

キャリア教育における中小企業の役割 —日本版デュアルシステムを中心に—

国民生活金融公庫総合研究所 主席研究員
竹内英二

要 旨

近年、キャリア教育が注目を集めている。一つには、いわゆるニート・フリーター問題や若年層の離職率の高さを解決する方策として期待されているからである。企業が即戦力を求める傾向が強くなったことも挙げられよう。ただし、キャリア教育の手法が確立されているわけではなく、その効果も定かではない。それでも、若者が自分の人生を自分の力で切り開いていくために、キャリア教育は欠かせない。

一方、雇用者の7割は中小企業で働いていることを考えれば、キャリア教育には、中小企業での実地訓練が欠かせない。実際、実践的な職業能力の形成を目指す日本版デュアルシステムでは、中小企業が活躍している。しかし、その活躍は主として中小企業の善意に基づくものであり、持続可能な制度とするには、いくつかの課題がある。

1 キャリア教育の定義

近年、キャリア教育が注目を集めている。小学校では、大企業の雇用者や企業家による講演やインタビュー、中学校では職場体験、大学ではインターンシップなど、さまざまな取り組みが行われている¹。しかし、キャリア教育とは何かという明確な定義があるわけでも、確立された手法があるわけでもない。そもそもキャリアとは何かということすら曖昧である。当事者がそれぞれにキャリア教育だと考えているものを行っているというのが現状であろう。

それでも、キャリア教育元年と呼ばれることに

なった2004年に、文部科学省は「キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議」の答申で、「キャリア」を「個々人が生涯にわたって遂行する様々な立場や役割の連鎖及びその過程における自己と働くこととの関係づけや価値づけの累積」と位置づけた上で、「キャリア教育」とは、「キャリア」概念に基づき「児童生徒一人一人のキャリア発達を支援し、それぞれにふさわしいキャリアを形成していくために必要な意欲・態度や能力を育てる教育」ととらえ、端的には、「児童生徒一人一人の勤労観、職業観を育てる教育」と定義している。

しかし、このような定義を果たしてどれだけの人が理解できるのだろうか。少なくとも筆者には

¹ たとえば、藤川編（2006）では、小中学生を対象に大手企業の雇用者を講師や進行役とするキャリア教育の事例が多数紹介されている。

「キャリア」の定義は意味不明である。また、勤労観や職業観を育てるといっても、どのような考え方をどのようにして育てるといのであろうか。勤労観も職業観も主観的なものであり、それゆえ本来多様なものである。にもかかわらず、教育で身につけさせようとするれば、それは価値観の押しつけになるのではないか。

文部科学省の定義と違い、児美川 (2007) は、キャリア教育の目的を「子どもたち自身を、自らの進路 (生活と労働) の主人公に育てることである」とし、そのために必要な力を身につけさせることがキャリア教育であるとしている。ただし、児美川 (2007) も「キャリア」の定義については「生き方の履歴」あるいは「働き方と関連づけられた生き方」とやや曖昧な定義になっている。

要するに、「キャリア」とはたんなる職歴や職業生活を指すのではなく、社会で生きていくことの積み重ねを意味するのであり、キャリア教育とは子どもたちが社会に出る準備をさせるという、学校本来がもつはずの役割だということができよう。もちろん、働くことは生涯の大半であるから社会に出てからもキャリア教育が必要になることもある。本稿では、児美川 (2007) の考え方にしたがってキャリア教育をとらえることにする。

2 キャリア教育が注目される背景

児美川 (2007) によれば、キャリア教育の概念はアメリカに起源があり、「1971年、全米中等学校長協会の年次大会の席上において、連邦教育局長官マートランドが、職業にかかわる教育を『職業教育 (vocational education)』と呼ぶのをやめ、『キャリア・エデュケーション』と呼び代えることを提案したことに端を発している」。このとき、マートランドは普通教育と職業教育とを切り離し

てしまうのではなく、併行して行うことを課題の一つとして挙げている。当然、日本の文部省 (現文部科学省) や研究者もアメリカの動きは知っていたはずである。

また、キャリア教育を学校で職業訓練を併行して行うことであるととらえれば、日本でも従来から行われてきた。工業高校や商業高校といった専門高校はすでに長く存在しているし、専修・専門学校もある。高校卒業者に対しては、専修・専門学校のほかに公的な機関として職業能力開発大学校もある。それなのになぜ、キャリア教育の必要性が突然いわれるようになったのか。これには複数の理由が絡み合っている。

