

## プロセス管理セミナーカリキュラム

セミナーの期間	平成17年12月19日(月) 午後1時30分 ~ 午後5時			
セミナーの目標	今後、一層多様化、高度化する訓練ニーズに対応できる公共職業訓練を実施していくため、民間教育訓練機関の訓練実施及び就職支援の面で十分な競争力を持った委託先機関の選定ができる環境を作り出すことを目的とする。			
対象者	(1) 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 (2) 過去に訓練受託に至らず、再参入を希望する民間教育訓練機関関係者			
	項目	項目の内容	時間	
内 容	I 部	本セミナーの趣旨 (AGネット) (1:30~1:40)	<input type="checkbox"/> 挨拶、本セミナーの趣旨 <input type="checkbox"/> 公共職業訓練の目的等	10分
	II 部	訓練コースの設定から運営 (AGネット) (1:40~3:30)	<input type="checkbox"/> 訓練管理手法の考え方 <input type="checkbox"/> 訓練コースの設定から運営 (VTR、パネルディスカッション) イ 訓練ニーズの把握 ↓ ロ 訓練実施分野の選定 ハ 訓練カリキュラムの設定 ニ 訓練実施に向けた準備 ホ 訓練コースの実施 ヘ 訓練コースの評価 ト 訓練コースの改善 <input type="checkbox"/> 訓練コース運営の事例紹介 <input type="checkbox"/> 改善事例の紹介 <input type="checkbox"/> 質疑応答	110分
	III 部	〇〇県における訓練 実施状況等 (各会場で実施) (3:40~4:00)	<input type="checkbox"/> 16年度実績及び17年度計画状況 <input type="checkbox"/> 平成17年度人材ニーズ等の状況 イ 求人・求職等の労働力需給動向等 (〇月現在) ロ 事業主・関係機関等からの要望	20分
	IV 部	受託申請について (選定基準等) (各会場で実施) (4:00~5:00)	<input type="checkbox"/> 受託申請に係る説明 イ 受託対象要件 ロ 受託申請書類 ハ 選定基準 ニ 意見交換(質疑応答) 他	60分
	計			200分



**タイトル: 「プロセス管理セミナー」**

サブタイトル: 民間教育訓練機関等が実施する公共職業訓練コースの品質向上のための訓練管理手法とその事例

## ■ 受講のポイント

1. 受講者の能力と個々の求人ニーズに対応できる職業訓練コースの設定
2. 高い訓練効果・成果を目指した職業訓練コースの品質向上への取り組み

時間	レクチャー	映像資料等
	<b>I部 本セミナーの趣旨と概要</b>	
13:30 ~ 13:40	1分 (1) はじめに ① テーマと配付資料 ② I部の講師紹介	司会
	8分 (2) 公共職業訓練について ① 挨拶 ② 公共職業訓練の目的、対象者等の制度説明 ・実施規模(計画数)の説明 ③ 機構及び受託先機関の役割、目的を達成するための訓練の運営・就職支援の重要性の説明 ④ I部締めの挨拶	本部 1分 2分 4分 1分
	1分 (3) II部紹介 *司会から紹介の後、スキットNo.1(VTR)へ *担当者入れ替わり	司会 1分
	<b>II部 訓練コースの設定から運営のためのプロセス管理</b>	
	<b>1. II部の概要</b>	
13:40 ~ 13:48	8分 (1) はじめに ① オープニング ② 挨拶 ③ 目的と目標 ④ RAS:参加者意識(訓練の実施上及び就職支援等における課題・問題点の有無)	本部 司会 スキットNo.1 1分41秒 解説 1分 解説 2分、レジメp1 3分
	<b>2. 委託訓練の現状と課題</b>	
13:48 ~ 13:51	3分 (1) 委託訓練の現状 都道府県センター担当者事前アンケート調査結果を紹介 ① 委託する教育訓練機関の状況 ② 委託契約に至らなかった理由	本部 本部 解説 3分 レジメp2 レジメp3
13:51 ~ 14:00	9分 (2) 委託訓練の実施・運営する上での参加者(現状)意識の把握 ① 取り組み意識の診断、確認 診断用紙により、各会場で確認表による簡易診断を実施 ② RAS:受講者意識(1.0の数が3つ以上、0.0が5つ以上)	本部 司会 解説 3分、レジメp4 自己診断 2分 3分
14:00 ~ 14:10	10分 (3) パネラー登場、紹介 岩崎学園:植田理事、矢沢学園:矢沢理事長 ① A学園で受託している訓練コースの概要 ② B学園で受託している訓練コースの概要 ③ パネラーが抱えている課題・問題点等	本部 パネラー パネラー パネラー パネラー パネラー パネラー パネラー パネラー パネラー パネラー 自己紹介を兼ねて 3分 フリップ 自己紹介を兼ねて 3分 フリップ 解説 4分、レジメp5
14:10 ~ 14:17	7分 ④ 受託先が抱える課題・問題点 (都道府県センター担当者アンケート調査結果より)	本部 レジメ(事例)

