

## 序章 概 要

本文中に使用している Microsoft Excel®は、米国 Microsoft 社の米国およびその他の国における登録商標です。

なお、本文中では「エクセル」「Excel」と表現しています。

## 序章 概要

### 第1節 調査・研究の目的

日本版デュアルシステムにおいては、企業における実習訓練が大きな特長となっており、この訓練の修了後に習得した職業能力の評価を行うことが重要とされている。

このため、職業能力開発総合大学校能力開発研究センターでは厚生労働省の委託を受け、この評価の実施を支援するための評価項目作成支援ツールを平成16年度に開発し、平成17年度には、職業能力開発施設及び受講者を受入れた企業での評価の実態を把握して、当該ツールの充実を図った。

今回は、本委託事業の最終年度として、今までに解決すべき課題としてあげられた項目についての実態把握を行い、その現状を明らかにして対応策を検討し、効果・効率的に的確な評価を行なうために、評価項目作成支援ツールのさらなる内容充実を図ることを目的とする。

### 第2節 調査・研究結果の概要

#### 2-1 調査・研究の概要

平成17年度に実施した実態調査の結果から、「モデル様式についての課題」「評価項目の内容についての課題」「受入企業での評価基準についての課題」及び「評価項目作成支援ツールについての課題」等が解決すべき課題としてあげられた。

これらの課題について、職業能力開発施設を対象としたアンケート調査、ヒアリング調査及び事例の収集等を行い評価実施の現状を明らかにして、課題についての対応策を「日本版デュアルシステム訓練修了後の評価に関する検討委員会」（以下「検討委員会」という。）を開催して検討した。

その結果、効果・効率的に的確な評価を行なうために、評価に使用する様式の大幅な改訂、既に作成しているモデル様式の評価項目内容の充実、新たな訓練科に関する標準的なモデル様式（評価項目例）の開発及び評価項目作成支援ツールの操作性の向上等を行い、評価項目作成支援ツールの内容のさらなる充実を図った。

#### 2-2 企業実習の評価等に関する実態調査

##### (1) 企業実習の評価等に関する実態調査の概要

日本版デュアルシステムにおける企業実習の評価について、的確な評価を行うための効果・効率的な評価様式、評価方法等を把握するために、日本版デュアルシステムによる職業訓練を、平成16年度または平成17年度に開始して終了した108ヶ所の職業能力開発施設（都道府県立職業能力開発施設（44ヶ所、実

施訓練科は52科)、機構立職業能力開発施設(16ヶ所、実施訓練科は16科)及び民間教育訓練機関(専門学校48ヶ所、実施科は48科)を対象として、アンケート調査を実施し、51ヶ所の職業能力開発施設(57訓練科)から回答を得、回収率は47%であった。

また、アンケート調査を補完するとともに、より詳細に実態を把握するために、11ヶ所の職業能力開発施設を対象に、企業実習の評価等に関するヒアリング調査を行なった。

## (2) 企業実習の評価等に関するアンケート調査の結果

### a 訓練科(系)の実施状況

日本版デュアルシステムによる職業訓練の実施状況は、機械加工、金属加工、自動車整備等の機械系が最も多い状況である。

### b 入校(所)、修了及び就職の状況

回答のあった職業能力開発施設における入校(所)率は71%であり、修了率は70%である。また、就職率は78%であり、企業実習先への就職率は51%である。

### c 評価様式のタイプ別の使用状況

46ヶ所の職業能力開発施設から実際に評価に使用した評価様式が提供された。その評価様式を分類すると以下の3種類のタイプとなり、最も使用されている様式のタイプは②であった。

- ① 「モデル訓練科のモデル様式を使用して評価を行う評価様式(モデル活用タイプ)」: 30%の職業能力開発施設で使用
- ② 「様式3と様式4(改訂前の様式名称)を統合した様式を使用して評価を行う評価様式(様式統合タイプ)」: 46%の職業能力開発施設で使用
- ③ 「職業能力開発施設独自の様式を使用して評価を行う評価様式(独自様式タイプ)」: 24%の職業能力開発施設で使用

### d 企業実習における評価の実施状況

企業実習における評価の実施状況については、「企業での評価は問題なく実施し、当初設定した訓練目標・評価項目に示す評価結果が得られた」という回答が66%を占めたが、「企業での評価は実施していない」という回答が9%あり、その理由は、「当業界は、5人前後の小零細企業が多いため評価をお願い