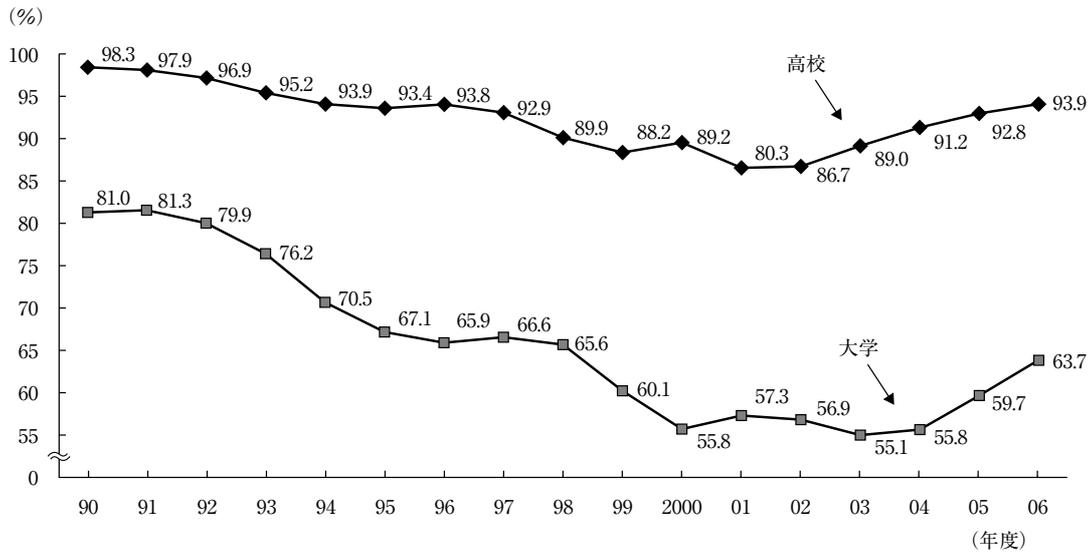
第1に、「就職氷河期」といわれたように高校は2001年、大学は2003年までそれぞれ新卒者の就職内定率や就職率が下がり続けたことである (図-1)。その結果、就職したくてもできずにアルバイトを続ける人 (いわゆるフリーター、日雇い派遣で生活している人も含む) が増加し (図-2)、また職業訓練を受けるわけでも学校に行くわけでもなく、しかし就職は希望する働いていない若者、すなわちニートが増加したことが挙げられる。ちなみに、一時期ニートはたんに働いていない若者全体を指すかのように使われたり、あるいは働く意欲のない若者の代名詞として使われていたこともあったが、現在では本来の意味通り、就職を希望しているにもかかわらず、職にも訓練にも就いていない若者を指すようになってきている。そして、「就職氷河期」に増加したのは、この求職希望のニートである²。

就職したくてもできないフリーターやニートの増加は、大企業等が業績の低迷もあって、正社員の採用を抑制したことこそが主な原因なのであるが、社会問題化した当初は若者の勤労意欲や職業倫理の低下が原因である、つまり若者の自己責任

² 本田ほか (2006)。たとえば、実家が裕福で働く必要がないから働いていない若者、資格を取得するために自宅で勉強している若者はニートとは呼ばないが、このような若者は昔から一定数おり、増えてはいない。

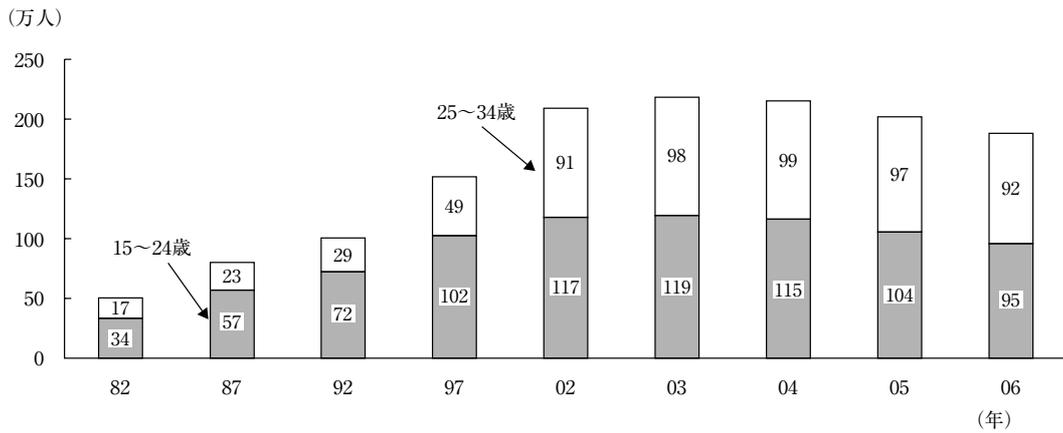
キャリア教育における中小企業の役割
—日本版デュアルシステムを中心に—

図一 高校新卒者の就職内定率と大学卒業者の就職率の推移



資料：文部科学省「学校基本調査」
 (注) 1 各年度末の内定率と就職率である。
 2 フリーターは就職に含まない。

図二 フリーター数の推移



出所：厚生労働省『厚生労働白書』（2007年）
 (注) 1 97年までと02年以降とはフリーターの定義が異なる。
 2 フリーターの数が減っているのは、新卒者の採用が回復したことだけではなく、35歳以上になって集計の対象からはずれたフリーターがいることも要因である。

ととらえられることが多かった³。それゆえ、教育で「正しい」勤労観や職業観を身につけさせるべきだという声が大きかったのである。それらの

中には、「人間力」などというよくわからない能力を高めるべきだという議論まであった⁴。もっとも、雇用環境の悪化はいまや若者だけではなく、

³ 経団連が2003年に発表した「若年者の職業観・就労意識の形成・向上のために」はキャリア教育の必要性を提言しているが、フリーター増加の原因として、大企業における雇用ポートフォリオの変化（正社員の縮減と非正規社員の拡大：これはすでに1995年に当時の日経連により提唱されている）を指摘しつつも、一方で「社会の構成員としての自覚を持たずに成人し、精神的・経済的モラトリアムに陥りがちなことである。自分の道は自分で切り拓くとの気概が無く、他人が何とかしてくれるという甘えの意識で、現実を直視せずに生活する者が少なくない」としている。

⁴ たとえば、総務省「人間力戦略研究会」報告書（2003）。要は、人間として社会で生きていく力のことだそうだが、このような造語は、自分は人として劣っているのかと若者を混乱させるか、あるいは、反発を招くだけだろう。

