

これからの職業教育の在り方について

高校におけるデュアルシステムの実現に向けて

答 申

平成14年9月11日

第20期東京都産業教育審議会

目次

はじめに	1
------	---

職業教育の現状と課題

1 職業教育を取り巻く現状	2
(1) 中学校卒業後の進路の状況	2
(2) 専門高校の状況	3
(3) 高校卒業後の状況	4
(4) 産業社会の状況	6
2 職業教育における課題	7

東京版デュアルシステムの構築

1 ドイツのデュアルシステムの実施形態	8
2 東京版デュアルシステムの基本理念	8
3 東京版デュアルシステムの教育の在り方	
(1) 学校像	9
(2) 生徒像	9
4 東京版デュアルシステムの実施形態	
(1) 学校の形態	9
(2) 現行のインターンシップとの相違点	10
(3) 就業訓練のパターン	13
(4) 指導方法	13
(5) 教育課程	14
(6) 資格の付与	18
(7) 卒業後の進路	18
(8) 産業界との提携	18

(9) 企業のメリット	19
-------------	----

5 東京版デュアルシステムの実現に向けての課題

(1) 児童・生徒の成長段階に応じたキャリア教育の必要性	20
(2) 技術・技能を尊ぶ社会気運の醸成	21
(3) 制度改善の検討	22
(4) 企業の人材育成に対する社会的責任	23

おわりに	24
------	----

< 参考資料 >

1 用語解説	26
2 第20期東京都産業教育審議会 諮問事項	28
3 第20期東京都産業教育審議会 審議経過	29
4 「東京版デュアルシステム」に関するアンケート調査概要	30
5 第20期東京都産業教育審議会 委員名簿	35

はじめに

現在、我が国では、高校への進学率が9割を超える現状の中で、自らの将来の進路について明確な目的意識がないまま高校に進学する生徒が一部にみられるとともに、高校卒業後、進学も就職もしない生徒の割合の増加や、就職しても早期に離職する傾向などもみられる。

こうした早期離職などの傾向とあわせて、若者のものづくり離れや、高度な技術・技能の保有者の高齢化などにより、長い期間をかけて継承されるべき我が国のものづくり基盤技術が危機的な状況にある。その背景には、アジアをはじめとする国々の工業化の進展や、国内の高コスト化の進行、産業構造の変化などがある。

高校教育、特に職業教育を担ってきた専門高校においては、これまで、すぐれた職業人を産業界に送り出し、我が国の経済発展に寄与してきた。しかし、近年の科学技術の進展、社会経済のグローバル化・情報化の進行などにより、社会は大きく変化を続けており、職業教育の在り方も、旧来のままでは必ずしも若者や産業界のニーズに十分応えることが難しくなっている。

バブル崩壊後現在まで、経済の低迷が長引き、様々な分野において構造的な大転換期にもある今、我が国は活力ある産業社会として再生を図っていかなければならない。そのためには、教育の分野においても、従来のあり方にとらわれることなく、新しい発想を取り入れていく必要があり、特に、職業教育においては、現代の若者の働くことへの関心や意欲を引き出し、産業界の求める人材を育成できる、魅力ある職業教育システムが必要である。

第20期東京都産業教育審議会は、平成13年11月26日に「これからの職業教育の在り方について - 高校におけるデュアルシステムの実現に向けて - 」という諮問を受けた。

デュアルシステムは、ドイツで行われている職業教育制度の名称である。第20期東京都産業教育審議会は、企業と学校との新たなパートナーシップ(双方向の協力関係)による教育システムを「東京版デュアルシステム」と名付け、主として工業、特にものづくりの技術・技能の修得に焦点を絞っているが、その考え方・方針は、他の産業へも適用可能なものとして審議を重ねたものである。そして今般、一定の結論に達することができたので、ここに「東京版デュアルシステム」の高校における導入の方策について答申するものである。

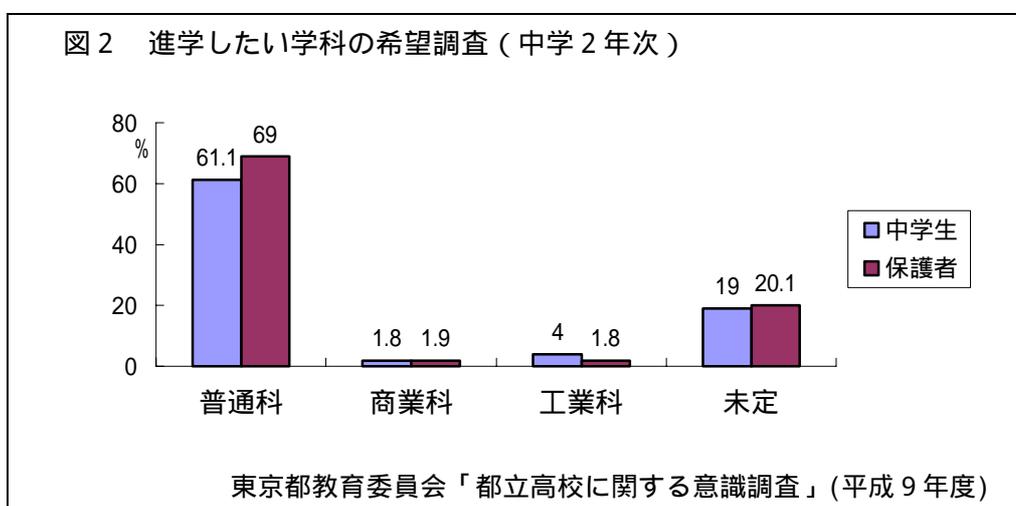
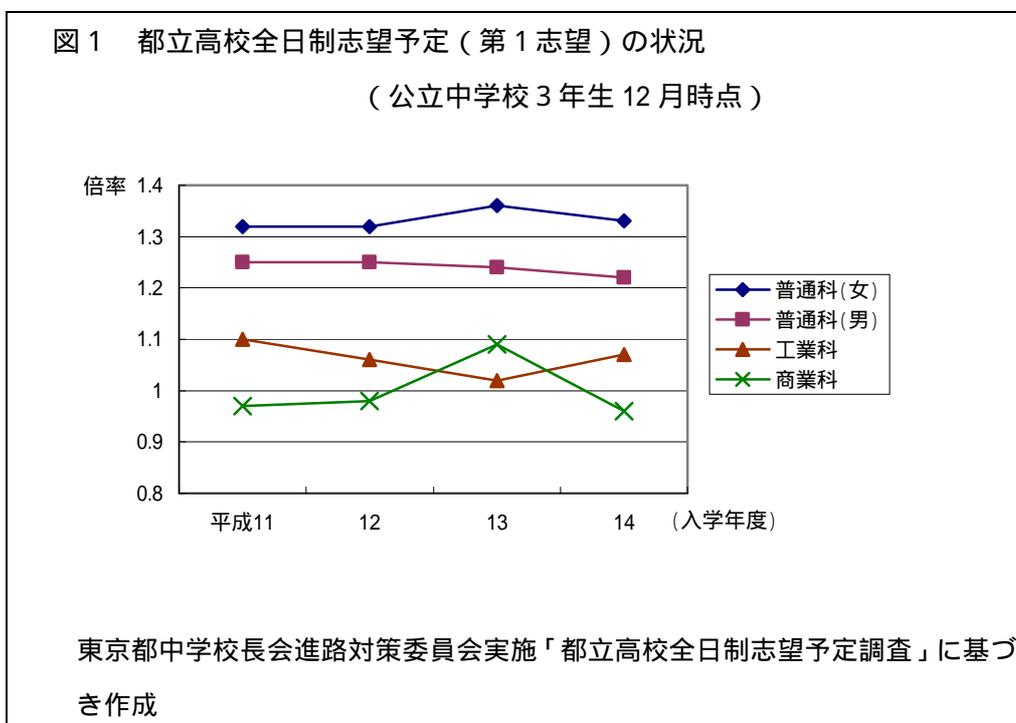
職業教育の現状と課題

1 職業教育を取り巻く現状

(1) 中学校卒業後の進路の状況

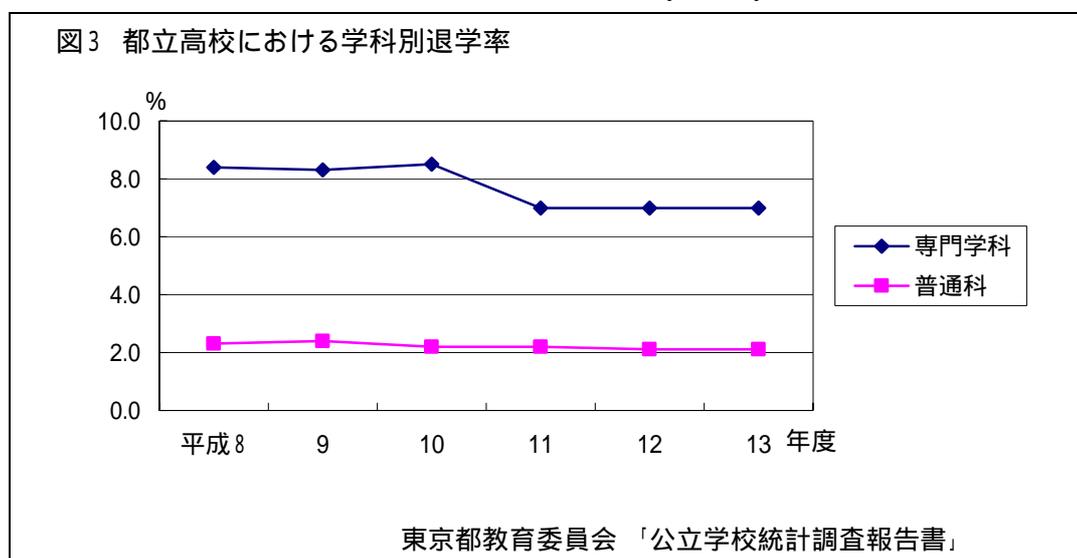
中学校卒業後に高校に進学する者の割合は97.0%であり、就職した者は0.7%である（「学校基本調査」速報 東京都内中学校平成14年3月卒業生）。

高校入学の段階では、将来の進路などについて、自らの適性や生き方に対する考え方が不十分なため、自信を持って意思決定ができず、進路決定を先送りする傾向がある。そのため、商業、農業、工業などの専門高校よりは普通高校への進学希望の率が高くなっている（図1、2）。



(2) 専門高校の状況

普通高校よりも入りやすいといった消極的理由で専門高校に進学してくる生徒も一部にみられ、専門的な技術・技能を学ぶ意欲や目的意識をもてない生徒もあり、普通高校よりも中途退学する割合が高い（図3）。



専門高校は、実社会で活用できる知識や技術を習得することを大きな目的としているが、産業構造などの変化とともに、求人の内容も変化し、それに対応して必要な知識や技術も変わってくる。専門高校の教育内容も、産業界からのニーズを敏感にとらえて改善していく体制が必要であるが、現状では必ずしも柔軟に対応できているとはいえない。

学校教育において、働くことへの関心や意欲を喚起する取組みが不十分であることや、進路指導のために十分な時間と体験の機会が充てられていないことにより、安易な職業選択が行われ、いわゆる就職のミスマッチが生じる。

