

JILPT 調査シリーズ

No. 73

2010年7月

社会人を対象とした教育関連活動・ 事業の運営と品質管理

The Japan Institute
for
Labour Policy and Training

独立行政法人 労働政策研究・研修機構



社会人を対象とした教育関連活動・事業 の運営と品質管理

まえがき

職業能力開発政策の枠組みを定めた職業能力開発促進法に基づき、国は職業能力開発政策の中長期的方針である「職業能力開発基本計画」を策定することとなっている。2001年に策定された第7次職業能力開発基本計画では、職業訓練機会の整備・充実において、公共職業訓練機関以外に労働者に教育訓練を提供する主体（教育訓練プロバイダー）の活動が重要な役割を果たすという認識が示された。この認識は、第7次職業能力開発基本計画に引き続き2006年に策定された第8次職業能力開発基本計画においても継続されており、教育訓練プロバイダーが提供する教育訓練の質量両面における充実が政策目標として掲げられている。

一方で、事業の海外展開やグローバル化の進展に伴う労働者の移動の活発化をきっかけとして、教育訓練サービスの品質に関する国際的基準の策定に向けた取組みがISO（国際標準化機構）を中心に始まっている。労働者の移動が顕著になると、彼らが持っている職業能力や職業資格を国際的にどのように評価し認定するかが大きな課題となってくる。そして、国際的に評価するに足る資格や職業能力認定の水準を維持していくには、これらの資格の取得や職業能力認定につながる教育訓練がどのようなものであるべきかという点についての国際的な基準も必要となってくる。

教育訓練プロバイダーの活動については、これまで労働政策研究・研修機構が1次・2次と実施してきた「教育訓練プロバイダーの組織と機能に関する調査」などにより多くの知見が得られてきた。ただ、上述のような動きを踏まえると、教育訓練プロバイダーが提供する教育訓練の品質や品質をめぐる取組みについてさらに踏み込んだ実態把握を進める必要がある。そこで、本調査研究では、教育訓練サービスの品質の維持・向上につながると見られる取組みを、日本国内の教育訓練プロバイダーがどの程度進めており、また、そうした取組みを進めていく中でいかなる課題に直面しているのかといった点を、アンケート調査・聞き取り調査を通じて捉えることを試みた。本書はこれらの調査結果を収めたものである。

本書を作成するにあたって、アンケート調査ならびにインタビュー調査にご協力いただいた教育訓練プロバイダーの関係者の方々には、この場を借りて厚く御礼申し上げたい。

本書が社会人を対象とした教育関連活動・事業を実施している機関の関係者をはじめ、社会人を対象とした教育訓練に関心がある方々に資するところがあれば幸いである。

2010年7月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 稲 上 毅

執筆担当者（執筆順、肩書きは2010年7月時点のもの）

ふじもと 藤本	まこと 真	労働政策研究・研修機構 人材育成部門主任研究員補佐	第Ⅰ部 第1節1・3 第2節 第Ⅱ部 第1章 第2章第3・4節 第4章第6～8節 第5章 第Ⅲ部 はじめに C大学教育センター E社 第Ⅳ部
いながわ 稲川	ふみお 文夫	労働政策研究・研修機構 人材育成部門 アドバイザー・リサーチャー	第Ⅰ部 第1節2 第Ⅱ部 第4章第1～5節 第Ⅲ部 D社団法人 I工業組合
み た 見田	あきこ 朱子	日本学術振興会特別研究員 東京大学大学院人文社会系研究科 博士課程	第Ⅱ部 第2章第1・2節 第Ⅲ部 H大学教育センター L短大地域研究所 P社テクニカル スクール
おおき 大木	えいいち 栄一	雇用・能力開発機構 職業能力開発総合大学校 准教授	第Ⅱ部 第3章
ふくい 福井	やすたか 康貴	東京大学大学院人文社会系研究科 博士課程	第Ⅲ部 専門学校A校 B社 F能力開発協会
ひめの 姫野	こうすけ 宏輔	東京大学大学院人文社会系研究科 博士課程 労働政策研究・研修機構 臨時研究協力員	第Ⅲ部 G協同組合 J高等専門学校 O社会福祉センター

たかみ ともひろ
高見 具広

日本学術振興会特別研究員
東京大学大学院人文社会系研究科
博士課程

第Ⅲ部 社会福祉法人
M研修センター

ふじなみ みほ
藤波 美帆

高齢・障害者雇用支援機構
常勤嘱託

第Ⅲ部 専門学校N校

※見田、高見は2008年4月から2010年3月まで労働政策研究・研修機構臨時研究協力員を務めた。

労働政策研究・研修機構 調査研究プロジェクト

『教育訓練機関等（教育訓練プロバイダー）の実態等に関する調査研究』参加者
（五十音順、敬称略、所属・肩書は2009年4月のプロジェクト発足時のもの）

安中 宏	雇用・能力開発機構 職業能力開発総合大学校 能力開発研究センター 開発研究部 在職者訓練研究室長
稲川 文夫	労働政策研究・研修機構 人材育成研究部門 アドバイザー・リサーチャー
大木 栄一	雇用・能力開発機構 職業能力開発総合大学校 准教授
小杉 礼子	労働政策研究・研修機構 人材育成研究部門 統括研究員
高見 具広	東京大学大学院人文社会系研究科博士課程 労働政策研究・研修機構 臨時研究協力員
姫野 宏輔	東京大学大学院人文社会系研究科博士課程 労働政策研究・研修機構 臨時研究協力員
福井 康貴	東京大学大学院人文社会系研究科博士課程 労働政策研究・研修機構 臨時研究協力員
藤波 美帆	高齢・障害者雇用支援機構 常勤嘱託
藤本 真	労働政策研究・研修機構 人材育成研究部門 研究員
見田 朱子	東京大学大学院人文社会系研究科博士課程 労働政策研究・研修機構 臨時研究協力員

(オブザーバー)

厚生労働省職業能力開発局総務課基盤整備室

厚生労働省職業能力開発局育成支援課

藤村 伸治 雇用・能力開発機構 業務推進部 能力評価課長

目 次

第 I 部 本調査研究の概要	1
第 1 節 本調査研究の背景と目的	3
1. 教育訓練プロバイダーへの着目－教育訓練機会の整備に向けた政策との関連	3
2. 教育訓練サービスの品質に関する国際的基準の策定に向けた動き	4
（1）職業資格、教育訓練履歴に関する共通枠組みの構築に向けた EU の取組み	4
（2）教育訓練サービスの品質保証に向けた ISO の取組み	5
3. 本調査研究の目的	6
第 2 節 調査結果の概要	8
1. コースの企画・運営における取組み	9
（1）コース内容の企画・設定にあたっての取組み	9
（2）コースの実施にあたっての取組み	10
（3）コースの評価にあたっての取組み	11
（4）組織の特性による相違	11
2. 教員・講師・インストラクターの確保と管理	12
（1）教員・講師・インストラクターの確保	12
（2）教員・講師・インストラクターの管理	12
3. 品質管理を進めていく上での課題	13
第 II 部 社会人を対象とした教育関連活動・事業に関する調査	17
－アンケート調査結果－	
第 1 章 アンケート調査の概要	19
第 1 節 調査内容	19
第 2 節 調査対象	20
第 3 節 調査の流れ	22
第 2 章 回答組織のプロフィール	23
第 1 節 組織の形態・設立年・所在地	23
第 2 節 教育関連事業・活動実施の有無	24
第 3 節 人員構成	26
1. 教職員数	26

2. 教員・講師・インストラクターの数	26
第4節 年間の収入	28
第3章 教育関連事業・活動の現状	29
第1節 社会人を対象とした職業訓練・講習会・セミナーなどの実施状況	29
1. 社会人を対象とした職業訓練・講習会・セミナーなどの実施の有無	29
2. 職業訓練・講習会・セミナーの実施状況	29
(1) 教育訓練サービスの規模：実施した延べコース数	29
(2) 教育訓練サービスの規模：実施した延べコースの延べ受講者数	30
(3) 教育訓練サービスの構造：受講者からみた各コースの構成割合	33
(4) 教育訓練サービスの構造：開設コースからみた各コースの分野の特徴	35
(5) 「専門知識を修得する研修」の構成割合の特徴	36
(6) 最も延べコース数が多い分野の構成割合	37
3. 国または地方自治体から委託された訓練（委託訓練）の実施状況	37
(1) 委託訓練実施の有無	37
(2) 実施の状況	39
(3) 委託訓練実施の検討状況	46
第2節 通信教育（eラーニングを含む）の実施状況	47
1. 通信教育実施の有無	47
2. 通信教育の実施状況	49
(1) 延べコース数	49
(2) 延べ受講者数	50
(3) 最も延べコース数が多い分野	51
第3節 資格取得を主目的とするコースの実施状況	53
第4節 教育訓練給付制度指定講座の実施状況	55
1. 教育訓練給付制度指定講座実施の有無	55
2. 教育訓練給付制度指定講座の実施状況	56
(1) 延べコース数全体に占める割合	56
(2) 最も延べコース数が多い分野	58
第4章 教育関連事業・活動における品質管理	62
第1節 品質管理に関する方針	62
1. 品質についての方針や目標の設定	62
2. 品質についての方針や目標の伝達方法	64
第2節 ニーズ把握・コース設定に関する取組み	66
第3節 コースの実施に関する取組み	69
第4節 コース評価に関する取組み	72

第5節	コースの運営に関する諸業務の点検	74
1.	コースの運営に関する諸業務の点検	74
2.	点検のための規定	76
第6節	教員・講師・インストラクターの確保と管理	78
1.	教員・講師・インストラクターの確保	78
2.	教員・講師・インストラクターの管理	81
第7節	ISO9001の取得状況	84
第8節	コースの品質を維持・向上していく上での課題	86
第5章	教育関連事業・活動に関する今後の方針	89
第1節	今後力を入れていきたい取組み	89
第2節	今後重視していきたいコース分野	93

第Ⅲ部 教育関連事業・活動の運営と品質管理に関わる教育訓練プロバイダーの取組み

	ー事例調査レコードー	97
はじめに		99
1.	調査対象	99
2.	調査項目	99
専門学校	A校	101
株式会社	B社	104
	C大学教育センター	108
	D社団法人	113
	株式会社 E社	116
	F能力開発協会	121
	G協同組合	125
	H大学学習センター	130
	I工業組合	134
	J高等専門学校	138
	L短大地域研究所	141
	社会福祉法人 M研修センター	145
	専門学校 N校	150
	O社会福祉センター	159
	P社テクニカルスクール	164

第Ⅳ部 参考資料	169
アンケート調査「社会人を対象とした教育関連活動に関する調査」	171
（大学・短期大学・高等専門学校対象）	
アンケート調査「社会人を対象とした教育関連事業に関する調査」	183
（大学・短期大学・高等専門学校以外の組織が対象）	
社会人を対象とした教育関連活動・事業の運営やコースの品質管理についての.....	195
自由記述	

第 I 部

本調査研究の概要

第1節 本調査研究の背景と目的

1. 教育訓練プロバイダーへの着目－教育訓練機会の整備に向けた政策との関連

職業能力開発政策の枠組みを定めた職業能力開発促進法に基づき、国は職業能力開発政策の中長期的方針である「職業能力開発基本計画」を策定することとなっている。2001年に策定された第7次職業能力開発基本計画では、技術革新の進展、産業構造の変化、労働者の就業意識の多様化などに伴う労働移動の増加、職業能力のミスマッチの拡大などに的確に対応していくためには、労働者や企業が労働市場に係る適切な情報を入手でき、労働者の職業能力を確認しつつ、その職業生活設計に即して教育訓練を受け、キャリア形成を図ることができるようになること必要であるという方針が打ち出された。そして労働者による適切にキャリア形成を実現していくには、①労働力需給調整機能の強化、②キャリア形成の促進のための支援システムの整備、③職業能力を適正に評価するための基準、仕組みの整備、④職業能力開発に関する情報収集・提供体制の強化、⑤能力開発に必要な多様な訓練機会の確保という、「労働市場の5つのインフラ整備」が政策目標として掲げられた（厚生労働省[2001]）。

5つのインフラ整備のうち、「⑤能力開発に必要な多様な訓練機会の確保」に向けた取り組みとしては、ニーズ把握・政策評価に基づいた公共職業訓練の実施のほか、民間における新たな教育訓練コースの設定の促進、教育訓練給付制度¹に係る適切な講座指定などによる大学・大学院など高度な内容の教育訓練の確保、民間における教育訓練の質の確保・向上が挙げられた。職業訓練機会の整備・充実において、公共職業訓練機関以外に労働者に教育訓練を提供する主体（教育訓練プロバイダー）の活動が重要な役割を果たすという認識が、この第7次職業能力開発基本計画において示されたと言える。

職業訓練機会の整備・充実において教育訓練プロバイダーの活動を重要視するという姿勢は、第7次職業能力開発基本計画に引き続き2006年に策定された第8次職業能力開発基本計画においても継続されている。第8次職業能力開発基本計画では、労働者が勤務する企業の外で教育訓練サービスを提供する主体の役割について、技術革新や求職者ニーズの多様化が進む中で、あるいは近年、企業が労働者に対して実施する職業能力開発の内容も多様化し、教育訓練をアウトソーシングする動きが顕著になっていく中でますます重要になっていると評価している。こうした評価に基づき、多様な職業訓練・教育訓練機会の確保を進める上で必要な施策としては、①教育訓練給付制度の講座指定に当たって、講座修了者に対する職業能力評価の状況などを勘案し、民間企業などにおける教育訓練の質の向上を図ること、②事業主団体や公益法人を教育訓練の受皿として活用すること、③高度な教育訓練を担う大学な

¹ 「教育訓練給付制度」とは、一定期間以上雇用保険の被保険者である（であった）労働者や離職者が自ら費用を負担して、厚生労働大臣が指定する教育訓練講座を受講し修了した場合、本人がその教育訓練施設に支払った経費の一部を支給する雇用保険の給付制度である。2010年6月現在、受講生本人が支払った教育訓練経費の20%に相当する額が支給されることとなっており、10万円が上限とされている。また20%に相当する額が4000円を超えない場合には支給されない。

どを含めた、多様な民間教育訓練機関への委託訓練を積極的に実施するとともに、訓練修了者の就職実績を反映した委託費の支給などを通じ訓練の質の向上を図ること、などが挙げられている（厚生労働省[2006]）。

2. 教育訓練サービスの品質に関する国際的基準の策定に向けた動き

能力開発政策における位置づけがより重要なものになっていることとともに、教育訓練プロバイダーの活動に対する社会的関心を喚起することが予想されるのは、教育訓練サービスの品質に関する国際的基準の策定に向けた動きである。

教育訓練サービスについて評価する国際標準策定のきっかけとなっているのは、事業の海外展開やグローバル化の進展に伴う労働者の移動の活発化である。労働者の移動が顕著になると、彼らが持っている職業能力や職業資格を国際的にどのように評価し認定するかが大きな課題となってくる。そして、国際的に評価するに足る資格や職業能力認定の水準を維持していくには、これらの資格の取得や職業能力認定につながる教育訓練がどのようなものであるべきかという点についての国際的な基準も必要となってくる。

人に付随する職業資格や職業履歴、教育訓練履歴など個人の職業能力を国を越えて相互に比較したり評価したりするための基準や規格の整備はまだ十分には進んでいない。ただ、とりわけ国際労働移動が多い EU（欧州連合）の加盟国間では、職業能力評価に関する基準や規格の整備に向けた取組みが始まっており、併せて職業訓練に関する国際的なガイドラインも策定されてきている。また、こうした EU における動きを受けて、製品・サービスに関する品質保証や環境保持などを目的とした各種国際規格を設定している ISO（International Organization for Standardization：国際標準化機構）が、教育訓練サービスについての国際標準策定を進めている。以下ではこれらの動きについてより詳しく見ていくこととしたい。

（1）職業資格、教育訓練履歴に関する共通枠組みの構築に向けた EU の取組み²

EU 域内では市民が国境を越えて学び、働くことが活発化しており、学歴や職業資格や職業能力に関する、加盟国共通の基準を構築する必要性に迫られている。

高等教育分野では、「ボローニャ・プロセス」³という取組みが進んでいる。当該プロセスは、欧州全域での自由な学習と研究の場を与えることで人の移動を活発にし、高等教育における欧州圏を構築することによって欧州高等教育の国際競争力を高めることをねらいとしている。主な取組みとして、①欧州履修単位相互認定システム（European Credit Transfer System：ECTS）による大学間での履修単位の相互認定、②欧州全体における同じ基準による学位の授与、③教師、研究者等が欧州域内で行った研究、教育、研修の期間を国、機関を問

² このパートの執筆にあたっては、稲川[2005]、国際交流基金編[2005]、岩田[2010]を参照した。

³ 1999年6月、イタリアのボローニャに欧州29ヶ国が集まり、2010年までに高等教育における欧州圏を構築し、世界に通用する高等教育制度を確立させようという宣言（EU[1999]）が採択された。この宣言に基づく一連の取組みを「ボローニャ・プロセス」という。

わず、同等に承認・評価することの推進、④比較可能な評価基準と評価方法を開発し、教育水準保証のための協力の促進、などが進められている。

職業教育訓練分野においても欧州レベルでの協力の強化を図るための決定が、2002年11月のコペンハーゲンでの欧州理事会で承認された。この承認を受けて、①欧州履歴書（European Curriculum Vitae）⁴、資格証明書や修了証明書、語学についての欧州共通の枠組み、ユーロパス・トレーニング（Europass Training）⁵を1つの枠組みに統合する、②職業教育訓練制度における単位互換制度を含め参考となるレベルや検定についての共通原則や共通の措置を講じることによって、コンピテンスと職業資格に関する透明性・比較可能性・互換性及び認証がどのように促進されるのかについての調査検討、③非公式な教育訓練をどのように認証するかについての共通原則の構築、④職業教育訓練の質の確保についての協力の推進（特に、質についての共通の基準や原則・モデル・質を確保するための方法に焦点を当てた協力）の施策が進められている。

現在、EU加盟国は、2010年までに自国の資格制度を欧州資格枠組み（European Qualification Framework：EQF）に関連づけて、職業資格に係る透明性・比較可能性や互換性を促進するための枠組みへと再構築することとしている。また、2009年6月には、EU議会及び理事会において、品質基準と品質指標に基づく改善サイクル（計画、実施、評価、改善）による職業教育訓練システムと職業教育訓練プロバイダーの質の向上を目指す、欧州職業教育訓練品質保証参照枠組み（European Quality Assurance Reference Framework for Vocational Education and Training）に関する勧告が採択され、2011年6月までに加盟各国が職業教育訓練の品質保証システムを改善するように求めている。

（2）教育訓練サービスの品質保証に向けたISOの取組み⁶

このようなEUの取組みと歩調を合わせるように、2006年2月、DIN（ドイツの標準化機関）から教育サービスの標準化に関する提案がISOに行われている。ISOでは、DINの提案を受けて、2006年11月にTC（Technical Committee 規格策定のための専門委員会）を設立して非公式教育訓練分野における学習サービスの品質保証に関する国際標準化に着手した。TCの名称は、TC232“Learning services for non-formal education and training—Basic requirements for service providers”である。

TC232では数回の会合と作業部会を重ねて検討してきた結果を、「非公式教育訓練分野における学習サービス—学習サービスプロバイダーを対象とした基本的要求事項」に係る国際

⁴ 職業教育訓練に係る透明性を図るために、EU加盟国内で共通様式の履歴書（欧州履歴書）を使うことが、2002年3月のEU委員会で勧告されている。

⁵ 訓練についての透明性を確保するために、出身国以外の加盟国で教育訓練を受けた場合、各人の訓練記録を登録し、情報を提供するための制度で、2000年1月に導入されている。

⁶ この部分の執筆にあたっては、人材育成と教育サービスの国際化シンポジウム編[2008]、同[2009a]、同[2009b]を参照した。

規格原案（Draft of International Standard:DIS）として取りまとめた。当該原案は2009年7月にDIS29990としてISOに登録された。以後、DIS29990はPメンバー（Participating Membership：積極的に規格策定に参画するメンバー）国による投票を経て、2010年に国際規格として制定されることを目標に作業が進められている。

ISO/TC29990規格の目的は、①非公式教育訓練分野における学習サービスの計画、開発、提供に関する共通の基準と専門的な教育訓練プログラム実施のための包括的な質保証のモデルを学習サービスプロバイダーと顧客に提供すること、②学習サービスプロバイダーのコンピテンシーを明確にし、学習サービスを利用しようとする組織（顧客）が個々の学習ニーズに合わせて学習サービスプロバイダーを選択できるようにすることである。そのため、非公式教育訓練分野における学習サービスと学習サービスプロバイダーを対象とした基本的要求事項を規定している。

TC232には日本も規格制定プロセスで投票権を持つPメンバーとして参加している。2007年12月からは日本工業標準化調査会により国内審議団体としての承認を受けた「人材育成と教育サービス協議会」がTC232にPメンバーとして参加するとともに、国内関係者の情報交換や国際標準化に向けての国内方針の検討などを進めている。日本からはこれまで、独立行政法人雇用・能力開発機構が実施している教育訓練サービスに関するガイドライン（機構版教育訓練ガイドライン）をベースに民間教育訓練機関へも適用可能な内容にとりまとめた「日本版教育訓練ガイドライン」の提案や、コメントの提示などがなされている。

3. 本調査研究の目的

教育訓練プロバイダーの活動については、これまで労働政策研究・研修機構が1次・2次と実施してきた「教育訓練プロバイダーの組織と機能に関する調査」などにより実態把握が進んできている。「教育訓練プロバイダーの組織と機能に関する調査」の1次調査は、①教育訓練プロバイダーのうち、民間企業と専修学校等は受講者1人当たりの教育訓練事業収入の大きい高価格帯の研修コースを提供する反面、公益法人と経営者団体は受講者1人当たりの教育訓練事業収入が著しく低い低価格帯の研修コースを提供していること、②教育訓練サービスの内容からみると、教育訓練プロバイダーは、a) 事務・管理系労働者（管理職、事務職）を主要受講者とし、階層別研修を重視する民間企業と経営者団体、b) 現業の専門職系労働者（技術職・研究職、現業職、医療職・看護職・福祉職）を主要な受講者とする公益法人と職業訓練法人等、c) 特定の職種を主要受講者としていない専修学校等と大学等の「学校」、の大きく3つに分類できること、などを明らかにしている（労働政策研究・研修機構編[2005a]）。

2次調査は各教育訓練プロバイダーが実施する教育訓練の対象者と、教育訓練サービスの提供方法について1次調査よりもさらに踏み込んだ調査をしている。その結果、①公益法人・民間企業が運営主体の教育訓練プロバイダーは、新入社員から係長・主任レベルに至る中小企業サラリーマンを主たる対象とした講習会・セミナーを実施しており、他方、職業訓練法

人や経営者団体が運営する教育訓練プロバイダーが実施している講習会・セミナーは、中小企業のサラリーマンに加えて自営業者・自由業者にも受講者の範囲が拡大する、②経営者団体が運営する教育訓練プロバイダーは中小企業の管理者・経営者を主な対象とした通信教育を実施している点が他の組織形態のプロバイダーに比べて目立つ、といった事実が見出された。また、教育訓練の提供方法に着目すると、a) 高価格帯（129000～195000 円、金額は 1 コース当たりの受講料、以下同様）で長期間（101～151 時間、時間は 1 コース当たりの時間、以下同様）のコースを提供する専門学校、b) 低価格帯（14000～27000 円）で短期間（13～20 時間）のコースを提供する経営者団体、大学等、c) 中期間（32～55 時間）のコースを高価格帯（129000～195000 円）で提供する民間企業、d) 長期間のコースを低価格で提供する職業訓練法人、といった組織形態ごとの特徴も浮かび上がってきた（労働政策研究・研修機構編[2005b]）。

ただ、先に見てきた日本国内の能力開発政策における教育訓練機会整備の方向性や、教育訓練サービスの品質に関する国際的基準の確立に向けた動きを踏まえると、今後、教育訓練プロバイダーの活動について検討する際には、プロバイダーが提供する教育訓練の品質や品質をめぐる取組みを看過するわけにはいかないものと思われる。そこで、本調査研究では、教育訓練サービスの品質の維持・向上につながると見られる取組みを、日本国内の教育訓練プロバイダーがどの程度進めており、また、そうした取組みを進めていく中でいかなる課題に直面しているのかといった点を、アンケート調査・聞き取り調査を通じて捉えることを試みた。

教育訓練サービスの品質を維持・向上していくため教育訓練プロバイダーが実施している取組みを把握する手掛かりとして、先に触れた雇用・能力開発機構の「機構版教育訓練ガイドライン」を参照した。このガイドラインは、職業訓練と職業訓練に付随する各種サービスの品質の維持・向上を図るため、PDCA（Plan→Do→Check→Action）サイクルによる訓練コースの見直しなど、これまで雇用・能力開発機構が実施してきたノウハウを整理したもので、品質の維持・向上につながる一連の取組みとして、①適正なニーズ把握と、把握に基づく教育訓練コースの設定、②講師スタッフ（職業訓練指導員、外部講師）の確保と適切な配置、③一定の基準を満たす施設・設備の整備、④受講者の受講状況や満足度の把握、⑤組織内部および外部からの監査体制の整備などが挙げられている（雇用・能力開発機構[2009]、**図表 1-1-1**）。アンケート調査は、これらガイドラインで挙げられている取組みについての質問を中心に構成されており、聞き取り調査でも各教育訓練プロバイダーにおけるこれらの取組みの詳細を把握することに努めた。

図表 1-1-1 機構版教育訓練ガイドラインの概要



資料出所：雇用・能力開発機構[2009]。

第2節 調査結果の概要

アンケート調査は、社会人を対象とした教育訓練サービスを提供している組織及び提供している可能性の高い組織・約 10000 組織に配布し 3076 組織から回答を得た。そのうち、実際に社会人を主な対象とした教育関連活動・事業を実施していたのは 1893 組織であった。また、アンケートに回答し、社会人を主な対象とした教育関連活動・事業を行っている組織のうち 16 組織に対しインタビュー調査を実施した。

以下では、社会人を主な対象とした教育関連活動・事業を実施していた組織の回答に基づきながら、教育訓練サービスの品質維持・向上のための取組みの状況を中心にアンケート調査の結果を概観していく。営利法人、経営者団体、大学といった組織形態や、主要なコースの分野、委託訓練や教育訓練給付制度指定講座の実施の有無などによる回答傾向の異同についての詳細は本書第Ⅱ部、各教育訓練プロバイダーで行われている様々な取組みの詳細については、聞き取

り調査の結果を基にした本書第Ⅲ部を参照されたい。

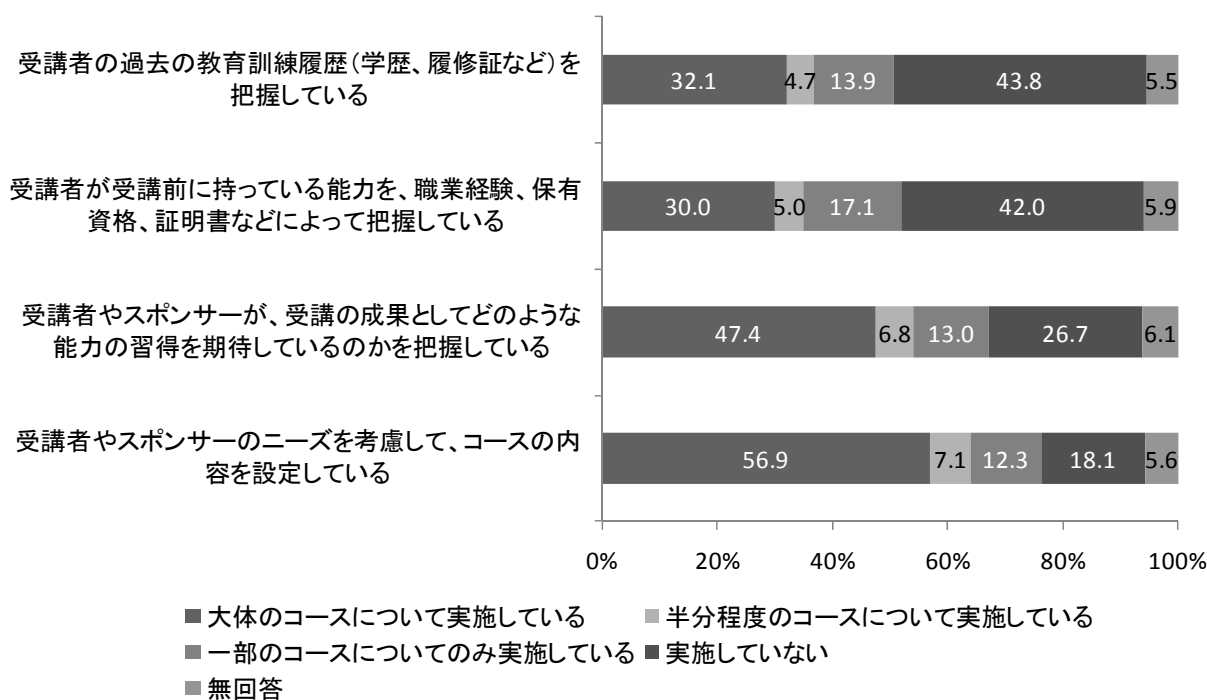
1. コースの企画・運営における取組み

(1) コース内容の企画・設定にあたっての取組み

教育訓練の品質に関わる取組みとして、まずコース（期間や授業の回数に関わらず一定のまとまりをもった課程・講座・セミナー・通信教育など）の企画や内容の設定に関わる取組みの状況を見ていくこととする。

「受講者の過去の教育訓練履歴（学歴、履修証など）を把握している」取組みについては、半分程度以上のコースで実施している（「大体のコースについて実施している」、「半分程度のコースについて実施している」と回答した組織が合わせて36.8%となっている。他方、「受講者が受講前に持っている能力を、職業経験、保有資格、証明書などによって把握している」取組みは、半分程度以上のコースで実施しているところが35.0%であった。これらの取組みに比べると、「受講者やスポンサーが、受講の成果としてどのような能力の習得を期待しているのかを把握している」（半分程度以上のコースで実施しているという回答の割合・54.3%）、「受講者やスポンサーのニーズを考慮して、コース内容を設定している」（同・64.1%）は、半分程度以上のコースで実施しているという割合が高い（図表1-2-1）。

図表1-2-1 ニーズ把握・コース設定に関する取組み（単位：%）

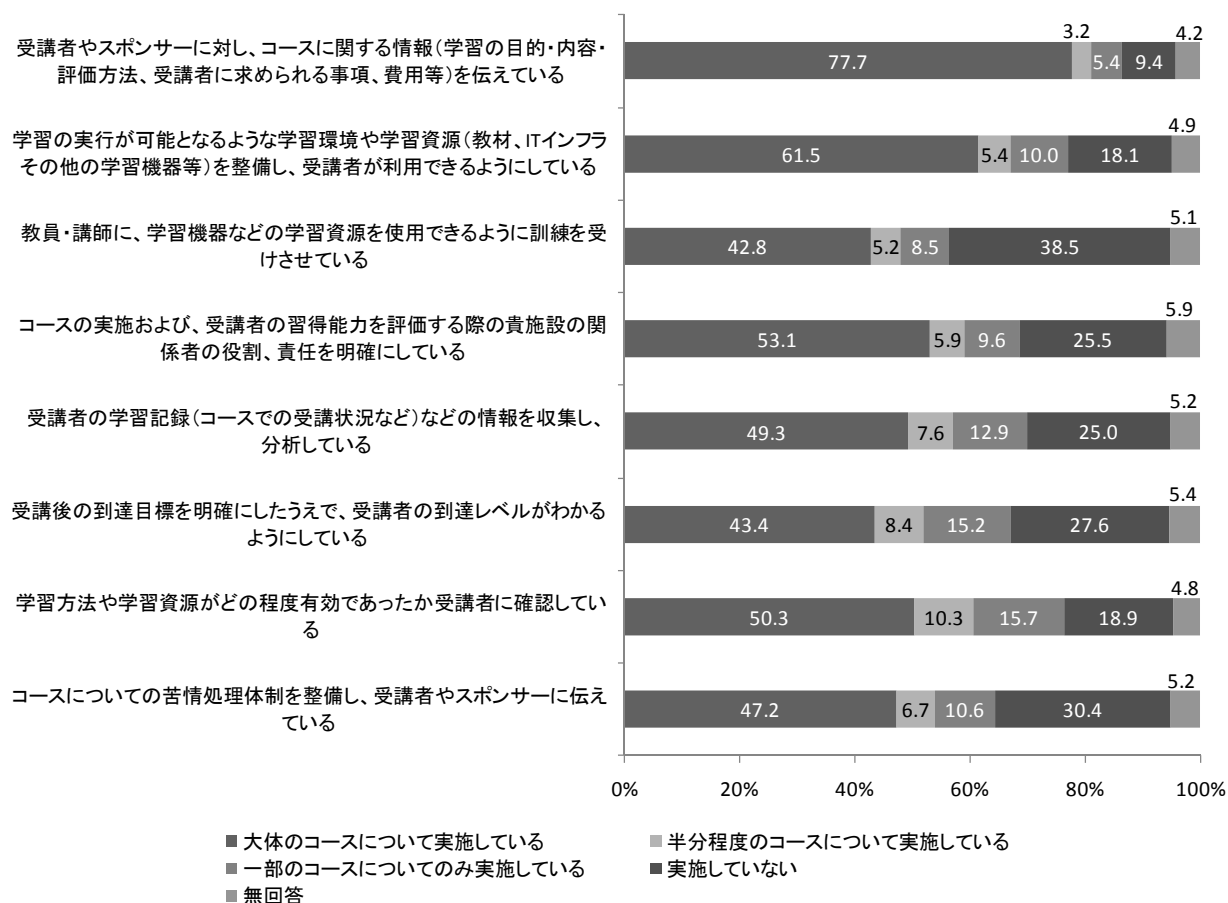


(2) コースの実施にあたっての取組み

設定されたコースの実施にあたっては、品質を維持・向上につながるような取組みがどの

程度進められているだろうか。半分程度以上のコースで実施している（「大体のコースについて実施している」、「半分程度のコースについて実施している」という回答が最も多かったのは、「受講者やスポンサーに対し、コースに関する情報（学習の目的・内容・評価方法、受講者に求められる事項、費用等）を伝えている」（80.9%）で、以下回答の多い順に、「学習の実行が可能となるような学習環境や学習資源（教材、IT インフラその他の学習機器等）を整備し、受講者が利用できるようにしている」（66.9%）、「学習方法や学習資源がどの程度有効であったか受講者に確認している」（60.6%）、「コースの実施および、受講者の習得能力を評価する際の貴施設の関係者の役割、責任を明確にしている」（59.0%）、「受講者の学習記録（コースでの受講状況など）などの情報を収集し、分析している」（56.9%）と続く（図表 1-2-2）。

図表 1-2-2 コースの実施に関する取組み（単位：％）

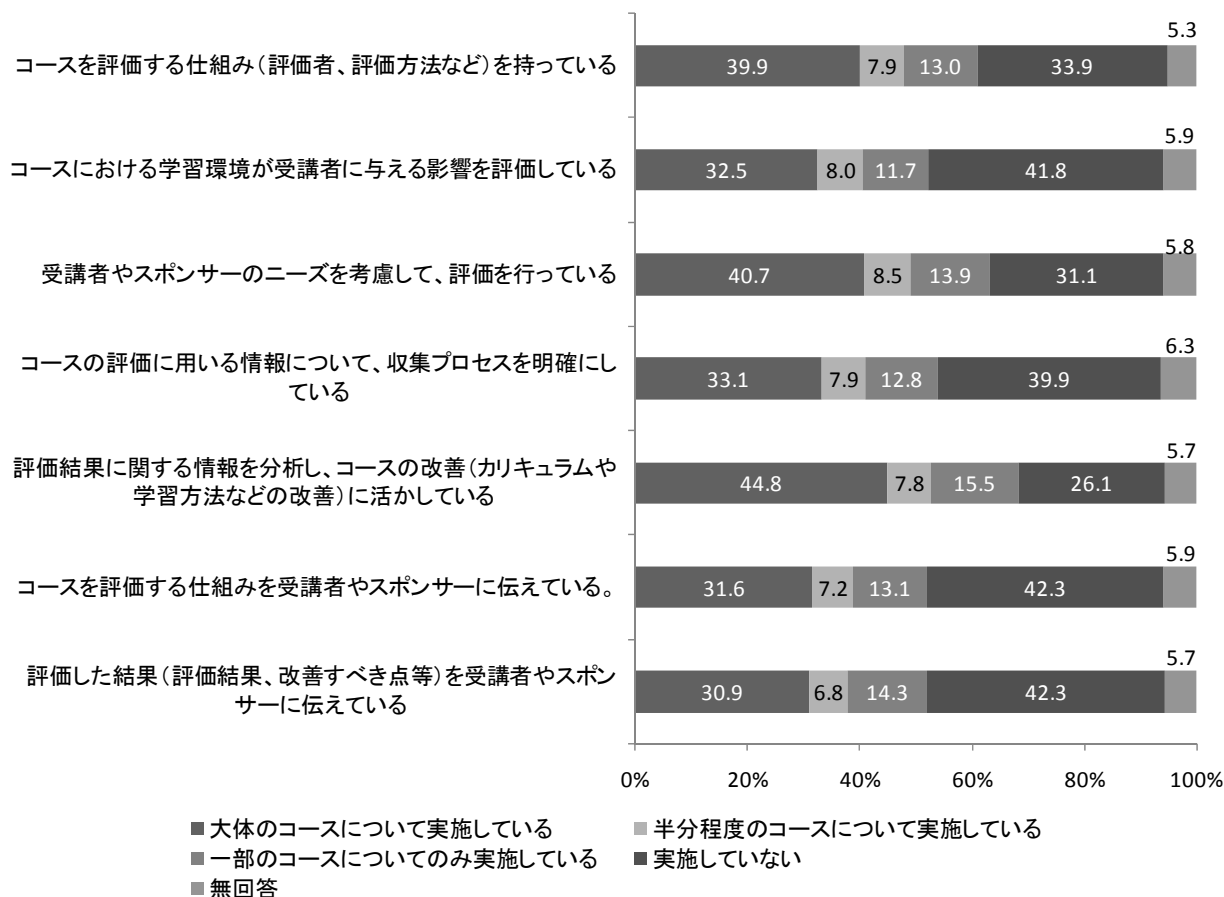


(3) コースの評価にあたっての取組み

実施されたコースの成果や、受講者などからの評価を把握し、コースの改善に反映させていく取組みについて各組織における実施状況をたずねたところ、半分程度以上のコースで実施している（「大体のコースについて実施している」、「半分程度のコースについて実施してい

る)」という回答が最も多かったのは、「評価結果に関する情報を分析し、コースの改善（カリキュラムや学習方法などの改善）に活かしている」（52.7%）で、以下、「受講者やスポンサーのニーズを考慮して、評価を行っている」（49.2%）、「コースを評価する仕組み（評価者、評価方法など）を持っている」（47.8%）となっている。（図表 1－2－3）。

図表 1－2－3 コース評価に関する取組み（単位：%）



（４）組織の特性による相違

以上で見てきたコースの企画・運営における取組みの実施状況は、組織の特性による相違が大きい。

第 1 に、組織形態別にみると株式会社などの営利法人や、専修・各種学校は、半分程度以上のコースで実施しているという割合が相対的に高い。逆に、経営者団体は、いずれの取組みにおいても回答の割合が目立って低くなっている。

第 2 に委託訓練または教育訓練給付制度指定講座を実施している組織のほうが、実施していない組織に比べて、すべての取組みにおいて半分程度以上のコースで実施しているという割合が高い。

第 3 に、すべての取組みにおいて、資格取得を主目的としたコースの割合がより高いほど、

実施の度合いが高まっている。

2. 教員・講師・インストラクターの確保と管理

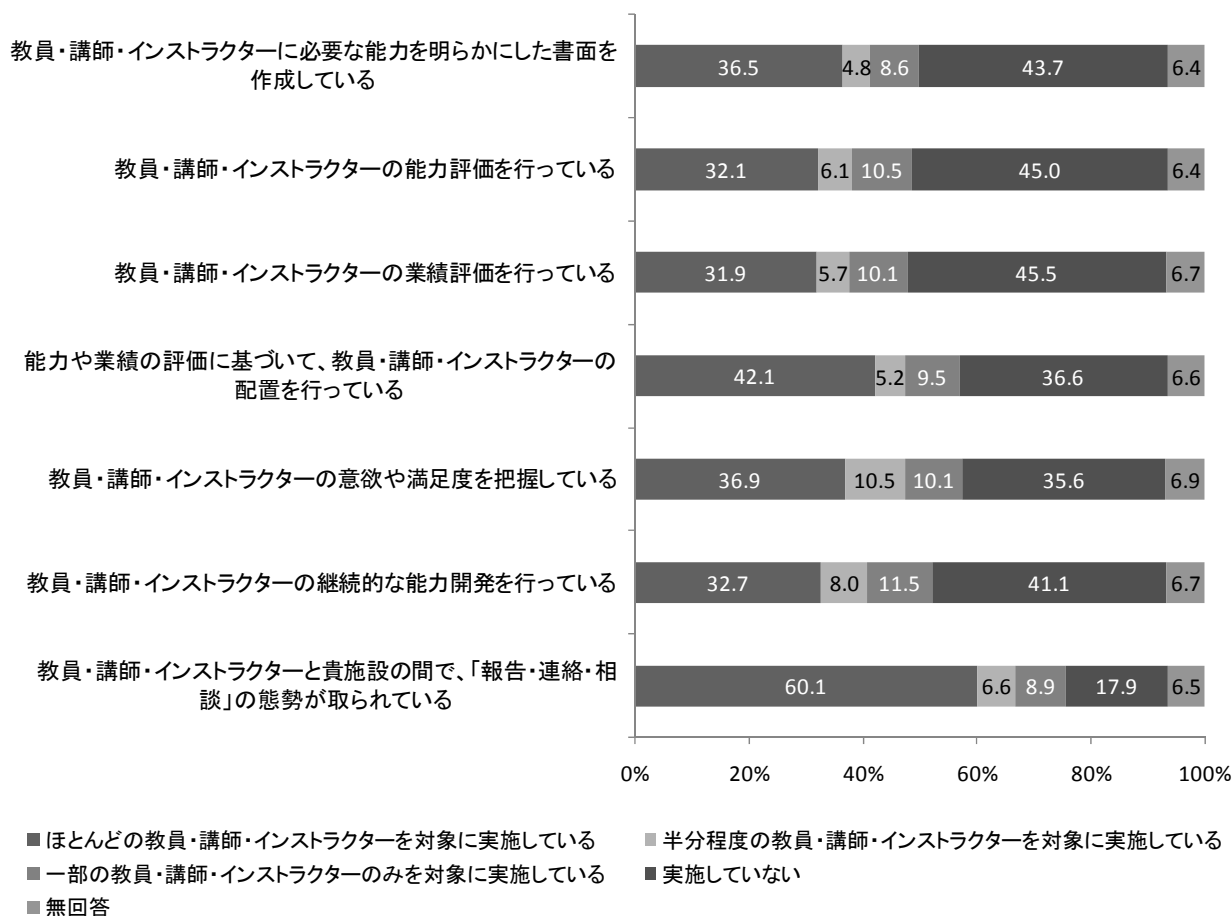
(1) 教員・講師・インストラクターの確保

社会人を主な対象とした教育関連活動・事業を担当している教員・講師・インストラクターの確保をどのように進めているかについて、大学・短大・高等専門学校以外の1663組織にたずねたところ、確保の方法として最も回答が多かったのは、「経営者や従業員の親類縁者・知人の紹介で」(32.2%)であり、以下回答の多い順に「業界団体などの団体からの斡旋で」(29.5%)、「ハローワークなど公的な職業紹介機関から」(26.4%)、「教育関連事業を実施する他機関からの紹介で」(25.2%)、「ホームページ等インターネットで」(22.4%)と続いている。また、これらの組織に教員・講師・インストラクターの確保にあたって重視している点を複数回答の形で挙げてもらうと、9割近くが「専門的知識・技能があること」を挙げた。この項目に次いで回答が多いのが、実務経験の豊富さやコミュニケーション能力を重視しているという回答で、ともに6割弱の組織が挙げている。続いて「教える経験が豊富であること」を挙げる組織が約半数、「一般常識があること」、「資格・学位を持っていること」を挙げる組織がいずれも4割強となっている。

(2) 教員・講師・インストラクターの管理

社会人を主な対象とする教育関連活動・事業を担当する教員・講師・インストラクターの管理の状況について、大学・短大・高専も含めてたずねてみた。調査票で挙げた項目のうち、「ほとんどの教員・講師・インストラクターを対象に実施している」という回答が最も多かったのは、「教員・講師・インストラクターと貴施設の間で、「報告・連絡・相談」の態勢が取られている」(「ほとんどの教員・講師・インストラクターを対象に実施している」という組織の割合：60.1%)で、次に多いのが「能力や業績の評価に基づいて、教員・講師・インストラクターの配置を行っている」(同・42.1%)である。その他の項目については、「ほとんどの教員・講師・インストラクターを対象に実施している」と答えた組織の割合がいずれも3分の1前後であった(図表1-2-4)。

図表 1-2-4 教員・講師・インストラクターの管理（単位：％）

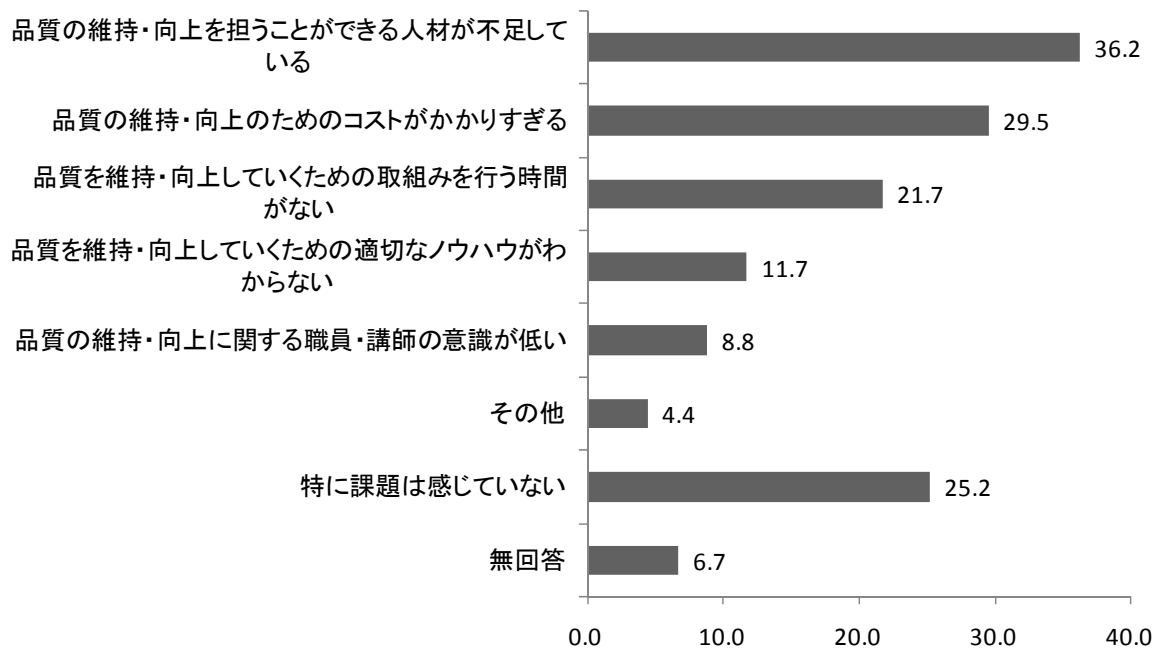


3. 品質管理を進めていく上での課題

社会人を対象とした教育関連活動・事業において実施しているコースの品質を維持・管理していく上で、回答組織が課題と感じている点はどのようなことだろうか。最も指摘が多いのは品質の維持・管理を担う人材の問題で、約4割の組織が問題と感じている。続いて指摘が多かったのが「品質の維持・向上のためのコストがかかりすぎる」(29.5%)、「品質を維持・向上していくための取組みを行う時間がない」(21.7%)であった。これら、品質の維持・管理にかかわる「ヒト・カネ・時間」の問題に比べると、「品質を維持・向上していくための適切なノウハウがわからない」(11.7%)ことを課題と感じる組織は少ない。また、約4分の1の組織は、コースの品質を維持・管理していく上で「特に課題は感じていない」と答えている(図表1-2-5)。

図表 1 - 2 - 5

社会人向けコースの品質を維持・向上していく上での課題（複数回答、単位：％）



【参考文献（編著者名アルファベット順）】

稲川文夫[2005]「知識型社会の構築をめざして—EU の職業訓練政策の現状と課題—」, 職業能力開発ジャーナル 47 巻 4 号.

EU[1999] “The Bologna Declaration on the European space for higher education”.

岩田克彦[2010]「改革が進む欧州各国の職業教育訓練と日本—日本においても職業教育訓練の総合的強化が急務—」, 日本労働研究雑誌 595 号.

人材育成と教育サービスの国際化シンポジウム編[2008]『グローバル時代における教育サービス標準化の動向』.

人材育成と教育サービスの国際化シンポジウム編[2009a]『グローバリズムの先にある世界—学習サービス標準が教育訓練市場に与える影響—』.

人材育成と教育サービスの国際化シンポジウム編[2009b]『グローバル時代の教育訓練市場における質保証のあり方』.

国際交流基金編[2005]「ヨーロッパにおける言語教育の動向」, 国際交流基金編『ヨーロッパにおける日本語教育事情と Common European Framework of Reference for Language』第 1 章.

厚生労働省[2001]『第 7 次能力開発基本計画』.

厚生労働省[2006]『第 8 次能力開発基本計画』.

雇用・能力開発機構[2009]『機構版教育訓練ガイドライン』.

労働政策研究・研修機構編[2005a]『教育訓練プロバイダーの組織と機能に関する調査－教育
関連サービス市場の第一次調査－』労働政策研究報告書 No.24.

労働政策研究・研修機構編[2005b]『教育訓練プロバイダーの組織と機能に関する調査－教育
関連サービス市場の第二次調査－』労働政策研究報告書 No.44.

第Ⅱ部

社会人を対象とした
教育関連活動・事業に関する調査

—アンケート調査結果—

第1章 アンケート調査の概要

第1節 調査内容

今回の「社会人を対象とした教育関連事業・活動に関するアンケート調査」は、次のような構成からなる。調査票の詳しい内容については、「**第IV部 参考資料**」に掲載した調査票を参照されたい。

- I. 施設・学校について
- II. 社会人を対象とした教育関連事業・活動の概況
- III. 社会人を対象とした教育関連事業・活動で実施しているコースの品質保証
- IV. 社会人を対象とした今後の教育関連事業・活動に関する方針

上記のように本調査は「社会人を対象とした教育関連事業・活動」の状況と、社会人を対象とした教育関連事業・活動において行われる「コース」の品質保証に関する事項を明らかにしようとしている。「社会人を対象とした教育関連事業・活動」、「コース」については、アンケート調査票において、それぞれ以下のように定義している。

「**社会人を対象とした教育関連事業・活動**」・・・社会人を主な対象にした職業訓練、講習会、セミナー（懇談会、勉強会、研究会を含む）、通信教育（eラーニングを含む）など。大学、短期大学、高等専門学校の場合は、履修証明制度¹の対象となる特別の課程なども含む。

「**コース**」・・・社会人を対象とした教育関連活動・事業のなかで実施される、期間や授業の回数に関わらず一定のまとまりをもった課程・講座・セミナー・通信教育などのことをさす。例えば「夏学期の経営学講座」、「3日間の技術セミナー」、「介護に関する全10回の通信教育講座」などは、それぞれ1つのコースとして取り扱うこととする。

調査票各パートの内容は概ね以下のとおりである。まず、「I.施設・学校について」では、調査対象となる組織の基礎的な事項（組織形態、所在地、設立年など）や、教員・講師・イ

¹ 「履修証明制度」は、大学等（大学、大学院、短期大学、高等専門学校、専門学校）において、社会人等の多様なニーズに応じた体系的な教育、学習機会の提供が促進されることを目的として、2007年12月から施行されている。「履修証明制度の対象となる特別の課程」とは、大学等が従来の単位や学位の授与を目的とした学位プログラムとは別に社会人を主な対象として編成した教育プログラムのことで、修了者には学校教育法の規定に基づくプログラム等であることを示した「履修証明書」が交付される。この履修証明書は、厚生労働省が主導する「ジョブ・カード制度」においても、職業能力を証明する文書として活用することができる。

ンストラクターなど教育訓練の担当者などの教職員数、社会人を対象とした教育関連活動・事業の有無についてたずねている。Ⅱ・Ⅲのパートは、Ⅰのパートで社会人を対象とした教育関連活動・事業を実施していると答えた組織のみが対象となる。「Ⅱ. 社会人を対象とした教育関連事業・活動の概況」では、2008年度に組織が実施してきた通信教育及び通信教育以外の社会人を対象とした教育関連活動・事業の状況について、主要なコース分野の内容や、国・地方自治体などから委託した教育訓練の有無、資格取得を主目的とするコースの比重、教育訓練給付制度の指定講座実施の有無といった点をたずねている。「Ⅲ. 社会人を対象とした教育関連事業・活動で実施しているコースの品質保証」では、社会人を対象とした教育関連活動・事業の中核となるコースの品質を維持・向上させていくための取組みが、各組織でどの程度進められていると言った点を、第Ⅰ部で言及したように雇用・能力開発機構の「機構版教育訓練ガイドライン」の内容を参照にしながら、①コースに対するニーズやコース内容の設定に関わる取組み、②コースの実施にあたっての取組み、③コースの評価に関わる取組み、に即してたずねている。また、このパートにはコースの品質を維持・向上していくうえでの課題や、社会人向けの教育関連事業・活動において今後とりわけ力を入れて進めたいと考えている取組みについての質問も設けている。「Ⅳ. 社会人を対象とした今後の教育関連事業・活動に関する方針」のパートは、現在社会人を対象とした教育関連活動・事業を行っている組織と今後の実施を予定している組織に対し、どのような分野を重視していきたいかをたずねている。

第2節 調査対象

今回のアンケート調査の対象は、社会人を対象とした教育訓練サービスを提供している組織及び提供している可能性の高い組織で、具体的には、a. 株式会社・有限会社・合名会社・合資会社、b. 財団法人・社団法人、c. 職業訓練法人、d. 商工会議所、e. 商工会、f. 協同組合・商工組合、g. 専修学校・各種学校、h. 医療法人・社会福祉法人、i. NPO 法人その他の機関と、j. 大学、k. 短期大学、l. 高等専門学校、の教育機関である。なお、d～fに該当する組織は、第Ⅱ部のアンケート結果の集計では「経営者団体」としてまとめている。

上述の調査対象の設定にあたっては、第Ⅰ部で紹介した労働政策研究・研修機構の「教育訓練プロバイダーの組織と機能に関する1次調査」（2004年実施、以下「教育訓練プロバイダー1次調査」と記載）の調査対象の設定を参考にしている。この調査では、公益法人、職業訓練法人等、経営者団体、社会人向けの教育訓練を専業として行っている企業を「民間」部門と、大学等と専修学校等で構成される「学校」部門を対象として、社会人向けの教育訓練サービスが提供される状況を調べている。今回の調査の趣旨を踏まえると、「教育訓練活動に関する調査」の調査対象を引き継ぐことが適当であると考えた。そこで、教育訓練プロバイダー1

次調査の際に労働政策研究・研修機構で作成した名簿（※）に、2009年度に雇用・能力開発機構の委託訓練を実施している組織と、同じく2009年度に教育訓練給付指定講座を実施している組織の情報を加えて調整し、今回の調査対象の名簿を作成した。

※「教育訓練プロバイダーの組織と機能に関する1次調査」の名簿作成について

「教育訓練活動に関する調査」の名簿は、次のような過程で作成されている（労働政策研究・研修機構編[2005]『教育訓練プロバイダーの組織と機能に関する調査－教育関連サービス市場の第一次調査－』22～23ページより）。

①「学校」部門の名簿

大学・大学院・短大・高専（以下「大学等」という。）の内訳は、国公立の大学153件、私立大347件、公立短大41件、私立短大392件、高専（国公立、私立）63件で、合計996件を抽出した。専修学校・各種学校（以下「専修学校等」という。）は、財団法人専修学校教育振興会「平成16年版分野別全国専修学校総覧」から2004件を無作為に抽出した。

②「民間」部門の名簿

財団法人・社団法人（以下「公益法人」という。）については、総務省公益法人データベースのウェブサイト（<http://www.koeki-data.org/>、2010年6月時点では存在しない）、中央職業能力開発協会「全国職業能力開発施設ガイド」等から1614件、並びに職業訓練法人と任意団体（以下「職業訓練法人等」という。）386件、合計2000件を無作為に選んだ。

商工会議所、商工会、協同組合、商工組合については、「全国各種団体名鑑'03年版（第21版）」から1919件を抽出した。併せて、職業能力開発協会48件を選び、当該グループ（以下「経営者団体」という。）で1,967件を抽出した。

株式会社、有限会社、合資会社、合名会社（以下「民間企業」という。）については、(株)帝国データバンクの企業概要リストから教育訓練サービスを提供している可能性の高い業種（出版業、情報提供サービス業、民間調査・情報機関、経営コンサルタント業、社会通信教育、その他の社会教育、職員訓練施設、職業訓練施設）を絞り込み、教育訓練の実施あるいはサービスの提供に係わりの高い組織2455件、及び雇用・能力開発機構の生涯職業能力開発促進センターのウェブサイト、日本能率協会マネジメント「2000年版HRD情報ガイド」、社団法人全国産業人能力開発団体連合会「2004年版通信・通学優良講座ガイド」等から教育訓練サービスを実施している企業578件、合計3033件を無作為に抽出した。

第3節 調査の流れ

上述のように調査対象を確定していった結果、調査対象は12233組織となった。これらの組織を①大学、短期大学、高等専門学校¹の教育機関(894組織)、②教育機関以外の組織(11339組織)に分けて、①に「社会人を対象とした教育関連活動に関する調査」、②に「社会人を対象とした教育関連事業に関する調査」を、いずれも各組織の総務担当を宛先人として郵送し、同封した書状で調査票への回答とJILPTが調査附帯作業を委託した調査専門会社への回答結果の返送を依頼した(各調査票については本書**第IV部**参照)。調査の発送・回収は、2009年10月21日から11月24日にかけて行い、有効回収数は3076票であった。

上述したように、2004年に実施した教育訓練プロバイダー1次調査の名簿を基としたこともあり、郵送した調査票のうち宛先人不明などで返送されてきたものが1759票あった。この数字を配布数12233票から引いた10474票を調査対象数とすると、有効回収率は29.4%であった。組織形態別の有効回収率は**図表2-1-1**に示した通りである。

図表2-1-1 今回調査の配布数と有効回収率

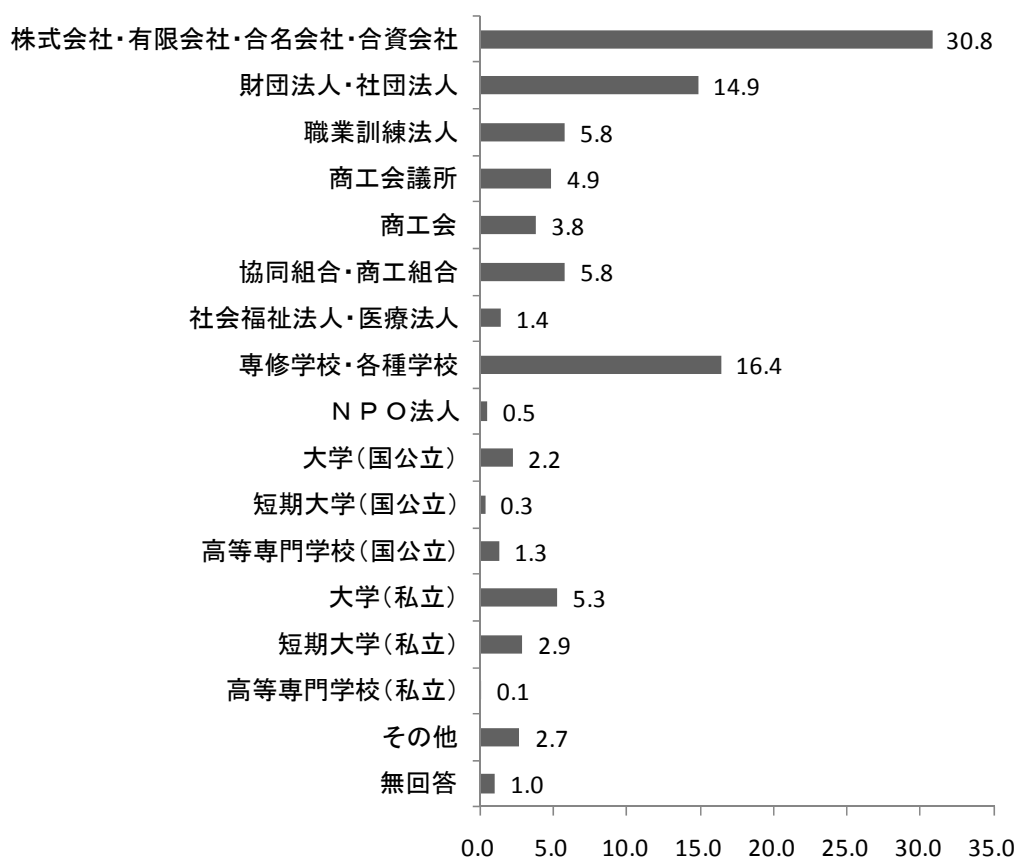
	配布数	有効回収数	有効回収率(%)
【教育機関(調査票Aの対象)】			
大学(国公立)	147	68	46.3
大学(私立)	382	162	42.4
短期大学(国公立)	28	10	35.7
短期大学(私立)	249	89	35.7
高等専門学校	60	41	68.3
【教育機関以外の組織(調査票Bの対象)】			
株式会社・有限会社・合名会社・合資会社	4020	947	23.6
財団法人・社団法人	1312	459	35.0
職業訓練法人	361	177	49.0
商工会議所	568	150	26.4
商工会	496	117	23.6
協同組合・商工組合	366	178	48.6
社会福祉法人・医療法人	179	43	24.0
専修学校・各種学校	1889	506	26.8
NPO法人・その他	417	98	23.5
無回答	—	31	—
合計	10474	3076	29.4

第2章 回答組織のプロフィール

第1節 組織の形態・設立年・所在地

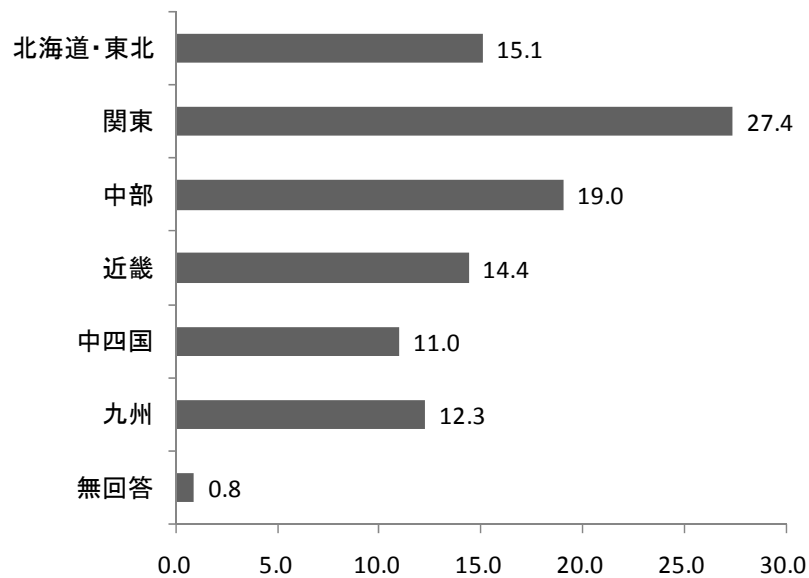
回答組織の中では、「株式会社・有限会社・合名会社・合資会社」が30.8%を占めて最も多く、「専修学校・各種学校」(16.4%)、「財団法人・社団法人」(14.9%)と続く(図表2-2-1)。

図表2-2-1 回答組織の形態(単位:%)



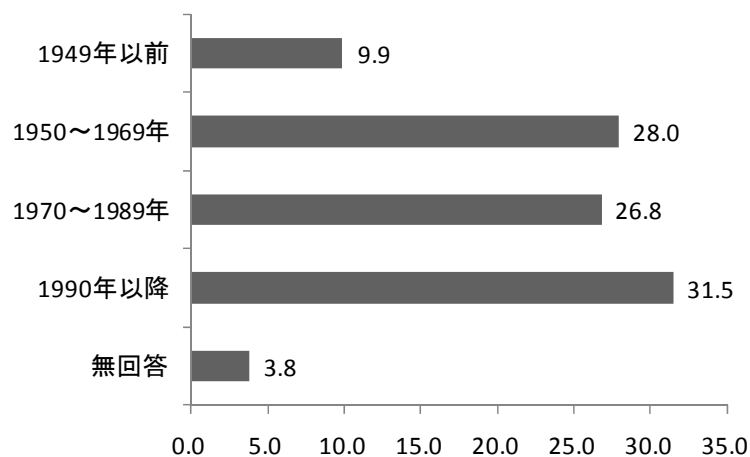
回答組織の所在地域を整理すると、回答の多い順に「関東」(27.4%)、「中部」(19.0%)、「北海道・東北」(15.1%)となっている(図表2-2-2)。

図表 2-2-2 回答組織の所在地域（単位：％）



回答組織の設立年をみると、1990年以降に設立された組織が31.5%と3分の1近くを占めている（図表2-2-3）。

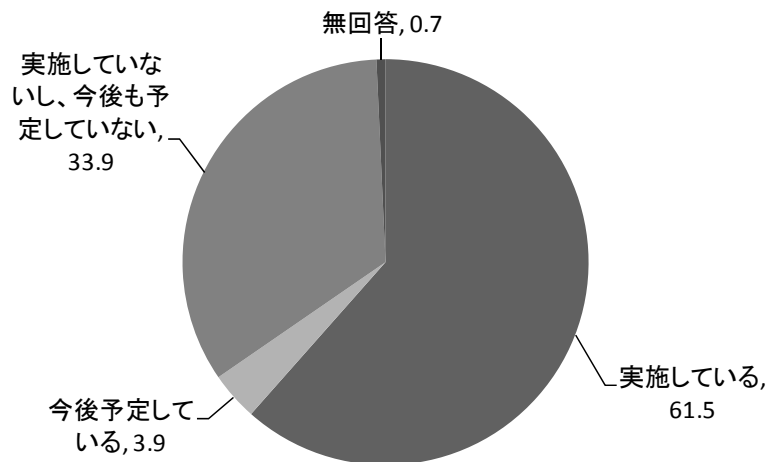
図表 2-2-3 回答組織の設立年（単位：％）



第2節 教育関連事業・活動実施の有無

社会人を対象とした教育関連事業・活動については61.5%が実施していた。一方、「実施していないし、今後も予定していない」と回答したのは約3分の1の組織であった（図表2-2-4）。

図表 2-2-4 社会人を対象とした教育関連事業・活動実施の有無（単位：％）



実施の有無を組織形態別に見てみると（図表 2-2-5）、職業訓練法人と高等専門学校では「実施している」という回答が 75%を越える。反面、「実施している」という回答割合が低いのは専修学校・各種学校と短期大学で、いずれの組織も「実施していないし、今後も予定していない」という回答が 50%前後を占めている。

図表 2-2-5 社会人を対象とした教育関連事業・活動実施の有無：
組織形態による異同（単位：％）

	n	実施している	今後予定している	実施していないし、今後も予定していない	無回答
合計	3076	61.5	3.9	33.9	0.7
【組織形態】					
株式会社などの営利法人	947	66.8	4.2	28.6	0.3
財団法人・社団法人	459	69.3	2.0	28.3	0.4
職業訓練法人	177	76.8	0.0	22.0	1.1
経営者団体	445	59.3	2.0	37.3	1.3
専修学校・各種学校	506	44.3	7.1	48.0	0.6
大学	230	65.2	5.7	28.3	0.9
短期大学	99	45.5	4.0	50.5	0.0
高等専門学校	41	75.6	7.3	17.1	0.0

第3節 人員構成

1. 教職員数

社会人を対象とした教育関連活動・事業を行っている組織について、教職員数の状況をまとめた（図表2-2-6）。教職員が「9名以下」という組織は、社会人を対象とした教育関連活動・事業を行っている組織の4分の1程度で、株式会社などの営利法人、財団法人・社団法人、職業訓練法人で他の組織形態よりも割合が高くなっている。一方、「100名以上」の組織は集計した組織全体では12.6%にとどまるが、大学、高等専門学校は「100名以上」の組織がほとんどを占め、短大も「100名以上」の組織が半数を超える。

