

## 参 考 (内 訳)

資料編 I (1年目の具体的成果物) . . . . . 49

\* 下記資料は、平成22年度 調査研究資料 No. 129号より抜粋 \*

参考資料 「第3章 離職者訓練コーディネートプロセスの骨格」

資料編 II (2年目の具体的成果物) . . . . . 59

\* 下記資料は、平成23年度 調査研究資料 No. 131号より抜粋 \*

参考資料 1 職業訓練コーディネートに求められる要素分析 (職務分析)

参考資料 2 研修資料：職業訓練の理念

参考資料 3 研修資料：離職者訓練コースコーディネートマニュアル

～離職者訓練コースの企画・計画～ (求職者支援訓練・暫定版)

資料編 III (3年目の具体的成果物) . . . . . 91

\* 下記資料は、平成24年度 調査研究資料 No. 133号をご参照ください \*

参考資料 「求職者支援訓練 質向上のためのヒント集」(試作第1版) ※掲載省略

資料編 IV (4年目の具体的成果物) . . . . . 93

参考資料 「求職者支援訓練 質向上のためのヒント集」(試作第1版、改訂案)

**資料編 I**  
**(1年目の具体的成果物)**

平成22年度 調査研究資料 No.129 号より抜粋

参考資料「第3章 離職者訓練コーディネートプロセスの骨格」



### 第3章 離職者訓練コーディネートプロセスの骨格

第2章では、能開機構が培ってきた外部教育訓練機関への職業訓練委託のプロセスや課題について制度を見据えながらレポートした。外部教育訓練機関の職業訓練に対する経験や運営能力の違いや、制度による手続き等の違いより支援・指導の濃淡はあるものの、離職者訓練コースの実施・運営に関するプロセスの多くは共通しているといえる。

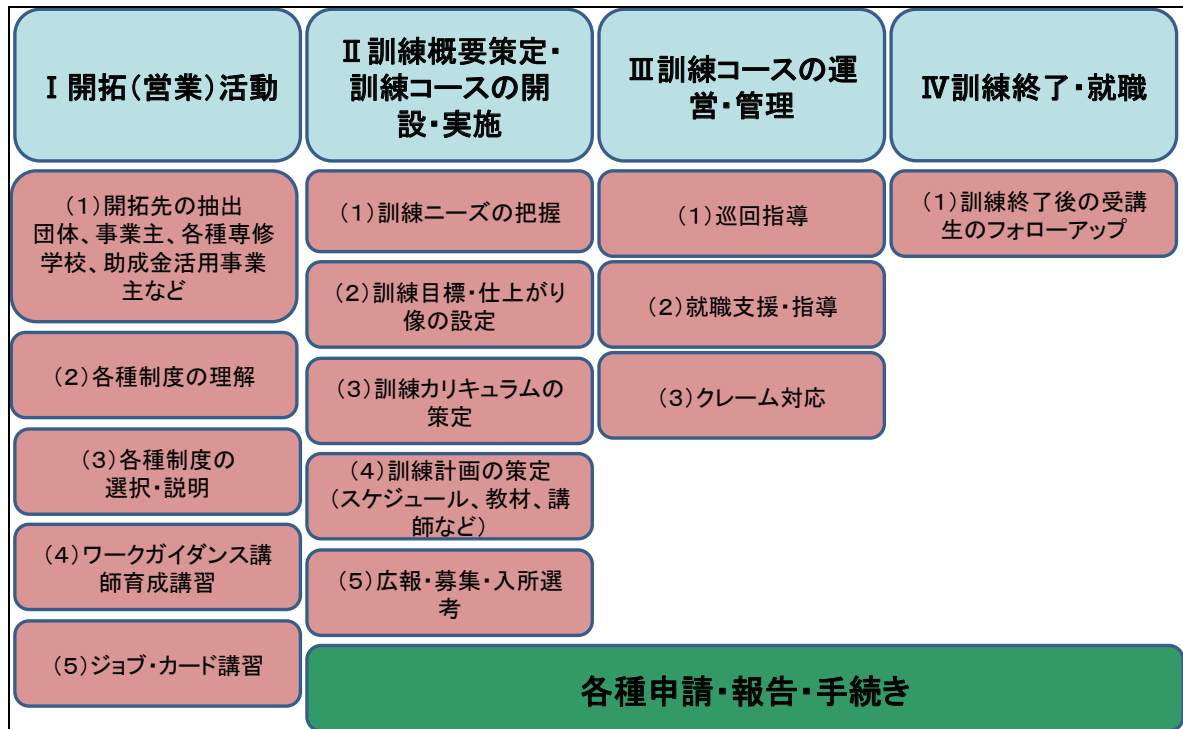
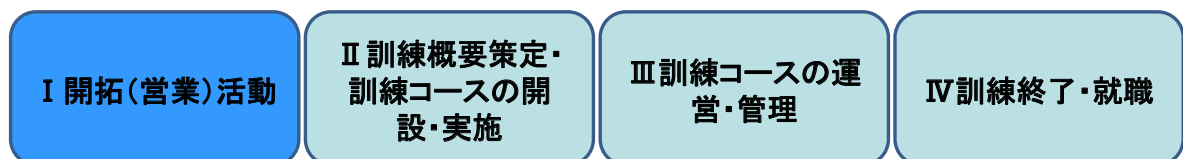


