

デュアルシステム訓練を実施して

愛媛県立松山高等技術専門学校 情報システム科指導員 鈴木 康弘

1. はじめに

「デュアルシステム訓練」とは、従来の高等技術専門学校での座学等の訓練に加えて、実習先企業の参加により、当該企業での研修や実習訓練（OJT訓練）を実施する仕組みであります。

愛媛県では、16年10月から18年3月までの1年半の訓練として当事業を導入することとし、科目決定のための調査を行いました。その結果、松山地域では情報関係企業における情報技術者への人材ニーズが高く、一定数の企業開拓の可能性が非常に高いことが判明しました。また、情報処理業界で成功を収めるには、「良い人材」を集めることが非常に大切なキーポイントであり、加えて技術革新が激しいことから、業界全体でも「若い人材の育成」に取り組まなければならないことが共通意識になってきていると確信し、「情報システム科」を定員10名で立ち上げることといたしました。なお、新居浜校では「メカニカルエンジニア科」（定員10名）を開講することになりました。

以下は本校での「情報システム科」のことについて述べることにいたします。

2. 開講にむけて

訓練開講にむけては、以下3つのことを重点的に取り組みました。

① 訓練計画

- ② OJT等受託企業の開拓
- ③ 訓練生募集・入校試験

(1) 訓練計画について

下図に1年半の訓練期間のイメージを示します。

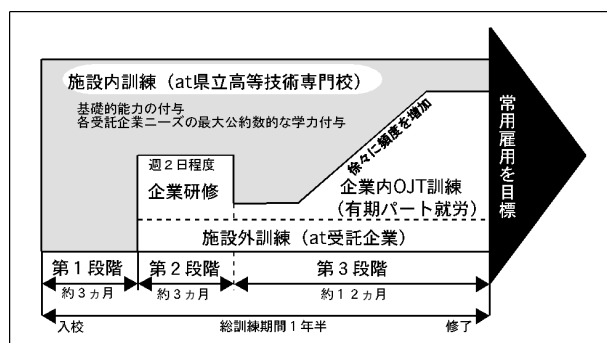


図1 訓練期間イメージ

1年半の訓練期間を3つの段階に分け、訓練計画を立てました。なお、企業研修と企業内OJT訓練との違いを端的に述べますと、

- ・企業研修は県から受託企業に訓練を委託する。
- ・企業内OJT訓練は訓練生と受託企業で有期パート就労の雇用契約を締結する。

です。

まず、最初の第1段階は施設内訓練の座学で基礎的な学力を習得する期間です。この期間は第2段階以降の企業内訓練での予備期間として、企業研修に入っても最低限困らない程度の知識・技能の付与と、社会人として最低限守るべきあるいは知っておくべきマナーの習得を目標に訓練計画を立てました。

次に、第2段階は実際に企業研修に入り、実践的

技能を習得すると同時に並行して行われる座学で、実務上足りない知識・技能を習得することを目標にしました。この段階では受託企業側に大きな負担を掛けることに配慮し、週2日程度、1日おきの企業研修といたしました。また、企業研修・OJTとも訓練生の通学・通勤での交通事故等危険性を考慮しまして、半日単位等の細切れではなく1日単位での施設内・施設外訓練の切り替えを行うことにいたしました。

第3段階では実際に訓練生と受託企業側で雇用契約を締結しまして、受託企業の社員の1人として、訓練を進めていくことになります。最終的には、社員の1人として受託企業の社員の皆さまとのチームワークが重要になってくると考えられますので、施設内訓練・OJT訓練の頻度を変化させることを考えました。初期は週1日程度の訓練でスタートし、徐々に頻度を増やして、最終的に社員の1人として戦力になることが予想される時期には週4日程OJTに就くというように、坂を上っていくような頻度構成をとることとしました。また、各受託企業によって、OJT訓練頻度の要望にバラつきがありますので、選択授業を設けました。この授業は受託企業側に選択権を与え、企業は施設内訓練とOJT訓練のどちらでも選択できるようなカリキュラムといたしました。この選択授業を200時間程度組み込むことにより、各受託企業のOJT訓練の要望に弾力的に対応できるようにしました。

