

保存

調査研究資料 No.16

昭和50年11月25日



産業におけるトレーニング オフィサーに対する人材需要について

職業訓練大学校調査研究部

産業におけるトレーニングオフィサーに対する人材需要について

まえがき

企業内教育訓練は、企業が企業目的遂行のためにその従業員の能力開発を意図して行なう教育活動である。それには、研修センター等で行う集合教育と職場内で仕事をしながら行うOJTとがある。又、教育訓練の目的や対象によって養成訓練、管理監督者訓練、職能別階層別訓練等がある。周知のように国は、これらの教育訓練について望ましい統一のとれた形で訓練の普及促進を図るため訓練基準を設定し、この基準をみたす訓練を行う事業所に対しては各種の援助助成を行うこととしている。もっともこの基準は標準的なものであって各企業は企業の訓練ニーズに合わせて多様な訓練活動を展開している。従って企業内教育訓練は、現実には、企業の教育訓練対象者の考え方によってその方向、内容等が規定されているといえよう。このため教育訓練担当者に人を得るかどうかにによって企業内教育訓練の成否が大きく左右されるといっても過言ではない。

近年、技術革新の進展、経済の高度成長から安定成長への移行、労働者の高学歴化など企業内教育訓練をとりまく諸情勢の変化が進行し、また生涯教育の機会を提供する場としての企業内教育訓練のあり方が注目されるようになり、企業内教育訓練は企業の内外から重大な衝撃を受けつつある。このような情勢に対処して企業内教育訓練の発展を図ってゆくため企業内教育訓練担当者の役割は今後ますます重要性を加えることとなる。

教育訓練担当者の役割は、以上で明らかなように、企業における教育訓練ニーズの発見、教育訓練計画の立案・実施、教材開発、ラインに対する技術援助、学校、公共職業訓練との連携、教育訓練に関する評価等、主として企業内教育訓練の立案、調整にある。また、訓練生に対する指導は、指導員の役割であるが、指導員の確保とその資質の向上には責任を有する。欧米では、このような教育訓練担当者は、トレーニングオフィサーと呼ば

れ、専門職として確固とした地歩を築き上げている。また、その育成のための教育施設、研修施設も少ない。これに対してわが国では、トレーニングオフィサーに対する関心が高いとはいえず、またその社会的地位も確立しているとはいえない。前述の訓練基準にもトレーニングオフィサーについては何等触れていない。

しかし、今後企業内教育訓練の改善充実を図るためにはトレーニングオフィサーの育成とその社会的地位の向上が不可欠であろう。また、それは国の職業訓練政策の重要な課題であるとも考えられる。

以上のような問題意識をもって、職業訓練大学校では労働省職業訓練局の要請を受けて昭和50年5月産業界における教育訓練担当者の人材需要の動向に関する調査を行った。この調査では、企業において教育訓練担当者としてどのような人材が配置されているか、教育訓練担当者を学校教育の中で育成することについて企業はどのような意向をもっているか等を調査した。また教育訓練担当者の職能や期待像に対する企業の考え方をある程度、明らかにすることができた。

なお、わが国ではトレーニングオフィサーについて統一した呼び名がないのでこの調査では「教育スタッフ」という表現を用いることにした。

調査およびその結果の概要は次のとおりである。

1. 調査の名称、方法および回収状況等

- (1) 名 称 「企業内教育訓練担当者の人材需要に関する調査」
- (2) 実施時期 昭和50年5月下旬～6月上旬
- (3) 方 法 郵送方式
- (4) 対 象 東証第一部上場企業であって、建設業、製造業、卸売・小売業、および電気・ガス業に属する企業のうち約1/2の割合で抽出した企業の本社393社
- (5) 回 収 回答企業 242社(回収率61.6%)

産 業	調査対象企業	回 答 企 業	回 収 率
計	393社	242社	61.6%
建 設 業	50	33	66.0
製 造 業	308	187	60.7
軽 工 業	(81)	(49)	60.5
化 学 工 業	(61)	(31)	50.8
重 工 業	(166)	(107)	64.5
卸 売 ・ 小 売 業	27	16	59.3
電 気 ・ ガ ス 業	8	6	75.0

