

社会人を対象とした教育訓練活動・事業の運営と品質管理

JILPT 副主任研究員 藤本 真

1. 社会人を対象とした教育訓練活動・事業の「品質」への注目

技術革新の進展、産業構造の変化、あるいは就業意識の多様化に伴い、働く人自身による能力開発やキャリア形成のための取り組みに対する社会的・政策的関心が高まりつつある。厚生労働省が二〇〇一年に策定した第七次職業能力開発基本計画では、働く人が労働市場についての適切な情報を入手でき、自分で職業能力を確認しつつ教育訓練を受け、キャリア形成を図ることができるようになることが必要であるという方針が打ち出され、方針を実現するための政策目標として、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、「労働市場の五つのインフラ整備」が掲げられた。

五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(一)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(以下、「教育訓練プロバイダー」と記す)の活動が重要な役割を果たすという認識が、第七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、第七次職業能力開発基本計画に引き続き二〇〇六年に策定された第八次職業能力開発基本計画においても継続されている。第八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す。ますます重要になっていくと評価している。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。

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り組みが始まっている。労働者の移動が顕著になると、彼らが行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。

ヨーロッパでは、二〇〇九年六月にEU(欧州連合)の議会及び理事会において、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」に関する勧告が採択され、二〇一一年六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。また、このようなEUの取り組みと歩調を合わせるように、二〇〇六年二月にISO(国際標準化機構)に対し教育サービスの標準化に関する提案がなされた。二〇〇六年一月には「TC232」(2)という規格策定のための専門委員会を設立され、二〇一〇年八月三〇日にISO29900「非公式教育・訓練のための

学習サービス・サービス事業者向け基本的要求事項」という規格として公表された。この規格では「非公式教育・訓練」として、学習塾、語学教室、民間職業訓練機関が提供する教育訓練や、資格取得・生涯学習を支援する各種講座・教室などを想定しており、これらの学習サービスの品質を高いレベルで保つために、提供のプロセスやサービスを提供する事業者によるマネジメントにおいて求められる事項を整理している。

日本国内の教育訓練プロバイダーの活動については、これまでもいくつかの調査により多くの知見が得られてきた(3)。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り取り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JILPTでは、教育訓練プロバイダーが教育訓練サービスの品質の維持・向上につながると思われる取り組みをどの程度進めており、また、そうした取り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・インタビュー調査を通じて捉えようとした。本稿ではアンケート調査における結果の概要を紹介し(4)、今後に向けた示唆について検討していききたい。

2. 教育訓練サービスの品質管理に関わる取り組み

もともと、一口に教育訓練サービスの品質を維持・向上につながる取り組みといっても、様々な方法で捉えることが可能であろう。今回、JILPT

で実施した調査では、独立行政法人雇用・能力開発機構が作成し、自組織で実施している公共職業訓練の品質管理において活用している「機構版教育訓練ガイドライン」を、実態把握のための基本的な枠組みとして用いた。ISOのTC232における検討においては、このガイドラインを基に民間教育訓練プロバイダー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」が日本代表から提案されており、最終的に発表されたISO29900が学習プログラムや学習サービス事業者に要求している内容とも類似している。

「機構版教育訓練ガイドライン」は、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ており、品質の維持・向上につながる一連の取り組みとして、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を挙げている(雇用・能力開発機構[2009])。

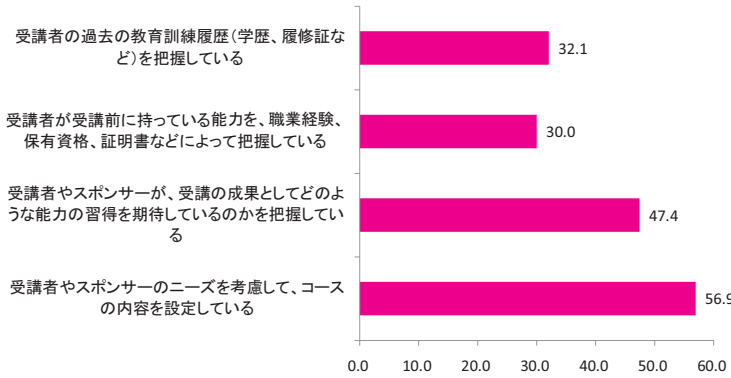
今回JILPTが実施したアンケート調査では、以上の①～⑤に該当する具体的な活動の内容などについて考案したうえで、これらの活動の実施に関する質問を中心に調査票を構成した。なおアンケート調査は二〇一〇年一月から一月にかけて、社会人を対象とした教育訓練サービスを提供してい

