

## 第5章 ヒアリング調査

## 第5章 ヒアリング調査

## 第1節 ヒアリング調査の概要

「受講分野」「企業規模」「利用した能力開発施設の特性」などを考慮して受講者所属事業所を選定し実施した。

ヒアリング調査の対象とした事業所の一覧を表5-1に示す。

表5-1 ヒアリング調査対象事業所一覧

No.	業種	従業員数	利用施設	利用状況 (平成13年度・人)
1	設計技術者派遣業	約 1,300名	拠点ポリテクセンター2箇所 地域ポリテクセンター2箇所	機械・制御：419 電気・電子：1078 情報・通信：345
2	情報通信機器製造業	約 4,000名	拠点ポリテクセンター	機械・制御：174 情報・通信：5
3	ソフトウェア開発業	約 400名	拠点ポリテクセンター	管理・事務：49
4	設備工事業	約 400名	拠点ポリテクセンター	管理・事務：31
5	小売業	約 6,000名	拠点ポリテクセンター	管理・事務：18
6	精密機械器具製品製造業	約 4,000名	ポリテクカレッジ (大学校)	電気・電子：66 (平成14年度)
7	建設業 (業界団体)	(約400社)	ポリテクカレッジ (短期大学校) 地域ポリテクセンター	建築・居住：125
8	住宅産業	約14,000名	地域ポリテクセンター	機械・制御：65 建築・居住：79
9	電気機械器具製造業	約3,000名	地域ポリテクセンター	機械・制御：1 電気・電子：1 情報・通信：641

ヒアリング調査により得られた結果の概略は、次のとおりである。

### 1-1 ポリテクセンター・ポリテクカレッジの知名度

大手製造業の研修担当者の中にさえ、「昨年度までは、この施設のこと、この施設で技術系のスキルアップのための能力開発セミナーをやっていることも知らなかった」というケースがあった。

### 1-2 能力開発セミナーの利用目的

能力開発セミナーの利用目的としては、「在職者の能力向上」が第一にあげられるが、「自己啓発の1つとして」というものもあった。また在職者の中でも特に新入社員を対象として利用している場合も4事業所見受けられた。うち1事業所は新入社員を中心としているものの現役社員も参加しているケースであった。

### 1-3 能力開発セミナーを選んだ理由

アンケート調査でも明らかになったように、能力開発セミナーを選んだ理由としてあげられたものは、「費用が安い」という点が多かった。また、「講師の教え方がよい」「実習ができる」なども多くあげられた。実習があることに関しては「実習を行うことにより、講義で得た知識を知恵に変えることができ、現場に戻っても実践的に活用できる」として、高く評価されている。

新入社員を対象とした利用の場合は、本来は社内でやりたいものの設備や場所、講師の確保が難しいため、やむなくポリテクセンター・ポリテクカレッジを利用している、という回答も多く見受けられた。実際、今回ヒアリングを申し込んだものの受けていただけなかった企業の中には、昨年度まではポリテクセンター・ポリテクカレッジを利用していたものの、社内の体制が整ったので今年度からは社内技術蓄積などの観点からポリテクセンター・ポリテクカレッジは利用しない、というようなケースもあった。特に、自社の中核となる技能については企業戦略上社内の技術蓄積あるいは受講効果上からも自社内で教育しようという考えが強い。一方、その技術・技能がコアでない場合は外部に頼ろうとする傾向がある。

自社で研修をやろうとした場合の困難さとしては、設備については特にものづくりの基礎を教える際に有効な「旋盤」「フライス盤」といったものが実作業では使われなくなってきているのに伴い現場から消えて行っていること、また講師については社内のベテラン技能者が高齢化し、かつ人数も少なくなっているために忙しくて講師を頼めない、社内の技能者・技術者は技術力は持っていますが教える能力は持っていない、などがある。

また今回ヒアリングした範囲では、新入社員を対象とした利用の場合は利用期間が

長期（月単位）になっており、そのような長期間の訓練を受け入れ、かつ個々の企業のニーズにカスタマイズされたオーダーメイドの訓練を行ってくれる機関はポリテクセンター・ポリテクカレッジ以外にはなかったために能力開発セミナーを利用した、というものもあった。

#### 1-4 ポリテクセンター・ポリテクカレッジの設備

多くの事業所からは「ポリテクセンター・ポリテクカレッジの設備は充実しており、申し分ない」という意見が寄せられたが、「拠点的なポリテクセンター・ポリテクカレッジとその他のポリテクセンター・ポリテクカレッジでは機器等の差が大きい」という意見もあった。

#### 1-5 ポリテクセンター・ポリテクカレッジの姿勢

ほとんどの事業所から「ポリテクセンター・ポリテクカレッジにはよくしてもらっている」「柔軟に対応してくれる」「コミュニケーションも非常に良好」という声が聞かれた。また、数年間利用しているうちに施設側の職員が異動する可能性もあるが「異動があった場合にもスムーズに対応してくれている」という声が多かった。雇用・能力開発機構の各都道府県センターやポリテクセンター・ポリテクカレッジ等との連携については、「よくできている」とする声が聞かれた。なお1社だけ「今までずっと継続利用してきた能力開発セミナーが急遽突然打ち切られ、代替探しに苦労した」とする事業所があった。

#### 1-6 能力開発セミナーの効果

概ね、「かかった費用分か、それ以上の効果は得られている」という回答であった。なお、「こういう教育は長期的に効果が出てくるものであるので、短期的な金銭勘定で捉えるべきはない」という意見も多かった。

#### 1-7 能力開発セミナーの評価

能力開発セミナーの評価は、能力開発セミナーに関係する諸要因の中でも「講師」の評価に最も大きく左右されていると推測された。そこで講師の評価についてみると、内部講師の場合は「教え方がうまい」「受講者の様々な理解レベルに合わせて臨機応変に教え方を変えられる」などとして評価は非常に高く、受講者は満足しているようであった。それに対して外部講師の場合、「教科書を棒読みするだけだった」「教え方がつまらない」「一般論だけで終わってしまった」など理由で評価が内部講師の場合に比べて低くなる傾向がある。また、セミナーの質自体は高いものの「パンフレットをみて期待していた内容とは違っていた」として評価が下がる場合もいくつ

か見受けられた。

オーダーメイド型の訓練を利用している企業の場合は「こちらのニーズをよく汲み取ってくれており、いい内容で、教え方もよかった」という感想を多くの場合持っているようであった。

#### 1-8 能力開発セミナーで提供しているレベル

能力開発セミナーで提供している教育内容のレベルとしては、現在のレベルで概ね肯定的であった。しかし、「2日間ですべてを覚えるのは無理である。能力開発セミナーは単なるきっかけに過ぎず、あとは会社に帰ってから勉強し、かつ実務の中で使ってみて初めて身に付く」という意見もあった。

中級レベル以上になると特化した技術や知識（理論）については企業内やメーカー等の個別の対応が必要になり、ポリテクセンター・ポリテクカレッジの役割はより現場に密着した技能であると認識されている。

#### 1-9 能力開発セミナーの運営

特に開講日数については、忙しい業務の合間を縫って参加することになるので「3日間以上は困難」という声が大半を占めた。またそもそも現在の4日間という期間は現場実務で求められる技能・知識レベルの観点からみると必要以上に長く、2日間程度でよいのではないかと、という声も多かった。そのため「4日間の受講期間の場合は、自分が受講を希望するものみに参加する／途中で抜けてもよい」などと運用しているとの報告もあった。また土日開催や夜間開催を望む声もある程度あった。土日開催については「休日出勤手当を支給することになっても、土日の研修であれば顧客には迷惑がかからないので望ましい」という声まで聞かれた。

#### 1-10 能力開発セミナーへの改善要望

「評価」のところで述べたように「講師」特に外部講師の質を高め、教え方を向上されることが最も強い改善要望であった。そのほか「出前講座」「施設・機材だけ貸出（講師は社員が担当し、自社の特殊技術を教える場合）」などの要望があった。

また新入社員を対象として利用している場合は「1日の講義時間が短い」「もっと厳しくやって欲しい」「技術面だけでなく、しつけ面についても教えて欲しい」などの声も聞かれた。

以上2点は能力開発セミナーそのものに対する改善要望であるが、能力開発セミナーそのものよりも以下のような能力開発セミナー実施の前段階への改善要望の方が多く指摘された。現状はこれらの事項に不十分な点があることによって能力開発セミナーそのものはよくても全体的な評価は悪くなってしまっている状況にあり、これら前段

階への改善策が強く求められよう。またこれらが改善されることによって、能力開発セミナーの集客力も向上することが期待できる。

まず、能力開発セミナーの募集方法やPRに対する意見は多く聞かれた。多くの場合（毎年利用している場合を除く）、ポリテクセンター・ポリテクカレッジからDMとして配布された講座案内を見て受講を決定しているため、想定受講者や提供レベルなどがより詳細にわかるような形になれば上述のような「折角行った能力開発セミナーが、自分の期待していたものとは違った」という事態には陥らないだろう、という意見である。また、DMそのものが受講ニーズの高い現場に届いていないために利用が進まないのではないか、という見解もあった。さらに送られてきたとしても、自分の業務と無関係な分野の案内がたくさん入っていると残り全部は見ないで捨ててしまうので、できるだけ受講者側のニーズに合わせて選別したDMとして欲しいという意見もあった。

また能力開発セミナーの申し込みに関して、「人気のあるコースはすぐ定員に達してしまい、申し込んでも受講できない」「仕事の予定が決まらず申込が直前にならざるを得ないが、そうなると申し込んでも定員になってしまっている」「現時点での空き状況がわからない」などの声も聞かれており改善が求められよう。

#### 1-11 能力開発セミナーに求める役割

能力開発セミナーに求める役割として「実習がある」という特徴を生かして、ものづくり全般のプロセスを体験し、ものづくりの勘どころをおさえた、ものづくりをトータルに理解できる人材の育成があげられた。これは工学部卒でもものづくりの経験はおろか工作機械も触ったことがない、電気技術者ではあるが機械のことはさっぱりわからない、などの状況がものづくり現場で問題となっており、このままでは現場技術力の低下が危惧されるものの、現場では日々の作業に忙しいためこのような基礎部分の勉強に割く時間が取れず、またそのための設備もないのでぜひともこの役割を能力開発セミナー（あるいはポリテクセンター・ポリテクカレッジ自体）に求めたい、というものであった。

また、個々の専門分野については高度になればなるほどその企業独特のものになるはずであるので能力開発セミナーで担うべきはもっとベースのレベルの部分、すなわち技術者で共通に必要なとされているものの教育である、との指摘もあった。