図表2-2-6 社会人を対象とした教育関連活動・事業を行っている組織の教職員数：
組織形態による異同

	n	教職員数別構成(単位:%)					教職員数	
		9名以下	10~29名	30~99名	100名以上	不明	平均	標準偏差
集計組織計	1893	27.9	32.0	17.0	12.6	10.5	112.0	485.3
【組織形態】								
株式会社などの営利法人	633	36.3	32.4	16.6	3.8	10.9	29.8	94.2
財団法人・社団法人	318	39.9	27.4	17.6	1.9	13.2	22.2	34.3
職業訓練法人	136	35.3	40.4	8.8	0.0	15.4	14.9	12.6
経営者団体	264	25.4	50.0	11.7	1.1	11.7	19.0	25.4
専修学校・各種学校	224	13.4	41.5	33.0	4.9	7.1	36.1	38.5
大学	150	1.3	0.0	8.0	86.7	4.0	942.2	1362.3
短期大学	45	0.0	2.2	44.4	53.3	0.0	106.9	49.2
高等専門学校	31	0.0	0.0	0.0	96.8	3.2	179.2	43.9

注：社会人を対象とした教育関連事業・活動を行っている 1893 組織の回答を集計。平均と標準偏差は、教職員数が「不明」の組織を除いて算出している。

2. 教員・講師・インストラクターの数

次に教職員のうち教員・講師・インストラクターといった教育活動を担当する人々が、社会人を対象とした教育関連活動・事業を行っている組織にどの程度いるのかを集計してみた（図表2-2-7）。集計した組織全体で見ると、正社員または非正社員（パート・アルバイト、嘱託・契約社員など）で雇用している教員・講師・インストラクターはいないという組織が27.8%で最も多数を占める。とりわけ、財団法人・社団法人では約6割、経営者団体では約8割がいないと答えている。これらの組織の多くは後述する事例調査の結果（第Ⅲ部参照）からもうかがえるように、教員・講師・インストラクターが必要な時に外部の機関に委託しているものと推測される。一方、大学、短期大学、高等専門学校は「50名以上」という組織が大半を占める。

図表 2-2-7 教員・講師・インストラクターの数：組織形態による異同

	n	教員・講師・インストラクター数別構成(単位: %)						教員・講師・インストラクター数	
		いない	1~9名	10~29名	30~49名	50名以上	不明	平均	標準偏差
集計組織計	1893	27.8	22.6	17.1	5.0	14.3	13.3	66.8	286.3
【組織形態】									
株式会社などの営利法人	633	9.5	43.1	22.1	5.5	4.9	14.8	18.9	71.9
財団法人・社団法人	318	59.4	12.9	7.2	2.5	1.6	16.4	5.5	20.4
職業訓練法人	136	15.4	28.7	31.6	5.1	2.2	16.9	11.2	11.7
経営者団体	264	81.8	5.3	0.8	0.0	0.0	12.1	0.3	1.7
専修学校・各種学校	224	1.8	17.4	42.4	12.9	15.6	9.8	29.2	30.2
大学	150	0.7	0.7	1.3	2.0	88.7	6.7	583.3	793.7
短期大学	45	0.0	0.0	8.9	17.8	68.9	4.4	79.1	41.3
高等専門学校	31	0.0	0.0	0.0	0.0	93.5	6.5	112.9	36.4

注：社会人を対象とした教育関連事業・活動を行っている 1893 組織の回答を集計。平均と標準偏差は、教員・講師・インストラクター数が「不明」の組織を除いて算出している。

正社員または非正社員として働いている教員・講師・インストラクターがいる 1116 組織の、教員・講師・インストラクターにおける正社員比率を算出してみたところ、「20%以上 50%未満」が 25.1%と最も多く、次いで「50%以上 80%未満」(23.4%) となっている。「全員正社員」という組織は 1 割ほどで、逆に「正社員はいない」というところが約 4 分の 1 あった。

「正社員はいない」という回答の割合がとりわけ高いのは、正社員または非正社員として働く教員・講師・インストラクターがいらないという回答が多かった財団法人・社団法人、経営者団体と、職業訓練法人である。これらの組織の多くは、社会人向けの教育訓練を担当する教員・講師・インストラクターを非正社員の形で確保していることがわかる。対照的なのが高等専門学校で、すべての組織が教員・講師・インストラクターの半数以上を正社員で確保している(図表 2-2-8)

図表 2-2-8 教員・講師・インストラクターにおける正社員比率：組織形態による異同

	n	正社員はいない	20%未満	20%以上 50%未満	50%以上 80%未満	80%以上 100%未満	全員正社員
集計組織計	1116	22.3	8.7	25.1	23.4	9.9	10.7
【組織形態】							
株式会社などの営利法人	479	22.1	10.2	17.1	24.2	11.9	14.4
財団法人・社団法人	77	49.4	6.5	5.2	13.0	9.1	16.9
職業訓練法人	92	72.8	7.6	5.4	7.6	0.0	6.5
経営者団体	16	75.0	0.0	12.5	6.3	0.0	6.3
専修学校・各種学校	198	10.1	14.6	37.9	22.2	6.6	8.6
大学	139	0.0	0.0	50.4	28.1	17.3	4.3
短期大学	43	0.0	2.3	74.4	14.0	2.3	7.0
高等専門学校	29	0.0	0.0	0.0	82.8	10.3	6.9

注：社会人を対象とした教育関連事業・活動を行い、正社員または非正社員の形で教員・講師・インストラクターを確保している 1116 組織の回答を集計。

第4節 年間の収入

社会人を対象とした教育関連活動・事業を行っている組織のうち、大学、短期大学、高等専門学校を除く組織に、所属する法人など全体のものではなく、実際に社会人向けの教育関連活動・事業を行っている当該施設単独の年間総収入を計上しているかをたずねた。いずれの組織も無回答の割合が半数前後を占めており、「計上している」という回答は集計組織全体で26.4%にとどまっている（図表2-2-9）。

図表2-2-9 施設単独の年間総収入を計上しているか：
組織形態による異同（単位：％）

	n	計上している	計上していない	無回答
集計組織計	1663	26.4	19.7	53.9
【組織形態】				
株式会社などの営利法人	633	22.9	24.5	52.6
財団法人・社団法人	318	29.9	14.5	55.7
職業訓練法人	136	37.5	15.4	47.1
経営者団体	264	27.7	13.3	59.1
専修学校・各種学校	224	22.8	25.4	51.8

注：社会人を対象とした教育関連事業・活動を行っている組織のうち大学、短期大学、専門学校を除いた1663組織の回答を集計。

施設単位での年間総収入を計上している組織に、平成20年度の年間総収入を聞いてみたところ、集計した組織全体では「5000万円未満」が37.1%、「1億円以上5億円未満」が34.6%を占め、比較的多かった。ただ分布の状況は組織形態によってかなり異なる。職業訓練法人では「5000万円未満」の割合が8割を超えている一方、経営者団体ではその割合が2割弱にとどまり、「1億円以上5億円未満」が約6割に達している（図表2-2-10）。

図表2-2-10 平成20年度の施設単独での収入：組織形態による異同

	n	平成20年度・施設の総収入別構成(単位：％)					平成20年度・施設の総収入	
		5000万未満	5000万円以上1億円未満	1億円以上5億円未満	5億円以上	不明	平均(万円)	標準偏差
集計組織計	439	37.1	14.4	34.6	11.8	2.1	24356.6	49391.7
【組織形態】								
株式会社などの営利法人	145	39.3	8.3	37.9	11.7	2.8	20894.1	32640.6
財団法人・社団法人	95	29.5	17.9	33.7	17.9	1.1	39680.6	83187.2
職業訓練法人	51	84.3	15.7	0.0	0.0	0.0	2874.3	2277.6
経営者団体	73	17.8	16.4	56.2	9.6	0.0	22992.2	29929.9
専修学校・各種学校	51	21.6	21.6	35.3	13.7	7.8	28353.9	45886.6

注：社会人を対象とした教育関連事業・活動を行っている大学、短期大学、専門学校以外の組織のうち、施設単独での年間総収入を計上している439組織の回答を集計。平均と標準偏差は、年間総収入が「不明」の組織を除いて算出している。

第3章 教育関連事業・活動の現状

第1節 社会人を対象とした職業訓練・講習会・セミナーなどの実施状況

1. 社会人を対象とした職業訓練・講習会・セミナーなどの実施の有無

教育訓練プロバイダーは、通学型の講習会・セミナーと通信教育の二つの方法で教育訓練サービスを提供している。それぞれの方法を通して、「どの程度の規模」の、「どのような内容」の教育訓練サービスが、「どのようなプロバイダー」によって提供されているのか。教育訓練サービス市場の構造を知るうえで重要な点である。

まず講習会・セミナーについてみると、教育訓練実施組織のなかで「平成20年度、職業訓練・講習会・セミナー（懇談会、勉強会、研究会を含む）を実施した」組織は91.2%であり、後述する「通信教育（eラーニングを含む）」は11.1%で1割程度に過ぎないため、研修形態別にみると、通学方式をとる組織が非常に多いことがわかる。また、こうした通学方式については、組織の形態別及び組織の教職員数別に大きな差はみられない（図表2-3-1）。

図表2-3-1

平成20年度における、社会人を対象とした職業訓練・講習会・セミナーなどの実施の有無：
回答組織の特性による異同（単位：％）

	n	実施している	実施していない
合計	1893	91.2	8.8
【組織形態】			
株式会社などの営利法人	633	89.6	10.4
財団法人・社団法人	318	94.7	5.3
職業訓練法人	136	86.8	13.2
経営者団体	264	95.1	4.9
専修学校・各種学校	224	87.9	12.1
大学	150	93.3	6.7
短期大学	45	86.7	13.3
高等専門学校	31	96.8	3.2
【教職員数】			
9名以下	529	90.0	10.0
10～29名	605	91.4	8.6
30～99名	321	89.4	10.6
100名以上	239	93.7	6.3

2. 職業訓練・講習会・セミナーの実施状況

(1) 教育訓練サービスの規模：実施した延べコース数

職業訓練・講習会・セミナーによる教育訓練サービスの規模を、ここではコース数と受講

者数の二つの面から把握している。講習会・セミナー開設組織が開催した年間（平成 20 年度）延べコース数は「1～4 コース以下」が 36.34%で最も多く、ついで、「10～29 コース」が 20.5%でこれに続いているが、「30 コース以上」も 17.1%を占め、かつ、標準偏差も大きく、バラツキは大きくなっている。なお、平均すると、80.1 コースになる（図表 2-3-2）。

図表 2-3-2

平成 20 年度に実施した社会人を対象とした職業訓練・講習会・セミナーなどの
延べコース数（単位：%）

n	1～4コース	5～9コース	10～29コース	30コース以上	無回答	平均値	標準偏差
1727	36.3	17.8	20.5	17.1	8.3	80.1	1679.3

注：平成 20 年度に職業訓練・講習会・セミナーなど、通信教育以外の社会人を対象とした教育訓練事業・活動を実施した 1727 組織の回答を集計。平均値は無回答を除いて集計。

平均延べコース数を組織形態別にみると、株式会社などの営利法人が 194.2 コースで最も多く、ついで、大学（36.6 コース）、財団法人・社団法人（36.6 コース）がこれに続いており、専修学校・各種学校（7.6 コース）が最も少なくなっている。経営特性（規模）別にみると、9 人以下の 18.0 コースから 100 人以上の 372.5 コースへと規模が大きい組織ほど増加する（図表 2-3-3）。

つぎに、教育訓練事業特性別にみると、第 1 に、教育関連事業収入割合（総収入に占める社会人を対象とした教育関連事業収入の割合）別にみると、1%未満の 12.2 コースから 50%以上の 201.6 コースへと収入割合が高い組織ほど増加する。第 2 に、受講者の主な職種別にみると、受講者が特定の職種でない組織で開設しているコースが多くなっている。他方、職種ごとにみると、受講者が現業職（44.4 コース）である組織ほど、コース数が多い反面、医療職・看護職・福祉職（15.7 コース）でコース数が少なくなっている。さらに、社会人向け教育関連事業の方針別にみると、事業の拡大を考えている組織ほど、実施しているコース数が多くなっている（図表 2-3-3）。

（2）教育訓練サービスの規模：実施した延べコースの延べ受講者数

つぎに、年間延べ受講者数は、「49 人以下」が 18.4%、「50～99 人以下」が 12.9%、「100～499 名」が 31.0%、「500～999 人」が 10.8%、「1000 人以上」が 17.6%でバラツキは大きくなっている。なお、平均すると 1181.8 名になる（図表 2-3-4）。

図表 2-3-3

平成 20 年度に実施した社会人を対象とした職業訓練・講習会・セミナーなどの
延べコース数：回答組織の特性による異同

	n	平均値	標準偏差
集計組織計	1584	80.1	1679.3
【組織形態】			
株式会社などの営利法人	513	194.2	2947.0
財団法人・社団法人	283	36.2	83.6
職業訓練法人	106	35.5	86.0
経営者団体	215	21.5	140.5
専修学校・各種学校	185	7.6	11.8
大学	137	36.6	78.5
短期大学	38	13.6	26.2
高等専門学校	30	8.3	8.6
【教職員数】			
9名以下	438	18.0	48.2
10～29名	508	29.1	119.2
30～99名	262	80.9	552.4
100名以上	214	372.5	4521.4
【教育関連事業収入割合別】			
10%未満	506	13.5	27.7
10～50%未満	288	39.1	158.7
50%以上	420	215.0	3229.0
【受講者の主な職種】			
管理職	60	22.8	59.4
事務職・営業職	244	25.1	70.5
技術職・研究職	166	23.7	92.6
現業職	207	44.4	130.8
医療職・看護職・介護・福祉職	168	15.7	34.0
その他	131	18.3	29.3
職種に特徴はない	505	193.0	2970.5
【社会人向け教育関連事業の今後の方針】			
拡大	241	320.9	4251.2
やや拡大	449	52.0	421.7
現状維持	765	29.7	197.2
やや削減＋大幅に削減	106	25.4	107.2

図表 2-3-4

平成 20 年度に実施した社会人を対象とした職業訓練・講習会・セミナーなどの
延べ受講者数：(単位：%)

n	49名以下	50～99名	100～499名	500～999名	1000名以上	無回答	平均値	標準偏差
1727	18.4	12.9	31.0	10.8	17.6	9.3	1181.8	4987.4

注：平成 20 年度に職業訓練・講習会・セミナーなど、通信教育以外の社会人を対象とした教育訓練事業・活動を実施した 1727 組織の回答を集計。平均値は無回答を除いて集計。

平均延べ受講者数を組織形態別にみると、財団法人・社団法人が 2136.6 人で最も多く、ついで、職業訓練法人（1779.3 名）、株式会社などの営利法人（1276.5 名）、大学（1212.8 名）がこれに続いており、専修学校等（329.5 名）が最も少なくなっている。教職員数の規模別にみると、規模が大きい組織ほど実施しているコース数が多いため、受講者数についても、9 名以下の 625.3 人から 100 名以上の 1889.1 名へと規模が大きい組織ほど増加する（図表 2-3-5）。

図表 2-3-5

平成 20 年度に実施した社会人を対象とした職業訓練・講習会・セミナーなどの
延べ受講者数：回答組織の特性による異同

	n	平均値	標準偏差
集計組織計	1566	1181.8	4987.4
【組織形態】			
株式会社などの営利法人	506	1276.5	7553.4
財団法人・社団法人	278	2136.6	4134.8
職業訓練法人	104	1779.3	5340.3
経営者団体	214	630.2	2064.8
専修学校・各種学校	185	329.5	1261.5
大学	135	1212.8	1988.5
短期大学	36	421.3	546.7
高等専門学校	30	153.8	163.6
【教職員数】			
9名以下	429	625.3	2189.1
10～29名	505	1021.3	3130.4
30～99名	263	1710.1	4465.4
100名以上	211	1889.1	10153.5
【教育関連事業収入割合別】			
10%未満	504	638.8	2138.9
10～50%未満	283	1379.2	4012.7
50%以上	415	1965.9	8433.1
【受講者の主な職種】			
管理職	59	1336.3	6269.0
事務職・営業職	245	524.1	1360.6
技術職・研究職	162	677.0	1880.4
現業職	208	1979.9	4534.9
医療職・看護職・介護・福祉職	164	1471.4	4538.5
その他	131	703.5	1113.7
職種に特徴はない	496	1372.5	7371.5
【社会人向け教育関連事業の今後の方針】			
拡大	241	2251.0	10651.2
やや拡大	447	1262.5	4077.1
現状維持	750	880.0	2216.4
やや削減＋大幅に削減	108	543.0	1180.4

つぎに、教育関連事業の特性別にみると、教育関連事業収入割合が高い組織ほど、実施しているコース数が多いため、10%未満の638.8名から50%以上の1965.9名へと収入割合が高い組織ほど増加する。第2に、受講者の主な職種別にみると、受講者が主に現業職である組織は受講者が多く(1979.9名)、反面、事務職・営業職である組織では受講者数が少なく(524.1名)なっている。さらに、社会人向け教育関連事業の方針別にみると、事業の拡大を考えている組織ほど、実施しているコース数が多くなっているため、受講者数も多くなっている(図表2-3-5)。

(3) 教育訓練サービスの構造：受講者からみた各コースの構成割合

平成20年度、職業訓練、講習会・セミナーを実施した組織について、平成20年度の延べ受講者数の合計を100とした場合の各コースの内訳をたずねた。その結果は図表2-3-6に示したように、「専門知識を修得する研修(営業研修、技術研修、マナー研修等)」が55.2%で最も多く、ついで、「OA・コンピュータ研修」(18.3%)がこれに続いており、仕事に直接的に役立つような研修を開発する組織が多い。それに対して、教養・趣味研修(4.6%)、「語学研修」(3.0%)、「新入社員研修(マナー教育など)」(2.3%)は少なく、「マネジメント研修(経営者・管理者・監督者研修等を含む)」(7.9%)がそれらの中間にあるコースである。

これを組織形態別にみると異なった特徴がみられる。第1に、株式会社などの営利法人では「専門知識を取得する研修」(48.9%)と「OA・コンピュータ研修」(33.3%)の2つの柱が中心である。第2に、財団・社団法人等では「専門知識を修得する研修」が65.3%と7割近く占め、残りを「新入社員+マネジメント研修」(12.1%)が占めている。第3に、経営者団体では「専門知識を修得する研修」が半数以上を占め、残りを「新入社員+マネジメント研修」(31.4%)と「OA・コンピュータ研修」(7.7%)が占めており、最も広範囲に手がけている。第4に、専修学校・各種学校及び職業訓練法人では「専門知識を修得する研修」が7割近く占め、残りを「OA・コンピュータ研修」が占めている。第5に、大学及び短期大学では「専門知識を修得する研修」及び「教養・趣味研修」がそれぞれ3割程度を占めている。第6に、高等専門学校は「専門知識を修得する研修」が8割以上を占めている。経営特性(規模)別にみると、規模が大きい組織ほど、概ね、「教養・趣味研修」及び「専門知識を修得する研修(教職員数100名以上を除く)」、これに対して、規模が小さい組織ほど、「OA・コンピュータ研修」を実施している組織が多くなっている(図表2-3-6)。

図表 2-3-6

平成20年度に実施した社会人を対象とした職業訓練・講習会・セミナーのうち、延べ受講者数からみた各コースの構成割合：回答組織の特性による異同（単位：％）

	n	新入社員研修(マナー教育など)に関する分野	マネジメントに関する分野(経営者・管理者・監督者研修などを含む)	語学に関する分野	OAに関する分野(パソコン・ワープロ操作など)	専門知識を習得するための分野	教養・趣味に関する分野	その他
集計組織計	1386	2.3	7.9	3.0	18.3	55.2	4.6	8.6
【組織形態】								
株式会社などの営利法人	447	2.8	3.8	5.0	33.3	48.9	1.6	4.7
財団法人・社団法人	251	1.9	10.2	1.9	2.5	65.3	1.0	17.3
職業訓練法人	96	0.6	1.8	0.7	25.0	66.0	2.7	3.3
経営者団体	179	7.1	24.3	0.3	7.7	52.2	1.1	7.0
専修学校・各種学校	166	0.3	0.1	1.8	22.7	67.8	3.5	3.7
大学	115	0.0	9.7	6.8	2.7	34.6	28.7	17.5
短期大学	30	0.7	0.0	3.3	3.4	37.7	27.8	27.2
高等専門学校	27	0.0	0.5	0.1	8.7	82.4	4.6	3.7
【教職員数】								
9名以下	370	2.3	7.3	2.0	33.6	46.4	1.4	6.8
10～29名	450	3.4	10.1	3.2	18.0	55.9	1.9	7.6
30～99名	247	2.1	6.6	3.5	6.3	68.2	4.0	9.3
100名以上	183	0.8	6.0	5.5	4.7	47.1	21.5	14.3
【教育関連事業収入割合別】								
10%未満	446	3.5	11.8	1.7	8.7	63.7	1.8	8.8
10～50%未満	245	2.1	6.3	2.5	23.3	56.5	2.5	6.9
50%以上	368	2.1	4.0	4.1	35.3	47.2	1.5	5.7
【受講者の主な職種】								
管理職	43	6.4	50.6	0.0	5.5	32.3	0.3	4.7
事務職・営業職	213	5.3	7.3	3.7	40.7	35.9	1.2	5.9
技術職・研究職	149	2.2	3.6	0.8	4.5	81.4	1.2	6.3
現業職	184	1.4	6.4	0.1	6.5	74.4	1.0	10.3
医療職・看護職・介護・福祉職	169	0.8	1.3	0.2	2.0	93.2	0.4	2.2
その他	111	1.4	9.4	3.1	11.7	40.9	7.0	26.3
職種に特徴はない	428	1.6	7.3	6.2	25.2	39.4	11.1	9.1
【教育関連事業に占める委託訓練収入割合別】								
実施していない	764	2.8	10.2	4.0	7.4	57.6	6.2	11.7
10%未満	131	2.4	8.1	3.8	11.4	68.0	2.0	4.2
10～70%未満	168	2.1	4.3	1.4	39.2	47.3	1.5	4.1
70%以上	218	1.6	2.6	0.9	48.7	43.9	0.5	1.9

つぎに、教育訓練事業特性別にみると、第1に、教育関連事業収入割合別にみると、収入割合が高い組織ほど「OA・コンピュータ研修」を、これに対して、割合が低い組織ほど「専門知識を修得する研修」及び「マネジメント研修」を、第2に、委託訓練収入の割合別にみると、委託収入が多い組織ほど「OA・コンピュータ研修」を、これに対して、概ね、収入が少ない組織ほど「マネジメント研修」及び「専門知識を修得する研修（委託訓練を実施していない組織を除く）」を、実施している組織が多くなっている。第3に、受講者の主な職種別にみると、職種ごとに特徴が見られる。まず、管理職及び事務・営業職を除く、職種に

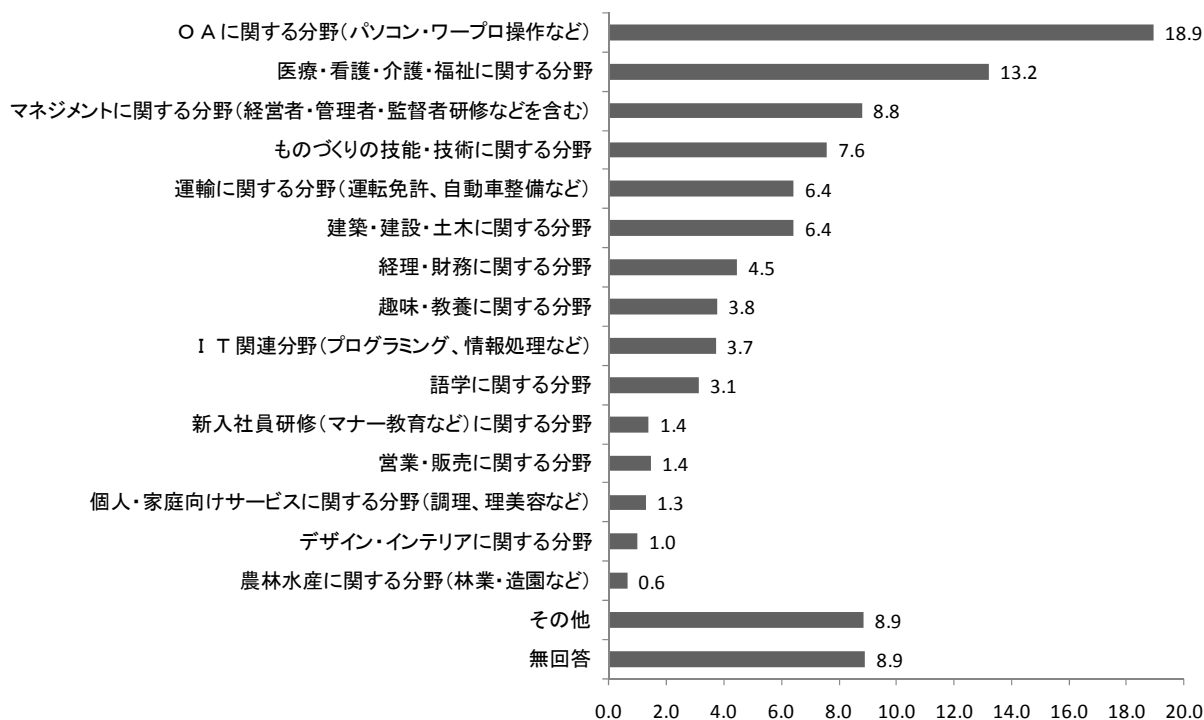
共通して、「専門知識を修得する研修」が多くなっているが、そのなかでも、医療職・看護職・福祉職が主な受講者の職種である組織ほど、その傾向が顕著に見られる。また、受講者の主な職種が管理職では「マネジメント研修」を、事務職・営業職では「OA・コンピュータ研修」を、を実施している組織が多くなっている。さらに、教育訓練事業の方針別にみると、事業の拡大を考えている組織ほど「OA・コンピュータ研修」を、これに対して、事業の縮小を考えている組織ほど「専門知識を修得する研修」を実施している組織が多くなっている（図表2-3-6）。

（４）教育訓練サービスの構造：開設コースからみた各コースの分野の特徴

平成20年度、職業訓練、講習会・セミナーを実施した組織について、延べコース数が多かった分野についてみると、図表2-3-7に示したように、「専門知識を修得する研修」が46.1%で最も多く、ついで、「OA・コンピュータ研修」(18.5%)がこれに続いており、仕事に直接的に役立つような研修を開設する組織が多い。それに対して、「教養・趣味研修」(3.8%)、「語学研修」(3.1%)、「新入社員研修（マナー教育など）」(1.4%)は少なく、「マネジメント研修（経営者・管理者・監督者研修等を含む）」(8.8%)がそれらの中間にあるコースである。

図表2-3-7

平成20年度に実施した社会人を対象とした職業訓練・講習会・セミナーのうち、最も延べ受講者数が多かった分野（単位：％）



注：平成20年度に職業訓練・講習会・セミナーなど、通信教育以外の社会人を対象とした教育訓練事業・活動を実施した1727組織の回答を集計。

(5) 「専門知識を修得する研修」の構成割合の特徴

つぎに、延べコース数が多い「専門知識を修得する研修」を取り上げて、その構成に注目してみよう。図表2-3-8は、延べコース数が最も多い分野の全コースに占める割合を集計組織全体で合計し、これを100%としたうえで各分野の比重を示したものである。集計組織全体では「医療・看護・介護・福祉に関する分野」(28.6%)が最も多く、「ものづくりの技能・技術に関する分野」(16.4%)、「建築・建設・土木に関する分野」(13.9%)及び「運輸に関する分野(運転免許、自動車整備など)」(13.9%)がこれに続いている。

図表2-3-8

平成20年度に実施した社会人を対象とした職業訓練・講習会・セミナーのうち、「専門知識を修得する研修」の構成割合：組織形態による異同(単位：%)

	n	経理・財務に関する分野	営業・販売に関する分野	IT関連分野(プログラミング、情報処理など)	ものづくりの技能・技術に関する分野	医療・看護・介護・福祉に関する分野	建築・建設・土木に関する分野	デザイン・インテリアに関する分野	運輸に関する分野(運転免許、自動車整備など)	個人・家庭向けサービスに関する分野(調理、理美容など)	農林水産に関する分野(林業・造園など)
合計	1727	9.7	3.1	8.0	16.4	28.6	13.9	2.2	13.9	2.8	1.4
【組織形態】											
株式会社などの営利法人	567	7.2	2.6	13.6	8.9	18.3	7.2	5.6	35.7	0.9	0.0
財団法人・社団法人	301	1.2	2.9	3.5	22.9	31.8	23.5	1.2	8.8	0.0	4.1
職業訓練法人	118	1.5	0.0	6.2	20.0	1.5	60.0	0.0	1.5	4.6	4.6
経営者団体	251	38.5	13.5	5.2	25.0	4.2	7.3	1.0	3.1	1.0	1.0
専修学校・各種学校	197	13.4	0.0	10.1	5.9	49.6	2.5	0.8	5.0	12.6	0.0
大学	140	9.5	2.4	2.4	16.7	61.9	2.4	2.4	2.4	0.0	0.0
短期大学	39	0.0	0.0	0.0	0.0	90.9	0.0	0.0	0.0	9.1	0.0
高等専門学校	30	0.0	0.0	13.0	78.3	0.0	8.7	0.0	0.0	0.0	0.0

注：各分野の数字は、延べコース数が最も多い分野が全コースに占める割合を集計組織全体で合計したものを100%とした時の比重である。

これを組織形態別にみると異なった特徴がみられる。第1に、株式会社などの営利法人では「運輸に関する分野(運転免許、自動車整備など)」(35.7%)を中心に、「医療・看護・介護・福祉に関する分野」(18.3%)及び「IT関連分野(プログラミング、情報処理など)」(13.6%)が多くなっている。第2に、財団・社団法人等では「医療・看護・介護・福祉に関する分野」(31.8%)を中心に、「建築・建設・土木に関する分野」(23.5%)及び「ものづくりの技能・技術に関する分野」(22.9%)が多くなっている。第3に、経営者団体では「経理・財務に関する分野」(38.5%)を中心に、「ものづくりの技能・技術に関する分野」(25.0%)及び「営業・販売に関する分野」(13.5%)が多くなっている。第4に、専修学校・各種学校では、「医療・看護・介護・福祉に関する分野」(49.6%)を中心に、「経理・財務に関する分野」(13.4%)が多くなっている。第5に、職業訓練法人では、「建築・建設・土木に関する分野」(60.0%)を中心に、「ものづくりの技能・技術に関する分野」(20.0%)が多くなっている。第6に、

大学では、「医療・看護・介護・福祉に関する分野」(61.9%)を中心に、「ものづくりの技能・技術に関する分野」(16.7%)が多くなっている。第7に、短期大学では、「医療・看護・介護・福祉に関する分野」が9割以上を占めている。第8に、高等専門学校では、「ものづくりの技能・技術に関する分野」が8割弱を占めている。

(6) 最も延べコース数が多い分野の構成割合

さらに、最も延べコース数が多かった分野の構成比率についてみると、全体では、78.9%になり、コース分野別にみると、「医療・看護・介護・福祉に関する分野」(89.3%)で最も高く、ついで、「IT関連分野(プログラミング、情報処理など)」(85.9%)、「ものづくりの技能・技術に関する分野」(85.3%)、「運輸に関する分野(運転免許、自動車整備など)」(85.0%)、「OAに関する分野(パソコン・ワープロ操作など)」(83.1%)がこれに続いている(図表2-3-9)。

図表2-3-9

平成20年度に実施した社会人を対象とした職業訓練・講習会・セミナーのうち最も延べ受講者数が多かった分野が、通信教育以外のコース数全体に占める割合：
分野による異同(単位：%)

	n	平均値	標準偏差
集計組織計	1251	78.9	27.1
【通信教育以外のコースで最もコース数が多い分野】			
マネジメントに関する分野(経営者・管理者・監督者研修などを含む)	113	66.6	28.9
語学に関する分野	42	79.4	28.6
OAに関する分野(パソコン・ワープロ操作など)	257	83.1	23.3
経理・財務に関する分野	59	60.9	27.2
IT関連分野(プログラミング、情報処理など)	51	85.9	22.2
ものづくりの技能・技術に関する分野	93	85.3	23.0
医療・看護・介護・福祉に関する分野	175	89.3	21.0
建築・建設・土木に関する分野	80	76.0	30.1
運輸に関する分野(運転免許、自動車整備など)	82	85.0	25.8
趣味・教養に関する分野	57	72.3	30.1

注：該当する組織が30未満のコース分野は集計表から除いている。

3. 国または地方自治体から委託された訓練(委託訓練)の実施状況

(1) 委託訓練実施の有無

教育訓練実施組織のなかで、国または地方自治体からの委託訓練を受けている組織はどのくらいであるか。図表2-2-10に示したように、委託訓練を実施している組織(「はい」の回答)は44.5%、一方、実施していない組織(「いいえ」の回答)は53.4%であり、4割強の組織が委託訓練を実施している。こうした委託訓練の実施率は高等専門学校で63.3%と高

く、株式会社などの営利法人の 58.7%、専修学校・各種学校の 56.9%がそれに次いでいる。これに対し、経営者団体の実施率は 18.7%と 2 割を下回る低い水準にあり、短期大学も 20.5%と少ない。

図表 2-3-10 平成 20 年度における国・地方自治体からの委託訓練実施の有無：
回答組織の特性による異同（単位：％）

	n	実施して いる	実施して いない	無回答
合計	1727	44.5	53.2	2.3
【組織形態】				
株式会社などの営利法人	567	58.7	39.3	1.9
財団法人・社団法人	301	35.2	62.8	2.0
職業訓練法人	118	47.5	48.3	4.2
経営者団体	251	18.7	77.3	4.0
専修学校・各種学校	197	56.9	40.6	2.5
大学	140	32.9	65.7	1.4
短期大学	39	20.5	79.5	0.0
高等専門学校	30	63.3	36.7	0.0
【教職員数】				
9名以下	476	47.9	50.0	2.1
10～29名	553	46.7	51.5	1.8
30～99名	286	39.9	57.6	2.4
100名以上	224	41.1	58.0	0.9
【教育訓練事業収入割合別】				
10%未満	549	33.3	64.7	2.0
10～50%未満	318	53.5	43.7	2.8
50%以上	458	60.3	38.4	1.3
【平成20年度に実施した通信教育以外の延べコース数】				
1～4コース	627	41.1	58.1	0.8
5～9コース	307	46.6	53.4	0.0
10～29コース	354	49.7	49.7	0.6
30コース以上	296	47.6	52.0	0.3
【平成20年度に実施した通信教育以外の延べコースで最も多かった分野】				
新入社員研修(マナー教育など)に関する分野	24	29.2	70.8	0.0
マネジメントに関する分野(経営者・管理者・監督者研修などを含む)	152	30.9	69.1	0.0
語学に関する分野	54	20.4	77.8	1.9
OAに関する分野(パソコン・ワープロ操作など)	327	79.2	20.8	0.0
経理・財務に関する分野	77	35.1	63.6	1.3
営業・販売に関する分野	25	4.0	96.0	0.0
IT関連分野(プログラミング、情報処理など)	64	67.2	32.8	0.0
ものづくりの技能・技術に関する分野	131	35.9	64.1	0.0
医療・看護・介護・福祉に関する分野	228	47.4	52.2	0.4
建築・建設・土木に関する分野	111	27.0	73.0	0.0
運輸に関する分野(運転免許、自動車整備など)	111	55.9	44.1	0.0
個人・家庭向けサービスに関する分野(調理、理美容など)	22	22.7	77.3	0.0
趣味・教養に関する分野	65	21.5	78.5	0.0

注：平成 20 年度に職業訓練・講習会・セミナーなど、通信教育以外の社会人を対象とした教育訓練事業・活動を実施した 1727 組織の回答を集計。

経営特性と事業特性の2つの面から特徴をみると、経営特性（教職員数）との関係では、組織規模にかかわらず、ほぼ4割台の実施率である。事業特性の関連では教育関連事業収入割合が高い組織ほど実施率が高くなり、その値は10%未満の33.5%から50%以上の60.3%へと急増しており、教育を主力事業としている組織では委託訓練が重要な事業収入となっていることがわかる。

実施したコース（職業訓練、講習会、セミナー）の面から特徴をみると、実施したコースの多寡に関わらず、ほぼ4割台の実施率である。コース分野との関連では、「OA・コンピュータに関する分野」のコースを中心に実施している組織で、79.2%で実施率が最も高く、ついで、「IT関連分野（プログラミング、情報処理など）」（67.2%）、「運輸に関する分野（運転免許、自動車整備など）」（55.9%）が多くなっている。これに対して、「営業・販売に関する分野」（4.0%）のコースを中心に実施している組織では実施率は低くなっている。

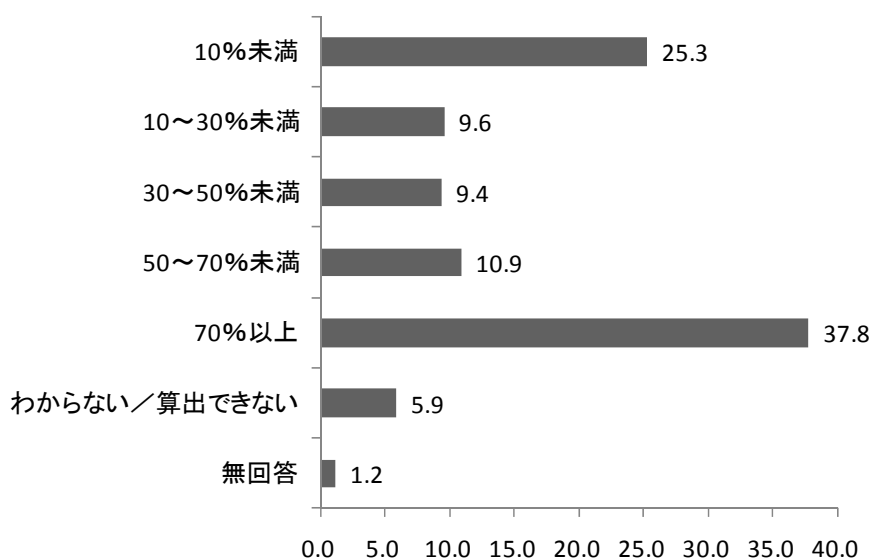
（2）実施の状況

①委託訓練による収入の占める比重

大学、短大、高等専門学校を除いた委託訓練を実施している組織における社会人を対象とした教育関連事業収入を100とした場合の委託訓練収入の割合は、「70%以上」が37.8%を占めて最も多く、ついで、「10%未満」（25.3%）がこれに続いており（図表2-3-11）、各選択肢の中位数から平均を算出すると49.0%になる。

図表2-3-11

社会人を対象とした教育関連事業に占める委託訓練収入の割合（単位：%）



注：平成20年度に国や地方自治体からの委託訓練を実施している組織のうち、大学、短大、高等専門学校を除いた691組織の回答を集計。

こうした社会人を対象にした教育関連事に占める委託訓練収入の割合を、組織形態別にみると、専修学校・各種学校（56.3%）で最も高く、ついで、職業訓練法人（51.4%）、「株式会社などの営利法人」（50.3%）でこれに続いており、財団法人・社団法人（33.5%）で最も低くなっている。経営特性と事業特性の2つの面から特徴をみると、経営特性（教職員数）との関連では、組織規模が小さいほど教育関連事業収入に占める委託訓練収入の割合が大きく、その値は大規模組織の24.5%から小規模組織の53.0%へと増加している。事業特性の関連では教育関連事業収入割合が高い組織ほど実施率が高くなり、その値は10%未満の38.9%から50%以上の55.0%へと急増しており、教育を主力事業としている組織では委託訓練が重要な事業収入となっていることがわかる（図表2-3-12）。

図表2-3-12 社会人を対象とした教育関連事業に占める委託訓練収入の割合：
回答組織の特性による異同（単位：%）

	n	平均値	標準偏差
集計組織計	645	49.0	34.1
【組織形態】			
株式会社などの営利法人	317	50.3	34.8
財団法人・社団法人	92	33.5	31.4
職業訓練法人	53	51.4	29.3
経営者団体	40	45.0	34.8
専修学校・各種学校	107	56.3	33.3
【教職員数】			
9名以下	214	53.0	32.9
10～29名	238	53.4	33.0
30～99名	104	35.1	35.3
100名以上	22	24.5	29.9
【教育関連事業収入割合別】			
10%未満	174	38.9	36.4
10～50%未満	167	48.2	32.6
50%以上	270	55.0	32.1
【平成20年度に実施した通信教育以外の延べコース数】			
1～4コース	208	57.8	34.2
5～9コース	125	54.5	33.2
10～29コース	145	51.5	32.1
30コース以上	123	27.8	27.5
【平成20年度に実施した通信教育以外の延べコースで最も多かった分野】			
マネジメントに関する分野（経営者・管理者・監督者研修などを含む）	35	27.6	33.3
OAIに関する分野（パソコン・ワープロ操作など）	246	62.1	28.6
経理・財務に関する分野	24	55.2	32.0
IT関連分野（プログラミング、情報処理など）	38	50.3	34.3
ものづくりの技能・技術に関する分野	29	31.9	30.5
医療・看護・介護・福祉に関する分野	75	46.6	32.8
建築・建設・土木に関する分野	26	49.2	36.4
運輸に関する分野（運転免許、自動車整備など）	58	31.0	35.6

注：該当する組織が20未満のカテゴリーは集計表から除いている。

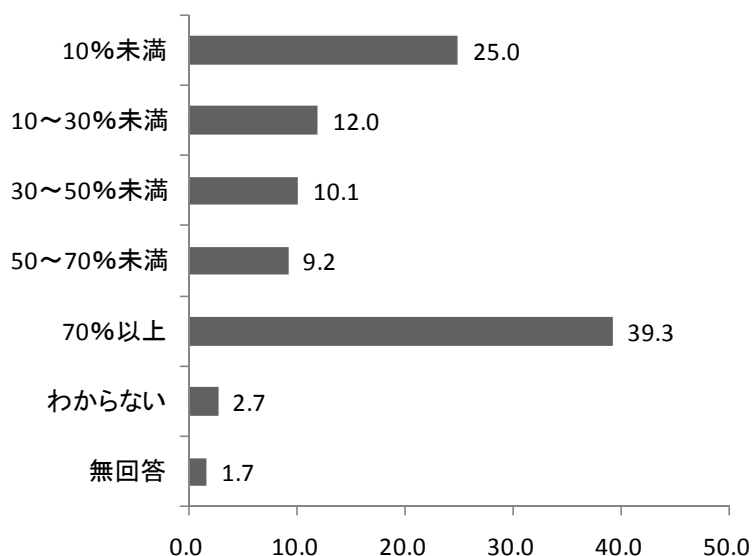
実施したコース（職業訓練、講習会、セミナー）の面から特徴をみると、実施したコースが少ないほど教育関連事業収入に占める委託訓練収入の割合が大きく、その値は実施コース数が多い組織の27.8%から少ない組織の57.8%へと増加している。コース分野との関連では、「OA・コンピュータに関する分野」（62.1%）コースを中心に実施している組織で、教育関連事業収入に占める委託訓練収入の割合が最も高く、ついで、「IT 関連分野（プログラミング、情報処理など）」（50.3%）、「経理・財務に関する分野」（55.2%）が多くなっている。これに対して、「マネジメントに関する分野」（27.6%）のコースを中心に実施している組織では割合は低くなっている（図表2-3-12）。

②委託訓練のコースが占める比重

委託訓練を実施している組織における社会人を対象にした通信教育以外の延べコース数全体に占める委託訓練にあたるコースが占める割合は、「70%以上」が39.3%を占め最も多く、ついで、「10%未満」（25.0%）がこれに続いており（図表2-3-13）、各選択肢の中位数から平均を算出すると、25.0%になる。

図表2-3-13

委託訓練のコースが通信教育以外のコース数全体に占める割合（単位：%）



注：平成20年度に国や地方自治体からの委託訓練を実施している769組織の回答を集計。

こうした通信教育以外のコース数全体に占める委託訓練のコース割合を、組織形態別にみると、株式会社などの営利法人（72.2%）及び専修学校・各種学校（71.9%）で最も高く、ついで、経営者団体（66.8%）、職業訓練法人（64.2%）でこれに続いている。経営特性と事業特性の2つの面から特徴をみると、経営特性（教職員数）との関係では、組織規模にかか

ならず、7割前後の割合を占めている。同様に、事業特性の関連でも、教育関連事業収入割合にかかわらず、7割前後の割合を占めている（図表2-3-14）。

実施したコース（職業訓練、講習会、セミナー）分野の面から特徴をみると、「運輸に関する分野（運転免許、自動車整備など）」（78.0%）コースを中心に実施している組織で、通信教育以外のコース数全体に占める委託訓練のコース割合が最も高く、ついで、「IT関連分野（プログラミング、情報処理など）」（75.8%）、「建築・建設・土木に関する分野」（73.8%）が多くなっている（図表2-3-14）。

図表2-3-14 委託訓練のコースが通信教育以外のコース数全体に占める割合：
組織形態、通信教育以外の教育関連活動・事業における主要コース分野による異同（単位：%）

	n	平均	標準偏差
集計組織計	735	25.0	12.0
【組織形態】			
株式会社などの営利法人	323	72.2	22.2
財団法人・社団法人	99	63.2	28.3
職業訓練法人	55	64.2	25.3
経営者団体	41	66.8	23.4
専修学校・各種学校	108	71.9	22.4
大学	44	63.5	29.1
【教職員数】			
9名以下	222	68.9	24.3
10～29名	244	69.1	24.1
30～99名	112	72.7	22.6
100名以上	84	66.5	26.7
【教育関連事業収入割合別】			
10%未満	174	73.6	20.7
10～50%未満	166	65.3	26.3
50%以上	272	69.9	23.4
【平成20年度に実施した通信教育以外の延べコースで最も多かった分野】			
マネジメントに関する分野	46	70.8	22.1
OAに関する分野（パソコン・ワープロ操作など）	252	69.8	22.9
経理・財務に関する分野	24	70.4	26.9
IT関連分野（プログラミング、情報処理など）	40	75.8	18.1
ものづくりの技能・技術に関する分野	45	64.2	26.9
医療・看護・介護・福祉に関する分野	98	66.2	26.2
建築・建設・土木に関する分野	30	73.8	22.2
運輸に関する分野（運転免許、自動車整備など）	58	78.0	17.3

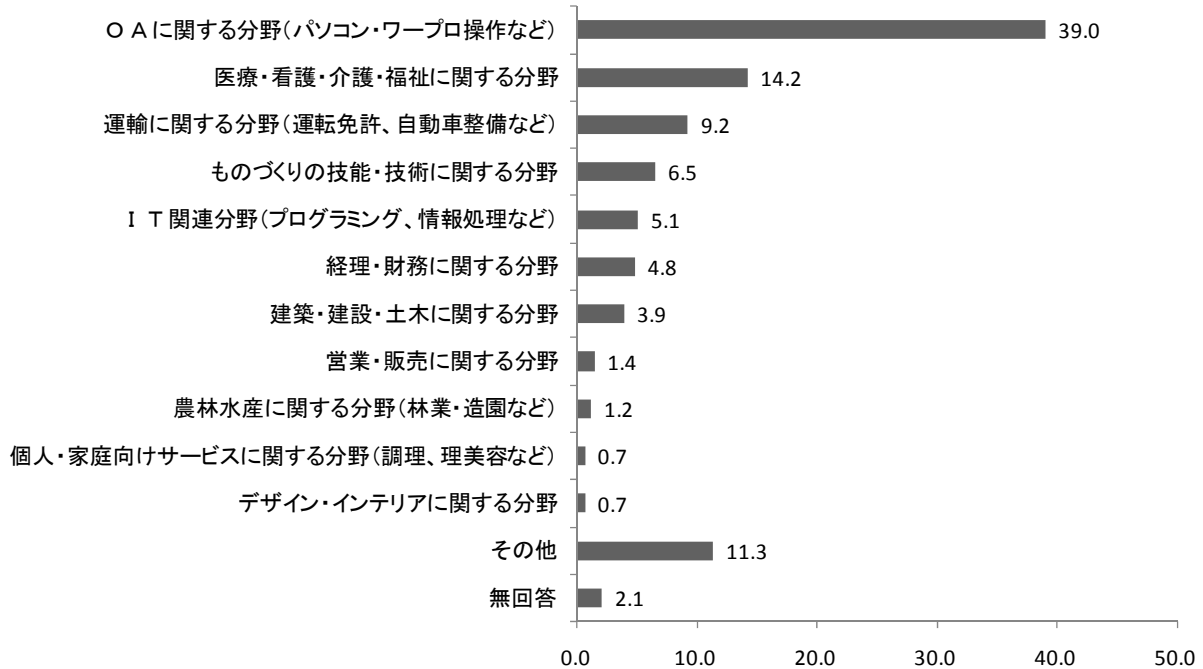
注：該当する組織が20未満のカテゴリーは集計表から除いている。

③最もコース数が多い分野

委託訓練のうち最もコースが多い分野は、「OAに関する分野（パソコン・ワープロ操作など）」という組織が39.0%を占めて最も多く、「医療・看護・介護・福祉に関する分野」（14.2%）、「運輸に関する分野（運転免許、自動車整備など）」（9.2%）がこれに続いている（図表2-

3-15)。

図表 2-3-15 委託訓練のうち最もコースが多い分野（単位：％）



注：平成 20 年度に国や地方自治体からの委託訓練を実施している 769 組織の回答を集計。

こうした委託訓練のうち最もコースが多い分野を、組織形態別にみると、第 1 に、株式会社などの営利法人では、「OA に関する分野（パソコン・ワープロ操作など）」が 52.3%を占め最も多く、残りを、「運輸に関する分野（運転免許、自動車整備など）」(15.9%)が多くを占めている。第 2 に、経営者団体では、「OA に関する分野（パソコン・ワープロ操作など）」(19.1%)、「経理・財務に関する分野」(19.1%)、「ものづくりの技能・技術に関する分野」(19.1%)、「営業・販売に関する分野」(14.9%)など広範囲に及んでいる。第 3 に、専修学校・各種学校（では、「OA に関する分野（パソコン・ワープロ操作など）」が 44.6%を占め最も多く、残りの多くを、「医療・看護・介護・福祉に関する分野」(24.1%)が占めている。第 4 に、職業訓練法人では、「OA に関する分野（パソコン・ワープロ操作など）」が 7 割弱を占めている（図表 2-3-16）。

経営特性と事業特性の 2 つの面から特徴をみると、経営特性（教職員数）との関連では、組織規模が小さいほど、「OA に関する分野（パソコン・ワープロ操作など）」が占める割合が高く、その値は大規模組織の 5.4%から小規模組織の 61.4%へと大幅に増加している。これに対して、「ものづくりの技能・技術に関する分野」が占める割合は、教職員数が 100 名以上の組織で急激に割合が増加する（図表 2-3-16）。

事業特性の関連では、教育関連事業収入割合が高い組織ほど「OA に関する分野（パソコ

ン・ワープロ操作など)」が占める割合が高く、その値は10%未満の21.3%から50%以上の58.3%へと急増しており、教育を主力事業としている組織では、「OAに関する分野（パソコン・ワープロ操作など）」委託訓練のコースが重要な事業収入となっていることがわかる。他方、教育関連事業収入割合が低い組織ほど、「運輸に関する分野（運転免許、自動車整備など）」が占める割合が高く、その値は50%以上の5.1%から10%未満の19.1%へと増えており、教育を主力事業としていない組織では、「運輸に関する分野（運転免許、自動車整備など）」の委託訓練のコースが重要な事業収入となっていることがわかる（図表2-3-16）。

図表2-3-16 委託訓練のうち最もコースが多い分野：
回答組織の特性による異同（単位：％）

	n	OAに関する分野(パソコン・ワープロ操作など)	経理・財務に関する分野	営業・販売に関する分野	IT関連分野(プログラミング、情報処理など)	ものづくりの技術に関する分野	医療・看護・介護・福祉に関する分野	建築・建設・土木に関する分野	デザイン・インテリアに関する分野	運輸に関する分野(運転免許、自動車整備など)	個人・家庭向けサービスに関する分野(調理、理美容など)	農林水産に関する分野(林業・造園など)	その他	無回答
集計組織計	769	39.0	4.8	1.4	5.1	6.5	14.2	3.9	0.7	9.2	0.7	1.2	11.3	2.1
【組織形態】														
株式会社などの営利法人	333	52.3	3.9	0.6	5.7	3.6	6.9	3.0	1.5	15.9	0.3	0.0	4.5	1.8
財団法人・社団法人	106	8.5	0.9	1.9	4.7	5.7	31.1	7.5	0.0	7.5	0.0	6.6	24.5	0.9
職業訓練法人	56	69.6	0.0	0.0	5.4	5.4	0.0	10.7	0.0	0.0	0.0	3.6	0.0	5.4
経営者団体	47	19.1	19.1	14.9	2.1	19.1	2.1	0.0	0.0	0.0	2.1	0.0	17.0	4.3
専修学校・各種学校	112	44.6	8.9	0.0	5.4	2.7	24.1	2.7	0.0	4.5	2.7	0.0	1.8	2.7
大学	46	0.0	8.7	0.0	4.3	6.5	19.6	0.0	0.0	6.5	0.0	0.0	54.3	0.0
【教職員数】														
9名以下	228	61.4	4.8	0.9	6.1	5.3	10.1	2.2	0.4	1.3	0.4	0.4	4.4	2.2
10～29名	258	41.1	6.6	2.3	3.9	3.9	12.8	4.3	0.8	8.9	0.8	1.6	10.5	2.7
30～99名	115	21.7	3.5	1.7	2.6	4.3	20.9	6.1	0.0	24.3	0.9	0.9	11.3	1.7
100名以上	92	5.4	3.3	0.0	6.5	20.7	17.4	3.3	0.0	7.6	0.0	0.0	35.9	0.0
【教育関連事業収入割合別】														
10%未満	183	21.3	5.5	4.4	4.4	9.8	13.7	6.6	0.5	19.1	1.1	0.5	9.8	3.3
10～50%未満	170	46.5	4.1	0.0	6.5	3.5	15.3	2.4	1.2	8.8	0.0	1.8	8.2	1.8
50%以上	276	58.3	5.4	1.1	4.3	2.5	9.1	3.3	0.7	5.1	0.7	1.1	6.5	1.8

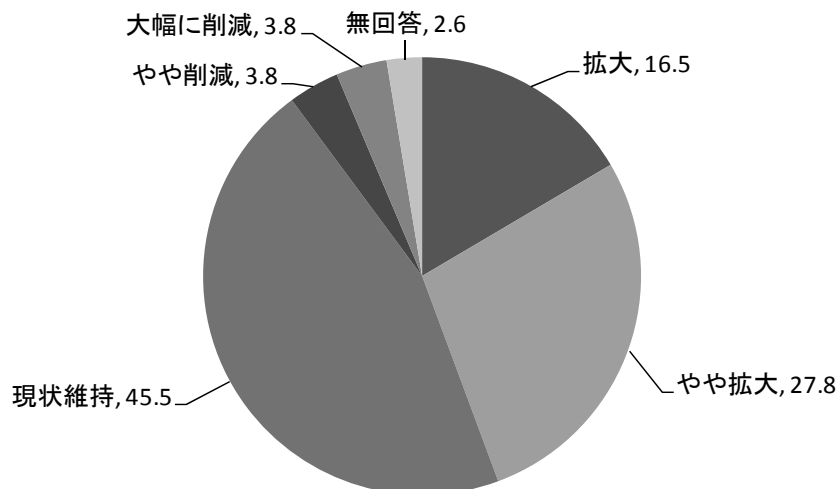
注：1)平成20年度に国や地方自治体からの委託訓練を実施している769組織の回答を集計。

2)該当する組織が20未満のカテゴリーは集計表から除いている。

④委託訓練の規模に関する方針

今後の委託訓練の方針について、図表2-3-17を用いてみると、「現状維持」が45.5%と最も多く、次いで「やや拡大」(27.8%)、「拡大」(16.5%)であり、拡大したいと考えている組織は44.3%、これに対して、削減したい(「やや削減」3.8%+「大幅に削減」3.8%)と考えている組織は7.5%に過ぎない。

図表 2-3-17 委託訓練の規模に関する方針（単位：％）



注：平成 20 年度に国や地方自治体からの委託訓練を実施している 769 組織の回答を集計。

こうした今後の委託訓練の方針を組織形態別にみると、第 1 に、株式会社などの営利法人、職業訓練法人及び専修学校・各種学校で今後拡大したいと考えている組織が、第 2 に、経営者団体及び財団法人・社団法人では現状維持を考えている組織が、第 3 に、大学では削減を考えている組織が多くなっている（図表 2-3-18）。

経営特性と事業特性の 2 つの面から特徴をみると、経営特性（教職員数）との関連では、組織規模が小さいほど、今後の方針として拡大を考えている組織が多く、その値は大規模組織の 22.8% から小規模組織の 39.1% へと増加している。これに対して、現状維持の方針は組織規模が大きいほど、増える傾向にある。事業特性の関連では、教育関連事業収入割合が高い組織ほど、今後の方針として拡大を考えている組織が多く、その値は 10% 未満の 43.2% から 50% 以上の 56.9% へと増えており、教育を主力事業としている組織では、委託訓練を拡大したいと考えている。他方、教育関連事業収入割合が低い組織ほど、現状維持を考えている組織が多くなっている（図表 2-3-18）。

実施したコース（職業訓練、講習会、セミナー）分野の面から特徴をみると、第 1 に、OA に関する分野（パソコン・ワープロ操作など）及び建築・建設・土木に関する分野を中心として実施している組織では今後拡大したいと考えている組織が、第 2 に、医療・看護・介護・福祉に関する分野及び運輸に関する分野（運転免許、自動車整備など）を中心として実施している組織では現状維持を考えている組織が、第 3 に、マネジメントに関する分野及びものづくりの技能・技術に関する分野中心として実施している組織では削減を考えている組織が多くなっている（図表 2-3-18）。

図表 2-3-18 委託訓練の規模に関する方針：回答組織の特性による異同（単位：％）

	n	拡大派			現状維持	削減派		削減派	無回答
		拡大	やや拡大	やや削減		大幅に削減			
集計組織計	769	44.3	16.5	27.8	45.5	3.8	3.8	7.5	2.6
【組織形態】									
株式会社などの営利法人	333	57.7	25.5	32.1	36.6	3.0	2.1	5.1	0.6
財団法人・社団法人	106	22.6	5.7	17.0	62.3	5.7	6.6	12.3	2.8
職業訓練法人	56	53.6	16.1	37.5	37.5	1.8	3.6	5.4	3.6
経営者団体	47	21.3	2.1	19.1	72.3	6.4	0.0	6.4	0.0
専修学校・各種学校	112	53.6	14.3	39.3	39.3	3.6	3.6	7.1	0.0
大学	46	17.4	4.3	13.0	52.2	4.3	13.0	17.4	13.0
【教職員数】									
9名以下	228	49.1	20.6	28.5	40.8	5.7	3.1	8.8	1.3
10～29名	258	48.1	17.4	30.6	46.9	2.3	2.7	5.0	0.0
30～99名	115	45.2	13.9	31.3	45.2	4.3	2.6	7.0	2.6
100名以上	92	22.8	7.6	15.2	52.2	4.3	8.7	13.0	12.0
【教育関連事業収入割合別】									
10%未満	183	43.2	12.6	30.6	48.1	4.4	2.7	7.1	1.6
10～50%未満	170	45.9	13.5	32.4	45.9	5.3	2.4	7.6	0.6
50%以上	276	56.9	27.5	29.3	37.3	1.8	3.6	5.4	0.4
【平成20年度に実施した通信教育以外の延べコースで最も多かった分野】									
マネジメントに関する分野	47	14.9	2.1	12.8	66.0	8.5	10.6	19.1	0.0
OAに関する分野(パソコン・ワープロ操作など)	259	60.6	25.1	35.5	34.7	3.5	0.8	4.2	0.4
経理・財務に関する分野	27	59.3	29.6	29.6	33.3	0.0	3.7	3.7	3.7
IT関連分野(プログラミング、情報処理など)	43	53.5	11.6	41.9	37.2	4.7	2.3	7.0	2.3
ものづくりの技能・技術に関する分野	47	14.9	6.4	8.5	57.4	10.6	10.6	21.3	6.4
医療・看護・介護・福祉に関する分野	108	36.1	9.3	26.9	50.0	3.7	4.6	8.3	5.6
建築・建設・土木に関する分野	30	50.0	20.0	30.0	43.3	0.0	6.7	6.7	0.0
運輸に関する分野(運転免許、自動車整備など)	62	53.2	16.1	37.1	41.9	0.0	0.0	0.0	4.8

注：1)平成20年度に国や地方自治体からの委託訓練を実施している769組織の回答を集計。

2)該当する組織が20未満のカテゴリーは集計表から除いている。

(3) 委託訓練実施の検討状況

現在、委託訓練を実施していない組織における今後の委託訓練を実施の検討についてみると(図表2-3-19)、「検討している」が26.3%、「検討していない」が61.3%を占めている。

こうした委託訓練実施の検討状況を、組織形態別にみると、専修学校・各種学校(56.3%)及び株式会社などの営利法人(49.3%)で「検討している」組織が多い反面、大学(4.3%)、財団・社団法人(8.5%)、短期大学(9.7%)では「検討している」組織は少ない。

経営特性と事業特性の2つの面から特徴をみると、経営特性(教職員数)との関連では、組織規模と委託訓練実施の検討状況との間に有意な関係は見られない。事業特性の関連では教育関連事業収入割合が高い組織ほど「検討している」組織が多くなり、その値は10%未満の25.6%から50%以上の39.2%へと増えており、教育を主力事業としている組織では、今後、委託訓練を重要な事業収入として位置づけたいと考えている。

実施したコース(職業訓練、講習会、セミナー)分野の面との関連では、「IT関連分野(プログラミング、情報処理など)」及び、「OA・コンピュータに関する分野」(62.1%)コース

を中心に実施している組織で、「検討している」組織が多い反面、「趣味・教養に関する分野」及び「営業・販売に関する分野」のコースを中心に実施している組織では、「検討している」組織は少なくなっている。

図表 2-3-19 委託訓練実施の検討状況：回答組織の特性による異同（単位：％）

	n	検討して いる	検討して いない	無回答
集計組織計	918	26.3	61.3	12.4
【組織形態】				
株式会社などの営利法人	223	49.3	40.4	10.3
財団法人・社団法人	189	8.5	74.1	17.5
職業訓練法人	57	28.1	63.2	8.8
経営者団体	194	17.5	69.6	12.9
専修学校・各種学校	80	56.3	37.5	6.3
大学	92	4.3	80.4	15.2
短期大学	31	9.7	87.1	3.2
【教職員数】				
9名以下	238	27.3	59.7	13.0
10～29名	285	28.1	60.0	11.9
30～99名	166	35.5	57.2	7.2
100名以上	130	10.0	76.2	13.8
【教育関連事業収入割合別】				
10%未満	355	25.6	61.4	13.0
10～50%未満	139	33.8	51.1	15.1
50%以上	176	39.2	50.0	10.8
【平成20年度に実施した通信教育以外の延べコースで最も多かった分野】				
マネジメントに関する分野（経営者・管理者・監督者研修などを含む）	105	15.2	67.6	17.1
語学に関する分野	42	31.0	54.8	14.3
OAIに関する分野（パソコン・ワープロ操作など）	68	52.9	39.7	7.4
経理・財務に関する分野	49	24.5	67.3	8.2
営業・販売に関する分野	24	12.5	75.0	12.5
IT関連分野（プログラミング、情報処理など）	21	61.9	33.3	4.8
ものづくりの技能・技術に関する分野	84	20.2	64.3	15.5
医療・看護・介護・福祉に関する分野	119	38.7	51.3	10.1
建築・建設・土木に関する分野	81	18.5	67.9	13.6
運輸に関する分野（運転免許、自動車整備など）	49	36.7	51.0	12.2
趣味・教養に関する分野	51	11.8	84.3	3.9

注：1)平成20年度に国や地方自治体からの委託訓練を実施していない918組織の回答を集計。

2)該当する組織が20未満のカテゴリーは集計表から除いている。

第2節 通信教育（eラーニングを含む）の実施状況

1. 通信教育実施の有無

教育訓練実施組織のなかで、平成20年度に通信教育（eラーニングを含む）を実施した組織は11.1%に過ぎない（図表2-3-20）。

図表 2-3-20 平成20年度における通信教育実施の有無：
回答組織の特性による異同（単位：％）

	n	実施	実施して いない	無回答
合計	1893	11.1	87.6	1.2
【組織形態】				
株式会社などの営利法人	633	17.9	81.4	0.8
財団法人・社団法人	318	9.4	89.3	1.3
職業訓練法人	136	1.5	96.3	2.2
経営者団体	264	5.3	93.6	1.1
専修学校・各種学校	224	10.7	87.9	1.3
大学	150	8.7	90.0	1.3
短期大学	45	8.9	91.1	0.0
高等専門学校	31	3.2	96.8	0.0
【教職員数】				
9名以下	529	11.0	88.5	0.6
10～29名	605	11.6	87.8	0.7
30～99名	321	11.5	86.6	1.9
100名以上	239	11.7	87.4	0.8
【教育関連事業収入割合別】				
10%未満	600	6.8	92.5	0.7
10～50%未満	349	12.6	86.5	0.9
50%以上	486	16.5	82.1	1.4
【平成20年度に実施した通信教育以外の延べコースで最も多かった分野】				
新入社員研修(マナー教育など)に関する分野	24	8.3	91.7	0.0
マネジメントに関する分野(経営者・管理者・監督者研修などを含む)	152	7.2	91.4	1.3
語学に関する分野	54	22.2	75.9	1.9
OAに関する分野(パソコン・ワープロ操作など)	327	7.3	92.4	0.3
経理・財務に関する分野	77	13.0	87.0	0.0
営業・販売に関する分野	25	12.0	88.0	0.0
IT関連分野(プログラミング、情報処理など)	64	10.9	87.5	1.6
ものづくりの技能・技術に関する分野	131	6.9	92.4	0.8
医療・看護・介護・福祉に関する分野	228	14.9	84.6	0.4
建築・建設・土木に関する分野	111	5.4	94.6	0.0
運輸に関する分野(運転免許、自動車整備など)	111	0.9	99.1	0.0
個人・家庭向けサービスに関する分野(調理、理美容など)	22	9.1	90.9	0.0
趣味・教養に関する分野	65	12.3	87.7	0.0

注：1)社会人を対象とした教育関連事業・活動を実施していると答えた 1893 組織の回答を集計。
2)該当する組織が 20 未満のカテゴリーは集計表から除いている。

こうした通信教育実施の有無について、組織形態別にみると、第1に、すべての組織で「実施していない」組織が多くなっている。第2に、株式会社などの営利法人（17.9％）で「実施している」組織が多くなっている。経営特性と事業特性の2つの面から特徴をみると、経営特性（教職員数）との関連では、組織規模に関わらず、実施比率はほぼ1割で変わらない。事業特性の関連では、教育関連事業収入の割合が高い組織ほど、「実施している」組織が多く、その値は10%未満の6.8%から50%以上の16.5%へと増えており、教育を主力事業としている組織では、より通信教育を実施している傾向がある。実施したコース（職業訓練、講習会、

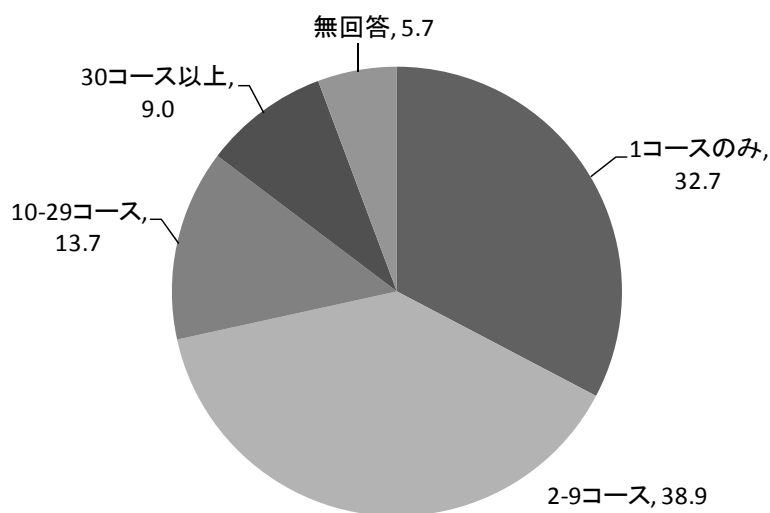
セミナー) 分野の面から特徴をみると、語学に関する分野コースを中心に実施している組織では、実施している企業が多くなっている。

2. 通信教育の実施状況

(1) 延べコース数

通信教育実施組織が実施した年間（平成 20 年度）延べコース数は「2～9 コース以下」が 38.9%で最も多く、ついで、「1 コースのみ」が 32.7%でこれに続いているが、標準偏差も大きく、バラツキは大きくなっている。なお、平均すると、34.7 コースになる（図表 2-3-21）。