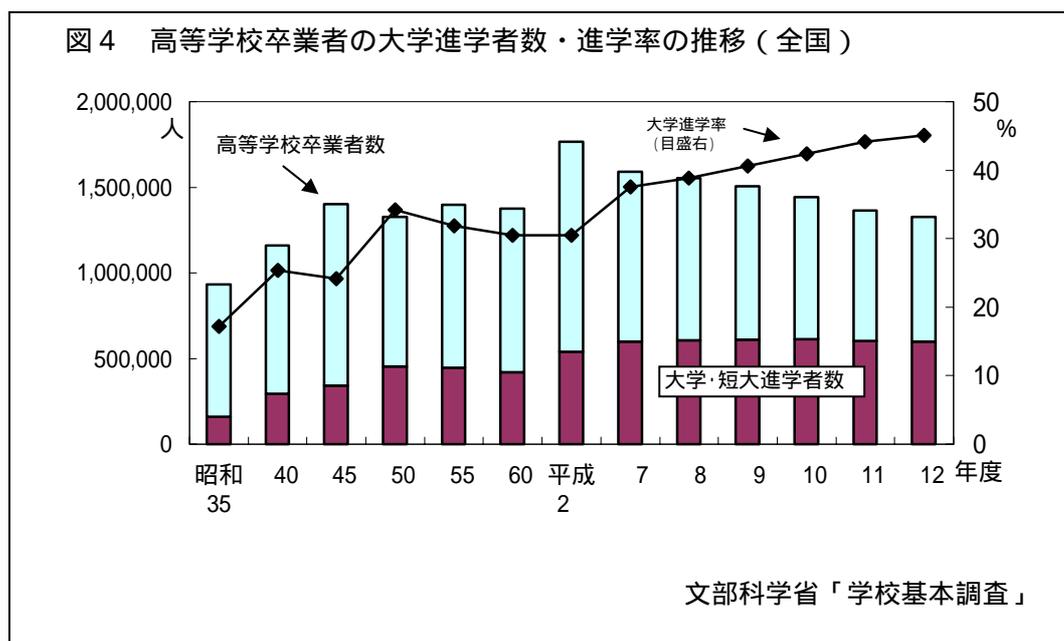
生徒の職業観・勤労観の醸成を目的として、現在、専門高校において、教育活動の一環としてインターンシップが実施されているが、平成11年9月の文部省の教育改革プログラムでは、専門高校の生徒は全員がインターンシップを経験することを目標としてその推進を図るということが示されている。実施にあたっては、理科教育及び産業教育審議会答申「今後の専門高校における教育の在り方等について」（平成10年7月）、東京都では、東京都教育委員会「インターンシップ推進委員会報告」（平成13年3月）がそのガイドラインとなっている。

高校生のインターンシップは、働くことの意義を理解し、将来の進路に対する意識を高めるなど、一定の成果を上げている。しかし、職業意識の向上といった、意欲面での効果を主な目的としていることから、実施日数は1～5日程度が一般的で、会社見学の域を出ない場合が多く、また、生徒が日当など対価としての報

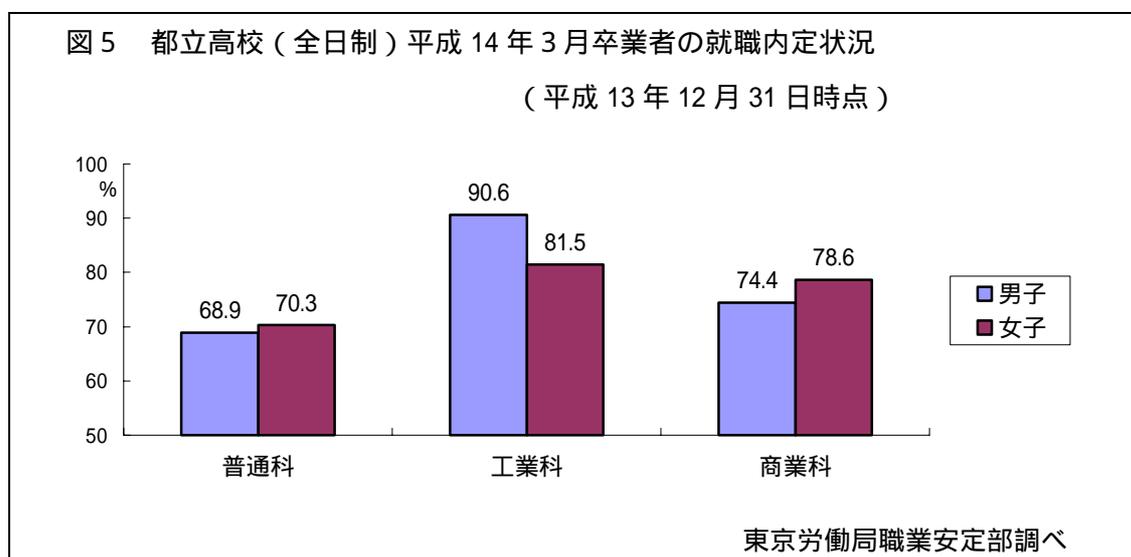
酬を受け取ることは望ましくないとされている。さらには、直接就職・採用活動と結び付けられるべきではないとされており、現行のインターンシップにメリットを感じない企業も多く、インターンシップの受入れ企業の確保が困難な状況にある。

(3) 高校卒業後の状況

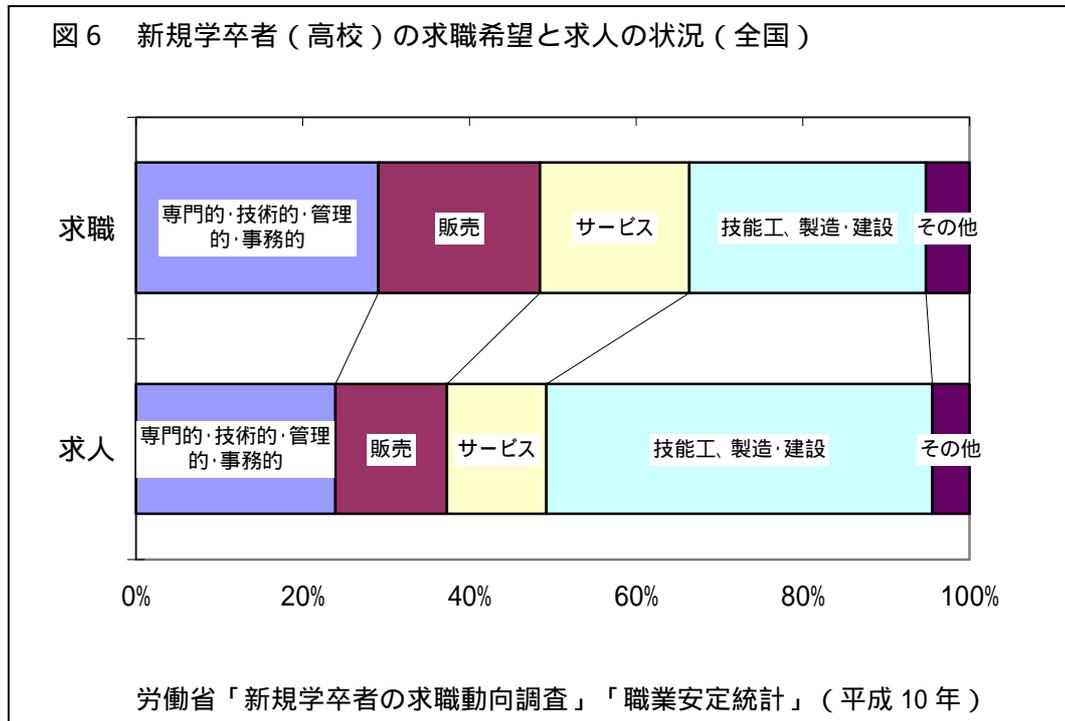
大学進学についてみると、昭和 30 年代以降、進学を希望する生徒の割合が増加するとともに、全体としての少子化などの影響もあって、大学進学率は年々上昇傾向にある（図 4）。



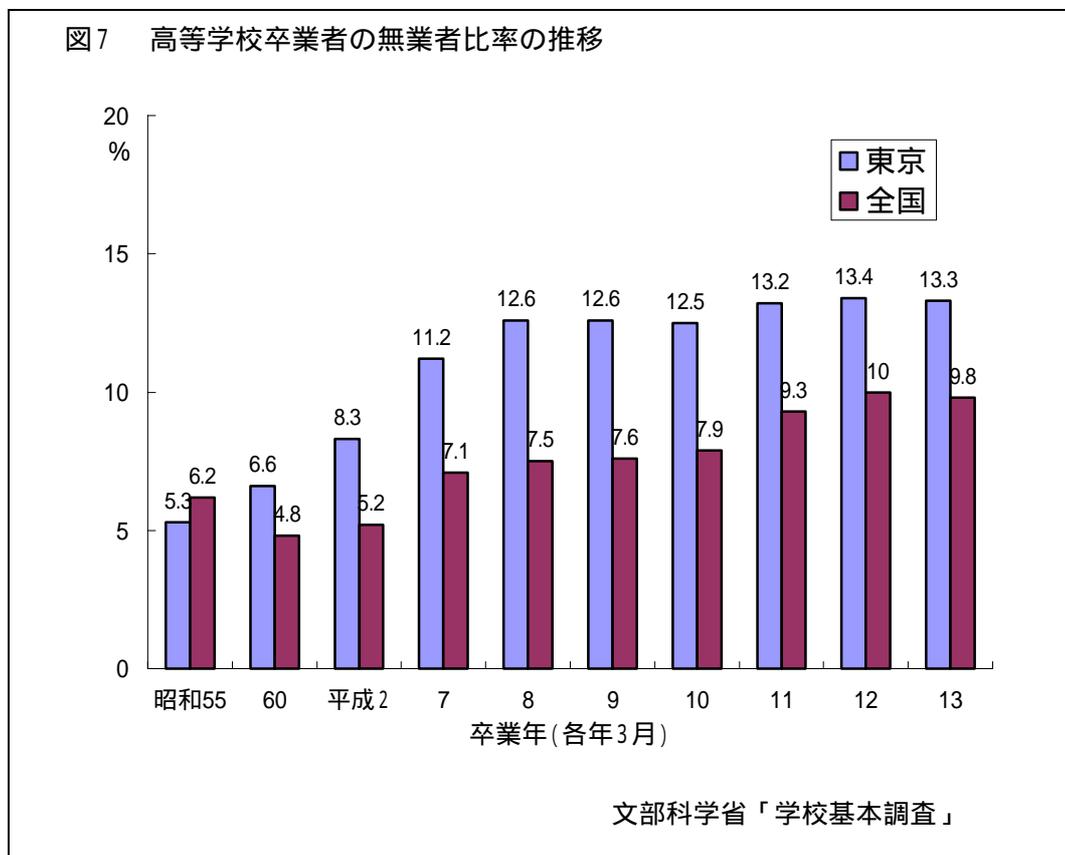
また、就職についてみると、このところ経済状況の低迷が続き、高卒者の就職状況は厳しくなっているものの、専門高校においては普通高校よりも就職内定率は高い（図 5）。



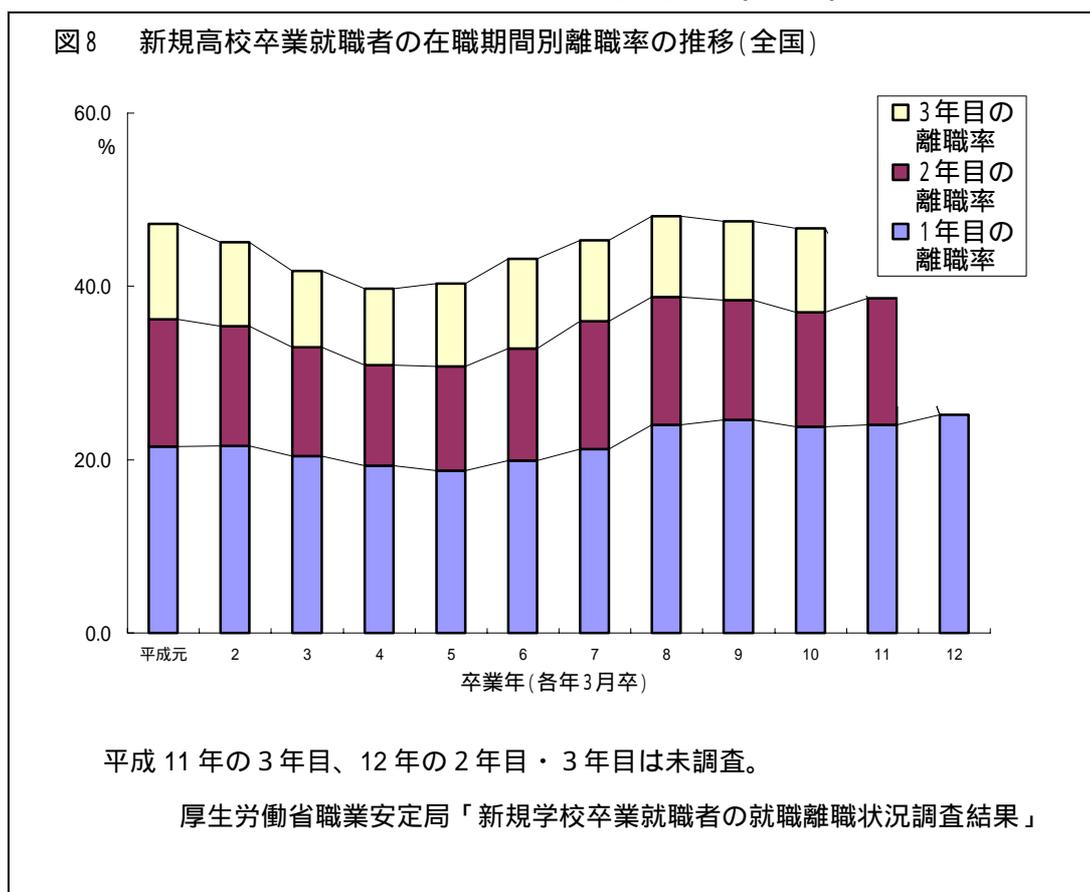
しかし、高等学校卒業者の就職希望職種の状態をみると、事務や販売・サービスなどの希望が多いのに対して、企業側からは技能工、製造・建設などの求人の割合が高いなど、本人の希望と求人側のニーズにミスマッチがみられる(図6)。



