

「日本版デュアルシステム」の訓練効果について

ポリテクセンター中部 出来 俊司・多井作和郎
迫田 竜太

1. はじめに

日本版デュアルシステム訓練とは平成16年度より、厚生労働省と文部科学省等が連携して始めた若年者を対象とした職業訓練で、教育訓練機関での訓練と企業での実習を組み合わせたプログラムにより、若年者を一人前の職業人に育てる新たな人材育成システムである。ポリテクセンター中部においては、普通課程活用型の1年訓練を「機械加工技術科」定員20名で平成16年度10月より3年間の試行として実施した。現在は三期生の訓練中であるが、平成19年9月で試行期間が終了する。今回この日本版デュアルシステム訓練の意味とその効果や、ニートやフリーターと呼ばれる若年不安定労働者に対する教育訓練が持つ意味と成果がどのようなものであったかを検証し報告する。

2. 訓練科の設定と訓練計画

日本版デュアルシステム訓練の導入に向け、調査を開始した平成15年度における雇用情勢は厳しく、全国平均失業率が5%を越す状況であった。しかし、東海地区においては自動車関連産業の活性度が高く、自動車に関連する機械加工やプレス加工と金型製造分野での潜在求人数は高いと推定されたため、日本版デュアルシステム訓練を機械系の訓練科として実施することとなった。

訓練科の選定は訓練生の就職を最優先と考え「機

械設計」「金型設計」「機械加工」などのコースを候補にあげたが、訓練生の募集等で近隣の高校やハローワーク等を訪問した結果、ニート・フリーターはキャリア形成ができないまま長年過ごしているため、理論計算等を中心とした内容では訓練についてこれられない可能性が高いことが判明した。その結果訓練科としては、機械加工実習を主体とする「機械加工技術科」を選定した。

さらに、実習訓練の委託先企業として「日本金型工業会 中部支部」と「愛知県金属プレス工業会」および当センターのセミナー受講企業を中心に、実習訓練（委託訓練）ならびに有期パート就労の受け入れを依頼した。両団体およびセミナー受講企業ではおおむね趣旨に賛同が得られたが、実際の企業実習等受け入れの可否は直前にならないと決まらないことや、企業実習訓練は有期パート就労の形で実施する必要があったが、委託訓練と有期パート就労を分割することが難しい等により図1に示すような訓

