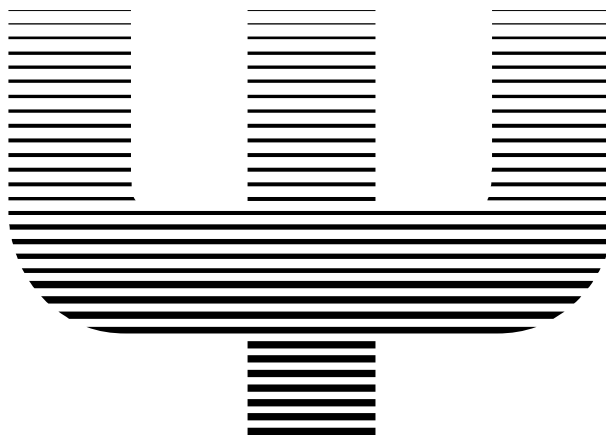


調査研究報告書 No. 147
要約版 2010



離職者訓練における
受講希望者の訓練適応性に係る調査研究
— 訓練適応確認問題の作成手法及びその試行結果の検証 —

独立行政法人雇用・能力開発機構

職業能力開発総合大学校能力開発研究センター

「離職者訓練における受講希望者の訓練適応性に係る調査研究」に係る研究会

平成20年度研究会（所属は委員在任時）

◎研究会委員（五十音順）

伊藤美佐子 （独）雇用・能力開発機構 神奈川センター
能力開発支援アドバイザー
植田 威 学校法人岩崎学園 理事 経営企画部長（兼務）
江尻 浩司 神奈川県東部総合職業技術校 建築技術課長
大野 武 （独）雇用・能力開発機構 山梨センター 訓練課長
鎌田 太郎 株式会社IHI横浜事業所 総務部 総務・人事グループ
松本 純平 独立行政法人労働政策研究・研修機構 労働大学校 特任研究員
山口 恵子 株式会社スペラーレ・コーポレーション 代表取締役

◎事務局 （独）雇用・能力開発機構 職業能力開発総合大学校

高山 純次 能力開発研究センター 開発研究部長
矢野 昇平 同 開発研究部 訓練技法研究室長（平成21年継続）
星野 孝幸 同 開発研究部 訓練技法研究室 研究員
坂本 卓也 同 開発研究部 訓練技法研究室 研究員
菅原 由佳 同 開発研究部 訓練技法研究室 研究員

◎オブザーバー （独）雇用・能力開発機構

土屋 芳之 生涯職業能力開発促進センター 能力開発部 指導課長
小池 慎介 同 指導課 専門役
能美 英生 同 指導課 専門役
藤村 伸治 業務推進部 能力評価課長
永野 朝子 同 能力評価課 課長補佐
黒田 征也 同 能力評価課 専門役

平成21年度

◎事務局 （独）雇用・能力開発機構 職業能力開発総合大学校

長瀬 安信 能力開発研究センター 開発研究部長
嶋野 智章 同 開発研究部 訓練技法研究室 研究員
豊嶋 啓一郎 同 開発研究部 訓練技法研究室 研究員

研究担当室 （独）雇用・能力開発機構 職業能力開発総合大学校
能力開発研究センター 開発研究部 訓練技法研究室

離職者訓練における受講希望者の訓練適応性に係る調査研究

－ 訓練適応確認問題の作成手法及びその試行結果の検証 －

－要約版－

1 調査研究の目的

離職者訓練において、訓練受講者が訓練に適応し効果的に修了するためには、事前の知識や能力等の多寡に加え、本人（訓練受講生）の訓練と就職への具体的な意欲や興味の高さが大変重要である。

現在の入所選考においては、それらの知識や能力及び意欲を確認するために一般に面接や適性検査等が行われているが、その実施方法は施設によって違いがあり、訓練及び就職に対する具体的な意欲や興味の高さについては、短時間の面接だけでは判断し難い部分もあり、訓練中に受講要件に合わないと思われる者が判明するケースもある。訓練を受講するにふさわしい者が入所できるための選考方法について訓練受講希望者や国民に対する説明責任を的確に果たし、さらに訓練効果を高めるためにも、より適切な選考方法の検討が必要となっている。

