

専門高校等における 「日本版デュアルシステム」の推進に向けて

実務と教育が連結した新しい人材育成システム推進のための政策提言

平成16年2月20日

専門高校等における「日本版デュアルシステム」
に関する調査研究協力者会議
報告書

専門高校等における「日本版デュアルシステム」に関する調査研究協力者会議 報告書 目次

はじめに	1
1 専門高校等における「日本版デュアルシステム」のあるべき姿とそのねらい	
(1) 専門高校等における「日本版デュアルシステム」のあるべき姿	2
(2) 専門高校等における「日本版デュアルシステム」のねらい	3
2 専門高校等における「日本版デュアルシステム」を導入する上での課題と具体的な実施方策	
(1) 専門高校等と企業との連携の基本的方針	5
(2) 学校と企業との役割分担	6
(3) 実習希望生徒と受入企業とのマッチング(連携のコーディネート)	6
(4) 受入企業の開拓	7
(5) 企業への支援	8
(6) 教育課程の位置付け及び評価	9
(7) 実施上の協定・契約や安全上の配慮等	9
(8) 生徒に対する報酬	9
(9) その他	10
3 専門高校等における「日本版デュアルシステム」モデル事業の在り方について	
(1) 地域の実態に応じて、その特徴を生かしたモデル事業であること	11
(2) バリエーション豊かなモデル事業とすること	11
(3) 学校と企業とのコーディネートの在り方を含むモデル事業であること	11
(4) 受入企業に対して協力金を支弁すること	11
(5) 調査研究委託を実施すること	12

参考資料編

(参考1) 専門高校等における「日本版デュアルシステム」の導入に伴う各当事者の利害関係について	13
(参考2) 「日本版デュアルシステム」に関するアンケート調査	14
(参考3) 「若者自立・挑戦プラン」及び「基本方針2003」(抜粋)	31
(参考4) 「今後の専門高校等における教育の在り方等について(平成10年7月23日理科教育及び産業教育審議会答申)」(抜粋)	32
(参考5) 全国における様々なデュアルシステム・インターンシップ参考事例	
[1] 東京都立蔵前工業高校研究開発学校制度における取組	33
[2] 東京都におけるデュアルシステムの取組(都立六郷工科高校)	35
[3] 三重県立桑名工業高校における取組(インターンシップ先行事例) ---	37
[4] 兵庫県立東播工業高校における取組(インターンシップ先行事例) ---	39
[5] 鹿児島県立川内商工高校における取組(インターンシップ先行事例) --	41
(参考6) 海外における職業教育の事情	
・ヨーロッパにおけるキャリア教育の動向	43
・アメリカにおける職業教育の動向	46
専門高校等における「日本版デュアルシステム」に関する調査研究協力者名簿 --	50
専門高校等における「日本版デュアルシステム」に関する調査研究協力者会議の審議経過	51

はじめに

現在、我が国においては若年者の就労問題は深刻であり、15歳～24歳の失業率は高水準で推移し、特に平成15年3月の失業率は13.2%に達しており、また、フリーターは約200万人にまで増加している。そのような事態が続くことは、若者から将来の展望を奪い、我が国の社会が活力を失うことになる。そればかりでなく、今日指摘されているように社会保障制度を初めとする社会の諸システムを根幹から揺るがしかねない。このような問題の解決のためには、教育・産業・労働分野の一体的な連携に基づく教育・訓練による若者の職業能力の開発・育成が必要であるとの観点から、平成15年6月10日に文部科学、厚生労働、経済産業、経済財政政策担当の4大臣が合意した「若者自立・挑戦プラン」においては、高等学校段階等に「日本版デュアルシステム(実務・教育連結型人材育成システム)」を導入することが要請されている。また、同月27日に閣議決定された「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2003(「基本方針2003」)」においても、同旨の記述がなされている。さらには、これらに先立って平成14年11月から文部科学省が調査研究を進め、平成16年1月にその成果をとりまとめた「キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議報告書」においても、「実務と教育が連結した実践的な人材育成システム(デュアル教育システム)の導入」が求められている。

本調査研究協力者会議は、以上の経緯から専門高校等において「日本版デュアルシステム」の導入を検討している文部科学省より、実効性のあるデュアル教育システムの在り方、その実施方策などについて調査研究を委託された財団法人産業教育振興中央会に設置されたものである。学校での教育と企業での教育・訓練(実習)とを併せて行うデュアルシステムは、ドイツにおける職業教育として知られ、我が国においてもその研究、文献は数多くみられるが、実践例はほとんど蓄積されていない。このような現状を踏まえて、本会議は、研究開発学校としてデュアルシステムに取り組んでいる東京都立蔵前工業高校及びデュアルシステムを取り入れた高等学校を平成16年度より開設する東京都教育委員会等からヒアリングを行うとともに、高等学校と企業とを対象としてデュアルシステムに関するアンケート調査を行い、それらの結果等に基づいて、我が国の高等学校段階、とりわけ専門高校等を中心に行われている職業教育に「日本版デュアルシステム」を導入することの意義及び円滑な導入を図る上での具体的方策について、研究協議を重ねてきた。

我々は、これからの日本社会にとって、専門高校等の教育に「日本版デュアルシステム」を導入することが非常に重要であると考え、本報告書は、その円滑な導入のための具体的方策等について取りまとめたものである。本報告書で提起した「モデル事業」が具体化され、その成果を踏まえて全国においてこのシステムの導入が図られていくことを願っている。

1 専門高校等における「日本版デュアルシステム」のあるべき姿とそのねらい

「日本版デュアルシステム」の専門高校等への導入は、将来の「スペシャリスト」を目指す専門高校生等にとって有意義な教育システムである。

産業界と専門高校等とが連携をとりながら双方にとってメリットがあるように協同で人材を育成する教育システムを構築することが専門高校等における「日本版デュアルシステム」のあるべき姿である。

「日本版デュアルシステム」は、实际的・実践的な職業知識や技術・技能を養う教育・訓練を高等学校教育に導入して生徒の資質・能力を一層伸長するとともに、勤労観、職業観を育むことを第一義的なねらいとする。

「日本版デュアルシステム」の導入によって、高等学校を活性化するとともに、専門高校等と地域の産業・企業とのパートナーシップを確立して地域の産業・企業が求める人材など、社会に有為な人材を育成することをねらいとする。

(1) 専門高校等における「日本版デュアルシステム」のあるべき姿

「日本版デュアルシステム（実務・教育連結型人材育成システム）」とは、「若者自立・挑戦プラン」において、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践的な教育・職業能力開発の仕組みであるとされている。

働くことの意味を見失い、職場に定着しない若者が少なくない今日、高等学校段階から実際に職場での労働を体験することを通して、勤労観、職業観を養うとともに、そこで実践的な職業知識・技術を身に付けることが期待できる本システムは、産業教育の中核たる専門高校等において今後大いにその導入が図られるべきであると考えます。

産業教育の在り方に関しては、平成10年の理科教育及び産業教育審議会の答申においても「経済社会の構造が変化中、専門高校においては、高度の専門的な知識や技術・技能を有する人材（スペシャリスト）の基礎を培う教育や地域と産業界の連携した教育」が提言されたように、これまでも「スペシャリスト」としての将来を念頭に置いた教育内容の充実・強化が求められてきた。加えて、変化の激しい産業社会の現状に目を向けると、今ほど新たな目標に対して積極果敢にチャレンジするアイデアや実行力を有する人材が求められている時代はなく、チャレンジ精神、創造性、問題解決能力といった「起業家精神」を生み出す源と言うべき資質や能力を育む教育の重要性が、社会的にも高まりつつある。専門高校等のカリキュラムに「日本版デュアルシステム」を導入することはまさにこれらの方向に沿ったものでもあり、大いに促進されるべきと考えます。

他方、このような新しい教育システムを導入し、定着させるためには、それが実習を

受ける生徒にとってのみならず、実習生を受け入れる企業や生徒を送り出す高等学校など、関係する者それぞれにとっても有意義なものとして認識されねばならない。

我々は、「産業界と専門高校等とが連携をとりながら、双方にとってメリットがあるように協同で人材を育成する教育システムを構築すること」が、専門高校等における「日本版デュアルシステム」のあるべき姿であると考え、このため、以下、それに必要な要件について検討を行った。

なお、「日本版デュアルシステム」の導入だけをもって高校卒業生の勤労観、職業観が十分に醸成されるとは考えにくく、小学校段階からの継続的な教育が必要である。現在、文部科学省で関連施策の充実が図られているキャリア教育の充実は、本システムをより実りあるものとする上でも重要と考える。また、「日本版デュアルシステム」を普及するためには、これに取り組む専門高校等と小・中学校、地域との連携が必要であり、特に職場体験学習を行っている中学校や保護者等に積極的な情報提供や説明を行うなど、このシステムの教育内容・方法の理解・普及に努めることが大切である。さらに、小・中学校においては、総合的な学習の時間などにおいて、発達段階に応じて働くことの意義やものづくりをはじめとする様々な技術・技能への興味・関心を高める教育に、積極的に取り組むことが期待される。

(2) 専門高校等における「日本版デュアルシステム」のねらい

専門高校等における「日本版デュアルシステム」は、これまで専門高校等を中心に高等学校が行ってきたスペシャリストの基礎・基本を養う教育、すなわち職業生活に必要な基礎的な知識や技術などを身に付けさせたり、勤労観、職業観を養ったりする教育に加えて、より实际的・実践的な職業知識と技術・技能を養う教育・訓練を高等学校教育に導入することにより生徒の職業的資質・能力を一層伸長し、もって、専門高校等の教育の活性化を図るとともに、専門高校等と地域の産業・企業とのパートナーシップを確立し、地域の産業・企業が求める人材など、社会に有為な人材を育成しようとするものである。このため、具体的には、次のことをねらいとする必要がある。

实际的、実践的な職業知識や技術・技能の習得を通して生徒の資質・能力を一層伸長するとともに、生徒の主体的な職業選択の能力や職業意識を育てる。

企業実習を通して、働く意義を理解するとともに職業人の誇りを感じ、社会参加に積極的な生徒の意欲・態度や勤労観、職業観を育成する。

異世代とも積極的かつ円滑にコミュニケーションすることができる能力・態度を育成する。

「業を起す」という起業家精神を涵養する。

諸職種の仕事内容を知り、生徒が自己の適性等に合った職種を発見するなど進路選択に資する。

我が国の産業・経済の発展を担った「ものづくり」の技術・技能を継承する人材育成を図るとともに、産業・経済の情報化・サービス化あるいは社会の高齢化といった変化に柔軟に対応しつつ、これを担う人材を育成する。

専門高校等と地域の産業・企業とのパートナーシップを確立するとともに、地域の産業・企業が求める人材を育成し、その発展に資する。

高等学校、特に専門高校等の教育を活性化するとともに、地域企業等の雇用の発掘や高校生の就職機会の拡大を促進し、地域産業の振興を図る。

なお、いわゆる「インターンシップ（就業体験）」は、社会人・職業人として求められるルールやマナーを身に付け、勤労観や職業観を育み、比較的短期の職業体験により、学校の学習と職業の関係の理解を促進し学習意欲を喚起すること、自己の将来について考える機会とすることなどを目的とするものである。「日本版デュアルシステム」は、これらに加えて、長期の企業実習を通じて、实际的・実践的な職業知識や技術・技能を習得し生徒の資質・能力を伸長するとともに、勤労観、職業観をより一層深めることなどを主な目的とするものであると考える。

2 専門高校等における「日本版デュアルシステム」を導入する上での課題と具体的な実施方策

専門高校等と企業との連携の基本的方針として、学校側と企業側双方にとってメリットのある連携の在り方が必要である。

この教育システムを実効あるものにしていくためには、学校と企業との役割分担を明確にすることが不可欠である。

生徒と受入企業での実習内容との適切なマッチング（連携のコーディネート）は、専門高校等における「日本版デュアルシステム」を実効的な教育システムとする根幹である。このためには、連携のコーディネート機能を果たす体制の整備などが必要であり、その際には、地域の教育・労働・産業に関わる行政の全面的な支援と協力が望まれる。

受入企業の開拓に当たっては、専門高校等がこれまで取り組んできたインターンシップに参考となるいくつかの先行事例があり、これを参考にするとともに、県・市の教育・労働・産業に関わる行政及び地域の産業経済団体の支援・協力により受入企業を開拓することが必要である。

この教育システムを構築する上で、産業界（企業）への支援や助成の在り方について検討することが必要である。

企業内実習の教育課程上の位置付けについては、学校・学科や教科の特性、実習内容、期間等によって様々なケースが考えられるが、企業実習の時間割上の工夫や柔軟な教育課程編成が望まれる。また、学習指導要領上の例外的な措置が必要かどうかという点についても、今後検討する必要がある。

生徒が受入企業で企業実習に専念し成果をあげるためには、安全上の配慮が必要である。なお、傷害保険や損害賠償保険等については、現行の保険制度によっても対処が可能である。

生徒に対する報酬の支払いについては、試行的な事業での具体的な事例を通して、今後さらに検討することとする。

平成10年の理科教育及び産業教育審議会答申、教育課程審議会答申及びこれらに基づく平成11年の高等学校学習指導要領の改訂を受けて、高等学校では、専門高校等をはじめとして多くの学校で、専門科目の実習あるいは進路指導の一環として生徒に就業体験（インターンシップ）を得させる教育・指導が、地域の産業・企業の協力を得て、実施されるようになっている。このような実績、学校と企業等との関係に基づいて、インターンシップを専門高校等における「日本版デュアルシステム」にまで発展させていく可能性はあるが、インターンシップの多くが、企業の学校教育への協力という一方向的な関係に基くものであったことから、「日本版デュアルシステム」をただ単にインターンシップの延長として位置付けることが難しく、専門高校等において「日本版デュアルシステム」を導入するためには、克服しなければならないいくつかの課題がある。

（1）専門高校等と企業との連携の基本的方針

専門高校等における「日本版デュアルシステム」のあるべき姿は、先に述べたように「産業界と専門高校等とが連携をとりながら協同で人材を育成する教育システム」の構築であり、ここでいう「連携」とは、ただ単に企業が学校に協力するということから成り立つ関係ではなく、学校と企業双方にとってメリットのある「連携」を意味している点に注意しなければならない。改めて断るまでもなく、専門高校等における「日本版デュアルシステム」によって、教育の一部に企業における教育・訓練を取り入れることにより学校は教育の充実、活性化を期待することができる。一方、企業側にも、将来における良質な若年労働力の確保や生徒の指導を通しての従業員の自覚や誇りの高揚あるいは学校・企業の教育・訓練と雇用との効果的な結び付きなどが期待される。

いずれにしても、専門高校等における「日本版デュアルシステム」が学校と企業双方にとってメリットのある制度・仕組みでなければならず、そうでなければ、定着し、恒常的な教育システムとすることは難しい。実際に、企業側に行ったアンケートにおいても、何らかの形で受入企業に対するメリットが認識されなければならないという回答が大半を占める結果になっている。そこで、今後予定されている、専門高校等における「日

本版デュアルシステム」の試行的な取組の中で、学校と企業それぞれにとってどのようなメリットがあるかについて、具体的に明らかにし、それを取り入れた制度・仕組みとしていくことが大切である。

(2) 学校と企業との役割分担

これまで教育界と産業界は、人の教育・訓練について、それぞれの立場から取り組んできており、直接的に交流することは少なかった。教育現場と産業界が連携して行う実地的・実務的な実践教育である専門高校等における「日本版デュアルシステム」を実効あるものにしていくためには、学校と企業との密接な連携の下、各々の役割分担を明確にすることが不可欠である。このためには、学校と企業とが、学校が行うスペシャリストの基礎・基本を養う教育、それに基づいて企業が行う教育・訓練の内容や両者の整合性、実習内容の評価の在り方等について、事前に、互いの計画を立て、十分に摺り合わせを行うということが必要である。ただし、学校が行うスペシャリストの基礎・基本を養う教育やそれに基づいて企業が行う教育・訓練などについては、学校・学科の目標や極論すれば生徒一人一人の学習の目標、内容によっても異なるものであり、学校側はその点を踏まえて検討する必要がある。このことに関わって、実施に当たっては、学校側へのアンケート結果にもあるとおり、学校と受入企業双方の責任と権限などについて契約や協定を結ぶことも一方策として考えられる。

(3) 実習希望生徒と受入企業とのマッチング（連携のコーディネート）

専門高校等における「日本版デュアルシステム」で学ぶことを希望する生徒が、何を目的に、何を学びたいのかといった目標を持ち、それを企業で学ぶ（実習する）ことができるようにすることは、この教育システムの根幹ともいえるべき事柄である。このような生徒と受入企業での実習内容との適切なマッチングとそのためのコーディネートは、専門高校等における「日本版デュアルシステム」を実効的な教育システムとする根幹をなすものである。

適切な連携のコーディネートが行われるためには、双方のニーズに対する十分な配慮が必要である。すなわち、どんな業種や職種の企業で何を学びたいのかという生徒の意向が一方にあり、こんな内容の実習であれば意欲ある生徒を受け入れたいとする企業の意向がもう一方にあるとすれば、この双方のニーズを踏まえた適切なコーディネート機能が求められることになる。

これまでに行われたインターンシップなどでは、次項のような組織的対応が採られているケースを除き、学校の教員がコーディネート役を務めている場合が多い。しかし、「日本版デュアルシステム」の場合には、学校側と企業側との間に多くの調整を要する事項があり、東京都立蔵前工業高校における先行事例にも、企業での実習を希望する生徒の受入れ先を探す際に、同校の教員に過度の負担があったことが報告されている。今

後、専門高校等における「日本版デュアルシステム」の導入が進み、多くの生徒が企業での実習を行うようになることを考えれば、連携のコーディネート機能を学校・教員にのみ負わせることは、およそ非現実的であると言えよう。