図表 2-3-21 平成 20 年度に実施した通信教育の延べコース数（単位：%）



注：平成 20 年度に通信教育を実施した 211 組織の回答を集計。

こうした延べコース数について、組織形態別にみると（図表 2-3-22）、第 1 に、経営者団体が実施した延べコース数が多くなっている。第 2 に、通信教育を実施している組織が多い株式会社などの営利法人の延べコース数は 14.3 コースで、多くのコースを実施しているわけではないことが伺える。また、経営特性と事業特性の 2 つの面から特徴をみると、組織規模及び教育関連事業収入割合と延べコース数の間に有意な関係は見られない。

図表 2-3-22 平成 20 年度に実施した通信教育の延べコース数：
回答組織の特性による異同

	n	平均値	標準偏差
集計組織計	199	34.7	233.6
【組織形態】			
株式会社などの営利法人	106	14.3	28.6
財団法人・社団法人	29	66.3	333.5
職業訓練法人	2	2.5	2.1
経営者団体	13	247.3	758.1
専修学校・各種学校	23	4.7	10.2
大学	12	7.1	8.2
短期大学	4	2.8	3.5
高等専門学校	1	1.0	-
【教職員数】			
9名以下	55	38.5	242.1
10～29名	69	49.4	330.3
30～99名	35	25.4	67.8
100名以上	26	14.6	31.5
【教育関連事業収入割合別】			
10%未満	38	13.2	55.7
10～50%未満	41	115.4	506.4
50%以上	77	16.9	32.7

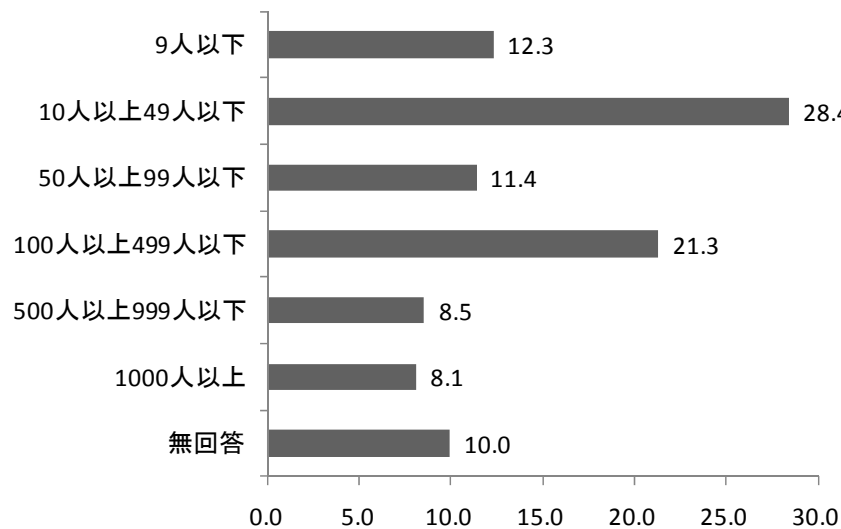
(2) 延べ受講者数

年間延べ受講者数は、「10～49 人以下」が 28.4%、「100～499 人以下」が 21.3%、「9 人以下」が 12.3%でバラツキは大きくなっている。なお、平均すると、1190.0 名になる（図表 2-3-23）。

こうした延べ受講数について組織形態別にみると、第 1 に、経営者団体が実施した延べコース数が多くなってたため、延べ受講者数も多くなっている。第 2 に、通信教育を実施している組織が多い株式会社などの営利法人の延べコース受講数は 1,650.5 名で経営者団体よりも少なくなっている（図表 2-3-24）。

経営特性と事業特性の 2 つの面から特徴をみると、経営特性（教職員数）との関連では、組織規模が大きいほど、延べ受講者数が多く、その値は小規模組織の 185.3 名から大規模組織の 2203.5 名へと増加している。他方、事業特性の関連では、教育関連事業収入割合が高い組織ほど、延べ受講者数が多く、その値は 10%未満の 996.4 名から 50%以上の 1910.6 名と増えており、教育を主力事業としている組織では、通信教育の延べ受講者数は多くなっている（図表 2-3-24）。

図表 2-3-23 平成20年度に実施した通信教育の延べ受講者数（単位：％）



注：平成20年度に通信教育を実施した211組織の回答を集計。

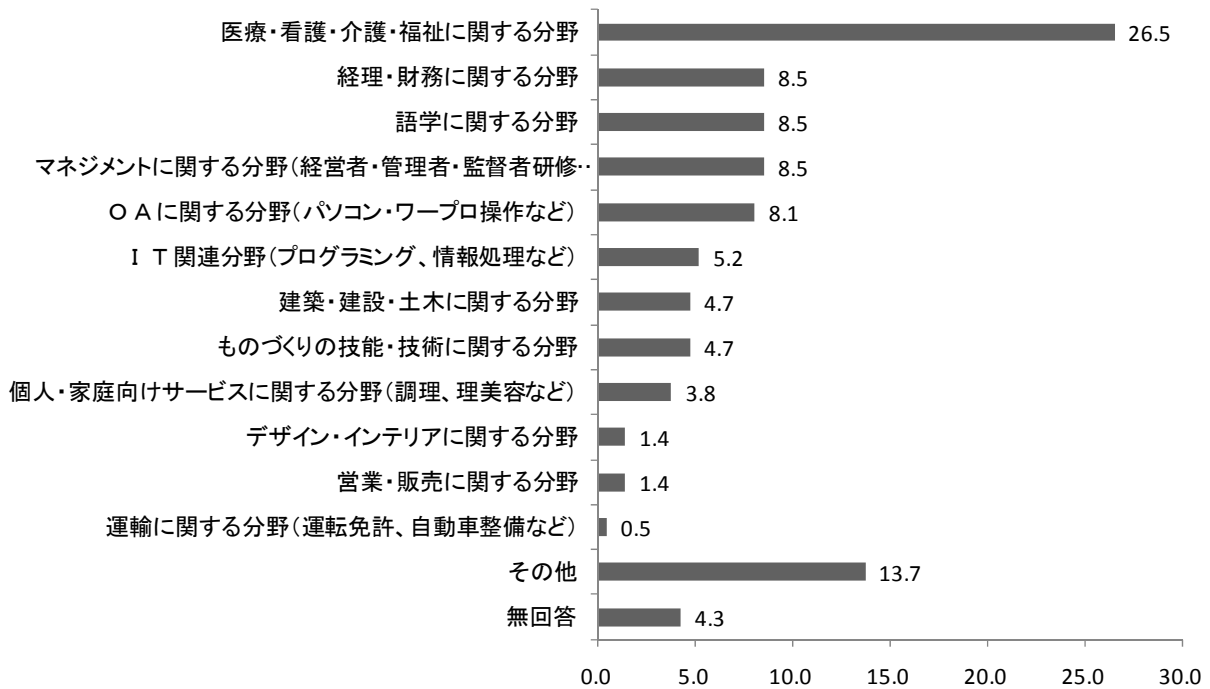
図表 2-3-24 平成20年度に実施した通信教育の延べ受講者数：
回答組織の特性による異同

	n	平均値	標準偏差
集計組織計	190	1190.1	6433.5
【組織形態】			
株式会社などの営利法人	101	1650.5	8352.2
財団法人・社団法人	28	670.8	1493.7
経営者団体	13	2378.7	7576.2
専修学校・各種学校	21	217.2	264.5
大学	12	288.2	353.0
【教職員数】			
9名以下	53	185.3	654.7
10～29名	65	788.0	3503.2
30～99名	34	2588.7	12808.8
100名以上	23	2203.5	6839.8
【教育関連事業収入割合別】			
10%未満	36	996.4	3670.6
10～50%未満	42	943.0	4260.6
50%以上	74	1910.6	9452.9

（3）最も延べコース数が多い分野

通信教育のうち最も延べコースが多い分野は、「医療・看護・介護・福祉に関する分野」が26.5%を占め最も多く、ついで、「マネジメントに関する分野（経営者・管理者・監督者研修などを含む）」（8.5%）、「語学に関する分野」（8.5%）及び「経理・財務に関する分野」（8.5%）がこれに続いている（図表2-3-25）。

図表 2-3-25 平成 20 年度に実施した通信教育のコースのうち
最も延べコース数が多い分野（単位：％）



注：平成 20 年度に通信教育を実施した 211 組織の回答を集計。

最も延べコース数が多かった分野の構成比率についてみると、全体では、87.2%になり、コース分野別にみると、「医療・看護・介護・福祉に関する分野」(94.5%)で最も高くなっている(図表 2-3-26)。

図表 2-3-26 最も延べコース数が多い分野が平成 20 年度に実施した
通信教育のコース数全体に占める割合（単位：％）

	n	平均値	標準偏差
集計組織計	170	87.2	24.2
【通信教育以外のコースで最もコース数が多い分野】			
マネジメントに関する分野(経営者・管理者・監督者研修などを含む)	13	78.9	32.1
語学に関する分野	14	93.6	16.5
OAに関する分野(パソコン・ワープロ操作など)	15	85.3	28.5
経理・財務に関する分野	16	68.5	31.0
営業・販売に関する分野	2	91.5	12.0
IT関連分野(プログラミング、情報処理など)	11	89.8	20.0
ものづくりの技能・技術に関する分野	5	91.4	19.2
医療・看護・介護・福祉に関する分野	50	94.5	16.9
建築・建設・土木に関する分野	7	89.0	18.3
運輸に関する分野(運転免許、自動車整備など)	1	50.0	0.0
個人・家庭向けサービスに関する分野(調理、理美容など)	6	100.0	0.0

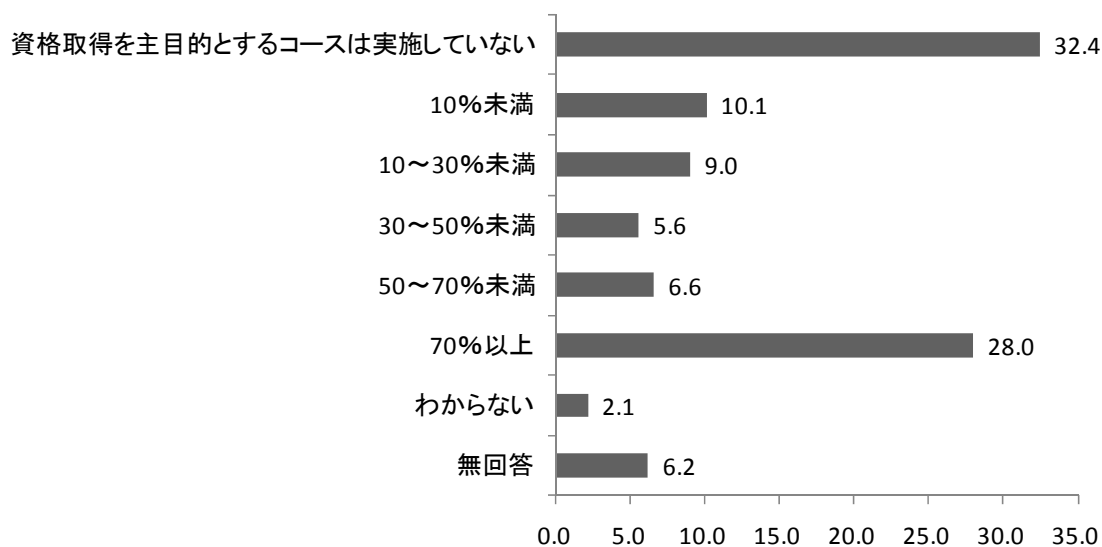
第3節 資格取得を主目的とするコースの実施状況

平成20年度に実施した延べコース数全体（通信教育と通信教育以外の延べコース数の合計）における「資格取得を主目的とする延べコース数の占める割合は「資格取得を主目的とするコースは実施していない」が32.4%で最も多く、ついで、「70%以上」（28.0%）がこれに続いている（図表2-3-27）。

こうした延べコース全体に占める「資格取得を主目的とする延べコース」の割合を、組織形態別にみると、専修学校・各種学校（53.0%）、職業訓練法人（44.0%）、株式会社などの営利法人（43.8%）で多く、これに対して、大学（14.5%）及び高等専門学校（5.7%）で少ない。経営特性と事業特性の2つの面から特徴をみると、経営特性（教職員数）との関連では、組織規模が小さいほど、「資格取得を主目的とするコース」が占める割合が高く、その値は大規模組織の15.6%から小規模組織の39.0%へと大幅に増加している（図表2-3-28）。

事業特性の関連では、教育関連事業収入割合が高い組織ほど「資格取得を主目的とするコース」が占める割合が高く、その値は10%未満の24.2%から50%以上の51.0%へと大きく増加しており、教育を主力事業としている組織では、「資格取得を主目的とするコース」が重要な事業収入となっていることがわかる。同様に、教育関連事業に占める委託訓練収入割合にみると、委託訓練収入割合が高い組織ほど「資格取得を主目的とするコース」が占める割合が高く、その値は0%の29.6%から50%以上の52.2%へ増えている（図表2-3-28）。

図表2-3-27 資格取得を主目的とするコースが平成20年度に実施した延べコース数全体に占める割合（単位：%）



注：1)「延べコース数全体」とは、通信教育と通信教育以外の延べコース数の合計を意味する。
2)社会人を対象に、通信教育か、通信教育以外の教育関連事業・活動の少なくともいずれか一方を平成20年度に実施した1774組織の回答を集計している。

図表 2-3-28 資格取得を主目的とするコースが平成20年度に実施した延べコース数全体に占める割合：回答組織の特性による異同（単位：％）

	n	平均値	標準偏差
集計組織計	1714	34.5	36.8
【組織形態】			
株式会社などの営利法人	580	43.8	37.4
財団法人・社団法人	293	26.7	33.3
職業訓練法人	122	44.0	34.0
経営者団体	234	16.8	28.0
専修学校・各種学校	196	53.0	38.6
大学	135	14.5	27.1
短期大学	41	16.3	28.7
高等専門学校	29	5.7	18.9
【教職員数】			
9名以下	489	39.0	36.3
10～29名	544	37.3	37.2
30～99名	297	34.3	38.0
100名以上	213	15.6	28.4
【教育関連事業収入割合別】			
10%未満	549	24.2	34.6
10～50%未満	316	41.9	36.6
50%以上	455	51.0	35.0
【教育関連事業に占める委託訓練収入割合別】			
実施していない	834	29.6	35.8
10%未満	161	30.9	36.2
10～70%未満	201	43.1	33.1
70%以上	248	52.2	37.5
【最も延べコース数の多い分野】			
マネジメントに関する分野	139	8.6	17.4
語学に関する分野	46	16.4	23.7
OAに関する分野(パソコン・ワープロ操作など)	309	46.5	34.3
経理・財務に関する分野	71	38.7	38.7
IT関連分野(プログラミング、情報処理など)	63	28.5	35.3
ものづくりの技能・技術に関する分野	118	23.4	33.3
医療・看護・介護・福祉に関する分野	214	49.7	38.6
建築・建設・土木に関する分野	107	45.2	35.3
運輸に関する分野(運転免許、自動車整備など)	98	47.6	40.1
趣味・教養に関する分野	61	9.3	22.1

注：1)社会人を対象に、通信教育か、通信教育以外の教育関連事業・活動の少なくともいずれか一方を平成20年度に実施した組織の回答を集計している。

2)「最も延べコース数の多い分野」とは、各組織が実施する通信教育および通信教育以外の教育関連事業・活動のコースの中で、最も延べコース数が多い分野を意味する。

実施したコース（職業訓練、講習会、セミナー）分野の面から特徴をみると、「医療・看護・介護・福祉に関する分野」、「運輸に関する分野（運転免許、自動車整備など）」、「OAに関する分野（パソコン・ワープロ操作など）」及び「建築・建設・土木に関する分野」のコースを中心に実施している組織ほど、資格取得を主目的とするコース」が占める割合が高く、これ

に対して、「マネジメントに関する分野」及び「趣味・教養に関する分野」のコースを中心に実施している組織ほど、資格取得を主目的とするコース」が占める割合が低くなっている（図表 2-3-28）。

第 4 節 教育訓練給付制度指定講座の実施状況

1. 教育訓練給付制度指定講座実施の有無

教育関連事業を実施している組織のなかで、平成 20 年度、教育訓練給付金制度の指定講座（厚生労働大臣の指定する教育訓練）を実施した組織は 27.0%、実施していない組織は 71.8% である（図表 2-3-29）。

こうした教育訓練給付制度指定講座実施の有無を、組織形態別にみると、株式会社などの営利法人（45.5%）で多く、これに対して、経営者団体（3.8%）及び高等専門学校（3.2%）で少ない。経営特性と事業特性の 2 つの面から特徴をみると、経営特性（教職員数）との関連では、組織規模が小さいほど、教育訓練給付制度指定講座を実施している組織が多く、その値は大規模組織の 22.1% から小規模組織の 31.0% へと増加している（図表 2-3-29）。

事業特性の関連では、教育関連事業収入割合が高い組織ほど、実施している組織が多くその値は 10% 未満の 16.3% から 50% 以上の 43.2% へと急増しており、教育を主力事業としている組織では、教育訓練給付制度指定講座が重要な事業収入となっていることがわかる。実施したコース（職業訓練、講習会、セミナー）分野の面から特徴をみると、「語学に関する分野」、「医療・看護・介護・福祉に関する分野」及び「OA に関する分野（パソコン・ワープロ操作など）」のコースを中心に実施している組織ほど、教育訓練給付制度指定講座を実施している組織が多く、これに対して、「マネジメントに関する分野」及び「趣味・教養に関する分野」のコースを中心に実施している組織ほど、実施している組織が少なくなっている（図表 2-3-29）。

図表 2-3-29 平成20年度における教育訓練給付制度指定講座実施の有無：
回答組織の特性による異同（単位：％）

	件数	実施して いる	実施して いない	無回答
合計	1893	27.0	71.8	1.2
【組織形態】				
株式会社などの営利法人	633	45.5	53.4	1.1
財団法人・社団法人	318	14.2	84.6	1.3
職業訓練法人	136	23.5	73.5	2.9
経営者団体	264	3.8	95.8	0.4
専修学校・各種学校	224	31.3	68.3	0.4
大学	150	19.3	79.3	1.3
短期大学	45	13.3	86.7	0.0
高等専門学校	31	3.2	96.8	0.0
【教職員数】				
9名以下	529	31.0	68.2	0.8
10～29名	605	26.1	73.1	0.8
30～99名	321	22.6	76.6	0.8
100名以上	239	22.6	73.9	3.5
【教育関連事業収入割合別】				
10%未満	600	16.3	82.8	0.8
10～50%未満	349	31.5	68.5	0.0
50%以上	486	43.2	55.1	1.6
【最も延べコース数の多い分野】				
マネジメントに関する分野	152	11.2	88.2	0.6
語学に関する分野	54	57.4	40.7	1.9
OAに関する分野(パソコン・ワープロ操作など)	327	37.3	62.1	0.6
経理・財務に関する分野	77	19.5	80.5	0.0
IT関連分野(プログラミング、情報処理など)	64	25.0	73.4	1.6
ものづくりの技能・技術に関する分野	131	18.3	80.9	0.8
医療・看護・介護・福祉に関する分野	228	36.8	62.3	0.9
建築・建設・土木に関する分野	111	30.6	69.4	0.0
運輸に関する分野(運転免許、自動車整備など)	111	23.4	75.7	0.9
趣味・教養に関する分野	65	13.8	86.2	0.0

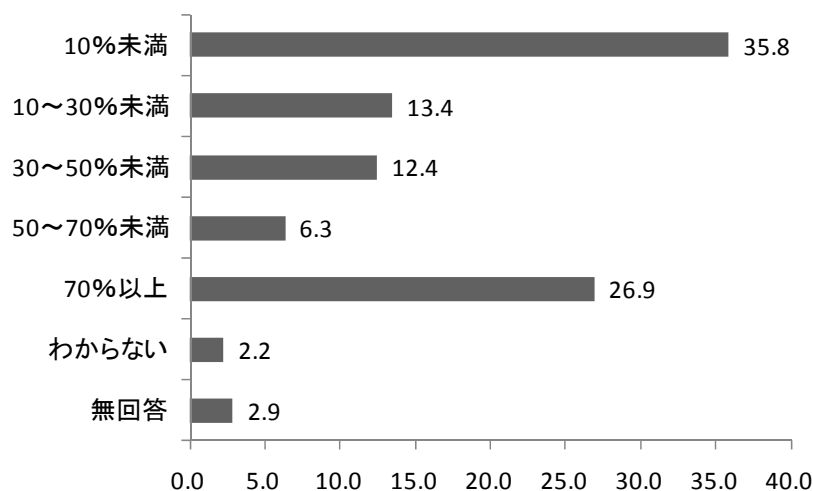
注：社会人を対象とした教育関連事業・活動を実施していると答えた 1893 組織の回答を集計。

2. 教育訓練給付制度指定講座の実施状況

(1) 延べコース数全体に占める割合

教育訓練給付制度指定講座を実施している組織における社会人を対象にした通信教育以外の延べコース数全体に占める教育訓練給付制度指定講座にあたるコースが占める割合は、「10%未満」が 35.8%を占め最も多く、ついで、「70%以上」(26.9%)がこれに続いており(図表 2-3-30)、各選択肢の中位数から平均を算出すると、36.2%になる。

図表 2-3-30 教育訓練給付指定講座が平成 20 年度に実施した
延べコース数全体に占める割合（単位：％）



注：平成 20 年度に教育訓練給付制度指定講座を実施した 511 組織の回答を集計している。

こうした通信教育以外のコース数全体に占める教育訓練給付指定講座のコース割合を、組織形態別にみると、職業訓練法人（54.8％）及び専修学校・各種学校（40.2％）が高く、財団・社団法人（27.5％）が低くなっている。また、経営特性と事業特性の 2 つの面から特徴をみると、経営特性（教職員数）との関係では、組織規模にかかわらず、35％前後の割合を占めている。これに対して、事業特性の関連では、教育関連事業収入割合が低い組織ほど、教育訓練給付指定講座のコース割合が高く、その値は 50％以上の 33.1％から 10％未満の 42.5％へと増えている（図表 2-3-31）。

実施したコース（職業訓練、講習会、セミナー）分野の面から特徴をみると、「ものづくりの技能・技術に関する分野」及び「医療・看護・介護・福祉に関する分野」のコースを中心に実施している組織ほど、教育訓練給付指定講座のコース割合が高く、これに対して、「マネジメントに関する分野」及び「OA に関する分野（パソコン・ワープロ操作など）」のコースを中心に実施している組織ほど、割合が低くなっている（図表 2-3-31）。

図表 2-3-3 1

教育訓練給付指定講座が平成 20 年度に実施した延べコース数全体に占める割合：

回答組織の特性による異同（単位：％）

	n	平均値	標準偏差
集計組織計	511	36.2	33.2
【組織形態】			
株式会社などの営利法人	288	33.3	32.1
財団法人・社団法人	45	27.5	28.2
職業訓練法人	32	54.8	33.9
専修学校・各種学校	70	40.2	35.2
大学	29	32.6	34.6
【教職員数】			
9名以下	164	34.3	32.2
10～29名	158	35.5	33.1
30～99名	90	38.7	35.9
100名以上	54	33.1	31.6
【教育関連事業収入割合別】			
10%未満	98	42.5	36.9
10～50%未満	110	35.2	31.8
50%以上	210	33.1	31.3
【最も延べコース数の多い分野】			
語学に関する分野	31	20.6	27.0
OAに関する分野(パソコン・ワープロ操作など)	122	23.6	27.4
ものづくりの技能・技術に関する分野	24	55.0	32.2
医療・看護・介護・福祉に関する分野	84	46.0	34.8
建築・建設・土木に関する分野	34	42.5	33.8
運輸に関する分野(運転免許、自動車整備など)	26	35.0	32.7

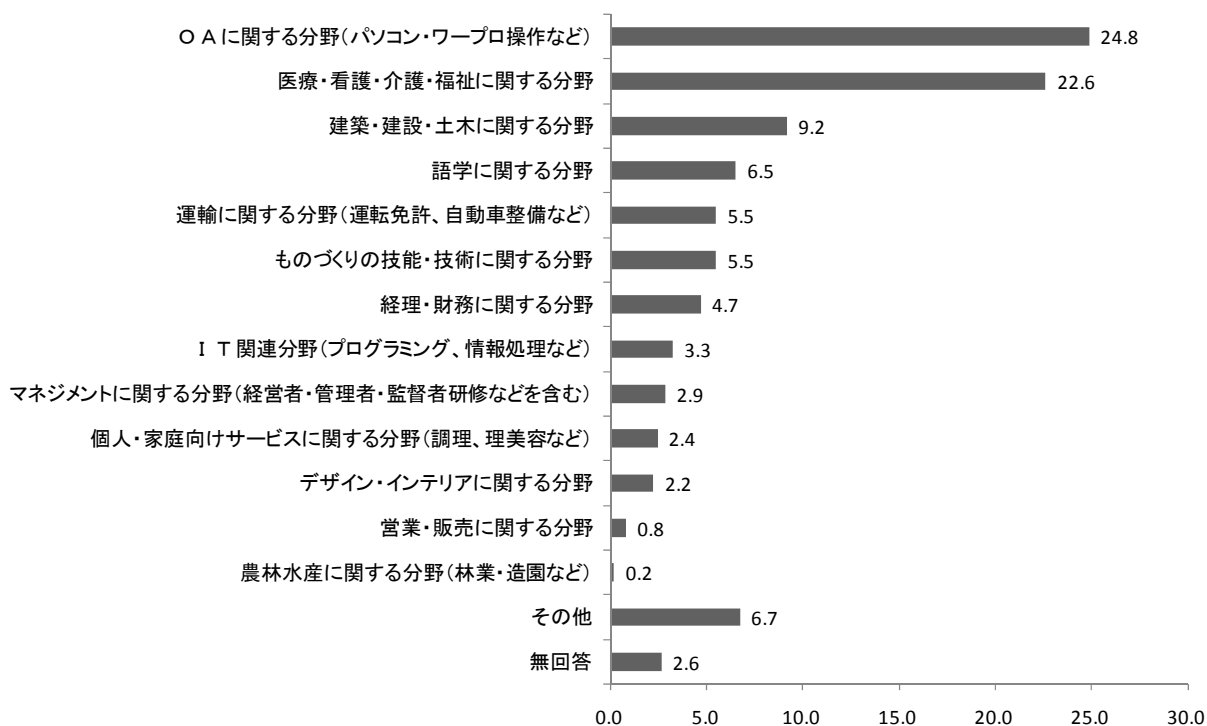
注：1)平成 20 年度に教育訓練給付制度指定講座を実施した 511 組織の回答を集計している。

2)該当する組織が 20 未満のカテゴリーは集計表から除いている。

(2) 最も延べコース数が多い分野

教育訓練給付指定講座のうち最もコースが多い分野は、「OA に関する分野（パソコン・ワープロ操作など）」が 24.8%を占め最も多く、ついで、「医療・看護・介護・福祉に関する分野」（22.6%）、「建築・建設・土木に関する分野」（9.2%）がこれに続いており、委託訓練の分野とほぼ同じである（図表 2-3-3 2）。

図表 2-3-32 平成 20 年度に実施した教育訓練給付指定講座のうち
最も延べコース数が多い分野（単位：％）



注：平成 20 年度に教育訓練給付制度指定講座を実施した 511 組織の回答を集計している。

こうした教育訓練給付指定講座のうち最もコースが多い分野を、組織形態別にみると、第 1 に、株式会社などの営利法人では、「OA に関する分野（パソコン・ワープロ操作など）」が 52.3% を占め最も多く、残りを、「医療・看護・介護・福祉に関する分野」（16.0%）が多くを占めている。第 2 に、財団・社団法人では、「医療・看護・介護・福祉に関する分野」（22.2%）、「建築・建設・土木に関する分野」（13.3%）が多くを占めている。第 3 に、専修学校・各種学校では、「医療・看護・介護・福祉に関する分野」が 37.1% を占め最も多く、残りは、「OA に関する分野（パソコン・ワープロ操作など）」（17.11%）及び「個人・家庭向けサービスに関する分野（調理、理美容など）」（15.7%）が占めており、広範囲に及んでいる。第 4 に、職業訓練法人では、「建築・建設・土木に関する分野」が 59.4% を占め最も多く、残りを「ものづくりの技能・技術に関する分野」（21.9%）及び「OA に関する分野（パソコン・ワープロ操作など）」（15.6%）が占めている。第 5 に、大学では、「マネジメントに関する分野」（27.6%）及び「医療・看護・介護・福祉に関する分野」（20.7%）が多くなっている（図表 2-3-33）。

経営特性と事業特性の 2 つの面から特徴をみると、経営特性（教職員数）との関連では、組織規模が小さいほど、「OA に関する分野（パソコン・ワープロ操作など）」が占める割合が高く、その値は大規模組織の 3.7% から小規模組織の 44.5% へと大幅に増加している。こ

れに対して、概ね、組織規模が大きいほど、「医療・看護・介護・福祉に関する分野」が占める割合が高く、その値は小規模組織の 11.0%から大規模組織の 33.3%へと増加している。事業特性の関連では、教育関連事業収入割合が高い組織ほど「OA に関する分野（パソコン・ワープロ操作など）」が占める割合が高く、その値は 10%未満の 14.3%から 50%以上の 33.8%へと増えており、教育を主力事業としている組織では、「OA に関する分野（パソコン・ワープロ操作など）」の教育訓練給付指定講座が重要な事業収入となっていることがわかる。他方、教育関連事業収入割合が低い組織ほど、「医療・看護・介護・福祉に関する分野」及び「運輸に関する分野（運転免許、自動車整備など）」が占める割合が高く、教育を主力事業としていない組織では、「医療・看護・介護・福祉に関する分野」及び「運輸に関する分野（運転免許、自動車整備など）」の教育訓練給付指定講座が重要な事業収入となっていることがわかる（図表 2-3-33）

図表 2-3-33 平成 20 年度に実施した教育訓練給付指定講座のうち
最も延べコース数が多い分野：回答組織の特性による異同（単位：%）

	n	マネジメントに関する分野 (経営者・管理者・監督者研修などを含む)	語学に関する分野	OAに関する分野 (パソコン・ワープロ操作など)	経理・財務に関する分野	営業・販売に関する分野	IT関連分野(プログラミング、情報処理など)	ものづくりの技術に関する分野	医療・看護・介護・福祉に関する分野
集計組織計	511	2.9	7.0	24.5	4.5	0.8	3.7	5.3	22.3
【組織形態】									
株式会社などの営利法人	288	1.4	10.4	35.8	3.5	1.0	4.9	2.4	16.0
財団法人・社団法人	45	4.4	8.9	2.2	4.4	2.2	0.0	11.1	22.2
職業訓練法人	32	0.0	0.0	15.6	0.0	0.0	0.0	21.9	3.1
専修学校・各種学校	70	0.0	1.4	17.1	10.0	0.0	4.3	4.3	37.1
大学	29	27.6	3.4	0.0	10.3	0.0	3.4	0.0	20.7
【教職員数】									
9名以下	164	1.2	6.1	44.5	4.3	1.2	5.5	7.9	11.0
10～29名	158	0.6	8.9	22.2	5.1	0.6	1.3	7.0	21.5
30～99名	90	1.1	10.0	7.8	4.4	0.0	3.3	1.1	35.6
100名以上	54	14.8	5.6	3.7	5.6	1.9	3.7	1.9	33.3
【教育関連事業収入割合別】									
10%未満	98	0.0	10.2	14.3	1.0	0.0	5.1	7.1	31.6
10～50%未満	110	0.9	9.1	28.2	2.7	0.0	3.6	5.5	20.9
50%以上	210	2.9	6.7	33.8	6.7	1.9	2.9	4.3	15.7

(続き) 図表 2-3-33 平成 20 年度に実施した教育訓練給付指定講座のうち
最も延べコース数が多い分野：回答組織の特性による異同 (単位：%)

	n	建築・建設・土木に関する分野	デザイン・インテリアに関する分野	運輸に関する分野(運転免許、自動車整備など)	個人・家庭向けサービスに関する分野(調理、理美容など)	農林水産に関する分野(林業・造園など)	その他	無回答
集計組織計	511	9.2	2.2	5.5	2.5	0.2	6.5	2.9
【組織形態】								
株式会社などの営利法人	288	6.9	3.1	8.0	0.3	0.0	4.5	1.7
財団法人・社団法人	45	13.3	0.0	8.9	0.0	2.2	17.8	2.2
職業訓練法人	32	59.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
専修学校・各種学校	70	2.9	2.9	1.4	15.7	0.0	1.4	1.4
大学	29	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	20.7	13.8
【教職員数】								
9名以下	164	9.1	1.2	0.0	0.6	0.0	4.9	2.4
10～29名	158	13.3	1.3	6.3	2.5	0.0	5.7	3.8
30～99名	90	7.8	4.4	13.3	6.7	0.0	3.3	1.1
100名以上	54	1.9	0.0	1.9	0.0	0.0	18.5	7.4
【教育関連事業収入割合別】								
10%未満	98	7.1	1.0	12.2	4.1	0.0	3.1	3.1
10～50%未満	110	10.9	3.6	6.4	2.7	0.0	4.5	0.9
50%以上	210	8.6	2.4	3.3	1.0	0.5	6.7	2.9

注：1)平成 20 年度に教育訓練給付制度指定講座を実施した 511 組織の回答を集計している。
2)該当する組織が 20 未満のカテゴリーは集計表から除いている。

第4章 教育関連事業・活動における品質管理

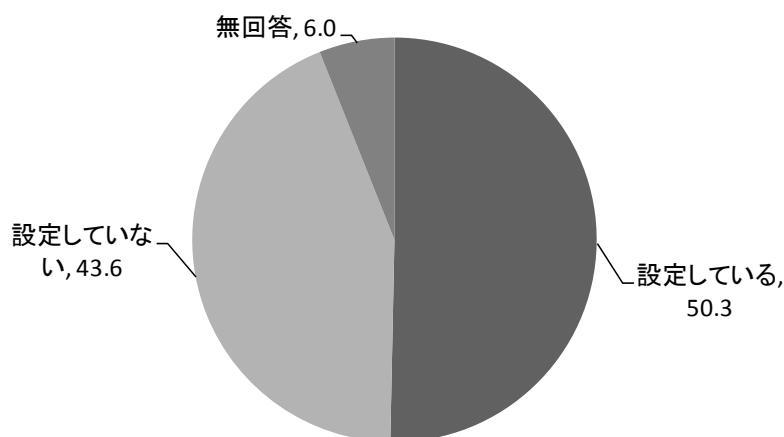
本章では、社会人を対象とした教育関連事業で実施しているコースの品質を確保し保証するために、教育訓練プロバイダーはどのような取組みを行っているのかについて述べる。併せて、教員・講師・インストラクターの確保と管理、ISO9001の取得状況、品質の維持・向上をしていくうえでの課題について述べることとする。なお本章でとりあげた設問の集計対象は特に断わらないかぎり、社会人を対象とした教育関連事業・活動を行っている1893組織である。

第1節 品質管理に関する方針

1. 品質についての方針や目標の設定

社会人を対象に実施しているコースの品質を保証するために、組織として取り組むべき品質についての方針や目標を設定していますかという問いに、調査回答組織の50.3%が「設定している」と回答している。一方、「設定していない」は43.6%である（図表2-4-1）。

図表2-4-1 品質についての方針や目標の設定（単位：%）



次に、品質についての方針や目標の設定に関する回答組織の特性による異同をみてる。組織形態別にみると、株式会社などの営利法人で「設定している」という回答の割合が73.0%と最も高く、専修学校・各種学校での回答割合が63.4%で続く。一方、経営者団体及び高等専門学校では1割台にとどまる。教職員数の規模別にみると、規模の小さい組織の方が「設定している」割合が高い（図表2-4-2）。

OAに関する分野、語学に関する分野、運輸に関する分野及び医療・看護・介護・福祉に関する分野の延べコースが最も多いという組織では、品質方針や目標を設定していると回答した組織の割合は6割を超えている。また、委託訓練を実施している組織では62.3%が品質

方針や目標を設定しており、実施していない組織より 20 ポイント高くなっている。教育訓練給付制度の指定講座実施の有無でも、指定講座を実施している組織では 7 割強のところ
が設定しているのに対し、実施していない組織では「設定している」ところが約 4 割に留まる。
資格取得を主目的としたコースの割合がより大きな組織では「設定している」という回答の
割合はより高くなっており、「50%以上」では 65.0%を占めている（図表 2-4-2）。

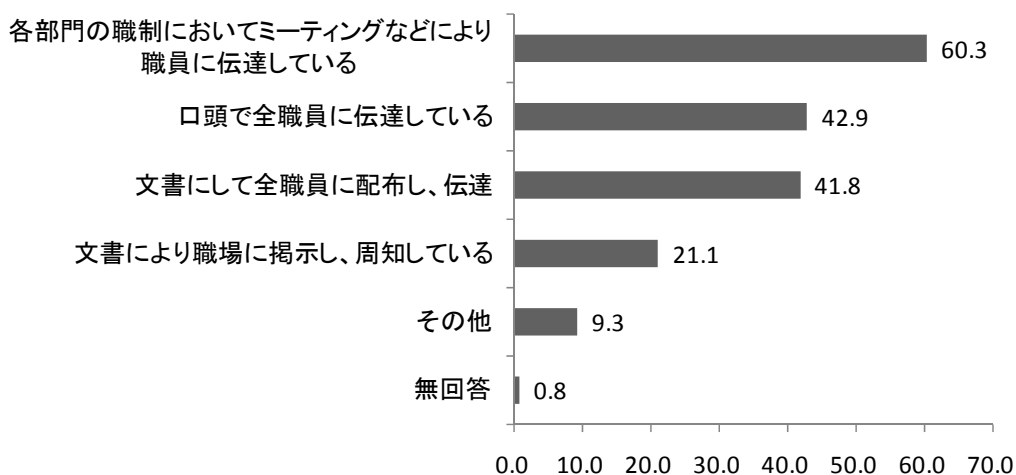
図表 2-4-2 品質についての方針や目標の設定：回答組織の特性による異同（単位：％）

	n	設定してい る	設定してい ない	無回答
合計	1893	50.3	43.6	6.0
【組織形態】				
株式会社などの営利法人	633	73.0	21.2	5.8
財団法人・社団法人	318	41.5	50.9	7.5
職業訓練法人	136	39.0	55.1	5.9
経営者団体	264	17.8	77.7	4.5
専修学校・各種学校	224	63.4	28.6	8.0
大学	150	35.3	60.7	4.0
短期大学	45	33.3	66.7	0.0
高等専門学校	31	19.4	77.4	3.2
【教職員数】				
9名以下	529	54.3	39.3	6.4
10～29名	605	52.7	42.8	4.5
30～99名	321	53.3	40.2	6.5
100名以上	239	37.7	56.9	5.4
【平成20年度に実施したコース数】				
9コース以下	206	44.7	48.5	6.8
10～29コース	138	52.2	42.0	5.8
30～49コース	131	51.1	41.2	7.6
50～99コース	221	52.0	44.8	3.2
100～299コース	384	54.9	40.6	4.4
300～499コース	148	50.7	43.9	5.4
500～999コース	184	47.3	48.4	4.3
1000コース以上	298	53.4	41.6	5.0
【最も延べコース数の多い分野】				
マネジメントに関する分野	152	32.2	64.5	3.3
語学に関する分野	55	67.3	25.5	7.3
OAに関する分野(パソコン・ワープロ操作など)	322	69.9	26.7	3.4
経理・財務に関する分野	78	50.6	46.8	2.6
IT関連分野(プログラミング、情報処理など)	64	59.4	34.4	6.3
ものづくりの技能・技術に関する分野	131	35.9	61.1	3.1
医療・看護・介護・福祉に関する分野	247	61.1	31.2	7.7
建築・建設・土木に関する分野	111	43.2	47.7	9.0
運輸に関する分野(運転免許、自動車整備など)	111	61.3	30.6	8.1
趣味・教養に関する分野	62	32.3	66.1	1.6
【委託訓練実施の有無】				
実施している	769	62.3	31.6	6.1
実施していない	919	42.9	52.7	4.5
【教育訓練給付金指定講座実施の有無】				
実施している	511	74.2	19.4	6.5
実施していない	1360	42.0	53.2	4.8
【資格取得を主目的としたコースの割合】				
実施していない	619	36.5	60.1	3.4
50%未満	462	54.5	39.8	5.6
50%以上	633	64.9	29.7	5.4

2. 品質についての方針や目標の伝達方法

品質についての方針や目標を設定している組織は、職員にどのような方法で伝達しているのか。最も回答が多かったのは、「各部門の職制においてミーティングなどにより職員に伝達している」(60.3%)で、以下、「口頭で全職員に伝達している」(42.9%)、「文書にして全職員に配布し、伝達している」(41.7%)、「文書にして職場に掲示し、周知している」(21.2%)と続く(図表2-4-3)。

図表2-4-3 品質についての方針や目標の伝達方法(単位:%)



注: 社会人を対象とした教育関連事業・活動において実施しているコースの品質を保証するため、組織として取り組むべき品質の方針や目標を設定している 953 組織の回答を集計。

回答組織の特性による異同について見てみると、「各部門の職制においてミーティングなどにより職員に伝達している」割合は、株式会社などの営利法人及び専修学校・各種学校では6割を超えている一方、経営者団体では3割台にとどまる。「口頭で全職員に伝達している」割合も、株式会社などの営利法人及び専修学校・各種学校で高く、大学では1割台と非常に低くなっている。一方、「文書にして職場に掲示し、周知している」方法は、大学で他の組織に比べて高い割合を占めている(図表2-4-4)。

教職員数の規模でみると、「口頭で全職員に伝達している」割合は規模が小さくなるに従って高くなる。最も延べコース数の多い分野別にみると、「各部門の職制においてミーティングなどにより職員に伝達している」割合は、運輸に関する分野、IT 関連分野及びOAに関する分野を主要とする組織で高く、ものづくりの技能・技術に関する分野を主要コースとする組織では低くなっている。「口頭で全職員に伝達している」割合は、OAに関する分野や運輸に関する分野を主要コースとする組織で高く、医療・看護・介護・福祉に関する分野を主要とするところでは低い。「文書にして全職員に配布し、伝達している」割合は、運輸に関する分野、経理・財務に関する分野を主要コースとするところで、「文書にして職場に掲示し、周知している」割合は、運輸に関する分野を主要コースとするところでそれぞれ他組織に比べて

回答割合が高くなっている（図表2-4-4）。

図表2-4-4 品質についての方針や目標の伝達方法：
回答組織の特性による異同（複数回答、単位：％）

	n	文書にして全職員に配布し、伝達	各部門の職制においてミーティングなどにより職員に伝達している	文書により職場に掲示し、周知している	口頭で全職員に伝達している	その他	無回答
合計	953	41.8	60.3	21.1	42.9	9.3	0.8
【組織形態】							
株式会社などの営利法人	462	45.0	67.5	22.9	50.6	7.6	0.6
財団法人・社団法人	132	44.7	44.7	15.2	30.3	14.4	1.5
職業訓練法人	53	35.8	47.2	24.5	37.7	1.9	1.9
経営者団体	47	38.3	34.0	25.5	40.4	8.5	0.0
専修学校・各種学校	142	41.5	64.1	16.2	50.0	4.9	0.7
大学	53	28.3	50.9	30.2	11.3	28.3	1.9
【教職員数】							
9名以下	288	39.4	53.3	17.1	49.1	8.4	0.7
10～29名	319	47.3	66.5	25.1	46.1	7.2	0.6
30～99名	171	45.0	63.2	17.5	39.2	9.9	1.2
100名以上	90	30.0	56.7	28.9	18.9	18.9	2.2
【平成20年度に実施したコース数】							
9コース以下	92	40.2	65.2	21.7	51.1	8.7	0.0
10～29コース	72	47.2	45.8	13.9	38.9	11.1	0.0
30～49コース	67	40.3	56.7	19.4	50.7	7.5	1.5
50～99コース	115	40.0	65.2	15.7	35.7	5.2	0.0
100～299コース	211	37.0	65.9	19.9	42.7	5.7	0.9
300～499コース	75	49.3	64.0	32.0	48.0	6.7	1.3
500～999コース	87	42.5	54.0	17.2	32.2	18.4	1.1
1000コース以上	159	42.1	56.6	23.3	44.7	13.8	0.6
【最も延べコース数の多い分野】							
マネジメントに関する分野	49	49.0	51.0	24.5	38.8	10.2	0.0
語学に関する分野	37	35.1	64.9	18.9	45.9	10.8	0.0
OAに関する分野（パソコン・ワープロ操作など）	225	36.9	67.6	20.9	53.8	6.7	0.4
経理・財務に関する分野	39	53.8	51.3	12.8	43.6	5.1	0.0
IT関連分野（プログラミング、情報処理など）	38	28.9	68.4	10.5	42.1	10.5	2.6
ものづくりの技能・技術に関する分野	47	36.2	40.4	14.9	42.6	4.3	0.0
医療・看護・介護・福祉に関する分野	151	42.4	60.3	21.2	32.5	9.9	0.7
建築・建設・土木に関する分野	48	31.3	56.3	25.0	37.5	12.5	0.0
運輸に関する分野（運転免許、自動車整備など）	68	61.8	69.1	30.9	52.9	5.9	0.0
【委託訓練実施の有無】							
実施している	479	39.9	67.4	21.1	45.3	8.4	0.4
実施していない	394	42.9	50.3	20.3	39.1	10.4	1.3
【教育訓練給付金指定講座実施の有無】							
実施している	379	44.3	64.9	23.5	48.5	7.9	1.1
実施していない	571	40.1	57.3	19.6	38.9	10.3	0.7
【資格取得を主目的としたコースの割合】							
実施していない	226	39.4	57.5	17.7	38.5	11.5	0.9
50%未満	252	44.4	57.9	21.0	39.7	9.1	1.2
50%以上	412	41.5	64.6	22.8	47.1	8.0	0.0

注：社会人を対象とした教育関連事業・活動において実施しているコースの品質を保証するため、組織として取り組むべき品質の方針や目標を設定している 953 組織の回答を集計。

委託訓練実施の有無でみると、「文書にして全職員に配布し、伝達している」方法以外は、委託訓練を実施している組織の方が実施している割合が高くなっている。とりわけ「各部門の職制においてミーティングなどにより職員に伝達している」方法は、実施割合の差が目立つ。教育訓練給付制度の指定講座実施の有無別に見ても同様に、指定講座を実施しているという組織のほうがすべての伝達方法において実施している割合が高い。また、資格取得を主目的としたコースの割合が多くなるに従って、「各部門の職制においてミーティングなどにより職員に伝達している」、「口頭で全職員に伝達している」及び「文書にして職場に掲示し、周知している」割合は高くなる傾向にある（図表 2-4-4）。

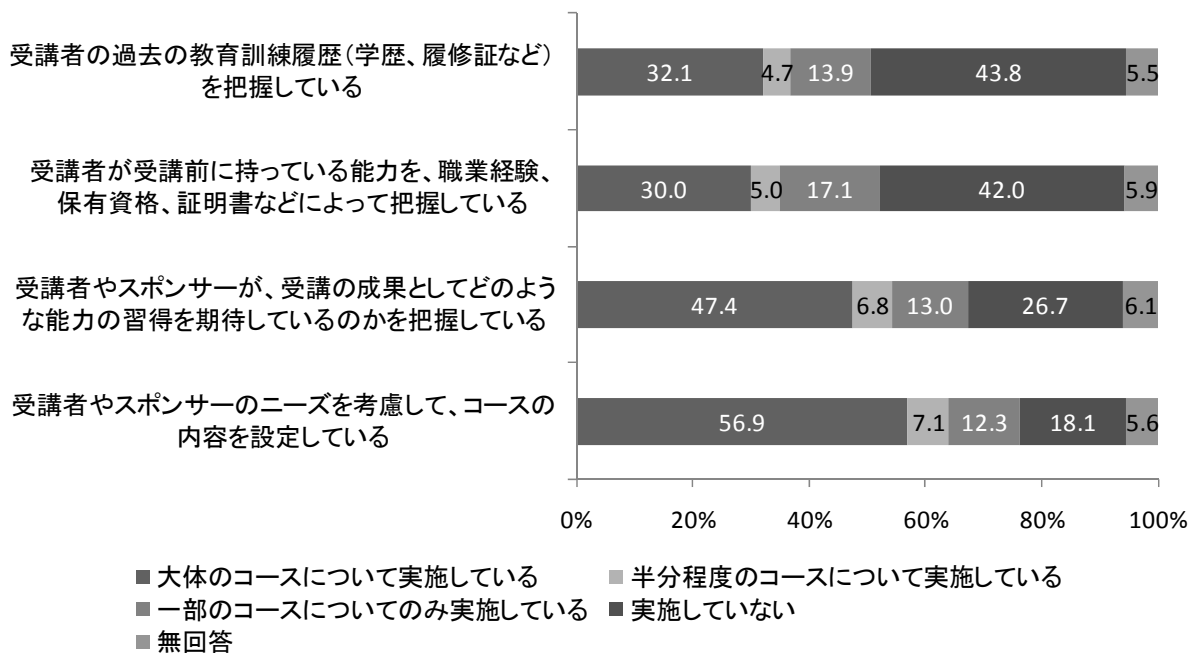
第 2 節 ニーズ把握・コース設定に関する取組み

教育訓練コースに対するニーズ把握やコース内容の設定にあたり、教育訓練プロバイダーはどのような取組みを行っているのか。

「受講者の過去の教育訓練履歴（学歴、履修証など）を把握している」取組みについては、半分程度以上のコースで実施している（「大体のコースについて実施している」、「半分程度のコースについて実施している」と回答した組織が合わせて 36.8%となっている。他方、「受講者が受講前に持っている能力を、職業経験、保有資格、証明書などによって把握している」取組みは、半分程度以上のコースで実施しているところが 35.0%であった。これらの取組みに比べると、「受講者やスポンサーが、受講の成果としてどのような能力の習得を期待しているのかを把握している」（半分程度以上のコースで実施しているという回答の割合・54.3%）、「受講者やスポンサーのニーズを考慮して、コース内容を設定している」（同・64.1%）は、半分程度以上のコースで実施しているという割合が高い（図表 2-4-5）。

組織形態別にみると株式会社などの営利法人は、半分程度以上のコースで実施しているという割合がすべての取組みにおいて、最も高くなっている。株式会社などの営利法人について割合が高いのは、専修・各種学校である。逆に、経営者団体は、いずれの取組みにおいても回答の割合が最も低い。「受講者の過去教育訓練履歴を把握している」については職業訓練法人においても回答の割合が他組織に比べて高くなっている。教職員数の規模別にみると、いずれの取組みも 9 名以下の規模の組織で最も高い実施割合を示しており、「受講者やスポンサーのニーズを考慮して、コース内容を設定している」を半分程度のコースにおいて実施しているという組織の割合は、規模が小さくなるに従って増加する（図表 2-4-6）。

図表 2-4-5 ニーズ把握・コース設定に関する取組み（単位：％）



最も延べコース数の多い分野別にみると、IT 関連分野を主要コースとする組織は、すべての取組みにおいて他の分野を主要コースとするところに比べて回答割合が高い。同様に、OA に関する分野を主要に行っている組織も、受講者の教育訓練履歴の把握以外の取組みで、相対的に高い割合を示している。また、語学に関する分野を主要コースとする組織では、受講者の教育訓練履歴の把握、運輸に関する分野を主に行っている組織では、受講者が持っている能力の把握に関する取組みで回答割合が高くなっている（図表 2-4-6）。

一方で、趣味・教養に関する分野を中心に事業を展開しているところでは、受講者の教育訓練履歴の把握、受講者が持っている能力の把握、受講者やスポンサーが期待している習得能力の把握に関する取組みにおける回答割合が格段に低い。マネジメントに関する分野を主要コースとする組織でも、受講者の教育訓練履歴の把握や受講者が持っている能力の把握を半分程度以上のコースで実施しているという割合が低い。マネジメントに関する分野は、受講対象者が特定されており、あえて能力レベルを正確に把握する必要がないと考えられているのかもしれない（図表 2-4-6）。

委託訓練を実施している組織は、実施していない組織よりも、すべての取組みで実施している割合が 13～19 ポイント高くなっている。教育訓練給付制度指定講座実施の有無でみると、指定講座を実施している組織は、実施していない組織に比べていずれの取組みも実施している割合が 10～20 ポイント高い。また、資格取得を主目的としたコースの割合が高くなるに従って、いずれの取組みも実施している割合が高くなる（図表 2-4-6）。

図表 2-4-6

ニーズ把握・コース設定に関する取組み：回答組織の特性による異同（単位：％）

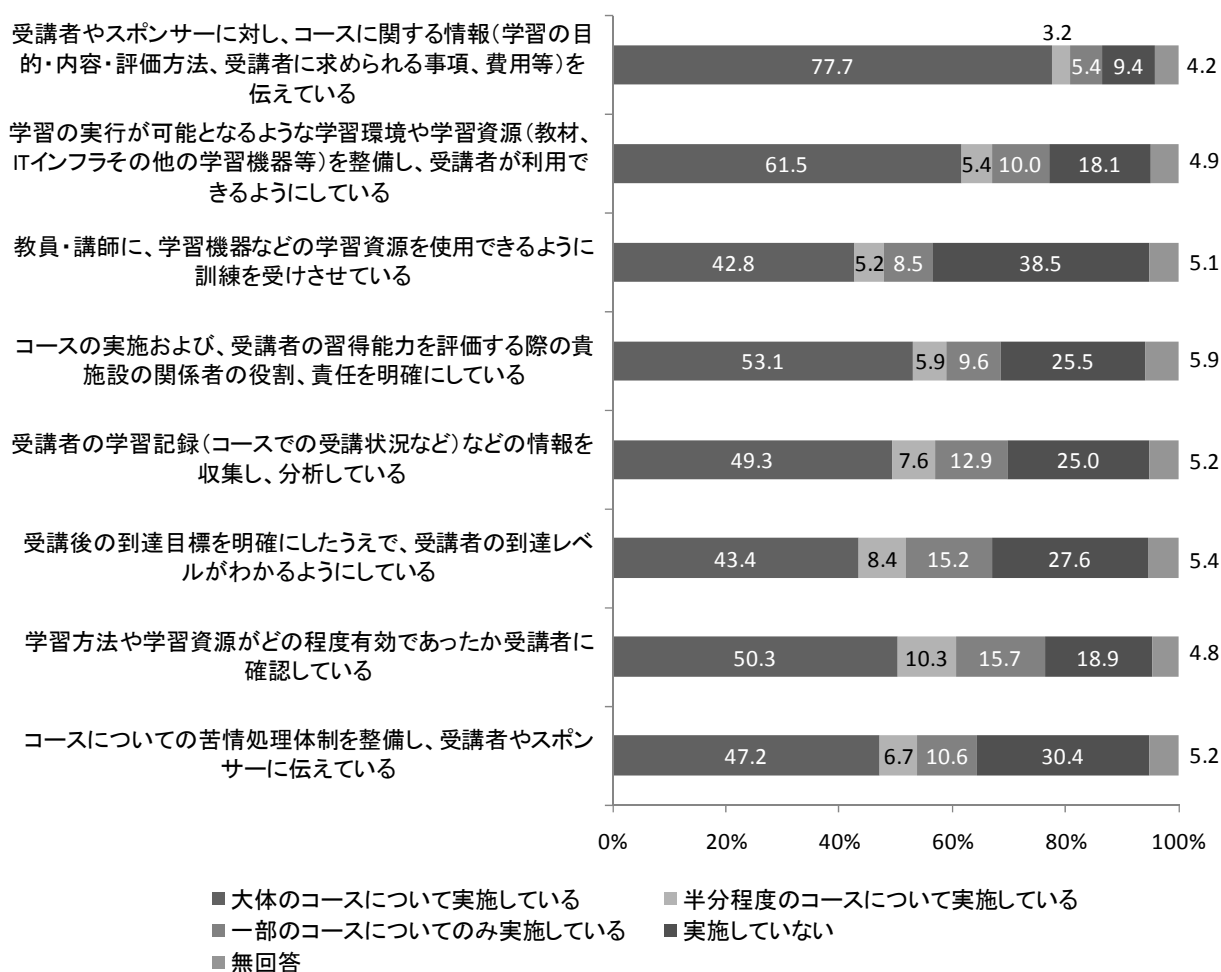
	n	受講者の過去の教育訓練履歴（学歴、履修証など）を把握している	受講者が受講前に持っている能力を、職業経験、保有資格、証明書などによって把握している	受講者やスポンサーが、受講の成果としてどのような能力の習得を期待しているのかを把握している	受講者やスポンサーのニーズを考慮して、コースの内容を設定している
合計	1893	36.8	35.0	54.2	64.0
【組織形態】					
株式会社などの営利法人	633	49.9	52.5	49.9	77.6
財団法人・社団法人	318	28.3	24.5	28.3	59.8
職業訓練法人	136	47.8	37.5	47.8	58.1
経営者団体	264	10.6	5.6	10.6	45.4
専修学校・各種学校	224	47.4	46.9	47.4	68.3
大学	150	24.0	20.0	24.0	54.0
短期大学	45	24.4	24.4	24.4	46.6
高等専門学校	31	12.9	12.9	12.9	61.3
【教職員数】					
9名以下	529	43.4	39.9	61.0	69.9
10～29名	605	37.0	34.7	52.1	63.5
30～99名	321	38.0	38.9	54.6	62.6
100名以上	239	24.7	22.1	48.5	58.6
【平成20年度に実施したコース数】					
9コース以下	206	49.5	51.0	58.7	58.2
10～29コース	138	47.1	47.8	59.4	59.4
30～49コース	131	48.8	45.1	62.6	74.1
50～99コース	221	43.0	45.3	62.5	67.8
100～299コース	384	34.9	35.9	57.6	70.3
300～499コース	148	33.1	27.1	55.4	64.2
500～999コース	184	25.0	21.2	46.2	61.4
1000コース以上	298	29.9	22.4	47.0	62.4
【最も延べコース数の多い分野】					
マネジメントに関する分野	152	14.5	13.1	38.1	59.3
語学に関する分野	55	56.3	45.5	61.8	69.1
OAIに関する分野（パソコン・ワープロ操作など）	322	48.1	47.5	75.4	83.3
経理・財務に関する分野	78	32.1	29.4	42.3	60.3
IT関連分野（プログラミング、情報処理など）	64	53.2	48.5	71.9	78.1
ものづくりの技能・技術に関する分野	131	32.0	26.7	48.9	65.7
医療・看護・介護・福祉に関する分野	247	42.9	44.2	63.6	65.5
建築・建設・土木に関する分野	111	41.4	37.8	62.2	67.6
運輸に関する分野（運転免許、自動車整備など）	111	40.5	51.3	60.4	69.4
趣味・教養に関する分野	62	12.9	3.2	16.1	43.6
【委託訓練実施の有無】					
実施している	769	45.2	45.2	65.0	72.7
実施していない	919	28.6	25.6	46.2	59.7
【教育訓練給付金指定講座実施の有無】					
実施している	511	50.3	50.3	69.2	72.2
実施していない	1360	31.9	29.7	48.9	61.6
【資格取得を主目的としたコースの割合】					
実施していない	619	23.9	21.1	42.2	56.2
50%未満	462	31.6	30.5	54.5	68.8
50%以上	633	53.4	52.1	69.1	72.8

注：各項目の数字は「大体のコースについて実施している」と「半分程度のコースについて実施している」の回答割合の合計。

第3節 コースの実施に関する取組み

教育訓練コースの実施にあたり、教育訓練プロバイダーはどのような取組みを行っているのかを図表2-4-7に示す。半分程度以上のコースで実施している（「大体のコースについて実施している」、「半分程度のコースについて実施している」という回答が最も多かったのは、「受講者やスポンサーに対し、コースに関する情報（学習の目的・内容・評価方法、受講者に求められる事項、費用等）を伝えている」（80.9%）で、以下回答の多い順に、「学習の実行が可能となるような学習環境や学習資源（教材、ITインフラその他の学習機器等）を整備し、受講者が利用できるようにしている」（66.9%）、「学習方法や学習資源がどの程度有効であったか受講者に確認している」（60.6%）、「コースの実施および、受講者の習得能力を評価する際の貴施設の関係者の役割、責任を明確にしている」（59.0%）、「受講者の学習記録（コースでの受講状況など）などの情報を収集し、分析している」（56.9%）と続く。

図表2-4-7 コースの実施に関する取組み（単位：％）



組織形態別にみると株式会社などの営利法人や専修学校・各種学校は、多くの取組みにおいて、半分程度以上のコースについて実施していると回答した割合が他組織に比べ高くなっている。学習資源の有効性の確認は高等専門学校における回答割合の高さが目につく。一方経営者団体は、すべての取組みにおいて回答割合が最も低い。コースに関する情報提供や到達レベルの明確化の取組みについては短期大学の回答割合も目立って低い。教職員数の規模別に集計すると、9名以下の組織において、コースに関する情報提供、学習環境、学習資源の整備、苦情処理体制の整備に関する取組みを半分程度のコースで実施しているという割合が最も高く、学習記録などの情報収集・分析や到達レベルの明確化に関する取組みは、規模が小さくなるに従って回答割合が高くなる傾向にある（図表2-4-8）。

OAに関する分野やIT関連分野を主要コースとする組織では、多くの項目について半分程度以上のコースで実施しているという割合が高い。一方、マネジメントに関する分野や趣味・教養に関する分野を中心に社会人向けの教育関連事業・活動を行っている組織では、コースの実施に関する取組みがおしなべて低調で、とりわけ「教員・講師に、学習機器などの学習資源を使用できるように訓練を受けさせている」、「コースの実施および、受講者の習得能力を評価する際の貴施設の関係者の役割、責任を明確にしている」、「受講者の学習記録（コースでの受講状況など）などの情報を収集し、分析している」、「受講後の到達目標を明確にしたうえで、受講者の到達レベルがわかるようにしている」といった取組みを半分程度以上のコースで実施している組織の割合が、他分野を主要コースとしている組織に比べて格段に低くなっている（図表2-4-8）。

委託訓練及び教育訓練給付制度指定講座の実施の有無でみると、いずれも実施している組織の方が実施していない組織よりもすべての取組みにおいて回答割合が高い。また、すべての取組みにおいて、資格取得を主目的としたコースの割合がより高いほど、回答の割合が高まる（図表2-4-8）。

図表 2-4-8 コースの実施に関する取組み：回答組織の特性による異同（単位：％）

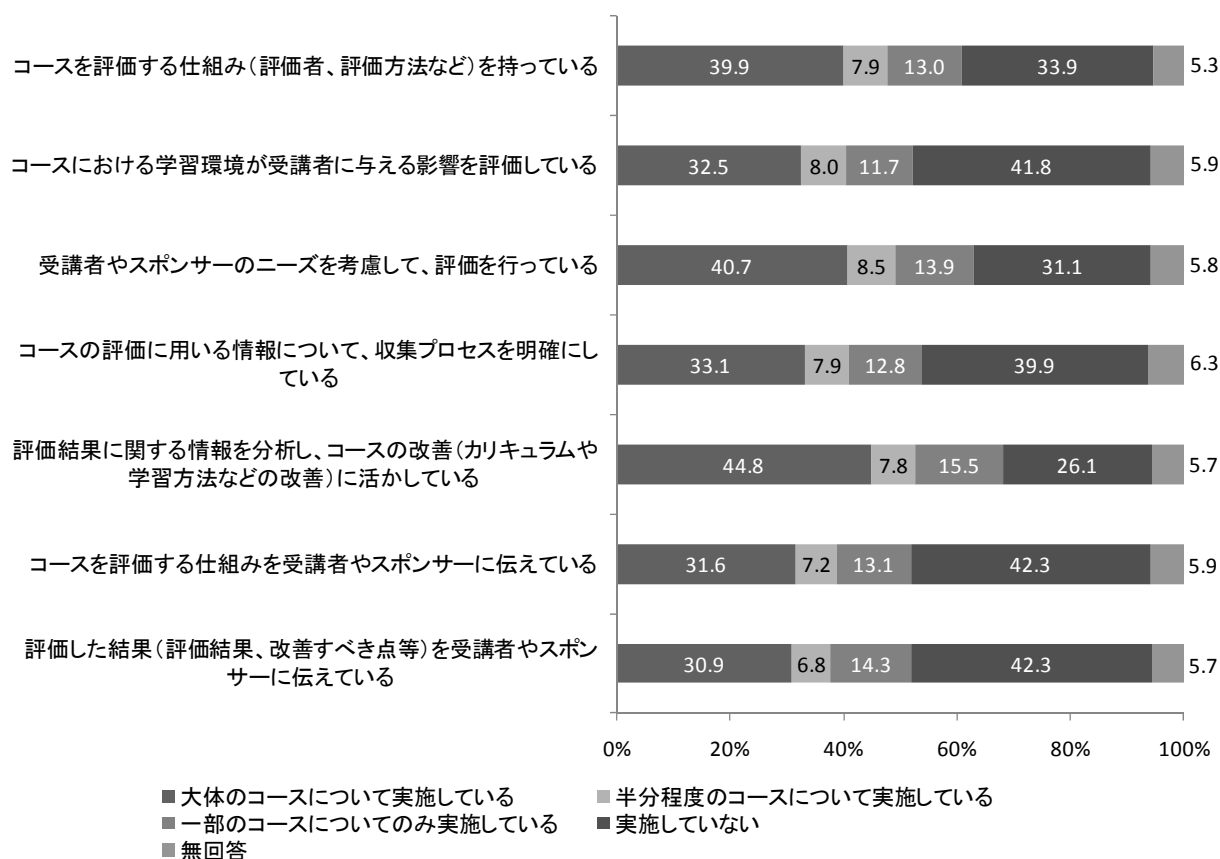
	n	受講者やスポンサーに対し、コースに関する情報（学習の目的・内容・評価方法、受講者に求められる事項、費用等）を伝えている	学習の実行が可能なような学習環境や学習資源（教材、ITインフラその他機器等）を整備でき、受講者による学習が利用できるようにしている	教員・講師に、学習機器や学習資源を用いるように訓練を受けている	コースの実施および、受講者の習得能力を評価する際の関係者の役割、責任を明確にしている	受講者の学習記録（コースでの受講状況など）の情報を収集し、分析している	受講後の到達目標を明確にしたうえで、受講者の到達レベルがわかるようにしている	学習方法や学習資源がどの程度有効であったか受講者に確認している	コースについての苦情処理体制を整備し、受講者やスポンサーに伝えている
合計	1893	80.9	66.9	48.0	59.0	56.9	51.8	60.6	53.9
【組織形態】									
株式会社などの営利法人	633	90.2	83.3	76.2	82.4	80.4	78.5	77.5	77.8
財団法人・社団法人	318	80.8	53.5	25.5	45.9	41.1	32.7	49.7	42.2
職業訓練法人	136	75.7	68.4	45.6	56.6	55.9	43.4	41.9	40.4
経営者団体	264	60.3	34.1	9.1	23.5	17.8	14.7	32.5	21.2
専修学校・各種学校	224	85.7	81.7	71.4	75.9	70.6	73.2	69.6	62.1
大学	150	81.4	63.3	23.3	36.7	42.7	29.4	60.0	40.0
短期大学	45	62.2	57.8	33.3	35.5	40.0	28.8	44.4	40.0
高等専門学校	31	83.9	67.8	32.3	48.4	45.2	38.7	80.6	42.0
【教職員数】									
9名以下	529	84.1	71.1	51.2	61.7	61.6	56.7	61.0	56.9
10～29名	605	79.6	66.0	49.9	62.5	57.9	54.0	61.8	54.7
30～99名	321	81.0	68.6	53.9	62.3	57.9	53.3	62.7	58.2
100名以上	239	82.4	65.2	31.0	44.3	49.3	36.4	62.4	42.7
【平成20年度に実施したコース数】									
9コース以下	206	75.3	67.4	52.4	60.7	60.2	57.8	57.8	54.4
10～29コース	138	81.8	72.4	58.0	70.3	62.3	63.1	64.5	59.4
30～49コース	131	83.3	76.3	61.1	67.9	64.1	61.0	70.2	61.1
50～99コース	221	82.3	71.9	57.0	63.8	63.8	60.7	65.6	58.9
100～299コース	384	84.6	75.0	52.6	65.1	60.9	58.1	65.4	56.8
300～499コース	148	83.1	58.8	44.0	55.4	53.4	49.3	62.9	52.1
500～999コース	184	80.4	57.6	34.8	43.4	47.3	34.3	55.5	50.6
1000コース以上	298	84.9	65.5	37.9	56.3	53.7	43.3	58.1	51.3
【最も延べコース数の多い分野】									
マネジメントに関する分野	152	71.1	44.1	23.1	38.2	34.8	23.0	49.4	37.5
語学に関する分野	55	91.0	74.5	56.3	67.2	78.2	74.5	69.1	72.7
OAIに関する分野（パソコン・ワープロ操作など）	322	92.5	92.6	80.4	79.2	80.5	77.0	80.8	76.7
経理・財務に関する分野	78	74.3	56.4	38.5	53.9	39.7	43.6	44.8	42.3
IT関連分野（プログラミング、情報処理など）	64	90.6	87.5	65.7	76.6	68.7	75.0	84.4	75.0
ものづくりの技能・技術に関する分野	131	90.1	61.8	33.6	55.7	49.6	41.2	59.5	41.2
医療・看護・介護・福祉に関する分野	247	88.2	76.1	50.2	68.0	68.8	61.9	69.6	63.2
建築・建設・土木に関する分野	111	82.0	64.0	38.7	52.2	55.8	48.6	54.9	45.0
運輸に関する分野（運転免許、自動車整備など）	111	78.4	71.2	78.4	83.8	73.0	72.1	63.1	65.8
趣味・教養に関する分野	62	74.2	58.1	20.9	29.0	33.9	16.2	46.8	43.6
【委託訓練実施の有無】									
実施している	769	86.5	79.9	63.3	71.5	70.9	66.2	73.3	67.4
実施していない	919	79.5	58.3	36.9	50.2	46.5	41.1	52.2	43.9
【教育訓練給付金指定講座実施の有無】									
実施している	511	90.4	83.9	71.0	78.3	80.4	75.4	75.3	72.0
実施していない	1360	78.0	61.1	39.6	52.3	48.5	43.3	55.7	47.4
【資格取得を主目的としたコースの割合】									
実施していない	619	73.4	55.6	33.6	43.8	40.2	32.1	52.6	43.3
50%未満	462	85.9	70.3	46.1	57.0	58.4	48.1	63.0	55.2
50%以上	633	90.3	81.4	66.5	77.9	75.0	76.6	70.2	67.9

