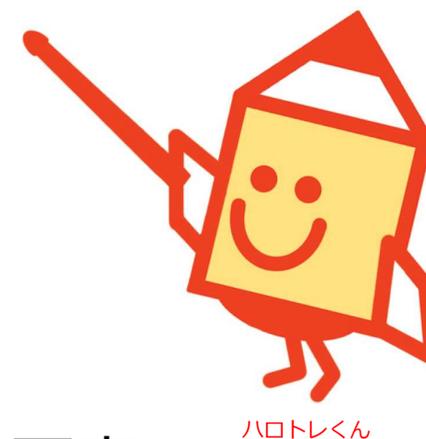


# 今後のテクノインストラクターの 継続的安定的な養成・確保 について

令和元年 9 月

厚生労働省人材開発統括官付  
参事官(人材開発政策担当)付訓練企画室

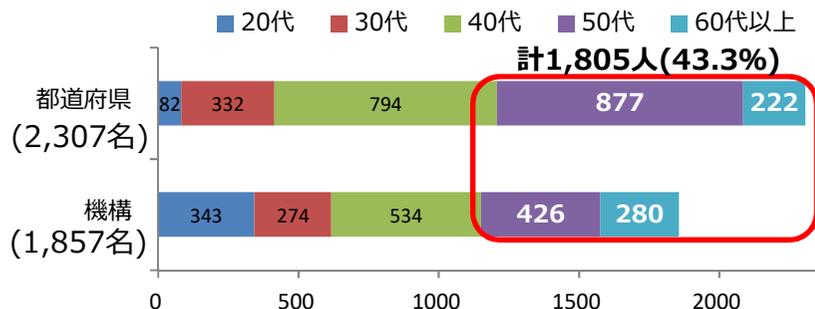


# 今後のテクノインストラクターの継続的安定的な養成・確保について

## 背景・課題

### 全国のテクノインストラクターの現状(公共部門)

・職業訓練指導員(計4,164名)<sup>※</sup>の年齢構成(平成28年度)



※ 都道府県及び(独)高障求機構が設置する職業能力開発施設に勤務して職業訓練指導を担っている者。  
(認定職業訓練施設や法務省(矯正施設)の職業訓練指導員を除く)

指導員の約4割が50歳以上

今後10年程度で定年を迎える数計1,805人  
現在定員の欠員数167人

今後10年間で約2,000人確保

人材育成施策の展開  
(職業訓練指導を担うテクノインストラクター確保・養成の必要性・重要性)

- 働き方改革の推進や人材育成の強化等を通じた労働環境の整備や生産性の向上
  - ・第4次産業革命に対応した人材育成
  - ・生産性向上に資する支援・企業内訓練の推進
- 女性、若者、障害者、高齢者等の多様な働き手の参画
  - ・子育て中の女性や社会人への「リカレント」
  - ・職場復帰の支援

①公共部門における今後想定される多数退職への対応、②民間部門・産業界などからの人材開発ニーズへの柔軟な対応、③職業訓練の「硬直化・陳腐化の抑止」「質の担保」や円滑な技能・技術の継承、といった対応を図る必要があることから、重要な位置を占める訓練指導を担うテクノインストラクターの継続的安定的な確保・養成が課題となっている。

## 課題

- ①今後約10年で約2,000人のテクノインストラクターの安定的な確保・養成
- ②人材開発ニーズへの柔軟な対応を図るための早期からの各施設への配属を通じた訓練指導経験の蓄積や産業界のニーズの把握吸収・ノウハウの継承
- ③「研修」受講の促進を通じた「質」の高いテクノインストラクターの養成

## 現状

- ①補充募集に対する充足率は「約75%(未充足167人)」に留まる(686名募集519名採用(H26~28年度実績))
- ②長期養成課程の受講は1年以上であり、長期間に亘る
- ③「技能向上訓練(研修課程)」の受講実績は「約33%(3人に1人)」程度に留まる(H25~27年度都道府県の実績)

「職業訓練指導員の養成等に関する検討会」を開催し、課題解決に向け議論・検討  
(メンバー：都道府県・機構・厚生労働省)

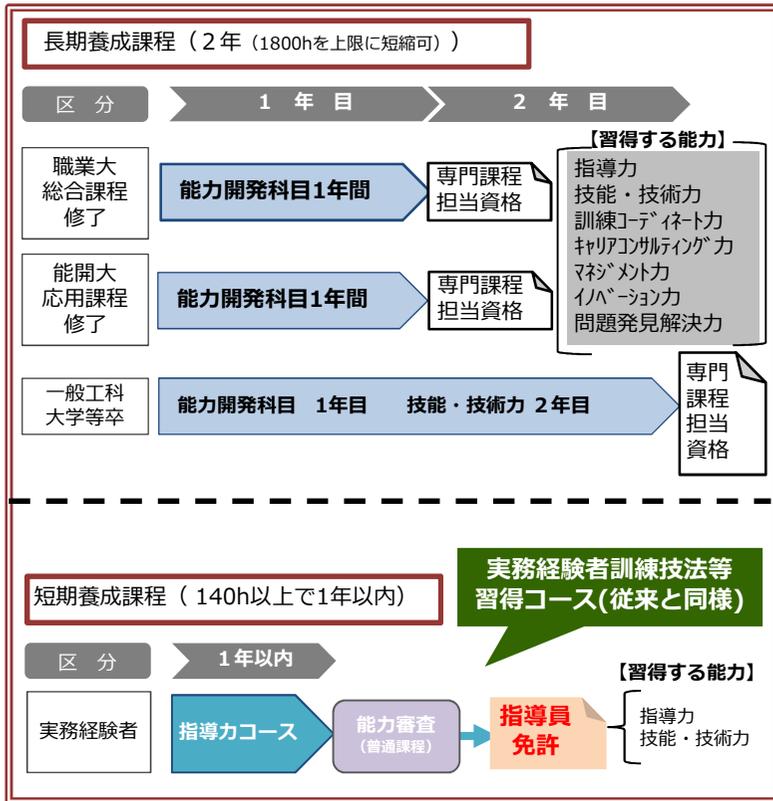
## 検討事項

- ①「入職」を促進するための職業訓練指導員の認知度の向上
- ②指導員養成課程の検証及び見直しによる供給体制の整備
- ③「職業訓練指導員免許」の取得要件の見直し
- ④中長期的な職業訓練指導員の確保・育成

