

# チャレンジプロダクトコース (日本版デュアルシステム)の開設と実施

神奈川県立東部総合職業技術校 江尻 浩司・金子 雅哉

## 1 はじめに

神奈川県では、平成16年2月に「高等職業技術校再編整備計画」を策定し、当時、小規模専門校として10校1分校あった高等職業技術校を県の東西バランスを考慮し2校に再編成することとなった。

このうち東部総合職業技術校については、平成16年度から整備を進め、大規模・総合型の新しい職業技術校として、「かなテクカレッジ」の愛称で平成20年4月に開校した。

訓練コースは、工業技術、建築技術、社会サービスの3分野15コースが設置され、このうち、チャレンジプロダクトコースは、東部総合職業技術校の看板コースであり、新たな訓練方法を導入した日本版デュアルシステムとして開設された。本稿は、チャレンジプロダクトコースの開設と実施について報告する。

## 2 コース設定の経緯

神奈川県では、若年者に対する能力開発の新たな取り組みとして、国の施策として推進されてきた「日本版デュアルシステム」を導入し、平成18年・平成19年の2年間、神奈川県立川崎高等職業技術校京浜分校でエキスパート養成コースプロダクトおよび電気コースとして実施した。

その後、神奈川県「高等職業技術校再編整備計画」により、平成20年3月末に川崎高等職業技術校京浜分校が閉校し、平成20年4月に東部総合職業技術校が開校することとなったが、エキスパート養成コースを引き継ぎ、新たにチャレンジプロダクト



図1 かなテクカレッジ

コースとしてスタートすることとなった。

## 3 訓練コース開設の目的

工業系の製造業においては、従業員の世代交代期を迎え、将来、企業を中心として活躍できる人材の確保が課題となっている。具体的には、「ものづくり」を一生の仕事として従事しようとしている意欲ある若年者や多様な技能者としてのスキルを持ち合わせた若年者を求めている。

しかしながら、若年者の就労に関しては、働くことへの関心・意欲の低下、早期離職の増加傾向などが現象として起きている。

そこで、現在、仕事に就いてない若年者、就労経験が少ない若年者、パート、アルバイト等の不安定な就労を繰り返している若年者を対象に地域産業である工業系製造業で働く、魅力ある「ものづくり」技能者を育成する訓練コースの設定が必要となった。

チャレンジプロダクトコースは、「ものづくり」人

材の育成として、東部総合職業技術校の施設内訓練で、多能な技能者としての必要なスキルである工業系製造業の4分野の基礎を訓練し、各分野の企業研究やキャリアコンサルティングなどを経て、訓練生の目標とする企業の分野で一生の仕事としてのスキルを身に付けるカリキュラムとした。

さらに、企業実習を組み合わせることにより、本コースの対象者として前に述べた若年者に対して就職後の早期離職を防ぐために、実戦的内容の企業実習訓練を実施することによって、修了後のスムーズな就労に移行させるものとした。

また、中小企業においても、通常の採用方法での人材確保では企業が求める人材と採用された人材とのミスマッチが採用後に発生する可能性があるという課題があった。

このことについても、企業実習を通して、技術校生と職場のマッチングをさせることにより、企業側および技術校生の双方にとって、修了後の採用を検討できる点では大きなメリットとなった。

## 4 訓練内容

### 4.1 訓練の概要

本コースは、日本版デュアルシステムを導入し、約9ヶ月間の施設内訓練と修了前の約3ヶ月間の企業実習を組み合わせた訓練となっている。

施設内訓練では、「機械加工」、「金属加工（溶接・板金）」、「機械CAD」、「電気」の分野に関する基礎訓練を受講した後、実習先や就職先の専門的な職種の内容と技術校生の適性を擦り合わせたうえで、一つの分野の訓練を受講する。

