# 第３章　試行研修の実施と評価検証について

## 第１節　全体概要

### １－１　取組みの背景

厚生労働省が 2011 年に発表した第 9 次職業能力開発基本計画の中で、国際規格 ISO29990 を踏まえた公共教育訓練機関および LSP が実施する職業訓練サービスに関する質の保証・向上の取組みは、喫緊の政策課題とされ、職業訓練サービス分野における LSP 等」が果たす役割は益々大きくなっている。

さらに、当該基本計画においては、質の高い労働力の維持確保、成長が見込まれる分野及びものづくり分野における人材育成の集中的かつ強化、グローバル化の一層の進展における国際競争力の維持・発展のための高度なものづくり人材の育成、求職者支援制度における職業訓練への取組み、職業能力の評価システムの整備が示された。

こうした背景の下､職業能力開発のインフラ整備を担うプロデュース機能の強化等への取組みがますます重要度を高めているところである。

職業訓練サービスを提供するという根本的な概念からすれば、まさに ISO29990 規格に定められた適合性評価事項を遵守し、当然のこととしてその質とレベルを保証することは、その役割、任務そして使命からして果たしていかなければならない最重要事項である。

そして、職業訓練分野における質保証の取組みの担い手としては、LSP 等の担当者、都道府県等の関係者が、質保証の基準に照らしてチェックする要員等（以下「職業訓練の質保証に係る要員」という。）として想定され、これらの要員を効率的に養成するため、少なくとも現状で想定される質保証の考え方や様々な基準等を踏まえつつ、厚生労働省ガイドラインに基づき、まずは、LSP が行う職業訓練に従事する者の能力開発・向上への取組みに対する支援は極めて重要である。

こうした背景を受け、協議会は LSP の内部監査を担う者、あるいは担おうとする者を主な対象とした養成研修のためのカリキュラム（試行）にしたがい、かつ、厚生労働省ガイドラインに基づき試行研修を実施するに至った。

### １－２　目的と意義

厚生労働省が政策として掲げる第 9 次職業能力開発基本計画における LSP 等の質向上への取組みに対する支援を行うとした目標を遂行するため、今般、そのために設置された協議会により職業訓練の質保証に係る要員養成の体制、

その研修の体系等について提言を行い、LSP 等の質的向上を目的とした LSP 等における内部監査員の育成のあり方（体系）とその研修カリキュラムにおけるプロトタイプ版の開発及び試行研修を実施し、検証を行うことを目的とした取組みを行うこととなった。

これを受けて協議会の下に設置された作業部会は、平成２３年１２月２２日に厚生労働省より発せられた「民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドライン」を基に、職業訓練の質保証に係る内部監査員養成プロトタイプ研修カリキュラムを開発したので、その試行研修を実施し、その評価・検証を通じて研修に係る体制、研修カリキュラム、研修総括等を行うこととした。ひいては、厚生労働省ガイドラインを基に LSP の質保証とその向上支援への取組みを他の LSP に普及し、LSP における職業訓練の質保証に関する内部監査員養成に係る総括と、併せて民間教育訓練機関への第三者評価（外部審査等）を担う者や LSP における管理職の職業訓練サービスの職務に係る職業訓練の専門力の向上をも視野に入れ、今後の養成研修を本格的に行うことを目的に、作業部会として「職業訓練の質保証に係る内部監査員養成研修（試行）」に係る報告書をまとめ、協議会へ報告を行うこととした。

このことは、LSP 等の職業訓練サービスの質的向上への取組みへの支援としては極めて意義の高いことであり、本作業部会の総括的な目標として位置づけた

### １－３　研修場所

（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構
職業能力開発総合大学校 能力開発研究センター

### １－４　研修期間

平成２４年２月２２日（水）～２月２４日（金）（３日間）

### １－５　募集定員

１０人

### １－６　研修のねらい

今般の研修コースでは、職業訓練を取り巻く様々な規格、基準、制度において、そのベースとして共通な各職業訓練の業務に相通じた共通の内部監査を行う上で必要とされる、職業訓練に係る知識、スキル、コンピンテンスを向上させ、質の高い職業訓練における内部監査を担える方を養成するとしたものであ

る。

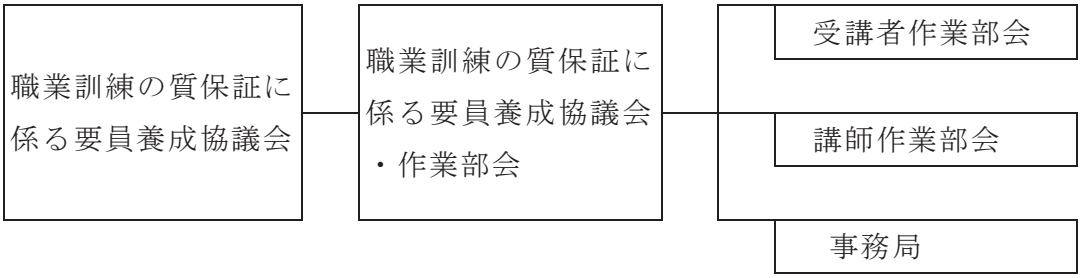
### １－７　研修参加対象者の要件

民間教育訓練機関等において内部監査の業務に従事している方、あるいは今後、内部監査業務に従事しようとする方で、内部監査業務の質を保証するために必要な職業訓練サービスにおける訓練の管理・実施運営の職務全般に係る知識の概要、スキル、コンピテンスの能力開発を希望する方を主な対象者とする。

### １－８　実施体制

実施体制については以下のとおりとした。

試行研修への取組みについては、事務局が運営管理等に係る研修の開講から修了までを担うこととした。




### １－９　実施体制におけるそれぞれの役割分担

（１）職業訓練の質保証に係る要員養成協議会及び作業部会の委員は、試行研修全般に係る PDCA サイクルについて検証を行うこととした。

（２）職業訓練の質保証に係る受講者作業部会の委員は、試行研修の全てのスケジュールに沿って、研修を受講し、受講者の立場で、試行研修に係る PDCA サイクルについて作業部会で作成し、協議会で承認を得たアンケート票に基づき検証を行うこことした。

（３）職業訓練の質保証に係る講師作業部会の委員は、試行研修の全てのスケジュールに沿って、担当する教科目の教材・資材を準備し、担当教科目の目標、ねらい、内容等を履行するための講義を行うこととした。

（４）事務局は、試行研修の実施に係る受講者管理、研修管理、講師管理等のすべての進捗管理を担うこととした。

### １－10　実施計画書

実施計画書については、協議会により承認を得た受講の手引きを計画書とし

た。

### １－11　各種取組みに必用な資料

（１）研修管理上に必要な様式

作業部会で研修の管理上に必要な以下の様式に基づき、記録として管理することとした。

a　出席簿

b　研修日誌

c　受講生台帳

d　受講生進度記録

e　研修修了証発行台帳

（２）教材・資料

教材･資料については､受講生研修ファイルとしてまとめ､受講生一人 一人に配布した。

ただし、今回の研修は試行であるため、教材・資料についても研修時のみの使用とした。したがって、作業部会・受講者作業部会員からは、試行研修後にこの受講生研修ファイルを持ち帰ることができないことの事前了解を得ておいた。

## 第２節　職業訓練の質保証に係る内部監査員養成試行研修のアンケート結果のまとめと分析について

今回、試行研修におけるアンケート調査では、受講者作業部会委員から数多くの回答をいただき、それに基づき以下のとおり図や表にまとめた。

このようにして整理したデータや情報に基づき、直ちに研修業務改善を実施すべきもの､また､継続した研修業務対策への取組みとして引き続き行わなければならないもの､将来に向けた新たな取組みとしていかなければならないもの､重点事項として取り組まなければならないものなどを取り上げた。

得られたデータや情報からできるだけこうした研修業務改善対策への取組みのために必要なノウハウを取り上げたが、取りこぼしたものもあるものと思料する。そうしたものについては､作業部会委員や講師作業部会委員からの試行研修に係るPDCA サイクルについての当事者検証として併せて取りまとめることとした。今回の受講者作業部会委員は１１名であったので､アンケートの母数はすべて１１を基本として作成した。

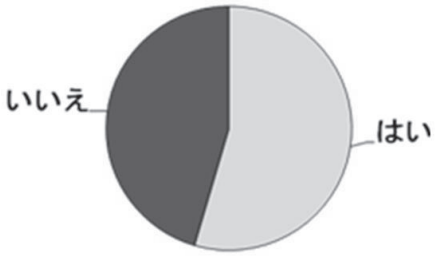
## ２－１　研修全般について

研修全般については、図３－１から図３－２５までにデータとその分析を記した。

### （１）アンケート項目：「あなたの職場では内部監査を行っていますか」

図３－１は、アンケート結果を表したものである。図３－１に示したとおりアンケート対象者数１１件中、内部監査を行っているとの回答は６件、行っていないとの回答は５件であった。アンケート対象者数に対する内部監査の参加者数における内部監査実施率は、約５４．５％で約２人に１人は内部監査をおこなっているということを伺うことができる。

LSP における職業訓練サービスの質保証を向上させるとしたテーマから考えた場合、この約５４．５％という数字は、見方によっては、決して高い数字といえないのではないかと考える。つまり、日常の職業訓練サービスの業務を行う上において、業務上の問題やトラブルに繋がる起因となる分子を確実に高い確率で表面に浮かび上がらせなくてはいけないと考えるからである。また、日常における職業訓練サービス業務に係る改善への取組みをけっして安易なものとしないで、常に職業訓練サービス業務を確実に遂行するという高い意識を持って、日常の業務に取り組むことがやはり未然に業務上の問題やトラブルを防止できるということだと考えるからであり、この約５４．５％という数字は職業訓練サービスにおける日常業務にとって、とても大切なことを暗示してくれているということだと考える。安心して働くことのできる職場環境は、自らの創意と工夫、そして普段からの心がけと志しによって構築されるものと考えるので、第三者に任せることなく、職業訓練サービス業務に携わる一人 一人の理解と協力が必要で、グループ力とチーム力を一層高める取組みと仕組みも構築していくべきであると考える。




| | |
|---|---|
| はい | ６ |
| いいえ | ５ |
| 回答数 | １１ |

図３－１　アンケート結果

### （２）アンケート項目：「あなたの職場では内部監査を行っていますか」で”はい”と回答した方に対する「内部監査員を配置して内部監査を行っていますか」

図３－２は、アンケート結果を表したものである。回答６件のうちの６

件とも”はい”との報告をいただいた。

内部監査を行う上で、内部監査員を配置して内部監査に当たるということは、その役割、使命、任務、責任において重要であるとLSPが位置づけていることを伺うことがこのことからできる。

| | |
|---|---|
| はい | 6 |
| いいえ | 0 |
| 回答数 | 6 |

図３－２　アンケート結果

**（３）アンケート項目：「あなたの職場では内部監査を行っていますか」で”いいえ”と回答した方に対する「将来内部監査員を配置して内部監査を行う計画ですか」**

図３－３は、アンケート結果を表したものである。今回の調査で将来内部監査員を配置して内部監査を行う計画であるとした回答が６件のうちの６件とも”はい”との報告をいただいた。

したがって、今回の受講者は全員が研修後に内部監査に従事するということであり、そうした点から、今回の試行研修の持つ意味は極めて高く、同時に試行研修の質保証が大きく問われることから、試行研修としては正に妥協が許されない真剣勝負の場として最高の舞台をいただいたということに他ならない。そうした意味から、今回の受講者作業部会委員のアンケートは、極めて質的にもレベル的にも高く、重い内容を携えているということである。

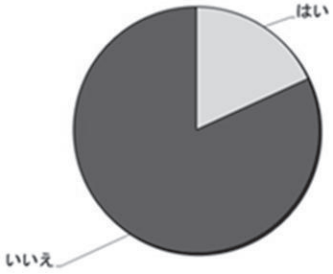
| | |
|---|---|
| はい | 5 |
| いいえ | 0 |
| 回答数 | 5 |

図３－３　アンケート結果

**（４）アンケート項目：「あなたは現在、あるいは過去において職場で内部監査を担ったことがありますか。あるいは担っていますか」**

図３－４は、アンケート結果を表したものである。今回の調査で内部監査を担った、あるいは担っているとした回答が１１件のうちの２件で、”いいえ”が９件との報告をいただいた。

アンケート対象者数に対する内部監査の経験者の率は、約１８．１％で、LSP における内部監査への従事者はけっして高いものではないということがうかがえる。このことは、今後の LSP における職業訓練サービスの質保証を向上させるとしたテーマから考えた場合、内部監査員養成ニーズが極めて高いものであると捉えて差し障りはないのではないかと考える。



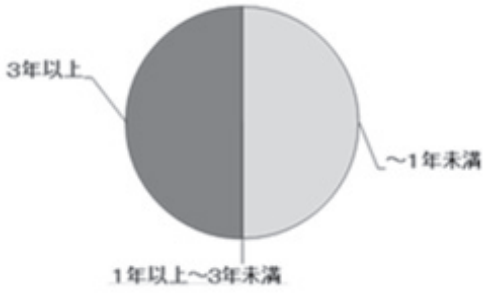

| | |
|---|---|
| はい | 2 |
| いいえ | 9 |
| 回答数 | １１ |

**図３－４　アンケート結果**

**（５）アンケート項目：「内部監査業務を担った方の中で、どのくらいの期間、内部監査を行っていますか」**

図３－５は、アンケート結果を表したものである。回答総数２件のうち、１件は１年未満、１件は３年以上との回答をいただいた。

この数字から見ても、総回答数１１件中で９件が未経験、１件が一年未満であり、約９１％は、今後、職場において、自らの内部監査職務能力の自己啓発に努めることが必須であると察することができ、今回の試行研修の現場における生きた成果物となるかを、引き続き、検証することを怠ってはならないと考える。したがって、今回の試行研修に受講者作業部会委員として協力をいただいた方々とは、引き続き交流をし、相互支援を行っていくことも今後の対策としては重要な位置づけとして捉えるべきではなかろうかと考える。



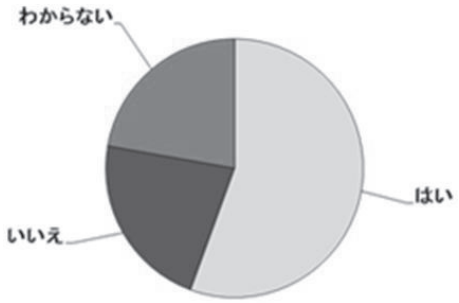

| | |
|---|---|
| １年未満 | 1 |
| １年以上～３年未満 | 0 |
| ３年以上 | 1 |
| 回答数 | 2 |

**図３－５　アンケート結果**

**（６）アンケート項目：「内部監査の業務を担ったことのない方の中で、将来、内部監査員として、内部監査を行う計画ですか」**

図３－６は、アンケート結果を表したものである。今回の調査で総回答数９件のうち、５件が担う、２件が担う予定はない、２件が未定であると回答をいただいた。

将来、内部監査業務を担うという方が約５５．５％であるから、２人に１人は事業所の職業訓練サービスの質保証に係る内部監査員としての活躍が期待されているということであり、試行研修の成果を是非とも、活かしていただき、職場における職業訓練サービスの質保証の向上に結びつけていただきたいものである。

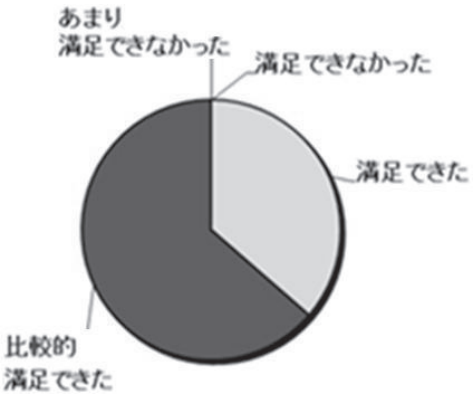



| | |
|---|---|
| はい | 5 |
| いいえ | 2 |
| 未定 | 2 |
| 回答数 | 9 |

**図３－６　アンケート結果**

**（７）アンケート項目：「あなたは研修全体の運営について満足をいただけましたか」**

図３－７は、アンケート結果を表したものである。今回の調査で総回答数１１件のうち”満足できた”が４件、”比較的満足できた”が７件であった。




| | |
|---|---|
| 満足できた | 4 |
| 比較的満足できた | 7 |
| あまり満足できなかった | 0 |
| 満足できなかった | 0 |
| 回答数 | １１ |

**図３－７　アンケート結果**

１００％が、比較的満足できたであるとしている。試行研修についての受講者満足度は、試行研修の目的を達成できたものと評価してよいと考え

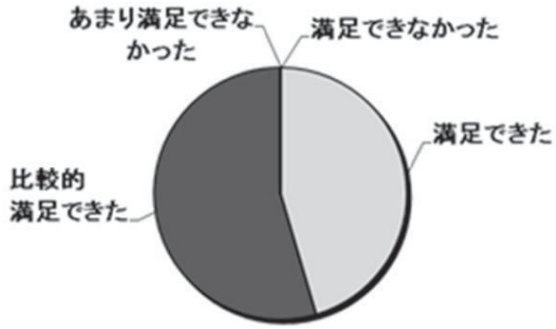
る。今般の試行研修は、単にカリキュラムに特化した試行研修ではなく、厚生労働省ガイドラインを視野に入れた職業訓練サービスの質保証に係るPDCA サイクルそのものへの取組みであったことから、カリキュラムは無論のこと、受け入れから修了までの総てが評価検証の対象となっており、この受講者満足度で高い評価を得られたということは、協議会そのものの役割、使命、任務が十分に果たせたものとであると捉えて良いであろう。ただし、後述するように、改善点の指摘は、試行研修の目的である「より優れた本格研修の実施に向けて」としていることからあらゆる面に渡り詳細にいただいているので、安易に良しとすべきではない。

**（８）アンケート項目：「あなたは研修担当者の仕事ぶりについて満足をいただけましたか」**

図３－８は、アンケート結果を表したものである。今回の調査で総回答数１１件のうち”満足できた”が５件、”比較的満足できた”が６件であった。

１００％が、比較的十分であるとしている。研修担当者の仕事についての評価は、ほぼ、試行研修の目的を達成できたものと評価してよいと考える。研修担当者の業務は、受講者に対する第一の直接のサービスの窓口であり、この研修担当者の印象の良し悪しが受講者へ与える影響は、研修の内容に匹敵するくらいの重要な位置を占めていると考えるべきである。

今回の試行研修においては、クレームもなく研修を修了できたことは本研修における研修担当者の好事例となるであろう。




| | |
|---|---|
| 満足できた | ５ |
| 比較的満足できた | ６ |
| あまり満足できなかった | ０ |
| 満足できなかった | ０ |
| 回答数 | １１ |

