

第6章 国際標準化を踏まえた公共職業訓練の 質保証のあり方

第 6 章 国際標準化を踏まえた公共職業訓練の質保証のあり方

第 2 章 I S O / T C 2 3 2 の動向及び第 3 章の諸外国の教育訓練の実態を踏まえると、わが国においても教育訓練の質保証は重要な課題である。

諸外国において、実施機能を中心に政府機関の役割を縮小し外部機関を活用するという傾向が共通してみられた。わが国もその方向で進んでいるが、そこで問題になるのは、受け皿となる良質な外部機関をいかに育て確保するかである。

諸外国の主要な職業訓練機関がそうであったように、それを全て市場に委ねることはできず、政府からの強力な財政支援を受ける公的機関が大きな役割を果たさざるをえない。

しかしわが国の現状をみると、職業訓練機能を担っているアメリカ、イギリスのカレッジ等の学校教育機関、ドイツやフランスの経営団体等の公的機関に相当する教育訓練機関が十分に形成されてない。

わが国にとって、公的な職業訓練機能を担う機関の充実が重要な政策課題である。また、教育訓練を提供する機関が多様化する中で、そこで提供される教育訓練の質をいかに向上し保証するかも重要な課題である。

諸外国では、職業能力評価制度が職業訓練政策のなかで重要な役割を果たしており、わが国においても、職業訓練政策を効果的に展開するうえでその整備・充実は不可欠である。

I S O / T C 2 3 2 における教育訓練サービス分野の国際標準化の動向や諸外国の経験とわが国の現状を踏まえると、多くの企業、労働者をカバーする体系化された職業能力評価制度を構築するとともに、同制度によって評価された能力(職業資格)と学校教育上の資格の相互認定制度と、現場で積み重ねてきた能力を評価し社会的に認証する制度を検討する必要がある。

第 1 節 教育訓練サービスの国際規格化が及ぼす影響

教育訓練サービスは、各国の産業構造、経済活動の状況等を踏まえた具体的人材ニーズ、労働市場の実態等を反映し成り立っている。日本に関して言えば、職種別労働市場は限られた職種を除き十分発達しておらず、特に中堅以上規模の企業において、新規学卒者等の定期的・大括りの採用を行った上で、環境変化に対応した柔軟な人員配置、計画的な社内人材育成がなされるといった、いわば企業内労働市場の機能発揮に特徴がある。能力評価、処遇に当たっても、個別スキルの要素評価と言うよりも、コンピテンシー、総合評価を重視する傾向が強い、といった特徴がある。

こうした労働市場や企業の人事管理のあり方を反映し、語学や IT スキルといった領域における外部(民間)教育訓練機関の役割発揮はあるにしても、社会人対象の教育訓練全体の中では、企業内教育訓練(上記の柔軟な職場配置の下での OJT 及び企業自身が実施機

能を担う形態での off-JT) が重要な役割を果たし、資質はあっても実践的経験・能力は十分有しない若年者等を対象に、企業が求める人材像に沿って計画的な教育訓練が展開され、長期的な観点から人材育成がなされているのが実態である。

こうした我が国企業の人事管理や能力開発のあり方については、様々な環境変化の下で見直しが求められ、現実にも職種に着目した外部人材調達が徐々に拡大している側面もあるものの、産業構造や景況の変動の下で業種・職種別の労働力需要バランスが大きく変動する際にも、比較的円滑に企業内の配置転換、企業間の労働移動が図られ、中高年齢者の高失業といった問題を免れている等、評価し得る側面がある。

I S O / T C 2 3 2 の議論を経た本分野の国際規格発行が、我が国含む各国の民間教育訓練サービスの質の保証・向上、ひいては顧客（受講者）の利益に繋がる可能性がある一方、各国が有する、こうした労働市場、教育訓練の特性、バックグラウンドを十分勘案せず、教育訓練サービスに係る国際規格のスコープを過大に広げたり、細目に亘り過ぎる要件を設定した場合、むしろ、機動的で効果的、効率的な教育訓練実施の支障となったり、受講経費の負担が増高し受講機会が制約される等、健全な教育訓練市場の形成、労働市場の有効な機能発揮の妨げとなるおそれがないとは言えない。

第2節 ISO29990が在職者訓練に与える影響

公共職業訓練は、第1章第2節2-3で述べている職業能力開発促進法「一に基づく規定」よりも、対象者別に離職者訓練、学卒者訓練、在職者訓練という呼称が用いられることも多いので、ISO29990基準が在職者訓練に及ぼす課題や影響について考察する。

2-1 利害関係者のニーズに関する要求事項

- ① 個人情報保護法は、個人情報の取得にあたっては、その使用目的などを明記し、本人の了解が必要である。一般的に在職者訓練においては、修了書発行のための、氏名、生年月日以外の、資格、アワード、教育訓練歴などの個人情報は求めている。

ジョブカードの場合は、資格や訓練歴などの記入様式が定められているが、活用の目的が求職者を対象としているため、在職者が所属している企業でジョブカードを利用して能力開発を行っている例はないのが現状である。

教育訓練機関が受講者に、資格、アワード、教育訓練歴などの提出を求めるには、職業資格枠組み、能力評価基準、技能認定制度等教育訓練を受講することによるメリットを整備することが大切である。

- ② 言語、文化、読み書きに関するニーズや学習障害・身体障害に関する特別なニーズに対して対応する必要があるが、WCAG（Web Content Accessibility Guidelines：ウェブコンテンツ・アクセシビリティ・ガイドライン）には準拠していない。
- ③ 提供される学習サービスにおける全ての関連した側面について、スポンサーと合意する必要があるが、合意の旨の記録として、受講申込書の内容で可であるか不明。

提供される学習サービスにおける全ての関連した側面を記載した契約書のようなものが必要か。

2-2 学習内容及びプロセスに関する要求事項

- ① 特定の学習内容・プロセスに起因するニーズを効果的に分析するために必要な利用可能な手段及び情報について影響がある「特定の学習内容・プロセスに起因するニーズを効果的に分析」で重要な取組は、習得度測定と受講前のスキルチェック、受講後のアンケート調査、その後のフォローアップ調査により把握することなどと考えられるが、不確定の点が多い。
- ② 使用される学習方法及び最新の教材、学習方法とその正確性などの評価方法、その記録の仕方に影響がある。

在職者訓練の学習方法と教材に関して、過度の評価基準を設定すると、コストが高まり、受講者の負担が増え、受講機会の制限に結びつく可能性が大きいので、受講者及びそのスポンサー等からのアンケート調査とその分析結果等からの判断基準が現実的と考えられる。

2-3 学習の転移に対する支援及びモニタリング方法の明確化に関する要求事項

学習の転移が確実に適切なかたちで観察、評価、記録されるために学習促進と学習支援の方法について検討・計画する際、全ての利害関係者を考慮する必要があるが、「全ての利害関係者」の特定を求めることは現実的でない。具体的な取組事例を示すような検討が必要である。

2-4 カリキュラムプランニングに関する要求事項

学習サービス提供や学習の転移に対するモニタリング・評価において、利害関係者の役割・責任を明確にする必要がある。

「利害関係者の役割・責任を明確にする」ことがカリキュラムの計画と具体的にどのように関係するか不確定な点が多い。

プランニングの際に指導者（講師）、評価者、認定者などの利害関係者をリストアップし、それぞれの役割と責任を明確にした書類というようなことと考えられるので、職業資格枠組み、能力評価基準、指導者の能力要件等の具体的な基準が必要になると考えられる。

2-5 情報及びオリエンテーションに関する要求事項

① 学習者の義務・責任、学習者への期待について、カリキュラムに訓練対象者、訓練目標を明示しているが、厳密に学習者の義務や責任は明確にされていない。学習態度、マナー、出席、学習成果に対する保証などであろうが、具体的にどのように記載するか明確にする必要がある。

② 修了時に発行される成績通知表やアワードの性質について説明する必要がある。

在職者訓練は、学校教育のような成績通知表としては、対応していない。諸外国と日本との違いは、修了したということだけを証明するだけの形式的な修了書は、日本的であり、諸外国では、何を習得したかとその成績を一緒にして修了書としていないか確認する必要がある。

単なる修了書ではなく、今後は、職業資格枠組み、能力評価基準等とリンクした形が重要である。

③ 利害関係者が不満を抱いている場合などの苦情処理については、事務窓口

を説明し、対応しているが、具体的対応プロセスは未整理であり、苦情等の窓口を全国共通では、明示していない。

苦情処理についての対応プロセスを検討する必要がある。

- ④ 誰が学習と評価のサポートを行うのかなど明確にする必要がある。

現在、講師情報については、受講前に明示し、受講申込書によって意思を確認しているが、講師の属性をどの程度公開するか明確な基準はない。

また、評価についても同様である。

なお、「サポート」に対する認識を統一すべきであり、具体的イメージなどを確認する必要がある。

また、指導員の能力要件や評価基準などを構築する必要がある。

2-6 学習の評価に関する要求事項

- ① 評価結果は、評価の移行性を高める形式であることを求められているが、「移行性を高める形式」とは具体的に何を指すのか不明確である。

- ② 評価項目に基づいて学習者を評価し、学習者のニーズに対応できるよう、評価のための情報は、慎重に焦点を絞られ、十分に包括的である必要があるが、学習者の評価方法は、様々であり、その評価に係る労力等も学習者及びスポンサーに関係が深いところである。もし規格化された場合、適合性評価をする際に、その正確性と妥当性、実行性の評価基準の設定は、具体的にどのようなになるか不明である。

また、学習者のパフォーマンスに関する解釈についても同様である。

- ③ 必要に応じて、問題を抱える学習者などを専門家に紹介するように要望されているが、日本の職業訓練分野では、なじみの薄い要件である。障害者としても具体的に対応可能な機関・施設は少なく、現実的には、対応が難しい。

また、文科省のような専門的ケアが施策として実施されているメンタルヘルスケアの専門家等の常駐化は認められておらず、その専門家への紹介が必要だと判断されても職業訓練施設では対応不可能。施設以外の専門家を紹介することになる。結果的に、責任のある対応とは言えないのではないか。組織的にどこまで対応していくか検討が必要である。

2-7 評価のニーズに関する要求事項

- ① 評価報告書には、学習サービス、学習サービス目的、結果、展望、手順、理論的根拠が明確に詳述されることとなっているが、現在、在職者訓練で発行している修了証、受講証明書は、そこまでの詳細内容まで記述していない。内容的にどこまで記述すべきか、諸外国の動向を調査する必要がある。

- ② 中間結果及び評価報告書は、利害関係者へ配布されることになっているが、日本では、利害関係者とは、学習者と学習者を派遣したスポンサーを意味するとしても、評価結果の提供は、個人情報保護法から本人の合意が必要であると考えられる。

2-8 評価の正当性に関する要求事項

文書でもって具体的に利害関係者の義務について合意することになっているが、在職者訓練では行っていない。

また、義務とはどのようなことを記述するのか、不明である。

2-9 コンピテンシー及びスキルに関する要求事項

- ① 職業訓練指導員、管理者、関係者の能力（コンピテンシー及びスキル）は、明確に示せるものはない。

具体的にどのように記述し、評価するか調査する必要がある。

- ② コンピテンシーについて言及している職務内容説明書を作成しなければならないが、ISO9001 で使用されている職務記述書又は力量評価書（一般的には、職務職能要件書、「職種別資格要件(能力要件)表」という言い方も定着している。）を整備し、その評価と併せて人材育成を実施したという証拠が必要なのであろうか。（例）①統括責任者、②各部門・分野の訓練現場におけるマネージャー（公共訓練では、訓練課長）、③直接の指導者（公共訓練では、職業訓練指導員）など。

2-10 学習サービスプロバイダーのコンピテンシー、パフォーマンス管理、専門的能力の開発に対する評価に関する要求事項

学習サービスプロバイダーの指揮下で学習サービスを提供するスタッフ又は協力者のコンピテンシーは、職務内容説明書と関連付けながら評価又は見直されなければならないとされており、指導員以外のスタッフや協力者についてのコンピテンシーについても管理しなければならない。

そのための、評価基準が必要となる。

現在、未整備のため今後検討する必要がある。

2-11 内部監査に関する要求事項

内部監査は、監査及び本国際規格の要求事項に関する知識を有する適任者によって行われる必要があるため、内部監査研修を実施し、監査員の養成をはかる必要がある。また、養成のためのプログラム開発が必要である。

2-12 認証取得にあたっての全体的留意事項

ISO 29990の要求事項を満たそうとすると、それに掛かる費用（特に人的資源に関するインフラの整備）が多額になると想定され、その費用を受講料に転嫁すると、利用者に対し、学習の受講機会を害う恐れも考えられる。

第3節 ISO29990と機構ガイドラインとの比較表

	ISO29990概要	(機構版) 教育訓練ガイドライン	在職者訓練	離職者(求職者含む)訓練	学卒者訓練
Title タイトル	非公式教育・訓練のための学習サービス及び学習サービス事業者向け基本的要求事項	独立行政法人雇用・能力開発機構(以下「機構」という)は、労働者の職業生活の充実を図り、雇用の安定、その他格差の是正等の観点から確実に実施されることが必要な公共職業訓練等の国が提供する職業訓練事業を、国に代わり実施する機関であり、職業訓練とそれに付随する各種サービスの信頼性と品質の維持・向上を図るため、「雇用・能力開発機構が実施する教育訓練サービスに関するガイドライン(以下「ガイドライン」という。))を策定し、これに基づく必要な措置を講ずることとする。	<ul style="list-style-type: none"> 「第8次職業能力開発基本計画」 「独立行政法人雇用・能力開発機構が実施する在職者訓練」として職業訓練について、「独立行政法人雇用・能力開発機構が実施する在職者訓練」コースの設定に関する基本方針 「日本版デュアルシステム(専門課程・普通課程活用型)実施要領(前編)及び日本版デュアルシステム(短期課程活用型)実施要領(前編)の改定について」 「若年者等に対する職業能力開発支援事業の実施について」 	<ul style="list-style-type: none"> 「職業訓練の運搬に係る人材養成コース等の把握及び訓練コース・訓練科の設定について」 「システム・ユニット訓練実施要領」 「委託訓練実施要領の改訂について」 「委託訓練の具体的実施について」 「日本版デュアルシステム(専門課程・普通課程活用型)実施要領(前編)及び日本版デュアルシステム(短期課程活用型)実施要領(前編)の改定について」 「若年者等に対する職業能力開発支援事業の実施について」 	
Introduction	<p>0.1 一般</p> <p>独立行政法人雇用・能力開発機構(以下「機構」という)は、労働者の職業生活の充実を図り、雇用の安定、その他格差の是正等の観点から確実に実施されることが必要な公共職業訓練等の国が提供する職業訓練事業を、国に代わり実施する機関であり、職業訓練とそれに付随する各種サービスの信頼性と品質の維持・向上を図るため、「雇用・能力開発機構が実施する教育訓練サービスに関するガイドライン(以下「ガイドライン」という。))を策定し、これに基づく必要な措置を講ずることとする。</p> <p>0.1.1 ガイドライン策定の意義</p> <p>b) とりわけ国が提供する教育訓練サービスについては、受益者である国民(求職者及び在職者、事業主及び事業者団体、その他関係者等)(以下「利用者」という。)に対し、その品質保証とその説明責任を重んじつつ、雇用のセーフティネット、ものづくり産業等を支える人材育成の基礎形成等の役割を全うすることが求められている。</p> <p>c) さらに、ISOにおいて教育訓練分野の国際規格が発行されたが、機構はガイドラインを、我が国の教育訓練サービスの品質管理システムの水準の高さ、特長を示す代表事例として国内外に示すことにより、国際規格の策定議論に貢献したものである。</p> <p>0.2 プロセス管理の基本ルール(PDCAサイクル)</p> <p>機構は、教育訓練サービスの訓練コースの設定から実施、評価に至るプロセスの各段階に於いて、その信頼性と品質を維持・向上できるように、管理(plan)、実施(do)、評価(check)、改善(act)を採用するとして、PDCAサイクル(計画・実行)を採用する。</p> <p>なお、ガイドラインに記述される品質管理システムを改善する際には、ISO 9001(品質マネジメントシステム-要求事項)が奨励する「プロセスアプローチ」(組織内におけるプロセスと、プロセス間の相互作用を体系的に明確にし、運営管理すること)を採用する。</p>				
1 Scope 適用範囲	非公式教育・訓練における学習サービス及び学習サービス事業者の基本的要求事項を明記。	ISO 29990は、非公式教育の定義にUNESCOの定義を使用している。UNESCOにおいて、名称、動機レベルでの定義はないが、様々なコメントの中では、公式教育の定義が当てはまっている。学修期間の者を対象としフルタイムの連続的な、各国の公教育制度に基づく教育ということが言える。このことは、学校法上の教育または公教育ということになる。それ以外が非公式教育ということになる。	<ul style="list-style-type: none"> 「第8次職業能力開発基本計画」 「独立行政法人雇用・能力開発機構が実施する在職者訓練」として職業訓練について、「独立行政法人雇用・能力開発機構が実施する在職者訓練」コースの設定に関する基本方針 「日本版デュアルシステム(専門課程・普通課程活用型)実施要領(前編)及び日本版デュアルシステム(短期課程活用型)実施要領(前編)の改定について」 「若年者等に対する職業能力開発支援事業の実施について」 	<ul style="list-style-type: none"> 「第8次職業能力開発基本計画」 「独立行政法人雇用・能力開発機構が実施する在職者訓練」として職業訓練について、「独立行政法人雇用・能力開発機構が実施する在職者訓練」コースの設定に関する基本方針 「日本版デュアルシステム(専門課程・普通課程活用型)実施要領(前編)及び日本版デュアルシステム(短期課程活用型)実施要領(前編)の改定について」 「若年者等に対する職業能力開発支援事業の実施について」 	独立行政法人雇用・能力開発機構が実施する学卒者等を対象とした公共職業訓練等
2 Terms and definitions 用語及び定義		国内審議委員会でも話題になった経緯がある。この場合、文理解釈ではなく、ISOの必要性での解釈が大事となる。SCOPEから公式教育を除いた理由として、一つは、ISOを国主導にかかるとは前項まで適用すべきではないという考え方があり、二つ目は、公教育については、ISO規格を持つまでもなく、各国の法制度に基づいて保証が認められているという考え方があり、こういった考え方を職業訓練に当てはめるならば、概ね公共職業訓練にも当てはまる。従って、公共職業訓練は、本規格の適用範囲とすることと理解できる。			
3 Learning services 学習サービス					

