

第 1 章 調査研究の目的・経過

第1節 背景と目的

職業訓練の多様化、求職者の受講機会の拡大、求職者支援法（「職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律」）の施行など雇用のセーフティネットとしての職業訓練の重要性が再認識される中で、公共職業能力開発施設以外の民間教育訓練機関の活力を活用した職業訓練への期待が高まっている。

また、第9次職業能力開発基本計画にある「国のプロデュース機能（総合調整機能）の強化」、「職業訓練のインフラの構築」などの重点施策に資するため、雇用支援機構の前身（独）雇用・能力開発機構（以下「能開機構」という。）から培われてきた職業訓練に関するノウハウを再構築し普及することが大きなポイントとなると考える。

そこで、民間教育訓練機関が職業訓練に参入することを前提として、職業訓練の企画・設定・運営等に必要となる要件を整理し、雇用支援機構として効果的に相談支援できる体制を強化する必要がある。とりわけ平成23年10月に施行された求職者支援法への対応が急務となった。

本調査研究は、これまで能開機構が実施してきた職業訓練、並びに民間教育訓練機関が行ってきた委託訓練、職業能力形成プログラム（日本版デュアルシステム訓練、有期実習型訓練、実践型人材育成システム）、緊急人材育成支援事業（基金訓練）などで培われたノウハウを整理し、業種・制度・訓練形態を超えて横断的・汎用的に活用できる「訓練コースコーディネートマニュアル（仮称）」作成し、併せて比較的簡易な訓練コース開発手法のプロセスを構築するものである。

先般、厚生労働省より「民間教育訓練機関における教育訓練サービスガイドライン」、また、ISO29990「非公式教育・訓練のための学習サービス事業者を対象とした基本的要求事項」の発行など外部環境が大きく変わり、本調査研究の目的とする職業訓練の企画・運営に関する標準的な指標が公に示された。このような外部環境の変化と併せて、求職者支援訓練運営を支援することが急務となり、平成23年度とりまとめた「離職者訓練コーディネートマニュアル～離職者訓練コースの企画・計画～（求職者支援訓練・暫定版）」をベースに検討を進めたところであるが、調査研究会の総意の元に、新たに「求職者支援訓練 質向上のためのヒント集（仮称）」の第1版の作成を行った。

引き続き、その改訂作業に取り組むこととなった。

第2節 共同の調査研究について

本調査研究は、調査研究テーマ「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」と親密な関係が有ることから、合同の調査研究会で進行している。この「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」では、求職者支援制度に特化し認定業務や民間教育訓練機関に対する相談・支援に焦点をあてている。

調査研究テーマ名	ターゲット・ねらい (H24～)
求職者に対する訓練コースのコーディネート等に関する調査研究	特定の職業訓練制度によらず職業訓練の企画・開発を支援する手法について検討
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	主に求職者支援訓練に特化して、その職業訓練の運営を支援する具体的手法などについて検討

第3節 調査研究の経過（平成22年度）

3-1 調査研究の概要

(1) 調査研究の活動内容、情報収集

本研究テーマの調査研究を推し進めるにあたり、以下の内容について概況や実態の情報収集に取組み、次年度の研究会の設置、開催、運営に資する関連資料を整理した。

- ① 離職者訓練を取り巻く環境と支援ノウハウ
- ② 職業訓練コースのコーディネートの実態と課題
- ③ 知的資源の確認
- ④ 実態調査（ヒアリング）の概要検討、事例収集
- ⑤その他

(2) 実態調査（ヒアリング調査）

能開機構の職業能力開発施設を訪問し、外部民間教育訓練機関等の職業訓練について、開拓・相談・支援の実態についてヒアリング調査を行った。

また、能開機構の都道府県センターの業務担当者をヒアリング調査し、施設外訓練等及び基金訓練についてのヒアリング調査を行った。

3-2 中間報告と次年度への課題

(1) 中間報告

能開機構が培ってきた外部教育訓練機関への職業訓練委託のプロセスや課題について制度を見据えながらレポートした。外部教育訓練機関の職業訓練に対する経験や運営能力の違いや、制度による手続き等の違いより支援・指導の濃淡はあるものの、離職者訓練コースの実施・運営に関するプロセスの多くは共通しているとして、職業訓練コースコーディネートの流れやプロセスの骨格（案）を報告書(平成22年度 同タイトルの調査研究資料 No. 129号)の中で示している。

(2) 職業能力開発のプロデュース機能（総合調整機能）の強化

職業能力開発事業の重要性は以前にも増して、一層の強化・拡大が期待され、効果・効率的に事業を推進する必要がある。また、都道府県や外部教育訓練機関への更なる協力・参画が必須となり、能開機構が培った経験・知的資源の共有・提供を積極的に行ない「我が国全体の職業能力開発のプロデュース機能（総合調整機能）の強化」に資することが必要となってきた。

本調査研究の「離職者訓練コーディネートプロセス」の更なる精査・検証が大きな役割を担うと考えられる。

(3) 職業訓練の質の保証

職業訓練の質の保証については、能開機構内で実施されている各種職業訓練については、機構版教育訓練ガイドラインに基づいてP D C Aサイクルを回しながら、質の保証・向上を継続的に行っている。また、I S O 2 9 9 9 0（非公式教育・訓練における学習サービス事業者を対象とした基本的要求事項）が発行されたことなどからも、今後、外部教育訓練機関に対しても職業訓練の質について質の保証・向上が求められることになる。そこで、能開機構は職業能力開発の先導的な立場として、これら外部教育訓練機関に対して適正に職業訓練が展開されるよう、指導・助言を行う役割が望まれる。

