

## 第4章 考察と提言

前章までに職業訓練指導員の業務の実態を解明するために実施した3種の調査結果を報告した。それらは質問紙調査、能力・資質に関する調査及びヒヤリング調査であった。本章ではこれらの調査結果から導き出される職業訓練指導員の業務の実態と今後のあり方について、若干の考察と提言を述べることにしたい。

### 4-1 職業訓練指導員の業務の変化

#### (1) 職業訓練指導員業務の変化の方向

質問紙調査から得られた内容を検討すると以下の通りである。団立能力開発施設の過去の指導員業務で特に重要度の高かった項目は「専門内容の教材研究」、「専門内容や新技術の学習」、「授業の実施」、「効果的な指導方法の工夫」、「訓練の改善」であった。分野別で見ると第4分野「実施と評価」と第5分野「学習者への対応」である。これは過去の職業訓練指導員の業務が養成訓練を中心に展開していたことを裏付ける。過去から未来への変化を分野別で見ると第1分野の「施設体制整備」、第2分野の「コース設定」及び第3分野の「指導の準備」は変化が大きい、第4分野「実施と評価」と第5分野「学習者への対応」では変化が無い。過去から現在までの業務の変化を見ると「訓練体制整備」、「施設の将来構想」及び「各種会議の運営」が大きく変化しており、これまでにかなりの変化を求められてきている。特に変化が大きかったものは「能力開発への要望の把握」、「訓練ニーズの把握」及び「コース設定」である。また、訓練体制の整備や施設の将来構想は継続して高い。これまで以上に重要度が高まるものは「個人の能力開発の企画」、「業界や地域との意見交流」及び「企業や地域課題への援助」である。団立能力開発施設の指導員業務の過去から未来に向けての変化を第88図に示した。団立能力開発施設は過去の重点が「訓練の実施と学習者への対応」にあったものが、未来に向けて「訓練の企画とコース設定」と「体制整備」にシフトしていることが明らかである。これは新規学卒者対象の訓練（旧法「養成訓練」、以下新規学卒者訓練という）中心からの離脱を意味し、在職者対象の訓練（旧法「向上訓練」、以下在職者訓

第88図 団立能力開発施設の指導員業務の過去から未来に向けての変化

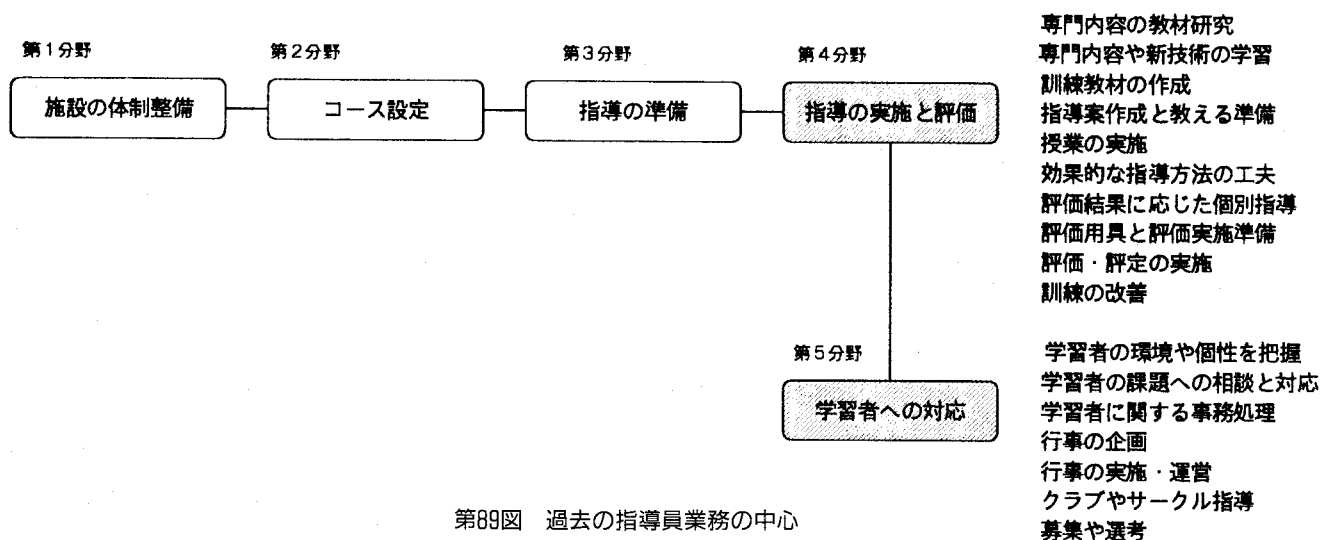
過去から未来に向けて増加する項目	過去から未来に向けて減少する項目	過去から未来に向けて変化のない項目
訓練体制整備 訓練ニーズの把握 施設機器の整備計画 訓練プログラムの作成 能力開発への要望の把握 企業や地域課題への援助 業界や地域との意見交流	学習者の環境や個性把握 学習者に関する事務処理 行事の企画 行事の実施運営 クラブやサークル指導	授業の実施 評価用具と実施準備 評価・評定の実施 学習者の課題への対応

練という)を中心とした新たな能力開発業務の展開を模索していると捉えることができる。

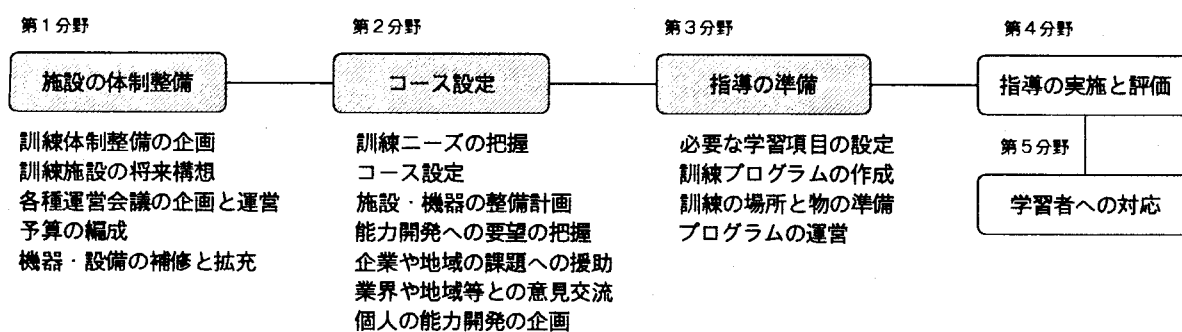
都県立能力開発施設の指導員業務の重要度について見ると、過去から現在までの変化に比較して現在から未来に向けて変化率が高いものは「専門内容の教材研究」、「専門内容や新技術の学習」、「指導案作成と教える準備」、「効果的な指導方法の工夫」、「個人の能力開発の企画」及び「訓練施設の将来構想」である。都県立能力開発施設の指導員業務の中心が今後も新規学卒者訓練にあると考えられているが、一方で業界や地域、個人への展開を中核に置いた能力開発事業を具体化しようとする方向を反映していると見ることができる。