(6) 定 義

この調査で、「教育スタッフ」とは、教育訓練担当組織において教育訓練計画の立案、訓練ニーズの発見、教育訓練施設の運営管理、ラインに対する技術援助等を担当している者をいう。

なお、研修施設等において指導員又は講師として、現在もっぱら授業を担当している者は、ここでいう教育スタッフには含まない。

2. 調査結果の要約

- (1) 88%の企業において従業員教育訓練を担当する何らかの組織がおかれている。本社、工場、研修所等の教育担当組織には大学卒を中心にして、平均6～10名程度の教育スタッフが配置されている。現在配置されている大学卒教育スタッフは、経済、法律、商学、工学系統の出身者が多い。
- (2) 教育スタッフを強化するため現在何らかの措置を講じている企業の割合は39%であるが、強化の必要性を感じている企業の割合は83

％に達する。

- (3) 23％の企業が大学教育の中で教育スタッフの養成が行なわれることを希望している。
- (4) 大学教育の中で教育スタッフの必要とする知識教育を行なうことについて「何ともいえない」「その必要はない」とする企業がそれぞれ44, 32％ある。これらの企業もその多くは教育スタッフになるための専門教育の必要性を認めているが、大卒者を特定業務の専門家として採用する慣行がないこと、大学に対して実践的教育を期待し得る現状にないこと等から大学における専門教育について疑問を呈しているようである。
- (5) しかし、大卒後数年間の実務経験を有する者を対象に大学又は大学院で1～2年間教育スタッフ向けのコースの開設を希望している企業が多い。
- (6) 大学において教育スタッフに必要な知識教育を行なう場合、どのような学科の中でそれを行なうことが望ましいと考えているかについては、経営、社会、心理の諸学科をあげた企業が多い。また、専攻を問わず人材開発に関する科目の設定を強調した企業も多い。

3. 調査結果の概要

(1) 教育訓練実施企業の割合

従業員に対して計画的に教育訓練を実施している企業の割合は92.6％で、ほとんどの企業が実施している。

	(％)							
	計	建設	製造	(軽)	(化学)	(重)	卸小売	電気ガス
実施率	92.6	93.9	91.4	85.7	87.1	95.3	100.0	100.0

(2) 教育訓練担当組織のある企業の割合

従業員に対する教育訓練を主に担当している組織がある企業の割合をみると、全体の88.0％の企業に設置されている。本社、工場（営業所）に組織のある企業、および研修センターのある企業の割合は次のとおりである。

	(％)				
	計	建設	製造	卸小売	電気ガス
組織のある企業	88.0	97.0	85.6	93.8	100.0
本社に組織のある企業	87.2	97.0	84.5	93.8	100.0
工場（営業所）	54.1	18.2	62.0	31.3	66.7
研修センターのある企業	46.7	42.4	46.5	100.0	66.7

(3) 教育スタッフの学歴別平均配置人員

本社、代表的工場および研修センターにおける学歴別教育スタッフの配置人員は次のとおり

	(人)		
	本社	工場	研修センター
計	6.0	9.6	7.8
大学・大学院卒	4.1	4.5	2.5
短大・高专卒	0.5	0.4	0.6
企業内訓練校卒	0.1	0.6	1.5
高校卒	1.2	3.9	2.6
中学卒	0.2	0.3	0.6

(4) 専攻学科別大学卒教育スタッフ配置状況

上記3の教育スタッフのうち、大学又は大学院卒業者について、専攻学科別に配置企業の割合をみると、経済学部卒を配置している企業

が全体の 75.4 % で最も多く、ついで法律、商学、工学等の順であった。

学部 (学科)	学部卒を配置している企業の割合
法 律	65.3 %
経 済	75.4
経 営	26.6
商 学	38.2
社 会	15.1
心 理	19.6
教 育	18.1
工 学	36.7
埋 学	9.5
文 学	14.1

