日本版デュアルシステムの今後の在り方についての研究会報告書

目次

はじめに　1頁

Ⅰ　「日本版デュアルシステム」の実施状況　2頁

1　「日本版デュアルシステム推進方針」における整理　2頁
2　平成16年度の事業実施状況　2頁
3　事業実施状況からみた課題等　3頁
4　現行の支援策　5頁

Ⅱ　今後の「日本版デュアルシステム」の展開　5頁

1　「教育訓練機関主導型」の限界　5頁
2　今後のデュアルシステムの在り方　6頁
3　「日本版デュアルシステム」という名称について　8頁
4　従来の「企業主導型」との関係の整理　8頁
5　「実践型人材養成システム」の流れの整理　9頁

Ⅲ　「実践型人材養成システム」の制度設計等　10頁

1　訓練の目標及び期間の在り方　10頁
2　カリキュラム編成上の留意点　11頁
3　修了時の職業能力評価のあり方　11頁
4　企業への普及方策　12頁
5　支援策の在り方　12頁

別紙資料１～12　15～33頁

別添「日本版デュアルシステムの実態調査の概要について」

はじめに

若年失業率の上昇、ニートやフリーターの増加、新規学校卒業者の離職率の高止まりなど若者の就労は厳しい状況に直面している。こうした事態に対応するため、平成15年6月に関係4大臣の合意により策定された「若者自立・挑戦プラン」において、教育段階からのキャリア形成支援、きめ細かな就職支援、若者が挑戦できる新たな就業機会の創出等を図る施策とともに、

「若年者向けの実践的な教育・職業能力開発の仕組みとして、新たに、企業実習と教育・職業訓練の組合せ実施により若者を一人前の職業人に育てる『実務・教育連結型人材育成システム（日本版デュアルシステム)』を導入する」

こととされた。

これを受けて、厚生労働省は関係者を参集したデュアルシステム協議会等における検討を経て、平成16年度から「日本版デュアルシステム」として、教育訓練機関における座学と企業における実習を組み合わせた職業訓練を試行的に開始した。

その実施に当たっては、既存の職業訓練の仕組みを活用するとともに、就職活動を続けているものの安定的な就職につながっていない若者を「当面の主な対象者」とし、フリーターや若年失業者等の若者の自立支援対策の一環として取組が進められているところである。

本研究会は、「日本版デュアルシステム」の本旨は、対象者の実践的な職業能力を涵養することにより、現場を支える一人前の職業人を育成することにあるという基本的認識に立った上で、こうした本旨を実現するためには、これまでの事業成果を検証した上で、事業の在り方を見直すことが必要なのではないかという問題意識の下、平成17年9月以来4回にわたって集中的な審議を行ってきた。審議に際しては、関係者からのヒアリングや厚生労働省による実態調査結果の分析も行いながら、あるべき制度設計に関する考え方の整理や、そうした制度設計の枠組の検討に力点を置いてきたところである。そうした検討の結果をまとめたものが本報告書である。

本研究会としては、この報告書を契機として、今後の「日本版デュアルシステム」の新たな展開に向けた議論が労使をはじめとする関係者の間で深められ、実効ある職業人育成の仕組みとして確立されることを期待するものである。

平成17年11月

Ⅰ　「日本版デュアルシステム」の実施状況

１　「日本版デュアルシステム推進方針」における整理

厚生労働省が推進する「日本版デュアルシステム」（以下、「日本版デュアルシステム」という。）の当面の実施方針等を定めた「日本版デュアルシステム推進方針」においては、その実施主体に着目して以下の2類型に大別されていた（別紙1）。

① 教育訓練機関主導型：教育訓練機関が若年者を訓練生として受け入れるとともに、実習受入れ企業を開拓し、企業と共同で訓練計画を立案の上、ＯＦＦ－ＪＴを自己の施設において実施し、実習については企業に委託するもの

② 企業主導型：企業が若年者を有期パートタイム労働者等として雇用するとともに、教育訓練機関を選択し、当該教育訓練機関と共同で訓練計画を立案の上、ＯＪＴを自社において実施し、ＯＦＦ－ＪＴについては教育訓練機関に委託するもの

