

第3章 離職者訓練への提案

第3章 離職者訓練への提案

離職者に対する雇用対策の重要な柱として、離職者が再就職の可能性を高めるためには、離職者側に立った訓練システムを構築し、新規のコース設定を促進する必要がある。また、再就職の可能性を高めるためには、時代にあった職業能力を付加し、今後雇用増が見込める産業への就職促進を進めなければならない。

いずれにせよ、離職者の職業能力を有効に発揮させるためには、労働者一人ひとりの職業能力の育成と向上を促進して、能力開発の機会が保証されることが必要である。今こそ「人的資源重視」の観点に立って、長期的な能力の蓄積と発揮を促すシステムを構築することが求められている。

「平成16年度 労働経済の分析」では、「雇用の質の充実を通じた豊かな生活の実現に向けた課題」をテーマとして取り上げ、労働者がその能力を発揮するとともに、自分の仕事に対してやりがいを持てるようにしていくことを目指して、雇用の質を充実させていくための取り組みについて検討されており、労働者個々が自信を持って職務を遂行できるだけの能力を備えさせることが最も大切なことと言える。

労働力調査（2004年1～3月期）の中で、完全失業者（329万人）の「仕事につけない理由」をみると、「希望する種類・内容の仕事がない」とする人が109万人（完全失業者全体の33.1%）、「求人年齢と自分の年齢があわない」とする人が74万人（完全失業者全体の22.5%）を占めている（表3-1）。

特に、45歳以上の各年齢階級では仕事に就けない理由として「求人年齢と自分の年齢があわない」が最も高い割合となっている。一方で45歳未満の各年齢階級では「希望する種類・内容の仕事がない」が最も高い割合となっている、比較的年齢が若い層において、仕事の選考によるミスマッチが発生している。

一方、ハローワークが紹介した求人企業で求職者が採用に至らなかった理由としては、事業所は表3-2のように「経験不足」、「能力不足」が殆んどである。

表3-1、3-2を比較すると、離職者の若年者の側には社会生活や職業生活の前提となる生活習慣や就労意欲の欠如などの問題が、また、企業側には即戦力指向の高まりがあり、求職と求人考え方の違いが浮き彫りにされている。

機構としては、離職者個々のキャリア形成を明確化して、能力開発するという施策が大切であり、個人が主体性を発揮して能力開発を行い、自ら職務を選択して企業を越えて社会的に通用する職業能力を磨くことに付与すべきといえる。

表 3-1 仕事につけない理由，年齢階級別完全失業者数

仕事につけない理由	完全失業者						
	総数	15～24歳	25～34	35～44	45～54	55～64	65歳以上
総数	329 (100.0)	65 (100.0)	89 (100.0)	54 (100.0)	54 (100.0)	55 (100.0)	12 (100.0)
賃金・給料が希望と合わない	23 (7.0)	5 (7.7)	9 (10.1)	5 (9.3)	2 (3.7)	2 (3.6)	0 (0.0)
勤務時間・休日などが希望と合わない	23 (7.0)	6 (9.2)	6 (6.7)	7 (13.0)	2 (3.7)	1 (1.8)	0 (0.0)
求人との年齢と自分の年齢とがあわない	74 (22.5)	3 (4.6)	2 (2.2)	11 (20.4)	22 (40.7)	29 (52.7)	6 (50.0)
自分の技術や技能が求人要件に満たない	20 (6.1)	7 (10.8)	8 (9.0)	2 (3.7)	2 (3.7)	1 (1.8)	0 (0.0)
希望する種類・内容の仕事がない	109 (33.1)	28 (43.1)	40 (44.9)	15 (27.8)	14 (25.9)	10 (18.2)	2 (16.7)
条件にこだわらない仕事がない	39 (11.9)	7 (10.8)	9 (10.1)	6 (11.1)	7 (13.0)	7 (12.7)	2 (16.7)
その他	40 (12.2)	10 (15.4)	13 (14.6)	7 (13.0)	4 (7.4)	5 (9.1)	1 (8.3)

資料出所 総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」（2004年1～3月）

（注）（ ）内は各年齢層の失業者総計に対する割合である。

表 3-2 公共職業安定所が紹介した求職者が採用に至らなかった理由（複数回答）

項目	年齢が合わない	能力不足	資格がない	経験不足	やる気が感じられない	その他
事業所割合	3.4	37.1	3.3	37.9	6.1	32.7

資料出所 厚生労働省「労働力需給のミスマッチの状況に関する調査」（2003年）

第1節 離職者訓練受講者の再就職に必要な要件

1-1 求職者の分類

ハローワークの窓口にくる求職者は大きく分けて4つのタイプに分類することができる。離職者の要求をタイプ別に把握すると共に、個々の適性を考慮して最適な職業能力開発コースに導いていかなければならない。全ての希望者に一律的に6ヶ月コースを勧めるより、タイプ別に訓練コース、訓練期間を選択しなければならない。

タイプ1：離職後、次の仕事についてのイメージがあり、『こんな仕事に就きたい』という希望が明確で、またその可能性も現実的である者

▽次のような対応が必要である。

職業能力開発支援アドバイザーの個別面談によりタイプ別に把握し、新しい仕事の就業先を紹介するか。または、能力開発総合アドバイザーとの個別面談（キャリアコンサルティング）により個人のキャリアシートを作成し、付加すべき職業能力開発の必要性の有無を

確認する。また訓練期間においても柔軟な対応が必要である。

タイプ2： 求職しているが、具体的に『やりたい職業、職務』が明確にわからない状況で、とりあえず職探しをしている者。

▽次のような対応が必要である。

職業能力開発アドバイザーの個別面談を通じて、職業適性検査（GATB）等により、求職者の興味、適性、能力の把握が必要である。その際に、キャリアインサイト・スター等のツールを活用すれば、職業興味を把握ができる。

一方で何を基準に訓練コース・期間を決めれば良いのかという課題が残されるが、各訓練の組み合わせユニットなどを提示し柔軟な対応が必要である。場合によっては、技能検定の受験勧誘も必要である。

タイプ3： 離職、求職しているが、条件（給与、通勤距離等）が重要で、どんな仕事でも良いと思っている者。

▽次のような対応が必要である。

職業能力開発アドバイザーの個別面談により、タイプ別の把握を行い、ツール（キャリアインサイト、VPI、スター等）を使用して、適性職業やキャリアシート作成等を通じて、職業能力開発の必要性の有無を確認する。

タイプ4： 離職後、しばらく雇用保険をもらい、ゆっくりと考えてから、職探しようと考えているか又は、ほとんど考えていない者（働く気力が薄い者）。

訓練に入る前の意識改革のための相談が大切である。具体的には、意識を変えるキャリア・コンサルティングの充実が重要である。いずれにせよ、入り口での相談援助の充実が必要である。その後はタイプ2（同じパターン）の対応と同じである。

1-2 就職に必要な要件とは

企業側が、採用する際にどのようなことを重視しているかについて、受講の際に認識してもらうことが大切である。第2章第1節の受講者を対象としたアンケート調査、第2節の求人ニーズの把握に関するアンケート調査、第3節の企業の人材ニーズに関する調査結果から、下記のように提案する。

① 個人的資質について

企業が採用する際は、「やる気」、「協調性」、「判断力」、「根気」が重視されており、明確な自己認識をしてもらうことが大切であるが、指導員グループで十分な討議を行い、対応策を講じることが必要である。

訓練の方法が、「教える」、「教わる」といった画一的なものだけではなく、グループを単位

としたグループワーク、ケーススタディなどを取り入れる必要がある。

② 専門的職務能力

「技能力」、「知識力」、「問題解決能力」が重視されており、対応策としては、実技・学科面での満足度を高める必要がある。まず、受講者に訓練で習ったことが現場で通用するものであることを理解させなければならない。

→ 個人に対する訓練時間、訓練期間が適切か、訓練内容の幅・深さが適切か、設備・機材・教材が不足していたりしていないか等に注意を払う必要がある。

→ 学習スピードに注意する。

離職者コースのクラス内に、経験によるレディネスの差がある。高齢者の中には、就職して更なる社会的貢献を継続したいという願望があるが、体力的・精神的な衰えから、訓練に付いていけない方も多い。管理・事務系の女性では、年代によるパソコンのレディネスが異なっており訓練手法にも単元毎に確実にマスターしたかを確認してから次に進むといった配慮が求められる。

→ 訓練内容に応じたテキストの改訂やテキストの選定が望まれる。

③ ヒューマンスキル

専門的能力に加えて、第2章第3節の中に企業ニーズの調査の自由記述の中に、対人及び社会との関係のヒューマンスキルが重視されている。再就職する場合には、人間関係に対応する能力が必要である。いったん身に付いた行動はなかなか変えられないものであるが、キャリア・コンサルティング等を通じて改善を図っていかなければならない。

具体的には、以下に列記した。

- ・ コミュニケーション能力（協調性、感情抑制力、表現力）・・・相手の立場を尊重した良好な人間関係を築くために、自らの感情を制御し、考えたことや感じたことを表現することができる能力。
- ・ ネゴシエーション能力（情報伝達力、説得力、交渉力）・・・折衝、交渉、プレゼンテーションに際して、情報伝達を密に行いながら関係者の合意をとりつつも、自分に有利なように話しを進めることができる能力。
- ・ リーダーシップ能力（統率力、動機付け、責任感）・・・チームや部門のリーダーとして目標を設置しメンバーを動機づけ信頼を得ることで業務を進めることができる能力。
- ・ コンサルタント能力（柔軟性、傾聴能力、異文化対応力）・・・異なった職場環境、考え方の違う人達の中で（特に性別、年代の違い）、直面する諸問題に対して、真摯な態度で耳を傾け柔軟な解決方法を示唆することが出来る能力。
- ・ トレーディング能力（渉外能力、積極性、忍耐力）・・・対外的に良好な人間関係を築くように努力する力。否定的な関係をも積極的に改善し、構築した関係を前向きに発展させようと努力する能力。

④ コンセプチュアルスキル

私と環境（人以外という意味）の関係をどのように理解し、それをどのようにコントロールするか、それがコンセプチュアルスキルである。第2章 第3節の中に企業ニーズの調査の自由記述の中に、必要とされる創造力、問題解決能力、及び感性の高い判断能力が要求されている。これらは自己啓発に頼る部分が多いと思われるが、専門知識・技能を教える際に、特別講座を設けるなどして自己啓発に対するモチベーションを維持する工夫が必要である。

具体的には、以下に列記した。

- ・ 創造力（独創力、発想力、現状打開力）・・・既成の制約にとらわれずに新しいアイデアや独自のノウハウを生み出し、将来の自分のあるべき姿を設計できる能力。
- ・ 状況判断力（情報収集力、状況分析力、計数分析力）・・・自らを取り巻く情勢を判断するために有効な情報を迅速かつ的確に収集し、定量的に捉えて客観的な分析を行うことができる能力。
- ・ 問題発見解決力（要求分析力、課題達成力、変化認識力）・・・混沌とした市場の要求を把握するために定性的なデータの分析を行ない、導き出された解決策に対し、信念を持って実行することができる能力。
- ・ 戦略立案能力（企画力、計画力、経営管理能力）・・・各種の情報の有効性を判断しながら複雑な問題をシンプルにまとめ、経営目標に基づいた長期的な実行計画を作成することができる能力。
- ・ 洞察力（先見性、論理的思考力、判断力）・・・高い次元での判断を行うための将来ビジョンの保持と先の見通しを把握する力及び論理的判断を行うために必要な思考法を実践できる能力。

⑤年齢に応じた役割と責任感

特に年長者には、人生の先輩としてリーダーシップを発揮してもらうことが必要である。若者の見本となる方がおられると同時に、協調性の面で不足している方も見受けられ、若年者や中高年齢女性からダメだと見られるケースもあり、年齢に応じた役割と責任感が大切である。

クラスを運営する際に、指導員から年長者に「まとめ役」をお願いするなどして責任感を持たせることが大切である。

1-3 これからの職業能力開発とは

今日、仕事に就きたい方々のためのインフラの整備が必要であり、その一環として、雇用増が見込まれる分野に人材を提供していかなければならない、新規成長分野（新技術、環境、バイオ・etc）、第3次産業のサービス業、最近話題になっている規制緩和で企業の第1次産業の農業ビジネス等へ参入など、スムーズな労働移動施策が待たれる。これからは、地域の雇用情勢を鑑み、特徴のある訓練職種の対応が必要となる。

(1) 個人主体の能力開発

個人主体の職業能力開発が必要なことは言うまでもないが、就職してもらうことが大切であり、そのためには市場の雇用ニーズを迅速に把握し、訓練コース、訓練内容へのフィードバックが不可避である。

(2) 個別対応を可能にする（選択性）

集団訓練のみでは対応が不可能であり、施設内で実施している他の訓練コースのユニットや在職者訓練コースを選択するなどの工夫が望まれる。施設外で実施している大学や専門学校で実施している訓練コースとの組み合わせ受講も考慮しなければならない（詳細は第2節、3節）。

(3) 訓練コースの複合化

離職者に対する訓練コースの中に、企業からの派遣や自らのキャリア・アップのための自己啓発にも門戸を開放し、その知識・技能・技術を身に付けたい人にも受講できるようにすることが必要である。

(4) 外部講師の活用

企業では即戦力を求めており、ユニットによっては、現場の熟練技能者や技術者の導入も望まれる。就職に必要な能力は何なのかを優先し、カリキュラムを作成する必要がある。

(5) 就職に結びつけるには

どうしたら、就職に結びつき、受講生に満足してもらえるかについては、管理職・担当者・就職担当するアドバイザー等が中心に、受講者の要望を的確に把握する必要がある。企業側の求人、受講者側の求職の双方の比較には、一般に求人票の情報が基礎とされており、求められる職務能力だけでなく、求める仕事内容を明確にしてミスマッチをなくさなければならない。

(引用・参考文献)

(1) 職業能力開発総合大学校能力開発研究センター、2002. 3「高齢者に対する訓練及び訓練手法のあり方について調査報告書」 pp24-26

(2) 厚生労働省編、平成16年. 9「労働経済白書」 pp160-166、pp277

第2節 離職者の個々のニーズにあった訓練コースの開発

これからは企業・個人が協力して雇用を重視していく社会、従来の年功序列、終身雇用となっていた特定企業に依存せず、社会全体で「雇用」を重視していくような社会を構築していかざるを得ない状況にあり、今後、企業、労働者個人、社会が新しい「雇用重視」型社会を構築していくために、どのような仕組みを整備していくことが必要か問われる中で、職業能力開発のあり方も検討せざるを得ない。

社会全体で「雇用」を重視していく社会を実現するためには、労働者個人にはどのような対応が求められているのか。その基本は、労働者個々のキャリアと能力を開発するという視点に立ち、会社を越えて社会的に通用する専門能力を磨くことにあり、現在「エンプロイアビリティ」（雇用可能性）という表現がなされている。

こうした労働者個々を取り巻く環境が大きく変化しつつあるなかで、労働者の側からすると、変化する「労働者に求めることを」を的確に捉えて、能力開発やキャリア形成のあり方を戦略的に再設計し、企業内あるいは企業外において競争力を発揮できる能力を磨くことが長い職業人生を豊かにするための不可欠な条件になってきている。

自らの職務経験やキャリアの中で達成された実績、開発してきた能力を明確に把握・整理し、労働市場に対して、簡潔に表現するための能力を身につけていることも必要になってきており、こうした点は特に、より職務経験が少ない若年非正社員ほど必要となっている。

バブル経済崩壊以降の労働市場では、余剰人員整理（リストラ）等による失業者の増大、完全失業率の高率化、設備投資の大幅縮小による求人数の減少、有効求人倍率の低下という雇用情勢の中で、離職者の再就職に向けた施策が行われ、中でも緊急再就職訓練として能力開発業務の展開が行われてきた。

能力開発事業である再就職訓練が、全ての離職者の希望する再就職に必要な能力開発となっていない場合があり、早々に離職者の希望する能力の付与を目的とした訓練システムの構築が必要になってきている。

その基は、再就職に対して、人を求める企業側の求人要件と職を求める求職者（離職者）の求職要件とにミスマッチが生じていることである。求人、求職双方の比較には、一般に求人票の情報が基礎とされており、求められる職務能力ではなく、求める仕事内容という点での差もミスマッチの要因といえる。さらに、職務経歴には満たない労働移動を頻繁に繰り返す若年者を中心にした新たな労働市場のマッチングも求められつつある。

