住居環境科に於ける日本版デュアルシステムの取り組み

Application of the Japanese-style Dual System in Housing Environmental Course

江藤　孝行
ETO Takayuki

１．はじめに

東京校では平成１６年１０月から日本版デュアルシステムとして住居環境科を新設し、企業における実習訓練を大幅に取り入れることによって、若年者の就労意欲の喚起と、実務経験を生かした職業選択､ミスマッチによる離職の改善に取り組んできた。本訓練システム導入の背景には、近年の若年者フリーター、ニートの増加、高い離職率等がある。平成１９年１２月現在は、３期生が２回目の委託型企業実習の期間中である。ここでは当校に於ける建築系職員の３年間の取り組みについての概要を報告する。

２．取り組みの概要

・訓練目的

当訓練の目的は、需要側（求人側）と供給側〈学生〉の要望をコーディネートする事により、働く意志のある若年者が建築の基礎を学習しながら、企業実習を通じて職業選択のチャンスを増やし、長期の実務経験を経ることによって就労のミスマッチを減らす事にある。又、離職率の低減を目指すことにより、高度な職業能力を持つ実践技術者を育成する事に繋がる。

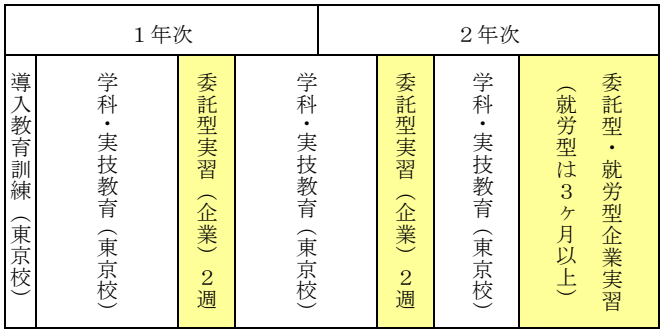
もう一つには就労意欲の喚起がある。アルバイトもパートも殆ど経験していない学生もいる。短期の委託型実習をきっかけに一歩前進させる事を目指している。

・　訓練対象者、期間及び資格取得等

定員は２０名（Ｈ１９年度は１５名)、概ね３５歳以下の就労意志のある学生を対象としている。但し２期生の中には３９歳で入学した学生が２名、３８歳が１名と年長者もある程度は受け入れている。

訓練期間は企業実習を含めて２年間であり、卒業時には２級建築士の受験資格が取得できる。

〔システムのイメージ〕



・１０月に入学して､約１０ヶ月間は学内で建築の基礎的学問と実習を課している。夏季休暇の後、１回目の委託型企業実習を２週間の日程で実施している。（１，２期生は夏季休暇前に実施)その後３ヶ月間の更なる専門的学問と学内実習授業を経て２回目の委託型企業実習が１２月中旬に、前回と同様２週間の期間で実施される。委託型企業実習に於いては、受入企業に学生一人当たり１日１２００円の委託費用を支払っている。委託実習中の怪我、損害賠償等については、実習生に入学時加入させている総合学生保険で対応している。(企業での労災扱いにはならない)

１回目の委託型実習は興味のある職業を覗いてみる程度に考えるように指導しているが、２回目は自分の進む方向を絞り込んで、出来れば就労型に繋げられるような仕事を選ばせている。

３月まではより高度な専門知識の習得を目指し就労型で生かせる為のスキルアップを指導する。

４月からは６ヶ月の長期に亘って就労型実習に取り組む。就労報酬をもらって働く事で、委託型とは違った実際の業務により近い体験をしてもらうようにしている。最低でも３ヶ月の就労型実習を卒業要件としている。

