

第2章 離職者訓練における職業能力評価の検討

第2章 離職者訓練における職業能力評価の検討

第1節 職業能力評価の検討にあたって

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、職業能力評価の仕組みについて以下のような提案を行い、委員会にて検討した。

1-1 訓練課題（実技）

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、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。

1-2 評価方法

「訓練目標」、「訓練課題のねらい」、「評価する能力」、「安全作業」等、職業訓練で習得すべき能力を評価する項目を設定し、訓練生が習得した能力が一様で分かるようにした。

評価の段階は原則5段階とし、訓練課題のねらいに応じた合格ラインをB（合計点数を100点の換算点にした場合の60点以上）に置き、訓練生の強み、弱みに応じて、職業訓練における指導方法に工夫ができるように考慮した。

1-3 訓練課題（学科）

職業訓練で習得した能力を評価するためには、技能・技術だけではなく、知識の理解度も評価する必要がある。他の社会的評価の仕組みにおいて知識の評価は重視されていることから、学科、実技の双方を評価することとした。

また、訓練課題（学科）の内容について、訓練科目で履修した内容に係る安全衛生や関連法規等に関わる問題を原則設定することとし、安全衛生に関する知識や関連法規について評価できるよう考慮することとした。

第2節 検討部会の意見

検討部会からの主な意見は以下のとおりである。詳細については、資料1に提示する。

2-1 訓練課題（実技）について

委員から「訓練内容がいかに実務に即したのものになっていて、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もあり、訓練課題の製作はもちろんであるが、その作業工程を評価できるような内容も必要であると考えた。そこで、訓練課題（実技）に「作業工程計画書」を作成することを原則含めることとし、その内容も評価することを提案した。

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。安全衛生については、「評価をすることはもちろんであるが、評価する前にきちんと訓練で指導することの重要性をあらためて認識する必要がある」との意見をいただいた。

機器等の台数不足や場所、人数、時間等の物理的な制約によって訓練課題（実技）を受講者全員に実施させるのが困難である場合は、筆記で代行しても良いこととした。しかし、筆記形式による訓練課題（実技）については、評価をする際、必ず実技で行わなくてはならない内容もあると考えられるので、筆記代行が適切かどうかを確認することも必要である。

また、技能等を評価するための訓練課題（実技）であっても、訓練課題（実技）の設定において「3人で分担して達成できるかどうかを評価する訓練課題」などチームワークやコミュニケーション能力などを必要とされる内容にすることによって、技能等だけではない職業能力評価を行うこともできるのではないかという意見もいただいた。

さらに、「受講者が製作した作品だけをみせてその後の判断は見た人に任せるといった評価でもよいのではないか」、「実際に作ったものを提示する方がわかりやすい」という意見もあり、就職活動に活用する資料作りについて提案することとした。

2-2 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について、「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組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。

「採点項目が少し細かいのではないか」という意見、「細かく採点・評価をするよりも、なぜその点数になったのか、どのようなところが弱点かを記入するようなものもよいのではないか」という意見もいただいた。

2-3 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、「全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」、「知識が極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。

2-4 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。

第3節 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、第2節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別添「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。手引きについては、職業訓練の実態や訓練内容に合わせて活用していくことが望ましい。