### 3. プロセス管理の考え方と基本プロセス

14:17 ~ 14:18	1分	(1) プロセス管理の概要	本部	解説	1分、レジメp6
14:18 ~ 14:22	4分	(2) プロセス管理の活用に向けた考え方 業務への取り組み過程(プロセス)を管理することの 改善効果について説明	本部	解説	4分、レジメp7
		(3) 基本プロセスごとに取り組むポイント 具体的な委託訓練コースを取り上げてケーススタ ディ的にポイントを説明する。 パネラーから各プロセスごとに事例紹介	本部		
14:22 ~ 14:26	4分	① 訓練ニーズの把握 パネラーから事例紹介	本部 パネラー	解説 解説	2分 レジメp8 2分
14:26 ~ 14:29	3分	② 実施訓練分野の選定 求人先の仕事内容の把握と訓練する必要のある仕 事の区分 (都道府県センター担当者アンケート調査結果より)	本部	解説	3分 レジメp9~p10
14:29 ~ 14:36	7分	③ 訓練カリキュラムの設定 パネラーから事例紹介	本部 パネラー	解説 解説	3分 レジメp11 4分
14:36 ~ 14:44	8分	④ 訓練実施に向けた準備 訓練生が要望している訓練コース情報 パネラーから事例紹介	本部 パネラー	解説 解説	5分 レジメp12 3分
14:44 ~ 14:53	9分	⑤ 訓練の実施 習得度確認の取り組み事例など (都道府県センター担当者アンケート調査結果より) パネラーから事例紹介	本部 パネラー	解説 スキットNo.2 解説 解説	2分 レジメp13 2分29秒 1分 レジメp13 3分
14:53 ~ 15:05	11分	⑥ 訓練コースの評価・改善 就職先企業へのヒアリング パネラーから事例紹介 職場実習及び就職先企業、受講生からの評価事 例、感謝状の紹介 (都道府県センター担当者アンケート調査結果より) 改善の仕方と診断のイメージ パネラーから改善・解決事例紹介	本部 パネラー (山形) 本部 パネラー	解説 スキットNo.3 解説 中継 解説 解説	2分 レジメp14~p15 2分9秒 3分 3分 2分 レジメp14~p15 2分 レジメp16
15:05 ~ 15:15	10分	(4) 全国の事例紹介 ① 職場実習の課題解決とその事例紹介 事例1 事例2 ② 成果の上がっている訓練コースの事例紹介 事例3	本部 (富山) (宮崎) (広島)	中継 中継 中継	2分 3分 3分
<b>4. 総括</b>					
15:15 ~ 15:19	4分	(1) まとめ 手引き書の取り扱い	本部	解説	4分 レジメp17
15:19 ~ 15:29	10分	(2) 質疑応答 プロセス管理に関する質問に範囲を限定 質問者を2人~3人受付 その他の質問は、会場で受けて後日回答を一括して 送付	本部		
15:29 ~ 15:30		(3) 挨拶 パネラーからのまとめ意見 締めくくりの挨拶	本部 パネラー		1分
小計	117分				

