

多様で柔軟な職業能力開発の推進

産学連携の実践で学んだ、オーダーメイド型
技術セミナーの「技術協力コーディネータ」について

職業能力開発総合大学校東京校 河村 泰作

1. はじめに

2007年問題開始まであますところあと1年となった。労働人口の減少に重ねて、少子化による大学校存続可否問題や、市場化テストによる公共職業能力開発施設の利用価値の問題などなど、公共職業能力開発事業の存続にかかわる問題が山積の昨今である。いずれの課題も関係者にとって重く、そして難しいのが現状である。

ここに、職業能力開発総合大学校東京校（以下「能開総合大東京校」という。）で平成16年度までに実施されたオーダーメイド型能力開発セミナーの成立過程を考察し、産業界と大学校間のさまざまな問題を調整する適任者“技術協力を介した人材育成を目的とする産学連携コーディネータ”の社会的意義とそれに必要な資質について、実践経験をふまえた提言を試みる。

2. オーダーメイド型能力開発セミナー

2.1 在職者職業訓練の実施率の現状とオーダーメイド型セミナーの必要性

独立行政法人雇用・能力開発機構がまとめた平成16年度の能力開発セミナー実施状況表による能開総合大東京校の目標値に対する結果は、受講者数1,259人で実施率108.5%である。この実施率の向上こそが今かかえているわれわれの命題である。

在職者に提供する技術セミナーの形態は、レディーメイド型とオーダーメイド型の2つに分類できる。経済状態が上昇長期安定の時代は、均質的な技術セ

ミナーをより多くの在職者に提供する必要があったために、あらかじめ受講対象者が欲するであろうカリキュラムを、不成立リスク覚悟で準備してきた。1980年代ころまで盛んに行われていた技能・技術の検定試験等の受験を目標とした一律的な技術セミナーなどは、純なレディーメイド型セミナーであるが、現在の年度当初に計画発表し公募するセミナーは、実施後に受講者アンケート等によりPDC（計画－実行－確認）サイクルで評価されているから、その実施形態はオーダーメイド型セミナーに近いものになっているといえる。

もちろん、レディーメイド型セミナーが今日でも最適な手法である産業分野も存在する。受講対象者が各産業に広く分布する産業要素的なもの（例えば、環境・デザイン・情報関連等）は、すべての技術セミナーがオーダーメイド化される必要はないと思う。しかし、年度当初にその年の需要を経験則から予測して計画し公表する既準備セミナーである性質上、今日のように社会の変動が激しく予想が難しい時代には多品種少量化の傾向になることは止められない。したがって、実施率の高いセミナーづくりとなると、今後はますますオーダーメイド型の割合が増えていくと思われる。

2.2 オーダーメイド型セミナー実施による効果

前項の平成16年度能力開発セミナー実施状況結果表によると、能開大東京校の実績は120コースとなっている。はたして、オーダーメイド型セミナーの実施効果はあったのだろうか。残念ながら、機構本部作成の実施状況結果一覧表からはレディーメイド型

とオーダーメイド型の実施比は読みとれない。平成15年度よりセミナー実施状況が受講者数のみで評価されるようになったため、コース成立実績数とを単純比較できないのである。

そこで、能開総合大東京校の実施例でみると、年度当初の総計画コース数に対するコース実施率は、過去4年間（平成13年度64.1%から14年度64.4%、15年度68.7%、16年度76.8%と）確実に上昇していることがわかる。まだまだ実施率が誇れる数字ではないが、オーダーメイド型セミナー数の増加がセミナー中止コース数を減少させていると観ることができる。ちなみに、ここにあげたオーダーメイド型セミナー数の増加は、平成15年度に4件の試行から始まった職業能力開発総合大学校サテライト機能「創業サポートセンター」の事業の課題解決型能力向上コース（以下「課題解決型コース」という。）が、平成16年度には40件に増加したことが大きな要因となっている。

近年、このオーダーメイド型セミナーの実施経験がレディメイド化され、新たな公募セミナーとなるケースが多くなってきた事実を評価すべきであると思う。ましてや、オーダーメイド型セミナー実施によって得られた実社会進行形ノウハウの学生教育訓練へのフィードバックは、絶大な成果であると推測できる。

