

医療機器分野における職業能力開発体系の整備

担当室名：高度訓練開発室

1. はじめに

職業能力開発体系（以下、「体系」という。）は、職業能力開発促進法が定める「職業能力開発促進の基本理念」を具現化するため整備され、2つの体系から成っている。1つは産業・業種ごとの職務を遂行するために必要な職業能力（知識、技能・技術）を整理した職業能力の体系（以下、「能力体系」という。）である。もう一つは職業能力の開発及び向上のための教育訓練をどのように進めるかについて段階的かつ体系的（職務、課題、目標などに整理した訓練コースや具体的なカリキュラム）に整理した職業訓練の体系（以下、「訓練体系」という。）である。特に能力体系については、平成11年から業種毎の整備を進め、これまで（令和4年度末まで）98業種の整備が行われている。

今般、本調査研究を行った経緯は、平成27年度に政府関係機関移転基本方針（平成28年3月22日まち・ひと・しごと創生本部決定）において鳥取県への職業能力開発総合大学校（以下、「職業大」という。）の調査・研究機能の一部移転が決定されたことが背景にある。この決定により平成28年度に鳥取県、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下、「機構」という。）、厚生労働省の間で『職業能力開発総合大学校の調査・研究機能の一部移転について』の覚書を取り交わし、その結果、職業大において職業能力の開発・向上に関する調査・研究を担う基盤整備センターは、平成30年に鳥取県へ一部機能移転するとともに9年計画で以下の3分野の体系整備に取り組むこととなった。

- ・平成30年度～令和2年度
自動車分野（自動車部分品・附属品製造業）
- ・令和3年度～令和5年度
医療機器分野（医療用機械器具製造業）
- ・令和6年度～令和8年度
航空機分野

このような経緯のもと、本調査研究では我が国の産業を支える高度産業人材の育成に資するため、地域の企業や関係機関との協同によって得られる成果、知見を活用し、医療

機器分野の現場ニーズに即した実効的な体系の整備を行うことを目的としている。

2. 職業能力開発体系について

体系データは7つの様式があり、体系の全体像を表す様式1、能力体系として様式2～4、訓練体系として様式5～7で構成されている。なお、業種毎に整備した能力体系は、モデルデータとして基盤整備センターのホームページに一般公開している。

3. 職業能力開発体系の整備にあたって

3-1 スケジュール

本調査研究の計画は以下のとおりである。

- 1年目 能力体系の整備
- 2年目 訓練体系の整備及び新規訓練カリキュラムの開発
- 3年目 訓練カリキュラムの試行・検証

3-2 対象業種の選定

医療機器の特徴としては品目が多岐に渡ることが挙げられ、4000種、30万品目以上存在している。そのため、整備の対象とする企業の選定にあたり、品目に着目した場合、業務を遂行する上で必要となる知識、技能・技術が限定的となってしまう可能性がある。そこで、文献等から医療機器製造における現状の課題等を踏まえることとした。

詳細は本書で述べることとするが、自社技術を活かして異業種から医療機器分野への新規参入や製造販売業へのステップアップを目指す企業を対象とし、その上で必要となる職業能力を体系的に整理することとした。

なお、業種名は検討の結果「医療用機械器具製造業」とした。

4. 各年度の取組

4-1 職業能力の体系の整備

当該業種の能力体系の整備では、業務・仕事等について職務分析を行い、その結果を能力体系様式の基礎データである「業務の流れ図」「職務構成表」「職務分析表」に整理した。

なお、取り組みの詳細は基盤整備センター

の報告書である『資料シリーズ No. 74 医療機器分野における職業能力開発体系の整備－医療用機械器具製造業の「職業能力の体系」の整備－』に取りまとめている。

4-2 職業訓練の体系の整備

訓練体系の整備では、職務分析によって明らかとなった職業能力からそれを習得するために適切と判断されるコースを「部門」「職務」ごとに配置した訓練体系の全体像（様式5）と人材育成の課題などを参考に能力開発の目標を設定し、推奨する訓練要素や訓練コースを配置した目標別訓練体系（様式6）。さらに、人材育成の課題を解決するためのカリキュラム（様式7）を開発した。

本書では、訓練体系の検討内容や整備結果等をまとめている。

4-3 カリキュラムの試行

開発したカリキュラムを対象とし、使用機器の整備状況や集客、関連した在職者訓練の実施状況等を踏まえ実施候補施設を選定した。さらに実施候補施設や担当講師と具体的な内容等の調整を行い、訓練を実施した。

試行実施時にはアンケートを行い、受講者の属性や訓練内容について意見を収集した。本書においてアンケート結果をまとめている。なお、機構の能力開発セミナーとして実施したコースについては機構で行う受講者アンケートのほか今回の試行用に作成したアンケートを実施した。なお、鳥取県高度技能拠点形成セミナーとして実施したコースについては鳥取県との調整のうえ作成したアンケートを用いた。

5. まとめ

5-1 人材育成プラン

令和3年度から取り組んできた医療用機械器具製造業の能力体系、訓練体系の整備結果をもとに当該製造業の人材育成上の課題解決に活用できる資料として「人材育成プラン」を作成した。

人材育成プランは以下に示す構成とし、医療機器分野への新規参入や参入後にステップアップを図る企業にスポットを当て、職業能力開発体系を活用した人材育成の進め方や当該企業に想定される人材育成上の課題に対して解決に向けた人材育成の流れを提案している。

- ・人材育成の流れ（4つのステップ）概要

- ・職業能力開発体系の構成、様式
 - ・人材育成の流れ（4つのステップ）
 - ①仕事の見える化
 - ②能力の見える化
 - ③目標の見える化
 - ④能力開発の見える化
 - ・医療用機械器具製造において想定される課題と人材育成
 - ・人材育成プラン設定例
 - ・職業訓練コースのカリキュラム例
- 本書では、作成した人材育成プランの他、能力の見える化において自己のスキルチェックを行うための自己確認シートについて記載している。

5-2 調査研究成果と活用

能力体系は、基盤整備センターのホームページに一般公開されており、事業主団体及び企業等においては、これを活用することにより、各企業に合わせた職務や職業能力の明確化を効率的に行うことができ、従業員の職業能力の把握や人材育成計画の策定といった段階的かつ体系的な人材育成を行うことが可能となる。また、機構内で共有し、今後の訓練カリキュラムを整備していく上での訓練ニーズ調査や習得すべき技能・技術要素の抽出等に活用され、全国の職業能力開発施設の訓練を通じて活用される。なお、能力体系は、厚生労働省から人材開発支援助成金における「汎用性のある評価基準」として認められており、申請の際に添付するジョブ・カードの作成等に活用される。

訓練体系や人材育成プランは、基盤整備センターホームページにて一般公開し、事業主団体及び企業における人材育成上の課題解決に活用を促していく。また、機構内の職業能力開発施設でも共有し、在職者訓練実施、人材育成上の課題に対応した研修等の提案において活用を図っていく。

最後に本調査研究を進めるにあたり、ご協力いただいた鳥取県をはじめとする関係各位に対し、心より感謝申し上げます。