

日本版デュアルシステムから考えるこれからの 職業能力開発について—職業人教育としての原点回帰—

広島センター 島田 道仁

1. はじめに

雇用・能力開発機構広島センターでは2005年1月から12月までの1年間で日本版デュアルシステム訓練科（普通課程活用型）「電気技術科」を開講した。日本版デュアルシステム訓練とは、厚生労働省が「若年者の職業的自立促進」を行うためのプランとして、職業大国ドイツの職業訓練システムを手本とし設立した新しい職業訓練システムである。これまでの職業訓練とは異なり、学校等で行う「施設内訓練」と、企業での「OJT訓練」を組み合わせることにより「実践力の付加」を目指した画期的なシステムである。

当広島センターでは「電気技術科」という科名で「電気工事業」に「関連する設備工事業」の知識・技術を付加した科として立ち上げ、2005年12月に第一期生が修了した。本稿では「日本版デュアルシステム」の試行と経過を報告する。

2. 「電気技術科」設立までの経過

2.1 取り組み団体の選出

広島県において日本版デュアルシステム訓練科を開講するに当たり、まず議論されたのが「どの業種へ就職を目指すか」ということであった。これまでの訓練と違い、日本版デュアルシステムは「職業訓練施設」単独で行う訓練ではなく、企業と協力して実施する。訓練科の設立に当たり、これまで以上に

「どの業界団体へ協力を依頼し、共同でカリキュラムを作り上げていくのか」を重要視する必要があった。

施設内で議論を重ね、平成15年度に人材高度化支援事業を取り組んでいた「広島県電気工事工業組合広島支部」へ、人材育成の継続的支援の一環として協力依頼を行い、承諾を得ることで計画を進めた。（※上記の団体以外にも2団体選出し、ヒアリング調査を行ったうえでの最終判断とした。図1説明資料参照）

2.2 訓練カリキュラムの構築

上記2.1に述べたとおりデュアルシステムは「訓練施設」単独で実施する訓練ではなく、企業との協力が不可欠です。カリキュラム設定に当たり「電気工事業界がどのような人材を求めているのか」を調査し、団体幹事会との意見交換を経て構築した。

調査は15年度に人材高度化支援事業において取り組んだ「アンケート調査」の結果をもとに、さらに知りたい内容を分析し、ヒアリング調査で補完する方法で実施した。（※上記団体幹事企業15社で実施）

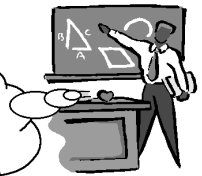
ヒアリングにより調査した内容の抜粋を表1に示す。

表1に示すとおり、「施設内訓練」に関しては基礎的分野と社会人教育、および資格の取得を求める意見が多くあげられた。専門的な知識／技術に関しては各企業で多岐にわたっており、そのすべてをカリキュラムに含むことは不可能であると判断。「広く浅い知識よりも電気工事業で必要となる資格を将来的に取れるような教育（キャリアイメージを持つ教育）

デュアルシステムの利点と可能性

ポリテクセンター広島が考える
人材育成のポイント

現場に即対応できる技術を持った人材を育てるため、企業実習を経験させたい



+

団体様が考える人材育成のポイント

これからの業界を担う、営業力・応用力を持つ若い職人を育てるために、団体独自のカリキュラム・講師陣を育てる必要がある。



||

資格取得や基盤となる技能・知識の習得をポリテクセンターで行う。



現場の技術・職業意識を企業実習で学ぶ。



団体独自のカリキュラムを共同で作り上げ、団体講師が技術を伝えるための訓練技法・コーチングなどをポリテクセンターで習得。企業実習で即実践する！



修了生は身に付けた知識・技術を
確認および発表。(技能照査)



新しい感覚(営業力・提案力)を持つ職業人としての第一歩



図1 デュアルシステム説明資料(団体向け)

表1 カリキュラム作成事前ヒアリング調査結果(抜粋)

