

第2章 日本版デュアルシステムにおける 企業実習の評価等に関する実態調査

第2章 日本版デュアルシステムにおける企業実習の評価等に関する実態調査

第1節 企業実習の評価等に関する実態調査の概要

訓練修了時における能力評価の実態と評価項目作成支援ツールの活用状況等を把握し、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るために、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の実施を開始した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、受講者を受け入れた企業を対象にヒアリング調査を行った。

1-1 アンケート調査の概要

- (1) 調査対象施設：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開始した職業能力開発施設（45ヶ所、民間教育訓練機関を含む。）
- (2) 実施時期：平成17年7月下旬
- (3) 調査内容（資料1（1）：アンケート調査票を参照）
 - イ 職業能力開発施設に関する事項
施設の名称、記入担当者、所属部課、電話番号
 - ロ 日本版デュアルシステムによる職業訓練の実施状況に関する事項
実施科名、入所月、修了月（訓練期間）、定員、入校（所）者数、修了者数
 - ハ 企業実習に係る評価の実施に関する事項
企業実習に係る評価の実施状況、評価項目作成の方法、評価項目作成支援ツールの活用状況、評価項目作成支援ツールを使用しての改良点（評価項目、画面遷移等）、評価項目作成支援ツールによる評価方法・様式等に関する意見、企業実習に係る評価実施上の問題点・課題
 - ニ その他
日本版デュアルシステムによる職業訓練を実施しての事例

1-2 ヒアリング調査の概要

- (1) 調査対象施設：平成16年度に日本版デュアルシステムによる職業訓練を開始した職業能力開発施設から抽出した職業能力開発施設（4ヶ所）及び訓練生を受け入れた企業（7ヶ所）
- (2) 実施時期：平成17年9月下旬から11月初旬
- (3) 職業能力開発施設での調査内容（資料2（1）：ヒアリング調査票を参照）
アンケート調査の内容について詳細を聴取
- (4) 訓練生を受け入れた企業での調査内容（資料2（1）：ヒアリング調査票を参照）
 - イ 実習先企業に関する事項

- 企業名、担当者名、役職名
- ロ 企業実習の実施状況に関する事項
 - 実習の内容、受け入れ者数、開始・終了月日（実習期間）
- ハ 企業実習における評価の実施に関する事項
 - 評価の実施方法、評価に用いる評価項目（様式）の作成方法、評価基準の考え方（どのような基準で評価したか）、必要な評価項目（評価しにくい項目）、評価担当者、評価を実施する上での課題及び工夫した事項
- ニ 企業実習を実施して良かったこと等
 - 良かったこと、今後解決しなければいけないこと

第2節 企業実習の評価等に関するアンケート調査の結果

2-1 アンケート調査結果の概要

アンケート調査は、平成16年度に開発した「21訓練科についての企業実習（OJTを含む。）時の評価項目のモデル」及び「評価項目作成支援ツール」の見直しを行い内容の充実を図ることを目的として、日本版デュアルシステムの実施状況及び企業実習（OJTを含む。）における評価の実施状況等について調査を行った。

表2-1に示すとおり、調査は、職業能力開発施設での施設内訓練と企業実習を組み合わせる日本版デュアルシステムによる職業訓練を平成16年度から開始した45ヶ所の職業能力開発施設（都道府県立職業能力開発施設（28ヶ所、実施訓練科は31科）、機構立職業能力開発施設（15ヶ所、実施訓練科は15科）及び民間教育訓練機関（専門学校2ヶ所、実施科は2科）を対象として、平成17年7月下旬に施設あて文書にて依頼し、回収を行った。

また、表2-2に示すとおり、アンケートは、36ヶ所の職業能力開発施設（37訓練科）から回答を得ており、回収率は80%であった。

表2-1 調査実施方法

項目	概要
調査対象	都道府県立職業能力開発施設（28ヶ所、実施訓練科は31科） 機構立職業能力開発施設（15ヶ所、実施訓練科は15科） 民間教育訓練機関（専門学校2ヶ所、実施科は2科）
調査方法	都道府県立職業能力開発施設及び民間教育訓練機関は、アンケートの送付、回収ともに郵送。機構立職業能力開発施設は、アンケートの送付、回収ともにeメール
調査時期	平成17年7月22日～平成17年8月10日

表2-2 回収結果

調査対象施設名	配布数	回収数	回収率 (%)
都道府県立職業能力開発施設	28	22	79
機構立職業能力開発施設	15	12	80
民間教育訓練機関（専門学校）	2	2	100
合計	45	36	80

2-2 日本版デュアルシステムによる職業訓練の実施状況について

(1) 訓練科(系)の実施状況

図2-1に示すとおり、日本版デュアルシステムによる職業訓練の実施状況は、機械加工、金属加工、自動車整備等の機械系が最も多く、建築設備、配管施工等の建築・居住系が次いで多い状況である。

