

評価シート4 離職者訓練

評価の視点1 (高障求機構)

訓練修了後
3カ月時点の
施設内訓練の
就職率
80%以上

実施内容

施設内訓練

離職者の早期再就職に資するため、ものづくり分野を中心とした訓練を実施

(平成23年度上半期実績)
施設内訓練入所者数
829コース、12,347人

就職率

数値目標
80%以上

施設内訓練
就職率

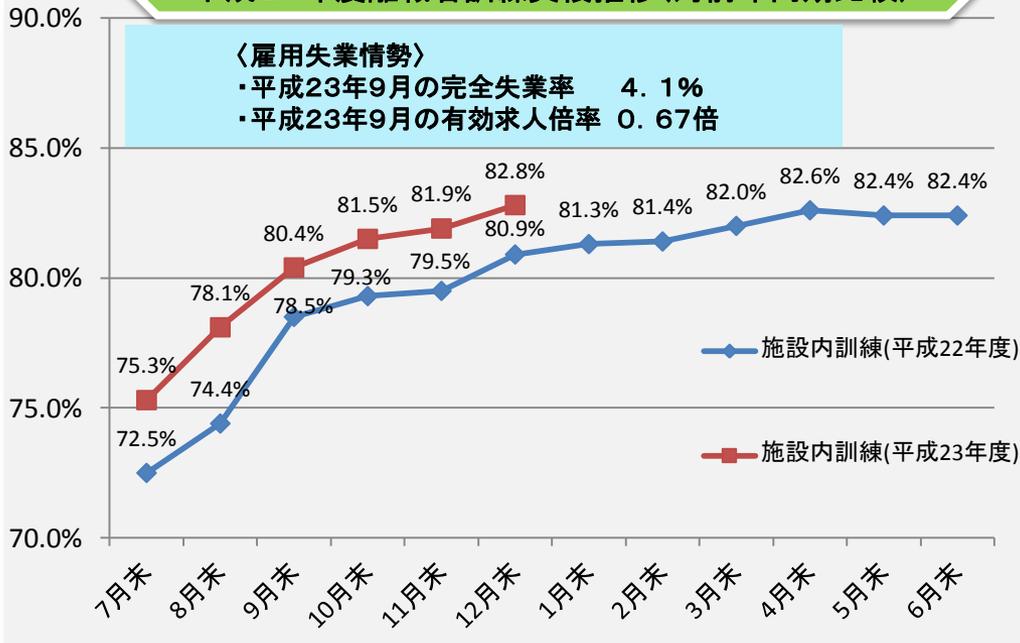
82.8%
(前年同期実績 80.9%)
うち常用雇用率 **68.7%**
(前年同期実績 68.2%)

対前年同期比で、
機構設立以来最高値(82.6%)となった
平成22年度を上回るペース

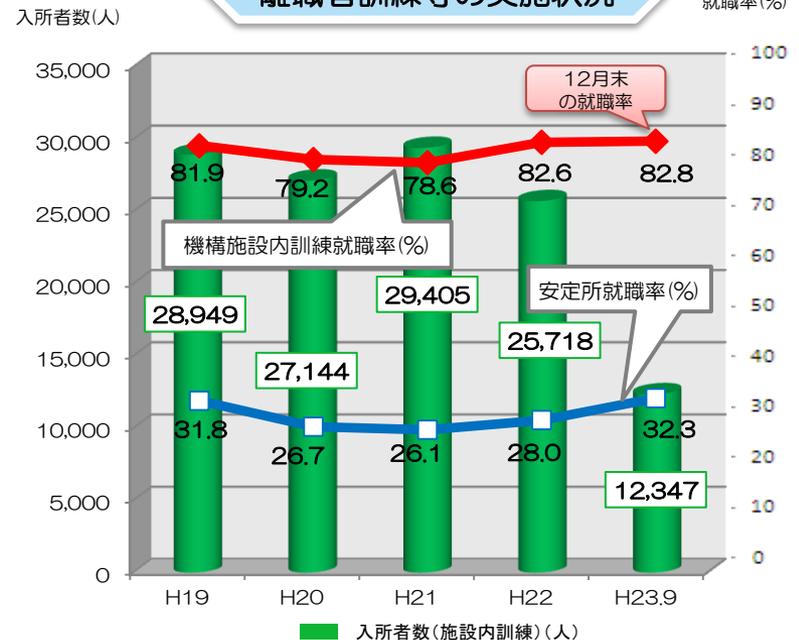
(※訓練終了後3カ月時点の実績(平成23年12月末))
【参考】都道府県就職率 施設内訓練 63.0%

就職率

平成23年度離職者訓練実績推移(対前年同期比較)



離職者訓練等の実施状況



就職支援における取組

(高障求機構)

- 厳しい雇用失業情勢に応じて就職支援の重点事項を設定し、就職支援項目ごとの進捗管理を実施。

【就職支援マップの活用】

- 高い就職率を達成している指導員の就職支援に係る行動特性やノウハウを集約し、共有化。

【就職支援行動ガイドの活用】

- 受講者の職業意識啓発のための訓練導入講習を担える民間教育訓練機関の講師の育成のノウハウの共有化。

【ワークガイダンス講習テキストの活用】

- 就職内定後の受講者に対して、内定企業が求める課題等の追加指導を実施。

- 習得した職業能力を求人企業へアピールするため習得度測定の結果物を活用。

- 潜在的に採用意欲のある求人企業の開拓及びハローワークとの連携等による求人情報の提供。

- 職業能力開発施設が詳細な訓練生求職情報を独自に作成し、求人開拓先企業に提供。

就職支援行動ガイド

(受講者個人に対する就職支援行動に向けて)

就職支援行動ガイドとは

指導員が抱える就職支援の悩みを明らかにした上で、受講者個人に対する就職支援の行動を例示した就職支援ツールである。具体的には、受講者の意識改革や行動変容に関する支援を例示している。

指導員の就職支援の悩み

受講者の就職に向けた意識改革や行動変容の必要性
「どのよう指導するか」が指導員共通の悩み

受講者の意識、行動、職業能力、資質等に関する悩み

企業訪問及び企業とのリレーションづくりに関する悩み

指導員の経験不足(訓練指導や就職支援)に関する悩み

ポイント!

高業績指導員の有する就職支援の行動案36例の紹介
(例)訓練について行けず、訓練受講意欲や就職意欲が下がった受講者に対する指導。

ポイント!

