

第2章 企業実習の評価等に関する実態調査

第2章 企業実習の評価等に関する実態調査

第1節 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、評価結果の活用等のあり方を検討し、平成17年度に開発した評価項目作成支援ツールの内容の充実を図るために、平成16年度から日本版デュアルシステムによる職業訓練の実施を開始した職業能力開発施設を対象にアンケート調査及びヒアリング調査を行った。

1-1 アンケート調査の概要

(1) 調査対象施設

平成16年度または平成17年度に日本版デュアルシステムによる職業訓練を開始して終了した職業能力開発施設

(2) 実施時期

平成18年7月中旬

(3) 調査内容（資料1：アンケート調査票を参照）

イ 職業能力開発施設に関する事項

施設の名称、記入担当者、所属部課、電話番号

ロ 日本版デュアルシステムによる職業訓練の実施状況に関する事項

実施科名、訓練期間、定員、入校（所）者数、修了者数、就職者数等

ハ 企業実習に係る評価の実施に関する事項

企業実習に係る評価の実施状況、評価項目作成の方法・工夫した事項、評価実施についての企業からの意見（企業の負担、評価基準等）、評価結果の活用状況、評価を実施しての課題等

ニ その他

各施設で企業実習の評価に使用した評価項目の様式及び評価証明書等を収集する。

1-2 ヒアリング調査の概要

(1) 調査対象施設

アンケート調査結果を参考として抽出した職業能力開発施設（11ヶ所）

(2) 実施時期

平成18年8月下旬から11月初旬

(3) 調査内容（資料2：ヒアリング調査票を参照）

アンケート調査の内容について詳細を聴取（特に、各施設で企業実習の評価に使用した評価項目の様式等の作成方法・工夫した事項、評価実施についての企業からの意見（企業の負担、評価基準等）を聴取する。）

第2節 企業実習の評価等に関するアンケート調査の結果

2-1 アンケート調査結果の概要

アンケート調査は、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・効率的な評価方法等のあり方を検討することを目的として、日本版デュアルシステムの実施状況及び企業実習における評価の実施状況等について調査を行った。

表2-1に示すとおり、調査は、職業能力開発施設での施設内訓練と企業実習を組み合わせる行う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（平成18年9月末日までに終了する訓練科を含む。）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、平成18年7月中旬に施設あて文書にて依頼し、回収を行った。

また、表2-2に示すとおり、アンケートは、51ヶ所の職業能力開発施設（57訓練科）から回答を得ており、回収率は47%であった。

なお、民間教育訓練機関（専門学校）の回収率が10%と低調であるが、調査対象機関の絞込みの段階で確実な実施状況を把握することができず、実施の可能性のある民間教育訓練機関（専門学校）を含めて調査対象としたことによるものである。

表2-1 調査実施方法

項目	概要
調査対象	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） 民間教育訓練機関（専門学校48ヶ所、実施科は48科）
調査方法	都道府県立職業能力開発施設及び民間教育訓練機関は、アンケートの送付、回収ともに郵送。機構立職業能力開発施設は、アンケートの送付、回収ともにeメール
調査時期	平成18年7月19日～平成18年8月9日

表2-2 回収結果

調査対象施設名	配布数	回収数	回収率 (%)
都道府県立職業能力開発施設	44	33	75
機構立職業能力開発施設	16	13	81
民間教育訓練機関（専門学校）	48	5	10
合計	108	51	47

2-2 日本版デュアルシステムによる職業訓練の実施状況について

(1) 訓練科（系）の実施状況

図2-1に示すとおり、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。

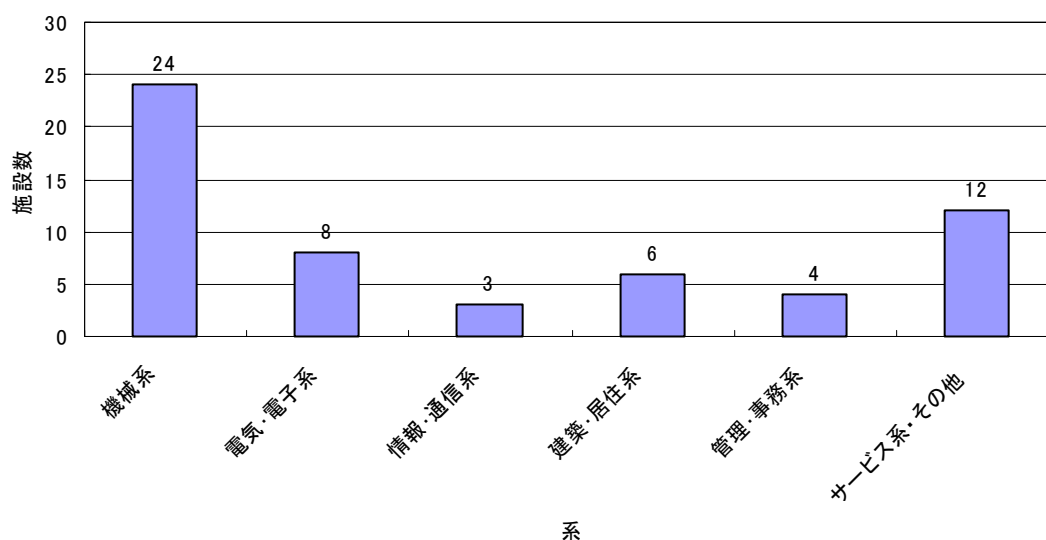


図2-1 訓練科（系）の実施状況

(2) 訓練期間

図2-2に示すとおり、訓練の実施期間は、4ヶ月から24ヶ月とさまざまであるが、機構立の職業能力開発促進センターで実施している普通課程活用型の訓練期間を標準1年で設定していることから、12ヶ月（1年）の訓練期間での設定が最も多くなっている。また、都道府県立の職業能力開発施設で主に実施している短期課程活用型の訓練期間を9ヶ月以上1年以下の範囲で設定し、職業能力開発大学校等で実施している専門課程活用型の訓練期間を2年以上3年以下の範囲で設定していることから、9ヶ月、24ヶ月（2年）の訓練期間での設定が次いで多くなっている。

