

2 訓練ニーズの把握

2 訓練ニーズの把握

訓練コースは、地域の人材ニーズを的確に反映した訓練コースの設定が強く求められています。公共職業訓練は、カリキュラム編成の前に**訓練ニーズの的確な把握と適切な訓練分野の選定**が必要です。ここで、訓練ニーズとは、企業が必要とする職業能力を有した人材（以下「人材ニーズ」という。）と、求職者が希望する職業及びその職業に関連する訓練コース（以下「求職ニーズ」という。）をいいます。

図 1-2 に示す訓練コースの設定、運営に係る基本プロセスの「訓練ニーズの把握」に関する主な取組項目は、図 2-1 に示すとおりです。訓練カリキュラムを編成する前に、訓練コースを設定する意義及び価値など、訓練コースの必要性を的確に説明するための具体的な裏づけデータの収集と分析が必要です。

収集したデータが年間を通して十分な求人数の確保が見込まれるかどうかなどについて検討・分析します。訓練ニーズが不十分な場合は、訓練コースの設定はできません。また、訓練ニーズが十分認められるデータであっても毎年データの更新・見直しが必要となります。

なお、分析する際には、これまでに作成した資料も参考にして、業務の効率化及び省力化に努めてください。

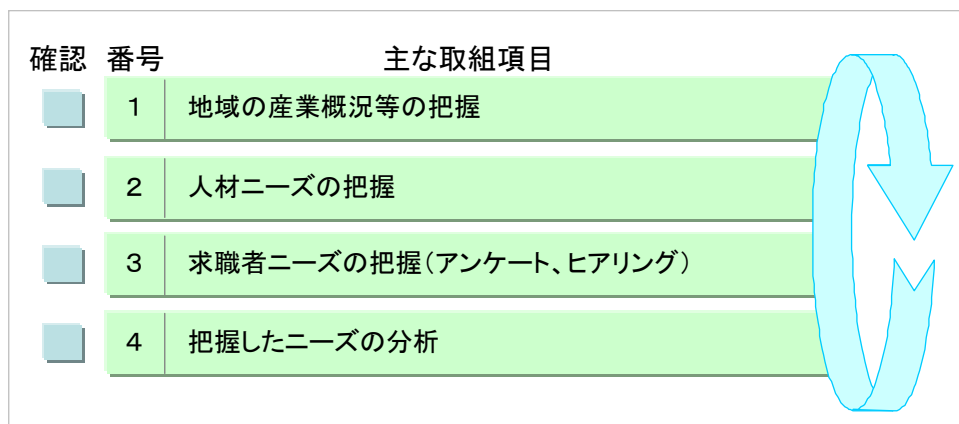


図2-1 訓練ニーズの把握に関する主な取組項目

(1) 地域の産業概況等の把握

地域ニーズを把握するために、地域の経済・雇用情勢、産業界の実情を把握します。また、全国的な経済・雇用情勢の分析結果と比較してその相違点を明確し、地域の現状を浮き彫りにします。

その際の資料として、国及び都道府県並びに市町村の調査報告書に加えて経済新聞、業界情報紙、民間調査機関の調査報告書、産業界へのヒアリング結果等を活用します。また、地域の実情を踏まえた地方自治体ごとに掲げる産業政策、雇用・失業対策等の動向にも注視します。

ポイントは、以下に示すとおりです。具体的には、表 2-1 に掲げた項目を参考にして地域の産業概況等を把握します。

- ① 安定した求人が見込める産業業種
- ② 国と地方自治体が掲げる産業政策、雇用・失業対策等、具体的な取り組み
- ③ 地域の産業界の現況
- ④ 地域の産業界において代表的な事業主団体及び企業の概況と意見

表 2-1 地域産業動向等の把握

確認	番号	主な取組項目
	1	地域の人口分布とその推移
	2	地方自治体発表の産業概況、分析資料
	3	産業別雇用保険適用事業所数・被保険者数等
	4	地域の産業政策(企業誘致計画とその状況、産業育成策等)
	5	産業界の実情(各都道府県の中央団体(中小企業団体中央会、商工会連合会及び商工会議所連合会等)、代表的企業に対するヒアリング調査)
	6	地域の産業別技術動向

産業界の動向、雇用に関する統計的データ等に関する全国的な数値データと地域の数値データにより、地域における業種ごとの概況を把握してまとめます。

(2) 人材ニーズの把握

次に産業界の具体的な人材ニーズとその動向について把握します。従来から安定した労働市場が形成されている産業業種だけではなく、新たにその地域において今後数年先にわたって成長が予測される業種も選定します。その中から安定的に求人が見込まれる職種とその職種に必要とされる具体的な職業能力の把握を行います。

必要に応じて教育訓練施設で実施できる見込みのある業界及び訓練分野に絞り込みを行って業務の効率化に努めます。ただし、教育訓練施設で訓練を実施できない業種であっても、求人の旺盛な業種については、委託訓練による対応を検討し、把握した人材ニーズに応じていく必要があります。