図3-1 離職者訓練コーディネートプロセスの骨格(案)

#### 第1節 プロセスI：開拓(営業)活動



教育訓練機関には、各種専修学校、教育訓練企業、職業訓練法人、社会福祉法人、事業主団体、公益法人等など、また、一般企業も受入れ機関として対象となり職業訓練・教育訓練に関する素地も多様化し、職業訓練機関の開拓担当者もアプローチに工夫が必要になる。

##### (1) 開拓先の抽出

能開機構では、各種事業を通じて多様な事業主団体、事業主、行政機関などつながりがあり、まずは、これら関係機関を切り口にアプローチを掛けることと

なる。

#### イ. 能開機構の主な業務上の関係機関等（一部抜粋）

- ・ 年度事業計画の協議（訓練計画専門部会）参画者
- ・ 助成金関係－利用実績のある事業主団体、（求人）事業主、求職者
- ・ 離職者訓練－採用実績のある企業等、委託訓練受託・入札機関
- ・ 在職者訓練－受講実績のある企業等
- ・ 学卒者訓練－採用実績のある企業、求人実績のある企業、共同研究企業
- ・ 雇用管理・改善－建設雇用改善事業、中小企業労働力確保支援事業
- ・ 施設開放－実習場・実習機器等の貸与利用実績のある企業・団体
- ・ ハローワークへの職業訓練相談等の巡回相談員の派遣

#### ロ. 各都道府県の関係団体支部等

職業能力開発協会、中小企業団体中央会、専修学校各種学校連合会、社団法人全国産業人能力開発団体連合会、私学協会、社団法人全国学習塾協会、商工会議所・商工会、中小企業家同友会、経営者協会など

#### ハ. 行政機関：労働局（ハローワーク）、都道府県など

### （2）各種制度の理解

開拓側には、基金訓練への参画など具体的な目的があってアプローチを掛けることになるが、各種制度を理解することによって、開拓先が抱えている人材育成・人材確保などに関する事項について総合的に対応しなければならない。

#### イ. 公共職業訓練制度（都道府県実施分含む）

- ・ 各種離職者訓練
- ・ 委託訓練（訓練実施経費、就職支援経費など）
- ・ 在職者訓練
- ・ 学卒者訓練

#### ロ. 基金訓練（奨励金など）

#### ハ. 助成金関係

- ・ キャリア形成促進助成金
- ・ 中小企業基盤人材確保助成金
- ・ 中小企業雇用創出等能力開発助成金
- ・ 雇用調整助成金・中小企業緊急雇用安定助成金

など

#### ニ. その他雇用改善・能力開発関連

- ・ 雇用改善に関する相談援助
- ・ 能力開発に関する相談援助
- ・ 事業内援助

- ・施設開放（貸与）  
など

### (3) 各種制度の選択・説明

相談支援の対象者より、必要となる、適合する制度を対象者のニーズに合わせて紹介・相談援助することが重要である。

#### イ. 対求職者

- ・職業相談、キャリア・コンサルティング（ジョブ・カード）
- ・能力開発関連：離職者訓練、基金訓練等の職業訓練の紹介など
- ・給付金等：教育訓練給付金、訓練・生活支援給付金など