**図３－８　アンケート結果**

**（９）アンケート項目：「あなたは、今回の研修の全体目標の設定があなたの職場で内部監査を行う上で十分な内容であると考えますか」**

図３－９は、アンケート結果を表したものである。今回の調査で総回答数１１件のうち”十分である”が１件、”比較的十分である”が８件、”あ

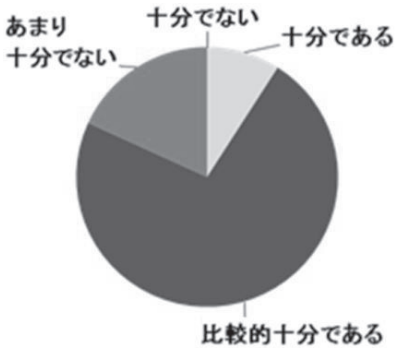
まり十分ではない”が２件であった。

約８６．８％が、比較的十分であるとしている。研修の内容についての評価は、ほぼ、試行研修の目的を達成できたものと評価してよいと考える。

なお、”あまり評価しない”の２件については、次の理由によるものである。

・研修を通じて目標の「確実に効率よく遂行できる」かは、まだ確信を持てないから。（１）

・コメントなし。（１）

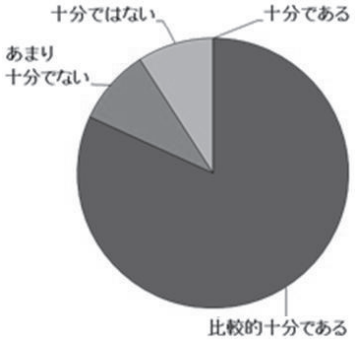



| | |
|---|---|
| 十分である | １ |
| 比較的十分である | ８ |
| あまり十分でない | ２ |
| 十分ではない | ０ |
| 回答数 | １１ |

図３－９　アンケート結果

**（10）アンケート項目：「あなたは、今回の研修構成が全体目標を修得する上で十分な構成であると考えますか」を表したものである。**

図３－１０は、アンケート結果を表したものである。今回の調査で総回答数１１件のうち”比較的十分である”が９件、”あまり十分ではない”が１件、”十分ではない”が１件であった。




| | |
|---|---|
| 十分である | ０ |
| 比較的十分である | ９ |
| あまり十分でない | １ |
| 十分ではない | １ |
| 回答数 | １１ |

図３－１０　アンケート結果

約８６．８％が、比較的十分であるとしている。研修の構成についての評価は、ほぼ、試行研修の目的を達成できたものと評価してよいと考える。

なお、”あまり十分でない”、”十分でない”の２件については、次の理由によるものである。

・十分ではないとお答えいただいた方は、理由の記入がなかった。（１）

・ガイドラインの解説がなければ、内部監査ができない。（１）

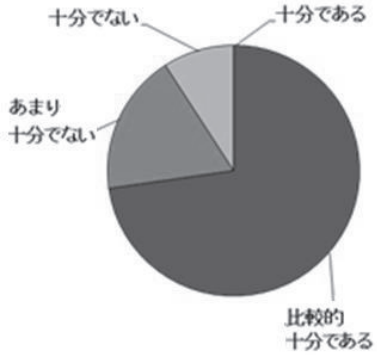
**（11）アンケート項目：「あなたは、今回の研修カリキュラムが全体目標を修得する上で十分な構成であると考えますか」**

図３－１１は、アンケート結果を表したものである。今回の調査で総回答数１１件のうち”比較的十分である”が８件、”あまり十分ではない”が２　件、”十分ではない”が１件であった。

約７２．７％が、比較的十分であるとしている。カリキュラムの構成についての評価は､おおよそ試行研修の目的を達成できたものと評価してよいと考える。

なお、”あまり十分でない”、”十分でない”の３件については、次の理由によるものである。

・総論的な講義と項目を絞った講義があり､とまどってしまった。「知る」か「できるか」どちらにウエイトを置いているのか分かりにくかった。（１）
・多くの講義が基本的な項目等の解説に費やされた。もっと、具体的な成功事例や実例を知る必要がある。資料を持ち帰りたい。（１）
・ガイドラインの説明→内部監査を行うためのチェックポイント→好事例という流れが必要である。（１）




| | |
|---|---|
| 十分である | ０ |
| 比較的十分である | ８ |
| あまり十分でない | ２ |
| 十分ではない | １ |
| 回答数 | １１ |

**図３－１１　アンケート結果**

**（12）アンケート項目：「あなたは今回の研修定員１０名は内容からして適当であると考えますか」**

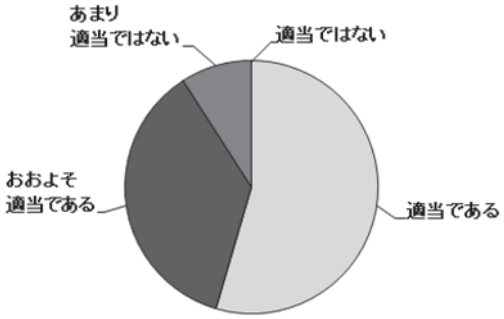
図３－１２は、アンケート結果を表したものである。今回の調査で総回答数１１件のうち”適当である”が６件、”おおよそ適当である”が４件、”あまり適当ではない”が１件であった。

約９０．９％が、比較的十分であるとしている。定員の設定についての評価は、おおよそ試行研修の目的を達成できたものと評価してよいと考え

る。

なお、”あまり十分でない”の１件については、次の理由によるものである。

・２０人程度が良い。（１）



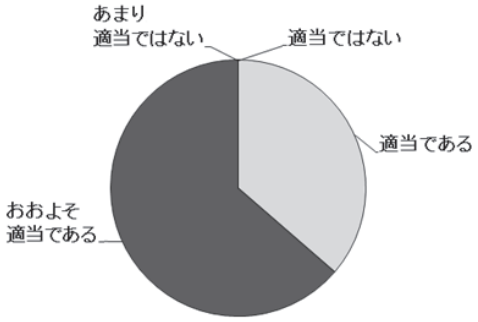

| | |
|---|---|
| 適当である | 6 |
| おおよそ適当である | 4 |
| あまり適当ではない | 1 |
| 適当ではない | 0 |
| 回答数 | １１ |

図３－１２　アンケート結果

**（13）アンケート項目：「あなたは今回の研修対象者の参加対象要件は研修内容からして適当であると考えますか」**

図３－１３は、アンケート結果を表したものである。今回の調査で総回答数１１件のうち”適当である”が４件、”おおよそ適当である”が７件であった。

１００％が、比較的適当であるとしていることから定員研修対象者の参加者対象要件の設定についての評価は、試行研修の目的を達成できたものと評価してよいと考える。




| | |
|---|---|
| 適当である | 4 |
| おおよそ適当である | 7 |
| あまり適当ではない | 0 |
| 適当ではない | 0 |
| 回答数 | １１ |

図３－１３　アンケート結果

**（14）アンケート項目：「あなたは今回の研修期間が内容からして適当であると考えますか」**

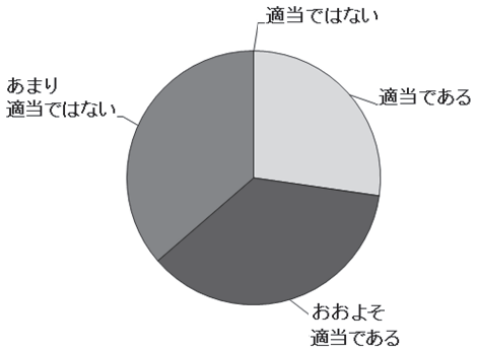
図３－１４は、アンケート結果を表したものである。今回の調査で総回答数１１件のうち”適当である”が３件、”おおよそ適当である”が４件、”あまり適当ではない”が４件であった。

約６３．６％が、おおよそ適当であるとしている。研修期間については、かろうじて試行研修の目的を達成できたものと評価してよいと考える。しかしながら、本研修に向けての改善を講じることは望ましいと考える。その対策としては、後述する受講者の意見・要望にもあるが、カリキュラムの教科目の編成等、あるいは、教科目の時間配分などが上げられる。

なお、”あまり適当ではない”の４件については、次の理由によるものである。

・２日以内が望ましい。（２）

・５日が望ましい。（２）




| | |
|---|---|
| 適当である | ３ |
| おおよそ適当である | ４ |
| あまり適当ではない | ４ |
| 適当ではない | ０ |
| 回答数 | １１ |

**図３－１４　アンケート結果**

**(15) アンケート項目：「あなたは今回の総研修時間数が内容からして適当であると考えますか」**

図３－１５は、アンケート結果を表したものである。今回の調査で総回答数１１件のうち”適当である”が２件、”おおよそ適当である”が３件、”あまり適当ではない”が６件であった。

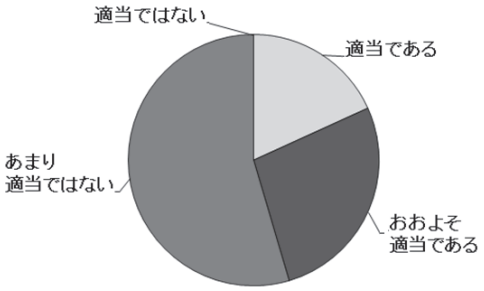
約４５．４％が、おおよそ適当であるとしている。総研修時間数の設定については、試行研修の目的を達成したとは評価できないものと考える。したがって、本研修に向けての改善を講じることは必須であると考える。事務局として試行研修を管理して、各講師が自分の持ち時間に対して時間がないのでのコメントを講義中に口にしていたことから、講義内容の守備範囲とボリュームと配分時間のバランスを再調整する必要があることは、十分に感じていたところであり、この改善事項の提案については、想定内として捉えているところである。

なお、”あまり適当ではない”の６件については、次の理由によるものである。

・１２時間以内。（２）

・３５時間程度が望ましい。（２）

・３５時間より多く。（１）
・休憩時間を１０分くらい欲しい。（１）




| | |
|---|---|
| 適当である | 2 |
| おおよそ適当である | 3 |
| あまり適当ではない | 6 |
| 適当ではない | 0 |
| 回答数 | １１ |

図３－１５　アンケート結果

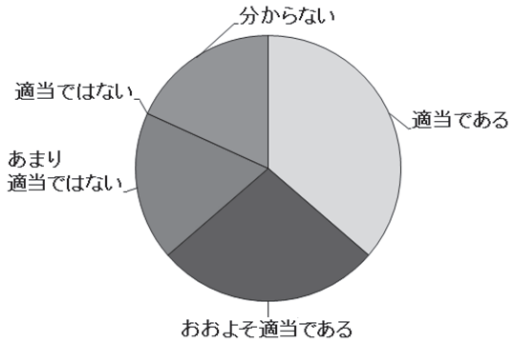
**（16）アンケート項目：「各教科目別の評価についての実施は適当であると考えますか」**

図３－１６は、アンケート結果を表したものである。今回の調査で総回答数１１件のうち”適当である”が４件、”おおよそ適当である”が３件、”あまり適当ではない”が２件、”分からない”が２件であった。

約６３．６％が、おおよそ適当であるとしている。各教科目別の評価の実施については、評価方法等について講師作業部会委員と、本研修に向けての改善を講じることが望ましいと考える。

なお、”あまり適当ではない”の２件については、次の理由によるものである。

・「チェックポイント」の意味がよく分からなかった。（１）
・「チェックポイント」の評価方法がよく分からなかった。（１）




| | |
|---|---|
| 適当である | 4 |
| おおよそ適当である | 3 |
| あまり適当ではない | 2 |
| 適当ではない | 0 |
| 分からない | 2 |
| 回答数 | １１ |

図３－１６　アンケート結果

**（17）アンケート項目：「総合評価試験評価についての実施は適当であると考えますか」**

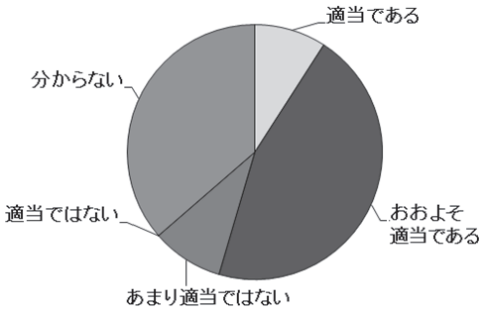
図３－１７は、アンケート結果を表したものである。今回の調査で総回答数１１件のうち”適当である”が１件、”おおよそ適当である”が５件、”

あまり適当ではない”が１件、”分からない”が４件であった。

約５４．５％が、おおよそ適当であった。約２人に１人がおおよそ適当であるとしているが、やはり、総合評価試験を行うには総合試験の評価結果、つまり、試行研修の修了証書の社会的付加価値をしっかりと定め、もって当該研修そのものが社会的に市民権を得るためのなんらかの政策上における処置を講じることが重要であると考える。

なお、”あまり適当ではない”の１件については、次の理由によるものである。

・簡単すぎる。正しい理解を判定できる問題文の工夫を！（１）

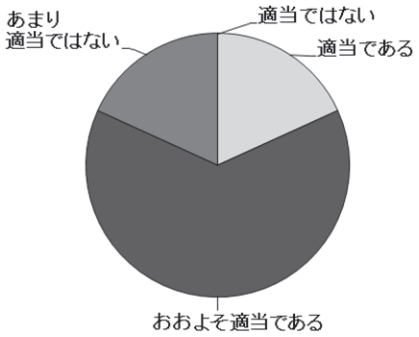



| | |
|---|---|
| 適当である | 1 |
| おおよそ適当である | 5 |
| あまり適当ではない | 1 |
| 適当ではない | 0 |
| 分からない | 4 |
| 回答数 | １１ |

**図３－１７　アンケート結果**

**（18）アンケート項目：「あなたは今回の教材について全体的に見て、適当であると考えますか」**

図３－１８は、アンケート結果を表したものである。今回の調査で総回答数１１件のうち”適当である”が２件、”おおよそ適当である”が７件、”あまり適当ではない”が２件であった。




| | |
|---|---|
| 適当である | 2 |
| おおよそ適当である | 7 |
| あまり適当ではない | 2 |
| 適当ではない | 0 |
| 回答数 | １１ |

**図３－１８　アンケート結果**

約８１．８％が、おおよそ適当であるとしている。教材についての評価は、試行研修の目的を達成できたものと評価してよいと考える。今般、試行研修であり、各講師の好意による提供でもあり、教材は研修時のみとして、持ち帰りを許可しなかったところであるが、受講者からの「持ち帰りたい」

という要望は極めて強いものがあり、本研修に向けての改善を講じた後の開示の段階では、今回の受講者へは別途、送付するなどの特別処置を講じることが望ましいと考える。

なお、”あまり適当ではない”の２件については、次の理由によるものである。

・配布の検討をお願いしたい。（１）

・持ち帰れない点と全体としてガイドラインと関連づけしていることが分かるように見せた方がよい。（１）

**（19）アンケート項目：「あなたは今回の指導技法（集合形態、演習形態等）について適当であると考えますか」**

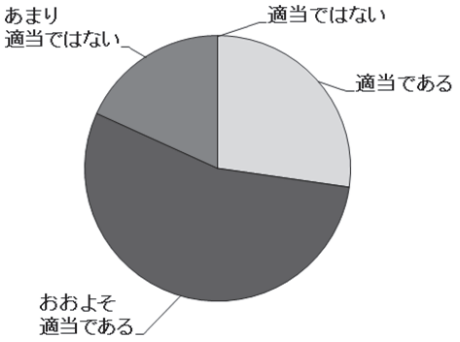
図３－１９は、アンケート結果を表したものである。今回の調査で総回答数１１件のうち”適当である”が３件、”おおよそ適当である”が６件、”あまり適当ではない”が２件であった。

約８１．８％が、おおよそ適当であるとしている。指導技法については、試行研修の目的を達成できたものと評価してよいと考える。

なお、”あまり適当ではない”の２件については、次の理由によるものである。

・個人的には演習をより多く（一つの講義に一つの演習など）取り入れていただくと理解が増したと思う。（１）

・ほとんどが教授法である。演習をもっと多く取り入れて欲しい（１）




| | |
|---|---|
| 適当である | 3 |
| おおよそ適当である | 6 |
| あまり適当ではない | 2 |
| 適当ではない | 0 |
| 回答数 | １１ |

**図３－１９　アンケート結果**

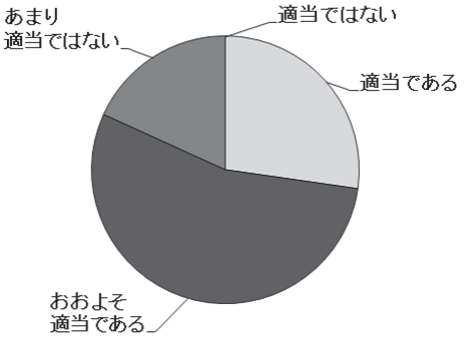
**（20）アンケート項目：「あなたは今回の機材及び資材について全体的に見て、適当であると考えますか」**

図３－２０は、アンケート結果を表したものである。今回の調査で総回答数１１件のうち”適当である”が３件、”おおよそ適当である”が６件、”あまり適当ではない”が２件であった。

約８１．８％が、おおよそ適当であるとしている。機材及び資材については、試行研修の目的を達成できたものと評価してよいと考える。

なお、”あまり適当ではない”の２件については、次の理由によるものである。

・資材について、後日、参考にできるように書き込みして持って帰れると尚良いと考える。（２）

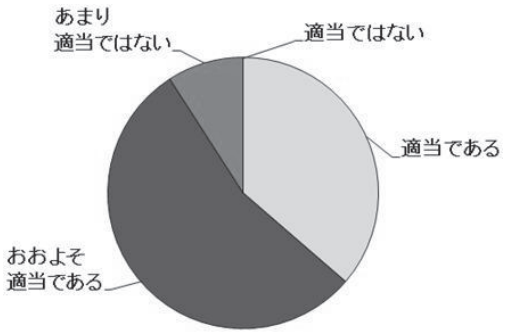



| | |
|---|---|
| 適当である | ３ |
| おおよそ適当である | ６ |
| あまり適当ではない | ２ |
| 適当ではない | ０ |
| 回答数 | １１ |

図３－２０　アンケート結果

**（21）アンケート項目：「あなたは今回の講師陣について、担当教科に対する力量（質とレベル、専門性、コピテンス等）を全体的に見て、適当であると考えますか」**

図３－２１は、アンケート結果を表したものである。今回の調査で総回答数１１件のうち”適当である”が４件、”おおよそ適当である”が６件、”あまり適当ではない”が１件であった。




| | |
|---|---|
| 適当である | ４ |
| おおよそ適当である | ６ |
| あまり適当ではない | １ |
| 適当ではない | ０ |
| 回答数 | １１ |

図３－２１　アンケート結果

約９０．９％が、おおよそ適当であるとしている。今回の講師陣についての評価は試行研修の目的を達成できたものと評価してよいと考える。しかしながら、本研修に向けての講師陣については、別途、講師養成等のプロジェクトを立ち上げるなどして、質とレベルの向上に向けた改善を講じることは望ましいと考える。