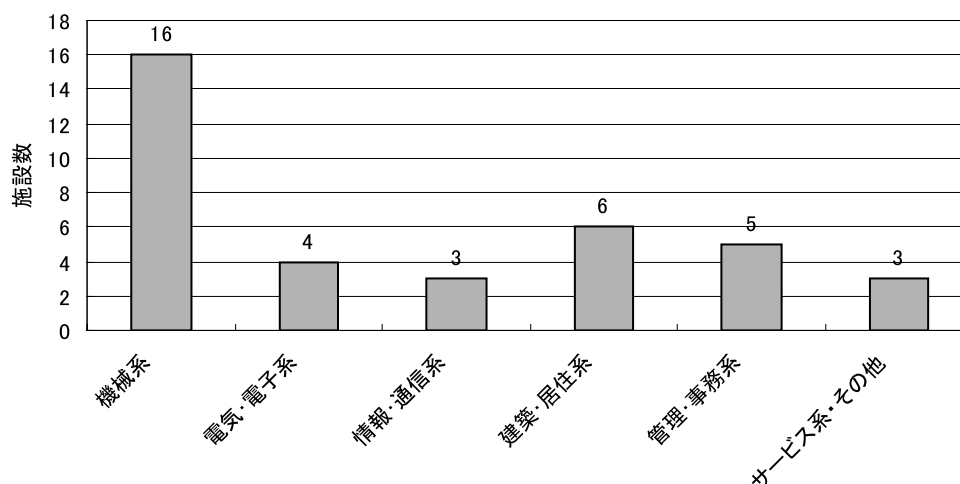


図2-1 訓練科(系)の実施状況

(2) 訓練期間

図2-2に示すとおり、訓練の実施期間は、4ヶ月から24ヶ月とさまざまであるが、機構立の職業能力開発促進センターで実施している普通課程活用型の訓練期間を標準1年で設定していることから、12ヶ月（1年）の訓練期間での設定が最も多くなっている。また、職業能力開発大学校等で実施している専門課程活用型の訓練期間を2年以上3年以下の範囲で設定し、都道府県立の職業能力開発施設で主に実施している短期課程活用型の訓練期間を9ヶ月以上1年以下の範囲で設定していることから、24ヶ月（2年）及び9ヶ月の訓練期間での設定が次いで多くなっている。

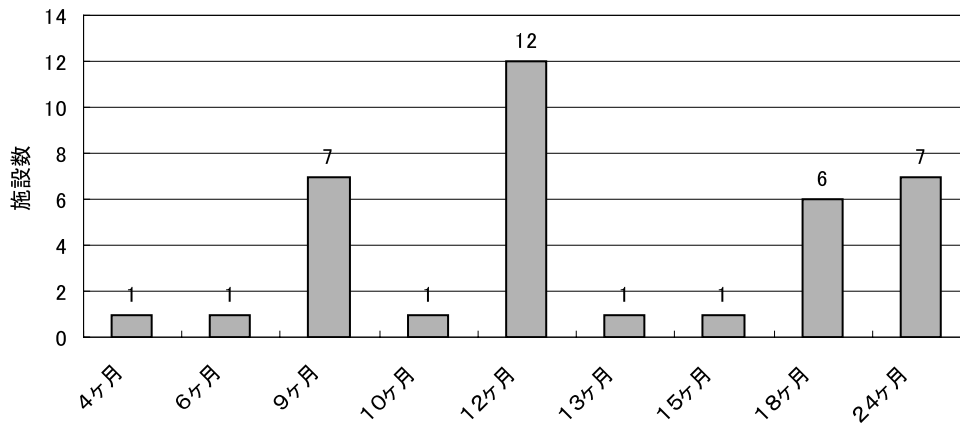


図 2 - 2 訓練期間の設定状況

(3) 入校 (所) 状況

表 2 - 3 に示すとおり、回答のあった職業能力開発施設における定員は延べで637人であり、入校 (所) 者数は延べで433人である。

また、入校 (所) 率は、全体で68%となるが、110%を最高値として最低値が10%であり、職業能力開発施設によって入校 (所) の状況が異なっている。

表 2 - 3 入校 (所) 状況

施設の区分	訓練科数 (科)	延定員 (人)	延入校(所)者 (人)	入校(所)率 (%)
都道府県立職業能力開発施設	23	335	215	64
機構立職業能力開発施設	12	240	187	78
民間教育訓練機関(専門学校)	2	62	31	50
合計	37	637	433	68

(4) 修了状況

表 2 - 4 に示すとおり、回答のあった職業能力開発施設で既に終了している訓練科における入校 (所) 者数は延べで73人、修了者数は延べで50人であり、修了率は、全体で69%である。

表 2 - 4 修了状況

施設の区分	訓練科数 (科)	延入校(所)者 (人)	延修了者 (人)	修了率 (%)
都道府県立職業能力開発施設	8	63	44	70
機構立職業能力開発施設	—	—	—	—
民間教育訓練機関(専門学校)	1	10	6	60
合計	9	73	50	69

2-3 企業実習における評価について

(1) 企業実習における評価の実施状況

図2-3に示すとおり、企業実習における評価の実施状況（実施予定を含む。）については、「企業での評価は問題なく実施し、思うような評価結果を得られた（19%）」という回答が約2割を占めているが、「企業での評価は実施していない。または、今後、実施する予定（48%）」という回答が半数近くとなっている。これは、企業での評価を実施していないのではなく、アンケート調査を実施した段階では企業実習が開始されていない、または、実施の途中であることの原因によるところが大きいものと考えられる。

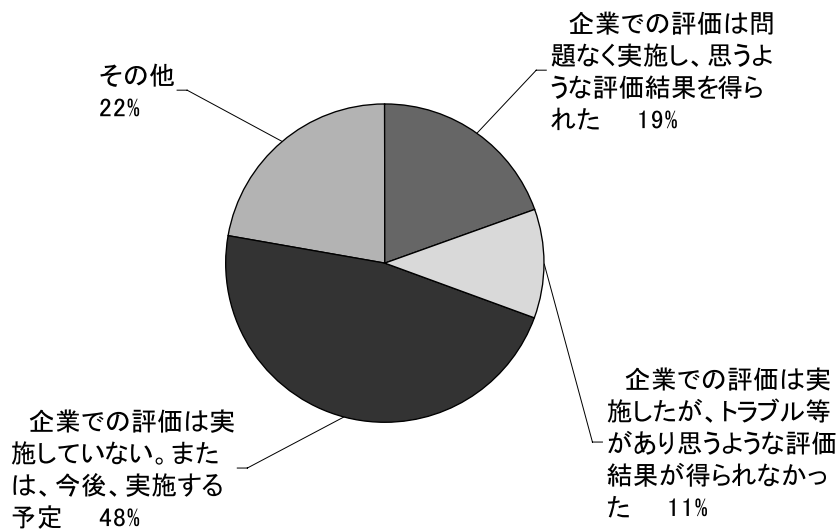


図2-3 企業実習における評価の実施状況

「企業での評価は実施したが、トラブル等があり思うような評価結果を得られなかった（11%）」と回答した職業能力開発施設に、トラブルの内容を尋ねたところ、「具体的な評価項目設定が難しいため。」「訓練生の中で、就業した企業に向かない方がいた。」「企業の実習生担当者が自分の仕事をしながらの訓練指導であるため、期待するカリキュラム通りには進行しなかった面がある。」「評価を2段階としたため、普通評価を表現できなかった。」との回答を得た。