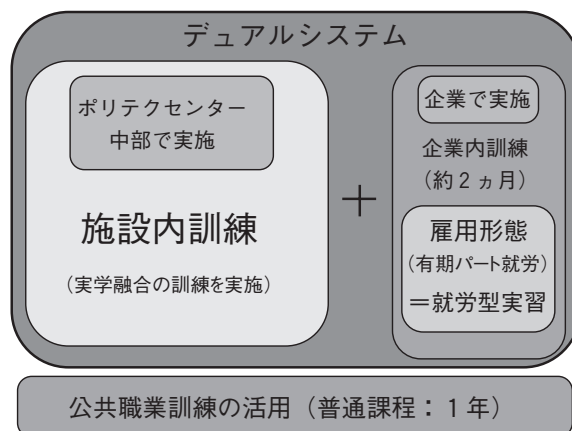


図1 当センターでの訓練形態

練形態とした。

そして、企業内訓練の期間は、年金等社会保険の対象とならないように2ヵ月以内とし、開始時期は受け入れ予定企業との話し合いにより6月初旬からとした。

3. カリキュラム

3.1 基本構想

当初カリキュラムの基本構想は、金型関連企業やプレス加工関連企業だけではなく、機械関連の企業に幅広く対応できることを目指した。

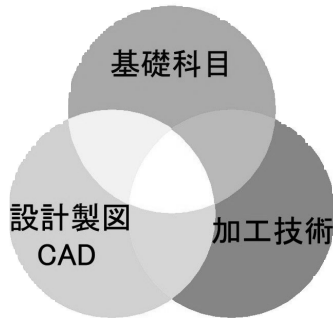


図2 科の構成要素

これは、図2に示すように基礎科目、設計製図、加工技術の三本柱を主に、樹脂・プレス金型を学習し有期パート就労で企業内のものづくりを経験し就職に結び付けるという考えによる。特に初年度のカリキュラム作成で配慮したものは、少しでも多くの資格を与えることであり、当センターだけでは取得できない床上クレーン操作や玉掛けの資格を取得するために、ポリテクセンター名古屋港の協力を得た。具体的には、名古屋港の先生に当センターで5日間の出張講義を依頼し、その後ポリテクセンター名古屋港において3日間実技を実施した。今回デュアルシステム訓練生が修了により取得できる資格を以下に示す。

- ガス溶接技能講習
- 玉掛け技能講習
- 床上操作式クレーン運転技能講習
- アーク溶接特別教育
- 自由研削と石取替え特別教育
- 技能照査（機械加工科技能士補）

3.2 カリキュラムの変革

カリキュラムは訓練生の状況や企業の要望に応じ毎年内容を修正し、より良いものを目指した。



図3 一期生入所式

初年度においては、機械加工の経験が全くない者、第二新卒に近い者、機械関連の企業に勤務していた者など、経歴も幅広く予想以上に能力差が見られたため、当初の方針であった幅広く「知識、技術、技能」を習得するという目標に対しては、十分な訓練効果を得ることができなかった。また、導入訓練の時間数の不足などもあり、機械加工関連職種への興味と就職への動機付けも不十分であったと思われる。基本構想を基に作成したカリキュラムを表1に示す。

表1 3年間のカリキュラム

		訓練カリキュラム			
		平成16年度	平成17年度	平成18年度	
導入	導入訓練	14	42	49	
	小計	14	42	49	
基礎	電気工学概論	14	0	0	
	統計学・ワープロ	28	28	35	
	ネットワーク	21	21	0	
	キャリア形成	7	7	14	
	小計	70	56	49	
	品質管理	28	0	0	
	製造・基礎	28	21	21	
	産業用ロボット	14	0	0	
	小計	70	21	21	
	機械・基礎	45	48	45	
専門	切削・機械要素	60	106	81	
	小計	105	154	126	
	小計	245	231	196	
	測定	14	14	21	
	手仕上げ	21	28	28	
	旋盤	28	70	105	
	フライス	2	70	105	
	課題製作他	62	84	175	
	小計	154	266	434	
	NC旋盤	56	56	56	
資格	マシニングセンタ	56	56	56	
	ワイヤ放電加工	14	14	14	
	小計	126	126	126	
	2次元CAD	70	84	35	
	3次元CAD	126	56	91	
	CAM	56	35	35	
	CAE	28	0	0	
	小計	280	175	161	
	プラスチック射出成形	56	35	35	
	プレス加工	63	49	21	
資格	小計	119	84	56	
	小計	679	651	777	
	溶接	56	56	56	
	玉掛け・クレーン	56	56	56	
	自由研削	21	21	21	
	技能照査	7	7	7	
	小計	140	140	140	
	実習前後の指導	28	28	14	
	企業実習	301	301	308	
	小計	329	329	322	
その他	安全衛生	7	7	7	
	入所・修了その他	42	42	14	
	小計	49	49	21	
合計		1466	1442	1505	

そこで、2年目の17年度は「ものづくり」への興味を持たせることを主眼にカリキュラムを変更した。具体的には、導入訓練の時間を増やし内容を充実させるとともに、汎用工作機械の実習時間を大幅に増やした。(16年度28時間→17年度70時間)それに伴い、CADや空圧等の授業時間を短縮しCAEや品質管理等を廃止した。また、座学だけの授業を減らし、座学の中に実験実習を取り入れて訓練する手法等を実践し、興味を与えながら授業を行う内容とした。さらに、ものづくりの課題として「からくり人形」の教材開発を行い、総合実習の中で製作させることとした。