# 今後のテクノインストラクターの継続的安定的な養成・確保について

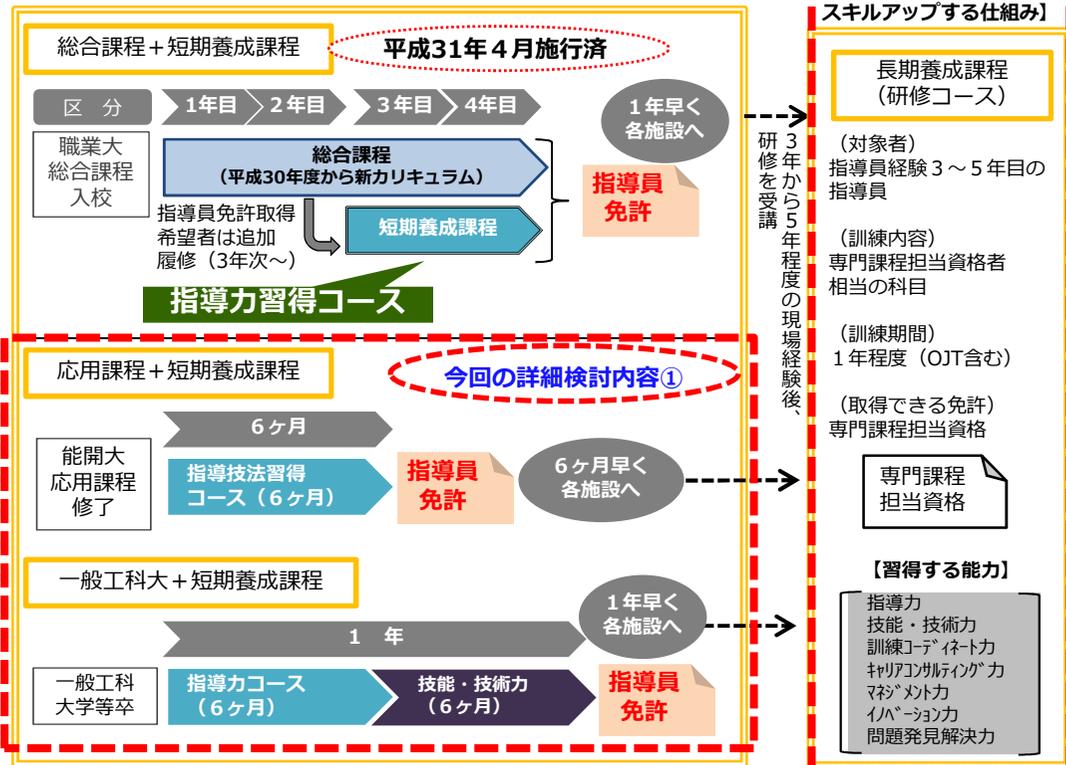
## 1. 職業訓練指導員養成課程等の仕組みの見直し

平成30年度まで



平成31年度以降

【従来よりも短期間で若年層の指導員を養成する仕組みの導入】

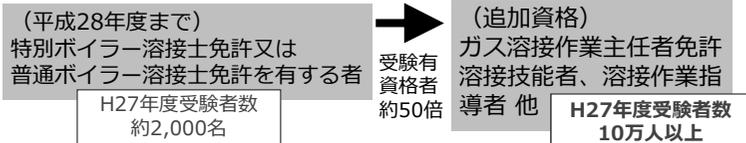


## 2. 職業訓練指導員免許の受験資格及び免除資格の追加・拡大

平成30年4月・平成31年4月施行済

○人材開発へのニーズに対応した特に不足する免許職種の試験受験対象資格や免除対象範囲を追加・拡大して、受験・合格者の増加を通じた指導員免許の取得可能な対象者を拡大し、指導員の継続的安定的な確保を図る。（平成30年4月～：溶接科、平成31年4月～：介護サービス科）

【溶接科】



【介護サービス科(他の制度との連携なし)】

平成28年度	試験受験者数	免許交付件数
介護サービス科	0人	12件
(参考)全免許職種	2,565人	3,163件

(追加資格)  
介護福祉士、保健師、助産師、看護  
師、社会福祉士資格、他  
(合計約19万人)

# 今後のテクノインストラクターの継続的安定的な養成・確保について

## 背景・課題

- 職業訓練指導員の継続的安定的な確保
  - ・若年層
  - ・実務経験者
- 質の高い職業訓練指導員の育成及び早期からの職業訓練指導への従事
  - ・スキルアップ訓練等の効果的な実施

職業訓練指導員の養成等に関する検討会（平成29年1月～9月）

メンバー：都道府県(福島県・千葉県・静岡県・佐賀県)、  
(独)高障求機構及び厚生労働省

- 検討事項
- ①職業訓練指導員の認知度の向上
  - ②指導員養成訓練の検証及び見直しによる供給体制の整備
  - ③職業訓練指導員免許に係る取得要件の見直し
  - ④中長期的な職業訓練指導員の継続的安定的な確保

## 主な継続検討課題

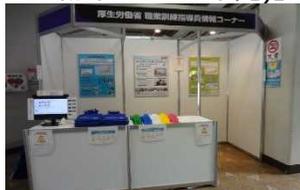
- 中長期的に質の高いテクノインストラクターの継続的安定的な確保を図るため、**今後のテクノインストラクターの全体像としてのキャリア・パスを構築して、テクノインストラクターの魅力・モチベーションを高めるとともに、今後の職業訓練の「質」を担保**
- 能開大の応用課程修了者や一般工科系などの大学卒業者を対象とした**主に若年層のテクノインストラクターの確保・養成**
- (新規課題)技能検定が存在しない免許職種であって地場産業への人材育成のためにも職業訓練を実施するニーズ・必要がある訓練科における職業訓練指導を担う**主に実務経験のある層をターゲットとしたテクノインストラクター確保**
- (新規課題)障がい者などの特別な配慮を要する訓練生に対する職業訓練指導を担う**テクノインストラクターの養成・確保**

## ①認知度の向上

## これまでの取組み

- 職業訓練指導員の「愛称・キャッチフレーズ」の決定（平成29年度～）
  - ・テクノインストラクター ～技で未来を切り開く～

- 国・都道府県・機構が連携したテクノインストラクター制度の周知・広報活動の実施（平成29年度～）
  - ・「若年者ものづくり競技大会(H29愛知、H30石川、R1福岡)」や「技能五輪全国大会(H29栃木、H30沖縄)」への紹介コーナー設置



- テクノインストラクター情報総合サイトの開設(平成31年4月～)