今後能力開発セミナーで提供して欲しい科目としては、「3次元CAD」「構造解析」「金型設計」「コスト管理」などがあげられた。

## 第2節 ヒアリング調査の詳細結果

次ページ以降に、個々のヒアリング調査の詳細結果を示す。

能力開発セミナーの効果に関するヒアリング調査 (1)			
業種	設計技術者派遣業	従業員数	約 1,300 名
利用施設	拠点ポリテクセンター2箇所、地域ポリテクセンター2箇所		
利用状況	機械・制御：419、電気・電子：1078、情報・通信：345（平成13年度）		
<p>○能力開発セミナーの位置づけと利用状況</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・新入社員が毎年 200 名おり、入社後 2 ヶ月間技術研修を受ける。うち 100 名は社内で、残り 100 名は社外で行っており、これが能力開発セミナーの利用分である（今年は 70 名）。本来は社内ですべてやりたいが、すべてをやるには場所・設備・スタッフの手配が難しいため社外機関を利用している。</li> <li>・ポリテクの近くに住んでいる者はポリテクへ、会社の近くに住んでいる者は社内研修へ、行かせる。設備の関係で社内ではできない内容/ポリテクでできない内容というのは若干はあるが、両方で研修内容は大きくはずれていない。</li> <li>・受講者の比率としては、「機械：電気：システム＝4:4:1」程度である。この比率は今後とも変わらないだろう。</li> <li>・長期に受け入れてくれて、かつ当社にカスタマイズされたオーダーメイドな訓練をやってくれる機関となると、ポリテクしか見つからなかった。公的機関なので国庫から金銭的補助が出ることもある。他の機関では、短期のものでも受講料が高過ぎる（ポリテクの 1 週間分が他の機関の 1 日分の受講料という感覚）。都立の技術専門学校は技能者育成が主眼であるし、1 週間程度しか受け入れてもらえないので、使えない。</li> <li>・新入社員研修であるため、受講費用は会社負担である。</li> <li>・通常的能力開発セミナーを社内技術者が受講することは年に 1～2 件しかない。派遣先を数日空けて研修に行くということは難しい。土日開催であればまだ利用しやすいかもしれないが、かなり前に事前に申し込まなければいけないという点も、利用しにくさを増している。</li> </ul> <p>○ポリテクとの関係</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・6～7 年前から使用しているが、研修途中で派遣先が決まり途中で抜けてしまって施設に迷惑をかけている側面があり、利用させてもらうのが少しずつ難しくなっている。その意味でも、内製比率を上げようとしている。</li> <li>・こちらからお願いして受け入れてもらっている感覚が強い。迷惑ばかりかけているのに、よくしてもらっている。これからも長いつきあいをお願いしたい。</li> <li>・客先が要求している受注状況に対応できる技術レベルを身に付けるのが受講の目的。これに応じた内容となるよう、ポリテク側とは事前に打ち合わせをさせてもらい、コースを決めている。</li> <li>・ポリテク側の担当者が異動してしまって困ったというケースには直面していない。ただし、去年は無理が利いたのに今年は利かない、ということはある。</li> <li>・コース開発に関して、ポリテクは産業界のニーズを把握できていると思う。</li> </ul> <p>○能力開発セミナーの内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・2 ヶ月で 7 コース（GW があるため）を履修する。1 コースは 5 日間。入社後最初の 1 週間は社内で導入教育を行い、そこでビジネスの基本などを教えるとともに、これから 2 ヶ月間で用意されているカリキュラムの目的・意義などを説明する。動機付けの面で、こういうオリエンテーションは重要である。</li> <li>・開講中は、1 週間に 2～3 回、担当者が顔を出して受講生と面談している。技術教育面はポリテクにお願いしているが、人間的なものは当社の担当者が把握している。</li> </ul>			



- ・4箇所のポリテクを使っているが、どこでも基本的に同じ内容である。ただし、スタッフのレベルや機材がポリテクによって多少異なる。
- ・時代の変化に応じてこちらから新しいカリキュラムをお願いする。ほとんどはポリテク側でもカリキュラムを持っているが、できないものもある。既にできているもの以外は対応が難しいようである。特にシステム関係は、決められた日数の決められた内容しか許容されない傾向にある。

システム関係は通常5日間コースはないようであるが、2~3日間コースでは不十分。現在は2日間コースと3日間コースを組み合わせて使っているが、(もともと)5日間コース(として設計されたもの)にして欲しい。

- ・用意されているコースの大前提は在職者であるが、新入社員といえども専門の学科を卒業しているので、とっつきが高過ぎる/逆に低過ぎるということはない。
- ・実習があるよさはある。設計技術者にとっては、自分が書いた図面が実際どのような機械で作られるか知っている必要があるが、工学部卒でも工作機械を触ったことがない人も多い。受講した感想を聞いても、よかった点として「実習により工作機械などを知ることができた」をあげる人もいる。こういうことをやっているかどうかは、設計技術者として違いが出てくるはず。

#### ○能力開発セミナーの効果

- ・受講効果という意味でみれば、社内で行った方がポリテクで行うよりもはるかに効果がある。社内で行った場合は国庫からの研修費補助が出ないが、それでも費用対効果を考えると、社内の方がいい(費用の大きさだけ考えると、社内研修は膨大な費用が必要となるが)。社内では社内講師が1日7~8時間みっちりやるのに対し、ポリテクでは1日5時間程度しかやらない。またポリテクでは補習もさせられず、(基本的に社外の方が講師なので)厳しくやることができない。達成度チェックもできない(これについては、ポリテクで行ったテスト結果を会社側に提供してくれるよう、お願いしているところ)。

技術レベルを上げたいのであれば、社内で行いたいというのが本音。そのため、社内講習とポリテクとの組み合わせということも検討している。

- ・5日間ただやったから目標としているレベルに達することができるという訳ではなく、身に付いているかは本人の問題である。受講者側にも問題がある。レベルは、受ける方の意識付けの問題。
- ・どんなことを習ったかのチェックはしているが、学習内容の共有化については組織立ってはしていない。
- ・どういう研修をどれぐらいやったかということについても客先に提出しており、2ヶ月もみっちり研修をやっている、実習もやっているというのは、同業他社では例がなく(1週間からせいぜい1ヶ月)、それなりに当社のセールスポイントになっているはずである。

#### ○ポリテク全般に関して

- ・系別の違いを考えてみると、機械系と電気系については、カリキュラムに関してはこちらの要望どおりである。システムの方はやや問題あり。前述の日数や柔軟性の問題以外にも、最新技術に対応しきれていないようにも感じる(それに対して、機械系・電気系は最新技術にもキャッチアップできているように感じる)。
- ・拠点ポリテクとその他のポリテクでは設備等の差が大きい。

能力開発セミナーの効果に関するヒアリング調査 (2)			
業種	情報通信機器製造業	従業員数	約 4,000 名
利用施設	拠点ポリテクセンター		
利用状況	機械・制御：174、情報・通信：5（平成 13 年度）		
<p>○能力開発セミナーの利用状況</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・新入社員（高専卒、大卒、院卒）研修として、機械系で社内では行えない部分を実施。</li> <li>・1995 年度までは社内では実施しており、1996 年度からは能力開発セミナーを利用している。受講者数は 4～60 名で、その時々々の景気に影響を受けている。</li> <li>・実施時期は、現場が早く新人を欲しがっているのに対応して、徐々に前倒しになってきている。</li> <li>・社内事情として、講師を頼んでいた熟練技能者がいなくなってきており、残っている人も業務が忙しくまた技能が高いからといって教え方がうまいとは限らないので、今後とも能力開発セミナーの利用は続けていきたい（人数自体は時々々の景気の影響を受ける）。ないと困る研修であり、当分の間利用を止めるつもりはない。</li> <li>・電気系・ソフト系については、社内の教育機関が比較的充実している社内での対応が可能であり、特にソフト系はポリテクのものは充実していないので、能力開発セミナーの利用は考えていない。</li> <li>・能力開発セミナーと同じような内容の他のセミナー（民間がやっているようなもの）は見つけられなかった。</li> </ul> <p>○能力開発セミナーの内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「機械系で社内では行えない部分」としては、設備や場所がなかったり、講師が手配できなかったりという部分であり、具体的には「製図」「テクニカルイラストレーション」「加工」「解析」など。        例えば旋盤・フライス盤などの機械加工に関するもの。これらの機械は社内ではなくなってきている（かなりが外注化され、社内に残っているものは業務に使用中）が、知っておいた方が設計には役立つ。加工について知っておくことにより、自分たちが作るものが加工現場にどう影響するかを考えることができるようになる。「鉄で鉄を削る意味」や「それぞれの部品がどうやってできてくるか」を学んでもらうことは大事。        製図なども、学校では習ってきているが、現場に入る時に再教育が必要。製図はものづくりの一環のはじまりという意味で重要という認識である。手で図面を引くこと自体はなくなっているが、読図は残っている。        学生時代は、本当に 1 つのものを「図面を引いて」「加工して」「組み立てる」、といったところまでやっていない。やったとしても、職業としてもものづくりを志向するだいたい前のことである。</li> <li>・本音としては、設備・場所があり講師の手配がつけば社内でやりたいと考えており、今年も全部社内に戻せないかの検討をし、3 次元 CAD は社内に戻した（他のコースは戻すのは設備的・講師的に無理という判断）。</li> <li>・内容については、事前にカリキュラムについて相談・要望しており、柔軟に対応してもらっている（ただし、社内が必要とされるノウハウ的なものについては教えられていない）。レベルは、それまで社内で行っていた内容を施設に渡し、どういうものを目指しているというのを施設側に説明した上で話し合いにより内容を決めているので、社内でやるのと同等のレベルにはなっているはず。        ただ受講生の感想を聞くと、「大学で習ってきた内容の復習に近い」という声もあ</li> </ul>			

る。

- ・時代・技術の変化に応じて、内容は少しずつ変えている。
- ・手書きはなくなっているので、読図ができればいい。
- ・3次元の時代になってきているので、3次元のテクニカルイラストができるように。今後は、次のものが重要であろう。
- ・3次元 CAD・・・ただし、非常に重要ということで、今後は社内に戻す予定。
- ・解析。特に構造解析・・・CAE など。解析の結果の読み方を知ることが重要。加工法なども、小型化・薄型化していくに連れて、従来の積み重ね・従来の常識の範囲ではおさまらなくなっている。

#### ○能力開発セミナーの教え方

- ・教官のレベルは、国家検定の問題作成に携わっているようなレベルが高い方が教官なので、満足している。
- ・受講生の感想をみると、教え方もいいようである。
- ・教え方としては、派遣元としてはもう少し厳しくやってもらえるといい。これは、「レベルを高く」という意味もあるが、それ以外にも、単に内容を教えるだけでなく「常にレベル向上を目指す」という意識付けをして欲しいという意味も含まれている。

例えば、製図を昔 OJT で2ヶ月かけて習得した時は、周りでは先輩が仕事していることもあって早く書けるようにならないと仕事にならないという緊張感があつたが、現在は職場から離れて施設で8日間習得させようとしているので、そういう緊張感がない。授業の時間も9～16時で受講生は毎日直接センターに通っているので、受講生にしてみれば学生気分が抜けない。受講生の感想を見ても、毎年この期間は楽しかったというものが多い（この時のメンバーは仲良くなり、違った工場・職場に配属されてもいろいろ聞きやすい仲になるので、それはそれで効果がある）。工場の定時は8:30～17時なので、できればそれに合わせてやってくれるといい（事業所側から、勤務時間が自分たちより短いことへ疑問の声が出ている）。

