

当校における実践型人材養成システムの取り組み

Application of Practical Training System Combining Employment and Schooling

外屋敷 康男
HOKAYASHIKI Yasuo

1. はじめに

当校において、実践型人材養成システムの取組を始めて約1年が経過した。全くゼロからの取組で、通達等を読み、課内で勉強会を開き、本部や他施設の担当者と情報交換を行い事業を進めてきた。その結果、執筆時点で、13社からの申請を本部に回付し厚生労働大臣の認定を待つ状態となった。このあと、これまでの経過を記していきたいと思う。

2. 実践型人材養成システムとは

実践型人材養成システム（実習併用職業訓練）は、平成18年10月に職業能力開発促進法の改正により「認定企業との雇用関係の下での実習（OJT）」と「教育訓練機関での現場のニーズに即した学習」とを組み合わせ、実践的な技能・知識を備えた職業人を育成する就労でも就学でもない「第三の選択肢」として位置づけられた。

3. 実践型人材養成システム設定の経過

若年失業率の上昇、ニートやフリーターの増加に対応するため、平成16年度から日本版デュアルシステム（以下「デュアルシステム」という。）が、教育訓練機関における座学と企業における実習を組み合わせた職業訓練として試行的に開始された。

実施形態は、職業能力開発促進センターの普通課程を活用したコース（1年ないし1年数ヶ月）、能開大の専門課程を活用したコース（2年）および専修学校など民間教育訓練機関へ訓練を委託したコース（標準5ヶ

月）があり、試行の結果、一般の若年者委託訓練の就職実績を上回るなど一定の成果が出ているものの、厚生労働省の「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」から以下のような提言がなされた。

（1）従来のデュアルシステムは教育訓練機関主導型であり、教育訓練機関の様々なコースの内の一つにすぎないことから第三の選択肢としての意味を持つものとなっていない。

（2）企業にとっては、訓練生の実習を行うとしても、実際は、教育訓練機関からの委託訓練生を受け入れるか否かを受動的に判断する立場に過ぎず、自ら主体的にデュアルシステムによる教育訓練の実施や訓練生の採用の決定に関与することが困難である。

（3）高校等にとっても、デュアルシステムに卒業生を送り出す際には実習を受け入れる企業との接点が確保されておらず、デュアルシステム訓練という仕組み自体についての認識や関心がきわめて薄い。

（4）デュアルシステムは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しくみとなっていない。

従来のデュアルシステムは、大量のフリーターが存在し、今後も生み出される構造的な問題が改善するまでの間は引き続き推進していくことが妥当だと思われるが、上記の課

題を解決するために、企業を主体とした教育訓練システム、すなわち実践型人材養成システムの実施が必要とされている。

以上のことから、デュアルシステムの発展型として実践型人材養成システムが制度化された。

4. 実践型人材養成システムの展開

実践型人材養成システムは以下の流れで展開される。

- (1) 訓練の実施計画の作成
- ↓
- (2) 厚生労働大臣の認定
- ↓
- (3) 訓練生の募集・採用
- ↓
- (4) 教育訓練機関における学習
- ↓
- (5) 企業における雇用関係の下での実習(OJT)
- ↓
- (6) 訓練生の能力評価
- ↓
- (7) 現場の中核的人材の確保

5. システムにおける支援制度

このシステムを活用する企業には以下のいずれかの支援等が講じられている。

- (1) 中小企業雇用創出等能力開発助成金
対象事業主：中小企業
助成金：O f f – J T期間の賃金
O J Tにおける部外講師謝金
助成率：1 / 2
手続き：訓練実施計画大臣認定申請→改善
計画知事認定申請→助成金申請
- (2) キャリア形成促進助成金
平成19年4月より設定され、大企業も

助成の対象となった。

対象事業主：大企業、中小企業

助成金：O f f – J T期間の賃金

O J Tにおける賃金見合い(600
円/1H)

助成率：大企業1 / 4 中小企業1 / 3

手続き：訓練実施計画大臣認定申請→助成
金申請

6. 当校における取組

- (1) コースの設定

平成18年10月23日(月)～24日(火)に(独)雇用・能力開発機構(以下、「機構」という。)本部による実践型人材養成システムに係る業務説明会が開催され、大学校等を対象に「実践型人材養成システムにおける座学等の受入のための体制づくりについて」「平成19年度または20年度実施に向けた実践型人材養成システム展開の流れ」「大学校における訓練の展開について」の説明と資料配付が行われた。それを受けて、当校では教職員に実践型人材養成システム(以下、「システム」という。)の概要を説明し、専門課程各訓練科に企業ニーズ等を考慮し実施可能なコースを検討することとした。その結果、機械系から「モールドデザインコース(金型コース)」と情報系から「ものづくりS Eコース」が出され、①実践型人材養成システム実施計画書、②事業主団体ヒアリング結果、③企業ヒアリング結果④高等学校ヒアリング結果⑥履修科目単位表⑥訓練展開イメージ図を全教職員の協力の下、取りまとめ、機構本部に申請し承認された。

