
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

【 調査研究概要 】

分野：職業能力開発の実践に必要な調査研究

担当室：訓練技法開発室

1. はじめに

ハロートレーニングを支えるテクノインストラクターは、全国で約 4,000 名が公共の職業訓練現場で活躍しているが、生産性向上を担う人材育成が求められる中で、ハロートレーニングを支えるテクノインストラクターを志す者が少なく、テクノインストラクターの安定的な確保に苦慮している状況である。今後、テクノインストラクターの高年齢化に加えて、一層の人員不足が進めば、訓練の硬直化や業務過多によるスキルアップ研修の受講機会の喪失等の影響から、ハロートレーニングの質の低下につながる事が懸念されている。

今年度は、カスタマージャーニーマップを活用したテクノインストラクターの募集広報の試行及び人材育成支援の仕組みに係るツールの開発をおこなったので報告する。

2. カスタマージャーニーマップを活用した募集広報の試行

2-1 カスタマージャーニーマップについて

カスタマージャーニーマップとは、ある人物像を想定し、その人物がテクノインストラクターという職業を認知し、情報収集して興味を持ち、採用試験に応募し、テクノインストラクターの仕事に到達するまでの行動傾向と、その背景にある思考、心理変化を時系列に図式化したものである。

本調査研究では、人物像をひとつは転職検討中または求職中の技能検定合格者、ひとつは求職活動で大学（母校）に相談のため来学した高等学校第一種免許状（工業）を取得している既卒者（以下、「対象者」という。）とし、テクノインストラクター募集のためのカスタマージャーニーマップを開発した。学歴や職歴（実務経験や資格取得等）から職業訓練指導員免許を取得するためのプロセスや取得可能性の高さを認知させることにより、対象者がテクノインストラクターの仕事に

興味を抱く可能性は十分にあると考える。

2-2 効果的な募集広報の策定について

広報先の選定については、テクノインストラクターが不足していると思われる（求人募集人数が多い）都道府県を中心に所在する職業能力開発協会及び理工学部・工学部を設置し教職課程を有している工科系大学とした。

対象者へのアプローチとして、都道府県職業能力開発協会及び工科系大学の窓口となる者（以下、「対応者」という。）に対して、ポスターの掲示及びリーフレット・フライヤーの郵送・配布の依頼を実施した。また、対象者にテクノインストラクターの仕事を知ってもらうために、対応者にテクノインストラクター総合情報サイト（以下、「総合情報サイト」という。）の周知及び対応者から対象者への総合情報サイトの周知依頼を実施した。対応者とのヒアリングから、職業訓練指導員講習（48 時間講習）受講者（以下、「受講者」という。）及び在学生まで範囲を広げることでより効果が得られるとの助言から、募集・広報試行の対象者に受講者及び在学生を含めることとした。

2-3 試行結果について

協力が得られた 10 の都道府県職業能力開発協会には、昨年度までの成果物であるポスター 20 枚、リーフレット・フライヤー約 2,300 部及び 30（31 キャンパス）の工科系大学には、ポスター 19 枚、リーフレット・フライヤー約 330 部を郵送した。

職業能力開発協会及び工科系大学において、対象者が集まる場所にポスター掲示及びリーフレットスタンドによるリーフレット・フライヤーの配布・配架並びに対象者に対して郵送及び学生専用サイトへの掲載がなされた。

2-3-1 都道府県職業能力開発協会

対応者とのヒアリングから、以下の意見・要望等があった。

- ①テクノインストラクター職種の情報提供として有効と思われる。
- ②認知効果によりテクノインストラクター

採用試験応募者及び技能検定受検者・受講者の両者が増加すればありがたい。

- ③案内等の郵送時に同封することは難しい。
- ④転職しても給与が下がるので難しい。など。

2-3-2 工科系大学

①既卒者は就職支援室よりも企業とのパイプを持っている教授等を頼って訪学しているかもしれない。

②情報収集のツールはパソコン・スマートフォンがメインである。学生用就職支援サイトに掲載した方がよい。

③コロナ禍のためオンラインセミナーで求人募集・広報を実施した方が周知できる。

④インターンシップ制度を利用して高校生まで間口を広げてはどうか。など。

2-4 まとめ

試行した方法が効果的かつ有効であったかは不明である。また、テクノインストラクターの応募・採用につなげるところまではおこなっていない。仕事を認知し、総合情報サイトを通して魅力・やりがいを周知するための試行とした。

本研究の成果物等を活用した募集広報を各関係機関が継続することがテクノインストラクターの安定的な確保につながると考える。

3. 人材育成支援ツール（仮称）の開発

平成28から29年の調査研究「職業訓練指導員に必要となる技能・技術要素の明確化と体系化等に関する調査研究」で開発した「職業訓練指導員スキルマップ（訓練系・科別）（共通能力）」と「スキルシート（技能・技術）」を活用し、ハロートレーニングのさらなる質の向上に資するために人材育成支援ツール（仮称）の開発をおこなった。

このツールは、テクノインストラクターが自身の専門スキルの現状把握ができ、今後のスキルアップに必要な技能・技術要素が明確化され、スキルアップに必要な職業訓練指導員研修（職業大が実施する研修）を訓練科別に容易に検索し、確認できる仕様としている。

図3-1に基盤整備センターWebサイト上のスキルマップと職業大Webサイト上の職業訓練指導員研修を活用した人材育成支援ツール（仮称）の利用フローを示す。なお、整備した訓練科数は以下のとおりである。

- ①普通職業訓練（都道府県）：22科
- ②普通職業訓練（機構）：6科
- ③高度職業訓練（都道府県、機構）：4科
- ④共通能力：1



図3-1 育成支援ツール（仮称）の利用フロー

4. おわりに

テクノインストラクターの安定確保に向けた募集広報の試行結果及び人材育成のツールの開発結果について、今年度の取組みを報告した。

今後は、本調査研究において開発したツールを都道府県及び機構で活用できるように調整し、基盤整備センターHP等から各関係機関に提供していく予定である。