第4節 調査研究の経過（平成23年度）

4-1 調査研究会の開催経過

（1）第1回調査研究会 平成23年6月27日（月）・28日（火）

- ①本調査研究会の概要について
- ②求職者支援制度を見据えたプロセス管理に基づく職務分析
- ③その他

（2）第2回調査研究会 平成23年8月4日（木）・5日（金）

- ①各施設の情報交換
- ②離職者訓練コースコーディネートマニュアル（求職者支援訓練版）等の検討
- ③訓練運営の質を担保するための要因分析
- ④その他

（3）第3回調査研究会 平成23年9月8日（木）・9日（金）

- ①訓練コースコーディネートマニュアル（案）等の検討
- ②習得度測定マニュアル（案）の検討
- ③訓練コース企画・運営説明会プログラムの検討
- ④能開機構職員向け研修プログラムの検討
- ⑤その他

（4）第4回調査研究会 平成23年10月24日（月）～26日（水）

- ①求職者支援訓練担当職員研修の評価と検証
- ②その他

4-2 ヒアリング調査等

（1）ヒアリング調査

- ①山梨県
山梨職業訓練支援センター、甲府市民間教育訓練機関2カ所
- ②福岡県
福岡職業訓練支援センター、福岡市民間教育訓練機関1カ所
- ③長崎県
長崎職業訓練支援センター、諫早市民間教育訓練機関1カ所

（2）地域訓練協議会、説明会等

- ①兵庫職業訓練支援センター 地域訓練協議会
- ②東京職業訓練支援センター 事務担当者説明会
- ③神奈川職業訓練支援センター 地域訓練協議会・事務担当者連絡会

4-3 中間報告

今年度取り組んだ内容について中間報告する。別テーマである「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」と合同で調査研究を進めている。そのため、内容の一部は、求職者支援訓練を想定した内容に特化しているが、職業訓練としての基本理念や計画・企画・運営の原則については共通している。

(1) 求職者支援訓練担当職員研修の概要と実施

求職者支援制度における雇用支援機構の主な役割は、認定審査、民間教育訓練機関に対する指導及び助言、並びに立入検査等である。求職者支援制度の施行にあわせて新たな組織が新設され、制度を円滑に運用することを目的に職員研修を企画した。

雇用支援機構が担当する業務の中で、対応が急がれるのが認定審査であり、能力開発関連業務の経験の浅い職員もおり、認定審査における訓練カリキュラムの審査、習得度測定に関するジョブ・カード様式4-2（評価シート）の妥当性の審査ができる能力等を付与するために職員研修を計画・実施した。

(2) 研修の目的

訓練目標を次のとおり設定した。

「求職者支援訓練業務を担当する職員は、既に実務に就いているものの、訓練カリキュラムや評価シート等の認定業務に係る職業訓練の専門的な能力や指導・助言の業務に必要な求職者支援制度の理念や制度全体の体系的な習得という点については、今後も計画的な研修が必要とされているところである。そのため、今後新たに研修の機会を設定し、適正に認定等の業務、教育訓練機関に対する指導・助言の業務ができる能力を習得させることとする。」

(3) 研修カリキュラム

研修カリキュラムのポイントは、訓練カリキュラムとジョブ・カード様式4-2（評価シート）の審査演習を中心に、職業訓練の社会的意義、求職者支援制度の再確認などを含めて図1-1のように企画した。

コース名		期 間	定員	日数
求職者支援訓練担当職員研修		平成23年10月12日（水）～10月14日（金） 及び 平成23年10月24日（月）～10月26日（水）	47	3
研修のねらい 及び到達目標	<p>機構施設において、求職者支援訓練業務を担当する職員は、既に実務に就いているものの、訓練カリキュラムや評価シート等の認定業務に係る職業訓練の専門的な能力や指導・助言の業務に必要な求職者支援制度の理念や制度全体の体系的な習得という点については、今後も計画的な研修が必要とされているところである。そのため、今後新たに研修の機会を設定し、適正に認定等の業務、教育訓練機関に対する指導・助言の業務ができる能力を習得させることとする。</p>			
研修対象者 または 前提知識	求職者支援訓練業務を担当する職員（担当課長、係長等）			
研 修 内 容	1 求職者支援制度の概要 (1) 求職者支援法の趣旨・目的 (2) 制度概要 (3) 手続きの全体像			1 H
	2 職業訓練の理念 (1) 関連法令からの趣旨・目的			0.5 H
	3 求職者支援訓練の流れ (1) 求職者支援制度の全体像 (2) 訓練コースの企画・策定とは (3) 習得度測定（評価シート、中間考査、修了考査） (4) 就職支援・受講者支援			3 H
	4 申請・選定・審査業務 (1) 認定基準 (2) 申請手続き・申請スケジュール（各様式、提出先、期限など） (3) 職業訓練コースの申請受付 演習：訓練カリキュラム審査演習 (4) 評価シート（ジョブ・カード様式4-2） (5) 小テスト（中間考査）、修了考査 (6) 選定方法（選定・不選定・補正） 演習：申請書類事例によるケーススタディ、不備事項のポイント			4.5 H
	5 認定後の手続き・スケジュール (1) 求職者訓練支援システムの概要 (2) 労働局・HWとの連携 (3) 巡回指導・苦情対応の概要			1 H
	6 教育訓練機関向け説明会の実施 (1) 申請前制度説明会のポイント			1 H
	7 意見交換・質疑応答			1 H
				12 H

図 1-1 研修カリキュラム

(4) 研修の総括

各職業訓練支援センターでは、10名以上、大きい施設では30人以上の規模で職員が従事しており、多くは非常勤職員であることを勘案すると、研修受講者がOJT等で他の職員への伝達研修がより重要となる。

そのため、受講者アンケートにも研修の有用性を唱え、地域単位での研修会の実施や追加実施を要望する意見が多くあった。

その他の意見としては、訓練カリキュラムの審査など演習を通じて理解できたが、特殊案件での判断や、職員間で審査レベルにばらつきがあるなど不安を腐食できなかった部分もある。