次にオーダーメイド型技術セミナー成立過程とその背景を考察する。

2.3 企業・事業主団体との接点の変化

昨年筆者がまとめた「セミナー事例時系列表」の企業・事業主団体等との最初のきっかけ欄によると、従来からの地域周辺企業や人材高度化取り組み事業主団体に加えて、産業別展示会や公設・私設の各種異業種交流会あるいは教育担当者地域連絡会（同種産業分野の地域数社の教育担当者が定期的に集まって情報交換する場）等々での情報交換から能開総合大東京校を知り、やがて施設見学会や技術相談等にきていただいたことを通して、オーダーメイド型セミナー実施や学生採用にいたるケースが増えてきていることがわかる。ユニークな例として、4年前、

当時の雇用促進事業団事業紹介テレビ番組を観ての問い合わせをいただいたことから始まったケースもある。その後、このA社（中規模）とは事業内援助やオーダーメイド型セミナー実施を経て、離職者訓練生計2名の就職にもつながった。現在も2件の課題解決型コース等を実施中である。

2.4 競争の関係から共存の関係へ

かつての企業内職業訓練は、生産現場等の社内固有の要求にすばやく対応できるようなオーダーメイド型の職業訓練であった。したがって、企業内教育担当者が伝達研修を目的にその技法および教授方法を学びに公共職業訓練を受講することはあったが、一般技術者が大量に公共職業訓練を受講に来る機会は少なかった。しかし、数年前から各社は、それまでの自前の社内教育を社外発注する、いわゆるアウトソーシング化を始めてきている。

企業が、その礎である人材の育成を社外に任せてよいのかという議論が、企業内に今でもあるが、現状の技術革新と経済不況の長期化等による影響は、大企業といえどもリストラと分社化等を余儀なくされて社内教育事情も一変した。生産現場の優秀なリーダーが後に続く後輩達の教育を長期にわたって担当することは、生産性の維持が最優先である企業にとって大きな負荷である。加えて今日では、多くの優秀な企業内教育訓練担当者が各種人材育成ビジネス機関等に転出せざるを得ない立場にもなっている。培われたこの民間ノウハウとの連携を真剣に考え、お互いに補完しあう対等なパートナーとなることが、これからの日本の職業教育にとってなによりも大切なことと思われる。

2.5 CS（顧客満足度）を満たすセミナー成立への諸障壁とその対応

① オーダーメイド型セミナーの継続的な実施は従業員の少ない企業や時間のないベンチャー企業には難しい。なぜならば、長時間にわたって従業員を能開施設の受講に出すことは、セミナー経費の問題よりも、生産性の低下から死活問題となるからである。したがって、オーダーメイド型セミナ

ーはどうしても従業員数が多い企業が対象の事業にならざるを得ない。同じく、セミナー実施者側のわれわれには平成16年度より受講者数のみが評価ポイントとなり、現状のセミナー成立要件の定員10名（最低催行人員5人）を満たすためには、どうしても中規模以上の企業からのオファーに偏らざるを得ない。

- ② 現状のセミナー成立要件の12時間以上を受講者・企業側から考えると、テーマを絞ってかつ高品質な費用対効果のあるセミナーの要求は当然である。内容によっては1日や半日コース（1～2時間）でも実施可能とし、人数次第で実施できるようなオーダーメイド型セミナーが待たれている。
- ③ より新鮮なセミナー内容で企業・受講者の要望時期に的確に応えることが肝要であるが、現状のシステムでは、新しいセミナーの実施は追加申請の審査を経なければならない。その迅速な対応が望まれている。
- ④ オーダーメイド型セミナーは受講料を企業一括で支払うことが多いので、商慣習によりセミナー終了後に支払いたいと申し出る企業もでてきた。

等々、さまざまなCS（顧客満足度）を満たすには、既存のルール変革を組織が真剣に検討すべき時期にきていると思う。

なお、公共職業訓練が一企業のためのサービスでよいのかという疑問点には、いまや大企業といえども生き残りをかけての分社化時代であり、小中企業のグループとみれば何ら問題点はない。むしろ、小規模企業であっても、季節変化等による事業の有閑期を利用した期間限定版オーダーメイド型セミナーを依頼されることも多くある。この点は柔軟に対応していけばよいと思っている。

2.6 オーダーメイド型セミナーは評価査定でステップアップが義務

きっかけづくり（訪問や来校などという具体的な行動儀式のようなもの）の後には、まずはこちらからたたき台となるカリキュラム提案をすることから始める。打ち合わせの時間を作っていただき、再提案または再々提案と続く。そして、なんとか“試行