# プロセス管理セミナー

～民間教育訓練機関等が実施する  
公共職業訓練コースの品質向上の  
ための訓練管理手法とその事例～

## 第Ⅱ部

2005年12月19日  
13時30分～

雇用・能力開発機構

# 1 プロセス管理の導入目的と目標

## 【目的】

- ❁ 公共職業訓練の役割や効果・成果を明確にし、投資効果が高い訓練コースの実施に向けて、信頼性と品質をより一層確保できる訓練コースの設定と適切な管理・運営を行う。

## 【目標】

適正な顧客満足度の獲得

- ❁ 求職者の希望する就職の達成
- ❁ 求人企業等が求める人材の提供
- ❁ 効果・成果の明確化
- ❁ 付加価値と品質の向上

安心して受講して就職

やった！！



管理・運営の方法の  
理解と実践

## 2 セミナー参加者の把握

 **参加者の人数**                      **概数**    **1200人**

 **参加者の問題意識**

- |                                 |     |      |
|---------------------------------|-----|------|
| (1)希望者が少なく、定員に満たない。             | 9%  | 46人  |
| (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。 | 41% | 207人 |
| (3)就職率が上がらない。                   | 25% | 124人 |
| (4)デュアルシステム訓練の職場実習で苦慮している。      | 15% | 77人  |
| (5)その他                          | 10% | 49人  |

# 3 委託訓練の概況

(全国47都道府県センター委託訓練担当者アンケート調査結果)

## (1) 受託状況

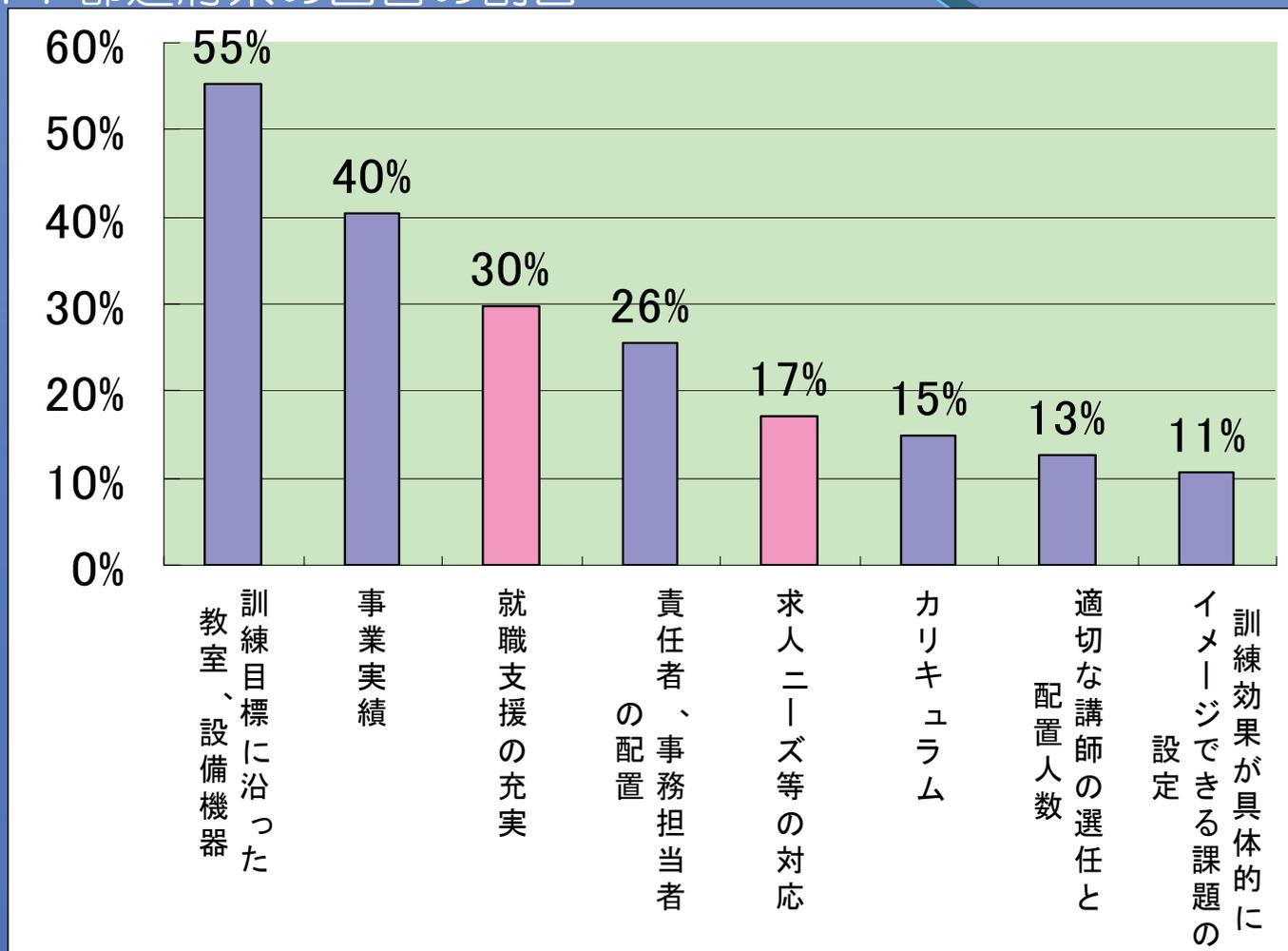
-  **新規申請の件数** 全国で50件弱/年
-  **受託を希望して委託契約に結びつかなかった事業所数** 約200件 (平成16年度)
-  **地域性 (地域間格差) の問題**
  - ・ 大都市圏を抱えている地域
  - ・ 委託先の確保が困難な地域
  - ・ 同じ県内でも一部地域に集中
  - ・ 雇用・失業情勢