いするのは、困難であった。企業訪問し聞き取り調査までが限界である。」等であった。

#### e 評価様式の内容について

評価様式の内容についての企業からの意見は、「かなり細かくて、高度なレベル（ベテラン従業員レベル）の作業内容が多い」「評価項目が多すぎて全ての項目について実習を行わなければならないのかとの誤解を生じた」等であった。

#### f 評価実施による企業の負担について

評価の実施による企業の負担についての意見が特段なかった職業能力開発施設の割合は、前記cのモデル活用タイプで14%、様式統合タイプで57%、独自様式タイプで36%である。このことにより、様式統合タイプによる実施が、企業への負担が少ないのではないかとと思われる。

#### g 評価の基準について

評価の基準についての意見は、「評価する企業や担当者による主観によるところが大きなウェイトを占めることから、受講者個人に対する相対評価となり絶対評価とならない」等の意見があり、同一基準での評価を行うことの難しさを示している。また、企業の担当者によって評価水準が変わる場合は、企業と協議の上再修正を行って評価を実施しているケース等があった。

#### h 課題による評価の実施状況

企業実習での課題による評価については、モデル活用タイプではモデル様式に課題による評価の項目があるため大半の職業能力開発施設で様式には設定されているが、その実施の有無についてはアンケート調査では確認できなかった。また、様式統合タイプ、独自様式タイプでは課題による評価は実施されておらず、全体的には、課題による評価を設定していない職業能力開発施設は72%であった。

#### i 社会人マナー等の指導状況

社会人マナー、職務遂行のための基本的能力（コミュニケーション、協調性、積極性等）に関する指導は、授業、特別講演の実施、授業以外・企業実習前のガイダンスでの実施等、何らかの形で行われている。

また、社会人マナー等を習得するための指導に使用している資料等（職業能力開発施設から提供）から主な指導内容を抽出し、その中から、共通する指導内容

の多い順に提示すると以下のようになった。

挨拶、言葉遣い、来客応対、電話応対、身だしなみ、仕事のルール、コミュニケーション、ビジネス文書、訪問マナー、ビジネスマナー、面接の受け方・履歴書等の書き方、聞き方、報告・連絡・相談、プレゼンテーション、積極性、冠婚葬祭

#### 」 評価を実施する上での課題等

企業実習における評価を実施する準備の段階では、「企業側担当者に評価基準の内容が十分に伝わっていなかった。評価項目について企業との協議が必要である。」「デュアルシステムの本質の理解ができない企業があるため、評価の主旨を説明し、評価の重要性を理解してもらった上で評価してもらう必要がある。」

「企業との打ち合せ時間を充分に取り、ある程度の評価基準についての意思統一を確認しあう必要がある。」等の意見があり、企業と事前に協議し評価の意義・評価項目・評価基準等についての理解を得た上で、評価を行うことが重要である。

企業実習における評価を実施する段階では、「訓練生の指導及び評価を1企業の1社員に全面的に委ねる状況であり、評価基準の統一が困難である。」「担当者だけの主観評価ではなく、できるだけ複数人数による客観的な評価ができるかどうか重要である。」等、評価基準に関する課題が多かった。

企業実習における評価を受けて後の段階では、「評価の良悪に関わらずその後どのように学生をフォローするかをもっと考えておかななくてはならない。」等、企業実習終了後、どのように訓練生をフォローし、就職に結びつけるかが課題となっている。

### (3) 企業実習の評価等に関するヒアリング調査の結果

#### a 評価の実施状況について（様式名は改訂前の名称）

- ・ 様式3の評価項目（作業内容）については、受入企業の意見を聴いて、項目を増減させて作成している。また、企業実習の実施時間を仕事単位で算出するための工夫をしている事例があった。（モデル活用タイプ）
- ・ 評価項目の内容については、評価項目が多く理解しづらく、高度なレベルの内容が多いとの意見であった。（モデル活用タイプ）
- ・ 企業実習では一連の連続した作業となり技能・技術に関する課題による評価については難しい状況である。（モデル活用タイプ）
- ・ 職業能力開発施設ごとに工夫して、様式3と様式4を統合するなどして評価を実施しやすい様式を作成している。（様式統合タイプ）
- ・ 企業情報の漏洩等の懸念から企業実習の内容によっては訓練生にやらせ

ない内容があるなど、訓練職種によって、企業実習のやり方、企業実習実施の難易度に相違がでている状況である。(様式統合タイプ)

- ・ 職業能力開発施設ごとに工夫して、施設独自の評価様式を作成し、評価を実施している。(独自様式タイプ)

