

第2章 48時間講習のデジタル対応に係る 調査結果

第2章 48時間講習のデジタル対応に係る調査結果

第1節 調査の実施

1-1 目的

本調査は、48時間講習の実施状況を把握することを目的に厚労省より各都道府県職業能力開発主幹課に対して実施されたものである。

調査内容は、48時間講習で使用している教材・資料等の収集及びアンケート調査の2点である。ここでは、アンケート調査について述べることとする。

1-2 アンケート調査の内容

アンケート調査は、以下の4点について記述形式による回答で行われた。調査票を次頁に示す。

- ①講習を担当する講師の所属先や役職・属性
- ②講習のオンラインによる実施（一部でも）予定
- ③講習をオンラインにより実施するにあたって課題や解決しなければならないこと
- ④現在、講習を実施するにあたって困っていることや課題

厚生労働大臣の指定する講習にかかる調査

(概要)
 厚生労働大臣の指定する講習(以下「48講習」という。)の実施については、令和5年11月2日付け開発1102第1号「厚生労働大臣の指定する講習の実施について」の別添「厚生労働大臣の指定する講習実施要領」(以下「実施要領」という。)により対面講習だけでなくデジタルでも実施することが可能(同時双方向、eラーニング等)(以下「オンライン講習」という。)と見直したところです。
 オンライン講習を実施するには、配信用の設備や講習資料等の準備が必要となり、実施に向けては様々な課題があるところですが、今般、オンライン講習用の講習資料を、職業能力開発総合大学校基盤整備センターの協力のもと令和6年度から7年度にかけて作成することを予定しています。
 作成にあたって、それぞれの48講習において、どのような教材・資料等を使用されているか参考にし、以下のとおり調査を行いますのでご協力をお願い致します。

(依頼内容)
 依頼1 教材・資料等の提供の依頼
 依頼2 アンケート調査

(期限)
 依頼1、2ともに 令和6年3月末まで

(提出先)
 メール: 下記提出先アドレス
 郵送 〒187-0035 東京都小平市小川西町2-32-1
 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 基盤整備センター開発部 高度技能者養成訓練開発室

提出先:

都道府県名:

所属:

担当者名:

【依頼1】講習時、「12訂版 職業訓練における指導の理論と実際」(一般財団法人職業訓練教材研究会)のほか配布している教材・資料等があればご提供をお願いします。
 <ご提供いただきたい教材・資料等>
 ・受講者への配付資料
 ・講義時の投影資料
 ・書籍等であればその表紙部分の写し
 ・令和5年度の48講習における確認テスト
 ※提出いただく資料等がある場合には、以下【依頼2】(問1)の講習科目ごとの右欄に「○」印を付けてください。
 ※メールのみ、郵送のみ、メールと郵送両方、いずれでも差し支えございません。(電子媒体・紙 いずれも可)

【依頼2】以下の調査事項についてご回答をお願いします。
 (問1)48講習の担当している者の所属先や役職・属性について教えてください。右欄上記【依頼1】において教材・資料等の提供があれば「○」印を付けてください。
 (不足する場合は行を追加してください。)

講習科目	所属先	役職・属性	教材・資料の提供
職業訓練原理			
職業訓練原理			
職業訓練原理			
教科指導方法			
教科指導方法			
教科指導方法			
労働安全衛生			
労働安全衛生			
労働安全衛生			
訓練の心理			
訓練の心理			
訓練の心理			
生活指導			
生活指導			
生活指導			
関係法規			
関係法規			
関係法規			
事例研究			
事例研究			
事例研究			

第2章 48時間講習のデジタル対応に係る調査結果

(問2) 今後、48講習においてオンラインによる実施(一部でも)を予定していますか？それぞれ該当する箇所の左欄に「○」印を付けてください。	
予定している	実施はいつ頃？
検討している	実施はいつ頃？
考えていない	
実施している	実施いつから？
(問3) 48講習をオンラインにより実施するにあたって課題や解決しなければならないこと等があれば教えてください。 (一つの回答につき一行ごとに記入してください。不足する場合は行を追加してください。)	
(問4) 現在、48講習を実施するにあたって何か困っていることや課題等があれば教えてください。 (一つの回答につき一行ごとに記入してください。不足する場合は行を追加してください。)	

第 2 節 調査の結果

2-1 アンケートの集約

(1) 回答数

アンケートは47都道府県のうち43都道府県より回答をいただいた。

(2) 講習を担当する講師

図 2-1 は、都道府県ごとに各講習科目を担当する講師の数を集計したもの、図 2-2 は、講師の所属を都道府県職業能力開発協会、都道府県、都道府県能開施設、機構、労働局、民間、他の 7 つに分類し、講習科目ごとに人数を集計したものである。

図 2-1 を見ると、全体としては講習に関わる人数は 1 都道府県につき概ね 8 名から 9 名である。なお、A 県では、全ての科目を複数の講師で担当していた。開催日程を確認すると同日に複数会場で講習を実施しており、会場ごとに講師が必要なためと考えられる。

また、教科指導法や関係法規は、他の科目と比べて複数の講師で実施している都道府県が多く見られ、図 2-2 の科目別の人数を見てもその傾向がわかる。教科指導法については、時間数が 16H と他の科目と比べ時間数が多く、その対応として複数名で担当していると考えられるが、図 2-2 を見ると講師の所属は都道府県能開施設がほとんどであり、通常業務への負担が懸念される。関係法規については、図 2-2 を見ると講師の所属は労働局や民間等も一定数おり、これは、職業能力開発促進法だけでなく、職業安定法や労働基準関係法の内容も含まれることからそれぞれの法律を把握している者で分担しているものと考えられる。

