

第1章 概 要

第1章 概 要

第1節 調査研究の目的

離職者訓練は、国の雇用のセーフティネット機能の1つとして、短期間に就職を可能とする職業能力を習得し、習得した職業能力を採用企業等から公正に評価を受けて、就職に結びつけることが役割であり、この一連の仕組みの強化を図ることが重要である。

職業能力を評価する仕組みとしては、職業能力開発促進法に定める技能検定制度はその代表であり、労働者の有する技能等を一定の基準によって評価し、労働者の技能等と地位の向上を図り、産業の発展に寄与しようとするものである。技能検定に合格した人は技能士と称され、企業によっては従業員の有する職能判断の一部にも用いられている。さらに、長期間の訓練課程を受ける者に対して行う「技能照査」も技能検定制度として関連している場合が多い。また、職務には労働安全衛生法に定める法定講習などの有資格者でなければ携わることのできないもの、このほかにも専門的な技能等を評価する「国家資格^{※1}」、「公的資格^{※2}」、「民間資格^{※3}」などが数多くある。

そのような中で、離職者を対象とした職業訓練については、

- (1) 離職者訓練は、職業能力開発促進法施行規則別表による基準で定められた訓練科では実施されていないこと。
- (2) 離職者訓練カリキュラムと技能検定職種の技能・知識の関係が一致していないこと。
- (3) 離職者訓練は、短期間の職業訓練で就職を目的として実施されることから、人材ニーズの変化や多様化に合わせて、常に訓練内容の見直しが行なわれること。

など、既存の評価制度で、離職者訓練で習得した職業能力評価を行なうことが難しい。

また、社会経済情勢に伴う人材ニーズの変化や多様化に対応した職業訓練を実施していくためには、人材ニーズに応じた訓練分野の特定、訓練カリキュラムの設定、効率的な訓練の準備、訓練進捗状況のチェック、訓練効果の客観的な評価という一連のPDCAサイクルによる効果的な職業訓練の推進が重要である。

本調査研究は、離職者訓練により習得した職業能力を客観的かつ公正に評価・証明するため、機構で実施している離職者訓練を基に職業能力評価の仕組みを構築し、職業能力評価が訓練受講者の就職促進及び離職者訓練の品質の向上等に資することを目的として行なったものである。

※1 法律に基づき国や国から委託を受けた機関が試験を実施し、国が認定する資格

※2 公益法人や民間団体が試験を実施し、主に省庁が認定する資格

※3 企業や民間団体が独自に審査基準を設けて任意に認定する資格

第2節 調査研究の概要

本調査研究は、平成19年度から平成21年度（3ヵ年）において、「離職者訓練における職業能力評価のあり方に関する調査研究に係る委員会（部会を含む）」を設置し調査研究を行ってきたものである。

2-1 離職者訓練における職業能力評価の手引きの作成について

平成19年度（初年度）に、離職者訓練により習得した職業能力を客観的かつ公正に評価し、受講者の就職支援となる証明ができる職業能力評価の仕組みについて「離職者訓練における職業能力評価検討部会」（以下、「検討部会」という）において検討を行ない、第1に技能・技術及び知識の職業能力評価の手順、第2に訓練課題の構成、第3に評価方法について検討を行なった。

第1に、職業能力評価の手順は、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、どの訓練課題を設定して評価を行うか、さらに、評価結果を分析し、訓練課題や訓練内容等の見直しなどを行い職業能力評価の手順にまとめた。

第2に、訓練課題の構成は、訓練課題（実技）は、「訓練内容が実務に即したものになっていて、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こと」また、「実際の企業の人材ニーズと訓練内容が合致しているかが重要であること」、「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ものを設定すること」を基本に考えることとした。また、職業能力評価を行なう訓練課題は、技能・技術面だけではなく、知識の理解度も評価する必要があることから、実技・学科の双方を評価できるようにした。また、「企業にとっては仕事をする際に、短期間で作業工程を考えることができるかも重要であること」から、訓練課題（実技）ごとに作業工程計画書を作成することとした。

第3に、評価方法は、評価結果を記載する訓練課題確認シートについて、「職業訓練目標や到達水準が訓練課題の中に入ること」、「訓練課題の中に“この訓練課題で評価しようとしている職業能力は何である”というものを表記することとした。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訓練に対する取組姿勢や取組状況など、受講者のアピールとなる特筆すべき事柄について記入できるコメント欄を設けることとした。

これらの検討部会での検討結果を職業能力開発施設で活用できるように「離職者訓練における職業能力評価の手引き」（以下、「手引き」という）としてまとめた。（「巻末資料1 離職者訓練における職業能力評価に係る手引き」参照、詳細は、調査研究資料No. 122『離職者訓練における職業能力評価に関する調査研究』を参照。）

2-2 離職者訓練における職業能力評価に係る訓練課題の作成について

訓練課題（実技及び学科）の検討については、手引きを基に、機構の職業訓練指導員（以下、「指導員」という）を委員とする「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」（以下「訓練課題作成部会」という）及び「離職者訓練における職業能力評価に係る訓練課題見直し部会」（以下「訓練課題見直し部会」という）において、機構で実施している離職者訓練（システム・ユニット訓練^{※4}）カリキュラムを基に3年間で実技課題29種類、学科課題26種類の合計55種類の訓練課題（巻末資料2 訓練課題一覧）を作成した。

訓練課題については、企業ヒアリング調査（「第2章 企業ヒアリング調査について」参照）、訓練課題試行のアンケート調査（「第3章 アンケート調査について」参照）を実施した。

表1-1 訓練課題（実技・学科）作成数

作成 分野 作成 年度	機械系 <small>(H19:テクニカルオペレーション科、H20:金属加工科、H21:機械保全分野)</small>	電気・電子系 <small>(H19:電気設備科、H20:生産システム技術科、H21:組込み分野)</small>	居住系 <small>(H19:住宅リフォーム技術科、H20:住宅サービス科、ビル管理科)</small>	情報・通信系 <small>(H19:マネジメント情報システム科)</small>
	H19年度	実技:4 学科:3	実技:3 学科:3	実技:3 学科:2
H20年度	実技:3 学科:3	実技:4 学科:4	実技:9 学科:8	
H21年度	実技:1 学科:1	実技:1 学科:1		
合計	15	16	22	2
実技/学科 合計	実技:8 学科:7	実技:8 学科:8	実技:12 学科:10	実技:1 学科:1

※4 システム・ユニット訓練は、機構で実施している職業訓練で、就職を可能にする職務の訓練単位を1システム(108時間)とし、職務を構成する作業に必要とされる技能と知識が習得できる訓練カリキュラムの最小単位を1ユニット(18時間)として、6ユニットで1システムを構成している。また、3システムを組み合わせ、訓練の仕上がり像としている。