(5) 教育スタッフの強化、育成措置

教育スタッフを育成するため、何らかの措置を講じている企業の割合は、39.3 % で5割に満たない。強化、育成措置の具体的内容は、日本産業訓練協会、日本能率協会、産業能率短期大学等の主催する講習会、研修会への派遣および社内研修が主なもので、そのほか職業訓練大学校短期課程、長期課程への派遣、大学研究室等への派遣をあげた企業が若干みられた。

(6) 教育スタッフの強化育成計画

教育スタッフの強化について、現在何か計画をたてているかどうか、又は、その必要性を感じているかどうかを聞いた結果では、「計画がある」、「必要性を感じている」を合わせて83 % に達し、ニーズの強さをうかがわせた。

教育スタッフ強化の必要性	割 合
1 強化する計画がある。	12.8 %
2 具体的な計画はないが、強化の必要性を感じている	70.2
3 現行のスタッフでこなしていける	11.6
4 特に必要性を感じていない	0.8
5 何ともいえない	2.1
6 無 答	2.5
計	100.0

(7) 教育スタッフを大学教育において育成することについて

教育スタッフとして必要な知識を大学教育の中で教えることについてその必要ありと考えるかどうかを聞いた結果では、「必要あり」と答えた企業は22.7 % , 「その必要はない」とするものが31.8 % , 「何ともいえない」が43.8 % であった。この数字だけで判断すれば、教育スタッフの育成に関して大学への期待はそれほど多くないようにみられる。しかし、「必要はない」「何ともいえない」とする企業の中にも、教育スタッフに対する専門的知識教育の必要性を求める企業が少なくないこと、現在の大学の教育方式を前提にした場合、大学に多くを期待し得ないとする企業が多いことなどからみて、大学側に産学連携の体制が整備されれば、教育スタッフの育成、強化に大学は大きな役割を果たし得るであろう。

(8) 専攻学科との関係

大学教育のなかで教育スタッフとして必要な知識を教える場合、どのような学部 (学科) の中でそれを教えることが望ましいと考えているかについては、「経営、社会」が41 % で最も多く、ついで心理、法律、経済、教育、工学の順である。しかし専攻を問わないとする企業が56 % を占めており、大学学部では専門教育よりも、一般的な人材開発の科目の設定を希望する企業が多いようである。

学部・学科	左の専攻学科をあげた企業の割合
法律・経済	30.6 %
経営・社会	40.5
心理	38.8
教育	24.0
工学	17.8
その他	2.1
専攻を問わない	55.8

専攻学科との関連で指摘された自由記述の中から代表的な意見を拾うと次のとおりである。

- ① スタッフは教育の技術屋ではだめで、経営全般を理解し、トップの要請に応え得る幅広い見識が必要。創造性に富んだ柔軟な思考力、原理の応用能力が重要である。
- ② 単に教育訓練に関する知識だけでなく、経営組織についての知識を合わせて教える必要がある。
- ③ 人間の理解、固有技術、管理技術の習得が大切という意味で、経営、社会、心理、教育および工学を一体的に教える。
- ④ 経済、経営を理解しているものでなければ困る。又心理学についての洞察も必要。よって経済、社会、心理の絡み合う経営が適当
- ⑤ 企業内教育の必要点は多様であるが、大学教育においても最近の人間工学的な成果をはじめ教育スタッフにとって共通して必要な基本的知識、調査能力等を付与することも必要と考えられる。
- ⑥ 企業で1週間もあれば教えられるテクニックではなく、調査法理論、人間心理などの教育必要。
- ⑦ それぞれの専攻科目をしっかり勉強すること、強いてあげれば行動科学。

(9) 教育スタッフの専門性とその育成

イ 教育スタッフの専門性については、教育スタッフとして専門知識の必要性を認める意見と、そのようなものは必要でないという意見とがある。

専門知識の必要性を認める立場からは、たとえば、

- 。 教育スタッフに配置されると一から学ばねばならず、わかった頃には配転となるケースが多い。大学教育の中で、スタッフとしての素養を付与されたい。
- 。 教育スタッフは会社の中では特殊な業務であり、1人前になるのに10年位はかかるし、中途半端では仕事にならない。
- 。 大学を出れば少なくとも人の上に立つ場合が多くなるので、部下の教育訓練について必要な知識を与えておくことが望ましい。
- 。 将来リーダーになれば当然人材育成に責任をもたなければならなくなる。企業が学校、家庭と並んで生涯教育の一翼を担わなければならない以上、長期人材育成の科目があってよい。
- 。 教育訓練についての理念や基本技法は、当人が教育スタッフに配置されなくても極めて有益である。

