

資料



## 資料1 離職者訓練における職業能力評価検討部会における意見

### 1 第1回離職者訓練における職業能力評価検討部会（平成19年7月30日）

#### （1）離職者訓練における職業能力評価について

- ・ 実際に企業が人を採用するときは、実務経験者を採用したいというのが一番である。訓練内容がいかに実務に即したものになっていて、訓練が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。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。
- ・ 受講者のこれまでのキャリア（技能・技術・知識）と職業能力開発施設で受けた訓練の内容と結果がどのように関連し、再就職につながるかという点も大切であるので、評価結果だけではなく、他の資料とかけ合わせることも重要である。
- ・ クラスの人数によって、総体的にレベルが変わるという問題はあるが、実際何を学び、何がどれだけできるのか、何分で何がどれだけ完璧にできるのかなどが、企業側の要求であるため、そのような内容がわかりやすく出ればよい。
- ・ 例えば、あるレベルの人がこのくらいできるようになったという差分を評価に表すこともよいのではない。この差分は、本人の努力の現われであるので、人物評価の補足ともなる。
- ・ 一番重要なのは、国の政策として全部が一貫性を守っていなければいけないことである。習得すべき能力の「絶対基準」は、職業能力評価基準をベースにしなければいけない。それに対して、どの分野のどの部分のどのレベルのことをやっているかを提示することが必要である。
- ・ 資格制度における客観性と信頼性はもちろん重要であるが、妥当性も大切である。例えば、溶接作業で現実に採点しているのは溶接の仕上がりだけであり、作業工程は時間でしか評価していない。企業が求めているのは、溶接作業をする際にどれだけすばやく工程を自分の頭の中で考えることができるかであり、その質も問われている。主観が入ってもかまわないから、きちんと評価できるものを入れた方がいい。
- ・ 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。就職活動の際、企業の人に「私はこのような作業工程計画で、こういうものをつくりました」というものを見せれば、あとは企業の人が判断する。
- ・ 日本の職業訓練の中で到達目標を意識した訓練がなされているが、まだその到達目標に対して何を指導しなければいけないのかという分析が足りないと感じる。それが作業工程に現われており、作業工程計画は何となくやっていたらいい、教えなくてもできると思っているところがある。しっかりと訓練の中で教えていく目標を明確にして、教えたことやその方法も評価したという形をとらないと、目標に対してうまく訓練が機能しないのではない。
- ・ もう少し細かい分析をして、それが採点基準になるといい。単に採点基準を細かくするというのではなく、「これができるなら任せられる」という代表的な仕事についての訓練課題を作成し、あまり採点基準を厳しくせず、「規定の時間内で作ることができた」ということを評価する訓練課題を開発するというのも一つかもしれない。
- ・ 訓練課題の評価結果がわかりやすくないと企業側も使わないかもしれない。細かいものを全部一人一人にチェックするというのもどうかと思う。よくデザイナー等が提出しているような、実際につくったものを提示する方がわかりやすい。
- ・ 教えた内容をチェックするという評価の試験課題と企業等にアピールするような訓練課題もあっていいのではない。学んだ部分の評価する訓練課題と、こういうことができるという訓練課題を提示する。アピールをするためにこの結果を使おうという目的に使えるような評価試験、アピール試験というか、そういうものも別に考えた方がいいのかもしれない。

## (2) 訓練課題確認シートについて

- ・ 受講者のコンピテンシーをこの評価で見せることは難しいかもしれないが、最終的な評価において、非常にまじめに取り組んでいるとか、努力してここまでの力をつけたというようなことをコメント欄に少しでも表せるとよいのではないか。
- ・ 指導員が教えたことを受講者がどのくらい習得したかを評価することに限定して考えるとすれば、まず、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。また、一目見ただけで理解できるようにすることが必要である。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。
- ・ この訓練課題に対して私はこういうものをつくったという図や写真等が訓練課題の脇にあるとよい。
- ・ 「訓練課題確認シート」は、細かいので、サブシートとして取り扱い、訓練課題(実技)の内容と制作した作品を企業の人が見るとい形にするのはどうか。訓練課題(実技)の評価について記述する欄を設け、それを1枚見れば、どこまでできるか、どんな結果を得たのか、どんな能力を持っているのかというのがわかるようにする。詳細をみたい場合は、サブシートとしての評価をみるという形になる。
- ・ 訓練課題(実技)の内容を把握できるようにし、指導員が教えた内容を網羅するようにしなければならない。一番重要な能力はあるはずだから、それが際立つような訓練課題にしなければならない。
- ・ 自分なりにアピールできる箇所があるとよい。
- ・ 評価要領にも「評価する能力等」の欄があるとよい。

## (3) 訓練課題(学科)について

- ・ 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と考える。訓練内容の習得状況の評価を明らかにするために学科試験があり、実技試験ある。ただし、訓練課題(実技)の補足で必要な内容があれば、それは追加する必要がある。また、訓練に関連する資格を取らせて代替してもよいのではないか。
- ・ 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、知っているに越したことはないけれどもというものもあるので、学科試験の必要性は一概には言いづらい。