#### b 評価基準について

- ・ 評価基準については、企業によって、また、企業の担当者によって基準の考え方が異なるので一律にするのは難しい状況である。
- ・ 評価基準統一の工夫としては、「企業担当者との打ち合わせを行い説明し、調整する。」「企業からの評価書がそろった段階で評価の水準を合わせ、施設内で再評価している。」「企業との打ち合わせ会を開催し、企業間の評価基準について協議している。」等であった。

#### c 新しい評価様式について

- ・ 第2回検討委員会で提案し了承された新しい評価様式については、「コンパクトにまとめられており良いのではないか。」との意見が多かった。
- ・ 自己評価の実施については、「実施方法を工夫しながら行なえば、訓練生に事前に評価内容等を知らせることとなり、訓練生の意識が芽生えて良いのではないか。」との意見が多かったが、「自己評価と企業評価が一葉となっており、評価がしづらいのではないか。」との意見もあった。

### 2-3 評価項目作成支援ツールの内容充実(様式名は改訂前の名称)

#### (1) モデル様式の充実

##### a モデル様式についての課題

モデル様式については、実態調査から、「企業の担当者の負担を軽減する必要があり、評価に用いる様式は、2～3枚が限度である。」「各様式を、一つの様式に統合して、記入しやすくする必要がある。」等の意見があり、効果・効率的に的確な評価が行えるものとする必要がある。

##### b モデル様式についての対応

- ・ 様式1は、訓練科ごとの訓練内容に対応した仕事を体系的に示したものであり、様式2は、様式1の仕事の体系に対応して、教育訓練機関が教える教科目や製作課題及び試験内容を示したものである。これらの様式は、企業実習での仕事の範囲・内容について、受入企業と相談し決めるために必要なものであるため、様式等の見直しは行わないこととなった。

- ・ 様式 3、様式 4 は受入企業で評価を行なうための様式であるが、前記 a の課題を考慮して、以下のとおり大幅に内容を見直すこととなった。
  - ① 様式 3 と様式 4 を統合して、「職務遂行のための基本的能力」、「技能・技術に関する能力」及び「安全作業、作業時間（納期）、工夫・改善」等を評価項目として、企業が評価しやすい評価様式とする。
  - ② 評価様式に自己評価欄を設けて評価の前に訓練生が自己評価を行い、その後に、企業担当者が評価を行う形式とする。
  - ③ 評価様式に担当者の総評（コメント）を記入する欄を設けて、評価結果を補足する。
  
- ・ 様式 5 - 1、様式 5 - 2 は、企業実習において習得した能力についての受入企業からの報告に基づいて、その内容を簡潔にまとめ、企業実習での履修内容及び習得能力を証明するためのものであり、訓練修了時に修了生に発行する様式であるが、これらの様式については、様式 3 と様式 4 の見直しにともなって大幅に内容を見直すこととなった。

## （2）評価項目内容の充実

### a 評価項目の内容についての課題

評価項目の内容については、「初心者を実施しない評価項目が含まれている。」  
「評価項目が多岐にわたり、重複している内容が多いため評価項目の選択に困った。」  
「コンセプトチュアル・スキル等の評価については、外に現れにくい心の問題を短期に評価することが難しい。」  
「テクニカル・スキルの評価において、課題による評価では、工場のラインでの作業であった場合、評価は難しい。」等の意見があり、評価項目の内容を解りやすいものとする必要がある。

### b 評価項目の内容についての対応

- ・ 現行の評価項目の内容から、企業実習では実施しないと考えられる評価項目（レベルの高い評価項目）を削除する。
  
- ・ 企業実習評価書の内容を作成する場合、様式 3 の（2）「主な業務」の事例を細分化し、出来るだけ事例を多く提示して解りやすく利用しやすいものとする。

- ・ 社会人マナー、ヒューマン・スキル、コンセプチュアル・スキルに関する評価については、職業能力開発施設では何らかの形で社会人マナー等についての指導は行われていることから実施することとし、必要な事項を抽出して「職務遂行のための基本的能力」に含めて評価を行う。
- ・ 企業実習でのテクニカルスキルについての評価は、課題による評価によらなくても効果的な評価は行なえるものと思われるので、様式4のVの「課題による評価」は実施しない。なお、技能・技術に関する能力を評価する場合は、出来るだけ評価課題等を設定し、評価実施の日程を定めて実施することを明示する。

### (3) 評価基準の充実

#### a 評価基準についての課題

受入企業での評価を実施する場合の課題としては、「受入企業により評価基準、評価方法が異なり適正な評価ができない。」ことがあげられた。

評価項目作成支援ツールにおいても、設定項目に対する評価基準については、「新入社員に対する評価と想定して、A（できる）、B（だいたいできる）、C（追指導を要する）により評価する。」との表現に留めており、評価については受入企業の各担当者の判断に頼るしかないのが現状である。