こうした類型整理の上で、当面は「教育訓練機関主導型」の普及を推進し、「企業主導型」については順次企業への普及を進めるという方針が採られた。

２　平成16年度の事業実施状況

1で述べた方針の下、現時点までの「日本版デュアルシステム」の実施形態は「教育訓練機関主導型」のみとなっている。

「教育訓練機関主導型」は、既存の職業訓練の枠組を活用し、以下の4形態で実施されている（詳細は別紙2－1から2－4参照）。

① 公共職業能力開発施設から専修学校など民間職業訓練機関へ委託して実施している離職者等を対象とした訓練について、一定の実習部分を設け、それを企業に再委託するもの（標準5ヶ月、約2．3万人（16年度実績。以下同じ。））

② 公共職業訓練の専門課程や普通課程に一定の実習部分を設け、それを企業に委託するもの（1～2年、約0．1万人）

③ 専修学校など民間教育訓練機関が実施する教育訓練について、一定の実習部分を設け、それを企業に委託するもの（1～2年、約0．3万人）

④ 既に雇用されている労働者等を対象に実施している認定職業訓練について、座学と企業実習を一定の形で組み合わせた形態に改変したもの（9ヶ月～1年が中心、約0．5万人）

なお、③には、航空・ホテルといった業界の企業が専修学校等と提携し、企業が「専修学校等で一定の座学を行った若年者と有期労働契約を結び、ＯＪＴの機会を提供した上で、専修学校の課程を最終的に修了した者について正社員として採用する」とい

う慣行の下で教育訓練を受講している者が約1200名含まれている。

3　事業実施状況からみた課題等

＜①公共職業訓練活用型（委託訓練活用型）の課題等＞

２でみた「教育訓練機関主導型」のうち、①の委託訓練活用型のものについて、16年度の就職率は 68．4%であり、一般の若年者委託訓練の実績（60．5%）を上回る結果となっている。

しかしながら、その就業の実態について、就職時の就業形態に関するサンプル調査結果をみると、いわゆる正社員であるものが 49．5%であるのに対し、派遣労働者であるものが 15．8%、パート・アルバイトであるものが 34．7%となっており（別紙3)、必ずしも安定した就職につながってはいないという課題もみられる。また、一般の委託訓練と比べて中退率が高いという課題も指摘されている。

＜②公共職業訓練活用型（普通課程活用型及び専門課程活用型）の課題等＞

次に、２②の公共職業訓練活用型のうち、雇用・能力開発機構の職業能力開発促進センターの普通課程（16年10月開始）を活用したコース（1年ないし1年数ヶ月）の訓練生は既に修了時期を迎えつつあるが、その内定率は本年9月中旬時点で81.3%と堅調であり、また内定者のほとんどはいわゆる正社員としての内定を得ている。また、内定者全体に占める実習先企業への内定者の比率は9月中旬時点で84．6%に上っており、企業実習が当該企業への就職に結びついている状況をうかがわせる数字となっている（別紙4)。

また、雇用・能力開発機構からは、本事業について、上記のとおり就職実績が堅調であるだけでなく、以下のような点で積極的に評価できるという報告があった。

① 基礎技能を習得した上で、現場での実習を通じ、商品を作る厳しさや職業人としての行動規範を身につけることができ、実践的な職業能力の習得に効果的であること。

② 求人企業の求める職業能力と求職者の持つ職業能力とのミスマッチを縮小しながら、一定の時間をかけて就職につなげるというマッチング機能が発揮されていること。

同時に、次のような課題も報告された。

③ ヤングジョブスポットやジョブカフェ等を通じた訓練生の募集段階において、その意欲や適性の見極めが必ずしも十分なされていないため、訓練の継続に困難を来す例もみられること。

④ こうした職業訓練形態が初めてのものであるため、実習先企業の開拓に困難を伴

うこと。

他方、本年8月に普通課程活用型及び専門課程活用型を実施している全国の公共職業能力開発施設（雇用・能力開発機構立及び都道府県立）を通じて実施した実態調査結果をみると、実習受入企業からは、「訓練に伴う人的負担（教育担当者の配置等）が大きい」、「訓練生選択の幅が狭い」、「訓練生に基本的事項（マナー、挨拶等）から教える必要がある」等の問題点を指摘する意見が多く寄せられている。一方、訓練生からは「座学と企業実習の内容との関連が薄い」、「希望する企業での実習ができない」等の意見が多く寄せられている（別添「日本版デュアルシステムの実態調査の概要について」15頁及び9頁）。

