

慶応義塾大学 森基金 2017 年度

研究成果報告書

研究テーマ

「就業困難な若者の就職支援訓練プログラムの開発と検証」

慶応義塾大学 大学院 政策・メディア研究科

後期博士課程

奥田美都子

(学籍番号 81449096)

## はじめに

今年度は、今までフィールド調査した内容を踏まえ、さらに昨年度3つの学会で発表した研究成果をまとめて、学会に投稿することに注力するとともに、筆者が毎日大学の職業能力開発の現場で取り組んでいるキャリア形成支援や職業実務実習等の授業を通じて実施している若者の就職支援プログラムの実態を検証することにした。

具体的には、昨年度に学会発表した以下の3つの研究から2つの実践研究論文を投稿した。

- ① 「日本版デュアルシステムコースの職場内訓練（OJT）」、奥田美都子、日本インターンシップ学会、2016.9、東京
- ② 「キャリア形成支援ワークプログラムの実施と効果の検証～ワーク前後の自己変容に着目して～」、奥田美都子、日本キャリアデザイン学会、2016.9、愛知
- ③ 「落ちこぼれ学生の社会への接続～ドイツのサマーアカデミーの取り組みに着目して～」、奥田美都子、日本産業教育学会、2016.10、東京

このうち、②と③を研究論文として投稿したので、その論文を成果の一環として添付する（現在、修正中）。

さらに、これらの投稿論文のプレ調査となった内容のまとめを付録として添付する。具体的には、1) 就業困難な若者の就職支援訓練プログラムとして注目されている日本版デュアルシステムコースを実施している教育機関へのヒアリング調査や2) 筆者自身が所属している教育機関の現場で実施しているキャリア形成支援および就職支援の実態、3) ドイツのデュアルシステムの実態や4) 社会に出て就職できるための低学力の若者の予防プログラムとして効果をあげているサマーアカデミーの取り組みの実態等を調査し、それらの結果をまとめたものである。

## 1. 投稿論文その1

( )

# 落ちこぼれ学生の社会への接続 ～ドイツのサマーアカデミーの取り組みに着目して～

概要：ドイツでは、義務教育の卒業試験に合格しないと次の職業学校に進学できない。すなわち、就職して社会人として自立して働くことができない。基礎学力のない落ちこぼれの若者が、義務教育の卒業試験に合格して、職業学校に進学し、職業人として社会で自立して働くことができるよう8年生（日本の中学2年生）の夏休みを利用して、早めに教育指導をすることがこのサマーアカデミーの目的である。参加者の約97%が義務教育の卒業試験に合格し、その多くが自己効力感を高めて、職業学校に進学している。その内容と成功している要因について調査した結果を報告する。

キーワード： 基礎学力、自立教育、自己効力感、居場所、やる気

### 1. はじめに

本稿では、ドイツのミュンヘン商工会議所と職業紹介所、リューネンブルク大学との共同企画であるサマーアカデミーの取り組みに着目する。

ドイツでは、義務教育の卒業試験に合格しないと次の職業学校に進学できない。すなわち、就職して社会人として自立して働くことができない。そのため、職業学校に不合格になった基礎学力のない学生を「生産学校」<sup>1)</sup>が引き取って教育指導している。

今回着目したサマーアカデミーの取り組みは、基礎学力のない落ちこぼれの若者が、義務教育の卒業試験に合格して、職業学校に進学し、職業人として社会で自立して働くことができるよう8年生（日本の中学2年生）の夏休みを利用して、早めに教育指導をするものである。2009年から開催され、今年2016年で8年目。参加者の約97%が義務教育の卒業試験に合格し実績を上げている。さらに、その多くが自己効力感を高めて、職業学校に進学している。その内容と成功している要因について調査した結果を報告するとともに、日本の教育や能力開発への活用について提起する。

### 2. 先行研究

落ちこぼれとは、不登校生や引きこもりなど不良学生を指す言葉として、週刊誌などメディアが使った言葉である。1970年代から使われた言葉で、特にツッパリブームといわれた1970年代後半に広く普及した。同時に、不良学生であるか否かに関係なく、授業についていけない生徒という意味合いで使われるようになる。本稿では、「学力が低く授業についていけないため、義務教育修了試験に合格できそうもない学生」のことを落ちこぼれと定義した。

アメリカでは、ブッシュ政権時代の2002年に大統領令として法制化された落ちこぼれ防止法（No Child Left Behind Act [以下NCLB法]）<sup>2)</sup>がある。今日にいたるまで何年にもわたって、アメリカの教育システムに抜本的な変化を引き起こすことになった。その目的は、①すべての生徒の学力達成度を高めること、②低い学力に甘んじてきた生徒たちのグループと、学力の高いグループとの達成度の格差を是正することである。

NCLB法に関する先行研究は、NCLB法の制定背景や問題点、各州における実施過程や教育実践とその影響などについて分析した論考が一定程度蓄積されている（松尾, 2010; 吉良, 2009; 土屋, 2006; 小玉, 2005; F・M・ヘス, C・E・フィン Jr., 2007; Sean Cavanagh and David J. Hoff, 2008; 青木, 2009; 島田, 2010; 齋藤, 2008）。特に、アカウンタビリティ、学力テスト、実施状況に焦点を当てた研究が多い。吉良(2009)は、連邦政府が各州に対して前例のないレベルのアカウンタビリティ・システムを構築することを要求している点は特筆に値すると指摘した。具体的には、州政府に対して、重要科目と指定された第3～

8 学年(小3～中2)の「読解力」と「算数・数学」に関する教科課程基準を到達点としての習熟(proficiency)レベルを設定し、その基準を満たすための「適正年次進捗度(adequate yearly progress, 以下、「AYP」と略す)」と測定のための年次テストの策定を義務づけている。「読解力」と「算数・数学」を重視する点は、後述するドイツのサマーアカデミーのカリキュラムと共通する。

NCLB 法の最大の功績は、「所得」「人種」「障害」「英語学習者」などを基にした学力格差是正を明確な目標として打ち出したことであり、置き去りにされてきた生徒たちの問題が改めて注目されるようになったことであるが、問題も多い。最大の争点は、州政府の専権事項である教育への連邦政府の影響力の大幅な拡大に対する懸念であり、特に「連邦資金の裏づけがない義務 (unfunded mandate)」を州や学区に課すことが合衆国憲法上許されるかという点である。NCLB 法に対抗する州レベルの動きを代表するものとしては、ユタ州とコネティカット州を挙げることができる(土屋、2006)。ユタ州は、上記の連邦資金の裏づけがない義務が課せられていることを根拠に、NCLB 法よりも同州の教育目標を優先するとして州法を2005年5月に制定している。また、長年続いてきた学力格差を、結果責任を厳しくするだけで是正できるとする前提には無理があることが最大の問題である(Meier & Wood, 2004; Sunderman, et al., 2005)。

その他先進国における中等教育では、フィンランドのドロップアウト等防止策やデンマークの若年者のドロップアウト現象のための基礎コースの設定<sup>3)</sup>、ドイツの学習困難者向け訓練準備年の設定(岩田, 2010)などが挙げられる。

学校を卒業しても職業訓練に進めなかったり、職業訓練に進んでも就職できなかったりして、職業資格取得や就業の機会に恵まれない若者を、ドイツでは「不利益青年」と呼ぶ(大串, 2007)。2005年に改正された連邦職業訓練法では、職業訓練の機会が得られない不利益青年のために職業訓練準備事業を設けることを規定している。大串(2007)によれば、ドイツには、職業訓練準備事業のほかにも、職業準備教育を行っている生産学校(Produktionsschule)<sup>4)</sup>という教育訓練機関があり、学校中退や職業資格未取得で失業中の16～25歳位の若者を対象とする。

筆者は、2015年3月にドイツの生産学校を視察し、生産学校協会会長のMr. Martin Mertensにインタビューした結果、以下のことがわかった<sup>4)</sup>。

①ドイツには30万人の職業学校の不合格者、中退者がいて、問題になっている。ドイツは、州単位で法律が違い、独自に予算をもち、執行しているが、就職できない、学校にも行かない、職業学校にも行けない、いわゆるニートをカッセル市の青年局が世話をして、労働局が学校を紹介している。その職業学校に不合格となった基礎学力のない学生を引き取って教育指導しているところが「生産学校」であり、1校当たり30人から50人の学生を受け入れている。

②ドイツ全体で150校の生産学校があるが、生産学校協会に所属しているのは、そのうち110校。ミュンヘン市立の生産学校はメンバーではない。ミュンヘン市独自の方法で生産学校を運営している。

③生産学校で指導している分野は、主に、農業、レストラン、メタル加工、木工、美容、オンラインショップ、ペインティング、リサイクリング等である。技能を身につけ、職業学校に合格できるように指導、すなわち、企業での実習(訓練の80%を占める)受け入れに合格できるよう指導している。

このように、生産学校も今回着目したサマーアカデミーも成績不振者、あるいは学習・職業訓練意欲喪失によって落ちこぼれた若者を対象にしているが、違う点は、サマーアカデミーは、義務教育の卒業試験に合格して、職業学校に進学し、職業人として社会で自立して働くことができるよう8年生(日本の中学2年生)の夏休みを利用して、早めに教育指導をするという将来への予防策であり、14歳の時点で、将来生活保護を受けなくても社会で自立できるようにするための先行投資であることだといえよう。

アメリカの落ちこぼれ防止法と訳されるNCLB法は、恵まれない子どもたちの学力を向上させることでアメリカ社会の貧困を撲滅することを目指し、置き去りにされてきた生徒たちの問題が改めて注目されるようになったことは功績だったが、連邦政府の影響力の大幅な拡大に対する懸念、特に「連邦資金の裏づけがない義務 (unfunded mandate)」を州や学区に課すことに批判も大きかった。一方、ドイツのサマーアカデミーの取り組みは、ミュンヘン商工会議所と職業紹介所、リューネンブルク大学との共同企画という、いわばバイエルン州発の取り組みである。州独自の取り組みという点でも参考になる点は多く、現に実施箇所は毎年増加し、海外からも関心を集めている。

### 3. サマーアカデミーの内容

参加希望者を募集して、面接試験に合格すると無料で参加できる。定員 50 名、一人当たり 3,500 ユーロの費用は、ミュンヘン市が支出。夏休みの 3 週間半いろんな分野（ドイツ語、数学、心理学、スポーツ、音楽家、カウンセラー、ソーシャルワーカー等）の専門家が指導する。大学生がアシスタントとして参加し単位を取得できる。リューネンブルク大学の Kurt Czerwenka 教授(以下クザウエンカ教授)が開発したプログラムで、筆者は 2016 年 8 月にミュンヘン北東部のサマーアカデミー開催地の一つである Waldmunchen(以下ヴァールドミュンヘン)を訪問し、クザウエンカ教授が校内を案内して参加学生の様子を説明してくれた。

そのプログラム内容のコンセプトは、3つの柱があり、①基礎知識(読み、書き、そろばん)の習得、②自己肯定感・自己効力感の向上、③自己表現力の向上と改善である。そのために、規則正しい生活をさせ、貧しい家庭や親が離婚して片親など家庭的に問題のある子供たちが、悪い環境から離れてじっくり勉強に取り組める環境を提供している。今まで経験できなかった人間性を養う活動(演劇、音楽鑑賞、歌う、絵をかく、水泳、ハイキング等)をさせる。5~6人のグループを作り、ディスカッションさせる。最後に、キャンプの成果として演劇の発表会を行う。

月曜日から金曜日までのスケジュールは、表1のとおりである。水曜日のみ午前中に職業体験の授業があり、グループごとに、6~7つの職種を30分ずつ順番に体験し、自分に向く仕事を選択させる。また、週末は、施設を離れ、ハイキングをしたり、川に泳ぎに行ったり、自然と接してリラックスできるようプログラムに工夫を凝らしている。このサマーアカデミーが若者の教育支援として実績を上げていると説明してくれたミュンヘン商工会議所の職業教育担当部長によると、ある意味で徴兵制をカバーするプログラムであり、人間性向上教育、自立教育といえるようだ。「生産学校」は、1年間だが、午前中のみであり、家に帰れば日常問題があるが、サマーキャンプは家の問題から離れて集中して指導を受けられるメリットがある。

具体的には、①家庭では、バカ扱いされたり、虐待を受けたり、自尊心を傷つけられた子供たちに、「失敗は恐れるな。むしろ、失敗することはいいこと」と言うことからスタートし、ほめて認める。成功体験をさせることにより自信をもたせる。②どんなことでも相談できる専門家を配置し、2人の生徒に1人の先生が面倒を見る。先生の資質が重要で、マイスターを持ち、教えることもできる人間性豊かな人を選んでいる。③終了後も、1年間は担当の先生が1週間に1回グループごとに会ってその後の問題に対応し、やる気を維持させる。

表1 ある日の日程

チーム	月曜日			
	A	B	C	D
07:00	起床			
07:40-08:00	チーム会議			
08:00-08:30	朝食			
09:00-09:45	読書	チェックX	面接態度	PC コース
09:50-10:35	*チェックX	読書	PC コース	面接態度
10:50-11:35	面接態度	PC コース	読書	チェックX
11:40-12:25	PC コース	面接態度	チェックX	読書
12:30-13:00	昼食			
13:15-15:00	スポーツ	スポーツ	コーチング	職業学
15:30-16:00	読書時間 (チューター制グループ)			
16:15-18:00	プロジェクト (ミュージカル、工作上、勉学)			
18:00-18:30	チーム会議			
18:30-19:15	夕食			
19:15-19:45	生徒議会/チューター会合			
20:00-21:30	夕刻プログラム			

\*数学

### 3. 1 これまでの成果

前述のとおり、サマーアカデミーのプログラムには3つの柱があり、その一つ目の柱が①基礎知識（読み、書き、そろばん）の習得である。特に、カリキュラムの中で強化している科目は、基礎学力である読解力（表1の「読書」と数学（表1の「チェック X」））である。

2014年度のヴァルドミュンヘンでのサマーアカデミーの読解力と数学のスタート時と終了時の成果は、図1と図2のとおりである。読解は、3週間半の間に、平均81点から91点に向上したことがわかる（図1）。

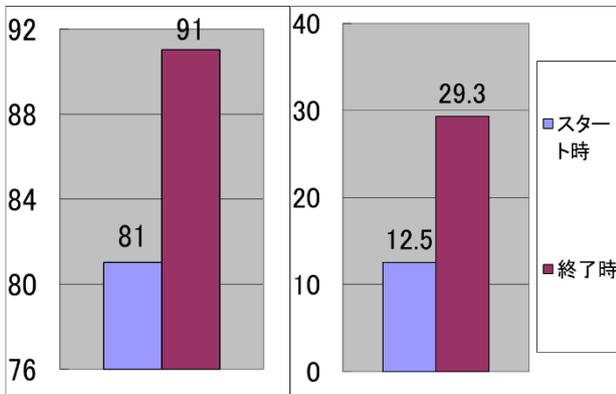


図1 読解力の結果

図2 数学の結果

この成果は、普通は1年間かけて向上する点数であり、何人もの生徒が3週間半で1年分の成果を出して読めるようになったのである。さらに、数学は、スタート時は12.05点だったのが、3週間半後の終了時には29.3点まで上がったことがわかる（図2）。これは、最初の2倍以上の向上となった。ある一人の男子生徒は、最初17.5点だったのが49点（満点は58点、100点満点に換算すると84点）を獲得した。

サマーアカデミーの2つ目の柱が、②自己肯定感・自己効力感の向上である。表1の「コーチング」という科目を中心に、朝晩1日2回の「チーム会議」や「プロジェクト」という全員が参加して役割を分担するミュージカルへの取り組み等を通じて養われる。

自己計画に関してスタート時と3週間半後の終了時と比較すると、すべての分野において右肩上がりとなり効果が確認された。特に、一番強い効果が出たのは、「自己規制」という項目だった。スタート時は、疲れを感じたり、ホームシックになったり、自己コントロールができない生徒が何人かいたが、チームでの活動が奏功し、終了時にはチームの中での自分の役割や責任や協調性を学び、自己コントロールをできるように成長したことが伺える。次に、数学における自己計画、読解における自己計画、自信の順に伸びており、総合してポジティブな成長が見られた（図3）。

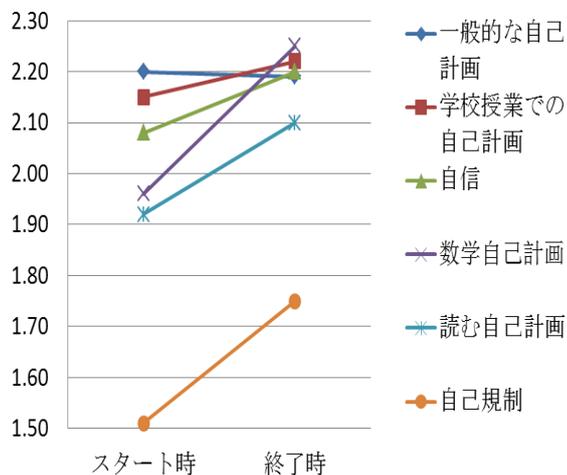


図3 自己計画の成果

さらに、サマーアカデミー終了後の1年後に自己効力感と自己コントロールを測ると、大変良い関係があることがわかった。強い自己効力感は、以前無力感を感じていなかった生徒より無力感を感じていた生徒達の方が、より強くなっていたのが確かめられた。日常生活の中で社会の援助をあまり受けられずに、ほめられることもなく、良い学習経験を得る機会もなかった若者達は、サマーアカデミーに参加する事で特に自己効力感を得られる事は大きかったと思われる。

そのため、本プログラムの開発者であるクザウェンカ教授に、開発の際に参考にした教育の理論について尋ねたところ、ペスタロッチ、バンデュエラ、フンボルトという名前が挙げられた。特に、アルバート・バンデュエラ (Albert Bandura 1925年～)は、カナダ人心理学者で、「社会的学習理論 (モデリングによる学習)」や「自己効力感」で広く知られている。まさに、このプログラムを受けた生徒たちが、サマーアカデミー終了後に自己効力感が高まったという結果が出ていることはうなずける。

従来の学習理論が、学習する個体自身の経験や他者からの強化（刺激）を前提としていたのに対し、バンデュエラは、他の個体の行動を観察し、意識的に模倣（モデリング）することによっても成り立つことを実験により実証し、新たな理論を提唱した。モデリングとは、他の個体の行動と結果を観察し模倣することによって、行動パターンを学習（修正）することを指し、以下4つの過程が存在する(表2)。

表2 バンデュエラのモデリングの4つの過程

モデリングの過程	概要
1. 注意過程	モデルとなる対象とその特徴を選択し、そのモデルを見る過程。モデルの対象は幅広く、身近な信頼・尊敬・好意を寄せるものやリーダーシップを発揮するものに限らず、著名人・有名人も該当。モデルからの刺激と観察者自身の特性の双方が影響する。
2. 保持過程	観察したモデルを記憶として保持する過程。モデルの特徴・行動パターンを抽象化し、イメージ化・言語化することを通じて保持する。心の内部で繰り返しモデルの行動を模倣（リハーサル）することも有効とされている。
3. 運動再生過程	保持した記憶を実際に行動で再生する過程。頭の中で描いている「モデルの行動イメージ」と「自分の実際の行動」との間にあるGAPに気づくことができる。そのGAPからフィードバックし、行動を少しずつ修正することで、モデリングの正確性や洗練度を高めていく自己修正の過程といえる。
4. 動機づけ過程	学習した行動を遂行するための動機づけをする過程。動機づけには、環境から与えられる「外的強化」、モデルから受ける。「代理強化」、自分自身で行う「自己強化」がある。「外発的動機 (インセンティブ)」「内発的動機 (モチベーション)」という分類もできる。

出所：「新時代のキャリアコンサルティング」p38-41 より筆者作成

このモデリングを通じて得ることができる効果として以下の3つ①新しい適切な行動の習得、②不適切な行動の制止・抑制、③反応促進（他者に誘発され行動すること）が挙げられている。

**自己効力感**とは、ある状況において適切な行動をとることができるという予測や確信で、「自分ならできる」という自己への信頼感・有能感のことをいう。バンデュエラはこの自己効力感を「自分が物事をコントロールしているという効力に関する

信念」とし、以下4つの影響要因(表3)により、それが形成されるとした。

これら4つの要因から、大小の影響を受けることは間違いないが、重要なことは「これらの要因を自分自身がどう捉えるか」だとバンデュラは述べている。今している体験をどう捉えるか、モデルとなる人の成功をどう活用するか、第3者の意見をどのように受け入れるか、生理的・感情的な状態をどう乗り越えるか。自己効力感を高めるために影響要因をどう活用できるかは、自分の捉え方次第で変わるということである。

影響要因	概要
成功体験	自分の力で達成した・成功したと感じられる体験。自己効力感を高める最も効果的な方法。体験の質が重要だとし、忍耐強い努力により障害に打ち勝つ体験つまり困難に打ち勝って成功した体験が効果的だとされる。
代理経験 モデリング	ロールモデル・成功モデルのように、自分と類似する人の成功から自分にもそのようなことができるという信念を獲得する。モデルと自分の類似性が高いほど、効果的だとされる。
社会的 説得	社会、第3者からの説得。能力があることや、達成の可能性が高いことを言われる。この要因から形成される自己効力感は一時的に弱いとされる。
生理的・感情的 状態	頭痛などの生理的要因や、嬉しい・楽しいなどの環境的要因。一時的な影響であることが多く、影響は小さいとされる。

表3 自己効力感が形成される4つの影響要因

出所：「新時代のキャリアコンサルティング」p38-41 より筆者作成

### 3.2 主な科目の授業内容

以下は、筆者が視察に行った際にヒアリングした内容および2014年のサマーアカデミー報告書の内容をまとめたものである。

#### 3.2.1 読書

ドイツ語を読み理解すると言う学習構成は、基本的にはリュネーブルグ大学のシュテフェン・ガイルベルグ(2011)の指導に基づいて実施され、システム化されており、その学習の目的は、①より正確に読むこと、②読む意欲を向上させることである。この目標を定めて、ドイツ語の授業は45分を14回、読書は30分を12回実施した。そして、最初の授業で、出来が悪いからと言って、今までの学校のように怒鳴ったりしないと説明し、今までとは違った勉強方法を試みるようにした。

具体的な指導方法は、1週目に、単語の部位の定義についての共通の基盤を確立させること、2週目にグループに分かれて読み、3週目には、グループで討議したのち全員で意見を対立させて議論させるという流れである。

具体的には、1週目には、単語の部位の定義を理解させ、並列してある単語から適合しない言葉を選択したり、共通の表題を見つける作業により、難しい文章を理解できるようにさせる。2週目には、3~5人のグループに分かれて、ドイツ語のテキストを全部読み、理解できない単語に線を引く、キーワードをハイライトする。その後、内容について何回も反問させ意見交換させる。3週目には、参加者たち若者に関連したテーマのテキストを選び、レベルごとにグループに分かれて、ドイツ語のテキストを全部読み、理解できない単語を辞書で調べてから、全員で議論させる。参加した若者が、自分たちの個々の人生経験とテキストの情報が結びつくことに気づき、熱心に議論を始めた。この方法で、文章を読んで理解することがいかに大切であるかを体験させ、人生の困難な時期に直面するときに助けとなる必要な情報を読んで獲得できるようにすることの重要性を理解させるのである。その結果、55名全員が読書に関心を示し、図書コーナーで読むという行動をスタートした。毎日30分の読書時間を設け、全参加者が1冊の本を最後まで読み終えた。この際、プロの朗読を聞きながら共同で読む経験が奏功した。

読書の科目の目的は、①読む技術の発達と②読みたいという動機を向上させることである。二つの目的をともに達成できたことになる。しなしながら、ドイツ語を母国語としない移民の生徒は、個別指導が必要だった。文法と平易な文章から放課後に個別指導しながら、他者と同様に質疑応答には参加させた。そして、55名の参加者全員が本を読みたいという動機が明らか

に高まったことが観察されたのである。

### 3.2.2 チェック X(数学)

サマーアカデミーの授業科目の中で、一番人気のある科目である。なぜなら、今まで学校では難しく理解できなかった内容が、このサマーアカデミーでは信じられないほど理解できるようになったからだという参加者からの感想が圧倒的に多かった。

中等学校の9年生の為に準備する事を目標とし、数学を日常で使い、職業生活に入って毎日重要とされるであろうものを学ぶ。その学習企画の構成と方法は、個々の計算力障害の治療に関する治療学習の原則を推進する。全部で12コース単位で詳細の教材マニュアルが作られている。これは、ミュンヘン商工会議所が職業学校に進学する際に実施している数学の試験に準拠したカリキュラムになっている。

具体的な指導方法は、①初日に、間違いをする日を作る（すでに今まで習って知っている内容を復習するため）、②12コースの学習授業単位の教材マニュアルを説明し、方向指導を行うことにより、安心感とやる気を起こさせる、③チームで協力して団結することの大切さを伝える（落ちこぼれは作らない、個人の成績は評価しない）、④隣の生徒と一緒に考えさせる（理解できる生徒が喜んで助けるシステム）ことである。

チームで協力して理解し、落ちこぼれを作らないという指導方法が奏功し、2014年のヴァルドミュンヘンの数学の平均点は、12.05点から29.3点と2倍以上に伸びたのである。

### 3.2.3 面接態度

現実味のある職業選択を考えて、会社に応募するときの面接会話や態度について準備する。コンピューター(PC)コースやコーチング、職業学と一緒に学びながら、会社への応募書類を作成し、自分の強みや長所をPRできるようにし、3週間半の間に12通の応募書類を作成させる。その後、サマーアカデミーに参加した理由や、目標などを指導者がインタビュー形式で生徒に質問する模擬面接の様子をビデオ撮影し、最後にチームごとに鑑賞させた。この鑑賞による気づきの効果は大変大きかった。

具体的には、1週目には、「私は誰か？私に何ができるか？」という質問を投げかける。中学の卒業試験合格後に、現実的にどんな職業につけるか、夢の職業につくための職業教育の必要性と結び付けて参加者皆で一緒に考える。2週目には、「私の職業と私」というテーマを投げかける。職業に関して、より身近な現実的なテーマとして具体的に考え、会社応募面接の練習をさせた。3週目には、「実際の会社の応募面接の練習」を行い、数人のグループごとに模擬面接を実施した。応募者役以外は評価シートに採点と感想等記入し、その後応募者役はその評価シートを受け取り、評価者からの感想や気づきを話し合った。

### 3.2.4 職業体験

毎週水曜日の午前中に、以下の6つの職種で実施されていた。①手工業（木工、メタル、自転車）、②レストラン、③老人介護、④菓子、⑤事務、⑥庭、園芸。上記6職種を選んだ理由は、人手不足が深刻な職種なため、それらの技術を習得して社会に出て、人手不足を解消できる人材に育てるためだとクザヴェンカ教授が話してくれた。中でも特に深刻な人手不足職種は、レストラン、介護、庭仕事とのことだった。

上記6職種を30分ごとに順番に体験して、全員が自分に合った仕事を見つけることを目的としている。30分が集中の持続できる時間として順番に体験させ、ほぼ全員が自分に合う仕事を見つけることができることである。

### 3.2.5 ミュージカル

ミュージカルの実演学習は、演劇、声楽、ダンスの組み合わせの構成で成り立ち、3週間が終ると全員で上演する。この練習期間の間に、生徒達は自分達が持つ芸術的な能力に気がつき、それが自意識を成長させることに結びつく。ミュージカルを成功させるためには、生徒達はお互いに緊密に相手に配慮して集中的な共同作業が必要とされる。

1週目は、主に自分には演技か歌かダンスのいずれの能力があるかを見つけることがテーマとなり、いかに自分のタレント



氏名 ( )

#### 4. 2 アンケート結果

参加学生 55 名全員から回収できた(回収率 100%)。そのうち、不登校・引きこもりを経験した学生が 4 名(男子 1 名、女子 3 名)いた。彼らがどのように自己変容できたかに一番の関心があったため、優先して結果を一部まとめた。

##### 4.2.1 不登校・引きこもりを経験した参加学生

Q1. はい(男子 1 名、女子 3 名)理由は、女子 3 名全員がいじめにあったためだった。

Q2. 友達から勧められた。夏休み中に他にやることが見つからなかった／成績を上げることが目標。家族から心をかき乱されたくない。／良い成績で卒業したい。そして、正確に、良い就職の申込書(レジメ)を書きたい。／算数をできるようにしたい。

Q3. 学校の成績を良くしたい。自己意識を高めたいの 2 つの目標です。／成績を良くし、勉強の質を高めること。／良い成績で卒業したい。そして、正確に、良い就職の申込書(レジメ)を書きたい。／算数が理解できることと、友達ができること。

Q4. 調子がいいです。ボーイフレンドに会えないのでとても寂しいです。／素晴らしいです。兄弟からも邪魔されない。／良いです、幸せです。でも、時々疲れます。／開放され自由になった。

Q5. 全員算数と答えた。理由は、ここでは、とてもよく理解できます。／やっと理解できたから／成績が悪かったから)。他に、英語、PC コース(きょうの経済・仕事に欠かせないもの)

Q7. ここでは、多くの人たちとよく理解和合できます。ここから離れたくない。／ここでは、授業を受けるのが楽しいので、朝起床できます。多くの自由があります。／家ではメンバーの 1 人ですが、ここでは自分自身になれて静かです。／家ではほめられたことがないのに、ここでは、ほめられるので、勉強も生活もここでは楽しく喜んでできます。

Q9. はい 3 名、わかりません 1 名

Q10. 部屋での授業中／ほめられて認められたときです。

Q11. 3 名が進行中と回答。以前は大変恥ずかしがり屋でしたが、ここでは自己信頼感を持ち始めています。／現在進行中です。自分の意思や考えが受け入れられるので再び生きる喜びが見つけられています。／進行中です。

##### 4.2.2 不登校・引きこもりを経験したことのない参加学生

Q1. いいえ(51 名)

Q2. 学んで成績を上げたい(33) この中では、特に卒業試験に良い成績で合格したいと 10 名が答えた。／自分に適した職業を見つけない(8)／スキルを磨いて職業訓練に合格したい(5)

Q3. 良い職場を見つけること(12)／算数の成績を上げて義務教育の卒業試験に合格すること(10)／学校の成績を良くすること(9)／どんな職業適性があるのか見つけること／最終的には自分が何をできて何をしたいのか知ること。不登校・引きこもり経験者と同様成績を良くしたいという目標が大勢を占めた。

Q4. 良好・楽しい(30)／学べて成長実感している(6)／まあまあ普通(3)に対して、やや疲れている(6)／ホームシック(6)。不登校・引きこもり経験者と同様、ほぼ良好だった。

Q5. 算数が特に良い(28) 内訳は、ここではよく理解できる(6)、教え方が良い(2)、先生が努力している、興味深い、過去の復習がよくわかって良いなど。／次に、ドイツ語(9)が続くが全部のコースが好き(4)などすべての科目を学べて有意義だと感じている。

Q6. なし(12)／しかしながら、ドイツ語(7)、英語(5)など語学に苦手意識がある。これはドイツ語を母国語としない参加学生が多かったと思われる。

Q7. 今までの人生は友人が少なく学ぶ場所もなかったが、ここに来てすべてがいい方向に変化した。サマーアカデミーありがとう。／ここでは、すべてが計画的に進み仲間が頑張るので私も刺激を受けて頑張れる。／今まで気づかなかった自分の強みや長所を仲間から知ることができた。／ここでは、学ぶことが楽しく心が静かで落ち着くが、家では気が散って学ぶ気が

失せる。このようにいかに家での学ぶ環境が悪いかがわかる。家を離れて勉強に集中できる環境の提供が不可欠である。

Q8. はい(33人)、いいえ・不確か(6)

Q9. はい(36人)、いいえ(4)、半々(3) / ここでは誰もが認められる存在です。 / チームの中で居場所を感じる

Q10. 達成感を得られたとき(8) 内訳は、授業中にうまくできたとき(3)、算数がわかったとき、生徒会長になったとき(3)。  
/認められたとき(6) 内訳は、ほめられたとき(3)、自分の行動や意見が認められた時(2)、先生が関心を持ってくれたとき  
/心配して仲間が声を掛けてくれたとき(5)。不登校・引きこもり経験者と同様、ほめられて認められたときに居場所を感じる  
ことがわかった。

Q11. はい(11人)、いいえ(7人)、自信を失ったことがない(9人) / このように、未経験者では、もともと自信をもって  
いて失ったことがないと回答した人が9人もいたことがわかった。

#### 4.2.3 不登校・引きこもりの経験の有無による違い

不登校・引きこもり経験者は、以前は自信がなかったがサマーアカデミーに参加することによってまだ1週間過ぎたところ  
だが、自信をもち始めていると回答した。家族から離れて同じ年の仲間と集団生活をしながら勉強することによって、家族か  
ら開放され自由になり、勉強に集中できるようになったことが伺える。家では、ほめられたことがなかったが、ここではほめ  
られるので勉強も生活も楽しいし、自分の意見や考えが受け入れられることにより自分の居場所が見つかり、やる気につな  
がっていることがわかった。

一方、未経験者では、低学力ではあったが、自信を失ったことが無いと答えた人が9人いたことがわかった。この点が大き  
な違いであるが、その他の点では同様の傾向が見られた。具体的には、経験の有無に関わらず、ほめられて認められたときに  
自分の居場所を感じられたこと、家族と離れることによって煩わされること無く勉強に集中できること、その結果勉強が面白  
くなり、苦手だった算数も理解できるようになったこと、両者ともサマーアカデミーに参加した目的は、学んで成績を上げ  
て、義務教育の卒業試験に合格して、良い職場を見つけることなどが挙げられた。

このように、家を離れて同い年の仲間と集団生活をすることは、双方向での学びがあり、自分の存在価値を認められること  
によって自信につながっていることがわかった。

#### 5. まとめ

サマーアカデミーの参加学生は、学力が低く、義務教育の卒業試験の合格が危ぶまれる者がほとんどだった。そのため、参  
加することによって、学校の成績を上げて卒業試験に合格して、良い職場に就職したいという目的をもっていたことは重要で  
ある。しかしながら、家族と離れて、煩わしさから開放された環境の中で、同学年の仲間たちと共同生活を通じて勉強し、で  
きたときはほめられることによって自信につながり、また自分の意見や考えを受け入れてくれることにより自分の居場所を発  
見して、徐々に自己効力感をもちはじめたことが伺えた。そして、このアンケート結果は、当該サマーアカデミーのプログラ  
ムがバンデュエラの自己効力感形成のキャリア理論に基づいていることと深く関係していることを示唆している。特に、当事  
者自身の成功体験は、自己効力感を高める最も効果的な方法である。

このような国策ではない地方発のプログラムが効果をあげていることは注目に値する。先行投資をして生活保護者にならな  
いようにすることは、結果的に利益につながる。日本においても、NPOなどがさまざまな取り組みをしているが、低学力の若  
者や不登校・引きこもりの若者などの支援プログラムへの活用につながれば幸いである。今後は、指導者の資質や指導方法に  
ついての調査が課題となるだろう。

#### 【註】

- 1) ドイツ全体で150校の生産学校があり、1校当たり30人から50人の学生を受け入れている。生産学校で指導して  
いる分野は、主に、農業、レストラン、メタル加工、木工、美容、オンラインショップ、ペインティング、リサイクリン  
グ等で、技能を身につけ、職業学校に合格できるように指導。
- 2) 2002年1月8日にG・W・ブッシュ前大統領の署名により成立した法律で、恵まれない子どもたちの学力を向上させ  
ることでアメリカ社会の貧困を撲滅することを目指した1965年の初等中等教育法(The Elementary and Secondary

Education Act of 1965, 以下 ESEA) を改定したものである。

- 3) 平成 23 年 8 月、文部科学省、生涯学習政策局調査企画課による「参考資料 1. 主要国の教育改革の動向」から一部抜粋
- 4) 2016 年度森泰吉郎記念研究振興基金成果報告書「ドイツ・デュアルシステムの現場の実態調査 ～就業困難な若者が就職できる効果的な訓練プログラム開発への基礎研究の一環として～」から一部抜粋。筆者は、2015 年 3 月 17 日～24 日まで 9 日間、ドイツのデュアルシステム及び生産学校の視察のため、ミュンヘンとカッセルに視察に行った。

#### 【参考文献】

青木宏治, 2009, オバマ政権のアメリカ公教育政策の変化, 人間と教育, 64, 82-89.

[アルバート バンデューラ](#) (編集), [Albert Bandura](#) (原著), [本明 寛](#) (翻訳), [春木 豊](#) (翻訳), 1997, 激動社会の中の自己効力, 金子書房

[坂野 雄二](#), 2002, セルフ・エフィカシーの臨床心理学, 北大路書房

Emilie Deans and Jennifer Cohen, 2012 “, Comparing NCLB and the Obama Administration’s Blueprint,” May 6, *New America Foundation*, <http://edmoney.newamerica.net/node/31430>. (accessed August 20, 2016)

F・M・ヘス, C・E・フィン Jr., 2007, 後洋一訳 格差社会アメリカの教育改革——市場モデルの学校, 選択は成功するのか, 明石書店.

花田光世(2013)、「働く居場所の作り方」、日本経済新聞出版

岩田克彦、2010、改革が進む欧州各国の職教育業訓練と日本、日本労働研究雑誌、p54-67

吉良直, 2009, どの子も置き去りにしない (NCLB) 法に関する研究—米国連邦教育法の制定背景と特殊制に着目して—, 教育総合研究, 2, 55-70.

小杉礼子(2006/2007)、「キャリア教育と就業支援～ニート・フリーター対策の国際比較」勁草書房

小玉重雄, 2005, 新自由主義的教育改革におけるアカウントビリティの両義性——No Child Left Behind (NCLB) 法に着目して, 季刊家計経済研究, Summer No. 67, 49-56.

LEUPHANA ロイファナ リューネブルグ大学 サマーキャンプ 2014 報告書 (ヴァルドミュンヘン)

松尾知明, 2010, アメリカの現代教育改革——スタンダードとアカウントビリティの光と影, 東信堂.

二宮皓, 2006, ブッシュ政権の教育戦略の有効性を考察——米国・NCLB 政策の成長と課題, 内外研究, 4 月 18 日, 2-4.

大串隆吉, 2007, 「ドイツにおける職業的自立援助の機会とハーツ IV」, 首都大学東京『日独社会教育学における青少年自立援助システムの比較研究』(平成 16～18 年度科学研究費補助金 (基盤 B) 成果報告書) 2007. 3, pp. 33-34.

大串隆吉, 2007, ドイツ, デンマーク生産学校のデッサナー学校中退者・失業青年に職業訓練を一, 人文学報. 教育学 42, 1-25, 2007-03, 首都大学東京

大串隆吉, 2005, 日独社会教育学における青少年自立援助システムの比較研究 I

労働政策研究・研修機構(編)、2016、「新時代のキャリアコンサルティング」

齋藤桂, 2008, アメリカにおける No Child Left Behind Act 制定後の言語マイノリティにたいする教育の実態—カリフォルニア州・サンフランシスコ統合学区におけるバイリンガル教育の取り組みに焦点をあてて—, 京都大学大学院教育学研究科紀要, 第 54 号, 359-369.

Sean Cavanagh and David J. Hoff, 2008, Schools found Likely to Miss NCLB Targets, October 1, The Obama, Education Plan: An Education Weed Guide, 2009, San Francisco, CA: Jossey-Bass A Wiley Imprint, 38-42.

島田和幸, 2010, NCLB 法施行後のバイリンガル教育—サンフランシスコ統合学区での事例を中心に, 純真紀要一, No. 51, 65-74.

土屋恵司, 2006, 2001 年初等中等教育改正法 ( NCLB 法) の施行状況と問題点, 外国の立法, 227, 129-136.

U.S. Department of Education, 2010, A Blueprint for Reform: The Reauthorization of the Elementary and Secondary Education Act, Washington D.C..

(2017 年 月 日受理)

(2017 年 月 日再受理)

## 1. 投稿論文その2

( )

### キャリア形成支援ワークプログラムの実施と効果の検証 ～自己理解のワークに着目して～

概要：職業能力開発施設において筆者が担当している「キャリア形成論」の授業の中で実施してきた自己理解の5つのワークを紹介するとともにその効果と課題について実証的に検討した。その結果、各ワーク前後の肯定的気分はすべて上昇し、否定的気分は一部を除いてほぼ全体的に低下した。さらに、自己理解の5ワークをひとつのモジュールとしてとらえ、実施前と実施後の心理変数の変化を調べた結果、一部を除いてほぼ全体的に上昇した。本当の自分らしさへの気づきが増し、自己理解を深め、将来に向けてより積極的に行動するようになったことが示唆された。

キーワード： キャリア形成、自己理解、共同作業、気づき、肯定的感情、自信

#### 1. 問題と目的

若者のキャリア問題は深刻である。ニート<sup>1)</sup>・フリーターが社会問題になってから10年以上経つ。全体的には微減傾向にあるが、両者ともに高齢化が進んでいる。フリーターは、2015年は景況感の改善から167万人と前年比12万人減少したものの25～34歳は、15～24歳より27万人多い。ニートも2014年は56万人と前年比3万人減少したものの、35～39歳の高齢ニートは20万人と年代別で一番多く、次いで30～34歳が18万人、25～29歳が16万人となっている<sup>2)</sup>。これから社会を支えていく若者の失業・早期離職は大きな問題であり見過ごせない。

筆者が所属している厚生労働省所管のK短期大学校（以下Kカレッジ）は、2004年10月から緊急ニート・フリーター対策としてスタートした日本版デュアルシステムコースのKロジスティクス科がある。輸送、荷役・保管、通関等港湾を取り巻く環境を学ぶと共に、企業での実習を取り入れたデュアルシステム訓練により即戦力となる人材育成を目標とした2年課程である。対象は、30歳以下で常用雇用の就職を希望し、現在無職（またはパート、アルバイト等）であり、高校を卒業した人（これと同等以上の学力のある人）となっている。

当該コースには、学校から社会への接続がスムーズにできなかった若者が正社員としての就職を求めてやってくる。高校卒業後進学か就職か迷った挙句、自分に合った進路選択ができないままフリーターになった者、高校・大学時代に不登校・引きこもりとなり中退した者、大学は卒業したものの就職活動で正規社員としての内定を得られず、やむを得ず派遣社員・契約社員として働いた者、中には大学院まで卒業したが、正社員として就職するために当校に来る者もいる。

このように、挫折を経験しているため入校時には否定的な自己観を持っている人が多い。そこで、筆者が担当している「キャリア形成論」（カリキュラムは表1参照）の授業を通して、学生同士の相互作用を図ることにより、学生のメタ認知に働きかけ、学生がよりよく自己を振り返り、自己に対する

肯定的な感情を高めて成長へつなげていくことを目指した。具体的には、ペア・グループワークといった共同作業をすることによって「共同作業をして良かった」と認知する肯定的認識を通じて、徐々に相手に対する信頼関係が生まれる。信頼関係の構築により自己開示すればするほど、他者から多くのフィードバックをもらうことができると気づかせる。その結果、新たなプラスの自分を発見し、自己に対する肯定的な感情が高まることを目指した。これは、主体的に考える力を育成する技法として「能動的な学修（アクティブラーニング）」という概念が2012年8月の中央教育審議会答申の中で提示され、学生の学びと成長の観点からもその必要性が提唱されている（溝上, 2012）。

本稿では、キャリア形成論（カリキュラムは表1参照）の授業の中で一番重視してきた自己理解のワークを紹介するとともに

に、その効果と課題について、実証的に検討することを目的としている。筆者は、これまで職業能力開発施設において15年以上にわたりキャリア形成支援に携わり、自己理解のワークを実施してきた。対象は、主にリストラされた中高年の再就職支援から若者の就職支援にシフトしたが、両者とも挫折を経験し自信を喪失して入所してきたという共通点がある。ほぼ同じ自己理解のワークを毎回改善しながら実施してきたが、その効果は就職率100%達成という事実のみで、各ワークの効果を検証したことがなかった。そこで、精神的に不安定で自信を喪失した若者に各ワークを実施するうえで、精神的なリスクを高めてないかどうかを感情気分の尺度を使ってチェックしながら実施した。具体的には、自己理解をひとつのモジュールととらえ、初回の自己理解ワークの実施前と数回自己理解ワークを実施した後にも自己変容を捉えるために3つの尺度を使って変化量を分析した。さらに、各ワーク前後の肯定的気分と否定的気分の変容を捉えた。若年者の就職活動開始時点での意欲に、自己に対する肯定的な感情が大きな影響を与えていることが小杉(2004)や小玉(2013)などの研究から明らかになっている。不登校や引きこもりなどの経験をした問題を抱えた若者は、その挫折経験から自信を喪失しており、筆者は就職活動に入る初期の段階で自己に対する否定的感情から肯定的感情への切り替えが重要だと考えた。

求職者の訓練を目的とした個人ワークプログラムについては、主に海外で開発されたアセスメントツールの翻訳版(キャリアアンカーやエゴグラム等)の利用が一般的である。心理学を活かしたキャリア教育教材の開発や実践も行われているが、我が国では、多様な感情状態を測定する尺度の開発が遅れている(徳田, 2011)。

そのなかで、教育心理学分野では、小玉(2013)によって、ポジティブ心理資源を育成する心理教育的介入法が開発され、小玉・川崎・石村(2014)によって効果が検証された。そのプログラムをキャリア教育に適用した結果、肯定感情の増加と否定感情の減少、肯定的自己資源の向上と強い就職活動意欲が得られたとある。

表1 キャリア形成論の授業カリキュラム前半

実施回	授業内容	運営方法	課題等
1週	ガイダンス ①オリエンテーション ②初回のアイスブレイクワーク	講義	自己紹介・他己紹介の コミュニケーションワーク
2週	キャリア形成の意味とは	講義・演習	
3週	キャリア形成の重要性について ①労働環境は変化する ②目標作成	講義・演習	
4週	自己理解1	演習 (個人・ペア・グループ)	スーパーの8つの役割のワーク
5週	自己理解2	演習 (個人・ペア・グループ)	夢のワーク
6週	自己理解3	演習 (個人・ペア・グループ)	キャリア・アンカー
7週	自己理解4	演習 (個人・ペア・グループ)	強み弱み(読み替え)のワーク
8週	自己理解5 (自己理解のまとめ)	演習 (個人・ペア・グループ)	エゴグラムによる自己変容行動目標 設定ワーク
9週	仕事理解1 (労働市場の現状)	グループ討議	
10週	仕事理解2 (業界・企業研究)	グループ討議	
11週	仕事理解3 (インタビュー)	講義・演習	

## 2. 方法

### 2-1. 授業の内容

研究対象の「キャリア形成論」の授業内容は、大きく分けて前半の自己理解、後半の仕事理解と現在の問題に分かれる。

本授業は、一方的な講義形式ではなく、冒頭で講師がレクチャーを行った後、ペアワーク・グループワークを通して学生同士の相互作用を図り、最後に授業の振り返りを行うという流れで進められた。

自己理解のワーク以前に実施した授業の中で、一番重要な内容は、初回(1週目)のガイダンス時に実施している自己紹介・他己紹介のコミュニケーションワークである。ペアになって話し手と聴き手を交互に役割分担する。話し手が自己紹介した内容を聴き手がフィードバックすることで、積極的に聴く姿勢と正確に伝える表現力が身につく。お互いに自己開示する中で相

手からのフィードバックによる新たな自己発見があり、信頼関係が構築されてくる。このワークの経験があるからこそ、自己理解ワークの共同作業がより効果的になるといえる。また、少子超高齢社会における問題と若者のキャリア形成の重要性を講義した上で、キャリアの定義やキャリア形成の意義（今なぜキャリア形成が必要か？）を個人ワークした後、ペアワークで意見交換、その後グループ討議した結果を最終的には、グループ全員参加で発表させる。自己理解のワークに入るまでに、「自分の人生の主人公は、自分であり、自己責任である。自己実現し、自分の目標や夢に向かって生き生きとした職業人生を送るためには、自己理解はキャリア形成にとって第1ステップであり、一番重要である」ことを認識できるようになっている。

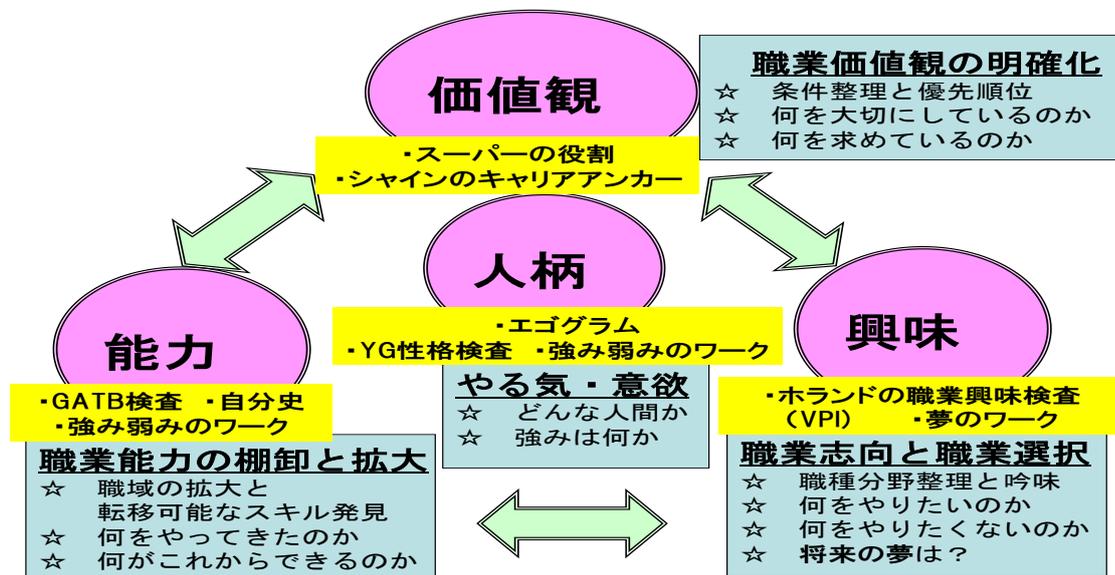


図1 自己理解ワークのメカニズム

キャリア形成論は、毎週火曜日の2時限目の全18回実施した。このうち自己理解ワークは、自己を職業興味、価値観、能力、人柄という4つの切り口から見つめる内容となっており、各切り口のワークから受講者にマッチしたワークを毎回選んで実施する（図1）。

毎回の授業の流れは、まず講義を行い、実施するワークの概要を説明した後、学生は自ら振り返る自己省察の個人ワークをする。その後、ペアまたはグループを編成して、学生同士の相互作用を図り、他者からのフィードバックによる気づきを得て、自己理解を深める。自己理解のワークに入る前の授業で、ジョハリの窓<sup>3)</sup>の説明をして自己開示と他者からのフィードバックによる新たな自分の発見の重要性を説明しておく。最後に授業の振り返りを行うという流れである。毎回自己理解ワークの内容が異なるが、授業の冒頭で前回のワークの振り返りをした上で、本題に移るようにして自己理解が徐々に深まるよう促した。また、ワークの実施の順番は、キャリアの理論の説明と並行して行われた。

## 2-2. 各ワークの内容

今回実施した5つのワークは以下の通りである。

### 1) スーパーの8つの役割(価値観)

スーパーは、キャリアを単に職業や職務の連続としてではなく、職業を含むさまざまな役割の組み合わせととらえたが、そのライフキャリアレインボウの理論(Super, 1980)の一部を理解させるためのワークである。その役割は、9つあるが、年金者という役割を除いた8つの役割(1. 子供、2. 学生、3. 職業人、4. 配偶者、5. 家庭人(ホムメーカー)、6. 親、7. 余暇を楽しむ人、8. 市民)についてまず今の自分が各役割にどれくらいエネルギー量(精神的なもの-愛情・思い入れ、時間、物理的なもの-、お金等)を投入しているかを自分の尺度で0~100までの数値を記入しレーダーチャートにする。その後、5年後・10年後・20年後の自分がどのように変化しているか記入し、レーダーチャートの変化から今後の自分の人生の役割について考える。

## 2) 夢のワーク(興味)

いくつになっても夢をもつことは、とても重要なことである。大企業の経営者やスポーツ選手<sup>4)</sup>などが、夢をもつことの重要性を語っている。ほらのように実現しない夢に馴れ合うのではなく、現実の前で吟味しながら、この夢だったら実際に追求できるという夢をもつことが大切である。まずは、子供のころの夢から振り返り、いろんな年代における自分の夢を振り返り記入してみるワークである。ワーク実施前に、記入シートの裏面にメジャーリーグのイチロー選手の小学校6年の作文を印刷し、順番に音読させる。夢をもつことの大切さを実感させてからワークに入った。質問項目は、以下の通りである。

1. 子供の頃のあなたの夢はなんでしたか？
2. 会社(またはKカレッジ)を選んだとき、入った当初の夢や抱負は何でしたか？
3. 実現された夢は何ですか？
4. 実現されなかった夢で、人生の残りの時期に実現できそうな夢は何ですか？
5. そのために何をすべきですか？
6. もう一生かかっても残りの年数では実現できそうにない夢は何ですか？
7. それにどう折り合いをつけるべきですか？
8. 実現できないと気づいた時、当時の夢と馴れ合うのはやめて夢をどのように修正しましたか？あるいは、どのような新しい夢をもつようになりましたか？(金井, 2002、小島, 2003)

## 3) キャリア・アンカー(価値観)

シャイン (Schein) の理論に基づいたワークである。「キャリア・アンカー」とは、個人が選択を迫られたときに、その人の拠り所として、もっとも手放したくない欲求、価値観、能力のことで、その個人の自己概念の中心を示すものである。個人のキャリアを船とすると、それを繋ぎ止める錨(アンカー)としての働きをする。自分の譲れない価値観や欲求を知ることによって今後の進路の方向性を選択するうえでのひとつの拠り所にできる。40項目一つ一つについて、その項目が自分自身にとってどの程度ピッタリあてはまるかを、1から6の間の数字で記入する。点数が高いほど、その項目が、自分にそのとおりによく当てはまるということを意味する。たとえば「わたしはある会社の社長になるのが夢だ」という項目であれば、「全くそう思わない」場合は「1」、「常に思う」場合は「6」を記入する。この質問票は、コンピタンス(成果につながる有能さ)、動機、価値観について、あなた自身の考えを深めてもらうことを目的としている。質問にはできるだけ正直に、また素早く答えるようにし、どちらかの極に近いと強く感じる場合以外は、あまり極端な点数をつけない方がよいとされている。

具体的には、以下の8つのキャリアアンカーがある (Schein, 1978, 1990)。

①専門コンピタンス [TF: Technical/Functional Competence]、②経営管理コンピタンス [GM: General Managerial Competence]、③自主・独立性 [AU: Autonomy/Independence]、④保障・安定性 [SE: Security/Stability]、⑤起業家的創造性 [EC: Entrepreneurial Creativity]、⑥奉仕・社会貢献 [SV: Service/Dedication to Cause]、⑦チャレンジ [CH: Pure Challenge]、⑧生活第一 [LS; Lifestyle]。

## 4) 強み弱み(読み替え)のワーク(人柄・能力)

このワークは、マーケティングのSWOT分析<sup>5)</sup>、心理学のジョハリの窓<sup>3)</sup>、カウンセリングで使うリフレイミング<sup>6)</sup>を統合して筆者が開発したワークのひとつで、表面と裏面(宿題)がある。

あなたという商品の強みと弱みは何か？性格についてだけでなく、自慢できることや誰にも負けないと思えるようなこと、興味などを表面の強みに記入する。一方、他者より自分が未熟だと思うこと、カバーしなくてはいけないと思っていることを表面の弱みに記入する。自分を知り、それを自分の言葉で他人に伝えられるかどうかのポイントである。自分という商品を売り出すコピーライターになったつもりで記入するよう促す。

しかしながら、なかなか自分の強みを記入できない学生が少なくない。むしろ、弱みの方が思いつく。その場合は、強みと弱みは表裏一体であり、弱みも見方によっては強みになると伝える。例えば、「落ち着きがない」という弱みは、見方によっては、「行動力がある」、「積極的」という強みに読み替えられる。自分では思いつかない場合は、ペアワークやグループワークで相手からフィードバックをもらうよう促す。それでも、自分の強みを思いつかない場合は、自分の周囲にいる家族、友人、先生など自分のことをよく知っている人に自分の強み・弱みが何か聞いて記入させ(裏面)、少なくとも強みを2つ以上気づか

せる。そして、最終的には、これらの自分の強みを知ることにより自信につながり、応募書類や面接にも反映させることができるのである。自分という商品売り出すコピーライターになったつもりで記入させるのは、このためである。また、このワークからの気づきを最後に記入してもらおうが、自分で思う強み・弱みと他者から見た強み・弱みが異なる場合がある。新たな自分の強みを発見することで、自信につながり、将来の方向性が広がることも少なくない。