「日本版デュアルシステム」のマッチングにおいては、学校側、企業側のどちらか一方が主体的な役割を負うことは困難であると考えられる。このため、しかるべき第三者組織が、指導力・判断力を有するコーディネータを起用することなどにより、その存する地域における連携のコーディネート機能を果たすような体制の整備や学校と企業の橋渡しとなる様々なネットワークの活用などが必要となつてこよう。このような体制の整備やネットワークの活用においては、各都道府県教育委員会等を中心に地域の教育、労働、産業に関わる行政の全面的な支援と協力が強く望まれるところであり、特に先行的な取組においては、そのことも含めた目に見える成果が期待されるところである。

(4) 受入企業の開拓

専門高校等において「日本版デュアルシステム」を導入するためには、まずもって受入企業の開拓が必要となるが、このことについては、専門高校等がこれまで取り組んできたインターンシップ等の先行事例が参考となる。

事例1：三重県立桑名工業高校では、桑名市商工会議所の全面的な協力を得、そのコーディネートにより、地元企業(地場産業)との連携が進んでいる。同様に、千葉県立成田西陵高校は、成田市商工会議所の協力を得て、地元スーパーマーケットなどと連携している。

事例2：兵庫県立東播工業高校建築科では、地元建設業協会と加古川市の全面的な協力を得、そのコーディネートにより、建設企業との連携が進んでいる。

事例3：福岡県では、大学研究者、高校教員及び中小企業団体などから成るインターンシップ推進協議会を組織し、専門高校等と地元企業との連携をコーディネートしている。

事例4：鹿児島県立川内商工高校では、インターンシップに加えて、地域の企業等に学校の授業を公開するとともに、授業後の協議会で参加企業から、実務的な立場からの教育内容・方法に関するアドバイスを得ている。

これらのインターンシップの事例では、いずれも学校と企業等との連携をコーディネートする機関・組織が確立しており、専門高校等における「日本版デュアルシステム」に発展する可能性をもっているものであるといえよう。

このような事例を参考としつつ、専門高校等における「日本版デュアルシステム」の試行的な事業の実施に当たっては、文部科学省、厚生労働省、経済産業省との連携、協力はもとより、県・市での教育、労働、産業に関わる行政及び商工会議所、商工会、中

小企業団体中央会、経営者協会、業界団体など地域の産業・経済団体の全面的な支援と協力、さらには地域での学校とハローワークとの連携、協力によって積極的に受入企業を開拓していくことが必要である。また、主にフリーターや失業者を対象とした専修学校・各種学校や公共職業訓練機関を活用した「日本版デュアルシステム」における企業開拓との連携にも留意しながら、企業側の過度の負担とならないよう一体的に開拓を図っていくことが望ましい。

(5) 企業への支援

専門高校等における「日本版デュアルシステム」は、学校・生徒及び受入企業の双方に様々なメリットを与えるシステムであるが、生徒を受け入れ、教育・訓練する企業では、そのための様々な負担が想定され、これが、本システムの定着を阻害する大きな要因になる可能性がある。原材料や消耗品はいうまでもなく、教育・訓練の初期においては、生徒の教育・訓練に従業員を充当しなければならず、特に後者は企業にとって大きな負担となる。本会議の討議の過程及びアンケートにおいても、今日の産業・企業を取り巻く厳しい環境の下で、企業がこのような負担に無償で応じることは難しいとの指摘がなされた。専門高校等における「日本版デュアルシステム」を我が国における職業教育の一システムとして立ち上げ、恒常化していくためには、受入企業に対する支援策を検討する必要がある、試行的な取組における必要経費の支弁を通じ、その必要性も含め研究される必要がある。

(6) 教育課程上の位置付け及び評価

専門高校等における「日本版デュアルシステム」における企業実習を教育課程上どのように位置付けるかについては、学校・学科や教科の特性、実習内容、期間等によって異なるので、このシステムを行う専門高校等が総合的に勘案し柔軟に対応する必要があるが、次のようなケースが考えられる。

専門教科・科目に関する「学校設定科目」(例えば企業実習など)を設ける。

企業実習を職業に関する各教科・科目の実習に代替する。

学校外における就業体験活動等の単位認定制度を活用する。

定時制課程、通信制課程では実務代替として職業に関する各教科・科目の履修の一部にする。

以上のように、専門高校等における「日本版デュアルシステム」の教育課程上の位置付けについては様々な工夫が考えられるが、このこと以上に創意・工夫が求められることは、企業実習の時間割であろう。1～2か月間継続して企業実習を実施する場合や学科、クラスの全員でなく一部の生徒が企業実習に参加する場合には、特に、時間割上の

工夫が必要となる。具体的な時間割の作成については、試行的な事業の実施の中で、その工夫の仕方を例示することが不可欠である。また、インターンシップと比較して長い期間を企業実習に費やすのであるから、生徒が学校を離れている間の補習の在り方などについても適宜検討するなど、柔軟な教育課程を編成することが望ましい。さらには、将来、起業家になりたいという生徒のニーズに対応するための教育内容の工夫なども必要である。試行的な事業の経過や結果を踏まえて、本格的な実施に当たっては、学習指導要領上例外的な措置が必要かどうか検討することも必要と考える。

企業実習の成果をどのように評価するかに関しては、教員が直接指導しない場所での評価となるため、試行的な事業などを通じ、適切な評価方法については研究・開発していく必要があるが、その一方として、生徒が企業実習によって身に付けた能力、知識、技術・技能とそのレベルを、受入企業の担当者が実習報告書に具体的に記載したり、評価項目が列挙された評価表に記入することなどが考えられる。

(7) 実施上の協定・契約や安全上の配慮等

専門高校等における「日本版デュアルシステム」の運用に当たっては、インターンシップとは異なり長期間企業内実習を行うこととなり、実習途中での生徒の職場放棄や企業からの受入打ち切りなど、様々な問題が生じる可能性があることから、学校や保護者と企業との間での何らかの協定あるいは契約を行い、万一の企業からの打ち切りに備えるなど、こうした問題に柔軟に対応できるシステムを構築することが重要である。また、企業内で実際に実務を行うに当たり、生徒自身がけがをしたり、あるいは他人にけがをさせたりする危険性もあるので、安全教育等の安全上の配慮が必要である。なお、傷害保険や損害賠償保険等も生徒が安心して企業実習に専念する上で必要であり、アンケート調査においても生徒の事故・災害に伴う保険が必要だという意見が多くの学校から出されているが、これらの保険については、財団法人産業教育振興中央会がインターンシップへの対応のために設けた保険制度によって対処が可能であると考えられる。

(8) 生徒に対する報酬

長期にわたって高校生を受け入れる場合、ドイツのデュアルシステムでは、生徒の訓練期間に応じて企業より手当が支払われている。我が国においても、実習内容によって異なるとは考えられるが、基礎教育・訓練後の実習については、企業の判断により生徒に対して何らかの報酬を支払うことも考えられる。アンケート調査においても、「報酬の支払いは望ましくない」(学校側)や、「報酬の支払いは不必要」(企業側)との意見は少数に止まっている。しかし、ここでいう「基礎教育・訓練」をどのように考えるか、それがどのレベルの問題であるのかなどについては、試行的な事業での具体的な事例を通して、今後さらに検討する必要がある。

(9) その他

我々は、専門高校等における「日本版デュアルシステム」が社会に定着し、企業実習を契機として実習先の企業に就職を希望する生徒が増えることを我々は希望しているが、このことが逆に、実習先への就職以外の進路を希望する生徒の障害となることは避けねばならない。また、このシステムによって、生徒には職業人たるにふさわしい様々な資質や能力が育まれるはずであるから、その意義や成果が広く社会に理解されるとともに、生徒が身に付けた職業的な能力、知識、技術・技能が社会的に評価を得ること、具体的には、生徒の就職、進学等の際に充分評価されることを期待する。この点においても試行的な事業（モデル事業）が果たす役割は大きなものがあると考えられる。

3. 専門高校等における「日本版デュアルシステム」モデル事業の在り方について

専門高校等における「日本版デュアルシステム」の導入に当たっては、その本格的な実施に先立って、学校と企業との連携の在り方、このシステムの効果的な導入手法を探るなどのために「地域指定によるモデル事業」を実施することが必要である。

「モデル事業」の実施に当たっては、地域の実態に応じて、その特徴を生かしたモデル事業であること、一定の地域や教科に偏らない指定を行うなど、バリエーション豊かなモデル事業とすること、学校と企業とのコーディネート含みの在り方を含むモデル事業であること、受入企業に対して協力金を支弁することなどが望まれる。

本会議は、既述のように、若者の就労に係る問題が、若者の生活設計、将来設計ばかりでなく、我が国の将来を考える上でゆるがせにできない重要な問題となっているとの認識から、実際の・実践的な職業知識・技術を養う「日本版デュアルシステム」を専門高校等を中心に、高等学校教育に導入することを提言した。また、同時に、このシステムを導入する上で克服しなければならない課題について具体的に指摘したところでもある。本調査研究の結論として、専門高校等において「日本版デュアルシステム」を導入するに当たっては、その本格的な実施に先立って、生徒の実態、高等学校の学科や課程、地域の産業・企業の実情（地場産業・産業領域等）等を踏まえた学校と企業との連携の在り方、このシステムの効果的な導入手法などを探るために、また、このシステムに対する理解が各地域の専門高校等・企業で得られるよう、「地域指定によるモデル事業」を、可能な限り早期に文部科学省の研究指定事業として実施することを提言したい。

「モデル事業」は、このように専門高校等における「日本版デュアルシステム」を導入するに当たっての調査研究の継続という性格とその理解の普及という性格とを併せもつことから、次のようなものであることが望まれる。

(1) 地域の実態に応じて、その特徴を生かしたモデル事業であること

専門高校等における「日本版デュアルシステム」は、学校と地域の企業との連携によってはじめて成り立つ教育システムである。したがって、地域の産業・企業の実態を無視しては成立し得ず、全国一律の効果的な在り方・手法という考え方はなじまない。「地域指定によるモデル事業」を実施するに当たっては、地域の産業構造等、地域の実態を考慮するとともに、その特徴を生かす取組となるよう、地域と学校・学科、課程等とを指定することが望ましい。

(2) バリエーション豊かなモデル事業とすること

上記のように、「モデル事業」は、地域の実態に応じつつ、その特徴を生かして、専門高校等を中心に、高等学校と企業とが取り組む事業であること、また、専門高校等における「日本版デュアルシステム」に対する理解・普及を図る事業であることから、一部の地方・地域に偏らないような「モデル地域」を指定することが望ましい。また、地域指定に当たっては、専門高校等における「日本版デュアルシステム」の多様な在り方・手法を探るバリエーション豊かな「モデル事業」となるよう、当該地域の産業構造等と学校・学科、課程等とに十分配慮することが望まれる。

(3) 学校と企業とのコーディネートのある在り方を含むモデル事業であること

学校と企業との連携によって成り立つ教育システムである専門高校等における「日本版デュアルシステム」の成否の鍵は、「連携」のコーディネートにあるといっても過言ではない。このことは、これまで専門高校等を中心に組み込まれてきたインターンシップの経験からも指摘できることである。インターンシップで大きな成果を上げている取組では、学校と企業等とのコーディネートに地域の商工会議所や業界団体が全面的に協力している例や地域のいくつかの団体、機関が推進協議会を組織し、協力している例、あるいは学校が協力企業や機関を組織して協力を得ている例などがある。いずれにしても、専門高校等における「日本版デュアルシステム」の取組には、学校と企業とのコーディネートを行う機関、組織等が不可欠であり、その有り様は地域の実情に応じて多様である。そのような意味で、「モデル事業」の指定内容には、学校と企業との連携のコーディネートの在り方を含めることが適当である。

(4) 受入企業に対して協力金を支弁すること

「モデル事業」は、あくまでも専門高校等における「日本版デュアルシステム」の効果的な在り方・手法を探るため、調査研究を含めた試行的な取組を学校と企業とに委託する事業である。このような事業の性格を勘案すれば、学校に対して研究指定に伴う費用を支給するばかりでなく、受入先企業に対しても、生徒の教育・訓練にかかわる費用、

すなわち、実習のための原材料費や消耗品費及び人件費等を「受入実習費」として支弁することが適当である。

(5) 調査研究委託を実施すること

「モデル事業」は、地域の実情に応じたデュアル教育システムの在り方、手法を探るばかりでなく、今後、このシステムを全国的に展開する上での問題点等を把握することもその目的の一つとすべきであると考え。また、専門高校等における「日本版デュアルシステム」を全国展開するに当たっては、「モデル事業」の評価を行うとともに、それだけでは把握することのできない問題点が伏在することも考えられる。これらのことを勘案して、「モデル事業」の実施と平行して、以下のような調査を実施することが望まれる。

全国の専門高校等に対して「日本版デュアルシステム」のような、産業界と連携した教育についての意識調査（導入することについての意義や、導入した際の教育上の効果）を行うこと

専門高校等における「日本版デュアルシステム」導入の基礎的な資料を得るため、地域産業に対する専門高校等の貢献の実情を全国的に調査すること

専門高校等における「日本版デュアルシステム」導入の目的の一つとして若者の職場定着が挙げられるが、その関連として、専門高校等卒業生の職場定着状況について追跡調査すること

海外における「デュアルシステム」のような産業界と教育界とが連携した職業教育制度について調査を行うこと

以上について、厚生労働省等関係府省と協力しつつ調査を行い、今後の専門高校等における「日本版デュアルシステム」の本格的導入への知見として蓄積することが必要であると考え。

専門高校等における「日本版デュアルシステム」 の導入に伴う各当事者の利害関係について

	学校側	生徒側	企業側	地域社会
メリット	<p>これまで学校教育で欠けていた実際の・実践的な教育を補うことができる。</p> <p>学校で行っている職業教育について、企業の理解が得られ、専門高校等の教育の活性化を図ることができる。</p> <p>生徒の就職の促進が期待できる。</p> <p>教員自身も地域の実践的な技術等の実態を学び、研修的な役割を果たすことができる</p>	<p>社会に出て即戦力となる実践的技術・技能が身に付く。</p> <p>社会人として望ましい職業観、勤労観が一層醸成される。</p> <p>異世代の人々とのふれあいや交流等を通して、社会人として必要なマナーやコミュニケーション能力、地域への愛着が養われる。</p> <p>諸業種の仕事内容を知り、就職後のミスマッチを防止することができる。</p>	<p>意欲ある生徒を採用することができる可能性が高い。</p> <p>企業での教育・訓練と雇用とを結び付けることができる可能性が高い。</p> <p>早期から企業が求める人材を育成することができる可能性が高い。</p> <p>生徒の指導を通しての従業員の自覚や誇りの高揚が期待できる。</p>	<p>産業と教育の一体化を促進し、地域の活性化や、地域社会全体が生徒を育てようとする気運が生まれることが期待できる。</p> <p>地域の地場産業・伝統産業の意欲ある後継者を育成することができる。</p>
デメリット	<p>受入企業の開拓や学校と企業のコーディネートなど、学校・教員の業務が増える。</p> <p>カリキュラム編成や時間割作成上の工夫、補習授業など学校・教員の負担が増える。</p> <p>企業実習に対する評価が難しい。</p>	<p>企業実習に伴う傷害等の危険がある。</p> <p>慣れない職場での実習や人間関係などによって、強いストレスを生じる可能性がある。</p> <p>この教育システムに対する社会的な評価がどのようになるか分からず不安。</p>	<p>初期の段階における生徒受入れに伴い、諸経費人件費の負担が増えるにもかかわらず、直接企業の業績に繋がる成果が期待できない。</p> <p>生徒の過失によって、生産ラインが止まったり、生徒が傷害を負い企業が責任を問われるなど、大きな損害が生じる可能性がある。</p> <p>せっかく指導しても採用に結び付かなければ、それが無駄になり、場合によっては企業秘密が他に漏れる可能性がある。</p>	<p>コーディネートをする団体機関は、経費、人的配置等、大きな負担を負う。</p>

「日本版デュアルシステム」に関するアンケート調査

1. 実施方針

専門高校等における「日本版デュアルシステム」を実施する上で当事者となる 専門高校、 企業・産業界の実態及び現状認識の把握を（財）産業教育振興中央会が地方の産業教育振興会を活用して実施。

2. 調査対象

(1) 専門高校等 (計769校)

農業・工業・商業・水産・家庭等の学科を対象とする(福祉及び看護は調査対象外 1)

農・工・商	各都道府県毎に概ね4校	634校
家庭	各都道府県毎に概ね1、2校	67校
水産		24校
総合学科		19校
普通科		9校
その他		16校
合計		<u>769校</u>

(2) 企業 (計557社)

産業教育振興中央会会員企業		96社
各産業教育振興会会員企業	都道府県毎に約10社 =	452社
個別選定企業(2)		9社
(全国農協中央会、(株)サカタのタネ、(株)ニチモー、(株)マル八、JR東日本、日本通運、NTT、セントラルサービスシステム、日本ロングライフ)		
合計		<u>557社</u>

- 福祉学科及び看護学科においては、教育課程上長期間の臨床実習が既に行われていることから、今回のアンケート調査の対象外とする。
- 個別選定企業とは、産業教育振興中央会及び各産業教育振興会会員以外の企業のうち、高卒者を採用している代表的な企業から任意に抽出したもの。

「日本版デュアルシステム」に関するアンケート（学校用調査票）集計結果

集計太字部分

調査対象 769 回収数 677 回収率 88.0%

【学 科】農業科 28.5% 工業科 25.7% 商業科 28.2% 家庭科 8.7% 水産科 1.0%
 総合学科 2.5% 普通科 1.2% その他 2.2%
 【学年規模】3学級以下 17.3% 4～6学級 51.4% 7～9学級 23.1% 10学級以上 6.4%