## ②指導員養成訓練の検証・見直し

- 職業大・総合課程の訓練生を対象とした「指導力習得コース」を新設し、同コース受講訓練生の修了時の指導員免許取得を可能とする。（平成31年4月～）

## ③指導員試験の受験資格・免除範囲の追加・拡大

- 特に不足している免許職種の試験の受験対象や免除範囲を追加拡大して受験合格者数の増加を図る。（平成30年4月～：溶接科、平成31年4月～：介護サービス科）

## テクノインストラクターの養成等に関する検討会(平成31年1月～)

メンバー・都道府県(福島県・千葉県・静岡県・愛媛県)、(独)高障求機構及び厚生労働省

【第1回(H31年1月21日)】

- 若年層の確保養成(最優先事項)
- 実務経験者の確保方策
- 中長期的な検討課題
  - ・障害者校や一般校で障がい者などに対する職業訓練指導を担うテクノインストラクターの養成確保
  - ・応用課程の高度職業訓練を担うテクノインストラクターの養成の再整理

【第2回(R1年6月4日)】

- 若年層の確保養成(最優先事項)
  - ・応用課程修了生や一般工科大卒業生を対象とする指導員養成課程の新設内容の詳細検討
  - ・今後の指導員養成訓練の全体像の検討
- 技能検定が存在しない免許職種における地域を支える産業人材開発ニーズ対応として、類似の「社内検定認定制度」を活用した指導員免許取得方策の拡大案

【8月】

第2回までの検討会での議論・検討の内容や結果を、各都道府県へ意見照会調査を実施。

【第3回(R1年9月13日)】

・各都道府県への意見照会調査の回答結果を踏まえた議論・検討を実施。

# 今後のテクノインストラクターの継続的安定的な養成・確保について

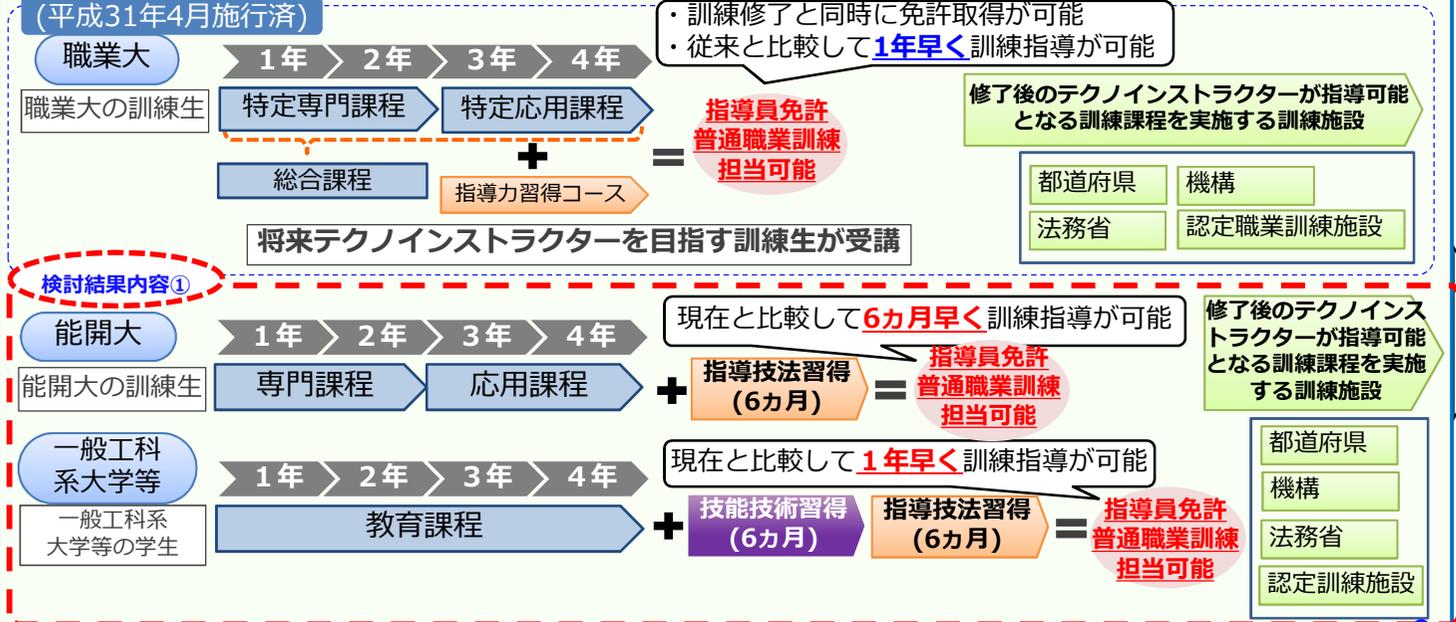
## テクノインストラクターのキャリア・パスの方向性

(全てのテクノインストラクター対象)指導員技能向上訓練(研修課程)

テクノインストラクターのキャリア・パス

### ステップ1

普通職業訓練を担当可能なテクノインストラクター(主に若年層)

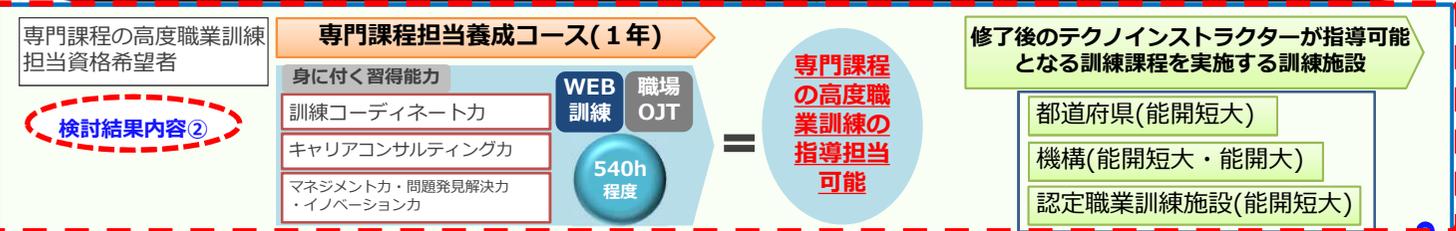


今後のテクノインストラクターの継続的安定的な確保に資するため従来のカリキュラムを見直し、若年層の中心としたより早期からのテクノインストラクターの確保・養成を図る。