さらに、講師の所属を都道府県能開施設と機構で比較すると、図 2-3 のとおり都道府県能開施設に比べて機構の数が少ない。

(都道府県別)48時間講習-担当者数

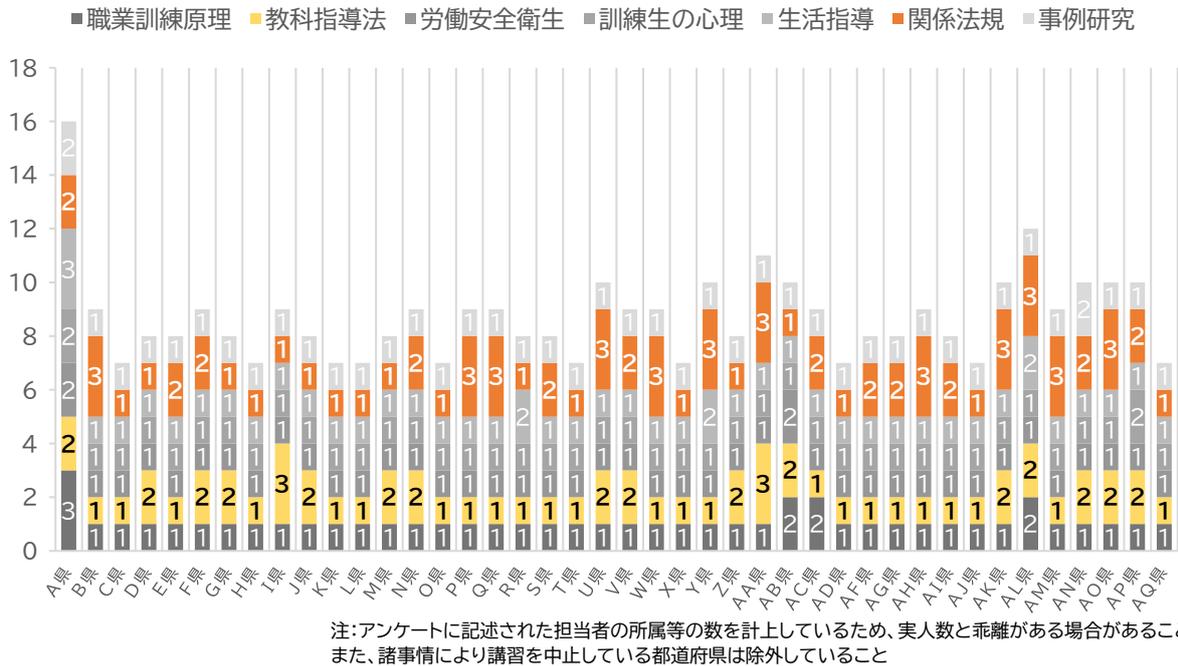


図2-1 各都道府県の講習を担当する講師の状況

【全国集計】(科目別)48時間講習-担当者の所属

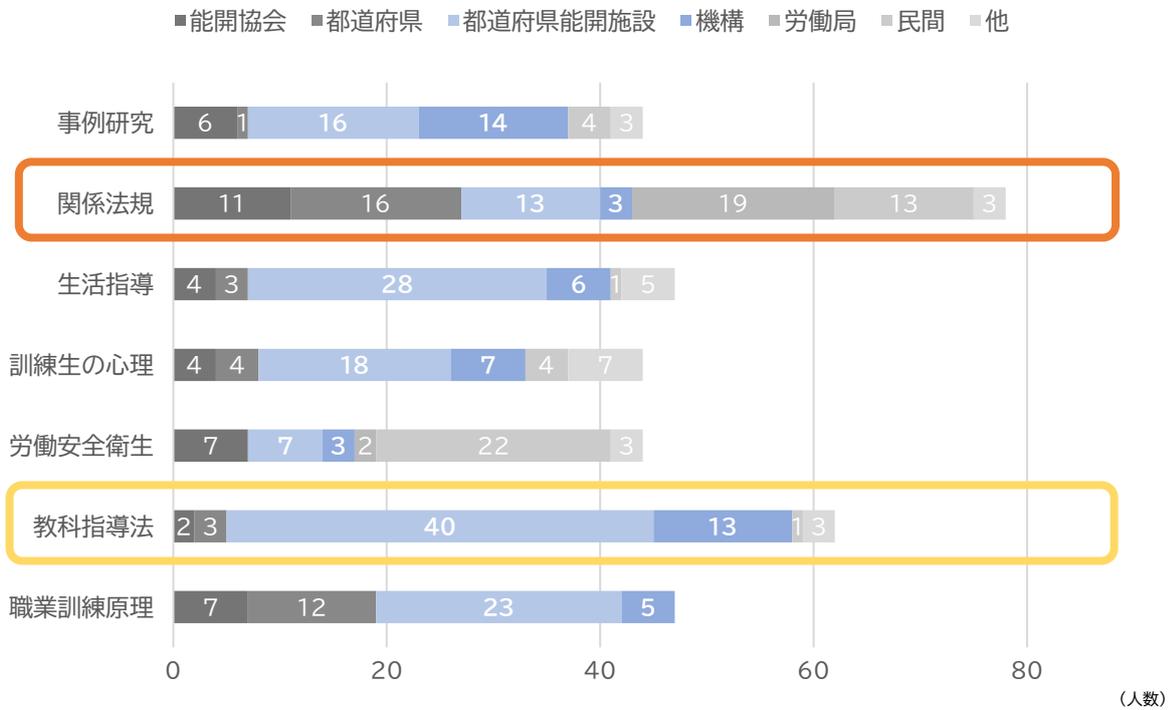


図2-2 科目別担当する講師の所属

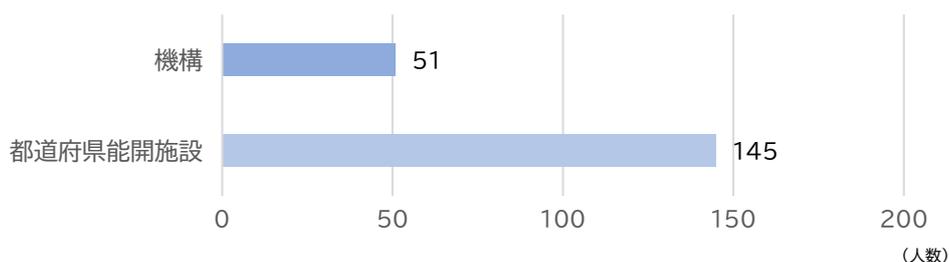


図 2 - 3 能開施設に所属する講習を担当する講師の比較

(3) オンラインによる実施状況と課題

図 2 - 4 は、現在のオンラインによる実施状況を集計したものである。実施している都道府県は 1 つだけであり、一部では検討をはじめているが、多くの都道府県ではまだ考えていないという状況である。

