

第3章 民間教育訓練機関に対する訓練コーディネート

第3章 民間教育訓練機関に対する訓練コーディネーター

職業訓練の企画・実施に向け、雇用支援機構の顧客は誰なのか全体像を図3-1に整理した。

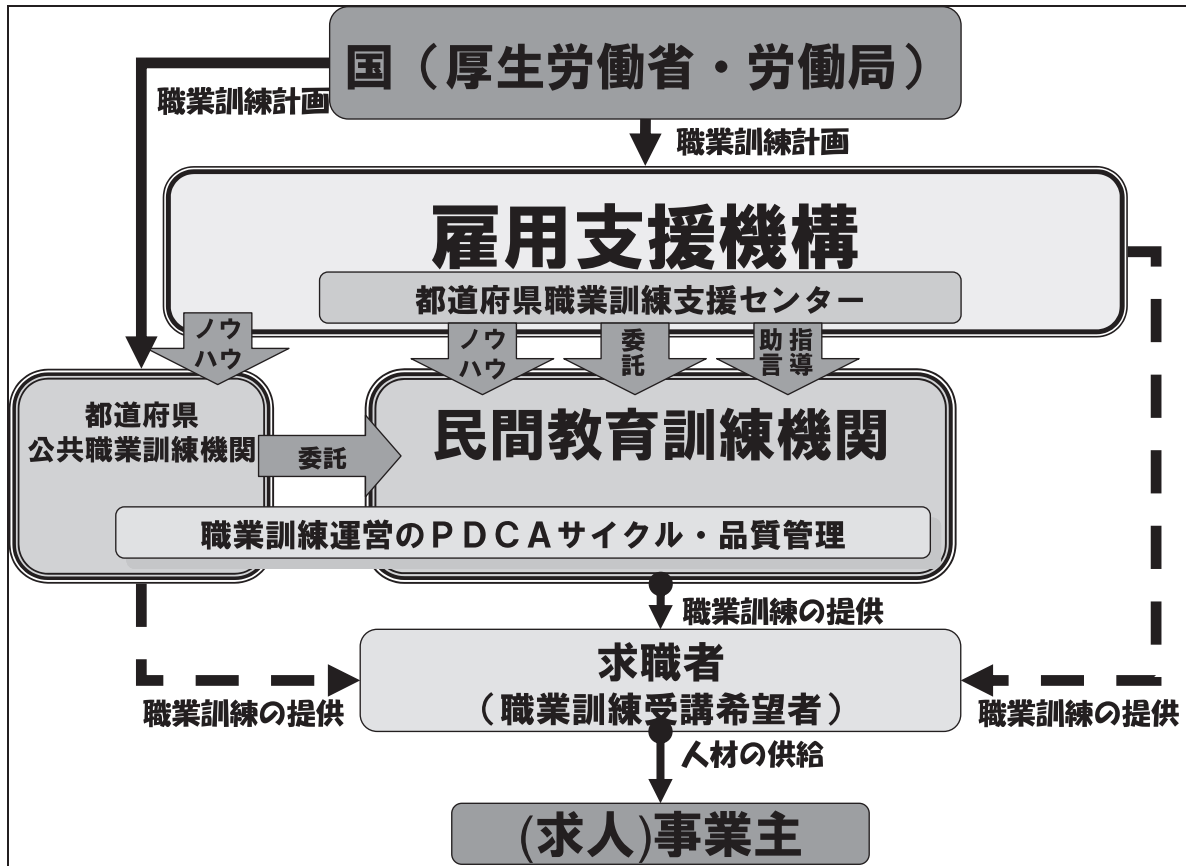


図3-1 雇用支援機構を取り巻く顧客の関係

表3-1 雇用支援機構と対象顧客

対象	雇用支援機構から見た対象の役割	雇用支援機構と関係する商品・サービス
国 （厚生労働省・労働局）	発注者	職業訓練計画・予算
求職者 （職業訓練受講希望者）	最大の顧客・受益者 職業訓練の提供	職業訓練サービス スキルアップ
民間教育訓練機関	発注先としての顧客 職業訓練の協業者	職業訓練のノウハウ 職業訓練の委託
都道府県	職業訓練の同業・協業者	職業訓練のノウハウ
（求人）事業主	受益者 企業実習受託	人材確保 職業訓練のノウハウ

