

第1章 日本版デュアルシステムOJT（又は企業実習）評価項目作成支援ツールの開発概要

厚生労働省の委託事業として実施した、「日本版デュアルシステムOJT（又は企業実習）評価項目作成支援ツール」の開発までの経緯を報告します。

第1節 日本版デュアルシステムの概要

まず、日本版デュアルシステムの概要について説明します。

若者を取り巻く現下の雇用情勢は厳しく、高い失業率、無業者・フリーターの増加など、若者が自らの可能性を高め、活かす機会のないことが社会的な問題となっています。このような状況が続くことは、若年者本人のキャリア形成の支障となるだけでなく、我が国の経済基盤にも中長期的に重大な影響を及ぼす懸念があることから、若年者の職業的自立促進は、喫緊の課題となっています。

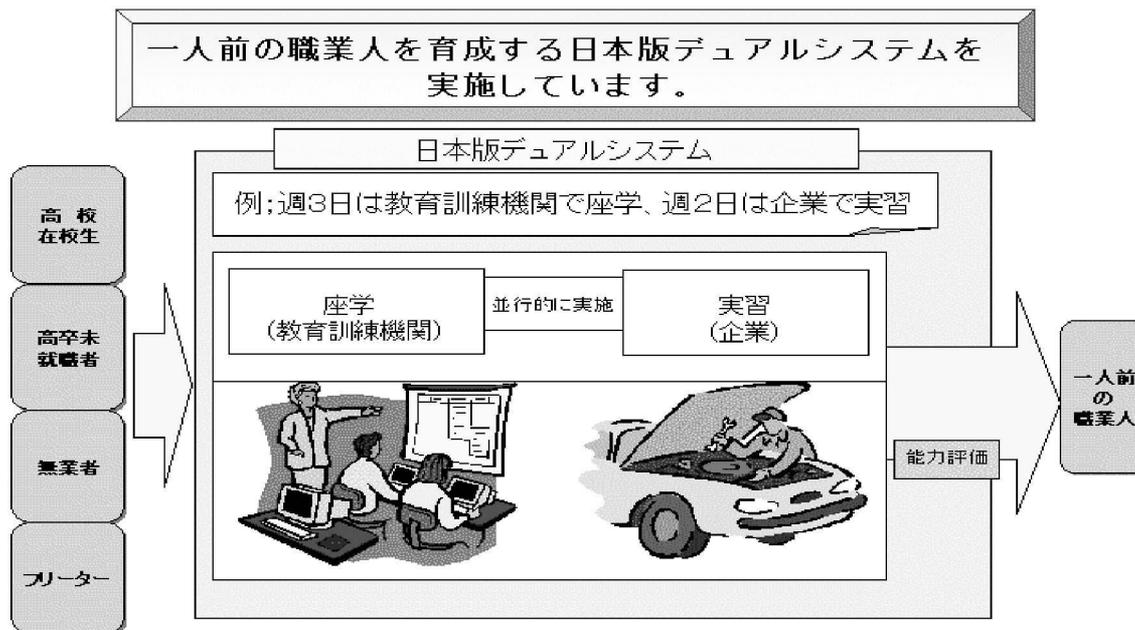
日本版デュアルシステムとは、このような状況に対応し、厚生労働省と文部科学省が連携の上、平成16年度から全国で導入する、若年者を対象とした新しい職業訓練制度です。

以下、厚生労働省のホームページから抜粋します。

<http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/syokunou/dual/index.html>

具体的には、企業における実習訓練とこれに密接に関連した教育訓練機関における座学を並行的に実施し、修了時には能力評価を行うことにより、若年者を一人前の職業人を育てることを目的とする新たな人材育成システムのことで、一言で表すと、「働きながら学ぶ、学びながら働く」という制度です。例えば、週3日は、専門学校などで接客マナーなどの講習を受け、残りの週2日は、実際に企業で仕事をすることを通じ、訓練生の即戦力を養成します。(図1-1)

座学による教育を担うのは、独立行政法人雇用・能力開発機構や都道府県の職業能力開発施設、民間の専門学校、認定訓練（*）施設など、既に職業能力開発についての経験やノウハウが十分に備わっている機関です。これらの教育訓練機関が、訓練生を受け入れる企業と協力して訓練計画を策定し、1～3年間にわたって座学と実習（OJTも含む）とを並行して実施することになります。(図1-2)



「日本版デュアルシステム」の導入について 図 1-1

日本版デュアルシステム (コースの概念図)

