

# 平成17年度アビリティー訓練の訓練カリキュラム変更について

## —奈良職業能力開発促進センター住宅サービス科のカリキュラム再編の経過報告—

奈良センター 野田 康晴・前田 由佳  
今村 将人・松谷 朴重

られ、Ⅱ部コースの定員確保はますます困難になっていくと予想される。

### 1. はじめに

奈良職業能力開発促進センターでは、居住系のアビリティー訓練として平成8年度から「住宅サービス科」を開設、平成10年度10月より緊急訓練としてⅡ部コースを追加開設し、現在まで標準カリキュラムにより実施してきた。しかし、建設業における労働市場の改善・改革や建設生産体制の見直しなどにより、求められる人材のスキル・ニーズが変化してきた。さらに、独立行政法人化により情報の透明化や訓練の波及効果など、訓練に対する「さらなる効果・効率」が要求されつつある。

このような背景から、従来の住宅サービス科の訓練カリキュラムでは、建設業の求める人材ニーズに応じられない部分が生じてきている。つまり、訓練カリキュラムと関連就職とのミスマッチである。そこで、当センター住宅サービス科は、それらの面を改善するため、地域事情に合わせたアビリティー訓練の訓練カリキュラム変更を実施した。

### 2. 現状

過去6年間における住宅サービス科の入所率は、全体で101.7%である。しかし、1回の募集で定員を満たすことは少なく、ほとんどの募集時に二次募集を実施している。

特にⅡ部コースでは希望者が少ない。今後の景気動向によっては、求職者が減少していくことも考え

表1 過去6年間の入所率および就職率

定員（累計）	810人
入所者数（累計）	824人
入所率	101.7%
就職率	72.0%
建設業関連就職率	38.5%

次に、就職率は全体で72.0%と、数字の上では最低限の水準は保たれている。しかし、建設業関連職種への就職率については38.5%となっている（表1、図1）。

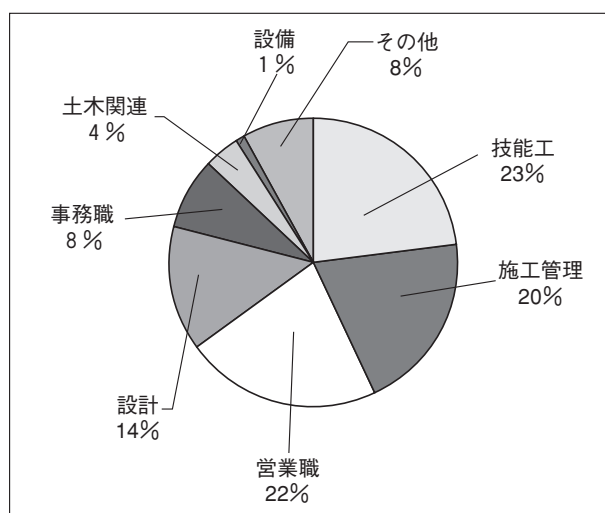


図1 過去6年間の建設業関連就職率（内訳）

### 3. 問題点抽出と原因

#### 3.1 訓練カリキュラムと関連就職のミスマッチ

従来の住宅サービス科の訓練カリキュラムは、建築技能者（大工・内装工など）を育成する内容が中心となっている。しかし、ここ数年における奈良県の職業別常用新規求人者数をみると、全産業における建設業全体の求人者数は7.4%であり、その内訳は、建築・土木・測量技術者で43.7%、大工・内装工などの建設躯体工事の職業は19.8%となっている（表2）。

表2 奈良県における職業別常用新規求人状況  
(平成14～15年度平均)

新規求人数（全体）		34,807.5（人）
専門的・技術的職業	建築・土木・測量技術者	1,127.0（人）
生産工程・労務の職業	建設躯体工事の職業	511.5（人）
	建設の職業（躯体工事以外の職業）	941.5（人）

また、平成16年度の居住系における職務種類別人材ニーズ数をみると、パソコンの職務が最も多いが、建築専門技術の中では、建築施工・建築計画が、建設現場労務よりも人材ニーズ数が高くなっている（表3）。



図2 「基本実習」継手・仕口加工

表3 平成15年度職務種類別ニーズ数（居住系）

職務種類	採用に必要とされるニーズ数		人材育成を必要とするニーズ数
	若年者	40歳以上	
パソコン	8.3	5.2	4.4
建築施工	3.5	4.4	2.6
建築計画	2.5	3.1	2.2
建設現場労務	2.3	2.4	2.0
土木	2.1	2.3	0.9
建築構造	1.9	3.0	2.2
建築設備	0.7	0.4	0.6
平均ニーズ数	2.7	3.0	2.1