## 2 第2回離職者訓練における職業能力評価検討部会（平成20年1月23日）

### （1）離職者訓練における職業能力評価について

- ・ 企業ヒアリング調査<sup>※6</sup>の結果をみると、最終的に採用されるための決め手（非常に重要な部分）として、「本人の意欲」、「自分で考えられる」、「協調性」、「コミュニケーション能力を磨く」、「人間性」、「人柄」そういう記述が極めて多い。つまり、技術はあって当然であり、多少なくてもやる気さえあれば、企業で教えることができるということのメッセージと考えられる。
- ・ 公的な職業訓練の場で、果たして技術以外のところを教えるべきかどうか、教えられるかどうかというのは真剣に議論をしなくてはならない。この手引きは非常によくでき上がっており、よく書き込まれていると思うが、そのような点については触れられていない。これは将来的にはぜひ取り組んでもらいたい。
- ・ 評価は難しいと思うが、例えば、受講者が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を作成するとかカリキュラムにもそのような内容を取り入れるということを考えていかないと、「企業に採用される能力」というところに最終目標を置いたときに、何かが不足するのではないか。民間企業では、そのような能力が求められているのが現実であるので、今後留意する必要がある。
- ・ 技術等を評価することが中心となると、潜在能力は評価されないことになってしまう。しかし、企業は潜在能力を見抜いて採用しているケースが多い。技術ができ上がった人とまだ能力は不足しているが育てがいがある人と比較した場合、1年後にどちらが戦力になるかは、育てがいのある人の方が逆転する場合も多いという話もある。
- ・ 検定のようなものがあれば評価基準ははっきりするが、そのようなものがないと評価基準を決めるところが難しく、かつ施設間、指導員間で評価基準のレベル差が出てきてしまう。この点については、何か研修やマニュアルを用意するという課題がある。最初はまず検定試験のようなはっきりとした明確な基準があるものから始め、あいまいなものについては、もう少し工夫をした別のやり方で、きちんとしたものを作り変えていくというような段取りで実施する方がよいのではないかと思う。
- ・ この手引きについては、これでいい。ただし、指導員の方の負荷がどちらにしても高くなるであろうということと、「原則複数の指導員が評価を行う」となっているが、実際、それだけの同じ評価能力レベルの人が、各施設に複数名いるのかというのは難しいと考える。  
1人で評価を行うと、バイアスが相当かかる結果もある実験で出ているので、できれば3人位で評価をするのが理想的である。3人であれば、全員が納得するまで議論ができる。
- ・ 例えば実技の採点については、指導員の方が原則行うとしても、企業の技術者の方にも入ってもらおうという工夫の可能性もあるのではないか。そうすることで実効性は上がるだろう。しかし、きちんと検証する必要もある。
- ・ 専門性によっては指導員の得意な分野が違ってしまふ。例えば機械系であれば、「加工については私がプロである。」となると、その指導員の言葉が第一になってしまうだろう。力関係だけではなく、得意分野というところでも複数での評価というのは具体的には難しい形にはなるところが出てくるだろう。  
よって、「原則複数での評価」というところでは置いておくのはよいが、余り縛らないほうがよいと思う
- ・ 訓練科目の訓練時間の8割のときに、訓練課題を実施して、その後補講をするということだが、2割の部分で訓練がある中で、補講をする人と補講をしない人では、どのようにカリキュラムを進めるのかというのが気になる。
- ・ 訓練課題を実施するに当たり、事前の注意事項で安全については知識としてこういうことは必要である、やらなければならないというのをうたっておく必要もある。

※6 「資料3-1から資料3-3 企業ヒアリング調査結果」参照

## (2) 訓練課題確認シートについて

- ・ 技術の評価区分の内容を評価項目ごとに細かく採点・評価をするよりは、評価区分ごとの総合評価にして、備考欄にこれは弱点であるなどの指摘を記入にした方が実効性はあるのではないかと。
- ・ ○をつけて評価にするというのも、受講者の方々の将来の成長や現状の自分の力の確認のためには、ある意味正しい面もある。しかし、なぜその点数になったか、どこが弱点なのかということは、この訓練課題確認シートではわからない。何がだめなのかということ伝えること、「ここについては少し弱点があるので、もう少し学んだほうがいい」というようなコメントなどが非常に大切である。しかし、指導員にとっては、とても負荷のかかる評価作業になるので、その分評価項目を減らして、評価区分レベルで数値化してもいいと思う。
- ・ 訓練内容の領域によっては、数値ではっきり出る場合もあるのかもしれないが、数字だけで細かく評価するよりは、どこがよかった、どこが良くなかったということを具体的に伝えた方が、受講者にとってよいのではないかと。
- ・ 訓練課題確認シートと訓練内容が、きちんと一致しているのかどうかということも大切である。カリキュラム内容には入っていないのに、評価項目に載っているということがありがちである。それだけに、余り細かくするのは賛成しない。  
指導員によって、「これは余り重きがない」とか「今の時流を考えると、もうここは評価項目として残しておいてもいいけれども、実際、訓練に時間を当てられない」というものは必ず出てくる。その場合、細かくしてしまうと訓練課題確認シートの実効性が落ちてしまう場合がある。そこは一度確認した方がよい。
- ・ 手引きに例示されている訓練課題確認シートは資格試験の内容の訓練課題がサンプルとなっている。これができれば試験も受かるし、このことができればおそらく仕事もできるというところからつくってあると思う。しかし、そのような資格試験を前提としていない内容のサンプルと両方示した方が、現場では扱いやすいかもしれない。
- ・ 資格試験が前提になっていれば、圧倒的に細かく評価項目を分類した方が便利である。
- ・ 「評価区分」、「評価項目」、「細目」については、それぞれ柔軟に対応すべきである。  
検定試験のようなものがあるのならば、細かくする方がよいし、それがなければ、少し広くとらえることでよいと思う。余り自由度を高めても仕方ないが、2種類ぐらいの記入例のパターンは用意しておいた方がよい。
- ・ 「評価する能力」と「評価区分」の2つでとらえる方が使いやすいと思う。しかし、分野によって違ってくる。よって、分野や仕事内容によって変えるというのが適切だと思うし、指導員が作成した内容を信じていいのではないかとと思う。ただし、それが本当に適切かどうかをだれが判断するかということが難しい。結局、だれもわからないものをそのまま使っているのかどうかというリスクは、どこかに出てきてしまうので、これでよいといってもらうには企業の方にみてもらう以外にないと思う。
- ・ 今回のヒアリング結果は非常に有益な意見や辛らつな意見等があつてとてもよいことだと思う。この結果の全てを取り入れる必要はないとは思いますが、これに目を配ることはとても重要である。
- ・ 企業側として採用するのであれば、ここまでの細かいシートはいらないと思う。仕事として経験したところを企業がヒアリングするときに、ここまで細かくはみないと考える。  
しかし、職業訓練の8割の段階で自分がどこまでできるかというのを、自ら判断できるその材料であるという意味であれば、細かくすることについては理解できる。  
また、評価するのは指導員だけではなく、実際に受けた受講者本人がどこが強くてどこが弱いのかというところを見ていくのであれば、漠とした採点をされるよりも細かい方が、「なぜこれはこうなのか」というところを自ら確認できる材料になる。よって、内部資料としては比較的細かい方が使いやすいという感じがする。
- ・ 実際にコメント等も含めて、指導員に書いてもらうより、自らどれだけ強みや弱みを見つけていき、指導