### 3 委託訓練の概況

(全国47都道府県センター委託訓練担当者アンケート調査結果)

## (2) 委託契約に至らなかった理由

全国47都道府県の回答の割合



(メモ)

No.	訓練コースの改善、品質向上等に関する確認表	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？	

## (スライドNo.7による診断結果の確認)

- (1) “○”の数が3つ未満
- (2) “○”の数が3つ以上5つ以下
- (3) “○”の数が6つ以上

### 回答

(1)	45	7.	6%
(2)	235	39.	8%
(3)	310	52.	5%
合計	590	99.	9%

# 4 教育訓練機関が抱える課題・問題点

(全国47都道府県センター委託訓練担当者アンケート調査結果)

## 雇用情勢の改善に伴う定員の未充足

## 受講生の多様性

- ・ 課題を抱えた受講生（受講態度等）
- ・ 職歴、実務経験、保有している職業能力
- ・ 就職及び受講意欲

※訓練を受講するにふさわしい求職者の選考（見極め方）難しい

## 就職支援（就職率、報告、担当者の未配置）

## デュアルシステム訓練

- ・ 職場実習先とのマッチング
- ・ 職場実習先での実習内容、指導方法、内容

# 矢澤学園、岩崎学園の主な課題・問題点

➤ 受講者の年齢

➤ 受講意識

➤ 就業意欲

---

➤ 前職の実務経験及び学習履歴の多様化

➤ 受講意欲（受け身）

➤ 入所選考方法（受講にふさわしい方）

# 5 プロセス管理に関する研究成果

職業能力開発総合大学校 能力開発研究センター  
プロセス管理に係る研究会等 H15年度～H17年度

## 職業訓練コースの設定、運営に係る プロセス管理手法の確立のための研究会

- (1) 訓練コース設定に必要な具体的要件の整理
- (2) 訓練コースを診断する仕組み
- (3) モデルプロセスの構築

## 人材育成ニーズ等検討委員会

## 訓練効果に関する検討委員会

(プロセス管理等に関する研究報告書に関するお問い合わせ先)  
職業能力開発総合大学校 能力開発研究センター  
〒229-1196 神奈川県相模原市橋本台4-1-1  
TEL 042(763)9046 (普及促進室)

