

「日本版デュアルシステム」の現状と課題

岡山労働局 谷中 善典

1. はじめに

1990年代半ばから2000年代前半にかけての「就職氷河期」の時代に、学校を卒業し、現在まで安定した職業についてない者を対象とした「就職氷河期世代支援プログラム」（3年間の集中支援プログラム）が、2019年6月21日に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針2019」の中に記載されている¹⁾。その中で、「いわゆる就職氷河期世代は、現在、30代半ばから40代半ばに至っているが、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代であり、その中には、希望する就職ができず、新卒一括採用をはじめとした流動性に乏しい雇用慣行が続いてきたこともあり、現在も、不本意ながら不安定な仕事に就いている、無業の状態にあるなど、様々な課題に直面している者がいる。」とされ、支援対象となる者は、100万人と見込んでいる。今回のプログラムでは、これらの者に対して、ハローワークの専門窓口の設置、資格取得の支援などの対策を実施することとなっている。

この就職氷河期に当たる2003年に「若者自立・挑戦プラン」²⁾（以下「プラン」という。）が策定され、その中で、キャリア教育、職業体験等の推進、日本版デュアルシステムの導入、基礎から実践にわたる職業能力向上の機会の提供、専門人材の養成、配置等を通じた就業支援、キャリア形成支援体制の整備等が盛り込まれ、省庁横断的に若年者に対する多様な施策がとられた。それにもかかわらず、15年以上たった現在、我が国の景気は緩やかに回復しており、

雇用情勢が着実に改善しているにもかかわらず、安定した雇用につけず、苦しんでいる者が多数存在している。

進路が未定のまま高校を卒業する者、就職しても早期に離職する者、学校を中退する者は、現在も多数存在する。これらの者は、不安定な就労を繰り返し、能力開発の機会がないまま、年齢を重ねることによりますます、職業的自立が困難な状況に陥る可能性がある。

雇用情勢が悪化すれば、一気に問題は顕在化し、長期化する可能性がある。若年者がキャリアを展望できるような仕組みを作っていくため、日本の雇用システムの課題、特に新卒一括採用のシステムを含めた若年者の雇用問題について、根本的なところに立ち返って考えていく必要がある。その中でも、学校から職業への移行時期、若年者の職業についての探索期に、職業に関わる知識・技能の取得等職業能力の向上が図られることが重要である。

プランでは、「若年者向けの実践的な教育・職業能力開発の仕組みとして、新たに、企業実習と教育・職業訓練の組合せ実施により若者を一人前の職業人に育てる「実務・教育連結型人材育成システム（日本版デュアルシステム）」を導入する。」としており、日本版デュアルシステムは、プランの柱となる施策の一つとして期待されていた。しかし、その後、日本の教育システム、雇用システムの中でドイツの本格的なものとは、かけ離れたものになっていく。どのような形で変遷していったか、その結果、現状がどのようなになっているかを明らかにし、それを踏まえて日本版デュアルシステムの今後の在り方を中心

に今後の若年者の教育訓練の方向性について考えていきたい。

2. ドイツにおけるデュアルシステム

モデルとしたドイツのデュアルシステムは、「ドイツで最も人気が高い資格で、約350の公認訓練職種がある。企業における実地訓練（3分の2）と職業学校での学習（3分の1）を並行して行う二元的（デュアル）な訓練を受け、最終試験に合格すると初期職業訓練修了資格が得られる。デュアルシステムは、義務教育を修了した若者や大学入学資格を取得した若者などを主な対象としている。訓練内容は法律で規定されており、期間は職種や受講生の保有する資格によって2年から3年半となっている。最終試験は、訓練分野の理論と実習に関する筆記試験と口頭試験からなり、管轄の会議所が実施する」。修了することで取得できる「初期職業訓練資格は、労働市場に入るための重要な要件となっており、さらに上の専門学校や継続職業訓練に進むための重要な前提資格ともなっている」（図1）。「企業で職場訓練を行う若者は、職業学校の生徒でありながら、企業と職業訓練契約を締結して訓練生手当を受け取る職業人としての一面」を持ち、企業での訓練場所は、新聞広告やインターネット等を通じて若者自身で確保する必要がある³⁾。このデュアルシステムが定着していることもあり、ドイツは、2016年の15歳から24歳までの失業率が7.0%、24歳から35歳が3.9%と日本よりは高いものの他の欧米諸国より低くなっている⁴⁾。

ドイツにおいて、デュアルシステムが形成され

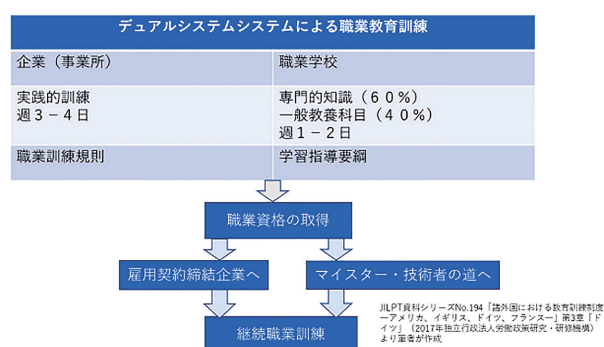


図1 ドイツのデュアルシステム

ていった経緯であるが、吉川⁵⁾によれば、19世紀末のドイツ帝国古来の中産階級であるマイスター制度等手工業を保護する政策から、「工業界が独自に形成した職業養成の形態は、手工業の見習制度のモデルに次第に統合され」、「手工業は他のすべての経済領域（工業、商業、サービス業）においても、職業訓練のモデルとなり」、ドイツの職業教育の模範となっていた。こうして産業内の資格付与は徐々に制度化され、その過程で受け継がれた「職業理念」（Berufsidee）は、ドイツ固有の労働力、すなわち、「専門労働者（Facharbeiter）を発展させる決定的な要因」となり、「労働市場では、専門労働者の有する証明書が、本人の技能並びに社会的能力を表す資格として機能している。」とされる。この「専門熟練労働（Facharbeit）」の考え方が、「ドイツの企業の採用・雇用政策を特徴づけ、社会福祉政策並びに労働市場政策の基礎となっている」とされている。

