

## 第5章 まとめ



## 第5章 まとめ

- (1) 平成19年度、平成20年度、平成21年度の3ヵ年において、訓練課題（実技及び学科）は、機械系が15種類、電気・電気系が16種類、居住系が22種類、情報通信系が2種類の計55種類の訓練課題を作成し、平成19年度、平成20年度の訓練課題については、機構の離職者訓練を実施している職業能力開発施設で試行し、指導員を対象としたアンケート調査を実施した。また、一部の都道府県の職業能力開発施設においても、訓練課題の試行依頼を行なったが、年度途中ということもあり、訓練計画の関係で訓練課題を活用したのは、ごく一部の施設だけであったが、次年度は使ってみようとの意見をいただいた。
- (2) アンケート調査結果では、一つの機構で実施している訓練科の離職者訓練（システム・ユニット訓練）カリキュラムを基に作成された訓練課題が、関連する科においても幅広く活用されることが把握できたので、標準的な訓練課題とするための見直し及び今後の新規課題の作成の参考として役立てたい。
- (3) 一部の訓練課題について企業に対してヒアリング調査を実施した結果、「問題が難しい」、「採用の判断とはならない」などの貴重な意見をいただき、業界や企業における仕事の実態やニーズをさらに詳細に把握する必要があると認識できた。加えて求人ニーズにマッチングできるものとして訓練課題を再修正するなどの工夫も望まれる。さらに、このヒアリングの内容をもとに、訓練カリキュラムへも企業ニーズ等を取り込み、企業ニーズにあった職業訓練を実施し、企業ニーズにあった訓練課題の作成と評価が一体的に実施できる仕組みの確立という本調査研究の目的の達成のために開発された「訓練における職業能力評価に係る手引き」をもとにして、離職者訓練や職業訓練を行なっている職業能力開発施設において、訓練課題の作成、実施、職業能力評価を反復して行なうことにより、さらに訓練内容の充実・企業ニーズのマッチ、指導の充実、就職活動の訓練習得資料へと活かすために、職業訓練のP (Plan) D (Do) C (Check) A (Action)のサイクルが円滑に遂行されることを期待したい。
- (4) 一部の訓練課題においては、企業で有期実習型訓練を実施する時において、ジョブ・カード用紙の様式6号（モデル評価シート）を評価するところにおいて、活用していただくことも考えられる。

本調査研究終了後も引き続き、訓練課題のメンテナンス及び新規の訓練課題（未作成分野・2人～3人程度で行なうグループ実習等）の作成を行ない、企業ヒアリングやアンケート調査も実施し、企業ニーズに合った訓練カリキュラムの提案、訓練課題の評価結果を訓練受講者の就職活動への資料（1つのツール）として、一層活用を図り採用企業への認知を広めていく必要があると考える。



