

職業訓練の標準を横断的に活用した 事業主支援マップの提案

職業能力開発総合大学校 濱田 勇

1. 背景と目的

近年、自律的なキャリア形成を前提とした人材開発の重要性が高まる中で、公共職業訓練に求められる役割も変化しつつある。

厚生労働省が示した「今後の人材開発政策の在り方に関する研究会報告書」^[1]においては、①労働者に職務・スキル・訓練機会を一体的に情報提供する必要性、②業界単位で共通性が認められるスキルの標準化・見える化、③企業の状況に応じた個別化された伴走支援の必要性が示されている。②については、職業能力評価基準^[2]や技能検定等（以下 技能検定等）との接続が示され、また③については、高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下 JEED）による「より踏み込んだ支援」の在り方が期待されている。

これらから、公共職業訓練には、より外部との接続を意識した支援機能を果たすことが求められているといえる。

こうした政策的要請は、JEEDにとって存在意義を示す好機である一方、訓練現場（以下 現場）では職業訓練指導員（以下 指導員）の人手不足や業務過多等の制約条件も存在する^[3]。限られた人員体制の中で、既存の強みをどう生かしながら生産性を高めていくかは、日々の業務に直結する課題となっている。

本稿では、JEEDがこれまでに蓄積してきた豊富なナレッジに着目し、それらを横断的に整理・接続することで、指導員が能力を発揮しやすい環境を整え、現場の生産性向上のための組織的ナレッジマネ

ジメント構想を提案する。

特に、指導員業務を支える「事業主支援マップ」の考え方を中心に、その整理方法と意義について検討する。この構想は、前述の政策的要請①～③の方向性にも整合するものとする。なお、本稿では、指導員業務の中でもポリテクセンターにおける業務に関わるナレッジを検討対象とする。

2. 現場におけるナレッジ活用の現状

JEEDには、次のような豊富なナレッジが存在する。職業能力の体系^[4]（以下 能力の体系）、在職者訓練および離職者訓練のカリキュラム、企業ニーズ調査様式^[5]、指導員スキルマップ^[6]（以下 スキルマップ）、指導員研修、各種教材類などが挙げられる。これらはいずれも、指導員業務を支えることを目的として整備されてきたものであり、長年の実践を通じて形成されたJEEDの強みといえる。

一方、現場で指導員がこれらのナレッジを業務に活用する場面を想定すると、必ずしも相互に関連付けられて整備されているとは言い難い。複数のナレッジが存在する中で、それぞれの対応関係を把握しながら指導員が活用するには、一定の工夫が求められる。

この状況は、大きく2つの観点から整理できる。

1つ目は「個別化」である。各ナレッジは類似の能力を対象としつつも、各業務の目的や運用枠組みに応じて、独自の様式や記述形式をとっている。例えば、訓練カリキュラム、スキルマップ、ニーズ調査は個別の文脈で設計・蓄積されているため、一

貫した情報の粒度で整理されているわけではない。その結果、これらを横断的に参照する際、対応関係の確認に一定の負荷が生じやすい。

2つ目は「分散化」である。ナレッジが業務単位で最適化されているため、指導員の業務の流れであるニーズ調査、訓練、教材活用、能力向上（指導員研修）を、一体的なナレッジとして捉えにくい側面がある。その結果、指導員は複数のナレッジを横断的に参照するために個別に行き来する必要があるが生じ、業務全体を見通した形で活用するには、一定の認知的・時間的な負荷が生じやすい。

このように、ナレッジの個別化と分散化は、JEEDの豊富なナレッジを活用する際の構造的な特徴として確認ができる。本稿では、こうした現状を前提とした上で、既存のナレッジをどのように整理し、接続していくかを構想する。

3. 整理方法：3つのステップによる横断整理

本章では、前章で示した状況を踏まえ、能力の体系や技能検定等を念頭に置きながら、既存ナレッジの横断整理に向けた「一体化」と「可視化」の3つのステップを示す（図1参照）。

1つ目のステップは、「基盤を定める」である。技能検定等との接続を前提とし、JEEDの各種ナレッジを外部基準に接続する共通基盤として、能力の体系を位置付ける。両者とも能力を単位として整理されているため、技能検定等との対応関係を示しやすい。

2つ目のステップは、「束ねる」である。指導員が日常的に接している訓練と親和性の高いスキルマップを整理の軸とし、既存ナレッジを業務単位で無理なく関連付けることを意図している。能力の体系は重要であるものの、指導員にとって訓練業務からはなじみが薄いため、本構想ではスキルマップを間に置く形をとった。

3つ目のステップは、「見せる」である。束ねたナレッジを一覧で示すことで、指導員が情報を探さなくても、可能な事業主支援を一目で確認できるようにすることを意図する。

なお、本構想では、能力の体系を全体の基盤としている。しかし、指導員の日常業務において、これを直接参照することは必ずしも容易ではない。

そこで、本稿では、指導員が日常業務の中で検討しやすいよう、企業からの相談や要望を業務検討の起点とし、スキルマップを業務対応上の入口（手掛かり）として用いる。外部基準との対応関係については、能力の体系をもとに整理する。

