

第 1 章 公共職業訓練へのプロセス管理の普及

第1章 公共職業訓練へのプロセス管理の普及

第1節 普及の概要

1-1 背景

急速に変化する社会経済情勢の下、今後の人材ニーズも変化するとともに、多様化していくことが予想される。この様な変化に的確に対応した職業訓練を実施していくためには、従来にも増して、人材ニーズに応じた訓練分野の特定、訓練カリキュラムの設定、効率的な訓練の準備、訓練受講の進捗状況のチェック、訓練効果の客観的な評価といった訓練の実施プロセスの各段階に応じて、その信頼性をよりいっそう確保できるような形での客観的な評価が必要である。その結果、訓練の設定、実施プロセスが確立されれば、そのプロセスに沿って行われる職業訓練は人材ニーズに的確に対応し、適正に実施されていると判断することができる。

そこで、平成15年度はプロセス管理研究会で職業訓練コースの設定、運営等に係る業務プロセスを一般的な「企画(Plan)」、「実施(Do)」、「評価(Check)」、「改善(Action)」というPDCAサイクルにあてはめ、図1のように職業訓練

コースの設定、運営に係る基本プロセスとして整理した。

そして、その基本プロセスごととに取組項目(評価項目)を設定し、それぞれの項目に評価指標及び評価基準を設け、業務の取組みが確認できよう

詳細なチェック用のデータシートを作成した。

また、職業訓練の現場等で理解が得やすいように平成16年度に行った機構の38能開施設での試行・検証結果や研究会における意見等を踏まえて、図2のとおりプロセス管理の全体像が鳥瞰でき、プロセスごとの主な業務が容易に確認できるよう一覧表に整理した。

そして、本年度においては、独立行政法人雇用・能力開発機構(以下、機構という)のみならず公共職業訓練全般に普及させるための調査研究(「プロセス管理を活用した公共職業訓練コースの設定・運営に関する手引書」(以下手引書という)の開発、プロセス管理の精緻化と好事例等の作成)を行い、公共職業訓練の品質の確保及び向上させるための取組みについての調査研究を行ってきたところである。

PDCAサイクル	職業訓練コースの設定、運営に係る基本プロセス
企画(Plan)	I 訓練ニーズの把握
	II 実施訓練分野の選定
	III 訓練カリキュラムの設定
実施(Do)	IV 訓練実施に向けた準備
	V 訓練の実施
評価(Check)	VI 訓練コースの評価
改善(Action)	VII 訓練コースの改善

図1 PDCAサイクルと職業訓練コースの設定、運営に係る基本プロセスとの関係

※ 公共職業訓練コースを設定し、運営するには、訓練コースごとの品質の維持・向上と信頼性を確保するために、訓練コースの設定、運営に係る以下のⅠ～Ⅶの基本プロセスごとに設定した客観的に評価できる取組項目と評価項目によって主な業務の確認を行う。

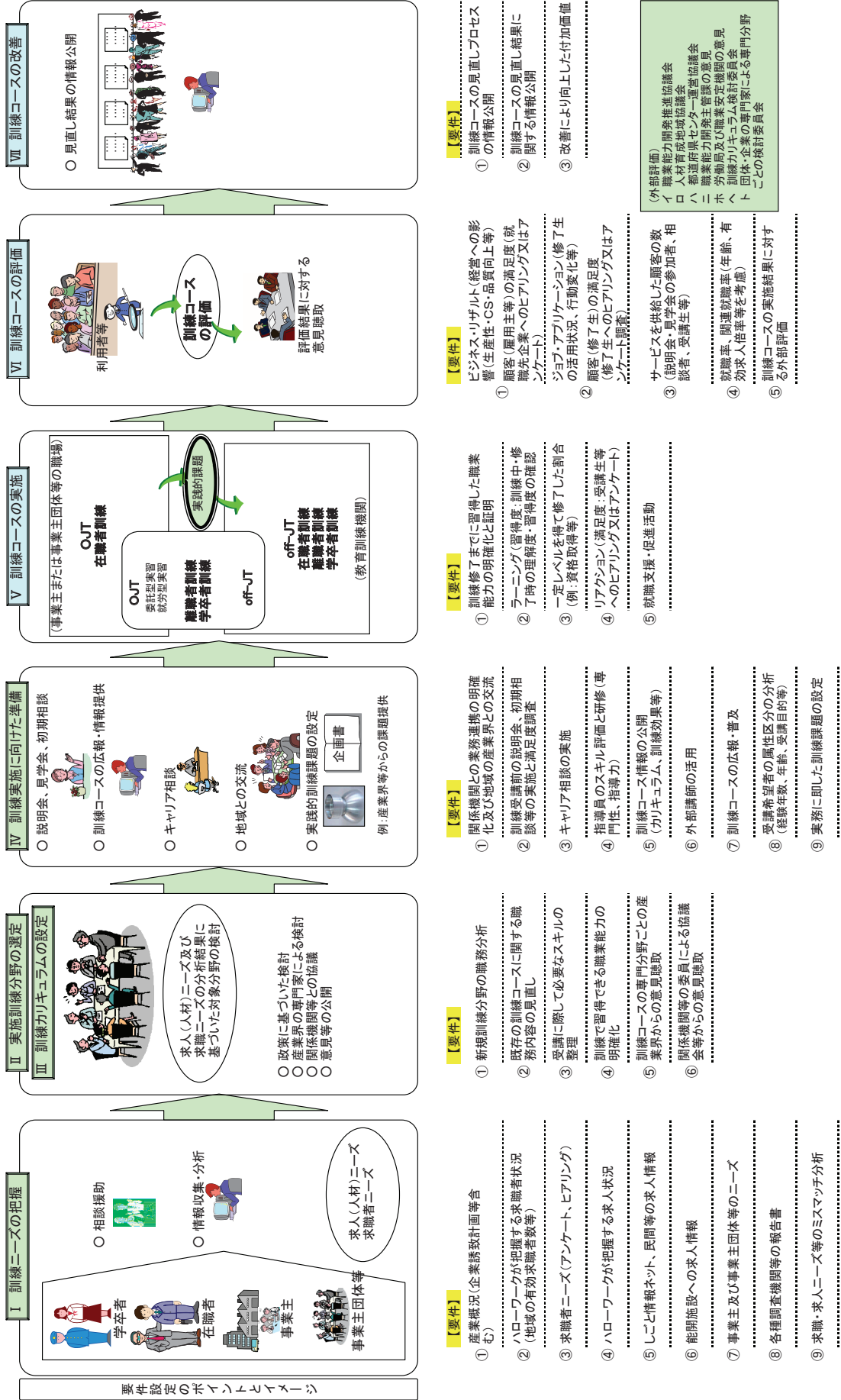


図2 公共職業訓練コースの設定要件一覧(基本プロセスごとの取組項目及び評価項目)

1-2 普及目的

プロセス管理を導入及び普及することにより公共職業訓練で実施される職業訓練に係る業務が効率的に行えるようになり、時代の変化に柔軟に対応することが可能となる。また、この手法を活用した好事例等を公共職業能力開発施設全般に周知することにより、公共職業訓練の全体的な質の向上が見込まれる。

1-3 普及方法の検討

(1) 概要

前項でも述べたように、平成15年度からプロセス管理に関する研究会を設置して、訓練の設定から運営に係るプロセス管理を調査研究及び試行を行ってきたわけであるが、そこで得られたノウハウを公共職業訓練全体に普及させる必要があり本年度当初からどのような普及方法が効果的なプロセス管理の普及につながるか検討を重ねた結果、以下のような取り組みを行うこととした。