#### ロ. 対求人者（企業など）

- ・能力開発関連：企業内人材育成の相談支援など
- ・採用及び人材育成：雇用型訓練、企業実習（OJT）支援など
- ・助成金等の紹介など

#### ハ. 外部教育訓練機関等

- ・基金訓練等の職業訓練への参画のために必要となる相談援助など
- ・職業訓練運営への相談支援：ワークガイダンス講師育成講座など
- ・就職支援活動の相談支援：ジョブ・カード講習（登録キャリア・コンサルタントの養成）など

### (4) ワークガイダンス講師育成講座

#### イ. 講習目的

「日本版デュアルシステムの訓練導入講習及び橋渡し訓練の導入講習の実施」並びに「緊急人材育成支援事業において就職に必要な基礎力の養成」にあたり、訓練の質的な向上及び均一的なサービスを提供する観点から『ワークガイダンス講習教材』を活用して実施することとし、これからの実施を担える外部教育訓練機関等の講師を育成することを目的とする。

#### ロ. 受講対象者

外部教育訓練機関において、次の講習を担当する方々

- ・緊急人材育成支援事業(基金訓練)の基礎演習コース担当者
- ・日本版デュアルシステムの訓練導入講習担当者
- ・橋渡し訓練の導入講習担当者
- ・委託訓練受講者の就職支援等のための知識習得担当者

#### ハ. 使用教材：ワークガイダンス講習（第一分冊）《指導書》

### (5) (基金訓練版) ジョブ・カード講習

#### イ. ジョブ・カード制度の目的

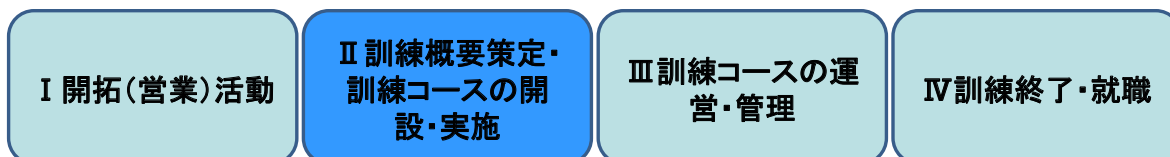
フリーター等の正社員経験の少ない方を対象に、きめ細かなキャリア・コ

ンサルティングや企業実習と座学を組み合わせた実践的な職業訓練の機会を提供し、企業からの評価結果や職務経歴等をジョブ・カードに取りまとめて就職活動等に活用することにより正社員への移行を促進する制度。

ロ. (基金訓練版) ジョブ・カード講習受講対象者

- ・キャリア・コンサルティング技能士
- ・指定されたキャリア・コンサルタント資格の取得、または養成講座を修了されている方
- ・外部教育訓練機関等の長が推薦する方で、一定の条件を満たす方

第2節 プロセスII：訓練概要策定・訓練コースの開設・実施



前節で開拓した教育訓練機関に対して、能開機構が有する知的資源及び人的資源が有機的に運用されることにより、訓練コースの実施に向けた具体的な訓練内容・実施体制・運営体制等の相談支援（コーディネート）を行う。（図3-2）

