

## **第3章 指導員の共通能力の体系の開発**



## 第3章 指導員の共通能力の体系の開発

### 第1節 指導員の業務について

指導員の業務については、昭和37年に発出された「職業訓練指導員業務指針」（労働省職業訓練局長通達）において以下のように定めている。

1. 職業訓練のしくみ
2. 訓練計画
3. 指導の準備
4. 指導の進め方
5. 教材の活用
6. 試験
7. 安全衛生
8. 訓練生の把握
9. 生活指導

当時は、中卒者の訓練（養成訓練）や炭鉱離職者訓練等が中心の時代であり、業務指針はそれらを対象とした内容となっている。しかしながら、今日の職業訓練は、様々な受講者を対象に多様な訓練を行っているため、図3-1のように昭和37年当時とは比べものにならないほど業務が拡大している。機構では、上述の業務指針を基にした人材育成システム<sup>2</sup>（以下「人材育成システム」という）の中で指導員業務遂行状況チェックシートにおいて、指導員の業務を整理している。

訓練の過程	業務事項
①訓練計画	1 訓練コース企画・検討
	2 訓練カリキュラム立案
②訓練実施	3 広報・募集
	4 入所選考
	5 訓練指導/訓練実施
	6 訓練効果測定・改善
③訓練管理	7 機器等管理
	8 教材管理
	9 受講生管理
④施設運営サポート	10 施設設備等管理
	11 行事
	12 委員会
	13 後輩指導員の指導・育成
	14 訓練研究
⑤地域社会との連携 と相談支援業務	15 求職者に対する相談等
	16 在職者に対する相談等
	17 事業主等に対する相談等
	18 就職先・実習先企業の開拓
	19 受講生に対する相談等
	20 その他の相談等
	21 地域貢献

図3-1 人材育成システム

－指導員業務遂行状況チェックシート（抜粋）－

<sup>2</sup> 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が能力開発の信頼性と品質の維持・向上、ひいては日本の職業能力開発への貢献を図ることを目的として実施している職業訓練指導員の人材育成システム。

現在、機構が行っている職業訓練は、国際規格 I S O 2 9 9 9 0 を網羅した「機構版職業訓練ガイドライン」に沿って訓練を実施しているため、人材育成システムでは I S O に則った指導員業務が列挙されている。

## 第 2 節 指導員に必要な業務遂行能力の洗い出し

図 3 - 1 に挙がっている様々な業務を遂行する上で必要な能力としては、第 1 章 2 節 4 の指導員に必要な能力で述べているとおり、ヒューマンスキルや職業能力開発力等がある。職業能力開発力の定義から、指導員に必要な能力の洗い出しを行った。以下に技能・技術力以外の 6 つの能力の定義から、指導員に必要な能力を列挙する。

### ①職業能力開発指導力

「職業能力開発に関する知識を有し、若年者から高齢者までの幅広い世代の訓練者に対して、与えられた時間・訓練環境の中で指導し、職業訓練の到達目標（仕上がり）に到達させることができる。また、P D C A サイクルによる職業訓練の運営を行うことができる。」と定義している。この定義から指導員が指導する上で必要な能力を洗い出した。

#### 【指導する上で必要な能力】

- ・作業分解ができる
- ・指導案を作成できる
- ・訓練分野に関する専門的知識、技能及び技術等の指導ポイントを知っている
- ・仕事から必要な能力を抽出できる能力（職務分析できる能力）
- ・職業人としての模範を示せる（ビジネスマナー）
- ・指導案のとおり訓練を実施できる
- ・配慮が必要な受講者を見つけることができる
- ・習得状況に応じた集合訓練を遂行できる（レベル差のある受講者への対応）
- ・習得状況を評価できる
- ・テキスト・実習手引書等を作成できる
- ・実習教材を準備・製作できる
- ・プレゼンテーション力

### ②訓練コーディネート力

「企業（事業主、在職者）・求職者等のニーズをヒアリング・アンケート等で把握や技術動向にあわせて訓練コースの設定、既存コースの訓練内容の見直しができる。ま

た、企業の人材育成計画に係る助言ができ、要望にあった訓練コースの計画・提案ができる。」と定義している。この定義から指導員が訓練をコーディネートする上で必要な能力を洗い出した。