注：各項目の数字は「大体のコースについて実施している」と「半分程度のコースについて実施している」の回答割合の合計。

第4節 コース評価に関する取組み

実施している教育訓練コースの評価を行うための取組みについて各組織における実施状況をたずねたところ、半分程度以上のコースで実施している（「大体のコースについて実施している」、「半分程度のコースについて実施している」という回答が最も多かったのは、「評価結果に関する情報を分析し、コースの改善（カリキュラムや学習方法などの改善）に活かしている」（52.7%）で、以下、「受講者やスポンサーのニーズを考慮して、評価を行っている」（49.2%）、「コースを評価する仕組み（評価者、評価方法など）を持っている」（47.8%）が5割弱で続く（図表2-4-9）。

図表2-4-9 コース評価に関する取組み（単位：%）



各取組みを半分程度以上のコースで実施しているという割合について、組織の特性による異同を見てみる。株式会社などの営利法人は、いずれの取組みにおいても割合が最も高い。また、「評価結果に関する情報を分析し、コースの改善（カリキュラムや学習方法などの改善）に活かしている」という取組みを除いて、株式会社などの営利法人の次に回答割合が高いのは専修学校・各種学校である。一方、これらの組織の対極にあるのが経営者団体で、いずれの取組みについても回答の割合が最も低い（図表2-4-10）。

図表 2-4-10 コース評価に関する取組み：回答組織の特性による異同（単位：％）

	n	コースを評価する仕組み（評価者、評価方法など）を持っている	コースにおける学習環境が受講者に与える影響を評価している	受講者やスポンサーのニーズを考慮して、評価を行っている	コースの評価に用いる情報について、収集プロセスを明確にしている	評価結果に関する情報を分析し、コースの改善（カリキュラムや学習方法などの改善）に活かしている	コースを評価する仕組みを受講者やスポンサーに伝えている。	評価した結果（評価結果、改善すべき点等）を受講者やスポンサーに伝えている
合計	1893	47.8	40.5	49.2	41.0	52.6	38.8	37.7
【組織形態】								
株式会社などの営利法人	633	68.2	62.1	71.1	60.0	73.5	60.3	62.4
財団法人・社団法人	318	39.3	26.7	40.6	33.6	45.0	26.4	22.0
職業訓練法人	136	34.6	31.6	33.8	27.2	35.3	27.9	25.0
経営者団体	264	17.0	13.3	21.6	14.0	22.0	12.5	10.6
専修学校・各種学校	224	54.5	47.8	52.7	43.8	57.6	42.0	42.9
大学	150	35.3	22.0	32.0	27.3	42.0	22.7	18.7
短期大学	45	35.6	26.7	35.6	31.1	42.2	31.1	24.4
高等専門学校	31	51.6	32.3	45.2	41.9	58.1	32.3	32.3
【教職員数】								
9名以下	529	48.6	42.5	52.6	42.5	53.9	41.2	38.6
10～29名	605	47.4	41.3	48.8	41.2	51.9	38.8	39.8
30～99名	321	53.9	44.9	56.1	45.8	56.4	42.7	40.2
100名以上	239	41.8	30.1	37.2	31.8	47.7	28.0	25.1
【平成20年度に実施したコース数】								
9コース以下	206	46.6	40.8	46.1	41.3	50.0	42.2	42.2
10～29コース	138	50.7	43.5	49.3	39.1	51.4	47.8	48.6
30～49コース	131	46.6	39.7	51.1	40.5	56.5	42.0	42.7
50～99コース	221	57.5	50.2	59.3	46.6	57.0	46.2	51.6
100～299コース	384	52.1	45.3	56.8	47.1	59.6	41.7	41.4
300～499コース	148	45.3	41.9	46.6	41.9	52.7	39.9	32.4
500～999コース	184	40.8	30.4	39.7	37.0	46.7	32.1	26.6
1000コース以上	298	45.3	36.2	47.3	38.6	53.4	29.9	27.2
【最も延べコース数の多い分野】								
マネジメントに関する分野	152	34.9	27.6	42.1	28.9	40.1	27.6	25.0
語学に関する分野	55	60.0	47.3	58.2	61.8	65.5	56.4	56.4
OAに関する分野（パソコン・ワープロ操作など）	322	65.2	61.8	69.9	58.1	72.0	55.6	56.8
経理・財務に関する分野	78	32.1	33.3	41.0	33.3	38.5	26.9	26.9
IT関連分野（プログラミング、情報処理など）	64	57.8	48.4	60.9	56.3	70.3	51.6	46.9
ものづくりの技能・技術に関する分野	131	42.0	26.0	38.9	29.0	48.9	29.0	27.5
医療・看護・介護・福祉に関する分野	247	57.5	49.8	53.8	49.4	61.1	45.7	41.7
建築・建設・土木に関する分野	111	48.6	42.3	45.9	37.8	46.8	34.2	29.7
運輸に関する分野（運転免許、自動車整備など）	111	54.1	46.8	55.0	41.4	55.0	46.8	58.6
趣味・教養に関する分野	62	30.6	24.2	27.4	25.8	37.1	21.0	16.1
【委託訓練実施の有無】								
実施している	769	59.7	53.7	61.2	52.0	65.7	49.2	48.4
実施していない	919	39.3	31.3	41.1	33.0	44.1	30.7	29.3
【教育訓練給付金指定講座実施の有無】								
実施している	511	65.8	57.9	64.0	58.3	69.1	54.8	52.4
実施していない	1360	41.5	34.3	44.0	34.7	46.9	33.0	32.4
【資格取得を主目的としたコースの割合】								
実施していない	619	37.2	29.9	42.0	30.0	44.9	30.0	28.6
50%未満	462	48.5	39.4	51.7	43.9	53.7	38.3	33.8
50%以上	633	60.3	54.3	59.2	51.8	63.3	49.9	51.0

注：各項目の数字は「大体のコースについて実施している」と「半分程度のコースについて実施している」の回答割合の合計。

最も延べコース数の多い分野別にみると、OAに関する分野、語学に関する分野、ITに関する分野を主要コースとする組織は、総じて回答の割合が高い。逆に、マネジメントに関する分野や教養・趣味に関する分野のコースを主に実施している組織では、多くの取組みについて回答の割合が目立って低い。委託訓練及び教育訓練給付制度指定講座の実施の有無でみると、いずれも実施している組織の方が実施していない組織よりもすべての取組みにおいて

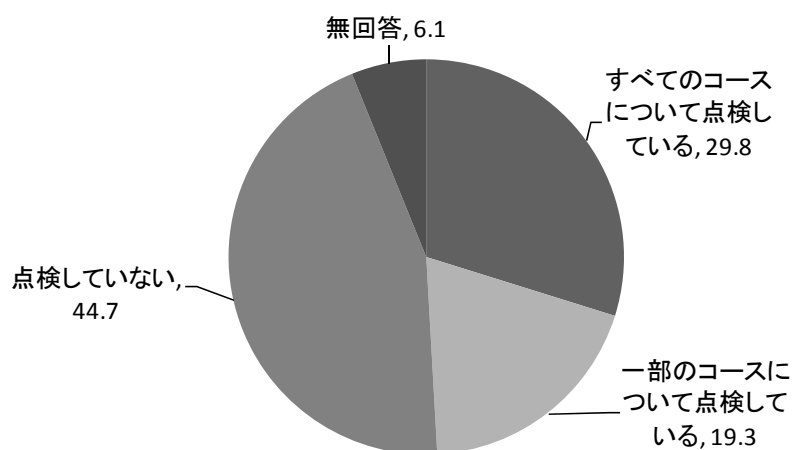
20ポイント程割合が高い。またすべての取組みにおいて、資格取得を主目的としたコースの割合が高くなるに従って回答割合が高くなる傾向にある（図表2-4-10）。

第5節 コースの運営に関する諸業務の点検

1. コースの運営に関する諸業務の点検

社会人を対象とした教育関連事業において実施しているコースの改善を行うために、コース担当者以外の組織の職員が、コースの運営に関わる諸業務について点検を行ってあるかどうかという質問に対しては、29.8%が「すべてのコースについて点検している」と回答しており、「一部のコースについて点検している」（19.3%）と回答した組織を含めると、約5割の組織ではコース改善に向けた業務の点検を実施している（図表2-4-11）。

図表2-4-11 コースの運営に関する諸業務の点検（単位：%）



組織形態別にみると、「すべてのコースについて点検している」と回答した組織の割合は、株式会社などの営利法人が42.8%で最も高い。以下、専修学校・各種学校（36.2%）、高等専門学校（29.0%）が続く。株式会社などの営利法人は「一部のコースについて点検している」（25.1%）と回答した組織を含めると7割弱がコース改善に向けた業務の点検を実施している。同様に、職業訓練法人、専修学校・各種学校も5割程度の組織で業務の点検を実施している。一方、短期大学で点検を実施しているのは2割弱、経営者団体では3割弱と他組織に比べ低い割合となっている（図表2-4-12）。

図表 2-4-12 コースの運営に関する諸業務の点検：
回答組織の特性による異同（単位：％）

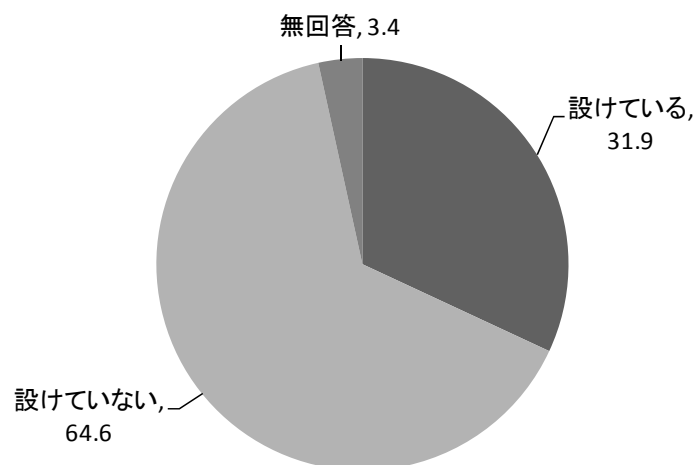
	n	すべてのコースについて点検している	一部のコースについて点検している	点検していない	無回答
合計	1893	29.8	19.3	44.7	6.1
【組織形態】					
株式会社などの営利法人	633	42.8	25.1	26.9	5.2
財団法人・社団法人	318	25.8	19.5	50.3	4.4
職業訓練法人	136	25.0	25.7	39.0	10.3
経営者団体	264	14.0	14.0	64.8	7.2
専修学校・各種学校	224	36.2	12.5	43.8	7.6
大学	150	17.3	15.3	64.0	3.3
短期大学	45	6.7	11.1	73.3	8.9
高等専門学校	31	29.0	6.5	61.3	3.2
【教職員数】					
9名以下	529	29.9	20.4	44.0	5.7
10～29名	605	33.1	18.8	42.1	6.0
30～99名	321	30.5	18.7	44.5	6.2
100名以上	239	22.2	16.3	56.5	5.0
【平成20年度に実施したコース数】					
9コース以下	206	28.2	12.6	48.5	10.7
10～29コース	138	31.2	14.5	47.8	6.5
30～49コース	131	29.8	14.5	50.4	5.3
50～99コース	221	38.0	19.0	38.5	4.5
100～299コース	384	28.4	20.8	47.9	2.9
300～499コース	148	31.1	23.0	41.9	4.1
500～999コース	184	25.5	22.8	49.5	2.2
1000コース以上	298	32.2	23.8	39.9	4.0
【最も延べコース数の多い分野】					
マネジメントに関する分野	152	19.1	21.1	57.9	2.0
語学に関する分野	55	30.9	21.8	34.5	12.7
OAIに関する分野(パソコン・ワープロ操作など)	322	40.1	25.8	32.0	2.2
経理・財務に関する分野	78	32.1	19.2	42.3	6.4
IT関連分野(プログラミング、情報処理など)	64	42.2	14.1	43.8	0.0
ものづくりの技能・技術に関する分野	131	27.5	19.1	48.9	4.6
医療・看護・介護・福祉に関する分野	247	30.0	16.2	48.2	5.7
建築・建設・土木に関する分野	111	35.1	17.1	42.3	5.4
運輸に関する分野(運転免許、自動車整備など)	111	39.6	24.3	32.4	3.6
趣味・教養に関する分野	62	16.1	14.5	67.7	1.6
【委託訓練実施の有無】					
実施している	769	36.4	23.5	36.4	3.6
実施していない	919	25.9	17.0	52.0	5.1
【教育訓練給付金指定講座実施の有無】					
実施している	511	41.1	22.1	30.5	6.3
実施していない	1360	26.0	18.3	50.4	5.4
【資格取得を主目的としたコースの割合】					
実施していない	619	24.7	15.5	54.6	5.2
50%未満	462	29.7	26.4	39.6	4.3
50%以上	633	37.1	19.4	39.3	4.1

最も延べコース数の多い分野別にみると、IT 関連分野、OA に関する分野、運輸に関する分野を主要コースとする組織では、「すべてのコースについて点検している」割合が高く、逆に、教養・趣味に関する分野やマネジメントに関する分野を主要コースとする組織では低くなっている。委託訓練及び教育訓練給付制度指定講座の実施の有無でみると、いずれも実施している組織の方が実施していない組織よりも「すべてのコースについて点検している」割合が 10～15 ポイント高くなっている。また、資格取得を主目的としたコースの割合が多くなるに従って、「すべてのコースについて点検している」組織の割合が高くなる（図表 2-4-12）。

2. 点検のための規定

コースの運営に関わる諸業務の点検をしている（「すべてのコースについて点検している」、「一部のコースについて点検している」と回答した組織の中で、点検のための規定を設けている組織は約 3 割であった（図表 2-4-13）。

図表 2-4-13 コース点検のための規定の有無（単位：％）



注：運営に関わる諸業務を「すべてのコースについて点検している」または「一部のコースについて点検している」と答えた 930 組織の回答を集計。

組織形態別にみると、株式会社などの営利法人では「規定を設けている」組織の割合が 40.7% と高く、逆に、経営者団体では 13.5% と低い割合となっている。最も延べコース数の多い分野別にみると、運輸に関する分野や語学に関する分野を中心に教育関連事業・活動を行っている組織では「規定を設けている」割合が高く、逆に、経理・財務に関する分野が中心の組織では低くなっている。委託訓練及び教育訓練給付制度指定講座の実施の有無でみると、いずれも実施している組織の方が実施していない組織よりも「規定を設けている」割合が 7～19 ポイント高い。また、資格取得を主目的としたコースの割合が高くなるに従って、「規定を設けている」組織の割合が高くなる（図表 2-4-14）。

図表 2-4-14 点検のための規定：回答組織の特性による異同（単位：％）

	n	設けている	設けていない	無回答
合計	930	31.9	64.6	3.4
【組織形態】				
株式会社などの営利法人	430	40.7	55.8	3.5
財団法人・社団法人	144	25.7	72.2	2.1
職業訓練法人	69	24.6	72.5	2.9
経営者団体	74	13.5	82.4	4.1
専修学校・各種学校	109	27.5	67.0	5.5
大学	49	28.6	69.4	2.0
【教職員数】				
9名以下	266	32.7	64.3	3.0
10～29名	314	33.4	63.1	3.5
30～99名	158	32.3	62.7	5.1
100名以上	92	28.3	68.5	3.3
【平成20年度に実施したコース数】				
9コース以下	84	33.3	63.1	3.6
10～29コース	63	38.1	61.9	0.0
30～49コース	58	31.0	62.1	6.9
50～99コース	126	35.7	63.5	0.8
100～299コース	189	25.9	68.8	5.3
300～499コース	80	33.8	65.0	1.3
500～999コース	89	37.1	59.6	3.4
1000コース以上	167	29.9	67.7	2.4
【最も延べコース数の多い分野】				
マネジメントに関する分野	61	27.9	68.9	3.3
語学に関する分野	29	41.4	51.7	6.9
OAIに関する分野(パソコン・ワープロ操作など)	212	33.0	63.2	3.8
経理・財務に関する分野	40	22.5	77.5	0.0
IT関連分野(プログラミング、情報処理など)	36	38.9	52.8	8.3
ものづくりの技能・技術に関する分野	61	26.2	72.1	1.6
医療・看護・介護・福祉に関する分野	114	24.6	72.8	2.6
建築・建設・土木に関する分野	58	39.7	56.9	3.4
運輸に関する分野(運転免許、自動車整備など)	71	54.9	42.3	2.8
【委託訓練実施の有無】				
実施している	461	35.1	61.4	3.5
実施していない	394	28.7	67.3	4.1
【教育訓練給付金指定講座実施の有無】				
実施している	323	44.3	51.4	4.3
実施していない	602	25.2	71.8	3.0
【資格取得を主目的としたコースの割合】				
実施していない	249	23.7	73.9	2.4
50%未満	259	32.4	64.9	2.7
50%以上	358	38.3	58.7	3.1

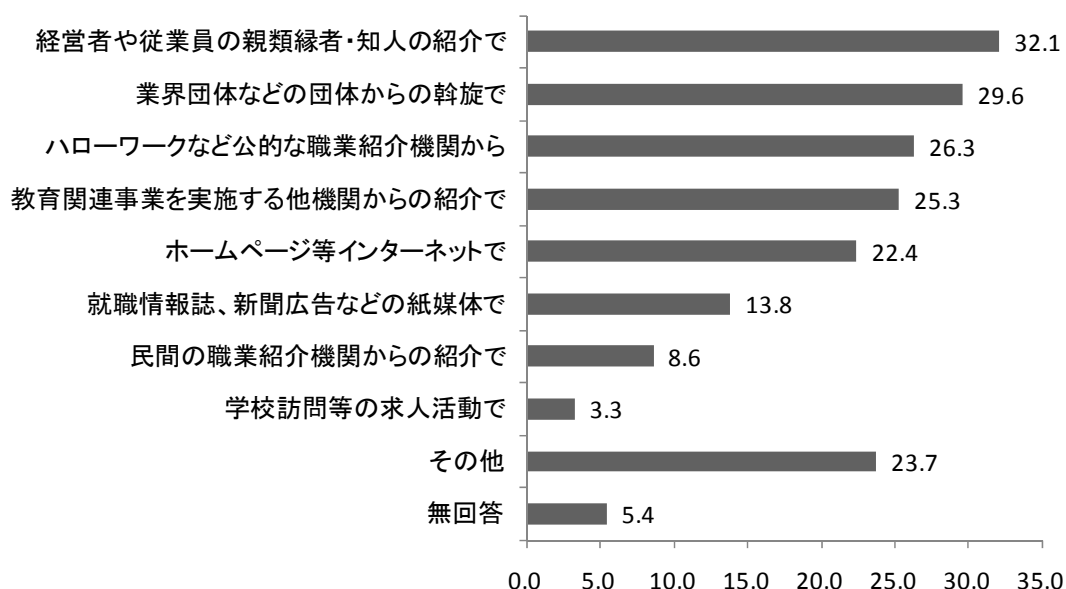
注：運営に関わる諸業務を「すべてのコースについて点検している」または「一部のコースについて点検している」と答えた 930 組織の回答を集計。

第6節 教員・講師・インストラクターの確保と管理

1. 教員・講師・インストラクターの確保

社会人を対象とした教育関連事業・活動を実施している組織のうち、大学、短期大学、高等専門学校を除く組織に、社会人向けのコースを担当する教員・講師・インストラクターをどのように確保しているかをたずねた。確保の方法として最も回答が多かったのは、「経営者や従業員の親類縁者・知人の紹介で」（32.2%）であり、以下回答の多い順に「業界団体などの団体からの斡旋で」（29.5%）、「ハローワークなど公的な職業紹介機関から」（26.4%）、「教育関連事業を実施する他機関からの紹介で」（25.2%）、「ホームページ等インターネットで」（22.4%）と続いている。

図表2-4-15 教員・講師・インストラクターの確保の方法（複数回答、単位：%）



注：社会人を対象とした教育関連事業・活動を実施している組織のうち、大学、短期大学、高等専門学校を除く 1663 組織の回答を集計。

株式会社などの営利法人は「ホームページ等インターネットで」、「ハローワークなど公的な職業紹介機関から」といった手段により確保しているという回答の割合が高い。「ハローワークなど公的な職業紹介機関から」は、専修学校・各種学校でも他の組織に比べて活用される傾向にある。一方、経営者団体は「教育関連事業を実施する他機関からの紹介で」、「業界団体などの団体からの斡旋で」、「民間の職業紹介機関から」確保しているという回答の割合が高い。「業界団体などの団体からの斡旋で」は財団法人・社団法人や職業訓練法人も確保にあたって活用しているというところが半数程度あり、株式会社などの営利法人、専修学校・各種学校で回答の割合がさほど高くないのとは対照的である（図表2-4-16）。

教職員数がより多い大規模な組織ほど、教員・講師・インストラクターの確保にインター

ネットを使う傾向が強くなり、逆に公的な職業紹介機関は教職員数がより少ない組織で、回答の割合が高まる。「業界団体などの団体からの斡旋で」は、年間300コース以上実施している組織で活用割合が高くなっている（図表2-4-16）。

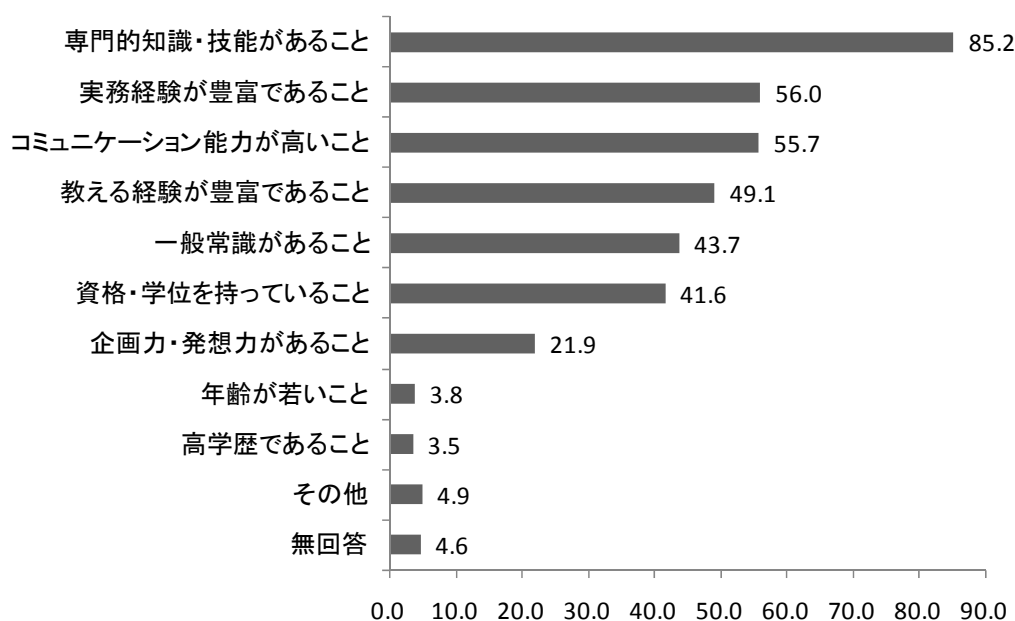
最もコースの多い分野別に集計すると、語学に関する分野を主要コースとする組織では、インターネットや紙媒体を活用する組織の割合が他組織よりも目立って高い。一方、マネジメントに関する分野を主要コースとする組織は、「教育関連事業を実施する他機関からの紹介で」、「業界団体などの団体からの斡旋で」確保している組織が相対的に高い比重を占めている。ものづくりの技能・技術に関する分野や、建築・建設・土木に関する分野を主に実施している組織も、業界団体などの団体からの斡旋を活用する傾向が強い。公的な職業紹介機関からの紹介は、OAに関する分野や運輸に関する分野のコースを主に行っている組織で比較的良好活用されている。「民間の職業紹介機関から」は経理・財務に関する分野を主要コースとする組織で、他組織よりも回答割合が高くなっている（図表2-4-16）。

図表2-4-16 教員・講師・インストラクターの確保の方法：
回答組織の特性による異同（複数回答、単位：％）

	n	ホームページ等インターネットで	就職情報誌、新聞広告などの紙媒体で	ハローワークなど公的な職業紹介機関から	経営者や従業員の親類縁者・知人の紹介で	学校訪問等の求人活動で	教育関連事業を実施する他機関からの紹介で	業界団体などの団体からの斡旋で	民間の職業紹介機関からの紹介で	その他	無回答
合計	1663	22.4	13.8	26.3	32.1	3.2	25.3	29.6	8.7	23.9	5.4
【組織形態】											
株式会社などの営利法人	633	32.9	22.1	42.0	37.6	5.5	17.4	7.7	7.4	22.4	5.2
財団法人・社団法人	318	16.4	5.3	11.6	22.6	1.3	29.6	48.1	3.5	33.3	3.1
職業訓練法人	136	3.7	2.2	16.2	34.6	3.7	30.1	52.2	5.1	16.2	7.4
経営者団体	264	18.9	6.1	6.4	19.3	1.5	35.2	59.1	19.3	22.3	4.9
専修学校・各種学校	224	20.5	20.1	34.4	46.9	2.2	24.6	18.3	9.8	17.9	5.8
【教職員数】											
9名以下	527	19.9	14.4	30.6	30.0	2.7	22.8	29.8	5.9	23.1	4.0
10～29名	603	22.6	14.1	25.2	35.2	3.0	29.9	29.2	11.9	22.1	5.1
30～99名	288	28.8	14.6	25.7	34.4	4.5	22.9	29.2	8.7	27.1	5.6
100名以上	53	39.6	20.8	18.9	32.1	1.9	30.2	24.5	9.4	26.4	11.3
【平成20年度に実施したコース数】											
9コース以下	186	19.9	14.0	26.3	34.4	4.8	19.4	22.6	8.1	16.1	10.2
10～29コース	126	18.3	15.9	26.2	34.9	4.0	20.6	19.8	5.6	24.6	7.1
30～49コース	115	17.4	12.2	30.4	35.7	2.6	28.7	27.0	13.0	23.5	3.5
50～99コース	204	22.1	11.3	34.3	34.8	2.5	22.5	24.5	8.8	23.0	2.9
100～299コース	328	22.0	17.1	32.6	34.5	3.0	28.4	26.8	8.8	22.0	3.0
300～499コース	132	22.7	12.9	24.2	35.6	3.0	25.8	40.9	13.6	17.4	4.5
500～999コース	153	28.8	14.4	23.5	22.9	2.6	29.4	38.6	11.1	29.4	2.0
1000コース以上	247	27.9	13.4	17.4	31.2	3.6	29.6	38.5	4.9	32.4	2.4
【最も延べコース数の多い分野】											
マネジメントに関する分野	137	27.0	12.4	5.1	27.7	2.2	37.2	44.5	16.1	21.9	1.5
語学に関する分野	44	61.4	36.4	13.6	36.4	4.5	13.6	0.0	9.1	27.3	4.5
OAに関する分野(パソコン・ワープロ操作など)	314	28.7	24.2	53.5	41.7	4.1	23.9	13.7	9.9	18.5	1.3
経理・財務に関する分野	75	33.3	12.0	21.3	29.3	2.7	32.0	25.3	20.0	14.7	5.3
IT関連分野(プログラミング、情報処理など)	59	22.0	10.2	35.6	40.7	1.7	30.5	20.3	11.9	23.7	1.7
ものづくりの技能・技術に関する分野	106	3.8	2.8	11.3	26.4	2.8	28.3	41.5	2.8	39.6	2.8
医療・看護・介護・福祉に関する分野	209	24.9	12.4	21.5	37.8	3.3	31.6	33.0	3.3	22.5	5.7
建築・建設・土木に関する分野	108	5.6	0.9	12.0	25.9	1.9	21.3	52.8	4.6	23.1	3.7
運輸に関する分野(運転免許、自動車整備など)	110	27.3	23.6	50.9	30.9	7.3	13.6	11.8	5.5	24.5	1.8
趣味・教養に関する分野	13	23.1	7.7	23.1	23.1	0.0	23.1	15.4	7.7	46.2	0.0

では教員・講師・インストラクターの確保にあたって重視している点は何か。複数回答で答えてもらったところ、9割近くが「専門的知識・技能があること」を挙げた。この項目に次いで回答が多いのが、実務経験の豊富さやコミュニケーション能力を重視しているという回答で、ともに6割弱の組織が挙げている。続いて「教える経験が豊富であること」を挙げる組織が約半数、「一般常識があること」、「資格・学位を持っていること」を挙げる組織がいずれも4割強となっている（図表2-4-17）。

図表2-4-17 教員・講師・インストラクターの確保にあたり重視している点
(複数回答、単位：%)



注：社会人を対象とした教育関連事業・活動を実施している組織のうち、大学、短期大学、高等専門学校を除く 1663 組織の回答を集計。

「一般常識があること」は株式会社などの営利法人で重視する組織が6割を超える。実務経験の豊富さは財団法人・社団法人や職業訓練法人で重視している組織の割合が高く、資格・学位の保持は専修学校・各種学校と職業訓練法人で重視する傾向が強い。「コミュニケーション能力が高いこと」を重視するという回答の割合は、株式会社などの営利法人と専修学校・各種学校で他組織よりも高くなっている。教職員数別の集計をみると、10名以上の組織では実務経験や教える経験の豊富さを挙げる組織の割合が、9名以下の組織に比べて高い。また、平成20年度に1000コース以上実施した組織でも、実務経験や教える経験の豊富さを重視する割合が高いのが目につく（図表2-4-18）。

語学に関する分野を主要コースとする組織は、「一般常識があること」、「高学歴であること」、「教える経験が豊富であること」を重要視するという割合が、集計した分野の中では最も高く、資格・学位の保持を挙げる割合も医療・看護・介護・福祉に関する分野を主要コースと

する組織に次ぐ。教員・講師・インストラクターの確保において、他組織よりも多くの点を判断材料とする傾向のあることがうかがえる。「一般常識があること」はOAに関する分野や運輸に関する分野を主要コースとしている組織でも、また、「教える経験が豊富であること」はマネジメントに関する分野を主要コースとしている組織でも比較的割合が高い。「コミュニケーション能力が高いこと」は、OAに関する分野、IT関連分野を主要コースとする分野での指摘率の高さが目立つ。「実務経験が豊富であること」は、ものづくりの技能・技術に関する分野、医療・看護・介護・福祉に関する分野、建築・建設・土木に関する分野を主要コースとする組織での割合が比較的高い（図表2-4-18）。

図表2-4-18 教員・講師・インストラクターの確保にあたり重視している点：
回答組織の特性による異同（複数回答、単位：％）

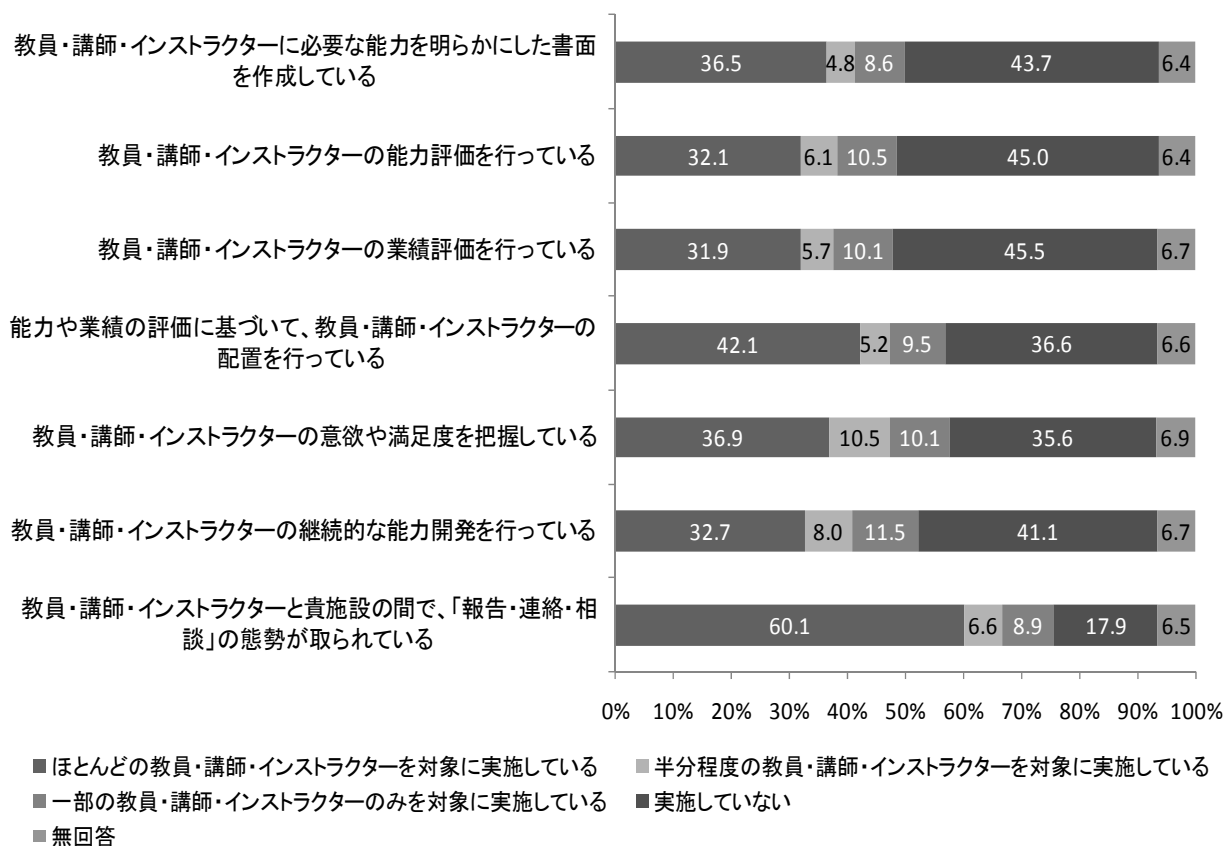
	n	専門的知識・技能があること	一般常識があること	高学歴であること	年齢が若いこと	資格・学位を持っていること	企画力・発想力があること	実務経験が豊富であること	教える経験が豊富であること	コミュニケーション能力が高いこと	その他	無回答
合計	1663	85.2	43.7	3.5	3.8	41.6	21.9	56.0	49.1	55.7	4.9	4.6
【組織形態】												
株式会社などの営利法人	633	80.7	62.9	5.1	6.0	42.3	22.9	44.5	39.2	70.9	6.0	5.1
財団法人・社団法人	318	92.5	25.8	2.5	0.9	39.9	19.8	68.9	53.8	38.1	4.1	2.5
職業訓練法人	136	89.0	39.0	4.4	5.1	52.9	13.2	67.6	52.9	42.6	1.5	5.1
経営者団体	264	84.5	19.7	1.1	1.9	21.2	32.2	59.1	59.1	41.7	4.2	4.5
専修学校・各種学校	224	87.9	48.7	2.7	3.6	57.1	12.5	57.1	54.0	65.2	5.8	4.5
【教職員数】												
9名以下	527	86.9	45.9	4.2	2.7	41.0	21.4	48.8	44.0	56.0	5.7	3.8
10～29名	603	85.1	42.3	3.8	5.0	42.6	22.2	60.5	52.7	57.2	4.1	4.8
30～99名	288	84.7	46.5	2.4	3.8	43.4	21.5	60.1	54.9	59.0	5.2	4.9
100名以上	53	88.7	34.0	7.5	3.8	45.3	15.1	60.4	54.7	52.8	3.8	5.7
【平成20年度に実施したコース数】												
9コース以下	186	80.6	46.8	8.1	4.3	45.7	19.4	55.4	45.2	47.8	1.6	7.5
10～29コース	126	84.1	54.8	1.6	4.0	42.1	17.5	50.0	42.9	57.9	4.8	5.6
30～49コース	115	88.7	41.7	4.3	5.2	42.6	14.8	52.2	50.4	56.5	4.3	5.2
50～99コース	204	83.3	47.5	1.5	4.9	44.6	20.1	53.9	46.6	59.3	4.9	2.9
100～299コース	328	87.5	49.1	2.4	2.7	42.7	25.0	54.6	47.6	64.6	6.1	2.4
300～499コース	132	87.9	40.2	6.1	3.8	36.4	30.3	60.6	50.0	53.8	2.3	2.3
500～999コース	153	88.2	40.5	3.3	2.6	41.2	20.9	58.2	52.9	54.2	5.9	3.3
1000コース以上	247	89.5	38.9	3.2	4.5	42.1	23.1	67.2	58.7	57.1	5.7	1.6
【最も延べコース数の多い分野】												
マネジメントに関する分野	137	88.3	27.0	5.1	3.6	22.6	30.7	62.0	59.1	51.8	5.8	1.5
語学に関する分野	44	95.5	72.7	36.4	2.3	59.1	18.2	47.7	70.5	77.3	11.4	0.0
OAに関する分野(パソコン・ワープロ操作など)	314	87.3	67.5	2.9	3.2	47.5	26.1	47.5	45.2	81.5	5.4	1.3
経理・財務に関する分野	75	81.3	33.3	0.0	1.3	32.0	22.7	41.3	53.3	57.3	9.3	5.3
IT関連分野(プログラミング、情報処理など)	59	81.4	50.8	1.7	1.7	32.2	23.7	61.0	44.1	72.9	5.1	3.4
ものづくりの技能・技術に関する分野	106	90.6	26.4	0.0	4.7	29.2	14.2	67.0	48.1	33.0	3.8	5.7
医療・看護・介護・福祉に関する分野	209	92.3	42.6	3.8	1.0	63.2	15.3	70.3	57.4	48.8	4.8	3.3
建築・建設・土木に関する分野	108	90.7	32.4	0.9	0.9	50.9	13.9	67.6	53.7	36.1	3.7	0.0
運輸に関する分野(運転免許、自動車整備など)	110	68.2	60.0	0.9	17.3	38.2	17.3	29.1	20.9	55.5	2.7	5.5
趣味・教養に関する分野	13	100.0	69.2	0.0	0.0	38.5	53.8	53.8	46.2	69.2	0.0	0.0

2. 教員・講師・インストラクターの管理

社会人向けのコースを担当する教員・講師・インストラクターの管理の状況について、大学・短大・高専も含めてたずねてみた。調査票で挙げた項目のうち、「ほとんどの教員・講師・インストラクターを対象に実施している」という回答が最も多かったのは、「教員・講師・インストラクターと貴施設の間で、「報告・連絡・相談」の態勢が取られている」（「ほとんどの

教員・講師・インストラクターを対象に実施している」という組織の割合：60.1%）で、次に多いのが「能力や業績の評価に基づいて、教員・講師・インストラクターの配置を行っている」（同・42.1%）である。その他の項目については、「ほとんどの教員・講師・インストラクターを対象に実施している」と答えた組織の割合がいずれも3分の1前後であった（図表2-4-19）。

図表2-4-19 教員・講師・インストラクターの管理（単位：%）



教員・講師・インストラクターの管理に関わる各取組みについて、「ほとんど」または「半数以上の」教員・講師・インストラクターを対象に実施している割合を、クロス集計にまとめた。いずれの項目についても、半数以上の教員・講師・インストラクターについて実施しているという回答の割合が高いのは株式会社などの営利法人で、次いで専修学校・各種学校での割合が高くなっている。反面、経営者団体はいずれの取組みについても割合が最も低く、大学や短期大学も「教員・講師・インストラクターと貴施設の間で、「報告・連絡・相談」の態勢が取られている」以外の項目については取組みが低調である。教職員数別に集計してみたところ、100名以上の組織で「教員・講師・インストラクターの意欲や満足度を把握している」、「教員・講師・インストラクターの継続的な能力開発を行っている」といった取組みを半数以上の教員・講師・インストラクターを対象に実施しているという割合がやや低くな

っている。半数以上の教員・講師・インストラクターを対象に、意欲・満足度の把握や継続的な能力開発に取り組む組織の割合は、平成20年度に実施したコース数別に集計してみても、より大規模な組織が多いと見られる300以上のコースを実施している組織で低くなっている（図表2-4-20）。

図表2-4-20 教員・講師・インストラクターの管理：
回答組織の特性による異同（単位：％）

	n	教員・講師・インストラクターに必要な能力を明らかにした書面を作成している	教員・講師・インストラクターの能力評価を行っている	教員・講師・インストラクターの業績評価を行っている	能力や業績の評価に基づいて、教員・講師・インストラクターの配置を行っている	教員・講師・インストラクターの意欲や満足度を把握している	教員・講師・インストラクターの継続的な能力開発を行っている	教員・講師・インストラクターと施設との間で、「報告・連絡・相談」の態勢が取られている
合計	1893	41.3	38.1	37.6	47.3	47.4	40.7	66.7
【組織形態】								
株式会社などの営利法人	633	60.8	62.7	59.2	74.1	70.3	70.9	85.6
財団法人・社団法人	318	32.1	25.2	21.1	28.6	33.3	18.9	55.7
職業訓練法人	136	36.8	15.4	22.8	36.0	46.3	27.9	68.4
経営者団体	264	14.8	11.0	9.8	16.3	15.5	6.1	28.0
専修学校・各種学校	224	54.5	46.4	47.3	58.9	59.4	51.8	80.4
大学	150	20.0	22.7	30.0	24.7	26.0	24.7	62.0
短期大学	45	22.2	24.4	28.9	40.0	31.1	33.3	62.2
高等専門学校	31	16.1	35.5	54.8	41.9	38.7	41.9	61.3
【教職員数】								
9名以下	529	44.2	38.4	37.1	48.4	51.6	44.8	67.9
10～29名	605	44.6	37.5	36.2	49.3	50.6	40.3	67.1
30～99名	321	45.5	44.9	43.9	55.8	48.9	45.2	71.3
100名以上	239	25.9	31.8	37.2	32.6	31.8	31.4	64.0
【平成20年度に実施したコース数】								
9コース以下	206	40.8	39.8	41.7	48.5	49.5	45.6	67.5
10～29コース	138	40.6	40.6	37.0	60.1	54.3	50.7	75.4
30～49コース	131	45.0	40.5	42.0	51.1	51.1	42.0	69.5
50～99コース	221	46.6	40.3	41.2	54.3	53.8	48.9	71.5
100～299コース	384	45.3	41.7	41.1	52.6	49.7	46.4	70.3
300～499コース	148	43.9	35.8	36.5	44.6	45.9	35.8	60.1
500～999コース	184	34.8	31.5	35.3	39.1	42.9	28.8	63.0
1000コース以上	298	38.3	38.6	34.2	39.3	41.6	34.2	67.1
【最も延べコース数の多い分野】								
マネジメントに関する分野	152	27.6	28.3	25.7	32.2	31.6	23.7	46.1
語学に関する分野	55	50.9	60.0	49.1	67.3	74.5	41.8	78.2
OAに関する分野（パソコン・ワープロ操作など）	322	60.2	58.1	56.5	71.1	73.3	68.0	87.6
経理・財務に関する分野	78	26.9	25.6	30.8	37.2	37.2	32.1	53.8
IT関連分野（プログラミング、情報処理など）	64	48.4	45.3	39.1	56.3	48.4	50.0	76.6
ものづくりの技能・技術に関する分野	131	24.4	27.5	31.3	40.5	45.0	28.2	62.6
医療・看護・介護・福祉に関する分野	247	47.8	34.4	34.4	46.6	42.1	36.4	74.9
建築・建設・土木に関する分野	111	33.3	29.7	29.7	44.1	43.2	35.1	63.1
運輸に関する分野（運転免許、自動車整備など）	111	61.3	56.8	61.3	70.3	58.6	71.2	77.5
趣味・教養に関する分野	62	21.0	24.2	27.4	30.6	29.0	27.4	67.7
【委託訓練実施の有無】								
実施している	769	53.4	48.2	48.0	58.8	58.8	53.3	77.1
実施していない	919	32.5	30.6	29.6	39.2	38.7	31.2	59.7
【教育訓練給付金指定講座実施の有無】								
実施している	511	60.3	55.4	51.9	65.0	66.3	58.9	84.9
実施していない	1360	34.4	31.9	32.6	41.2	40.7	34.3	60.4
【資格取得を主目的としたコースの割合】								
実施していない	619	25.2	27.8	28.8	34.9	35.4	30.0	55.3
50%未満	462	41.6	38.5	37.9	46.8	50.2	38.7	68.8
50%以上	633	58.6	47.9	47.2	61.8	59.6	54.8	80.3

注：各項目の数字は「ほとんどの教員・講師・インストラクターを対象に実施している」と「半分程度の教員・講師・インストラクターを対象に実施している」の回答割合の合計。

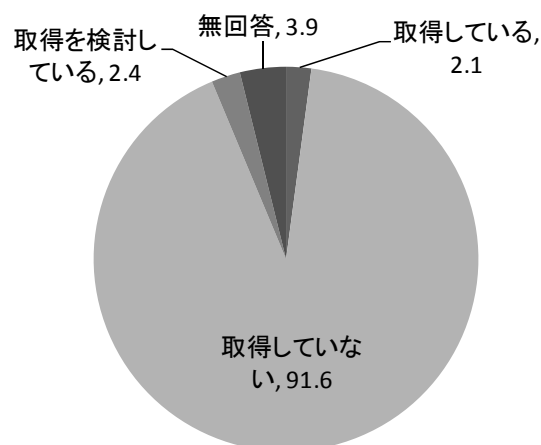
最も延べコース数の多い分野との関連に目を向けると、いずれの項目についても他組織よりも取組む組織の割合が高いのは、語学に関する分野、OA に関する分野、運輸に関する分野を主要コースとする組織である。逆にマネジメントに関する分野や趣味・教養に関する分野を主要コースとする組織は、多くの取組みについて、半数以上の教員・講師・インストラクターを対象に実施している組織の割合が目立って低くなっている（図表 2-4-20）。

国や地方自治体からの委託訓練を実施している組織とそうでない組織を比べると、いずれの項目についても前者のほうが取組む組織の割合が高く、しかも委託訓練の実施の有無により、取組む組織の割合にかなりの開きがある。また、教育訓練給付金指定講座実施の有無別の集計においても同様の傾向が認められ、いずれの項目も実施している組織のほうが取組んでいるという回答の割合がかなり高い。さらに、すべての項目について、資格取得を主目的としたコースの割合がより高いグループほど、半数以上の教員・講師・インストラクターを対象に取組む割合がより高くなるという傾向が見られる（図表 2-4-20）。

第7節 ISO9001の取得状況

社会人向けの教育関連事業・活動を実施している回答組織の中で、製品やサービスの品質に関する国際認証資格である ISO9001 を取得しているところは、2.1%とごく少ない。「取得を検討している」という組織もわずか 2.4%にとどまっている（図表 2-4-21）。

図表 2-4-21 ISO9001の取得状況（単位：%）



大学では「取得している」組織が 4.0%とやや多い。また、今後の取得を検討している組織の割合は、株式会社などの営利法人や専修・各種学校では 4%弱となっている。教職員 100 名以上の組織や、平成 20 年度に 500 コース以上を実施した組織では、「取得している」組織の割合が 3~4%台とやや高い。最も延べコース数が多い分野別にみると、趣味・教養に関す

る分野のコースが最も多いという組織で、すでに取得している組織の割合が 6.6%に達している。この結果は、ISO9001 を取得した組織の比率が比較的高い大学の比重が趣味・教養に関する分野を主要コースとする組織の中で大きいことを反映しているものと見られる。また、建築・建設・土木に関する分野のコースが最も多いという組織でも、取得率が 5%を超えている（図表 2-4-22）。

図表 2-4-22 ISO9001 の取得状況：回答組織の特性による異同（単位：％）

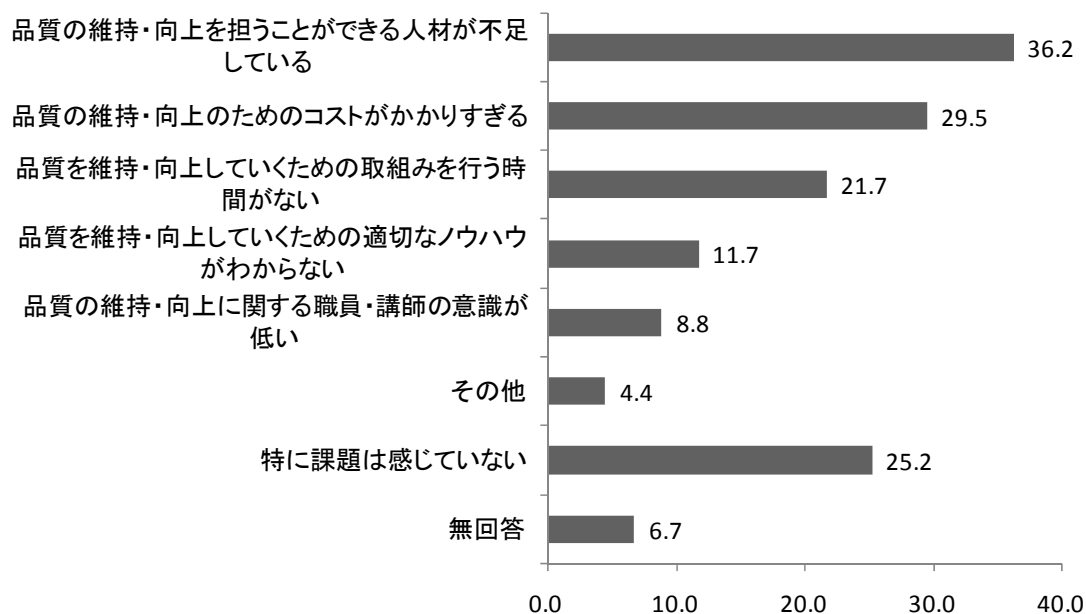
	n	取得している	取得していない	取得を検討している	無回答
合計	1893	2.1	91.6	2.4	3.9
【組織形態】					
株式会社などの営利法人	633	2.8	89.6	3.9	3.6
財団法人・社団法人	318	3.5	94.0	0.6	1.9
職業訓練法人	136	0.0	89.7	1.5	8.8
経営者団体	264	0.8	95.1	0.8	3.4
専修学校・各種学校	224	0.4	90.2	3.6	5.8
大学	150	4.0	92.0	1.3	2.7
短期大学	45	0.0	97.8	0.0	2.2
高等専門学校	31	0.0	100.0	0.0	0.0
【教職員数】					
9名以下	529	1.3	93.4	2.6	2.6
10～29名	605	2.0	91.1	2.5	4.5
30～99名	321	2.5	91.0	3.4	3.1
100名以上	239	3.8	92.1	1.3	2.9
【平成20年度に実施したコース数】					
9コース以下	206	1.9	91.3	1.9	4.9
10～29コース	138	0.7	89.1	5.1	5.1
30～49コース	131	2.3	90.8	4.6	2.3
50～99コース	221	0.9	91.4	3.6	4.1
100～299コース	384	1.6	92.7	3.1	2.6
300～499コース	148	2.7	95.3	0.0	2.0
500～999コース	184	3.3	91.8	1.1	3.8
1000コース以上	298	4.4	93.3	0.7	1.7
【最も延べコース数の多い分野】					
マネジメントに関する分野	152	2.0	96.1	0.7	1.3
語学に関する分野	55	0.0	94.5	5.5	0.0
OAIに関する分野(パソコン・ワープロ操作など)	322	1.6	92.9	4.0	1.6
経理・財務に関する分野	78	1.3	93.6	1.3	3.8
IT関連分野(プログラミング、情報処理など)	64	0.0	95.3	4.7	0.0
ものづくりの技能・技術に関する分野	131	0.8	93.9	2.3	3.1
医療・看護・介護・福祉に関する分野	247	2.4	91.5	2.8	3.2
建築・建設・土木に関する分野	111	5.4	90.1	1.8	2.7
運輸に関する分野(運転免許、自動車整備など)	111	0.0	92.8	0.0	7.2
趣味・教養に関する分野	62	6.5	88.7	3.2	1.6
【委託訓練実施の有無】					
実施している	769	2.2	91.3	3.3	3.3
実施していない	919	2.0	92.9	2.2	2.9
【教育訓練給付金指定講座実施の有無】					
実施している	511	2.3	89.8	4.3	3.5
実施していない	1360	2.0	92.9	1.8	3.4
【資格取得を主目的としたコースの割合】					
実施していない	619	2.7	91.8	2.6	2.9
50%未満	462	2.6	93.1	1.5	2.8
50%以上	633	1.4	92.7	3.5	2.4

委託訓練実施の有無や教育訓練給付金指定講座実施の有無は取得の傾向にはさほど影響を与えていないものと見られるが、今後の取得を検討する組織の割合は、委託訓練や教育訓練給付金指定講座を実施しているところのほうが実施していないところに比べてやや高い。他方、資格取得を主目的とするコースの割合による、ISO9001の取得状況や取得に関する考え方についての違いは認められない（図表2-4-22）。

第8節 コースの品質を維持・向上していく上での課題

社会人を対象とした教育関連活動・事業において実施しているコースの品質を維持・向上していく上で、回答組織が課題と感じている点はどのようなことだろうか。最も指摘が多いのは品質の維持・管理を担う人材の問題で、約4割の組織が問題と感じている。続いて指摘が多かったのが「品質の維持・向上のためのコストがかかりすぎる」（29.5%）、「品質を維持・向上していくための取組みを行う時間がない」（21.7%）であった。これら、品質の維持・管理にかかわる「ヒト・カネ・時間」の問題に比べると、「品質を維持・向上していくための適切なノウハウがわからない」（11.7%）ことを課題と感じる組織は少ない。また、約4分の1の組織は、コースの品質を維持・管理していく上で「特に課題は感じていない」と答えている（図表2-4-23）。

図表2-4-23 社会人向けコースの品質を維持・向上していく上での課題
（複数回答、単位：％）



高等専門学校は「品質を維持・向上していくための適切なノウハウがわからない」、「品質の維持・向上を担うことができる人材が不足している」、「品質を維持・向上していくための取組みを行う時間がない」と言った点を課題としている組織の割合が他組織に比べて高く、とりわけ「品質を維持・向上していくための取組みを行う時間がない」を挙げる組織は6割にも達する。「特に課題を感じていない」の回答割合は、短期大学や経営者団体で相対的に高い。教職員数や平成20年度に実施したコース数と回答割合とが明確な相関をもつ項目は見当たらない（図表2-4-24）。

最も延べコース数の多い分野別に集計してみたところ、語学に関する分野が最も多い組織は「品質の維持・向上のためのコストがかかりすぎる」の回答割合が、運輸に関する分野が最も多い組織では「品質の維持・向上に関する職員・講師の意識が低い」の回答割合が、それぞれ他分野を主要コースとする組織に比べて高い。また、委託訓練を実施している組織では実施していない組織に比べて、教育訓練給付金指定講座を実施している組織では実施していない組織に比べて、「品質の維持・向上のためのコストがかかりすぎる」と指摘する割合が高くなっている。資格取得を主目的としたコースの占める割合との関連を見ると、「品質の維持・向上を担うことができる人材が不足している」、「品質の維持・向上のためのコストがかかりすぎる」の回答割合は、資格取得を主目的としたコースの割合がより高いグループほど高くなる傾向にある（図表2-4-24）

図表 2-4-24 社会人向けコースの品質を維持・向上していく上での課題：
回答組織による異同（複数回答、単位：％）

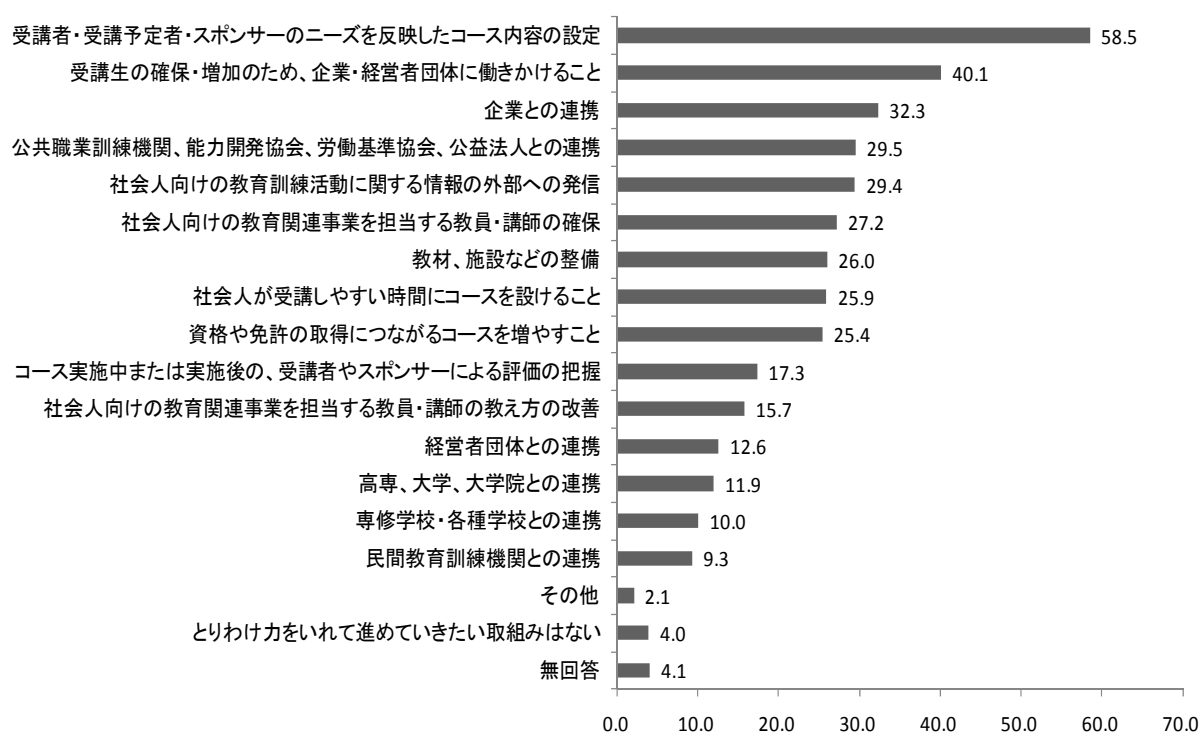
	n	品質を維持・向上していくための適切なノウハウがわからない	品質の維持・向上を担うことができない人材が不足している	品質の維持・向上のためのコストがかかりすぎる	品質の維持・向上に関する職員・講師の意識が低い	品質を維持・向上していくための取り組みを行う時間がない	その他	特に課題は感じていない	無回答
合計	1893	11.7	36.2	29.5	8.8	21.7	4.4	25.2	6.7
【組織形態】									
株式会社などの営利法人	633	9.3	36.3	38.9	11.7	21.8	2.5	21.6	4.6
財団法人・社団法人	318	12.9	39.3	20.1	4.4	18.6	5.0	30.5	6.3
職業訓練法人	136	18.4	43.4	22.8	8.1	16.9	4.4	20.6	8.1
経営者団体	264	14.4	23.5	22.3	5.7	13.3	6.4	34.8	10.6
専修学校・各種学校	224	8.9	38.8	31.3	8.9	25.9	3.1	19.2	8.5
大学	150	12.0	41.3	31.3	12.7	32.7	9.3	23.3	5.3
短期大学	45	13.3	24.4	26.7	6.7	26.7	0.0	42.2	8.9
高等専門学校	31	22.6	48.4	32.3	16.1	61.3	6.5	3.2	3.2
【教職員数】									
9名以下	529	11.2	37.6	29.9	5.7	20.6	4.7	24.6	5.5
10～29名	605	12.7	36.5	33.9	9.6	21.5	3.8	22.1	7.6
30～99名	321	10.3	33.6	26.2	12.8	20.2	3.1	29.6	4.7
100名以上	239	13.4	40.2	29.7	9.6	33.1	7.1	20.5	7.1
【平成20年度に実施したコース数】									
9コース以下	206	15.5	33.0	29.6	9.7	15.0	4.9	22.3	10.2
10～29コース	138	7.2	33.3	34.1	11.6	24.6	3.6	25.4	4.3
30～49コース	131	8.4	40.5	32.8	9.2	19.8	6.1	19.8	4.6
50～99コース	221	9.5	34.4	33.5	6.8	23.1	4.5	24.4	6.3
100～299コース	384	12.8	36.7	30.5	8.3	25.3	3.6	26.0	5.5
300～499コース	148	12.8	37.2	27.7	9.5	21.6	5.4	25.7	5.4
500～999コース	184	13.0	38.6	30.4	7.6	21.7	3.8	24.5	5.4
1000コース以上	298	12.8	42.6	26.5	11.4	24.2	4.7	26.2	3.0
【最も延べコース数の多い分野】									
マネジメントに関する分野	152	14.5	34.9	25.0	6.6	18.4	6.6	32.9	3.3
語学に関する分野	55	7.3	32.7	36.4	10.9	25.5	3.6	21.8	5.5
OAに関する分野（パソコン・ワープロ操作など）	322	10.2	42.2	39.1	6.8	22.4	4.0	17.1	2.2
経理・財務に関する分野	78	15.4	28.2	35.9	3.8	21.8	1.3	25.6	9.0
IT関連分野（プログラミング、情報処理など）	64	17.2	31.3	35.9	7.8	26.6	3.1	17.2	6.3
ものづくりの技能・技術に関する分野	131	13.7	45.0	24.4	6.1	22.1	6.1	26.0	3.8
医療・看護・介護・福祉に関する分野	247	12.1	40.1	28.3	7.7	24.3	6.1	27.1	4.5
建築・建設・土木に関する分野	111	9.9	33.3	32.4	8.1	18.9	3.6	22.5	9.9
運輸に関する分野（運転免許、自動車整備など）	111	14.4	30.6	34.2	25.2	25.2	0.9	24.3	8.1
趣味・教養に関する分野	62	8.1	41.9	24.2	16.1	29.0	4.8	29.0	4.8
【委託訓練実施の有無】									
実施している	769	10.5	41.1	35.5	9.2	25.2	4.2	20.0	4.0
実施していない	919	12.4	33.4	25.5	8.5	20.5	4.6	30.0	6.9
【教育訓練給付金指定講座実施の有無】									
実施している	511	9.0	39.3	39.9	8.0	24.7	2.7	20.9	4.1
実施していない	1360	12.9	35.4	25.9	9.1	20.7	5.1	26.9	7.1
【資格取得を主目的としたコースの割合】									
実施していない	619	11.6	33.4	24.9	8.2	21.8	6.0	29.7	6.0
50%未満	462	14.7	39.6	27.9	10.4	22.5	3.9	21.4	5.4
50%以上	633	9.6	40.1	37.0	8.1	22.7	3.0	23.9	4.9

第5章 教育関連事業・活動に関する今後の方針

第1節 今後力を入れていきたい取組み

現在、社会人を対象とした教育関連事業・活動を行っている 1893 組織に、今後事業・活動を行う中で、とりわけ力を入れて進めていきたいと考えている取組みをたずねた。最も多くの組織が力を入れたいと考えているのは、「受講者・受講予定者・スポンサーのニーズを反映したコース内容の設定」(58.5%)、2 番目に多いのが「受講生の確保・増加のため、企業・経営者団体に働きかけること」(40.1%) となっている。これらに続いて挙げる組織が多かったのは、「企業との連携」、「公共職業訓練機関、能力開発協会、労働基準協会、公益法人との連携」、「社会人向けの教育訓練活動に関する情報の外部への発信」で、回答の割合はいずれも 3 割程度である（図表 2-5-1）。

図表 2-5-1 今後とりわけ力を入れて進めたい取組み（複数回答、単位：%）



大学や短期大学では、「社会人が受講しやすい時間にコースを設けること」や「社会人向けの教育訓練活動に関する情報の外部への発信」に力を入れたいという回答の割合が他組織に比べて高い。高等専門学校も「社会人が受講しやすい時間にコースを設けること」の回答割合が比較的高い他、「受講者・受講予定者・スポンサーのニーズを反映したコース内容の設定」、「教材、施設などの整備」、「社会人向けの教育関連事業を担当する教員・講師の確保」、「企

業との連携」を挙げる組織の割合も他組織よりも高く、特に「企業との連携」の回答割合は64.5%と、回答組織全体における回答割合の約2倍に達している。また、職業訓練法人では、「資格や免許の取得につながるコースを増やすこと」、「受講生の確保・増加のため、企業・経営者団体に働きかけること」、「公共職業訓練機関、能力開発協会、労働基準協会、公益法人との連携」の回答割合が相対的に高くなっている（図表2-5-2）

「教材、施設などの整備」、「公共職業訓練機関、能力開発協会、労働基準協会、公益法人との連携」は、教職員数がより小規模なグループほど回答割合が高まる。これらの項目とは逆の傾向を示すのが「社会人向けの教育関連事業を担当する教員・講師の確保」で、教職員数がより大規模なグループほど回答割合が高くなる。平成20年度に実施したコース数別に集計してみたところ、実施したコース数が多いほど「受講者・受講予定者・スポンサーのニーズを反映したコース内容の設定」を挙げる組織の割合が高いという傾向が見られた（図表2-5-2）。

OAに関する分野のコースが最も多い組織では、「受講者・受講予定者・スポンサーのニーズを反映したコース内容の設定」や「公共職業訓練機関、能力開発協会、労働基準協会、公益法人との連携」を、今後力を入れたい取組みとして挙げる割合が高い。趣味・教養に関する分野のコースが最も多い組織でも「受講者・受講予定者・スポンサーのニーズを反映したコース内容の設定」を挙げる組織が、OAに関する分野が主要コースである組織と同様、7割に上るほか、「社会人が受講しやすい時間にコースを設けること」も力を入れたいとする組織も30%台後半と、他分野が主要コースの組織と比べて高い割合を示している。「社会人が受講しやすい時間にコースを設けること」は経理・財務分野を主要コースとする組織でも指摘率が4割と相対的に高くなっている（図表2-5-2）。

委託訓練実施の有無により回答割合に差が見られるのは、「社会人向けの教育関連事業を担当する教員・講師の確保」、「社会人向けの教育関連事業を担当する教員・講師の教え方の改善」、「公共職業訓練機関、能力開発協会、労働基準協会、公益法人との連携」の3項目で、いずれも実施している組織での回答割合が高い。また、教育訓練給付金指定講座の実施の有無により差があったのは、「公共職業訓練機関、能力開発協会、労働基準協会、公益法人との連携」と「社会人向けの教育訓練活動に関する情報の外部への発信」で、ともに実施している組織での回答割合が高くなっている。資格取得を主目的としたコースが占める割合との関連を見ていくと、「教材、施設などの整備」、「社会人向けの教育関連事業を担当する教員・講師の教え方の改善」、「資格や免許の取得につながるコースを増やすこと」、「公共職業訓練機関、能力開発協会、労働基準協会、公益法人との連携」に力を入れたいとする組織の割合は、資格取得を主目的としたコースの割合が高い組織においてほど高まる傾向が見られる（図表2-5-2）。