※ 居住系関連企業27社 回答

このように、従来の住宅サービス科の訓練カリキュラムでは、少ない求人者数に対応した訓練を中心に実施しているため、必然的に訓練カリキュラムに対しての関連就職へのミスマッチが生じている。

#### 3.2 現状訓練の運営が困難

建築技能者を中心とした訓練カリキュラムのため、実技・実習の割合が高く、技能習熟のために木材や内装仕上げ材などの建築材料にかかる教材費が非常に大きい。今まで、廃材の再利用や教材の共用など、コストダウンに対策を講じてはいるが、配賦予算範囲内に納まらない状態である。今後、さらなる予算の削減が想定されるため、教材不足による訓練の質の低下や、器具の保安全管理不十分による安全性が低下する恐れがある。



図3 「躯体施工」模擬家屋施工実習

## 4. 改善方針

上記問題点に対して、居住系担当講師の間で企画会議を設け、何度も討議を重ねた。その結果を以下にまとめた。

- ① 訓練の仕上がり像を「訓練生は就職先として建設関連職種をいくつか選択できる」ように、また、「企業側からみて、多様なスキルを習得している人材」であるような内容に変更する。
- ② 教材に係る経費を縮小するために、現行の技能中心の訓練カリキュラムを一部縮小する。さらに、技術的要素の訓練カリキュラムに変更することで、建設業における労働市場に見合うスキルを習得させる。

これにより、訓練カリキュラムに対しての関連就職へのミスマッチを解消し、現在の労働情勢に見合った訓練カリキュラムに変更することで、訓練受講者の確保もできると結論づけた（図4）。

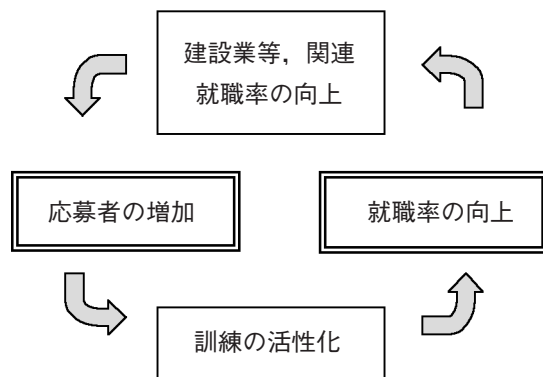


図4 改善効果（就職面）

また、訓練カリキュラムの大幅な見直しは、現状の指導員体制や機材設備の問題など、さまざまな問題が発生することから、Ⅰ部コースは従来のままにし、Ⅱ部コースを部分的に変更するという結論になった。

## 5. カリキュラムモデル案

全体の仕上がり像を「建設業種の中の建築業に関連した職種に再就職するための訓練コース」とし、



図5 「情報活用と建築CAD」CAD実習

Ⅰ部コースを「木造施工コース」、Ⅱ部コースを「リフォームサービスコース」に名称変更した。

これは、従来の同一訓練カリキュラムにより2つのコースを実施してきたものに対して、おのおのの特色をつけるために変更したもので、木造施工コースは小屋組施工作業や内部仕上げ作業など、「住宅施工技能」について特徴づけた訓練コース、リフォームサービスコースは施工管理技術や住宅改修計画など、「施工管理・建築技術」について特徴づけた訓練コースになっている。このように変更することで、訓練受講者の受講目的および習得できるスキルを明確にすることが可能になる。また、訓練受講者の再就職先も明確にすることができると想定した。

具体的には、6システムのうちの2システムがそれぞれのコースに対応した訓練カリキュラムとなっており、また、他の4システムも指導方法を「技能の向上を重点ににおいた訓練カリキュラム」および「管理・建築技術に重点を置いた訓練カリキュラム」に変更し、より実践的な訓練が展開することができるように変更した（図6）。

