

# 現行の職業能力開発総合大学校における指導員訓練について

## 1 新規高卒者を対象とする4年間の長期課程

### (1) 現状

- ① 対象者： 新規高卒者等
- ② 定員(H22年度)： 640人(1年・2年 120人、3年・4年200人)
- ③ 学科： 機械システム工学科、電気システム工学科、電子情報システム工学科、建築システム工学科
- ④ 訓練時間： 4年で5,834時間
- ⑤ 就職率(H20年度)： 98.9%(訓練指導員として就職率39.1%)

### (2) 役割と機能

- ① 5,834時間の豊富なカリキュラム(工科系大学は3,000時間)により、訓練指導員に必要とされる技能の習得と同時に人に技能を教える方法を習得することが可能。特に、「専門実技」を工科系大学の約2倍実施するほか、工科系大学では実施しない「能力開発専門科目」(指導技法、訓練コースのコーディネート技法、キャリア・コンサルティング技法の習得のほか、訓練施設での実務実習)を実施
- ② 生産現場で活用している実機を使用した実践的な製品の加工実習を設定し、専門の技能・知識を習得するとともに、それらを他者に教えることができる能力を身につけることが可能。

### (3) 主な指摘

- ① 「会計検査院法第30条の2の規定に基づく報告書」(平成19年9月)
  - 総合大(長期課程)では、就職対象者の90%以上は職業訓練指導とは関連のない民間企業に就職
  - 効率化による経費の節減に努めるとともに、社会的ニーズ等を十分考慮して学校施設の規模等の在り方を検討することが必要
- ② 「独立行政法人整理合理化計画」(平成19年12月24日閣議決定)
  - 今後の指導員需要に応じ、訓練科の再編、定員の削減等運営の在り方を抜本的に見直す
- ③ 「雇用・能力開発機構の存廃についての方針(大綱)」(平成20年9月17日行政減量・効率化有識者会議)
  - 職業能力開発総合大学校は廃止又は民営化(学校法人化)
  - 卒業生の1~2割程度しか職業訓練指導員に就職していない指導員養成業務については、廃止する

- ④ 「今後の雇用・能力開発機構の在り方について(最終報告)」(平成20年12月4日雇用・能力開発機構在り方検討会)
- 指導員養成のための施設であることを踏まえ、その在り方を抜本的に改革する。また、民間も含めた指導的立場を担う人材の育成については、職業能力開発大学校において実施する。
  - すなわち、職業能力開発総合大学校は、(イ)短期の指導員養成研修、(ロ)指導員の再訓練(高度の研究課程を含む)、(ハ)調査・研究を行う組織として、再編する。
  - 上記の抜本的な改革と併せて、資産の有効活用について検討することが適当である。
  - 具体的な改革としては、例えば、現在の4年制の長期課程を廃止し、職業能力開発大学校等の卒業生のうち新たに指導員となる、あるいは、見込みの者等を対象とする短期間の指導技法等の研修に切り替えるなどにより、当該研修を受けたもののほとんどが指導員として就職するよう、指導員養成の在り方を抜本的に見直す。
  - また、再訓練については、機構のみならず、都道府県も含めた公共職業訓練指導員の最新技術へのキャッチアップや職種転換等の指導員の能力向上のため、対象者の拡大、内容の充実等、さらに強化し、都道府県や民間の職業訓練への支援を強める。
- ⑤ 「雇用・能力開発機構の廃止について」(平成20年12月24日閣議決定)
- 職業訓練指導員養成の在り方、コストパフォーマンスを抜本的に見直した上で、ものづくりに関するセンターオブエクセレンスとして、企業の競争力の強化に資する取組を行う。
- ⑥ 「行政刷新会議事業仕分け(平成21年11月11日)とりまとめコメント」
- 廃止を含めて検討してもらいたい。大学校のあり方によっては広大な土地が不要となるので資産売却を進めるべき
- ⑦ 「国が行う職業訓練と雇用・能力開発機構の今後のあり方について」(平成22年3月23日職業能力開発分科会報告)
- 公共職業能力開発施設等における職業訓練の維持・向上させる観点から、引き続き指導員の養成訓練や再訓練を的確に実施すべきである
  - 企業・公共職業能力開発施設における実習、キャリア・コンサルティング等の就職支援技法を重視する等により、訓練内容の充実を図るとともに、コストパフォーマンスの観点を踏まえ、より効果的・効率的な訓練のあり方について引き続き検討していくことが適当である。