したがって、再就職に必要な能力の習得を目的とした能力開発、職業訓練のあり方にも、如何に離職者の希望に沿った能力開発コースを受講させるかが求められている。

2-1 海外における職業訓練との職業資格制度

(1) アメリカでの事情

アメリカでは、「学校で学んだ原理や理論を具体的に適用させてみることにより、はじめてバランスある知識として習得される」という教育観があり、「働きながら学ぶ」または「学びながら働く」ことが行われている。これは、日本と異なり、教育上フルタイムの就学ばかりでなく、パートタイム就学も社会的に認知されており、就業形態も多様なことになっている。

高等教育機関かつ職業訓練機関であるコミュニティカレッジはアメリカ固有の教育訓練機関で、非常に多くの人々が利用しており、その多くはパートタイムの学生である。4年制大学への編入のコースもあるが、地域企業におけるスキルアップの場でもあり、企業との結びつきも大きい。地域労働市場に密着した職業資格を付与する機関でもあり、資格取得が直接就業と賃金に影響する。職業資格が地域企業等で設定されているものもあり、多くの資格が設置されている。

(参考文献 「欧米における学校から職業への移行期の指導・援助」1997 日本労働研究機構)

(2) イギリスでの事情

イギリスの職業訓練は、若年者に対する職業訓練、離職者に対する職業訓練及び雇用主に対する職業訓練の3つを柱に実施されている。

その特徴は、第1に若年者に対しては若年者訓練プログラムと対をなす徒弟制度の導入を復活させたことであり、ほぼ全産業に導入されている。その軸をなすのが、ほぼ全産業に導入された職業資格である。訓練年数や最終試験による取得でなく、雇用主による職場で直接行う職業訓練(OJT)を基礎とした仕事能力に対して評価に値すれば取得できる。

第2は、離職者に対する職業訓練プログラムが行われていることである。離職者の窓口となる訓練委員会の役割は大きく、離職者個々の能力と地域における雇用ニーズを把握し、離職者と相談の上、各人の訓練計画並びに職業資格計画を提示する。つまり、雇用情勢とそれに係る訓練ニーズ等の分析と職業訓練の窓口を訓練委員会が行っていることである。

第3は、仕事能力に対しての職業資格の導入である。これは、ほぼ全産業に導入され仕事の9割以上をカバーし、仕事能力によって5段階の等級が設定されている。この職業資格は、カレッジ等での一定期間の座学と最終試験による取得ではなく、職場での訓練、OJTを中心とした職場での仕事遂行能力に対して評価される。さらに、様々な訓練プログラムや教育訓練によってこの資格取得が可能となっている。

(参考文献 「公共職業訓練の国際比較 イギリスの職業訓練」1998 日本労働研究機構)

(3) 日本における職業資格の見直し

アメリカ並びにイギリスの状況から日本の離職者への対応策で検討すべき事項は、

職業資格である。仕事の各領域における遂行能力つまり職務能力にあった職業資格の設定を行い、企業及び就労者、離職者に認知された職務毎の職業資格を設けて各人の能力に応じた、または目標となる指標(第1章第3節のシグナル)の存在が必要である。

既存の職業資格である技能検定は、在職年数により受検資格が与えられ、ペーパー試験、実技試験により判定され取得される。これは、受検時点での技能判定であり、職務遂行ができることを示す職業資格とはならない。

生涯職業能力体系では、職務レベルに合わせた職務による構成が行われていることから、この体系に合わせた職務分解を行い、その職務を遂行する上で何ができるかを評価する職業資格を設け、在職中は就業者個々のスキルを表し、よりレベルアップを図る指標となるものとし、失業時には離職者個々の既得している職務とそのスキルレベルにより雇用条件との整合を図り再就職に結びつくものとなる職業資格制度の制定があるべきである。さらに、企業においては、海外進出時における人材確保や企業における人的技術技能のレベル評価としても利用可能となる。また、逆に国内での海外からの労働力確保においても、必要とする人材の基準となると予想される。

2-2 求人ニーズの把握

(1) 求人情報と職務と求人票

「人」と「仕事」のマッチングには求人側の情報が重要な役割を果たしている。マッチング過程の第一歩は、的確な求人情報を収集することであり、マッチングには求人情報の就く仕事内容、職務等の詳細事項である「求人の広さ又は深さ」を知ることが重要要件となる。

マッチングのための基本情報は求人票の項目である。求人票は求人情報を過不足なく伝達できるように記載項目が整理されている。求人票は企業概要、求人要項、勤務条件の3分野においてさまざまな項目が設定されているのが通常であり、離職者の求める労働条件と比較できる事項も記述されていることが基本と考えられる。

また、一部には、求人情報には、職種は業種と仕事の組み合わせで定義され、区分されていることも数多くある。離職者の求める求職要件と企業の求人とのマッチングにおいては、仕事内容を表す業種や職種で決定することもあることから、仕事内容を表面化し仕事の判断要素となっている職務なりを離職者も職業紹介窓口担当者でも一般的に理解するように定義づけることが必要となっている。実例として、ハローワークにおける求人情報は職種で提示され、しごと情報ネットでは求人担当する仕事の業務内容で示されている。この点においては、具体的な業務内容の方が求職者は理解しやすく、求められる能力も判断しやすい。これらの例からも求人票における求人データの記述の統一化と離職者においても必要な能力要件が明確に見い出せる記述方法に変更すべきと一考する。

(2) 求人情報の収集

無料職業紹介業を公的に実施している公共職業安定所（ハローワーク）を中心に、求人データの収集は可能である。しかし、特殊なものとして、有料職業紹介もあるが、この点は除くものとする。

各地域にあるハローワークを統括する都道府県の労働局職業安定課にて、各統括する求人データを以下の点で分析し、職業紹介相談窓口の担当部署に周知することが必要不可欠である。

① 職務毎の求人情報収集と分析

同一職務に対しても、就く仕事内容は企業規模、企業内容に応じて異なる。

どのような仕事内容があるのか分析することも必要である。

② 業種における求人数動向

地域に応じてまた、時代に応じて求人の幅が異なりつつある。現在は、IT化で求人パソコン処理関連が増大していることにも時代の波である。

(3) 求人情報の共有化

職業相談窓口に応じて求人情報の認識が異なることのないよう、如何にして職業相談窓口において情報の共有・同一認識を行うかも重要な考察事項と考えられる。

2-3 離職者の既得スキル把握

再就職に必要な職業訓練を受講する要件は、通常、求人条件と比較して既得している職務経歴、スキルに不足を生じ、その不足分のスキル、能力を補うために職業訓練の受講が求められる。つまり、離職者において、職務経歴の棚卸しにより各自の既得しているスキルの把握と不足している能力、スキルの把握が必要であり、離職者個々が行うか、もしくは離職者へコンサルティングするかも重要である。

(1) 離職者の既得の職業能力（スキル）の把握

再就職で通用する能力とは何かを知るには、中途採用の面接の際に企業側が何に注目しているかが重要である。中途採用に応募した人に面接するとき、企業の人事担当者は、これまで経験してきた仕事に関する質問に向けられている。

① これまでにどのような会社で働いてきたか、

② それぞれの会社で具体的にどのような仕事をしてきたか、

③ 最近携わったプロジェクトでどのような役割を果たしていたか、

④ そのプロジェクトはどのような点で成功し、どのような点では成功しなかったか、

⑤ そのプロジェクトを担当することによって、自分自身の職業能力形成にどのような効果があったか。

である。これらの面接における質問は、具体的な事例の中でしか応募者の能力水準を知ることができないから実施するのであり、企業側としては労働者個々のこれまでの

実務経験を客観的に捕らえることが重要となっている。

80年代のアメリカにおける労働市場でも「仕事」(特に「職務」)から、雇用形態が多様化すると共に労働者個々の職務能力へ移行していることから、「受講者の能力と個々の訓練ニーズ等に適合する訓練システム」を考えるに当たり、離職者の能力の把握が重要な案件であり、それと再就職に対する訓練ニーズを如何にして把握するかも重要なポイントとなる。

離職者で雇用保険受給者のタイプとして4つの区分けが出来ることを第2回委員会で提議されたが、再就職するには、基本的に離職者の経歴とその職務経歴、既得したスキルの把握・確認し、再就職の職務に不足している訓練コースを選択・受講することにより、再就職にマッチングした訓練となることは理解できる。

さて、受講するであろう離職者において、十分に自らが経験した業務・職務が理解されているか、前職までの職務に対して既得したスキルを把握できるのかということも問う必要がある。職務という言葉が必ずしも同じ基準で使われているか、個人個人によって異なっていることも考えられる。職種は求人・求職者間の第一の共通言語であるが、職種の名称や体系、項目の精粗は、同じ事業分野でも事業の特性や方向に関係してそれぞれ異なっている(「人材ビジネスにおける営業職のマッチング」労働政策研究・研修機構 労働政策研究報告No. L-5 2004)と考察されており、再就職企業の選択の入り口となる職種は離職者と共通の認識を得られるように一般的に用いられる名称で表現する必要がある。職種は業種と仕事の組み合わせで定義され、区分されている。再就職として求人企業検索に当たっては、仕事経験に基づくマッチングが基本になり、業界特性を表す業種が職種を定義づける重要な要素となることが多い。また、離職者ではないが、大学において大学生の企業を選定する際の第一次的基準は、業種と職務内容である。この二つの項目については多くの学生が非常に考慮したと答えており、考慮しなかったと答えた学生はごく少数であったことから、これらの事項は、企業選定の前提となる事柄であり、一般の離職者も同様と考えられる。

(1) 離職者の職務経験とスキルの把握(棚卸し)

離職者が職業相談担当(キャリア相談)間並びにツール(インサイト)によって個人が棚卸し・自己診断を行うことにより既得しているスキルを把握する。

(2) 離職者のタイプと必要となる希望職務

委員会では、離職者のタイプとして以下の4通りが提議された。

- ① 再就職に対する希望があり、その職務も明確に理解し、その実現性が高いタイプ
- ② 希望する再就職職務が不明確で、とりあえず職探しをしているタイプ
- ③ 希望する労働条件(賃金、通勤距離等)が高く、条件を満足すればどの職務でも良いタイプ
- ④ 雇用保険による失業給付を受給期間一杯受給し、ゆっくりと考えてから職探しと

思いながら何も考えないタイプ

⑤ とにかく雇用保険による失業給付の受給だけが目的のタイプ

これらのタイプ別に希望する再就職の職務能力と既得スキルとの整合を図り、不足する職務能力がある場合には、その必要とする能力を習得できる職業能力開発訓練コースを検討し、そのコースの受講へ向けての準備を行う。

ツールとしては、アイドルやホープナビを用い、必要な職務等を把握する。

イ) タイプ①の場合は、希望職務と個々の既得スキルとの比較を行い、不足があれば個々の不足スキルに応じた能力開発を検討し、受講に向けて進める。

ロ) タイプ②～④の場合は、職業適性が何かを把握することから行い、最も適性が高く、再就職における個々の労働条件等を満足する業種・職務に向け、必要不可欠な職務能力要件が不足していれば、必要な職務要素習得の訓練受講に向けて進める。

ただし、離職者として以下の点を本人が十分理解する必要がある。

- ・ 再就職の仕事を前職等の経験からどのように捉えているのか
- ・ 再就職に対して求人情報をどのように収集しているのか
- ・ 再就職の職種の特徴は理解しているのか
- ・ 経験したスキルのうちどの部分が生かされ、採用に値するのか、不足分は何か

これらの業務を進めるにあたり、個々のハローワークや機構の都道府県センター等での職業紹介窓口業務体制は、ひとつは、ひとりの人が求人業務と求職者業務の両方を担当する兼務方式であり、もうひとつは、求人企業に関する業務と求職者に関する業務を分けてそれぞれ異なる担当者を割り当てる分業方式にある。前者の場合、両業務の兼務者は「コンサルタント」と呼ばれる体制であり、後者の場合には、それぞれの担当の名称が用いられている。基本的には求人担当、求職者担当であるが、共に離職者のコンサルタントまたはアドバイザーとしての役割である。機構として配置している能力開発支援アドバイザー、能力要件明確化アドバイザーに係る業務が非常に大きい。

2-4 離職者の個々のニーズに合った訓練システム選択制コース設定

離職者個々の既得スキルと希望する再就職先の求められる職務能力とを比較すれば、それらから次のことが表せる。

①再就職訓練の必要ない場合 $[\text{既得したスキル}] - [\text{求められる職務能力}] \geq 0$

②再就職訓練が必要な場合 $[\text{既得したスキル}] - [\text{求められる職務能力}] < 0$

離職者各自の求人票に基づく職務能力と各自のスキルとを自己診断するか若しくはアドバイザー等からのコンサルティングにより①の場合であれば、すぐに再就職活動

を行い、再就職が可能となる。

②の場合には、再就職訓練が必要となり、求められる職務能力の付与を行う訓練コース選択し、受講することとなる。

離職者に対する希望若しくは要望される能力を付与させるには、図3-1の訓練能力付与に示すとおり、既得した能力に不足とされる専門能力要件

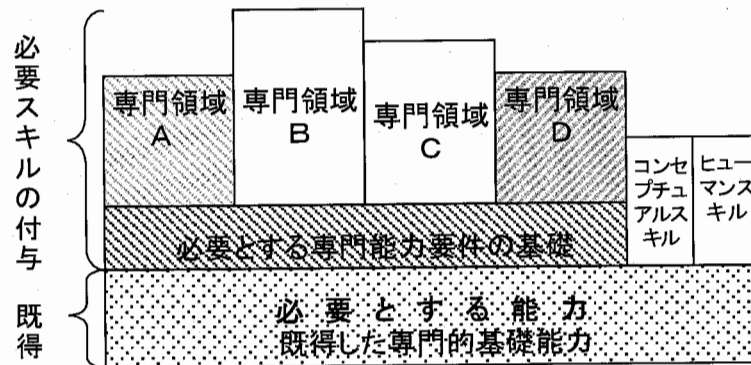


図3-1 訓練能力付与

の基礎部分と各専門領域分野を組み合わせ、さらに戦略・戦術等のコンセプチュアルスキル、ヒューマンスキルを積み上げたものと考えられる。

ここでは、どのように積み上げて求める能力要件を習得するかを提案することとした。

離職者訓練コースの希望する受講形態に対するアンケート結果で一番多かったのが職業能力開発施設での講座の選択制であったことから、離職者に応じた選択制をどのように構成するかを以下に提案する。

(1) 受講コースの設定1 (アビリティ訓練の選択制)

受講希望者の個々のニーズに応じた訓練コース設定の一つとして、現行のアビリティ訓練コースに選択制の導入が挙げられる。

現行の訓練でも仕上がり像に完全にマッチングする方の受講は少ない。その求める職務能力を含めた訓練コースの基本的な部分の習得とその上に積み上げて必要となる専門領域の職務能力の習得を選択する方法が考えられる。

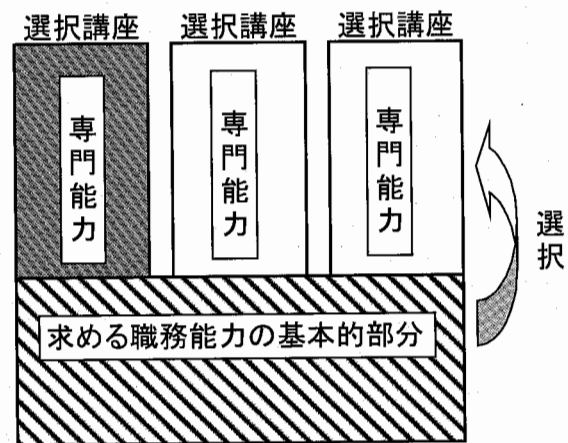


図3-2 コースへの選択制導入

このメリットは、現行のシステム・ユニット訓練を前提に、ある一つの専門領域に関して要素を組み合わせることにすれば導入が容易で実施可能となる。

デメリットは、必要とされる専門領域の離職者が集められるか、また、用意した上積み専門能力の偏り、各専門能力の指導体制の確立という点が考えられる。

(2) 受講コースの設定2 (アビリティ訓練と能力開発セミナーとの併用型)