そして、デュアルシステムの特徴として次の点を挙げている。

- ・「個々の企業が採用を行うときには、当の専門労働者が訓練を受けた地域、および訓練を施した企業の多様性に拘わらず、その証明書をもって、各々の職業に関して統一的かつ一般的に知られる最低限の資格を身につけている、との前提に立つことができる。」
- ・「専門労働者の資格が全国的に機能するよう国の定めている基準が、訓練規程である。同規程は、訓練職業ごとに能力、技能、知識の範囲を明示し、当該職業において専門労働者として認められるうえで必要な内容を定めている。」
- ・「こうした法律に定められた基準が遵守されるように監督の権限を有するのは、公法上の団体である各経済領域の会議所（Kammer）である。」
- ・「技術の進歩に合わせて訓練規程を発展、削減ないし近代化するべく、連邦レベルで調整委員会が設置され、使用者団体、労働組合並びに連邦と州がその過程に参画している。」
- ・「職業学校における教育課程は州の学校法によって定められ、職業学校教員が授業を行い、当該学校官庁が監督している。」（下線は筆者による。）

訓練契約の状況についてみると、企業内での訓練は企業が負担する（但し、訓練生は職業訓練を受けた企業に必ずしも就職できるわけではない）。また、訓練生には最低賃金の適用はないが、手当が支払われており、職種によってかなり違いがある。契約締結件数は、2012年10月1日から2013年9月30日までの間に、約53万件の新規の職業訓練の契約が結ばれており、ドイツ労働総同盟（DGB）が2014年に行ったアンケート結果によれば、71.4%の職業訓練生が自分の職業訓練に「非常に満足」、または「満足」と回答しており、訓練生の満足度は高くなっている⁶⁾。

3. 「日本版デュアルシステム」の導入とその後の変化

3.1 導入後の経過

プランを受けて、厚生労働省は、「日本版デュアルシステム協議会」を開催し、デュアルシステムの導入に向けて検討を行った。2004年3月に協議会の報告書⁷⁾（以下「協議会報告書」という。）が出され、2004年度より3年間で定着を目指して、デュアルシステムを実施した。協議会報告書では、デュアルシステム導入の目的を「若年者が学校卒業後に本格的な雇用に至らない場合にも、日本版デュアルシステムを通じてこれらの者を一人前の職業人として育て、職場定着させるところ」におき、3か月から6か月程度の企業実習と6か月から1年のパート雇用を合わせた比較的長期にわたる企業内訓練を考え、2004年には、28都道府県47コース（公共職業訓練活用型（普通課程・専門課程活用型））が実施された。

その実績をもとに、2005年9月に「日本版デュアルシステムの今後の在り方についての研究会」が設けられ、それまでの事業の検証が行われ、同年11月に報告書⁸⁾（以下「研究会報告書」という。）が取りまとめられた。

研究会報告書では、「現行の「日本版デュアルシステム」は「教育訓練機関主導型」のみであるため、デュアルシステム訓練コースが教育訓練機関の様々なコースのうちの一つに過ぎないことから、就労、就学に次ぐ第三の選択肢としての意味を持つも

のとなっていない。」「若年失業者やフリーターを対象とする就労支援策としての性格が強く、将来の中核的人材を期待する企業にとっては魅力に乏しい上に、学生・生徒や学校にとっても進路の選択肢として位置づける仕組みとなっていない。」こと等から、「今後このシステムの一層の発展を図るためには、「教育訓練機関主導型」に留まらず、企業が有期雇用の下、実習を行いつつ、教育訓練機関において座学等を進め、企業現場の中核的人材を養成するデュアルシステムの実施を推進すべき段階に来ているものと考えられる。」とされ、ニート・フリーター層を対象とする施策から、「企業現場の中核的人材」を養成するシステムに方針が大きく変わった。研究会報告書を踏まえ、職業能力開発促進法が改正され、「実習併用職業訓練」として盛り込まれ、2006年度より施行された。新たに設けられた「実習併用職業訓練」は、教育訓練機関によるOff-JTと企業におけるOJTを組み合わせ、企業の訓練計画について大臣認定を行うこと、訓練終了時に汎用性のある評価基準で評価を行い、ジョブ・カードを作成すること等が要件になっている。行政の関与としては、この程度にとどまり、外部の教育訓練機関を活用した企業内訓練を支援する性格が強くなったといえる。

一方で研究会報告書によれば、当時の雇用・能力開発機構から、本事業について、就職実績が堅調であるだけでなく、以下のような点で積極的に評価できるといった報告があった。

「(1) 基礎技能を習得した上で、現場での実習を通じ、商品を作る厳しさや職業人としての行動規範を身につけることができ、実践的な職業能力の習得に効果的であること。

(2) 求人企業の求める職業能力と求職者の持つ職業能力とのミスマッチを縮小しながら、一定の時間をかけて就職につなげるというマッチング機能が発揮されていること。

同時に、次のような課題も報告された。

(3) ヤングジョブスポットやジョブカフェ等を通じた訓練生の募集段階において、その意欲や適性が見極めが必ずしも十分なされていないため、訓練の継続に困難を来す例もみられること。

(4) こうした職業訓練形態が初めてのものであるため、実習先企業の開拓に困難を伴うこと。」

このように課題はあるものの、一定の評価が得られたことから、現在も独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（雇用・能力開発機構の後身、以下「機構」という。）と都道府県の運営している公共職業訓練において、「日本版デュアルシステム」の名称を引き続き使用し、企業実習を併用した職業訓練を継続している。