採用・入職後、各職業能力開発施設で訓練指導に従事し、指導経験を蓄積

### ステップ2

キャリアアップを希望するテクノインストラクター(主に若年・中堅層)



コースを新設して、採用・入職後の若年・中堅層を中心としたテクノインストラクターのキャリア・パスを構築するとともに、専門課程の高度職業訓練担当可能なテクノインストラクターの確保を図る。

### ステップ3

主に中堅・ベテラン層のテクノインストラクター



※中堅・ベテランのテクノインストラクターの養成などのあり方については、応用課程訓練実施が機構のみであることや再構築後の運用状況、テクノインストラクターのキャリア・パスへのニーズなども勘案し、中長期的な課題として、今後も検討。

# 今後のテクノインストラクターの継続的安定的な養成・確保について

## 今後の指導員養成訓練の全体像

訓練時間・期間の「長さ」に基づき「長期」と「短期」として区分・整理

現在

	長期養成課程 (職業能力開発研究学域含む)		短期養成課程		高度養成課程	職種転換課程
	①指導力習得コース	②実務経験者訓練技法習得コース	③指導員試験を受けることができる者・当該免許職種に対応した一級や単一等級の技能検定合格者で指定講習受講資格者・訓練を担当しようとする者若しくは担当している者等	④実務経験者訓練技法習得コース		
対象	・指導員候補者 ・総合課程・応用課程修了者 ・大学(免許職種関連学科)卒業生 ・新たに専門課程の高度職業訓練を担当しようとする者等	・総合課程(特定応用課程)受講者	・指導員試験を受けることができる者 ・当該免許職種に対応した一級や単一等級の技能検定合格者で指定講習受講資格者 ・訓練を担当しようとする者若しくは担当している者等	・職業訓練指導員免許所持者 ・職業訓練指導員の業務に1年以上の実務経験を有する者 ・取得希望の免許職種・訓練科に対応した二級技能検定合格者でその後3年以上実務経験を有する者等	・長期、短期の指導員養成訓練修了者 ・これと同等以上の知識及び技能を有する者	・職業訓練指導員免許所持者 ・職業訓練指導員の業務に1年以上の実務経験を有する者 ・取得希望の免許職種・訓練科に対応した二級技能検定合格者でその後3年以上実務経験を有する者等
訓練時間・期間	3,600時間・2年(1年に短縮可)	144時間・1年	140時間以上・1ヵ月以上1年未満の適切な期間	800時間以上・1年	800時間以上・1年	1,800時間・1年(6ヶ月に短縮可)
修了生が取得可能な免許・資格	・職業訓練指導員免許 ・専門課程担当資格 (職業能力開発研究学域修了者:修士)	・職業訓練指導員免許	能力審査の合格により ・職業訓練指導員免許 ・専門課程担当資格	(応用課程担当者資格)	(応用課程担当者資格)	・職業訓練指導員免許
目的・仕上がり像	・職業訓練指導員経験3年程度の能力を有する普通職業訓練及び高度職業訓練(専門課程)の訓練指導が可能なテクノインストラクターを養成。 ・職業能力開発研究学域修了生は、研究能力を併せて習得可能。	・職業能力開発校や職業能力開発促進センター、認定職業訓練施設、矯正施設等において、普通課程や短期課程の普通職業訓練の訓練指導が可能なテクノインストラクターを養成。	・職業能力開発校や職業能力開発促進センター、認定職業訓練施設、矯正施設等において、普通職業訓練の訓練指導が可能なテクノインストラクターを養成。 ・さらに能力審査合格を経て、職業能力開発短期大学校や職業能力開発大学校、認定職業訓練施設における専門課程の高度職業訓練の訓練指導が可能なテクノインストラクターを養成。	・職業能力開発大学校において、応用課程の高度職業訓練の訓練指導に必要なテクノインストラクターとしての高度で専門的な知識及び技能並びに研究能力を養成。	・職業能力開発大学校において、応用課程の高度職業訓練の訓練指導に必要なテクノインストラクターとしての高度で専門的な知識及び技能並びに研究能力を養成。	・普通職業訓練の訓練指導を担うテクノインストラクターに、職域を拡大させ、他の免許職種を追加付与。

制度改正以降(案)

(課程やコースの名称はいずれも仮称)	指導員養成訓練					
	普通職業訓練	指導員養成課程	高度職業訓練	高度養成課程		
	①指導力習得コース ②訓練技法習得コース ③訓練技法・技能等習得コース	④実務経験者訓練技法習得コース	⑤職種転換コース	⑥職業能力開発研究学域	⑦専門課程担当者養成コース	⑧応用課程担当者養成コース
対象	①職業大総合課程(特定応用課程)受講者 ②応用課程修了者 ③一般工科大学卒業生	・指導員試験を受けることができる者 ・当該免許職種に対応した一級や単一等級の技能検定合格者で指定講習受講資格者 ・訓練を担当しようとする者若しくは担当している者等	・職業訓練指導員免許所持者 ・職業訓練指導員の業務に1年以上の実務経験を有する者 ・取得希望の免許職種・訓練科に対応した二級技能検定合格者でその後3年以上実務経験を有する者等	・指導員候補者 ・総合課程・応用課程修了者 ・大学(免許職種関連学科)卒業生等	・職業訓練指導員免許所持者 ・普通職業訓練の指導経験があり、高度職業訓練の専門課程を担当しようとする者 ・職業大の長が認める者等	・指導員養成課程の訓練修了者 ・これと同等以上の知識及び技能を有する者
訓練時間・期間(予定)	①144時間・1年 ②600時間・6ヵ月 ③1,200時間・1年	140時間以上・1ヵ月以上1年未満の適切な期間	1,800時間・1年(6ヶ月に短縮可)	3,600時間・2年	540時間以上・1年未満の適切な期間	800時間以上・1年
修了生が取得可能な免許・資格		・職業訓練指導員免許		・職業訓練指導員免許 ・専門課程担当者資格 (+「修士」)	・専門課程担当者資格	(応用課程担当者資格)
目的・仕上がり像	・職業能力開発校や職業能力開発促進センター、認定職業訓練施設、矯正施設等において、普通課程や短期課程の普通職業訓練の訓練指導が可能なテクノインストラクターを養成。	・普通職業訓練の訓練指導を担うテクノインストラクターに、職域を拡大させ、他の免許職種を追加付与。	・将来のテクノインストラクターの候補者などに、指導員免許及び専門課程担当者資格を取得させ、併せて職業能力開発に関する研究能力を有するテクノインストラクターを養成。	・職業能力開発短期大学校や職業能力開発大学校、認定職業訓練施設において、専門課程の高度職業訓練の訓練指導に対応できる実践能力を有し、訓練科の運営を行うことができるテクノインストラクターを養成。	・職業能力開発大学校において、応用課程の高度職業訓練の訓練指導に必要なテクノインストラクターとしての高度で専門的な知識及び技能並びに研究能力を養成。	・職業能力開発大学校において、応用課程の高度職業訓練の訓練指導に必要なテクノインストラクターとしての高度で専門的な知識及び技能並びに研究能力を養成。