3年目の18年度では、さらに汎用工作機械の実習時間を増やし、(17年度70時間→18年度105時間)企業実習先で要望が最も強かった「機械製図を理解している」ことに重点をおいたカリキュラムとした。図4に3年間の専門科目の変革の様子を示す。

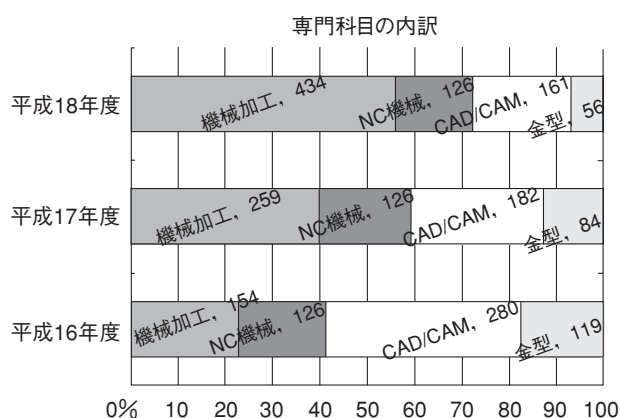


図4 専門科目の変革

3.3 試行結果

初めはどうすれば日本版デュアルシステムの特長を生かせるのかが十分わからずに手さぐり状態で始めたが、3年間実施してみてカリキュラムも満足なものに近づき、指導員の対応等も板についてきたように感じられる。「ものづくり」に触れる機会の少ない若年者にとって、旋盤・フライス盤等の実習は面白いようで、物が完成すると自信がつきそれがきっかけとなり成長する側面も見られた。ただし、担当指導員の役割は重要で、各指導員が受講生に合わせた柔軟な対応を図っていくことが、重要なポイント



図5 旋盤実習

となってくる。また、受講生の資質や企業より基礎実技充実の要望等により、年々汎用機械の実技時間を増やす結果となった。

特に「からくり人形」の製作は「ものづくり」の興味を与えるために平成17年度より取り入れたもので、10人1グループで1台を製作するが、このときにグループより選出したリーダーに、作業分担や進行状況の確認等をさせながら進めることにより、グループ内での融和および協力体制を導き出した。

4. 若年者の気質と訓練

募集に際しては、労働意欲があまりない若年者が自主的に訓練を受講し就職しようとすることは期待できず、簡単に集まるとは思わなかったが、予想以上の苦戦を強いられた。3年間にわたり、近隣のハ



図6 フライス盤実習

ローワーク、仕事ふれあい広場愛知での募集活動や新聞広告、新聞折込広告（チラシ）、近隣のスーパーや駅でのポスター掲示、近隣市報誌への広告依頼等を行った。

また、当センターにて簡単な機械加工を経験する「ものづくり」体験説明会も各年5回前後実施したほか、仕事ふれあい広場愛知によるイベントも実施した。これらの広報活動を通じて、その年の求人状況等にもよるが、チラシが意外と効果があると判明した。ハローワークや仕事ふれあい広場愛知からも随分と協力は得られたが実績はあまり良くなく、チラシをみた父兄が本人に勧める場合や、両親とともに

当センターに見学に来て受講を決める例もあった。結果として、この3年間でチラシにより受講を決めた割合が50%を超える状況であった。表2に訓練生の学歴等の略歴と就職状況等を示す。

この表2からわかるように、デュアルシステム訓練3年間の平均年齢は約27歳で、以前に正規雇用の経験を持つ者は約40%以下の状況であった。また、比較的高学歴な者が多く、大卒以上および大学中退者の割合は平均60%を超える状況で、大学中退や卒業時に就職が困難な状況によりアルバイトへ進むと、その後正社員として就職することが難しいと考えられる。試行3年間における受講生の最終学歴を図7に示す。