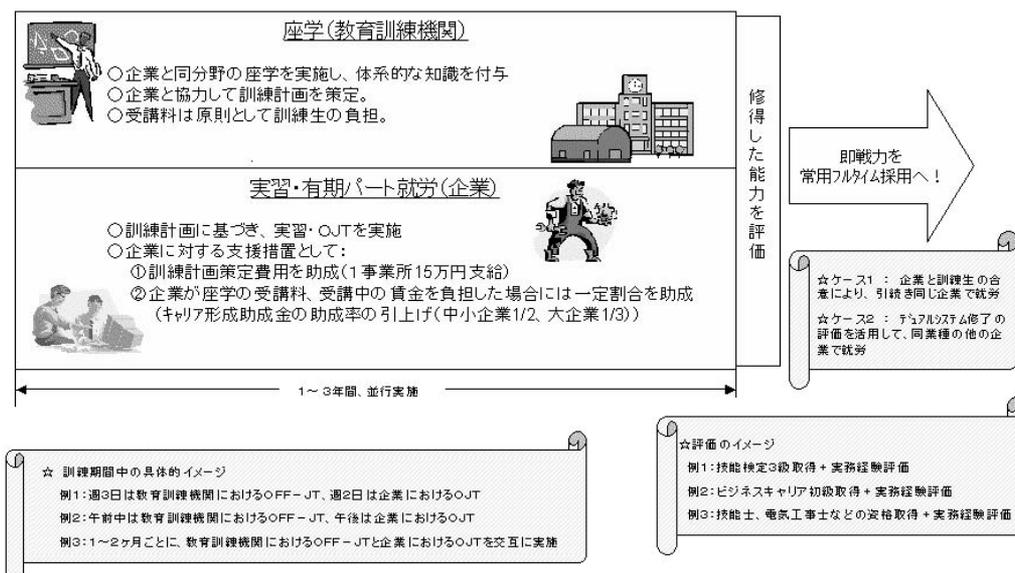


図 1-2

日本版デュアルシステムを実施する目的は、若年者が学校卒業後に本格的な雇用に至らない場合にも、日本版デュアルシステムを通じてこれらの者を一人前の職業人として育て、職場定着させるところにあります。また、学卒未就職者が無業者・フリーターとして社会に定着してしまうことを防ぐという効用も期待されます。

(*) 認定訓練・・・事業主や事業主の団体等が行う職業訓練のうち、国の定める基

準（公共職業能力開発施設の行う職業訓練と同一の基準）に適合した訓練期間、訓練時間、設備等によって行う職業訓練で、都道府県知事からその旨認定をうけたもの。

また、この日本版デュアルシステムについては、以下のとおり、2つの基本類型を考えています。

- | |
|--|
| A 専門学校などの教育訓練機関が主導する型（以下、「教育訓練機関主導型」という） |
| B 企業が主導する型（以下、「企業主導型」という） |

第2節 日本版デュアルシステムのOJT（又は企業実習）評価項目作成支援ツールの開発に至る経緯説明

ここでは、日本版デュアルシステムの特長の1つである企業における実習訓練（OJT含む）時の能力評価について、その評価項目を作成するための支援ツールの開発に至った経緯を説明します。

まず、日本版デュアルシステムの推進方針等については、厚生労働省が平成16年3月26日に「日本版デュアルシステム協議会報告書」において発表しました。

日本版デュアルシステムの概要は、上記第1節で記述したとおりですが、この報告書の中で評価については、「訓練修了時は、教育訓練機関及び企業がそれぞれ評価を実施し、両者を合わせて日本版デュアルシステム修了証書として訓練生に交付する。」としていました。

しかし評価については、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ります。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、企業実習（OJT含む）時の評価項目例の作成について、平成16年6月に厚生労働省から独立行政法人雇用・能力開発機構（以下「機構」と言います。）に対して委託されたものです。

ただし、カリキュラムの無い状態では、企業受入時の実習内容のイメージが掴めず、評価項目例の作成が困難です。そのため、平成16年10月から公共職業能力開発施設で開始する教育訓練機関主導型（公共職業訓練活用型）の日本版デュアルシステムによる実施訓練科のカリキュラムを参考としてモデルとなる訓練科を設定し、そのモデル訓練科における企業実習（OJT含む）時の評価項目のモデルを作成することとしました。

また、このモデル訓練科の企業実習（OJT含む）時の評価項目モデルを企業主導型に

においても同様に活用できるよう、手引き書にその活用等の説明を加えました。

これらの評価項目モデルの作成にあたり、職業能力開発総合大能力開発研究センターを中心に作業部会を設置し、9月末の完成を目途に作業に入りました。