<調査項目>

問1. 現在、インターンシップを実施していますか。

実施している	86.1%	実施していない	13.9%
--------	-------	---------	-------

問2. インターンシップを実施している学校にお尋ねします。

(1) いつ実施していますか。(複数学年で実施している場合、該当項目すべてにお答えください。)

15.4%	1学年	4～7月 14.4%	9月～12月 28.9%	1月～3月 11.1%
		休業 51.1% (夏 93.5% 冬 2.2% 春 6.5%) 期		
83.7%	2学年	4～7月 19.3%	9月～12月 37.7%	1月～3月 10.2%
		休業 48.2% (夏 94.9% 冬 4.3% 春 5.1%) 期		
32.9%	3学年	4～7月 38.5%	9月～12月 20.3%	1月～3月 3.1%
		休業 55.2% (夏 97.2% 冬 1.9% 春 1.9%) 期		

(2) 教育課程上、どのように位置付けていますか。(複数学年で実施している場合、該当項目すべてにお答えください。)

48.0%	学習指導要領に定められている専門科目の実習として実施
22.5%	特別活動として実施
13.0%	総合的な学習の時間の学習として実施
9.8%	学校設定科目の学習として実施
3.6%	「産業社会と人間」の学習として実施
12.0%	その他(主な自由記述) 課題研究 9校、実習 11校、就業体験(単位認定) 1校、就業体験(単位認定外) 9校、進路指導 12校、増加単位 3校、学校行事 5校、教科外 15校、未定 17校

(3) どれくらいの期間実施していますか。(複数学年で実施している場合、通算期間でお答えください。)

3日未満 45.1%	4日～5日 34.1%	6日～10日 10.5%
2週間以上1ヶ月未満 2.1%	1ヶ月以上 0.9%	
その他 5.7% (主な自由記述) 1～3日以内 23校、4～5日 9校、6～8日 2校、9～20日 8校、1月～1校、2月～1校		

問3. 学びながら働く、あるいは働きながら学ぶデュアルシステムを、「日本版デュアルシステム」として実施することについておたずねします。

実施に賛成である	47.0%	実施に反対である	6.1%	どちらともいえない	45.9%
----------	-------	----------	------	-----------	-------

問4 . 問3で「実施に賛成である」あるいは「どちらともいえない」と回答された学校におたずねします。

- (1) 「日本版デュアルシステム」の実施によって、高校生が一定期間（場合によっては、長期間）企業で働く（教育・訓練を受ける）こととなりますが、このシステムは、学校にとってどのようなメリットがあると思いますか。（もっとも期待する項目を3つご回答ください。）

72.2 %	社会人・職業人としての生活態度や言葉遣い、マナーを身に付けさせることができる
69.5 %	実際に働くことを通して、勤労観、職業観を養うことができる
54.1 %	実践的で実地的な知識・技能を学習、体験させることができる
34.5 %	学校で学ぶ意義や大切さに気づかせることができる
20.5 %	学校での職業教育の内容を、より実践的なものに改善すると期待できる
19.7 %	諸職種の仕事内容を知り、就職後の仕事のミスマッチによる離職を防止することができる
15.9 %	異年齢の人とのコミュニケーション能力を養うことができる
5.4 %	就職先の開拓が期待できる
4.9 %	最新の知識・技能をいち早く学ぶことができる
0.3 %	その他（主な自由記述）
	企業の教育力活用2校、学校と実社会の評価の違い1校

- (2) 実施する学年は、何学年が適当だと思いますか。（該当する学年すべてにお答えください。）

1 学年	14.1 %	2 学年	85.4 %	3 学年	28.3 %
------	--------	------	--------	------	--------

- (3) 現行学習指導要領の枠内で、教育課程上、どのように位置づけて実施するのが適当だと思いますか。（1つご回答ください。）

41.3 %	学習指導要領上に示されている専門科目の実習として実施
22.1 %	学校設定科目の学習として実施
21.6 %	総合的な学習の時間の学習として実施
5.9 %	産業社会と人間」の学習として実施
4.9 %	特別活動として実施
2.3 %	その他（主な自由記述）
	課題研究2校、専門科目5校、新科目・学校設定科目5校、教科外6校、学校行事1校

- (4) どのような形態、期間で実施することが適当だと思いますか。（1つご回答ください。）

42.9 %	1ヶ月程度の、まとまった期間実施する
33.5 %	週に2～3日、一定期間実施する
6.8 %	数ヶ月を単位として、まとまった期間実施する
6.5 %	1日の内、数時間、一定期間実施する
3.8 %	その他（主な自由記述）
	1～2週間25校、3～4週間3校、1～2月間14校、3月～1校、学期単位1校 長期は困難1校

- (5) 実施にあたり、ある程度仕事に熟練する長期間就業の場合、何らかの報酬が支給されることについて、どのように思いますか。（1つご回答ください。）

17.3 %	相当の報酬が支給されてもよい
66.0 %	交通費等の実費弁償程度の報酬が支給されてもよい
16.5 %	報酬が支給されるのは望ましくない

(6) どのような条件整備をすべきとお考えですか。(もっとも必要と思う項目を、3つご回答ください。)

87.3 %	生徒の事故や労働災害に対する保険制度及び生徒が企業に損害・損失を与えた場合の賠償保険制度を整備する
51.8 %	行政が受け入れ企業に対する優遇措置(例えば、税制上の優遇措置や奨励金の交付等)を講じる。
45.0 %	実施に当たって、企業と学校双方の責任と権限などについて契約や協定を結ぶ
25.1 %	学校で基礎教育並びに事前の指導を徹底する
24.0 %	実施校については、教育課程上の例外措置を認める
21.3 %	生徒が実習企業を選ぶことができる
19.4 %	個別の企業と学校との契約で実施する柔軟なシステムとする
11.1 %	行政あるいは受益者が企業側のコストを負担する
8.3 %	受け入れ企業に就職することができるようにする
4.6 %	その他(主な自由記述) 協定締結者方法等7校、受入先確保に行政関与9校、行政支援システムの確立3校、第三者機関設立1校、受入企業での実習化2校、官公署の積極的受入1校、生徒の評価権を企業に1校、生徒の選択権(対企業)1校、準社員化1校、部活対策1校、希望者行き先確保1校、企業にリット1校、中学進路指導改善1校、学校は教育機関として自覚1校、中学との差別化・進路希望者の不利を回避1校

「日本版デュアルシステム」に関するアンケート（企業用調査票）集計結果

集計太字部分

調査対象数 557 回収数 250 回収率 44.9%

【業種】	農林水産業 1.6%	鉱業 0.4%	製造業 40.0%	建設業 10.8%
	電気、ガス、水道業 4.4%	卸売小売業、飲食業 19.2%	金融、保険業 6.4%	
	不動産業 0.4%	運輸、通信業 3.2%	サービス業 5.6%	その他 5.6%
【従業員数】	1～10人 3.0%	11～30人 5.6%	31～99人 15.9%	100～499人 34.4%
	500人以上 40.9%			

<現在の専門高校生に必要な教育>

問1. 工業高校や商業高校など専門高校の教育で、どのような資質・能力等を養うことが必要だと思いますか。（3つまでご回答ください。）

72.8%	意欲的かつ責任をもって仕事に取り組む職業観・勤労観
62.8%	基本的な生活態度や言葉遣い、マナー
53.8%	人との協調性やコミュニケーション能力
52.8%	一般教養や読・書・算などの基礎学力
41.2%	職業に関する専門的な知識・技能の基礎・基本
7.6%	厳しい国際競争の下で求められる創造性など高度な専門的能力
3.6%	起業家精神
0.8%	その他（主な自由記述）
	自ら考え行動できる資質 2社、意欲的・責任感 1社

<企業実習の教育的効果>

問2. 問1の関連で、「日本版デュアルシステム」により、どのような資質・能力等の育成が期待できるとお考えですか。（1つご回答ください。）

61.6%	意欲的かつ責任をもって仕事に取り組む職業観・勤労観の育成
17.2%	専門的な知識・技能の修得
10.0%	人との協調性やコミュニケーション能力
8.4%	基本的な生活態度や言葉遣い、マナー
0.8%	創造性などの高度な専門的能力
0.4%	起業家精神
1.2%	その他（主な自由記述）
	受入先の専門知識 1社、社会人としての心構え、必要な知識 2社、特になし 1社

<企業実習での受け入れ企業のメリット>

問3. 「日本版デュアルシステム」は、受け入れ企業にとって、どのようなメリットがあると推測されますか。（複数回答可能）

50.0%	実習生の指導を通しての、従業員の自覚や誇りの高揚
47.2%	将来における良質の若年労働力の確保
29.2%	若者の受け入れによる職場の活性化
29.2%	社会貢献によるPR効果
14.4%	基礎実習終了後における労働力の確保
4.8%	実習期間中の労働力の確保
3.2%	その他（主な自由記述）
	定着率の向上 1社、社会人職業意識の醸成 1社、指導スキルの習得 1社、社会貢献 1社、その他採用時能力判定 1社、メリットがない 5社

< 必要な条件整備 >

問4 . 問3のような企業側のメリットを各受入企業が実感できるような制度とするためには、どのような条件整備が必要と考えられますか。(該当する項目すべて、具体的にお考えを御記入下さい。)

1 . 学校側の事前準備(基礎学力、専門的技能、勤労観・マナーの育成等)(主な自由記述)

一般常識、ことば遣いマナー等 119社、勤労観、職業意識 52社、基礎学力(読、書、算) 45社、目的意識・研修姿勢・意欲 35社、事前教育 20社、専門知識・技能 18社、適応力・協調性・責任感・忍耐力 23社、コミュニケーション能力 6社、安全教育・守秘義務 3社、体力 3社、企業の受入選択権 2社、当事者(3者)の連携協調 4社、校内派遣資格試験 1社、賠償責任保険 1社、3者事前面接 1社、教員体験 1社、事後教育 1社、人選一任 1社

2 . 行政あるいは受益者によるコスト負担 (主な自由記述)

行政負担 88社、負担不要 13社、企業負担 3社、学校負担 2社、本人負担 10社、意見なし 6社、不明 8社

3 . 受け入れ企業に対する税制上の優遇措置や奨励金(補助金)の交付等(主な自由記述)

必要 137社、不要 20社、学校負担 1社、意見なし 6社、不明 1社

4 . 必要な条件整備/受け入れる生徒の企業側からの選択権の確保 (主な自由記述)

選択権必要 132社、不要 24社、意見なし 4社、不明 3社

5 . 必要な条件整備/受け入れた生徒の優先的な雇用 (主な自由記述)

優先的採用 28社、状況によって 78社、すべきでない 18社、不要 21社、意見なし 5社

6 . 必要な条件整備/企業による研修内容の決定権 (主な自由記述)

学校と協議 30社、企業で決定 115社、基準を設ける 4社、意見なし 3社、不明 4社

7 . 必要な条件整備/その他企業側の受入体制関係で必要なもの (主な自由記述)

教材・マニュアル等整備・指導体制整備 36社、健康安全守秘責任体制の整備 28社、受入・単位認定等地域学校との協議体制 12社、生徒本人への条件心構え 7社、受入契約・中止・解除条件整備 4社、衣服・工具等の整備 6社、身分・採用・教育等社内体制整備 6社、経営者・受入現場の意識改革 8社、交通手段の確保 4社、ユ-データ・労基法問題・社会PR 3社、意見なし 12社、不明 7社

< 報酬の是非 >

問5 . 長期にわたって高校生を受け入れる場合、ドイツのデュアルシステムのように、ある程度仕事に熟練した段階で、報酬を支払うことも有効と考えられますが、その場合、どの程度の報酬が適当と思われるですか。(1つご回答ください。)

12.0 % 報酬の支払いは不必要

29.6 % 生徒の交通費負担等の実費程度

51.6 % 業務遂行の対価としての(アルバイト程度の)報酬

2.2 % その他(主な自由記述)

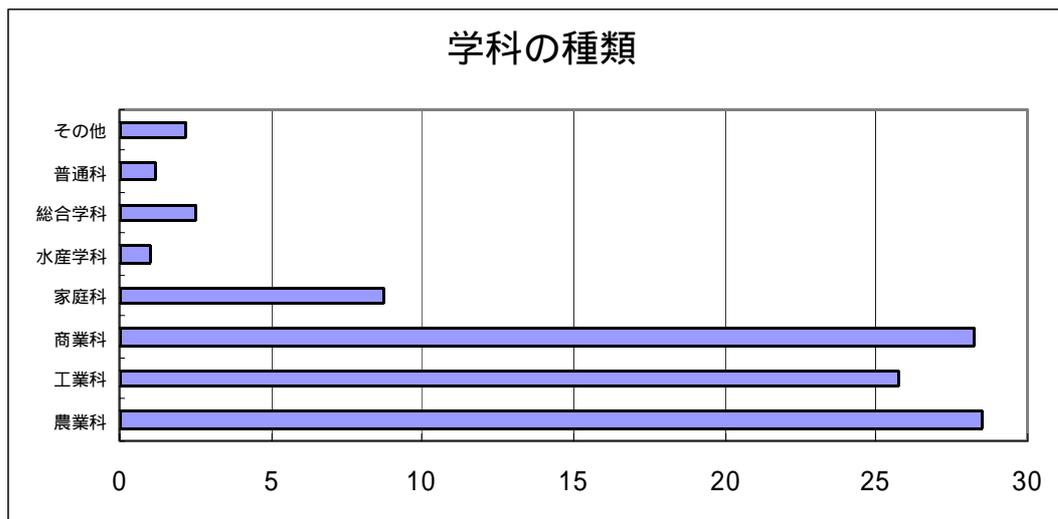
日数・仕事内容・実力により判断 3社、アルバイト程度 4社・教育の一環であり自己負担 1社、無回答 3社、当面受入不可 1社

(詳細版)

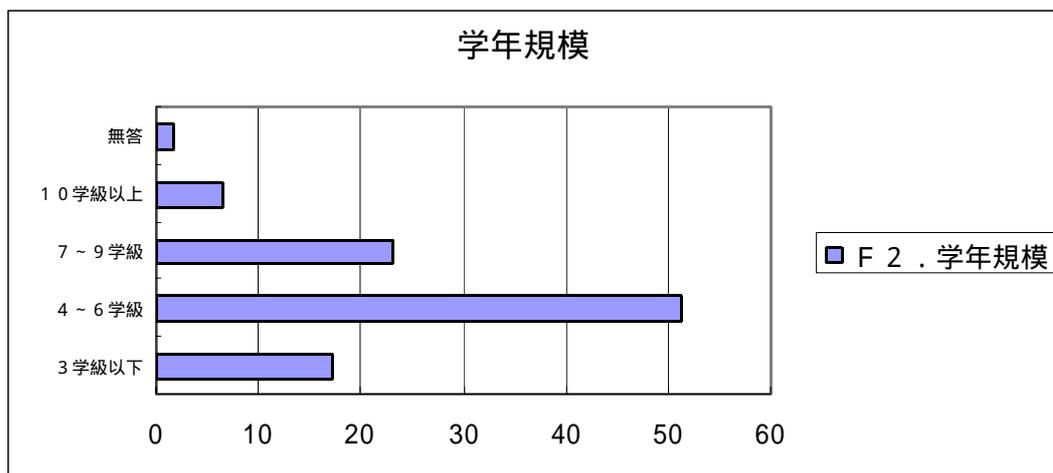
専門高校等における「日本版デュアルシステム」に関するアンケート結果について 【学校へのアンケート調査結果】

【対象：677 学校中】

< 属性項目 >

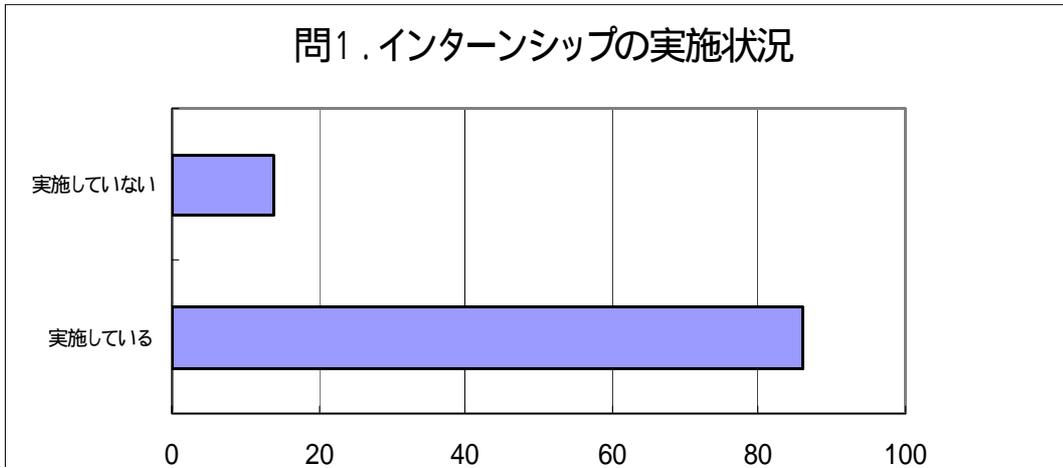


(比率 (%))