労働者全体の問題としてとらえなくてはならない状況にある。

第2に、学校教育は、従前から実社会では何の役にも立たないと揶揄されてきたが、それが真剣に議論されるようになったことである。企業、とりわけ大企業は社員により早く結果を出すことを求めるようになったといわれている。その結果、幹部候補生は社内で教育訓練するが、それ以外は派遣社員や請負社員で代替しようとする企業が少なくない。そうすれば、研修などにかかる教育投資が少なくてすむ。企業の社員に対する要求水準が上がった結果、専門高校や大学での教育が本当に企業が求める能力を提供できなくなったと考えられるようになったのである。

筆者は、日本の学校教育が社会ではまったく役に立たないとは思わない。読み書きができるだけでも、他国と比べれば十分役に立ってきた。しかしながら、情報通信技術をはじめ、日進月歩で進化するビジネス社会において、学校で実施可能な職業訓練が、マニュアル化され、何の付加価値も生まない、知っていて当然の知識となってしまっていることもまた事実である。とくに工業では実際に使われる技術と学校教育で学べる技術との差が大きくなっていくように思われる。そこで、より実践的な教育、即戦力になるような教育が必要だと考えられるようになったのである。

一方、学校側も年少人口が減少する中で、生徒や学生を確保するには就職率を高める必要がある。学校側にとっても、教育と職業との直接的な関連性(relevance)を強化する必要が生じているのである⁵。

第3に、児美川(2007)が指摘するように、もしニートやフリーターを放置すれば、年金財政をはじめ国のさまざまな制度の存続を脅かす懸念がもたれたことである。アメリカでは、すでに70年

代に提唱されていたキャリア教育が突然脚光を浴びたのも、若者の失業や不安定な就業状態が政治的に解決すべき社会問題だと認識されるようになったからである。

その典型は、内閣官房等によって2003年に発表された「若者自立・挑戦プラン」に見ることができる。ここでは、「高い失業率、増加する無業者、フリーターなど、若者を取り巻く雇用情勢は極めて厳しい状況にあり、このような状況が続けば、若者の職業能力の蓄積がなされず、中長期的な競争力・生産性の低下といった経済基盤の崩壊や、社会不安の増大等、深刻な社会問題を惹起しかねません」との問題意識が提示され、その対策の一つとしてキャリア教育の推進が掲げられているのである。

ただ、そもそも若者の就業が困難になったのは経済の低迷にあるのであって、若者本人の能力や教育に原因があるわけではない。それにもかかわらず、キャリア教育を持ち出すのは、安易な責任転嫁ではないかと筆者には思われる。

もっとも、問題意識がどうであれ、子どもたちにその発達段階に応じて、社会で生きていくための考え方や能力を身につけさせる機会を設けること自体は間違っていない。いつの時代でも、その時々に応じたキャリア教育が必要である。主に大企業の話ではあるが、正社員になるのが難しいこと、正社員になれても将来が保証されるわけではないこと、労働条件がともすれば悪化しかねないことなど、将来を展望することが難しい時代にあっては、若者はもとより、労働者が自分の人生を守るために、キャリアの形成とそのための教育は間違いなく重要である。

⁵ 矢野(2005)は、こうした変化を大学の「出口の市場化」と呼び、学生の就職率向上に取り組む大学や短大の例を紹介・分析している。

3 日本版デュアルシステム

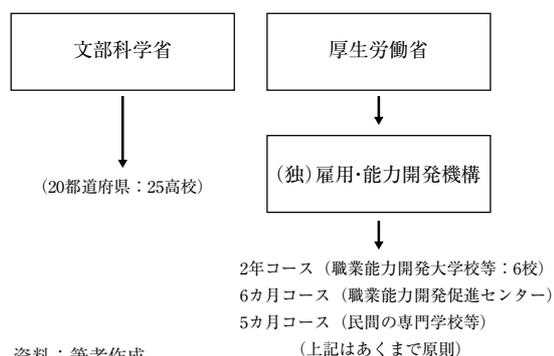
現在、キャリア教育と称して行われている内容は多様である。たとえば、藤川（2006）の著者でもある NPO 法人企業教育研究会では、主に大企業と協力し、小中学生を対象にした、商店街 PR ビデオの作成や新聞づくりを体験させている。また、多くの中学校では二、三日程度の職場体験を実施している。こうした体験や経験がどれだけキャリア教育の理念に適うのかはわからないが、社会を生き抜く力を身につけることには、おそらくつながらないだろうと思われる。ある数時間か数日間が終われば、子どもたちはいつもの授業に戻ってしまうこと、仕事の楽しさは伝えられるかもしれないが、本当の厳しさや辛さは教えられないだろうからである。この点は大学で行われているインターンシップも同様である。

もちろん、職場体験が進路を決めるきっかけになる子どももいるかもしれないので、体験学習的なキャリア教育がムダだと主張するつもりはない。ただ、多くの子どもたちにとっては、遠足などと同様に、記憶の片隅に残る程度のことにすぎないだろう。小中学生には適当かもしれないが、高校生や大学生など、社会に出ることが目前に迫っている若者には向かない。

より実践的な職業能力を身につけさせるには1週間程度の体験学習などではなく、最初から職業能力の獲得を目標とした、もっと長期間のプログラムが必要である。その典型として考案されたのが「日本版デュアルシステム」である。

デュアルシステムとはドイツ語であり、学校と企業の二つの（デュアル）組織（システム）で職業教育を行うことである。ドイツでは、マイスター制度とともに、長い歴史の中で形成されてきた仕組みである。当然、社会の仕組みが異なる日本ではドイツとまったく同じキャリア教育はできないので、「日本版デュアルシステム」と呼ばれてい

