

「日本版デュアルシステム訓練」へのチャレンジ！

ポリテクセンター八幡 プロジェクトチーム一同

1. はじめに

平成15年12月上旬に、「日本版デュアルシステム訓練」（以下「システム」という。）実施に係る実施施設調査が行われ、企業実習を組み入れた訓練形態、対象者、実施時期・期間、実施人数、訓練内容、訓練科設定の条件、指導体制および留意事項等の項目を十分に考慮したうえで、実施可能であるか否かを報告する内容であった。

直ちに、臨時職員会議、ケース会議、カリキュラム委員会を連日開催し検討を重ね、その結果、八幡職業能力開発促進センター（以下「センター」という。）として受け入れ、機械関連系の科を設置することの方向性が示され、“チャレンジ”への一歩を踏み出すこととなった。

訓練開始前の準備段階にあっては、実習先企業の確保および訓練生の確保が当面予想される最大の懸念事項であった。これについては、後述することとする。

2. 実施体制

2.1 プロジェクトチームの編成

具体的な実施に向け、関連する科（課）の職員7～8名から構成する「プロジェクトチーム」（以下「チーム」という。）を編成し、ドラフト（案）の策定等、中心的業務を検討することとした。

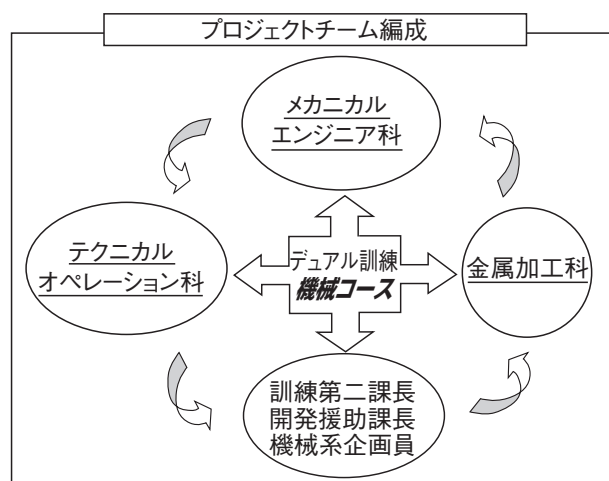


図1 プロジェクトチーム編成

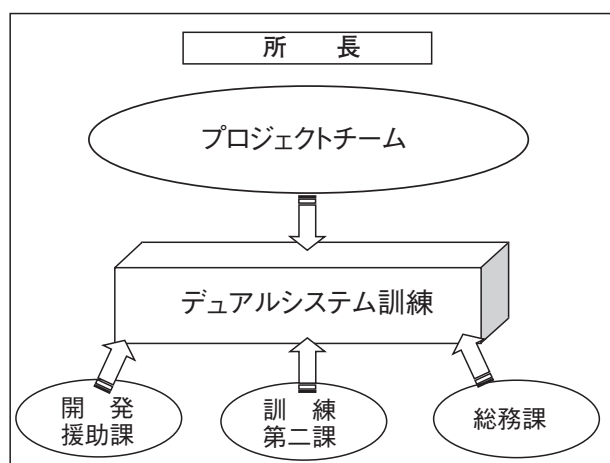
2.2 デュアルシステム推進委員会の設置

また、「デュアルシステム推進委員会」を設置し、業務全般にわたる円滑な推進を図ることとした。

3. システムの概要

3.1 訓練科の設定

北九州市は日本4大工業地帯の1つでもあり、北九州市およびその郊外は鉄の街としての歴史を有し、近年ではトヨタ自動車などの自動車メーカーおよび関連企業の九州進出が相次ぐなど、機械加工・機械設計分野における人材ニーズが高まっていること、センター指導体制等から総合的に判断して、機械加工分野における科の設定（機械加工科（愛称：デュアルシステム機械コース））とした。



所長

統括

プロジェクトチーム

- ① 訓練企画・立案に係る業務（展開イメージ、カリキュラム、年間訓練計画策定等）
- ② 訓練生募集に係る業務（募集要項、パンフレット作成等）
- ③ 効果的な広報に係る業務（募集手段、活動計画作成等）
- ④ 企業開拓計画に係る業務（ニーズ調査、企業訪問実施要領策定等）
- ⑤ 訓練実施および付随する業務
- ⑥ その他必要な業務