指導員養成訓練の目的や「仕上がり像」に基づき「普通職業訓練の訓練指導が可能なテクノインストラクター」と「高度職業訓練の訓練指導が可能なテクノインストラクター」の養成として、コースを再編・整理

# 今後のテクノインストラクターの継続的安定的な養成・確保について

技能検定職種が存在しない免許職種における地域を支える産業人材の開発・育成ニーズへの対応

## 現状(免許取得の観点から)

- 現在、テクノインストラクターの免許職種として職業能力開発促進法施行規則別表第11に掲げる123職種が存在。
- また、実務経験者が免許を取得するためには、以下の3つのルートでの取得が可能。

- ① **職業訓練指導員試験の受験・合格**
- ② **対応する「技能検定」の検定職種**に受検・合格後、「厚生労働大臣の定める講習(「48講習」)」を受講・修了
- ③ 指導員養成訓練(実務経験者訓練技法習得コース)の受講

- 以上の免許取得ルートのうち、②が免許取得件数のうち約5割を占めているが、「対応する技能検定職種」については、**全免許職種123職種のうち82職種が対応・該当。**

- 残りの41の免許職種については、**
  - ・対応する技能検定職種が存在しない又は該当しない
  - ・近年の受検者数減少等により技能検定職種自体が既に廃止

- 実務経験者などが当該職種の指導員免許を取得するためには、以上の①や③のルートが存在するが、①については、**試験実施者(都道府県)による実技や学科試験の実施が困難であること等の要因**から、③についても、**職業大(PTU)での指導員養成訓練が設備面などから現実的に実施が困難であること**の要因から、**現在、指導員免許の取得方法が存在せず、実質的に取得不可能な免許職種**となってしまう現状にある。

## 現状(職業訓練実施の観点から)

- 現在、職業能力開発促進法施行規則別表第2(※144訓練科)などに基づき、全国津々浦々の職業能力開発施設(公共・認定)においては、**地域の様々な産業の人材開発ニーズに対応した様々な訓練科を設置し、職業訓練を実施。**

- そのうち、以下の各訓練科については、「**全国で設置・実施されている訓練施設が極少数・当該訓練施設のみ・唯一**」といった、いわゆる「希少な」訓練科である。

- ・金属材料系鉄鋼科、金属表面处理系めっき科、電力系送配電科、鉄道車両系鉄道車両製造科、精密機器系時計修理科、機械整備系内燃機関整備科、同系建設機械整備科、製織系織機調整科、裁縫系和裁科、プラスチック系プラスチック製品成形科、レザー加工系靴製造科、窯業製品系陶磁器製造科、石材系石材加工科、食品加工系食肉加工科、建築外装系屋根施工科、建築内装系畳科、同系築炉科、設備管理・運転系ボイラー運転科、工芸系竹工芸科、同系漆器科、同系印章彫刻科、接客サービス系ホテル・旅館・レストラン科

**合計22科**

- また、以下の各訓練科については、(限られた)当該地域内において、**職業訓練へのニーズが想定され得るにも関わらず、「設置・実施している訓練施設が無い」**訓練科である。

- ・船舶系造船科、製材機械系製材機械整備科、機械整備系農業機械整備科、食品加工系水産加工科、同系発酵製品製造科、建築施工系プレハブ建築科

**合計6科**

- 地域を支える様々な産業の人材開発・育成ニーズに対応し、的確・適切に職業訓練を実施するためには、「**職業訓練指導員免許を取得・保有**」する優秀なテクノインストラクターの確保が重要でもあることから、特定の指導員免許職種において、その取得が「**現実的に取得不可能**」な現状を打開し、**取得不可能な免許職種の解消を図る必要**がある。

- そのため、今後の運用面をも勘案し、**特に、実務経験者が指導員免許を容易に取得することが可能**であり、**実際に約9割を占める取得ルート**において、**技能検定に代替し得る類似の「能力評価制度」を活用**して、優秀で実務経験のある免許取得者の拡大・確保を図るため、**今般、能力評価制度を「指導員免許取得方策の一つ」として位置付け、制度面での連携を図る**こととする。

# 今後のテクノインストラクターの継続的安定的な養成・確保について

## 指導員養成訓練の見直しに関する今後の予定（入学年度別）

入学年度	訓練課程・施設別	令和元年 (2019)	令和2年 (2020)	令和3年 (2021)	令和4年 (2022)	令和5年 (2023)	令和6年 (2024)	令和7年 (2025)
		省令改正 施行		制度の周知広報・募集など		新・指導員養成訓練の全面開始		
平成28年	総合課程 <span>現カリ</span>	4年	長期 能開科目養成1年	各施設へ				従来
	応用課程	応用2年	長期 能開科目養成1年	各施設へ				
	一般工科大	4年	長期 能開科目+専門科目・実技2年科目	各施設へ				
平成29年	総合課程 <span>現カリ</span>	3年	指導力習得コース 4年	各施設へ				過渡期
	応用課程	応用1年	応用2年	訓練技法習得コース 6か月				
	一般工科大	3年	4年	訓練技法・技能等習得コース 1年間				
平成30年	総合課程 <span>新カリ</span>	2年	3年	指導力習得コース 4年	各施設へ			新
	応用課程	専門2年	応用1年	応用2年	訓練技法習得コース 6か月			
	一般工科大	2年	3年	4年	訓練技法・技能等習得コース 1年間			
令和元年	総合課程 <span>新カリ</span>	1年	2年	3年	指導力習得コース 4年	各施設へ		新
	応用課程	専門1年	専門2年	応用1年	応用2年	訓練技法習得コース 6か月		
	一般工科大	1年	2年	3年	4年	訓練技法・技能等習得コース 1年間		
令和2年	総合課程 <span>新カリ</span>		1年	2年	3年	指導力習得コース 4年	各施設へ	新
	応用課程		専門1年	専門2年	応用1年	応用2年	訓練技法習得コース 6か月	
	一般工科大		1年	2年	3年	4年	訓練技法・技能等習得コース 1年間	

