

IV 認定訓練実施事例

- (事例1) やる気と興味を持たせるカリキュラム作り
- (事例2) 訓練生の適性に合わせたカリキュラム作りと多能工化
- (事例3) 認定訓練の活用で販売店の強化
- (事例4) 公共訓練施設と連携した訓練生の確保
- (事例5) 顧客から信頼される社風づくりと技術力の向上
- (事例6) 国家資格の取得という目的意識を持たせた後継者育成

■事例 1

広島塗装高等職業訓練校

「やる気と興味を持たせるカリキュラム作り」

広島塗装高等職業訓練校は、構成事業主の社員を「教育せずに現場にだすのはおかしい」という発想から、これまでの徒弟制度的な養成方式から、教育を受けた技能者として育成する共同訓練校として、昭和35年に設置、今日に至っている。

当初、中卒で発足し、早くも2年目には昼間訓練を実施する中で、昭和50年に高卒に切替えている。多年にわたる実績の上に立って、特徴的なのは、訓練生にやる気と興味を持たせるカリキュラムを策定し、退校者をどうすれば出さなくて済むかということに取り組んでいるケースである。

(1) 組織と指導員の特性について

人材は内部講師を当てているが、確保することが難しい状況にある。新技術・知識への対応には即応しており、指導員の高齢化や指導方法のマンネリ化はみられない。

(2) 訓練生の特性について

訓練生は、全員高卒者で中途採用者はいない。動機は、将来5年位で独立し、事業主になりたいものもあり、後継者は約一割である。

(3) 施設、設備、機器等及び教材について

一部のものに老朽化がみられており、今後充実させたいと考えている。

(4) 指導上の工夫について

訓練カリキュラムへの「段落式集中訓練制度」の導入（昭和51年）をした。

この制度は、年間の教程を3つのコースに分け、第1コースは4、5月、第2コースは8、9月の各2ヶ月間に集合訓練により午前学科、午後実技訓練を行い、第3コースは、1月から約2週間修了時の試験に備えた訓練をして、技能照査を終えて修了時まで再びOJTを行い修了式を迎えるという形態をとっている。

6、7月と10、11月は、各事業所で分散訓練として実技訓練を行う。その理由の一つは、開設当時の訓練生数に対応したものであったが、結果的に別の面でメリットを生み出した。それは訓練生は座学がきらいである、だから学科が終わると喜んで現場に出ることが理由となっている。入社した社員がもう学科の授業を受けることはないと思っていたところに、入社と同時に2ヶ月間も学科の授業を受けなければならず、それも有給となれば我慢して受けざるを得ないとして、実技訓練を希望し、現場での分散訓練をより待ちどうしく思うようになり技能訓練と定着に好結果を生み出すことになった。

現場のOJTでは、訓練生全員にニッカポッカを着用させ、先輩社員により指導を受けているが先輩が実習生の中に入ることにより社員相互の人間関係や良い意味での緊張感があり役立っている。

また、指導員は7月の指導のない期間に求人活動ができる。

このように「教育」「実習」「教育」のサンドイッチ方式と現場のOJTの実施によりが今日まで良い結果を生み出している。

(5) 訓練生の募集方法と修了後の処遇について

訓練生の募集は、全て高卒を対象にしている。修了後の処遇は、特に変わらないが先輩や後輩、同僚が良い人間関係を築きながら、将来独立するものもいる。

(6) 運営予算について

事業主は、訓練生一人当たり9万円を負担しているが、これにより適正な運営が出来ている。

(7) 社員研修体制について

中小企業のため、体系的な社員研修体制は作成されていない。

(8) まとめ

認定校では、訓練生が入校したのに辞めてしまうことがある。企美の魅力もさることながら、訓練受講に対する工夫なり魅力もなければ、即、退校につながる例が多い。貴重な戦力である若年労働者を確保し、定着化を図るための努力が求められ必要がある。ここでは、訓練生にやる気と興味を持たせるカリキュラムを策定し、退校者をどうすれば出さなくて済むかということに取り組んでいる。

また、そのための指導員の役割についても以下のような提言がある。公共職業能力開発施設の指導員は、働く現場を訓練生に見させること、指導員自身が現場の経験をすることが、大変重要であると考えられる。さらに公、団立及び認定のそれぞれの訓練校が同一の場で話し合いができるよう連携を保つことが必要であろう。