員が把握していないそれ以前の仕事やキャリアと離職者訓練での実技や学科の勉強が自分のそのキャリアの中でどのように組み合わせたり、強みを広げていけたのか、あるいは深めていけたのかなど、その辺が見られるような形に作ることができれば、就職に非常に役立つと思う。それが就職のときにファイリングする資料のきっかけとなる。

- ・試験ではなくてもよいので、企業に送り出すときに最低限わかっているかを確認するような項目があるとよいのではないかな。

もし受講者が安全についてできなければ、それは指導員の指導内容がどうだったのかという原点に戻することも必要である。そのためにも、指導員が教えたという最低限のチェック項目を作成するということも考えられる。企業に就職する前に安全だけはできるかどうか確認することは、評価をしなくても必要である。

ある施設では、受講者に対して危険について徹底的に教えており、操作手順がしっかりできるかを確認するまで、その受講者には機械を使わず、その手順をしっかり覚えた段階で初めて機械を使わせるという事例があった。

評価とは異なるが、安全については教えたつもりにならず、徹底的に教えて、確認するということが必要である。

- ・企業側から、仕事において「スピード」と「正確さ」は重要であるということを要望事項としてよく聞く。訓練の場合では失敗しても許されるが、仕事においては、製品の歩留まりが悪くなり、それがすぐ成績につながる。スピードについて、どれぐらいできれば合格なのかというのを今後ヒアリングするとよいのではないかな。合格水準を探るといいと思う。

### (3) 訓練課題について

- ・どうしても機械等の制約があり、実技ができない場合は、他のやり方を工夫してやるよりほかはない。そのような場合、特に大事なことは何かというと、安全衛生である。例えばトラブルを起こさない、トラブルを起こしたときどうやって対処するかということをや何かゲーム方式のような形で学ばせ、最後にチェックすることをしていけば、よいのではないかな。実感からは、はずれるとは思いますが、やらないよりはやったほうが良いと思う。どうしても設備関係で制約が出てくるのは仕方がないと思う。しかし、当然指導員はノウハウを持っているのだから、工夫次第で何かはできるのではないかな。
- ・機械が1台しかなく実技ができない内容を筆記形式の訓練課題(実技)として行うことについては、筆記形式で実施して意味があるものと、意味がないものがあるので、きちんと確認する必要がある。筆記形式の訓練課題(実技)の評価結果かどうかかわからずに企業がその評価を鵜呑みにすると、恐ろしい結果になることも考えられる。知識だけでは加工や技術等をはかれない部分もあるので、それを明確にして、訓練内容においてどこが必ず実技ではないといけないか、筆記でも対応できるという確認をしっかりとやっておくべきである。
- ・実技を筆記形式で実施する方法については、非常に合理的な判断だと思う。内容としてかなり考え込まれて作成されている訓練課題(実技)であれば、無理して実技にしなくてもという気はする。
- ・大切なのは、安全のところである。自分自身だけではなく、周囲にも迷惑をかけないという、その意識を強く持ってもらえれば、目的は達成できる。必ず実践をしろということが目的ではない。学ぶものさえ学んでいけば、十分訓練として成立すると思う。
- ・法令にかかわるようなものがあれば、訓練課題(学科)にてやりやすい部分と考えられるので、そこを対応してもらおうと企業側としては非常に安心である。同じことをやっても転職すると全く新しくいろいろなことを覚えなければいけないが、ベースとなるような知識として、人間性とかマナーにつながるぐらい、安全とか法令とかが必要になる。

- 実技のところ、一番職業訓練として大事にしなければいけないところは、安全である。  
安全というのは自分の安全と他人をけがさせないという安全である。機械をきちっと取り扱えること、危険を想像できることが必要である。機械等の操作についても、操作方法については、学科で対応するということはあると思うが、操作上の安全面についての評価については、検討しなければならないのではないかと。取扱上注意しなければいけないこと、例えば、電源の入れ方が決まっているとか、この操作をやってはいけないとか、どうしたら誤動作するなどがあれば、そのようなことを確実にできるかどうかという点については確認しておかなければいけない。