で！”という形で記念すべき第一回目を実施していただき、実施結果の確認および評価をいただく。

しかるのち、次回または次年度に向けてカリキュラム内容を見直し、再々提案し承認を経て実施（試行）…と、この事業サイクルに完成という終着点はないスパイラル状であると覚悟するべきである。常に到達目標と内容は上へ上へと、企業側の意識は私たちにプロとしてのプライドを見せることを要求してくる。産みの苦しみのあとに新しいものを創る喜びを感じる気持がないと、少々厳しいサイクルかもしれない。

時代は、レディーメイド型セミナーで自らがチェックするPDC（A）サイクルから、他者から数値評価されるPDEAスパイラル（筆者造語。Eは評価evaluation。）時代に変化してきたので、オーダーメイド型セミナーに完成形はないといえる。企業の心をつかみ、業務がルーチンになるまでには時間がかかる、筆者感覚では5年以上はかかる事業である。

企業の評価項目は、受講終了直後に、セミナーレベル・理解度・有益性・テキスト・時間・講師等々、各社10項目くらいを4段階もしくは5段階のアンケート方式で尋ね、自由記述のあとに次年度の要不要の結論を求めているものが多い。項目の最後には、企業側教育担当の責任者により、次年度に向けた具体的なコメントが丁寧に記されてある。なお、受講者の基礎力確認のために大学時代の専攻科目を明記している企業もある。

2.7 次期に継続できなかった失敗に学ぶこと

セミナーのすべてが順調だったわけではない。PDEAスパイラルは非常に厳しい。

各社とも、企業と能開総合大東京校が合同で実施する総括会（年間反省会）の前に双方の窓口担当者だけの総括前打ち合わせ会が行われ、大変厳しいご指摘の内容であることが多い。企業の内部資料が提示され本音で評価されるので、こちら本音で意見発言をすることがある。次回も期待されていると強く感じる瞬間だが、全内容を実施担当講師に伝えることができなくて非常に残念だとも思うことも時々ある。

B社（大規模企業）グループのセミナー実施中に

起こった不幸な事例は、受講態度（この場合は居眠り状態）を放置し、しかも、企業側担当者に状況報告しなかったことについて、教育者としての責任を追及された。また、C社（大規模）グループでは、年度後期に実施予定で話しを進めていた情報系オーダーメイド型セミナーを、公募中のレディーメイド型セミナーで計画数を達成してしまったという理由で、校内調整なしに、一方的にお断りしてしまった事例がある。当然であるが、その後にその関連系のオーダーメイド型セミナーは生まれていない。受講企業からみれば能開総合大東京校だけが社会人向けの教育機関ではないからである。

一方、D社（大規模）グループでは年度途中で業績悪化となり、教育部門が廃止されセミナー中止となった例や、先のB社グループとは新規オーダーメイド型セミナーのカリキュラム最終打ち合わせ段階まで進めたものが、企業内労使間の問題で結局は開催できなかった苦い例もある。なおこの2例は、能開総合大東京校の関係各系の翌年度の業務計画に多大な影響とその後の目標値達成に大きな負荷を負わせてしまった。

2.8 オーダーメイド型職業訓練実践の大先輩たち

もともと企業内訓練はすべてオーダーメイド型訓練であるといえる。したがって、企業側担当者はオーダーメイド型職業訓練実践の大先輩であり、また優れた教育者で社内教育の第一人者であることが多い。

企業がアウトソーシングせざるを得ない経済状態になったとはいえ、企業側教育担当者は他社と同内容のセミナーを決して望まない。これは企業間競争の原理から当然である。だからオーダーメイド型セミナーはオファー企業のための限定セミナー状態でなくてはならない。

社内教育の意味合いの中には、その教育を受けさせるということは対外的に少し弱いから人材を育てねばという願いでもあるので、オーダー内容を正確に聞き出せるようになるまでが難しい。迅速かつ的確に自社の目指すべき人材を育成するためには、会社事情を外部の私たちに知らせなくてはならないジレンマとなる。人としての信頼関係なくしては絶対

に伝達できない作業が続く。

2.9 オーダーメイド型セミナー実施のきっかけづくり

“能力開発セミナーのご説明です！”という言葉に、世間は宗教・思想がらみの洗脳集会をイメージするらしい。冷水をかけられたような門前払いを何度か経験した。工業団地など技術系企業がたくさん集まる場所に来たからといって連絡なしの飛び込み営業は全く不可能な業態である。いかなるときでも必ず事前に電話やメール等でアポイントメントをとってからでないと目指す人には会っていただけない。だれか知り合いの紹介があれば、それを利用することが最良である。いずれにしても、最初がなかなか難しい。