機構が実施している能力開発を組み合わせるによる訓練システムである。

(1) 同様、求める専門領域の基本的な部分はアビリティ訓練として幾つかのシステムにより構成し、不足部分の専門能力の習得には、能力開発セミナーを受講することにより求める職務能力を習得し、最終的に応用課題としてセミナー積み上げ部分での課題による能力習得を行うシステムである。

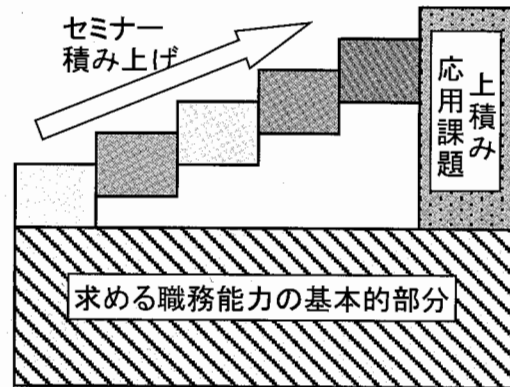


図 3-3 セミナー積み上げ

問題点が多く、一つは、能力開発セミナーが同一時期に繋がって実施できるかである。且つ、これに係る受講者数は限られた人数となることが予想される。また、雇用保険受給面では、連続的な訓練において訓練による受給認定が行われている点である。能力開発セミナーの連続受講の構築が不可能であれば、当然雇用保険との関連性が発生する。

(3) 受講コースの設定3 (自主選択訓練コース)

自主選択訓練は、受講者が予め一定の資格・免許や実務経験等を有して、集合型訓練では設定・充足が難しい場合に、民間教育訓練機関等の一般向けに開設している講座を多様な訓練機会の提供として実施するものである。しかし、実施できる職務等の内容は限られ公共職業訓練として実施していない訓練となっている。また、その実施機関は、都道府県センター等が実施している委託訓練を受託している委託先機関であることから、製造業に絡んだものは不可能となる。

(4) 受講コースの設定4 (公共及び民間との単位制型)

受講者の既得スキルと再就職要件として求める能力との間に差があれば、能力開発訓練受講が求められる。(1)及び(2)で、実施できない専門能力は、公共職業能力開発施設と民間教育訓練機関とを併用した訓練コースが考えられる。

公共職業能力開発施設及び民間教育訓練機関の、訓練時間、内容等の基準化を行い、単位としての評価を行う。受講者の必要とされる能力開発コースとしてそれぞれ組み合わせ単位として認定することにより、必要な要件を付与できると考えられる。

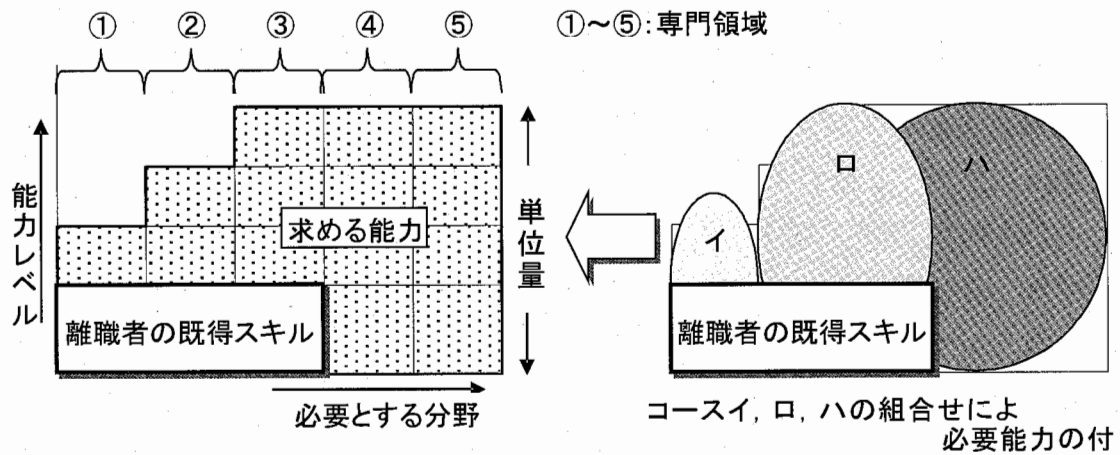


図 3-4 公共+民間での単位制型

図 3-6 ではイ、ロ、ハの分野を求められる離職者に対して、①から⑤の専門領域の組合せにより必要な能力を付与可能となる。それぞれの専門領域は単位量に応じた能力訓練のレベル、質等を習得させるものとする。

しかし、離職者各人により職務能力を付与させる期間の設定において、単位制の基本となる基準の設定、能力レベルと単位とのあり方等を検討する必要がある。

また、民間教育訓練機関と公共職業能力開発施設との訓練時間等々の基準化を図る必要がある。さらに、雇用保険受給に絡み連続訓練と異なりパートタイム訓練での失業給付問題も他の検討コース同様に発生する。

また、訓練コースの成果を求める点から、求人企業との連携を密接に行い、企業での成果訓練（実務訓練）を実施するなどのルール化をする必要がある。

現在のところ導入可能としては、指導員の人的、機器等の物理的な両面をクリアできれば、離職者訓練の選択制コースの導入が可能と思われる。

2-5 職業能力開発訓練コースのカリキュラムの評価システム

離職者の受講コースをはじめ職業能力開発訓練コースは、実施施設等によりカリキュラムを構成し、訓練が実施されている。離職者訓練受講に係るアンケート結果において、受講中の離職者コースの内容(実技、学科)の満足度は「多少満足する」以上が約6割であった。コース内容の設定についても離職者個々で異なり、離職者の要望を全て満

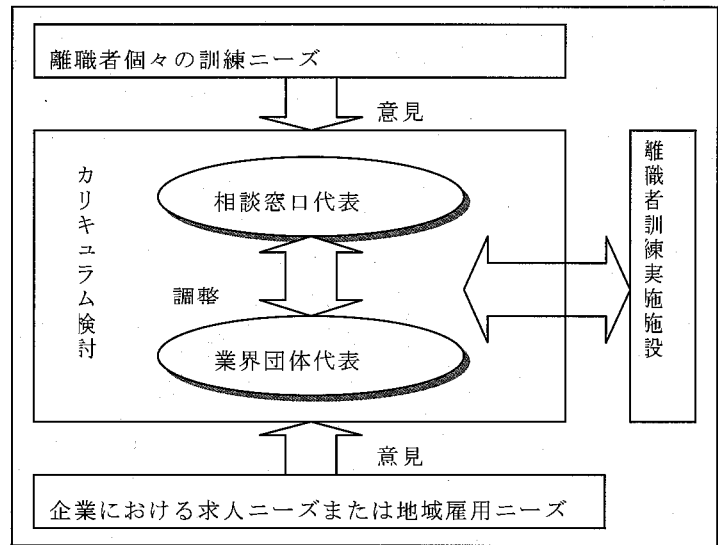


図 3-5 訓練カリキュラム設定に係る関連構成

足することは不可能であるが、離職者の既得職務と雇用ニーズである求人職務との整合性をとったカリキュラムを構築し、多くの離職者の要望に応えるカリキュラムの構築は可能である。

イギリスにおいても、訓練委員会が離職者の窓口となり、訓練計画・職業資格計画を離職者と相談し提案している。また、民間、主として業界の代表による職業資格認定・評価組織を設置し、企業等の寄付金での運営等から受け入れられている。日本との大きな違いは、国として制度から実施に至る全てを構成するのではなく、制度化は国で行うが、実施は自治体、民間に委ねている点である。

現在行っている離職者訓練等のコースカリキュラムは、地域の人材ニーズを集約してコースを設定するが、求人ニーズの基である企業・団体の意見等や離職者の窓口等の意見つまり離職者のニーズを含めたカリキュラム設定が必要であり、また、外部の評価を得る必要がある。外部とは、業種ごとに求人企業を代表する団体代表と離職者の窓口の代表者で構成する検討会を構成設置し、離職者訓練実施施設

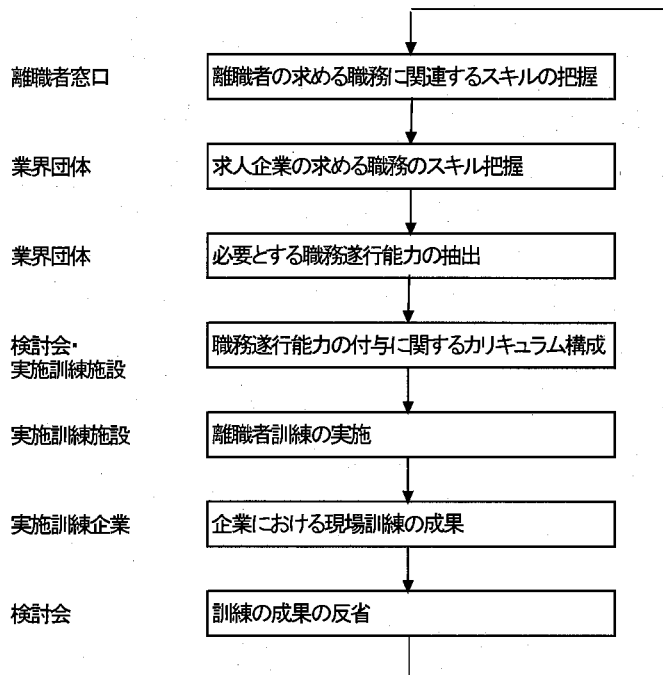


図 3-6 カリキュラム設定と訓練とのフロー

と協議する方法でカリキュラムを評価する。ただし、形式的な協議とならないよう検討会にも成果分析を求めるなどの手立てを行うこととする。これは前節にもあげたが、訓練の成果を企業にて実際に就労することを訓練コースカリキュラムに追加し、その受け入れ企業との意見を反映したコースカリキュラムを再構成するなどの工夫が必要である。

2-6 まとめ

新たな離職者訓練システムの構築を行うには、第1に離職者の訓練の達成指標となる職務毎の職業資格を設けることである。第2に、離職者の個々の既得スキルの把握と求人ニーズの把握及び分析である。これに付随することとして、求人票の新たな書式を設け、求める人材がどのような職務に赴き、どのような職務能力が必要なのかを表すものとして、離職者が具体的に職務能力の何が不足しているかがつかめるものとする。第3に、離職者の求める職務能力を付与するための、選択制による離職者訓練の展開である。全ての内容を選択制とするのではなく、集団による訓練受講も訓練生間での意見交換や訓練生が互いに教えあうことにより習得した知識・技能のまとめなど意義があることから、求める職務能力の基礎部分は共通化し集団訓練にて実施し、離職者個々で異なる既得スキルによる部分は選択制とする。求人企業との連携を強化し、訓練の成果の場として現場実習をコースに加え、離職者各自実習後の成果及び受け入れ企業の意見等により、訓練の過不足を測り、不足の場合は職業資格（職務）認定がなされない、または、訓練の延長を有料化で実施するなどが必要である。第4に、離職者訓練カリキュラムの評価ならびにカリキュラム構成の代表者による協議、検討会の設置である。

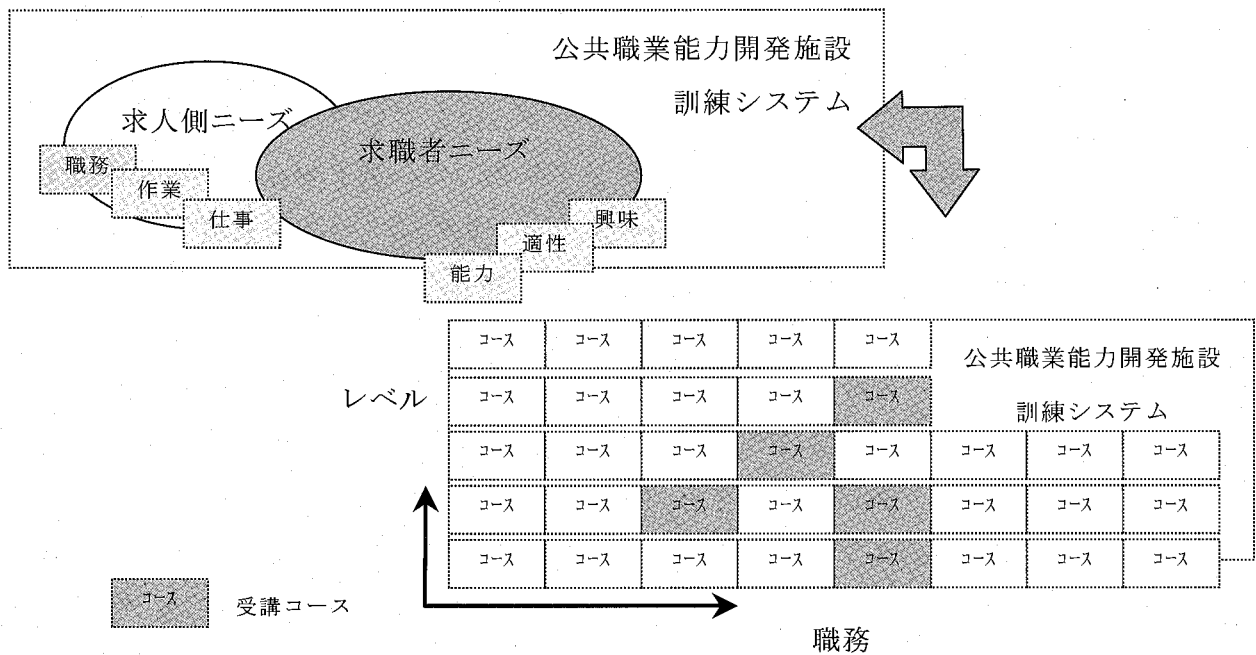
(引用・参考文献)

日本労働政策研究機構 2004「労働政策研究報告書 No. L-5」

第3節 離職者訓練に向けた新たな訓練プログラムの開発

本稿では公共職業能力開発施設における離職者訓練（アビリティコース）を取り上げる。この訓練のスキーム（枠組み）は、図3-7のように需要側の求職者ニーズと求人側ニーズ、そして、供給側の公共職業能力開発施設における訓練システムの三者で構成される。つまり、この三者の構造を具体的に整理することにより「離職者訓練に向けた新たな訓練システム」の提言を考えてみたい。（図3-7を参照してほしい）

その提言の前に、まず、はじめに先行研究等を取り上げ、次にアメリカのコミュニティーカレッジにおける職業能力開発の実状を押さえておく。



（あらゆる職業能力開発が網目状に構成されている訓練システム）
（生涯職業能力開発体系）

図3-7 三者（求人側ニーズと求職者ニーズ、そして、公共職業能力開発施設の訓練システム）の構造

3-1 先行研究等による離職者訓練の実状

(1) シグナルとシンボル

本稿では離職者訓練の実状という視点から「職業訓練の経済学—序論的考察—」『経済研究』（1982）を取り上げ、さらに重要と思われる部分については本委員会での資料等の結果で補足することによって今回の提言と関わる事実発見を確認していくことにする。

この研究は職業能力開発に対する公的介入について、その経済理論的理由を振り返り、その基礎のうえに、供給側である現在わが国における職業能力開発政策の実状に

ついて評価することを試みている。具体的には①教育活動の一部としての職業能力開発、②わが国における職業教育の位置づけ、③公費による職業能力開発の必要性、④わが国における公共職業能力開発、⑤結語と順を追って論じているが、この研究で注目したいのが三者の構造における労働市場の不完全性の修復に関連する公共職業能力開発の意義である。

議論を深めるために少し引用してみたい。

『まず職業情報が不足しているため、求人者と求職者とを的確にマッチさせるのがむずかしい。だから、人的資源の最適配分が行われない可能性が十分にある。求人側では、どこにどのような人がいて職を求めているのかは不明であるし、求職者の方でも、自分に最も適した職場がどこにあり、どのような賃金が得られるのかは簡単にはわからない。』

『仮に職業情報が定量的には十分あったとしても、それだけでは職場や求職者の質の適・不適を直ちに判断することはできない。』

『そこで、その判断をできるだけ短期間にかつ間違いなく下すために、職業選択や求職者の選考の課程で、様々な信号（シグナル）や象徴（シンボル）が利用される。（求職者にとっての）企業の知名度、製品の評価、（求人側にとっての）学歴、資格、職業経験等々がそれである。』