<p>3.1 Determining learning needs 学習ニーズの確定</p> <p>3.1.1 General 一般</p>	<p>3.4 外部有識者による協議会組織 機構本部及び職業能力開発施設は、業務運営及び教育訓練プログラム等の計画と実施結果について評価及び意見聴取を行うために、関係機関と外部有識者による協議会を組織する。</p> <p>6. 3 教育訓練ニーズの把握 6.3.1 教育訓練ニーズについて、次のプロセスによる効果・効率的な手法により把握する。 a) 業界が求める人材に必要な職業能力を明らかにするため、産業・業種ごとに職務分析を行い、それぞれの職務と仕事の関係を生涯職業能力開発体系として明らかにし、定期的に見直しを行う。 b) 生涯職業能力開発体系の職務と仕事を参考に教育訓練ニーズの調査項目を設定し、調査結果を可能な限り数値化し、定量的な調査・分析を行う。 c) 把握した教育訓練ニーズについては、職業能力開発施設ごと又は都道府県ごとの産業界、関係機関等の有識者による協議会等において、客観的な意見を聴取する。 6.3.2 全国の教育訓練ニーズ等の把握 a) 中央の業界団体と連携した生涯職業能力開発体系の作成委員会等の活用 b) 国の雇用対策、各種調査報告書等 6.3.3 地域の教育訓練ニーズ等の把握 a) ハローワーク等の求人・求職情報 b) 教育訓練ニーズに係る各種の地域の調査研究報告書の分析 c) 地域の業界団体及び事業所と連携した生涯職業能力開発体系の作成委員会の活用 d) 地域の実情等に対するヒアリング調査 e) 地域の民間等教育訓練機関や地方公共団体が実施する訓練コースとの統合状況 f) 各都道府県の産業政策（重点産業、企業誘致計画等）や雇用対策等</p>	<p>「職業訓練の実施に係る人材育成ニーズ等の把握及び訓練コース・訓練料の設定について」 ・「システム・ユニット訓練の手引き（第7版）」の第4部（職業訓練関係関係等）リスト一覧及び別添1（訓練ニーズの把握） ・「訓練計画専門部会の委員会」 ・「議題及び資料作成等について」</p> <p>「職業訓練の実施に係る人材育成ニーズ等の把握及び訓練コース・訓練料の設定について」 ・「訓練計画専門部会の委員会」 ・「議題及び資料作成等について」</p> <p>・「シェイプド型在職者訓練コースでは、特に、個人情報を入力していない。 ・オーダーメイド型在職者訓練コースは、派遣元事業主の意向によって、事前の打ち合わせ時におおよその経歴を入力する場がある。</p>	<p>「職業訓練の実施に係る人材育成ニーズ等の把握及び訓練コース・訓練料の設定について」 ・「システム・ユニット訓練の手引き（第7版）」の第4部（職業訓練関係関係等）リスト一覧及び別添1（訓練ニーズの把握） ・「訓練計画専門部会の委員会」 ・「議題及び資料作成等について」</p> <p>・「シェイプド型在職者訓練コースでは、特に、個人情報を入力していない。 ・オーダーメイド型在職者訓練コースは、派遣元事業主の意向によって、事前の打ち合わせ時におおよその経歴を入力する場がある。</p>	<p>事業主及び事業主団体に対するヒアリングまたはアンケート調査による人材育成ニーズの把握と分析を基に標準カリキュラムの改訂を行う。 問題点：ニーズの収集規模、ニーズ分析に用いる質問内容は、地域の基準に適合しているかどうか。 地域性によるニーズの違いにどう対応するべきか？</p>
<p>3.1.2 Needs of interested parties 利害関係者のニーズ</p> <p>a)</p> <p>b)</p>	<p>資格や証明書を含む、学習者に関する教育・訓練歴や過去の学習歴に関する情報の入手。</p> <p>学習サービスを委託又は委託する場合は、利害関係者の目的、要望、目標及び要件の明確化。</p>	<p>教育訓練のサービスごとに受講者のジョブ・カードに関する内容を入力する必要があるが無関係の書類を確認する。また、個人情報保護の観点から無関係な内容について確認する。 さらに、受講者及びそのスポンサーや関係する利害関係者に対して必要な情報が適切に開示されているかどうかを確認する。 ◎学習者訓練では、該当する情報の取得を行っている場合があるが、入選者用と就職者訓練の受講申込書では、公共訓練歴、職務経歴を取得している場合があるが、入選者用と手になっている。 ◎在職者訓練では、未取得</p> <p>6.6.2 民間教育訓練機関に委託する職業者訓練計画 ◎機構外部の民間教育訓練機関に委託する訓練等では、競争入札の企画の中で明確化済み 民間教育訓練機関等に委託する職業者訓練の訓練計画は、公共職業訓練として十分な訓練の品質を確保するために、以下に留意し、企画競争による委託先の選定を行う。委託先ごとの訓練計画を策定する。 a) 委託先の選定に係る手続きについて競争性及び透明性を確保するため、機構本部は、委託訓練における委託先及び委託訓練コースの選定基準等を定める。 b) 各職業能力開発施設は、教育訓練ニーズ等に基づいた訓練を実施する時期、地域、委託訓練の分野選定、分野別実施計画等を明確化し、事前に、民間教育訓練機関等へ提示する。 c) 職業能力開発施設ごとに、企画書を評価する委員会を設置し、委託先及び委託訓練コースの選定基準により企画書の評価を行う。</p>	<p>・訓練受講申込書及び入選者用に関する面接等により入手 ・入所後は、就職相談（ジョブ・カード）による個別面談等から入手 ・訓練受講申込書及び入選者用に関する面接等により入手 ・オーダーメイド型在職者訓練コースは、派遣元事業主の意向によって、事前の打ち合わせ時におおよその経歴を入力する場がある。</p> <p>・委託訓練は、利害関係者である民間教育訓練機関等から申請された訓練カリキュラム等を審査し決定（入札）される。なお、計画時に必要な訓練カリキュラムの事例等を提示している。</p>	<p>入学試験の提出書類により入手している。 問題点：個人情報保護の観点から過去の学習歴、家族構成など正確に記入となっていない場合、情報不足にどう対応すべきか？</p>

第6章 国際標準化を踏まえた公共職業訓練の質保証のあり方

<p>受講者は自ら学習ニーズを把握し、必要に応じて支援を受ける。</p>	<p>5.1.3 受講者等に対する継続的な相談援助 受講希望者又は受講者に対して、受講前、受講期間中、さらに必要に応じて受講後に、継続的に教育訓練プログラム等に関する情報提供、キャリア形成相談、職業相談、職業紹介、その他のフォローアップ等の相談援助を行い、訓練効果の向上、定着に努める。</p> <p>5.1.4 受講者等へのコミュニケーション a) 受講者等との説明会の開催、インターネット上の情報提供（5.1.5に関連）等、受講希望者に対して公平・平等な情報収集の機会を確保する。</p> <p>b) 職業能力開発施設が担当者、直接、面談する以外に、担当者の影響を受けない無記名によるアンケート調査（苦情受付を含む）等の書面による調査を行うなど、訓練期間中及び訓練終了後のフォローアップを行う。</p> <p>c) 受講者等からの苦情・提案に応じるために、手紙、電話、電子メール受理の仕組み・処理方針などを定める。</p> <p>5.1.5 情報提供、情報公開 a) 教育訓練機関及び教育訓練プログラム等 受講希望者に対して、教育訓練プログラム等を実施している教育訓練機関、教育訓練コースごとの目的、仕上がり後、受講要件、カリキュラム、過去の成果・実績等に関する情報提供を行う。</p> <p>b) 指導体制と有資格者の公開 各職業能力開発施設は、教育訓練コースに際する指導者の基本属性（専門分野、資格の分布等）、その他本項に係る基本的な情報を職業能力開発施設のホームページ等により公開するよう努める。</p> <p>e) 情報公開 情報公開制度に基づき、受講者等からの求めに応じて情報を公開する。</p> <p>6.7.1 訓練実施に向けた準備 a) 教育訓練プログラムの目的に合った教育訓練コースの選択が可能となるよう、受講希望者に対して受講要件、訓練内容等、訓練の受講のために必要な情報提供を行うことと、適切な相談援助を行い、効果・効率的な教育訓練コースの受講に資する措置を講ずる。</p>	<p>訓練支援計画書（シラバス）に記載されている内容を基に段階ごとの目標を確認している。また、各要素ごとの評価を行っている。</p> <p>問題点： 内容的な標準化をどう図りたいか ・試験項目の統一 ・技術要素ごとのレベルの標準化 例） 学科試験→知識を問う、実技試験→・・・ができる</p>	<p>訓練目標、対象者、訓練概要、訓練科目及びその内容を受講生募集パンフレット（リーフレット）及びホームページで公開するとともに、受講説明会（施設案内、体験実習等を含む）や問い合わせ窓口（キャリア形成支援コーナー）を設置し、対応している。</p>	<p>同左</p>	<p>定期的な社会情勢・ニーズを踏まえ標準カリキュラムを充実にしている。また、総合制作実習、開発課題実習では、企業ニーズを取り入れ実践的な内容としている。</p> <p>問題点： 社会のニーズ、雇用人材のニーズをいかに的確に把握するか</p>
<p>受講者は自ら学習ニーズを把握し、必要に応じて支援を受ける。</p>	<p>「訓練目標」「対象者」「訓練概要」「訓練内容」を教育訓練コースガイド及びホームページで公開するとともに、関係者からの問い合わせ窓口を設置し、対応している。</p>	<p>同左</p>	<p>「訓練カリキュラムの設定は、原則カリキュラムモデル（「システム・コア・ユニット訓練の手引き（第7版）」の第2部による。）を活用した訓練料を設定し、共通性の職業能力開発等訓練及び職業専門部会等に開示し、利害関係者との協議を行う。また、各施設において、訓練カリキュラム審査委員会を設置し、カリキュラムモデルとの相違を自訓練料については、本館において適合性の審査を行っている。</p> <p>・業界の経済動向、雇用動向及び企業の人材ニーズ並びに訓練内容への要望等を踏まえ、カリキュラムモデルの見直しや修正を行っている。</p> <p>・訓練終了後に得られる知識、技能・技術の習得度合い及び就職後における企業への貢献（職務）？</p>	<p>同左</p>	<p>定期的な社会情勢・ニーズを踏まえ標準カリキュラムを充実にしている。また、総合制作実習、開発課題実習では、企業ニーズを取り入れ実践的な内容としている。</p> <p>問題点： 社会のニーズ、雇用人材のニーズをいかに的確に把握するか</p>
<p>受講者は自ら学習ニーズを把握し、必要に応じて支援を受ける。</p>	<p>「訓練目標」「対象者」「訓練概要」「訓練内容」を教育訓練コースガイド及びホームページで公開するとともに、関係者からの問い合わせ窓口を設置し、対応している。</p>	<p>同左</p>	<p>「訓練カリキュラムの設定は、原則カリキュラムモデル（「システム・コア・ユニット訓練の手引き（第7版）」の第2部による。）を活用した訓練料を設定し、共通性の職業能力開発等訓練及び職業専門部会等に開示し、利害関係者との協議を行う。また、各施設において、訓練カリキュラム審査委員会を設置し、カリキュラムモデルとの相違を自訓練料については、本館において適合性の審査を行っている。</p> <p>・業界の経済動向、雇用動向及び企業の人材ニーズ並びに訓練内容への要望等を踏まえ、カリキュラムモデルの見直しや修正を行っている。</p> <p>・訓練終了後に得られる知識、技能・技術の習得度合い及び就職後における企業への貢献（職務）？</p>	<p>同左</p>	<p>定期的な社会情勢・ニーズを踏まえ標準カリキュラムを充実にしている。また、総合制作実習、開発課題実習では、企業ニーズを取り入れ実践的な内容としている。</p> <p>問題点： 社会のニーズ、雇用人材のニーズをいかに的確に把握するか</p>
<p>受講者は自ら学習ニーズを把握し、必要に応じて支援を受ける。</p>	<p>「訓練目標」「対象者」「訓練概要」「訓練内容」を教育訓練コースガイド及びホームページで公開するとともに、関係者からの問い合わせ窓口を設置し、対応している。</p>	<p>同左</p>	<p>「訓練カリキュラムの設定は、原則カリキュラムモデル（「システム・コア・ユニット訓練の手引き（第7版）」の第2部による。）を活用した訓練料を設定し、共通性の職業能力開発等訓練及び職業専門部会等に開示し、利害関係者との協議を行う。また、各施設において、訓練カリキュラム審査委員会を設置し、カリキュラムモデルとの相違を自訓練料については、本館において適合性の審査を行っている。</p> <p>・業界の経済動向、雇用動向及び企業の人材ニーズ並びに訓練内容への要望等を踏まえ、カリキュラムモデルの見直しや修正を行っている。</p> <p>・訓練終了後に得られる知識、技能・技術の習得度合い及び就職後における企業への貢献（職務）？</p>	<p>同左</p>	<p>定期的な社会情勢・ニーズを踏まえ標準カリキュラムを充実にしている。また、総合制作実習、開発課題実習では、企業ニーズを取り入れ実践的な内容としている。</p> <p>問題点： 社会のニーズ、雇用人材のニーズをいかに的確に把握するか</p>
<p>受講者は自ら学習ニーズを把握し、必要に応じて支援を受ける。</p>	<p>「訓練目標」「対象者」「訓練概要」「訓練内容」を教育訓練コースガイド及びホームページで公開するとともに、関係者からの問い合わせ窓口を設置し、対応している。</p>	<p>同左</p>	<p>「訓練カリキュラムの設定は、原則カリキュラムモデル（「システム・コア・ユニット訓練の手引き（第7版）」の第2部による。）を活用した訓練料を設定し、共通性の職業能力開発等訓練及び職業専門部会等に開示し、利害関係者との協議を行う。また、各施設において、訓練カリキュラム審査委員会を設置し、カリキュラムモデルとの相違を自訓練料については、本館において適合性の審査を行っている。</p> <p>・業界の経済動向、雇用動向及び企業の人材ニーズ並びに訓練内容への要望等を踏まえ、カリキュラムモデルの見直しや修正を行っている。</p> <p>・訓練終了後に得られる知識、技能・技術の習得度合い及び就職後における企業への貢献（職務）？</p>	<p>同左</p>	<p>定期的な社会情勢・ニーズを踏まえ標準カリキュラムを充実にしている。また、総合制作実習、開発課題実習では、企業ニーズを取り入れ実践的な内容としている。</p> <p>問題点： 社会のニーズ、雇用人材のニーズをいかに的確に把握するか</p>
<p>受講者は自ら学習ニーズを把握し、必要に応じて支援を受ける。</p>	<p>「訓練目標」「対象者」「訓練概要」「訓練内容」を教育訓練コースガイド及びホームページで公開するとともに、関係者からの問い合わせ窓口を設置し、対応している。</p>	<p>同左</p>	<p>「訓練カリキュラムの設定は、原則カリキュラムモデル（「システム・コア・ユニット訓練の手引き（第7版）」の第2部による。）を活用した訓練料を設定し、共通性の職業能力開発等訓練及び職業専門部会等に開示し、利害関係者との協議を行う。また、各施設において、訓練カリキュラム審査委員会を設置し、カリキュラムモデルとの相違を自訓練料については、本館において適合性の審査を行っている。</p> <p>・業界の経済動向、雇用動向及び企業の人材ニーズ並びに訓練内容への要望等を踏まえ、カリキュラムモデルの見直しや修正を行っている。</p> <p>・訓練終了後に得られる知識、技能・技術の習得度合い及び就職後における企業への貢献（職務）？</p>	<p>同左</p>	<p>定期的な社会情勢・ニーズを踏まえ標準カリキュラムを充実にしている。また、総合制作実習、開発課題実習では、企業ニーズを取り入れ実践的な内容としている。</p> <p>問題点： 社会のニーズ、雇用人材のニーズをいかに的確に把握するか</p>
<p>受講者は自ら学習ニーズを把握し、必要に応じて支援を受ける。</p>	<p>「訓練目標」「対象者」「訓練概要」「訓練内容」を教育訓練コースガイド及びホームページで公開するとともに、関係者からの問い合わせ窓口を設置し、対応している。</p>	<p>同左</p>	<p>「訓練カリキュラムの設定は、原則カリキュラムモデル（「システム・コア・ユニット訓練の手引き（第7版）」の第2部による。）を活用した訓練料を設定し、共通性の職業能力開発等訓練及び職業専門部会等に開示し、利害関係者との協議を行う。また、各施設において、訓練カリキュラム審査委員会を設置し、カリキュラムモデルとの相違を自訓練料については、本館において適合性の審査を行っている。</p> <p>・業界の経済動向、雇用動向及び企業の人材ニーズ並びに訓練内容への要望等を踏まえ、カリキュラムモデルの見直しや修正を行っている。</p> <p>・訓練終了後に得られる知識、技能・技術の習得度合い及び就職後における企業への貢献（職務）？</p>	<p>同左</p>	<p>定期的な社会情勢・ニーズを踏まえ標準カリキュラムを充実にしている。また、総合制作実習、開発課題実習では、企業ニーズを取り入れ実践的な内容としている。</p> <p>問題点： 社会のニーズ、雇用人材のニーズをいかに的確に把握するか</p>
<p>受講者は自ら学習ニーズを把握し、必要に応じて支援を受ける。</p>	<p>「訓練目標」「対象者」「訓練概要」「訓練内容」を教育訓練コースガイド及びホームページで公開するとともに、関係者からの問い合わせ窓口を設置し、対応している。</p>	<p>同左</p>	<p>「訓練カリキュラムの設定は、原則カリキュラムモデル（「システム・コア・ユニット訓練の手引き（第7版）」の第2部による。）を活用した訓練料を設定し、共通性の職業能力開発等訓練及び職業専門部会等に開示し、利害関係者との協議を行う。また、各施設において、訓練カリキュラム審査委員会を設置し、カリキュラムモデルとの相違を自訓練料については、本館において適合性の審査を行っている。</p> <p>・業界の経済動向、雇用動向及び企業の人材ニーズ並びに訓練内容への要望等を踏まえ、カリキュラムモデルの見直しや修正を行っている。</p> <p>・訓練終了後に得られる知識、技能・技術の習得度合い及び就職後における企業への貢献（職務）？</p>	<p>同左</p>	<p>定期的な社会情勢・ニーズを踏まえ標準カリキュラムを充実にしている。また、総合制作実習、開発課題実習では、企業ニーズを取り入れ実践的な内容としている。</p> <p>問題点： 社会のニーズ、雇用人材のニーズをいかに的確に把握するか</p>
<p>受講者は自ら学習ニーズを把握し、必要に応じて支援を受ける。</p>	<p>「訓練目標」「対象者」「訓練概要」「訓練内容」を教育訓練コースガイド及びホームページで公開するとともに、関係者からの問い合わせ窓口を設置し、対応している。</p>	<p>同左</p>	<p>「訓練カリキュラムの設定は、原則カリキュラムモデル（「システム・コア・ユニット訓練の手引き（第7版）」の第2部による。）を活用した訓練料を設定し、共通性の職業能力開発等訓練及び職業専門部会等に開示し、利害関係者との協議を行う。また、各施設において、訓練カリキュラム審査委員会を設置し、カリキュラムモデルとの相違を自訓練料については、本館において適合性の審査を行っている。</p> <p>・業界の経済動向、雇用動向及び企業の人材ニーズ並びに訓練内容への要望等を踏まえ、カリキュラムモデルの見直しや修正を行っている。</p> <p>・訓練終了後に得られる知識、技能・技術の習得度合い及び就職後における企業への貢献（職務）？</p>	<p>同左</p>	<p>定期的な社会情勢・ニーズを踏まえ標準カリキュラムを充実にしている。また、総合制作実習、開発課題実習では、企業ニーズを取り入れ実践的な内容としている。</p> <p>問題点： 社会のニーズ、雇用人材のニーズをいかに的確に把握するか</p>