## 資料2 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における意見等

### (1) 離職者訓練における職業能力評価について（訓練課題確認シート等を含む）

- ・ 求人事業所等に訓練の成果を認知してもらう内容とするには、求人事業所の意見を取り入れた客観的な内容にする必要がある。
- ・ 訓練課題確認シートは、目標に対してどの程度の習得状況であるかを示さなければならないと思う。このシートにより受講者が何の技能が足りていないのかを自ら知ることができるようにする必要がある。これには各技能別に採点項目を設けてそれぞれの評価を出す必要があるが、全体としてどの技能を重視するかといった配点が難しい。
- ・ 実習課題の制作であれば、時間により速さを競うこと。寸法値からの誤差を競うことなどがあげられる。しかし製品となったときに各部分部分は許容差を含め実際に製品として合格か不合格かが重要になるはずである。したがって、最初から合格、不合格を出すところからスタートし不合格部分は何が悪いのか、どう改善すれば商品としての価値があるのかを指摘するタイプのシートにした方がよい。
- ・ 作業時間については、標準を3点として早まれば加点、遅延したら減点という形式とした。実技に関して、接点の種類や各機器、配線及び動作について分けし誤り箇所があるごとに減点していく形式とした。これらの方法であれば、点数も付けやすいのではないと思われる。
- ・ 指導員の主観的判断をなるべく排除し、客観的、公平的判断を具体化するのが難しい。また、少ない指導員で受講者の訓練課題を全てチェックするため、チェック項目の分量を判断するのが難しい。
- ・ 作業時間の評価区分については、答えがわからずにあきらめて標準時間より早く終了することも考えられるため、その場合に作業時間が早いからといって加点するのか、逆に、減点にしてでも時間を延長して作業を行わせる必要があるのか疑問である。
- ・ 標準時間の設定をどの程度にとるのか、平均的に作業終了する時間を基準とするのか、また、その場合、評価の基準を作業が早い方に対して加点するのか、遅い方は減点とするのかなどが難しい。
- ・ 安全作業については厳しく見ることができるので、作成作業に関連する評価を細かい内容にしたかどうか。
- ・ 一般的な評価基準が主観的にならないよう注意したい。数値基準をたくさん入れていきたい。
- ・ 減点方式において、採点者によっては欠陥を見落とすことがあり、得点が高くなる傾向がある。
- ・ よい、悪いという評価とともに、この部分を改善すればよいという評価が得られるための改善項目を付加するとよい。
- ・ 企業側が求めている人材の一つとして、人間性・意欲が挙げられるので、訓練課題確認シートに訓練に対する姿勢と作業前後の養生等の評価欄を追加した方がよい。
- ・ 離職者訓練における職業能力評価は行うべき業務であると思うし、これからは必要なものであるとも思う。実際に実習等で運用すると何ができて何ができないのかといった判断材料になると思われる。
- ・ まずは現状の職業能力評価の問題点と今後のビジョンを考えることが必要である。骨子がしっかりしていないと理想で終わってしまう。
- ・ 実際の仕事と考えると「安全」に、「早く」、「正確に」作業を行うことが重要であると考えられる。しかし、1項目ごとに評価点数を付けた場合、寸法精度や外観などの実作業に対する評価項目が多くなるため、総合評価に対しての比重が高くなり、逆に作業時間や安全の評価は低くなる。そのため、総合評価の設定には疑問がある。
- ・ 設備が1人に対して1台あればいいが、足りない場合、訓練課題実施時間が非常に長くなってしまふ。また、その際、順番待ちの受講者がいるために、他の受講者に対する対応が難しい。
- ・ 工具によっては人数分ないものがあり、作業時間が不公平になる場合がある。

## (2) 訓練課題について

### (a) 訓練課題(実技)について

- ・ 訓練担当者や就職先となる民間企業などと十分に検討し、全国共通の採点基準のはっきりした訓練課題を作成できれば、指導員の負担軽減とともに、社会的にも認知度が高まり有効なものになると思う。例えば技能検定は、全国統一の訓練課題で企業の認知度も高く評価されている。採点基準もはっきりしており、ひとつの良い例と思う。
- ・ 受講者の就職活動に活かせる訓練課題を設定することを重点にしたい。よって、訓練課題の設定については、求人企業側が求めている技能の内容を含めた訓練課題を設定すべきである。そのためには、求人企業側が求めている技能を、指導員は正確に把握しなければいけない。
- ・ 情報分野における訓練課題は使用するソフトウェアのバージョンにより内容が決まる場合が多いので、内容変更等が発生する可能性が高い。

### (b) 訓練課題(学科)について

- ・ 訓練課題(学科)であれば基本的に知識を問うものであり、択一法、正誤法等の解答方式が考えられるが、点数のみの採点方式である。それ以外での採点方式は文章題による部分採点方式しかなくこちらのほうが知識の習得度という点では理にかなっていると思われる。
- ・ 各職種には常識として当然知っていなければならない用語や法則、法令などがあり、それらを確実に覚えてもらうために訓練課題(学科)を行うことは重要である。  
また、受講者に数学等の基礎知識を各自で復習してもらう意味も含めて、訓練課題(学科)に基礎的な数学などの要素を含めてもよいと思う。
- ・ 方法としては真偽法が最も簡単でよいが、特に重要な用語や法則などは択一法や補足法などを組み合わせて確認する必要もあると思う。
- ・ 訓練課題(学科)に関しては、住宅リフォーム技術科の場合は現場作業(実技)におけるチェックリストを作成しそのチェック項目に応じた現場写真、図面等から不整合な(法規上、構造上等)点を整合化させ現場で実際必要と思われる知識を集約させた訓練課題が必要かと考える。これを作成し面接時だけではなく実際の現場に入ってから生かせる知識としての訓練課題と実務時に見直しを図ることのできる資料としての訓練課題がふさわしいのではないだろうか。
- ・ 計算問題では、間違いそうなパターンを予想して、部分点のような形で段階評価としたところもあるが、実作業では、事故につながることもあるため、簡単な計算間違いとはいえ、見過ごせない場合もある。
- ・ 就職の面接において受講者の専門知識を企業側に把握してもらえよう「工具の名称または工具の取扱い方・用途」などについては訓練課題(学科)の問題として取り入れるべきである。誤った工具の使い方は、けがに繋がる。
- ・ 安全衛生に関わる問題として、労働安全衛生規則に関する問題は取り入れるべきである。建設業においては、作業者の労働安全は労働安全衛生規則をもとになされている。
- ・ 問題数が多い場合には、正解数で段階評価としたが、果たしてそれが最良の評価なのかも疑問である。例えばプログラム作成で1箇所間違いがあっても評価が「A」であったとしても、実際には事故につながるような重大な間違いである場合もある。
- ・ 受講者が後で、勉強に使えるようにしたい。
- ・ 今回の訓練課題(学科)は、製図を描くにあたって最低限知っていなければならないことや、誤りや