訓練第二課

- ① 技能者育成資金に付随する業務
- ② 保険に付随する業務
 - ・ 訓練生災害総合保険
 - ・ 労災保険特別加入
- ③ 修了証書等発行に付随する業務
- ④ その他必要な業務

総務課

- ① 授業料徴収等、収支に付随する業務

図2 デュアルシステム推進委員会

3.2 カリキュラム編成

職業能力開発促進法における普通職業訓練の普通課程を活用した準則訓練であることから、その教科目を中心として、以下の内容を組み入れ、編成・工夫し訓練意欲の向上を図るとともに、訓練効果を高めた。

- (1) 機械加工および機械設計分野への就職間口を広げるための内容を追加（CAD/CAM, NC, MC 等）
- (2) 労働安全衛生法で定められた資格取得に関する内容を追加
- (3) 社会人としての必要なビジネスマナー、モラル的内容の追加
- (4) 北九州マイスターの称号を有する方を招聘しての実技指導
- (5) 企業訪問先の代表取締役による講話 等

3.3 システムの中心となる技能技術

以下の基本的スタンスに基づき、汎用旋盤・フライス盤作業を中心とした訓練を展開することとしている。



写真1 旋盤作業風景

- (1) 大半の企業がNC機械（NC旋盤，MC 等）を導入し大量生産・短納期に対応してはいるものの、必要不可欠で中心的分野であること
- (2) 加工条件，切削条件を体得することでNC機械への適切なプログラミングが可能になり，また，反映できること
- (3) 単能工から多能工との観点から，例えば配置転換がある場合，汎用機械加工からNC機械加工へは，比較的短期間内に順応できるものと思料されるが，その逆は非常に困難であること
- (4) 加工者側に立った設計ができること

3.4 訓練の展開イメージ

図3に示す。

4 企業開拓およびマッチングについて

入所生全員を安定した雇用に結び付けること（就職させること）を大前提とし，以下に留意の上，企業開拓や企業への説明および訓練生への説明を実施したうえで，マッチング作業を開始した。

平成17年10月～18年3月	平成18年4月	平成18年6月～8月	平成18年10月
機械加工技術者として必要な技能を、実習を中心に訓練 施設内訓練1 (安全教育,IT教育,自己啓発,機械加工,機械製図,CAD・CAM,NCなど)	企業実習 (委託訓練) 1ヵ月 巡回指導有り	委託訓練中の課題克服 施設内訓練2 技能検定課題 (旋盤職種)	企業実習 (就労型実習) 3ヵ月 巡回指導有り
キャリア・コンサルティング		職務内容についてのケーススタディ	
		施設内訓練	課題解決実習 常用雇用

訓練区分	訓練内容
施設内訓練	キャリア・コンサルティング 個々のスキルについてカウンセリングを実施し、訓練の目標を明確にする。また、就職に向けた意識改革,自己啓発の動機付けをする。 施設内訓練1 生産現場における基礎的な能力を習得する。機械加工関連の訓練を実習中心に実施するほか,安全作業,ビジネスマナー,パソコン操作等を実施する。 施設内訓練2 委託訓練中の経験を基に,個々の課題解決にむけた訓練を実施する。また,加工職種以外の企業に就職が見込まれる場合には,各人,別の課題(例えば溶接,機械設計など)に取り組む。さらに,技能検定受検資格を有する訓練生には,技能検定2級(旋盤職種)合格を目指した訓練を実施する。 資格関係 労働安全衛生法関係の資格を取得させる。(自由研削砥石,機械研削砥石,クレーン,玉掛,ガス溶接,アーク溶接)
企業委託訓練	委託型実習 委託先企業において,実際の生産現場での訓練を実施する。訓練生にとっては,施設内訓練で習得した技能の確認の場になるとともに,今後の訓練目標を再確認させる場となる。 就労型実習 企業と訓練生の間で有期雇用契約を締結し,生産現場における生産活動を通じて実践的な技能・技術を習得する。