	<p>f)</p>	<p>学習サービスを受け取る受講者及びスポンサーと学習内容に関する同意(合意)するプロセス(手続き)があることを確認する。日本の場合、受講申込書に上記でその手続きを記録するが、台帳文書の形式・書式に改訂する必要あり</p> <p>離職者訓練では、入所選考の手続きで対応を検討中</p>	<p>「訓練目標」「対象者」「訓練概要」・訓練内容を教育訓練コースガイドやホームページで公開するとともに、関係者から問い合わせ窓口を設置し、対応している。また、受講申し込み書によって合意の確認と記録をしている。</p>	<p>・訓練目標、対象者、訓練概要、訓練項目及びその内容等を受講生募集パンフレット(リーフレット)及びホームページで公開するとともに、受講説明会(施設案内、体験実習を含む)や問い合わせ窓口(キャリア形成支援コーナー)を設置し、対応している。また、受講申し込み書は、公共職業安定所(ハローワーク)で記入申込み後、職業相談を経て申込みがされるように連携が図られている。</p>	<p>「教育訓練目標」「カリキュラム表」等をホームページで公開するとともに、関係者から問い合わせ窓口を設置し、対応している。また、受講申し込み書によって合意の確認と記録をしている。</p>
<p>3.1.3 Learning content 学習内容及びプロセス</p>	<p>a)</p>	<p>学習内容及び学習プロセスにおいて利害関係者のニーズを考慮。</p> <p>5.1.1 成果、満足度の測定・評価 入学(所)時及び修了、修了後の段階における受講者の意識、成果を把握するため、満足度及び技能の習得度等の測定・評価を行う。 5.1.3 受講者等に対する継続的な相談援助 受講希望者又は受講者に対して、受講前、受講期間中、さらに必要に応じて受講後において継続的に教育訓練プログラム等に関する情報提供、キャリア形成相談、職業相談、職業紹介、その他のフォローアップ等の相談援助を行い、訓練効果の向上・定着に努める。 5.1.4 受講者等とのコミュニケーション a) 受講者募集時の説明会の開催、インターネット上の情報提供(5.1.5に関連)等、受講希望者に対して公平・平等な情報収集の機会を確保する。 b) 職業能力開発施設の担当者が、直接、面談する以外に、担当者を受け付けない無記名によるアンケート調査(苦情受け付けを含む)等の書面による調査を行うなど、訓練期間中及び訓練修了後のフォローアップを行う。 c) 受講者等からの苦情・提案に迅速に対応するために、手紙、電話、電子メール受理の仕組み・処理方針などを定める。 5.1.1 成果、満足度の測定・評価 入学(所)時及び修了、修了後の段階における受講者の意識、成果を把握するため、満足度及び技能の習得度等の測定・評価を行う。 5.1.4 受講者等とのコミュニケーション a) 受講者募集時の説明会の開催、インターネット上の情報提供(5.1.5に関連)等、受講希望者に対して公平・平等な情報収集の機会を確保する。 b) 職業能力開発施設の担当者が、直接、面談する以外に、担当者を受け付けない無記名によるアンケート調査(苦情受け付けを含む)等の書面による調査を行うなど、訓練期間中及び訓練修了後のフォローアップを行う。 c) 受講者等からの苦情・提案に迅速に対応するために、手紙、電話、電子メール受理の仕組み・処理方針などを定める。</p>	<p>「3.1 学習ニーズの決定」において、人材育成ニーズは把握・分析しており、コア認定にあつては、P.D.C.Aサイクルを確立し、実行しており、「訓練計画専門部会」において、利害関係者と協議している。 また、学生の就職活動において、企業の求めるものを踏まえて、企業に取り入れている。また、他国の基準に準拠している。他国の基準に準拠している。他国の基準に準拠している。</p>	<p>「3.1 学習ニーズの決定」において、人材育成ニーズは把握・分析しており、コア認定にあつては、P.D.C.Aサイクルを確立し、実行しており、「訓練計画専門部会」において、利害関係者と協議している。 また、学生の就職活動において、企業の求めるものを踏まえて、企業に取り入れている。また、他国の基準に準拠している。他国の基準に準拠している。他国の基準に準拠している。</p>	
<p>b)</p>	<p>学習内容及び学習プロセスから生じる問題点を分析するため手段及び情報</p>	<p>「在職者訓練の品質保証に向けて」及び「在職者訓練の品質保証に向けて」の運用方針に於いて、学習サービスの改善・見直しを行っている。</p>	<p>・「システム・ユニット訓練の手引き(第7版)」の第5部の2、訓練ニーズの把握と実施訓練分野の選定を業務プロセスに追加し、別添1及び別添2により進捗管理している。</p>	<p>訓練支援計画書に基づき授業評価結果から、ニーズを効果的に反映させている。他国の基準に準拠している。他国の基準に準拠している。</p>	

第6章 国際標準化を踏まえた公共職業訓練の質保証のあり方

<p>使用される学習方法及び教材は、適切かつ正確で、目標を満たすのに十分なものである。</p> <p>⑥向を持って更新されており、目標を達成するのに十分な議論を要する。教材の更新履歴、教材の培三審認定等が考えられる。) ⑦教材等の監査は、教材に対する基準、要件を決定してから、その適合性を監査する必要がある。具体的にならなければならない膨大な作業となる。とのレベルでの監査を行うかの議論必要。</p> <p>6.5.1 カリキュラムモデルの開発、見直し</p> <p>a) カリキュラムの開発は、地域の教育訓練ニーズを把握している各職業能力開発施設が主体となっており、</p> <p>なお、国の新担担及び労働市場ニーズに基づいた先導的、モデル的な教育訓練コースの開発にあたっては、機構の研究開発と職業能力開発施設の全国ネットワークを活用したプロジェクト方式等によって開発する。</p> <p>b) この開発に当たっては、生涯職業能力開発体系の職務分析を踏まえた職務と仕事との関係を明確化する。</p> <p>c) 教育訓練プログラムごとの訓練方式に沿ったカリキュラム編成とする。</p> <p>d) 教育訓練プログラム等ごとのカリキュラムは、企業や生産現場に密着した訓練内容とするため、生涯職業能力開発体系で明確化された職務遂行能力が養成される訓練目標と到達水準を設定する。</p> <p>e) 開発されたカリキュラムは、全国の職業訓練指導員及びその職務の専門家である民間企業の委員により構成される検討委員会（以下、「カリキュラム検討委員会」という。）において、評価、改善等の検討を行い、カリキュラムモデルとしてデータベース化し、整理・蓄積・更新する。</p> <p>6.5.2 教育訓練コースごとのカリキュラムの設定</p> <p>a) 職業能力開発施設で実施する教育訓練コースのカリキュラムは、カリキュラムモデルを基本とし、各職業能力開発施設が必要に応じて地域の教育訓練ニーズに即座に対応したカスタマイズを旨とし、設定する。</p> <p>b) 機構本部は、各職業能力開発施設で実施する教育訓練コースのカリキュラムの妥当性に関して調査を行う。</p> <p>6.7.1 訓練実施に向けた準備</p> <p>a) 訓練実施に向けた準備に当たり、訓練実施に支障がないよう、各業務の確認項目を記載した自己点検表を作成し、これに基づき職業能力開発施設ごとに準備業務の体制を行う。</p> <p>カリキュラム等に記載されている到達目標又は学習成果を考慮されているかを在職者訓練コース設定コンセプト等の書類で学習内容とそのプロセスを確認すること。</p> <p>8. 2 教育訓練プログラムの見直し</p> <p>「7. 1 判定・調査と評価」の結果に基づき、教育訓練コースごとの評価レベルを定め、一定の評価レベルを定めた上で教育訓練コースは、改善及び対策を講ずるために、特別対策委員会を組織するなど、プロジェクト方式により、早期の改善を図るよう努める。</p> <p>8. 3 業務プロセスの見直し</p> <p>「7. 1 判定と評価」により得られた判定・分析結果に基づき「0.2 プロセス管理の基本ルール（PDCAサイクル）」において機構が実施する教育訓練サービスの訓練コースの設定から実施、評価に至るプロセスの各段階に即して、PDCAサイクルを適用する主な業務プロセスについて見直しを行う。</p>	<p>機器等整備は、毎年「施設機器等整備委員会」で検討されている。また、「カリキュラムについて検討委員会」において検討・見直しが行われている。また、「在職者訓練カリキュラム等検討委員会」において検討・見直しが行われている。また、ユーザーシステムの改善も、「在職者訓練の品質保証に向けた運用ガイド」に基づき見直しは検討されている。</p> <p>機器等整備は、毎年「施設機器等整備委員会」で検討されている。また、「カリキュラムについて検討委員会」において検討・見直しが行われている。また、「在職者訓練カリキュラム等検討委員会」において検討・見直しが行われている。また、ユーザーシステムの改善も、「在職者訓練の品質保証に向けた運用ガイド」に基づき見直しは検討されている。</p> <p>機器等整備は、毎年「施設機器等整備委員会」で検討されている。また、「カリキュラムについて検討委員会」において検討・見直しが行われている。また、「在職者訓練カリキュラム等検討委員会」において検討・見直しが行われている。また、ユーザーシステムの改善も、「在職者訓練の品質保証に向けた運用ガイド」に基づき見直しは検討されている。</p>	<p>機器等整備は、毎年「施設機器等整備委員会」で検討されている。また、「カリキュラムについて検討委員会」において検討・見直しが行われている。また、「在職者訓練カリキュラム等検討委員会」において検討・見直しが行われている。また、ユーザーシステムの改善も、「在職者訓練の品質保証に向けた運用ガイド」に基づき見直しは検討されている。</p>	<p>訓練支援計画書において、目的等が示され、「ものづくり人材育成推進協議会」で関係者と協議している。また、訓練支援計画書は、実施施設ごとにホームページ等で公開されている。問題点：とれだけ情報が伝わっているかをどのように確認すれば良いのか</p> <p>・訓練カリキュラムの設定は、仕上がり目標や訓練内容が示され、都道府県の職業能力開発主任幹事及び関係者訓練専門委員会等と協議している。また、訓練支援計画書は、実施施設ごとにホームページ等で公開されている。問題点：とれだけ情報が伝わっているかをどのように確認すれば良いのか</p>
<p>使用される学習方法及び教材は、適切かつ正確で、目標を満たすのに十分なものである。</p> <p>⑥向を持って更新されており、目標を達成するのに十分な議論を要する。教材の更新履歴、教材の培三審認定等が考えられる。) ⑦教材等の監査は、教材に対する基準、要件を決定してから、その適合性を監査する必要がある。具体的にならなければならない膨大な作業となる。とのレベルでの監査を行うかの議論必要。</p> <p>6.5.1 カリキュラムモデルの開発、見直し</p> <p>a) カリキュラムの開発は、地域の教育訓練ニーズを把握している各職業能力開発施設が主体となっており、</p> <p>なお、国の新担担及び労働市場ニーズに基づいた先導的、モデル的な教育訓練コースの開発にあたっては、機構の研究開発と職業能力開発施設の全国ネットワークを活用したプロジェクト方式等によって開発する。</p> <p>b) この開発に当たっては、生涯職業能力開発体系の職務分析を踏まえた職務と仕事との関係を明確化する。</p> <p>c) 教育訓練プログラムごとの訓練方式に沿ったカリキュラム編成とする。</p> <p>d) 教育訓練プログラム等ごとのカリキュラムは、企業や生産現場に密着した訓練内容とするため、生涯職業能力開発体系で明確化された職務遂行能力が養成される訓練目標と到達水準を設定する。</p> <p>e) 開発されたカリキュラムは、全国の職業訓練指導員及びその職務の専門家である民間企業の委員により構成される検討委員会（以下、「カリキュラム検討委員会」という。）において、評価、改善等の検討を行い、カリキュラムモデルとしてデータベース化し、整理・蓄積・更新する。</p> <p>6.5.2 教育訓練コースごとのカリキュラムの設定</p> <p>a) 職業能力開発施設で実施する教育訓練コースのカリキュラムは、カリキュラムモデルを基本とし、各職業能力開発施設が必要に応じて地域の教育訓練ニーズに即座に対応したカスタマイズを旨とし、設定する。</p> <p>b) 機構本部は、各職業能力開発施設で実施する教育訓練コースのカリキュラムの妥当性に関して調査を行う。</p> <p>6.7.1 訓練実施に向けた準備</p> <p>a) 訓練実施に向けた準備に当たり、訓練実施に支障がないよう、各業務の確認項目を記載した自己点検表を作成し、これに基づき職業能力開発施設ごとに準備業務の体制を行う。</p> <p>カリキュラム等に記載されている到達目標又は学習成果を考慮されているかを在職者訓練コース設定コンセプト等の書類で学習内容とそのプロセスを確認すること。</p> <p>8. 2 教育訓練プログラムの見直し</p> <p>「7. 1 判定・調査と評価」の結果に基づき、教育訓練コースごとの評価レベルを定め、一定の評価レベルを定めた上で教育訓練コースは、改善及び対策を講ずるために、特別対策委員会を組織するなど、プロジェクト方式により、早期の改善を図るよう努める。</p> <p>8. 3 業務プロセスの見直し</p> <p>「7. 1 判定と評価」により得られた判定・分析結果に基づき「0.2 プロセス管理の基本ルール（PDCAサイクル）」において機構が実施する教育訓練サービスの訓練コースの設定から実施、評価に至るプロセスの各段階に即して、PDCAサイクルを適用する主な業務プロセスについて見直しを行う。</p>	<p>機器等整備は、毎年「施設機器等整備委員会」で検討されている。また、「カリキュラムについて検討委員会」において検討・見直しが行われている。また、「在職者訓練カリキュラム等検討委員会」において検討・見直しが行われている。また、ユーザーシステムの改善も、「在職者訓練の品質保証に向けた運用ガイド」に基づき見直しは検討されている。</p> <p>機器等整備は、毎年「施設機器等整備委員会」で検討されている。また、「カリキュラムについて検討委員会」において検討・見直しが行われている。また、「在職者訓練カリキュラム等検討委員会」において検討・見直しが行われている。また、ユーザーシステムの改善も、「在職者訓練の品質保証に向けた運用ガイド」に基づき見直しは検討されている。</p> <p>機器等整備は、毎年「施設機器等整備委員会」で検討されている。また、「カリキュラムについて検討委員会」において検討・見直しが行われている。また、「在職者訓練カリキュラム等検討委員会」において検討・見直しが行われている。また、ユーザーシステムの改善も、「在職者訓練の品質保証に向けた運用ガイド」に基づき見直しは検討されている。</p>	<p>機器等整備は、毎年「施設機器等整備委員会」で検討されている。また、「カリキュラムについて検討委員会」において検討・見直しが行われている。また、「在職者訓練カリキュラム等検討委員会」において検討・見直しが行われている。また、ユーザーシステムの改善も、「在職者訓練の品質保証に向けた運用ガイド」に基づき見直しは検討されている。</p>	<p>カリキュラムにおいて、目的等が示され、「訓練計画専門部」で関係者と協議している。また、訓練支援計画書は、実施施設ごとにホームページ等で公開されている。問題点：とれだけ情報が伝わっているかをどのように確認すれば良いのか</p> <p>カリキュラムにおいて、目的等が示され、「訓練計画専門部」で関係者と協議している。また、訓練支援計画書は、実施施設ごとにホームページ等で公開されている。問題点：とれだけ情報が伝わっているかをどのように確認すれば良いのか</p>
<p>3.2 Design of the learning services 学習サービスの計画</p>	<p>学習の内容及び学習プロセスにおいて学習成果を考慮。</p>	<p>学習の内容及び学習プロセスにおいて学習成果を考慮。</p>	<p>カリキュラムにおいて、目的等が示され、「訓練計画専門部」で関係者と協議している。また、訓練支援計画書は、実施施設ごとにホームページ等で公開されている。問題点：とれだけ情報が伝わっているかをどのように確認すれば良いのか</p>
<p>3.2.1 Specification of the aims and scope of the learning 学習サービスの目的及び適用範囲の明確化</p>	<p>学習方法や学習サービスの適用範囲、目的、成果を明確化し、利害関係者に伝える。</p>	<p>学習方法や学習サービスの適用範囲、目的、成果を明確化し、利害関係者に伝える。</p>	<p>5.14 受講者等とのコミュニケーション</p> <p>a) 受講者募集時の説明会の開催、インターネット上の情報提供（5.15に関連）等、受講希望者に対して公平・平等な情報収集の機会を確保する。</p> <p>5.15 情報提供、情報公開</p> <p>b) 生涯職業能力開発体系</p> <p>c) 業務・業績ごとに職務及び仕事を遂行するために必要な職業能力を調査・分析し、公開する。</p> <p>d) 教育訓練機関及び教育訓練プログラム等</p> <p>e) 受講希望者に対して、教育訓練プログラム等を実施している教育訓練コースごとの目的・仕上がり像、受講要件、カリキュラム、過去の成果・実績等に関する情報提供を行う。</p> <p>f) 指導体制と有資格者の人数</p> <p>g) 指導体制と有資格者の人数</p> <p>h) 職業能力開発施設は、教育訓練コースに携わる指導者の基本属性（専門分野、資格の分布等）、その他本項に係る基本的な情報を職業能力開発施設のホームページ等により公開するよう努める。</p> <p>6.7.1 訓練実施に向けた準備</p> <p>a) 教育訓練プログラム等ごとの目的に合致した教育訓練コースの選択が可能となるよう、受講希望者に対して受講要件、訓練の受講のために必要な情報提供を行うとともに、適切な相談援助を行い、効果・効率的な教育訓練コースの受講に資する措置を講ずる。</p>

