

第 1 章 調査研究の目的・経過

第1節 背景と目的

国は、平成21年度の補正予算により「緊急人材育成・就職支援基金」を創設し、雇用保険に未加入で失業給付を受給できない方々などに対して、生活保護におちいらないように新たなセーフティネットとして、職業訓練の受講機会の多様化と拡充、訓練・生活支援給付を内容とした「緊急人材育成支援事業（以下「基金訓練」という。）」を開始した。しかし、職業訓練の経験が浅い教育訓練機関等が多数参入し、職業訓練の運営に対する問題点も顕在化され、その品質を保証する仕組みづくりが課題となった。

そして、第9次職業能力開発基本計画の中で、「非正規労働者等に対する雇用のセーフティネットとしての能力開発の強化」がうたわれ、雇用保険を受給できない求職者等に対して職業訓練・生活給付・就職支援を行う「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」）」を平成23年10月1日に施行し、制度を恒久化した。

（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「雇用支援機構」という。）においては、（独）雇用・能力開発機構（以下「能開機構」という。）から長年培ってきた施設内離職者訓練や民間教育訓練機関等を活用した委託訓練・基金訓練等の実績がある。同時に職業訓練における品質保証の仕組みについては、「機構版教育訓練ガイドライン」の制定やISO29990の先行研究を進めてきたところである。

これらの背景を踏まえ、本調査研究では、求職者支援訓練（求職者支援法に基づく職業訓練）を行う民間教育訓練機関の取組等の実態を調査し、職業訓練を実施・運営する中で質の向上を図っていくための支援のあり方について検討を行った。

そこで職業訓練の質保証の一環として、民間教育訓練機関が認定後実施している職業訓練に対する「指導及び助言」業務に焦点を絞り、「求職者支援訓練の質保証に係る指導業務職員研修」の企画・実施をすることで、機構職員の指導能力の向上を通じ実施機関に対する支援の向上を図るものである。

第2節 共同の調査研究について

本調査研究は、平成22年度より先行している調査研究「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」と密接な関係があることから、ある一定のところまで合同の調査研究会で進めている。

「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」では、一般的な職業訓練の企画・開発・準備などに焦点を当てており、本調査研究は、求職者支援制度に特化して職業訓練の実施・運営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ター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23年度）

3-1 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ターマニュアル（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ターマニュアル（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

3-2 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

3-3 中間報告と次年度への課題

今年度は、求職者支援制度が平成23年10月に施行され雇用支援機構も新たな業務への円滑な対応が要求されることになったが、旧能開機構のノウハウを継承しつつ新制度に対応するための職員研修を企画・実施した。

(1) 求職者支援訓練担当職員研修の策定

雇用支援機構の各職業訓練支援センターに求職者支援訓練の部署が新設され、基金訓練から引き続き携わる職員も多いが、新たに能力開発（職業訓練）業務に携わる職員もおり、求職者支援制度を円滑に運用することを目的に職員研修を策定した。

求職者支援制度の開始にあたり急務となるのは認定審査であるが、設備基準や要員基準などについては申請書類の記載内容や実態確認などから判断することができる。しかしながら、訓練カリキュラムの妥当性など専門的事項に関する審査については、訓練コースの多様化から高い対応能力が求められる。

このように訓練カリキュラムの妥当性などの訓練内容については、多様な訓練コースを専門的に審査することとなり、さらにジョブ・カード様式4-2（評価シート）や小テストなどの内容に関する審査についても専門的な対応能力が必要となる。

また、ジョブ・カード様式4-2（評価シート）等を申請時に提出する必要がある民間教育訓練機関にとっては、評価項目の設定のノウハウが無いことから作成方法について指針を示し、申請時に助言する必要がある。

(2) 研修の目的、訓練目標

次のとおり設定した。

「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。」

(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) 今後の調査研究課題

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 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

第4節 調査研究の経過（平成24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

4-2 求職者支援訓練の質保証に係る指導業務職員研修

（1）管理職コース 平成24年10月10日～11日 49名

（2）一般職コース 平成24年10月22日～24日 45名

4-3 ヒアリング調査等

（1）ヒアリング調査

8都道県（奈良、山口、東京、岩手、青森、徳島、高知、北海道）の職業訓練支援センター及び民間教育訓練機関へのヒアリング調査を行った。

4-4 中間報告

(1) ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティング及び職業能力評価研修

平成23年10月に実施した「求職者支援訓練担当職員研修（認定業務）」の研修カリキュラム及び教材等を活用し、都道府県主管課・職業訓練指導員等を対象に2回実施した。

これは、都道府県が行う離職者訓練・委託訓練、雇用支援機構が行う離職者訓練においてジョブ・カードによる能力評価を行うことが厚生労働省から定められたことから、先導的にジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングを展開している雇用支援機構が研修を主催したものである。

