

## 第8章 公共の訓練効果測定への提言

## 第8章 公共の訓練効果測定への提言

本年度の研究において、訓練効果測定検討委員会委員より得られた意見・提言をまとめる。試行全体に対する見解は次のようであった。

- ・「仕上がり像」を明確にすることが画期的であり、企業でも是非実行したいものであるこれを作成するにはかなりの労力と忍耐力そして訓練テーマへの造詣の深さが必要となるため、全国普及を図る上でも、簡略化を図る等、実行可能なレベル、内容に修正するか、作成上の指針を出すなどした方が良いであろう。
- ・離職者に対する訓練効果測定は十分良くできている。モデル案のレベル2までの測定で十分である。これ以上は過剰品質である。
- ・在職者訓練における測定についても、試行結果からも十分であろう。適切である。
- ・評価のデータ収集等実施方法、集計データの利用方法を聞き判断すると自己評価を主として妥当と判断する。また、手間（コスト）の面からこれ以上は困難と考えられる。
- ・訓練効果測定についてはモデル化して公開すべきである。
- ・訓練を受講後に何らかの認定を受けるような仕組みはできないか。
- ・訓練希望者にコースの位置付け等訓練に関する情報を積極的に伝達してもらいたい。
- ・製造業に関連の訓練は民間ではコストがかかりすぎて実施は難しいため、公共の訓練の充実をお願いしたい。

### 第1節 測定段階における意見

公共の職業訓練での訓練効果測定の段階評価については次のような意見があった。

#### 1-1 成果達成度（レベル4）の測定に対して

- ・訓練受講後企業業績に反映するまでには相当な時間がかかる。業績が向上してもその時点で訓練の効果であるか判断できない。受講後は様々な要因が重なり訓練受講の効果のみとして測定することは難しい。
- ・レベル4の指標は強い印象を与えるが、訓練の成果と直接的な関係を示す具体的な証拠はほとんど見つからない。評価コストもかかるため本測定ではこのレベルまでの評価は必要ないとする。
- ・成果到達度の測定は、一般的な効果測定以外の公共職業訓練独自の指標を考えることが必要とする。

### 1-2 行動変容度（レベル3）測定に対して

- ・ 離職者訓練では、行動変容度にあたるものは、就職である。
- ・ また、離職者訓練では再就職となることから以前の行動と比較するような360度フィードバック形式は取れない。（態度変容の変化を見る項目が取れない。）

### 1-3 習得度（レベル2）測定に対して

- ・ 技術・技能の部分の測定はしやすいが、訓練に含まれる個々の習得した学習の伸びと理解が進んだなどの解釈の点で「理解した・覚えた」という測定をどのような方法ですべきかが問題である。
- ・ やる気や気付き等のコンピテンシー（ヒューマンスキル・コンセプチュアルスキル）の習得度測定の評価の明確化は難しい。特に管理系の内容の効果測定は、一通りの知識を知っているという結果になる。特に人を管理する能力について効果測定は難しい。また、これらの能力は、訓練環境全般を通して得られるものと考えられるが、訓練カリキュラムには明確に記載できないものである。
- ・ 測定方法が事前事後の引き算形式となっているため、明確さを出すためよくできている。しかし、測定にコストがかかりすぎるのではないか。
- ・ 測定を実施時、受講者側へのフォロー・メリットの意味合いを強く打ち出し、評価に対する抵抗感を低減するようにすべきである。
- ・ 受講者自身、「訓練の習得がどのように評価されているのか」、また「訓練によってどのような成果を会社に提供できるか」など説明できるような測定と結果の利用を検討してもらいたい。また、そのような体制が、企業の管理職の関与が重要なファクターを占めることとなる。
- ・ 現場への周知を十分に行わなければ全体的に実施が可能かどうか危惧される。
- ・ 在職者訓練については、部分的でよいから自己評価と他者評価を入れる方法も効果的である。

## 第2節 利用者（顧客）のメリット

本委員会でも特に指摘された点は、本効果測定は訓練受講側にメリットがあるような体制で実施することが重要であるということである。公共の職業訓練コースを受講・利用した場合に提供できる主な受講側・利用企業側にとってのメリットを対象者別に整理した。

### 1-1 離職者

- (1) 個別で行う就職活動またはハローワークの相談援助等の支援を受けながら就職活動を行う場合と訓練の受講による就職活動と比較することによって次の利益が得られている（訓練コース受講の付加価値）。

