

外国人研修生を対象とした

「公共職業訓練施設の運営管理と指導員の役割」講座の実施報告書

1. はしめに

JICA九州の研修センターにおいて2023年10月9、10日に「公共職業訓練施設の運営管理と指導員の役割」をテーマに研修が行われました。この研修コースにはスペイン語圏とポルトガル語圏の国々(中南米、アフリカ)から研修生が参加しました。グアテマラ、メキシコ、ニカラグア、ブラジル、パラグアイ、ギアナビサウから各国1名の計6名でした。

研修生は自国で職業訓練を実施する中で様々な課題を抱えていたと思われませんが、今回の研修がそれら課題の解決の一助になればと考えています。また、研修生が広い視野で職業訓練を意識できるようなできるだけ多くの事例を紹介しています。担当講師は、この点を意識しつつ必要に応じ質疑応答を行いながら講義を進めました。

2. 講義内容

今回の講義は、2日間(計12時間)の日程で2名の講師で担当しました。1日目は「公共職業訓練施設の運営管理」について2日目は「指導員の役割」について講義を行いました。まずは、「公共職業訓練施設の運営管理」について紹介します。

(1) 職業訓練関係法令と訓練施設

戦後に制定された関係法令について紹介をしています。特に高度経済成長に伴う法整備の背景やその後の技術革新に沿った法改正についても概要を紹介しています。

1958年の職業訓練法の制定以降、「労働者の雇用の安定と企業の発展」を目的とし、「すべての労働者に生涯にわたり教育訓練の機会を与える」と謳われていることに重きを置き説明しています。さらに、公共職業訓練の適切な役割分担についても紹介しています。また、現在の公共職業訓練施設の設置状況について説明をしています。

(2) 公共職業訓練施設の組織と運営管理

訓練施設の組織と会議体について紹介をしています。それぞれの会議及び委員会がPDCAサイクルの実行を前提に運営されていること、そして各委員会の運営に同期して各訓練コースが実施されています。さらに各委員会の役割と内容を具体的に紹介するとともに、委員会業務と関連する指導員業務を示し両者の連携が重要となります。

(3) 民間企業との連携

公共職業訓練施設では、人材育成や技術支援などに関して民間企業と連携を保っています。法に示されている通り、公共職業訓練は、すべての労働者の生涯にわたり能力開発を支援する役割を担うことから企業在職者に対しても能力開発支援を行っています。その手法として企業における「仕事の見える化」、「個々の社員の能力の見える化」、「能力開発の目標の見える化」そして「能力開発の実施」を提案し、体系的な能力開発の実施に向けて支援を行っています。

また、人材不足の問題を抱える企業に対し職業訓練修了予定者に関するの情報提

供を行っています。

(4) 第三者委員会による評価

国が行う職業訓練は、毎年、訓練実績や訓練の必要性、妥当性等において客観的な評価を受けなければなりません。また、職業訓練施設は、同地域内で民間が行う教育訓練と競合がないことを確認しなければなりません。これらの事柄については、外部委員で構成される第三者委員会に議論を委ね、委員会から客観的な評価を受けることとなります。委員会による職業訓練実施の妥当性が評価されることで職業訓練の継続実施が可能となります。

次に「指導員の役割」について講義内容を紹介します。

(1) 仕事や作業の見える化

生産現場で仕事を効率的かつ効果的に行うために重要なのが「仕事の見える化」です。1つの仕事に含まれる複数の作業を細かく分解し、すべての作業要素を書き出し整理することが重要です。これにより標準的な作業手順書が作成されます。この標準的作業手順書に従って作業することで、出来上がった部品や製品の品質のばらつきを防ぐことができます。

(2) 指導案の作成と活用

職業訓練においても(1)と同様に標準的な作業手順書を作成し、訓練指導に活用しています。また、この標準作業手順書をベースに作業ごとの時間配分と急所を書き込んだ指導案を作成し、これをもとに効果的かつ均一的な訓練を実施しています。指導案を訓練指導に用いることで、作業手順や作業の急所を抜けなく説明でき、常に的確な指導ができます。

(3) 指導員に求められる能力

指導員が行う業務は多岐にわたります。必要とされる能力としては、専門的な知識・技能に関するものだけでなく、コミュニケーション能力、指導能力、訓練計画(企画)能力など数多くあります。これらの能力をすべて洗い出し整理したものを能力チェックシートと呼んでいます。個々の指導員は、このチェックシートを用い自らの能力を確認し、不足している能力の習得に努めます。

(4) 指導員の人材育成

公共の職業訓練施設では、指導員の人材育成(能力開発)が計画的に実施されています。人材育成システムがすでに確立されており、体系的な能力開発が行われます。指導員は4つの階層に区分され初任層、中堅層、準ベテラン層、ベテラン層の各階層における人材育成が途切れることなく継続的、段階的に実施されます。この人材育成システムにより個々の指導員は、自分の将来の指導員像を具体的に描くことができ自己の目標を明確に認識することができます。

3. おわりに

研修生は講義を受ける中で、常に自国の職業訓練の現状と比較しながら注意深く聞いて

