

前回分科会における指摘事項に係る追加資料

指導員訓練

産業構造等の変化

指導員に求められる能力の変化

職業訓練ニーズへの的確な対応
職業訓練の質の向上と効果的な実施

職業訓練指導員に求められる役割を踏まえた特徴的なカリキュラムの実施

総合大学校の**5834時間**のカリキュラム

国立大学工学部
カリキュラムの
約2倍 ※

(※大学設置基準
による。)

職業訓練指導員に求められる能力

ものづくり関係

生産現場で実際に使用する設備・
機械による基礎から応用までの徹
底した技能訓練

技術変化への対応

(例)精密機械システム工学科
訓練する専門分野13種類31作業
うち技能検定2級レベル6作業
技能検定3級レベル25作業

訓練指導関係

- ・指導員としての心得
- ・指導技法
- ・指導案の作成の基本

ロールプレイング等
実践的なトレーニング

実務実習
(機構及び都道府県・民間の訓練施設
における指導員業務の実習)

キャリア・コンサルティング関係 訓練コースの設定・改善等関係

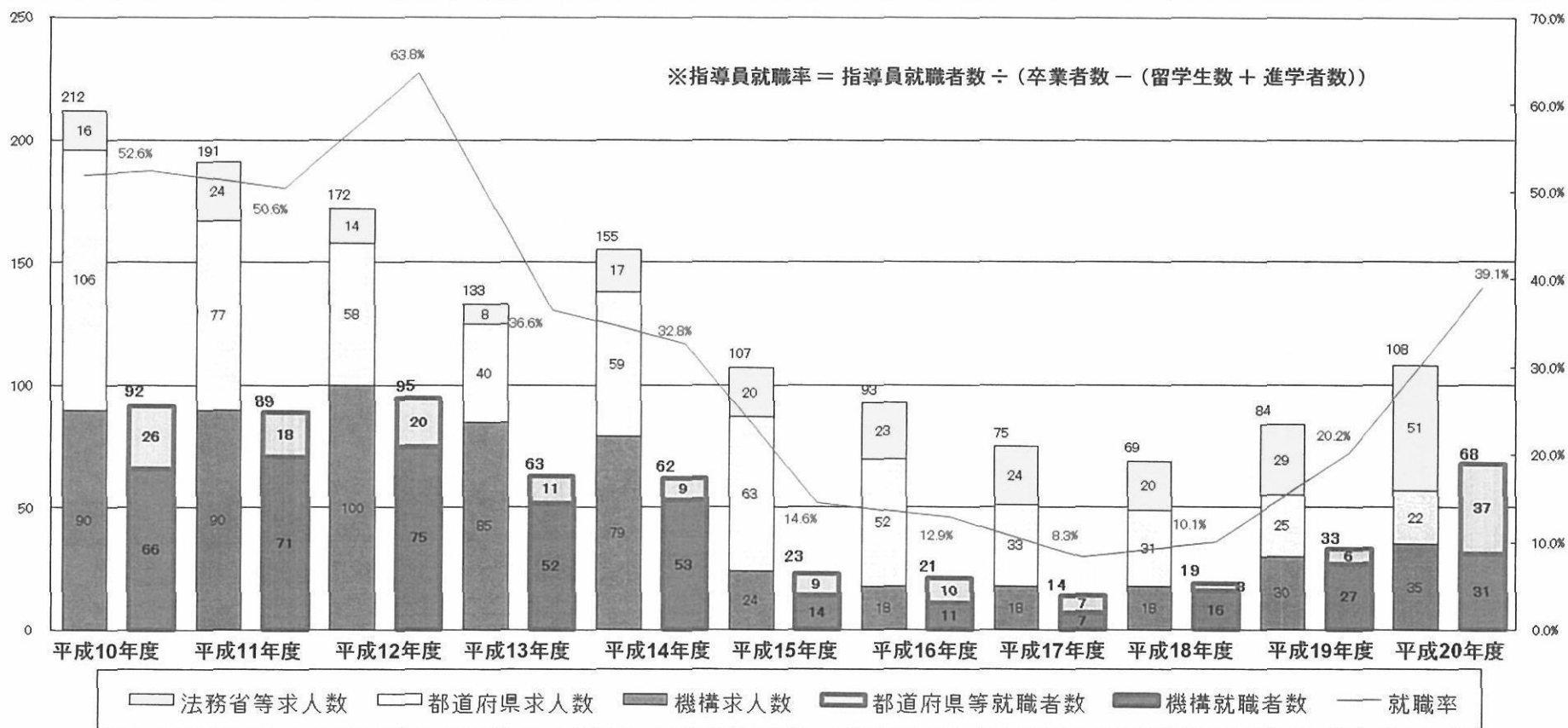
・キャリア・コンサルティング技法
(職業指導・相談)