のように、教育スタッフとして活躍するためにその知識習得の必要性を強調する意見と、将来管理者になった場合に備えて教育訓練について学んでおく必要性を強調する意見とがある。

ロ 以上のような教育スタッフの専門性を認める立場に立つ者がすべて大学教育の中で教育スタッフの育成を望んでいるかという点必ずしもそうではない。上記8の⑤で述べたように、「スタッフに必要な共通知識を大学で習得すべし」とする意見があるが、これと反対の見方もある。たとえば、

- 。 教育スタッフは、経営方針に基づき、企業ニーズに対応して教育を計画、遂行する管理者である。従って企業特有の知識、経験が業

務遂行能力の大部分を占める。

- 。 教育スタッフには、経営方針の理解、多様な教育ニーズの把握など業務を通じてしか習得し得ない能力が要求される。
- 。 現在の大学教育は知識のつめ込み教育である。

等の理由をあげて教育スタッフの専門知識を大学で教えることを困難視する意見も多い。この場合は仕事を通じてのスタッフの教育が重視されている。

ハ しかし、学部教育としてではなく、マスター課程等において教育スタッフの育成、強化を希望する意見は多い。

- 。 大卒採用者で実務経験のある者に、マスター課程等において勉強の機会を与えることは非常に意義がある。
- 。 学部時代は、経済、法律で基礎をやり、実務について2～3年たってから経済、社会、心理等の大学院で1～2年勉強できれば非常によい。
- 。 教育スタッフには専門知識と企業ニーズの把握の両者が必要であり、大卒実務経験者に教育することが望ましい。

ニ 次に教育スタッフとしての専門性について否定的な立場をとる側からの意見をみてみよう。

- 。 大学卒としての幅の広い物の見方、柔軟な思考力、豊かな見識が体得されておればよい。教育スタッフとして特別な知識不要。
- 。 教育訓練はラインで実施し、スタッフは援助するのみであり、教育スタッフには専門家を必ずしも必要としない。
- 。 産業界の教育スタッフの役割をこなしていくためには、日本の現状では教育への専門性よりは、むしろ企業人としての一般性の方がより重要なウェイトを占める。もし大学教育の中で教えるとするれば、経営学科、工学部等の中で、企業活動と教育活動の本質的な関連にふれるような形で扱うことが望ましい。単なるテクニク的なとり

扱いは百害あって一利なし

ホ 教育スタッフの専門性の問題は、企業の人事管理方針とも深い係りがある。ジョブローテーションによる人材育成が重視されるため専門に特化することは、企業からも従業員からも歓迎されない。

このような傾向が教育スタッフの層を薄くしていることは否定できない。因みにアメリカのジョージワシントン大学専任講師L.Nadler氏は、日本では「訓練のデレクターを自認する人ほとんどお目にかかれなかった」と述べている。このような状況は次のような意見からみても明らかである。

- 。 現在、採用方針として、特定の専門分野を予め限定せず、どの分野でも活躍できる人を求めている。大学において専門にこだわりすぎると後で困る。
- 。 将来はともかく、現状では就職ではなく就社であり、かかる状況が改善されない限り、当社で教育スタッフとして人材を採用する意図はない。
- 。 教育スタッフとしての教育を受けた者が、企業内のジョブローテーションに耐え得るか、あるいはスペシャリストとして終始同一部門に止めておくか判断が難しい。
- 。 教育スタッフとして永年同一職種に止めることは企業の性格からして困難であり、本人もまたそこに満足して長く止まろうとしない。新人を養成するのに長い年月を要するが、実務に精通した人は教育スタッフになりたがらない。このため人材確保に苦勞している。
- 。 教育スタッフは、社内で主流的な立場ではないので、本人がこれに興味をもち一生やってもよいと思う人でなければ勤まらない。専攻よりもこの条件の方が大切である。
- 。 技法的な知識でなく、人間として部下を引っばってゆく。又は共に学ぶ姿勢を身につける要あり。教育スタッフで終ることなく、ラ