なお、”あまり適当ではない”の１件については、次の理由によるもの

である。

・今後、内部監査を実施している企業からの講師も必要である。監査する上での事項や工夫したところ、問題点等も研修に入れて欲しい。（１）

**（22）アンケート項目：「あなたは今回の研修施設（スペース、照明、付帯設備等）について満足いただけましたか」**

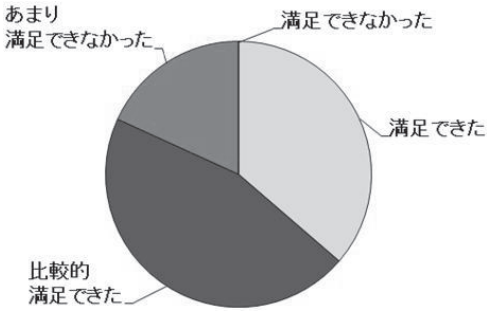
図３－２２は、アンケート結果を表したものである。今回の調査で総回答数１１件のうち”満足できた”が４件、”比較的満足できた”が５件、”あまり満足できなかった”が２件であった。

約８１．８％が、おおよそ適当であるとしている。今回は研究施設での開催であったため、職業大の研修棟であれば、環境は更に改善されることであろう。研修施設については、試行研修の目的を達成できたものと評価してよいと考える。

なお、”あまり適当ではない”の２件については、次の理由によるものである。

・コーヒーブレイクができる環境が欲しかった（１）

・トイレと自動販売機（研修場所から遠い）（１）



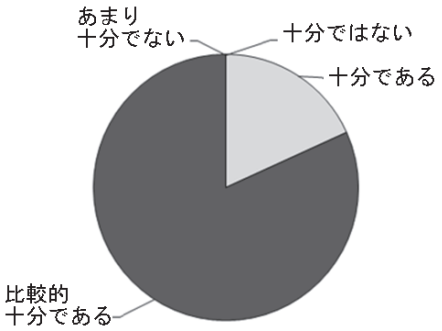

| | |
|---|---|
| 満足できた | ４ |
| 比較的満足できた | ５ |
| あまり満足できなかった | ２ |
| 満足できなかった | ０ |
| 回答数 | １１ |

**図３－２２　アンケート結果**

**（23）アンケート項目：「あなたは今回の研修募集要項について十分であると考えますか」**

図３－２３は、アンケート結果を表したものである。今回の調査で総回答数１１件のうち”十分である”が２件、”比較的十分である”が９件であった。

１００％が、比較的十分であるとしている。本研修にあたって受講者の募集については、今般、準備した研修募集要項を用いることで、試行研修の目的を達成できたものと評価してよいと考える。




| | |
|---|---|
| 十分である | ２ |
| 比較的十分である | ９ |
| あまり十分でない | ０ |
| 十分ではない | ０ |
| 回答数 | １１ |

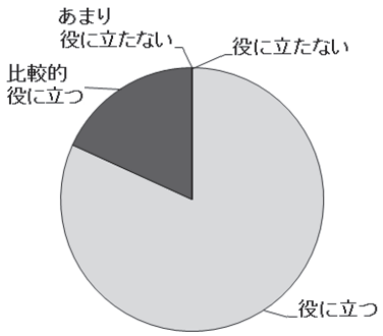
図３－２３　アンケート結果

**（24）アンケート項目：「厚生労働省「民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドライン」は、あなたの職場の教育訓練サービスの質保証及びその向上への取組みに役に立つと考えますか」**

図３－２４は、アンケート結果を表したものである。今回の調査で総回答数１１件のうち”役に立つ”が９件、”比較的役に立つ”が２件であった。

１００％が、比較的十分であるとしている。本研修にあたっては、厚生労働省ガイドラインと研修内容との一層の整合性を持たせ､内部監査員の養成研修の質と向上を促進するように努めることが肝要であると考える。

厚生労働省のガイドラインの役割としては、今般の試行研修の目的を達成できたものと評価してよいと考える。




| | |
|---|---|
| 役に立つ | ９ |
| 比較的役に立つ | ２ |
| あまり役に立たない | ０ |
| 役に立たない | ０ |
| 回答数 | １１ |

図３－２４　アンケート結果

**（25）アンケート項目：「今回の研修は、あなたにとって研修参加目的を満足させるものでしたか」**

図３－２５は、アンケート結果を表したものである。今回の調査で総回答数１１件のうち”満足できた”が４件、”比較満足できた”が５件、”あまり満足できなかった”が２件であった。

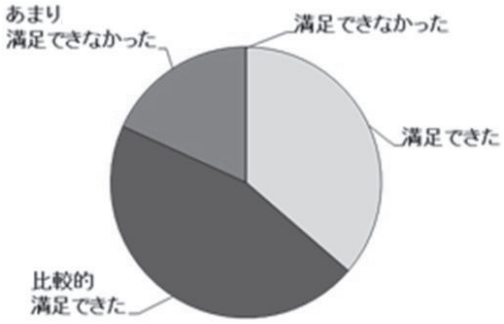
約８１．８％が、比較的満足できたとしている。研修受講者の研修参加

の目的の満足度については､試行研修の目的を達成できたものと評価してよいと考える。しかしながら、本研修に向けては細かい点について改善を講じることが当該研修の質とレベルを保証する上で望ましいと考える。

なお、”あまり満足できなかった”の２件については、次の理由によるものである。

・内部監査員として活用できるツール、フォーマット類の提供を希望したい。（１）

・個別の授業についてはレベルが高く非常に有益でした。しかし、その「有益」は今後、開発のために有益であったということで、内部監査員の力量が上がったか？と問われれば疑問に思わざるを得ません。特に「監査基準」であるガイドラインの解説なしに内部監査を行うことは不可能に近いのではないでしょうか。また、ガイドラインのうち取り上げなかった項目「財務管理」、「リスク管理」などはどう監査していいか不明のままです。（１）




| | |
|---|---|
| 満足できた | ４ |
| 比較的満足できた | ５ |
| あまり満足できなかった | ２ |
| 満足できなかった | ０ |
| 回答数 | １１ |

**図３－２５　アンケート結果**

## ２－２　教科目別について

教科目別については、研修目標、研修のねらい、研修の主な内容、研修形態、研修のチェックポイント、研修内容の分かりやすさ、といった観点から本研修を評価していただいた。

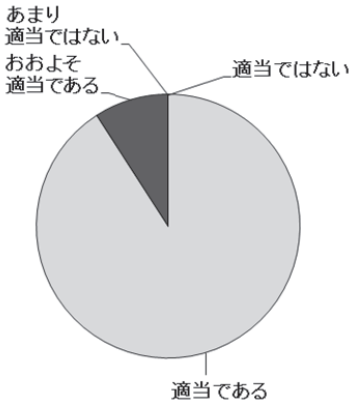
### ２－２－１　研修項目名：オリエンテーション

#### （１）アンケート項目：「研修目標」について

図－２６は、「研修目標」のアンケート結果を表したものである。今回の調査で総回答数１１件のうち”適当である”が１０件、”おおよそ適当である”が１件であった。

１００％が、おおよそ適当であるとしている。「オリエンテーション」

における研修目標については、試行研修の目的を達成できたものと評価してよいと考える。



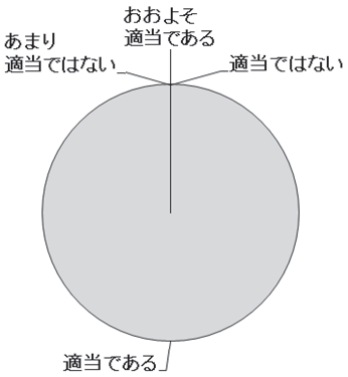

| | |
|---|---|
| 適当である | １０ |
| おおよそ適当である | １ |
| あまり適当ではない | ０ |
| 適当ではない | ０ |
| 回答数 | １１ |

図３－２６　アンケート結果

**（２）アンケート項目：「研修のねらい」について**

図３－２７は、「研修のねらい」のアンケート結果を表したものである。今回の調査で総回答数１１件のうち”適当である”が１１件であった。

１００％が、適当であるとしている。「オリエンテーション」における研修のねらいについては、試行研修の目的を達成できたものと評価してよいと考える。




| | |
|---|---|
| 適当である | １１ |
| おおよそ適当である | ０ |
| あまり適当ではない | ０ |
| 適当ではない | ０ |
| 回答数 | １１ |

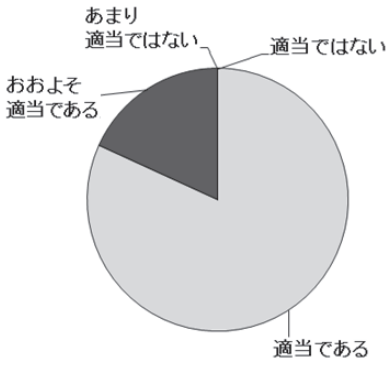
図３－２７　アンケート結果

**（３）アンケート項目：「研修の主な内容」について**

図３－２８は、「研修の主な内容」のアンケート結果を表したものである。今回の調査で総回答数１１件のうち”適当である”が９件、”おおよそ適当である”が２件であった。

１００％が、おおよそ適当であるとしている。「オリエンテーション」における研修の内容については、試行研修の目的を達成できたものと評価し

てよいと考える。



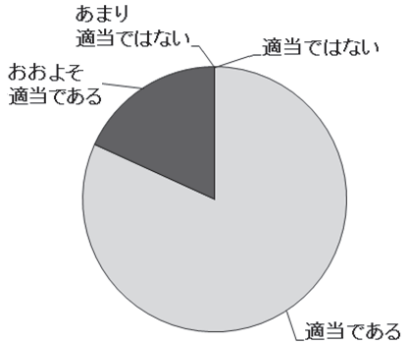

| | |
|---|---|
| 適当である | 9 |
| おおよそ適当である | 2 |
| あまり適当ではない | 0 |
| 適当ではない | 0 |
| 回答数 | １１ |

**図３－２８　アンケート結果**

**（４）アンケート項目：「研修形態」について**

図３－２９は、「研修形態」のアンケート結果を表したものである。今回の調査で総回答数１１件のうち”適当である”が９件、”おおよそ適当である”が２件であった。

１００％が、おおよそ適当であるとしている。「オリエンテーション」における研修形態については、試行研修の目的を達成できたものと評価してよいと考える。



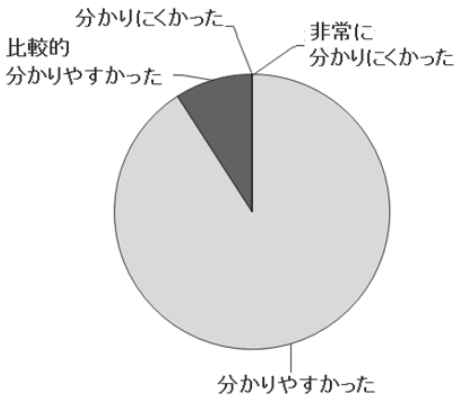

| | |
|---|---|
| 適当である | 9 |
| おおよそ適当である | 2 |
| あまり適当ではない | 0 |
| 適当ではない | 0 |
| 回答数 | １１ |

**図３－２９　アンケート結果**

**（５）アンケート項目：「研修内容の分かりやすさ」について**

図３－３０は、「研修内容の分かりやすさ」のアンケート結果を表したものである。今回の調査で総回答数１１件のうち”適当である”が１０件、”おおよそ適当である”が１件であった。

１００％が、おおよそ適当であるとしている。「オリエンテーション」における分かりやすさについては、試行研修の目的を達成できたものと評価してよいと考える。




| | |
|---|---|
| 分かりやすやすかった | １０ |
| 比較的分かりやすかった | １ |
| 分かりにくかった | ０ |
| 非常に分かりにくかった | ０ |
| 回答数 | １１ |

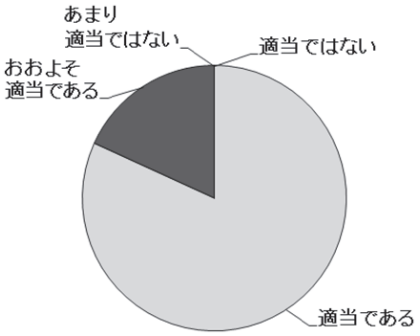
図３－３０　アンケート結果

### ２－２－２　研修項目名：職業訓練の質保証を取り巻く現状と具体的事例

#### （１）アンケート項目：「研修目標」について

図３－３１は、「研修目標」のアンケート結果を表したものである。今回の調査で総回答数１１件のうち”適当であるが”９件、”おおよそ適当であるが”２件であった。

１００％が、おおよそ適当であるとしている。「職業訓練の質保証を取り巻く現状と具体的事例」に係る研修目標については、試行研修の目的を達成できたものと評価してよいと考える。



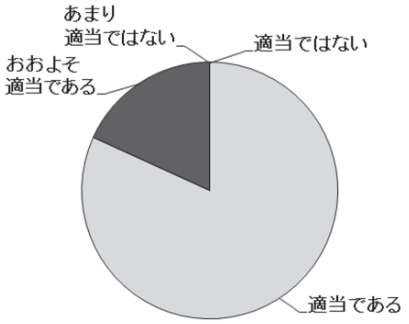

| | |
|---|---|
| 適当である | ９ |
| おおよそ適当である | ２ |
| あまり適当ではない | ０ |
| 適当ではない | ０ |
| 回答数 | １１ |

図３－３１　アンケート結果

#### （２）アンケート項目：「研修のねらい」について

図３－３２は、「研修のねらい」のアンケート結果を表したものである。今回の調査で総回答数１１件のうち”適当である”が９件、”おおよそ適当である”が２件であった。

１００％が、おおよそ適当であるとしている。「職業訓練の質保証を取り巻く現状と具体的事例」に係る研修のねらいについては、試行研修の目的を達成できたものと評価してよいと考える。




| | |
|---|---|
| 適当である | 9 |
| おおよそ適当である | 2 |
| あまり適当ではない | 0 |
| 適当ではない | 0 |
| 回答数 | １１ |

図３－３２　アンケート結果

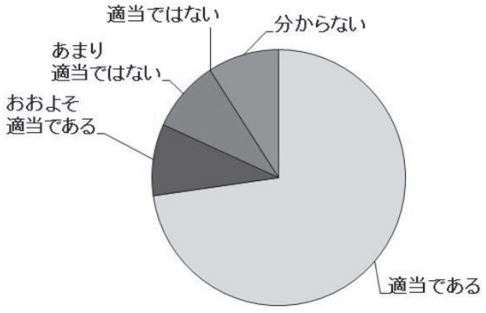
### （３）アンケート項目：「研修の主な内容」について

図３－３３は、「研修の主な内容」のアンケート結果を表したものである。今回の調査で総回答数１１件のうち”適当であるが”８件、”おおよそ適当であるが”１件、”あまり適当ではない”が１件、”分からない”が１件であった。

約８１．８％が、おおよそ適当であるとしている。「職業訓練の質保証を取り巻く現状と具体的事例」に係る研修の内容については、試行研修の目的を達成できたものと評価してよいと考える。

なお、”あまり適当ではない”の１件については、次の理由によるものである。

・４０分の設定では、短い。（１）




| | |
|---|---|
| 適当である | 8 |
| おおよそ適当である | 1 |
| あまり適当ではない | 1 |
| 適当ではない | 0 |
| 分からない | 1 |
| 回答数 | １１ |

図３－３３　アンケート結果

### （４）アンケート項目：「研修形態」について

図３－３４は、「研修形態」のアンケート結果を表したものである。今回の調査で総回答数１１件のうち”適当であるが”８件、”おおよそ適当であるが”３件であった。

１００％が、おおよそ適当であるとしている。「職業訓練の質保証を取り巻く現状と具体的事例」に係る研修形態については、試行研修の目的を達成できたものと評価してよいと考える。

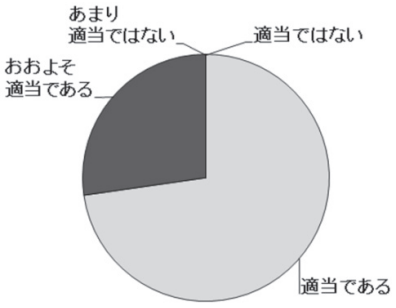


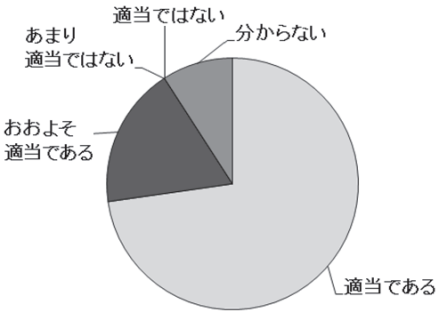

図３－３４　アンケート結果

| | |
|---|---|
| 適当である | ８ |
| おおよそ適当である | ３ |
| あまり適当ではない | ０ |
| 適当ではない | ０ |
| 分からない | ０ |
| 回答数 | １１ |

**（５）アンケート項目：「研修のチェックポイント」について**

図３－３５は、「研修のチェックポイント」のアンケート結果を表したものである。今回の調査で総回答数１１件のうち”適当である”が８件、”おおよそ適当である”が２件、”分からない”が１件であった。

約９０．９％が、おおよそ適当であるとしている。「職業訓練の質保証を取り巻く現状と具体的事例」に係るチェックポイントについては、試行研修の目的を達成できたものと評価してよいと考える。



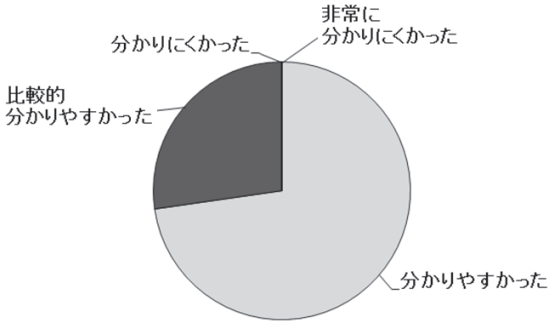

| | |
|---|---|
| 適当である | ８ |
| おおよそ適当である | ２ |
| あまり適当ではない | ０ |
| 適当ではない | ０ |
| 分からない | １ |
| 回答数 | １１ |

図３－３５　アンケート結果

**（６）アンケート項目：「研修内容の分かりやすさ」について**

図３－３６は、「研修内容の分かりやすさ」のアンケート結果を表したものである。今回の調査で総回答数１１件のうち”分かりやすかった”が８件、”比較的分かりやすかった”が３件であった。

１００％が、おおよそ適当であるとしている。「職業訓練の質保証を取り巻く現状と具体的事例」に係るチェックポイントについては、試行研修の目的を達成できたものと評価してよいと考える。




| | |
|---|---|
| 分かりやすやすかった | 8 |
| 比較的分かりやすかった | 3 |
| 分かりにくかった | 0 |
| 非常に分かりにくかった | 0 |
| 回答数 | １１ |

