

職業訓練ガイドラインに基づく 訓練の実施について

P D C Aサイクルによる訓練運営

＼らしく、はたらく、ともに／



JEED

Japan Organization for Employment of the Elderly, Persons with Disabilities and Job Seekers

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構



ハロートレーニング
— 急がば学べ —

○ 平成21年4月21日制定（※）

○ 趣旨

長年にわたる職業訓練事業の実施の過程において蓄積したノウハウを体系化・明文化し、機構自らが遵守する指針（ガイドライン）として内外に公開することにより、機構の利用者をはじめ広く国民一般に対しこれまで以上に訓練サービスの品質について説明責任を果たすとともに、その品質の維持・向上を図ることとするもの。

法令・国の職業能力開発施策・財源

機構版職業訓練ガイドライン

第1章 一般

1. 1 ガイドライン策定の意義
1. 2 ガイドラインの位置づけ・活用の視点
1. 3 プロセス管理の基本ルール(PDCAサイクル)
1. 4 職業訓練サービスの品質に関する基本理念
1. 5 法令・政策・財源との関わり

第2章 定義等

2. 1 適用範囲
2. 2 用語の定義

第3章 職業訓練サービス

3. 1 職業訓練ニーズ等の明確化
3. 2 職業訓練プログラム等の設定
3. 3 職業訓練プログラム等の実施
3. 4 職業訓練プログラム等のモニタリング
3. 5 職業訓練に関する各種支援
3. 6 関係機関との連携
3. 7 職業訓練サービスの評価

第4章 組織マネジメント

4. 1 マネジメントシステムの確立
4. 2 職業訓練サービスの品質に関する方針
4. 3 文書管理
4. 4 財務管理
4. 5 安全衛生管理（作業環境と安全衛生）
4. 6 リスク・アセスメント
4. 7 人事管理
4. 8 施設・設備管理
4. 9 ナレッジ・マネジメント（国家的資産の蓄積と継承）
4. 10 監査
4. 11 見直し及び改善

↓
通達・事務連絡により具体化

機構版職業訓練ガイドラインの概要

Plan

○職業訓練ニーズ等の明確化(3.1)

- ・事業所や受講者に対するアンケート調査、ヒアリング調査によるニーズ把握
- ・国・各都道府県の雇用対策・産業政策等の把握

○職業訓練プログラム等の設定(3.2)

- ・職業能力開発体系(仕事の体系と訓練の体系)を用いたニーズの分析
- ・カリキュラムモデルをベースとしてニーズに応じたコース設定
- ・先導的・モデル的なコースについては、プロジェクト方式により開発

Do

○職業訓練プログラム等の実施(3.3)

- ・訓練内容、指導体制等の情報提供
- ・カリキュラムのポイントを押さえた指導
- ・受講者の習得状況に応じた訓練の実施
- ・キャリア・コンサルティングの実施

○職業訓練プログラム等のモニタリング(3.4)

- ・訓練目標に対する受講者の訓練期間中及び訓練修了時の技能等の習得状況の確認

○職業訓練に関する各種支援(3.5)、関係機関等との連携(3.6)

- ・都道府県、民間教育訓練機関等へのノウハウの提供

継続的な改善

Act

○見直し及び改善(4.11)

- ・点検結果を踏まえ、追加・変更すべきニーズの把握と訓練コースの見直し
- ・訓練コースの設定から実施、評価に至る業務プロセス全体の見直し

Check

○職業訓練サービスの評価(3.7)

- ・把握した受講者ごとの習得状況に係る評価の実施
(習得状況が不十分な受講者に対しては、補習等を実施)

○監査(4.10)

- ・内部監査の実施
- ・経営層による点検(マネジメントレビュー)の実施

事業運営の基礎

①マネジメントシステムの確立(4.1)

- ・PDCAサイクルを適用し、施設管理者(施設長)が品質管理システムの構築、改善、維持を実施

②職業訓練サービスの品質に関する方針(4.2)

- ・品質に関する方針・品質目標の設定と、その品質目標を達成するための行動計画を策定

③文書管理(4.3)④財務管理(4.4)⑤安全衛生管理(4.5)⑥リスク・アセスメント(4.6)⑦人事管理(4.7)⑧施設・設備管理(4.8)⑨ナレッジ・マネジメント(4.9)