# プロセス管理手法（案）のプロセス

表1 PDCAサイクルと訓練コースの設定、運営に係る基本プロセスとの関係

PDCAサイクル	訓練コースの設定、運営に係る基本プロセス
企 画	訓練ニーズの把握 実施訓練分野の選定 訓練カリキュラムの設定
実 施	訓練実施に向けた準備 訓練の実施
評 価	訓練コースの評価
改 善	訓練コースの改善

## 【プロセス管理の基本的考え方】

職業訓練のプロセスごとに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取り組み状況の確認を行う。プロセスごとの取組項目と評価項目を設定要件として整理している。（別紙参照）

これらの設定要件を満たしていれば、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対応した適正な訓練が実施されていると判断できる。



# 取り組み方法の改善

## ❁ 従来の方法

- 結果だけを評価した改善、対処  
(場当たりの取り組みで原因を的確に把握していない)
- 個人が有する能力及びノウハウに頼った取り組み(個人プレー)
- 的確な情報提供と客観的な評価の不足  
(訓練コースに対する求職者及び企業等の認知度、評価の不足)

改善

## ❁ 基本プロセスごとの適切な管理と運営

- 基本プロセスごとのPDCA  
(結果に至るまでの基本プロセスごとの経過と原因の明確化)
- 組織的なノウハウの構築  
(成功業務プロセスの構築と効果・効率的な業務展開)
- 日常的な業務の診断(チェック)と改善
- 顧客志向で、わかりやすく、安心して選択できる訓練コース情報の提供
- 客観的な評価の実施  
(受講生、求人企業等)

# 6 プロセス管理の基本プロセス

## (1)-1 「訓練ニーズの把握」



### 地域の産業概況等の把握

番号	主な取組項目
1	地域の人口分布とその推移
2	地方自治体発表の産業概況、分析資料
3	産業別雇用保険適用事業所数・被保険者数等
4	地域の産業政策(企業誘致計画とその状況、産業育成策等)
5	産業界の実情(各都道府県の中央団体(中小企業団体中央会、商工会連合会及び商工会議所連合会等)、代表的企業に対するヒアリング調査)
6	地域の産業別技術動向