障害者能力開発施設の職業訓練指導員業務の重要度のうち過去、現在、未来で変化のない項目は「指導案作成と教える準備」、「授業の実施」である。増加する項目は「プログラムの運営」、「効果的な指導方法の工夫」である。分野別では第2分野「コース設定」の変化が大きく、第1分野「施設体制整備」、第5分野「学習者への対応」、第3分野「指導の準備」、第4分野「実施と評価」の順になっている。過去から未来への変化で大きいものは「訓練体制整備の企画」、「能力開発への要望の把握」、「訓練の改善」である。障害者能力開発施設の特徴は、学習者への対応とコース設定を核にして体制整備に力点が置かれていることである。

企業内教育施設指導員の未来の業務においては「新技術や専門内容の学習」、「専門内容の教材研究」は



第89図 過去の指導員業務の中心



第90図 現在及び未来の指導員業務の中心

重要度も負荷も頻度も高く現れる。「訓練プログラムの運営」は低い。重要度が高く頻度、負荷の少ないものは「訓練ニーズの把握」、「訓練の改善」、「予算の編成」、「機器・設備の補修と拡充」及び「能力開発への要望の把握」である。これらは過去から現在への変化率よりも現在から未来への変化率が大きく、今後の大きな変化があると考えられている。特に訓練の企画や専門技術の変化への対応では変化率が大きい。分野別にみると、第1分野「施設体制整備」、第2分野「コース設定」の変化が大きく、第3分野「指導の準備」、第4分野「実施と評価」、第5分野「学習者への対応」の順である。未来へ向けての変化が大きい分野は「能力開発への要望の把握」、「訓練ニーズの把握」、「個人の能力開発の企画」、「施設機器の整備計画」、「訓練体制の企画」及び「訓練施設の将来構想」である。これらは公共の能力開発施設の傾向と類似している。

雇用促進センターにおいて指導員が担当している業務において、未来の業務で重要度も頻度も負荷も高い業務は「専門内容や新技術の学習」、「訓練の改善」である。未来の重要度で極めて高い内容は「訓練ニーズの把握」、「能力開発への要望の把握」、「企業や地域課題への援助」及び「業界や地域との交流」である。分野別に変化をみると、第2分野「コース設定」が最も変化が大きく、続いて第3分野「指導の準備」、第1分野「施設体制整備」である。第4分野「実施と評価」は変化が無く、第5分野「学習者への対応」は減少している。都県立と団立の能力開発施設と比較すると、施設の性格上、訓練の実施の側面はもともと少なく、これに相当する業務はコース設定とみることができる。雇用促進センターの業務は能力開発の企画・援助が中核となるということが出来る。

過去の指導員業務を分野別に描くと第89図のようになる。第4分野と第5分野が中心業務であった。かつての職業訓練指導員は第1分野、第2分野、第3分野は中核ではなかった。もっぱら指導の実施が中核であり、学校教育型訓練と言える。現在と未来の職業訓練指導員業務は第90図のように表すことができる。第1分野、第2分野、第3分野が業務の中心である。この他に第4分野は過去と同水準にあり、第5分野は減少している。これらの業務は施設の種類によって若干の違いがある。特に障害者能力開発施設の業務はこれらの図にあるような傾向を基調にしながらも、第5分野と第4分野の重要性は他の施設よりも高い。また、都県立能力開発施設は障害者能力開発施設ほどではないが旧法の養成訓練的内容が要請されている。雇用促進センターはこれとは全く逆で、第1分野と第2分野が強調されている。

## (2)職業訓練指導員業務の状況の特徴

ヒヤリング調査の結果から指摘された内容をまとめると以下の通りである。

**[学習者対応からくる業務の変化]** 団立能力開発施設では早くから在職者訓練の積極的な実施によって学習者への対応が従来の新規学卒者訓練とは異なる状況になってきた。このことは学習の形態の変更をも意味している。生活指導のような業務や人間的なつながりはなくなりつつある。都県立能力開発施設では訓練対象者が多様化している。学習者の層が広がり、外国人研修生、在職者、高齢者対応が求められる。このことにより内容、方法、就職をはじめとして波及する業務が増加することに連なる。学習者の意識、意欲の変化などに戸惑う職業訓練指導員の姿がある。ここに新規学卒者訓練における従来とは異なった新たな指導員の専門性が求められていると言える。

障害者能力開発施設では、学習者の障害の多様性が多くの困難な状況を生み出している。重度化、高齢化、重複障害の増加の他、従来の身体障害とは異質な精神障害や脳障害の増加がある。障害の考え方

についても身体機能的不利という捉え方だけではなく職業に就く上での不利、すなわち「職業障害」という考え方の整理が必要になってきている。これらの動向は一人一人の職業訓練指導員の努力の範囲を越えており、よりよい組織的解決や指導体制の整備が求められていると言えよう。障害者の指導に必要な知識として医療関係知識がある。

企業施設では若い学習者との意識の差を感じており、その指導のあり方の説明が求められている。

[技術革新・地域ニーズ・企業ニーズ対応からくる業務の変化] 団立能力開発施設で行う訓練の内容の第1は基礎的な内容や原理的内容の方向である。第2は専門的な内容を深める方向である。高度な技術内容が訓練に反映する方向である。第3は専門技術内容を組み合わせたり複合した技術を訓練内容とする方向である。これらに対応するためにニーズ把握、企画、指導の準備、実施、評価に至るまでの業務の変革が必要とされている。また、技術革新、機械・システム開発のサイクルが早いため、これへの対応や業務の工夫が必要となる。教材や訓練内容の改編がより迅速に行われなければならない。短期間で一定の目標に到達させる効果的な訓練の実施が求められている。

都県立能力開発施設では企業の情報に接する機会は少ないことが挙げられている。企業内教育施設では技術革新の変化はかなり早く、メカトロニクスやロボット関連で特に早い。

[地域及び企業・個人の要望への対応からくる業務の変化] 在職者訓練を展開する上で欠かせない業務は企画開発である。受講者が多く応募する訓練コース、学習者がメリットを感じるコース、派遣する企業が必要とするコースを開発するために、訓練ニーズの把握が必要である。これらは職業訓練指導員の業務として都県立能力開発施設にも広がりつつある。雇用促進センターは事業主や労働者、求職者に対する職業能力開発に関する支援を行う。対外折衝、労働問題の集約、ニーズの集約、支援のプラン、コース設定などが日常の業務である。業務は職員の組織的・体系的な研修がないと円滑に展開できない。多岐にわたる知識と幅広い視野からの判断が要求されている。

一方、企業内教育にあっては現場のニーズを的確に迅速に訓練に反映してゆくことが求められている。コース開発、カリキュラム開発といった業務が重要視されてきている。

[社会の動向への対応からくる業務の変化] 職業訓練指導員がその業務を社会の変化に適切にタイムリーに展開するためには社会の動向を見極める必要がある。社会がどの方向に向かい、何が求められるかを見極めるのである。この1つの例として都県立能力開発施設が学習機会の拡大を指向する時、専門学校的にするか、カルチャーセンター的にするかが問われているとの意見があった。一方、企業内教育施設においては海外教育への支援が拡大しつつあるというトレンドがある。