図-3 日本版デュアルシステムの概要



資料：筆者作成

るのである。

日本版デュアルシステムには、文部科学省が高校で行っているものと、厚生労働省が職業能力開発大学校や職業能力開発促進センターで実施しているものや、民間の専修・専門学校に委託しているものがある（図-3）。どちらも日本版デュアルシステムと称しているが、目的や仕組みは異なっている。ただし、企業内で1カ月以上にわたって実地訓練を行う点は共通している。

高校におけるデュアルシステムの先駆けは東京都であり、石原都知事の強い意向を受けて、2002年には「これからの職業教育のあり方について—高校におけるデュアルシステムの実現に向けて—」という答申を東京都産業教育審議会が発表している。その後、都立蔵前工業高校での試行を経て、2004年には東京都大田区に新設した都立六郷工科高校にデュアルシステム科を設け、本格的にスタートした。その年、文部科学省がデュアルシステムに取り組みようになり、六郷工科高校は最初のモデル事業に選定された。

六郷工科高校におけるデュアルシステムを簡単に説明すれば、企業における職業訓練が、卒業に必要な単位となる制度である。すなわち、「働くことが学ぶことになる」仕組みである。まず、1年生のときに、生徒は3社に各10日間ずつインターンシップに行き、自分の希望や適性に合った職業や職種を見つける。2年生時は原則として1年生のときに行った企業の中から1社を選び、2カ月

間通して実際に働く。3年生になると、これもまた原則として2年生のときと同じ企業で2カ月間の労働を2回行う。インターンシップでは5単位、2、3年生時の実地訓練では合計24単位が取得できる。ちなみに、どの企業に受け入れてもらうかは教師と生徒、受け入れ側の企業とで何度も話し合った上で決定している。訓練内容も企業と学校側が綿密に打ち合わせた上で決めている。

生徒は、学校でただ機械やコンピュータの操作方法を学ぶだけではなく、社会人としてのマナーや挨拶、時間の厳守なども教えられる。そうしなければ、受け入れ先の企業から追い返されてしまうからである。さらに、労働者の権利や雇用主の義務も学ぶ。

厚生労働省は、(独)雇用・能力開発機構を通じてデュアルシステムを実施している。こちらはフリーター対策を主目的としており、おおむね35歳未満で不安定な職業に就いている者や失業している者が対象である。したがって、キャリア教育というより、就業支援か職業訓練といった方が適切である。ただし、企業で実地訓練を行うことによって職業観や職業倫理を身につけることはできであろうし、対象が既卒者であっても社会で生きていく能力を身につけるといったキャリア教育の目的には適っているといえよう。

若年層の就業支援という目的があるため、2年間学ぶ職業能力開発大学校および職業能力開発短期大学校（以下「職業能力開発大学校等」と称する）の場合、訓練先の企業は、原則として受け入れ先企業に就職することを念頭において選ばれている。なお、職業能力開発大学校等におけるデュアルシステム科の専攻科目は、たとえば東京校は建築、近畿職業能力開発大学校は生産技術といったように、それぞれ異なっている。

(独)雇用・能力開発機構では、4カ月から6カ月の短期のデュアルシステムも実施しており、この場合に座学（講義）を担当するのは、民間の専修・

専門学校である。通常は、学校での講習が終了した後、1カ月から3カ月の実地訓練が企業で行われる。

4 中小企業による協力の必要性

デュアルシステムにおける訓練の場は、学校と企業である。したがって、デュアルシステムが成立するには企業の協力が欠かせない。ドイツでは企業が職業訓練を行うことは、企業がもつ社会的責任の一つであると認識されているが、日本にはそのような認識はない。そこで、日本のデュアルシステムでは、協力企業を募ることが大きな課題となった。わずかな協力企業では、生徒・訓練生に十分な選択肢を示すことができないため、デュアルシステムが効果を上げることは期待できないからである。

しかし、大企業はデュアルシステムに関してまったくといってよいほど関心をもっていない。たとえば、六郷工科高校の場合、開校の時点で73社の協力企業を確保し、2007年度には195社が生徒を受け入れてもよいという協力企業になっているが、そのうち上場企業はわずかに1社である。あとは大田区を中心とする中小企業である。大企業は高卒者をコストをかけて採用・育成するよりは、派遣社員や請負社員を活用した方がよいと考えているためであろう。あるいは高卒が必要だとしても独力で採用できるため、デュアルシステムに興味がないのかもしれない。経団連はキャリア教育の必要性と、企業が協力することを提言しているのであるが（「若年者の職業観・就労意識の形成・向上のために」注3を参照）。

もっとも、実践的な職業能力や勤労観を身につけさせるという目的からは、業務内容がマニュアル化されたり、監視労働が多かったりする大企業よりも中小企業の方が適切だと思われる。そもそも雇用者の7割は中小企業で働いているのである

から、生徒が働くことの現実を知るためにも、実地訓練は中小企業で行うことが望ましいと考えられる。

デュアルシステムに中小企業は不可欠であるとしても、中小企業にとってデュアルシステムに協力することはどのようなメリットがあるのだろうか。少なくとも金銭的には、メリットよりデメリットの方が大きい。高校で行われているデュアルシステムの場合、協力企業に対する謝礼は一切ない。職業能力開発大学校等で行っているデュアルシステムの場合は、受け入れ企業に対して訓練生1人につき月24,000円（消費税別）の範囲内で委託費が支払われるが、訓練生に相応の技術をもった人、たとえば工場長や経営者が指導するとなれば、その間彼らは自分の仕事ができない。実際、経営者自らが残業するなどによって訓練時間を捻出している企業もある。それが1カ月も2カ月も続くとなれば、企業の費用負担は無視できないほど大きくなる。訓練によって失われる収益機会は多少の委託費ではカバーされない。