『これらの信号は、労働市場の資源配分機能を促進する媒体の役割を果たしているともいえるよう。』

『だから、これらの信号のうちあるものを公的に供給することには、十分に社会的意義のある場合がある。』

『例えば、技能検定や資格認定の制度などは、国がその標準をきめ、また自らの手で実施することによって、比較的安価に社会的に評価されるシンボルを設定する効果がある。』

『国の行う職業訓練活動も、やり方によっては同様の効用が期待できよう。』

これらを要約すると次のことが言えると考え。つまり、

- ④ 求職者と求人側は様々なシグナルを踏まえてマッチングを図っていること。そうすると求職者のシグナル、例えば職業興味、職業適性、能力等と求人側（企業）のシグナル、例えば職務、作業、いわゆる仕事内容で効果的なマッチングを図ることができること。
- ⑤ さらに、このシグナルのシンボル化を図ることは公共職業能力開発施設の独自性であり社会的意義があること。つまり、シグナルを公的に供給する訓練システムとして職務、技能・知識のレベルで構成される訓練コース（カリキュラム）、加えて、段階的体系的に整理された生涯職業能力開発体系を組み合わせた訓練システムのシンボルを設定することは公共職業能力開発施設として社会的に意義があ

ること。

(2) シグナルとチャート図

このように離職者訓練の実状からシグナルとシンボルの大きく2つの視点で三者の構造が整理された。この点について本委員会で提案している「受講者の能力と個々の訓練ニーズ等に適合することを容易にする訓練システムの構築」イメージチャート(案)(資料4)(以下、「チャート図」という。)(参考資料3)等を参照しながらさらに補足してみたい。

第一のシグナルについては求職者のシグナルと求人側のシグナルのマッチングが重要であり、マッチングするにはその基軸・軸足が大切となる。そうなるとチャート図でみるように公共職業能力開発施設の使命である「求人ニーズにマッチングした就職」をキーワードとするためには、求人側が求める仕事、求められる能力を基軸・軸足にし、それをより具体的にきめ細かに明らかにする必要がある。

さらに、少し詳しく見てみたい。

① 求職者のシグナル

まず、求職者におけるシグナルの具現化は、チャート図で見るように能力開発総合アドバイザー、能力開発支援アドバイザー、訓練コーディネーター担当者、訓練担当専門役等による相談援助、いわゆるキャリア・コンサルティングを実施することによって行われる。相談者は能力要件明確化アドバイザー(以下、「明確化アドバイザー」という。)等からの求人ニーズ・能力開発ニーズ、いわゆる労働市場を踏まえ、求職者に対して自己理解・自己診断を求めるとともに、これら自己理解・自己診断の一環として相談者は求職者に対してスキルチェックとキャリアシートを専ら活用しシグナルの具現化を図っている。例えば、スキルチェックとして、スコープバージョン3、ホープナビ2000、スター2003 およびアイドル等の相談支援ツールがある。このツールは生涯職業能力開発体系を踏まえたスキルチェックで、スキルチェックはテクニカルとヒューマン&コンセプトで構成される。とりわけ、テクニカルは企業の組織機能を踏まえた職務別・仕事体系で構築されている。

一方、キャリアシートは求職者のこれまでの仕事経験を振り返るとともに、キャリア形成の方向やその実現展開についての計画を策定することの一方法として専ら活用されている。例えば、キャリアシートはキャリアの指向性、過去の職務別経験、学習歴、資格、今後の目標等の事項で構築されている。

このように求職者におけるシグナルは相談者による生涯職業能力開発体系を踏まえた相談支援ツールを媒体として具現化される。

② 求人側のシグナル

次に、求人側におけるシグナルの具現化はどのような仕組みになっているのである

うか。

チャート図を見てほしい。主として明確化アドバイザーが直接企業に訪問し、聞き取り調査等を実施している。具体的には、求人側に対して採用者に求める職業・職務・仕事・作業・知識、技能・技術を体系的に整理する。この整理の一方法として明確化アドバイザーは求人側に対してサクセスプロ1, 2, 3の支援ツール等を専ら活用し、聞き取り調査によるシグナルの具現化を図っている。

さらに、明確化アドバイザーは公共職業安定所の求人受付担当者から能力要件明確化の依頼を受けるが、明確にする必要性は大きく6つある。第一に、専門性が高い求人など詳細・具体的な職業能力が採否のポイントである求人であること。第二に、同じ職務でも事業所によって具体的な職務内容や能力要件が大きく異なる求人であること。第三に、「事務職」など幅広い職務内容を含むものを一つの職種として表現している求人であること。第四に、新規成長分野等新たな職種の求人であって、職務内容等についての把握・分析が必要なものであること。第五に、未紹介・未充足状態が3週間以上継続しており、その原因の把握・分析を行う必要がある求人であること。第六に、その他安定所が能力等についてミスマッチの可能性の高い職種であると考えられる求人であること。

このように求人側におけるシグナルは6つの求人タイプを踏まえ、生涯職業能力開発体系を活用した支援ツールを媒体として具現化される。

③ シンボルと訓練方式

続いて、シンボルという点について、これまで供給側の職業能力開発活動、いわゆる訓練システムのシンボルとして「モジュール訓練方式」、「システム・ユニット訓練方式」「技能検定」の大きく3つを取り上げることができる。

第一の「モジュール訓練方式」は離職者を対象とする職業訓練を機動的にそして弾力的に実施するために、昭和53年度から職業転換訓練課程の能力再開発訓練に、新しい訓練方式である「モジュール訓練方式」(単位制訓練)が導入・実施され、シンボル化された。なお、現在は「システム・ユニット訓練方式」へ移行している。

第二の「システム・ユニット訓練方式」は離職者の受講機会の拡大および早期再就職の促進を図るため普通訓練の短期課程の一つである離職者訓練(アビリティコース)に平成5年度より導入・実施されるとともに、平成7年度からは離職者訓練(アビリティコース)の訓練科を8科に絞り込み、地域ニーズを勘案しつつ全国展開を実施している。

このように労働市場を踏まえシンボル化されている。

第三の「技能検定」は、技能に対する社会一般の評価を高め、働く人々の技能と地位の向上を図ることを目的として、職業能力開発促進法に基づき実施されている。

この検定は昭和34年に実施されて以来、年々内容の充実を図り、現在137職種について実施され、合格者は平成15年度までに290万人を超え、確かな技能の証・シンボルとして各職場において活用されている。

④ 残された課題

以上の先行研究を中心に、さらに重要と思われる部分については本委員会でのチャート図および他の調査・資料等で補足した離職者訓練の実状を見てみると、これまで様々な工夫・改善、加えて、求職者の就職を支援し、下支えする各担当者の創意工夫によって離職者訓練は着実に成果を上げているが、ここでは今一步踏み込んでさらなる訓練システムの充実及び求人側、求職者の個々のマッチングに関する視点から離職者訓練の実状を勘案すると素朴な疑問が生じる。それはシグナルのシンボル化に関することである。

つまり、各相談者・明確化アドバイザーのキャリア・コンサルティング・聞き取り調査を通じて明確化した求職者および求人側のシグナルがうまくシンボル（職業能力開発・訓練システム）に繋がっているのであろうか。シグナルに充分配慮した真の職業能力開発ではなく、限定されたある領域のみのコース設定となっていないか。個人主導型の職業能力開発になっていないのではないか。受講生自らが選択し職業能力開発を決められないのではないか。ましてや、カフェテリア方式の職業能力開発となっていないのではないか。このようにシグナルのシンボル化に関する様々な疑問が生ずる。

各相談者・明確化アドバイザーが生涯職業能力開発体系を踏まえた支援ツールを活用するキャリア・コンサルティング・聞き取り調査には基本的に異論がないが、ここでは今一步踏み込んで、公共職業能力開発として離職者、在職者、養成訓練生等の対象別訓練コースの枠をはずし、例えば能力開発セミナー、AGネットセミナー、アントレプレナーDo it、アビリティコース、デュアルシステム（若年者対象コース）、専門課程コース、専修学校等委託訓練（就職促進コース）、求人セット型委託訓練（実習等訓練コース）、必要あれば民間教育訓練機関等で実施している訓練コース等全ての職業能力開発の実状を丁寧に把握し、再考することで議論を深めることはできないであろうか。

つまり、離職者訓練、在職者訓練、養成訓練に着目し、カフェテリア訓練方式を可能にする取り組みを再考することで議論を深めることである。このことは公共職業能力開発の独自性でもあり社会的意義がある。

これらを念頭において「離職者訓練に向けた新たな訓練システム」の提言をしたい。ただし、その提言の前にアメリカのコミュニティーカレッジにおける職業能力開発の実状をみる。そこには訓練システムに関する注目すべき事項が提起されているからである。

3-2 アメリカのコミュニティーカレッジ

さきの先行研究では国内の離職者訓練であった。本稿では訓練プログラム及びキャリア形成支援に係る事項を摘出するためにアメリカのコミュニティーカレッジにおける職業能力開発の実状を少し取り上げる。

そして、そこから提起される点を踏まえ本委員会で提案されたチャート図を参照しながら「離職者訓練に向けた新たな訓練システム」の提言をすることとする。

アメリカのコミュニティーカレッジは、地域の訓練プログラムや大学への編入学を目的とした2年制の公立短大を主としている。本稿では前者に焦点をあてる。この訓練プログラムは、職業に直結したスキルを養うことを目的とした実用的な訓練プログラムが多く、地元の産業を反映したものが数多くある。

(1) 運営方法と訓練プログラム

以下、大都市部近郊（ワシントン郊外）のメリーランド州におけるコミュニティーカレッジの実状を見てみよう。

労働省職業能力開発局・日米セミナー訪米団報告書によればメリーランド州には2つのコミュニティーカレッジがあり、Private Industry Councilが企業、労働組合、州政府と協同してコミュニティーカレッジの運営にあたっている。

とりわけ、求人側（民間企業）のニーズに呼応した共同の訓練プログラムを開発し、労働市場への対応、職業能力開発に役立つ存在となっている。例えば、求人側に対して資格のある者を紹介する。また、レイオフ対象者に対する再訓練、いわゆる離職者訓練を展開し、就職のための新しいスキルを養うことを目的とした実用的な訓練プログラムを行っている。

(2) キャリア形成支援

また、離職者のキャリア形成支援に対してはキャリア・アセスメント・プログラムを使って診断し、個人の仕事の見つけ方、スキルを高める方法など職業・職業能力開発に関するカウンセリングを行い、その結果として、どのような業種、職種、職務分野の訓練が本人に最も適しているか、自己理解を通じて実施している。

このコミュニティーカレッジにおけるキャリア形成支援についてキャリア・コンサルタント養成講座第二分冊第2章「キャリア形成支援の概要」第6節「キャリア形成支援の役割と意義」の中で事例としてふれている。

少し引用してみたい。

『昼間の学生の中には、失業して入学して来る人もいる。失業した人たちは入学直後に、グ

ループ・エンカウンター（集団の場で心と心のふれあいを体験する心理プロセス）によって、失業→現状の確認→再出発に向かったのアクションプラン作りというプロセスが実行されていた。』

『労働移動が日本より多いといわれるアメリカでも、レイオフは本人にとっては大きなショックだ。毎週月曜日に、レイオフされた人が入ってきて、専門家のファシリテーターがついて、構成的エンカウンターが実施される。グループのメンバーは、リレーションをお互いに結ぶことによって自分を見つめ直して、もう一度新しいチャンスにチャレンジするわけである。』

『失業者が集まって、自分は上司にこんなに尽くしたのに上司は非情な態度を取ったと、お互いに話し合う。話し合ううちに「だけど、こういうことがあったのではないか」「そうか、こちらにも改めるべき点があるな」ということで、自分を振り返り、再出発する勇気を持って、次のチャレンジ目標を探していくようになる。』

このようにコミュニティーカレッジにおいては離職者同士がお互いに職業について話し合い、就職について考え、情報交換を行える場を提供するとともに、人と人とのリレーションによって本来の自分を取り戻し、勇気と元気を得ている。そして、次のチャレンジ目標を明確にしている。

(3) 職業能力開発の特質

以上、アメリカのコミュニティーカレッジにおける職業能力開発の実状を要約すると次のことが言えると考えられる。つまり、

- ④ 離職者訓練の運営は企業、組合、政府が役割分担しながら、また必要に応じて業務乗り入れを通じて実施していること。さらに、訓練プログラムは求人側（企業）のニーズに呼応した共同の訓練プログラムを開発し、労働市場への対応を図っていること。運営組織に求人側の企業が組み込まれているため、その組織から提示される訓練プログラムは労働市場をにらみ求人側ニーズを踏まえた精査された訓練プログラムとなっていること。
- ⑤ 求職者のキャリア形成支援は、様々なキャリア支援ツールを活用し、どのような業種、職種・職務分野の訓練が本人に最も適しているか等、職業能力開発に関するカウンセリングを実施していること。

3-3 「離職者訓練に向けた新たな訓練システム」の提言

これまで需要側の求職者ニーズと求人側ニーズ、そして、供給側の公共職業能力開発施設における訓練システムの三者の構造を具体的に整理した。その結果、求職者と求人側は様々なシグナルを踏まえてマッチングを図り、このシグナルのシンボル化が離職者訓練では重要であることがわかった。アメリカの例では運営組織から提示され

る訓練プログラムは労働市場をにらみ求人側ニーズを踏まえた精査された、いわゆる社会的に評価された訓練プログラムであることが明らかにされた。

そこで、これらを踏まえ本委員会で提案されたチャート図を参照しながら三者の視点から「離職者訓練に向けた新たな訓練システム」の提言をしたい。

(1) 求人側のシグナルからのアプローチ ～ 求人側ニーズを考える ～

求人側のシグナルは求人側ニーズの詳細な内容、例えば、企業に必要とされる職業能力等を明らかにする必要があると考える。そのためには、明確化アドバイザーが実施している企業ヒヤリング（聞き取り調査）をオープンにする必要がある。確かに、行政機関あるいは民間のシンクタンク等での統計的な求人データはあるが実態・実状としてはわかりづらい。つまり、企業が求めている実像・人材像が具体的に見えないのである。そうだとすれば実際のケース、企業が求めている人材像を事例として積み上げ、明らかにするしかない。具体的には明確化アドバイザーの企業ヒヤリングの内容を機構ホームページ等で公表し、実証的に求人側ニーズを明らかにすることが大切であると考え。加えて、明確化アドバイザーによる求人ニーズについての日々の業務内容をブログ（ウェブログ）として公開することもまた大切であると考え。

(2) 求職者のシグナルからのアプローチ ～ 求職者ニーズを考える ～

まず、求職者のシグナルを考えると、スキルチェック等をどこでも実施できる体制が必要であると考え。そのためには、インターネット等から求職者が設問に答えてスキルチェックを実施し、自己診断等できる体制を創る必要がある。

次に、求職者に対して行う相談援助、いわゆるキャリア・コンサルティングの資質の向上が必要であると考え。そのためには、能力開発総合アドバイザー、能力開発支援アドバイザー等の役割について実状を踏まえ明確にする必要がある。そのうえでキャリア形成支援に係る事例研究会の創設を考える。ここでは他者のキャリア形成支援事例を参考に相談者のスキルアップを図るとともに、この事例を通じてキャリア形成支援のスキルを高め資質の向上をねらいとすることが重要であると考え。