[目標達成のための指導力の向上のための業務の変化] 在職者訓練は高い指導能力を必要とする。指導の専門職としての力量が必要となっている。訓練内容は技術と技能の両者、複合技能、学習者中心の個別性の高い内容へと変化している。学習者と職業訓練指導員が共に学びあう指導方法も展開され始めている。

[事務処理作業の増加とその対応] 訓練形態の変更や新規設定は必然的に事務量の増加をもたらす。委員会業務の増加は会議やコミュニケーション時間の増大を必要とし、周辺業務の増加をもたらす。障害者能力開発施設では他の都県立及び団立能力開発施設に比較して事務量が多いとの指摘がある。職員の配置人員の問題、機械システムの更新、部外講師の増加等による事務量の増加がある。

## 4-2. 「指導員業務動向に関する仮説」の検証から導かれるもの

ヒヤリング調査によって仮説に対する意見を集約した結果、「指導員業務は年々多様化、複雑化してきており、基礎的業務も継続して在る」と言うことができる。業務が不変ではなく多様、複雑、拡大の流れを示している。また、これまでの業務と変わらない基本的な業務も継続している。つまり、根幹的な業務を中心に多様、複雑、拡大の動きが進行していると結論づけられる。

具体的な業務の動向をみると、「指導内容（専門技術・技能内容）は訓練施設や担当部門によって異なり、指導の仕方は学習者に応じて開発的指導をするなど幅が広がっている」といえる。

<注> 開発的指導方法とは学習者の自発的・自主的な学習を支援する指導の方法をいう。

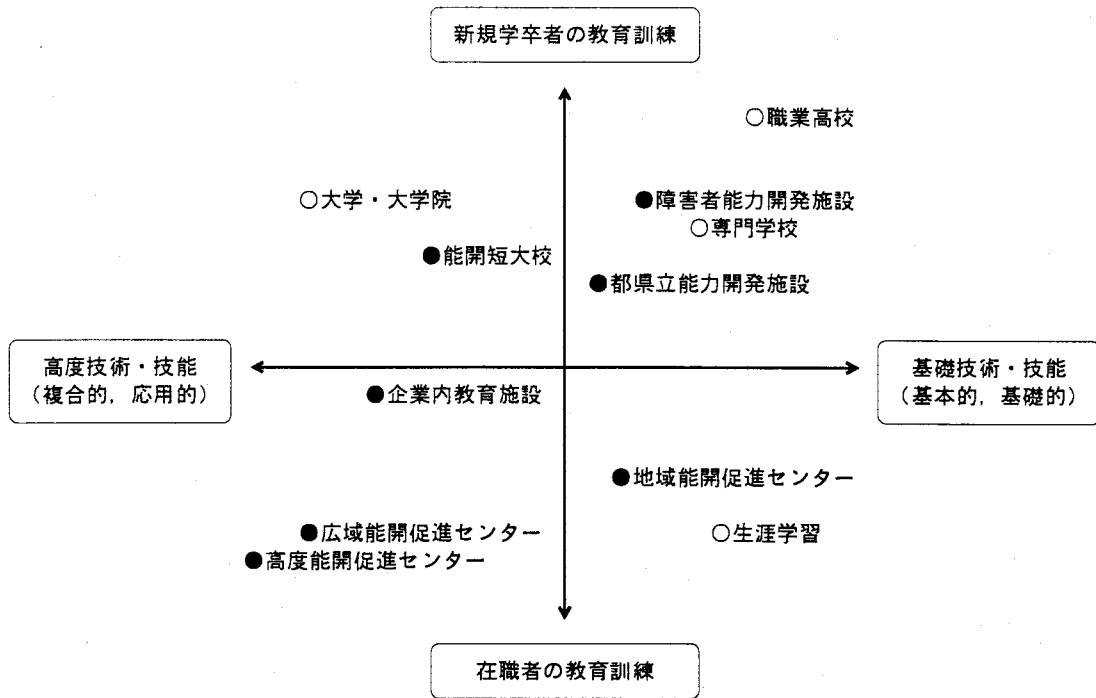
指導内容の個性化、差別化を指向しており特徴ある施設づくり、特徴ある事業をめざしている。これらはその施設が抱える地域や労働者の意向に即したものとなるように努力した結果と見ることができる。例えば、これを学習者に即して行っているものが「指導の仕方の変化」である。学習者の意向、意識に即したものとなるように開発的指導などのバリエーションを拡大させていると言うことができる。同様に「能力開発専門性が多く求められ、対外的交流や交渉が求められている」ことが見いだせる。能力開発事業に広がりや深まりを求めるとき、これまでの職業訓練指導員に求められていなかった新たな専門性がクローズアップする。このキーワードは学習者中心、地域中心、労働の現場中心のもの見方、考え方であり、それらの体質変換が求められている。指導員ニーズという言葉がヒヤリングの過程で多く聞かれたが、これは指導員中心の考え方である。つまり、これまでの新規学卒者訓練と在職者訓練とは全く異なる次元の業務展開を迫られるものと言うことができる。ここに根本的な発想の転換が求められる。対外交渉・交渉は地域や社会に踏み出す部分に相当するインターフェイスの役割を持つといえる。

さて、このように考えるとき指導員訓練、研修のありようが重要になる。この新たな状況の中で「職場において指導員同志が互いの教育力を高める機会は少なくなっている」ことが日常化していることは指導現場での多くの困難を予測させる。一部ではあるが団立能力開発施設の中にはこの問題の解消のための積極的な取り組みをしているが、このことを保障する理念・体制が必要と考えられる。職業能力開発大学校がその役割を担うことが考えられるが、現在の体制では限りがあると考えの方が妥当であろう。職業能力開発大学校は研究課程、研修課程をはじめとしてこれらに対応できるよう素地を固めると共に、職場の中からの意見や職場が持つ「能力・資質向上の契機」を育てる環境づくり（諸条件の整備）が重要と考える。

## 4-3. 能力開発施設別の特徴と職業訓練指導員業務

指導員業務を明らかにする上で考慮すべきことは能力開発施設の特徴である。どのような特質を持つ施設であり、どのような方向に向かおうとしているかは指導員業務の内容に大きな影響を与える。第91図は今回の調査対象となった能力開発施設の教育訓練のプロフィールである（雇用促進センターについてはこの図上では表現できないので割愛した）。図の縦軸は訓練対象の軸である。

この縦軸は訓練対象が新規学卒者か、在職者かを設定している。横軸は訓練内容の軸である。訓練内容が高度技術・技能か、基礎的技術・技能かを軸にしている。この図は今回の調査で得られたデータを総