民間教育訓練機関に委託して行われる職業訓練の場合、雇用支援機構の直接の顧客は民間教育訓練機関であり、求職者は間接的にその恩恵を享受する。更にその先の顧客には、人材を採用する事業主が存在することに留意して職業訓練のニーズ調

査を行い、コース開発へ繋げなければならない。

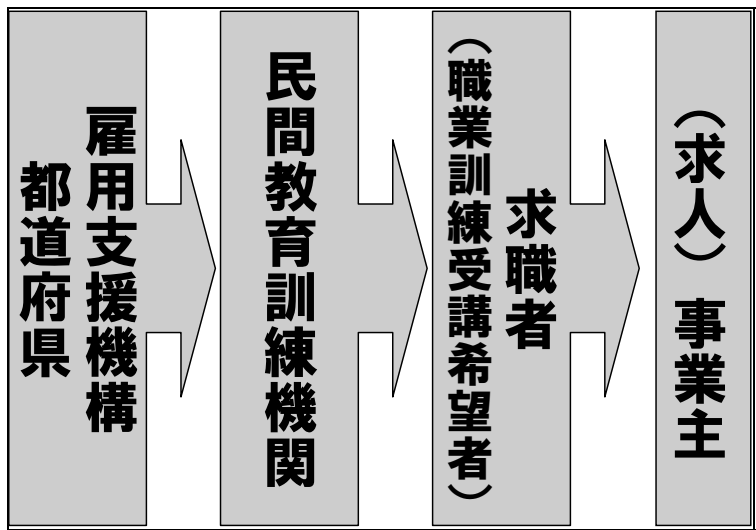


図 3-2 民間教育訓練機関に委託する職業訓練での顧客の関係

職業訓練コースの企画・計画の流れは、図 3-3 のように求人・求職ニーズからブレイクダウンし、訓練目標や訓練カリキュラムに落とし込む流れが一般的である。

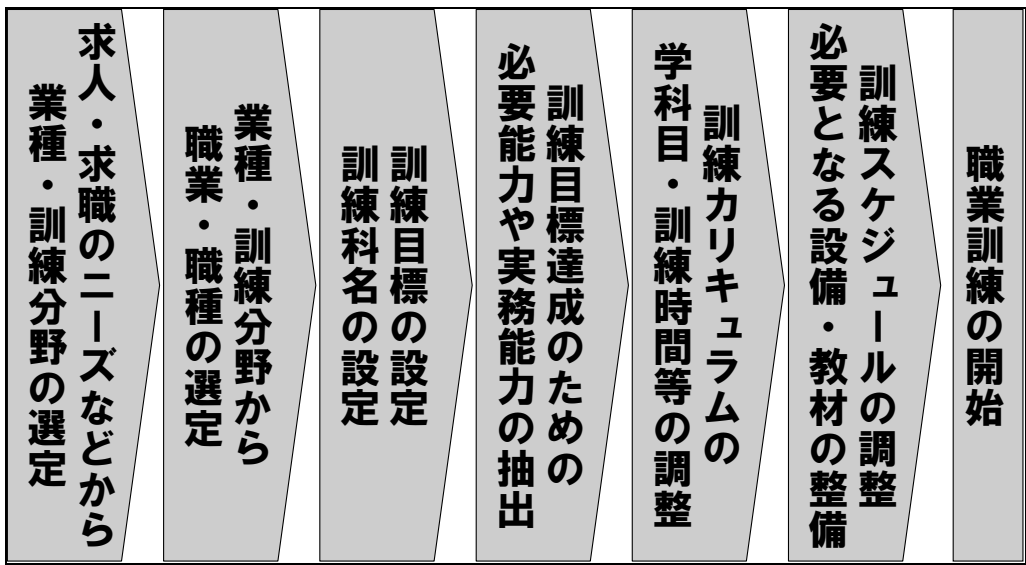


図 3-3 職業訓練コースの企画・計画の一般的な流れ

第 1 節 訓練ニーズの把握と企画

1-1 訓練ニーズ

職業訓練の最大の目標は「就職」である。「就職」は、企業側の求人があって初めて雇用の枠が生まれる。そして、企業は自社に必要とする人材像、能力や労働条件を示して採用活動を行う。一方、求職者は、自分が希望する職種・職業や労働条件を基に就職活動を行う。求人企業と求職者双方の条件がマッチン

グすれば就職につながるが、決定権は求人企業にあり、「はじめに」述べられているように有効求人倍率や完全失業率などからも就職は狭き門となっていることが伺える。

そこで、職業訓練によって求職者の保有能力が向上し、求人企業の求める人材像に近づき、ミスマッチを解消し「就職」へ繋がることによって、職業訓練の社会的意義を果たすこととなる。

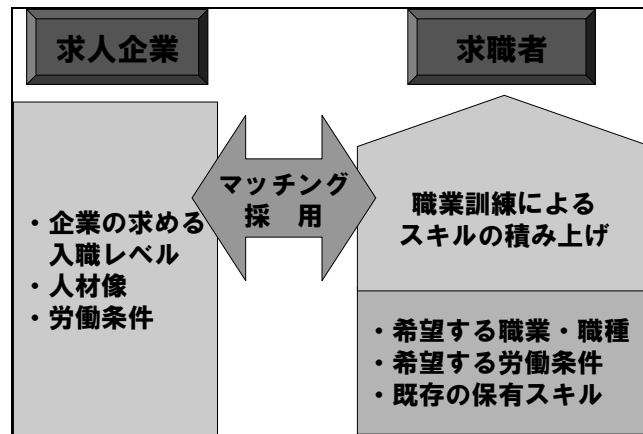


図3-4 求人と求職のマッチングイメージ