また、「その他（22%）」と回答した職業能力開発施設の、企業実習における評価の実施についての主な意見は、以下のとおりである。

- ・受け入れ企業の状況や担当者の主観によって評価するものであり、もともとの評価する基準が違うので、評価に用いるには無理があると考えられる。
- ・委託型実習では実施したが、評価項目が多すぎて評価がされてない箇所もあった。また、就労型実習においては、間接費（アルバイト料）の負担や実習日誌の確認等の業務を依頼したこともあり、評価までは依頼できなかった。
- ・評価を得られたとしても、その活用が明確になっていない。

(2) 企業実習の評価に用いる評価項目（様式）の作成方法

図2-4に示すとおり、企業実習の評価に用いる評価項目（様式）の作成方法（実施予定を含む。）については、「貴施設から提示した評価項目（様式）を用いて評価を実施した（実施予定）（44%）」が「貴施設と受け入れ企業で共同作成した評価項目（様式）を用いて評価を実施した（実施予定）（31%）」を上回る回答であった。これは、日本版デュアルシステムによる職業訓練実施の初年度であり受け入れ企業を選定することで手一杯となったことから、受け入れ企業との共同作成による評価項目（様式）を用いての評価を実施するまでには至らなかったのではないかと推測できる。

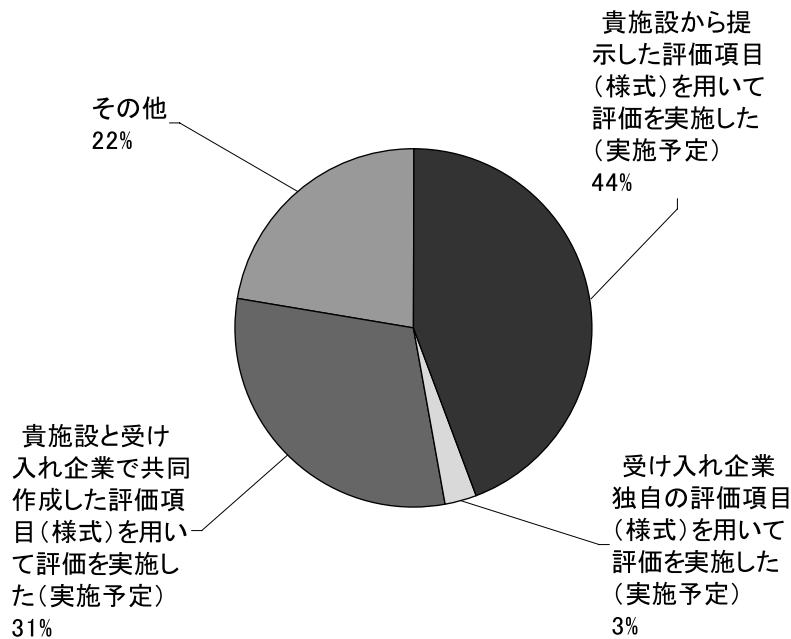


図2-4 企業実習の評価に用いる評価項目（様式）の作成方法

また、「その他（22%）」と回答した職業能力開発施設の、企業実習の評価に用いる評価項目（様式）の作成方法（実施予定を含む。）についての主な意見は、以下のとおりである。

- 当校で、一般的に該当する項目を用意して、各企業で追加分があれば記入してもらった。
- 訓練生の日誌及び企業巡回時に聞いた話などを使う。
- 実習内容に関しては日報形式で記入してもらい、指導担当者に確認評価してもらう形式をとった。また、実習終了後は各企業を訪問し、訓練生に対する評価を、施設内訓練で補完して欲しい内容（技術及び資格）としてまとめた。
- 当校で開発中の「課題分析と自己分析」作業シートに基づき離職予防のための適職指導（キャリア・コンサルティング）を目的として、課業評価と自己評価について職場上司に助言をお願いしている。

(3) 「評価項目作成支援ツール」の使用（活用）状況

図2-5に示すとおり、「評価項目作成支援ツール」の使用（活用）状況については、「使用（活用）した（40%）」との回答が全体の4割である。アンケート調査を実施した段階では企業実習が開始されていない施設もある状況を考慮すると、活用は図られたものと思われる。

また、「使用（活用）しなかった（23%）」と「当該評価項目作成支援ツールを知らなかった（17%）」を合わせた「使用（活用）しなかった」との回答が「使用（活用）した」と同率の4割となっている。今後の課題として、評価項目作成支援ツールをより使用しやすいものとし、その普及の方法を検討することが必要である。