第1回 平成24年4月18日～20日 43名

第2回 平成24年4月25日～27日 45名

表1-1 「ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティング
及び職業能力評価研修」カリキュラム

研修カリキュラム				
コース名	期 間	定員	日数	
ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティング及び職業能力評価研修	第1回 平成24年4月18日(水)～20日(金) 第2回 平成24年4月25日(水)～27日(金)	各48名	3	
研修のねらい及び到達目標	都道府県における施設内訓練や委託訓練についても、平成24年4月以降に開始される訓練から、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティング及び職業能力評価を実施することとしており、その円滑な導入・運営に資するため、公正かつ客観的な職業能力の評価ができ、さらに民間教育訓練機関に対して導入の指導・助言ができる者を育成する。			
研修対象者または前提知識	施設内訓練や委託訓練の「ジョブ・カード作成・交付」業務に従事する都道府県の職業能力開発施設の職員(職業訓練指導員等) ※ジョブ・カード講習を受講し、厚生労働省または登録団体に登録された登録キャリア・コンサルタントが望ましい。			
研 修 内 容	1 職業訓練の品質保証と職業能力評価 (1) 職業訓練の理念 (2) 職業能力評価とキャリア・コンサルティング (3) 「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」の趣旨・目的 (4) 訓練コースの運営プロセス(PCDAサイクル)		時間 1.0H	
	2 ジョブ・カードの活用 (1) ジョブ・カード制度の趣旨・目的 (2) ジョブ・カード交付の流れ (3) ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティング及び能力評価		1.0H	
	3 ジョブ・カードを活用した職業能力評価 (1) 習得度評価の意義・目的 (2) ジョブ・カード様式[評価シート]の概略 (3) 汎用的な職業能力評価基準 (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、職業能力評価基準等) (4) ジョブ・カード様式[評価シート]の作成演習 【課題】 汎用的な評価基準を活用した評価シート作成実習 【課題】 汎用的な評価基準を参照しての評価シート補正実習 (5) 試験課題や評価基準の設定に係るポイント (6) 実際の評価及びフォローアップに係るポイント		6.5H	
	4 教育訓練機関向け指導・助言事例紹介 (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実際 (2) 習得度評価の実施指導事例		1.0H	
	5 意見交換・質疑応答 (1) グループディスカッション (2) 質疑応答 (3) 自己評価		2.0H	
			計	11.5H
	使用する機器及び教材等	テキスト、その他資料(関係通達等)、パソコン、プロジェクター等		

(2) 指導業務のPDCAサイクルによる職務分析

「調査研究資料 No. 134 第2章」を参照

(3) 求職者支援訓練の質保証に係る指導業務職員研修の実施(管理職編、一般職編)

「調査研究資料 No. 134 第3章」及び、巻末の資料編Ⅱを参照

(4) 「教育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」への企画参画・資料提供

平成25年2月に、雇用支援機構本部主導で職業訓練指導員を対象に実施された研修であり、職業訓練指導員が求職者支援訓練担当職員に対して職業訓練の専門的知見から支援し、間接的に民間教育訓練機関の職業訓練運営を支援することを目的に企画・実施された。この研修の企画や研修資料に調査研究会の成果物が活用された。