3. 7 職業訓練サービスの評価（参考：フォローアップ調査）

フォローアップ調査

・訓練受講者に対するアンケート調査

訓練受講者に対するフォローアップ調査は訓練期間中に1か月に1回を目安としてアンケート調査を実施。

・就職先事業所に対するヒアリング調査

就職先事業所に対するフォローアップ調査は訓練修了後6か月経過以降に随時ヒアリング調査を実施。

訓練受講者に対するアンケート調査

平成●年●月●日
 フォローアップ調査受講者アンケート集計結果【●月末調査実施分】
 テクニカルメタルワーク科 回答数 13人
 【対象システム名】 金属加工基本

	このままで良い	改善してほしい	改善案
A. カリキュラム	9 4	理由 ・初めて行う作業が多いので、コツを覚えた時には次のカリキュラムに移行していることが多い。作業の時間をもう少し増やせればと思う。 ・図面等の理解・習得度などにももう少し時間をかけて説明が欲しかった。 ・時間がもう少しあればもう少し深く理解できたと思う。 ・合同学校は人数が多く、慣れていない人が騒ぐと聞くのが大変でほしい	・習得度を確認しながら進行します。 ・訓練中は騒がないように指導します。
B. 講師の指導方法	10 3	理由 ・分かりやすく丁寧に。声が小さい。 ・指導される速度が早くついていくのがやっとなかった。 ・〇〇先生の声が小さすぎて聞き取れなかった話が多々ありました。その場ではなくあとで言うつもりでしたが、休憩に入った途端忘れてしまいました。	・マイクを使用し、全員に聞こえるようにします。
C. その他 教材・設備・教習環境等	11 2	理由 ・道具・機械の数が足りない時はあらかじめ人数分けをしたほうがいいのかも？ ・テストの点数、どこを間違っていたかを知りたい。間違った答えのまま頭に入っている。	・解答の解説は確実に実施します。

【その他、意見、要望】

- ・丁寧に講義をして頂きとてもわかりやすかったです
- ・うるさい人がいると気が散るので、そのときは言った方がよいと思います
- ・ガス溶接の訓練時に、同じ班のメンバーの作業が遅く、ガス溶接の練習があまり出来ない時が多く、班を定期的に交えてもらえたらよかったです。
- ・内容は分かりやすかったが生徒の指導に力を入れて欲しい。訓練中に寝ている人やケータイでゲームをしている人が居た。
- ・騒がしい時には注意すべきである。

就職先事業所に対するヒアリング調査

●フォローアップ調査事業所ヒアリング調査まとめ 回答数 6人
 ○修了生は、現在、訓練に関連した職務に就いていますか。

① 就いている	6	100.0%
② 就いていたが、現在は異なる職務についている	0	0.0%
③ はじめから就いていない	0	0.0%

○採用者が修了した職業訓練の内容について、ご意見をお聞かせください。

① 現在の内容でよい	4	66.7%
② 訓練内容を追加した方がよい	2	33.3%
③ 訓練内容を変更した方がよい	0	0.0%

追加した方がよい内容
製造ではまず図面を理解することから始まるので、図面の理解度を高めるような内容を増やしてほしい。
玉掛けの講習も取り入れてほしい。必ず必要になるのだ。

○今後、採用者に対して追加の訓練を受講させたいとお考えですか。

① 受講させたい	2	33.3%
② 受講させる必要性を感じない	4	66.7%

(受講させたい訓練の分野・内容)
仕事に役立つ内容であれば
溶接
配線・基礎のハンダ付け
塗装

○今後、機会があれば、当施設の修了者を採用したいとお考えですか。

① 採用したい	6	100.0%
② 採用したいとは思わない	0	0.0%
③ わからない	0	0.0%

(理由)
今回の修了生がよくやってくれるので
即戦力までには至らないが、基本的な知識・技能や電気工事士の資格取得(予定)した人材が得られるので、今後も機械があれば採用したい。その他、訓練生全体的にモチベーションがたかいたのは評価できる。
事前に修了者の情報(人柄、性格等)を知ることができる。また、我が社に合った訓練を受けて入社してくれることは大変助かる。
今後も優秀な人材を紹介して欲しい。