#### b 評価基準についての対応

- ・ 評価基準については、企業担当者等と事前に協議し現状にあった評価基準とするよう明示する。また、評価については、客観性、公平性を確保する観点から、企業内の複数人で実施するよう明示する。
- ・ 習得能力証明書を作成する際には、訪問による企業担当者からの聴取事項、訓練日誌、実習報告書、施設内訓練での評価等を加味するよう明示する。

### (4) 評価項目作成支援ツールの充実

#### a 評価項目作成支援ツールについての課題

評価項目作成支援ツールにおける課題としては、「画面構成、デザイン等の改善」「作成の仕方等の説明の充実」「編集機能等の充実」「エクセル上での編集機能の充実」があげられた。



## b 評価項目作成支援ツールについての対応

- ・ 課題のうち「画面構成、デザイン等の改善」「作成の仕方等の説明の充実」については、平成17年度に作成した評価項目作成支援ツールの機能を継続して、より分かりやすく見やすいもの（操作しやすいもの）とするために、各画面のデザインを一新した。
- ・ 新様式である「日本版デュアルシステム企業実習評価書」「日本版デュアルシステム企業実習履修内容及び習得能力証明書」については、平成17年度までに開発した評価項目のデータをもとに新様式へのデータ移行を行い、評価項目作成支援ツールによりモデル様式として提供できるようにした。
- ・ 「編集機能等の充実」「エクセル上での編集機能の充実」については、当該評価項目作成支援ツールがエクセルを活用して編集を行うこととしていることから、現状では対応は難しい状況である。

## (5) 新たなモデル訓練科のモデル様式（評価項目例）の開発

平成17年度までに開発したモデル訓練科（24訓練科）に追加して、Webクリエイト科、DTP科及び印刷科の合計3科について、新たにモデル様式（評価項目例）を開発して、以下の合計27訓練科のモデル様式となった。

自動車整備科、機械加工科、金属加工科、生産技術科、機械設計科、電気工事科、電気通信施工科、データベース技術科、テクニカルサポート科、情報通信科、プログラミング技術科、エクステリア科、建築設備科、住宅営業科、居住環境科、木工科、オフィスビジネス科、営業科、医療事務科、介護サービス科、港湾ロジスティクス科、ホテルサービス科、医薬品アドバイザー科、ビューティアドバイザー科、Webクリエイト科、DTP科、印刷科

## 2-4 日本版デュアルシステムによる職業訓練修了後の評価項目作成

### (1) 評価実施の流れ

企業実習での評価実施の流れは、以下のとおり「STEP1 評価書を作成するための準備」、「STEP2 評価書作成と受入企業での評価」、「STEP3 教育訓練機関での習得能力の証明」及び「STEP4 修了生への発行」の4段階に区分でき、それぞれのステップでは下線部の4種類の様式を使用する。（図4-1参照）

STEP1：評価書を作成するための準備

教育訓練機関で作成した「仕事の体系（評価書作成準備様式1）」と「仕事と教科目との関係（評価書作成準備様式2）」を用いて、企業実習での仕事の範囲・内容について、受入企業と相談し決める。

#### STEP 2：評価書作成と受入企業での評価

STEP 1 で決めた企業実習での仕事の内容を反映させて「日本版デュアルシステム企業実習評価書」を作成し、その評価書を用いて、訓練生が事前に自己評価を行い、その後、受入企業が評価を行う。

#### STEP 3：教育訓練機関での習得能力の証明

受入企業から企業実習の評価について報告を受け、その内容を基に、教育訓練機関で必要に応じ追指導等を実施した後、「日本デュアルシステム企業実習履修内容及び習得能力証明書」を作成する。

#### STEP 4：修了生への発行

職業訓練の修了時に、日本版デュアルシステム修了証書に、STEP 3 で作成した証明書を添付して、修了生に発行する。

## （2）評価項目作成支援ツールの概要

評価項目作成支援ツールは、「機械加工科、電気工事科などの27訓練科の標準的なモデル様式のデータを活用しての評価項目の作成」及び「未記入の様式を基にして、業種別の仕事の体系・仕事に対する作業の内容に関するデータを活用しての評価項目の作成」を行うことができる。

この評価項目作成支援ツールのデータは、エクセルにより作成しており、モデル様式のデータ等から実施訓練科の各様式を作成するときは、コピーアンドペーストや削除等により編集できるようになっている。