## 2 再訓練(在職の訓練指導員を対象とするスキルアップ訓練、職種転換訓練)

### (1) 現状

- ① 対象者: 在職の訓練指導員
- ② 実績: スキルアップ訓練 1,900人(H21年度)      職種転換訓練46人(H21年度)
- ③ 訓練期間: スキルアップ訓練 2~5日間                      職種転換訓練 6月間~1年間

### (2) 役割と機能

- ① 新訓練コースの実施、カリキュラムの充実や就職支援の充実に向けたスキルアップ訓練を実施することにより、専門領域の拡大など訓練指導員のスキルアップを図ることが可能。
- ② 全国の公共職業能力開発施設の訓練指導員が平均して3年に1度受講し、技術の進歩へのキャッチアップを可能としている。
- ③ 産業構造の変化等による訓練科の統廃合に伴う新たな職種の訓練科への転換を図ることが可能。

### (3) 主な指摘

- ①「雇用・能力開発機構の存廃についての方針(大綱)」(平成20年9月17日行政減量・効率化有識者会議)
  - 訓練ニーズに応じた再研修の必要性の観点から、研修又は職業訓練に関連する他法人に移管する。
  - 職業訓練ニーズと再研修の適切なマッチングを図るため、研修プログラムの抜本的な見直しが必要
- ②「今後の雇用・能力開発機構の在り方について(最終報告)」(平成20年12月4日雇用・能力開発機構在り方検討会)  
1(3)④と同じ
- ③「国が行う職業訓練と雇用・能力開発機構の今後のあり方について」(平成22年3月23日職業能力開発分科会報告)  
1(3)⑦と同じ

# 指導員訓練のニーズ調査(概要)

## 調査の概要

- ① 平成22年4月下旬～5月に、都道府県立職業能力開発施設、認定職業訓練校、専修学校各種学校、株式会社系教育機関、民間企業に対してアンケートを実施
- ② 都道府県立職業能力開発施設75施設、認定職業訓練校13施設、専修学校各種学校16施設、株式会社系教育機関12施設、民間企業34社から回答

## 1 平成17年度～22年度に採用した指導員・指導者の経歴

### (1) 都道府県(108人)

- ①職業能力開発総合大学校6%、②都道府県職員19%、③②以外の公務員4%、④雇用・能力開発機構の指導員10%、⑤大学・短大等6%、⑥企業44%、⑦民間教育機関3%、⑧その他8%