・産業・経済の動向・能力開発
ニーズの把握の手法

・PDCAサイクルに基づき、訓練
コースを設定、実施、評価、改
善できる手法

職業能力開発総合大学校卒業生 就職状況

- 平成18年度の指導員就職率10.1%と比較し、平成20年度は指導員就職率が39.1%となり、指導員への就職率が29.0ポイントの大幅な増加
- さらに、入学試験への面接試験の導入、実務実習(教育実習)の早期化、指導員採用試験併願制の導入等様々な策を講じ、指導員就職率の向上を図る



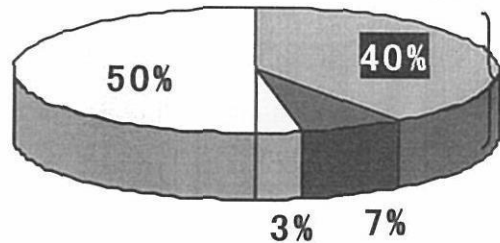
※都道府県等の求人数に対し就職者数が対応していない理由

- 都道府県の求人時期が、民間の内定時期以降と遅いことから、待ちきれずに希望者の大多数が民間就職に流れてしまうため。
- 希望する地域において、自分が免許を有する職種に係る募集があるとは限らず、求人と求職のミスマッチが生じること。

長期課程の就職状況

総合大卒進路概要(1964~2007)