<③民間教育訓練機関活用型の課題等>

次に、2③の民間教育訓練機関活用型について、実施主体である民間教育訓練機関からは、以下のような意見が示されている。

・　公共職業安定所の受講指示により一定の受講者の確保が見込める①の委託訓練活用型と異なり、訓練生を安定的に確保できる見通しが立ちにくいこと。

・　求職者である訓練生の数に応じて委託費が支給される①の委託訓練活用型と異なり、訓練の実施に対する負担感が大きいこと。

このほか、③の民間教育訓練機関活用型の訓練内容を企業の人材ニーズに即したものとすることによって、その推進を図るため、厚生労働省は、経済団体と専修学校各種学校団体の双方にそれぞれコーディネーターを配置して、企業実習の受入れを検討する企業と、デュアルシステム訓練コースの設定に関心を有する民間教育訓練機関双方の掘り起こし、マッチング、相談援助及びフォローアップ等を実施する「日本版デュアルシステムコーディネート事業」を16年度から実施している（別紙5）。

この事業の結果、専修学校における新たなデュアルシステム訓練コースの設定の動きが広がりつつあり、18年4月時点で本年度からの継続分も含め少なくとも25コース程度での実施が見込まれるとともに、その他にも実施を前向きに検討している専修学校が相当数みられるところである。

しかしながら、企業には、「日本版デュアルシステム」がフリーター等対策として開始されたことなどから訓練生の意欲等に懐疑的な傾向があり、有期労働契約を締結して訓練生を雇い入れることには慎重な向きも多く、既に実施されているコースの中でも企業が有期労働契約の下でＯＪＴを実施するものは一部にとどまっている。

（なお、2④の「認定訓練活用型」については、既存の教育訓練機関の訓練コース

を活用するという意味で「教育訓練機関主導型」の一つとして整理されてきたところであるが、基本的に企業が既に雇用している労働者を対象とするものであるという点では異質なものであり、ここでの検討からは除外した。)

4　現行の支援策

厚生労働省としては、訓練生を雇い入れ、ＯＪＴの機会を提供する企業に対する支援策として、16年10月から、就職困難度の高い若年未就職者を雇い入れてデュアルシステム訓練を実施した場合、キャリア形成促進助成金（訓練給付金）の高率助成等の対象とする運用を開始している（別紙6)。しかしながら、対象者要件の限定の厳しさ等もあって、現時点でその利用は限られたものにとどまっている（9件、9名)。

このため、厚生労働省としては、18年度概算要求において、「教育訓練機関主導型」を引き続き推進するための予算要求を行うとともに、キャリア形成促進助成金について、一定の要件に合致するデュアルシステム訓練のＯＪＴ部分も助成対象とすることや、「日本版デュアルシステムコーディネート事業」の実施都道府県を拡大することなどを要求しているところである（別紙7)。

併せて、本年度から、「業界団体による日本版デュアルシステム導入促進事業」として、業界団体のネットワークを活かしつつ、傘下企業のニーズに即した訓練コースの設定等の促進に取り組んでいる（実施団体：情報サービス、印刷、旅行、ベビーシッター、添乗サービス、専門店、介護サービス、水産加工関係の計8団体)。

このうち、情報サービス産業関係の業界団体に対するヒアリングにおいては、専門教育を受けた人材の不足感が強まる中で、業務を遂行する上で必須の知識を習得させる基礎教育を共同で行うため、民間教育訓練機関と連携して業界内で汎用性の高い教育訓練モデルを開発する方向で検討しているという報告がなされた。

Ⅱ　今後の「日本版デュアルシステム」の展開

1　「教育訓練機関主導型」の限界

デュアルシステムは、本来、企業における実習と教育訓練機関における教育訓練を組み合わせて実施することにより、一人前の実践力のある職業人を育成していくことを狙いとするものであり、就労、就学に次ぐ、就労と就学の双方の要素を併せ持った第三の選択肢として位置づけられる。

これまでの「日本版デュアルシステム」は、Ⅰでみたとおり、若年失業者やフリー

ターに対して、教育訓練機関が主体となって行う就労支援策として実施されてきた。その太宗を占める短期間の委託訓練活用型のものについてみると、就職率は一般の若年者委託訓練と比べ約 8%ポイント上回るなど一定の成果が出ているものの、就職者のうち、いわゆる正社員の割合が 50%に満たないなどデュアルシステムの本旨に照らすと課題も多い。

とりわけ、現状においては、次のような点で本来のデュアルシステムの仕組みと異なっており、事業主、学生・生徒、学校等の認知度が低いという結果につながっている。

① 現行の「日本版デュアルシステム」は「教育訓練機関主導型」のみであるため、デュアルシステム訓練コースが教育訓練機関の様々なコースのうちの一つに過ぎないことから、就労、就学に次ぐ第三の選択肢としての意味を持つものとなっていない。