本調査研究は、このような課題を解決するため、平成20年度に『離職者訓練における受講希望者の訓練適応性に係る調査研究』に係る研究会（以下「研究会」）を設置し、訓練受講希望者が当該訓練コースに適応する具体的な意欲や職業観をどの程度持っているかを確認するための手法とし「訓練適応確認問題とその作成手法」を提案し、実際に平成21年度までに一部の公共職業能力開発施設において試行・検証を行ったものである。

この手法が、より適切かつ効果的な入所選考の仕組みとなり、さらには、訓練受講希望者に対する選考基準の透明性、多様な訓練コースから訓練効果を高めるための適切な選択（マッチング）手法の改善に波及することを期待するものである。

2 訓練適応確認問題の検討

研究会では、離職者訓練の入所選考について、主に当たって下記（1）から（4）の共通認識に基づいて検討を行った。

（1）離職者訓練の受講要件（図1 離職者訓練の受講要件）

離職者訓練を受講する者の要件は、通達等により、以下の①～③受講要件が認められること

- ① 職業に必要な技能・知識を習得して就職することを望んでいる者（以下「就職意欲」）
- ② 訓練を受講することに熱意があること（以下「受講意欲」）
- ③ 訓練を受講するのに必要な学力を有すると認められる者（以下「必要学力」）

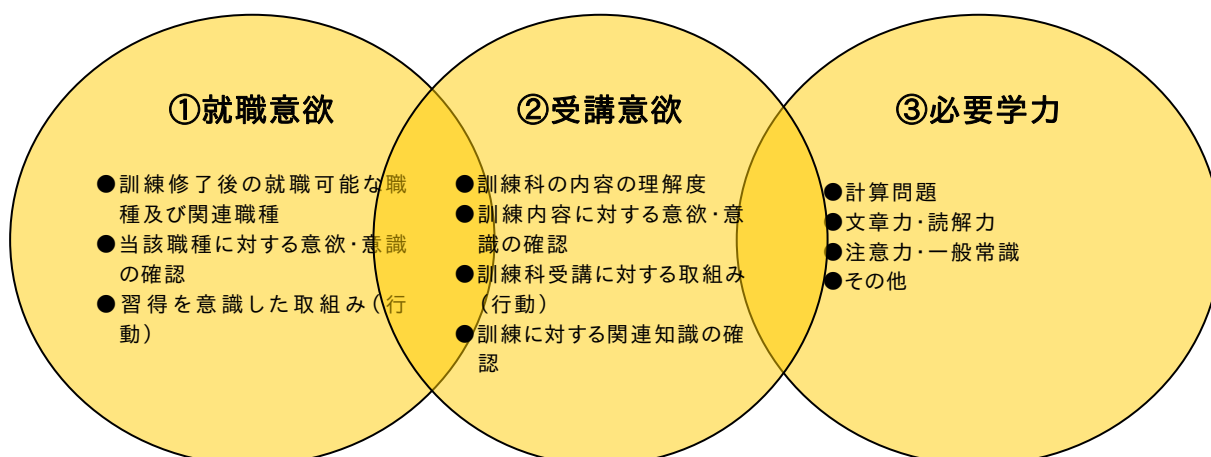


図1 離職者訓練の受講要件

(2) 訓練コースの受講要件に合わない受講者が存在すること

「希望する訓練コースの受講が必要であると認められない者が受講している」という例があること

(3) 「(就職・訓練受講の)意欲」は、訓練効果(訓練によって受講者のスキルが向上し、それにより関連職種に就職すること)に最も関係すること

(4) 適性検査(厚生労働省編一般職業適性検査 GATB が一般的)は、「(就職・訓練受講の)意欲」の確認には不向きであること

適性検査(GATB)の使用の趣旨は、一定のレベル以上ならその職業に関する適性が認められるというものであり、適性検査による順位付けは本来の使用方法ではなく、必ずしも適当ではないこと