ところが、各種産業界が東京国際展示場や東京国際フォーラム等の大型催事場で催す定例の展示会では、普段はなかなかアポイントメントがとれない企業経営者に労せず会うことができる。最終日は先方も疲れていて話はあまりはずまないが、初日は出展企業の責任者が来場していることが多いので絶好のチャンスである。例えば、東京都主催の東京産業交流展が毎年ビッグサイトで開かれている。6年前に東京都中小企業振興公社の紹介で当時連絡協議会事務局であったある異業種交流会を紹介していただいたことがあった。その異業種交流会の幹事会社・E社（小規模）社長には、その後、受託研究やオーダーメイド型セミナーの実施、学生の採用を毎年のようにしてきていただいている。現在も卒業生4名が活躍中で、3年前には当校の推進協議会委員も2年間務めていただいた。さらに、今でも数多くの企業さまをご紹介していただき続けている。

大きな各種産業展示会場に行けば絶対にきっかけづくりができるから、担当講師や企画員が気軽に出掛けられる環境と雰囲気づくりが大切である。

2.10 企業内教育担当者とのお付き合い

企業側教育担当者も後継者問題には頭を悩ませている。将来を見据えた大きな教育的視点から今どのような社内教育が必要か思いを巡らせ、しかも私たち外部教育機関と対等にものを言える人物を探し出

し後継者に育て上げたいと考えているようだ。ときとして、ある人物が後継者にふさわしいかどうかを私たちに問いかけてきたりするが、将来、セミナーを共同で作り上げていく作業相手の人選であるので希望はないわけではないが、人事に絡むことなので回答に苦慮することがある。人事、宗教、政治については絶対に自分を出さないようにすることが肝心である。なお、話しが弾んでお互いの家族情報をもてるようになると、次からは前置きなしにその日の議題の核心に入れるから面白い。

2.11 オーダーメイド型セミナーの実施事例

能開総合大東京校の電子系でオーダーメイド型が大きく前進した理由は、移動方式による実施方法で、各地の電気工事協同組合の「光ファイバー施工技術」セミナーやB社やC社の各種電子系セミナーを現地実施したことで、先の2.2項でも述べた課題解決型コースを追加実施できたことが大きい。特に前者は完璧なまでのセミナー事前準備と企業側担当者とのコミュニケーションのすべてを1人で処理しなくてはならないので、担当講師の深い理解と能力が必要なものであった。

その中でも好事例は、前出C社グループの技術者教育委員会から能開総合大東京校に依頼のあったテーマ（熱設計と冷却課題）が、約2年後に機械系と電子系とが協力実施する課題解決型能力向上コース（「電子部品の基板への実装と熱設計技術」および「パワーユニット筐体への実装と熱設計技術」）として実施されたものである。結果は、今でも発展的に継続実施中であることはいうまでもない。

2.12 企業側教育担当者も社内で厳格に評価される

ひとつのオーダーメイド型セミナーを成立させ実施するために、企業側教育担当者と能開総合大東京校担当者の双方が費やした膨大な時間を考えると、実施結果に対する評価を当方はもちろんのこと企業側教育担当者も社内で厳格にうける。したがって、双方共がウインウイン（あまり公的な支援だとか援助などという言葉が似合わない関係）で今後も継続的に実施できるようにするためには、企業の人材育

成にとって真に必要なセミナーなのか企業側に立った思慮が不可欠である。

実施後の企業内評価方法には、受講者の受講後アンケートをもとに評価結果を数値化・グラフ化し、単年度ではなく経年的流れによる傾向を読み、次年度以降の実施可否を判断している企業グループもあるので参考にしたい。

3. 産学連携「技術協力コーディネータ」

3.1 産学連携コーディネータの育成

能開総合大東京校の産学連携コーディネータは、企業と大学校の全事業（例えば学生の就業事業等を含む）の橋渡し役で、企業の将来構想等を考慮しながら技術セミナーなどを企画提案し実施し確認改善をする、いわば企業側教育担当者のカウンターパート役のことである。

ここにきてようやく、コーディネータの後継者になってほしい講師が何人か出現してきた。企業との良好な関係づくりに5～6年が必要であったが、後継者づくりにもやはり5年程度のスパンが必要であったと思う。産業界の要望は急務でありながら、OJTによる育成が最良であるこの種の人材は急には育てられないのが現状である。