指導員が受講者に連れ添って企業訪問する際のノウハウの紹介

ポイント!

指導経験不足を補う各種就職支援ツールの紹介

就職支援マップとは

就職支援実施結果を評価し、改善・見直しに取り組むため

- ① 全国の取組やノウハウを形式知化し、組織全体で共有化
- ② 就職支援を右図のPDCAサイクルにより実施
- ③ 所長を最高責任者とした役割分担と進捗管理等を行う。

就職支援の流れ 離職者訓練(施設内訓練)



就職支援マップ 離職者訓練(施設内訓練)

I 入所前・入所		II 訓練期間中		III 修了・修了後	
入所前 (訓練説明)	入所 (訓練開始)	前半 (転職準備)	後半 (転職活動)	修了 (転職決定)	3か月後 (6か月後)
A① P.1 広域・集英	A④ P.6 入所オリエンテーション	B⑦ P.7 個別相談①	B⑩ P.15 個別相談②	C① P.23 修了オリエンテーション	C④ P.24 本職終了者に対するフォローアップ
A② P.2 訓練説明会		B⑧ P.8 人材情報の提供(企業)	B⑪ P.16 転職活動個別指導		
A③ P.3 キャリアコンサルティング(異団型)		B⑨ P.9 転職準備①	B⑫ P.17 転職準備②		
A④ P.4 技能習得啓発講習		B⑫ P.18 企業面談会	B⑬ P.19 外別転職イベント		
A⑤ P.5 キャリアコンサルティング(異団型)		B⑭ P.20 転職活動の進め方(転職ガイダンス)			
		B⑮ P.10 転職活動スケジュール			
		B⑯ P.11 履歴書・職務経歴書の作成			
		B⑰ P.12 面接指導			
		B⑱ P.13 格差意識			
		B⑲ P.14 求職票の作成			
		D① P.21 求人情報の提供			
		D② P.22 求人開拓			

組織による支援
(支援計画/進捗管理)

就職支援マップ

受講者個人に対する支援
(個別相談形式)

就職支援行動ガイド

指導員個人による支援

受講者集団に対する支援
(グループ形式)

ワークガイダンス講習

【ワークガイダンス講習】

受講者の職業意識啓発のための訓練導入講習

評価の視点 2
(厚生労働省)

キャリア・コンサルティングの実施による訓練コースの選定、受講者の能力把握

ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの実施

本人の適性及び意欲・能力等を十分に把握した上で就職に資する訓練受講に結びつくよう支援を行った。

(参考) 高い就職率を支えるキャリア形成支援の取組

◇指導員等をジョブ・カード交付を担う登録キャリア・コンサルタントとして養成
→ 訓練受講中及び受講後のキャリア・コンサルティングによる就職支援

キャリア・コンサルティング実績

- ・キャリア形成支援コーナー（自施設内に設置）
102,177件（122,540件（前年同期実績））
- ・キャリア形成相談コーナー（ハローワークに設置）
91,311件（163,629件（前年同期実績））

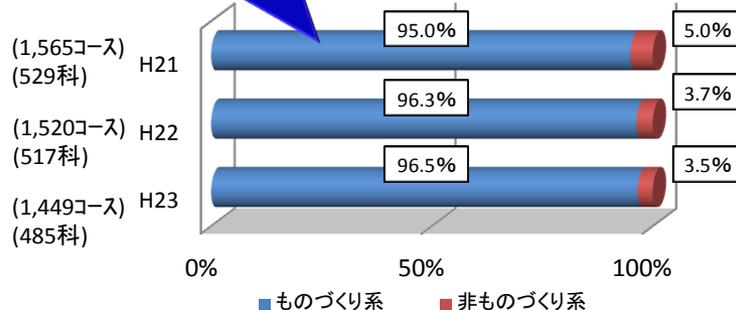
平成23年度より、機構の実施する委託訓練が都道府県へ移管され、受講者が大幅に減少したこと等により相談件数が減少

評価の視点 3
(高障求機構)

民間では実施できないもののみ限定して実施（施設内訓練）

雇用失業情勢等に配慮しつつ、主に民間では実施していない、**ものづくり分野へ重点特化し職業訓練を的確に実施**

ものづくり分野コース比率



評価の視点 4
(高障求機構)

人材ニーズの把握による真に必要な訓練コースの設定

地方運営協議会
(都道府県センター)

ものづくり人材育成推進協議会
(職業能力開発施設)

- ・能力開発に係るニーズ把握
- ・訓練実施計画の策定方針等
- ・ものづくり分野に係る能力開発の推進

訓練計画専門部会

構成

- ・労働局職業安定部職業安定課長
- ・県商工労働部産業人材課長
- ・中小企業団体中央会事務局長
- ・電気工業工業組合理事長
- ・専修学校各種学校連合会理事
- ・大学教授 等

離職者・在職者訓練の次年度計画（案）において、
・各施設から**半径40km圏内において**、都道府県及び民間教育訓練機関等の訓練科（コース）と**競合がないか**
・訓練ニーズを踏まえた訓練設定となっているか 等
訓練科（コース）等の適否の審査（各訓練科（コース）ごとに一つ一つ確認）を実施。
(民間教育訓練機関等から意見を聴取した。)

「緊急雇用対策」
における役割
(高障求機構)

緊急人材育成・就職支援基金による
職業訓練（基金訓練）の概要

雇用保険を受給できない離職者（受給を修了した方を含む）に対して、専修・各種学校、教育訓練企業、NPO法人、社会福祉法人、事業主などが、中央職業能力開発協会により訓練実施計画の認定を受けて行う無料の職業訓練

基金訓練における機構の取組

中央職業能力開発協会の委託を受け、平成21年7月から主に以下の業務を実施し、**目標値を大きく上回る実績を確保した。**

- 基金訓練実施機関の開拓及び実施状況の確認
- 求職者に対するキャリア・コンサルティング等
- 訓練奨励金等の申請書受付・調査確認等

基金訓練実施機関の開拓

< 開拓目標値 >

○平成23年9月末までに12万人分の
訓練実施に向けた定員確保

< 実績値 >

定員 **366,095人**
(前年同期実績 274,328人)

○ワークガイダンス講習・指導者養成講座
112回2,220人参加 (前年同期実績 123回、1,754人参加)