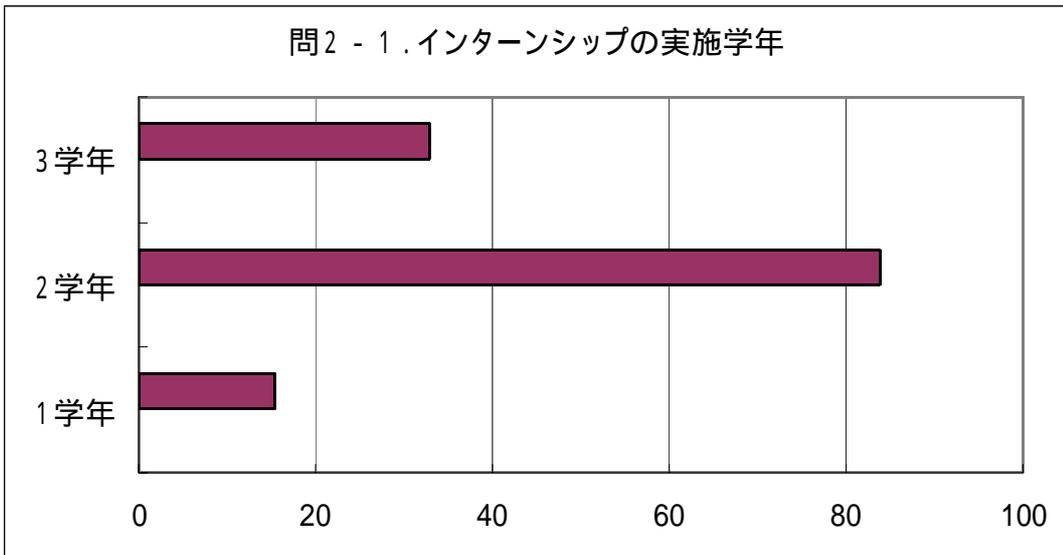
(比率 (%))

< 問 1 . インターンシップを実施していますか ? >



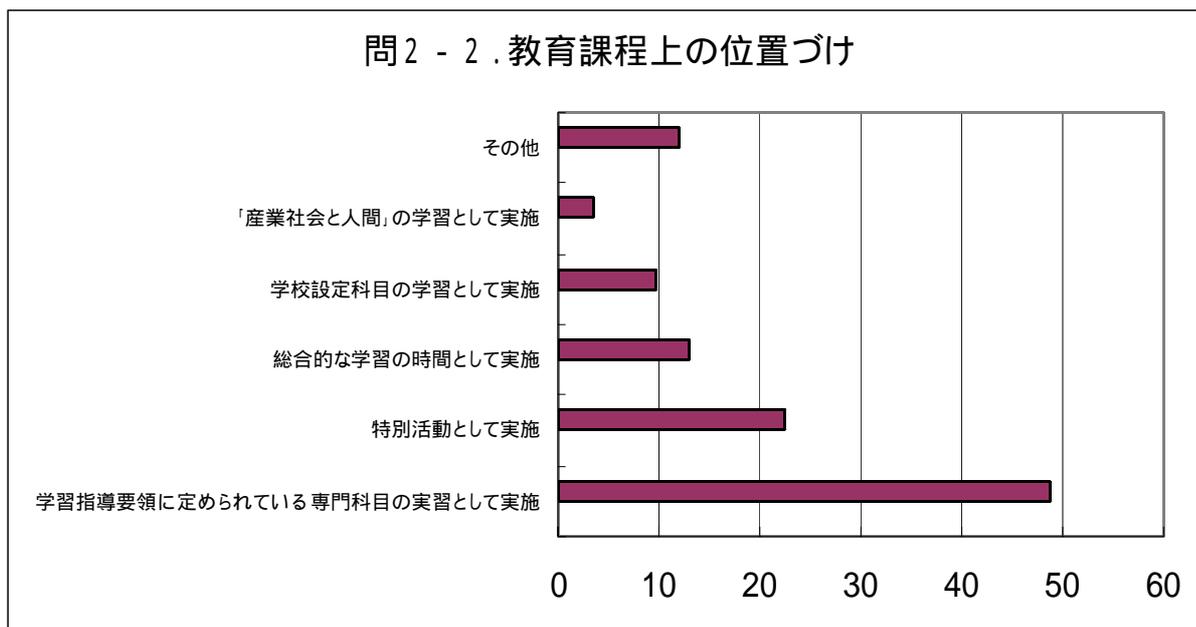
(比率 (%))

< 問 2 - 1 . インターンシップをいつ実施していますか ? >



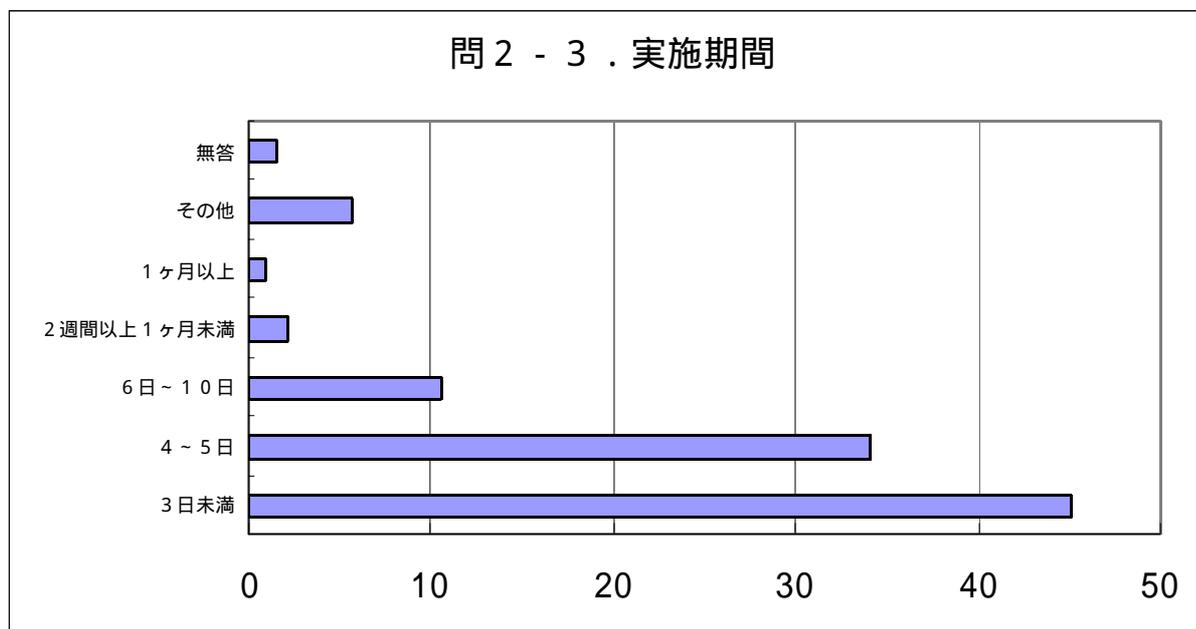
(比率 (%))

< 問 2 - 2 . 教育課程上、どのように位置付けていますか ? >



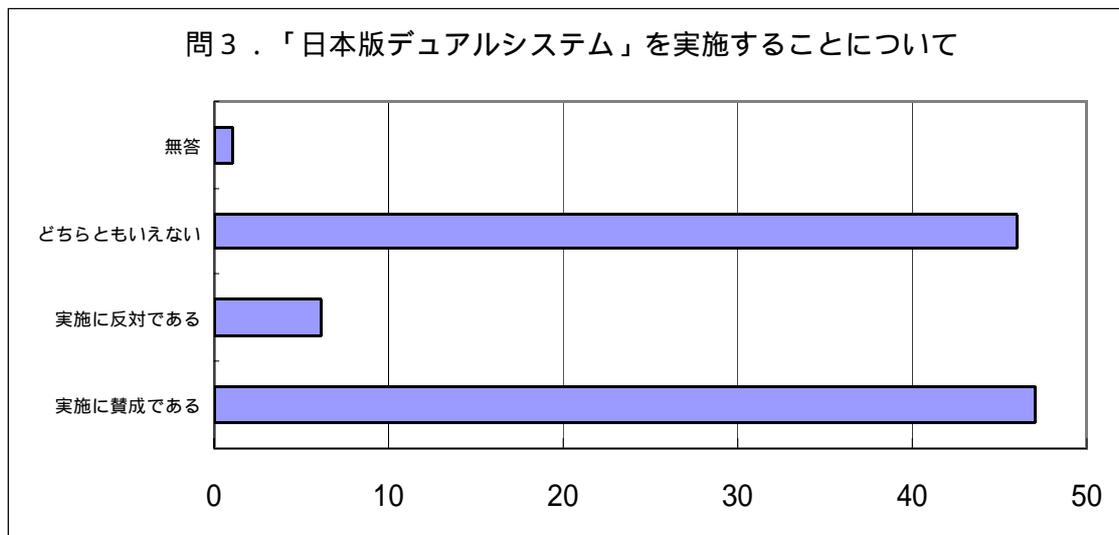
(比率 (%))

< 問 2 - 3 . どれくらいの期間実施していますか ? >



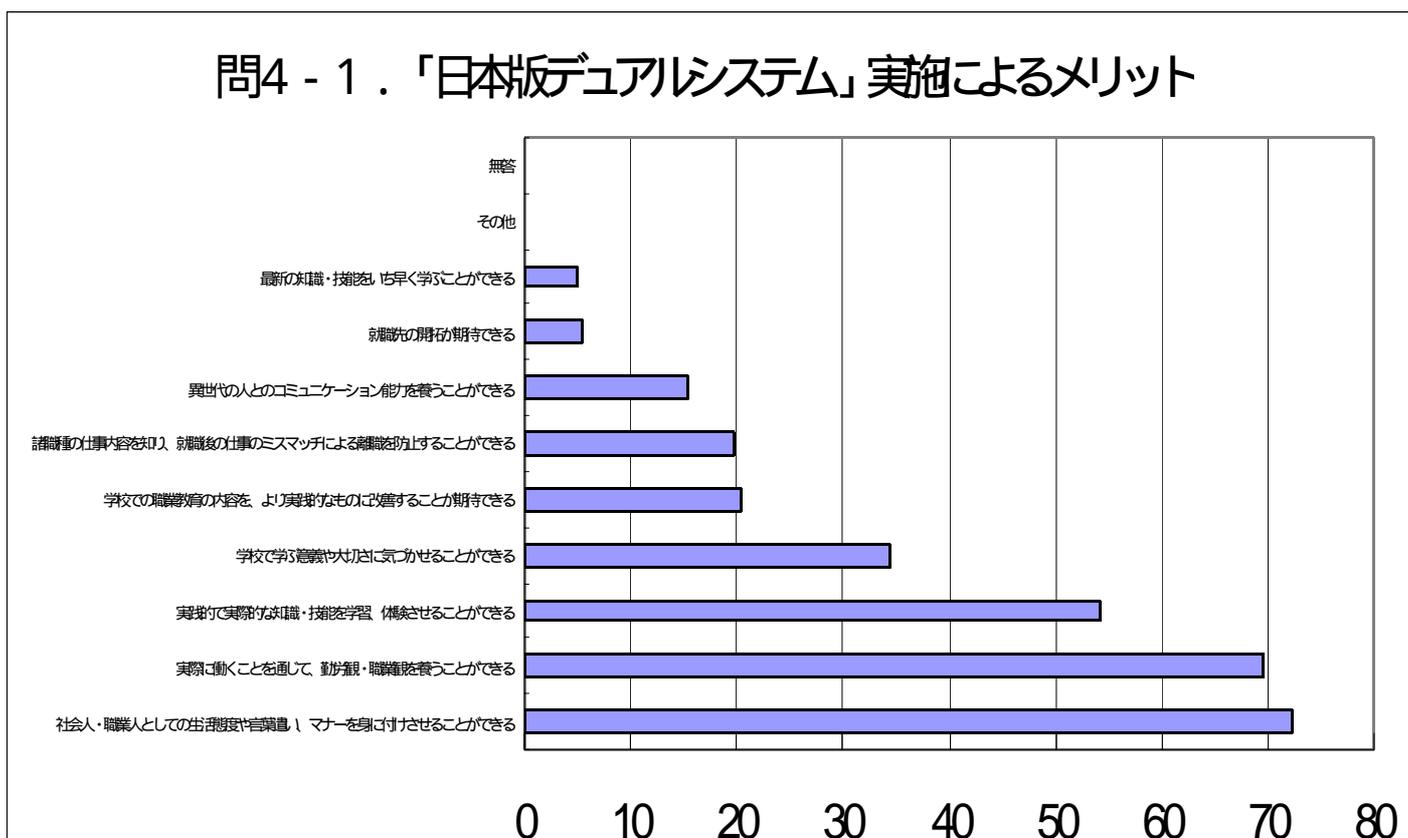
(比率 (%))

< 問 3 . 「日本版デュアルシステム」を実施することについて >



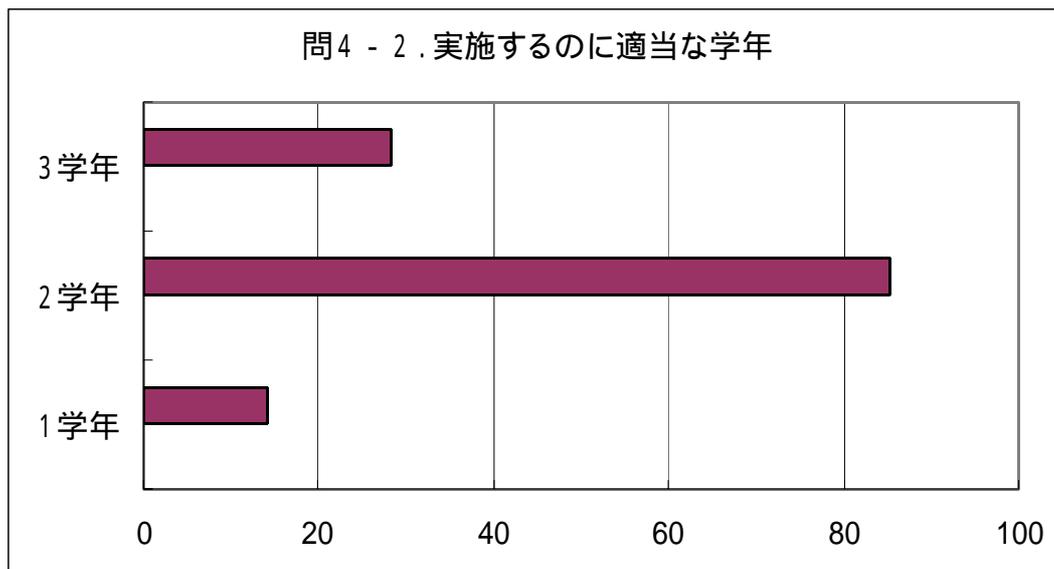
(比率 (%))

< 問 4 - 1 「日本版デュアルシステム」を実施することによるメリット >



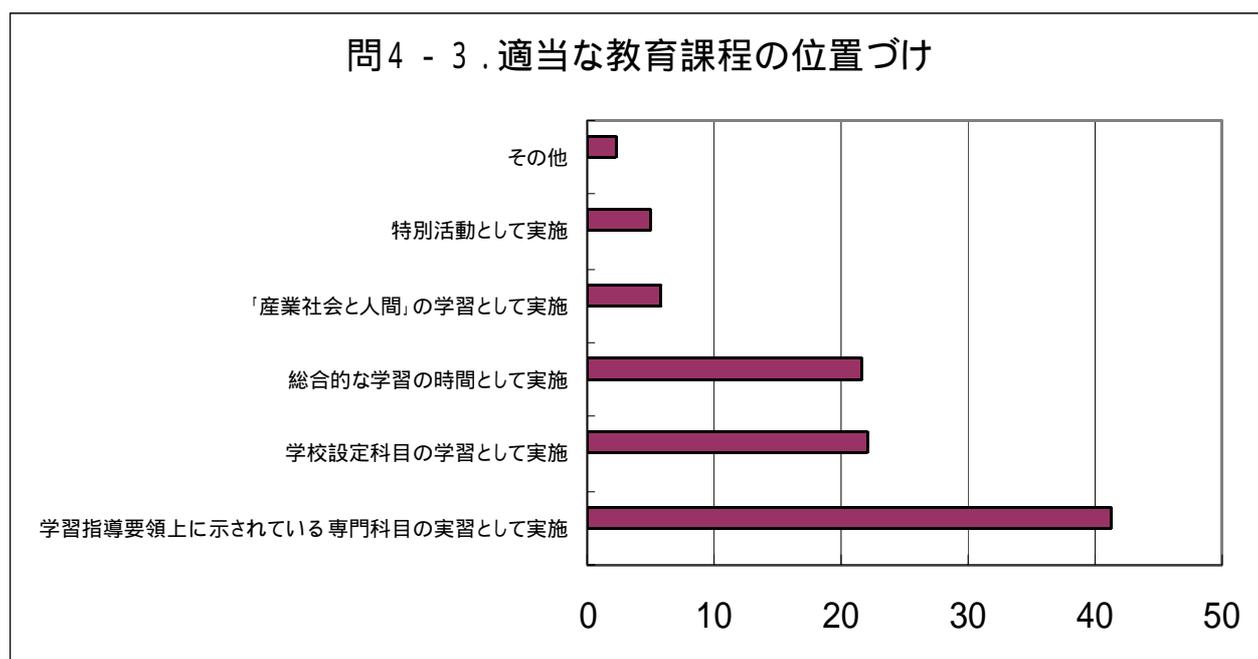
(比率 (%))