	<p>3.2.2 Specification of means of supporting and monitoring the transfer of learning 学習の転移に対する支援及びモニタリング方法の明確化</p>	<p>学習者や関係する利害関係者ごとに、アセスメント、観察、評価を定例的に行われていることを関係文書で確認する。主には、習得度測定のための組みと、フォローアップ調査の書類を確認する。 5. 1 教育訓練サービスを受ける受講者等に対するサービス 5.1.1 成果、満足度の測定・評価 入校（所）時及び修了、修了後の段階における受講者の意識、成果を把握するため、満足度及び技能の習得度等の測定・評価を行う。 5.1.2 受講者の受講記録 a) 事業運営上必要な受講者ごとの履歴管理項目、管理方法を整備し、確実な訓練実施上の品質を確保できる記録・保存を行う。 b) 受講者の求めに応じて、その記録に基づいた証明を行う。 7.2.3 受講中・修了時（後）の訓練効果に関する測定・調査項目 教育訓練コースの受講中又は修了時の調査、さらに修了後の追跡調査等により、教育訓練プログラム等の利用者の満足度、訓練効果について、必要な項目を設定し、ヒアリング又はアンケート調査による入所（学）者・受講者の修了時（長期間の訓練コースにあっては、受講の途中段階も含む）の満足度、習得度等 b) 修了後の満足度、習得度等 o) 送出・受入事業所の満足度等</p>	<p>「職業訓練の実施に係る人材育成コース等の把握及び訓練コース・訓練料の設定について」 「訓練計画専門部会の委員会議・議題及び資料作成等について」 ・「システム・ユニット訓練の手引き（第7版）」の第4却離「専門課程及び応用課程に係る訓練支援計画書の作成及び指示並びに後援評価の実施について」 以上において、文書化、計画している。 ・「職業訓練の改善・見直しのためのフォローアップ調査に係る平成20年度改善事例等の報告について」 ・「平成21年度職業訓練に係る満足度等調査の実施予定について」</p>	<p>「職業訓練の実施に係る人材育成コース等の把握及び訓練コース・訓練料の設定について」 「訓練計画専門部会の委員会議・議題及び資料作成等について」 ・「システム・ユニット訓練の手引き（第7版）」の第4却離「専門課程及び応用課程に係る訓練支援計画書の作成及び指示並びに後援評価の実施について」 以上において、文書化、計画している。 ・「職業訓練の改善・見直しのためのフォローアップ調査に係る平成20年度改善事例等の報告について」 ・「平成21年度職業訓練に係る満足度等調査の実施予定について」</p>	<p>「職業訓練の実施に係る人材育成コース等の把握及び訓練コース・訓練料の設定について」 「訓練計画専門部会の委員会議・議題及び資料作成等について」 ・「システム・ユニット訓練の手引き（第7版）」の第4却離「専門課程及び応用課程に係る訓練支援計画書の作成及び指示並びに後援評価の実施について」 以上において、文書化、計画している。 ・「職業訓練の改善・見直しのためのフォローアップ調査に係る平成20年度改善事例等の報告について」 ・「平成21年度職業訓練に係る満足度等調査の実施予定について」</p>	<p>「職業訓練の実施に係る人材育成コース等の把握及び訓練コース・訓練料の設定について」 「訓練計画専門部会の委員会議・議題及び資料作成等について」 ・「システム・ユニット訓練の手引き（第7版）」の第4却離「専門課程及び応用課程に係る訓練支援計画書の作成及び指示並びに後援評価の実施について」 以上において、文書化、計画している。 ・「職業訓練の改善・見直しのためのフォローアップ調査に係る平成20年度改善事例等の報告について」 ・「平成21年度職業訓練に係る満足度等調査の実施予定について」</p>	<p>「職業訓練の実施に係る人材育成コース等の把握及び訓練コース・訓練料の設定について」 「訓練計画専門部会の委員会議・議題及び資料作成等について」 ・「システム・ユニット訓練の手引き（第7版）」の第4却離「専門課程及び応用課程に係る訓練支援計画書の作成及び指示並びに後援評価の実施について」 以上において、文書化、計画している。 ・「職業訓練の改善・見直しのためのフォローアップ調査に係る平成20年度改善事例等の報告について」 ・「平成21年度職業訓練に係る満足度等調査の実施予定について」</p>	<p>「職業訓練の実施に係る人材育成コース等の把握及び訓練コース・訓練料の設定について」 「訓練計画専門部会の委員会議・議題及び資料作成等について」 ・「システム・ユニット訓練の手引き（第7版）」の第4却離「専門課程及び応用課程に係る訓練支援計画書の作成及び指示並びに後援評価の実施について」 以上において、文書化、計画している。 ・「職業訓練の改善・見直しのためのフォローアップ調査に係る平成20年度改善事例等の報告について」 ・「平成21年度職業訓練に係る満足度等調査の実施予定について」</p>	<p>「職業訓練の実施に係る人材育成コース等の把握及び訓練コース・訓練料の設定について」 「訓練計画専門部会の委員会議・議題及び資料作成等について」 ・「システム・ユニット訓練の手引き（第7版）」の第4却離「専門課程及び応用課程に係る訓練支援計画書の作成及び指示並びに後援評価の実施について」 以上において、文書化、計画している。 ・「職業訓練の改善・見直しのためのフォローアップ調査に係る平成20年度改善事例等の報告について」 ・「平成21年度職業訓練に係る満足度等調査の実施予定について」</p>
<p>3.2.3 Curriculum planning シラバス</p>	<p>カリキュラム及び評価方法を開発し、記録する。</p>	<p>カリキュラムの開発は、地域の教育訓練ニーズを把握している各職業能力開発施設が主体となっており、国の新制度及び労働市場ニーズに基づいた先導的・モデル的な教育訓練コースの開発にあたっては、機構の研究組織と職業能力開発施設の全国ネットワークを活用したプロジェクト方式等によって開発する。 b) この開発に当たっては、生涯職業能力開発体系の職務分析を踏まえた職務と仕事との関係を明確化する。 c) 教育訓練プログラムごとの訓練方式に沿ったカリキュラム編成とする。 d) 教育訓練プログラム等ごとのカリキュラムは、企業や生産現場に密着した訓練内容とするため、生涯職業能力開発体系で明確化された職務遂行能力が構成される訓練目標と到達水準を設定する。 e) 開発されたカリキュラムは、全員の職業訓練指導員及びその職務の専門家である民間企業の委員による構成される検討委員会（以下、「カリキュラム検討委員会」という。）において、評価、改善等の検討を行い、カリキュラムモデルとしてデータベース化し、整理・蓄積・更新する。 6.5.2 教育訓練コースごとのカリキュラムの設定 a) 職業能力開発施設で実施する教育訓練コースのカリキュラムは、カリキュラムモデルを基本とし、各職業能力開発施設が必要に拠り地域の教育訓練ニーズに対応したカスタマイズを行い、設定する。 b) 機構本部は、各職業能力開発施設で実施する教育訓練コースのカリキュラムの妥当性に関して調査を行う。 7. 1 教育訓練プログラム等に係る測定・調査と評価に関する計画の作成 政策評価・独立行政法人評価委員会の独立行政法人評価委員会による各事業年度の業務実績評価結果の二次評価を行う際の「平成16年6月30日 教育・指導・訓練関係法人の評価における関心事項」に留意し、教育訓練プログラム等の改善に資する測定・調査及び評価項目の設定を行い、「2.3.2 品質管理計画」の策定に資する年間計画を作成する。 7. 2 教育訓練プログラムの策定に係る測定・調査 「2.3.1 品質目標の設定」において設定された品質目標に関する評価を行うために、以下の測定・調査を行う。 なお、測定・調査に当たっては、全国統一した項目と方法により行うとともに、測定・調査の都度、それらの見直しを行う。</p>	<p>教育訓練カリキュラム案に、別途定める欄目ごとに具体的な内容が記載されていることを確認する。 6. 5 教育訓練カリキュラムの設定 6.5.1 カリキュラムモデルの開発・見直し a) カリキュラムの開発は、地域の教育訓練ニーズを把握している各職業能力開発施設が主体となっており、国の新制度及び労働市場ニーズに基づいた先導的・モデル的な教育訓練コースの開発にあたっては、機構の研究組織と職業能力開発施設の全国ネットワークを活用したプロジェクト方式等によって開発する。 b) この開発に当たっては、生涯職業能力開発体系の職務分析を踏まえた職務と仕事との関係を明確化する。 c) 教育訓練プログラムごとの訓練方式に沿ったカリキュラム編成とする。 d) 教育訓練プログラム等ごとのカリキュラムは、企業や生産現場に密着した訓練内容とするため、生涯職業能力開発体系で明確化された職務遂行能力が構成される訓練目標と到達水準を設定する。 e) 開発されたカリキュラムは、全員の職業訓練指導員及びその職務の専門家である民間企業の委員による構成される検討委員会（以下、「カリキュラム検討委員会」という。）において、評価、改善等の検討を行い、カリキュラムモデルとしてデータベース化し、整理・蓄積・更新する。 6.5.2 教育訓練コースごとのカリキュラムの設定 a) 職業能力開発施設で実施する教育訓練コースのカリキュラムは、カリキュラムモデルを基本とし、各職業能力開発施設が必要に拠り地域の教育訓練ニーズに対応したカスタマイズを行い、設定する。 b) 機構本部は、各職業能力開発施設で実施する教育訓練コースのカリキュラムの妥当性に関して調査を行う。 7. 1 教育訓練プログラム等に係る測定・調査と評価に関する計画の作成 政策評価・独立行政法人評価委員会の独立行政法人評価委員会による各事業年度の業務実績評価結果の二次評価を行う際の「平成16年6月30日 教育・指導・訓練関係法人の評価における関心事項」に留意し、教育訓練プログラム等の改善に資する測定・調査及び評価項目の設定を行い、「2.3.2 品質管理計画」の策定に資する年間計画を作成する。 7. 2 教育訓練プログラムの策定に係る測定・調査 「2.3.1 品質目標の設定」において設定された品質目標に関する評価を行うために、以下の測定・調査を行う。 なお、測定・調査に当たっては、全国統一した項目と方法により行うとともに、測定・調査の都度、それらの見直しを行う。</p>	<p>「職業訓練カリキュラム等検討委員会」において、カリキュラムの見直しと検討を行い、カリキュラムの作成・文書化を行う。 「在職者訓練の品質保証に向けた運用ガイド」に基づき、評価検証を実施している。 評価方法については、以下の通りで指示している。 「在職者訓練における習得度測定の実施について」</p>	<p>「職業訓練カリキュラム等検討委員会」において、カリキュラムの見直しと検討を行い、カリキュラムの作成・文書化を行う。 「在職者訓練の品質保証に向けた運用ガイド」に基づき、評価検証を実施している。 評価方法については、以下の通りで指示している。 「在職者訓練における習得度測定の実施について」</p>	<p>「職業訓練カリキュラム等検討委員会」において、カリキュラムの見直しと検討を行い、カリキュラムの作成・文書化を行う。 「在職者訓練の品質保証に向けた運用ガイド」に基づき、評価検証を実施している。 評価方法については、以下の通りで指示している。 「在職者訓練における習得度測定の実施について」</p>	<p>「職業訓練カリキュラム等検討委員会」において、カリキュラムの見直しと検討を行い、カリキュラムの作成・文書化を行う。 「在職者訓練の品質保証に向けた運用ガイド」に基づき、評価検証を実施している。 評価方法については、以下の通りで指示している。 「在職者訓練における習得度測定の実施について」</p>	<p>「職業訓練カリキュラム等検討委員会」において、カリキュラムの見直しと検討を行い、カリキュラムの作成・文書化を行う。 「在職者訓練の品質保証に向けた運用ガイド」に基づき、評価検証を実施している。 評価方法については、以下の通りで指示している。 「在職者訓練における習得度測定の実施について」</p>	<p>「職業訓練カリキュラム等検討委員会」において、カリキュラムの見直しと検討を行い、カリキュラムの作成・文書化を行う。 「在職者訓練の品質保証に向けた運用ガイド」に基づき、評価検証を実施している。 評価方法については、以下の通りで指示している。 「在職者訓練における習得度測定の実施について」</p>

<p>3.3 Provision of learning services 学習サービスの提供</p>	<p>Information and orientation 学習サービスの提供 ページ</p>	<p>学習サービス提供前又は提供時に、学習者とスポンサーに対して以下について告知し、必要に応じて当該情報に対する彼らの理解を確認する。</p>	<p>学習者及びスポンサーに対して、Web上での情報提供とパンフレット等で案内している状況を書類等で現状を確認する。 6.7.1 訓練実施に向けた準備 a) 教育訓練プログラム等の目的に合致した教育訓練コースの選択が可能となるよう、受講希望者に対して受講要件、訓練内容等、訓練の受講のために必要な情報提供を行うとともに、適切な相談援助を行い、効果・効率的な教育訓練コースの受講に資する措置を講ずる。</p>	<p>学習サービスの内容については、公衆時に広く公開し、学習者とスポンサーに通知している。なお、理解できているかのチェックは、基本的に受講申し込み書の受理により、確認したとしている。(少し理由として、弱い取組?)</p>	<p>学習サービスの目的、内容については、受講前申し込み書によって意図を確認することにも、訓練開始時に受講者の理解や要望について確認している。 なお、レディメイドコースの評価は、あらかじめ定められた評価制度を実施し、オーダーメイドコースは、事前にスポンサーと評価方法や評価基準について協議し、決定している。</p>	<p>名授業科目開始前に訓練支援計画書(シラバス)を提示し説明を行い確認している。 問題点: スポンサーに対して学習サービスの説明が十分かは判断する材料が無い</p>	<p>訓練支援計画書(シラバス)に記載、事項が明確でない、試験の内容が他の国の基準に合っているのか、そのレベルに相当するのかが不明。あくまでもレディメイドコースの評価は、事前にスポンサーと評価方法や評価基準について協議し、決定している。</p>
<p>3.3.1</p>	<p>a)</p>	<p>学習サービスの目的、形式、内容や実施手段・基準及び修了時に発行される証明書又はレポートの性質</p>	<p>修了書は、現行のものでよいのかどうか、検討を要す。 6.7.3 修了要件等 a) 教育訓練プログラムごとに修了の要件を定める。 b) 修了者に対する証明書の交付を行う。(修了証書は、能率法施行規則第29条の3により交付する) c) 訓練修了の効力(能率法に定める技能士補の称号、技能検定試験の一部免除等)について明確化する。 5.1.2 受講者の受講記録 a) 事業運営上必要な受講者ごとの履歴管理項目、管理方法を整備し、確実に訓練実施上の品質を確認できる記録・保存を行う b) 受講者の求めに即して、その記録に基づいた証明を行う。</p>	<p>学習の目的、内容については、受講前申し込み書によって意図を確認することにも、訓練開始時に受講者の理解や要望について確認している。 なお、レディメイドコースの評価は、あらかじめ定められた評価制度を実施し、オーダーメイドコースは、事前にスポンサーと評価方法や評価基準について協議し、決定している。</p>	<p>カリキュラム(訓練対象者、訓練目標、仕上がり像、訓練修了後の就職先等)で明示。</p>	<p>カリキュラム(訓練対象者、訓練目標、仕上がり像、訓練修了後の就職先等)で明示。</p>	<p>カリキュラム(訓練対象者、訓練目標、仕上がり像、訓練修了後の就職先等)で明示。</p>
<p>b)</p>	<p>学習サービスの義務・責任</p>	<p>学習者の義務・責任を明示し、案内するが、離職者は、入所選考の見直しで同僚書を取る方向で検討中 6.7.3 修了要件等 a) 教育訓練プログラムごとに修了の要件を定める。</p>	<p>学習者の義務・責任を明示し、案内するが、離職者は、入所選考の見直しで同僚書を取る方向で検討中 6.7.3 修了要件等 a) 教育訓練プログラムごとに修了の要件を定める。</p>	<p>カリキュラム(訓練対象者、訓練目標、仕上がり像、訓練修了後の就職先等)で明示。</p>	<p>カリキュラム(訓練対象者、訓練目標、仕上がり像、訓練修了後の就職先等)で明示。</p>	<p>カリキュラム(訓練対象者、訓練目標、仕上がり像、訓練修了後の就職先等)で明示。</p>	<p>カリキュラム(訓練対象者、訓練目標、仕上がり像、訓練修了後の就職先等)で明示。</p>
<p>c)</p>	<p>学習サービスの義務・責任</p>	<p>案内した内容通りのサービスが展開できないう場合の対応について、明示すること、教育訓練ガイドラインによって、義務・責任を明示する書類等で確認する。 0.4.2 法に基づく使命 a) 機構法 b) 同法第3条の規定に基づき、労働者の有する能力の有効な発揮及び職業生活の充実を図るため、公共職業能力開発施設の設置及び運営等の業務を行うことにより、職業能力の開発及び向上を図り、もって労働者の雇用の安定その地域の経済の増進と経済の発展に寄与することを目的として実施する。 c) 能率法 d) 同法第4条第2項により、国の責務として、「職業を転換しようとする労働者その他職業能力の開発及び向上について特に援助を必要とする者に対する職業訓練の実施、事業主、事業主の団体等により行われる職業訓練の状況等にかんがみ必要とされる職業訓練の実施」に努めることとされている。 e) 雇用保険法 f) 同法第63条第3項及び機構法第11条第1項第7号その他関係法令に基づき、b)の規定における圏に代わって、機構が公共職業能力開発施設を設置し、離職者、在職者、学卒者等に対する公共職業訓練を実施する。 g) 雇用対策法 h) 同法第1条第2項、第16条第1項及び第2項により、職業能力の開発及び向上により労働者の豊足を高め、かつ、労働者の職業を安定させるための事業主の努力の助長、職業訓練の充実に関する施策を積極的に講ずるものとしてされている。</p>	<p>案内した内容通りのサービスが展開できないう場合の対応について、明示すること、教育訓練ガイドラインによって、義務・責任を明示する書類等で確認する。 0.4.2 法に基づく使命 a) 機構法 b) 同法第3条の規定に基づき、労働者の有する能力の有効な発揮及び職業生活の充実を図るため、公共職業能力開発施設の設置及び運営等の業務を行うことにより、職業能力の開発及び向上を図り、もって労働者の雇用の安定その地域の経済の増進と経済の発展に寄与することを目的として実施する。 c) 能率法 d) 同法第4条第2項により、国の責務として、「職業を転換しようとする労働者その他職業能力の開発及び向上について特に援助を必要とする者に対する職業訓練の実施、事業主、事業主の団体等により行われる職業訓練の状況等にかんがみ必要とされる職業訓練の実施」に努めることとされている。 e) 雇用保険法 f) 同法第63条第3項及び機構法第11条第1項第7号その他関係法令に基づき、b)の規定における圏に代わって、機構が公共職業能力開発施設を設置し、離職者、在職者、学卒者等に対する公共職業訓練を実施する。 g) 雇用対策法 h) 同法第1条第2項、第16条第1項及び第2項により、職業能力の開発及び向上により労働者の豊足を高め、かつ、労働者の職業を安定させるための事業主の努力の助長、職業訓練の充実に関する施策を積極的に講ずるものとしてされている。</p>	<p>学習サービスの提供や学習の場を確保するにあたっては、アンケータ及びヒアリングを通じて実施している。 ・学習サービスの提供や学習の場を確保するにあたっては、アンケータ及びヒアリングを通じて実施している。 ・民間教育訓練機関が実施する教育訓練コース及び地方自治体等が実施する職業訓練コースを内容を確認し、把握結果により適合性を判断する書類を作成する。その書類を外部機関(委員会)で構成する運営協議会や訓練計画専門委員会において評価し、利害関係者(機関)との調整を図っている。</p>	<p>カリキュラム(訓練対象者、訓練目標、仕上がり像、訓練修了後の就職先等)で明示。</p>	<p>カリキュラム(訓練対象者、訓練目標、仕上がり像、訓練修了後の就職先等)で明示。</p>	<p>カリキュラム(訓練対象者、訓練目標、仕上がり像、訓練修了後の就職先等)で明示。</p>
<p>d)</p>	<p>利害関係者の不満や意見の相違に対する取られるべき手順</p>	<p>不明示しているが、今後検討すべき項目 5.1.4 受講者等とのコミュニケーション a) 職業能力開発施設の担当者、直接、面談する以外に、担当者の影響を受けられない難記によるアンケート調査(苦情受け付けを含む)等の観点による調査を行うこと、訓練期間中及び訓練修了後のフォローアップを行う。 b) 受講者等からの苦情・提案に応じるために、手紙、電話、電子メール受取の仕組み・処理方針などを定める。</p>	<p>苦情処理については、対応窓口を設け、主に訓練担当課長が対応している。 ※具体的な対応プロセスは未整理であり、苦情等の窓口を全園共通では、明示していない。</p>	<p>苦情処理については、対応窓口を設け、主に訓練担当課長が対応している。 ※具体的な対応プロセスは未整理であり、苦情等の窓口を全園共通では、明示していない。</p>	<p>苦情等については、対応窓口を設け、主に訓練担当課長が対応している。 ※具体的な対応プロセスは未整理であり、苦情等の窓口を全園共通では、明示していない。</p>	<p>苦情等については、対応窓口を設け、主に訓練担当課長が対応している。 ※具体的な対応プロセスは未整理であり、苦情等の窓口を全園共通では、明示していない。</p>	<p>苦情等については、対応窓口を設け、主に訓練担当課長が対応している。 ※具体的な対応プロセスは未整理であり、苦情等の窓口を全園共通では、明示していない。</p>