- (2) 学生への周知

平成19年4月、平成19年度専門課程入学学生全員を対象に、入学ガイダンスの際に実践型人材養成システムの概要を説明し、さらに機械系と情報系の学生には科別ガイドン

スにおいて詳しい説明を行った。

（３）訓練の実施計画の作成

平成１９年４月、訓練展開イメージ図と履修科目単位表により、訓練カリキュラム、修了時の評価方法等の作成を行った。

また、システムの訓練期間は本来２年間であるが、社会的に普及・活用が定着するまでの当分の間は、専門課程２年次の１年間での設定も可能となっており、後述の「ものづくりＳＥコース」はこの形態を取っている。

（イ）モールドデザインコース

開始時期：平成２０年４月

訓練期間：２年間

定員：５名程度

仕上がり像：金型設計・製造業、射出成形業において必要な知識・技能・技術を有し、ものづくり現場の実践力を持った高度技能者の養成。

評価の方法：技能照査

（ロ）ものづくりＳＥコース

開始時期：平成２０年４月

訓練期間：１年間

定員：５名程度

仕上がり像：「ものづくり」分野において活躍する高度な専門性と想像力を身につけた実践情報技術者の育成。

評価の方法：技能照査

（４）教職員へのシステムの再確認

平成１９年８月、教職員対象に再度システムの説明会を行い、また、同時に機構東京センターから講師を招いて助成金の説明会を開催した。

（５）高校等への周知

平成１９年８月、厚生労働省作成のパンフレットに加えて、当校独自システム実施のため（周知ではない）の学生用のリーフレット

を作成し、高校訪問等の際に持参し説明を行った。リーフレットはＡ４表裏印刷で、裏面はコースの目的、仕上がり像、カリキュラムの構成、実際の実習風景の写真等で構成されている。

（６）企業への周知

当校独自システム実施のための企業用のリーフレットも併せて作成し、企業訪問の際持参し説明を行った。

特に、卒業生が就職している企業を中心に校を挙げて企業訪問を実施し説明を行った。リーフレットはＡ４表裏印刷で、裏面はコースの目的、仕上がり像、カリキュラムの構成、助成金制度、実際の実習風景の写真等で構成されている。

（７）金型工業会への協力

社団法人日本金型工業会（以下、「工業会」という。）が「実践型人材養成システム普及のための地域モデル事業」に選定され、当校もカリキュラムの作成等協力することとし、教員２名と調査役がモデル事業推進委員会に参画した。

この事業としては以下のことについて行った。

（イ）人材確保・育成ニーズ調査

傘下企業５１０社に対してアンケート調査を行い回収は１０５社、回答率は２０．６％であった。

（ロ）会員企業に対する説明会の実施

７月９日、当校においてシステムの説明会および施設見学会を実施。１５社１７名の参加。

（ハ）進路指導担当教員向け説明会

工業会事務局と当校教員が協力し、関東地区の工業高校の教職員団体（関東甲信越地区機械工業教育研究会、東京都機械工業

教育研究会等)を中心にシステムの説明を実施した。

(ニ) 高校生向けパンフレット作成

工業会および金型等について、高校生に知ってもらうためにわかりやすいパンフレットを作成した。

(ホ) O f f - J Tモデルカリキュラム作成

工業会の意見を採り入れ、東京校が中心となりO f f - J Tモデルカリキュラムを作成した。

(ヘ) O J Tモデルカリキュラムおよび

O J T習得度チェックシート作成

O J TモデルカリキュラムおよびO J T習得度チェックシートについても、東京校が協力し作成した。

(ト) 合同面接会

金型工業会傘下企業7社と当校の生産技術科1年生8名との合同面接会を実施した。その後、希望者に対し企業見学を行った。

(チ) 金型技術教育マニュアル作成

O J T等をスムーズに推進でき、かつ工業会の技能・技術のレベルアップを目的として金型マニュアルの作成を計画している。そのために金型技術教育マニュアル作成検討部会を立ち上げ、当校の教員もメンバーになり協力した。

7. まとめ

現状では、このシステムが制定されてから日が浅いこと等から、社会への浸透度が低いことにより、高校および企業等とも関心は必ずしも高いとは言えない。しかしながら、日

本金型工業会が傘下企業に対して行ったシステムへの興味についてのアンケート調査(回答数105社)では、①積極的に活用したい:4社、②多少興味があり、できれば活用したい:28社、③システムについて積極的に説明を受けたい:6社、④説明会があれば参加したい:34社であり、システムへの興味を持つ企業が多い(68.6%)ことが分かった。

景気が回復基調であり、大企業が新工場の建設などで、工業高校卒業の就職希望者は大企業への就職が目立ち、かつまた、高度な技能・技術を持っている団塊の世代の退職が始まり、特に中小企業では人材確保、技能・技術の伝承ができにくくなっている。中小企業の未来を築くためにはこのシステムの活用が大きな鍵を握っている。

このシステムが世の中に浸透するためには、まず、認知度を高めることが一番のポイントとなる。国、機構本部、機構都道府県センター、能開施設が一丸となり周知に取り組まなければならない。そして、能開施設は周知だけでなく、実施するための体制を整え、実施に結びつけなければならない。

今後、当校はさらに多くの高等学校や企業等への訪問を行い、このシステムのメリットや仕組みを周知し、今後このシステムが継続して実施できることを望んでいる。そして、このシステムに対するノウハウを今後、発信し、他の能開施設等の手助けとなればと考えている。

(参考文献)

平成17年11月29日 厚生労働省発表「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」報告書について ―「実践型人材養成システム」の制度化を提言―