< 問 4 - 2 相当だと思う実施学年 >



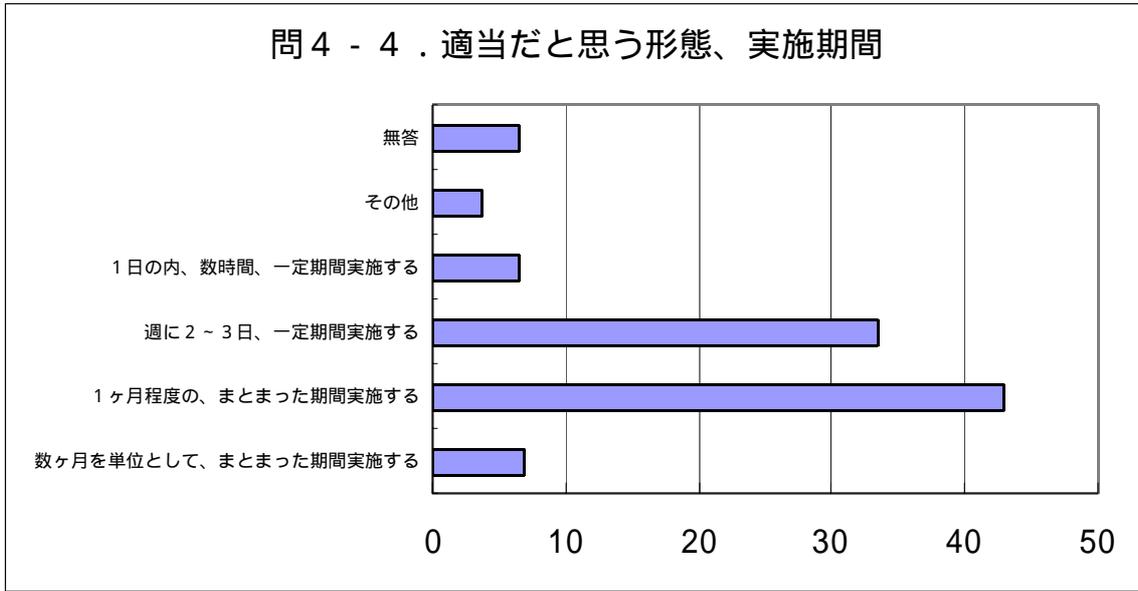
(比率 (%))

< 問 4 - 3 相当だと思う教育課程上の位置付け >



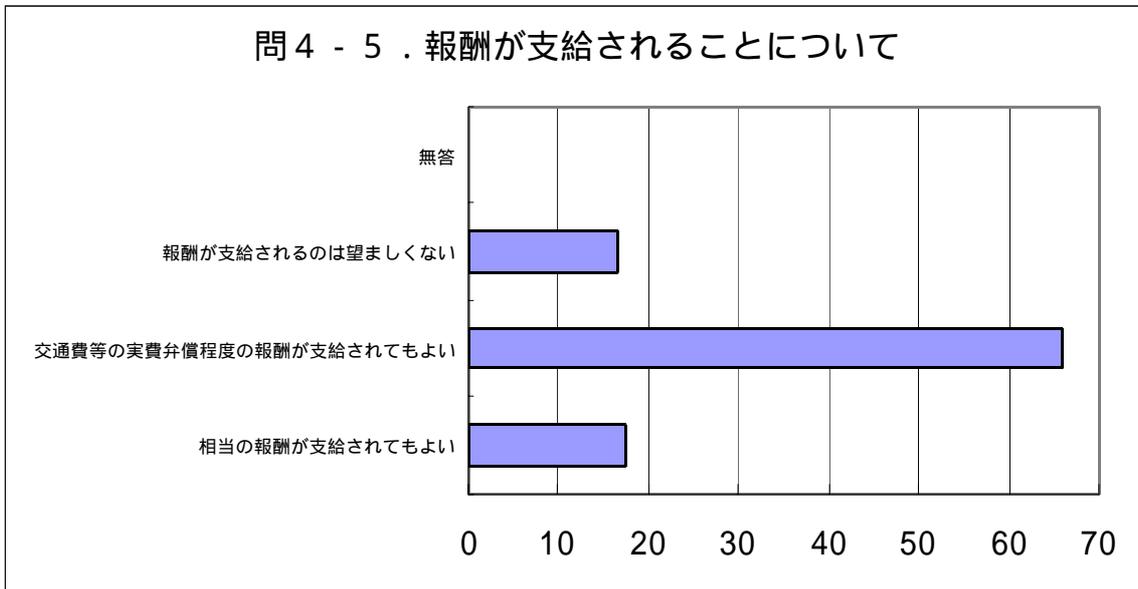
(比率 (%))

< 問 4 - 4 . 適当だと思う形態、実施期間 >



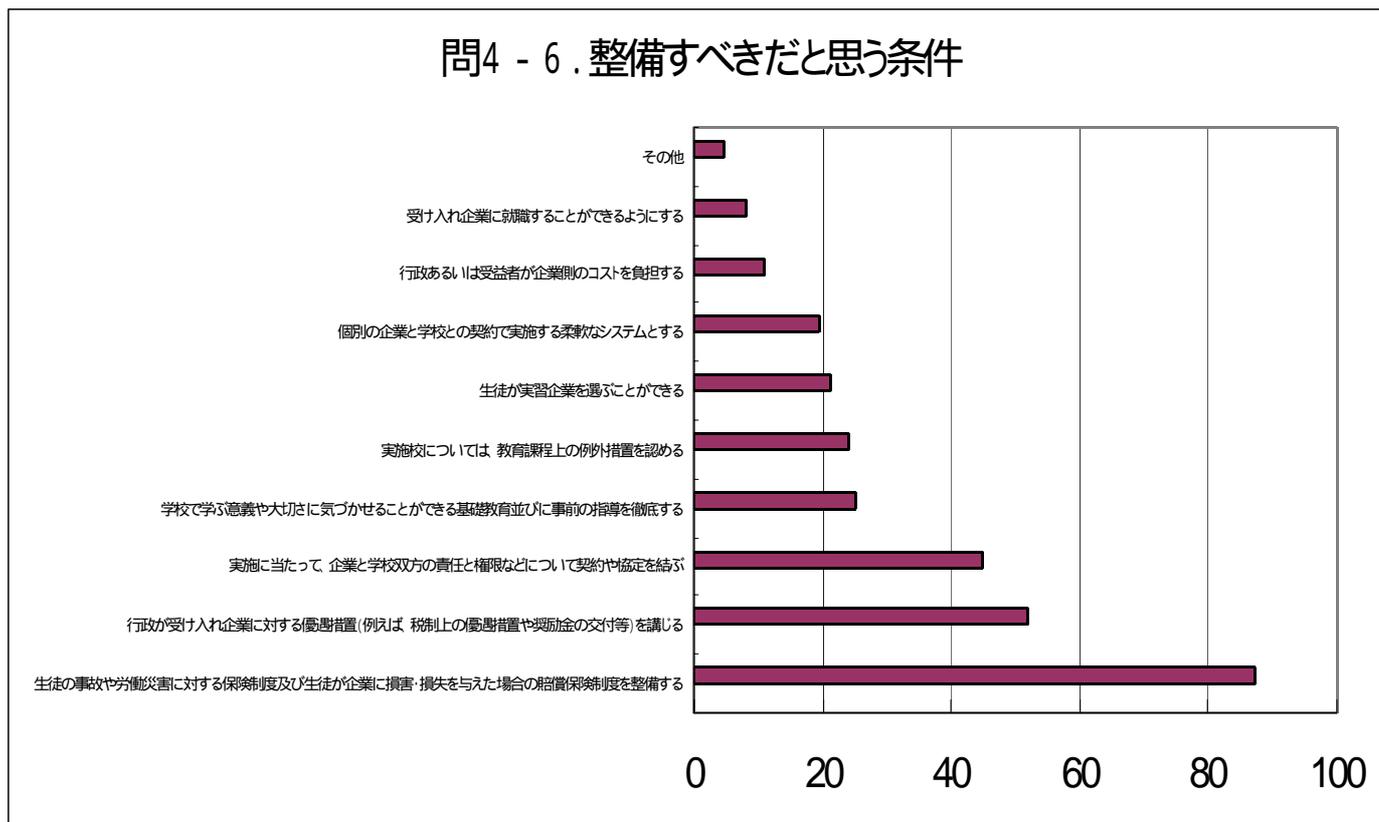
(比率 (%))

< 問 4 - 5 報酬が支給されることについて >



(比率 (%))

< 問 4 - 6 . 整備すべきだと思う条件 >

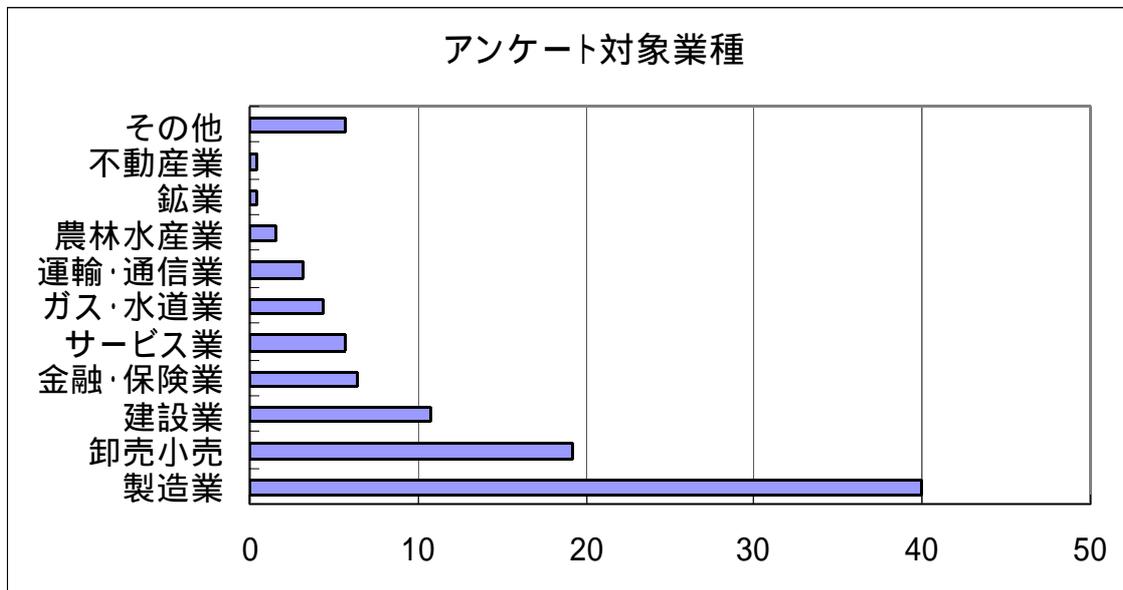


(比率 (%))

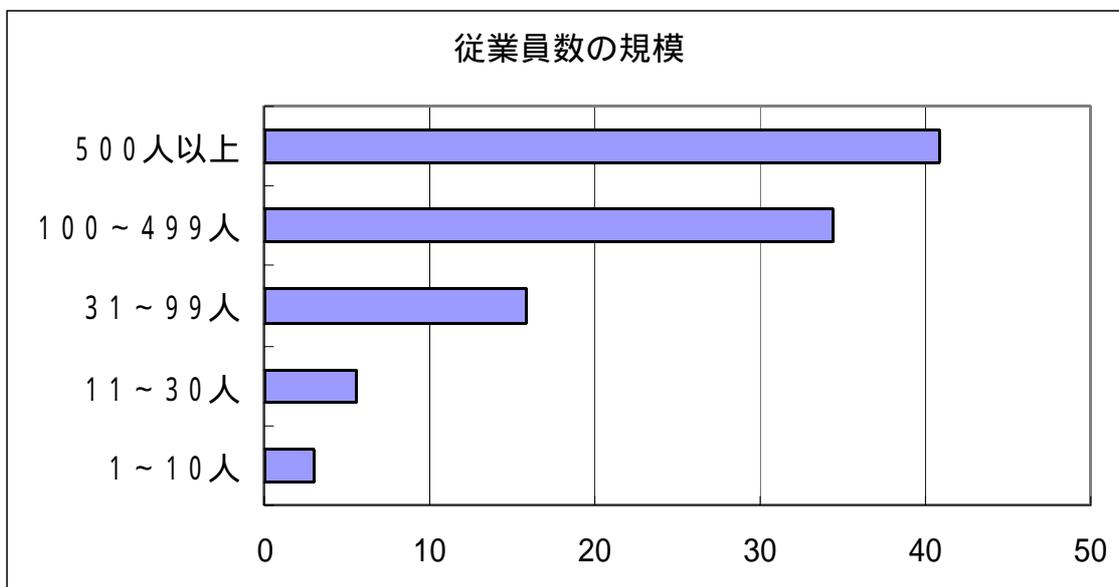
専門高校等における「日本版デュアルシステム」に関するアンケート結果について
 【企業へのアンケート調査結果】

【企業250企業中】

<属性項目>

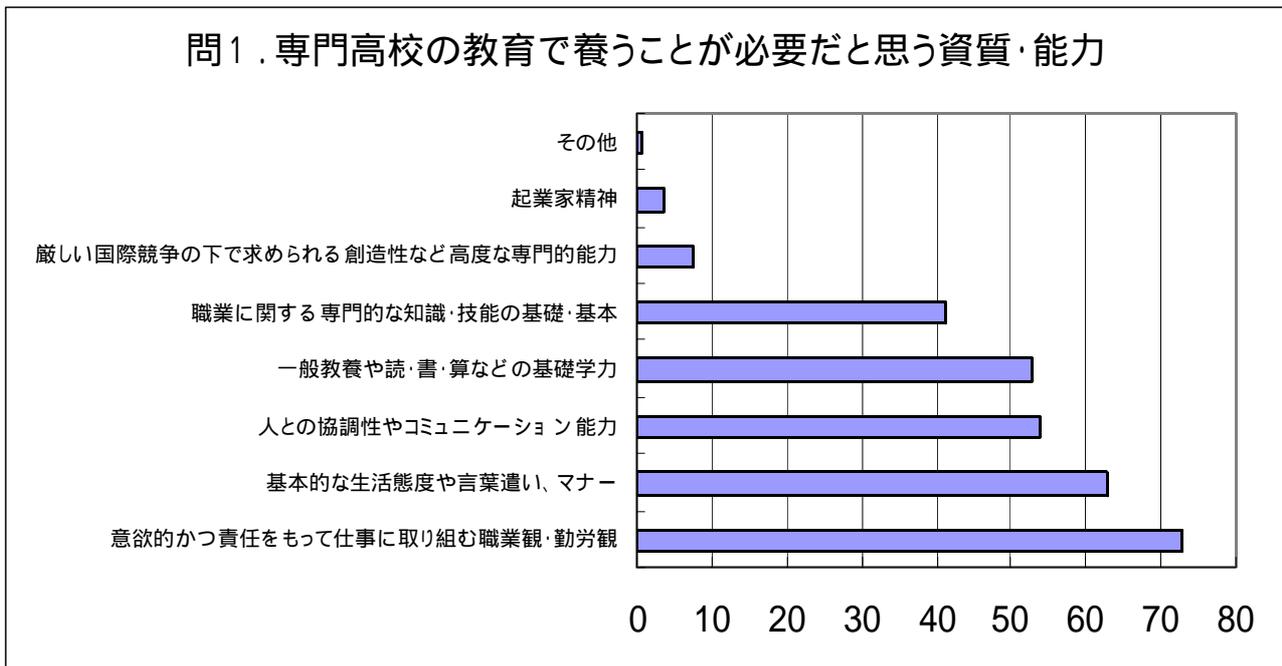


(比率(%))



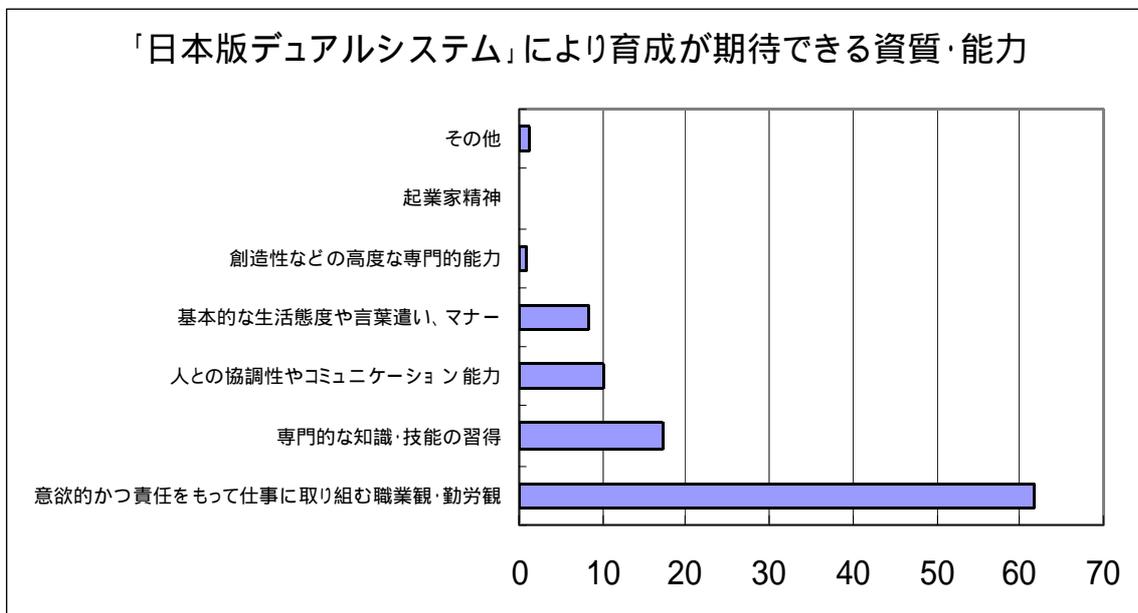
(比率(%))