■認定職業訓練施設の概要

名 称	広島県塗装共同職業訓練協会	施 設 名	広島塗装高等職業訓練校
住 所	広島市中区大手町1-4-28	性 格	共同校（構成事業主20社、従業員総数625名）
科 目	普通職業訓練普通課程 塗装科（1年）	訓練生数	9名（平成5年度）

■事例 2

三菱重工業株式会社広島製作所

「訓練生の適性に合わせたカリキュラム作りと多能工化」

広島製作所は、「企業は人なり」と言われるように、将来の核となる基幹要員として必要な基礎知識・技能を早期に習得させるとともに、当所社員としてふさわしい勤労観、生活態度、豊かな人間性を養成することを目的に新入社員研修を実施している。

そのため、技能職（技能研修生）は、全社的な教育体系の中で新入社員研修として、訓練校に全て入校している。そこでは、社風に合う人間の育成と基本を教えることを通じて、将来いろいろな職場、職種を体験することに伴う多能工の育成に力を置いている。

また、広島製作所は、「若さで限界に挑戦しよう」を教育スローガンに、「何事にも真剣勝負で立ち向かう」「決めたこと、決められたことは必ず守る」を実践している。ここでは、必要とする技術・技能を習得する中で、カリキュラムを工夫し、多能工化を図っているケースである。

(1) 組織と指導員の特性について

指導員は、全て内部講師（技能研修担当主任・スタッフ各1名、指導員4名を入れて約30名。）を当てており、確保は容易となっているが、業務が多忙なのが難点となっている。また、講師は技能研修生に対して企業人を育成することを生活指導の重点としており、そういう姿勢で取り組んでいる。

(2) 訓練生の特性について

訓練生は、中途採用はなく、全員工業高校卒業者である。

(3) 施設、設備、機器等及び教材について

基本的なものは確保されている。

(4) 指導上の工夫について

訓練カリキュラムは、入校時の導入教育に続き、全ての科目に共通する「初級電子制御（2週間）」について指導する。

年前半は、普通課程の3科（機械加工科、電気工事科、溶接科）に共通する基礎・専攻の学科、実技の集合教育を行っている。その後、適性をみて配属先を決定する。年後半は、配属別教育として職種別に専攻学科、実技を行っている。

早いうちに型にはめない、何でもやるんだというような、幅広い技能・知識を身に着けるよう指導している。

(5) 訓練生の募集方法と修了後の処遇について

訓練生の募集は、中国、四国を中心に職安を通じて行っているが、全て高卒を対象にしている。修了後の処遇は、特に変わらない。

(6) 運営予算について

全社的な教育体系の中で行われているが、人員的には、余り余裕はない。

(7) その他

社員研修体制は、全社的に一環した教育体系を持っており、認定職業訓練校もその中に位置付けられている。

また、技能検定資格取得者への処遇は、検定作業が日常の仕事に結びつかない場合は、資格取得により処遇を変えることはないとしているが、取得のための支援（経費の半額補助）を行っている。

(8) まとめ

ここでの訓練カリキュラムは、3科共通科目を年前半に行っているが、どんな仕事に進ませるのか苦労していくようである。訓練生の適性把握が難しいことから最初から、これをやれではなく、何が出来るかを見極めて送り出すことにより、定着化を図っている。

■年間教育スケジュール概要

	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	
導 入	導入教育						配属決定						修了式
学 科	初級電子制御												
	共通基礎学科												
	科別専攻学科			職種別専攻学科									
実 技	科別基礎実技						技能照査						
				科別専攻実技			職種別専攻実技			応用実技			
資格取得	◇アーク溶接特別教育 ◇自由研削・砥石取替特別教育 ◇電気工事士（第二種） ◇電気取扱い特別教育（低圧・高圧） ◇酸素欠乏危険作業特別教育 ◇有機溶剤取扱 ◇5トン未満クレーン運転特別教育 ◇玉掛・ガス技能講習												

■認定職業訓練施設の概要

名 称	三菱重工業株式会社広島製作所	住 所	広島市西区観音新町4-6-22
性 格	単独校（従業員数 3,000人）		
科 目	普通職業訓練普通課程 機械加工科20名、電気工事科7名、溶接科7名（各1年）		
訓練生徒	34名（平成5年度）		