一方、文部科学省における動きを見てみると、財団法人産業教育振興中央会に「専門高校等における「日本版デュアルシステム」に関する調査研究協力者会議」が設置され、2004年2月に円滑な導入のための具体的な方策が取りまとめられた⁹⁾。これに基づき、2004年度より専門高校生の実践力の向上、勤労観・職業観の育成を目的として、「日本版デュアルシステム」の効果的な導入方法を探るモデル事業を専門高校を含む地域を指定して開始した。

本事業は、20地域25校（平成16年度指定：15地域20校、平成17年度指定：5地域5校）の優れた取組を選定。平成16年度指定分については平成18年度に、平成17年度指定分については平成19年度に事業が終了した。

文部科学省は、平成20年度の政策評価¹⁰⁾で、課題はあげつつも、モデルとなった高校の卒業生について、「全国の専門高校の進路状況と比較して、就職や進学以外の「その他」が少ないことから、デュアルシステムはニートやフリーターの予防にも一定の成果があると考えられる」、「企業実習を通して生徒の実践力の向上や勤労観・職業観の醸成が図られた」と回答した学校は、平成18年度は20地域25校中18校（72パーセント）、平成19年度は5地域5校中5校（100パーセント）に上っており、本事業は相応の効果を上げていると考えられる」と評価し、「本事業の成果の全国への普及を通じて、全国レベルで本システムの導入・充実が図られ、専門高校の教育の全体の質が上がることにより、我が国の産業教育の充実が期待されることから、本事業の推進は有効であると判断し」ている。

しかし、その後は、①受入れ先の不足、②企業

側の人的・物的負担、③安全確保策の負担、④連絡窓口など学校側の負担などの課題があり、モデルとなった高等学校でも取り組みをやめるところもあり、実習期間の短縮、対象学年の縮小等を行うところが出てきた。また、長期の実習が確保できずインターンシップとの差異を明確にできないとの課題も残されている。

3.2 現状

プランでは、「政策の実施に当たっては、関係府省の緊密な連携・協力の下、政策の連携強化と総合的な推進を図る」とされ、協議会報告書に「両省が実施する支援施策を相互に活用するなど両省事業の連携を図るとともに、教育訓練機関及び企業に対しては、協力の上説明・要請を行うなど、我が国における日本版デュアルシステムの一体となった実施を期することとする。」とあるように、当初は、厚生労働省と文部科学省との連携が想定されていたが、同一の名称にもかかわらず、厚生労働省側は、高等学校を卒業した者を対象とし、文部科学省側は、専門高校生を対象とした事業と分離してしまった。ここでは、それぞれについて、現状がどうなっているかについてみていくことにする。

ア 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（厚生労働省関係）の取り組み

現在機構では、職業能力開発大学校（ポリテクカレッジ）の専門課程を活用した2年制のコース¹¹⁾と職業能力開発促進センター（ポリテクセンター）の6か月から7か月程度の短期コース¹²⁾が設けられている。

前者は、専門課程（高卒2年課程の高度職業訓練）の訓練基準に沿った実技と学科を融合したカリキュラムにより、基礎から高度な技能・技術までを体系的に習得できる。企業では、実際の仕事に就いて学ぶ実践プログラムにより、収入を得ながら不足する能力を確認してスキルアップが図れる内容となっている。受講対象者は、概ね45歳未満で、高等学校を卒業又は、同等以上の学力を持つ必要がある。2019年度は7か所合計90名の定員で、訓練期間中は、就職活動に関する支援としてキャリアコンサルティング

グを受けることができる。修了前の就労型実習では、技術を習得しながら賃金を得ることができる。また、このコースを修了し、技能照査に合格すると技能士補の資格が取得でき、技能検定2級の学科試験が免除となる。授業料は、年間39万円となっている。2018年度の就職率は93.3%、正社員就職率は97.6%となっている（図2）。

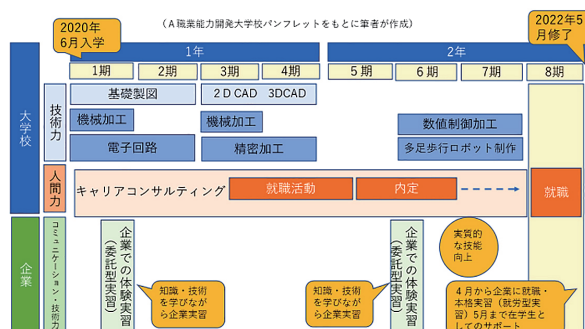


図2 職業能力開発大学校の例（メカトロニクス科）

職業能力開発促進センターの短期コースは、一部を除く全国のセンターで実施されており、定員は1コース当たり15名程度、対象者は、公共職業安定所に求職申込みをする概ね45歳未満の求職者、訓練期間は6か月から7か月で、うち1か月間の企業実習がある。受講料は無料となっている（図3）。

1ヶ月目	2か月目	3か月目	4か月目	5か月目	6か月目	7か月目
導入講習・基礎技能訓練	機械製図と2次元C A D	3次元C A D応用	旋盤およびN C旋盤作業	フライス盤およびマシニングセンタ作業	企業実習	フォローアップ
社会人としての基礎力や訓練実習に必要な基礎能力を身につける。	工作機械の操作加工実習や、3次元C A Dを使用したモデリング作業の知識や技能を習得する。			製品加工や設計の現場で必要な技術を企業での実務を通じて習得する。		課題や疑問点に対する解決の一環として、C A M実習や機械保全に関する知識を習得する。