表2 訓練生の概略と就職状況

	最終学歴	職歴等	就職状況
第一期生	大卒(化学系)	フリーターのみ	採用不可、セクター紹介
	専門学校卒(バイオ)	正社員4年アルバイト1年	実習先
	大卒(コミュニティ)	正社員2週間	採用辞退、セクター紹介
	大卒(経済学部)	飲食、建設会社アルバイト	採用辞退、本人開拓
	普通高校卒	フリーター3ヶ月間のみ	採用不可、本人開拓
	工業高校普通科	正社員4社、アルバイト2社	採用不可、セクター紹介
	大卒(情報系)専門学校卒(歯科技工士)	歯科技工士	実習先
	大卒(教育学部)	フリーター6年	採用不可、セクター紹介
	高卒	なし	未就職
	中卒	農業手伝い、コンビニ	未就職
第二期生	大卒(法学部)	写真館	職種合わず退所
	中卒	アルバイト	就職により退所
	高卒	アルバイト	就職退所
入所:13名、修了:8名、就職:8名、途中退所:5名 平均年齢26.8歳			
第三期生	大卒(機械工学)	基礎組み立て	採用不可、セクター紹介
	工業高校卒(電気科)	電気工事、運転手	実習辞退、セクター紹介
	大学中退(商科大)	自動車組立ライン	実習先
	普通高校卒	数多くの企業 組立工	実習辞退、セクター紹介
	大学中退(法学部)	飲食業でバイト	採用不可、セクター紹介
	工業高校卒(機械科)	工場勤務(鋳造)	採用不可、セクター紹介
	普通科高校卒	看板・デザイン・印刷等	実習先
	大学中退(機械科)	なし	実習先
	修士卒(工学)	メーカー勤務(生産技術、機械設計)	実習辞退、本人開拓
	大学中退(化学科)	アルバイト	採用辞退、セクター紹介
第四期生	大卒(経済学)	各種	採用辞退、本人開拓
	大学中退(電気・電子)	金属加工等	採用辞退、セクター紹介
	大卒(工業化学)	シブ係	実習先
	工業高校卒(電気科)	メーカー勤務(6ヶ月)	実習先
	普通高校卒	製造業アルバイト	採用辞退、本人開拓
	大学中退(電子工学科)	トラブル	採用辞退、本人開拓
	大卒(電気工学科)	なし	未定
	大卒(商学科)	公務員	実習先
	大学中退(応用数学科)	なし	実習先
	大学4年(経済学部)	大学在学中	大学卒業時に本人開拓途中退所
入所:20名、修了:19名、就職:18名、途中退所:1名 平均年齢:27歳、実習不可1名、実習途中終了3名			
第五期生	大卒(人文学部)	事務 1年、その他バイト	
	大学中退(電子工学)	家業の商店の手伝い	
	大卒(機械工学)	トラックの運行管理、バイト	
	専門学校卒(情報)	金属加工業、倉庫整理他を数ヶ月づつ	
	大卒(機械科)1年海外	医療関連1年、他バイト	
	大卒(経営情報学科)	金型メーカー10ヶ月	
	修士中退(理学科)	職歴なし	
	大卒(経済)	青果市場10年、表面処理加工1ヶ月	
	高卒	自動車修理1年、ガソリンスタンド9年	
	修士中退(建築)	バイト(写真修正)、家業(部品加工)	
第六期生	修士中退(商学科)	組み立て(1年)、バイト(5年)	
	普通高校卒	なし	
	専門学校卒	バイト6年	
	専門学校卒(自動車整備)	自動車販売店3年製造業バイト	
	大学卒(法学部)	会計事務所3年所6年	
	大卒(文系)	運送会社2ヶ月、製造業(派遣)4年他	
	大卒(工学系夜間)	職を探しながら、バイト	
入所17名、平均年齢:28歳			