### (2) 認定職業訓練校(12人)

- ①職業能力開発総合大学校17%、②大学・短大等8%、③企業67%、④民間教育機関8%

### (3) 専修学校各種学校(67人)

- ①都道府県職員以外の公務員4%、②大学・短大等21%、③企業36%、④民間教育機関24%、⑤その他12%

### (4) 株式会社系教育機関(27人)

- ①雇用・能力開発機構の指導員4%、②大学・短大等11%、③企業37%、④民間教育機関26%、⑤その他22%

※ 回答数がゼロの項目は掲載してない。

## 2 採用した訓練指導員に必要な能力を付加する訓練

### (1) 外部の研修を必要とする場合の必要な研修期間

- 都道府県：①1週間28%、②2週間1%、③1月間35%、④3月間12%、⑤6月間1%、⑥1年間3%、⑦2年間以上20%

- 認定職業訓練校：①1週間22%、②1月間44%、③3月間11%、④6ヶ月間22%

- 専修学校各種学校：①1週間71%、②1月間15%、③6ヶ月間15%

- 株式会社系教育訓練機関：①1月間24%、②3月間14%、③6月間10%、④1年間5%、⑤2年間以上48%

※ 回答数がゼロの項目は掲載してない。

## (2) 採用した指導員に付与することが必要な能力及び知識(主要なもの)

- 都道府県: ①生活指導84%、②能力開発施策等の知識81%、③担当分野の最新の知識、技能・技術力80%  
④カリキュラムの作成法79%、⑤キャリア・コンサルティング技法76%
- 認定職業訓練校: ①指導技法83%、②生活指導67%、③担当分野の基本的な技能・技術力58%  
④担当分野の基本的な知識50%、⑤担当分野の最新の技能・技術力42%、  
⑤キャリア・コンサルティング42%
- 専修学校各種学校: ①カリキュラムの作成法64%、①キャリア・コンサルティング技法64%、①生活指導64%、  
④指導技法61%、⑤担当分野の最新の知識45%
- 株式会社系教育機関: ①指導技法100%、②担当分野の基本的な知識96%、③担当分野の最新の知識89%  
④担当分野の基本的な技能・技術力81%、⑤カリキュラムの作成67%、  
⑤キャリア・コンサルティング67%、⑤生活指導67%

## 3 在職指導員のスキルアップを図るための訓練

### (1) スキルアップを図るための訓練の必要性

- ①都道府県100%、②認定職業訓練校78%、③専修学校等:87%、④株式会社系教育訓練機関78%

### (2) スキルアップを図るための訓練の受講間隔

- 都道府県: ①1年47%、②2年24%、③3年19%、④4年4%、⑤5年以上5%
- 専修学校各種学校: ①1年69%、②2年23%、③3年8%
- ※ 回答数がゼロの項目は掲載していない。

### (3) 研修で付与すべき必要な能力及び知識

- 都道府県: ①担当業務の最新の技術・技能96%、②担当業務の最新の知識87%、  
③担当業務の基本的な技術・技能48%、④指導技法47%、⑤担当業務の基本的な技術・技能37%
- 専修学校各種学校: ①担当業務の最新の技術・技能85%、②担当業務の最新の知識77%、③指導技法69%、  
④担当業務の基本的な技術・技能23%、④担当業務の基本的な知識23%

### (4) 必要な能力及び知識を付与するために必要な研修期間(都道府県)

- 担当業務の最新の知識: ①1週間78%、②2週間22%、③1月間2%、④2年超2%
- 担当業務の最新技能・技術: ①1週間75%、②2週間18%、③1月間4%、④3月間1%、⑤2年超1%
- ※ 回答数がゼロの項目は掲載していない。

## 職業能力開発総合大学校における指導員訓練の見直しについて

総合大がこれまで果たしてきた機能を念頭に置きつつ、また、訓練ニーズ調査を踏まえ、総合大を我が国の指導員訓練のレベルの維持及び向上を図る中枢拠点として再構築する観点から、以下の見直しを検討すべきではないか。

### 1 長期課程について

- ① 閣議決定等で職業訓練指導員養成の在り方、コストパフォーマンスを抜本的に見直すとされているが、見直しに際して、現行の長期課程が専門実技を重視した4年間で約5,800時間の訓練により確保している指導員訓練のレベルや将来の中核的指導員を養成する機能をどのように確保していくことが必要か。
- ② 都道府県や民間教育訓練機関等においては、即戦力志向により一定の知識や経験を有する民間企業経験者、工科系大学卒業者等多様な人材を採用している。これらの多様な人材を育成するための研修を外部で実施してほしいとのニーズがあり、求められる研修内容及び研修期間は多様であるが、どのようにしてそれらのニーズに応えることとするか。
- ③ 都道府県等において採用された、一定の知識や経験を有する民間企業経験者、工科系大学卒業者等多様な人材に、指導員として必要な能力を付加するための訓練を行うことで、指導員の能力の維持向上を図ることが可能か。

### 2 再訓練について

- ① 産業構造の変化や技術革新に伴い訓練ニーズが変化する中で、スキルアップ訓練について訓練内容の充実を図るとともに全国の訓練指導員の受講頻度を高めることが必要か。
- ② 民間教育訓練機関や民間企業においても、外部機関を活用したスキルアップ研修(Off-JT)のニーズは高いが、総合大がトータルコーディネート機能の一環として、民間における訓練指導の人材育成をするために、どのような訓練体系を構築するか。