当社側も定期的に能力開発担当者が研修現場に顔を出すなどのことはやっているが、施設側の教官がいるところでは手出ししにくく、基本におまかせしている。

- ・当社からの受講生が多いこともあり現在は当社社員だけのコースとなっているが、本当は他社の方と一緒にやった方が緊張感・真剣度が高まると思う。
- ・受講させるにあたっては「なぜ、どうしてそれを学ばないといけないか」などのオリエンテーション・動機付けが大事だが、それが十分でない側面もある。そうなる、時間が経ってからでないと、それを学ぶ（んだ）ことの意義がわからない。
- ・ポリテクセンターは、設備は整っており、台数もある。新しい機械もあるし、マニュアルもすばらしい。また、掃除も行き届いており、「削りっぱなしはいけない」というしつけ教育までやってもらえる。

#### ○能力開発セミナーの効果

- ・社内で講習した場合と同等レベルの講習をお願いしているが、期間短縮にはなっている（例：1ヶ月→15日間）。
- ・セミナーの内容については、十分理解して帰ってきているようである。
- ・受講した内容については、学科試験を行っている。施設側でテストをやった場合でも、その結果は受け取っていない。
- ・製図だったら技能検定2級を取れるぐらいのレベルであり、検定試験のタイミングさえ合えば受験させるが、今はやっていない。とはいえ、このような目標を与えないと動機付けが弱い。
- ・新入社員研修であり、新入社員はみな同じ内容を受講しているため、受講結果の共有化・伝達はない。

- ・かかっている費用（受講料＋人件費）分の価値はあると捉えている。同じ内容をもし社内で行った場合は、設備を揃える費用、講師にあたる社員の人件費もかかるし、会場代も莫大になる。社内でやるよりも、コスト的には安い。

#### ○ポリテクセンターとの関係

- ・毎年の利用が続いているので、ポリテクセンターの方から毎年電話や手紙等で「次はどうでしょうか？」という話がある。来年度についても早めに考えていこうということで現時点から相談させてもらっているが、誠意を持って応対してもらっている。
- ・基本的には、当社側からポリテクセンターにお願いして、受け入れてもらっているスタンスである。
- ・一連の新入社員研修の流れの中で他社の工場見学も（センター主催ではなく当社の行事として）実施しているが、センターからどのような工場をみたらいいかについてもアドバイスしてくれ、また紹介もしてくれる。当社としてコネクションがなく直接見学を申し込んでも受け入れてもらえないような会社（工場）でも、センターが仲介してくれることで見学することができた。
- ・講師が異動した場合、翌年への引継が難しい。特にずっとやってきていただいた方が異動された場合、次の講師にどうしてそれをやるかという気持ちがつながらないことがある。
- ・受講料の値上げについては、雇用・能力開発機構やポリテクセンターの置かれている環境がよく知られていたので、（費用負担者である）現場の理解は得やすかった。現場はセンターの意義を十分理解しており、ポリテクセンターがなくなるぐらいだったら受講料が上がってもしょうがない、という考えであった。
- ・ポリテクセンターの設備は非常に充実しているので、「ポリテクセンターの設備（と場所）だけを借りたい」（講師は社内の手配する）、というニーズもある。一般的な話ではなく、当社独自の技術を教えたい場合など。例えば3次元CAD。

#### ○能力開発セミナーの利用促進に向けて

- ・新入社員研修以外の用途では、能力開発セミナーは利用していない。施設からの案内を見ても、何年か業務についている者を対象にした内容のものがあまりないように見えるし、空き状況がわからないので興味深いものがあったとしても社内に紹介しにくい（紹介したものの、いざ参加しようとした段階で既に満員で参加できないということであると、困るし、次から紹介しにくくなる）。行きたいと思うセミナーは人気が高く、定員や空きも少ない。
- ・通いであれば、3日間の講座でも時間を融通して行くことは可能。
- ・「出前講座」はぜひやって欲しい。
- ・製造担当（技能職）は、製造現場でOJT・実習という形で時間をかけて育成しており、能力開発セミナーに行かせることはない。技能系を外に出すことはない。
- ・高度ポリテクセンターは、研修費用が安いので利用したいと思うし、出張を伴う研修よりは安価で済む。とはいえ遠いので、なかなか利用は進まない。

#### ○今後の展開について

- ・今後開設して欲しいコースの1つとしては、「金型設計」。金型構造を理解していない設計者が多いのを何とかできないかと考えている。設計の出口が「金型」であるため重要であり、できれば受講生が自分で設計したもので金型が作られ、成形までいく、という一連の流れで学べるのが望ましい。実際にやってみれば、「バリはどうなる？」などのこともわかってくる。社内で実施可能か検討したが、講師や設備の関係で対応できない。特に講師を探すのが大変。
- ・現場としてのコスト管理もやって欲しい。例えば、「□□と□の違い」「（タクトタイ

△) 10秒と20秒の違い」がコストにどれぐらい影響を与えるかなど。

- ・今の設計者は、3次元CADでデータの一元化が図られていることもあり、何でも知らないといけなくなっている。そのような人材を育成するため、ものづくり全体のプロセスを学べるような内容のコースを提案してもらえるといい。例えば組立性評価や製品の分解体験など。ただ分解体験などはその体験の中から「気づき」を講師が誘導できるかが難しく、講師の力量による。

当社の場合、新製品が多いので、失敗体験は業務の中で重ねることが可能である。

能力開発セミナーの効果に関するヒアリング調査 (3)			
業種	ソフトウェア開発業	従業員数	約 400 名
利用施設	拠点ポリテクセンター		
利用状況	管理・事務：49 (平成 13 年度)		
<p>○同社の研修の概要とそこでの能力開発セミナーの位置づけ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・年に 1 回、2 泊 3 日で合宿研修を行っている。社外研修としては、技術研修は出たいものを現場から提案してもらい、また会社として教育の人数枠を決めて、能力開発担当部長が社長と相談しながら毎年テーマを決めて、研修会等に派遣している。技術としてはソフトメーカーの講習会 (メーカーが当社オリジナルコースを用意してくれる場合もある)、技術以外にはプロジェクトマネジメントやプレゼンテーション研修など。</li> <li>・メーカーや民間研修機関のリーダーシップ/マネジメント研修も使っている。研修機関の使い分けとしては、取引先メーカーに合ったスキルを養成する場合はそのメーカーのコースを履修させ、全般的な能力の養成を図る場合は能力開発セミナーを利用させる。能力開発セミナーを利用した場合は、半分程度の受講料で済む。民間のセミナーは倍程度の受講料なので、費用的には厳しい。</li> <li>・社内では自前で研修をやることも多い。共通に必要な内容については単位を組んで、教材は既存の教材を使って社内で講師を手配して実施する。</li> <li>・社外研修としては (能力開発セミナー以外のものも含めて) 年間 1 人 1 回ぐらいは受講するように薦めている (が受講しない人もいる)。上記の必須合宿研修と社外研修 1 回で、社員 1 人あたりの研修費用は平均 5~6 万円であろう。</li> <li>・e-learning は何度か試行したが、結果としてはあまり積極的な評価はしていない。他人がみると勉強しているのか遊んでいるのかわからない (当社は客先での作業も多く、そのような時は特に問題となる) し、効果があったという話もあり聞かない。ちゃんと時間を取ってセミナーを受講させた方が、教育効果は高い。</li> </ul> <p>○利用状況</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・一番最初は、能力開発担当部長である自分が能力開発セミナーを受講してみて、次に少数を別のコースに出させてみて持ち帰った教材を社内で検討した結果、妥当な内容であるという判断だったので、4~5 年前から年間 70~80 名を派遣している。 一昨年度・昨年度は技術研修に力点を置いていたため派遣しなかったが、今年度はマネジメント研修に再度力を入れようという方針であり、リーダー研修・マネジメント研修を 60~70 名予約している。</li> <li>・費用は会社負担である。</li> </ul> <p>○能力開発セミナーの評価</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・価格的に安く、一通りのマネジメントが内容的に網羅されているのがよい。</li> <li>・内容的には満足している。教え方も教材もよい。実務を知った人が講師をしているので、話が通じやすい。</li> <li>・セミナーの内容が身に付いたかどうかはわからない。身に付いているとしても、研修によって身に付けたか、実務を通じて身に付けたかを区別することは困難。</li> <li>・教育は、それをやったからすぐ成果が出る、というようにはなかなかつながらない。とはいえ、やらないよりやった方がいい。</li> <li>・学んできた成果の活用については、活用する機会は均等に与えているつもりであり、あとは成果を出せるかどうかである。本人の評価は成果主義となる。なお、伝達教</li> </ul>			

育は組織立ってはやっていない。受講後に報告書 1 枚書いてもらうだけで、あとは任意である。

○今後への希望

- ・期間が長いものは、参加させるのは厳しい。4 日間のものがあり、履修が必要なのでやむを得ず行かせているが、本当は 2 日間の即修コースを受けさせたい（が、人気が高く、希望者全員を即修コースに行かせることは無理）。1 週間現場を空けるのは無理。

土日に開催してくれるとよい。休日にやってくれば、休日出勤手当を支給することになっても、顧客には迷惑がかからないので、好ましい。業務の都合で急遽受講キャンセルすることもなくなる。あるいは 4 日間のうちの 2 日だけ土日に開催するというのもよい。

4 日間の方が深い理解のために必要というのはわかるが、現場実務の観点からみると内容としては 2 日間のもので十分。

土日に開催するのが無理であれば、2 日間コースを増やして欲しい。

- ・本人及び現場は大変だが、会社としては研修のために一度に大勢が抜けても容認できる。会社として多くの社員に受けさせたい場合、年間を通じてガラガラとやってもいられないという感じも持っているので、大勢が抜けることになっても一気にやってしまった方がいい。つまり、施設側に対しては、同じ内容のものを人数を分けて何回もやってもらう必要はない。
- ・セミナーの受講生が、当社社員だけか、他社の社員も一緒かについては、どちらでもよい。当社社員だけでやれば当社の事情にあった研修内容になることが期待できるが、他社と一緒にやると他社で実績ある人の話を当社の若手が聞いて役に立つ場合もあり、どちらもメリットがある。
- ・コースとしては、今あるもので十分であり、それ以上は望んでいない。それ以上のレベルを望む場合は、内容が技術的にメーカーごとに違ってくるので、それぞれのメーカーの講習会を（高価であるが）受講せざるを得ない。また、関連資格があるコースもあるが、能力開発セミナーを受講させる場合は資格取得が目的ではないので、セミナーの内容を資格取得向けにする必要もない。会社としても、資格を持っていることに対して手当を支給するよりも、実際の仕事の中で技術力を発揮してもらい顧客が喜んでくれて、それによって当社の売り上げが伸びて本人にも還元される、というサイクルが望ましい。
- ・高度ポリテクセンターは、過去に利用したことがあるが、費用も安くもっと利用したい。内容的にも受講者の不満はなかったことから、他社の講習会と同等レベルかそれ以上の内容（レベルの高さや内容の新しさも含めて）だったのだろう。ただし予約が一杯のことも多く、そのうち予約を取るのが面倒になってしまっている。
- ・新人研修には当社独自の内容が含まれているので、社外へ出すことは考えていない。技術面については教材付きで外部講師を招いた講習もあるが、技術面以外についても、会社の考え方や仕事に対する考え方なども研修を通じて少しずつ感じてもらうことが新人研修の目的の 1 つであるためである。