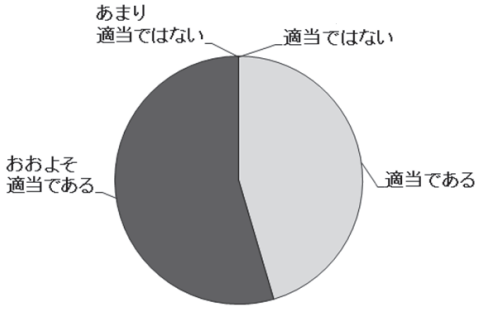
図３－３６　アンケート結果

## ２－２－３　研修項目名：職業訓練に係る施設管理と訓練管理の概要とそのチェックポイント

### （１）アンケート項目：「研修目標」について

図３－３７は、「研修目標」のアンケート結果を表したものである。今回の調査で総回答数１１件のうち”適当である”が５件、”おおよそ適当である”が６件であった。

１００％が、おおよそ適当であるとしている。「職業訓練に係る施設管理と訓練管理の概要とそのチェックポイント」に係る研修目標について試行研修の目的を達成できたものと評価してよいと考える。



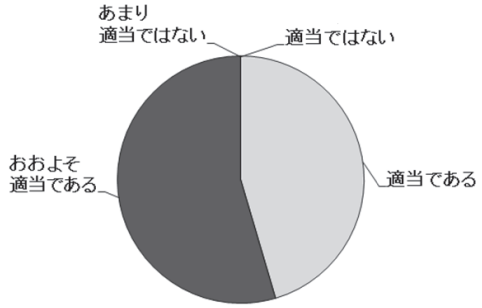

| | |
|---|---|
| 適当である | 5 |
| おおよそ適当である | 6 |
| あまり適当ではない | 0 |
| 適当ではない | 0 |
| 回答数 | １１ |

図３－３７　アンケート結果

### （２）アンケート項目：「研修のねらい」について

図３－３８は、「研修のねらい」のアンケート結果を表したものである。今回の調査で総回答数１１件のうち”適当である”が５件、”おおよそ適当である”が６件であった。

１００％が、おおよそ適当であるとしている。「職業訓練に係る施設管理と訓練管理の概要とそのチェックポイント」に係る研修のねらいについて試行研修の目的を達成できたものと評価してよいと考える。




| | |
|---|---|
| 適当である | 5 |
| おおよそ適当である | 6 |
| あまり適当ではない | 0 |
| 適当ではない | 0 |
| 回答数 | １１ |

図３－３８　アンケート結果

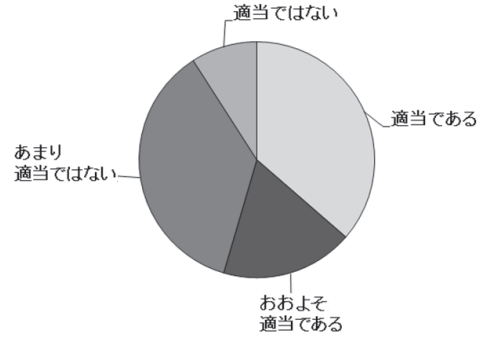
### （３）アンケート項目：「研修の主な内容」について

図３－３９は、「研修の主な内容」のアンケート結果を表したものである。今回の調査で総回答数１１件のうち”適当である”が４件、”おおよそ適当である”が２件、”あまり適当ではない”が４件、”適当でない”が１件であった。

約５４．５％が、おおよそ適当であるとしている。「職業訓練に係る施設管理と訓練管理の概要とそのチェックポイント」に係る研修の内容については、改善を講じることは望ましいと考える。その対策としては、後述する受講者の意見・要望にもあるが、施設管理や機器等管理、財務管理、リスク管理も含めた諸規則について絞り込みを行い、内部監査における必要最低限の諸規則として講義での紹介や事例討議などの工夫そして時間配分などが上げられる。

なお、”あまり適当ではない”の４件については、次の理由によるものである。

・ボリュームが多いので重点をもっと絞って欲しい。（１）
・資料が分かりにくかった。（１）
・法令全般を扱うには、自分の知識不足を感じた。（１）
・法令全部を覚えないといけないのか？内部監査になにを求めるのかが、今ひとつ見えない。（１）




| | |
|---|---|
| 適当である | 4 |
| おおよそ適当である | 2 |
| あまり適当ではない | 4 |
| 適当ではない | 1 |
| 回答数 | １１ |

図３－３９　アンケート結果

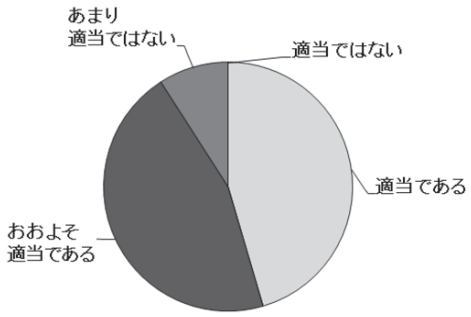
### （４）アンケート項目：「研修形態」について

図３－４０は、「研修形態」のアンケート結果を表したものである。今回の調査で総回答数１１件のうち”適当である”が５件、”おおよそ適当である”が５件、”あまり適当ではない”が１件であった。

約９０．９％が、おおよそ適当であるとしている。「職業訓練に係る施設管理と訓練管理の概要とそのチェックポイント」に係る研修の形態について試行研修の目的を達成できたものと評価してよいと考える。

なお、”あまり適当ではない”の１件については、次の理由によるものである。

・テキストの説明がわかりにくい。（１）

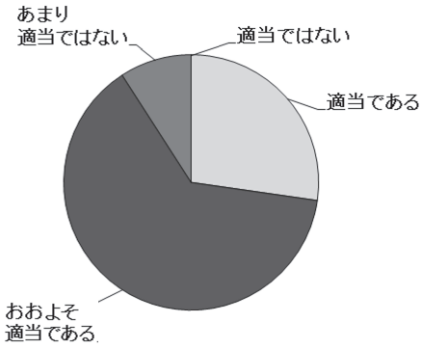



| | |
|---|---|
| 適当である | ５ |
| おおよそ適当である | ５ |
| あまり適当ではない | １ |
| 適当ではない | ０ |
| 回答数 | １１ |

図３－４０　アンケート結果

### （５）アンケート項目：「研修のチェックポイント」について

図３－４１は、「研修のチェックポイント」のアンケート結果を表したものである。今回の調査で総回答数１１件のうち”適当である”が３件、”おおよそ適当である”が７件、”あまり適当ではない”が１件であった。




| | |
|---|---|
| 適当である | ３ |
| おおよそ適当である | ７ |
| あまり適当ではない | １ |
| 適当ではない | ０ |
| 回答数 | １１ |

図３－４１　アンケート結果

約９０．９％が、おおよそ適当であるとしている。「職業訓練に係る施設管理と訓練管理の概要とそのチェックポイント」に係る研修の形態について試行研修の目的を達成できたものと評価してよいと考える。

なお、”あまり適当ではない”の１件については、次の理由によるものである。

・ポイントがはっきりしていない。（１）

**（６）アンケート項目：「研修内容の分かりやすさ」について**

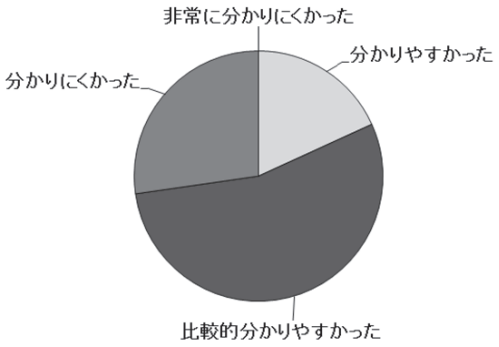
図３－４２は、「研修内容の分かりやすさ」のアンケート結果を表したものである。今回の調査で総回答数１１件のうち”適当である”が２件、”おおよそ適当である”が６件、”あまり適当ではない”が３件であった。

約７２．７％が、おおよそ適当であるとしている。「職業訓練に係る施設管理と訓練管理の概要とそのチェックポイント」に係る研修の分かりやすさについて試行研修の目的をかろうじて達成できたものと評価してよいと考える。

なお、”あまり適当ではない”の３件については、次の理由によるものである。

・説明が単調で、ポイントがはっきりしない。（２）

・民間機関や通信制では参考になりにくい点がある。（１）




| | |
|---|---|
| 分かりやすやすかった | 2 |
| 比較的分かりやすかった | 6 |
| 分かりにくかった | 3 |
| 非常に分かりにくかった | 0 |
| 回答数 | １１ |

**図３－４２　アンケート結果**

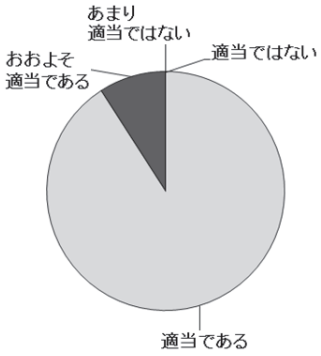
**２－２－４　研修項目名：厚生労働省策定による民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドラインの概要とそれに基づき質の高い職業訓練サービスを確保する上での課題の抽出**

**（１）アンケート項目：「研修目標」について**

図－４３は、「研修目標」のアンケート結果を表したものである。今回の調査で総回答数１１件のうち”適当である”が１０件、”おおよそ適当である”が１件であった。

１００％が、おおよそ適当であるとしている。「厚生労働省策定による民間　教育訓練機関における職業訓練サービスガイドラインの概要とそれに基づき質の高い職業訓練サービスを確保する上での課題の抽出」に係る研

修目標については､試行研修の目的を達成できたものと評価してよいと考える。




| | |
|---|---|
| 適当である | １０ |
| おおよそ適当である | １ |
| あまり適当ではない | ０ |
| 適当ではない | ０ |
| 回答数 | １１ |

**図３－４３　アンケート結果**

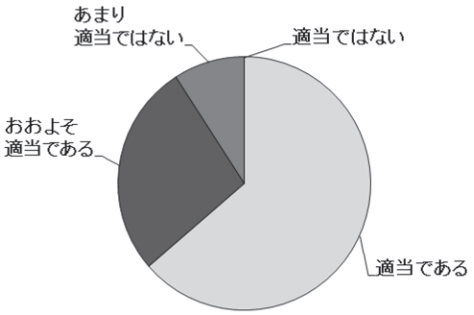
**（２）アンケート項目：「研修のねらい」について**

図－４４は、「研修のねらい」のアンケート結果を表したものである。今回の調査で総回答数１１件のうち”適当である”が７件、”おおよそ適当である”が３件、”あまり適当ではない”が１件であった。

約９０．９％が、おおよそ適当であるとしている。「厚生労働省策定による民間　教育訓練機関における職業訓練サービスガイドラインの概要とそれに基づき質の高い職業訓練サービスを確保する上での課題の抽出」に係る研修のねらいについては､試行研修の目的を達成できたものと評価してよいと考える。

なお、”あまり適当ではない”の１件については、次の理由によるものである。

・「主要項目についての能力開発」という表現はあいまいである。（１）




| | |
|---|---|
| 適当である | 7 |
| おおよそ適当である | 3 |
| あまり適当ではない | 1 |
| 適当ではない | 0 |
| 回答数 | １１ |

**図３－４４　アンケート結果**

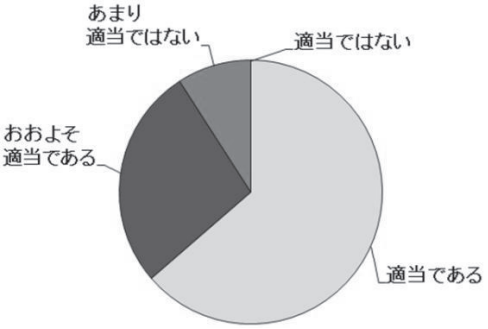
**（３）アンケート項目：「研修の主な内容」について**

図３－４５は、「研修の主な内容」のアンケート結果を表したものである。今回の調査で総回答数１１件のうち”適当である”が７件、”おおよそ適当である”が３件、”あまり適当ではない”が１件であった。

約９０．９％が、おおよそ適当であるとしている。「厚生労働省策定による民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドラインの概要とそれに基づき質の高い職業訓練サービスを確保する上での課題の抽出」に係る研修の内容については、試行研修の目的を達成できたものと評価してよいと考える。

なお、”あまり適当ではない”の１件については、次の理由によるものである。

・ほとんど背景とフレームの説明のみ。（１）



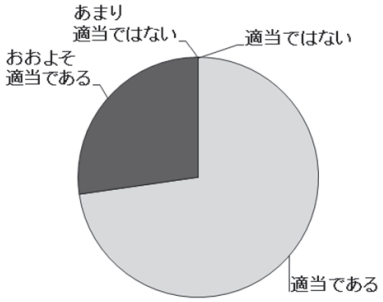

| | |
|---|---|
| 適当である | 7 |
| おおよそ適当である | 3 |
| あまり適当ではない | 1 |
| 適当ではない | 0 |
| 回答数 | １１ |

**図３－４５　アンケート結果**

**（４）アンケート項目：「研修形態」について**

図３－４６は、「研修形態」のアンケート結果を表したものである。今回の調査で総回答数１１件のうち”適当である”が８件、”おおよそ適当である”が３件であった。

１００％が、おおよそ適当であるとしている。「厚生労働省策定による民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドラインの概要とそれに基づき質の高い職業訓練サービスを確保する上での課題の抽出」に係る研修の形態については、試行研修の目的を達成できたものと評価してよいと考える。



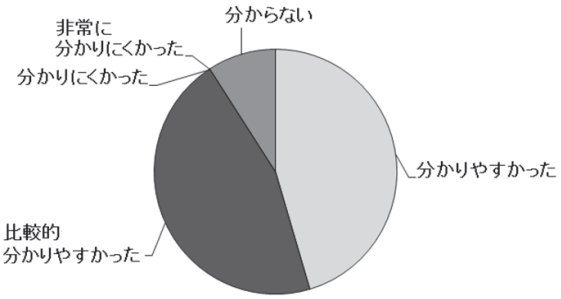

| | |
|---|---|
| 適当である | 8 |
| おおよそ適当である | 3 |
| あまり適当ではない | 0 |
| 適当ではない | 0 |
| 回答数 | １１ |

**図３－４６　アンケート結果**

### （５）アンケート項目：「研修内容の分かりやすさ」について

図３－４７は、「研修内容の分かりやすさ」のアンケート結果を表したものである。今回の調査で総回答数１１件のうち”分かりやすかった”が５件、”比較的分かりやすかった”が５件、”わからない”が１件であった。

約９０．９％が、おおよそ適当であるとしている。「厚生労働省策定による民間　教育訓練機関における職業訓練サービスガイドラインの概要とそれに基づき質の高い職業訓練サービスを確保する上での課題の抽出」に係る研修の分かりやすさについては、試行研修の目的を達成できたものと評価してよいと考える。



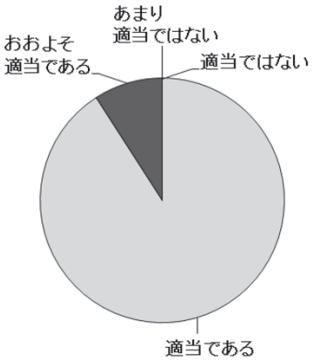

| | |
|---|---|
| 分かりやすやすかった | ５ |
| 比較的分かりやすかった | ５ |
| 分かりにくかった | ０ |
| 非常に分かりにくかった | ０ |
| 分からない | １ |
| 回答数 | １１ |

図３－４７　アンケート結果

## ２－２－５　研修項目名：ケーススタディ：職業訓練業務プロセス、－求職者を対象とした訓練コース（委託訓練、求職者支援訓練）に係る PDCA サイクルの紹介＆検証－

### （１）アンケート項目：「研修目標」について

図３－４８は、「研修目標」のアンケート結果を表したものである。今回の調査で総回答数１１件のうち”適当である”が１０件、”おおよそ適当である”が１件であった。




| | |
|---|---|
| 適当である | １０ |
| おおよそ適当である | １ |
| あまり適当ではない | ０ |
| 適当ではない | ０ |
| 回答数 | １１ |

図３－４８　アンケート結果

１００％が、おおよそ適当であるとしている。「ケーススタディ：職業訓練業務プロセス、－求職者を対象とした訓練コース（委託訓練、求職者支

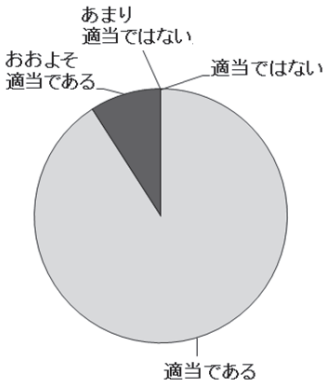
援訓練)に係る PDCA サイクルの紹介＆検証－ 」に係る研修目標については、試行研修の目的を達成できたものと評価してよいと考える。

### （２）アンケート項目：「研修のねらい」について

図３－４９は、「研修のねらい」のアンケート結果を表したものである。

今回の調査で総回答数１１件のうち”適当である”が１０件、”おおよそ適当である”が１件であった。

１００％が、おおよそ適当であるとしている。「ケーススタディ：職業訓練業務プロセス、－求職者を対象とした訓練コース（委託訓練、求職者支援訓練）に係る PDCA サイクルの紹介＆検証－ 」に係る研修のねらいについては、試行研修の目的を達成できたものと評価してよいと考える。




| | |
|---|---|
| 適当である | １０ |
| おおよそ適当である | １ |
| あまり適当ではない | ０ |
| 適当ではない | ０ |
| 回答数 | １１ |

**図３－４９　アンケート結果**

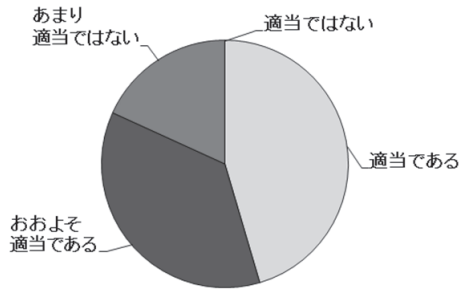
### （３）アンケート項目：「研修の主な内容」について

図３－５０は、「研修の主な内容」のアンケート結果を表したものである。今回の調査で総回答数１１件のうち”適当である”が５件、”おおよそ適当である”が４件、”あまり適当ではない”が２件であった。

約８１．８％が、おおよそ適当であるとしている。「ケーススタディ：職業訓練業務プロセス、－求職者を対象とした訓練コース（委託訓練、求職者支援訓練）に係る PDCA サイクルの紹介＆検証－ 」に係る研修の内容については、試行研修の目的を達成できたものと評価してよいと考える。

なお、”あまり適当ではない”の２件については、次の理由によるものである。

・ケーススタディができなかった。（１）
・内部監査の養成のための講義か、コース開発プロセスの講義か、意図が不明確。（１）



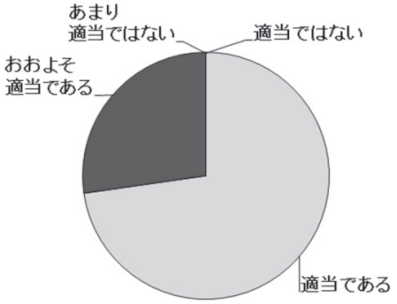

| | |
|---|---|
| 適当である | 5 |
| おおよそ適当である | 4 |
| あまり適当ではない | 2 |
| 適当ではない | 0 |
| 回答数 | １１ |