#### 5) エゴグラムによる自己変容行動目標設定ワーク(人柄)

エゴグラムは、John M. Dusay (米国精神科医 1935～) が交流分析理論に基づいて診断技法として開発したもので、観察可能な行動を5つの自我状態に分類して、発生頻度を棒グラフで表した。Egogram=ego [自我] + gram [描いたもの]。その後の他の研究者達によって質問紙法によるエゴグラムが開発された。性格には良し悪しはない、自分の性格の特徴を理解しておくことが大切、さらに自分を変えていきたい場合は、低い自我状態を上げるような行動を意識的に試みるよう勧めた。最後にポジティブシンキングのための自己変容の行動目標を3つ以上記入させ、自分の性格の特徴と行動目標をペアワークによって情報交換し、お互いに気づいたことをフィードバックしてもらった。

### 2-3. アンケート調査の方法

1) 自己理解ワークの初回実施前と最終回実施後にアンケート調査を実施した。

①対象者：K ロジスティクス科の受講生 15 人 (男性 14 人、女性 1 人 / 平均年齢 24.9 歳 : 20～25 歳 9 人、26～29 歳 3 人、30～35 歳 3 人 / 大学院卒 1 人、大学卒 6 人、大学(校)中退 3 人、専門学校卒・中退 0 人、高校卒 5 人)

②目的：自己理解の5つのワークをひとかたまりのモジュールとして自己の変容を捉えるために初回実施前と最終回実施後の変化量を調べる

③尺度：本来感尺度 (伊藤・小玉, 2005)、自尊感情尺度 (山本・松井・山成, 1982)、キャリア・アクション・ビジョン・テスト (下村・八幡・梅崎・田澤, 2009) を使用した。

④解析方法：上記尺度を使った変化量について t 検定を行った。

・本来感尺度：本来感(authenticity)とは、「自分自身に感じる本当らしさの感覚の程度」をいう (伊藤・小玉, 2005)。受講者が本授業に取り入れられたワークでのアクティブな体

験を通じて自己理解を深め、肯定的な自己観を育成できたか

表2 「キャリア形成論」の授業における自己理解ワークの初回と最終回での心理変数の変化

	N	Pre		Post		t値		
		Mean	SD	Mean	SD			
本来感尺度	15	3.15	1.46	3.34	1.39	-1.94	*	
自尊感情尺度	15	3.15	1.62	3.12	1.73	0.39		
CAVT	ビジョン	15	3.08	1.47	3.26	1.29	-2.02	*
	アクション	15	2.76	1.26	3.19	1.44	-4.27	***

\*p<0.5, \*\*\*p<0.01

どうかを測定するために用いた。7項目について「あてはまる」「ややあてはまる」「どちらともいえない」「あまりあてはまらない」「あてはまらない」の5件法で回答を求めた。

・自尊感情尺度:Rosenberg(1965)のSelf Esteem Scale10項目を邦訳した尺度で、自分に対して「これでよい(good enough)」と感じるような自分自身に対する肯定的感情の程度を測定するものとされている。受講者が、授業を通して自分自身に対する肯定的な感情を向上させたかを測定するために用いた。10項目について5件法で回答を求めた。

・キャリア・アクション・ビジョン・テスト (CAVT)：大学生のキャリア意識の発達を「アクション」と「ビジョン」の2側面から捉えたもので、キャリアガイダンスの効果測定に広く使われている尺度である。「アクション」は将来に向けてどのくらい熱心に積極的に行動をしているか、「ビジョン」は将来に向けたビジョンや夢、やりたいことなどをどのくらい明確に

しているかを測定する。意欲版と達成版があるが、今回は1年生対象であり、キャリアデザインの基礎づくりを目的にした授業であるため意欲版を用いた。

2) 各ワークの前後にアンケート調査を実施した。

①対象者：上記1)と同じ

②目的：各ワークの実施後に肯定的気分と否定的気分がどのように変容するか調べる

③尺度：「現在感情気分評定20」を使用。福島・高橋(2003)をもとに選定した感情気分状態にかかわる計20項目で、肯定的気分に関する形容詞や形容動詞10項目と否定的気分の関する10項目を全く当てはまらない(1)～非常によくあてはまる(6)までの6段階で評定するもので、演習実施前後の各時点での感情気分の状態を観察変数とした。

④解析方法： 自己の感情気分の変容を捉えるための尺度として肯定的気分と否定的気分を使った変化量について t 検定した。

### 3. 結果 その1

「キャリア形成論」の授業における自己理解ワークの初回実施前と最終回実施後での本来尺度、自尊感情尺度、CAVTの3つの心理変数の変化量について t 検定を行った。その結果を表2に示す。

まず、本来感尺度は、初回より最終回のほうが統計的に有意な得点の向上を示した。よって、受講者が本授業に取り入

れられたワークでのアクティブな体験を通じて自己理解を深め、肯定的な自己観を育成できたといえそうだ。次に、自尊感情尺度については、初回と最終回で統計的に有意差は認め

られなかった。CAVTについては、ビジョン、アクションともに初回より最終回の方が得点が向上し、統計的に有意な差が見られた。この結果から、将来に向けて熱心により積極的に就職活動を行っていることがわかる。K ロジスティクス科の学生は、平均年齢が24.9歳と高く、26～29歳が3人、30～35歳の学生も3人いることから早期に就職活動に取り組み、内定がもらえると中退する者が多い。大卒者や大学院卒者の場合は、内定した場合ほぼ100%近く中退する。一方、高卒者の場合は、内定が出た場合であっても卒業まで訓練を継続することが多い。これは、短大卒業というキャリアが高卒より初任給が高いことが一因と思われる。

### 4. 結果 その2

実施した5つの自己理解のワークの前後の自己変容を肯定的気分と否定的気分に着目して t 検定した結果をまとめたものが、表3の通りである。

以下、各ワークごとに結果を示す。

1) スーパーの8つの役割

ワーク前後で肯定的気分(楽しい、あたたかな、心がほぐれる等)は5%水準で有意に上昇したが、否定的気分(不安、つらい、むなしい等)は、統計的に有意差は見られなかった(表3参照)。

2) 夢のワーク

個人ワーク後のペアワーク・グループワークでは、恥ずかしかったという意見もあったが、総じて自分を見つめ直すいい機会になったという肯定的な意見が多かった。また、ワーク後の自由記述の中には、「人の夢を語れることが楽しかった。」「自分の夢について考える機会がなかったので新鮮だった。」という感想があった。

ワーク前後の気分の変容を見ると、肯定的気分(楽しい、あたたかな、気分がよい等)は0.1%水準で有意に上昇したが、否定的気分(不安、つらい、むなしい等)は、①スーパーの役割ワークと同様、統計的に有意差は見られなかった(表3参照)。

3) キャリア・アンカー

表3 5つの自己理解ワーク前後の自己変容気分の変化

		N	Pre		Post		t値	
			Mean	SD	Mean	SD		
スーパーの8つの役割	肯定的気分	15	3.17	1.06	3.79	0.98	-1.66	**
	否定的気分	15	2.61	1.18	2.65	1.12	1.66	
夢のワーク	肯定的気分	15	2.94	1.23	3.68	1.23	-6.31	***
	否定的気分	15	2.75	1.39	2.58	1.32	1.37	
キャリア・アンカー	肯定的気分	15	2.92	1.28	3.49	1.31	-4.88	***
	否定的気分	15	2.66	1.24	2.23	0.98	4.43	***
強み弱み(読み替え)のワーク	肯定的気分	15	2.98	1.30	3.95	1.18	-8.50	***
	否定的気分	15	2.61	1.28	2.28	1.14	2.70	***
エゴグラム	肯定的気分	15	3.20	1.31	4.02	1.26	-6.77	***
	否定的気分	15	2.54	1.21	2.23	0.98	4.46	***

\*\*p<0.01, \*\*\*p<0.001

実施した結果は、④保障・安定性 [SE: Security/Stability] と⑧生活第一 [LS; Lifestyle] が多く見られた。

ワーク前後の気分の変容を見ると、肯定的気分（楽しい、あたたかな、気分がよい等）は0.1%水準で有意に上昇し、否定的気分（不安、いらいら、さびしい等）も同様に、0.1%水準で有意に低減した(表3参照)。

4) 強み弱み(読み替え)のワーク

ワーク後の自由記述の中に、「新たに自分の強みをペアワークを通して知ることができた」、「自分の弱みも強みに変えることができるんだと思った」、「自分自身は気づかなかったし、新しい視点での発見だった。他の人に聞くことは本当に大事なかもしれない」、「新しい人とペアを組めて新たな発見があった」、「普段話しているクラスメイトの強み弱みについてさらに知ることができて良かった」など新たな気づきや発見があったという感想が多かった。一方、「長所がわかっても、それを裏付けるエピソードを書くのが難しかった」という感想もあった。

このワーク前後の気分の変容を見ると、肯定的気分（楽しい、あたたかな、気分がよい等）は0.1%水準で有意に上昇し、否定的気分（不安、いらいら、さびしい等）も同様に、0.1%水準で有意に低減した(表3参照)。

キャリア・アンカーやエゴグラムなどの既存のフォーマルアセスメントツールと同様にワーク後には肯定的気分が有意に上昇し、否定的気分が有意に低減するという効果が検証された。

5) エゴグラムによる自己変容行動目標設定ワーク

このワーク前後の気分の変容を見ると、肯定的気分（楽しい、あたたかな、気分がよい等）は0.1%水準で有意に上昇し、否定的気分（不安、いらいら、さびしい等）も同様に、0.1%水準で有意に低減した(表3参照)。また、実施したKロジスティクス科の学生15名のうち、不登校や引きこもりの経験のある学生は、全員ACが一番高かった。

「自分の短所とその改善策についてしっかり考えられたので良かった」「今回のワークで見つかった行動目標は、今後の人生において大切になると思うので変わるように努力したい」「自己理解は、今後就職活動する上で大切だと思った」「エ

ゴグラムの結果は当てはまっていると思った」「ペアワークを通していろんな人がいると改めて思った」「クラスメイトからアドバイスをもらい自信をもてた」など多くのポジティブな感想を得られた。

このように、1) から5) の各ワークの自由記述をまとめると、「相手の新たな面を発見できて良かった」「ペアワークを通して新たな自分の強みを発見できて良かった」「相手からのフィードバックで自分の弱みが見方を変えると強みになることがわかり嬉しかった」など共同作業を通じてお互いに新たな発見があり、そこから相手への信頼が生まれ、自己への肯定感につながったことが伺えた。

## 5. 考察と今後の課題

各ワークの実施前後の気分感情の変化量を分析した結果、実施した5つのワークのうち、キャリア・アンカー、強み弱み(読み替え)のワークおよびエゴグラムの3つのワークについては、肯定的気分が0.1%水準で有意に上昇し、否定的気分も同様に0.1%水準で有意に低減した。また、夢のワークは、肯定的気分が0.1%水準で有意に上昇し、スーパーの8つの役割は、5%水準で有意に上昇したが、否定的気分は両方とも統計的に有意差は見られなかった(表3)。

キャリア形成支援の授業の効果についても、参加学生にワークの結果の感想や気づきなどを聴いており、一定の評価を得ていたが、数値データで示したことはなかった。

最終回に実施したエゴグラムについて述べる。開発者のエリック・バーンは、精神が子供の頃の経験によって形作られるP(Parent)、A(Adult)、C(Child)の3つの自我状態があると仮定したが、さらに、PをCP(Critical Parent)とNP(Nurturing Parent)、CをFC(Free Child)とAC(Adapted Child)に分け5つの心の自我状態とした。実施したKロジスティクス科の学生15名のうち、不登校や引きこもりの経験のある学生は、全員ACが一番高かったと結果で示した。ACの特徴は、周囲に気を使いすぎ、素直で従順で我慢強い性格で、いい子になろうとするため、ストレスが一番ためやすいと言われている。そのため、悩みがあっても周囲に相談したり、自己開示して打ち明けることがないため、より悩みを抱えやすい性格だといえよう。一方、不登校や引きこもりを経験した学生は、FCが一番低い人が多かった。FCが低い人は、言いたいことが言えなくておとなしくて控えめであり、思い切り楽しめない性格である。気持ちが内にこもらないようにできるだけ陽気に振舞ったり、夢中になれることをもち楽しむことで、時には子供のように羽目はずすことも必要だと思われる。

しかしながら、表3から各ワーク前後で見ると、肯定的気分はすべて平均値(以下Mean)が上昇しているが、次のワークを実施する前のそれは前回のワーク後のMeanを下回っている。例えば、スーパーの8つの役割のワーク実施後の肯定的気分は、Meanが3.79に上昇したが、1週間後の夢のワークの実施前の肯定的気分は2.94に低下していた。このことは、毎週火曜日のキャリア形成論の授業の中で実施しているワークに過ぎず、翌週の当該授業までには、その他の様々な授業や放課後の活動・アルバイトなどの経験があるため、その影響を受けていることが考えられる。

さらに、5つの自己理解ワークの初回と最終回に実施した心理尺度では、自尊感情尺度を除いて統計的に有意が示された(表2)。本来感尺度の結果からは、初回より最終回において自分らしさの感覚を高めたことが示唆された。CAVT「アクション」の結果からは、初回よりも最終回において学生が自分の将来に向けて熱心により積極的に行動を起こそうとする意欲を高めたことが示唆された。CAVT「ビジョン」の結果からは、将来に向けたビジョンや夢、やりたいことなどが明確になってきたことが示された。一方、自尊感情尺度の結果からは有意な差が見られなかった。つまり、自分自身に対する肯定的な感情が向上しなかったことが示唆された。これは、「感情評定気分20」の結果では、最終回に実施したエゴグラムの肯定的気分の得点が4.02と最高だったことと一致しない結果となった。

このように、今回実施した5つの自己理解ワークは、各ワークの前後では、肯定的気分が上昇し、否定的気分が低下した。また、5つのワーク全体をひとかたまりのモジュールとした初回と最終回の心理変数の変化は、本当の自分らしさへの気づきが増し、自己理解を深め、将来に向けて熱心により積極的に行動するようになった。特に、就職活動についてより積極的に取り組む姿が観察された。しかしながら、自分に対してこれでよい(good enough)と感じるような自分自身に対する肯定的感情は上昇しなかった。

本当の自分らしさへの気づきが増し本来感は上昇したが、自分自身に対する肯定的感情が上昇しなかったのはなぜか。伊藤・小玉(2005)によれば、主体的な自己形成を支える自律性に対して、本来感は正の影響を与えたが、自尊感情は負の影響を与えたとある。さらに、伊藤・小玉(2006)によれば、本来感は、自律性、可能性追求意識、現状改善意識に正の影響を与えたが、自尊感情は上記3つ共に影響を与えていなかったことを示唆している。このことから、ペアワークやグループワークを通じて新たな発見や気づきはあったが、本当の自分らしさが他人との比較において統制され、自尊感情が自己形成に必要な自律性に影響を与え、自己に対する肯定的な感情が上昇しなかったことが推察される。自分の長所・強みより、短所・弱みがより鮮明になったことから、ワーク後の自由記述の中に「恥ずかしかった」「不十分だと感じた」など反省や否定的な記述が見られたことが挙げられる。

しかしながら、サンプル数が少ないため、今後は当KカレッジのKロジスティクス科だけでなく、他の学科や他の能力開発

施設や教育機関にもさらに広げて検証することが今後の課題である。そして、有効なワークについては、特に、挫折や引きこもり、フリーター等を経験した問題を抱えた若者のためのプログラム開発につなげたいと考えている。

さらに、実施機会を増やしデータ数を増やしてさらに検証していく必要があるが、当該個人ワークを実施した授業の受講生(実験群)と実施しない受講生(統制群)の実施前後の自己肯定的変容効果の変化量についても調べる必要があると思われる。

#### 【注】

- 1) 「NEET(Not in Employment, Education or Training)」の日本語読みをしたもの。直訳すると「就業、就学、職業訓練のいずれもしていない人」。白書では類似概念の「若年無業者」で表現しているが、この定義は「15歳から34歳の非労働力人口(状況を鑑みて求職活動をしていない人など)のうち、家事も通学もしていない者」となっている。資料出所は、内閣府2015年版「子ども・若者白書(旧青少年白書)」より抜粋後筆者要約。
- 2) 内閣府は2015年6月5日、2015年版となる「子ども・若者白書(旧青少年白書)」を発表した。今回はその白書の中から、いわゆる「ニート」に相当する属性として分類されている「若年無業者」の推移について最新の情報を抽出
- 3) 1955年、人同士が円滑なコミュニケーションを進めるために考案されたコミュニケーション分析のモデルのこと。他人が見た自分と自分が見た自分を4つの窓に分け、自己開示によって、自分も他人も知っている「開かれた自分(Open Self)」を増やして、自分は知っているが他人は知らない「隠している自分(Hidden Self)」を減らし、他人からのフィードバックにより他人は知っているが自分は知らない「気づいていない自分(Blind Self)」を減らすことによって、他人も自分も知らない「未知の自分(Unknown Self)」を減らして新たな自分の発見につなげることができる。山上徹(2013)、「ホスピタリティ・ビジネスにおけるコミュニケーションの進化・深化」、政経研究を参考に筆者作成。
- 4) 例えば、日本電産株式会社の永守重信社長やメジャーリーグのイチロー選手、サッカーの本田選手など。永守社長は、1967年、職業訓練大学校(現在の職業能力開発総合大学校)電気科卒業。その後4人で日本電産を創業し、以後同社を日本を代表する小型モーター製造会社に育て、モーター事業において世界首位の実績をつくった。筆者作成。
- 5) SWOTは、Strength(強み)、Weakness(弱み)、Opportunities(機会)、Threat(脅威)のこと。SとWを内部環境、OとTを外部環境といい、企業のマーケティング戦略で使われる。ここでは、自分という商品を分析するために使用。辻・青木(2007)「競合SWOT分析を要する事業戦略のためのシステムズ・アプローチ」横幹連合コンファレンス予稿集を参考に筆者作成。
- 6) ある枠組みでとらえられている物事の枠組みを外して、違う枠組みで見ること。同じ物事であっても、人によって見方や感じ方が異なり、見方によっては長所にも短所にもなる。短所しか思いつかない自己否定観の強い若者の長所を見つけるときに有効である。稲垣(2014)を参考に筆者作成。

#### 【参考文献】

Donald Super(1980): Life Career Rainbow

Edger H. Schein(1990): Career Anchors and Job/Role Planning: The Links between Career Pathing and Career Development

エドガー・H. シャイン著、金井壽宏訳(2003)『キャリア・アンカー～自分のほんとうの価値を発見しよう』白桃書房

福島脩美・高橋由利子(2003)「想定書簡法の感情効果に関する実験的研究」『カウンセリング研究』36巻、pp. 37-45

福島脩美・高橋由利子・松本千恵・土田恭史・中村幸世(2005)「カウンセリング研修における話して・聴き手演習の効果に関する研究」『目白大学心理学研究』第1号、pp. 1-12

福島脩美(2005)『自己理解ワークブック』金子書房

Günther Mohr, Dr. Thomas Steinert(2006): Growth and Change for Organizations, Transactional Analysis New Development 1995-2006: International Transactional Analysis Association, Pleasanton, USA

花田光世(2013)『働く居場所の作り方』日本経済新聞出版

イアン・スチュアート・ヴァン・ジョインズ・深沢道子訳(1991)『TA today: 最新・交流分析入門』実務教育出版

伊藤正哉・小玉正博(2005)「自分らしくある感覚(本来感)と自尊感情がwell-beingに及ぼす影響の検討」『教育心理学研究』

53 巻、pp. 74-85

- 伊藤正哉・小玉正博(2006)「大学生の主體的な自己形成を支える自己感情の検討」『教育心理学研究』54 巻、pp. 222-232
- 稲垣久美子(2014)「ポジティブ心理学ワークを取り入れたキャリア教育の実践～肯定的な自己観をいかに育成するか～」『大学教育学会誌』第 36 巻、pp. 161-168
- J. D. クランボルツ著、花田光世訳(2005)『その幸運は偶然ではないんです!』ダイヤモンド社
- 金井壽宏(2002)『働くひとのためのキャリア・デザイン』PHP 新書
- 小島貴子(2003)『がんばる中高年実践就職塾』メディアファクトリー
- 小杉礼子(2004)「移行の危機にある若者の実像～無業・フリーターの若者へのインタビュー調査(中間報告)」『労働政策研究報告書』No. 6
- 小玉正博(2013)「ポジティブ心理学モデルによる人間力育成のための心理教育的介入法の開発」平成 22-24 年度科学研究費補助金研究成果報告書
- 小玉正博・川崎直樹・石村邦夫(2014)「ポジティブ心理学モデルによる人間力育成のための心理教育的介入法の開発」平成 22-24 年度科学研究費補助金研究成果報告書
- 小玉正博(2014)、「ヘコんでも折れないレジリエンス思考」、河出書房新社
- 溝上慎一(2012)「学生の学びと成長」京都大学高等教育開発センター編、『生成する大学教育学』ナカニシヤ出版、pp119-145
- 永作稔(2013)「大学 2 年生に対するキャリア教育科目の効果測定Ⅲ～対照群との比較検討～」『日本教育心理学会』発表
- 奥田美都子(2009)「マーケティング発想を取り入れたモチベーションアップの“やる気”創出指導法」『職業能力開発研究』第 27 巻、pp. 37-53
- 奥田美都子(2010)「マーケティングの発想を活かしたキャリア形成支援の取り組み」『インターンシップ研究年報』第 13 号、pp. 37-44
- Rosenberg, M. (1965): Society and the adolescent self- image. Princeton, NJ: Princeton University Press
- 下村英雄・八幡成美・梅時修・田澤実(2009)「大学生のキャリアガイダンスの効果測定用テストの開発」『キャリアデザイン研究』15、pp. 127-139
- 下村英雄(2011)「若年者の自尊感情の実態と自尊感情等に配慮したキャリアガイダンス」『労働政策研究・研修機構ディスカッションペーパー』
- 徳田完二(2011)「一時的気分尺度(TMS)の妥当性」『立命館人間科学研究』第 22 巻、pp. 1-6
- 渡辺三枝子編著(2007)『新版キャリアの心理学』ナカニシヤ出版
- 山本真理子・松井豊・山成由紀子(1982)「認知された自己の諸側面の構造」『教育心理学研究』30 巻、pp. 64-68

(2017 年 月 日受理)

(2017 年 月 日再受理)

### 3. 付録

## 学校から社会への円滑な接続について

～デュアルシステム制度の職場内訓練（OJT）と職場外訓練（Off-JT）との効果的な統合プログラム開発に向けて～

奥田美都子

はじめに

平成 25 年 4 月に現在所属の港湾職業能力開発短期大学校（厚生労働省所管、以下港湾カレッジ）に異動し、10 月から港湾ロジスティクス科を担当することになった。当該コースは、輸送、荷役・保管、通関等港湾を取り巻く環境を学ぶと共に、企業での実習を取り入れたデュアルシステム訓練により即戦力となる人材育成を目標とした 2 年課程である。対象は、30 歳以下で常用雇用の就職を希望し、現在無職（またはパート、アルバイト等）であり、高校を卒業した人（これと同等以上の学力のある人）となっている。いわば、ニート・フリーターの緊急雇用対策として国の施策としてスタートした定員 15 名のコースである。

当該コースには、学校から社会への接続がスムーズにいかなかった若者が正社員としての就職を求めてやってくる。高校卒業後進学か就職か迷った挙句、自分に合った進路選択ができないままフリーターになった人、高校・大学時代に不登

校・引きこもりとなり中退した人、大学は卒業したものの就職活動で正規社員としての内定を得られず、やむを得ず派遣社員・契約社員として働いた人、中には大学院まで卒業したにも関わらず正社員として就職できずに当校に来る者もいる。このように、筆者は、学校から社会への移行がスムーズに行われてないことに問題意識を持った。

では、なぜ当港湾カレッジにくるのか？当校が実施している「港湾カレッジにおける高度技能者養成訓練に係るフォローアップ調査」<sup>付録 1</sup>の中の「(4)入校生の意識変化調査」（平成 24 年 4 月現在在籍する入校生の全数調査）の結果によると「就職に有利なため」が一番多く、次に「家族にすすめられた」が続いた。また、高校の担当者からの応募の際のアドバイスとしても、「就職に有利であること」が一番多かった。実際、当港湾カレッジは、開校以来 47 年にわたり港湾・物流業界へ正社員としてほぼ 100%就職し、横浜港を中心とする港湾・物流企業で 1,400 名を超える卒業生が活躍している。ニート・フリーターの緊急雇用対策として国の施策としてスタートした「港湾ロジスティクス科」は、この 10 月で 12 期生が入校したが、就職率は、ほぼ 100%で推移しており、過去 3 年間は全員が正社員として就職した。

そこで、筆者は、日本版デュアルシステムの制度と「港湾ロジスティクス科」で実施している授業内容に関心を持った。その制度について日本版のみならず、発祥の地であるドイツ

までさかのぼって調べる。そして、「港湾ロジスティクス科」の授業カリキュラムは、実習が多いが、特に企業実習（1ヶ月程度）と最後の就労型実習（3～6ヶ月程度）に特色があることから企業実習という職場内訓練の効果について調べてみたい。

また、授業内容については、筆者が担当している「キャリア形成論」に着目してその効果を調べる。

「キャリア形成論」では、さまざまな自己理解の個人ワークを通じて、仕事に対する興味、価値観、性格、強み、能力等の切り口から自分とはどんな人間かを見つめなおす。また、ペアワーク、グループワークを通じて他人からのフィードバックによる気づきを促し、新たな自己発見につなげていく。これらの結果と、就職内定力にどのような関係があるのか相関を調べたい。例えば、YG性格検査の結果のある型やエゴグラムの結果のある型が一番就職内定力が強い(弱い)などである。また、価値観についてはキャリアアンカー、能力については社会人基礎力をフィルターの一つとして考えている。そして、就職内定力のベースになっている要素として、自己肯定感から来る自信に注目したい。そのため、「キャリア形成論」の授業で実施してきた自己理解のワークのいくつかについて、実施後に肯定的気分がプラスに変容したかどうか検証する。

さらに、前職場である生涯職業能力開発促進センター（通称アビリティガーデン、以下アビリティガーデン）において

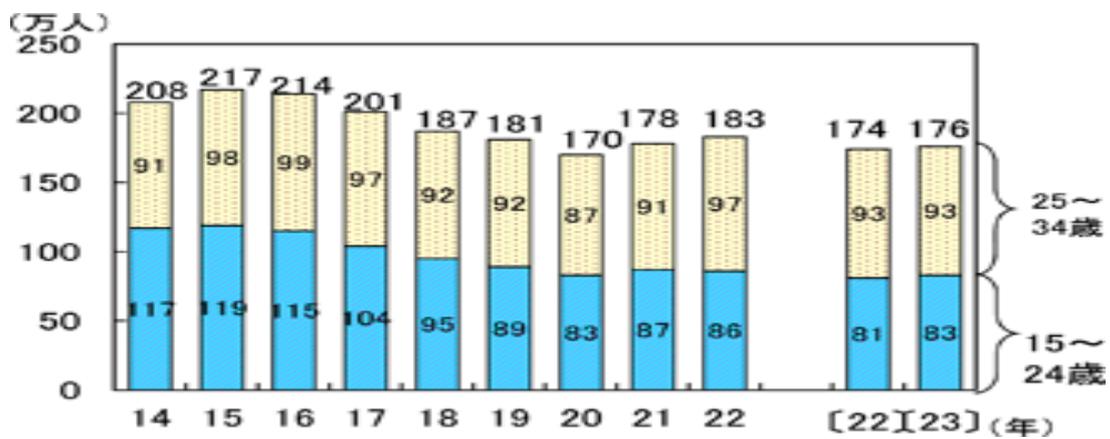
離職者訓練コース（主に6ヶ月）の担任として実施したクラスマネジメントの手法(やる気創出指導法)<sup>注1</sup>を当該コースでも採用したが、その結果についても報告する。

<sup>注1</sup> 「マーケティング発想を取り入れたモチベーションアップの“やる気”創出指導法～就職率100%達成のキャリア形成支援現場からの実施報告～」、「職業能力開発研究」第27巻 2009年 職業能力開発総合大学校 能力開発研究センター発行

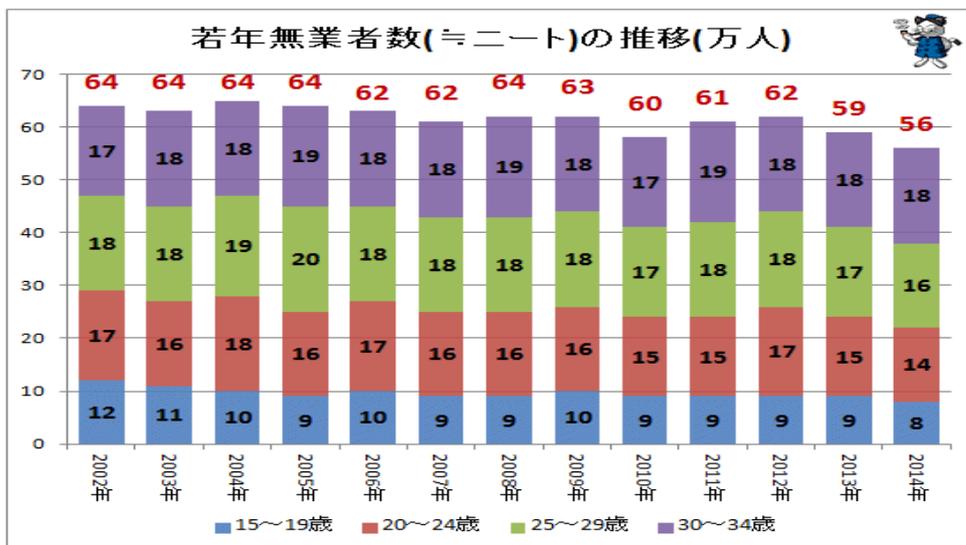
# 第1章 研究計画

## 1. 研究の背景

若者のキャリア問題は深刻である。ニート・フリーターが社会問題になってから10年以上経つが、未だにその数は減っていない。これから社会を支えていく若者の失業・早期離職は大きな問題であり見過ごせない(図1および図2参照)。



(図1 フリーター数の推移)<sup>注2</sup>

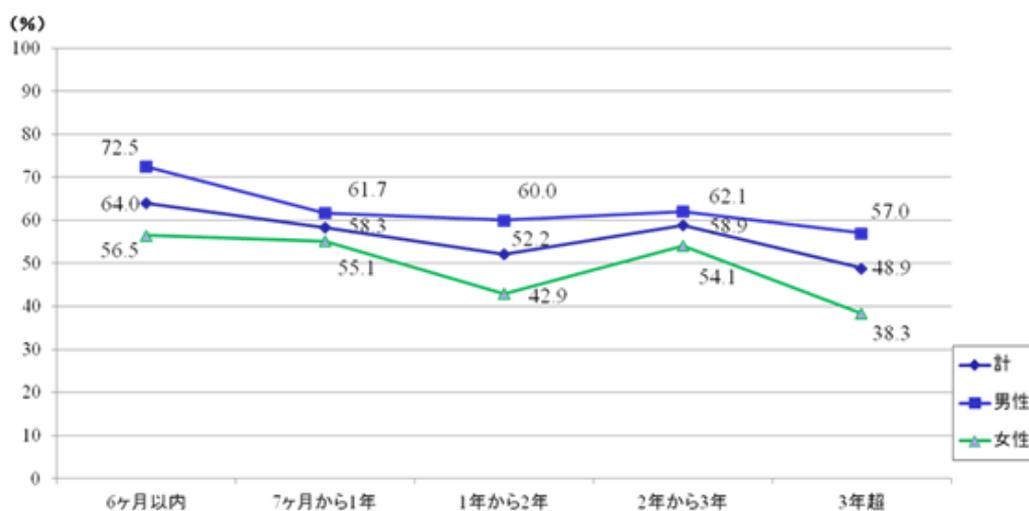


(図2 ニート数の推移)<sup>注3</sup>

「ニート」は「NEET(Not in Employment, Education or

Training)」の日本語読みをしたもの。そのまま直訳すると「就業、就学、職業訓練のいずれもしていない人」となる。今白書では類似概念の「若年無業者」で表現しているが、この定義は「15歳から34歳の非労働力人口(状況をかんがみて求職活動をしていない人など)のうち、家事も通学もしていない者」となっている。求職活動と職業訓練はまったくの同一ではないが、当事者の意志としてはほぼ同じであり、「若年無業者」と「ニート」は大体同列のものを見なして良い。

また、図3からフリーター期間が半年以内の場合、男性では約6割、女性では約8割が正社員になっているが、フリーター期間が3年を超える場合、正社員になれた率は男性で約5割、女性で約3割であり、フリーター期間が長いと正社員になることが難しくなるといえる。但し、20～29歳、正規課程の学生年、専業主婦を除く。



(図3 フリーターから正社員への転職状況)<sup>注4</sup>

先行研究では、ニート・フリーターや引きこもりを経験した就職困難者の支援の実態調査(JILPT、2013)はあるが、現状把握の段階で止まっており、挫折を経験した就業困難な若者が就職できるための効果的なプログラム開発までには至っていない。また、就職困難者のための職業訓練の海外事例としてオールタナティブ教育が注目されている(宮本、2013)ことや、就業支援は仕事現場での教育が効果的(鶴、2014)、社会人実務経験が就職活動に効果的(奥田、2015)という指摘もある。

そのため、企業実習をカリキュラムに組み込んだドイツ発のデュアルシステムと日本版デュアルシステムに着目し、その効果や問題点を調査することによって、挫折を経験した就業困難な若者が就職できるための効果的なプログラム開発へ活かすための基礎研究としたい。

## 2. 研究の目的

本研究では、未だに減らないニート・フリーターや引きこもり等の若者が、どのような訓練をすることによって就職できるようになるのか、その効果的な方法を探り、将来的には訓練プログラムとして開発することを目的としている。その中には、具体的ないくつかの個人ワークのプログラムを含む。また、ドイツのデュアルシステム訓練、生産学校訓練、サマーキャンプの成功事例、および日本版デュアルシステム

の成功事例をヒアリングしたり入手した資料を和訳することにより、日本の就職困難な若者の就職支援に活用し、その効果的なプログラムの開発へ活かすための基礎研究がテーマである。

### 3. 研究の方法(計画ベース)

#### (1) 先行研究レビュー

若者のキャリア問題、ニート・フリーター・引きこもりの実態、デュアルシステム訓練、日本版デュアルシステム訓練、職業教育先進国の教育システム、職業訓練等に関する各種文献をレビューし、効果的な訓練プログラムの開発に役立てる

#### (2) フィールド調査結果の活用

(2) - 1 日本版デュアルシステム訓練を実施している教育機関へのヒアリング調査結果の活用

①厚生労働省が独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構を通じて実施している施設へのヒアリング

- ・職業能力開発大学校等の専門課程(2年間。6校)
- ・職業能力開発促進センター(6か月)
- ・民間の専修学校等に委託訓練として実施(標準4か月、3か月の座学と1か月のOJT)

この中で一番効果を上げている港湾職業能力開発短期大学校(筆者が現在所属、以下港湾カレッジ)の港湾ロジスティ

クス科を含め、成功しているコースの実施施設数か所および効果の上がってない施設を数か所ヒアリング

- ・ 訓練コースのカリキュラム（訓練科目、訓練時間、訓練内容等）

- ・ 就職支援の体制（クラスマネジメント、担任の役割、アドバイザーの役割、学務課の役割等）

- ・ キャリア形成支援の取り組み（体制、内容、授業カリキュラム等）等

② 文部科学省のモデル事業で唯一効果を上げている東京都立六郷工科高等学校にヒアリング

- ・ 1年次に3社で10日間のインターンシップの実施内容の詳細

- ・ 2年次に2か月間のOJTの実施内容の詳細

- ・ 3年次1社で2か月間のOJTの実施内容の詳細 等

③ その他

有給職業体験プログラム「バイターン」<sup>注5</sup>の実施機関へのヒアリング結果の活用

- ・ 実施主体：田奈高校、横浜市、NPO法人ユースサポート横浜、(株)シェアするココロ等

- ・ バイターン実施までの経緯

- ・ バイターンのしくみ

- ・ バイターン実施後の効果 等

(2) - 2 海外のデュアルシステムについてのヒアリング

## 調査結果<sup>付録 2</sup>の活用

学校から仕事へとスムーズに移行できない若者の問題を解決するために職業教育と社会参加活動の両面を有する教育訓練の場があり、国から訓練手当が出ているデンマーク発ドイツの「生産学校」(Produktionsschule)に見られるオールタナティブ教育についてヒアリングした結果を活用する。

### 1)デンマーク発ドイツで普及した「生産学校」

#### (Produktionsschule)

正規の教育コースをドロップアウトしたり、デュアルシステムにおける職業訓練の受け皿企業を見つけることができなかった15歳から25歳の若者対象。いつでも入学可能なユニークな学校。

①カッセルの Outlaw 生産学校：2年制で1クラス10人で編成。実際の授業に模擬企業現場を想定したカリキュラムがあり、受注品の生産に従事したり、技術、語学、計算などの社会に出て必要不可欠な学力もつける。木工、メタル(金属加工)、電気(主に配線)、サービス、販売・事務の5コースがある。

②ミュンヘン市立生産学校：1週間の50%を学校で学び、残りの50%は企業で働く。毎週34~35時間の授業がある。クラスは、ドイツ人のためのクラスと移民のためのクラスがあり、前者は1年間だが、後者は、語学のハンディがあることから特別に2年間通うことができる。1年間の生産学校卒業

後にデュアルシステム訓練に入ることができる学生は、昨年は、80%だった。残りは、就職するためジョブセンターに行った子が多い。

### (2) - 3 義務教育9年生対象のサマーキャンプについてのヒアリング調査結果の活用

複雑な家庭から切り離して、自然の中の衣食住整った良い環境の中で過ごす経験が重要。リューネンブルク大学の Dr. Kurt Czerwenka 教授が考案したプログラムで実施して4年目、5か所で実施し、家庭環境が複雑な基礎学力が低く、やる気のない学生が、終了後には見違えるようにやる気を出して勉強に取り組み、義務教育修了試験に97%が合格し、実績を上げている。

### (3)分析

昨年度にヒアリングした内容のキーワードをデータ化して、概念の仮説モデル（プログラム開発）を構築するため、KJ法やグラウンテッド・セオリー・アプローチ等に基づき定性的に分析を行う。また、「キャリア形成論」の授業で実施してきた個人ワークについては、ワーク前後の自己肯定感の変容を調べるためにT検定を実施する。

## 4. 研究の意義

学術的な側面として、実態調査として公開している内容は、ニート・フリーターや引きこもりを経験した就職困難者

の支援の実態調査(JILPT、2013)のみであり、(2) - 1の日本版デュアルシステム訓練を実施している教育機関へのヒアリング調査や(2) - 2の海外のデュアルシステムについてのヒアリング調査を併行して調査し、多面的に分析したものは見当たらない。海外や日本の成功事例を定性的に分析し、就業困難な若者に対する支援の実態を明らかにできることに意義がある。また、実務的な側面としては、海外や日本でのニート・フリーターや引きこもりを経験した就職困難者が正社員として就職できた成功事例の要因を分析し、その成功に導いた同じ方法をベンチマークして実際に現場で実施することにより、成果があがったかどうかを検証できることである。

注：

注<sup>2</sup> 資料出所は、総務省統計局「就業構造基本調査」、

労働省政策調査部で特別集計（～1997年）、

総務省統計局「労働力調査詳細集計」（2002年～）

注<sup>3</sup> 内閣府は2015年6月5日、2015年版となる「子ども・若者白書(旧青少年白書)」を発表した。今回はその白書の中から、いわゆる「ニート」に相当する属性として分類されている「若年無業者」の推移について最新の情報を抽出

注<sup>4</sup> 資料出所は、独立行政法人労働政策研究・研修機構「大都市の若者の就業行動と意識の展開―「第3回若者のワークスタイル調査」から―」2011

注<sup>5</sup> 職業的経験であるアルバイトと、企業内の教育的なインターンシップを合わせて体験する、教育的有給職業体験プログラム。高校生と中小企業の新しいマッチングプログラムで、平成23年度より神奈川県立田奈高校で実施されている中間的就労支援事業モデル。

## 第2章 日本版デュアルシステム

若者を取り巻く現下の雇用情勢は厳しく、高い失業率、無業者・フリーターの増加など、若者が自らの可能性を高め、活かす機会のないことが社会的な問題となっている。このような状況が続くことは、若年者本人のキャリア形成の支障となるだけでなく、我が国の経済基盤にも中長期的に重大な影響を及ぼす懸念があることから、若年者の職業的自立促進は、ここ10年間にわたり喫緊の課題となっている。

こうした状況に対応して、企業における実習訓練と教育訓練機関における座学とを組み合わせた養成プログラムを通じて、若年者を実践に強い一人前の職業人に育てる人材育成システムを、厚生労働省と文部科学省が連携の下、平成16年度から日本版デュアルシステムとして全国で導入し、公共職業能力開発施設・専門学校等民間教育訓練機関において実施されている。日本版デュアルシステムによる職業訓練を実施することにより、企業における実習訓練と一体となった教育訓練を行うとともに、修了時に実践力の能力評価を行うことにより、高卒未就職者等が新たにフリーター化・無業化することを防止しつつ、企業の求める高度な人材ニーズにも応えていくものと期待されていたが、残念ながら日本版デュアルシステムは減少の一途である。

そこで、本章では、日本版デュアルシステムの制度の特徴と実態および事例について、厚生労働省による日本版デュア

ルシステムと文部科学省によるものと大きく二つに分けて整理してみた。次章で取り上げる日本版デュアルシステムの先行理念となったドイツのデュアルシステムとの違いは何だったのか、その内容と成立の経緯、実践の動向等調査した結果をまとめ、そこから、日本で根付かなかった問題点は何だったのか考察する。

## 1. 日本版デュアルシステムの制度

### (1) 日本版デュアルシステムの特徴

日本版デュアルシステムは、文部科学省がモデル事業として、主に専門高校（専門教育を主とする学科などを置く高等学校等。農業高校や工業高校等）で行っているものと、厚生労働省が独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構を通じて行っているものとがある。後者は、さらに職業能力開発大学校等の専門課程（2年間。有料。2008年度は6校）によるもの、職業能力開発促進センター（6ヶ月。無料）によるもの、民間の専修学校等が委託訓練として行うもの（標準4ヶ月。無料）とがある。

文部科学省、厚生労働省ともに、日本版デュアルシステムと称しているが、内容は大きく異なる。まず、文部科学省のモデル事業は、高校生の就職率の低下を受け、キャリア教育の必要性が認識されたことから、2004年度に始まったもので、2007年度までに20都道府県、25校で実施されたが、東

京都立六郷工科高等学校を除いて、試行の域を出ていない。デュアルシステムは企業での長期の実地訓練（On the Job Training, OJT）を行うことが必須であり、実際ドイツでは昼間は企業で訓練生として働き、夜学ぶという体制になっている。だが、モデル事業ではせいぜい年に1週間程度のインターンシップを行う程度にとどまっており、職業能力を養うことは望めない。唯一の例外である六郷工科高等学校は、もともと東京都が独自に先行して始めたという経緯があり、他の高校とは異なり、デュアルシステム科が設けられている。開校した2004年が、文部科学省のモデル事業開始と重なったためにモデル校の指定を受けたにすぎない。

六郷工科高等学校のデュアルシステムは、1年生は3社で各10日間のインターンシップ、2年生は原則として1年生のときに選択した企業の中から1社で2カ月間通してOJTを受ける。3年生次には同様に1社で2カ月間のOJTを2回行う。このインターンシップとOJTによって、24単位を取得できる。なお、現行の法律では企業で長期のOJTを受けることができるのは定時制高校に限られる。六郷工科高等学校は、実際には全日制と同様に昼間の学校であるが、定時制であるために夜学と勘違いされることもある。

一方、厚生労働省の日本版デュアルシステムは、2003年6月に文部科学省，厚生労働省，経済産業省，内閣府によって発表された「若者自立・挑戦プラン」を受けて考案されたも

ので、いわゆるニート・フリーターの就業支援として始められたものである。したがって、職業教育というよりは職業訓練の性格が強い。ただし、実施主体によってその仕組みは異なり、専修学校等に委託して行うものは、平均して3カ月の座学と1カ月のOJTで構成されているのに対し、職業能力開発大学校等で行うものは原則2年間と長期の訓練になっている。

## (2) 厚生労働省による「日本版デュアルシステム」

厚生労働省による「日本版デュアルシステム」は、企業における実習・実務訓練を大幅に取り入れるとともに、その能力習得状況を評価することにより、訓練生の就職に資することが大きな特徴である。以下、日本版デュアルシステム協議会報告（平成16年3月26日厚生労働省発表、以下「協議会報告書」という）から抜粋して引用する。

日本版デュアルシステムの定義は、「訓練計画に基づき、企業実習またはOJTとこれ密接に関連した教育訓練機関における教育訓練（Off-JT）を並行的に実施し、修了時に能力評価を行う訓練制度」である。企業実習は、企業内における実習（非雇用）を通じて行う訓練のことである。OJTは、On the job trainingの略であり、企業内における実務（雇用）を通じて行う訓練、また、Off-JTは、教育訓練機関における座学および基礎的実習を通じて行う訓練のことである。

「並行的に実施」とは、訓練中の一定期間（3ヶ月程度を目安とする）を単位としてその期間内に両方が組み込まれることとする。ただし、訓練当初および終了直前の一定期間（1年以上2年未満の課程においては3ヶ月程度、2年以上3年未満の課程においては6ヶ月程度を目安とする）についてはこの限りではない。「修了時の能力評価」については、既存の修了評価、能力評価制度の活用に加え、企業実習・OJT部分についても実務経験として別途評価を実施するとある。

では、従来の職業訓練との相違点は何なのか？日本版デュアルシステムは、企業の求める能力の高度化、即戦力志向に対応するため、従来の座学による教育訓練、施設内の実習訓練に加えて、これらと並行して企業の現場における実習を大幅に取り入れて実施する仕組みである。これにより、企業が求めるニーズに即応するとともに、訓練修了後の正規雇用への円滑な移行が期待でき、さらに職業訓練後に行われる能力評価によって実践力が保証される。

このように、企業にとっては、良質な若年人材の育成・確保ができる上に、教育訓練を外部機関で実施することで訓練の負担を軽減しつつ体系的な知識・技能を習得させることが可能になるというメリットがある。若年者を直ちに正規雇用することが難しい場合であっても、有期パート雇用等の形態によって訓練を実施し、能力・適性を見極めることができる

わけだ。一方、若年者本人にとっては、企業実習を大幅に取り入れた実践的な訓練を受けることで就職が有利になるだけでなく、直ちに正規雇用につけない場合であってもパート等で賃金を得ながら訓練を続けることが可能となる。また、修了時の能力評価により採用時に企業から適正な評価を得ることができる。すなわち、企業における実習・実務訓練を通じて身に付けた実践力を適切に評価することにより、若者の働く意欲を喚起しつつ、正規雇用に結び付けることが日本版デュアルシステムの重要なポイントとなっている。

#### (2) - 1 日本版デュアルシステムの基本類型

日本版デュアルシステムの基本類型は、①教育訓練機関主導型、②企業主導型の2つとされており、前者の①教育訓練機関主導型はさらにイ、ロ、ハの3つの類型がある。

##### イ. 公共職業訓練機関活用型

- ・ 専門課程活用型 ・ 普通課程、短期課程活用型
- ・ 委託訓練活用型

##### ロ. 専門学校等民間教育訓練機関活用型

##### ハ. 認定職業訓練活用型

また、企業における実習・実務訓練の呼称は、下表1のとおり日本版デュアルシステムの基本類型によって異なるが、本論文においては、特に断りがない限りは以下の呼称を使用する。

「企業内における実習（非雇用）・実務（OJT）を通じて行う訓練（総称）」＝「企業実習」

（表 1 企業における実習・実務訓練の呼称）注 6

一般的な呼称 (協議会報告書)		教育訓練機関における座学及び基礎的実習	企業における実習・実務		
			総称	非雇用	雇用
公共職業訓練 活用型における 呼称	普通課程・短期課程活用型	OFF-JT	企業内における 実習・実務	企業実習	OJT
	専門課程活用型	施設内訓練	企業活用型訓練	委託型訓練	就労型訓練
認定職業訓練活用型における呼称		OFF-JT	企業実践訓練	企業実習	OJT

日本版デュアルシステム協議会が提言した方策によると、教育訓練実施機関として公共職業能力開発施設と専修学校および訓練認定校が想定されている。その①教育訓練機関主導型の方式では、訓練期間・時間数が1,400時間以上（1年～2年未満）、2,800時間以上（2年～3年未満）、専修学校では年間800時間以上とされた。また、②企業主導型では、1年～2年、もしくは2年～3年の全期間において、受け入れ企業でのOJTと教育訓練機関でのOff-JTが平行して行われる。訓練修了後には、能力評価を実施し、能力を保証することで、企業側の採用、若年者の就職どちらにも有益になるとしている。その訓練職種は、自動車整備、電気工事、塗装、金属加工などの工業技能系や、IT、経理、医療事務、観光、介護などの分野が提示されている。当面は、①教育訓練機関主導型

を中心に推進して、②企業主導型は企業への普及を順次進めるという方針が示された。

では、これらの方式は、どのように実施されたのだろうか。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」(第2次デュアルシステム協議会)が2005年にまとめた報告書に、その実施状況の中間報告が記されている。その報告書によると、2004年8月時点では、①教育訓練機関主導型のみが実施されており、次の4形態で施行された。

- 1) 公共職業訓練機関発施設から専修学校などの民間職業訓練機関へ委託して実施している離職者等を対象とした訓練について、一定の実習部分を設け、それを企業へ委託するもの。標準5か月で、約2.3万人が受講した。
- 2) 公共職業訓練の専門課程や普通課程に一定の実習部分を設け、それを企業へ委託するもの。1～2年で約0.1万人受講。
- 3) 専修学校などの民間教育訓練機関が実施する教育訓練について、一定の部分を設けてそれを企業へ委託するもの。1～2年で約0.3万人受講。
- 4) 既に雇用されている労働者を対象に実施している認定職業訓練について、座学と企業実習を一定の形で組み合わせた形態に改変したもの。9か月～1年が中心で、約0.5万人が受講した。

また、2005年8月に厚生労働省は、日本版デュアルシステムを実施している公共職業能力開発施設43か所46コースの全数調査を行い、1か所当たり訓練生2名と実習企業2社を抜き取り、92名の受講生と69社から回答を得た。その回答を見ると、施設側は実践的な訓練が可能になることを期待してコース設定しているが、訓練生や実習企業、指導員の確保が課題となっていることがわかった。 訓練生も「実践的な技能の習得」や就職に有利になることを期待してコースを選択しているが、「座学と企業実習の内容との関連が薄い」ことを不安視する者が比較的多いようである。企業側は、採用手段の一つとして考えているところが多いものの、次に「企業の社会的貢献」を受け入れの理由に挙げる企業が多いことも見逃せない。このことは、後述する文部科学省の施策による日本版デュアルシステムにも共通する点が見られる。今後のこの施策の展開と課題を考える上で重要な要素を含んでいるのではないかと考えられる。

では、実施した結果はどうだったのか。前述の4形態のうち、1)の修了者の進路状況を見てみると常用雇用の職に就いた割合が49.5%だった。特に、当時の有効求人倍率が下位にあった沖縄県(50.0%)、高知県(65.6%)、青森県(53.9%)で全国平均を上回る数字を残したことから一定の成果を挙げたとみることができよう。

一方で同研究会は、以下の通り、いくつかの課題を挙げている。

- 1) このシステムを「学生・生徒、学校及び事業主に周知」して「認識」や「関心」を高め、「就職、進学に次ぐ実践力を養う第3の選択肢」として定着させる。
- 2) 企業にとって「現場の中核となる若年人材を育成」するカリキュラムを設計する
- 3) 「座学と実習の相互の関連性」を高める

以上のような成果と課題を踏まえて、厚生労働省の日本版デュアルシステムは若年者の就労問題への対策という当初の目的だけでなく、次世代の職業人を育成する制度や、若年者に限らず職業訓練を今すぐにでも必要とする人々への対策を構想する大きな契機となった。

2007年に入ると、日本政府は当時の内閣官房長官を中心とする「成長力底上げ戦略構想チーム」が、「職業能力形成の機会に恵まれない人」「経済的自立(就労)」を目指していながらその機会に恵まれない人への支援を含む「成長力底上げ戦略」を策定した。①「人材能力戦略」、②「就労支援戦略」、③「中小企業底上げ戦略」の3つを基本構想とする。その中でも①に基づく施策として、ジョブ・カードの交付と次の3つの方式からなる「職業能力形成プログラム」が提示された。

- 1) 有期実習型訓練
- 2) 実践型人材養成システム

### 3) 日本版デュアルシステム

ここで登場する「日本版デュアルシステム」は、国の委託を受けて民間教育訓練機関が主体となって「概ね 40 歳未満または職業能力形成機会に恵まれなかった者」に対して 4 か月を標準として、1 か月以上かつ総訓練期間の半分以下を OJT にあてるというプログラムになっている。また、「現場の中核となる」人材を育成することを目的とするプログラムは、「実践型人材養成システム」の中に位置づけられることになった。

成果はどうだったのか。2009 年 4 月に厚生労働省が発表した「ジョブ・カード制度（職業能力形成プログラム）の進捗状況と今後の展開について」によると、2008 年の「日本版デュアルシステム」受講者は、32,062 人であり、その中で修了後の就職状況が判明している 8,698 人のうち、6,571 人が就職しており 75.5%にあたる。一定の成果があったと言っていだらう。一方で、その課題としては、「雇用型訓練の参加協力企業の拡大」や「委託型訓練の確保」が挙げられており、実習先の確保が難しいことが大きな障害となっていることがわかる。以下、日本版デュアルシステム関連の主な動きを筆者がまとめた表を示す。

(表2 日本版デュアルシステム関連の主な動き) 筆者作成

年月	日本版デュアルシステムの主な動き
1990年代後半	若年者の就職難およびニートフリーター問題の深刻化
2001年	東京都産業教育審議会が発足
2002年	上記の答申の中で「東京版デュアルシステム」という言葉が登場
2003年 6月	「若者自立・挑戦プラン」の策定(文部科学省、厚生労働省等4省庁による)
2003年12月	「日本版デュアルシステム協議会」(座長に寺田盛紀)を組織(厚生労働省)
2004年 2月	「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」から報告書(文部科学省)
2004年 3月	「日本版デュアルシステム協議会」より方策の提言(①教育訓練機関主導型、②企業主導型)
2004年 8月	上記①教育訓練機関主導型のみが実施された
2005年 8月	「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」(第2次デュアルシステム協議会)の報告書
2007年	成長力底上げ戦略の策定
2009年 4月	「ジョブ・カード制度(職業能力形成プログラム)の進捗状況と今後の展開について」(厚生労働省発表)

### (3) 文部科学省による日本版デュアルシステム

「専門高校における「日本版デュアルシステム」に関する調査研究協力者会議」は、次の8つを具体的なねらいとして挙げている。

- 1) 実際の、実践的な職業知識や技術・技能の習得を通して生徒の資質・能力を一層伸長するとともに、生徒の主体的な職業選択の能力や職業意識を育てる。
- 2) 企業実習を通して、働く意義を理解するとともに、職業人の誇りを感じ得して、社会参加に積極的な生徒の意欲・態度や勤労観、職業観を育成する。
- 3) 異世代とも積極的にかつ円滑にコミュニケーション

することができる能力・態度を育成する。

- 4) 「業を起こす」という起業家精神を涵養する。
- 5) 諸職種の仕事内容を知り、生徒が自己の適性等に合った職種を発見するなど進路選択に資する。
- 6) 我が国の産業・経済の発展を狙った「ものづくり」の技術・技能を継承する人材育成を図るとともに、産業・経済の情報化・サービス化あるいは社会の高齢化といった変化に柔軟に対応しつつ、これを担う人材を育成する。
- 7) 専門高校等と地域の産業・企業とのパートナーシップを確立するとともに、地域の産業・企業が求める人材を育成し、その発展に資する。
- 8) 高等学校、特に専門高校等の教育を活性化するとともに、地域企業等の雇用の発掘や高校生の就職機会の拡大を促進し、地域産業の振興を図る。

このように、「専門高校等における日本版デュアルシステム」には多くのねらいがあり、その中でも「实际的・実践的な職業知識や技術・技能」の習得と「勤労観・職業観」の育成が第一義的なねらいとされていることがわかる。