能力開発セミナーの効果に関するヒアリング調査 (4)			
業種	設備工事業	従業員数	約 400 名 (グループ含む)
利用施設	拠点ポリテクセンター		
利用状況	管理・事務：31 (平成 13 年度)		
<p>○利用のきっかけ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・従来の当社は能力開発体系が確立されておらず、個々人の能力に頼りがちな、いわば職人的・徒弟制度的な世界にあり、それでは早晚限界が来ることが予見されたので、前任の能力開発担当者が、当社の研修の体制を変えたいと考えたのがきっかけ。DMのような形で、いろいろな機関からいろいろな研修案内が送られてきており、その中で能力開発セミナーのテーマが当社のニーズと合っていたので、1回やってみようということになった。それまでは自社内で教育を行っているだけであった。 (DMはともかくたくさん来るので、そのテーマを見てみて、よさそうなものについては資料請求してきてさらに検討する、という選び方をしている。こちら側から積極的にいろいろ探してみる、という形は今のところ取っていない。)</li> <li>・新人教育としてのマナー研修や営業研修、マネジメント研修については、民間の研修機関を利用している。これに対し能力開発セミナーは、技術系である程度年数を積んだ人が更にステップアップを図るという位置づけにある。</li> <li>・社内の教育全般に対する意識風土としては、社員の公的資格取得者数は伸びている。資格取得については個人が自己啓発として勉強する位置づけになっているが、これだけ伸びているということは社員に勤勉意欲はあるのだろう。資格を取得すれば給料にもはねかえることもある。</li> </ul> <p>○利用状況</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・一昨年、工事監督関係 3 コース、積算関係 2 コースを初めて利用した。利用者数は合計で 30 人程度。 ただし利用後受講者にアンケートを行ったところ評判がよくなかったので、昨年は工事監督関係 1 コース (3 名) だけ利用したに留まる。今年は社内的な事情から、利用する予定はない。</li> <li>・受講生の決定の仕方は、まず能力開発担当部署で全社大の受講計画 (どの人が何を受けるか、まで) の下案を作成し、それを役員及び役員会で決裁して決める。この結果に対して、現場の方から「今その人は出せないの、変えて欲しい」という要請があるケースもある。 個々の社員に対しては、別ルートで本人のキャリア開発の希望アンケートを行っており、コース (工事、営業、サービス、設計) ごとに組んである研修計画に添って、当てはまる人を割り当てていく。</li> <li>・事業所によって客のニーズが異なるため、学びたい内容も少しずつ異なっている。ただし各事業所でバラバラに教育 (特に資格取得) をやられると本社サイドが把握できなくなり、人事ローテーションなどにも影響するので、各事業所にとって必要な資格・講習会等は本社に相談してもらうようにはしている。</li> </ul> <p>○内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・評判がよくなかった理由としては、次のものがあげられる。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・施設から出ているパンフレットを見る限りは当社の状況に非常にマッチした内容のようだったが、実際の内容は大企業向けの内容であり、当社の業態・仕事のスタイルに合っておらず、当社の実務に生かすことができなかった。</li> </ul> </li> </ul>			



- ・資料（教科書）として100～200ページのものがどさっと来て、講師も教科書をずっと読みっぱなしであり、一般論だけで終わってしまった。教科書をただ説明するだけでは、教育効果は得られない。
- ・受講生によっては「今まで知らなかったことを知ることができてよかった」という者も何人かいたが、受講生の多くはベテランなので、そういう単なる知識の習得よりも「明日に仕事へすぐに生かしたい」というニーズが強く、上記のようなセミナーの内容だと、求めたこととやられたことのギャップが大きかった。
- ・評価が高かったのは、講師とのやりとりがあったセミナーである。この時は、最終的には「一般的な正解はなく、それぞれの状況において正解を出すのはあなた自身ですよ」という講師から受講生への投げかけの形でやりとりが終わったようであるが、それでも受講者のモチベーション向上にはつながったようである。
- ・講師として、単に「現場を知っている」だけでは不十分であり、「教え方」についてもちゃんと知らなければいけない。
- ・授業形態は、利用したものについては講義中心であり演習などはなかったようであるが、それについての不満はなかった（年齢が高い人にはつらいものがあるが）。これは、当社技術者の場合、知らない人と討論することにあまり慣れていないこともある。
- ・施設の設備は、すばらしいと思う。

#### ○効果

- ・この3年間、毎年1人当たり平均2日程度の研修投資はしている（能力開発セミナー以外も含めて）し、社歴8～9年までの人はかなり研修を受講している。このメリットが返ってくることを期待しているが、十分満足できる効果を得るまでには至っていない。
- ・受講生の伝達教育については、能力開発担当としてはやって欲しいと思っているが、現場でどうなっているかは不明である。

#### ○今後についての考え

- ・受講料については、公共機関が実施しているセミナーの価格としては妥当であろう。他の公的機関（○○協会のようなもの）が実施しているものも、1～2万円弱/日である（これに対し、営業関係で民間がやっているものは、3～4万円/日がざら）。
- ・新人研修などで利用している民間研修会社は、先方の営業スタッフと打ち合わせを重ねて内容を決めているので、当社の状況にマッチした内容となっている。とはいえ能力開発セミナーの場合は、いろいろな会社から受講生が集まりニーズの幅も広いと思われるので、そこまで（どういう内容がよいか事前に打ち合わせる）は求めない。むしろ次項に述べるパンフレットにより識別可能にして欲しい。
- ・施設が提供しているパンフレットからは提供される内容が当社の実態に合っているか読み切れなかったために、結果として受講生の評判が悪くなった面があるので、パンフレットにはより詳細な情報を掲載して欲しい。特に、想定受講者と前提知識。
- ・技術系だけでなく、営業系の講座も設けて欲しい。ただしそれも、当社の状況に合った内容でないと、受講させる意味がない。
- ・技術系の研修としては、これまで社内で行っていたものは、特定の種類の設備機器について特定のメーカーの製品およびその施工に関する知識だけであった。しかし事業の幅を広げるためには、様々な種類の設備機器について特定のメーカーに限定されない汎用的・一般的な知識を習得させる必要がある。このようなセミナーがあるといい。実習があることが望ましいので、半日座学・半日実習、というような形が望ましい。
- ・開催日数としては、3日間ではきつい。これ以上だとよほどのことがない限り行かな

いだろうし、受講申請があがってきても会社としては却下するだろう。

- ・開催場所は、最大 2 時間程度かけて通うことができる範囲であれば、どこであろうが問題ない。受講生にとっては朝早くてきつい面はもちろんあるが、それは「自分自身のためなので、がんばりなさい」と諭している。  
宿泊を伴うものは厳しい。

能力開発セミナーの効果に関するヒアリング調査 (5)			
業種	小売業	従業員数	約 6,000 名
利用施設	拠点ポリテクセンター		
利用状況	管理・事務：18 (平成 13 年度)		
<p>○能力開発セミナーの位置づけ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>自己啓発プログラムの一環という位置づけである。 自己啓発のセミナーとしては、社内で行うものと社外で行うものが用意されているが、社外セミナーとして現在利用しているのは能力開発セミナーのみ。他に民間のセミナーも拡げたいと考えており、有効なものも探している最中であるが、単発物ではなくきっちり体系立ったものは能力開発セミナー以外にはなかなか見つからない。 社外セミナーの利用をメニューにあげているのは、社外の息吹を味わって欲しいから。自立型人材の育成が重要と考えており、社外セミナーは増やしていきたいと考えている。</li> <li>自己啓発であるため、自己啓発の年間目標などは定めていない。あくまで自分の力を向上させるのが趣旨。</li> </ul> <p>○能力開発セミナーの利用</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>自己啓発の一環という位置づけなので費用は本人負担が原則だが、レポートを出せば会社から半額補助が出る。東京周辺だけでなく地方からも受講するケースがあるが、自己啓発なので交通費・宿泊費は原則的に本人負担。</li> <li>休暇を利用して行くのが基本である。とはいえ通常 2 日続けて休暇ということはないので、早い時期から上長と連続休暇取得の調整を行う必要はある。</li> <li>施設から送られてくるコース案内のうち自社の状況に照らして有効と思われるコースを能力開発担当者の方で選び、社内向けの「自己啓発ガイド」(半期に 1 回) に転載する。コース選択の基準は、「店頭の営業力を強化するためにふさわしい講座か」という点である。お客さまのニーズ情報は店頭からでないといと吸い上げられないので、フロントラインの教育が大事である。 販売職といっても決して単なる「売り子」ではなく、店頭でお客さまのニーズを収集して新商品の企画までやるのがミッションであり、企画力なども重要な能力である。そのため業務スキルに直結する講座だけでなく、コンピテンシーの向上を狙った講座・マインド教育のための講座なども含めている。</li> <li>上記の目的に添って受講対象者としては販売職を想定しているが、実際の利用は販売部門と後方部門が半々である。なおそれぞれによって受講しているコースは異なる。</li> <li>受講者を見てみると、リピーターが多い。申し込む人は年間 15 人くらいだが、1 度申し込んだ人の中には 2 回申し込む人も多い (例えば、「上期 1 回、下期 1 回」「○○コースを受けたので、次は□□コースを受ける」) ので、当社からの利用回数としては年間 20 回くらいでここ数年変わらない。今後も同程度であろう。毎年受講している常連は 4 人くらい。</li> <li>上記の「自己啓発ガイド」を見て受講を申し込むというケースもあるが、実際は前に受講した者からの口コミがほとんどであろう。</li> <li>講座によっては人気があるため、すぐに定員に達してしまい、申し込んでも受講できないものもある。</li> </ul>			

## ○能力開発セミナーの内容

- ・「受講目的と合っていたか？」ということについては、講座によってバラツキがあるというのが正直な感想である。
- ・受講した感想として、「最大級の賛辞」ということはあまりない。「新しい気づきができた」「こういうアプローチがあることがわかった」「人的ネットワークができた」「演習がよかった」などの無難な感想が主である。「もう絶対行かない」という感想もない。
- ・受講生に不満がある主なケースは、「教授的な教え方でつまらない」「講師が悪かった」「レベルが低かった」などである。教材などよりも、『講師』のよしあしが評価に大きく影響している。
- ・講師の当たり外れが大きい。高齢の（外部）講師の中には、ぼそぼそ話すだけ、という人もいる。
- ・レベルの問題は、施設から出されているパンフレットの書き方を変えればかなり解消されるのではないかと思われる。職種（職位）で受講対象が示されているが、初級対象なのか中級対象なのかを明示すべきではないか。あるいは持っている前提知識で対象を区別するなど。加えて、プレゼンテーション能力などは当業界のレベルは高いと思われるので、同じ「初級」と言っても他業界でイメージされる「初級」とは異なる。この辺についても考慮して、どのようなレベルを想定した内容なのかができるようなパンフレットにして欲しい。
- ・形態としては、演習形式の方が好まれる。これは当業界・当社の人の気質にも依るだろう。
- ・教材（テキスト）については充実しているが、講義と連動しておらず厚過ぎるという感想もあった。一方で、講義はよくなかったがテキストはよかったという声もあり、いろいろである。
- ・設備は非常に充実している。圧倒される。
- ・今後充実を図っていくとすれば、まずは講師の問題であろう。