図表 2-5-2 今後とりわけ力を入れて進めたい取組み：
回答組織の特性による異同（複数回答、単位：%）

	n	受講者・ 受講予定 者・スポ ンサーの ニーズを 反映した コース内 容の設定	教材、施 設などの 整備	社会人向 けの教育 関連事業 を担当す る教員・ 講師の確 保	社会人向 けの教育 関連事業 を担当す る教員・ 講師の教 え方の改 善	コース実 施中また は実施後 の、受講 者やスポ ンサーに よる評価 の把握	資格や免 許の取得 につながる コースを 増やすこ と	社会人が 受講しや すい時間 にコース を設ける こと	社会人向 けの教育 訓練活動 に関する 情報の外 部への発 信	受講生の 確保・増 加のため、 企業・経 営者団体 に働きか けること
合計	1893	58.5	26.0	27.2	15.7	17.3	25.4	25.9	29.4	40.1
【組織形態】										
株式会社などの営利法人	633	60.0	32.2	26.1	22.7	20.2	28.6	21.6	33.2	41.7
財団法人・社団法人	318	59.4	28.3	32.4	6.9	16.4	18.9	22.3	25.2	42.5
職業訓練法人	136	51.5	32.4	32.4	17.6	12.5	37.5	19.9	27.9	63.2
経営者団体	264	59.8	11.0	10.2	3.4	12.5	24.2	34.5	17.8	38.3
専修学校・各種学校	224	54.0	27.7	35.7	23.2	18.3	27.7	25.4	29.5	35.3
大学	150	60.0	14.7	28.0	13.3	19.3	16.0	37.3	40.0	31.3
短期大学	45	62.2	17.8	35.6	17.8	15.6	17.8	37.8	37.8	15.6
高等専門学校	31	74.2	45.2	48.4	16.1	25.8	22.6	41.9	29.0	45.2
【教職員数】										
9名以下	529	59.4	29.3	26.1	13.6	13.8	25.5	23.3	26.3	36.9
10～29名	605	59.3	26.6	26.9	17.4	19.2	28.1	26.4	26.9	43.3
30～99名	321	59.8	25.2	30.8	18.4	20.9	24.3	25.2	35.2	42.1
100名以上	239	59.8	16.7	31.8	15.1	19.7	20.5	34.7	35.1	33.5
【平成20年度に実施したコース数】										
9コース以下	206	40.8	20.9	22.3	17.5	14.6	27.2	23.3	22.8	34.5
10～29コース	138	42.0	27.5	21.7	13.8	15.9	25.4	31.2	29.7	40.6
30～49コース	131	56.5	19.8	23.7	15.3	11.5	23.7	17.6	22.9	31.3
50～99コース	221	60.6	24.0	24.0	15.4	13.1	27.6	28.1	27.6	35.7
100～299コース	384	65.1	31.8	28.1	21.1	22.1	28.4	26.0	34.4	39.6
300～499コース	148	64.9	27.7	23.6	14.2	17.6	26.4	27.0	31.8	45.3
500～999コース	184	64.7	23.9	31.0	10.3	18.5	20.7	25.5	27.7	44.0
1000コース以上	298	67.8	31.2	38.6	16.8	21.1	25.2	31.9	38.6	48.0
【最も延べコース数の多い分野】										
マネジメントに関する分野	152	63.8	15.1	19.1	6.6	16.4	14.5	27.0	26.3	44.7
語学に関する分野	55	67.3	30.9	27.3	21.8	29.1	23.6	25.5	36.4	47.3
OAに関する分野（パソコン・ワープロ操作など）	322	70.5	42.5	32.6	20.5	19.9	34.8	22.0	34.8	41.6
経理・財務に関する分野	78	57.7	15.4	28.2	12.8	11.5	23.1	42.3	21.8	43.6
IT関連分野（プログラミング、情報処理など）	64	60.9	28.1	25.0	17.2	25.0	21.9	17.2	25.0	40.6
ものづくりの技能・技術に関する分野	131	55.7	32.1	31.3	11.5	17.6	18.3	19.8	28.2	42.7
医療・看護・介護・福祉に関する分野	247	55.9	22.3	37.2	17.8	20.6	32.0	30.4	31.6	32.4
建築・建設・土木に関する分野	111	54.1	26.1	23.4	18.0	13.5	33.3	18.0	27.9	48.6
運輸に関する分野（運転免許、自動車整備など）	111	47.7	35.1	23.4	25.2	12.6	27.9	12.6	31.5	47.7
趣味・教養に関する分野	62	69.4	21.0	33.9	9.7	16.1	19.4	37.1	37.1	35.5
【委託訓練実施の有無】										
実施している	769	62.3	31.7	33.8	22.4	20.5	29.0	24.7	30.7	39.5
実施していない	919	58.9	22.9	22.7	10.2	15.7	22.4	27.6	30.1	40.8
【教育訓練給付金指定講座実施の有無】										
実施している	511	60.3	29.9	29.2	21.9	19.0	32.3	28.4	38.9	44.6
実施していない	1360	58.2	24.6	26.4	13.5	16.8	22.8	25.4	26.0	38.5
【資格取得を主目的としたコースの割合】										
実施していない	619	57.8	18.9	20.5	9.9	15.7	14.2	27.8	26.5	34.9
50%未満	462	67.3	28.8	32.5	15.6	19.0	29.7	26.4	31.6	45.2
50%以上	633	56.7	32.5	32.2	21.6	18.8	34.8	26.1	33.2	43.1

(続き) 図表2-5-2 今後とりわけ力を入れて進めたい取組み:

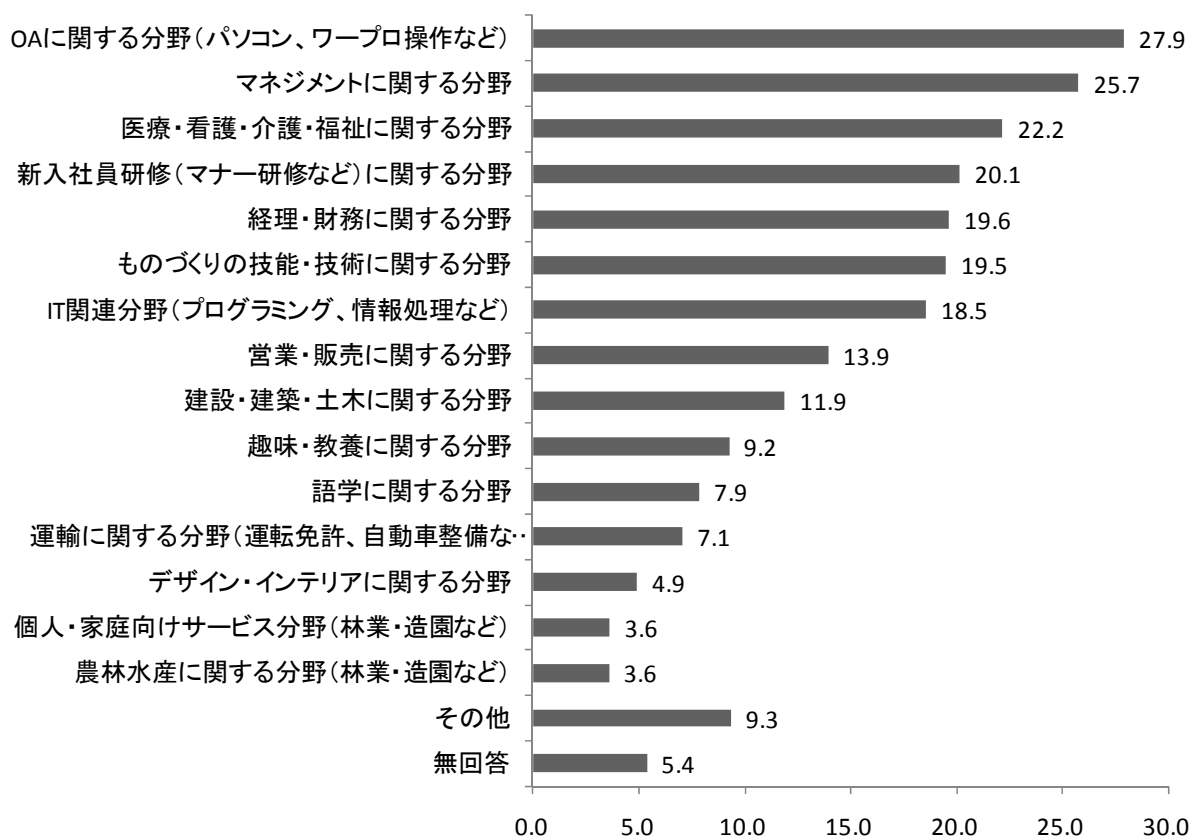
回答組織の特性による異同(複数回答、単位:%)

	n	企業との連携	経営者団体との連携	公共職業訓練機関、能力開発協会、労働基準協会、公益法人との連携	民間教育訓練機関との連携	専修学校・各種学校との連携	高専、大学、大学院との連携	その他	とりわけ力を入れて進めたい取組みはない	無回答
合計	1893	32.3	12.6	29.5	9.3	10.0	11.9	2.1	4.0	4.1
【組織形態】										
株式会社などの営利法人	633	38.2	13.3	39.5	14.7	15.5	14.4	1.7	2.8	3.0
財団法人・社団法人	318	26.4	11.3	23.0	5.7	10.4	17.3	2.8	2.8	1.9
職業訓練法人	136	32.4	17.6	40.4	8.8	5.9	2.9	0.0	2.2	5.9
経営者団体	264	31.1	15.9	19.3	6.1	4.5	7.6	2.3	5.7	5.7
専修学校・各種学校	224	31.7	10.7	35.7	8.0	11.2	8.9	0.9	4.5	5.4
大学	150	25.3	7.3	6.7	3.3	0.0	10.7	4.0	8.7	4.7
短期大学	45	11.1	4.4	17.8	2.2	4.4	11.1	2.2	2.2	6.7
高等専門学校	31	64.5	16.1	25.8	3.2	3.2	12.9	6.5	0.0	0.0
【教職員数】										
9名以下	529	32.5	13.8	35.7	12.5	10.8	11.3	1.3	1.9	3.8
10～29名	605	34.0	13.2	32.2	9.9	11.4	12.7	2.1	3.6	3.5
30～99名	321	31.2	12.8	25.5	8.1	12.1	12.8	0.0	5.3	2.8
100名以上	239	32.2	9.6	13.8	3.8	3.3	11.7	5.0	6.3	5.4
【平成20年度に実施したコース数】										
9コース以下	206	29.1	8.7	29.1	10.7	14.1	11.2	2.4	5.8	8.3
10～29コース	138	34.1	17.4	25.4	6.5	9.4	6.5	1.4	10.9	2.2
30～49コース	131	22.9	9.2	33.6	9.9	7.6	10.7	0.8	6.9	3.8
50～99コース	221	32.6	10.9	37.6	10.0	8.6	10.0	1.4	2.7	3.2
100～299コース	384	33.3	14.6	37.5	12.0	11.5	13.0	1.8	3.6	1.8
300～499コース	148	41.2	10.8	33.1	8.8	9.5	15.5	2.0	0.7	3.4
500～999コース	184	32.6	13.0	22.8	6.5	6.0	7.6	2.2	2.2	3.3
1000コース以上	298	34.2	15.4	19.5	9.1	10.4	16.4	4.0	2.7	0.3
【最も延べコース数の多い分野】										
マネジメントに関する分野	152	40.8	21.1	14.5	7.2	5.3	9.2	2.0	5.3	2.6
語学に関する分野	55	38.2	10.9	16.4	9.1	12.7	20.0	5.5	1.8	3.6
OAに関する分野(パソコン・ワープロ操作など)	322	38.5	18.3	54.0	14.6	10.6	10.2	0.9	1.6	1.6
経理・財務に関する分野	78	35.9	21.8	28.2	7.7	10.3	5.1	1.3	6.4	5.1
IT関連分野(プログラミング、情報処理など)	64	35.9	15.6	39.1	18.8	14.1	18.8	1.6	4.7	1.6
ものづくりの技能・技術に関する分野	131	35.9	5.3	25.2	6.9	5.3	15.3	1.5	5.3	1.5
医療・看護・介護・福祉に関する分野	247	17.8	8.9	29.1	7.3	14.2	14.2	2.0	4.0	2.0
建築・建設・土木に関する分野	111	20.7	10.8	35.1	6.3	8.1	10.8	0.9	3.6	0.9
運輸に関する分野(運転免許、自動車整備など)	111	36.9	6.3	20.7	6.3	17.1	11.7	0.9	5.4	4.5
趣味・教養に関する分野	62	17.7	8.1	11.3	4.8	6.5	9.7	3.2	4.8	3.2
【委託訓練実施の有無】										
実施している	769	34.1	16.3	39.0	12.1	10.7	13.5	2.0	2.5	1.7
実施していない	919	31.6	9.9	22.9	7.2	8.8	11.3	2.1	5.0	4.0
【教育訓練給付金指定講座実施の有無】										
実施している	511	34.6	12.9	37.8	12.5	13.7	15.3	1.4	2.9	2.2
実施していない	1360	31.4	12.5	26.5	8.1	8.8	10.8	2.3	4.4	4.3
【資格取得を主目的としたコースの割合】										
実施していない	619	32.5	12.4	22.1	7.4	6.8	11.5	2.4	5.0	4.4
50%未満	462	35.3	15.6	30.1	9.1	9.5	13.4	1.9	2.4	1.5
50%以上	633	31.3	10.9	37.8	11.2	13.6	12.5	0.9	3.3	2.2

第2節 今後重視していきたいコース分野

現在、社会人を対象とした教育関連事業・活動を行っている組織と、今後そうした活動を予定している組織に、今後重視していきたいコース分野を挙げてもらったところ、「OAに関する分野（パソコン、ワープロ操作など）」（27.9%）を挙げる組織が最も多かった。以下、挙げた組織の多い順に「マネジメントに関する分野」（25.7%）、「医療・看護・介護・福祉に関する分野」（22.2%）、「新入社員研修（マナー研修など）に関する分野」（20.1%）と続く（図表2-5-3）。

図表2-5-3 今後重視していきたいコース分野（複数回答、単位：%）



注：現在社会人を対象とした教育関連事業・活動を行っている組織と今後そうした事業・活動を予定している組織を合わせた2012組織の回答を集計。

株式会社など営利法人は「OAに関する分野」、専修学校・各種学校は「医療・看護・介護・福祉に関する分野」を重視していきたいという回答の割合が相対的に高い。職業訓練法人も「OAに関する分野」を挙げる組織が4割を超える他、「ものづくりの技能・技術に関する分野」や「建設・建築・土木に関する分野」の回答割合が他形態に比べて飛びぬけて高い。回答割合が相対的に高い分野が多いのは経営者団体で、「新入社員研修（マナー研修など）に関する分野」、「マネジメントに関する分野」、「経理・財務に関する分野」、「営業・販売に関する分野」

る分野」、「ものづくりの技能・技術に関する分野」の回答割合が高くなっている。大学、短期大学は他形態よりも「医療・看護・介護・福祉に関する分野」、「趣味・教養に関する分野」を重視したいと考える組織の比率が高い。高等専門学校は「ものづくりの技能・技術に関する分野」を重視したいとする組織の割合が9割を超え、「IT関連分野」や「建設・建築・土木に関する分野」の回答割合も相対的に高い点が目立つ（図表2-5-4）。

教職員数が29名以下の組織では30名以上の組織に比べて「新入社員研修（マナー研修など）に関する分野」、「OAに関する分野」、「経理・財務に関する分野」の回答割合が高い。また、平成20年度に実施したコース数がより多い組織ほど、「マネジメントに関する分野」の回答割合が増加する傾向にある（図表2-5-4）。

最も延べコース数の多い分野別に集計すると、いずれの分野を主要コースとする組織についてみても、現在の主要コースと同じ分野に回答が集中する。現在の主要コース以外の分野では、マネジメントに関する分野を主要コースとする組織であれば、「経理・財務に関する分野」や「営業・販売に関する分野」の回答割合が相対的に高く、OAに関する分野を主要コースとする組織であれば「IT関連分野」の回答割合が相対的に高いといったように、現在の主要コース分野の隣接分野が挙がる傾向にある。委託訓練を実施している組織はそうでない組織に比べて、「OAに関する分野」、「経理・財務に関する分野」、「IT関連分野」の回答割合が高く、教育訓練給付金指定講座実施の有無による違いは、「医療・看護・介護・福祉に関する分野」の回答割合において（実施している組織のほうが高い）見られる。資格取得を主目的としたコースの割合との関連に目を向けると、資格取得を主目的としたコースがない組織よりある組織のほうが「OAに関する分野」の回答割合が高い。また、資格取得を主目的としたコースが半数以上を占める組織では、「医療・看護・介護・福祉に関する分野」を重視したいという回答の割合が高い反面、「マネジメントに関する分野」の回答割合は低い（図表2-5-4）。

図表 2-5-4 今後重視していきたいコース分野：
回答組織の特性による異同（複数回答、単位：％）

	n	新入社員 研修(マ ナー研修 など)に 関する分 野	マネジメ ントに関 する分野	語学に関 する分野	OAに関 する分野 (パソコ ン、ワー プロ操作 など)	経理・財 務に関す る分野	営業・販 売に関す る分野	IT関連分 野(プロ グラミン グ、情報 処理など)	ものづく りの技 能・技術 に関する 分野	医療・看 護・介 護・福祉 に関する 分野
合計	2012	20.1	25.7	7.9	27.9	19.6	13.9	18.5	19.5	22.2
【組織形態】										
株式会社などの営利法人	673	25.9	19.6	10.4	38.3	21.7	13.5	25.7	9.4	17.2
財団法人・社団法人	327	18.7	37.0	2.8	6.1	7.3	8.0	6.4	21.7	22.0
職業訓練法人	136	19.1	16.2	2.9	43.4	14.0	5.1	15.4	47.1	15.4
経営者団体	273	32.6	57.1	3.3	31.1	38.8	39.6	17.9	33.0	5.5
専修学校・各種学校	260	10.4	5.8	5.0	32.7	21.2	8.1	20.4	12.3	38.8
大学	163	1.8	22.7	23.9	11.0	14.1	6.1	14.1	16.0	32.5
短期大学	49	0.0	4.1	8.2	8.2	4.1	6.1	4.1	2.0	40.8
高等専門学校	34	2.9	2.9	17.6	23.5	5.9	0.0	52.9	94.1	5.9
【教職員数】										
9名以下	557	22.3	25.0	5.6	39.0	22.6	12.7	22.6	16.3	19.9
10～29名	632	26.3	31.2	7.1	32.9	25.6	18.4	19.0	23.4	18.8
30～99名	353	16.4	20.7	6.2	15.6	13.3	13.6	11.0	13.6	26.3
100名以上	259	7.7	19.7	20.8	13.5	12.0	6.6	17.4	23.2	30.5
【平成20年度に実施したコース数】										
9コース以下	206	14.6	12.6	6.3	21.8	6.3	5.3	16.5	15.0	20.9
10～29コース	138	14.5	13.8	5.8	23.9	13.0	5.8	13.0	22.5	23.9
30～49コース	131	14.5	14.5	6.9	31.3	19.8	6.9	19.8	18.3	19.8
50～99コース	221	22.2	21.7	6.3	43.4	26.7	14.0	27.1	18.6	22.2
100～299コース	384	20.1	24.0	6.8	41.9	25.3	17.4	24.2	19.0	25.8
300～499コース	148	28.4	39.2	6.8	27.0	25.7	25.0	18.9	25.7	19.6
500～999コース	184	22.3	37.0	9.2	19.0	21.7	16.3	15.8	17.9	18.5
1000コース以上	298	23.5	37.9	10.7	13.4	17.1	14.4	11.4	21.8	25.2
【最も延べコース数の多い分野】										
マネジメントに関する分野	152	31.6	86.8	3.3	19.7	34.2	36.2	12.5	22.4	5.3
語学に関する分野	55	10.9	12.7	85.5	9.1	5.5	1.8	9.1	1.8	7.3
OAに関する分野(パソコン・ワープロ操作など)	322	30.7	17.7	6.8	85.1	44.4	17.4	42.5	14.3	20.2
経理・財務に関する分野	78	19.2	44.9	10.3	41.0	70.5	26.9	25.6	17.9	14.1
IT関連分野(プログラミング、情報処理など)	64	23.4	26.6	1.6	40.6	10.9	10.9	85.9	15.6	9.4
ものづくりの技能・技術に関する分野	131	9.9	23.7	3.8	7.6	5.3	5.3	6.9	93.1	2.3
医療・看護・介護・福祉に関する分野	247	13.4	14.6	3.6	7.3	3.2	1.6	4.0	2.4	91.5
建築・建設・土木に関する分野	111	9.0	16.2	1.8	14.4	11.7	3.6	11.7	23.4	4.5
運輸に関する分野(運転免許、自動車整備など)	111	13.5	9.0	0.9	5.4	0.0	6.3	0.0	0.9	0.0
趣味・教養に関する分野	62	3.2	8.1	25.8	12.9	8.1	6.5	6.5	12.9	17.7
【委託訓練実施の有無】										
実施している	769	23.5	23.8	6.0	42.3	27.3	14.4	27.3	19.0	26.4
実施していない	919	18.9	30.6	8.9	18.4	16.5	15.0	12.7	21.2	18.2
【教育訓練給付金指定講座実施の有無】										
実施している	511	20.0	19.6	11.0	32.1	20.0	10.8	18.4	13.9	31.3
実施していない	1360	20.4	28.6	6.4	26.7	20.1	15.2	18.5	21.5	18.8
【資格取得を主目的としたコースの割合】										
実施していない	619	21.0	33.1	6.9	20.8	17.3	17.3	17.9	22.0	16.3
50%未満	462	26.6	35.1	12.8	35.1	23.2	15.8	22.5	24.5	19.9
50%以上	633	16.1	14.8	4.1	32.4	22.4	9.8	18.0	14.1	31.3

(続き) 図表2-5-4 今後重視していきたいコース分野：
回答組織の特性による異同（複数回答、単位：％）

	n	建設・建築・土木に関する分野	デザイン・インテリアに関する分野	運輸に関する分野（運転免許、自動車整備など）	個人・家庭向けサービス分野（林業・造園など）	農林水産に関する分野（林業・造園など）	趣味・教養に関する分野	その他	無回答
合計	2012	11.9	4.9	7.1	3.6	3.6	9.2	9.3	5.4
【組織形態】									
株式会社などの営利法人	673	6.7	6.4	14.9	1.3	1.8	7.0	6.2	3.4
財団法人・社団法人	327	16.8	2.8	5.5	1.2	4.0	3.4	15.9	5.5
職業訓練法人	136	60.3	4.4	2.9	4.4	8.8	4.4	0.7	5.9
経営者団体	273	9.9	3.7	2.9	1.8	7.3	1.8	7.7	6.6
専修学校・各種学校	260	3.5	5.4	3.8	13.8	0.8	9.6	3.8	4.6
大学	163	3.1	4.9	0.6	2.5	3.1	37.4	28.8	9.2
短期大学	49	0.0	4.1	0.0	14.3	0.0	44.9	22.4	10.2
高等専門学校	34	29.4	8.8	0.0	0.0	5.9	11.8	2.9	0.0
【教職員数】									
9名以下	557	13.6	5.2	2.0	0.9	3.4	5.7	7.7	3.9
10～29名	632	12.2	4.7	8.5	4.4	4.1	5.4	7.9	5.2
30～99名	353	10.5	3.7	16.4	5.4	3.7	8.8	7.6	4.8
100名以上	259	6.2	4.2	1.5	5.0	1.9	30.9	17.8	7.7
【平成20年度に実施したコース数】									
9コース以下	206	14.6	4.4	10.7	5.3	1.5	6.8	4.9	8.7
10～29コース	138	13.0	3.6	6.5	5.8	3.6	2.9	7.2	6.5
30～49コース	131	12.2	7.6	3.8	5.3	3.8	4.6	6.1	4.6
50～99コース	221	10.4	6.8	6.3	4.1	5.0	7.2	6.8	3.2
100～299コース	384	9.4	5.2	4.2	3.1	2.9	11.5	7.6	3.1
300～499コース	148	12.8	4.1	4.7	1.4	6.1	8.1	11.5	4.1
500～999コース	184	11.4	2.2	6.5	1.6	1.6	11.4	12.5	3.8
1000コース以上	298	14.1	3.0	13.8	1.7	5.0	12.4	15.8	4.0
【最も延べコース数の多い分野】									
マネジメントに関する分野	152	5.3	2.6	2.0	1.3	4.6	2.6	5.3	3.9
語学に関する分野	55	1.8	1.8	1.8	0.0	1.8	12.7	9.1	7.3
OAIに関する分野（パソコン・ワープロ操作など）	322	9.9	6.2	0.9	0.6	4.0	10.2	4.3	0.9
経理・財務に関する分野	78	2.6	0.0	1.3	1.3	5.1	3.8	5.1	6.4
IT関連分野（プログラミング、情報処理など）	64	1.6	10.9	0.0	1.6	3.1	0.0	0.0	3.1
ものづくりの技能・技術に関する分野	131	17.6	1.5	0.8	2.3	1.5	2.3	6.1	1.5
医療・看護・介護・福祉に関する分野	247	0.4	2.0	0.0	2.0	1.6	6.1	3.6	4.5
建築・建設・土木に関する分野	111	89.2	10.8	4.5	0.0	8.1	4.5	2.7	5.4
運輸に関する分野（運転免許、自動車整備など）	111	1.8	0.0	86.5	0.0	0.0	3.6	2.7	8.1
趣味・教養に関する分野	62	1.6	1.6	1.6	12.9	1.6	74.2	17.7	4.8
【委託訓練実施の有無】									
実施している	769	10.1	5.9	9.0	2.0	5.5	7.8	8.2	2.1
実施していない	919	13.7	4.0	5.8	4.0	2.8	10.1	10.9	6.2
【教育訓練給付金指定講座実施の有無】									
実施している	511	14.3	7.4	6.3	4.1	2.7	9.8	7.0	2.5
実施していない	1360	11.5	3.7	7.5	3.1	4.1	8.5	9.9	5.9
【資格取得を主目的としたコースの割合】									
実施していない	619	8.4	3.9	6.5	3.6	3.2	11.3	11.8	5.8
50%未満	462	15.2	4.3	5.0	1.9	5.6	11.3	8.9	2.8
50%以上	633	15.2	5.8	9.0	3.2	2.8	5.1	6.5	3.3

第Ⅲ部

教育関連事業・活動の運営と
品質管理に関わる
教育訓練プロバイダーの取組み

—事例調査レコード—

はじめに－教育訓練プロバイダーの聞き取り調査について

1. 調査対象

本調査研究では、アンケート調査の実施前後に、教育訓練プロバイダーの運営や、品質の維持・管理に向けた取組みについてより詳しく理解する目的で、教育訓練プロバイダーの関係者を対象とした聞き取り調査を実施した。

アンケート調査実施前の聞き取り調査は、雇用・能力開発機構から委託訓練の実施を引き受けている組織のうち、とりわけ熱心に教育訓練の品質に関わる取組みを進めている2組織（専門学校A校、B社）を機構より紹介していただき、実施した。

アンケート調査後の聞き取り調査の対象は、アンケート調査の回答の際に、訪問して聞き取り調査を実施することについて了承をえた266の教育訓練プロバイダーから選定した。様々な組織形態のプロバイダーを対象としたいと考え、まず了承を得た教育訓練プロバイダーを、①会社（株式会社、有限会社等）、②財団法人、社団法人、職業訓練法人、③商工会議所、商工会、協同組合・商工組合、④専修学校・各種学校、⑤社会福祉法人・医療法人、NPO法人他、⑥大学、⑦短大・高専、の7つのグループに分け、アンケート調査の回答を基に教育訓練の品質に関わる取組みを比較的積極的に実施していると思われる組織をそれぞれのグループから2～3組織、選定した。また、選定にあたっては教育訓練プロバイダーが提供する主要コースの分野に偏りが生じないように配慮した。

以上のような対象の選定を経て、結局アンケート調査前後で16の教育訓練プロバイダーの関係者に対して聞き取り調査を実施した。この第Ⅲ部では、そのうち掲載の許可を得た15組織の事例のレコードを所収している。

2. 調査項目

聞き取り調査の際には、事前に収集した教育訓練プロバイダーに関する情報や、アンケート調査の回答を参照にしつつ、以下の項目について聞き取りを行った。調査時間は1プロバイダー当たり1～2時間であった。

（調査項目）

（1）社会人を対象とした教育訓練活動の概要

- ①提供している講座・コースの内容
- ②主たる受講対象者、年間の延べ受講者数
- ③受講者の募集方法、講座・コースについての広報活動

(2) 社会人を対象とした教育訓練の品質保証に関する取組みについて

①講座・コースの設定

- a. 講座・コースの設定に関する年間のスケジュール
- b. 講座・コース内容の見直しの状況
- c. 1年間で新設する講座・コース数、廃止する講座・コース数
- d. 講座・コースの新設・改廃にあたって重視する項目

②使用する教材の確保・管理

- a. 組織内で独自に作成した教材を活用しているか
- b. 教材の選択はどのような形で行われるか（教員・インストラクター任せか・・・など）

③講座・コースの評価

- a. 受講生による評価はどのような形で把握しているか
- b. 受講生の評価以外に講座・コースを評価する項目としてはどのようなものがあるか
- c. 組織外部の人・機関による講座・コースの評価は行っているか
- d. 評価項目の見直しは行っているか

④講師の確保・業務・処遇

- a. 内部講師・外部講師の確保の方法
- b. 内部講師と外部講師との分担はどのようなになっているか
- c. 講師の評価方法、処遇への反映
- d. 講師を対象とした教育訓練・能力開発の内容（職場内コミュニケーションの活用、社内外の研修の受講の有無、自己啓発支援など）

(3) 社会人を対象とした教育訓練活動を進める上での他機関との連携の状況

- ①中学、高校、大学など公共教育機関との連携状況
- ②専修・各種学校などとの連携状況
- ③業界団体との連携状況
- ④国・地方自治体との連携状況

(4) 社会人を対象とした教育訓練活動に関する現在の課題と今後の展望

(5) 公共政策に対する要望

＜専門学校 A校＞

1. 組織および社会人を対象とした教育関連事業の概要

専門学校A校は1969年に設立され、パソコン、ワープロ、エクセルなどのOA関連や、ネットワーク、データベース、プログラミングなどのIT関連の教育事業を実施している。A校が所属する学校法人全体の調査時点¹での職員数が、講義を担当するスタッフをはじめとする教育部門の常勤職員が105名、事務部門の常勤職員が59名であり、加えて教育部門には106名の非常勤職員がいる。

A校が実施する社会人を主な対象とする教育関連事業には、雇用・能力開発機構からの委託訓練や、企業・各種団体の依頼を受けて行う従業員教育などがある。委託訓練は11～12年前から実施しており、2008年度は「委託訓練活用型デュアルシステム」（実施コース数11コース・受講者数301名、以下同様）、「再チャレンジコース」（4コース・93名）、「一般求職者対象コース」（1コース・30名）²を行っている。図表3-1-1に示したのがそれぞれのコースの内容で、主にウェブや建築用のCAD操作、プログラミングに関する分野のコースを提供している。

¹ 専門学校A校を訪問し、インタビュー調査を行ったのは2009年6月5日である。

² 「委託訓練活用型デュアルシステム」は、企業における実習と教育訓練機関における研修を組み合わせて行う職業訓練のうち研修をA校のような民間の受託機関が実施するもので、「再チャレンジコース」は長期にわたって不安定な就業を継続している人（いわゆる「フリーター」）を対象とした職業訓練である。

図表 3-1-1 2008年度にA校が実施した委託職業訓練

開講月	コース名	受講者数	期間	種別
4月	建築 CAD 実務製図科	29名	4ヵ月	デュアル若年
4月	Java・Webプログラミング実践科	30名	4ヵ月	デュアル若年
4月	Webクリエイタ実践科	33名	4ヵ月	デュアル若年
4月	Webデザイン実践科	30名	4ヵ月	デュアル若年
7月	Webクリエイタ実践科	31名	4ヵ月	デュアル若年
7月	Webデザイン科	29名	3ヵ月	再チャレンジ
9月	Java・Webプログラミング実践科	19名	4ヵ月	デュアル若年
9月	建築 CAD 実務製図科	21名	4ヵ月	デュアル若年
9月	Webクリエイタ実践科	33名	4ヵ月	デュアル若年
11月	Webデザイン科	26名	3ヵ月	再チャレンジ
12月	建築 CAD 実務製図科	21名	4ヵ月	デュアル若年
12月	Webクリエイタ実践科	33名	4ヵ月	デュアル若年
12月	Java・Webプログラミング実践科	21名	4ヵ月	デュアル若年
2月	Webデザイン科	28名	3ヵ月	再チャレンジ
2月	Java・Webプログラミング科	10名	3ヵ月	再チャレンジ
3月	Webデザイン科	30名	3ヵ月	一般求職者

注：「デュアル若年」・・・委託訓練活用型デュアルシステムのうち若年者（概ね40歳未満）を対象としたもの

2. 社会人を対象とした教育関連事業の運営

（1）ニーズの把握とコースの開発

委託訓練のコースを作成していく際には、担当講師が訓練の中で行われる職場実習を受け入れている企業から聴取した内容をもとに企業や業界におけるニーズを検討している。現在A校が実施するコースに組み入れられている、3次元CADや「フォトショップ」、「イラストレーター」といった作図用のソフトに関する講義は、ニーズ検討を踏まえたうえで導入されたものである。

（2）教材・設備の整備

A校のコースでは、市販教材と自校の独自教材を使用している。独自教材は担当講師とA校との間で議論を重ねながら開発していく。受講の際には、受講者1人あたりに1台のパソコンが用意されている。

（3）講師の確保と管理

委託訓練を担当する講師はすべて非常勤の職員であり、調査時点で約20名いる。取引や職場実習の実施などで付き合いのある企業からの紹介等により、訓練の内容にあった専門能力をもつ現職の人材を採用している。就職に主眼を置く公共職業訓練の担当者には、普段から

実際に業務を行っている人材のほうが適しているとA校では考えている。

委託訓練はコースの内容は大体固定されており、講師はコースの内容を一から立ち上げていくと言ったことをやる必要はないが、受講者のレベルにばらつきがあり、このばらつきへの対応が求められる。講師の採用面接では、ケース・バイ・ケースで受講者のレベルのばらつきに対応できる人材であるかを選考材料としている。

講師自身のスキルアップに対し、A校から機会を提供することはしていない。むしろ自発的にスキルアップを行う人材を講師として採用することをA校では重視している。学校側から講師に奨励しているのは、職場実習先の企業に訪問し、企業や業界ニーズを把握してくるといったことである。

(4) コース評価および受講者への対応

委託訓練の各コースの受講者に対しては日次、月次でアンケートを実施している。アンケートは、講義後担当講師が目を通し、翌日の朝礼で事務部門に報告する。これらのアンケートの内容から、A校側は受講生のコースに対する評価と要望を把握して対応している。

(5) コースの実施に対する内部および外部からのチェック

コースの実施に対するA校内でのチェックとして、上述の日次・月次アンケートの内容確認に加え、講師とは別にいるコースの管理・監督者が講義のモニタリングを行っている。

委託訓練中には、委託元である雇用・能力開発機構による巡回指導が月に1回行われており、コースの実施に対する外部からのチェックと言えなくもない。巡回指導の際には出席率やアンケート実施の有無などを確認しており、講義の内容や進め方についてのチェックを行っている。このほか、各訓練コースの終了後には実施結果報告を雇用・能力開発機構に提出している。

＜株式会社 B社＞

1. 組織および社会人を対象とした教育関連事業の概要

B社は1984年に設立され、ソフトウェアや情報システムの開発業務と、個人・法人を対象とした教育サービス業を営んでいる。個人向けや官庁からの委託の教育サービス業としては、マイクロソフト社の「Word」や「Excel」、「Access」といったアプリケーションソフトの使い方などのOA関連の講座や各種委託訓練を実施しており、法人向けの教育サービス業としては、企業の依頼を受けて、主にシステムエンジニアとして働く新卒者や中途採用者を対象とした研修を行っている。委託訓練は、雇用・能力開発機構や東京都などの訓練を20年ほど前から行っている。図表3-2-1は2008年度にB社が実施した研修の延べコース数と延べ受講者数、及びその内訳である。

図表3-2-1 B社が2008年度に実施した研修

教育訓練・研修の種類	延べコース数	延べ受講者数	1コース当たりの時間・期間
雇用・能力開発機構 委託訓練	計13コース	約300名	336時間
東京都産業労働局・委託訓練			360時間
航空自衛隊業務管理講習	16コース	約900名	約2週間
新入社員教育	3コース	約100名	約2カ月
中途採用者教育	8コース	約50名	約2カ月
資格対策講座	13コース	約200名	1週間～10日間
市町村職員研修	5コース	約1500名	—

雇用・能力開発機構の委託訓練として実施しているコースは、「IT事務科」（簿記の基本原則、諸取引の処理、Word、Excelなどに関する研修）、「財務会計科」（企業会計の基礎、財務諸表、確定申告の処理などについての研修）、「即戦力Javaプログラミング科」（オープン系のプログラム言語である「Java」によるプログラミングの基礎や、Webアプリケーションソフトの操作などについて学ぶ研修）などがある。一方、東京都産業労働局の委託訓練としては、簿記の知識やパソコン操作について習得する「IT総合事務科」などのコースを行っている。

B社には情報システムなどの開発を行う情報システム部と、教育サービスを担当する教育部、総務部などの部門がある。教育部はキャリア形成支援課と社会人教育課から構成されており、調査時点¹の所属従業員数は45名であった。キャリア形成支援課に管理者が3名、教

¹ B社を訪問し、インタビュー調査を行ったのは2009年6月8日である。

育スタッフ（講師）が20名、社会人教育課は管理者が2名、教育スタッフが20名、ほかに全体を統括する総合管理者が2名いるという内訳で、社長も総合管理者としての役割を果たしている。管理者7名は正社員で、教育スタッフはほぼ全員が非常勤である。総合管理者の勤続年数は約30年、管理者は15～20年ほどで、B社と同様の分野の専門学校の教員を管理者にすることもある。

図表3-2-1に示した研修のうち、雇用・能力開発機構や東京都産業労働局の委託訓練と航空自衛隊業務管理講習はキャリア形成支援課が担当し、それ以外の研修は社会人教育課が担当している。

2. 社会人を対象とした教育関連事業の運営

（1）コースの開発と指導の進め方

コースの内容は、次の年度が開始する前の3月に教育スタッフと管理者が議論を重ねて作成していく。コースの内容は、これまでの受講生のニーズの状況や、法人向けの研修コースの場合には取引先の企業のニーズを基に開発をしており、B社のシステム開発業務で得られた情報が時に加味される。

1 講義あたりのスタッフ数は、講義を進めていくスタッフが1名、その支援を行うスタッフが1、2名である。支援スタッフは、講義を担当するスタッフが講義を行っている間は教室後方の座席で聞いていて、講習の理解度を確認する演習問題を受講者が解く時や、受講生がチームで作業を行う時に、彼らの質問に答えるという形で講義に関わっている。

講義を進めていくときには受講者が十分に理解できるかどうかを重視している。講義を担当する教育スタッフは普段仕事の現場にいる情報技術者のため必要なことをできるだけ教えようとするが、管理者から受講生の理解力をふまえた適切な教え方や速度で進行するよう、指導している。受講生を事前に選別するわけではないので、当然受講生間で理解度には差があり、コース運営が難しくなることもあるが、理解度が遅い学生に焦点を合わせることにしている。

市町村の職員研修などは上記のようなコースの開発、進め方とは異なり、行政機関や企業からあらかじめ提示された教育内容を、講師派遣・セミナーという形で実施するのが基本である。

（2）設備・教材の整備

B社の研修では受講者全員がそれぞれ1台のパソコンを使って受講する。研修で使われるパソコンの整備は、企業に普及しているできるだけ新しいソフトが動くパソコンであるかといった点を基準として行っている。否かが入れ替えの基準となる。最新のソフトを企業が使っているわけではないので、企業で使用されているソフトが動くという意味である。

研修で用いる教材は、基本的には自社で制作している。受講者の人数が少なく、教材を作成しているとコスト高になる場合には、市販の教材を参考書として使うこともあるが、理解度を確認するための演習問題は自社で制作したものをを用いている。演習問題は管理者とスタッフで議論しながら制作し、授業の反省をふまえて改善する。

（２）スタッフの確保と管理

B社では最先端の技術・知識をもった人材を常に講師に迎えるようにしている。IT や OA 関連の技術・知識は陳腐化していくのが早いので、企業の第一線で働いている情報技術者と学校の先生とでは前者のほうがよいと考えている。ただし、企業で働いている人は通常仕事として教育を行っているわけでは必ずしもないので、採用後管理者が指導している。

教育スタッフの採用基準は、業務経験と資格の保有であるが、業務経験をより重視している。採用にあたって保有しているかどうかを見ている資格は、マイクロソフトやオラクルなど、仕事の現場で用いられるソフトに関する資格や業界資格である。かつては採用の際に応募者に模擬授業を課していたが、現在は面接のみで能力の見極めが大体できるようになった。

管理者は教育スタッフと一緒に自社の講座に参加して、情報技術に関する知識を習得すると同時に、外部の教育訓練機会を活用して指導・教育に関する能力開発を行っている。2009 度は外部の機関が実施している専門学校教員養成講座に、B 社負担で管理者を派遣している。

（３）コースの評価

受講生に対するアンケート調査は、1 コース中に数回実施している。アンケートに掲載している質問は、施設、教え方、進度、教材、担任への満足度などに関するものと、多岐にわたる。回答結果は管理者が一覧し、コースについて問題を感じている受講者がいる場合には、コースを担当する教育スタッフと受講者との面談の機会を設け、管理者が立ち会うこともある。したがって、アンケートの実施にはコースに対する満足度を把握すると同時に苦情を把握する側面もある。改善点があればコースの途中でも内容に反映することになっている。

研修を委託する企業の評価は、コース終了後に企業へコースについての報告書を持っていった際に、人事担当者からコースに対する満足度や感想を聴取する形で把握している。

東京都産業労働局と雇用・能力開発機構からの委託訓練については、受講者・退校者の学習記録とアンケートを委託元に提出している。学習記録は委託元が指定する様式にそって作成される。委託訓練を進めていく上での課題は、委託元と相談の上確認し、改善に向けた取組みを行っている。

（４）コースの実施に対する内部および外部からのチェック

コースの実施に対する社内でのチェックは、キャリア形成支援課、社会人教育課の管理者と連携する形で、総合管理者が担当している。この仕組みはこれまでコースを進めていく上

で直面した課題を解決する過程で次第に形成されてきた。

コースの実施に関する外部からのチェックにあたるのは、上述した取引先企業担当者の所感聴取ではないかとB社では見ている。取引先担当者に対してアンケートを実施したり、聞き取りの項目をマニュアル化したりといったことは行っていない。また、委託元の担当者はコースの実施期間に必ず調査に来ており、これも外部からのチェック機会と捉えることができるのではないかとB社では考えている。

＜C大学教育センター＞

1. 組織および社会人を対象とした教育関連活動の概要

C大学教育センター¹（以下「教育センター」と記載）は、保健福祉分野の学科を中心に、2003年に設立された県立大学C大学の附置機関であり、期間半年から1年の教育課程を中心に、保健福祉分野で働いている人々に教育訓練の機会を提供している。

教育課程は、3専攻11課程（2010年度）からなる（図表3-3-1）。指導管理者養成教育専攻の各課程は、保健師・助産師・看護師・介護福祉士などの教育に携わろうとする人や、看護や介護の現場で管理者・指導者としての役割を果たす人を対象とした課程で、高度専門教育専攻の各課程は、特定分野において熟練した看護技術や・専門的知識を身につけたいと考える人を対象としている。連携・専門教育専攻の各課程は、受講者がそれぞれの領域において必要な専門的な実践力を身につけることを目指す課程である。いずれの課程においても数年間の実務経験や指導経験が受講の要件となっている。

図表3-3-1 2010年度開講予定の教育課程

専攻	課 程	募集人数	
指導 教育 管理者 養成	教員・教育担当者養成課程	看護コース	40
		介護コース	15
	管理者養成課程	管理Ⅰ	30
		管理Ⅱ	25
		管理Ⅲ	15
高度 教育 専門	栄養ケア・マネジメント課程	40	
	急性期重症者支援過程	30	
	がん患者支援過程	30	
連携 ・ 専門 教育	感染管理認定看護師教育課程	30	
	子ども支援課程	20	
	高齢者支援課程	20	
	障害児者支援課程	10	
	地域・在宅支援課程	10	
	トータルケアマネジメント課程	10	

資料出所：C大学教育センター提供資料より

¹ C大学教育センターを訪問し、インタビュー調査を行ったのは2010年1月13日である。

指導管理者養成教育専攻・管理者養成課程の「管理Ⅰ」は主任レベル、「管理Ⅱ」は主任と施設経営に携わる人材の中間レベルの管理者、「管理Ⅲ」は施設経営に携わるレベルの管理者の育成のための課程である。「管理Ⅰ」と「管理Ⅱ」は、日本看護協会の認定看護管理者教育課程におけるファーストレベルとセカンドレベルにそれぞれ対応しており、開講時期が同じ年度の4月～9月、10月～3月と連続している。これは、両方のレベルを1年で修了できるように設定しているためである。「管理Ⅰ」、「管理Ⅱ」と同じく、教員・教育担当者養成課程の看護コースも認定看護管理者教育課程のファーストレベルに相当するものとして認定されており、高度専門教育専攻の「急性期重症者支援課程」、「がん患者支援課程」、「感染管理認定看護師教育課程」も、認定看護師を養成するための課程として日本看護協会の承認を受けている。また、教員・教育担当者養成課程の講座は、厚生労働省の教育訓練給付制度の対象講座として指定されている。

教育課程以外に社会人を対象として教育センターが実施している教育プログラムとしては、まず教育研修がある。この研修は、保健・医療・福祉に関する最新の知識や技術等の習得を目的としたプログラムで、教育課程の各課程に比べると短期間のものである。教育研修として実施しているのは、実習指導者養成教育（厚生労働省が介護や福祉の分野で設けている「実習指導者²」としての資格を得るために必要な研修）、教員のレベルアップを図る教員継続研修、子どもの食育支援研修や高齢者の摂食・嚥下障害支援研修といった特定分野における実践的な知識・スキルを習得するための研修などである。運営体制に着目すると、教育センターが独自で企画・運営していく「自主研修」と、C大学や県の福祉担当部門、県病院協議会などと共同で行う「共同企画研修」に分かれる。

このほか社会人を対象として教育センターが実施しているのは、保健医療福祉の現場で発生する様々な課題についての「実践研究」の機会の提供であり、この実践研究の一環として研究に取り組むための基礎的な知識を身につけるための「研究基礎講座」を開講している。また、教育課程、教育研修、実践研究の受講者に対象を限定しないものとして、「公開講義」（教育課程で行われている講義³の一部を教育課程の受講者以外にも公開したもの）、「公開講座」を行っている。

2. 社会人を対象とした教育関連活動の運営に関する取組み

（1）コースの設定、受講者の募集

教育課程の各課程におけるカリキュラムは、国が定める基準に沿って編成される。一方、教育研修、実践研究は、教育センターの職員やコースを担当する外部講師が企画・立案して

² 「実習指導者」とは保健、看護、介護などの施設で行われる実習を指導する役割を果たす人のことで、一定以上の実務経験や指定された研修の履修など、厚生労働省により定められた要件を満たす必要がある。

³ 教育センターでは、教育課程の講義を課目単位で履修することができる「科目履修生制度」も設けている。

いる。

受講者の募集に関する情報は、C大学のホームページや、県の広報誌、地方新聞、保健福祉分野の専門誌等に掲示している。応募者数はコースの内容によるほか、保健福祉分野の他の養成・研修機関の動向などにより左右される。例えば、教育センターと類似の内容のコースを実施する機関が出てきたときには、応募者が減る。また、C大学の所在する県に住んでいる人からの応募が大半を占めるというわけでもなく、全国でも数が限られているコースなどではむしろ県外からの応募者のほうが多くなる。

教育課程の場合、受講者は半年から1年の間通学しなければならないが、受講者の勤務先が通学のための休職を認めてくれることもある。認定看護師の資格を取得するための課程として承認されている高度専門教育専攻の課程に通う受講者の場合には、認定看護師がいる病院に診療報酬が加算されることもあり、復職を条件にセンターに派遣するという形が取られるケースがまま見られる。もっとも現に働いているスタッフが教育センターのような教育機関に通うことに対する理解は病院や施設によって差があり、退職して教育課程に入学したという受講者も少なくない。また、看護の分野では、看護師資格を取った後も継続的に教育訓練を受けることの必要性がある程度理解されてきているが、介護・福祉分野では資格取得後の継続的な教育訓練に対する施設管理者等の理解がまだ進んでないと見られ、介護福祉士、ケアマネージャー、訪問看護師などを受講者として想定している課程や研修は、応募者の定員割れが続いている。

（２）講師の確保と管理

調査時点の教育センターの正規職員31名のうち、22名は専任教員であり、講義や研修の講師を担当している。そのほかには、C大学や他大学の教員、病院に勤務する資格保有者などが講師を務めている。外部講師の数は年間延べ700名に上り、別の外部講師が担当してきた講義、研修を引き継いでいるというケースが多い。

教育センターの専任教員は、教育センターが所在する県の県立病院から異動してくる。専任教員には臨床と指導・教育の両方の経験が求められ、また、認定看護師資格を取得するための課程では認定看護師の資格保有者が、教員養成の課程では教員資格の保有者が、それぞれ講師を務める必要がある。しかし認定看護師資格や教員資格の保有者が豊富にいるわけではないので、講師を務める人材の不足が課題となっている。

講師を担当する専任教員も含め教職員の評価は、県の人事評価制度に則って行っており、教育センター独自の評価制度は運用していない。専任教員の能力開発は、教員の自主性に任せており、教育センターの指示で研修を受講させると言ったことは行っていない。専任教員が学会や研修などに参加した場合は、業務との関連が深いものであれば出張扱いとしている。

(4) コースの評価

C大学には「リアクション・ペーパー」というアンケートを、毎回の講義後に受講者に配布しており、講義や教員に対する評価を回答してもらっている。教育センターの講義や研修でもリアクション・ペーパーを配布しており、回答結果は教育センター長含め教職員で回覧をしている。また、各課程の修了時にも受講者に対するアンケート調査を実施している。さらに、講義や研修を担当する教員が年1回の報告会で担当するコースについての所感を述べており、この所感と、リアクション・ペーパーの記述、課程修了時のアンケート調査結果の3つを併せて1つのコースを評価している。

リアクション・ペーパーは一定期間保存しているが、教育センターの事務局で回答結果を集計してまとめたりはしていない。各課程修了時に受講者に対し実施するアンケート調査の項目は、教育センターや県庁の担当部署の関係者などで構成される実践教育委員会の中の専門部会で決めており、課程ごとに結果を取りまとめた報告書を作成している。

教育センターの関係者以外による評価としては、独立行政法人大学評価・学位授与機構の大学評価がある。この評価は7年に1回実施され、C大学および教育センターは2008年度に評価を受けた。また、C大学および教育センターの活動に対する評価の機会としては、県による監査などがある。

(5) コース内容の見直し

教育課程や教育研修などで実施するコースについては、主に教育センター側から要求した予算の検討という形で、上述の実践教育委員会において見直しを行っている。コースの見直しに関する提案は、新たなニーズや教育センターで実施する必要性、コースの運営が成立するか否かといった点などを踏まえて、県庁側、教育センター側双方からなされる。

見直しについて検討した結果、教育センターが独自に行う自主研修は、これまで実施してきた内容が変更されることがままある。教育課程で廃止されたものはこれまでないが、課程で実施されている個々のコースのなかには廃止されたものもある。

4. 社会人を対象とした教育関連活動を運営していく上での課題

コースの品質について教育センター内で検討していく際、教育センターのスタッフの多くが看護師として働いてきた人々なので、コースの評価が看護師の視点からのものに偏りがちになる。今後、コース品質の向上を図っていくには、看護師の視点とは別の視点による品質の評価が必要になると教育センターでは考えているが、組織内でそうした評価尺度を確立していくのはなかなか難しい

今後、社会人を対象とした教育関連活動を進めていく上で充実していくことが望ましいと考えている行政による支援の1つは、現行の教育給付制度に比べて間便で、受講者にメリッ

トのある制度の整備である。現行の教育給付制度はコースや課程を修了した後に本人の申請により支給される形となっている。これは不正受給の防止が目的であろうが、受講者にとっては分かりにくい仕組みになっている。

また教育センターが実施している、保健福祉分野で働く人の継続的な教育訓練のためのプログラムの意義は、一機関では十分にアピールすることが難しい。とりわけ介護・福祉分野では継続的な教育訓練の意義について十分に理解されているとは言い難いので、国や地方自治体が機会を捉えてアピールし、職員の教育訓練プログラムの受講を施設管理者が積極的に進めていけるような環境を整えてくれれば望ましい。

また、教育センターの所在する県だけでも約 4000 の福祉施設があり、一機関では訓練ニーズを十分把握することができない。そこで、教育センターのような機関が将来の教育訓練プログラムを構想していく上で活用できる訓練ニーズ把握のための調査を、国や地方自治体に実施してもらいたいと考えている。

< D 社団法人 >

1. 組織および社会人を対象とした教育関連事業の概要

D社団法人は、産業振興や企業経営の支援を目的に 1948 年設立された経済産業省所管の社団法人である。主な事業として、コンサルティング事業、セミナー・研修事業、国際支援事業、国際標準の認定事業、会員に対する各種サービス事業を行っており、現在、約 800 社の企業・団体が会員となっている。

D社団法人が実施している研修・セミナーは、①階層別研修、②財務・経理／総務・人事部門研修、③生産部門研修（製造・物流・原価管理・購買などに関する研修）、④開発設計研修、⑤貿易部門研修、⑥営業部門研修、⑦ビジネススキルアップ研修（チームワークやメンタルマネジメント、コミュニケーションスキルに関する研修）、⑧メンタルヘルスに関する研修、⑨ISO（国際標準規格）に関する研修、⑩海外研修、⑪日本経営管理基準¹（JMS）に関する研修などに分類される。研修・セミナーの受講対象者は会員企業及び会員外企業の従業員²であり、各研修の受講者として想定している階層・職種は多岐にわたる。年間に実施している延べコース数は約 600 コース、延べ受講者数は 10000 名に達する。

2008 年度の D 法人の総収入は約 27 億 8000 万円で、その内、社会人を対象とした教育関連事業収入の割合は 7 割以上を占めている。2008 年秋のリーマンショックの影響もあり、2005 年ごろと比較すると教育関連事業収入は減少しているが、今後は拡大していくとの見通しを持っている。国および地方自治体などからの委託訓練としては、経済産業省、国際協力機構（JICA）、D社団法人の所在する都道府県から委託されたものを実施しており、ISO 関連の研修などが教育訓練給付金指定講座となっている。

調査時点³の従業員の構成は、「企画職」と呼ばれる正社員が 50 名、企画職の業務を支援する「スタッフ職」と呼ばれる正社員が 30 名、コンサルティング事業を担当する「コンサルタント職」の正社員が 60 名となっている。コンサルティング職の従業員は、研修・セミナーの講師も担当する。この他、研修・セミナーを担当する非常勤講師が約 200 名いる。

¹ 「日本経営管理基準」とは、D社団法人が近隣地域のメーカー15社とともに構築した、製造現場や会社全体における、品質向上のためのマネジメントの指針である。

² 会員企業の従業員と非会員企業の従業員とでは、研修やセミナーの受講料に差がある。

³ D社団法人を訪問しインタビュー調査を実施したのは、2009年12月8日である。

2. 社会人を対象とした教育関連事業の運営

(1) ニーズの把握とコース開発

D社団法人では、上述の企画職の従業員が、研修・セミナーに対するニーズ調査、コースの開発およびコースの品質保証に係る業務を担当している。

企画職の従業員は担当する会員企業から、企業経営に関する課題や、従業員教育に関する要望や課題等を聴取するにしている。こうした情報は、教育担当部門がある企業の場合はその担当者、中小企業の場合は経営者から収集する。また、D社団法人が製造活動に関する研修・セミナーを実施していることから、企業の製造部門や生産管理部門の担当者からも情報を収集している。

こうした経営者、担当者から直接聴取した情報のほか、後述する受講者を対象とするアンケート調査の結果などからニーズを把握したうえで、また、コース定員に対する受講応募者の実績などを踏まえながら、コースの開発・改廃を行っている。

(2) 教材・設備の整備

各研修・セミナーで使う教材は、担当する講師が、担当する内容を踏まえて用意している。教材の見直しは、D社団法人のコンサルタント職が講師を担当したコースについては、受講者の理解度や、内容・構成が適当であったかどうかといった点などに関する受講者の意見をアンケート結果に基づいて把握し、把握した内容に基づいて講師自身が教材の改善に努めるようにしている。一方、外部講師が担当するコースでは、アンケートの結果を企画職から講師に伝達し、企画職の意見を反映し、講師が内容の見直しを行っている。

(3) 講師の確保と管理

上述のように、D社団法人が実施する研修・セミナーの講師は、D社団法人のコンサルタント職が担当するケースと、外部の人が担当するケースがある。財務・経理／総務・人事系の研修と生産系の研修については、主にD社団法人のコンサルティング職が担当している。

講師を担当するコンサルティング職を採用する際には、①専門的知識・技能があること、②資格・学位を持っていること、③企画力・発想力があること、④実務経験が豊富であること、⑤教える経験が豊富であること、⑥コミュニケーション能力が高いこと等を選考材料としている。現在の講師は全員、企業での就業経験を活かしてもらおうとD社団法人がコンサルタント職として中途採用した人々であり、40～50歳代の人が多くを占めている。

新しくコンサルタントになった人は、OJTでベテラン・コンサルタントの指導を受けたり、あるいは、組織全体のコンサルタント会議や部門ごとのコンサルタント会議の場などでベテラン・コンサルタントの指導を受けたりといった形で、研修・セミナーにおける教え方を習得していく。一方、専門分野に関する知識の習得などは、書籍の購読や研究会、研修の参加

などといった自己啓発が基本であり、D社団法人は自己啓発費の一部を負担している。

講師を担当するコンサルタントの業績評価は、必要な能力要件を明らかにしたうえで、その要件に照らした一人ひとりの評価をコンサルタント会議で実施している

(3) コースの評価と改善に向けた取組み

各研修・セミナーにおいては適宜アンケート調査を行っており、その結果を上述のようにコースの開発に活用するほか、アンケート調査結果を通じてコースにおける改善点を把握するようにしている。アンケート調査は、コースやテキストの内容に関する理解度、講師の教え方に関する評価、今後希望する分野やテーマといった項目から構成される。一方、受講者を送り出している企業によるコース評価については、企画職による担当企業からの聞き取りを通じて行い、聴取結果をまとめている。コース定員に対する受講応募者の数は、重要な評価指標である。

また、実施しているコースの品質を保証するために、組織として取り組むべき品質についての方針や目標を設定しており、組織全体のコンサルタント会議、部門ごとのコンサルタント会議及び経営会議の場などで各コンサルタントに伝達している。

3. 社会人を対象とした教育関連事業を進める上での課題

D社団法人ではこれまで研修・セミナーの受講者募集は、インターネット、ダイレクトメール、メールマガジンの送付などで行ってきており、受講者にはリピーターが多い。今後は、研修・セミナーに関する情報の外部への発信をより強化して、教育関連事業を拡大していきたいと意向をもっている。

またD社団法人が所在する地域の近隣には、機械・金属関連などのものづくりに関わる企業が多く集まっており、そうした企業の関係者を受講者として想定した、効率的なものづくりの実現に関する研修・セミナーが高評価を得ている。D社団法人の強みを維持していく狙いから、今後も近隣のものづくり企業との連携を深め、ものづくりに関わる研修・セミナーの強化を図っていきたいと考えている。

＜株式会社 E社＞

1. 組織および社会人を対象とした教育関連事業の概要

E社¹は1988年に設立され、OA関係やIT関連分野の教育事業のほか、IT関連の人材紹介、業務請負、人材派遣などの事業を手掛けている株式会社である。調査時点のE社の従業員のうち正社員は150名、非正社員は約110名で、コースの講師を担当する技術者は100名弱である。またキャリアカウンセラーの資格を持ち、受講者の就職相談を専門に担当する「就職カウンセラー」と呼ばれる従業員が6名いる。

2010年6月現在、教育事業は16のスクールを中心に展開されている。スクールで実施されているコースは、①「Word」、「Excel」、「Office」といったソフトの活用について学ぶOA関連のコース、②ウェブページの編集やDTP（デスクトップ・パブリッシング：コンピュータ上で編集作業を行うこと）に関する知識や技術を学ぶコース、③各種コンピュータ言語によるプログラミングを学ぶコース、④ITネットワークの構築・運用に関する知識や技術を学ぶコース、⑤家電や携帯電話などで使われる「組み込みソフト」の製作に関わる知識や技術を学ぶコースの5つに大別される。教育事業の売上高に占める割合は②が最も高く、受講者数は①が最も多い。この他に講師を派遣したり、受講者にスクールに来てもらったりする形で特定の法人向けの研修も請け負っており、売上高の5%ほどを占める。E社に研修を依頼してくるのは、ほとんどがIT関連の大手企業である。

スクールでは年間延べ200コースほどを実施しており、受講者は延べ5000名ほどである。コース内容に関するパンフレットは毎年4月に出しているが、受講希望者の受講手続きは随時行っている。主な受講者として想定しているのは学生ではなく、高卒以上の社会人である。また受講者の業種や職種には偏りはなく、OAやITに関する技術のレベルがごく初歩的な人もいれば、プロレベルに達している人もいる。

2. 社会人を対象とした教育訓練の品質保証に関する取組みについて

（1）コースの設定

新しいコースは、社内各部署のリーダーが集まるセクション会議などで企画案が検討・整理された後に社長が実施を決裁して設定される場合と、社長から提案して社内で検討の上、設定される場合がある。近年、新たに設定されたのは組み込みプログラムの各コースである。

すでに実施しているコースについても、コースの内容は受講状況や後述するアンケート調

¹ E社を訪問し、インタビュー調査を行ったのは2009年12月9日である。その後のE社の状況に関する記載は、主にE社のホームページの内容を参照している。

査の結果などを踏まえながら、随時見直しをしている。また、ソフトのバージョンアップによってコース内容を見直さざるを得なくなることもしばしばある。ただ、ソフトのバージョンアップには、仕事の現場で古い仕様のソフトが使われ続けていることも配慮して、新旧それぞれのソフトの利用者に向けた複数のコースを併設して対応することが多い。

（２）教材・設備の整備

コースで使われるパソコンやソフトなどの設備はすべて自社で整備しており、上述の通り、ソフトのバージョンアップ等に対応して、適宜更新している。

教材は市販のものとE社独自に編集したものを併用している。市販の教材がコースの現状からみて適切ではないとE社で判断した場合には編集しなおしており、現在は8～9割のコースで独自の教材を利用している。教材の編集は各コースを担当する講師に任されている。

受講者から市販教材の活用に対するニーズが寄せられることも多いため、E社としても本来はできるだけ市販教材を使用したいと考えている。ただ、市販教材の多くは各コースで想定している受講者には合わないと思われ、また教材の購買費もかかるため、E社独自教材を使うコースが多くなっている。

（３）講師の確保と管理

①講師の確保と配置

講師は不足した場合に補充するという形をとっており、定期採用は行っていない。講師の採用にあたってE社がとりわけ心がけているのは、受講者のなかから講師の適性がある人材を採用するということである。これには3つの理由がある。第1に、E社の受講者には離職者が多いため、講師として採用することがしばしば採用された受講者に新たな就業機会を与えることになるため、第2に、受講者としての経験があると、講師になっても受講者への十分な配慮ができるため、第3に受講者から新たに採用された講師にとってはこれまで自分の先生だった人が上司になるため、職場での上下関係も確立しやすく、E社としても指導・管理がやりやすいためである。

また、コースの品質を維持するため、人材派遣や業務請負などE社の他事業部で働いている技術者を、コースの講師として配置することもある。

E社の講師は様々なコースを幅広く担当することとなっており、最低でも2つのコースを担当しなければならない。ただし、プログラムやネットワーク関連のコースの中には非常に高度な技術が必要なものがあり、こうしたコースは担当の講師を決め、それ以外の講師には担当させていない。

②講師の育成

受講者から採用した講師に対しては約3か月の「見習い期間」を設定している。この見習

い期間に、先輩講師が勤務時間の半分近く使って、教え方や講師がやらなければならない事務作業などをすべて教える。教え方は、先輩講師が実際にコースにおいて指導をしている様子を見習いの講師に見せることによって習得させている。見習い講師の指導を担当する先輩講師は特定の人に固定しておらず、様々な性格、教え方の先輩講師が指導を行うようにしており、見習い講師に様々な先輩講師の仕事の進め方のなかで自分にあった進め方は何かを考えさせるようにしている。見習い期間を終了できるかどうかのテストは社長の前で講義を行うことであり、その講義の様子から社長が判断を下す。判断にあたっては、講義から「受講者を絶対に合格させる」という熱意が伝わってくるかを最も重視している。

新人教育以外の講師の育成・能力開発に向けた取組みとしては、社内での勉強会を頻繁に行っている。勉強会はコースで扱う専門的な知識についてのものもあれば、コースにおける教え方や職場でのマネジメントに関するものもある。社長自身も社内勉強会ではたびたび講師を務めている。社長が講師を務める勉強会は、勉強会で取り上げるテーマに関連して抱えている課題や会社への要望などを参加者にレポートとしてまとめてもらい、その内容について社長と参加者で議論をするという形で進めることが多い。

その他、育成・能力開発のための取組みとして、社外の研修にマネージャーなどを派遣したり、コースで教えている内容が現場でどのように使われているのかを理解してもらうために、講師を人材派遣や業務請負などの他事業部に配置したりといったことを行っている。

以上のように、E社では講師の育成をかなり熱心に行ってきているが、講習の際の言葉遣いなどの細かい点で講師の行動を型にはめたりしないように配慮している。

③業績評価の方法

講師の業績評価にあたっては、担当することができるコースの数と受講者のアンケート結果、コースの進め方に対する受講者からのクレームの有無などが重視されている。クレームがあれば、講師の賞与が減額されるようになっている。

(4) コースの評価

コース自体は、受講者を対象としたアンケート調査の結果と、コースから得られる収入によって評価している。アンケートは年に2回実施しており、受講者はスクール内のパソコン端末を通じて回答する。E社では回答には1週間ほどの期間を設けている。アンケートは、コース終了後ではなく、コースの途中に行う。コースを進める中で生じている問題に速やかに対応するためである。

コースに関するアンケート調査は、①全体としての満足度、②スタッフの対応に対する評価、③講師の教え方に対する評価、④講師の知識や技術に対する評価、⑤講義中の教室の雰囲気、⑥テキストに対する評価、⑦休憩所などスクール全体の学習環境に対する満足度、⑧パソコンなどの学習機材に対する満足度、⑨受講できる時間帯に対する満足度、⑩コースの

価格に対する満足度などをたずねる質問から構成されている。また、コースを担当する各講師についてのアンケートは、10段階評価と評価についてのコメントを受講者が記載できるようになっている。E社ではアンケート調査の実施と結果の検討がコースの品質管理を進めるにあたっての最も重要であると考えているため、調査項目を細かく設定しており、どのような調査項目をアンケートの中に盛り込むかについてはかなり時間をかけて考えている。

アンケート結果はコース分野別、スクール別、講師別に集計の上、E社のイントラウェブや教室に掲示する。その際、アンケート結果から明らかになった課題や、課題を解決するための取組みも併せて示される。これまでのアンケートに寄せられた意見をきっかけにE社で進められた取組みには、営業時間の延長、休憩スペースの設置、講師の教え方の改善などがある。

アンケート調査期間中には並行して聞き取り調査も行う。聞き取り調査は1か月に10～15人ほど、1人当たり約1時間をかけて行う。アンケートでは把握しきれない問題点を捉えたり、アンケート結果の背景を十分に理解したりするため、この聞き取り調査はアンケート調査と同様、時間をかけて丁寧に行うようE社では心がけている。

3. 社会人を対象とした教育関連事業を進める上での他機関・行政との連携

同じような事業を営む民間の機関との連携は、教育内容の品質向上を進めたり、や受講者のニーズや苦情に応えたりする上で重要であるとE社では考えているが、民間機関は互いに競争関係にあり、意味のある連携がなかなか実現しない。しかし、E社では2008年に、社会人向けの研修事業を行う大手企業や、語学教育事業に携わる大手企業とともに、教育機関が経営不振に陥ったりした場合に受講者の受講料を保全するための団体を設立した。団体に加盟しているのはまだ数社であるが団体への問い合わせは多く、受講者からもこうした連携がより求められるようになるものと感じている。

E社では国や地方自治体からの委託訓練をこれまで多く引き受けてきた。しかし、委託訓練は委託料がコストに見合わなくなることがしばしばある。落札後にさらに値切られ赤字になったこともあり、業界の状況を十分に理解せずに委託を進めているのではないかと感じている。こうした経験から、2008年ごろより委託訓練は引き受けないようにしており、今後もこの方針を維持していくつもりである。

厚生労働省の教育訓練給付制度は現在も活用しているが、給付率が引き下げられ、利用価値が乏しくなってしまったと感じている。社会人向けの教育関連事業を行う企業の中には、給付率の引き下げが原因で経営不振に陥った会社が多くある。給付金に頼りすぎた企業もよくないが、政策変更にあたっては業界の実状を踏まえて、各企業での対応に無理のない方法を検討してほしいとE社では考えている。

5. 社会人を対象とした教育関連事業を進める上での課題

教育訓練機関に通おうとする社会人が、教育訓練機関を決める際に最も重視しているのは、できるだけ短時間で資格を取ることができるコースを設けているかという点である。こうした状況のもとでは、教育訓練機関側もできるだけ短時間・低コストのコースを設定していかざるをえない。

