

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(案)

I 見直しの考え方

1 これまで総合大は、公共職業能力開発施設等における訓練指導員の養成及び能力の向上を通じて、ものづくり分野の人材育成に貢献してきたところであるが、

- ① 4年制訓練を中心に**多額の経費**を投入している一方で、**指導員としての就職率が低い**など**コストパフォーマンス**の面で改善すべき点が少なくないこと
- ② 総合大修了生の就職先である都道府県等において、民間企業経験者等、即戦力志向の**多様な経歴の人材**を採用しており、また、訓練指導員に対する**外部での訓練期間のニーズも1ヶ月から2年以上と幅広いもの**となっていること
- ③ ものづくり分野の技術の進歩のスピードに即応した指導員の**スキルアップの強化**が求められていること
- ④ 民間教育訓練機関等の指導員に対する指導技法、キャリアコンサルティング等の**訓練ニーズに**応え切れていないこと

等の課題がある。

2 このため、新規成長分野を含めた我が国全体の職業訓練について規模やレベルの確保・向上を図る観点から、公共職業能力開発施設のみならず民間教育訓練機関等の指導員訓練ニーズに対応できるよう、**総合大を我が国の職業訓練を担う訓練指導員の育成の中核拠点**と位置付け、現行の**一律4年の長期課程(4年制訓練)**や**再訓練を見直し、コストパフォーマンスの向上**を図ることとする。

見直し後の制度については、**将来的にも安定的に質の高い訓練指導員の供給**が行われる制度とする。

Ⅱ 見直し案

1 ハイレベル訓練(仮称)

(1) 概要

現行の新規高卒者等を対象とする**4年制訓練に代え**、機構、都道府県、企業等に**訓練指導員候補として採用された民間企業の技能者としての経験を有する者、工科大学の卒業生等を対象に、最先端の技術・技能**や指導技法、キャリア・コンサルティング等の就職支援技法、カリキュラムの作成等の訓練の企画・立案等、**ハイレベルの訓練指導員として必要な能力を付加するための訓練(ハイレベル訓練(仮称))**を実施する。

(2) 訓練期間、カリキュラム

① 多様な経歴の人材に対して、それぞれが有する知識、技能、経験に応じて訓練指導員として不足する能力を付与することにより、**訓練指導員の質の確保**を図る。

また**多様な訓練期間(2年間～1月間)**や**カリキュラム**を設定し、訓練受講者がその有する知識・技能・経験等に応じて、**必要な教科目を選択することができる柔軟な制度**とすることにより、現行の総合大の4年制訓練よりも短期間で訓練指導員を供給する。

② 訓練内容としては、指導技法、キャリア・コンサルティング等の就職支援技法、カリキュラムの作成方法等を内容とする**「能力開発科目」を重点的**に行う。また、最先端の技術・技能を習得させるため、企業の第一線で活躍する技術者を外部講師とする講義等を通じて、**最先端の技術・技能を習得させるための「先端技術実習」を新たに設置**することとする。

ハイレベル訓練(案)のカリキュラムイメージ(案)

	現行の4年制訓練	ハイレベル訓練(案)		
入校対象者	新規高卒者等	訓練指導員候補として採用された民間企業経験者等		
訓練期間	4年(約5800H)	2年(約2900H)	3ヶ月(約450H)	1ヶ月(約150H)
カリキュラム構成	<p>専門学科(1230H)</p> <p>専門実技(2780H) 企業インターンシップを含む(120H)</p> <p>能力開発科目(780H) (実務実習を含む)</p> <p>一般教養科目(990H)</p>	<p>工科系大学、ポリテクカレッジの卒業生</p> <p>※ 訓練受講生が修得済みの科目については短縮・省略でき、訓練期間の短縮も可能とする。</p> <p>専門学科(約400H)</p> <p>専門実技(約1580H) 企業インターンシップを含む(120H)</p> <p>先端技術実習(約140H)</p> <p>能力開発科目(約780H) (実務実習を含む)</p>	<p>民間企業の生産現場等で技能者として従事していた者</p> <p>※訓練生に対する指導技法を身につけるために最も効率的なカリキュラムとして基本的な専門実技科目を設定。また、訓練計画の策定や就職支援技法等の能力開発科目を設定。 なお、民間企業において技能者として従事していた者であるため、2年コースと比べて訓練時間が短い。</p> <p>専門学科・専門実技(約150H)</p> <p>能力開発科目(約300H)</p>	<p>民間企業の生産現場等で技能者として従事していた者であって、技能習得の面で他の従業員に対するリーダーの役割を果たしていた者</p> <p>※民間企業で指導経験があるため、訓練計画の策定や就職支援技法等の職業訓練のコーディネート業務に係る能力開発科目のみを設定。</p> <p>能力開発科目(約150H)</p>
ハイレベル訓練の主な特長	<p>○ 多様な経歴の人材に対して、それぞれが有する知識、技能、経験に応じて訓練指導員として不足する能力を付与することにより、訓練指導員の質の確保を図る。また多様な訓練期間(2年間～1月間)やカリキュラムを設定し、訓練受講者がその有する知識・技能・経験等に応じて、必要な教科目を選択することができる柔軟な制度とすることにより、現行の総合大の4年制訓練よりも短期間で訓練指導員を供給する。</p> <p>○ 訓練内容としては、指導技法、キャリア・コンサルティング等の就職支援技法、カリキュラムの作成方法等を内容とする「能力開発科目」を重点的に行う。また、最先端の技術・技能を習得させるため、企業の第一線で活躍する技術者を外部講師とする講義等を通じて、最先端の技術・技能を習得させるための「先端技術実習」を新たに設置することとする。</p>			