### 人材ニーズの把握

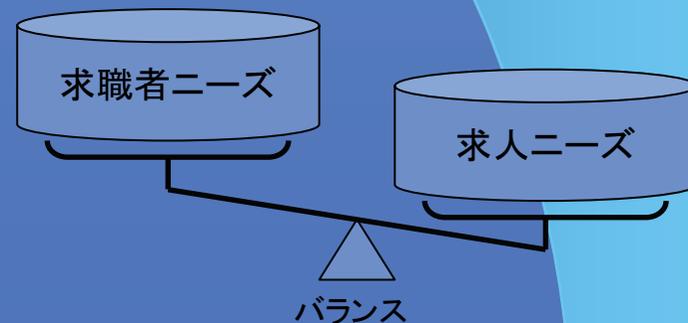


### 求職者ニーズの把握



### 把握したニーズの分析

※求人および求職者ニーズは変化しやすい



# 6 プロセス管理の基本プロセス

## (1) -2 「訓練ニーズの把握」

### 企業訪問による実態把握

※職業訓練の生命線

- ・ 求人企業の仕事
- ・ 人材に対する考え方（経営者の思い、社風）

### 把握した求人ニーズの分析、伝達

### 他の基本プロセスと相互に関連

（連鎖反応しやすい）

例：求人ニーズの分析結果を求職者に情報提供

# 6 プロセス管理の基本プロセス

## (2) -1 「実施訓練分野の選定」

※職業訓練を実施する職務とその仕事及び作業の範囲を「訓練分野」

❁ 人材ニーズ等の職務とその仕事の明確化

❁ 訓練する職務と仕事の範囲の選定

〇〇〇訓練科に関する仕事の体系

		■	■	■
		■	■	
		■	■	■
		■		

仕事の  
範囲の  
選定

〇〇〇訓練科に関する仕事の体系

		■	■	■
		■	■	
		■	■	■
		■		

細目(作業)に対応する  
教科目名と主な実習課題

# 6 プロセス管理の基本プロセス

## (2) -2 「実施訓練分野の選定」

### ❁ 訓練で養成する仕上がり像（職業能力）の区分

入所前に有していることを想定した知識、技能

（前提となる知識、技能）

- （前職の実務経験）
- 例1：経理
- 例2：営業



訓練で習得することを想定した知識、技能  
（訓練効果・成果）

（仕上がり像）

- +
- +
- +
- （付加する技能・技術、知識）
- 建築CAD
- IT（情報技術）

❁ 専門的能力 + ヒューマン&コンセプチュアルスキル  
（育成方法の検討）

❁ 外部関係者、関係機関等による検討

# 6 プロセス管理の基本プロセス

## (2) -3 「実施訓練分野の選定」

### 求人ニーズの多様化と高度化

- ・ 求められる就業能力の変化  
技能・技術系と管理・事務系の職業能力の  
融合化・複合化（コラボレーション）

例1：経理＋建築CAD＋営業（接客含む）

例2：通信施工＋カスタマーエンジニア＋接客

（例外的事例）

ミスマッチとデスマッチ

職業の説明不足と理解不足、個人的要因を抱えた離職者

例1：営業職の求人は多い。希望者少ない。

例2：家庭的事情で好条件の求人を断っている。

# 訓練ニーズの把握と訓練コースの設定

(全国47都道府県センター委託訓練担当者アンケート調査結果)