また、企業実習では、就職後を想定した職務内容を訓練として位置づけ、企業で必要となる実践的なスキルを身に付ける。

### 4.2 訓練体系

本コースの訓練体系は、次のとおりである。

#### (1) 基礎訓練期（入校後約3ヶ月間）

「機械加工」、「金属加工（溶接・板金）」、「機械CAD」、「電気」の分野に関する基礎訓練を受講することにより、各分野の基本作業を理解する。

#### (2) 専門訓練期（基礎訓練終了後約6ヶ月間）

基礎訓練技能習得状況とキャリアコンサルタントによる相談等により、目指す企業実習先や就職先企業の求人ニーズを基に工業技術分野の4分野に分かれて専門訓練を習得し、目標となる企業実習先及び就職先に役立つ技術・技能を身に付ける。

#### (3) 企業実習期（訓練修了前約3ヶ月）

企業実習は委託型実習（企業研修）および就労型実習（パート雇用型実習）を実施する。

### 4.3 訓練内容

#### (1) 基礎訓練期

- ①魅力ある「ものづくり」技能の素晴らしさを知ることとともに、多能な技術者として活躍するために、各分野の基本作業要素を必要とする製品の製作等を課題に設定し、訓練を進めていくうえで機械製図、測定、機械工作法、塑性加工法、電気および制御の基本的な知識および技能を理解する。
- ②適性検査、キャリアコンサルティング、企業実習受け入れ企業への見学、各分野指導員や求人開拓推進員による業界の動向等の説明および相談を実施し、修了後の技術校生自身の就労状況を想定させる。
- ③企業実習や就職活動に向けて、履歴書および職務経歴書の書き方、面接の受け方、職場でのコミュニケーションの取り方等の訓練を実施する。

## (2) 専門訓練期

### ①機械加工分野

汎用工作機械（旋盤・フライス盤）の加工方法、また、汎用工作機械のノウハウを基に、NC工作機械（NC旋盤・マシニングセンタ）のプログラミングと段取りの仕方を習得する。



図2 機械加工分野 実習風景

### ②金属加工（溶接・板金）分野

半自動溶接やTIG溶接を中心とした溶接法や最新のレーザ・ベンダ加工機を用いた精密板金工作法を習得する。



図3 金属加工分野 実習風景

### ③機械CAD分野

CADを用いて機械図面についての技術を学びます。また、CADの応用技術として、3次元CADを利用して部品のモデリングやアセンブリ等の技術も習得する。



図4 機械CAD分野 実習風景

### ④電気分野

製造現場等で利用されているシーケンス制御の基礎を習得し、プログラマブルコントローラを活用した自動生産ラインの構築等に関する技術を学ぶ。また、電線の接続や照明器具の取付けなどの屋内配線の基礎を習得し、一般住宅や商業ビル、工場など実際の電気工作物における電気工事について習得する。



図5 電気分野 実習風景

## 5 入校就職状況

入校状況は、開校以来、平成20年度10月入校生を除いて、定員を確保することができた。

この大きな要因としては、募集広報活動の充実があげられる。当校における募集広報活動内容は次のとおりである。

- 公共職業安定所および市町村等を対象とした募集広報活動
- 広報誌等への掲載
- 募集ポスターの掲示
- オープンキャンパスの開催
- 体験入校
- 技術校募集説明会
- 地域技能展の開催
- 街頭労働相談等

なお、平成20年度10月入校生が定員割れとなった理由として、開設後、間もないこともあり、募集広報活動方法が模索の状況下にあった。今後は社会の状況変化を把握しながら、募集広報活動を今まで以上、より積極的に実施していくことが必要となる。

就職状況は、平成22年度4月入校生を除いてほぼ就職率100%であった。だが、その状況下の中で、コースとは関連性のない職種で就職した者も一部おり、決して満足のいくものではなかった。表1から

も見てわかるように、企業実習受け入れ先の就職率も過去3年間の平均は約60%と低調であった。

また、就職率低下の理由として、2011年9月に米国の投資銀行であるリーマン・ブラザーズが破綻した、いわゆる、リーマンショックによる世界的金融危機があげられる。これにより、景気が悪化し、製造業の雇用情勢にも影響を及ぼし、求人が一挙に激減したことである。