また、若者の働くことへの関心・意欲が低いためか、高校を卒業しても進学も就職もしない若者が増えている(図7)。



さらに、就職しても、早期に離職する傾向が強い(図8)。



(4) 産業社会の状況

近年、情報通信技術など科学技術の高度化や、経済のグローバル化の急速な進展などにより、産業構造・社会構造が大きく変化している。特に、低コストに加え技術力の向上が著しい近隣アジア諸国への企業進出の増加と、国内の高コスト体質によって、産業の空洞化が進行し、国内産業に影響を与えている。

我が国の貿易黒字の多くは、国の基幹的な産業である製造業によって生み出されてきた。そして、高度なものづくりの技術・技能に支えられ、付加価値の高い製品を作り出すことによって、我が国の製造業は国際競争力を保持してきた。しかし、近年では、産業の空洞化や、若者のものづくり離れ、高度な技術・技能の保有者の高齢化などにより、長い間、競争力の源泉であった我が国のものづくり基盤技術^注の継承が困難になることが懸念されている。

雇用情勢をみると、バブル崩壊後、長引く景気低迷の影響から、求人を手控える企業が依然として多い。終身雇用や年功序列型の給与体系などの日本的雇用慣行にも変化がみられる。また、産業構造の変化に伴い、労働力の需給のミスマッチも目立っている。

2 職業教育における課題

以上のような現状を踏まえて、専門高校を中心として展開される職業教育の課題としては、以下のようなことが挙げられる。

中学校卒業後、先に述べたように9割以上が高校へ進学する状況にあり、加えて普通高校志向が強く、進路が画一的になっている現状がある。このため、生徒の学ぶ意欲、様々なニーズに応え、進路の多様化を図っていく必要があり、魅力ある選択肢としての専門高校の再構築が必要である。

また、若者の働くことへの関心や意欲が低く、高校卒業後の無業者の増加や、就職しても離職率が高いという状況がみられるが、現在の高校生には自分の能力や適性を見つめ、自分の将来の方向性を見いだすような教育や経験を得る機会が十分ではない。職業観・勤労観を育成していくための職業指導は、中学校を含めた青年期教育においては不可欠の要素であり、高校、とりわけ専門高校において、こうした課題と向き合うことが重要である。このため、生徒に対しては学校における普通教育や専門教育にとどまらず、企業における職業経験を積むことにより、自分の将来像をより確かなものとするような機会を提供することが必要である。

産業界においては、我が国の製造業を支えてきた高度なものづくりの技術・技能の継承は今後も重要であり、これに対して専門高校が積極的に寄与していく必要がある。さらに、工業に限らず、商業、農業など、全ての産業界のニーズに適合した人材の育成を図るためにも、産業界と学校との連携をより強めていく方策が必要である。

「東京版デュアルシステム」の構築

1 ドイツのデュアルシステムの実施形態

ドイツには、一般に「デュアルシステム」と呼ばれる職業教育・訓練制度がある。そこにおいて青少年は、週1～2日は職業学校（15～19歳位を対象）に通学して普通教育や専門理論教育を受ける。同時に週3～4日は企業において職業実務教育・訓練を受ける。

また、具体的な教育・訓練内容については、原則として職業学校の大綱指導要領を各州文部大臣が、企業の訓練規則を労使代表を含む委員会等が、それぞれ定めるが、両者を調整する組織が連邦レベルに置かれている。

職業訓練先の企業は、労働局の職業紹介を受けるなどの方法によって訓練生自らが探し、訓練契約を結ぶ。訓練生には、企業から訓練手当（補償金）が支払われる。

そして、訓練開始から3年半程度で商工会議所等が実施する修了試験に合格すると最初の職業資格を獲得でき、職人あるいは専門労働者として労働市場に入っていくことができる。さらには、実務経験を積んだ後にマイスター^注等の上級の職業資格を取る道も開かれている。

訓練修了後に訓練企業へ就職できる保証はないが、ドイツにおけるデュアルシステムは青少年を労働市場へ円滑に導く役割を果たしている。

2 東京版デュアルシステムの基本理念

本答申では、先に述べた職業教育の現状と課題を踏まえ、また、ドイツとは社会背景が異なるものの、産業界と学校とが共同で人材を育成していく体制の整備が必要であるという観点から、ドイツのデュアルシステムを参考として、産業界と学校の新しいパートナーシップ(双方向の協力関係)のあり方を提示していく。

この新しい職業教育システムを「東京版デュアルシステム」として、次のような理念のもとに構築していくものとする。

産業界と学校とのパートナーシップを深め、協同して職業人の育成を図るシステムを構築する。

若年期からの企業における就業体験を通して、将来の職業に対する目的意識を醸成するとともに、働くことの尊さを学び、自らの職業に誇りと使命感をもつことのできる教育を行う。

職業人として必要な基礎的・基本的な技術・技能等について、実践を通じた体得を可能としていく。

3 東京版デュアルシステムの教育の在り方

前記の基本理念を実現する職業教育の在り方として、次のような望ましい学校像と、生徒像が想定される。

(1) 学校像

実践的な職業教育を通じて心豊かな人間性の涵養を図り、社会に貢献できる人材を育成する学校

企業等における実務を大幅に教育課程の中に取り入れることで、生徒一人一人の実務能力を向上させ、将来のキャリアプランを実現する力を養成する学校
修得した技術・技能を証明する職業資格(検定資格)の取得を可能とする学校

(2) 生徒像

実践の中で体験的に学ぶことに積極的な生徒

職業人としての自立を早く望む生徒

勤労青少年で、技術・技能をさらに高めながら、高卒資格を取得したい生徒
ものづくりに興味・関心をもつ生徒

4 東京版デュアルシステムの実施形態

この「東京版デュアルシステム」の実施に向けて、企業のニーズや要望を調査するため、平成14年3月にアンケート調査(企業と高校が提携して職業教育を行うシステム「東京版デュアルシステム」に関する調査)を実施した(以下「アンケート調査」という)。この調査結果を踏まえて、実施形態のモデルを示していく。なお、アンケート調査の概要は、参考資料4のとおりである。

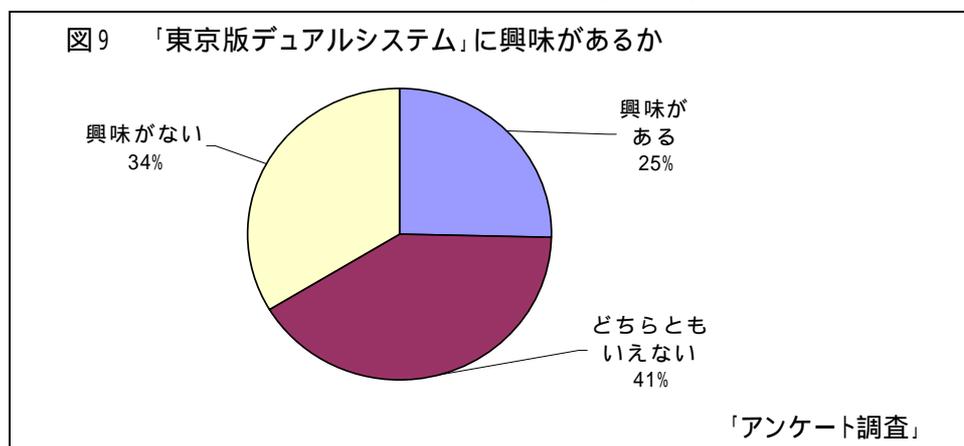
(1) 学校の形態

対象となる職種・業種は幅広く考えていく必要があるが、特に、若年期から実践的な技術・技能を育成していく必要のある分野が想定される。

「工業的な基盤技術を支える人材育成」、「日本の伝統技術を支える人材育成」、
「その時々社会や業界のニーズに対応した人材の育成(例えば訪問介護員<旧

ホームヘルパー→)」など、職種や業種、時代のニーズによって実施形態を再構築して設置していく必要がある。

アンケート調査結果によると、「『東京版デュアルシステム』に興味があるか」という質問に対して「興味がある」と回答した企業は全体の4分の1であった。「どちらともいえない」は4割を超え、この制度についてはまだ具体的でないため判断ができないという傾向もうかがえる（図9）。



このような調査結果も踏まえると、当初は、専門高校の中に、東京版デュアルシステム（以下「デュアルシステム」という。）を導入した学科またはコースを設置するという形態から出発し、その成果を検証しつつ、さらに設置を拡大していくことも一つの現実的な進め方と考えられる。

学習形態は、通常の学年進行にとらわれない単位制であることが望ましい。また、企業の就業時間や、実務代替の制度を活用することなどを考慮すると、昼間部を開講する定時制課程が適当である。

さらに、進路変更を希望する生徒にも対応できるよう、都立高校間で連携し、相互の単位互換^注や、転学ができるシステムも取り入れる必要があるとともに、学科・コース間相互の単位互換や学級変更など、柔軟な対応が可能な仕組みが必要である。

そのために、具体的な実施に際しては、教育課程編成上、学科・コース別あるいは高校別に対象となる職種・業種についての限定が必要になると考えられる。

（2）現行のインターンシップとの相違点

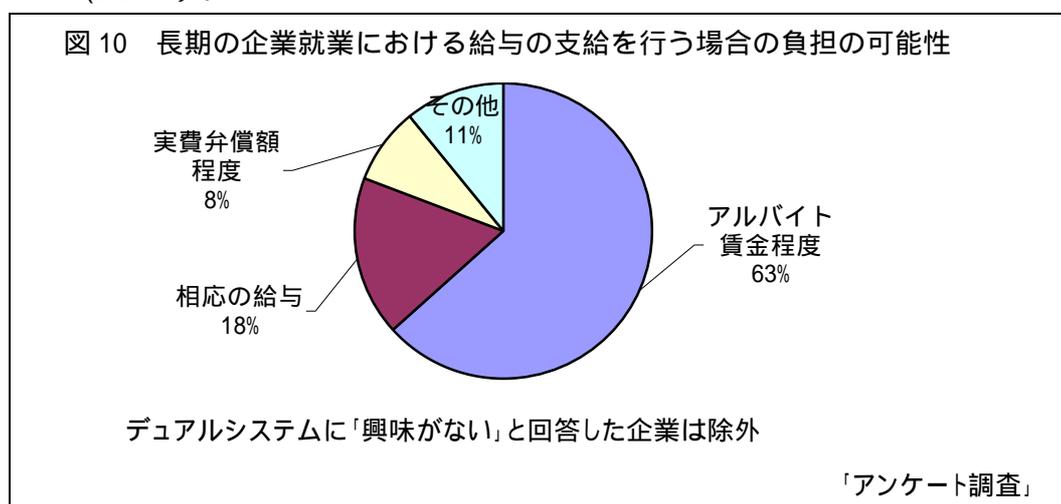
ここでその一つのモデルを提示していくデュアルシステムは、現在、高校で実施されているインターンシップとはその目的・形態を明確に区別すべき新しい職業教育制度として位置付ける。

