

離職者訓練における職業能力評価に関する調査研究

職業能力開発総合大学校 能力開発研究センター 訓練技法研究室

研究の目的、ねらい

急速に変化する社会経済情勢に伴う人材ニーズの変化や多様化に対応した職業訓練を実施していくためには、人材ニーズに応じた訓練分野の特定、訓練カリキュラムの設定、効率的な訓練の準備、訓練進捗状況のチェック、訓練効果の客観的な評価といった職業訓練の実施プロセスを明確にするとともに、常に評価、見直しを行うようなサイクルシステムが必要である。

この中でも特に、国のセーフティネットとして短期間の職業訓練で雇用の安定につながる就職を可能とする離職者訓練においては、職業訓練により習得した職業能力を客観的かつ公正に評価し、就職支援となる証明の仕組みを構築することが重要である。

そこで、離職者訓練の品質の向上、受講者の就職促進等に資するため、離職者訓練における職業能力評価の仕組みを明確にすることを目的として、職業訓練により習得した職業能力を評価するためのシステムを開発することとした。

研究を進めるに当たり、外部から招聘した方々を委員として構成した「離職者訓練における職業能力評価検討部会」（以下「検討部会」という）を開催し、離職者訓練における技能・技術および知識（以下「技能等」という）の職業能力評価に焦点をあてて離職者訓練における職業能力評価の仕組みを検討し、取りまとめを行うこととした。

また、独立行政法人雇用・能力開発機構（以下「能

開機構」という）の職業訓練指導員を委員として構成した「離職者訓練における職業能力評価に係る訓練課題作成部会」（以下「訓練課題作成部会」という）において、能開機構で実施している離職者訓練（システム・ユニット訓練）をモデルとした訓練課題（実技および学科）を作成することとした。

報告書では、離職者訓練における職業能力評価の仕組みを提示するとともに、訓練課題の一部を紹介している。

研究結果の概要

1. 離職者訓練における職業能力評価の検討

離職者訓練における職業能力評価の仕組みを検討するにあたり、訓練課題（実技）については、受講者が履修した訓練科目における技能等の訓練内容を総括し、実際の仕事がイメージしやすい内容のものを設定することを前提とし、評価方法については、「訓練目標」、「訓練課題のねらい」、「評価する能力」、「安全作業」等の職業訓練で習得すべき能力を評価する項目を設定し、受講者が習得した能力が一様でわかるようにするなどの提案を行った。そのうえで検討部会にて意見をいただいた。

(1) 訓練課題（実技）について

委員から「訓練内容がいかにも実務に即したものになっていて、実務に近いものであることがわかりやすく書かれていると企業側として採用しやすい」また、「実際の企業のニーズと訓練が合致しているかが重要である」との意見をいただいた。

また、企業にとっては作業をする際に、どれだけすばやく作業工程を頭の中で考えることができるかも重要であるという意見があった。そこで、訓練課題（実技）に「作業工程計画書」（図1参照）を作成することを提案した。

さらに、訓練課題（実技）において最も重要なことは、安全衛生について特に留意することであると委員会で一致した。

(2) 訓練課題（実技）の評価について

評価結果を記載する訓練課題確認シート（図2参照）について、「職業訓練における目標や到達水準が訓練課題の中に入っていないといけない」、「訓練課題の中に「この訓練課題で評価しようとしている能力は何である」というものが入っていた方がいい」という意見があった。

また、技能等だけの職業能力評価では表すことのできない受講者の受講姿勢や取り組み状況などを記入できるようにした方がよいのではないかという意見があったことから、受講者のアピールとなるような特筆すべき事柄について記入できるコメント欄を設けた。

(3) 訓練課題（学科）について

訓練課題（学科）については、委員からは、「すべての訓練課題について必ず実技と学科を行う必要はない」、「知識がきわめて重要な職種もあれば、知識はそんなに必要ないものもあるため、学科試験の必要性は一概には言いづらい」という意見があった。

しかし、「訓練課題（実技）の補足で必要な内容があれば、学科試験を追加する必要がある」との意見もあり、また、「訓練内容に関連する資格を取らせて学科試験の代替としてもよいのではないか」という提案もあった。

(4) その他

企業が採用者に望む「やる気」、「積極性」、「責任感」、「協調性」、「コミュニケーション能力」、「人間性」などといったヒューマンスキル、コンセプチュアルスキル等の技能等以外の内容について、将来的には検討が必要であるという提案もあった。

2. 離職者訓練における職業能力評価について

検討部会において、前述1の意見をもとに離職者

訓練における職業能力評価を実施するための仕組みを検討し、次に示すような内容をポイントとして職業能力開発施設で活用しやすいように離職者訓練における職業能力評価に係る手引きとして取りまとめた。

(1) 職業能力評価の手順について

職業能力評価の手順は、職業訓練により受講者が習得した技能等をどの時期に、どのような方法によって評価するかを検討し、総合的な訓練課題を設定して評価を行う。さらに、評価結果の分析、訓練課題や訓練内容等の見直しなどを行い、効果的な職業訓練の実施に向けて改善を図る。

(2) 訓練課題（実技）について

訓練課題（実技）は、受講者が履修した訓練科目における技能等の訓練内容を総括し、受講者の最終目的である就職に直結できるように、訓練課題（実技）の内容から実際の仕事がイメージしやすい内容のものを設定することを前提とした。