すい表記や質問されることの多い点などを問題とした。訓練課題(実技)では評価できない点を訓練課題(学科)で問うようにする必要があると思う。

- ・ 将来的には何か権威付けをしてほしい。実際に理解したか、理解していないかは文章題以外の問題ではよくわからないと思われる。運良く正解すると本当の実力ではないと思う。
- ・ 権威付けがされているのであれば本当の実力として世間では認知される傾向がある。訓練課題(学科)については各部分の項目内容に即し「何ができる」、「何を理解している」か、チェックリストとして作成しそれにもとづいた訓練課題を作成し整合性を問うべきかと思う。
- ・ 問題数をあまり多くすると、受講者にとっても覚えるのが大変になってくるだろうし、理解させるのに長い時間を費やすのではないか。重要要点をしぼった少数の問題を実施した方が良いと思う。

### (3) 訓練課題の活用等について

- ・ 訓練課題確認シートはあくまでもサブ的な役割とし、訓練課題(実技)で作成したものをファイリングし、企業面接に行ったときに持っていけるように整備することが望ましい。
- ・ 訓練課題の確認シートだけではその人が実際にどのくらいできるのかといった判断指標としては弱く、面接時に持って行きづらいといったことが考えられる。そこで、訓練課題(実技)の完成品を写真等にとりアルバムや注意点を書き込み実際に勉強をした証として面接に持っていけるような整備をすることが必要と思われる。最終的に客観評価をするのは指導員ではなく企業の方だと思う。
- ・ 受講者が就職面接で「訓練課題確認シート」を持参する場合は、相手側に受講者の技能を正確に把握させるために「受講者による製品写真」を何枚か添付させたらどうか。
- ・ 企業面接に持っていけるその人の自己啓発の資料を作成すべきと思う。
- ・ 受講者の自己啓発の履歴が必要であると思う。その書類は企業の方に見てもらいたいと思う。そこで自己履歴を企業にプレゼンテーションできる仕組みが必要だと思うし、また企業に入ってから資料として活用できる訓練課題と実務で使用するための習得度チェックリストが早急に整備されるべきだと思う。

資料3-1 企業ヒアリング調査結果(テクニカルオペレーション科)

		企業ヒアリング調査結果(テクニカルオペレーション科)				
訓練課題名	<ul style="list-style-type: none"> <li>・段取り計算およびプログラムの作成(NC旋盤作業)</li> <li>・段取り計算およびプログラムの作成(マシニングセンタ作業)</li> </ul>		製図		CADによる「XYステージ」部品図作成	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・課題図面の機械部品をNC旋盤及びマシニングセンタで作製するために必要となる段取り作業、プログラム作業、加工作業、および安全作業等を習得しているかの確認を筆記試験により行う。</li> </ul>		組立図から部品図をドラフターにより作図する。		組立図の中から指定された3点の部品図を作成する課題。与えられた図面から部品形状と寸法を読み取り、CADにより作図ができるかを確認する内容とした。	
企業ヒアリング項目	A社	B社	C社	D社	E社	F社
1-(1)訓練修了生が御社に就職する場合、習得しておいてほしい技術や要素はどのようなものですか。また、そのレベルはどのくらいですか。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・NC旋盤(機械操作の基本、プログラムの基本、図面の見方、測定)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・機械加工(即戦力となるように一通りの作業ができること)</li> <li>・溶接(溶接と機械加工ができる)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・製図の常識(知識)</li> <li>・製造の常識(知識)～機械一般について</li> <li>・計算能力(三角関数など、設計に必要な計算能力)</li> <li>・3DCADの操作(2DCADは専用CADを使っているため、あまり必要ではない)</li> <li>・フリーハンスケッチ能力</li> <li>・実物から図面を起こせる能力</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・製図一般についてのこと</li> <li>・2DCADの操作</li> <li>・CATIA(3DCAD)の操作</li> <li>・設計段階のこと(強度計算など)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・設計に対する適性があるかどうか。</li> <li>・面接だけでは分からないため、訓練を通して指導員が見極めて欲しい。</li> <li>・2次元図面で実際の形状を理解する能力。形状を2次元で正確に描けないと困る。</li> <li>・機械・製図関係の基礎知識。特に金属材料、表面処理、溶接記号など。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・三角法をきちんと理解していること</li> <li>・立体を二次元で全て正確に描けることが必要。</li> <li>・加工を分かった上で図面が描けるとよい。</li> </ul>
1-(2)訓練修了生が御社に就職する場合、訓練修了生の評価としてどのような内容を把握したいですか。また、採用の決め手はどのようなことですか。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・プログラムを基本的に理解できる(Gコード、Mコードを知っている)</li> <li>・加工に合わせた工具・条件の選択</li> <li>・基礎知識(訓練内容)から応用への展開</li> <li>・本人の意欲</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・段取りができること。</li> <li>・工作物の材質に合わせた工具の選定および切削条件の選定ができること。</li> <li>・本人の意欲</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>(1)の内容</li> <li>・自分で考えてできること</li> <li>・年齢(若い人がいい)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>(1)の内容</li> <li>・自分で考えてできること</li> <li>・立体把握能力</li> <li>・年齢が20代</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ペーパーテストによるJIS、金属材料、仕上げなどの機械製図基本知識。</li> <li>・図面を描くスピード。(実際の仕事では最も重要)</li> <li>・本人が勉強した過程やその姿などがわかるようなもの。(コメントなど)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・二次元の図面が速く正確に描けること</li> </ul>
2-(1)「訓練課題」及び「訓練課題確認シート」は採用の判断の参考になりますか？	いいえ	はい	どちらもいえない (第3者が見ると多少の判断材料では、現場(設計・加工)の人が見るにはあまり参考にならないのでは)	はい	はい	はい
2-(2)この課題からどのような技能・技術を習得しているか判断できますか？		<ul style="list-style-type: none"> <li>・基本を理解しているかどうかある程度は判断できる。</li> </ul>	製図の知識、規格等を調べる能力	トレース並びに製図の基礎	<ul style="list-style-type: none"> <li>・組立図から各部品を読み取って、描く能力。</li> <li>・図面を描くスピード。</li> </ul>	組立図から部品図を一から製作するため、2次元の図面から部品形状を正確に理解しているかどうかを判断できる。
2-(3)この課題でどのくらいできていたら採用しますか？		<ul style="list-style-type: none"> <li>・問1～問4の加工順序、工具の選定(条件の選定)、段取り作業が重要であるので、十分に理解していること。</li> <li>・問5プログラムについては簡単に理解していれば良い。</li> </ul>	何とも言えない	ほぼ完璧にできること(条件として年齢が20代)	課題の部品図が組立図を見て作図できるならば、採用するには十分である。	この課題ができれば、採用に値する。