これらに基づいて、面接試験を補完し、適性検査に代わるものとして、以下の①～⑤のとおり「必要学力」「受講意欲」「就職意欲」について、訓練コースごとの特性を取り入れた「訓練適応確認問題」(以下「確認問題」)の作成手法について検討を行なった。

- ①「必要学力」「受講意欲」「就職意欲」を推し量り、訓練受講希望者と訓練コースの適切な訓練適応性(マッチング)を図ることができること
- ②訓練コースごとの訓練目標を達成するための訓練内容に関連する学力・適性に関する範囲の設定を設定し、面接試験と併用して就職意欲・訓練意欲等の確認を補完できること
- ③確認問題は、訓練内容の習得度及び就職状況などを観察し、訓練適応性の相関を分析・検証して、不断の改善を図ることができること
- ④確認問題に自由記述問題などを設けることによって、短時間の面接試験では困難な事項について把握し客観的評価ができること
- ⑤確認問題の構成は、回答時間を概ね50～60分程度に設定し、「必要学力」

「受講意欲」「就職意欲」の設問をそれぞれ3～4問程度、計10問程度の構成とすること

3 確認問題の試行・検証の結果

試行する公共職業能力開発施設を1箇所選定し、平成21年4月に開始する組込みマイコン技術科の入所選考（平成21年2月実施）で、先行して確認問題の試行を行い、平成21年7月訓練開始に係る入所選考から試行施設の全訓練コース（21コース）へ拡大した。

その後、訓練受講生における確認問題の結果と入所後の受講態度、習得度、就職状況等についての相関性について検証を行うため関係職員・担当指導員へのアンケート調査（19名）及びヒアリング調査（6名）を実施し確認問題を導入した結果について分析・検証を行った。分析の結果の概要は次の（1）～（4）のとおりである。

（1）確認問題による受講希望者の把握（図2参照）

- ① 面接試験での把握が適切と思われる「就職意欲」や「受講意欲」については、自由記述式の設問を設定するなど工夫により、従来の適性検査では確認できなかったことについて改善する効果があった。
- ② 「必要学力」など設問として設定が明確な事項については、十分に把握できる結果を得ることができた。

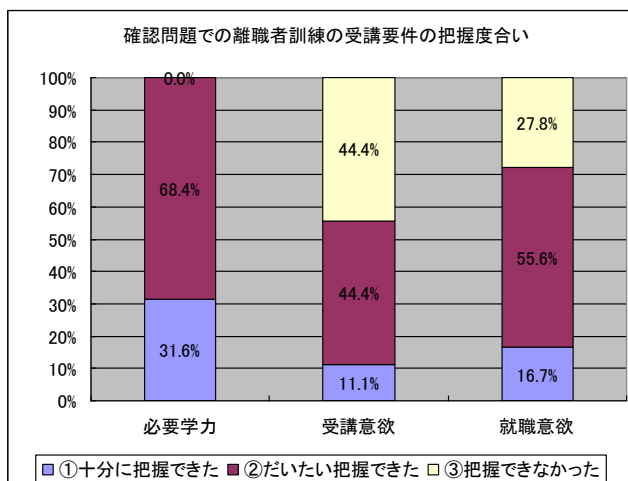


図2 確認問題での訓練適応性の把握度（アンケート調査より）

（2）訓練適応性・訓練コースのマッチング等の効果（図3参照）

- ① 受講者と「訓練コースとのマッチング」や「訓練に対する受講態度」は、確認問題を導入する前と導入した場合を比較すると、「以前と変わらない」という回答が最も多いものの、「良好である」が30%程度あり、概ね改善した結果が得られている。