- ① プロセス管理について検討を行い、普及に役立つ手引書等の作成を行う。
- ② プロセス管理によるモデルカリキュラムの設定、検証を行う。
- ③ 実施後の調査分析により、好事例の収集と成功業務プロセスの構築を行う。
- ④ ①～③で行った取り組みについて、プロセス管理普及ビデオの製作及び全国の公共職業訓練関係者に遠隔通信（AGネット）を通じて「職業能力開発研究成果の紹介」として配信する。

(2) 委員会の設置

上記の取り組みをよりスムーズに行うために、以下の2つの目的に整理して委員会を設置・運営していくこととした。

- ① 訓練コースの設定・運営等のプロセス管理を公共職業訓練へ普及するための委員会を設置する。
- ② 平成15及び16年度の研究会において策定した評価指標をより精緻化を行い、実施結果から好事例の収集や成功業務プロセスの構築をするための委員会を設置する。

現在、公共職業訓練を実施運営しているのは、雇用・能力開発機構、都道府県及び委託を受けた民間教育訓練機関等であり、それぞれプロセス管

理の実施時期、訓練内容や実施運営形態が多少異なることを考慮して、各実施運営主体に1つの委員会を設置しプロセス管理の普及に関する検討を行い、検討結果を集約することとした。また、好事例の収集や成功業務プロセスの構築については機構職員で構成した「モデルプロセス構築作業部会」で検討を行った。

- ① プロセス管理普及検討委員会（都道府県）
- ② プロセス管理普及検討委員会（委託訓練）
- ③ モデルプロセス構築作業部会

第2節 プロセス管理普及手引書等の検討

2-1 手引書の作成目的

本手引書は、職業能力開発総合大学校能力開発研究センターが平成15年度と平成16年度に民間企業及び民間教育訓練機関等の委員で構成する「職業訓練コースの設定、運営に係るプロセス管理に関する研究会」における研究成果と雇用・能力開発機構の職業能力開発施設での試行結果を基に、求職者を対象とした普通職業訓練の普通課程及び短期課程における公共職業訓練コースに適用できるよう整理している。そのポイントは、次のとおりである。

- ① 公共職業訓練コースの設定、運営に関する業務のプロセスの各段階に応じてそれぞれの業務プロセスの明確化と、業務プロセスごとのPDCAサイクルの適用により、訓練の品質向上に向けた適正な管理を行うこと。
- ② 明確化された業務プロセスを改善し、成果・効果の向上が見える成功業務プロセスを構築すること。
- ③ 職業訓練コースの課題・問題点の解決手段として、明確化された成功業務プロセスをもとにして業務への取組状況の診断を行うこと。
- ④ 診断結果にもとづいた改善策の検討・実施と見直し結果、改善に至るプロセスの公開を行うこと。

2-2 手引書掲載項目の検討

- ① 公共職業訓練コースの設定要件一覧を中心に業務プロセスごとに診断項目を整理する。
- ② 昨年機構で行った試行で活用した評価項目から特に重要と思われる評価項目について掲載する。
- ③ 機構・都道府県・民間委託の行う訓練の形態及び運営方法に多少差異があるので共通部分について掲載する。
- ④ 冒頭で能力開発に関する意識付けの章立てを行う。
- ⑤ 評価項目ごと実施されているかを即座に確認できるようチェックシートの形式を採用する。

2-3 公共職業訓練のプロセス管理に関する取組み

今回、公共職業訓練にプロセス管理を普及させることを目的にプロセス管理普及検討委員会を設置したが、委員選定にあたり、いち早く訓練現場にプロセス管理を導入または検討している都道府県の中から東京都、神奈川県及び長野県から委員及びオブザーバを専任していただいた。また、委託訓練の受託校は、神奈川県専修学校各種学校連合会からプロセス管理を先進的に取り組もうとしている受託校から委員を専任していただいた。

委員会を開催するにあたっては、それぞれの都道府県や委託訓練の受託校で行っている種々の取組みについて意見を頂いたので、ここでは、その取組事例について紹介する。

(1) 普通職業訓練（都道府県）の取組み

イ 東京都の取組み

東京都の職業訓練の科目（訓練コース）開発に関する流れは、配布資料の科目開発フローにあるように、景気、雇用、業界、労働者等の動向及び実態を把握した結果を踏まえ、東京都職業能力開発計画（5カ年）の策定をした。民間との競争を避け、公民の役割分担を十分に考慮し、各種ニーズを反映した訓練科目の開発を行っている。

一方で、現行科目の見直しを訓練科目評価会議で決定し、その内容を訓練科目開発委員会へ提案し、承認されると、その科目について、カリキュラムの開発、設備機器の選定及び担当指導員の研修計画等も行っている。

訓練基準に関しては、職業訓練基準会議で審査を行い、承認されると、

出来上がった訓練基準で実施するというのが大まかな概要である。

これら一連のプロセスにより P D C A（Plan：企画、Do：実施、Check：評価、Action：改善）サイクルを回している。

実施している訓練科目においては、訓練内容や応募率、入校率、修了率、求人率、就職率等実績を踏まえ、職業能力開発施設（技術専門校）において一次評価に関する調査を添付資料の訓練科目評価票で行い、評価対象科目の評価基準に照らし合わせながら定量的及び定性的な評価を行う。

「定性的な」という表現は、訓練科目評価票に指導員所見欄と校長所見という欄があり、この所見を作成するに当たり、6ブロック（実際に16ある職業能力開発施設をブロックに分けている）に、地域業界団体と意見交換ができる推進協議会があり、その場での意見を聴取結果や科目を担当した指導員とその施設を管理する施設長（校長）が、現場の訓練についてヒアリングを行いながら科目の評価を行う部分について定性的な評価と表現した。

評価の結果、問題の生じた科目に対して二次評価として当該科のカリキュラムの見直しから訓練科目の廃止も含めた方針について、議題として訓練科目評価会議を行う。訓練科目評価会議は、学識経験者、業界団体の代表、東京労働局職業安定部など外部委員を中心として、技術専門校校長や企画開発室長など部内職員で構成している。

二次評価を行う前に、訓練科目評価会議には、専門的かつ詳細な調査分析を行う部内の分科会が専門分野ごとに4分科会設置（その年により設置数が異なる）されている。そこで、訓練現場において、該当訓練科についての詳細な調査を行い、訓練科目評価会議に報告し、その報告を参考にしながら訓練評価委員会では当該科の見直しもしくは廃止の方針を立てることになる。

これらの実施スケジュールについて平成16年度分を例にとると、平成15年度に実施した訓練について、6月に評価方針を決定し、それを受け一次評価を行い6月下旬から7月にかけて、一次評価の分析及び二次評価対象科目の決定をした。対象科目は、10月及び2月に二次評価のまとめ及び訓練科目開発委員会への報告の検討を行った。

訓練科目開発委員会においては、訓練科目評価会議から報告のあった科目の改廃の方針を踏まえ産業界の技術動向や人材需要等に即した訓練実施に向けたカリキュラム、機器等の選定等を行い、その内容について、職業

訓練基準会議に報告した。

職業訓練基準会議では、その検討内容に合った訓練基準を作成し部内で調整の後、厚生労働省に申請を行う。

問題点をあげると、一連の流れで、評価の対象になってから、科目開発まで最低でも2年間経過してしまう点である。省略できるところは省略して、小さいサイクルでPDCAを回したいが、このやり方だとスピードに欠けるのが欠点である。

また開発委員会で、新たなニーズに合った職業訓練を模索するわけであるが、なかなか新しい科目が見えづらいとかヒットしない。開発委員会は内容からも現場の指導員を中心に組織しているが、先生方も自分の専門以外はなかなかわからない部分がある。