# テクノインストラクターの養成等に関する検討会

【委員】 ○ = 座長

項番	名前(敬称略)	所属・役職
1	○ <sup>(そえた)</sup> 添田 光典	福島県立テクノアカデミー浜校 校長
2	<sup>(くずみ)</sup> 葛見 浩	千葉県商工労働部産業人材課 副課長
3	<sup>(やまなし)</sup> 山梨 利之	静岡県経済産業部就業支援局職業能力開発課 課長代理
4	<sup>(にいほり)</sup> 新堀 徳明	愛媛県経済労働部産業雇用局 労政雇用課長
5	<sup>(ひめの)</sup> 姫野 誠一	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 公共職業訓練部 次長
6	<sup>(いけだ)</sup> 池田 秀作	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 総務部 調査役
7	<sup>(うさみ)</sup> 宇佐美 明伸	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 公共職業訓練部 調査役
8	<sup>(おかべ)</sup> 岡部 眞幸	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 職業能力開発総合大学校 教務部長
9	<sup>(さとろ)</sup> 佐藤 俊	厚生労働省人材開発統括官付訓練企画官 (参事官(人材開発政策担当)付訓練企画室長)

【オブザーバー】

1	川村 学	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 公共職業訓練部 大学校課 課長補佐
2	高橋 昭吾	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 公共職業訓練部 大学校課 課長補佐
3	村井 公仁	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 職業能力開発総合大学校 教務部 教務課長
4	園田 吾朗	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 公共職業訓練部 大学校課 専門役

開催日		検討事項等
平成31年 1月21日 (月)	第1回	本検討会で議論・検討する内容やテーマの進め方や今後の方向性について
3月18日 (月)	作業部会	◎テクノインストラクターのキャリア・パスの構築に向けた新設予定の科目・コース別の将来像の整理 ◎カリキュラムや時間数、内容、実施方法の詳細検討 ◎既存の指導員養成訓練への影響
4月17日 (水)	作業部会	
令和元年 5月14日 (火)	作業部会	
6月3日 (月)	第2回	◎キャリアパスの構築に向けた方向性や今後の指導員養成訓練の全体像 ◎新設予定のコースのカリキュラム等の作業部会での検討結果事項の報告 ◎技能検定が存在しない免許職種であって地場産業への人材育成のためにも職業訓練を実施するニーズ・必要がある訓練科における職業訓練指導を担う主に実務経験のある層をターゲットとしたテクノインストラクター確保方策 以上の3点の議論・検討。
8月16日 ~30日	-	第2回までの検討会での議論・検討の内容や結果についての各都道府県等に対する意見照会調査の実施
9月13日 (金)	第3回	◎各都道府県等への照会調査の意見・回答結果を踏まえた議論・検討、取りまとめ

(参考資料)

# 今後のテクノインストラクターの継続的安定的な養成・確保について

## 職業能力開発施設の種類の種類

職業能力開発施設は、職業能力開発校、職業能力開発短期大学校、職業能力開発大学校、職業能力開発促進センター、障害者職業能力開発校に分けられる。

このほか、職業訓練指導を担う職業訓練指導員（テクノインストラクター）の養成や研修等を行う機関として、職業能力開発総合大学校があります。

施設	主な職業訓練の種類	設置主体	施設数 (平成30年4月現在)
職業能力開発校	・中卒・高卒者等、離職者及び在職者に対する普通職業訓練を実施	都道府県	150
		市町村	1
職業能力開発短期大学校	・高卒者等に対する高度な職業訓練を実施 (専門課程の高度職業訓練)	機構※1	1
		都道府県	14
職業能力開発大学校	・高卒者等に対する高度な職業訓練を実施 (専門課程の高度職業訓練) ・専門課程修了者等に対する高度で専門的かつ応用的な職業訓練を実施 (応用課程の高度職業訓練)	機構	10
職業能力開発促進センター	・離職者及び在職者に対する短期間の職業訓練を実施 (短期課程の普通職業訓練)	機構	46
障害者職業能力開発校	・障害者の能力、適性等に応じた職業訓練を実施	国※2	13
		都道府県	6
職業能力開発総合大学校	・職業訓練を担当する指導員（テクノインストラクター）の養成や研修、職業能力の開発に必要な調査・研究等を総合的に実施	機構	1

※1 「機構」と記載してあるのは、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構のことを言う。

※2 国が設置した障害者職業能力開発校は、その運営を、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構(2校)及び都道府県(11校)に委託している。

# 今後のテクノインストラクターの継続的安定的な養成・確保について

## 職業訓練指導員免許職種一覧

1	園芸科	41	洋服科	81	冷凍空調機器科	121	フォークリフト科
2	造園科	42	縫製科	82	配管科	122	建築物衛生管理科
3	森林環境保全科	43	和裁科	83	住宅設備機器科	123	福祉工学科
4	鉄鋼科	44	寝具科	84	さく井科		
5	鑄造科	45	帆布製品科	85	土木科		
6	鍛造科	46	木型科	86	測量科		
7	熱処理科	47	木工科	87	建築物設備管理科		
8	塑性加工科	48	工業包装科	88	ボイラー科		
9	溶接科	49	紙器科	89	クレーン科		
10	構造物鉄工科	50	製版・印刷科	90	建設機械運転科		
11	金属表面処理科	51	製本科	91	港湾荷役科		
12	機械科	52	プラスチック製品科	92	化学分析科		
13	電子科	53	レザー加工科	93	公害検査科		
14	電気科	54	ガラス科	94	木材工芸科		
15	コンピュータ制御科	55	ほうろう製品科	95	竹工芸科		
16	発変電科	56	陶磁器科	96	漆器科		
17	送配電科	57	石材科	97	貴金属・宝石科		
18	電気工事科	58	麺科	98	印章彫刻科		
19	自動車製造科	59	パン・菓子科	99	塗装科		
20	自動車整備科	60	食肉科	100	広告美術科		
21	自動車車体整備科	61	水産物加工科	101	デザイン科		
22	航空機製造科	62	発酵科	102	義肢装具科		
23	航空機整備科	63	建築科	103	電気通信科		
24	鉄道車両科	64	枠組壁建築科	104	電話交換科		
25	造船科	65	とび科	105	事務科		
26	時計科	66	建設科	106	貿易事務科		
27	光学ガラス科	67	プレハブ建築科	107	流通ビジネス科		
28	光学機器科	68	屋根科	108	写真科		
29	計測機器科	69	スレート科	109	介護サービス科		
30	理化学機器科	70	建築板金科	110	理容科		
31	製材機械科	71	防水科	111	美容科		
32	内燃機関科	72	サッシ・ガラス施工科	112	ホテル・旅館・レストラン科		
33	建設機械科	73	畳科	113	観光ビジネス科		
34	農業機械科	74	インテリア科	114	日本料理科		
35	縫製機械科	75	床仕上げ科	115	中国料理科		
36	織布科	76	表具科	116	西洋料理科		
37	織機調整科	77	左官・タイル科	117	臨床検査科		
38	染色科	78	築炉科	118	フラワー装飾科		
39	ニット科	79	ブロック建築科	119	メカトロニクス科		
40	洋裁科	80	熱絶縁科	120	情報処理科		