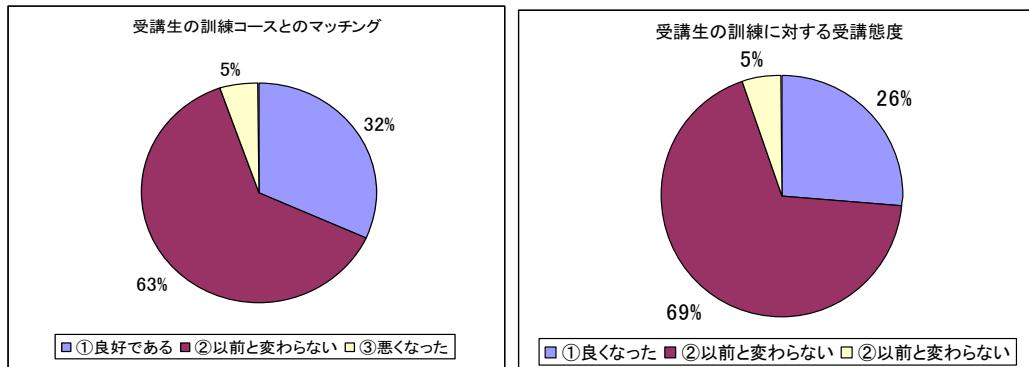


図3 入所した訓練受講者の訓練に対する変容（職員アンケート調査より）

（3）就職活動等の効果

- ① 就職活動については、グラフ（図4）上顕著に効果が現れていないが、ヒアリング調査から就職活動時に提出する「訪問票」の提出数が増加し、活発化していることが確認された。

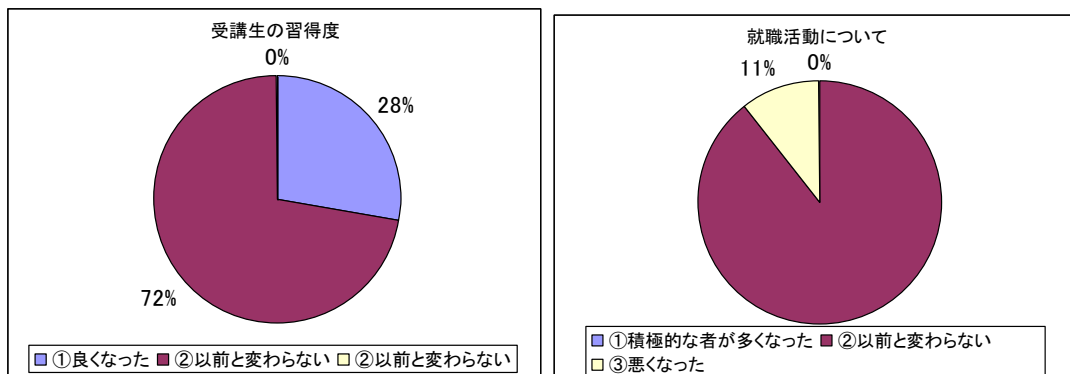


図4 入所した訓練受講者の適応効果（職員アンケート調査より）

- ② 就職は、雇用失業情勢等の要因が大きく影響し、確認問題の試行期間においては、完全失業率が過去最悪の5.6%（平成21年7月）に達する状況もあり、対象訓練受講者の就職率は対前年と比較し減少したが、関係職員・担当指導員に対するアンケート・ヒアリング調査によると、条件の良い求人があれば訓練受講中であっても早期退所し、就職を優先する者が多くなったという状況も確認できた。しかし、確認問題導入による就職との関連性を見出すことはできなかった。

（4）確認問題実施上の改善・課題等

① 準備の段階

イ 入所選考の都度、確認問題を変更する必要があるため、問題作成担当者の負担が大きくなった。

② 入所選考の実施段階

イ 適性検査の進行・採点を行っていた業務系職員の負担が大きく減少した。

ロ 訓練コースによっては、定員の2倍～6倍程度の応募数があり、個人面接では一人あたり数分の時間しか取れないこと、並びに集団面接方式を導入しても十分な面接時間を確保できないことから、確認問題に面接試験で不足する要素を盛り込むことによって訓練適応性の確認の補完している。