② 特に、企業にとっては、訓練生の実習を行うとしても、その態様は、教育訓練機関からの委託訓練生を受け入れるか否かを受動的に判断する立場に過ぎず、自ら主体的にデュアルシステムによる教育訓練の実施や訓練生の採用の決定に関与することが困難である。

③ 高等学校等の学校にとっても、現行の「日本版デュアルシステム」に卒業生を送り出す際には実習を受け入れる企業との接点が確保されておらず、デュアルシステム訓練コースが専修・各種学校や公共職業能力開発施設の一つのコースに過ぎないため、デュアルシステム訓練という仕組み自体についての認識や関心が極めて薄い。

④ さらに、現行の「日本版デュアルシステム」は若年失業者やフリーターを対象とする就労支援策としての性格が強く、将来の中核的人材を期待する企業にとっては魅力に乏しい上に、学生・生徒や学校にとっても進路の選択肢として位置づける仕組みとなっていない。

2 今後のデュアルシステムの在り方

ここまでに述べてきたように、現行の「日本版デュアルシステム」は平成 16 年度から新しく開始されたものであって、当初、教育訓練機関側にデュアルシステム訓練コースが存在していなかったこと、事業主側にも訓練生の実習受入れの経験が乏しく教育訓練と実習の組み合わせについてのノウハウが無かったことから、当面、教育訓練機関の主導の下にコースの設定や実習受入れ企業の掘り起こしを行ってきた。

この結果、16 年度で 3．2 万人に及ぶ訓練生が対象となっているが、今後このシステムの一層の発展を図るためには、「教育訓練機関主導型」に留まらず、企業が有期雇用の下、実習を行いつつ、教育訓練機関において座学等を進め、企業現場の中核的人材を養成するデュアルシステムの実施を推進すべき段階に来ているものと考えら

れる。

こうしたデュアルシステム訓練を実施することは、以下の点において時宜にかなうものであると考えられる。

① 若年失業者、フリーター、ニートが400万人に上り（別紙8)、安定的な就労に至る道が見出せない中で、若年者のキャリア形成支援の在り方として、雇用の目途をつけながら、実践的職業能力を習得できる教育訓練が重要であること。

② 求人企業の求める職業能力と求職者の持つ職業能力とのミスマッチを縮小しながら、一定の時間をかけて就職につなげるというマッチング機能が期待し得ること。

③ 特に大学等進学率が47．3％に達し、今後、大学の学生定員が大学入学希望者を上回る「全入時代」も視野に入ってくる一方、フリーターやニート等が多数に上っている現状を踏まえると、座学中心の高等教育ばかりを志向するのではなく、若年人材の実践的能力を開発し、かつ、実践的人材を求める企業のニーズに応える教育訓練を展開することが重要であること。

④ 国内における産業の高度化・高付加価値化の方向が明確になる中で、現場における実践的職業能力の強化が大きな課題となっており、企業にとって現場の中核となる若年人材を育成しながら確保する新しい採用形態となり得ること。

⑤ 自社内で新規採用者を一人前の実践的能力を備えた中核的人材に育成する余裕が乏しい企業に対して、外部の教育訓練機関を活用した座学と自社の現場における実習とを効果的に組み合わせたオーダーメイド的な職業訓練を実施する道を開くものであること。

以上のことから、今後、企業が有期で訓練生を雇用しながら、座学等を受けさせることにより、企業現場の中核的人材の養成を目標とするデュアルシステムを開始することとし、こうしたデュアルシステムについて学生・生徒、学校及び事業主に周知するとともに、就職、進学に次ぐ実践力を養う第三の選択肢として定着させていくことが必要である。

また、現行の「日本版デュアルシステム」において太宗を占めている「教育訓練機関主導型」の短期の委託訓練活用型については、離職者に対するセーフティネットとしての役割を果たすものであるとともに、就職率の実績も上がっていることから、キャリア・コンサルティングの活用により訓練生の意欲を高め、その中退率を抑制するなどの見直しを行いつつ、大量のフリーター等を生み出す構造的な問題が改善するまでの間、引き続き推進していくことが妥当であると考えられる。