(5) 研修で使用了各種資料

研修実施にあたり、調査研究会においていくつかの資料を作成した。これらは、業務通知文書とは違い、現場での運用を支援するために整理され、今回の研修で試行的に活用したものである。ここでは、職業訓練のコーディネートに関する資料を報告する。その他の資料については、調査研究資料No. 132「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 中間報告」を参照されたい。

○ 職業訓練の理念（松本委員作成）（参考資料2）

基本的な職業訓練の理念、職業訓練における最大の目標である「就職」に関する支援のあり方などの基本的な概念を再認識することを目的に資料を作成した。

○ 離職者訓練コースコーディネートマニュアル（参考資料3）

～離職者訓練コースの企画・計画～（求職者支援訓練・暫定版）（参考資料3）

本調査研究資料第2章の要素分析や第3章の訓練コーディネートに関する内容から、求職者支援訓練を実施する民間教育訓練機関を指導及び助言する立場である雇用支援機構として、必要となる職業訓練の企画・計画に関する内容を中心に整理した。

4-4 次年度への課題

職業訓練サービスに関して、後述するISO29990¹や厚生労働省が制定したガイドラインなどにより民間教育訓練機関のサービス品質の保証・向上が求められている。

雇用支援機構としては、能開機構時代の平成21年4月に「機構版教育訓練ガイドライン²」を制定し、機構施設内職業訓練で適用するなど、先んじてPDCAサイクルによる職業訓練サービスの質保証について取り組んでいる。今後、雇用支援機構としては、長年培ったノウハウ・経験を活かし職業訓練を先導する立場として、民間教育訓練機関の活力を尊重しながら、質の高い職業訓練サービスを職業訓練受講者へ供給するため支援していく役割が求められる。

(1) 職業訓練サービスの質の向上、ISO29990

平成22年9月にISO29990（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）が発行された。サービス規格として学習サービスの設計・実施・評価のプロセス、サービス事業者のマネジメントに関する要求事項が規定されている。

なお、「公式教育」とは、主に義務教育、高等教育、大学教育などを指し、「非公式教育・訓練」とは、学習塾、語学教室、生涯学習や職業訓練などを指す。

(1-1) ISO29990の概要

一般社団法人人材育成と教育サービス協議会（JAMOTE）ホームページから抜粋。

- ①規格範囲：非公式教育・訓練分野における学習サービス及び学習サービス事業者
- ②規格目的：非公式教育・訓練分野の企画、開発、提供に関する共通認識を学習サービス事業者と顧客に提供すること、及び、質の高い専門的な学習サービス実施のための包括的なモデルを提供することを目的としている。
- ③規格の対象と想定される我が国の機関
 - ・学習塾・英語教室などのいわゆる語学教室
 - ・民間職業訓練機関・資格取得を目的とする民間教育事業者
 - ・企業内研修を請負う事業者・生涯学習を支援する各種講座・教室等
- ④規格内容（基本的要求事項）のポイント

¹ ISO29990：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
平成22年9月発行 <http://jamote.jp/>

² 機構版教育訓練ガイドライン http://www.jeed.or.jp/js/new/n_2011/0425.html

- ・学習プログラム及びプロセスに関する要求事項
- ・学習ニーズの確定（利用者のニーズ等の把握）
- ・学習サービスの設計（目的・適用範囲の明確化、適切なカリキュラムプランニング）
- ・学習サービスの提供（案内、学習環境）、
- ・学習サービス提供に関する学習者からのモニタリング、事業者が行う評価等
- ・学習サービス事業者のマネジメントに関する要求事項
- ・経営管理責任体制の整備、事業計画の作成・記録、予防措置・是正措置の確立、財務管理・リスク管理、人事管理、内部監査等

（２）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³

厚生労働省は、平成23年12月「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（以下「ガイドライン」という。）を発表した。このガイドラインは、ISO29990をベースに策定されているが、ガイドラインを満たすことでISO29990の認証取得要件を満たすものではない。

（２－１）ガイドラインの概要

厚生労働省ホームページより抜粋

「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」は、民間教育訓練機関が提供する職業訓練サービスと民間教育訓練機関のマネジメントの質の向上を目的とした、国内で初となる民間教育訓練機関のための質保証に関するガイドラインです。このガイドラインは、民間教育訓練機関の自発的な職業訓練サービスの質の向上を促進させることに加え、民間教育訓練機関が委託訓練、求職者支援制度における認定訓練及び教育訓練給付制度における指定講座を実施する場合においても、質の保証及び確保等をするためのツールとして策定しました。」

（２－２）ガイドライン策定の背景

平成22年9月に国際標準化機構（ISO）がISO29990を発行したことを受け、我が国でも「サービスの質保証」に対する関心が高まってきた。そこで、我が国の民間教育訓練機関が提供する職業訓練サービスに焦点を当て、カリキュラム、能力評価、講師等の職業訓練に関する品質の向上を図るべく、ガイドラインを開発した。

³ 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

(2-3) ガイドラインの概要

ガイドラインを活用することによって、サービス提供者、サービス享受者の双方に表1-1のような効果が生まれる。また、求人企業（事業者）を含めて雇用市場全体から見ると図1-2の相乗効果を生むことができる。

表1-1 職業訓練サービスガイドラインの活用による効果

対象	具体的な効果
民間教育訓練機関 (サービス提供者)	<ul style="list-style-type: none"> 職業訓練サービスの差別化とブランド力の向上 サービスプロセス、マネジメントの明確化による改善体制の整備 職業能力開発関係政策への対応力の向上 職業訓練サービスのグローバル化への対応
受講者 (サービス享受者)	<ul style="list-style-type: none"> 品質の高い職業訓練サービスの受講 職業訓練サービスの客観的な選定指標による実施機関の選択が可能 職業訓練サービスに関わるトラブルの減少