現行の高校生のインターンシップは就業体験の日数が1～5日と短いのが実態であるが、デュアルシステムを導入する学校においては、その目的として実践

的な技術・技能の修得に重きを置き、延べ数カ月及び長期就業訓練（企業における実務）を行う。このような長期間の実務経験を生かした資格の取得が可能となるカリキュラムの編成も検討する。

インターンシップでは、対価として日当等の報酬を受け取ることはないが、デュアルシステムのカリキュラムで実施する長期就業訓練が一定の期間に及ぶことが想定されるほか、生徒の業務に対する意欲・責任感の喚起のためにも、企業からの何らかの報酬（手当・報奨金）の支給も可能としていく。そのために、企業と学校との間で、報酬（手当・報奨金）の支払いについて、十分な協議を行うことが求められる。

アンケート調査結果では、デュアルシステムに「関心がある」または「どちらとも言えない」と回答した企業のうち、報酬（手当・報奨金）について「アルバイト賃金程度」もしくは「相応の給与の支払い」が可能とした企業は8割を超えている（図10）。



また、現行のインターンシップのガイドラインによると、インターンシップは直接就職・採用活動と結び付けられるべきものではないとしているが、デュアルシステムで学ぶ生徒は、身に付けた技術・技能を引き続き生かしていくためにも、就職・採用活動とは区別した上で、企業と生徒が合意した場合には、在学中に就職し、さらに、卒業後も引き続き就業訓練先企業に就職することも想定することが必要である。

アンケート調査結果によると、デュアルシステムにより就業し、企業と本人の同意があれば卒業後もそのまま就職できるシステムが必要と考えている企業が約半数を占めている（図11）。

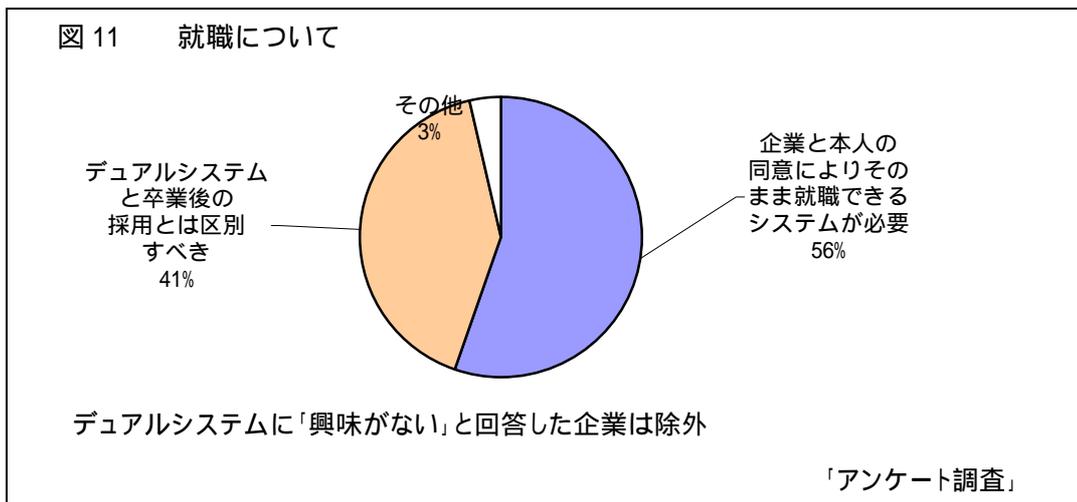


表 1 高校生のインターンシップと東京版デュアルシステムの比較

項目	高校生のインターンシップ	東京版デュアルシステム
定義	・産業の現場などで生徒が在学中に自分の学習内容や進路などに関連した就業体験をすること	・学校と企業が連携して人材を育成する職業教育システム。 ・高校では一般教養科目と基礎的専門科目を学び、企業等では就業を通して実践的な職業技術を身に付ける。
意義	・職業の現場で実際的な知識や技術・技能に触れることにより、学習と職業との関係についての理解を促進し、学習意欲を喚起する。 ・主体的な職業選択能力の向上、高い職業意識の育成。 ・異世代とのコミュニケーション能力の向上。	・産業界と学校との協力関係を強め、協同して職業人の育成を図っていく。 ・企業における就業訓練を通して、実践的な技術・技能を修得する。 ・豊富な実務経験を要する職業資格の取得を可能とする。
日数	1～5日程度が一般的。	(例) 1年次のインターンシップ25日程度、2年次の就業訓練5カ月程度、被雇用者となった場合は通年、など
単位認定	単位認定を実施している学校もあるが、実施日数が短いため、科目の時間の一部として実施している例が多い。	実務代替や、就業体験による実習の代替などを活用して単位認定する。
報酬等	教育の一環であるため、生徒は対価として日当等の報酬を受け取るのは望ましくない。	・教育の一環ではあるが、生徒の就業が一定の期間に及ぶことが想定され、生徒の意欲・責任感を喚起するためにも、企業からの何らかの報酬(手当・報奨金)の支給も可能とする。 ・被雇用者となった場合は、給与が支給される。
採用との関係	直接就職・採用活動と結び付けられるべきものではない。	本人と企業側の希望が一致した場合は、就業訓練先にそのまま就職することも可能とするが、現在の採用先行の制度に反することがない公正な就職・採用活動を前提とする。

高校生のインターンシップについては「今後の専門高校における教育の在り方等について」(理科教育及び産業教育審議会答申 平成10年7月)「インターンシップ推進委員会報告」(東京都教育委員会 平成13年3月)を基礎資料として作成した。

(3) 就業訓練のパターン

就業訓練期間については、企業の実業時間等も多様であるため、教育課程との調整を図りながら柔軟に対応することが必要である。具体的な例として次のようなパターンが考えられる。

A 週2～4日企業で就業訓練

月	火	水	木	金
学 校	学 校	企 業	企 業	企 業

B 午前中または午後の指定した時間を企業で就業訓練

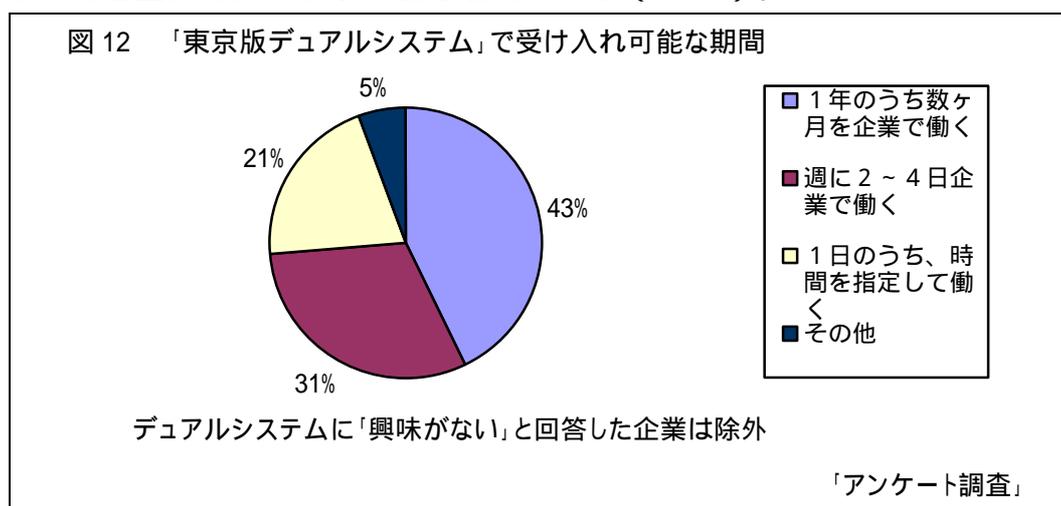
	月	火	水	木	金
午 前	企 業				
午 後	学 校				

C 月あるいは週単位で企業で就業訓練（2カ月ずつ企業で訓練する場合）

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
学 校		企 業		夏休み	学 校	企 業		学 校	企 業		学 校

上記は例示であり、A～Cの組み合わせなども考えられる。

どの場合でも、生徒の就業訓練パターンは、教科の履修上の点からも、学級単位で一定の形態をとる必要がある。なお、アンケート調査結果によると「1年のうち数カ月を企業で働く」が4割を超えている（図12）。



(4) 指導方法

デュアルシステムでは、学校の授業においては、基礎学力の確実な習得を目指し、社会人としての教養や、健やかな体力、豊かな情操を培う。企業での就業訓練においては、企業と学校との間で就業内容について十分に協議しながら、

生徒の技術・技能を高める個別就業プログラムを作成し、このプログラムに基づく就業訓練を通して、生きた技術や技能を体験的に身に付け、学校における専門科目の学習内容をより確かなものとして定着させていく。

デュアルシステムの実施にあたっては、生徒の進路希望や適性と、受け入れ先企業の就業訓練の内容について十分調整し、指導するキャリアカウンセリングが可能な体制を整えておくことが重要であり、このためにも専門的なキャリアカウンセラーの配置が望ましい。

2年次以降の長期就業訓練の実施の際には、学校と企業との間で就業訓練に関して協定を結ぶこととなるが、その内容としては、就業時間や訓練内容の確認、評価方法、事故対応などが考えられる。

特に、就業訓練開始後に、生徒側の事情で就業訓練できなくなる場合が考えられ、学校は事前に企業とその対応策について十分に協議しておく必要がある。また、企業側の事情で就業訓練が継続できなくなった場合も想定され、代替企業での就業訓練が可能な体制をあらかじめ整えておく必要がある。

就業訓練中は、企業側に生徒の指導や学校との連絡調整等を行う担当者を置くとともに、学校側からは、担当の教員が企業を随時訪問し、指導方法や生活指導等の相談、生徒のカウンセリングを行うなど、企業と学校の連携を密にすることが必要不可欠である。

企業側の担当者は、就業報告書を作成し、生徒は業務日報を作成する。これらによって学校が就業内容について判定し、単位認定を行うことができる。

また、企業に就業訓練に行っている時間が長く、生徒同士の交流の時間が少なくなるため、生徒間の交流のための機会を確保するよう工夫する。

(5) 教育課程

就業訓練先企業の職種・業種は、幅広く考えることができるが、ここでは、工業系の生徒の教育課程の一例を挙げる。

生徒は、普通教科・科目は31単位以上、専門科目は25単位以上履修し、取得合計単位数74単位で卒業が可能となる。

また、専門科目25単位の10分の5以上を実習にあて、企業における実務代替及び学校外の学修によって単位認定する必要がある。ただし、電気主任技術者などの資格取得を目指す生徒の場合、代替できる教科・科目の単位数に一定の制限が出てくることが考えられる。

中学校新卒者で職業をもたない生徒の場合(高校を3年間で卒業する場合)は、まず1年次では、専門性の基礎・基本は、工業系の場合「工業技術基礎」等の専

門科目を通して身に付ける。社会人としてのマナーや職業観・勤労観を育成するために、学校設定科目「働くことと生きること」（仮称・表2の 2を参照）を履修して働くことの意義を学び、労働安全衛生や社会人としてのマナー等の意識を徹底する。さらにインターンシップ（5単位）でいくつかの異なる業種・職種での就業体験を実践していく。そのようなインターンシップを通して、自らの職業適性を考えながら、ガイダンス担当教員との面談・カウンセリングを経て、2年次以降の就業訓練先を絞り込んでいく。

表2 教育課程の編成例（主に電気を学ぶ生徒の場合）

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1年次	インターンシップ					学校設定科目「働くことと生きること」	工業技術基礎					電気基礎	情報技術基礎	数学基礎	国語表現	理科総合A	地理A	芸術	英語	保健	体育	HR								
2年次	長期就業訓練											電気実習	電気機器	電子技術	電力技術	電気基礎	理科総合B	現代社会	世界史A	家庭基礎	OCI	保健	体育	HR						
3年次	長期就業訓練又は企業就業											電気製図	電気実習	課題研究		自由選択科目（0～9単位）							体育	HR						