## ○能力開発セミナーの効果

- ・リピーターや口コミを分析すると、「一度外部セミナー（外の空気）を体験すると、また行きたくなる」という動機が強いのであろう。売場の人たちはなかなか自社以外の人と知り合う機会がなく、他の人たちと知り合いになれるこういう機会は貴重である。知り合う人は、同業他社でも、他業界でも構わない。かえって他業界の人の方が参考になる場合もある。受講者の感想をみても、「他社の人と知り合いになれてよかった」というものが多い。
- ・「気づきがあった」「人的ネットワークができた」という感想が多く、なかなか「○○能力が」向上した」というところまではいかない。これは、学んだことを今後どう生かしていけるか次第である。業務上の課題の解決を受講目的としているので、学んだことは業務の中で生かせるはずではあるが... 学んだ内容が（マインド教育的なものではなく）実務に役立つようなことで、そのレベルも欲しているレベルのものであれば、すぐに実務に使うであろう。
- ・現在受講料の半額が会社負担であるが、会社としてそれだけのコストメリットは得ていると考えている。
- ・自己啓発であり、受講結果の社内での共有化などは特にしていない。本人まかせ。

## ○今後に向けて

- ・当社能力開発担当者と施設とのコミュニケーションは非常に良好である。施設の職員はこちらに非常に好意的に接してくれているし、よりよい講座にしようという熱意も感じる。

- ・自己負担額が2万円を超えると、自己啓発の場合はやられなくなる。自己啓発の場合は受講料2万円（本人負担1万円、会社負担1万円）から高くても2.5万円が限界であり、それ以上かかるのであれば本当に業務に直結しているものだけを会社負担で受講させることになる。
- ・開催日数は、休暇を利用して受講しているため、3日連続は無理である。確かに2日連続して休暇を取ることは難しいが、かといって1日だと詰め込みになってしまうので、現在の2日間というのが妥当な線であろう。
- ・夜間開催は、ニーズはあるであろう。業務を調整すれば18時からのセミナーに出席することは可能である。ただし、18～21時の3時間で何を伝えるかという問題はあり、やり方（カリキュラム）は考える必要がある。
- ・現在はマインド教育を目的とした講座が中心となっていて、それはそれで欠いてしまうとポティンブローのように効いてくる教育であるが、今後はもっと業務に直結した実務スキルの講座をやりたい。実務スキルの講座は社内セミナーでやっているのだが、やはり他社や他業界の状況を知りたいというニーズはある。  
ただし実務スキルの講座をやる場合は、受講生のレベルや要求内容によってうまくセグメント分けする必要がある。

能力開発セミナーの効果に関するヒアリング調査 (6)			
業種	精密機械器具製品製造業	従業員数	約 4,000 名
利用施設	ポリテクカレッジ (大学校)		
利用状況	電気・電子：66 (うち新人 60、企業内技術者 10) (平成 14 年度)		
<p>○利用動機・利用のきっかけ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>平成 14 年度から利用を開始した。それまでは、この施設のこと、またこの施設で (ものづくり・ハードウェアに関する) 技術系のスキルアップのための講座を行っていることも知らなかった。</li> <li>社内ですべてを展開できればベストだが、リソースやスケジュールなどの点ですべてを社内で賄うことは困難である。特に、講師の一部は現役の現場の方をお願いしており、どうしても業務優先かつ業務多忙なので、講師の確保が年々難しくなっている。</li> <li>とはいっても、社外機関で行われている講習会の多くは、当社に合ったようにカスタマイズすることは難しいだろう。高い費用を払ったけれども内容が当社に合っておらず使、結果としてえなかったというのでは困る。</li> <li>ここ数年、社内でものづくり力の低下に対する危機感が高まっていた。最先端のところはまだいいが、裾野の基盤のところ揺らいでいた。この原因としては、学校教育が専門に特化してしまっておりものづくりの基本が教えられていない、あるいは教えられていても忘れてしまっていることがあげられる。企業としては基本させしっかりとすればあとはやる気次第でいかようにも育てていけるのであるが、基本がないことには現場に送り込んでも現場が大混乱を来すだけである。最近の現場は忙しいため、面倒をみることもままならず、現場でじっくり人材を育てることはできない。とはいえ、基本を知っている人材を育てていないと、ものづくり企業としての体力が弱くなる。</li> </ul> <p>このような事情から、ものづくりの勘どころをきっちりおさえられる研修が望まれており、外部教育機関の活用を考えていた。そのような時に、教育機材の納入業者からポリテクカレッジの存在を教えてもらい、大学校を見学して、テキストを見せてもらい教官とも話をさせてもらった結果、利用してみようということになった。</p> <p>○セミナーの内容と受講者</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>昨年度は、電気系のセミナー2つを利用した。電気系としたのは、当社の技術者は電気系以外にも機械系・化学系などがいるが、ものづくりを行っていく上で他の専門の技術者にも電気のしかも泥臭い実践的な部分を知っておいてもらわないといけないためである。</li> </ul> <p>電気系は当社のコア技術ではなく、またこのポリテクカレッジが電気系を得意としていたようであったことも電気系とした要因である。コア技術はできるだけ社内での伝承を図るし、それぞれの外部機関が得意な分野をこちらとしては活用していく。なお、同じ電気系であれば、基本を学ぶ際には、精密機械器具製造業と電気機械器具製造業で違いはないであろう。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>2つのうちうち1つは、従来からポリテクカレッジが持っていたセミナーであり、実績もあってテキストもよかったので、そのまま利用させてもらった。もう1つは、こちらの要望に応じてカスタムメイドしてもらったセミナーである。</li> <li>カスタムメイドのセミナーを作り上げていく過程で、カレッジと当方で綿密な打ち合わせを行っている。ポリテクカレッジの方々は我々の関心を受け止めてくれ、こちら (現場) のニーズをうまく汲んで内容に反映してくれた。これにより、信頼関</li> </ul>			

係が構築できた。民間教育機関は、既にできあがっているお仕着せのものをともかく教えればいい、という一方通行のケースが多いが、ポリテクカレッジの姿勢はそうではなかった。どの担当者も、非常に前向きな姿勢であった。これは、民間経験がありポイントをつかんでいる教官が担当だったこともあるだろう。

実施段階に入っても、実施するたびに受講生にアンケートを行っており、その結果をポリテクカレッジに伝えてフィードバックをかけて、次へ生かせるようにしている。このようなフィードバックが、金銭以外に我々がポリテクカレッジに対して貢献できるものであろう。

- ・ こういう形で作っていったセミナーを、ポリテクカレッジ独自でも一般向け公開セミナーとして実施している（当社社員向けのクローズドな開催とは別枠で）。
- ・ 主に新人技術者を対象としているセミナーだが、開催することは社内に告知しており、現役の技術者も受講している。現役の技術者にすれば、日常業務が忙しいため体系立った学習ができず、疑問に思ったことを解決できない、考える余裕がない、などの問題を抱えている。そこでこのようなセミナーを利用することにより、自分の知識で足りない部分を補完し再整理することを狙っているのであろう。

なかなかそういう場はないので、今年度は昨年度よりも社内技術者の受講が増えた。やはり実習ができるのが高い評価につながっているようである。現場は忙しいのでなかなか自分の勉強のための実習はできず、基本的なところがどんどん先送りになっているが、やがてそれが致命傷になってしまう。それが、本セミナーにより解決される。

- ・ 社内技術者の受講の仕方として、ある講座のすべてのコマを受講するのではなく、予め講義スケジュールをアナウンスしておきカリキュラムもオープンにしておいて、受講者が自分にとって必要だと思う部分（コマ）だけ受講すればよいようにしている。
- ・ 好評により、本年度は講座数を増やし、4種類の講座を2~3回程度ずつ開催している。
- ・ 原則的には、ポリテクカレッジの方に来てもらい、機材も持ち込んでもらって、ここ（研修センター）で実施する。ただし人数が少ない場合は、カレッジの場所で一般募集枠を設けて実施してもらおう。他社の方が（カレッジで）混ざってくる分については、こちらとしては困らない。
- ・ 受講料は、全額、会社負担（研修予算から支出）。希望者はすべて受け入れている。教育で大事なことは「自ら学びたい」と思う気持ちであり、こういった気持ちを持つ人に対しては会社としてサポートする。希望者であるため、受講に対するモチベーションは高い。

#### ○教え方

- ・ 提供形態として、講義ばかりだと息抜きの時間になってしまい、身に付かない。その点、ポリテクカレッジは、講義だけでなく実習の時間もあるため、講義で身に付けた知識を実習を通じて確かめることができ、それにより知識を知恵に変えることができるので、非常によい。実践的な話だと、受講生も興味を持ってくれる。
- ・ 教官の教え方についても満足できる。もちろん人によってバラツキはあるが、まずかった場合はこちらからフィードバックをかけると、次回は改善されてくる。

#### ○効果評価

- ・ 研修をやったからといってすぐに効果が見えてくる訳ではない。教育とはそんなものであり、これはポリテクカレッジに限らず社内教育でも同じ。大事なことは、体系をきちんと学んでロジックがきちんとしたことで、仕事が進められれば、有形無形で効果が出てくる。

- ・研修内容を決める際に、「この研修によりどこまでできるようにする」という達成目標は決めてあり、研修の前後で達成目標に対する理解度テスト（筆記・実技）は実施している（作成は能力開発セミナーの場合はポリテクカレッジが担当）。
- ・受講後、職場に帰った際に、どのように展開しているかは不明である。ただし、受講した人が周りに次回の受講を薦める、というケースはあるようである。

○能力開発セミナーの今後の展開について

- ・現在機械系コースは利用しておらず社内設備で対応（現場を借用）しているが、いずれ社内現場からは汎用旋盤などはなくなると予想され、とはいえマニュアル技能を知っておくこと／身に付けておくことは設計者として基本であるので、そのような時が来たらポリテクカレッジの機械系コースを利用したいと考えている。
- ・ここでやっているように、本当の現場のニーズをキャッチアップして、現場と施設側でいろいろとやりとりをしながらコースを作り上げていくことが必要。人員的にそこまでやるのが難しい施設は、このようなやり方が可能な施設で作られたコースを水平展開していけばいい。逆に、本部で基本コースを作ってそれを各地の施設に垂直展開していくやり方は、どこまで現場のニーズに合っているかわからないので、お薦めできない。
- ・高度ポリテクセンターは案内を見る限り魅力的な講座が多く、利用したいと思っているが、一方で、どこまで当社の事情に応じてカスタムメイドしてくれるかを疑問に思っており、実際に利用するのは難しいと考えている。提供されている内容が本当に当社にマッチするのかは高度ポリテクセンターを見ていないのでわからないが、やはり当社のためにアレンジして欲しい（100%合わすのは無理としても）。
- ・地域のポリテクについては、ホームページを見ている限りでは印象は悪くはない。対象者のレベルをどこに設定するかがポイントであろう。これは、地域のポリテクが（高度ポリテク並みの）高いレベルでなければ企業の役に立たないということではなく、それより低いレベルであっても、そのレベルを対象にすることが明確になってさえいれば、企業としては使いようがある。