民間企業就職内訳



■ 指導員就職 ■ 進学
□ 公務員等就職 □ 企業就職

指導員就職内訳

1. 都道府県立能開施設 9.5%
2. 雇用・能力開発機構 28%
3. 認定職業訓練施設 (高障機構含む) 1%
4. 法務省 1.5%

指導員就職先機関での
総合大卒業生在籍状況

総指導員数: 2,593人
(注)
総合大卒数: 620人
24%

総指導員数: 2,067人
総合大卒数: 1,300人
63%

総指導員数: 不明
総合大卒数: 約60人

総指導員数: 543人
総合大卒数: 92人
17%

ものづくり系企業へ就職 80%

大企業への
就職者割合

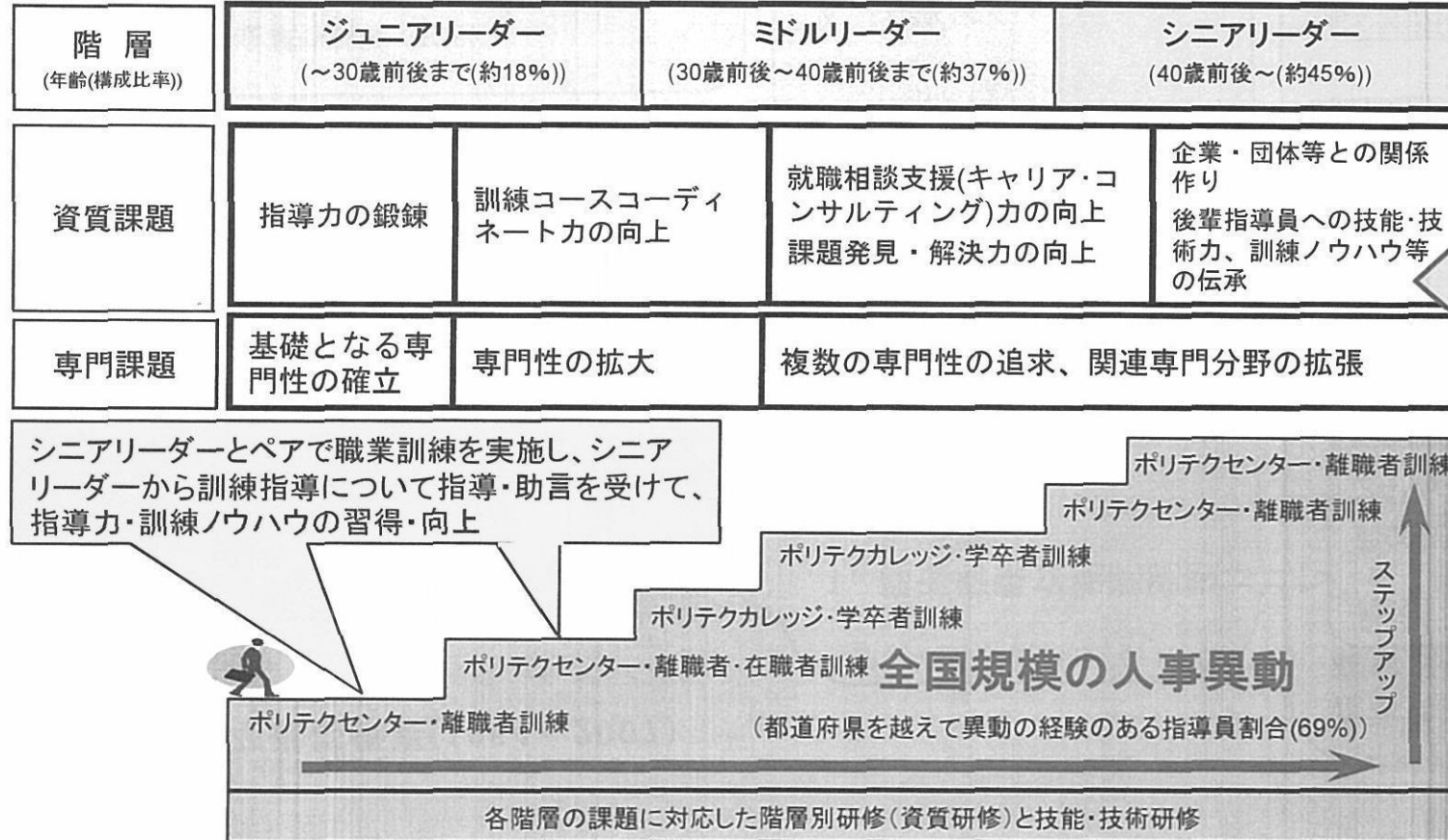
(6割 : 4割)

中小企業への
就職者割合

(注) 「総指導員数」には、非ものづくり系分野を含む。
認定施設は、民間企業における社員が指導員
を兼務しているため総数が不明。

雇用・能力開発機構の訓練指導員のキャリアアップ

- ① 総合大で習得した技能・指導技法を基礎としつつ、シニアリーダー（ベテランの訓練指導員）とペアで職業訓練を実施し、シニアリーダーから訓練指導に関して指導・助言を受けることにより、訓練現場における指導力・訓練ノウハウの習得・向上が可能となる。
- ② 全国のポリテクセンター、ポリテクカレッジ等を異動することにより、複数のシニアリーダーから指導方法等について指導・助言を受けることにより、指導力・訓練ノウハウの高度化・広範化が可能となる。