1 ■部分は、企業で働きながら学ぶ専門科目、■部分は学校で学ぶ専門科目、無色の部分は普通教科・科目。

2 学校設定科目「働くことと生きること」（仮称）の想定内容（例）

- | | | |
|---------------|-------------|------------------------------|
| 1. 自分を知る | 5. 労働基準法の基礎 | 9. 企業人の体験談 |
| 2. 職業と生活 | 6. 労働災害とは何か | 10. 資格と人生 |
| 3. 労働と安全教育 | 7. 社会保険の基礎 | 11. 社会人として納付する税金 |
| 4. 労働安全衛生法の基礎 | 8. 就業体験について | 12. 社会人としてのマナー（挨拶、敬語の使い方等）など |

3 「課題研究」（3単位）を置き、就業先の職務内容についての課題を解決するための学習活動の場とする。その内容は、生徒自らの職業生活や生き方に直接関わる内容になることから、課題研究による「総合的な学習の時間」の代替を可能とする。

この1年次のインターンシップは、実践的な技術を身に付けるというよりも、企業での就業体験を通して、職業観や勤労観を育成し、自分の興味・関心がどこにあるのか、自分の適性に合った業種・職種が何かの見極めが主な目的である。

2年次は、1年次で身に付けた職業観や勤労観を基礎として、自分の適性に合った業種・職種の企業において、月単位・週単位の長期就業訓練を受け、学校の授業と職場での就業を通して専門性を高めていく。1年次でインターンシップを行った企業の中から、引き続き就業訓練を行う場合も想定されるが、同一の業種・職種でも1年次とは異なる企業において就業訓練を行う場合もある。また、2年次途中における職種・業種の変更も可能とすることも必要である。この長期就業訓練の期間は、専門分野における生きた技術・技能を身に付けることを目的とし、職業観・勤労観の育成を目的とするインターンシップとは明確に区別する。

3年次においても、研修生として長期就業訓練プログラムを行うが、本人と企業とが合意に達した場合、生徒は被雇用者となることも可能とする。生徒は職務に関わる専門的な事項を学校で学び、企業において、より実践的な実務経験を通して卒業に必要な単位を修得することとなる。

勤労青少年として入学する者の場合は、インターンシップは行わず、1年次から被雇用者として、勤務先における就業の一部を実務代替等に位置付けて単位認定を行っていく。ただし、デュアルシステムは、学校で学ぶ専門知識を、企業での実践によって深め、技術を身に付けていくことを目的としており、企業での就業内容と学校で学ぶ教育内容とに関連性があることが必要である。このため、入学時において、当該生徒の就業職種に対応する専門科目が、教育課程上用意されているかどうかを確認する必要がある。特に、高校生として、必要単位を履修する必要があるため、一定の日数（時間数）は学校の授業を受けるということについて、あらかじめ企業側の理解が得られなければならない。

就業形態別の生徒の身分等の位置付けとしては（表3）、まず1年次に体験する短期研修（インターンシップ）生としては、従来型の短期のインターンシップであって、職業観・勤労観の醸成と、自分の適性を見極めるために実施するもので、報酬等の支給は受けない。

2年次から3年次にかけて実施される長期就業訓練生は、企業における就業訓練の期間が長くなるが、この期間も教育の一環として位置付け、生徒は被雇用者としての性格はもたない。しかしながら、先に述べたように、生徒の就業への意欲・責任感の喚起のため、企業からの何らかの報酬（手当・報奨金）の支給を受けることも可能としていく。

また、上記の短期研修や長期就業訓練における事故対応としては、現行では日

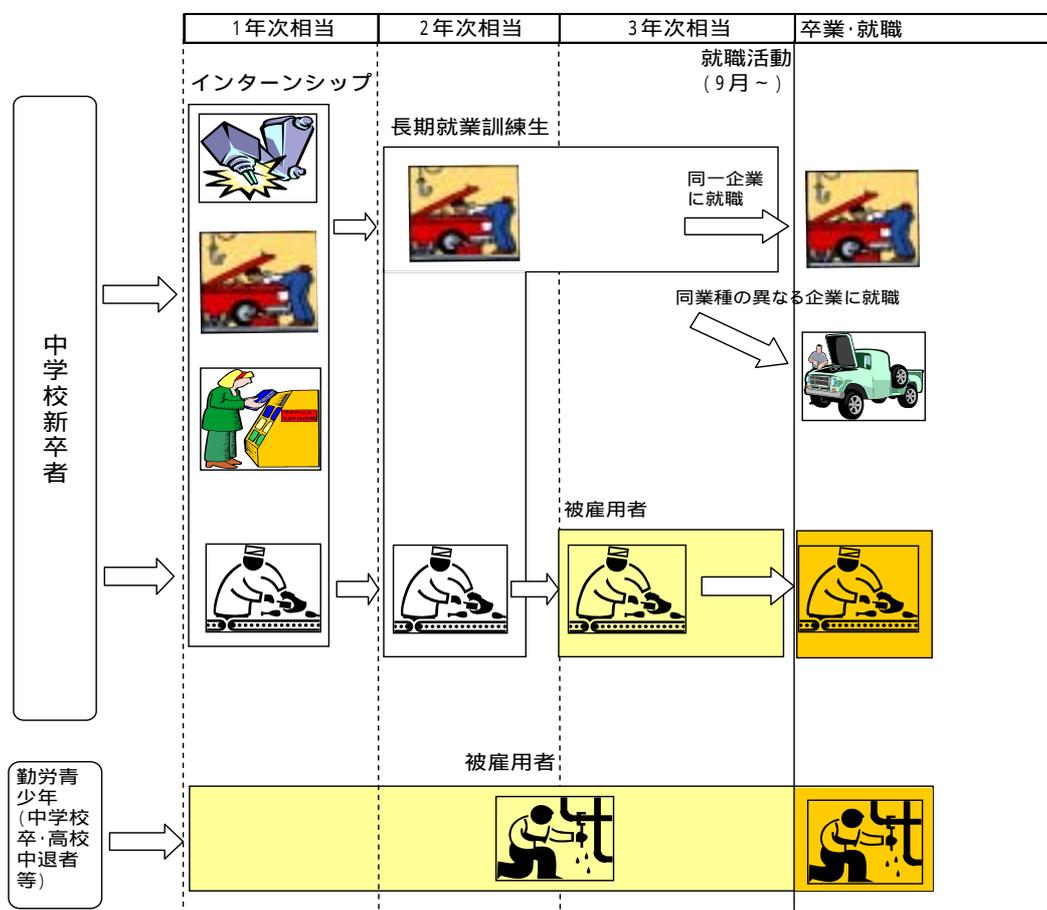
本体育・学校健康センターの災害共済給付のほか、(財)産業教育振興中央会の傷害保険制度などがあり、これを活用していく。

表3 生徒の就業形態別の位置付け

位置づけ	就業体験の形態	報酬等	事故対応等	学年等
短期研修生	短期の就業体験プログラム(インターンシップ)	なし	学校側が加入する保険(現行では日本体育・学校健康センターの災害共済給付、産業教育振興中央会の傷害保険制度などがある。)	1年次相当
長期就業訓練生	延べ数ヶ月にわたる長期の就業訓練プログラム	報酬(手当・報奨金)支給		2年次及び3年次相当
被雇用者	勤務先における就労を単位認定	給与支給	労働者災害補償保険の対応	3年次相当の一部及び入学時から勤労青少年である者

3年次には、企業と生徒の間で合意があれば、雇用保険などの適用も受ける被雇用者となる者も想定される。この場合は、給与の支給を受けて就業することとなる。卒業後も企業と生徒双方の合意があれば、引き続き同一企業に就職する場合も想定されるが、その場合でも、現行の採用制度に反することがないような公正な採用活動を前提とする(図13)。

図13 就業パターンと生徒の位置づけのイメージ図



(6) 資格の付与

デュアルシステムを導入する高校では、生徒が修得した技術・技能を社会的に証明し、高校卒業後の職業生活に有益な資格の取得を可能とするカリキュラムを設定することが必要である。そのためには、資格取得を念頭に置いた教育課程の編成が求められる。

さらには、資格付与団体である国・東京商工会議所等に対する現行の資格制度の改善に向けての働きかけも重要である。

(7) 卒業後の進路

中学校卒業時には、十分に職業観・勤労観を身に付けていなかった生徒も、3年間のデュアルシステムにより、職業人としての自覚が培われて、必要な技術・技能も一定のレベルに到達することが想定される。したがって、卒業後は、修得した技術・技能や、取得した資格、あるいは引き続き取得を目指す資格を活用できる職業に就くこととなる。

さらには、高校卒業資格を取得することで、大学進学への道も開かれる。

これまで述べてきたように、現在行われているインターンシップは、職業観・勤労観の醸成を主な目的としており、直接、就職・採用と結び付けられるべきものではないとしている。

これに対し、デュアルシステムは、インターンシップとは異なる新しい制度として明確に区別し、職業観・勤労観の育成という目的を超えて、その先の実践的な技術・技能の修得に主眼を置くものであり、修得した技術・技能を生かすためにも、採用・選考の現行制度の枠内での就職・採用活動を前提としながら、就業訓練先に卒業後もそのまま継続して就職することも可能であることを想定する。

(8) 産業界との提携

デュアルシステムは、これまでも述べてきているように、教育サイドの目標と企業サイドのニーズが合致することで成立するものである。したがって、東京都教育委員会は、まず、東京商工会議所等の経済団体及び業界団体等との連携を強めていく必要がある。

デュアルシステムは、様々な分野との提携を視野に入れるが、特に、若年期からの技術・技能の育成が重要な産業分野、将来にわたって一定の技術・技能の水準の維持が必要な産業分野との連携を重視し、技術・技能の継承に寄与するシステムとしていくことが望ましい。このような企業との連携による教育を円滑化していくための、企業と学校との間の橋渡しとなるコーディネート機能の整備は不

可欠であり、実施主体も含めて検討していく必要がある。

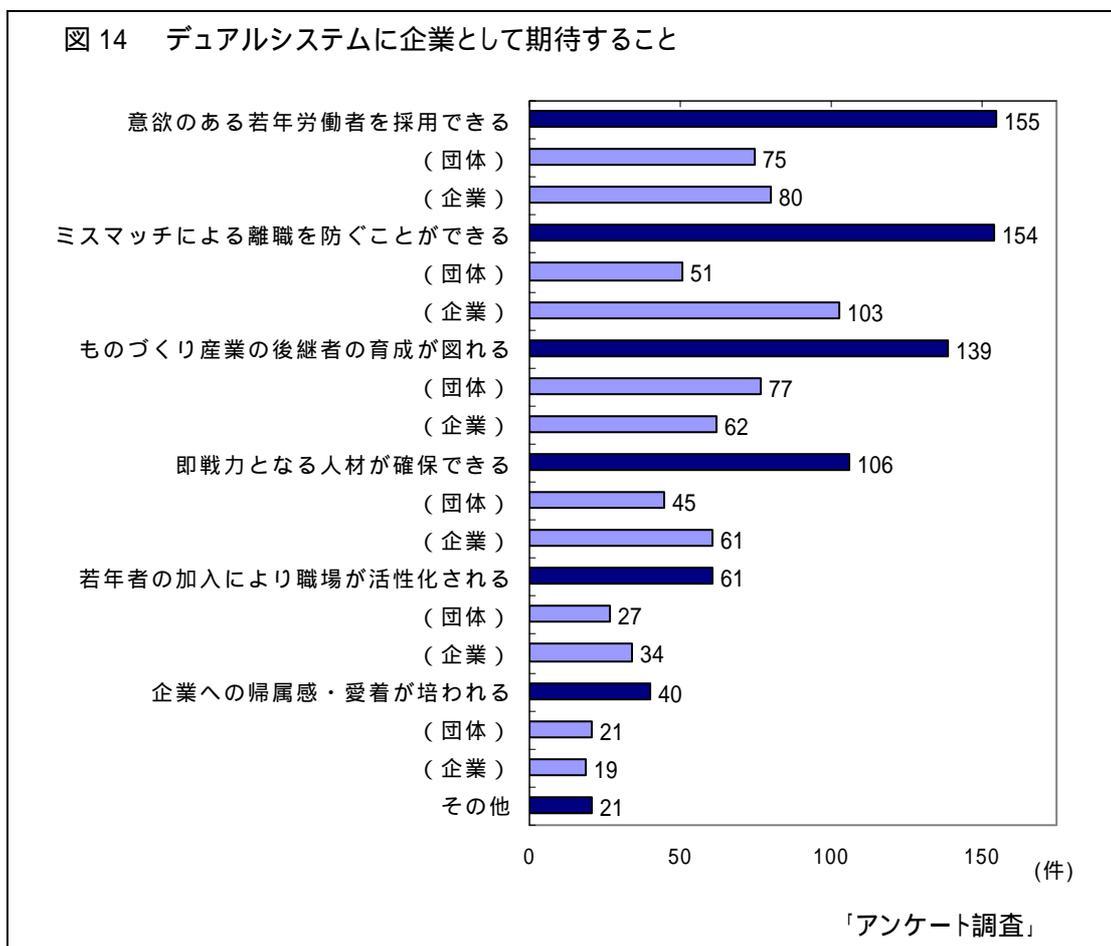
また、地域の産業ニーズに適合した人材を育成していくため、地域の産業界との連携を重視していく。このためにも、東京都の関係局、特に産業労働局との連携が必要不可欠であり、地域産業の振興の面からも協力が求められる（東京都中小企業振興対策審議会の「都のものづくり振興のあり方について - 競争力ある東京のものづくり産業を築く -」（平成14年8月答申）において、東京版デュアルシステムへの産業労働局による協力について示されている。）。