インの管理者にもなれるようローテーションする必要がある。

- 。 学卒社員は幅広い職務経験を通して育成しており、必ずしも教育スタッフとして固定的な採用は行なっていない。専門性よりも人物を重んじ、専門性は社内で育成する。

へ 前述のようにこの調査では教育スタッフを、「教育訓練担当組織において教育訓練計画の立案、訓練ニーズの発見、教育訓練施設の運営管理、ラインに対する技術援助等を担当している者」と定義した。定義が漠然としていたこともあって、回答企業の中には、教育スタッフの実務機能を重視したもの、管理機能を重視したものなどさまざまであった。しかし、概して次の見解に代表されるように管理機能を重視したものが多かった。

- 。 この調査でいわれている「教育スタッフ」は、経営組織の一部を担当する管理者であって、経営方針に基づき企業ニーズに対応する管理業務を担当する者と理解される。従ってスタッフには各企業特有の知識、経験が業務遂行能力の大部分を占めるものとする。

4. 結 論

現行職業訓練法においては、公共訓練、事業内訓練を問わず指導員には指導員免許の取得を義務づけている。しかし、教育スタッフに対しては何等規定がない。教育スタッフを一般職とみるか、管理職とみるかは、本調査の結果からも明らかなように一概に言えないとしても、教育スタッフには管理者に要求される幅広い識見に加えて教育プランナー、教育マネージャーとしての専門的知識が期待される。

英国のポリテクニクのトレーニングオフィサー担当教授ボイデル氏は、教育スタッフの機能を、

① 実務家としての機能

② リーダー（管理者およびインフォーマルリーダー）としての機能

③ 組織変革のエージェントとしての機能

に分けてとらえている。③の機能は、最近よくいわれている組織開発の担い手としての機能である。わが国においていずれの機能が期待されているのか今後の調査にまたなければならないが、③の機能がもっと注目されてよいように思われる。厳しい国際競争に打ちかってゆける企業基盤の確立、生涯教育への志向、企業の経営責任これらの諸課題に対処してゆくためにも組織開発の要請はますます強まるであろう。

以上のような視点に立って教育スタッフの役割を見直し、その資質を高めるために、国が教育スタッフとして具備すべき要件を示し、適格者の配置を勧奨してゆくこと、またそのために必要な教育訓練機会を提供してゆくことは非常に意味あることと思われる。

統計表

第 1 表 教育訓練実施状況 (S . A)

(社)

規模	業 種	教育訓練実施の有無				教育訓練担当組織の有無				
		総 数	実施している	実施していない	総 数	組織あり	本社・工場別		研修所あり	組織なし
							本社にある	工場にある		
計	総 数	2 4 2	2 2 4	1 8	2 4 2	2 1 3	2 0 1	1 3 1	1 1 3	2 9
	建設業	3 3	3 1	2	3 3	3 2	2 2	6	1 4	1
	軽工業	4 9	4 2	7	4 9	4 1	3 9	2 9	2 0	8
	化学工業	3 1	2 7	4	3 1	2 5	2 5	2 1	7	6
	重工業	1 0 7	1 0 2	5	1 0 7	9 4	9 4	6 6	6 0	1 3
	商業	1 6	1 6		1 6	1 5	1 5	5	8	1
	電気, ガス業	6	6		6	6	6	4	4	
5000人以上	総 数	8 9	8 8	1	8 9	8 7	8 7	6 2	6 7	2
	建設業	9	9		9	9	9	1	7 7	
	軽工業	1 7	1 6	1	1 7	1 5	1 5	1 2	1 0	2
	化学工業	4	4		4	4	4	4	3	
	重工業	4 7	4 7		4 7	4 7	4 7	3 9	3 8	
	商業	6	6		6	6	6	2	5	
	電気, ガス業	6	6		6	6	6	4	4	
5000人未満	総 数	1 5 3	1 3 6	1 7	1 5 3	1 2 6	1 2 6	6 9	4 6	2 7
	建設業	2 4	2 2	2	2 4	2 3	2 3	5	7	1
	軽工業	3 2	2 6	6	3 2	2 6	2 4	1 7	1 0	6
	化学工業	2 7	2 3	4	2 7	2 1	2 1	1 7	4	6
	重工業	6 0	5 5	5	6 0	4 7	4 7	2 7	2 2	1 3
	商業	1 0	1 0		1 0	9	9	3	3	1
	電気, ガス業									