職業訓練実施機関は、教室、機器、講師などの保有資源の稼働率など自己都合に偏ることなく、訓練ニーズに基づいた職業訓練コースの設定を心がける必要がある。雇用支援機構は、民間教育訓練機関等に対して雇用の需要・供給のバランスを見据えて支援を行う必要がある。

1-2 職業訓練コースの企画

職業訓練コースの企画に関しては、職業訓練の理念を理解した上で表3-2のようなポイントを十分に考慮する必要がある。職業訓練は、求職者の職業及び生活の安定に資するという重要な役割を持っていることから、求人ニーズなど様々な要因を踏まえて現実的な就職に結びつく内容でなくてはならない。

表3-2 職業訓練コース企画のポイント

就職の見込み	求人指標・ニーズ、成長分野、雇用吸収力が見込めるか 訓練修了時に就職に必要なスキルの習得が可能であるか
職業訓練による能力習得の可能性	企画する職業訓練コースで就職可能スキルまで持っていくことができるか。訓練期間などの妥当性。
職業訓練の必要性・市場性	求人企業の求める人材像と訓練目標のマッチング・妥当性。同種コースの競合・供給過多。
受講者の応募見込み	求職者のニーズや応募の見込みはあるか。
実施・運営体制の整備	教室・設備・教材などの環境整備、責任者・講師・事務担当者などの人的体制の整備、職業訓練・就職支援運営体制の整備。

全体の整合性	上記内容の総合的な整合性をもとにした申請訓練コースの妥当性。
--------	--------------------------------

1-3 参考指標等

求人ニーズや労働市場動向などの参照先として次のような指標が参考となる。

(1) 地域の指標

- ①各都道府県労働局のホームページ
 - ・職業別、業種別の求人状況
 - ・労働市場月報
 - ・求人・求職バランスシート
- ②地場産業・主要産業
- ③産業振興担当部局の産業振興策