(2) OJT等受託企業の開拓

この件に関しましては、本庁主管課と本校の共同作業で行いました。特に、主管課と本校で連携し、企業側に懇切丁寧に内容の説明を行うことで、企業側からの信頼を得ることができました。共同作業により得られた成果は絶大なものだと思います。

また、デュアルシステム訓練では受託企業の協力なくしては、成功はありません。訓練生の完成図を一番明確に予想できるのも受託企業です。このことから、受託企業だけでなく、業界の数々の企業から意見を聞き、参考にできたことが、現在比較的スムーズに訓練が進んでいる理由の1つにあげられる

と考えています。

当初は受託企業の開拓とともに、訓練計画や訓練ニーズの調査相談、入校試験の方法等の相談を含めて、幅広く調査を行いました。25社の訪問を行い、訓練開始時6社、現在では10社の受託希望（訓練生を見極めた上で受託決定）を得ています。

また、この中で次のような業界の状況を知ることができました。

- ・業界（情報処理業界）では、慢性的な人員不足状態がおこっているが、それに対して十分な訓練教育を行う施設が少ない。
- ・業界全体として、次の世代を担う人間を教育する必要性を感じるが、なかなかできない。
- ・企業規模によっては、訓練生を受け入れて企業研修を実施する余力がない。
- ・良い質の訓練生を受託できるのであれば、賛同したい。

(3) 訓練生募集・入校試験

訓練生募集については、本校に当該コースが新設されるということを広く周知するため、以下のような方法で積極的に行いました。（これについても、主管課の多大な協力のもと行いました。）

- ・県、市町村の広報誌、県ホームページへの訓練生募集記事を掲載
- ・タウン誌へ訓練生募集記事を掲載
- ・ハローワークへ事業周知、訓練生募集協力の依頼
- ・訓練生募集ポスターの大規模小売店、駅、教習所等への掲示

また、入校試験では、筆記試験・簡単なパソコン試験とともに、ユニークな面接試験を行いましたので、紹介いたします。

面接試験では、純粋な本校の面接にあわせて、受託希望企業にも面接に参加していただきました。広い部屋の中で、本校面接のブースと、受託希望企業6社のブースをそれぞれ用意して、訓練生は順番にそれぞれのブースで面接していきます。企業での面接の主な目的はマッチング（訓練生の受託企業を決定する作業）ですが、一堂に会して面接を行います

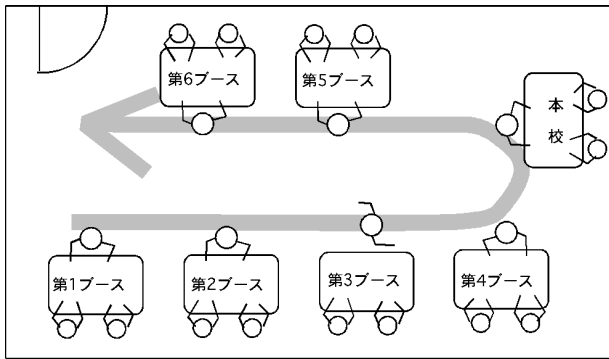


図2 面接試験イメージ

ので、訓練生側も受託していただく企業のイメージを理解しやすかったようです。

最終的には、35名の応募の中から、11名の訓練生を迎えることになりました。また、心配していた受託企業とのマッチングも、こういった手法の成果もあり11名中9名の受託が決定しました。

3. 訓練を開始して

ここでは、10月より訓練を開始して、簡単ながら成功をおさめた点・問題点・受託企業をはじめとする業界の反応をあげたいと思います。

(1) 成功をおさめた点

- ・高い倍率をくぐり抜けた訓練生を集めることで、訓練の質も高くなり、早い時期に高い訓練効果を得ることができたこと。
- ・デュアルシステム訓練が若年者対応の訓練という性質もあり、訓練の初期の段階で「ビジネスマナー」等の訓練を入れることで、訓練生は本来の目的である社会人としての常識を得るだけでなく、覇気が芽生えたこと。
- ・受託企業のマッチングを第一の課題とすることで、11名中9名の訓練生のマッチングに成功し、また各受託企業からも訓練生を暖かく迎えていただいていること（後に追加で1名決定）。
- ・訓練生は企業研修等で、身を持って企業の厳しさの体験ができ、自分がこれから身を置く社会を実際に近い形で体験できること。
- ・より実社会に近い訓練を行うために、企業より