文部科学省は、2004年に15地域、2005年に5地域をモデル指定地域として選定して、原則3年間で指定期間として、試行的に「日本版デュアルシステム」を導入した。各指定地域には、研究指定校が1校から3校あり、その内訳は、工業高校が13校、商業高校が6校、農業高校が2校、普通高校

が 1 校、総合制高校が 1 校、普通科・商業科・家庭科の併置校が 1 校となっている。

各指定地域には、企業関係者や学識経験者から構成されるデュアルシステム運営指導委員会が設置され、生徒と受け入れ企業のコーディネイト役を務める。企業実習を行う学年や実施日数等は指定地域ごとに異なるが、最も長期の実習を行うのがデュアルシステム科を設置した東京都立六郷工科高校であり、協力企業は約 50 社にもものぼる。1 年次で 1 社 10 日間を合計 3 社で、2 年次には 5～6 月の 2 か月 8 単位、3 年次には 10 月～11 月の 2 か月 8 単位に加えて 5～6 月の 2 か月 8 単位も選択できる。その他の学校は、年間 3 週間から 1 か月程度の実習期間を当初設定した。

しかしながら、2006 年以降「専門高校等における日本版デュアルシステム」は、新規事業計画に予算措置がなされなかったこともあり、現時点ですべての専門高校に導入されるまでには至っていない。

2009 年 3 月に公示された高等学校学習指導要領(2012 年 4 月から実施)を見ると、3 年間の必修単位が 74 単位のうち、「職業(専門) 科目は 25 単位以上となっており、職業(専門)科目より全高校生共通の必修普通科目の比重が高い。これは、戦後一貫して変わらないことであるが、各高校は専門科目の比重を高めたり、加害活動の中にも現場実習、資格試験や検定試験に向けた学習、農業クラブや商業クラブとい

った部活動を行うことで職業や労働市場との関連を強化しようとしてきたのだ。だが、リーマンショック以降の雇用状況の悪化に直面した専門高校は、学校内の職業教育だけでは限界があると認識し、その解決策を模索してきた。このように、「日本版デュアルシステム」において、学校外の事業所で年間に数週間から数か月の就業訓練を行うことは、専門高校にとって「学校から雇用への移行過程」の改善につながる大きな転換といえよう。

前述の2009年3月に公示された高等学校学習指導要領には「産業現場における長期間の実習を取り入れる」機会を「積極的に設ける」ことが明記された。しかしながら、いち早く日本版デュアルシステムを取り入れた東京都立六郷工科高校であっても、実施後には課題も明らかになってきた。担当教諭の竹谷尚人氏によると、①マッチしない生徒、②実習先の確保（＝就職先の確保）、③学校における実習授業の充実、④時間割（特に講師）、⑤実習設備、⑥予算、教員配置等の諸問題があるという。2002年の都立高校学校改革を契機に2004年に本格的な就業体験を教育課程に組み込んだ日本版デュアルシステムを導入し注目された六郷工科高校でも、課題は少なくない。予算、行政、企業の支援が大きいのが特色であり、恵まれた環境と思われるが、その反面、教職員の負担が大きいという問題もあり、今後は生徒への教育の成果を検証する必要があると思われる。

## 2. 日本版デュアルシステムの成果

このように、日本版デュアルシステムは、厚生労働省によるものと、文部科学省によるものとあり、それぞれ試行錯誤しながらも当初の目的である前者は、ニート・フリーターの就業支援を2003年から、後者は、高校生の就業支援に向けて2004年から取り組んできた。この先行理念となったドイツのデュアルシステムは、多くの場合、最終的にはマイスターの資格取得を目指すものであるが、日本にはマイスター制度はなく、どの程度がOJT先企業への就職に結びつくかが評価の指標となろう。

そこで、数少ないデータからいくつかの事例を取り上げ、その取り組みの具体的な内容と成果を見てみる。

### (1) 文部科学省による「日本版デュアルシステム」の事例

#### (1) - 1 東京都立六郷工科高校

平成24年度の全日制デュアルシステム科の就職者は、卒業生16名中15名(就職率94%)で、そのうち学校紹介が12名(75%)、平成23年度は、卒業生20名中就職者は17名(就職率85%)で、そのうち学校紹介が16名(94%)だった。全日制の他の科と比較して学校紹介による就職率が圧倒的に高いといえる。これは、立地している大田区がものづくり企業の集積地とあって、受入れ企業が230社以上という恵まれた環境であることが一因といえよう。デュアル

システム科主任の野澤幸裕主幹教諭によると、受け入れ企業は、1～2人、多くて50人という零細企業が圧倒的に多く、生徒は自分の居場所のある企業に就職するとのことである。大企業に就職しても自分の居場所がないと存在価値が見いだせず自信を持てないため長続きしないのかもしれない。デュアルシステム科の企業実習は、企業と学校との連携が不可欠であり、教員は派遣生徒の指導に厳しく取り組んでいるとのことだった。派遣した生徒が、企業の期待にそえず仕事ができなかったため、学校に失望されたことがあったそうだ。これは提携企業の減少につながるため、だらしのない生徒を派遣しないよう教員がチームとなって指導に当たっている。その結果、教職員の負担につながるという問題もあり、生徒への指導の成果を検証する必要があると話して下さった。上述した通り、いち早く日本版デュアルシステムを取り入れた当該高校であっても、課題があることがわかった。

一方、企業でのOJTによって「自分に自信が持てるようになった」とする生徒や保護者も多く、日本版デュアルシステムによる成果があったものと思われる。

#### (1) - 2 愛知県立半田商業高校

知多市及びその周辺エリアで半田商工会議所をコーディネイト役として、愛知県立半田商業高校と事業所(3年間で合計80社)が連携して2004年4月から3年間実施した。文

部科学省から研究指定を受けた商業高校の中で唯一学科内に「デュアルシステムコース」を設置し、独自の教育課程を策定したことから全国の高校から注目を集め多くの見学者が訪れた。2008年3月に研究指定期間を終了した後も、「ビジネス・トレーニング」という学校設定科目として年間に2週間程度の事業所における就労訓練を選択することができる。愛知県は全国でも東京都に次いで高校生の有効求人倍率が高い(2014年12月時点で1.54倍)が、同県は県内就職の割合が高く、「県外に就職する生徒はめったにいない」(同校進路指導担当教員)のが特徴である。2013年度の卒業後の進路は、116名が就職(就職内定率100%)、81名が進学(うち専門学校は46名)と就職の割合が高く、進学者の場合も半数以上が専門学校を選択し、より職業への移行が高い学校といえる。よって、日本版デュアルシステムによる成果があったものと思われる。

## (2) 厚生労働省による日本版デュアルシステムの事例

### (2) - 1 公共職業能力開発施設 ～高年齢・障害・求職者雇用支援機構～

高年齢・障害・求職者雇用支援機構で実施する日本版デュアルシステムは、これまでの職業能力開発の実績をもとに機構独自の訓練カリキュラムと人材育成に熱心な企業が連携することで、産業界の期待する、現場の技能・技術等を身につけた人材を育成することを目的としている。①長期

2年コース（専門課程活用型）、②短期6ヵ月コース（短期課程活用型）の2種類がある。

#### ① 長期2年コース（専門課程活用型）の特徴

高い就職実績を誇る職業能力開発大学校等の2年制のカリキュラム（大学校及び短期大学校で実施している専門課程に相当）と実際に企業で業務に従事しながら技能・技術を習得できる企業実習を組み合わせて行う訓練。長期（2年間）の訓練期間を活かし、施設内（大学校及び短期大学校）訓練では、基礎から高度な技能・技術までを体系的に習得でき、また、実技と学科を融合した実学融合による訓練により効果的実践的な技能・技術を習得できるカリキュラムとなっている。また、カリキュラムの中には、実際に働き、収入を得ながら不足する能力を確認してスキルアップすることができる実践プログラムを導入している。

#### 1) 「デュアルシステム型生産技術科」の特徴と修了生・企業の声

近畿職業能力開発大学校（以下、「近畿能開大」という）では、平成16年10月から、概ね35歳未満の方で不安定な就労を繰り返し、教育訓練修了後に常用雇用への就職を希望している方を対象とした「生産技術科」（2年訓練）を開設し、平成19年7月に第4期生を迎えた。現在、坂本造機（株）で活躍する第1期生のKさんの事例を紹介する。応募のきっかけは、工業高校卒業後、専門学校

を経て、派遣社員として造船業の溶接工として働いていたが、近畿能開大のデュアルシステム型訓練の学生募集広告を見て、正社員で就職したい気持ちが強くなり、デュアルシステム型生産技術科に応募することを決めた。坂本造機（株）での企業実習を通して、ボール盤や汎用旋盤で実際の製品を作り上げるノウハウを学び、そこで、現場の方の製品を作り上げることに對する真剣な姿勢と、時間をかけてもより良い製品を仕上げる姿勢を見て、「坂本造機（株）に就職したい」と強く思ったとのこと。近畿能開大ではボール盤や旋盤、フライス盤、マシニングセンタ等の加工も学んだが、就職して、あらためて1つ1つの製品を作り上げる難しさを実感している。今後は、技能検定に挑戦しながら、技能・技術のレベルをより高めていきたいと思っているそうだ。

企業実習とは、2年間の訓練途中で実施する 1.5ヵ月程度のインターンシップと、訓練修了間際に実施する 3ヵ月以上の雇用契約に基づいた実習である。企業実習受入先の坂本造機（株）の坂本専務によると、「日本版デュアルシステムの企業実習では、実習期間が長いので、色々な作業をさせて、仕事を深く教えることが可能です。会社としては、現場の一員としてしっかりとした教育や、学生の能力・適性を見て採用することができ、企業実習から就職への移行がスムーズに行えます。また、大学校側のフォロー

アップがあることで、学生も大学校に相談したり、時には会社の担当者に相談したりすることができるという点からも良い制度だと思います。」とのことである。また、職場の上司によると「厳しい指導もしますが、任せられる仕事もできてきました。私の指示するどんな仕事もイヤといわず引き受けてくれます。また、残ってでも仕事を完了させようとする責任感のある社員です。これから製造部門の色々な業務を経験しながら成長していくことを期待しています。」とのコメントを得た。

## 2) 「港湾ロジスティクス科」の特徴と修了生の声

港湾職業能力開発短期大学校横浜校（以下、「港湾カレッジ」という）では、2年間で港湾・物流業界のスペシャリストを養成し、開校40年の間に1,400人を超える卒業生を輩出し、我が国の港湾産業の発展に寄与している。

「港湾ロジスティクス科」は、輸送、荷役・保管、通関等、港湾を取り巻く環境を学び、これらに対応できる即戦力を人材育成を教育訓練目標にしている。2年間の課程では、港湾カレッジで港湾流通・ロジスティクス・荷役・通関などの教科を学ぶだけでなく、港湾企業における企業実習(1か月)・就労型実習(3～6か月)により港湾物流の実務を学び、企業ニーズに即応した実践力を身につけ、修了時には全員の就職を目指している。2014年度(平成26年度)

に 11 期生が入学。筆者が担任をしている 10 期生は、全員が正社員として内定した。

また、本コースは、30 歳以下で、無職かパート・アルバイト等に就労している人で常用雇用への就職を希望している高校卒業または同等以上の学力を有すると認められる人に応募資格があり、2003 年の「若者自立・挑戦プラン」の一環として 2004 年 10 月にスタートしたものである。

現在、大東港運株式会社の業務部で活躍中の 6 期生(平成 21 年度卒)の 0 さんの事例を紹介する。港湾カレッジを知ったきっかけは、インターネットから。それまで船員や物流業を経験してきたが、より高いスキルを身につけるために入学を決めたとのこと。港湾カレッジは、優れた講師陣から貿易のノウハウ、港湾荷役の免許取得、生産者から消費者へ流れる物流の一連を広く深く学ぶことができ、これまでの自分の知識や経験を点とするならば、その点と点が結びつき一つの線となって、現在の仕事に役立っている。このように港湾ロジスティクス科で学んだことが、大きな自信になっているようだ。

## ② 短期 6 ヶ月コース（短期課程活用型）の特徴

概ね 40 歳未満の若年求職者の方を対象に、全国の職業能力開発促進センター（ポリテクセンター）で実施する職業訓練と企業等に委託して実施する実習を組み合わせたコース。

1) 機械加工技術科（若年者コース）（社会人基礎講習付きコース）の特徴と修了生・企業の声

日本版デュアルシステム訓練として当センター内で行う訓練と約1ヶ月の企業実習を組合わせて実施する若年者を対象とした訓練カリキュラムである。切削加工を中心とした機械加工技術に加えて、機械製図や測定技術、組み立て調整等に必要な技術を総合的に習得する。

社会人基礎講習とは、将来の働き方のキャリアビジョン（自分のありたい姿・理想）や訓練志望動機を再確認しながら、就職活動や訓練受講に必要なビジネスマナーやパソコン操作及びコミュニケーション能力等の基礎的能力を習得するための講習である。

現在、共和精機株式会社の製品加工課で活躍中のNさんは、カリキュラムの中にある企業現場での訓練（=訓練5ヶ月目に実施される約1ヶ月間の企業実習訓練）が、実際の仕事現場で実施する研修（訓練）であったため、それまでの訓練では気が付かなかったこと、特に自分の弱みを知ることができたことが良かったとのこと。（企業実習後、ポリテクセンターに）戻ってきてから、自分の弱いところを中心に訓練に臨むことができたことが、特に良かったそうだ。（平成21年8月修了生）

受入先企業の話では、訓練を受講してきた方は、機械部品の名前を知っていることなどの基礎的な知識が幅広く備わ

っている上、こちらからの指示についてもメモを取りながら確実に聞き取るといった仕事をする上での取り組み姿勢に好感が持てる。また、早い段階で一定の業務をこなせるようになるため、即戦力として活躍してくれているようだ。

## 2) 組込みソフトウェア科(若年者コース)(社会人基礎講習付きコース)の特徴と修了生・企業の声

組込みシステムを制御するために必要なハードウェアを理解した上でプログラミング技術を習得し、電気・電子機器製造業における組込みソフトウェア技術者の育成を目標とした訓練を実施。訓練には、約1ヶ月間の企業現場においての訓練が実施され、Wさんは、その企業実習先の会社に就職することとなった。

訓練受講前の仕事は事務だった。ネットワーク管理業務にも携わっていたこともあり、事務以外の仕事にも興味を持つようになり、離職後、それまで興味を持っていた技術が習得できるポリテクセンター関西の「組込みソフトウェア科」を受講することにしたそうだ。現在は、実習先の株式会社プロアシストで製品を検査する画像処理システムへの改良業務にプログラマーとして携わっている。毎日新しいことを理解することができて充実しており、訓練では、半年間集中して技術の習得に取り組めたことが良かった。特にC言語を学べたことが今の仕事に大変役立っているそうだ。

受入先企業お話では、熱意が感じられ、社員からの評判が良いこともあり、採用することにした。明るく、前向きな人柄が周囲の人達に良い影響を与え、今後の成長が期待できる人材だと思っているとのことだった。

このように、高齢・障害・求職者雇用支援機構による日本版デュアルシステムは、ほぼ100%の就職率を達成しており、就職に結びつけるという当初の目的は概ね達成しているようである。しかし、問題点として、応募率が悪い、企業実習の受入先企業が少ない等が挙げられる

#### (2) - 2 専修学校等

専修学校における日本版デュアルシステムは、高齢・障害・求職者雇用支援機構の公共職業能力開発施設と比較して、まだあまり普及してないといえる。全国中小企業団体中央会「平成19年度民間活力を活用した日本版デュアルシステム普及促進事業」によると、専修学校の一部である専門学校において、デュアルシステムを「設置している」との回答は10.2%にとどまっており、「設置に向けて取り組んでいる」、「設置を検討」を合わせても22.4%、「設置予定なし」の割合は、66.7%にもものぼる。デュアルシステム設置理由では、「より実践的な技能を修得するため」とする割合が、74.7%と高く重要な役割と考えられている。一方で、デュアルシステムを設置していない理由は、「既存のコースで学生が十分に集まっている」16.1%、

「学生が集まりにくい」15.1%となっており、学生募集との関連性が強く、入学者確保による財政的基盤の安定が重要課題であることが伺える。

専修学校におけるデュアルシステムの基準は以下のとおりである。

- 1) 企業実習（非雇用）とOJT（雇用）の合計時間数が、総授業時間のおおむね2割以上かつ5割以下であること
- 2) 企業実習及びOJTの内容が、学校での教育内容に密接に関連したものであること
- 3) 実務実習のうちOJTの占める割合は、原則として5割以上、学科やコースの分野や期間等の制約がある場合でも2割以上であることが望ましいが、当面はすべて企業実習でもかまわないこと
- 4) デュアルシステムの学科にあっては、企業実習やOJTが必修であり、座学での代替が不可能であること
- 5) 雇用関係を伴うOJTでは、原則として最低賃金以上の賃金が支払われる必要があること

専修学校におけるカリキュラムの例としては、月・水・金を専修学校における学習、火・木を実務実習、または、月～金の午前に専修学校における学習、午後に実務実習などがある。

### 3. その他

有給職業体験プログラム「バイターン」を紹介する。

「バイターン」とは職業的経験であるアルバイトと、企業内の教育的なインターンシップをかけあわせた新しい「中間的就労」のモデルである。高校生と中小企業の新しいマッチングプログラムで、平成23年より神奈川県立田奈高校で実施されてきた。今回、日々生徒たちと接している田奈高校の金沢伸之教諭とこの事業をスタートした株式会社シェアするこころの石井正宏代表に話を伺った。

田奈高校の金沢伸之教諭によると、学校がバイターンに取り組んだ契機のひとつは、2008年9月のリーマン・ショックとのこと。景気が急激に落ち込み、雇用情勢の悪化は、若手労働者に深刻な打撃を与え、特に、高校の新卒人材の求人需要・就職率は雇用調整のため一気に落ち込み、各家庭の生活の困窮が顕著になったと感じたそうである。家庭の経済状況が悪化し、家族のつながりが複雑化するなど、子どもたちを取り巻く環境が不安定になっていくなかで、従来と変わらない就労支援では効果が出ないと、学校内で対策を考える体制に限界を感じたことがきっかけだったそうだ。

また、株式会社シェアするこころの石井代表によると、2011年から横浜パーソナル・サポート・サービス『生活・しごと・わかもの相談室』の出張相談員として、週に1回、田奈高校に出向いて、生徒たちのさまざまな声に耳を傾け、「田奈 Pass」という愛称の「青春相談室」で、将来に不安

をかかえた生徒たちと交流を深めながら、「教育と雇用が接続されていないと痛感したそうである。その1つの答えとして始めた事業が「バイターン」とのこと。若者たちの就職・仕事をめぐる厳しい現実を知った以上、よりよい状況をつくっていく責任が生じたと感じ、就労意欲があるものの、働いた経験がほとんどないため、就労に対する不安を持つ若者たちに対して、彼らの受入先企業をつなぐ役割を担ってきた。職業的経験として賃金が支払われる「アルバイト」と、企業内の教育として実施されることが多い「インターンシップ」、それぞれの良さを組み合わせた「教育的有給職業体験プログラム」のことを「バイターン」というユニークな名前にしたのも普及に向けてわかりやすいネーミングが必要と考えたからだそう。

バイターンのしくみはシンプルである。1)企業への趣旨説明 2)生徒との事前研修 3)企業と生徒でミッションの共有が行われ、その後、インターンシップとして無償職場体験が3日間行われる。その後、アルバイトの雇用契約を結び、バイターンがスタートする。2013年にこのプログラムがスタートしてから2014年7月現在までに、43社が高校生受け入れ企業として登録し、26人の生徒が職場体験をした。さらに、19人がバイターンまで進み、正社員として6人が雇用されるなど着々と実績を積み上げている。正社員登用の際に、企業担

当者が最も重視している点は、彼らの「仕事ぶり」。「社風にマッチした人を採用したい」という希望を持つ企業にとっては、仕事への姿勢を確認した後に、正社員として雇用できる仕組みであるため「バイターンは企業にとってもメリットがある」と強調していた。

このように、バイターンは、企業・高校・生徒の3者にとってメリットがある win-win-win のプロジェクトに発展する可能性をもっていると感じた。

企業は、学生の仕事ぶりを見てから採用できる。高校は、進路指導において就職を希望しているが、採用が決まらない学生に教育効果のある企業実習の機会を手帰郷できる。生徒は、賃金を得ながら企業実習を受けることができるので、モチベーションが向上する。また、生活困窮世帯の生徒にとっては、生活費を稼ぐこともできる。

さらに、企業のメリットとして補助金がある。1ヶ月の賃金(週3回)の半額補助額は概ね一人2万円程度とのこと。仮に、生徒が就職できずに生活保護受給者となった場合は、毎月12万円の社会保障費が必要となり、長期化する危険が高い。生活保護者にならなくても納税しない若年無業者になるだけでも社会を揺るがす問題となる。このしくみは、後述するドイツのデュアルシステムと共通点がある考え方だ。社会全体で見ると、先行投資をして若者を生活保護者にならないよう、就職して納税できるようにする循環型社会投資といえ

るのではないか。

#### 4.まとめ

このように、日本版デュアルシステムは、ドイツで実施されているデュアルシステムを参考にして導入したが、これは最終的にはマイスターの資格取得を目指すものである。日本には、マイスター制度がないため、どの程度の訓練生がOJT先の企業への就職に結びつくかが評価の指標となる。厚生労働省は、当初ニート・フリーター対策として導入したデュアルシステムであったが、実際は、一部の施設においてフリーターの就業支援にはなっているが、ニート対策にはなっていないようである。そもそもニートを見つけて学校や訓練校に通わせること自体難しい。また、その他の取り組みとして「教育的有給職業体験プログラム」である「バイターン」のしくみは、今後発展する潜在性を持っていると思われる。次章では、先行理念となったドイツのデュアルシステムについて概観し、ニート・フリーター対策として参考になる考え方や制度・プログラムがあるかどうか考察する。

注：

注<sup>6</sup> 出典は、「日本版デュアルシステム訓練終了後の評価項目例の開発」より一部抜粋(職業能力開発総合大学校能力開発研究センター発行)

参考文献：

(独)労働政策研究・研修機構(JILPT)、「若年者就職支援機関における就職困難者支援の実態－支援機関ヒアリング調査による検討－」、2013.6

日座寛之・寺田盛紀、「日本版デュアルシステムの導入と課題」、生涯学習・キャリア教育研究 2010

宮本みち子(放送大学教授)、「早期に社会に出る若者のための教育と支援を考える」、日本産業教育学会の基調講演、2013

日本産業教育学会、「産業教育学研究」、2015

奥田美都子(港湾職業能力開発短期大学校横浜校)、「社会人実務体験が大学生の就職活動に及ぼす影響－「社会人基礎力」に着目して－」、2015

職業能力開発総合大学校 能力開発研究センター、「日本版デュアルシステム訓練終了後の評価項目例の開発」、2006

鶴光太郎(慶應義塾大学教授)、「就業支援は「性格力」重視で－仕事現場での教育が効果的－」、日経新聞、2014.1.20

寺田盛紀、「日本の職業教育」、晃洋書房、2009

渡邊和明、「専門学校における日本版デュアルシステムの  
開発的研究」、インターンシップ研究年報 第13号

### 第3章 ドイツのデュアルシステム

ドイツの職業教育訓練は、職業学校で理論を学び企業で実践を学ぶ2元的制度「デュアルシステム」に特徴があげられる。その特質は労働組合、企業、政府の緊密な連携にあり、現在にいたるまで、改善・改革は労使政による社会的議論や共同決定に基づいて行われてきた。また、職業教育訓練の内容についても労働者および使用者の意見から受ける影響が大きい。「デュアルシステム」がドイツにおいて実施されてきた背景には、個々のセクターが機関の利害に関わらず、これを超えて全体的利益の享受という観点から相互の協力体制を構築し、職業教育訓練が展開されてきたというところにポイントがあるようだ。

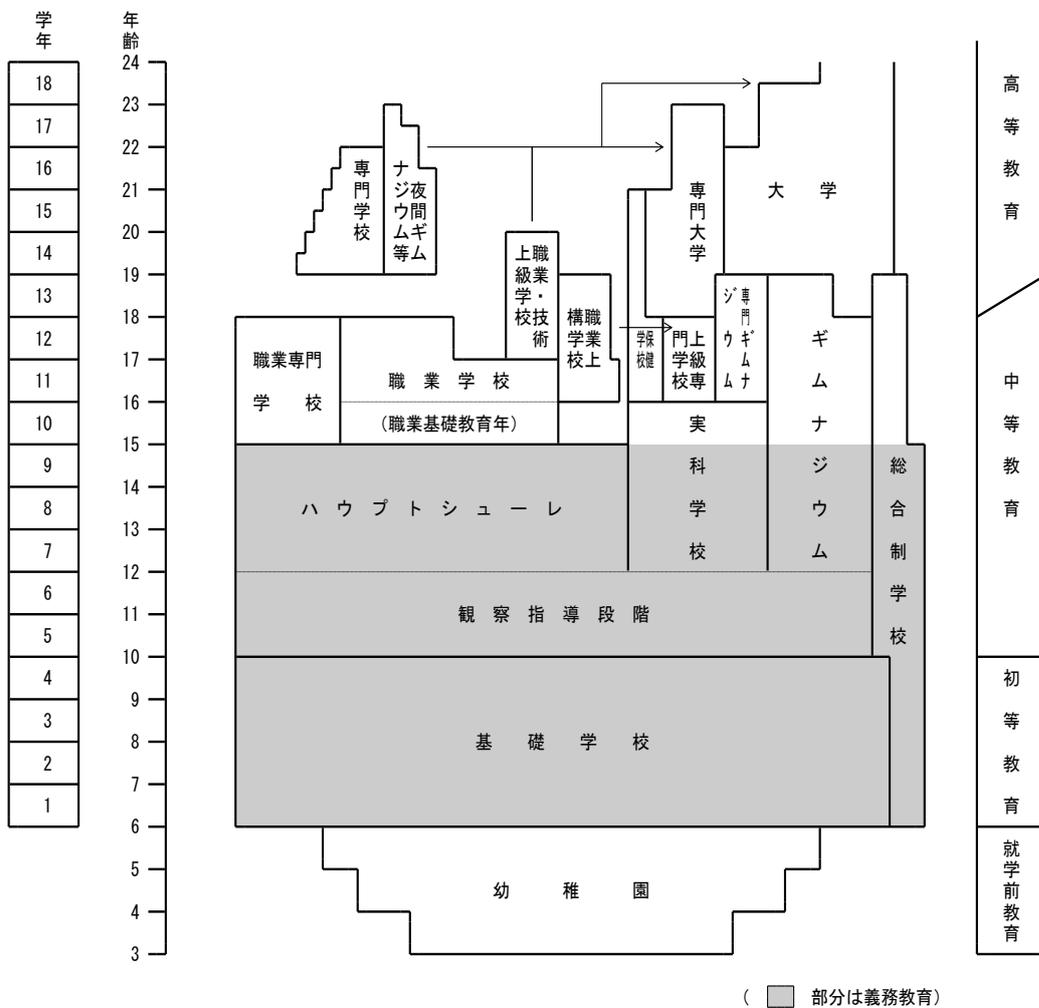
#### 1. ドイツの学校制度と職業教育

##### (1) ドイツの学校制度

ドイツでは、学校制度が、日本の「六・三・三制」のような単線型ではなく、初等教育期間を経た時点で、種類の異なる学校を選択し就学する分岐型である。ほとんどの児童は、日本の小学校同様、最初は基礎学校(グルントシューレ)で机を並べるが、4学年を終えた時点で、中等教育期間をどこで学ぶか、方向を決断しなければならない。なお、この4学年終了後の2年間は、次に学校種別ごとにオリエンテーション

(観察指導)段階を設ける場合と、オリエンテーション段階を学校種別に関係なく設ける場合がある。

次の中等教育段階の前期には、1. ハウプトシューレ(「基幹学校」などと訳される)、2. 実科学学校(リアルシューレ)、3. ギムナジウムの3つのコースのうち何れかに進むのが一般的である。加えて、この3つの学校形態を包含した総合制学校(ゲザムトシューレ)がある。<sup>注7</sup>



(図4 ドイツの学校系統図 School system in Germany) <sup>注7</sup>

中等教育の後期には、それぞれの課程の内容が大きく変化する。ハウプトシューレの場合、課程を終えれば修了証が授与され、生徒は修了資格を得る。同校の課程を修了せず、修了証を得ないで卒業するケースもある。修了資格の有無に関わらず、ハウプトシューレ卒業後は職業学校に行くと同時に企業内で職業訓練を受ける、いわゆる「デュアルシステム」に基づく職業教育の段階に進むのが一般的なコースとされる。

実科学校の修了資格を得た後は、デュアルシステムのプロセスへ進む場合と、上級専門学校に進む場合に分かれる。ギムナジウムに進学している場合は、上級段階に進んでアビトゥーア(ギムナジウム卒業資格試験、合格により大学入学資格を得る)に備えるのが一般的とされる。なお、デュアルシステムによる職業教育の対象者は、2000年時点で、ハウプトシューレ未修了者 2.4%、同校修了者 32%、実科学校等修了者 36.6%、大学入学資格保持者(ギムナジウム、上級専門学校等修了者)15.8%、その他の職業学校等からの者 13.2%となっている。

### **就学前教育**

幼稚園は満3歳からの子供を受け入れる機関であり、保育所は2歳以下の子供を受け入れている。

### **義務教育**

義務教育は 9 年（一部の州は 10 年）である。また，義務教育を終えた後に就職し，見習いとして職業訓練を受ける者は，通常 3 年間，週に 1～2 日職業学校に通うことが義務とされている（職業学校就学義務）

### 初等教育

初等教育は、基礎学校において 4 年間（一部の州は 6 年間）行われる。

### 中等教育

生徒の能力・適性に応じて，ハウプトシューレ（卒業後に就職して職業訓練を受ける者が主として進む。5 年制），実科学校（卒業後に職業教育学校に進む者や中級の職に就く者が主として進む。6 年制），ギムナジウム（大学進学希望者が主として進む。8 年制又は 9 年制）が設けられている。総合制学校は，若干の州を除き，学校数，生徒数とも少ない。後期中等教育段階において，上記の職業学校（週に 1～2 日の定時制。通常 3 年）のほか，職業基礎教育年（全日 1 年制），職業専門学校（全日 1～2 年制），職業上構学校（職業訓練修了者，職業訓練中の者などを対象とし，修了すると実科学校修了証を授与。全日制は少なくとも 1 年，定時制は通常 3 年），上級専門学校（実科学校修了を入学要件とし，修了者に専門大学入学資格を授与。全日 2 年制），専門ギムナジウム（実科学校修了を入学要件とし，修了者に大学入学資格を授与。全日 3

年制) など多様な職業教育学校が設けられている。また、専門学校は職業訓練を終えた者等を対象としており、修了すると上級の職業資格を得ることができる。夜間ギムナジウム、コレークは職業従事者等に大学入学資格を与えるための機関である。

なお、ドイツ統一後、旧東ドイツ地域各州は、旧西ドイツ地域の制度に合わせる方向で学校制度の再編を進め、多くの州は、ギムナジウムのほかに、ハウプトシューレと実科学校を合わせた学校種（5年でハウプトシューレ修了証、6年で実科学校修了証の取得が可能）を導入した。

## 高等教育

高等教育機関として、大学（総合大学、教育大学、神学大学、芸術大学など）と専門大学がある。修了に当たって標準とされる修業年限は、通常、大学で4年半、専門大学で4年以下とされている。また近年、国際的に通用度の高い学士・修士の学位取得課程（修業年限はそれぞれ3年と2年）も大学や専門大学に設置されている。<sup>注7</sup>

### (2) ドイツの職業教育

以下1) 前期中等教育の「労働科」のカリキュラムと、2) 後期中等教育の「デュアルシステム」による職業訓練がある。

#### 1) 前期中等教育の「労働科」のカリキュラム

4年間の初等教育を終え、ハウプトシューレや総合制学校を中心に、前期中等教育に入る段階から、「労働科」などの名称で職業準備教育を行う教科が設けられる。多くの州では「労働科」だが、州によって「労働・経済・技術」などと名称が異なる場合がある。

この職業準備教育の一般的な内容(州ごとに多少の差異がある)は、1.地域における学校教育と職業教育・訓練 2.職業選択と職業活動 3.個人と労働市場の関係 4.社会的、技術的、経済的条件を考慮した雇用機会と雇用の課題 5.労働法の関連規定と青少年労働保護の重要な規定—など。

このような授業に加えて、学年が上がると(基礎学校入学から数えて第8、第9学年が多い)、ほぼすべての州で職場訪問あるいは企業実習を実施している。企業実習については、ハウプトシューレや実科学校などでは生徒全員、ギムナジウムでは希望者を対象とするのが一般的だ。実習の前後には志願表作成、面接のロールプレイング、関係者や専門家への質問と対話、実習結果の発表などのプログラムが組まれる。卒業間近の企業実習では、生徒の職業選択を考慮して、職業を1つに限定する。このほか、連邦雇用機関が所管している職業情報センター(BIZ)が学校を訪問し職業選択や相談窓口などに関する情報提供を行う。

2) 後期中等教育の「デュアルシステム」による職業訓練

デュアルシステムは、義務教育終了後、職業学校に通いながら、主に企業内で職業訓練を受ける二元的なシステムである。職業学校は各州の教育省が所管する公立校であり、州の学習指導要領に従ってカリキュラムを組んでいる。一方、生徒は同時に企業(多くは私企業)において訓練ポストを得ている訓練生でもある。

職業訓練を開始する年齢は、2001年現在で19歳前後であり、1970年時点の平均16.6歳から上昇している。この原因としては、学校修了者の年齢が高くなったこと、上級専門学校等を経てから職業訓練を始める者が増えたこと、ギムナジウム修了者で職業訓練に移る者の増加などがあげられる。

職業訓練の期間は2年から4年で、多くの場合3年半程度である。訓練を終えると商工会議所や手工業会議所等の職能団体が実施する修了試験を受け、これに合格すると職業資格を得ることができる。修了試験は、二度まで受験可能である。ドイツでは、この職業資格を取得しないと就職できないという現実がある。職業訓練修了後、訓練生が訓練を受けた企業に残る割合は、旧西地域で約6割、旧東地域で5割弱である。

### (3) ドイツのデュアルシステム

基本的な制度の枠組みは、ドイツの公共職業教育訓練の法的枠組みを規定する「職業教育訓練法（BBiG）」によっており、職業教育訓練の種類を「養成教育訓練、向上教育訓練、再教育（職業転換）訓練」と定義している。養成教育訓練とは、若年者を対象に行われる企業での職場実習と職業学校における理論教育を平行して行う一定の職業資格の取得を目的とした初期訓練であり、デュアルシステムがこれに当たる。向上教育訓練は職業経験者の知識・技能・技術の向上を図るために行う訓練で、これはマイスター制度など専門技能資格制度ともリンクする。再教育訓練は現在の職種では就職が難しいため、他の職種に就職（転換）するために必要な職業能力を身につける訓練と位置づけられ、失業者および経済的弱者が主な対象となっている。また社会法典第Ⅲ編による労働市場改革により、向上教育訓練と再教育訓練は「継続教育訓練」として位置づけられ、労働市場政策と連携して展開されている。

職業教育訓練の実施主体についてみると、養成教育訓練の主管省庁は連邦政府（連邦教育研究省：BMBF）と州政府、継続教育訓練の主管は連邦政府（連邦労働社会省：BMAS）と州政府となっている。一方、管理運営主体は養成教育訓練が会議所と州政府であり、継続教育訓練は連邦雇用エージェンシー（BA：旧雇用連邦庁）<sup>注8</sup>である。主な訓練実施機関としては、養成教育訓練は企業と職業学校

が、継続教育訓練は職業専門学校、専門学校、大学といった公的教育機関と会議所、企業、労働組合、民間訓練機関が混在して担っている。なお、学校教育はすべて州政府の所管である。

国家における職業教育訓練全体の方針策定および基本的な制度設計を行うのは連邦政府（連邦教育研究省：BMBF）であるが、具体的な企画の立案、関連規程の整備、訓練実施プログラムの策定に関しては、連邦職業教育訓練研究機構（BIBB）が重要な役割を担っている。この組織は職業教育訓練促進法（1981）に基づいて設立された機関であり、職業教育訓練に関わるすべての事項について政府に助言を行える立場にある。同機構は組織体の形態としては独立の研究機関となっているが、その運営にあたっては労使が深く関与する。例えば国家レベルの職業教育訓練規程の企画に関しては、労使によって任命される教育訓練の専門家が規程の草案作成に携わる。また、連邦職業教育訓練研究機構によって組織される国家レベルの「中央職業教育訓練委員会」、州レベルの「州職業教育訓練委員会」にはそれぞれ連邦政府、州政府のほか労使および教育訓練実務専門家が対等な立場で参加し、重要な検討事項を協議する。なお、同機構は政府が実施する公共職業教育訓練施策に対する評価も行っている。

### （3）－1 若年者の養成教育訓練

ドイツの若年者（義務教育修了者）を対象とした初期養成訓練は「デュアルシステム」と「全日制職業学校訓練」によって行われる。デュアルシステムには、(1)訓練の場が職業学校と企業であること、(2)職業学校では理論を学び企業では実践を学ぶこと、(3)職業学校は州の主管であり企業での職場実習は連邦政府（連邦教育研究省）の主管であること、という3つの2元性が含まれている。週のうち1～2日（全訓練時間の約3割）は職業学校で職業に係る理論教育が、残りの3～4日（全訓練時間の約7割）は企業で職場実習がそれぞれ行われる。デュアルシステムの訓練生は職業学校の生徒であると同時に、企業と職業訓練契約を結ぶので、訓練生手当が支給されるほか社会保障制度の対象にもなる。デュアルシステムは主に基幹学校修了者を対象として実施され、幅広い職業に関する基礎知識と、特定の職業に必要な専門能力を身につけ、即戦力となる熟練労働者を養成することを目的とする。職業訓練が行われる公認訓練職種は約350職種。訓練期間は職種によって2年（販売などの事務系職種）～3年半（電気・電子及び機械系職種）であり、訓練修了後に試験が実施され、試験に合格すると訓練職種に関する公的な職業資格が付与される。

また、全日制職業学校では、デュアル・システムに組み込むことが難しい保険衛生、医療福祉関連（介護、育児、看護、助産婦、医学療法など）の職種を対象として訓練が

実施される。義務教育を終えた若年者がこれらの職業教育訓練コースに進む割合は、デュアルシステムが約 55%、全日制職業学校が約 10%、残りの 35%が普通教育において大学を目指すコースを選択している。

### (3) - 2 継続教育訓練

継続教育訓練は「継続職業教育訓練」と「非継続職業教育訓練（成人教育訓練）」に大別され、在職者、失業者及び経済的弱者対象の職業教育訓練政策（向上教育訓練、再教育訓練）は前者の継続職業教育訓練に位置する。

#### 1) 向上教育訓練

向上教育訓練には、(1)能力、知識、技能の維持・向上、あるいは市場、技術の変化への対応を目的とする「適応向上教育訓練」と、(2)企業内外でのステップアップを目指す「昇進向上教育訓練」がある。「昇進向上教育訓練」は、熟練工を養成するわが国でもよく知られた「マイスター制度」が中心。訓練修了後にマイスター、テクニカー、各職業における専門士といった公的資格の取得や商学士などの学位取得を伴う修了試験が行われるのが特徴で、現在約 200 の資格があり、その内約 170 が「マイスター」資格である。一方、適応向上教育訓練は 3 日以内のコースを中心とする短期間のコースがほとんどである。

中世以来の伝統持ち、ドイツの産業発展を支えてきたこのマイスター制度であるが、最近の経済をとりまく環境変

化により転機を迎えていると言われる。厳格な資格取得を義務付ける現行の制度は、個人が起業する際の足枷になる恐れがあり、大量の失業者を抱えるドイツの労働市場においては時代の要請に沿った柔軟な制度にすべきとの声がある。これには一部の職種を資格から外す等の対応が考えられるが、徒に規制を緩和することは、逆に人材の質や技術の低下を招く恐れもあり、国際競争力の維持という観点からは慎重な対応が求められている。

## 2) 失業者及び経済的弱者対象の職業訓練（再教育訓練）

再教育訓練は「失業の恐れのある者、長期失業者、低資格労働者を労働市場に結びつける」ための職業教育訓練である。再教育訓練は社会法典第Ⅲ編に基づき連邦雇用エージェンシーによって管理運営される。連邦雇用エージェンシーが支援するプログラムには、継続職業教育訓練の支援と労働市場政策による特別プログラムがある。前者の通常の継続職業訓練支援プログラムは、主に全日制の継続職業教育訓練コースの受講料、宿泊費用及び参加者の手取り賃金の60～67%（少なくとも1人、あるいは扶養義務のある子供がいる場合は67%、それ以外は60%）に相当にする生計手当を支援するプログラムである。このプログラムの対象者は失業者および失業の恐れにある者で公共職業安定所での認定を受けなければならない。

また労働市場政策に伴う近年の特別プログラムとして、「Job-AQTIV法（労働市場改革のための法律）」に基づいたプログラムと「労働市場近代化のための法律（通称ハルツ法）」に基づくプログラムがある。「Job-AQTIV法」に基づいたプログラムには、厳しい雇用失業情勢に対応するため、「ジョブローテーション」と「未熟練従業員等の訓練のための賃金助成」が主なプログラムとして実施されている。ジョブローテーションは、従業員を職業教育訓練に参加させている間、その仕事に失業者を雇用した企業に賃金の50%から100%が最長1年間助成される制度で、もう一つの「未熟練従業員等の教育訓練のための賃金助成」は、企業が無資格者の従業員または未熟練従業員を職業継続教育訓練へ参加させる場合に、賃金の全部または一部を助成するプログラムである。

一方「労働市場近代化のための法律」に基づくプログラムには「職業訓練クーポン券制度」がある。このプログラムは再教育訓練などの継続職業教育訓練が必要な者に対して、公共職業安定所から職業訓練クーポン券（クーポン券には訓練目的、訓練内容、訓練期間とクーポンの有効期間が記載）が支給され、参加者は有効期間内に認定された訓練機関の認定された講座の中から自分の訓練目的に合ったものを選んで受講できるという仕組みだ。

### （3）－3 職業教育訓練制度改革の方向性

ドイツにおける中長期的主要な課題の一つに人口動態の変化が挙げられる。これは他の欧州諸国に比べドイツにとってはより深刻な問題である。こうした背景に対し、政府は職業教育訓練を将来の経済的・社会的発展の鍵として、高度な資格取得を最良の失業防止策と捉えている。

また過去 10 年来、EU の教育訓練政策をめぐる議論の中心的テーマに「生涯教育の枠組みおよび文化の創出」というテーマがある。これは EU 全体で取り組んでいるものだが、ドイツにおいても厳しい経済環境の中、初期において労働者が取得した資格だけで経済社会における新たな課題に対応するのは困難になってきており、継続的な生涯教育の重要性が高まっている。人口動態の変化に起因するドイツの労働人口の減少と継続教育の減退が相互に増幅し合う傾向にあることも継続教育訓練関連のデータからわかってきている。特に、低水準の資格しか持たない人々は、継続教育を受ける機会の活用度も低い。

以上の点を踏まえ、職業教育訓練制度の改革を加速させるべく、連邦政府は 2008 年 1 月、「資格認定イニシアチブ」を立ち上げた。これは、早期の児童教育から継続教育及び職場での訓練に至る生涯教育の推進及び支援を目指す活動を包括するものである。この施策の創設に先駆けて、連邦政府は 2006 年春、2 つのタスクフォース「職業教育訓練イノベーションサークル (IKBB)」と「継続教育訓練イ

ノベーションサークル（IKWB）」をスタートさせた。2007年7月、IKBBは「職業教育改革に関する10項目のガイドライン」を定め、その大部分が資格認定イニシアチブに盛り込まれることとなった。同ガイドラインは、ドイツの職業訓練が国際的に高く評価されているのは、デュアル・システムに基づく職業教育訓練がドイツの競争力および革新力に重要な貢献を果たしてきたからと理由づけており、今後は職業教育訓練施策を通じて、職業訓練から雇用へのより高い移行を実現すると同時に、経済ニーズに見合った資格を持つ熟練労働者を確保していくことが重要としている。

## 2. ドイツの職業訓練教育制度が直面する問題

ドイツにおいても、特に公的関与が高い初期職業教育訓練制度の領域では、時代の変化とともにいくつかの課題が挙げられる。EU内での資格フレームの共通化の流れを背景とした外部からの影響との関連性も大きい。現在最も重要視されている課題を紹介する。

### (1) 職業訓練市場の構造的課題

ドイツでも少子化の影響により、前期中等教育を終えた段階の若者の数が減少傾向にある。職業訓練市場では、それが職業訓練希望者の減少と表面化し始めている。また、数の上だけでなく学習困難を抱える若者、基幹学校卒業

生、成績の低い者などの訓練先探しが特に難しくなっているという。このような若者は、訓練を始める段階で追ったハンディがその後の職業人生にまで尾を引くという危険にさらされている。そのため、デュアルシステムに入る前の段階で職業訓練教育を行う「生産学校」が増加している。

1992年に初めて1校つくられ、2003年に19校になっていた。2007年には、ドイツ生産学校協会が結成された(大串2013)。主に、学習困難を抱える若者を受け入れ、デュアルシステムへ入学できるように教育し、送り出している。

筆者は、今増加しているドイツの生産学校を平成27年3月に視察してきたので後述する。

## (2) 職業訓練を受ける若者の多様化

職業教育訓練に入る若者の数が減少している背景には、若年者人口が減っていることと同時に、大学入学資格(Abitur)を得る者の数が増えているという現象がある。つまり、アビトゥアという大学入学資格(Abitur)を取得して大学に進学する若者の数が増加している。このことは、優秀な若者を訓練生として採用したい企業にとって痛手となる。よって、アビトゥアをもっているもあえてデュアルシステムの訓練に進む若者が増えるようにデュアルシステムを魅力的なものに変えていく必要がある。また、プラスアルファとなる追加資格の取得や初期職業教育訓練と

その後の継続教育・訓練を統合できるような新しい枠組みの開発も必要となろう。

### (3) 職業教育訓練の質の向上

職業教育訓練の質の向上を求める声は近年ますます高まっており、2005年のBiBBの改正にあたっては、職業教育訓練の実施施設や訓練指導者のモニタリングなど質にかかわる規定が盛り込まれた。また、結果を重視するアウトプット志向へと支店が変わってきている。

同時に、ヨーロッパレベルで提示されている職業教育訓練の質向上の目標に合わせて、ドイツ国内でもその質を把握・確保する方法を確立する作業が進められている。この質を図る指標は、EU諸国で通用する共通の物差しとなると同時に、各国の教育・訓練の特性にも配慮したものになることが目指される。これに向け、連邦教育研究省

(BMBF)では、特に、中小企業を対象にモデルイニシアティブを開始している。

## 3. ドイツの生産学校ヒアリング調査

筆者は、平成27年3月に今ドイツで増加している前述した生産学校を視察したので、ヒアリングした結果を報告する。

### (1) 生産学校協会

(面会者：Mr. Martin Mertens,

Vorstand (President) )

ミュンヘンから列車で3時間10分ほどのカッセル駅で生産学校協会会長の Mr. Martin Mertens と面会して話を伺った。

#### 1) 現状

①ドイツには30万人の職業学校の不合格者、中退者がいて、問題になっている。ドイツは、州単位で法律が違い、独自に予算をもち、執行しているが、就職できない、学校にも行かない、職業学校にも行けない、いわゆるニートをカッセル市の青年局が世話をして、労働局が学校を紹介している。その職業学校に不合格となった基礎学力のない学生を引き取って教育指導しているところが「生産学校」であり、1校当たり30人から50人の学生を受け入れている。

②ドイツ全体で150校の生産学校があるが、生産学校協会に所属しているのは、そのうち110校。ミュンヘン市立の生産学校はメンバーではない。ミュンヘン市独自の方法で生産学校を運営しているとのこと。

③生産学校で指導している分野は、主に、農業、レストラン、メタル加工、木工、美容、オンラインショップ、ペインティング、リサイクリング等である。技能を身につけ、職業学校に合格できるように指導、すなわち、企業での実

習(訓練の80%を占める)受け入れに合格できるよう指導している。

## 2) 歴史、今までのプロセス

①生産学校は、1800年にフランスで始まり、スイスに伝わり、その後ドイツ南部のバイエルンはバーテンプルグに浸透。同時に、職業学校が発達し、マイスター制につながった。ものづくりは中世からの歴史があり、親方も中世からあった。

②第2次世界大戦後、教育制度の見直しが行われたが、ドイツは、アメリカの教育を受け入れずに、伝統的な親方のマイスター制度を守った。同じ敗戦国でも、ここが日本とドイツの大きな違いとなった。

③1960年代、職業学校の将来の存在価値を定義する動きが高まった。それまでは、理論中心で、知識中心のギムナジウムの先生と技術中心の職業学校の先生は、お互いに交流がなかったが、その後徐々に交流するようになった。その結果、経済的に余裕のある大企業中心に、企業内に学生を教育する工場を作るようになった。例えば、週1~2日は学校で理論を勉強し、3~4日には企業で働く。

④しかしながら、フォルクスワーゲンなどの大企業内につくられた実習用の工場は、実践的でなく、学生を教育できる社員がいないという問題が起こった。特に、高度な技術の場合はそうだった。

⑤ 1970年代のオイルショックによる失業者の急増によって、その後デンマークの生産学校が週目された。その生産学校の卒業者は、公的な仕事に就職できるように取り計らい、就職内定率において高い実績をあげたため、デンマーク方式を活用しようという機運が生まれた。

⑥ 学校を落第した若者と、公立中学校で教えられないはみ出した先生を結び付けたいという発想が生産学校を普及させる一因となった。そして、理論だけでなく、その学生に欠けたマッチした教育を提供しようとした。

### 3) 今後に向けて

① ニートと生産学校がどのようにやっていくのか？の議論が政治家を巻き込んであった。

ゴールは、学生が自由意思で自立しながらやる気を出すことである。つまり、学校が強制的にやらせる印象が強かったのに対し、生産学校は、決して強制せずに、やりたいから自発的にやるという本人の魅力や可能性を引き出して褒めることにより自信をつけさせることをゴールとした。

② そのため、多くの専門家が対応し、問題のある学生にやる気を出させるにはどうしたらいいかを個別に考えた。

③ 生産学校は、地域密着である。地域とその地域にある企業と学校が協力して成り立つしくみである。職業学校に入り、デュアルシステムで学校での理論と企業での実践を経

験し、卒業試験に合格できなければ、ドイツでは就職できない。社会人として一人前に自立できないのである。

④生産学校の「生産」の意味は、いろいろな意味がある。モノを生産する、生徒をつくる、生徒と先生の間関係をつくる、生徒同士の間関係をつくる、学校と企業の信頼関係をつくる・・・

⑤生産学校でつくられたものを実際に販売し、その対価を受け取ることで、自信をつけていくことができる。自分が汗をかいて作ったものを買ってもらえたことは嬉しいし、喜んでもらえたら自信につながる。さらに、アルバイト代をもらえたら一石二鳥。

⑥「ドイツに住む若者は全員能力を引き出す」という哲学（フィロソフィー）がドイツにはあり、法律でも裏付けがある（？）ので、国民全体にどの意識が浸透している。そのため、政府も教育省（日本の文部科学省）と労働を受け入れる企業と労働省（日本の厚生労働省）、青少年の犯罪を取り締まる法務省とが一体となって若者全員の能力を引き出すための施策を立てていて、生産学校にも協力している。ただし、どの省庁も生産学校に対する理解や受け入れなどの考え方が違うことが問題である。（ドイツ全体でニート対策の予算は1兆円（80億ユーロ））

⑦外国からの移民が増加している。特に、コソボ、ポーランドなど。昔はトルコが圧倒的に多かった。これらの移民

の子も含めて、生産学校は、すべての若者が職業を準備するための勉強をしなければならない」という哲学（フィロソフィー）のもと取り組んでいる。

⑧経済的に貧しい家庭、親が離婚して片親や、育児放棄された子供など様々だが、愛情が不足している子が多い。その結果、自分に自信がなく、コミュニケーション力のない子が多い。まずは、認められる経験、尊重される経験によって、自信をもたせることが第一である。例えば、いじめられる子に怒らないでまず、事実を認め受け入れる、その後「いじめてどうだったか？楽しかった？」と尋ねる、楽しかったと答える子に「同じことをあなたがされたらどう思う？」と聴くことにより、だんだん自己開示してくれる

⑨子供たちを認めながら教育指導する教員の教育指導も不可決であり、生産学校協会では、独自の向上教育を定期的に実施している。

⑩一人の先生が、8～10人の生徒を見ている。この先生は、一つの専門分野だけでなく、いろんな分野に精通していることが望まれる。

⑪生徒の90%が生産学校で何をしたいのかに気づく。6ヶ月から3年かかる子もいるが、平均して12カ月から18カ月に卒業する。理想は、2年間。

⑫最近うつや精神的に問題を抱える学生が増えているが、その一因として食事に問題がある。

朝食を食べない子はイライラしがち。学校で昼食をつくったり、週に1回みんなで朝食を食べることもある。



(真中が Mr. Martin Mertens, Vorstand(President)、右が元生産学校協会会長(前任者))

(2) カッセル市の生産学校 (Outlaw)

(面会者: Mr. Lamberf Lohet, Teacher)

実際に生産学校を見学したい旨 Martin 会長に伝えたところ、カッセル駅からタクシーで15分ほどの Outlaw という学校を紹介していただいた。ここは、元色鉛筆という名前の生産学校で、会長が設立したが、数年前に経営不振に陥り、Outlaw という法人が引き継いだとのことである。

① 木工、メタル(金属加工)、電気(主に配線)、サービス、販売・事務の5コースある。Mr. Lamberf Lohet は、木工の担当教官である。

② 外国からの難民が多いため、言葉が通じないことが一番困ったとのことである。木工は、動作によってやって見せることができるのでまだいいのだが、手作業では説明

できない事務やサービス担当の教官はもっと大変だと話してくれた。

- ③ 今担当している生徒で、外国からの移民は3名いる。コソボから1名(精神障害あり)、ポーランドから1名(30年前に大工の資格をドイツで取得後帰国したが、大工の職につけずまたドイツで大工の勉強中)、その他東ヨーロッパから1名。
- ④ 本屋からの棚の注文を受け、納品したところ、仕上がりに満足してもらい、リピート注文につながったらしい。このことが、生徒たちに達成感と自信をもたらしたようだ。
- ⑤ 心がけていることは、生徒とのコミュニケーションである。まずは、人間関係の構築、そのためには、相手を尊重することが大切であり、その結果信頼関係が生まれ、その信頼関係がベースとなって訓練が成り立っていくと話してくれた。
- ⑥ 家で朝食を食べてこない生徒もいる。食事は重要なので、毎週月曜はみんなで朝食をつくって食べる。昼食は持参だが、時々、生徒が作る。
- ⑦ 通常は、7:30~16:00の勤務だが、プロジェクトを複数抱えており、土日に働くこともあるようだ。

指導教官は、時には父であり、母にもなり、兄弟にもなるとのこと。そういう人間性が生産学校の指導教官には不

可欠であることが Mr. Lamberf Lohet からの話を伺って  
実感できた。



(木工作业所の前で)



(外国からの移民の生徒に指導中  
の Mr.Lamberf)

### (3) ミュンヘン市立生産学校

(面会者： Ms. Gertrud von Reuss, Vive  
Principal(副校長、元貴族)、Ms. Anette Schreiber,  
Teacher(料理、ケイタリング担当教官)

インフルエンザの流行のため、教員が多数休んでおり、  
なかなかアポが取れなかったが、最終日の午前中に訪問す  
ることができた。ミュンヘン市はドイツの中で一番経済的  
に豊かな都市であり、独自に進めているプロジェクトが多  
いそうだ。生産学校についても協会の所属せずに独自に取  
り組んでいるそうだ。

- ① バイエルン州の生産学校は、他と違う。デュアルシス  
テムの一環ではなく、デュアルシステムに入るための  
職業準備のための職業学校である。

- ② ミュンヘン市には 200 の職業学校があり、4 万から 5 万人の生徒がいる。特に、電気、木工、金属加工、ホテル、レストランといった分野が多い。
- ③ バイエルン州では、義務教育として 10 年間学ばなければならない(通常は 9 年間)。9 年生で卒業試験に合格できれば、3 年間のデュアルシステムの職業学校に入学できるが、卒業試験に不合格となった生徒は、生産学校で 1 年間学び、修了証を獲得してからデュアルシステムの職業学校に入学できる。つまり、義務教育で落ちこぼれた基礎学力の不足した生徒を 1 年間生産学校で教育指導することにより、職業教育に接続させる学校である。
- ④ 毎週 34~35 時間の授業がある。クラスは、ドイツ人のためのクラスと移民のためのクラスがあり、前者は 1 年間だが、後者は、語学のハンディがあることから特別に 2 年間通うことができる。
- ⑤ 1 週間の 50% が学校で学び、残りの 50% は企業で働く。
- ⑥ やる気のない子供たちのために、部分的に特別授業がある。特に、問題のある生徒は、9 週間この生産学校で勉強するが、残りの 10 か月何もやらない子が多い。本来なら企業で働かなければならない。よって、社会養