< 問 1 . 専門高校の教育で養うことが必要だと思う資質・能力 >



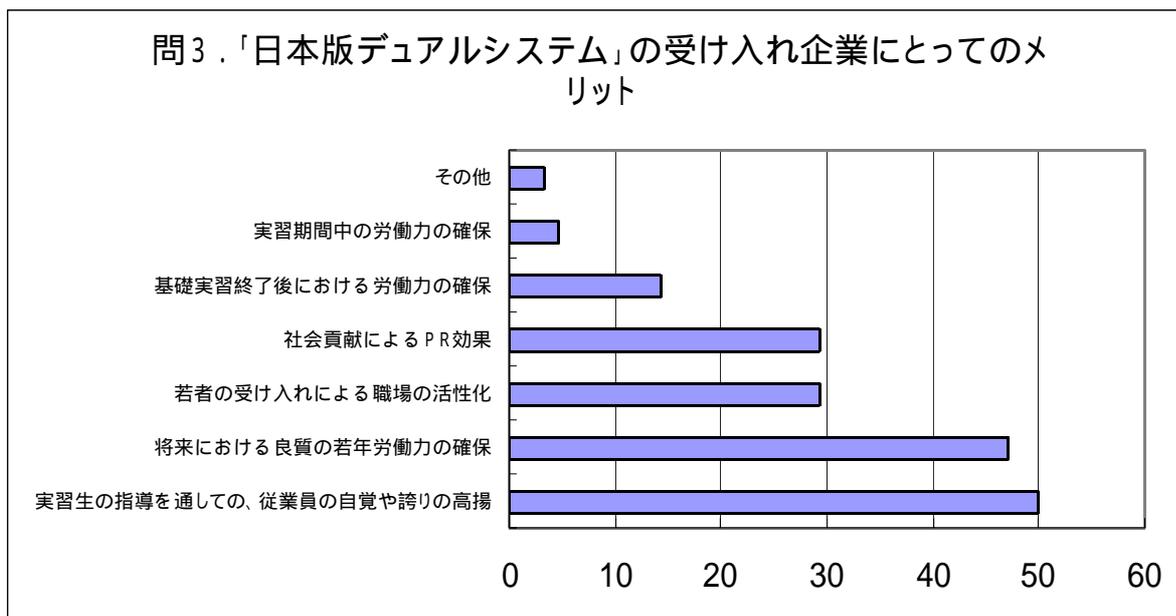
(比率(%))

< 問 2 . 「日本版デュアルシステム」によりどのような資質・能力が育成できるか? >



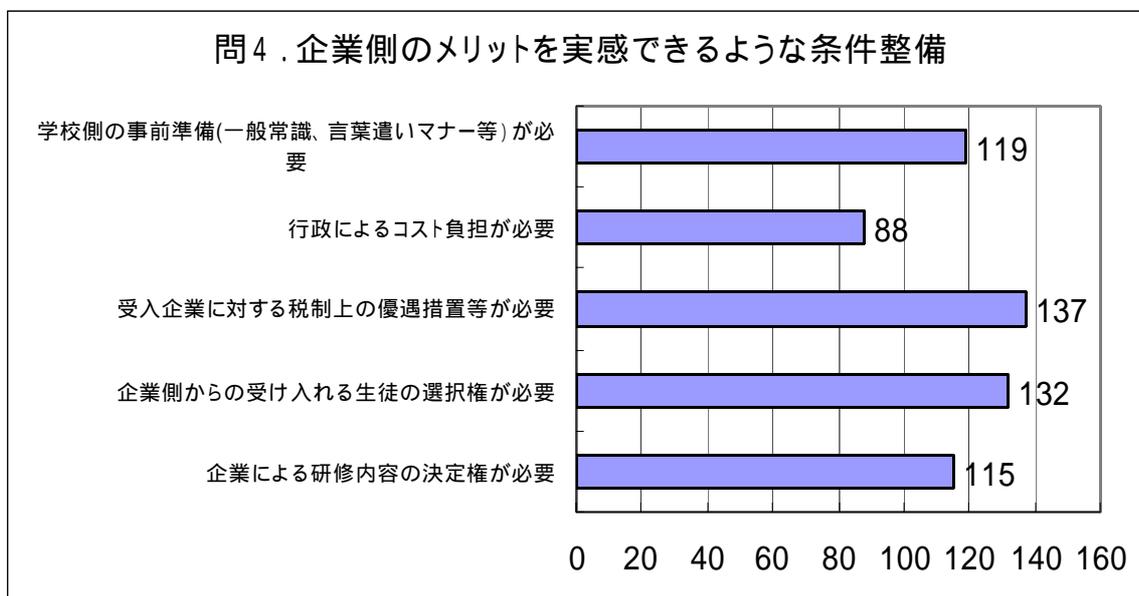
(比率(%))

< 問 3 . 「日本版デュアルシステム」の受け入れ企業にとってのメリット >



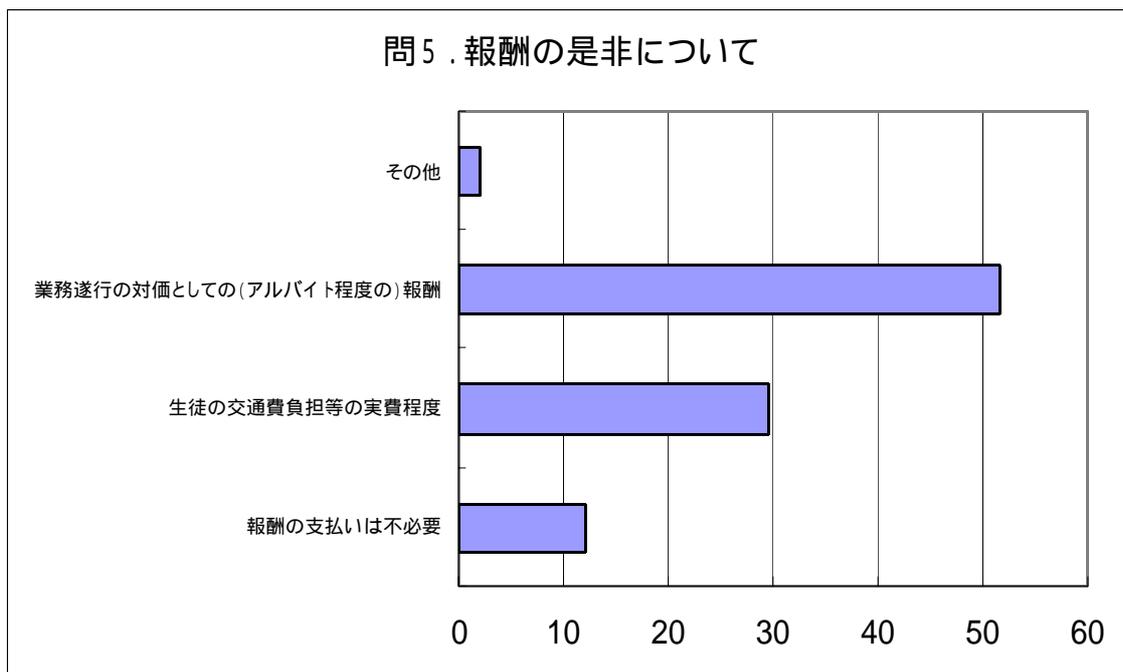
(比率 (%))

< 問 4 . 必要な条件整備 >



(企業数 (社))

< 問 5 . 適当だと思う報酬 >



(比率 (%))

「若者自立・挑戦プラン(平成15年6月10日、4大臣合意)」(抜粋)

7. 具体的な政策の展開

(1) 具体的政策

教育段階から職場定着に至るキャリア形成及び就職支援

<日本版デュアルシステムの導入、基礎から実践にわたる能力向上機会の提供>

- a. 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。

「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2003(平成15年6月27日閣議決定)

(抜粋)

第2部 構造改革への具体的な取組

4. 雇用・人間力の強化

【具体的手段】(1)雇用制度改革

- ・企業ニーズ等労働市場の状況に応じ企業実習と教育・職業訓練を組み合わせた若年者への「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。

「今後の専門高校における教育の在り方等について(平成10年7月23日理科教育及び産業教育審議会答申)」(抜粋)

1 専門高校の果たす役割と意義

近年、技術革新、国際化、情報化、少子高齢化等により、我が国の社会は大きく変化してきており、それに伴い就業構造の変化や職業生活において必要とされる専門能力の高度化が進んでいる。また、例えば製造業の現場においては、機械中心から人中心への製造方式への転換が行われるなど、個人の創造性が重視され始めている。さらに、国民の意識や価値観も、心の豊かさの重視、多様性・選択の自由の拡大など方向に変わりつつある。

このような状況を踏まえると、今後の社会においては、自ら考え、判断し行動できる資質や能力を持つとともに、高度の専門的な知識や技術・技能を有する人材(スペシャリスト)がこれまで以上に必要とされると思われる。

したがって、今後の専門高校は、このようなスペシャリストの基礎を培うという役割を担うことが期待される。

(参考5) 全国における様々なデュアルシステム・インターンシップ参考事例
 [1] 東京都立蔵前工業高等学校研究開発学校制度における取組

1. 学校概要

- ・創 立：大正13年（平成15年度：創立79年）
- ・設置学科：機械科2学級、電気科1学級、建築科1学級、設備工業科1学級(計15学級)
- ・生徒数：定数600名 現在籍数576名

2. 学校の特徴（現状）

- ・学校経営計画
 「先進的な工業教育」を実践し、優れた工業技術・創造性を有する人材を育成し、21世紀の工業界を支えるスペシャリストを輩出する。
- ・退学率 2%弱
- ・進路状況 就職：就職希望者の100%が就職、
 進学：4年制大学（平成14年：40人）

3. 研究開発学校制度におけるデュアルシステムの取組

- ・研究の概要：企業と提携したデュアルシステムの教育を通して実践力と創造力の育成を柱とする教育課程を開発する。
- ・必要となる教育課程の特例
 企業と提携したデュアルシステムの教育のために必要な教育課程を開発する目的で企業派遣実習生として、週1日～4日間程度、1年間企業等（通年型）に派遣する。週30時間の中での実施は困難であるので、必履修教科・科目の単位数を一部減じて実施する。
 学校設定科目として、創造性、独創性を育成し、課題解決方法や創造の手法を統計的に学習する科目「実践創造工学」及び、実際のものづくりと数理処理を総合的に学ぶことによって実践的なものづくりの基礎的・基本的な考えや態度を育成する「創意製作基礎」を開発する。
- ・デュアルシステム「企業派遣学習」の取組
 平成14年度から2年生、3年生の目的意識のある生徒を対象にデュアルシステムを実施し、教育課程上の「企業派遣実習」として位置づける。

4. 企業派遣実習生徒実績

平成14年度
 通年型（1年間）

科名	学年	企業名	参加者数	期間
機械科	3	(株)ケー・ソフト	1名	14年4月22日～15年3月31日 (毎週木・金曜日)

集中型（夏季休業中）

科名	学年	企業名	参加者数	期間
建築科	3	クレス東京(株)	2名	7月31日～8月31日(14日間)
	2	三井建設(株)	1名	7月31日～8月31日(10日間)
	3	三井建設(株)	1名	7月31日～8月31日(10日間)

平成15年度
通年型(1年間)

科名	学年	企業名	参加者数	期間
機械科	2	(株)村上モーターズ	1名	15年4月22日～16年3月16日 (毎週火曜日)
	2	(株)矢口モーターズ	1名	15年4月22日～16年3月16日 (毎週火曜日)
建築科	3	(株)測地文化社	1名	15年4月17日～16年1月27日 (毎週月・火曜日)

集中型(夏季休業中)

科名	学年	企業名	参加者数	期間
電気科	2	(株)関電工	1名	7月28日～8月22日(15日間)
建築科	3	クレス東京(株)	2名	8月18日～8月29日(10日間)
	2	三井住友建設(株)	1名	8月7日～8月29日(10日間)
	3	三井住友建設(株)	1名	8月1日～8月28日(16日間)
	3	(株)関工務店	1名	8月4日～8月23日(10日間)
	3	ジープラン(有)	2名	8月4日～8月22日(10日間)
	3	(株)荘建企業	1名	8月4日～8月23日(12日間)
	3	(株)櫛田工務店	1名	8月20日～8月30日(8日間)

5. デュアルシステム(企業派遣実習)の成果

生徒のニーズに対応した工業技術を実践的に学ぶことができた。
 企業の一員として学ぶことにより、社会人としての自己責任意識が育成された。
 希薄だった専門知識を自ら高めようとする意識が育成された。
 企業での体験により、社会人になる前の不安感が払拭された。
 専門分野に対して興味・関心が高まり、学ぶことの価値を理解することが出来た。
 毎日の朝礼などにより命の尊さ、災害防止、安全作業などの必要性を実際に体験できた。
 法規・規則・条例の存在、実践的な資格取得の必要性などが理解できた。

6. デュアルシステム(企業派遣実習)の課題

教育課程上の課題 ・設定科目及び、代替教科科目について(時間割編成が困難)

新学科設置等の対応(教員定数・人事配置・予算)

生徒負担

・企業との労働契約(本校：企業派遣実習提携協定書)
 通年型の場合 保険料の負担・交通費負担

勤労意欲

・生徒に対する報酬

生徒指導及び生徒募集対策

・国公立4年制大学への推薦枠の確保(工業界のスペシャリスト育成)

・デュアルシステム(企業派遣実習)修得者の大学への優遇措置

・入学希望者の増大(工業高校適格者の増大)

・卒業後、企業への就職(規制の緩和)

企業の開拓

・企業派遣実習の受入拒否(特許等の問題)：国等の支援必要
 ・企業側、目的意識(適性・能力)の高い生徒を希望

[2] 東京都におけるデュアルシステムの取組（都立六郷工科高校）

1 . 経 緯

平成 1 4 年 9 月に出された東京都産業教育審議会答申「これからの職業教育の在り方について - 高校におけるデュアルシステムの実現に向けて - 」に基づき、東京都において専門高校における導入を図る観点から、大田区に東京都立六郷工科高校を新たに開校し、「デュアルシステム科」を新たに開設する。

2 . 都立六郷工科高校の概要

- ・平成 1 6 年 4 月より開校
- ・東京都で初めての単位制工業高校
単位制の特徴を生かし、自分の適性・興味・関心に応じた選択科目を幅広く選択が可能。
- ・前期・後期の二学期制、1 単位時間 4 5 分授業
二期制にすることにより、年間の授業時間を充実させ、4 5 分授業にすることにより様々な講座を開講。
- ・全日制課程、デュアルシステム科(昼間定時制課程)、定時制課程の 3 課程がある。
全日制課程：デザイン工学科(35名)、プロダクト工学科(70名)、システム工学科(35名)、オートモビル工学科(35名)
昼間定時制課程：デュアルシステム科(30名)
定時制課程：普通科(30名)、生産工学科(30名)

3 . 「デュアルシステム科」の取組

1 年次相当

- ・インターンシップでいくつかの職種業種を体験し（1 社10日間を 3 社予定）、適性にあつた職種業種を見極める。
- ・「工業技術基礎」と「学ぶこと働くこと」の科目履修により、初歩の工業的センスと技能、マナー教育、安全教育の徹底を図る。
- ・基礎学力の習得を徹底する。

2 年次相当以降

- ・2 年次では 5 月～ 6 月の 2 ヶ月 8 単位。3 年次では 10 月～ 11 月の 2 ヶ月 8 単位と、5 月～ 6 月の 2 ヶ月 8 単位(選択)で長期就業訓練を実施。
- ・学校の授業では基礎学力の定着向上はもとより、実践的な技術・技能の習得に力を入れる。技能士の資格取得を奨励する。
- ・卒業時の就職採用活動は現行制度の就職協定で行う。

4 . その他

- ・就職に役立つ資格（3 級技能士検定資格・第 2 種電気工事士等）に挑戦することができる。
- ・長期就業期間の間に企業と生徒（保護者）が合意すれば、身に付けた技術・技能をもってその企業に就職することも可能。
- ・デュアルシステム科では、必要な単位数を取得して 3 年間での卒業を基本とする。

5. 「デュアルシステム科」に期待できる成果

企業側

- ・高い職業意識と実践的な技術・技能を持つ若年労働者が確保できる。
- ・地域の産業のニーズに適合した人材を早期から育成することにより、培われた技術・技能の継承を可能とする。
- ・産業界と学校のパートナーシップが深まる。就業訓練プログラム等を企業と学校が連携して作成していく過程などにおいて、産業界が人材育成に関して学校に望むことなどを伝えることができる。

生徒側

- ・ものづくり等に興味関心が強く、座学よりも体験的に学ぶことが好きな生徒の進路として有益である。
- ・学校での実習よりも、現場での就業訓練により、生きた技術・技能が身に付く。

企業・生徒双方

- ・就職のミスマッチを防止することができる。

学校側

- ・魅力的な選択肢としての専門高校の活性化につながる。

6. 「デュアルシステム科」の今後の課題

- ・受入れ企業の安定的な確保
- ・長期就業訓練プログラムの内容の検討
- ・企業へのインセンティブの方策
- ・中学生への進路指導、PR

[3]三重県立桑名工業高校における取組(インターンシップ先行事例)

(本文7ページ「事例1」関連)

1. 学校概要

- ・創 立：昭和36年
- ・設置学科：機械科1学級、材料技術科1学級、電気科1学級、電子科1学級
- ・生徒数：定数480人

2. 学校の特徴及び取組の内容

取組の概要

- ・三重県立桑名工業高校では、桑名市商工会議所の全面的な協力を得、そのコーディネートにより、地元企業(地場産業)との連携が進んでいる。

インターンシップの内容

- ・平成8年度より、桑名市商工会議所と連携をとりながら、2年生全員(150名程度)が毎年7月に産業現場実習(インターンシップ)を実施。

桑名商工会議所の役割

- ・地域の総合経済団体として、商工会議所の職員がコーディネーターを引き受けている。(受入れ企業の確保や企画の段階から商工会議所の職員が係わり高校と当所の協同事業として職員全てが関与。また、インターンシップ事業を実施する学校には、受入企業の代表者や当所の職員が校外講師として出向き、インターンシップを受ける心構えなど事前説明会に協力し、体験を受ける生徒には十分な社会常識の知識を習得させる)
- ・商工会議所の備品として、150足の安全靴を確保して、全国各校に無料貸与を実施している。

人材育成に関する企業側の認識

- ・受入れ側の企業には、基本的認識として、産学連携による人材育成の観点から、自社の人材確保にとらわれず、地域社会への貢献としてインターンシップに積極的に取り組む姿勢が醸成されている。