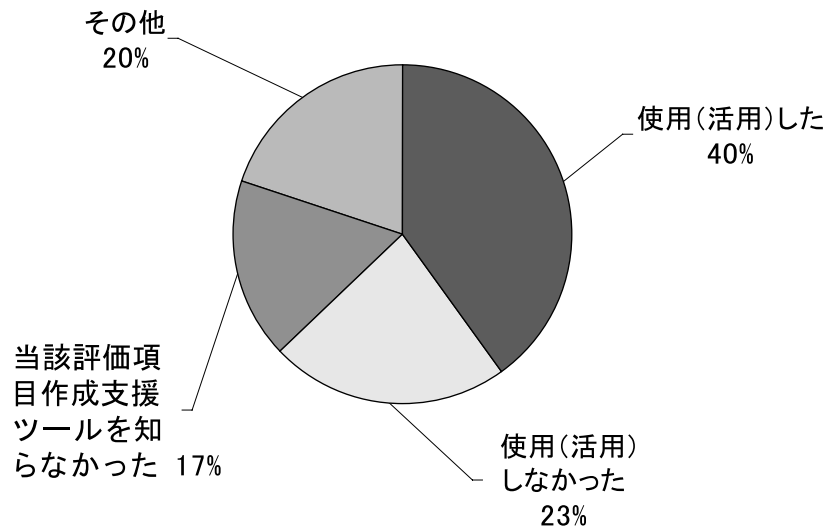


図2-5 「評価項目作成支援ツール」の使用（活用）状況

2-4 評価項目作成支援ツールを使用（活用）しての意見

(1) 様式1～5を用いての評価について

様式1～5を用いての評価の実施に関する意見は、大別すると「様式についての意見」と「評価項目の内容についての意見」となった。

イ 様式についての意見

様式については、「様式が複雑なのでできるだけ簡略化した様式での評価を要望」が多く、また、「様式の簡略化についての具体的な提案」もあった。

「様式が複雑なのでできるだけ簡略化した様式での評価を要望」についての主な意見は、以下のとおりである。

- 余り詳細すぎる評価を記入してもらうことは困難であるので、委託実習では社会人としての基本的な能力を問う評価表（インターンシップの評価表のような）にし、就労型実習では評価項目作成支援ツールを活用したい。

- ・企業の方に今より理解を頂くには、可能な限り様式数を減らし、評価項目数も少なくシンプルな評価内容・方法になるよう改良することも必要である。
- ・電気工事業界は、5人前後の零細企業が多く、社長が全てを取り仕切っている状況であり、評価については、次のことを念頭に置く必要がある。
 1. わかりやすいこと
 2. 回答しやすいこと
 3. 時間がかからないこと
 4. 「わずらわしい、面倒だ」という印象を与えない内容、量であること
 5. 一見して「協力してやろう」というようなものであること
- ・資料が多く、訓練生・企業毎に様式1～5の全てを作成するのは難しいと感じた。
- ・企業の指導担当者も、マンツーマン指導はほとんど不可能であり、様式3も作業内容が細かすぎ指導者の負担が大きい。

「様式の簡略化についての具体的な提案」についての主な意見は、以下のとおりである。

- ・科目内容は授業要目で精査されているので、様式2は不要ではないか。
- ・様式3と様式5-1、様式4と様式5-2を、一つの様式に統合して、記入しやすくする必要がある。
- ・様式3、様式4については、評価項目が多すぎると企業側の負担が増えるので、様式3の作業内容を大枠で括り、訓練指標として置き換え、様式4と一本化し簡素化を図る必要がある。
- ・様式4の評価はABCの3段階であるが、優・良・可・不可のように4段階が適当であるとの意見が企業からあった。

ロ 評価項目の内容についての意見

評価項目については、評価項目の内容及び評価の方法等についての意見・提案があり、共通及び系ごとにまとめた主な意見は、以下のとおりである。

(共通)

- ・様式4のIVコンセプチュアル・スキルの評価については、外に現れにくい心の問題を短期に評価することができるのか。また、客観性が確保できるのか疑問が残る。
- ・企業から、評価は一般的な「挨拶、基本的なルール、対人関係等のヒューマン・スキル」程度にして欲しい。との要望があった。
- ・委託型実習（2週間～1ヶ月程度）の評価表と、就労型実習（3～4ヶ月程度）の評価表は別様式が望ましい。

(機械系)

- 1回目の企業実習については、機械関連の技術研修は少なく、見学、掃除、安全に関する作業が大半であったため、記入できる項目、評価する項目が非常に少なかった。また、企業から施設内で6ヶ月間訓練した程度の訓練生に様式3、4の技術的項目の評価は難しく、1回目の企業内実習では様式5のような評価のみで行った方が良いのではないかとの意見があった。
- CD-ROMでは、機械加工の全般について評価対象となっていたが、企業実習はNC旋盤やマシニングセンタ作業など特定の作業が多かったため、訓練内容の項目をもっと細分化してほしい。
- 国土交通省自動車整備士一種養成施設であるため、修了判定基準が必要なため様式4を一部変更して使用した。

(電気・電子系)

- 電気設備工事の様式1～5が用意されているが、積算及び施工管理の内容がほとんどであった。当電気技術科では就職ターゲットとして職人(施工技術)をイメージしていたため利用できるものがなかった。
- 電気工事では経験を積まずに管理業務に就くことは考えられず、施工管理士の受験資格も3～5年の実務経験が必要とされている状況から、電気工事に関しては管理業務ではなく施工の内容を中心とすることが必要である。
- 電気工事の場合、企業実習を行うとき作業内容や作業環境が日々変化することや工事の種別が重複して発生することを考慮して、評価項目を作る必要がある。そのため、実習内容は日報形式で行い、現場担当者が評価、及び助言を行うというスタイルをとった。

(情報・通信系)

- 評価項目が多岐にわたり、また重複している内容が多かったため、内容の選択に困った。

(建築・居住系)

- 実習の作業内容が各社様々なので、大まかな評価方法しか作成できない。

(サービス系)

- 事務的な訓練内容(接遇、電話応対、文書作成、表作成)であるため、具体的な評価項目が接遇態度、確実性、迅速性など個人の資質的な面となる。この点を評価項目とするならば、企業にとっては、あたり前のことであるため評価項目と成