実施している訓練科の訓練期間

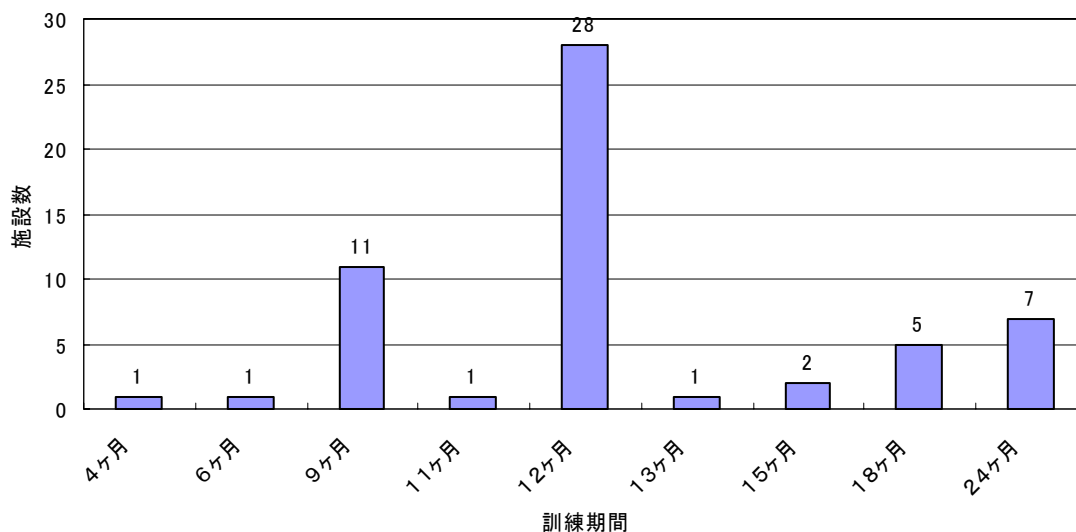


図 2 - 2 訓練期間の設定状況

(3) 入校(所)状況

表 2 - 3 に示すとおり、回答のあった職業能力開発施設における定員は延べで 860 人であり、入校(所)者数は延べで 606 人である。

また、入校(所)率は、全体で 71% となるが、115% を最高値として最低値が 10% であり、職業能力開発施設によって入校(所)の状況が異なっている。

表 2 - 3 入校(所)状況

施設の区分	訓練科数 (科)	延定員 (人)	延入校(所) 者(人)	入校(所) 率(%)
都道府県立職業能力開発施設	38	440	319	73
機構立職業能力開発施設	13	260	214	82
民間教育訓練機関(専門学校)	6	160	73	46
合計	57	860	606	71

(4) 修了状況

表 2 - 4 に示すとおり、回答のあった職業能力開発施設で既に終了している訓練科(アンケート記入時に終了している訓練科)における入校(所)者数は延べで 419 人、修了者数は延べで 294 人であり、修了率は、全体で 70% である。

表2-4 修了状況

施設の区分	訓練科数 (科)	延入校(所) 者(人)	延修了者 (人)	修了率 (%)
都道府県立職業能力開発施設	33	260	172	66
機構立職業能力開発施設	6	105	80	76
民間教育訓練機関(専門学校)	4	54	42	78
合計	43	419	294	70

(5) 就職状況

表2-5に示すとおり、回答のあった職業能力開発施設で既に終了している訓練科(アンケート記入時に終了している訓練科)における入校(所)者数は延べで419人、就職者数は延べで327人であり、就職率は、全体で78%である。

表2-5 就職状況

施設の区分	訓練科数 (科)	延入校(所) 者(人)	延就職者 (人)	就職率 (%)
都道府県立職業能力開発施設	33	260	199	77
機構立職業能力開発施設	6	105	85	81
民間教育訓練機関(専門学校)	4	54	43	80
合計	43	419	327	78

※延就職者数には、就職のために中退した者を含む。

(6) 企業実習先への就職状況

表2-6に示すとおり、回答のあった職業能力開発施設で既に終了している訓練科(アンケート記入時に終了している訓練科)における就職者数は延べで327人、企業実習先への就職者数は延べで167人であり、企業実習先への就職率は、全体で51%である。

表2-6 企業実習先への就職状況

施設の区分	訓練科数 (科)	延就職者 (人)	企業実習先への 延就職者(人)	企業実習 先への就 職率(%)
都道府県立職業能力開発施設	33	199	97	49
機構立職業能力開発施設	6	85	51	60
民間教育訓練機関(専門学校)	4	43	19	44
合計	43	327	167	51

※延就職者数及び企業実習先への就職者数には、就職のために中退した者を含む。

2-3 企業実習の評価に使用した様式について

アンケート調査において、各施設で企業実習の評価に使用した評価項目の様式、評価証明書（以下「評価様式」という。）等を別途提供してもらったところ、アンケート調査票が提出された57訓練科のうち、評価様式の提供が46訓練科についてであった。その評価様式を以下のタイプに分類し、各設間についての分析を行った。

(1) 評価様式の分類（タイプ）方法

評価様式を、大きく分けて以下の3種類のタイプに分類した。

① モデル活用タイプ：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1タイプ：モデル様式をそのまま使用

モデル活用2タイプ：モデル様式をほぼそのまま使用

② 様式統合タイプ：様式3と様式4（改訂前の様式の名称）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1タイプ：2段階で評価

様式統合2タイプ：3段階で評価

様式統合3タイプ：4段階で評価

③ 独自様式タイプ：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

(2) 評価様式のタイプ別の状況

表2-7に示すとおり、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。評価様式をタイプ別で見ると、「評価項目作成支援ツールで提供したモデル様式」を使用している職業能力開発施設が30%あるが、最も使用された様式は「様式3と様式4（改訂前の様式の名称）を統合した様式を使用して評価を行う評価様式」（46%）であり、「職業能力開発施設独自の様式」を使用して評価を行なった職業能力開発施設とあわせると使用割合は70%に達する。