・カリキュラム内容

総訓練時間数は２，８０８時間、１５６単位、そのうち３６単位（２３％）を委託型と就労型の企業実習に当てている。主な教科目は以下の通り

（一般教養）法学　数学　物理学　英語　体育　他

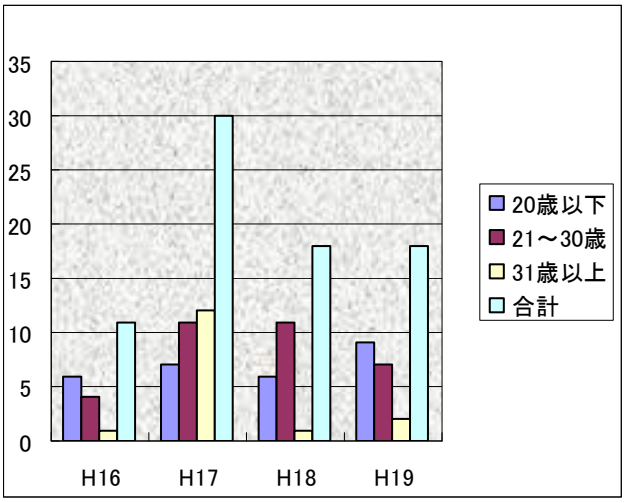
（専門学科目）建築史　建築法規　建築数学　建築計画　構造設計　統計学　コンピューター基礎　環境工学　建築材料　構造力学　建築施工　建築構法　建築測量　建築設備　建築特論　仕様及び積算　生産工学　居住プレゼンテーション　安全衛生工学

（専門実習科目）基礎工学実験　基礎製図　コンピューター基礎実習　建築材料実験　建築設計実習　建築施工実習　施工図実習　建築測量実習　環境工学実験　建築調査研究実習　建築総合演習

３．訓練の経過

表１　　入学時年齢構成　　（人）

		H16	H17	H18	H19
20歳以下	男	1	7	3	7
	女	5		3	2
	計	(6)	(7)	(6)	(9)
21～30歳	男	4	9	9	5
	女		2	2	2
	計	(4)	(11)	(11)	(7)
31歳以上	男	1	7	1	2
	女		5		
	計	(1)	(12)	(1)	(2)
合計		11	30	18	18



入学時の年齢構成等は表１のとおりであり、２期生だけが、31 歳以上が３割以上となった。それ以外は比較的若い学生が多く、インターンシップ、就職は有利であったが学習に対する意欲は年配者に劣る傾向が見られる。逆に年配者の多くは後がないこともあり熱心に学ぶ者が多いが、就職では苦労している。

・１期生の状況

平成１６年１０月に住居環境科の１期生が１１名入学し、このうち卒業したのは６名で、卒業時就職確定者は３名、４ヵ月後１名が就職した。残りの２名は正規雇用に至らなかった。

卒業した２７歳の男子学生は以前、大学の建築学科を卒業して建築業界で働いた事があったが挫折をし、もう一度基礎からやり直したいと入学し、再チャレンジを目指した。構造設計事務所に委託型実習の２週間の短期実習を１回目、２回目とお願いし、引き続いての就労型実習を半年間経て正規雇用に至った。この設計事務所の所長は当校の外部講師でもある。当初、雇用予定ではなかったが、２回の委託型実習での働き状況を見て、採用してもらえる事になった。デュアルシステムの成果といえる。反対に委託型実習は受け入れてもらえたが、実習を経てその後に続かなかった例もある。自分のレベルが分からず高望みし、企業の要求レベルとかみ合わない状況もはっきりする。これもミスマッチを防ぐ意味ではデュアルシステムのメリットといえる。１期生４名の就職先企業の職種は、構造設計事務所、住宅メーカー、大手サッシメーカー、鉄骨ファブとさまざまである。

・２期生の状況

２期生は平成１７年１０月に３０名が入学し、２３名が卒業した。このうち２名は進学し、内１名は関東能開大の応用課程である。９月卒業で、翌年の４月入学の為６ヶ月の準備期間がある。