一度新たな科目を設置すると相当大きなコストが、経済的にも人的にもかかるので慎重に行わざるを得ない。

ロ 神奈川県の実践

神奈川県における職業訓練のコース見直しの過程は東京都の流れと似ていますが、訓練コースの評価、設定を訓練コース評価システムという形で行っている。

このシステムは、企業代表、専門学校代表など民間委員及び技術校長、その他行政機関職員からなる「評価委員会」、その下に技術校等の教務課長など指導的立場の職員により構成する「評価検討部会」さらにその下位の現場指導員を中心に構成する「評価・開発作業部会」の3層構造で、事務局は産業人材課においている。

既存コースの評価に関しては、応募率、就職率や関連企業からの聞き取りなど、基礎的なデータ、資料を「評価・開発作業部会」で作成し、「評価検討部会」にあげている。「評価検討部会」では一時評価をおこない、①継続実施、②校で改善すべきもの、③二次評価対象のもの3区分にして、①、②は校に返し、②で改善が見られないものや③については課題を整理して「評価委員会」にあげている。「評価委員会」は二次評価の結果を産業人材課に報告。産業人材課は再編基本方針を作成する。

新コースの立ち上げや、コースの改善等のコース開発に関しては、再編基本方針に基づき、「評価・開発作業部会」がコース開発、既存コースの改編の作業をおこない、「評価検討部会」に報告し、同検討部会は県が実

施する訓練全体の視点から「同作業部会」の作業について調整し、新規コースや既存コースの改編案を「評価委員会」に提出する。「評価委員会」は提出された案を評価し、産業人材課に報告し、産業人材課はその評価を踏まえ、再編実施方針を定め、「職業能力開発審議会」に報告すると共に、庁内、国等と調整し、その実施に取り組むというのが、このシステムの基本的な流れである。

平成14年にコースの見直しに取り掛かったが、その過程で小規模校では新コースの実施や改編に限界があるということで、「技術校ありかた検討会」をその後、別に立ち上げ、訓練コース評価とほぼ同時に進行するという、変則的な進行になった。平成14年10月に評価委員会をたちあげ、同委員会と「技術校ありかた検討会」から平成15年8月にほぼ同時に提言をもらうという形で、事務局の強力な主導のもとに進み、「審議会」答申、県民のパブリックコメントをへて、平成16年2月に高等技術校再編整備計画を策定した。

今後の課題

- (a) 全校をあげて、平成14年度、15年度と見直しをおこなったが、基にした資料は、平成10年度～13年度が中心で、(一部平成15年を使っていますが)変化の激しい時代には、現在の状況を反映していないこともあり、一部はすでに古くなっている。今後の課題としてもっとコンパクトに見直しができる仕組みが必要であると考えます。
- (b) 機構のように、全国的に見直しが可能な場合は大きな資源のもとに多角的な組合せができるが、県単位では限られた(人、設備、資金等の)経営資源の中でコースの改廃など十分に対応できないこともある。機動的なスクラップ&ビルドがやりにくい点をどう解消するか。
- (c) 新コースの案などどうしても訓練現場よりの発想になりやすく、一定の限界がある。
- (d) 新規ニーズに合わせてコースを設定する場合など、国との教科基準に乗りにくいものがある。設備予算要求時などコースの教科基準と設備基準がリンクしており、設備基準にあるほうが要求しやすいので、ニーズより国基準にあわせてしまう。設備基準と新たなコースの設備予算の要求は別に考えて欲しい。
- (e) 新規コース等を設定するばあい、関連する技能の技能照査が受けら

れない。機械系や建築施工系などでは、技能士が大切な資格になるものもあるが、訓練コースで技能照査の範囲が決められているので、新コースの場合受講生が受験できないで不利になる。訓練コースで技能照査を決めるのではなく、受講した教科と時間で関連する照査を受験可能にしてほしい。

今後、新たな訓練内容や訓練内容を複合化したコース及び訓練期間や入校時期の弾力化などが、ますます必要になると思われるが、訓練基準の弾力的ありかたが望まれる。

上記の課題が解決すれば、今後神奈川でも10の技術校（短期大学校、障害校を除く）が2校の総合校に再編する計画があるが、大規模校化することで、様々な訓練コースが1箇所で開催されるので、訓練を組み合わせたり新規コースの機動的設定、弾力的運営など、様々な受講者のニーズに適合した訓練を多角的に展開できる。

また、現在の県の課題として若年者、フリーターを含む非正規職員、就職困難者、技能伝承などがあるが、これらにより有効に対応するためにも、これらのことが必要になる。

とくに若年者の製造業を中心とするもの作り離れは、神奈川としては、基幹産業である製造業等の空洞化につながりかねないゆゆしき課題であり、現在若年者向けに、総合的なもの作りコース（機械、電気、金属加工、その他を組合せ）計画しているが、基準からいって短期課程を除いては難しい。

強い求人ニーズがあるが人気がなく定員割れの製造系のコースを若年者にとって魅力あるコースにすることは県の施策にとって非常に重要なことであり、単に、求職ニーズを求めるのではなく、産業として必要な仕事に、どう引き付けるか、その仕事の面白さをわからせるかということも施策にとっては非常に必要であると考えます。

その他に、神奈川県では、コース設定ばかりではなく、訓練の実施や授業の仕方にも問題はあるということで、授業の質を確保し高めるため昨年からは授業に対する評価の試行にも取り組んでおり、今年度は全技術校で試行しつつ、マニュアル作りもおこなっている。これはシラバスを受講生に提示して、授業を行い、受講生から評価してもらう仕組みで、現在の生徒に成果が反映できるよう、およそ1月以内の一まとまりの授業内容毎にア

ンケートを実施する。今後は外部評価や、指導員の研修などともリンクしてゆきたいと思っている。これからは、公共の施設内訓練においては、単なる就職率だけでなく、3年後の離職率や関連就職率など訓練の質も問われてゆくと思われる。

ハ 長野県の取組み

長野県は、訓練校が7校、県立短大1校で構成している。県立短大を除いては、指導員が5名以下の訓練校がほとんどで10名を超える職業能力開発施設は大きい方である。

長野県の地形的な特質も考慮して、地域の利用者が利用しやすい場所に職業能力開発施設が立地するように小規模のままで訓練を実施している。

現在、民間・国・県の役割分担の明確化や受講者・企業ニーズに応える訓練科目の設定、スタッフのレベルアップ、外部資源（施設設備・人材等）の活用及び技術校の組織の見直し等を念頭においてミスマッチの解消を目指している。

その結果平成16年度には、若年者向けのデュアルシステム（2章 2-4 日本版デュアルシステム訓練における好事例参照）の導入や創業者向けの「貸し工房」の設置等が実現し、キャリアコンサルティングの充実や民間委託訓練の拡大や積極的な外部講師の活用及び訓練情報のワンストップサービス等に取り組んでいる。

17年度以降は、技専校の拠点化による「パワーアップ」とサテライト化による「専門化」や就職困難者（障害者等）への科目の充実等を図るよう計画しているところである。

これらを実現するための中核を担う機能として在職者にはスキルアップセンター事業を計画している。事業の概要は、製造現場の技能者・技術者を対象に県下全域のものづくりの公的施設において企業の現役、OB及び教育訓練機関の教員及び指導員が実践的なカリキュラムで訓練を実施しようというものである。この事業を活用して県下の在職者にもものづくりのスキルアップ等のニーズに臨機応変に対応するということである。