る組織及び提供している可能性の高い組織(5)・一万四七四組織に配布し三〇七六組織から回答を得た。そのうち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一八九三組織であった。

3. 品質の維持・向上を目的とした取り組みの実施状況

(1) 回答組織全体の傾向
アンケート調査では、上述の「機構版教育訓練ガイドライン」に示されている教育訓練コースの見直しにむけたサイクルのうち、P(Plan)またはA(Action)に該当する「ニーズ設定・コース設定に関する取り組み」を四つ、

図表1 教育訓練コースの品質維持・向上に向けた取り組み(1) —ニーズ設定・コース設定に関する取り組み(単位:%)—



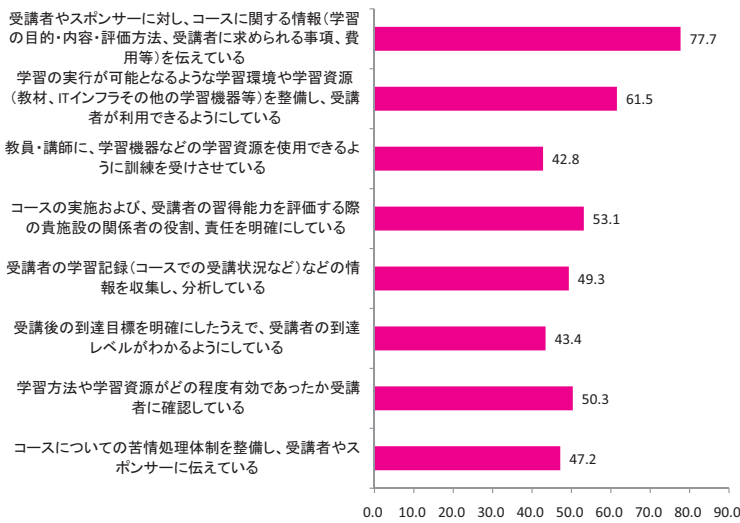
注: 「大体のコースにおいて実施している」と回答した組織の割合を示している。図表2・3も同様。

ニーズ設定・コース設定に関する取り組みについてみると、受講者やスポンサーのニーズを考慮したコース内容の設定は、大体のコースについて実施している組織が六割弱を占めるのに対し、受講者の能力や過去の教育訓練履歴を受講前に何らかの形で把握し、コースの設定に反映させるという取り組みを大体のコースで実施しているというところは三割程度にとどまっている(図表1)。

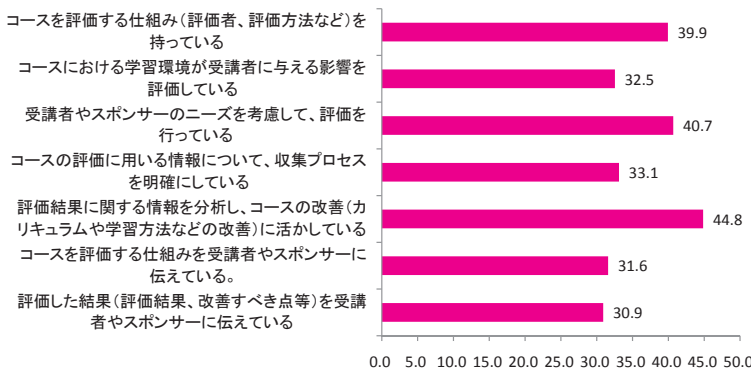
コースの実施に関する取り組みのなかでは、受講者やスポンサーに対するコースについての情報(学習の目的・内容・評価方法、受講者に求められる事項、費用等)の提供が、大体のコースにおいて実施しているという回答が約八割と最も高い。ただ、提供する情報の内容に差はあれ、受講者やスポンサーにコースについての情報を一切伝えないというケースはまれであろうからこの取り組みの実施度が高くなるのは妥当であろう。他方、受講者の受講状況に関する情報の収集・分析や受講者の到達レベルの明示、学習方法や学習資源が有効であったかどうかの確認といった、コースが効果的に進め

D(Do)の局面に該当する「コースの実施に関する取り組み」を八つ、C(Check)にあたる「コース評価に関する取り組み」を七つ設定し、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一八九三組織に、それぞれの取り組みをどの程度の範囲のコースで実施しているかをたずねている(6)。

