

第 6 回 職業能力開発研究会記録

研究会実行委員会

1. 開催日時、場所

- ・日時：平成 25 年 2 月 25 日（月）16:15～17:30
- ・場所：職業能力開発総合大学校 相模原キャンパス 7 号館 1 階大教室

2. 発表者、参加者数

- ・発表者：來住 裕（基盤整備センター 訓練技法開発室 室長）
- ・参加者数：51 名

3. 配布資料

- ・資料 6-1：「離職者訓練の実習課題の現状」

4. 開会挨拶、等

遠藤教授から開会の挨拶、講演題目等の紹介があった。

現在、ポリテクセンターでシステム・ユニット訓練が実施されているが、その評価および企業等へのアピールをどのようにしていったらよいか、それがどうもうまくいっていないのではないかと、ということが訓練技法開発室の研究テーマになっている。今回はその関係のことについて発表していただく。

5. 講演概要（表題：離職者訓練の実習課題の現状）

基盤整備センターは企画調整部と開発部に分かれている。さらに、企画調整室（開発に関する調整と企画）、普及促進室（基盤センターで開発した教材の及び情報の発信）、高度訓練開発室（専門課程・応用課程の教材・技法の開発）、在職者訓練開発室（在職者訓練を中心とする教材・技法の開発）、教材開発室（普通訓練の教科書に関する開発）、訓練技法開発室（離職者訓練を中心とする教材・技法の開発）、調査開発室（能力開発体系のメンテナンスと新規開発）に分かれている。訓練技法開発室では、離職者・求職者の訓練の質保証に関する調査・研究を行っている。具体的には、「離職者訓練の教材のあり方等に関する調査研究」で、システムユニットテキストのメンテナンスやそのあり方について検討している。それから、「離職者訓練用訓練課題の開発及びメンテナンスに関する調査研究」で、評価課題の研究・開発を行っている。また、「求職者に対する訓練コースのコーディネート等に関する調査研究」および「求職者支援法に基づき実施される職業訓練の質保証に係る調査研究」では、民間に委託している訓練（民間が種になって行っている訓練）についての研究を行っている。その他、「離職者訓練カリキュラム等検討委員会」を開催し、新規あるいは既存のカリキュラムが妥当かどうかについて検討している。

主に扱っているのがシステム・ユニット訓練という離職者訓練であるが、それは、生涯職業能力開発体系をもとに、そこに書かれている仕事や作業に合わせて開発されることになる。そして、ユニットシートと呼ばれるものを作成する。これには、このユニット訓練を受けるとこのようなことができるようになる、ということが記載されている。ユニットは18時間をベースに作られている。システムユニットの構成としては、六つのユニットで一つのシステムを構成している。三つのシステムで一つの仕上がりとなり、これが三か月、もう一つの仕上がりで合わせて六か月となる。離職者にできるだけ多く入所してもらうために、三か月を一つのまとまりとしてある。このやり方であれば、早期就職という意味でも利点がある。

ここで、教材というものについて整理したい。ここで説明するのは、講演者の個人的なまとめであり、今後議論を要すると考えている。教材の中には、まず「訓練図書教材（教科書）」と呼ばれる図書教材がある。ユニットテキストがこれに含まれるかどうかについては議論が必要だと考える。次に、「訓練

課題」と呼ばれるものがある。これに関して文部科学省では、「実習課題」という言葉が使われているが、それとは異なると考えられるので、「訓練課題」と呼ぶこととする。これには、作業課題および評価課題が含まれる。それから「訓練設備」。これが教材かどうかの議論はあると思うが、これは、建物や空調設備などやたとえば機械系の訓練で使用するようなフライス盤や旋盤などである。さらには「訓練教具」と呼ばれ黒板やプロジェクタのように教えるために使うものも考える。

システム・ユニットテキストという名称を使うが、これは図書教材とは違い、訓練課題に属するものと捉えている。その構成は、ユニットシート（どういうことが身につくかが書かれたもの）、安全作業シート（危険なところはどのようなことかなどの注意事項）、作業課題（訓練で行われる課題と手順）、関連知識となっている。すなわち、実習課題をベースとした、必要最小限の作業課題の説明・手順を記したものと言える。文部科学省の実習教材とは明らかに違っている。

評価課題とは、訓練を受けるとこのようなものが作れるようになりどの程度の技能が身に付いているかを確認できるというもの。その構成は、実施要項（作業の打ち切り時間、材料の渡し方など）、課題内容（こういうものを作りなさいという内容）、作業手順（工程計画など）、出来上がりの写真（解答例のようなもの）、評価シート（点数を付けるためのシート）、採点の基準となっている。これによって、外部に説明ができる（質が保証できる）。評価したものはジョブカードに成績表として載せる。

訓練課題のイメージについて説明する。訓練課題は作業課題と評価課題とで成り立っている。作業課題はシステム・ユニットテキストに示されている。これは初歩的なものから総合的なものへとつながっている。ただし、これは学習的であり、評価という側面は少ないと考えている。評価課題にはついては、より総合的で、評価の要素が強い。作業課題も評価課題も職業区分は明確である。