カリキュラムについて(施設内訓練)	安全面について
<ul style="list-style-type: none"> ○徹底的に安全教育をするべき ○コミュニケーションなどの一般教育を重点的にしてほしい ○パソコン、CADを最低限使用できるようにしてほしい ○営業能力を強化してほしい ○電気、水道、ガスのライフラインを三位一体で学習できないか ○第一種電気工事士を取得させてほしい ○一級施工管理技士を取得させてほしい ○左官関係を入れてほしい ○高所作業者、足場、玉がけ等を講習してほしい 	<ul style="list-style-type: none"> ○労災に関する考え方をまとめてほしい ○本人に対しては労災を使うことができるが、顧客に対する信頼への保証ができない ○労災などの保険は本人に払ってもらうべきではないか(責任意識)
	報酬について
	<ul style="list-style-type: none"> ○企業ごとの格差をなくし時給をそろえるべき ○残業、土日勤務をさせてもよいのか、また残業代はどう考えるのか ○実習は定時で終わらせるべき
カリキュラムについて(OJT訓練)	その他
<ul style="list-style-type: none"> ○日報をつけるようにする ○複数企業で実習する場合、前の企業で何を学んだか履歴を作成するべき ○実習生という身分では入所できない現場がある ○1人の実習生に1人の担当者をつけるのが困難である ○現場がある時期に多少の変動があるため、研修時に施工現場がない可能性がある ○安全面の問題から作業内容が狭くなってしまふ 	<ul style="list-style-type: none"> ○フリーターという表現を使用してほしい(若年未就職者) ○企業が採用を決めた者を入所させてほしい ○実習は良いが人材は必要ない(余裕がない) ○本人のやる気とやりたい内容を実習前に確認したい ○育てて本当に就職してくれるのが不安である ○短期間の実習で電気工事に対してやりがいを感じさせることができるか

をしてほしい」という団体からの強い意見もあり、資格を中心としたカリキュラム構成を行った。

「OJT訓練」に関しては、カリキュラムを定めることは基本的に難しいという意見が大半を占めた。理由として、電気工事業は実習先が施工現場であるため、各現場で状況、内容、そして工程が大きく異なることがあげられた。また元請けによっても施工内容が異なることがあげられた。

電気工事業の場合、他設備業者等の進行状況などから施工状況が現場ごと、日ごとで随時変化する。そのため、施工内容、工程が前後することが多く、実習前にあらかじめ「どの現場で何をやるか」を計画することが難しいというのが理由だった。

以上の点から、「どう評価するか」をカリキュラム設定のポイントととらえ、「訓練日誌による報告」および「作業内容の企業による証明」に重点を置くことで、カリキュラム自体は「電気工事補助作業」と設定した。

安全面に関しては、さまざまな問題点を含む。職業訓練総合保険や労災の加入により、訓練生に対する補償はできるが、企業の責任を軽減する方法が現在はまだない。企業は「将来を担う人材を育成する」というメリットを生かすために訓練を実施するが、事故が発生した場合、たとえ「実習生」の起こした事故であっても、電気工事業などでは元請けから仕事の依頼がなくなってしまう。つまり、「実習生」という身分は、元請け側からすると企業の「作業員」であり、当然責任も企業が負うことになる。これを補償する方策、制度が今後は望まれる。

報酬に関しては、全企業一律で定めてほしいという意見と仕事に対する純粋な評価として各企業支払うべきであるという意見の2つがあげられた。デュアルシステムが「若年者の職業的自立促進」という位置づけであることから、「報酬を得ることによって仕事の楽しさと責任を感じることを」目標に、企業ごとに県の定める最低賃金以上という枠組みの中で報酬を支払ってほしいと依頼することで決定した。また残業に関して、実習をする場所が施工現場になるという性格上、企業で集合し現場に赴くか現地で集合するかが分かれてくる。現地集合の場合は定時

に訓練生単独で切り上げることができるが、集合して移動する場合は単独で切り上げることができない。そのため、残業は現場の判断によるものとした。

その他、さまざまな意見があげられたが、企業としては電気工事業に「希望を持って働く職業人」を育てるのであればぜひとも協力したいという意見を多くいただいた。2007年問題は電気工事業においても非常に差し迫った問題であり、後継者をどのように育てていくかを意識している企業が大半であることを再認識した。