(2) 全国的な指標

- ①厚生労働省の雇用関係統計調査 <http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/>
- ②経済産業省の産業動向調査 <http://www.meti.go.jp/statistics/>

(3) 地域の職業訓練コースとの競合

- ①公共職業訓練（雇用支援機構実施、都道府県実施、委託訓練）
- ②求職者支援訓練、基金訓練
- ③専門学校・各種学校・資格スクールの実施コース

第2節 訓練カリキュラムの設計

表3-2による職業訓練の企画のポイントで、訓練コースの概要が定まったとして、次の段階は、図3-5のように段階的に訓練カリキュラム・訓練計画に関する内容にブレイクダウンしていくことになる。ブレイクダウンの概略としては、想定する職業・職種から訓練目標を設定し、訓練目標を満たすために必要な能力要素を明らかにし、必要能力を学科目・訓練時間に振り分け訓練カリキュラム・訓練計画を構築することになる。

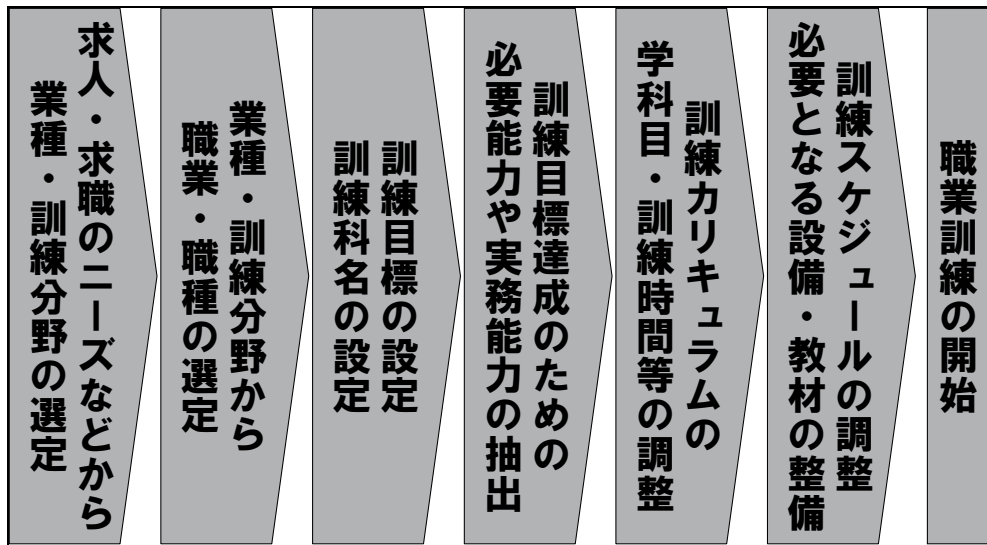


図3-5 職業訓練コースの企画・計画の一般的な流れ（再掲）

2-1 想定する職業・職種、訓練目標（仕上がり像）の設定

前節の職業訓練コース企画のポイントなどを参考に、想定する「産業・業種」、及び「職業・職種」が導かれる。次に、訓練目標（仕上がり像）は、訓練修了段階で備わる職業スキル・実務能力を明らかにし、具体的な就職先を想定し明文化する。

また、「産業・業種」、「職業・職種」によっては、入職時に一人前のスキルを要求しているのか、ある程度の基礎スキルを持って入職後に実務経験を積むことによって補完ができるのか、入職レベルの程度を見極めることも重要である。

2-2 訓練目標達成のための必要能力・実務能力の抽出

想定する職業・職種に必要な能力・実務能力は、その職業・職種に十分見識のある者で無いと職務分析することすら難しい。そこで、業界団体の協力を基に作成された①～④にある汎用的な職業能力評価基準が公開されているので、これらを参考にすることによって実務能力を抽出することができる。