○職業横断的スキル習得コース（ITスキル）及び新規成長・雇用吸収分野等訓練コース（基礎演習及び実践演習）について訓練カリキュラム事例集を活用の上、民間教育訓練機関等におけるコース開発の支援

中央職業能力開発協会へ取り次いだ約4,100機関のコースが認定され、各地域の実施機関にて訓練を行うこととなった。

申請書受理・調査確認

- ・基金訓練の認定申請書の受理件数 **15,801件**
(前年同期実績 8,984件)
- ・訓練奨励金の申請書の受理件数 **13,716件**
(前年同期実績 4,875件)
- ・新規訓練設定奨励金の支給申請書等の受理件数 **2,419件**
(前年同期実績 3,755件)
- ・実施状況確認のための訪問件数 **23,463件**
(平成22年度実績 28,219件)

求職者に対するキャリア・コンサルティング等

- ・キャリア・コンサルティング **96,779件** (前年同期実績 118,387件)
- ・ジョブ・カード交付件数 **22,090件** (前年同期実績 26,240件)

【参考】要望のあった実施機関には、担当職員を派遣し、キャリア・コンサルティング等の実施方法等を指導するなど、実施機関自ら行えるようにするという政策の方向性に沿って取り組んだ。

都道府県等への
職業訓練や就職支援
に係るノウハウの提供
(高障求機構)

都道府県や民間教育訓練機関に
対し、講習会や会議の場の活用
等により職業訓練や就職支援に
係るノウハウを提供



都道府県、民間教育訓練機関

「指導員再訓練」の実施

◆受講者数 **912人** (前年同期実績 794人)
(内訳)
都道府県 **826人** (前年同期実績 740人)
民間企業 **86人** (前年同期実績 54人)

事例集等の提供



基金訓練

「基金訓練カリキュラム事例集」の提供

カリキュラムモデル等の公開

研究成果や開発したカリキュラムモデル等を
職業能力開発総合大学校ホームページで公開

◆アクセス件数 **437,356件**
(前年同期実績 556,508件)
◆ダウンロード件数 **14,733件**
(前年同期実績 17,426件)

カリキュラムを科目ごとから系ごとに一括してダウンロード
できるようにし、**利便性の向上**を図った。

就職支援ツールの紹介等



都道府県や民間教育訓練機関への訪問や都道府
県が開催する会議等の場を活用し、下記の就職
支援ツールを紹介。

- ◆「就職支援マップ」
- ◆「学卒者訓練における就職支援事例」
- ◆「就職支援行動ガイド」



雇用・能力開発機構

「ワークガイダンス講習講師育成講座」の実施

◆開催回数 **112回**
(前年同期実績 123回)
◆受講者数 **2,220人**
(前年同期実績 1,754人)

※受講者は主に民間教育訓練機関等の講師

評価シート5 高度技能者養成訓練

職業能力開発大学校等において、自らものづくりができる実践技能者や生産現場のリーダー等の養成のため、高等学校卒業者等を対象とする職業訓練を実施

【自己評価 : S (高年齢・障害・求職者雇用支援機構)】

◇ 評価の視点 ◇

- 専門課程及び応用課程の修了者のうち就職希望者の就職率が各年度とも95%以上であったか。
- 地方公共団体との役割分担を一層明確化し、民業補完に徹する観点から、主として若年者を対象とした高度職業訓練に特化・重点化したか。
- 産学連携や他大学等関係機関との連携の強化を推進すること等により、広く地域社会に開かれた施設運営に努めたか。

評価シート5 高度技能者養成訓練

評価の視点1

①専門課程及び
応用課程の
就職率
95%以上

②若年者を対象
とした
高度職業訓練への
特化・重点化

就職率

数値目標
95%以上

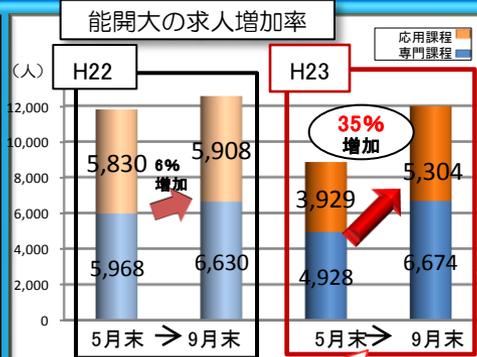
<平成23年度在校生数>
・専門課程 4,265人
・応用課程 1,857人
※平成23年4月現在

実施内容

- 実学融合の授業カリキュラムの設定（年間の授業時間1,404時間のうち**65%が実技・実習**）
- 1年次から就職ガイダンスや**キャリア・コンサルティング**をきめ細かく実施
- 職業人としての素養や職業意識を高める取組み
・職業社会論、キャリア形成論、生産現場を直接体験する**企業実習（インターンシップ）の実施**
- 能力開発支援アドバイザーを中心としたジョブ・カードの活用による**個別の就職支援の強化**
・職務経歴書の書き方、面接指導など

高度職業訓練への特化・重点化

- ・高度な技術を兼ね備え、技術革新に対応できる人材を育成し、厳しい雇用情勢の中で、**引き続き高い就職率を達成できるよう就職支援を強化**
- ・東日本大震災や円高の影響等により求人数が減少する中、過去の求人进行分析し、**採用実績のある企業に重点化**するなど**効果的な求人開拓に努めた**。



修了生の職場定着状況

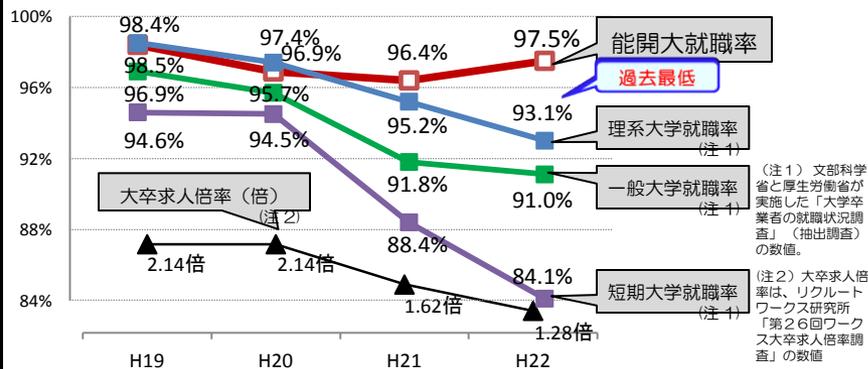
区分	就職後(3年後)の定着率
能開大	
専門課程	77.3%
応用課程	84.9%
一般の大学・短大	大学 68.9% 短大 59.5%