図表2 教育訓練コースの品質維持・向上に向けた取り組み(2)
—コースの実施に関する取り組み(単位:%)—



図表3 教育訓練コースの品質維持・向上に向けた取り組み(3)
—コース評価に関する取り組み(単位:%)—



種学校で社会人を主たる対象としたコースの

が、この組織に比べて平均点が低くなっている。

が、この組織に比べて平均点が低くなっている。

が、この組織に比べて平均点が低くなっている。

が、この組織に比べて平均点が低くなっている。

が、この組織に比べて平均点が低くなっている。

が、この組織に比べて平均点が低くなっている。

が、この組織に比べて平均点が低くなっている。

が、この組織に比べて平均点が低くなっている。

が、この組織に比べて平均点が低くなっている。

が、この組織に比べて平均点が低くなっている。

が、この組織に比べて平均点が低くなっている。

られているかをチェックする取り組みや、苦情処理体制の整備は、大体のコースにおいて実施しているという割合が四〇五割程度となっている(図表2)。

コース評価については、大体のコースにおいて「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」という組織が三九・九%、「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」は四四・八%となっている。コース評価に関わる取り組みの多くは、大体のコースにおいて実施しているという回答が三〇%程度にとどまっており、ニーズ設定・コース設定に関する取り組みやコースの実施

に関する取り組みに比べると教育訓練プロバイダーにおける実施度が低調であると言える(図表3)。

(2) 教育訓練プロバイダーによる実施状況の相違

以上で見えてきたコースの企画・運営における取り組みの実施状況は、教育訓練プロバイダーの組織形態や提供しているコースの内容による相違が大きい。

図表4は、図表1〜3で取り上げ得た各取り組みの実施度をそれぞれ得点化(「大体のコースについて実施している」≧三点、「半分程度のコースについて実施している」≧二点、「一部のコースについてのみ実施している」≧一点、「実施していない」≧〇点)した

上で、「ニーズ設定・コース設定に関する取り組み」、「コースの実施に関する取り組み」、「コース評価に関する取り組み」のそれぞれにあたる取り組みの実施度を足し合わせて、組織形態別、資格を主目的とするコースの割合別、教育訓練給付金制度指定講座の実施の有無別、に平均値を算出した結果である。

組織形態別の集計によると、いずれの取り組みについても「株式会社などの営利法人」の平均点が最も高く、「専修・各種学校」の平均点が二番目となっている。反面、「経営者団体」はどの取り組みをみても最も平均点が低い。

資格を主目的とするコースの割合別集計に着目すると、資格の取得を主目的とするコースの割合がより高い組織のほうが、いずれの取り組みについても平均点がより高くなっている。資格の取得を目的とするコースの比重が高い組織ほど、コース品質の維持・向上のための取り組みを積極的に進めていると言える。また、いずれの取り組みでも、教育訓練給付金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平均点が低くなっている。

品質に関わる取り組みがより進んでいるのは、これらの組織の多くが社会人を対象とする教育訓練を主要な事業活動としているためと考えられる。一方で、社会人を対象とする教育訓練を必ずしも組織の主要な活動領域とはしていない経営者団体などは、提供する教育訓練の品質に対する関心が相対的に薄く、品質の維持・向上に向けた取り組みもさほど進んでいないものとみられる。

資格取得を主目的とするコースが多い組織で品質の維持・向上のための取り組みが進んでいるのは、「より多くの受講生の資格取得」という明確な品質管理上の目的があり、この目的に沿ったコース運営のチェックや、チェックした結果のコース運営への反映がより行いやすいためであろう。また、教育訓練給付金制度の対象となる講座を実施している組織でより取り組みが進んでいるのは、制度適用の申請を行ったり、制度対象となるコース・講座の運営状況について政策当局に報告したりする過程で、おのずと図表1〜3に挙げたような取り組みを行う体制が組織内に整っていきたくためと推測されるほか、資格取得を主目的とするコースの比重が高い組織の割合が、教育訓練給付金制度の対象となる講座を実施している組織においてより高いためとも考えられる。