例えばE社で実施している、ネットワーク関連の資格取得のためのあるコースは、かつては講習時間が400時間で1人当たりの受講料が100万円であったが、現在は講習時間100時間、受講料15万円と設定している。この設定でも受講者は資格の取得はできるが、かつてのコースの受講者に比べると身につけることができる知識・技術は少なくなっている。その意味でコースの品質が落ちていると言えるが、以前の品質を保とうとするためのコストや時間は消費者である社会人が受け入れてくれない。このようなコースの品質を維持・向上していく上では非常に困難な状況に、社会人を対象とした教育関連事業を実施している各機関は直面しているとE社では感じている。

< F 能力開発協会 >

1. 組織および社会人を対象とした教育関連事業の概要

F 能力開発協会¹（以下、「F 協会」と記載）は、X 県重機建設業工業組合が母体となって、1981 年に設立された。建設業では建築・土木施工に関する多くの資格を必要とするが、こうした資格は都道府県の労働局に登録された教育機関および都道府県から認定を受けた職業訓練校で所定の訓練を受けないと取得できないため、組合で設立を進めた。なお、X 県重機建設業工業組合は 1973 年に発足し、現在の組合企業は 29 社である。

設立当初は建設機械運転科のみ開講したが、このコースはオペレーターの養成を目的とするものであり、建築や土木施工に関わる理論的な知識を受講者が習得できるような内容ではなかった。そこで理論的な知識を体系的に習得できる機会を設ける目的で、土木施工科を設置した。

現在（2010 年）F 協会では、期間 1 年間の普通課程として土木施行科、短期課程として講習時間 20 時間の土木施行科、講習時間 14 時間の建設機械運転科を年 2 コース、講習時間 18 時間の経営実務科を設けている。その他、各種資格の取得に向けた技能講習を実施することもある。F 協会の各種コースを受講することで取得可能な資格は図表 3-6-1 に示すとおりである。

普通課程の土木施行科は年間 15 名を募集しており、2008 年度は 6 名が受講している。受講者は主に組合に加入している企業の後継者である。短期課程の募集人数は土木施行科と建設機械運転科の各コースが 50 名、経営実務科が 15 名である。受講者は組合加入企業の関係者にとどまらず、非組合加入企業の従業員などもある。非組合加入企業への募集は、かつて F 協会のコースを受講した実績がある企業へのコース案内の送付や、ゼネコンなどを通じて行っている。2008 年度に実施した延べコース数は 54、延べ受講者数は 558 名である。受講者の年齢層は普通課程では若年層が中心であるが、その他のコースではまちまちで特定の年齢層が集中しているというわけではない。

普通課程の土木施行科のコースは、土木工学概論や測量学概論といった土木系の「基礎学科」講義 250 時間、CAD を活用した測量基本実習などの「基礎実技」の講義 150 時間、土木設計や機械・電気、材料などに関する「専攻学科」の講義 200 時間、測量実習、土木施工実習の「専攻実技」の講義 800 時間、その他の講義 200 時間の計 1600 時間からなる。短期課程も含め協会で実施している各コースでの講義内容や時間は法律に定められており、基本は法律の内容に則って協会でコースの内容を決めているが、普通課程は一定の範囲で実施主体の

¹ F 能力開発協会を訪問し、インタビュー調査を行ったのは 2009 年 12 月 10 日である。

裁量が認められており、その他の講義 200 時間分は協会側で独自にコースに加えている。

F 協会で各コースを実施する際に強く留意しているのは安全教育の徹底である。そのためもあってか、F 協会の各コースの受講者はこれまで死亡事故を起こしたことがない。

図表 3-6-1 F 協会が実施するコースを受講することで取得可能な資格

	普通課程・土木 施行科	短期課程・建設 機械運転科
技能照査に合格した者は技能士補	○	
ローラー運転特別教育	○	○
アーク溶接特別教育	○	
研削といし特別教育	○	
低圧電気取扱い特別教育	○	
高所作業車（10m以上）運転技能教育	○	○
ガス溶接技能教育	○	
車両系建設機械（整地・運搬・積込用及び掘削用）運転 技能講習	○	○
車両用建設機械（解体用）運転技能講習	○	○
不整地運搬車運転技能講習	○	○
玉掛け技能講習	○	○
小型移動式クレーン（5t 未満）運転技能講習	○	○
足場の組立て作業等作業主任者技能講習	○	
型わく支保工の組立等作業主任者技能講習	○	
地山の掘削及び土止め支保工作業主任者技能講習	○	
刈払機取扱安全衛生教育	○	
振動工具取扱い安全衛生教育	○	
チェーンソー特別教育（実技は各事務所）	○	
石綿特別教育	○	
クレーン取扱特別教育（5t 未満）	○	
職長・安全衛生責任者教育（リスクアセスメント含む）	○	
職業訓練指導員試験受験資格（訓練終了後実務経験・技 能照査に合格した者は実務経験 6 年）	○	
●CAD 及び測量に関する履修証明	○	
●その他必要な資格	○	

資料出所：F 能力開発協会提供資料より。

2. 社会人を対象とした教育関連事業の運営に関する取組み

(1) コースの設定

実施するコースは、組合員企業の要望を組合の会議で把握するなどし、要望の多いものから設定している。要望を基に開設していった結果、コース数は協会設立以降、徐々に増加してきている。また、事故の多発や、新たな資格の創設などといった理由から、厚生労働省や県の労働局からコースの開講が要請されることもある。上述図表3-6-1にある「その他必要な資格」についての技能講習に該当するものにウィンチの操作に関する講習があるが、この講習は厚生労働省や県の労働局の要請を受けて開講したものである。

次年度に実施するコースは毎年、夏ごろに決まる。これまで一度開講した技能講習などを廃止したことはないが、実施回数はニーズなどを踏まえて増減がある。

(2) 教材・設備の整備

協会で開催しているコースは各種資格の取得要件として法律に定められた内容に沿っていることもあり、教材は厚生労働省が定めたものを使用している。ただ、コースを担当する講師が受講者のニーズや理解度などを踏まえながら、独自の内容を付け加えることがある。

(3) 講師の確保と管理

講師は、組合員企業の幹部職員に職業訓練指導員の資格を取得してもらった後に、担当してもらっている。近年ではかつて協会のコースを受講した経験がある人に講師を依頼することがある。講師数は次第に増えてきており現在は50名程度である。

職業訓練指導員の資格を取得するための講習については、県の職業能力開発協会からF協会に情報が伝えられるため、その情報を組合員企業に流して、受講してもらうようにしている。組合員企業の職員が資格取得のための講習を受講する際、組合やF協会から金銭面などの支援は行っていないが、受講に必要であるため、F協会から受講者を推薦している。

また、資格に関わる新しい技能講習を設置する際は、担当講師がたとえその資格の取得者であっても、建災防などの講師養成講座を受講してもらっている。

協会で開催する技能講習には、担当できる講師が多いものと少ないものがある。例えば、車両系の技能講習はたいいていの講師が担当することができるが、溶接の技能講習などは講師を務められる人が限られてくる。その他、関係法令に関する講義や力学などの理論に関する講義を引き受けてくれる講師は見つけるのが難しい。

一部の科目を組合員企業の関係者以外に頼むこともある。例えばCADの講座は以前工業高校の教師に依頼をしていた。

(3) コースの評価

実施しているコースについての評価は、組合の理事会などで組合員企業の意見を聴くことで行っている。今のところ、受講者を対象としたアンケート調査は実施していないが、今後は受講者の意見も聞く必要があるとF協会では考えている。

3. 社会人を対象とした教育関連事業を進めていく上での行政・他機関との連携

F協会が実施している技能講習などは、第2種、第4種の建設教育訓練助成金²の対象となっている。ただ、助成金を活用してみて、従業員を教育訓練に派遣する企業に対する支援がさらに充実すればよいと協会では感じている。

行政との連携としては、独立行政法人 雇用・能力開発機構が所管する中小企業人材確保助成金を活用した取組みなども行ってきた。また、数年前には委託訓練を行っていたが、運営のコストがかかりすぎるため、現在は実施していない。

² 建設教育訓練助成金制度は建設雇用改善法に基づく。第2種の助成金制度は所定の訓練を行う中小建設事業主、および中小建設事業主の団体等に、教材費や講師の謝金、建設機械の借上げ料など、訓練の実施にかかる経費を支援するためのもので、第4種の助成金制度は訓練を受けた受講者の賃金の助成を中小建設事業主に対し行うためのものである。

< G 協同組合 >

1. 組織の概要

G 協同組合¹は関東地方の間屋街に集積する卸商社により 1963 年に設立された。調査時点では、呉服・洋品・衣料品などを扱う繊維専門商社、加工食品・業務用食品の卸販売などを行う食品卸商社、その他の生産財・消費財を扱う商社など 123 社が加盟している。

組合が実施しているのは、社会人を対象とした教育関連事業のほか、加盟企業による共同求人事業や福利厚生事業、各種イベントの開催や施設の貸し出しなどの事業である。また、近隣地域の振興にも積極的に取り組んでおり、2005 年度に『日本まちづくり大賞』と『まちづくり月間国土交通大臣表彰』の 2 賞を受賞するなど高い評価を受けている。

2. 社会人を対象とした教育関連事業の内容

G 協同組合が実施している教育関連事業は、組合加盟企業及び賛助会員企業の従業員約 2000 名と、近隣の商工会議所の会員企業の従業員を対象としている。実施しているのは、新入社員向けの研修や管理者向けの研修、営業活動に関する研修など「経営実務科」の 7 コースと、パソコンの能力評価試験に対応した「情報処理科」の 1 コースである（図表 3-7-1）。この「経営実務科」、「情報処理科」の各コースは、県から向上訓練として認定された認定職業訓練である。また、2009 年度からは厚生労働省が所管する「ジョブ・カード制度普及のためのモデル事業」に取り組んでおり、この事業に関連して 3 つのコースを実施している。2008 年度 1 年間の延べ受講者は 103 名であった。

受講者の募集は講座毎に開講 1 か月半前までに組合加盟企業へメールにて案内書を送付して応募を受け付けている。また案内書のほかに、年度当初には年間の計画を組合加盟企業に周知しており、組合広報誌にもコースに関する情報を適宜掲載している

¹ G 協同組合に訪問し、インタビュー調査を行ったのは 2009 年 12 月 11 日である。

図表 3-7-1 経営実務科・情報処理科のコース内容

①経営実務科のコース

講座名	対象者		内容
① 初級社員講座 フォローアップ講座	全 員	入社時	社会人の心構え、エチケット・マナー、仕事の基本、自己の確立、将来について考える。ジョブカードの基礎講座にも対応。
② 中堅社員講座		入社(5~10年) 中途採用者含	ビジネスマナー、職場の問題解決 コミュニケーション、リーダーシップ
③ 管理者講座		課長・部長	中期経営計画の薦め、労務管理、リスクマネジメント、決算書の理解、コーチングの実践
④ 営業基礎講座	営 業	営業配属時 入社~4年	営業マンの役割と責任、営業活動の基本とマナー、販売管理の基本、商談技術、マーケティング基礎
⑤ 営業中級講座		営業経験 5~10年	マーケティング活用、提案セールスの進め方、交渉力のアップ、新規開拓の進め方、クレーム対応
⑥ 営業管理者講座		営業管理者 課長・部長	営業戦略の立案手法、業績管理の手法、部下営業マンの指導、営業計数管理
⑦ 売上債権管理講座 (顧客管理講座)		売上債権管理 に携わる者	与信判断のための経営分析、与信限度額の算定、危ない企業の見分け方、倒産とは、倒産時の対応
⑧ ジョブ・カード制度 対応教育訓練講座	人材養成システム・有期実習対用	職業能力基礎講習、営業のための基礎知識、営業のための法務基礎、営業のための経理・財務基礎、安全作業と自己評価、営業技法基本実習	

②情報処理科のコース

講座名	内容
Word 初級	休講
Excel 初級	休講
パソコン活用講座①②③	パソコン(ワープロ、表計算部門等)の能力評価試験対応講座

資料出所：いずれもG協同組合提供資料より。

3. 社会人を対象とした教育関連事業の運営

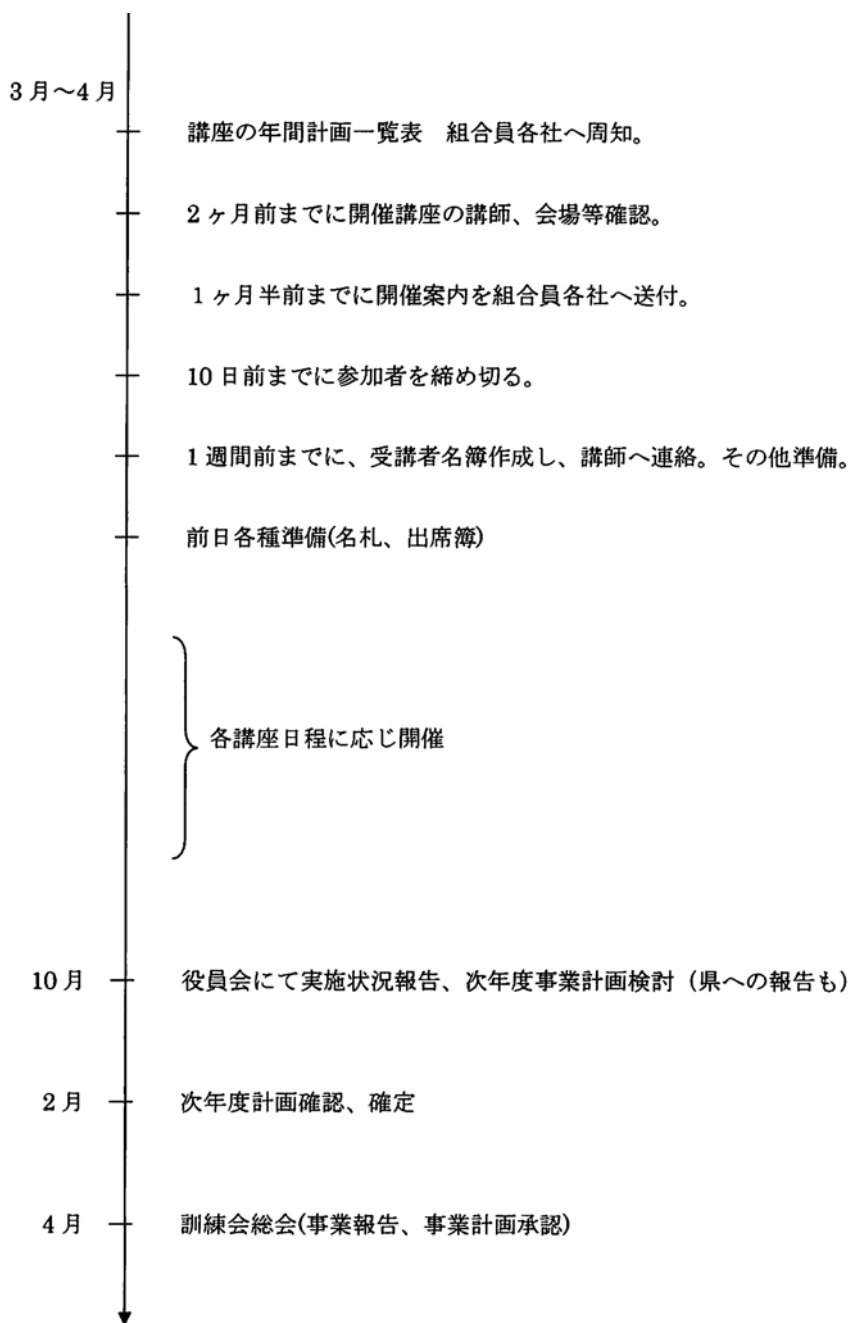
(1) コースの設定から実施まで

G協同組合が実施するコースの内容は、協同組合の会員から選抜された委員が構成する、「職業訓練会」の役員会での会議を経て決定される仕組みとなっている。役員会は例年4月、10月、2月に開催され、当年度事業の経過の確認と次年度事業の検討を行う。役員会での検討を踏まえて、新年度が始まる前にはコースの内容と実施に関する全体計画が作成される。

組合加盟企業や受講者の要望を反映して実施するコース数は徐々に増えている。例えば、「初級社員講座」は当初から用意されていたが、「営業中級講座」「中堅社員講座」、「管理者講座」、「債権管理講座」などの階層別・年齢別教育講座は、後から追加されたコースである。

G協同組合は全体計画に基づいて各コース実施の2カ月前までには開催準備を行い、上述のように組合加盟各社に募集のための案内を送付する。コース開始1週間前には参加者を確認し、受講者名簿の作成や講師への連絡などを行う（図表3-7-2）。

図表3-7-2 コース運営のスケジュール



資料出所：G協同組合提供資料より。

(2) 教材・設備の整備

経営実務科の各コースでは、担当する講師が受講者の状況などを踏まえてテキストを作成している。また、ジョブ・カード制度対応教育訓練講座では、中央職業能力開発協会の「ビジネスキャリア検定」用のテキストを利用する。情報処理科のパソコン活用講座のテキストは市販の教材を講師が用意しており、パソコン機器は組合所有のものを使っている。

各コースで使用する教材は1部を組合側で保存している。

(3) 講師の確保

コースを担当する講師は、コンサルタント会社と契約をして中小企業診断士、社会保険労務士、会計士などを派遣してもらう、あるいは民間教育関連事業会社と契約し、その会社の講師を派遣してもらうと言った形で確保している。

(4) コースの評価体制

各コースの終了時には、受講者を対象にアンケートを実施している。アンケートの調査項目は、2009年度の「中堅社員講座」を例にとると、①研修の内容が参考になったかどうか、②講師の説明がわかりやすかったかどうか、③難しいカリキュラムは何だったか、④仕事に役に立ちそうな内容は何か、⑤今後の研修についての要望、指摘、といった内容である。こうしたアンケート調査の結果は各コースの担当講師が取りまとめ、上述の職業訓練会の役員会で適宜報告される。役員会ではアンケート調査の結果を踏まえて、各コースの内容が適正であるかどうかについて検討・判断している。

また、各コースで配布されたレジュメはG協同組合から受講者を派遣している企業の経営者にも送付される。経営者はレジュメの内容を確認し、要望事項等がある場合にはG協同組合に伝える。さらにG協同組合では、組合加盟企業を対象として、教育関連事業全体についてのアンケートも実施している。このアンケートでは、①実施予定のコースへの参加希望の有無や、②不参加の意向を示した場合の理由（受講該当者がいない、開催日程が合わない、自社で間に合っている、テーマがそぐわないなど）、③研修を実施してほしいテーマ・内容などをたずねている。これら経営者から伝えられる要望事項や、組合加盟企業に対するアンケート調査の結果も、コース内容の検討にあたって活用されている。

4. 社会人を対象とした教育関連事業を進める上での行政・他機関との連携

教育関連事業を進める上で、G協同組合は、近隣のものづくり関連の大学や高専、ポリテクセンターなどから講座内容についてのアドバイスを受けたり、情報交換を行ったりしている。また、県の担当課とは、G協同組合が実施するコースの職業訓練認定に際して交流をし

ているほか、県の職業能力開発協会や中央職業能力開発協会にもコースの運営などについて相談をしたりしている。

5. 社会人を対象とした教育関連事業を進めていく上での課題

G協同組合は同業の企業が集積している地域に位置することから、組合加盟企業の従業員は遠出しなくても、様々な教育訓練を受けることができる。しかし、コースを運営する側からすると、経営実務科の初級社員講座を除くと、受講者の年齢、職歴、業種が多岐にわたっており、円滑なコースの運営には配慮を要する。また、コースで上手く指導をすることができるよい講師の確保には常に苦勞をしている。

さらに、こうした課題を乗り越えて育成した人材が、他の地域へ転職してしまうことがままある。G協同組合としては、育成した人材にこの地域に定着してほしいと考えており、定着促進のための取組みについて思案している。

G協同組合が実施している経営実務科のコースは他にやっている組合などが少なく、今後さらに重要性が増すと思われるため、より一層充実させたいと意向をG協同組合では持っている。組合加盟企業の従業員以外にもコースに参加したいという人がいるが、組合の助成で運営しているため、受講対象者を組合員以外に広げるのは難しい。

6. 公共政策への要望

組合加盟企業が各コースに従業員を派遣する際に受けられる賃金保障などの公的支援がより充実すれば、企業側のコース活用に対する姿勢がより積極的になるとG協同組合では見ている。

「ジョブ・カード制度普及のためのモデル事業」への参加は、教育訓練カリキュラムや能力評価の基準を整備していく上でG協同組合にとっても有益であった。しかし、事業仕分けの結果、2010年度以降事業を継続できなくなることを示唆された。積極的に公共政策を利用する場合には、こうした方針転換に悩まされる。このモデル事業で構想していたカリキュラム自体は組合加盟企業のニーズがあり、G協同組合の予算で続けていく予定である。

また、G協同組合では公共政策を活用するための各種申請手続きが煩雑であると常々感じており、手続きなどは多少おおざっぱに見えるようであっても、使い勝手の良い制度が望ましいと考えている。

<H大学学習センター>

1. 組織および社会人を対象とした教育関連活動の概要

H大学学習センター¹（以下、「センター」と記載）は、東京の私立大学H大学が1980年代に創設した、社会人を対象とした公開講座を企画・運営する組織である。現在は都内に2つの拠点をもち、eラーニング講座、海外での短期語学研修プログラムなども実施している。また、独自の単位制度に基づき、一定数以上のコースを履修した受講生には修了証を授与するといった、継続的な受講を促進するための取組みも行っている。この制度によって修了した会員は1400人を超え、修了生の会も組織されている。センターに所属する専任の職員は8人で、コースの企画や運営に関わる事務などを担当している。センターに所属する専任の教員はおらず、センターが実施するコースを担当する講師は、その都度センターが依頼している。

センターでは年間1400～1500コースを開講しており、ここ数年では年に30000～33000人が受講している。一時期は1500～1600コースあったが、他の機関に委託して行っていたパソコン関連のコースを廃止するなどして、近年少し見直している。

受講生のうち約6割が女性で、年齢層は10歳代から90歳代まで広がっている。1人で多数のコースを受講する傾向が強まっており、平均すると1人当たり年間約2.4コースを受講している。最も多く開講されているのは語学関連のコースで、年間400～500コースが開講されている。夜間は20時台あるいは22時台終了のコースが開講されており、サラリーマンなど多忙な人々のニーズに対応している。

コースは春期（4～6月）・夏期（7～9月）・秋期（10～12月）・冬期（1～3月）の4学期制で開講されている。通年で行われるコースも合わせるとコースの約半分が4月開講となる。反面、夏期・冬期は春期・秋期よりも開講コース数が少ない。1コース当たりの講義の回数は、春期・秋期開講のものは10回、夏期・冬期開講のものは8回というのがそれぞれ最も多いケースで、講義時間は1回あたり1時間半である。講義を行う教室はセンター内の教室のほか、隣接しているH大学のキャンパス内の教室を利用することもある。

受講には会員登録と入会金が必要である。会員登録に当たって必要な資格や入学試験などはない。法人が会員になることができる制度も設けており、調査時点では50社ほどの法人会員がいる。法人会員は経営戦略やマーケティングといったビジネス系のコースに従業員を派遣してくることが多く、1コースに50人ほど従業員を派遣してくることもある。

¹ H大学学習センターを訪問し、インタビュー調査を実施したのは2010年1月7日である。

2. 社会人を対象とした教育関連活動の運営に関わる取組み

(1) コースの設定と受講生の募集

コースの企画は上述の通り、センターの専任職員が中心になって行う。長年継続しているコースは定評があり受講生の数も安定しているため、コースの内容を変更したり、コースそのものを廃止したりすることは少ない。しかし、受講生のニーズに合わせたコースの入れ替えは必要であるとセンターでは考えており、年間に行われる 1400～1500 コースのうち約 1 割は新たに立ち上げられたコースである。新コースの内容は、アンケート調査などから浮かび上がってきた受講生の要望や、過去に行ってきたコースなどを踏まえながら検討していく。既存のコースについては、受講生数と受講生の評価を見て、実績が良くなければ廃止を考える。

春期開始のコースは企画に時間をかけており、準備がはじまるのは前年の 12 月頃からである。春期以外に開始するコースは開始 3 ヶ月ほど前から企画と講師の依頼を行い、1 ヶ月ほど前にはパンフレットが完成するというスケジュールで進めている。

コースについての情報はセンターのホームページ等にも掲載しているが、コースの広報にあたっては受講生による情報発信（いわゆる「口コミ」）もかなりの役割を果たしているとセンターでは見ている。センターからダイレクトメールを送るといったことは行っていない。受講の申し込みは基本、電話もしくはセンターに受講希望者が直接来訪して行っている。受講希望者の中にはインターネットを使えない人もいるのでこうした体制をとっているが、インターネットによる申し込みの受け付けも徐々に広げていきたいと考えている。

定員は 30～40 人のコースが多い。応募者数が定員を上回り、キャンセル待ちがかなり出てくるようであれば、同じコースの増設も検討する。

これから受講生の伸びが期待されるのは芸術系のコースである。仏教美術のコースなどは募集するとほどなく 60～70 人ほどの受講生が集まっており、1 人が多数のコースを受講することも多い。逆に実務系のコースは受講生がさほど伸びないのではないかと予想している。

(2) 講師の確保と管理

各コースを担当する講師は上述のように、H大学の教員も含め全員がセンターの所属ではない教員である。H大学外部からの講師は、すでにセンターで講師を務めている人からの紹介を受けたり、新コースの立ち上げの場合には企画を担当する専任職員がインターネット上の情報や各大学の講義要項などを参照に探し出したりするなどして確保する。また、学会などから担当講師も含めてコースの開設を薦められることもある。

コースを企画する専任職員は、講師の候補者とあらかじめ講座の実施内容や条件などについて十分に話し合う。その後センター内で検討し、コースの担当を依頼するかどうか決定する。依頼することが決まったらセンターと講師の間で覚書を取り交わす。さらに、講座の実

施にあたって注意する詳細事項をまとめた12～13ページの講師マニュアルを、開講前に送付する。講師に対する研修などは行っていない

各コースの授業内容を具体的にどのように構成するか、あるいはどのような教材を使うのかといった点は、原則的に担当講師に一任している。

(3) コースの評価

センターでは、上述のように主に受講生の意見と受講生数によって、個々のコースを評価しており、受講生の意見を把握するためのアンケート調査を各コースの最終回で実施している。アンケートの調査項目は各大学の講義の際に行われるアンケートに近い内容で、講義のわかりやすさ、板書の適切さ、開始・終了時間の遵守状況、講師の話し方、講座の進度の適切さなどといった項目を5段階評価でたずね、新たなコースの開設に対する要望などは自由回答の形式でたずねている。アンケートはセンターで集計し、各コースの評価結果に加え項目ごとの平均点なども算出している。講師は希望によりアンケート結果を閲覧することができる。

センター外部の第三者がコースの運営状況などについて評価する、外部監査のような機会は現在までのところ設けていない。

4. 社会人を対象とした教育関連活動を進める上での行政や他機関との連携

センターはH大学により創設されており、H大学の専任教員がコースを担当することが望まれているほか、開講式や講義の際に大学の施設を利用している。また、年間4コースほど、センターの会員も受講することが可能な一般学生向けのコースを大学側が設けている。

法人会員の企業はセンターのコースに従業員を派遣してくるが、それ以外の研修機会を企業から委託されて設けたりすることはあまりない。企業、地方自治体、各国大使館などの寄付により開講されるコースは、受講料を一般のコースよりも低額に設定していることもあり受講希望者が多い。

雇用能力開発機構の委託職業訓練は2003年から2009年まで実施していたが、機構側の事情により廃止となった。廃止までは、マーケティングや人材開発などのコースを年間2コース開講していた。

教育給付制度の指定講座はかつては実施していたが、コースからの収入が実施のための費用と比べて見合わないため、数年前に廃止した。

5. 社会人を対象とした教育関連活動を進める上での課題

これまで、センターと講師との間でコースの実施内容に関して文書による契約は行っていないが、「パンフレットに記載されている内容と講義内容が違う」などというクレームが出ないよう、2010年冬からすべてのコースについて覚書を作成し、講師と取り交わしている。

受講生のセンターに対する意見を聞くために、「ご意見箱」がセンター内各所に設けられているほか、センターから受講生への情報提供の場として、コミュニケーション誌を年3回発行している。

上述したように、センターでは1人の会員が多くのコースを受講する傾向が強まっているが、今後は新規の会員の獲得に力をいれていきたいという意向を持っている。新たな会員獲得にあたっては、現在受講生の90%以上が社会人なので、H大学生の受講促進や、通学が難しい社会人向けのeラーニング講座の充実を考えている。

< I 工業組合 >

1. 組織の概要

薄鋼板切断加工業は 1950 年代に誕生した業界で、現在、薄鋼板切断加工業を営んでいる企業は全国で約 140 社ある。多くは中小企業であり、従業員 31～60 人規模が全体の 34% を占める。これらの企業が切断加工して、各業界に供給する鋼板量は、国内全鋼材需要量の約 3 割にあたる。

I 工業組合は、薄鋼板切断加工業者の全国団体で、「鉄鋼メーカーが出荷する広幅鋼帯（コイル）を自動車、電機、建材、機械等広く需要各産業界の必要とするサイズに切断加工し、供給、配送、在庫等の流通機能を担う」全国 114 社の加工流通業者が加盟している（2008 年 4 月時点）。1967 年に東京、大阪、名古屋にあった工業会が大同団結し、任意団体の連合会として全国組織化された。その後、鉄鋼需要の増大に伴い派生する業界固有の諸問題の解決を目的に、1981 年 9 月に通商産業省（現在の経済産業省）の認可を得て、「中小企業の組織に関する法律に基づく工業組合」として組織を強化し、現在に至っている。

I 工業組合は、事務局 2 名、非常勤の理事 20 名の体制で各種事業が運営されている。理事会の下に設けられた、①経営・環境問題委員会、②総務委員会、③調査委員会、④技術委員会、⑤IT 化推進委員会、⑥需給対策委員会によって、各種事業計画を立案され、理事会及び総会の議決を経て実施されている。

主要委員会の活動は次のとおりである。経営・環境問題委員会は、環境も含めた経営全般にわたる諸テーマを扱う。2003 年度からは加盟企業がインターネットを利用して、ISO14001 を取得することができるプログラムを立ち上げており、組合事業として推進している。技術委員会は、鋼帯の切断加工技術に関する調査研究と情報の提供、また業務遂行の合理化を図るための指導教育を担当する。IT 化推進委員会は、EDI（電子情報交換）の標準化に向けた研究と会員企業への普及を目指した取組みを進めている。

組合員の年会費は、薄鋼板の扱い量によって①23 万円、②15 万円、③10 万円の 3 つのランクに別れている。組合員には、広報誌、機関誌及び各種調査データ、統計データが提供される。

2. 実施している教育訓練プログラム

I 工業組合が 2008 年度に実施した教育訓練プログラムは以下の通りである。

(1) 若手社員研修

薄鋼板切断加工業の会社に入社して間もない従業員を主な対象とした、①社会人の基本(挨拶の仕方、名刺の出し方など)、②鉄鋼業界についての知識、③薄鋼板の商品知識などについての研修である。入社2年目までの従業員が受講者の約半分を占めているが、新卒採用・中途採用を問わずに対象としているため、年齢層は18歳から30歳代半ばまでと幅広い。

(2) 安全教育に関する研修

2日間の研修で年1回開催、30人が受講した。

(3) マネジメント研修

2008年度は、顧客満足度アップセミナー、採用担当者のための研修を実施した

(4) 震災BCP(Business Continuity Plan: 震災時の事業継続計画)コース

各社の工場長、総務課長を対象としており、約30社の関係者が受講した。2007年の新潟県中越沖地震で当該地域の工場の操業が止まり、加工部品の調達ができず、自動車メーカー等では生産に障害をきたしたことから、現在この種の研修が脚光を浴びてきている。内容は災害が起こった時に、いち早く事業を立ち上げるために必要な措置などに関する知識を中心に構成されている。

その他、環境に関するセミナーも実施している。なお、I工業組合では委託訓練及び教育訓練給付制度の指定講座に関するコースは実施していない。

3. 教育訓練プログラムの品質保証に向けた取組み

(1) 教育訓練ニーズの把握とコース開発

年に2回、全組合員を対象に経営アンケートを取っている。アンケートには組合に対する要望事項を必ず記入してもらい、何をしてほしいのかを把握するようにしている。さらに具体的な研修の内容については、会員企業の関係者に直接会って、テーマやコース内容などについて話をしながら、ニーズを収集する。そして、収集した情報を基に事務局で企画書を作成し、技術委員会、IT化推進委員会、経営・環境問題委員会に諮る。各委員会は会社の経営層で構成されており、その場で具体化に向けた内容の詳細について検討する。また、年4回理事会があるので、その場でも内容の肉付けをしてもらうことも多くある。

決定した研修については、紙ベースの媒体で会員企業に案内し、募集をかけている。募集案内は通常、コース開催の2か月前(早く場合は3か月前)から行うようにしている。

（２）教材作成について

テキスト教材は、研修を依頼しているコンサルタント会社の講師が、研修の内容や骨子に合ったものをすでに用意しているのでこれを基にして組合事務局と研修の前に２回打ち合わせをし、その上で業界に合ったものに修正している。また、受講者が現場へ帰ってから使えるものになるよう留意しながら内容を再構成している。

ただ、実際に使ってみると、業界の実研修内容と業界の実状のずれが明らかになることもしばしばある。同じテーマで複数回実施するとテキストも改善されだんだん良いものになっていくが、マネジメントに関する研修は、同じテーマで実施する場合は少ないので改善が難しい。

（３）コースの評価と改善に向けた取組み

研修修了時には、受講者に必ずアンケートに記入してもらっている。その中で、コースの内容の適切さ、内容の分かり易さ、講師の教え方、時間配分、使用教材の適切さ等について聞き、併せて今後受講したいテーマや内容についても聞いている。また、受講者に書いてもらっている感想文やアンケート結果は、研修修了後、受講者が勤務する企業の人事担当者に提示し、併せて研修内容に関する意見や、受講者の反応（研修を受講して会社へ帰ってからのモチベーションの変化など）などを聞くことによって、会社の満足度を把握するとともに研修内容の改善に向けた情報を集めるようにしている。

また、研修時間中は、事務局担当者が張り付いて受講者の理解度、講師の資質、教え方、教えている内容が事務局の要望に沿うものであるか等をチェックし、所見・感想としてまとめていく。上述のアンケート結果や受講者の所属する企業の関係者とのインタビュー結果、および事務局担当者の所見は組合の理事へ報告・提示しており、これらの情報を基に理事が研修内容の評価している。

（４）講師の確保と管理

講師は全て外部講師で対応している。工場管理・経営、人材育成などを専門にしているコンサルティング会社の中から、薄鋼板切断加工業の特徴を理解し、研修内容をこなせると見られる会社を選んで、講師の派遣を含めて研修を依頼している。コンサルティング会社や講師は会員企業の紹介がきっかけとなって決まることも多い。

講師の評価は、受講者のアンケート結果（講師の教え方、内容の分かり易さ、使用教材の適切さ、時間配分などについての調査結果）や、コースに張り付いて観察している事務局担当者の意見・感想に基づく。事務局担当者は上述のように受講者の理解度、講師の資質、教えている内容が事務局の要望に沿うものであるかなどをチェックしている。アンケート調査と事務局担当者の所見は、コンサルティング会社へ伝えて、今後へ向けての改善・向上に活かしてもらうようにしている。

4. 社会人を対象とした教育関連事業を進める上での課題

(1) 正確なニーズの把握

受講者、会員企業に対し「今後どんな内容のコースを受講したいですか？」と質問をしても漠然とした答えしか返ってこないため、受講者、会員企業のニーズを的確に捉えた研修には結びつかない。具体的なニーズを聞きだすことは大変な作業であるが、意義ある研修を行っていく上では一番大切なこととI工業組合では考えている。

研修・講習というのは、即効性は無くすぐには効果が出てこないが、続けていくことが大切であることを会員企業に説き、人事担当者や経営者と対面して話を聞く中で、事業運営や社員教育に関してどういう課題・問題があるのか、また研修に何を期待するのかを詳細に、かつ丁寧に聞くことによって、会員企業の具体的なニーズを把握していくよう、I工業組合では努めている。

(2) 中堅社員、管理職を対象にしたコースの開発

現在は、若手社員を対象としたコースの実施に重点を置いているが、もう少し上の職位・年齢層のいわゆる中堅社員を対象とした研修も設けていきたいという意向をI工業組合では持っている。若手社員を対象としたコースに関しては、ある程度充実してきたし、実績も上がっている。一方、課長、部長層を対象とした研修は極めて少ない。彼等は若手社員の教育に重要な役割を担うと同時に経営層に対してもアドバイスする立場の人達であり、その力量が会社の事業の成功を左右するので、今後研修に力を入れていきたいと考えている。

(3) 安全教育の充実

研修効果と研修にかかる費用との投資効果がはっきりしていないと、研修を活発に受講させることに企業は消極的である。しかし、安全教育は現場における事故防止に直結するので、安全に関する研修には企業はお金をかけており、会員企業からも安全教育に関する要望が多くある。また、企業の現場では、人員を目一杯切り詰めた状態で業務を実施しているので、災害防止に向けた取組みに力を入れている。

これまで、安全教育に関して中央労働災害防止協会（以下、「中災防」という。）から講師を派遣してもらうことはあっても、中災防と連携して安全教育に関する研修を実施したことはなかった。しかし今後は、上述のような会員企業の現状を踏まえて、中災防が持っている安全教育に関するノウハウを薄鋼板切断加工業の実態に合わせた形にした上で、I工業組合の研修として実施できないか検討していきたいと考えている。

< J 高等専門学校 >

1. 組織および社会人を対象とした教育関連活動の概要

J 高等専門学校¹（以下、「J 高専」と記載）は、工学系の 5 学科と 2 専攻科をもつ高等専門学校で、2008 年度の職員数は、教育職員（教授、准教授、助手など）が 80 名、事務職員 27 名、技術職員 13 名の計 120 名である。

学外の人向けに実施している公開講座は J 高専が設けている「地域共同センター」（以下「センター」と記載）が主催している。2009 年度に開催された講座の数は 32 講座、そのうち社会人を対象とするものは 7 講座あり、ここ数年同程度の講座数が開設されている。J 高専が 2004 年度に独立行政法人になる前は公開講座の開催が年に数回であったため、近年は大幅に開催数が増加している。1 講座当たりの期間は 1 日から数日である。なお、こうした公開講座の経費は、国立高専機構のガイドラインに沿って決めた額の受講料を、受講者から徴収することで賄われている。

公開講座の対象は地域の小中学生から社会人と幅広く、内容も多岐にわたる。社会人向けの講座としては、地元企業から寄せられた技術相談のなかでも多かった建設系、機械系の内容を踏まえ、3 次元 CAD 基礎講座、シーケンス制御入門講座などを実施している。

また、地元企業や業界団体を対象にした出前講座を実施している。この出前講座は企業や業界団体から依頼があった時にその都度開催されるものである。J 高専のホームページに、出前講座のメニューが掲載されており、センターが窓口となって企業や業界団体からの依頼を受け付けている。

2. 社会人を対象とした教育関連活動の運営

（1）コースの設定、受講者の募集

各公開講座の内容や日程は、毎年、新年度が開始される前の 3 月頃には決定され、広報誌などに情報が掲載される。

公開講座に関する情報は、J 高専のホームページに掲示するほか、地元企業などに講座の案内を送付したり、また各所にパンフレットなどを設置したりして、外部に向けて発信している。各講座の募集人数は 10～20 名程度であるが、なかには 30～40 名あるいは 100 名といったものもあり、いずれの場合も応募数が定数に達した時点で募集は打ち切っている。

¹ J 高等専門学校を訪問し、インタビュー調査を行ったのは 2010 年 1 月 12 日である。

（２）担当講師の確保と管理

前述の通り、公開講座でも出前講座でも、講師は全員Ｊ高専の教職員であり、例外的に、財務、金融関連の講義や、異業種交流会などの時には、外部から講師を派遣してもらうことがある。

公開講座や出前講座の実施に関しては、Ｊ高専の教職員が普段から教育活動に携わっていることもあり、講師を対象としたガイドラインのようなものは特に用意していない。

（３）コースの評価

各公開講座の終了時には受講者を対象としたアンケート調査を実施しており、その結果をとりまとめ、次年度に開設する講座の内容に反映する。

３．社会人を対象とした教育関連活動を進める上での他機関との連携

Ｊ高専は 2006 年度から経済産業省の「高等専門学校等を活用した中小企業人材育成事業」の委託を受け、環境化学系と建設技術系の 2 種類のコースを運営してきた。2008 年度からは環境化学系のコースを自立化させ、センターが運営主体となってＪ高専の自己予算で運営するようになっている。また、建設技術系の講座も「ベーシックコース」と「アドバンスドコース」に分割し、講義の回数を増やすなどそれぞれのコース内容を充実させている。

この人材育成事業の内容に関しては、センターが地元企業やその他機関からの意見を反映させている。例えば地元企業から、機械系の技術者と電気系の技術者との相互交流の必要性について指摘を受け異業種交流会のコースを設定したり、求職者を対象としたコースに関しては、ハローワークから助言を受けたりしている。

また、近隣地域の大学、短大など 8 つの高等教育機関とは「キャンパスコンソーシアム」を結成し、合同講座を開催するといった取組みを行っている。

４．社会人を対象とした教育関連活動における課題

Ｊ高専としては、社会人向けの公開講座の数を増やすなど、社会人を対象とした教育関連活動を今後より充実させていきたいという方針をもっているが、この場合に問題となるのが、講師を担当する教職員の時間がなかなか確保できないという点である。公開講座は基本的に高専の授業とは別に実施するため、教職員の負担にどのように対応していくかが今後の課題である。現在、Ｊ高専では、講師を担当した教職員が毎年、自己業績評価シートに講師担当の実績を記入したり、公開講座を担当した教職員の研究費を通常より増やしたりしている。

また、公開講座や出前講座の場合、ニーズのある分野に偏りがあり、そうした分野を専攻する教職員に講師負担が集中する場合がある。こうした講師の負担を軽減する措置として、

地域の技術士会との連携を挙げることができる。J高専の公開講座を担当することを技術士会のCPD（Continuing Professional Development:継続教育）の体系に位置づける²ことで、高専の教育職員のみが講師を担うのではなく、技術士会にも講師を依頼することも検討している。地元企業などからの要請が強いのは土木系技術士の育成に対する支援であり、高専と技術士会が一体となって技術士養成の機会を充実させていくことでより一層の地域貢献がはかれるのではないかとJ高専では考えている。

講座内容に関しては、これまで技術系の講座が中心であったが、今後事務系・金融系の方が受講できるような講座を開設していきたいという意向を持っている。また、受講者から強く要望されている、資格や免許の取得につながる講座の開設についても検討し、技術関連の講座では、従来J高専が力を入れてきた建設技術、環境化学のほかに、組込みソフトの技術に関する講座もこれから準備していきたいと考えている。

さらに複数回にわたり連続して開催される連続した講座については受講者が1度欠席すると、その後の講座に出席しにくくなる傾向があったため、これを改善するため、e-ラーニングを利用して、欠席回の教材や講座内容を受講者が把握できる仕組みを整備している。

² 日本技術士会など建設系の業界団体・職種別団体は、技術者の継続的な教育訓練、能力開発を促進していくことを目的としてCPDに関わる規定を設けており、各技術者の研修・セミナー等の受講履歴や実務経験、教育活動などをポイント化できるようにしている。建築士会や建設コンサルタンツ協会などが設ける特定の資格では、取得要件にCPDのポイントを一定数以上有していることが定められている。

< L 短大地域研究所 >

1. 組織および社会人を対象とした教育関連活動の概要

L 短大地域研究所¹（以下、「研究所」と記載）は、中部地方にある私立の L 短大（1970 年開学）が設置している機関である。L 短大自体は栄養学専攻など 2 学科 3 専攻（2010 年度）からなる。研究所設置のきっかけとなったのは、1981 年に L 短大が、短大の所在している NK 市とともに共催公開講座が開いたことで、その後近隣の社会人を対象とした講座・講習の規模を拡大していくため 1992 年に生涯学習センターを設置、さらに 2004 年には研究や論文発表の場などを提供することを目指して L 短大地域研究所という形に改編されて現在に至っている。

研究所が一般の社会人を対象に実施している「オープンカレッジ」は、L 短大の講義を一般の社会人にも公開している「公開授業」と、研究所が独自に開催する講座・講習に別れる。2008 年度には公開授業と講座・講習を併せて延べ 147 コースを実施し、受講者は延べ 1560 名であった。公開授業として開催されたのは 5 コース程度で、大半は講座・講習として実施されている。2004 年度に実施した延べコース数は 102、延べ受講者数は 1196 名であり、2008 年度まで延べコース数、延べ受講者数とも毎年増え続けている。生涯学習センターであったころと比べると、延べコース数、延べ受講者数は倍近くになっている。

開設しているコースの中で多いのは語学関連のものや、コーラス、絵画、工芸などの趣味に関連したもので、それぞれ開講されているコースの 3 分の 1 程度を占めている。資格、実務につながるコースとしては、秘書検定、経営者のための労務管理、インテリアコーディネーター、PC 検定に関するものなどがある。1 回あたりの講義時間はほとんどのコースが 1 時間半に設定されており、1 コース当たりの講義数は 12～15 回というコースが多い。1 コース当たりの開催期間は 2～3 か月間というコースが多くなっている。大半のコースが L 短大で開催されているが、NK 市の市民文化会館などで開催されるものもいくつかある。

1 コース当たりの受講料は語学関連の講座・講習は 23000～28000 円程度、趣味関連の講座・講習では 12000～18000 円程度となっている。その他の講座・講習は 10000～15000 円程度のものが多い。

応募の際、受講者の居住地域や年齢、性別などに特に制限を設けていないが、NK 市の住民が多く受講している。性別、年齢層に着目すると、30～50 歳代の女性の受講が多く、近年は 60 歳以上の高齢者の受講が増えている。高齢受講者の増加が、全体の受講者の増加につながっていると研究所では見ている。

¹ L 短大地域研究所を訪問し、インタビュー調査を行ったのは 2010 年 1 月 14 日である。

2. 社会人を対象とした教育関連活動の運営

(1) 講座・講習の設定、受講者の募集

受講者の応募を行う講座・講習の数やそれぞれの講座・講習の内容は研究所側で決めている。NK市からの委託などを受けて実施するコースもいくつかあるが、その場合も内容の企画は研究所側が行う。新たな講座・講習についてのニーズを調べたり、コースのコマ数や実施時間などを調整したりといったことは研究所の運営委員会で行う。運営委員会にはL短大各学科の代表者が参加し、月1回開催されている。

新たな講座・講習についてのニーズがあると基本的には開催していく方針を研究所でもっているため、上述の通り講座・講習数は増加していく傾向にある。ニーズは受講者やNK市の住民からあがってくる場合と、講座・講習を担当する講師から示される場合がある。子育てに関連する講座・講習などは住民のニーズを基に開設したものであり、実務関連の講座は講師からの提案に基づいて開設されたものが多い。

担当講師が講座・講習を続けることが不可能になると、その講座・講習は廃止される。あるいは受講者が5人以下といった状態が数年続くと廃止が検討されるが、受講数は年によってかなり異なるので、廃止を検討するに至る人数基準は定めていない。さらにNK市内で似た内容の講座・講習を他の機関が実施している場合には研究所側が実施するのをやめ、競合は避けるようにしている。ただ、講座・講習数が増加傾向にあることからわかるように、一度設定されたコースが廃止されることはさほどない。

受講者の募集は、4月開講のものと10月開講のものにわけて年2回実施している。募集は3月と9月に実施しており、したがって講座・講習の内容は4月開講のものだと1月に、10月開講のものは7月に決まる。ただ、多くは毎年実施されている講座・講習であり、実施される期間や講義の回数が変わる講座・講習が少ない。

受講者の募集はL短大のインターネット・ホームページを通じて行うほか、NK市で配布される新聞に折り込み広告を出したり、NK市の広報に講座・講習に関する情報を掲載したりといった方法で行っている。受講の申し込みは、はがきやホームページ経由で受け付けており、募集人数に到達したところで締め切っている。各講座・講習では10~20名を募集しており、語学（特に韓国語）、音楽、運動に関連した講座・講習の受講希望者が多い。

(2) 教材・設備の整備

講座・講習で使用する教材の内容や教材・設備の整備に関して、研究所のほうで基準を設けることは行っておらず、基本的には担当講師に一任されている。

(3) 講師・運営スタッフの確保

オープンカレッジの講座・講習を担当するL短大の専任教員は、短大側からの呼びかけに

応じた人で、現在6～7名いる。専任教員が持ち回りでオープンカレッジを担当するといった体制は取られておらず、担当するかどうかは各教員の判断に任されている。

元々オープンカレッジは「短大による地元貢献」という趣旨で始められたので、開設当初はほとんどの講座・講習の講師がL短大の専任教員だった。語学、教養、技術関連の講座・講習の講師は専任教員に担当させることが可能である。しかし、現在、趣味、健康関連の講座・講習の講師はほぼすべて外部の人であり、技術関連のものでもパソコン講座などは外部からの講師が担当している。

ほとんど講座・講習では担当講師が継続し、変更があることは少ない。既存の講師の交代や新たな講座・講習の開設に伴い、担当講師を外部から確保する場合、候補者はすでにオープンカレッジで講師を担当している人からの紹介か、候補者自身の自薦によって決まることが多い。こうした候補者に講師を担当してもらうかどうかを判断するに当たっては、履歴書のほか、講座・講習のシラバスを提出してもらい、その内容を運営委員会で検討する。

講座・講習の日程調整などオープンカレッジの事務的な業務は、研究所で働くパートタイムの職員が1人で担当している。日程調整などの作業は講座・講習が始まる前の一時期に集中し、講座・講習が始まってしまえば仕事も少なくなるため1人でもこなすことができる。

(4) 講座・講習に対する評価、受講者への対応

受講者の各講座・講習に対する評価は、講座・講習の最終回にアンケート調査を行うことで把握している。アンケート調査では、自由回答形式で講座・講習の内容に対する評価や、新しい講座・講習に関する希望などをたずねている。アンケート調査は講師が自ら回収・閲覧した後、研究所に提出する。研究所では「参加者の声」などといった形で内容をまとめているが、回答結果の集計などはしていない。また、運営委員会に回覧はするものの、肯定的な記述が多く解決が必要な課題等にはあまり触れられていないので、講座・講習の改善などにはあまり活用はしていない。調査結果のなかに講師に伝達すべきことがある場合には、次年度の講座内容を検討する際などに簡単に伝える。

講師が講座・講習の内容を変更した場合など、受講者から電話で苦情が寄せられることがあるが、さほど多くはない。L短大に所属しない外部の人から講座・講習の評価を受ける機会は特には設けていない。

3. 社会人を対象とした教育関連活動を進める上での課題

L短大で近年力を入れているのは社会人のリカレント教育である。福祉・介護や幼児教育の分野で働いていたり、栄養士として働いていたりする卒業生が、仕事の現場で直面する悩みに答えようと、卒業生を主たる対象とした講演会などを数年前から開催している。こうしたリカレント教育の機会を今後も充実させていきたいとL短大では考えている。

現在のオープンカレッジの運営に際し、講師確保には苦勞していないが、事務局にはもう少し人が欲しいと思う。文部科学省からの私学助成金を、オープンカレッジの事務局の人員費にも回すことができればよいと感じている。

L短大の周辺の大学や短大はいずれも生涯学習の取組みを行っているが、生涯教育の取組みに関して他の学校との提携はしておらず、当面はその予定もない。看護学科のある学校との共同講座や研究会などの企画がこれまで出てきたことはあるが、実現に至ったことはない。一方、業界団体の公開講座やNK市の講座には研究所が共催という形で関わることもある。例えばNK市と講座を共催する場合には、企画は共同で考え、予算は市が支出し、場所と講師は研究所が用意するなどといった役割分担をしている。社会人向けの講座については、毎年1回、NK市教育委員会とともに、商工会議所、青年会議所などの各種団体との懇談会を開いて意見交換を行っているが、今後参加団体を老人会、子ども会、各種NPOなどへと拡大していく予定である。国や地方公共団体から委託を受けてやっていた社会人向けの講座としては、NK市から委託を受けて行ってきた、外国人のための日本語ボランティア講座がある。

行政からの支援としてより充実すればいいと感じているのは、受講者の受講費用を支援できる仕組みである。現在も、一部の講座・講習ではNK市からの助成により、受講料を割り引いているが、市との効果的な連携を実現するため、市が戦略的に強化したい分野の講座・講習の受講者に対し重点的に助成ができる仕組みがあればいいと考えている。

＜社会福祉法人 M研修センター＞

1. 組織の概要

M研修センターを訪問し、インタビュー調査を実施したのは2010年1月19日である。M研修センターは2007年に関東の地方自治体WSが設置し、同じ地方自治体が設けている社会福祉法人の社会福祉事業団が運営を受託している。WSがM研修センターを設置した背景には、福祉に従事する人材の不足と定着難があり、M研修センターの主な活動は人材の養成、従事者のスキルアップ支援と、福祉関連の資格を持ちながら福祉分野で就業していない人と福祉の現場と結び付けるなどの人材発掘・就職支援である。就職支援活動としては、合同就職面接会や就職支援相談などを実施している

2. 社会人を対象とした教育訓練プログラム

(1) 教育訓練プログラムの内容

2009年度にM研修センターが実施したコースは28コースであり、延べ受講者数は1202名である。研修コースは大別すると次の3つの分野にわかれる。

①介護従事者養成事業として実施している就労支援研修

1つは、福祉・介護従事者の養成や就労支援を目的とした研修で、2級ヘルパー養成、視覚障害者ガイドヘルパー、介護入門講座などを実施している。これから資格を取ろうとする人を対象とした研修であり、まだ福祉・介護分野では就業していないという人が多く受講している。

②定着支援事業として実施している階層別研修

2つ目は、新任職員、中堅職員、管理者・部門責任者など、すでに介護・福祉の現場で働いている人を対象とした階層別の研修である。M研修センターではこうした階層別研修を、介護・福祉従事者の組織への定着を促すためのものと位置付けて実施している。研修の内容は階層により異なるが、組織の中で働くために共通に求められる能力を身につけることが目的であり、各階層の職員に求められる役割意識、問題解決の方法、チームワークのあり方などや、介護・福祉事業を行う組織におけるマネジメントの基本を学ぶものとなっている（図表3-12-1）。

図表 3-12-1 M研修センターで実施している階層別研修の内容

階層	新任・基礎	新任フォローアップ	中堅Ⅰ	中堅Ⅱ	管理・運営	経営
経験の目安	入職後2年以内	新任研修受講者	入職後1年～3年	入職後3年以上	入職後5年以上	経営者
組織での呼称例			サブリーダー・副主任など	リーダー・主任・サービス提供責任者など	管理者・介護長・係長など	
期待される役割	自分の仕事が確実にできる	業務標準を遂行できる	後輩を指導し、仕事の改善が提案できる	上司を補佐し、仕事の指示ができる	業務遂行のマネジメントと職員の育成ができる	事業を適切に経営できる
研修の目標	①組織の一員として、業務標準を遂行できる ②今後の自分のあるべき姿を描くことができる	①組織での立ち位置の再確認 ②目標と計画の振り返り、自己評価	①組織の一員として、自律的に業務を遂行できる ②チームワークを促進し、後輩の指導ができる	①チームリーダーとして、業務を管理できる ②他部門との連携ができる	①組織の業務遂行全般のマネジメントができる(組織のリーダーシップ) ②職員の指導育成ができる	組織と事業のマネジメント

資料出所：M研修センターからの提供資料より。

階層別研修は都道府県が設けている介護・福祉関連の研修機関でも実施している。この研修は主に、福祉施設で働く職員が対象となっている。M研修センターでは、地域の介護保険サービス事業所の職員を対象としたきめ細かい研修が必要であると考え、階層別研修を実施している。

また人材育成について、介護・福祉分野では経験に頼る傾向があったため、組織において計画的かつ継続的に人材を育成する仕組みの確立が不十分であった。M研修センターでは、働く人がスキルアップを図る際の1つの目安として、階層別研修の実施に力を入れている。

階層別研修を3年間実施し、課題が少しずつ明らかになったので、課題の解決に向けた取り組みをM研修センターで検討し、委託元である地方自治体WSに提案している。

③キャリアアップ事業として実施している研修

3つ目は「キャリアアップ事業」として行われている研修である。すでに介護や福祉の分野で働いている人の知識の習得やスキルアップを図る目的で行われている研修で、サービス提供責任者、ケアマネジャーなどを対象とした職種別の研修や、ヘルパー向けの医療的基礎知識に関する研修など基礎知識の習得のための研修、および課題別研修である。

課題別研修については年度当初に4回実施することを決めているが、具体的な内容は新たな課題として喫緊に取り組むべきもの及び、「研修運営検討会」において議論し、早急に必要な研修があると思われる研修から実施していく。2009年度は、認知症ケア研修を3回、接遇研修を2回行った。接遇研修は、介護・福祉分野で多い、年度途中の採用者や、福祉の仕事に初めて携わる職員を対象に、社会人としての基本的なマナー及び介護現場に必要な接遇

について実施した。この研修は、研修運営検討会の際に、施設の代表から「年度途中で採用がある度に事業所で研修を実施するのは難しい。そのため、介護・福祉業界で働く際に必要な基本的なマナーや心構えについては、M研修センターの研修で教えてほしい」という要望があり、実現したものである。

図表 3-12-2 M研修センターで2009年度に実施した研修

研修領域	研修名	時間数	定員
養成	2級ヘルパー養成	130	36
		130	36
		130	36
就労支援	視覚障害ガイドヘルパー	24	16
	フォローアップ(2級以上)	6	20
階層別	介護入門講座	3時間×3回	30
	新任職員	6時間×2日	40
	新任職員フォローアップ	6	40
	中堅職員Ⅰ	6時間×2日	40
	中堅職員Ⅱ	6時間×2日	40
	管理者・部門責任者	6時間×2日	30
組織基礎	経営者セミナー	3	40
専門性の向上 (分野・領域別)	接遇	3	40
	サービス提供責任者(初任)	6	40
	サービス提供責任者(実践)	6	40
	ケアマネジャー(新任)	4	100
	ケアマネジャー(現任1回目)	4	50
	ケアマネジャー(現任2回目)	4	50
	ケアマネリーダー		40
	介護技術スキルアップ1	6	40
	介護技術スキルアップ2	6	40
	介護技術スキルアップ3	3	24
	医療知識	2時間×2日	80
	相談援助の基礎	6	40
	障害者ホームヘルパー	3時間×3回	1回目・30、2回目・30、 3回目・60
資格取得	課題別研修		
	介護福祉士受験(筆記)	5日間	45
	介護福祉士受験(直前)	2日間	45

(2) 受講者の募集と応募の状況

介護・福祉従事者を対象とした研修の受講は個人単位ではなく事業所単位で申し込むこととなっているため、事業所長宛に研修の案内を送付している。一方、介護・福祉分野で働いていない人も対象とする2級ヘルパー養成研修などについては、地方自治体の広報に研修についての情報を掲載したり、自治体の出張所や図書館などにチラシを置いたりして、申し込みを受け付けている。

応募の状況については、課題別研修の認知症ケアに関する研修や医療知識についての研修

などは、現場の業務に直結するので受講希望者が多い。また、研修の実施時間帯によって応募者数はかなり異なる。例えば2009年度の医療知識研修は、夜6時半から2時間というスケジュールで実施したため、定員の80名を大きく超えて100名ほどが受講した。

（3）研修の方法

研修は講義形式で進められる場合と、受講者が何人かでグループを作り、演習形式で進める場合とがある。M研修センターでは演習形式で実施する場合に必要な受講生のグループ分けにかなりの配慮をしている。具体的には、研修申し込みの際に事業所から提供される勤続年数や役職などの情報に基づいて各研修の担当者がグループ分けし、研修の講師に提案する。

サービス提供責任者やケアマネジャー向けの職種別研修をグループ方式で行う場合には、同じ職種に従事している受講者の連携を促すということも考えて、同じ事業所からの受講生は同じグループにならないようにする、あるいは近隣地域の事業所から来ている受講生同士はできるだけ同じグループにするといった配慮をしている。

3. コースの品質に関わる取組み

（1）研修内容の検討

研修の内容や想定する受講対象者については、実際に研修を担当する講師、M研修センターの職員で検討する。研修について企画をするのは主に担当者であり、企画内容をM研修センターで検討し、体系化して実施する。

実際に研修を実施してみると、想定している受講者のレベルと実際の受講者との間にはずれがあることもあるが、当初の研修目標はぶれないように留意しながら、研修を担当する講師が、研修の構成や時間の配分を変えてみたりすることで調整している。

（2）講師の確保

講師は、外部講師と内部講師がいるが、内部講師は事業団の職員、地方自治体の職員が務めている。外部講師についてはどのような内容の講義を行ってきているかといった情報を収集しており、M研修センターで予定している研修について想定する対象者や内容についての仕様を作成したうえで、依頼をしている。後述する受講者アンケートに、講義や演習の進め方についての評価項目も設けており、回答結果を次につなげている。

（3）コースの評価と改善に向けた取組み

受講者には、受講した研修が理解できたか、参考になったかなどのアンケートをとっている。アンケートでは、介護福祉事業に携わっている年数と、そのときに対象になっている研修に関わる業務の経験年数の記入欄がある。例えばサービス提供責任者研修の受講後のアン

ケートであれば、サービス提供責任者の実務経験を聞き、こうした受講者のプロフィールと研修の満足度、理解度との関連なども見ている。また、階層別研修では、受講者自身の目標や、研修で気づいたことなどを目標管理シートにまとめている。この目標管理シートとアンケートの両方をみてから、研修効果や今後の課題を検討している。グループ方式で行っている研修では、受講者の発言内容などにも研修担当者が気を配っている。研修実施後の評価と課題の取りまとめ、次年度の研修計画案の作成は、各研修の担当者が行っている。

研修内容について第三者の意見を聴く機会として上述の研修運営検討会が設けられている。この検討会は年に3回程度行われ、地方自治体の介護保険課などの担当者、地方自治体に所在する特別養護老人ホームやホームヘルプなど、介護・福祉事業所の代表者、都道府県の福祉人材センターの関係者などが参加する。検討会では地域の介護・福祉事業の状況についての情報交換が行われる。M研修センターで実施する研修への様々な提案や意見が出されると同時に、M研修センター側から、ニーズの基づいて新たに実施する研修などについての情報提供が行われる。また、M研修センター主催研修の位置づけや役割について意見交換を行う。

＜専門学校 N校＞

1. 組織の概要

専門学校N校¹は、医療・福祉・事務・公務員・土木・測量等の幅広い分野の専門学校等を手掛ける学校法人T学園に所属している。T学園は、1986年に東京の学校法人BF学園と提携し、BF簿記学校を開校、1996年には、社会人・学生向けのBF簿記ビジネス学校を開校した。1998年には、BF簿記学校をBF簿記公務員学校に、BF簿記ビジネス学校をN校とBF公務員セミナーに校名変更し、現在に至っている。

T学園は、医療など、地元密着型で実習実施などが必要で地元との接点や信頼性が重要となる分野は、自前で学校を開設している。他方、資格取得など全国レベルの競争があり、全国的なネームバリューやスケールメリットが有意に働く分野は、BF学園と提携を進めている。

2009年10月現在のN校の人員構成は、職員は正社員2名、非正社員4名、講師は正社員1名、非正社員8名である。

2. 開設している講座・コース

(1) 講座・コースの特徴

N校が2008年度に実施した開設コース数は、簿記・税理士などを中心に延べ8コース（公認会計士、税理士、簿記、FPファイナンシャル・プランナー、司法書士、社会保険労務士、行政書士、医療事務）である。また延べ受講者数は約500名である。

受講形態は2つあり、1つは、決まった日程・時間にN校に通って講義を受ける学習スタイルである教室通学と、もう1つは、東京校の講義を収録した映像や音声を、N校の個別ブース（完全予約制）で自分の都合のよい日に視聴する映像（DVD・VOD）通学である。後者では、講義の映像や音声と併せて、講義録も用意されており、受講者は板書の必要がなく講義に集中できるようになっている。ちなみに、VODとは、パソコン上で映像や音声を視聴できるシステムのこと、音声データはダウンロードも可能である。

1コース当たりの受講者数は、概ね40名程度である。各コースは受講者が受講しやすいように、午前、午後、夜間、土日と選択制になっており、1クラスは15名前後で実施されている。一般には、受講生には午前の人気が高く、1クラス20名程度集まる講座もある。

¹ 専門学校N校を訪問し、インタビュー調査を行ったのは、2010年1月29日である。

(2) 簿記講座の特徴

主力の簿記講座は、受講者の対象者別に、①初学者対象コース、②3級修了者対象コース（1級フルセットコース）、③2級修了者対象コース（1級フルセットコース）、④1級受験経験者対象コース（1級受験者向けコース）、の4つのコース大きく分かれ、さらに、初学者対象コースは3つのコース（3級フルセット、3級から学ぶ2級フルセット、3級・2級W合格フルセット）に分かれている。ちなみに、1級受験経験者対象コースは映像コースのみ開設されている（図表3-13-1）。

図表3-13-1 簿記講座の開講コース

対象	開設コース名	目的	通学方法	
			教室	映像
初学者	3級フルセット	簿記を初めて学習する方を対象に、日商簿記検定3級合格を目指す	○	○
初学者	3級から学ぶ2級フルセット	簿記を初めて学習する方を対象に、3級から学習を開始し、日商簿記検定2級合格を目指す	○	○
初学者	3級・2級W合格フルセット	簿記を初めて学習する方を対象に、日商簿記検定3級及び2級合格を目指す	○	○
3級修了者	2級フルセット	簿記3級修了者を対象に、日商簿記検定2級合格を目指す	○	○
2級修了者	1級フルセット	簿記2級修了者を対象に、日商簿記検定1級合格を目指す	○	○
1級受験経験者	1級受験経験者向けコース	1級の学習習熟度により、無駄なく合格を目指す		○

資料出所：N校提供資料より。

開設されている簿記講座（コース）は、試験範囲の基礎項目を学習する①「基礎講座」、基礎講座で学習した内容の復習と重要項目の確認について問題演習を通じて行う②「総まとめ」・「実力養成答練」、総まとめ、実力養成答練で身につけた知識をもとに、総合問題を解答することで実践的な答案作成能力を高める③「直前答練」、BF学園の専任講師が本試験を想定して作成した予想問題を、本番同様の形式、時間で実施する④「公開模試」から構成されている。

「基礎講座」では、合格に必要な試験範囲の基礎項目を学習する。講義は説明だけでなく、適宜試験問題を行い、理解度を確認しながら学習を進めている。説明した箇所はすぐに練習問題で確認し、さらに、次の講義ではミニテストを実施し、前回の理解度を確認しながら学習を進めることになっている。基礎講座の回数は、受講者の対象者別に開設されているコースごとに異なり、3級をめざす初学者対象コースでは10回、2級合格をめざす3級修了者対象コースでは、商業簿記と工業簿記のそれぞれ12回、1級合格をめざす2級修了者対象コースでは、商簿・会計A編、商簿・会計B編、商簿・原計A編及び商簿・原計B

編のそれぞれが16回、設定されている。ちなみに、1級受験者経験者コースでは設定されていない(図表3-13-2)。

「総まとめ」・「実力養成答練」では問題練習を行い、基礎講義で学習した内容の復習と重要項目の確認をしている。また、個々の知識を統合し、応用項目を学習している。問題練習を通して基本的な知識を試験で活用できる知識へとレベルアップをはかっている。「総まとめ」・「実力養成答練」の回数は、3級をめざす初学者対象コースでは「総まとめ」が3回、2級合格をめざす3級修了者対象コースでは「総まとめ」が4回、1級合格をめざす2級修了者対象コースでは「実力養成答練」が12回、1級受験者経験者コースで「総まとめ」が14回、「応用講義(本試験レベルの問題の解説を中心にした講義)」が12回、設定されている。

「直前答練」では、本番形式の問題練習を行っている。総まとめ・実力養成答練で身につけた知識をもとに、総合問題を解答することで実践的な答案作成能力を高めることができる。また、解答の時間配分などの合格に向けてのテクニックを身につける。総合問題を繰り返し解くことで得点力を確実にアップする。また頻出事項である重要論点について確認する。「直前答練」の回数は、3級をめざす初学者対象コースでは3回、2級合格をめざす3級修了者対

