

第2章 評価項目作成支援ツールの開発に係る基本的な考え方

次に、評価項目モデルを作成するにあたり、厚生労働省との打合せを踏まえ、評価項目作成支援ツールの開発に係る基本的な考え方を次のとおりとしました。

1. 支援ツールの作成にあたっては、次のことを念頭に置き作業を進めました。

- ① 支援ツールは公証力のあるものとする。
- ② ①を含め、教育訓練機関で行う内容（off-JT）と企業における実習訓練（OJT含む）を結びつけるため生涯職業能力開発体系（注1）を活用すること。
- ③ 全国の公共職業能力開発施設で訓練実施予定の訓練科をベースにモデルを作成すること。
- ④ 上記③に基づき作成するが、教育訓練機関主導型のみでなく、可能な範囲で企業主導型としても活用できるようにすること。
- ⑤ CD-ROM版にデータを活用しやすく整理し、全国へ配布すること。

2. 活用にあたっては、次のことを念頭に置き手引き書へ反映させました。

- ① 日本版デュアルシステムの特長であるOJT時の評価を行う。その評価は、受入企業が行うOJT訓練の結果として行うもの。
- ② 今回用意する評価項目等は評価を実施する企業等の負担軽減と適切な評価実施に資することを目的とし、あくまで参考資料として作成するものであり、活用を強制するものではないこと。
- ③ デュアルシステム訓練やその中のOJT等の内容はコースによってまちまちであるため、評価項目や様式は、受入企業と教育訓練機関が十分な打合せを行いOJT訓練の範囲内で決定すること。作成支援ツールを活用する場合であっても同様に受入企業と教育訓練機関が十分な打合せを行い決定すること。
- ④ 作成支援ツールを活用する場合は、施設で実施予定の訓練科に近いモデル訓練科を選択し、上記③を踏まえて、適宜加除修正して加工すること。

注1：生涯職業能力開発体系とは

職業能力開発促進法第三条に定めた職業能力開発促進の基本理念に基づき、雇用・能力開発機構が構築してきた概念であり、職業能力開発（人材育成）を計画的かつ効果的に行うためのものです。

具体的には、団体・企業が必要とする職業能力を明確にし（職業能力体系）、その職業能力を習得するために行う職業能力開発を段階的・体系的に整理し（職業能力開発体系）、計画的かつ効果的な職業能力開発を展開していくことを目的としています。