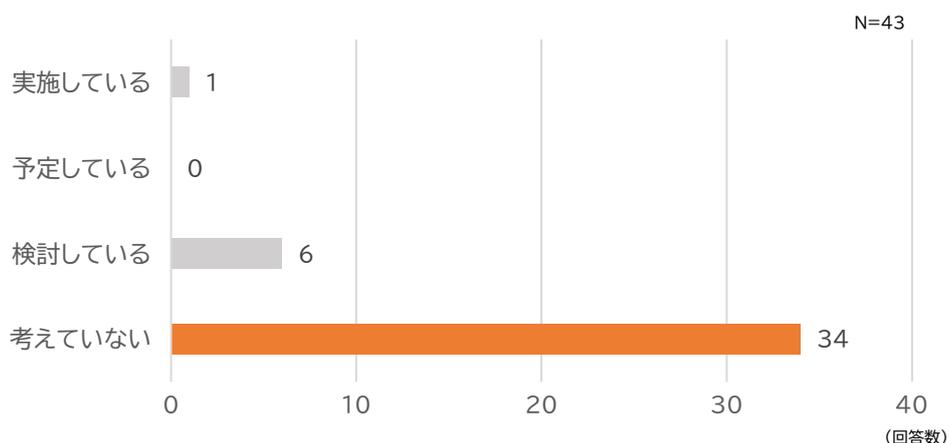


図 2 - 4 オンライン実施状況

また、図 2 - 5 は、オンラインで講習を実施するための課題や解決しなければならないことについて、記述による回答を次の a) ~ h) に分類し集計したものである。

- a) 環境整備に関すること（機材の準備）
- b) トラブル対応に関すること
- c) 本人確認、確認テストの公正な実施
- d) 講習の質の担保
- e) 座学以外の実施方法（ディスカッション等）
- f) 受講者、講師双方のオンライン講習のノウハウの習得
- g) その他
- h) 特になし、回答なし

講習中の本人確認や講習の最後に行う確認テストを不正なくどのように行うのかといったことや機材の整備、講師及び受講者の機器の準備や取扱い等オンラインで行うための環境整備に関することが課題として多く挙げられた。