表1-2 「教育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」カリキュラム

研修カリキュラム				
コース名	期 間	受講者数	日数	
教育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	第1回 平成25年2月14日(木)、15日(金)	各回 46名	2	
	第2回 平成25年2月18日(月)、19日(火)			
研修のねらい及び到達目標	民間教育訓練機関の抱える職業訓練に関する課題について、施設全体として適切な指導・助言等を行えるよう、指導員が求職者支援訓練担当者等に対して支援する等、民間教育訓練機関の質向上のために機構が有する訓練ノウハウを活用したサポートができる。			
研修対象者 または 前提知識	職業訓練指導員(職業訓練支援センター 各施設 準ベテラン層又はベテラン層指導員 2名 ※各回1名)			
	0 挨拶			0:15
	1 職業訓練の質保証を取り巻く現状			
	2 教育訓練サービスガイドラインについて(機構、民間教育訓練機関向け)			1:15 (休憩10分含)
	3 民間教育訓練機関の現状について 求職者支援制度、認定業務、指導業務について			
	4 民間教育訓練機関に対する支援の具体的事例 求職者支援訓練担当業務(現場)の現状及び課題について			1:00
	5 "職業訓練"を民間教育訓練機関等に理解してもらうためには			1:45
	6 就職活動の支援について 魅力的な応募書類を書く、面接への備え等について			2:15 (休憩10分含)
	7 就職のために習得すべき基礎的な職業能力の指導について 自己理解(自分の強み・弱み)・仕事理解支援、コミュニケーション・トレーニングについて			2:00 (休憩10分含)
	8 クラス運営について 職業訓練コースにおけるクラスの意義とクラスの雰囲気づくりについて			1:00
	9 民間教育訓練機関に対する支援の在り方について(ケーススタディ、グループ討議) 民間教育訓練機関の職業訓練の質向上に向けて指導員ができる支援について			2:00 (休憩10分含)
	10 まとめ・総括			0:30
			計	12時間

4-5 次年度への課題

調査研究会での職務分析の内容、ヒアリング調査や研修でのグループワークの結果から、求職者支援制度の関係者（民間教育訓練機関、雇用支援機構、労働局・ハローワーク）ごとの課題を整理した。課題によっては、今回実施した研修で対応できているものもあれば、未対応なもの、さらに雇用支援機構の支援が及ばない課題もある。

(1) 民間教育訓練機関の職業訓練の質の向上

①民間教育訓練機関の職業訓練サービスの質の向上

②就職支援、キャリア・コンサルティングスキルの向上

③苦情対応能力、受講者への対応

調査研究会で開発・実施した職員研修で対応している。研修成果の更なる現場での展開・活用に期待したい。また、研修の計画的な継続実施が望ましい。

④職業能力基礎講習の適正な展開

⑤教育訓練サービスガイドライン等の普及・指導

前述の4-4(4)の「教育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」により、職業訓練の運営について職業訓練指導員が間接的に関わることで対応・改善できる。

⑥講師の質の向上・担保

実施機関側の人件費抑制のため常勤講師による訓練運営が少ない実態がある。実施機関側は、認定されるか不確定であること、更に定員の半数に満たない場合には中止の判断をすることなどから、講師を常用で抱えることが難しい状況にある。訓練期間中の受講者との関係構築の面からも常勤講師が全期間通じてコミュニケーションを取るような体制が望ましい。今後の継続課題として実施機関や講師を対象としたセミナー等の展開が考えられる。

⑦受講者不足（認定コースの中止）

⑧申請機関の減少・撤退

認定基準にある「当該申請職業訓練を開始しようとする日から遡って1年間において、当該申請職業訓練と同等の内容の職業訓練を適切に行ったことがあること」の項目が、過去の運営実績を確認するための重要な項目ではあるものの、参入の障壁ともなっており、また、定員割れに起因する中止コースなどで1年間実績が無くなった場合は、再参入が困難となる。

定員割れ運営による経費負担増による撤退、または中止による先行投資の損失など民間企業としては自身の存続にも影響を及ぼす大きな問題である。

受講者不足は、制度の根幹を揺るがす大きな問題で有り、法律・制度に起因す

るところが大きいいため厚生労働省による制度運営の改善・対応が期待されるところである。

(2) 雇用支援機構の支援のあり方

- ①実施状況確認（巡回）時における助言・指導能力の向上
- ②機構職員の就職支援、キャリア・コンサルティングスキルの向上
- ③能力開発コーディネーターの巡回・指導スキルの平準化・スキル向上
- ④苦情防止・対応
- ⑤職員間の情報共有・認定業務と指導業務の連携強化

今回開発・実施した職員研修が活用・伝達されることにより現場の指導業務に関するスキルが向上すること、また研修の追加実施などにより継続的に改善されていくことに期待したい。