当該支援ツールのメニュー画面では、「評価項目の作成」「利用にあたっての説明」の中から、実施しようとする事項を選択する。

「評価項目の作成」では、機械加工科、電気工事科、情報通信科などの27訓練科の標準的なモデル様式である「モデル訓練科データ」を活用して評価項目を作成する方法と「モデル訓練科データ」に該当する訓練科がない場合、「業種別データ」（仕事の体系、仕事に対する作業の内容の情報をデータ化したもの）を活用して、未記入の様式に作成する方法を選択することができる。

「利用にあたっての説明」では、評価実施の流れ及び評価書等の内容を説明し

た「ご利用の手引き」と評価書等の作成の仕方を説明した「評価項目作成の方法」を選択し参照することができる。(図4-8参照)

### 第3節 まとめ

今回は、今までに解決すべき課題としてあげられた項目を中心とし、職業能力開発施設を対象としたアンケート調査、ヒアリング調査及び事例の収集等を行い、その現状を明らかにして対応策について検討委員会で検討を行なった。

その結果、効果・効率的に的確な評価を行なうために、下表に示すとおり、評価に使用する様式の大幅な改訂、既に作成しているモデル様式の評価項目内容の充実(見直し)、新たな訓練科に関する標準的なモデル様式(評価項目例)の開発及び評価項目作成支援ツールの操作性の向上等を行い、評価項目作成支援ツールの内容のさらなる充実を図り、当該支援ツールをCD-ROMで提供するとともに、厚生労働省のホームページにも掲載し活用できるようにした。

本調査・研究は最終年度となるが、評価については、教育訓練機関においてはそれぞれ独自のノウハウや様式があると思われるものの、企業でのOJT等において評価を書面で作成するのは企業にとって負担になり、適切な評価の実施が困難になる恐れがある。そこで、職種別に利用可能な標準的評価項目例を提示してそれらの負担を軽減することにより適切な評価の実施に資するため、今後とも、企業実習時の評価項目例の作成について、モデル訓練科の標準的なモデル様式(評価項目例)の追加開発を行う等、評価項目作成支援ツールの更なる充実を図ることが必要である。

表 評価項目作成支援ツールの充実の概要

段階	充実前の様式名	充実後の様式名	充実した内容
評価実施の準備段階	仕事の体系（様式1）	仕事の体系（評価書作成準備様式1）	<ul style="list-style-type: none"> <li>当該様式は、企業実習での仕事の範囲・内容を受入企業と相談し決めるために必要となるので、様式等の見直しは行わなかった。</li> <li>様式の名称を、評価項目作成の準備段階で使用することが分る名称に改めた。</li> <li>Webクリエイト科、DTP科及び印刷科について、新たに評価項目等を開発し、モデル様式を作成した。（同様に、以下の各様式のモデル様式も作成）</li> </ul>
	仕事と教科目との関係（様式2）	仕事と教科目との関係（評価書作成準備様式2）	
受入企業での評価の実施段階	日本版デュアルシステムOJT（又は企業実習）履修状況証明書（様式3）	日本版デュアルシステム企業実習評価書	<ul style="list-style-type: none"> <li>様式を統合して、「職務遂行のための基本的能力」、「技能・技術に関する能力」等を評価項目として、企業が評価しやすい評価様式とした。</li> <li>評価様式に訓練生による自己評価欄を設けた。</li> <li>評価様式に担当者の総評（コメント）を記入する欄を設けた。</li> <li>評価項目の内容から、企業実習では実施しないと考えられる評価項目（レベルの高い評価項目）を削除した。</li> <li>企業実習評価書の事例を、出来るだけ多く提示し、利用しやすいものとした。</li> <li>既存の評価項目のデータを基に、新様式へのデータ移行を行なった。</li> <li>様式の名称を、企業実習での評価の段階で使用することが分る名称に改めた。</li> </ul>
	日本版デュアルシステムOJT（又は企業実習）評価証明書（様式4）		
教育訓練機関での習得能力の証明段階	日本版デュアルシステムOJT等履修内容証明書（様式5-1） 日本版デュアルシステムOJT（又は企業実習）習得能力証明書（様式5-2）	日本版デュアルシステム企業実習履修内容及び習得能力証明書	<ul style="list-style-type: none"> <li>上記の企業実習評価書の様式統合に伴い、様式を統合し内容を見直した。</li> <li>既存の評価項目のデータを基に、新様式へのデータ移行を行なった。</li> <li>様式の名称を、教育訓練機関が履修した内容及び履修状況を証明するためのものであることが分る名称に改めた。</li> </ul>