こうした整理の考え方を、次章では「事業主支援マップ」として示す。



図1 既存ナレッジを前提に一体化・可視化するための横断整理プロセス

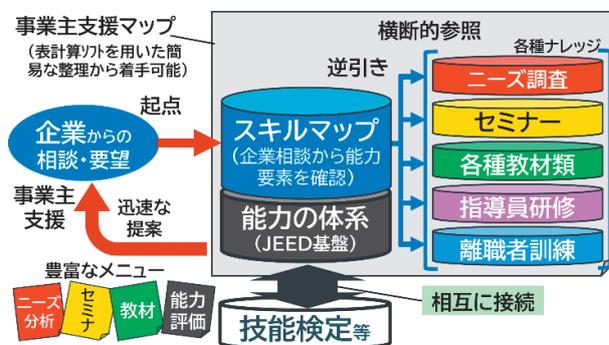


図2 企業相談を起点とし、スキルマップを介してナレッジを逆引きする検討・説明の流れ

4. 事業主支援マップとは何か

3つのステップを通じて整理されたナレッジを、企業からの相談に対して支援内容を検討・説明するために具体化したものが、「事業主支援マップ」である（図2参照）。

本マップは、企業から寄せられる要望が必ずしも単一の支援手段に対応付けられるとは限らないとい

う前提のもと、複数のナレッジを組み合わせた対応を検討できるよう構成している。図2では、この検討の流れを、スキルマップを手掛かりに各種ナレッジを参照する形で示している。なお、技能検定等との対応関係については、能力の体系を共通基盤として整理されることを前提としている。

具体的には、スキルマップに示された能力要素を手掛かりに、過去のニーズ調査、関連する離職者訓練および在職者訓練、指導員研修のカリキュラム、各種教材類等のJEEDのナレッジを参照しながら、企業の状況に応じた支援内容を検討できるよう整理している。

なお、本マップは、既存の表計算ソフト等を用いた簡易な整理から検討を始めることも可能と考える。

5. 期待される効果

本構想によって期待される効果は、主に以下の3点に整理できる。

第1に、ナレッジの抜け・漏れ・重複を把握しやすくなる点である。各業務で活用されるナレッジが、相互にどう紐付いているかを俯瞰的に確認できるようになる。これにより、個別の業務単位では見えにくかったナレッジ同士の関係を、業務間の接続という視点から確認することが可能となる。

第2に、企業支援に関わる検討や説明を行う際の負担が軽減される点である。指導員が日常的に接している訓練と親和性の高いスキルマップを手掛かりとして、JEEDが蓄積してきたナレッジを横断的に参照できるようになることで、企業からの相談に対して関連する訓練内容や参考となるナレッジを体系的に確認しながら対応できるようになる。その結果、支援方法の検討や説明に要する時間的・認知的な負担の軽減が期待される。

第3に、組織として対応可能な指導員業務の範囲を整理できる点である。自組織で対応できる領域と、外部資源の活用が必要となる領域を整理して捉えることで、予算確保や人材配置等の資源配分に関する検討を進める際の見通しが得られやすくなる。

6. 考察

本構想は、JEEDに蓄積されたナレッジの接続関係を整理する視点を提示した。1つは技能検定等の外部との接続、もう1つは内部のナレッジ間の接続である。本構想は、各種指導員業務と指導員養成を一体的に捉える方向性や、カリキュラム様式の整理へと展開する可能性を持つ。ただし、全てを一度に実現するのではなく、「できるところから」段階的に進めることが現実的であると考えられる。

7. まとめ

本稿では、外部との接続を想定した公共職業訓練の政策的要請の方向性を踏まえ、JEEDに蓄積されたナレッジを横断的に活用するための構想を示した。

ナレッジ間の相互関係を整理することで、政策的要請に示された①職務・スキル・訓練の一体的な情報提供、②技能検定等への接続、③企業への伴走支援の効率化に寄与することが期待される。

<参考文献>

- [1] 厚生労働省：「今後の人材開発政策の在り方に関する研究会報告書」今後の人材開発政策の在り方に関する研究会、https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_59396.html、2026年1月23日参照
- [2] 厚生労働省：「職業能力評価基準」、https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/ability_skill/syokunou/index.html、2026年1月23日参照
- [3] 基盤整備センター：「ハロートレーニングを支えるテクノインストラクターのあり方等に係る調査研究」、<https://www.tetras.uitec.jeed.go.jp/research/detail?id=1068>、2026年1月23日参照
- [4] 基盤整備センター：「職業能力の体系」、https://www.tetras.uitec.jeed.go.jp/statistics/system_list/index、2026年1月23日参照
- [5] 基盤整備センター：「企業の求める職業能力・人材に関するニーズ調査結果」、<https://www.tetras.uitec.jeed.go.jp/statistics/needs/index>、2026年1月23日参照
- [6] 基盤整備センター：「職業訓練指導員スキルマップ（訓練系・科別）」、https://www.tetras.uitec.jeed.go.jp/statistics/trainer_system_list/skillmap_category/index、2026年1月23日参照