- り難い点がある。
- ・評価内容や評価レベルが入社後5年位の職能を基準に設定されているように思われる。

(2) 評価項目作成支援ツールの使いやすさ（画面遷移、内容等）について

評価項目作成支援ツールの使いやすさ（画面遷移、内容等）についての意見は、大別すると「説明の充実に関する意見」、「便利な機能・使いやすさに関する意見」となり、その主な意見は、以下のとおりである。

イ 説明の充実に関する意見

評価項目作成支援ツールの使いやすさを向上するために、様式の内容説明の充実、様式見本の提示等についての要望が、以下のとおりあった。

- ・操作方法よりも書式の意味自体が判らず苦労した。初めての人でも理解できるようにチュートリアルや完成見本などを設けて欲しい。
- ・見本としての書式があると良い。
- ・見本やヘルプが無いのでどのようにすれば良いのかわからなかった。
- ・利用の手引が分かりにくい。

ロ 便利な機能・使いやすさに関する意見

評価項目作成支援ツールの使いやすさを向上するために、便利な機能及び使いやすさについての要望が、以下のとおりあった。

- ・ウィンドウが常に手前に表示されるのは省いてもよいと思う。表が下に重なり見にくい。
- ・リスト画面と評価作成画面は並べて表示できれば使用しやすい。
- ・様式3・4の詳細項目を省きたい場合の削除の操作と印刷範囲の設定等に手間がかかる。
- ・様式1～5の重複する項目（内容）において、各様式間を自動的に転写（連動）するように改良できればよい。
- ・証明書の書式について、訓練生の氏名や企業名が入れにくい。
- ・訓練計画、カリキュラム、出席状況、指導要録等を関連付けて全て収録されたものにして欲しい。

2-5 企業実習における評価を実施する上での課題、解決すべき事項

(1) 準備の段階での課題・解決すべき事項について

企業実習における評価を実施するための準備の段階での課題・解決すべき事項については、大別すると「受け入れ企業の確保に関する課題」、「受け入れ企業との事前調整に関する課題」及び「評価項目の作成時間に関する課題」となり、その主な意見は、以下のとおりである。

イ 受け入れ企業の確保に関する課題

受け入れ企業での評価を実施する事前の課題として、「受け入れ企業の確保の難しさ」についてあげられ、主な意見は以下のとおりである。

- ・企業実習実施直前まで作業所等が決定せず、作業内容が確定しないなど評価項目の設定が難しい。
- ・当該制度の主旨からしても、評価は実施しなければならないと思われるが、現時点においては訓練生の受入の受諾を得るのが精一杯であり、中小零細企業においては、出来る限り企業の負担軽減（様式・内容の簡素化等）を検討する必要がある。

ロ 受け入れ企業との事前調整に関する課題

受け入れ企業を確保し評価を実施するための準備の段階での課題としては、「受け入れ企業との密な連絡と信頼関係の構築及び受け入れ企業との十分な事前調整の必要性」についてあげられ、主な意見は以下のとおりである。

- ・企業の担当者の指導能力の把握、企業の業務内容の把握、訓練生の作業内容の把握及び項目についての企業との協議等が必要である。
- ・企業実習実施企業との密な連絡と信頼関係の構築の重要性を痛感した。
- ・受入企業内での従事する職務内容が、依頼の段階では詳細にわからないため、評価項目が大まかになってしまう。日本版デュアルシステムが望む評価としての標準項目の詳細がまとまりにくい。
- ・評価様式を作成する段階で、同じ分野の企業であっても、使用する機械等（本体自体の違い、機能・能力・特殊性の違い、本体の大きさの違い等）が異なるので、統一的な様式が作成しにくい。また、企業によっては企業秘密的な内容もあり、作業内容の全てを様式に落とし込めるとは限らない。

ハ 評価項目の作成時間に関する課題

評価項目を作成する段階での課題としては、「評価項目の作成に時間が要する」ことがあげられ、主な意見は以下のとおりである。

- ・企業の担当者と訓練内容を打合わせする段階で、両者の業務の関係上時間的な制約があり、内容を詰めるのに日数がかかった。また、評価項目のモデルが無い作業内容については、作成にかなり時間がかかった。

(2) 企業での評価実施の段階での課題・解決すべき事項について

企業での評価実施の段階での課題・解決すべき事項については、大別すると「受け入れ企業での評価の基準・方法に関する課題」、「受け入れ企業の負担増に関する課題」となり、その主な意見は、以下のとおりである。

イ 受け入れ企業での評価の基準・方法に関する課題

受け入れ企業での評価を実施する場合の課題として、「受け入れ企業により評価基準、評価方法が異なり適正な評価ができない。」ことがあげられ、主な意見は以下のとおりである。

- ・設定項目に対する評価基準が特に決まっておらず、各担当者の判断に頼るしかない。
- ・企業から受けた評価は、その企業の評価基準に基づくものであり、客観的でない。
- ・企業で訓練生の評価をする人は、自分の仕事をしながら訓練生を指導していることが多いので、適正な評価ができない。
- ・課題に対する評価基準と評価する者がそれ（基準）を理解していないと、評価にばらつきが生じるので、評価そのものが意味をなさないと考えられるし、同一課題・同一基準で実施されることが前提でないと、その科目の評価は難しいと考えられる。
- ・総務部の担当者に比べて現場の担当者の評価は、担当者自身を基準とする傾向もみられるため、職種別事項や応用事項等において厳しい評価をする傾向がある。また、企業の窓口は人事関連のため総務部が多いが、実際に評価するのは現場の担当者も多く、窓口と現場の担当者との調整が難しい。

ロ 受け入れ企業の負担増に関する課題

企業に企業実習実施の依頼を行う場合の課題として「受け入れ企業の負担の増加があり、評価まで依頼するのは心苦しい」ことがあげられ、主な意見は以下のとおりである。

- お願いをして受け入れてもらった関係で、評価まで依頼するのは、とても心苦しいので、各企業を巡回した時に、口頭で評価をいただくこととした。
- 受入企業は中小零細企業であり、細かな評価を依頼しにくい。
- 完全に担当者もつけられない企業状況があるので、評価はできるだけシンプルにし、企業に負担をかけないように考えている。