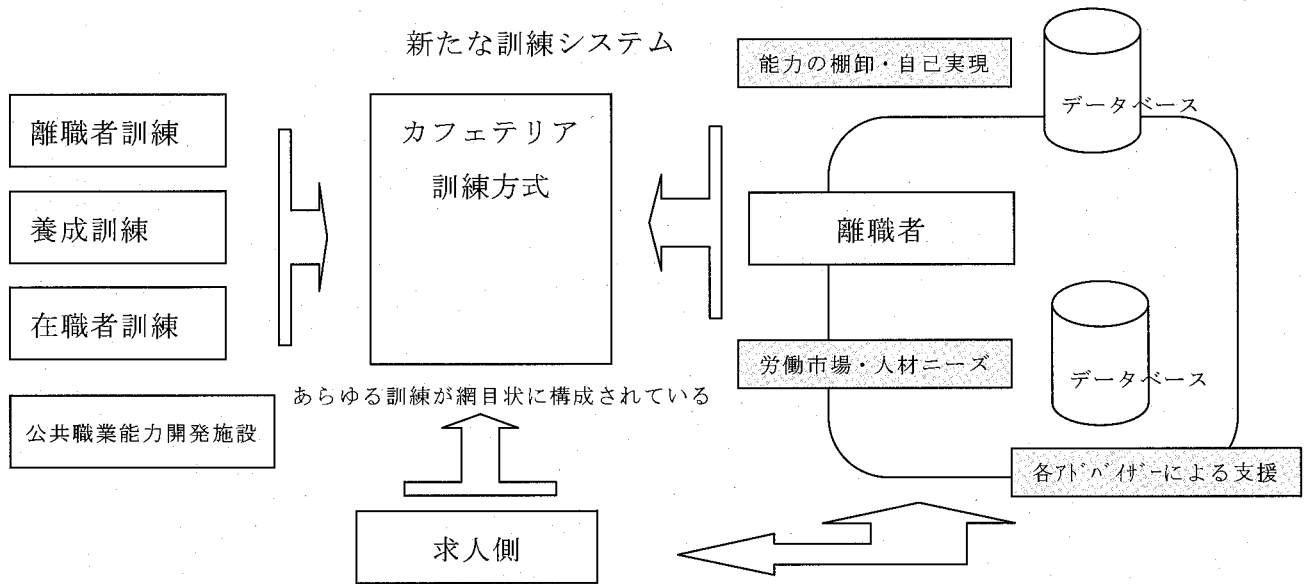
(3) 訓練のシンボル化からのアプローチ ～ 訓練システムを考える ～

訓練のシンボル化は受講者の能力と個々の訓練ニーズに適合することを容易にする仕組みづくりが大切であると考え。そのために離職者訓練、在職者訓練、養成訓練等の枠をはずし、訓練全体を取りまとめた訓練コースを受講者自らが選択するしくみ、いわゆるカフェテリア訓練方式を可能にする取り組みが必要であると考え。ただ、一方で何を基準に職業訓練の期間・大きさ、レベル、互換性等を決めればいいのかと言う課題が残され、訓練コースはカフェテリア訓練方式を踏まえてやはり完結的な単位カリキュラム（単位制訓練）による訓練システムが必要であると考え。

最後に、離職者訓練の訓練コースあるいは訓練プログラムは社会的に精査される必要がある。そのためには訓練コース・カリキュラムが社会的に評価されるとともに、

離職者訓練を職務経験として評価される必要があり、履歴書において職務経験として位置づける社会的気運の高まりが必要であろうと考える。

(参考)



(注)

図 3-8 訓練システムの構築イメージズ図

○モジュール訓練方式

モジュール訓練方式は離職者を対象とする職業訓練を機動的にそして弾力的に実施するために、昭和 53 年度から職業転換訓練課程の能力再開発訓練に、新しい訓練方式である「モジュール訓練方式」(単位制訓練)が導入・実施されている。

具体的には第一期の溶接科、板金科、配管科および縫製科、第二期の造園科、ブロック建築科、塗装科、および家庭用電気機器サービス科、第三期の機械科、木工科、タイル施工科および家政科が該当する。

モジュール訓練とは実技と学科が一組になった完結的な単位カリキュラムによる技能訓練のシステムを指している。モジュール訓練の要点はその完結性であって、人の職業が完結的な職能の組合せから成っているという発想に基づいている。モジュール訓練の先駆は英国で 1970 年代からの企業内訓練にこの考え方を取り入れている。一方、1973 年に ILO が主として開発途上国の失業者のために英国のそれとは異なる独自のモジュール訓練体系を発表し展開している。

○システムユニット訓練方式

システム・ユニット訓練方式は離職者の受講機会の拡大および早期再就職の促

進を図るため普通訓練の短期課程の一つであるアビリティコースに平成5年度より導入・実施されるとともに、平成7年度からはアビリティコースの訓練科を8科に絞り込み、地域ニーズを勘案しつつ全国展開を実施している。(資料3を参照してほしい)

職業能力開発ステーションサポートシステム

(<http://www.tetras.uitec.ehdo.go.jp/index.html>) によれば

システム・ユニット訓練方式による職業訓練実施要綱

(趣旨)

経済社会の変化に柔軟に対応できる人材の育成と労働者の職業の安定を図るために、独立行政法人雇用・能力開発機構においては、施設内で行う短期課程の普通職業訓練に必要な訓練要素をユニットごとに集中して実施するシステム・ユニット訓練方式を導入し、受講機会の拡大及び早期再就職の促進を図るための要綱を制定している。

(システム・ユニット訓練方式とは)

訓練の対象とする職種の仕事の領域を考えた場合、職務(Job)単位の構成が考えられる。仕事を構成する1つの職務ができるようになれば、雇用と結び付けることが可能であり、この雇用を可能にする職務の訓練単位をシステム(System of Employable Ability)と称する。

さらに、その職務はいくつかの単位作業の集合で構成されるが、この単位作業に必要とされる技能と知識をカリキュラムの最小単位とし、この最小単位をユニット(Unit)と称する。

システム・ユニット訓練方式とは、システム及びユニットごとに必要とされる技能と知識の範囲及び到達水準、教科の細目、内容等を明確にし、雇用に結び付く職務のシステムを、ユニットの組み合わせにより構築して訓練カリキュラムを組み立てる方式である。

この方式を採用すると、職務ごとの訓練目標が明確になることから、訓練要素ごとに集中して指導することにより、従来の訓練方式に比べて一層の訓練効果が期待できるほか、次のような長所が上げられる。

- ① 雇用に結び付くひとつの職務単位ごとにシステムを構成しているので、システムの切れ目ごとに訓練生を募集することが可能となり、入所時期の多様化を図ることができる。
- ② 訓練生が既に身につけている技能・知識を把握したうえで、不足する要素を選

択・追加付与する訓練が可能となることから、訓練期間の短縮を図ることができる。

- ③ システム及びユニットごとに到達水準が設定されているので、訓練日標をより明確にすることができる。
- ④ 実学一体方式のカリキュラム編成であり、技能と知識の関連が明確であり必要な要素のみを習得できる。
- ⑤ 履修した技能・知識の訓練内容を明確に証明できる。
- ⑥ 技能・技術の進展による改編は、ユニットを差し替えることで簡単に対応できる。
- ⑦ 訓練の目標に合わせて簡単にカリキュラムが編成でき、かつ、地域のニーズに合わすことが容易である。
- ⑧ 指導員の担当時間を明確にすることができる。
- ⑨ ユニット単位でカリキュラムが完結するので、中退しても訓練の履修内容が証明できる。
- ⑩ 各種訓練の実施に際して、施設内訓練を有効に活用することが容易になる。

○キャリア・コンサルタント養成講座

テキスト「キャリア形成支援の基本的知識・スキルコース」第三分冊によれば（5頁）キャリア・コンサルティングとは「労働者が、その適性或職業経験等に応じて自ら職業設計を行い、これに即した職業選択や職業訓練の受講等の職業能力開発を効果的に行うことができるよう、労働者の希望に応じて実施される相談及びその他の援助をいう」（第7次職業能力開発基本計画）と定義されている。具体的には、職業能力や職業経験の棚卸し、職業能力評価とのすり合わせ等を通じて、労働者のキャリア形成と職業能力開発の方針を明確化し、キャリア形成を実現することである。

独立行政法人雇用・能力開発機構では企業や個人がキャリア形成を適切に行うことができる体制作りを支援するため、企業の人事・労務担当者を主たる対象者として、「キャリア・コンサルタント養成講座」を開講している。本養成講座は、厚生労働省から公表された「キャリア・コンサルティング研究会報告書」のキャリア・コンサルタントに必要な能力要件（体系）に基づいたカリキュラムで実施している。

○技能検定制度

中央職業能力開発協会のホームページによれば技能検定制度は、労働者の有する技能の程度を検定し、これを公証する国家検定制度であり、労働者の技能と地位の向上を図ることを目的に、職業能力開発促進法に基づき137職種が実施されている。

職種により、①等級に区分するもの（特級、1級、2級、3級、基礎1級及び基礎

2級)と、②等級に区分しないもの(単一等級)とがあるが、3級は技能労働に就いて日の浅い初級の技能労働者や専門高校生等を対象としている。

○3級技能検定制度の改正の趣旨・目的について

我が国の産業を支えてきた熟練技能者の高齢化等が進む中、我が国の産業の継続的な発展のためには、これらの技能を継承していく若年技能者を確保し、育成することが求められている。

また、若年者については、失業率が高止まりする中、職業探索期間が長期化したり、安定就業に至るまでに様々な経路をたどる者が増えており、若年者が早い段階からその能力・適性を自覚し、自ら目的意識を持って能力向上に取り組み、キャリア選択を行っていく必要性が高まっている。

このため、専門学校在学学生等の若年者が、3級技能検定制度を活用して、早い段階からキャリア形成に取り組み、能力・適性を自覚する中で、我が国産業を支える技能労働者に育っていくことができるよう、制度を改正した。

技能検定 137 職種は大きく製造分野、建築・建設分野、その他技能分野と大きく3つに分かれる。

1. 金属熱処理 2. 機械加工 3. 放電加工 4. 金属プレス加工 5. 鉄工 6. めっき 7. 仕上げ
8. 切削工具研削 9. 熱絶縁施工 10. 金型製作 11. 工事板金 12. 半導体製品製造 13. プリント配線板製造 14. 光学機器製造 15. 内燃機関組立て 16. 空気圧装置組立て 17. 農業機械整備 18. ダイカスト 19. 電子機器組立て 20. 電気機器組立て 21. 縫製機械整備 22. 建設機械整備 23. プラスチック成形 24. 金属溶解 25. 鋳造 26. 鍛造 27. 鉄道車両製造・整備 28. 婦人子供服製造 29. 紳士服製造 30. 帆布製品製造 31. 木型製作 32. 紙器・段ボール箱製
33. ガラス製品製造 34. 電子回路接続 35. 造園 36. 建築大工 37. 建築板金 38. ブロック建築 39. 表装 40. サッシ施工 41. 家具製作 42. 建具製作 43. とび 44. 左官 45. 築炉 46. タイル張り 47. 畳製作 48. かわらぶき 49. 配管 50. 塗装 51. さく井 52. 製材のこ目立て 53. 内装仕上げ施工 54. 冷凍空気調和機器施工 55. 防水施工 56. 石材施工 57. 型枠施工 58. 鉄筋施工 59. コンクリート圧送施工 60. カーテンウォール施工 61. ガラス施工 62. スレート施工 63. 建築図面製作 64. バルコニー施工 65. 枠組壁建築 66. れんが積み 67. 路面標示施工 68. 園芸装飾 69. 化学分析 70. 機械検査 71. 機械保全 72. 自動販売機調整 73. 油圧装置調整 74. 和裁 75. 印刷 76. フラワー装飾 77. テクニカルイラストレーション 78. 機械・プラント製図 79. 電気製図 80. 金属材料試験 81. 時計修理 82. 酒造 83. 菓子製造 84. みそ製造 85. 眼鏡レンズ加工 86. 複写機組立て 87. 寝具製作 88. ビル設備管理 89. 印章彫刻 90. 広告美術仕上げ 91. 写真 92. 塗料調色 93. 樹脂接着剤注入施工 94. 製麺 95. 強化プラスチック成形 96. 粉末冶金 97. アルミニウム陽極酸化処理 98. 容射 99. 金属ばね製造 100. ローブ加工 101. 金属研磨仕上げ 102. ユニット製品製造 103. 木工機械整備 104. ほうろう

加工 105. 陶磁器製造 106. ファインセラミックス製品製造 107. パン製造 108. ハム・ソーセージ・ベーコン製造 109. 水産練り製品製造 110. 漆器製造 111. 機械木工 112. エーエルシーパネル施工 113. コンクリート積みブロック施工 114. 浴槽設備施工 115. 厨房設備施工 116. 自動ドア施工 117. ウェルポイント施工 118. 工業彫刻 119. 家庭用電気治療器調整 120. 染色 121. 布はく縫製 122. 竹工芸 123. 製版 124. 製本 125. 貴金属装身具製作 126. 義肢・装具製作 127. 舞台機構調整 128. 工業包装 129. 調理 130. ビルクリーニング 131. 産業洗浄 132. 商品装飾展示 133. 産業車両整備 134. ファイナンシャル・プランニング 135. 金融窓口サービス 136. レストランサービス 137. ガラス用フィルム施工

(引用・参考文献)

宗像元介, 1977, 「モジュール訓練の諸問題」『職業訓練研究』第1巻

尾高煌之助, 1982 a, 「職業教育を考える—受講生の立場からみた現代職業訓練の問題点—」『日本労働協会雑誌』No. 275. 276, 2. 3月号

尾高煌之助, 1982b, 「職業訓練の経済学—序論的考察—」『経済研究』第33巻, 第4号

労働省職業能力開発局, 1994, 「日米セミナー訪米団報告書」中央職業能力開発協会

雇用・能力開発機構, 2003a, 「キャリア形成支援の社会的意義・導入コース 第二分冊」

『キャリア・コンサルタント養成講座』職業能力開発総合大学校能力開発研究センター

雇用・能力開発機構, 2003b, 「キャリア形成支援の基本的知識・スキルコース 第三分冊」

『キャリア・コンサルタント養成講座』職業能力開発総合大学校能力開発研究センター

雇用・能力開発機構, 2003c, 「演習指導書(演習課題の進め方) 演習用」

『キャリア・コンサルタント養成講座』職業能力開発総合大学校能力開発研究センター

第4節 新たな離職者訓練システムの構築

現状の離職者訓練のシステムについて「機能する訓練、魅力ある訓練」の視点で考えると、確かに機能し、魅力ある訓練として求人企業、求職者から満足を得られた部分は多々あるが、限りなく個人個人の要望に応えられたわけではない。21世紀は個々の人々が豊かな社会生活を送ることが切望される時代であり、「自立」、「個立」といった個々が尊重され、共存協働する社会と考えられる。情報社会となって、必要な情報から個々の要望に応えられる社会変化が、近年の経済活動や企業活動などの変化に共通する。社会サービス機関だけが、旧態依然のままでは許されない。同様のシステム変化を迫られていると思われる。それらのことを考慮した場合、以下のような問題点や課題が考えられる。

◆ 現行訓練システムの課題・問題点

1. 入所時期の多様化の対応

⇒入所時期の固定または年数回程度の限定ではなく、フルキシブルな対応が必要ではないか。

2. 訓練期間の多様化の対応

⇒個人個人に合わせた内容と期間が設定されてもいいのではないか。

3. 訓練目標が一律的（就業予定内容との関連性）

⇒多様性の対応は可能か。

4. 明確な訓練受講動機の欠如と訓練ただ乗り論

⇒雇用保険の有効な延長になっているか、懐が痛まない仕組みではモチベーションが上がらないのではないか。

5. 訓練現場が就業現場とのギャップ。

⇒訓練＝学校教育と同じ生活（学校生活）≠職業生活。「学ぶ」ことに重点が置かれると、「仕事」「働く」ことの関連性が薄れる。訓練は限りなく現場の再現による疑似体験と実務の習得が必要ではないか。

6. テクニカルスキル以前のヒューマンスキルの問題

⇒価値観、労働観が不明確な者の「何故、働くのか」といったこだわりが欠如していないか、人生観やキャリアについて気づかせる必要がないか。

7. 訓練受講レディネスが個人個人バラバラ

⇒キャリアの積み重ねる者も全くの最初の一步の者と同じスタートでいいのか。

8. 訓練目標の水準に達したか否かの確認方法の確立（資格取得）

⇒第三者に対して、訓練成果をどのように分かりやすく表現するのか。

9. 訓練のユニット化及びユニット毎の単独完結型の確立

⇒関連性があると、訓練設計やコーディネートを行う場合の制約条件が多くなるの

ではないか。

10. 訓練の品質保証 (ISO9000 準拠)