合計  
123職種

### 1 テクノインストラクターの今後のキャリア・パスの構築の方向性

- 各県から、概ね賛同意見があり、若年層のテクノインストラクターの確保・養成の課題解消につながるため、特に若年層のテクノインストラクターの不足に悩む都道府県にとっては「ありがたい」「有意義」といった意見・回答が多数を占めた。

### 2 指導員養成訓練の全体像

- 専門課程担当者養成コースの新設について、能開短大設置の各県だけではなく、未設置の各県からも、「制度としてメリットがある」「専門課程を担当する指導員は実務経験が必要なため、制度設計は妥当」「今後益々、高度技能への需要が高まることが想定されるため、高度な技能を持つテクノインストラクターの確保・養成や職業能力開発施設への誘導について期待」「e-ラーニング活用や所属施設での研修実施は、テクノインストラクターの研修負担軽減となりありがたい」といった意見・回答が多数を占めた。

### 3 若年層のテクノインストラクターの確保・養成

- 各県から、概ね賛同意見があり、「若い指導員の確保が困難になっており、早急に養成コースを立ち上げて頂きたい」「現行制度と比べ免許取得が6ヵ月又は1年短縮されることは、若年層のテクノインストラクターの確保に資するもの」「県において中途採用ができる制度があれば採用拡大につながる」「大変ありがたい。今後、可能な限り利用したい」「応用課程の新卒生について、採用試験の応募の契機となることから歓迎」「現行制度に比べて免許取得までの期間が短縮されることにより、指導員を目指す若年者の増加に期待ができる」といった意見・回答が多数を占めた。

### 4 実務経験のあるテクノインストラクターの確保

- 各県から、概ね賛同意見があり、「該当地域においては有効な手段」「社内検定認定制度は技能検定制度を補完するものであり免許取得方策の一つとして認めてもよいのではないかと」「人材育成や技能技術の継承の観点から、社内検定認定制度の活用などの免許取得方策を拡大することに賛同」「現実的に指導員免許が取得不可能な免許職種を無くすのは急務であり、免許所持者を増やすために社内検定認定制度を活用することに賛成」「取得不可能な免許職種の解消を図るため、技能検定に代替し得る類似の能力評価制度を活用して、優秀で実務経験のある免許取得者の拡大・確保を図ることに賛同」「審査事務の増加が懸念されるが、メリットの方が大きいのでは、と考えている」「実務経験者の免許取得理由は、現在の職場でのOJT等の指導業務やモチベーション・待遇改善、認定校での指導と推測されるが、可能性を広げることに繋がる点で賛成」「技能検定の廃止等により指導員免許取得が困難となった職種においては、社内検定取得者を指導員とすることが、地場産業育成の観点からも好ましい」「社内検定認定制度で認定を受けた者が職業訓練指導員の免許を取得することにより、県立の訓練校にもスポット的に講師に来て貰い易くなる効果もあることから社内検定認定制度との連携の検討は進めて頂きたい」「指導員不足の現状や免許取得不能な職種があることを考えると、一定の能力評価された方が指導員免許を取得できるよう門戸を広げることとは必然と考える」といった意見・回答が多数を占めた。

# 今後のテクノインストラクターの継続的安定的な養成・確保について

## 専門課程担当者養成コース（仮称）概要

(コース名等はいずれも仮称)	【新設】専門課程担当者養成コース（仮称）
①対象	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職業訓練指導員免許取得者</li> <li>・ 普通職業訓練の訓練指導経験があり、将来的に専門課程の高度職業訓練を担当しようとする者</li> </ul>
②養成するテクノインストラクター	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 専門課程の高度職業訓練の訓練指導に対応できる実践能力を有し、訓練科の運営を行うことができるテクノインストラクターを養成する。</li> </ul>
③向上させる能力	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ①～⑦の「テクノインストラクターとして必要な7つの能力」のうち①③④を実践的に向上させる。  <b>①職業能力開発指導力</b>、②技能・技術力、<b>③訓練コーディネータカ</b>、  <b>④キャリア・コンサルティングカ</b>、⑤マネジメントカ、⑥イノベーションカ、⑦問題発見解決力</li> </ul>
④訓練時間及び訓練期間	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 訓練時間：540時間以上</li> <li>・ 訓練期間：1年未満の適切な期間</li> </ul>
⑤訓練の実施方法	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職業訓練指導員免許を有しており訓練指導経験もあることから、通信手段を活用した「e-ラーニング」による訓練や職業能力開発施設を活用した<b>実践的な「職場実習」による「OJT」を中心に実施。</b></li> </ul>
⑥修了生が取得可能な免許・資格	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職業能力開発促進法施行規則(昭和44年省令第24号)第48条の2第2項の規定に基づく「<b>専門課程の高度職業訓練の担当者資格</b>」を訓練修了時に取得。</li> </ul>
⑦訓練内容の詳細(予定)	<p>① 教科指導実践実習（職業能力開発指導力）  (現在)指導案の作成と模擬訓練の実施 → 指導案の作成と<b>実際の訓練の実施</b></p> <p>② 教育訓練マネジメント実践実習（訓練コーディネータカ）  (現在)訓練生の就職先企業の情報収集 → <b>企業へのヒアリングによる情報収集</b></p> <p>③ キャリア形成支援実践実習（キャリアコンサルティングカ）  (現在)ジョブ・カードの作成意義と作成方法の把握 → ジョブ・カード<b>作成支援の補助</b></p> <p>④ 職業訓練原理実践実習（職業能力開発指導力）  (現在)指導員業務や役割の把握 → 指導員業務の<b>実践</b></p> <p>※ 以上のように、現在の長期養成課程をモデルとし、①職業能力開発指導力、③訓練コーディネータカ及び④キャリア・コンサルティングカについて、<b>職場実習を活用</b>して、内容をより実践的で密度の濃い「<b>実習中心</b>」に変更し、テクノインストラクターの能力をより<b>実践的に向上</b>させることとする。  訓練時間についても、現在の<b>座学中心から、1/2程度に圧縮</b>させることとする。  職場実習については、原則として、<b>テクノインストラクターが所属する施設などで行うことができる内容</b>とする。</p>