3. 「電気技術科」カリキュラムの流れ

前項2により確定したデュアルシステム訓練科の流れ（概要）を表2に示す。

表2 デュアルシステム訓練科の流れ（概要）

1年間の流れ	
実施月	実施場所および内容
1月 ～6月	職業訓練施設 ・しつけ教育 ・安全教育 ・基礎学科 ・専門学科 ・各種資格試験（第二種電気工事士，危険物，ボイラー等） ・技能士試験 ・その他
7月	OJT訓練 （委託型訓練） 期間：3週間程度 委託先：電気工事業
8月 ～10月	職業訓練施設 ・専門学科（空調機，シーケンス制御など） ・各種資格試験（第一種電気工事士，消防設備，第三種冷凍機械等）
11月	OJT訓練 （就労型訓練） 期間：4週間程度 委託先：電気工事業，通信工事業，電気機器製造業，その他 設備業
12月	職業訓練施設 ・1年間の総まとめ ・能力評価（技能照査） ・その他

ヒアリング結果から、施設内訓練に関しては基礎として「安全教育」と「資格取得」を主な目標とし、1月～6月期を計画しました。ボイラー技師などは電気工事業以外の設備保全職種を想定して、取得を奨励した。8月～10月期の施設内訓練に関しては空調機施工実習や実際の現場に即した屋内配線実習など、電気工事工業組合広島支部等に講師を依頼し、応用的な内容でカリキュラムを計画した。

OJT訓練に関して、7月と11月の年2回を計画した。7月のOJT訓練は受け入れ企業に対して委託費を支払う「委託型訓練」として、電気工事業の企業で電気工事に関する補助作業（第二種電気工事士免許未取得のため）を実施するよう計画した。11月のOJT訓練は受け入れ企業が訓練生に対して報酬を支

払う「就労型訓練」として、訓練生の希望する職種の企業で実務に近い作業（第二種電気工事士免許取得済み）を実施するよう計画した。

上表の内容で初年度を実施した結果、カリキュラム中の資格試験が多すぎるのではないかとの意見が多数あり、平成18年度カリキュラムでは必要資格の絞込みを行った。その結果、平成17年度実施したボイラー技士、第三種冷凍機はカリキュラムからの除外を行った。

4. 「電気技術科」平成17年度生募集と広報

「ニート」という言葉がマスコミ等で使用され始めた時期、それが「電気技術科」の訓練生募集を開始

表3 OJT訓練受け入れ先企業開拓および実施の経過

1月	
訓練生に関して	OJT訓練受け入れ企業開拓に関して
・電気技術科17年度生入所	
2月	
・キャリア形成についてディスカッション研修（講師依頼）	<ul style="list-style-type: none"> ・広島県電気工事工業組合広島支部に対し「委託訓練の受け入れ」を依頼 <ul style="list-style-type: none"> →依頼を受け、電気工事工業組合広島支部より広島市内（252社）の企業リストをもらい受ける →電気工事工業組合広島支部参加企業に対して「ポリテクセンター職員が委託訓練の依頼で訪問する旨」を電気工事工業組合文書として配布 ・企業リストより委託訓練の説明と受け入れが可能かどうかの状況確認のため訪問 <ul style="list-style-type: none"> →受け入れについては近い時期にならないとわからないという回答が多かったため4月に改めて正式依頼を行うことと変更した。
3月	
・委託訓練に関してどのような場所に行きたいかヒアリング実施	<ul style="list-style-type: none"> ・引き続き企業リストより委託訓練の説明と受け入れが可能かどうかの状況確認のため訪問 <ul style="list-style-type: none"> →訪問リストをもとに訓練生の通勤可能範囲にある企業をすべて訪問（252社中126社訪問） →訪問した企業を「受け入れ可能」「可能性あり」「受け入れ不可能」の3つに分類し、4月の訪問に向け正式依頼文書を作成。 ・「受け入れ可能」、「可能性あり」の企業数 126社中44社
4月	
・委託訓練実習に関して心構え等を説明	<ul style="list-style-type: none"> ・「受け入れ可能」、「可能性あり」の企業に対し、訓練生通勤可能範囲から順次、受け入れを正式依頼