若年者を対象とした職業訓練においては、デュアルシステムを実施しているところであるが、就業意識が希薄であるため修了するまでに自分が向いてないと訓練についていけずやめてしまうということがあがるが、単位制（長野県ではユニット制訓練）などを導入することによって新たな分野を

受講してみる等が可能になる。

離職者訓練についても現状持っているスキルが受講時には個人個人違うわけであるから、現状プラスのステップアップ訓練を実現しやすくなる。

ただ、現行の法では、いろいろと難しい点があるのでその辺の緩和が必要であるように思う。

(2) 委託訓練（専門学校等）の取組み

イ 貿易実務科の事例

就職調査で得た個々の受講生との意見交換の好事例である。訓練内容と企業ニーズとのマッチングがよかった事例。神奈川は港湾があるので求人ニーズはある。結局、企業ニーズに合えば就業需要はある。

本科生の課程の就職ノウハウがあり、活用できる。

ロ 着物販売コーディネーター科

マンツーマンのきめ細かい訓練、少人数体勢がうまくいっている事例である。3名の受講生で2名就職しているが、内2名は店長として就職している。細かい指導を可能とするため企業ニーズに合致した訓練への対応も可能である。企業ニーズは変化するため柔軟性が必要である。例えば、着物関連では百貨店の売り場が変化し、若い店員を採用している。若者への着物販売拡大を狙っているため。

スムーズに行かない学生について、PDCAを適応した訓練を実施した。目標を立てさせ、目標をクリアしなかった場合は、なぜ出来なかったのかを書類で報告させる。その報告を講師が見て、指導をする。また、出来なかった理由は簡単に書くように指示、原因がより明確になって訓練の成果が上がった。

ハ Webアプリケーション科・Webメンテナンス科

一定水準の知識・技能を持っている方が入所するコース。この科で到達水準評価を実施（ベンダの能力認定試験同程度の擬似的な試験）した。本人たちの気付きになり、実際に資格取得したものもいる。実施した目的は入所後3ヶ月位に発生する中だるみ防止のために実施したが、効果があった。

加えて、IT系の授業では授業前の導入として雑誌や新聞の新しい技術などの記事を利用している。導入としては良い方法である。

二 PC 実務科

パソコンとビジネススキルを習得する科である。個々の能力がまちまちであったため、一部の科目でスキルチェックを実施した。自身のスキル目標立てを明確にするため実施。全部の科目については完成していない。ある程度の気付きへの効果はあった。

ホ 面接や相談について

① プレゼンテーションの効果的な訓練

IT 関連科等はパワーポイントを使用したプレゼンテーション技法などが内容にあるが、IT系の専門講師以外に総務とか人事の先生もプレゼンテーションを専門とする講師にも担当をお願いした。

面接に企業採用担当の総務人事担当者効果的にプレゼンを行えるようにと考えた。

IT コースはプレゼンテーションをお互いに評価させることも効果的。(無記名方式)

② 学習意欲向上への対策

きものコースでは訓練 2~3 ヶ月で学習意欲が低下するので、その時期に企業からの現場説明をしてもらうことが学習意欲の喚起に効果的である。

デュアル訓練はまだ、緊張感が持続する傾向にある。しかし、中級程度のコースについては上記と同様の傾向がある。

履歴書の作成を訓練内で実施する時期は、履歴書くらい書けると思う人(意外に書けない方が多い)はまじめに受けない(休みがち)場合が少なくない。

対応策として、その教科だけ時間を分散させて、昼の1時眼目のみとしている。その後には別の科目があるので出席率は良くなる。

別の方法として、心理学診断手法を導入し、自己分析を実施した。自分の長所や短所を知るということ。8~9割は満足したようである。しかし、分析して問題なのは自分を表に出せない人への対応である。何とかしてあげなければならないがこれには指導に工夫が必要である。

③ 面接への指導について

面接では、採用担当の方は人間性(人柄や協調性)を見るウェイトが高いことを気付いてもらう必要があり、また、その指導方法が必要。一概にして科目にしづらい内容である。

対応として、カウンセラーの配置を一時期実施したことがある。

④ 受講生が要望する相談内容

個別相談を望む人が多い。しかし、施設側では十分な時間が取れない。集団面接は効果的でなく、個人の情報を知られるのを嫌がる受講生もいる。

修了生からの要望で、学校関係者以外の方による模擬面接を行った。受講生は訓練関係以外の複雑な事情を含めて相談がしたいようである。

2-4 手引書に対する検討状況

公共職業訓練へプロセス管理を普及するにあたり手引書の案について検討していただき、都道府県や委託訓練の受託校としてのそれぞれの立場から意見を頂き、それらの意見を集約することによって手引書が完成した。

ここでは、各々の委員会で検討された手引書案に関する検討状況について紹介する。

(1) プロセス管理普及検討委員会（都道府県）における検討状況

イ 掲載内容や表現等の追加に関する意見

番号	意見
①	カリキュラムの設定については、基準をベースとして作成しているのであるが、基本となる職業能力開発促進法施行規則の別表2なりの基準については書かなくても良いのか？
②	基本的に設備基準が基準に含まれているが、それはどうなるのか？
③	新しいコースを設定したときに、すぐには成功しないと思うが、試行期間などを取る必要はないのか、現在はそのようになっていないが？柔軟に手直しができる試行期間などがあれば良いと思う。

ここでは、職業能力開発促進法に定められている基準等を追加記載したほうがわかりやすいのではないかとの意見や基準は公共職業訓練の品質確保のために有りプロセス管理を実施すれば訓練コースの品質は確保されるとの見地に立てば、基準は基準として参考とすれば別に掲載する必要もないのではないか等の意見が出された。

ロ 掲載内容や表現等の精査に関する意見

番号	意見
①	手引書中の流れチャートの図のつながりがわかりづらい。
②	教育委員会等でも実験とか実習を重視する。易しい表現にしてほしい。

ここでは、手引書の第 1 章に掲載されている通常業務に関する問題意識の形成等の動機付けと、手引書の第 2 章以降に掲載されている各プロセスの全体的な説明についての表現方法について主に議論された。

ハ ニーズ把握（調査結果の分析評価）に関する意見

番号	意見
①	<p>個々のニーズ調査の対象となる科目（コース）はものづくり系のコースは載らないのではないかと？流行の科目は載ると思うが。公共と民間が同じようなデータでニーズ把握してコース選定をするとすると競合の心配がある。</p> <p>ものづくり系は基盤として実施する必要性は理解しているが、少し危惧する。</p> <p>ものづくり系と管理事務系の調査方法で異なる調査項目がないのか。金型の現状の例、必要な技能であるが重要視されない場合がある。</p>
②	<p>企業ニーズと受講生ニーズには大きな開きがある。訓練実施側としては何を訓練選定すればよいのかで悩んでいる。民間が出来ることは民間実施が理想であるが、公共は企業ニーズにあわせて実施するのがよいのかしかし、受講生は入所しない。</p>
③	<p>同じ調査データで数字があがっている場合、ものづくり系の数字は良くないと思う。都道府県では数字のよい 1 番 2 番については間違いなく採算ベースが合うので民間と競合するコースとなると思うため、3 番手、4 番手を実施することとしているがその理由付けが必要である。</p> <p>地域事情によって違うので、各重点とする濃淡は各施設で設定することとしている。</p>
④	<p>新たな体制を構築するためにニーズ調査しているが、今までの職種にそってのニーズ把握になってしまって現状の市場での職種とマッチしていない。ものづくり系のコースについては受講ニーズとマッチしないので判断が難しい。マクロ的な視点を踏まえたニーズ調査のあり方が必要である。</p> <p>手引書については指導員個人ベースでの気づきにはよいものの、県レベルとかのマクロ的なニーズ調査を検討するシステムが必要になっている。</p>