3. インターンシップ参加実績

平成14年度

- ・参加人数：2年生149人、派遣企業数：のべ61企業

平成15年度

- ・参加人数：2年生153人、派遣企業数：のべ64企業

4. インターンシップの成果

【企業側の成果(メリット)】

優秀な社会人を育てる一役を担えた。
学校と企業の継続的な付き合いができる。
生徒や保護者に中小企業の良さを知ってもらった。
従業員の指導力等の資質向上につながった。
若いパワー(生徒)が職場に活気を与える。

5. インターンシップ実施上の今後の課題

【学校側から】

生徒の多種多様な進路希望を実現していくためには、製造業だけでなく他業種での体験も必要。

1回目のインターンシップで生徒の希望先と受入企業がうまくマッチングしなかった場合の再インターンシップ（産業教育実習パート）の充実が必要。

実習の意義について、生徒と保護者への啓発をさらに図り、工業高校の特性や個性の十分な理解が必要。

地域（地元の桑名市）還元するような教育内容の実施方策について更なる検討が必要。

【産業界（桑名市商工会議所）から】

コーディネートを実施している商工会議所では、インターンシップの取組が中学生、高校生、大学生と広がっている中、受入企業は同一の企業になっている。

受入企業に対するメリットがまだ曖昧である。例えば企業に対する県の名前でインターンシップ事業協力企業の認定など公式に周知できる仕組みなどが必要。

各高校や生徒の実態に応じた企画の必要性、教員と企業、商工会議所の十分な打ち合わせが必要（教員の移動等で認識が変化している。）

企業の一部から生徒の目的意識の欠如について指摘があり、生徒の実習に望む意識を育成する必要がある。

[4]兵庫県立東播工業高校における取組(インターンシップ先行事例)

(本文7ページ「事例2」関連)

1. 学校概要

- ・創立：昭和39年
- ・設置学科：群(機械科、電気科) 群(建築科、土木科)
- ・生徒数：現在籍数576名

2. 特徴

地元の加古川市では市が発注する公共事業においては高校生によるインターンシップを一部取り入れることとしており、兵庫県立東播工業高等学校ではこのことを活用し、(社)兵庫県建設業協会加印支部の協力のもとに、同校建築科生徒の建設現場実習を行っている。同インターンシップを経験した卒業生は、その実践力を建設業界から高く評価されており、この実績がインターンシップをさらに充実・発展させる源となっている。

3. 取組の概要(平成14年度実績)

目的：企業等の現場において、実際の知識や技術・技能に触れ、職業適性や将来設計について考える機会とし、主体的な職業選択の能力や職業意識の育成を高め、更にコミュニケーション能力を向上させる。

期間：5日間

対象生徒：2年生でインターンシップを希望する生徒

(4)場所：明石市内～姫路市内の各企業

生徒の希望により学校側が探す。就業体験は自宅から、直接各企業へ通う。

(5)実施方法：

体験時間：原則として体験先事業所の就業規則等に合わせる。

体験中の学校側の指導：各事業所の許可または指示があれば教員が巡回し、生徒の体験状況を把握。

体験中の安全対策：事前に学校で安全教育を行う。事業所においても作業内容に配慮し、体験を通じた安全指導をお願いする。万一に備え、日本体育・学校健康センター、インターンシップ・ボランティア活動賠償責任保険に加入。

体験後の評価：生徒が持参するインターンシップ報告書に対して、事業所側が点検と所見を行う。本インターンシップは、実習の単位として認定する。

費用について：昼食・交通費は、授業と全く同じ扱いであり、生徒が負担する。報酬は教育の一環として行うので、受けない。

(6)保険加入：傷害保険は任意加入

(7)単位認定：工業系の就業体験は、「実習」の増加単位として1単位認定。

4. インターンシップ参加実績

平成14年度

参加人数：2学年希望者88名(機械科45名、電気15名、土木12名、建築16名)

平成15年度

参加人数：2学年希望者75名(機械科38名、電気13名、土木6名、建築18名)

5. インターンシップの成果

参加生徒は世代間交流の大切さ、マナーの向上、教わる姿勢を学んだ。誉められ、認められ、その後の学習活動にやる気が出てきた。教職員は民間企業の実態を肌で知り、専門性が高くなる。常に自ら含めた学校を見られる事による外部評価を受け続けることにより、資質の向上に繋がっている。

6. インターンシップ実施上の今後の課題

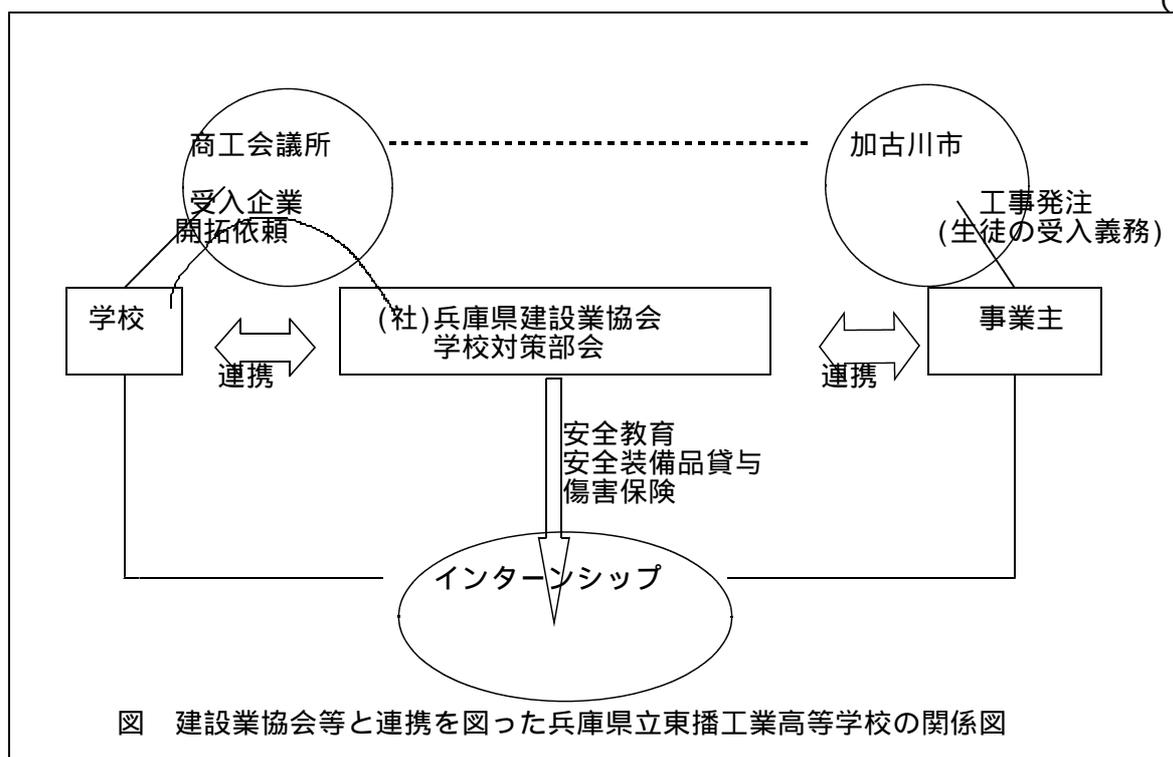
安全確保、経費削減等の理由により受入企業を確保することが難しい

学校側と担当教員の事前の十分な計画、熱意のあるプレゼンテーションが不可欠。

製造業などからは、預け放しのインターンシップについての批判がある。巡回ではなく、教師も一緒に参加することも検討する必要がある。

企業情報を十分に生徒に知らせ、生徒の希望だけでなく適性も考慮すること

インターンシップ中の安全を確保するため、危機管理意識の共有に努めることも重要である。



本報告書の提言に対する兵庫県立東播工業高等学校の実践を通じた認識・事実関係

本提言(案) 課題と具体的な実施方策	兵庫県立東播工業高等学校の場合
1 学校側と企業側双方にとってメリットのある連携の在り方	採用企業側では、インターンシップを経験して就職した生徒は、そうでない場合に比べ、強い職業観・勤労観を持ち、入社当時から数年の経験の違いが感じられる。即戦力として期待でき、インターンシップ受入のメリットを感じている。
2 生徒と受入企業の実習内容との適切なマッチング(連携のコーディネート)	連携先である(社)兵庫県建設業協会内に学校対策部会が組織されており、安全を確保した上で、原則として体験先事業所の就業規則等に合わせることをしているため、双方にミスマッチがおきていない。
3 学校と企業との役割分担を明確に	学校と企業の調整を、(社)兵庫県建設業協会内に学校対策部会が行っており、学校と受入企業との役割分担が整理されている。
4 産業に関わる行政の支援と協力	地元加古川市が、公共工事に対して、高校生等のインターンシップを義務づけているため、受入企業開拓が容易である。
5 受入企業の開拓	生徒の希望に応じて、学校側が商工会議所やハローワークへを通じて開拓を行っている。
6 産業界(企業)への支援や助成の在り方	採用企業側では、即戦力として人材を確保できることから、今後も積極的に学校に支援したいと考えている。
7 教育課程上の位置付け及び評価について	希望生徒に対して「実習」の1単位として認定しているほか、平成14年度から3学年の建築科の課題研究としてインターンシップを実施。平成14～15年度にかけての本校の機械科第2・3実習棟の改築工事では、建築科の生徒が「建築実習」として、約半年にわたって、実際に工事に参加し、実務体験をした。
8 企業との協定・契約や安全教育等安全上の配慮	学校側と(社)兵庫県建設業協会との連携が深く、図2の救急体制がとられているが、さらなる検討が必要。
9 生徒に対する報酬	通常の授業と同等に扱うこととし、昼食・交通費は生徒負担、報酬は教育の一環として行うので受けないこととしている。

[5] 鹿児島県立川内商工高校における取組(インターンシップ先行事例)

(本文7ページ「事例4」関連)

1. 学校概要

- ・創 立：昭和3年
- ・学 科：機械科、電気科、インテリア科、商業科
- ・生徒数：1120名

2. 学校の特徴

鹿児島県立川内商工高校では、インターンシップに加えて、地域の企業等に学校の授業を公開するとともに、授業後の協議会で参加企業から、実務的な立場からの教育内容・方法に関するアドバイスを得ている。

3. 取組の内容

インターンシップの実施

生徒(工業科、商業科)全員に職場体験学習を義務付けており、第2学年次の際に4日間の職場体験学習を行わせている。実習内容としては、設置学科の特色を活かしながら内容や実習先の実施計画を立てている。

また、生徒のインターンシップ終了後、受入企業から体験学習アンケートを行い、実習に対する生徒の姿勢についての意見を伺う。その上で、学校側が今後の学習指導・進路指導・生徒指導に活かしていく。

地域の企業等に学校の授業を公開

毎年5月から6月に、インターンシップを受け入れている企業を中心とした地元企業を対象とした授業の公開を実施。実施後企業側から意見をもらい、今後の授業に反映させていく。

4. インターンシップ参加実績

平成14年度：平成15年2月4日～2月7日(4日間)

参加人数：396人、派遣企業数：のべ113事業所

平成15年度：平成16年2月3日～2月6日(4日間)

参加人数：354人、派遣企業数：のべ138事業所

5. 取組の成果

(例：企業側からの生徒に対する意見)

朝8時からの朝礼も、15分前には実習服に着替え、朝礼にも参加していた。作業責任者の指示どおりに、積極的に作業に取り組んでいた。

身だしなみ、遅刻については特に問題はありませんでした。性格的なものと、慣れない環境での緊張もあって、少しおとなしいと感じました。悪いことではありませんが、もう少し元気があっても良いのではと思います。

・また、受け入れ企業からも、インターンシップを受け入れたことによって職場が活性化した等の意見もあった。

(例) 礼儀正しくすばらしい生徒達でした。当社の若い女性職員にも良い刺激になったのではと思います。

6. 今後の課題

生徒の希望する業種、職種等に関する受入事業所とのミスマッチの解消
教育課程への明確な位置付け
事前指導、事後指導の充実

(参考)

平成14年度 職場体験学習指導要領

1. 目的

- (1) 企業での仕事を実際に体験させることにより、教室では学ぶことのできない、働く事の意義や喜びを体得させ、実社会に対応できる能力と態度を養う。
- (2) 職場での実習体験を今後の学校生活や、進路選択に活かす。
- (3) 学習指導・進路指導の一環として実施し、地域の産業界とのパートナーシップの確立を目指す。

2. 参加生徒 2年生 396人(工業科232人 商業科164人)

3. 実習期間 平成15年2月4日(火)～2月7日(金)

4. 実施時間 8:30～16:00をめどにする。
(実習時間、実習形態については実習先の計画による。)

5. 実習内容 設置学科の特色を活かした内容や実習先の実施計画にあったもの。

6. 実習企業 川内、串木野、市来、東市来・伊集院・松元・樋脇・入来・東郷・宮之城
地区の企業及び官公庁に依頼する。

7. 実習に当たって

- (1) 学校教育の一環として企業、官公庁に依頼して実施するため、報酬等は伴わないものとする。
- (2) 服装等については、特別の事情がない限り、校則のとおりとする。
- (3) 通勤については、平常の通学方法、また公共の交通機関を利用し、交通費は保護者負担とする。
- (4) 職場で行われる朝礼等にも、支障がなければ参加させていただく。
- (5) 昼食は弁当を持参する。職員食堂等の利用が可能であれば、願います。
- (6) 勤務が終了したら、学校側で準備した実習日誌を記入させ、検印及び指導をお願いする。
- (7) 急病等のやむを得ない場合で欠席・早退するときは、実習先の責任者と学校の担当教師に連絡し、許可を得るようにする。
- (8) 私用電話や使用の買物、外出はしない。その他、実習先の計画や指示に従う。
- (9) 生徒本人の実習中及び通勤途上における災害については、日本体育学校保健センターの災害共済給付を適用する。
- (10) 実習先に損害を与えた場合などに備えて、損害賠償保険に加入する。

海外における職業教育の事情

ヨーロッパにおけるキャリア教育の動向

国立教育政策研究所 総括研究官 坂野 慎二

概 要

ヨーロッパのキャリア教育は、主に2つの重点があるといえる。1つは就学期間中に行われる教育・支援措置である。その内容は、職業に関する専門的知識や技能の伝達と、職業を選択するための能力獲得とが中心である。近年は職業を選択するための能力獲得を如何に支援するのかが重要視されている。もう1つは就学期間を終了した後、職業能力を獲得したり、適職を探すための支援措置で、広義の雇用支援施策ともいえる。その中心となる対象は、修学期間中に十分な支援措置を得ることができず、また、上級教育機関にも進学しない若者達、あるいは職業訓練を途中でやめた者達である。

近年の動向をみると、学校を離れる前の早い時期から、自分の将来設計を行い、適職を選択するための支援を行う施策に重点が置かれている。その際、関連する行政機関、企業、NPO やボランティアといった多様な組織がネットワークを形成することが重要である。また、職業能力と教育経路とを結びつけるために、従来それぞれ別立てとなっていた教育資格と職業（準備）資格とを共通の資格へと改編する動きがある。

1. ドイツのキャリア教育

(1) 職業準備教育と職業情報センターの活用

ドイツでは教育に関する事項は16ある州が所管しており、州毎に教育政策が異なる（教育の分権制）。

ドイツにおけるキャリア教育は、まず前期中等教育段階（中学校段階）における労働科等を中心に行われている。労働科では、経済界や労働界についてのオリエンテーションや労働関係教育、職業選択といった内容を生徒に提示し、職業、具体的には後述のデュアルシステムにおける職種選択あるいは大学入学選択能力の獲得をめざすことを目的としている。学校では様々な職業情報を提供するとともに、自分の適性を知るように指導を行う。職業との具体的な接点は職場訪問や企業実習等の実施である。生徒達は、こうした職場訪問や企業実習の場所を、自分達で探し、見学や体験を依頼することにより、企業との接触を持つ。州によっては2度こうした体験活動を行う。さらに学校は履歴書の書き方等具体的な就職活動のための支援も行う。

こうした職業選択に必要な職業関連情報を提供し、青少年の職業選択を支援するのが連邦雇用庁系列の職業情報センター（BIZ）である。BIZの職員が学校を訪問し、多様な職業を領域別に紹介し、自分がどの領域に興味を抱いているのかを意識させる。次いで生徒が実際に職業情報センターを訪問し、興味関心のある職種の情報をDVD等によって獲得する。また、BIZはどの企業に訓練席の募集があるのかを探索する支援も行っている。

(2) デュアルシステム

ドイツの職業教育・訓練制度の特色は、デュアルシステムと呼ばれる制度である。デュアルシステムとは、全日制普通教育終了後、企業における職業訓練と平行して職業学校に

通学し、学校から職場へと滑らかに移動することを可能にすることを意図している。一般には週3日程度、企業で訓練を受ける。残りの2日は職業学校で授業を受ける。

デュアルシステムの中心となる部分は、企業における職業訓練である。これは中世の徒弟制度の流れを汲むもので、親方（マイスター）が指導員となり、訓練生を教える。訓練内容の実質的枠組みは商工会議所や手工業会議所といった職業団体が職種毎に作成する。類似する職種については、基盤となる部分を共通化している。訓練期間は3年半が標準であるが、期間を短縮することも可能である。

職業学校における教育は、企業における職業訓練と平行して行われる。教育内容の基準は各州の文部大臣が学習指導要領により定められている。教育内容は普通教育科目と専門理論教育科目を中心に構成されている。

職業訓練は、会議所等が行う職人試験等に合格することにより修了する。職人試験等の合格により、訓練生は職人、専門労働者等となる。

2. イギリスのキャリア教育

(1) 若年失業者対策

若者は就業・就学を通じて社会参加することが重要である。イギリスでは、16歳で義務教育が終了する。卒業後7割程度が後期中等教育機関や継続教育機関に進む。一方では、義務教育終了後、学校にも職業訓練にも関与しないNEET（Not in Education, Employment or Training）と呼ばれる若者群が存在している。こうした若者に対する就業・就学対策が重要視されてきた。つまりイギリスでのキャリア支援は、就学期間終了後の就業・就学支援対策を中心として行われてきた。