⇒基本的には受講者の到達度、完成度が全てであるが、訓練実施機関として世界標準以上であることが分かったことに越したことはないのではないかと。

◆離職者が再就職するまでの新訓練システム案

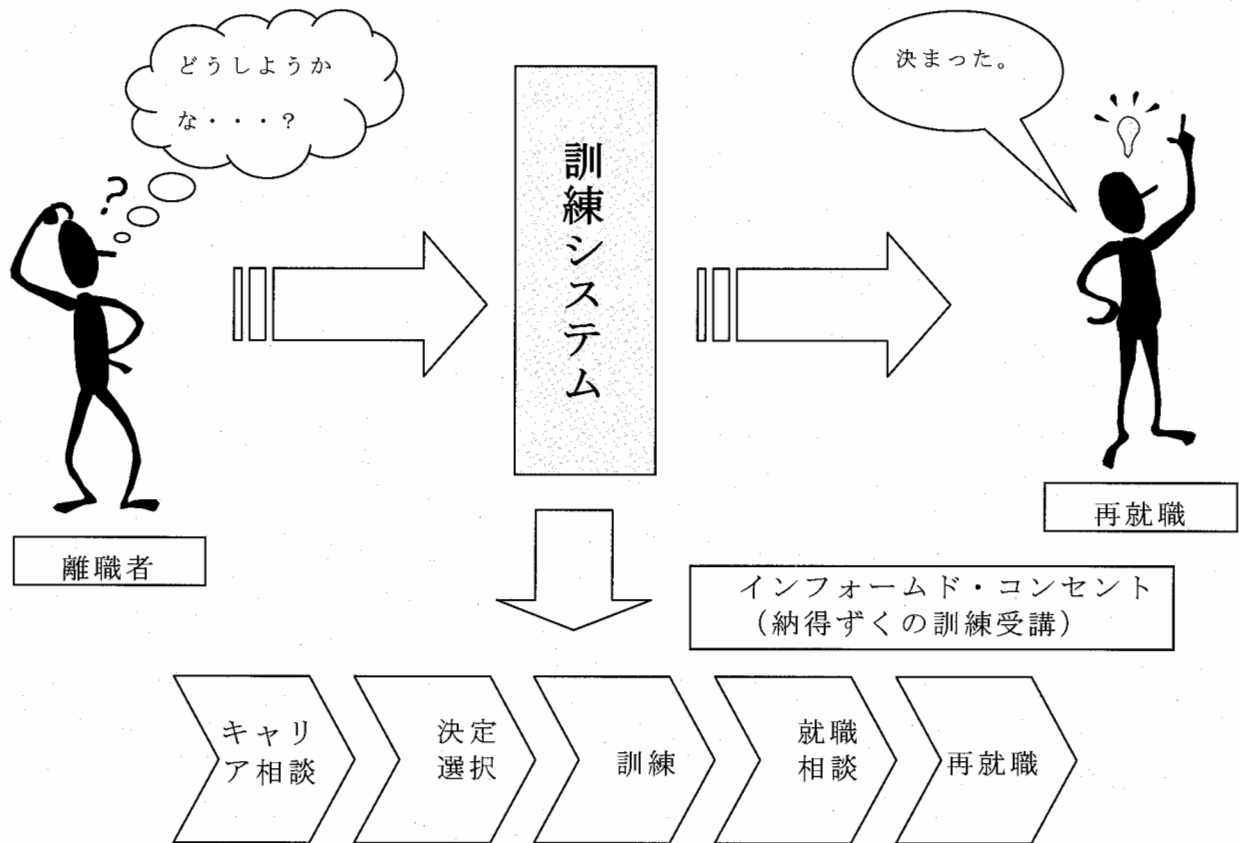


図 3-9 訓練受講の相談から就職までのプロセス

1 STEP=相談

訓練を受講する前に、離職者の考えや、迷いがあるのかを整理し、訓練受講する場合も、明確に受講目的を確立し、積極的訓練受講ができるようにしなければならない。

- ◇ 離職者のキャリア（職業経験）の洗い出し⇒できること。「強み」は何か？
適性、気質、価値観、職業観は
- ◇ 今後の働き方、コダワリについて⇒優先させたい事項は
仕事の対価としての賃金は？
- ◇ 訓練のモチベーションアップ

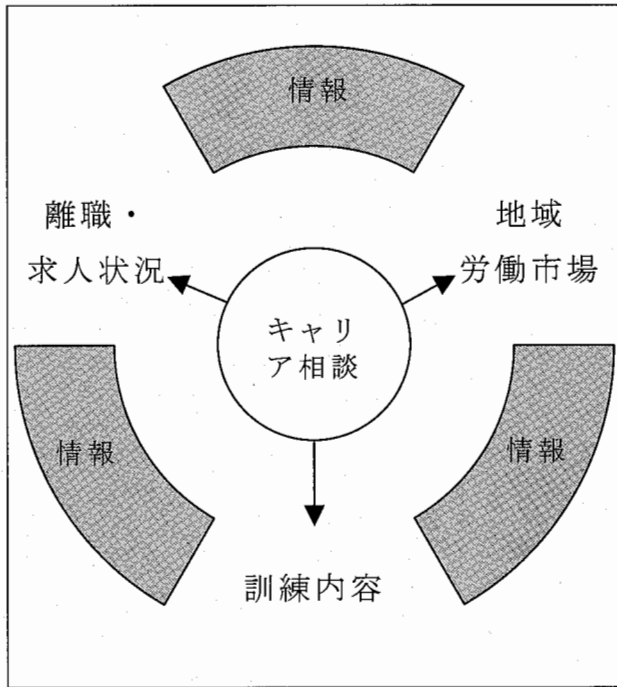


図 3-10 求人・求職・訓練情報の活用

2 STEP=決定選択

仕事理解として、地域労働市場の需要と供給関係、具体的求人情報の把握（目標とする就職先の状況を知り、諸条件が妥協できるかどうかを判断し、納得できずで訓練を受講するかどうかを決定する）

◇ 仕事のチャレンジ(インターンシップの実施)

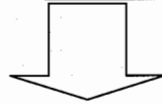
キャリア選択にかかる相談⇒選択肢の中から、目指すべき仕事に向けての訓練内容を選択決定する。

◇ **出資** 選択結果に必要な資金を国が提供する。(内容に応じた金額)

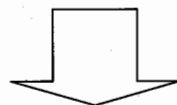
- ① 授業料等を個人が支払う。
- ② 就職後、一定期間で返済する。(就職後定着状況に応じて減額)
- ③ 目標達成しない場合は全額返納する

3 STEP=訓練

計画を実行に移す。⇒ 就職 or 教育 or 職業訓練



求人企業に紹介⇒企業と離職者と面談⇒合意(条件付 IF 訓練で〇〇ができれば採用=即戦力)かつ、ノミネート(求人可能性の確認)



ゴール(何が何処までできること)の設定する

◆ ゴールまでの手段の設定

- ① 訓練前、能力確認試験の実施
- ② カリキュラム策定⇒不足する知識、技能の判定⇒基本マスター訓練(合同訓練)
- ③ 専門的・技術訓練⇒選択性(最寄かつ、タイムラグなく、目標までの訓練ができる施設・機関の検索)←すべての能力開発施設のカリキュラム(離職者訓練、在職者訓練、委託訓練、各種学校)のデータベースと利用状況や充足状況確認ができる。

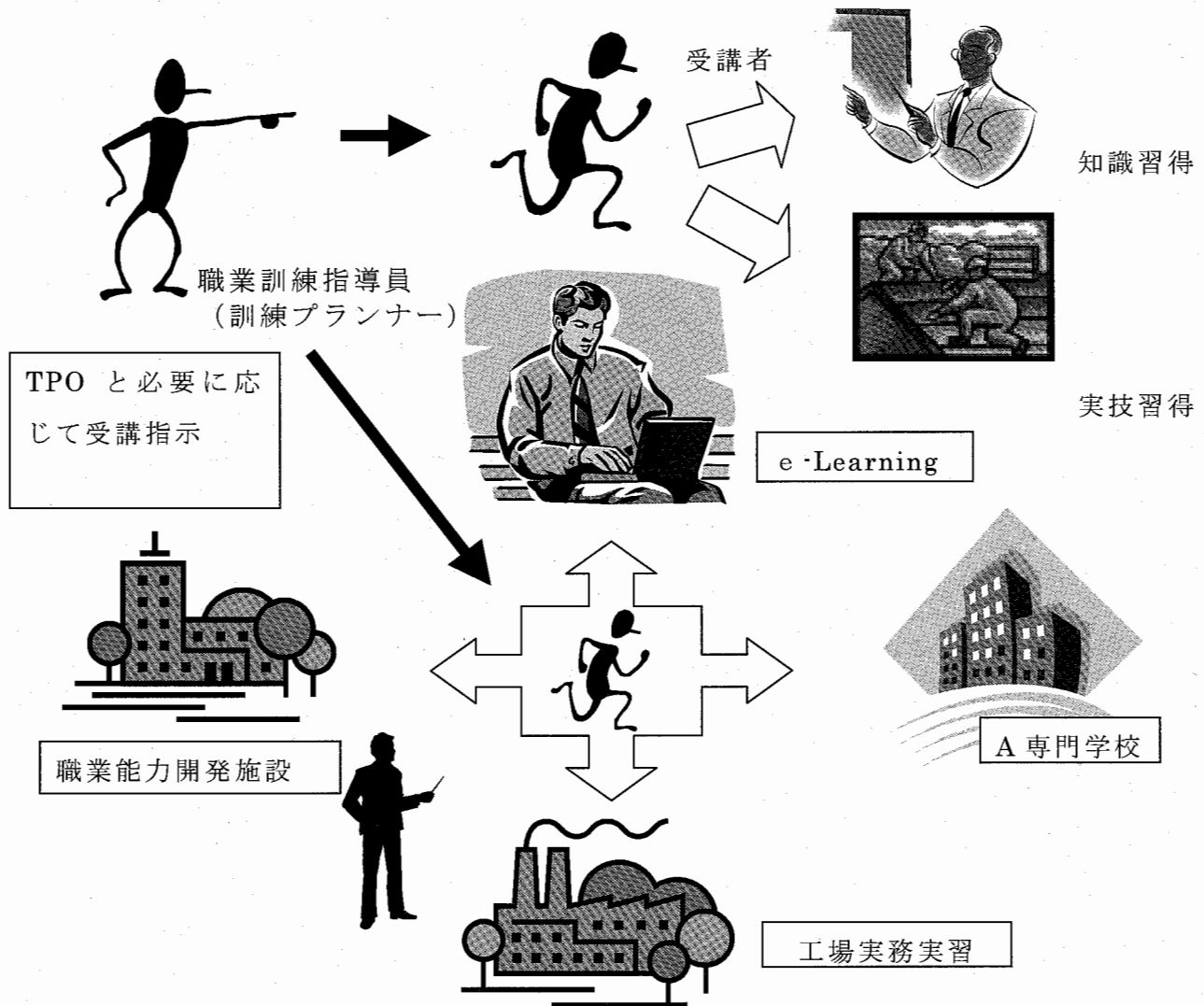


図 3-11 受講者の訓練到達目標に基づく受講機関の指示

- ④ 訓練期間の設定は受講者ドリブン、基本期間を超えた場合は有料
- ⑤ 期間終了前、習得度測定（第三者または、求人企業サイド関係者）
- ⑥ 就職先からのオファーの整理⇒就職先決定
- ⑦ 1ヶ月後・・・就業状態確認⇒アフターケア
- ⑧ 3ヶ月、6ヶ月、1年後・・・定着状況確認

◆ 訓練上に仕事現場の再現（シミュレーション）

① 的確な求人情報の把握と離職者に情報の提供

ただしこの場合、求人の有効期間または、待つことができる求人かによって訓練受講者や、これから受講する者に有効かどうかの判断が必要。

② 基本的に求人動向、今後の予測が、的確かどうか大きなキーになる。そのため、各能力開発施設は、求人サーベイ&サルベージを行うとともに、施設の運営に、関係する企業、事業主団体の参画を求め、的確な求人動向を把握する。

- ③ 受講者は、各自の職業観や各自の能力についての的確に分析把握し、就職するために必要なテクニカルスキルとヒューマンスキルを習得する。
 - ④ 知識ベース部分の習得は e-Learning を活用する。
 - ⑤ 能力開発施設は、汎用部分と専門分野の特徴を持つ（専門店化）
 - ⑥ 訓練はある一定時期を過ぎたところから、模擬会社、工場になる。（応用訓練）
 - ⑦ 能力開発施設は、部内製品設計製造及び流通販売までの工場機能、企業組織等を持ち周囲の協力企業との連携プレーを行う。
 - ⑧ 訓練方法は、実務と必要な知識を実学一体で取得する。
 - ⑨ 訓練内容にあわせた現場シミュレーションをする。
（リアリティの追求）⇒即戦力化
- デュアルシステム訓練の
施設内化
- ⑩ 習得度測定（見極め）
 - ⑪ 必要な要件資格を取る。
 - ⑫ 就職準備完了ノミネート
 - ⑬ 求人オファー
 - ⑭ 再就職
 - ⑮ 就職後 1 ヶ月、第 1 回アフターケア相談
 - ⑯ 就職後 3 ヶ月、第 2 回アフターケア相談
 - ⑰ 就職後 6 ヶ月、第 3 回アフターケア相談
 - ⑱ 就職後 1 年、第 4 回アフターケア相談

離職者訓練を考える上で、避けて通れない壁は人材に対する考え方であり、企業における「人の調達」と「コスト」のバランスをどのように考えるか、また労働者側の仕事に対する考え方で大きく変化する。基本的に、全ての企業は企業理念に基づき、社会貢献と存在価値を問いかね、労働者は生活の安定と働くことによる人生の充実を求めるものである。企業活動、経済変化など不確定な中で、離職者が発生し、新たな職業生活を始めることができる社会システム（セイフティネット）が整備されていないと、社会の混乱と荒廃を招くものである。日本は今までの右肩上がりの直線的成長から、グローバル社会の中での役割と立場、東南アジアのリーダーとして、その地位を確保するための新たな社会基準や基盤の整備の時代に突入してきている。失業と雇用の社会システムとして、離職者訓練システムは訓練自体の変更以外にその周辺環境も含む大きな訓練システム変革や改善が迫られている。

職業能力は個人個人のキャリアによって、保持している内容レベルは固有のものである。また、それぞれの仕事に対する興味関心、価値観、職業観も全て異なるものである。そこで、職業訓練を行う上で、全く異なるベースの者を一律的に教育訓練するのは乱暴な話である。学卒訓練のように、同じ経験、同じ学習期間上にある者であれば、同じ訓練期間で

同じような訓練効果が期待できるが、離職者訓練のように個人のキャリアが全く異なる状態では、同じ訓練効果は期待できない。「能力」と「キャリア」に応じた変化が求められるだろう。また、訓練方法においても「学校方式＝集合・集団教育」では習得できる基準をどの者に置くかによっては、ムダな時間となる者、落ちこぼれになる者も存在することになる。常に確実に訓練が習得できるシステム提供でなければ、職業訓練は「機能する訓練」とは言いがたい。個人個人に合わせたオーダーメイド訓練が基本になる。しかし、その個々に着目すればするほど効果・効率の関係は崩れてしまう。限りある財源、設備、人材と変動する労働市場の中で、どのように職業訓練を機能させるか。やはり、その労働市場の中の企業・事業主団体との連携、求人ニーズを的確に把握するとともに、企業・事業主団体に対し、「職業訓練への参画」を呼びかけ訓練機関で行える有効な訓練と、企業で行う訓練との関連を確立すべきである。どちらも単体では機能不十分であり、採用企業も不安、受講生も不安となる。「人のJIT (Just in time)」という形で派遣業、請負業の活用が多く見られるが、コア人材育成を考えれば企業の長中期ビジョンに基づき、人材の採用と育成がどんな企業においても必要である。「求める人材が集まらない」「長続きしない。すぐにやめてしまう」という企業側の声と、「賃金が安い」「仕事のやりがいがない」という就業者。このミスマッチの発生は、やはりそれぞれの「考え」「言い分」が相手側に伝わっていない、理解されていないことに起因する。お互いの「考え」「言い分」を聞き、受け入れられることは受け入れ、変更してもらいたいことは何処までなら妥協できるかを伝えるシステム作りが必要である。