能力開発セミナーの効果に関するヒアリング調査 (7)			
業種	建設業 (業界団体)	加盟会社	約 400 社
利用施設	ポリテクカレッジ (短期大学校)、地域ポリテクセンター		
利用状況	建築・居住 : 125 (平成 13 年度)		
<p>○ 業界の状況</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 工事が減っている。例えば、県の発注量は平成 9 年度がピークであったが、現在は 1/4 になっている。これに伴い、会社数も減少している。組織率は、県内の A、B クラスはほぼ入っているあはず (C クラスはいない)。 生き残り策として、国を挙げて新分野進出による需要創出が叫ばれている。例えば「リニューアル」「メンテナンス」「バリアフリー」など。</li> <li>・ 建設業界では、国土交通省 (旧建設省) が平成 9 年に「建設 CALS アクションプログラム」を策定し、近年、建設 CALS/EC の導入が急速に進んでいる。これに対応できなければ公共工事を受注できないことにつながり、会社として生きていけなくなるので、各社ともまったなし (資格審査申請がオンライン化され、2001 年以降電子申請でないと資格審査を受け付けてもらえない、という期限が決まっていた) で、これに対応できる人材の育成に務めている。 なお、国土交通省の方からは CALS/EC のスキルを持つ人材の育成のためのプログラムは特になく、ペーパーレス化・電子情報のやりとりをできない会社には工事は発注しない (そもそも指名願を受け付けない) というだけ。</li> </ul> <p>○ ポリテクとのかかわり</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 上記の建設 CALS/EC の導入を受けて、平成 10 年に支部や加盟会社にパソコン(PC)を導入し、手始めとして電子メール・インターネットを使うことになった。しかしながら当時そのようなスキルがある会社はほとんどなかったため、そのようなスキルを持った人材への育成策を雇用機構の地方センターに相談したところ、県内のポリテクカレッジ・ポリテクセンターの協力の下、都心でセミナーをやってくれることになった。具体的には、都心の会場まで両ポリテクの PC を持ち込んでインターネットの環境設定をしてくれ、カレッジ側からは講師も派遣してもらい、インターネットと電子メール利用に的を絞った 2 日間のセミナーを、20 回近く (1 回 20 人) 開催した。受講生は各社の事務職。</li> <li>・ この際の機構側 (県センター、ポリテクカレッジ、ポリテクセンター) の対応が、至れり尽くせりで無理も聞いてくれて非常によかったため、いい印象を持ち、その後のおつきあいが続くことになった。</li> <li>・ 上記の建設 CALS 導入の動きを背景として「現場でも CAD ができないと仕事が取れない」という雰囲気になり、翌年度 (平成 11 年度)、CAD、中でも AutoCAD について技術者に教えて欲しい (当時は、せいぜい各社に 1 名 CAD の専門家がいた程度だった) という声が会員から強くなったため、カレッジにお願いして、今度は設計の技術者を対象にセミナーをやってもらうようになった。会場は北部と南部の 2 カ所。片方はカレッジを使い、もう片方は一般の会場に地方センターから PC を持ち込んでもらい、ポリテクカレッジからは講師を派遣してもらってやっている。地方センターから PC を持ち込んでもらうのは、AutoCAD をインストールした PC がほかにないため (地方センターにはこのためにお願いして導入してもらった)。なお講師を派遣してもらっている関係上、期間は 2 日間より長くはしにくかった。</li> <li>・ 地方センターが中心になって、ポリテクカレッジとポリテクセンターがよく連携してやっていると思う。カレッジは建設系、センターは情報系と提供している分野・</li> </ul>			

コースは違うが、施設や講師の教え方という意味では差がないと思う。

- ・当方からお願いして全く新しく作ってもらったような「特別メニュー」はない。今年度からは、能力開発セミナーの中にコース設定があった「バリアフリー設計」を協会としても取り上げてみようと考えている。
- ・協会の事業として実施するにあたっては、いろいろな要望をポリテクに出しているが、よく応えてくれている。無理を言っても、前向きに検討してくれおり、ありがたい。例えば、「終業後夜3時間を1週間かけて学ぶ」のでは大変なので「2日間」に縮めて欲しい、資格の受験準備講習会の講師をやって欲しい、など。
- ・ポリテクとのつきあいが始まって5年目となり、ポリテク側の担当者も世代交代しているが、担当者が一度に全員変わることはなく、変わった場合もきちんと引き継いでもらっており、スムーズに行っている。

#### ○Auto CAD のセミナー

##### <利用状況>

- ・上記のように北部と南部の2カ所で2回ずつ、1回定員20名で原則開催していた。南部会場は希望人数が多かったため、定員30名に増やした。
- ・開始当初（平成11年度）は受講生10名ぐらいだったのが、Auto CADの利用が民間の実業ベースで増えてきたこともあり、受講したいという人気は高く、現在では募集開始後4～5日で満員になってしまう。
- ・今年度は、ポリテクカレッジが行うセミナーの高度化（初心者は対象外とする）に伴い、それまで2日間開催だったのが4日間開催になったが、2回とも20名の定員に達しており、片方は定員を増やした。

4日間コースも、カレッジにお願いして、基礎編と応用編の2回ずつに分けたカリキュラムを作成してもらっている。現状の仕事の状態をみると4日間セミナーのために現場を抜けるのは無理である。「基礎編はもういいので、応用編のみ聞きたい」という者もいるので、そういう人には希望内容をやる日のみ受講してもらっている。

- ・受講生は、毎年違う人である。毎年開催しているため、各社内でも順番を決めて出してきたようである。

開始当初は、PCスキルをある程度持っている若い人の受講が多かったが、現在では受講者の年齢層があがって、40～50代の人も多くなってきている。これは、年輩の現場技術者も自分でAutoCADを操作できないと、自分ではデータが送れないことになり、現場技術者としての実務ができなくなるためであろう。

##### <内容>

- ・目的としては「AutoCADの基礎の理解」ということではっきりしている。
- ・セミナー名はともかくとして、内容としては社内指導者育成ではなく、実際の使い方講習会。
- ・初級を受けた方が次のレベルも続けて（同年度内に）受講できるように、中級レベルの講習会を設定した年もある。このねらいはよく、募集自体は中級レベルも定員オーバーした。しかし、まず初級をやってみたら内容が難しく半分ぐらいが中級レベル受講をあきらめてしまい（「初級を十分できていない」「初級レベルは何とか理解できたにしても、初級でこの難しさだったら中級はとてついでいけない」など）、実際の受講者数は初級受講者数及び中級申込者数に比べて大きく減ってしまった。中級の内容として、具体的には3次元など。そこで今年からは2次元に留めることとし、レベル的にも（2日間コースが4日間コースになったこともあり）初級と中級をミックスしたものになっている。中級を諦めたのは、このセミナーの開催目的が、「CADの基礎を学んでもらいたい」だったこともある。
- ・平成13年度と14年度は、内容は同じ。CADの基本を教えることが目的であり、内容面で特に協会側からポリテクに要望は出していない（満足しているため）。

時間にすると 9:30~16:30 の 6 時間半が 2 日間であり、これだけの時間ではセミナーの際にすべてを覚えるというのは無理があり、それよりもここで基礎を学んで後は自社へ持って帰って業務の中で自分で使ってみて覚える、というのではないとダメ。とりあえずのきっかけ作りである。

これに資するように、講習終了後先生には残ってもらい、聞きたいことがある受講生が質問できる時間を設けている。これにより、全くの初心者だけでなく、「実務で使っているもののわからないところがある」というような人も来てもらうようにしている。

また講習会の後日、受講生が講師に直接、相談のやりとりをしているケースもある。ポリテク（講師）側もきちんと対応してくれる。セミナーでは後のフォローが大事だが、ポリテクはしっかりやってくれている。

この発展系として、講師の方から、「相談会」を設けてみようか提案を受けている（未実施）。ある会場に講師が 1 日待機しており、随時質問に来るような形態。実際に使ってみてこそわかることと疑問に思うことがあるので、こういう機会を設けるのは非常に望ましい。

- ・加盟会社は大きく「建設」と「土木」に区別されるが、基礎の段階では一緒にやっても支障はない。

<教授法>

- ・「講義+演習」であるが、演習では必ず 1 人 1 台としている。
- ・あるクラスが全員協会員である方が、協会としてはやりやすい。

<開催時期>

- ・年度当初に年間スケジュールを会員に告知している。
- ・ポリテク側の都合もあり、現在は、北部は夏休み時期、南部は 12~1 月の開催となっている。

夏休みはともかく、実は 12~1 月開催というのは厳しい。年度末に向けて工事量が多くなり、研修に割く時間が取りにくくなるため。しかし、実は協会をはじめとした各種団体が主催する講習会は 11~12 月中旬までに開催が集中する（総会が 5 月に開催されるため）ことが多いため、これ以上前倒しもできない。1 月 20 日ぐらいまでなら何とか対応できるであろう。

- ・受講生は平日を希望している。土日希望はなかった。業務として受講したいためであろう。
- ・昼間ではなく、夜に日数をばらして開催する方法は、講師側の対応が困難ではないか。受講生はその方がありがたいかもしれないが、協会としても費用が高くつくなどのことがあり、やりにくい。
- ・何はともあれ、「習った時はわかった気になっても、実際はわかっていない」のが、AutoCAD に限らず何でもそうなので、あとは業務の中で自分で実際に使ってみるしかない。開催日程を 4 日間にすれば解決する問題ではなく、20 日でも解決しないだろう。

<その他>

- ・費用は 1 人 1 万円だが、全額協会負担であり、受講者の負担はない。協会は雇用促進の 2 種の適用を受けているため。ただし受講者及び派遣元会社にとっては金銭的な問題ではなく、マスターしなければ仕事ができない大事なスキルという意識を持っているはず。
- ・経営者の姿勢により、各社のセミナーに臨む姿勢は変わってくる。
- ・他県では、ここまではやっておらず、2~3 時間の実習をやっただけ、というところが多いのではないか。

○能力開発セミナーの効果

- ・電子メール・インターネットについては、早い時期からほとんどの会社に電子メールで連絡がつくようになっており、教育の効果があつたと感じている。
- ・AutoCAD についても、受講生は仕事の中で活用できていると思うが、これはポリテクがフォローしてくれるから。やりっ放しではダメ。
- ・受講後の社内での伝達教育については、「周りから聞かれた時に答える」ぐらいのことはやっていると思うが、「社内講習会を開催する」などのことはやっていないだろう。