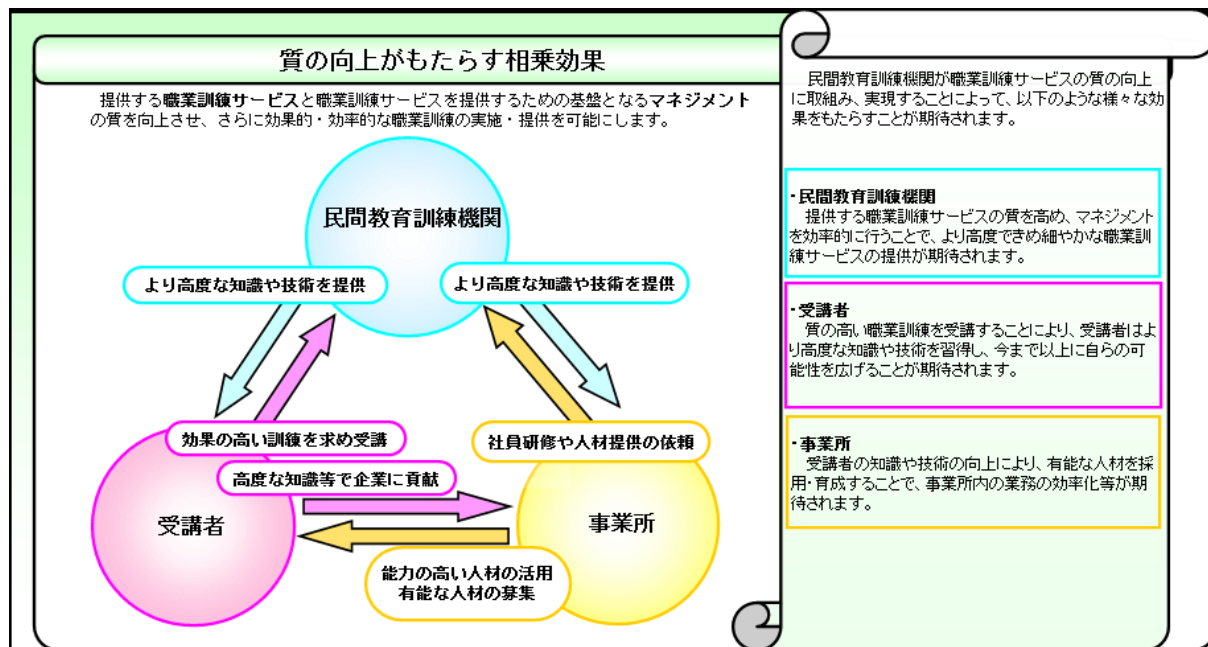


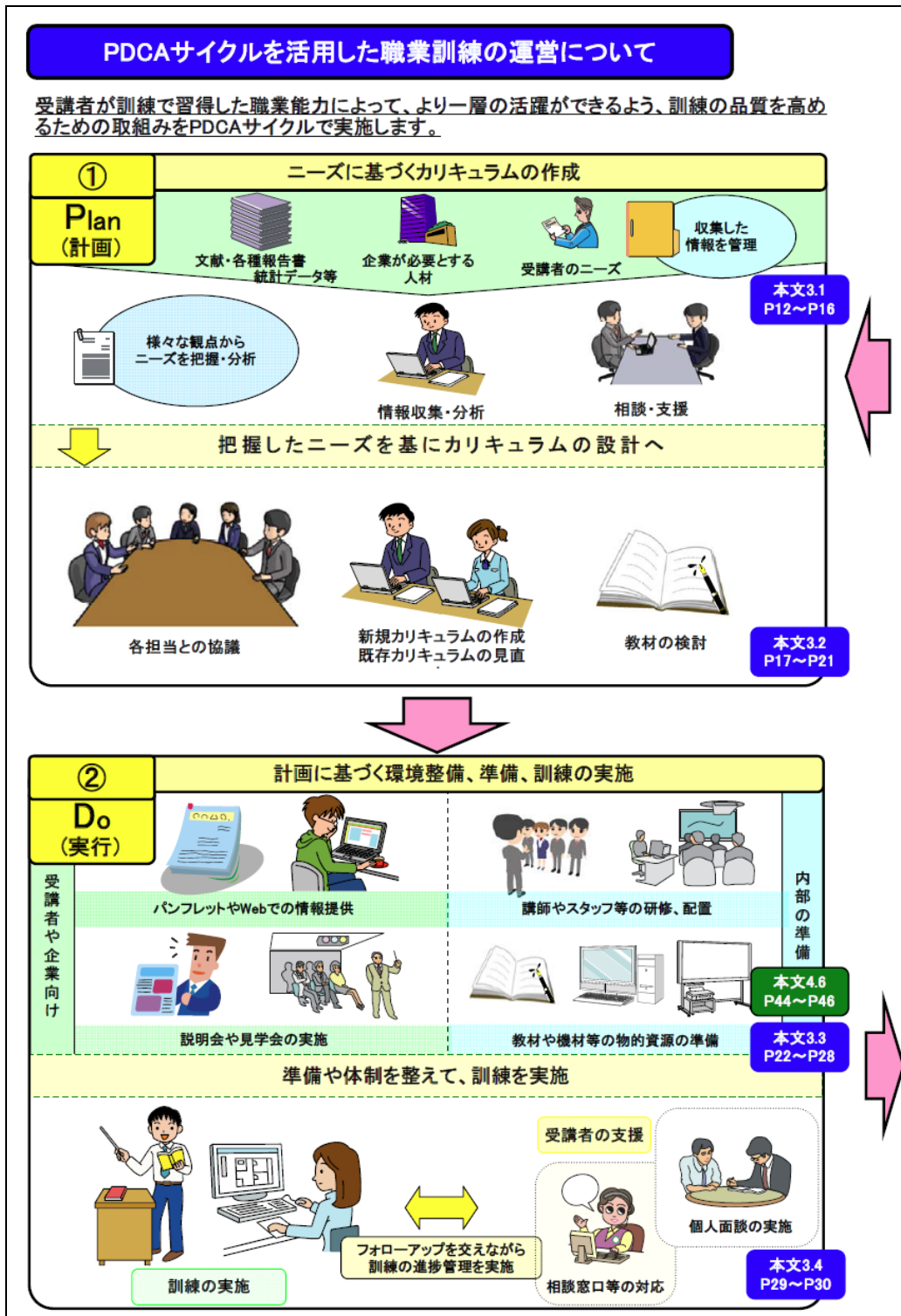
図1-2 ガイドラインの効果 質の向上がもたらす相乗効果（厚生労働省）

(3) 実践的な訓練コーディネートマニュアルの策定

平成23年度は、新たに制度化された求職者支援制度にターゲットを絞って、訓練コーディネートマニュアルを作成したが、ISO29990やガイドラインが発表され教育訓練サービスに対する要求事項が整理されたところである。これらの要求事項を踏まえ、具体化するために雇用支援機構のノウハウを盛り込み、多様な職業訓練制度に対応でき、より実践的な「訓練コースコーディネートマニュアル」への再構築を行う必要がある。

(3-1) 職業訓練サービスのPDCAサイクル

厚生労働省が示すガイドラインのPDCAサイクル（図1-3、図1-4）に従って、要求事項をより現場に近い立場で具現化する必要がある。