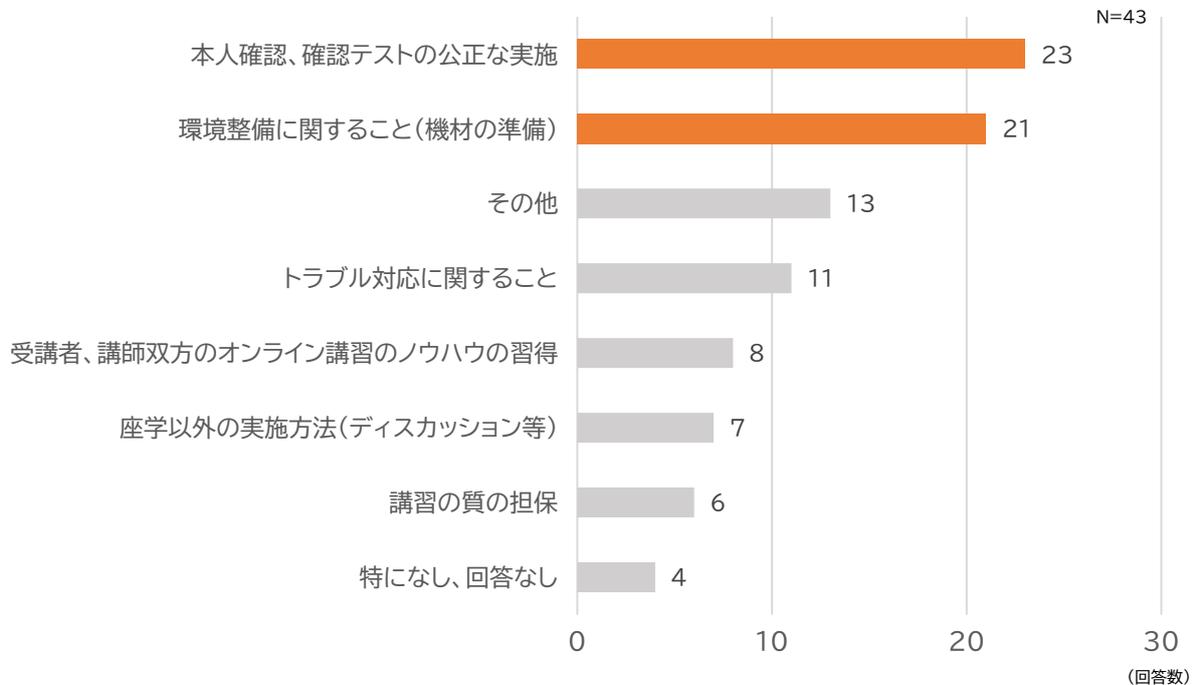


図2-5 オンライン実施の課題

アンケートで挙げられた主な課題を以下に示す。

【オンラインで実施するにあたっての課題】

○本人確認や確認テストの公正な実施

- ・受講者の本人確認及び48時間離席等なく完全に受講していることを対面講習と同様に確認できる方法の構築が必要である。
- ・最終日の確認テストの実施方法。不正しやすくなる。

○環境整備に関すること

- ・eラーニング方式での配信動画の制作やシステム構築には多額の費用がかかる。講師の先生にオンラインでの講習に対応していただけるかや事務局側のオンラインで講習会を開催する為の環境整備や実施方法の検討が必要である。
- ・受講者側の機器の準備や取扱い

○トラブル対応

- ・通信環境や回線の速度によるトラブル
- ・オンライン受講に対応できる職員の配備(オンライン受講中、通信障害等が発生したときの対応等)

○講習の質の担保

- ・講習の質の統一のための教材や講習内容・実施方法の統一

(4) 現在の講習の実施における課題

図2-6は、現在の講習の実施における課題について、記述による回答を次のa)～i)に分類し集計したものである。

- a) 講師の選定、確保（講師の高齢化、担当できる人材不足）
- b) 受講者の負担が大きい（宿泊費、48時間にわたる勤務不在）
- c) 受講者の減少
- d) 講師の負担が大きい（講習の準備や担当による業務量の増加）
- e) 受講資格に関すること
- f) 教科書の内容に関すること
- g) 要望
- h) その他
- i) 特になし、回答なし