育家やカウンセラーが 3 人配置され、マンツーマンで面倒見る。

- ⑦ ミュンヘンの東に分校があるが、ここは難民専門の学校で、家庭的に複雑な子供が多く、親から受けた虐待がトラウマになっている子やうつ病などの精神的に問題を抱える子も多い。そのため、カウンセラーのような社会教育家を 3 人配置し、さらにスクールカウンセラーのような学校心理学者 1 名を配置している。
- ⑧ 料理とケイタリングを担当している先生の話では、9 月に 23 人入り、6 か月後の 3 月現在 16 名に減った。落ちこぼれた子もいれば、他に転校した子もいる。自分の適性が他にあることに気づいて転校したことは悪いことでない。
- ⑨ 1 年間の生産学校卒業後にデュアルシステム訓練に入ることができる学生は、去年は 80% だった。残りは、就職するためジョブセンターに行った子が多い。デュアルシステム訓練に入るためには、企業との契約を結ぶことが条件であり、企業の要求は高いので、その条件を満たさないと、なかなかデュアルシステム訓練に入れない。いったん、デュアルシステムに入れても、企業が満足しなければ追い出されることもある。企業は、給料を支払って実習するので、学生はそれだけ真剣に取り組むことができる（企業の契約により差はあ

るようだが、1年目は400から450ユーロ、2年目は500から550ユーロ、3年目は600から700ユーロ毎月給料をもらえる）。

- ⑩ 1年間でいかにやる気を出させるかが肝心である。そのためには、現状を把握するために個別に面談して、自己開示してもらうことが不可欠である。信頼できる大人であると認めなければ生徒たちは本音を語ってくれない。その心を開かせる指導が大切であり、教師は、専門分野の知識プラス心理学プラスシーシャルワーカーとしての専門知識と実績が問われる。
- ⑪ 個別にアプローチして、本年を聴くことにより、生徒それぞれのキーを見つけて、適正な進路を見つけて導いていくことを常にこころがけている



（ミュンヘン市立生産学校の副校長、Ms. Gertrud von Reuss, Vive Principalによるプレゼン）（右写真は、調理ケイタリング実習）

#### 4. まとめ

このように、デュアルシステム発祥のドイツにおいても少子化の影響などもあり職業訓練希望者が減少しているという問題がある。これは、数の上の問題だけでなく、学習困難を抱える若者、基幹学校卒業生、成績の低い者などの訓練先探しが特に難しくなっているという問題も抱えている。このような若者は、訓練を始める段階で学習困難というハンディがその後の職業人生にまで尾を引くという危険にさらされているのだ。そのため、デュアルシステムに入る前の段階で職業訓練教育を行う「生産学校」が担う役割は大きいと思われる。

日本とドイツでは、教育システムが違うので、そのままオリジナルを取り入れてもワークしないと思われるが、就業困難な若者を就業に導くノウハウは参考になるものがあると思われる。また、問題を抱える若者への接し方は生産学校協会会長の話とミュンヘン市立生産学校の副校長及び担当教員の話が共通していた。家庭環境が複雑でほめられた経験がないやる気のない子供たちを、まずは受け入れて信頼できる大人もいることをわかってもらい心を開かせ、信頼関係を構築した後、達成できたことに対してほめて自信をつけさせることである。

不登校や引きこもりなど挫折経験のある問題を抱えた若者への接し方は、自分の居場所を見つけて自信をもたせる

ことが重要だと改めて痛感した。居場所、自信、信頼、自己開示は、日本版デュアルシステム担当者も同様に指摘しており、今後問題を抱える若者を教育指導し社会へつなげるためのキーワードといえよう。

注：

注<sup>7</sup> ドイツの学校系統図(文部科学省「教育指標の国際比較」平成26年版)参照

注<sup>8</sup> 連邦雇用エージェンシー(BA)は旧連邦雇用庁が2004年1月社会法典第Ⅲ編(ハルツ法第Ⅲ法)により改組されてできた組織。

参考文献：

本多千波、「ドイツの職業教育訓練と教員・指導員の養成」、職業能力開発総合大学校50年特別研究企画報告書、2011

小杉礼子、「キャリア教育と就業支援～ニート・フリーター対策の国際比較」勁草書房、2006/2007

大串隆吉、「ドイツにおける不利益青少年の職業的自立援助調査報告Ⅰ」、2005

大串隆吉、「日独社会教育学における青少年自立援助システムの比較研究」、2007

寺田盛紀、「ドイツの職業教育・キャリア教育」、大学  
教育出版、2000/2003

## 第4章 日本版デュアルシステムコースの実態調査

日本版デュアルシステムは、ドイツのデュアルシステムをモデルとして厚生労働省と文部科学省が中心となって採用し、実施運営してきたが、成功事例は少なく、普及するどころか減少しているのが実態である。しかしながら、その中でも数少ない成功事例として筆者が勤務している厚生労働省所管の港湾カレッジが挙げられる。港湾ロジスティクス科がスタートして平成27年10月で12期生を迎えることになったが、正規社員としての就職率は、ほぼ100%を達成し、横浜港を中心とする港湾・物流業界で活躍している。港湾・物流に特化した2年間のカリキュラムという特性はあるものの、その成功の要因が何であるか探ることは意義があると思われる。

本章では、日本版デュアルシステムの成功事例として、港湾カレッジのケースの実態を分析する。

### 1. 厚生労働省傘下の日本版デュアルシステムコース

前述したとおり、厚生労働省による日本版デュアルシステムコースの実施・運営は、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が中心になっている。これまでの職業能力開発の実績をもとに機構独自の訓練カリキュラムと人材育成に熱心な企業が連携することによって、産業界の期待する現場の技能・技術等を身につけた人材を育成することを目的としている。大きく分けて①長期2年コース（専門課程活用型）と②短期6ヶ月コース（短期課程活用型）の2種類がある。

本章では、上記2種類のコースの代表的なカリキュラムを示

すと共に、筆者が勤務している港湾職業能力開発短期大学校横浜校における日本版デュアルシステムコースである①長期2年コース（専門課程活用型）の「港湾ロジスティクス科」の教育指導の現場の実践の詳細を報告する。

#### （1）長期2年コース（専門課程活用型）

高い就職実績を誇る職業能力開発大学校等の2年制のカリキュラム（大学校及び短期大学校で実施している専門課程に相当）と実際に企業で業務に従事しながら技能・技術を習得できる企業実習を組み合わせで行う訓練。長期（2年間）の訓練期間を活かし、施設内（大学校及び短期大学校）訓練では、基礎から高度な技能・技術までを体系的に習得でき、また、実技と学科を融合した実学融合による訓練により効果的実践的な技能・技術を習得できるカリキュラムとなっている。また、カリキュラムの中には、実際に働き、収入を得ながら不足する能力を確認してスキルアップすることができる実践プログラムを導入している。

受講対象者は、おおむね40歳未満で、高等学校を卒業又は、同等以上の学力を持つ人である。過去の経歴は、フリーターだった人、大学を中退した人、就職したけれど自分のやりたいことと違った人など様々である。ものづくりに挑戦してみたい！就職に向けて頑張りたい！という気持ちが入校する上で重要である。未経験の人でも安心して学べるカリキュラムとなっており、修了時には、社会で通用する技能・技術が身につけているはずである。それを裏付けるデータとして、就職率は95.7%、正社員就職率は97.7%となっ

ている(H25年度実績)。ほとんどの修了生が正社員として就職しているということだ。在校中は指導員や就職支援アドバイザーがきめ細かく就職をサポートしている。

授業料は年額390,000円で、入校料は不要。また、要件によって授業料の免除が受けられることもある。修了前約4～6ヶ月間の就労型実習では、実際に企業で業務に従事し賃金を得ながら学ぶことができる。全国で以下の7コースが実施されている。

①ポリテクカレッジ京都（京都府舞鶴市）、情報通信サービス科、4月開講、定員15名

以下の図は、上記①のポリテクカレッジ京都の「情報通信サービス科」カリキュラムである。

		1年次			2年次			
授業展開 イメージ	導入訓練	学科 (施設内訓練)	委託型実習 準備訓練	学科 (施設内訓練)	準備訓練	就労型実習	課題解決実習 (施設内訓練)	
		実技 (施設内訓練)		実技 (施設内訓練)				
		キャリア・コンサルティング		キャリア・コンサルティング		職務内容についてのケーススタディ		
		<ul style="list-style-type: none"> <li>●委託型実習：概ね1ヶ月間。企業の生産現場に赴き、これまでに習得した技能・技術の確認と現場での体験を通して、働く意欲を喚起する。</li> <li>●就労型実習：概ね3ヶ月程度。実践技術者として、施設内訓練で習得した技能・技術を基に生産現場における生産活動を実施し、実践的な技能・技術を習得するとともに実務経験を付与する。</li> </ul>						
履修科目	1年次	一般教育科目	数学、物理、英語、体育、キャリア形成論、ヒューマンスキル、職業社会論					
		系基礎学科	電気・電子工学概論、情報数学、情報通信工学、ネットワーク施工法、アプリケーション論、コンピュータシステム工学、安全衛生工学					
		系基礎実技	アプリケーション活用実習、情報通信工学実習、ネットワーク施工実習、コンピュータシステム工学実習					
		専攻学科	デザインCAD、機械CAD、Web論					
		専攻実技	ソフトウェア制作実習、Web制作実習、デザイン系CAD実習、機械系CAD実習、委託型企業実習					
	2年次	一般教育科目	----					
		系基礎学科	デジタルシステム工学、電気・電子数学、生産工学					
		系基礎実技	数値計算法演習、システム分析・設計実習					
		専攻学科	ネットワーク技術、情報通信ネットワーク論、OS概論、マイクロコンピュータ工学、DB論、建築CAD					
		専攻実技	Webアプリケーション制作実習、DB設計・運用実習、オペレーティングシステム実習、計測制御実習、産業用ネットワーク実習、建築系CAD実習、就労型企業実習（総合制作実習）					

(図5 ポリテクカレッジ京都の「情報通信サービス科」カリキュラム ～HPより抜粋)

- ② 中国ポリテクカレッジ（岡山県倉敷市）、メカトロニクス技術科、6月開講、定員 15名
- ③ 近畿ポリテクカレッジ（大阪府岸和田市）、デュアルシステム型生産技術科、7月開講、定員 15名
- ④ 港湾カレッジ横浜校（神奈川県横浜市）、港湾ロジスティクス科、10月開講、定員 15名
- ⑤ ポリテクカレッジ千葉（千葉県千葉市）、メカトロニクス技術科、10月開講、定員 15名
- ⑥ ポリテクカレッジ浜松（静岡県浜松市）、電気技術科、10月開講、定員 15名
- ⑦ 港湾カレッジ神戸校（兵庫県神戸市）、港湾ロジスティクス科、10月開講、定員 15名

このように、日本版デュアルシステムは、政府の「若者自立・挑戦プラン」に基づき導入され、若者を企業における実習（OJT）とこれに密接に関連した教育訓練機関における学習（OFF-JT）を組み合わせることにより、実践力を備えた職業人に育てる新たな人材養成システムといえよう。一般的な2年間のコースイメージは以下のとおりである。



（図 6 長期2年コース（専門課程活用型）の展開イメージ  
～HPより抜粋）

(2) 短期6ヶ月コース（短期課程活用型）

概ね40歳未満の若年求職者の方を対象に、全国の職業能力開発促進センター（ポリテクセンター）で実施する職業訓練と企業等に委託して実施する実習を組み合わせたコースである。全国57ヶ所のポリテクセンター施設で実施している。

定員は、1コースあたり20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40歳未満の求職者。

訓練期間は、6ヵ月。

受講料は、無料（※ただし、個人の所有となる教科書の代金等については自己負担）

主なコースは、以下のとおり。

- ① テクニカルペレージョン科（CAD製図、汎用工作機械技術等）
- ② 金属加工科（機械板金、溶接技術等）
- ③ 電気設備技術科（電気設備工事、設備管理等）
- ④ 生産システム技術科（工場の製造設備、機械保全等）
- ⑤ ビル管理技術科（ビルの電気設備、給排水の保守管理等）
- ⑥ 住宅リフォーム技術科（住宅リフォームの施工技術等）

また、カリキュラムの一例は以下のとおり、施設内訓練（学科・実技）と企業実習（約1ヶ月）が組み合わせられている。

<p style="text-align: center;">施設内訓練 (学科・実技) 4ヶ月、436h以上 (ポリテクセンター)</p>	<p style="text-align: center;">企業実習  27日、 162h以上</p>	<p style="text-align: center;">施設内訓練 (学科・技術) 9日、54h以上 (ポリテクセンター)</p>	<p style="text-align: center;">就職支援等 就職率 91.4% (H25実績)</p>
--	--	--	--

(図7 短期6か月コース(短期課程活用型)の展開イメージ  
～HPより作成)

## 2. 港湾カレッジの日本版デュアルシステムコースの現場の実態調査

筆者は、港湾カレッジにおける日本版デュアルシステムコースである「港湾ロジスティクス科」の担任として、定員15名のところ17名の生徒を受け入れた。

筆者は、これまで職業能力開発施設で離職者訓練を担当しており、自己都合にせよ会社都合にせよ何らかの事情で離職して入所してきた受講生に対して、独自のマーケティング発想を取り入れたモチベーションアップの“やる気”創出指導法により就職率100%を達成してきた。<sup>注9,10</sup> しかしながら、当時は、大手金融機関の倒産や大手流通企業の大規模なリストラの影響で、どちらかという中高年の受講生が多かった。

今回当該コースを担当するに当たり、対象者が30歳以下で、現在無職かパート・アルバイト等に就労している人、高等学校卒業または同等以上の学力を有すると認められる人で、かつ当該訓練終了後に常用雇用への就職を希望している人に限定されていることから、従来実施した同じ手法が適切

かどうか考えた。もともと平成 15 年 10 月に若者のニート・フリーター対策として日本版デュアルシステム訓練コースをスタートさせたとのことである。ニートであれば受験しないだろうが、フリーターや不登校・引きこもり経験者は受験することが予想された。実際、面接すると、正社員経験者は 1 名のみ、ほとんどがアルバイトの経験のみだった。大学および専門学校中退者が多く、大学卒業するも就職できずに、最終的に当港湾カレッジにたどり着いた若者たちだった。

こういう挫折経験のある若者に対して、担任としてどのように接し、また授業担当者としてどのように授業を組み立て、自信をもたせるように導いて行ったのか、教育指導の実践の詳細についてまとめた。

#### (1) 港湾ロジスティクス科のカリキュラム

日本版デュアルシステム訓練といい、ドイツのデュアルシステムシステムを手本にして 2004 年 4 月に厚生労働省と文部科学省が連携してスタートした。「学校と企業の両方(デュアル)で学ぶ」ことにより、一人前の職業人を育てる新しい職業訓練システムであり、人材育成システムである。企業実習・就労型実習と並行してこれに係わる内容の座学を学び、就職に直結した訓練を行う。

港湾ロジスティクス科は、長期 2 年のコース(専門課程活用型)であり、2 年間の課程では、本校で港湾流通、ロジスティクス、荷役、通関などの学科を学ぶだけでなく、港湾企業における企業実習(1 ヶ月)と就労型実習(3~6 ヶ月)により港湾物流の実務を学び、企業ニーズに即応した実践力を身

につけ、修了時には全員の正規常用就職をめざすものである。また、専門の就職支援アドバイザーによるキャリアカウンセリングも実施しており、きめ細やかな就職支援を行っている。2年間の総単位数は、必修科目が140単位、選択科目も含めると164単位となる。1科目（基本2単位）は、100分授業で2時間とすると、36時間となり、総訓練時間は、2,520～2,952時間となる。これは、4年制大学並みの授業時間であり、十分な実習時間をとった実学融合のカリキュラムとなっている。2年間のコースの流れは、以下のとおりである。

(図8 港湾ロジスティクス科展開モデル(2年コース))

10月スタート(1年次)		(2年次)		4月		9月修了	
導入訓練	学科	準備訓練	企業実習 (1ヶ月程度)	学科	準備訓練	就労型実習 (3～6カ月程度)	課題解決実習
	実技		実技				
* キャリアコンサルティング			* キャリアコンサルティング				

\* 就職支援のためのキャリアコンサルティングは随時実施

(表3 訓練内容)

訓練区分	訓練の目標	期間
導入実習	訓練実務職種に従事することの楽しみや、興味を湧かせる(横浜港、港湾関係企業の見学など)。	1週間程度
キャリア・コンサルティング	個々人のスキルについてカウンセリングを実施し、キャリアシート等の作成をとおして訓練の目標を明確にさせる。	1週間程度

施設内実習 ①	港湾関係業務の原点から、港湾・物流現場における職務に結びつく作業をより具体的に訓練をとおして修得する。	
準備実習	ビジネスマナー、接客、電話対応、安全教育、職場におけるコミュニケーションの取り方等ロールプレイング技法により修得する。また、受入れ企業固有の職務に合わせた技能・技術の確認及び就労に関するキャリア形成を実施する。	2週間程度
企業実習	港湾関係現場において、修得した技能・技術の確認と応用を実施するとともに、訓練生の訓練目標を再確認させる。	1ヶ月程度
施設内実習 ②	企業実習で体得した経験を基に、技能と技術を兼ね備えた実践技術者として生産現場に対し柔軟にかつ最新の技術にも対応できる。	
就労型実習	実践技術者として、施設内訓練で修得した技能・技術を基に港湾関係現場における就労を通し、実践的な技能・技術を修得する。	3～6ヶ月程度
職務内容についてのケーススタディ	就労型実習中に発生する課題について、週に1日程度、企業への品質を保証するために、施設内において、個々のケースの状況把握と不足するスキルについてアドバイスを実施する。	1週間程度
施設内実習 (課題解決実習)	就労型実習をとおして体験した自らの課題の解決及び卒業に向けた訓練の集大成を行う。	2週間程度

※ 企業実習・就労型実習は、企業との調整で実施期間を変更することがある。

※※ 網かけの部分は就労支援およびデュアル訓練ならではの訓練区分。

筆者が担当した科目は、「キャリア形成論」、「職業実務実習」、「情報処理実習Ⅰ」の後半のプレゼンテーション実習、「商業英語」、「ゼミナール」、「マーケティング実習」の6科目である。（筆者は、これ以外に「貿易概論」、「貿易実務実習」、「貿易実務英語」等8科目以上の港湾流通科の科目も担当している。）

この担当科目の中で、特に注力したのが、「キャリア形成論」、「職業実務実習」である。「キャリア形成論」のカリキュラムは、表4の通り。

（表4 「キャリア形成論」のカリキュラム）

回数	訓練の内容	運営方法	訓練課題 予習・復習
1週	ガイダンス	講義	
2週	キャリアとは、キャリア形成の意義(今なぜキャリア形成支援か?)	講義・演習	
3週	キャリア理論	講義・演習	スーパーの役割
4週	自己理解1	演習(個人・ペア・グループ)	夢のワーク、(ホランドの職業興味(VPI))
5週	自己理解2	演習(個人・ペア・グループ)	キャリアアンカー
6週	自己理解3	演習(個人・ペア・グループ)	強み弱み(読み替え)のワーク
7週	自己理解4	演習(個人・ペア・グループ)	YG性格検査
8週	自己理解5(自己理解のまとめ)	演習(個人・ペア・グループ)	エゴグラム結果からのポジティブシンキングへの自己変容
9週	仕事理解1	グループ討議	労働市場の現状
10週	仕事理解2	グループ討議	業界・企業研究
11週	仕事理解3	講義・演習	インタビュー
12週	求められる人材とは?	講義・演習	社会人基礎力
13週	①就職活動の手引き ②港の仕事と企業—港湾運送事業とその業務 ③港湾運送事業の構造 ④現状の労働環境(労働環境、雇用・就労形態) ⑤企業が求めている人材像	講義	ゲストスピーカー(港湾・物流企業経験者)
14週	①将来の方向性が同じグループごとに、インタビューした結果に基づきグループ討議し、結果をグループごとに発表する。(全員参加) テーマ:その業界や会社で求められる人材像とは? それを今後の就職活動や入社後にどのように活かすか?等	発表	発表後の質疑応答により、グループからクラス全体の知識・考え方の共有化を図る
15週	キャリア形成支援とメンタルヘルス	講義・グループ討議	
16週	少子高齢化社会と若者のキャリア問題(ニート・フリーター)	講義・グループ討議	
17週	まとめ	講義・演習	
18週	試験		

「キャリア形成論」では、導入訓練のオリエンテーションと一体化して進め、挫折経験のある受講生のネガティブマインドをいかにポジティブマインドに切り替えるか、自分ひとりの殻に閉じこもらず、1人の就職活動からクラス全員の就職活動へとできる範囲で自己開示と他者からのフィードバックを円滑にし、コミュニケーション力を高めるかに工夫を凝らした授業計画を立てて実施した。

一方、「職業実務実習」では、仕事理解を深め、2週間のインターンシップ参加に向けた準備と入社してから、社内でのように行動すれば信頼関係を構築できるか、または自己啓

発してキャリアアップして行けるかをグループ討議させ、討議の内容をグループごとに全員参加により発表させた。

## (2) 港湾ロジスティクス科のクラスマネジメント

挫折経験のある自信のないネガティブマインドの受講生に接するに当たり、またクラスマネジメントを実施する上で、最初のオリエンテーションは大変重要である。これは、離職者訓練の受講生もリストラによる解雇や退職勧奨等により精神的に自信を喪失し、ネガティブマインドであったことは同様だったため、以下の通り、同じ手法で取り組んだ。

### (2) - 1 オリエンテーションの重要性～何事も初めが肝心！～

入所式の翌日にクラス担任によるオリエンテーションが行われる。何事も初めが肝心！というが、まさにそのとおりである。この初めのオリエンテーションで、受講生に、どのように訓練へ取り組んでいくべきかという意識づけができるかできないかで、そのあとの訓練効果に大きく影響するからである。受講における注意事項や日直当番の仕事内容やクラス運営についての諸注意はどのクラス担任も実施している内容だが、私が毎回力を入れているのは次の二つである。一つは、「我々のGOALは、クラス全員が修了式の当日までに就職または内定、起業をすること、すなわち就職率100%を達成すること」、カルチャーセンターではなく、職業訓練施設なので、訓練の目標は**再就職**であることを徹底的に意識づけする。もう一つは、クラス全員がひとつのチームとなって目標を達成しようとい

う雰囲気作りである。

そのために必ず行うのが、アイスブレイクの一つの手法である「自己紹介・他己紹介」だ。自己紹介は自分のことを紹介するので簡単だが、他己紹介は、相手が自己紹介したことを聴いて、聴いた内容を相手または他の人にフィードバックするので、しっかり相手の話を聴いてないとフィードバックできない。このワークを通じて、最終的に4人（または6人）のグループになって「カレッジの2年間の訓練期間の過ごし方」を話しあってもらい、最後にグループごとに発表してもらおう。発表までの段階では、グループ内のメンバーとのコミュニケーションしかできてないが、各グループの発表を通じてクラス全体の訓練期間の過ごし方の目標を共有できることになる。全グループの発表が終了したころには、クラス全体が「チーム奥田」となって一つのGOALに向かってお互い協力し合う雰囲気とネットワークができていることが肝心である。すなわち、自分一人の就職活動ではなく、同じ目標を持ったクラスメイトがいて、一緒にがんばろうというモチベーションの構築と、この訓練に参加して良かった、またはこのクラスに入れて良かったという気持ちに初日のスタートの段階でなっていることが、これから始まる2年間のクラス運営にとって大変重要なことだと確信している。

## （2）－2 3分間スピーチとナレッジマネジメントの活用

朝礼では、担任からの連絡事項が終わると、日直当番による3分間スピーチを行う。プレゼンテーションによる自己表現力アップの練習により、面接時に自己PRを効果的に行えるよう

にするという目的もある。まずは、マイクがなくても教室全体に聞こえるだけの大きな声ではっきりとわかりやすく話すことが第1ステップだ。大きな声を出せない人は、お腹から声を出す発声練習をしたり、アナウンサーのように「ア、エ、イ、ウ、エ、オ、ア、オ」とはっきり発音できるように滑舌練習することもあった。

テーマは、あらかじめ担任から連絡しておく。私のクラスでは、初回のテーマは、「私の今後の夢・目標」に決めていた。理由は、以下の通り。

- ① カレッジ入学という節目の時期に、自分を振り返ることが、今後のキャリア形成につながる
- ② 訓練の始まりの段階で、夢や目標を考えさせ、その達成のために何をすべきかを考えさせる
- ③ クラスメイトで同じ夢・目標を持っている方と情報共有し、かつ今後の情報交換につながる

また、2回目の3分間スピーチのテーマは、「私の強み・弱み」、「私の成功体験」、「私の失敗体験から学んだこと」等である。このテーマは、次節で説明するキャリア形成支援の講義内容とリンクしている。17人クラスであれば、2回目が終わってくるのが18日目なので開講してから約1ヶ月ごろである（訓練日を1カ月約20日として計算）。このころは、オリエンテーションの翌日から始まるキャリア形成支援の講義テーマである「自己理解」が終わり、次のテーマである「仕事理解」や早い人では職務経歴書や履歴書の応募書類の準備を進めているころである。これらの講義内容とリンク

して一番相乗効果の上がるテーマを選ぶことにしている。よって、担当クラスの受講生のプロフィールや就職活動状況、ニーズを理解した上で最適なテーマを決める。

3回目以降のテーマについては、就職活動関連のテーマにする。「就職活動現況その1」、「就職活動現況その2」といった具合だ。このころは、17人クラスであれば、開講後35日目なので2ヶ月目に入る頃である。2年間のコースといっても、早く就職したい人は、どんどん面接を受けたり、内定が決まり早期退所する人もいる。就職活動に消極的な受講生も、そろそろ本格的に就職活動を始めなければならない時期である。そこで、どんなことでもいいから就職活動に関連するその時点で実施している活動を発表することにより、一人だけの就職活動ではなく、クラス全員で就職活動情報を共有することを目的にした。特に、早期に就職したい受講生の中でその時点で既に面接を受けている人は、必ず面接の体験談を話すよう依頼した。どこが良かったのか、またはどこが悪かったのか、質問の内容はどうだったのか（いじわる質問等）実際体験した面接の結果をクラス全員の前で話してもらうことにより、これから面接を受けようとしている他の受講生に有益な情報を提供できたばかりでなく、これから本格的に就職活動をしようとしている受講生に一步踏み出す動機付けとなった。

また、日直当番でなくても前日に面接を受けた受講生は、朝礼時に体験談を発表してもらうことにした。さらに、有益な就職活動情報は、3分間スピーチのみならず、クラスの共

有フォルダに情報を落としてもらったり、グループメールで役に立つWebサイトを紹介してもらったり、個人のナレッジをクラス全体のナレッジに共有することにより、効果的な就職活動ができる環境を構築していった。これによって、誰か一人が内定が決まると、他の受講生にも好循環の連鎖が起こり次々に内定が決まるという好循環が起こった。ここでは、単にナレッジの共有化だけでなく、内定したという当該受講生の喜びや感動もクラス全体で共有化したことが重要である。これによりチームとしての団結力が強まり、皆で就職活動がんばろう！という気運が高まったのである。3分間スピーチは、受講生個々の面接対策という位置づけのみならず、むしろ集団指導という観点からはナレッジマネジメントの活用の成功例といえよう。ナレッジマネジメントは、企業の経営手法のみならず、職業訓練の現場においても有効な方法なのである。

### (3) 「キャリア形成論」の授業内容と指導法

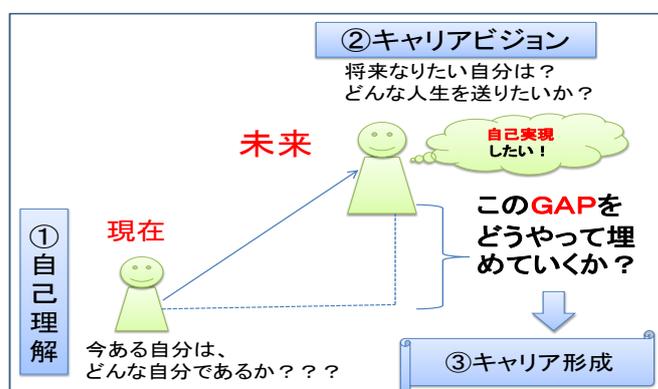
前術した通り、筆者が担当した学科の中で、クラスマネジメントと一番密接に連携して実施したのが「キャリア形成論」の授業である(表4参照)。特に、重要な「自己理解」、「仕事理解」、「自己表現力」の授業内容と指導法について述べる。

#### (3) - 1 「自己理解」の授業内容と指導法

「自己理解」は、キャリア形成支援の講義の中で一番重要であり、力を入れて実施しているテーマである。まずは、自分自身を振り返って見つめ直すという自分の棚卸のワーク

は、離職とかカレッジ入校などの節目だからこそできることで、受講生の皆さんはラッキーだという意識づけから始める。正社員として働いている人は、日々の業務に追われて、なかなか自分を振り返って見つめ直す時間を見いだすことはできない。敢えて皆さんはラッキーだと言って発想の転換をするのである。

次に、キャリアとは何か？これから何がしたいのか？仕事上の目的地（キャリアビジョン）はどこなのか？将来のなりたい自分に対して今の自分はどうか？そのギャップを埋めるにはどうすればいいのか？（キャリア形成）、自己実現欲求とは何か？等投げかけて考えさせる（図3 現在と未来の自分参照）。



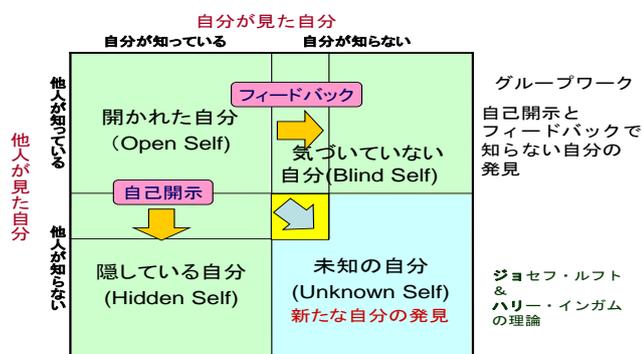
(図9 現在と未来の自

分)

その結果、キャリア形成を考える上で一番大切なことは、自分自身をどれだけ知って理解しているかという「自己理解」であることに気付かせ、実際は自分という一番身近な存在すらわかっているようでわかっていないという現実直面させるのである。それから、自己理解のワークに入っていく。

自己理解の方法は、大きく分けて①自己省察、②他者からのフィードバック、③各種検査ツールの活用の3つがあるが、これらを総合的に組み合わせて実施した。特に、ペアワーク、グループワークを取り入れ、自己開示とフィードバックにより気づいてない自分（Blind Self）を発見させることに時間をかけた（図10 ジョハリの窓参照）。この理由は、毎回講義終了後に実施しているアンケートの結果から、ペアワークやグループワークによる他者からの気づきが新たな自分を発見する上で大変参考になったという感想が突出して多かったからである。最初は、自己開示に抵抗を持っていた受講生もペアワークやグループワークが進むにつれ徐々に自己開示できるようになっていった。相手が自己開示すればするほど、自分もつられて自己開示できるようになる。ある意味で Give & Take といえよう。但し、どうしても自己開示できない、したくないという受講生については個人面談をし、自己開示の大切さを説明した。これによって、徐々に自分の殻から飛び出し他の受講生とコミュニケーションを取れるようになった。

## ジョハリの窓



(図10 ジョハリの窓)

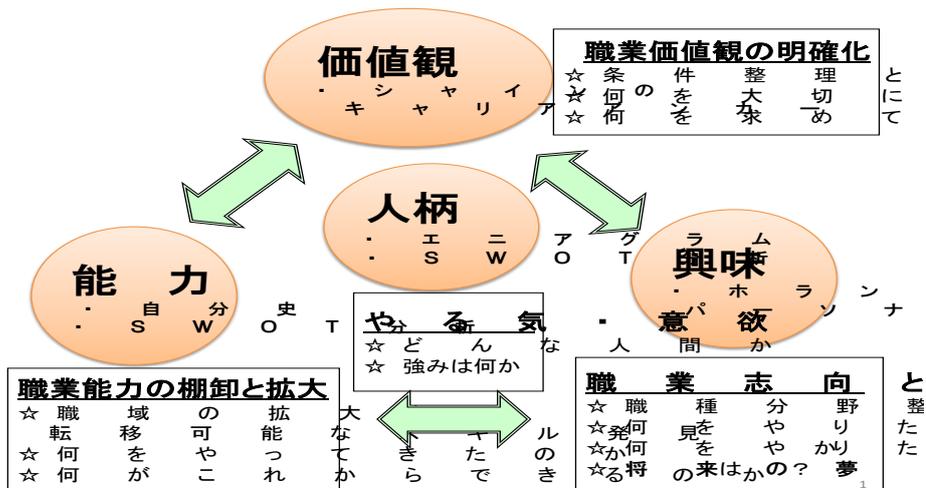
自己理解のワークの切り口として、①仕事上の夢・興味、②価値観、③人柄、④能力の4つの視点から自分の棚卸を進めた

(図5 自分の棚卸参照)。具体的には、①仕事上の夢・興味の棚卸については、あなたの将来の夢は何か？何をやりたいのか（興味）？何をやりたくないのか？を自己省察させ、ワークシートに手書きで記入させる。敢えて手書きにすることにより、手を動かして脳に刺激を与えるよう工夫した。子供のころの夢から遡って現在の自分の夢まで振り返るので年齢が高い人ほど大変な作業である。この個人ワークが終わるとペアワークでお互いに情報交換する。交換した情報を他己紹介の要領でフィードバックさせた。2～3組のペアにはクラス全員の前で発表してもらったが、これは、プレゼンテーションの練習はもちろんのこと、何よりもクラス全員での情報共有による相互理解のためである。また、検査ツールとしてホルランドの6つのパーソナリティも活用した。②仕事上の価値観の棚卸については、仕事を選択する上で何を大切にしているか、何を求めているかをワークシートに書かせた。すなわち、あなたは何にこだわってどんなモノサシで物事を判断しているか？それは、仕事の内容か、収入か、社会的な地位か、家族か等々。このモノサシが満たされる仕事につけば満足感が得られる。個人ワークのあとで①と同様にペアワークによる情報交換、他己紹介の要領でフィードバック、さらに2～3組のペアにクラス全員の前で発表してもらった。また、検査ツールとして、シャインのキャリアアンカーを活用した。③人柄の棚卸については、あなたはどんな人間か？強みは何か？弱みは何か？を自己査察させる。この個人ワークは、①や②に比べ応募書類に直接反映できる内容なので、特に強みについては自分という商品のコピーライターにな

ったつもりで表現に工夫し、他の商品と差別化できるキャッチコピーを考えるよう指導した。「就職活動は、あなたという商品をPRするマーケティング活動です。」という位置づけからSWOT分析<sup>注11</sup>の説明をし、徐々に求人市場における自分の位置づけや価値を考えさせるようもっていった。また、検査ツールでは、YG性格検査とエゴグラムを活用した。この2つの検査結果は、比較的自分の性格をよく示していたようである。特に、エゴグラムの結果からの「ポジティブシンキングへの自己変容目標ワーク」は人気があり、前向きに自分の行動を変えることにより考え方も前向きになれたというフィードバックを多くもらった。④能力の棚卸は、自己理解の4つのワークの中で一番時間のかかる作業である。あなたは何をやってきたか？何ができるのか？仕事上のキャリアを直近の仕事から棚卸してもらおう。しかしながら、港湾ロジスティクス科の学生は、ほとんどが正規社員の経験がなく、アルバイト経験のみの非正規社員である。だからこそ、港湾・物流企業で即戦力として働けるように知識と技能・技術を身につけるために当港湾カレッジに入校したのである。そのため、正社員・契約社員等アルバイト以外の職歴のある受講生を除いては、職務経歴書の代わりに自己紹介書を記入してもらい、履歴書、自己紹介書、送り状が応募書類の3点セットとなる。自己紹介書には、①志望動機、②自己PR、③趣味・特技の3項目をA4縦に1枚でまとめるよう指導した。②自己PRでは、上述したSWOT分析<sup>注11</sup>の考え方を取り入れ、自分の強みを最大限にアピールできるようにした。完成レベルに達してない受講生は、個人面談してフォローアッ

プした。この添削作業は時間的にも作業的にも大変ではあったが、職務経歴書の完成度は高いレベルになり、受講生が応募した企業からの評価は上々であった。

受講生のほとんどが、このような自己理解のワークをしたことがなかったため、自分を振り返るいい機会となったと感謝された。実施後のアンケートで印象に残った言葉がある。「過去の事実は変えられないが、過去の見方は変えられる」<sup>(5)</sup>という言葉で大変気持ちが癒されたというのだ。特に、不登校や引きこもりを経験した受講生にとっては精神的に辛い時期である。集団指導の中にも常に受講生の精神的なケアをしながら授業を進めていく配慮は不可欠である。



(図 11 自分の棚卸)

### (3) - 2 「仕事理解」の授業内容と指導法

自分という人間がどういう人間か、将来何をやりたいのか、何ができるのか、強みは何か等自分という商品のプロフィールが見えてきた段階で、次にその商品を売り出す外部市場の状況を理解させる。具体的には、①労働市場、特に求人市場はどう

なっているのか、②どんな仕事があるのかを説明する。当港湾カレッジの場合は、入校の段階で、将来は港湾企業か物流企業への就職を希望している学生を受け入れているため、港湾・物流業界の仕事や職種について具体的に調べることになる。

まず、①については、労働市場の現状を統計データ（厚生労働省や東京労働局のHP等参考）に基づき説明する。完全失業者数、完全失業率、有効求人倍率の全国および各都道府県の推移を示し、受講生が就職を考えている地域の求人市場がどうなっているか理解させた。また、ミスマッチの現状として、年齢、職種、雇用形態、地域によって有効求人倍率に開きがあることを説明した。特に、①15歳～24歳まで若者の完全失業率が、他の年代より高いこと、②正規社員と非正規社員の生涯賃金の格差は、年齢が高くなるにつれて広がり、45歳～54歳では正社員の半分以下、③20歳～24歳の若者の方が、他の年代よりパート、派遣、契約社員等の非正規社員の雇用比率の伸びが大きい、④フリーターから正社員への転職状況は、フリーター期間が長いと正社員になることが難しくなる、⑤中学、高校、大学卒業後卒3年以内の離職率は、それぞれ約7割、5割、3割（七五三現象）となっている、⑥ニート・フリーター問題等を提示しながら、グループ討議の時間を設けた。次に、②については、書籍・雑誌、インターネット・パソコンソフト、そして実際仕事をしている人からのナマ情報をヒアリングするなどの方法を紹介した。キャリアインサイト等のITツールの活用は有効だが、やはり自分の周りにはいる身近な人（家族、親戚、先輩等）でその仕事を実際にやっている人から話を聞いたり、

実際にアルバイトで実体験することが重要である。

次に、ある程度方向性が見えてきたところで、方向別のグループ分けをする。港湾企業の作業職か、事務職か、物流企業（運輸・倉庫）の作業職か、事務職か？同じ方向を考えている人たちで集まり、どうしたら希望の仕事が見つかるかグループ討議をしてその結果を発表してもらうのだ。このグループ討議は、就職活動に消極的だった受講生にとっては特に効果的だった。就職活動積極派の人から有益な情報を共有できるばかりでなく、就職活動に火をつけることになった。

### （3）－3 「自己表現力」（応募書類と面接）の授業内容と指導法

応募書類3点セットについては、集団講義で原則的な説明をし、その後は、個別に放課後添削指導をした。やはり、17人いれば17通りの個性とキャリアがあるため、応募書類については、個人指導が中心となった。

一方、面接指導についても、まずはDVD等を活用し、集団講義で原則的な説明をした。以前の離職者訓練の時は、「仕事理解」の講義で同じ方向性に分けたグループごとに模擬面接を実施したが、課内授業の中では時間が取れなかったことと、早く就職したい学生と最後まで授業に出席して卒業したい学生と就職に対する意欲・取り組み姿勢に温度差があったことから、課外授業として個別の模擬面接指導が中心となった。

グループ模擬面接のメリットは、被面接者以外もオブザーバーとして模擬面接に参加し、被面接者の対応を観察して友

情評価シート（必ず良かった点をプレゼントする）に記入させることにより、他者からの学びができることである。面接終了後、オブザーバーにも一人一人被面接者を観察した気づきをコメントさせ、友情評価シートをプレゼントしてもらった。また、基本的にビデオカメラで撮影し、グループ全員の模擬面接が終了した時点で撮影したテープを渡し、グループごとに教室で再生し、面接を受けた本人が気づいたこと、良かった点、改善すべき点等まとめて提出してもらった。思っていた自分と違って見えたという感想が圧倒的に多く、特に、話し方や動作の癖を発見し、ビデオを通して様々な気づきがあったようだ。当初は、ビデオ撮影に抵抗していた受講生も、最終的には、本番の面接で大変役に立ったという感想を沢山もらった。模擬面接は、ほんの10分ほどのやり取りであるが、クラスメイトに見られて模擬面接を受けることは本番の面接よりあがるだろう。しかしながら、この経験が本番の面接での冷静に対応につながると確信して実施した。ただし、個人情報に差し障りのない質問を選び、主として話し方、入室・退室の姿勢、ノックの仕方、イスの座り方と姿勢、表情（視線、笑顔等）をチェックすることに主眼を置いた。これは、面接は最初の5分で決まると言われるほど第一印象が大切だからである。

一方、並行して、放課後に希望者から個別に模擬面接を実施した。個別模擬面談では、志望動機、学生時代に打ち込んできたこと、自己PR等を掘り下げて質問し、一貫性があるか、熱意は感じられるか、自信を持って答えているか等細か

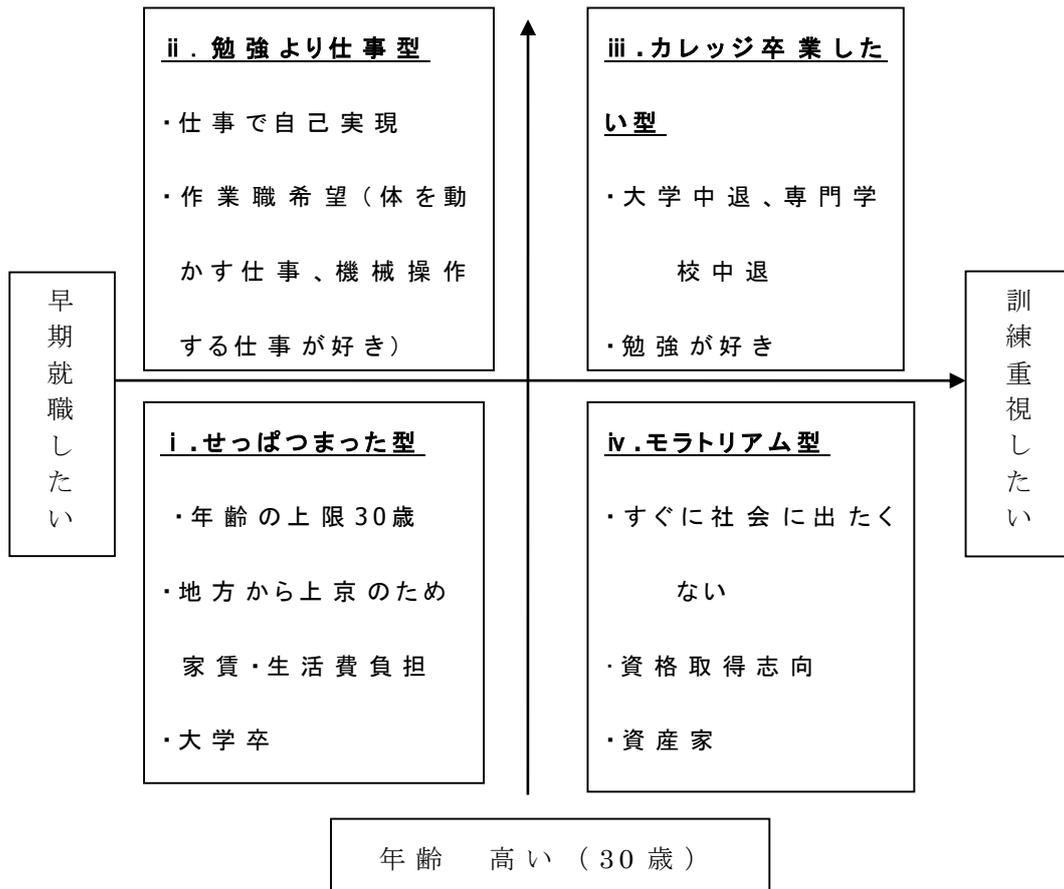
く指導した。面接官は担任以外にも、就職支援アドバイザーや他科の教員等にも依頼し、緊張感・臨場感をもたせた。

#### (4) 受講生のタイプ別キャリア支援の実施

開講して直後に第1回個人面談を実施し、受講生のニーズを探った。大学卒業したものの公務員試験で挫折したり、就職活動に失敗して正社員になれず有期のトライアル雇用に入るも正社員に転換できなかったり、大学・専門学校を中退したり、高校卒業後フリーターになったりと、それぞれ事情はあったものの、現状の置かれた状況から脱皮し、港湾・物流業界で正社員として就職したいという目的は同じだった。その就職を早期にしたいのか、短大卒業というキャリアがほしいので最後まで訓練を受けたいのかという違いはあった。また、作業職として働きたいのか、事務職として働きたいのかという将来の職種の方角性の違いも見られた。そこで、受講生のタイプを早期就職したいか、訓練重視したいか、年齢の高低、または、将来の希望職種が作業職か事務職かという3つの軸から前者の2軸で市場細分化<sup>注12</sup>してみた。さらに、その細分化した4つのグループ別に就職サポートのプライオリティを付加した(図12参照)。

#### (図12 受講生のタイプとキャリア支援)

年齢 低い (20歳前)
--------------



まず第一に、就職サポートすべきタイプは、i. せっぱつまった型。受講生として受け入れ上限の30歳で、地方出身。家賃や生活費の負担が大きく、できるだけ早く就職して稼ぎたい、正社員の経験がないが、資格を活かして港湾企業で正社員として一刻も早く働きたい、また、収入が安定したら家族も持ちたい、というタイプ。そのため、入校後すぐに、自分の棚卸をしっかりとやってもらい、方向性を決めた上で、早々に応募書類作成に取り組むよう個人指導した。同時に、就職採用企業との窓口担当者に、希望の職種等を伝え、求人情報を探ると共に、企業へ当該学生のプロフィールをアピールした。

次に就職サポートしたタイプは、ii. 勉強より仕事型。勉強や訓練より早く仕事を通じて自己実現したいと考えている。年齢が比較的若く、港湾企業で体を動かしたり、フォークリフト

やガントリークレーン等の機械を操作する仕事がしたい。そのため、フォークリフトや移動式クレーンの運転免許を取得したいという積極的なタイプ。どちらかというとな勉強は苦手な嫌いな方だが、機械操作等の作業には自信がある。そのため、作業職の求人を探し、積極的に応募させた。

三番目にサポートしたのは、iii. カレッジ卒業したい型。大学中退、または専門学校中退した受講生の多くは、短大卒業という学歴がほしいとのこと。中退理由は、ミスマッチが多く、親に言われて進学したが、入学してみると内容が違っていた、勉強に追いつけなかった、向いてなかった、不登校になった等である。そのため、短大卒業という学歴にはこだわりたい受講生が多かった。どちらかというとな、作業職より事務職志向。「勉強より仕事型」の学生と比較すると、おとなしい子が多かった。そこで、模擬面接指導に力を入れた。具体的には、大きな声を出して、自信を持って話す練習と、てきぱきと機敏な動作の練習をした。

最後に、iv. モラトリアム型。自分の将来の方向性をなかなか決められずに迷うタイプ。貿易実務検定や通関士等の事務系の資格取得志向が強い。20代後半から30歳であるが、自宅から通学し、学費も親が負担。自立してないタイプ。どちらかというとな、内定が決まったとしてもすぐに働きたくなく、最後まで訓練を受講して社会に出る時期を遅らせたい受講生や、仕事よりじっくり勉強したいタイプで、就職支援においては一番手を焼くタイプであった。

この市場再分化は、マーケティングの発想を活用したもので、

平成 15 年から 5 年間勤務したホワイトカラー系に特化した離職者訓練施設で実施し、当時、管理・事務職系の有効求人倍率が 0.31 倍かつ中高年のリストラが横行した時代に連続して就職率 100%を達成し奏功したものである。1 クラス 30 名~32 名、40 代後半から 50 代の受講生が多かったためクラスの雰囲気は違うが、人数が多い時に効果が見られる。

港湾ロジスティクス科は、17 名でスタートしたので人数的には多くはない。しかしながら、それぞれが挫折した過去を背負って入校しており、中には不登校や引きこもりを経験した受講生もいた。最初の個別面談で受講生のニーズを把握した結果、仮に 4 つのグループに分類して就職支援に活用したが、その後は、基本的に個別指導を中心に支援した。まずは、4 つのグループの中で「せっぱつまった型」の早期に就職したい受講生を優先的にサポートした結果、就職第 1 号となって 4 月 1 日付けで入社できた。10 月開講後、3 ヶ月で希望通り早期就職できた成功事例である。クラスメイトが満足して就職できると、クラスの雰囲気が明るくなり、他のメンバーも就職に向けてのモチベーションが向上する。この内定がキャリア支援を効率的に実施できたばかりでなく、クラスマネジメントにおいても効果があったといえよう。

(5) 「キャリア形成論」の実施から見えた受講生のプロフィール

担当クラスの港湾ロジスティクス科のキャリア形成論の授業で実施した各種検査ツールの結果をまとめ、就職内定力との関係を調べた。結果の概略は以下の通り。

(5) - 1 港湾ロジスティクス科のプロフィール

人数：17名（定員15名）

性別：男性16名、女性1名（ほとんどがフリーター、引きこもり経験3名）

平均年齢：24歳（20歳～30歳）

学歴：大卒5名、大学中退6名、専門学校卒1名、専門学校中退1名、高卒1名、工業高校卒2名、浪人挫折1名

(5) - 2 自己理解のワークの結果

「キャリア形成論」の授業の中で、実施した自己理解のワークの中から記号化しやすい①エゴグラム、②YG性格検査、③キャリアアンカー、④ホルランドの職業興味検査の4つを選び、結果を示す。記号のあとの数字は、該当者の人数である。

①エゴグラム：AC(7名)とNP(5名)が高く、CP(8名)とFC(7名)が低い

②YG性格検査：A類2名，B類4名，C類1名，D類4名，E類6名

③キャリアアンカー：TF3名，GM1名，AU0名，SE6名，EC1名，SV1名，CH3名，LS5名

④職業興味検査（ホルランド）：R3名，I4名，A2名，S9名，E2名，C1名

上記結果より、当該港湾ロジスティクス科の学生の内面の特徴をまとめると以下の通りである。

①エゴグラムより：

思いやりがあり、世話好き。従順で慎重だが、周囲を気にしすぎて感情を抑えやすい、妥協しやすい。ルーズ、無節操、批判力ない、気分転換が下手で無表情で暗い印象

② Y G 性格検査より：

情緒的に不安定で、内向的。

何か問題を抱えた時、自分の殻に閉じこもり解決できない。

技術的、芸術的な才能を発揮することもある。

③ キャリアアンカーより：

何より安定を望み、安全確実に将来の予測のつくことを重視。例え恵まれない仕事や地位でも安定していれば不満はない。

私生活と職業生活のバランスをはかることで自分の生活を最も重視。スペシャリストとしてその道のプロを目指す。専門性を見につけることに生きがいを感じる。

④ ホランダの職業興味検査から：

社会的タイプに関心があり、人と接する仕事を好む

(5) - 3 将来の方向性 (H25.10月開講後2ヵ月目)

開講後2ヵ月目の11月に将来の方向性について尋ねた結果、以下の通りとなった。

- ・ 作業機械(クレーン)のオペレーター希望 4人
- ・ 港湾荷役・フォアマン・プランナー希望 4人
- ・ 物流管理 3人
- ・ 貿易事務・通関 4人
- ・ 鉄道貨物・陸運 1人

- ・ 営業 1 人
- ・ 倉庫内作業（フォーク） 1 人

（ 5 ） － 4 内定状況（H26.8 月 14 日現在）

① 8 名が正社員として内定（内 3 名既に就職退所するも 1 名は病気のため離職）：

YG 性格検査は D 型 3 名、ホルランドの職業興味検査は S に関心ありが 6 名。接客等人と関わる仕事に関心あり。

② 3 名が休学（1 名は睡眠障害のため、1 名は家業を継ぐため、1 名はトライアル雇用 3 カ月）：

3 名ともエゴグラムの CP が低い。自己主張できないタイプ。YG 性格検査は E 型が 2 名。人との関わりを避け、引きこもって熱中するタイプ。

③ 6 名が未内定（内 1 名は不登校）：

内 3 名は 27 歳以上、YG 性格検査は E 型が 2 名。エゴグラムは AC が高いスコアが 3 名。周囲を気にしすぎ、八方美人タイプ。

（ 5 ） － 5 検査結果と就職内定力の関係

このように、各学生の属性、自己理解のワークの結果と就職内定力との関係は、表 8 の通りである。

（表 5 学生の自己理解ワークの結果）

	就業型実習	番号	年齢	内定	不登校・ひきこもり経験あり	学歴	YG性格		エゴグラム		
							型	類	高スコア	低スコア	型・タイプ
	港湾作業系	1	21	内定		大学中退	D	D類	NP	AC	円満へ
就職するも退社		2	23	就職するも健康理由で退職	あり	浪人挫折	B'	B類	AC	FC	自己犠牲N
	倉庫作業系	3	30	内定		大学中退	A''	A類	A	FC	合理的
中退		4	23	休学後退所	あり	大学中退	E'	E類	AC	CP	人頼み
	港湾作業系	5	22	内定		専門学校中退	D	D類	A	FC、AC	合理的
就職(港湾)		6	22	就職		工業高校卒	B'	B類	NP	CP	明朗M
就職(事務)		7	28	就職		大卒	C	C類	AC	FC	自己犠牲N
中退		8	26	休学後退所		専門学校卒	B'	B類	NP	CP	自己犠牲N
	冷凍倉庫作業系	9	24	内定		大卒	E'	E類	NP	CP、FC	自己犠牲N
就職(倉庫)		10	27	就職		大卒	AE	E類	AC	CP	人頼み
就職(通関)		11	30	就職		工業高校卒	A'	A類	AC	FC	苦悩W
	倉庫IT作業	12	23	内定		大学中退	D	D類			
中退(家業)		13	22	休学後家業継ぐ		大卒	AE	E類	FC	CP	明朗M
就職(倉庫)		14	23	就職		大学中退	D	D類	A	AC	合理的
	運輸倉庫	15	20	内定		高卒	E'	E類	NP、AC	CP、A	自己犠牲N
就職(経理)		16	23	トライアル雇用後就職	あり	大学中退	E'	E類	A	NP	苦悩W
	穀物倉庫	17	21	内定		大学中退	AB	B類	AC	CP、FC	自己犠牲N

データが少なすぎるという問題はあるものの、担任として観察した結果以下のことが考えられる。

① 就職内定が決まりやすい性格は、YG性格検査のD型。社交的で明るいタイプ。また、人と関係のある仕事に関心を持っている。年齢の要因は大きく、1名を除いて皆20代前半(21～24才)。1名は30歳だったが、通関士の資格所有が奏功した。

② 就職が決まりにくい性格は、YG性格検査のE型。人と接するのが苦手なタイプ。また、エゴグラムはACが高い人が多く、周囲に気を使いすぎて自己主張できないためストレ