4. 教員・講師・インストラクターの管理

社会人を対象とした教育訓練を実際に担当し、教育訓練サービスの品質維持・向上において重要な役割を占めて

図表4 教育訓練コースの品質維持・向上に向けた取り組み
—組織の特性による実施状況の異同—

(単位：点)

| | ニーズ把握・ コース設定に 関する取り組 み (最高12点、 最低0点) | コースの実施 に関する取り 組み (最高24 点、最低0点) | コース評価に 関する取り組 み (最高21点、 最低0点) |
|------------------------------|--------------------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------------|
| 【組織形態】 | | | |
| 株式会社などの営利法人 | 8.1 | 20.0 | 14.4 |
| 財団法人・社団法人 | 5.5 | 12.3 | 8.0 |
| 職業訓練法人 | 6.7 | 14.8 | 8.3 |
| 経営者団体 | 3.0 | 7.7 | 4.5 |
| 専修学校・各種学校 | 7.6 | 19.2 | 11.3 |
| 大学 | 4.8 | 12.7 | 7.0 |
| 短期大学 | 4.9 | 12.2 | 7.9 |
| 高等専門学校 | 4.6 | 14.2 | 9.7 |
| 【資格取得を主目的とするコースの割合】 | | | |
| 実施していない | 4.8 | 12.2 | 8.3 |
| 50%未満 | 6.4 | 15.6 | 10.3 |
| 50%以上 | 8.0 | 18.9 | 12.1 |
| 【教育訓練給付金制度の指定講座実施の有無】 | | | |
| 実施している | 8.0 | 19.5 | 13.3 |
| 実施していない | 5.8 | 14.0 | 9.0 |

注：それぞれの取組みについて無回答の組織は平均点の算出から除いている。

いる教員・講師・インストラクターの管理の状況はどうか。アンケート調査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」(六〇・一%)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」(四二・一%)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三分の一前後であった(図表5)。

一前後であった(図表5)。クロス集計により組織間の異同を明らかにしてみると、コース品質の維持・向上のための取り組みと同様の傾向が、教員・講師・インストラクターの管理においても認められる(図表5)。つまり、各取り組みについて「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」という回答の割合が最も高いのは「株式会社などの営利法人」であり、逆に最も低いのは「経営者団体」である。経営者団体での割合が低くなっているのは、経営者団体で社会人を対象としたコー

図表5 教員・講師・インストラクターの管理

(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 ターと貴施設 との間で、「報 告・連絡・相 談」の態勢が 取られている |
|----------------------------|------|----------------------------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|-----------------------------------------------------------|----------------------------------------------|-----------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|
| 回答組織計 | 1893 | 36.5 | 32.1 | 31.9 | 42.1 | 36.9 | 32.7 | 60.1 |
| 【組織形態】 | | | | | | | | |
| 株式会社などの営利法人 | 634 | 53.8 | 53.9 | 51.4 | 67.8 | 56.6 | 58.8 | 78.1 |
| 財団法人・社団法人 | 318 | 28.3 | 20.8 | 17.6 | 25.8 | 24.5 | 13.8 | 50.0 |
| 職業訓練法人 | 136 | 32.4 | 11.8 | 17.6 | 29.4 | 33.1 | 21.3 | 62.5 |
| 経営者団体 | 264 | 12.9 | 9.1 | 8.3 | 12.5 | 10.2 | 4.5 | 23.1 |
| 専修学校・各種学校 | 224 | 49.1 | 37.1 | 38.8 | 51.3 | 44.6 | 37.5 | 71.9 |
| 大学 | 150 | 18.0 | 20.0 | 26.0 | 21.3 | 21.3 | 21.3 | 55.3 |
| 短期大学 | 45 | 22.2 | 24.4 | 28.9 | 40.0 | 31.1 | 31.1 | 60.0 |
| 高等専門学校 | 31 | 16.1 | 32.3 | 54.8 | 38.7 | 32.3 | 38.7 | 58.1 |
| 【教育訓練給付金指定講座実施の有無】 | | | | | | | | |
| 実施している | 512 | 52.0 | 47.1 | 44.3 | 60.5 | 51.4 | 46.1 | 76.4 |
| 実施していない | 1360 | 31.0 | 26.7 | 27.6 | 35.7 | 31.8 | 28.1 | 54.7 |
| 【資格取得を主目的としたコースの割合】 | | | | | | | | |
| 実施していない | 619 | 23.7 | 25.0 | 25.4 | 31.5 | 28.4 | 25.7 | 50.1 |
| 50%未満 | 462 | 35.5 | 31.0 | 30.7 | 39.2 | 37.7 | 29.9 | 60.2 |
| 50%以上 | 634 | 51.4 | 40.1 | 40.4 | 56.3 | 46.4 | 43.7 | 73.5 |