第91図 能力開発施設の教育訓練のプロフィール（重心位置）

合的に作成したものである。施設のプロットはこの座標軸上に一定の面積を持つものとして表せるがここではその分布の重心をプロットしている。障害者能力開発施設と都県立能力開発施設は現在のところ、右上に位置すると考えられる。また、職業能力開発短期大学校は左上にある。いずれも新規学卒者を対象とする方に寄っている。内容は職業能力開発短期大学校が高度技術・技能に寄っている。他の施設は基礎技術・技能に近い。企業内教育施設及び職業能力開発促進センターは在職者訓練に寄っている。企業内教育施設、高度職業能力開発促進センターと広域職業能力開発促進センターはいずれも高度技術・技能を内容とする方に寄っている。地域職業能力開発促進センターは基礎技術・技能に寄っていると考えられる。能力開発施設の位置は図のような左下がりの分布を示す。学校型教育のサンプルを仮想してプロットすると職業高校、専門学校は基礎技術・技能を内容とし、新規学卒者対象の教育訓練が中心と考えられる。大学・大学院は高度技術・技能を内容としている他はこれらと同じである。このように表す時、能力開発施設が行う教育訓練の業務を担う指導員の養成は現在行われている学校教員の養成や新規学卒者訓練の指導員養成では対応できないと予想できる。

この施設別の特徴が指導員業務に具体的にどう反映しているかを図で示すことにしたい。今回の調査結果から指導員業務の全体像を描くと第92図のように示すことができる。

図の上の波線で示した部分は職業能力開発ニーズを示している。これらから指導員業務の変化要因が生起する。職業能力開発施設ではこのニーズに応えるために下の22の業務が行われている。図中の矢印はそれぞれの関係性を示した。この関係性については最低限のものを簡潔に示したものである。従って、表示した以外にも関係性があるものもある。また、破線で囲った部分は相互に緊密な関係を持っており、1つの領域を構成しているとみてよい。例えば「指導の担当」には「教材作成・教材管理」と「指導方

法の工夫」が欠かせない業務としてあることを示している。

この図を使用して施設毎に重要度や頻度の高い内容をプロットすると指導員業務の相違が明確になる。例えば職業能力開発短期大学校では第93図のように訓練の実施や新技術内容の研究、専門技術の研究活動に力点がある。雇用促進センターでは第94図のように訓練の企画や実施・管理に力点があるといえる。第95図には高度職業能力開発促進センターの指導員業務を示した。ここでは専門技術・技能の研究活動があり、外部機関との連絡調整や情報の収集・分析・記録等に力点がある。第96図は都県立能力開発施設指導員の業務を示している。募集・選考、訓練評価・成績管理などを初めとする新規学卒者訓練の分野がメインになっている。このほかにニーズ把握や外部機関との連絡調整などが加わっている。第97図は企業内教育施設指導員（在職者訓練）の業務を表している。事業の将来構想や体制整備、訓練の企画、訓練プログラムの作成等に特徴が見られる。

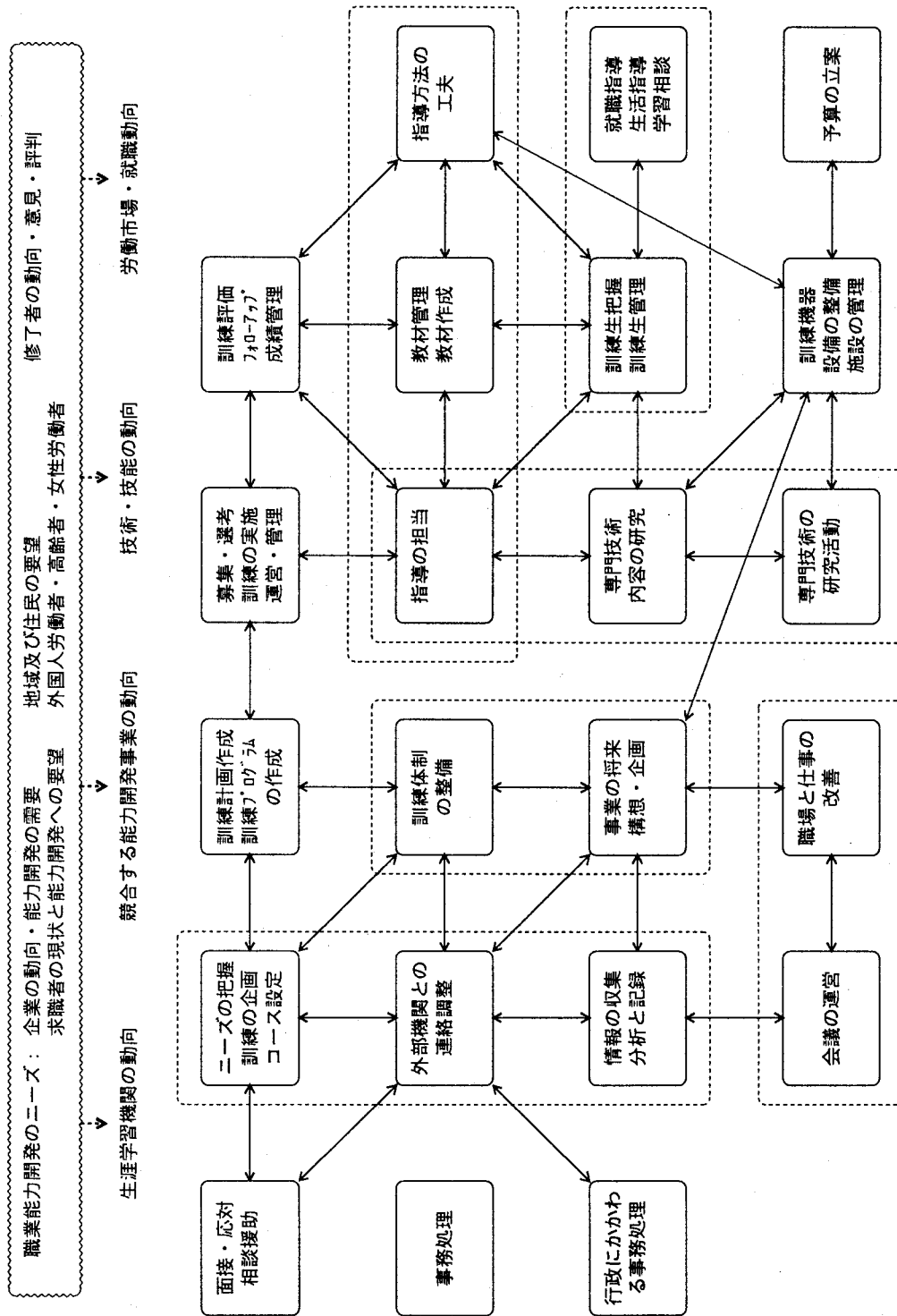
これらの各施設の傾向をまとめると新規学卒者訓練型であれば右の部分が重要になり、在職者訓練型であれば左の部分が重要になると言える。更に企業や個人への能力開発に関する援助が中心の業務になれば左側部分のみになる。このように考えると指導員の業務は単一のパターンではなく、さまざまな組み合わせのパターンがあることが想定できる。複数の指導員が協力して業務を遂行した結果、ここにあるような業務のプロットが現れるのである。このような状況を適切に捉えた指導員養成、あるいは研修の対応が必要であろう。これまでの指導員訓練が新規学卒者訓練を基に構築していたことを考えると、これらの現状に基づいた仕組みの再構築が必要となる。