図表3-13-2 簿記講座のカリキュラム

講座	対象者	カリキュラムの詳細			
基礎講座	初学者	3級基礎講座			
		10回			
	3級修了者	2級商業簿記基礎講座		2級工業簿記基礎講座	
		12回		12回	
	2級修了者	1級商簿・会計A編基礎講座	1級商簿・会計B編基礎講座	1級商簿・原計A編基礎講座	1級商簿・原計B編基礎講座
16回		16回	16回	16回	
実力養成答練	初学者	3級総まとめ			
		3回			
	3級修了者	2級総まとめ			
		4回			
	2級修了者	1級実力養成答練			
12回					
1級受験経験者	1級総まとめ		1級応用講義		
	14回		12回		
公直前答練	初学者	3級直前答練		3級公開模試	
		3回		1回	
	3級修了者	2級直前答練		2級公開模試	
		6回		1回	
2級修了者	1級直前答練 12回		1級公開模試 1回		
	12回		1回		
1級受験経験者	1級直前答練 12回		1級公開模試 1回		
	12回		1回		

資料出所：N校提供資料より。

象コースでは6回、1級合格をめざす2級修了者対象コース及び1級受験者経験者コースでは12回設定されている。

「公開模試」では、本番直前の最終確認を行っている。BF学園の専任講師が本試験を想定して作成した予想問題を、本番同様の形式、時間で実施する。この予想問題は本試験問題で的の中も多い。「公開模試」の回数はすべてのコースに共通して1回設定されている。

また、講座（コース）を構成している「基礎講座」、「総まとめ」、「直前答練＋公開模試」及び「公開模試」をすべて受講するだけでなく、組み合わせで受講、あるいは、個別で受講することもできる仕組みになっている。

3級フルセットコースは「3級基礎講座」、「3級総まとめ」及び「直前答練＋公開模試」から構成されているが、受講生は3つをフルセットで受講するだけでなく、「3級総まとめ」及び「直前答練＋公開模試」だけを受講する3級直前対策セット、あるいは、「3級基礎講座」、「3級総まとめ」及び「直前答練＋公開模試」を個別ごとに受講するとことも可能な仕組みになっている（図表3-13-3）。

図表3-13-3 セット（コース）とカリキュラムの受講の仕組み

セット（コース）の種類 カリキュラム	3級フルセット	3級直前フルセット	3級から学ぶ2級フルセット	3級・2級ダブル合格フルセット	2級フルセット	2級直前フルセット	1級フルセット	1級答練セット	1級上級フルセット	1級上級セット
3級基礎講座	●		●	●						
3級総まとめ	●	●		●						
3級直前答練・公開模試	●	●		●						
2級商簿基礎講座			●	●	●					
2級工簿基礎講座			●	●	●					
2級総まとめ			●	●	●	●				
2級直前答練・公開模試			●	●	●	●				
1級商簿・会計A編基礎講座							●			
1級商簿・会計B編基礎講座							●			
1級工簿・会計A編基礎講座							●			
1級工簿・会計B編基礎講座							●			
1級実力養成答練							●	●		
1級総まとめ									●	
1級応用講義									●	●
1級直前答練・公開模試							●	●	●	●

資料出所：N校提供資料より。

3級から学ぶ2級フルセットコースは「3級基礎講座」、「2級商簿基礎講座」、「2級工簿基礎講座」、「2級総まとめ」及び「直前答練＋公開模試」から構成されているが、受講生は5つをフルセットで受講するだけでなく、「2級商簿基礎講座」、「2級工簿基礎講座」、「2級総まとめ」及び「直前答練＋公開模試」だけを受講する2級フルセット、「2級総まとめ」及び「直前答練＋公開模試」だけを受講する2級直前対策セット、あるいは、5つを個別ごとに受講するとことも可能な仕組みになっている。各級とも、受講者ニーズに対応し利用しやすい個別のコース、セットコースが設けられている。

（3）指導体制と受講サポートシステム

受講にあたっては、振替出席制度・重複受講制度がある。前者は、時間帯の異なるクラスへも自由に出席できる制度であり、後者は、同じ授業に何回も出席できる制度であり、講義の復習等に活用できるものである。両者とも手続き不要であり、受講者にとっては、非常に活用しやすい制度となっている。また、講義欠席者には欠席フォロー制度がある。欠席フォロー制度により、視聴ブースでDVDをみることができるとともに、講義内容を収録したCDの提供を受けて、自宅で聞くことも可能となっている。

こうした制度面に加えて、N校では、講師によるきめ細かな受験指導というソフト面でのサポートにも注力している。教室における質問はもちろんのこと、講義の合間の休憩時間や終了後の時間を利用して、直接講師に質問をすることができるだけでなく、電話・FAX・メールを通じての質問など、いつでも講師に直接質問できるようにしており、受講生の疑問点が解消し、学習が進むように講義の質問対応だけでなく、具体的な学習方法のアドバイスまで行っている。検定試験までの学習計画の立て方や、何をどれくらい行えばよいのかを、学習進捗に応じて具体的に、ていねいに指導している。弱点の克服法やスランプの解決法まで、アドバイスしている。

（4）受講料、特典・助成

セットコースには、割引特典や公的な助成が設けられて受講しやすくなっている。合格サポートは、フルセット受講者を対象とした、万一不合格となっても、受講した回の次の対策講座を無料で受講できる制度である。

再受講割引適用は、受講終了後に、再度同一講座を受講したい方を対象とした、受講料の30%割引の特別受講料で受講できる制度である。さらに、同校の2級生、1級生（フルセット申込者）が次のステップに申込場合の特別割引として、2級生受講生割引（受講料10,000円割引）、1級生受講生割引（受講料30%割引）がある。

加えて、教育訓練給付金制度の助成対象となっているセットコース（3級・2級W合格フルセット、2級フルセット、1級フルセット）も設けられている。図表3-13-4には各セットコース及び個別コースの受講料及び特典が整理されている。

図表 3-13-4 受講料一覧

	講座名	受講料	特典の種類			
			合格サポート	再受講割引 適用	2級生・1級 生受講生割引	教育訓練 給付金制度
セット 申込	3級フルセット	34000 円	○	○		
	3級から学ぶ2級フルセット	95000 円	○	○		
	3級・2級W合格フルセット	100000 円	○	○		○
	2級フルセット	72000 円	○	○		○
	1級フルセット	169000 円	○	○	○*1	○
	1級上級フルセット	78000 円		○	○*2	
	1級上級セット	55000 円		○	○*2	
	3級直前対策セット	11000 円				
	2級直前セット	20000 円				
	1級答練セット	45000 円		○		
個別 申込	3級基礎講座	25000 円				
	3級総まとめ	5000 円				
	3級直前答練＋公開模試	7000 円				
	3級公開模試	3000 円				
	2級基礎講座	56000 円				
	2級総まとめ	8000 円				
	2級直前答練＋公開模試	13000 円				
	2級公開模試	3000 円				
	1級基礎講座	128000 円				
	1級総まとめ	35000 円				
	1級応用講座	29000 円				
	1級実力養成講座	29000 円				
	1級直前答練＋公開模試	32000 円				
	1級公開模試	4000 円				

資料出所：N校提供資料より。

注：表中の「特典」欄について、○は該当する特典があり、空欄は特典が無いことを示している。なお、*1は「2」級生受講生割引、*2は「1」級生受講生割引がある。

(5) N校独自講座

BF 学園として統一的に提供される講座に加えて、N校では、独自サービスを付加している。N校が所在する地域における専門学校間の競争は激しく、すでに受講料の値下げ合戦の時期は過ぎて、価格だけでは、受講者を集められない段階に入っている。受講者を獲得し、高い満足を得ていくためには、付加価値の高いサービスを提供し、競合校に対して差別化を図っていくことが不可欠となっている。

そのために、N校では、独自サービスとして、3級あるいは2級フルセットまたは3級あるいは2級直前対策セット受講申込者を対象とした無料の過去問特訓セミナーを設けている。実施時期は検定前の1か月であり、実施時間は授業開始前の8:50～9:50の1時間、実施回数

は毎週 1 回の全 4 回である。このような独自サービスを提供することで、N 校では、受講者全員の合格を目指しているのである（図表 3-13-5）。

また、3 級修了者、2 級修了者を対象に、簿記 2 級、簿記 1 級の開講前に、無料の復習レクチャーも設けている。修了級の学習をしてから時間が経っている方や、独学で習熟に不安を抱いている方に対し、2 級、1 級の各学習を始める前に、修了級の学習内容を確認し、知識を確実なものにできるようにするレクチャーである。なお、復習レクチャーの内容は、各級の「総まとめ講座」（3 級 3 回分、2 級 4 回分）の内容は同じである。

図表 3-13-5 過去問特訓セミナー

講座名	3 級過去問特訓セミナー	2 級過去問特訓セミナー
対象者	3 級フルセットまたは 3 級直前対策セット受講申込者	2 級フルセットまたは 2 級直前対策セット受講申込者
講義内容（第 1 回）	試算表作成特訓 I	工業簿記特訓 I
講義内容（第 2 回）	試算表作成特訓 II	工業簿記特訓 II
講義内容（第 3 回）	精算表作成特訓 I	工業簿記特訓 III
講義内容（第 4 回）	精算表作成特訓 II	工業簿記特訓 IV

資料出所：N 校提供資料より。

3. 教材等の学習資源、学習環境

カリキュラム表、テキスト、問題集、解答集、ミニテスト、直前答練、公開模試等は、BF 学園から提供されており、N 校でもこれに準じて講座が開講されている。

加えて、N 校の独自のサービス提供を運営するために、一部教材面でも独自の工夫がなされている。例えば、BF 学園から提供される直前答練には、簿記や税理士試験など過去問題をベースに作成された答案作成練習問題があるが、その問題解説は含まれていない。そこで N 校では、試験解説を独自に行うなどして、上述の過去問特訓セミナーなどの準備を手掛けて、受講者に対して付加価値の高いサービスを提供している。

実施した定例試験については、東京の BF 学園に送って、採点が行われ、受講者個人に返却されるが、N 校では、ここでも独自サービスを設けて、採点結果から得点分布表を作成し、成績上位者については毎回名前の公表を行っている。なお、定例試験における成績上位者の名前の公表については、事前に受講者に告知している。

学習環境として、大切なのが自習室である。自習室は予約制の個別ブースと、予約不要の開放教室のふたつが設置されている。

4. 講座・コースの評価

コースの品質確保のための取り組みとして、まず基本方針や目標を設定し、職員には、ミーティング（月2回）を実施するとともに、その内容を文書にして非常勤講師を含めて全員に配している。

受講者についてのニーズ・情報把握であるが、同校に通う受講者にとっては、資格取得が基本ニーズであり、目的であることから、受講者の過去の資格取得歴を把握している。

講座・講師の評価を行う上での最も重要な評価基準は、当然のことながら資格の合格率である。主力講座である簿記についていえば、3級、2級、1級とレベルによって設定値は異なるが、商工会議所の合格率実績にそれぞれ率を上乘せして数値目標を設定している。

また、BF学園が実施する定期アンケートも評価に使用している。アンケート内容としては、担当講師の説明や話し方、講義内容、講義時間についての満足度などを把握しており、このアンケートは全コースで実施している。

アンケート結果の活用についてであるが、社会人課程の教務担当正社員は1名しかおらず、他は非常勤講師なので、一堂に会するのが難しい状況にある。そこで全国比較とか、担当講師間比較といった形で、アンケート結果の集計を行って、それを書面化して、その結果をもとに、次期の講義内容、話し方や板書の仕方などの講義法の改善について個別に話し合いを行うことで、品質確保に努めている。

また、アンケート結果に限ったことではないが、たとえば講座が午前の部、午後の部、夜間の部とあり、上述したように受講生は時間帯を自由に選択できるので、午前・午後・夜間と担当講師間で実施した指導法やその改善について意見交換も行い、統一性のある受講生対応に努めている。

この他に、広報アンケートとして、資格取得のきっかけや、申し込みの決め手、BF学園に対する要望などを聞いている。なお、これらアンケートについては半分程度のコースで実施している。

アンケートに寄せられる受講者の声としては、夜間・土日の開講時間、自習室の利用時間、自習室の座席などの学習環境についての要望が多い。社会人である受講者は、とくに自習室の利用についての関心が高い。自宅に帰宅後に勉強するよりも、仕事が終わって、同校に来て勉強して学習を済ませたいというニーズが強いのである。

5. 講師の確保と管理

講師の確保については、BF簿記公務員学校の専門課程（N校は社会人課程）に勤務していた講師で例えば、会計士・税理士として業を営むため学校を退職した方に、非常勤講師として働いてもらったりしている。また、専門課程の卒業生や同専門課程ならびに同校社会人課

程で学び、実際に資格取得をした方などをリクルートして、非常勤講師として教壇に立ってもらっている。

同校では、大手大学受験予備校のように、特定の有名講師を前面に押し出して、受講者を獲得したり、講座を提供したりということは基本的に志向していない。BF 学園というブランドを傷つけ、信頼を損なうことのないように、すべての講師がしっかりと基本カリキュラムを理解してこなし、品質が高くバラツキのない講座を提供することが使命である。そうした基本姿勢を踏まえた上で、なおかつ地方校ならではの独自のきめ細かいサービスにも対応できる人材が求められている。ゆえに、講師確保における重要要件として、BF 学園または N 校としての講座の内容を熟知していること置いているのである。

講師処遇は、先述した合格率とアンケートのふたつに基づいて行っている。その結果によって契約期間の更新（1 年契約）や契約内容（1 時間当たりの謝礼金）等を決めているのである。

6. 今後の課題

N 校では、今後の課題として、講師の教え方の改善、社会人受講者が受講しやすい開講時間の設定とともに、公共職業訓練機関等との連携をあげている。

講師の教え方の改善、社会人受講者が受講しやすい開講時間の設定については、すでに見てきたように様々な取り組みを着手しているが、継続改善をすることで、受講生の満足度、合格率を高めていこうとするものである。

公共職業訓練機関等との連携については、職業安定所等からの就労支援等の職業訓練講座開講についての委託事業の公募に対して、簿記や医療事務など自校の事業に合ったものについて入札するという形で、これまでも実施実績を作っている。2008 年度については、3 か月コース 2 講座を開講し、各 20 名の受講実績となっている。

N 校で通常開講している簿記など資格取得を目的とした社会人コースと異なって、これらのコースについては就労支援が目的であり、就職活動に向けた面接指導やカウンセリングなども行っており、手間のかかる講座であるといえる。しかしながら、併行する仙台 BF 学園公務員ゼミナールなどは、高卒者等の一般学生を対象としていることもあり、出席管理やメンタル面も含む個別相談・指導など、社会人を対象とした講座開講ノウハウとは、次元の異なるきめ細かな学生指導、就職指導・支援のノウハウの蓄積がある。

今後とも、競争激化が想定される商圈にあって、こうしたノウハウも有効活用して、公共職業訓練機関等との連携についても力を入れていきたいとしている。

<〇社会福祉センター>

1. 組織および社会人を対象とした教育関連事業の概要

〇社会福祉センター¹（以下、「福祉センター」と記載）は、近畿地方にある〇社会福祉法人が設立している機関である。〇社会福祉法人は、1970年にスイスから〇福祉法人のある地方自治体に福祉分野での交流事業の申し出があったことをきっかけとして、1973年に設立された。社会福祉人材の研修教育を中心事業としながら、各種研究・資料出版、カウンセリングなどの療育相談、海外との交流、障がい者授産施設の運営など、社会福祉に関連する事業を手広く行っている。センターは〇社会福祉法人の事業拠点の1つである。

2. 社会人を対象とした教育関連事業の概要

図表3-15-1に示したセンターが行っている教育関連事業のなかで主要なものは「社会福祉士養成講座」と「ソーシャルワーカー養成課程」²である。〇社会福祉法人は厚生労働省から認可された社会福祉士養成施設（認可は1989年）として、2年制の養成課程を開設している。

ソーシャルワーカー養成課程には、座学と現場実習を合わせた「理論実践講座」発達の理解や障害の診断に必要な知識を学ぶ「治療教育講座」、グループ形式の事例検討などを行う「スーパーヴィジョン」などがあり、いずれも通年のカリキュラムを組んで、10～20回前後の授業が行われる形式になっている。このように長期間にわたるソーシャルワーカーの教育訓練に関するコースを実施している機関は全国的にみても非常に少ない。

そのほか、発達検査活用しての発達相談や援助のあり方などについて学ぶ「治療教育セミナー」や、家族療法に関する知識や実践での活用について学ぶ「家族療法専門課程」のコースなどが実施されている。また、センターがある市の福祉関係職員の委託訓練も引き受けている。

これらの各種コースの受講生募集は、主にセンターのホームページへの情報掲示により行っている。また、児童相談所や養護学校など、ニーズの高いと思われる関連機関にダイレクトメールを送付することもある。受講者には児童相談所や鑑別所・養護学校などの教員、ケースワーカー、小児科の医師などが多い。何らかの機関に所属していて、受講料を機関の経費で賄える人の参加が増える傾向にある。人気のあるコースでは、最大で2年半先まで予約

¹ 〇社会福祉センターを訪問し、インタビュー調査を行ったのは2010年2月4日である

² 社会福祉士は、高齢者や障がい者およびその家族からの相談への対応や、福祉サービスの企画、プログラムの開発などに従事する人々で、ソーシャルワーカーとも呼ばれる。社会福祉士資格はこれらの人々の知識・技術の水準を保証するものとして1987年に設けられた国家資格である。

が埋まっていてキャンセル待ちの状態となっている。

図表 3-14-1 センターが実施する各コースの概要

講座名	内容	定員数	時間	受講資格
援助技術基礎講座	対人援助の基本的な概念、技術の学習。 ワークやロールプレイによる体験的学習。	20名	2時間×30回	特になし
ソーシャル ワーク 養成 講座	理論・実践講座	40名	5時間×8回	特になし。職場単位での申し込みも可。
	治療教育講座	40名	1時間45分×22回	特になし。職場単位での申し込みも可。
	面接技術訓練	各クラス12名	訓練：2時間×30回 自己覚知ワークショップ：6時間×3回	①援助技術基礎講座の修了者。②福祉や カウンセリングの施設・機関などでケースを 扱う現任者。
	訓練継続プログラム	15名	3時間×6回	面接技術訓練の修了者
	ダンス・ムーブメントセラ ピー実践講座	30名	2.5時間×4回	特になし。
	箱庭療法体験講座	10名	2時間×5回	①援助技術基礎講座またはソーシャルワ ーク訓練の修了者。 ②心理職や医療・教育・福祉等の対人援助 業務に携わっている人。
	スーパービジョン	発達障害に関するスーパービジョン。グ ループ形式の事例検討。	15名	2時間×10回
家族療 法専門 課程	家族療法訓練	10名	2時間45分×22回	①面接技術訓練の修了者。②ケースワーク その他の臨床経験が3年以上ある人。
	対人援助職のための自己 覚知	8名程度	3日間	①家族療法訓練などの講座の修了者。 ②何らかの援助専門職に従事し、この講座 に関心を持つ人。
	家族療法ワークショップ	32名	2日間	①心理、福祉、教育などの分野で相談援助 活動に携わっている人。②家族や家族療法 に関心を持つ人。
治療教 育セミ ナー	発達検査を用いた発達援助 セミナー	各コースとも30名	各10時間のコースが 3つ	①発達検査初級講習会修了者。②実際に 子どもに新版K式発達検査を行っている人。
	感覚統合療法セミナー	30名	11時間	感覚統合療法に関心のある人。
発達検 査講習 会	初級	—	年3回実施	乳幼児の発達検査を行っている人またはこ れから行う予定のある人。
	中級	—	年1回実施	①初級講習会の修了者。②現在新版K式発 達検査を行っている人。
社会福祉士養成講座	社会福祉資格取得のための講座。	1学年40名	2年の通学制(夜間)	①4年制大学卒業。②3年制短期大学等 の卒業生で相談援助業務に従事した経験 が1年以上ある者。③2年制短期大学等 の卒業生で相談援助業務に従事した経験が2 年以上ある者。④相談援助業務に従事した 経験が4年以上ある者。

資料出所：○社会福祉センターのホームページ及びセンター提供資料より。

しかし、キャンセル待ちの人気講座がある一方で、ソーシャルワーカー養成講座の各コースは、近年受講者を集めるのに苦労している。1970年代の開講当初は大勢の受講者が集っていたが、社会福祉士は国家資格であっても業務独占資格ではなく、資格を取得するメリットがさほど大きくないことも受講者が減っている一因ではないかとセンターでは考えている。

3. 社会人を対象とした教育関連事業の運営

(1) 教材・講師の確保

多くのコースでは設立当初、スイスから派遣されていた講師が使用していたテキストを、30年間超にわたって調整・検討を加えながら利用している。テキスト内容については、後述する受講者アンケートの結果等を踏まえながら適宜見直しを行っている。

コースを担当する講師は年間の延べ 20～30 名程度で、多くはセンターと協力・連携している他機関から派遣された講師である。他機関から講師を派遣してもらう場合には、かつセンターのコースを受講したことがある人など、何らかの縁がある人に依頼することが多い。

また講師の中には他機関から派遣されてくる人のほか、〇社会福祉法人が運営している福祉施設の従業員から選抜された人が7名いる。しかし、法人内部で講師担当者を養成するためのプログラムなどは特に設けてはいない。

(2) コースの評価と見直し

センターでは、各コースの1回1回の講義が終了するごとに受講者にアンケート調査を行っている。アンケート調査の項目は、その日の講義のテーマに関連して期待していたことや今後聞いてみたいこと、講座を受けた動機などで、以前は選択肢式の設問が多かったが、受講者の意見をより詳細に把握したいという理由から、自由記述式の設問を増やしている（**図表3-15-2**）。このアンケート調査に記入された内容の検討が、コースの評価・見直しにあたっての中心的な作業となる。

アンケート結果を整理し、結果に基づいてコースや講師の評価を行うのは、講師とは別の職員研修を担当するセンターの職員である。この担当職員は毎回の講義にも参加しており、そこでの所感も踏まえたうえで、コース内容の見直しや、担当する講師などについて判断をする役割を担っている。

コースの見直しの結果、例えば治療教育講座では、それまで別々に実施していた発達心理学と児童精神医学のカリキュラムを統合して実施するなどの措置をとっている。ただ、現在までのところ、課程そのものを廃止した事例はない。

4. 社会人を対象とした教育関連事業を進める上での他機関との連携

他団体の連携として、まずコースの内容を作成する際に、センター近隣の大学の教育心理学や児童精神学科の教員の協力を得ている。また、センターが実施するコースは大手新聞社の厚生文化事業団の後援を受けており、新聞の広告欄にセンターやコースについての記事が掲載されるなどしている。ソーシャルワーカーの養成講座がまだ少なかったころ、センターの活動をこの大手新聞社が取り上げたことが後援のきっかけとなっており、後援を受けていることが、実施するコースの信頼性を高めて、公務員や学校の教員が参加することを容易にしているとセンターでは見ている。

図表 3-14-2 講義の終了後に行われるアンケート調査の例

2009年度 理論・実践講座フィードバック

(年 月 日)

1. 本日の講座内容についてお尋ねします。

①このテーマに期待していた事は何ですか？

②実際に受けてみてどのように感じられましたか？

③今回のテーマに関連してもう少し聞きたい、あるいはやってみたい事はありますか？

2. 初めて「理論・実践講座」を受講された方にお尋ねします。

①どのようにして「理論・実践講座」をお知りになりましたか？

- | | |
|-------------|-------------|
| ・新聞で見て | ・職場に研修案内が来て |
| ・自宅に研修案内が来て | ・インターネットで |
| ・大学で見て | ・知人に聞いて |
| ・その他 () | |

②「理論・実践講座」を受けたいと思われた動機は何ですか？

資料出所：○社会福祉センター提供資料より。

その他、センターにはこれまで全国約 200 の大学から社会福祉に関する指導担当者がやってきてセミナーや研修などを受けており、社会福祉教育の担当者の育成という面で各地の大学と連携をとっている。

5. 社会人を対象とした教育訓練活動に関する現在の課題と今後の展望

センターで今後の課題として捉えていることの1つは、受講者のニーズとセンター側で提供していきたいコース内容のずれである。センター側としてはより専門的な社会福祉人材の育成のため年々内容がレベルアップしていくコースを実施したいが、社会福祉分野で働き始めてまださほどたっていない受講希望者が毎年必ず現れるため、初学者向け講座を長期的に実施せざるを得ず、上級講座の開講が難しくなっている。

また、上述の通り、近年はソーシャルワーカー養成課程の受講希望者が減少しているが、その要因の1つは他の社会福祉協議会などで同様の講座を開講していることであるとセンターでは見ており、今後はこうした他機関のソーシャルワーカー養成課程との差別化も必要になると考えている。

センターで実施しているコースの管理に関しては、個々のコースを担当する講師は能力の高い人材が集まっているが、コース全体を束ねて効果的に管理できる人材が不足しているとセンターでは感じている。

<P社テクニカルスクール>

1. 組織および社会人を対象とした教育関連事業の概要

P社テクニカルスクール（以下、「スクール」と記載）は、設計等を担当する技術者の派遣や、自動車関連の部品製造、産業用機械の設計などに携わるP社の教育担当部門である。P社に勤務する技術者に対し、新入社員教育、階層別教育、CADの操作方法などに関する技術者教育を行う他、雇用・能力開発機構から受託した職業訓練（委託訓練）と、P社の従業員以外の社会人を対象とした研修も実施している。委託訓練とP社の従業員以外の社会人を対象とした教育訓練は2008年度には合わせて延べ5コースを実施しており、受講者は延べ100人ほどであった。

委託訓練はスクール周辺地域の離職者が主な受講者である。これまで実施しているのは「委託訓練活用型デュアルシステム」という3か月の座学と1か月の職場実習を組み合わせたコースで、6月開始と10月開始の2コースがある。コースの内容は機械製図に関する基本的な知識とスキルを身につけるものであり、修了者がCADを用いて簡単な機械部品の製図ができるようになることを目標としている。講義1回あたりの時間は9時～16時で、間に1時間の休憩をはさむという形で進められる。委託訓練活用型デュアルシステムは35歳未満の対象としており1コースあたりの定員は20名であるが、受講者数は定員いっぱいになることが多い。

座学は、計算演習、図学、材料などといった学科のプログラムと、パソコン、機械製図、CAD操作の実技のプログラム、および履歴書の書き方や模擬面接といった就職支援のプログラムからなる。職場実習は、引き受けてくれる会社を見つけるのが難しいが、引き受け先の会社の従業員に対するCAD研修をスクールが引き受けることなどを条件として、引き受けてもらっている。

実技の状況を見ていると各受講者の知識・スキルの習得度合いは確認できるので、スクールではコース修了にあたって改めて受講者に試験を課したりはしていない。ただ、訓練によって習得した知識・スキルのレベルをアピールできるよう、受講者には毎年2月と9月に行われる厚生労働省認定のCADトレース試験の中級を受けるように勧めており、大半の受講者が受験している。以前の合格率は80～100%だったが最近では60%ほどとやや落ちている。合格者の名前はスクール内に貼り出している。

受講者の就職の斡旋はハローワークを通じて行うとともに、P社の関連子会社などを受講者に紹介することもある。コースを修了した受講者の就職率は、2009年6月開始のコースで60%ほどである。2006～2007年ごろは異業種への就職も含めれば就職率は80～100%だったので、景気悪化の影響もありやや低調になっている。受講者の就職が決まると、P社に支払

われる委託費が上乗せされる。

委託訓練以外の社会人を対象としたコースとしては、3次元CADの操作に関するもの、2次元CADの操作に関するもの、機械製図、Excel操作といったコースを設けて、受講者の募集を行っている（図表3-15-1）。個人が応募してくることはごくまれであり、企業から依頼されてコースを実施することが多い。

図表3-15-1 スクールが設けている委託訓練以外のコース

コース名	受講時間	受講料	内容・受講資格
CATIA	15日間（120時間）	415800円	CATIAという3次元CADソフトの使い方を学ぶコース。製図経験者であることが受講の要件
I-DEAS	15日間（120時間）	252000円	I-DEASという3次元CADソフトの使い方を学ぶコース。製図経験者であることが受講の要件。
AutoCADMDT	10日間（80時間）	168000円	AutoCADMDTという3次元CADソフトの使い方を学ぶコース。製図経験者であることが受講の要件。
機械製図	15日間	189000円	手書きによる機械製図を学ぶコース。受講要件なし。
2次元CAD	10日間	126000円	2次元CADソフト（AutoCAD）の使い方を学ぶコース。製図経験者であることが受講の要件。
Excel	5日間	63000円	Excelの操作方法を学ぶコース。受講要件なし。
CADオペレータ	3か月間	378000円	手書きからCAD操作まで、製図について一貫して学ぶコース。受講要件なし。

資料出所：P社テクニカルスクール募集要項より

企業から依頼される場合は、依頼元企業の担当者と打ち合わせて、募集要項の記載にこだわることなく、コースの内容、期間を決めていく。例えば3次元CADのコースは15日間・120時間と募集要項には記載されているが、依頼元企業のニーズによって期間が1日になることもあれば、2～3か月になることもある。

研修の依頼は、P社が技術者の派遣を行っている企業からあることが多い。また、P社の営業部門が顧客を開拓していく際に、顧客に提供できるサービスとしてスクールが実施する研修のことを紹介することもある。研修の実施をつうじて顧客企業との結びつきを強めていくことが重要であるとP社では考えており、顧客企業の従業員の受講料は安くしている。

委託訓練以外の社会人を対象としたコースにおいても、受講者に CAD トレース試験の受験は奨めたりすることはあるが、コース独自で知識やスキルの習得度を確認するためのテストは行っていない。ただ、講習中に講師が受講者の理解度を確認し、出欠表などに簡単にコメントをつけたりはしている。また、依頼元の企業から受講者の評価を求められれば、ABC方式の評価を記載した成績表を作り、依頼元に提出している。

2. 社会人を対象とした教育関連事業の運営

(1) コース内容の設定

委託訓練の場合、具体的なコース内容や時間設定は委託先であるスクール側で考え、スクールが考えた内容を委託元である雇用能力開発機構がコースの趣旨や予想される成果の点などからチェックをして最終的に決まる。

一方、委託職業訓練以外のコースについては前述の通り、スクール側で基本となる内容を設定してはいるものの、企業からの依頼で研修を行う場合には、依頼元企業の担当者と相談しながら個別に内容を設定している。なお、スクール側で定めている内容については、新しいCADソフトの活用が広がったりした場合などには、見直しを行っている。

(2) 使用する教材の確保・管理

コースで使用する教材はスクールで用意している。CADソフトのメーカーなどが作成している教材もあるがわかりにくいので、スクールでこれらの教材を基に受講者が理解しやすいように再構成をしている。

(3) 講師の確保

調査時点でのスクールの担当者は、所長1名と正社員1名である。また、スクールが実施する研修を担当する非常勤の講師が3名いる。

非常勤の講師は委託訓練の学科を主に担当している。いずれもP社の近隣にある大手機械メーカーを定年退職した技術者で能力、経験の面で信頼がおけるので、スクールでは講義の進行を全面的に任せている。3次元CADソフト等の実技の講師は所長ともう1名のP社の社員で担当している。

(4) コースの評価

委託訓練では委託元が定める仕様にそったアンケートを用意し、各講座の終了後に受講者に対し実施している。回答されたアンケートは委託元に提出しており、結果を見た委託元からコースの進め方などについて検討するよう要請されることもある。スクールでもアンケートから受講生の状況を把握して、講義の進行速度などを見直したりしている。また、委託訓

練の受講者のうち就職した人に対しては、就職後3か月経過したところで、仕事の状況などについて調査するアンケートを実施している。

委託訓練以外のコースについては、受講者に対するアンケート調査は実施していない。

3. 社会人を対象とした教育関連事業を進める上での課題

研修以外の事業における他社とのつながりを増やしていくため、P社では今後他社からの依頼を受けて実施する研修に力を入れていきたいという意向をもっている。そのため今後は企業向けの広報・宣伝をより強化していくつもりである。

また、委託訓練は実施にあたって、委託元に提出しなければならない書類が多く、しかも書式が頻繁にかわるため、提出後委託元から書き直しを求められることがよくある。委託に関わる不正を防ぐためには多くの項目をチェックする必要があるのかもしれないが、もう少し書式が簡略化されればよいと感じている。

さらに委託訓練を進める上での課題として、受講者の能力のばらつきが大きく、講義の進行が難しいという点がある。受講前のチェックによるある程度のふるい分けが必要ではないかとスクールでは考えている。

第IV部

参 考 资 料

社会人を対象とした教育関連活動に関する調査

<ご記入にあたってのお願い>

1. 本調査は社会人に対する教育訓練サービスの整備状況を把握するためのものです。本調査では、「社会人」を職業経験者や、主婦、定年退職者を含む「最終学歴の学校を卒業（中退）後、一定期間を経ているもの」（留学生を除く）とします。
2. この調査票にご記入いただいた内容はすべて統計的に処理され、研究目的にのみ利用されますので、ありのままをご記入ください。
3. この調査票は各施設の総務担当の方へ送付しておりますが、ほかに適切な部署がある場合にはお手数ですが、その部署の方に回付していただきますよう、お願い申し上げます。
4. ご回答は、あてはまる番号に○印をつけていただくものと、（ ）や_____にご記入いただくものがあります。
5. ご回答の内容によって、設問がとぶ場合があります。あてはまる番号に○印をつけてから、矢印にそってお進みください。
6. ご記入が終わりましたら、同封の返信用封筒で、**到着後2週間以内**にご投函ください。
7. 調査結果をご希望の方には、結果がまとまり次第、要約をお送りさせていただきますので、この調査票の最終ページの記入欄に、必要事項を記入してください。
8. この調査につき、ご不明な点がありましたら下記にお問い合わせください。

※この調査の実施業務は、調査機関である株式会社日本統計センターに業務委託しておりますので、この調査についてのご質問は、当該機関の下記担当部署までお問い合わせください。なお、その他不明な点がありましたら、当機構の調査担当までご照会ください。

○この調査についてのご照会先

【調査票の記入方法・締め切りなど実査について】

株式会社日本統計センター 担当：田代、菊地
(TEL：03-3861-5391、FAX：03-3866-4944、E-mail：)
受付時間 平日9:00～12:00 13:00～18:00



【調査の趣旨・目的について】

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 人材育成部門 担当：藤本、稲川
(TEL：03-5991-5153/5122、FAX 03-5903-5074、E-mail：)
受付時間 平日10:00～12:00 13:00～17:30

※労働政策研究・研修機構は厚生労働省所管の独立行政法人で、労働政策に資する調査研究活動、労働についての情報収集・提供などの活動を行っております。(ホームページ URL <http://www.jil.go.jp>)

I. 貴学について

問1 貴学の主な経営形態は（1つに○）。

- | | |
|---------------|--------------|
| 1 国公立（大学） | 4 私立（大学） |
| 2 国公立（短期大学） | 5 私立（短期大学） |
| 3 国公立（高等専門学校） | 6 私立（高等専門学校） |

問2 貴学の所在地は。 _____ 都・道・府・県

問3 貴学の設置（開学）年は。 _____ 年

問4 貴学の人員構成についてうかがいます。2009年10月1日時点の数字を以下の回答欄にご記入ください（いない場合には「2 いない」に○をつけてください）。また、職員と教員を兼務している場合には、主たる業務内容を考えて職員または教員に割り振ってください。

	正規の教職員	非正規の教職員
職員	1 いる： _____ 名 2 いない	1 いる： _____ 名 2 いない
教員	1 いる： _____ 名 2 いない	1 いる： _____ 名 2 いない
合計	1 いる： _____ 名 2 いない	1 いる： _____ 名 2 いない

本調査では、「社会人を主な対象にした、特別の課程（履修証明制度の対象となる課程など）、職業訓練、講習会、セミナー（懇談会、勉強会、研究会を含む）、通信教育（eラーニングを含む）」のことを、「社会人を対象とした教育関連活動」とよび、以下、問5～問20では、この「社会人を対象とした教育関連活動」についてうかがいます。

問5 貴学では、社会人を主な対象とした特別の課程、職業訓練、講習会、セミナー（懇談会、勉強会、研究会を含む）、通信教育（eラーニングを含む）などを実施していますか（1つに○）。

..... 1 はい

2 今後予定している⇒ 10ページの間21へ進んでください。問21で質問は終了です。

3 実施していないし、今後も予定していない ⇒質問はこれで終了です。

..... 問6 ※以下(1)～(3)は、問5で「1 はい」と答えた方にかかいます。

(1) 貴学では3年前に社会人を対象とした教育関連活動を実施していましたか（1つに○）。

1 実施していた

2 実施していなかった⇒ (2)へ



付問 社会人を対象とした教育関連活動の規模は3年前からどのように変化しましたか（1つに○）。

1 拡大した

2 変わらない

3 縮小した

4 わからない

(2) 貴学では、社会人を対象とした教育関連活動について今後どのような方針を持っていますか（1つに○）。

1 拡大

2 やや拡大

3 現状維持

4 やや削減

5 大幅に削減

(3) 受講者（ただし、離職者は除く）の主な職種は（1つに○）。

1 管理職

5 医療職・看護職・看護職・福祉職

2 事務職・営業職

6 その他（具体的に：

）

3 技術職・研究職

7 職種に特徴はない

4 現業職（製造・建設など）

II. 社会人を対象とした教育関連活動の概況

問7 貴学では平成20年度、社会人を対象とした特別の課程、職業訓練、講習会、セミナー（懇談会、勉強会、研究会等を含む）など、通信教育以外の教育訓練活動を実施しましたか（1つに○）。

1 はい ⇒問8へ

2 いいえ⇒5ページの 問9へ

問8 ※以下の(1)～(4)は問7で「1 はい」と答えた方にうかがいます。

(1) 貴学で平成20年度に、①通信教育以外に実施した延べコース数、および、②①のコースの延べ受講者数をご記入ください。

※なお、本調査で「コース」とは、「期間や授業の回数に関わらず一定のまとまりをもった課程・講座・セミナー・通信教育など」のことをさし、例えば「夏学期の経営学講座」、「3日間の技術セミナー」、「介護に関する全10回の通信教育講座」は、それぞれ1コースとして取り扱うこととします。

①実施した延べコース数： _____ コース ②延べ受講者数： _____ 名

(2) ①平成20年度に延べコース数が最も多かったのはどの分野でしたか。②また、その分野の延べコース数は、通信教育以外に実施した延べコース数の何%程度を占めていますか。

①延べコース数が最も多かった分野（1つに○）

- | | |
|---------------------------------------|------------------------------------|
| 1 新入社員研修（マナー教育など）に関する分野 | 10 建築・建設・土木に関する分野 |
| 2 マネジメントに関する分野
（経営者・管理者・監督者研修等を含む） | 11 デザイン・インテリアに関する分野 |
| 3 語学に関する分野 | 12 運輸に関する分野
（運転免許、自動車整備など） |
| 4 O Aに関する分野（パソコン、ワープロ操作など） | 13 個人・家庭向けサービスに関する分野
（調理、理美容など） |
| 5 経理・財務に関する分野 | 14 農林水産に関する分野（林業・造園など） |
| 6 営業・販売に関する分野 | 15 趣味・教養に関する分野 |
| 7 IT 関連分野（プログラミング、情報処理など） | 16 その他
（具体的に： _____ ） |
| 8 ものづくりの技能・技術に関する分野 | |
| 9 医療・看護・介護・福祉に関する分野 | |

②最も延べコース数が多かった分野の構成比率：通信教育以外の延べコース数の 約 _____ %

(3) 貴学における昨年度の延べ受講者数の合計を100とした場合、以下に掲げる各分野のコースのだいたいの構成比率をご記入ください。受講者がいない場合は“0”をご記入ください。

a. 新入社員研修（マナー教育など）に関する分野				%
b. マネジメントに関する分野（経営者・管理者・監督者研修等を含む）				%
c. 語学に関する分野				%
d. O Aに関する分野				%
e. 専門知識を習得するための分野 ※上記（2）①の選択肢5～14に該当します。				%
f. 教養・趣味に関する分野				%
g. その他（具体的に： _____ ）				%
合計	1	0	0	%

(4) 貴学では、平成20年度に国または地方自治体から委託された訓練を実施しましたか(1つに○)。

1 はい

2 いいえ

付問2 今後委託訓練を実施することを検討していますか(1つに○)。

1 検討している

2 検討していない

付問1 ①平成20年度に貴学で実施した通信教育以外の延べコース数全体の中で、委託訓練にあたるコースが占める割合はどの程度でしたか(1つに○)。

1 10%未満

3 30~50%未満

5 70%以上

2 10~30%未満

4 50~70%未満

6 わからない

②最もコース数が多いのはどのような分野の委託訓練ですか(1つに○)。

1 OAに関する分野(パソコン、ワープロ操作など)

9 運輸に関する分野

2 経理・財務に関する分野

(運転免許、自動車整備など)

3 営業・販売に関する分野

10 個人・家庭向けサービスに関する分野

4 IT関連分野(プログラミング、情報処理など)

(調理、理美容など)

5 ものづくりの技能・技術に関する分野

11 農林水産に関する分野(林業・造園など)

6 医療・看護・介護・福祉に関する分野

12 その他

7 建築・建設・土木に関する分野

(具体的に:)

8 デザイン・インテリアに関する分野

③貴学では、委託訓練の規模について、今後どのような方針を持っていますか(1つに○)。

1 拡大

2 やや拡大

3 現状維持

4 やや削減

5 大幅に削減

問9 貴学では、平成20年度に、通信教育(eラーニングを含む)を実施しましたか(1つに○)。

1 はい

2 いいえ⇒問10へ

付問 (1)平成20年度に、①実施した延べコース数、および②延べ受講者数をご記入ください。

①実施した延べコース数: _____ コース ②延べ受講者数: _____ 名

(2)①平成20年度に延べコース数が最も多かったのはどの分野でしたか。②また、その分野の延べコース数は通信教育で実施される延べコース数の何%程度を占めていますか。

①延べコース数が最も多かった分野(1つに○)

1 マネジメントに関する分野

10 デザイン・インテリアに関する分野

2 語学に関する分野

11 運輸に関する分野

3 OAに関する分野(パソコン、ワープロ操作など)

(運転免許、自動車整備など)

4 経理・財務に関する分野

12 個人・家庭向けサービスに関する分野

5 営業・販売に関する分野

(調理、理美容など)

6 IT関連分野(プログラミング、情報処理など)

13 農林水産に関する分野(林業・造園など)

7 ものづくりの技能・技術に関する分野

14 その他

8 医療・看護・介護・福祉に関する分野

(具体的に:)

9 建築・建設・土木に関する分野

②最もコースが多かった分野の構成比率: 通信教育で行われる延べコース数の 約 _____ %

問10 貴学で平成20年度に実施した延べコース数全体(通信教育と通信教育以外の延べコース数の合計)で、資格取得を主目的とする延べコース数の占める割合はどの程度でしたか(1つに○)。

- | | |
|--------------------------|------------|
| 1 資格取得を主目的とするコースは実施していない | 5 50~70%未満 |
| 2 10%未満 | 6 70%以上 |
| 3 10~30%未満 | 7 わからない |
| 4 30~50%未満 | |

問11 貴学では、平成20年度、教育訓練給付制度の指定講座(厚生労働大臣の指定する教育訓練講座)を実施しましたか(1つに○)。

- 1 はい 2 いいえ⇒問12へ

付問

(1) 平成20年度に貴学で実施した延べコース数全体(通信教育と通信教育以外の延べコース数の合計)に占める、指定講座の割合はどの程度でしたか(1つに○)。

- | | | |
|------------|------------|---------|
| 1 10%未満 | 3 30~50%未満 | 5 70%以上 |
| 2 10~30%未満 | 4 50~70%未満 | 6 わからない |

(2) 延べコース数が最も多かったのはどの分野でしたか(1つに○)。

- | | |
|---------------------------|------------------------|
| 1 マネジメントに関する分野 | 10 デザイン・インテリアに関する分野 |
| 2 語学に関する分野 | 11 運輸に関する分野 |
| 3 OAに関する分野(パソコン、ワープロ操作など) | (運転免許、自動車整備など) |
| 4 経理・財務に関する分野 | 12 個人・家庭向けサービスに関する分野 |
| 5 営業・販売に関する分野 | (調理、理美容など) |
| 6 IT関連分野(プログラミング、情報処理など) | 13 農林水産に関する分野(林業・造園など) |
| 7 ものづくりの技能・技術に関する分野 | 14 その他 |
| 8 医療・看護・介護・福祉に関する分野 | (具体的に:) |
| 9 建築・建設・土木に関する分野 | |

Ⅲ. 社会人を対象とした教育関連活動で実施しているコースの品質保証

問12 社会人を対象とした教育訓練活動において実施しているコースの品質を保証するために、組織として取り組むべき品質についての方針や目標を設定していますか(1つに○)。

- 1 設定している 2 設定していない⇒問13へ

付問

品質についての方針や目標を貴学の職員にはどのように伝達していますか(あてはまるものすべてに○)。

- | |
|----------------------------------|
| 1 文書にして全職員に配布し、伝達している |
| 2 各部門の職制においてミーティングなどにより職員に伝達している |
| 3 文書にして職場に掲示し、周知している |
| 4 口頭で全職員に伝達している |
| 5 その他(具体的に:) |

問13 貴学では、コースに対するニーズの把握や、コース内容の設定にあたり、以下のa~dのような取組みを行っていますか（それぞれ1つに○）。

※本調査で「スポンサー」とは、「コースの受講にかかる費用を負担している企業などの組織、または個人」を指します。

	大体のコースについて実施している	半分程度のコースについて実施している	一部のコースについてのみ実施している	実施していない
a. 受講者の過去の教育訓練履歴（学歴、履修証など）を把握している	1	2	3	4
b. 受講者が受講前に持っている能力を、職業経験、保有資格、証明書などによって把握している	1	2	3	4
c. 受講者やスポンサーが、受講の成果としてどのような能力の習得を期待しているのかを把握している	1	2	3	4
d. 受講者やスポンサーのニーズを考慮して、コースの内容を設定している	1	2	3	4

問14 貴学ではコースの実施にあたり、以下のa~hのような取組みを行っていますか（それぞれ1つに○）。

	大体のコースについて実施している	半分程度のコースについて実施している	一部のコースについてのみ実施している	実施していない
a. 受講者やスポンサーに対し、コースに関する情報（学習の目的・内容・評価方法、受講者に求められる事項、費用等）を伝えている	1	2	3	4
b. 学習の実行が可能となるような学習環境や学習資源（教材、ITインフラその他の学習機器等）を整備し、受講者が利用できるようにしている	1	2	3	4
c. 教員・講師に、学習機器などの学習資源を使用できるように訓練を受けさせている	1	2	3	4
d. コースの実施および、受講者の習得能力を評価する際の貴学の関係者の役割、責任を明確にしている	1	2	3	4
e. 受講者の学習記録（コースでの受講状況など）などの情報を収集し、分析している	1	2	3	4
f. 受講後の到達目標を明確にしたうえで、受講者の到達レベルがわかるようにしている	1	2	3	4
g. 学習方法や学習資源がどの程度有効であったか受講者に確認している	1	2	3	4
h. コースについての苦情処理体制を整備し、受講者やスポンサーに伝えている	1	2	3	4

問15 貴学では、実施しているコースを評価するにあたり、以下のa~gのような取組みを行っていますか（それぞれ1つに○）。

	大体のコースについて実施している	半分程度のコースについて実施している	一部のコースについてのみ実施している	実施していない
a. コースを評価する仕組み（評価者、評価方法など）を持っている	1	2	3	4
b. コースにおける学習環境が受講者に与える影響を評価している	1	2	3	4
c. 受講者やスポンサーのニーズを考慮して、評価を行っている	1	2	3	4
d. コースの評価に用いる情報について、収集プロセスを明確にしている	1	2	3	4
e. 評価結果に関する情報を分析し、コースの改善（カリキュラムや学習方法などの改善）に活かしている	1	2	3	4
f. コースを評価する仕組みを受講者やスポンサーに伝えている。	1	2	3	4
g. 評価した結果（評価結果、改善すべき点等）を受講者やスポンサーに伝えている	1	2	3	4

問16 社会人を対象とした教育関連活動において実施しているコースの改善を行うため、コース担当者以外の貴学の職員が、コースの運営に関わる諸業務について、点検を行っていますか（1つに○）。

1 すべてのコースについて点検している 3 点検していない⇒問17へ
 2 一部のコースについて点検している

付問 貴学では点検のための規定を設けていますか（1つに○）。
 1 設けている 2 設けていない

問17 社会人を対象とした教育関連活動を担当している教員の管理に関して、以下のa~gのような取組みを行っていますか（それぞれ1つに○）。

	ほとんどの教員を対象に実施している	半分程度の教員を対象に実施している	一部の教員のみを対象に実施している	全く実施していない
a. 教員に必要な能力を明らかにした書面を作成している	1	2	3	4
b. 教員の能力評価を行っている	1	2	3	4
c. 教員の業績評価を行っている	1	2	3	4
d. 能力や業績の評価に基づいて、教員の配置を行っている	1	2	3	4
e. 教員の意欲や満足度を把握している	1	2	3	4
f. 教員の継続的な能力開発を行っている	1	2	3	4
g. 教員と貴学との間で、「報告・連絡・相談」の態勢が取られている	1	2	3	4

IV. 今後の教育関連活動の方針

問21 貴学では、以下に掲げる中で、今後どの分野を重視したいと考えていますか。今後実施する予定のものも含めてお答えください（あてはまるものすべてに○）。

- | | |
|---------------------------------------|------------------------------------|
| 1 新入社員研修（マナー教育など）に関する分野 | 10 建築・建設・土木に関する分野 |
| 2 マネジメントに関する分野
（経営者・管理者・監督者研修等を含む） | 11 デザイン・インテリアに関する分野 |
| 3 語学に関する分野 | 12 運輸に関する分野
（運転免許、自動車整備など） |
| 4 OAに関する分野（パソコン、ワープロ操作など） | 13 個人・家庭向けサービスに関する分野
（調理、理美容など） |
| 5 経理・財務に関する分野 | 14 農林水産に関する分野（林業・造園など） |
| 6 営業・販売に関する分野 | 15 趣味・教養に関する分野 |
| 7 IT 関連分野（プログラミング、情報処理など） | 16 その他
（具体的に： _____） |
| 8 ものづくりの技能・技術に関する分野 | |
| 9 医療・看護・介護・福祉に関する分野 | |

※社会人を対象とする教育関連活動の運営や、コースの品質管理について、特に感じておられることがありましたら具体的にお書きください。

～調査はこれで終わりです。ご回答いただき、誠にありがとうございました。～

【サマリー送付について】調査結果のサマリーの送付をご希望の方は、「1. 希望する」に○の上、連絡先等をご記入ください。

1 希望する

2 希望しない

【インタビュー調査のお願い】本アンケート調査終了後、社会人を主な対象とした教育関連事業に関わる管理や品質保証などについてより詳しく実態を把握するため、教育関連事業を行っておられる各施設を訪問し、1時間～1時間30分程度、お話をうかがいたいと思っております。もし、ご協力いただけるようでしたら、「1. インタビュー調査に応じてもよい」に○の上、連絡先等をご記入ください。

1 インタビュー調査に応じてもよい

2 インタビュー調査には応じない

(サマリー送付先・連絡先)

〒

貴学名：

TEL：

送付先・連絡先のお名前：

e-mail：

※社会人を主な対象とする教育関連事業の運営や、コースの品質管理について、特に感じておられることがありましたら具体的にお書きください。

～調査はこれで終わりです。ご回答いただき、誠にありがとうございました。～

【サマリー送付について】調査結果のサマリ－の送付をご希望の方は、「1. 希望する」に○の上、連絡先等をご記入ください。

1 希望する

2 希望しない

【インタビュー調査のお願い】本アンケート調査終了後、社会人を主な対象とした教育関連事業に関わる管理や品質保証などについてより詳しく実態を把握するため、教育関連事業を行っておられる各施設を訪問し、1時間～1時間30分程度、お話をうかがいたいと思っております。もし、ご協力いただけるようでしたら、「1. インタビュー調査に応じてもよい」に○の上、連絡先等をご記入ください。

1 インタビュー調査に応じてもよい

2 インタビュー調査には応じない

(サマリー送付先・連絡先)

〒

貴施設名：

TEL：

送付先・連絡先のお名前：

e-mail：

社会人を対象とした教育関連事業に関する調査

<ご記入にあたってのお願い>

1. 本調査は社会人に対する教育訓練サービスの整備状況を把握するためのものです。本調査では、「社会人」を職業経験者や、主婦、定年退職者を含む「最終学歴の学校を卒業（中退）後、一定期間を経ているもの」（留学生を除く）とします。
2. この調査票にご記入いただいた内容はすべて統計的に処理され、研究目的にのみ利用されますので、ありのままをご記入ください。
3. この調査票は各施設の総務担当の方へ送付しておりますが、ほかに適切な部署がある場合にはお手数ですが、その部署の方に回付していただきますよう、お願い申し上げます。
4. ご回答は、あてはまる番号に○印をつけていただくものと、（ ）や_____にご記入いただくものがあります。
5. ご回答の内容によって、設問がとぶ場合があります。あてはまる番号に○印をつけてから、矢印にそってお進みください。
6. ご記入が終わりましたら、同封の返信用封筒で、到着後2週間以内にご投函ください。
7. 調査結果をご希望の方には、結果がまとまり次第、要約をお送りさせていただきますので、この調査票の最終ページの記入欄に、必要事項を記入してください。
8. この調査につき、ご不明な点がありましたら下記にお問い合わせください。

※この調査の実施業務は、調査機関である株式会社日本統計センターに業務委託しておりますので、この調査についてのご質問は、当該機関の下記担当部署までお問い合わせください。なお、その他不明な点がありましたら、当機構の調査担当までご照会ください。

○この調査についてのご照会先

【調査票の記入方法・締め切りなど実査について】

株式会社日本統計センター 担当：田代、菊地

(TEL：03-3861-5391、FAX：03-3866-4944、E-mail：)

受付時間 平日9:00～12:00 13:00～18:00



【調査の趣旨・目的について】

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 人材育成部門 担当：藤本、稲川

(TEL：03-5991-5153/5122、FAX 03-5903-5074、E-mail：)

受付時間 平日10:00～12:00 13:00～17:30

※労働政策研究・研修機構は厚生労働省所管の独立行政法人で、労働政策に資する調査研究活動、労働についての情報収集・提供などの活動を行っております。（ホームページ URL <http://www.jil.go.jp>）

I. 貴施設について

この調査は学校教育や教育関連事業が実際に実施されている「施設」を単位として実施しています。従って貴施設が、学校教育や教育関連事業を運営する法人等の組織に属している場合以下の質問では、所属する法人等の組織全体のことではなく、「貴施設のみ状況について」お答えください。(例：貴施設が「A学校法人B校」のB校に当たる場合は「B校」の状況についてお答えください)。

問1 貴施設の主な経営形態は (1つに○)。

- | | | |
|-----------------------|---------------|----------|
| 1 株式会社・有限会社・合名会社・合資会社 | 5 商工会 | 9 NPO 法人 |
| 2 財団法人・社団法人 | 6 協同組合・商工組合 | 10 その他 |
| 3 職業訓練法人 | 7 社会福祉法人・医療法人 | (具体的に：) |
| 4 商工会議所 | 8 専修学校・各種学校 | |

問2 貴施設の所在地は。 _____ 都・道・府・県

問3 貴施設の設立年は。 _____ 年 (西暦)

問4 貴施設単独の人員構成についてうかがいます。2009年10月1日時点の数字を以下の回答欄にご記入ください (いない場合には「2 いない」に○をつけてください)。また、職員と教員・講師・インストラクターを兼務している場合には、主たる業務内容を考えて職員または教員・講師・インストラクターに割り振ってください。

	正社員	非正社員(パート・アルバイト、 嘱託・契約社員など)
職員	1 いる： _____ 名 2 いない	1 いる： _____ 名 2 いない
教員・講師・インストラクター	1 いる： _____ 名 2 いない	1 いる： _____ 名 2 いない
合 計	1 いる： _____ 名 2 いない	1 いる： _____ 名 2 いない

問5 貴施設単独での年間総収入を計上していますか。計上している場合、平成20年度の総収入はいくらでしたか。

- 1 施設単独の年間総収入を計上している
⇒平成20年度の総収入： 億 万円
- 2 施設単独の年間総収入を計上していない

「社会人を主な対象にした職業訓練、講習会、セミナー（懇談会、勉強会、研究会を含む）、通信教育（eラーニングを含む）などの事業」のことを本調査では「社会人を対象とした教育関連事業」とよび、問6～問23ではこの「社会人を対象とした教育関連事業」についてうかがいます。

問6 貴施設では、社会人を主な対象にした職業訓練、講習会、セミナー（懇談会、勉強会、研究会を含む）、通信教育（eラーニングを含む）などの事業を実施していますか（1つに○）。

1 はい

2 今後予定している⇒ 12ページの問23へ進んでください。問23で質問は終了です。

3 実施していないし、今後も予定していない ⇒ 質問はこれで終了です。

問7 ※以下(1)～(4)は、問6で「1 はい」と答えた方にうかがいます。

(1) 平成20年度の貴施設単独での総収入に占める、社会人を対象とした教育関連事業収入の割合は（1つに○）。
※この割合は(貴施設単独の教育関連事業からの収入／貴施設単独の総収入)×100で算出してください。

1 10%未満

3 30～50%未満

5 70%以上

2 10～30%未満

4 50～70%未満

6 わからない／算出できない

(2) 貴施設では3年前に社会人を対象とした教育関連事業を実施していましたか（1つに○）。

1 実施していた

2 実施していなかった⇒ (3)へ

付問 平成20年度の収入は3年前の教育関連事業の収入からどのように変化しましたか（1つに○）。

1 増えた

2 変わらない

3 減った

4 わからない

(3) 貴施設では、社会人を対象とした教育関連事業について今後どのような方針を持っていますか（1つに○）。

1 拡大

2 やや拡大

3 現状維持

4 やや削減

5 大幅に削減

(4) 社会人を対象とした教育関連事業の受講者（ただし、離職者は除く）の主な職種は（1つに○）。

1 管理職

5 医療職・看護職・介護職・福祉職

2 事務職・営業職

6 その他（具体的に：)

3 技術職・研究職

7 職種に特徴はない

4 現業職（製造・建設など）

II. 社会人を対象とした教育関連事業の概況

問8 貴施設では平成20年度、平成20年度、職業訓練、講習会、セミナー（懇談会、勉強会、研究会等を含む）など、通信教育以外の社会人を対象とした教育関連事業を実施しましたか（1つに○）。

..... 1 はい 2 いいえ ⇒6ページの 問10へ

▶ 問9 ※以下の(1)～(3)は問8で「1 はい」と答えた方にうかがいます。

(1) 貴施設で平成20年度に、①通信教育以外に実施した延べコース数、および、②①のコースの延べ受講者数をご記入ください。

※なお、本調査で「コース」とは、「期間や授業の回数に関わらず一定のまとまりをもった課程・講座・セミナー・通信教育など」のことをさし、例えば「夏学期の経営学講座」、「3日間の技術セミナー」、「介護に関する全10回の通信教育講座」は、それぞれ1コースとして取り扱うこととします。

①実施した延べコース数： _____ コース ②延べ受講者数： _____ 名

(2) ①平成20年度に延べコース数が最も多かったのはどの分野でしたか。②また、その分野の延べコース数は、通信教育以外に実施した延べコース数の何%程度を占めていますか。

①延べコース数が最も多かった分野（1つに○）

- | | |
|---------------------------------------|------------------------------------|
| 1 新入社員研修（マナー教育など）に関する分野 | 10 建築・建設・土木に関する分野 |
| 2 マネジメントに関する分野
（経営者・管理者・監督者研修等を含む） | 11 デザイン・インテリアに関する分野 |
| 3 語学に関する分野 | 12 運輸に関する分野
（運転免許、自動車整備など） |
| 4 O Aに関する分野（パソコン、ワープロ操作など） | 13 個人・家庭向けサービスに関する分野
（調理、理美容など） |
| 5 経理・財務に関する分野 | 14 農林水産に関する分野（林業・造園など） |
| 6 営業・販売に関する分野 | 15 趣味・教養に関する分野 |
| 7 IT 関連分野（プログラミング、情報処理など） | 16 その他
（具体的に： _____ ） |
| 8 ものづくりの技能・技術に関する分野 | |
| 9 医療・看護・介護・福祉に関する分野 | |

②最も延べコース数が多かった分野の構成比率：通信教育以外の延べコース数の 約 _____ %

(3) 貴施設における昨年度の延べ受講者数の合計を100とした場合、以下に掲げる各分野のだいたいの構成比率をご記入ください。受講者がいない場合は“0”をご記入ください。

a. 新入社員研修（マナー教育など）に関する分野				%
b. マネジメントに関する分野（経営者・管理者・監督者研修等を含む）				%
c. 語学に関する分野				%
d. O Aに関する分野（パソコン・ワープロ操作など）				%
e. 専門知識を習得するための分野				%
※上記（2）①の選択肢5～14に該当します。				
f. 教養・趣味に関する分野				%
g. その他（具体的に： _____ ）				%
合計	1	0	0	%

該当

(4) 貴施設では、平成20年度に国または地方自治体から委託された訓練を実施しましたか (1つに○)。

1 はい

2 いいえ

付問2 今後委託訓練を実施することを検討していますか (1つに○)。

1 検討している

2 検討していない

付問1

①社会人を対象とした教育関連事業の収入を「100」とした場合、委託訓練収入の占める割合は (1つに○)。

1 10%未満

3 30~50%未満

5 70%以上

2 10~30%未満

4 50~70%未満

6 わからない/算出できない

②平成20年度に貴施設で実施した通信教育以外の延べコース数全体の中で、委託訓練にあたるコースが占める割合はどの程度でしたか (1つに○)。

1 10%未満

3 30~50%未満

5 70%以上

2 10~30%未満

4 50~70%未満

6 わからない

③最もコース数が多いのはどのような分野の委託訓練ですか (1つに○)。

1 OAに関する分野 (パソコン、ワープロ操作など)

9 運輸に関する分野

2 経理・財務に関する分野

(運転免許、自動車整備など)

3 営業・販売に関する分野

10 個人・家庭向けサービスに関する分野

4 IT関連分野 (プログラミング、情報処理など)

(調理、理美容など)

5 ものづくりの技能・技術に関する分野

11 農林水産に関する分野 (林業・造園など)

6 医療・看護・介護・福祉に関する分野

12 その他

7 建築・建設・土木に関する分野

(具体的に:)

8 デザイン・インテリアに関する分野

④貴施設では、委託訓練の規模について、今後どのような方針を持っていますか (1つに○)。

1 拡大

2 やや拡大

3 現状維持

4 やや削減

5 大幅に削減

問10 貴施設では、平成20年度に、通信教育（eラーニングを含む）を実施しましたか（1つに○）。

1 はい

2 いいえ⇒問11へ

付問 (1) 平成20年度に、①実施した延べコース数、および②延べ受講者数をご記入ください。

①実施した延べコース数： _____ コース ②延べ受講者数： _____ 名

(2) ①平成20年度に延べコース数が最も多かったのはどの分野でしたか。②また、その分野の延べコース数は通信教育で実施される延べコース数の何%程度を占めていますか。

①延べコース数が最も多かった分野（1つに○）

- | | |
|---------------------------|------------------------|
| 1 マネジメントに関する分野 | 10 デザイン・インテリアに関する分野 |
| 2 語学に関する分野 | 11 運輸に関する分野 |
| 3 OAに関する分野（パソコン、ワープロ操作など） | （運転免許、自動車整備など） |
| 4 経理・財務に関する分野 | 12 個人・家庭向けサービスに関する分野 |
| 5 営業・販売に関する分野 | （調理、理美容など） |
| 6 IT関連分野（プログラミング、情報処理など） | 13 農林水産に関する分野（林業・造園など） |
| 7 ものづくりの技能・技術に関する分野 | 14 その他 |
| 8 医療・看護・介護・福祉に関する分野 | （具体的に： _____ ） |
| 9 建築・建設・土木に関する分野 | |

②最もコースが多かった分野の構成比率：通信教育で行われる延べコース数の 約 _____ %

問11 貴施設で平成20年度に実施した、延べコース数全体（通信教育と通信教育以外の延べコース数の合計）において、資格取得を主目的とする延べコース数の占める割合はどの程度でしたか（1つに○）。

- | | |
|--------------------------|------------|
| 1 資格取得を主目的とするコースは実施していない | 5 50～70%未満 |
| 2 10%未満 | 6 70%以上 |
| 3 10～30%未満 | 7 わからない |
| 4 30～50%未満 | |

問12 貴施設では、平成20年度、教育訓練給付制度の指定講座（厚生労働大臣の指定する教育訓練講座）を実施しましたか（1つに○）。

- 1 はい
2 いいえ⇒問13へ

付問

(1) 平成20年度に貴施設で実施した延べコース数全体（通信教育と通信教育以外の延べコース数の合計）に占める、指定講座の割合はどの程度でしたか（1つに○）。

- | | | |
|------------|------------|---------|
| 1 10%未満 | 3 30~50%未満 | 5 70%以上 |
| 2 10~30%未満 | 4 50~70%未満 | 6 わからない |

(2) 延べコース数が最も多かったのはどの分野でしたか（1つに○）。

- | | |
|---------------------------|------------------------|
| 1 マネジメントに関する分野 | 10 デザイン・インテリアに関する分野 |
| 2 語学に関する分野 | 11 運輸に関する分野 |
| 3 OAに関する分野（パソコン、ワープロ操作など） | （運転免許、自動車整備など） |
| 4 経理・財務に関する分野 | 12 個人・家庭向けサービスに関する分野 |
| 5 営業・販売に関する分野 | （調理、理美容など） |
| 6 IT 関連分野（プログラミング、情報処理など） | 13 農林水産に関する分野（林業・造園など） |
| 7 ものづくりの技能・技術に関する分野 | 14 その他 |
| 8 医療・看護・介護・福祉に関する分野 | （具体的に：) |
| 9 建築・建設・土木に関する分野 | |

Ⅲ. 社会人を対象とした教育関連事業で実施しているコースの品質保証

問13 社会人を対象とした教育訓練事業において実施しているコースの品質を保証するために、組織として取り組むべき品質についての方針や目標を設定していますか（1つに○）。

- 1 設定している
2 設定していない⇒問14へ

付問

品質についての方針や目標を貴施設の職員にはどのように伝達していますか（あてはまるものすべてに○）。

- 1 文書にして全職員に配布し、伝達している
- 2 各部門の職制においてミーティングなどにより職員に伝達している
- 3 文書にして職場に掲示し、周知している
- 4 口頭で全職員に伝達している
- 5 その他（具体的に：)

問14 貴施設では、コースに対するニーズの把握や、コース内容の設定にあたり、以下のa~dのような取組みを行っていますか（それぞれ1つに○）。

※本調査で「スポンサー」とは、「コースの受講にかかる費用を負担している企業などの組織、または個人」を指します。

	大体のコースについて実施している	半分程度のコースについて実施している	一部のコースについてのみ実施している	実施していない
a. 受講者の過去の教育訓練履歴（学歴、履修証など）を把握している	1	2	3	4
b. 受講者が受講前に持っている能力を、職業経験、保有資格、証明書などによって把握している	1	2	3	4
c. 受講者やスポンサーが、受講の成果としてどのような能力の習得を期待しているのかを把握している	1	2	3	4
d. 受講者やスポンサーのニーズを考慮して、コースの内容を設定している	1	2	3	4

問15 貴施設ではコースの実施にあたり、以下のa~hのような取組みを行っていますか（それぞれ1つに○）。

	大体のコースについて実施している	半分程度のコースについて実施している	一部のコースについてのみ実施している	実施していない
a. 受講者やスポンサーに対し、コースに関する情報（学習の目的・内容・評価方法、受講者に求められる事項、費用等）を伝えている	1	2	3	4
b. 学習の実行が可能となるような学習環境や学習資源（教材、ITインフラその他の学習機器等）を整備し、受講者が利用できるようにしている	1	2	3	4
c. 教員・講師に、学習機器などの学習資源を使用できるように訓練を受けさせている	1	2	3	4
d. コースの実施および、受講者の習得能力を評価する際の貴施設の関係者の役割、責任を明確にしている	1	2	3	4
e. 受講者の学習記録（コースでの受講状況など）などの情報を収集し、分析している	1	2	3	4
f. 受講後の到達目標を明確にしたうえで、受講者の到達レベルがわかるようにしている	1	2	3	4
g. 学習方法や学習資源がどの程度有効であったか受講者に確認している	1	2	3	4
h. コースについての苦情処理体制を整備し、受講者やスポンサーに伝えている	1	2	3	4

問16 貴施設では、実施しているコースを評価するにあたり、以下のa~gのような取組みを行っていますか(それぞれ1つに○)。

	大体のコース について実施 している	半分程度のコース について実施 している	一部のコースに ついてのみ実施 している	実施して いない
a. コースを評価する仕組み(評価者、評価方法など)を持っている	1	2	3	4
b. コースにおける学習環境が受講者に与える影響を評価している	1	2	3	4
c. 受講者やスポンサーのニーズを考慮して、評価を行っている	1	2	3	4
d. コースの評価に用いる情報について、収集プロセスを明確にしている	1	2	3	4
e. 評価結果に関する情報を分析し、コースの改善(カリキュラムや学習方法などの改善)に活かしている	1	2	3	4
f. コースを評価する仕組みを受講者やスポンサーに伝えている。	1	2	3	4
g. 評価した結果(評価結果、改善すべき点等)を受講者やスポンサーに伝えている	1	2	3	4