スのためやすいタイプ。さらに、自分を表現できないため周囲からの理解も得られない。やはり年齢の要因は大きく、内3名は27、28、30歳。

さらに、社会人基礎力<sup>注13</sup>を含めた各要素の相関を調べた結果、表6の通りとなった。

(表6 学生の属性・求職活動状況と就職内定との関係)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	開講から内定までにかかった月数	年齢	職歴なし1 アルバイト2 あり(契約社員)3	応募社数	就職先が 事務1、作 業2	学歴数値 化(1~6)	中退・挫折 1 卒業2	筆記試験 平均点	前に踏み 出す力	考え抜く力	チームで働 く力
1 開講から内定までにかかった月数	1										
2 年齢	0.1767	1									
3 職歴なし1 アルバイト2 あり(契約社員)3	0.0803	0.5596	1								
4 応募社数	0.5305	0.6019	0.3161	1							
5 就職先が事務1、 作業2	-0.0782	-0.4787	0.0259	0.0645	1						
6 学歴数値化(1~6)	0.4637	0.1967	-0.0703	0.0769	-0.0782	1					
7 中退・挫折1 卒業2	-0.0134	0.2798	0.2714	-0.0925	-0.3373	0.0044	1				
8 筆記試験平均点	0.5268	0.2233	0.1227	0.0628	-0.1656	0.4579	-0.0045	1			
9 前に踏み出す力	-0.2771	0.1386	-0.0199	0.1554	0.2077	0.0753	-0.0740	-0.1244	1		
10 考え抜く力	-0.2783	0.1233	0.1032	0.2726	0.4030	0.0585	-0.3236	-0.2331	0.8844	1	
11 チームで働く力	-0.1606	0.0116	-0.2859	0.0014	0.1390	0.1780	-0.3480	-0.1854	0.6442	0.6270	1

表6より相関が高い要素に注目すると、

- ① 前に踏み出す力の高いと自己評価する人は、考え抜く力も高いと自己評価している。
- ② 年齢が高い人は、応募者数も多い。
- ③ 開講から内定までにかかった月数が多い人は、筆記試験の平均点が高く、学歴も高い（なお、学歴は高校卒、浪人挫折、専門学校中退、大学中退、専門学校卒業、大学卒業の順に1から6までに数値化した）。

このように、年齢が高い人ほど内定がなかなか決まらず応募者数が多くなる。学歴が高くなるので筆記試験の平均点は高いが、就職内定にはつながらない。むしろ筆記試験の点数はよくないが年齢が若い人のほうが内定は決まりやすい。また、社会人基礎力<sup>注13</sup>の自己評価と内定までにかかった月数との相関は見られなかった。

#### (6) デュアルシステム訓練の「就業型実習」

p. 76 に掲載した訓練内容の表から、デュアルシステム訓練に関連した訓練区分を挙げると、「準備実習」、「企業実習(約1ヶ月)」、「就労型実習(3~6ヶ月)」、「職務内容についてのケーススタディ」、「施設内実習(課題解決実習)」が該当する。この中で、最もデュアルシステム訓練に関連した6ヶ月間の「就労型実習」について、参加した受講生に自記式アンケート調査を実施した。本来、反構造的な質的調査(ヒアリング、観察、指導・学習記録の内容分析等)を実施する予定だったが、この「就労型実習」は、2年間の日本版デュアルシステムコースの最後の訓練科目であり、賃金を得ながら主に内定企業で実習するため、実習中に長時間にわたりヒアリングしたり、実習の様子を観察することができない。そのため、予めヒアリングしたい質問項目と社会人基礎力の自己評価アンケートシートを参加している受講生にメールで送り、できる範囲で記入してもらった上で面談した。また、この調査は、巡回指導の一環として実施し、何か問題がある場合は、その問題を解決するための相談・指導・支援にも時間をさいた。

## (6) - 1 調査の概要

1) 目的：就業型実習の参加学生の実習の様子を観察し、その効果を探ること。問題があれば指導し、また自習を通しての自己変容、成長への気づき等ヒアリングする。指導者である上司からも派遣学生の様子をヒアリングする。

2) 方法：自記的(一部他記的)アンケート調査およびヒアリング調査

予めヒアリングしたい質問項目(以下4))と社会人基礎力<sup>注</sup>13の自己評価アンケートシート(以下5))を参加している受講生にメールで送り、できる範囲で記入してもらって上で面談した。仕事で忙しく予め期優が難しい受講生は、その場で聞き取り、そのヒアリング結果を調査実施者が記録した。

3) 日時：「就労型実習」は、平成27年4月～9月の6ヶ月間であるため、この期間のうち当港湾カレッジの夏休みである7月末から8月を中心に巡回指導した。

4) 調査対象者：「就労型実習」に参加している7名のうち、6名(内1名は、神戸で実習中のため)。

5) ヒアリングの質問内容：

① 4月～企業に入って、実習を経験して苦労したことは？

何か困っていることは？(できるだけ、率直に、かつ具体的に)

② 実習に入る前に期待または想定していた内容と入ってからのGAPはあったか？ あった場合は、その詳細は？

③ カレッジの授業で入社後、一番役に立った内容は何か？

(具体的に学科名があれば)

- ④ こういった授業があれば、企業に入ってもっと役に立ったと思われる内容は？
- ⑤ 人間関係で辛いと感じたことはあったか？具体的には？
- ⑥ 企業実習で、一番楽しかったことは？
- ⑦ 4月～今までに褒められたり、評価されたことはあったか？どんなことをしたから？
- ⑧ 継続して働いていけそうか？いけない場合は、その原因は何か？
- ⑨ カレッジでの座学と企業実習での数ヶ月間と比較して、どちらがやりがいを感じたか？具体的な内容は？
- ⑩ 以前参加した1ヶ月の企業実習と比較して、この就業型実習はやりがいがあるか？短期（1ヶ月以内）と長期（3ヶ月、6ヶ月、1年等）と、どちらがやりがいがあるか？また、成長できると思うか？
- ⑪ 企業が必要としている社会人基礎力の12の能力要素の中で、どの要素が一番成長したと感じるか？その理由は？（どんな経験をしたからか？等）
- ⑫ ロジ科のカリキュラム（導入訓練、1ヶ月の企業実習、この就労型実習等含む）で、入社後、一番役に立った科目は何か？その理由は？
- ⑬ ロジ科のカリキュラム（導入訓練、1ヶ月の企業実習、この就労型実習等含む）で、今後の自分の成長やキャリアアップにつながると感じた科目は何か？その理由は？
- ⑭ ロジ科のカリキュラム（導入訓練、1ヶ月の企業実習、この就労型実習等含む）で、もっとこうしてほしいと

いう要望は？（できるだけ具体的に、その理由も）

⑮その他率直な感想（フリートーク）

- ・何か困っていることがあれば率直に!!
- ・今後のキャリアビジョン、何をやりたいか？
- ・5年後、10年後、20年後の自分はどうなっていたか？（同じ会社か、もしかして起業？等）

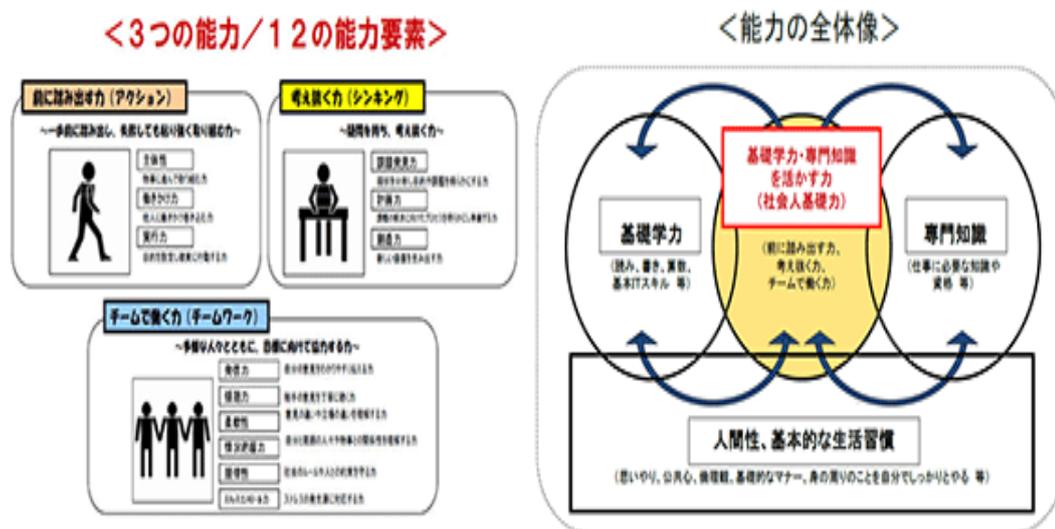
6) 社会人基礎力<sup>注13</sup>の自己評価アンケート： アンケートシートは、以下の通り。

【学年：】【学科：】【名前：】【実習先企業：】  
 【指導者名：】日付【平成27年 月 日】  
 【**下書き用**】就業型実習に参加した成果を測るため、アンケートにご協力お願いいたします。  
 以下の各能力について入社(就業型実習)前と現在の自己評価を1(低い)～5(高い)の5段階評価の該当数字に○を記入してください。  
 特に、入社後に大きく伸びたと実感できる能力については、その理由と具体的な経験内容を記入してください。  
 奥田美都子

分類	能力要素	入社(就業型実習)前に評価した理由	入社後に就業型実習を通して、大きく伸びたと実感した理由と具体的な指導経験内容	入社(実習)前 5段階評価 1(低い)～5(高い)	入社後、今の 5段階評価 1(低い)～5(高い)
前に踏み出す力 (アクション)	主体性			1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
	働きかけ力			1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
	実行力			1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
考え抜く力 (シンキング)	課題発見力			1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
	計画力			1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
	創造力			1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
チームで働く力 (チームワーク)	発信力			1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
	傾聴力			1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
	柔軟性			1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
	状況把握力			1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
	規律性			1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
	ストレスコントロール力			1 2 3 4 5	1 2 3 4 5

就労型実習に入る前の自分の社会人基礎力の自己評価と今の自己評価をそれぞれ5段階で評価してもらい、特に伸びた能力や逆に下がったと感じる能力については、その理由を記入してもらった。このアンケートは、以前、就職活動についても実施したことがあったが、各能力の内容がわからないことを想定して、裏面に社会人基礎力の説明をつけた。社会人基礎力とは、「職場や地域社会の中で多様な人々と共に仕事をしていくために必要な基礎的な力として、経済産業省が

2006年から提唱している。「前に踏み出す力、考え抜く力、チームで働く力の3つの能力と12の能力要素から構成」されている(表6参照)。企業や若者を取り巻く環境変化により基礎学力や専門知識に加え、それらをうまく活用してくための社会人基礎力を意識的に育成していくことが今まで以上に重要になってきている。



(図 13 社会人基礎力の全体像) 経済産業省の HP より抜粋

7) 社会人基礎力の指導者評価アンケート：

施設内訓練と違い、企業実習では、実習生本人の現場での働きぶりがわからないため、巡回指導の一環として、実習生本人の自己評価だけでなく、企業の現場の指導者から見た評価もお願いし、その結果をフィードバックすることにより、今後の本人の成長につなげることにした。やはり、本人の自己評価と指導者から見た評価にはギャップが見られた。詳細は、後述する。

(表 6 社会人基礎力とは?)

社会人基礎力(3つの能力と12の能力要素)

●社会人基礎力とは？：職場や地域社会の中で多様な人々と共に仕事をしていくために必要な基礎的な力(経済産業省が定義)。

分類	能力要素	内容
前に踏み出す力 (アクション)	主体性	物事に進んで取り組む力 例) 指示を待つのではなく、自らやるべきことを見つけて積極的に取り組む。
	働きかけ力	他人に働きかけ巻き込む力 例) 「やろうじゃないか」と呼びかけ、目的に向かって周囲の人々を動かしていく。
	実行力	目的を設定し確実に行動する力 例) 言われたことをやるだけでなく自ら目標を設定し、失敗を恐れず行動に移し、粘り強く取り組む。
考え抜く力 (シンキング)	課題発見力	現状を分析し目的や課題を明らかにする力 例) 目標に向かって、自ら「ここに問題があり、解決が必要だ」と提案する。
	計画力	課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する力 例) 課題の解決に向けた複数のプロセスを明確にし、「その中で最善のものは何か」を検討し、それに向けた準備をする。
	創造力	新しい価値を生み出す力 例) 既存の発想にとらわれず、課題に対して新しい解決方法を考える。
チームで働く力 (チームワーク)	発信力	自分の意見をわかりやすく伝える力 例) 自分の意見をわかりやすく整理した上で、相手に理解してもらうように的確に伝える。
	傾聴力	相手の意見を丁寧に聴く力 例) 相手の話しやすい環境をつくり、適切なタイミングで質問するなど相手の意見を引き出す。
	柔軟性	意見の違いや立場の違いを理解する力 例) 自分のルールややり方に固執するのではなく、相手の意見や立場を尊重し理解する。
	状況把握力	自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する力 例) チームで仕事をすると、自分がどのような役割を果たすべきかを理解する。
	規律性	社会のルールや人との約束を守る力 例) 状況に応じて、社会のルールに則って自らの発言や行動を適切に律する。
	ストレスコントロール力	ストレスの発生源に対応する力 例) ストレスを感じることもあっても、成長の機会だとポジティブに捉えて肩の力を抜いて対応する。

(6) - 2 調査の結果

就労型実習に参加中の受講生7名のうち6名と面談した結果、4名は前向きに取り組んでいたが、2名は 仕事現場の厳しさを経験し、職場の先輩や外注先に叱責され、自信を喪失していることがわかった。やはり、1ヶ月の企業実習とは違い、この就業型実習は、社員として扱われるので厳しさが違うと実感していた。1ヶ月の企業実習は、お客様扱いだったと気づいたらしい。労働に対する報酬を賃金として受け取る嬉しさはあり、モチベーション向上につながるが、同時に厳しさもある。実習後半の4～5ヶ月目の段階で、既に元気グループと自信喪失・疲労グループに分かれたが、特に、問題を抱えた2つのケースを含め、3つのケースを紹介する。

1) ケース 1 : 20 代後半男性、大卒、物流企業。同期入社の高卒と比較され叱責されて自信を喪失。

施設内訓練時には、メール等で連絡すると、まっさきに受信の連絡があった受講生だったが、今回は事前にヒアリング内容とアンケートシートをメールで送っても返信がなかったもので心配していた。また当該企業に内定が決まる前に、迷った企業があったが、最終的に自分の意思で選択した企業でもあった。そのため、就労型実習の入る直前は、意気揚々として参加したという経緯がある。結局、面談日当日までアンケートの回答がなかったため、当日聞き取り、実施者が記録した（他記的アンケート調査）。

まず、見た瞬間、表情が暗く、声も小さかったので、何か問題を抱えていることが推察された。ヒアリングが進むにつれて、だんだん本音が出てきた。自信喪失の理由は、同期入社の高卒 2 名と現場のリーチフォークの運転作業を比較され、自分の方ができが悪いと、現場のフロア長から叱責されているという。彼らは、作業をてきぱきスピーディにできるので現場の上司に気に入られているらしい。自分は、作業が遅いため。いつも上司から怒られていて自信をなくしている。さらには、昨日フォークから商品を落下する事故を起こしてしまったばかりだという。精神的に辛いと話してくれた。

継続していけるとは思うが、現場は向いてないよう思うとのことだった。

アドバイス：リーチフォークは、港湾カレッジでは訓練してないので、できなくて当たりまえ。フォークリフトは得意だったので慣れれば大丈夫。入社して1年目は、乞食、2年目にやっと平民になれる。1年上の港湾ロジスティクス科の先輩が昨年初めて当該企業に入社し、2年目から事務部門に配属された。同様な異動のケースもあるので、それまでは現場で頑張れば、後につながる。すべて企業は現場が中心なので、現場を知っていることが必ず役に立つことがある。1年目の今は、むしろ沢山失敗して、そこから学ぶことの方が貴重な経験になる。2年間からは沢山失敗はできなくなるので、1年目の特権。

もうひとつは、課長が「おとなしくて自分を出さないことが課題」と指摘されていたので、もっと自分を出した方がいいと思う。これからの人材なので大切に教育していくと言ってくださっていて、だからこそ現場のフロア長は厳しく接しているとのこと。まだ、4ヶ月目だからこれからですが、何か問題があったら遠慮なく知らせてほしい。また、同期とライン等でコミュニケーションを取ってみるといい。みな同じ悩みを抱えているので、ストレス発散のツールの一つになるかもしれない。

社会人基礎力：①本人が伸びたと実感している能力は、課題発見力。理由は、怒られてその原因を追求できたから。次に、規律性が伸びたと思う。特に、挨拶をしっかりとやっている。②一方、上司から見た評価は、主体性、状況把握力、規律性がプラス1ポイント伸びた。しかしながら、ス

トレスコントロール力は、4から2に下がった。入社当時は意欲的だったが、同期の成長と自己のミスで自信を失っているとのコメントがあった。

本人の性格：YG性格検査はE類。情緒的に不安定で非活動的な内向的タイプ。何か問題を抱えた時自分の殻に閉じこもり、なかなか解決できない傾向がある。エゴグラムは、NPが高く自己犠牲タイプでやさしい性格。

2) ケース 2：20代前半、高卒、物流企業。体力・筋力なしで荷役作業に自信喪失、現場で誰も教えてくれない、人間関係が良くないとネガティブサイクルに突入、継続できるか自信ない。

精神的にかなり参っている様子だった。以前参加した1ヶ月の「企業実習」は、お客様扱いだったとわかったとのこと。この4月からは、社員扱いとなり厳しい。下請け企業の社員と当該企業の社員との板挟みになっており、どちらの意見に従えばいいのか困っている。そのせいか、現場での教育がなく、間違った荷役をしてもその場で誰も教えてくれない。人間関係はドロドロしていて、裏で陰口をたたかれる。自分も同じように裏で言われているのだと思ってしまう。先日、足がつって14：30で帰された。昼食後に昼寝をして2時半まで寝過ごしてしまったこともあった。誰も起こしてくれなかった。5月からは、毎日20時まで残業があり、3時間の残業手当がつくので手取りは増えて嬉しいが、正直体力がついていかない。通勤に2時間かかるので、朝6時に家を出る。帰宅は22時半から23

時。夕食は途中で食べ、帰宅後風呂に入ってからすぐ寝て翌朝 5 時起床という生活だ。土日は休めるので、土曜はゆっくり過ごしストレス発散。日曜は、筋トレと瞑想をしているという。今は、継続できるようながむしゃらに仕事をやっているが、そのやり方が違うのに、現場で注意してくれないことが疑問だ。

アドバイス：①自らこの会社に溶け込もうとすることが大切。自分から距離を置いてしまっているのでは、周囲の人たちからの信頼をまだ得てないのではないか？徐々に自己開示して、何を考えているか周囲にわかってもらうことが重要。どんな人間かわかってもらえないうちは、信頼関係も構築できない。信頼関係が仕事のすべてのベースにあるから、まずは、周囲の人たちからの信頼を得られるように行動しよう。

②通勤が 2 時間かかり、かつ仕事も体力が必要で、さらにこの酷暑が追い打ちをかけている。今が一番つらい時だと思う。上司もそう言っていた。落ち着いたたら、近場に引っ越すことも一案だ。

③東京海運支店で技能職採用だが、適性を見て事務職へ異動したり、港湾ロジスティクス科の先輩のようにフォアマンになるケースもある。ずっと作業職とは限らない。向き不向きがある。

社会人基礎力：①本人は、ストレスコントロール力が伸びたと実感している。②一方、上司は、ストレスコントロール力は、逆に 3 から 2 に 1 ポイント下がったと評価。傾聴

力、柔軟性、状況把握力、規律性がそれぞれ3から4に1ポイント伸びたと評価していた。

本人の性格：YG性格検査はE類で、上記ケース1と同じ。情緒的に不安定で非活動的な内向的タイプ。エゴグラムは、NPとACが高く、自己犠牲タイプ<sup>o</sup>でやさしい性格。しかも、ACが高く、周囲に気を使いすぎるので、一番ストレスがたまるタイプである。

2) ケース3：30代前半、大学中退、物流企業。自分を課題評価する益校があり、上司の評価とのギャップが大きい。失敗はあるが、目標となるロールモデルの上司を見つけて前向きに取り組んでいる。

1ヶ月の「企業実習」の時とは、違う部署に配属された。扱い品目がアパレルから医療機器にかわり、至急を要することもあり、大変神経を使う。人の健康や生死に関わるアイテムなので間違いが許されない。そのため、必要以上に慎重になり、本人が不器用なこともあるが、周囲から期待される速度に到達できるかどうか心配だ。また、慣れているパートさんたちに指示をしてグループを動かさなくてはいけないのでプレッシャーを感じる。先日、スピードが追い付かずに納品がかなり遅れてしまった。良く怒る上司がいるが、その理由と対処法を必ず教えてくれるので勉強になっている。以前参加した3日間のインターンシップはお客様扱いだったが、この「就労型実習」は、教えてもらう仕事の濃さに大きな違いがあり、やりがいを感じる。まだまだ失敗はあるが、少しずつ任されることで、全体の

仕事を見られるようになる。入荷から納品までの一貫した仕事に携わることで達成感を得られる。常に考えて仕事をするように言われる。単なる作業でなく、日々改善できるようにしたい。何らかのプロジェクトを任せてもらえる人材になることが5年後の目標だ。ロールモデルとなる上司を目指してがんばりたい。

アドバイス：失敗はあるものの、1年目であれば当たり前。その失敗から多くを学んでいるように思われる。目標となる上司の存在は大きい。やりがいのある仕事に携わることができて幸せだと思う。やろうとしている仕事の意味を常に考えて、改善提案できるように、この調子で継続して頑張ってもらいたい。就職活動は大変だったが、最後に、マッチしたいい会社に内定で来て良かったと思う。

社会人基礎力：①本人は、トータルで32ポイントから49ポイントと17ポイント伸びたと自己評価した。特に、発信力とが2から5に3ポイント伸びた、また、傾聴力も3から5に2ポイント伸びたと実感。社員として現場の1エリアを任せられ、適格な指示を出しながらイレギュラーに対処するには、相手にキチンと伝わる発信力と、相手が言っていることを正確に捉える傾聴力が必要だと実感したからだ。②一方、上司は、発信力、柔軟性、ストレスコントロール力が3から4に1ポイント伸びたと評価するものの、本人が伸びたと実感した傾聴力については、逆に3から2に1ポイント下がったと評価した。理由は、聴く姿勢は悪くないが、理解不足で勝手な解釈をすることがある。わか

らなければ、勝手に解釈せずにアラームを必ず挙げてほしいと再三言っているが、実行が伴っていないからだ。

本人の性格：YG 性格検査は、A 類で、特に目立った問題のないバランスのとれた調和的な性格。エゴグラムは、A が高く、大人の合理的な性格。

#### (6) - 3 KJ 法によるヒアリング結果

上記 (6) - 2 では、特に問題を抱えた 2 つのケースを含め 3 つのケースの詳細を報告したが、ヒアリングした 6 人全員の結果を KJ 法でまとめた結果、以下のことがわかった(図 14 参照)。

##### 1) 成長・やりがいを感じた

① 1 ヶ月の企業実習と比べて、6 ヶ月の就業型実習は労働の対価として賃金をもらって仕事をするため厳しかったが、やりがいにつながった。

② 1 ヶ月の企業実習は短すぎる。長期の方が与えられる仕事量が多く、質も濃くなるのでやりがいを感じた。

③ 短期と比較して長期 (6 ヶ月) だと成長実感がある。

④ 指示された仕事の意味を考えながら仕事した。

⑤ 少しずつ任せてもらうことでやりがいにつながり、全体の仕事が見えてきた。

⑥ Off-JT の授業も役立った。特に、奥田先生の キャリア形成論の授業が心の支えになっている。

⑦ Off-JT の授業では、フォークリフトの運転実習と安全衛生の授業が 実習とリンクして役だった。

## 2) 社会人基礎力の評価は、学生本人と上司とでギャップがあった

① 本人はストレスコントロール力が伸びたと実感するも上司は低下したと評価した。

② 本人は、特に発信力と傾聴力が伸びたと実感したが、上司は逆に傾聴力は下がったと評価した。

③ 学生の中には、社会人基礎力がトータルで17ポイントも伸長したと感じた者がいた。それだけ、Off-JTの授業と比較して企業での職場内訓練は密度が濃いと推察される。

④ 学生も上司も主体性と規律性が伸びたと評価していた。

## 3) 上司は、自己開示してほしいと思っている

① 自分を出さないと理解できないので困る。

② 困っているときは、自己判断しないで報告してほしい。

③ 自分を出さないと周囲からも理解されない所以信頼関係を築けない。

④ やさしい性格で、周囲に気を遣いすぎる。

## 4) 学生は、現場の人間関係が大変だと感じている

① 直属上司にしょっちゅう怒られ自信喪失した。

② 下請け企業との板挟みとなった。

③ 現場での教育がなく、誰も教えてくれない

## 5) 体力第一と実感、体力作りが重要

① 体力がないと実感し、自信をなくした。

② 足がつって昼に帰され、情けなかった。

③ 体力作りが喫緊の課題。

④ オフの日は、筋トレと瞑想をしている。

⑤通勤に2時間もかかるので対策が必要だ。

#### 6) ストレスを感じた

①慣れたパートさんを使うのでプレッシャーを感じた。

②いろいろな作業員がいるので相手に合わせて対応した。

③社員として認めてもらうまでは、一生懸命やるしかない

#### 7) 港湾カレッジのOBが多くて働きやすい

①OBが気にかけてくれてありがたかった

②港湾カレッジお縦のつながりの強さを感じた

このように、上司による度重なる叱責や体力がないことから来る疲労感で自信を喪失した学生もいたが、総じて6ヶ月間の就業型実習は、1ヶ月間の企業実習と比較して成長とやりがいを実感できたことがわかった。

さらに、問題のあるケースの詳細を3つ挙げた。特に、自信を喪失していたケース1とケース2は、二人とも性格的に共通点があった。YG性格検査が、E類であり、エゴグラムがNPが高く、自己犠牲のやさしい性格であることだ。何か問題があると、自分の殻に閉じこもってしまうところがあるので要注意だ。上司からの指摘があったように、自分の考えていることをもっと主張して自己開示していくことが課題だと思われる。徐々に自分を出して周囲に理解してもらうことによって、仕事の上での信頼関係も構築できるようになる。この課題を克服することは、今後仕事を継続していくうえで不可欠な課題だと思われる

前述した就業型実習参加学生7名中6名とヒアリングした結果、元気に前向きに頑張っている学生と自信を喪失して後ろ向きになっている学生の違いを以下にまとめてみた。

① 周囲とのコミュニケーションが順調な学生は、上司から信頼され前向きに頑張っている。

② 自己開示できてない学生は、周囲からどんな人間か理解されず信頼関係を構築できないため、上司からの評価が低く、その結果本人は自信を喪失している。

③ 後ろ向きになっている学生は、周囲に気を使いすぎるやさしい性格の持ち主である。

このように、1ヶ月の企業実習と比較して、6ヶ月の就業型実習は、正社員として扱われるため厳しい現実さらされるが、そこで継続して働けるかどうか判断する機会でもある。もともと就職後のミスマッチを避けるために就職前に企業実習やインターンシッププログラムがある。当コースの就業型実習は就職後のプログラムではあるが、どうしても社風や職場環境が合わない場合は、卒業前に判断し、次の就職活動に移行するという選択肢もあると思われる。

### 3. まとめ

筆者が担当している厚生労働省所管の港湾カレッジの日本版デュアルシステムコースの実態を概観してきた。その結果、学校から社会への接続が奏功している要因は、日本版デュアルシステムという制度だけでなく、港湾カレッジのキャリア形成支援の充実した取り組みがうかがえる。デュアルシステムの要

である企業実習の OJT と並行して実施しているキャリア形成支援の授業や就職支援の取り組み内容に成功要因があると思われる。まず第一に、過去は変えられないが、未来は変えられるという前向きな発想にさせて、自分の居場所と自信を持たせることが肝心である。問題を抱える若者を教育指導し社会につなげるためのキーワードは、ここでも自信、居場所、自己開示、信頼関係が挙げられることがわかった。

注：

注<sup>9</sup> 奥田美都子、「マーケティングの発想を取り入れたモチベーションアップの“やる気”創出指導法～就職率100%達成のキャリア形成支援現場からの実施報告～」、職業能力開発研究、第27巻、p37-53、2009

注<sup>10</sup> 奥田美都子、「キャリア形成支援に関する取り組み 副題： 就職率100% 2回連続達成の要因を探る－ワン・トゥ・ワンマーケティングによるCS向上とプロセス管理の徹底による実施報告－」、技能と技術、Vol.43、p.41-47、2008年

注<sup>11</sup> Strength(強み)、Weakness(弱み)、Opportunities(機会)、Threat(脅威)のこと。SとWを内部環境、OとTを外部環境といい、企業のマーケティング戦略で使われる。ここでは、自分という商品を分析するために使用。

注<sup>12</sup> 対象市場や消費者を任意の基準をもとに同質的なニーズをもつ市場区分に分類すること。セグメンテーションと

もいう。その細分化市場の特性に合わせた戦略策定を行うのが市場細分化戦略。

注<sup>13</sup>「職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎的な力」として、経済産業省が2006年から提唱。「前に踏み出す力」、「考え抜く力」、「チームで働く力」の3つの能力（12の能力要素）から構成されており、企業や若者を取り巻く環境変化により、「基礎学力」「専門知識」に加え、それらをうまく活用していくための「社会人基礎力」を意識的に育成していくことが今まで以上に重要となってきている。

参考文献：

ビジネスコーチング技法、（独）雇用・能力開発機構、  
2005年改訂、p1-28

ダイヤモンド・ハーバード・ビジネス編集部、「顧客価値創造のマーケティング戦略」、ダイヤモンド社  
玄田有史、「仕事のなかの曖昧な不安」、中央公論新書、2001

花田光世、「働く居場所の作り方」、日本経済新聞出版、2013

細谷克也、「QC的問題解決法」、日科技連出版社

ヤン・カールソン著，堤猶二郎訳、「真実の瞬間：SASのサービス戦略はなぜ成功したか」、ダイヤモンド社、1990年、（原タイトル：Riv Pyramiderna: Jan Carzon）

- 経済産業省、「社会人基礎力 育成の手引き」、学校法人河合塾、2010
- 小池 慎介、「フリーターを対象とする職業能力開発型インターンシップの導入とその課題」、日本インターンシップ学会研究年報第 11 号、2008
- 小池 慎介、「港湾職業能力開発短期大学校における就職先への定着に向けた取り組み」、日本インターンシップ学会研究年報第 15 号、2012
- 小笹 芳央、モチベーションストラテジー、PHP 研究所、2003 年、p96-111
- 小笹 芳央、部下のやる気は上司で決まる、実業の日本車、2001 年、104-162
- 小島 貴子、がんばる中高年実践就職塾、メディアファクトリー、2003 年、p7-52
- 小杉 礼子、「若者の働き方」、ミネルヴァ書房、2009
- 小杉 礼子、「自由の代償／フリーター」、労働政策研究・研修機構、2002
- 小杉 礼子・宮本みち子、「フリーターとニート」、勁草書房、2005/2006
- 奥田美都子、キャリア形成支援に関する取り組み 副題： 就職率 100% 2 回連続達成の要因を探る－ワン・トゥ・ワンマーケティングによる CS 向上とプロセス管理の徹底による実施報告－、技能と技術、Vol. 43、2008 年 3 月、p41-47

- 奥田美都子、CS向上と就職率100%を目指したプロセス管理-アビリティガーデンにおける就職支援の施行実施報告-、技能と技術、Vol.42, 2007年5月, p2-12
- フィリップ・コトラー、社会が変わるマーケティング、英治出版、2007年、p1-64
- フィリップ・コトラー著、和田充夫、上原征彦訳、「マーケティング原理、戦略的アプローチ」、ダイヤモンド社、1983年（原タイトル：Principle of marketing）
- ポール・ウィルス著、熊沢誠・山田潤訳、「ハーマタウンの野郎ども」、ちくま学芸文庫、1996/2009
- 嶋口充輝、「マーケティング革新の時代－顧客創造」、有斐閣
- 下村英雄、「大学生のキャリアガイダンス論」、金子書房、2012
- 高良和武監修、「インターンシップとキャリア」、学文社、2007
- 谷内篤博、「大学生の職業意識とキャリア教育」、勁草書房、2005/2006
- 太郎丸博、「フリーターとニートの社会学」、世界思想社、2006/2009
- セオドア・レビット著、「近視眼的マーケティング」、Marketing Myopia: Theodore Levitt. Harvard Business Review, 1960

トム・コネラン著，仁平和平訳、「ディズニー7つの法則，奇跡の成功を生み出した「感動」の企業理念」、日経BP社、1997年（原タイトル：Inside the Magic Kingdom: Seven Keys to Disney's Success, Tom Connellan)

植田恭史、コーチング研究Ⅲ-学生アスリートのコーチングにおけるコミュニケーション・スキル-、東海大学紀要、2004年、p29-34 フィリップ・コトラー、ナンシー・リー著「社会が変わるマーケティング」、英治出版、p.1-5、2007年

## 第5章 実態調査を踏まえたプログラム・教材開発に向けて

筆者は、10年以上にわたり、対象者は離職者から4年制大学生、そして現在は短期大学生と変わってきたが、キャリア形成支援の授業やクラス担任としてのクラスマネジメント等を通じて就職支援を実施してきた。そして、対象者である受講生を第一の顧客として、そのニーズやウォンツに応えることにより受講生との信頼関係を構築し、さらにPDCAを回しながらプロセス管理を徹底することにより、ほぼ100%という高就職率を達成してきた。

本章では、今まで述べてきたデュアルシステムの要である企業実習におけるOJTの効果と、並行して実施してきたキャリア形成支援の授業の効果を検証し、フリーターや引きこもりを経験した学生が訓練を通じて就職するための効果的なプログラム開発へ向けた提案としたい。

### 1. 企業実習におけるOJTの効果

前述の通り、就業支援は仕事現場での教育が効果的（鶴、2014）、社会人実務経験が就職活動に効果的（奥田、2015）という指摘もある。実際、企業実習から校に戻ってきた学生の報告発表を聴くと、話し方や物腰から社会人として成長したことを実感できた。

前章の（6）の就業型実習の参加学生のヒアリング結果から、社会人基礎力は、本人も派遣企業の指導者（上司）もトータルでは共に伸びたと回答した。しかしながら、参加者が7名と少ないため、筆者の前職場である職業能力開発総合大学

校<sup>注 14</sup>（以下職業大）で実施した 1 ヶ月間の職業能力開発施設での実習である「実務実習」参加前後のアンケート結果を示す。

### （1）調査の概要

平成 23 年度に実務実習に参加した学生全員に実習前後を比較して自分自身が成長したと感じた社会人基礎力の能力要素について 5 段階評価をつけるアンケート調査を実施した。

1) 目的：実務実習後の学生は、成長したことが実感できると

指導教員からの評価はあるが、実際の成長度を測定したことがなかったため、社会人基礎力を尺度として参加した学生の自己評価を測定すること

2) 実施方法：自記式アンケート調査。筆者のキャリア形成支援の授業の中で、実務実習に行く前後で実務実習効果測定アンケートを実施。

3) 対象者：職業大の長期課程 3 年次の実務実習参加学生 158 名。

### （2）調査結果

アンケート回収数は 128 件（回収率 81%）だった。各工学科別の回収数ならびに回収率は以下の通り（表 7）。

（表 7 実務実習効果測定アンケート回収率）

	回収数	参加者数	回収率
機械システム工学科	30	40	75%
電気システム工学科	38	41	93%
電子・情報システム工学科	37	45	82%
建築システム工学科	23	32	72%
合計	128	158	81%

また、実務実習前後の各工学科別の成長値は、有意水準 0.1%または 1%ですべて伸長していることがわかった(表 8)。

社会人基礎力の 12 要素を学科別にみると、機会システム工学科は、主体性・課題発見力・働きかけ力、電機システム工学科は、計画力・主体性・課題発見力、電子情報システム工学科は、発信力・実行力・計画力、建築システム工学科は、実行力が成長したと感じたことが分かる。全般に、前に踏み出す力と考え抜く力が伸びたと感じている半面、チームで働く力の伸びは 1 ポイント未満が多くそれほど成長実感がなかったといえる(図 15 参照)。

(表 8 実務実習後の成長値、t 値、p 値)

機械システム工学科

		事前平均	事後平均	成長値	t値	p 有意確率(両側)
前に 出す力	主体性	2.52	3.72	1.21	-9.442	0.000000000480 ***
	働きかけ力	2.28	3.41	1.14	-8.074	0.00000011255 ***
	実行力	2.83	3.83	1.00	-6.220	0.000001188674 ***
	前に踏み出す力(指導)	2.18	3.59	1.41		
考え 抜く力	課題発見力	2.48	3.66	1.17	-6.892	0.000000209435 ***
	計画力	2.45	3.52	1.07	-9.383	0.00000000547 ***
	創造力	2.48	3.17	0.69	-4.954	0.000034432113 ***
	考え抜く力(指導)	2.18	3.45	1.27		
チーム で働く力	発信力	2.28	3.28	1.00	-7.348	0.00000006365 ***
	傾聴力	2.93	3.76	0.83	-6.013	0.00002042929 ***
	柔軟性	2.72	3.66	0.93	-6.895	0.000000208109 ***
	状況把握力	3.00	3.83	0.83	-6.971	0.000000171225 ***
	規律性	3.17	4.03	0.86	-6.491	0.000000586544 ***
	ストレスコントロール力	3.10	3.62	0.52	-3.808	0.000734386916 ***
	チームで働く力(指導)	2.57	3.38	0.81		

\* p<0.05、\*\* p<0.01、\*\*\* p<0.001

電気システム工学科

		事前平均	事後平均	成長値	t値	p 有意確率(両側)
前に 出す力	主体性	2.79	3.95	1.16	-9.322	0.00000000039 ***
	働きかけ力	2.74	3.63	0.89	-6.705	0.000000080253 ***
	実行力	3.08	3.92	0.84	-6.372	0.00000221685 ***
	前に踏み出す力(指導)	2.43	3.86	1.43	-9.888	0.00000000011 ***
考え 抜く力	課題発見力	2.68	3.79	1.11	-8.331	0.00000000643 ***
	計画力	2.71	3.92	1.21	-7.175	0.000000019366 ***
	創造力	2.63	3.47	0.84	-5.321	0.000005619813 ***
	考え抜く力(指導)	2.54	3.95	1.41	-9.723	0.00000000018 ***
チーム で働く力	発信力	2.79	3.79	1.00	-7.158	0.000000020419 ***
	傾聴力	3.39	4.08	0.68	-5.795	0.000001305968 ***
	柔軟性	3.16	3.89	0.74	-6.404	0.000000201396 ***
	状況把握力	3.11	3.74	0.63	-5.551	0.000002766816 ***
	規律性	3.79	4.24	0.45	-5.237	0.000007264292 ***
	ストレスコントロール力	3.34	3.95	0.61	-4.533	0.000062008235 ***
	チームで働く力(指導)	2.97	3.65	0.68	-5.578	0.000002782926 ***

\* p<0.05、\*\* p<0.01、\*\*\* p<0.001

電子情報システム工学科

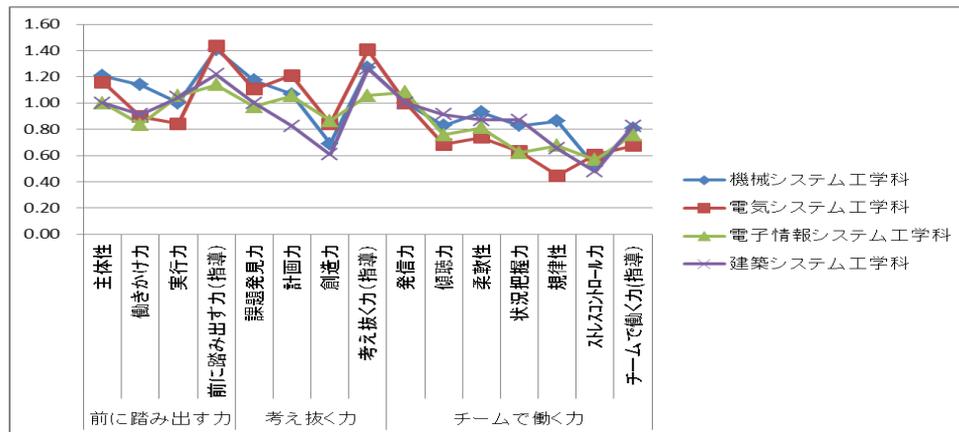
		事前平均	事後平均	成長値	t値	p 有意確率(両側)
前に 出す力	主体性	2.84	3.84	1.00	-10.129	0.000000000006 ***
	働きかけ力	2.51	3.35	0.84	-6.783	0.000000072888 ***
	実行力	2.84	3.89	1.05	-8.402	0.00000000656 ***
	前に踏み出す力(指導)	2.61	3.75	1.14	-7.413	0.00000013493 ***
考え 抜く力	課題発見力	2.78	3.76	0.97	-9.487	0.00000000033 ***
	計画力	2.81	3.86	1.05	-8.062	0.000000001720 ***
	創造力	2.70	3.57	0.86	-8.714	0.00000000274 ***
	考え抜く力(指導)	2.44	3.50	1.06	-7.462	0.000000011721 ***
チーム で働く力	発信力	2.54	3.62	1.08	-7.802	0.00000003637 ***
	傾聴力	3.14	3.89	0.76	-7.321	0.000000014798 ***
	柔軟性	3.00	3.81	0.81	-7.174	0.00000022792 ***
	状況把握力	2.97	3.59	0.62	-5.996	0.000000781632 ***
	規律性	3.30	3.97	0.68	-6.233	0.00000380939 ***
	ストレスコントロール力	3.11	3.68	0.57	-3.618	0.000928960368 ***
	チームで働く力(指導)	2.68	3.43	0.76	-6.505	0.00000167949 ***

\* p<0.05、\*\* p<0.01、\*\*\* p<0.001

建築システム工学科

		事前平均	事後平均	成長値	t値	p 有意確率(両側)
前に 出す力	主体性	2.65	3.65	1.00	-4.482	0.000205220232 ***
	働きかけ力	2.35	3.26	0.91	-5.231	0.00034770879 ***
	実行力	2.78	3.83	1.04	-6.797	0.000001010935 ***
	前に踏み出す力(指導)	2.09	3.30	1.22	-8.342	0.000000041825 ***
考え 抜く力	課題発見力	2.65	3.65	1.00	-4.482	0.000205220232 ***
	計画力	2.65	3.48	0.83	-4.446	0.000223814576 ***
	創造力	2.83	3.43	0.61	-3.813	0.001015226309 **
	考え抜く力(指導)	2.43	3.70	1.26	-7.085	0.000000545311 ***
チーム で働く力	発信力	2.39	3.39	1.00	-4.983	0.000062420895 ***
	傾聴力	2.87	3.78	0.91	-7.231	0.000000400371 ***
	柔軟性	2.65	3.52	0.87	-4.827	0.000090238277 ***
	状況把握力	2.83	3.70	0.87	-5.704	0.000011608853 ***
	規律性	3.22	3.87	0.65	-4.107	0.000502887373 ***
	ストレスコントロール力	3.35	3.83	0.48	-3.487	0.002199663426 **
	チームで働く力(指導)	2.57	3.39	0.83	-4.822	0.000091320778 ***

\* p<0.05、\*\* p<0.01、\*\*\* p<0.001



(図 15 実務実習後の社会人基礎力の成長値)

また、学生の自由記述をキーワードでまとめると表 9 のとおりである。

Q4:あなたは、実務実習に参加して、どの能力が一番伸びたと実感しましたか？その理由と具体的な経験内容を記入してください。

Q5: その他実務実習を通じて新たに芽生えた意識、価値観、考え、感想を記入してください。

一番伸びたと実感できた能力が「考え抜く力」である。以下、「指導力」、「コミュニケーション力」、「発信力」、

考え抜く力	15
指導力	12
コミュニケーション力	11
発信力	10
課題発見力	9
柔軟性	8
計画力	7
主体性	7
傾聴力	5
チームで働く力	5
実行力	5
規律性	4
前に踏み出す力	4
状況把握力	4
ストレスコントロール	2
積極性	2
人前で話す力	1
人との対応の仕方	1
人との接し方	1
人への教え方	1
プレッシャー	1
	115

「課題発見力」と続く。その理由と具体的な経験内容については、「考え抜く力」が一番伸びたと回答した学生は、「大学生活では自分の知識や技術を教える機会がなかったので、実際に指導する立場になって指導の難しさを知り、どんな授業をすれば受講生が理解してくれるか考え抜いたから」という記述が多かった。

(表 9 自由記述のキーワード)

「コミュニケーション力」が一番伸びたと回答した学生は、「20代から60代という全く異なる年齢の受講生や、派遣先の指導教官や校長先生、企業の人と話すことができたから」、「すれ違う人には必ず挨拶をするという派遣先施設の方針があったから」という記述が多かった。

このように、自由記述からも仕事の実務の現場での体験は、さまざまな年代の人や価値観の異なる多様な人々との出

会いからの学びが個の成長につながったとことが推察される。

また、慶大の鶴光太郎教授によれば、「仕事現場での教育が効果的。かつての徒弟制度では、若者が大人と信頼関係を結びながら指導や助言を受けた。その中で技術のほかにも、仕事をさぼらない、他人とうまくやる、根気よく仕事に取り組むといった貴重な性格スキルを教えられていたののでうまく機能していたと考えられる。」(2014)。さらに、英財政問題研究会のバーバラ・シアニージ上席エコノミストによると、「スウェーデンで失業者が新たな職を見つける最も効果的な方法は、民間に補助金を与えて常用として雇用するプログラムである。」「企業外でのフルタイムの授業に寄る訓練は、何も訓練を受けない失業者よりも就職率がむしろ低下する。」ことを示した(2008)。すなわち、企業で実際に責任をもって働くことが性格スキルの向上を促し、その結果人材育成につながるのではないかと思われる。

このように、企業実習でのOJTは、配属された周囲の先輩たちにもまれて責任をもって働くことにより、社会に出て多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎的な力を伸ばさせる効果があるといえるのではないか。

## 2. キャリア形成支援の授業の効果

筆者は、2003年(平成15年)から10年以上にわたり、キャリア形成支援の授業やクラスマネジメント等を通じて就職支援をしてきた。対象者は、離職者から4年制大学生、短期大

学生と変わってきたが、常に受講生である対象者を第一の顧客として向き合い、彼らのニーズやウォンツに応え、本人がわからない場合はそれらを引出ながら信頼関係を構築して、一方では、PDCAを回してプロセス管理を徹底することによりほぼ100%という高就職率を達成してきた。

ここでは、キャリア形成論(カリキュラムは表4)の授業の中で一番重要視してきた自己理解のワークを紹介するとともに、その効果について自己変容の尺度(肯定的気分と否定的気分)を使った変化量についてT検定した結果を報告する。

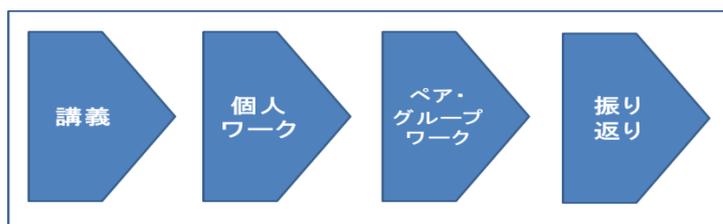
#### (1) 自己理解のワークの概要

キャリア形成論は、全18回。このうち自己理解のワークは、5～7つのワークを実施するが、今回実施したワークは以下の通り。今回実施しなかったワークにホルランドのVPI検査がある。当カレッジは、入校の段階で、卒業後は港湾・流通業界に就職するため、必要な知識・技能を身につけたいという希望を持っている学生がほとんどである。そのため、VPI検査をやることによって、他の職業に興味をもち、迷いを抱かせることを避けたためである。

- 1) スーパーの8つの役割
- 2) 夢のワーク
- 3) キャリアアンカー
- 4) 強み弱み(読み替え)のワーク
- 5) エゴグラムによる自己変容行動目標設定ワーク

毎回の授業の流れは、まず講義を行い、実施するワークの概要を説明した後、学生は個人ワークをする。その後、ペアまた

はグループを編成して、学生同士の相互作用を図り、他者からの気づきを得て、自己理解を深める。自己理解のワークに入る前の授業で、ジョハリの窓（図 10 参照）の説明をして自己開示と他者からのフィードバックによる新たな自分の発見の重要性を説明しておく。最後に授業の振り返りを行うという流れである（図 16 参照）。

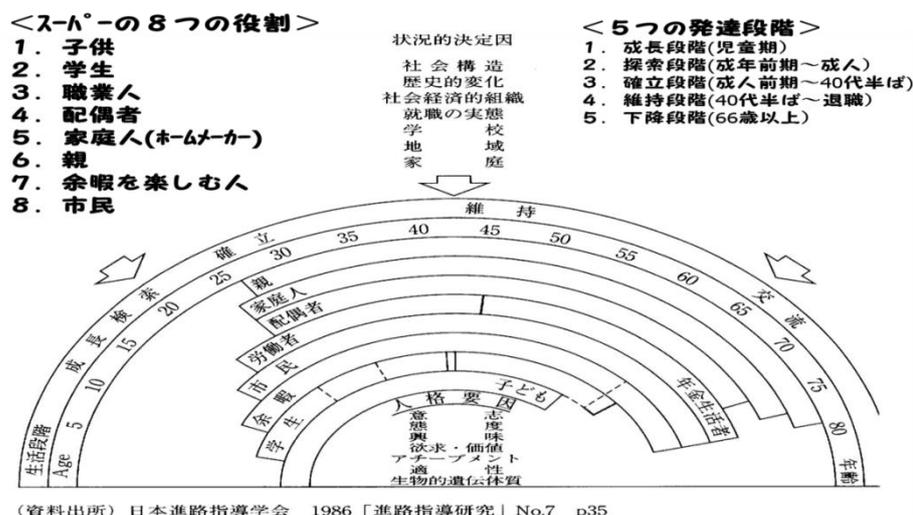


（図 16 キャリア形成論の毎回の授業の流れ）

（2）各個人ワークの効果

1) スーパーの 8 つの役割

スーパーは、キャリアを単に職業や職務の連続としてではなく、職業を含むさまざまな役割の組み合わせととらえたが、そのライフキャリアレインボウ（図 17 参照）の理論の一部を理解させるためのワークである。



（資料出所）日本進路指導学会 1986「進路指導研究」No.7 p35

（図 17 スーパーのライフキャリアレインボウ）

その役割は、9つあるが、年金者という役割を除いた8つの役割（1. 子供、2. 学生、3. 職業人、4. 配偶者、5. 家庭人（ホムメーカー）、6. 親、7. 余暇を楽しむ人、8. 市民）についてまず今の自分が各役割にどれくらいエネルギー量

（精神的なもの—愛情・思い出、時間、物理的なもの—お金等）を投入しているかを自分の尺度で0～100までの数値を記入しレーダーチャートにする。その後、5年後・10年後・20年後の自分がどのように変化しているか記入し、レーダーチャートの変化から今後の自分の人生の役割について考える。

このワークを現在の港湾ロジスティクス科1年生15名に実施した結果、ワーク前後で肯定的気分（楽しい、あたたかな、気分がよい等）は5%水準で有意に上昇したが、否定的気分（不安、つらい、むなしい等）は、統計的に有意差は見られなかった。

## 2) 夢のワーク

いくつになっても夢をもつことは、とても重要なこと。日本電産の永守社長は、夢をもつことの重要性を語っていた。ほらのように実現しない夢に馴れ合うのではなく、現実の前で吟味しながら、この夢だったら実際に追求できるという夢をもつことが大切である。まずは、子供のころの夢から振り返り、いろいろな年代における自分の夢を振り返り記入してみるワークである。日本電産の永守社長を引き合いに出したのは、職業大の卒業生の中で最も成功している人が夢の重要性

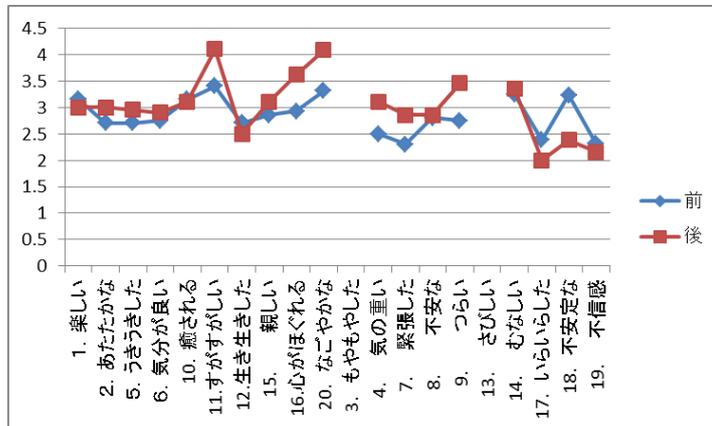
を厚く語っていたからである。個人ワーク後のペアワーク・グループワークでは、恥ずかしかったという意見もあったが、総じて自分を見つめ直すいい機会になったという肯定的な意見が多かった。

ワーク前後の気分の変容を見ると、肯定的気分（楽しい、あたたかな、気分がよい等）は 0.1% 水準で有意に上昇したが、否定的気分（不安、つらい、むなしい等）は、①スーパーの役割ワークと同様、統計的に有意差は見られなかった。

また、各質問項目ごとにワークの実施前後の変化量をグラフにすると、このワークが全般的には参加者の気分感情をほぐし和やかな気分にしたが、かえって気の重い、つらい、緊張感を増加させたことが示唆された（図 18 参照）。

（表 10 夢のワーク実施後の気分変化）

t-検定: 一对の標本による平均の検定ツール			t-検定: 一对の標本による平均の検定ツール		
肯定的気分	変数 1	変数 2	否定的気分	変数 1	変数 2
平均	2.938461538	3.684615385	平均	2.753846154	2.584615
分散	1.515563506	1.519916518	分散	1.923434705	1.733095
観測数	130	130	観測数	130	130
ピアソン相関	0.400825478		ピアソン相関	0.457306238	
仮説平均との差異	0		仮説平均との差異	0	
自由度	129		自由度	129	
t	-6.308259498		t	1.368961105	
P(T<=t) 片側	2.07429E-09	0.1%で有意	P(T<=t) 片側	0.086695199	
t 境界値 片側	1.656751594		t 境界値 片側	1.656751594	
P(T<=t) 両側	4.14857E-09	0.1%で有意	P(T<=t) 両側	0.173390398	
t 境界値 両側	1.978524491		t 境界値 両側	1.978524491	



（図 18 夢のワークの実施前後の気分感情の変化）

### 3) キャリアアンカー

シャイン (Schein) の理論に基づいたワークである。「キャリア・アンカー」とは、個人が選択を迫られたときに、その人の拠り所として、もっとも手放したくない欲求、価値観、能力のことで、その個人の自己概念の中心を示すものである。個人のキャリアを船とすると、それを繋ぎ止める錨 (アンカー) としての働きをする。自分の譲れない価値観や欲求を知ることによって今後の進路の方向性を選択するうえでのひとつの拠り所にできる。

8つのキャリアアンカーは以下のとおりである。

#### ① 専門コンピタンス [TF: Technical/Functional Competence]

企画、販売、人事、エンジニアリングなど特定の分野で能力を発揮することに幸せを感じる。

#### ② 経営管理コンピタンス [GM: General Managerial Competence]

組織内の機能を相互に結びつけ、対人関係を処理し、集団を統率する能力や権限を行使する能力を発揮し、組織の期待に応えることに幸せを感じる。

#### ③ 自主・独立性 [AU: Autonomy/Independence]

組織のルールに縛られず、自分のやり方で仕事を進めていく。組織に属している場合、仕事のペースを自分の裁量で自由に決めることを望む。

#### ④ 保障・安定性 [SE: Security/Stability]

キャリアを安定することで満足感をもつ。雇用保障、年金、退職金など経済的安定を得ること、一つの組織に勤務し、組織

への忠誠や献身などがみられる。

⑤ 起業家的創造性 [EC: Entrepreneurial Creativity]

新しいものを創り出すこと、障害を乗り越える能力と意気込み、リスクを恐れず何かを達成すること、達成したものが自分の努力によるものだという欲求が原動力になる。いずれ独立する傾向がある。

⑥ 奉仕・社会貢献 [SV: Service/Dedication to Cause]

暮らしやすい社会の実現、救済、教育など価値あることを成し遂げることを求める。自分の価値観に反すると、転職してでも自分の関心のある分野や理想のための機会を求める。

⑦ チャレンジ [CH: Pure Challenge]

解決困難に見える問題の解決や手ごわい相手に打ち勝とうとする、知力、人との競争でのやりがい、目新しさ、変化、難しさが目的となる。

⑧ 生活第一 [LS; Lifestyle]

個人的な欲求、家族の願望、自分の仕事などのバランスや調整に力を入れる。全体として自分のライフワークをまとめたいたいと考えており、それができるような状況を作り出そうする。

最近の若者の傾向として、④ 保障・安定性 [SE: Security/Stability] と⑧ 生活第一 [LS; Lifestyle] が多く見られるが、当該学生たちも同様の傾向だった。しかしながら、工学系大学卒業者には、① 専門コンピタンス [TF: Technical/Functional Competence] に、また文系大学出身者には、② 経営管理コンピタンス [GM: General Managerial Competence] にキャリアアンカーが見られた。中には、最近の

