

## 第2章 職業訓練コースのコーディネートの実態と課題

## 第2章 職業訓練コースのコーディネートの実態と課題

### 第1節 職業訓練コースコーディネートに必要なもの

ここでは、基金訓練の認定基準を元に最低限必要なものをカテゴリー別に分類した。

#### (1) 職業訓練に必要な物的資源・設備機器

- ①教室・実習場：受講者数に応じた十分なスペース、照明・空調設備
- ②その他の教室設備：事務室、キャリア・コンサルティングルーム、男女別トイレ、洗面所など
- ③実習機材：パソコン、ソフトウェア、ホワイトボード、実習機器など
- ③教材：教科書・テキスト、材料など
- ④什器：机、椅子など
- ⑤その他：安全衛生法上の措置など

#### (2) 職業訓練に必要な人的資源

- ①講師：専門能力、指導能力、受講者管理
- ②運営・管理担当者：運営支援、訓練記録管理、各種手続き・申請
- ③就職支援担当者：求人開拓、受講者（求職者）への相談・支援
- ④ワークガイダンス講師育成講座終了者
- ⑤基金訓練版ジョブ・カード講習修了者

#### (3) 職業訓練に必要な知的資源

- ①訓練カリキュラム策定
- ②訓練計画策定
- ③専門能力
- ④指導能力
- ⑤能力評価（ジョブ・カードの評価シートの活用など）
- ⑥就職指導

#### (4) 各種申請書（出典：基金訓練認定申請書一式）

- ①職業訓練認定書
- ②誓約書
- ③実施体制等確認表（法人登記簿謄本（写）、訓練実施施設平面図など）
- ④訓練カリキュラム（訓練対象者、訓練目標、訓練内容など）
- ⑤講師名簿  
（勤務形態、保有資格・免許、ワークガイダンス講師育成講座終了者など）
- ⑥使用教材
- ⑦各種就職支援等の実施体制（キャリア形成支援、就職支援など）

---

i ワークガイダンス講習 能開機構が開発した離職者訓練における職業人に必要な基本的なスキルやマナーを習得する講習の訓練カリキュラム、受講者用テキスト及び指導員用指導書

- ⑧訓練情報（広報・募集用）
- ⑨日別計画表
- ⑩企業実習先情報、企業実習訓練カリキュラムなど（企業実習併用の場合）
- ⑪新規訓練設定奨励金に係る施設・設備の整備等計画書  
（新規訓練設定奨励金は、平成23年4月より廃止の見通し）

## 第2節 知的資源の確認

職業訓練実施に有用な知的資源を列挙した。

### （1）能開機構の有する主な知的資源

- ①職業能力開発総合大学校 能力開発研究センターHP（図2-1）

「職業能力開発ステーションサポートシステム（テトラス）」

URL：<http://www.tetras.uitec.ehdo.go.jp/index.html>

以下の職業能力開発に関する情報が提供されている。

◎図中A「能力開発研究センター刊行物検索」

- 各種調査研究報告書等（訓練技法など）

◎図中B

- 離職者訓練カリキュラム（システム・ユニット訓練カリキュラム）
- 有期実習型訓練モデルカリキュラム
- 在職者訓練モデルカリキュラム
- 企業の求める職業能力・人材に関するニーズ調査結果
- 就職支援の事例紹介 など