これらの汎用的な職業能力評価基準の多くは、業種・職種・職務を切り口とし、その必要能力を段階的・体系的に整理（図3-6）しており、想定する訓練目標に合わせて抽出する。

- ①生涯職業能力開発体系¹（雇用支援機構）
- ②職業能力評価基準²（厚生労働省・中央職業能力開発協会）
- ③ITスキル標準（ITSS）³、ETSSなど（(独)情報処理推進機構）

¹ <http://www.tetras.uitec.jeed.or.jp/ShougaiTaikai/>

² <http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/syokunou/index.html>

³ <http://www.ipa.go.jp/jinzai/itss/index.html>

④その他、業界団体が示す能力基準、技能検定などの資格要件など

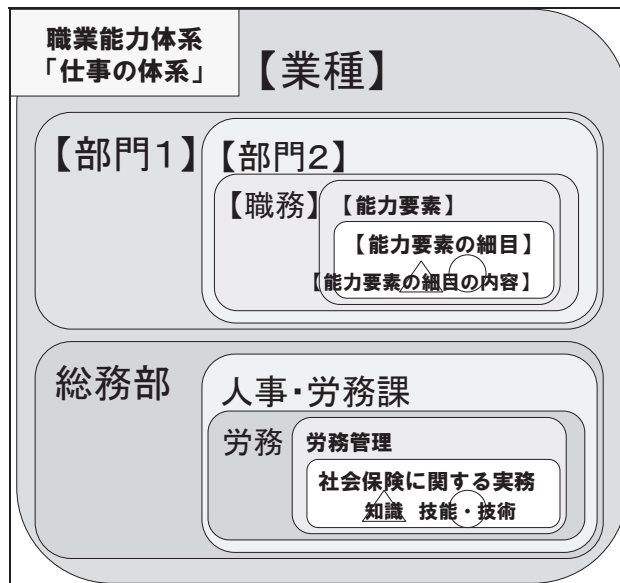


図3-6 生涯職業能力開発体系のデータ構造

2-3 訓練カリキュラムの学科目・訓練時間等の調整

訓練目標を達成するために抽出された能力要素を基に、難易度や教える順番を考慮して科目構成及び訓練時間の設定を行う。また、職業人として必要となるスキル、コミュニケーションや就職活動スキルを必要に応じて追加、さらに労働安全衛生に留意してカリキュラムを構成する。