表2-7 評価様式のタイプ

施設の区分 (単位：訓練科)	モデル活用 タイプ		様式統合タイプ			独自様式 タイプ	合計
	モデル 活用1	モデル 活用2	様式統 合1	様式統 合2	様式統 合3		
都道府県立 職業能力開発施設	2	7	8	9	0	4	30
機構立 職業能力開発施設	0	5	0	3	0	2	10
民間教育訓練機関 (専門学校)	0	0	0	0	1	5	6
小計	2	12	8	12	1	11	46
合計	14 (30%)		21 (46%)			11 (24%)	46

また、タイプ別の評価様式の内容（特徴）については、以下のようになる。

（様式名は、改訂前の名称を使用）

① モデル活用1タイプ

モデル様式をそのまま使用して、評価を実施している。

② モデル活用2タイプ

モデル様式を使用しているが大きく分類して、様式4のみでの評価のパターンと、様式4は使用して評価を行うが様式3については日誌等から作成するパターンとなった。

③ 様式統合タイプ

様式3と様式4を統合した様式を使用しており、評価の方法は、○×形式の2段階評価を行った施設が42%、ABC形式の3段階評価を行った施設が53%、4段階評価を行った施設が5%であった。

④ 独自様式タイプ

表2-8に示すとおり、細かく評価項目を設定せず一般的な内容に留める等、施設独自の様式を使用して評価を行っている。

表 2-8 独自様式タイプの評価様式の内容

事例 NO.	評価の方法
1	実習期間、実施場所、主な業務内容・気づいた点を受入れ企業で記入し証明する
2	出席状況、マナー、社員との交流、作業の取組状況、安全作業、整理・整頓、業務遂行能力について5段階で評価
3	勤務状況、業務実施状況、知識・研究、協調性、将来性について5段階で評価
4	実習中の態度、知識、技術・技能について3段階で評価
5	実習内容、企業実習を終えての感想、担当者の所見について記述する
6	毎日、受講生の実習態度・取り組み方等について5段階で評価
7	明朗性、挨拶、言葉遣い、服装、協調性、責任感、積極性、判断力、注意力、行動力、実習意欲、作業能力、文書表現力について5段階で評価

2-4 企業実習における評価について

(1) 企業実習における評価の実施状況

図 2-3 に示すとおり、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を得られた」という回答が66%を占めている。

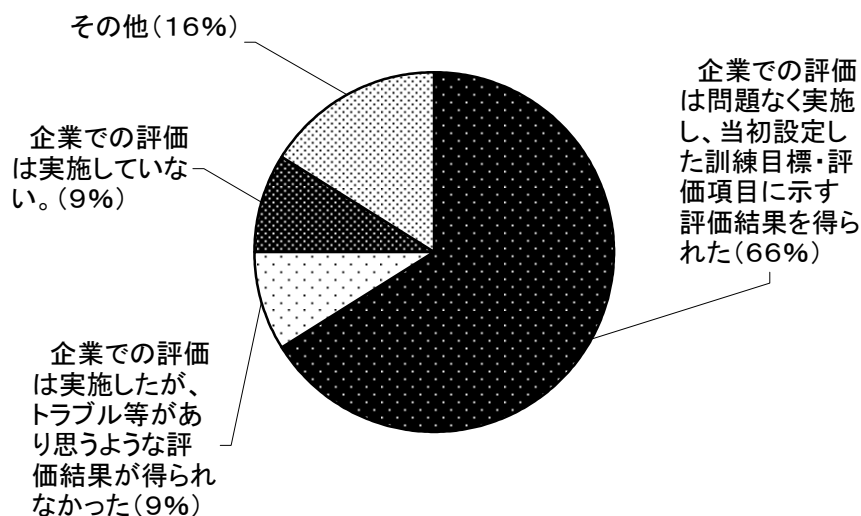


図 2-3 企業実習における評価の実施状況

「企業での評価は実施したが、トラブル等があり思うような評価結果を得られなかった」という回答が9%あり、そのトラブルの内容は、「訓練内容と評価内容が合わなかった。評価は実施出来たが、生徒へのフィードバックを行うのであれば、項目を細分化する必要がある。但し企業側の負担を考えると難しい面がある。項目を絞って評価表に載せても、回収に時間が掛かった。」等であった。

「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。

(2) 企業実習の評価に用いる評価様式の作成方法

図2-4に示すとおり、企業実習の評価に用いる評価様式の作成方法については、「貴施設から提示した評価様式を用いて評価を実施した」及び「貴施設と受け入れ企業で共同作成した評価様式を用いて評価を実施した」をあわせると87%と大半を占め、職業能力開発施設が主導して評価様式を作成していることがうかがえる。