図３－５０　アンケート結果

### （４）アンケート項目：「研修形態」について

図３－５１は、「研修形態」のアンケート結果を表したものである。今回の調査で総回答数１１件のうち”適当である”が８件、”おおよそ適当である”が３件であった。

１００％が、おおよそ適当であるとしている。「ケーススタディ：職業訓練業務プロセス、－求職者を対象とした訓練コース（委託訓練、求職者支援訓練）に係る PDCA サイクルの紹介＆検証－ 」に係る研修の形態については、試行研修の目的を達成できたものと評価してよいと考える。

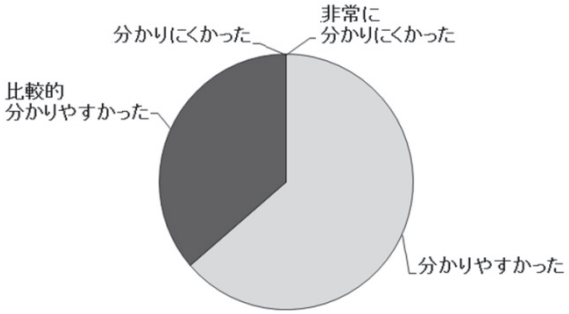



| | |
|---|---|
| 適当である | 8 |
| おおよそ適当である | 3 |
| あまり適当ではない | 0 |
| 適当ではない | 0 |
| 回答数 | １１ |

図３－５１　アンケート結果

### （５）アンケート項目：「研修内容の分かりやすさ」について

図３－５２は、「研修内容の分かりやすさ」のアンケート結果を表したものである。今回の調査で総回答数１１件のうち”分かりやすかった”が７件、”比較的分かりやすかった”が４件であった。




| | |
|---|---|
| 分かりやすやすかった | 7 |
| 比較的分かりやすかった | 4 |
| 分かりにくかった | 0 |
| 非常に分かりにくかった | 0 |
| 回答数 | １１ |

図３－５２　アンケート結果

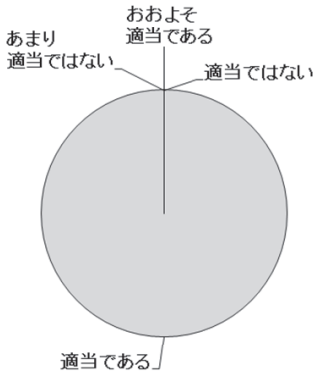
１００％が、おおよそ適当であるとしている。「ケーススタディ：職業訓練業務プロセス、－求職者を対象とした訓練コース（委託訓練、求職者支援訓練）に係る PDCA サイクルの紹介＆検証－ 」に係る研修の分かりやすさについては、試行研修の目的を達成できたものと評価してよいと考える。

### ２－２－６　研修項目名：ニーズの把握と分析の概要とそのチェックポイント

#### （１）アンケート項目：「研修目標」について

図３－５３は、「研修目標」のアンケート結果を表したものである。今回の調査で総回答数１１件のうち”適当である”が１１件であった。

１００％が、適当であるとしている。「ニーズの把握と分析の概要とそのチェックポイント」に係る研修目標について」に係る研修目標については、試行研修の目的を達成できたものと評価してよいと考える。

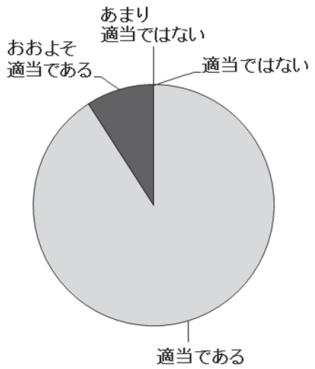



| | |
|---|---|
| 適当である | １１ |
| おおよそ適当である | ０ |
| あまり適当ではない | ０ |
| 適当ではない | ０ |
| 回答数 | １１ |

図３－５３　アンケート結果

#### （２）アンケート項目：「研修のねらい」について

図３－５４は、「研修のねらい」のアンケート結果を表したものである。今回の調査で総回答数１１件のうち”適当である”が１０件、”おおよそ適当である”が１件であった。




| | |
|---|---|
| 適当である | １０ |
| おおよそ適当である | １ |
| あまり適当ではない | ０ |
| 適当ではない | ０ |
| 回答数 | １１ |

図３－５４　アンケート結果

１００％が、おおよそ適当であるとしている。「ニーズの把握と分析の

概要とそのチェックポイント」に係る研修目標について」に係る研修のねらいについては、試行研修の目的を達成できたものと評価してよいと考える。

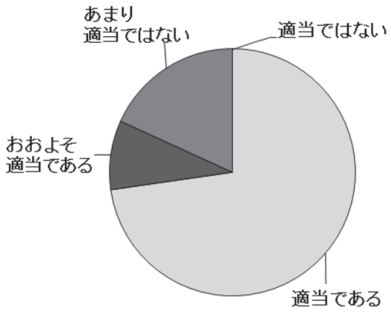
### （３）アンケート項目：「研修の主な内容」について

図３－５５は、「研修の主な内容」のアンケート結果を表したものである。今回の調査で総回答数１１件のうち”適当である”が８件、”おおよそ適当である”が１件、”あまり適当ではない”が２件であった。

約８１．８％が、おおよそ適当であるとしている。「ニーズの把握と分析の概要とそのチェックポイント」に係る研修目標について」に係る研修の内容については、試行研修の目的を達成できたものと評価してよいと考える。

なお、”あまり適当ではない”の２件については、次の理由によるものである。

・主な研修内容の項目（手法など）について、いろいろな項目を聞けるとより良いと思う。（１）
・全項目をこなしていない。（１）



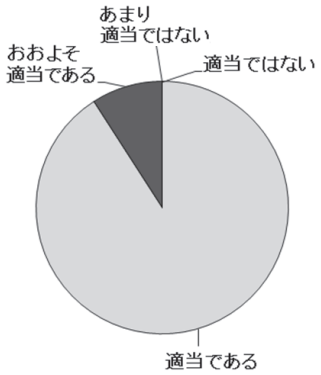

| | |
|---|---|
| 適当である | ８ |
| おおよそ適当である | １ |
| あまり適当ではない | ２ |
| 適当ではない | ０ |
| 回答数 | １１ |

**図３－５５　アンケート結果**

### （４）アンケート項目：「研修形態」について

図３－５６は、「研修形態」のアンケート結果を表したものである。今回の調査で総回答数１１件のうち”適当である”が１０件、”おおよそ適当である”が１件であった。

１００％が、おおよそ適当であるとしている。「ニーズの把握と分析の概要とそのチェックポイント」に係る研修目標について」に係る研修の形態については、試行研修の目的を達成できたものと評価してよいと考える。




| | |
|---|---|
| 適当である | １０ |
| おおよそ適当である | １ |
| あまり適当ではない | ０ |
| 適当ではない | ０ |
| 回答数 | １１ |

図３－５６　アンケート結果

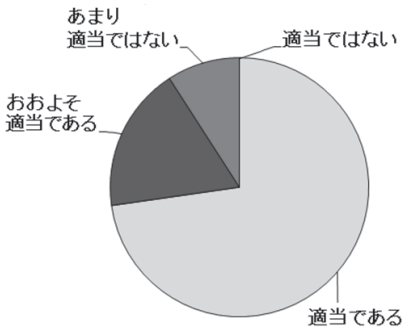
### （５）アンケート項目：「研修のチェックポイント」について

図３－５７は、「研修のチェックポイント」のアンケート結果を表したものである。今回の調査で総回答数１１件のうち”適当である”が８件、”おおよそ適当である”が２件、”あまり適当ではない”が１件であった。

９０．９％が、おおよそ適当であるとしている。「ニーズの把握と分析の概要とそのチェックポイント」に係る研修目標について」に係る研修のチェックポイントについては､試行研修の目的を達成できたものと評価してよいと考える。

なお、”あまり適当ではない”の１件については、次の理由によるものである。

・全項目に達していない。（１）




| | |
|---|---|
| 適当である | 8 |
| おおよそ適当である | 2 |
| あまり適当ではない | 1 |
| 適当ではない | 0 |
| 回答数 | １１ |

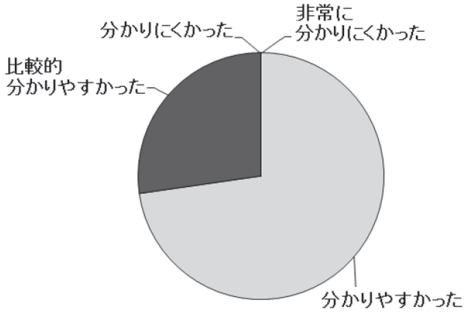
図３－５７　アンケート結果

### （６）アンケート項目：「研修内容の分かりやすさ」について

図３－５８は、「研修内容の分かりやすさ」のアンケート結果を表したものである。今回の調査で総回答数１１件のうち”適当である”が８件、”おおよそ適当である”が３件であった。

１００％が、おおよそ適当であるとしている。「ニーズの把握と分析の

概要とそのチェックポイント」に係る研修目標について」に係る研修のチェックポイントについては、試行研修の目的を達成できたものと評価してよいと考える。




| | |
|---|---|
| 分かりやすやすかった | 8 |
| 比較的分かりやすかった | 3 |
| 分かりにくかった | 0 |
| 非常に分かりにくかった | 0 |
| 回答数 | １１ |

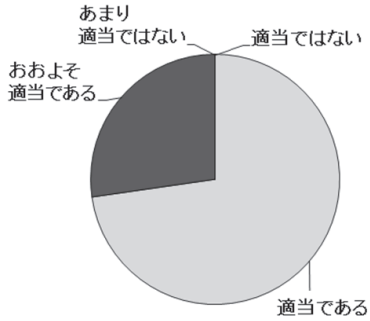
図３－５８　アンケート結果

## ２－２－７　研修項目名：コース開発の概要とそのチェックポイント

### （１）アンケート項目：「研修目標」について

図３－５９は、「研修目標」のアンケート結果を表したものである。今回の調査で総回答数１１件のうち”適当である”が８件、”おおよそ適当である”が３件であった。

１００％が、おおよそ適当であるとしている。「コース開発の概要とそのチェックポイント」に係る研修目標については、試行研修の目的を達成できたものと評価してよいと考える。



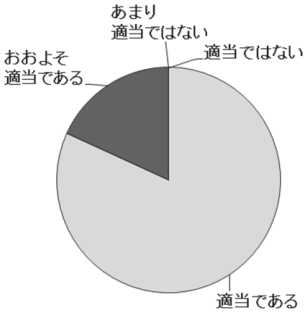

| | |
|---|---|
| 適当である | 8 |
| おおよそ適当である | 3 |
| あまり適当ではない | 0 |
| 適当ではない | 0 |
| 回答数 | １１ |

図３－５９　アンケート結果

### （２）アンケート項目：「研修のねらい」について

図３－６０は、「研修のねらい」のアンケート結果を表したものである。今回の調査で総回答数１１件のうち”適当である”が９件、”おおよそ適当である”が２件であった。

１００％が、おおよそ適当であるとしている。「コース開発の概要とそのチェックポイント」に係る研修のねらい目標については、試行研修の目的を達成できたものと評価してよいと考える。




| | |
|---|---|
| 適当である | 9 |
| おおよそ適当である | 2 |
| あまり適当ではない | 0 |
| 適当ではない | 0 |
| 回答数 | １１ |

図３－６０　アンケート結果

### （３）アンケート項目：「研修の主な内容」について

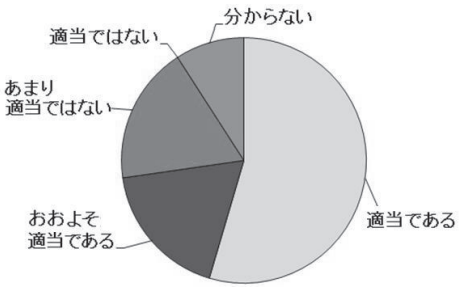
図３－６１は、「研修の主な内容」のアンケート結果を表したものである。今回の調査で総回答数１１件のうち”適当である”が６件、”おおよそ適当である”が２件、”あまり適当ではない”が２件、”分からない”が１件であった。

約７２．７％が、おおよそ適当であるとしている。「コース開発の概要とそのチェックポイント」に係る研修の内容については、かろうじて試行研修の目的を達成できたものと評価してよいと考える。本研修に向けての改善を講じることは望ましいと考える。その対策としては、後述する受講者の意見・要望にもあるが、教材や事例の改善などが上げられる。

なお、”あまり適当ではない”の２件については、次の理由によるものである。

・研修内容との関連づけが今ひとつ、イメージを持つ事が出来ないで終わってしまった。口頭での説明をパワーポイントで説明してもらえると理解しやすかった。（１）

・事例が特殊すぎる。（１）




| | |
|---|---|
| 適当である | 6 |
| おおよそ適当である | 2 |
| あまり適当ではない | 2 |
| 適当ではない | 0 |
| 分からない | 1 |
| 回答数 | １１ |

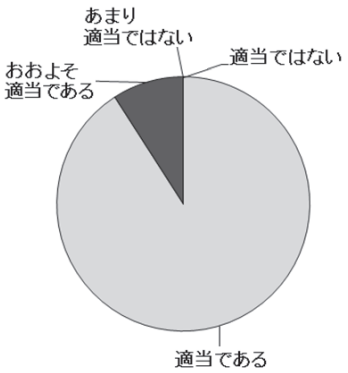
図３－６１　アンケート結果

### （４）アンケート項目：「研修形態」について

図３－６２は、「研修形態」のアンケート結果を表したものである。今回の調査で総回答数１１件のうち”適当である”が１０件、”おおよそ適当

である”が１件であった。

１００％が、おおよそ適当であるとしている。「コース開発の概要とそのチェックポイント」に係る研修の形態については、試行研修の目的を達成できたものと評価してよいと考える。



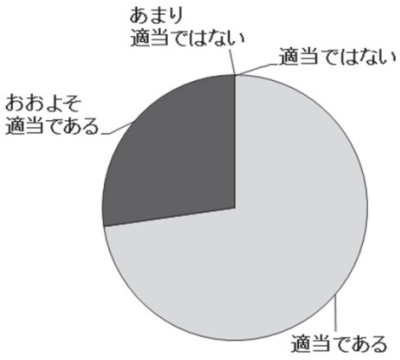

| | |
|---|---|
| 適当である | １０ |
| おおよそ適当である | １ |
| あまり適当ではない | ０ |
| 適当ではない | ０ |
| 回答数 | １１ |

図３－６２　アンケート結果

### （５）アンケート項目：「研修のチェックポイント」について

図３－６３は、「研修のチェックポイント」のアンケート結果を表したものである。今回の調査で総回答数１１件のうち”適当である”が８件、”おおよそ適当である”が３件であった。

１００％が、おおよそ適当であるとしている。「コース開発の概要とそのチェックポイント」に係る研修のチェックポイントについては、試行研修の目的を達成できたものと評価してよいと考える。




| | |
|---|---|
| 適当である | ８ |
| おおよそ適当である | ３ |
| あまり適当ではない | ０ |
| 適当ではない | ０ |
| 回答数 | １１ |

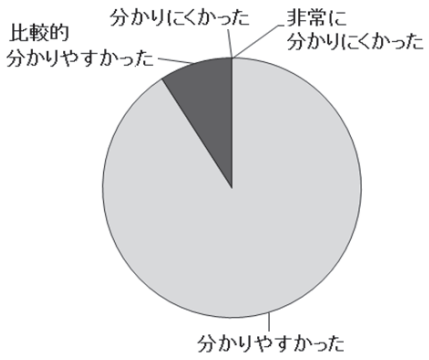
図３－６３　アンケート結果

### （６）アンケート項目：「研修内容の分かりやすさ」について

図３－６４は、「研修内容の分かりやすさ」のアンケート結果を表したものである。今回の調査で総回答数１１件のうち”適当である”が１０件、”おおよそ適当である”が１件であった。

１００％が、おおよそ適当であるとしている。「コース開発の概要とそのチェックポイント」に係る研修の分かりやすさについては、試行研修の目

的を達成できたものと評価してよいと考える。




| | |
|---|---|
| 分かりやすやすかった | １０ |
| 比較的分かりやすかった | １ |
| 分かりにくかった | ０ |
| 非常に分かりにくかった | ０ |
| 回答数 | １１ |

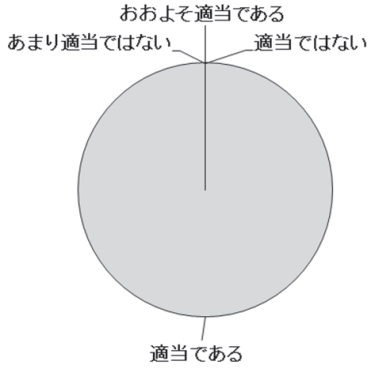
**図３－６４　アンケート結果**

### ２－２－８　研修項目名：カリキュラム開発の概要とそのチェックポイント

#### （１）アンケート項目：「研修目標」について

図３－６５は、「研修目標」のアンケート結果を表したものである。今回の調査で総回答数１１件のうち”適当である”が１１件であった。

１００％が適当であるとしている。「カリキュラム開発の概要とそのチェックポイント」に係る研修目標については、試行研修の目的を達成できたものと評価してよいと考える。



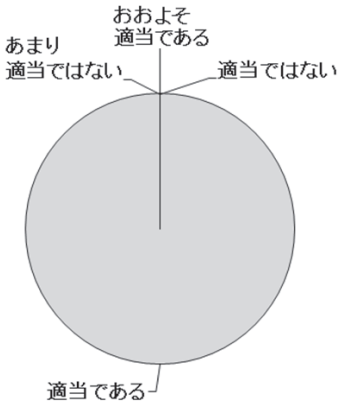

| | |
|---|---|
| 適当である | １１ |
| おおよそ適当である | ０ |
| あまり適当ではない | ０ |
| 適当ではない | ０ |
| 回答数 | １１ |

**図３－６５　アンケート結果**

#### （２）アンケート項目：「研修のねらい」について

図３－６６は、「研修のねらい」のアンケート結果を表したものである。今回の調査で総回答数１１件のうち”適当である”が１１件であった。

１００％が適当であるとしている。「カリキュラム開発の概要とそのチェックポイント」に係る研修のねらいについては、試行研修の目的を達成できたものと評価してよいと考える。



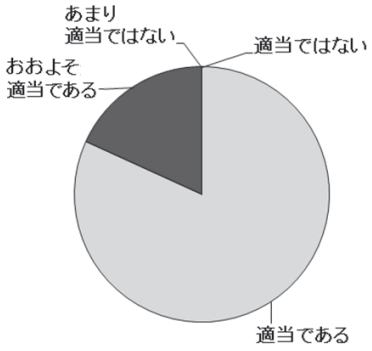

| | |
|---|---|
| 適当である | １１ |
| おおよそ適当である | ０ |
| あまり適当ではない | ０ |
| 適当ではない | ０ |
| 回答数 | １１ |

**図３－６６　アンケート結果**

**（３）アンケート項目：「研修の主な内容」について**

図３－６７は、「研修の主な内容」のアンケート結果を表したものである。今回の調査で総回答数１１件のうち”適当である”が９件、”おおよそ適当ある”が２件であった。

１００％がおおよそ適当であるとしている。「カリキュラム開発の概要とそのチェックポイント」に係る研修の内容については、試行研修の目的を達成できたものと評価してよいと考える。