学校においては、生徒の採用実績のある企業へ働きかけて協力企業を開拓したり、デュアルシステムの取組み状況を業界紙等を活用して紹介するなど、PR活動を積極的に行っていく必要がある。

提携先の企業の体制としては、優れた経営手腕と、競争力のある技術・技能を保有している企業や、教育に対する理解があり、優れた技術・技能を持つ熟練した指導者のいる企業であることが望ましい。特に、生徒が技術・技能を身に付け、深めていける就業プログラムが実施できる体制が必要である。

(9) 企業のメリット

デュアルシステムにより、産業界が必要とする、技術・技能と高い意欲をもつ



若年労働者を確保できることは企業にとって大きなメリットとなる。このことについては、アンケート調査結果でも、デュアルシステムに企業として期待することのうちで最も回答数が多くなっている（図 14）。

特に、地域産業の特性に応じた、そのニーズに適合した人材の早期育成が可能であり、地域産業界としてのメリットにもつながると考えられる。

また、デュアルシステムを新たな仕組みとして導入し拡大を図るためには、企業の参加・協力を誘導する制度の整備が望ましく、当面は、受入れ協力企業の認定制度や、社会告知などの検討を早急に進めていく必要がある。

5 東京版デュアルシステムの実現に向けての課題

デュアルシステムは、高校に導入されるものであるが、高校入学前の教育や、現行の制度・慣習など、高校を取り巻く社会の現状にも課題が多い。

デュアルシステムをより有効なシステムとしていくためにも、以下に挙げるような課題の改善が望まれる。

(1) 児童・生徒の成長段階に応じたキャリア教育の必要性

職業人として必要な、職業観・勤労観を醸成していくには、高校入学以前の小学校・中学校段階を含めた教育が重要である。高校における新たな制度の構築とともに、小学校・中学校におけるキャリア教育^注の必要性についてもあわせて啓発していくことが重要である。

生徒に対するキャリア教育のためには、教員自身が、現代の産業社会に対する実質的な理解が身に付いている必要がある。教員養成の段階、さらに教員研修の一環として、企業におけるインターンシップの体験や、産業の現場の視察等を、企業等とも連携しながら実施し、生徒に対するキャリア教育に必要な資質の向上を図っていく必要がある。

また、職業観・勤労観の育成にあたっては、学校のみが責任を担っているのではない。現代の若者に欠如しているといわれる社会人としてのマナーや、異世代とのコミュニケーション能力は、年少時から家庭におけるしつけや、地域社会におけるさまざまな活動の中で育成されていく部分も大きい。家庭や地域社会がこうした役割を認識し、積極的に関与していく必要がある。

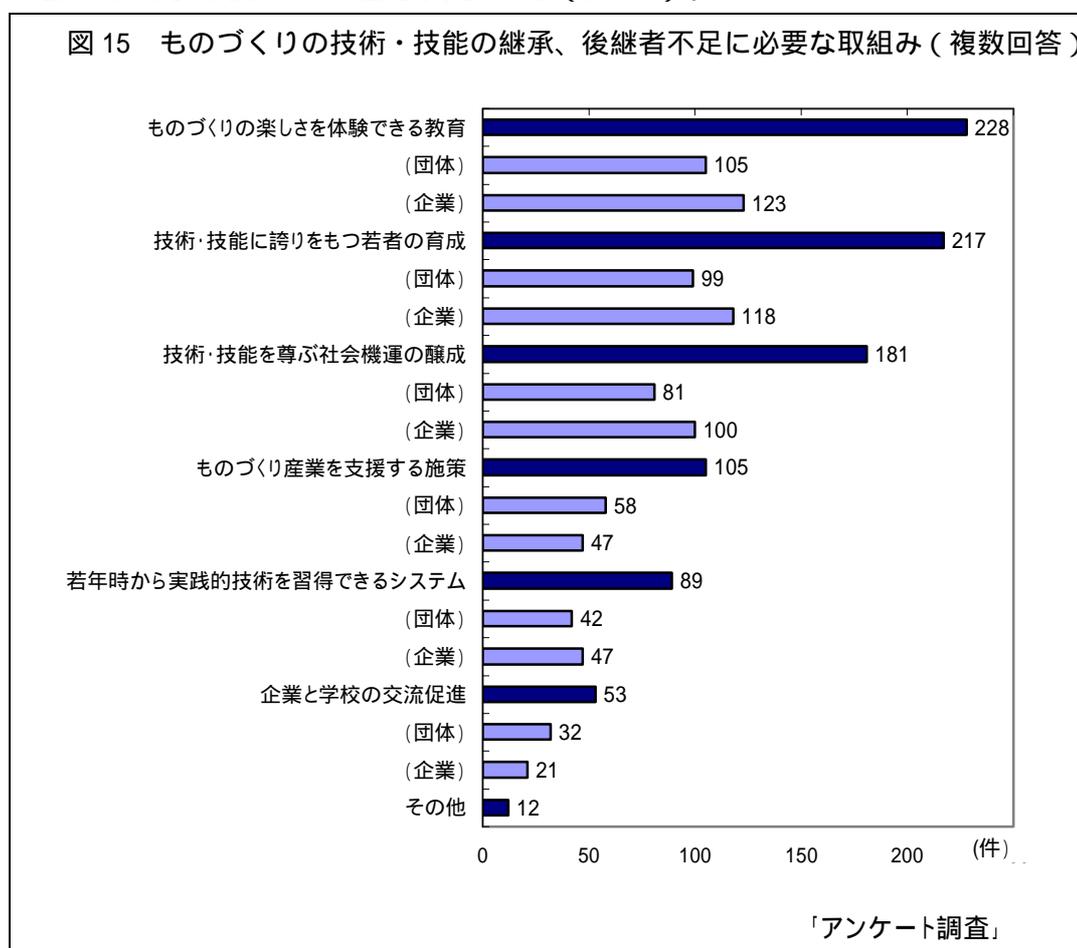
さらに、生徒についてみると、普通高校を進路として選択する傾向の強い現状では、多くの生徒にとって、専門高校が魅力ある選択肢として考えられていないのではないか。このため、中学生までに、将来の進路について考える知識と

機会を十分に与え、自分が将来希望する職業等に適した高校を主体的に選択できる力を育成することが必要である。その中で、東京都教育委員会は、専門高校を魅力ある選択肢として中学生に示し、専門高校で学ぶ意義を理解してもらうよう一層の努力をすることが重要である。

デュアルシステムは、知識・理解の習得を中心とする傾向のある従来型の高校とは異なり、企業での就業訓練などの実務経験を多く取り入れており、知識として学ぶよりも体験しながら学ぶ方法が適合する生徒などに対する新しい選択肢として、専門高校の魅力を高める方策の一つとなる。

(2) 技術・技能を尊ぶ社会気運の醸成

アンケート調査結果では、ものづくりの技術・技能の継承、後継者不足への対策として「技術・技能に誇りをもつ若者の育成が必要」、「技術・技能を尊ぶ社会気運の醸成が必要」の回答が高かった（図 15）。



デュアルシステム導入とともに、技術・技能者の社会的評価の向上や、技術・技能を尊ぶ社会的気運を醸成していくことが必要であるが、現行の施策としては、技能五輪^注 や、ジュニアマイスター顕彰制度^注 などの事業が行われている。その他に、高度熟練技術・技能者の技を身近に見る機会や、市民講師とし

ての招聘、講演会の開催といった機会を、学校やメディアを活用して数多く作っていくことなどが考えられる。また、学校で展開されるものづくり教室や理科教室の実施にさらなる工夫を図り、小中学校段階からものづくりのおもしろさを伝えていく教育が必要である。

こうした取組みによって、技術・技能者の社会的評価を高め、技術・技能を尊ぶ社会的気運の醸成を図っていくことが、社会におけるデュアルシステムの定着・浸透に寄与するものと考えられる。

(3) 制度改善の検討

アンケート調査で、企業がデュアルシステムに参加する場合の条件を尋ねたところ、「受入れに対する費用負担が必要」と考える企業が 15%あった。また、デュアルシステム導入に際して不安なこととして、経済的負担や、受入れ部署への業務の負担などが挙げられている。

このような企業側の負担の問題に対処し、企業の協力を奨励するために、受け入れ企業に対する助成金や、その他の優遇措置の制度を設けることは有効であると思われるので、そのような制度を検討していく必要も考えられる（図 16、17）。