３　「日本版デュアルシステム」という名称について

企業現場を支える実践力を持った中核的な労働者の育成を目指すデュアルシステムの展開を新たに目指す一方で、短期の委託訓練活用型を中心とする「教育訓練機関主導型」を基本的には継続していくことについて、「日本版デュアルシステム」という同一名称の下でのダブルスタンダードであり、関係者に混乱をもたらしかねないという意見があった。

他方、この点については、

①　そもそも「日本版デュアルシステム」という用語は、これまでも厚生労働行政のみならず、文部科学行政における学校主導のものをも包含する多義的な言葉として用いられてきており、またこれに代わる適当な言葉もないこと、

②　ドイツにおいても、デュアルシステムという名称で呼ばれるものの約 1 割が施設内訓練のみにより実施されていることなどに照らせば、多様な形態を包摂する緩やかな通称を用いることが必ずしも混乱をもたらすとは限らないこと

等に照らし、敢えてこの点を問題視しなくともよいのではないかという意見もあった。

名称の在り方については、労使はじめ関係者の意見を踏まえつつ検討する必要があるものの、新たに力点を置く企業現場における中核的な労働者の育成を主眼としたデュアルシステムに関しては、その趣旨を明確に表し、他と紛れることのない名称を付す必要があるものと考えられる。

４　従来の「企業主導型」との関係の整理

次に、２でみたデュアルシステムについて、「日本版デュアルシステム推進方針」における「企業主導型」（別紙１の「２」）の形で進めることも考えられるが、この場合、企業が対象者を当初から有期雇用するため、全期間の相当部分を占めるＯＦＦ－ＪＴ実施期間中の賃金や教育訓練機関の授業料など全ての経費を企業が負担することとなり、その実施が広まらないのでないかと懸念される。

この点を打開しつつ、企業現場を担う一人前の実践力を備えた中核的な人材を育成するデュアルシステムを普及、定着させるためには、訓練全体を通じた企業の主導性を確保しつつ、ＯＦＦ－ＪＴによる基本的な知識等の習得については訓練希望者本人の負担の下に行うことが考えられる（別紙 9）。

こうした企業主導の下での組み合わせ型の教育訓練の実施形態に明確な位置づけを与え、その推進を図る観点に立って、職業能力開発促進法における事業主が実施す

る職業訓練の一形態として規定することについての検討が求められる。

その際、こうした教育訓練の名称としては、企業実習を組み込んだ訓練であることを特に重視して、例えば「実習併用職業訓練」といったものとすることが考えられるほか、実態を明確に表すという観点から、「座学・職場実習結合型職業訓練」といったものとすることも考えられるのではないかという意見もあった。法律上の名称については、今後、法制的な観点から検討される必要があるものの、一般的な呼称としては、この教育訓練が目指すところを簡潔に表す「実践型人材養成システム」とすることを提唱するものである。

この「実践型人材養成システム」を「教育訓練機関主導型」の各形態と比較すると別紙10に示したようになり、①「実践的な能力をもつ中核的な人材を養成すること」を訓練目標とし、②訓練対象者は教育訓練機関における訓練生と企業における雇用者の二つの性格を持ち、③教育訓練機関と企業等との協力体制の下で訓練が実施される点に特質があることが分かる。

いずれにしても、「実践型人材養成システム」を効果的に推進するためには、「日本版デュアルシステムコーディネート事業」や「業界団体による日本版デュアルシステム導入促進事業」の成果を踏まえつつ、民間教育訓練機関のノウハウや業界団体のネットワークを積極的に活用していくことが必要であると考えられる。

5　「実践型人材養成システム」の流れの整理

４でみた「実践型人材養成システム」の流れを改めて整理すれば、以下のとおりとなる。

ただし、これは一つのモデル例であって、例えば訓練生の座学の受講について、訓練の初期段階にある程度集中的に行うか、企業実習と相当程度並行して行うかといった点については、様々なパターンがあり得ることに留意が必要である。

①　業界団体や事業主団体と、訓練コース設定に関するノウハウを持った専修学校等の民間教育訓練機関又は公共職業能力開発施設（以下「教育訓練機関」という。）が、業界における人材ニーズに即応した「実践型人材養成システム」のモデルコースを共同して開発する。

②　業界団体、事業主団体等の呼びかけや教育訓練機関の広報等を契機として「実践型人材養成システム」の実施を希望するに至った企業と教育訓練機関が、①のモデルコースを参考に、企業における実践的な職業能力を備えた人材を育成できる具体的なコース作りをあらかじめ行う。