若手指導員が年長指導員の指導のもとに訓練を実施、企業と一緒に訪問することにより、

- 技能・技術
- 指導のノウハウ
- 教材開発方法
- 安全指導法
- 訓練生への対処方法
- 事業主との対応方法
- 企業が求める人材ニーズの把握方法と、訓練コースへの反映方法 など

- 全国規模の人事異動により、地域ごとの特色ある訓練への対応能力の向上、専門性の幅と深さの拡大などのステップアップを促す指導員のキャリア形成
- 年度末に作成するキャリアシート(指導・相談支援等の実績)をもとにした管理者面談による実績確認・目標設定

職業訓練指導員の再訓練

職業訓練指導員の専門性の拡大・レベルアップや新たな職種を担当するための研修を実施(H20年度実績 156コース 1,618人)

専門技術等研修(2日～5日)

(目的)

新訓練コースの実施、カリキュラムの充実に向けたスキルアップ

H20年度実績:91コース 741人



情報ネットワーク施工技術

在職者訓練において、例えばLAN構築施工・評価技術コース等を担当することができる。

訓練技法開発等研修(2日～10日)

(目的)

・就職支援の充実に向けたレベルアップ
・ニーズに基づく訓練コースの企画開発及び効果的な教材開発能力レベルアップ

H20年度実績:57コース 851人



カウンセリング技術演習

悩みを抱える訓練生からの求めに応じ、その問題解決が図れるようカウンセラーとしての援助ができる。

職種転換等研修(1年未満)