※図中の「本文」は、ガイドライン本文を示す。

図1-3 PDCAサイクルを活用した職業訓練の運営について（その1）（厚生労働省）

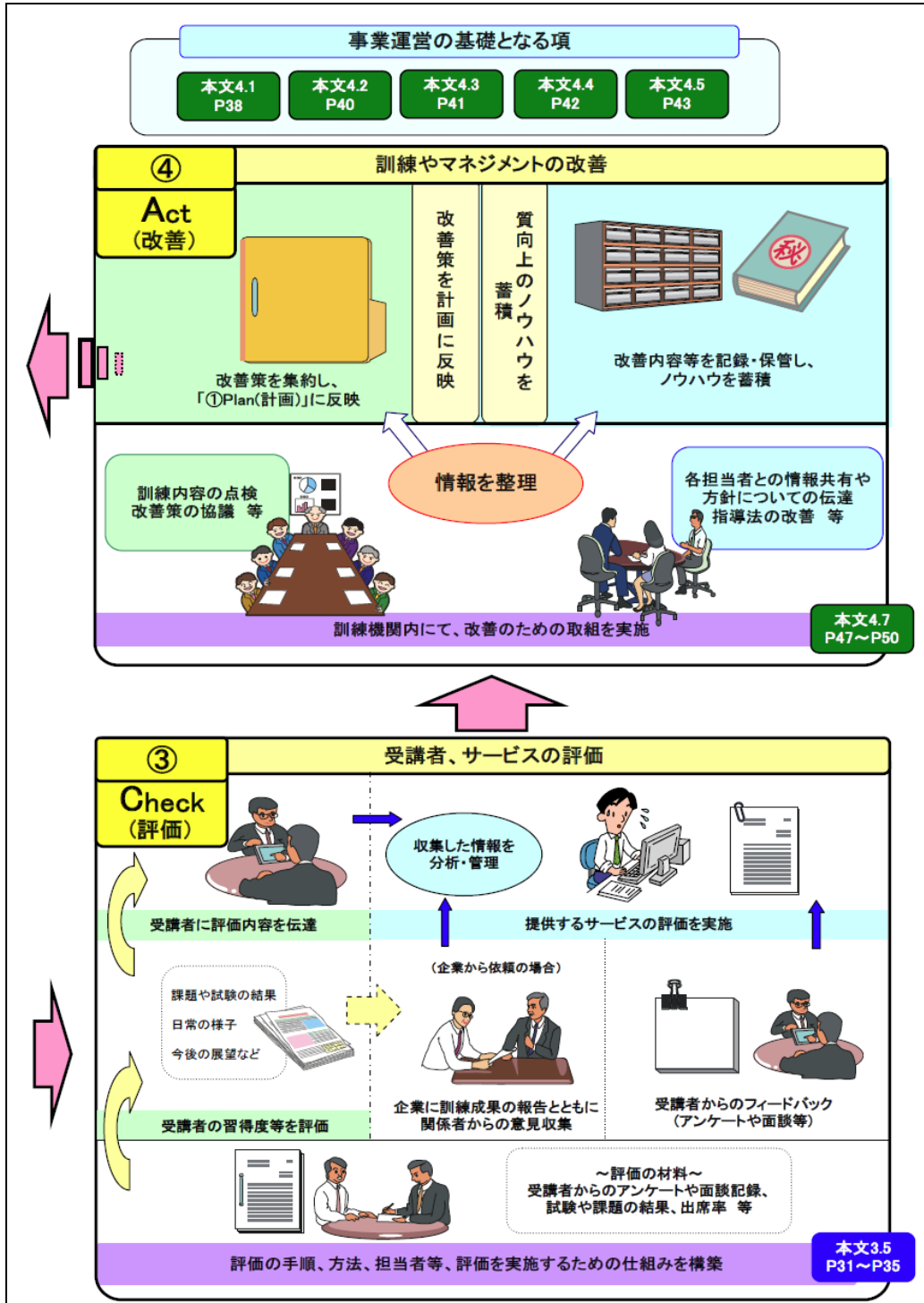


図 1-4 PDCAサイクルを活用した職業訓練の運営について (その2) (厚生労働省)

2-2 訓練コースコーディネートの課題

ISO29990やガイドラインだけでは読み取れない現場や関係者の利益を尊重して雇用支援機構として以下のポイントに留意して職業訓練のコーディネートを展開しなければならない。

- ① 職業訓練の社会的役割や意義の再認識の促進
- ② 民間教育訓練機関—職業訓練受講者の双方、さらに職業訓練受講者を雇い入れる求人企業の三者がWin—Win—Winの関係になるような職業訓練の企画・開発を促進
- ③ 訓練コースの特定分野への集中を抑制するために交通整理
- ④ 「就職」に結びつく職業訓練の企画・開発支援
- ⑤ 現場レベルで展開できる具体的・実践的な内容