## 訓練ニーズの把握

- ・ 機構が行うアンケート調査等
- ・ ハローワーク等の求人票の整理・分析
- ・ デュアルシステムの職場実習に伴う企業等の訪問

## 訓練コースの設定

- ・ 委託先の事業内容に依存
- ・ IT系（CAD含む）、事務系、福祉系が大半

# 6 プロセス管理の基本プロセス

## (3) -1 「訓練カリキュラムの設定」

### 仕上がり像（訓練目標）の設定

※態度及び健康の目標

### 職務ごとの訓練到達目標及び訓練の 到達水準の設定

※職務を構成するいくつかの作業（作業群）ができるために習得する職業能力の具体的な到達水準

### 訓練内容、訓練課題、所要訓練時間 の検討

### 指導方法の検討

# 6 プロセス管理の基本プロセス

## (3) -2 「訓練カリキュラムの設定」

### 実学融合

- ・ 求人企業の職場の仕事から実務的な課題の選定
- ・ 説明ばかりの講義より、体験を優先した指導方法

### 訓練成果物を発表する機会の設定

### 習得度の確認を意識した編成

- ・ 受講生自身による習得度状況の“気づき”を付与
- ・ 習得意欲、訓練効果の向上

# 6 プロセス管理の基本プロセス

## (4) -1 「訓練実施に向けた準備」

 **訓練コースの情報提供に係る諸準備**

 **指導案**（授業計画：シナリオ）

- ・共同作成、共有化
- ・訓練の品質維持・向上

 **受講生を通じた地域の産業界との交流**

 **訓練コースの評価に係る諸準備**

- ・受講生の訓練に対する満足度
- ・訓練の習得状況を把握する習得度
- ・訓練の結果得られた職業能力の活用度
- ・就職先企業に与える影響度

 **指導員（講師）の研修**

# 6 プロセス管理の基本プロセス

## (4) -1 「訓練実施に向けた準備」



### 訓練コースの情報提供に係る諸準備

番号	項目例
1	訓練コースの修了後に就職できる職種
2	職種に関する主な職務と仕事内容
3	訓練コースに関連した求人票に記載される職種名と仕事内容
4	<b>修了生の前職と就職した職種</b>
5	<b>これまでの修了生が就職した主な職種と仕事内容</b>
6	<b>訓練で習得した職業能力の活用状況（訓練の結果できる仕事など）</b>
7	<b>就職先事業所での就業形態</b>
8	修了生の賃金実績(年代別平均給与(前年度実績))
9	修了生の主な就職先
10	訓練修了時に取得できる資格
11	訓練中に受講生が任意に取得する資格
12	受講条件(特に、訓練コースに関する実務経験など)
13	訓練カリキュラム、科目ごとの内容等
14	訓練による仕上がり状況(指導方法、月別の訓練内容、イラスト(写真等)による訓練課題などの成果物)
15	就職率
16	<b>修了後（就職後）のスキルアップの支援サービス</b>

求職者が安心できる  
情報提供

# 6 プロセス管理の基本プロセス

## (5) -1 「訓練の実施」

### 習得度の確認

- ・ 訓練到達目標に対する自己確認
- ・ 訓練課題を通じた技能等の程度を測定

### 訓練と仕事の関係、訓練内容、到達水準などの説明

- ・ 訓練意欲の喚起と動機付け

### 訓練成果物の明確化・・・就職への自信

### 受講生とのコミュニケーション

- ・ 受講生間での比較は厳禁
- ・ 受講生のプライベートな話も厳禁

### 就職支援・促進活動

# 6 プロセス管理の基本プロセス

## (5) -2 「訓練の実施」

### 教育訓練機関等が実施する品質向上に関する取組事例

(全国47都道府県センター委託訓練担当者アンケート調査結果)

#### (指導方法)

- ・ 講師への電子メールによる質問
- ・ 資格取得 (希望する受講生に対し、訓練時間終了後や休日に補講)
- ・ スーツデイ、3分スピーチ、グループワークの導入
- ・ 習得状況の把握 (訓練到達目標との比較、できない理由を簡単な報告書にして講師へ報告など)

#### (就職支援)

- ・ キャリアコンサルティングの専門家を講師として招聘
- ・ 講師がキャリアコンサルティング養成講座受講
- ・ 日常的な個別就職相談
- ・ 就職面接指導 (ロールプレイング・プレゼンテーションの実施)

# 6 プロセス管理の基本プロセス

## (6) -1 「訓練コースの評価・改善」

### 訓練コースの評価項目

- ・ 入所希望者数、入所生数、入所率
- ・ 修了生数
- ・ 就職率、関連就職率、就業形態

### 単純な結果評価はしないこと

- ・ 結果評価だけでは、改善に結びつかない。
- ・ 評価結果にたどり着くまでの経過と途中の目標設定の仕方、得られた結果の原因を正しく把握

### 修了生及び就職先事業所への フォローアップ調査

H17年度 9ブロックで  
フォローアップ調査実施中

# 6 プロセス管理の基本プロセス

## (6) -2 「訓練コースの評価・改善」

(全国47都道府県センター委託訓練担当者アンケート調査結果)

### (訓練効果測定の把握)

#### 受講生の満足度

ほとんど実施

#### 修了生および就職先事業所の状況

程度の差はあるが概ね半数近くが把握

(事例)

- ・ 修了生の定例懇親会
- ・ 電子メール、手紙等の近況報告と感謝状

#### 習得状況の把握

概ね半数近くで実施

- ・ 小テスト、総合課題、資格試験に関する技能評価 等

# 6 プロセス管理の基本プロセス

## (6) -3 「訓練コースの評価・改善」

(全国47都道府県センター委託訓練担当者アンケート調査結果)

(受講生からの苦情(ごく一部))

### 講師の指導方法

- ・ 講師の専門性、指導力
- ・ 委託先と受講生との日頃のコミュニケーション

### 訓練期間、訓練内容

- ・ 実務的な内容を希望
- ・ 訓練期間が短い
- ・ 使わないテキストの購入
- ・ カリキュラムのレベルと訓練生のレベルの差

### 設備機器

- ・ パソコンの台数、機器が古いなど
- ・ 休憩室、相談室など

# 6 プロセス管理の基本プロセス

## (6) -4 「訓練コースの評価・改善」

(全国47都道府県センター委託訓練担当者アンケート調査結果)