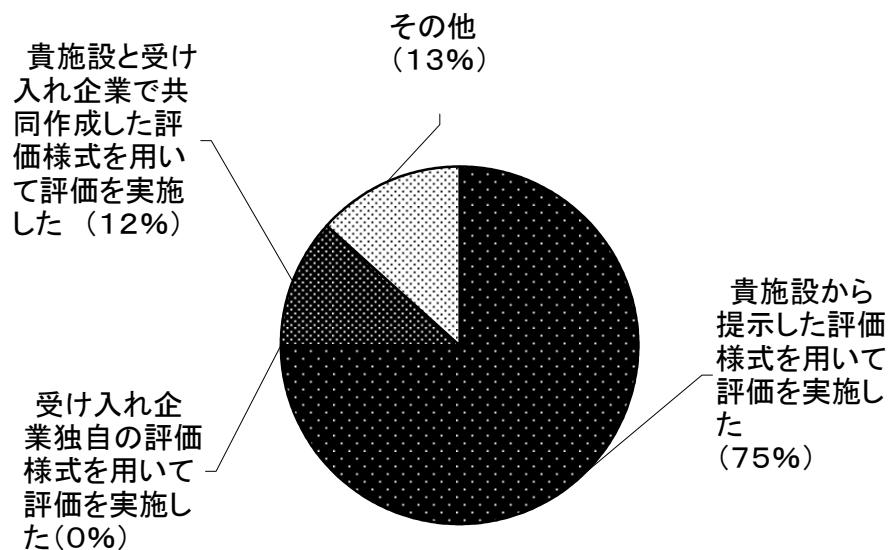


図2-4 企業実習の評価に用いる評価項目（様式）の作成方法

(3) 評価様式作成時の工夫と留意した事項

評価様式のタイプごとに、評価様式の作成時に工夫・留意した事項を次に示す。

① モデル活用1タイプ

モデル様式をそのまま使用して評価を実施しており、「訓練生日誌から日々どんなことをやったのか評価様式の項目の中から選択させ、項目に対する時間数が計算できるようにした。」等の工夫がされている。

② モデル活用2タイプ

「評価項目作成支援ツールを参考とし、委託先に負担とならない評価様式とした。」「評価項目を減少させA4判2枚に収め、出来るだけ簡略化（字を大きく読みやすく）した様式を使用した。」「受入企業先の業界が広範囲であるため、評価項目に大きな差ができ、評価の比較ができない場合を考慮し、どの企業でもある程度共通する項目を考え採用した。」等の工夫がされている。

③ 様式統合タイプ

様式3と様式4（改訂前の様式の名称）を統合した様式を使用して評価を行っており、「企業の負担とならぬよう、実習の基本事項を習得しているか否かを○×形式とし、備考欄に気づいたことを記入してもらった。」「企業の評価者の手を煩わさないように、評価項目を最小限に絞った。電気工事の場合、各種工事が重複した作業となることから、各種工事の共通した評価項目にした。」「受入企業の業種により、評価項目に大差が出ないように留意し、実習内容等を伺った上で各企業での共通している項目や社会人として必要と思われる項目などを主に作成した。」等、施設によって企業側の負担を考えての評価項目の絞込み、各企業で共通した評価項目での評価を行う等の工夫をしている。

④ 独自様式タイプ

「独自様式を作成したが、細かく評価様式を設定せず、訓練生へのコメントやアドバイスで評価することとした。」「受入企業が記入しやすい様式とする。記入者の負担軽減のため記述式は避ける。」等、細かく評価項目を設定せず一般的な内容に留めるなどの工夫をし、施設独自の様式を使用して評価を行っている。

2-5 評価を行なった際の企業からの意見

(1) 評価様式の内容についての意見

評価様式の内容についての企業からの意見としては、「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」「訓練内容と評価内容が合わない所があった」「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」等の意見があった。

(2) 評価実施による企業の負担についての意見

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、「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）で14%、「様式3と様式4（改訂前の様式の名称）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）で57%、「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）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。

また、モデル活用タイプでの意見には、「特に大きな負担ではない」との意見があるが、「小企業では時間に余裕がなく企業の負担が増える」「様式3（改訂前の様式の名称）の記入が負担となっている」等の意見が見られた。

(3) 評価の基準についての意見

評価の基準についての意見としては、「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、訓練生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があった。

(4) 課題による評価の実施状況

表2-9に示すとおり、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、独自様式タイプでは課題による評価は実施されていない。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。

表2-9 課題による評価の実施状況

評価様式のタイプ (単位：施設)	課題による評価を設定 している	課題による評価を設定 していない
モデル活用1タイプ	2	0
モデル活用2タイプ	11	1
様式統合タイプ	0	21
独自様式タイプ	0	11
合計	13 (28%)	33 (72%)

(5) 評価様式のページ数

表2-10に示すとおり、評価項目様式のA4版でのページ数は、モデル活用1タイプではモデル訓練科の様式のページをそのまま活用しておりページ数が多くなっているが、全体の約半数は1～2ページであり、約8割が5ページ以内である。また、独自様式タイプについては、1～2ページで企業人としての評価・ヒューマンスキル重視での評価による様式が多く、実習日誌、実習報告書等の提出による評価も見られた。

表2-10 評価様式のページ数

評価様式のタイプ (単位：施設)	モデルの ページ数	1～2ページ	3～5ページ	実習日誌、実習 報告書等の提出
モデル活用1タイプ	2	0	0	0
モデル活用2タイプ	2	1	9	0
様式統合タイプ	0	16	5	0
独自様式タイプ	0	5	0	6
合計	4 (9%)	22 (48%)	14 (30%)	6 (13%)

2-6 評価結果の受講者への提示・活用状況

図2-5に示すとおり、評価結果の受講者への提示は、半数以上の職業能力開発施設で行っており、「評価結果を評価証明書として取りまとめて、受講者本人に提示した」が33%、「評価結果について、受講者本人に口頭で説明した」が25%であった。一方、「評価結果は受講者本人には提示していない」との回答が33%あった。

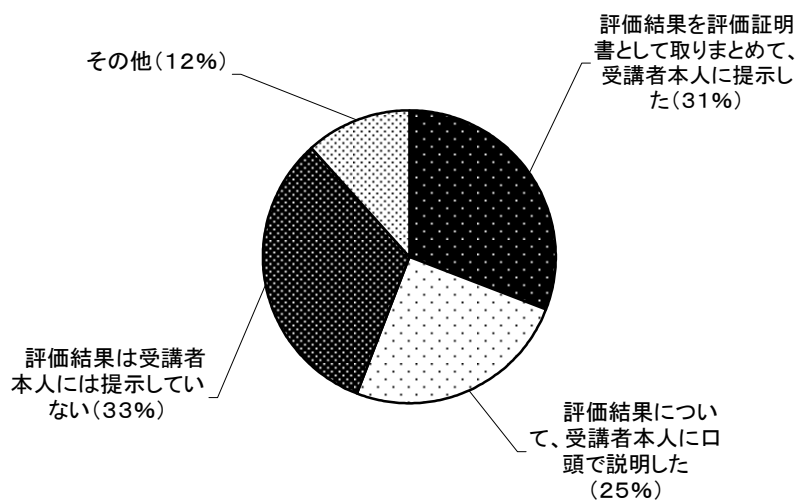


図2-5 評価結果の受講者本人への提示

受講者本人に評価結果を提示した場合の活用についての意見は、「長所を伸ばし、弱点を補うための指標とした。」「日本版デュアルシステムの修了証として、実習内容、時間数、企業名が役立つ。」「フォロー実習での課題として活用した。」等であった。