(目的)

訓練科の統廃合に伴う新たな職種への転換
例) 木工科 → 建築科

H20年度実績:8コース 26人



木造住宅の施工

離職者訓練、学卒者訓練において、木造住宅の施工計画から検査まで、施工管理・コスト管理・安全管理を含めて総合的に指導できる。

職業訓練指導員の再訓練(事例1)

○専門技術等研修(2日～5日)

1 再訓練の目的

新訓練コースの実施、カリキュラムの充実に向けたスキルアップを目的とする。

2 情報ネットワーク施工技術(例)

情報ネットワーク施工技術とともに、実践的な情報配線施工法を習得する。

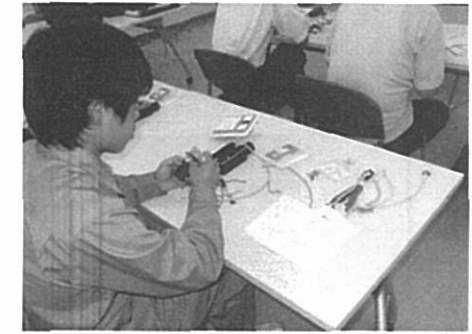
3 習得できる知識及び技能・技術

- (1) 情報通信配線関連技術の基礎的な説明ができる。
- (2) 情報通信配線の施工法を知っている。
- (3) ネットワークの技術を知っている。
- (4) 構内、宅内の配線・設計ができる。
- (5) 構内、宅内の配線施工ができる。
- (6) 安全衛生作業ができる。



情報通信配線の材料・工具

情報通信配線施工に使用する材料・工具について学ぶ。



ケーブルの施工1

ネットワークケーブル(ツイストペアケーブル(撚り対線))の施工技術を習得する。



ケーブルの施工2

構内・宅内配線で使用するネットワークケーブルの施工技術を習得する。



ケーブルの施工3

ネットワークケーブルの成端(ケーブルにコネクタをつける)の施工技術を習得する。

職業訓練指導員の再訓練(事例2)

○訓練技法開発等研修(2日～10日)

1 再訓練の目的

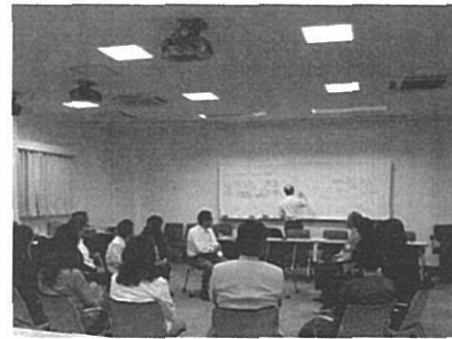
就職支援の充実に向けたレベルアップや、ニーズに基づく訓練コースの企画開発及び効果的な教材開発能力レベルアップを目的とする。

2 カウンセリング技術演習(例)

カウンセラーとしての資質、クライアントの信頼を得るための技法を演習を行うことによって習得する。

3 習得できる知識及び技能・技術

- (1) コミュニケーションの重要性について知っている。
- (2) 傾聴の重要性を知っている。
- (3) カウンセリングについて説明をすることができる。
- (4) 傾聴をすることができる。
- (5) クライアントの信頼を得るためのカウンセリング技法を知っている。
- (6) カウンセリングを行うことができる。



カウンセリングについて

コミュニケーション、カウンセリングの重要性について学ぶ。



傾聴

「傾聴」の効用、技法等、円滑なコミュニケーションを行うための手法を学ぶ。



訓練現場の問題点の洗い出し

訓練現場で抱えている問題点の洗い出しを行い、訓練生に対する対応を検討する。



カウンセリング演習

クライアントの信頼を得るためのカウンセリングの手法を習得する。(演習)

職業訓練指導員の再訓練(事例3)

○職種転換等研修(1年未満)

1 再訓練の目的

訓練科の統廃合に伴う新たな職種への転換を目的とする。

2 建築科(例)

○木造軸組施工技術の場合

本格的な木造住宅の構造、木材の接合方法(継手、仕口)を理解し、伝統的手法による丈夫な木造軸組住宅の墨付け・加工を行うために必要な技能・技術を習得する。

3 習得できる知識及び技能・技術

- (1) 本格的な木造軸組構法の施工計画に関して理解できる。
- (2) 本格的な木造軸組構法の墨付け・加工ができる。
- (3) 土台、柱、小屋組の建て方ができる
- (4) 接合部の耐力評価ができる
- (5) 部材の上に割り付け、作図する方法(規矩術)を理解し、墨付けに応用できる。
- (6) 安全衛生作業ができる。