#### ○他の機関との違い

- ・建設 CAD については、ポリテクカレッジ以外にはそもそも教育機関が見あたらない。そのため、ポリテクカレッジを利用しないとすれば、自前しかない。
- ・PC スキル (Excel など) については、民間がやっている講習会もあるが、予め設定してあるコースをフルセットでないとしてもらえない。こちらのニーズが高い一部分を切り出して実施してくれることはない。この点、ポリテクはこちらの希望を聞いてくれる。  
また民間の講師は、決められている内容については上手に教えてくれるが、決められたことから外れたこと、例えば受講生の理解レベルに応じた臨機応変の対応などはできない。この点、ポリテクの先生は受講生の様々な理解レベル (受講生が 20 人もいとレベルもバラバラ) に応じて臨機応変に教えられるなど、教え方がうまい (教え方の能力が違う)。

#### ○ポリテクの設備等について

- ・AutoCAD セミナーの目的は上記のとおり「CAD の基礎を学んで、技術者みんなが使えるようにしよう」ということであるので、ソフトの Version の問題 (ポリテクの Version 更新が遅れ、困る など) はない。
- ・ポリテクカレッジの設備は新しいのだが、地方センターのパソコンが古いという実態はある。受講生からも慣れてくるにしたがって「処理速度が遅い」などの声があることもあるが、基礎を学ぶ分には支障がない。地方センターのパソコンを随時新しいものにしていくのは、費用的に難しいであろう。

#### ○ポリテクへの要望

- ・これまでずっと提案しているし、無理も聞いてもらっている。ポリテクからも提案してもらっている。そのため、現時点において特に要望はない。
- ・現在、CALS や電子納品など e-Japan 計画に即したものは、自前でセミナーをやっている。具体的には土木積算やデジカメ利用などはメーカー・ベンダーが講師であり、CALS については協会事務局の 1 人エキスパートがいる。これらのコースを充実してくれるとありがたい。特にこれらについては北部では講師確保が大変であり、受講したい北部の受講生は南部まで出てきてもらっているため、(北部にある) ポリテクカレッジでやってくれるとありがたい。
- ・3次元 CAD は「プレゼン能力の育成」と捉えている。上述のように、民間のプレゼンには必要だが、公共の入札には今のところ必要ではない。公共の入札の制度が変わってプレゼンが必要になれば、重要になってくるだろうが、今期・来期のコースとして必要ではない。

能力開発セミナーの効果に関するヒアリング調査 (8)			
業種	住宅産業	従業員数	約 14,000 名
利用施設	地域ポリテクセンター		
利用状況	機械・制御：65、建築・居住：79 (平成 13 年度)		
<p>○研修センターの概要</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・施工面に関する社員の研修センターであるとともに、子会社の社員から選抜派遣された訓練生を受け入れる認定訓練校でもある。</li> <li>・認定訓練としては、10ヶ月 (普通課程) と5ヶ月 (短期課程=内装) のコースがある。</li> </ul> <p>○ポリテクセンター利用のきっかけ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ポリテクセンターの利用としては、これまで3種類。 <ol style="list-style-type: none"> <li>① 研削砥石</li> <li>② PC利用</li> <li>③ 規矩術</li> </ol> </li> </ul> <p>これら以外は当研修センターからは利用していない。 なお当センターに来る訓練生の中には、ポリテクカレッジの卒業生が入ってきたこともあった。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・10ヶ月にわたる認定訓練の中で、派遣元事業主には「資格をたくさん取らせて欲しい」という要望がある。その1つとして、研削砥石を受講していることが条件となる資格があり、その実習先としてポリテクセンターにお願いしていた。 ただし今年度はポリテクセンター側のスケジュールか何かの都合でポリテクセンターでは急遽実施できなくなり、同様の研修をやってくれる工具メーカーを見つけて実施することにした。</li> <li>・また、4年ほど前まではPC利用の3日間コースも利用していた。しかし、この3日間コースのレベルは、今の生徒は入学前に既に習得しているようになってきたので、カリキュラムの中から外し、利用も止めた。</li> <li>・『規矩術』の実習については、10ヶ月コース (1477時間) の中で21時間 (=3日間) を設け、ポリテクセンターから講師を派遣してもらって本研修センターで実施している。当センターの指導員がやるよりも、ポリテクセンターの講師にやってもらった方がうまく教えてくれるので、現在も続けている。これがポリテクセンターの利用としては一番大きい部分であろう。</li> <li>・「研削砥石コース」「規矩術コース」とも、平成13年度についていえば、訓練校の「普通課程」「短期課程」及び研修センターとしての「アフター部門」が利用していた。能力開発セミナー受講者数が減少しているのは、そもそも当訓練校の生徒数が派遣元会社の経営状況等により減少したため。セミナーの内容等の問題で受講を減らした訳ではない。</li> </ul> <p>○「研削砥石」コース</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・社内では、大工 (施工技能者) の経験を5年ほど積むと社内主任技能者検定を受講するようになるが、その検定の受検の条件として研削砥石の履修が必須となっていた。</li> <li>・事業主から要望があり、5~6年前から取り入れた。「能力開発セミナー」の機械コースでやられているものと同じものであるが、対象分野が違っているからといって困っている点はない (実務ではあまり使われないスキルであるため、「資格取得のため</li> </ul>			

に受講しておいてくれればいい」ぐらいの考え方のイメージ)。

- ・大工として、あるいは監督でもそうだが、建て方の技能や軽量鉄骨組立技能の基礎技能の1つとして、電動工具の替え刃の知識は必要であるとして、検定の受検条件として設けられたのであろう。こういうものを習得すると、やはり知識としては現場で役立っていると思われる。実務的にはほとんど使っていないだろう。
- ・多い年は40人近くが受講したが、今年は12人。40人の時は、全員が機械に触る必要があるもののポリテクセンターの機械が少なかったため、2班に分けて、ずらして実施した。人数が多いため、他社の方と一緒にということはない。
- ・時間数・内容等は、法的に決められている部分も多いと思われる(こちらとしては修了証をもらう必要もある)ので、特にこちらから要望は出さなかった。
- ・開催時期は5月。安全の問題も含まれるので、5月の入校後できるだけ早期に実施する。
- ・上述のとおり、今年度はポリテクセンターから急遽実施できないと連絡が入ったため、取引業者に探してもらい、苦勞して見つけた電動工具メーカーに頼んだ。場所は当研修センターとし、機械も持ち込んでもらったが、機械は1台だけであり、内容も最低限必要なことに絞った。そうしたこともあり、ポリテクセンターでは2日間講習だったのが1日間となった。費用は、ポリテクセンターに頼むより若干高かったが、よく似た感じであった。

このコースは実習が多く、そういう意味では作業ができる人であれば誰でも講師ができるのが、それでもポリテクセンターの方が施設がちゃんとしていて、機械もあって、きちんとした実習が可能である。来年度受け入れ可能になれば、また利用したいと考えている。

#### ○「規矩術」コース

- ・当センターに必要な設備はあるので、ポリテクセンターの講師にここに来てもらって実施している。
- ・例えば平成13年度は、基礎レベル(3日間と6日間の2コース)と高度レベル(内容が違う2コース)の2種類を設定しており、「普通課程(大工)」と「アフター部門」は基礎レベル(3日間)を、が、「短期課程(内装)」は基礎レベル(6日間)と高度レベルを受講した。これが平成14年度になると、派遣元の業務の重点分野のシフトにより「普通課程(大工)」では木造に関する技能を重視するカリキュラムに変更したため、高度レベルのうちの1コースを「大工」の研修生も受講するようになった。

このように、訓練生の派遣元である事業主の意向・要望を受けて、カリキュラムは更新している。

- ・規矩術の講師は、ずっと同じ方に来てもらっている。頻繁に講師が変わるよりも、ずっと同じ講師の方が、こちらとしても望ましい。長いつきあいなのでこちらの様子もよく理解してくれており、こちらに合った内容をいろいろ取り入れてくれているようである。昨年ポリテクセンターを退職されたが、非常勤で残っておられ、こちらにも来てもらっている。

当社の中でみると、技能を持っており作ることができる人はいるものの、訓練生を教える能力がある人が見つからない。現在来てもらっている講師は、講義も実習も教えるのがうまく、マニュアルなどもわかりやすい。

- ・生徒は大工になろうと思っている人なので、学んだ内容は生徒の役に立っていると思う。具体的には、「大工としての術」や「道具・工具は大切にすること」といった内容。

ここでは大工としての基本を覚えてもらうのが目的である。大工を目指す者として必要最低限マスターしておくべきことをここで知り、できるようになってもらう。

その中には、大工工具の使い方や研磨、規矩術などがある。それ以上のことは、現場に出てから実務の中で学んでいくことになる。

これらの事項については、研修の結果としてできてくる作品をみると、良し悪しはあるものの、大体理解してくれていると思う。

それ以上細かい部分・専門的な部分については、規矩術に関しては当社のメインの工法ではないため施工実務ではあまり利用することもなく、将来もし必要になった時に知識として知っておけばあとは現場経験で何とかかなると考えている。とはいえ規矩術は大作業の基礎・きっかけであり、奥深く、学んでおく価値はある。かつ理論面については現役の大工が講義するのは無理である。

なお逆に、当社のメインの工法については、当社独自の部分でもあるので、実際の現場の大工に来てもらって授業している。

- ・受講料はすべて当社負担である。受講生が増えると受講料が安いという点も重要であるが、現在はそれほど受講生が多い訳ではないので（負担はそれほどではなく）、妥当な金額と思っている。

#### ○外部機関の利用について

- ・他の機関に頼もうにも、大工の腕がありかつ教える力がある講師はなかなか見つからない。
- ・交通安全・救命救急など一般教養的なものでは外部機関も利用しているが、専門教育では、その機関の講習を受けないと資格が取れないようなものを除き、外部機関はポリテクセンター以外には利用しておらず、当社及び当社と関係のある機関（納入業者など）が講師を務めている。

#### ○ポリテクセンターとの関係

- ・個々のセミナーの評価については、ポリテクセンター側はアンケートを最後にやっているようであるが、受講した能力開発セミナーについてのアンケートを当社側としてやっているということはない。そのため、特に受講生からの要望というのもまとめてはいない。
- ・セミナーそのもの、及びセミナーを受講する前のセンターとのやりとりとも、特に問題・不満は感じていない。
- ・セミナーの時間数（日数）についても、能力開発セミナー上の規定あるいは資格取得の際の規定等があると思うので、特に変更要望はない（上述）。
- ・カリキュラム上力点を置く部分についても、特に要望はない。内容に不十分な点があればすぐに対応してもらっているし、ここでの受講はあくまで基本を学ぶことにあるので、訓練の理解が上がるように内容的にも時間的にもなっているのであれば、それでよい。
- ・実施時期については、むしろこちらの要望に合わせてもらっている部分が多く、こちらの要望に合っている。

#### ○ポリテクセンターの利用促進

- ・これまで述べてきたように、当研修センターとしてポリテクセンターを利用しているのは主に訓練生であり、当社社員としてはアフターサービス部門が若干利用している程度である。