評価結果を受講者本人に口頭で説明した場合の活用についての意見は、「申し出のあった者だけに、企業評価の厳しさを説明した。」「できる限り修了後の継続雇用につなげるために、本人への改善指導として利用した。」等であった。

評価結果を受講者本人に提示していない理由については、「日本版デュアルシステムの最終目標である雇用に結びつくかどうか最終評価であると考えている。」等であった。

2-7 社会人マナー等の指導状況

(1) 社会人マナー等を習得するための科目設定

図2-6に示すとおり、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）に関する授業または特別講演を行っている職業能力開発施設はあわせて43%と最も多く、授業以外・企業実習前のガイダンス等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。

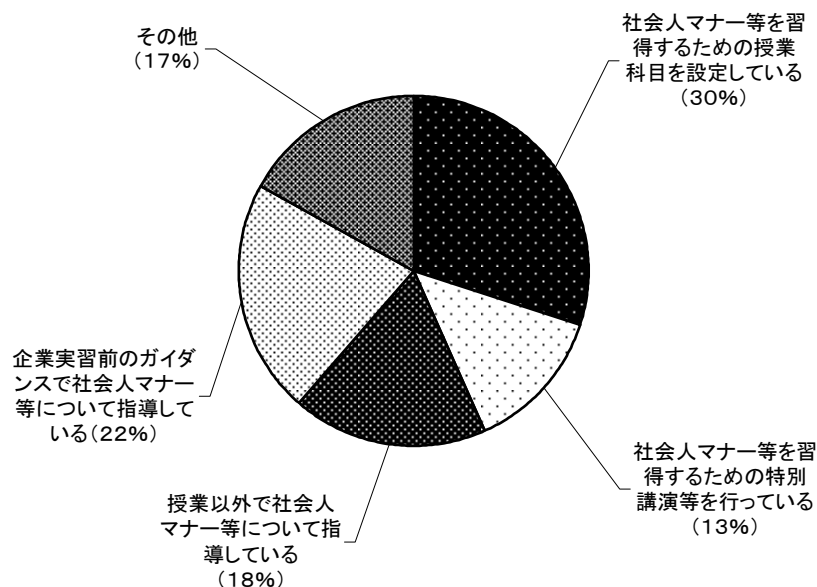


図2-6 社会人マナー等の指導状況

授業以外で社会人マナー等について指導している場合の指導についての意見は、「指導員が各訓練生に関して把握しているので、その都度指導や助言をするようにしている。日常のコミュニケーションが大切になる。」「訓練生が社会的

に問題であると判断した時に、その場で生活指導を行い対応した。」等であった。

(2) 社会人マナー等の指導内容

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）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なようになった。

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

2-8 評価を実施する上での課題等

(1) 準備の段階

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。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。

(2) 企業での評価の段階

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。」「特に作業においては、作業形態により評価の基準格差が顕著になる。」「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い。

また、「本社の人事担当者が企業の窓口になる事が多いので、現場の担当者まで実習の意義、目的、実習の内容、評価の基準などが伝わっていないことが多い。」との意見もあり、企業との調整、意思疎通が重要となる。

(3) 評価を受けて後の段階

企業実習における評価を受けて後の段階では、「企業活用型訓練の終了後施設

内訓練が行われないので、企業活用型訓練の評価として「追指導が必要」とされた場合の対応ができず、デュアルシステムとしての長所が活かされていないでいる。」
 「評価の良悪に関わらずその後どのように訓練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。

また、「学校側でも企業実習を評価（事前指導の状況、実習訪問時の担当者への聞き取り、事後の報告書等）しているが、企業側の評価と合わせて総合評価をする時に、どう点数配分をするのかで迷っている。」「本校の修了判定基準を見直し、企業実習の評価を盛り込んだ新基準の作成により、成績評価ができるものとした。」等の意見があり、企業実習での評価を、どのように職業能力開発施設としての評価とするのかの模索が行われている状況である。

2-9 日本版デュアルシステムの実施全般についての意見等

- ・技術的な細かい評価は必要ではなく、体験・実習した技術的職務について実施証明として本人の経歴となるような書類の方が良いのではないかと感じる。マナーや言葉遣い、仕事に対する姿勢などについて評価していただくことは、その後の施設内での指導の重要なデータとなるので実施した方が良いと思う。
- ・現在の入校選考は学校のみで行っているが、特定企業での実習や将来の就業に続くため入校選考時の企業の関わり方に検討が必要である。
- ・訓練生は企業実習により、コミュニケーション、協調性、積極性等の大切さを切実に理解できる。適性が合った時は、やる気がみなぎるが、社会人マナーの無さを知り、自己嫌悪に陥った者もいた。
- ・企業実習では、安全への意識やコミュニケーションの重要性等、現場でしか学べないことを経験できる。
- ・企業実習先にあるNC関連設備が施設内訓練実施校にはなく、今後、追指導及び企業ニーズに対応する訓練を展開する上で大きな障害となる。
- ・企業実習及び有期就労パートを可能とするスキル習得については、機器整備を充実させる必要がある。企業実習後本校でフォロー実習をする場合、本校に企業実習先での機器がないとフォローできない。
- ・業界各社とのパイプが太くなったため、通常訓練の生徒の就職がしやすくなったというのが最大のメリットだと思う。
- ・入社試験における書類選考が不利な経歴を持った対象者にとって、このシステムにより、訓練生の働きぶりを企業が観察することができ、訓練生も実際の仕事を補助していくことにより、自信や目標を持つことができた。このことにより円滑な就職が可能となっている。