- ① 再就職の実現の可能性が高くなる。  
(ハローワークだけの職業紹介による就職率：約30%、訓練受講による就職率：約70%)
  - ② 再就職までの待機期間の短縮の可能性が高くなる。(長期離職者の予防)
  - ③ 訓練の受講前に検討していた再就職先の収入が本人の期待値と比較して低く、訓練後の再就職先の収入は、期待値以上の収入が得られるという可能性が高くなる。
  - ④ 受講者活で知り合った人間関係、集団訓練の互助機能による就業能力の習得と就職活動に好影響を及ぼす割合が高い。
- (2) 前職と同様の職業に適さないと判断した者(自己都合)にとって、訓練により転職できる可能性が高まる(憲法に保障される職業選択の自由)。
- 訓練を受講する機会が提供されていないと転職できる可能性は低い。従って、訓練は社会生活への再挑戦の機会を提供しているといえる。
- ※自己都合の離職者として整理している中にも次項のような事情を抱えている場合もある。
- (3) 離職者は、親族の介護、子供の養育、農地等の資産管理など、様々な家庭的事情があり、転職を余儀なくされている者もいる。再就職先への条件が複数にわたる場合があるため、離職した際の就業能力では再就職の機会が縮小するが、訓練により就業能力を高めることで再就職の機会が拡大する。

## 1-2 在職者

- (1) 職場の課題・問題の解決に要する労力と時間が、自助努力だけと比較すると、相当の省力化が図れる。
- 例1：わずかな解決のヒントで1時間費やしていた業務が10分で解決できた。
- 例2：セミナー中のヒントでクレームのあった遠方の客先へ連絡し、受講者本人の出張旅費と労力の削減、自ら招いたトラブルによる客先での生産量の低下が防止できた。
- 例3：セミナーで習得した技能により、生産性が20%向上した。
- (2) 就業能力の向上、拡大により、新たな業務に携われる機会に恵まれる。
- 例：メカ系の設計担当から、電気・電子系の設計も含めて一人で製品設計ができるようになった。設計部門の生産性の向上につながった。
- (3) 新たな職業能力の習得、既存の職業能力の向上により、仕事への意欲、新たな業務への挑戦意欲が向上し、業務の改善が図れ、生産性および品質の維持・向上が図れる。
- 例1：働くモチベーションが向上したことにより、職場の雰囲気も明るくなり、各部門・部署の不良率、職場内のクレームが減少した。
- 例2：会社の方針である新規事業への参入に際し、新たな職業能力の習得のチャンスが与えられ、新規事業の担当者として任命された。

(4) 創造力、問題解決力の向上により、既成概念が変革され、新たな製品企画や設計、業務の創造性を活かした画期的な改善が図れる。

例：特許取得、実用新案登録ができた。

(5) 就業能力の向上に伴って業務実績が上がった結果、社内評価が高まり、収入増が期待できる。

(6) セミナーによって指導スキルが向上し、同僚へのOJTが効率よく実施でき、OJTに係る労力と時間の省力化と以前より訓練効果の向上が図れる。

例：OJTに必要な時間と労力の省力化が図れたため、生産性及び品質の向上に寄与できた。

### 1-3 事業主団体及び事業主

(1) 従業員の仕事へのモチベーション、就業能力の向上により、製品・サービスに係る生産性および品質の向上とコストダウンが図れる。

(2) 新規事業の立ち上げが円滑に推進できる。

(3) 特許取得や実用新案等の登録により会社の柱となる事業の強化が図れ、売り上げと利益が向上した。

(4) 社内の雰囲気改善し、職場環境の改善に必要な間接費の低減に貢献できた。

例1：メンタルヘルスケア等に係る経費が減少した。

例2：社員自らが職場環境の改善に取り組んだため必要経費が減少した。

(5) 実習主体の教育訓練の受講は、従来の通信教育や知識ベースの学科講習だけの教育訓練よりも効果が高く、教育投資に係る費用対効果が増大した。

(6) 円滑なOJTの実施により、職場内のトラブルが減少した。

(7) 入社して5年未満の中途退職率が減少し、採用等の間接費の削減につながった。

(8) 社内のリストラに伴う失業無き労働移動により労働力の有効活用が図れた。

(9) 事業主団体内の異業種交流による新製品開発等を目指した人材育成により、中小企業個々が保有する技術力等の相乗効果を活かした新製品開発及び販売チャネルの開拓等が可能となり経営の体質改善が図れた。

(10) 事業主団体として人材育成を行ったために、人材育成の効率化が図れ、教育訓練に係る費用対効果が増大する。