ハ その他の意見

企業での評価実施の段階での課題・解決すべき事項についての上記イ、ロ以外の主な意見は、以下のとおりである。

- 毎日、日誌を企業側に提出し、その日の感想等を記入してもらい、最終的に総合評価をしてもらっている。
- 企業での評価は、どんな目的で実施され、どのように活用するのかが明確になっていないので、実施することの意味合いを十分に検討することが必要と考えられる。
- 学校と企業で委員会を行ってから実施したので、スムーズにスタートした。

(3) 企業からの評価結果を受けた後の段階での課題・解決すべき事項について

企業からの評価結果を受けた後の段階での課題・解決すべき事項については、大別すると「評価結果の活用に関する意見」「評価の低い者への対応に関する課題」となり、その主な意見は、以下のとおりである。

イ 評価結果の活用に関する意見

企業からの評価結果を受けた後に、「評価結果を受講者の就職活動、適性の発見等に活用する必要がある。」等の意見があげられ、主な意見は以下のとおりである。

- 就職活動のために本人へのフィードバックが重要である。
- 企業から評価を受けたら、その評価を最大限にいかして、訓練生にも、当校にもその後の授業なり、就職に活用できるように活かしていきたい。
- 評価結果をもとにした技能習得度についての受け入れ企業との話し合い、求人票項目を確認し継続雇用（常用雇用）への移行についての話し合いに活用する。
- 経験者であっても他企業では通用しない時世でもあるので、本評価がどのように評価・通用するか一抹の不安はある。

ロ 評価の低い者への対応に関する課題

企業からの評価結果を受けた後に、「評価の低い者への対応について苦慮している。」等の意見があげられ、主な意見は以下のとおりである。

- ・本人へ通知しなければならないが、悪い評価を受けたときの取り扱いに苦慮している。
- ・習得の不十分な評価項目への対応に苦慮しており、就職時に支障がないか心配である。

ハ その他の意見

企業からの評価結果を受けた後の段階での課題・解決すべき事項についての上記イ、ロ以外の主な意見は、以下のとおりである。

- ・交付する際には、企業担当者からの詳細な説明・評価などを口頭で付け加えている。
- ・評価結果は、何に活用されるのかがよく理解出来ないし、就労型実習においては、評価結果よりも就労できるか否かのほうが、重要である。

2-6 日本版デュアルシステムで職業訓練を実施しての事例

日本版デュアルシステムで職業訓練を実施しての事例（例：就職がスムーズに出来た、企業実習で得たもの・メリット、他の訓練方法と比べてのメリット等）については、資料1（2）の「日本版デュアルシステムで職業訓練を実施しての事例」に全体を提示しているが、以下に主な事例をまとめた。

- ・訓練生から「座学で教えられたことが、実習を通して真に理解できる」との声がある。また、企業から「本人に適する職種かどうか見極めることができる」との評価がある。
- ・職業人としての意識が高くなった。また、オフィシャルな対応ができるようになった。
- ・人手を要する訓練ではあるが、企業との結び付きが強く、校にとっても刺激になる。また、施設内で、OJTの作業内容に応じた訓練を行うことで、訓練生への動機付けがやり易い。
- ・現場での作業方法や雇客と間近で接するなど、仕事の厳しさを知ることが出来た。一方で、企業実習を行うことで、企業にメリットのある訓練生しか、就職への誘導は困難になってしまう。

- ・企業委託実習修了後、訓練生にレポート提出を実施した。現場で働く人の親切心や、コミュニケーションの大切さを書いた訓練生が多かった。これは、学校の授業では得がたい大きな成果の一つである。
- ・日本版デュアルシステムによる職業訓練は通常の訓練に比べ、より「職業」や「職種」をイメージしやすいというメリットがあるが、進路指導を随時行って前向きな考え方を維持していかないと現実を経験する分、迷いが出て結果的に就職に結びつかない。選考方法や進路指導のあり方を適正に計画する必要があると感じた。
- ・受講生はニート、フリーターであるため、生活・学習指導を、きめ細やかにする必要があるので、苦労している。
- ・企業実習を取り入れることで、企業の真に必要となる人材（能力・作業等）が明らかにされるので、自己の目標設定も可能になること、就職に結びつきやすくなること、ミスマッチの軽減にも繋がることから、他訓練（アビリティ訓練等）においても導入を検討すべきと史料される。

第3節 企業実習の評価等に関するヒアリング調査の結果

3-1 ヒアリング調査結果の概要

ヒアリング調査は、機械系または情報・通信系の訓練科を実施した4ヶ所の職業能力開発施設、及び職業能力開発施設ごとに企業実習を実施した7ヶ所の企業を対象に行った。

評価項目の作成の仕方・評価の方法で4ヶ所の職業能力開発施設を整理すると、「評価項目作成支援ツールのモデル訓練科評価項目例を使用して評価を実施した施設」、「施設独自で評価項目を作成して評価を実施した施設」及び「施設独自で評価項目を作成したが評価の実施まで至らなかった施設」の3種類に分類できた。

各施設、企業のヒアリング調査結果の詳細は、資料2（2）の「ヒアリング調査の内容」に提示しているが、以下にヒアリング調査結果からの傾向をまとめた。

3-2 ヒアリング調査結果のまとめ

(1) 職業能力開発施設からの意見

職業能力開発施設からのヒアリング調査の結果から、企業実習での評価実施における現状、課題等について、以下のとおり項目ごとに意見を整理した。

イ 受け入れ企業の状況について

- ・今回の受け入れ企業は、他にもアルバイトを雇っているほど人手の足りない企業であったのでうまくいった。(人材の流れのある業界は何であるかを探す必要がある。)
- ・企業は、若い人の採用をしたがっている。また、若手の育成が必要と思っているが、できない現状がある。
- ・職業能力開発施設での8ヶ月の訓練では、受け入れ企業での仕事をこなすまでの十分な能力を付与するまでには至らない、また、受け入れ企業もその能力を期待していない。企業が期待しているのはやる気のある人である。