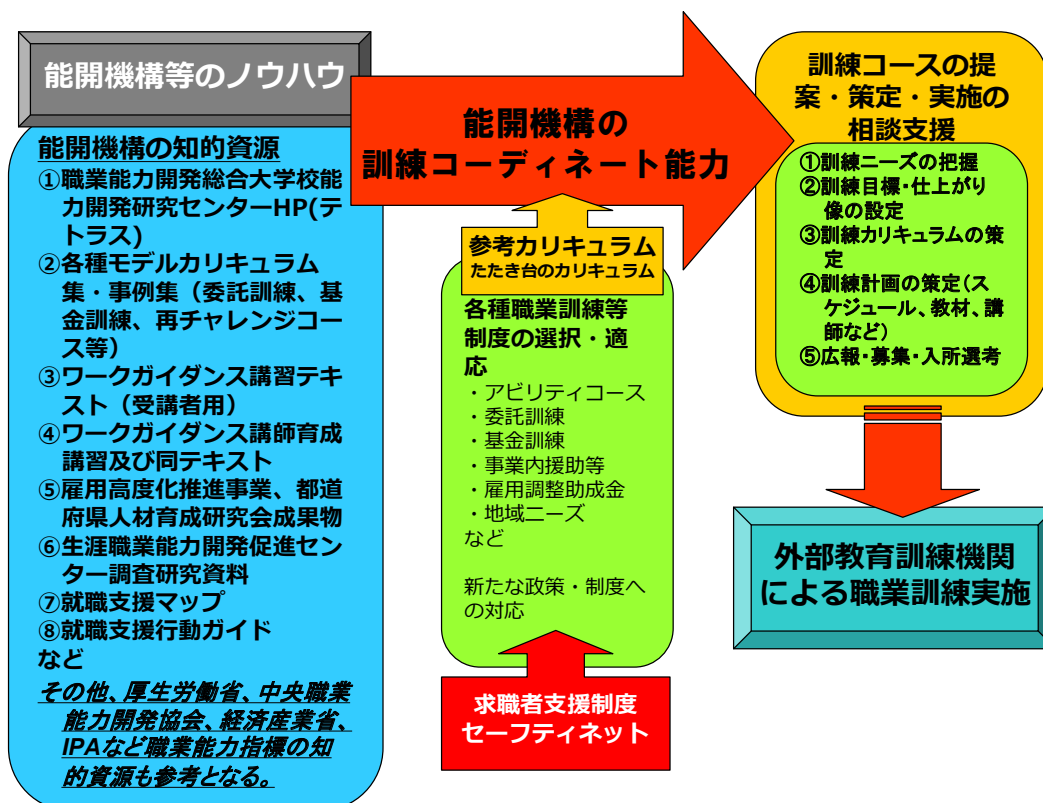


図3-2 外部教育訓練機関に提示する職業訓練コースコーディネートの流れ

## (1) 訓練ニーズの把握

外部教育訓練機関が行う職業訓練では、民間が得意とする産業・業種分野で民間活力を発揮した訓練コースの設定がなされる。しかしながら、外部教育訓練機関では、収益事業として運営が成り立つ分野を中心に限定される傾向にある。そこで、国は、人材確保や若年者等を対象とした各種職業訓練制度を用意している。外部教育訓練機関は、制度によって目的や金銭的支援の違いはあるが、民間活力・市場原理に適応する職業訓練制度の選択も考慮すべきである。

それに対して、公共職業訓練開発施設の行う職業訓練については、政策・地域求人ニーズ等に基づき第三者を交えた協議機関を設け、外部教育訓練機関では運営の難しい分野などを考慮し、職業訓練計画が策定されている。

### ◎訓練ニーズ把握の参考となる指標等

- ①国の成長戦略、国の雇用対策などの重点分野
- ②都道府県労働行政の方針、求人状況など
- ③各種労働統計（労働経済指標、月例労働経済報告、毎月勤労統計調査など）
- ④地域の産業基盤、産業振興策
- ⑤外部教育訓練機関の専門分野
- ⑥企業実習併用型訓練の企業実習受入れ先業種など

## (2) 訓練目標・仕上がり像の設定

訓練ニーズの把握から、具体的な産業・業種、更には職種・職業が絞られる。絞られた職種・職業に従事するに足る職業能力の習得が訓練目標であり、仕上がり像となる。訓練目標、仕上がり像を設定するあたり、訓練期間、求められる技能・技術の習熟度合い、受講者の前提スキルなどを考慮する必要がある。一般に公共職業訓練では、受講対象者を広く受け入れる必要があるため、未経験者・初心者を中心とした目標設定をすることが多くなる。

## (3) 訓練カリキュラムの策定

(1) 及び (2) の経過により、訓練目標の中で特定の職種・職業を想定していることや具体的な訓練終了時の職業能力の仕上がり像が設定されていることから、訓練目標に到達するための必要能力を逆算してカリキュラムを設計することになるが、これをゼロから作成するには、必要能力の職務分析など大きな手順や分析手法の運用スキルが必要となる。

そこで、一般的に訓練カリキュラムの設定にあたっては、類似する訓練カリキュラムの過去の事例や参考となるモデルカリキュラムを参照し、技術動向、地域の求人ニーズや教育訓練機関の資源などを勘案し微調整を加えて実施カリキュラムを策定する方法が効率的である。



また、必要となる職業能力の分析を支援する知的資源として、業種・職種別の能力指標となる能開機構の「生涯職業能力開発体系」や中央職業能力開発協会の「職業能力評価基準」などを参考にすることも有用である。