（B 職業能力開発促進センターHPをもとに筆者が作成）

図3 職業能力開発促進センターの例（CAD機械加工技術科）

イ 都道府県（厚生労働省関係）の取り組み

都道府県の公共職業訓練施設でも、企業実習（就労）を伴う、訓練コースを設けているところがある。

神奈川県では、東部、西部の総合職業技術校で、チャレンジプロダクトコースを設け、年2回4月、10月にそれぞれ東部は15名¹³⁾、西部は10名の定員で訓

練生を募集している¹⁴⁾。対象者は、公共職業安定所に求職申込みをする概ね45歳未満の求職者。訓練期間は1年で、3か月は、4分野すべての基礎訓練を受講し、適性を見極め1分野の専門に絞って、6か月間の専門訓練を受講する。その後の3か月はパート雇用を含む企業実習を受け、就職に結びつけるコースである。訓練費用は無料となっている（図4）。

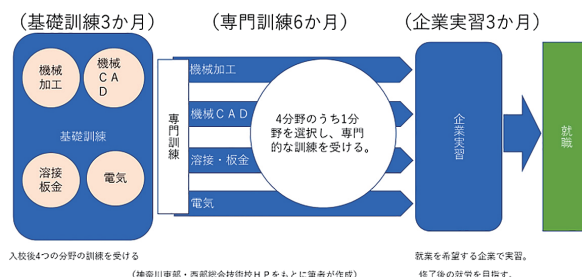


図4 神奈川県東部・西部総合職業技術校の例

ウ 高等学校（文部科学省関係）における取り組み

現在も東京都は、「産業界の求める人材を育成できる、魅力ある職業教育を目指して」、独自に「東京版デュアルシステム」を導入し、継続して実施している。このモデル事業の対象となった東京都立六郷工科高等学校¹⁵⁾を始めとして、葛西工業高等学校、多摩工業高等学校の3校にデュアルシステム科が設けられているほか、デュアルシステム科以外でも、デュアルシステム実施を希望できる工業高等学校が3校ある。

このうち、多摩工業高等学校のデュアルシステム科¹⁶⁾は、2018年に設置されているが、35名定員で、1年次では、6社ほどの企業見学を実施し、5日間のインターンシップを2社で行う。2年次には、1社を2回か、2社を1回ずつ1か月間の企業実習、3年次には、1社に絞って1か月間の企業実習を行う。インターンシップや長期就業訓練は授業の一環で行われることから報酬はなく、傷害保険と賠償責任保険に加入することとなっている。補充授業を使って授業の補てんを行い年間の授業時間を確保することとしている（図5）。

また、普通科高等学校で唯一、モデル事業の対象となった大阪府立布施北高校は、2006年度に設置したデュアル専門コースを発展させ、2013年度に定員

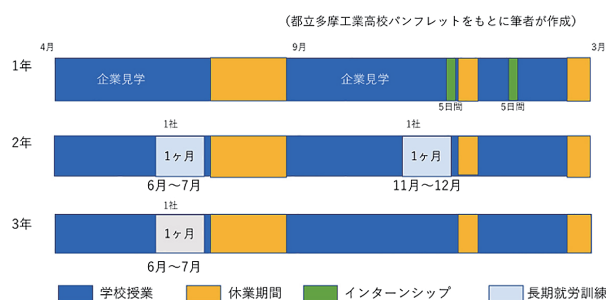


図5 都立多摩工業高等学校の例

80名のデュアル総合科¹⁷⁾をスタートさせた。その授業内容は、分野を特定せず、週1日の実習を行っている。

勤労観を養い、広く「社会人力」、「コミュニケーション能力」を身につけることを目的としており、同校では、卒業後の進路未決定者が、2003年には48.3%だったのが、デュアルコースの導入以来減少し続け、2012年には24%となり、大きな成果が表れている¹⁸⁾。その後、他の普通科の高等学校でも導入の動きがみられる（2015年度より茨城県立石下紫峰高等学校¹⁹⁾、2016年度より長野県立軽井沢高等学校²⁰⁾等）。

高等学校で導入された「日本版デュアルシステム」は、公共職業訓練施設のものとは異なり、専門高校生の実践力の向上、勤労観・職業観の育成を目的としていたため、インターンシップとの区分が問題となる。インターンシップが、期間5日以内の学校が90%以上と短期となっているのに対し、比較的長期間の企業実習となっている。目指す目標が学校によってさまざまであり、東京都のように長期の企業実習により、技能のレベルアップと就職を目指すものもあるが、企業実習の期間が短く、インターンシップとの区分が明確でないものもあり、態様は様々である。

インターンシップが、2016年度83.7%の公立高等学校に導入されているのに対して²¹⁾、デュアルシステムの普及は進んでいない。六郷工科高等学校では、協力企業が200社以上に上り、布施北高等学校も、製造業をはじめとする中小企業の集積する東大阪地区にある学校で、積極的に受け入れる地元企業の能動的な動きを背景に、学科の設立にまで至ったが、企業の集積が少ない地域、普通科高等学校等で

具体的にどのように導入していくのが課題となっている。

4. 今後の方向

4.1 デュアルシステム導入の困難さ

これまで、日本版デュアルシステムの導入の時期から、現在までの動向を見てきた。

現在の高校生の卒業後の進路の状況を2019年の学校基本調査に基づき見ていくと、進学も就職もしない「無業者」（学校基本調査の「左記以外の者」に当たる。）、これに同じく同調査の「正規の職員等でない者」、「一時的な仕事に就いた者」を加えた数は2019年3月卒で約6万1千人（そのうち約5万人が普通科の卒業生である。）、卒業者の5.8%になり、就職氷河期に比べれば、大幅に減少しているものの、割合の方は、近年横ばいからやや上昇傾向にある。また、学校卒業後すぐに就職をしても短期のうちに離職する者は以前から少なくなく、新卒就職から3年以内に離職する割合から「7・5・3問題」と称されてきた。高等学校卒業後就職した高校生が3年以内に離職した割合は、2015年3月卒についてみると、39.3%（1年目18.2%、2年目11.6%、3年目9.6%）²²⁾と依然として高い水準にある。高等学校中退者は、近年減少を見せているが、2016年度には47,249人²³⁾いる。2019年3月卒の大学卒業生についてみると卒業後の無業者等は、約6万2千人、卒業者の10.8%、3年以内の離職者についても2015年3月卒についてみると31.8%となっている²⁴⁾。