■事例 3

ヤンマー学院九州研修センター

「認定訓練の活用で販売店の強化」

ヤンマー学院九州研修センター（以下ヤンマー研修センター）の設立主旨は、「厳しい市場環境において顧客の満足と信頼を勝ち得るために、各特約店・販売店の社員全員が正しい商品知識と確かな技術力無くしては業界他者に勝つことはできない」とし、販売店の強化を図る目的で設置され九州一円の各特約店・販売店の技術力の向上を図っている。したがって、訓練は、すべて普通職業訓練・短期課程（能力開発セミナー形式）で実施されている（別紙・研修内容一覧表のとおり）。各特約店・販売店はヤンマー研修計画に基づいて計画的に社員を派遣している。

また、受講生を派遣している販売店・協力店における社員の派遣期間中の負担については、認定訓練派遣給付金および生涯能力開発給付金等の助成により販売店・協力店の負担の軽減を図っている。そのことによって、各特約店および販売店では新入社員の基礎教育から段階的・体系的な教育訓練を受けることにより、商品の販売促進およびそのアフターサービスの強化に努めている。

(1) 組織と指導員体制について

組織については、ヤンマー農機株式会社福岡支店営業技術部長が研修センター長になり5名のスタッフで年間カリキュラムを作成実施している。指導員は、ヤンマー中央研修サービスセンターで専門技術を習得し、農業機械整備士1級所持者である。指導員の業務は、それぞれ実施コースの担当以外は特約店・販売店で実施されるキャンペーンに出向き、販売の促進を図っている。また、アフターサービス業務も同時に行う体制をとっている。

(2) 訓練生の特性について

訓練生は各特約店・販売店の社員であり、高卒の新入社員から中途採用の社員まで、能力・経験等様々である。

(3) 施設・設備・機器等及び教材について

施設は、視聴覚教室（収容能力60人）および実習場（農場を含む。）が整備施設され視聴覚室・実習共に冷暖房の快適な環境である。機械等については、農器具メーカーとして必要な機器等が完備している。

(4) 運営予算について

運営予算については、認定訓練校としての助成金と受講者からの受講料（一日につき3,000円）で効率よく運営されているようである。なお、受講状況については全コースほぼ100%である。

(5) まとめ

顧客の満足と信頼を得るためには各特約店・販売店セールスエンジニアの教育を欠かすことができないとして、社員の教育訓練を新入社員から段階的・体系的に実施している。商品が農業機械ということもあり、その季節にあった商品をタイムリーに販売することが求められている。他社との厳しい販売競争に打ち勝つためには、第一に顧客の「信頼と満足」を得ることで

あり、第二にアフターサービス体制が完備していることである。「田植え」「刈り入れ」とともに1日を争う作業であり迅速・的確なアフターサービスが求められる業界だけに社員の能力開発は重要である。そのためにヤンマー研修センターは、九州一円の特約店・販売店の能力開発の拠点としての役割を果たすと同時に社員の技術力の向上が売上に結びつき、その結果として社員の雇用の安定と地域経済の発展へと結びついている。

■認定職業訓練施設の概要

名 称	ヤンマー農機株式会社	施 設 名	ヤンマー学院研修部九州研修サービスセンター
住 所	福岡県博多区博多駅前3-2-1	性 格	単独校
科 目	普通職業訓練・短期課程 農業機械整備科	訓練生数	

