

3 実施訓練分野の選定

3 実施訓練分野の選定

地域の訓練ニーズ等を的確に把握した後は、訓練カリキュラム編成の前に**適切な訓練分野の選定**が必要です。

「**訓練分野**」の意味合いは、2つあります。「電気」、「機械」、「居住」、「情報」、「経理」、「管理」等の技術的な側面から見た**専門分野**という捉え方と人材ニーズ等の分析結果から得られた仕事の中の**訓練を要する領域・範囲**という捉え方です。

例えば、求人企業からは、「経理」と「情報」という複数の専門分野を組み合わせた技能・技術面（テクニカル・スキル）の職業能力を要望されます。

専門分野という見方よりも求人企業の人材ニーズにマッチした仕事ができることが求められます。そこで、本手引書では、必要とされる人材の職務とその仕事及び作業を明らかにし、訓練期間や教育訓練施設の実習機器等を考慮して、職業訓練を実施する職務とその仕事及び作業の範囲を「**訓練分野**」として捉えます。

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「実施訓練分野の選定」に関する主な取組項目は、図 3-1 に示すとおりです。

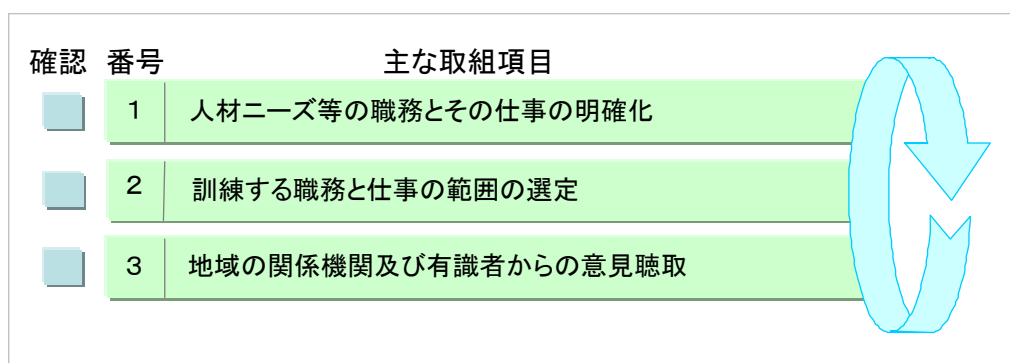


図3-1 実施訓練分野の選定に関する主な取組項目

(1) 人材ニーズ等の職務とその仕事の明確化

前項 2 - (4) で人材ニーズ等を分析した結果から、安定的な求人数が確保でき、既設の設備と機器等、指導体制を考慮し、訓練コースが実施できる見込みのある業種と職種を選定します。

次に、見込みのある業種と職種について、企業で活躍が期待される人材像、職務、仕事内容について想定し、検討します。併せて求人数の量的な需要の検討を行います。

想定した人材像の職務、職務ごとの仕事及び作業の検討をするには、職務分析を行い、仕事の体系として、整理しておく必要がありますが、職務分析には相当の作業時間を必要とします。このような作業を省力化し、効率的に行うには、雇用・能力開発機構が業

種ごとに職務分析をして整理した「生涯職業能力開発体系¹（職業能力体系）」を活用してください。職務に必要なとする具体的な職業能力（就業能力）の整理と明確化が比較的簡単に短時間で作成できます。（付録1 「生涯職業能力開発体系（職業能力体系）」参照）

具体的には、表 3-1 に掲げた項目を参考にして職務分析します。

表 3-1 職務分析と職業能力の明確化

確認	番号	主な取組項目
	1	安定した求人数が見込める業種と職種の選定と選定した人材像の想定
	2	想定した人材像の職種と企業での位置づけが把握できる職務構成表の作成
	3	職務ごとの仕事、作業、必要な知識、技能及びそのレベルを明確にした職務分析調査票の作成
	4	生涯職業能力開発体系（職業能力体系）の作成