この無業者等が、正規労働者として就職できないまま、フリーター等に移行し、安定した雇用につながらない可能性があり、現在も深刻である。総務省の労働力調査によれば1990年2月の25歳から34歳までの非正規の職員・従業員の割合は、11.7%に過ぎなかったが、2019年1月から3月の平均では、25.6%と2倍以上になっている。

日本版デュアルシステムは、ニート、フリーター対策として期待されていたが、公共職業訓練の方は、修了者の就職率は高いものの、入所者は少なく、高校においても、期間の長い本格的な企業実習がいく

つかの工業校にみられるものの、期間は短いものが多く、「勤労観・職業観の醸成」ととどまるインターンシップの延長にあるものが多い。

ドイツでは、2. で述べたように、古来からの手工業の見習制度にさかのぼる専門熟練労働が雇用システムの基本にあり、国の基準による職業ごとの資格制度がはっきりしている。しかも、その資格は労働市場に入る（対象の職業に就職する）ための基本的な要件になっている。また、訓練の運営、修了後の試験については、職能団体である会議所が管理し、訓練内容の見直し、職種の変更などについては、連邦、州、地域、企業のそれぞれのレベルで労使が中心的な役割を担っている。

日本の場合、基本的に「メンバーシップ型」²⁵⁾の雇用システムであり、学校を卒業した後、間を置かずに企業に入社し、その後は、OJTを中心とした企業内教育訓練により人材育成を図り、定年まで長期間同一の企業で働くことが前提となっている。新規卒採用の際には、一定の分野を除き、基本的には企業のメンバーとして長期に勤務できる能力があるかどうか重要となるため、「職業」に必要な能力（職業資格）を取得しているかどうかは問われない（もちろん資格が必要な職種も多数あるが。）。マッチング機能という点では評価があったものの、デュアルシステムを修了したことが、資格として社会的に通用するところまでいかず、従来の職業訓練やインターンシップ以上の広がりを見せることはなかった。

ドイツでも、高学歴志向が強まり、大学等の高等教育進学者は増加し続けており、2013年には、約51万人が進学し、20年前の約27万人（1994年）から、2倍近く増加している。デュアルシステム自体は広く支持されており、デュアルシステムに進んだ者が減少しているわけではなく、50万人を超えるところを推移しており²⁶⁾、高等教育進学者よりも多い。ただし、訓練契約締結者の内訳をみると、基幹学校（ハウプトシューレ）等の前期中等教育修了者の割合は減っており（26.5%）、中等教育機関（ギムナジウム）を卒業するなどして大学入学資格（アビトゥーア）を取得した者（27.5%）、実科学校等の中期中等教

育修了者（42.4%）が多くなっている²⁷⁾。これは、雇用情勢が悪化した場合、大学を中退した場合などに、労働市場で就職機会を得るためには、職業訓練を修了したことを証明する職業資格が必要であることからである。

日本の場合、普通科、高等教育への進学志向が強く、高等学校段階の職業教育、あるいは公共職業訓練施設における職業訓練にドイツと同様の社会的通用力のあるデュアルシステムを構築しようとするには無理があったといわざるを得ない。

ただ、若年者の雇用については、経済動向のいかんにかかわらず、日本の雇用慣行の揺らぎからくる構造的な要因があり、新卒一括採用のルートが狭まり、フリーター等の非正規労働者が増加することも予想される。雇用形態に関わらず、将来にわたってキャリアアップが展望できるようなシステムを目指して、若年者の職業能力開発の在り方、教育との連携を考えていく必要がある。

4.2 今後の方向

日本の場合、新卒一括採用が基本的なシステムになっており、プランでは、「能力を軸としたマッチングを可能とするため、企業が若年者に求める人材要件を明確にし、集約して学校や学生に提示する仕組みを関係者の協力のもとにつくりあげることにより、能力を軸とした若年労働市場の基盤を整備する。」とされ、新卒一括採用のシステムを見直していこうという機運も強まったが、この「慣行は強固に存在し」²⁸⁾、大きな変革はなく現在に至っている。ただ、視点を変えてみれば、新卒一括採用により、職業能力が十分ではない若者が、失業を経ずに円滑に職業に移行できているメリットは何よりも大きく、企業としても、定期的な採用計画が立てやすく、長期雇用を前提とした企業内教育訓練、人事配置も容易に実施できるメリットがある。

現状では、新卒一括採用のシステムを前提として考え、学校から職業へ円滑に移行できる方策を考え、できる限り多くの者をこのルートに乗せていくことが現実的であろう。一方で、プランでも示されたように、学校卒業後就職も進学もしなかった者、就職

はしたが早期に離職した者、学校の中途退学者等には、各個人の能力、適性に応じ、試行錯誤を経つつも、職業的自立を可能にし、キャリアに展望が持てるような仕組み、すなわち「若年労働市場の基盤」の構築を見据えて施策を考えていく必要がある。

その中で日本版デュアルシステムは、研究会報告書にあるように、単なる技能だけではなく実践的な実際の職場におけるコミュニケーション等の職業能力を身につけることができること、一定期間の企業実習を通じて企業と受講生が相互に理解を深めることができるマッチング機能等が企業実習と座学を併用するメリットとして期待できることから、学校から職業への円滑な移行においても、新卒一括採用の枠外となった若年者の探索期における就職においても、重要な役割を果たすことが今後も期待できる。また、ドイツのように、多数の企業が受け入れる体制をとれば、就職準備として高校生、大学生が進学・就職以外に選択できる道として構築することも可能である（研究会報告書によれば、当初、厚生労働省は、「第三の選択肢」として位置付けようとしていた。）。