(機構センターが実施する品質向上に関する取組事例)

- ❁ 受講生から講師の指導方法等を評価
- ❁ 受講生アンケート調査による改善（指導方法、理解度等）
- ❁ 就職率が低調な場合、その原因と対策を報告書にして各コース毎に提出
- ❁ 巡回指導時に得た他施設の好事例情報等の紹介

# 6 プロセス管理の基本プロセス

## (6) -5 「訓練コースの評価・改善」

### (課題・問題点解決方法)

※基本プロセスの各段階、「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」、「Ⅳ 訓練実施に向けた準備」、「Ⅴ 訓練の実施」、「Ⅵ 訓練コースの評価」ごとに整理

#### 課題・問題点の把握

「課題・問題点総括表」

#### 効果・成果の整理と検討

「業務プロセス明確化シート」

#### 業務への取り組み状況の診断

地域性と多様性に留意

診断は、個人差があることを前提、グループ診断も効果有り

# 6 プロセス管理の基本プロセス

## (6) -6 「訓練コースの評価・改善」



### 診断のイメージ

プロセスごとに取り組み状況を診断

取組項目ごとの診断実施

  
健康な  
訓練コース

<取組項目>

- .....
- .....
- .....
- .....
- .....
- .....

  
調子の悪い  
訓練コース

<取組項目>

- .....
- .....
- .....
- .....
- .....
- .....

・評価  
・比較検討

診断結果から対策案を検討・実施

<対策項目>

- .....
- .....
- ・
- .....
- .....
- .....
- .....

# 6 プロセス管理の基本プロセス

## (6) -7 「訓練コースの評価・改善」



### 改善策等の検討・実施

番号	項目
1	診断結果について、他の訓練コースと比較し、分析を行い、原因を特定する
2	基本プロセスの項目ごとに整理した課題・問題点ごとに従来の取組方法や原因等を一つの表に整理する。
3	整理した表により、省力化・効率化に配慮した改善策の検討を行う。
4	検討した経過と取り組む改善策については、先の表に追加し、担当者全員に周知する。
5	改善策の実行に際しての役割と分担を決める。



# 7 プロセス管理の活用に向けて（まとめ）

## プロセス管理活用の観点



### 自主管理活動の更なる取り組み

- ・ プロセス管理を一つの“きまり”のような形式的な導入では無意味
- ・ 結果（成果）が残せるプロセス管理が基本的考え方
- ・ 地域に適應した成功業務プロセスの構築と地域独自の改善を加えて活用



### 成果が見える業務の効率化と省力化

- ・ 暗黙知の部分を形式知化
- ・ 訓練に係る業務プロセスを明確化
- ・ これまで以上に業務の効率化と省力化
- ・ 国民にその成果が見える取り組み



### 担当部門間の緊密な連携による総合力の発揮

- ・ 職業訓練の目標を達成
- ・ 担当部門間の緊密な連携と適切な役割分担
- ・ 職員の意識改革と職員の総合力が発揮できる体制の構築

(メモ)

(手引き書)

職業能力開発総合大学校 能力開発研究センター  
平成18年4月頃に配布できる体制が整う予定

調査研究資料 No. 117-1

公共職業訓練へのプロセス管理の普及に関する調査研究

ープロセス管理手法によるモデルカリキュラムの策定に関する調査・研究ー

---

発行 2006年 3月

編集・発行人 職業能力開発総合大学校能力開発研究センター

所長 重 律 男

〒229-1196 神奈川県相模原市橋本台4-1-1

TEL (042) 763-9046 (普及促進室)

印刷 電算印刷株式会社

〒390-0821 長野県松本市筑摩1-11-30

TEL (0263) 25-4329

---



ISSN 1340 2404

調查研究資料 No.117 1  
2006

THE INSTITUTE OF RESEARCH AND DEVELOPMENT  
POLYTECHNIC UNIVERSITY