○職業訓練について、要望・問題点、改善すべき点、当施設に期待すること

設計専門のコースがあるとよい
図面の理解度を上げるような内容で、修了前にすべての訓練要素を取り入れた個別課題(卒業制作)のようなものがあるといいのでは。
在職者訓練の充実
資格の取得について訓練生へ指導願いたい。
玉掛け等の現場で必要とされるものを訓練校でやっていただけると企業としては採用し易いのではないのでしょうか。

4. 1 1 見直し及び改善

科 名: 機械設計科
区 分: カリキュラムの一部変更
見直しのきっかけ: フォローアップ調査(事業ヒアリング、受講者アンケート)など

見直し前の状況

【意見・課題】

- ① 訓練受講者は、機械加工の経験がないため、どのような手順で部品が作成されるか、切削後の状態や完成品のイメージがつきにくい等、設計図面作成上支障が生じていた。
- ② 力学や設計における基本的な考え方の習得に対する企業・受講希望者からの強い要望があった。
- ③ 訓練修了者からの意見として、技術文書の書き方を知らないため、入職後苦労したとの意見があり、カリキュラムに一部追加することが必要である。
- ④ カリキュラムの実施順序を入れ替えることにより理解度が深められるのではないかという訓練受講者からの意見があった。



見直し後の状況

【改善点】

- ① 新たに切削加工の実習を導入した。
・ 切削技法 1 (旋削) ・ 切削技法 3 (フライス加工)
また、3次元プリンタを活用した製品製作の実習を導入した。
・ 3次元CAD設計 3 (RP編)
- ② 従来から実施していた工業力学・材料力学に加え、ツールを活用した解析に関する内容を導入した。
・ 静弾性解析 2 (3次元モデル)
- ③ 技術報告書の作成方法について指導するカリキュラムを導入した。
・ 技術報告書作成
- ④ 仕上がり像No.1において、機械分野の基本理解を行う。仕上がり像No.2において、機械加工を意識した機械図面の作成方法及び、力学を意識した設計が習得できるようカリキュラムの順序を入れ替えた。

機械加工等の
製品製作の要素



旋盤加工



フライス盤加工



3Dプリンタ

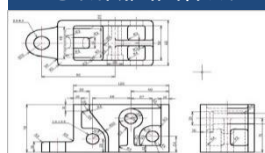
追加

機械基本と
機械製図



材料試験実習

2次元CADによ
る機械図面作成



2次元CAD実習

油圧制御と
電気制御



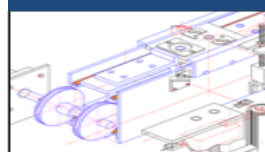
空気圧機器実習

3次元CADによ
る形状作成



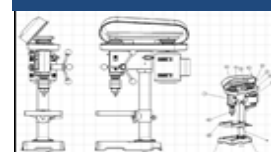
3次元CAD実習

機械設計基本



機械要素設計実習

総合製作実習



総合設計課題 (ボール盤)

業務プロセスの点検

ガイドラインに定めた事項とその具体的事項を定めた通知文書に適合しているかどうか、客観的な立場から確認するもの。

・点検の目的

点検という行為をとおして、機構が行う職業訓練サービスの信頼性と品質の維持・向上に繋げることを目的とする。

・点検実施体制

点検の一定の客観性と質を確保するため、点検事項に関し、自ら業務を担当する者以外の者であって、点検に必要な知識を有する者が行う。

・点検項目

訓練の種類に応じた業務プロセス点検表のうち、施設長が重要であると考える項目を点検項目とする。ただし、業務プロセス点検表におけるリスクレベルが1 4以上の点検項目については毎年、リスクレベルが1 0以上1 3以下の点検項目については3年間の中で、全て点検する。

業務プロセス点検表の点検項目数(令和4年度)

離職者訓練	在職者訓練	学卒者訓練	求職者支援訓練	生産性向上支援訓練
140	94	172	28	88

業務プロセス点検表

離職者訓練点検表

施設名：

令和4年度 点検実施者名： 点検実施月 月（確認対象期間 月～月）
 令和5年度 点検実施者名： 点検実施月 月（確認対象期間 月～月）
 令和6年度 点検実施者名： 点検実施月 月（確認対象期間 月～月）