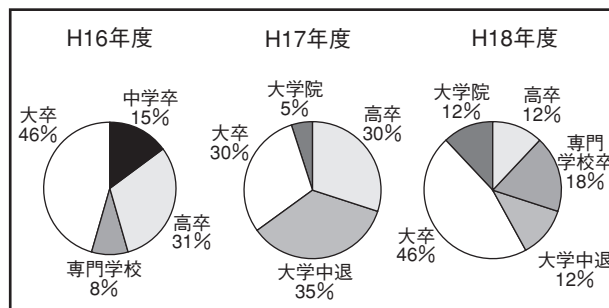


図7 最終学歴

3年間訓練生を受け入れての共通点として、遅刻欠席が少なく真面目ではあるが、自主性と積極性が欠落しており、指示したこと以外はやろうとしない傾向が強いことがあげられる。これは、最近の若者全体にいえることではあるが、訓練生ではより強い傾向が感じられた。また、同時にコミュニケーション能力のなさも感じられた。一期生の中には挨拶ができないとか、挨拶をしても声が小さすぎて聞こえないなど覇気がないと見られる者もあり、これだけが原因ではないと思うが、企業実習先で採用を断られた例もあった。これを踏まえ二期生には毎朝授業の前に発声練習をさせたり、グループごとに発表させたりして、声を出させることと人前で話せるような訓練も実施した。しかし、それなりの効果は確認されたが、それでもこの年度に企業実習先で採用を断られた者が約2割おり、「挨拶」は採用において必要ではあるが十分な要件ではないことが再確認された。



図8 数値制御実習（マシニングセンタ）

訓練生が自分自身の現状に満足している者は皆無である。しかし、具体的に何をすればよいかわからないし、あえて苦勞をしたくないということである。二期生の企業実習において、企業実習先が見つからなかった者1名、企業実習を途中でやめた者が3名いた。受講生のなかには、心の問題を抱えている場合もあり、メンタルヘルスケアの必要性が感じられた。

5. 企業実習

多くの企業において、日本版デュアルシステムの必要性や社会的意義について賛同は得ているが、フリーターに対しての印象は必ずしも良くはない状況にある。さらに、企業実習生の受け入れに関しては、その時々や景気や求人動向に大きく左右される。特に大手企業では採用計画人数を、新卒で満たせる状



図9 CAD実習



図10 砥石の交換実習

況にあるためか、受け入れは否定的な意見であった。

一期生は、企業実習を実施したものが8名と少なかったが、全員の受け入れ企業が決まるまでに時間を要した。1名は、センターよりなんとか企業実習だけに限定し受け入れてもらい、別の者は実習先の希望地の関係により約1週間遅れた。しかし、全員企業実習は無事修了し、採用に結びつかなかった者も当センターに戻ってきたときには、それなりに精悍さが感じられた。

二期生は、19名と数が多く実習先の企業数を増やす必要と受講生の資質等の問題により、さらに大変であった。特に4.「若年者の気質と訓練」の最終で述べたように、1名については4社で面接を行ったが全て断られ、企業実習は無理と判断し、センターで個別に2ヵ月の授業を実施した。さらに、企業の都合等で実習開始の時期を約1週間遅らせたものが3名いた。1名を残し企業実習を始めたが、すぐに1名がこれ以上実習を続けることができないと連絡があり、その時点で企業実習を中断した。最終的に3名が企業実習を最後まで修了できない状況であった。また、企業実習中にさまざまな不平不満を持つ者もあり、その都度巡回指導や企業の担当者との連携によって対応した。企業実習中に何も問題がなければ、最初と最後の2回の巡回指導で済ます予定でいたが、3回4回と指導に赴くことを余儀なくされた者もいた。