**【訓練をコーディネートする上で必要な能力】**

- ・ 企業、事業主団体へのヒアリングができる
- ・ 人材ニーズ等の把握、分析、能力要素の洗い出しができる
- ・ 人材育成プランの作成ができる
- ・ 訓練コースの提案（新たな訓練を構築できる能力）ができる
- ・ 様々な訓練（内外問わず）のコース提案ができる
- ・ 訓練カリキュラムの開発・提案ができる
- ・ 必要な外部講師を探し、調整することができる
- ・ 訓練における他施設指導員との調整ができる
- ・ 訓練等コストの見積もり、研修効果の説明ができる
- ・ 人材ニーズ等から必要な支援を選別できる
- ・ 企業への訓練カリキュラムの提案ができる（説得、説明能力）

③キャリアコンサルティング力

「厚生労働省で示されているキャリアコンサルタント養成モデルカリキュラム（140時間）を修了した者と同等のキャリア・コンサルティングができる。」と定義している。この定義から指導員がキャリアコンサルティングを行う上で必要な能力を洗い出した。

**【キャリアコンサルティングを行う上で必要な能力】**

- ・ 傾聴する力
- ・ 受講者との信頼関係を築くことができる
- ・ 受講者の就職活動計画を作成できる
- ・ 受講者の就職活動の進捗管理ができる
- ・ 求人票から仕事内容や条件面に関するアドバイスができる
- ・ 個々の受講者に対して就職相談ができる
- ・ 自己理解を深めるツールを知っている
- ・ 自己理解を促す相談ができる
- ・ キャリアシートの作成支援ができる
- ・ ジョブカード制度を知っている
- ・ ジョブカードの作成支援ができる
- ・ 受講者個人に適切な仕事を紹介できる

- ・ 求人企業との仲介ができる
- ・ 就職支援関係者との調整ができる
- ・ 応募書類の作成支援ができる
- ・ 就職後のキャリア形成に関する相談ができる

#### ④問題発見解決力

「直面している課題（問題点）の本質を見出し、メリット・デメリット毎に整理、分析を行い、改善を導き出して対応することができる。」と定義している。この定義から指導員が訓練を運営する上で必要な能力を洗い出した。

##### 【訓練を運営する上で必要な能力】

- ・ 問題解決の進め方を知っている（一般的な問題解決法の理解）
- ・ 早期に問題を発見することができる
- ・ 早期に解決策を検討し行動できる
- ・ 問題の内容により解決に要する時間を判断できる
- ・ 問題解決に向けて関係者と協働体制を構築できる
- ・ 関係者へのハウレンソウができる
- ・ 関係者へ聞き取り調査ができる
- ・ 問題の内容から原因の分析ができる
- ・ 原因から複数の解決策を提案できる
- ・ 解決に要すべきリソース（人・時間・コスト）を判断できる
- ・ クレーム対応力
- ・ 解決策を講じた後の評価ができる
- ・ リスク管理ができる（リスクの把握と対策）

#### ⑤マネジメント力

「設計から部品製造、組立・検証まで一連の製造工程で、高い信頼性、低コスト・短期納期を実現するための技能・技術への適切な支援を行うことができる。」と定義している。指導員に求められるマネジメント力は、定義のとおり生産マネジメント等による企業への支援が必要である。しかし、生産管理などの能力要素は技能・技術力としているため、ここではそれ以外の訓練をマネジメント（管理）する上で必要な能力を洗い出した。

##### 【訓練を管理する上で必要な能力】

- ・ P D C A サイクル等訓練のプロセスを知っている

- ・ クラス運営ができる
- ・ 訓練に関わる人、モノ、コストを理解している
- ・ チームとして効率的な業務の実施ができる
- ・ 関係者間の良好な関係を構築できる
- ・ 訓練設備・環境の管理ができる
- ・ 職員間で目標の共有ができる
- ・ 製品のQCD（品質、コスト、納期）を理解し、適切な事業主支援ができる
- ・ 現場改善・業務改善の提案ができる

#### ⑥イノベーション力

「会社のビジョン・戦略を理解し、生産現場から業務を革新する企画・構想を提案するために必要な支援を行うことができる。」と定義している。指導員に求められるイノベーション力は、定義のようにMOT（Management Of Technology）の概念を理解して事業主への効果的な支援を行う必要がある。ここでは職業訓練現場に限定し、効果的な能力開発を行う上で必要な能力を洗い出した。