そのためには、訓練期間中に、企業主、事業主団体は訓練に関わり、「求める人材像」を明確に伝え、求職側も仕事に対する「コミットメント」を正直に話すべきである。昨今「いい人」が欲しいという声を企業側から聞くが、「いい人」とはどのような人なのか。テクニカルスキルなのか、ヒューマンスキルや資質の問題なのか、特に後者のケースを聞くことが多い。「挨拶ができる」、「意思の疎通ができる」等のコミュニケーション能力を求めていることが多い。ここ昨今の中では、情報ツール（IT）を使った仕事の仕方が浸透しているが、会社、組織としてチームワークで仕事をする上には、やはりOJTをベースとする仕事、技能・技術の伝承など Face to Face の仕事の仕方が必要なことは明白である。もう一度、日本の仕事文化、企業風土を再認識するとともに企業の「人」、「従業員」に対する考え方も単なる「コスト」とだけではなく、「人財」としての企業発展の原動力、エンプロイアビリティの向上として、企業と個人が「投資」と「活用」が必要ではないか。単なる使い捨ての消耗財ではなく、資本財として、職業能力を育むシステムを整備すべきである。キャリアの育成、エンプロイアビリティの向上も含め、成果主義・能力主義と合わせた評価と雇用のあり方と、「人財に育つ」意志と「人財を育成する」社会的風土の醸成に人材活用大国「日本」としてチャレンジすべきである。

*** 本調査研究に対する協力施設一覧**

北海道職業能力開発促進センター(本調査)
宮城職業能力開発促進センター(本調査)
山形職業能力開発促進センター(本調査)
栃木職業能力開発促進センター(本調査)
埼玉職業能力開発促進センター(予備調査)
関東職業能力開発促進センター(予備調査)
千葉職業能力開発促進センター(本調査)
静岡職業能力開発促進センター(本調査)
富山職業能力開発促進センター(本調査)
三重職業能力開発促進センター(本調査)
京都職業能力開発促進センター(本調査)
広島職業能力開発促進センター(本調査)
香川職業能力開発促進センター(本調査)
熊本職業能力開発促進センター(本調査)
鹿児島職業能力開発促進センター(本調査)
雇用・能力開発機構 神奈川センター(本調査)
雇用・能力開発機構 新潟センター(本調査)
雇用・能力開発機構 三重センター(本調査)
雇用・能力開発機構 広島センター(本調査)

(引用・参考文献)

- (1) 職業能力開発総合大学校能力開発研究センター、2002. 10「訓練効果・能力開発ニーズに関する調査報告」 pp3-53

資料1)

「受講者の方々を対象とした訓練システムの研究」に関する
アンケート調査票

調査実施機関：職業能力開発総合大学校
能力開発研究センター

◆アンケート実施の目的◆

このアンケートは、再就職を支援する離職者訓練コースを受講している方々を対象に、厚生労働省の委託を受けて本大学校研究センターが、職業能力開発施設のご協力をいただきながら実施するものです。

このアンケートの目的は、現在の離職者訓練について受講者の方々を対象に訓練の実態を調査し、今後に向けた訓練内容の改善を検討するための基礎資料を得ることにあります。

また、アンケートの回答はすべて統計的に処理し、個々の調査結果が公表されることはありませんので、ご協力をお願いします。

▼記入上のお願い

1. 回答には該当する番号を○で囲んだり、具体的に()内に記入をお願いするという二つの種類があります。○印をつける数は質問により、「○印は一つ」とか「○印はいくつでも」のように指定があります。「その他」の箇所には、()内に差し支えない範囲で具体的な内容を簡単にご記入ください。
2. 数字等で回答いただく際、正確にわからない場合はおおよそで結構です。
3. ご回答いただいた調査票は、担当者にお渡しください。

A. 訓練科の選択についてお伺いします。

性別、記入時点での年齢、離職者訓練コース受講前の職歴、現在受講中の訓練科名等をお答えください。

A-1)性別 1 男性 2 女性 (いずれかに○印)

A-2)年齢 1 20歳未満 2 20-29歳 3 30-39歳 4 40-49歳
5 50-59歳 6 60歳以上 (いずれかに○印)

A-3)離職者訓練コースを受講する直前の職歴(業種及び職種)を末尾の表から選び、()内に該当する数字を記入してください。

◆末尾の表に記された業種には01から14までの大項目があり、これが01から98までの中項目に分かれています。この01から98までの数字の中から該当するものを一つ選択し、()内に記入してください。

選択した業種の数字は → () (回答は一つ)

※98を選択した方は、以下の()内に業種を記入してください。

()

◆職種も01から08までの大項目があり、これが01から51までの中項目に分かれています。この01から51までの数字の中から該当するものを一つ選択し、()内に記入してください。

選択した職種の数字は → () (回答は一つ)

※51を選択した方は、以下の()内に職種を記入してください。

()

A-4)離職者訓練コース受講にあたっての相談はどこで行われましたか。(○印は一つ)

- 1 ハローワーク
- 2 雇用・能力開発機構都道府県センター
- 3 ヤングジョブスポット
- 4 その他 ()
- 5 行われなかった

◆1から4までのいずれかに回答された方に伺います。相談はどのようなことに関するものでしたか。(○印はいくつでも)

- | | | |
|----------------------|-----------------------|-----------|
| ア これまでの職業経歴・経験に関する事項 | イ 所有資格 | ウ 希望職種 |
| エ 労働時間・賃金等 | オ 勤務地 | カ 受講希望コース |
| キ 現在保有する職業能力の確認 | ク 職業生活設計に関わる具体的なプラン作成 | |
| ケ 労働市場などについて | | |
| コ その他 () | | |

A-5)現在受講中の訓練科名と訓練期間、訓練科を選んだ理由を()内に記入してください。

(訓練科名:)

(訓練期間: カ月間)

(訓練科を選んだ理由:)

A-6)現在受講中の訓練内容と受講直前のあなたの職種との関連性について伺います。現在受講中の訓練内容は、受講直前の職種とどの程度関連していますか。(○印は一つ)

- 1 直前の職種と同じである
- 2 直前の職種にかなり関連する
- 3 直前の職種に少し関連する
- 4 直前の職種には全く関連しない
- 5 その他 ()

A-7)現在の離職者訓練コースを受講する直前の職種での実務経験は何年ですか。(○印は一つ)

- 1 3年未満
- 2 3～5年
- 3 5～9年
- 4 10～19年
- 5 20～29年
- 6 30年以上

A-8)離職者訓練コースを受講する目的は、再就職に加えて何かありますか。(○印は一つ)

- 1 ある
- 2 ない

◆ある、と回答された方に伺います。その目的は何ですか。(○印はいくつでも)

- ア 前職の関連職種で不足している技能・技術の習得
- イ 前職の関連職種での一からの出直し
- ウ 前職とは異なり、異職種への就職希望のため
- エ 資格取得への準備
- オ その他 ()

A-9)現在、受講中の離職者訓練コースの内容は、どのような方法で知りましたか。

(○印はいくつでも)

- 1 ハローワークでの情報提供
- 2 雇用・能力開発機構都道府県センターでの情報提供
- 3 現在受講中の職業能力開発施設での情報提供
- 4 インターネットによる検索
- 5 雑誌・パンフレット等で知った
- 6 その他 ()

B. 現在、受講中の離職者訓練コース・訓練科について伺います。

B-1)現在受講中の離職者訓練コース内容（実技面、学科面）の満足度について伺います。現在の訓練内容（実技面、学科面）に満足していますか。（5段階評価のいずれかに○印）

a)実技面（1 満足している 2 多少満足している 3 普通 4 多少不満 5 不満）

◆不満、多少不満 と回答された方に伺います。その内容を具体的に記入してください。

（

b)学科面（1 満足している 2 多少満足している 3 普通 4 多少不満 5 不満）

◆不満、多少不満 と回答された方に伺います。その内容を具体的に記入してください。

（

c)その他、ご意見・ご要望等がありましたらご記入ください。

（

B-2)現在の訓練科で使っている教材（テキスト等）について伺います。教材（テキスト）の内容に満足していますか。（○印は一つ）

1 満足している 2 満足していない

◆満足していない、と回答された方に伺います。その理由は何ですか。

（

B-3)離職者訓練コースの1日あたりの訓練時間と訓練期間について伺います。現在の1日あたりの訓練時間をどのようにお考えですか。（○印は一つ）

1 長い 2 適当である 3 短い

◆長いまたは短い、と回答された方に伺います。どの程度が適当だとお考えですか。

（

◆訓練期間をどのようにお考えですか。（○印は一つ）

1 長い 2 適当である 3 短い

◆長いまたは短い、と回答された方に伺います。どの程度が適当だとお考えですか。

（

B-4)現在受講中の訓練内容について、ご自身の理解度の確認はどのようにしておられますか。（○印はいくつでも）

1 受講後に復習し確認する

2 受講生同士での意見交換により確認する

3 担当講師に質問し回答をもらい確認する

4 参考書を調べて確認する

5 確認していない

6 その他（

B-5)訓練受講による自己目標の達成について伺います。レベルアップがあり、自己目標が達成されたと感じますか。（5段階評価のいずれかに○印）

（1 大いに感じる 2 多少感じる 3 普通 4 あまり感じない 5 全く感じない）

◆あまり感じない、全く感じない、と回答された方に伺います。その理由は何ですか。

（○印はいくつでも）

ア 自己の積極性不足

イ 自己の基礎知識不足

ウ 訓練の進度が早くついて行けない

エ 訓練で教える内容が難しい

オ 訓練内容が希望職種と関連性がない

カ その他（

）

B-6)今後の能力開発のためには、どのような受講形態と指導法があれば良いと思いますか。

(○印は三つまで)

- 1 職業能力開発施設での個別指導法
- 2 職業能力開発施設での習熟度別グループ指導法
- 3 職業能力開発施設での個別指導法と習熟度別グループ指導法
- 4 インターネットと職業能力開発施設を併用した個別指導法
- 5 インターネットと職業能力開発施設を併用した習熟度別グループ指導法
- 6 インターネットと職業能力開発施設を併用した個別指導法と習熟度別指導法
- 7 職業能力開発施設での教育訓練の講座選択制
- 8 その他 ()

C. 今後、再就職するにあたり、必要とされる事柄について伺います。

C-1)再就職するにあたり、あなたの希望する業種や職種について伺います。(○印は一つ)

- 1 従来、関わってきた業種や職種での再就職を希望
- 2 従来、関わってこなかった業種や職種での再就職を希望

◆ 1 に回答された方に伺います。その理由は何ですか。(○印はいくつでも)

- ア これまでの経験を生かすため イ さらになるキャリアアップを望んでいる
ウ 就業に必要な経験や資格等がなく、他の職種に転換できない
エ 他の職種に転換してもやっていく自信がない オ 体力的・年齢的に無理
カ その他 ()

◆ 2 に回答された方に伺います。その理由は何ですか。(○印はいくつでも)

- キ 直前の職種では就職ができない ク 直前の職種には関心がない
ケ 自己の能力と適性にあった職種を見いだしたい
コ 生計を安定させたい サ 職種の将来性を求めたい
シ 働きがいがある ス 社会への積極的参加がしたい
セ 福利厚生面で有利なほうが良い ソ 自分の時間が持てるようになりたい
タ その他 ()

C-2)今後の就職について、あなた自身は求人情報収集を行っていますか。(○印は一つ)

- 1 行っている
- 2 行っていない

◆行っている、と回答された方に伺います。情報収集はどのように行っていますか。

(○印はいくつでも)

- ア ハローワークで イ 雇用・能力開発施設の都道府県センターで
ウ 民間の就職支援会社で エ 職業能力開発施設の掲示から
オ 求人情報誌や新聞等の記事から カ 知人を介しての情報入手
キ インターネットを使った職業情報収集
ク その他 ()

C-3)キャリア・アップの視点から、あなたの自己啓発について伺います。今後、自己啓発を継続したいですか。(○印は一つ)

- 1 継続したい 2 継続したくない

◆継続したい、と回答された方に伺います。今後はどのような職務分野での自己啓発を希望しますか。(○印は二つまで)

- ア 就職する分野での知識の拡充
イ 就職する分野での技能・技術の向上
ウ 就職する職務とは直接関係しない分野での知識の拡充
エ 就職する職務とは直接関係しない分野での技能・技術の向上
オ その他 ()

C-4)採用にあたり、企業が重視する事柄は何だと思えますか。(○印はいくつでも)

- 1 やる気 2 根気 3 協調性 4 知識力 5 技能力
6 管理・運営能力 7 判断力 8 企画力 9 交渉・折衝能力
10 問題解決能力 11 事務処理能力
12 その他 ()

C-5)今後、あなたの希望する仕事で、どのような能力が必要になるとお考えですか。

(○印はいくつでも)

- 1 より高度で専門的な知識 2 より高度で専門的な技能・技術
3 IT化に対応したコンピュータ活用能力 4 職務に関連する企画・立案能力
5 情報等の分析・判断能力 6 全体を見通せる総合的視点 7 部下の指導力
8 調整能力(コミュニケーション能力も含む)
9 その他 ()

C-6)職業能力開発施設での地域企業の求人情報提供方法を伺います。求人情報をどのような形で提供して欲しいですか。(○印はいくつでも)

- 1 施設内の掲示板 2 求人ファイル 3 インターネット通信 4 求人情報誌等
5 その他 ()

C-7)今後の就職に向けた相談・支援の現状について伺います。職業能力開発施設における相談・支援の現状に満足していますか。(○印は一つ)

- 1 満足している 2 満足していない

◆満足していない、と回答された方に伺います。どのように支援して欲しいとお考えですか。

(○印はいくつでも)

- ア 現在の就職状況について イ キャリアシートの作成 ウ 職業適性診断
エ 職務経歴書の書き方・作成 オ 履歴書の書き方・作成 カ 面接の受け方
キ 模擬面接 ク 就職講話 ケ 就職相談・個別相談
コ 常時インターネット求人検索・閲覧 コ 求人誌無料配布
サ 求人開拓法 シ キャリア形成プラン作成
ス 自己PR・自己分析 セ 就職に導くための行動計画作成
ソ その他 ()

C-8)職業能力開発施設では受講者の方々に就職に関する相談支援(職業相談等)を行っていますが、あなた自身はどのように利用されましたか。(○印はいくつでも)

- 1 就職情報を収集し企業訪問するアポイントをとってもらった
- 2 職業能力開発施設の相談員・担当者に希望職種についての求人を相談した
- 3 雇用・能力開発機構の都道府県センター・職業能力開発施設やハローワークの職員に、希望職種についての求人について相談した
- 4 適性検査について話を聞いた
- 5 就職するにあたっての考え方、心構えを聞いた
- 6 その他 ()

※ご協力ありがとうございました。

〔業 種〕

- 01農 業：01農業
02林 業：02林業
03漁 業：03漁業
04鉱 業：04金属鉱業 05石炭・亜炭鉱業 06石油・天然ガス鉱業 07非金属鉱業
05建設業：08総合工事業 09職別工事業 10設備工事業
06製造業：11食料品製造業 12飲料・たばこ・飼料製造業 13繊維工業
14衣服・その他の繊維製品製造業 15木材・木製品 16家具・装備品
17パルプ・紙・紙加工品製造業 18出版・印刷・同関連産業 19化学工業
20石油製品・石炭製品製造業 21プラスチック製品製造業 22ゴム製品製造業
23なめし革・同製品・毛皮製造業 24窯業・土石製品製造業 25鉄鋼業
26非鉄金属製造業 27金属製品製造業 28一般機械器具製造業
29電気機械器具製造業 30輸送用機械器具製造業 31精密機械器具製造業
32武器製造業 33その他の製造業
07電気・ガス・熱供給・水道業：34電気業 35ガス業 36熱供給業 37水道業
08運輸・通信業：38鉄道業 39道路旅客運送業 40道路貨物運送業 41水運業
42航空運輸業 43倉庫業 44運輸に付帯するサービス業 45郵便業
46電気通信業
09卸売・小売業、飲食店：47各種商品卸売業(総合商社) 48繊維・衣服等卸売業
49飲食料品卸売業 50建築材料、鉱物・金属材料等卸売業 51機械器具卸売業
52その他の卸売業 53各種商品小売業 54繊維・衣服・身の回り品小売業
55飲食料品小売業 56自動車・自転車小売業
57家具・じゅう器・家庭用機械器具小売業 58その他の小売業 59一般飲食業
60その他の飲食店(居酒屋、バー、クラブ)
10金融・保険業：61銀行・信託業 62中小企業等金融業 63農林水産金融業
64政府関係金融機関・郵便貯金・為替・振替業務取扱機関
65貸金業、投資業等非預金信用機関 66補助的金融業、金融附帯業
66証券業、商品先物取引業 68保険業
11不動産業：69不動産取引業 70不動産貸借業・管理業
12サービス業：71洗濯・理容・浴場業 72駐車場業 73その他の生活関連サービス業
74旅館、その他の宿泊所 75娯楽業(映画・ビデオ制作業を除く)
76自動車整備業 77機械・家具等整備業 78物品賃貸業
79映画・ビデオ制作業 80放送業 81情報サービス・調査業 82広告業
83専門サービス業 84協同組合(外に分類されないもの)
85その他の事業サービス業 86廃棄物処理業 87医療業 88保健衛生
89社会保険、社会福祉 90教育 91学術研究機関 92宗教
93政治・経済・文化団体 94その他のサービス業
13公 務：95外国公務 96国家公務 97地方公務
14上記に分類されないもの：98