◎図中C「能力開発データベース」

- 能力開発・教育機関情報
- 求職者向け公共職業訓練コース情報
- 能力開発技法情報 など

◎図中D「職業能力開発体系一覧」

- 生涯職業能力開発体系（業種別職業能力体系）

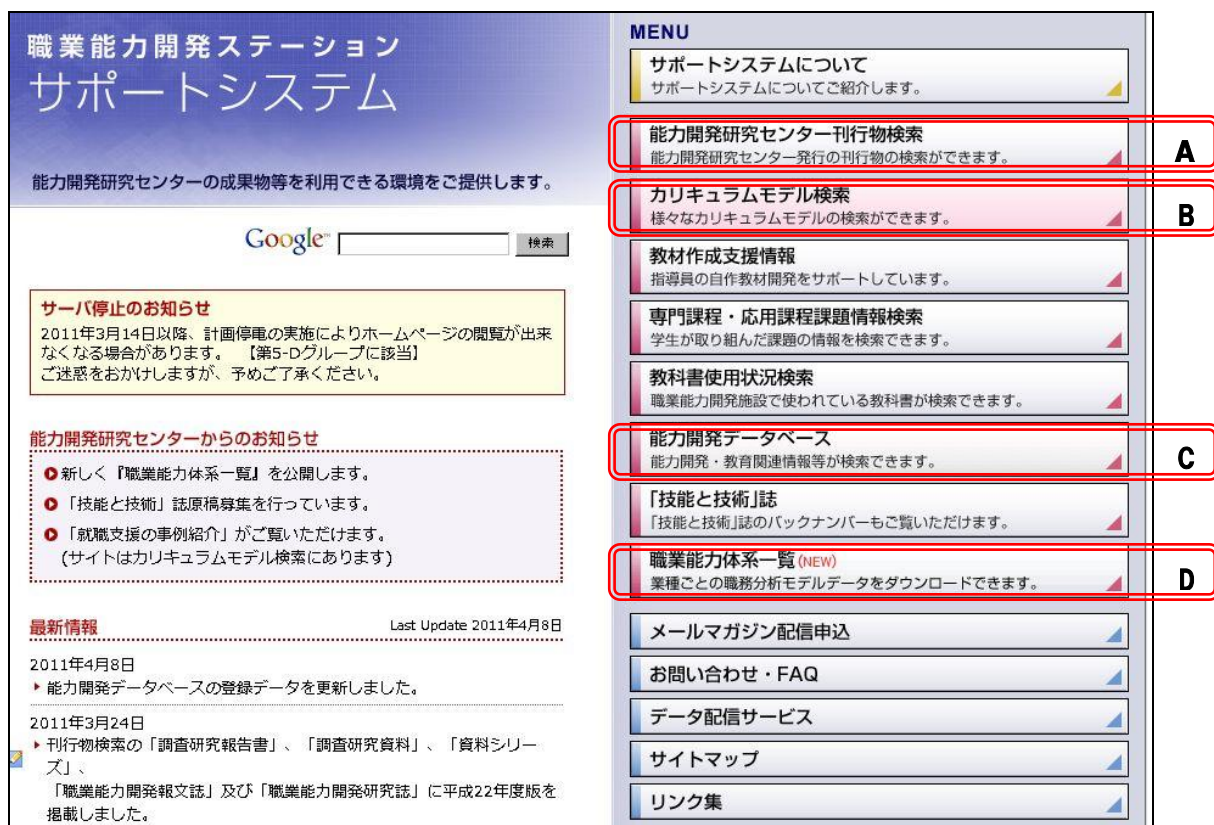


図 2 - 1 職業能力開発ステーションサポートシステム（テトラス）トップページ

- ①各種モデルカリキュラム集（委託訓練、基金訓練、再チャレンジコース等）
  - ②ワークガイダンス講習テキスト（受講者用）
  - ③ワークガイダンス講師育成講習及び同テキスト（講師用）
  - ④雇用高度化推進事業、都道府県人材育成研究会成果物
  - ⑤生涯職業能力開発促進センター（アビリティガーデン）調査研究資料
  - ⑥就職支援マップ
  - ⑦就職支援行動ガイド
- など

## （2）その他の主な知的資源

- ①ジョブ・カード制度（厚生労働省）
- ②基金訓練版ジョブ・カード講習（実施機関：（財）日本生産性本部）
- ③職業能力評価基準・モデル評価シート(中央職業能力開発協会)<sup>ii</sup>
- ④キャリア・コンサルティング（特定非営利活動法人キャリア・コンサルティング協議会）<sup>iii</sup>
- ⑤介護サービス業関連のキャリアパスモデル等（厚生労働省）
- ⑥ITスキル標準（ITSS）、組込みスキル標準（ETSS）、情報システム

<sup>ii</sup> 中央職業能力開発協会HP <http://www.hyokka.javada.or.jp/>

<sup>iii</sup> 特定非営利活動法人キャリア・コンサルティング協議会HP <http://www.career-cc.org/>

ユーザースキル標準（U I S S）（I P A：（独）情報処理推進機構）<sup>iv</sup>  
 ⑦社会人基礎能力、経理・財務サービス スキルスタンダード、知財人材スキル標準（経済産業省）<sup>v</sup>  
 など