足場施工

木造住宅の施工のための足場施工の技能・技術を習得する。



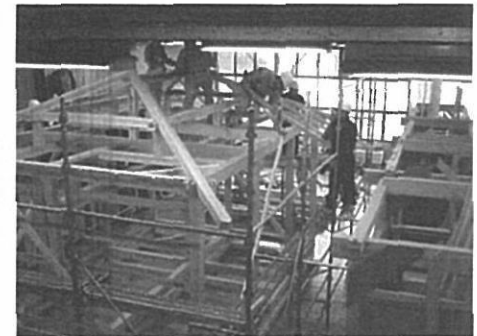
土台の施工

土台施工のための2つの木材を接合する(継手、仕口)ための技能・技術を習得する。



建て方

木造住宅の構造を理解し、柱の建て方の技術を習得する。

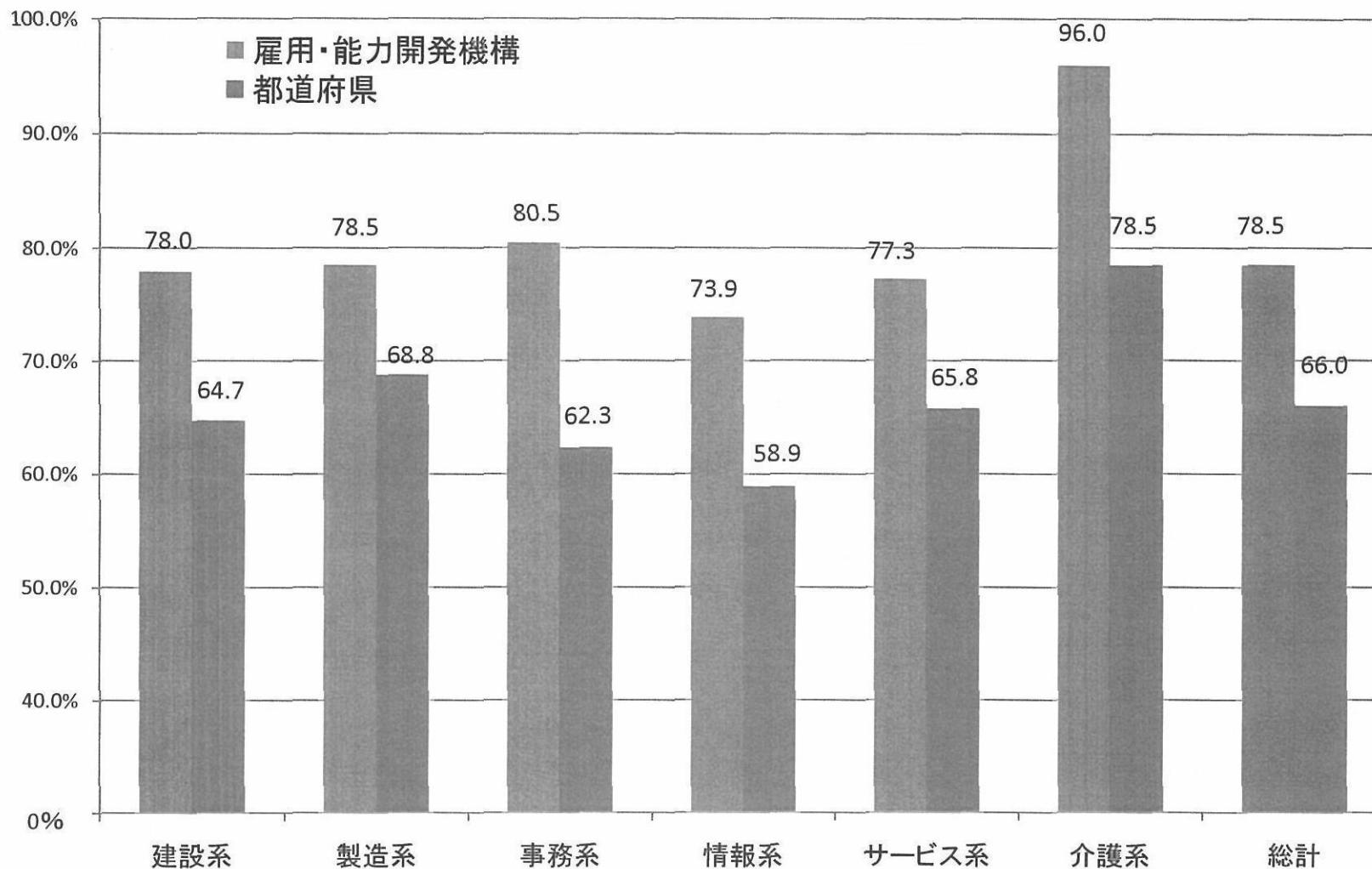


屋根の施工

木造住宅の屋根の構造を理解し、建て方の技術を習得する。

平成20年度離職者訓練実績(施設内訓練)