システム・ユニット訓練の現在の問題点について説明する。アンケートの結果によれば、システム・ユニットのテキストの使用率が低いこと（未整備のところがある、設備に依存する部分が多い、しばらくメンテナンスしていなかった）、総合的・応用的な課題にし辛い、ヒューマンスキル向上の要素が入りにくい、これから一般化していく要素の対応していない、などが挙げられる。

この問題に対する対策としては、設備教材に依存しないテキストの書き方をする、課題だけのテキストを作成する、重複部分を削除してシステム・ユニットテキストを作成してコストを抑える、図面集などをもとにできるだけ1図面で3システムのユニット訓練を行う、テトラス上に図面データやPDFデータを載せて新しい教具に対応する、等が考えられ、現在試行中である。

評価課題にはいくつかパターンがある。一つは最後に総合的な評価課題を行うというもの、もう一つはそれぞれのシステムで評価課題を実施するものである。いろいろな評価課題を実際の図面や写真をつかって紹介する。

評価課題は最終的には課題確認シートとしてジョブカードに載せることになるので、評価をしっかりしないといけない。評価課題に対して企業がどのように考えるかについてのアンケート結果について紹介する。「訓練課題の結果（評価）シートは採用の参考になるか」という質問に対して、「なる」が63%、ならないが5%、どちらとも言えないが32%という結果であった。企業は、この結果は参考にするだけで、採用するかは、これだけでは判断できないと考えている。企業の採用の基準としては、第一に熱意やヒューマンスキル。専門性は優先順位が低い。中途採用となると「経験」が優先される傾向があるようである。

評価課題のアピールの方法についても検討している。評価課題に対してこれまでに検討されたものに訓練評価確認シートがある。ぱっと見てどういう状況なのか、写真などを示してわかるようにしたもの。これに、入所してからどのようにスキルが上がったかなども記載するなどしてアピールすることを今後検討していく。アピールの方法については各施設では努力されているようだが、これをまとめる作業ができていないのが現状である。

評価課題と各関係者との関係としては、まず訓練生との間ではこういうことができるようになるとい

うことを示すことで、モチベーションが維持できるということがある。企業にとっては求職希望者の技能を知ることができる。訓練内容との間では、各人の技能習得状況の把握や訓練の改善点の発見ができる。

評価課題に対してPDCAを回すことも必要である。

現状としては、評価課題がシステム全体に対して未整備なものが多数あるのが課題。それから、企業等へ訓練課題の上手いプレゼンテーションの方法が確立されていないのも課題。

6. 質疑応答

入倉教授： 採用する組織・企業のニーズから訓練内容がスタートするのか。訓練課題のイメージ図について、二つの訓練がきちっと分離できるものなのか。

來住： ハローワークの求人データ、労働局のデータ、各施設が行ったアンケート調査の結果などを基にしている。その結果はテトラスにも掲載している。地域性についても考慮している。評価課題は作業課題にもなり得る。評価の項目などを整備しているかどうかの違い。

入倉：ハローワークや施設からの意見をまとめていることは良いこと。ハローワークの情報（求めるもの）にはばらつきがあるのではないかと。これらをかなりの部分カバーできるようにしているのか。

來住：6 か月では深く訓練するのは難しく、すべてをカバーしていない。実際には基本的な技能を身につけさせる、あるいは自信を持たせるということになっている。そのような内容の深い訓練もあるが、主流はこのような訓練。

小原教授：訓練課題のイメージ図で、縦の軸の下の方は「職業区分が不明確」という意味はどういうことか。

來住： 大卒で高度訓練では幅広い職種から訓練内容を選んでいるため、幅が広い（絞り込んでいない）。このことを指している。これに対して離職者訓練では、かなり絞り込んだ内容になっている（これは縦軸の上の方）。

古川校長： 「システム・ユニット」という用語は、外国（イギリス）の人は混乱するのではないかと。どのように説明したら良いのか。また、このような訓練は東南アジア等で実施することによって、日本で行うことなのか、という質問に対してどのように答えたらよいか。

來住： 「システム・ユニット訓練」という名称は機構内で決められている。その名称の妥当性については議論が必要。実態にあった言葉がないのではないかと。

校長： 「ユニット」が集まって「システム」を構成するということなのではないかと。ユニットよりサブプロジェクトのほうが適切ではないかと。

※このことに関する発表者の意見：機構内部でこのように呼ぶと決めたことなので使っている。外国の方が混乱するかもしれないが、現在、この訓練形式をシステム・ユニット訓練と機構内で呼ぶことにしていると思う。国内にアピールして行く上で実態を表現する言葉としてシステムユニット訓練を使用していると考えます。

來住： 今後日本がマザーマシンを作り続けることを考える場合、今回話した基本技能が不可欠。したがって日本で実施することが必要。

校長： 今回発表されたことは、外国人労働者に対する訓練とオーバーラップしている部分があるように思う。相互の連携はあるのか。

來住： そこまで考えてはいない。

7. 次回研究会について

- ・3月の研究会は中止
- ・4月からの予定は後日連絡

(以上)