

第1章 日本版デュアルシステムの概要

第1章 日本版デュアルシステムの概要

第1節 日本版デュアルシステムの制度

1-1 日本版デュアルシステムの特長

日本版デュアルシステムは、企業における実習・実務訓練を大幅に取り入れるとともに、その能力習得状況を評価することにより、訓練生の就職に資することが大きな特長である。

以下、日本版デュアルシステム協議会報告（平成16年3月26日厚生労働省発表、以下「協議会報告書」という。）から抜粋して引用する。

○日本版デュアルシステムの定義

「訓練計画に基づき、企業実習*¹又はOJT*²とこれに密接に関連した教育訓練機関における教育訓練（OFF-JT*³）を並行的に実施し、修了時に能力評価を行う訓練制度」

- *¹ 企業実習：企業内における実習（非雇用）を通じて行う訓練
- *² OJT：企業内における実務（雇用）を通じて行う訓練
- *³ OFF-JT：教育訓練機関における座学及び基礎的実習を通じて行う訓練

「並行的に実施」とは、訓練中の一定の期間（3ヶ月程度を目安とする。）を単位としてその期間内に両方が組みこまれることとする。ただし、訓練当初及び終了直前の一定期間（1年以上2年未満の課程においては3ヶ月程度、2年以上3年未満の課程においては6ヶ月程度を目安とする。）についてはこの限りではない。

「修了時の能力評価」については、既存の修了評価、能力評価制度の活用に加え、企業実習・OJT部分についても実務経験として別途評価を実施する。

○従来の職業訓練との相違点

日本版デュアルシステムは、企業が求める能力の高度化、即戦力志向に対応するため、従来の座学による教育訓練、施設内の実習訓練に加え、これらと並行して企業の現場における実習を大幅に取り入れて実施する仕組みである。これにより、企業が求めるニーズに即応するとともに、訓練修了後の正規雇用への円滑な移行が期待でき、更に訓練修了後に行われる能力評価によって実践力が保証される。

○メリット

企業にとっては、良質な若年人材の育成・確保ができる上、教育訓練を外部機関で実施することで、訓練の負担を軽減しつつ体系的な知識・技能を習得させることが可能となる。また、訓練修了時に実施する能力評価により、能力の保証された人材を確保することができる。若年者を直ちに正規雇用することが難しい場合であっても、有期パート雇用等の形態により訓練を実施しつつ、能力・適性を見極めることができる。

若年者本人にとっては、企業実習を大幅に取り入れた実践的な訓練を受けることで就職が有利になるばかりでなく、直ちに正規雇用に就けない場合でもパート等で賃金を得ながら訓練を続けることが可能となる。また、修了時の能力評価により、採用時に企業から適正な評価を得ることができる。

以上のとおり、企業における実習・実務訓練を通じて身につけた実践力を適切に評価することにより、若年者の働く意欲を喚起しつつ、正規雇用結びつけることが、日本版デュアルシステムの重要なポイントとなっている。

1-2 日本版デュアルシステムの基本類型

日本版デュアルシステムの基本類型は、教育訓練機関主導型、企業主導型の2つとされており、教育訓練機関主導型はさらに次のイ～ハの類型がある。

- イ 公共職業訓練機関活用型
 - ・ 専門課程活用型
 - ・ 普通課程、短期課程活用型
 - ・ 委託訓練活用型
- ロ 専門学校等民間教育訓練機関活用型
- ハ 認定職業訓練活用型

また、企業における実習・実務訓練の呼称は、下表1-1のとおり日本版デュアルシステムの基本類型によって異なるが、本報告書においては、特に断りがない限り、次の呼称を使用する。

「企業内における実習（非雇用）・実務（OJT）を通じて行う訓練（総称）」
 = 「企業実習」

表1-1 企業における実習・実務訓練の呼称

		教育訓練機関における座学及び基礎的実習	企業内における実習・実務		
			総称	非雇用	雇用
一般的な呼称（協議会報告書）		OFF-JT	企業内における実習・実務	企業実習	OJT
公共職業訓練活用型における呼称	普通課程・短期課程活用型	施設内訓練	企業活用型訓練	委託型実習	就労型実習
	専門課程活用型				
認定職業訓練活用型における呼称		OFF-JT	企業実践訓練	企業実習	OJT

その他、制度の詳細については、厚生労働省の「日本版デュアルシステムホームページ」を参照のこと。

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

1-3 日本版デュアルシステムにおける企業実習の評価について

(1) 企業実習の評価のあり方

上記1-1「日本版デュアルシステムの特長」を踏まえて、「日本版デュアルシステムに必要とされている評価とは何か」を考えてみると、次のとおりとなる。

第一は、「企業実習をつうじてどのような仕事をどの程度経験したのか」がある程度具体的にわかるものであることが必要である。そのために、履修内容証明といった方法で、経験した職務の内容・期間をわかりやすく明示し、具体的な職務経験を説明することとなる。

第二は、「企業実習をつうじてどのような実践力を身につけたのか」がわかるものであることが必要である。これは教育訓練機関内の訓練では評価が困難なものであり、また、第一の履修内容証明では表現できない、社会人としての基本的能力や、技能の具体的な到達度等を示すこととなる。

第二の評価の意義は、修了者が企業実習先の企業に採用されなかった場合でも別の企業で面接を行った際に採用担当者にわかるように、習得した実践的職業能力の内容を具体的に明示し、「この修了者は職場でこのような力を発揮できます。」ということを表現することにより、修了者の就職に資することにある。単に優劣を付けることが目的ではないことに、留意する必要がある。