### 第3節 実態調査（ヒアリング調査）

能開機構の職業能力開発施設を訪問し、外部民間教育訓練機関等の職業訓練について、開拓・相談・支援の実態についてヒアリング調査を行った。

#### （1）公共職業訓練の概況

外部教育訓練機関へ委託する「委託訓練」に関しては、一部特定の制度を除いて、能開機構から都道府県へ事業移管が進んでおり、平成23年度は、ほとんどの委託訓練を都道府県の意向を踏まえて移管する見込みである。

能開機構は、公共職業訓練とは別に基金訓練に関する業務を受託する見込みである。

表2-1 公共職業訓練（離職者訓練）の計画数（省働労生厚）

	能開機構		都道府県	
	平成22年度	平成23年度	平成22年度	平成23年度
離職者訓練計画数(人)	65,503	34,191	150,098	176,510
うち施設内	31,583	31,583	13,271	13,288
うち委託	33,920	2,608	136,827	163,222

（労働政策審議会能力開発分科会資料より）

#### （2）基金訓練の概況

基金訓練は、国の緊急人材育成事業支援事業の一環として、中央職業能力開発協会に基金が創設され、以下の一部業務について能開機構に「訓練コーディネート等のノウハウを有する団体」として委託された。

①訓練実施機関の開拓、訓練実施計画の事前審査等

②訓練実施計画の策定・認定審査

※訓練実施機関（専修各種学校、教育訓練企業、大学・短大、事業主・団体、社会福祉法人、NPO法人等）

平成21年7月より開始され、国の緊急雇用対策本部の発表した目標値は、

①平成21年末までに5万人の定員確保

②平成22年3月末までに10万人分の定員確保

と示された。

<sup>iv</sup> （独）情報処理推進機構HP <http://www.ipa.go.jp/>

<sup>v</sup> 経済産業省HP <http://www.meti.go.jp/>

その目標値に対して、能開機構は、蓄積されているノウハウ及び人的資源・物的資源のスケールメリットを活かし、迅速かつ機動的に役割を担った。

実施状況として、平成21年度分の業績値として、平成22年3月31日時点の報告で認定コース数5,688件、確保定員数122,058名を確保し、実績値は、実施コース数2,824コース、入校者数49,145名となっている。(表2-2、表2-4)

※認定コース数とは、平成22年3月末までに実施認定されたコース数であり、平成21年度内に実施するものではないこと。

更に、平成22年度の基金訓練の目標受講者数は、15万人となっており、平成22年10月12日時点で、認定コース数9,051コース、確保定員数205,857名で、実績値としては、実施コース7,203コース、受講者数125,238名となっている。(表2-2、表2-3、表2-4)

表2-2 基金訓練の年度別定員確保数

	目標定員確保数	認定コース数	確保定員数	達成率
平成21年度	100,000名	5,688	122,058名	122.1%
平成22年度	204,262名 ※能開機構目標値	9,051 (10月12日現在)	238,906名 (10月12日現在)	117.0%

(労働政策審議会能力開発分科会資料より)

表2-3 基金訓練の平成22年度受講状況

	目標受講者数	受講者数	達成率
平成22年度 (10月12日現在)	150,000名	125,238名	83.5%

表2-4 基金訓練の年度別実施コース数及び受講者数

(労働政策審議会能力開発分科会資料より)

	実施コース数	設定定員数	受講者数
平成21年度	2,824	59,145名	48,572名
平成22年度 (10月12日現在)	7,203	160,398名	125,238名

(労働政策審議会能力開発分科会資料より)

基金訓練目標数が、表2-1 公共職業訓練(離職者訓練)の計画数の数倍規模となっており、従前より委託訓練等で協力をいただいている外部民間教育訓練機関はもとより、目標数の大きさから新規に職業訓練の受託機関を大量に開拓する必要があった。

開拓する中で受託機関の中には、専修各種学校や認定職業訓練校などの設備や職業教育について実績のある教育訓練機関もあれば、趣味講座を実施しているカルチャースクールのような企業、新たに教育訓練企業として起業し参入するような組織など多様な外部民間教育訓練機関が参加してくることとなった。

特に教育訓練の実績の少ない外部教育訓練機関については、能開機構のアドバイザーが、訓練コースの企画から実施運営に関して相談援助を行ないながら

職業訓練実施を支援している。また、中小企業では、慢性的に人材不足に悩んでおり、基金訓練制度を活用し後継者採用を切望しているが、訓練実施に係る設備、コストや多くの受講者を一度に受け入れることができないなど基金訓練への参画が難しいことから、協同組合や工業会などの枠組みの中で基金訓練コースを設定するなどの事例がある。