ハ 一部の訓練コースでは、面接試験と確認問題と別に事前質問票等アンケートで、訓練内容理解度や希望する労働条件、生活環境などの周辺情報を把握し、面接試験と併せて広範な視点で訓練適応性を評価している。

③ 採点・判定の段階

イ 基礎的な専門知識や自由記述式の設問を取り入れたことにより、採点作業を担当する指導員の負担が大きくなった。一方で、従前適正試験を運営・採点していた業務系職員の負担が軽減されている。

ロ 一部の訓練コースでは、応募者数が多いため採点作業の軽減するために確認問題を全問マークシート方式、または自由記述式とのマークシート方式の併用によって採点作業の軽減化・迅速化を図った。しかしながら、マークシート方式による選択問題では、定型的な回答しか得ることができないため、「受講意欲」「就職意欲」を推し量るには十分な面接試験の実施、または、確認問題作成の工夫が必要となる。

4 まとめ

本調査研究で検討された確認問題は、試行・検証を通じて一般的な適性検査等と比較し、訓練コースに対する訓練適応性、及び受講要件を確認するに有用なことが確認できた。

- (1) 確認問題の導入による効果は、確認問題の作成や採点時の負担は増加するものの、今回の試行・検証を通じて「必要学力」「受講意欲」「就職意欲」の具体的な把握には効果があることが確認できた。
- (2) 訓練コースごとに確認問題を設定することは、訓練コースに特有な必要学力や関連業界の知識確認などを付加して、受講希望者の意欲を把握する点において利用価値があることが明らかになった。
- (3) 受講希望者との面接試験が短時間と制約され、「必要学力」「受講意欲」「就職意欲」を十分に把握できないような場合、面接時の質問内容を確認問題に盛り込むことにより、面接試験を補完することができ、その後の訓練受講者との相互理解を高め、効果的な職業訓練の実施に寄与するものであると考えられる。
- (4) 担当指導員が入所選考に確認問題作成という面で直接関与することによって、訓練目標や訓練運営などの課題を基に確認問題の改善を図るサイクルが可能になるという効果も確認できた。

報告書の構成

第1章 概要

第1節 趣旨

第2節 公共職業訓練（離職者訓練）の現状

第3節 訓練適応性の検討

第2章 訓練適応性について

第1節 訓練適応性に係る現状と課題

第2節 訓練適応性に対する各委員の考察

第3節 確認問題の基本的考え方（仕様）

第3章 訓練適応確認問題（確認問題）

第1節 確認問題の構成・仕様

第2節 作成方法

第3節 試作問題

第4節 「訓練適応確認問題とその作成手法」仕様書

第4章 訓練適応確認問題の検証及び課題

第1節 確認問題の試行

第2節 確認問題を用いた入所選考の検証

第3節 確認問題の効果と改善

第4節 担当職業訓練指導員による受講生の観察による考察

第5節 今後の課題とまとめ

資料

資料1 「訓練適応確認問題」の仕様（「訓練適応確認問題とその作成手法」）

資料2 訓練適応確認問題（案）

資料3 「訓練適応確認問題（組込みマイコン技術科試行版）」

調査研究報告書 No. 147 要約版

離職者訓練における受講希望者の訓練適応性に係る調査研究
－訓練適応確認問題の作成手法及びその試行結果の検証－

発行 2010年3月

発行者 独立行政法人雇用・能力開発機構

職業能力開発総合大学校 能力開発研究センター

所長 川村英治

〒252-5196 神奈川県相模原市緑区橋本台4-1-1

電話 042-763-9046（普及促進室）

本書の著作権は、独立行政法人雇用・能力開発機構が有しております。

調査研究報告書 No. 147

要約版 2010

THE INSTITUTE OF RESEARCH AND DEVELOPMENT

POLYTECHNIC UNIVERSITY