注：「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」と回答した組織の割合を示している。

スを実施する場合、講師やインストラクターを団体外部の人に単発的に依頼するケースが多いためではないかと推測される。また、すべての取り組みに、さらに、教育訓練給付金指定講座を

ついで、資格取得を主目的としたコースの割合がより高い組織ほど回答割合がより高くなるという傾向が見られる。

図表6 社会人を対象としたコースの品質を維持・向上していく上での課題

(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すぎる | 品質の維持・向上に関する職員の意識が低い | 品質を維持・向上していくための取組を行う時間が足りない | その他 | 特に課題を感じていない |
|----------------------------|------|------------------------------|----------------------------|---------------------|----------------------|-----------------------------|-----|-------------|
| 回答組織計 | 1893 | 11.7 | 36.2 | 29.5 | 8.8 | 21.7 | 4.4 | 25.2 |
| 【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 |
| 財団法人・社団法人 | 318 | 12.9 | 39.3 | 20.1 | 4.4 | 18.6 | 5.0 | 30.5 |
| 職業訓練法人 | 136 | 18.4 | 43.4 | 22.8 | 8.1 | 16.9 | 4.4 | 20.6 |
| 経営者団体 | 264 | 14.4 | 23.5 | 22.3 | 5.7 | 13.3 | 6.4 | 34.8 |
| 専修学校・各種学校 | 224 | 8.9 | 38.8 | 31.3 | 8.9 | 25.9 | 3.1 | 19.2 |
| 大学 | 150 | 12.0 | 41.3 | 31.3 | 12.7 | 32.7 | 9.3 | 23.3 |
| 短期大学 | 45 | 13.3 | 24.4 | 26.7 | 6.7 | 26.7 | 0.0 | 42.2 |
| 高等専門学校 | 31 | 22.6 | 48.4 | 32.3 | 16.1 | 61.3 | 6.5 | 3.2 |
| 【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 |
| 50%未満 | 462 | 14.7 | 39.6 | 27.9 | 10.4 | 22.5 | 3.9 | 21.4 |
| 50%以上 | 633 | 9.6 | 40.1 | 37.0 | 8.1 | 22.7 | 3.0 | 23.9 |
| 【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 |
| 実施していない | 1360 | 12.9 | 35.4 | 25.9 | 9.1 | 20.7 | 5.1 | 26.9 |

5. 品質管理を進める上での課題

教育訓練プロバイダーが社会人を対象として実施しているコースの品質を維持・管理していく上で、課題と感じている点はあるのか。図表5、図表6を参照。

象として実施しているコースの品質を維持・管理していく上で、課題と感じている点はあるのか。図表5、図表6を参照。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、約四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」



(二九・五%)、「品質を維持・向上していくための取り組みを行う時間が少ない」(二一・七%)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」(一一・七%)ことを課題と感じる組織は少ない。また、約四分の一の組織は、「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。組織形態によって感じている課題にどのような違いがあるかを見ていくと、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り組みを行う時間が少ない」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り組みを行う時間が少ない」を挙げる組織は六割にも達する。また「特に課題を感じていない」の回答割合が、短期大学や経営者団体で相対的に高い。資格取得を主目的としたコースの占める比重がより高いと、「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」の回答割合が高くなる傾向にある。「品質の維持・向上のためのコストがかかりすぎる」は、教育訓練給付金対象講座の実施の有無による回答割合の差も目立つ。

6. おわりに—調査結果が示唆するもの

アンケート調査結果を基に、教育訓練プロバイダーが進める教育訓練の品質維持・向上のための取り組みを概観してきた。ここまで見てきた現状のうち、今後に向けて特に留意しておくかなければならない点は何か。第一に、教育訓練プロバイダーによる実施度合いは、取り組みにより差が見られる点である。受講者やスポンサーに対するコースについての情報提供や学習の実行が可能となるような学習環境や学習資源の整備、受講者やスポンサーのニーズを考慮したコース内容の設定は実施度が高いが、受講前の受講者の状況を把握した上でのコース内容の設定やコース評価に関する一連の取り組みについては実施している組織が少数にとどまる。また、実施度が高い取り組みについてみると、品質の維持・向上という目的が特に意識され