第2表 施設及び学歴別教育スタッフ配置人員（その1）

（単位人）（規模計）

業 種	施 設	回答社数	総 数	大学卒	短大卒	企業内訓練卒	高校卒	中学卒
総 数	本 工 研 社 場 修 施 設	200(社) 121	1,237 1,159 467	842 542 151	99 53 34	24 67 91	241 466 158	31 31 33
建 設	本 工 研 社 場 修 施 設	32 8 8	195 25 42	164 15 18	15 2 4		16 4 5	 4 1
軽 工 業	本 工 研 社 場 修 施 設	39 26 9	152 210 28	111 107 8	9 8 4	3 4 2	29 89 9	 2 5
化 学 工 業	本 工 研 社 場 修 施 設	24 19 4	85 98 16	72 58 6	4 2 2		9 34 4	 4 1
重 工 業	本 工 研 社 場 修 施 設	89 60 30	631 756 267	382 322 69	46 39 16	21 63 63	151 313 101	31 19 18
商 業	本 工 研 社 場 修 施 設	15 4 3	126 23 37	85 18 29	21 2		20 5 2	
電気・ガス業	本 工 研 社 場 修 施 設	6 4 6	48 47 77	28 22 21	4 2 8		16 21 37	2 8

第2表 施設及び学歴別教育スタッフ配置人員（その2）

（単位人）（規模5000人以上）

業 種	施 設	回答社数	総 数	大学卒	短大卒	企業内訓練卒	高校卒	中学卒
総 数	本 工 研 社 場 修 施 設	83(社) 54 38	743 858 377	472 351 104	63 39 28	18 57 74	160 383 146	30 28 25
建 設	本 工 研 社 場 修 施 設	9 2 4	85 10 35	71 6 13	8 3		6 5	 4
軽 工 業	本 工 研 社 場 修 施 設	15 9 5	76 118 19	59 52 7	2 4		15 66 5	 3
化 学 工 業	本 工 研 社 場 修 施 設	3 4 2	9 21 9	9 12			5 3	4 1
重 工 業	本 工 研 社 場 修 施 設	44 34 19	457 661 232	260 258 60	35 37 11	18 57 54	114 291 94	30 18 13
商 業	本 工 研 社 場 修 施 設	6 1 2	68 1 5	45 1 3	14 2		9 2	
電気・ガス業	本 工 研 社 場 修 施 設	6 4 6	48 47 77	28 22 21	4 2 8		16 21 37	2 8

第2表 施設及び学歴別教育スタッフ配置人員(その3)

(単位人)(規模5000人未満)

業種	施設	施設	回答社数	総数	大学卒	短大卒	企業内訓練卒	高校卒	中学卒
総数	本社	社	122	494	370	36	6	81	1
	工場	場	67	301	191	14	10	83	3
	研修施設	設	22	90	47	6	17	12	8
建設業	本社	社	23	110	93	7		10	
	工場	場	6	15	9	2		4	
	研修施設	設	4	7	5	1	3		1
軽工業	本社	社	24	76	52	7	3	14	
	工場	場	17	92	55	8	4	23	2
	研修施設	設	4	9	1		2	4	2
化学工業	本社	社	21	76	63	4		9	
	工場	場	15	77	46	2		29	
	研修施設	設	2	7	6			1	
重工業	本社	社	45	174	122	11	3	37	1
	工場	場	26	95	64	2	6	22	1
	研修施設	設	11	35	9	5	9	7	5
商業	本社	社	9	58	40	7		11	
	工場	場	3	22	17			5	
	研修施設	設	1	32	26		6		
電気・ガス業	本社	社							
	工場	場							
	研修施設	設							