図3 訓練の展開イメージ図

4.1 企業開拓

冒頭に述べたとおり、システムの展開に当たり、最大の懸念事項の1つが受入企業の確保である。特に経験を有した即戦力の中途採用者を雇用する傾向が高まるなか、3ヵ月間の有期雇用契約を締結して、賃金を払いつつ訓練を実施する就労型訓練期間へ訓練生が受け入れられるか否か、企業にとっては種々の負担が生じ、また、ボランティア感覚では到底受け入れてはもらえまいと難航が予想された。

結果的には、採用後の試用（見習）期間ととらえれば、そう負担にもならないと回答する企業が大半であったため一安心した次第であるが、反面、指導者の配置が困難等の理由で断られる企業も多数あったことも事実である。

企業開拓に当たっては、まず、北九州市をはじめとする関係機関の協力の下、企業のリストアップ、「対象企業リスト一覧」を作成することから開始し、以下の手順により実施した。

(1) 訓練生募集前（6月～9月）

リスト企業を対象に「企業向けリーフレット」を別途作成し、個別訪問およびDM等によるシステム概要説明および訓練生受入に係る調査の実施

(2) 訓練開始当初（10月～12月）

受入可能であると回答した企業に対して、訓練内容、受入可能な人数およびその他、受入条件等の再確認の実施

(3) (2)の作業終了後（1月～3月）

受入企業が不足する場合（訓練生数の約2倍以上の確保は必要と感じている）には、公共職業安定所へ求人票を提出している企業への個別訪問を実施し受入可否を確認

4.2 企業への説明

システム自体が普及・認識されていない現状において、以下に留意しシステムの概要説明を実施した。

- (1) 企業実習期間中に企業側または訓練生側のいずれか一方から、訓練継続の中止の申込みがあった場合には、協議を経たうえで、やむを得ないと判断できる場合には、決して強行な訓練継続は実施しないこと
- (2) 安全対策については、民間保険および労働災害保険の二重対策を講じていること
- (3) 企業実習期間中の訓練内容は、訓練修了後の仕上がり像を逸脱しない範囲内において、貴社に必要となる人材に係る内容での訓練実施が可能であること
- (4) 実践的な訓練を通じ、能力・適性を見極めたうえで、良質な人材を確保できること
- (5) 2回の企業実習（委託型、就労型）は同一人物同一企業と想定していること
- (6) 訓練中に生じた問題については、柔軟に対応していくこと
- (7) 2007年問題における対応策等、人材確保の一

手段として考慮できないか 等

4.3 マッチング作業

企業に対する説明として、訓練修了後は雇用予約はしないものの、正社員として雇用することを念頭に訓練生の受け入れを検討してほしいことの依頼、一方、訓練生に対する説明として、企業を選択する際には、「実習企業＝就職先企業」との観点から企業を選択するよう説明し、以下の手順でマッチング作業を実施した。

(1) 企業への情報提供

訓練生自身に性別、年齢、居住地、希望職種、希望就職地域、自己アピールを任意様式で提出させ、デジカメで撮った写真を添付して「人材情報」を作成し、企業訪問時に企業に対して情報提供を実施（もちろん、訓練生は事前に了解済）するとともに、指名する訓練生の有無等の連絡を依頼

(2) 訓練生への情報提供

企業訪問時等で取得した企業概要パンフレット、求人票およびインターネット等で収集した情報を企業単位でファイリングし、「企業リスト一覧」として常時閲覧できるように整備し、希望する企業を募る

(3) 第一印象の把握

双方の要望が合致するものから、（企業側の要望がない場合は、訓練生の要望による）企業訪問を兼ね、面談のため企業に出向き、双方の第一印象を把握する

(4) マッチング

双方において好印象が得られたものについては、再度、面接を実施し最終確認とした。

平成16年度の第一期生においては、比較的順調にマッチング作業が展開できたが、なかには1ヵ月近く面接結果の連絡がなく、挙げ句の果てに不採用となったケースや、上述の姿勢でマッチングを実施している関係上、双方がなかなか合意に至らず、数社と見学も含め調整した経緯もあった。

5. 訓練生の確保（募集活動）について

福岡県における職業訓練については、「無料」との認識が定着しているため、「有料」と聞くだけで抵抗感を与え興味を示さないことが予想され、訓練生の確保は受入企業の確保と並んで、もう1つの大きな懸念事項であった。「たかが20名、されど20名」