<ul style="list-style-type: none"> ・委託受け入れ企業について説明 	<ul style="list-style-type: none"> →状況が変わった等で受け入れ不可能になった場合はそのつど追加開拓。 (全件に正式依頼するのではなく一件ずつ確定していく方法をとった) →正式依頼企業13社, 委託人数15名確定(4月中) →残り2名委託 →正式依頼後「受け入れ可能」が確定した企業に対して委託契約書を発行。 (5月に三者面談後締結すると説明)
5月	
<ul style="list-style-type: none"> ・委託先企業担当者と三者面談を実施 →どのようなことを実施するか →どのように通勤するか →持参品はどうか →食事はどうか等を協議 	<ul style="list-style-type: none"> ・受け入れ先企業担当者と三者面談を行い, 訓練生を紹介したうえで正式に契約 ・4月に引き続き2名の受け入れ先を開拓。 →正式依頼企業14社, 委託人数16名が確定(1名は途中退所) ・2～3月に訪問した企業で正式な依頼を行わなかった企業に対し, お礼文と本年度受け入れ企業リストを配布。
6月	
<ul style="list-style-type: none"> ・委託訓練開始(4週間) ・委託訓練中は日誌の記入を義務づけ, 担当者に確認を依頼 →企業内での日報がある場合は代用 	<ul style="list-style-type: none"> ・委託訓練開始1週間後より各委託先企業を巡回 →訓練生の実習状況を確認 →担当者より訓練生に関するコメントをいただく →担当者のコメントより, 実習およびカリキュラムに関する要望をまとめる ・実習先の(現場の)都合により, 14社中12社訪問
7月	
<ul style="list-style-type: none"> ・委託訓練終了 →実習に関する反省会を行う →反省点や改善点のまとめ 	<ul style="list-style-type: none"> ・受け入れ企業に対し感謝状を発行 ・実習終了後に各企業へ訪問し, 担当者へのお礼と訓練内容・訓練生に関するヒアリングを実施 ・14社全社について訪問およびヒアリングを実施 →ヒアリング内容に関してはまとめて電気工事工業組合広島支部に提供 →電気工事工業組合広島支部への報告会/意見交換会を企画(8/4に実施で確定) →意見交換会の呼びかけは電気工事工業組合で行い, 呼びかけ先は受け入れ企業および組合役員, 広島センター職員とした。
8月	
<ul style="list-style-type: none"> ・秋季就労型訓練に向けヒアリングを開始 →どのような職種を指すか明確化 <p style="text-align: center;">以降継続</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・広島県電気工事工業組合広島支部において, 意見交換会を実施。 →委託訓練に関する取り組みのまとめとした(電気工事工業組合広島支部として) →参加者内訳(委託先企業:11社, 幹事企業:4社, 広島センター職員:3名)計18名 <p style="text-align: center;">以降継続</p>

した時期でもあった。当初は「ニートとは何か」「対象となる者がどこにいるのか」あまり理解しないままの状態、訓練生募集を行った。

そこでまず、労働局、商工労働部、教育委員会および関係機関への働きかけを行うとともに、公民館や図書館、市民センター、区役所など各自治体の施設へ訪問し、募集案内の配布を行った。これは、施設で議論した結果、「離職者対象の訓練とは違った場所に対象者がいるのではないか」「若年者の親が眼に触れる場所に配布したほうがよいのではないか」という推測をもとに行ったものである。

結果として、上述の広報で「ニート」といわれる方からの問い合わせはなかった。（※一期生を送り出した現在でも、協力していただいた各自治体の担当者と「ニートは存在するのか」について、意見交換をしている状況にある）

そこで対象者の方向性を変え、「アルバイトで生計を立てている者」と「高校、大学を卒業したが就職していないもしくは早期で退職してしまった者」を対象に、再度広報を行った。

具体的には、週刊のアルバイト情報誌へ数ヵ月程度の募集案内掲載、ならびに職業安定所の若年登録者へDM送付を行った。（※安定所名で送付）

上記の方法により、17年度生の定員20名を上回る応募者を確保することができた。

しかしながら、ニート？といわれる方の応募、問い合わせは最終的に皆無で、「自分にあった仕事を探しつつアルバイトをしている方」と「在職中であるが職種転換をしたい方」が応募者の大半を占めた。（※在職中の方は職業安定所窓口での紹介による）