(注1)能開大については、修了生のフォローアップ調査の結果(平成22年調査)
(注2)一般大学等については、新規学卒就職者の在職期間別離職率の推移(資料出所:厚生労働省職業安定局集計)

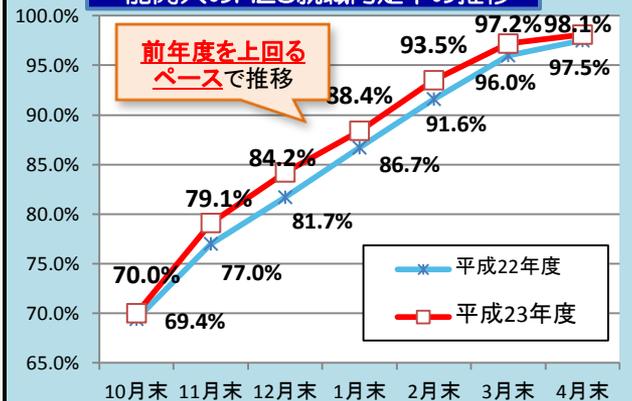
(参考)ハローワークの一般求人(正社員)の増加率

5月末 689,774人
9月末 771,834人 } **1.2%増加**
(資料出所)一般職業紹介状況(厚生労働省発表資料)

一般・理系大学との就職率の比較



能開大のH23就職内定率の推移



(参考)能開大の就職率

98.1%

(平成24年4月末現在)

(前年同期実績 97.5%)

(参考)一般大学(理系)の就職率

94.6%

(平成24年4月1日現在)

産学連携や大学等
関係機関との
連携強化による、
広く地域社会に
開かれた施設運営

広く地域社会に開かれた施設運営

広く地域社会に開かれた施設運営の一環として、
地域の中小企業等が抱える技術力強化等の課題解決のため、

- ・ 中小企業等との共同研究 (49件) (前年同期実績 56件)
 - ・ 中小企業からの受託研究 (3件) (前年同期実績 9件)
- (継続中)

(参考) 平成23年度申請件数 (平成23年11月末現在)

- ・ 中小企業等との共同研究 (72件) (平成22年度実施件数 65件)
- ・ 中小企業等との受託研究 (5件) (平成22年度実施件数 12件)

地域の産業界との連携により
得られた実践的なノウハウや技能・
技術等を高度技能者養成の実技・
実習の授業の内容(総合制作実習、
開発課題)として、有効に活用

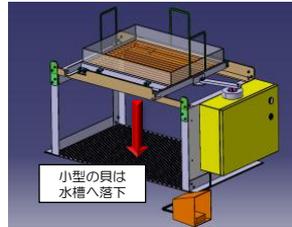
共同研究の事例 「漁業協同組合のニーズを踏まえたパイ貝の大きさ選別機的设计・製作」 北陸職業能力開発大学校

課題

従来、**手作業で長時間を要していた**魚津市特産品のパイ貝の選別作業について、**オートメーション化により少人数、短時間、大量選別**の実現に向けた装置の設計・製作。



<パイ貝の大小選別試作機>



<完成イメージ>

能開大の取組(継続中)

オートメーション化により選別作業の効率化を実現するとともに、船から水揚げした直後に**船上での作業にも使用できるよう防水対策や揺れ対策機能を付加**。選別速度の制御や選別中の**機械振動の低減化**に向け改良中。



<漁港での実験風景>



<船上用選別機>

受託研究の事例 「飛行船を活用した遠隔制御上空撮影システムの研究開発」 青森職業能力開発短期大学校

課題

飛行機に比べ**安価な飛行船を活用**し、立入りが困難な急傾斜地や危険区域での調査を行う方法として、**安定的な上空撮影と画像編集を容易にするための遠隔制御システムの研究開発**。



<遠隔制御上空撮影システム>



<空撮画像イメージ>



<GPSモジュール>



長さ: 約5.5m
重量: 約1kg

<飛行実験風景>

能開大の取組(継続中)

飛行船にモータや動翼を搭載し、上空の風の状況に応じて、**安定した高度を維持できる遠隔操作システムを開発**。GPSモジュールの搭載により、地上にて操縦者が高度計測や撮影位置を確認できる機能の精度向上に向け改良中。

地域の中小企業等に対して、人材育成や技術支援の面から支援した。

(事例1)

県内の電気自動車研究プロジェクトに協力し、試作車のコンセプトづくりや製造場所等の提供などを行った。



(滋賀職業能力開発短期大学校)

(事例2)

県内の機械系分野の事業主団体に対して、「三次元CAD技術」、「PLC制御技術(プログラムで定められた順序や条件に従って、設備や機械の動きを制御する装置)」に関する講習会を実施した。



(北陸職業能力開発大学校)

地域におけるものづくり振興への支援

ものづくり体験教室の実施

- ・開催回数 **139回**
(前年同期実績 176回)
- ・参加者数 **11,394名**
(前年同期実績 8,764名)



開催事例

- ・アルミニウム製こまの製作
- ・銅板レリーフの製作
- ・ライトレースロボットの製作

ものづくり体験教室 (参加者数)



評価シート6 在職者訓練

職業能力開発促進センター等において、在職労働者が技術革新や職務内容の高度化に対応するため、これらに必要な技能・知識を付与し、レベルアップを図る職業訓練を実施

【自己評価 : S (高齢・障害・求職者雇用支援機構)】

◇ 評価の視点 ◇

- 受講者に対するアンケート調査において、職業能力の向上に役立った旨の評価をした者が80%以上であったか。
- 事業主に対するアンケート調査において、職業能力の向上が見られた旨の評価をした者が80%以上であったか。
- 中小企業等を主な対象として、ものづくり分野を中心に真に高度なもののみ限定して実施したか。
- 訓練開始時及び訓練修了時の能力をそれぞれ把握し比較することにより、受講者が習得した能力（習得度）を測定し評価したか。
- 中小企業等を主な対象としていることに配慮しつつ、適切な費用負担を求めたか。

評価シート6 在職者訓練

評価の視点1

①受講者に対するアンケート調査において、役に立った旨の評価 **80%以上**

②事業主に対するアンケート調査において、役に立った旨の評価 **80%以上**

アンケート調査を分析し、業務の質の向上に反映

改善事例

訓練コース：
電気設備設計と電動機制御の実務
(香川センター)