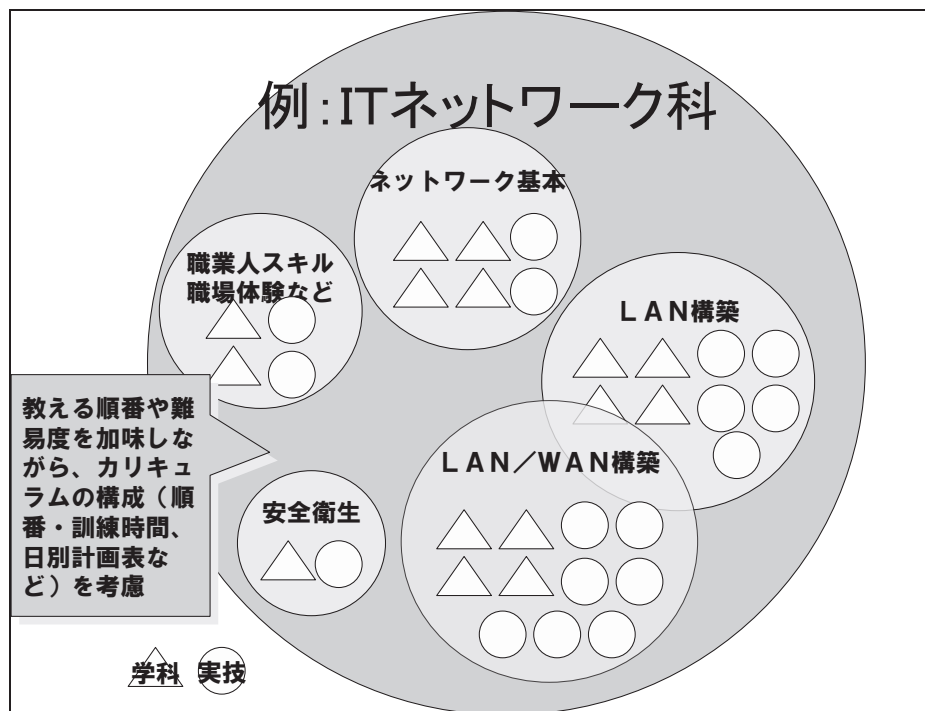


図3-7 訓練カリキュラムを構成する科目と学科・実技の成り立ち

訓練期間については、訓練目標に到達することを逆算して設定すること。訓練期間がタイトになると、職業訓練受講者は詰め込みに追われ、授業に遅れを生じた場合に取り戻すことができなくなる。また、離職者訓練の受講者の多くは、想定されている職業・職種に対して未経験者である事が多く、職業訓練受講者のレディネスにバラつきがあり、訓練運営者側の計画どおりに授業を進めることができない事もあるため、余裕を持って計画する必要がある。

第3節 訓練運営体制・計画の設定

ここでは、厚生労働省が発表した「民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドライン⁴」の切り口で整理する。職業訓練を実施する際に必要な人的及び物的資源の準備に当たり、以下の項目に留意して確実に活用できるよう準備することが必要である。

3-1 職業訓練サービスの提供に当たり必要となる人的及び物的資源の整備

- ①講師、スタッフ（事務担当者）、苦情相談窓口等
- ②スタッフとの連絡手段（電話、郵送、FAX、電子メール等）
- ③教室、実習室、プロジェクター、パソコン、その他実習のための機器、ホワイトボード、空調、照明等
- ④教材（テキスト、レジュメ、補助資料、テスト、材料等）

3-2 講師及びスタッフの人的及び物的資源の活用スキル

- ①訓練期間中の講師及びスタッフ等の運営体制の整備
- ②講師及びスタッフの担当する訓練分野の専門的知識及び技能並びに技術等の向上
- ③職業訓練のために準備した物的資源の利用方法に関するマニュアル等の整備と実習等
- ④職業訓練受講者数に見合った人的資源の充足、物的資源の数量の確保とその整備
- ⑤不慮の災害又は事故等による人的資源の不足、物的資源の不良（故障）時の対応方法等

3-3 訓練環境の整備

民間教育訓練機関は、職業訓練サービスの提供に当たり、職業訓練を実施する環境を、以下の項目に留意して整備する。

- ①安全衛生管理

職業訓練サービスを提供する訓練環境として安全衛生を第一とし、労働安

⁴ http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/minkan_guideline/index.html

全衛生法等の安全衛生に関する法令に基づき安全衛生対策を講じる。

②職業訓練の受講支援策の整備（習得度評価、フォローアップ、苦情対応等）

職業訓練を実施する環境を整備するとともに、訓練効果を高めるための環境の整備に努め、常に工夫及び改善するための方策を講じる。

3-4 就職支援体制の整備

職業訓練は単にスキルの習得が目的ではなく、「就職」が目的であるため授業の質を高めると並行して、訓練期間・訓練修了後を通じてキャリア・コンサルティングなどによる就職支援体制の整備が必要である。

①キャリア・コンサルタントの配置

②ジョブ・カード⁵の発行

③就職活動支援（面接指導、職業人講話、職場体験等）

第4節 求職者支援訓練への応用

平成23年10月に施行された求職者支援訓練では、民間教育訓練機関の民間活力・多様性・市場原理を活用し、雇用保険の受給できない特定求職者へ職業訓練の受講機会を提供するものである。基金訓練の後継的な制度であるが、法律として厳正化・恒久化された。