<就職率>

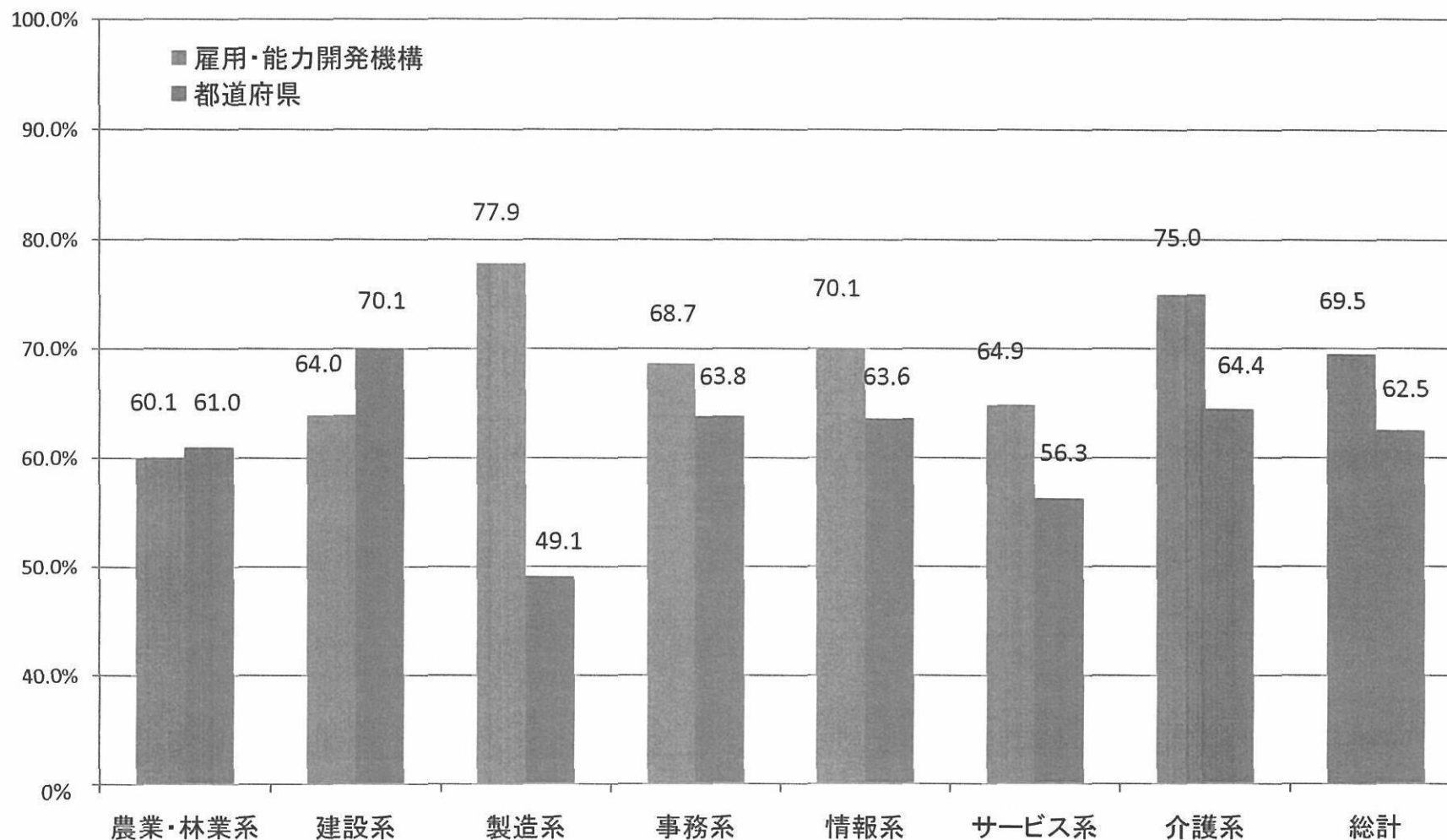


<受講者数>

雇用・能力 開発機構	2,851人	8,992人	4,795人	2,335人	7,484人	571人	27,144人
都道府県	1,538人	3,157人	1,477人	1,613人	2,505人	1,228人	12,958人

平成20年度離職者訓練実績(委託訓練)

<就職率>



<受講者数>

雇用・能力開発機構	169人	539人	255人	25,081人	36,625人	4,974人	6,768人	75,224人
都道府県	312人	181人	259人	4,952人	6,280人	1,223人	2,028人	16,474人

○外国高度人材受入政策の本格的展開を（抜粋）

高度人材受入推進会議報告書（平成 21 年 5 月 29 日）

4. 個別分野の課題

（介護分野）

- ・ 介護分野における労働力不足の原因は高い離職率及び募集しても人材が集まらないことにあり、その背景には、厳しい労働条件と低い賃金等処遇の問題がある。
- ・ 介護分野における介護従事者の処遇については、利用者負担や保険料等の水準にも留意した上で、介護従事者の給与引き上げを可能とするための取組やキャリアアップの充実等、総合的な取組による処遇改善を通じて日本人が働き続けられる職場環境を作ることにプライオリティーを置くべきである。
- ・ 経済連携協定（EPA）で受入れを開始している外国人介護人材については、日本語研修を母国で実施することや国家試験に何らかの配慮を行うこと等の措置が必要ではないかとの意見があった。
- ・ 介護分野に志のある日本人が働き続けられる職場環境を整備した上で、同分野における外国人労働者の受入れについては、中長期的な労働力需給の見通しや、経済連携協定（EPA）を通じた介護福祉士候補者の受入れ³⁵の成果・評価の見極め、今後の社会経済情勢の動向なども含めて、幅広い観点から政府において議論・検討していくべきである。

³⁵ 介護分野における外国人労働者については、単純労働者の受入れは認めないとする政府の基本方針の下、現行入管制度において、「専門的・技術的分野」の在留資格に該当せず、受入れが認められていない。経済連携協定に基づく外国人看護師・介護福祉士候補者等の受入れについては、経済活動の連携強化の観点から、二国間の協定に基づき、公的な枠組みで特例的に行うものである。