〔職 種〕

- 01管理・監督職：01経営管理者 02経理・会計管理者 03営業・販売管理者
04品質・在庫管理監督者 05生産・製造監督 06建設・土木監督者
07その他の管理・監督職
- 02専門・技術職：08調査・研究・開発専門従事者
09服飾・美術・工芸専門従事者(デザイナー等)
10財務・経営専門従事者(会計士・税理士等)
11機械・電気技術者(機械・電気設計、製造、管理)
12生産管理技術者(工程管理、品質・商品管理)
13建築・土木・測量技術者(建築士、測量士等)
14情報処理技術者(システムエンジニア、プログラマー等)
15その他の専門・技術職
- 03事務職：16一般事務(総務、企画、受付、案内等)
17経営部門事務職(現金等の出納、会計帳簿の記入等)
18生産部門関連事務職(工程等の記録、出荷・荷受等の事務)
19営業・販売部門事務職(営業・販売などに伴う事務処理) 20その他の事務的従業員
- 04販売・営業職：21商品販売店員(小売店、卸売店) 22商品仕入・販売外交員
23不動産、保険関係等販売営業職(不動産の仲介、販売及び生命・損保外交員)
24その他の販売・営業従事者
- 05技能工・生産工程従事者：25金属材料製造従事者(鋳鉄、鋳造、鍛造等)
26化学製品製造従事者(化学薬品・肥料、化学製品、医薬品等)
27金属加工・溶接従事者(旋盤、プレス、板金、溶接等)
28一般機械器具製造従事者(工作機械、建設機械等の組立)
29電気・電子機械器具製造従事者(電気器具、半導体製品等)
30輸送機械製造従事者(自動車、鉄道車両等)
31整備・補修関係従事者(自動車、一般機械等)
32食料品関係製造従事者(食品原料、食料品等)
33衣服関係製造従事者(仕立、縫製、裁断等)
34木材関係製造従事者(木工、製材、家具、建具等)
35印刷・製本関係従事者(製版、印刷、製本等)
36電気関係従事者(配電線、通信線架設、電気工事等)
37機械・建設製図関係従事者(製図、写図等)
38建設機械運転従事者(クレーン、ブルドーザ等)
39建設作業員(大工、左官、型枠工等)
40建設労務・土木作業員(建設現場の建設労務・土木作業員)
41その他の技能工・生産工程従事者
- 06運輸・通信従事者：42旅客・貨物自動車運転手 43通信従事者(電話交換手等)
44その他の運輸・通信従事者
- 07サービス・保安職従事者：45生活衛生サービス(理容、美容、クリーニング等)
46家事・福祉・医療サービス(ハウスキーパー、医療介護、介護補助等)
47調理・接客・給仕(飲食、宿泊等に係わる対個人サービス)
48居住施設・ビル管理(マンション、ビル、駐車場の管理人等)
49保安サービス(個人・事業所の警備員、建設現場誘導員、自動交通擁護員等)
50その他のサービス・保安職業従事者
- 08その他の職種従事者：51その他

資料2) 職業能力開発(職業訓練)の実施に係る求人ニーズの把握に関するアンケート調査

(調査目的)

このアンケート調査は、今後の職業訓練を実施するにあたり、求人側が必要とする求人ニーズを把握することにより、求人企業等が欲している職業・職種・職務や希望する能力(職業能力)及び職業訓練に盛り込むことが必要と思われる能力要件を把握するための調査です。簡単に言い換えれば、求人企業が採用したい求人(俗に言う「いい人」(その企業が必要とする職務遂行能力のある方))を把握するためのものです。

つきましては、求職者等に対する相談業務及び求人に対する能力要件の明確化業務に携わっておられる能力開発支援アドバイザー及び能力要件明確化アドバイザーの忌憚のないご意見を可能な限り具体的にお聞かせください。

1 勤務されている公共職業安定所について(地域性を把握するために差し支えなければご記入ください。)

(1) 都道府県 ()

(2) () 公共職業安定所

2 求職者等に対する相談業務及び求人に対する能力要件の明確化業務に携わってみて把握しておられる、求人企業等が欲している職業・職種・職務を(1)にご記入ください。また、これは職業訓練が必要と思われる職業・職種・職務について具体的に(2)にご記入ください。(上位と感じておられるものを3~5個位の複数回答で簡単をお願いします。)

(1) 求人企業等が欲している職業・職種・職務及びそれらに必要な能力要件等について

(2) 上記(1)の中で、これは職業訓練が必要と思われる職業・職種・職務及びそれらに必要な職業訓練コース(技能・技術及び資質・行動特性)等について

3 求職者等に対する相談業務及び求人に対する能力要件の業務に携わられてから、職業訓練（事業主委託訓練）または求人セット型訓練に結びついた職業・職種・職務についてご記入ください。

4 その他上記以外で、今までの業務の中で求人ニーズや職業訓練が必要と思われる職業・職種・職務の把握について、機構業務の流れ（手順）やツール以外で独自に工夫された手法、利用している情報源、困っていること、苦勞されていること等をご記入ください。また、実施事例（好・悪事例含めて）等がありましたら併せてご記入ください。

以上

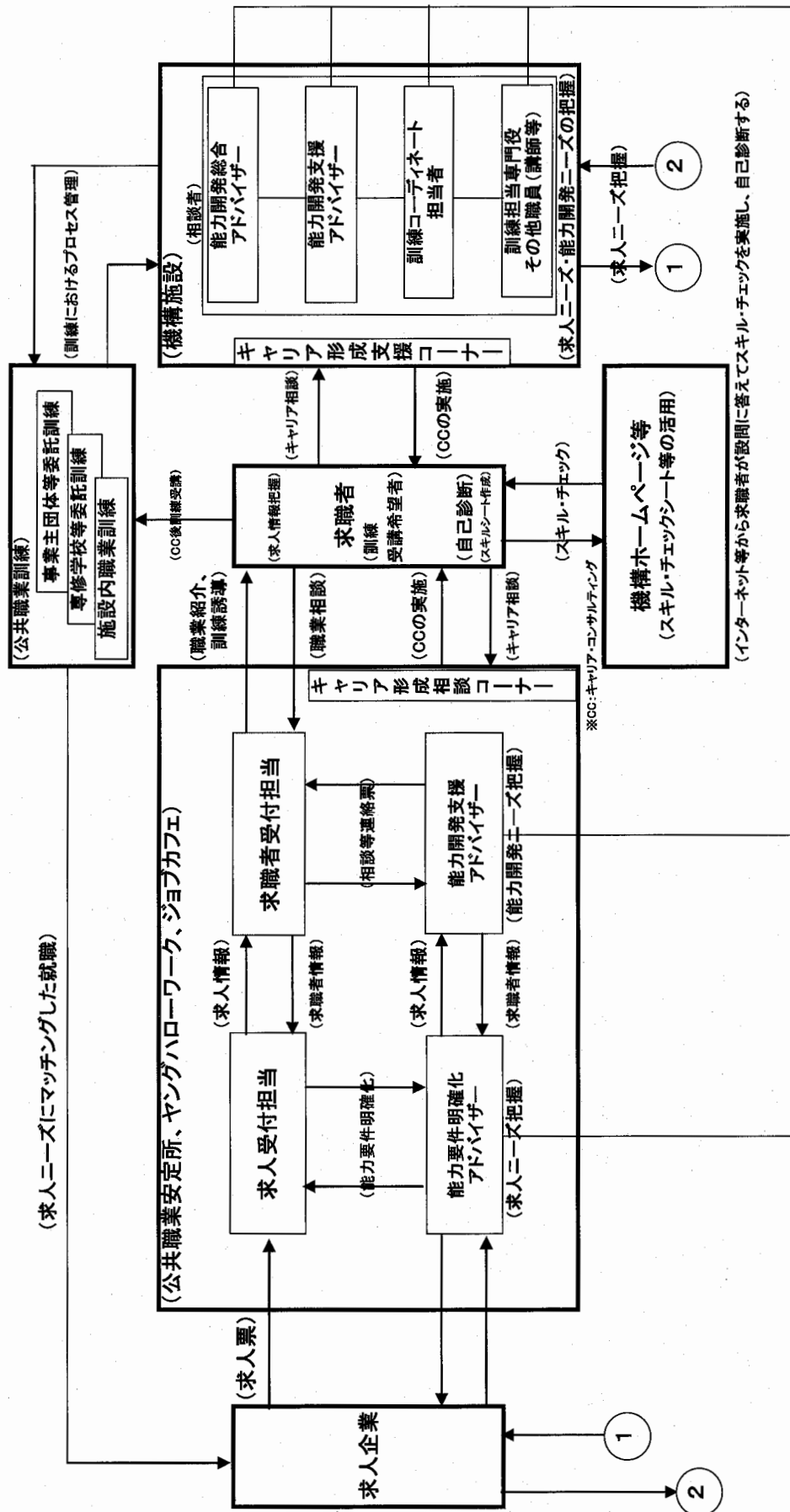
ご協力ありがとうございました。

職業能力開発総合大学校 能力開発研究センター

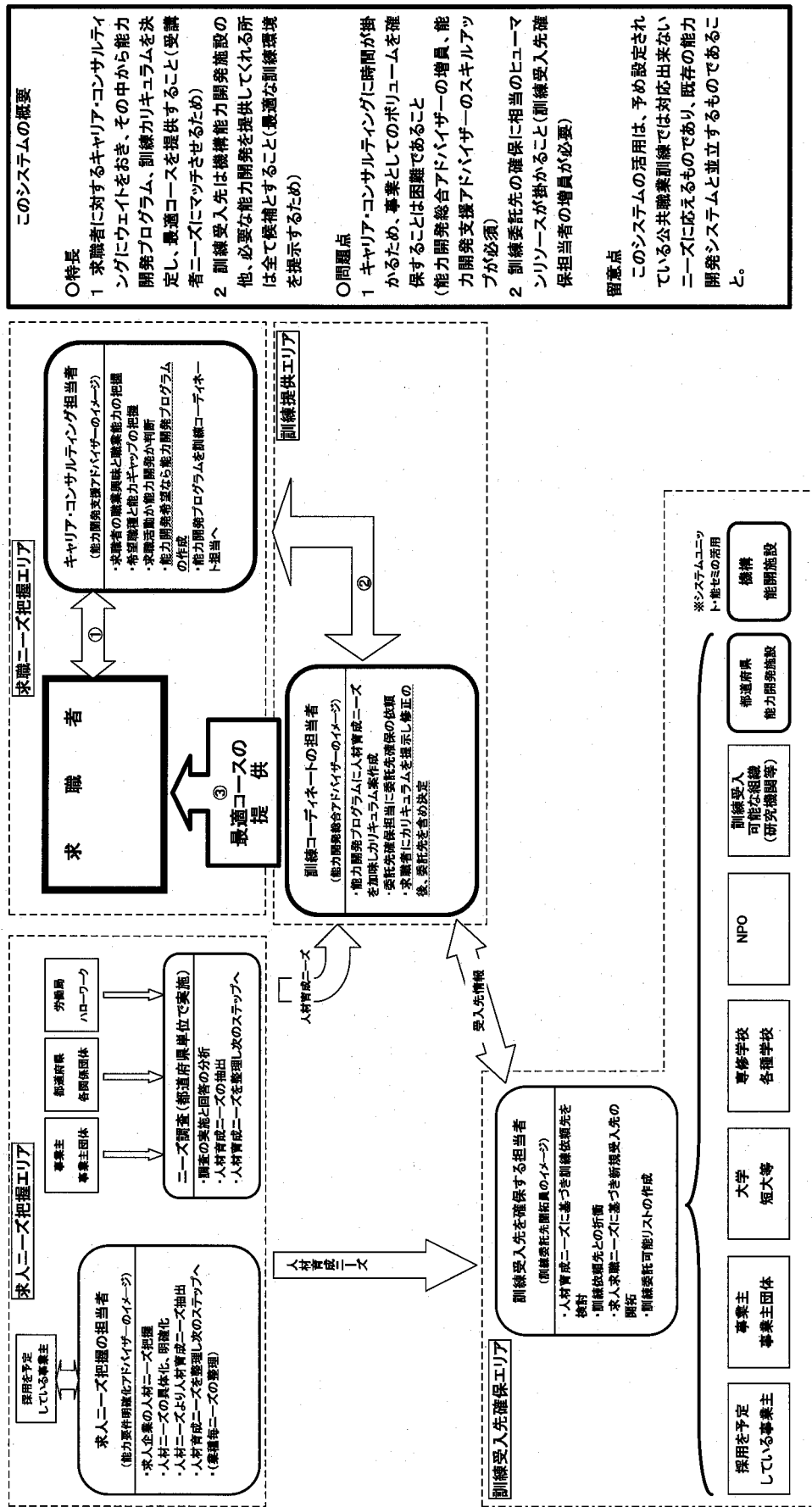
資料3) システムユニット訓練方式による訓練分野の推移

平成7年度	平成8年度	平成9年度	平成10年度	平成11年度	平成12年度	平成13年度
金属加工	金属加工	金属加工	金属加工	金属加工	金属加工	金属加工
電気設備	電気設備	電気設備	電気設備	電気設備	電気設備	電気設備
ビル管理	ビル管理	ビル管理	ビル管理	ビル管理	ビル管理	ビル管理
住宅サービス	住宅サービス	住宅サービス	住宅サービス	住宅サービス	住宅サービス	住宅サービス
テクニカルオペレーション	テクニカルオペレーション	テクニカルオペレーション	テクニカルオペレーション	テクニカルオペレーション	テクニカルオペレーション	テクニカルオペレーション
ビジネスワーク	ビジネスワーク	ビジネスワーク	ビジネスワーク	ビジネスワーク	ビジネスワーク	ビジネスワーク
FAシステム	FAシステム	FAシステム	FAシステム	FAシステム	FA (生産自動化)システム	FA (生産自動化)システム
情報システムサービス	情報システムサービス	情報システムサービス	情報システムサービス	情報システムサービス		
	介護サービス	介護サービス	介護サービス	介護サービス	介護サービス	介護サービス
			ホワイト系アビリティ	ホワイト系アビリティ	ホワイト系アビリティ	経営企画 ビジネスエキスパート
				生産経営実務	生産経営実務	生産経営実務
			ハイテク型アビリティ	情報通信技術	情報通信技術	情報通信技術
				制御技術	制御技術	制御技術
					テクニカルメタルワーク	テクニカルメタルワーク
					ビル設備サービス	ビル設備サービス
					電気通信施工技術	電気通信施工技術
					光通信施工技術	光通信施工技術
					電気設備サービス	電気設備サービス
					住宅リフォーム技術	住宅リフォーム技術
					住宅診断サービス	住宅診断サービス
					CAD/CAM技術	CAD/CAM技術
					テクニカルマネジメント	テクニカルマネジメント
					マネジメント情報システム	マネジメント情報システム
						設備保全サービス
						デジタル機器設計
						デジタル制御システム

資料4)「受講者の能力と個々の訓練ニーズ等に適合することを容易にする訓練システムの構築」イメージチャート(案)



資料5)“カフェテリア方式”をめざして



調査研究報告書 No. 127

受講者の能力と個々の訓練ニーズ等に適合することを容易にする訓練システムの研究
—離職者を対象にした効果・効率的訓練システムの構築—

発行 2005年3月
発行者 職業能力開発総合大学校 能力開発研究センター
所長 池本 喬三
〒229-1196 神奈川県相模原市橋本台4-1-1
TEL (042) 763-9046 (普及促進室)

印刷 株式会社 日相印刷
〒228-0828 神奈川県相模原市麻溝台8-2-7
TEL (042) 748-6020

ISSN 1340-2412

調査研究報告書 No.127
2005

THE INSTITUTE OF RESEARCH AND DEVELOPMENT
POLYTECHNIC UNIVERSITY