雇用支援機構は、求職者支援訓練において民間教育訓練機関から申請された訓練コースを審査・認定する業務を担っており、多様な訓練分野の訓練コースを審査することとなる。認定基準には、設備やスタッフの要件、訓練カリキュラム・講師・使用教材・就職支援体制など細かく規定されている。さらに、訓練分野ごとに計画数が定められており競合した場合は、過去の就職実績等に基づき選定される。

このように、認定基準や選定により、実績が伴わない民間教育訓練機関には、ハードルが高くなり不適切な機関のコントロールが出来るようになっている。

求職者支援訓練に関する調査研究については、本調査研究と連携して展開している調査研究「求職者支援法の創設に基づき実施される職業訓練の質保証に関する調査研究」で取り上げているので調査研究資料No. 132を参照されたい。

⁵ ジョブ・カード制度 http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/jobcard_system.html

第5節 職業訓練のコーディネート

5-1 雇用支援機構のノウハウに基づく職業訓練コーディネート

雇用支援機構には、能開機構時代より長年培ってきた職業訓練のノウハウや情報が蓄積されており、相談支援・情報提供により職業訓練実施機関に対する支援を行なっている。

(1) 職業訓練の企画に対する相談援助

職業訓練ニーズを正しく把握し、想定される職業・職種、及び訓練目標の方向性が定めれば大きくズレることはない。ただし、職業訓練の制度ごとに設定基準や必須要件が異なることから雇用支援機構へ相談・問い合わせをしていたことが適切であり、併せて関連情報など収集することができる。

また、職業能力開発総合大学校能力開発研究センターの下記ホームページで職業訓練に関する情報提供をしている。

「職業能力開発ステーションサポートシステム（愛称：テトラス）」

<http://www.tetras.uitec.jeed.or.jp/>

(2) モデルカリキュラムの活用

訓練カリキュラムの内容を策定するにあたって、類似するカリキュラムを参照し、微調整を加える方法が効率的である。モデルカリキュラムの情報は、雇用支援機構の相談支援や各種ホームページで参照できる。

- システム・ユニット訓練カリキュラム⁶
- 日本版デュアルシステム訓練修了後の評価項目作成支援ツール⁷
- 委託訓練カリキュラム事例集
- 緊急人材育成・就職支援基金事業に係る訓練カリキュラム事例集
- モデル評価シート・モデルカリキュラム⁸（厚生労働省・中央職業能力開発協会）

など

(3) 職業訓練運営に対する支援

厚生労働省は、平成22年9月に発行されたISO29990⁹「非公式教育・訓練のための学習サービス―サービス事業者を対象とした基本的要求事項」を踏まえて、民間教育訓練機関が職業訓練サービスの質の向上を図るために取り組むべき事項を具体的に説明した「民間教育訓練機関における職業訓練

⁶ <http://www.tetras.uitec.jeed.or.jp/CurriculumModel/>

⁷ <http://www.jeed.or.jp/js/kyushoku/dual/course/ndtool2.html>

⁸ http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/job_card01/jobcard05.html

⁹ JAMOTE 人材育成と教育サービス協議会 <http://www.jamote.jp/>

サービスガイドライン¹⁰」を作成した。

このガイドラインでは、職業訓練サービス要件の明確化、職業訓練サービスの質の向上のためのマネジメントサイクルが示されており、実施機関による職業訓練の運営指針となっている。