- ・ 1年間という訓練期間は無収入の立場である訓練生にとって金銭面で苦労があったと思う。スキルを身につけるためには、半年以上の期間が必要であるため多少でも訓練手当等の援助があればと思う。一般的な訓練と比べ、訓練生からの相談等を受ける機会が多く、指導員との人間関係が濃くなり、個々人に合わせた指導ができる。
- ・ 本来の企業スタイル（社保、福利厚生）が完備している企業は少ないのが現実であり、このシステムを充実するのであれば、支援策（助成金の充実等）を厚くすることが先決ではないかと思う。
- ・ 準備段階で工業会事務局との関係も良好に保てたため、計画立案などもスムーズに行えた。この様な前段階で企業サイドとの相互理解がうまく行えることが成功の大きなポイントのようである。
- ・ 離職者の訓練コースに比べて、関連就職率が圧倒的に高く、社会人としての人間教育が出来る。特に、若年者対象だとその必要性が高く、企業側も求めている。訓練生にとっても、業界の動向、仕事内容、会社の雰囲気を知った上で就職が出来る。委託先確保において零細が多い地方に関しては、困難である。
- ・ 企業の管理部門での訓練内容ということもありセキュリティが厳しいため、会議室にて実習という企業があった。企業側との整合を図ることに多くの時間を要するが、企業との打ち合わせに十分な時間を取ることは事実上難しい。企業実習は訓練生自身の自信となり、就職活動が意欲的にできた訓練生が殆どである。
- ・ 対象がニート、フリーター等であることから、基本的な知識・能力・精神面での強さにバラツキが多く、賃金の支払いを受けながら企業実習に派遣することが困難な訓練生もいた。
- ・ 企業の仕事内容や職場環境を訓練生自身が直に接することができるので、正規雇用後の早期離職は少ないと思う。企業実習期間中に訓練生が実習を辞めた場合、次の受入れ企業を探したり、専門校内での実習について等の対応が非常に苦労した。雇用保険の延長給付が無いため、訓練期間中（特にパート就労まで）の金銭面での不安があったという話を聞いた。
- ・ 応募者は雇用保険での受講指示者が対象者でないため、広報のターゲットを絞ることができなかった。
- ・ 準備が大変だったが、目標を持たせるには効果的であった。6ヶ月の施設内訓練時は企業実習がうまくいかないのではと心配していた訓練生が、希望する実習先で見違えるように生き生きとして訓練を受講し、目標が持てた。修了後も実習企業に就職が内定した。
- ・ デュアルシステムの知名度が低いので、企業側の理解を得るために繰り返し説明をしなければならない。担当者が変わるとまた一から説明しなければならない。

い。書類（契約書等）のやり取りが繁雑である。無償での企業実習は問題ないが、有償になると抵抗感があるようだ（内定先での研修は問題なし）。

- ・若者は、5Sの徹底と期待できる目標及びきちんとした環境を与えると想像以上のパワーを発揮する。
- ・同システムが2年目に入り、その業界に内容が少しずつ周知されてきた感がある。同システムが企業にも訓練生にもメリットがある制度だと実施してみて改めて感ずる。

第3節 企業実習の評価等に関するヒアリング調査の結果

3-1 ヒアリング調査結果の概要

ヒアリング調査は、「モデル訓練科のモデル様式を使用して評価を行った施設（モデル活用タイプ）」から4ヶ所、「様式3と様式4（改訂前の様式の名称）を統合した様式を使用して評価を行った施設（様式統合タイプ）」から5ヶ所及び「独自の様式を使用して評価を行った施設（独自様式タイプ）」から2ヶ所を、アンケート調査の内容を参考として抽出し、合わせて11ヶ所の職業能力開発施設を対象に、資料2の（1）「企業実習の評価等に関するヒアリング調査票」の内容で行った。

また、11ヶ所の職業能力開発施設のうち8ヶ所については、第2回検討委員会で提案し了承された新たな評価様式（資料2（1）ヒアリング調査票の別添1及び別添2）についての意見も聴取した。

ヒアリング調査の結果については、資料2（2）にヒアリング調査を行なった職業能力開発施設ごとに提示してあるが、以下に、評価の実施状況・評価基準・新しい評価様式についての意見等を整理した。

3-2 ヒアリング調査結果のまとめ

（1）評価の実施状況について（タイプごと）

a モデル訓練科のモデル様式を使用して評価を行った施設（モデル活用タイプ）

（※ 様式名は、改訂前の様式の名称と同じである。）

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。

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（ベテラン従業員レベル）の内容が多いとの意見であった。

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。

以下のとおり「主な意見」を整理し、特記する事項に下線を付した。

(主な意見)

イ 作成方法

- ・ 評価項目の作成方法は、研究センターから提示のあったものを参考に作成し、受入企業の意見を聴いて評価項目を追加した。
- ・ 評価様式は、評価項目数を減少させA4判2枚に収め、出来るだけ簡略化（字を大きく読みやすく）した様式として作成した。
- ・ 履修状況報告書（様式3）を記入いただくことは、負担が多大であり提出されないため、訓練生に実習日誌を書かせ、それを基に実習内容（評価項目）を作成した。また、時間数での記入は困難であったので日数を記入する様式とした。
- ・ 訓練生に毎日、訓練生日誌をつけさせ、日々どのような作業をやったのかを仕事の体系の様式中の作業項目から選択させ、評価項目に対する時間数を訓練生自身が計算できるようにした。

ロ 評価項目の内容

- ・ 広く評価項目を作成してあるが、システムインテグレーションとパッケージソフトウェア開発双方に、プログラミングの評価項目があり重複しており分かりにくい部分がある。（プログラミング技術科）
- ・ Web関連の評価項目がないので、追加作成して欲しい。
- ・ 評価様式は、モデル様式の評価項目を加除修正せずにそのまま使用したが、評価項目が多く理解しづらかった。
- ・ 評価項目が、かなり細かくて、高度なレベル（ベテラン従業員レベル）の作業内容が多いので、新人程度のレベル作業の項目に限定しレベルの目安も表記して欲しい。