第6章 国際標準化を踏まえた公共職業訓練の質保証のあり方

<p>e)</p>	<p>図書館の利用、カウンセリングサービス、コンピュータの利用等の学習支援</p>	<p>4. 3 情報通信ネットワーク基礎 利用者に対してより質の高いサービスを提供するほか、業務の効果・効率の向上のため、情報通信ネットワークを構築し、積極的な活用を図るとともに、その安全の確保のために必要な措置を講ずる。 4.3.1 情報システムのコンテンツ 情報システムのコンテンツとして、業務の効率化と利用者サービスの向上のため、以下についてデータベース化を図り、更新・管理を行う。 a) 就職者訓練受講生の求職情報 b) 教育訓練プログラム等 c) 教育訓練に関するノウハウ等（生涯職業能力開発体系、教育訓練コースカリキュラム、キャリア形成相談に関するツール等） 5.1.3 受講者に対する継続的な相談援助 受講希望者又は受講者に対して、受講前、受講期間中、さらに必要に応じて受講後において継続的に教育訓練プログラム等に関する情報提供、キャリア形成相談、職業相談、職業紹介、その他のフォローアップ等の相談援助を行い、訓練効果の向上、定着に努める。 5.1.6 受講履歴 職業能力開発施設においては、安全衛生、メンタルヘルスクア、セクシャルハラスメント等に十分配慮した受講環境づくりを行う。</p>	<p>講師情報については、受講前に明示し、受講申し込み書によるなお、評価については、オーダーメイドコースにおいては、実施前にスポンサーと評価方法や評価基準について協議し、決定している。オーダーメイドコースにおいては、訓練課長と複数の担当指導員がサポートする。</p>	<p>4. 3 情報通信ネットワーク基礎 利用者に対してより質の高いサービスを提供するほか、業務の効果・効率の向上のため、情報通信ネットワークを構築し、積極的な活用を図るとともに、その安全の確保のために必要な措置を講ずる。 4.3.1 情報システムのコンテンツ 情報システムのコンテンツとして、業務の効率化と利用者サービスの向上のため、以下についてデータベース化を図り、更新・管理を行う。 a) 就職者訓練受講生の求職情報 b) 教育訓練プログラム等 c) 教育訓練に関するノウハウ等（生涯職業能力開発体系、教育訓練コースカリキュラム、キャリア形成相談に関するツール等） 5.1.3 受講者に対する継続的な相談援助 受講希望者又は受講者に対して、受講前、受講期間中、さらに必要に応じて受講後において継続的に教育訓練プログラム等に関する情報提供、キャリア形成相談、職業相談、職業紹介、その他のフォローアップ等の相談援助を行い、訓練効果の向上、定着に努める。 5.1.6 受講履歴 職業能力開発施設においては、安全衛生、メンタルヘルスクア、セクシャルハラスメント等に十分配慮した受講環境づくりを行う。</p>	<p>6. 7 訓練計画に基づく訓練の実施 6.7.1 訓練実施に向けた準備 c) 教育訓練プログラム等の目的に合致した教育訓練コースの選択が可能となるよう、受講希望者に対して受講条件、訓練内容等、訓練の受講のために必要な情報提供を行うとともに、適切な相談援助を行い、効果・効率的な教育訓練コースの受講に資する措置を講ずる。</p>	<p>必要スキル、資格、職業経験などの要件</p>	<p>授業料、受験料、学習材料の購入費用等を通知</p>	<p>訓練コースの案内等、パンフレット、Web上に提供する。 6. 7 訓練計画に基づく訓練の実施 6.7.1 訓練実施に向けた準備 c) 教育訓練プログラム等の目的に合致した教育訓練コースの選択が可能となるよう、受講希望者に対して受講条件、訓練内容等、訓練の受講のために必要な情報提供を行うとともに、適切な相談援助を行い、効果・効率的な教育訓練コースの受講に資する措置を講ずる。</p>	<p>図書館の利用、カウンセリングサービス、コンピュータの利用等の学習支援</p>
<p>f)</p>	<p>評価の方法とスケジュール</p>	<p>7. 3 教育訓練プログラムの評価 教育訓練プログラムの実施を評価するため、次に掲げる観点に基づき、全国統一の評価項目と評価基準を決定し、職業能力開発施設及び都道府県ごとに組織する委員会、協議会等において、改善に資する評価を行う。</p>	<p>訓練と評価は、訓練科の講師が担当する。《就職者訓練における受講者の習得度測定の手引き及びシステム・ユニット訓練の手引き（第7版）による。》 訓練科目（学習者）の内容及び講師情報について、入所説明会及び入所指導のオリエンテーションにより行われている。</p>	<p>訓練と評価は、訓練科の講師が担当する。《就職者訓練における受講者の習得度測定の手引き及びシステム・ユニット訓練の手引き（第7版）による。》 訓練科目（学習者）の内容及び講師情報について、入所説明会及び入所指導のオリエンテーションにより行われている。</p>	<p>6. 7 訓練計画に基づく訓練の実施 6.7.1 訓練実施に向けた準備 c) 教育訓練プログラム等の目的に合致した教育訓練コースの選択が可能となるよう、受講希望者に対して受講条件、訓練内容等、訓練の受講のために必要な情報提供を行うとともに、適切な相談援助を行い、効果・効率的な教育訓練コースの受講に資する措置を講ずる。</p>	<p>必要スキル、資格、職業経験などの要件</p>	<p>授業料、受験料、学習材料の購入費用等を通知</p>	<p>訓練コースの案内等、パンフレット、Web上に提供する。 6. 7 訓練計画に基づく訓練の実施 6.7.1 訓練実施に向けた準備 c) 教育訓練プログラム等の目的に合致した教育訓練コースの選択が可能となるよう、受講希望者に対して受講条件、訓練内容等、訓練の受講のために必要な情報提供を行うとともに、適切な相談援助を行い、効果・効率的な教育訓練コースの受講に資する措置を講ずる。</p>	<p>図書館の利用、カウンセリングサービス、コンピュータの利用等の学習支援</p>
<p>g)</p>	<p>必要なスキル、資格、職業経験などの要件</p>	<p>6. 7 訓練計画に基づく訓練の実施 6.7.1 訓練実施に向けた準備 c) 教育訓練プログラム等の目的に合致した教育訓練コースの選択が可能となるよう、受講希望者に対して受講条件、訓練内容等、訓練の受講のために必要な情報提供を行うとともに、適切な相談援助を行い、効果・効率的な教育訓練コースの受講に資する措置を講ずる。</p>	<p>必要スキル、資格、職業経験などの要件</p>	<p>必要スキル、資格、職業経験などの要件</p>	<p>必要スキル、資格、職業経験などの要件</p>	<p>必要スキル、資格、職業経験などの要件</p>	<p>必要スキル、資格、職業経験などの要件</p>	<p>必要スキル、資格、職業経験などの要件</p>	<p>必要スキル、資格、職業経験などの要件</p>
<p>h)</p>	<p>費用</p>	<p>訓練と評価は、訓練科の講師が担当する。《就職者訓練における受講者の習得度測定の手引き及びシステム・ユニット訓練の手引き（第7版）による。》 訓練科目（学習者）の内容及び講師情報について、入所説明会及び入所指導のオリエンテーションにより行われている。</p>	<p>訓練と評価は、訓練科の講師が担当する。《就職者訓練における受講者の習得度測定の手引き及びシステム・ユニット訓練の手引き（第7版）による。》 訓練科目（学習者）の内容及び講師情報について、入所説明会及び入所指導のオリエンテーションにより行われている。</p>	<p>訓練と評価は、訓練科の講師が担当する。《就職者訓練における受講者の習得度測定の手引き及びシステム・ユニット訓練の手引き（第7版）による。》 訓練科目（学習者）の内容及び講師情報について、入所説明会及び入所指導のオリエンテーションにより行われている。</p>	<p>必要スキル、資格、職業経験などの要件</p>	<p>必要スキル、資格、職業経験などの要件</p>	<p>必要スキル、資格、職業経験などの要件</p>	<p>必要スキル、資格、職業経験などの要件</p>	<p>必要スキル、資格、職業経験などの要件</p>
<p>i)</p>	<p>費用</p>	<p>訓練と評価は、訓練科の講師が担当する。《就職者訓練における受講者の習得度測定の手引き及びシステム・ユニット訓練の手引き（第7版）による。》 訓練科目（学習者）の内容及び講師情報について、入所説明会及び入所指導のオリエンテーションにより行われている。</p>	<p>訓練と評価は、訓練科の講師が担当する。《就職者訓練における受講者の習得度測定の手引き及びシステム・ユニット訓練の手引き（第7版）による。》 訓練科目（学習者）の内容及び講師情報について、入所説明会及び入所指導のオリエンテーションにより行われている。</p>	<p>必要スキル、資格、職業経験などの要件</p>	<p>必要スキル、資格、職業経験などの要件</p>	<p>必要スキル、資格、職業経験などの要件</p>	<p>必要スキル、資格、職業経験などの要件</p>	<p>必要スキル、資格、職業経験などの要件</p>	<p>必要スキル、資格、職業経験などの要件</p>
<p>j)</p>	<p>費用</p>	<p>訓練と評価は、訓練科の講師が担当する。《就職者訓練における受講者の習得度測定の手引き及びシステム・ユニット訓練の手引き（第7版）による。》 訓練科目（学習者）の内容及び講師情報について、入所説明会及び入所指導のオリエンテーションにより行われている。</p>	<p>必要スキル、資格、職業経験などの要件</p>	<p>必要スキル、資格、職業経験などの要件</p>	<p>必要スキル、資格、職業経験などの要件</p>	<p>必要スキル、資格、職業経験などの要件</p>	<p>必要スキル、資格、職業経験などの要件</p>	<p>必要スキル、資格、職業経験などの要件</p>	<p>必要スキル、資格、職業経験などの要件</p>
<p>k)</p>	<p>費用</p>	<p>必要スキル、資格、職業経験などの要件</p>	<p>必要スキル、資格、職業経験などの要件</p>	<p>必要スキル、資格、職業経験などの要件</p>	<p>必要スキル、資格、職業経験などの要件</p>	<p>必要スキル、資格、職業経験などの要件</p>	<p>必要スキル、資格、職業経験などの要件</p>	<p>必要スキル、資格、職業経験などの要件</p>	<p>必要スキル、資格、職業経験などの要件</p>
<p>l)</p>	<p>費用</p>	<p>必要スキル、資格、職業経験などの要件</p>	<p>必要スキル、資格、職業経験などの要件</p>	<p>必要スキル、資格、職業経験などの要件</p>	<p>必要スキル、資格、職業経験などの要件</p>	<p>必要スキル、資格、職業経験などの要件</p>	<p>必要スキル、資格、職業経験などの要件</p>	<p>必要スキル、資格、職業経験などの要件</p>	<p>必要スキル、資格、職業経験などの要件</p>
<p>m)</p>	<p>費用</p>	<p>必要スキル、資格、職業経験などの要件</p>	<p>必要スキル、資格、職業経験などの要件</p>	<p>必要スキル、資格、職業経験などの要件</p>	<p>必要スキル、資格、職業経験などの要件</p>	<p>必要スキル、資格、職業経験などの要件</p>	<p>必要スキル、資格、職業経験などの要件</p>	<p>必要スキル、資格、職業経験などの要件</p>	<p>必要スキル、資格、職業経験などの要件</p>

<p>カリキュラムに定められた人的・物的資源が利用可能</p>	<p>a) 指導分野に係る専門的知識及び技能（実践力） b) 専門的知識及び技能の指導、集合教育におけるクラス運営・管理、外部講師との調整、指導（指導力・管理能力） c) 教育訓練プログラム等の設定など、顧客（団体・企業）、関係機関等に対する訓練コースコーディネーター等の能力（コーディネーター能力） d) 就職支援、キャリア・コンサルティングに係る専門的知識・技能（コンサルティング能力） 4.4.1 施設、設備、機器等の整備 4.4.2 設備・機器等については、省令に準じ、教育訓練プログラム（訓練課程）ごとの設備基準を策定して整備を図る等、標準化を促進する。 また、定められた教育訓練の内容に確定的に使用される実習機等の設備・機器等の適正化を図り、効果・効率的な教育訓練環境を確保するために以下の項目について要件等を定める。</p>	<p>カリキュラム等に記載されたリソースが利用可能な状態であることを確認する。 ◎本事項は、eラーニングの手法の活用を想定した項目。通称は、Webを使わない場合は、テキスト、実習教材が主であり、費用は受講者負担で、受講者は必ず利用可能。 4.1.4 職業訓練指導員の備えるべき能力 職業訓練指導員は、職業訓練指導員免許等、法令に定める要件を満たすとともに、以下の専門的職業能力を備える。 a) 指導分野に係る専門的知識及び技能（実践力） b) 専門的知識及び技能の指導、集合教育におけるクラス運営・管理、外部講師との調整、指導（指導力・管理能力） c) 教育訓練プログラム等の設定など、顧客（団体・企業）、関係機関等に対する訓練コースコーディネーター等の能力（コーディネーター能力） d) 就職支援、キャリア・コンサルティングに係る専門的知識・技能（コンサルティング能力） 4.4.1 施設、設備、機器等の整備 4.4.2 設備・機器等については、省令に準じ、教育訓練プログラム（訓練課程）ごとの設備基準を策定して整備を図る等、標準化を促進する。 また、定められた教育訓練の内容に確定的に使用される実習機等の設備・機器等の適正化を図り、効果・効率的な教育訓練環境を確保するために以下の項目について要件等を定める。</p>	<p>カリキュラムで示されたリソースにアクセスできる。 学習環境は、カリキュラム内で示されたリソースにアクセスできる。 学習環境は、カリキュラム内で示されたリソースにアクセスできる。 学習環境は、カリキュラム内で示されたリソースにアクセスできる。</p>	<p>・訓練実施における必要なりソースは、全て確保され利用可能である。 （訓練計画時に、施設設備・機械機器等の割り当て及び確認を行っている。）</p>	<p>授業科目ごとに必要な機器等は示してあり、利用可能である。 問題点：「カリキュラムプログラム（OoL）として必要な機器・設備水準を決めなければならない」という基準が、現時点では見えていない。また、現時点では無いためレベルに差が出てしまう。</p>
<p>a) 人的・物的資源が利用可能</p>	<p>学習環境は、人的・物的資源が利用可能である。また、学習環境に関する情報は学習者及びスポンサーに提供されていることを確認する。 4.4.1 施設、設備、機器等の整備 4.4.2 設備・機器等については、省令に準じ、教育訓練プログラム（訓練課程）ごとの設備基準を策定して整備を図る等、標準化を促進する。 また、定められた教育訓練の内容に確定的に使用される実習機等の設備・機器等の適正化を図り、効果・効率的な教育訓練環境を確保するために以下の項目について要件等を定める。</p>	<p>カリキュラムで示されたリソースにアクセスできる。 学習環境は、カリキュラム内で示されたリソースにアクセスできる。 学習環境は、カリキュラム内で示されたリソースにアクセスできる。</p>	<p>・学習者は、講師（指導員）の監視の下、カリキュラムで示されたリソースを利用できる。</p>	<p>設備の細目により学習環境は規定されており、それに従って設備を準備している。また、カリキュラム表に必要な機器を示しているため十分な学習環境を提示している。 問題点：カリキュラムの水準が一国レベルに合っているのか、必要機器とは何か不明なため十分な比較ができない</p>	
<p>The learning environment 3.3.3 学習環境</p>	<p>学習者（指導員）の監視の下、カリキュラムで示されたリソースを利用できる。 学習環境は、カリキュラム内で示されたリソースにアクセスできる。 学習環境は、カリキュラム内で示されたリソースにアクセスできる。</p>	<p>・職業訓練指導員人材育成システムに基づいて、指導員の研修を行い、指導員と共同に、学習リソースが使用できるように努めている。</p>	<p>・学習者は、講師（指導員）の監視の下、カリキュラムで示されたリソースを利用できる。</p>	<p>設備の細目により学習環境は規定されており、それに従って設備を準備している。また、カリキュラム表に必要な機器を示しているため十分な学習環境を提示している。 問題点：カリキュラムの水準が一国レベルに合っているのか、必要機器とは何か不明なため十分な比較ができない</p>	
<p>Monitoring the delivery of the learning services 3.4 学習サービス提供のモニタリング</p>	<p>3日間程度の学習サービスの場合は、終了時に関係する項目に関して学習者に対するアンケート調査を実施していることを確認する。 5.1.1 成果、満足度の測定・評価 入校（前）時及び修了、修了後の段階における受講者の意識、成果を把握するため、満足度及び技能の習得度等の測定・評価を行う。 5.1.4 受講者等とのコミュニケーション b) 職業能力開発施設の利用者が、直接、面談する以外に、担当者の影響を受けない匿名によるアンケート調査（匿名受け付け含む）等の書面による調査を行うなど、訓練期間中及び訓練終了後のフォローアップを行う。 c) 受講者等からの苦情・提案に対応するために、手紙、電話、電子メール受理の仕組み、処理方針などを定める。 7.2.3 受講中・修了時（後）の訓練効果に関する測定・調査項目 教育訓練コースの受講中又は修了時の調査、さらに修了後の追跡調査等により、教育訓練プログラムの利用者の満足度、訓練効果について、必要な項目を設定し、ヒアリング又はアンケート調査により調査を行う。</p>	<p>・職業訓練指導員人材育成システムに基づいて、指導員の研修を行い、指導員と共同に、学習リソースが使用できるように努めている。</p>	<p>・職業訓練指導員人材育成システムに基づいて、指導員の研修を行い、指導員と共同に、学習リソースが使用できるように努めている。</p>	<p>・職業訓練指導員人材育成システムに基づいて、指導員の研修を行い、指導員と共同に、学習リソースが使用できるように努めている。</p>	

第6章 国際標準化を踏まえた公共職業訓練の質保証のあり方

<p>3.5 Evaluation carried out by learning service providers 学習サービス事業者によって行われる評価</p>	<p>学習サービス事業者が行う評価の一覧表を確認する。また、3.5.1以下に記載する各要件が設定されていることを確認する。 7 測定・調査と評価</p>	<p>学習サービス事業者が行う評価の一覧表を確認する。また、3.5.1以下に記載する各要件が設定されていることを確認する。 7 測定・調査と評価</p>	<p>学習サービス事業者が行う評価の一覧表を確認する。また、3.5.1以下に記載する各要件が設定されていることを確認する。 7 測定・調査と評価</p>
<p>3.5.1 Evaluation goals and scope 評価目標と範囲</p>	<p>7.2.3 受講中・修了時（後）の訓練効果に関する測定・調査項目</p>	<p>7.2.3 受講中・修了時（後）の訓練効果に関する測定・調査項目</p>	<p>7.2.3 受講中・修了時（後）の訓練効果に関する測定・調査項目</p>
<p>a)</p>	<p>評価目標及び評価範囲の記述。</p>	<p>7.2.3 受講中・修了時（後）の訓練効果に関する測定・調査項目 教育訓練プログラムの受講中又は修了時の調査、さらには修了後の追跡調査等により、教育訓練プログラム等の利用者の満足度、訓練効果等について、必要な項目を特定し、ヒアリング又はアンケート調査により調査を行う。 a) 入所（学）者・受講者の修了時（長期間の訓練コースにあっては、受講の途中段階やきむ）の満足度、習得度等 b) 修了後の満足度、習得された職業能力の活用状況（就職先の満足度）等 c) 退出・受入、事業所の満足度等 7.3.2 受講後、修了後の訓練効果に関する評価 教育訓練プログラムの終了後の追跡調査等により、以下の項目について教育訓練プログラムの評価を行う。 a) 中期計画に掲げられている数値目標の達成（就職率、受講者の満足度等） b) 利用者の満足度及び訓練効果 c) 教育訓練コースとの適合性、妥当性、有効性 d) 訓練の内容、指導方法、訓練期間の妥当性 e) その他、適切と思われる評価指標</p>	<p>7.2.3 受講中・修了時（後）の訓練効果に関する測定・調査項目 教育訓練プログラムの受講中又は修了時の調査、さらには修了後の追跡調査等により、教育訓練プログラム等の利用者の満足度、訓練効果等について、必要な項目を特定し、ヒアリング又はアンケート調査により調査を行う。 a) 入所（学）者・受講者の修了時（長期間の訓練コースにあっては、受講の途中段階やきむ）の満足度、習得度等 b) 修了後の満足度、習得された職業能力の活用状況（就職先の満足度）等 c) 退出・受入、事業所の満足度等 7.3.2 受講後、修了後の訓練効果に関する評価 教育訓練プログラムの終了後の追跡調査等により、以下の項目について教育訓練プログラムの評価を行う。 a) 中期計画に掲げられている数値目標の達成（就職率、受講者の満足度等） b) 利用者の満足度及び訓練効果 c) 教育訓練コースとの適合性、妥当性、有効性 d) 訓練の内容、指導方法、訓練期間の妥当性 e) その他、適切と思われる評価指標</p>
<p>b)</p>	<p>評価方法及び手段の記録</p>	<p>7.3 教育訓練プログラムの評価 教育訓練プログラムの準備を評価するため、次に掲げる観点に基づき、全国統一の評価項目と評価基準を設定し、職業能力開発施設及び都道府県ごとに組織する委員会・協議会等において、改善に資する評価を行う。</p>	<p>7.3 教育訓練プログラムの評価 教育訓練プログラムの準備を評価するため、次に掲げる観点に基づき、全国統一の評価項目と評価基準を設定し、職業能力開発施設及び都道府県ごとに組織する委員会・協議会等において、改善に資する評価を行う。</p>