⑥教育訓練サービスガイドライン等の普及・指導

今回実施した職員研修にも要素として盛り込まれているが、更なる普及を目的に次年度の調査研究のテーマとして取組む予定である。

⑦関係機関（労働局、ハローワーク）との連携強化

既に緊密な関係が確立しているが、各都道府県の個別事情によるところが大きいことなどから各現場での更なる連携強化が望まれる。

(3) 労働局、ハローワーク

①受講希望者の確保

主に3つの要因が考えられる。

- イ. 求職者支援制度の利用対象となる方が、雇用保険未加入やなどハローワークとは縁遠いこともあり制度を必要としている方に情報が届いていないといった状況がある。
- ロ. ハローワーク窓口では、求職者支援訓練や委託訓練など各種公的職業訓練の多様化に対応できていない状況が見受けられる。
- ハ. 求職者支援訓練の受講に関して、職業相談・特定求職者認定・支援指示などの手続きや要件が、受講希望者の障壁となっている側面がある。

②認定職業訓練実施奨励金、職業訓練受講給付金

不正受給を防止するためにも厳格化せざるを得ないこともあり、雇用支援機構としては管轄が異なることから対応が困難な問題である。

③苦情対応

ハローワーク、雇用支援機構、実施機関の3者が協力し合いながら改善していく必要がある。苦情を未然に防ぐためには、民間教育訓練機関に現行制度・ルールの趣旨・背景などを理解してもらうことが重要である。苦情が発生した場合に

は、一義的には実施機関に配置されている「苦情を処理する者」が対応し、実施機関において解決されることが望ましい。しかしながら、苦情が直接ハローワークや雇用支援機構などへ寄せられることもあり実施機関との連携・指導が必要となる。

(4) 「求職者支援訓練 質向上のためのヒント集」の活用

調査研究テーマ「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」において開発を進めている「求職者支援訓練 質向上のためのヒント集」の活用及び補増を促進する。

この「求職者支援訓練 質向上のためのヒント集」は、求職者支援制度に関する法律・施行規則、雇用支援機構から示されている留意事項等の制度上のルールだけでは対応が難しい要件について、雇用支援機構の経験・ノウハウを基に、クラス運営、能力開発基礎講習、就職支援等についてまとめたものである。平成24年度は、試作第1版として雇用支援機構部内用として作成しており、次年度は、現場での活用を踏まえての改訂・補増を行う。将来的には、民間教育訓練機関向けに公開できるものとして整理していく。

(5) 民間教育訓練機関向けの講習会・勉強会の拡大展開

東京職業訓練支援センターなどで実施されている民間教育訓練機関向けに展開している講習会・セミナーの全国普及を検討する。これには、専門性を持った職員の配置や研修などによる人材育成の体制づくりが必要となる。

(6) 職業訓練指導員のサポート強化

雇用支援機構の職業訓練指導員が持っている職業訓練運営のノウハウ及び専門技術との連携・協働により、民間教育訓練機関に対してより技術的・専門的な指導及び助言が展開できる。また、「教育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」により、民間教育訓練機関への支援能力の向上を推進する。

(7) まとめ

求職者支援制度に関して平成23年度は認定業務、24年度は指導業務に関して調査研究を進め、民間教育訓練機関に対する相談支援能力の向上に資してきた。これら調査研究の成果により、雇用支援機構に求められる第9次職業能力開発基本計画の「国のプロデュース機能（総合調整機能）の強化」及び「職業訓練のインフラの構築」の一翼を担う成果となったと考えられる。今後も一層の調査研究・環境整備を推進し、雇用支援機構の役割を強化していくものである。

第5節 調査研究の経過（平成25年度）

5-1 調査研究の開催経過

本年度は3年目／3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5-2を参照)