ハ 技能・技術に関する課題による評価

- ・ 様式4の課題による評価は、実施した業務内容の全般について評価している。また、情報処理業では、コンセプチュアルスキル（情報収集力、発想力、判断力等）は大切である。
- ・ 企業実習では一連の連続した作業となり受入企業により作業内容が異なるので、ある特定の課題を与えて評価するのは難しく、企業実習での課題による評価は作業全体をとおして評価してもらった。
- ・ 様式4のコンセプチュアルスキルの評価及びOJT課題による評価は、

企業では実施しづらいので記入してもらえなかった。

b 様式3と様式4（改訂前の様式の名称）を統合した様式を使用して評価を行った職業能力開発施設（様式統合タイプ）

職業能力開発施設ごとに工夫して、様式3と様式4（改訂前の様式の名称）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が、訓練職種によって、企業実習のやり方、難易度に相違がでている状況である。

以下のとおり、資料2の（2）の職業能力開発施設ごとに「主な意見」を整理し、特記する事項に下線を付した。

なお、様式名は、それぞれの職業能力開発施設ごとに使用された名称を使用している。

（主な意見）

イ ヒアリング結果5（別紙5）について

- ・ 様式5-1は、日誌と訓練生からの企業実習での実施事項のヒアリングを基にして作成しているが、実施時間を記入することは難しい状況である。 今後は、企業で記入してもらうことを考えている。
- ・ 様式5-2は、様式3の結果と企業との話し合いで作成している。
- ・ 受入企業には様式3で評価してもらっているが、企業から負担であるとの意見は無い。 様式3は企業から報告があってから訓練生と面談を行う。
- ・ 様式5-1、様式5-2は、修了証書に添付して訓練生に渡しているが、就職活動にはそのまま活用することは出来ない。就職活動では、企業実習の実習時間数と企業名を表示したものが役に立つ。また、職務経歴書を作成するときに企業実習の内容を自分の実体験で自分の言葉で記入できるメリットがある。

ロ ヒアリング結果6（別紙6）について

- ・ 1年次での企業実習は、資格取得（レストランサービス技能士検定）と関連のある企業で実習を行い、実技面での評価は検定の評価項目、評価基準により評価してもらっている。
- ・ 評価表の評価者は、第1評価者：職場責任者、第2評価者：人事担当者の2名にお願いしている。これは、実習指導者による直接評価に基づき、必要に応じて、人事担当者による客観的評価を加味した総合評価をするためである。また、複数人の訓練生を受入た場合には、第2評価者による評

価内容のチェックにより公正・公平な評価が可能となる。

ハ ヒアリング結果 7（別紙 7）について

- ・ 実習内容が受付やデータ整理などパソコン操作が中心のため、評価書の「ビジネス上の基本能力」「パソコンの基本」等は評価できるが、財務会計等は、企業には必要であるが情報の漏洩等の懸念から企業がやらせない内容であるため、評価書の「財務会計実務」「財務諸表報告実務」は評価できなかつた。
- ・ 評価票は全て回収できたが、ビジネスマナーが全くできていないという訓練生もあり、受入企業からの評価を訓練生に渡すことは難しい。
- ・ 事務系のデュアルシステムによる職業訓練は、訓練生がどのくらい伸びたかの尺度がわかりにくく、また、企業では情報の漏洩等の懸念から訓練生にやらせない内容があるため、企業実習はやりづらい。

二 ヒアリング結果 8（別紙 8）について

- ・ 電気工事ではグループで行動し、現場に急に出向くなど、その日その日で、実施内容が変わるため、事前に評価票を作成するのが難しい。大まかなことは提出してもらうが、細かい内容については、職員が出向いて実習内容を聞きながら評価項目を作成した。
- ・ 指導員による巡回指導で得た情報と企業での評価結果を絡めて、訓練生に口頭で結果を伝えている。

ホ ヒアリング結果 9（別紙 9）について

- ・ 評価様式の作成については、受入企業の業種により評価項目に大差が出ないように留意し、実習現場を見て実習内容等を企業担当者及び訓練生に聞いた上で、各企業での共通している項目や社会人として必要と思われる項目などを主に作成した。作成時期は、委託型訓練が終了した時点である。
- ・ 企業からの評価についての意見は、難しいことは書けない。手数がかからないものにして欲しい。コメントは忙しいので書きづらい。等であった。
- ・ 評価項目が細かくなると、企業実習の期間中に評価項目の具体的な場面が出てこないことがあるので、受入企業が評価しやすいようにシンプルさに留意し作成した。
- ・ 訓練生には、感じたこと実施したことを自由に記述する日誌を毎日書かせて、企業担当者から 1、2 行のコメントを書いてもらった。
- ・ 訓練生本人に、受入企業からの評価結果を持ってきてもらったので、訓

練生は評価結果を見て分かっているが、評価の悪い項目について改善努力するよう指導した。

c 独自の様式を使用して評価を行った職業能力開発施設（独自様式タイプ）

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。

以下のとおり、資料2の（2）の職業能力開発施設ごとに「主な意見」を整理し、特記する事項に下線を付した。

なお、様式名は、それぞれの職業能力開発施設ごとに使用された名称を使用している。

（主な意見）

イ ヒアリング結果10（別紙10）について

- ・ 評価表は、訓練生が自己評価を記入し実施担当に提出する。その後、実施担当者が評価、特記事項等を記入し月単位で学校に提出している。
- ・ 自己評価の意義は、自己評価と企業担当者の評価の相違を知り、社会の見方が自己の見方と違うことに気づくことにある。訓練生は、学校で学んだことが100%と思っているが、会社では違う見方をしているなど、ギャップがあることを気づかせることにもなる。また、自己評価と企業担当者の評価の相違の理由、特に注意すべき事項等を、特記事項に記入してもらっており、このことは、訓練生が今後努力しなければいけない努力目標となる。内定している場合でも、就職するまでに改善するよう指導できる（社会に出てから何をすべきかがわかる。卒業前に社会の厳しさを知って欲しい。）。
- ・ 評価要素の各項目は、企業実習により施設内では実施できない教科との関連付けをしており、企業実習の評価によって教科を採点している。その場合、先方の評価と施設内の評価を合わせて総合的に評価している。