※ 職務構成表、職務分析調査票、生涯職業能力開発体系（職業能力体系）は、付録1を参照

（2）訓練する職務と仕事の範囲の選定

想定した人材像を明確にした職業能力体系を基に、前項までに調べた求職者ニーズ等を参考にして、訓練で習得する職務及び作業に必要な職業能力と入所前に必要とされる職業能力を体系上で区分し、訓練で養成する仕上がり像の範囲を設定します。この区分の仕方は、次の「4 訓練カリキュラムの設定」に影響しますので、就職する際に必要な職業能力を習得するために要する訓練期間、実技及び学科の具体的な指導方法を検討しながら調整する必要もあります。（図 3-2）

訓練分野の選定作業は、教育訓練施設での訓練が前提となりますから、教育訓練施設で実際に訓練が可能かどうかにも影響してきます。必要に応じて職場実習との組合せなど効果的かつ効率的な訓練方法を検討する必要があります。

また、訓練コースを設定する意義及び価値など、求職者が安心して訓練の受講を希望する動機付けとなるような訓練分野について十分に検討します。

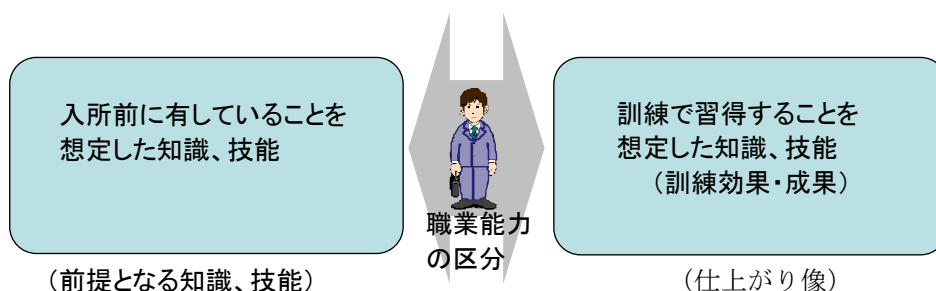


図3-2 訓練で養成する仕上がり像（職業能力）の区分

これまでに作成した訓練コースで養成する仕上がり像等について、再度、表 3-2 の項目に沿って確認・検討します。

¹生涯職業能力開発体系は、雇用・能力開発機構が業種ごとの代表的な団体・企業等の協力を得て、それぞれの部門ごとの職務分析を行い、仕事の体系として作成したものです。このデータを活用して職務分析に係る作業を省力化します。

産業界の職務範囲及び仕事内容等は、少しずつ変化しており、人材ニーズ及び求職者ニーズの分析結果を参考にして、既に体系化している職務及び作業等に、新たに明確化された職務及び仕事等の追加、職務及び作業等の変更、分割、及び組合せを検討します。

既に実施している既設の訓練コースで養成する仕上がり像についても、人材ニーズ及び求職者ニーズの分析結果に基づいて毎年見直しを行います。既に作成されている訓練コースごとの生涯職業能力開発体系（職業能力体系）を活用して職務等の見直しを行います。

表 3-2 仕上がり像等の主な確認・検討項目

確認	番号	意見聴取する協議会等
	1	訓練コースに関する事業所数、求人数等の労働市場の需給関係と将来方向
	2	地方自治体の雇用施策・対策との調整
	3	職業能力体系(職務構成表、職務分析調査票)
	4	職種または職務等の将来性
	5	新たに必要とされる職業能力の有無
	6	訓練コースに関する人材像及び仕上がり像
	7	設定した訓練期間で養成する職業能力
	8	入所前に必要な職業能力の区分け
	9	他の教育訓練施設等で実施する訓練コースの事例との比較
	10	修了生及び修了生の就職した企業等からの意見聴取

(3) 地域の関係機関及び有識者からの意見聴取

訓練分野を選定した後は、把握した訓練ニーズと選定した訓練分野について、仕上がり像に関係する就職先企業をはじめ、教育訓練施設外の専門家、関係機関を構成メンバーとした訓練コースを協議する協議会または委員会（以下、「協議会等」という。）に諮り、教育訓練施設外からの客観的な意見を聴取します。（表 3-3）

なお、協議会等の開催時期、議題等の都合によっては、次の段階で作成する具体的な訓練カリキュラムとともに意見を聴取し、参考にします。

表 3-3 地域の関係機関及び有識者から意見聴取する協議会等

確認	番号	意見聴取する協議会等
	1	教育訓練施設ごとの運営協議会
	2	該当する訓練コースに関する専門家等により構成する専門委員会