#### 4-4 指導員訓練の課題と方向について

ここではこれまでの結果に基づいて考えられる当面の検討課題とその方向について若干の提言をした。以下の意見は本作業部会委員が本調査結果に即して述べたものである。これらはさまざまな発展の可能性を持っていると考えられ、また職業訓練指導員と能力開発事業へのポリシーも踏まえた本格的な検討のための基礎的情報になると考えて簡潔に記載したものである。これらの意見については今後、法制度面からも問題点や必要性等を更に分析すると共にこの他の解決方法をも含めて比較検討すべきと考える。

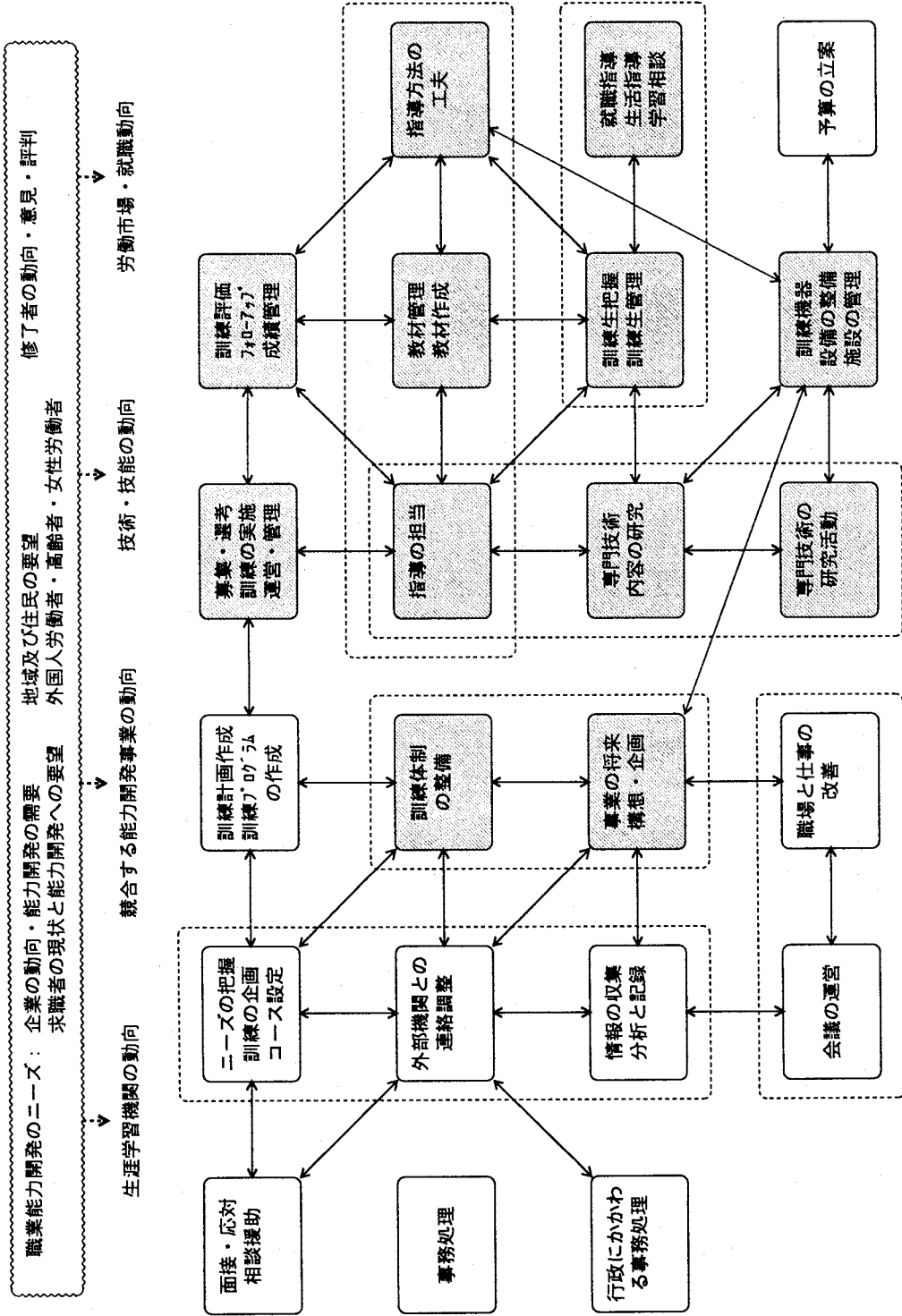
**【能力開発専門性の明確化と能力開発研究科の意義】** 序論で提起した能力開発専門性の概念については以上の調査結果から、その内実は何かについて整理すると、次のようになる。

在職者を対象にすることから、その性質上、多様な教育訓練への要望を背景にしている。このため、「能力開発への要望の把握」が挙げられる。労働者個人の職業生涯を考えるとそれは「個人の能力開発の企画」となる。業界や地域や企業の活動の支援と考えると「業界や地域との意見交流」、「企業や地域課題への援助」となる。このような業務を展開するには要望あるいは動向を適切に捉える力量が必要で、能力開発専門性の中核にあると考えられる。更に具体的な展開に結実させるために「訓練ニーズの把握」、「コース設定」が挙げられる。これは実際に能力開発事業として展開するために必要な力量として位置づく。指導の実際に即して専門性をみると、受講者の「個別のニーズに対応」し、「指導の方法を工夫」することが挙げられる。展開にあたっては「開発的指導」にみられるような受講者個々の伸びようとする力をどれだけ高めうるかの力量と考えられる。このように能力開発専門性は把握・構成・開発の3つの