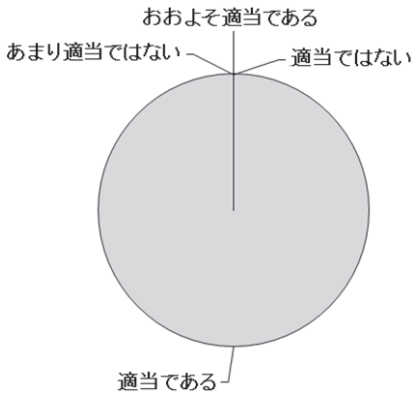

| | |
|---|---|
| 適当である | ９ |
| おおよそ適当である | ２ |
| あまり適当ではない | ０ |
| 適当ではない | ０ |
| 回答数 | １１ |

**図３－６７　アンケート結果**

**（４）アンケート項目：「研修形態」について**

図３－６８は、「研修形態」のアンケート結果を表したものである。今回の調査で総回答数１１件のうち”適当である”が１１件であった。

１００％が適当であるとしている。「カリキュラム開発の概要とそのチェックポイント」に係る研修の形態については、試行研修の目的を達成できたものと評価してよいと考える。



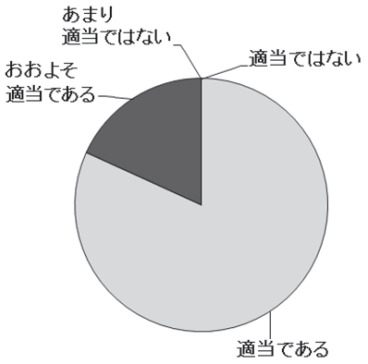

| | |
|---|---|
| 適当である | １１ |
| おおよそ適当である | ０ |
| あまり適当ではない | ０ |
| 適当ではない | ０ |
| 回答数 | １１ |

**図３－６８　アンケート結果**

**（５）アンケート項目：「研修のチェックポイント」について**

図３－６９は、「研修のチェックポイント」のアンケート結果を表したものである。今回の調査で総回答数１１件のうち”適当である”が９件、”おおよそ適当である”が２件であった。

１００％がおおよそ適当であるとしている。「カリキュラム開発の概要とそのチェックポイント」に係る研修のチェックポイントについては、試行研修の目的を達成できたものと評価してよいと考える。



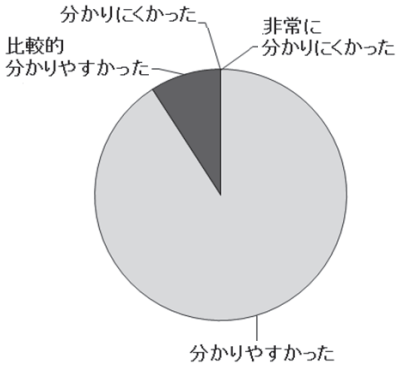

| | |
|---|---|
| 適当である | ９ |
| おおよそ適当である | ２ |
| あまり適当ではない | ０ |
| 適当ではない | ０ |
| 回答数 | １１ |

**図３－６９　アンケート結果**

**（６）アンケート項目：「研修内容の分かりやすさ」について**

図３－７０は、「研修内容の分かりやすさ」のアンケート結果を表したものである。今回の調査で総回答数１１件のうち”適当である”が１０件、”おおよそ適当である”が１件であった。

１００％がおおよそ適当であるとしている。「カリキュラム開発の概要とそのチェックポイント」に係る研修の分かりやすさについては、試行研修の目的を達成できたものと評価してよいと考える。




| | |
|---|---|
| 分かりやすやすかった | １０ |
| 比較的分かりやすかった | 1 |
| 分かりにくかった | 0 |
| 非常に分かりにくかった | 0 |
| 回答数 | １１ |

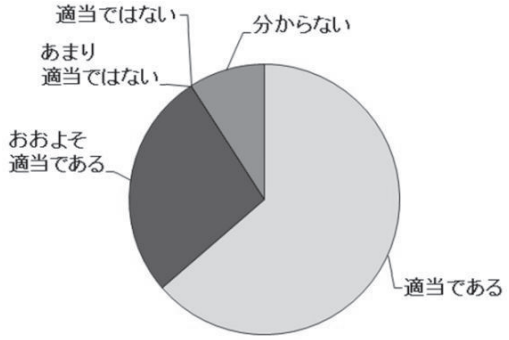
図３－７０　アンケート結果

## ２－２－９　研修項目名：教材開発の概要とそのチェックポイント

### （１）アンケート項目：「研修目標」について

図３－７１は、「研修目標」のアンケート結果を表したものである。今回の調査で総回答数１１件のうち”適当である”が７件、”おおよそ適当である”が３件、”分からない”１件であった。

約９０．９％がおおよそ適当であるとしている。「教材開発の概要とそのチェックポイント」に係る研修目標については、試行研修の目的を達成できたものと評価してよいと考える。



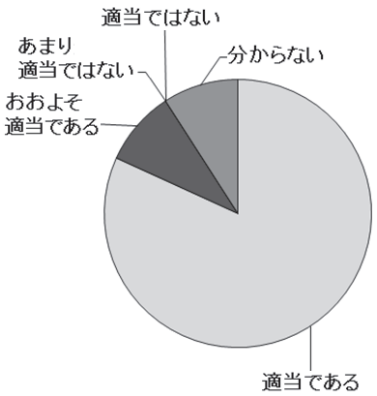

| | |
|---|---|
| 適当である | 7 |
| おおよそ適当である | 3 |
| あまり適当ではない | 0 |
| 適当ではない | 0 |
| 分からない | 1 |
| 回答数 | １１ |

図３－７１　アンケート結果

### （２）アンケート項目：「研修のねらい」について

図３－７２は、「研修のねらい」のアンケート結果を表したものである。今回の調査で総回答数１１件のうち”適当である”が９件、”おおよそ適当である”が１件、”わからない”が１件であった。

約９０．９％がおおよそ適当であるとしている。「教材開発の概要とそのチェックポイント」に係る研修のねらいについては、試行研修の目的を達成できたものと評価してよいと考える。




| | |
|---|---|
| 適当である | 9 |
| おおよそ適当である | 1 |
| あまり適当ではない | 0 |
| 適当ではない | 0 |
| 分からない | 1 |
| 回答数 | １１ |

**図３－７２　アンケート結果**

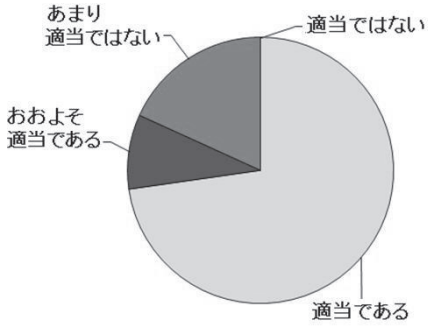
**（３）アンケート項目：「研修の主な内容」について**

図３－７３は、「研修の主な内容」のアンケート結果を表したものである。今回の調査で総回答数１１件のうち”適当である”が８件、”おおよそ適当である”が１件、”あまり適当ではない”が２件であった。

約８１．８％がおおよそ適当であるとしている。「教材開発の概要とそのチェックポイント」に係る研修の内容については、試行研修の目的を達成できたものと評価してよいと考える。

なお、”あまり適当ではない”の２件については、次の理由によるものである。

・教材開発の多様な視点を盛りこむべき。（１）
・「ものづくり系」から「非ものづくり系」への繋げ方が難しいと思った。（１）



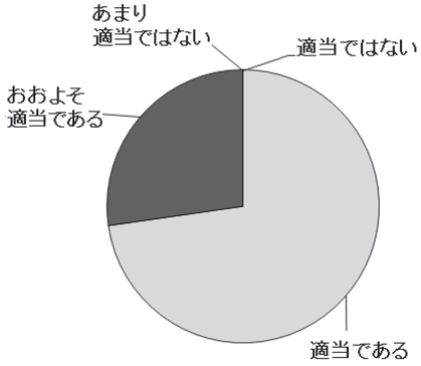

| | |
|---|---|
| 適当である | 8 |
| おおよそ適当である | 1 |
| あまり適当ではない | 2 |
| 適当ではない | 0 |
| 回答数 | １１ |

**図３－７３　アンケート結果**

**（４）アンケート項目：「研修形態」について**

図３－７４は、「研修形態」のアンケート結果を表したものである。今回の調査で総回答数１１件のうち”適当である”が８件、”おおよそ適当である”が３件であった。

１００％がおおよそ適当であるとしている。「教材開発の概要とそのチェックポイント」に係る研修の形態については、試行研修の目的を達成できたものと評価してよいと考える。



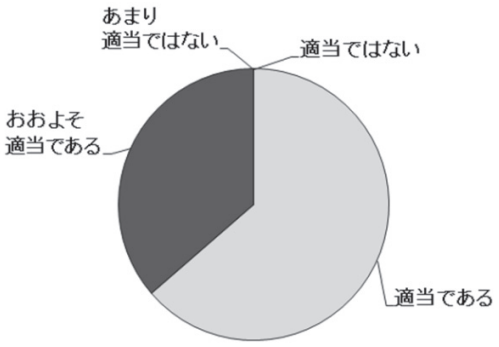

| | |
|---|---|
| 適当である | 8 |
| おおよそ適当である | 3 |
| あまり適当ではない | 0 |
| 適当ではない | 0 |
| 回答数 | １１ |

図３－７４　アンケート結果

### （５）アンケート項目：「研修のチェックポイント」について

図３－７５は、「研修のチェックポイント」のアンケート結果を表したものである。今回の調査で総回答数１１件のうち”適当である”が７件、”おおよそ適当である”が４件であった。

１００％がおおよそ適当であるとしている。「教材開発の概要とそのチェックポイント」に係る研修のチェックポイントについては、試行研修の目的を達成できたものと評価してよいと考える。



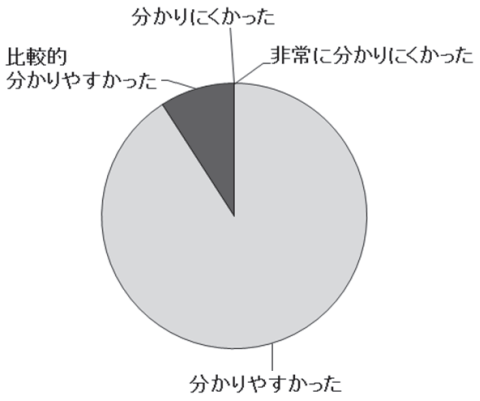

| | |
|---|---|
| 適当である | 7 |
| おおよそ適当である | 4 |
| あまり適当ではない | 0 |
| 適当ではない | 0 |
| 回答数 | １１ |

図３－７５　アンケート結果

### （６）アンケート項目：「研修内容の分かりやすさ」について

図－７６は、「研修内容の分かりやすさ」のアンケート結果を表したものである。今回の調査で総回答数１１件のうち”適当である”が１０件、”おおよそ適当である”が１件であった。

１００％がおおよそ適当であるとしている。「教材開発の概要とそのチェックポイント」に係る研修の分かりやすさについては、試行研修の目的を達成できたものと評価してよいと考える。




| | |
|---|---|
| 分かりやすやすかった | １０ |
| 比較的分かりやすかった | １ |
| 分かりにくかった | ０ |
| 非常に分かりにくかった | ０ |
| 回答数 | １１ |

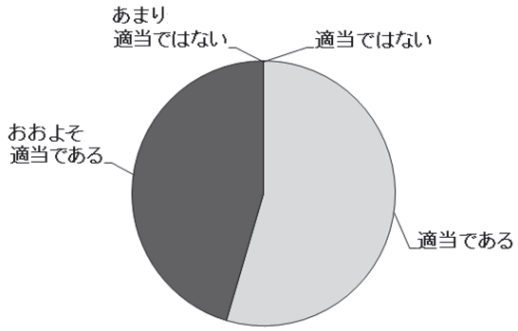
図３－７６　アンケート結果

### ２－２－10　研修項目名：講師の役割と資質の概要とそのチェックポイント

#### （１）アンケート項目：「研修目標」について

図３－７７は、「研修目標」のアンケート結果を表したものである。今回の調査で総回答数１１件のうち”適当である”が６件、”おおよそ適当である”が５件であった。

１００％がおおよそ適当であるとしている。「講師の役割と資質の概要とそのチェックポイント」に係る研修目標については、試行研修の目的を達成できたものと評価してよいと考える。



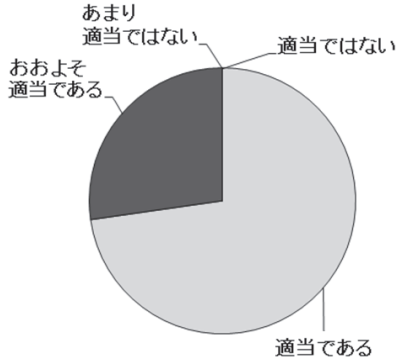

| | |
|---|---|
| 適当である | 6 |
| おおよそ適当である | 5 |
| あまり適当ではない | 0 |
| 適当ではない | 0 |
| 回答数 | １１ |

図３－７７　アンケート結果

#### （２）アンケート項目：「研修のねらい」について

図３－７８は、「研修のねらい」のアンケート結果を表したものである。今回の調査で総回答数１１件のうち”適当である”が８件、”おおよそ適当である”が３件であった。

１００％がおおよそ適当であるとしている。「講師の役割と資質の概要とそのチェックポイント」に係る研修のねらいについては、試行研修の目的を達成できたものと評価してよいと考える。



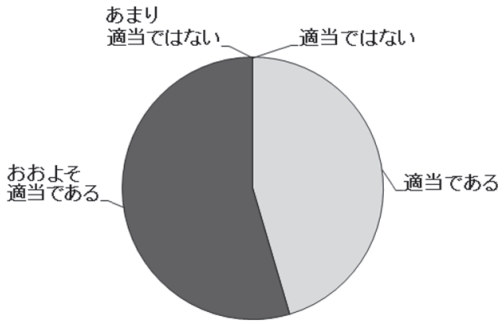

| | |
|---|---|
| 適当である | 8 |
| おおよそ適当である | 3 |
| あまり適当ではない | 0 |
| 適当ではない | 0 |
| 回答数 | １１ |

図３－７８　アンケート結果

### （３）アンケート項目：「研修の主な内容」について

図３－７９は、「研修の主な内容」のアンケート結果を表したものである。今回の調査で総回答数１１件のうち”適当である”が５件、”おおよそ適当である”が６件であった。

１００％がおおよそ適当であるとしている。「講師の役割と資質の概要とそのチェックポイント」に係る研修目標については、試行研修の目的を達成できたものと評価してよいと考える。



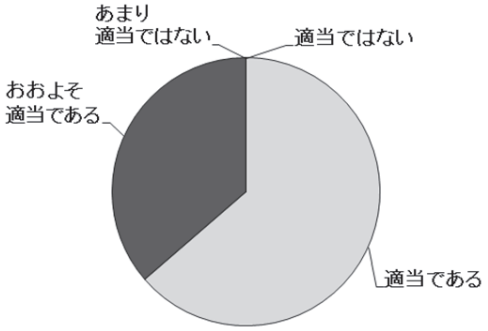

| | |
|---|---|
| 適当である | 5 |
| おおよそ適当である | 6 |
| あまり適当ではない | 0 |
| 適当ではない | 0 |
| 回答数 | １１ |

図３－７９　アンケート結果

### （４）アンケート項目：「研修形態」について

図３－８０は、「研修形態」のアンケート結果を表したものである。今回の調査で総回答数１１件のうち”適当である”が７件、”おおよそ適当である”が４件であった。

１００％がおおよそ適当であるとしている。「講師の役割と資質の概要とそのチェックポイント」に係る研修の形態については、試行研修の目的を達成できたものと評価してよいと考える。



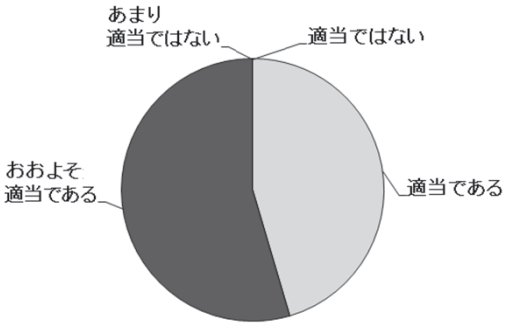

| | |
|---|---|
| 適当である | 7 |
| おおよそ適当である | 4 |
| あまり適当ではない | 0 |
| 適当ではない | 0 |
| 回答数 | １１ |

図３－８０　アンケート結果

### （５）アンケート項目：「研修のチェックポイント」について

図３－８１は、「研修のチェックポイント」のアンケート結果を表したものである。今回の調査で総回答数１１件のうち”適当である”が５件、”おおよそ適当である”が６件であった。

１００％がおおよそ適当であるとしている。「講師の役割と資質の概要とそのチェックポイント」に係るチェックポイントについては、試行研修の目的を達成できたものと評価してよいと考える。



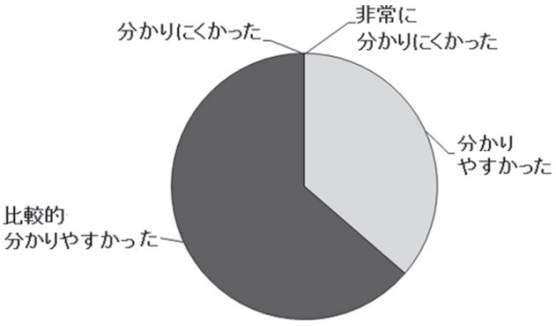

| | |
|---|---|
| 適当である | 5 |
| おおよそ適当である | 6 |
| あまり適当ではない | 0 |
| 適当ではない | 0 |
| 回答数 | １１ |

図３－８１　アンケート結果

### （６）アンケート項目：「研修内容の分かりやすさ」について

図３－８２は、「研修内容の分かりやすさ」のアンケート結果を表したものである。今回の調査で総回答数１１件のうち”適当である”が４件、”おおよそ適当である”が７件であった。

１００％がおおよそ適当であるとしている。「教材開発の概要とそのチェックポイント」に係る研修の分かりやすさについては、試行研修の目的を達成できたものと評価してよいと考える。




| | |
|---|---|
| 分かりやすやすかった | 4 |
| 比較的分かりやすかった | 7 |
| 分かりにくかった | 0 |
| 非常に分かりにくかった | 0 |
| 回答数 | １１ |