企業ヒアリング調査結果(テクニカルオペレーション科)

訓練課題名	・段取り計算およびプログラムの作成(NC旋盤作業) ・段取り計算およびプログラムの作成(マシニングセンタ作業)		製図		CADによる「XYステージ」部品図作成	
企業	A社	B社	C社	D社	E社	F社
2-(4)採用の判断とするために、他に必要な項目はありますか？		・技能検定の3級程度をとっていると実力がわかるので判断しやすい。	何とも言えない	特になし	図面に材質や表面処理を書かせる欄があるとよい。選択式でもよい。	・簡単でもよいので、型の上下(コアとキャビティ)を作成するなどがあればよい。 ・材料がプラスチックの場合の作図や加工も応用としてあるとよい。
2-(5)「訓練課題確認シート」はわかりやすいですか？		・一通りの作業を理解しているかどうかが目で見えるので、1つの判断基準にできる。	何とも言えない	何とも言えない	仕事で重要な作業時間の把握ができるので良い。	項目別に分かれていて分かりやすい。
2-(6)(1)で「いいえ」と答えられた方の理由は何ですか？	・訓練での基本的な知識は重要で、何も知らないよりは非常に役立っているが、現場での実践力がもっと必要。					
その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>・トラブルに対処できる能力。</li> <li>・プログラムや加工手順などは各企業や個人によって様々なので、なかなか判断材料とするのは難しい。</li> <li>・機械の操作(オプション仕様)なども様々だが、基本作業を訓練で行っているのはありがたい。</li> <li>・機械を覚えようとメーカーの取扱説明書を自分で調べたり、他の人の作業を盗んだりする(やる気)が必要。</li> <li>・技能検定などの資格をとっていると実力がわかるので判断しやすい。</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・規格書・カタログ・技術資料などから調べる項目を増やしてもよいのでは</li> <li>・技能検定と同様に寸法は全て未記入にして、定規等で測定させてもよいのでは</li> <li>・実物から図面を起こす課題があってもよいのでは</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・仕様書が理解できる、作成できる能力が必要</li> <li>・自分で調べる能力が必要(課題内にもあるが、もう少し増やしてもよいのでは)</li> <li>・機械加工の技術・技能も必要(設計採用でも、数年は現場をやってもらおう)</li> <li>・人間性(ヒューマンスキル)が重要</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・よく製図の課題として出される鋳物の図面などは、実際の仕事で描くことはほとんどないため、あまり意味がない。このような課題はよいと思う。</li> <li>・組立図がCADファイルとしてある場合は、この課題は1時間くらいでできて欲しい。</li> <li>・寸法抜けはあっても、形状が正確に描けないと困る。</li> <li>・曲げ板金の図面が描けないことが多い。</li> <li>・機械の構想を考えるのに最も時間を要するため、部品図作成に時間がかかるのは困る。</li> <li>・訓練では基礎をきちんと教えて欲しい。特に機械分野が初めての人や年配の人には2年間程度かけてじっくり教育して欲しい。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・曲面形状の作図も、形状を理解する点では必要である。</li> <li>・寸法抜けはあっても、形状が正確に描けないと困る。</li> <li>・材料は、金型に使われるある程度決まったものであるため、特に材料を自ら選択できるようにする必要はない。</li> <li>・加工を勉強してから、製図の勉強をすると理解しやすいのではないかと。</li> </ul>

資料3-2 企業ヒアリング調査結果(電気設備科)

