
職業訓練指導員に必要なとなる技能・技術要素の 明確化、体系化等に関する調査研究

【 調査研究概要 】

分 野：職業能力開発の実践に必要な調査研究

担当室名：訓練技法開発室

1. はじめに

労働市場において求められる職業能力、人材像は、産業構造の変化、経済活動のグローバル化、技術革新等に伴い、多様化・高度化し、常に変化している。我が国の人材育成の一翼を担う職業訓練指導員（以下「指導員」という）は、このような時代の流れと共に変化する製品のQCD（Quality、Cost、Delivery）を実現するための技能・技術を習得し、高付加価値化を生む柔軟で質の高い技能・技術を付与する指導力が必要である。さらに、専門的知識及び技能の指導だけでなく訓練のコーディネート、キャリア・コンサルティング、就職支援等に対応できる幅広い能力が求められており指導員の役割は益々重要性を増してきている。

ゆえに、指導員に必要な能力のうち、特にものづくり分野の職業能力開発を推進する上で必要な各専門系（機械・金属系、電気・電子系、居住系）のコアとなる技能・技術等の能力要素を明確にし、これらの能力要素を各指導員が確実に習得することにより質の高い職業訓練を社会に還元していくことが重要である。

職業能力開発総合大学校（以下「職業大」という）で実施している指導員の技能・技術力の向上を目的とする職業訓練指導員研修については、専門分野別に必要な研修コースを体系的に整理した「職業訓練指導員研修マップ」を用意し、受講勧奨を行っている。しかしながら、研修コース体系と一対であるべき指導員に必要な能力体系は用意されていない。現状、人材育成の指針となるものがないため、指導員の能力向上は個人の姿勢に委ねられる傾向がある。本調査研究は、体系的な各専門系のコアとなる技能・技術等の能力要素を明確化した「職業訓練指導員の能力体系」を開発することにより、計画的かつ効果的な人材育成の羅針盤として役立つものである。

2. 研究会の設置

「職業訓練指導員の能力体系」を開発することを目的として、職業大基盤整備センター（以下「基盤センター」という）に「職業訓練指導員の技能・技術要素の体系化に関する研究会」

（以下「研究会」という）を設置した。研究会の委員には、職業大教員、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「機構」という）人事課、機構施設管理職、都道府県主管課に所属している指導員、事務局として職業大研修部及び基盤センターで構成している。また、研究会の下には、優れた専門性を有する機構の準ベテラン・ベテラン指導員を委員とした作業部会を設けることとした。

研究会では、本調査研究の方針を決定し、作業部会にて具体的な能力体系の作成を行い、適宜研究会においてその方向性の確認を行うこととした。

3. 指導員の育成を行う上での課題

現在の指導員の育成方法や育成を行う上での課題等の実態調査として、6 県の能力開発の該当課へヒアリングを行った。また研究会においては、「指導員個人でも次にどのような研修を受講したらよいかわかる指標があると良い」「指導員の専門性やその裾野を広げる上で能力体系は重要」「指導員の能力・研修体系があると受講指示を出しやすい」「研修希望の妥当性を確認できる」などの意見を頂戴した。

よって、指導員の能力体系や研修体系は育成を行う際の指標として重要であり必要であると確認された。

4. 指導員に必要な能力

指導員は、単に職業訓練を行うだけではなく、地域の人材ニーズに基づく職業訓練計画策定、訓練指導、就職支援、訓練内容の評価、改善などを一連の流れとする PDCA サイクルによる職業訓練コースの運営ができる能力が必要である。職業大では、以下 7 つの能力が必要とされている。

- ①職業能力開発指導力
- ②訓練コーディネータ力
- ③キャリア・コンサルティング力
- ④問題発見解決力 ⑤マネジメント力
- ⑥イノベーション力 ⑦技能・技術力