### (3) ヒアリング調査の概要

能開機構の都道府県センターの業務担当者をヒアリング調査し、施設外訓練等及び基金訓練についてヒアリング調査を行った。

#### イ. ヒアリングの対象者

- 施設外訓練担当管理職、担当係長等
- 外部教育訓練機関等との関係が深いアドバイザー等の職員（業務統括マネージャー、能力開発支援アドバイザー、事業主委託コーディネーター等業務担当者、訓練委託先開拓担当者等）

など

#### ロ. ヒアリング内容

- 施設外訓練（委託訓練、企業実習併用型訓練、実践型人材養成システム、基金訓練等）の運営・課題
- 訓練カリキュラム編成の相談・指導の実態
- 委託訓練先の開拓と相談支援
- 各種職業訓練制度の運営・課題

など

#### ニ. ヒアリング対象施設

- 能開機構の職業能力開発施設（8カ所）

神奈川センター、新潟センター、富山センター、石川センター、愛知センター、奈良センター、大分センター、鹿児島センター

### (4) 実践型人材養成システムの事例

「ジョブ・カード制度」における「雇用型訓練」導入にあたっては、中小企業にとって数名の対象者（求人）に対して、off-JTの実施が講師の手配や教材の準備など高いハードルとなっており、制度利用の大きなハードルとなっている。

そこで、「雇用型訓練」の「実践型人材養成システム」に取り組んでいる好事例として、愛知県金属プレス工業会での取組を紹介する。

従業員500名程度の自動車部品メーカーの出資で設立された研修事業を行う子会社があり、系列会社の新人教育を請け負っている。この研修子会社と「実践型人材養成システム」及び関係助成制度を組合せ、更に同業他社のoff-JT部

分を集約受託することにより、小さい企業でも「実践型人材養成システム」に対する制度利用のハードルを下げることができ、平成22年4月の新規採用者を対象に制度を活用した企業は、70社369人（採用予定人数）に上る。

この好事例の背景には、off-JT実施機関や工業会、さらに県行政機関（労働局）などへの能開機構による説明・理解を得て、大臣認定申請手続きや訓練プログラムの作成・改善などの後方支援があったことがポイントになる。