(要望)
電気設備設計に加え、動力盤制御の実務ができる人材を養成したい。

(改善)
既存のカリキュラムは電気設備の設計に特化した内容だったが、訓練時間を増やして動力盤の制御に関する実習を追加し、設計業務に加え、動力盤制御の実務が習得できるカリキュラムに変更した。

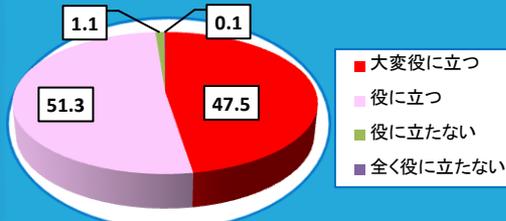
(平成23年度上半期実績)
在職者訓練受講者数 2,906コース、21,496人

実績

数値目標 **80%以上**

①受講者の満足度 **98.8%**
(前年同期実績 98.7%)

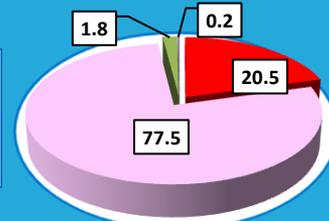
受講者アンケート
(有効回答者数 18,647人)



数値目標 **80%以上**

②事業主の満足度 **98.0%**
(前年同期実績 97.8%)

事業主アンケート
(有効回答者数 4,165社)



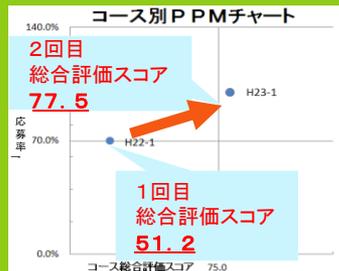
(受講者・事業主からの声)

- ・具体的事例を紹介しながら実技を行う内容でとてもわかりやすかった(受講者)
- ・実機を用いた実習内容なので書物などに比べより深く理解が出来る(事業主)
- ・職場内だけで得られない専門知識・技能が習得できスキルアップにつながる(事業主)

○訓練カルテ方式の運用

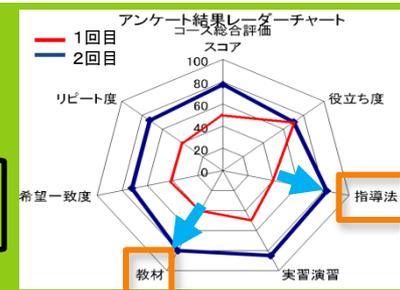
受講者アンケート等の結果をコースごとに「訓練カルテ」で分析することにより、コースの評価・改善に役立てている。訓練コースの品質保証をする仕組みであり、平成21年度から全国で運用。

(コース別PPMチャート)
訓練コースごとの市場価値と品質を評価するため、縦軸に「応募率」、横軸に受講者アンケートの結果を点数化した「コース総合評価スコア」をとり、時系列的な訓練コース評価ができます。



(アンケート結果レーダーチャート)
訓練コースごとのアンケート結果を確認するため、右図のとおり7つの項目が比較できます。

- ①役立ち度、②教材、③講師の指導法、④実習、⑤希望一致度、⑥リピート度、⑦コース総合評価スコア



(訓練カルテ方式を活用した改善事例) コース名：「アナログ回路の設計と評価の実践技術(トランジスタ編)」

<第1回目>

総合評価スコア **51.2** となり、特に指導法、教材が低かった。

(要因)

受講者から、「言葉のみによる説明が多く、説明のスピードも速いため十分理解できなかった」、「テキストに図表等による解説が少なくわかりにくかった」との意見。

(改善・見直し)

- ・電子回路図や特性グラフなどを活用した説明を多用した。
- ・テキストにデータシートの図解などの資料を追加し、わかりやすくなるよう工夫した。

<第2回目>

総合評価スコア **77.5** まで上昇。

受講者が訓練内容をより理解することで、満足度を高めることができた。

評価の視点 2

実施内容

「地方公共団体との役割分担の一層の明確化を図り、民業補充に徹する観点から、ものづくり分野を中心に「真に高度なもの」のみに限定して実施」という基本方針に基づき、在職者訓練コースを設定していくため、**設定基準**を策定し、実施

「設定基準」とは

設定基準は、技能・技術や人材育成の分野の外部専門家による専門委員会において審議・決定し、機構が公表したものである。

「設定基準」の主な内容

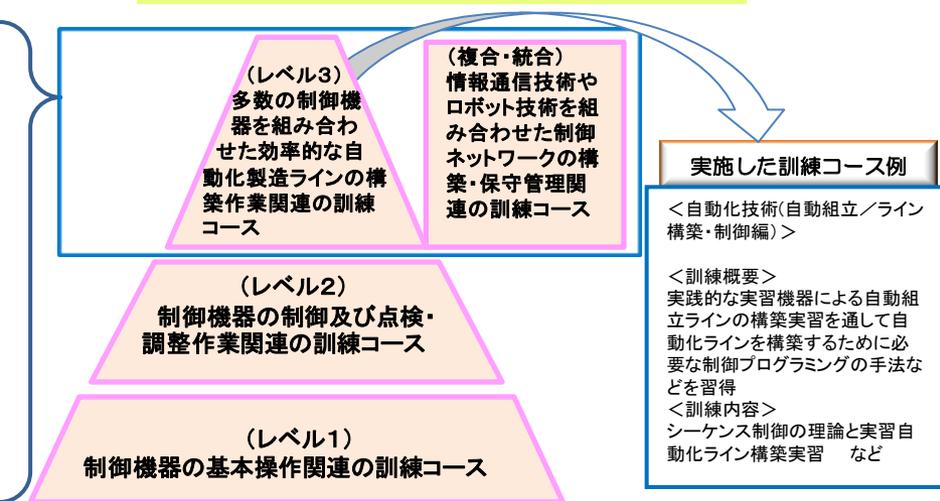
基本的要件

- ・人材育成ニーズを踏まえた訓練であること
- ・中小企業等を主な対象とした訓練であること
- ・ものづくり分野を中心とした訓練であること
- ・地方公共団体との役割分担及び民間教育訓練機関等との競合を踏まえた訓練であること
- ・以下の訓練内容を満たすこと。