c)	<p>評価は含法的目標論理的に行われること</p>	<p>O4.4 平等性、効率性、説明責任 機構は、年度ごとに第三者評価を受け、その評価結果の公表とともに、地域ごとに、教育訓練サービスの利用者等を代表とする協議会を通じて国民に対する説明責任を果たすものとする。 7. 3 教育訓練プログラム等の評価 教育訓練プログラム等の実績を評価するため、次に掲げる観点に基づき、全国統一の評価項目と評価基準を設定し、職業能力開発施設及び都道府県ごとに組織する委員会・協議会等において、改善に資する評価を行う。</p>	<p>「在職者訓練の品質保証に向けた運用ガイド」に基づき評価を実施している。</p>	<p>実施についてにより、受講者や事業所を対象に満足度等（アンケートやヒアリング）の調査を実施し、改善・見直しを行っている。「在職者訓練における受講者の習得度測定の実施について」により、受講者が習得した技能・技術・知識の成果を把握し、その成果を具体的に示すこととにより、訓練効果の向上と訓練の改善に資するために実施している。</p>	<p>習得度を測る試験等を常に実施している。制作した製品の精度等、客観的に判断ができて要素を用いている。 問題点：習得度の判定基準は他国のレベルに適合するものか</p>
d)	<p>評価のための情報は、以下を満たすこと：</p>	<p>-----</p>	<p>「在職者訓練の品質保証に向けた運用ガイド」に基づき評価を実施している。</p>	<p>・評価は、「習得度確認シート」や「訓練課題確認シート」により実施している。「在職者訓練における受講者の習得度測定の実施について」（在職者訓練における受講者の習得度測定の手引き。）なお、評価結果が記載された「習得度確認シート」及び「訓練課題確認シート」は、訓練受講者が就職活動時におけるアピール資料として活用が期待できる。 ・指導経歴等については、指導記録簿やユニット履修計画・記録表に記載している。</p>	<p>評価項目、内容は常に見直しを行い適切なものとしている。 訓練支援計画書（シラバス）とそれを基にした指導評価を実施し対面等取りまとめ、改善につなげている。</p>
e)	<p>評価項目に基づいて評価。学習者のニーズに適切に対応。</p>	<p>それぞれの学習プログラムごとの評価結果を確認する。 「焦点が絞られ、十分に包括的である」という解釈のために要件を整理する必要あり。 7. 3 教育訓練プログラム等の評価 教育訓練プログラム等の実績を評価するため、次に掲げる観点に基づき、全国統一の評価項目と評価基準を設定し、職業能力開発施設及び都道府県ごとに組織する委員会・協議会等において、改善に資する評価を行う。</p>	<p>「在職者訓練の品質保証に向けた運用ガイド」に基づき評価を実施している。なお、受講者アンケートの質問項目等については、「在職者訓練カリキュラム等検討委員会」において受講者ニーズを明確に把握できるよう見直し等検討している。 （オーダーメイドコース）評価は、学習者やスポンサーと協議のうえ行っている。</p>	<p>・「在職者訓練の改善・見直し」のためのフォローアップ調査の実施についてにより、受講者や事業所を対象に満足度等（アンケートやヒアリング）の調査を実施し、改善・見直しを行っている。 ・「在職者訓練における受講者の習得度測定の実施について」により、受講者が習得した技能・技術・知識の成果を把握し、その成果を具体的に示すこととにより、訓練効果の向上と訓練の改善に資するために実施している。</p>	<p>授業評価の項目、試験問題等は毎年検討を行い修正等の対応をしている。 問題点：評価項目、方法が他国の実施方法と比べ適切なかの検討がなされていない</p>
1)	<p>1)</p>	<p>2)</p>	<p>「在職者訓練の品質保証に向けた運用ガイド」に基づき評価を実施している。</p>	<p>・「在職者訓練の改善・見直し」のためのフォローアップ調査の実施についてにより、受講者や事業所を対象に満足度等（アンケートやヒアリング）の調査を実施し、改善・見直しを行っている。 ・「在職者訓練における受講者の習得度測定の実施について」により、受講者が習得した技能・技術・知識の成果を把握し、その成果を具体的に示すこととにより、訓練効果の向上と訓練の改善に資するために実施している。</p>	<p>評価結果を基に内容の改善を行い、不足しているものについては補講等の対応を行っている。 問題点：他国基準は他国のものと比較して妥当なのか不明である</p>
2)	<p>2)</p>	<p>2)</p>	<p>「在職者訓練の品質保証に向けた運用ガイド」に基づき評価を実施している。</p>	<p>・「在職者訓練の改善・見直し」のためのフォローアップ調査の実施についてにより、受講者や事業所を対象に満足度等（アンケートやヒアリング）の調査を実施し、改善・見直しを行っている。 ・「在職者訓練における受講者の習得度測定の実施について」により、受講者が習得した技能・技術・知識の成果を把握し、その成果を具体的に示すこととにより、訓練効果の向上と訓練の改善に資するために実施している。</p>	<p>評価結果を基に内容の改善を行い、不足しているものについては補講等の対応を行っている。 問題点：他国基準は他国のものと比較して妥当なのか不明である</p>

第6章 国際標準化を踏まえた公共職業訓練の質保証のあり方

	<p>根拠、信頼性、意味のあるものであること。</p>	<p>解釈のために要件を整理する必要あり。 7.3 教育訓練プログラム等の評価 教育訓練プログラム等の実績を評価するため、次に掲げる観点に基づき、全国統一の評価項目と評価基準を設定し、職業能力開発施設及び都道府県ごとに組織する委員会・協議会等において、改善に資する評価を行う。</p>	<p>「在職者訓練の品質保証に向けて運用ガイド」に基づき評価を実施している。 ※利害関係者に対するヒアリング、アンケート評価結果がその継続点と言える。その他にある継続点とすれば、具体的な事例とともに説明を求めるべきである。</p>	<p>・評価は、「習得度確認シート」や「訓練記録確認シート」により実施している。「離職者訓練」における受講者の習得度測定の実施については、「離職者訓練」における受講者の習得度測定の手引き） ・「離職者訓練の改善・見直し」のためのフォローアップ調査の実施については「により、受講者や事業所を対象に満足度等（アンケートやヒアリング）の調査を実施し、改善・見直しを行っている。</p>	<p>訓練支援計画書（シラバス）に評価等の手順を記載し、それに基づき実施している。</p>
	<p>3</p>	<p>評価における偏見を減らすために適正な処置を講じる。</p>	<p>偏見を減らすための処置とは何かを整理する必要あり。 7.3 教育訓練プログラム等の評価 教育訓練プログラム等の実績を評価するため、次に掲げる観点に基づき、全国統一の評価項目と評価基準を設定し、職業能力開発施設及び都道府県ごとに組織する委員会・協議会等において、改善に資する評価を行う。</p>	<p>・「離職者訓練の改善・見直し」のためのフォローアップ調査の実施については「により、受講者や事業所を対象に満足度等（アンケートやヒアリング）の調査を実施し、改善・見直しを行っている。 ・「離職者訓練における受講者の習得度測定の手引き」により、受講者が習得した技能・技術・知識の就業を把握し、その成果を具体的に示すことにより、訓練効果の向上と訓練の改善に資するために実施している。 ・上記の実施経緯により、指導側と学習者（訓練生）のみならず、事業所（第三者）の評価も加えられている。 ・カリキュラムモデル等の見直し等は、「離職者訓練カリキュラム等検討委員会」において検討されている。</p>	<p>技能照査基準に則り、公正な見地からその能力を測り習得度を判断している。 問題点：技能照査基準が正当であるかどうかのように判断するの</p>
<p>3.5.2 Evaluation of learning 学習の評価</p>	<p>学習者の学習目標達成度の測定・分析に関する学習サービスマスターに対する要求事項</p>	<p>学習者の学習した評価について、具体的な学習の評価方法を記載している評価要領等を確認する。 その際には、a)～b)に適合していることを確認する。</p>	<p>「在職者訓練の品質保証に向けて運用ガイド」に基づき評価を実施している。なお、受講者アンケートの質問項目等については、「在職者訓練カリキュラム等検討委員会」において受講者ニーズを的確に把握できるような見直しを検討している。また、多面的に評価するため事業主や受講者やヒアリングも実施し、公平性を担保している。 （オーダーメイドコース）評価 ・学習者やスポンサーと協議のうえ行っている。</p>	<p>・「独立行政法人等の保有する個人情報に関する法律」を遵守し、個人の利益増進を保護し、個人情報を適切に管理している。 ・「習得度確認シート」や「訓練記録確認シート」により確認できる。また、シートの様式は、評価の移行性を高める形式となっている。</p>	<p>・「独立行政法人等の保有する個人情報に関する法律」を遵守し、個人の利益増進を保護し、個人情報を適切に管理している。 ・「習得度確認シート」や「訓練記録確認シート」により確認できる。また、シートの様式は、評価の移行性を高める形式となっている。</p>
<p>a)</p>	<p>許可された者のみ評価結果を閲覧することができる。評価結果は、社会通用性がある形式である。</p>	<p>移行性を高める形式には、様々な方法があり、高める形式の要件を整理する必要あり。 例：学習の評価の原則は、学習者のふるまいとてきばえておき、その両者が確実に評価されていると確認できたと場合に、適合していると判断する。 5.1.5 情報提供・情報公開 a) プライバシーポリシー（個人情報保護基本方針） 法令を遵守するとともに、保有個人情報適切に管理し、個人の権利利益を保護する。権限は、個人情報の管理について、内部規程を定め、改ざん、漏えい等の防止のための措置を講じ、運用を厳格に行う。また、個人情報保護窓口を設置する。 6.7.3 修了要件等 a) 教育訓練プログラムごとに修了の要件を定める。 b) 修了者に対する証明書の交付を行う。（修了証書は、能開法施行規則第29条の3により交付する） c) 訓練修了の効力（能開法に定める技能士補の称号、技能検定試験の一部免除等）について明確化する</p>	<p>移行性を高める形式には、様々な方法があり、高める形式の要件を整理する必要あり。 例：学習の評価の原則は、学習者のふるまいとてきばえておき、その両者が確実に評価されていると確認できたと場合に、適合していると判断する。 5.1.5 情報提供・情報公開 a) プライバシーポリシー（個人情報保護基本方針） 法令を遵守するとともに、保有個人情報適切に管理し、個人の権利利益を保護する。権限は、個人情報の管理について、内部規程を定め、改ざん、漏えい等の防止のための措置を講じ、運用を厳格に行う。また、個人情報保護窓口を設置する。 6.7.3 修了要件等 a) 教育訓練プログラムごとに修了の要件を定める。 b) 修了者に対する証明書の交付を行う。（修了証書は、能開法施行規則第29条の3により交付する） c) 訓練修了の効力（能開法に定める技能士補の称号、技能検定試験の一部免除等）について明確化する</p>	<p>移行性を高める形式には、様々な方法があり、高める形式の要件を整理する必要あり。 例：学習の評価の原則は、学習者のふるまいとてきばえておき、その両者が確実に評価されていると確認できたと場合に、適合していると判断する。 5.1.5 情報提供・情報公開 a) プライバシーポリシー（個人情報保護基本方針） 法令を遵守するとともに、保有個人情報適切に管理し、個人の権利利益を保護する。権限は、個人情報の管理について、内部規程を定め、改ざん、漏えい等の防止のための措置を講じ、運用を厳格に行う。また、個人情報保護窓口を設置する。 6.7.3 修了要件等 a) 教育訓練プログラムごとに修了の要件を定める。 b) 修了者に対する証明書の交付を行う。（修了証書は、能開法施行規則第29条の3により交付する） c) 訓練修了の効力（能開法に定める技能士補の称号、技能検定試験の一部免除等）について明確化する</p>	<p>移行性を高める形式には、様々な方法があり、高める形式の要件を整理する必要あり。 例：学習の評価の原則は、学習者のふるまいとてきばえておき、その両者が確実に評価されていると確認できたと場合に、適合していると判断する。 5.1.5 情報提供・情報公開 a) プライバシーポリシー（個人情報保護基本方針） 法令を遵守するとともに、保有個人情報適切に管理し、個人の権利利益を保護する。権限は、個人情報の管理について、内部規程を定め、改ざん、漏えい等の防止のための措置を講じ、運用を厳格に行う。また、個人情報保護窓口を設置する。 6.7.3 修了要件等 a) 教育訓練プログラムごとに修了の要件を定める。 b) 修了者に対する証明書の交付を行う。（修了証書は、能開法施行規則第29条の3により交付する） c) 訓練修了の効力（能開法に定める技能士補の称号、技能検定試験の一部免除等）について明確化する</p>

	<p>学習目標の達成に問題のある学習者をサポートするため、その分野の専門家に紹介。</p>	<p>該当する学習者を対象とした学習サービスであることが判断された場合には、そのサポート体制を確認する。</p> <p>実際に、サポート体制の整備は可能か検証し、必要に応じて対応するための対応方法を評価要領書に記載しておく。また、実際にその処置を行った場合は、記録を義務づける。</p> <p>6.7.2 訓練の実施</p> <p>a) 訓練の実施は、安全衛生作業を第一とし、受講者の習得状況に応じて段階的かつきめ細かく指導するための具体的な方法、受講意欲の発露、就職及びキャリア形成相談、訓練の習得状況又は到達状況が客観的に把握できる習得測定、訓練期間中の受講者に対するフォローアップ調査等の手順を構想本部が定め、職業能力開発施設ごとに、その手順に沿った訓練を実施する。</p> <p>b) 日常の訓練に関する記録すべき事項を定め、確実に記録し、保存する。</p> <p>c) 訓練の実績把握、成功実績から得られるカリキュラムモデル、訓練課題及びテキストなどの教材、その他の訓練ノウハウを可能な限り収集し、職業訓練指導員をはじめとする関係職員に広く情報提供を行う。</p> <p>d) 訓練期間中に行う習得測定やフォローアップ調査等の結果に基づき、適宜速やかに必要な改善を図る。</p>	<p>受講前に受講者に協議のうえ合意を得て行っている。訓練以外の課題を抱えている受講者については、施設により専門的担当者配置し、相談を行っている。()</p> <p>・同左</p>	<p>受講前に受講者と協議のうえ合意を得て行っている。訓練以外の課題を抱えている受講者については、施設により専門的担当者配置し、相談を行っている。</p>
<p>3.5.3 Evaluation of the learning service 学習サービスの評価</p>	<p>評価に関係する利害関係者を持つ。</p>	<p>学習サービスことの有効性と品質の評価に関して、a)～d)の要求事項に適合していることを確認する。</p>	<p>・評価は、「習得確認シート」や「訓練課題確認シート」により実施している。</p> <p>・指導結果等については、指導記録簿やユニット履修計画・記録表に記載している。</p>	<p>・評価は、「習得確認シート」や「訓練課題確認シート」により実施している。</p> <p>・指導結果等については、指導記録簿やユニット履修計画・記録表に記載している。</p>
<p>a)</p>	<p>評価を行う人物は有能で客観的である。</p>	<p>評価に関与、又は影響を受ける利害関係者のリストを確認する。</p> <p>7.2.3 受講中・修了時(後)の訓練効果に関する測定・調査項目</p> <p>教育訓練プログラムの受講中又は修了時の調査、さらに修了後の追跡調査等により、教育訓練プログラムの利用者の満足度、訓練効果について、必要な項目を設定し、ヒアリング又はアンケート調査による調査を行う。</p> <p>a) 入所(学)者・受講者の修了時(長期間の訓練コースにあっては、受講の途中段階も含む)の満足度、習得度等</p> <p>b) 修了後の満足度、習得された職業能力の活用状況(就職先での満足度)等</p> <p>c) 送出・受入事業所の満足度等</p> <p>7.3 教育訓練プログラムの評価</p> <p>教育訓練プログラムの等の実績を評価するため、次に掲げる観点に基づき、全国統一の評価項目と評価基準を設定し、職業能力開発施設及び都道府県ごとに組織する委員会・協議会等において、改善に資する評価を行う。</p> <p>7.3.3 委託する教育訓練プログラムの評価</p> <p>委託先の教育訓練プログラムの評価は、委託先の選定の際に委託先から提案された企画書をはじめとして、以下の項目について評価を行う。</p> <p>7.3.4 その他の評価</p> <p>b) 類似業務を行う地方公共団体、民間教育訓練機関等の教育訓練プログラム等との重複度合いについて評価を行う。</p>	<p>・評価者は、職業訓練指導員(講師)と受講者双方で行い、評価結果については、訓練課題の実施及び日々の訓練受講状況について協議している。</p> <p>・評価者は、職業訓練指導員(講師)と受講者双方で行い、評価結果については、訓練課題の実施及び日々の訓練受講状況について協議している。</p>	<p>・評価者は、職業訓練指導員(講師)と受講者双方で行い、評価結果については、訓練課題の実施及び日々の訓練受講状況について協議している。</p>
<p>b)</p>	<p>評価を行う人物は有能で客観的である。</p>	<p>評価者の履歴、実績等を確認する。</p> <p>4.1.3 職業訓練指導員の役割</p> <p>職業訓練指導員は、近年の技術革新や労働市場の環境変化等を踏まえ、教育訓練プログラム等の設定及び実施に当たり、以下の役割を果たす。</p> <p>a) 地域の事業主団体、事業所や関係機関等との連携・協力による教育訓練プログラムの把握</p> <p>b) 把握した教育訓練ニーズに基づき教育訓練カリキュラムの設定、訓練計画の策定及び教材等の開発</p> <p>c) 地域の事業主団体、事業所等の求めに応じて訓練コースコーディネーター</p> <p>d) 訓練計画に基づく訓練コースの実施における指導</p> <p>e) 利用者及び教育訓練プログラムの等の実績等の評価</p> <p>f) 求職者、訓練受講者及び修了生等の求めに応じて職業能力開発、キャリア形成及び就職に関する相談・援助</p> <p>4.1.6 運営を支援する職員の配置</p> <p>職業能力開発施設において、職業能力開発、キャリア形成及び就職に関する専門的な相談援助を行う者として、職業訓練指導員のほか、必要に応じて相談・援助担当者を配置するように努める。</p> <p>4.1.7 外部講師の選任</p> <p>教育訓練プログラムの等の指導を担当する者として、必要に応じて以下の専門的職業能力を備える適格な者を外部講師として選任する。</p> <p>外部講師は、機種の職業訓練指導員等による訓練プログラム等運営管理の下で訓練指導を担当する。</p>	<p>・同左</p>	<p>評価者は、職業訓練指導員の資格及びそれと同等の能力を有し、人材育成システムに依り、継続的教育を受けて、能力向上に努めている。</p>