## 6. 訓練の実施

今回の変更案を平成16年度に本部申請し、同年に承認された後、平成17年度4月より実施している。

### 6.1 入所・修了・就職状況

訓練カリキュラム変更後の入所・修了・就職状況は表4のとおりである。

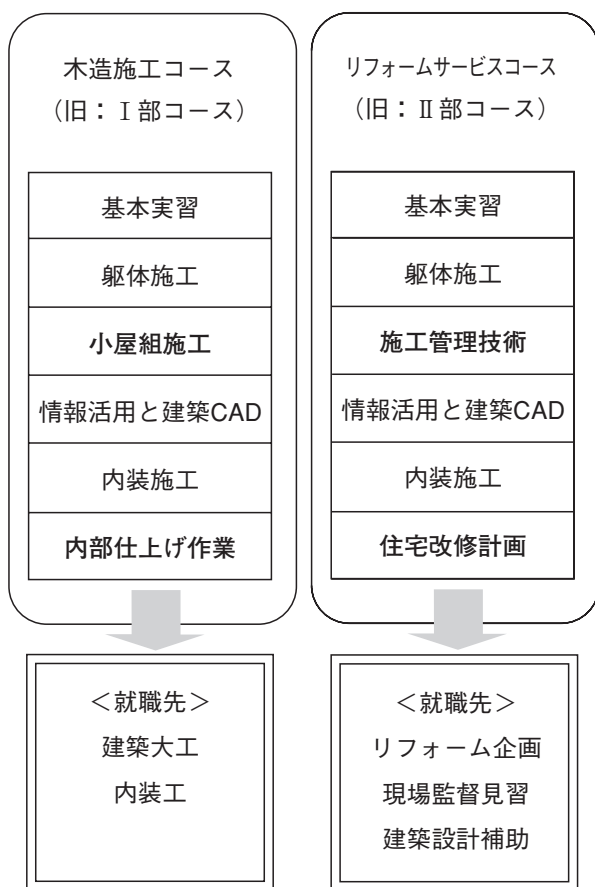


図6 カリキュラムモデル案

特に、就職者に占める建設業関連就職割合が70.9%となっており、その就職先も内装施工技能者、住宅リフォームアドバイザー、インテリアコーディネーターおよび建築現場管理見習いなど、現状の求人に応じた職業に再就職している（表4）。

さらに、前職が建設業関連職種以外の訓練受講者が建設関連業種に再就職することができている。こ

表4 平成17年度入所率および就職率経過状況（平成17年10月現在）

	木造施工コース	リフォームサービスコース
定員（4月現在）	16人	15人
入所者数（4月生）	16人	16人
入所率	100.0%	106.7%
就職率 （9月末修了後1ヵ月）	73.3%	75.0%
うち建設業関連就職割合	66.7%	75.0%



図7 「施工管理技術」建築測量実習



図8 「住宅改修計画」プランニング作成実習

れにより、再就職に対する訓練効果が表れていることの裏付けになっている。

## 6.2 指導員体制

通常、訓練カリキュラムを変更する際は、指導することが難しい訓練カリキュラムに対しての指導員の研修や部外講師の登用など、指導員の問題が発生しやすいが、今回の変更案は、現状の指導員体制：4名（1名は常勤嘱託職員）で対応できることを前提に討議・検討してきた。したがって、現在のところ、上記問題は生じていない。

## 6.3 必要機器等

必要機器等なども、現有のもので対応できる。あえて問題点をあげれば、現有機器のメンテナンスおよび維持に関する予算が必要となる。

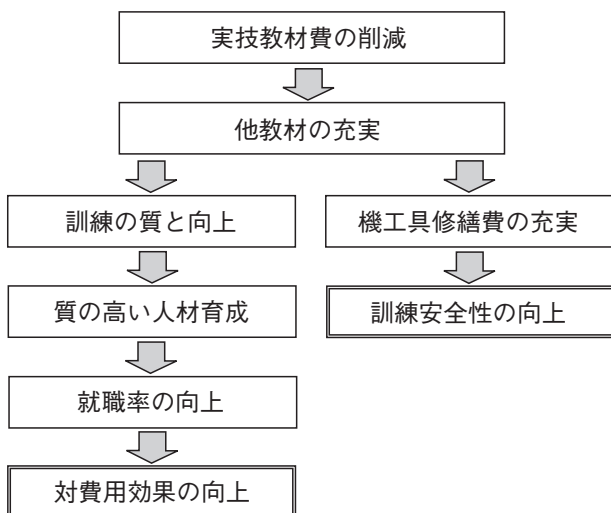


図9 改善効果（予算面）

#### 6.4 教材等の見直し

提示した変更カリキュラムの一部には、システムユニットテキストが存在しないものもあるので、市販図書や自作テキストで対応しなければならない。しかし、指導員個人の自己啓発によって改善された。

### 7. まとめ

今回の訓練カリキュラムの変更は、「従来の訓練カリキュラムと企業の求める人材とのミスマッチ」を改善することが一番の要因である。従来の訓練カリキュラムでは、部分的にしか民間企業の望む人材に



図10 「施工管理技術」調査写真実習

対応していないため、訓練受講生が関連就職先に就職するためには、企業が求めるニーズを網羅した訓練カリキュラムにしなければならない。特に奈良県内の求人数をみると、建設技能者（大工・内装工）よりも建築・土木技術者の方が、明らかに求人数は多い。今回の変更理由は、そのような人材のニーズにも着目して検討してきた。さらには、アビリティー訓練受講者へのサービスの向上・指導員の自己啓発（スキルアップ）および意識改革にもつながると考えている。

最後に、今回の変更は入所状況の芳しくなかったⅡ部コースを中心に検討してきたが、現状の問題点の解決と改善を検討しながら、将来、Ⅰ部コースも検討していく予定である。