講師の高齢化が進んでおり、後任を探すも見つからないといった講師の選定や確保に関することが課題として多く挙げられた。

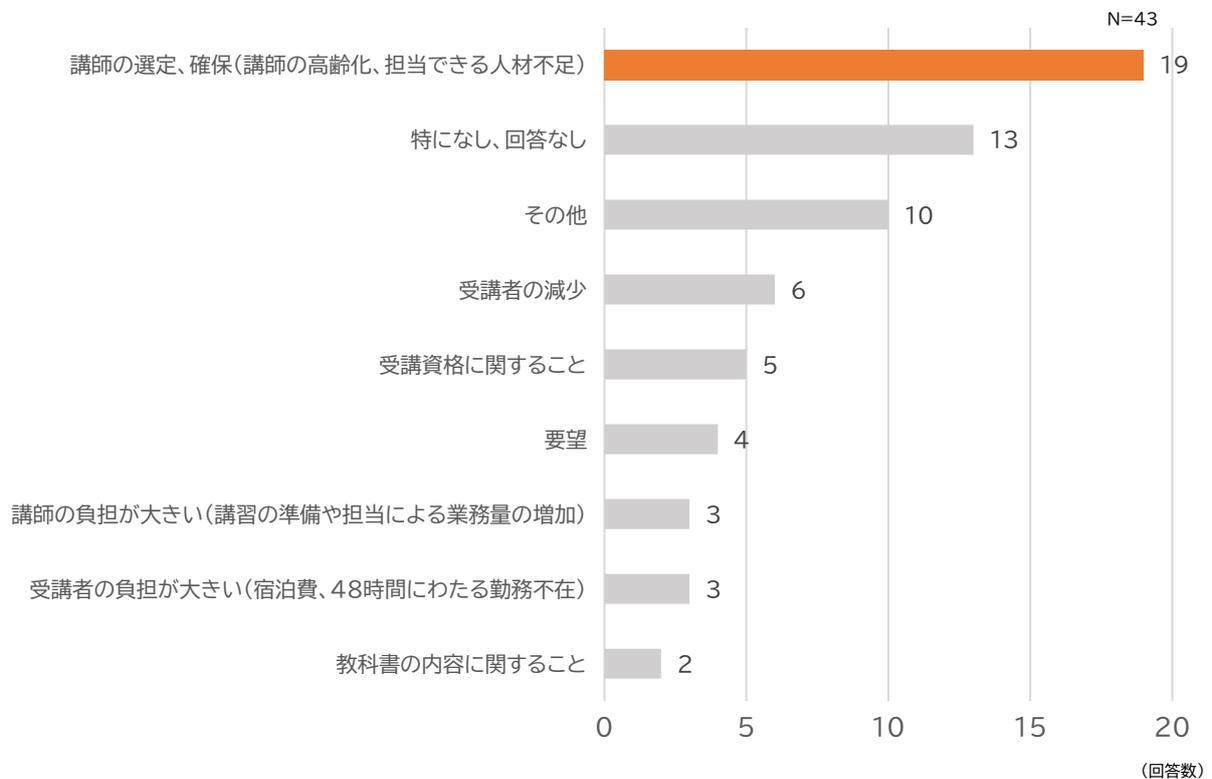


図2-6 現在の講習の実施における課題

アンケートで挙げられた実施に関する主な課題を以下に示す。

【現在の課題】

○講師の選定、確保

- ・講師の選定について、元職業能力開発施設の指導員の方に依頼している科目があり、現職の方に依頼してほしい等の要望を受け努力しているが見つからず、引き続きお願いしている状況である。
- ・講師の高齢化により後任の講師を探す必要があるものの、現状で講師のアテが全くなく、一部の講習科目については、長年同じ講師の方に講習をお願いしている状況である。
- ・講師に専門的知識が必要となるため講師の確保が難しい。

○講師の負担が大きい

- ・通常の業務を割いて、出張しての講義なので、時間的ロスが多い。
- ・準備や本講習等に多大な時間が費やされるため、施設内訓練をストップして対応している。

○受講者の負担が大きい、受講者の減少

- ・受講のために宿泊を余儀なくされる者がおり、自己負担額が高額となる。
- ・技能者が不足しているなかで、48 時間にわたる勤務不在あるいは休日返上は受講希望者や事業者にとって厳しいのではないか。
- ・受講者数に伸び悩みがあり、受講料の設定に苦慮しているため、隔年開催も検討している。

なお、講習に関する要望も挙げられており、その内容を以下に示す。

【要望】

- ・オンライン講習用資料が整備された際には、ぜひ全国を対象とした一括オンライン開催を希望する。(受講者多数の場合はブロック毎の開催等で対応)
- ・各県の担当者がそれぞれ工夫をしながら講習を行っているので、教科書とは別に、ある程度統一的な教材を活用できるのであれば講習の水準が保たれると考える。

2-2 アンケート調査のまとめ

(1) 講習を担当する講師について

アンケート調査の結果から、講習を担当する講師については、都道府県の職業能力開発施設が主体となっている現状が見られた。

講習を担当する講師の要件は、委員から以下に示すような意見が挙げられた。科

目によっては、指導の経験を話すことが必要であり、講師は職業訓練指導員もしくはその経験者が中心となる。

【講習を担当する講師の要件について委員から挙げられた意見】

- ・教科指導法はカリキュラムの作成の内容があるため、講師がカリキュラム編成を考えたときの経験が話せるとよい。
- ・訓練生の心理や生活指導は、具体例を話せた方がよいため指導の経験が必要。
- ・具体例や経験が話せる講師は、代わりを探すのが困難である。
- ・関連法規等、教科書に沿って講義を進めることができる科目は、講師による差は出にくい。

一方で、機構の援助や協力については、指導員派遣に係る費用の面なども協力が少ない一因となりえるのではとの意見や指導員不足により協力ができないという現状も委員から挙げられた。

【機構の援助や協力について委員から挙げられた意見】

- ・職業訓練指導員派遣に係る費用は、依頼元である各都道府県職業能力開発協会にとってはネックになる可能性はある。
- ・現状を考慮すると規程を変えた方がよいのではないか（技能検定の取り扱いと同様に無償化）。
- ・機構の職業訓練指導員（特にベテラン指導員）は能力的には可能だが、指導員不足で担当する余裕がない。
- ・48時間講習の講師を担当することが実績にならないことも問題である。

(2) オンラインの実施と事例について

アンケート調査の結果から、オンラインによる講習の実施や検討は、まだ一部の都道府県でしか進んでいない現状が見られた。

オンラインによる実施方法は、図2-7の①に示すように講師側と受講者側の同時双方向で行われるものが想定される。この方法のメリットは、受講者は用意された複数の会場のうち最寄りの会場で受講するケースや企業や自宅等で受講するケースのようにどこからでも受講ができることである。

このとき会場の運営にあたっては、受講者毎に実施要領で定められた講習内容及び時間数を受講したことの確認や確認テストの不正防止のため、受講確認者を設置する必要がある。

そして、企業や自宅等で受講する場合については、オンライン上で常に受講状況の確認等を行わなければならない、受講状況確認者の負担や責任が大きくなる。

また、図2-7の②に示すようなeラーニング等のオンデマンドの講習も実施要領の見直しによって実施可能となっている。この方法のメリットはいつでもどこでも受講ができるところであるが、LMS (Learning Management System) を用いることが必要とされ、導入にはシステム構築や動画コンテンツの制作等に高額な費用がかかる。