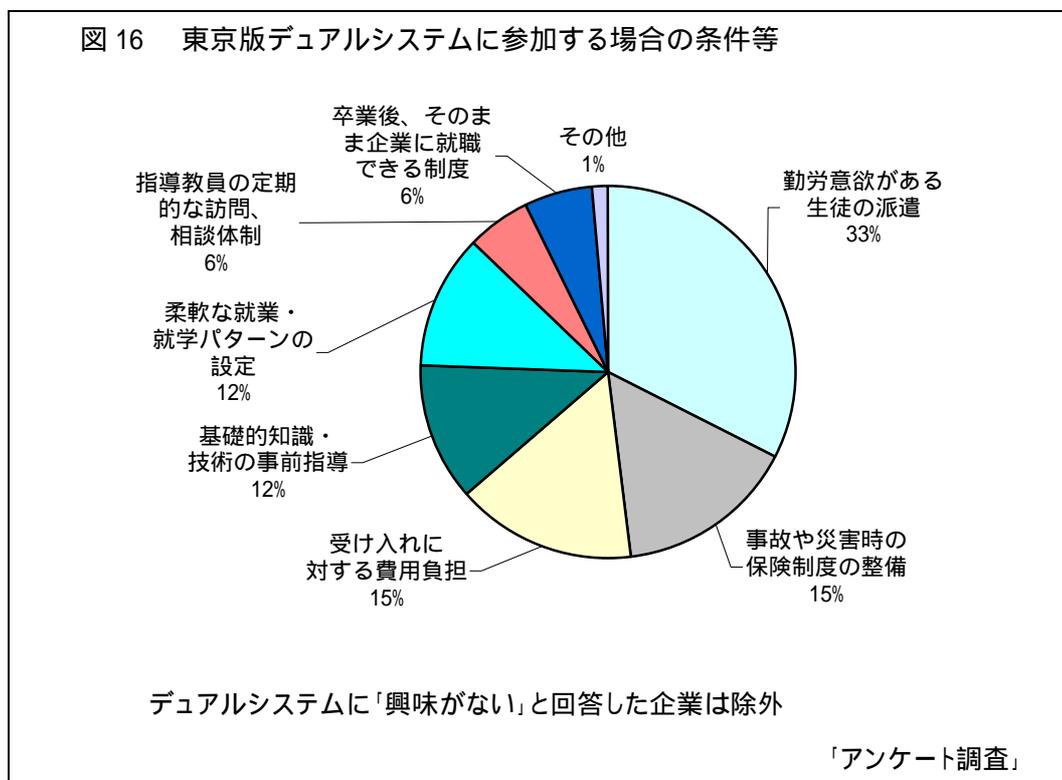
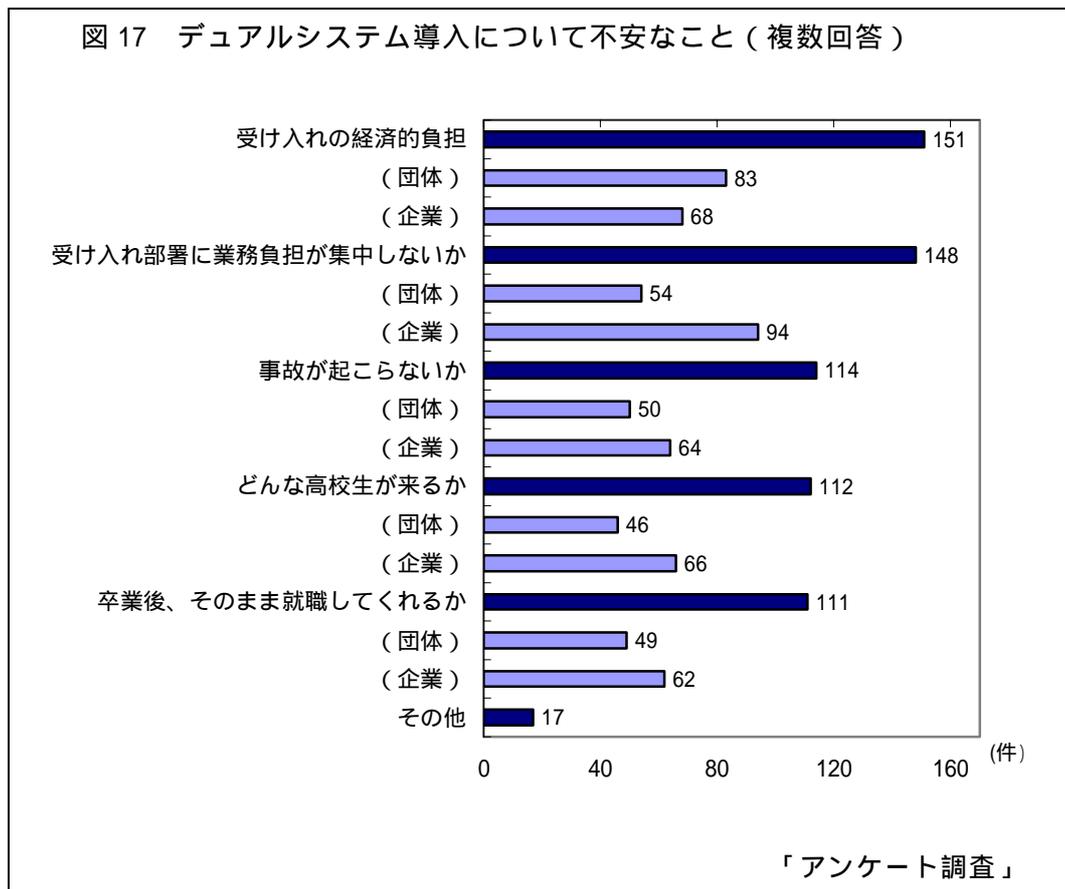


図 17 デュアルシステム導入について不安なこと（複数回答）



また、デュアルシステムは、在学中に企業と生徒が合意すれば生徒が被雇用者となることを想定しているが、公正な採用選考推進の趣旨を踏まえ、デュアルシステム導入後の状況も検証しながら、高校生の就職に関する現行制度の見直しを国に要望していくことも重要である。

(4) 企業の人材育成に対する社会的責任

ものづくりに関わる産業をはじめとして、それぞれの企業活動にとって必要な技術・技能は、社内で長い年数をかけて培われるものが多い。重要な技術・技能を保有しているにもかかわらず、経済の低迷や経営者の高齢化などの要因から、新規採用の抑制や、廃業などによって、その技術・技能の継承が絶たれ、我が国の産業の国際競争力低下に拍車がかかっていることも否めない。

また、大学進学率が上昇しているとしても、高卒年齢の若年労働者は今後も必要である。若者の職業観・勤労観の欠如からくる無業者の増加、高い離職率といった現状は、我が国の社会を持続的に、かつ健全に発展させていくうえでも放置することはできない。この現状を改善するためにも、企業も学校とともに積極的に人材育成のプロセスに関わっていく社会的責任がある。

おわりに

本審議会においては、東京都教育委員会の「これからの職業教育の在り方について 高校におけるデュアルシステムの実現に向けて」との諮問を受け、様々な観点から審議を重ねるとともに、企業に対するアンケートも含めた調査結果なども踏まえながら、今後の職業教育の在り方として、産業界と学校との新たなパートナーシップによる「東京版デュアルシステム」の構築について答申するものである。

社会経済のグローバル化が進み、国際競争が激化している昨今、我が国が国際競争力を確保していくためにも、将来の我が国の産業を担う若者の育成に力を注いでいく必要がある。

その中で、職業教育を担う専門高校の果たす役割は今後とも大きいものがある。同時に、企業にも、自ら積極的に若者の育成に貢献していく責任がある。

今後の職業教育の充実のためには、学校と産業界及び行政がそれぞれの責務を果たし、相互理解を深めるとともに、連携を強化していくことが重要であり、本答申は、新たな魅力ある教育システムの創設に資するものとなることを企図したものである。

第 20 期東京都産業教育審議会は、本答申に盛り込まれた、新たな職業教育の手法である「東京版デュアルシステム」が、専門高校において早期に実現されるよう願うものである。

参 考 资 料

参考資料 1 用語解説

p.6 注 ものづくり基盤技術

平成 11 年 3 月に制定された「ものづくり基盤技術振興基本法」において、「工業製品の設計、製造又は修理に係る技術のうち汎用性を有し、製造業の発展を支えるものとして政令(第 188 号 ものづくり基盤技術振興基本法施行令第 1 条)で定めるものをいう」と定義され、上記の政令に具体的に技術が列挙されている。

なお、同政令第 2 条において、「ものづくり基盤産業」として次のような業種が示されている。

1. 製造業
2. 自動車整備業
3. 機械・家具等修理業
4. ソフトウェア業
5. 情報処理・提供サービス業（情報処理サービス業を除き、工業の科学技術に関する研究開発に係わる情報の提供を行うものに限る）
6. デザイン業
7. 機械設計業及びエンジニアリング業
8. 研究開発支援検査分析業
9. 理学研究所及び光学研究所（それぞれ工業の科学技術に関する研究開発を行うものに限る）

p.8 注 マイスター

ドイツにおける職業資格の名称。マイスター制度は、中世以降の徒弟制度が起源で、19 世紀半ばに確立された。手工業マイスター、専門マイスター、工業マイスター、農業マイスターなどがあるが、特に手工業マイスターは歴史的にも量的にも中心的な位置を占めている。手工業ではマイスターになって初めて独立開業が許され、また徒弟の訓練者としての資格ともなる。

マイスター試験は、実務試験、専門理論的知識、経済および法的知識、職業教育知識の 4 部門で構成されている。マイスター試験の受験は、職人試験に合格し、対象となる手工業職で 3～5 年間職人として活動した者に許可されるのが通例である。

p.10 注 単位互換

学校間の協定に基づき、他の学校で講義を受けて履修した単位を、所属する学校の単位として相互に認定する制度。

p.20 注 キャリア教育

一般に、主体的な進路選択能力の形成、望ましい職業観・勤労観の育成、職業に関する知識・技能の修得、自己の個性・適性の理解などを主な内容とする。

米国では 1970 年代初頭から連邦教育局の提唱で推進された新しい進路教育運動であり「個人が人間の生き方の一部として、職業や進路について学び、人生上の役割や選択と職業的価値観とを関連付けることができるように計画化された経験全体」と定義されている。

p.21 注 技能五輪

青年技能者の技能レベルを競う競技大会で毎年開催され、各都道府県職業能力開発協会が行う地方予選または推薦により、全国大会の出場選手が選抜される。全国大会の優勝者は翌年の国際大会に派遣される。国際大会は、国際技能競技大会 (World Skills Competition) と呼ばれ、1950 年にスペインの職業青年団が提唱して隣国ポルトガルとの間で技能を競ったことが始まり。大会の参加資格は大会開催年に 22 歳以下であることなどとなっている。

p.21 注 ジュニアマイスター顕彰制度

全国工業高等学校長協会が平成 13 年度から実施しているもの。全国の工業系学科に在籍する高校生が、職業資格の取得、検定合格など、生徒が身につけた知識・技術・技能を積極的に評価するため設けた制度。取得した資格ごとにあらかじめ設定された得点を与え、得点の合計が 30 点以上の場合には「ジュニアマイスターシルバー」の称号、特に優れた成果を有すると認められた場合には、「ジュニアマイスターゴールド」を授与する。

産業教育振興法第12条の規定に基づき、下記の事項について諮問する。

平成13年11月26日
東京都教育委員会

記

1 諮問事項

これからの職業教育の在り方について

- 高校におけるデュアルシステムの実現に向けて -

2 諮問理由

高校への進学率が9割を超えている現状の中で、一部の生徒には、明確な目的意識がないまま高校に進学し、自己の在り方や生き方を見出せず将来の進路の選択もできない状況が見られる。

また、高校を卒業しても進学や就職をしない生徒の割合の増加や、就職しても早期に離職する傾向も見られる。

このことは、経済的な状況や労働市場の変化などとも関係するが、職業を通して社会に貢献するという意識が希薄であるとともに、多様な進路希望や学習希望を持つ若者に対して、実践的な職業教育の場が十分でないことがその原因の一つである。

さらに、製造業等においては、日本が誇る「ものづくり基盤技術」の後継者不足も懸念されている。

そこで、ドイツにおける職業教育制度であるデュアルシステムを参考事例として、技術を身に付けて職業人として自立できる生徒や、職場において自らの技術・技能を深めながら学習の場を求める勤労青少年の育成を図る観点から、企業と高校が連携を図り職業観や勤労観を育成するとともに、「働くことが学びになる」新しい教育システムの構築が必要である。

参考資料3 第20期東京都産業教育審議会 審議経過

区 分	開 催 年 月 日	主 な 審 議 内 容
第1回審議会 (第1回専門部会合同)	平成13年11月26日	<ul style="list-style-type: none"> ・委員委嘱 ・我が国における職業教育の現状と課題 ・ドイツの教育制度について ・蔵前工業高等学校研究開発課題報告
第2回専門部会	平成13年12月20日	<ul style="list-style-type: none"> ・論点整理 理念、学校像、基本的枠組み、導入に向けての課題
第2回審議会 (第3回専門部会合同)	平成14年1月25日	<ul style="list-style-type: none"> ・新しい教育システムの基本的な考え方、理念、学校像、基本的枠組み、導入に向けての課題 ・企業等調査(提案)
第4回専門部会	平成14年5月7日	<ul style="list-style-type: none"> ・論点整理 ・企業等調査結果報告
第3回審議会 (第5回専門部会合同)	平成14年6月26日	<ul style="list-style-type: none"> ・「答申」(案)審議
第4回審議会 (第6回専門部会合同)	平成14年7月29日	<ul style="list-style-type: none"> ・「答申」(案)審議
第5回審議会 (第7回専門部会合同)	平成14年9月11日	<ul style="list-style-type: none"> ・答申

参考資料4 「東京版デュアルシステム」に関するアンケート調査概要

調査実施内容

- 実施時期 平成14年3月
- 回収方法 郵送及びFAXによる
- 対象 ・東京都産業教育振興会会員企業
 ・都立専門高等学校卒業生の採用実績のある企業
 ・製造業を中心とした都内業界団体及び企業より抽出