次に、もう一度日本版デュアルシステムを見直し、本来であれば連携したシステムが望ましいのであろうが、前者の例である高等学校、後者の例である公共職業訓練のデュアルシステムの今後の在り方について考えていくこととしたい。

4.3 高等学校

教育の分野にまで踏み込んで申し上げることをお許しいただきたいが、高等学校におけるデュアルシステムは、専門高校生の実践力の向上、勤労観・職業観の育成を目的としたことから、東京都のように長期の企業実習を実施するところから、実習期間が短く、インターンシップとあまり変わらないもので、態様はさまざまなものとなった。いずれも資格の取得や就職に直接に結びつくものではない。しかし、「自分に自信を持てなかった生徒が、「自分にもできる」という自己肯定感を取り戻したり、学校生活や進路実現に向けた意欲が高まるなど」²⁹⁾の効果は大きかったとされている。

インターンシップは、80%以上の公立高等学校で導入されているが、「在学中に1回でも体験した生徒の割合」は、全体で34.4%、普通科においては、22.0%にとどまる。職業に関する学科においては、68.0%となっている。また、日数については、2日から3日が、50.6%と最も多い³⁰⁾。さらに、参加者・日数を拡大し、実際に職場で仕事することに近いデュアルシステムといえるようなものにしていく必要があろう。特に、全学科の就職者のうち34%を占め、無業者等の割合が高い普通科高等学校に今後拡大していくことが重要である。また、デュアルシステムを受講したことが評価されるような方策を考えていくべきであろう。

今後、高等学校間での広がり、実施形態に応じて、共通の課題である受け入れ企業の確保カリキュラムの内容の検討等では、公共職業訓練施設との連携を図ることが考えられる。製造業等ものづくり以外の分野での実習もあることから、民間教育訓練機関、さらには、コーディネーターを担う企業団体も含めて体制整備を図っていくことが考えられる（3.1の「専門高校等における「日本版デュアルシステム」に関する調査研究協力者会議」でも、コーディネーターの重要性を述べている。）。また、訓練カリキュラム作成、評価等についても、これらの機関の間でノウハウの共有を図っていくことが重要と考える。

4.4 公共職業訓練

公共職業訓練は、指導体制、訓練基準、企業との関係等で実績を積んできており、今後日本版デュアルシステムの定着を図っていく場合に先導的役割を果たすことが考えられる。

現在実施されている訓練は、既存の専門課程（2年制）に体験実習（企業への委託）と2か月（1か月の企業実習と雇用契約）、短期課程に1か月の企業実習（企業への委託）を加えたもので、ドイツのものと比べると大幅に短くなっている。

しかし、従来の職業訓練と比較して、実践的な能力を身につけるとともに、就職により近づく効果を出しており、また、企業からも一定の評価はされている。まずは、現在のコースをベースに、受け入れ

企業の開拓、受講生の募集、訓練内容のすり合わせ、マッチングの方法等今後さらにその内容を充実させていくことが現実的な途であると考えられる。企業の確保が困難なこともあり、4.3と同様に、企業団体にコーディネーターを置くことが考えられる。さらに、基盤が違うので、ドイツの会議所のように、訓練契約の監視、試験等を担当するところまではいかないが、運営に一定の方向性を持たせるために公共職業訓練施設を所管する機構、都道府県だけではなく地域の経営者団体、労働組合、学校、地方自治体、若者サポートステーションを運営しているNPO等からなるプラットフォームを構築することを提案したい（図6）。なお、プラットフォームの在り方は、全国レベルの統一された方針が必要であると考えられる。

また、公共職業訓練の場合、ものづくり産業分野が中心になってしまう。職業全般をカバーするためには、第3次産業における職業分野については、民間教育訓練機関を活用していくことを考えなければならない。就職だけでなく、修了時に身につける職業能力について一定の水準を保つためには、公共職業訓練と同じ基準のものを「デュアルシステム」として認定していくような方法を考える必要があると考えられる。その場合、業種団体、所管の府省との連携を取りながら、システムを構築していく必要がある。

また、社会的な定着のためにはデュアルシステムを受講生を評価するような仕組みを考えていくことが重要である。現在、専門課程を活用したものは、技能照査を受けることにより、技能士補の取得ができ

る。短期課程を活用したものは、汎用的な評価を受けたうえで、ジョブ・カードへの記載はされることとなっているが、資格取得は任意のものに限られている。デュアルシステムを受けた訓練生が、企業実習によって実際の就職に近づくということだけではなく、訓練を受けたことでどの企業からも評価され、就職先を選択できるようになること、そして、就職先を退職したとしても、次の就職先から評価してもらえる証明となるものが必要だろう。また、それが可能な訓練のカリキュラムも考えていく必要がある。ただ、修了後の就職ということも考慮すれば、カリキュラムについて企業の実情に応じた柔軟な対応も必要になってくる。

評価・資格制度の整備は、各種資格が乱立している状況の中で容易ではないが、学校教育、民間教育訓練機関も含めた職業訓練、企業内教育訓練、そして訓練だけではなく仕事の経験等を広く対象範囲とする職業能力の評価全体を今後検討していく中で、日本版デュアルシステムを位置付けていくことも有効と考える。

例えば、2018年度より、厚生労働省は、対人サービス分野等を対象に、実践的な「業界検定」のモデル事例の創出に着手し、現在一般社団法人日本宿泊産業マネジメント技能協会が、厚生労働省の指定試験機関として、「ホテル・マネジメント技能検定」³¹⁾を実施しているほか、2018年度まで内閣府で実施していた実践的な職業能力の評価・認定制度（キャリア段位制度）をもとに、介護³²⁾、エネルギー・環境マネジャー³³⁾、食の6次産業化プロデューサー³⁴⁾の3分野について、業界団体がキャリア段位を運営している。こうした動きを今後広げていくことが重要であり、日本版デュアルシステムも、これらとどのように連携していくかを考える必要がある。

