

教育訓練コース開発の手法

生涯職業能力開発促進センター 能力開発部 能力開発室

1. アビリティガーデンにおける教育訓練コース開発の基本的取り組み姿勢

アビリティガーデン（以下「AG」という）の能力開発室においてはホワイトカラー在職者向けに教育訓練コースの開発を担当している。ホワイトカラーの教育訓練コース開発に当たっては業界の現状や職務の実態、人材育成上の課題を把握し、具体的な人材ニーズを探りながらコース受講者が職場に帰って仕事の成果が上げられるよう、より実践的な内容のコース開発を心がけている。また、産業構造の変化をはじめとして労働者を取り巻く環境が急激に変化しているなかで、ホワイトカラーの仕事はダイナミックに変化し求められる職務能力もますます高度化している。このような状況を踏まえて、在職者の職業能力開発を支援するに当たり重要なことは今日のダイナミックな仕事の変化や新たなビジネス展開の状況を的確に把握し、これらに対応した有効な方策を探ることである。

そこで具体的には以下の4つの事項に配慮しながらホワイトカラーに対する教育訓練コースの開発に取り組んでいる。

(1) 産業・業種に特有な人材育成上の課題解決

ホワイトカラーの職業能力開発の有効な方策を探る手段として、さまざまな産業・業種団体との協力を得ながら、当該産業・業種の現状と課題、人材育成の実態と課題を職務・職能分析やキャリアパターン調査等を通して分析し、業界・業種に特有の課題解決に向けた実践的な教育訓練コースを開発するこ

ととしている。

(2) 仕事の変化への対応

経済のグローバル化やITの進展による産業構造の変化、雇用の流動化等企業や労働者を取り巻く環境が急激に変化している今日、これまでの仕事（職務分野）や労働者個人に求められる職務遂行能力が大きく変化してきている。そこでダイナミックに変化している仕事や変化の要因に焦点を当て、これをキーワードとして実態の把握や解決すべき人材育成上の課題を抽出し、産業・業種の枠にとらわれることなく産業横断的視点に立って必要とされる教育訓練コースを開発することとしている。

(3) 新たなビジネス展開への対応

上記(2)同様、産業構造や労働市場の変化、少子高齢化社会の進展や地球環境問題等の社会変化は視点を変えて注視すると新規成長分野への新たなビジネスチャンスを生み出す可能性を秘めている。事実、雇用面ではあらゆる分野でアウトソーシングが拡大し、サービス業で顕著に見られる顧客ターゲット対象の絞り込み、製造業における商品開発面ではだれでもが使いやすい商品（共用品）の開発等、このような新たな企業戦略の構築やニュービジネス展開はホワイトカラー職務にも大きな変化をもたらしている。そのため上述の社会変化に対応したキーワードを探りながら新たなビジネスを展開するうえで必要とされる能力等を分析し、単にテクニカルスキルのみでなくヒューマン&コンセプチュアルスキル面の向上も視野に入れて必要とされる教育訓練コースを開発することとしている。

(4) 公共訓練施設としてのAGが果たすべき役割

公共訓練施設として機構の訓練施設としての果たすべき役割は先導的で高度な教育訓練コースを開発すること、開発するコースの内容が民間教育訓練機関と競合しないことならびに地域や業界のニーズに応えられるコースを開発することにある。

また中央3施設の1つとして位置づけられているAGの役割は、ホワイトカラーの職業能力開発のために開発した教育訓練コースやコース開発に当たって蓄積されたノウハウ等を広く公共能力開発施設や業界・企業等へ普及するシンクタンクとして、また情報発信のキーステーションとして役割を担っている。

2. コース開発の流れ

(1) 戦略の構築

まず、年度当初に教育訓練コース開発の取り組み戦略を構築することとしている。戦略構築の視点は前1項のコース開発の基本的取り組み姿勢を踏まえ、従前からの取り組みから積み残し事項、新たに掘り起こされた課題やホワイトカラーの人材育成上緊急性の高いものに焦点を絞り調査研究開発のテーマに取り上げることとしている。

平成13年度の取り組み戦略の重点は次の4項目に置き、テーマを設定した。

① 産業・業種に特有な人材育成上の課題解決に向けたコース開発

従来からの取り組み経過を踏まえて新規成長性や産業構造の転換から雇用の拡大が見込めるまたは仕事の変化が大きく現れている以下の業界に焦点を当てコースを開発した。

- ・日本電気大型店協会
- ・(社)全日本シティホテル連盟
- ・(社)日本人材紹介事業協会
- ・(社)システムハウス協会

② 新たなビジネス展開へ対応したコース開発

超高齢社会を迎えつつある日本において高齢者の雇用問題や福祉問題等は社会的に大きな問題となっている。高齢者という暗いイメージを持つが50歳以上の方をシニアと定義したが、その80%以上の方が元気で明るく賢い高齢者像が浮かび上がってきた。

そこで今回は元気な高齢者を消費者対象としてとらえ、新たなビジネスとして「アクティブシニアビジネス事業」について検討しコースを開発した。

③ 仕事の変化へ対応したコース開発

情報化の進展等による産業構造の急激な変化はホワイトカラーの職務をより複雑化・高度化させている。このような環境のなかで職務を遂行していくにはヒューマンスキルやコンセプチュアルスキル等の汎用的かつ基盤となる能力が必要である。そのためホワイトカラーのビジネスパフォーマンスの向上を図ることを目的としたコースを開発した。

また、IT時代に対応した顧客開拓方法や企画・営業活動するためのデータ活用法等の顧客満足度を高めながら勝ち組企業として生き抜くための新たなマネジメント手法に関するコースを開発した。