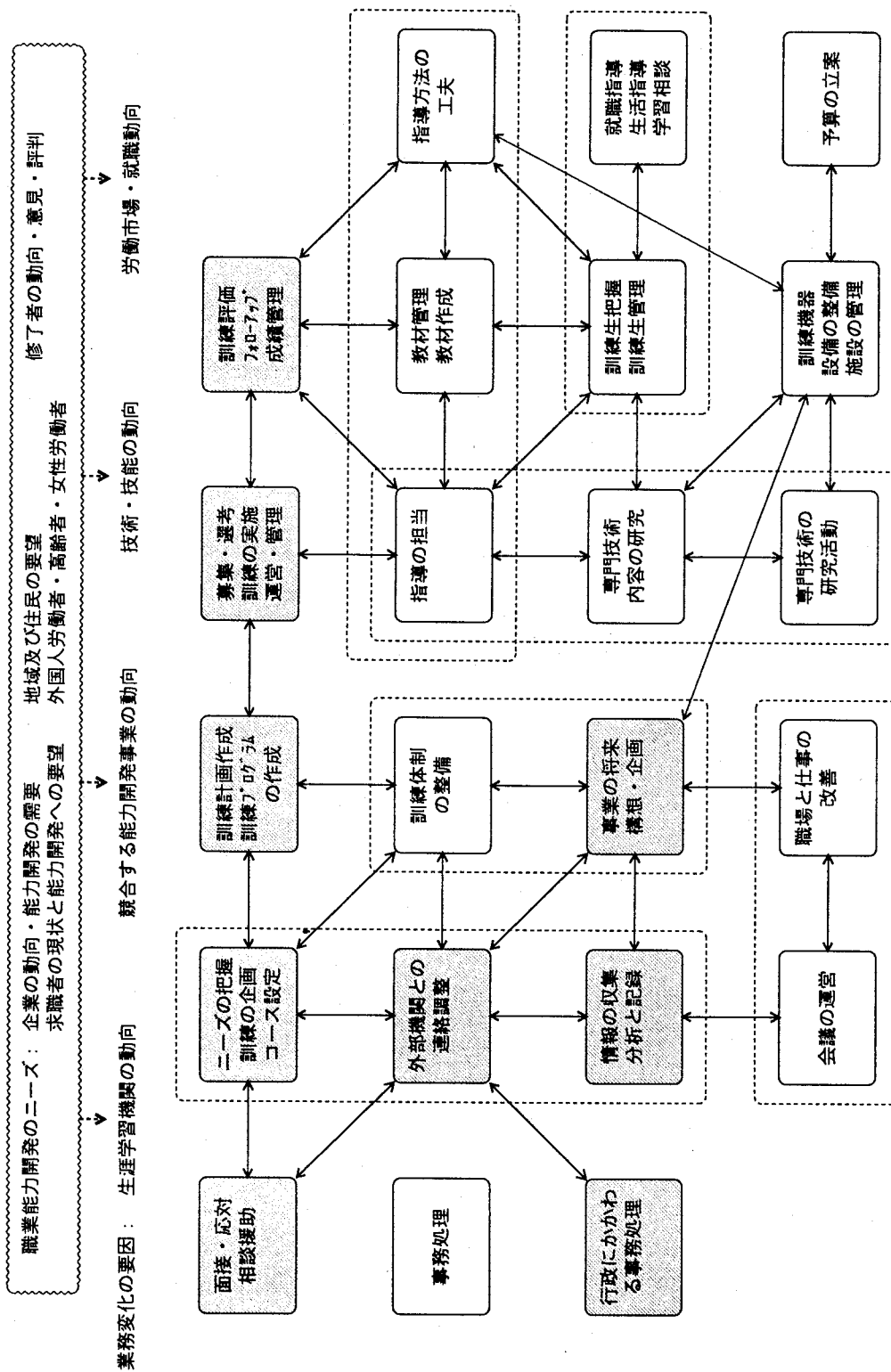


第92図 職業訓練指導員業務の全体像

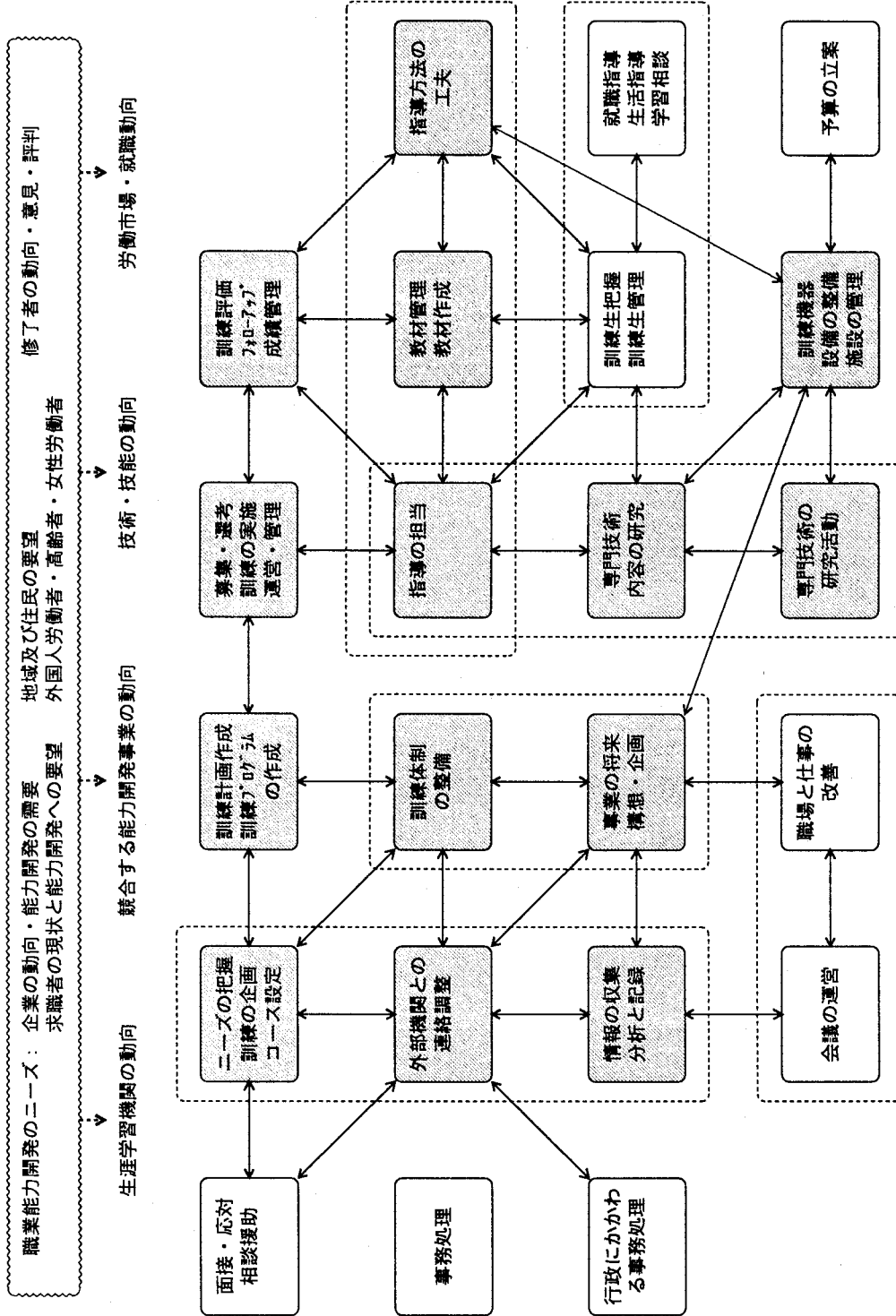




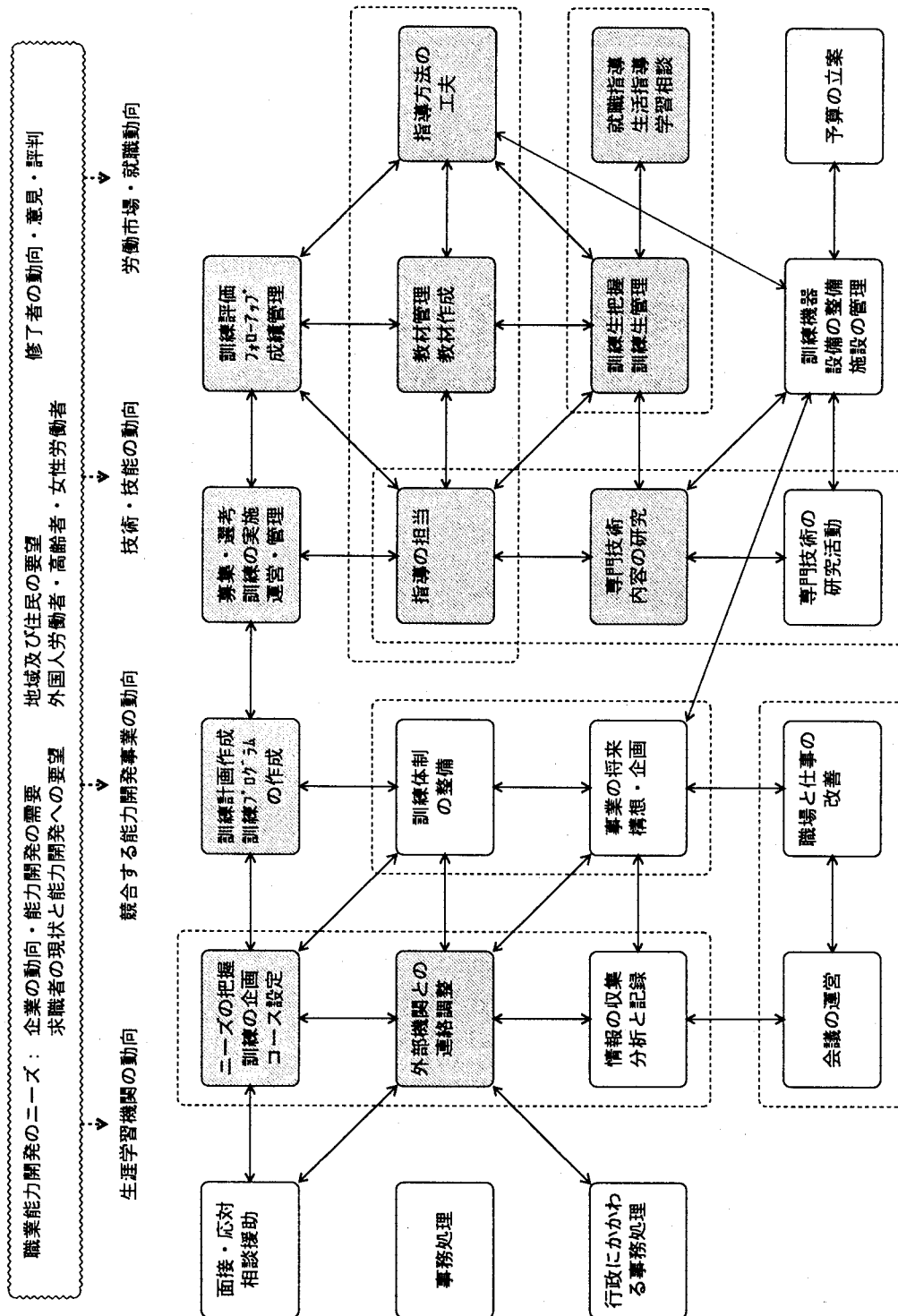
第99図 職業能力開発短期大学校指導員業務の全体像



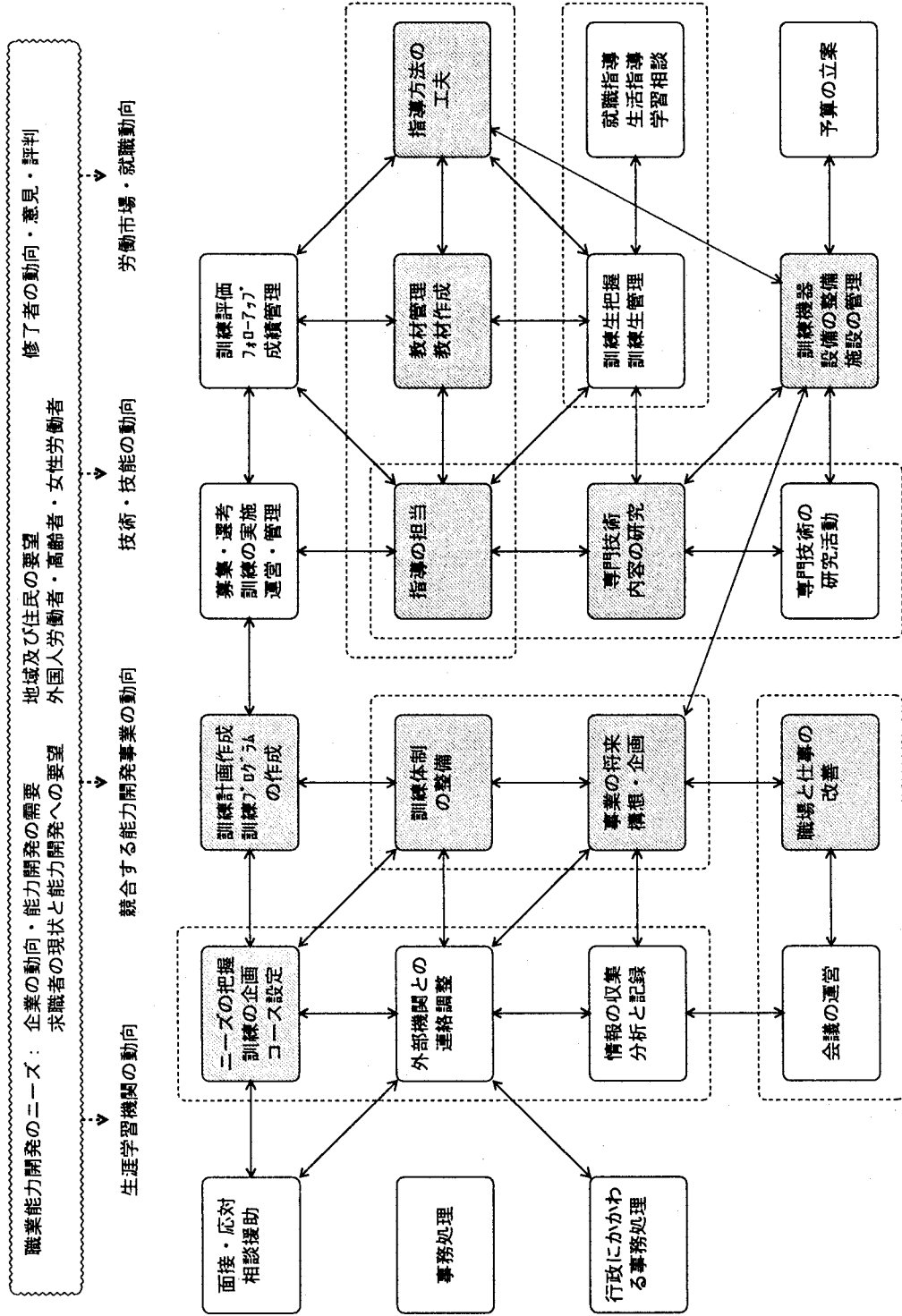
第94図 雇用促進センター指導員業務の全体像



第95図 高度職業能力開発促進センター指導員業務の全体像



第96図 都県立職業能力開発施設指導員業務の全体像



第97図 企業内教育施設指導員業務の全体像

要件を一体的に行う専門性であると言える。

この専門性の効果的な養成はどのようにすべきかは更に研究しなければならないだろう。各施設で展開している業務の進め方の分析、その手続きの体系化、合理的方法の確立、理論化作業などを伴いながらその内実を明らかにすると同時に、業務マニュアルの作成が必要となろう。また、職業能力開発大学校研究課程の中にこれらを扱う能力開発研究科を開設し、その養成を計画的に取り組む必要性が高まっているといえよう。