したがって、現時点では複数の会場に受講者が集合し、同時双方向によるオンライン形式で実施する方法が最も現実的である。

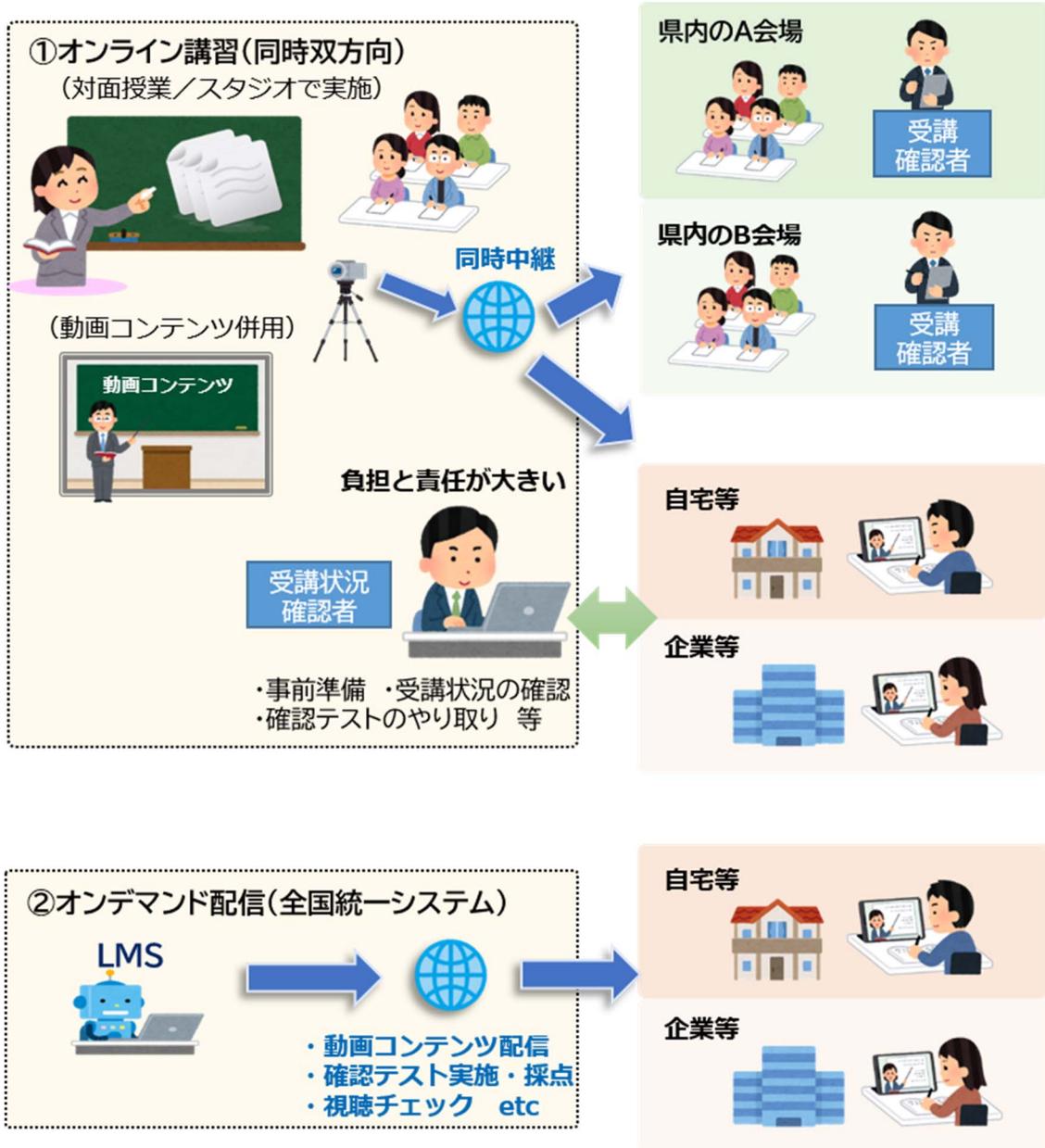


図 2-7 オンライン等による講習の実施方法

事例としてある県で行われたオンラインによる48時間講習実施状況を以下に示す。

■ オンライン実施のきっかけ

48時間講習を2会場（県の職業訓練校と、認定職業訓練校）で行っている。県立の職業能力開発施設の教員などが主に担当しているが、講習を担当すると長期間抜けてしまうため、授業との日程調整が困難であったこと、2つの会場の間には山があるため、講師の移動等の負担が大きいことなどから講師の確保が課題であった。

令和4年度の講習の開催にあたり、県の職業能力開発主管課あてに職業能力開発協会からリモートによるオンラインで実施できないだろうかとの相談があった。厚労省に確認し、実施要領にもとづき出欠確認及び受講状況の確認、並びに演習等を行うのであればオンラインでも実施してもよいとの回答であったことからオンラインでの講習を始めた。

■ 実施方法

2つの会場をWeb会議システムでつなぎ、片側で講師が講義をする際はもう一方にその様子を配信するという形で行い、双方向の受講者からの質問も受けながら行っている。ホスト側とゲスト側の切り替え、マイクやスピーカーのセッティング、講習中のカメラの操作、受講者の出欠確認、受講状況の確認のため協会の職員は、それぞれの会場に配置している。映像や音声は乱れないかという心配はあったが、令和4年度、5年度ともにそのようなトラブルは起こっていない。

令和4年度以降もテストは全員合格していることからオンラインの実施による受講者の習得度の差異は認められなかった。オンラインでの実施によって講師の会場までの移動の負担が減ったことはメリットである。