これに対して東京都は、デュアルシステムに協力する企業の利点として「高い職業意識と実践的な技術・技能を持つ若い人材が確保できます」「地域産業のニーズに適合した人材を早期から育成することにより、培われてきた技術・技能の継承を可能とします」「長期就業訓練では、『工場見学』レベルではなく、より実践的な業務に従事させることができます」という3点を挙げている。

とはいえ、これらはあくまで可能性であり、生徒を受け入れたからといって採用につながる保証はない。六郷工科高校の場合、協力企業は195社あるが、生徒数は1学年30人であり、すべての企業が生徒を受け入れているわけではない。また、2007年には第1期生が卒業したが、卒業した16人のうち協力企業に就職した生徒は8人とどまった。〇〇雇用・能力開発機構が行っているデュアルシステムも、就職を考慮して訓練先を選択すると

はいえ、受け入れた訓練生が就職する保証があるわけではない。

5 中小企業が協力する理由

生徒や訓練生を受け入れても負担に見合う報酬はない。それどころか、指導に当たる人が本来なら上げていたであろう期待収益の逸失は決して小さくない。高校のデュアルシステムでは、訓練はあくまで教育の一環であるという立場から、訓練生に賃金を支払うことはないが、職業能力開発大学校等のデュアルシステムでは、訓練生と受け入れ企業との間に雇用関係が生じるとされるので、企業が訓練生に賃金を支払うことになる。

それでも、生徒や訓練生が負担に見合う付加価値を生み出してくれればよいが、それはなかなか期待できない。また、前述のとおり、受け入れた生徒や訓練生を採用できる保証もない。客観的には、負担ばかりが目立つのであるが、中小企業はなぜデュアルシステムに協力するのだろうか。それは主に三つの理由からである。

(1) 業務に役立て、人材確保のルートを広げる

保証がないとはいえ、六郷工科高校デュアルシステム科の卒業生の半数は協力企業に就職している。〇〇雇用・能力開発機構が行っているデュアルシステムでも、協力企業に就職した訓練生は少ない。不確実ではあるけれども、良い人材を採用できる可能性に期待して、デュアルシステムに協力している企業もある。しかも、一定の訓練期間を経て、相互に理解した上で就職・採用するのだから定着率も高いだろうと考えられる。

情報システム監査(株)（橋本昌典社長、大阪府大阪市）は、〇〇雇用・能力開発機構大阪センターの委託を受けた富士通エフ・オー・エム(株)から訓練生を受け入れている。富士通エフ・オー・エム(株)

がワードやエクセルといった基本的なパソコンソフトの操作を3カ月間教え、最後の1カ月間、情報システム監査(株)が実地訓練を行うのである。

システム監査というのは、「コンピュータ・システムの効率性・信頼性・安全性の確保のためにあらゆる面から総合的に診断すること」である。つまり、情報システムが投資に見合った成果を上げているのか、セキュリティに不備はないかといったことを診断し、問題点を指摘するのである。企業だけではなく、自治体から受注することも多い。当然ながら、監査の結果は文書や図表にして示さなければならず、実地訓練の場としてはうってつけといえる。

情報システム監査(株)では、2006年に女性を1名採用している。今後も訓練生の受け入れを続けて、人材の確保につなげたいと考えている。通常の求人活動だけでは、どうしても思うように人材の確保ができないからである。その点、デュアルシステムの訓練生は、同社を就職先の候補として考えている。訓練を通じて適性を見極めることもできる。また、採用に至らないとしても、訓練生は業務の役に立っているという。監査文書を指示通りに書くだけなら、訓練生でもこなせるし、その分社員は他の仕事ができる。

(株)ガルテン(園文博社長、東京都中央区)は、六郷工科高校の協力企業募集の広告を見て、自ら応募したが、やはり採用につながることを期待している。もっとも、過去3人の1年生(インターンシップ)を受け入れたが、いまのところ採用には至っていない。

しかしながら、短期のインターンシップであっても、十分業務の役には立つという。これには、まず同社が創業から間もなく、経営者が独りで仕事をこなしており、猫の手も借りたいほど多忙だということがある。また、インターネットを使って情報を収集し、それをエクセルを使って簡単なレポートに仕上げるといったことは、10日間のイ

ンターンシップでも可能である。生徒によってはウェブページ制作を頼める場合もある。指示さえ的確に行えば、専用のソフトを使うことで簡単なページは作成できるからである。(株)ガルテンでは、今後も継続し生徒を受け入れ、できれば正社員の採用につなげたいと考えている。

なお、生徒にとってもインターンシップの効果はあるようだ。(株)ガルテンによれば、インターンシップ初日は、ほとんど使い物にならないという。事前に面接をした上で生徒を受け入れているのだが、それでもあいさつができない、相手の目を見て話すことができないといった傾向が見られるという。六郷工科高校では、ビジネスマナーについても訓練しており、身につけていない生徒はインターンシップを受けさせないようにしているのだが、それでも実際に企業に来ると緊張して実践できないのだろうと思われる。

そのような生徒も社長と一緒に仕事をしていると、10日後には見違えるようになるという。それは、社長がなぜその仕事をしなければならないのかを納得できるまで説明しているため、仕事に対してきちんと動機づけがされること、そして小さなことでも達成感が得られるように園社長がほめたり、客にお礼を言われる機会を与えたりしていることが要因だと思われる。他人に認められることが生徒を成長させるのである。承認欲求が満たされた生徒は、学習意欲も増すだろう。キャリア教育の一環として行うインターンシップの好ましいあり方であると考えられる。