第3表 専攻学科別大学・大学院卒教育スタッフのいる会社数(S.A)

(社)

	総数	建設業	軽工業	化学工業	重工業	商業	電気・ガス業
回答者数	199	31	38	23	87	14	6
法律	130	17	21	15	62	9	6
政治	16	3	2		10	1	
経済	150	22	27	18	65	13	5
経営	53	4	11	3	28	6	1
商学	76	11	18	8	29	8	2
社会	30	4	2	6	16	2	
心理学	39	3	7	5	20	3	1
教育学	36	1	9	3	20	3	
工学	73	16	11	3	38	3	2
理学	19			8	9	2	
文学	28	3	5	3	14	3	
農学	10		7	1	1	1	
体育	9		3		6		
家政	16	3	2		10	1	
養教	3			1	2		

第4表 教育スタッフ強化育成のための特別措置実施状況(S.A)

(社)

規 模	業 種	回答社数	特 別 措 置		特 別 措 置 の 内 容						
			講じている	講じていない	社内養成 コース	社外講習会	通信教育	相互啓発 社内研修	訓大短期	訓大長期	大学・研究室
計	計	238	95	143	9	82	4	21	4	1	12
	建設業	32	9	23		9					
	軽工業	48	22	26	3	20	2	4			1
	化学工業	31	11	20	1	11		2			1
	重工業	105	39	66	4	29	2	11	4	1	9
	商業	16	10	6	1	9		1			1
5000人以上	電気、ガス業	6	4	2		4		3			
	計	87	47	40	5	41	1	12	2	1	4
	建設業	9	4	5		4					
	軽工業	17	10	7	3	9	1	2			
	化学工業	4	1	3		1					
	重工業	45	23	22	2	19		6	2	1	3
5000人未満	商業	6	5	1		4		1			1
	電気、ガス業	6	4	2		4		3			
	計	151	48	103	4	41	3	9	2		8
	建設業	23	5	18		5					
	軽工業	31	12	19		11	1	2			1
	化学工業	27	10	17	1	10		2			1
5000人未満	重工業	60	16	44	2	10	2	5	2		6
	商業	10	5	5	1	5					
	電気、ガス業										
	計										
	建設業										
	軽工業										

第5表 教育スタッフ強化計画の有無（S.A）

(社)

		回答社数	強化計画あり	必要性感じる	現行でこなせる	必要性感じない	何ともいえない
計	計	236	31	170	28	2	5
	建設業	32	3	27	1		1
	軽工業	47	6	27	11	1	2
	化学工業	31	4	24	3		
	重工業	104	12	81	9		2
	商業	16	5	7	3	1	
5000人以上	電気・ガス業	6	1	4	1		
	計	87	15	62	10		
	建設業	9	1	8			
	軽工業	16	5	8	3		
	化学工業	4	1	2	1		
	重工業	46	5	37	4		
5000人未満	商業	6	2	3	1		
	電気・ガス業	6	1	4	1		
	計	149	16	108	18	2	5
	建設業	23	2	19	1		1
	軽工業	31	1	19	8	1	2
	化学工業	27	3	22	2		
5000人未満	重工業	58	7	44	5		2
	商業	10	3	4	2	1	
	電気・ガス業						
	計						
	建設業						
	軽工業						

第8表 教育スタッフの知識を教える場合望ましい学部(学科) (M.A)

(社)