企業ヒアリング調査結果(電気設備科)					
訓練課題名	シーケンス制御総合課題(PLCを用いた電動機制御)		低圧屋内配線工事		自動火災報知設備の配線
企業	<ul style="list-style-type: none"> <li>PLCを用いた電動機制御(電動機の主回路及びPLCを用いた操作回路)</li> <li>主回路の制作(電線の選定、保護装置の選定・施工、工具の使い方)</li> <li>操作回路の制作(電線の選定、入出力配線)</li> <li>プログラム(PLCのプログラム入力)</li> </ul>		各種点滅方式(パイロットランプを用いた同時点滅回路、3路スイッチを用いた2箇所点滅回路等)を含んだ電灯・コンセント回路をケーブル、金属管及び合成樹脂管を用いて露出配線により作成する。		自動火災報知設備の配線
ヒアリング項目	A社	B社	C社	D社	E社
1-(1)訓練修了生が御社に就職する場合、習得しておいてほしい技術や要素はどのようなものですか。また、そのレベルはどのくらいですか。	技術・要素は、基礎がわかる程度でよい。しかし、それより電気工事・シーケンス制御等という仕事がどのようなものかをしっかりと把握しておいてほしい。	基本的な理論や作業については習得しておいたほうが望ましいが、若年者でやる気や能力があれば必要な技術は採用後に現場で身につけていける。	下請け業なので現場によって作業は様々である。技術については資格試験に関するような基本的なものについては習得しておいた方がよいと思うが、それよりも実務についてから習得する技術の方が多いと思う。	<ul style="list-style-type: none"> <li>自動火災報知設備の知識 最低消防法令だけでも知っていて欲しい。 甲4類、乙4類、乙6類</li> <li>自動火災報知設備の点検の経験があったほうが良い。</li> <li>第2種電気工事士</li> <li>JW_CAD、Auto_CAD のどちらかが使用できること。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>35才以上は即戦力、30才までは会社で育成</li> <li>CADによって施工図が描ける事 使用ソフト Auto_CAD、JW_CAD</li> <li>第2種電気工事士</li> <li>消防設備士 甲4類、乙4類、乙6類(漏電火災警報器は現場に存在しない。)</li> <li>接客能力</li> </ul>
1-(2)訓練修了生が御社に就職する場合、訓練修了生の評価としてどのような内容を把握したいですか。また、採用の決め手はどのようなことですか。	技術的なところは特にないが、わが社が気に入るかどうかや職場環境等に適合できるかどうかを把握したい。採用の決め手もやる気と仕事に適合するかどうかである。	人材育成をじっくりする余裕はないので、できる限り実務経験のある人を求めたい。あとは、本人のやる気次第である。	知識・技術はもちろんあればあるほどよいですが、人間性も重視します。あとは、前職での経験などを考慮して採用を決めることになる。	<ul style="list-style-type: none"> <li>コミュニケーション能力</li> <li>やる気</li> <li>勉強が自己でもできるかどうか。</li> <li>消防の資格をたくさん持っているかどうか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>身だしなみ(特に挨拶を重視)</li> <li>仕事を慎重に行うかどうか。必ず、確認をしてから行動すること。</li> <li>職務経歴</li> <li>取得資格(訓練中に取得した資格も考慮、自己研鑽能力をみるため。)</li> <li>訓練のカリキュラム</li> </ul>
2-(1)「訓練課題」及び「訓練課題確認シート」は採用の判断の参考になりますか?	はい(ただし、質問の資料として参考になる程度)	どちらともいえない	ある程度は参考になる。	はい	はい
2-(2)この課題からどのような技能・技術を習得しているか判断できますか?	判断はできると思う。しかし、実際のところは質問してみないとわからないところもある。	できる	屋内配線工事の初歩的な作業	<ul style="list-style-type: none"> <li>自動火災報知設備の設置基準</li> <li>工事方法</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>4類の資格取得の能力の目安となる。</li> <li>工事方法を知っている。</li> </ul>
2-(3)この課題でどのくらいできていたら採用しますか?	高度のものは求めない。基礎がわかる程度でいい。 例)電動機回路で言えば、主回路部分のMCと電動機、操作回路の自己保持回路等	課題の出来だけでは考えにくい。	参考にはなるがこれだけでは採用の決め手にはできない。	<ul style="list-style-type: none"> <li>筆記は5割できていれば良いほうだろう(部外講師として訓練を担当された経験より)。問題が難しい(企業に説明が必要になる)ので基礎問題を増やし、知識を積み重ねる形にするとうい。余り難しすぎると就職活動のマイナスになるかもしれない。</li> <li>実際に課題を実施して、平均点70点になるように改良したほうが良い。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>筆記は課題が難しい。(部外講師として訓練をされた経験より)</li> <li>8割できていると4類合格知識があると見られる。</li> </ul>

企業ヒアリング調査結果(電気設備科)

訓練課題名	シーケンス制御総合課題(PLCを用いた電動機制御)		低圧屋内配線工事	自動火災報知設備の配線	
企業	A社	B社	C社	D社	E社
訓練課題名	シーケンス制御総合課題(PLCを用いた電動機制御)		低圧屋内配線工事	自動火災報知設備の配線	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>PLCを用いた電動機制御(電動機の主回路及びPLCを用いた操作回路)</li> <li>主回路の制作(電線の選定、保護装置の選定・施工、工具の使い方)</li> <li>操作回路の制作(電線の選定、入出力配線)</li> <li>プログラム(PLCのプログラム入力)</li> </ul>		各種点滅方式(パイロットランプを用いた同時点滅回路、3路スイッチを用いた2箇所点滅回路等)を含んだ電灯・コンセント回路をケーブル、金属管及び合成樹脂管を用いて露出配線により作成する。	自動火災報知設備の配線	
企業	A社	B社	C社	D社	E社
ヒアリング項目					
2-(4) 採用の判断とするために、他に必要な項目はありますか？	現場でのつらさが大丈夫かどうかを項目にあるとよい。	仕事に対する姿勢あとは体力勝負	人間性、責任感、体力	<ul style="list-style-type: none"> <li>基礎的な知識、問題を追加すること。穴埋め式が良い。</li> <li>自火報設置基準、感知区域、音響装置設置基準</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>法令の問題 法令を知らなければ、社内での打ち合わせ、お客様への対応ができない。</li> <li>筆記問題4(2)について3階から5階の階段のC1は1本で良い。 この課題は難しすぎる。</li> </ul>
2-(5) 「訓練課題確認シート」はわかりやすいですか？	わかりやすいと思う。	少しわかりにくい。	概ねわかる	<ul style="list-style-type: none"> <li>良い。安全まで考慮しているのが良い。</li> <li>第1、2、3システムやユニット(企業には意味が分からない。)などはいらない。</li> <li>実技の作業工程は考えさせるのが良いのではないかと。練習ではなく課題だから。</li> <li>実技課題では、配線色割付表はいらないのではないかと。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>だいたい良い。</li> <li>配点を変えた方が良い。</li> </ul>
2-(6)(1)で「いいえ」と答えた方の理由は何ですか？		全体的に項目が多くてみづらい。	特になし		
その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>採用するかどうかは、夏も冬も屋外での作業に耐えられるかどうか重要である。</li> </ul>	特になし	<p>いろいろな現場を掛け持ちしているため、一つの作業だけであればいいというわけではない。また、同じ現場であっても作業に間が入るため現場の状況を覚えておくための記憶力なども必要になる。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>採用したい人物像としては、積極性のある人、リーダーの要素がある人(いつまでも人からの指示待ちでは駄目である。)</li> <li>ヒアリングに1時間以上かかるのは長い。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>年齢によって求める人物像が違う。年齢が上の方は、配管と電気の工事ができることが望ましい。</li> <li>会社内の人間は皆、自己研鑽の勉強を自ら行っている。自己研鑽ができない人(解らないとすぐに投げ出す人)は長く勤務できない傾向がある。</li> <li>現場では確認を怠らないようにしなければならない。</li> <li>採用したての人が小学校で報知器を勝手に操作し、警察、消防が出動することがあった。</li> </ul>