就職先企業の業種は表２のとおりであり、業種は多岐に亘っている。学生の希望にあわせた企業開拓がとても重要になる。過去に建築系の学生が就職、インターンシップ等でお世話になった企業が多く含まれている。企業との信頼関係が不可欠であり、誠実な対応が良い結果を生む。

中途退学した２３歳の女子学生は、以前から卒業生

を雇用していただいていた企業から、たまたま事務系社員の求人が有り、その企業と懇意にしていた先生からの紹介で、応募して採用された。これも再チャレンジの副次的成果といえるだろう。
就職した学生のうち就労型実習から引き続いて同じ企業へ就職した者は１３名と約８割に上っている。幾人かの学生について具体的に紹介する。
日本で最大手の石材業者に就職した学生の場合は、初めから建材に興味を持っており、委託型実習の段階から石材業者に実習に行き、実習内容を認めてもらい就労型も受入れてもらえた。当然入社式には出席できないが４月から新入社員とまったく同様な扱いで、岐阜の本社工場での３ヶ月の研修を受けることが出来た。研修後東京支店での業務に就いている。
大手設計事務所に就職できた男子学生は、年齢的には卒業時４１歳と厳しい状況が予想された。学生本人には理数系に優れた能力を建築構造の分野で生かしたいとの希望があった。一般的には建築分野での経験がまったく無く、年齢が高年齢の場合は自分の能力を認めてもらえる機会が殆ど無いと思われる。建築の先生が学会活動を通じて入手した求人の情報がきっかけとなり、デュアルシステムの長期企業実習で学生本人をじっくり観察してもらった結果、就職に繋がった例である。
医療福祉の、病院・学校等を経営している企業の施設設計監理をしている関連会社に就職した学生は建築の専門学校を卒業して建築業界で働いた後、スキルアップを目指し再チャレンジで入学した学生である。年齢は３４歳であったが２回の委託型実習と引き続いての６ヶ月の長期の就労型実習を通じて経験と能力、やる気を買われて採用に結びついた。このケースもデュアルのシステムを利用して自分を売り込む機会が無ければ実現は難しかったと思われる。
住宅メーカーに就職した学生は入学当初は応用課程を希望していたが就職に切り替へ、将来は起業を目指している。エンドユーザーの希望を具体化する設計段階から、施工管理、完成引渡し、原価管理と全てを通して担当者が責任を持って任される仕事に挑戦している。
施工管理を希望した４０歳の学生は大手ゼネコンの下で、既存建屋の解体工事から着手された RC 造の新築工事に携わっている。就労型実習を工事の最初の段階から経験する事が出来、この工事の完成まで頑張れば、施工管理の全体を初めての現場で把握できる幸運に恵まれたと言える。初めのうちは何をするべきかも分からなかったり、近隣対応で戸惑ったりと辛い状況が続いたが、現在迷いつつではあるが継続して就労している。
２１歳の男性は入学の時から戸建ての大工になる希望を持ち、卒業後は父親について大工職人をめざしている。いずれのケースも、自分の進む道を比較的早くから定めてそこに向かってチャンスを掴む努力をした者達である。
中にはせっかく理想的な企業に出会っているにもかかわらず、自分を過大評価して更なる上を目指したが為にチャンスを失った事例もあった。
就職未定の卒業生には、３人の子持ちの主婦もいる。子育てもあり自分に合った職場を時間をかけて探す事にし、現在はパートで働いている。
就労型実習を６ヶ月間実施したにも拘らず、卒業の時に自分は建築関連には向いていないとの結論を出し、理容学校を目指している男性もいる。
残りの１名は、どうしても正規雇用へ進む事ができずに建築関連のアルバイトをしている。

表２　業種別就労状況　（人）

	Ｈ１６	Ｈ１７	Ｈ１８
	就職	就職先	委託型実習
建材関連	2	2	
設計事務所	1	3	6
住宅メーカー	1	1	1
建設業		3	1
職人（大工等）		1	1
不動産		2	
施工図作成		1	1
店舗内装		2	
調査測量		2	
積算事務所			1
その他		2　進学	1
	2　未定	4　未定	
合計	**6**	**23**	**12**