3-1 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（実技及び学科）を設定すると

ともに、訓練課題（実技）の職業能力評価を記載する「訓練課題確認シート」及び評価する際の「評価要領（採点要領）」もあわせて作成する。

また、訓練課題（実技）の実施終了後は、「訓練課題確認シート」にて評価し、訓練課題（学科）については、解答をもとに採点を行い評価する。

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。

職業能力評価の手順は図2-1のとおりである。

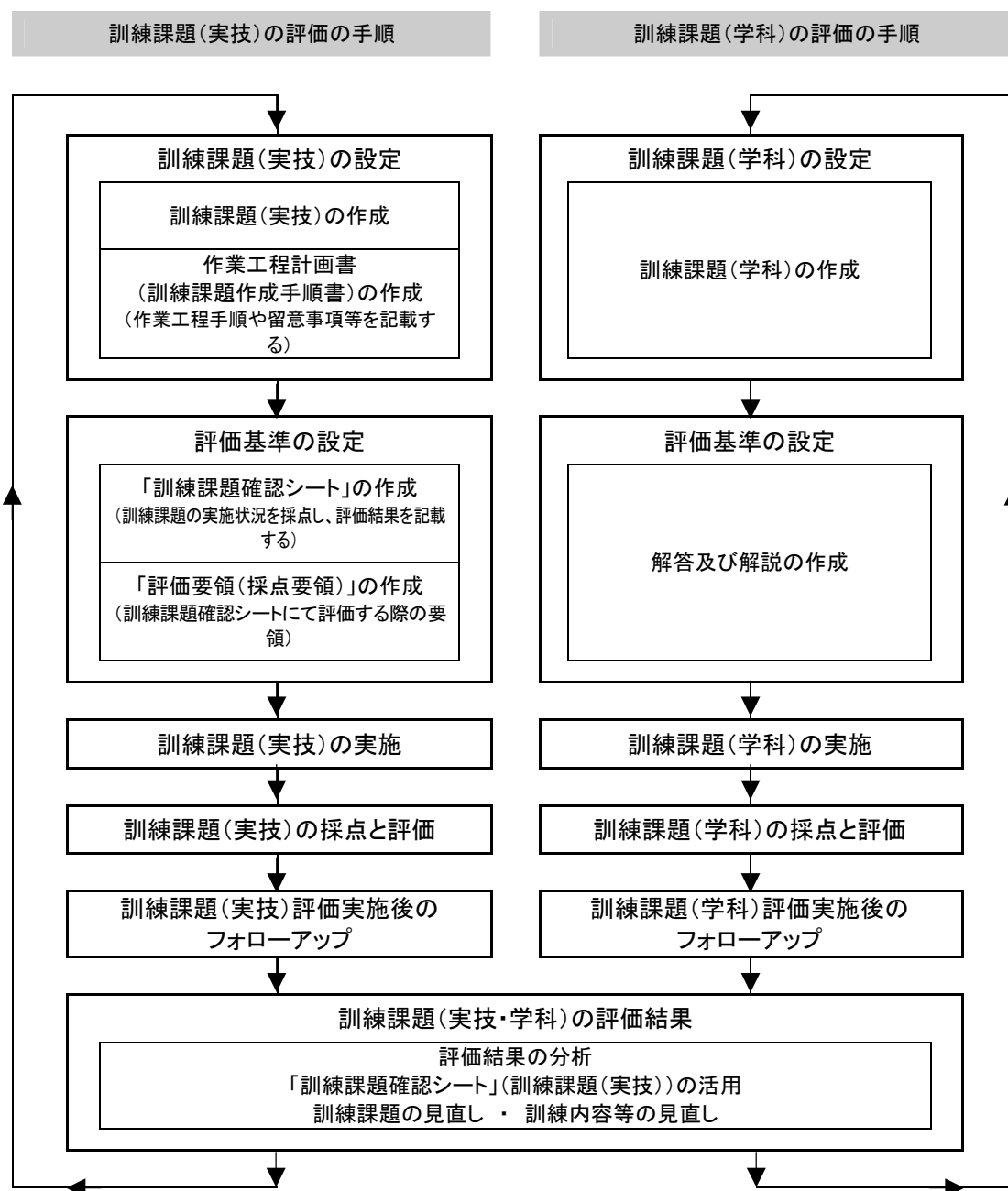


図2-1 職業能力評価の手順

3-2 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、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。

また、「製品製作による評価が難しい場合は、基本的作業と特定の不具合などの状況をつくり診断を行わせ、不具合箇所の発見、修理法の選択を行わせるなど、創意工夫して、当該訓練科の受講者の習得度を評価する上で適切と判断される課題を設定する」ことや「実技による評価が難しい場合は、実技がどの程度できるかを筆記等により代行できるような課題を設定する」こととしたことで、訓練課題（実技）の設定に幅をもたせることができる。

さらに、訓練課題（実技）の作業時間及び評価の時間は、職業訓練の実施時間を考慮し原則として1日以内に終了するよう提案しているが、訓練課題（実技）によっては、さまざまなパターンが想定されるため、1日を越えて適切な時間を設定することを配慮した。

3-3 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、安全や留意事項等に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。

「作業工程計画書」は原則記述式とし、その作業工程における安全衛生の留意点や作業上のポイントなどを記入させることとしているが、訓練課題（実技）の内容によっては、「作業工程計画書」を一から作り上げることで時間が過ぎる場合もある。そのため、「作業工程計画書」の作成方法について、「択一法（多肢選択）」、「補足法」、「並べ替え」など作業工程について受講者が作成しやすいよう工夫することも提案した。