④ インターネット等新たな手段を活用したコース開発

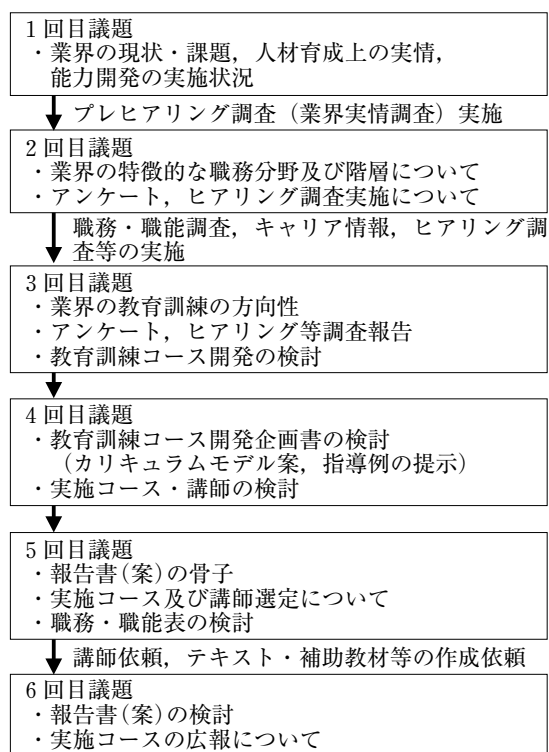
IT化の進展は従来の集合研修のあり方まで変えてきている。従来の集合研修を実施した場合、研修コストが大きいこと、社員の研修時間の確保が難しくなっていること等が要因としてあげられている。そのため企業も労働者個人も効率的で時間や場所の制約を受けずに学習できる環境の提供を望んでいる。そこで、AGでは時間や場所に制約を受けない教育訓練技法の1つとしてインターネットを活用したeラーニングという新たな技法を活用して当センターで実施しているセミナーをeラーニング用にコンテンツを開発し試行した。

(2) 調査・共同研究開発事業の手順

AGにおける教育訓練コースの開発に当たっては調査・共同研究開発事業の取り組みを通じてホワイトカラーの人材育成上の課題解決に向けた成果を生みだし、具体的なカリキュラム開発に繋げている。

本事業の実施に当たっては事業の成果を実りあるものとするため人材高度化研究会を設置することとしている。人材高度化研究会の委員構成は学識経験者ならびに当該業界の企業実務家等産業界の実務者5～6名で構成する。研究会の運営およびカリキュラム開発に至る主な手順は次のとおりである。枠内は開催ごとの主な議題を示す。

— 人材高度化研究会の運営手順 —



(3) 開発コースの実施・検証

- ① 実施・検証の目的：開発されたコースは人材高度化研究会を通して業界のニーズに対応した先導的で高度な教育訓練コースを開発してきた。これらのコースが開発の趣旨や社会的要請，業界のニーズに見合っているかについて実施・検証することを目的としている。
- ② 検証事項：検証時には検証シートを活用している。検証事項は「カリキュラム」，「教材」，「訓練技法」，「講師」について行うこととし，各事項の評価基準を数値化し，レーダーチャートとして表し評価する。検証に当たってはセミナー情報シートも活用している。セミナー情報シートにはコース開発に当たった状況や開発意図等が記録されている。さらに受講者アンケートの結果や受講者数等の実績を踏まえ，総合的に検証することとしている。
- ③ 検証方法：検証期間は原則としてコース開発後2年間としている。

検証1年目：検証シートと受講者アンケート等の資料をもとに担当専門役，担当室長等をメンバーとしてコース内容や指導法等の改善点，教材の改訂

箇所等について協議し改善項目，改善の経過等についてコース履歴としてまとめることとしている。併せて集客方法等についても改善充実に努めるものとしている。

検証2年目：改善を加えたコースについては，改善点における効果についての所見を付記し前②の検証事項について再度検証する。そのうえで今後のコース取扱方針（コースの終了，継続実施，全国へ普及）を決定するものとする。

(4) 成果の普及

① 調査・共同研究開発報告書

調査・共同研究開発事業での成果は調査・共同研究開発事業報告書としてまとめ上げている。AGが取り組んできた人材育成にかかる課題の解決に向けた方策については，広く産業界におけるホワイトカラーの育成に寄与するものとしてとらえていることから，雇用・能力開発機構の各施設や当該業界団体・企業に対してコース開発や相談援助の資料として積極的に活用してもらうため配布している。

② AGネットの活用

検証を経たコースで応募状況が盛況で関係業界団体等からの反響が大きいコースおよび全国的に受講が見込まれるコースについてはAGネットを通じた能力開発セミナーとして提供している。特にAGネットセミナーではAGで実施している集合教育での効果と内容に遜色がないよう，また関心が持続できるように内容および番組制作面で工夫して配信している。

③ 訓練施設および団体・企業でのセミナー支援

AGで開発したコースが雇用・能力開発機構の各施設や当該業界団体・企業等でそのまま活用できない場合もあるが，それぞれのニーズに応じて実施に向けての相談については積極的に対応している。特に新規コース設定に当たって既存コースでは目的とする適当なカリキュラムが見あたらないとか適切な講師が見つからないなどの問い合わせもあり，講師情報の提供，テキスト等の配布も行いセミナーの実施ができる環境支援を行っている。コース開発についてはセミナー情報シートや検証シートにノウハウとしての記録を残しているため，実施に向けての具体的方策等についても相談に応じる体制にある。