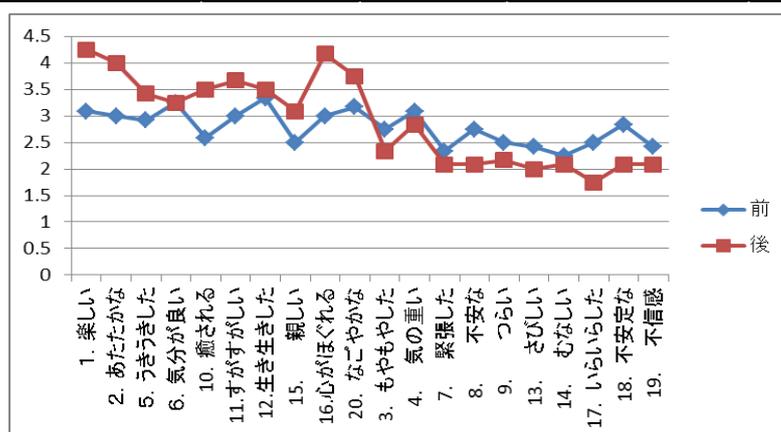
若者には珍しい⑦チャレンジ [CH: Pure Challenge] にアンカーがある学生もいた。

ワーク前後の気分の変容を見ると、肯定的気分（楽しい、あたたかな、気分がよい等）は 0.1% 水準で有意に上昇し、否定的気分（不安、いらいら、さびしい等）も同様に、0.1% 水準で有意に低減した（表 11 参照）。

また、各質問項目ごとにワークの実施前後の変化量をグラフにすると、このワークが参加の気分感情を高揚あるいは安定化させ、不安やいらいら等を緩和する効果を持つことが示唆された（図 14 参照）。

（表 11 キャリアアンカー実施後の気分変化）

t-検定: 一对の標本による平均の検定ツール			t-検定: 一对の標本による平均の検定ツール		
肯定的気分	変数 1	変数 2	否定的気分	変数 1	変数 2
平均	2.983333333	3.658333333	平均	2.583333333	2.15
分散	1.831652661	1.722619048	分散	1.6232493	1.002521008
観測数	120	120	観測数	120	120
ピアソン相関	0.408349019		ピアソン相関	0.464411326	
仮説平均との差異	0		仮説平均との差異	0	
自由度	119		自由度	119	
t	-5.098187034		t	3.954543423	
<b>P(T&lt;=t) 片側</b>	<b>6.539E-07</b>	<b>0.1%で有意</b>	<b>P(T&lt;=t) 片側</b>	<b>6.53427E-05</b>	<b>0.1%で有意</b>
t 境界値 片側	1.657759285		t 境界値 片側	1.657759285	
<b>P(T&lt;=t) 両側</b>	<b>1.3078E-06</b>	<b>0.1%で有意</b>	<b>P(T&lt;=t) 両側</b>	<b>0.000130685</b>	<b>0.1%で有意</b>
t 境界値 両側	1.980099876		t 境界値 両側	1.980099876	



（図 19 キャリアアンカーの実施前後の気分感情の変化）

4) 強み弱み（読み替え）のワーク（図 21 参照）

あなたという商品の強みと弱みは何か？性格についてだけでなく、自慢できることや誰にも負けないと思えるようなこと、興味などを強みに記入する。一方、他者より自分が未熟だと思ふこと、カバーしなくてはいけないと思っていることを弱みに記入する。自分を知り、それを自分の言葉で他人に伝えられるかどうかポイントである。自分という商品売り出すコピーライターになったつもりで記入するよう促す。

しかしながら、最近の学生は、なかなか自分の強みを記入できない人が多い。むしろ、弱みの方が思いつく。その場合は、強みと弱みは表裏一体であり、弱みも見方によっては強みになると伝える。例えば、「落ち着きがない」という弱みは、見方によっては、「行動力がある」、「積極的」という強みに読み替えられる。自分では思いつかない場合は、ペアワークやグループワークで相手からフィードバックをもらうこともできる。それでも、自分の強みを思いつかない場合は、自分の周囲にいる家族、友人、先生など自分のことをよく知っている人に自分の強み・弱みが何か聞いて記入させる。そうするとたいていは、強みを2つ以上記入できるようだ。

そして、最終的には、これらの自分の強みを知ることにより自信につながり、応募書類や面接にも反映させることができるのである。自分という商品売り出すコピーライターになったつもりで記入させるのは、このためである。

また、このワークからの気づきを最後に記入してもらうが、意外と自分で思ふ強み・弱みと他者から見た強み・弱み

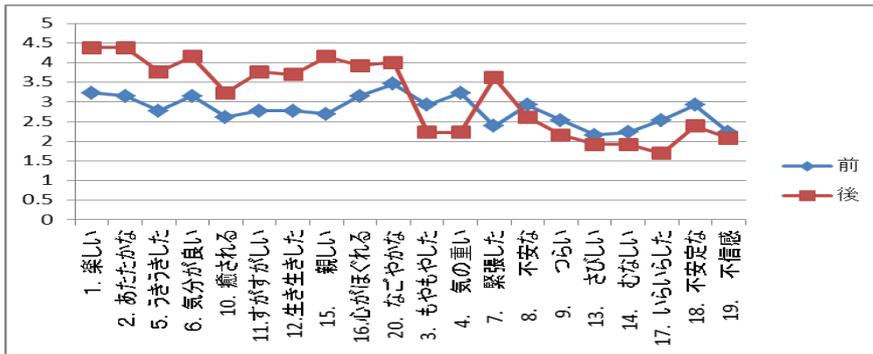
が異なる場合がある。新たな自分の強みを発見することで、自信につながり、将来の方向性が広がることも少なくない。

このワーク前後の気分の変容を見ると、肯定的気分（楽しい、あたたかな、気分がよい等）は 0.1% 水準で有意に上昇し、否定的気分（不安、いらいら、さびしい等）も同様に、0.1% 水準で有意に低減した（表 12 参照）。

（表 12 強み弱み（読み替え）のワーク実施後の気分変化）

t-検定: 一对の標本による平均の検定ツール			t-検定: 一对の標本による平均の検定ツール		
肯定的気分	変数 1	変数 2	否定的気分	変数 1	変数 2
平均	2.976923077	3.946153846	平均	2.607692308	2.284615385
分散	1.68163387	1.384675015	分散	1.635599284	1.290459153
観測数	130	130	観測数	130	130
ピアソン相関	0.451306582		ピアソン相関	0.365584524	
仮説平均との差異	0		仮説平均との差異	0	
自由度	129		自由度	129	
t	-8.503311865		t	2.698220555	
<b>P(T&lt;=t) 片側</b>	<b>1.97524E-14</b>	<b>0.1%で有意</b>	<b>P(T&lt;=t) 片側</b>	<b>0.003952003</b>	<b>0.1%で有意</b>
t 境界値 片側	1.656751594		t 境界値 片側	1.656751594	
<b>P(T&lt;=t) 両側</b>	<b>3.95048E-14</b>	<b>0.1%で有意</b>	<b>P(T&lt;=t) 両側</b>	<b>0.007904006</b>	<b>0.1%で有意</b>
t 境界値 両側	1.978524465		t 境界値 両側	1.978524465	

また、各質問項目ごとにワークの実施前後の変化量をグラフにすると、このワークが参加の気分感情を高揚あるいは安定化させ、気の重さやいらいら等を緩和する効果を持つことが示唆された（図 20 参照）。実際、自由記述の中から「新たに自分の強みをペアワークを通して知ることができた」「弱みが見方によっては強みになることがわかった」など前向きな感想が多かった。但し、ワーク後に否定的気分の中で緊張感のみがむしろ高まった点が注目される。これは、自分の弱みをペアワークやグループワークによって他者から強みに読み替えてフィードバックされたことで緊張感が高まったのではないかと推察される。



(図 20 強み弱み（読み替え）のワークの実施前後の気分感情の変化)

**強みと弱み**

1. あなたという商品の強みと弱みは何ですか？ 性格についてだけでなく、自信できることや難にも向けないと思えるようなこと、特徴などを強みに記入しましょう。一方、得意より自信が失われたと思うこと、カバーしなくてはいけないと思っていることを弱みに記入しましょう。

2. どんな場面でも見方を換えると「良い側面」があります。3. で書いた強弱を真面目に読み替えてみましょう。新しいつかない場合は、周囲の人に聞いてみましょう。

【例】 ●得意な事→長く物事を考える、計画強い、慎重 / ●落ちる事がない→行動力がある  
ここでは、自分を知り、それを自分の言葉で他人に伝えられるかどうかのポイントです。自分という商品を売り出すコピーライターになったつもりで書いてみましょう！

**強み(Strength)**

<記入例>

全体的な強み 仕事ぶりのよさ 粘り強さ・持久力	「一歩先のことは、想像までやり過ぎ」をモットーにそれを維持する持久力を精神力的には周にも負けない自信があります。10年経過後5年分のジョブがはたかかっています。
_____	
_____	

**弱み(Weakness)**

強みを記入したら、その弱み(強みの裏面)に読みかえてみましょう

_____	→
_____	→

**周りの人から見たあなたの強みと弱みは？**

3. 次に、あなたの周囲にいる家族、友人、上司の先生、講師等にあなたの強みと弱みについて聞いてみましょう。あなたが自分で思っていた強みと弱みとは違う、新たな発見や気づきがあるかもしれません。

<参考>

**ジョハリの窓**

**周りの人からのフィードバックによるあなたの強みと弱み**

**強み(Strength)**

- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_

**弱み(Weakness)**

- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_

**気づいたこと**

(図 21 強み弱み（読み替え）のワーク)

### 5) エゴグラムによる自己変容行動目標設定ワーク

エゴグラムは、John M. Dusay (米国精神科医 1935～) が交流分析理論<sup>注 12</sup>に基づいて診断技法として開発したもので、観察可能な行動を5つの自我状態に分類して、発生頻度を棒グラフで表した。Egogram = ego [自我] + gram [描いたもの]。その後の他の研究者達によって質問紙法によるエゴグラムが開発された。

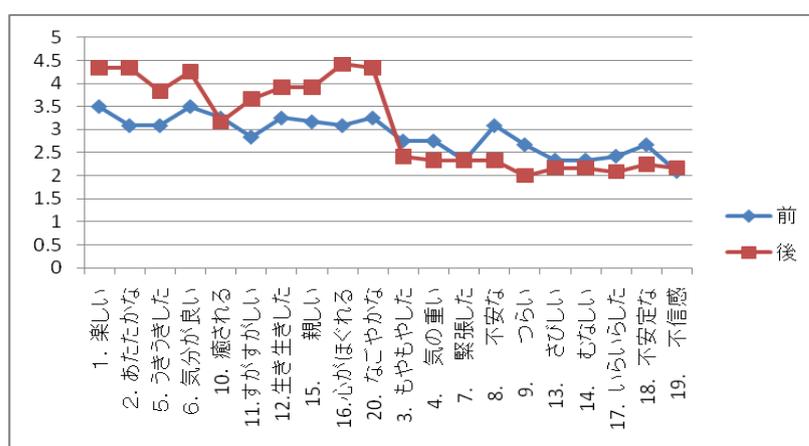
性格には良し悪しはない、自分の性格の特徴を理解しておくことが大切、さらに自分を変えていきたい場合は、低い自我状態を上げるような行動を意識的に試みるよう勧めた。最後にポジティブシンキングのための自己変容の行動目標を3つ以上記入させ、自分の性格の特徴と行動目標をペアワークによって情報交換し、お互いに気づいたことをフィードバックしてもらった。「自分の短所とその改善策についてしっかり考えられたので良かった」「今回のワークで見つかった行動目標は、今後の人生において大切になると思うので変われるように努力したい」「自己理解は、今後就職活動する上で大切だと思った」「エゴグラムの結果は当てはまっていると思った」「ペアワークを通していろいろな人がいると改めて思った」「クラスメイトからアドバイスをもらい自信をもてた」など多くのポジティブな感想を得られた。

このワーク前後の気分の変容を見ると、肯定的気分（楽しい、あたたかな、気分がよい等）は0.1%水準で有意に上昇し、否定的気分（不安、いらいら、さびしい等）も同様に、0.1%水準で有意に低減した（表13参照）。

また、各質問項目ごとにワークの実施前後の変化量をグラフにすると、このワークが参加の気分感情を高揚あるいは安定化させ、不安やいらいら等を緩和する効果を持つことが示唆された（図22参照）。

（表13 エゴグラムによる行動目標設定ワーク実施後の気分変化）

t-検定: 一对の標本による平均の検定ツール			t-検定: 一对の標本による平均の検定ツール		
肯定的気分	変数 1	変数 2	否定的気分	変数 1	変数 2
平均	3.2	4.016666667	平均	2.541666667	2.225
分散	1.707563025	1.596358543	分散	1.460434174	0.965756303
観測数	120	120	観測数	120	120
ピアソン相関	0.471314101		ピアソン相関	0.766844629	
仮説平均との差異	0		仮説平均との差異	0	
自由度	119		自由度	119	
t	-6.767247618		t	4.460676832	
P(T<=t) 片側	2.61926E-10	0.1%で有意	P(T<=t) 片側	9.32268E-06	0.1%で有意
t 境界値 片側	1.657759285		t 境界値 片側	1.657759285	
P(T<=t) 両側	5.23853E-10	0.1%で有意	P(T<=t) 両側	1.86454E-05	0.1%で有意
t 境界値 両側	1.980099853		t 境界値 両側	1.980099853	



(図 22 エゴグラムによる行動目標設定ワーク実施前後の気分感情の変化)

### (3) まとめ

各ワークの実施前後の気分感情の変化量を T 検定した結果、実施した 5 つのワークのうち、キャリアアンカー、強み弱み(読み替え)のワークおよびエゴグラムの 3 つのワークについては、肯定的気分が 0.1%水準で有意に上昇し、否定的気分も同様に 0.1%水準で有意に低減した。また、夢のワークは、肯定的気分が 0.1%水準で有意に上昇し、スーパーの 8 つの役割は、5%水準で有意に上昇したが、否定的気分は両方とも統計的に有意差は見られなかった。

### 3. まとめと考察

日本版デュアルシステムの要である企業実習におけるOJTの効果と、並行して実施してきたキャリア形成支援の授業の演習の効果について検証した結果を報告した。

第4章で6ヶ月間の「就業型実習」に参加した学生へヒアリングした結果、企業実習におけるOJTの効果については、長期の方が実務に近い仕事を任せてもらえるので自己成長とやりがいにつながったという声が多く聞かれた。

しかしながら、1ヶ月であっても企業実習から戻ってきた直後の学生は、生き生きと自信に満ちていて、挨拶や言葉遣いも社会人として見違えるように成長した様子が見ええた。

本章では、その成長を社会人基礎力を尺度とした数値データでとらえることを試みた。その結果、企業実習に参加した学生はすべての項目で、有意水準0.1%または1%で伸長しており、成長を実感できたことがわかった。また、自由記述からも仕事の実務の現場での体験は、さまざまな年代の人や価値観の異なる多様な人々との出会いからの学びが個の成長につながったことがわかった。

一方で、キャリア形成支援の授業の効果についても、参加学生にワークの結果の感想や気づきなどを聴いており、一定の評価を得ていたが、数値データで示したことはなかった。今回自己理解のワーク前後に肯定的気分と否定的気分の変化量についてT検定を行った。その結果、実施した5つのワークのうちキャリアアンカー、強み弱み(読み替え)のワークお

よびエゴグラムが、肯定的気分が 0.1%水準で有意に上昇し、否定的気分も同様に 0.1%水準で有意に低減した。また、夢のワークは、肯定的気分が 0.1%水準で有意に上昇し、スーパーの 8 つの役割は、5%水準で有意に上昇したが、否定的気分は両方とも統計的に有意差は見られないことがわかった。

しかしながら、サンプル数が少ないため、今後は当港湾カレッジの港湾ロジスティクス科だけでなく、他の学科や他の能力開発施設や教育機関にも広げて検証してみたい。そして、有効なワークについては、特に、挫折や引きこもり、フリーター等を経験した問題を抱えた若者のためのプログラム開発につなげたい。

このように、企業実習における OJT と職場外の Off-JT の中でキャリア形成支援の授業で実施している個人ワークをペア・グループワークを交えながら実施することは、挫折や引きこもりなどを経験して自信を喪失した若者に、自分の居場所を作り、自信を回復させるプログラム開発につながる可能性があると思われる。まさに、日本版デュアルシステムという制度とキャリア形成支援プログラムの補完的融合が期待される。

注：

注<sup>14</sup> 日本における職業訓練の中核機関。昭和 36 年に設立さ

れ、50 年以上の歴史をもつ。基幹業務は、職業訓練指導

員の養成及び研修、職業能力の開発・向上に関する調査・研究。

注<sup>15</sup> 交流分析(TA=Transactional Analysis)は、「精神分析の口語版」とも言われるように、1950年代半ばに、アメリカの精神科医であったエリック・バーン博士によって、精神分析を土台とし、人間性心理学を取り入れて開発された、人の心と行動を快適にする心理学。精神分析のパーソナリティ理論を分かり易く、心【自我】や他者との交流のあり方を図式化して心の仕組み【構造】を明らかにした。人と人との反応しあって交流しているさまを分析することから名付けられた。エリック・バーンは、精神が子供の頃の経験によって形作られるP(Parent)、A(Adult)、C(Child)の3つの自我状態があると仮定した。

参考文献：

安達智子・下村英雄、「キャリア・コンストラクションワークブック」、金子書房、2013

Duane Brown and Associates, “Career Choice and Development 4<sup>th</sup> edition”, Published by Jossey-Bass, 2002

エドガー・H.シャイン著、金井壽宏訳、「キャリア・アンカー～自分のほんとうの価値を発見しよう」、白桃書房、2003

Günhter Mohr, Dr. Thomas Steinert, Growth and Change for Organizations, Transactional Analysis

New Development 1995-2006, International  
Transactional Analysis Association,  
Pleasanton, USA

Howard Figler, Ph.D., Richard N. Bolles, “The  
Career counselor’s handbook, 2<sup>nd</sup> edition”

稲垣久美子、「ポジティブ心理学ワークを取り入れたキ  
ャリア教育の実践～肯定的な自己観をいかに育成する  
か～」、大学教育学会誌、第36巻第1号、2014

Jane L. Swanson, Nadya A. Fouad, “Career Theory and  
Practice Learning Through Case Studies 2<sup>nd</sup>  
Edition”, SAGE Publications Inc. 2010

小玉正博、「ポジティブ心理学モデルによる人間力育成  
のための心理教育的介入法の開発」、平成22-24年度  
科学研究費補助金研究成果報告書、2013

小玉正博、「若年無業者の自立支援・社会参加のための  
心理教育プログラム開発に関する総合的研究」、平成  
19-21年度科学研究費補助金研究成果報告書、2010

小玉正博、「ヘコんでも折れないレジリエンス思考」、  
河出書房新社、2014

永作稔、「大学2年生に対するキャリア教育科目の効果  
測定Ⅲ～対照群との比較検討～」、日本教育心理学会  
発表、2013

島井哲志、「ポジティブ心理学入門～幸せを呼ぶ生き方  
～」、星和書店、2009

下村英雄、「若年者の自尊感情の実態と自尊感情等に配慮したキャリアガイダンス」、労働政策研究・研修機構ディスカッションペーパー、2011

鶴光太郎、「就業支援は『性格力』重視で ～仕事現場での教育が効果的～」、日本経済新聞朝刊掲載、  
2014. 1.20

## 第6章 まとめと考察

本論文では、特に、不登校や引きこもりなどの挫折経験のある問題を抱えた若者に注目して「学校から社会への効果的な接続」をテーマに、デュアルシステムの制度について概観してきた。各章を要約すると以下の通りである。

### 1. 各章の要約とまとめ

2章では、日本版デュアルシステムについて調査した結果を示した。これは、ドイツで実施されているデュアルシステムを参考にして当初ニート・フリーター対策として導入したが、教育システム・文化等の違いから、一部の教育機関を除いては全般的に効果が上がってないことがわかった。

3章では、デュアルシステム発祥のドイツの制度を調査した結果を示した。ドイツでは、義務教育が終了する12歳の時点で、生徒の能力・適性に応じて、教員・保護者・本人が話し合っ将来の方向性を決める教育システムになっている。将来就職して職業訓練を受ける生徒は、ハウプトシューレへ、職業教育学校やより専門的な中級の職業につきたい生徒は、実家学校へ、大学へ進学したい生徒は、ギムナジウムへ進学する。<sup>注7</sup>まさに、「12歳のハローワーク」といえよう。この中で、特に注目されているのが、生産学校である。デュアルシステムに入る前の段階で職業訓練教育を行い、義務教育卒業試験に落第して職業教育訓練に進めない学習困難者を教育指導して、就職して社会に出られるように教育する学校である。ドイツでは、デュアルシステムである職業訓練

学校に入学して、その卒業試験に合格しないと就職できないシステムになっている。就職できないと将来社会に移行できず、生活保護者となり税金も納められなくなる。このような事態を回避するための予防策のひとつが生産学校である。筆者は、ミュンヘンの生産学校を視察して指導者からヒアリングした結果、指導する上で重要な接し方は、まずは生徒のあるがままを受け入れて生徒と指導者の信頼関係を構築した後、ほめて自信をつけさせることだった。日本版デュアルシステムの担当教員も同様な指摘をしており、不登校や引きこもりなど挫折経験のある若者への接し方は、信頼関係を構築して自信をもたせることが重要であることがわかった。

4章では、日本版デュアルシステムの成功事例として、筆者が勤務している港湾カレッジの「港湾ロジスティクス科」を取り上げた。学校から社会への接続が奏功している要因は、日本版デュアルシステムという制度だけでなく、港湾カレッジのキャリア形成支援の充実した取り組みがうかがえた。施設全体で、就職支援に取り組んでおり、学務課担当者による企業の人材ニーズの把握と学生とのマッチング、就職支援アドバイザーによる応募書類作成と面接対策指導、そして教員による卒業生の就職した企業への巡回指導および在校生の現場見学引率等である。中でも、筆者が担当している「キャリア形成論」の授業は、就職支援とリンクしており、就職活動を開始する段階で前向きな発想にさせて自信をもたせることが肝心である。問題を抱える若者を教育指導し、社

会に接続させるためのキーワードは、ここでも**自信、居場所、自己開示、信頼関係**が挙げられることがわかった。

5章では、今までのまとめを総括して、日本版デュアルシステムの要である企業実習におけるOJTの効果と職場外訓練Off-JTの座学の中でも問題を抱える若者を社会につなげる自信を持たせる役割を果たしている「キャリア形成論」の授業で実施している個人ワークに着目してその効果を検証した。その結果、データ数が少ないという課題は残るものの、従来の観察による効果の把握のみに頼っていた企業実習におけるOJTの効果と、座学のひとつである「キャリア形成論」の授業の効果を数量データとしてとらえ、分析・検証できたことは意義がある。今後、さらに港湾カレッジの他科および他の職業能力開発機関や教育機関でのアンケート調査の実施をすることによりデータ数を増やして、検証したいと考えている。

このように、社会問題となっているニート・フリーターが学校から社会へ移行できるシステムとして、日本版デュアルシステムの要である企業実習におけるOJTは効果があり、今後のプログラム開発には不可欠な要素であると思われる。また、ニート・フリーターの中でも、不登校や引きこもりなどを経験した若者は、過去の否定的なマイナス（負）の自己イメージから将来の肯定的なプラス（正）の自己イメージへ切り替えることが肝心である。そのため、5章で報告してきた「キャリア形成論」の授業で実施している個人ワークは、職

場外訓練の学科カリキュラムの一つとして有効だと思われる。

## 2. 考察と今後の課題

まず、日本版デュアルシステムの要である企業実習における職業内訓練 OJT の効果について考察する。

ヒアリングによる質的調査と社会人基礎力を尺度とした量的調査を試みたがサンプル数が少ないという課題が残った。

また、本論文では、社会人基礎力を効果測定の尺度として使用したが、果たして適正だったのかという疑問である。確かに、企業や若者を取り巻く環境変化により「基礎学力」

「専門知識」に加え、それらをうまく活用していくための「社会人基礎力」を意識的に育成していくことが今まで以上に重要となってきたことは間違いない。しかしながら、企業が学生を採用する時に重要視している能力という印象が強く、入社後、組織や社会全体の中での責任を自覚し、遂行していく社会性や、まじめにこつこつ一生懸命働く勤勉性が抜けているように思われる。これは、慶大の花田光世名誉教授や鶴光太郎教授も指摘している。<sup>注 16</sup>

このように、今後の効果測定の尺度として社会人基礎力以外にも OJT を経験することによる個の成長を図るための能力要素を追加検討する余地がある。例えば、ヘックマン氏<sup>注 17</sup>は、ビッグファイブ<sup>注 18</sup>の中では、特に、「真面目さ」が仕事の複雑さとはあまり関係なく、より広範な仕事に対して有用だと指摘している。

次に、筆者が「キャリア形成論」の授業の中で実施してきた個人ワークによる肯定的気分への変容効果について考察する。10年以上離職者や学生に実施してきて、実施後の感想や顔色等から、徐々に明るくなり、解放的になり、周囲と話すことが多くなったと感じていた。今回データ数は少ないものの期待した変容効果があったといえる。今後は、実施機会を増やし、データ数をふやしてさらに検証していくことが必要だが、個々のワークのみの変容効果ではなく、自己理解のひとまとまりのワークとみなしてその自己肯定的変容効果に着目してみたい。また、当該個人ワークを実施した授業の受講生（実験群）と実施しない授業の受講生（統制群）の実施前後の自己肯定的変容の変化量についても調べてみたい。

さらに、キャリア理論について考察し、今後の新たな個人ワークの開発につなげたいと考えている。具体的には、自信、居場所、自己開示、信頼関係といったキーワードをベースに開発する。

① 自信をもたせるワーク・演習

② 居場所をつくるワーク・演習

③ 勇気をもって自己開示することによる新たな自己発見と他人からのフィードバックによる信頼関係構築のワーク・演習

問題を抱えている若者を社会へつなぐためのベースとなるキャリア理論として、筆者は以下の2つに着目した。ひとつは、サヴィカスのキャリア・コンストラクション理論。も一つは、クランボルツの計画された偶発性理論である。

(1) サヴィカスのキャリア・コンストラクション理論

キャリア・コンストラクション理論は、スーパーのキャリア発達理論を批判的に発展させたもので、サヴィカス（2002、2005）が提唱。社会的な文脈、生活空間全体、社会的ネットワークの中での発達過程に焦点を当てる。個々の若者の置かれている社会的な状況（社会側の要因）を重視するのが特徴であり、スーパーの発達段階モデルの対する批判は変動要因を重視することにより克服されたと見ることが出来る。若者の進路意識の特徴を「世代性」と「個別性」の両面から考えるが、特に重要視している概念が「キャリア・アダプタビリティ」（＝適応力）である。個人が置かれたある環境の中でどのように自らのキャリアを作り上げていくかを論じるに当たっては発達というよりむしろ「キャリア・アダプタビリティ」（＝適応力）とする。さらに、この理論は、職業価値観や時間的展望の視点とも関連が深い。

また、サヴィカスは、構成主義（ナラティブアプローチ）という新しい視点を取り入れ、「人は職業行動と職業経験に意味を付与することにより自らのキャリアを構成する」と考える。「キャリア形成論」では、「人生の主人公は自分。変化の激しい現代を生き抜くために、自ら積んで主体的に、自律・自立的に人生の意味あるストーリーをつくる」ことを促す。「夢のワーク」は、ある意味では過去の記憶、現在の経験、そして将来の抱負に意味を与えるストーリーづくりととらえることができる。

## （2）クランボルツの計画された偶発性理論

スタンフォード大学のクランボルツ博士が提案したキャリア

ア論に関する考え方。Planned Happenstance Theory の訳。個人のキャリアは、8割が予想しない偶発的なことによって決定される。その偶発性を計画的に設計し、自分のキャリアを良いものにしていこうとする考え方。それまでは、自分の興味、適性、能力、周囲の環境などを合理的に分析すれば、目指すべきゴールやステップアップの道筋までが明確になると考えられてきた。しかしながら、そうしたアプローチが必ずしも有効とは限らないことがわかってきた。むしろ、クランボルツは、変化の激しい時代においては、予めキャリアを計画したり、計画したキャリアに固執することは非現実的であり、すべきでない指摘する。自分が何をしたいのかという意志決定にこだわり、一つの仕事や職業を選ぶことは、それ以外の可能性を捨ててしまうことにつながるというのである。

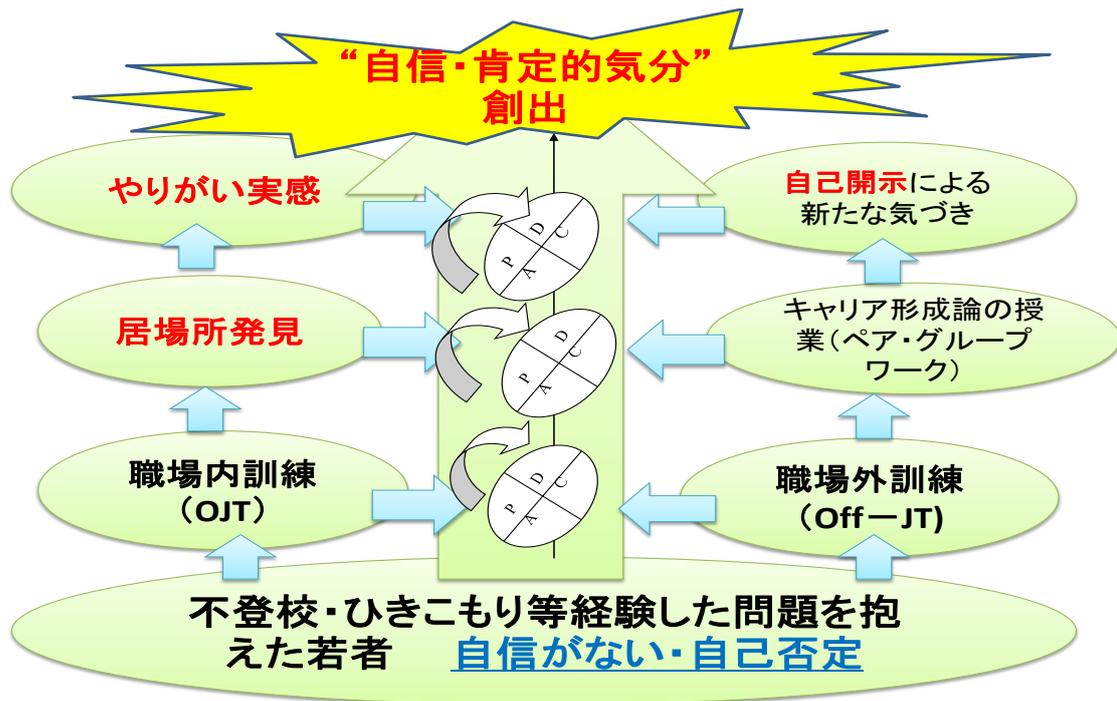
この理論は、ニートやフリーターの中で不登校やひきこもった経験など挫折経験をもつ若者に向けたメッセージが詰まっている。まずは、勇気がいるかもしれないが、一歩踏み出すことが大切であり、自分に合った職業や職種の選択ができずに迷って行き詰ってしまうより、向いてないかもしれないが、進路指導の先生や親が勧めるから行ってみようという行動が重要だというのである。そのためには、常にオープンマインドにしていることが必要である。その結果、人との縁や出会いによって、予期せずキャリア開発につながる。クランボルツは、これを実践するための行動指針として以下の5つを挙げている。

- ① 好奇心：絶えず新しい学習の機会を模索し続けること
- ② 持続性：失敗に屈せず、努力し続けること
- ③ 楽観性：新しい機会は必ず実現する、可能になるとポジティブに考えること
- ④ 柔軟性：こだわりを捨てて、信念、概念、態度、行動を変えること
- ⑤ 冒険心：結果が不確実でも、リスクを取って行動を起こすこと

花田光世慶大名誉教授は、「自分の居場所を見つけて、一步を踏み出すことが大切である」と言っている。一步踏み出さないと、何も変わらないし、生まれない。特に、将来の方向性が見えずに迷っている若者には、勇気をもってまずは一步踏み出してほしいと切に望む。

最後に、デュアルシステム制度における OJT と Off-JT の効果的なプログラム開発に向けた考察である。

ヒアリング結果から OJT により任され居場所が見つかることによってやりがい生まれモチベーションが向上したことがわかった。一方では、Off-JT のキャリア形成論の授業の自己理解のワークから肯定的気分が高まった。実際、6ヶ月間の就業型実習に参加した学生から、訓練期間中にキャリア形成論で習った内容が心の支えになったというコメントがあった。すなわち、この2つは車の両輪になるプログラムを開発することが効果的だと思われる。以下にその概念図を示す。



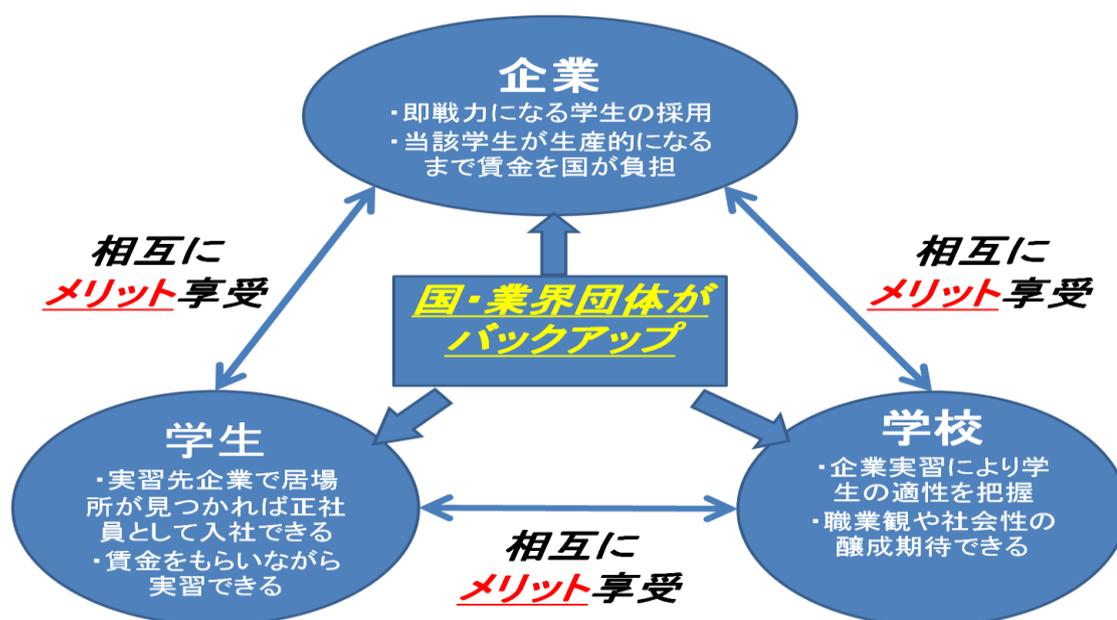
(図 23 OJT と Off-JT の効果的融合概念図)

さらに、2章で日本版デュアルシステムの問題点の一つとして、「座学と企業実習の内容との関連性が薄い」という指摘があった。企業側(特に、中小企業)は、採用の手段の一つとして考えているところが多く、特に、有能な人材を確保したい中小企業においてはなおさらである。現実の問題として、学生を受け入れるだけで精一杯であり、学生が座学で習った内容を企業の職場内訓練で確認しながら指導するというのは、難しいことが推察される。

一方で、ドイツでは、デュアルシステムは国を挙げての大プロジェクトであり、システムティックに運営されている。各州や都市の商工会議所が主導しているところも多く、予算も少なくないようだ。各業界ごとに協会がしっかり主導しており、職業訓練学校と各業界、企業とのパイプが太いように

感じた。また、業界によって、学校での座学と企業での OJT の組み合わせが異なり、繁忙期に企業での OJT をうまく組み合わせる工夫をしていた。例えば、花屋の繁忙期は年末なので、OJT を年末に集中させるといった具合だ。業界ごとに分厚いマニュアルがあり、デュアルシステムへの取り組みへの歴史と意気込み、そして国や大人が、責任をもってすべての若者を社会に出て自立させるという愛情と義務感を感じた。

このように、日本版デュアルシステムを成功させるためには、受け入れ企業の協力なくして実現できない。学生を受け入れた企業に対する助成金を増やしたり、学生がある程度生産的になるまでは、賃金を国が半額（または全額）負担するぐらいの思い切った施策が必要なのかもしれない。学生、企業、学校すべてがメリットを享受できる win-win-win のしくみづくりが国家レベルのプログラムとしてさらに必要であると思われる（図 24 参照）。



（図 24 企業・学生・学校の win-win-win のプラットフォーム構築）

注：

注<sup>16</sup> 花田光世、「働く居場所の作り方」、日本経済新聞出版、2013、p93

鶴光太郎、「就業支援は『性格力』重視で ～仕事現場での教育が効果的～」、日本経済新聞朝刊掲載、2014. 1.20

注<sup>17</sup> 2000年にノーベル経済学賞を受賞。米シカゴ大学のジェームズ・ヘックマン教授。米国で家庭環境に問題のある就学前の幼児に対する支援プログラムに着目し、認知能力よりも非認知能力を向上させることでその後の人生に大きな影響を与えることを強調した。

注<sup>18</sup> ゴールドバーグが提唱したパーソナリティの特性論の一つ。人間がもつ様々な性格は、5つの要素の組み合わせで構成されるとする。「特性5因子論」ともいわれる。その5つの因子とは、神経症傾向（N）、外向性（E）、経験への開放性（O）、協調性（A）、勤勉性・誠実性（C）。

参考文献：

J.D. クランボルツ著、花田光世訳、「その幸運は偶然ではないんです!」、ダイヤモンド社、2005

玄田有史・小杉礼子、「子どもがニートになったなら」、日本放送出版協会、2005

- 花田光世、「働く居場所の作り方」、日本経済新聞出版、2013
- 岩永雅也、「教育と社会」、放送大学教育振興会、2011
- 岩永雅也、「現代の生涯学習」、放送大学教育振興会、2012
- 岩永雅也、「生涯学習論-現代社会と生涯学習」、放送大学教育振興会、2006
- 岩永雅也、星薫共著、「教育と心理の巨人たち」、放送大学教育振興会、2010
- 岩永雅也、大塚雄作共著、「社会調査の基礎」、放送大学教育振興会、2003
- 慶応義塾大学商学部、「若年労働者おデュアルシステムの生徒活用戦略～日本版デュアルシステムへの提言～」、  
中小企業懸賞論文入選、2007
- 木村周、「キャリア・コンサルティング 理論と実際」、社団法人雇用問題研究会、2010
- 厚生労働省、「厚生労働白書～若者の意識を探る～」、2013
- 厚生労働省職業能力開発局、「ニートの状態にある若年者の実態及び支援策に関する調査研究報告書」、2007
- 港湾カレッジにおける高度技能者養成訓練に係るフォローアップ調査」まとめ、2012.5
- 小杉礼子、「キャリア教育と就業支援～ニート・フリーター対策の国際比較」勁草書房、2006/2007

- 小杉礼子、「大学生の就職とキャリア」、勁草書房、  
2007
- 二神能基、「希望のニート」、東洋経済新報社、2005
- OECD(2004)、“Career guidance: A handbook for  
Policy makers”, OECD, Paris, France, 2004
- 太田聡一、「若年者終業の経済学」、日本経済新聞出版  
社、2010/2011
- 下村英雄、「フリーターの心理学」、世界思想社、2009
- 下村英雄、「キャリア教育の心理学」、東海教育研究  
所、2009
- 若年者就職支援機関における就職困難者支援の実態」、  
労働政策研究・研修機構、No.123, 2013.6 (JILPT 資料  
シリーズ)
- 若者問題への接近：自立への経路の今日的あり方をさぐ  
る」(シンポジウム資料)、労働政策研究・研修機構が  
主催したフォーラム報告書、2010.7
- 渡辺三枝子、「新版キャリアの心理学」、ナカニシヤ出  
版、2007/2009

### 3. 付録

## 学校から社会への円滑な接続について

～デュアルシステム制度の職場内訓練（OJT）と職場外訓練（Off-JT）との効果的な統合プログラム開発に向けて～

奥田美都子

はじめに

平成 25 年 4 月に現在所属の港湾職業能力開発短期大学校（厚生労働省所管、以下港湾カレッジ）に異動し、10 月から港湾ロジスティクス科を担当することになった。当該コースは、輸送、荷役・保管、通関等港湾を取り巻く環境を学ぶと共に、企業での実習を取り入れたデュアルシステム訓練により即戦力となる人材育成を目標とした 2 年課程である。対象は、30 歳以下で常用雇用の就職を希望し、現在無職（またはパート、アルバイト等）であり、高校を卒業した人（これと同等以上の学力のある人）となっている。いわば、ニート・フリーターの緊急雇用対策として国の施策としてスタートした定員 15 名のコースである。

当該コースには、学校から社会への接続がスムーズにいかなかった若者が正社員としての就職を求めてやってくる。高校卒業後進学か就職か迷った挙句、自分に合った進路選択ができないままフリーターになった人、高校・大学時代に不登

校・引きこもりとなり中退した人、大学は卒業したものの就職活動で正規社員としての内定を得られず、やむを得ず派遣社員・契約社員として働いた人、中には大学院まで卒業したにも関わらず正社員として就職できずに当校に来る者もいる。このように、筆者は、学校から社会への移行がスムーズに行われてないことに問題意識を持った。

では、なぜ当港湾カレッジにくるのか？当校が実施している「港湾カレッジにおける高度技能者養成訓練に係るフォローアップ調査」<sup>付録 1</sup>の中の「(4)入校生の意識変化調査」（平成 24 年 4 月現在在籍する入校生の全数調査）の結果によると「就職に有利なため」が一番多く、次に「家族にすすめられた」が続いた。また、高校の担当者からの応募の際のアドバイスとしても、「就職に有利であること」が一番多かった。実際、当港湾カレッジは、開校以来 47 年にわたり港湾・物流業界へ正社員としてほぼ 100%就職し、横浜港を中心とする港湾・物流企業で 1,400 名を超える卒業生が活躍している。ニート・フリーターの緊急雇用対策として国の施策としてスタートした「港湾ロジスティクス科」は、この 10 月で 12 期生が入校したが、就職率は、ほぼ 100%で推移しており、過去 3 年間は全員が正社員として就職した。

そこで、筆者は、日本版デュアルシステムの制度と「港湾ロジスティクス科」で実施している授業内容に関心を持った。その制度について日本版のみならず、発祥の地であるドイツ

までさかのぼって調べる。そして、「港湾ロジスティクス科」の授業カリキュラムは、実習が多いが、特に企業実習(1ヶ月程度)と最後の就労型実習(3～6ヶ月程度)に特色があることから企業実習という職場内訓練の効果について調べてみたい。

また、授業内容については、筆者が担当している「キャリア形成論」に着目してその効果を調べる。

「キャリア形成論」では、さまざまな自己理解の個人ワークを通じて、仕事に対する興味、価値観、性格、強み、能力等の切り口から自分とはどんな人間かを見つめなおす。また、ペアワーク、グループワークを通じて他人からのフィードバックによる気づきを促し、新たな自己発見につなげていく。これらの結果と、就職内定力にどのような関係があるのか相関を調べたい。例えば、YG性格検査の結果のある型やエゴグラムの結果のある型が一番就職内定力が強い(弱い)などである。また、価値観についてはキャリアアンカー、能力については社会人基礎力をフィルターの一つとして考えている。そして、就職内定力のベースになっている要素として、自己肯定感から来る自信に注目したい。そのため、「キャリア形成論」の授業で実施してきた自己理解のワークのいくつかについて、実施後に肯定的気分がプラスに変容したかどうか検証する。

さらに、前職場である生涯職業能力開発促進センター(通称アビリティガーデン、以下アビリティガーデン)において

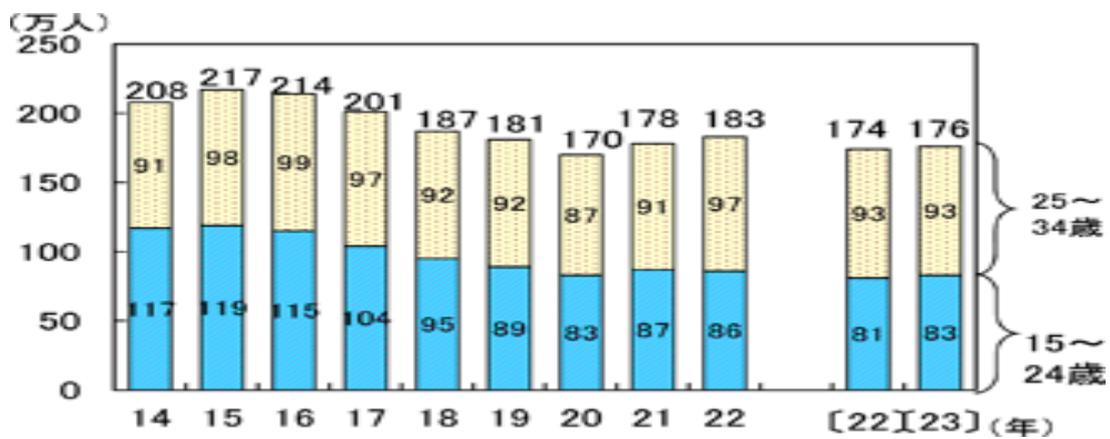
離職者訓練コース（主に6ヶ月）の担任として実施したクラスマネジメントの手法(やる気創出指導法)<sup>注1</sup>を当該コースでも採用したが、その結果についても報告する。

<sup>注1</sup> 「マーケティング発想を取り入れたモチベーションアップの“やる気”創出指導法～就職率100%達成のキャリア形成支援現場からの実施報告～」、「職業能力開発研究」第27巻 2009年 職業能力開発総合大学校 能力開発研究センター発行

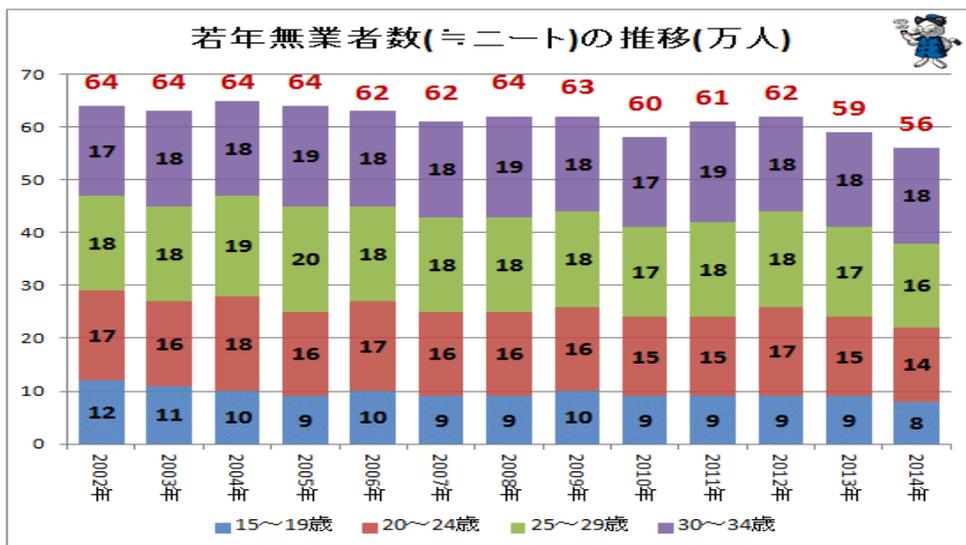
# 第1章 研究計画

## 1. 研究の背景

若者のキャリア問題は深刻である。ニート・フリーターが社会問題になってから10年以上経つが、未だにその数は減っていない。これから社会を支えていく若者の失業・早期離職は大きな問題であり見過ごせない(図1および図2参照)。



(図1 フリーター数の推移)注2

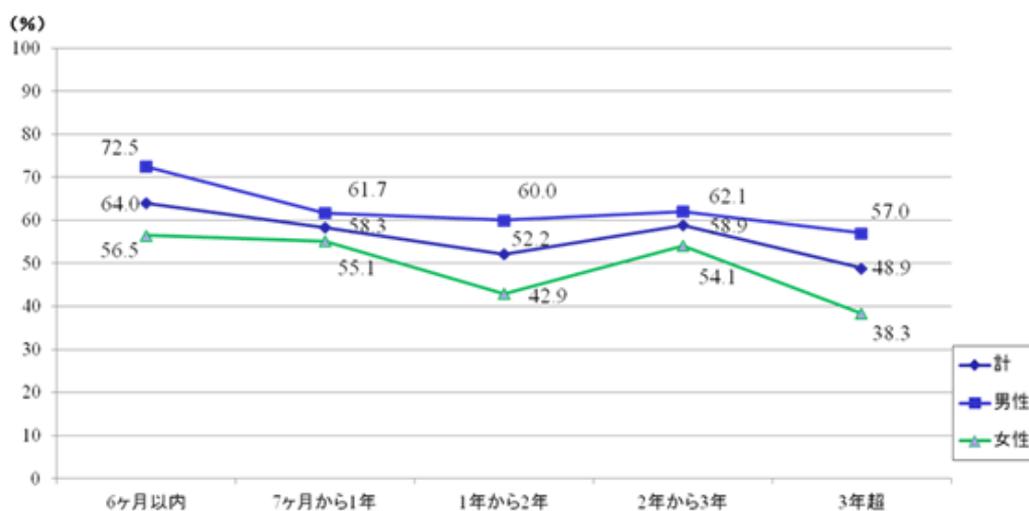


(図2 ニート数の推移)注3

「ニート」は「NEET(Not in Employment, Education or

Training)」の日本語読みをしたもの。そのまま直訳すると「就業、就学、職業訓練のいずれもしていない人」となる。今白書では類似概念の「若年無業者」で表現しているが、この定義は「15歳から34歳の非労働力人口(状況をかんがみて求職活動をしていない人など)のうち、家事も通学もしていない者」となっている。求職活動と職業訓練はまったくの同一ではないが、当事者の意志としてはほぼ同じであり、「若年無業者」と「ニート」は大体同列のものを見なして良い。

また、図3からフリーター期間が半年以内の場合、男性では約6割、女性では約8割が正社員になっているが、フリーター期間が3年を超える場合、正社員になれた率は男性で約5割、女性で約3割であり、フリーター期間が長いと正社員になることが難しくなるといえる。但し、20～29歳、正規課程の学生年、専業主婦を除く。



(図3 フリーターから正社員への転職状況)注4

先行研究では、ニート・フリーターや引きこもりを経験した就職困難者の支援の実態調査(JILPT、2013)はあるが、現状把握の段階で止まっており、挫折を経験した就業困難な若者が就職できるための効果的なプログラム開発までには至っていない。また、就職困難者のための職業訓練の海外事例としてオールタナティブ教育が注目されている(宮本、2013)ことや、就業支援は仕事現場での教育が効果的(鶴、2014)、社会人実務経験が就職活動に効果的(奥田、2015)という指摘もある。

そのため、企業実習をカリキュラムに組み込んだドイツ発のデュアルシステムと日本版デュアルシステムに着目し、その効果や問題点を調査することによって、挫折を経験した就業困難な若者が就職できるための効果的なプログラム開発へ活かすための基礎研究としたい。

## 2. 研究の目的

本研究では、未だに減らないニート・フリーターや引きこもり等の若者が、どのような訓練をすることによって就職できるようになるのか、その効果的な方法を探り、将来的には訓練プログラムとして開発することを目的としている。その中には、具体的ないくつかの個人ワークのプログラムを含む。また、ドイツのデュアルシステム訓練、生産学校訓練、サマーキャンプの成功事例、および日本版デュアルシステム

の成功事例をヒアリングしたり入手した資料を和訳することにより、日本の就職困難な若者の就職支援に活用し、その効果的なプログラムの開発へ活かすための基礎研究がテーマである。

### 3. 研究の方法(計画ベース)

#### (1) 先行研究レビュー

若者のキャリア問題、ニート・フリーター・引きこもりの実態、デュアルシステム訓練、日本版デュアルシステム訓練、職業教育先進国の教育システム、職業訓練等に関する各種文献をレビューし、効果的な訓練プログラムの開発に役立てる

#### (2) フィールド調査結果の活用

(2) - 1 日本版デュアルシステム訓練を実施している教育機関へのヒアリング調査結果の活用

①厚生労働省が独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構を通じて実施している施設へのヒアリング

- ・職業能力開発大学校等の専門課程(2年間。6校)
- ・職業能力開発促進センター(6か月)
- ・民間の専修学校等に委託訓練として実施(標準4か月、3か月の座学と1か月のOJT)

この中で一番効果を上げている港湾職業能力開発短期大学校(筆者が現在所属、以下港湾カレッジ)の港湾ロジスティ

クス科を含め、成功しているコースの実施施設数か所および効果の上がってない施設を数か所ヒアリング

- ・ 訓練コースのカリキュラム（訓練科目、訓練時間、訓練内容等）

- ・ 就職支援の体制（クラスマネジメント、担任の役割、アドバイザーの役割、学務課の役割等）

- ・ キャリア形成支援の取り組み（体制、内容、授業カリキュラム等）等

② 文部科学省のモデル事業で唯一効果を上げている東京都立六郷工科高等学校にヒアリング

- ・ 1年次に3社で10日間のインターンシップの実施内容の詳細

- ・ 2年次に2か月間のOJTの実施内容の詳細

- ・ 3年次1社で2か月間のOJTの実施内容の詳細 等

③ その他

有給職業体験プログラム「バイターン」<sup>注5</sup>の実施機関へのヒアリング結果の活用

- ・ 実施主体：田奈高校、横浜市、NPO法人ユースサポート横浜、(株)シェアするココロ等

- ・ バイターン実施までの経緯

- ・ バイターンのしくみ

- ・ バイターン実施後の効果 等

(2) - 2 海外のデュアルシステムについてのヒアリング

## 調査結果<sup>付録 2</sup>の活用

学校から仕事へとスムーズに移行できない若者の問題を解決するために職業教育と社会参加活動の両面を有する教育訓練の場があり、国から訓練手当が出ているデンマーク発ドイツの「生産学校」(Produktionsschule)に見られるオールタナティブ教育についてヒアリングした結果を活用する。

### 1)デンマーク発ドイツで普及した「生産学校」

#### (Produktionsschule)

正規の教育コースをドロップアウトしたり、デュアルシステムにおける職業訓練の受け皿企業を見つけることができなかった15歳から25歳の若者対象。いつでも入学可能なユニークな学校。

①カッセルの Outlaw 生産学校：2年制で1クラス10人で編成。実際の授業に模擬企業現場を想定したカリキュラムがあり、受注品の生産に従事したり、技術、語学、計算などの社会に出て必要不可欠な学力もつける。木工、メタル(金属加工)、電気(主に配線)、サービス、販売・事務の5コースがある。

②ミュンヘン市立生産学校：1週間の50%を学校で学び、残りの50%は企業で働く。毎週34~35時間の授業がある。クラスは、ドイツ人のためのクラスと移民のためのクラスがあり、前者は1年間だが、後者は、語学のハンディがあることから特別に2年間通うことができる。1年間の生産学校卒業

後にデュアルシステム訓練に入ることができる学生は、昨年は、80%だった。残りは、就職するためジョブセンターに行った子が多い。

### (2) - 3 義務教育9年生対象のサマーキャンプについてのヒアリング調査結果の活用

複雑な家庭から切り離して、自然の中の衣食住整った良い環境の中で過ごす経験が重要。リューネンブルク大学の Dr. Kurt Czerwenka 教授が考案したプログラムで実施して4年目、5か所で実施し、家庭環境が複雑な基礎学力が低く、やる気のない学生が、終了後には見違えるようにやる気を出して勉強に取り組み、義務教育修了試験に97%が合格し、実績を上げている。

### (3)分析

昨年度にヒアリングした内容のキーワードをデータ化して、概念の仮説モデル（プログラム開発）を構築するため、KJ法やグラウンテッド・セオリー・アプローチ等に基づき定性的に分析を行う。また、「キャリア形成論」の授業で実施してきた個人ワークについては、ワーク前後の自己肯定感の変容を調べるためにT検定を実施する。

