

平成23年度 事業計画

1. 会務関係

(1) 通常総会 1回

(2) 理事会 随時

(3) 常任理事会 随時

(4) 広報関係

① 協会ホームページに職業訓練、技能検定、講習会事業等に関する情報を掲載し、定期的に更新しながら、幅広く府民に情報提供するとともに、業務案内の発行を行う。

② 技能検定事業促進のためのポスター等の配布
職業能力の開発及び向上の促進のため、技能検定受検者の開拓および増加を目的にポスター等を配布する。

(5) 組織の拡大

技能検定受検申請時に未加入事業所に加入の働きかけを行うと共に、会員サービス事業を充実させる。

2. 表彰関係

大阪府職業能力開発促進大会等で表彰する関係は以下のとおりです。

(1) 職業訓練関係

- ① 賞状授与 認定職業訓練校修了生成績優秀者
- ② 賞状授与 職業訓練技能コンクール等成績優秀者
- ③ 感謝状贈呈 認定職業訓練実施優良事業所・団体
- ④ 感謝状贈呈 職業訓練推進功労者

(2) 技能検定関係

- ① 賞状授与 技能検定成績優秀者
- ② 感謝状贈呈 事業所・団体、個人

(3) 技能競技大会関係

- ① 賞状授与 技能競技大会成績優秀者

3. 職業訓練振興事業

(1) 職業訓練向上事業

① 職業訓練指導員講習

職業訓練に関し、指導的立場にある人を対象に、職業訓練指導員として、必要な指導方法等に関する知識を取得していただくことを目的に開催する。

[受講者定員 50名 実施回数 2回]

② 普通職業訓練短期課程「管理監督者コース」

管理監督的立場にある人を対象に、管理監督として必要な「仕事の教え方」及び「人の扱い方」の基礎的な技能を向上していただくことを目的に開催する。

ア 一般講習

[仕事の教え方 受講者定員 10名 実施回数 1回]

[人の扱い方 受講者定員 10名 実施回数 1回]

イ 講師派遣講習

[仕事の教え方 受講者定員 8～10名 実施回数 1回]

[人の扱い方 受講者定員 8～10名 実施回数 1回]

③ プレーイング・マネージャー能力向上講座

管理監督者を対象に、職場コミュニケーション改善プログラムの習得及びコミュニケーション並びに人に係わる問題解決の基本を学習していただくことを目的に開催する。

[受講者定員 15名 実施回数 1回]

(2) 職業訓練促進事業

① 職業能力開発推進者経験交流プラザ

職業能力開発推進者に対し、職業能力の開発及び向上に関する経験交流の場を提供し、相互の交流により自身の創意工夫と学習を促進するとともに、事業内職業能力開発計画の作成及び具体的かつ効果的な実施方法について、知識の向上を図ることを目的に開催する。

ア 運営委員会

経験交流プラザの円滑な運営を図るため設置する。

イ 業種別経験交流プラザ

「製造業」、「サービス業」及び「建設業」等の業種に分かれて、予め定められたテーマに従い経験を発表し合い、意見交換等を行う。

ウ 全体経験交流プラザ

職業能力開発に関する講演、能力開発優良企業の事例発表等を行う。

② 各種表彰制度への推薦

- ・勲章、褒章
- ・厚生労働大臣表彰（卓越した技能者表彰『現代の名工』）
- ・厚生労働大臣表彰（全国職業能力開発関係表彰）
- ・大阪府知事表彰（大阪府優秀技能者表彰『なにわの名工』）
- ・大阪府知事表彰（大阪府青年優秀技能者表彰『なにわの名工若葉賞』）
- ・中央職業能力開発協会感謝状

③ 認定職業訓練生の表彰【再掲】

認定訓練校等の修了式に際して、成績優秀者に対しての、大阪府職業能力開発協会会長表彰。

④ 職業訓練技能コンクール等成績優秀者の表彰【再掲】

各種技能コンクール・作品発表会等における成績優秀者に対しての、大阪府職業能力開発協会会長表彰。

⑤ 職業訓練の指導・相談・情報提供

通年

⑥ 技能者交流研修事業（施設・工場見学会）

1回

会員を対象に技能者交流活動の一環として、著名な企業の協力を得て、施設・工場の見学会を実施する。

⑦ 大阪府認定職業訓練校運営協議会の事務局運営

通年

4. 技能検定関係事業

(1) 技能検定関係会議

① 技能検定実施事務説明会

技能検定の受検対象者へ周知徹底を図るとともに、受検申請書の受付事務を円滑に行うため、前期と後期の年2回開催する。

② 技能検定実技試験運営担当者会議

技能検定の実技試験の円滑、公正なる運営を図るため、前期と後期の年2回開催する。

③ 技能検定委員打合せ会

技能検定の実技試験を適正、公正かつ円滑に実施するため、前期と後期の年2回開催する。

(2) 技能検定試験の実施

職業能力開発促進法第46条第4項の規程に基づき、大阪府知事が公示する実施計画により実施する。

前期・後期に分けて、年2回学科試験と実技試験を実施する。

・実施職種、作業数および受検者の目標数

特級 20 職種 / 1 級・2 級・3 級および単一等級 100 職種・150 作業

[学科試験 7,850 名 実技試験 8,100 名]

・基礎 1 級・2 級および随時 3 級 50 職種 60 作業

[学科試験 1,220 名 実技試験 1,130 名]