ニーズ把握の部分では、公共職業訓練としてどのような訓練分野を選定すればよいかという問題になると、ただ単純にアンケート調査やヒアリング調査を行いその結果一番数の多いものを選定するだけでは駄目であるとか、訓練分野の選定に係るニーズの分析評価をどのように行うか、また、人材ニーズと求職者ニーズのミスマッチをどのように考慮して訓練分野の設定を行うか等「的確なニーズ把握とは」という問題について主に議論された。

二 講師の確保や研修に関する意見

番号	意見
①	講師の確保はないのか？
②	人の問題がある。ものづくり事業等でも講師問題が起こっている。講師をどのように確保するのが課題としてある。
③	訓練コースの質の担保は、カリキュラムや教材があるがプラス講師が大きな要素である。
④	ものづくり系の講師は確保が出来ない問題は理解できる。PRを検討できないか。全国的な講師募集が出来ないものなのか。コースや科目担当を募集するPRを。選択肢が多くありすぎて花形的な方向にみんな行っている。民間の専門学校は講師確保でかなりのコストをかけている話をお聞きしている。
⑤	2007年問題もあり講師の確保が難しい。雇用延長を企業は実施しているが、大企業をリタイヤする方の講師活用は企業の理解を得ている。うまく活用できれば良いと考えている。
⑥	指導員の後継者の育成については触れているのか？最近、正規職員の数が減って外部講師が多くなってきていて、内部での技能の継承が難しくなっている傾向にある。10年くらいの間に100人くらいが退職していく。後継者の引継ぎが重要となっている。訓練の質を考えると観点としておさえておく必要がある。

的確なニーズの把握による訓練分野の選定やカリキュラムの設定も重要であるが、それらを訓練する指導員の確保が重要な問題であり、特にものづくりにおいては、昨今指摘されている2007年問題等の人材不足がクローズアップされている。また、指導員の後継者の育成においても、部外講師を多用するために技術・技能や指導法の継承に困難をきたしているという意見が出された。

ホ 評価に関する意見

番号	意見
①	訓練の品質向上を行うためには、事業評価（訓練コースの評価）と技術及び技能について指導員が指導していくための指導法向上のために取り組んで行けばよいのではないかと考えている。今は評価システムと一体的に連携していない。今後、いかに連携するかが課題となっている。
②	実は講師についての評価については、データが全くない。講師の問題は民間も公共も同じでお互い情報交換する場が必要となっている。
③	指導員評価について実施したことがある。本人の成長のためという目的で行ったが、3施設で実施されたが、その他は全く取り組めなかった。
④	講師の要件を書くというのは微妙な問題がある。

評価に関しては、手引書で扱っている訓練コースの評価に関しては理解できるが、指導員の授業の進め方、教材の提示の仕方等の指導法に関する評価も両面で行わないと訓練の品質の確保は難しいとの意見や、指導員の評価は経験も少なく一般的なものを紹介することは難しいとの意見が出された。

へ その他手引書のまとめ方や活用法に関する意見

番号	意見
①	協議会の話は公共側にとっては重要であるが、委託側が自ら設けることはあるのか。
②	この会議で特に意見が出たところと、前回の委託訓練で出た意見と当然違いがあると思うが、共通的なものを作るのか、別々なものを作るのか。
③	委託訓練は、提案型（短期のコース）で行っている。しかし、全部にプロセス管理が適用するかは疑問である。
④	現在は、差があるので無理やり統一するとすると使われないような気がする。あえて同じものにすることがあるのか？
⑤	都道府県用と民間委託訓練先用として分けることができないのか。
⑥	手引書全体を読めば読み込めないことはないが、微妙な部分が多々あるので、民間用と県用と分ける必要があるのではないか。
⑦	現在、暗黙的に県や機構が了解していることであるので書く必要があるのかと思う。内容的な部分と量的な微妙な部分があるので、どうなのか。

ここでは、手引書をまとめるにあたって、同じ公共職業訓練においても実施主体により、指導する訓練分野や訓練期間や設備機器等の相違から同じ手引書で表現することは困難ではないかとの意見や、本来公共職業訓練は1つのものとして評価されるわけであるから、プロセス管理を活用して行う公共職業訓練は、統一的に1冊の手引書で示し、微妙な部分の相違については各々が了解しあって進めていけばよいのではないかとの意見が出された。

(2) プロセス管理普及検討委員会（委託訓練）における検討状況

イ 掲載内容や表現等の追加に関する意見

番号	意見
①	訓練生が訓練期間中に期間を区切って入る保険の紹介をしたらどうか。業務フローとして必ず知っておかなければいけないものの1つであるということでチェックリストに入れたらいいのではないか。
②	職務分析調査票は後の項目で具体的なものが出てくるのか。評価表と

	なるのか。仕上がり像達成度シートと近いものであるのか。わかりづらいので説明を追加すべきである。
③	安全作業シートの添付というのはわかりづらいので説明を追加すべきである。
④	参考図書等は、インターネットでの入手方法を追加すべきである。

ここでは、安全の部分で訓練生保険の内容や加入について项目的に追加すべきであることや、内容的に馴染の浅い項目や参考図書の入手方法など説明の不足していた部分について追加すべきであるとの意見が出された。

ロ 掲載内容や表現等の精査に関する意見

番号	意見
①	「行動計画書を作成し、公表（コミットメント）していますか。」とあるが、実際に行動計画書を作成しているサンプルなどはあるか。
②	第三章の訓練カリキュラムの設定ですが、目標が細分化されて、職務目標→作業目標→到達水準となって行くであろう。
③	著作権上で委託訓練は公的職業訓練として扱われるのか。確認をお願いしたい。指導員対学生は教育の範囲ですが。指導員と指導員とか付帯事業の場合は教育の範囲とはみなされないはず。
④	著作権のところは、大きな枠で抑えておいて、特例はない方が良いのでは。
⑤	ソフトに関する著作権を説明する方が適切ではないか。新たに参入する方のことを考えてもソフトに対する注意を入れた方が良い。
⑥	旋盤の例を、留意項目の6を旋盤作業から会計の例に変更したのだが、到達水準の尺度がピンとこない。到達水準の尺度の表は、レベルの表現と技能・知識の表現に整合性が見えない。作業レベルと技能と知識の関連であるが、3つ並列して考えているものなのか。 そうだと3つ並列にして、「重要かつ基本的な作業＝よくできる＝よく知っている。」となる。表の書き方を工夫して、どこが尺度でマトリクスとなっていることがわかるようにする。

ここでは、第1章の内容が煩雑で表現が解りづらい部分に関して整理したほうが良いという意見や、著作権や到達水準の尺度のように表現があいまいな部分に関して正確に表現したほうが良いのではないかという意見が出された。

ハ ニーズ把握（調査結果の分析評価）に関する意見

番号	意見
①	フローチャートの話が出てきたが、人材ニーズの把握、求職者ニーズの把握、把握したニーズの分析という図表の矢印があるため全てシーケンシャルにやるように見えるが実際は違うので、そのへんの表現がうまく理解される方法はないものだろうか。

②	絶えず人材ニーズの把握や求職者ニーズの把握を繰り返していくと、訓練生のニーズも変化してくるので、絶えずニーズの変化を把握して的確なニーズ把握をしましょうと文中に書いてあるが可能か？
---	--