## 4. 研究の意義

学術的な側面として、実態調査として公開している内容は、ニート・フリーターや引きこもりを経験した就職困難者

の支援の実態調査(JILPT、2013)のみであり、(2) - 1の日本版デュアルシステム訓練を実施している教育機関へのヒアリング調査や(2) - 2の海外のデュアルシステムについてのヒアリング調査を併行して調査し、多面的に分析したものは見当たらない。海外や日本の成功事例を定性的に分析し、就業困難な若者に対する支援の実態を明らかにできることに意義がある。また、実務的な側面としては、海外や日本でのニート・フリーターや引きこもりを経験した就職困難者が正社員として就職できた成功事例の要因を分析し、その成功に導いた同じ方法をベンチマークして実際に現場で実施することにより、成果があがったかどうかを検証できることである。

注：

注<sup>2</sup> 資料出所は、総務省統計局「就業構造基本調査」、

労働省政策調査部で特別集計（～1997年）、

総務省統計局「労働力調査詳細集計」（2002年～）

注<sup>3</sup> 内閣府は2015年6月5日、2015年版となる「子ども・若者白書(旧青少年白書)」を発表した。今回はその白書の中から、いわゆる「ニート」に相当する属性として分類されている「若年無業者」の推移について最新の情報を抽出

注<sup>4</sup> 資料出所は、独立行政法人労働政策研究・研修機構「大都市の若者の就業行動と意識の展開―「第3回若者のワークスタイル調査」から―」2011

注<sup>5</sup> 職業的経験であるアルバイトと、企業内の教育的なインターンシップを合わせて体験する、教育的有給職業体験プログラム。高校生と中小企業の新しいマッチングプログラムで、平成23年度より神奈川県立田奈高校で実施されている中間的就労支援事業モデル。

## 第2章 日本版デュアルシステム

若者を取り巻く現下の雇用情勢は厳しく、高い失業率、無業者・フリーターの増加など、若者が自らの可能性を高め、活かす機会のないことが社会的な問題となっている。このような状況が続くことは、若年者本人のキャリア形成の支障となるだけでなく、我が国の経済基盤にも中長期的に重大な影響を及ぼす懸念があることから、若年者の職業的自立促進は、ここ10年間にわたり喫緊の課題となっている。

こうした状況に対応して、企業における実習訓練と教育訓練機関における座学とを組み合わせた養成プログラムを通じて、若年者を実践に強い一人前の職業人に育てる人材育成システムを、厚生労働省と文部科学省が連携の下、平成16年度から日本版デュアルシステムとして全国で導入し、公共職業能力開発施設・専門学校等民間教育訓練機関において実施されている。日本版デュアルシステムによる職業訓練を実施することにより、企業における実習訓練と一体となった教育訓練を行うとともに、修了時に実践力の能力評価を行うことにより、高卒未就職者等が新たにフリーター化・無業化することを防止しつつ、企業の求める高度な人材ニーズにも応えていくものと期待されていたが、残念ながら日本版デュアルシステムは減少の一途である。

そこで、本章では、日本版デュアルシステムの制度の特徴と実態および事例について、厚生労働省による日本版デュア

ルシステムと文部科学省によるものと大きく二つに分けて整理してみた。次章で取り上げる日本版デュアルシステムの先行理念となったドイツのデュアルシステムとの違いは何だったのか、その内容と成立の経緯、実践の動向等調査した結果をまとめ、そこから、日本で根付かなかった問題点は何だったのか考察する。

## 1. 日本版デュアルシステムの制度

### (1) 日本版デュアルシステムの特徴

日本版デュアルシステムは、文部科学省がモデル事業として、主に専門高校（専門教育を主とする学科などを置く高等学校等。農業高校や工業高校等）で行っているものと、厚生労働省が独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構を通じて行っているものとがある。後者は、さらに職業能力開発大学校等の専門課程（2年間。有料。2008年度は6校）によるもの、職業能力開発促進センター（6ヶ月。無料）によるもの、民間の専修学校等が委託訓練として行うもの（標準4ヶ月。無料）とがある。

文部科学省、厚生労働省ともに、日本版デュアルシステムと称しているが、内容は大きく異なる。まず、文部科学省のモデル事業は、高校生の就職率の低下を受け、キャリア教育の必要性が認識されたことから、2004年度に始まったもので、2007年度までに20都道府県、25校で実施されたが、東

京都立六郷工科高等学校を除いて、試行の域を出ていない。デュアルシステムは企業での長期の実地訓練（On the Job Training, OJT）を行うことが必須であり、実際ドイツでは昼間は企業で訓練生として働き、夜学ぶという体制になっている。だが、モデル事業ではせいぜい年に1週間程度のインターンシップを行う程度にとどまっており、職業能力を養うことは望めない。唯一の例外である六郷工科高等学校は、もともと東京都が独自に先行して始めたという経緯があり、他の高校とは異なり、デュアルシステム科が設けられている。開校した2004年が、文部科学省のモデル事業開始と重なったためにモデル校の指定を受けたにすぎない。

六郷工科高等学校のデュアルシステムは、1年生は3社で各10日間のインターンシップ、2年生は原則として1年生のときに選択した企業の中から1社で2カ月間通してOJTを受ける。3年生次には同様に1社で2カ月間のOJTを2回行う。このインターンシップとOJTによって、24単位を取得できる。なお、現行の法律では企業で長期のOJTを受けることができるのは定時制高校に限られる。六郷工科高等学校は、実際には全日制と同様に昼間の学校であるが、定時制であるために夜学と勘違いされることもある。

一方、厚生労働省の日本版デュアルシステムは、2003年6月に文部科学省，厚生労働省，経済産業省，内閣府によって発表された「若者自立・挑戦プラン」を受けて考案されたも

ので、いわゆるニート・フリーターの就業支援として始められたものである。したがって、職業教育というよりは職業訓練の性格が強い。ただし、実施主体によってその仕組みは異なり、専修学校等に委託して行うものは、平均して3カ月の座学と1カ月のOJTで構成されているのに対し、職業能力開発大学校等で行うものは原則2年間と長期の訓練になっている。

## (2) 厚生労働省による「日本版デュアルシステム」

厚生労働省による「日本版デュアルシステム」は、企業における実習・実務訓練を大幅に取り入れるとともに、その能力習得状況を評価することにより、訓練生の就職に資することが大きな特徴である。以下、日本版デュアルシステム協議会報告（平成16年3月26日厚生労働省発表、以下「協議会報告書」という）から抜粋して引用する。

日本版デュアルシステムの定義は、「訓練計画に基づき、企業実習またはOJTとこれ密接に関連した教育訓練機関における教育訓練（Off-JT）を並行的に実施し、修了時に能力評価を行う訓練制度」である。企業実習は、企業内における実習（非雇用）を通じて行う訓練のことである。OJTは、On the job trainingの略であり、企業内における実務（雇用）を通じて行う訓練、また、Off-JTは、教育訓練機関における座学および基礎的実習を通じて行う訓練のことである。

「並行的に実施」とは、訓練中の一定期間（3ヶ月程度を目安とする）を単位としてその期間内に両方が組み込まれることとする。ただし、訓練当初および終了直前の一定期間（1年以上2年未満の課程においては3ヶ月程度、2年以上3年未満の課程においては6ヶ月程度を目安とする）についてはこの限りではない。「修了時の能力評価」については、既存の修了評価、能力評価制度の活用に加え、企業実習・OJT部分についても実務経験として別途評価を実施するとある。

では、従来の職業訓練との相違点は何なのか？日本版デュアルシステムは、企業の求める能力の高度化、即戦力志向に対応するため、従来の座学による教育訓練、施設内の実習訓練に加えて、これらと並行して企業の現場における実習を大幅に取り入れて実施する仕組みである。これにより、企業が求めるニーズに即応するとともに、訓練修了後の正規雇用への円滑な移行が期待でき、さらに職業訓練後に行われる能力評価によって実践力が保証される。

このように、企業にとっては、良質な若年人材の育成・確保ができる上に、教育訓練を外部機関で実施することで訓練の負担を軽減しつつ体系的な知識・技能を習得させることが可能になるというメリットがある。若年者を直ちに正規雇用することが難しい場合であっても、有期パート雇用等の形態によって訓練を実施し、能力・適性を見極めることができる

わけだ。一方、若年者本人にとっては、企業実習を大幅に取り入れた実践的な訓練を受けることで就職が有利になるだけでなく、直ちに正規雇用につけない場合であってもパート等で賃金を得ながら訓練を続けることが可能となる。また、修了時の能力評価により採用時に企業から適正な評価を得ることができる。すなわち、企業における実習・実務訓練を通じて身に付けた実践力を適切に評価することにより、若者の働く意欲を喚起しつつ、正規雇用に結び付けることが日本版デュアルシステムの重要なポイントとなっている。

#### (2) - 1 日本版デュアルシステムの基本類型

日本版デュアルシステムの基本類型は、①教育訓練機関主導型、②企業主導型の2つとされており、前者の①教育訓練機関主導型はさらにイ、ロ、ハの3つの類型がある。

##### イ. 公共職業訓練機関活用型

- ・ 専門課程活用型 ・ 普通課程、短期課程活用型
- ・ 委託訓練活用型

##### ロ. 専門学校等民間教育訓練機関活用型

##### ハ. 認定職業訓練活用型

また、企業における実習・実務訓練の呼称は、下表1のとおり日本版デュアルシステムの基本類型によって異なるが、本論文においては、特に断りがない限りは以下の呼称を使用する。

「企業内における実習（非雇用）・実務（OJT）を通じて行う訓練（総称）」＝「企業実習」

（表 1 企業における実習・実務訓練の呼称）注 6

一般的な呼称 (協議会報告書)		教育訓練機関における座学及び基礎的実習	企業における実習・実務		
			総称	非雇用	雇用
公共職業訓練 活用型における 呼称	普通課程・短期課程活用型	OFF-JT	企業内における 実習・実務	企業実習	OJT
	専門課程活用型	施設内訓練	企業活用型訓練	委託型訓練	就労型訓練
認定職業訓練活用型における呼称		OFF-JT	企業実践訓練	企業実習	OJT

日本版デュアルシステム協議会が提言した方策によると、教育訓練実施機関として公共職業能力開発施設と専修学校および訓練認定校が想定されている。その①教育訓練機関主導型の方式では、訓練期間・時間数が1,400時間以上（1年～2年未満）、2,800時間以上（2年～3年未満）、専修学校では年間800時間以上とされた。また、②企業主導型では、1年～2年、もしくは2年～3年の全期間において、受け入れ企業でのOJTと教育訓練機関でのOff-JTが平行して行われる。訓練修了後には、能力評価を実施し、能力を保証することで、企業側の採用、若年者の就職どちらにも有益になるとしている。その訓練職種は、自動車整備、電気工事、塗装、金属加工などの工業技能系や、IT、経理、医療事務、観光、介護などの分野が提示されている。当面は、①教育訓練機関主導型

を中心に推進して、②企業主導型は企業への普及を順次進めるという方針が示された。

では、これらの方式は、どのように実施されたのだろうか。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」(第2次デュアルシステム協議会)が2005年にまとめた報告書に、その実施状況の中間報告が記されている。その報告書によると、2004年8月時点では、①教育訓練機関主導型のみが実施されており、次の4形態で施行された。

- 1) 公共職業訓練機関発施設から専修学校などの民間職業訓練機関へ委託して実施している離職者等を対象とした訓練について、一定の実習部分を設け、それを企業へ委託するもの。標準5か月で、約2.3万人が受講した。
- 2) 公共職業訓練の専門課程や普通課程に一定の実習部分を設け、それを企業へ委託するもの。1～2年で約0.1万人受講。
- 3) 専修学校などの民間教育訓練機関が実施する教育訓練について、一定の部分を設けてそれを企業へ委託するもの。1～2年で約0.3万人受講。
- 4) 既に雇用されている労働者を対象に実施している認定職業訓練について、座学と企業実習を一定の形で組み合わせた形態に改変したもの。9か月～1年が中心で、約0.5万人が受講した。

また、2005年8月に厚生労働省は、日本版デュアルシステムを実施している公共職業能力開発施設43か所46コースの全数調査を行い、1か所当たり訓練生2名と実習企業2社を抜き取り、92名の受講生と69社から回答を得た。その回答を見ると、施設側は実践的な訓練が可能になることを期待してコース設定しているが、訓練生や実習企業、指導員の確保が課題となっていることがわかった。 訓練生も「実践的な技能の習得」や就職に有利になることを期待してコースを選択しているが、「座学と企業実習の内容との関連が薄い」ことを不安視する者が比較的多いようである。企業側は、採用手段の一つとして考えているところが多いものの、次に「企業の社会的貢献」を受け入れの理由に挙げる企業が多いことも見逃せない。このことは、後述する文部科学省の施策による日本版デュアルシステムにも共通する点が見られる。今後のこの施策の展開と課題を考える上で重要な要素を含んでいるのではないかと考えられる。

では、実施した結果はどうだったのか。前述の4形態のうち、1)の修了者の進路状況を見てみると常用雇用の職に就いた割合が49.5%だった。特に、当時の有効求人倍率が下位にあった沖縄県(50.0%)、高知県(65.6%)、青森県(53.9%)で全国平均を上回る数字を残したことから一定の成果を挙げたとみることができよう。

一方で同研究会は、以下の通り、いくつかの課題を挙げている。

- 1) このシステムを「学生・生徒、学校及び事業主に周知」して「認識」や「関心」を高め、「就職、進学に次ぐ実践力を養う第3の選択肢」として定着させる。
- 2) 企業にとって「現場の中核となる若年人材を育成」するカリキュラムを設計する
- 3) 「座学と実習の相互の関連性」を高める

以上のような成果と課題を踏まえて、厚生労働省の日本版デュアルシステムは若年者の就労問題への対策という当初の目的だけでなく、次世代の職業人を育成する制度や、若年者に限らず職業訓練を今すぐにでも必要とする人々への対策を構想する大きな契機となった。

2007年に入ると、日本政府は当時の内閣官房長官を中心とする「成長力底上げ戦略構想チーム」が、「職業能力形成の機会に恵まれない人」「経済的自立(就労)」を目指していながらその機会に恵まれない人への支援を含む「成長力底上げ戦略」を策定した。①「人材能力戦略」、②「就労支援戦略」、③「中小企業底上げ戦略」の3つを基本構想とする。その中でも①に基づく施策として、ジョブ・カードの交付と次の3つの方式からなる「職業能力形成プログラム」が提示された。

- 1) 有期実習型訓練
- 2) 実践型人材養成システム

### 3) 日本版デュアルシステム

ここで登場する「日本版デュアルシステム」は、国の委託を受けて民間教育訓練機関が主体となって「概ね 40 歳未満または職業能力形成機会に恵まれなかった者」に対して 4 か月を標準として、1 か月以上かつ総訓練期間の半分以下を OJT にあてるというプログラムになっている。また、「現場の中核となる」人材を育成することを目的とするプログラムは、「実践型人材養成システム」の中に位置づけられることになった。

成果はどうだったのか。2009 年 4 月に厚生労働省が発表した「ジョブ・カード制度（職業能力形成プログラム）の進捗状況と今後の展開について」によると、2008 年の「日本版デュアルシステム」受講者は、32,062 人であり、その中で修了後の就職状況が判明している 8,698 人のうち、6,571 人が就職しており 75.5%にあたる。一定の成果があったと言っていだらう。一方で、その課題としては、「雇用型訓練の参加協力企業の拡大」や「委託型訓練の確保」が挙げられており、実習先の確保が難しいことが大きな障害となっていることがわかる。以下、日本版デュアルシステム関連の主な動きを筆者がまとめた表を示す。

(表2 日本版デュアルシステム関連の主な動き) 筆者作成

年月	日本版デュアルシステムの主な動き
1990年代後半	若年者の就職難およびニートフリーター問題の深刻化
2001年	東京都産業教育審議会が発足
2002年	上記の答申の中で「東京版デュアルシステム」という言葉が登場
2003年 6月	「若者自立・挑戦プラン」の策定(文部科学省、厚生労働省等4省庁による)
2003年12月	「日本版デュアルシステム協議会」(座長に寺田盛紀)を組織(厚生労働省)
2004年 2月	「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」から報告書(文部科学省)
2004年 3月	「日本版デュアルシステム協議会」より方策の提言(①教育訓練機関主導型、②企業主導型)
2004年 8月	上記①教育訓練機関主導型のみが実施された
2005年 8月	「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」(第2次デュアルシステム協議会)の報告書
2007年	成長力底上げ戦略の策定
2009年 4月	「ジョブ・カード制度(職業能力形成プログラム)の進捗状況と今後の展開について」(厚生労働省発表)

### (3) 文部科学省による日本版デュアルシステム

「専門高校における「日本版デュアルシステム」に関する調査研究協力者会議」は、次の8つを具体的なねらいとして挙げている。

- 1) 実際の、実践的な職業知識や技術・技能の習得を通して生徒の資質・能力を一層伸長するとともに、生徒の主体的な職業選択の能力や職業意識を育てる。
- 2) 企業実習を通して、働く意義を理解するとともに、職業人の誇りを感じ得して、社会参加に積極的な生徒の意欲・態度や勤労観、職業観を育成する。
- 3) 異世代とも積極的にかつ円滑にコミュニケーション

することができる能力・態度を育成する。

- 4) 「業を起こす」という起業家精神を涵養する。
- 5) 諸職種の仕事内容を知り、生徒が自己の適性等に合った職種を発見するなど進路選択に資する。
- 6) 我が国の産業・経済の発展を狙った「ものづくり」の技術・技能を継承する人材育成を図るとともに、産業・経済の情報化・サービス化あるいは社会の高齢化といった変化に柔軟に対応しつつ、これを担う人材を育成する。
- 7) 専門高校等と地域の産業・企業とのパートナーシップを確立するとともに、地域の産業・企業が求める人材を育成し、その発展に資する。
- 8) 高等学校、特に専門高校等の教育を活性化するとともに、地域企業等の雇用の発掘や高校生の就職機会の拡大を促進し、地域産業の振興を図る。

このように、「専門高校等における日本版デュアルシステム」には多くのねらいがあり、その中でも「实际的・実践的な職業知識や技術・技能」の習得と「勤労観・職業観」の育成が第一義的なねらいとされていることがわかる。

文部科学省は、2004年に15地域、2005年に5地域をモデル指定地域として選定して、原則3年間で指定期間として、試行的に「日本版デュアルシステム」を導入した。各指定地域には、研究指定校が1校から3校あり、その内訳は、工業高校が13校、商業高校が6校、農業高校が2校、普通高校

が 1 校、総合制高校が 1 校、普通科・商業科・家庭科の併置校が 1 校となっている。

各指定地域には、企業関係者や学識経験者から構成されるデュアルシステム運営指導委員会が設置され、生徒と受け入れ企業のコーディネイト役を務める。企業実習を行う学年や実施日数等は指定地域ごとに異なるが、最も長期の実習を行うのがデュアルシステム科を設置した東京都立六郷工科高校であり、協力企業は約 50 社にもものぼる。1 年次で 1 社 10 日間を合計 3 社で、2 年次には 5～6 月の 2 か月 8 単位、3 年次には 10 月～11 月の 2 か月 8 単位に加えて 5～6 月の 2 か月 8 単位も選択できる。その他の学校は、年間 3 週間から 1 か月程度の実習期間を当初設定した。

しかしながら、2006 年以降「専門高校等における日本版デュアルシステム」は、新規事業計画に予算措置がなされなかったこともあり、現時点ですべての専門高校に導入されるまでには至っていない。

2009 年 3 月に公示された高等学校学習指導要領(2012 年 4 月から実施)を見ると、3 年間の必修単位が 74 単位のうち、「職業(専門) 科目は 25 単位以上となっており、職業(専門)科目より全高校生共通の必修普通科目の比重が高い。これは、戦後一貫して変わらないことであるが、各高校は専門科目の比重を高めたり、加害活動の中にも現場実習、資格試験や検定試験に向けた学習、農業クラブや商業クラブとい

った部活動を行うことで職業や労働市場との関連を強化しようとしてきたのだ。だが、リーマンショック以降の雇用状況の悪化に直面した専門高校は、学校内の職業教育だけでは限界があると認識し、その解決策を模索してきた。このように、「日本版デュアルシステム」において、学校外の事業所で年間に数週間から数か月の就業訓練を行うことは、専門高校にとって「学校から雇用への移行過程」の改善につながる大きな転換といえよう。

前述の2009年3月に公示された高等学校学習指導要領には「産業現場における長期間の実習を取り入れる」機会を「積極的に設ける」ことが明記された。しかしながら、いち早く日本版デュアルシステムを取り入れた東京都立六郷工科高校であっても、実施後には課題も明らかになってきた。担当教諭の竹谷尚人氏によると、①マッチしない生徒、②実習先の確保（＝就職先の確保）、③学校における実習授業の充実、④時間割（特に講師）、⑤実習設備、⑥予算、教員配置等の諸問題があるという。2002年の都立高校学校改革を契機に2004年に本格的な就業体験を教育課程に組み込んだ日本版デュアルシステムを導入し注目された六郷工科高校でも、課題は少なくない。予算、行政、企業の支援が大きいのが特色であり、恵まれた環境と思われるが、その反面、教職員の負担が大きいという問題もあり、今後は生徒への教育の成果を検証する必要があると思われる。

## 2. 日本版デュアルシステムの成果

このように、日本版デュアルシステムは、厚生労働省によるものと、文部科学省によるものとあり、それぞれ試行錯誤しながらも当初の目的である前者は、ニート・フリーターの就業支援を2003年から、後者は、高校生の就業支援に向けて2004年から取り組んできた。この先行理念となったドイツのデュアルシステムは、多くの場合、最終的にはマイスターの資格取得を目指すものであるが、日本にはマイスター制度はなく、どの程度がOJT先企業への就職に結びつくかが評価の指標となろう。

そこで、数少ないデータからいくつかの事例を取り上げ、その取り組みの具体的な内容と成果を見てみる。

### (1) 文部科学省による「日本版デュアルシステム」の事例

#### (1) - 1 東京都立六郷工科高校

平成24年度の全日制デュアルシステム科の就職者は、卒業生16名中15名(就職率94%)で、そのうち学校紹介が12名(75%)、平成23年度は、卒業生20名中就職者は17名(就職率85%)で、そのうち学校紹介が16名(94%)だった。全日制の他の科と比較して学校紹介による就職率が圧倒的に高いといえる。これは、立地している大田区がものづくり企業の集積地とあって、受入れ企業が230社以上という恵まれた環境であることが一因といえよう。デュアル

システム科主任の野澤幸裕主幹教諭によると、受け入れ企業は、1～2人、多くて50人という零細企業が圧倒的に多く、生徒は自分の居場所のある企業に就職するとのことである。大企業に就職しても自分の居場所がないと存在価値が見いだせず自信を持てないため長続きしないのかもしれない。デュアルシステム科の企業実習は、企業と学校との連携が不可欠であり、教員は派遣生徒の指導に厳しく取り組んでいるとのことだった。派遣した生徒が、企業の期待にそえず仕事ができなかったため、学校に失望されたことがあったそうだ。これは提携企業の減少につながるため、だらしのない生徒を派遣しないよう教員がチームとなって指導に当たっている。その結果、教職員の負担につながるという問題もあり、生徒への指導の成果を検証する必要があると話して下さった。上述した通り、いち早く日本版デュアルシステムを取り入れた当該高校であっても、課題があることがわかった。

一方、企業でのOJTによって「自分に自信が持てるようになった」とする生徒や保護者も多く、日本版デュアルシステムによる成果があったものと思われる。

#### (1) - 2 愛知県立半田商業高校

知多市及びその周辺エリアで半田商工会議所をコーディネイト役として、愛知県立半田商業高校と事業所(3年間で合計80社)が連携して2004年4月から3年間実施した。文

部科学省から研究指定を受けた商業高校の中で唯一学科内に「デュアルシステムコース」を設置し、独自の教育課程を策定したことから全国の高校から注目を集め多くの見学者が訪れた。2008年3月に研究指定期間を終了した後も、「ビジネス・トレーニング」という学校設定科目として年間に2週間程度の事業所における就労訓練を選択することができる。愛知県は全国でも東京都に次いで高校生の有効求人倍率が高い(2014年12月時点で1.54倍)が、同県は県内就職の割合が高く、「県外に就職する生徒はめったにいない」(同校進路指導担当教員)のが特徴である。2013年度の卒業後の進路は、116名が就職(就職内定率100%)、81名が進学(うち専門学校は46名)と就職の割合が高く、進学者の場合も半数以上が専門学校を選択し、より職業への移行が高い学校といえる。よって、日本版デュアルシステムによる成果があったものと思われる。

## (2) 厚生労働省による日本版デュアルシステムの事例

### (2) - 1 公共職業能力開発施設 ～高年齢・障害・求職者雇用支援機構～

高年齢・障害・求職者雇用支援機構で実施する日本版デュアルシステムは、これまでの職業能力開発の実績をもとに機構独自の訓練カリキュラムと人材育成に熱心な企業が連携することで、産業界の期待する、現場の技能・技術等を身につけた人材を育成することを目的としている。①長期

2年コース（専門課程活用型）、②短期6ヵ月コース（短期課程活用型）の2種類がある。

#### ① 長期2年コース（専門課程活用型）の特徴

高い就職実績を誇る職業能力開発大学校等の2年制のカリキュラム（大学校及び短期大学校で実施している専門課程に相当）と実際に企業で業務に従事しながら技能・技術を習得できる企業実習を組み合わせて行う訓練。長期（2年間）の訓練期間を活かし、施設内（大学校及び短期大学校）訓練では、基礎から高度な技能・技術までを体系的に習得でき、また、実技と学科を融合した実学融合による訓練により効果的実践的な技能・技術を習得できるカリキュラムとなっている。また、カリキュラムの中には、実際に働き、収入を得ながら不足する能力を確認してスキルアップすることができる実践プログラムを導入している。

#### 1) 「デュアルシステム型生産技術科」の特徴と修了生・企業の声

近畿職業能力開発大学校（以下、「近畿能開大」という）では、平成16年10月から、概ね35歳未満の方で不安定な就労を繰り返し、教育訓練修了後に常用雇用への就職を希望している方を対象とした「生産技術科」（2年訓練）を開設し、平成19年7月に第4期生を迎えた。現在、坂本造機（株）で活躍する第1期生のKさんの事例を紹介する。応募のきっかけは、工業高校卒業後、専門学校

を経て、派遣社員として造船業の溶接工として働いていたが、近畿能開大のデュアルシステム型訓練の学生募集広告を見て、正社員で就職したい気持ちが強くなり、デュアルシステム型生産技術科に応募することを決めた。坂本造機（株）での企業実習を通して、ボール盤や汎用旋盤で実際の製品を作り上げるノウハウを学び、そこで、現場の方の製品を作り上げることに對する真剣な姿勢と、時間をかけてもより良い製品を仕上げる姿勢を見て、「坂本造機（株）に就職したい」と強く思ったとのこと。近畿能開大ではボール盤や旋盤、フライス盤、マシニングセンタ等の加工も学んだが、就職して、あらためて1つ1つの製品を作り上げる難しさを実感している。今後は、技能検定に挑戦しながら、技能・技術のレベルをより高めていきたいと思っているそうだ。

企業実習とは、2年間の訓練途中で実施する 1.5ヵ月程度のインターンシップと、訓練修了間際に実施する 3ヵ月以上の雇用契約に基づいた実習である。企業実習受入先の坂本造機（株）の坂本専務によると、「日本版デュアルシステムの企業実習では、実習期間が長いので、色々な作業をさせて、仕事を深く教えることが可能です。会社としては、現場の一員としてしっかりとした教育や、学生の能力・適性を見て採用することができ、企業実習から就職への移行がスムーズに行えます。また、大学校側のフォロー

アップがあることで、学生も大学校に相談したり、時には会社の担当者に相談したりすることができるという点からも良い制度だと思います。」とのことである。また、職場の上司によると「厳しい指導もしますが、任せられる仕事もでてきました。私の指示するどんな仕事もイヤといわず引き受けてくれます。また、残ってでも仕事を完了させようとする責任感のある社員です。これから製造部門の色々な業務を経験しながら成長していくことを期待しています。」とのコメントを得た。

## 2) 「港湾ロジスティクス科」の特徴と修了生の声

港湾職業能力開発短期大学校横浜校（以下、「港湾カレッジ」という）では、2年間で港湾・物流業界のスペシャリストを養成し、開校40年の間に1,400人を超える卒業生を輩出し、我が国の港湾産業の発展に寄与している。

「港湾ロジスティクス科」は、輸送、荷役・保管、通関等、港湾を取り巻く環境を学び、これらに対応できる即戦力を人材育成を教育訓練目標にしている。2年間の課程では、港湾カレッジで港湾流通・ロジスティクス・荷役・通関などの教科を学ぶだけでなく、港湾企業における企業実習(1か月)・就労型実習(3～6か月)により港湾物流の実務を学び、企業ニーズに即応した実践力を身につけ、修了時には全員の就職を目指している。2014年度(平成26年度)

に 11 期生が入学。筆者が担任をしている 10 期生は、全員が正社員として内定した。

また、本コースは、30 歳以下で、無職かパート・アルバイト等に就労している人で常用雇用への就職を希望している高校卒業または同等以上の学力を有すると認められる人に応募資格があり、2003 年の「若者自立・挑戦プラン」の一環として 2004 年 10 月にスタートしたものである。

現在、大東港運株式会社の業務部で活躍中の 6 期生(平成 21 年度卒)の 0 さんの事例を紹介する。港湾カレッジを知ったきっかけは、インターネットから。それまで船員や物流業を経験してきたが、より高いスキルを身につけるために入学を決めたとのこと。港湾カレッジは、優れた講師陣から貿易のノウハウ、港湾荷役の免許取得、生産者から消費者へ流れる物流の一連を広く深く学ぶことができ、これまでの自分の知識や経験を点とするならば、その点と点が結びつき一つの線となって、現在の仕事に役立っている。このように港湾ロジスティクス科で学んだことが、大きな自信になっているようだ。

## ② 短期 6 ヶ月コース（短期課程活用型）の特徴

概ね 40 歳未満の若年求職者の方を対象に、全国の職業能力開発促進センター（ポリテクセンター）で実施する職業訓練と企業等に委託して実施する実習を組み合わせたコース。

1) 機械加工技術科（若年者コース）（社会人基礎講習付きコース）の特徴と修了生・企業の声

日本版デュアルシステム訓練として当センター内で行う訓練と約1ヶ月の企業実習を組合わせて実施する若年者を対象とした訓練カリキュラムである。切削加工を中心とした機械加工技術に加えて、機械製図や測定技術、組み立て調整等に必要な技術を総合的に習得する。

社会人基礎講習とは、将来の働き方のキャリアビジョン（自分のありたい姿・理想）や訓練志望動機を再確認しながら、就職活動や訓練受講に必要なビジネスマナーやパソコン操作及びコミュニケーション能力等の基礎的能力を習得するための講習である。

現在、共和精機株式会社の製品加工課で活躍中のNさんは、カリキュラムの中にある企業現場での訓練（=訓練5ヶ月目に実施される約1ヶ月間の企業実習訓練）が、実際の仕事現場で実施する研修（訓練）であったため、それまでの訓練では気が付かなかったこと、特に自分の弱みを知ることができたことが良かったとのこと。（企業実習後、ポリテクセンターに）戻ってきてから、自分の弱いところを中心に訓練に臨むことができたことが、特に良かったそうだ。（平成21年8月修了生）

受入先企業の話では、訓練を受講してきた方は、機械部品の名前を知っていることなどの基礎的な知識が幅広く備わ

っている上、こちらからの指示についてもメモを取りながら確実に聞き取るといった仕事をする上での取り組み姿勢に好感が持てる。また、早い段階で一定の業務をこなせるようになるため、即戦力として活躍してくれているようだ。

## 2) 組込みソフトウェア科(若年者コース)(社会人基礎講習付きコース)の特徴と修了生・企業の声

組込みシステムを制御するために必要なハードウェアを理解した上でプログラミング技術を習得し、電気・電子機器製造業における組込みソフトウェア技術者の育成を目標とした訓練を実施。訓練には、約1ヶ月間の企業現場においての訓練が実施され、Wさんは、その企業実習先の会社に就職することとなった。

訓練受講前の仕事は事務だった。ネットワーク管理業務にも携わっていたこともあり、事務以外の仕事にも興味を持つようになり、離職後、それまで興味を持っていた技術が習得できるポリテクセンター関西の「組込みソフトウェア科」を受講することにしたそうだ。現在は、実習先の株式会社プロアシストで製品を検査する画像処理システムへの改良業務にプログラマーとして携わっている。毎日新しいことを理解することができて充実しており、訓練では、半年間集中して技術の習得に取り組めたことが良かった。特にC言語を学べたことが今の仕事に大変役立っているそうだ。

受入先企業お話では、熱意が感じられ、社員からの評判が良いこともあり、採用することにした。明るく、前向きな人柄が周囲の人達に良い影響を与え、今後の成長が期待できる人材だと思っているとのことだった。

このように、高齢・障害・求職者雇用支援機構による日本版デュアルシステムは、ほぼ100%の就職率を達成しており、就職に結びつけるという当初の目的は概ね達成しているようである。しかし、問題点として、応募率が悪い、企業実習の受入先企業が少ない等が挙げられる

#### (2) - 2 専修学校等

専修学校における日本版デュアルシステムは、高齢・障害・求職者雇用支援機構の公共職業能力開発施設と比較して、まだあまり普及してないといえる。全国中小企業団体中央会「平成19年度民間活力を活用した日本版デュアルシステム普及促進事業」によると、専修学校の一部である専門学校において、デュアルシステムを「設置している」との回答は10.2%にとどまっており、「設置に向けて取り組んでいる」、「設置を検討」を合わせても22.4%、「設置予定なし」の割合は、66.7%にもものぼる。デュアルシステム設置理由では、「より実践的な技能を修得するため」とする割合が、74.7%と高く重要な役割と考えられている。一方で、デュアルシステムを設置していない理由は、「既存のコースで学生が十分に集まっている」16.1%、

「学生が集まりにくい」15.1%となっており、学生募集との関連性が強く、入学者確保による財政的基盤の安定が重要課題であることが伺える。

専修学校におけるデュアルシステムの基準は以下のとおりである。

- 1) 企業実習（非雇用）とOJT（雇用）の合計時間数が、総授業時間のおおむね2割以上かつ5割以下であること
- 2) 企業実習及びOJTの内容が、学校での教育内容に密接に関連したものであること
- 3) 実務実習のうちOJTの占める割合は、原則として5割以上、学科やコースの分野や期間等の制約がある場合でも2割以上であることが望ましいが、当面はすべて企業実習でもかまわないこと
- 4) デュアルシステムの学科にあっては、企業実習やOJTが必修であり、座学での代替が不可能であること
- 5) 雇用関係を伴うOJTでは、原則として最低賃金以上の賃金が支払われる必要があること

専修学校におけるカリキュラムの例としては、月・水・金を専修学校における学習、火・木を実務実習、または、月～金の午前に専修学校における学習、午後に実務実習などがある。

### 3. その他

有給職業体験プログラム「バイターン」を紹介する。

「バイターン」とは職業的経験であるアルバイトと、企業内の教育的なインターンシップをかけあわせた新しい「中間的就労」のモデルである。高校生と中小企業の新しいマッチングプログラムで、平成23年より神奈川県立田奈高校で実施されてきた。今回、日々生徒たちと接している田奈高校の金沢伸之教諭とこの事業をスタートした株式会社シェアするこころの石井正宏代表に話を伺った。

田奈高校の金沢伸之教諭によると、学校がバイターンに取り組んだ契機のひとつは、2008年9月のリーマン・ショックとのこと。景気が急激に落ち込み、雇用情勢の悪化は、若手労働者に深刻な打撃を与え、特に、高校の新卒人材の求人需要・就職率は雇用調整のため一気に落ち込み、各家庭の生活の困窮が顕著になったと感じたそうである。家庭の経済状況が悪化し、家族のつながりが複雑化するなど、子どもたちを取り巻く環境が不安定になっていくなかで、従来と変わらない就労支援では効果が出ないと、学校内で対策を考える体制に限界を感じたことがきっかけだったそうだ。

また、株式会社シェアするこころの石井代表によると、2011年から横浜パーソナル・サポート・サービス『生活・しごと・わかもの相談室』の出張相談員として、週に1回、田奈高校に出向いて、生徒たちのさまざまな声に耳を傾け、「田奈 Pass」という愛称の「青春相談室」で、将来に不安

をかかえた生徒たちと交流を深めながら、「教育と雇用が接続されていないと痛感したそうである。その1つの答えとして始めた事業が「バイターン」とのこと。若者たちの就職・仕事をめぐる厳しい現実を知った以上、よりよい状況をつくっていく責任が生じたと感じ、就労意欲があるものの、働いた経験がほとんどないため、就労に対する不安を持つ若者たちに対して、彼らの受入先企業をつなぐ役割を担ってきた。職業的経験として賃金が支払われる「アルバイト」と、企業内の教育として実施されることが多い「インターンシップ」、それぞれの良さを組み合わせた「教育的有給職業体験プログラム」のことを「バイターン」というユニークな名前にしたのも普及に向けてわかりやすいネーミングが必要と考えたからだそう。

バイターンのしくみはシンプルである。1)企業への趣旨説明 2)生徒との事前研修 3)企業と生徒でミッションの共有が行われ、その後、インターンシップとして無償職場体験が3日間行われる。その後、アルバイトの雇用契約を結び、バイターンがスタートする。2013年にこのプログラムがスタートしてから2014年7月現在までに、43社が高校生受け入れ企業として登録し、26人の生徒が職場体験をした。さらに、19人がバイターンまで進み、正社員として6人が雇用されるなど着々と実績を積み上げている。正社員登用の際に、企業担

当者が最も重視している点は、彼らの「仕事ぶり」。「社風にマッチした人を採用したい」という希望を持つ企業にとっては、仕事への姿勢を確認した後に、正社員として雇用できる仕組みであるため「バイターンは企業にとってもメリットがある」と強調していた。

このように、バイターンは、企業・高校・生徒の3者にとってメリットがある win-win-win のプロジェクトに発展する可能性をもっていると感じた。

企業は、学生の仕事ぶりを見てから採用できる。高校は、進路指導において就職を希望しているが、採用が決まらない学生に教育効果のある企業実習の機会を手帰郷できる。生徒は、賃金を得ながら企業実習を受けることができるので、モチベーションが向上する。また、生活困窮世帯の生徒にとっては、生活費を稼ぐこともできる。

さらに、企業のメリットとして補助金がある。1ヶ月の賃金(週3回)の半額補助額は概ね一人2万円程度とのこと。仮に、生徒が就職できずに生活保護受給者となった場合は、毎月12万円の社会保障費が必要となり、長期化する危険が高い。生活保護者にならなくても納税しない若年無業者になるだけでも社会を揺るがす問題となる。このしくみは、後述するドイツのデュアルシステムと共通点がある考え方だ。社会全体で見ると、先行投資をして若者を生活保護者にならないよう、就職して納税できるようにする循環型社会投資といえ

るのではないか。

#### 4.まとめ

このように、日本版デュアルシステムは、ドイツで実施されているデュアルシステムを参考にして導入したが、これは最終的にはマイスターの資格取得を目指すものである。日本には、マイスター制度がないため、どの程度の訓練生がOJT先の企業への就職に結びつくかが評価の指標となる。厚生労働省は、当初ニート・フリーター対策として導入したデュアルシステムであったが、実際は、一部の施設においてフリーターの就業支援にはなっているが、ニート対策にはなっていないようである。そもそもニートを見つけて学校や訓練校に通わせること自体難しい。また、その他の取り組みとして「教育的有給職業体験プログラム」である「バイターン」のしくみは、今後発展する潜在性を持っていると思われる。次章では、先行理念となったドイツのデュアルシステムについて概観し、ニート・フリーター対策として参考になる考え方や制度・プログラムがあるかどうか考察する。

注：

注<sup>6</sup> 出典は、「日本版デュアルシステム訓練終了後の評価項目例の開発」より一部抜粋(職業能力開発総合大学校能力開発研究センター発行)

参考文献：

(独)労働政策研究・研修機構(JILPT)、「若年者就職支援機関における就職困難者支援の実態－支援機関ヒアリング調査による検討－」、2013.6

日座寛之・寺田盛紀、「日本版デュアルシステムの導入と課題」、生涯学習・キャリア教育研究 2010

宮本みち子(放送大学教授)、「早期に社会に出る若者のための教育と支援を考える」、日本産業教育学会の基調講演、2013

日本産業教育学会、「産業教育学研究」、2015

奥田美都子(港湾職業能力開発短期大学校横浜校)、「社会人実務体験が大学生の就職活動に及ぼす影響－「社会人基礎力」に着目して－」、2015

職業能力開発総合大学校 能力開発研究センター、「日本版デュアルシステム訓練終了後の評価項目例の開発」、2006

鶴光太郎(慶應義塾大学教授)、「就業支援は「性格力」重視で－仕事現場での教育が効果的－」、日経新聞、2014.1.20

寺田盛紀、「日本の職業教育」、晃洋書房、2009

渡邊和明、「専門学校における日本版デュアルシステムの  
開発的研究」、インターンシップ研究年報 第13号

### 第3章 ドイツのデュアルシステム

ドイツの職業教育訓練は、職業学校で理論を学び企業で実践を学ぶ2元的制度「デュアルシステム」に特徴があげられる。その特質は労働組合、企業、政府の緊密な連携にあり、現在にいたるまで、改善・改革は労使政による社会的議論や共同決定に基づいて行われてきた。また、職業教育訓練の内容についても労働者および使用者の意見から受ける影響が大きい。「デュアルシステム」がドイツにおいて実施されてきた背景には、個々のセクターが機関の利害に関わらず、これを超えて全体的利益の享受という観点から相互の協力体制を構築し、職業教育訓練が展開されてきたというところにポイントがあるようだ。

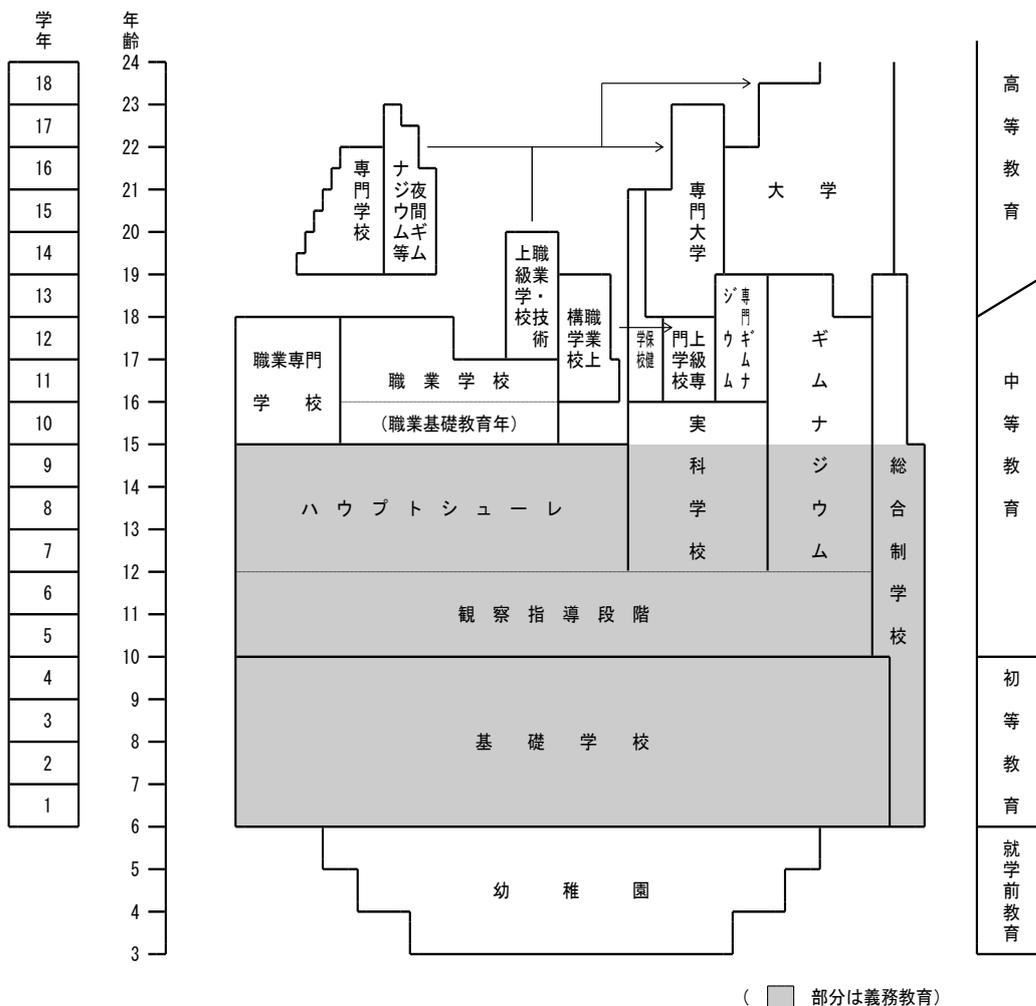
#### 1. ドイツの学校制度と職業教育

##### (1) ドイツの学校制度

ドイツでは、学校制度が、日本の「六・三・三制」のような単線型ではなく、初等教育期間を経た時点で、種類の異なる学校を選択し就学する分岐型である。ほとんどの児童は、日本の小学校同様、最初は基礎学校(グルントシューレ)で机を並べるが、4学年を終えた時点で、中等教育期間をどこで学ぶか、方向を決断しなければならない。なお、この4学年終了後の2年間は、次に学校種別ごとにオリエンテーション

(観察指導)段階を設ける場合と、オリエンテーション段階を学校種別に関係なく設ける場合がある。

次の中等教育段階の前期には、1. ハウプトシューレ(「基幹学校」などと訳される)、2. 実科学校(レアルシューレ)、3. ギムナジウムの3つのコースのうち何れかに進むのが一般的である。加えて、この3つの学校形態を包含した総合制学校(ゲザムトシューレ)がある。<sup>注7</sup>



(図4 ドイツの学校系統図 School system in Germany) <sup>注7</sup>

中等教育の後期には、それぞれの課程の内容が大きく変化する。ハウプトシューレの場合、課程を終えれば修了証が授与され、生徒は修了資格を得る。同校の課程を修了せず、修了証を得ないで卒業するケースもある。修了資格の有無に関わらず、ハウプトシューレ卒業後は職業学校に行くと同時に企業内で職業訓練を受ける、いわゆる「デュアルシステム」に基づく職業教育の段階に進むのが一般的なコースとされる。

実科学校の修了資格を得た後は、デュアルシステムのプロセスへ進む場合と、上級専門学校に進む場合に分かれる。ギムナジウムに進学している場合は、上級段階に進んでアビトゥーア(ギムナジウム卒業資格試験、合格により大学入学資格を得る)に備えるのが一般的とされる。なお、デュアルシステムによる職業教育の対象者は、2000年時点で、ハウプトシューレ未修了者 2.4%、同校修了者 32%、実科学校等修了者 36.6%、大学入学資格保持者(ギムナジウム、上級専門学校等修了者)15.8%、その他の職業学校等からの者 13.2%となっている。

### **就学前教育**

幼稚園は満3歳からの子供を受け入れる機関であり、保育所は2歳以下の子供を受け入れている。

### **義務教育**

義務教育は 9 年（一部の州は 10 年）である。また，義務教育を終えた後に就職し，見習いとして職業訓練を受ける者は，通常 3 年間，週に 1～2 日職業学校に通うことが義務とされている（職業学校就学義務）

### 初等教育

初等教育は、基礎学校において 4 年間（一部の州は 6 年間）行われる。

### 中等教育

生徒の能力・適性に応じて，ハウプトシューレ（卒業後に就職して職業訓練を受ける者が主として進む。5 年制），実科学校（卒業後に職業教育学校に進む者や中級の職に就く者が主として進む。6 年制），ギムナジウム（大学進学希望者が主として進む。8 年制又は 9 年制）が設けられている。総合制学校は，若干の州を除き，学校数，生徒数とも少ない。後期中等教育段階において，上記の職業学校（週に 1～2 日の定時制。通常 3 年）のほか，職業基礎教育年（全日 1 年制），職業専門学校（全日 1～2 年制），職業上構学校（職業訓練修了者，職業訓練中の者などを対象とし，修了すると実科学校修了証を授与。全日制は少なくとも 1 年，定時制は通常 3 年），上級専門学校（実科学校修了を入学要件とし，修了者に専門大学入学資格を授与。全日 2 年制），専門ギムナジウム（実科学校修了を入学要件とし，修了者に大学入学資格を授与。全日 3

年制) など多様な職業教育学校が設けられている。また、専門学校は職業訓練を終えた者等を対象としており、修了すると上級の職業資格を得ることができる。夜間ギムナジウム、コレークは職業従事者等に大学入学資格を与えるための機関である。

なお、ドイツ統一後、旧東ドイツ地域各州は、旧西ドイツ地域の制度に合わせる方向で学校制度の再編を進め、多くの州は、ギムナジウムのほかに、ハウプトシューレと実科学校を合わせた学校種（5年でハウプトシューレ修了証、6年で実科学校修了証の取得が可能）を導入した。

## 高等教育

高等教育機関として、大学（総合大学、教育大学、神学大学、芸術大学など）と専門大学がある。修了に当たって標準とされる修業年限は、通常、大学で4年半、専門大学で4年以下とされている。また近年、国際的に通用度の高い学士・修士の学位取得課程（修業年限はそれぞれ3年と2年）も大学や専門大学に設置されている。<sup>注7</sup>

### (2) ドイツの職業教育

以下1) 前期中等教育の「労働科」のカリキュラムと、2) 後期中等教育の「デュアルシステム」による職業訓練がある。

#### 1) 前期中等教育の「労働科」のカリキュラム

4年間の初等教育を終え、ハウプトシューレや総合制学校を中心に、前期中等教育に入る段階から、「労働科」などの名称で職業準備教育を行う教科が設けられる。多くの州では「労働科」だが、州によって「労働・経済・技術」などと名称が異なる場合がある。

この職業準備教育の一般的な内容(州ごとに多少の差異がある)は、1.地域における学校教育と職業教育・訓練 2.職業選択と職業活動 3.個人と労働市場の関係 4.社会的、技術的、経済的条件を考慮した雇用機会と雇用の課題 5.労働法の関連規定と青少年労働保護の重要な規定—など。

このような授業に加えて、学年が上がると(基礎学校入学から数えて第8、第9学年が多い)、ほぼすべての州で職場訪問あるいは企業実習を実施している。企業実習については、ハウプトシューレや実科学校などでは生徒全員、ギムナジウムでは希望者を対象とするのが一般的だ。実習の前後には志願表作成、面接のロールプレイング、関係者や専門家への質問と対話、実習結果の発表などのプログラムが組まれる。卒業間近の企業実習では、生徒の職業選択を考慮して、職業を1つに限定する。このほか、連邦雇用機関が所管している職業情報センター(BIZ)が学校を訪問し職業選択や相談窓口などに関する情報提供を行う。

2) 後期中等教育の「デュアルシステム」による職業訓練

デュアルシステムは、義務教育終了後、職業学校に通いながら、主に企業内で職業訓練を受ける二元的なシステムである。職業学校は各州の教育省が所管する公立校であり、州の学習指導要領に従ってカリキュラムを組んでいる。一方、生徒は同時に企業(多くは私企業)において訓練ポストを得ている訓練生でもある。

職業訓練を開始する年齢は、2001年現在で19歳前後であり、1970年時点の平均16.6歳から上昇している。この原因としては、学校修了者の年齢が高くなったこと、上級専門学校等を経てから職業訓練を始める者が増えたこと、ギムナジウム修了者で職業訓練に移る者の増加などがあげられる。

職業訓練の期間は2年から4年で、多くの場合3年半程度である。訓練を終えると商工会議所や手工業会議所等の職能団体が実施する修了試験を受け、これに合格すると職業資格を得ることができる。修了試験は、二度まで受験可能である。ドイツでは、この職業資格を取得しないと就職できないという現実がある。職業訓練修了後、訓練生が訓練を受けた企業に残る割合は、旧西地域で約6割、旧東地域で5割弱である。

### (3) ドイツのデュアルシステム

基本的な制度の枠組みは、ドイツの公共職業教育訓練の法的枠組みを規定する「職業教育訓練法（BBiG）」によっており、職業教育訓練の種類を「養成教育訓練、向上教育訓練、再教育（職業転換）訓練」と定義している。養成教育訓練とは、若年者を対象に行われる企業での職場実習と職業学校における理論教育を平行して行う一定の職業資格の取得を目的とした初期訓練であり、デュアルシステムがこれに当たる。向上教育訓練は職業経験者の知識・技能・技術の向上を図るために行う訓練で、これはマイスター制度など専門技能資格制度ともリンクする。再教育訓練は現在の職種では就職が難しいため、他の職種に就職（転換）するために必要な職業能力を身につける訓練と位置づけられ、失業者および経済的弱者が主な対象となっている。また社会法典第Ⅲ編による労働市場改革により、向上教育訓練と再教育訓練は「継続教育訓練」として位置づけられ、労働市場政策と連携して展開されている。

職業教育訓練の実施主体についてみると、養成教育訓練の主管省庁は連邦政府（連邦教育研究省：BMBF）と州政府、継続教育訓練の主管は連邦政府（連邦労働社会省：BMAS）と州政府となっている。一方、管理運営主体は養成教育訓練が会議所と州政府であり、継続教育訓練は連邦雇用エージェンシー（BA：旧雇用連邦庁）<sup>注8</sup>である。主な訓練実施機関としては、養成教育訓練は企業と職業学校

が、継続教育訓練は職業専門学校、専門学校、大学といった公的教育機関と会議所、企業、労働組合、民間訓練機関が混在して担っている。なお、学校教育はすべて州政府の所管である。

国家における職業教育訓練全体の方針策定および基本的な制度設計を行うのは連邦政府（連邦教育研究省：BMBF）であるが、具体的な企画の立案、関連規程の整備、訓練実施プログラムの策定に関しては、連邦職業教育訓練研究機構（BIBB）が重要な役割を担っている。この組織は職業教育訓練促進法（1981）に基づいて設立された機関であり、職業教育訓練に関わるすべての事項について政府に助言を行える立場にある。同機構は組織体の形態としては独立の研究機関となっているが、その運営にあたっては労使が深く関与する。例えば国家レベルの職業教育訓練規程の企画に関しては、労使によって任命される教育訓練の専門家が規程の草案作成に携わる。また、連邦職業教育訓練研究機構によって組織される国家レベルの「中央職業教育訓練委員会」、州レベルの「州職業教育訓練委員会」にはそれぞれ連邦政府、州政府のほか労使および教育訓練実務専門家が対等な立場で参加し、重要な検討事項を協議する。なお、同機構は政府が実施する公共職業教育訓練施策に対する評価も行っている。

### （3）－1 若年者の養成教育訓練

ドイツの若年者（義務教育修了者）を対象とした初期養成訓練は「デュアルシステム」と「全日制職業学校訓練」によって行われる。デュアルシステムには、(1)訓練の場が職業学校と企業であること、(2)職業学校では理論を学び企業では実践を学ぶこと、(3)職業学校は州の主管であり企業での職場実習は連邦政府（連邦教育研究省）の主管であること、という3つの2元性が含まれている。週のうち1～2日（全訓練時間の約3割）は職業学校で職業に係る理論教育が、残りの3～4日（全訓練時間の約7割）は企業で職場実習がそれぞれ行われる。デュアルシステムの訓練生は職業学校の生徒であると同時に、企業と職業訓練契約を結ぶので、訓練生手当が支給されるほか社会保障制度の対象にもなる。デュアルシステムは主に基幹学校修了者を対象として実施され、幅広い職業に関する基礎知識と、特定の職業に必要な専門能力を身につけ、即戦力となる熟練労働者を養成することを目的とする。職業訓練が行われる公認訓練職種は約350職種。訓練期間は職種によって2年（販売などの事務系職種）～3年半（電気・電子及び機械系職種）であり、訓練修了後に試験が実施され、試験に合格すると訓練職種に関する公的な職業資格が付与される。

また、全日制職業学校では、デュアル・システムに組み込むことが難しい保険衛生、医療福祉関連（介護、育児、看護、助産婦、医学療法など）の職種を対象として訓練が

実施される。義務教育を終えた若年者がこれらの職業教育訓練コースに進む割合は、デュアルシステムが約 55%、全日制職業学校が約 10%、残りの 35%が普通教育において大学を目指すコースを選択している。

### (3) - 2 継続教育訓練

継続教育訓練は「継続職業教育訓練」と「非継続職業教育訓練（成人教育訓練）」に大別され、在職者、失業者及び経済的弱者対象の職業教育訓練政策（向上教育訓練、再教育訓練）は前者の継続職業教育訓練に位置する。