5. 入所選考試験の実施

入所選考は、義務教育卒業程度の筆記試験と作文および面接によって実施した。

面接試験に関しては通常の離職者訓練と異なり、面接官を当施設職員2名と広島県電気工事工業組合広島支部担当者1名の3名体制で実施した。OJT訓練を含むデュアルシステム訓練の性格上、当施設の選考基準のみではなく、産業団体と共に評価するこ

とを目標とした。

団体担当者の感想として「選考した者が将来的に電気工事業に就くということに期待を抱く半面、電気工事業には向かないのではないかという不安も少なからずあった」ことがあり、「今回の受験生から電気工事業を担う次の世代を育てることに對して強く責任を感じる」という見解をいただいた。産業界と訓練施設が一体となって若年者を育成するというデュアルシステム本来の意義からも入所試験から協力して行うべきであることを再認識した。

6. OJT訓練受け入れ企業の開拓および実施

日本版デュアルシステムを実施するに当たり最も労力を要したのは、OJT訓練受け入れ企業の開拓であった。

その流れを表3に示します。（委託型訓練に関する開拓および実施の経過）

経過に示すとおり「日本版デュアルシステムとは何なのか」認知度を高めるところから、受け入れ企業開拓は始まった。上述以外の方法として、広島県電気工事工業組合広島支部に、直接訓練生に受け入れ依頼し、委託先を紹介してもらう方法も選択することができたが、委託先開拓の手法を広島センターとして蓄積したかったこと、および前項2で述べたように訓練生を受け入れる企業に「リスク」が存在するという理由から、一社ずつ訓練の趣旨とリスクについて説明し「団体に頼まれたから受け入れた」ことがないことを目標とし、開拓を行った。

また、委託実習の結果を広島県電気工事工業組合広島支部の取りまとめで意見交換することにより、実習に対する認知度、理解度を幹事企業に深めた。

7. OJT訓練を終えて

OJT訓練実施後に開催した広島県電気工事工業組合広島支部との意見交換会では、事前のヒアリング調査では聞き取ることのできなかつた、さまざまな意見を蓄積することができた。平成17年度生においては、おおむね各企業から評価を得ることができ、



実習状況①



実習状況②

社会人マナーである「あいさつ」と「出勤時刻」「前向きな取り組み」に関しては問題ないと特に良い評価をいただいた。しかし、残念ながらOJT実習3日目で電気工事業に従事することを諦め「電気技術科」を退所していった訓練生も1名存在した。

意見交換の中で「全員の入所者が必ずしも電気工事業に向いているとは思わない、半分でも工事業に就いてくれれば…」との意見もあり、本人の将来ビジョンと現実とのギャップが確実に存在することを改めて認識する結果となった。

また、職業訓練施設で実施してほしい内容については、ヒアリング調査よりさらに明確に知ることができた。やはり「安全教育」で、特に「建設業における安全教育」に係る指摘であった。カリキュラム中に「KYT」などの内容は含んでいたのだが、実際の現場は教室とは違い、「建設現場」であるということをもっと意識させるべきであるとの指摘であった。具体例として「梁を踏まない」「クロスに物をたてかけない」など数件が細かくあげられた。つまり、安全といっても「建設現場での作法」のことを指している。これはまさに、一般的な「安全教育」「マナー教育」では想定していない内容であった。

8. OJT訓練の評価

前項2に述べたとおり、OJT訓練に関しては「どう評価するか」をカリキュラム設定のポイントとし、委託型訓練に関しては「訓練日誌」と「団体との意

見交換会による一元的な評価」の二項目を評価対象とし、就労型訓練に関しては「OJT評価証明書」(図2)、「履修状況証明書」(図3)の2つの様式で評価・証明を行った。この項では、就労型訓練に関して記述する。