区分	発送	回答	回答率
都内業界団体	728	178	24.5%
都内企業	667	211	31.6%
計	1,395	389	27.9%

発送及び回答状況

調査発送企業等内訳

業種	計	団体	企業
食料	31	9	22
繊維	106	77	29
木材	34	17	17
家具	22	14	8
紙	41	23	18
印刷	65	5	60
化学	109	77	32
プラ・ゴム	105	56	49
窯業	65	48	17
金属	164	101	63
一般機械	143	55	88
電気機械	136	45	91
輸送機械	49	22	27
精密機械	57	26	31
その他	99	63	36
卸	23	9	14
建設	37	30	7
サービス	72	31	41
小売	37	20	17
不明	-	-	-
合計	1,395	728	667

調査回答企業等内訳

業種	計	団体	企業
食料	11 35.5%	4 44.4%	7 31.8%
繊維	16 15.1%	11 14.3%	5 17.2%
木材	12 35.3%	8 47.1%	4 23.5%
家具	9 40.9%	6 42.9%	3 37.5%
紙	10 24.4%	3 13.0%	7 38.9%
印刷	24 36.9%	1 20.0%	23 38.3%
化学	21 19.3%	13 16.9%	8 25.0%
プラ・ゴム	17 16.2%	7 12.5%	10 20.4%
窯業	19 29.2%	17 35.4%	2 11.8%
金属	54 32.9%	21 20.8%	33 52.4%
一般機械	37 25.9%	21 38.2%	16 18.2%
電気機械	41 30.1%	17 37.8%	24 26.4%
輸送機械	13 26.5%	4 18.2%	9 33.3%
精密機械	4 7.0%	1 3.8%	3 9.7%
その他	30 30.3%	22 34.9%	8 22.2%
卸	12 52.2%	1 11.1%	11 78.6%
建設	9 24.3%	6 20.0%	3 42.9%
サービス	35 48.6%	11 35.5%	24 58.5%
小売	6 16.2%	0 0.0%	6 35.3%
不明	9 -	4 -	5 -
合計	389 27.9%	178 24.5%	211 31.6%

調査項目及び集計結果

問1 現在、若者の職業観・勤労観が希薄であり、また就職しても早期に離職する割合が高いことがいわれていますが、企業にとって、高校生にどのような教育を行うべきだと思いますか。(複数回答可)

社会常識や規範意識を身に付ける教育			忍耐力やねばり強さを育てる教育			基礎的学力を定着させる教育			社会経験を多く取り入れた教育			仕事に関する技術等が修得できる教育			多様な職業を知ることができる教育			その他
回答数	(団体)	(企業)	回答数	(団体)	(企業)	回答数	(団体)	(企業)	回答数	(団体)	(企業)	回答数	(団体)	(企業)	回答数	(団体)	(企業)	
287	134	153	216	99	117	202	99	103	104	49	55	96	47	49	90	54	36	8
28.6%			21.5%			20.1%			10.4%			9.6%			9.0%			0.8%

問2 ものづくりの技術・技能の継承、後継者不足が懸念されていますが、どのような取り組みが必要だと思いますか。(複数回答可)

ものづくりの楽しさを体験できる教育			技術・技能に誇りをもち若者の育成			技術・技能を尊ぶ社会機運の醸成			ものづくり産業を支援する施策			若年時から実践的技術を習得できるシステム			企業と学校の交流促進			その他
回答数	(団体)	(企業)	回答数	(団体)	(企業)	回答数	(団体)	(企業)	回答数	(団体)	(企業)	回答数	(団体)	(企業)	回答数	(団体)	(企業)	
228	105	123	217	99	118	181	81	100	105	58	47	89	42	47	53	32	21	12
25.8%			24.5%			20.5%			11.9%			10.1%			6.0%			1.4%

問3 高校在学時に実質的な企業内教育を行うことのできる制度について、どう思われますか。

(1) 企業として期待すること (2つまで選択)

意欲のある若年労働者を採用できる			ミスマッチによる離職を防ぐことができる			ものづくり産業の後継者の育成が図れる			即戦力となる人材が確保できる			若年者の加入により職場が活性化される			企業への帰属感・愛着が培われる			その他
回答数	(団体)	(企業)	回答数	(団体)	(企業)	回答数	(団体)	(企業)	回答数	(団体)	(企業)	回答数	(団体)	(企業)	回答数	(団体)	(企業)	
155	75	80	154	51	103	139	77	62	106	45	61	61	27	34	40	21	19	21
22.9%			22.8%			20.6%			15.7%			9.0%			5.9%			3.1%

(2) 企業として不安なこと (2つまで選択)

受け入れの経済的負担			受け入れ部署に業務負担が集中しないか			事故が起こらないか			どんな高校生が来るか			卒業後、そのまま就職してくれるか			その他
回答数	(団体)	(企業)	回答数	(団体)	(企業)	回答数	(団体)	(企業)	回答数	(団体)	(企業)	回答数	(団体)	(企業)	
151	83	68	148	54	94	114	50	64	112	46	66	111	49	62	17
23.1%			22.7%			17.5%			17.2%			17.0%			2.6%

問4 「東京版デュアルシステム」に興味がありますか。

ある	どちらともいえない	ない
91	147	121
25.3%	40.9%	33.7%

問5 (問4で「ある」または「どちらともいえない」と回答された方へ)
東京版デュアルシステムに参加する場合の、条件等についてお教えてください。

(1) 高校への要望や、必要な条件 (2つまで)

勤労意欲がある生徒の派遣	事故や災害時の保険制度の整備	受け入れに対する費用負担	基礎的知識・技術の事前指導	柔軟な就業・就学パターンの設定	指導教員の定期的な訪問、相談体制	卒業後、そのまま企業に就職できる制度	その他
137	65	65	50	49	24	24	6
32.6%	15.5%	15.5%	11.9%	11.7%	5.7%	5.7%	1.4%

(2) 受け入れ可能な人数 (1つ選択)

2～3人	1人	4～5人	6人以上
107	57	7	2
61.8%	32.9%	4.0%	1.2%

(3) 受け入れ可能な期間 (1つ選択)

1年のうち数ヶ月を企業で働く	週に2～4日企業で働く	1日のうち、時間を指定して働く	その他
78	56	38	10
42.9%	30.8%	20.9%	5.5%

(4) (3)のパターンで受け入れる場合の受け入れ可能な時期 (1つ選択)

企業が指定する期間限定	通年	その他
84	75	7
50.6%	45.2%	4.2%

(5) 基礎的訓練の段階を経て、ある程度仕事に熟練した長期の企業就業の場合は給与(報酬・手当)の支給が必要となりますが、その場合、どの程度の負担が可能ですか。(1つ選択)

アルバイト賃金程度	相応の給与	実費弁償額程度	その他
123	34	16	21
63.4%	17.5%	8.2%	10.8%

(6) 就職について (1つ選択)

企業と本人の同意によりそのまま就職できるシステムが必要	デュアルシステムと卒業後の採用とは区別すべき	その他
111	83	7
55.2%	41.3%	3.5%

自由意見

1 賛同

賛同する		回答数		業種			
				業種	計	団体	企業
			22	繊維	1		1
期待する	7			印刷	1	1	
今後の従業員対策として賛同	4			化学	2	1	1
自立した職業人を育成するための有効なシステムである	4			窯業	1	1	
本制度の導入により、離職が少なくなる	1	団体	8	金属	3	3	
社会常識・規範意識を高めることができる	1	企業	14	一般機械	3		3
経済的に高校進学できないものにとり有用	1			卸	1		1
低賃金でも支給し、実際の生産に結びつく作業をさせたい	1			サービス	6		6
システムそのものは良いが、景気回復が重要	1			建設	1	1	
単位が不足する場合は、同種の企業の掛け持ちを	1			小売	2		2
産業界の発展のため是非実現を	1			その他	1	1	
				計	22	8	14

2 課題

企業の受け入れ体制に課題		回答数		業種			
				業種	計	団体	企業
			48	食料	1	1	
企業には受け入れの余裕がない	18	団体	23	繊維	3	1	2
将来性を見込んだ受け入れ先企業の設定	9	企業	25	木材	2	2	
企業に大きな負担・リスク・助成金の支給	7			家具	1	1	
高卒採用はごく少数	4			印刷	6		6
受け入れ時期の自由設定が必要	2			化学	2	1	1
就学動機が問題	2			プラ・ゴム	5	2	3
高校の学力では不十分	1			窯業	4	3	1
企業内に教育担当者等の設置が必要	1			金属	7	3	4
企業に生徒の選択権を保障する	1			一般機械	4	2	2
学校側の責任者と密接な連絡が必要	1			電気機械	7	3	4
				建設	2	2	
				卸	1		1
				サービス	3	2	1
				計	48	23	25

学校の課程等に課題

回答数 48

基礎的学力・社会常識の付与、生徒本人の

やる気醸成が先にあるべき 26

学校教育の充実が先にあるべき 11

団体 14

職業教育は中学生から実施すべき 2

企業 29

専門高校の充実が先 2

職業訓練校とのカリキュラムの連携が必要 1

学校・生徒・企業それぞれの情報をプールし、コーディネートできるシステムが必要 1

業種	計	団体	企業
繊維	1		1
木材	1	1	
印刷	2		2
化学	4	1	3
プラ・ゴム	3	1	2
金属	10	2	8
一般機械	3	2	1
電気機械	5	4	1
輸送機械	1	1	
精密機械	2		2
卸	3		3
サービス	3		3
小売	1		1
その他	4	2	2
計	43	14	29

社会の環境、体制等に課題

回答数 16

ものづくりを尊ぶ社会的土壌をつくるのが先決 8

企業に義務化させ、必要経費の負担、支給等制度化すべき 3

都レベルではだめ 1

団体 10

学校教育を企業内教育に結びつけることは危険 1

企業 6

国内のものづくりは熟練工が主体 1

若年時には、業種選択させ、異業種を体験させるべき 1

就職協定違反ではないか 1

業種	計	団体	企業
木材	2	2	
印刷	2		2
化学	1	1	
プラ・ゴム	1		1
窯業	1	1	
金属	5	3	2
一般機械	2	2	
電気機械	1		1
輸送機械	1	1	
計	16	10	6

参考資料5 第20期東京都産業教育審議会 委員名簿

(五十音順・敬称略)

氏名	職名等	備考
浅岡 廣一	都立蔵前工業高等学校長	専門部会委員
石川 史郎	(社)経済同友会教育委員会副委員長 (株)竹中工務店顧問	
井上 皓司	大森工業高等学校長	
伊理 正夫	中央大学教授	会長
大森 栄司	連合東京副事務局長・政策局長	
梶谷 正義	都立園芸高等学校長	
工藤 篤子	都立四谷商業高等学校長	
郷 宗親	東京都産業教育振興会会長 (株)ニチエン化工取締役社長	副会長 専門部会長
小杉 礼子	日本労働研究機構主任研究員	専門部会委員
坂野 慎二	国立教育政策研究所総括研究官	専門部会委員
鈴木 正人	日本経営者団体連盟教育研修部長	
高橋 勝	東京都産業労働局労働部長	平成14年7月16日 から
中村 義一	三鷹光器(株)代表取締役会長	
向平 決	台東区立忍岡中学校長	専門部会委員
吉川 昌範	ものづくり大学教授	
渡邊 泰弘	東京都産業労働局労働部長	平成14年7月15日 まで

専門部会委員

岩尾 啓一	(社)ニュービジネス協議会常任理事 (株)キャリア工学ラボ.代表取締役社長	
-------	--	--

これからの職業教育の在り方について
高校におけるデュアルシステムの実現に向けて

東京都教育委員会主要刊行物登録

平成 14 年度 第 266 号

平成 14 年 9 月発行

編集 東京都産業教育審議会

発行 東京都教育庁学務部高等学校教育課
(東京都産業教育審議会事務局)

〒163-8001 東京都新宿区西新宿二丁目 8 番 1 号

電話 03(5320)6742