番号	主な業務プロセス	確認事項	重大性	頻度	可能性	リスクレベル	計画年度	主な確認書類等	判定基準	対応のポイント	自己判定 ○×－	判定 ○×－	対策の具体的な実施方法及び実施内容	措置状況	措置完了日	措置が完了できない理由等
3. 1 職業訓練ニーズ等の明確化																
1	(1)地域の産業概況等の把握	都道府県産業能力開発主管課に対して都道府県内の産業政策（重点産業、企業誘致計画等）や雇用政策等についてヒアリングを行い、ヒアリング結果を整理しているか	5	1	1	7		参照通達No.4 1 国や地方自治体の産業育成、雇用対策等の政策に関する資料 2 産業能力開発主管課からのヒアリング結果[4:別紙8-1] 等	1、2の資料を整理されていれば「○」、整理されていなければ「×」							
2		地域の産業界の現況・動向に関する資料や基礎データ（事業所数・従業員数、入職者数・転職入職率、製造品出荷額）を把握・整理しているか	5	1	1	7		参照通達No.4 1 地域の産業界の現況・動向に関する資料（公的機関等の調査報告書 等） 2 事業所数、従業員数[4:別紙5] 3 入職者数・転職入職率[4:参考様式2] 4 製造品出荷額[4:別紙7]	1～4の資料を整理されていれば「○」、整理されていなければ「×」							
	(2)人材ニーズの把握															
3	イ 事業主団体・事業所等へのヒアリング調査等と、結果の分析・整理	道府県内における中央団体へヒアリング調査を行い、ヒアリング結果を整理しているか	5	2	1	8		参照通達No.4 道府県内の中央団体からのヒアリング結果[4:別紙1]	道府県内の中央団体からヒアリングを行った結果が整理されていれば「○」、整理されていなければ「×」							
4		機械、金属加工、電気・電子、居住関連等の事業所に対しそれぞれ本部から指定された調査数以上のヒアリングを行っているか	5	4	2	11		参照通達No.4 訓練ニーズ調査に係る調査票[4:調査票1]	訓練ニーズ調査に係る調査票において、本部が指定した調査数以上の事業所でヒアリングを実施していれば「○」、指定した調査数以下であれば「×」	職員ごとの役割を明確にした人材ニーズ等の把握に係る調査計画を策定し、確実な進捗管理を行うこと。 （不適切な例） ニーズ調査について、計画未達成となっている。						
5		訪問するに当たり、役割分担を行い、計画的に訪問しているか	3	1	2	6		参照通達No.4 訪問計画・訪問履歴が確認できる書類	訪問計画・訪問履歴が確認できる書類から、計画的に訪問を行っていたら「○」、訪問を行っていなかったら「×」							
6		データ入力用ファイルへ調査票の入力を行い集計処理をした上で期限内に本部へ提出しているか	3	1	1	5		参照通達No.4 1 「事業所に対するヒアリング調査」の調査結果に係る「本部提出データ」 2 人材ニーズ等調査に係る把握すべき事項のチェックリスト[4:別紙12]	1、2について期限内に本部へ提出していれば「○」、提出していなければ「×」							
7		調査結果の分析を集計プログラムにより実施しているか	5	1	2	8		参照通達No.4 事業所ヒアリング調査結果集計・分析書類	事業所ヒアリング調査結果集計・分析を完了していれば「○」、完了していなければ「×」							
8		道府県労働局職業安定主幹課長官轄ハローワーク所長でも可に対して求人動向及び求職動向、訓練が必要対象者・分野等の人材ニーズ等についてヒアリングを行い、ヒアリング結果を整理しているか	5	1	1	7		参照通達No.4 職業安定機関からのヒアリング結果[4:別紙8-2]	職業安定機関からのヒアリング結果の書類を整理していれば「○」、整理されていなければ「×」							
9		道府県労働局職業安定主幹課長官轄ハローワーク所長でも可に対して求人動向及び求職動向、訓練が必要対象者・分野等の人材ニーズ等についてヒアリングを行い、ヒアリング結果を整理しているか	5	1	1	7		参照通達No.4 1 訓練科求人状況[4:別紙3-1] 2 有力求人サイト及び求人情報誌一覧と調査データ[4:参考様式1]	1の書類を作成・整理していれば「○」、作成・整理されていなければ「×」							
10	(3)求職者ニーズ等の把握		3	1	1	5		参照通達No.4 訓練科求人職況[4:別紙3-2]	訓練科求人職況を作成・整理していれば「○」、作成・整理されていなければ「×」							