※高度人材受入推進会議について

【趣旨】

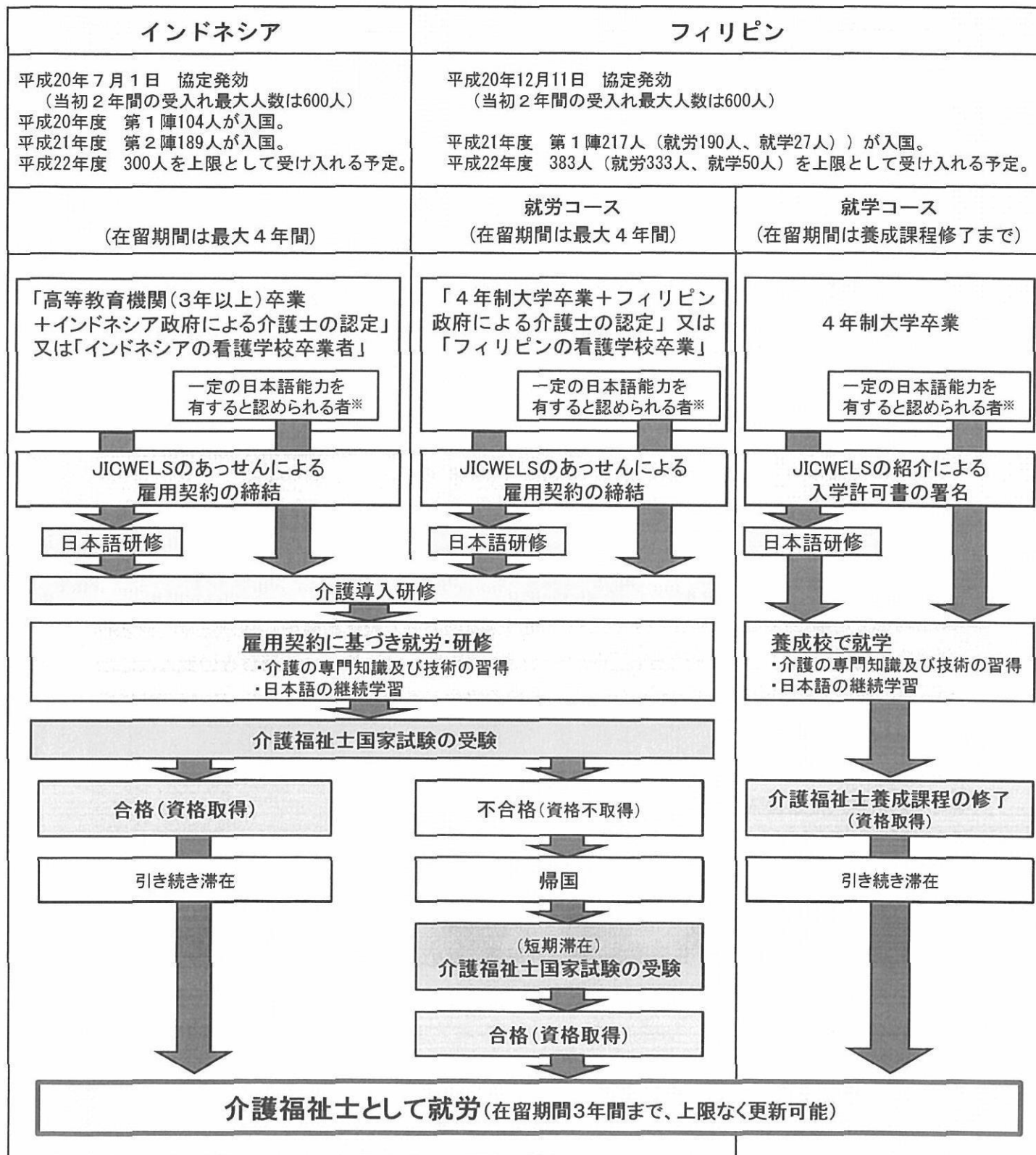
経済成長のカギは人材であり、今、多くの国が高度人材を集めることにしのぎを削っている。我が国においても、能力に見合った高い処遇での人材誘致や、企業の幹部・基幹業務への登用を始め、より魅力的な雇用環境、生活環境の整備を早急に進め、高度人材の受入れの拡大に資するため、数値目標の設定や必要な施策について検討する高度人材受入推進会議を開催する。

【概要】

内閣官房長官及び内閣府特命担当大臣（経済財政政策）並びに団体の代表者及び有識者により構成され、内閣官房長官が開催するもの。

経済連携協定に基づく外国人介護福祉士候補者の受入れについて

- ・ 経済連携協定に基づく外国人介護福祉士候補者等の受入れについては、経済活動の連携の強化の観点から、二国間の協定に基づき、公的な枠組みで特例的に行うものである。
(介護分野の労働力不足への対応ではなく、労働市場への影響を考慮して受入れ最大人数を設定。)
- ・ 候補者の受入れを適正に実施する観点から、我が国においては国際厚生事業団（JICWELS）が唯一のあっせん機関として位置づけられ、これ以外の職業紹介事業者や労働者派遣事業者にあっせんを依頼することはできない。



※日本語能力試験2級程度の日本語能力がある場合

高度人材受入推進会議構成員

(関係閣僚)

内閣官房長官

内閣府特命担当大臣（経済財政政策）

(団体の代表者)

榊原定征 社団法人日本経済団体連合会副会長

高木 剛 日本労働組合総連合会会長

(有識者)

秋池玲子 株式会社ポストンコンサルティンググループ
パートナー&マネージング・ディレクター

新井淳一 社団法人日本経済研究センター会長

加藤雄一 株式会社アドバネクス代表取締役会長兼社長

木下光男 トヨタ自動車株式会社代表取締役副社長

木村 孟 独立行政法人大学評価・学位授与機構機構長

齊藤誠 一橋大学大学院経済学研究科教授

田中直毅 国際公共政策研究センター理事長

樋口美雄 慶應義塾大学商学部教授