ロ 事業主団体との協力について

- ・日本版デュアルシステムで職業訓練を実施するためには、工業会(企業)とのつながりが大切であり、コミュニケーションをつうじての信頼関係を作ることが必要。
- ・情報通信施工に関連する協会と協力して企業等を紹介してもらった。

ハ 訓練生と受入企業とのマッチングについて

- ・企業への通勤経路、本人の希望で受け入れ企業を決めたが、企業と訓練生とのマッチングが難しい。
- ・企業、訓練生お互いにそれぞれ面接を行った後、希望順位をつけてもらい希望を調整して受け入れ企業を決めたが、マッチングが難しかった。
- ・企業実習の場合、事前に企業見学を行ったが、受け入れ企業と訓練生のマッチングが大変である。受け入れ企業は、訓練生の1.5~2倍の数があればよいが、訓練生が行かない企業に断るのも大変である。登録制度的な仕組みを考える必要がある。

ニ 評価項目(様式)について

- ・CD-ROMの評価項目は、複雑であり詳しすぎるので、手間がかかり担当者の理解を得るのは難しいと思われる。
- ・評価項目が多すぎると企業の負担が増えるので、企業から仕事の内容を聞き様式3と様式4を一本化して簡略化した独自様式を作成し、評価の準備をした。

- 企業の担当者の負担を軽減する必要があるので評価項目は減らすことが望ましい。初心者が実施しないような評価項目が含まれており、それは無駄となる。
- CD-ROMの評価項目についての意見は、以下のとおりである。
 - ① 現場の担当者が理解できない言葉を使用すると評価ができない。
 - ② 評価に用いる様式は、2～3枚が限度である。
 - ③ 様式4のVは製作の過程の一部だけで課題を作成しているが、工場のラインでの作業であったら課題としての評価は難しい。
 - ④ 現場担当者が、評価が難しい内容（複雑なもの、量の多いもの）であれば評価はできない。

ホ 評価基準の設定について

- 評価においては基準をどこに置くのかが難しい。会社で満足な設計ができるまでには4・5年かかるが、それを基準とすると評価はCとなる。基準が企業によって違うのでA～Cさまざまである。
- 評価は何が基準なのか分からない等の質問があった。最終的には、採用するか、しないかが基準となる。
- 訓練での最終的な評価は、資格を取得して就職できることである。
- 評価内容については、企業によって企業秘密的な部分もあり、すべての内容について適切な評価を得られるとは限らないので、その部分の担保をどうするか検討を要する。
- 受け入れ企業は中小零細企業が多いので、社内での評価基準があるのかが疑問である。（様式4のVの企業での課題の評価ができるのか。）

ヘ 評価結果の訓練生への提示について

- 評価が難しいこと、会社から最後の1ヶ月で技能向上の要望等があり対応することができなかったこと等の理由により、評価の結果は訓練生へは提示しなかった。また、企業からの評価は、結果を提示しなくても実習を行った本人は良くわかっている。
- 評価結果は本人には渡していない。習得の不十分な点だけを今後の注意点として本人に話した。また、受け入れ企業に採用された訓練生には、本人も分かっているだろうと思い話していない。
- 評価は評価書と企業実習の実施内容を記載した指導記録を基に行ったが、結果は本人へは提示していない。

ト 評価結果の他企業への提示について

- 評価は他の会社への就職時の参考となるのか疑問である。企業での就職では、訓練生自身が作成した製品を見せることが効果的である。
- A社で評価した内容（作業内容）を、作業内容が異なるB社に持ち込んでも意味がない。作業内容が同一であれば他社でも修得内容を説明し、就職に活用できるが、現状では、受け入れ企業によって作業内容が異なり、評価の基準も異なっている。
- 同じ分野の企業であっても、使用する機械等（本体自体の違い、機能・能力・特殊性の違い、本体の大きさの違い等）が異なるので、評価結果を他企業に持ち込んでも通用するか疑問である。

(2) 受け入れ企業からの意見

受け入れ企業からのヒアリング調査の結果から、企業実習での評価実施における現状、課題等について、以下のとおり項目ごとに意見を整理した。

イ 評価の実施方法について

- 教育担当者の目視による観察（作業態度、積極性）、標準作図時間との対比、作図ミスの頻度、職業能力開発施設での習得知識の企業実習への反映具合で評価した。
- 各部門の部門長、指導担当者から指導し、実習させ、日誌で取り組んでいる作業の問題点等を把握したが、1週間単位で各部門2回実習を行ったので、成長の度合いが分かった。また、訓練生は熱心な姿勢を見せてくれた。
- 製品の作成個数を毎日記録し、標準的な作成個数との比較を行った。また、NC旋盤を同時に何台取り扱えるか（標準3台）との比較を行った。
- 新入社員には2～3ヶ月間はノートを書いてもらい、提出してもらった時に話をしている。今回もそれと同等の取り扱いをした。
- 職業能力開発施設独自で作成した評価項目により評価したが、評価では判断に特に困ったことはなかった。
- 出欠等の勤怠状況、社内でのあいさつ等のビジネスマナー、現場での安全容姿・安全行動等の安全管理、施工の正確度・スピード等の通信工事の施工能力を3段階方式で評価した。
- 職業能力開発施設からは様式の提示がなかったので様式での評価を行わなかった。作業工程の中での実加工を行い、それに伴う判断力、理解力、作業能力等を評価した。また、社会人としての自覚、積極性、仕事に向いているか等を評価した。