制度活用中も、OJTの指導方法や各種申請手続、更には訓練カリキュラムの改善などでフォローアップが必要である。

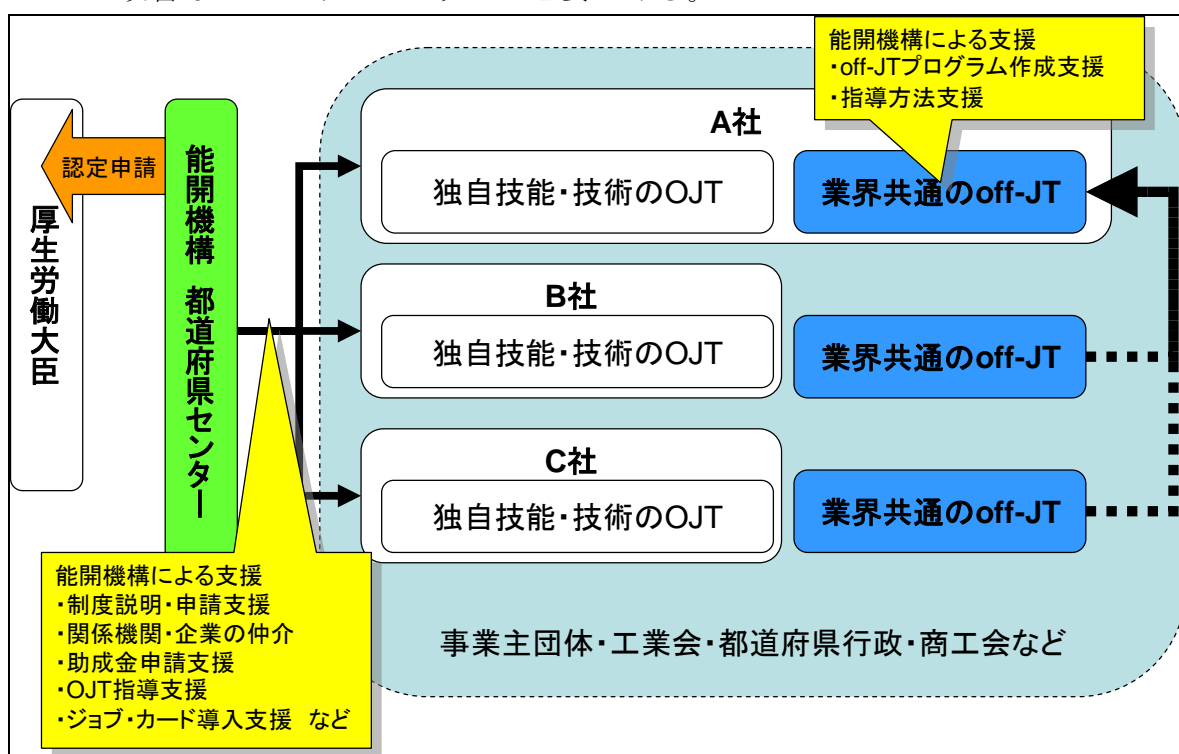


図2-2 実践型人材養成システムのモデルスキーム

この事例のように、事業主団体、認定職業訓練校や教育部門を持っている企業などoff-JTをまとめて受託できる機関を見だし、そこに制度を当てはめることによって、広く制度を活用できる。

## (5) 委託訓練、企業実習先行型訓練、雇成型訓練等の事例

### イ. 委託訓練

委託訓練に関しては、長年取り組んでおり各種専修学校等とも良好な関係があり、また、各都道府県の専修学校各種学校連合会の協力により、近年新規開拓する必要性は大きくない。しかしながら、後述する基金訓練の受託先として大きな役割を期待している。

### ロ. 職業能力形成プログラム

(有期雇成型訓練、企業実習併用型訓練（デュアルシステム）)



企業実習併用型訓練の開拓に関しては、比較的難易度が高くなる。これは、企業が将来的に雇用することを前提に、受講生を受入れ、インターンシップ的に企業実習（OJT）とoff-JTを組み合わせ、最終的に採用へ結びつける制度であるためである。

特に中小企業では、有能な人材を採用したいと切望しているが企業の知名度や職種の認知度が低く応募が少なかったり、採用してもすぐに辞めてしまうなど人材の確保・定着に課題を抱えている。

また、企業側の企業実習受入れの課題として、指導する能力を持った従業員がいない、指導者相当の中堅以上の従業員は通常業務に忙殺され時間的な余裕が無いなど障害がある。しかし、企業側が本気で人材を欲しているのであれば、このような障害をやりくりし、委託費として経費支援があること、最終的な採用については、企業と受講者側の双方が選択できることなど、企業と受講者が互いの理解・同意の元に採用が決まるため、マッチングを促進し雇用の安定に繋がる制度として有用性を理解してもらえるものである。

よって、開拓の切り口は、定着率に困っている企業や、後継者育成・世代交代を急いでいる企業に対してアプローチすることが効果的である。そのための情報の手がかりとしては、能開機構の離職者訓練や委託訓練終了者の採用実績のある企業、過去に各種助成金を活用した実績のある企業、ハローワークの求人動向（長期間求人票が出ている企業）などが想定され個別にアプローチをかけることも必要だが、地域の事業主団体・経営者団体・商工会等の会合で制度説明する場を設けてもらうことや、雇用管理改善セミナーでの制度説明も有効である。

企業実習併用型訓練の好事例としては、施設型介護分野での事例がある。雇用吸収力は有るものの離職率も高いこの業種では、就職して現場を見たときに労働条件や労働環境にギャップを感じる人が多いといわれている。しかし、企業実習先行型デュアルシステムでは、受講生は、訓練当初は資格が無いので業務範囲は限られるものの先に職場を体験することによって、やっつけていける自信ややりがい、すなわち目標を感じることで、その後の資格取得に向けた職業訓練にも積極的になる。また、企業実習受け入れ先にとっても定着や適正などを見極めることができ効果的に運営されている。

## **（６）緊急人材育成支援事業による職業訓練（基金訓練）**

平成21年度の補正予算で、同年7月から施行された制度で早急な対応が必要であった。制度開始当初は、元々関係の深い各種専修学校等や企業実習受託企業など付き合いのある機関を中心に声かけをして説明会を頻繁に行なってきた。また、新たに訓練委託先開拓担当者を配置し、都道府県内で手薄であった