(2) ものづくりのネットワークを維持する

六郷工科高校のある大田区は、ものづくりのまちとして知られる。また、近畿職業能力開発大学校がある岸和田市も、同じくものづくりのまちとして有名な東大阪市に近い。しかしながら、どちらも製造業を営む中小企業は減少を続けている。競争に負けて撤退する企業や、将来に展望を持て

ずに廃業していく企業が多い上に、海外に拠点を移す企業もあるためである。

中小の製造業は、ほとんどの場合、1社で完結するような仕事はしていない。少し大きな企業は何社もの協力企業を抱えているし、小さな企業同士でもときには発注し、ときには受注するというように複雑なネットワークを活用して仕事をこなしている。製造企業が減っていくということは、このネットワークが崩壊するおそれにさらされているということである。

(株)タシロイーエル（田代信雄社長、東京都大田区）は、NC旋盤による精密加工を得意としており、とりわけ通常であれば研磨が必要な加工を旋盤で行うことができるのが特徴である。研磨業者は、仕事の重要性のわりに、付加価値が低く抑えられ、業者が減っている。それだけに同社の存在価値は高まっている。

しかし、同社の経営が得意技術だけで成り立っているわけではない。緊密に連携している企業だけでも30社、取引があるというだけなら100社ほどのネットワークが同社を支えている。田代社長はこのネットワークを、旋盤工であり作家でもある小関智弘氏の言葉を借りて、自転車ネットワークと呼んでいる。自然発生的にできたものではなく、意識して作りあげたネットワークである。同社だけではできない仕事を連携企業がカバーすることもあれば、逆に同社が連携先に知恵を貸すこともある。

田代社長が六郷工科高校の協力企業になることを決めたのは、若い人たちにもものづくりの世界に興味をもってもらい、自社に限らず、大田区の町工場で働いてもらえればという願いからである。そうして技術や技能が継承されていけば、町工場の減少に歯止めをかけることができるかもしれない。いや、そうしなければ大田区のものづくりネットワークは崩壊してしまう。それは(株)タシロイーエルにとっても損失である。

(株)アオキ（青木豊彦社長、大阪府東大阪市）は、米国ボーイング社の認定工場になるなど、技術力には定評がある。また、青木社長は、町工場で人工衛星「まいど1号」を打ち上げようというプロジェクトの発起人としても知られ、マスコミでの露出も多い。加えて、通勤の便を考えてあえて地価の高い地下鉄の駅近くに工場を建てるなど、ユニークな試みでも知られる。知名度の高さもあって、採用にはそれほど苦労していない。

それでも、近畿職業能力開発大学のデュアルシステムに協力企業として参加しているのは、地域にあるものづくりの技術や技能を次世代に継承していくために有効な仕組みだと判断したからである。同社では、訓練生を受け入れただけではなく、1名ではあるが採用もしている。青木社長は「町工場は互いに競争すると同時に依存しあってもいる。町工場で働く若者を少しでも増やしていくことが地域の製造業の維持・発展につながる。だから、採用できるかどうかに関係なく、あるいは多少のコストがかかろうとも、今後も訓練生を受け入れていきたい」と語る。

(株)アオキも(株)タシロイーエルと同様に、自社の短期的な利益ではなく、地域の製造業全体の利益を考えた上で、デュアルシステムに協力しているのである。それは、長期的には地域のものづくりネットワークを維持できてはじめて、自社も存続することができるからである。

(3) 地域に生きる企業の責任として

近年は企業の社会的責任ということが強く意識されるようになってきた。企業が果たすべき責任については多様な考え方が存在すると思うが、中小企業の場合は、やはり所属する地域社会への貢献が重要であろう。たとえば、町工場の多くは住工混在地域にあり、対策が進んでいるとはいえ、騒音・振動・大型車の出入りなどで近隣に迷惑をかけることがないとはいえない。操業を続けてい

くには、地域社会に町工場の重要性や役割を理解してもらっただけではなく、積極的に地域貢献していくことが必要である。

六郷工科高校の協力企業には、こうした地域への貢献という観点から、デュアルシステムに参加している企業が相当数ある。たとえば、(株)プレシジョン・ファクトリー（平本叔之社長、東京都大田区）は、3年ほど前から、周辺の中学校が行っている職場体験にも無償で協力している。町工場がどんなことをしているのかを知ってもらいたいということもあるが、何より地域に生きる中小企業として当然の責任だと考えているからだ。

(株)マテリアル（細貝淳一社長、東京都大田区）も5年ほど前から小中学校の職場体験や大学のインターンシップに協力している。父兄を対象にした工場見学会を開いたこともある。いずれも働く場としての中小企業の可能性をわかってもらいたいという考えと、地域に対する当然の義務と考えてるからだ。ちなみに、同社は1992年という長い景気停滞期の初期に、知人の工場の一面を借りて創業し、現在では大田区に自社工場、茨城県に第二工場を持つまでに成長し、さらには次期社長を社員から選ぶようとしている、まさに町工場の可能性を身をもって示してきた企業である。それだけに、採用には困っておらず、デュアルシステムの協力企業になったのは、あくまでも地域貢献の一環である。

6 デュアルシステムの課題

子どもたちが社会を生き抜く力を身につけるという意味でのキャリア教育の典型として、日本版デュアルシステムについて見てきた。デュアルシステムは、まだ実験段階であるが、訓練生を受け入れた企業の評判はおおむね良い。たとえば、高校生がいるだけで企業の雰囲気が変わるし、教えることは、誰よりも教える本人にとって勉強にな