#### 【効果的な能力開発を行う上で必要な能力】

- ・ 常に新技術とその社会への影響を把握している
- ・ 新たな技術に対する職業訓練カリキュラムや教材を作成できる
- ・ 効果的な職業訓練の課題を作成できる
- ・ 人・もの・場所の施設間連携から効果・効率的な利用者支援ができる
- ・ 企業と共同研究を行うことができる
- ・ 既存の業務、新たな業務にアイデアを付加させることができる
- ・ 新たな仕組みを定着させる力
- ・ 新たな仕組みに対応する力

### 第3節 指導員の共通能力の体系の開発

研究会にてここまで述べたことを踏まえ検討した結果、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でき、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、第2節で列挙したような「〇〇を知っている」とか「〇〇ができる」と能力の細目に記載することとした。

よって、作業部会においては、人材育成システム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－」<sup>3</sup>を参考に業務の洗い出しを行い、図3-2のような指導員に必要な共通能力の体系を作成した。（巻末資料4）

共通			職業能力開発力			職業訓練指導員スキルマップ				
技能・技術分野(ものづくり訓練の分類体系)			キャリア							
大分類名	中分類名	小分類名	ステップ1		ステップ2		ステップ3			
Z:教育・安全	1:教育訓練	01:訓練計画	<input checked="" type="checkbox"/>	関係法令・通達の理解	<input checked="" type="checkbox"/>	訓練コース企画(調査)	<input checked="" type="checkbox"/>	訓練コース企画(カリキュラム提案改善)		
			<input checked="" type="checkbox"/>	企業訪問						
			02:訓練実施	<input checked="" type="checkbox"/>	募集活動	<input checked="" type="checkbox"/>	広報ツールの作成・改善			
				<input checked="" type="checkbox"/>	入所選考	<input checked="" type="checkbox"/>	教材の作成・改善			
				<input checked="" type="checkbox"/>	訓練指導	<input checked="" type="checkbox"/>	訓練指導の改善			
		03:訓練管理	<input checked="" type="checkbox"/>	機器の保守管理	<input checked="" type="checkbox"/>	機器の整備計画				
			<input checked="" type="checkbox"/>	教材管理	<input checked="" type="checkbox"/>	資料計画の作成・改善				
			<input checked="" type="checkbox"/>	受講生管理(事務処理)	<input checked="" type="checkbox"/>	受講生管理(指導)				
		04:施設運営サポート	<input checked="" type="checkbox"/>	安全衛生活動	<input checked="" type="checkbox"/>	訓練環境の改善	<input checked="" type="checkbox"/>	委員会の運営		
			<input checked="" type="checkbox"/>	委員会活動	<input checked="" type="checkbox"/>	後輩指導員の指導	<input checked="" type="checkbox"/>	後輩指導員の育成計画		
		05:地域社会との連携と相談支援	<input checked="" type="checkbox"/>	地域貢献活動	<input checked="" type="checkbox"/>	就職先・実習先企業の開拓	<input checked="" type="checkbox"/>	在職者・事業主に対する相談		
			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	受講生に対する進路相談				
		技能・技術の小分類数		5						

図3-2 職業訓練指導員スキルマップ（共通能力）

各業務に必要となる能力要素は、技能・技術と同じようにスキルシート（共通能力）に記載した。（巻末資料5）

スキルシート（共通能力）

分類番号	Z102-C22	分類	訓練実施	キャリア	ステップ2
能力要素		教材の作成・改善			
到達水準		教材の作成や改善ができること			
能力の細目		<ul style="list-style-type: none"> <li>・訓練で使用する既存の教材を改善することができる</li> <li>・使用する教材を最新の内容に改定することができる</li> <li>・アンケート結果等に基づき教材を改善することができる</li> <li>・訓練で使用する教材を新規に作成することができる</li> <li>・新しい実習教材を中心的に開発することができる</li> </ul>			
7つの能力		職業能力開発指導力、訓練コーディネート力、問題発見解決力			

図3-3 スキルシート（共通能力）

<sup>3</sup> 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.



#### 第4節 まとめ

この章では、人材育成システムや過去の調査研究を基として、指導員の業務とその必要な能力の抽出を行い、「職業訓練指導員スキルマップ（共通能力）」を作成した。さらに、各業務において求められる能力を明確化した「スキルシート（共通能力）」を作成した。

作成した成果物は、以下のとおり巻末資料に収録する。

- ①「職業訓練指導員スキルマップ（共通能力）」・・・・・・・・・・巻末資料4
- ②「スキルシート（共通能力）」・・・・・・・・・・・・・・・・・・巻末資料5