地域へも開拓範囲を広げ、所管ハローワークの協力のもと積極的な開拓を行った。

具体的な開拓の切り口

- ①委託訓練の企画競争説明会に参加したことがある民間教育訓練機関
  - ②都道府県センターの各種業務において利用実績のある事業主団体等
  - ③教育訓練給付金の受給対象となる教育訓練講座を実施している外部教育訓練機関等
  - ④認定訓練校
  - ⑤各都道府県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、各都道府県私学協会、社団法人全国学習塾協会、農業者教育施設等
- しかし、平成22年度後期になると制度の認知度も上がり、受託を希望する機関が多くなり（新規訓練設定奨励金が有効に機能したと思われる。）、平成22年度に関しては年度目標値を超えるペースで申請があり、説明会を控えている都道府県もある。

基金訓練では、下記の区分があり、実践演習コースは、更に分野別に目標値が設定されている。

- ①職業横断的スキル習得訓練コース
- ②新規成長・雇用吸収分野等訓練 基礎演習コース
- ③ 同 実践演習コース

（実践演習コースの分野例：介護、医療、農業、観光、エコなど）

#### **イ. 事例1：農林水産業の次世代の担い手を確保するために制度を活用する事例**

漁業：定置網実践技術科

地元漁協と定置網メーカーが協働し、定置網漁師を育成

農業：農業実践コース

農業実践コース：JAのOBなどが主催するNPOが運営し、野菜栽培技術を習得

ぶどう栽培・加工技術科：観光果樹園の運営とワイン造りを習得

#### **ロ. 事例2：後継者や次世代の担い手を育成し人材確保を目的とした事例**

清酒技術入門科：地元の造り酒屋の杜氏の後継者を育成・確保したい。

オーダーメイド家具技術科：中小家具製造業の社長が代替わりし、また、職人も高年齢化が進んでおり後継者を育成・確保したい。

#### **ハ. 事例3：就業体験が有効に機能する事例**

介護関係コース：一般的に求人倍率が高く、かつ離職率も高い介護分野（施

設介護)においては、実務についたときの求職者の想像していた仕事像のギャップによる早期離職が見受けられるため、就業体験を先行することによって実現場を体験しやりがいを見出し、目標を持って職業訓練に望むため受講に対する意識が高くなる。

## (7) ヒアリング調査から散見される問題・課題

基金訓練については、制度開始から大規模な計画数の訓練コースを早急に新規開拓する必要があり、能開機構は人的資源・物的資源を積極的に投入して対応した。その中で、新規開拓のための説明会開催や申請書類の審査だけでも多くの業務量が生じ、制度開始当初から外部教育訓練機関が実施する職業訓練の質までの助言・指導が行き届かない事態が生じている。現在は、更に巡回指導を強化し実態の把握及び運営面での指導を強化している。

### イ. 企業利益を優先しているとみられるケース

- ・新規訓練設定奨励金を主たる目的として、類似する訓練コースを各所で申請するケース
- ・近隣の都道府県で実施している訓練コースを他の都道府県で申請するケース

### ロ. 訓練設備に問題があるケース

- ・机や椅子、トイレ、照明など実態として要件に問題があるケース
- ・教室としては不適切なショッピングセンターの空きテナントを設定しているケース

### ハ. 講師の能力不足が見受けられるケース

- ・専門能力が不足しているケース
  - 保有資格等の厳しいチェックが必要(資格証明書の写の提出など)
  - 講師経験年数要件の厳格化(I T関連コースでは経験1年以上など)
- ・指導力に問題があるケース
  - ワークガイダンス講師育成講座の改善・強化や施設内訓練の見学による職業訓練現場の実態の認識

### ニ. 就職支援担当者及び支援活動に問題のあるケース

新たに基金訓練(職業訓練)に参入した機関では、就職支援に関するノウハウ・経験が少ないため以下のような要件を強化している。

- ・就職支援担当者配置の厳格化
- ・基金訓練版ジョブ・カード講習の強化
  - 基金訓練版ジョブ・カード講習終了者配置の義務化
- ・キャリア・コンサルティングの質と実施回数

→実践演習コースでの実施回数 3 回以上の義務化

**ホ. 受講者側に問題のあるケース**

- ・明らかに訓練・生活支援給付金を目的としている者
- ・出席状況や授業妨害など訓練に臨む意識が悪い者

**ヘ. その他**

- ・訓練コース修了時点で十分な就職スキルを習得できないコース設定
- ・訓練・生活支援給付金の延長を目的とし、複数の訓練受講を渡るケース