実務経験豊かな先生を非常勤講師として迎えることとし、訓練生は確かな知識や技術を得て、比較的うまく企業研修に移行できたこと。

(2) 問題点

- ・訓練開始後も継続して企業開拓に当たっているが、開始当初2名の訓練生の受託企業決定ができなかったこと。（入校選考の条件でマッチングの要素をより高く設定すべきでした。その後、2名研修解除になり、追加で2名マッチングに成功しました。）
- ・企業研修の内容が比較的高度で、その結果、企業研修での訓練内容より施設内での訓練が後手に回ってしまいがちなこと。
- ・企業が求める人材育成に基づいたカリキュラムを確実に指導できる講師体制が整備しにくいこと。

(3) 受託企業をはじめとする業界の反応

- ・デュアルシステム訓練のようなシステムは非常によいと思うが、受託するには訓練生本人の質と、講師の質が重要である。入校試験の段階から参加ができることは非常によい。
- ・通常、企業は入社してからの新入社員教育を行うが、それと比較しても、専門校での訓練は非常に高い訓練効果が得られており、新入社員教育の一部が省ける。
- ・上の意見とは反対に、社員には独自の教育を行っており、また基礎的分野においても当社で求める水準には至っていないので、訓練のさらなる充実を要望する。
- ・規模が比較的小さい企業は、毎回訓練生を受託できるとは限らないので、より多数の賛同企業を集めるべきである。
- ・訓練生をよく見極めた上で受託できることは就職を熱望し、意欲のある訓練生を受託できる。またさらに、正規雇用の前に十分に能力や適性を見極めることができる。

4. おわりに

本校のデュアルシステム訓練がスタートして1年、1年半の訓練の3分の2が過ぎようとしています。訓練開始準備段階では、本当に受託企業は集まるのだろうか。訓練生は集まるだろうかと心配をしておりました。各関係機関の皆さまのおかげをもちまして、順調にスタートがきれ、順調に訓練が進んでおります。訓練は、3分の2終わった状況で、受託企業の中からは訓練修了を待たずして、正規雇用したいとの申し出があり、現在までに研修先企業等に6

名が就職することになりました（研修先企業4名、研修先関連企業1名、関連なし企業1名就職）。その反面1名の未マッチング訓練生については、今後の大きな課題でもあります。

最後になりますが、訓練生を受託していただいております企業の皆さま、貴重なアドバイスをくださいました企業の皆さま、訓練開始に当たって貴重な助言と見学を快く引き受けていただきました広島県立福山高等技術専門校の校長先生をはじめとする職員の皆さまなど、この場をお借りしまして、お礼を申し上げます。ありがとうございました。



日本の技術者

—江戸・明治時代—

中山秀太郎 著

技術史教育学会 編

■ A 5判 / 208ページ

■ 定価1,575円 (税込)

ISBN4-87563-224-X

好評発売中

江戸時代から明治・大正時代にかけて日本の近代化を推進するために多大な貢献をした28人の技術者の生涯を通して、技術と社会との関わり、技術の果たした役割や意義を説く。

■登場する28人の技術者

竹田近江 / 平賀源内 / 細川半蔵頼直 / 林 子平 / 伊能忠敬 / 飯塚伊賀七 / 橋本宗吉 / 間宮林蔵 / 帆足万里 / シーボルト / 高島秋帆 / 田中久重 / 江川坦庵 / 大野弁吉 / 高野長英 / 島津斉彬 / 佐久間象山 / 本木昌造 / 石河正龍 / 大島高任 / 宇都宮三郎 / 臥雲辰致 / 野呂景義 / 井口在屋 / 豊田佐吉 / 大隈栄一 / 小平浪平 / 大河内正敏

■発行所

社団法人 雇用問題研究会 <http://www.koyoerc.or.jp>

〒104-0033 東京都中央区新川1-16-14 電話 03-3523-5181 (代表) FAX 03-3523-5187