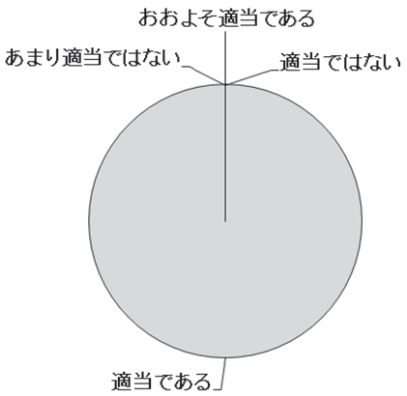
図３－８２　アンケート結果

### ２－２－11　研修項目名：内部監査の概要

#### （１）アンケート項目：「研修目標」について

図３－８３は、「研修目標」のアンケート結果を表したものである。今回の調査で総回答数１１件のうち”適当である”が１１件であった。

１００％が適当であるとしている。「内部監査の概要」に係る研修目標については、試行研修の目的を達成できたものと評価してよいと考える。



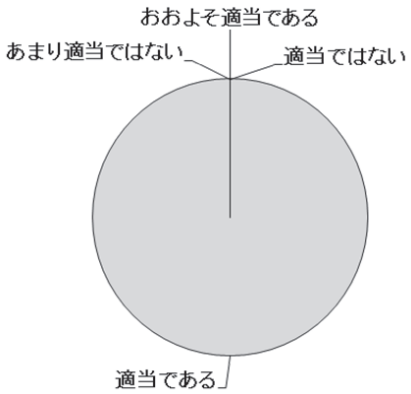

| | |
|---|---|
| 適当である | １１ |
| おおよそ適当である | 0 |
| あまり適当ではない | 0 |
| 適当ではない | 0 |
| 回答数 | １１ |

図３－８３　アンケート結果

#### （２）アンケート項目：「研修のねらい」について

図３－８４は、「研修のねらい」のアンケート結果を表したものである。今回の調査で総回答数１１件のうち”適当である”が１１件であった。

１００％がおおよそ適当であるとしている。「内部監査の概要」に係る研修のねらいについては、試行研修の目的を達成できたものと評価してよいと考える。



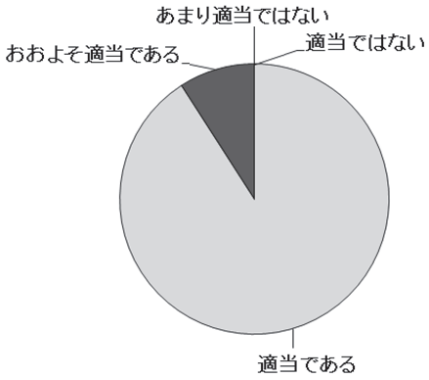

| | |
|---|---|
| 適当である | １１ |
| おおよそ適当である | ０ |
| あまり適当ではない | ０ |
| 適当ではない | ０ |
| 回答数 | １１ |

図３－８４　アンケート結果

### （３）アンケート項目：「研修の主な内容」について

図３－８５は、「研修の主な内容」のアンケート結果を表したものである。今回の調査で総回答数１１件のうち”適当である”が１０件、”おおよそ適当である”が１件であった。

１００％がおおよそ適当であるとしている。「内部監査の概要」に係る研修の内容については､試行研修の目的を達成できたものと評価してよいと考える。



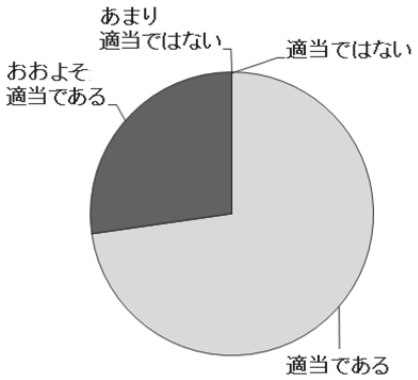

| | |
|---|---|
| 適当である | １０ |
| おおよそ適当である | １ |
| あまり適当ではない | ０ |
| 適当ではない | ０ |
| 回答数 | １１ |

図３－８５　アンケート結果

### （４）アンケート項目：「研修形態」について

図３－８６は、「研修形態」のアンケート結果を表したものである。今回の調査で総回答数１１件のうち”適当である”が８件、”おおよそ適当である”が３件であった。

１００％がおおよそ適当であるとしている。「内部監査の概要」に係る研修の形態については､試行研修の目的を達成できたものと評価してよいと考える。




| | |
|---|---|
| 適当である | 8 |
| おおよそ適当である | 3 |
| あまり適当ではない | 0 |
| 適当ではない | 0 |
| 回答数 | １１ |

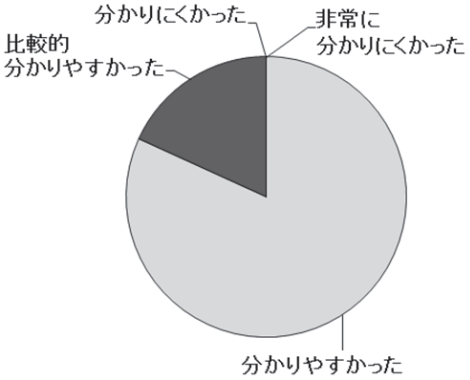
図３－８６　アンケート結果

（５）アンケート項目：「研修内容の分かりやすさ」について

図３－８７は、「研修内容の分かりやすさ」のアンケート結果を表したものである。今回の調査で総回答数１１件のうち”適当である”が９件、”おおよそ適当である”が２件であった。

１００％がおおよそ適当であるとしている。

「内部監査の概要」に係る研修の分かりやすさについては、試行研修の目的を達成できたものと評価してよいと考える。




| | |
|---|---|
| 分かりやすやすかった | 9 |
| 比較的分かりやすかった | 2 |
| 分かりにくかった | 0 |
| 非常に分かりにくかった | 0 |
| 回答数 | １１ |

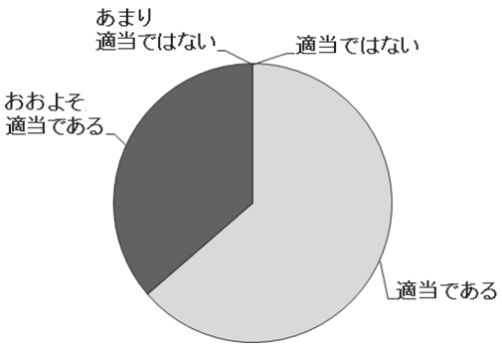
図３－８７　アンケート結果

２－２－12　研修項目名：評価の概要とそのチェックポイント

（１）アンケート項目：「研修目標」について

図３－８８は、「研修目標」のアンケート結果を表したものである。今回の調査で総回答数１１件のうち”適当である”が７件、”おおよそ適当である”が４件であった。

１００％がおおよそ適当であるとしている。「評価の概要とそのチェックポイント」に係る研修目標については、試行研修の目的を達成できたものと評価してよいと考える。



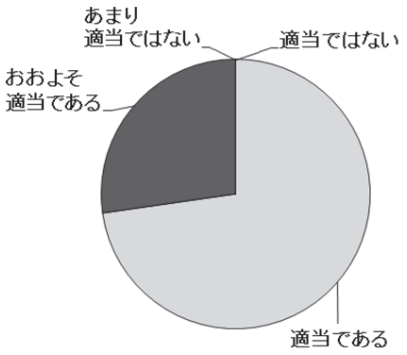

| | |
|---|---|
| 適当である | 7 |
| おおよそ適当である | 4 |
| あまり適当ではない | 0 |
| 適当ではない | 0 |
| 回答数 | １１ |

図３－８８　アンケート結果

### （２）アンケート項目：「研修のねらい」について

図３－８９は、「研修のねらい」のアンケート結果を表したものである。今回の調査で総回答数１１件のうち”適当である”が８件、”おおよそ適当である”が３件であった。

１００％が適当であるとしている。「評価の概要とそのチェックポイント」に係る研修のねらいについては、試行研修の目的を達成できたものと評価してよいと考える。



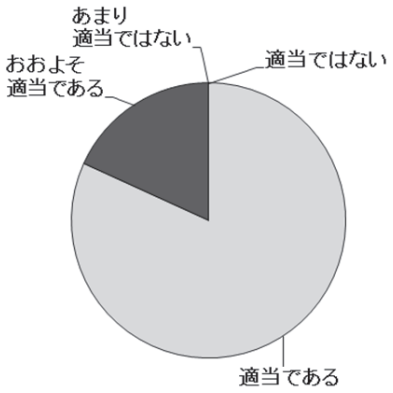

| | |
|---|---|
| 適当である | 8 |
| おおよそ適当である | 3 |
| あまり適当ではない | 0 |
| 適当ではない | 0 |
| 回答数 | １１ |

図３－８９　アンケート結果

### （３）アンケート項目：「研修の主な内容」について

図３－９０は、「研修の主な内容」のアンケート結果を表したものである。今回の調査で総回答数１１件のうち”適当である”が９件、”おおよそ適当である”が２件であった。

１００％がおおよそ適当であるとしている。「評価の概要とそのチェックポイント」に係る研修の内容については、試行研修の目的を達成できたものと評価してよいと考える。



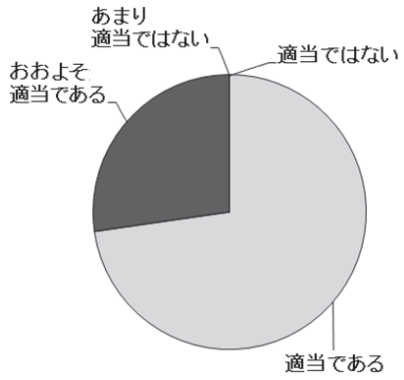

| | |
|---|---|
| 適当である | 9 |
| おおよそ適当である | 2 |
| あまり適当ではない | 0 |
| 適当ではない | 0 |
| 回答数 | １１ |

図３－９０　アンケート結果

（４）アンケート項目：「研修形態」について

図３－９１は、「研修形態」のアンケート結果を表したものである。今回の調査で総回答数１１件のうち”適当である”が８件、”おおよそ適当である”が３件であった。

１００％がおおよそ適当であるとしている。「評価の概要とそのチェックポイント」に係る研修の形態については、試行研修の目的を達成できたものと評価してよいと考える。



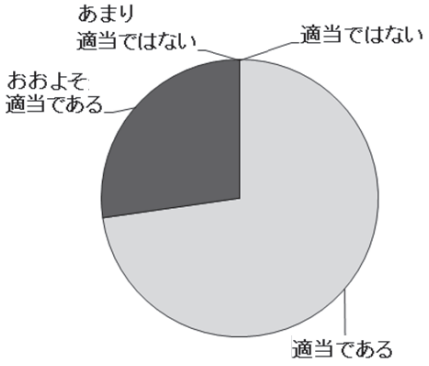

| | |
|---|---|
| 適当である | 8 |
| おおよそ適当である | 3 |
| あまり適当ではない | 0 |
| 適当ではない | 0 |
| 回答数 | １１ |

図３－９１　アンケート結果

（５）アンケート項目：「研修のチェックポイント」について

図３－９２は、「研修のチェックポイント」のアンケート結果を表したものである。今回の調査で総回答数１１件のうち”適当である”が８件、”おおよそ適当である”が３件であった。

１００％がおおよそ適当であるとしている。「評価の概要とそのチェックポイント」に係る研修のチェックポイントについては、試行研修の目的を達成できたものと評価してよいと考える。



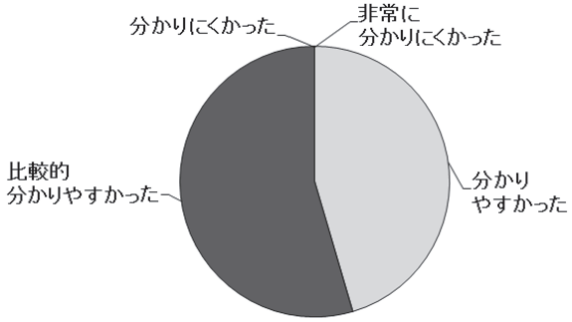

| | |
|---|---|
| 適当である | 8 |
| おおよそ適当である | 3 |
| あまり適当ではない | 0 |
| 適当ではない | 0 |
| 回答数 | １１ |

図３－９２　アンケート結果

（６）アンケート項目：「研修内容の分かりやすさ」について

図３－９３は、「研修内容の分かりやすさ」のアンケート結果を表したものである。今回の調査で総回答数１１件のうち”適当である”が５件、”おおよそ適当である”が６件であった。

１００％がおおよそ適当であるとしている。「評価の概要とそのチェックポイント」に係る研修の分かりやすさについては、試行研修の目的を達成できたものと評価してよいと考える。




| | |
|---|---|
| 分かりやすやすかった | 5 |
| 比較的分かりやすかった | 6 |
| 分かりにくかった | 0 |
| 非常に分かりにくかった | 0 |
| 回答数 | １１ |

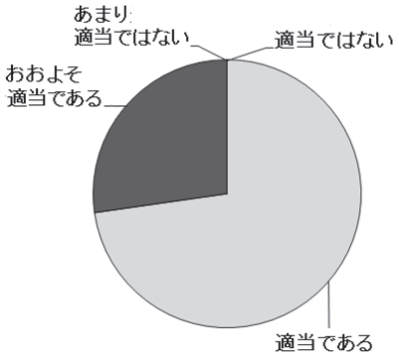
図３－９３　アンケート結果

２－２－13　研修項目名：チーム力 、プレゼンテーションスキル、コミニケーションスキル＆ビジネスマナー

（１）アンケート項目：「研修目標」について

図３－９４は、「研修目標」のアンケート結果を表したものである。今回の調査で総回答数１１件のうち”適当である”が８件、”おおよそ適当である”が３件であった。

１００％がおおよそ適当であるとしている。「チーム力 、プレゼンテーションスキル、コミニケーションスキル＆ビジネスマナー」に係る研修目標については、試行研修の目的を達成できたものと評価してよいと考える。



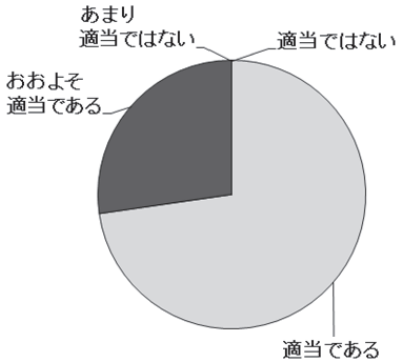

| | |
|---|---|
| 適当である | 8 |
| おおよそ適当である | 3 |
| あまり適当ではない | 0 |
| 適当ではない | 0 |
| 回答数 | １１ |

図３－９４　アンケート結果

（２）アンケート項目：「研修のねらい」について

図３－９５は、「研修のねらい」のアンケート結果を表したものである。今回の調査で総回答数１１件のうち”適当である”が８件、”おおよそ適当である”が３件であった。

１００％がおおよそ適当であるとしている。「チーム力 、プレゼンテーションスキル、コミニケーションスキル＆ビジネスマナー」に係る研修のねらいについては、試行研修の目的を達成できたものと評価してよいと考える。



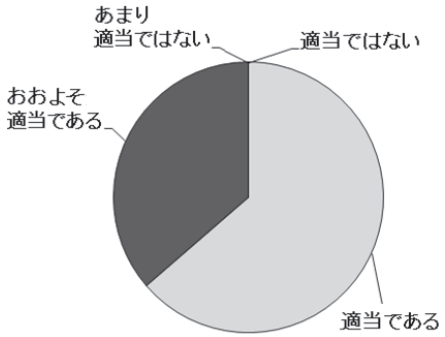

| | |
|---|---|
| 適当である | 8 |
| おおよそ適当である | 3 |
| あまり適当ではない | 0 |
| 適当ではない | 0 |
| 回答数 | １１ |

図３－９５　アンケート結果

（３）アンケート項目：「研修の主な内容」について

図３－９６は、「研修の主な内容」のアンケート結果を表したものである。今回の調査で総回答数１１件のうち”適当である”が７件、”おおよそ適当である”が４件であった。

１００％がおおよそ適当であるとしている。「チーム力 、プレゼンテーションスキル、コミニケーションスキル＆ビジネスマナー」に係る研修の内容については、試行研修の目的を達成できたものと評価してよいと考える。



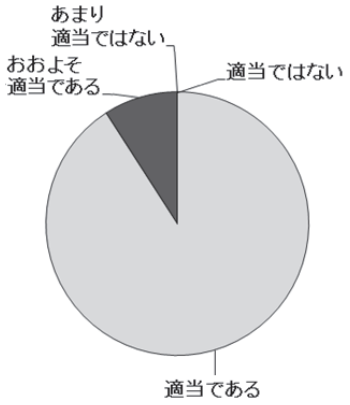

| | |
|---|---|
| 適当である | 7 |
| おおよそ適当である | 4 |
| あまり適当ではない | 0 |
| 適当ではない | 0 |
| 回答数 | １１ |

図３－９６　アンケート結果

### （４）アンケート項目：「研修形態」について

図３－９７は、「研修形態」のアンケート結果を表したものである。今回の調査で総回答数１１件のうち”適当である”が１０件、”おおよそ適当である”が１件であった。

１００％がおおよそ適当であるとしている。「チーム力 、プレゼンテーションスキル、コミニケーションスキル＆ビジネスマナー」に係る研修の形態については、試行研修の目的を達成できたものと評価してよいと考える。



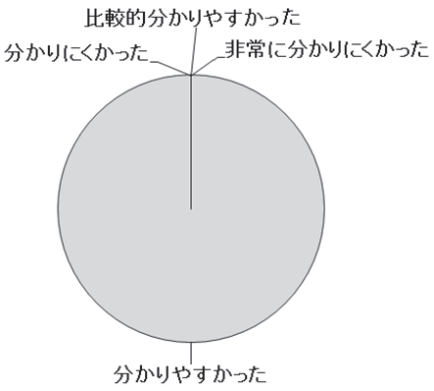

| | |
|---|---|
| 適当である | １０ |
| おおよそ適当である | 1 |
| あまり適当ではない | 0 |
| 適当ではない | 0 |
| 回答数 | １１ |

図３－９７　アンケート結果

### （５）アンケート項目：「研修内容の分かりやすさ」について

図３－９８は、「研修内容の分かりやすさ」のアンケート結果を表したものである。今回の調査で総回答数１１件のうち”適当である”が１１件であった。

１００％が適当であるとしている。「チーム力 、プレゼンテーションスキル、コミニケーションスキル＆ビジネスマナー」に係る研修の分かりやすさについては、試行研修の目的を達成できたものと評価してよいと考える。




| | |
|---|---|
| 分かりやすやすかった | １１ |
| 比較的分かりやすかった | 0 |
| 分かりにくかった | 0 |
| 非常に分かりにくかった | 0 |
| 回答数 | １１ |

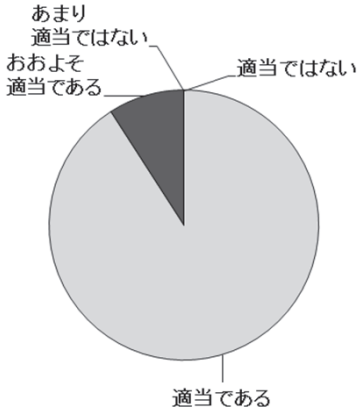
図３－９８　アンケート結果

### ２－２－14　研修項目名：ケーススタディ：内部監査に必用な取組み（個別演習）

#### （１）アンケート項目：「研修目標」について

図３－９９は、「研修目標」のアンケート結果を表したものである。今回の調査で総回答数１１件のうち”適当である”が１０件、”おおよそ適当である”が１件であった。

１００％がおおよそ適当であるとしている。「ケーススタディ：内部監査に必用な取組み（個別演習）」に係る研修目標については、試行研修の目的を達成できたものと評価してよいと考える。