ポイントは、以下に示すとおりです。具体的には、表 2-2 に掲げた項目を参考にして的確な人材ニーズを把握します。

- ① 求人が見込まれる職種、その仕事内容の把握、求人の量的把握
- ② 団体・企業への訪問には、訓練コース及び受講生の求職情報など、良い人材確保の動機付けを促す情報提供を伴った効果・効率的なヒアリング調査の実施

表 2-2 人材ニーズの把握

確認	番号	主な取組項目
	1	求人情報を集約・保有する機関名(ハローワーク、民間職業紹介事業所、求人情報誌)及びその場所と取り扱っている求人情報の確認とリストアップ
	2	公的機関で実施している人材ニーズ調査報告書の顕在ニーズ数、潜在ニーズ数
	3	しごと情報ネット等(公的機関、民間の求人情報を一括して提供)からの求人情報
	4	ハローワークからの求人情報
	5	人材派遣業及び民間職業紹介事業所等からの求人情報
	6	新聞広告の求人、民間求人情報誌等
	7	地域における団体・企業に対する人材ニーズのヒアリング調査(具体的な職務とその内容及びレベル、必要な職業能力、実務経験、勤務時間・給与・社会保険等の労働条件等)
	8	各種業界情報誌、調査報告書等から潜在化している求人情報
	9	産業別、職種別求人状況

(3) 求職者ニーズの把握

地方自治体及びハローワーク等において把握している都道府県内及び市町村の求職者動向及び求職者ニーズを収集・整理・分析し、人材ニーズ及び求職者ニーズの方向性とそれぞれのニーズ間の乖離(ミスマッチ)している原因を明確化します。

求職者ニーズは、求職者が求める職業、仕事内容、労働条件等は、失業時から入所前、訓練修了時と動的に変化します。また、求職者に人材ニーズ及び修了生の就職事例等の情報提供することによって変化する場合があります。そのため、必ず求職者に人材ニーズ等に関する情報提供を行ってから調査して下さい。

ポイントは、以下に示すとおりです。具体的には、表 2-3 に掲げた項目を参考にして的確な求職者ニーズを把握します。

- ① 機会あるごとに、求職者に有益となる情報提供を伴った求職者ニーズの的確な把握
- ② 求職者ニーズとともに、求職者が保有する職業能力と実務経験の概要を把握
- ③ 人材ニーズと求職者ニーズがマッチングする業種または職務、マッチング方法、求職者に必要な情報提供の項目を整理

表 2-3 求職者ニーズの把握

確認	番号	主な取組項目
	1	地域の労働局、ハローワークが把握する有効求職者数、安定所別新規求職者数の推移、職種別求職者数等
	2	求職者アンケートによるニーズ把握
	3	相談窓口での求職者の職業志向
	4	民間調査機関等による求職者の職業志向
	5	地方自治体が調査する求職者の状況

(4) 把握したニーズの分析

最初に、人材ニーズの分析から行います。前項で述べたようにこの分析結果を求職者に提供すると、求職者ニーズに影響を及ぼし、求職者ニーズが変化することもあります。そこで、的確な人材ニーズの把握・分析を優先し、その結果は、求職者ニーズを把握する際に活用します。

次に、求職者ニーズを分析します。求職者ニーズは、常に動的に変化しますが、人材ニーズの分析結果や過去の就職事例の分析により、求人側とのマッチング率が高まります。

ポイントは、以下に示すとおりです。具体的には、表 2-4 に掲げた項目を参考にして人材ニーズ及び求職者ニーズを分析します。

- ① 求人・求職者データの職種別分類と各項目別の整理を行い、既存の該当データがあれば、そのデータとの比較を行い、特徴を整理し、傾向を把握
- ② 求人側と求職者ニーズのマッチングを目標とした分析
- ③ 人材ニーズ及び求職者ニーズの分析結果を相互に活用して、求人側及び求職者の要望にも応えられる双方のニーズ調整（求人票に記載されている内容及び当初把握した求職者ニーズを固定したものだと思えない。）

表 2-4 人材ニーズ及び求職者ニーズの分析

確認	番号	主な取組項目
	1	職種別の量的な求人数と年度別求人量の推移
	2	職種別の仕事内容
	3	職種別に求められる職業能力及び実務経験
	4	職種別の年齢、給与、労働時間等の労働条件
	5	各種調査報告書及びヒアリング結果等からの潜在的求人の整理
	6	求職者が保有する職業能力と実務経験、主な業績等
	7	求人側と求職者ニーズのマッチングに向けたデータ整理

必要に応じて人材ニーズ及び求職者ニーズの分析結果は、他の地域の分析結果と比較をします。また、ニーズの分析方法、分析結果の活用方法、求人側と求職者のマッチング方法等の改善を行います。