案の定、平成16年度の第一期生の募集に関しては、相当の苦慮を要求されたにもかかわらず、入所率70%にとどまった（平成17年度は90%）。

訓練生募集前に企業実習先の確保を終了させることが訓練生の募集を円滑に展開できるものと思料されるが、実際の受入まで約10ヵ月前の時点における回答には信憑性が薄く、訓練応募者に対して確実な情報提供とはならない。説明に対しては、企業名は表面には出せず、「このような企業で訓練が受けられますよ！」と言った説明に徹している。第二期生の募集に当たっては、第一期生の実績を持って訓練応募者に対して安心感を与えていくよう心掛け、関係機関に対しては相談者を誘導しやすくするための環境改善を図った。

募集に関しては、有料・無料を問わず、以下による幅広い広報活動を展開した。

5.1 無料広告

(1) 機構HPの活用

(2) 訓練生募集用ポスターの掲載

① ハローワーク（ヤングハローワーク、学生職業センター含）

② ヤングジョブスポット

③ 若年者しごとサポートセンター（ジョブカフェ）

④ 若者ワークプラザ北九州

⑤ 高校、技術専門学校 等

(3) 「市制だより」「町の広報誌」への掲載

（＊ステータスがあるため、かなり効果が高い広報手段となった）

(4) その他、以下の取り組みを実施した

① 月2回の施設見学会を活用しての募集活動

力をつけて勝ち残る!

就職率100%達成!正規社員として採用見込み!

ポリテクセンター八幡 デュアルシステム機械コース

デュアルシステムとは…
ポリテクセンター八幡での基礎的な職業訓練と、民間企業での現場に対応した実習を組み合わせた人材育成システム(日本版デュアルシステム訓練)です。企業ニーズに即応した一人前の職業人の育成を目指します。

●機械加工の基本技術
安全、IT教育、製図、機械加工、CADなど機械加工技術の基本を学びます。

●課題解決と技能検定対策
企業実習での課題解決と資格取得対策を!

●課題解決実習
訓練の総括を実施

生徒募集

- 募集定員/20名
- 募集対象/概ね35歳以下の方
- 募集期間/平成17年9月9日(金)まで
- 応募方法/入学願書をポリテクセンター八幡 訓練第二課 宛てに郵送又は持参して下さい。
- 選考方法/①筆記試験(小論文) ②面接試験
- 選考日/平成17年9月16日(金)
- 受講料 115,200円(年) 57,600円づつ2回で納入

ポリテクセンター八幡

TEL093-622-5738(代表) 詳細はHP、または問合せを
http://www.ehdo.go.jp/fukuoka/ypc

(担当: 和田・刈部)

図4 新聞広告一例

- ② 県内機構立施設への協力要請
- ③ 在所生を通じての募集活動
- ④ 日常的な企業訪問を通じての募集活動
- ⑤ 記者クラブへの投げ込み 等

5.2 有料広告

平成16年度については、有効な広報手段を絞り込めない状態で実施した反省から、平成17年度については、広告代理店や印刷業者からの企画提案型方式を導入した。

企画提案のための仕様書に目的・広報イメージ・広報内容・挿入する事項等を謳い、提案のあった企画に対して審査基準6項目に基づきセンター職員12名による審査(採点方式)を実施し、最も点数の高い企画を決定・採用し、広報を展開した。

6. 訓練の実施について

6.1 入所状況

(1) 入所状況については、表1のとおり。

表1 訓練生入所状況

		平成16年度	平成17年度
入所者数	① 男性	12名	17名
	② 女性	2名	1名
年齢構成	③ 20歳～25歳	8名	8名
	④ 26歳～30歳	3名	4名
	⑤ 31歳～35歳	2名	5名
	⑥ 36歳～	1名	1名
最終学歴	① 普通高校	3名	5名
	② 工業高校	2名	1名
	③ 専門学校	3名	4名
	④ 短大	1名	0名
	⑤ 大学	3名	5名
	⑥ その他(大学中退等)	3名	3名
主な職歴	① アルバイト、パート	8名	11名
	② 正社員	6名	3名
	③ 派遣社員	0名	2名
	④ 自営	0名	1名
	⑤ 無職	0名	1名