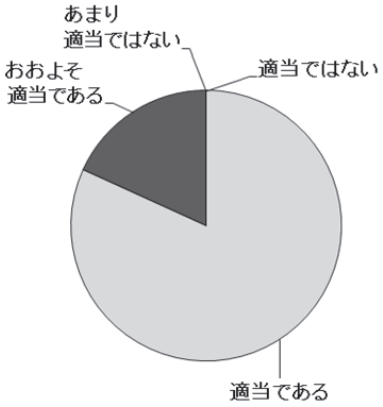

| | |
|---|---|
| 適当である | １０ |
| おおよそ適当である | 1 |
| あまり適当ではない | 0 |
| 適当ではない | 0 |
| 回答数 | １１ |

図３－９９　アンケート結果

#### （２）アンケート項目：「研修のねらい」について

図３－１００は、「研修のねらい」のアンケート結果を表したものである。今回の調査で総回答数１１件のうち”適当である”が９件、”おおよそ適当である”が２件であった。

１００％がおおよそ適当であるとしている。「ケーススタディ：内部監査に必用な取組み（個別演習）」に係る研修のねらいについては、試行研修の目的を達成できたものと評価してよいと考える。




| | |
|---|---|
| 適当である | 9 |
| おおよそ適当である | 2 |
| あまり適当ではない | 0 |
| 適当ではない | 0 |
| 回答数 | １１ |

図３－１００　アンケート結果

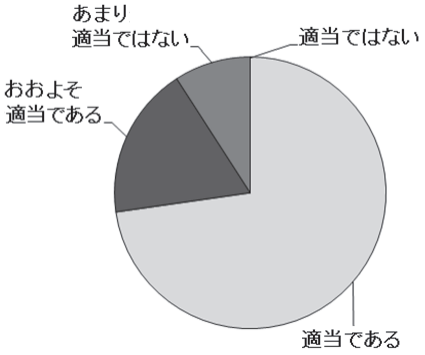
### （３）アンケート項目：「研修の主な内容」について

図３－１０１は、「研修の主な内容」のアンケート結果を表したものである。今回の調査で総回答数１１件のうち”適当である”が８件、”おおよそ適当である”が２件、”あまり適当ではなかった”が１件であった。

９０．９％がおおよそ適当であるとしている。「ケーススタディ：内部監査に必用な取組み（個別演習）」に係る研修目標については、試行研修の目的を達成できたものと評価してよいと考える。

なお、”あまり適当ではない”の１件については、次の理由によるものである。

・他社の背景を知らないので、意見を聞かれても出せない。（１）




| | |
|---|---|
| 適当である | 8 |
| おおよそ適当である | 2 |
| あまり適当ではない | 1 |
| 適当ではない | 0 |
| 回答数 | １１ |

図３－１０１　アンケート結果

### （４）アンケート項目：「研修形態」について

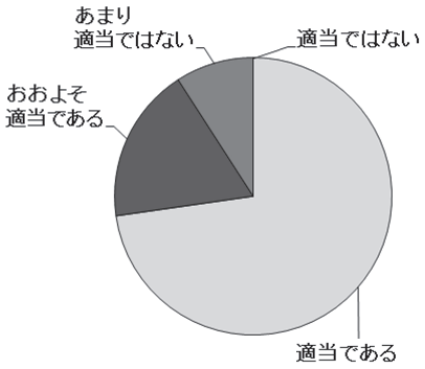
図３－１０２は、「研修形態」のアンケート結果を表したものである。今回の調査で総回答数１１件のうち”適当である”が８件、”おおよそ適当である”が２件、”あまり適当ではない”が１件であった。

９０．９％がおおよそ適当であるとしている。「ケーススタディ：内部監査に必用な取組み（個別演習）」に係る研修の形態については、試行研

修の目的を達成できたものと評価してよいと考える。

なお、”あまり適当ではない”の１件については、次の理由によるものである。

・時間配分において２０分も超過した。（１）




| | |
|---|---|
| 適当である | 8 |
| おおよそ適当である | 2 |
| あまり適当ではない | 1 |
| 適当ではない | 0 |
| 回答数 | １１ |

図３－１０２　アンケート結果

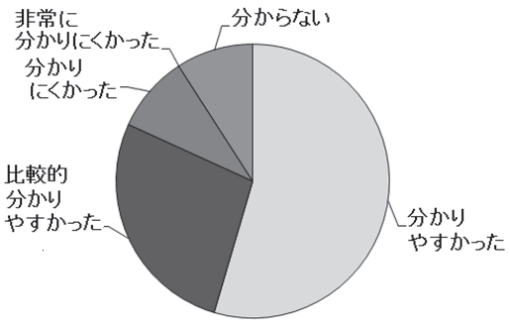
### （５）アンケート項目：「研修内容の分かりやすさ」について

図３－１０３は、「研修内容の分かりやすさ」のアンケート結果を表したものである。今回の調査で総回答数１１件のうち”**分かりやすやすかった**”が６件、”**比較的分かりやすかった**”が３件、”**分かりにくかった**”が１件、”**分からない**”が１件であった。

８１．８％がおおよそ適当であるとしている。「ケーススタディ：内部監査に必用な取組み（個別演習）」に係る研修の分かりやすさについては、試行研修の目的を達成できたものと評価してよいと考える。

なお、”あまり適当ではない”の１件については、次の理由によるものである。

・他社の背景を知らないので、発表がピンと来ない。成功事例をいくつも紹介し、解説してほしい。（１）




| | |
|---|---|
| 分かりやすやすかった | 6 |
| 比較的分かりやすかった | 3 |
| 分かりにくかった | 1 |
| 非常に分かりにくかった | 1 |
| 分からない | 0 |
| 回答数 | １１ |

図３－１０３　アンケート結果

## 第３節　研修受講作業部会委員が気づいた今回の研修全体を通しての要望、改善点等について

今回の試行研修に受講者として参加した研修受講作業部会委員より次のとおり、本研修に向けた改善提案をいただいた。

これらは、前述したアンケート調査の結果と同様にたいへん貴重な意見や提案であり､本研修に向けた今般の試行研修全般に係る取組み作業の根幹をなすものとして捉えてよいと考える。

### ３－１　研修に対する意見、提案等について

#### （１）研修の目標、内容に係るもの

・ひとつひとつの項目の最初に研修の目標とねらいを明示するとよいと思う。

・全体の研修目標は難し過ぎるのではないでしょうか。

・全体的に見て内容が多すぎるように思われた。

・今回のテーマなら一つ一つの教科目に対してより詳しい話を聞けたら良いと思いました。

#### （２）研修編成の再構築に係るもの

・「内部監査の概要（項目１１）」を項目３の後に変更して欲しい。そうすれば、他の項目についていずれも監査する目で受講できると思う。

・研修の順序として項目の２の後に項目１１の内部監査の概要を行い、その後、各論へ進んだ方がよい。

・研修の流として１．２．４．３．６が良いのではないか。最初に背景、制度を明確にして、各ポイントの説明に入ったほうがよい。

・「内部監査の概要」は監査の重要性が良く理解できたので、この項目は３番目くらいに講義をいただけるとありがたい。

・研修の順序であるが、ガイドラインが一番先に行うのがよい。

・各研修内容の重複部分の整理が必要。

#### （３）事例の導入に係るもの

・ニーズの手法では事例があると良いと思う。是非、事例の盛り込みをお願いしたい。

・「ケーススタディ：職業訓練業務プロセス、ー求職者を対象とした訓練コース（委託訓練、求職者支援訓練）に係る PDCA サイクルの紹介＆検証」については、具体的事例を一つくらい深く進めてもよいのではないだろうか。そうすれば、理解しやすいと思う。

・事例を用いた説明が多いとさらに理解が促進できると思う。
・全般的に総論が多いので具体的実施のための各論的な事例を多くするとイメージし易い。
・ケーススタディが機構の例で、民間教育訓練機関になじまないのではと思った。
・ISO29990 を取得した企業における好事例、課題等の情報提供をしていただくと効果的である。

**（４）時間配分の再構築に係るもの**

・ケーススタディ「内部監査に必要な取組み」においてディスカッションの時間がもっとあったら良かった。時間が短かったこともあり、理解度が上がらなかった。
・休憩時間があったほうがよい。

**（５）教科目の改廃に係るもの**

・内部監査の研修では「職業訓練の質保証を取り巻く現状と具体的的事例」は必要か、疑問です。また、日本の経済の状況に重きを置くよりも、説明がなかった後半の方が重要と思うので、講義のタイムマネジメントをしてほしい。

**（６）教材・資料に係るもの**

・配布資料がいただけると「満足度」が非常にアップすることと思う。
・試行が終わって、本研修を行うときに使用する教材一式をいただきたい。
・テキストが欲しかった。
・試行研修が終わって、本研修資料が完成したら資料を一式いただきたい。

**（７）ガイドライン関連**

・ガイドラインの「自己診断表」を内部監査に活用することも考えていただきたい。
・「１１．内部監査の概要」を初日に説明いただき、意識付け、以降、「ガイドライン」や「自己診断表」を活用しながらの流が理解しやすいのではないでしょうか。
・講師の先生方からガイドラインのこの部分を今、話しているというようにガイドラインと並行して提示していただいたので、安心して受講できた。
・演習における監査手法がガイドラインとどのようにリンクするかをもう少し説明するとよい。

・ガイドラインの作成時の聞き取りにおいても、民間で行うにはハードルが高いと感じる部分もあり、品質の向上を行う必要性は十分に考えても再考を希望する部分もあった。
・演習における監査手法がガイドラインとどのようにリンクするかをもう少し説明するとよい。
・コース開発に必要な業務要素とガイドラインの関係をもう少し密にするとさらに良いと思う。
・ガイドラインにある「基本理念、品質方針、品質目標を踏まえ」とあるが、どのような内部監査をするのかが分からないのではないだろうか。

**（８）総合試験関係**

・総合試験において、「持ち込み不可」であることの明示が必要と感じた。

**（９）チェックポイント関係**

・「チェックポイント」の意味がよく分からなかった。
・研修内容とチェックポイントがどのように関連しているのかの説明をしていただいたので、よく理解できた。

**（10）教科目関係**

・施設管理において監査をしなければならない法律の範囲を説明すると良いと思う。
・「コース開発の概要」とても参考となった。
・「教材開発の概要」において演習問題の前提条件に不明な点があった。
・「教材開発の概要」はたいへん良かったです。
・「内部監査の概要」は、ｐｐｔスライドが前後して分かりにくいことがあった。
・カリキュラム開発では目標と講義がマッチしていて良かった。
・評価についてであるが、内部監査においてどのような評価をするのかが、見えてこなかった。
・「チーム力、コミュニケーション＆ビジネスマナー、プレゼンテーションスキル」については、一方通行の講義でなく、グループ討議、フラフープを使った実習、ビデオを利用した実践的な講義で分かりやすかった。
・リーダー力やプレゼンテーションスキルは実際の監査においてどのようなときに使うのかが疑問。
・講師の役割においては、実際に使われている指導案を事例として提示

いただけるとさらに理解が深まるのではないだろうか。

・各論（６～１２）も内部監査する側の視点で説明いただけると分かりやすかったのではと思われる。

**（11）研修場所関係**

・利便性の良い場所での開催なら３日間も可能と思います。

・交通の便のよいところでの開催をお願いしたい。

**（12）研修期間関係**

・講義形式が多く、３日間は身体的にきつかった。

・研修内容からして３日間では足りないと思う。

・研修参加ができるのは２日間が限度ではないでしょうか。

・研修期間については、これから職場で実際に監査をすることを考えると５日間は必要。そして、研修者本人にどのような点が問題となるかを考えさせ、文面化させるなどの講義が必要。

**（13）研修定員関係**

・今回の研修内容であれば、１０名でなくもよいと思った。

**（14）その他**

・今回、多大なご準備ありがとうございました。監査だけでなく指導法、テキストなど様々な学びになりました。

・３日間の講義があっという間に終了した。講義の内容の中身は濃く、これから復習して実践していきたい。

・戻って、すぐに「できる」というのは、不安はあります。ですから、実習が大切に感じました。

・先生、事務局の方、３日間、ありがとうございました。

・研修内容は概ね満足がいくものであった。

### ３－２　他に参加してみたいと考える研修について

他に参加してみたいと考える研修については、次の意見が寄せられた。

・「ISO29990 概要」マスター研修。

・キャリア支援研修、教育技法、カリキュラム計画法。

・教育工学の全テーマ、指導デザイン、動機付け法。

・ISO29990 の取得に係る申請方法等。

## 第４節　受講者委員によるアンケート調査結果に基づく本研修に向けた強化対策の策定について

### ４－１　全体所感

協議会により承認された職業訓練の質保証に係る内部監査員養成プロトタイプ研修カリキュラム、そしてそのカリキュラムに基づく試行研修の実施に向けた研修の手引き、教材の作成、研修募集案内、アンケート票、各種管理様式そして受講生受け入れ準備、総合試験問題の作成とその実施、研修修了証書の作成・授与など今般の内部監査員養成試行研修に係る PDCA サイクルを履行したところである。

**（１）試行研修の全体管理について**

試行研修の全体管理を担ったが、今般の試行研修については、受講者作業部会委員による受講者の視点による意見や感想にもあるとおり、全体的には研修目標をほぼ達成ができたものと評価して良いものと考える。

**（２）研修受講者の受け入れ体制整備について**

研修受講者の受け入れ体制整備であるが、研修の手引きの作成により支障がなく業務推移を可能としたものと評価できる。

**（３）教材について**

教材については、教材ファイルとしてまとめたことにより、受講生には全体把握が容易となり、教科目間の相関関係をより明確にできたことで、研修効果を促進できたものと評価できる。

今般、持ち帰りいただけなかった教材ファイルについては、今後何らかの形で送付できるよう事務局として対処していかなければならいと考えるところである。

今後の教材のあり方としては、中小零細の LSP における、あまり職業訓練の専門能力に熟練していない、あるいは、１人何役もこなさなければならない担当者を対象とした内容の教材の作成にも心がけ、そして日本全国で行われるこうした研修が質的、レベル的、内容的にも均一したものとするために、教材の開発を引き続き手がけていかなければならないと思料する。

**（４）講師について**

各講師には今回の取組みスケジュールがあまりにもタイトであり、準備時間において多大な迷惑をかけたにも関わらず、各教科目の目標、ねらい、内容、厚生労働省ガイドラインとの整合性等についてしっかりと準備いただけたことには感謝の一言である。

各講師の講義についてであるが、熱心なあまり、質、レベル、内容、ボ

リュウムにおいて割り当て時間のとのアンバランスが見受けられたが、これは、今回の研修が試行であったための勇気あるチャレンジとして賞賛に値するものであり、そのお陰で検証が質的、レベル的に確実に行えたことからも、その点については立証されているところである。

なお、今後の取組みとしては、一人の講師が複数の教科目を担当できる環境設定を講じることが、当該研修を全国規模で展開するためには必要と思われた。したがって、そのための講師の養成を仮に行うとした場合には、この点を考慮に入れてスキームを構築することが重要であると提言をしておく。

**（５）カリキュラムについて**

カリキュラムについては、全体的には大きな支障はないが、その構成や編成においては、受講者作業部会委員のアンケートにもあるように教科目の順序、教科目の割り当て時間等において見直すことや必要に応じて教科目の統合なども併せて今後の課題として捉えておく必要があると評価する。

**（６）今回の試行研修における関係者の協力支援について**

今回の試行研修では、関係機関の協力支援をいただき、すぐれた受講者作業部会委員の協力を得たこと、そして全員が全日程に参加いただけことが講師同様に当該試行研修の実施に多大な好影響を及ぼしたことを見逃してはならない。受講者作業部会委員の方々には、心より感謝し、厚く御礼を申し上げ、その労をねぎらいたい。

**（７）総合試験と修了証書について**

今般の総合試験については、厚生労働省のガイドラインの中より全般的に渡り３５問の設問を作成し、受講者の理解度の確認を目的として実施した。

結果については、内容が易しすぎるのではといった指摘をいただいたが、平均点が９６．２ポイントと高得点を得たことから、受講者の厚生労働省のガイドラインへの理解はおおよそ得られたものと評価する。

ただし、この総合試験により、受講者の内部監査員としての力量を確認するとしたならば、試験の内容においては、今後、大いに協議検討をもってその充実を図って行くべきであると考える。

今般、受講者全員に職業大校長より修了証書の授与いただいた。

今後、この修了証書が、関係者の協力により社会的付加価値を得られるような対策を講じることで、本研修の実施において一層の充実が見込まれることとなるであろうと思料するとところである。

### ４－２　業務改善への基本的な考え方について

LSP が行う職業訓練サービス業務を確実に遂行するために「ミスを起こさない！ミスを起こさせない！ミスを見逃さない！」をモットーとした施設内業務強化対策への取組みを進める上で、LSP 内に潜む業務上の問題やトラブルの発生となる起因分子を適合と有効の視点に区分し、内部監査により表面に浮かび上がらせ、不都合課題を報告書にまとめ、是正処置・改善計画を作成し、組織承認を得、施設内開示をもって、その取組みを実施し、成果を報告書にまとめ、記録に残すという内部監査における PDCA サイクルを確実に履行することが、厚生労働省ガイドラインの基本的な考え方である。

今般の試行研修の実施に係るアンケート調査で得られた回答の中から、試行研修の不都合に係るたいへん重要、かつ貴重な情報として、すでに前述したとおり、各図や各表に表し、今般の関係者が目にできるように、表面へと浮かび上がらせることができた。

数多くのたいへん重要、かつ貴重な情報をいただき、当該アンケート調査の取組みに係る結果報告を本報告書をもって報告させていただいた。

直ちに改善できる不都合の事案については、機構・職業大関係者で別途会議を行い、来る本研修の開催に向けて改善していくこととする。

また、今後の当該研修の本格実施に向けた取組み業務の強化対策としては、各取組み事項に係る不都合の事案について引き続き職業大の業務強化対策の改善としての取組みを継続していきたいと考える。

### ４－３　改善等の要望について

今般のアンケート調査でいただいたたいへん重要、かつ貴重な改善等の要望についても、平成２４年度において職業大として対策を協議し、改善への取組みを行いたいと考える。

## 第５節　業務改善啓蒙の維持

今般の「職業訓練の質保証に係る内部監査員養成プロトタイプ研修カリキュラム開発及び試行研修の実施と評価・検証」の取組みについては、関係者の多大な尽力と協力を得、当初の計画どおりに進捗させることができた。

前述の第４節受講者作業部会委員によるアンケート調査結果に基づく本研修に向けた強化対策の策定についてで述べたが、直ちに改善できる事案については、直ちに改善を試み、また、日常の関係者間による確実な業務遂行維持に対する意識

啓蒙の継続を行い職業訓練サービスの質向上のための内部監査員養成研修の質的、レベル的な向上への取組みを一層促進することとしたい。

# 第４章　まとめ