<p>c)</p> <p>評価報告書は、学習サービスの目的、結果、展望、手順、根拠が明確であること。</p>	<p>学習サービスの概々のコースではなく、学習サービス全体の評価報告書を確認する。例：雇用・能力開発機構であれば、在職者訓練の年度ごとの実績とカルテ方式による評価結果の総合報告書であり、雇職者訓練であれば、総合効果が該当</p> <p>5.4.2 受講者の受講記録</p> <p>a) 事業運営上必要な受講者ごとの履歴管理項目、管理方法を整備し、確実な訓練実施上の品質を確認できる記録・保存を行う。</p> <p>b) 受講者の求めに応じて、その記録に基づいた証明を行う。</p> <p>6.7.3 修了要件等</p> <p>a) 教育訓練プログラムごとに修了の要件を定める。</p> <p>b) 修了者に対する証明書の交付を行う。(修了証書は、能開法施行規則第29条の3により交付する)</p> <p>c) 訓練修了の効力(能開法に定める技能士補の称号、技能検定試験の一部免除等) について明確化する</p>	<p>修了証、受講証明書は、発行しているが、学習サービスのうちの他の評価報告書は対外的には公表していないが、「在職者訓練の品質保証に向けた運用ガイド」に基づき評価し、付添している。</p>	<p>修了証書、履修証明書の発行・修正、受講サービスの修了・卒業サービス等の修了指導記録簿やコンピュータ修了計画・記録簿及び習得度確認シートや訓練課題確認シートに記載されている。</p>	<p>訓練支援計画書(シラバス)とそれを基にした授業評価を実施し対応等取りまわっている。</p>
<p>d)</p> <p>学習プログラムに及ぼすであろう影響が特定できるように、学習サービスが提供されている状況(例：学習環境)を明確にすること。</p>	<p>学習プログラムに及ぼすであろう影響が特定できるように、学習サービスが提供されている状況(例：学習環境)を明確にすること。</p> <p>a) 入所(学)者、受講者の修了時(長期間の訓練コースにあつては、受講の途中段階も含む)の満足度、習得度等</p> <p>b) 修了後の満足度、習得された職業能力の活用状況(就職先での満足度)等</p> <p>c) 退出・受講後、修了後の訓練効果に関する評価</p> <p>7.3.2 受講後、修了後の訓練効果等により、教育訓練プログラム等の利用者の満足度、訓練効果について、必要な項目を設定し、ヒアリング又はアンケート調査により調査を行う。</p> <p>a) 中期計画に掲げられている数値目標の達成(就職率、受講者の満足度等)</p> <p>b) 利用者の満足度及び訓練効果</p> <p>c) 教育訓練コースとの適合性、妥当性、有効性</p> <p>d) 訓練の内容・指導方法、訓練期間の妥当性</p> <p>e) その他、適切と認められる評価指標</p>	<p>「在職者訓練の品質保証に向けた運用ガイド」に基づき評価を重視している。</p> <p>※学習環境の点検に関しては不十分ではないか。</p>	<p>評価は、「習得度確認シート」や「訓練課題確認シート」により実施している。「雇職者訓練における受講者の習得度測定(手引)」</p> <p>・評価は、「習得度確認シート」や「訓練課題確認シート」により実施している。「雇職者訓練における受講者の習得度測定(手引)」</p> <p>・「雇職者訓練の改善・見直しのためのフォローアップ調査の実施について」により、受講者や事業所を対象に満足度等(アンケート)やヒアリングの調査を実施し、改善・見直しを行っている。</p>	<p>実施するプログラムはカリキュラム表、設備基準で規定し学習環境における適正を図っている。</p>
<p>4</p> <p>Management of the learning service provider 学習サービス事業者のマネジメント</p>	<p>1、2 施設管理者(施設長)の責任 各職業能力開発施設における品質管理システムの構築・改善及び維持、教育訓練サービスの品質管理の責任者は、施設管理者(施設長)とする。</p>	<p>「雇職者教育訓練ガイドライン」に経営者等の責任を記載</p>	<p>「雇職者教育訓練ガイドライン」に経営者等の責任を記載</p>	<p>「雇職者教育訓練ガイドライン」に経営者等の責任を記載</p>
<p>4.1</p> <p>General management requirements 一般マネジメント要求事項</p>	<p>コミットメントは、最高責任者レベルにおいて実行。</p> <p>管理体制を開発及び記録し、マネジメントシステムが理解、実行、維持、見直しされている。経営陣より1名を管理体制の責任者として任命。</p>	<p>同 上</p>	<p>同 上</p>	<p>同 上</p>

		<p>規格の要求事項への準拠及び適用は、記録される。従業員は、記録の透明性、正確さ、関連性、回帰性、安全性を確保するための手順を確立する。</p>	<p>適合性評価を受けた記録とともに、要求事項をクリアした証拠書類をいつでも閲覧できるように確認する。また、全ての関係する従業員が閲覧できる状態にあることを確認する。</p> <p>記録の透明性、正確さ、関連性、回帰性、安全性を確保するために、手順を記した文書管理の規定又はまた、関係する従業員が、適合性評価に関する全ての書類を閲覧できる仕組み等に記載した関連等の文書を確認する。</p> <p>3. 6 文書管理 本ガイドラインにおける要求事項は、すべてマニュアルまたは関連文書に記載され、関係者が利用可能な状態で管理するための手順を確立する。</p> <p>また、事務処理の適正化及び効率化を図るとともに、独立行政法人等の保有する情報の公開に関する法律（平成13年法律第140号）の適正かつ円滑な運用に資するため、機構における文書の管理について必要な事項を文書管理規程等で定める。</p>	<p>「機構版教育訓練ガイドライン」に情報公開・個人情報保護に関すること、情報セキュリティに関することを記載</p> <p>同上</p>	<p>「機構版教育訓練ガイドライン」に情報公開・個人情報保護に関すること、情報セキュリティに関することを記載</p> <p>同上</p>	<p>「機構版教育訓練ガイドライン」に情報公開・個人情報保護に関すること、情報セキュリティに関することを記載</p>
<p>4.2 Strategy and business management 戦略とビジネスマネジメント</p>	<p>事業計画書の作成・記録をす。事業計画書は、戦略・経営目標、経営組織の説明、キープロセス、品質方針を示す。</p>	<p>記録を保管するための手順を確立。これらの記録へのアクセスは、秘密保持契約との整合性が取れている。</p>	<p>事業計画書として、まとめて文書化しているかどうか確認が必要。</p> <p>0.4.2 法に基づく使命 機構が実施する職業訓練事業は、以下の各法令に基づき使命を担うものである。</p> <p>2. 教育訓練サービスの品質に関する基本理念と方針</p> <p>2.1.1 品質に関する基本理念 法に基づく使命及び中期目標の達成</p> <p>2.1.2 国としての教育訓練サービスの求められべき基本的機能 機構は、「職業能力開発の専門家集団による実践的（訓練実行機能）と理論的（研究・開発機能）の兼備」、「施設、設備、指導員、関係職員組織などの全国ネットワーク」等の機能を活かし、それらの機能が確実に発揮・実現できるように品質方針に反映する。</p> <p>利用者、地域ごとの労働市場ニーズ（求められる能力（分野・水準）、人材像等）等の確かな反映 産業構造の変化及び技術革新等のイノベーション、雇用の地域性に対応した先導的かつモデル的役割</p> <p>産業及び労働市場、ニーズの変化等に対応し、効果的かつ機動的に対応し、遅滞ない教育訓練サービスの実行 重層的なPDCAサイクルの適用による成果・効果の追求、コスト意識を持った効率的な運営による費用対効果の改善</p> <p>教育訓練サービスに関するアクセス機会（情報提供、相談、受講）の公平性・平等性の確保、訓練の均質化 教育訓練サービスを実施・運営する人的資源の開発・育成とともに、業務遂行の過程で得られた知識・ノウハウを国家的資産として蓄積・継承・拡充することこそが資産を活かした教育訓練サービスの成長・進化</p> <p>教育訓練サービスの品質の向上・ばらつき防止のため、品質管理システムの運用・管理に必要とされるルール・標準的手続き（業務プロセス）を形式知化し、利用者、その他の関係者に対する情報公開等による透明性の改善</p> <p>2. 2. 品質方針 基本理念を具現化するため、品質管理システムの視点として、①（教育訓練プログラム等）の利用者、②ナレッジ・マネジメント（国家的資産の蓄積と継承）、③指導者等の人材育成、④業務プロセス、⑤財務に沿って、以下のとおり品質方針を定める。</p> <p>2. 3 品質に関する計画 2.3.1 品質目標の設定 2.3.2 品質管理計画</p>	<p>「機構版教育訓練ガイドライン」に記載 具体的には、雇用・能力開発機構に課せられている中期目標・中期計画に記載。</p>	<p>「機構版教育訓練ガイドライン」に記載 具体的には、雇用・能力開発機構に課せられている中期目標・中期計画に記載。</p>	<p>「機構版教育訓練ガイドライン」に記載 具体的には、雇用・能力開発機構に課せられている中期目標・中期計画に記載。</p>

<p>4.3 Management review 経営の見直し</p>	<p>当該システムの見直しを計画的な間隔で行う手順を確立。</p>	<p>経営の見直しには、附属書B(参考)を参考に、見直しの手順・計画的な間隔で行う手順を説明した文書を確立する。文書ファイルは、それぞれに分類されている。以下は、以下のとおり</p> <p>1 内部・外部監査の結果 2 この品質管理システムの適合性に関する利害関係者からのフィードバック 3 予防・是正措置の状況 4 過去に実施された管理体制の見直し後に取られた措置 5 組織の状況 6 組織の業績 7 組織の成長及び変化 8 組織の成長及び変化 9 組織の成長及び変化 10 組織の成長及び変化 11 組織の成長及び変化 12 組織の成長及び変化 13 組織の成長及び変化 14 組織の成長及び変化 15 組織の成長及び変化 16 組織の成長及び変化 17 組織の成長及び変化 18 組織の成長及び変化 19 組織の成長及び変化 20 組織の成長及び変化</p> <p>赤字の部分は、これから対応すべき項目</p> <p>1, 4 経営層による点検(マネジメントレビュー) 経営層は、施設管理者(施設長)の助力を得て、品質管理システムが、継続して適切かつ妥当かつ有効であることを確認するために、品質管理システムを点検(レビュー)する。この点検(レビュー)では、組織全体、本部又は職業能力開発施設ごとに以下の項目を点検し、必要な処置を講ずる。点検結果の記録は、規程等に基づき保存する。</p> <p>8, 1 通則法に基づく中期目標期間終了時の事業の見直し 通則法に基づき、機構は、各事業年度に係る業務の実績について、独立行政法人評議会委員会の評価を受けるとともに、業務の全容にわたる検討を行い、その結果に基づき、業務の改善を行う。</p>	<p>「機構版教育訓練ガイドライン」に記載</p>	<p>「機構版教育訓練ガイドライン」に記載</p>	<p>「機構版教育訓練ガイドライン」に記載</p>
<p>4.4 Preventative actions and corrective actions 予防処置及び是正処置</p>	<p>マネジメントシステムにおける不具合を特定・対応する手順を確立。例えば、Plan-Do-Check-Act (PDCA) サイクル。また、予防処置、是正処置をとる。</p>	<p>品質に関するマネジメントシステムにおける不具合を特定・対応する手順を確立した文書を確立する。不具合の再発を予防するため、必要に応じてその要因を排除する対策をとる。仕組みを記した文書と対策を施した結果記録した記録を確認する。</p> <p>⑩ 予防処置、是正措置の用語を使用して項目として明確には記述していない。</p> <p>教育訓練プログラム等を実施する作業環境について、安全衛生をまず第一とし、職員及び受講者に与える安全・健康上のリスクを低減し、効果的な安全衛生管理活動を実施し、継続的な改善を図るための基本方針の策定、その運用体制とその手順等を定めることにも、職業能力開発施設ごとに安全衛生管理に係る実施計画及び実施プログラム等を実施する。</p> <p>7, 4 過去の見直しの経緯及び効果 7, 8 教育訓練プログラム等の改善により行った改善の効果を把握するため、以下の観点により点検を行う。</p> <p>a) 過去の見直しの経緯 b) 当該見直しによって、得られた効果、変化した測定値及び評価指標 8 教育訓練プログラム等の改善</p> <p>8, 1 通則法に基づく中期目標期間終了時の事業の見直し 通則法に基づき、機構は、各事業年度に係る業務の実績について、独立行政法人評議会委員会の評価を受けるとともに、業務の全容にわたる検討を行い、その結果に基づき、業務の改善を行う。</p> <p>8, 2 教育訓練プログラム等の見直し 「7 測定・評価と評価」の結果に基づき、教育訓練コースごとの評価レベルを定め、一定の評価レベルを満たさなかった教育訓練コースは、改善及び対策を講ずるために、特別対策委員会を組織する。また、プロジェクト方式により、早期の改善を図るよう努める。</p> <p>また、教育訓練プログラム等別の入学者・受講者・参加者等の人数、就職率等を踏まえ、当該教育訓練プログラム等について、必要に応じて見直しを行う。</p> <p>また、見直しに当たっては、「13.4 外部有識者による協議会組織」の協議会等を活用して改善に資する意見聴取を行う。</p> <p>8, 3 業務プロセスの見直し 「7 測定と評価」により得られた測定・分析結果に基づき「02 プロセス管理の基本ルール(PCAサイクル)」において機構が実施する教育訓練サービスの実施プロセスについて見直しを行う。プロセスの各段階に於いて、PDCAサイクルを適用する主な業務プロセスについて見直しを行う。</p> <p>財務管理は、独立行政法人として、当然のここから機構版ガイドラインに明記していない。財務に関する項目を追加する必要がある。</p>	<p>「機構版教育訓練ガイドライン」に記載</p>	<p>「機構版教育訓練ガイドライン」に記載</p>	<p>「機構版教育訓練ガイドライン」に記載</p>
<p>4.5 Financial management and risk management 財務管理及びリスク管理</p>	<p></p>	<p></p>	<p></p>	<p></p>	<p></p>

	<p>適切な財務管理システム:</p> <p>a)</p>	<p>財務管理に関する規程又は通達文書等を確認する。</p> <p>2. 品質方針</p> <p>⑤ 財務の視点 a) 業務の効率化等により、経費を削減して、費用対効果の改善を図り、公的資金の使用についての説明責任を果たす。</p> <p>2.3.1 品質目標の設定</p> <p>⑤ 財務の視点 a) 施設の効率的な利用や設備機器・教材等の調達方法の見直し等により、費用対効果の改善と業務運営の効率化に努めるとともに、品質目標の達成状況を検証し、効率化に伴う教育訓練サービスの品質低下を招くことのないよう点検・見直しを行う。</p>	<p>機構に関する法令、機構が定める会計規程をはじめとするその他の規程等と適切に処理を実施した、第三者機関である会計監査人による監査を毎事業年度ごとに実施</p>	<p>機構に関する法令、機構が定める会計規程をはじめとするその他の規程等と適切に処理を実施した、第三者機関である会計監査人による監査を毎事業年度ごとに実施</p>	<p>機構に関する法令、機構が定める会計規程をはじめとするその他の規程等と適切に処理を実施した、第三者機関である会計監査人による監査を毎事業年度ごとに実施</p>
	<p>b)</p>	<p>リスク管理に関する規程又は通達文書等を確認する。</p> <p>3. リスク・アセスメント</p> <p>3.7.1 リスクの自検と評価 教育訓練サービスは、その計画から実施の過程におけるリスクを明らかにし、多様な利害関係者が満足できるようにリスクが顕微鏡化されること、効果的なものとなる。こうした観点から、教育訓練サービスを提供する側と受講者側である受講希望者、受講者、産業界、それぞれが立場において起こりうるリスクの見極め、査定方法、リスク管理の戦略やリスクに対応するためのリスク管理計画を作成する。</p> <p>3.7.2 リスク監視 教育訓練プログラム等の利用者のリスクを低減するために、必要な運用業務、手引書等を作成し、それらに基づいた継続的な内部監査を実施する。</p> <p>(※個別教育訓練現場を管理する訓練課長を想定)</p> <p>4. 人的資源</p> <p>4.1.1 共通要件 機構が実施する教育訓練プログラム等に従事する以下の要員は、社会的な使命と自覚を持って自らを律することにも、情熱をもって訓練業務の遂行にあたり、さらに常に産業の実態とニーズを把握して、訓練内容を不断に見直し、時代の要請に応える技術力向上の育成に努める。</p> <p>4.1.2 教育訓練プログラム等を管理・運営する職員 a) 施設管理者 (施設長) の下に教育訓練プログラム等を直接管理・運営する管理者を配置する。 b) 品質管理システムの実施に必要かつ円滑な運用のため、一つの職業能力開発施設における訓練科数、受講者数、訓練の実施に伴う危険の程度又は指導の難易度に応じて、管理者を補佐する者を任命又は配置するように努める。</p>	<p>リスクアセスメント手法により実施</p>	<p>リスクアセスメント手法により実施</p>	<p>リスクアセスメント手法により実施</p>
<p>4.6 Human resources management 人事管理</p>	<p>そのスタッフ及び協力者が、職業記述書の範囲内において業3職系及び本職業のプログラムの実行に必要なコア・コンピテンシーを有し、それらのコンピテンシーが維持されること。</p>	<p>4.1.3 職業訓練指導員の役割 職業訓練指導員は、近年の技術革新や労働市場の環境変化等を踏まえ、教育訓練プログラムの設定及び実施に当たり、以下の役割を果たす。 a) 地域の事業主団体、事業所や関係機関等との連携・協力による教育訓練ニーズの把握 b) 把握した教育訓練ニーズに基づき教育訓練カリキュラムの設定、訓練計画の策定及び教材等の開発 c) 地域の事業主団体、事業所等の求めに応じた訓練コース・コースデザイナー d) 訓練計画に基づく訓練コースの実施における指導 e) 利用者及び教育訓練プログラム等の成果等の評価 f) 求職者、訓練受講者及び修了生等の求めに応じた職業能力開発、キャリア形成及び就職に関する相談・援助 4.1.4 職業訓練指導員の備えるべき能力 職業訓練指導員は、職業訓練指導員免許等、法令に定める要件を満たすとともに、以下の専門的職業能力を備える。 a) 指導分野に係る専門的知識及び技能 (動体力) b) 指導分野における指導力 c) 教育訓練プログラムの設定など、顧客 (団体・企業)、関係機関等に対する訓練コース・コースデザイナー等の能力 (コーディネート能力) d) 就職支援、キャリア・コンサルティング 4.1.5 職業訓練指導員の配置基準 a) 職業訓練を担当する職業訓練指導員の数は、受講者から当該訓練に係る技術・技能及び知識を理解し、習得するために十分な人数とし、受講者数、訓練の実施に伴う危険の程度又は指導の難易度等に照して調整することができる。 b) 機構の職業能力開発施設で実施する教育訓練プログラム等に従事する指導者は、「4.1.7 外部講師の選任」で定める人材要件を満たす外部の専門人材をもち、職業訓練指導員に充てることができる。 4.1.6 運営・管理を支援する職員の配置 職業能力開発施設において、職業能力開発、キャリア形成及び就職に関する専門的な相談援助を行う者として、職業訓練指導員のほか、必要に応じて相談・援助担当者を配置するように努める。</p>	<p>職業訓練指導員人材育成システムにおいて、実施している。</p>	<p>職業訓練指導員人材育成システムにおいて、実施している。</p>	<p>職業訓練指導員人材育成システムにおいて、実施している。</p>
<p>4.6.1 Competencies of the LSP's staff and associates LSPスタッフ及び協力者のコンピテンシー</p>	<p>必要とされるコア・コンピテンシーについて書かれた職務記述書を作成、コア・コンピテンシーと職務記述書は見直される。</p> <p>備考 附属書D</p>	<p>同 上</p>	<p>同 上</p>	<p>同 上</p>	<p>同 上</p>