第5節 調査研究の経過（平成24年度）

5-1 調査研究会の開催経過

（1）第1回調査研究会 平成24年7月9日（月）・10日（火）

- ①本調査研究会の概要について
- ②指導係のあるべき業務・指導関連業務の要素分析
- ③求職者支援訓練（指導）担当者向け研修「求職者支援訓練の質保証に係る研修（仮称）」の検討
- ④職業訓練指導員向け研修「職業訓練サービスガイドラインに基づく職業訓練の質保証に係る研修（仮称）」の概要意見交換
- ⑤その他

（2）第2回調査研究会 平成24年9月5日（水）・6日（木）

- ①求職者支援訓練の質保証に係る指導業務職員研修（仮称）の検討
- ②その他

（3）第3回調査研究会 平成24年10月11日（木）

- ①求職者支援訓練の質保証に係る指導業務職員研修（管理職）実施後の考察
- ②求職者支援訓練の質保証に係る指導業務職員研修（一般職）に向けての検討
- ③その他

（4）第4回調査研究会 平成24年12月13日（木）・14日（金）

- ①求職者支援訓練の質保証に係る指導業務職員研修の成果について
- ②離職者訓練コースコーディネータマニュアルについて
- ③その他

5-2 中間報告

（1）調査研究会での検討経過

昨年度、本調査研究において「離職者訓練コースコーディネータマニュアル～離職者訓練コースの企画・計画～（求職者支援訓練・暫定版）」を作成し、職員研修「求職者支援訓練担当職員研修」で活用した。このマニュアルは、求職者支援訓練に特化した形で作成され、制度独自の必須要件などを交えて下記の構成で作成された。

序 章 訓練計画策定の概要

第1章 マスタープランの策定

第2章 訓練カリキュラムの策定

今年度は、このマニュアルをベースにブラッシュアップを狙い検討を行ったが、外部環境の変化としてISO29990「非公式教育・訓練のための学習サービス事業者を対象とした基本的要求事項」の発行、厚生労働省による「民間教育訓

練機関における教育訓練サービスガイドライン」の発表など、職業訓練サービスの企画や品質保証に関する指針が示された。以上のような状況から、本調査研究の当初の目的であった特定の制度に寄らない離職者訓練一般論としてのコーディネートマニュアルの必要性が乏しくなった。

また、第9次職業能力開発基本計画には「国のプロデュース機能（総合調整機能）の強化」がうたわれ、喫緊の課題として雇用支援機構としての求職者支援訓練の「認定申請」並びに「指導及び助言」業務の適切な遂行が求められている。

このような状況の中で調査研究会として検討を重ねた結果、求職者支援制度に特化して昨年度のマニュアルの一部を活用しながら、法律、施行規則、通達、各種留意事項等では具体的に指針が示されていない部分や制度化してしまうと現場の弾力性を損なう部分などについて、現場において運用上どのように対応したら良いかノウハウ集としてまとめることとした。

（2）「求職者支援訓練 質向上のためのヒント集（仮称）」の試作

前節のとおり制度化・ルール化されている部分については、民間教育訓練機関にとっては必要条件であるため、ルールに則って求職者支援訓練を申請・運営してもらうことになる。一方、このルールだけでは読み取れない現場で運営してみて初めて直面する課題に対して、民間教育訓練機関の自助努力や民間活力に期待する部分もある。しかしながら、新規参入、並びに文化教室や資格スクールなどから参入した機関にとっては、そもそも職業訓練の目的を理解していないことや、職業訓練の経験が浅く手探りの部分も多く、思い通りの運営や就職支援が難しいことも多い。

このような民間教育訓練機関の悩みに対して、雇用支援機構が「指導及び助言」の中で相談支援を行う役割を担うことになる。そのためにも、雇用支援機構がノウハウを持って弾力的に指導及び助言できるように、雇用支援機構職員のスキルの向上・対応できる引き出しの拡充が必要である。

そこで、本調査研究会において、制度・ルールだけでは読み取れない事項を検討・抽出した。

【抽出した主な事項】

=====

- 1 職業訓練とは
- 2 クラス運営
- 3 職業能力基礎講習

- 4 就職支援
- 5 訓練計画の策定、実施体制の整備
- 6 広報・募集
- 7 習得度評価
- 8 民間教育訓練機関における教育訓練サービスガイドライン
- 9 特別な配慮が必要な受講者への対応

=====

雇用支援機構が介入すべき事項、介入せずに民間教育訓練機関の自助努力に委ねる事項、他の専門機関の支援を必要とする事項などがあることなどからも、1～4の4項目について優先し取り組むこととし、細かい構成について検討した。

【今回優先した事項と検討した内容】

=====

第1章 職業訓練とは

- ①学校教育と職業訓練の違い
- ②就職意識の啓発
- ③職業能力
- ④多種多様な人、仮想の職場体験、メンバーシップの場

第2章 クラス運営

- ①クラス運営の事例（カン・コツ）
 - ・雰囲気作り（講師とのコミュニケーション、受講者間のコミュニケーション）
 - ・担任の役割・活動、朝礼・連絡・終礼、仲間意識の醸成
 - ・受講者特性の把握（リーダー役の発見）
- ②習得度のばらつき、フォローアップ、補講
- ③訓練日誌・日直・出席管理
- ④やむを得ない欠席での遅れ（感染症など）