ここでは、便宜上専門的スキルの⑦技能・技術力以外の①～⑥の能力を「職業能力開発力」という。

これら指導員に必要な能力を管理職の階層に応じて求められるスキルを3つに分けたカット・モデル^[1]にあてはめてみると、図1のようになる。

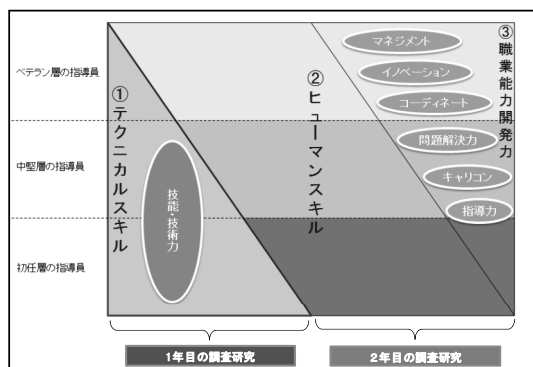


図1 指導員に必要な能力の考え方

指導員においても常にヒューマンスキルは重要である。企業との関係づくりや人材育成を行う上では、指導員のキャリアに関係なく必須の能力である。技能・技術力については、初任層はより多くの専門的スキル・技術を習得する必要がある、ベテランになるほど習熟した技能や新技術・複合技術が求められる。また、指導力のもとより、経験を活かした訓練コーディネート力やキャリア・コンサルティング力等の職業能力開発力がベテランになるほど求められる。

このように指導員に求められる能力は多岐にわたっているため、2年間の本調査研究では以下のように開発することとした。

- ・1年目（平成28年度）：各専門領域で必要なコアとなる技能・技術要素の抽出及び体系化
- ・2年目（平成29年度）：指導員に共通に必要な業務遂行能力の抽出及び体系化、訓練科別の指導員能力体系の作成

5. 専門別指導員の能力体系の開発

作業部会において、機構の「ものづくり訓練の分類体系」を基として、各専門分野のコアとなる技能・技術要素の体系を作成した。それら専門分野毎の技能・技術要素の体系を基に、全てを繋げ、1枚の「職業訓練指導員の技能・技術の体系」としてまとめた。

各技能・技術要素については、どこまでの知識や技能・技術があるからその能力を持っているとするかを明確にするため、技能・技術要素

毎に到達水準や能力の細目等を記入したスキルシートも作成した。

最終的に指導員個人が参照し、自分のキャリアアップのための道しるべとなる体系は、指導員が所属している訓練科毎の体系が必要である。そのため、「職業訓練指導員の技能・技術の体系」を基に、各訓練科に必要な技能・技術要素を抽出し、体系的にまとめた「職業訓練指導員スキルマップ」を作成した。

6. 指導員の共通能力の体系の開発

指導員の共通能力の体系については、普段の業務を洗い出し、体系立てて並べることにより、指導員個人がその体系図を見て、現在自分がどの業務が出来、どの業務に関わっているかが一目でわかるようにし、次はどの業務ができるようになればよいのかを示すこととした。そして、各業務のスキルシートには、ヒューマンスキルや職業能力開発力をより詳細に表現した「〇〇を知っている」とか「〇〇ができる」と列挙することとした。

よって、今年度の作業部会においては、人材育成システム'09や機構だけでなく都道府県の職業訓練施設等の指導員業務を調査した「職業訓練指導員の業務に関する調査—過去と現在と未来—」^[2]を参考に、指導員に必要な共通能力の体系を作成した。

7. まとめ（あとがき）

本調査研究では、「ものづくり訓練の分類体系」を基として、各専門分野のコアとなる技能・技術要素の抽出を行い、「職業訓練指導員の技能・技術の体系」を作成した。その各技能・技術要素に求められる能力を明確化した「スキルシート」も作成した。また、技能・技術の体系を基に、訓練科別指導員の能力体系「職業訓練指導員スキルマップ」を作成した。さらに、過去の調査研究等を参考に、指導員の業務とその必要な能力を抽出し、「職業訓練指導員スキルマップ（共通能力）」を作成した。

これら成果物は、平成30年度4月より基盤センターのホームページに公開している。

指導員の計画的かつ効果的な人材育成の羅針盤となることを期待する。

参考文献

- [1] Kats, Robert L. 「SKILLS of an effective Administrator」 Harvard Business Review; Jan/Feb 1955, Vol. 33 Issue 1, p.33-42.
- [2] 職業能力開発総合大学校基盤整備センター「職業訓練指導員の業務に関する調査—過去と現在と未来—」調査研究報告書 No.72,1994.