ていなくても、教育訓練を提供される際にまず実施されるであろうと考えられるごく基本的な取り組みである。今後ISO29900の認証取得が教育訓練プロバイダーに求められるような状況になれば、教育訓練提供の際に通常行われるような基本的な取り組みとは別に、品質の維持・向上のための様々な取り組みを普段行うことができる体制を整えられるかが、多くの教育訓練プロバイダーにとつての課題になるものと思われる。

第二は、社会人を対象とする教育訓練を必ずしも組織の主要な活動領域とはしていない経営者団体などでは、現状、株式会社等の営利法人や専修・各種学校に比べて品質の維持・向上に向けた取り組みもさほど進んでいないという点である。ただ、経営者団体はこれまで、とくに中小企業で働く事業主や従業員に安価な教育訓練サービスを提供してきており（労働政策研究・研修機構編[2005b]）、社会人を対象とした教育訓練の体制においては決して無視できない役割を果たしている。今後、社会人を対象とする良質な教育訓練の裾野を広げていくうえで、これら社会人を対象とした教育訓練を主要な活動領域としない組織に、いかに品質の維持・向上に向けた動機付けを提供できるかが課題となろう。

第三に、今回の調査からは資格取得を主目的とするコースが多い組織で品質の維持・向上のための取り組みが進んでいるという結果が出てきたがその裏返しとして、資格取得を目的としたコースのように品質管理上の目的を明確に設定できない教育訓練における品質管理の問題もまた浮かび上がってくる。実際に社会人、特に企業に勤務している人々が受ける教育訓練の多くは、資格取得などの明確な目的は設定されていない（しにくい）階層別研修や専門研修である。こうした品質管理上の目的を明確に設定できない内容の教育訓練については、実質的な品質の維持・向上につながる取り組みについての議論や、好事例の収集・検討をこれから積み重ねていく必要がある、日本の働く人が受ける教育訓練の現状を踏まえるとその必要性は高いと思われる。

質管理の問題もまた浮かび上がってくる。実際に社会人、特に企業に勤務している人々が受ける教育訓練の多くは、資格取得などの明確な目的は設定されていない（しにくい）階層別研修や専門研修である。こうした品質管理上の目的を明確に設定できない内容の教育訓練については、実質的な品質の維持・向上につながる取り組みについての議論や、好事例の収集・検討をこれから積み重ねていく必要がある、日本の働く人が受ける教育訓練の現状を踏まえるとその必要性は高いと思われる。

【注】

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。二〇一〇年六月現在、受講生本人が支払った教育訓練経費の二〇％に相当する額が支給されることとなっており、一〇万円が上限とされている。また二〇％に相当する額が四〇〇〇〇円を超えない場合には支給されない。
2. 「TC232」は、会議に参加しTCに付議されるすべての問題、調査文書、および国際規格の最終文書に対する投票義務を持つ「Pメンバー」一九カ国と、会議に参加し、文書の配布を受ける権利を持つ「Oメンバー」一〇カ国の計二十九カ国の代表により構成されている。日本はPメンバーとして参加している。
3. 日本国内の教育訓練プロバイダーに関する主な調査として例えば、労働政策研究・研修機構編[2005a]、同[2005b]などがある。
4. アンケート調査結果の詳細とインタビュー調査の結果については労働政策研究・研修機構編[2010]参照のこと。
5. 具体的には、a. 株式会社・有言会社・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、の教育機関に配布している。
6. 取り組みを実施している範囲は、「大体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」という四つの選択肢でたずねている。なお、今回のアンケート調査では「コース」を「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」と定義し、例えば「夏学期の経営学講座」「三日間の技術セミナー」、「介護に関する全一〇回の通信教育講座」などは、それぞれ一つのコースとして取り扱うこととしている。

【参考文献】

- 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No.44。
- 労働政策研究・研修機構編[2010] 『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―労働政策研究・研修機構調査シリーズNo.73。』

日経テレコン21で

『Business Labor Trend』の記事検索が可能になりました

昨年夏からオンライン記事検索サービス「日経テレコン21」(<http://t21.nikkei.co.jp/>)で

『Business Labor Trend』に掲載された記事の見出し、本文を検索、閲覧できるようになりました。

※ 記事検索を利用するためには日経テレコン21への加入が必要です。また、検索、閲覧ごとに利用料が発生します。