訓練開始時には低調であった有効求人倍率も景気の改善と共に回復し、企業実習受け入れ企業も増え

表3 実習受け入れ企業

実習受入企業		
業種	従業員数	資本金
金型設計製作	50名	2000万円
歯車製造	80名	1000万円
ダイカスト部品製造、金型設計製作	130名	6000万円
プレス部品設計生産、金型設計製作	210名	4800万円
水栓バルブ設計製造	140名	9200万円
コーティング装置設計製造	5名	5460万円
特殊鋼加工・販売	48名	3500万円
自動機械装置設計製造販売	3512名	103億円
自動車部品設計開発	87名	1000万円
工作機械アフターサービス	340名	3000万円
エレベータ製造、金属加工	60名	1000万円
研究・技術開発アウトソース	1123名	119億円
プラスチック成形、金型製作	47名	2000万円
プラスチック成形、金型製作	15名	1000万円
重工業	32000名	2,656億円
特殊鋼加工・販売	38名	4000万円
ガス機器製造、金型製造	150名	12,000万円
金属ロッド、シャフト生産	80名	7500万円
機械部品、歯車製造	70名	4200万円
特殊鋼加工・販売	45名	22,500万円
生産設備、システム設計製造	60名	6000万円
歯車製造	64名	1000万円
産業車両、建設機械部品製造	143名	3500万円
生産設備、システム設計製造	60名	4500万円
生産設備、システム設計製造	70名	2400万円
合板製造機械設計製作	114名	75,000万円

た。また、受講生募集の広報が企業にも知れ、昨年
当たりから当センターに来所し、採用を前提とした
実習を依頼する企業も現れた。中小企業では人材不
足が深刻なようで、受け入れ企業数は年々増加して
いる。表3に受け入れ企業の概要を示す。

企業実習中に実施する巡回指導で人事教育担当者
と話すうちに、昨今の若者は本来学校等において修
得しているべき基礎的事項が身につけておらず、採
用後あらためて教育しなおす必要があり、手間がか
かることがわかった。したがって、採用後にOJT等
で再教育しなければいけない製図や加工等の基礎を、



図11 数値制御実習（NC旋盤）

覚書	
独立行政法人雇用・能力開発機構実習センター中部職業能力開発促進センター（以下「甲」という。）と、株式会社〇〇〇（以下「乙」という。）は、甲の行う日本デュアルシステム訓練機械加工技術科（訓練生 〇〇 〇〇に対する訓練に限る。）の訓練のうち「就労型実習」を依頼するに当たり、以下のとおり覚書を交わす。	
第1	甲が依頼する就労型実習の訓練内容等については、乙と訓練生〇〇 〇〇が取り交わす雇用契約に明記されたものの他、別添1に示す就労型実習計画書に示すものとする。
第2	乙は、就労型実習の実施に当たり、次の事項に留意するものとする。 (1) 就労型実習の担当管理者を配置し、訓練の進捗状況や訓練生の能力の習得状況等を総合的に把握、管理すること。 (2) 業務内容については、訓練内容と密接に関係したものとすること。 (3) 各業務の担当指導者は、訓練生の業務の経験、能力の習得状況等を把握した上で業務の指示をすること。
第3	乙は、訓練の実施状況等について、甲に対して別添2により報告を行うものとする。
第4	甲は、就労型実習期間中に定期的に乙を訪問し、訓練の進捗状況、訓練生の技能・技術の習得状況等の直接的把握をするものとする。 なお、甲は、把握結果について乙と調整し、訓練生に助言等を行うものとする。
第5	乙は、就労型実習終了時等の適切な時期に別添3に示す能力評価を行い、その結果について速やかに甲に報告するものとする。
第6	乙は、訓練生が就労型実習中に災害を受けたときは、速やかにその旨を甲に報告するものとする。
第7	乙は、就労型実習の訓練内容等の変更が必要となった場合、又は雇用の継続若しくは就労型実習の遂行が困難となる場合は、事前にその旨を甲に報告しその対応について協議するものとする。 2 甲は、第4に示す巡回指導等により訓練の改善が必要となった場合、又は就労型実習の継続的実施に問題があると判断された場合は、その旨を乙に報告しその対応について協議するものとする。 3 前1項及び2項の規定により協議した結果、就労型実習を中断した場合は、

図12 覚書

デュアルシステム訓練のなかで10ヵ月間訓練することは十分に評価された。フリーターでも教育訓練により、予想以上に戦力になるとわかると協力的になり、さらに企業との関係が強化された。

企業実習は、企業と当センター間で「覚書」を交わすと同時に、受講生と企業間では「雇用契約書」を交わすことで実施された。つまり、受講者、企業、センターの3者間で覚書を交わし、企業実習を行うようなものである。図12に覚書の概要を、また同時に綴じてある実習日誌を図13に、評価表を図14に示す。