(2) 入所生の主な志望動機

- ① 資格取得、技能習得のため
- ② 職場体験に魅力を感じたため
- ③ 実践的な技能を習得するため
- ④ 就職に当たり能力開発が不可欠であるため

- ⑤ 定職に就けず、ニートにはなりたくないため
- ⑥ 一人前の職業人になりたいため 等

6.2 訓練の目標設定

特に入所後6ヵ月間の施設内訓練において、「品質」「コスト」「納期」を目標設定に掲げ、常に目標を意識させ訓練を実施することとしている。

最初のステップとして、与えた課題に対して要する時間を問わず、最後まで完成させることにより、責任感を養うとともに充実感・満足感・達成感を味わわせ、次のステップとして、品質を意識したスピード感覚を磨き上げ、最終的には「無駄なく、早く、精度の高い製品」ができれば、コスト削減や生産性の向上につながることを涵養させたいと考えている。

成果の現れとして、作業が遅れがちな訓練生は自発的に居残り、作業に取り組む光景が当たり前ようになってきた。お付き合いする講師には大変ご苦労をかけ恐縮ではあるが……。



写真2 仕上げ作業風景

6.3 訓練実施上の課題および対応策

平成16年度における実際の事例として、以下に紹介をする。

(ケース1)

数社の企業から2回の企業実習（委託型、就労型）を連続して実施したほうが効果的であるとの要望があり、本ケースについては、要望どおり柔軟に対応した。

(ケース2)

正社員としての内定後の訓練生の身分について、例えば、ケース1の場合において早い者では、8月1日から正社員として採用されることが想定されるが（16年度実績では4名）、同日付けをもって就職退所としての扱いはせず、万が一の事を考慮し、所定の訓練修了日までは訓練生としての籍を残しつつ、訓練機会を与えることとした。

(ケース3)

本来、企業実習期間中であるはずの訓練生が、何らかの事情によりセンターで訓練を実施せざるを得ない場合の対応について、次の企業実習先開拓のための求人票等の検索や、アビリティー訓練に混じって訓練を実施するなどして急場を凌いだ。十分フォローできなかった反省点も否めないことから、今後、指導体制も含めた検討課題としたい。

(エピソード1)

委託型企業実習期間中に、配属された部署の指導者と上手くいかず、社長が組織上の新ポストまで用意して引き留めをしてくれたが、「コミュニケーションが図れない人間なので」と断わり、同社での就労型企業実習まで至らなかった訓練生がいた。結果的には、別企業での就労型企業実習を経て同社に就職した。

(エピソード2)

就労型企業実習期間約2ヵ月を経過した時点において、時間内に指示された段取りがこなせず、自分には不向きな分野であるとして同社での訓練継続を中止し、結果的には機械組立ラインの別企業に就職した訓練生がいた。

(エピソード3)

就労型企業実習修了後の本採用における労働条件が折り合わず、採用を辞退して結果的に機械加工の別企業に就職した訓練生がいた。

- (5) 企業実習を取り入れることで、自己の目標設定が容易になること

7. 訓練の効果・成果について

7.1 企業の評価・要望等

- (1) 人材育成システムとしてはいいのではないか
 - (2) 2回の企業実習は連続して実施したほうが効果が高い
 - (3) 今後とも継続してほしい
 - (4) 人材確保に有益である
 - (5) 教科目が多い、重点を絞ったほうがよい
 - (6) 機械設備面から、センター内における訓練効果が薄れる
 - (7) 若年者のやる気・就労意識の問題は否めない
 - (8) 指導者の配置等、負担が大きい
 - (9) 経費負担軽減策を検討してほしい
- 等の評価・要望（項目によっては、逆の意見）が企業側からあった。

7.2 他の訓練と比べ優れた点

- (1) 早期離職要因であるミスマッチの低減が図れること
- (2) 訓練生の資質に係る向き、不向きの判断が可能になること
- (3) 実際の現場で必要とされる実践的な技能が明確になり習得できること
- (4) 企業実習期間を仮就職期間ととらえれば、就職が不可の場合でも、訓練をやり直す機会があること