資料3-3 企業ヒアリング調査結果(住宅リフォーム技術科・マネジメント情報システム科)

訓練課題名	企業ヒアリング調査結果(住宅リフォーム技術科)			企業ヒアリング調査結果(マネジメント情報システム科)	
	住宅構造と改修計画・見積もり(学科)		内装施工実習課題(クロス張り)	Webショッピングサイトの作成	
	建築に関する基礎知識(特に在来軸組工法)の習得確認。レベル的には建築士2級学科課題程度とするが、内容に関してはシステム・ユニット訓練テキストを参考としている。		模擬壁を用いて壁仕上げ施工の技能・技術の習得状況を測定する。	Webショッピングサイトの作成を通して、ネットワークとデータベースの連携システム構築を行う。	
企業ヒアリング項目	A社	B社	C社	A社	B社
1-(1)訓練修了生が御社に就職する場合、習得してほしい技術や要素はどのようなものですか。また、そのレベルはどのくらいですか。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・CAD 製図(建築 CAD 検定3級レベル)</li> <li>・エクセル及びワードが使用できる。(MOS 及びパソコン検定)</li> <li>・ホームビルダーが使用できる。(HPの更新作業)</li> <li>・イラストレーター及びマイホームデザイナー(建築パース)が使用できる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・Jw.cad で平面図がトレースできる程度</li> <li>・簡易耐震診断の説明ができる程度。</li> <li>・Excel で見積もり表を作成できる知識</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・初歩的なPCの操作ができれば良い。</li> <li>・後は、仕事に対して研究心とか、人に対して心遣いとか、柔軟な対応のできる人であればよい。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>正社員・派遣・新入社員・中途・スキルに関係なく、人とコミュニケーションが取れる力。本音を言うと、即戦力とは技術力よりも人間力</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・言語は何であれ、データベースからデータが取得できる技術</li> <li>・ストアドプロシージャは本に載っている一般知識程度でもかまわないが、SQL は何階層にもわたる複雑な副問い合わせや結合ができるレベルの人材が欲しい。</li> <li>・プログラムにおいては、コードが記述できなくてもいいが、トレース能力(コードを追える力)があればいい。</li> </ul>
1-(2)訓練修了生が御社に就職する場合、訓練修了生の評価としてどのような内容を把握したいですか。また、採用の決め手はどのようなことですか。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・Jw.cad の図面トレースができる。</li> <li>・建築に興味があり、前向きに勉強できる人、人柄、協調性</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・Jw.cad で平面図がトレースできる程度</li> <li>・簡易耐震診断の説明ができる程度。</li> <li>・Excel で見積もり表を作成できる知識</li> </ul>	採用の決め手は人柄とやる気。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・対人能力や性格(どのようなタイプの人間かなど)</li> <li>・実務経験内容と希望職種に相違がある場合、その理由</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・受講者の評価として把握したい内容を提示するのは難しい。</li> <li>・採用の決め手は「やる気」</li> </ul>
2-(1)「訓練課題」及び「訓練課題確認シート」は採用の判断の参考になりますか？	はい	はい	わからない	いいえ	はい
2-(2)この課題からどのような技能・技術を習得しているか判断できますか？	建築知識一般	建築の基礎知識全般	実際にやらせて見せないと判断できない。		訓練課題から習得している記述を判断するのは難しいが、課題を見ながら質問をし、その返答によってどの程度理解しているのかを判断することができる。
2-(3)この課題でどのくらいできていたら採用しますか？	60~70点	半分程度	分からない		訓練課題が採用の直接の判断対象にはならないため(あくまでも技術はこの次。採用において必要なことはやる気や人間性であるため)回答できない。
2-(4)採用の判断とするために、他に必要な項目はありますか？	特になし	CAD の図面などがあると良い。	挨拶から片付け、養生等の現場でのマナーを重視するので、受講者の人間性に関する項目も必要である。		<ul style="list-style-type: none"> <li>・コード部分において、難しかったところ、工夫したところなど受講者自身が記入できる項目。</li> <li>・受講者全体の平均点</li> </ul>
2-(5)「訓練課題確認シート」はわかりやすいですか？			評価の1~5点は要らない。A, B, C評価の方が分かりやすい。		分かりやすいかどうかは分からないが、採用判断の一つの材料にはなる。
2-(6)(1)で「いいえ」と答えられた理由は何ですか？				採用判断は技術力よりも人間力であるため、課題によつての判断は難しい。	



		企業ヒアリング調査結果(住宅リフォーム技術科)			企業ヒアリング調査結果(マネジメント情報システム科)	
訓練課題名		住宅構造と改修計画・見積もり(学科)		内装施工実習課題(クロス張り)	Webショッピングサイトの作成	
		建築に関する基礎知識(特に在来軸組工法)の習得確認。レベル的には建築士2級学科課題程度とするが、内容に関してはシステム・ユニット訓練テキストを参考としている。		模擬壁を用いて壁仕上げ施工の技能・技術の習得状況を測定する。	Webショッピングサイトの作成を通して、ネットワークとデータベースの連携システム構築を行う。	
企業		A社	B社	C社	A社	B社
ヒアリング項目						
その他		レベル的には2級建築士並なので、この程度でよいと思う。	すこし実務から離れた内容になっていると思うが、基本を身に付けるという点では良いと思う。			<ul style="list-style-type: none"> <li>・ショッピングサイトを元にした訓練課題よりは、もう少し業務よきな画面の方がいいのではないか。例えば、販売管理など。</li> <li>・訓練課題や訓練課題確認シートでも面接の話題にはなるが、各施設で外向けのWebサーバを立て、面接時に受講者が作成した画面を見られれば、より習得度の判断ができるのではないか。</li> <li>・資格は持っていても、実際にデータが取れないと意味がないので、学科をするのであれば、トレース能力を判断するような問題がいいのではないか。</li> </ul>