・３期生の状況
平成１８年入学の３期生は１回目の２週間の委託型企業実習を９月に実施した。１年近く基礎的な建築の知識を学んだ後、自分達が持っている漠然とした仕事のイメージを企業実習において確認する事が目的となる。６名と若年者の多くが設計事務所での実習を経験したが、中には左官職人の体験を選んだ女子学生もいた。受入企業からの評価もさまざまであり実習１日でギブアップした学生もいた。
どうしても建築に興味が持てず、授業にもついていけず結局　退学をした。
現在１２名の学生が学んでいるが内１名は留年して現在１年生と共に学んでいる。
中途退学等した学生の多くは病気が原因と思われる。又建築に興味があまり無く、安易に入学してきた為に学業になじめない学生もいた。遅刻欠席等が多くカウンセラー、就職アドバイザー等のフォローをしても難しい学生もいる。やはり大切なのは就労に対する意欲があるか否かであると思われる。
・４期生の状況
１９年度は定員１５名に対して１８名が入学した。２０歳以下が９名と５割である。３４歳の男子学生を中心に現時点では、まとまりのある学年のように見受けられる。

４．考察

就労のミスマッチを減らす為に企業実習に取り組んではいるが、求人側企業と、学生の希望職種とのマッチングはかなり難しい。例えば企業からは施工管理の求人は多いが、学生はあまり希望しない等である。又、職業に就くことへの不安、抵抗を克服できない学生もいる中、企業実習に協力してくれる企業を増やすことが重要である。就職を前提としていない体験目的の委託型実習先の企業の確保が特に難しい。建築系の学生の就職実績が有れば実習受入協力が得られ易い。今までの実績と、企業への誠実な対応が非常に大切になる。
その他、学生の年齢、経歴、能力等のばらつきへの対応にも労力がいる。カウンセラー、就職アドバイザー等を配置した総合的な支援体制が要求される。特に年齢が高い学生の場合は、いろいろな問題を抱えている場合が考えられる為、多面的な対応が必要である。いずれにしても働く本人に強い就労意欲がなければ就職には繋がらない。学校が自分の働く企業をみつけてくれるのを待っているような学生は、就労型実習さえも殆ど成功しない。実習を通じて自分を企業に売り込む事が重要であり、企業としてもそこを期待している。
就労型実習では有期の雇用ではあるが、学生の身分での雇用になる事から、賃金、社会保険の扱い、労災等企業としての検討事項も多々ある。
学校とは「覚書」を取り交わすことによって一般的な雇用とは区別をしている。当校としても実習期間中は巡回を通じて就労に関する問題等に対応している。順調に就労型実習を経て正規雇用に繋がる場合が理想である。しかしながら、途中でリタイアして新たな企業を捜すケースも出てきている。このような場合、訓練を受けた企業による評価が必ずしも新規企業に対して効果的とは言えないのが現状である。やはり１～２ヶ月の短期でも卒業前に、その企業での就労型実習に於いて認めてもらうほうがスムーズな就職に繋がると思われる。

５．おわりに

精神的な病を抱えた学生もいる。受入段階での学生の選別は不可能に近い。ストレス等種々の原因で挫折した後、再び働こうとしている学生を、暖かく支援できるシステムが要求される。専門的なカウンセラー、アドバイザーの指導が有効に機能している。企業訪問、ハローワークとの連携、求人企業説明会の積極的誘致等、企業との接点はより重要である。デュアルシステムの改善と充実の為には企業へのシステムの更なる周知と、社会全体の協力体制が強く望まれる。
卒業生達の今後の離職率の推移、未就職者達へのフォロー、企業開拓等課題は幾つか有るが、卒業した多くの学生がデュアルシステムの恩恵で、元気に働いている事に手応えを感じている。