第6章 国際標準化を踏まえた公共職業訓練の質保証のあり方

<p>Staffは協力者が有する必要なコンピテンシーレベルの評価及びパフォーマンス管理に関連した要求事項</p> <p>Evaluation of LSP competencies, performance management, and professional development of LSPのコンピテンシー、パフォーマンス管理、専門的能力の開発に対する評価</p> <p>4.6.2</p>	<p>ここでは、業務遂行に関する職業能力の評価を行うことを示しており、人事評価の一部に既に盛り込まれた実施中である。パフォーマンス管理には、人事評価の業績評価で実施する。</p> <p>4. 2 職業訓練指導員の育成 品質管理システムに沿った教育訓練プログラムの業務を継続して遂行するとともに、熟練指導員が保有するノウハウの継承を円滑に行うため、職業訓練指導員の育成を計画的かつ継続的に行う。</p> <p>4.2.1 人材育成システムの策定・実行 a) 職業訓練指導員の業務、必要な能力、能力の習得方法及び能力の基準を明記する。 b) OJTと自己啓発を中心とし、Off-JT（研修）により補充する。</p> <p>4.2.2 職業訓練指導員の育成に留意した人員配置 a) 難関者訓練、在職者訓練及び学生卒業者等訓練の指導スキル（知識・技能指導、キャリア・コンサルティング）を段階的に習得できること。 b) 地域ごとの特色のある教育訓練ニーズに対応できる訓練コースコーディネーター能力を段階的に習得できること。 c) 十分な指導経験を持つメンター指導員は、全国の職業能力開発施設にバランス良く配置し、当該施設のコア人材として、他の指導員に対して当該者が保有する訓練指導等のノウハウ並びに専門的な知識及び技能の伝達を行い、さらに新規採用指導員等の指導を行うこと。</p> <p>4.2.3 研修等計画の策定 a) 機構本部は、職業訓練指導員に係る研修については、保有する能力と経験等による階層に区分し、毎年度「職業能力開発施設」を策定する。 b) 各職業能力開発施設は、人材育成システム及び職員研修計画に基づき、それぞれの職業訓練指導員について、毎年度「研修計画」を策定する。 c) 各職業能力開発施設が策定する「研修計画」のうち、機構本部において企画する研修については、機構本部において受講の必要性を確認し、必要な研修の受講を指示する。 d) 各職業能力開発施設及び職業訓練指導員は、当該職業訓練指導員の研修目標の達成度について毎年度評価を行い、これにより次年度の当該職業訓練指導員の研修計画の見直しを行う。</p> <p>4.2.4 外部講師等に対する研修の支援 「4.1.7 外部講師の選任」で選任された外部講師をはじめ、機構から教育訓練プログラム等の実施を委託された教育訓練機関等の講師に対し、「4.1.7 外部講師の選任」のa)、b)の能力の向上を図るため、必要に応じて職業訓練指導員の研修機会に関する情報提供などの支援を行う。</p>	<p>人事評価に関する取り組みを教育訓練ガイドラインに追加する。</p> <p>4.2.4 外部講師等に対する研修の支援 「4.1.7 外部講師の選任」で選任された外部講師をはじめ、機構から教育訓練プログラム等の実施を委託された教育訓練機関等の講師に対し、「4.1.7 外部講師の選任」のa)、b)の能力の向上を図るため、必要に応じて職業訓練指導員の研修機会に関する情報提供などの支援を行う。</p>	<p>人材育成システムにおいて、実施している。 非労働講師については、職務経歴書により、適格性の審査を行っている。</p>	<p>人材育成システムにおいて、実施している。 非労働講師については、職務経歴書により、適格性の審査を行っている。</p>	<p>人材育成システムにおいて、実施している。 非労働講師については、職務経歴書により、適格性の審査を行っている。</p>	<p>人材育成システムにおいて、実施している。 非労働講師については、職務経歴書により、適格性の審査を行っている。</p>	<p>以下a～fの問題点：職業訓練指導員人材育成システムは他国の基準・水準と比較して妥当であるのか不明である</p>
<p>a)</p>	<p>傘下で学習サービスを提供するスタッフ又は協力者のコンピテンシーは、評価又は見直され、記録される。</p>	<p>人事評価に関する取り組みを教育訓練ガイドラインに追加する。 4.2.4 外部講師等に対する研修の支援 「4.1.7 外部講師の選任」で選任された外部講師をはじめ、機構から教育訓練プログラム等の実施を委託された教育訓練機関等の講師に対し、「4.1.7 外部講師の選任」のa)、b)の能力の向上を図るため、必要に応じて職業訓練指導員の研修機会に関する情報提供などの支援を行う。</p>	<p>職業訓練指導員人材育成システムにおいて、実施している。</p>	<p>職業訓練指導員人材育成システムにおいて、実施している。</p>	<p>職業訓練指導員人材育成システムにおいて、実施している。</p>	<p>職業訓練指導員人材育成システムにおいて、実施している。</p>	<p>職業訓練指導員人材育成システムにおいて、実施している。</p>
<p>b)</p>	<p>スタッフのコンピテンシー及びパフォーマンスに関するフィードバックを管理、評価、提供するためのシステム。</p>	<p>人材育成システムの授業評価等が降参する。 7.3.2 受講後・修了後の訓練効果に関する評価 教育訓練コースの終了後の追跡調査等により、以下の項目について教育訓練プログラム等の評価を行う。 a) 中期計画に掲げられている数値目標の達成（就職率、受講者の満足度等） b) 利用者の満足度及び訓練効果 c) 教育訓練コースとの適合性、妥当性、有効性 d) 訓練の内容・指導方法、訓練期間の妥当性 e) その他、適切と思われる評価指標</p> <p>7.3.3 委託する教育訓練プログラム等の評価 委託先の教育訓練プログラム等の評価は、委託先の選定の際に委託先から提案された企画書をはじめとして、以下の項目について評価を行う。 a) 委託先機関が満たすべき組織等の基本的要件の確認 b) 委託先が企画する訓練カリキュラム等 c) 事務処理状況 d) クレームの有無、クレームの対応状況 e) 教育訓練の実績、施設・設備の状況、指導体制、就職支援等の環境等 f) 受講者及び修了者に関する測定・調査結果</p>	<p>職業訓練指導員人材育成システムにおいて、実施している。 「在職者訓練の品質保証に向けた運用ガイド」に基づき評価を実施している。</p>	<p>職業訓練指導員人材育成システムにおいて、実施している。</p>	<p>職業訓練指導員人材育成システムにおいて、実施している。</p>	<p>職業訓練指導員人材育成システムにおいて、実施している。</p>	<p>職業訓練指導員人材育成システムにおいて、実施している。 卒業評価結果を基に改善を行っている。</p>

<p>c)</p> <p>スタッフ及び協力者からの フィードバック</p>	<p>スタッフ及び協力者の満足度等について聞き取る仕組みとその記録を確認する。</p>	<p>職業訓練指導員人材育成システムにおいて、実施している。</p>	<p>職業訓練指導員人材育成システムにおいて、実施している。</p>	<p>職業訓練指導員人材育成システムにおいて、実施している。授業評価結果を基に改善を行っている。</p>
<p>d)</p> <p>継続的な専門能力開発の取組み、その効果の評価・記録。</p>	<p>スタッフ及び協力者に対して継続的な専門能力開発の機会を確保する仕組みに関する文書を確認し、その機会へ参加した記録を確認する。 4. 2 職業訓練指導員の育成 品質管理システムに沿った教育訓練プログラムの業務を継続して遂行するとともに、熟練指導員が保有するノウハウの継承を円滑に行うため、職業訓練指導員の育成を計画的かつ継続的に行う。</p>	<p>職業訓練指導員人材育成システムにおいて、実施している。</p>	<p>職業訓練指導員人材育成システムにおいて、実施している。</p>	<p>職業訓練指導員人材育成システムにおいて、実施している。授業評価結果を基に改善を行っている。</p>
<p>e)</p> <p>選任又は開発され、実施された評価手順</p>	<p>学習カーブシステムとの連携体制と保有する職業能力に関連する保有資格等を確認する。 4.2.1 人材育成システムの策定・実行 機構本拠は、職業訓練指導員が行う教育訓練プログラムの設定及び実施に必要な能力の継承と研修を継続して実施するため、以下の要件を満たす「職業訓練指導員人材育成システム」(以下「人材育成システム」という)を策定・実行する。 a) 職業訓練指導員の業務、必要な能力、能力の習得方法及び能力の基準を明記する。 b) OJTと自己啓発を中心とし、Off-JT(研修)により補充する。</p>	<p>職業訓練指導員人材育成システムにおいて、実施しているが、指導員以外のスタッフ及び協力者については、未実施である。「在職者訓練の品質保証に向けた運用ガイド」に基づき評価を実施している。</p>	<p>職業訓練指導員人材育成システムにおいて、実施している。</p>	<p>職業訓練指導員人材育成システムにおいて、実施している。授業評価結果を基に改善を行っている。</p>
<p>f)</p> <p>プロセスは、関連する法令、公平・人権の基本原則と整合性があり、定期的に見直される。</p>	<p>評価するプロセスは、公平・人権の基本原則などの日本の法令が遵守されていることを確認する。 例：差別に関する法律、ハラスメント等に関する規程との整合性について確認する。</p>	<p>職業訓練指導員人材育成システム、運用ガイドは、定期的に検討し見直されている。</p>	<p>職業訓練指導員人材育成システムにおいて、実施している。</p>	<p>職業訓練指導員人材育成システム、授業評価は、定期的に検討し見直されている。</p>
<p>4.7 Communication management (internal/external) コミュニケーション・マネジメント (内外部)</p>	<p>スタッフ・協力者に関する問題について迅速し、意見を求めるための手順を確立し、また、相互的なコミュニケーションを促す。 1. 3 (内外部コミュニケーション) 経営者及び施設管理者(施設長)は、組織を構成する職員間のコミュニケーションのために、定例会議に加えて、情報通信ネットワーク基盤を活用し、品質管理システムに関する情報交換が行われることを確認する。 3. 4 外部有識者による協議会組織 機構本拠及び職業能力開発施設は、業務運営及び教育訓練プログラム等の計画と実施結果について評価及び意見聴取を行うために、関係機関と外部有識者による協議会を組織する。</p>	<p>職業訓練指導員人材育成システム、運用ガイドは、定期的に検討し見直されている。</p>	<p>職業訓練指導員人材育成システムにおいて、実施している。</p>	<p>職業訓練指導員人材育成システム、授業評価は、定期的に検討し見直されている。</p>
<p>4.7 Communication management (internal/external) コミュニケーション・マネジメント (内外部)</p>	<p>スタッフ・協力者間におけるコミュニケーションの機会を提供。</p>	<p>職業訓練指導員人材育成システムにおいて、実施している。</p>	<p>職業訓練指導員人材育成システムにおいて、実施している。</p>	<p>職業訓練指導員人材育成システムにおいて、実施している。授業評価結果を基に改善を行っている。</p>

第6章 国際標準化を踏まえた公共職業訓練の質保証のあり方

<p>必要となる人的・物的資源が選択・配属され、学習を維持する。</p>	<p>学習サービスごとに、担当するファシリテーター（講師など）、協力者について、別途定める必要要件を満たしていることが明示されているリストが作成されていることを確認する。また、業務日誌等によって、計画の担当者が学習サービスを提供していることを確認する。このリストは、学習サービスごとに整理したリストを確認する。このリストに関するリストは、学習者をはじめ、関係する利害関係者に公開されている。</p> <p>4.1.2 教育訓練プログラム等を管理・運営する職員配置</p> <p>a) 施設管理者（施設長）の下に教育訓練プログラム等を直接管理・運営する職員を配置する。</p> <p>b) 品質管理システムの運用かつ内容の運用のために、一つの職業能力開発施設における訓練課程、受講者数、訓練の実施に伴う危険の程度又は指導の難易度に応じて、管理者を補佐する者を任命又は配置するよう努める。</p> <p>4.1.5 職業訓練指導員の配置基準</p> <p>a) 職業訓練を担当する職業訓練指導員の数は、受講者が当該訓練に係る技術・技能及び知識を理解し、習得するために十分な人数とし、受講者数、訓練の実施に伴う危険の程度又は指導の難易度等に依りて調整することができる。</p> <p>b) 構内の職業能力開発施設で実施する教育訓練プログラム等に依りて、指導する指導者は、「4.1.7 外部講師の選任」で定める人材要件を満たす外部の専門人材をもって職業訓練指導員に充てることができる。</p> <p>4.1.6 運営、管理を支援する職員の配置</p> <p>職業能力開発施設において、職業能力開発、キャリア形成及び就職に関する専門的な相談援助を行う者として、職業訓練指導員のほか、必要に応じて相談・援助担当者配置するよう努める。</p> <p>4.2.2 職業訓練指導員の専任に留意した人員配置</p> <p>機構本部は、人材育成システムによる人材育成を促進するために、職業能力開発施設を全国に設置するスクールメントを拡げ、多様な業務を段階的に経験できるよう、以下の点に留意した人員配置と計画的な異動を行う。</p> <p>a) 職業訓練、在職者訓練及び学卒者等訓練の指導スキル（知識・技能指導、キャリア・コンサルティンク）を段階的に習得できること。</p> <p>b) 地域ごとの特色のある教育訓練ニーズに対応できる訓練コースコーディネーター能力を段階的に習得できること。</p> <p>c) 十分な指導経験と種々なバリエーション指導員は、全国の職業能力開発施設にバランス良く配置し、当該施設のコア人材として、他の指導員に対して当該者が保有する訓練指導等のノウハウ並びに専門的な知識及び技能の伝達を行い、さらに新規採用指導員等の指導を行うこと。</p> <p>4.5 ガレージ・マゼンメント（国家的遺産の継承）</p> <p>事業運営を通じて得られた以下の知識、ノウハウ等については、国家的遺産として蓄積し、これを適切に継承し、充実を図る。</p> <p>また、訓練コースの設定から実施、評価に至るプロセスにおいてこれを活用することにより、教育訓練サービスの品質の維持・向上を図るとともに、事業運営の効率化に資するものとする。</p> <p>a) 生涯職業能力開発体系</p> <p>・ 職業能力体系（仕事の体系）</p> <p>・ 職業能力開発体系（研修の体系）</p> <p>b) 教育訓練コースに関するカリキュラム</p> <p>c) 教育訓練コースに関する指導ノウハウ、教材、評価課題及び評価シート、成果に関する活用事例等</p> <p>d) 教育訓練手法等に関する研究報告書</p>	<p>「機構版教育訓練ガイドライン」に記載し、学習資源は、各種委員会を通して、定期的に検討されている。</p>	<p>「機構版教育訓練ガイドライン」に記載し、学習資源は、各種委員会を通して、定期的に検討されている。</p>	<p>「機構版教育訓練ガイドライン」に記載し、学習資源は、各種委員会を通して、定期的に検討されている。</p>	<p>「機構版教育訓練ガイドライン」に記載し、学習資源は、各種委員会を通して、定期的に検討されている。</p>
<p>4.9 Internal audits 内部監査</p>	<p>内部監査の手順の確立、マネジメントシステムの効果的実施・維持。</p> <p>内部監査を実施した決裁文書により、監査結果を確認する。</p> <p>3.3 監査</p> <p>3.3.1 内部監査</p> <p>品質管理システムが有効に機能しているかについて、内部監査を実施する。</p> <p>3.3.2 外部監査</p> <p>通則法の規定に基づき、機構の監査監事の取扱いを定め、法令に依り、業務の適正かつ効果的、効率的な運営を図ること及び会計経理の適正を確保するため、厚生労働大臣が任命した監事から監査を受ける。また、厚生労働大臣が選任した会計監査人から財務諸表、事業報告書（会計に関する部分に限る。）及び決算報告書の監査を受ける。</p> <p>内部監査計画と点検リストにより、内部監査プロセスと監査サイクル、監査レベルを確認する。</p> <p>監査プログラムは、過去の監査結果だけでなく、監査されるべきプロセス・領域の相対的重要性も考慮し計画する。監査の効力は、36か月以内。</p>	<p>「機構版教育訓練ガイドライン」に記載し、学習資源は、各種委員会を通して、定期的に検討されている。</p>	<p>「機構版教育訓練ガイドライン」に記載し、学習資源は、各種委員会を通して、定期的に検討されている。</p>	<p>「機構版教育訓練ガイドライン」に記載し、学習資源は、各種委員会を通して、定期的に検討されている。</p>	<p>「機構版教育訓練ガイドライン」に記載し、学習資源は、各種委員会を通して、定期的に検討されている。</p>

	<p>a) 内部監査は、適任者によって行われる。</p> <p>b) 監査員は、自らが担当する業務に関して監査を行わない。</p> <p>c) 監査対象の責任者は、監査結果の報告を受け、改善の明確化。</p> <p>d) 内部監査結果の処置は、迅速かつ適切に行う。</p> <p>e) 利害関係者からのフィードバックを得るためのシステムを確立・利用。</p>	<p>内部監査員研修カリキュラムを作成し、平成23年度から研修開始の予定。</p> <p>監査結果報告書によって、監査結果を確認するとともに、業務担当者に対してヒアリングにより確認する。</p> <p>監査対象となった業務領域の責任者は、監査結果の報告書を確認する。</p> <p>改善のために利用しているあらゆる機会に因りてリストによって確認する。</p> <p>監査結果報告書によって、監査結果によって取られた処置を確認するとともに、監査対象となった業務領域の責任者に対してヒアリングによりその処置状況を確認する。</p> <p>学習サービスに関する調査対象となる利害関係者のリストを確認する。</p> <p>フィードバックを得るためのシステム及び苦情・要請に対応するためのシステムに関する文書を確認し、その取り組み結果の記録を確認する。</p> <p>これらのシステムは、利害関係者に通知されていることを確認する。</p> <p>在職者訓練、離職者訓練ごとに、利害関係者リストを作成し、フィードバックのシステムを整理し、記録されるよう見直し。</p> <p>8.2 教育訓練プログラム等の見直し</p> <p>「7. 測定・評価と評価」の結果に基づき、教育訓練コースごとの評価レベルを定め、一定の評価レベルを満たさなかった教育訓練コースは、改善及び対策を講ずるために、特別対策委員会を組織するなど、プロジェクト方式により、早期の改善を図るよう努める。</p> <p>また、教育訓練プログラム等別の入学者・受講者・参加者等の人数、就職率等が最速増進を大幅に下回って推移している教育訓練プログラム等については、測定・調査結果を踏まえ、当該教育訓練プログラム等の廃止を含めた根本的な見直しを行う。</p> <p>なお、見直しに当たっては、「3.4 外部有識者による協議会等」を活用して改善に資する意見聴取を行う。</p> <p>8.3 業務プロセスの見直し</p> <p>「7. 測定と評価」により得られた測定・分析結果に基づき「02 プロセス管理の基本ルール（PDCAサイクル）」において機構が実施する教育訓練サービスの訓練コースの設定から実施、評価に至るプロセスの各段階に於いて、PDCAサイクルを適用する主な業務プロセスについて見直しを行う。</p>	<p>「機構版教育訓練ガイドライン」に記載。</p> <p>その通りに実施している。</p> <p>同上</p> <p>同上</p> <p>是正措置はただちに行われる。</p>	<p>「機構版教育訓練ガイドライン」に記載。</p> <p>その通りに実施している。</p> <p>同上</p> <p>同上</p> <p>是正措置はただちに行われる。</p>	<p>「機構版教育訓練ガイドライン」に記載。</p> <p>その通りに実施している。</p> <p>同上</p> <p>同上</p> <p>是正措置はただちに行われる。</p>	<p>「機構版教育訓練ガイドライン」に記載。</p> <p>その通りに実施している。</p> <p>同上</p> <p>同上</p> <p>是正措置はただちに行われる。</p>
<p>Feedback from interested parties 4.10 利害関係者からのフィードバック</p>	<p>利害関係者からのフィードバックを分析し、フィードバックを得るためのシステムを確立・利用。</p> <p>苦情・要請に対応するためのシステムを確立し、利害関係者に通知。</p> <p>8.2 教育訓練プログラム等の見直し</p> <p>「7. 測定・評価と評価」の結果に基づき、教育訓練コースごとの評価レベルを定め、一定の評価レベルを満たさなかった教育訓練コースは、改善及び対策を講ずるために、特別対策委員会を組織するなど、プロジェクト方式により、早期の改善を図るよう努める。</p> <p>また、教育訓練プログラム等別の入学者・受講者・参加者等の人数、就職率等が最速増進を大幅に下回って推移している教育訓練プログラム等については、測定・調査結果を踏まえ、当該教育訓練プログラム等の廃止を含めた根本的な見直しを行う。</p> <p>なお、見直しに当たっては、「3.4 外部有識者による協議会等」を活用して改善に資する意見聴取を行う。</p> <p>8.3 業務プロセスの見直し</p> <p>「7. 測定と評価」により得られた測定・分析結果に基づき「02 プロセス管理の基本ルール（PDCAサイクル）」において機構が実施する教育訓練サービスの訓練コースの設定から実施、評価に至るプロセスの各段階に於いて、PDCAサイクルを適用する主な業務プロセスについて見直しを行う。</p>	<p>「機構版教育訓練ガイドライン」に記載。</p> <p>「在職者訓練の品質保証に向けた運用ガイド」に基づき評価を実施している。</p>	<p>「機構版教育訓練ガイドライン」に記載。</p> <p>「機構版教育訓練ガイドライン」に記載。</p>	<p>「機構版教育訓練ガイドライン」に記載。</p> <p>「機構版教育訓練ガイドライン」に記載。</p>	<p>「機構版教育訓練ガイドライン」に記載。</p> <p>「機構版教育訓練ガイドライン」に記載。</p>	<p>「機構版教育訓練ガイドライン」に記載。</p> <p>「機構版教育訓練ガイドライン」に記載。</p>