訓練生の受講数にしても、現在の経済環境から訓練生数自体が今後増えるとは考えにくいので、ポリテクセンターの利用数も現在から増えることはないだろう。

IT系についても、前述のように、最近ではそれほど需要はないと思われる。

- ・ポリテクセンターからは、毎年、その年に開催するセミナーの案内が送られてくる。とはいっても、受講コースはこちらとしては固定している（あまり、「新しく受講

させたら」と思うものはない)。現在利用している2コース(規矩術、及び今年ポリテクセンター側の都合で取りやめとなった研削砥石)は今後も利用していきたいと考えている。

- ・当研修センターの対象はあくまで施工技能者の育成であり、それ以外の、例えば営業・設計などの社員については別部署の管轄になっている。各地のポリテクセンターが開催している能力開発セミナーの中にはそれらの社員に役立つものもあると思うが、あまり利用していないと思われる。この理由としては、そもそもポリテクセンターのことを知らない、あるいは各能力開発セミナーの開催通知が、受講のニーズが高い現場に届いていないことがある。
- ・県内にあるポリテクカレッジについては、開催セミナーが毎年郵便で送られては来るものの、利用していない。内容が当研修センター向けのものでないため。タイムリーなものもない。
- ・当県にあるポリテクが大きいのか小さいのかは、あまり関係がない。基礎を学ぶ分については小さいポリテクでも大丈夫であるし、当社としては(どのようなポリテクであろうが、その)ポリテクが提供しているメニューの中から使えるものを選んで使うだけである。

#### ○今後について

- ・当研修センターのカリキュラムとしては、基本については今で網羅されており、(実践に比べて)基本の授業のウエイトを増やす話も今のところない。また、当社独自の部分については外部機関に委託することはなく、社内講師を使っていく。社内部署、特に本社部門では、研修の講師を行うことも業務の一環として捉えられており、講師依頼には協力的である。
- ・上述のように規矩術の高度分野については会社の事業方針に応じて受講が増えたが、建設分野で今後そのようなものがあるかという特定のものとは浮かばない。あげるとすると、「3階建て」「リフォーム」「造園外構」「リサイクル・産業廃棄物」などがあるが、これは当センターで行っている既存のセミナーの延長線上で扱うことができ、社内講師も確保できるので、(ポリテクより教え方が劣る点を考慮しても)あえて外部機関に依頼するという事にはならない。
- ・ポリテクセンターへの今後の要望としては、研修の開催案内の資料が送られてくるが、当センターの担当範囲である「施工」とは全然関係ない分野のもの、例えば機械分野のものなども送られてきており、正直困る。「他機関からのセミナー案内がたくさんきており見きれない」という意味ではないが、本当だったら「施工だけ」とか「資格取得関連だけ」というように、難しいだろうがこちらのニーズに合わせて案内を送ってくれるといい。そうでないと、「自分たちのところにはこの案内(パンフレット)は関係ない」と扱われてしまうことになる。自分たちの業務に絡む部分の資料(案内)をたくさん詳しく教えて欲しい。とはいえ、「欲しい情報に○をつけて送り返せ」とアンケートをもらっても、答えるのは難しいと思う。

特にここでの訓練の場合、事業主の要望もあり訓練生には資格を取って帰ってもらいたく、その傾向は強くなっているので、「この講習を受ければこういう資格が取れる」というのがあれば積極的にPRして欲しい。



能力開発セミナーの効果に関するヒアリング調査 (9)			
業種	電気機器器具製造業	従業員数	約 3,000 名
利用施設	地域ポリテクセンター		
利用状況	機械・制御：1、電気・電子：1、情報・通信：641 (平成 13 年度)		
<p>○会社としての人材開発体系</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・期初に、会社としての人材開発制度の考え方をガイドブックの形で配布している。大きく、「OJT」「Off-JT」「自己啓発」に分かれる。</li> <li>・新入社員研修は、導入研修として2週間のみ。あとは配属された職場の考え方による。</li> </ul> <p>○能力開発セミナーの位置づけ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・会社の経営状態の関係から、人材高度化事業を適用して能力開発セミナーを使用した。平成 13、14 年度のみ実施。</li> <li>・利用にあたってはどのコースがよいかポリテクセンターに相談した。その結果、能力開発セミナーの提供コースの中でも、設備・講師等の関係で社内教育体制が不十分であったパソコンの教育が、教育成果を今後の仕事にも有効に生かせるという点からも好ましいと判断した。PC は業務でも日常的に使うものなので、受講により PC スキルをマスターすれば会社としての能率も上がるのではないかと、という意図もあった。</li> <li>・受講者には「町中にある PC スクールは高額で、自腹で行くのは大変。今回は給料をもらいながら、会社の金で1ヶ月 PC の勉強ができる。そういう機会はない。今後 PC が必須の世の中になっていくので、この研修によって PC スキルを身に付け、仕事の効率アップにもつなげて欲しい」と説明した。またある程度 PC スキルを持っている人に対しては、講習前に自分なりの課題 (質問ポイント) をみつけておいて、セミナーの際に講師に聞くように促した。</li> </ul> <p>○ポリテクとの関係</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・当初、地域にあるポリテクカレッジとの関係を考えたが、場所が近いという点からポリテクセンターとつきあうことになった。 見学した印象としては、ポリテクカレッジは上級者用で、技術系大卒が通う施設と感じた。当社でいえば、開発設計の技術者、あるいは新入技術系社員教育などに利用できそうである。ただしこれらの層は、仕事が忙しくて、実際には行くことができない。ポリテクカレッジを利用して、ソフトウェア技術者にもものづくり体験をさせようという案もあったが、案で止まってしまった。こういうものづくりのプロセスを一通り体験させておくことは非常に重要であるが、社内でのための体制を作るのは大変。 これに対して、ポリテクセンターは、技能を中心としており、技能者向けという感じを持っている。</li> <li>・平成 13 年度は、利用の相談をしてから実際の利用まで、ほとんど準備期間がなかった。そのような状況にもかかわらず、ポリテクセンター側はよく相談に乗ってくれた。既定のセミナースケジュールなども、可能な範囲で調整してくれた。感謝したい。</li> <li>・今回の利用の以前は、入手したパンフレットを課単位に配布して自己啓発に使ってもらい、というもので、利用も単発的であった。会社ぐるみの利用は今回の PC 研修が初めて。</li> </ul>			

- ・今回、ポリテクセンターとは非常によい関係が築けたと思う。そのためか現在では当社の技術者が講師としてポリテクセンターに呼ばれるケースも出てきている。
- ・社内的に、研究所の試作部門の能力向上や工場技能者の技能検定対策などを目的としてポリテクの活用促進を呼びかけているが、製品サイクルが早くなる一方でリストラの影響もありぎりぎりの人数で仕事をしているため皆忙しく、研修に行っている時間がない。ポリテクを見学すると、みな、使ってみたいという感想は持つようではあるが、なかなか実際の行動には移らない。
- ・行政が開催しているセミナーや大学が行うセミナーなどもあるが、1ヶ月間受け入れてくれるようなものはない。民間も同じ。

#### ○利用状況

- ・当社からの派遣だけで1クラス（平成13年度は1クラス30人、平成14年度は12～13人）を編成してもらい、1人あたり1ヶ月間の訓練を行った。これを5ヶ月間（5回）行った。費用は1人20万円前後。
- ・平成13年度は人数が多かった関係で、レベルによりクラス分けを行った。
- ・内容は「情報活用技術コース」で、もともとポリテクセンターで3～4日間コースとして用意してあるものを組み合わせた。Word、Excel、PowerPoint、Internetなど。
- ・受講者は、工場の業務系（工程管理を担当）など。各職場から数名ずつ順番に出してもらった。年輩者が多く、ほとんど男性。PCスキルの点ではバラツキが大きいので同じようには教えにくいはずであり、講師には迷惑をかけたと思う。
- ・受講した成果は、特に伝達教育などはしていない。とはいえ、職場でのPC利用のキーマンになり、いろいろ聞かれたりはしているのだと思う。

#### ○能力開発セミナーの評価

- ・設備も講師も整っていて、利用の価値がある。なおポリテクセンターには最新PCが入っていて、当社側は旧式のPCだが、その違いが問題になったことはない。
- ・費用的には民間の1/3～1/4程度で済むのではないか。
- ・今回はPCスキルに熟達した者は行っていない。むしろPCスキルが低い者が行ったのだが、そのようなレベルに対してうまく対応してくれた。また上述のように自分なりの課題を持っていった者に対しても、きちんと対応してくれた。
- ・本セミナーに限らず、教育の効果というのは、なかなか数字で出るものではない。今回のセミナーの会社としての評価は、特にやっていない。
- ・また、教わったことが、すべてすぐ役立つ訳でもない。実際、セミナー受講後はとPCを使わない職場に戻った者もいる。
- ・受講者の感想としては、「体系立って勉強することになったため、これまで必要ところを断片的に持っていたのがこのセミナーにより体系的に理解できた」などがあった。

#### ○これからについて

- ・高度化事業が終わったため、会社としての利用は今のところ考えていない。
- ・今回のセミナーでPCスキルを身に付けた者がさらにスキルアップしたい場合は、個人としてセミナーを受講してもらうことになる。会社としての人材育成方針も、「自立型」「成果主義」に変わりつつあることもある。
- ・仕事が忙しいため、夜も土曜も働いていて日曜は休養にあてているのが実態であり、夜間や土日に開催しても、よほどのことがなければ利用はしにくい。
- ・セミナーの日数としては、3日が限界であろう。それ以上は、よほど覚悟を決めないと参加できない。週の半分以上になってしまう。社内研修も3日が最大であり、2日のものが一番多い。

- ・今後、どのようなカリキュラムが必要になるかは、(技術担当ではない)自分ではわからない。以前ポリテクセンターから、今後利用したいカリキュラムに○印をつけるアンケートが送られてきて、社内の技術者が回答したはずなので、それをみればわかるであろう。
- ・中級レベル以上になると大学へ行くとか個人的に教わるなどの個別の対応になると思われる。したがって、「世の中一般で学ぶ基本のところ」がポリテクセンターの役割ではないか。新入社員、あるいは機械系技術者がソフトへ異動する時などに、基本を学ぶ目的で利用するのが適当だと思う。
- ・例えば「技術」「技能」「情報」「事務」「経理」(□「事務」も1つの技術。特に、社内固有の事務などもある)などの専門が縦糸とすれば、PCは横糸であろう。専門については企業独自で差別化が行われている。教科書に書いてあるとおりの技術であれば、競争に勝ち抜くことはできない。その意味で縦糸のところはポリテクセンターでやるのは無理であり、横糸の部分をポリテクセンターは担うべき。技術屋で共通に必要なもの。横糸の部分の最先端をやって欲しい。
- ・ポリテクセンターの方向性として「高度化」が言われており、民間との差別化(民間圧迫を避ける)の問題もあると思うが、利用者にとっては、民間と同じ内容のもので価格は安い、というのはメリットである。ポリテクセンターなら資料代程度で済むが、民間は高額であり、社内でやったとしても講師や設備の手配が大変である。
- ・(技能者ではなく)技術開発部門が利用するとすれば、高度化の方向はマッチしている。彼らは基本は大学で学んできているので、狭い範囲で深くしてもらえばよい。
- ・願わくば、設備的に最先端のものを入れて欲しい。