現在も雇用情勢悪化の影響は拭えないが、今後、就職支援のさらなる強化が必要となってくる。ここで、当校における今までの就職率向上のための取り組みについて紹介する。

- キャリアコンサルティング講座（履歴書の書き方、職務経歴書の書き方、面接の受け方等）の開催
- コース担当職員と求人開拓推進員の連携による技術校生との就職面談
- 求人開拓推進員（東部校職員）による求人の獲得（企業訪問等）
- 就職対策部会の開催（随時実施）
- 合同就職説明会の実施（年5回）
- 就職困難な技術校生への就職支援（模擬面接等）

ただ、神奈川県の有効求人倍率が約0.4倍という中で、就職率が平均で約90%という高い数値で結果を残せたことは、就職を目的とした施設として十分その役割を果たすことはできたと思う。

表1 チャレンジプロダクトコースの入校・就職状況 2011/7/1 現在

年度別	入校別期別	入校者	修了者	修了率	就職者	就職率	企業実習受入先就職者数	受入先就職率
20年度	4月生	15	14	93.3%	14	100.0%	11	78.6%
	10月生	7	4	57.1%	4	100.0%	3	75.0%
21年度	4月生	15	9	60.0%	8	88.9%	5	55.6%
	10月生	15	11	73.3%	11	100.0%	7	63.6%
22年度	4月生	15	12	80.0%	8	66.7%	3	25.0%

## 6 課題

### 6.1 募集広報活動

本コースの対象者は、現在、仕事に就いてない若年者、就労経験が少ない若年者、パート、アルバイト等の不安定な就労を繰り返している若年者であることは前に述べているが、このような対象者に対し、本コースを周知させるための手段が少ない。

また、訓練内容の性質上、訓練コース名や概要的なパンフレット案内文からは内容を理解することが難しく、個別に具体的な訓練内容の説明が必要となってくる。

### 6.2 求人および企業実習先の確保

リーマンショックを発端に製造業の雇用情勢は低迷したままであり、より一層の求人および企業実習先企業開拓が必要となっている。企業の多くは、その時の景気の影響を大きく受けてしまい、定期採用計画としての雇用ではなく、受注生産数に同期して雇用確保を検討するという現状である。

このことにより、企業実習の受け入れや求人提出を安定して定期的に計画できる企業の確保が課題である。

## 7 まとめ

本コースは、平成20年4月に開設して以来4年目となり、また、従来になかった訓練コースでもあるため、社会の状況変化によってコースの内容を改善してきた。

なぜなら、開設時の製造業の経済状況は、活況で、企業は団塊の世代が定年退職の時期を迎える中、若年労働者の確保に非常に意欲的であった。

しかし、実施1年目に突然起こったリーマンショックにより、円高、製造業の海外移転、さらには東日本大震災の影響で製造業に係る雇用環境の悪化もあり、おかれている状況が劇的に変化してきたからだ。

課題としてあげた求人および企業実習先の確保に

についても、こういった雇用環境を背景に企業にとって、実習を受け入れるだけでも開設時では考えられないほど、非常に負担であると判断されてしまうのが現状である。

また、募集広報活動についても従来の募集広報のスタイルでは、対象者に対し、あまりにも声が届かないということを実施して改めて認識した。

そこで、現在および今後の取り組みとして、過去に実習受け入れの申し出があった企業はもちろんのこと、修了生の就職先や地域の工業系の製造業企業に対して、個別訪問等により、企業の求める人材ニーズを把握するとともに当訓練コースの意義とメリットを説明し、協力をお願いするという企業開拓の実施方法に重点をおいた。

また、本コースの対象となる若年者に、直接、声が届くよう、オープンキャンパス、体験入校、技術校募集説明会等の個別進路相談において在校生や修了生の事例をあげながら、本コースの説明にも力を入れた。

さらに、訓練内容についても新しいタイプの訓練コースであるために、取り巻く環境に応じて、常に改善してきた。

製造業では、どのような経済環境下においても、企業存続のため、企業の中で活躍する人材の確保が、常に必要であることに変わりはない。

したがって、現在の雇用状況の中で、正規就労を目指して求職している若年者に、魅力ある「ものづくり」技能者として活躍できるよう少しでも貢献してゆきたい。