7.3 第一期生の就職状況

訓練修了時点で、11名の訓練生が在所したが、11名中9名が実習企業先へ就職、2名が別企業に就職するなど、就職率100%を達成することができた。

7.4 資格取得状況

表3 資格取得状況

1	全員が玉掛け、ガス溶接作業に係る技能講習修了証
2	全員が自由研削砥石／機械研削砥石、クレーン／アーク溶接作業に係る特別安全教育修了証を取得
3	全員が技能照査に合格し、技能士補を取得
4	1名が技能検定2級（旋盤作業）に合格した

8. おわりに

まあ～ともあれ、本事業を展開するには相当な労力を要するものだとつくづく痛感した。

訓練生が集まらなければ何度も何度もハローワークなど関係機関に追加募集の依頼を実施せねばならず、新たな切り口を模索するものの、これもだめか～と嘆いたり。

また、訓練生1名を企業に送り込むまでに、企業開拓、マッチング作業、面談、企業実習期間中の巡

表2 就職状況

性別	年齢	就職企業事業概要	主製品	就職分野	備考
男	28	自動車および自動車部品の開発・設計・製造	自動車	機械組立	
男	33	プラスチック用金型設計・製造	家電、自動車、弱電、医療機器部品	精密機械加工	企業実習先に就職
男	23	プラスチック用金型設計・製造	家電、自動車、弱電、医療機器部品	機械仕上げ	企業実習先に就職
男	23	プラント設計	—————	プラント配管設計	企業実習先に就職
男	25	水中機械製造販売	水中攪乱サンドモータポンプ	機械加工	企業実習先に就職
男	25	産業ロボット用部品製造	半導体製造装置部品、産業用ロボット部品、サーボモータ部品	NC機械加工	企業実習先に就職
女	25	産業用機械器具製造	各種歯車・減速機、分析・計測機械	設計CAD	企業実習先に就職
男	36	精密機械加工	セラミック部品、電子機器用精密部品	精密加工	企業実習先に就職
男	23	精密機械加工	セラミック部品、電子機器用精密部品	精密加工	企業実習先に就職
女	28	パーツフィーダーシステム製造販売	パーツフィーダー	機械加工	企業実習先に就職
男	25	大型鋳鍛鋼品製造販売	電力用、製鉄、船舶、建築用鋳鍛鋼品	機械加工	

回指導まで1社に何度足を運んだものか。

しかし、このような苦勞のかいがあるこそ、訓練生が正規社員として採用されたときの喜びは“ひとしお”であり、われわれが実施している職業訓練（職業能力開発）の必要性・意義を改めて認識できた次第である。

現在、各職業能力開発施設で実施されている離職者訓練等に、当該システムをそのまま導入することは現状では困難であろうが、十分に活用できる要素も多々あるのではなかろうか。

例えば、訓練カリキュラムに企業訪問を組み込み、実践的技能の確認・就職意欲の高揚（百聞は一見に

しかず）の機会を設ける、施設独自の訓練生に係る能力評価表を作成・企業への売り込みによる就職を促進する等。

最後に、実際の声として、当該システムが現行のまま今後継続されるとすれば、企業に対する支援策、訓練生への経費負担軽減策等の熟慮が必要と思料されるし、また、形態を変えて実施されるのかも未定ではあるが、「新たな訓練の枠組構築の一助」として、本システムが何らかの形で関与し、橋渡しのな「礎」になることを期待してやまない。

キャリア・カウンセリング

理論と実際、その今日的意義

改訂新版

木村 周

A5判 352ページ

定価 2,730円(本体2,600円)

ISBN4-87563-218-5

好評発売中

近年ますますニーズが高まっているキャリア・ガイダンスとカウンセリングについて、広範にわたり諸理論を紹介・解説した第1部と、実践に即した具体的方法について詳説した第2部により構成。97年発刊の初版を全面的に改訂。

わが国のキャリア・カウンセリングの草分けの一人である著者による本書は、この分野における標準的テキストとしてキャリア・カウンセリングに関心をもつすべての人にお奨め。

キャリア・
カウンセリング

理論と実際、その今日的意義
改訂新版

木村 周

■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