3.2 TLO等の産学連携コーディネータとの差別化

現行の文部科学省系大学や公立機関等が行う自校の研究シーズを基礎としたTLO（知的財産権を含む技術移転事業機関）のまず知的財産ありきの産学連携コーディネータ事業とは異なり、あくまでも“技術協力を通じた人づくり”を目指し共に研究し創りあげていく事業であるとする。

産学連携コーディネータ役を民間に窓口委嘱した形態が地方自治体の中には散見される。民間企業出身の方が企業事情を熟知した立場で、技術課題に対して大学や研究機関等の研究者をサーチすることは大変よいことだと思うが、本構想提案では、人づくりの現場にいた能力開発事業の事情をよく知る実践技術教育者（職業訓練指導員経験者）が産学連携コーディネータになれることを目指す。

将来的には、双方のフィールド出身の産学連携コ

コーディネータが当然のように自然交流し同化し、それぞれの得意な場を生かした真の産学連携コーディネータとして活躍できるようになると思っている。

3.3 フルオーダーメイド型セミナーと「技術協力コーディネータ」の必要性

現在行われているレディーメイド型技術セミナーが実施率やCS（顧客満足度）等の評価で伸び悩んでいる一方で、オーダー型技術セミナーは、講師または兼務企画員が企業先に出向き、セミナー受講後の活用現場を理解したうえで実施しているので、CSは飛躍的に上がっている。

このオーダーメイド型をより進化させたフルオーダーメイド型技術セミナーとは、人材育成や技術力等の課題を解決するために、まだ世の中に存在しない技術セミナーのカリキュラムを企業側教育担当者と共に創り上げていく行為が不可欠なセミナーをいう。人づくりや課題解決のための共同研究型産学連携セミナーともいえる。

このフルオーダーメイド型セミナーの担当者には、専門力・指導力と企画力に加えて、初めから絶対にNO!とはいわない創造性ある調整力も要求される。ゆえに、今までの企画員の呼称とは別に、このような技術協力を通して企業の人材育成を支援するコーディネータを産学連携事業の「技術協力コーディネータ」（筆者造語）と呼称してはどうだろう。

3.4 技術協力コーディネータの資質について考察

既存の能開総合大東京校・産学連携コーディネータの活躍事例をもとに考えると、職業訓練指導員としての技術教育の専門性を介したオーダーメイド型セミナーを実施した経験があり、なおかつ、企業の立場に立った人材育成を立案したことがある人物が適任であると思う。職業訓練指導員の必持能力である専門力、指導力、研究・調査力に、企画力を加えた者を企画員と呼称しているので、この企画員経験者を基本に、調整力のもとよりそのほかに以下の項目の素養を加えた人物像をイメージしたい。なにごとともゼロからつくりあげる不屈な精神と、困難と喜びを企業側教育担当者と相互享受できるタイプの人

物が適任であると思う。

(1) コミュニケーション力

コーディネータは人が人を介して人を扱う仕事であるから、まずはコミュニケーション能力が重要である。日本の技術者は寡黙な性格の方が多いなかで、講師の学生・受講者を対象にトークしてきた経験は貴重である。とはいっても、一方的なお喋りはビジネス場面では歓迎されない。決して上手な話し方なくても誠実な態度で、プレゼンテーション機器等を上手に活用して補完すれば何ら問題はない。むしろ明朗で実直なくらいの方が信頼を得やすい。

(2) カウンセリング力

長い間、経済社会の荒波のなかで先陣を切って責任をとり続けてきた企業のトップマネージャーの方たちは、自社内にあっては従業員に対して弱みは絶対に見せない孤高な方が多いので、コーディネータはときとして聞き役や褒め役に徹することもある。つまり、単なる調整役ではなくカウンセラーのように相手の目線で傾聴する態度が大切になる。コーディネータ（調整）力とカウンセリング（傾聴）力を素養として合わせもった者がよい。

なお、コンサルタント役やアドバイザー役も考えられるが、“支援”だとか“援助”などという言葉が似合わない関係であることが多いので注意が必要だ。「われわれは助成金を目当てにこの事業をしているのではない！ 助成金をあてにすると会社がだめになる！」と力を込めて言われた中小企業E社の当時の社長の言葉が脳裏から離れないでいる。