2 スキルアップ訓練

概要

- ① 訓練指導員の専門分野の不断のスキルアップを図るため、訓練ニーズ調査に基づき、**全国の公共職業能力開発施設の在職の訓練指導員全員を対象に、毎年度1週間程度**のスキルアップ訓練を実施する。
また、訓練内容については、専門分野における**先端的な技術・技能**の習得や、民間活用型訓練の受皿となる**民間教育訓練機関に対するカリキュラムの作成から就職支援までの訓練の実施運営に係る援助のノウハウ**等の習得を可能とする**多様な訓練カリキュラム**を設定する。
- ② 各都道府県や各ブロックに総合大から講師を派遣して行う**出前訓練**(総合大の設備を使用してのみ実施可能なコースを除き、指導技法やキャリア・コンサルティング等の就職支援技法に関するコースを中心として実施)を充実させること等により、**都道府県の訓練指導員が再訓練を利用しやすい環境**を整備する。
- ③ **認定職業訓練校、民間教育訓練機関、企業の訓練指導員等**に対して、ニーズに即した指導技法等のスキルアップ訓練を実施し、訓練受講を促進する。
- ④ 技術革新や地域における産業構造の転換に対応し、PDCAサイクルによる訓練科の統廃合等に伴う、訓練指導員の指導分野の転換や専門領域の拡大を図るため、**引き続き6月間～1年間程度の職種転換のための訓練**を実施する。

1 訓練コスト

- ハイレベル訓練において即戦力としての訓練指導員の訓練ニーズに柔軟に対応することにより、現行の4年制訓練により確保されている**指導員訓練の質を維持するとともに、訓練指導員の需要見込みに基づく量を確保**することが可能であり、また、現在と比べて**1人当たりの訓練コストが減少**となることから、コストパフォーマンスの大幅な向上が可能となる。
- スキルアップ訓練の受講頻度を高めることにより、**必要な訓練ニーズに応えることが可能**となる。
また、スキルアップ訓練の拡充によりトータルコストは増えるものの、訓練実施経費の効率化により、コストの増加を抑制するとともに、**1人当たりの訓練コストは現行よりも低下**する。
- 以上の4年制訓練及び再訓練の見直しにより、指導員訓練の質を維持しつつ、総合大のトータルコストを**現行と比べて半減**する。訓練指導員育成のための訓練及びスキルアップ訓練の**対象者数を増やし、コストパフォーマンスを向上**させる。

トータルコスト	
現行	約32億円



見直し後	
見直し後	約16億円

各年度の対象者数		
現行	4年制訓練	120人
	スキルアップ訓練	1,600人



見直し後		
見直し後	ハイレベル訓練	200人
	スキルアップ訓練	5,000人

2 資産の集約化

○ 資産の効率的な管理の観点から、敷地が**24万㎡と広大**であり、かつ、**建物が老朽化**(概ね昭和48年度に建設)した**総合大相模原キャンパスを売却**し、総合大の附属校である**東京校(小平市)に集約**することとする。

○ その際、

① 機器の使用時期を調整し、複数科目を同時限で実施(機械系)

② 構造物の制作時期の調整(建築系)

を行うことにより、既存施設での対応が可能となるとともに、再訓練については、総合大でのみ行えるものを除き、各都道府県や各ブロックに総合大から講師を派遣して行う出前訓練を行うことで対応する。

※1 小平キャンパスは、敷地は約4万㎡、建物の大半は平成元年以後に建設

※2 相模原キャンパスの敷地の簿価は約115億円、東京校の敷地の簿価は約35億円