ニーズ把握に関しては、プロセス管理の流れ図は全てシーケンシャルに書いているが、項目自体を良く見ると必ずしもこの順番で行わなくとも有効な部分があるのではないかという意見や、絶えず的確なニーズ把握を行いましょうという部分が具体的にはどのようなニーズ把握をすればよいかとの意見が出された。

二 評価に関する意見

番号	意 見
①	事務系は評価するのが難しいと思っている。経理に関係する業務をどのように評価するのかというとなかなか難しい。経理は会社によってそれぞれ違う。知識は持っていても現場で使えるかというところと解らない。それでは評価にならないから、日商とか市販の試験に取り組むことになる。実務を試験問題にするには何を題材にしたら良いかというところになると難しい。できれば全国から参考になるものが報告いただければありがたい。
②	I T系なんかでもサーバーでも立ち上げるときに、時間とか何とか関係ないところで私は何をやったかというところで質問項目を作るのは難しい。ここに紹介されているようにはいかないように思う。
③	技術的なものは技能検定があるから良いが、デュアル訓練のような対面、販売やサービスの部分になると相当違いが出てくる、細かいところまでということになると問題になるが、初心者に対してある程度基本的な部分については何とかできるが、ある程度経験がある対象者に対してアドオンするような評価については難しいような気がする。
④	数年前に労働省でビジネス関係の検定を作ったようだが、まだ活用されているか。
⑤	7月から始まっている県から委託を受けた3ヶ月訓練で先生方からキーポイントになる項目を5つぐらい挙げていただいて、エクセルでもアクセスでも最初にあなたはやった事がありますか、だとか知っていますかというのを聞いている。要は習得度測定に慣れる準備をしている。
⑥	私の学校では、行う訓練項目の一覧とそのとき使用する教材一覧を作っているが、この横に評価欄をつけて自己評価してもらえば、ここでいう1つの評価になるのか。

評価に関しては、全体的に難しいのではないかという意見や、技能系の技能検定に見られるような参考となる評価がないのではないかという意見等が出されるとともに、ビジネスキャリア試験やコンピュータサービス技能評価試験を

参考にするとか、身近な教材一覧やカリキュラム項目の横にチェック欄を設けて個々の項目について自己評価させてみるというのも評価といえるのではないかというような積極的意見も得られた。

ホ その他手引書に関する意見

番号	意見
①	機構でやっている委託訓練においては、資格取得を行ってはダメだといわれている。実際、訓練を受けた後求職活動で企業に行った時に、この資格がないから雇えないというかわいそうな場面があった。
②	デュアル訓練以外ではなかったが、デュアルでは訓練そのもの以外でも連携が図れたことは在ったが、なにしろ働いたことが無かった者がほとんどだから受講生が非常に参考になったという面ではプラスであった。公益法人のように今回実習受けても採用できないところほど人気がありました。一人ひとりに課題を与えて丁寧に指導してくれた。
③	入所3ヵ月後に、企業の方に来て頂いていろいろの仕事の話をしていただく受講生が、意識が高まってきた。もう少しがんばらないとダメだなという事で目標を持ってがんばることができるようだ。「期間が17日では短すぎる後2週間有れば」と企業からいわれた。

資格取得を目標とする訓練についての質問があった。また、日本版デュアル訓練システムについては、手引書の内容と多少外れる部分もあるが、委託訓練と企業との関係強化ということで意見を伺ったが、企業実習についての利点及び問題点についての意見が出された。

2-5 プロセス管理普及ビデオの製作

プロセス管理の普及ビデオの制作の目的は、以下のように整理した。

- ① プロセス管理によって求職者のための職業訓練コースを、人材ニーズと求職者のニーズがマッチした訓練コースの設定と運営ができること。
- ② プロセス管理を導入する動機付けと訓練コースの運営上の様々な課題・問題点を解決できるための手法とその具体的な活用にあたってのポイントを理解する際の助けになること。

具体的な内容については、以下の(1)から(5)のシーン(場面)をとり込む事によって、手引書等の文章だけでは理解しにくい部分について、好事例を交えながら映像で理解できるようビデオの制作を行いました。プロセス管理手法によって離職者や在職者のための職業訓練コースを、人材ニーズ等と求

職者及び在職者、派遣事業主のニーズがマッチした訓練コース設定と運営ができ、さらに運営上の様々な課題・問題点を解決できるための手法であることが理解され、プロセス管理手法を導入しようとする動機付けとその具体的な活用のポイントを周知及び普及することを支援するための広報用ビデオを作成した。

具体的な内容については検討の結果、下記の（１）から（５）のシーンをとり込む事によって、手引書等の文章だけでは理解しにくい部分について好事例を交えながら映像で理解していただくことを目的としてビデオ製作を行った。

(1) シーン 1

- イ プロセス管理を導入する必要性を理解する（修了生のフォローアップのため企業を訪問しニーズ把握を行い実際の訓練に反映させていく）
- ロ 訓練コース設定からの実施までの各プロセスを理解する（プロセス管理の基本的用語の理解）
- ハ まとめ
フリップにより P D C A サイクル、基本プロセス、設定要件等を理解する（プロセス管理の概要の理解）

(2) シーン 2

プロセスごとに具体的事例のシーンを挿入し、各プロセスの理解の助けとなるよう工夫した。各シーンについては、「公共職業訓練コースの設定要件」を映像化した。

- イ 「Ⅰ 訓練ニーズの把握」
事業者及び事業主団体等にヒアリングを行っているシーン
- ロ 「Ⅱ 実施訓練分野の選定」と「Ⅲ 訓練カリキュラムの設定」
仕事の分析（設定要件Ⅱの新規訓練分野の職務分析等の要件）のシーン
会議のシーン（設定要件Ⅱの訓練コースの専門分野ごとの産業界からの意見聴取等の要件）のシーン
- ハ 「Ⅳ 訓練実施に向けた準備」
訓練受講前の説明会、初期相談等（設定要件Ⅳの訓練受講前の説

明会、初期相談等の実施と満足度調査の要件)のシーン

受講希望者の属性区分の分析(設定要件Ⅳの受講希望者の属性区分の分析(経験年数、年齢、受講目的等)の要件)のシーン

ニ 「Ⅴ 訓練の実施」

習得度の確認(設定要件Ⅴのラーニング(習得度:訓練中・修了時の理解度・習得度の確認の要件)のシーン

訓練生へのヒアリングまたはアンケート(設定要件Ⅴのリアクション(満足度:受講生等へのヒアリング又はアンケート)の要件)のシーン

ホ 「Ⅵ 訓練コースの評価」

就職支援・促進活動のシーン(個別相談と合同面談会)

へ 「Ⅶ 訓練コースの改善」

改善事例の紹介

(3) シーン3

プロセス管理を行った結果がどうなったかという事例(改善例)を取材した。

イ 民間教育訓練機関等での委託訓練(2コース程度)

プロセス管理の普及を検討する委員会の委員より事例となる訓練コースを選定

ロ 機構が実施する訓練(2コース程度)

・プロセス管理を導入した効果に関するインタビュー(管理職と指導員に聞く(スタジオの場合もある))

・訓練の実施状況のシーン

(4) シーン4

イ 利用者の声、担当者の声

(5) シーン5

イ エンディング(手引書の取り扱い説明)

ロ プロセス管理のまとめ(要件等使用)

これら5つのシーンをコンセプトととしてスタッフや出演者との調整

を重ね、付録DVDに掲載したプロセス管理普及ビデオ『「プロセス管理への道」～公共職業訓練の訓練効果、品質向上に向けて～』が完成した。

第3節 プロセス管理の普及に関するセミナーの実施

3-1 プロセス管理セミナーの企画

(1) セミナーの位置づけ

平成17年度におけるプロセス管理の普及は、厚生労働省から通知された「プロセス管理セミナー実施要領」（表3-1）に基づいて行うこととされ、機構本部において公共職業訓練コース（離職者訓練コース）を受託しようとしている民間教育訓練機関等を対象にしたプロセス管理セミナーの企画が行われた。