訓練内容

- ・養成する能力は、以下の①～③のいずれかであること。
 - ① 現場力の強化及び技能の継承ができる能力
 - ② 生産性の向上を実現できる能力
 - ③ 新たな品質の創造又は製品を生み出すことができる能力
- ・訓練の仕上がり像は、企業の生産活動等において、牽引的な役割を担う人材の養成を図るものであること。

例：設定基準を満たす在職者訓練の範囲(制御分野)



中小企業の人材育成課題に対応した訓練

在職者訓練受講者のうち、**62%**は中小企業に勤めている方々

ものづくり分野実施状況

※全ての在職者訓練コースにおいてものづくり分野の訓練を実施



評価の視点 3

習得した能力の評価・測定

訓練コースの受講を通じて習得した能力(習得度)の測定・評価のため、訓練受講後に**職場での適用状況を確認**

(測定について)
受講者及び派遣した事業主に対し、「受講した訓練内容を理解し、職場の仕事に適用しているか」について測定を実施

(測定項目) 技能・技術等の専門的な内容の確認
(例)コース名:実習で学ぶパワーエレクトロニクス回路
①スイッチング回路の特徴 ②コイル・コンデンサ ③インバータ設計

(改善例)従来は、単独で動作する小型の電子機器の開発技術を中心に展開していたが、公的電力系統に接続する技術を学びたいとの声があった。

コース内容を、小電力の制御(効率重視)から大電力の制御(スマートグリッド)に変更したコースを設定

評価の視点 4

受講者の費用負担

現下の厳しい経済情勢に配慮しつつ、また、民間企業が教育訓練に支出した費用の実情を踏まえ、企業にとって適切な費用負担を求めた。

評価シート7 若年者対策、キャリア・コンサルティング

- フリーターや無業者である若年層等を対象に、職業能力開発施設における座学と企業における実習訓練を組み合わせた職業訓練を実施
- 自発的な職業能力の開発及び向上を図ろうとする労働者や事業主等を対象に、キャリア・コンサルティングの実施、訓練コース等の情報提供のほか、労働者のキャリア形成支援に関する専門的相談等を実施

【自己評価 : A (厚生労働省)】

【自己評価 : A (高齢・障害・求職者雇用支援機構)】

◇ 評価の視点 ◇

- 「日本版デュアルシステム」を積極的に実施したか。
- 「実践型人材養成システム」や「有期実習型訓練」の導入・実施のための各種施策を実施したか。
- キャリア・コンサルティングの能力を身につけたアドバイザーを各都道府県センター等に配置し、労働者等へのキャリア・コンサルティングの充実を図ったか。
- 職業意識を啓発するための取組み等により若年者のキャリア形成を支援したか。
- キャリア・コンサルティングを受けた利用者へのアンケート調査において、職業能力の向上等が図られた旨の評価が80%以上であったか。

評価の視点1 (高障求職者)

「日本版デュアルシステム」の積極的な実施

実施内容

・フリーター等に対する訓練として「日本版デュアルシステム」を実施

機構施設と企業実習の組み合わせ訓練

機構施設の訓練



企業実習

デュアルシステム訓練実績

対前年同期比で、**2.1ポイント↑**

就職率

89.3%
(前年同期実績 87.2%)
うち常用雇用量率**76.9%**
(前年同期実績 77.3%)

受講者数

1,078人
(前年同期実績 1,278人)

(※訓練終了後3ヵ月時点の実績(平成23年12月末))

【参考】都道府県22年度施設内訓練実績 就職率 94.3%
受講者数 141人

「日本版デュアルシステム」取組における事例

訓練対象者

フリーター等
概ね40歳未満の若年求職者
又は
職業能力形成機会に恵まれなかった者

訓練志望理由

・普通高校を卒業後、正社員として就職できないため、ホールスタッフや接客などのアルバイトとして働いていたが、デュアルシステム訓練という制度を知り、正社員になるために、以前から興味があった機械関係の技術や資格を取得できる訓練を受講することを希望。

・これまで派遣社員として建築、物流関係の仕事をしてきたが、正社員になるためにハローワークに相談したところ職業訓練を勧められ、興味がある機械加工技術の習得と職場体験ができるデュアルシステム訓練を受講することを希望。

機構での訓練

- ・訓練導入講習を活用した、社会人マナーの習得や職業意識の向上。
- ・機構訓練での訓練で基礎から応用までの知識・技能の習得。
- ・ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングを実施し、自己理解を促進
- ・グループワークによる実習課題の作成(コミュニケーション能力の習得と共同作業による達成感)



企業実習

企業実習により現場での機械加工作業を通じて、「ものづくり」の楽しさを実感させることができた。

受講者は事業主から実習の評価がきっかけとなり仕事に対する意識が前向きとなるなど職業人として成長する側面が見られた。

企業実習中に行う巡回指導を通じて、受講者が抱える課題の相談や、受講意欲の励まし等のフォローアップを行った。

修了生の声

ポリテクセンターで機械図面、測定法、NC-Gコードプログラミング、旋盤・フライス盤等の汎用工作機等の基礎を実習中心で学んでいくうちに、「自分でもやれる」という自信がついて、企業実習から今の会社にお世話になりました。

入社後も、ポリテクセンターで基礎を十分に訓練していただいたことが技術力向上に大いに役立っていると実感しています。

私のような経験のない女性でも、「やる気」次第で機械加工現場での専門性を高めることができるので、今後も会社に貢献できるように頑張っていきたいと思っています。
[ポリテクセンター機械加工技術科修了生:株式会社S製作所へ就職]

現場の技能・技術等に
応応できる人材

就職

事業主の声

ご縁があってデュアルシステム訓練生の企業実習の受け入れ機会を得て、当該訓練課修了生を採用させていただきました。

ポリテクセンターでNCプログラミングや機械加工の基礎を習得済みでしたので、大変のみこみが速く、いち早く戦力になってくれました。女性として、現場でも男性に負けない仕事ができていると評価しています。

今後は、製造部の中核を担える人材として育てていきたいと考えています。

[株式会社S製作所:ポリテクセンター機械加工技術科修了生を採用]