(2) 企業実習の評価の視点

上記(1)の考え方に基づき、日本版デュアルシステムにおける企業実習では、次の2点で評価するものとする。

イ 履修内容及び作業状況の明示

訓練科に関する仕事（作業）の区分ごとに、企業実習で経験（作業）した状況やおおよその作業体験時間等を明示することにより、訓練生が体験した仕事の具体的内容・体験したおおよその時間数（期間）を、様式3「日本版デュアルシステムOJT（又は企業実習）履修状況証明書」により提示する。

ロ 習得した実践力の評価

次の①～④の区分により訓練生の実践的な職業能力を評価し、様式4「日本版デュアルシステムOJT（又は企業実習）評価証明書」により提示する。

- ① 社会人としての基本的能力：職場のルール、ビジネスマナー、職場における基本的能力
- ② 職務に必要な対人関係を円滑に処理できる能力（ヒューマン・スキル）
- ③ 知識や情報等を組み合わせて物事の大枠を理解できる能力（コンセプチュアル・スキル）

- ④ 技能・技術（テクニカル・スキル）：与えられた職務を遂行するのに必要な専門的知識及び技能・技術（ここでは、実践的な課題について見ることとする。）

第2節 評価項目作成支援ツールの開発経緯

2-1 平成16年度の開発経緯

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時の能力評価について、その評価項目を作成するための「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」(以下「評価項目作成支援ツール」という。)の開発に至った平成16年度の経緯は以下のとおりである。

日本版デュアルシステムの推進方針等について、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」において発表した。

日本版デュアルシステムの制度内容については、上記第1節で記述したとおりであるが、この協議会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。」としており、別紙に評価項目案(書面)を提示するだけに留まっている。

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る。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、企業実習時の評価項目例の作成について、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」という。)に対して委託された。

企業実習時の評価項目例の作成にあたり、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つかめず評価項目例の作成が困難である。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21訓練科を設定し、そのモデル訓練科における企業実習時の評価項目のモデルを作成した。

また、このモデル訓練科の企業実習時の評価項目モデルを企業主導型においても同様に活用できるよう、その活用等の説明を加えた。

2-2 平成17年度の開発経緯

平成17年度の評価項目作成支援ツール開発については、現場での当該評価項目作成支援ツールの活用状況を勘案しながら、昨年度開発した評価項目作成支援ツールの内容を検証し、モデル訓練科の追加と内容の充実を図るため、平成16年度に引き続いて厚生労働省から機構に対して委託された。

これを受けて、日本版デュアルシステムによる職業訓練を実施している職業能力開発施設を対象にアンケート調査及びヒアリング調査を行い、また、受講者を受け入れた企業を対象にヒアリング調査を行うことにより、訓練修了時における能力評価の実態を把握するとともに、日本版デュアルシステム評価マニュアル作成委員会を開催して、新たに医薬品アドバイザー科、木工科等の評価を行うための標準的なモデル様式（評価項目例）の開発と既に作成しているモデル様式の内容充実、評価項目作成支援ツールの操作性の向上に関する検討等を行い、平成16年度に開発した評価項目作成支援ツールの内容の充実を図った。

第3節 日本版デュアルシステム評価マニュアル作成委員会の開催

3-1 委員会委員の選出

委員会委員は、平成16年度から日本版デュアルシステムによる職業訓練を実施している公共職業能力開発施設等の日本版デュアルシステム担当者9名及び平成17年度から新たに日本版デュアルシステムによる職業訓練を開始した民間教育訓練機関（専門学校）の日本版デュアルシステム担当者3名の合計12名を選出し、関連系ごとに2～3名で委員会を構成した。

3-2 委員会の開催

委員会は2回開催し、平成16年度に開発したモデル訓練科における企業実習時の評価項目モデルの内容充実及び医薬品アドバイザー科・木工科等の企業実習時の評価項目モデルの新たな開発と評価項目作成支援ツールの操作性の向上に関する検討等を行い、平成16年度に開発した評価項目作成支援ツールの内容の充実を図った。

また、委員会での検討内容を充実するために、随時、事務局と各委員とで電子メールのやり取りを行いながら細かな調整を行った。

(1) 第1回委員会

イ 日時：平成17年9月15日（木）13時30分～16日（金）12時

ロ 場所：職業能力開発総合大学校 能力開発研究センター会議室

ハ 議題及び検討事項

議題1 評価項目作成支援ツールの概要について

議題2 平成16年度に作成した評価項目作成支援ツール等の充実（見直し）について

議題3 OJT評価項目例の新規開発及び内容充実（見直し）について

- ・OJT評価項目例の新規開発（木工科、医薬品アドバイザー科、ビューティアドバイザー科）
- ・既存のOJT評価項目例の内容充実（機械系、電気・電子系、情報・通信系、建築・居住系、サービス系）

(2) 第2回委員会

イ 日時：平成17年11月24日（木）13時30分～25日（金）12時

ロ 場所：職業能力開発総合大学校 起業・新分野展開支援センター会議室

ハ 議題及び検討事項

議題1 O J T評価項目例の新規開発及び内容充実（見直し）について

- ・O J T評価項目例の新規開発（木工科、医薬品アドバイザー科、ビューティアドバイザー科）
- ・既存のO J T評価項目例の内容充実（機械系、電気・電子系、情報・通信系、建築・居住系）

議題2 平成17年度版評価項目作成支援ツールについて

- ・様式の充実（見直し）について
- ・画面、画面遷移等の充実（見直し）について

議題3 今後に向けての課題について

- ・ヒアリング調査結果の報告