る。また、従業員教育を見直すきっかけになったという企業もある。生徒の方も、企業で訓練を積むにしたがって社会人らしくなっていく、つまり働く準備ができていくという。もちろん、生徒の中には実地訓練の過程で将来の目標を見つけ、より高い能力を身につけるために大学等に進学する生徒もいる。これもまたデュアルシステムの成果といえよう。だが、日本版デュアルシステムが定着するためには、解決しなければならない問題がいくつもある。

(1) 大きい教師の負担

まず、教師の負担の大きさが挙げられる。

現在、高校におけるデュアルシステムはモデル・ケースとして行われている。つまり、全校挙げてデュアルシステムを実施している高校はない。六郷工科高校も、デュアルシステム科だけが長期の実地訓練を行っている。デュアルシステム科だからといって、職業訓練ばかりをしているわけではなく、英語や数学の授業もある。内容も、他科の生徒と同じである。ただし、デュアルシステム科は企業での訓練がある分だけ学校で受ける授業の時間が短い。したがって、英語や数学を担当する教師は、一般の生徒用とデュアルシステム科の生徒用と2種類のカリキュラムを組まなければならない。これは、教師にとっては負担が大きい。かといって1学年30人しかいないデュアルシステム科のためだけに、専用の教師を置いたのではコストがかかりすぎる。

デュアルシステムを直接担当する教師も、受け入れ先企業の開拓、生徒と企業とのマッチング、協力企業への定期的な連絡など、授業以外にしなければならないことがたくさんある。大田区の場合、交通の便の悪い埋め立て地に立地する優良な工場も多く、教師の身体的負担は大きい。

また、ノウハウの蓄積がされにくいことも挙げられる。デュアルシステムを導入している高校は

全国でも25校にすぎない。東京都でもまだ1校だけである。公立高校の教師も公務員なので異動がある。デュアルシステムに慣れた頃に、他の高校に異動してしまうということが起こりうる。ノウハウをすべて引き継ぐというのは無理なので、担当教師が替わるたびに、協力企業との関係を築きなおしたり、ノウハウを開発したりしなければならないという非効率が生じる。

こうした学校が抱える問題を解決するには、デュアルシステムを少なくともすべての専門高校（できれば普通科の高校も）が導入すること、それも全校を挙げて取り組むことが望ましい。

(2) 中小企業への金銭による支援

現状のデュアルシステムは、協力企業の善意に支えられて成り立っている。高校が行うデュアルシステムは、企業が実地訓練にかかる費用を負担することを前提に設計されているし、職業能力開発大学校等の場合も、訓練にかかるコストを十分にカバーしているわけではない。しかも、親身になって教えたとしても採用できる保証はない。

このことは、経営者よりも従業員を消極的にさせる。経営者は地域貢献であるとか、製造業に関わる人が増えれば自社のためにもなるとか、あるいはいつか「そういえばあんな会社があったな」と働きに来てくれればよいと長い目で考えることができる。だが、従業員の中には、就職する気もない人間に教えるなど時間のムダだと考える者もいる。とくに一所懸命教えたにもかかわらず、その生徒が就職しなかったという経験があると、生徒の受け入れに反対するようだ。当然の心理ではあろう。ある企業では、従業員の大半が生徒の受け入れに否定的だという。

この問題を解決するには、実際に採用につなげていくしかなく、それには企業の努力が大事なのだが、最終的には生徒自身が決めることであり、就職を強制することはできない。そうであれば、

せめて生徒や訓練生の受け入れにかかる直接的な費用は、学校なり行政なりが負担してもよいのではないか。そうすれば、従業員の反対もやわらげられよう。

実際、佐々木（2005）によれば、ドイツでも訓練にかかる費用負担を嫌ってデュアルシステムに協力しない企業が増えているという。とくに旧東ドイツ地域の企業には経済的に余裕のないものが多く、デュアルシステムを負担と考える企業が多い。そこで、旧東ドイツ地域を中心に協力企業に助成金を支払う例が増えているという。

デュアルシステムへの協力は企業の社会的責任であると考えられてきたドイツですら、金銭的助成が行われるようになってきている。まして、デュアルシステムが存在しなかった日本で、企業の善意に頼っていたのでは、デュアルシステムの定着はおぼつかないのではないか。

(3) 生徒が来ない企業へのフォロー

六郷工科高校の場合、協力企業は195社あるのに対して生徒は1学年30人しかいない。したがって、生徒がまったく来ない企業が存在する。それでもよいという企業もあるが、中には協力を止めるという企業もある。学校側としては、生徒の選択肢を増やすために、できるだけ多くの企業に協力してもらいたい。だが、生徒の希望や適性を無視して企業に送り出すわけにもいかない。そもそも協力企業の方が数が多いのだから、まんべんなく生徒を送り出すこと自体が無理なのである。

また、生徒は先輩の話を聞いて訓練先を選ぶことが多いため、訓練生の希望が多い企業は毎年希望が多く、希望者が集まらない企業は毎年集まらないという傾向が生じやすい。生徒の集まらない企業では教えるノウハウも蓄積されないから、そのことがさらに生徒を遠ざけるかもしれない。

生徒が集まらないという問題は、協力企業側にも原因がある。それは、中小企業は特殊な加工や

部品の製造を行っているものが多く、生徒や訓練生から見て何をしている企業かわかりにくいことである。100分の1ミリ単位の制度で自在に加工できるといっても、それがどれほどすごいことなのか、何の役に立つのか、普段の生活ではまず考えないことであるだけに、なかなかイメージしにくい。これは、採用の難しさにもつながっているだろう。デュアルシステムに協力する中小企業には、自社で訓練すればどのような仕事ができるようになるのかを明確にすることが求められる。