日本版デュアルシステムの主な取組

・ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの実施

・ワークガイダンス講習テキストを活用し、社会人としてのマナーや職業意識を向上させるための訓練導入講習の実施

・企業での技能・技術等を習得させる企業実習の実施

・訓練生の希望に合う企業実習先を探すため、指導員が訓練生と一緒に企業を訪問し、訓練生の受講態度、習得した技能等をアピール

・就職支援行動ガイド及び就職支援マップ等を活用して指導員が何度も個別に模擬面接を行うなどの就職支援を実施

評価の視点2
(厚生労働省)

「実践型人材養成システム」や「有期実習型訓練」の導入・実施

支援内容

- ・カリキュラムの作成
- ・OJTの評価シート作成
- ・教育訓練機関情報の提供
- ・講師情報の提供

実績

- ・実践型人材養成システムの実施計画認定申請書の取次
52件 (88件 (前年同期実績))
- ・有期実習型訓練に係る訓練基準適合の確認
866件 (3,567件 (前年同期実績))

○ 実績減の主な外部要因と取組

1. 平成23年度からキャリア形成促進助成金の支給額が減額となったことによる訓練の実施件数の減少
2. 支給額の減額前である平成22年度中に訓練の申請を行った事業主の増加

取次件数等の減少

○ 具体的な取組

HPにおける周知

- モデルカリキュラムの公表 (28業種、63訓練科)
- 幅広い業種の訓練の評価支援ツール

研修会の実施

- 地域ジョブ・カードセンターに在籍しているジョブ・カード普及担当者を対象とした研修会を実施し、活用方法を周知

●事業主の雇用型訓練の効率的・効果的な実施に寄与

評価の視点3
(厚生労働省)

アドバイザーの配置による労働者等へのキャリア・コンサルティングの充実

キャリア・コンサルティングを受けた利用者へのアンケート調査において、職業能力の向上等が図られた旨の評価 80%以上

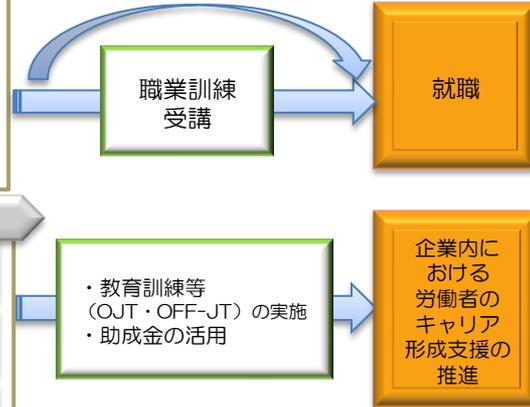
実施内容

労働者に対する相談援助

- キャリア・コンサルティングの実施
 - ◆ ジョブ・カード、キャリアシートの作成支援
 - ◆ 能力開発プログラムの作成等
- キャリア形成に関する情報提供

事業主及び事業主団体に対する相談援助

- キャリア・コンサルティングに関する技術的相談援助
- キャリア形成促進助成金に関する相談援助
- キャリア形成に関する情報提供



相談件数

労働者への相談援助
312,872件
(510,767件 (前年同期実績))

事業主への相談援助
25,204件
(36,965件 (前年同期実績))

平成23年度より、機構の実施する委託訓練が都道府県へ移管され、受講者が大幅に減少したこと等により相談件数が減少

業務の改善を図り、業務の質の向上に反映

改善事例

(状況)
自己理解や就職活動の進め方等について、支援が必要な求職者が多い。

(対応)
「自己理解」や「情報収集の仕方」のテーマでセミナーを開催し、必要な情報提供や自己理解を深めるグループワークを開催するとともに、必要に応じてキャリア・コンサルティングを実施した。

(状況)
ジョブ・カード制度の目的や意義を理解できていない利用者がいる。

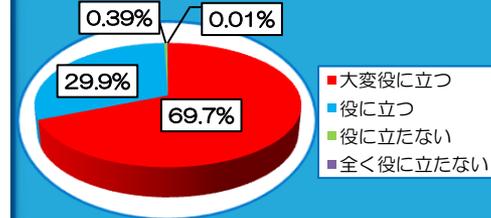
(対応)
ジョブ・カードの意義を十分に理解した上で、ジョブ・カードの作成に取り組めるよう、相談の目的別の記入例を作成し、利用者に提示して説明を行うこととした。

満足度等調査

数値目標
80%以上

利用者の満足度
99.6%
(99.4%)

利用者の満足度 (有効回答者数6,623人)



フォローアップ調査

「就職・能力開発等への具体的な取組等が図られた」との回答
84.5%
(90.5%)

※キャリア・コンサルティング実施後3ヶ月時点でアンケート調査を実施

評価シート8 事業主等との連携・支援

事業主自らが職業訓練を実施する等のために必要な連携・支援を実施

【自己評価 : B (高齢・障害・求職者雇用支援機構)】

◇ 評価の視点 ◇

- 適切な費用負担の下、事業主等が効果的に職業訓練を実施できるよう、連携・支援を行ったか。

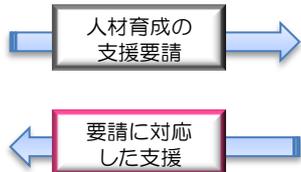
評価の視点1

適切な費用負担の下、効果的な職業訓練を実施するための連携・支援

実施内容

事業主等が行う人材育成を支援するため、**職業訓練指導員の派遣、職業能力開発施設設備の貸与、事業主等の人材育成計画の作成**などを行い、中小企業等の能力開発に貢献

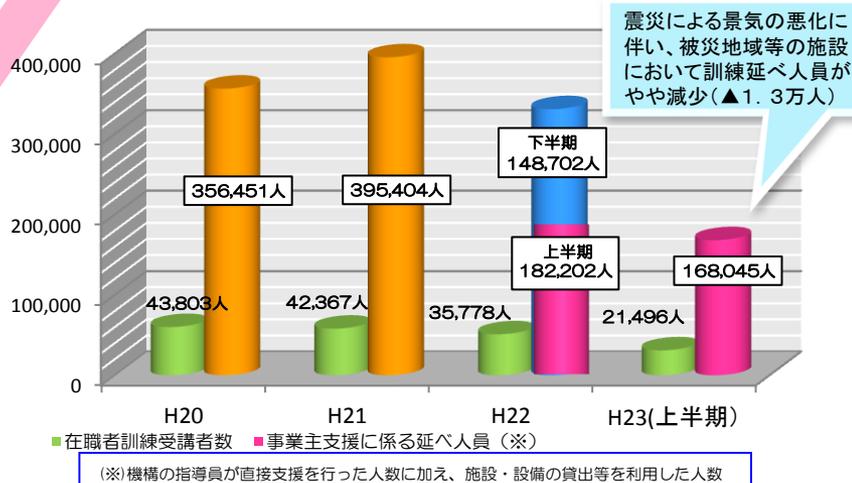
事業主の要請に応え、毎年度**30万人**以上に対して支援を行っている。



雇用・能力開発機構

連携・支援

- 訓練延べ人員 **167,686人** (参考) 前年同期実績 180,630人 (うち指導員派遣 **43,614人** (参考) 前年同期実績 49,207人)
- ・職業訓練指導員の派遣数 **2,064人** (参考) 前年同期実績 2,294人
- ・施設設備の貸与件数 **6,441件** (参考) 前年同期実績 7,440件
- 緊急雇用対策講習の受講者数 **359人** (参考) 前年同期実績 1,572人



