

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、改善に向けた取り組みを行っている。

(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 管理 者 養 成 教 育	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 専 門 教 育	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で延べ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

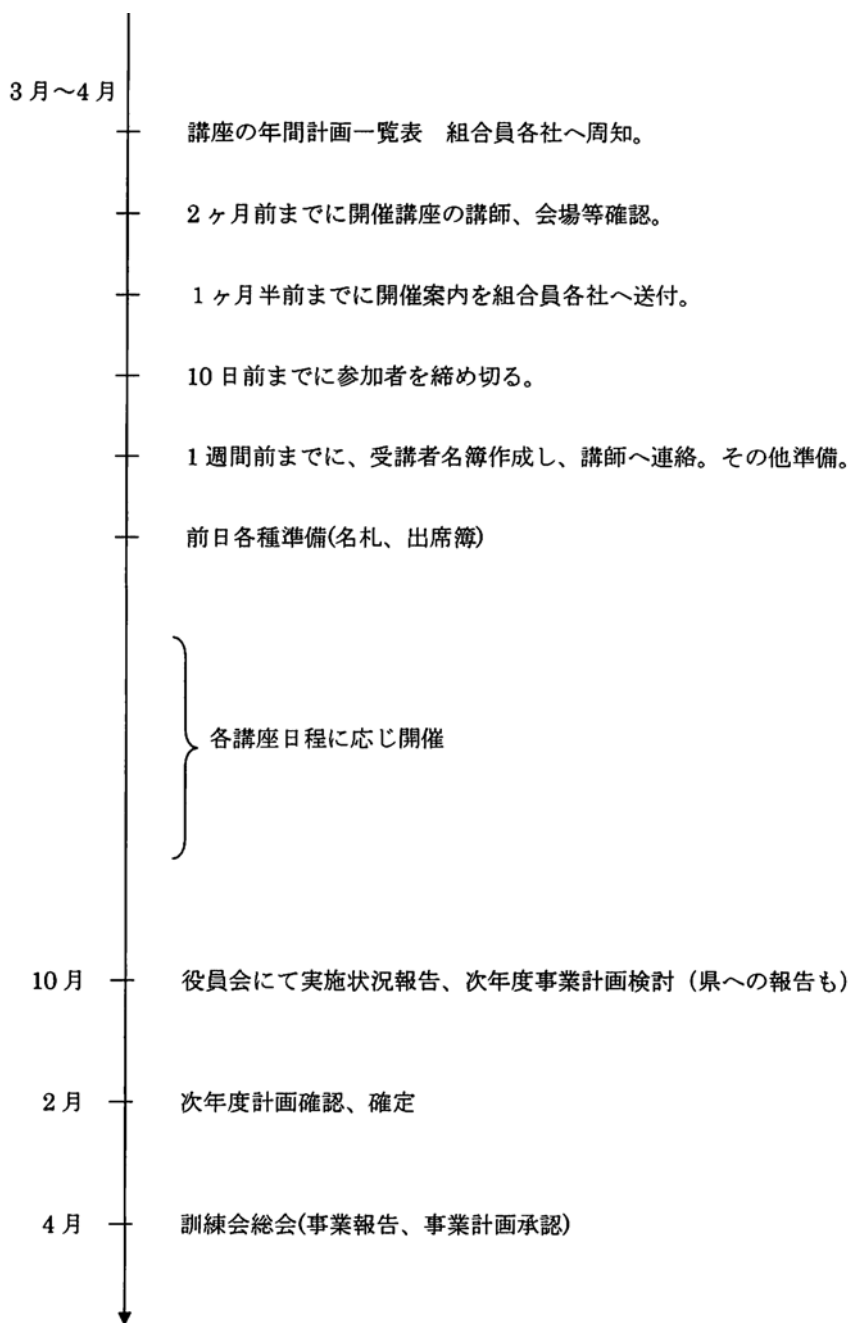
(1) コースの設定から実施まで

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て、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ので、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に、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る。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い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つの分野に分かれる。

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、早急に実施する必要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	
1級受験経験者	1級直前答練	12回	1級公開模試	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まっていたが、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：〇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。