**[職業能力開発大学校の指導員訓練の方向]** 現代の指導員業務は多様化し、さまざまなパターンの職業訓練指導員を必要としている。そして、その大きな流れは在職者訓練、能力開発援助に移行していることである。職業訓練大学校が創設された当時と比較すると長期課程と短期課程は従来の新規学卒者訓練時代の指導員養成に対応しており、数次のカリキュラム改訂にもかかわらずなお不十分といえよう。抜本的な改定が避けられないと考える。研究課程の設置は職業能力開発短期大学校の指導員養成として位置づけられているが、これは複合化、高度化する新技術・技能への対応ということを実現しているものと言えよう。したがって在職者訓練の指導員養成に対応しておらず、このためのコースの設置が求められる。この具体的な方法として研究課程に能力開発研究科を設置することが考えられるとの意見が強かった。ここで養成しようとする専門性はすでに示したような能力開発専門性といえる。これは単一の業務ではなく、幅をもったものか、複数のものであることが想定できる。従って、これらへのアプローチには一定の枠組みをもたなければ達成できないと考える。例えば訓練現場との共同作業から生まれる実践研究的手法が伴わなければ機能しないと考えられる。

一方、文部系大学卒業者は職業訓練指導員として充分機能するかどうかについても議論の余地がある。新規学卒者訓練といえども学習者の多様化や新技術・技能への対応などが求められており大学卒業後直ちに機能できるとはいいがたい。従って、個別に職業訓練指導員の能力・資質向上のプランを確立し、これを実現するさまざまな機会を構成して実現につとめる必要がある。この意味で言えば一般大学卒業者は職業能力開発大学校卒業者よりも課題を抱えているということができよう。

更に企業キャリアをもつ者が職業訓練指導員として充分機能するには能力開発専門性という部分で課題を抱えているといえよう。従って同様に指導員訓練を再編しなければならないと考える。

今日、新規学卒者訓練を担当する指導員にも能力開発専門性の基礎部分が必要と考えると、一定の見習い期間のようなインターン制度も併せて考慮する余地がある。

**[職業訓練指導員の能力・資質の向上のための機会の組織化]** 職業訓練指導員の能力・資質の向上には業務を整理して明確な方向を出すと同時に、研究・研修のための時間を生み出す工夫が必要である。このためには職業訓練指導員の業務を見直し、継続的・段階的な能力・資質向上のシステムとして研修課程を確立させることが重要である。この方法の一端として従来型の研修方式と共に、指導員同士の情報交換ができるような積極的な機会の提供や、公共の能力開発施設の指導員と企業内教育指導員の交換授業や研鑽の機会を設定することが求められる。また、地域にあっては地域住民や職業安定機関、企業等と指導員との交流機会の確保について検討すべきである。更に職業訓練指導員が創作したさまざまな成果を共有する機能も必要である。例えば、教材の共有化もよい結果をもたらすだろう。これらの実質的成果を達成するには指導員の意識改革も同時に要請されるものと考えられる。

**[指導技術訓練システムの構築]** TWIは生産職場のOJTとして位置づいている。しかし、Off-JTを

行う教育訓練機関の手法としては十分とはいえない。現在この手法として海外職業訓練指導員養成のためのプロジェクトから開発されたPROTS（指導技術訓練システム）がある。このシステムはとりわけ、能力開発事業に関わる各層の指導員にとって適切な基本教材とシステムと考えるが、十分に機能するには一層の制度整備が必要であるとの意見が多かった。PROTSを本格的に指導員の能力・資質の向上に向けて機能させるには日本国内の状況を適切に反映させたシステムとして改訂や研究活動を展開しなければならない。この内容は今後の職業訓練指導員業務のあらゆる場面で機能する素地を持っていると考えられる。PROTSの展開のために国及び地方からの支援が少なからず求められる。

〔職業訓練指導員免許制度の再構築〕現在の職業訓練指導員免許制度は職種毎のものである。在職者訓練やB型訓練など、現実に展開されている訓練職種では免許のない職種が少なくない。また、職業能力開発短期大学の職種とは必ずしも対応していないとの意見も多く聞かれる。一方多様化する職業訓練指導員業務を正しく遂行するためには職種別対応はある程度は必要であろうが、むしろ能力開発専門性もしくは職業訓練指導員の類型に対応させた制度であるべきだろう。そのような側面からみると、制度としては業務実態に即した次の5つの職業訓練指導員免許制度が考えられる。

- ①指導員基礎免許（新規学卒者訓練・能力再開発訓練を担当できる）＝新規学卒者能力開発施設
- ②テクニシャン指導員免許（テクニシャンの訓練を担当できる）＝職業能力開発短期大学校
- ③障害者指導員免許（障害者の訓練を担当できる）＝障害者能力開発施設
- ④在職者指導員免許（在職者訓練を担当できる）＝地域型・広域型能力開発施設
- ⑤海外指導員免許（海外訓練を担当できる）＝海外職業訓練施設

基礎資格として①があり、この他に②、③、④、⑤を取得することによって該当する訓練対象の能力開発を担当できるように設定できる。①の取得には職業能力開発大学校長期課程を修了するか現在行われている各種の取得方法によって取得する。また、②、③、④、⑤の取得のための指導員訓練は職業能力開発大学校の研究課程、研修課程等で行う。一元的な取得制度でなく幅を設けたシステム（複線型システム）として確立することが望ましい。そのためには企業の中で実施するCDPや研修を位置づけ、評価することも考えられよう。

職業訓練指導員は能力開発の実を上げる重要なファクターであり、国や地方、企業、そして労働者ひとりひとりの未来にかかわる。一方、職業訓練指導員の業務動向はそれぞれの時代が反映した所産であるということが出来る。本報告書で明らかにした職業訓練指導員業務の動向は1つのシャープな焦点を結んでいる。それは「能力開発専門性」である。この業務のトレンドが明確に存在し、そのトレンドを確実なものにしようと努力する指導員の姿が明らかになった。この努力に対する支援体制を作り上げると共に、新たに職業訓練指導員になろうとする人々にとって十分な教育訓練体制を整えることが肝要と考える。