実習日誌		別添2
実習実施日（平成）	年 月 日（ ）	時 ～ 時
従事した仕事		
訓練生の考察・感想		
担当管理者 署名		
実習実施日（平成）	年 月 日（ ）	時 ～ 時
従事した仕事		
訓練生の考察・感想		
担当管理者 署名		
実習実施日（平成）	年 月 日（ ）	時 ～ 時
従事した仕事		
訓練生の考察・感想		
担当管理者 署名		
実習実施日（平成）	年 月 日（ ）	時 ～ 時
従事した仕事		

図13 実習日誌

特に実習日誌は、訓練生と実習担当者を結びつけるため重要であり、2ヵ月間の長期にわたり指導を受ける上で日誌をつけることは、訓練生に対する理解が進むようである。一般的に日誌をしっかり書ける者は、しっかりしていると思われるので関連性と言えるか疑問であるが、日誌をしっかり書いた者の採用率は、そうでない者に比べ良いように思えた。図13の実習日誌には、「従事した仕事」と「訓練生の考察・感想」となっているが、下段に担当者が気づいたことを記入するような使い方をしている企業が多いようであった。

日本版デュアルシステム評価書

訓練生氏名 ○○ ○○ 昭和 年 月 日生

あなたの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通りです。

平成18年 8月 日

訓練実施企業名 株式会社 ○○

代表者名 ○○ ○○ 印

I 実習・雇用契約期間内における職務内容

期間 平成18年 月 日～平成18年 月 日

職務内容 雇用契約に基づき、担当の指導を受けながら金型の組立調整、機械加工とその付帯業務を行う。

II 職業能力についての評価

		A	B	C
職業人評価	就業規則など組織の規律・ルールを理解し、これを守っている。			
	職務上の行為で公私のけじめをつけている。			
	顧客や社内、取引先に対して、丁寧・親切に対応している。			
	組織の一員として、他者の職務遂行の妨げとなるような行動を取らない。			
	組織の一員としての自覚を持ち、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を取っている。			
	社会人として恥ずかしくない身だしなみ、挨拶、言葉遣いを行っている。			
挨拶、礼、言葉遣い、報告、連絡が適切に出来る。				

図14 評価表

今回デュアルシステム訓練の覚書や契約書については、機構の雛形を見本とし当センターで事前に内容を調整したものを準備した。なるべく企業担当者を煩わせないですむように心がけ、企業実習の担当者とは数回調整しながら完成させたものである。そのため評価書には空欄を設けておき、実際に企業実習で内容が追加された場合に書き入れることができるようにした。

雇用契約書は、企業がアルバイトの雇用で使用しているものをそのまま使うことも考えたが、担当者との話し合いの結果、やはり訓練の一部であることから、大半の企業は図15に示すものを修正し使用している。その場合、これをもとに守秘義務を追加す

るなど、追加項目を挿入して使用している。これまでの2年間でわずか2社だけが自社で作成した契約書を使用した。

日本版デュアルシステム

雇用契約書

○ ○ ○○が受ける日本版デュアルシステムによる訓練（以下「訓練」という。）に係る雇用関係についての労働条件は、以下のとおりとする。

1. 雇用の期間、場所、従事すべき業務の内容等

(1) 雇用の期間

開始日 平成17年6月13日

終了日 平成17年8月11日

(2) 就業等の場所

株式会社

(3) 従事すべき業務の内容

2. 始業、終業の時刻、休憩時間、所定外労働の有無に関する事項

(1) 始業、終業の時刻

始業 8 時 00 分 終業 16 時 50 分

(2) 休憩時間

65 分/日

(3) 所定外労働期間の有無

有・無

3. 休日

定例日 : 毎週 日 曜日、その他 (月 2～3 回土曜日)

非定例日 : 週・月当たり 日、その他 (国民の祝日)

4. 賃金

(1) 基本賃金

円/時間

(2) 諸手当の有無、額、計算方法

手当 円/計算方法:

手当 円/計算方法:

手当 円/計算方法:

図15 契約書

6. 就職

受講生は授業料と教材費を合わせて年間約15万円支払い授業を受けていることもあり、働かなければならないとの意志があると見てとれた。しかしながら、自分の力だけではなんともならず、何らかのきっかけにより正社員へ採用される道を模索していたようである。しかし、受講生の大半は命令や指示には従順であるが、自分から意思を明確にすることは苦手なようである。数社の実習先企業から「明確な就職の意思が見られない」と指摘され、本人に伝えようと「どうして良いかわからない」と答える者がいるほどで、とにかく自分で判断ができない者が多い。企業実習先と就職先が全て一致するとは考えていなかったが、表2の訓練生概略と就職状況に示すように、2年間でわずか3割強の者しか実習先企業に就

職しなかったのは予想外であった。受講生の約3割は企業により不採用と判断され、約4割が本人の事情により実習先企業への就職を辞退している。約2ヵ月の企業実習は企業が実習生を見ると同時に、本人も企業を見ているわけで、さらに条件の良い企業を探す者も見受けられた。しかし、面白いもので実習者が就職を断った企業へ、他の者が就職することも数例あった。また、企業実習後に就職がすぐ決まったわけではなく、修了後約3ヵ月近く当センターにて指導してやっと就職したケースもあった。



図16 表面粗さ測定実習

7. 訓練効果

約1年間訓練した後の就職については、100%就職という目標には遠く及ばなかったものの、2年間27名の修了生のうち26名が企業に採用された。特別な調査は行っていないが、就職のため途中退所した受講生も大半が機械関連の製造業に就職している状況であることから、1年間の経験(訓練)は大変有効であることがわかった。特にものづくりをあまり知らない若年者にとって、機械加工は初め怖いようで、おっかなびっくり機械に触れていた者も、半年を過ぎる頃には自信を感じさせるほどに成長していた。

特に企業実習の2ヵ月は大変重要な位置にあると思われる。4.「若年者の気質と訓練」で述べたように、約6割の受講生が正社員として雇用されたことがない。企業実習は有期パート就労ではあるが訓練の一環であったため、企業側もそれなりの対応をす

るので、訓練生にとっては貴重な経験となり、自信をつけるため最良の機会となったものと思われる。

ただし、当センターでの訓練内容は訓練生や企業の要求等の実情に合わせ実習中心に変えていったが、5年10年後の中堅に育っていったときのことを考えると、はたして最適な訓練内容であったか疑問が残った。

8. おわりに

3年間の試行であったが、今回日本版デュアルシステム訓練を実施してみて、フリーターになってしまった若者を正社員に就かせるために、この訓練は非常に有効な手段であることがわかった。また、愛知県の基幹産業が機械加工であることや、企業実習の受け入れ状況を鑑みて、「機械加工技術科」として実施したことは最適であったと思われる。

若者がフリーター化する原因はさまざまであるが、バブルがはじけて企業が採用を控え働く機会を失うなど、本人の意思でない場合も多く、細やかかつ柔軟な指導が必要不可欠である。さらに、企業実習の受け入れ企業についても訓練生個々の事情を考慮して、育成してもらえる企業や経営者を見つけ、密接な関係を構築することが肝要である。つまり、受講生、受け入れ企業、指導員が一体となって成り立つ訓練であり、先生は訓練の指導員であると同時に、訓練の調整者としての役割が重要である。

最後に、日本版デュアルシステム訓練を試行した経験と、定職に就かない若年者がまだまだ多い現在の社会的な状況を考えた場合、3年間の試行で終了するのではなく、今後も継続する必要があると考えている。

<参考文献>

- (1) 中部職業能力開発促進センター：「研究発表会」，p23-24 (2008)
- (2) 実践教育訓練研究会：「実践教育研究発表会」，実践教育，Vol.21，No.3，p43-44.頁数 (2006)
- (3) 「日本版デュアルシステムの取り組み事例」，技能と技術，Vol.41，(2006)