ロ 評価基準等について

- 機械設計業界の一般通念による作業時間と完成度合いとの比較による評価、社内基準との対比、作業中の質問内容のレベル（質問があることは積極的である。何も聞かずに、間違っただけをやっているよりも良い。）、仕事に取り組む姿勢。
- 社会人としての自覚が欠如していないか、行動が積極的であるか（指示されないと動かない人は不可）、前向きな姿勢、納期に遅れないこと。
- 評価基準は、社内標準時間（対応スピード）、単価（効率性、内容）を考慮し見極めていくようにしたので、厳しいC評価となった。成長過程であるため「できる」「だいたいできる」の基準があいまいである。採用するか、しないかを考えた場合、こういう評価をしたのだと説明できるものである必要がある。
- 製品の作成個数（標準的な作成個数との比較）、不良品を出さないこと。
- 欠勤・早退・遅刻の日数、コミュニケーション力（理解しているのかしていないのかが分からない）、また、人間性をいちばん重視している。
- 細かい機械操作が「できる。できない。」は必要ないのではないか。
- 以下の評価基準で評価した。
 - 勤怠状況：欠勤・遅刻の有無、欠勤時の適切な連絡報告
 - ビジネスマナー：通勤時の服装、社内でのあいさつ、作業服の清潔さ
 - 現場での安全管理：安全な容姿、安全行動、安全な作業場所の確認
 - 施工能力：施工の正確度、スピード、現場管理のためのコミュニケーション能力
- 製作図が理解できる。指示内容が理解でき、その通りに作業ができる。作業に必要な測定機器を使いこなせる。将来に向けた能力アップが期待できる。旋盤加工以外でも機械加工において学習する意欲がある。休み、遅刻、早退がない。長く勤める意思がある。

ハ 必要な評価項目（評価しにくい項目）について

- 作図に関する興味の度合い（積極的な質問）、専門知識の範囲と深さ（職業能力開発施設での習得の度合い）、様式5のⅢ・Ⅳは企業実習の期間（2ヶ月）内には正確には把握できない。
- モデルの評価項目は、高度な内容（10年ぐらいの経験が必要）が多く、ほとんどが評価対象外であるので、その部分を除く必要がある。
- 評価では、スピードとなるとC評価となる。（通常の1/3である。）
- 仕事によって違ってくるが、「標準加工数が作成できるか」という項目と欠勤・早退・遅刻の日数があると良い。

- 低廉価格時代に於いて原価意識を持つ必要があるが、それを企業実習では評価しにくい。

ニ 評価実施上での課題及び工夫した事項について

• 準備の段階

- 実習テーマの選択に工夫した。取り組みやすい例題作図（過去に同じような製品があるものに関する作図）を選択し、時間と工夫の査定がしやすい例題とした。
- 日々の業務を進めながら教育・指導することから、担当者に大きな負担がかからぬように、1部門1～2名の受け入れとした。
- 一つの作業で最初から最後まで一貫して終る工期の仕事と幅広く仕事を覚えるように各分野の作業を用意した。また、採用時に配属しようとする部門での実習を行った。

• 評価実施の段階

- 適切なタイミングでの指導の実施及び分かりやすい指摘事項と正誤の説明を行った。
- 実習の中頃からは、採用の可否を考えて将来的な期待、やる気、意気込みを表現させるようコミュニケーションを図っていった。
- 初心者を教えるためのマニュアル、作業手順書がなかったため専門用語、作業手順を解説したマニュアルの必要性を感じた。
- 将来的な展望が期待できるかということ、作業工程の一部を完全に任せることができるかということを判断した。

ホ 企業実習を実施して良かったこと

- 訓練生の能力、意識（熱意）の把握ができた（2週間である程度の向き、不向きを把握できる。）。就職には重要な協調性の有無及びその度合いを把握することができた。
- 社員の意識高揚につながり、社内活性化につながった。指導する立場のスタッフ教育ができた。
- 初心者に教えることの難しさが分かり、社内教育体制の整備が必要であることが分かった。
- 戦力となってもらい、いいレベルで採用できた。

- 会社の実習担当者も、社員として迎えるとの意識から、早く正確な仕事を覚えてもらおうという責任感が出てきた。
- 育成期間が短縮でき、即戦力としての対応ができた。全く分からない人を採用すると、教育に時間と人がかかるが、それがなかった。面接だけでは判断がつかないことが、実技を通して見極めることができた。
- 人が欲しい時の採用の方法としては、当該制度は活用できる。
- 中小企業には人材が集まらない状況で、いい人材を採用することができた。

へ 企業実習を実施して今後解決すべきこと

- 事前に、訓練生ごとの本当に向いている作業内容を把握し、職業能力開発施設と企業との話し合いを行い、ミスマッチがないようにすること。
- 企業間にも規模や受け入れ体制に差があり、訓練生の希望が集中することもある。「企業としては就職して欲しい、訓練生は断る。」の場合は、実習費用が無駄になる（マッチしなかった場合のリスクがある）。
- 企業実習修了後にそのまま採用することを前提に、賃金はパート・アルバイトよりも高くしたが、マッチングできなかった。こういう場合のリスクがある。
- セラミック加工は見せることができない技術なので、そのノウハウを持っていかれることと、教育等に費やした時間のリスクがある。
- 企業はいい人が欲しいので、事前に訓練生をオープンにして欲しい（企業、訓練生ともベスト1を選びたがり、ともに不安である。）。職業能力開発施設と企業とのコミュニケーションが最も大切であり、必要である。
- 教育であるのでスピードを要求することは難しいが、スピードを意識した職業訓練をして欲しい。

ト その他の意見

- 忙しい時期（人が欲しい時期）であったのでうまく制度に乗ることができたが、いつもあるわけではない。
- 最終的に採用等を考えるときには評価をする必要があり、このような評価項目があった方が評価をしやすいし、不可の場合の説明材料ともなる。