公共職業訓練は、高卒者を主な対象とした高度職業訓練を行っているが、機構、都道府県を合わせて訓練生は、2017年度約1万7千人で、専門課程を活用したデュアルシステムもこの中に含まれているが、その占める割合は小さい。2017年度の離職者訓練（施設内で行われたもの）の受講生は約3万5千人であるが、機構の短期課程を活用したデュアルシステムの

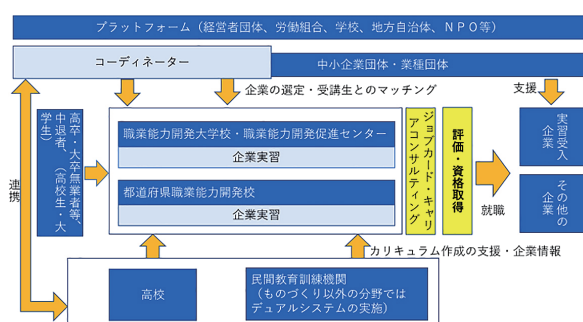


図6 職業探索期にある若年者を対象としたデュアルシステム

入所者は、1894人に過ぎない³⁵⁾。公共職業訓練の中では、実施の割合は小さい。訓練ニーズを踏まえて、必要に応じて、受講生、公共職業訓練施設への支援策（例えば、受講料の無料化）を講じていく必要がある。

2005年に実施した調査では企業のデュアルシステムへの認知度が低かった³⁶⁾。デュアルシステムを実施するためには、受け入れ企業の確保が欠かせないものであることから、企業に対するメリットを周知・広報していくことも重要である。

さらに進んで、若年者の労働市場の基盤の一つとして確立していくためには、賃金、労働時間等の労働条件についても基準作りが必要になってくる。プランの実施期間中、長期間にわたる就労型実習（雇用契約を締結したもの）が行われたケースについて、永田³⁷⁾は、「雇用を前提とした受入れであり、試用期間としての対応以外の何物でもなかった」と長時間労働等のケースについて指摘している。より定着したシステムを目指すためには、報酬、実習時間（労働時間）、顧客に対する責任などの問題が生じてくることから、授業の一環で実施するのか、有期雇用契約にするのか、性格を明確にしていかなければならない。新たな訓練契約を創設していくことも視野に入れて検討していく必要があると考えられる。

ドイツの例でみるように、社会に通用する評価・資格を創設していくためには、法令などで明確な基準を作っていく必要があり、それには労使の参画が不可欠である。訓練内容と業務との調整、企業内実習における指導員の設置、訓練手当の支給など、企業には負担となるが、単に受講生にとっての就職機会の拡大、企業から見た能力の見極めというだけではなく、若年者にキャリアの展望を与え、次世代の人材を育成していく積極的な意義を全国レベルで政労使が真剣に考えていく必要がある。また、幅広い職種をカバーするためには、民間教育訓練機関、各種の資格、講習を実施している業種団体があり、学校教育もある。デュアルシステムとどのようにして整合性を取っていくのか、厚生労働省、文部科学省だけではなく政府全体で考えていく必要があると考えられる。

5. まとめ

若者自立・挑戦プランでは、ワンストップの就業支援機関としてのジョブカフェの設置、助成金付きの雇用である若者トライアル雇用の活用など、さまざまな対策が取られてきた。プランのほかにも、離職者訓練、求職者支援訓練といった公共職業訓練、自ら民間教育訓練機関等を受講する費用を支援する教育訓練給付、非正規から正規に移行する取り組みを支援する各種助成金なども整備されている。また、「青少年雇用機会確保指針」³⁸⁾では既卒3年以内の場合は、新卒として応募できるような募集条件を設定することを企業に求めている。

これらの施策は、若年者が試行錯誤をしながらも安定した職業に就くことをゴールとしてきた。個々の若年者の職業人生を考えた場合、安定した職業（正社員）に就いて終わりということだけではなく、新卒一括採用のルートではなくても、教育訓練を受けることによって、能力が評価され、新卒一括採用と変わらないキャリアの展望をもてるようにしていく必要がある。そうなることによって、厳しい人口減少社会の中で若年労働力の水準全体を高めていくことになる。その方策の一つとして、日本版デュアルシステムが定着することになれば大きな役割を果たすことになる。

そのためには、新卒一括採用のシステムを大きく変えることにはならなくても、中途採用へ重心を少し動かしていくことが必要であろう。また、学校教育との関係、数多くある資格制度の中でどのように位置づけていくかなど課題は多い。雇用情勢が改善し、どちらかといえば人手不足の解消に関心が向けられる中であるが、雇用情勢の悪化している時期の就職支援ということにとどまらず、日本型雇用システム全体に関わってくる問題として、全国レベルで政労使の議論が広く行われることを期待したい。