問17 社会人を対象とした教育関連事業において実施しているコースの改善を行うため、コース担当者以外の貴施設の職員が、コースの運営に関わる諸業務について、点検を行っていますか(1つに○)。

1 すべてのコースについて点検している 3 点検していない⇒問18へ
 2 一部のコースについて点検している

付問 貴施設では点検のための規定を設けていますか(1つに○)。
 1 設けている 2 設けていない

問18 貴施設において社会人を対象とした教育関連事業を担当する、教員・講師・インストラクターの確保についてうかがいます。

(1) どのようなルートを通じて確保していますか(あてはまるものすべてに○)。

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> 1 ホームページ等インターネットで 2 職業情報誌、新聞広告などの紙媒体で 3 ハローワークなどの公的な職業紹介機関から 4 経営者や従業員の親類縁者・知人の紹介で 5 学校訪問等の求人活動で | <ul style="list-style-type: none"> 6 教育関連事業を実施する他機関からの紹介で 7 業界団体などの団体からの斡旋で 8 民間の職業紹介機関からの紹介で 9 その他 <p>(具体的に： _____)</p> |
|--|---|

(2) 教員・講師・インストラクターを確保する際に重視しているのはどのような点ですか (あてはまるものすべてに○)。

- | | |
|-----------------|--------------------|
| 1 専門的知識・技能があること | 6 企画力・発想力があること |
| 2 一般常識があること | 7 実務経験が豊富であること |
| 3 高学歴であること | 8 教える経験が豊富であること |
| 4 年齢が若いこと | 9 コミュニケーション能力が高いこと |
| 5 資格・学位を持っていること | 10 その他 (具体的に:) |

問19 社会人を対象とした教育関連事業を担当している教員・講師・インストラクターの管理に関して、以下のa~gのような取組みを行っていますか (それぞれ1つに○)。

	ほとんどの教員・講師・インストラクターを対象に実施している	半分程度の教員・講師・インストラクターを対象に実施している	一部の教員・講師・インストラクターのみを対象に実施している	実施していない
a. 教員・講師・インストラクターに必要な能力を明らかにした書面を作成している	1	2	3	4
b. 教員・講師・インストラクターの能力評価を行っている	1	2	3	4
c. 教員・講師・インストラクターの業績評価を行っている	1	2	3	4
d. 能力や業績の評価に基づいて、教員・講師・インストラクターの配置を行っている	1	2	3	4
e. 教員・講師・インストラクターの意欲や満足度を把握している	1	2	3	4
f. 教員・講師・インストラクターの継続的な能力開発を行っている	1	2	3	4
g. 教員・講師・インストラクターと貴施設との間で、「報告・連絡・相談」の態勢が取られている	1	2	3	4

問20 貴施設ではISO9001を取得していますか (1つに○)。

- 1 はい 2 いいえ 3 取得を検討している

問21 教育関連事業において実施しているコースの品質を維持・向上していくうえで、課題になっているのはどのような点ですか (あてはまるものすべてに○)。

- 1 品質を維持・向上していくための適切なノウハウがわからない
- 2 品質の維持・向上を担うことのできる人材が不足している
- 3 品質の維持・向上のためのコストがかかりすぎる
- 4 品質の維持・向上に関する職員・講師の意識が低い
- 5 品質を維持・向上していくための取組みを行う時間がない
- 6 その他 (具体的に:)
- 7 特に課題は感じていない

問22 社会人を対象とした教育関連事業に関して、貴施設で今後とりわけ力をいれて進めていきたいと考えている取組みは何ですか（あてはまるものすべてに○）

- 1 受講者・受講予定者・スポンサーのニーズを反映したコース内容の設定
- 2 教材、機器等の整備
- 3 社会人向けの教育関連事業を担当する教員・講師の確保
- 4 社会人向けの教育関連事業を担当する教員・講師の教え方の改善
- 5 コース実施中または実施後の、受講者やスポンサーによる評価の把握
- 6 資格や免許の取得につながるコースを増やすこと
- 7 社会人が受講しやすい時間にコースを設けること
- 8 社会人向け教育訓練活動に関する情報の外部への発信
- 9 受講生の確保・増加のため、企業・経営者団体へ働きかけること
- 10 企業との連携
- 11 経営者団体との連携
- 12 公共職業訓練機関（ポリテクセンター、工業技術センター・試験所等含む）、能力開発協会、労働基準協会、公益法人との連携
- 13 民間教育訓練機関（民間教育研修会社、民間企業）との連携
- 14 専修学校・各種学校との連携
- 15 高専、大学、大学院との連携
- 16 その他（具体的に： _____）
- 17 とりわけ力を入れて進めていきたい取組みはない

IV. 社会人を対象とした教育関連事業に関する今後の方針

問23 貴施設では、以下に掲げる中で、今後どのコースを重視したいと考えていますか。今後実施する予定のものも含めてお答えください（あてはまるものすべてに○）。

- | | |
|---------------------------------------|------------------------------------|
| 1 新入社員研修（マナー教育など）に関する分野 | 10 建築・建設・土木に関する分野 |
| 2 マネジメントに関する分野
（経営者・管理者・監督者研修等を含む） | 11 デザイン・インテリアに関する分野 |
| 3 語学に関する分野 | 12 運輸に関する分野
（運転免許、自動車整備など） |
| 4 O/Aに関する分野（パソコン、ワープロ操作など） | 13 個人・家庭向けサービスに関する分野
（調理、理美容など） |
| 5 経理・財務に関する分野 | 14 農林水産に関する分野（林業・造園など） |
| 6 営業・販売に関する分野 | 15 趣味・教養に関する分野 |
| 7 IT 関連分野（プログラミング、情報処理など） | 16 その他
（具体的に： _____） |
| 8 ものづくりの技能・技術に関する分野 | |
| 9 医療・看護・介護・福祉に関する分野 | |

⇒次ページに続きます。

社会人を対象とした教育関連活動・事業の運営やコースの品質管理についての自由記述

組織形態	主要コース分野	記述内容
株式会社などの営利法人	語学に関する分野	例えば、青少年育成事業について見た場合、文部科学省・教育委員会系のもの、厚生労働省・社会福祉協議会系のもの、総務省・警察関係のもの、などなど類似・重複しているような事業が多いことと、手続きも複雑で、市町村や地域が振り廻され、地に足の着いた系統立った活動がしにくくなってきていると思う。地域の事は行政側は手を出さず、地域で又は地域の団体や機関で実施して行くように仕向ける事が重要と考える。そうしないと地域の力は強化されず、全てを行政サイドで行わなければならないと、結果、行政上に支障が出てくる事の悪循環になると思う。現状が既にそうなっていると思う。
株式会社などの営利法人	OAに関する分野	林業の分野においては、公共職業訓練施設における職業訓練は実施されていない。現下の厳しい雇用情勢の中で重要と雇用のミスマッチが生じているこの分野においてこの解決のための方策の一つに職業訓練制度の充実がある。このため林業の分野における公共職業訓練制度の確立が求められる。
専修学校・各種学校	OAに関する分野	良い講師を集め、原則無料で活動しているが、なかなか受講者が集まらない。
株式会社などの営利法人	OAに関する分野	離職者対象の職業訓練 就職決定の基準が世の中と合っていない。臨時の基準(6ヶ月臨時もある) 短期間でも就職と認めてほしい。(例えば製造業等、2ヶ月ごと契約だったりする、それで1年以上働いた方もいる)
株式会社などの営利法人	OAに関する分野	離職者向け講座を入札(金額の低い所が落札)方式でやると教育の品質のレベルアップが困難である。
株式会社などの営利法人	不明	離職者(派遣期間)の増加で職業訓練の受講者が増加しているが国の制度で受入れができない。制度を根本的に改正してほしい。
その他	IT関連分野	洋裁専門学校です。近年着物のリフォームに特に人気があり、その相談に乗るとか、デザインはパリコレ、ミラノコレクション等よりディテールで気に入ったものがあれば、それに沿って製図をひく等各個人の作りたいものに近づけるようにしている。世界にひとつだけの自分だけの洋服をつくりたいという要望にこたえるために!
株式会社などの営利法人	語学に関する分野	問14の関連であるが、現在、時間的に制約があるところから、受講者に対するフォローが徹底していないので、この点については、検討課題と思われる。
財団法人・社団法人	マネジメントに関する分野	本法人は社会人教育がメインではなく、職員の本務の余力で行っているため十分な回答ができませんでした。申し訳ございません。
株式会社などの営利法人	建築・建設・土木に関する分野	本人の目的意識が低い、または明確でない人が多いので意図しているレベルまで到達させることが困難な場合が多い。
株式会社などの営利法人	OAに関する分野	本校独自で受入れではなく、学校法人で受入れ、グループ校で講師依頼をしております。委託事業についてはハローワーク、技能開発専門学校等から委託訓練等の実施を毎年行っております。(ヘルパー研修)
株式会社などの営利法人	ものづくりの技能・技術に関する分野	本校をはじめ、国、地方自治体の公共職業訓練を受託している専門学校は、教育内容の高度化と就職へのモチベーションを高めるための努力を継続する。政府は労働者派遣法の廃止または大幅な改善を企業は労働者を使い捨てにしない。労働基準法を遵守した雇用の確保をめざしていただきたい。
株式会社などの営利法人	ものづくりの技能・技術に関する分野	本校は来年度の学生募集を停止し、現在在籍している学生全員が卒業する平成23年3月末に廃校の予定なので、今回のアンケートはあまり意味がないと思いますが、できる限り回答しました。
その他	不明	本校は就業経験10年以上の順看護師が、看護師になる為の看護の専門学校である。順看護師さん達は国家資格の看護師への進学希望はあるが、子育て中で経済的に苦しいとか年間に所定の登校日(スクーリング、臨地実習、単位認定試験、国家試験の模擬試験、補習講義など)があり、就業生(つまり医療施設等)に迷惑がかかるという思いで、進学できない現状があり、事業の運営ひいては学校運営、経営が難しくなった。立派な調査機関であるならば「学生への学質の支援」や「学生達の就業先への支援」など関係機関に働きかけをぜひお願いしたい。
株式会社などの営利法人	OAに関する分野	本校は、企業や地方自治体から依頼のあった場合に講座を開講しています。またそれ以外は社会人のためのバイオ技術体験授業(講座)を開いております。そのため受講者に評価等は一切行っておりません。
株式会社などの営利法人	運輸に関する分野	本校は、文学、法学、高学、茶道を中心とした構成であるのでレベルは高いが、特に直接資格に結び付く講座はない。今後は社会人の再訓練など、職業と関連する分野の開発が必要。町田市、無袖市の生涯学習活動との連携は進んでいるので、地域社会の文化への取組みに力を注ぎたい。
その他	OAに関する分野	母体会員事業主(建設関連)の高齢化に加え、経済不況から団体の運営は厳しくなっています。一方増え続ける失業者を対象とした離職者等再就職訓練の委託事業で団体の運営しておりますが、今後は独自のコースを計画実施し、地域の職業訓練施設として教育関連事業を推進して活用されるよう願っております。

組織形態	主要コース分野	記述内容
株式会社などの営利法人	IT関連分野	変化の早い社会、ニーズに合う講座を計画。日常、常識の必要性。再就職に向け、時代に合う企画が必要です。
財団法人・社団法人	マネジメントに関する分野	平成19年度から「アートの職人育成プログラム」という文科省の受託事業を行った。平成20年度は13名、1年間のプログラムを修了、問6-3で「離職者は除く」とあったので問5で1を選ばず2を選びこの項目で示します。上記アートの職人プログラムはニートやフリーターを対象として修了後は職人を目指す人材を育成するためのプログラムで一応社会人である。
財団法人・社団法人	その他	分野毎に各専門家のデータベースの一覧が整備されていると大きな助けになると思います。
財団法人・社団法人	マネジメントに関する分野	物事を考えることができる能力開発、1を聞いて10を知る力を養う。一般教養の欠落している人が多く教育を行うにあたってまず第一にその必要を感じる。
職業訓練法人	IT関連分野	不景気により企業、会社の経営難により人材削減や倒産、人口少子化により、生徒、受講生の確保に不安を感じております。
職業訓練法人	ものづくりの技能・技術に関する分野	不況の為、参加者数が減少傾向である
不明	不明	不況により受講者が減少している感じがあります。
職業訓練法人	建築・建設・土木に関する分野	不況と少子化で生徒数が減り、公的支援がなければ経営が困難。資格に対する補助金でもよい。
社会福祉法人・医療法人	医療・看護・介護・福祉に関する分野	品質管理を維持し、向上していくにはとにかくコストがかかります。ですが国や県の職業訓練などはほとんどが入札制の為、安い委託料を設定したところが、受託します。我々のようなサービスを提供している会社はサービスに合ったコスト設定が必要だと思います。森総理の時代に行ったIT講習会が失敗に終わった事。学校のIT化が先進国より遅れている事など訓練に対しては考え方を変えないといけないと思います。
専修学校・各種学校	医療・看護・介護・福祉に関する分野	品質管理は講師に対する教育、訓練が重要と感じています。
専修学校・各種学校	IT関連分野	品質の優劣を決めるのは受講者やスポンサーであり、それ以前に品質保証するレベルの決定が重要と考え、その仕組み作りに取り組んでいます。
専修学校・各種学校	不明	品質の優劣を決めるのは受講者やスポンサーであり、それ以前に品質保証するレベルの決定が重要と考え、その仕組み作りに取り組んでいます。
専修学校・各種学校	医療・看護・介護・福祉に関する分野	年々社会人(一般)の受講者が減少しているなか、現状維持が難しくなってきた。
専修学校・各種学校	OAに関する分野	年々、職業訓練を受ける生徒が変わってきていると思います。ガッツのある人が少なくなり、逆に依存心の強い人が増えているように思います。自立心を向上させるような教育ができればと思っています。
協同組合・商工組合	不明	日々刻々と変化する社会、ニーズに合う講座を計画する。日常、常識の必要性。再就職に向け、時代に合う企画が必要です。
NPO法人	OAに関する分野	内容を理解しきれず回答不明な所があります。教育訓練などは事業外でしていますので、細かい所まで把握をしきれてないのが現状です。訓練コースを受講して成果があらわれるかどうかについては個人個人の習得する能力によって異なると思います。
株式会社などの営利法人	OAに関する分野	私たちの声が近いと反映して改善-向上すればよいのですが。現場の私たちの声です。
株式会社などの営利法人	OAに関する分野	特に職業訓練の委託を受ける際についてのお願いです。現在ハローワーク等で職をさがしている方のこういってはいけないかもしれませんが、知識やマナーのレベルはある適度のものであります。そういった方に訓練をする場合、あまりむずかしい内容だと地方では人があつまらないケースも多く、彼らのニーズ的にはあまり難しいコースではついていけないと思われ、せっかくのチャンスをおかせない場合が多いと思います。もう少し目線を下げた案件をふやしていいのではと思っています。
株式会社などの営利法人	ものづくりの技能・技術に関する分野	特にはないが、雇用求人件数が少ない中で、就職意欲の高い受講生に就職までのサポートに徹することができない。
株式会社などの営利法人	その他	特にごさいませんが、受講生の質が以前に比べ落ちている。
商工会	医療・看護・介護・福祉に関する分野	当組合員としては定款の中に「組合員に対する教育および情報」の項目があり、経営に関する研修会や機関紙の発行はしておりますが、業人としての実務、技術習得については別組織で「職業訓練協会」をつくり、これが千葉県菓子共同高等職業訓練校を運営しております。従って設問は当組合にはなじみません。記入しないのは不誠実と思い、やりかけましたが無理です。途中でやめました。誠にすみません。

組織形態	主要コース分野	記述内容
専修学校・各種学校	IT関連分野	当組合は市の研究所において技能検定実技講習会、試験を行っています。土曜日や日曜日に施設をもっと開放して教育訓練を行いたいと思います。10人以下の従業員が大半を占めている当業界で平日訓練やセミナーを行う事は困難な事で苦情がとても多いのです。社長自らも現場でめっきを付けていて受けてほしい。経営者セミナー等も参加出来ません。もっと小企業目線のものの方をお願ひ出来ないでしょうか。
専修学校・各種学校	医療・看護・介護・福祉に関する分野	当組合の塾は後継者育成を目的に始めたものです。従って貴法人がお考えの様なしっかりした教育訓練とはなっておらず講師もボランティアで参画していただいています。
社会福祉法人・医療法人	医療・看護・介護・福祉に関する分野	当専門学校はミュージック、ゲーム、アニメ等の学科構成のため、社会人に対する教育にはなじまない。
職業訓練法人	不明	当社社員に対しては、訓練校(企業内)を実施して、成果を得ています。今のところ範囲を広げる予定はありません。
株式会社などの営利法人	不明	当社は、地方公共団体より、指定管理者として委託を受けて施設管理を行っています。設問が適当かどうか考えさせられます。
職業訓練法人	OAに関する分野	当社は、漆の絵付体験を通して、趣味や娯楽として講座を催している程度で、専門的に、もっと深くまでは考えていない。広く浅く、漆への理解を拡める事に重きを置いている。
株式会社などの営利法人	不明	当社の場合、テクノスクール等ハローワーク系や職業訓練機関のIT系の受託講座が主体と一部資格取得講座で満9年になるが発注人数と実体の人数がほとんど合わず採算が取れないのが実体です。
株式会社などの営利法人	不明	当社では国または地方自治体から委託される訓練しか社会人向けの訓練は行っていないので、他のアンケートとは少しちがう回答となるかもしれませんが、受講者のモラルの低さにおどろかされる(自己中心的というのかもしれないのですが...)それも、いわゆる若い世代ではなく、40代以上の人が多く、若いスタッフの助言を聞き入れないため対応に困っている。
商工会	建築・建設・土木に関する分野	当財団は昭和54年3月に国民法34条に基づき設立、建設事業に係る材料試験及び技術委託の調査研究を行っている。平成8年4月からは、建設副産物の有効利用等に関する自業も開始し建設事業の振興発展に寄与している。本調査対象事業は「非課税事業」として実施している。①建設材料の品質委託実務研修(3日間・5日間コース計17回、81名参加)②建設技術専門講習会(1回1年、200名参加)などを対象に回答しました。
株式会社などの営利法人	不明	当校は介護福祉士養成校で、国家取得のための実技試験免除のための介護技術講習会のみ社会人のために開催しています。H21年度より離職者の訓練も実施しています。品質管理は資格を与えるため徹底しています。
株式会社などの営利法人	不明	当協会のコースが貴法人の対象となるか疑問もありましたが、回答できるところは記入しました。
株式会社などの営利法人	マネジメントに関する分野	当看護学院における社会人対象の教育は県内産科を有する医療機関の看護師を対象に助産師資格を取得させる為の1年間コースである。(既設の助産学科の定員枠中5名担当を社会人枠として確保している)そのためこの調査イメージとはくい違う部分があるが、あてはめて回答している。
株式会社などの営利法人	OAに関する分野	当センターにおいて、社会人むけの講習等は行っていないのでわからない点が多かったです。当センターは求職者等の講習がメインの為!!
商工会	その他	当センターでは職能別(営業マン、生産管理)、階層別(管理監督者)のセミナーを中心に開催しています。2日間コースが大半ですので受講者の意識改革、行動革新への動機づけが主目的です。このことから受講者の評価(アンケート調査)、参加企業の評価、ニーズの把握、それに基づく講師派遣先との意識交換、研修カリキュラムの見直しでコースの品質管理を図っています。
株式会社などの営利法人	医療・看護・介護・福祉に関する分野	通信講座についての専門科目の履修や実技について曜日や開講時間が確保されたら実施も考えたい。
株式会社などの営利法人	運輸に関する分野	調査について、本学では大学院マネジメント研究科、科目等履修制度、公開講座が該当する為、設問によっては一つにとされているものについて回答しづらいものがありました。
株式会社などの営利法人	OAに関する分野	地方の小さな企業では、個人がキャリアアップを目指して勉強しようとする、転職するのではないかと、上司にまたは企業に思われるのがイヤで公的な勉強会に通うのを断念するという方は少なくありません。特に女性のキャリアアップは重要だと思いますが、TELで問い合せがあっても「事業所の印をもらってきて下さい」とお願ひしますと、10割に近い方があきらめてしまわれます。効果を出すためには通所型の訓練が有効かと思われませんが、(通信型も悪徳商法のように一般の方は情報が少ないように思われます。もっと日本人として社会人が学ぶという意識が高められてもいいと思います。やがては事業所にとってもいいわけですから。経営者にとって優秀な社員が必要だがあまり優秀になってしまうと、転職と恐れてしまう。意識があるのでしょうか？まだ労働省は学ぶ権利、知る権利を抑えられているのではないのでしょうか。

組織形態	主要コース分野	記述内容
株式会社などの営利法人	OAに関する分野	地域渡幣が著しく、地域企業の活性低下が強まるばかりである。この様な現状で各事業の受講者確保そのものが難しく国等の地方への財政的テコ入れがなければこの傾向に歯止めはかからないと考えられる。
株式会社などの営利法人	その他	地域の人口減少、少子高齢化により受講生の激減が見られ、将来ビジョンが企画しにくい。
不明	マネジメントに関する分野	大都市圏に比べ、地方都市では受講希望者の分母が小さく、厳しい運営状況である。
職業訓練法人	不明	即戦力になりうる教育制度を充実して、資格だけある様な事が無く企業において実践できる訓練にしていきたいと思っています。
株式会社などの営利法人	OAに関する分野	専門性の高いコースの講師確保には苦労する。受講生の年齢層も幅広く、高年齢の占める割合が増加傾向にある。その分要望も多くなり運営しにくい面も感じる。
商工会議所	不明	設問とは異なると思いますが、私共商工会で行っている講習会とは会員のニーズにあわせた講習会(建設兼-資格取得の講習会、他-税務に関する講習会)等でアンケート調査で必要とされているお答がニュアンスが違ってしまうように思われ、戸惑いました。回答といえるかどうか心配です。職員の教育関連事業は県連で指導されており研修会等開催されております。
専修学校・各種学校	OAに関する分野	設問で品質維持の為にISO9001が必要だという意図が感じられる。認証するだけなら金払えばできるのに意味がないと思いませんか？
商工会議所	不明	設備・機器の導入に多額の費用が掛かる、大手校とは違い、小規模校がすばらしいアイデアやコース、品質管理を実施できる環境資金援助等の制度
財団法人・社団法人	医療・看護・介護・福祉に関する分野	税金の無駄使いであり、大規模教育施設優遇となる「教育訓練給付制度」は廃止してほしい。今本当に救済すべきは失業者(求職者)である。
株式会社などの営利法人	IT関連分野	政府の緊急人材雇用募金などの兼ね合いで生活さんがみんなこういった公的講座に入会され、良い面もありますが、当方のような民間の自由度がかえって拘束されて不自由に思うことが多いです。
株式会社などの営利法人	不明	世の中のニーズや職種需要には特に気がついています。
株式会社などの営利法人	OAに関する分野	人間力をふり返り力量の向上を含む分野を重視している。
専修学校・各種学校	不明	診療放射線技師で構成する本会は、会員が職場に於いては安全・安心な医療の提供の為に、質の管理は実践しているが、本会の事業(教育関連事業)に於いては、不十分である事を痛感した。事業に対する内外の評価と言った今回のアンケート項目を考慮し、事業評価の実施に基づいた質の管理を目指したい。
商工会	不明	新人研修時期である4～5月に業務が集中するため、業務量と要員確保の運用に困難さを感じています。
株式会社などの営利法人	運輸に関する分野	新型パソコンが次々と発売され、新ソフトに移行しているがこのところの不況で設備投資ができず旧型を使用している企業も多いと聞く。教育現場としては企業が使っているパソコンの教育をするよう考えるので新型パソコンの導入タイミングが難しいところ。又コストもかかる。
その他	医療・看護・介護・福祉に関する分野	色々な制度を利用した講習会を委託しておりますが、受講者が少なく運営に苦労しております。受講者が増える為の施策として受講者の生活保障にもう少し重点をおいて頂ければよろしいかと思われ。
財団法人・社団法人	不明	職業訓練は、基金訓練が出てから受講生の質が明らかに落ちている。
株式会社などの営利法人	OAに関する分野	職業訓練(デュアル)委託の中で、企業訓練には無理、無駄があると思う。PCスキルを身に付け、1ヶ月別の会社にOJTを依頼しても、雇用につながる訳ではなく、受け入れる会社も行く生徒も、大変な割には成果を得られない。受入れ企業を探すのも困難。キャリアコンサルタントやジョブカード受講者を、社会人教育にもっと活用できるよう施策やPRがあればと考えている。
専修学校・各種学校	経理・財務に関する分野	少子高齢化に伴い若年層、特に適齢期の若者が減少し専門学校は運営が大変である。又4年制大学が専門学校の分野を取り入れAOの入学で早期に青田買いをしている。当校では時代に即応したコースを新設し社会に貢献出来るよう努めている。例えば介護食調味料、ヘルシーフードコース、肥満予防健康管理士講座等
株式会社などの営利法人	運輸に関する分野	少子化と若年層の車ばなれにより年々入校生が減少して来ている為、一部地域では低価格での募集競争が激しくなり、教育内容について粗悪な面が業界内に出て来る事を心配しています。
株式会社などの営利法人	運輸に関する分野	少子化で毎年、訓練生を集めるのに苦労しています。
協同組合・商工組合	ものづくりの技能・技術に関する分野	商工会議所の位置付けとして「事業者サービス・会員サービス」を主に実施している。
株式会社などの営利法人	不明	集客に苦労している。受講者のターゲットの絞り込みにも苦労している。担当教員の選択やテーマについて学内で調整している。

組織形態	主要コース分野	記述内容
株式会社などの営利法人	OAに関する分野	修工過程修業年限 2 年間で、働きながら修了することは、受講生への負担が大きいため、3 年目以降最長在学年限の 4 年目までの学費を半額にすることで支援することとした。(平成 22 年 4 月 1 日以降)
専修学校・各種学校	ものづくりの技能・技術に関する分野	受講対象者、対象企業への働きかけ方を知りたい。
専修学校・各種学校	IT関連分野	受講生の満足を得るにはインストラクターの作業時間が必要で、コストがかかる。現在の所利益はあまり出ていないが、将来性があると信じがんでいくつもりでいる。社会的に意義のある教育をしていると確信しているので、公的資金援助を検討してほしい。
職業訓練法人	建築・建設・土木に関する分野	受講生の知識レベルに格差があり、焦点を合わせた教育、訓練が難しい。
株式会社などの営利法人	OAに関する分野	受講生の質が低下し、講師の指示に従わなかったり遅刻する姿が目立ち、常識的な事から注意していかないと実習受入れ先から受入れを断られてしまう。
株式会社などの営利法人	医療・看護・介護・福祉に関する分野	受講生の意欲が低下しているように思う。ヒューマンスキルも低下している。スキルアップというよりももっと下の職業訓練が必要(マナーなど)
専修学校・各種学校	医療・看護・介護・福祉に関する分野	受講生の意識を高めることが必要である。
職業訓練法人	OAに関する分野	受講生のスキルにばらつきがあり、同一目標やレベルに合わせた指導方法に苦労しています。特に欠席者に対する補習に苦慮しています。
株式会社などの営利法人	運輸に関する分野	受講者本人ではなく、受講者の親からの問い合わせやコースへの受講希望があり、受講者自身には「やる気がない」事が多く、休みがちだったりする。団体の授業の時は他の生徒に影響が出たりするので、これからの課題です。
株式会社などの営利法人	不明	受講者不足による施設の運営が困難になっている。
財団法人・社団法人	不明	受講者または企業のニーズをもっと適確に把握する必要がある。
商工会議所	マネジメントに関する分野	受講者の基礎知識がまちまちであることから、講座運営が難しい。
株式会社などの営利法人	運輸に関する分野	受講者の意識が低く、価値基準が金銭の高低で決まっており、品質で定められていない。
財団法人・社団法人	不明	受講者の安全かつ継続的確保の難しさ
株式会社などの営利法人	建築・建設・土木に関する分野	受講者のニーズ、多様化にどう対応するか。リピーターを増やす方策。休日、休力中の講座開設
株式会社などの営利法人	医療・看護・介護・福祉に関する分野	受講者に個人差が多い。特に意識の面で違いがあるので個人別にプログラムを調整する必要がある。
協同組合・商工組合	ものづくりの技能・技術に関する分野	受講希望者と講師の受講の際の時間帯に大きなズレがある。
不明	不明	社会人全体に心がなしになっている為、それが弱者まで心が無いお金ではかる様な社会になっている。それを変えることのできる企画。
株式会社などの営利法人	OAに関する分野	社会人教育の重要性を行政も深く考えてほしい。国家試験の合格者名を発表してほしい。
商工会	ものづくりの技能・技術に関する分野	社会人を対象とする際の各々の企業での経験の差異の問題、取り組み方にいろいろな違いがある。教育活動の運営でどこ技術者のどのレベルか、また経験年数等を考慮すると技術者のレベル合わせや教育内容の深さについて非常に苦慮することが多い。
専修学校・各種学校	不明	社会人を主な対象とする講座への助成金(受講される方が助成金を半額でも受けられればもっとスキルアップしてキャリア形成に役立つのではないかと。今の世の中の中の状況だからこそ資格取得を目指し、コミュニケーションスキルや、ビジネスマナー等、特に必要なのではないかと。受講しやすい環境がほしい。)
専修学校・各種学校	不明	社会人の場合、年齢、キャリアの差が大変大きい為、個別対応のきめ細かさがより要求される。また学習意欲が強いのでその対応も要する。
財団法人・社団法人	その他	社会人の学習活動をできるだけ幅広くサポートし、大学全体の印象向上をはかりたい。
株式会社などの営利法人	不明	社会人のリカレント教育、離職者教育の範囲を 4 年間程度長期にわたって支援してほしい。
専修学校・各種学校	不明	社会人のものづくりに和ができ、少しでもストレスの甲斐性になり又楽しく学ぶ事に皆さん生き甲斐となっております。
専修学校・各種学校	語学に関する分野	社会人のみを対象とするコースの運用は、大学主体では難しいと感じている。他の教育訓練機関との連携が必要であると思う。
株式会社などの営利法人	不明	社会人のニーズに応える効率的運営方法の開発に努めていく。

組織形態	主要コース分野	記述内容
株式会社などの営利法人	マネジメントに関する分野	社会情勢に応じた予算取りに感謝しています。教育担当者として残念に感じていることは、正式に決定してから短期間で準備をしなくてはならない状況になることです。大切な事業費を十分に社会に還元できるような程度先を見通せる政策、情報提供をお願いしたい。
専修学校・各種学校	不明	社員研修として、全て社外専用期間を通して随時参加、実施しております。
株式会社などの営利法人	OAに関する分野	失業者のための再就職訓練の委託を中心に行っている。コースの品質管理として再就職の達成率も目標を持って行っている。不況の中で再就職を支援するのが困難になりつつある。
商工会	マネジメントに関する分野	次年度以降も人間科学研究科、国際教力研究科で実施
専修学校・各種学校	ものづくりの技能・技術に関する分野	次回からアンケートをシンプルに改善して下さい。
専修学校・各種学校	OAに関する分野	時代の変化が激しすぎる点、設備の投資、厳しいと感ずる事が多い。
株式会社などの営利法人	OAに関する分野	事務担当者と講義、講座担当者の事前協議を密度の高いものにし、展開過程における受講者のニーズの汲み取り、対応体制を組むことがより高い実質を生むことになると考えている。
株式会社などの営利法人	語学に関する分野	事業協同組合組織下の職業訓練校である為、組合運営上、組合員外利用には一定の制限がある。その中で一般向社会人を対象とした教育関連事業である。
株式会社などの営利法人	OAに関する分野	資金難の方が多い ニーズが多様化し品質設定が難しい。
株式会社などの営利法人	運輸に関する分野	資格取得制度の改訂が明確に提示されない。公的訓練・基金訓練等、行政からの提示が国と都道府県との間で温度差がある。国の取り決めについて、国の地方局や都道府県窓口が明確でなかったり、具体的内容が明らかにされていないケースが多く、問合せに対し、“タライ”廻しにされる。公募の基準が明確でない。福祉系については、一般入札と同手法で良いのか疑問。
専修学校・各種学校	その他	資格取得の講習において、失業者を対象としている為、中途退所させないことに大変さを感じている。
財団法人・社団法人	ものづくりの技能・技術に関する分野	資格取得と受講料の補助が必要(50名位)(資格のとれる科目を多く設定すること)ニーズに合った受講生が趣味的なものでは集まらない状況
職業訓練法人	不明	資格や実務に関する教育研修も大切ですが、人間性向上、自己啓発研修も大変重要となる社会になりました。それらに対する行政支援も検討していただきたいです。
株式会社などの営利法人	IT関連分野	視覚障害者、とくに中途視覚障害者を対象とするあん摩マッサージ、指圧師、はり師、きゆう師の養成事業を行っているが自治体の財政難による委託生枠のカット、さらに品質管理面では重複障害のある学生が増えていることへの対応に追われているのが実態です。
株式会社などの営利法人	運輸に関する分野	私共は建設関係の学校です。将来大工さんとかの育成を行っていますが、最近では少子化も含め生徒が激減しています。その歯止めに頑張っているのですが、年々生徒は減少中です。
株式会社などの営利法人	運輸に関する分野	私の訓練校では畳屋さんに成る方を2年間訓練を行っております。訓練に入る方は高卒、大卒30歳くらいの方までの方を養成しております。1年訓練生、2年訓練生 カリキラムによって指導しております。指導方法をこのような方法で行っております。1.やって見せていって聞かせて、させて見て、ほめてやらねば人は動かじ 山本五十六元師の言 2.相手がおぼえなければ教えた事にならない。3.おそねる者は教えてくれる人に従順でなければならない。3.不平不満は進歩の行きづまり。
専修学校・各種学校	不明	私どもは、少しでも就職に有利になる訓練を目標に日々努力をしております。でも運営をしていくには費用的にとっても大変な面もあります。社会人を対象にする訓練も、最初の時点で教育関係者にも意見を交換できる機会があればいいと思います。
専修学校・各種学校	経理・財務に関する分野	施設の交通の利便性 施設設備の充実性(休憩スペース、福祉トイレの充実含む)
株式会社などの営利法人	OAに関する分野	仕事が少ない為、入校以降転職せざるを得ない訓練生が毎年何人かいます。意欲はあっても仕事がない。
専修学校・各種学校	不明	残念ながら若い生徒は一人もおりません。(10年以上前から)只今は80歳前後のお年寄りの場所になっております。若い人に技術を覚えて欲しいのですが希望者は皆無です。
株式会社などの営利法人	趣味・教養に関する分野	昨今の経済社会情勢を踏まえ、最新情報等に基づく講座運営の実施を図りたい。
株式会社などの営利法人	OAに関する分野	在職者を対象にしていますので、研修前に目的や進め方について説明しています。ところが結果的に研修レベルが合わない方もいることから指導者の方が個々に対応することが多く大変苦慮しているのが現状です。今後もCSを検証しながら進めたいと考えます。

組織形態	主要コース分野	記述内容
財団法人・社団法人	その他	最新情報と講義内容の向上に努めています。
専修学校・各種学校	不明	最初から内容の決められている教育訓練が多い(失業者の教育訓練)ので行う内容の提案や企画から提示出来るものが増えるとい。失業者向けの教育訓練が急増しているが、就業先の■を含めて修了後の予定がたたないため、教育訓練の目的がズレている人が多くなった。品質の悪い業者でも基金訓練に参入出来るため規定を定めるべきである。
協同組合・商工組合	不明	最近シルバー関連の施設が増設され本校卒業生も入所(40年前卒)する時代となりました。リフォームをやりたい。ちぎり絵をと希望する人数が増えています。本校は希望者に應じたいと考慮しています。歩行の困難な人、そして家で研究したいと云う人の為に出張して指導に当たります。旅費はすべて自弁です。服飾デザイン科を今後分野を広げると考えています。
商工会議所	その他	再就職が目標の方が多く、中には目標もなく学習意欲が低い受講生もいる。再就職の手段として資格取得が有効的になる為、レベルを高いところに合わせる必要がある。
株式会社などの営利法人	不明	今後は広報媒体としてのネット環境の整備と通信教育をより広域化していくためのeラーニング等への取組みも考えていきたい。
株式会社などの営利法人	経理・財務に関する分野	今後、情勢の変化により検討する時期があることも予想される。
専修学校・各種学校	その他	今回の回答では本校(理容師養成施設)の通信課程について述べさせていただきました。不公平感を感じる点について以下述べさせていただきます。学費に消費税がかかる事です。同様の正看護師の免許を取得する為の専修学校である看護師養成施設が行う通信課程の学費には消費税はかかりません。現在、国の施策で無業者に対する就職支援は必要だと思います。困っている方たちのために必要だと思いますが、中には高学歴を得ながら自分から自由さを優先して、アルバイト、パートを選び、その後就職者となった人もいます。その一方で義務教育を修了して一人前の理容師を目指し、理容師見習いとして少ない収入の中から学費を捻出している多くの生徒もいるのです。そういった者の為に少しでも学びやすい環境を作ってあげたいと思います。又、厚生労働省の実施する「離職者訓練の実施規模の拡充」も重要な施策かと思いますが介護職ばかりでなく、職種を増やした方が就職後の定着率も上がるかと思っています。中央教育審議会において職業教育の重要性が叫ばれる中、本校も教育内容のさらなる充実にも努めたいと思いますし、又私共専修学校各種学校に対する振興を国にもお願いしたいと思っています。
専修学校・各種学校	不明	今は同じIT業界の会社単位で少数の研修をしている。XX言語、NW知識等、習得レベルもわかっているが、仮に一般の方を研修と考えた時、どこにアプローチしたらよいかかわからない。IT業界内での転職を考える人、知識はあるが実の無い業界志望の人など。まだまだこの業界には仕事があるので就職に結びつけられるものを・と考えている。
財団法人・社団法人	その他	今の地方の経済状況では、資格を取得しても就職先が無い、また資格取得したくても金銭的余裕が無い方が多いような気がします。
財団法人・社団法人	医療・看護・介護・福祉に関する分野	今の若い人は質問が少ない
専修学校・各種学校	経理・財務に関する分野	今の環境にマッチするコースをセッティングできるか。いかに参加者の拡大を図るか(参加率の低下)いかに問題意識付けをしてもらえるか(参加者の現在との比較による問題視と向上心のうえつけ)
株式会社などの営利法人	OAに関する分野	国家試験受験のための課程を設置(医療系、看護)のため、一般向けのコースの開設は難しい。
社会福祉法人・医療法人	不明	国益を考えても一層「生涯教育」が重要だと思いますので、今後さらに政府機関と連携協力して社会貢献していきたいです。
協同組合・商工組合	医療・看護・介護・福祉に関する分野	国や県からの委託訓練では、受講者のレベル(素養、基礎学力)に、あまりにも幅がありすぎて、個々の受講者に対応することが難しく思っております。
専修学校・各種学校	不明	国の専修学校等委託訓練事業に平成11年から参画して、主として就職者等の再就職訓練などIT関連分野の職業訓練実績を拡充して現在に至っております。特にキャリアカウンセリングを重視した就職支援体制を充実させ、訓練実績を向上させた「コースの品質管理」を改善。これらのノウハウを主業務の専門課程の職業教育にも活用しているところです。但し国の角就職委託訓練(無料)の拡充に反比例して、当校の従来のIT関連講座(有料)の受講者が激減しています。
財団法人・社団法人	マネジメントに関する分野	国の資格に関連している(介護分野)ののだが、人材不足や求職者の増加などで多様(すぎる)な参加者がいて同じ教室の中いながら、能力、動機などに巾がありすぎて、慣れて経験のある教員であっても戸惑うケースがよくある。学校の努力は必要だが、政策によって振り回されると個々の努力の問題ではないレベルの課題が生じてしまう。

組織形態	主要コース分野	記述内容
株式会社などの営利法人	不明	国、地方公共団体の委託訓練において、ディアル(職場実習付)が主流となってきたが、地方においては企業が少ないため実習先の確保が難しくハローワーク、国、地方公共団体の協力が不可欠であると思う。(一民間企業のみでは継続的に協力を得るのは難しい)
専修学校・各種学校	不明	高齢者が多いため寒い時期の健康面の影響で欠席者が多い幅広い年齢層、ステーキホルダーが受講できる内容の設定。時代のニーズに合った内容の設定、大学が提供できる最新の話づくり
株式会社などの営利法人	趣味・教養に関する分野	高島地域は県北西部にあつて、全てに遅れている地域であり、可能性、ニーズを考え幅広くしたいと考えている。
専修学校・各種学校	不明	高専という小規模組織の為、特に人的資源に限られる事から、講座を担当する教員には、社会人向けの公開講座等は、非常に労力を伴うことから敬遠される傾向にある。どうしても将来の入学者確保の観点から、小中学生向けの講座に目がいってしまう。今後は、この辺の意識改革が必要と感じている。
職業訓練法人	建築・建設・土木に関する分野	講習会等開催を全体予算の縮小から少なくなり、コースと講師の選定で制約を受ける。
専修学校・各種学校	医療・看護・介護・福祉に関する分野	講師の質の向上
株式会社などの営利法人	不明	講座の時間帯や曜日を工夫しても、受講者の生活スタイルや年齢層が異なる為、遅刻、欠席が発生する。レベルにも個人差があるので、基準を合わせるのが難しい。
職業訓練法人	不明	講義の進行は基本的に講師に任せているので、全ての講座のチェックを詳細にできなく、それがトラブル発生につながることもあり、今後の対策が必要かと考えております。
株式会社などの営利法人	運輸に関する分野	広報活動など受講生受入れをスムーズに行いたい。様々な機関と連携を深め、協力をお願いしたい。
財団法人・社団法人	ものづくりの技能・技術に関する分野	厚生省主管で実施している各種の職業訓練は殆ど民間への丸投げであり、主旨、目的は良いが、効果的、効率的運営がなされていない事を全く把握していないと思われる。この調査項目を見ても現場の問題意識を理解していないかと思えない。そもそも日本のキャリア教育の問題点を把握したいのならこんな紙ベースの調査より厚生省担当者が現場に足を運んでヒアリングした方が質の高い情報が得られると思う。
不明	医療・看護・介護・福祉に関する分野	厚生労働省が実施している「民間教育訓練を活用した離職者訓練」について今後企画競争に参加し、本校として実施する方向で準備している。国の助成金についても今後とも継続することを望む。
財団法人・社団法人	医療・看護・介護・福祉に関する分野	公共職業訓練機関の依頼を受け実施してまいりました。中にはそれほどの希望のない人、一方では次の職業はこれしかないと思至に頑張る人いろいろです。後者的な一人でも多く機会を与えていただければ幸いです。
株式会社などの営利法人	その他	公共委託訓練校として、訓練を実施しているが、ハローワークから紹介されて応募する失業者の中に、訓練目標とかけ離れた考えで受講する非常識な人種が、最近増えているのが残念だと思。真にスキルを上げて雇用につなげる人たちの助けになりたいとの思いがあるだけに頭痛の種だと思。(失業給付目当てであったり、端に無料受講が目的であったり)
株式会社などの営利法人	不明	公益事業推進団体として、教育関係事業の運営等につきその重要性は充分認識しているが、経営基盤の脆弱性から同事業専従職員の確保等が困難な現状にある。
株式会社などの営利法人	経理・財務に関する分野	雇用能力開発機構より一般デュアルコースをいただきましたが、IT系のコースとしては時間が短すぎます。せめて6ヶ月可能であれば、1年のコースを受託できれば受験生にとってプラスと思われます。地区内の〇〇市でのみ開催受付、と限定され企画競争に参加すら出来ない事もありましたので、その辺は公平にお願いできれば有難いです。
財団法人・社団法人	マネジメントに関する分野	雇用状況が悪化しており学んだことが中々就職に結びつかないことが悩みである。
株式会社などの営利法人	不明	雇用形態が多様化する中、自立する働き方は重要です。一方で建設業は人を雇いたくても困難であり、新規雇入者を教育するには資格講習は必須です。私共においては、有資格者になってからが本当の意味での修行であると説いております。資格プラス経験が、その人の未来を支えます。建業票は地図に残る仕事であると自負しております。
財団法人・社団法人	その他	雇用の悪化による就職が無く、受講生が減少し運営が厳しい。しかし技術の継承をいましておかないと将来難しいのではないのでしょうか。今の時代だから基礎的なことを重点にしこれからのものづくり技能、技術を若い人材に学ぶ場を確保していくことが大事だと思います。
株式会社などの営利法人	語学に関する分野	限られた時間に能力の自覚や効果を上げる効率的な方法の研究と実施

組織形態	主要コース分野	記述内容
株式会社などの営利法人	マネジメントに関する分野	現場のニーズが技術の発展とともに変化しており、それに対応するための当法人の設備投資・講師の質の向上に多大な経費とエネルギーがかかること。対象となる産業の構造が変わり、食肉店の従事者、後継者が減少しており、受講生が減少してきていること。
株式会社などの営利法人	IT関連分野	現在実施されているコースが有効に活用されているのかどうか、どのようにして検証されているのか。むしろ私達としてはその点を知りたい。
株式会社などの営利法人	運輸に関する分野	現在資格取得に意欲的なのは、中高年であり若者はいざとならないと取得していない。費用の問題等が改善できれば、流れは変わると考えています。
財団法人・社団法人	ものづくりの技能・技術に関する分野	現在、国、県の委託を受けて職業訓練(OA)を実施しているが、企業が求める人材と訓練をマッチするために職業紹介事業と労働派遣事業の許可を取ろうとしたところ、労働派遣事業の申請が高く出来なかった。とても残念です。雇用を増やすために企業と訓練を結ぶために職業紹介、労働派遣事業のハードルを下げてほしい。
専修学校・各種学校	不明	現在、基礎研修を500時間実施しているが、地域への認知度が非常に薄い。受講生が実習先でヘルパーの人から「そんな資格は知らない」とか「そんな立派な勉強したら何でも出来るのではないか」と皮肉られる始末。厚生労働省のガイドラインがはっきりしないまま、基礎研修を実施することが迷いがある。ハローワークの求人にも「免除資格」に「ヘルパー」はあるから「基礎研修」という資格コードはない現状にある。
株式会社などの営利法人	OAに関する分野	現在、介護の分野を見当中です。経験ない分野なのでその道に進むための御指導を賜りたいと思っています。
株式会社などの営利法人	不明	現在、過去最低の失業率を記録するほど、雇用環境が悪化しているなかで、社会人向け職業訓練教育の重要性は、ますます高まると考えております。そのなかで、職業訓練給付制度の給付拡大や、訓練施設に対する公的支援が充実していくことを期待しています。特に、IT分野などは、日本がこれから国際競争力を維持していくうえでも重要な分野であり、官民の連携により新規雇用創出にもつながるものと考えています。
株式会社などの営利法人	OAに関する分野	県からの委託費が1人当たり減額され、運営には大変な苦労がある。
職業訓練法人	その他	建設業界の不況により、事業所の受注減少のため訓練生の受入れが出来ず訓練校の生徒の確保が困難が状態にあり、今後の事を危惧している。
株式会社などの営利法人	OAに関する分野	月謝制を採用しているので、生徒数は多いが毎月決まって出席する生徒の確保が今後の課題です。現在連絡日数を増やすなど接触の機会を多く持ち対策をしています。
専修学校・各種学校	不明	経済状況の変化による受講生の増減の対応。
職業訓練法人	不明	経済状況に応じて変動する内容よりも、より専門性を持った講座を提供する事を念頭に置いている。
財団法人・社団法人	ものづくりの技能・技術に関する分野	経済環境の悪化と共に企業が担ってきた教育コストが削減される傾向が強くなり、国の中核を担う人材の質の低下をまねいている様に思われる。技能ばかりでなく、技術系の社会人に対する国の支援を増やすことにより、社会人全体が付加価値の高い業務にシフトすることが、今後の我国の教育事業には求められていると考えます。
株式会社などの営利法人	IT関連分野	訓練生の減少、補助金の削減など先行き暗いですが、小さい所は自分達でなんとかしなさいということでしょうか？(統計的に研究した結果に期待できません) お願い→このようなアンケートは必ずしなければならぬのですか？できればおことわりしたいのですが。
財団法人・社団法人	建築・建設・土木に関する分野	訓練を委託する企業の選出を評価する方法を「わかりやすい教え方をしている」や「わかりやすいテキストを使用している」等の評価を行ったほうがいいと思います。書類でいい事書いて、実際はテキスト渡して「わからない時は聞いて下さい」という講習をしていない企業が受託している。また委託費を少なくすると講師の負担が増加し、品質の低下になる。
専修学校・各種学校	医療・看護・介護・福祉に関する分野	金太郎あめのような企画を定番とみるか、基礎とみるか。ある範囲での総合調整が必要であろう。特徴のある教育を実施。
株式会社などの営利法人	不明	近年は、技術や能力より「ヒューマンスキル」を人材に求めている傾向にあると思います。当スクールで実施しております、職業訓練カリキュラムでも、ビジネスマナー等のスキルを身につける内容を、委託元から求められています。しかし、現実的には、その人材を支援する人材が居ないのが現状で、その人材確保に困惑しております。教育機関への支援も(人材育成の為の講習など)あれば、ありがたいです…。
協同組合・商工組合	その他	近年、厚生労働省が主幹となる人材育成講習が多くなり、本校の様な小規模な各種学校では、受講生の確保が困難となり、大変苦しい現状にあります。又、委託される事業所が段々と広がり、電気店の副業であったり、紡績会社が委託を受けたりと、学校経営を脅かされているのが現状です。
商工会	マネジメントに関する分野	近年 看護専門学校にも社会人の割合が多くなってきている。その中で特に

組織形態	主要コース分野	記述内容
		{夜間授業時間の設置 育児所の設置 休み時間の拡大(子どもの様子を見に家に帰る時間がある)} 子どもを持つ親の再就職の支援として、学習しやすい環境、家庭と両立ができるように上記のような支援(工夫)は必要だと思うが、財政面、カリキュラム面から見て難しい。
株式会社などの営利法人	その他	業界における資格取得に対し、常に内容、講師のレベルアップ等の向上に努める。社会人でも学べるカリキュラムの作成。
社会福祉法人・医療法人	医療・看護・介護・福祉に関する分野	教職(小、中、高)の更新講習が文科省で定められているが現役の看護師、介護士及び保育士等の職業者に対する技能向上がなされていない部分があるので、本学ではリカレント教育講座を開講し、受講者のニーズに合った課題について専門教育者による講座を毎年開講し好評を得ている(無料開講)
専修学校・各種学校	医療・看護・介護・福祉に関する分野	教習指導員のレベルアップのための教育が必要である。
株式会社などの営利法人	運輸に関する分野	教育事業と現場のニーズがマッチしていない。
株式会社などの営利法人	不明	教育訓練給付制度を申し込んだが却下された。有力な役人等の紹介があればとのことだったが、もう少し公平で適確な制度にして欲しい。
専修学校・各種学校	不明	教育訓練給付制度は教育施設、受講者ともに利用しにくい制度である。・給付割合が少ない・利用に制限が多すぎる(少し改善されたが)・本当に離職者のことを考えるならもっと利用したくなる制度にすべきである。
財団法人・社団法人	医療・看護・介護・福祉に関する分野	教育訓練給付制度の講座指定については資格偏系のため及び、指定基準があいまい(理不尽にも思える)なため納得できない部分が多いが生徒へのサービスのためと経営上やむを得ず対応している次第、もっとシンプルにして欲しい。廃止しても構わない。税金のムダ使いと思う。
財団法人・社団法人	OAに関する分野	教育訓練給付金制度の拡充。給付割合のUP等。
株式会社などの営利法人	その他	教育訓練の講座を実施いたして来ておりますが、社会人の方々への周知度が足りないと感じております。
財団法人・社団法人	不明	教育訓練に関しましては、どのコースも同じことが言えると感じております。本人の(受講者)意識の問題だと思われれます。
株式会社などの営利法人	不明	教育訓練がOAに偏りすぎ、OA資格を取得しても就職につながらないのに。一部の機関が異常に委託している。県内に支部がある場合は各支部ごとで委託するのは不公平。専門学校をつぶさないための方策としか思えない。
協同組合・商工組合	不明	教育給付金制度等の内容を広くPRすべき(制度そのものが余り知られていないのでは?)
財団法人・社団法人	ものづくりの技能・技術に関する分野	教育関連事業は廃止予定
株式会社などの営利法人	OAに関する分野	教育関連事業の存在があまり知られていないので、もっとPRをして有意義に活用できるようにしていただきたい。
株式会社などの営利法人	ものづくりの技能・技術に関する分野	教育関連事業としての研修・講習を拡充し、実施数を増やしたいと考えておりますが、受講希望団体等をご紹介いただけるような機関があれば有難い。
専修学校・各種学校	不明	教育関連事業での施設実習(介護)の期間がほぼ1ヶ月あり、本当に必要なのか疑問に思う。就業目的が明確でない受講生が多くみられる。特に一般受講生はすぐにやめる等がある。
専修学校・各種学校	不明	教育に対して、いいかげんな学校が多すぎると思います。ある程度の基準が必要なのではないでしょうか。
財団法人・社団法人	経理・財務に関する分野	教える側、講師陣の人材確保が難しくなってきている。
株式会社などの営利法人	IT関連分野	技術的な教育はもちろんの事、人間性を{(プロ意識、社会人としての心得)等を特に必要と感じている。}重視し、管理する必要がある。
株式会社などの営利法人	IT関連分野	技術や科学の進歩に合わせた「学びなおし」が本学にとっては、キーワードとなると考えている。そのニーズについて検討していく必要がある。
株式会社などの営利法人	OAに関する分野	企業研修、社員教育を重視する会社とそうでない会社の格差。社員教育の重要性をもっと理解してもらいたい。公的職業訓練、就職意欲のない受講生の多さ。本当に就職したい人を受講させてあげたい。
財団法人・社団法人	医療・看護・介護・福祉に関する分野	企業の中に不況感があるのか、例年行っていた社員研修を止めるところが増えており、受入れ側の当方としても需要減で非常に危機感があります。企業の方も余裕がないギリギリのところへきているように思います。
職業訓練法人	ものづくりの技能・技術に関する分野	企業の研修費用削減による受講者の減少。(国県補助事業も受益者負担(受講料)を求めている。)
株式会社などの営利法人	OAに関する分野	企業の運営の中で必要な経理、財務分析、マネジメント等についても国家資格とし求職の際のポイントにする。

組織形態	主要コース分野	記述内容
専修学校・各種学校	建築・建設・土木に関する分野	企業から派遣される方の学習意欲があまり高くないので、レベル調整に苦難する。国から委託を受けて実施する離職者向け講座は意欲が高い人を当方で人選できないため、その後の追跡調査で就職率等を問われてもどうしようもできないことがある。(3ヶ月という短い学習期間で勉強、教育するには難しい)
株式会社などの営利法人	運輸に関する分野	企業・個人が求めている、教育訓練の内容やニーズ、資格取得講座以外の実務研修講座(社会人・学生の共同)を考案中
専修学校・各種学校	ものづくりの技能・技術に関する分野	官制研修はあまり意味がない。上から下への構図をどうして下から上への構図にかえていくか。調査方法も考えてみる必要があるのではないか。消費者ニーズがどこにあるか?調べたものがあれば知りたい。
株式会社などの営利法人	医療・看護・介護・福祉に関する分野	各コースの採算性がコースを継続するために欠かせない。品質管理については職員自身がコースのことを知ること、自らが講座に参加し講師の特徴や適人か否かを見極めることが大事。
株式会社などの営利法人	不明	介護関連のコースを中心に行っているが、受講生によっては介護しか仕事がないからとか人から言われて仕方なくなど意欲の低い方が多くなってきているように思う。
株式会社などの営利法人	OAに関する分野	介護関係の能力開発スキルアップ講習を実施しているが、講師の高齢化により変わりの講師を探すのにどう行くとよいか、しいていえば困っている。
株式会社などの営利法人	OAに関する分野	家計の困窮化で受講生の減少が顕著であることに鑑み、受講料減免の行政の助成を期待したい。
財団法人・社団法人	マネジメントに関する分野	沖縄県内にはこの様なテーマに対応できる機関、専門家が見当たらない。情報が不足していると考えている。
商工会	不明	運営や品質管理の件ではありませんが、当協会が実施する研修は県、市町村及び民間建設コンサルタントの技術職員を対象としたもので、ある程度限られた者を対象とした研修を実施しております。研修内容は当識職員が担当する公共土木事業に係る専門的な技術分野のものとなっておりますので、今回のアンケートでは必ずしも設問に合致する回答となっていないものもあるかもしれません。
財団法人・社団法人	その他	運営に関して、講師への確保に困難を伴う。講師に対する費用が増大してきている。社会人の対応は各自、生活歴が異なる為、困難を伴う場合がある。(マニュアル通りには通用しない場合が多い)
職業訓練法人	ものづくりの技能・技術に関する分野	委託訓練は長い講師生活の中で10年位前に他校で担当しておりました。集大成としてやりとげたいと思っていた仕事なので今後も機会があれば是非参加したい所存でございます。その為には内容の品質管理に今後も真摯に取り組む、人を育成させて頂く責任と社会的役割をしっかりと認識していきたいと思っております。
その他	OAに関する分野	委託訓練の方向性 コース内容、求人数、失業者数など社会とのマッチング
株式会社などの営利法人	OAに関する分野	委託訓練の場合、就職の事が一番大切になると思いますのでハローワークとの連携や、公的な機関(ポリテク)と、ぶつからないようする必要もあると感じます。「スキルを身につけてその後どうしたいのか」ここがはっきり決まらないと何の為の教育なのかぶれるため。
職業訓練法人	その他	委託訓練における係る委託料について ①委託料の限度額が全科目について一率に定められており科目によって過不足となっている。一率にすることは全く疑問です。②委託料はすべて実績支出により清算されることから監理費(支出領収書がいらぬ)を一定額委託料に含めていただきたい。
株式会社などの営利法人	OAに関する分野	安紀法に基づく各種技能講習が登録制となり民間参加へ拡大したこともあり、受講生の確保、機材の整備、講師研修など財政面の苦しさが増している。受講料の引き上げを抑制したい事務局方針とギャップが生じかねない。
株式会社などの営利法人	運輸に関する分野	ワード、エクセルは現在版の読み書き、そろばんに相当するものですね。もっと生産性を上げるソフトとしてアクセス(データベースソフト)の講座を増やしていきたいと考えています。
株式会社などの営利法人	OAに関する分野	リストラ、倒産等が増加している社会情勢の中で、職業訓練の必要性は高まっていると考えます。ただそういった対象に限って収入がなく教育を受ける機会を失っている方が多いといえます。訓練給付制度の充実は教育業界全体の活性化に繋るものと思います。
専修学校・各種学校	不明	マネジメントなどの実務分野で第一線に立っている職業人に対して教育を行うことのできる大学教員は少ない。実際に講師の多くを民間企業などに依存している。そのためにレベルの高い教育プログラムを行うには大きな経費を必要とする。その一方で、地方では高額授業料を払って勉強しようという意欲のある人は大変に少ない。これが現実である。

組織形態	主要コース分野	記述内容
株式会社などの営利法人	不明	ポリラフセンターなどでは新規参入などは基準がわかりづらい提案書、訓練施設の内容をもっと考慮し、実績だけではない委託先の選別をしてほしい。また訓練生を選別する際も能力だけでなく生活に困っている人々を対象としたコースをハローワークが中心になってやっていただければと思います。
NPO 法人	マネジメントに関する分野	プログラマー養成教育に関しましては個々のスキルによって技術の修得のスピード等が違う為、教育生のスキルに応じてのクラス編成が必要だと感じております。
株式会社などの営利法人	不明	ビジネスマナーを含む、キャリア講座の重要性、必要性を感じている。
財団法人・社団法人	ものづくりの技能・技術に関する分野	ハローワークへ行かない若年層などへの広報をどうするか 人間力や職業人意識の向上にと取組むか。
商工会	マネジメントに関する分野	どの企業のどんな人でも参加できるコースの確立。時間、補助のゆとり。年齢制限、規則等の緩和
株式会社などの営利法人	IT関連分野	デュアルシステムが職業訓練の主流になることで、従来の知識修得型のみの訓練とは違った成果が出て来ている様に思います。今後も如何に効果的で、そして実践的なデュアルシステムが実施できるのかが訓練の成否に関わってくるものと考えております。
専修学校・各種学校	OA に関する分野	さまざまな機関が教育プログラムを実施しており、受講者の確保が難しくなっている。場当たりのものでなく、体系的な年間プログラムを作成して周知したいと思うが、一方で予算の確保の問題もある。
財団法人・社団法人	医療・看護・介護・福祉に関する分野	この業界では高齢化が進み若い人が少なくなり(仕事量が減っている)で実際仕事をしている人は熱心に技術向上に取り組んでいる。やがて勝ち組のみが生き残るのではないのでしょうか？
株式会社などの営利法人	マネジメントに関する分野	この2年間、生徒の就職が決まりにくく、授業以外の休日や、自費で情報を集めたり、知り合いに頼んだり、20代～50代後半の受講生の就職を決めてきた。今回、基金訓練を担当させて頂き、ジョブカードは、基金訓練受講生にとって、絶対に必要だと感じる。キャリアコンサルタントに来ていただき、ジョブカードの説明をして頂いた。社会と自己を客観的に捉える習慣がないので、判断力に欠ける受講生が多いが、自分に自信を持って、目標を定めて、小さな仕事でもコツコツと継続する人間になって欲しい。そのために小さな教室ではあるが誠心誠意を注ぎたいと思う。どうかして、働ける職場を与えてあげて欲しいです。
職業訓練法人	建築・建設・土木に関する分野	コースの品質管理について、受講者の仕事に対する価値観や知識レベルの違いが大きく、研修コースのレベル設定が難しい。また経費等にもからみニーズに合致する講師の発掘や選定にも苦慮している。
協同組合・商工組合	OA に関する分野	コースの品質は運営する側のみで担保あるいは改善できるものではない。受講生の能力やモチベーションが重要である。コースの内容と受講生のレベルのマッチングが出来る仕組みが必要である。特に公費によるコース設定ではその点を留意しないとムダになる可能性が高い。
株式会社などの営利法人	経理・財務に関する分野	コース、講座を開設しても企業が少なく対象者が来ない。(田舎だから)
株式会社などの営利法人	不明	インストラクターの能力低下。
株式会社などの営利法人	不明	ある程度の収入を見込めるコース、内容の構築が困難(個々のニーズが細分されるため、同内容での講習で少人数になってしまう) 行政関係の補助金が出る事業(職業訓練など)以外ではなかなか採算がとれない。
大学(私立)	不明	あまり適確な答えができないアンケートでした。すみません。中小企業が今の状況で資格キャリア、考える前に雇用をどうするかの方が切実な問題であり、従業員にキャリアを積ませなければならない、した方が良い事は充分解っておりますが、一人の解雇者を出さないという強い思いがあり。余裕があつての教育の様な気がします。でもそんな中でも今年も数人ではありますが、単一の資格や安全教育の講習等には出席致しております。
短大(私立)	趣味・教養に関する分野	Webの発展で様々なプログラムがアップされているが、教育事業におけるプログラム実施による効果測定が不明であること。
大学(私立)	その他	JOBCard 制度 実践型人材養成システムの地域モデル事業団体として今年度より準備に入っており、来春本格実施に入ります。
大学(私立)	医療・看護・介護・福祉に関する分野	IT 情報機器の導入が中小企業では十分ではなく身に付けた技能が生かされない方が多い。J-saas のような取組みが広く認知してほしい。
大学(私立)	不明	H21.10 より、教育訓練制度の認定を頂き開始させて頂きました。まだまだ教育訓練制度に関してのメリットを知らないお客様が多く受付に来校されお客様が知るといった状況です。もう少し周知に関して弊社も努力をしていく必要があります。この中で是非ハローワーク等の公的機関にパンフレットを置かせて頂ける事でアピールをさせて頂くと大変助かります。

組織形態	主要コース分野	記述内容
大学(私立)	不明	21年度7月に補正予算議決後の緊急人材育成支援事業の「基金訓練」を実施する業者が多数新規に参入し、事業の品質の低下が心配されることと、これまでの訓練を受ける人の数が急激に減り、講座そのものが成立するかどうかあやぶまれている状態です。急激に委託先を増やすのではなく、受講者の立場に立った講座になるようお願いしたい。
短大(私立)	不明	①予算全体の占める維持管理費が希薄のため、十分な施設・設備の投資?ができない。②不況のため、資格をとっても就職率が良くない。?社会人の再就職は、年齢制限があっても良くない。男女雇用均等法は、全く絵に描いたモチみたいな状況にある。
大学(私立)	趣味・教養に関する分野	①企業を対象とした教育訓練は、業種が社会経費情熱に差があり、年間計画と実施について受講生の確保が大変に難しい。②現在の社会の情熱で企業のトップの再認識による。考える教育が必要である。社員の教育は上司の考え方1つにある。
大学(私立)	その他	①アンケート内にある「国または地方自治体から委託された訓練」の範囲が不明である。免許に関わる更新時講習(切り替え)は行っています。②交通違反等は「金と点数で解決」という点がある。この制度(法)の変えようでは、コースの品質向上に結び付くと考える。
大学(国公立)	ものづくりの技能・技術に関する分野	1.平成21年度より、委託訓練を実施しているが、期間が3ヶ月～6ヶ月であるため、より安定した雇用に結びつく、国家資格を取得させることができない。国として長期的に計画して2～3年の学科に入学させる制度があった方が雇用は安定すると思う。2.雇用されるための資格だけではなく、独立開業できるような資格(県道整備師?師)も取得できるようにすれば、失業の問題も改善するのではないのでしょうか。
大学(国公立)	語学に関する分野	1.通学条件の整備(生徒用駐車場の確保)・・・運営上必須 2.成長産業向けの最適コース設定(低炭素推進コースなど) 3.2のコースに係るテキストやスペシャリスト(インストラクター)確保など。時代の変化を勘案の上、成長分野に特化したコース設定の必要性を感じている。
大学(私立)	趣味・教養に関する分野	1.造園退職者の構造的な不況により、新規参入する技術者が少ない。2.造園工のワーキングプアになる。という現実、とても魅力的な職業とは言えない。造園業がこれで良いのでしょうか?どう考えていますか?
大学(国公立)	その他	1.質の高い外国人講師の採用 2.受講者のニーズの把握
大学(私立)	趣味・教養に関する分野	1.今回の契約社員の解雇にみられるように、厚生労働省の緊急人材育成支援事業によってこれに対応しようと学校ぐるみでセミナーを立ち上げたが、全国的にみても希望する受講者が少なく技術を身につけさせることの難しさを味わった。資格コースも必要であるが、より馴染みやすい教育関連セミナーの必要性を痛感しました。
大学(私立)	趣味・教養に関する分野	1)教育事業に専念するかたわら、再就職支援に力を入れている関係上、一般社会人で(勤務者)、自己啓発したい方をハローワークや関連機関で社会へPRしてもらいたいと思います。2)教育給付助成金制度の充拡大を希望しています。3)雇用協力開発機構や県レベルの教育訓練、日商との関わりをバラバラでなく、社会に分かりやすいシステムと教育方針(訓練)の明確、継続化をお願いしたい。
大学(私立)	不明	※公的機関の募集に合わせて準備をしても企画に無理があり、人員の確保出来ずその全てが中止となってしまい、当方の準備が無駄となってしまうケースがあり、担当者もその穴埋めが出来ず困ったケースがありました。もう少し柔軟に考えてほしいです。
大学(私立)	マネジメントに関する分野	・就業先の確保が難しいので、修得した技能を発揮できるところが少ない。・受講者のレベルにバラつきがあるので、より細かいクラス分けが必要。
高専	ものづくりの技能・技術に関する分野	「質の高い授業をきめ細やかな指導で丁寧に」を目標にかかげて7年、教室の経営を続けて参りましたがスタッフの教育に苦勞し、理想を実現するには費用がかかりすぎて、経営は苦勞の連続です。DVD
高専	ものづくりの技能・技術に関する分野	「語学」という性質上、長期にわたる受講が趣味化していくコースがあり、達成度、レベルの向上をはかるのが難しい。
大学(国公立)	趣味・教養に関する分野	(1)36年自分たちだけの努力で運営してきたが、限界を感じている。(2)何らかの公的援助があると多くの方の目にとまる宣伝活動ができるかも(3)公的サポートが少しでもあれば必ず役立つと確信している。例えば学校の先生の研修に取り入れてくださるようなこと。(4)最初の窓口がひらけないで困っている。一度出講すると10年以上続いている処がいくつもあります。(例 関西のA市35年、海自19年、中央官庁45年等)

JILPT 調査シリーズ No.73

社会人を対象とした教育関連活動・事業の運営と品質管理

発行年月日 2010年7月6日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23

(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

印刷・製本 有限会社 太平印刷

©2010 JILPT

* 調査シリーズ全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)