まず、実習前におけるカリキュラムの設定については、前項2に述べたとおり、「現場ごとで異なる」ことから、詳細は定めず訓練日誌の記入を義務づけ、実習終了時に「履修状況証明書」として、履修した作業の項目と状況をまとめ、代表者の承認を得る方法をとった。同時に、「OJT評価証明書」では、作業内容以外の「社会人としての基本的能力」をA、B、C評価で代表者に記入していただいた。今回の評価方法により、「どのような作業に携わったか」「社会人マナーはどのような評価であったか」を受け入れ企業名で証明することができた。しかし、電気工事業全般での体系的な位置づけを評価、証明することはできなかった。これは今後の課題とする。

9. おわりに

「若年者の職業的自立促進」プランの一環として始まった今回の日本版デュアルシステムの試行は、これまで経験してきた「職業訓練施設」主体の訓練と違い、真に企業、団体と求職者の間に立って職業能力開発に携わることができ、「職業訓練施設」が持つ本来の社会的責任を重く感じることもできたという点で、施設として蓄積できた経験は計り知れない。

日本版デュアルシステム OJT評価証明書

電気技術科

(訓練生氏名) _____

あなたは、社会人としての基本的な能力と電気工事業務を行う就業能力を身につけたことを証明します。

なお、訓練期間における職務内容と職業能力についての評価は以下のとおりです。

平成 年 月 日

訓練実施企業

代表者氏名(担当者名)

印

I OJT期間内における職務内容

期 間	区 分	職 務 内 容
平成17年10月11日	O	
平成17年11月17日	J	

II 社会人としての基本的能力

(A:できる, B:ない/たいていできる, C:進指導を要する。) Oでチェック

No.	評価項目	評価	評価指標
	社会常識(規律等)	ABC	(1) 就業規則など組織の規律・ルールを理解した行動ができる。
		ABC	(2) 職務上の行為で公私の区別ができる。
		ABC	(3) 顧客・社内外の取引先及び関係者に対して「丁寧」な対応に対応できる。
		ABC	(4) 組織の一員として他者の職務遂行の妨げ(○JTの指導に関する部分を除く。)にならない行動ができる。
		ABC	(5) 組織の一員として所属するグループやチーム全体のことを視野に入れた行動ができる。
	ビジネスマナー	ABC	(1) ○JT先のルールに沿った身だしなみができる。
		ABC	(2) 挨拶ができる。

図2 日本版デュアルシステムOJT評価証明書

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

科名:電気技術科

(訓練生氏名) _____ は、OJT(又は企業実習)において、下記のとおり履修したことを証明します。

平成 年 月 日

訓練実施企業

代表者氏名(担当者名)

印

(1) 主な業務

(OJT評価課題)

電灯設備・コンセント設備等保守/レイアウト変更、生産機械設備保守/レイアウト変更

(2) 作業形態

(OJTの作業方法)

記号	区分
標	一連の作業を指導を受けながら単独で実施(標準作業)
共	一連の作業を指導を受けながら共同で実施(共同作業)
体	一部の作業を体験的に実施(体験作業)
補	作業の準備・後片づけ作業(準備又は補助作業)
見	作業の見学(見学)
(自由記述)	

従事した作業内容

電気・通信設備

任 事	作 業	履 修 形 態	扶 況	作 業 内 容
工場内電 気設備新 設/保守	電灯設備新 設/保守	履 修	履 修	1. 作業時の安全確保(作業札の提示)
				2. 電灯設備のクリーニング作業
				3. 電灯設備の新設
				4. 電灯設備のレイアウト変更
				00. (特記事項)
				1. 作業時の安全確保(作業札の提示)
				2. 電灯設備のクリーニング作業

図3 日本版デュアルシステム履修状況証明書

企業、団体の代表者と「業界を担う若手の将来像をどう築くか」について対話していくことで、「高度な技術」を求める傾向にある現在の職業訓練は、「職業人を育成することで社会に貢献する」という原点が失われているのではないかと強く感じた。

私たち職業能力開発に携わる職員それぞれが「確かな職業観」を持って指導し、その「職業観」で地域

に貢献することを目指して邁進することこそ、私たちの存在意義であると確信する。

最後に、多大なる御尽力をいただきました広島県電気工事工業組合広島支部様に心から御礼申し上げます。誠にありがとうございました。