ロ ヒアリング結果11（別紙11）について

- ・ 企業実習での実施内容を事前に登録してもらっているが、設備保全の職種は機械が壊れないと仕事が発生しないため企業実習の内容が多種多様となり実習内容を定めることが難しい状況である。このため、評価項目は企業人としての評価を中心とした一般的な内容に留めた。
- ・ 受入企業の担当者からは、評価が難しいとの意見は特に無かった。

- ・ 評価の証明については、企業代表者ではなく企業の実施担当者としたので、評価への抵抗が少なかったと思われる。
- ・ 訓練生は、毎日、業務日誌に業務内容・出席状況を記載するとともに企業実習の評価と同じ内容の自己評価を行い、企業実習担当者にコメント等を記載してもらい証明してもらった。このことにより、企業実習担当者と訓練生とのコミュニケーションを図ることができ、訓練生も評価の内容を知り理解することができた。
- ・ 就職に結びつけるためには段階評価（ABC）よりも、何を改善しなければいけないか具体的に記入してもらうことが必要であり、訓練生にそれを知らせることが大切である。
- ・ 企業の総合評価はB以上の訓練生が多いが、C評価の訓練生にそのまま評価結果を提示することは問題があるので、提示せずに指導員を介して口頭で注意している。

（２）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評価基準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。

以下のとおり「主な意見」を整理し、特記する事項に下線を付した。

（主な意見）

- ・ 企業の担当者によって基準が違うのは仕方ないので、企業担当者と調整している。評価結果は、施設内での評価結果と大体同じである。
- ・ 評価の基準については、新入社員を基準にと依頼しているが、各企業では業務内容も異なり評価のポイントも違うので一律にすることは困難である。企業巡回の際に訓練生と面談し近況を報告してもらい、企業担当者との打ち合わせで評価基準等について調整している。
- ・ 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て、施設内訓練の状況も加味して証明書を作成している。
- ・ 会社によって、担当者によって評価水準が変わる場合があるので、企業との打ち合わせ会で協議し再修正を行っている。
- ・ 厳しく採点する企業、そうでない企業とがあるので、当施設の指導担当者が

企業ごとの評価基準を平準化して再評価し、必要によっては企業と協議の上、企業実習の最終的な評価としている。

- ・ 評価基準については、企業担当者により「仕事」と捉える場合と「訓練」と捉えて評価する場合があります異なるので、捉え方を担当者にきちんと説明する必要がある。
- ・ 会社、担当者によって評価水準が変わるが、このことをうめるためには指導員が中にはいり調整する方法しかない。

(3) 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多くの意見が多かった。

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いるが評価がしづらいのではないか。」との意見もあった。

習得能力証明書への企業名の記載については、「評価結果を何のために使うのかを考慮しながら行なえば、就職に活かすことができるのではないか。」との意見があった。

以下のとおり「主な意見」を整理し、特記する事項に下線を付した。

(主な意見)

イ 新しい評価様式について

- ・ 新様式はコンパクトにまとめられており良いのではないか。
- ・ 評価様式を統合して、簡略化されたことは良いことである。

ロ 自己評価の実施について

- ・ 自己評価については、学期ごとの訓練生本人へのフィードバックとして使えるのではないか。
- ・ 自己評価は、評価の内容が事前に訓練生に伝わり、訓練生の意識が芽生えて良いのではないか。
- ・ 評価様式に訓練生の自己評価を加えることは良いことである。今までは、当方からの評価しか考えていなかったが、必要なことであると思われる。
- ・ 自己評価を行うことにより訓練生に事前に評価内容等を知らせることとなるので、企業からの評価を訓練生に伝えることができると思う。
- ・ 自己評価はあったほうが良く、コメント欄についても、問題なく企業担

当者に記入してもらえと思う。

- ・ 訓練生が自己評価した評価票を、受入企業担当者が評価してくれるかが疑問である。訓練生からの自己評価、企業での評価をそれぞれ職業能力開発施設に提出してもらい、それを合わせて評価し、指導したらよいのではないか。
- ・ 自己評価と企業評価が一葉となっているが評価がしづらいのではないか。
- ・ 自己評価をした後に企業評価を記入して、訓練生本人に渡すのと、教育訓練機関に直接提出するのとでは、評価が変わるのではないか。企業担当者のストレートな評価は後者である。
- ・ 評価項目を事前に確定させることが難しいので、自己評価をどのタイミングで実施するかが課題となる。（訓練が終了してから評価する。評価項目が決まった段階で評価する等）

ハ 習得能力証明書への企業名の記載について

- ・ 習得能力証明書に企業実習をした企業名を入れることは必要である。このことについては、受入企業と異なる企業に就職希望があり、希望する企業に「あの企業で、こういう内容の実習を行い、こういう評価をもらった。」と説明したら、就職がスムーズに出来た事例がある。
- ・ 修了証にも企業名を入れており、習得能力証明書に企業名を入れることは問題ないが、他の企業に提示する場合は、企業側の了承を得る必要がある。
- ・ 習得能力証明書の企業名の表示については、就職に活かすという観点であれば必要であるが、企業実習先に就職する場合は必要ないと思う。また、次の就職先にもっていくことを企業側に理解してもらい、企業に確認を取ることが必要であると思う。（証明を何に使うかを明確にすることが必要）
- ・ 評価結果を何のために使うのかを考慮して、企業名を記載するのか、評価結果を記載するのか等をそれぞれ決めれば良いのではないか。