第3章 職業能力基礎講習

- ①趣旨の理解、位置づけ、設定意義
- ②実施内容、時期、アレンジ事例
- ③ワークガイダンス講習テキスト
- ④職業人の5S

第4章 就職支援

- ①趣旨の理解
- ②キャリア・コンサルティング
- ③ジョブ・カード
- ④職業人教育（職場見学等）
- ⑤就職支援マップの活用方法、その他ツール

=====

この構成案を元に、雇用支援機構が保有するノウハウ・資料などを参考として調査研究会委員の協力のもと試作を行った。（巻末資料に提示あり）

5-3 次年度への課題

(1) 「求職者支援訓練 質向上のためのヒント集（仮称）」の活用

今後は、ヒント集に収録している事項について、まだ必要とされる事項が残っていること、また、試作第1版として作成していることなどから、雇用支援機構内で試用してもらいモニタリングする必要があると思われる。この試作第1版を一つのたたき台として現場から更なるヒントを収集して完成度を上げていく必要がある。

また、今回作成したヒント集の活用対象は、雇用支援機構職員（職業訓練指導員）が求職者支援訓練担当職員に対してレクチャーをすることを想定して、また、担当職員が自分で学習するものとして雇用支援機構内部向けに作成している。

今後の展開や、実際の活用場面を想定すると、民間教育訓練機関に対して活用すること、また、民間教育訓練機関に公表し自らの自助努力を支援するものとしてアレンジを加える必要がある。

(2) 今後の展開について

次年度に向けて、ヒント集の拡充が必要である。

雇用支援機構内だけでなく、民間教育訓練機関に対して講習会などの場を通じてヒント集を活用した職業訓練運営についてのセミナーの開催などの展開が期待される場所である。

全国の職業訓練支援センターでは、「求職者支援制度の制度説明会」や「申請認定後の事務担当者説明会」などを実施しており、先導的な都道府県では「キャリア・コンサルティング」、「受講者のメンタルヘルス」や「受講者の個人情報管理」に関する講習会を開催している。これらの講習会と同様に、ヒント集にアレンジを加え「職業訓練運営勉強会」として集合形式で展開ができないか模索した

いと考えている。そのためには、雇用支援機構職員が職業訓練運営に対してヒント集を活用し研鑽を積む必要がある。

第6節 調査研究の経過（平成25年度）

6-1 調査研究の開催経過

本年度は4年目／5年計画にあたり、これまでの研究会で得られた成果を活用又は検証していく大切なタイミングであった。しかし、研究会を取り巻く環境が変化した事により、研究会の設置及び運営方法、スケジュール等に大きな軌道修正を行うこととなった。

研究会を取り巻く環境変化は次のとおりである。

機構本部の訓練認定課、東京職業訓練支援センター、基盤整備センターの三者間で「求職者支援訓練業務推進連絡会議」（以下「推進会議」という）が平成25年3月に発足した。続いて、サポート講習の企画・開発及び実施・検証を主目的とした「求職者支援訓練業務推進連絡会議・作業部会」（以下「作業部会」という）にオブザーバーとして参加し、作業部会の進捗状況に合わせて、研究会の取り組み内容や研究成果についての情報提供や素材提供の機会を得た。推進会議及び作業部会は、「(中略) 求職者支援制度による職業訓練を実施する民間教育訓練機関の職業訓練サービスの質向上の支援を推進していくこと」を目的として設置され、「訓練実施上の課題」「苦情対応」に、スピード感をもって指導・助言する必要性から、解決手段の1つにサポート講習の実施計画がされた。そして作業部会の委員委嘱に本研究会の委員5名のうち3名が作業部会のメンバーとなった。よって、平成25年度の体制は、研究会を開催せず、事務局のみで取り組み、今年度をもって研究テーマを終了することとなった。（推進会議の要綱や参考文書は、次項6-2を参照）

結果的には、作業部会がサポート講習を企画・開発する段階で、その講習テーマに「ヒント集」や研修内容を有効活用して、新規の講習を開発することが決まり、サポート講習の実施・検証の結果を受けて、ヒント集の改訂を行った。

なお、オブザーバーで参加した作業部会に替えて開催経過を以下に記述する。

(1) 第1回作業部会 平成25年4月22日(月)

- ①平成25年度の取り組み内容、スケジュール
- ②東京職業訓練支援センターにおける取り組み事例
- ③その他

(2) 第2回作業部会 平成25年5月21日(火) ※第2回よりオブ参加

- ①東京職業訓練支援センターで実施した既存セミナーの改訂
- ②新規開発セミナー素案の検討
- ③その他 (今後のスケジュール等)

(3) 第3回作業部会 平成25年6月13日(木)

- ①「ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの進め方」講習に関する内容の確定
- ②「求職者支援訓練における適切な個人情報の管理とは」講習に関する内容の確定
- ③「受講者のタイプや特徴に応じた支援と対応」講習のカリキュラム等作成に関する進捗状況報告
- ④新規開発講習のカリキュラム等に関する意見交換、イメージの確定
 - ・「どう実施する？職業能力基礎講習」(仮称)
 - ・「円滑なクラス運営のポイント」(仮称)
- ⑤その他(通達の発出について、今後のスケジュール等)

(4) 第4回作業部会 平成25年7月16日(火)

- ①「どう実施する？職業能力基礎講習～よりよくするためのヒント～」講習に関する内容の確定
- ②「クラス運営のポイント」講習に関する内容の確定
- ③その他

(5) 第5回作業部会 平成25年12月20日(金)

- ①平成25年度サポート講習の実施状況
- ②平成26年度サポート講習の実施に向けた取り組み
- ③その他

6-2 求職者支援訓練業務推進連絡会議、等の参考文書

(1) 設置要項 第1条 目的及び設置(抜粋)

参考までに当該文書の冒頭部分のみを転記する。

(目的及び設置)

第1条 当機構においては、平成23年5月に成立した「職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律」(平成23年法律第47号)に基づき、これまで当機構が実施してきた公共職業訓練における経験やノウハウ、また47都道府県に展開する公共職業能力開発施設等の組織力や機動力を活かし、求職者支援制度による職業訓練を実施する民間教育訓練機関(以下「実施機関」という。)に対して、制度の周知広報、訓練計画の策定に関する相談援助、職業訓練の審査・認定、訓練実施に関する助言等を行っているところである。