なお、本稿の内容や意見は、執筆者個人の責任で発表するものであり、執筆者の所属する組織、機構としての見解を示すものではないことを申し添えておく。

＜参考文献＞

- 1) 経済財政運営と改革の基本方針 2019 ～「令和」新時代：「Society 5.0」への挑戦～（2019年6月21日閣議決定）第2章.2. (2)
https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/cabinet/2019/2019_basicpolicies_ja.pdf
- 2) 「若者自立・挑戦プラン」（2003年6月10日若者自立・挑戦戦略会議）
<https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/minutes/2003/0612/item3-2.pdf>
- 3) JILPT資料シリーズNo.194「諸外国における教育訓練制度－アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス－」第3章「ドイツ」（2017年独立行政法人労働政策研究・研修機構）p59－60
https://www.jil.go.jp/institute/siryo/2017/documents/194_04.pdf
- 4) 独立行政法人 労働政策研究・研修機構：データブック国際労働比較2018 p 142
<https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/databook/2018/index.html>
- 5) 吉川裕美子：教育開発研究所「ドイツ資格社会における教育と職業」（1998）
- 6) JILPT資料シリーズNo.194「諸外国における教育訓練制度－アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス－」第3章「ドイツ」（2017年独立行政法人労働政策研究・研修機構）p 70
https://www.jil.go.jp/institute/siryo/2017/documents/194_04.pdf
- 7) 厚生労働省：「日本版デュアルシステム協議会」報告書（2004）
<https://www.mhlw.go.jp/topics/2004/03/tp0326-2b.html>
- 8) 36)「日本版デュアルシステムの今後の在り方についての研究会」報告書（2005）
<https://www.mhlw.go.jp/houdou/2005/11/h1129-3.html>
- 9) 文部科学省：専門高校等における「日本版デュアルシステム」に関する調査研究協力者会議報告書「専門高校等における「日本版デュアルシステム」の推進に向けて一実務と教育が連結した新しい人材育成システム推進のための政策提言」
http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/shinkou/dual/05011401.pdf
- 10) 2008年度重要対象分野に関する評価書－若年者雇用対策－「専門高校における「日本版デュアルシステム」推進事業」
http://www.mext.go.jp/a_menu/hyouka/kekka/08100103/012.htm
- 11) 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構ホームページ
http://www.jeed.or.jp/js/kousotsusya/polytech_co/senmon_ka/dual.html
- 12) 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構ホームページ
<http://www.jeed.or.jp/js/kyushoku/dual/course/6kagetsu.html>
- 13) かなテクカレッジ東部（東部総合職業技術校）ホームページ
<http://www.pref.kanagawa.jp/docs/j3c/course/challenge.html>
- 14) かなテクカレッジ西部（西部総合職業技術校）ホームページ
http://www.pref.kanagawa.jp/docs/vx6/kanatech_west/course/challe.html
- 15) 東京都立六郷工科高等学校ホームページ
http://www.rokugokoka-h.metro.tokyo.jp/zen/gakusyu_dual.html
- 16) 都立多摩工業高校デュアルシステム科（中学生向け）パンフレット
<http://www.tamakogyo-h.metro.tokyo.jp/site/zen/content/000130816.pdf>
- 17) 大阪府立布施北高校ホームページ
<https://www.osaka-c.ed.jp/fusekita/life/index.html#dual>
- 18) 木下和紗：経営研究第66巻第4号p269－292「デュアルシステムに果たす地域中小企業の役割－大阪府立布施北高等学校のデュアルシステムのケース－」
- 19) 茨城県立石下紫峰高校ホームページ
http://www.ishigeshiho-h.ibk.ed.jp/?action=common_download_main&upload_id=299
- 20) 長野県立軽井沢高校ホームページ
<http://www.nagano-c.ed.jp/karui-hs/old/201804/new180427.html>
- 21) 30) 国立教育政策研究所 生徒指導・進路指導研究センター：「平成28年度職場体験・インターンシップ実施状況等調査結果(概要)」
<http://www.nier.go.jp/shido/centerhp/i-ship/h28i-ship.pdf>
- 22) 24) 厚生労働省：新規卒者の離職状況
<https://www.mhlw.go.jp/content/11650000/000369541.pdf>
- 23) 文部科学省初等中等教育局児童生徒課：平成28年度「児童生徒の問題行動・不登校等生徒指導上の諸課題に関する調査」（確定値）について（2018）
- 25) 濱口圭一郎：中公新書ラクレ「若者と労働「入社」の仕組みから解きほぐす」（2013）
- 26) JILPT資料シリーズNo.194「諸外国における教育訓練制度－アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス－」第3章「ドイツ」（2017年独立行政法人労働政策研究・研修機構）p 56
https://www.jil.go.jp/institute/siryo/2017/documents/194_04.pdf
- 27) 吉留久晴：鹿児島国際大学福祉社会学部論集第36巻第4号 p 52－61「ドイツ・デュアルシステムの訓練市場の変貌」（2018）
- 28) 小杉礼子：独立行政法人労働政策研究・研修機構、海外労働情報18-03第15回北東アジア労働フォーラム報告書「日本における近年の若者の就業問題：新卒就職システムの光と影」p 31（2018）
- 29) 児美川孝一郎：教育社会学研究第92集 p 47－63「「教育困難校」におけるキャリア支援の現状と課題——高校教育システムの「周縁」——」（2013）
- 31) ホテル・マネジメント技能検定
<https://www.hotel-management.or.jp/>
- 32) 介護プロフェッショナルキャリア段位
<https://www.careprofessional.org/careproweb/jsp/>
- 33) エネルギー・環境マネジャーキャリア段位
<http://www.jemai.or.jp/eemanager/>
- 34) 食の6次産業化プロデューサーキャリア段位
<https://www.6ji-biz.org/index.html>

- 35) 高齢・障害・求職者雇用支援機構業績評価説明資料(2017年度)
<https://www.mhlw.go.jp/content/12601000/000342487.pdf>
- 37) 永田萬享:福岡教育大学紀要, 第56号, 第4分冊, 165-191「日本版デュアルシステムの試行実態—公共職業訓練活用型—」(2007)
- 38) 青少年雇用対策基本方針(平成28年1月14日厚生労働省告示第4号)
<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000190100.pdf>

＜その他参考文献＞

- 1. 寺田盛紀編:昇洋書房「キャリア形成・就職メカニズムの国際比較—日独米中の学校から職業への移行過程—」第3章(2004)
- 2. 佐々木英一:法律文化社「ドイツ・デュアルシステムの新展開—日本版デュアルシステムへの示唆—」(2005)
- 3. 矢島正見・耳塚寛明:学文社「第二版 変わる若者と職業世界—トランジションの社会学」(2005)
- 4. 熊沢誠:ミネルヴァ書房「若者が働くとき—「使い捨てられ」も「燃えつき」もせず」(2006)