〈別 紙〉 研修内容一覧表

科目名コース名		訓練期間		科 目 と 内 容		訓練時間（時間）		
		時期	日数	科 目	内 容	合計	学科	実技
商 品 基 礎 技 術 3 年 継 続 初 級 講 座	3 K 1 - 1	3～4月	18日	春農業機械基礎	春主要商品機種特長・操作・セット	136	43	93
	3 K - 1 特	3・7・12月	5日	円陣基礎	主要原動機の構造機能と分析組立調整	34	10	24
	3 K 1 - 2	7月	6日	秋農業機械基礎	秋主要商品機種特長・操作・セット	40	12	28
	3 K 1 - 3	4月	3日	田植機取扱い研修	田植機操作取扱い実習	21	1	20
	3 K 1 - 4	8月	3日	収穫機取扱い研修	バインダ・コンバイン・自走自脱出操作取扱い実習	17	1	16
商 品 基 礎 技 術 2 年 目 講 座	3 K 2 - 春	2月	4日	春商品保守点検調整法	主要機種（トラクタ・田植機）の点検診断と整備	28	9	19
	3 K 2 - 秋	7月	3日	秋商品保守点検調整法	主要機種（コンバイン結束）の点検診断と整備	21	6	15
3 年 目 講 座	メカトロ基礎（春）	1～2月	3日	春商品特殊機構整備法	トラクタの油圧・電送診断整備	21	7	14
	メカトロ基礎（秋）	7～8月	3日	秋商品特殊機構整備法	コンバインの油圧・電送診断整備	21	7	14
技 術 リーダー 養 成 講 座	技術リーダー（春）	2～3月	2日	春商品の新技術	新商品（春）の新技術新機構の修得	13	4	9
	技術リーダー（秋）	7～8月	2日	秋商品の新技術	新商品（秋）の新技術新機構の修得	13	4	9
	高性能整備	2～5月	4日	高性能農機整備技術法	大型高性能機種の点検整備技術	29	10	19
ヤンマー整備士 養 成 講 座	学 科	9～11月	1日	農業機械学	農業機械全般の取扱技術・故障診断能力育成	13	6	7
	実 技	12～1月	1日	点検整備技術	主要商品の保守点検整備及び故障診断技術			

■事例 4

北海道管設備高等職業訓練校

「公共訓練施設と連携した訓練生の確保」

認定職業訓練施設の運営の中で訓練生の確保については、中学校卒業者の減少傾向や、若者の技能離れが進んでいることから苦勞している施設が多い。

このような状況の中で、北海道内の建設関連の認定訓練校は早くから公共の訓練施設と連携し生徒の確保に成果を上げている。

(1) 組織と指導員体制

北海道配管設備職業訓練協会は、配管事業共同組合に加入している事業主で構成されており、学科は市内の道立工業高等学校の先生が、実技は配管事業協同組合員である事業所が担当している。

(2) 訓練生の募集方法

管設備高等職業訓練校は、道立札幌高等技術専門学院及び道立室蘭高等技術専門学院（以下「道立学院」という。）の配管料（中卒1年課程）の修了生を校の運営主体断定である北海道配管事業協同組合事業所が従業員として採用するとともに、管設備高等職業訓練校の2年生として入校させる形態となっている。

北海道では、このような方式で道立学院と連携し、訓練生の確保（構成組合員事業所の若年従業者の確保）を図っているのは、管設備高等職業訓練校他にブロック、石材、型枠、建築等の認定職業訓練施設がある。

訓練生の確保は、配管事業協同組合が独自の求人ガイドを作成し、組合理事が道内の各中学校を訪問するなどの募集活動を行い、配管事業の内容や求人事業所の紹介、資格取得の有利性、管設備高等職業訓練校の内容・制度・メリット等について説明し、理解と協力をお願いしている。

これに対し、道立学院側でも生徒の募集活動には、必ず各認定校のパンフレットも持参し、PRに努めている。このように道立学院と認定校が一体となって訓練生募集活動を推進している。

このような形態は昭和50年頃からスタートしており、道立学院側にとっても、修了生の職場定着率が良いこと、受入れ側の指導体制が確立されており安心して送り出すことができること、修了生のアフターフォローがしやすいこと、技能検定受験資格取得等大きなメリットがある。

(3) 施設の状況

集合訓練は、学科、実技に関係なくいつての場所を必要とするが、札幌市内には、昭和47年に道と札幌市が共同で設立し、市の運営協会と協力開発協会で管理する「技術訓練開館」があり、現在会館内に事務所を設けている札幌塗装高等職業訓練校等6認定職業訓練施設を始め、他の認定校の集合訓練の場所として、会館内に設けられている教室や実習場が効率良く、計画的に使用されており、会館の1階実習場、2階教室、3階教室・実習全体での平均4年度の利用件数は約4,700件、利用者数は約90,000人となっている。

管設備高等職業訓練も当会館を4月から6月の3ヵ月間及び1月から3月までの3ヵ月間を集合訓練の場所として利用している。

(4) その他

集合訓練の場合は、訓練生にとってはお互いの情報交換の場でもあり、仕事の内容や給与を含めた労働条件は比較の対象となることから、配管事業協同組合では、給与月額を同一にして事業所間の給与格差が生じないようにしたり、採用1年目はボーナスも同一額にするなど、きめ細かい労働条件の改善に努力を重ねている。