(2) キャリアのための統一的資格制度

イギリスでは、教育資格と職業（基礎）資格とがまったく切り離されて形成されていた。大学進学を目指す者にはGCE（進学資格）が、存在していた。各大学は、入学に必要な基準として、GCEのAレベル、Oレベルをそれぞれ何科目取得しているのかを提示していた。

一方、就業を目指す者にはNVQ（職業資格）が1986年に創設された。その後、職業資格と進学資格との共通化を促進するためにGNVQ（進学就職資格）が1992年に創設された。さらにブレアを首相とする労働党政権は、2003年に新たな包括的な資格制度の創設を提案している。

(3) 若年者へのキャリア支援

イギリスでは、これまで就学期間中のキャリア支援が必ずしも重要な施策として取り上げられてこなかった。労働党政権はニューディール政策（1998年～）を打ち出し、若者の雇用を促進するために、雇用主、地方自治体、訓練供給者、ジョブセンターなどのパートナーシップを構築する施策を進めている。近年はコネクションズ（2001年～）が政策として打ち出され、13歳からのキャリア支援を開始し、就学期間中の職業意識の啓発に力を入れている。

また、労働党政権は2003年に「14-19歳：機会と卓越性 14-19:Opportunity and Excellence」政策を打ち出している。これは学業資格と職業資格の両方を含む新たな資格づくりを行い、高等教育機関への進学、あるいは職業訓練といった経路を可視的にする試みである。これは若者にとって一貫性のあるサポートを意味する（＝コネクションズ・パートナーシップ）。

こうした施策の鍵を握るのは、パーソナル・アドバイザー（PA）と呼ばれる支援者である（2002年 2003人）。PAはキャリア・アドバイザー、社会福祉士、教員など多様な経歴の持ち主である。こうした支援者達をネットワーク化し、若者への支援を行う施策が試行されつつある。

3. フランスのキャリア教育

(1) 教育資格と職業資格の共通化

フランスは学校教育機関を中心として職業教育を行っている。従来は大学入学資格を目指すリセと職業教育機関とがそれぞれに教育・訓練を行っていたが、近年はより多くの者が大学入学資格を取得できるよう、教育資格と職業資格の共通性を高める施策が進められている。

フランスでは伝統的に普通教育に高い価値が置かれてきたため、職業教育の整備が遅れていた。しかし今日では、ほとんどの者が後期中等教育学校へと進む。後期中等教育学校の中心はリセと職業リセである。

リセの教育目的は大学入学資格を付与することにある。リセで取得できる大学入学資格は、バカロレアと技術バカロレアと呼ばれる2つの教育課程に区分できる。

一方、職業リセではCAPとBEPといった職業資格の取得が目指される。CAPとBEPは、いずれも商工業の熟練労働者としての資質を公証する職業資格である。これらは基礎的な職業資格で、現在の雇用状況では、より一段高い職業資格が必要とされる。さらに職業リセでは職業バカロレアが取得できるようになり、高等教育機関への進学にも対応できるようになった。

(2) 個人に応じた進路指導

フランスは資格社会であり、職業資格のない者が雇用口を見つけることは困難である。このため、すべての生徒が何らかの資格を取得する政策を進めている。2002年11月には高い中退率が課題とされている職業リセの改善に向けた改革案が閣議決定された。職業リセの中退者を減少させるため、前期中等教育段階のコレージュにおける教育課程の多様化や、職業リセの職業準備学級への進級を拡大し、個人の適性に合った教育の提供を進めようとしている。

また、コレージュや職業リセは、商工会議所や地方自治体、民間団体と共同して職業情報の提供に努めるとともに、企業との協力による職場実習や職業見習いの体系的整備を進めるよう、関係各機関のネットワーク化が必要とされている。

【主要参考文献・資料】

- ・国立教育政策研究所生徒指導研究センター(2002)『児童生徒の職業観・勤労観を育む教育の推進について』
- ・職業教育・進路指導研究会(代表:仙崎武)(1998)『職業教育及び進路指導に関する基礎的研究』
- ・日本労働研究機構(2003)『諸外国の若者就業支援政策の展開 イギリスとスウェーデンを中心に』
- ・耳塚・樋田(1996)『多様化と個性化の潮流をさぐる』学事出版
- ・文部科学省(2003)『諸外国の動き 2002』財務省印刷局
- ・労働政策研究・研修機構(近刊)『諸外国の若者就業支援政策の展開 アメリカとドイツを中心に』

アメリカ合衆国における職業教育の動向

筑波大学教育学系助教授 藤田晃之

1. 中等教育段階の職業教育に関する連邦法の展開と社会的背景

《84年パーキンス法》

連邦職業教育法の抜本的改正法として 1984 年に制定された「カール・D・パーキンス職業教育法 (Carl D. Perkins Vocational Education Act、Public Law 98-524、以下、84年パーキンス法)」は、従来の学校教育段階における職業教育のあり方を大きく変容させた連邦法として知られている。

本法の主たる特質は、「不利な立場におかれた者 (disadvantaged individuals)」に対する大幅な連邦補助金の支出を規定し、1970 年代に全米的な推進が謳われたキャリアエデュケーション (Career Education) の後を引き継ぐ「総合的キャリアガイダンス・カウンセリングプログラム (Comprehensive Career Guidance and Counseling Program)」を提唱したことに集約される。

ここでは、連邦補助金総額の 57 % を「これまでの職業教育において望ましい扱いを受けてこなかった者」を対象とした職業教育プログラムに使用するように規定し、当該特定分の 3 分の 1 以上 (総額の 22 %) を「不利な立場におかれている者」に充てたこと (Sec. 202) に注目したい。本法が定める「不利な立場におかれた者」定義は以下の通りである (Sec. 521)。

アカデミックなもしくは経済的なハンディキャップをもつ者で、かつ、職業教育において彼らに成功をおさめさせるためには特別な援助を必要とする者を意味する (ただし、心身障害者を除く)。ここには、低所得世帯の家族、移民、英語の運用能力の不自由な者、中等教育からの中退者、中退する可能性のある者が含まれる。

そして、これらの「不利な立場におかれた者」への積極的な職業教育の拡充策を定めた 84 年パーキンス法は、その後の活発な議論を呼び起こすこととなり、短期間のうちに方向の転換を余儀なくされたのだった。

《90年パーキンス法》

新たな職業教育の方向性は、1990 年のカール・D・パーキンス職業教育及び応用技術教育法改正法 (Carl D. Perkins Vocational and Applied Technology Education Act Amendments of 1990、Public Law 101-392、以下、90年パーキンス法) によって示された。本法は「高度技術社会において就労する上で必要なアカデミックな能力と職業技能的能力の双方を習得し得る教育プログラムの改善」を主たる目標として成立し (Sec. 2)、本法による各州への連邦補助金は、まず第一に職業教育カリキュラムとアカデミックなカリキュラムの統合のために使用されなくてはならないと定められたのだった (Sec. 201)。

中等後教育、特に高等教育への接続を支援するアカデミックな学習から、職業教育を切り離し、後者の拡充を求めた 84 年パーキンス法の枠組は「不利な立場におかれた者」を救う手だてとはならない、との判断が下されたのである。

《移行機会法》

90 年パーキンス法が形成した職業教育とアカデミックな教育との間に見られた従来

の「垣根」を取り払おうとする政策動向は、1994年に成立した「学校から職業への移行機会法（School-to-Work Opportunities Act, Public Law 103-239、以下、移行機会法）」によってさらに拡大することとなる。本法は、90年パーキンス法と併存する時限立法として成立し、2001年には更新されることなく廃止となったが、90年代後半の職業教育施策に与えた影響は大きい。

移行機会法は、若年労働者層の4分の3を占める学士の学位を持たない者の多くが今日の職場が要求する諸技能に欠け、高校卒業資格を持たない者がマイノリティーを中心に多く、中等後教育を経ない労働者の収入が低迷している等の事実認識に基づき制定された（Sec.2）。本法は、事業所における技能訓練を典型とする「職場における学習」を高校段階に導入し、それを、キャリア教育及びアカデミックな学習を軸とする「学校における学習」と有機的に統合することが、今日求められる若年労働者育成の鍵であるとの前提に基づいている（Sec.2（8））。

《現行法・98年パーキンス法》

90年パーキンス法は、1998年の改正法（Carl D. Perkins Vocational and Applied Technology Education Amendments of 1998、Public Law 105-332、以下、98年パーキンス法）によって改正・更新され、現行法として今日に至っている。90年パーキンス法を大枠で引き継ぐこととなった98年パーキンス法は、「高度にアカデミックな教育スタンダード（challenging academic standards）を構築するための州及び地方における施策の促進」を第一目的として制定された（Sec. 2）。本法によって、「職業教育＝非進学者向けの教育」という旧来の枠組みを打破し、より多くの者に実質的な進学機会を保障すべきであるとの方針はさらに明確に打ち出された。

《パーキンス法改訂の背景》

84年パーキンス法が「不利な立場におかれた者」への積極的職業教育拡充策を定め、90年パーキンス法以降その施策の転換がなされたのは、「不利な立場におかれた者」への政策関心が薄れたからではない。職業教育のみの拡充では、中等後教育及び高等教育への接続・発展の可能性を事実上絶つこととなり、その結果、彼らを「不利な立場」へと追いやってしまうという現実が、連邦政策の方向性を変えたのである。

2. これまでの取り組み

このような社会的背景の下で今日積極的に進められる職業教育実践とはどのようなものだろうか。ここでは、1990年代以降に顕著な方策のみに焦点を絞り、その特質を挙げることにする。

（1）テックプレップ制度

まず、90年パーキンス法によって新たな連邦援助規定が設けられたテックプレップ制度（Tech-Prep programs）を挙げる。本制度は、第11学年より開始されるもので、高校における2年間の教育と、準学士資格取得可能な高等機関における2年間の教育とを有機的に接続させ、4年一環教育として位置づける点に最大の特質を有し、この特徴から「2+2」制度とも呼ばれる。具体的には、当該4年間で専門的職業教育科目の履修と、アカデミックな科目の計画的・継続的履修との双方を義務づけ、かつ、就労先の確保に向けた指導・援助を与えようとするものであり、今日では、一部の4年制大学の参画もすすんでいる。従来型職業教育においては、高等教育機関への進学機会を事実上閉ざさ

れる傾向が強かった層に対して、新たな可能性を付与する制度と言えよう。

(2) キャリア・アカデミー

次に、低学力や出席不振などの問題を抱える生徒を主たる対象とした実践として知られるキャリア・アカデミーに注目したい。Sternら^{*1}はキャリア・アカデミーの主たる特質を、a)ハイスクールにおける「学校内学校(school-within-a-school)」として位置づけられ、b)自ら志願して選考された生徒を対象とし、c)当該地域で雇用機会が充分にある職業分野に焦点を当てつつ、それに並行してアカデミック科目の系統的学習を義務づけ、d)アカデミーに在籍する生徒には協力企業における夏季雇用の機会が与えられる等と整理している。キャリア・アカデミーは80年代にカリフォルニア州やニューヨーク市を中心に制度として公認されるに至り、90年代に入って全米的な広がりをみせた。

(3) 「職場における学習」の体系化

移行機会法が「学校における学習」と「職場における学習」の統合を打ち出して以来、各州では「職場における学習」の活性化と体系化が進められてきた。ここでは、その体系をミネソタ州を事例として挙げよう(表1)。

【表1】 「職場における学習」の多様性と体系(ミネソタ州)

職場における学習の形態	実施期間	単位認定者資格*
青少年訓練制度 Youth Apprenticeship	長期***	要
コオペラティブ教育 Cooperative Work Experience		
有給インターンシップ Paid Internship		
地域学習(障害のある生徒対象) Community Based Learning		
メンターシップ Mentorship**	長期/短期****	不要
無給インターンシップ Non Paid Internship		
地域奉仕活動 Service-Learning		
ジョブシャドウ Job Shadowing		
職場見学 Worksite Field Trip	短期*****	

[註] *州教育委員会による「職場における学習の単位認定者」としての資格(endorsement)

** 生徒が関心をもつ職種に従事する社会人をメンターとして選任し、社会人・職業人としての指導・支援をおこなうもの。メンターは商工会等における人材バンクへの任意登録者から選任されることが多い

***最低1学期間、通常は1学年あるいはそれ以上にわたって継続的になされる学習

****「長期」の場合の単位認定には、有資格者があたるのが望ましい

*****1学期あたり40時間またはそれ以下

[資料] Department of Children, Families & Learning, *Connecting Youth to Work-Based Learning: Blueprint for a Quality Program*, 2003, p.23, p.30

3. 課題と今後の方向性

2002年1月、初等中等教育法を改正する法律(Public Law 107-110)、通称「一人も落ちこぼさない法(No Child Left Behind Act)」が、「一人たりとも落ちこぼさないため、アカウントビリティ、柔軟性、選択の原則に基づきつつアチーブメント・ギャップを解消する(To close the achievement gap with accountability, flexibility, and choice, so that no child is left behind.)」ことを目的に成立した。80年代から継続する「学力向上」の教育改革を推進

*1 Stern, Raby, & Dayton (1992) *Career Academies: Partnerships for Reconstructing American High Schools*, Jossey-Bass

させつつ、その改革ベクトルが内在させる「落ちこぼし」の危険性を払拭しようとする立法措置である。本法の成立により、アカデミックな学習との統合をめざしてきた職業教育は、さらにその方策を強化することとなる。

このような職業教育政策は、多くの研究者らによっても指示されてきている。例えば、Lynch は広範な先行研究・関連施策分析と独自のアンケート調査をふまえて、今日求められる「新たな職業教育(“new” vocational education)^{*1}」が、アカデミックな側面における厳格さを備え、個々のキャリア展望と密接な関連性を有し、高度な数学・理科(科学)・技術・言語、各領域の学習を職場や地域でどのように応用するかを具体的に示すものであると捉える。そしてそれは、アカデミックな教科学習に代替する存在ではなく、むしろ現実社会のコンテクストにおける応用を軸にアカデミックな学習の質を高めるものであり、高等教育への接続を支援するものでなくてはならないと位置づける^{*2}。

しかし、その一方で、アチーブメントの向上、直截的には州統一学力試験での点数の向上をめざす総体としての教育改革の動向に対しては、厳しい批判もなされている。今日の連邦政策は、「一人も落ちこぼさない法」との通称とは裏腹に、低学力の子どもたちを学校からふるい落とす機能しか持たないと指摘する Neill^{*3} や Marshak^{*4} らの見解はその典型であろう。

これらの批判を受けつつも、今日の教育改革の推進方策には今のところ揺らぎは見られない。いわゆる基礎教科における学力向上への寄与を求められる今日の職業教育は、特定の職能技術訓練を軸とする従来の方策からの転換期のただ中にあると言える。

*1 Lynch, R. L. (2000) *New Directions for High School Career and Technical Education in the 21st Century*, ERIC Clearinghouse on Adult, Career, Vocational Education (Lynch は「“new” vocational education」に「career and technical education」との名辞を与えているが、この動向は連邦政策においても確認される。かつての「職業教育 = 大学に進学しない者に対する教育」との固定的イメージを払拭する方策として見なされよう。)

*2 *ibid.*, p.1

*3 Neill, Monty (2003) No Child Left Behind: A Foolish Race into the Past, *Phi Delta Kappan*, Vol. 85, No. 3, pp.229-231.

*4 Marshak, David (2003) Leaving Children Behind: How No Child Left Behind Will Fail Our Children, *Phi Delta Kappan*, Vol. 85, No. 0, pp.225-228.

専門高校等における「日本版デュアルシステム」
に関する調査研究協力者名簿

小川敏雄	東京都立農業高等学校長
荻野欣男	埼玉県立大宮商業高等学校長
鹿嶋研之助	千葉商科大学助教授
郷宗親	全国産業教育振興会連絡協議会理事長
小杉礼子	日本労働研究機構副統括研究員
坂野慎二	国立教育政策研究所教育政策・評価研究部総括研究官
笹目寿子	(株)イトーヨーカ堂人事部採用教育担当マネージャー
鈴木正人	日本経済団体連合会国民生活本部長
諏訪保雄	ダイヤ精機(株)代表取締役
田勢修也	全国中小企業団体中央会専務理事
野上明夫	東京都立蔵前工業高等学校長
長谷川久夫	みずほ(有)代表取締役社長((社)日本農業法人協会会長)
花野耕一	東京都教育庁指導部主任指導主事
福島繁	神奈川県教育委員会高校教育課専任主幹(兼指導主事)
松井立夫	千葉県立東総工業高等学校長

: 座 長

専門高校等における「日本版デュアルシステム」に関する 調査研究協力者会議の審議経過

平成15年7月18日（金） 第1回会議開催

開催の趣旨説明

東京都立蔵前工業高校の研究開発学校制度におけるデュアルシステムの取組
「東京版デュアルシステム」に関する取組

専門高校及び企業を対象としたデュアル教育システム導入に係るアンケート
調査

平成15年8月 4日（月） 第2回会議開催

文部科学省におけるモデル事業のイメージについて

今後の専門高校における「日本版デュアルシステム」の在り方について

平成15年8月26日（火） 第3回会議開催

中間報告書（案）とりまとめ

平成15年10月21日（火） 第4回会議開催

インターンシップの先行的な事例を行っている関係者からヒアリング

- ・三重県桑名商工会議所 阪野 房義 事務局長
- ・九州大学 吉本 圭一 助教授

平成15年12月15日（月） 第5回会議開催

海外の高等学校段階における職業教育の現状について関係者からヒアリング

国立教育政策研究所 坂野 慎二 総括研究官

筑波大学 藤田 晃之 助教授

最終報告書骨子案について

平成16年 2月12日（木） 第6回会議開催

最終報告書案について