事例1

【高度職業能力開発促進センター】

東京都内の金属プレス関係団体より、傘下企業の人材育成を支援するため、プレス加工に関する実務的な技能及びその裏付けとなる関連知識について、一体的に学ぶことの出来る教育訓練を実施したいとの相談があった。

この相談を踏まえ、カリキュラム内容をプレス加工を行う上で必要となる材料力学などの概論及び模擬実機を使った実技訓練とし、同団体へ職業訓練指導員を派遣することにより、知識及び技能の向上を図った。

(事業主団体からの声)

指導員が作成したテキストがとてもわかりやすく、また実習の際も、難しい部分も噛み砕いて説明して頂けたので、プレス加工技術に対する理解が深まりました。

受講した全員が、知識及び技能の向上に役に立ったと感想を述べており、大変有意義な訓練でした。

事例2

【宮崎センター】

宮崎県内の板金工業組合から、傘下の組合員において、板金展開図面は読めるが的確に作成できる人が少ないことから、組合員の技能向上を図るため、板金展開図面の作成に関する教育訓練を実施したいとの相談があった。

この相談を踏まえ、カリキュラムを材料特性などの概論や板金板取展開に関して各種展開技法を使った製品の展開ができるための技能を習得するなどの内容とし、同組合へ職業訓練指導員を派遣することにより、知識及び技能の向上を図った。

(事業主団体からの声)

板金展開図に関する研修の計画を立てたものの、近隣には実施できる教育機関が見当たらず困っていましたが、そのような時にポリテクセンターが支援を行ってくれることとなり、とても助かりました。

研修を行うことで、青年部の若い組合員のモチベーションを高める効果もあり、よい研修を実施することが出来ました。

評価シート9 職業能力開発関係助成金等の業務

労働者の職業能力の開発及び向上を促進するための助成金の支給業務及び技能者育成資金貸付業務

【自己評価 : A (厚生労働省)】

◇ 評価の視点 ◇

- 制度内容等の変更後7日以内にホームページで公表する等により、利用者に対する十分な制度の周知・説明に努めたか。
- キャリア形成促進助成金に係る説明会を開催して80%以上の者から制度の理解に役立った旨の評価を得たか。
- 手続等について、申請に係る書類の簡素化等を行い申請者の負担軽減を図ったか。また、審査担当者の審査能力向上や直接の事業所訪問などにより不正受給防止対策を行ったか。
- 技能者育成資金については、貸付対象者を真に必要な者に限定し、業務の効率化を図ったか。
- 技能者育成資金について、回収業務の強化や民間基準に準拠した債権分類基準による債権分類の推進により、債権の適切な管理を行ったか。
- 借受者の返還意識の涵養等により、技能者育成資金の新規返還者の初年度末の返還率について平成23年度までに97%以上となったか。

評価の視点 1

① (キャリア形成促進助成金) 制度内容等の変更後7日以内のホームページへの公表等による利用者への十分な制度の周知・説明

② 説明会参加者から、制度の理解に役立った旨の評価 80%以上

① 助成金の周知等

- ・キャリア形成促進助成金の制度内容等の変更について、**同日**にホームページで公表
- ・パンフレットや申請の手引き等を作成し、説明会や相談等で事業主等へ配布。ハローワーク等関係機関においても配布されるよう連携。

実績

- ・説明会開催回数 **333回**
(1,602回 (22年度年間実績))
- ・参加者数 **5,920人**
(44,836人 (22年度年間実績))
- ・個別相談の件数 **15,204件**
(41,842件 (22年度年間実績))

アンケート調査を分析し、業務の質の向上に反映

改善事例

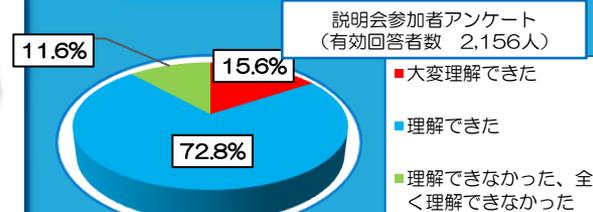
(意見)
・制度が複雑で理解が困難である。

(改善)
・より分かりやすい説明とするための職員研修等を実施
・説明会にてスライドショーを用いてポイントを明らかにするなど、説明方法を改善

② 満足度等調査

数値目標 **80%以上**

説明会参加者の理解度 **88.4%**
(90.4% (22年度年間実績))



利用した事業主及び労働者に対する調査

労働者からキャリアアップが図られたとの評価 **93.8%**
(98.4% (22年度年間実績))

事業主からの訓練等の実施につながったとの評価 **93.8%**
(96.9% (22年度年間実績))

評価の視点 2

書類の簡素化による申請者の負担軽減及び不正受給防止対策

事務手続きの合理化

訓練等の実施前における手続きの簡素化を図るため、受給資格認定申請手続きを廃止し、訓練実施計画の届出に代えることとした。

不正受給防止対策

- ・不正受給防止マニュアルの徹底
- ・助成金担当職員への研修を実施 **200回** (441回 (22年度年間実績))
- ・可能な限り直接事業所訪問 **962件** (2,547件 (22年度年間実績))
- ・疑義のある事業所はすべて訪問 **29件** (49件 (22年度年間実績))
- ・都道府県労働局に対し、助成金の支給要件に係る雇用保険関係データの照会を実施
- ・本部に監察役及び各都道府県センターに給付調査役を配置
- (参考) 平成23年度支給決定分に係る不正受給件数 **0件** (2件 (22年度年間実績))