○ 実技試験は、各企業・団体・組合の協力のもとに実施する。

(3) 技能五輪大阪府大会の実施

技能検定と併せて実施。6 職種 16 名

(4) 技能五輪全国大会への参加

国内の青年技能者の技能レベルを競うことにより、青年技能者に努力目標を与るとともに、技能を身近に触れる機会を提供するなど、広く国民一般に対して、技能の重要性、必要性をアピールすることにより、技能尊重気運の醸成を図ることを目的として参加。

大阪府大会の成績優秀者を大阪府の選手として推薦する。

平成 23 年 12 月 16 日から 19 日まで、ツインメッセ静岡で開催。

5. 技能審査・評価事業

(1) CADトレース技能審査の実施

厚生労働省技能審査認定規程(昭和48年労働省告示54号)に基づき、実施する。

(機械・建築部門) 受験者目標数 総数 435名

[実技・学科受検	中級 60名	初級 300名	計 360名]
[実技のみの受検	中級 10名	初級 50名	計 60名]
[学科のみの受検	中級 5名	初級 10名	計 15名]

(2) コンピューターサービス技能評価試験の実施

中央職業能力開発協会と共催で、コンピューターサービス技能評価試験実施規程により、認定施設において実施する。

① 一般募集試験・受検者目標数

[ワープロ部門・表計算部門 (2級3名 3級33名)]

② 認定試験・受検者目標数

[ワープロ部門・表計算部門・データベース部門・PCドライビング部門・
(1級～3級 1,110名)]

6. 職業訓練センター事業

建設業の現場に必要な労働安全衛生法に基づく技能講習、特別教育の開催。

また、国家資格受験講座を低価格の受講料で働く人が利用しやすい土曜日、日曜日に開催している。

(1) 労働局登録教育

- ① 玉掛け技能講習……………（講習修了後の学科試験・実技試験の実施、定員 160 名）
- ② ガス溶接技能講習……………（講習修了後の学科試験・実技講習の実施、定員 400 名）

(2) 労働安全衛生法に基づく特別教育

- ① アーク溶接作業……………（学科教育・実技教育の実施、定員 240 名）
- ② 安全衛生教育……………（職長教育の実施、定員 80 名）
- ③ 安全衛生教育……………（安全衛生責任者教育の実施、定員 240 名）
- ④ 安全衛生教育……………（安全衛生責任者リスクアセスメント追加教育の実施、定員 80 名）
- ⑤ 酸素欠乏危険作業の実施……………（定員 150 名）
- ⑥ 自由研削といし取り替え作業……………（学科教育・実技教育の実施・定員 300 名）
- ⑦ 粉じん作業の特別教育実施……………（定員 100 名）

(3) 国家資格の受験講座の実施……………（学科定員 20～120 名、実技定員 20～80 名）

- ① 電気主任技術者（第三種）の実施
- ② 第一種・第二種電気工事士（筆記講習・実技講習）の実施
- ③ 施工管理技士（国土交通省の国家試験）の学科・実技講習の実施
 - ア 1 級・2 級 土木施工管理技士
 - イ 1 級・2 級 電気工事士施工管理技士
 - ウ 1 級・2 級 建築施工管理技士
 - エ 1 級・2 級 管工事施工管理技士
 - オ 1 級・2 級 造園施工管理技士
- ④ 社会保険労務士受験講座の実施
- ⑤ 宅地建物取引主任者講座の実施

(4) 養成講座……………（定員 50 名）

- ① シーケンス制御講習の実施

(5) 保育士受験講座の実施……………（定員 200 名／1 組）

- ① 社会福祉事業（2 組） ② 児童福祉事業（2 組） ③ 発達心理学（1 組）
- ④ 精神保健（2 組） ⑤ 小児保健（2 組） ⑥ 養護原理（2 組）
- ⑦ 小児栄養（2 組） ⑧ 保育原理（2 組） ⑨ 教育原理（1 組）
- ⑩ 保育実習理論（1 組）

7. 受託事業（厚生労働省）

キャリア支援企業創出促進事業

労働者の自発的な職業能力開発の取組みを促進するため、事業主に対して、雇用する労働者のキャリア形成を計画的かつ段階的に推進するための各種支援を行うとともに、事業内で選任された職業能力開発推進者への支援を併せて行い、企業内における労働者のキャリア形成の効果的な推進を図る。

(1) 大阪職業能力開発サービスセンターの運営

職業能力開発サービスセンターに専門のキャリア開発アドバイザーを配置し、相談支援・情報提供及び情報収集を行う。とりわけ、事業内職業能力開発計画の作成に関する助言・指導や厚生労働大臣指針等の周知、企業におけるキャリア形成支援等に関する事例等各種情報の収集・提供を通じた相談支援を行う。

また、従業員の能力開発に関連して、その企業における雇用管理に関する体制整備等を含めた、より専門的な支援ができる人材育成コンサルタントが、企業と連絡を取りながら定期的に企業訪問し、キャリア支援に積極的な企業に対する継続的な支援を行う。

(2) キャリア健診の実施

企業の人材育成等への取組みに関し、企業側、従業員側の双方からキャリア健診チェックシートを使用して、認識の違い等を把握するとともに、従業員を対象にキャリア・コンサルティングを実施し、従業員のキャリア意識の育成・強化を図る。また、人事担当者に課題・問題点についてのコンサルティングを実施する。

(3) 職業能力開発推進者講習の実施

職業能力開発推進者に対し、必要な知識・技能を付与するための講習会として、労働者の自己理解支援を中心とした導入レベルのキャリア・コンサルティングに関する講習会を実施する。