(3) 作業工程計画書の作成について

訓練課題（実技）の設定において、訓練課題（実技）の実施に係る作業工程手順や作業工程における留意事項等を受講者に記載させるための「作業工程計画書」を取り入れた。

技能等の習得状況だけを評価するのではなく、「作業工程計画書」によって、受講者が実際にどのような内容で訓練課題を進めて、安全や留意事項等どのように配慮したかなど、完成作品だけでは測ることのできない受講者の計画性、作業手順や作業に対する留意事項の把握状況、安全衛生に対する理解度等を評価することができる。

(4) 安全面について

職業訓練において最も重要とされる安全について、訓練課題の設定、訓練課題の実施などにおいて、特に注意を払うこととした。

訓練課題の内容によって安全の対応についてはそれぞれ異なると思うが、訓練課題のねらいをおさえながら安全について十分考慮した内容とすることが必要である。

(5) 訓練課題（実技）の評価項目について

訓練課題（実技）を実施した後は、その結果につ



図3 職業能力評価の手順

いて「訓練課題（実技）」の評価を行う。

職業能力評価を記載するシートを「訓練課題確認シート」として、訓練課題（実技）を設定する際に、平行して作成することとして提案した。

訓練課題確認シートの記入内容については、訓練課題のねらい、仕事との関連、評価する能力、評価区分、評価項目および細目、評価基準、コメントなどの項目が必要である。

(6) 評価要領について

訓練課題確認シートにて評価する際に、評価担当者がどのような視点でどのように評価するかを記載

する「評価要領（採点要領）」を作成することとした。

また、評価担当者の解釈によって評価の結果が大きく異なることのないよう、わかりやすく具体的に詳細な採点要領を作成するよう提案した。

(7) 訓練課題確認シートの活用について

訓練課題確認シートの活用については、「訓練課題確認シートの写しや同シートをもとに作成した資料を受講者に交付する」、「訓練課題確認シートをもとに求人事業所等に対する受講者の能力情報の提供や職業訓練の成果を認知してもらう際の資料を作成する」など、訓練課題確認シートの積極的な活用を図

り、受講者の早期再就職に資する支援を行うこととした。また、活用例として、企業に提出する内容のファイリング構成例や提示例などの提案をした。

3. 職業能力評価に係る訓練課題（実技および学科）の作成について

訓練課題作成部会にて、能開機構で実施している離職者訓練（システム・ユニット訓練^{※1}）をモデルとした訓練課題（実技および学科）をテクニカルオペレーション科、電気設備科、住宅リフォーム技術科、マネジメント情報システム科について、訓練課題（実技）を11種類、訓練課題（学科）を9種類作成した。

今回作成した各訓練課題は、今後整理してまとめ、再調整を行い、実際に職業能力開発施設にて訓練課題を実施し、更に見直しを行う予定である。よって、報告書においては、今回作成された訓練課題について1事例を紹介している。

また、各訓練課題および訓練課題確認シートについては、合計16社にヒアリング調査を行った。

その結果今回作成された「訓練課題」および「訓練課題確認シート」は、基本的な技能等がどのくらい身に付いているかを判断し、採用の参考にすることが可能であるという結果となった。

まとめ

今回提案した離職者訓練における職業能力評価の仕組み（離職者訓練における職業能力評価に係る手引き）については、良いものとして出来上がったと考える。検討部会の委員からも「手引きは非常によく出来上がっており、よく書き込まれている」という意見をいただき、好評を得ることができた。

訓練課題確認シートは、職業訓練における評価として「受講者が何を学び、何がどれだけできるのか」を表すよう配慮しているが、訓練課題のねらいによって評価の視点が変わるため、訓練課題によって評

価項目の大きさが異なることが予想される。客観的な評価の方法として標準化を図るうえで今後は、実際にこの職業能力評価の仕組みを活用した事例などを収集し、一定の指針として提供していきたい。

訓練課題は、職業訓練の成果を評価する内容とするために訓練内容をどのように取り入れ、実際の企業のニーズや仕事に密接な内容となっているかが重要である。

今回作成した訓練課題は、今後職業能力開発施設において試行し、企業等へ訓練課題や訓練課題の評価についてヒアリングを実施することにより、さらなる充実を図ることを予定している。

離職者訓練における職業能力評価の仕組みについてまとめた離職者訓練における職業能力評価に係る手引きをもとに訓練課題確認シートによる職業能力評価を実際実施することにより、その結果から得られたことを職業訓練に生かし、訓練課題と訓練内容の両方の充実を図ることが必要である。

本研究における離職者訓練における職業能力評価は技能等に焦点をあてたものとなっており、ヒューマンスキルやコンセプチュアルスキル等については、検討を行っていない。

しかし、それらの能力を採用の判断基準としてとらえている企業は多く、技能等と同様に重要であると考えているとみられる。この件については、委員からの意見にもあったように、将来的には、「公的な職業能力開発施設で、技能等以外を教えるべきかどうか、教えることができるかどうかという点」についても議論を行い、職業訓練におけるヒューマンスキルやコンセプチュアルスキル等の職業訓練の在り方や職業能力評価について検討することは大きな課題となる。

※1 システム・ユニット訓練は、能開機構で実施している職業訓練で、就職を可能にする職務の訓練単位をシステム（108時間）とし、職務を構成する作業に必要とされる技能と知識が習得できる訓練カリキュラムの最小単位をユニット（18時間）として、6つのユニットで1つのシステムを構成している。また、実際の仕事を意識して関連する職務を合わせ、3つのシステムを組み合わせて、訓練の仕上がり像としている。