表3-1

「プロセス管理セミナー実施要領」(一部抜粋)
<p>(趣旨)</p> <p>今後、一層多様化、高度化する訓練ニーズに対応できる委託訓練の受け皿を着実に拡大するとともに、適正に競争が機能する環境を構築していくためには、訓練実施及び就職支援の面で十分な競争力を持った民間教育訓練機関を育成し、委託訓練への新規参入や再参入を促進することにより、民間委託先の裾野を広げていくことが重要である。</p> <p>このため、職業訓練の企画から実施、進行管理、就職支援、再企画に至る訓練管理について、独立行政法人雇用・能力開発機構が有するノウハウを移転するための「プロセス管理セミナー」を実施するものとする。</p>
<p>(対象者)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・委託訓練への新規参入を希望する民間教育訓練機関関係者 ・委託訓練を受託できず、今後の再参入を希望する民間教育訓練機関関係者
<p>(目標)</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 公共職業訓練制度について正しく理解できること。 ② 職業訓練の訓練管理手法である「プロセス管理手法」の考え方について正しく理解できること。 ③ 「プロセス管理手法」に基づいて実際のコース設定を行うために必要な情報収集ができること。 ④ 開催地における公共職業訓練をとりまく人材ニーズの状況について正しく理解できること。 ⑤ 委託訓練受託に必要な手続き等について正しく理解できること。

(2) 企画の事前準備

このようなセミナーを企画する際の重要なポイントは、企画材料として、公共職業訓練を受託している民間教育訓練機関等が訓練現場で抱えている様々な課題・問題点の把握をすることと、就職率をはじめとして成果を上げている様々な取り組みの成功要因とその取り組み方法などの好事例について把握しておくことである。

そのために、能力開発研究センターでは、プロセス管理普及手引書の作成に協力いただいた神奈川県専修学校各種学校協会のプロセス管理普及検討委員会（委託訓練）において課題・問題点及び好事例を把握し、機構本部では、山形県、富山県、三重県、栃木県、広島県、宮崎県において委託訓練を受託している民間教育訓練機関等に対するヒアリングを行い必要な情報収集を行った。さらに機構の各都道府県センターで委託訓練を担当している者に対する事前アンケートによってそれらの情報を把握した。

(3) カリキュラムの作成

具体的なセミナーのカリキュラムは、先の「プロセス管理セミナー実施要領」に沿って、機構本部が巻末資料に示すカリキュラムを作成し、セミナーの実施運営方法とともに機構の各都道府県センター宛に通知した。

カリキュラムは、前半部分のⅠ、Ⅱ部については、機構本部が東京都の錦糸町に設置されている機構の生涯職業能力開発促進センター（愛称：アビリティガーデン）の衛星通信を活用して47都道府県センターの会場からプロセス管理の考え方と事例など、全国の共通事項について解説・紹介し、後半のⅢ、Ⅳ部は、各都道府県の固有の課題・問題点等については、都道府県センターが地域の実態に合わせて主体的に説明するよう役割分担をし、セミナーの受講効果が高められるよう工夫されている。

能力開発研究センターでは、機構本部が担当する部分について、以下の観点と具体的な支援策によって衛星通信を活用した番組作り（通称：AG ネットセミナー）に協力した。

イ 観点

- ① 都道府県センターの委託訓練担当者から事前アンケートを行い、地域の実情を踏まえたセミナー内容とすること。
- ② プロセス管理の考え方が具体的な事例をとおして習得できること。
- ③ プロセス管理に取り組んでみようとする動機付けができること。

- ④ 訓練効果及び訓練成果の向上のために訓練の品質に対する意識の啓発ができる。

ロ 支援策

- ① プロセス管理を活用して公共職業訓練の現場改善を行っている実情をビデオで収録すること。
 ② 委託訓練を受託している民間教育訓練機関等の中からプロセス管理に関連する取り組み事例を収集すること。
 ③ セミナーで使用するレジュメ及び参考資料を作成すること。

衛星通信を活用した番組の構成表は、**巻末資料**のとおりである。

3-2 プロセス管理セミナーの実施

(1) 概要

セミナーでは、**巻末資料**のレジュメと参考資料を配布した。

対象者は、訓練運営、就職支援等、訓練の実施・運営に関する品質の向上を目指して、現在、既に受託している民間教育訓練機関等にも参加を勧奨した。

結果として、表3-3の参加者があり、大盛況であったため、一部受講者からは、衛星通信番組が放映されているテレビ画面が見つらいなどの不便を与えた。

表 3-3 セミナー参加者数

	受講者数	受講機関数
現在受託	1171	938
再参入	71	58
新規参入	321	256
合計	1563	1252

(2) 番組のポイント

イ 都道府県センター委託訓練担当者事前アンケート結果の活用

番組の前半は、事前アンケート結果を提示して、参加者に対して問題意識の共有化を図り、課題・問題点の気づきと改善のポイントを盛り込んだ解説を行った。

ロ セミナー参加者の問題意識の把握

都道府県センターの各会場には、スタジオからの質問に即答できるための回答器が20台ほど用意されている。参加者数が多かった会場は、回答できなかった参加者もいたが、表3-4のような結果となった。

表3-4 参加者の委託訓練に対する意識調査

No.	問題意識	回答者数	回答割合
1	希望者が少なく、定員に満たない。	46	9%
2	受講生のスキル・経験の違い、多様性の対応に苦慮している。	207	41%
3	就職率が上がらない。	124	25%
4	デュアルシステム訓練の職場実習で苦慮している。	77	15%
5	その他	49	10%
	合計	503	100%

表3-4の問題意識の回答選択項目は、委託訓練担当者に対する事前アンケート結果で回答の多い項目から4点に絞り込んで設定した。事前アンケート結果から推測すると概ね予想された結果となり、参加者の意識も機構の都道府県センターの委託訓練担当者とはほぼ同じといえる。

ハ 訓練コースの改善、品質向上等に関する参加者意識の確認

プロセス管理の動機付けのために表3-5によって訓練コースの改善、品質向上等に関する参加者意識を調査した。結果は、表3-6のとおりであり、かなりの割合で参加者の高い意識が確認できた。

表3-5 訓練コースの改善、品質向上等に関する確認表

No.	確認項目	Yes (○)
1	受講生が入所してから就職までの過程において、現状の訓練コースの課題・問題点を把握していますか？	
2	訓練コースの課題・問題点の把握の仕方及び対処方法に独自の仕組みがありますか？	
3	効果的な訓練を実施するために、入所(入校)する受講生の習得状況等を把握する取り組みをしていますか？	
4	企業の実態に即した実践的な訓練をするために何か工夫をしていますか？	
5	修了生の訓練(研修)効果を把握するために何か工夫をしていますか？	
6	訓練コースのカリキュラムや訓練状況、資格取得の合格率、就職率は、受講生等に情報提供されている例が多いようです。その他に、訓	

	練コースに関する情報提供で重要と思われる項目を説明できますか？	
7	受講生、修了生に対して、訓練コースの存在感と訓練を修了することで得られる付加価値、メリット(利益)を説明できますか？	
8	事業主等に対して、訓練コースで提供している主な付加価値、メリット(利益)を説明できますか？	
9	訓練の信頼性、品質、及び顧客満足度の向上など、訓練コースの付加価値づくりのために何か工夫をしていますか？	
10	訓練の品質向上に関する取り組みについて公表していますか？	