# 今後のテクノインストラクターの継続的安定的な養成・確保について

## 若年層向け新設コースの概要

(コース名等はいずれも仮称)	【新設】訓練技法習得コース	【新設】訓練技法・技能等習得コース	(参考) 指導力習得コース
①対象	・ <u>職業能力開発大学の応用課程の修了者</u> 等	・ <u>取得希望免許職種に関連した学科を履修した大学等の卒業生</u>	・ <u>職業能力開発総合大学の特定応用課程(総合課程)の訓練生</u>
②養成するテクノインストラクター	・ <u>職業能力開発校や職業能力開発促進センター、認定職業訓練施設、矯正施設等において、普通職業訓練の訓練指導が可能なテクノインストラクターを養成</u> する。		
③向上させる能力	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ <u>専門課程及び応用課程で習得する技能・技術力と併せて、①～⑦の「テクノインストラクターとして必要な7つの能力」の基礎的な能力を培う。</u></li> <li>①職業能力開発指導力</li> <li>②技能・技術力</li> <li>③訓練コーディネータカ</li> <li>④キャリア・コンサルティングカ</li> <li>⑤マネジメントカ</li> <li>⑥イノベーションカ</li> <li>⑦問題発見解決力</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ①～⑦の「テクノインストラクターとして必要な7つの能力」の基礎的な能力を培う。</li> <li>①職業能力開発指導力</li> <li>②技能・技術力</li> <li>③訓練コーディネータカ</li> <li>④キャリア・コンサルティングカ</li> <li>⑤マネジメントカ</li> <li>⑥イノベーションカ</li> <li>⑦問題発見解決力</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ <u>総合課程での科目履修による習得能力と併せて、①～⑦の「テクノインストラクターとして必要な7つの能力」の基礎的な能力を培う。</u></li> <li>①職業能力開発指導力</li> <li>②技能・技術力</li> <li>③訓練コーディネータカ</li> <li>④キャリア・コンサルティングカ</li> <li>⑤マネジメントカ</li> <li>⑥イノベーションカ</li> <li>⑦問題発見解決力</li> </ul>
④訓練時間及び訓練期間	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 訓練時間：600時間以上</li> <li>・ 訓練期間：6カ月</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 訓練時間：1,200時間以上</li> <li>・ 訓練期間：1年</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 訓練時間：144時間</li> <li>・ 訓練期間：1年</li> </ul>
⑤訓練の実施方法	・ 原則として、職業能力開発総合大学校での「 <u>集合訓練</u> 」により実施。		
⑥修了生が取得可能な免許・資格	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職業能力開発促進法施行規則(昭和44年省令第24号)第38条第1項の規定に基づく「<u>職業訓練指導員免許</u>」を、訓練修了時に取得。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職業能力開発促進法施行規則(昭和44年省令第24号)第38条第2項の規定に基づく「<u>職業訓練指導員免許</u>」を、総合課程修了時に取得。</li> </ul>	
⑦訓練内容の詳細(予定)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 施行規則に新たに別表を設け、以上の「向上させる能力」に対応した<u>能力開発学科及び能力開発実技</u>の各科目を実施。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 施行規則に新たに別表を設け、以上の「向上させる能力」に対応した<u>専攻学科、専攻実技、能力開発学科及び能力開発実技</u>の各科目を実施。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 施行規則に別表第8の2を創設して、以上の「向上させる能力」に対応した<u>能力開発学科</u>の各科目を実施。</li> </ul>

## 今後のテクノインストラクターの継続的安定的な養成・確保について

技能検定職種が存在しない免許職種における地域を支える産業人材の開発・育成ニーズへの対応

### 能力評価制度である「社内検定認定制度」について

●社内検定認定制度とは、個々の企業や団体が、そこで働く労働者を対象に自主的に行っている検定制度（社内検定）のうち、一定の基準を満たしており、さらに働く人々の技能習得意欲を向上させることなどに貢献すると認められるものを厚生労働大臣が認定する制度

●平成30年8月現在、**49事業主等の131職種**の社内検定が、厚生労働大臣からの認定を受けている。

#### 【事例1】今治タオル工業組合(愛媛県今治市)の社内検定制度の概要(認定：平成23年11月)

- 社内検定の名称：今治タオル工業組合社内検定
- 社内検定対象職種：タオル製造（製織）、タオル製造（整経）
- 対象技能
  - ・製織（タオル織機を用いてタオル生地にする）、・整経（経糸をビームに揃えて巻き付ける）
- 等級
  - ・1級（職務経験7年）及び2級（職務経験2年）
- 試験実施
  - ・平成30年度までに計8回（製織8回、整経1回）
- 沿革等
  - ・地域の基幹産業である「今治タオル」の製造技術者としての最高の技術と技能を持ち、技術者の模範となる人材に与えられる「**タオルマイスター制度**」を平成20年度に創設し、後継者の育成や技能の振興に活用。
  - ・タオルマイスターになるためには国家技能検定1級(平成12年度廃止)もしくは社内検定1級合格者で国家技能検定1級相当と認められるもの、実務経験20年以上などいくつかの要件がある。

#### 【事例2】磨き屋シンジケート(新潟県燕市)の社内検定制度の概要(認定：平成30年3月)

- 社内検定の名称：磨き屋シンジケート金属バフ研磨社内検定
- 社内検定対象職種：金属バフ研磨
- 対象技能
  - ・金属バフ研磨（多様な金属を磨き光らせる）
- 沿革等
  - ・地域の基幹産業である「金属研磨業」の廃業等が相次ぐ中で、金属研磨の技能を「見える化」し、それに基づいて人材育成し、事業継承を行える取り組みが急務であり、「磨きムラがあってもいけない」「歪んでもいけない」技能を継承。
  - ・特に小規模事業者が多い中で、これまでは人材育成が困難であったが、金属バフ研磨に必要な技能と知識を、体系立てて習得することが可能となり、今後の地域地場産業の財産ともなる。