規模	業種	回答社数	経営・社会	心理	教育	工学	その他	専攻不問
計	計	195	95	51	44	12	2	69
	建設業	25	11	4	4		1	11
	軽工業	40	25	12	12	4		9
	化学工業	25	11	8	6	2		9
	重工業	88	38	23	21	5	1	36
	商業	11	6	2	1	1		2
	電気・ガス業	6	4	2				2
5000人以上	計	72	35	15	16	2	2	26
	建設業	8	4	1	2		1	3
	軽工業	12	7	4	4	1		1
	化学工業	4	2	1	1			1
	重工業	38	14	7	9	1	1	19
	商業	4	4					
	電気・ガス業	6	4	2				2
5000人未満	計	123	7	3	2			8
	建設業	17	18	8	8	3		8
	軽工業	28	9	7	5	2		8
	化学工業	21	24	16	12	4		17
	重工業	50	2	2	1	1		2
	商業	7						
	電気・ガス業							

企業内教育訓練担当者の人材需要に関する調査

労働省職業訓練局

千代田区大手町1-7

電03-211-7451(内391)

職業訓練大学校

相模原市相原1960

電0427-61-2111(内342)

貴社名	
電話番号	
記入担当御氏氏名	

問1 貴社(工場,出張所等を含む。以下,同じ)では,従業員に対して計画的に教育訓練を実施していますか。

1. 実施している 2. 実施していない

問2 貴社には,従業員に対する教育訓練を主に担当している組織(部,課,係,委員会,研修所等)がありますか。

1. ある 2. ない → 問7へ

問3 本社および代表的工場を例にとって,その組織の名称を記入して下さい。

1. 本社

2. 工場

問4 上記のほかに,社内学校,研修センター等がある場合,その名称を記入して下さい。(その施設がいくつもある場合には,代表的なものだけで結構です)

問5 上記問3および問4の教育訓練担当組織において教育訓練計画の立案，訓練ニーズの発見，教育訓練施設の運営管理，ラインに対する技術援助等を担当している方（以下，「教育スタッフ」といいます）の学歴別人員を下表に記入して下さい。

なお，研修施設等において指導員又は講師として，現在もっぱら授業を担当している方は，ここでいう教育スタッフには含みません。

学歴別教育スタッフ (人)

区 分	本 社	工 場	研修施設
1. 大学，大学院卒			
2. 短大，高専卒			
3. 企業内教育訓練修了者			
4. 高卒者			
5. 中卒者			
計			

問6 教育スタッフの中に大学，大学院卒業者が含まれている場合，その方がたの大学又は大学院における専攻学科名をすべて列挙して下さい。

問7 貴社では，教育スタッフを強化育成するため，何か特別の措置（例えば，教育スタッフ養成のための社内学校の開設，大学への派遣等）を講じていますか。講じている場合には，その主な内容を書いて下さい。

- 1. ある
- 2. ない

問8 貴社では，教育スタッフの強化について，現在何か計画をたてていますか。又は，その必要性を感じておられますか。

- 1. 強化する計画がある
- 2. 具体的な計画はないが，強化の必要性を感じている
- 3. 現行のスタッフでこなしていける
- 4. 特に必要性を感じていない
- 5. 何ともいえない

問9 貴社では，大学卒採用者を教育スタッフとして配置する場合，何学科を専攻してきた人が望ましいとお考えですか。現在配置していない場合も，配置すると仮定してお答え下さい。（あてはまる番号は，いくつでも○でかこむ）

- 1. 法学・経済学
- 2. 経営学・社会学
- 3. 心理学
- 4. 教育学
- 5. 工 学
- 6. その他〔 〕
- 7. 専攻を問わない

問10 現在、一般の大学で、産業界の教育スタッフに対する人材需要を考慮して教育課程を編成しているところはほとんどないと思いますが、教育スタッフとして必要な知識を大学教育の中で教えることについてその必要ありとお考えでしょうか。

1. 大学教育の中で教える必要がある
2. その必要はない
3. 何ともいえない

上記の御回答に関連して何か御意見があれば下欄に記入して下さい。

--

問11 大学教育の中で教育スタッフとして必要な知識を教える場合、どのような学部（学科）の中でそれを教えることが望ましいでしょうか。

1. 経営学科・社会学科
2. 心理学科
3. 教育学部
4. 工学部
5. その他〔 〕
6. 専攻は問わない

上記の御回答に関連して何か御意見があれば下欄に記入して下さい。

--