表3-6 参加者の委託訓練に対する改善・品質に対する意識調査

No.	問題意識	回答者数	回答割合
1	“○”の数が3つ未満	45	8%
2	“○”の数が3つ以上5つ以下	235	40%
3	“○”の数が6つ以上	310	52%
	合計	503	100%

二 具体的な取組事例を交えながらの解説

スタジオからは、神奈川県で委託訓練を受託している民間教育訓練機関の2名の方々と一緒に、訓練現場の実状を踏まえた解説や事例紹介を行った。言葉だけの単調な説明をできる限り避けて、訓練現場の臨場感を高めるために、番組の解説途中にプロセス管理を活用した公共職業訓練の現場改善を行っている実際の場面のビデオを放映した。

さらに双方向性の通信機能を有する衛星通信システムを活用し、一方通行的になりやすいスタジオからの解説だけでなく、先に述べた各地域（山形、富山、広島、宮崎）のセミナー会場からの生中継を行い、それぞれの民間教育訓練機関の代表者からの具体的な好事例発表があった。その結果、各会場の参加者の意識が一体化できるような親近感が持てる受講環境が実現できた。

3-3 実施結果

セミナー修了後にアンケート調査を実施した。結果は以下の通りである。

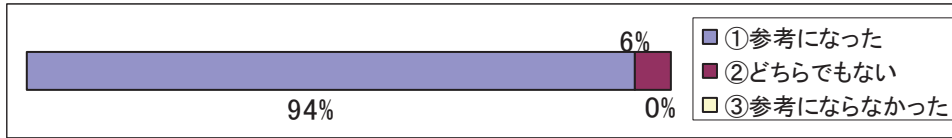
(アンケート回収枚数 1254 枚)

(1) セミナーに関すること

セミナーの内容についての感想をお聞かせください。

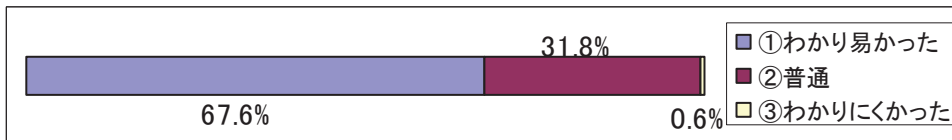
イ 内容全体について

①参考になった	1202
②どちらでもない	71
③参考にならなかった	0



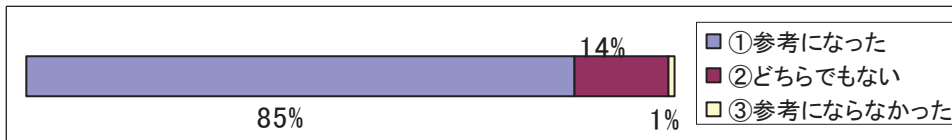
ロ 講師の説明について

①わかり易かった	850
②普通	400
③わかりにくかった	7



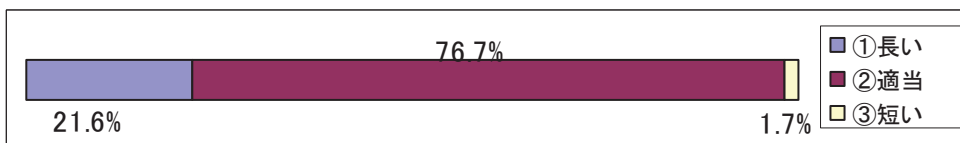
ハ 紹介事例について

①参考になった	1022
②どちらでもない	174
③参考にならなかった	12



ニ 受講時間について

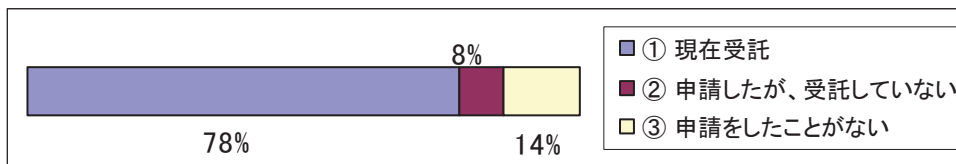
①長い	273
②適当	969
③短い	22



(2) 委託訓練受託に関すること

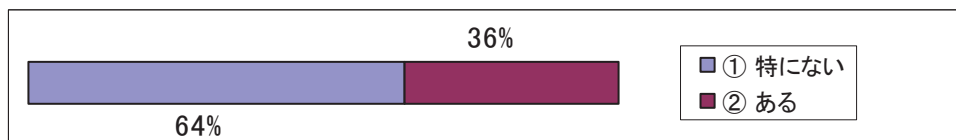
イ 受託経験の有無

① 現在受託している	981
② 申請はしたが、受託していない	100
③ 申請をしたことがない	173



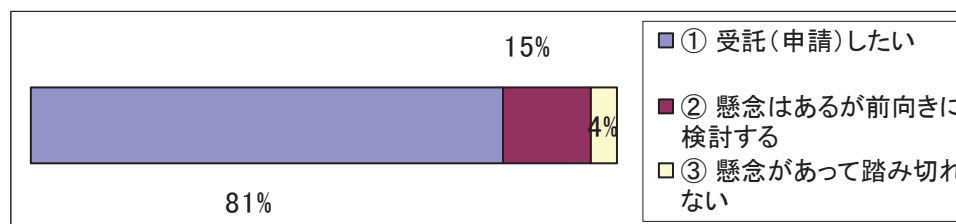
ロ 委託訓練を実施するうえで問題点等

① 特にない	595
② ある	341



ハ 次年度委託訓練の受託（申請）意思について

① 受託（申請）したい	523
② 懸念はあるが前向きに検討する	98
③ 懸念があって踏み切れない	28



ニ 上記で②又は③と回答された方に、懸念される点（複数回答可）

① 委託費（経費面で見合うか）	59
② 施設・設備の整備	68
③ 講師・事務局等の体制整備	41
④ 訓練運営に関するノウハウ	26
⑤ 就職支援に関するノウハウ	46
⑥ その他	13

(3) 受講者の意見

セミナー修了後の受講者アンケートに記載されていた意見の集約結果は以下のとおりである。

イ 委託訓練受託に関する記述欄

表3-7 「委託訓練を実施するうえで問題点等に関する意見」の集約結果

No.	意見項目	意見数
1	就職意欲・就職支援等	87
2	受講生の多様化と指導方法(習得度含む)	53
3	デュアル訓練と職場実習	36
4	求職者への情報提供、入所選考等	30
5	受講意欲・受講態度(出席、欠席、退所含む)	30
6	コース設定(ニーズ、年間計画・カリキュラム等)	17
7	定員の充足	15
8	提出書類などの事務処理	10
9	設備・機器等	8
10	資格関係	5
合計		291

ロ セミナーや委託訓練に関する自由記述欄

表3-8 「今回のセミナーや委託訓練に関する意見」の集約結果

No.	意見項目	意見数
1	事例発表に関する意見・要望等	58
2	セミナー内容に関する意見・要望等	38
3	就職率、就職支援に関する意見・要望等	34
4	今後のセミナーに対する期待に関する意見・要望等	28
5	プロセス管理に関する意見・要望等	21
6	習得度測定に関する意見・要望等	17
7	訓練コース情報の提供、入所選考等に関する意見・要望	16
8	訓練生に対する指導方法に関する意見・要望等	11
9	訓練コースの設定に関する意見・要望等	9
10	セミナー受講環境等に関する意見・要望等	6
11	デュアルシステム訓練に関する意見・要望等	6
12	その他の意見・要望等	8
合計		252