(3) 現在の講習の課題とオンライン実施による解決策

アンケート調査の結果から、現在の講習の課題として担当講師の高齢化による後任の確保の問題等が明らかとなった。

これらの課題はオンラインでの実施によって、図2-8に示すような対応できると考えられる。

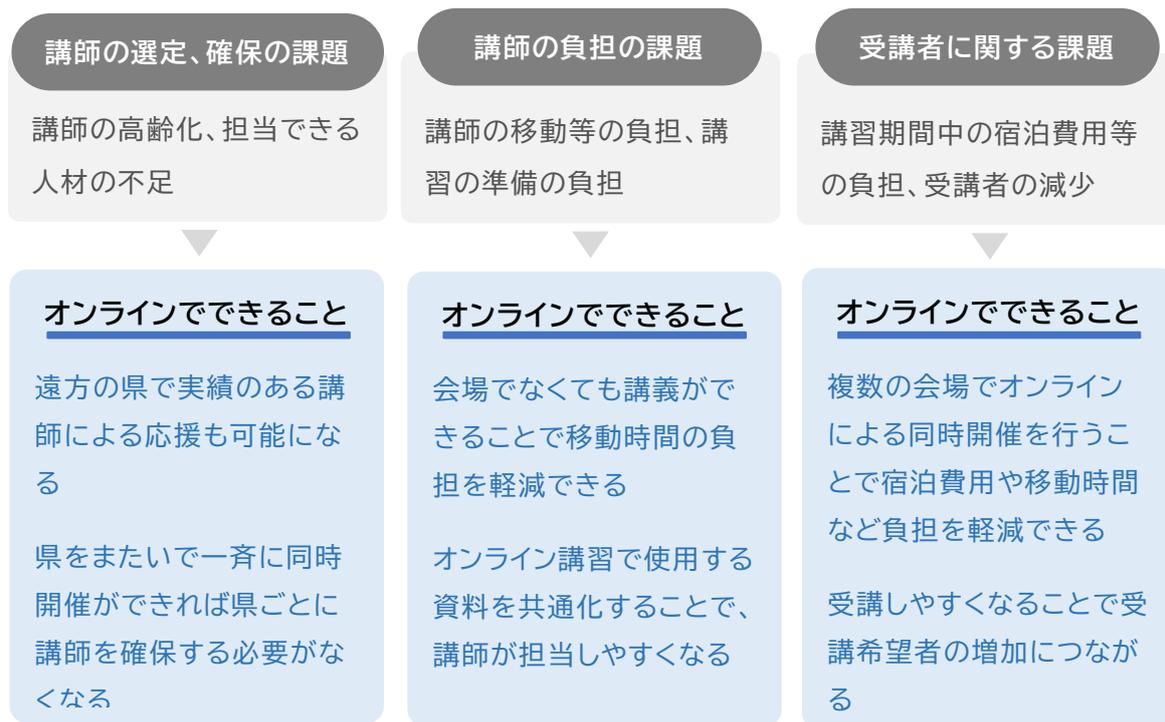


図 2 - 8 現在の講習の課題とオンラインによる解決策

また、課題への対応については委員からも以下の意見が挙げられた。

【講師の負担への解決策について委員から挙げられた意見】

- ・オンラインの実施ができれば講師の移動の負担を減らすことができる。
- ・教科書の副教材ができることで講師の準備の負担を減らすことができる。
- ・教科書の副教材があることによって、担当予定の講師の都合が合わなくなった場合でも、講習内容の共有化が図れるため、他の講師への依頼はしやすくなるのではないか。

【受講者の負担や受講者の減少への解決策について委員から挙げられた意見】

- ・オンラインで全国的にいろいろな時期に実施ができれば、受講者は自身の都合に合わせて受講日の選択ができるようになる（現状は職業訓練指導員免許の紹介を技能検定1級の合格者にするため合格日を考慮し他日程で48時間講習を設定することが多いと思われる）。

【その他の意見】

- ・他県の講習を録画したものを共有することができれば、ノウハウの共有にもなる。講習で指導の経験を伝える部分においては録画したものを使うのは有効な手段ではないか。

(4) オンラインの課題と対応

アンケート調査の結果から、オンライン実施の課題として受講者確認等の公正な実施に関する課題や環境整備、トラブル対応などが明らかになった。オンライン実施を展開していくためには図2-9に示すような対応策が必要と考えられる。