(3) レスポンス力

セミナー実施はすべてに完成形はなく試行（PDEAスパイラル論理）として臨んでいるから、必ずトラブルがつきまとうという覚悟が必要である。まれに、担当講師の教育者としてあってはならない人的問題となるようなこともあるが、そのようなときの最良の処方箋は、“まずは駆けつける態度”である。失敗したら直ぐに現場に行き、そして事実を確認し、現場サイドで講師等にアドバイスするなど、企業担当者の不信感を直ちに払拭しておく術が必要である。ゆえに、セミナー実施期間中は立案者としての緊張と、機敏な判断と行動力が必要である。

なお、辛いことばかりではない。企業側教育担当者もやはり人間で、共に創り上げたセミナーはお互い可愛いし、その出来映えは社内評価されるので成功したときの喜びは、共に分かち合える同志の仲にもなれる。

(4) ネゴシエーション力

カリキュラム更新討議中には、頻繁に教育者としての見識を試されることがある。それらは当該セミナーの生涯学習的意義や、教育心理学的手法の含有性とか、教育工学的に証明されるテキストに仕上がっているかどうか等である。このような場合とは、“相手の（社内的）立場になって提案されているかどうか”、もしくは反対に自分の教育学的主張があるかどうか教育のプロとしての意見を求められているのであるから、ときとしては説得する態度も必要である。したがって、教育学の履修者に交渉力も加えて要求されるようなものである。先にも述べたように企業側担当者には教育学に関心のある方が就任していることが多いので、持論をもっていれば結構こちらの主張を聞いていただける。

(5) シニアパワー等

若くしてコーディネータとしての潜在能力があり、さまざまなオーダーメイド型セミナーを多数成功させてきた講師を知っているが、これはまれなケースである。調整仕事はたいていの場合、失敗経験がものをいうので適正な年齢があると思う。幅広い人脈で経済の流れや世の中の風を洞察できる経験が豊富な、挫折経験もある熟年者の方が向いている。

また基本はビジネスであるからどうしても無機質な関係になることもあるが、商品（物質）を扱っているのではなく、生きた人間を扱っていることを片時も忘れないでほしい。交渉ごとにもメールや電話のみでやりとりするのではなく、相手の立場の空気を読むためにもできるだけ頻繁に企業に出掛けて行って、さらには早い時期にこちらの施設・陣容・ロケーション・環境等を観ていただくことも成功する秘訣のひとつであろう。

異性との恋愛感情に似た人間関係の機微に富んだ推察力や、自然体で他人に接することのできる人徳に近いものもあつたらなお良いと思う。

4. おわりに

本誌掲載にあたっては、平成17年度職業能力開発論文コンクール応募時からわずか半年の間にセミナー実施状況の変動があり、一部を応募原稿から割愛させていただいたことをお詫びしたい。まさにセミナー実施を取り巻く情勢も社会とともに日々変化していることを申し上げたい。

さて、まず私ごとで恐縮ですが、民間企業の就業経験を経て青年海外協力隊員帰国後に失業した我が身を当時の特殊法人雇用促進事業団に採用していただき、以来四半世紀が過ぎこの間に養成職業訓練指導員、海外長期派遣専門家、離転職者・在職者職業訓練講師、障害者職業訓練研究員、海外赴任者職業訓練担当をおのおの経験させていただいた。そして現職では、それらすべての経験が生かせる職務をさせていただいている。したがって、関係各位に感謝を込めて総括報告する職務義務が私にはあるとずっと思い続けていたので、こうして掲載させていただいたことに併せて御礼を申し上げたい。

なお、オーダーメイド型技術セミナーの実施はあくまでも職業訓練指導員が主体であり、その資質（専門性と指導性と研究性）とその技量を熟知しているまとめ役の企画員先生方の努力なくしては絶対に成立し得ない仕事である。能開総合大東京校の吉田信也教授（電子系）や横濱茂之教授（建築系）、中島昇助教授（機械系）をはじめ多くの企画員の方々の絶大なご協力を得て職務を遂行させていただいた。この小論は彼らのすばらしい仕事をつぶさに観察させていただけた結果まとめあげることができた。彼らこそ、真の「技術協力コーディネータ」のパイオニアであると思う。特に、吉田教授には本物の技術セミナーづくりとは何かを長い間間近で見せていただいた。ひとかたならぬご協力とその熱意を授かってようやくここまでやってこられたと心から感謝している。

最後に、ささやかな願いではあるが、この小論がきっかけで、近々未来のあらゆる産業分野に“技術協力コーディネータ”という新たな人材が生まれ、やがて、その熟達者たちが2007年問題を解決する一助になると信じたい。