今後は、訓練においても「作業工程計画書」の作成を積極的に取り入れていくことが必要である。

3-4 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充分考慮した内容となる必要がある。

訓練課題実施中においては、「訓練課題（実技）に取り組んでいる間、指導員は受講者が本人及び他者に対して不安全的な影響を与える行動をしていないか安全衛生に充分留意して受講者の作業状況を観察し、受講者が不安全的な行動をした場合は、その都度速やかに指導する。また、危険度合いが高いと判断した場合はその作業を中止させる」と設定した。指導員は常に安全衛生に充分留意して訓練課題を遂行することが必須である。

項目別の採点に係る数値設定においても、安全衛生については0点または5点等と設定し、正否のような判断とするなど数値の設定の工夫をすることも必要である。

また、職業能力評価についても「評価区分」にある「安全作業」の評価が「C」である場合は、総合評価判定の結果に関わらず、指導をする。」とし、総合判定が「A」であっても、安全面の方を重要視することとした。

3-5 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、以下の項目が必要である。

（1）訓練課題のねらい

訓練課題（実技）を通じて何を評価するのか、職業訓練で習得した内容のどのような技能等の能力を評価するのかなどその内容を具体的に記入する。

この訓練課題のねらいによって訓練課題が何を評価する内容なのかを把握できる。

（2）仕事との関連

訓練課題（実技）がどのような仕事とつながりがあるのかを明記する。これにより、受講者がどのような仕事に対応できるかを明確にすることができ、受講者の自己啓発に役立つとともに、企業へ提示する際には、受講者がどのような仕事に携わることが可能であるかを把握することができる。

（3）評価する能力

訓練課題（実技）を評価する際に、どのような能力を評価するのか、訓練科目における技能等の到達目標などを「〇〇ができること」や「〇〇を知っていること」などの表現で、具体的に記入する。

このことにより、訓練課題で何を評価しているのか、何を習得しているのかを受講者及び企業側も具体的に把握することができる。

さらに、具体的な内容が明記されていることにより、受講者の習得度、訓練課題、カリキュラム内容などの分析にも役立てることができ、フォローアップや今後の訓練の改善などへの活用も期待される。

(4) 評価区分

訓練課題（実技）において評価判定する区分を設定するものであるが、評価区分の項目は安全作業と作業時間を必須項目とし、訓練課題（実技）における作業工程計画書（訓練課題作成手順書）を評価する項目は、原則必須項目とする。

(5) 評価項目及び細目

評価項目は評価区分ごとに評価項目を設定し、訓練課題のねらいを基に、それぞれの評価区分において、どのような視点で、どのような内容を評価するのかを明確にし、設定する。

また、訓練課題（実技）によっては、評価する視点が変わるため、細目と併せて検討し、その内容を設定することが望ましい。

評価項目及び細目は、訓練課題（実技）の内容によっては、項目を詳細に設定することが評価としてふさわしい場合と大きい項目の枠として設定した方がふさわしい場合もあるので、訓練課題（実技）に応じて検討し工夫することが必要である。

(6) 評価基準

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、具体的に何が、どのようになったら、どのくらい減点または加点なのかを詳細に記載し、客観的かつ具体的な評価基準を設定する。

(7) コメント

訓練課題（実技）の評価終了後に、受講者の訓練受講における取組姿勢や訓練課題の完成の度合いなど、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明記する。また、補講後の再評価とその結果も記入する。

このことにより、技能等のみではなく、受講者の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のアピールをすることができ、また、総合評価判定が「C」だったものを補講等でレベルアップした内容を記述することで、受講者の意欲向上へとつなげることもできる。

3-6 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。

例えば、課題仕様について満たすべき要件や機能を示す場合、「要件や機能に応じた確認方法や評価方法を示し、その結果に応じた段階的な評価得点を示す」こととするなど、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、具体的で詳細な採点要領を作成するよう提案した。

3-7 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基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基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。

最終的に受講者は就職することが最大の目的であるため、就職活動においてより有利な活動をすることが望まれる。その際に、訓練課題の成果や職業能力評価を企業側にわかりやすく提示することによって、受講者のアピールへとつながり、受講者自身も就職への自信をもつことへつながるのではないかと考える。