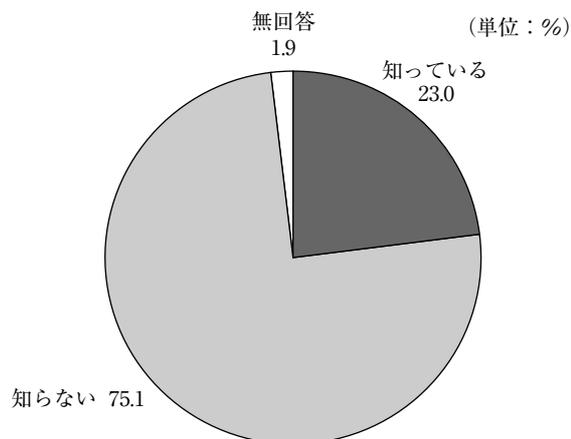
ちなみに、デュアルシステムの担当教師は、生徒を受け入れていない企業にも定期的に訪問し、現状を報告したり、企業の希望を聞いたりして引き留める努力をしている。

(4) 定期採用ができる企業は少ない

仮に、協力企業すべてに生徒の訓練を委託できるようになったとする。そして、ほとんどの生徒が訓練を受けた企業に就職するとしよう。次に、出てくる問題は、生徒の就職先の確保である。なぜなら、定期的に新卒者を採用できる中小企業はそれほど多くないからである。むしろ、今年1名採用したらしばらくは採用しないという企業の方が多いくらいだろう。生徒や訓練生が就職を前提に訓練先の企業を選んでも、その企業には採用の予定がないという事態が生じうる。こうした事態の発生を防ぐには、協力企業をさらに増やす必要があるのだが、そうすると前述のように、協力企業になったのに生徒・訓練生が来ないという問題が起きてしまう。

このジレンマを解決するには、やはりデュアルシステムがモデル事業の段階を脱し、キャリア教育の柱として、多くの教育機関で実施され、生徒やその父兄、中小企業に定着することがまず必要である。残念ながら、高校で行われているデュアルシステムにせよ、職業能力開発大学校等が行っているデュアルシステムにせよ知名度は低い(図-4)。

図-4 デュアルシステムを知っているか



資料：厚生労働省「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年)

- (注) 1 従業員規模30人以上の企業1万社を対象に実施したアンケートによる。回答企業は1,405社。
 2 「知らない」と回答した企業のうち、60.9%が興味があると回答した。
 3 ここでいうデュアルシステムは(独)雇用・能力開発機構が行っているものを指す。

六郷工科高校の場合、授業の一環として長期の職業訓練を行うには、現行の法律では定時制高校でなければならず、そのため実態は全日制の高校であるにもかかわらず、いわゆる夜学と勘違いされたことや、従来の工業高校との違いが中学校や保護者に理解されていなかったことが理由だと考えられる。実際に六郷工科高校に通う生徒の保護者による評価は高く、職業訓練を通じて子どもが自信をもつようになったという声が多いという。職業能力開発大学校等が行っているデュアルシステムの場合は、民間の専門学校と競合するという事などから積極的に宣伝していないことが一因である。もっとも、近畿職業能力開発大学校が教えている生産技術が、民間の専門学校と競合するとは思えないし、競合するものについては今も行っているように民間に委託すればよだけだと思われる。

* * *

(5) 再チャレンジができる仕組み

ドイツのデュアルシステムは、日本の中学生に相当する段階から行われている。子どもたちは、相当早い時期に職業選択を迫られているといえよう。当然ながら、早い時期に職業選択をすれば、間違えることも生じる。そこで、職業選択を間違えた子どもには、またデュアルシステムを受け直すなり、職業訓練学校に通うなり、複数の選択肢が用意されている。社会全体が失敗したらやり直せばよいという考え方をもっているのである。

日本の場合は、高校生や高校卒業者が対象であり、進路選択の時期として早すぎるということはない。しかし、ミスマッチが生じる可能性は常にある。その場合、再度訓練を受けられるようにすることが必要である。高校のデュアルシステムと職業能力開発大学校等のデュアルシステムとがうまく連携できれば、高校で失敗しても再訓練は可能である。後は、企業がそのような労働者を積極的に受け入れていくことである。

これまで、キャリア教育の典型として、日本版デュアルシステムの現状や課題、デュアルシステムにおける中小企業の役割についてみてきた。いうまでもなく、デュアルシステムだけがキャリア教育ではないし、デュアルシステムが今後定着するかどうかも定かではない。ただ、間違いなく言えることは、キャリア教育が必要であること、キャリア教育において中小企業における訓練が着実に成果を上げていることである。デュアルシステムが実験で止まったとしても、今後のキャリア教育を考えていく上で、中小企業の協力は不可欠であり、キャリア教育の成否は中小企業にかかっていると言っても過言ではない。今後も、さまざまなかたちで、中小企業がキャリア教育に関わっていくこと、それも中小企業の善意だけに支えられるのではなく、学校・訓練機関、生徒・訓練生、そして中小企業がそれぞれにメリットを享受できるような制度ができることを期待したい。

参考文献

- 児見川孝一郎（2007）『権利としてのキャリア教育』明石書店
佐々木英一（2005）『ドイツ・デュアルシステムの展開』法律文化社
藤川大祐編（2006）『企業とつくるキャリア教育』教育同人社
本田由紀・内藤朝雄・後藤和智（2006）『ニートって言うな！』光文社新書
矢野真和（2005）『大学改革の海図』玉川大学出版部