③　その上で、「実践型人材養成システム」の実施を希望する企業は、訓練生による

導入的な座学の受講に併せ、訓練生と有期の雇用契約を締結して企業におけるＯＪＴを中心とした実習を行い、企業現場における実践的職業能力の習得を図る。

④　最終的に座学及び実習の成果を踏まえた評価を実施し、その上で実習先企業と訓練生双方の希望が合致すれば当該企業に就職する。

（もとより、以上の過程で、企業と訓練生の要望が合致し、期間の定めの無い雇用に移行することも考えられる。）。

Ⅲ　「実践型人材養成システム」の制度設計等

Ⅱで示した基本的考え方に即して、今後「実践型人材養成システム」の制度設計を行っていくに当たっては、以下の点について特に配意した検討を行っていくことが必要である。

1　訓練の目標及び期間の在り方

「実践型人材養成システム」は、企業現場における中核的な労働者の育成を目指すものであり、その訓練目標は、こうした労働者にとって必須の実践的職業能力の基礎部分を習得することである。

より具体的な目標の在り方を検討する際には、実践的な職業人を育成してきた高度職業訓練の専門課程や認定職業訓練短期大学校等における到達目標（いわゆる「仕上がり像」）を理想としつつ、今後、専門家の意見や個々の業界の実情等を踏まえながら検討していく必要がある。

また、訓練期間についても、これらの課程や「日本版デュアルシステムコーディネート事業」等により開発された訓練コース（別紙 11）を念頭に 2 年間を基本とすることが考えられるが、2 年間という期間が長過ぎるとされる業種や職種については、1年間、さらにはより短い期間のものも選択肢に入れて検討していくことも考えられる。

こうした人材育成の仕組みは、Ⅱの２でもみたとおり、以下のような産業界のニーズにかなったものであり、若年者の就職の促進に資するものと考えられる。

①　ものづくり産業において、いわゆる団塊の世代が段階的に引退過程に入る時期の到来を控え、高付加価値製品を生み出す熟練した技術・技能やノウハウ、現場を熟知した管理能力が改めて重視される中で、こうした職業能力を有する現場のリーダー候補者の育成が従来以上に重要な課題になっていること。

② サービス産業においても、今後必要となる人材に関する業界団体へのヒアリング等においては、「中盤から高め」のレベルの人材（現場の基幹的業務を担うことができる人材）が必要であるとする意見が多数示されており、情報サービス産業のように、実践的な基礎教育を受けた人材の確保が業界全体の重要な課題となっているケースもあること。

2　カリキュラム編成上の留意点

「実践型人材養成システム」のカリキュラムを検討するに当たっては、座学と実習の相互の関連性を強固なものとし、訓練が全体として訓練生の実践的職業能力の涵養に資するものとなるようにしていくことが最も重要である。こうしたカリキュラム編成が行われれば、現在、公共職業能力開発施設におけるデュアルシステム訓練コースの訓練生から上がっている「座学と企業実習の内容との関連が薄い」という不満を解消することになるものと考えられる。

同時に、企業実習期間中の訓練生に対する教育訓練機関による支援のあり方についても検討が求められる。この点について、教育訓練機関の担当指導員が実習先の企業を訪問することは非常に重要であるという指摘があった一方、教育訓練機関の担当指導員が実習先企業を頻繁に訪問することは指導員のみならず実習受入れ企業にとっても相当の手間となるという指摘もあったことから、そうした課題への対応方策についても検討していくことが必要である。

3　修了時の職業能力評価のあり方

「実践型人材養成システム」修了時における職業能力評価のあり方も重要な課題である。

職業能力評価によって、訓練生が訓練を通じて習得した知識及び技能の蓄積を第三者にも明確に証明し得るものとすることは、訓練生の訓練意欲を向上させるとともに、その就職可能性を高め、就職後の処遇の向上にもつながることから、修了時における職業能力評価は不可欠なものである。しかしながら、多様な企業ニーズに応じた様々な「実践型人材養成システム」において、適切な評価を行うことには困難な点も多いものと考えられる。

現実的には、技能検定の対象となる分野については、技能検定制度を活用するとともに、それ以外の分野については職業能力評価基準を工夫して活用することなども考えられる。さらに、他の業所管官庁所管の資格制度や民間資格を含めて活用可能とすることなども含めて、１でみた到達目標や訓練期間の在り方も踏まえ、業界団体等のノウハウを活かしながら今後検討していく必要があるものと考えられる。