(5) まとめ

認定職業訓練施設と公共の職業能力開発施設が連携し、技能者の育成を図ることは大切なことであり、そのために、それぞれがそのようなことができるかを探りながらも、具体的なことは踏み込まず今日に到っている施設においては、北海道で実施している方式は一つの参考になるのではないだろうか。

■認定職業訓練施設の概要

名 称	北海道配管設備職業訓練協会	施 設 名	北海道管設備高等職業訓練校
住 所	札幌市中央区大通西19丁目 札幌技能訓練会館	性 格	共同校（構成事業主197社、従業員総数4,332名）
科 目	普通職業訓練・普通課程 配管料	訓練生数	10名（平成5年度）

■事 例 5

ダイキン空調機器施工技術高等職業訓練校

「顧客から信頼される社風づくりと技術力の向上を目指して」

ダイキン空調機器施工技術高等職業訓練校は、ダイキンの販売会社104社で組織するダイキン西日本E I 技術向上協会が運営している施設であり、大阪府堺市にあるダイキン工業(株)の堺製作所内に設置されている。

当校では、高卒以上を対象した10ヵ月の普通課程と中卒以上を対象とした2.5ヵ月の短期課程の2課程を実施しており、認定施設という性格から販売店等における従業員のレベル向上を目標に種々の資格取得等はもちろんのこと、業務に必要な知識・技能のほか施工管理技術等の修得を可能にしている。

(1) 指導体制と訓練生

当校の講師陣は約10名の専任スタッフがあり、ダイキン工業の現場で働くベテランが指導に当たっている。特にスタッフについては、ダイキン工業独自の研修所が全国5ヵ所にあり、その数は22名という好条件下に恵まれ、また、同じ場所に当校と研修所があることから相方の講師も兼ねており製品製造－販売－施工、保守そして修理の一貫したラインでの教育訓練体制が整っている。

次に対象者は概ね20歳前後の協会加盟販売店の施工技術者や後継者等であり、特に普通課程の訓練生については1シーズンの経験が必要となっている。このことは、より深く理解することにほかならず、効果的な教育訓練の方法といえよう。

(2) 設備および教材等

施設設備面においては、ダイキン工業の研修所併設という点からみてもかなりの規模である。また、機器等では、十分な実習場に十分な機器が導入されており、ここで教育訓練を受ける者にとって、相当大きな効果が期待されるものと思われる。

また、教材においては内製化されたテキスト、ビデオ教材等が数多く準備されており、他の者でも購入できるよう、販売店としての教材もあり広く活用されているようであった。これらの点においては、大企業に直結した認定訓練施設の利点と言えよう。

(3) 受講料と校運営

当校の受講料は、普通課程が40万円、短期課程が20万円必要であり校運営費の概ね三分の一を受益者負担とし、不足分についてはダイキン工業から補助金等で賄っている。

(4) 教育現場において日頃忘れられてしまう一面の対策

当校の場合、現場から講師を登用しているため、技術の進展に伴う自己の研修が必要になってくることから、常にその自己研鑽していなければ対応できなくなることであった。このことは、当校に限らず、いかなる教育現場でも同様ではあるが、とにかく慣れから見過ごしてしまう一面があることと思う。

(5) まとめ

雇用労働者が必要とする教育訓練と企業側として必要とする教育訓練の2面があるが、当校の場合はその両方を持っているのではなかろうか。つまり、企業として顧客から信頼される社風づくりの一つとしての教育訓練の場合は後者が優先することになる。しかし、従業員の立場から考えればどちらを優先するかはその者の持っている能力でどちらとも言えないと思える。このように考えると相方のニーズが合致してこそ高い教育訓練効果が期待できることになるが、ミスマッチのない教育内容の策定においてはどこでも苦労している点であろう。

当校の場合、修了後のフォロー体制としてダイキン工業の研修所において技能向上が開催されており、体系的に教育訓練体系が構築されている。これにより、訓練を修了し、数年経過した後でも技能・技術の補完やレベルアップは可能であり、企業としては常に新鮮な知識・技能そして技術の補償を得ることとなると同時に従業員にとっては自己啓発も含め、自己の能力向上が図られる体制が整っている。問題点としては、訓練生の確保の問題と教育訓練体系の構築の難しさと同時に、その情報の収集・分析そして企画力の難しさである。