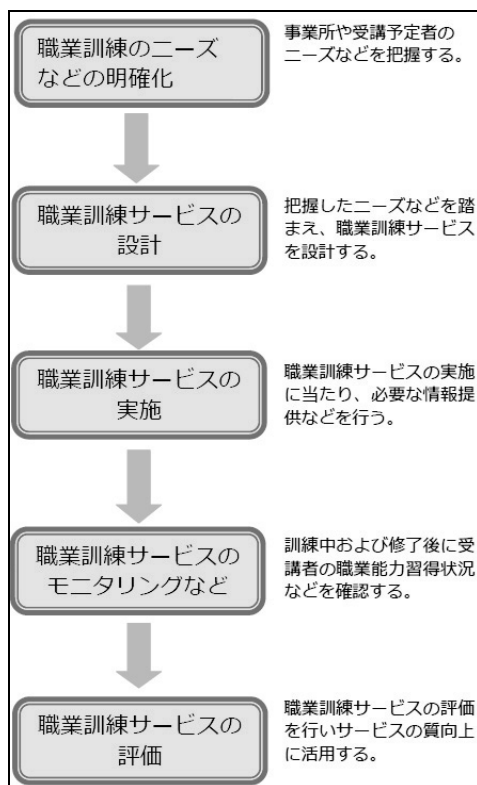


図 3 - 8 職業訓練サービスの質の向上（厚生労働省）

¹⁰ 厚生労働省「民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドライン」
http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/minkan_guideline/index.html

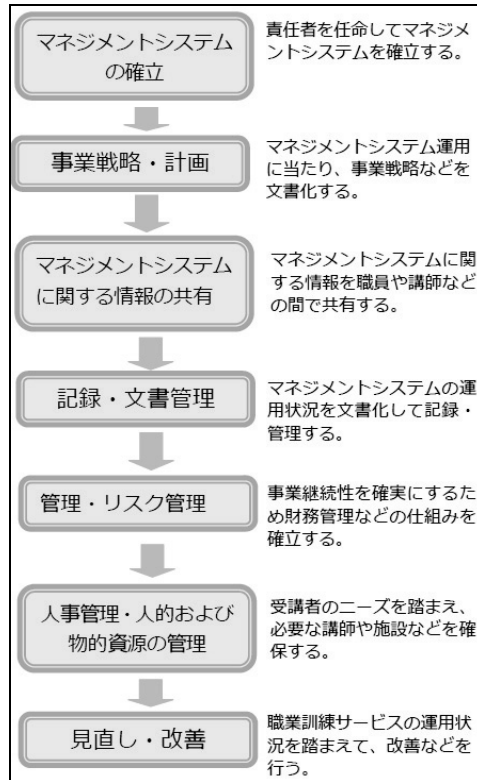


図3-9 民間教育訓練機関のマネジメントの取り組み（厚生労働省）

(4) 就職支援、キャリア・コンサルティング

技能・技術を習得することと同様に、就職に対する準備や就職活動についても職業訓練の大事な要素である。求職者の生涯キャリア形成の視点から、キャリア形成支援によって、自己理解、就職意欲の喚起、生活設計について見つめ直してもらう。

雇用支援機構では、職業訓練の全期間を通じて行われる就職支援活動を標準化して「就職支援マップ」として整理し、全国の能力開発施設で実践されている。

- ① 就職支援マップ¹¹
- ② ジョブ・カード制度
(ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティング)
- ③ 社会人基礎能力科目 (面接指導、コミュニケーション等)

¹¹ http://www.tetras.uitec.jeed.or.jp/CurriculumModel/syuukatu_support/



図3-10 「就職支援マップ」の全体概要

(5) 習得度評価

習得度評価には、2つの効果がある。ひとつは、訓練終了間際に受講者の習得度を測り、訓練目標に対する到達度合いを評価すること。もうひとつは、訓練受講中に受講者の習得度を評価することにより、受講者の遅れや講師側の問題点など明らかにしフォローアップを行うことである。その習得度評価のツールとして以下のようなものがある。

- ①ジョブ・カード様式(評価シート)
- ②訓練課題(雇用支援機構)

http://www.tetras.uitec.jeed.or.jp/CurriculumModel/assignment_case/

(6) 離職者訓練の総合調整機能

雇用支援機構が直接実施する施設内離職者訓練は、民間教育訓練機関では運営が困難である“ものづくり分野”を中心に実施しており、民間教育訓練機関にはIT分野、介護分野など市場原理に適する分野を担ってもらうことにより役割を分担している。

ただし、民間教育訓練機関が実施する職業訓練が一部の分野に偏重しないよ

う雇用支援機構は、離職者訓練全体を交通整理する立場にある。