また、平成23年4月に告示された第9次職業能力開発基本計画において、職業訓練自体の品質の確保を行うことが求められていることから、実施機関の職業訓練サービスの質向上の支援を推進していくことを目的として、本部求職者支援訓練部、東京職業訓練支援センター及び職業能力開発総合大学校基盤整備センター(以下「基盤センター」という。)による求職者支援訓練業務推進連絡会議(以下「連絡会議」という。)を設置する。

(※以下、省略。)

(2) 平成25年度推進会議と基盤整備センターの関係 (下図参照)

参考までに機構本部訓練評価課から提示された関係資料を転記する。

～テーマ1「求職者に対する訓練コースのコーディネート等に関する調査・研究」及び
 テーマ2「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」と
 求職者支援訓練業務推進連絡会議・作業部会との関わり方について(案)～

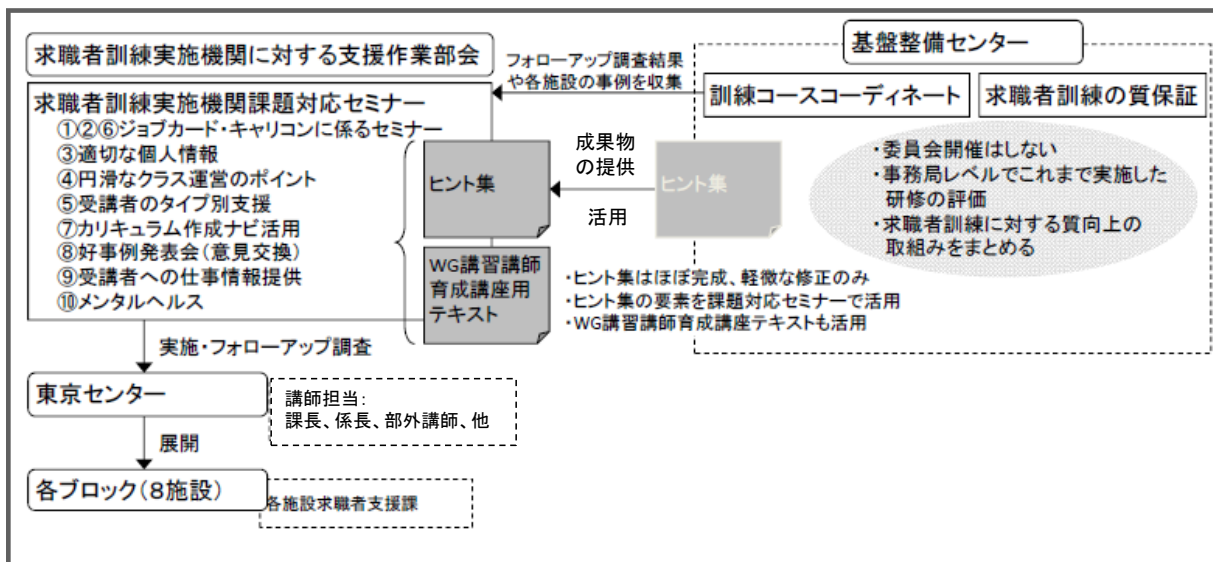


図1-5 研究テーマと作業部会との関わり方

【検討事項1】

- ・以下の理由により、ヒント集の精査に係る研究会は開催せずに、事務局を中心としてこれまでの取り組み内容をまとめる。
- ・研究会委員5名のうち3名が作業部会のメンバーとなっているため、追って研究会委員として構成することが困難であること。
- ・委員から意見を収集した結果、ヒント集はほぼ完成しているため、セミナー等で使用して検証する段階にあること。検証は課題対応セミナー(⇒サポート講習)で可能であると想定されること。
- ・作業部会を通じてサポート講習のフォローアップ調査結果や各施設の事例収集が可能であること。

【検討事項2】

研究テーマ1及び2に関する調査研究は、平成25年度で区切りをつけて終了する。

【検討事項3】

新たな成果物(支援ツール)を作成する場合は、既存の研修用資料や実施機関の好事例・悪事例などが参考にできると想定されること。

6-3 今年度の成果物

(1) 質向上のためのヒント集（試行第1版の改訂作業）

当センターのHP「職業能力開発ステーションサポートシステム」(TETRAS)から資料が閲覧できる。

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

本研究テーマの平成24年度 調査研究資料 No.133 に掲載した平成25年3月時点の「質向上のためのヒント集」に対して、サポート講習の実施・検証と担当事務局による精査を行い、改訂案を作成した。なお、都合により研究会の設置がなく研究会委員による討議をしていない関係から、改訂版ではなく改訂案としている。

(図1-6「ヒント集の加筆修正の状況」、巻末の参考資料IVを参照)

しかしながら、新たな研修(機構の職業訓練指導員及び民間教育訓練機関の訓練運営責任者や講師等を対象者にしている)の企画が立ち上がり、平成26年4月以降から実施して全国的に拡大充実させていくことになった。(平成26年2月26日付け25高障求公発第198号、「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研修の実施について」、巻末の参考資料IVにカリキュラムを掲載)併せて、その研修内容には、サポート講習の「④職業能力基礎講習」「⑤クラスの運営」や「就職支援」に関連する項目があり、現行のヒント集に同一の要素(テキストやスライド資料)を引用すると研修の内容と被ってしまうため、枚数を追加しない方向で改訂案を作成した。

よって、修正作業が現行枚数に限った範囲となり、当面の間は、この状態で「質向上のためのヒント集(改定案)」とした。

修正①・・・項目、項番の整理。文言、言い回しの修正。
 (職員→担当者 よりよい→より良い クラス(集団・仲間))

修正②・・・スライド内容の補足、充実。ノート部分の
 補足説明。(例:但し、自己開示を強制しないこと。)

※①及び②が、およそ修正等60箇所

図1-6 ヒント集の加筆修正の状況