■認定職業訓練施設の概要

名 称	ダイキン西日本 E I 技能向上協会	施 設 名	空調機器施工技術高等職業訓練校
住 所	大阪府堺市金岡町1304	性 格	共同校（構成事業主104社）
科 目	普通職業訓練普通課程 冷凍空調設備科（定員15名） 普通職業訓練短期課程 冷凍空調設備科（定員15名）		

■事例 6

関電協職業訓練学校

「国家資格の取得という目的意識を持たせた後継者育成」

関電協職業訓練学校は、近畿一円で事業展開をしていく電気工事業の約4,000社が組織している協同組合において運営している施設であり、港町神戸に位置する協同組合内に設置されている。

当校は、電気工事業に従事するには不可欠な知識・技能等はもちろんのこと、それらを持ち合わせていることを証する第二種電気工事士の国家資格の取得を目指し、1年間の訓練を無事修了するとその免許が手てに入るといふ、その道をこれから進もうとしている者にとっては大変魅力のある施設である。

(1) 指導体制と訓練生

当校は、最低限高校を卒業していなければ入校できない。また、認定校という性格から、組合に加盟している企業に雇用されていることも入校条件の一つでもある。このように一生の仕事として電気工事業を選んだ若者が、この神戸に集まり、国家資格の取得に日夜努力している。

彼らを指導している講師は、電気工事関係をはじめ、その業務に従事する必要な種々の知識・技能そして近年エレクトロニクス製品が多数利用されている現状に対応できるよう、数人の専門スタッフが指導に当たり、マンツーマンに近い状況で将来の電気工事士の育成に当たっている。特にこの職種については、通産省の認定がとれなければその資格が取得できないこともあって、かなりの制約がかかっており、訓練生の受講態度も使命感をもってとりくんでいる。授業中も難しい計算に取り組んでいる。その姿は、真剣そのものである。講師も目的意識を持つことの重要性を認識させるように努力している。このような状況下で励む彼らの姿は、自然資格取得には難問、難点等があるものの、入校している彼らの置かれている立場が、自分で選んだ道に進む、また、家業を継ぐという点が表面に表れていると思われる。しかし、多くの中には、ついていけない者もいるとのことで、本人のやる気さえあれば、可能な限り補習をやり、初志貫徹が出来るような体制をとっている。

(2) 設備及び教材等

当校が通産省の認定施設という性格から、その基準を達するに必要な機器をはじめとして、設備面においても十分であり、使用する教材についても目標が明確なことから指導員が十分吟味したものを使っている。

(3) 授業料と学校運営

このように大変恵まれた当校の訓練生は、年29万円の授業料等が必要にはなるが、1年間の訓練で得るものは資格だけではなく、当校の考え方でもある“自分で考える”力と同志との出会いはそれ以上の価値であろう。

人材育成は、その経費面においてはかなりの額が必要になるが、協同組合という性格から、授業料収入で不足する部分については、組合で負担し、業界全体の資質向上という観点から運営されている。

(4) 中退者対策

今回の訪問で一番印象に残ったことは、充実した指導体制のもとに運営され、目的意識の上に立った訓練生を作り上げることである。

資格取得は色々と方法はあるが、組合運営の学校で同じ志の者が一つの目標に向かうことは大きな力を生むことになり、それが業界全体の資質の向上につながり、認定校としての大きな存在感として現れることと思われる。

しかし、当校にも悩みがないわけではなかった。それは、事業主から預かった大切な訓練生が、ついていけなくなり中退してしまうことであった。ところが、当校はカウンセラーの配置が従来からあり、現在は不在であるが、近々再配置し、極力中退をなくすよう検討している。

(5) まとめ

認定施設においても、公共施設においても、共に訓練生確保が大きな課題である。当校は一年間の普通訓練を実施しているが、やはり定員と入校のギャップがあり、業界における若年労働者の不足がうかがえるものであった。当校の場合、短期課程は実施していないが、公共と競合はするが業界全体のレベルアップを考えれば必要であり、普通課程修了者へのアフターフォローとして実施を検討している。

■認定職業訓練施設の概要

名 称	関西電気工事工業協同組合	施 設 名	関電協職業訓練校
住 所	神戸市兵庫区浜崎通2-8号	性 格	共同校（構成事業主約4,000社）
科 目	普通職業訓練・短期課程 電気工事科	訓練生数	定員60名