#### (4) 訓練計画の策定（スケジュール、教材、講師など）

基金訓練などでは、実施認定の申請が必要であり、以下のような項目が申請書として必要となる。

##### イ. 訓練スケジュール

日別訓練計画表等の作成、キャリア・コンサルティング実施予定など

##### ロ. 教材・テキスト・実習機器など準備

##### ハ. 講師（常勤・非常勤、講師の指導能力など）の調整など

#### (5) 広報・募集・入所選考

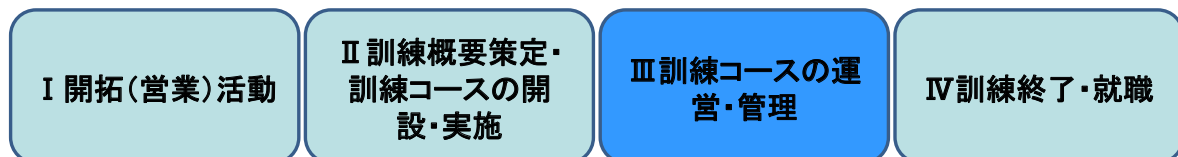
職業訓練の受講希望者は、ハローワークでキャリア・コンサルティングなどの相談を通じて、職業訓練の情報提供が行われ、受講希望者が訓練コースを選択し応募することになる。

一方、訓練実施機関は、訓練計画の認定を受けて、下記のようにハローワークや能開機構と連携しながら、受講選考や各種通知などの手順が必要となる。

- ① 訓練コース情報の提供、広報・募集（ハローワーク等への周知）
- ② 訓練実施機関による受講希望者に対する選考
- ③ 受講申込書と選考結果のハローワークへの通知
- ④ ハローワークからの受講指示（受講勧奨通知書）の交付

### 第3節 プロセスⅢ：訓練コースの運営・管理

外部教育訓練機関においては、職業訓練コース実施基準を満たした上で認定、実施していることなどから、外部教育訓練機関が主体的に運営・管理を行う。更に、定期的な報告や各種申請手続きで運営状況について把握することができるが、実態把握のため能開機構が巡回指導し指導・助言を行なっている。



#### (1) 巡回指導

能開機構の能力開発支援アドバイザーなどが、月1回程度の割合で、職業訓練実施機関へ巡回し、訓練現場の見学や各種記録の確認などに併せて、職業訓練の運営・管理に関して指導・助言を行っている。

## (2) 就職支援・指導

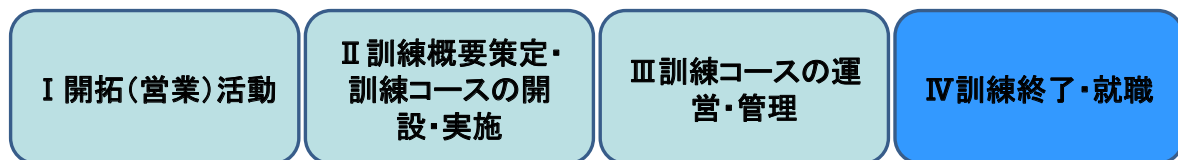
受講生に対する相談体制として、常時対応する事務担当者を1名以上配置されている。また、一部制度では、登録キャリア・コンサルタントの配置を義務付け、ジョブ・カード制度を活用したキャリア・コンサルティングの実施を行っている。

## (3) クレーム対応

基本的には、(2)の常時対応できる担当者が対応することになるが、能開機構やハローワークなどへクレームが入ることがあり、適宜対応している状況である。また、職業訓練の機会拡大により、職業訓練実施機関の問題（設備の不備、講師の質など）、受講者の問題（属性の多様化に伴う受講者間のトラブルなど）など、クレームも多様化しており、これに伴い、対応や防止策の必要性も大きくなっている。制度的な対応として、実施機関の認定基準や申請方法の改定、巡回指導の強化などの対策を講じている。

## 第4節 プロセスⅣ：訓練終了・就職

外部教育訓練機関に対して、就職支援経費として就職率に応じてインセンティブを設定している制度もある。



### (1) 訓練終了後の受講生のフォローアップ

訓練終了者及び就職のために中退した者の訓練終了後3ヶ月以内の就職状況の報告義務があるため、訓練終了後も継続してフォローアップする必要がある。

また、再度同種の訓練コースの実施を希望する際には、就職率の実績に応じて訓練内容や就職支援体制などについて改善指導や改善計画の提出が必要となっている。