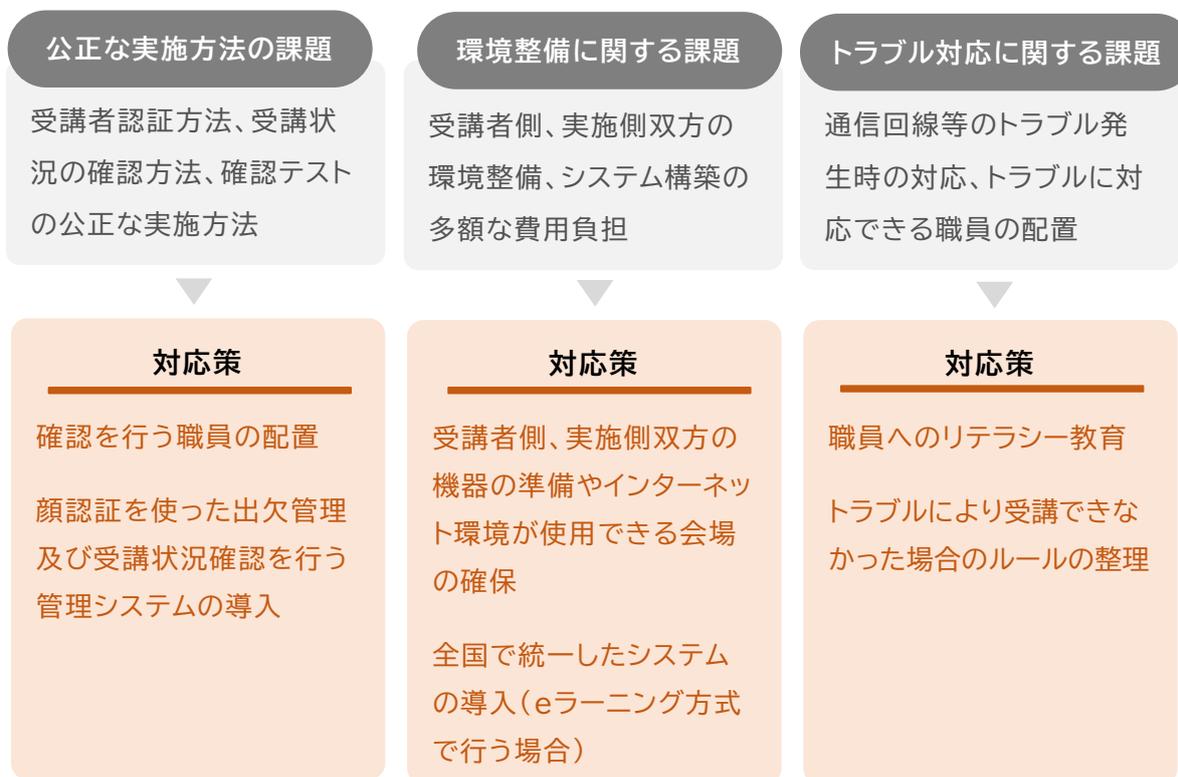


図2-9 オンラインの課題と対応策

また、オンラインの課題については、委員から以下の意見が挙げられた。

【オンラインの課題について委員から挙げられた意見】

- ・48時間講習を受講者が自宅等で個別に受講するようなオンラインの実施方法は、現時点ではトラブルが起こりえる状況のため、現実的ではない。
- ・遠方の一部の受講者を対象に、オンラインと対面を組み合わせたハイブリッド形式での対応もできなくはないと思われる。ただし、現状ではトラブルで受講できなかった場合の対応が課題である。
- ・トラブル対応を行う者への教育は、誰がどのように行うかが問題(起こりえるトラブルは様々である。どのように教育すべきかが分からない)。今後、自宅等での受講やオンデマンド化を目指すためには、民間ではどのようにトラブル対応への教育を行っているか調査をする必要があるのではないか。

オンラインの実施における課題について、前述の事例で示したある県の職業能力開発協会と講師へヒアリングを行った。その内容を以下に示す。ヒアリングでは、運営側の負担が増えているという現状が明らかとなった。

■ オンラインの導入による講習時の業務の変化

① 協会職員の時間的負担の増加

オンラインの導入前は、講習の初日と最終日に協会職員が出向き、それ以外は会場施設の職員が講師の紹介をし、講師が受講者の受講状況の確認を行うなどで対応していた。オンライン導入後は、ネット接続確認やトラブル対応、リモートの切り替え、リモート側での受講状況の確認などの対応で協会職員が全日、会場にいなければならなくなった。

② 経費の増加

会場での協会職員の滞在費、機器の整備費用（Webカメラ、マイク等）、有線LAN接続に不具合があった場合に備えポケットWi-Fiのレンタル費用がオンラインの導入によって増えることとなった。

■ オンラインで実施するにあたっての課題とその対応について

【講師】

① リモート先での受講生の反応が分からない。

⇒ 受講者一人ひとりに端末があれば反応が分かるかもしれないが、端末の確保や通信回線の問題が出てくる。

② 受講生参加型の講義（実習）が難しい

⇒ 練習問題を受講者に回答させる。指導案作成や職務分析を受講者にやってもらい発表してもらおう場合 など

【職業能力開発協会】

① 職員のデジタル技術への対応

⇒ Web会議システムの操作能力が求められる。

② 通信回線の不具合が発生した場合の対応

⇒ 現状は事前の通信テストやリハーサル、予備回線（ポケットWi-Fiのレンタル）の確保により大きなトラブルは起こっていない。

③ 時間的負担や経費の増大（上記記載のとおり）

④ 担当者間の引継ぎ

⇒ 職員の配置換えによる引継ぎ

(5) 考察

アンケート調査の結果、現在の48時間講習においては、講師の高齢化等に伴う講師不足の問題により講師の確保が喫緊の課題となっていることが明らかとなった。

事例のようにオンラインの導入は、講師負担を軽減することができる面もあるが、実施する際は対面講習の場合と比べて、受講者に対する提示方法、講習の時間配分、双方向のやりとりに対する工夫が必要ではないかと思われる。

受講者に対する提示方法については、会場にプロジェクタで投影する方法では見やすさ（文字サイズ等）に限度がある。受講者ごとに提示装置を設ける、あるいは提示資料の印刷・配布があったほうが望ましい。

講習の時間配分については、対面であれば受講者の様子を見ながら、適宜休憩を挟む等、受講者が集中して講習を受けられるよう配慮することができる。しかし、オンラインでは受講者の様子はわかりにくいため、予め休憩時間を設定しておく等、細かな調整の必要性がある。

双方向のやりとりについては、対面であれば質疑応答など受講者に能動的な活動を通して学んでもらうことが容易にできるが、オンラインではWeb会議システムの操作も必要となるため、講師の一方での講義になりがちである。しかし、現状の48時間という長時間の講習においては、受講者の能動的な活動も取り入れながら講義を行う工夫も必要であると考えられる。

まずはオンラインの導入から始め、将来的にはオンデマンド化によって講師不足の解消のみならず、講習の効率化、さらには受講の利便性向上による受講者の確保へとつながることが望まれる。