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

5-2 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)～

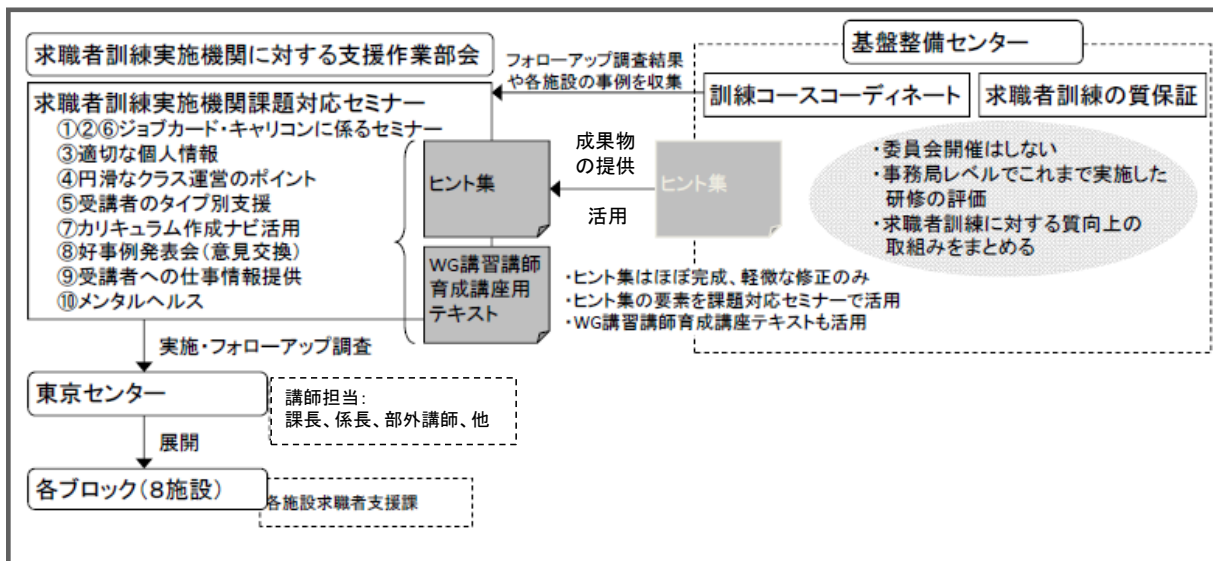


図1-2 研究テーマと作業部会との関わり方

【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。

5-3 今年度の成果物

(1) 求職者支援訓練の質保証に係るサポート資料（仮称）

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/>

前項5-2（2）で示された関わり方及び【検討事項】を踏まえて、「求職者支援訓練の質保証に係るサポート資料（仮称）」（以下、「サポート資料」という。）の作成を試みた。このサポート資料は、「求職者支援訓練の円滑な実施・運営の為、トラブル対応・対策の為に、民間教育訓練機関への「指導・助言」が必要となる時に参考にできる資料」となることを目標にしている。

具体的には、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」（以下、「ガイドライン」という。）の一部（第3章 職業訓練サービス）に特化した補足的資料であり、「研修用資料や研修を補助する資料」、「認定係及び指導係の業務を支援する資料」となることを想定している。

なお、当面の間は内部資料の扱いであることを前提にして取りまとめた。

(2) 取り組み経緯 <補足説明>

平成25年度は本研究会を取り巻く環境等の変化により研究会の開催・運営は行わないこととなり、今年度の取り組み内容を方向転換することとなった。

このような状況から、これまでの研究成果を整理する必要があるとあり、各種の資料や関連情報をまとめたサポート資料に取り組んだ。

(3) サポート資料の活用見込み

既にガイドラインが、平成23年12月22日に公開されている状況下にあっては、その指針や取組事例を参考にして職業訓練サービスを実施していることと思慮される。そこでサポート資料に記載している内容が、ガイドラインにあるPDCAサイクルのどの場面で起こりうることなのか、関連付けをしている。このことで少しでもガイドラインの活用意義や理解が深まることを期待している。

サポート資料では、活用できる場面を下表1-3のとおり整理して、項目立てを行った。なお、これまでの研究成果の範囲には偏りがある為、得意とする項目の「3 導入」、「4 実施、支援」から作成して、現時点では全項目を埋めるまでには至っていない。（詳細は、巻末の資料編Ⅲを参照のこと）

表 1 - 3 サポート資料の項目、活用場面

項目	活用場面	
1 計画	P-1 カリキュラムや日程等の作成	(掲載あり)
2 認定	P-2 認定基準の知識、留意事項	(掲載あり)
3 導入	D-1 オリエンテーション、クラス運営	主に作成
4 実施、支援	D-2 訓練の実施 D-3 受講者の支援	主に作成
5 評価	C-1 受講者の評価 C-2 サービス内容の評価	(未掲載)
6 改善	A-1 改善のための取り組み	(未掲載)
・参考	・通達、事務連絡一覧 ・カリキュラムシート 参考となる関連資料があります。	資料添付あり
・付属	・職員研修の補足的資料 演習に用いた関連資料があります。	資料添付あり