#### 1) 向上教育訓練

向上教育訓練には、(1)能力、知識、技能の維持・向上、あるいは市場、技術の変化への対応を目的とする「適応向上教育訓練」と、(2)企業内外でのステップアップを目指す「昇進向上教育訓練」がある。「昇進向上教育訓練」は、熟練工を養成するわが国でもよく知られた「マイスター制度」が中心。訓練修了後にマイスター、テクニカー、各職業における専門士といった公的資格の取得や商学士などの学位取得を伴う修了試験が行われるのが特徴で、現在約 200 の資格があり、その内約 170 が「マイスター」資格である。一方、適応向上教育訓練は 3 日以内のコースを中心とする短期間のコースがほとんどである。

中世以来の伝統持ち、ドイツの産業発展を支えてきたこのマイスター制度であるが、最近の経済をとりまく環境変

化により転機を迎えていると言われる。厳格な資格取得を義務付ける現行の制度は、個人が起業する際の足枷になる恐れがあり、大量の失業者を抱えるドイツの労働市場においては時代の要請に沿った柔軟な制度にすべきとの声がある。これには一部の職種を資格から外す等の対応が考えられるが、徒に規制を緩和することは、逆に人材の質や技術の低下を招く恐れもあり、国際競争力の維持という観点からは慎重な対応が求められている。

## 2) 失業者及び経済的弱者対象の職業訓練（再教育訓練）

再教育訓練は「失業の恐れのある者、長期失業者、低資格労働者を労働市場に結びつける」ための職業教育訓練である。再教育訓練は社会法典第Ⅲ編に基づき連邦雇用エージェンシーによって管理運営される。連邦雇用エージェンシーが支援するプログラムには、継続職業教育訓練の支援と労働市場政策による特別プログラムがある。前者の通常の継続職業訓練支援プログラムは、主に全日制の継続職業教育訓練コースの受講料、宿泊費用及び参加者の手取り賃金の60～67%（少なくとも1人、あるいは扶養義務のある子供がいる場合は67%、それ以外は60%）に相当にする生計手当を支援するプログラムである。このプログラムの対象者は失業者および失業の恐れにある者で公共職業安定所での認定を受けなければならない。

また労働市場政策に伴う近年の特別プログラムとして、「Job-AQTIV法（労働市場改革のための法律）」に基づいたプログラムと「労働市場近代化のための法律（通称ハルツ法）」に基づくプログラムがある。「Job-AQTIV法」に基づいたプログラムには、厳しい雇用失業情勢に対応するため、「ジョブローテーション」と「未熟練従業員等の訓練のための賃金助成」が主なプログラムとして実施されている。ジョブローテーションは、従業員を職業教育訓練に参加させている間、その仕事に失業者を雇用した企業に賃金の50%から100%が最長1年間助成される制度で、もう一つの「未熟練従業員等の教育訓練のための賃金助成」は、企業が無資格者の従業員または未熟練従業員を職業継続教育訓練へ参加させる場合に、賃金の全部または一部を助成するプログラムである。

一方「労働市場近代化のための法律」に基づくプログラムには「職業訓練クーポン券制度」がある。このプログラムは再教育訓練などの継続職業教育訓練が必要な者に対して、公共職業安定所から職業訓練クーポン券（クーポン券には訓練目的、訓練内容、訓練期間とクーポンの有効期間が記載）が支給され、参加者は有効期間内に認定された訓練機関の認定された講座の中から自分の訓練目的に合ったものを選んで受講できるという仕組みだ。

### （3）－3 職業教育訓練制度改革の方向性

ドイツにおける中長期的主要な課題の一つに人口動態の変化が挙げられる。これは他の欧州諸国に比べドイツにとってはより深刻な問題である。こうした背景に対し、政府は職業教育訓練を将来の経済的・社会的発展の鍵として、高度な資格取得を最良の失業防止策と捉えている。

また過去 10 年来、EU の教育訓練政策をめぐる議論の中心的テーマに「生涯教育の枠組みおよび文化の創出」というテーマがある。これは EU 全体で取り組んでいるものだが、ドイツにおいても厳しい経済環境の中、初期において労働者が取得した資格だけで経済社会における新たな課題に対応するのは困難になってきており、継続的な生涯教育の重要性が高まっている。人口動態の変化に起因するドイツの労働人口の減少と継続教育の減退が相互に増幅し合う傾向にあることも継続教育訓練関連のデータからわかってきている。特に、低水準の資格しか持たない人々は、継続教育を受ける機会の活用度も低い。

以上の点を踏まえ、職業教育訓練制度の改革を加速させるべく、連邦政府は 2008 年 1 月、「資格認定イニシアチブ」を立ち上げた。これは、早期の児童教育から継続教育及び職場での訓練に至る生涯教育の推進及び支援を目指す活動を包括するものである。この施策の創設に先駆けて、連邦政府は 2006 年春、2 つのタスクフォース「職業教育訓練イノベーションサークル (IKBB)」と「継続教育訓練イ

ノベーションサークル（IKWB）」をスタートさせた。2007年7月、IKBBは「職業教育改革に関する10項目のガイドライン」を定め、その大部分が資格認定イニシアチブに盛り込まれることとなった。同ガイドラインは、ドイツの職業訓練が国際的に高く評価されているのは、デュアル・システムに基づく職業教育訓練がドイツの競争力および革新力に重要な貢献を果たしてきたからと理由づけており、今後は職業教育訓練施策を通じて、職業訓練から雇用へのより高い移行を実現すると同時に、経済ニーズに見合った資格を持つ熟練労働者を確保していくことが重要としている。

## 2. ドイツの職業訓練教育制度が直面する問題

ドイツにおいても、特に公的関与が高い初期職業教育訓練制度の領域では、時代の変化とともにいくつかの課題が挙げられる。EU内での資格フレームの共通化の流れを背景とした外部からの影響との関連性も大きい。現在最も重要視されている課題を紹介する。

### (1) 職業訓練市場の構造的課題

ドイツでも少子化の影響により、前期中等教育を終えた段階の若者の数が減少傾向にある。職業訓練市場では、それが職業訓練希望者の減少と表面化し始めている。また、数の上だけでなく学習困難を抱える若者、基幹学校卒業

生、成績の低い者などの訓練先探しが特に難しくなっているという。このような若者は、訓練を始める段階で追ったハンディがその後の職業人生にまで尾を引くという危険にさらされている。そのため、デュアルシステムに入る前の段階で職業訓練教育を行う「生産学校」が増加している。

1992年に初めて1校つくられ、2003年に19校になっていた。2007年には、ドイツ生産学校協会が結成された(大串2013)。主に、学習困難を抱える若者を受け入れ、デュアルシステムへ入学できるように教育し、送り出している。

筆者は、今増加しているドイツの生産学校を平成27年3月に視察してきたので後述する。

## (2) 職業訓練を受ける若者の多様化

職業教育訓練に入る若者の数が減少している背景には、若年者人口が減っていることと同時に、大学入学資格(Abitur)を得る者の数が増えているという現象がある。つまり、アビトゥアという大学入学資格(Abitur)を取得して大学に進学する若者の数が増加している。このことは、優秀な若者を訓練生として採用したい企業にとって痛手となる。よって、アビトゥアをもっているもあえてデュアルシステムの訓練に進む若者が増えるようにデュアルシステムを魅力的なものに変えていく必要がある。また、プラスアルファとなる追加資格の取得や初期職業教育訓練と

その後の継続教育・訓練を統合できるような新しい枠組みの開発も必要となろう。

### (3) 職業教育訓練の質の向上

職業教育訓練の質の向上を求める声は近年ますます高まっており、2005年のBiBBの改正にあたっては、職業教育訓練の実施施設や訓練指導者のモニタリングなど質にかかわる規定が盛り込まれた。また、結果を重視するアウトプット志向へと支店が変わってきている。

同時に、ヨーロッパレベルで提示されている職業教育訓練の質向上の目標に合わせて、ドイツ国内でもその質を把握・確保する方法を確立する作業が進められている。この質を図る指標は、EU諸国で通用する共通の物差しとなると同時に、各国の教育・訓練の特性にも配慮したものになることが目指される。これに向け、連邦教育研究省

(BMBF)では、特に、中小企業を対象にモデルイニシアティブを開始している。

## 3. ドイツの生産学校ヒアリング調査

筆者は、平成27年3月に今ドイツで増加している前述した生産学校を視察したので、ヒアリングした結果を報告する。

### (1) 生産学校協会

(面会者：Mr. Martin Mertens,

Vorstand (President) )

ミュンヘンから列車で3時間10分ほどのカッセル駅で生産学校協会会長の Mr. Martin Mertens と面会して話を伺った。

#### 1) 現状

①ドイツには30万人の職業学校の不合格者、中退者がいて、問題になっている。ドイツは、州単位で法律が違い、独自に予算をもち、執行しているが、就職できない、学校にも行かない、職業学校にも行けない、いわゆるニートをカッセル市の青年局が世話をして、労働局が学校を紹介している。その職業学校に不合格となった基礎学力のない学生を引き取って教育指導しているところが「生産学校」であり、1校当たり30人から50人の学生を受け入れている。

②ドイツ全体で150校の生産学校があるが、生産学校協会に所属しているのは、そのうち110校。ミュンヘン市立の生産学校はメンバーではない。ミュンヘン市独自の方法で生産学校を運営しているとのこと。

③生産学校で指導している分野は、主に、農業、レストラン、メタル加工、木工、美容、オンラインショップ、ペインティング、リサイクル等である。技能を身につけ、職業学校に合格できるように指導、すなわち、企業での実

習(訓練の80%を占める)受け入れに合格できるよう指導している。

## 2) 歴史、今までのプロセス

①生産学校は、1800年にフランスで始まり、スイスに伝わり、その後ドイツ南部のバイエルンはバーテンプルグに浸透。同時に、職業学校が発達し、マイスター制につながった。ものづくりは中世からの歴史があり、親方も中世からあった。

②第2次世界大戦後、教育制度の見直しが行われたが、ドイツは、アメリカの教育を受け入れずに、伝統的な親方のマイスター制度を守った。同じ敗戦国でも、ここが日本とドイツの大きな違いとなった。

③1960年代、職業学校の将来の存在価値を定義する動きが高まった。それまでは、理論中心で、知識中心のギムナジウムの先生と技術中心の職業学校の先生は、お互いに交流がなかったが、その後徐々に交流するようになった。その結果、経済的に余裕のある大企業中心に、企業内に学生を教育する工場を作るようになった。例えば、週1~2日は学校で理論を勉強し、3~4日には企業で働く。

④しかしながら、フォルクスワーゲンなどの大企業内につくられた実習用の工場は、実践的でなく、学生を教育できる社員がいないという問題が起こった。特に、高度な技術の場合はそうだった。

⑤ 1970年代のオイルショックによる失業者の急増によって、その後デンマークの生産学校が週目された。その生産学校の卒業者は、公的な仕事に就職できるように取り計らい、就職内定率において高い実績をあげたため、デンマーク方式を活用しようという機運が生まれた。

⑥ 学校を落第した若者と、公立中学校で教えられないはみ出した先生を結び付けたいという発想が生産学校を普及させる一因となった。そして、理論だけでなく、その学生に欠けたマッチした教育を提供しようとした。

### 3) 今後に向けて

① ニートと生産学校がどのようにやっていくのか？の議論が政治家を巻き込んであった。

ゴールは、学生が自由意思で自立しながらやる気を出すことである。つまり、学校が強制的にやらせる印象が強かったのに対し、生産学校は、決して強制せずに、やりたいから自発的にやるという本人の魅力や可能性を引き出して褒めることにより自信をつけさせることをゴールとした。

② そのため、多くの専門家が対応し、問題のある学生にやる気を出させるにはどうしたらいいかを個別に考えた。

③ 生産学校は、地域密着である。地域とその地域にある企業と学校が協力して成り立つしくみである。職業学校に入り、デュアルシステムで学校での理論と企業での実践を経

験し、卒業試験に合格できなければ、ドイツでは就職できない。社会人として一人前に自立できないのである。

④生産学校の「生産」の意味は、いろいろな意味がある。モノを生産する、生徒をつくる、生徒と先生の間関係をつくる、生徒同士の間関係をつくる、学校と企業の信頼関係をつくる・・・

⑤生産学校でつくられたものを実際に販売し、その対価を受け取ることで、自信をつけていくことができる。自分が汗をかいて作ったものを買ってもらえたことは嬉しいし、喜んでもらえたら自信につながる。さらに、アルバイト代をもらえたら一石二鳥。

⑥「ドイツに住む若者は全員能力を引き出す」という哲学（フィロソフィー）がドイツにはあり、法律でも裏付けがある（？）ので、国民全体にどの意識が浸透している。そのため、政府も教育省（日本の文部科学省）と労働を受け入れる企業と労働省（日本の厚生労働省）、青少年の犯罪を取り締まる法務省とが一体となって若者全員の能力を引き出すための施策を立てていて、生産学校にも協力している。ただし、どの省庁も生産学校に対する理解や受け入れなどの考え方が違うことが問題である。（ドイツ全体でニート対策の予算は1兆円（80億ユーロ））

⑦外国からの移民が増加している。特に、コソボ、ポーランドなど。昔はトルコが圧倒的に多かった。これらの移民

の子も含めて、生産学校は、すべての若者が職業を準備するための勉強をしなければならない」という哲学（フィロソフィー）のもと取り組んでいる。

⑧経済的に貧しい家庭、親が離婚して片親や、育児放棄された子供など様々だが、愛情が不足している子が多い。その結果、自分に自信がなく、コミュニケーション力のない子が多い。まずは、認められる経験、尊重される経験によって、自信をもたせることが第一である。例えば、いじめられる子に怒らないでまず、事実を認め受け入れる、その後「いじめてどうだったか？楽しかった？」と尋ねる、楽しかったと答える子に「同じことをあなたがされたらどう思う？」と聴くことにより、だんだん自己開示してくれる

⑨子供たちを認めながら教育指導する教員の教育指導も不可決であり、生産学校協会では、独自の向上教育を定期的に実施している。

⑩一人の先生が、8～10人の生徒を見ている。この先生は、一つの専門分野だけでなく、いろんな分野に精通していることが望まれる。

⑪生徒の90%が生産学校で何をしたいのかに気づく。6ヶ月から3年かかる子もいるが、平均して12カ月から18カ月で卒業する。理想は、2年間。

⑫最近うつや精神的に問題を抱える学生が増えているが、その一因として食事に問題がある。

朝食を食べない子はイライラしがち。学校で昼食をつくったり、週に1回みんなで朝食を食べることもある。



(真中が Mr. Martin Mertens, Vorstand(President)、右が元生産学校協会会長(前任者))

(2) カッセル市の生産学校 (Outlaw)

(面会者: Mr. Lamberf Lohet, Teacher)

実際に生産学校を見学したい旨 Martin 会長に伝えたところ、カッセル駅からタクシーで15分ほどの Outlaw という学校を紹介していただいた。ここは、元色鉛筆という名前の生産学校で、会長が設立したが、数年前に経営不振に陥り、Outlaw という法人が引き継いだとのことである。

① 木工、メタル(金属加工)、電気(主に配線)、サービス、販売・事務の5コースある。Mr. Lamberf Lohet は、木工の担当教官である。

② 外国からの難民が多いため、言葉が通じないことが一番困ったとのことである。木工は、動作によってやって見せることができるのでまだいいのだが、手作業では説明

できない事務やサービス担当の教官はもっと大変だと話してくれた。

- ③ 今担当している生徒で、外国からの移民は3名いる。コソボから1名(精神障害あり)、ポーランドから1名(30年前に大工の資格をドイツで取得後帰国したが、大工の職につけずまたドイツで大工の勉強中)、その他東ヨーロッパから1名。
- ④ 本屋からの棚の注文を受け、納品したところ、仕上がりに満足してもらい、リピート注文につながったらしい。このことが、生徒たちに達成感と自信をもたらしたそうだ。
- ⑤ 心がけていることは、生徒とのコミュニケーションである。まずは、人間関係の構築、そのためには、相手を尊重することが大切であり、その結果信頼関係が生まれ、その信頼関係がベースとなって訓練が成り立っていくと話してくれた。
- ⑥ 家で朝食を食べてこない生徒もいる。食事は重要なので、毎週月曜はみんなで朝食をつくって食べる。昼食は持参だが、時々、生徒が作る。
- ⑦ 通常は、7:30~16:00の勤務だが、プロジェクトを複数抱えており、土日に働くこともあるそうだ。

指導教官は、時には父であり、母にもなり、兄弟にもなるとのこと。そういう人間性が生産学校の指導教官には不

可欠であることが Mr. Lamberf Lohet からの話を伺って  
実感できた。



(木工作業所の前で)



(外国からの移民の生徒に指導中  
の Mr.Lamberf)

### (3) ミュンヘン市立生産学校

(面会者： Ms. Gertrud von Reuss, Vive  
Principal(副校長、元貴族)、Ms. Anette Schreiber,  
Teacher(料理、ケイタリング担当教官)

インフルエンザの流行のため、教員が多数休んでおり、  
なかなかアポが取れなかったが、最終日の午前中に訪問す  
ることができた。ミュンヘン市はドイツの中で一番経済的  
に豊かな都市であり、独自に進めているプロジェクトが多  
いそうだ。生産学校についても協会の所属せずに独自に取  
り組んでいるようだ。

- ① バイエルン州の生産学校は、他と違う。デュアルシス  
テムの一環ではなく、デュアルシステムに入るための  
職業準備のための職業学校である。

- ② ミュンヘン市には 200 の職業学校があり、4 万から 5 万人の生徒がいる。特に、電気、木工、金属加工、ホテル、レストランといった分野が多い。
- ③ バイエルン州では、義務教育として 10 年間学ばなければならない(通常は 9 年間)。9 年生で卒業試験に合格できれば、3 年間のデュアルシステムの職業学校に入学できるが、卒業試験に不合格となった生徒は、生産学校で 1 年間学び、修了証を獲得してからデュアルシステムの職業学校に入学できる。つまり、義務教育で落ちこぼれた基礎学力の不足した生徒を 1 年間生産学校で教育指導することにより、職業教育に接続させる学校である。
- ④ 毎週 34~35 時間の授業がある。クラスは、ドイツ人のためのクラスと移民のためのクラスがあり、前者は 1 年間だが、後者は、語学のハンディがあることから特別に 2 年間通うことができる。
- ⑤ 1 週間の 50% が学校で学び、残りの 50% は企業で働く。
- ⑥ やる気のない子供たちのために、部分的に特別授業がある。特に、問題のある生徒は、9 週間この生産学校で勉強するが、残りの 10 か月何もやらない子が多い。本来なら企業で働かなければならない。よって、社会養

育家やカウンセラーが 3 人配置され、マンツーマンで面倒見る。

- ⑦ ミュンヘンの東に分校があるが、ここは難民専門の学校で、家庭的に複雑な子供が多く、親から受けた虐待がトラウマになっている子やうつ病などの精神的に問題を抱える子も多い。そのため、カウンセラーのような社会教育家を 3 人配置し、さらにスクールカウンセラーのような学校心理学者 1 名を配置している。
- ⑧ 料理とケイタリングを担当している先生の話では、9 月に 23 人入り、6 か月後の 3 月現在 16 名に減った。落ちこぼれた子もいれば、他に転校した子もいる。自分の適性が他にあることに気づいて転校したことは悪いことでない。
- ⑨ 1 年間の生産学校卒業後にデュアルシステム訓練に入ることができる学生は、去年は 80% だった。残りは、就職するためジョブセンターに行った子が多い。デュアルシステム訓練に入るためには、企業との契約を結ぶことが条件であり、企業の要求は高いので、その条件を満たさないと、なかなかデュアルシステム訓練に入れない。いったん、デュアルシステムに入れても、企業が満足しなければ追い出されることもある。企業は、給料を支払って実習するので、学生はそれだけ真剣に取り組むことができる（企業の契約により差はあ

るようだが、1年目は400から450ユーロ、2年目は500から550ユーロ、3年目は600から700ユーロ毎月給料をもらえる）。

- ⑩ 1年間でいかにやる気を出させるかが肝心である。そのためには、現状を把握するために個別に面談して、自己開示してもらうことが不可欠である。信頼できる大人であると認めなければ生徒たちは本音を語ってくれない。その心を開かせる指導が大切であり、教師は、専門分野の知識プラス心理学プラスシーシャルワーカーとしての専門知識と実績が問われる。
- ⑪ 個別にアプローチして、本年を聴くことにより、生徒それぞれのキーを見つけて、適正な進路を見つけて導いていくことを常にこころがけている



（ミュンヘン市立生産学校の副校長、Ms. Gertrud von Reuss, Vive Principalによるプレゼン）（右写真は、調理ケイタリング実習）

#### 4. まとめ

このように、デュアルシステム発祥のドイツにおいても少子化の影響などもあり職業訓練希望者が減少しているという問題がある。これは、数の上の問題だけでなく、学習困難を抱える若者、基幹学校卒業生、成績の低い者などの訓練先探しが特に難しくなっているという問題も抱えている。このような若者は、訓練を始める段階で学習困難というハンディがその後の職業人生にまで尾を引くという危険にさらされているのだ。そのため、デュアルシステムに入る前の段階で職業訓練教育を行う「生産学校」が担う役割は大きいと思われる。

日本とドイツでは、教育システムが違うので、そのままオリジナルを取り入れてもワークしないと思われるが、就業困難な若者を就業に導くノウハウは参考になるものがあると思われる。また、問題を抱える若者への接し方は生産学校協会会長の話とミュンヘン市立生産学校の副校長及び担当教員の話が共通していた。家庭環境が複雑でほめられた経験がないやる気のない子供たちを、まずは受け入れて信頼できる大人もいることをわかってもらい心を開かせ、信頼関係を構築した後、達成できたことに対してほめて自信をつけさせることである。

不登校や引きこもりなど挫折経験のある問題を抱えた若者への接し方は、自分の居場所を見つけて自信をもたせる

ことが重要だと改めて痛感した。居場所、自信、信頼、自己開示は、日本版デュアルシステム担当者も同様に指摘しており、今後問題を抱える若者を教育指導し社会へつなげるためのキーワードといえよう。

注：

注<sup>7</sup> ドイツの学校系統図(文部科学省「教育指標の国際比較」平成26年版)参照

注<sup>8</sup> 連邦雇用エージェンシー(BA)は旧連邦雇用庁が2004年1月社会法典第Ⅲ編(ハルツ法第Ⅲ法)により改組されてできた組織。

参考文献：

本多千波、「ドイツの職業教育訓練と教員・指導員の養成」、職業能力開発総合大学校50年特別研究企画報告書、2011

小杉礼子、「キャリア教育と就業支援～ニート・フリーター対策の国際比較」勁草書房、2006/2007

大串隆吉、「ドイツにおける不利益青少年の職業的自立援助調査報告Ⅰ」、2005

大串隆吉、「日独社会教育学における青少年自立援助システムの比較研究」、2007

寺田盛紀、「ドイツの職業教育・キャリア教育」、大学  
教育出版、2000/2003

## 第4章 日本版デュアルシステムコースの実態調査

日本版デュアルシステムは、ドイツのデュアルシステムをモデルとして厚生労働省と文部科学省が中心となって採用し、実施運営してきたが、成功事例は少なく、普及するどころか減少しているのが実態である。しかしながら、その中でも数少ない成功事例として筆者が勤務している厚生労働省所管の港湾カレッジが挙げられる。港湾ロジスティクス科がスタートして平成27年10月で12期生を迎えることになったが、正規社員としての就職率は、ほぼ100%を達成し、横浜港を中心とする港湾・物流業界で活躍している。港湾・物流に特化した2年間のカリキュラムという特性はあるものの、その成功の要因が何であるか探ることは意義があると思われる。

本章では、日本版デュアルシステムの成功事例として、港湾カレッジのケースの実態を分析する。

### 1. 厚生労働省傘下の日本版デュアルシステムコース

前述したとおり、厚生労働省による日本版デュアルシステムコースの実施・運営は、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が中心になっている。これまでの職業能力開発の実績をもとに機構独自の訓練カリキュラムと人材育成に熱心な企業が連携することによって、産業界の期待する現場の技能・技術等を身につけた人材を育成することを目的としている。大きく分けて①長期2年コース（専門課程活用型）と②短期6ヶ月コース（短期課程活用型）の2種類がある。

本章では、上記2種類のコースの代表的なカリキュラムを示

すと共に、筆者が勤務している港湾職業能力開発短期大学校横浜校における日本版デュアルシステムコースである①長期2年コース（専門課程活用型）の「港湾ロジスティクス科」の教育指導の現場の実践の詳細を報告する。

#### （1）長期2年コース（専門課程活用型）

高い就職実績を誇る職業能力開発大学校等の2年制のカリキュラム（大学校及び短期大学校で実施している専門課程に相当）と実際に企業で業務に従事しながら技能・技術を習得できる企業実習を組み合わせで行う訓練。長期（2年間）の訓練期間を活かし、施設内（大学校及び短期大学校）訓練では、基礎から高度な技能・技術までを体系的に習得でき、また、実技と学科を融合した実学融合による訓練により効果的実践的な技能・技術を習得できるカリキュラムとなっている。また、カリキュラムの中には、実際に働き、収入を得ながら不足する能力を確認してスキルアップすることができる実践プログラムを導入している。

受講対象者は、おおむね40歳未満で、高等学校を卒業又は、同等以上の学力を持つ人である。過去の経歴は、フリーターだった人、大学を中退した人、就職したけれど自分のやりたいことと違った人など様々である。ものづくりに挑戦してみたい！就職に向けて頑張りたい！という気持ちが入校する上で重要である。未経験の人でも安心して学べるカリキュラムとなっており、修了時には、社会で通用する技能・技術が身につけているはずである。それを裏付けるデータとして、就職率は95.7%、正社員就職率は97.7%となっ

ている(H25年度実績)。ほとんどの修了生が正社員として就職しているということだ。在校中は指導員や就職支援アドバイザーがきめ細かく就職をサポートしている。

授業料は年額390,000円で、入校料は不要。また、要件によって授業料の免除が受けられることもある。修了前約4～6ヶ月間の就労型実習では、実際に企業で業務に従事し賃金を得ながら学ぶことができる。全国で以下の7コースが実施されている。

①ポリテクカレッジ京都（京都府舞鶴市）、情報通信サービス科、4月開講、定員15名

以下の図は、上記①のポリテクカレッジ京都の「情報通信サービス科」カリキュラムである。

		1年次			2年次		
授業展開 イメージ	導入訓練	学科 (施設内訓練)	委託型実習 準備訓練	学科 (施設内訓練)	準備訓練	就労型実習	課題解決実習 (施設内訓練)
		実技 (施設内訓練)		実技 (施設内訓練)			
		キャリア・コンサルティング		キャリア・コンサルティング		職務内容についてのケーススタディ	
<ul style="list-style-type: none"> <li>●委託型実習：概ね1ヶ月間。企業の生産現場に赴き、これまでに習得した技能・技術の確認と現場での体験を通して、働く意欲を喚起する。</li> <li>●就労型実習：概ね3ヶ月程度。実践技術者として、施設内訓練で習得した技能・技術を基に生産現場における生産活動を実施し、実践的な技能・技術を習得するとともに実務経験を付与する。</li> </ul>							

		1年次		2年次	
履修科目	一般教育科目	数学、物理、英語、体育、キャリア形成論、ヒューマンスキル、職業社会論			
	系基礎学科	電気・電子工学概論、情報数学、情報通信工学、ネットワーク施工法、アプリケーション論、コンピュータシステム工学、安全衛生工学			
	系基礎実技	アプリケーション活用実習、情報通信工学実習、ネットワーク施工実習、コンピュータシステム工学実習			
	専攻学科	デザインCAD、機械CAD、Web論			
	専攻実技	ソフトウェア制作実習、Web制作実習、デザイン系CAD実習、機械系CAD実習、委託型企業実習			
2年次	一般教育科目	----			
	系基礎学科	デジタルシステム工学、電気・電子数学、生産工学			
	系基礎実技	数値計算法演習、システム分析・設計実習			
	専攻学科	ネットワーク技術、情報通信ネットワーク論、OS概論、マイクロコンピュータ工学、DB論、建築CAD			
	専攻実技	Webアプリケーション制作実習、DB設計・運用実習、オペレーティングシステム実習、計測制御実習、産業用ネットワーク実習、建築系CAD実習、就労型企業実習（総合制作実習）			

(図5 ポリテクカレッジ京都の「情報通信サービス科」カリキュラム ～HPより抜粋)

- ② 中国ポリテクカレッジ（岡山県倉敷市）、メカトロニクス技術科、6月開講、定員 15名
- ③ 近畿ポリテクカレッジ（大阪府岸和田市）、デュアルシステム型生産技術科、7月開講、定員 15名
- ④ 港湾カレッジ横浜校（神奈川県横浜市）、港湾ロジスティクス科、10月開講、定員 15名
- ⑤ ポリテクカレッジ千葉（千葉県千葉市）、メカトロニクス技術科、10月開講、定員 15名
- ⑥ ポリテクカレッジ浜松（静岡県浜松市）、電気技術科、10月開講、定員 15名
- ⑦ 港湾カレッジ神戸校（兵庫県神戸市）、港湾ロジスティクス科、10月開講、定員 15名

このように、日本版デュアルシステムは、政府の「若者自立・挑戦プラン」に基づき導入され、若者を企業における実習（OJT）とこれに密接に関連した教育訓練機関における学習（OFF-JT）を組み合わせることにより、実践力を備えた職業人に育てる新たな人材養成システムといえよう。一般的な2年間のコースイメージは以下のとおりである。



（図 6 長期2年コース（専門課程活用型）の展開イメージ  
～HPより抜粋）

(2) 短期6ヶ月コース（短期課程活用型）

概ね40歳未満の若年求職者の方を対象に、全国の職業能力開発促進センター（ポリテクセンター）で実施する職業訓練と企業等に委託して実施する実習を組み合わせたコースである。全国57ヶ所のポリテクセンター施設で実施している。

定員は、1コースあたり20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40歳未満の求職者。

訓練期間は、6ヵ月。

受講料は、無料（※ただし、個人の所有となる教科書の代金等については自己負担）

主なコースは、以下のとおり。

- ① テクニカルペレージョン科（CAD製図、汎用工作機械技術等）
- ② 金属加工科（機械板金、溶接技術等）
- ③ 電気設備技術科（電気設備工事、設備管理等）
- ④ 生産システム技術科（工場の製造設備、機械保全等）
- ⑤ ビル管理技術科（ビルの電気設備、給排水の保守管理等）
- ⑥ 住宅リフォーム技術科（住宅リフォームの施工技術等）

また、カリキュラムの一例は以下のとおり、施設内訓練（学科・実技）と企業実習（約1ヶ月）が組み合わせられている。

<p style="text-align: center;"><b>施設内訓練</b> (学科・実技) 4ヶ月、436h以上 (ポリテクセンター)</p>	<p style="text-align: center;"><b>企業実習</b>  27日、 162h以上</p>	<p style="text-align: center;"><b>施設内訓練</b> (学科・技術) 9日、54h以上 (ポリテクセンター)</p>	<p style="text-align: center;"><b>就職支援等</b> <b>就職率</b> <b>91.4%</b> <b>(H25実績)</b></p>
---	---	---	--

(図7 短期6か月コース(短期課程活用型)の展開イメージ  
～HPより作成)

## 2. 港湾カレッジの日本版デュアルシステムコースの現場の実態調査

筆者は、港湾カレッジにおける日本版デュアルシステムコースである「港湾ロジスティクス科」の担任として、定員15名のところ17名の生徒を受け入れた。

筆者は、これまで職業能力開発施設で離職者訓練を担当しており、自己都合にせよ会社都合にせよ何らかの事情で離職して入所してきた受講生に対して、独自のマーケティング発想を取り入れたモチベーションアップの“やる気”創出指導法により就職率100%を達成してきた。<sup>注9,10</sup> しかしながら、当時は、大手金融機関の倒産や大手流通企業の大規模なリストラの影響で、どちらかという中高年の受講生が多かった。

今回当該コースを担当するに当たり、対象者が30歳以下で、現在無職かパート・アルバイト等に就労している人、高等学校卒業または同等以上の学力を有すると認められる人で、かつ当該訓練終了後に常用雇用への就職を希望している人に限定されていることから、従来実施した同じ手法が適切

かどうか考えた。もともと平成15年10月に若者のニート・フリーター対策として日本版デュアルシステム訓練コースをスタートさせたとのことである。ニートであれば受験しないだろうが、フリーターや不登校・引きこもり経験者は受験することが予想された。実際、面接すると、正社員経験者は1名のみ、ほとんどがアルバイトの経験のみだった。大学および専門学校中退者が多く、大学卒業するも就職できずに、最終的に当港湾カレッジにたどり着いた若者たちだった。

こういう挫折経験のある若者に対して、担任としてどのように接し、また授業担当者としてどのように授業を組み立て、自信をもたせるように導いて行ったのか、教育指導の実践の詳細についてまとめた。

#### (1) 港湾ロジスティクス科のカリキュラム

日本版デュアルシステム訓練といい、ドイツのデュアルシステムシステムを手本にして2004年4月に厚生労働省と文部科学省が連携してスタートした。「学校と企業の両方(デュアル)で学ぶ」ことにより、一人前の職業人を育てる新しい職業訓練システムであり、人材育成システムである。企業実習・就労型実習と並行してこれに係わる内容の座学を学び、就職に直結した訓練を行う。

港湾ロジスティクス科は、長期2年のコース(専門課程活用型)であり、2年間の課程では、本校で港湾流通、ロジスティクス、荷役、通関などの学科を学ぶだけでなく、港湾企業における企業実習(1ヶ月)と就労型実習(3~6ヶ月)により港湾物流の実務を学び、企業ニーズに即応した実践力を身

につけ、修了時には全員の正規常用就職をめざすものである。また、専門の就職支援アドバイザーによるキャリアカウンセリングも実施しており、きめ細やかな就職支援を行っている。2年間の総単位数は、必修科目が140単位、選択科目も含めると164単位となる。1科目（基本2単位）は、100分授業で2時間とすると、36時間となり、総訓練時間は、2,520～2,952時間となる。これは、4年制大学並みの授業時間であり、十分な実習時間をとった実学融合のカリキュラムとなっている。2年間のコースの流れは、以下のとおりである。

(図8 港湾ロジスティクス科展開モデル(2年コース))

10月スタート(1年次)		(2年次)		4月	9月修了	
導入訓練	学科	準備訓練	企業実習 (1ヶ月程度)	学科	就労型実習 (3～6カ月程度)	課題解決実習
	実技		実技			
* キャリアコンサルティング		* キャリアコンサルティング				

\* 就職支援のためのキャリアコンサルティングは随時実施

(表3 訓練内容)

訓練区分	訓練の目標	期間
導入実習	訓練実務職種に従事することの楽しみや、興味を湧かせる(横浜港、港湾関係企業の見学など)。	1週間程度
キャリア・コンサルティング	個々人のスキルについてカウンセリングを実施し、キャリアシート等の作成をとおして訓練の目標を明確にさせる。	1週間程度

施設内実習 ①	港湾関係業務の原点から、港湾・物流現場における職務に結びつく作業をより具体的に訓練をとおして修得する。	
準備実習	ビジネスマナー、接客、電話対応、安全教育、職場におけるコミュニケーションの取り方等ロールプレイング技法により修得する。また、受入れ企業固有の職務に合わせた技能・技術の確認及び就労に関するキャリア形成を実施する。	2週間程度
企業実習	港湾関係現場において、修得した技能・技術の確認と応用を実施するとともに、訓練生の訓練目標を再確認させる。	1ヶ月程度
施設内実習 ②	企業実習で体得した経験を基に、技能と技術を兼ね備えた実践技術者として生産現場に対し柔軟にかつ最新の技術にも対応できる。	
就労型実習	実践技術者として、施設内訓練で修得した技能・技術を基に港湾関係現場における就労を通し、実践的な技能・技術を修得する。	3～6ヶ月程度
職務内容についてのケーススタディ	就労型実習中に発生する課題について、週に1日程度、企業への品質を保証するために、施設内において、個々のケースの状況把握と不足するスキルについてアドバイスを実施する。	1週間程度
施設内実習 (課題解決実習)	就労型実習をとおして体験した自らの課題の解決及び卒業に向けた訓練の集大成を行う。	2週間程度

※ 企業実習・就労型実習は、企業との調整で実施期間を変更することがある。

※※ 網かけの部分は就労支援およびデュアル訓練ならではの訓練区分。

筆者が担当した科目は、「キャリア形成論」、「職業実務実習」、「情報処理実習Ⅰ」の後半のプレゼンテーション実習、「商業英語」、「ゼミナール」、「マーケティング実習」の6科目である。（筆者は、これ以外に「貿易概論」、「貿易実務実習」、「貿易実務英語」等8科目以上の港湾流通科の科目も担当している。）

この担当科目の中で、特に注力したのが、「キャリア形成論」、「職業実務実習」である。「キャリア形成論」のカリキュラムは、表4の通り。

（表4 「キャリア形成論」のカリキュラム）

回数	訓練の内容	運営方法	訓練課題 予習・復習
1週	ガイダンス	講義	
2週	キャリアとは、キャリア形成の意義(今なぜキャリア形成支援か?)	講義・演習	
3週	キャリア理論	講義・演習	スーパーの役割
4週	自己理解1	演習(個人・ペア・グループ)	夢のワーク、(ホランドの職業興味(VPI))
5週	自己理解2	演習(個人・ペア・グループ)	キャリアアンカー
6週	自己理解3	演習(個人・ペア・グループ)	強み弱み(読み替え)のワーク
7週	自己理解4	演習(個人・ペア・グループ)	YG性格検査
8週	自己理解5(自己理解のまとめ)	演習(個人・ペア・グループ)	エゴグラム結果からのポジティブシンキングへの自己変容
9週	仕事理解1	グループ討議	労働市場の現状
10週	仕事理解2	グループ討議	業界・企業研究
11週	仕事理解3	講義・演習	インタビュー
12週	求められる人材とは?	講義・演習	社会人基礎力
13週	①就職活動の手引き ②港の仕事と企業—港湾運送事業とその業務 ③港湾運送事業の構造 ④現状の労働環境(労働環境、雇用・就労形態) ⑤企業が求めている人材像	講義	ゲストスピーカー(港湾・物流企業経験者)
14週	①将来の方向性が同じグループごとに、インタビューした結果に基づきグループ討議し、結果をグループごとに発表する。(全員参加) テーマ:その業界や会社で求められる人材像とは? それを今後の就職活動や入社後にどのように活かすか?等	発表	発表後の質疑応答により、グループからクラス全体の知識・考え方の共有化を図る
15週	キャリア形成支援とメンタルヘルス	講義・グループ討議	
16週	少子高齢化社会と若者のキャリア問題(ニート・フリーター)	講義・グループ討議	
17週	まとめ	講義・演習	
18週	試験		

「キャリア形成論」では、導入訓練のオリエンテーションと一体化して進め、挫折経験のある受講生のネガティブマインドをいかにポジティブマインドに切り替えるか、自分ひとりの殻に閉じこもらず、1人の就職活動からクラス全員の就職活動へとできる範囲で自己開示と他者からのフィードバックを円滑にし、コミュニケーション力を高めるかに工夫を凝らした授業計画を立てて実施した。

一方、「職業実務実習」では、仕事理解を深め、2週間のインターンシップ参加に向けた準備と入社してから、社内でのように行動すれば信頼関係を構築できるか、または自己啓

発してキャリアアップして行けるかをグループ討議させ、討議の内容をグループごとに全員参加により発表させた。

## (2) 港湾ロジスティクス科のクラスマネジメント

挫折経験のある自信のないネガティブマインドの受講生に接するに当たり、またクラスマネジメントを実施する上で、最初のオリエンテーションは大変重要である。これは、離職者訓練の受講生もリストラによる解雇や退職勧奨等により精神的に自信を喪失し、ネガティブマインドであったことは同様だったため、以下の通り、同じ手法で取り組んだ。

### (2) - 1 オリエンテーションの重要性～何事も初めが肝心！～

入所式の翌日にクラス担任によるオリエンテーションが行われる。何事も初めが肝心！というが、まさにそのとおりである。この初めのオリエンテーションで、受講生に、どのように訓練へ取り組んでいくべきかという意識づけができるかできないかで、そのあとの訓練効果に大きく影響するからである。受講における注意事項や日直当番の仕事内容やクラス運営についての諸注意はどのクラス担任も実施している内容だが、私が毎回力を入れているのは次の二つである。一つは、「我々のGOALは、クラス全員が修了式の当日までに就職または内定、起業をすること、すなわち就職率100%を達成すること」、カルチャーセンターではなく、職業訓練施設なので、訓練の目標は再就職であることを徹底的に意識づけする。もう一つは、クラス全員がひとつのチームとなって目標を達成しようとい

う雰囲気作りである。

そのために必ず行うのが、アイスブレイクの一つの手法である「自己紹介・他己紹介」だ。自己紹介は自分のことを紹介するので簡単だが、他己紹介は、相手が自己紹介したことを聴いて、聴いた内容を相手または他の人にフィードバックするので、しっかり相手の話を聴いてないとフィードバックできない。このワークを通じて、最終的に4人（または6人）のグループになって「カレッジの2年間の訓練期間の過ごし方」を話しあってもらい、最後にグループごとに発表してもらおう。発表までの段階では、グループ内のメンバーとのコミュニケーションしかできてないが、各グループの発表を通じてクラス全体の訓練期間の過ごし方の目標を共有できることになる。全グループの発表が終了したころには、クラス全体が「チーム奥田」となって一つのGOALに向かってお互い協力し合う雰囲気とネットワークができていることが肝心である。すなわち、自分一人の就職活動ではなく、同じ目標を持ったクラスメイトがいて、一緒にがんばろうというモチベーションの構築と、この訓練に参加して良かった、またはこのクラスに入れて良かったという気持ちに初日のスタートの段階でなっていることが、これから始まる2年間のクラス運営にとって大変重要なことだと確信している。

## （2）－2 3分間スピーチとナレッジマネジメントの活用

朝礼では、担任からの連絡事項が終わると、日直当番による3分間スピーチを行う。プレゼンテーションによる自己表現力アップの練習により、面接時に自己PRを効果的に行えるよう

にするという目的もある。まずは、マイクがなくても教室全体に聞こえるだけの大きな声ではっきりとわかりやすく話すことが第1ステップだ。大きな声を出せない人は、お腹から声を出す発声練習をしたり、アナウンサーのように「ア、エ、イ、ウ、エ、オ、ア、オ」とはっきり発音できるように滑舌練習することもあった。

テーマは、あらかじめ担任から連絡しておく。私のクラスでは、初回のテーマは、「私の今後の夢・目標」に決めていた。理由は、以下の通り。

- ① カレッジ入学という節目の時期に、自分を振り返ることが、今後のキャリア形成につながる
- ② 訓練の始まりの段階で、夢や目標を考えさせ、その達成のために何をすべきかを考えさせる
- ③ クラスメイトで同じ夢・目標を持っている方と情報共有し、かつ今後の情報交換につながる

また、2回目の3分間スピーチのテーマは、「私の強み・弱み」、「私の成功体験」、「私の失敗体験から学んだこと」等である。このテーマは、次節で説明するキャリア形成支援の講義内容とリンクしている。17人クラスであれば、2回目が終わってくるのが18日目なので開講してから約1ヶ月ごろである（訓練日を1カ月約20日として計算）。このころは、オリエンテーションの翌日から始まるキャリア形成支援の講義テーマである「自己理解」が終わり、次のテーマである「仕事理解」や早い人では職務経歴書や履歴書の応募書類の準備を進めているころである。これらの講義内容とリンク

して一番相乗効果の上がるテーマを選ぶことにしている。よって、担当クラスの受講生のプロフィールや就職活動状況、ニーズを理解した上で最適なテーマを決める。

3回目以降のテーマについては、就職活動関連のテーマにする。「就職活動現況その1」、「就職活動現況その2」といった具合だ。このころは、17人クラスであれば、開講後35日目なので2ヶ月目に入る頃である。2年間のコースといっても、早く就職したい人は、どんどん面接を受けたり、内定が決まり早期退所する人もいる。就職活動に消極的な受講生も、そろそろ本格的に就職活動を始めなければならない時期である。そこで、どんなことでもいいから就職活動に関連するその時点で実施している活動を発表することにより、一人だけの就職活動ではなく、クラス全員で就職活動情報を共有することを目的にした。特に、早期に就職したい受講生の中でその時点で既に面接を受けている人は、必ず面接の体験談を話すよう依頼した。どこが良かったのか、またはどこが悪かったのか、質問の内容はどうだったのか（いじわる質問等）実際体験した面接の結果をクラス全員の前で話してもらうことにより、これから面接を受けようとしている他の受講生に有益な情報を提供できたばかりでなく、これから本格的に就職活動をしようとしている受講生に一步踏み出す動機付けとなった。

また、日直当番でなくても前日に面接を受けた受講生は、朝礼時に体験談を発表してもらうことにした。さらに、有益な就職活動情報は、3分間スピーチのみならず、クラスの共

有フォルダに情報を落としてもらったり、グループメールで役に立つWebサイトを紹介してもらったり、個人のナレッジをクラス全体のナレッジに共有することにより、効果的な就職活動ができる環境を構築していった。これによって、誰か一人が内定が決まると、他の受講生にも好循環の連鎖が起こり次々に内定が決まるという好循環が起こった。ここでは、単にナレッジの共有化だけでなく、内定したという当該受講生の喜びや感動もクラス全体で共有化したことが重要である。これによりチームとしての団結力が強まり、皆で就職活動がんばろう！という気運が高まったのである。3分間スピーチは、受講生個々の面接対策という位置づけのみならず、むしろ集団指導という観点からはナレッジマネジメントの活用の成功例といえよう。ナレッジマネジメントは、企業の経営手法のみならず、職業訓練の現場においても有効な方法なのである。

### (3) 「キャリア形成論」の授業内容と指導法

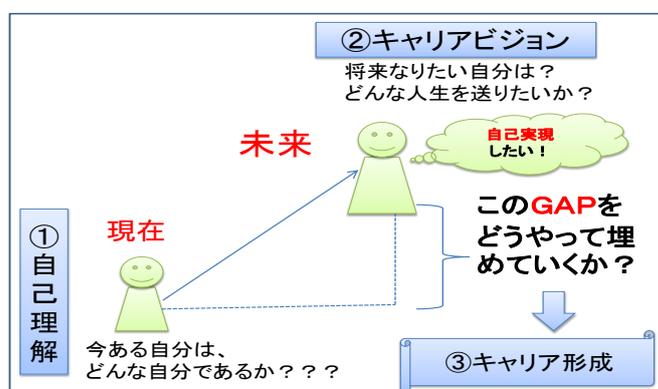
前術した通り、筆者が担当した学科の中で、クラスマネジメントと一番密接に連携して実施したのが「キャリア形成論」の授業である(表4参照)。特に、重要な「自己理解」、「仕事理解」、「自己表現力」の授業内容と指導法について述べる。

#### (3) - 1 「自己理解」の授業内容と指導法

「自己理解」は、キャリア形成支援の講義の中で一番重要であり、力を入れて実施しているテーマである。まずは、自分自身を振り返って見つめ直すという自分の棚卸のワーク

は、離職とかカレッジ入校などの節目だからこそできることで、受講生の皆さんはラッキーだという意識づけから始める。正社員として働いている人は、日々の業務に追われて、なかなか自分を振り返って見つめ直す時間を見いだすことはできない。敢えて皆さんはラッキーだと言って発想の転換をするのである。

次に、キャリアとは何か？これから何がしたいのか？仕事上の目的地（キャリアビジョン）はどこなのか？将来のなりたい自分に対して今の自分はどうか？そのギャップを埋めるにはどうすればいいのか？（キャリア形成）、自己実現欲求とは何か？等投げかけて考えさせる（図3 現在と未来の自分参照）。



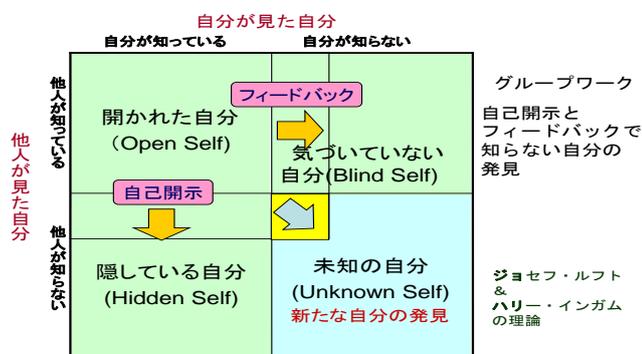
(図9 現在と未来の自

分)

その結果、キャリア形成を考える上で一番大切なことは、自分自身をどれだけ知って理解しているかという「自己理解」であることに気付かせ、実際は自分という一番身近な存在すらわかっているようでわかっていないという現実直面させるのである。それから、自己理解のワークに入っていく。

自己理解の方法は、大きく分けて①自己省察、②他者からのフィードバック、③各種検査ツールの活用の3つがあるが、これらを総合的に組み合わせて実施した。特に、ペアワーク、グループワークを取り入れ、自己開示とフィードバックにより気づいてない自分（Blind Self）を発見させることに時間をかけた（図10 ジョハリの窓参照）。この理由は、毎回講義終了後に実施しているアンケートの結果から、ペアワークやグループワークによる他者からの気づきが新たな自分を発見する上で大変参考になったという感想が突出して多かったからである。最初は、自己開示に抵抗を持っていた受講生もペアワークやグループワークが進むにつれ徐々に自己開示できるようになっていった。相手が自己開示すればするほど、自分もつられて自己開示できるようになる。ある意味で Give & Take といえよう。但し、どうしても自己開示できない、したくないという受講生については個人面談をし、自己開示の大切さを説明した。これによって、徐々に自分の殻から飛び出し他の受講生とコミュニケーションを取れるようになった。

## ジョハリの窓



(図10 ジョハリの窓)

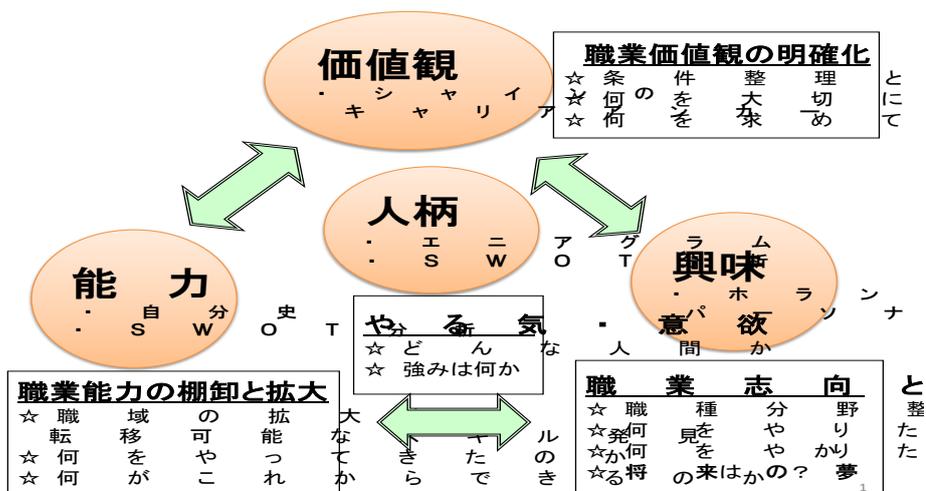
自己理解のワークの切り口として、①仕事上の夢・興味、②価値観、③人柄、④能力の4つの視点から自分の棚卸を進めた

(図5 自分の棚卸参照)。具体的には、①仕事上の夢・興味の棚卸については、あなたの将来の夢は何か？何をやりたいのか（興味）？何をやりたくないのか？を自己省察させ、ワークシートに手書きで記入させる。敢えて手書きにすることにより、手を動かして脳に刺激を与えるよう工夫した。子供のころの夢から遡って現在の自分の夢まで振り返るので年齢が高い人ほど大変な作業である。この個人ワークが終わるとペアワークで互いに情報交換する。交換した情報を他己紹介の要領でフィードバックさせた。2～3組のペアにはクラス全員の前で発表してもらったが、これは、プレゼンテーションの練習はもちろんのこと、何よりもクラス全員での情報共有による相互理解のためである。また、検査ツールとしてホルランドの6つのパーソナリティも活用した。②仕事上の価値観の棚卸については、仕事を選択する上で何を大切にしているか、何を求めているかをワークシートに書かせた。すなわち、あなたは何にこだわってどんなモノサシで物事を判断しているか？それは、仕事の内容か、収入か、社会的な地位か、家族か等々。このモノサシが満たされる仕事につけば満足感が得られる。個人ワークのあとで①と同様にペアワークによる情報交換、他己紹介の要領でフィードバック、さらに2～3組のペアにクラス全員の前で発表してもらった。また、検査ツールとして、シャインのキャリアアンカーを活用した。③人柄の棚卸については、あなたはどんな人間か？強みは何か？弱みは何か？を自己査察させる。この個人ワークは、①や②に比べ応募書類に直接反映できる内容なので、特に強みについては自分という商品のコピーライターにな

ったつもりで表現に工夫し、他の商品と差別化できるキャッチコピーを考えるよう指導した。「就職活動は、あなたという商品をPRするマーケティング活動です。」という位置づけからSWOT分析<sup>注11</sup>の説明をし、徐々に求人市場における自分の位置づけや価値を考えさせるようもっていった。また、検査ツールでは、YG性格検査とエゴグラムを活用した。この2つの検査結果は、比較的自分の性格をよく示していたようである。特に、エゴグラムの結果からの「ポジティブシンキングへの自己変容目標ワーク」は人気があり、前向きに自分の行動を変えることにより考え方も前向きになれたというフィードバックを多くもらった。④能力の棚卸は、自己理解の4つのワークの中で一番時間のかかる作業である。あなたは何をやってきたか？何ができるのか？仕事上のキャリアを直近の仕事から棚卸してもらおう。しかしながら、港湾ロジスティクス科の学生は、ほとんどが正規社員の経験がなく、アルバイト経験のみの非正規社員である。だからこそ、港湾・物流企業で即戦力として働けるように知識と技能・技術を身につけるために当港湾カレッジに入校したのである。そのため、正社員・契約社員等アルバイト以外の職歴のある受講生を除いては、職務経歴書の代わりに自己紹介書を記入してもらい、履歴書、自己紹介書、送り状が応募書類の3点セットとなる。自己紹介書には、①志望動機、②自己PR、③趣味・特技の3項目をA4縦に1枚でまとめるよう指導した。②自己PRでは、上述したSWOT分析<sup>注11</sup>の考え方を取り入れ、自分の強みを最大限にアピールできるようにした。完成レベルに達してない受講生は、個人面談してフォローアッ

プした。この添削作業は時間的にも作業的にも大変ではあったが、職務経歴書の完成度は高いレベルになり、受講生が応募した企業からの評価は上々であった。

受講生のほとんどが、このような自己理解のワークをしたことがなかったため、自分を振り返るいい機会となったと感謝された。実施後のアンケートで印象に残った言葉がある。「過去の事実は変えられないが、過去の見方は変えられる」<sup>(5)</sup>という言葉で大変気持ちが癒されたというのだ。特に、不登校や引きこもりを経験した受講生にとっては精神的に辛い時期である。集団指導の中にも常に受講生の精神的なケアをしながら授業を進めていく配慮は不可欠である。



(図 11 自分の棚卸)

### (3) - 2 「仕事理解」の授業内容と指導法

自分という人間がどういう人間か、将来何をやりたいのか、何ができるのか、強みは何か等自分という商品のプロフィールが見えてきた段階で、次にその商品を売り出す外部市場の状況を理解させる。具体的には、①労働市場、特に求人市場はどう

なっているのか、②どんな仕事があるのかを説明する。当港湾カレッジの場合は、入校の段階で、将来は港湾企業か物流企業への就職を希望している学生を受け入れているため、港湾・物流業界の仕事や職種について具体的に調べることになる。

まず、①については、労働市場の現状を統計データ（厚生労働省や東京労働局のHP等参考）に基づき説明する。完全失業者数、完全失業率、有効求人倍率の全国および各都道府県の推移を示し、受講生が就職を考えている地域の求人市場がどうなっているか理解させた。また、ミスマッチの現状として、年齢、職種、雇用形態、地域によって有効求人倍率に開きがあることを説明した。特に、①15歳～24歳まで若者の完全失業率が、他の年代より高いこと、②正規社員と非正規社員の生涯賃金の格差は、年齢が高くなるにつれて広がり、45歳～54歳では正社員の半分以下、③20歳～24歳の若者の方が、他の年代よりパート、派遣、契約社員等の非正規社員の雇用比率の伸びが大きい、④フリーターから正社員への転職状況は、フリーター期間が長いと正社員になることが難しくなる、⑤中学、高校、大学卒業後卒3年以内の離職率は、それぞれ約7割、5割、3割（七五三現象）となっている、⑥ニート・フリーター問題等を提示しながら、グループ討議の時間を設けた。次に、②については、書籍・雑誌、インターネット・パソコンソフト、そして実際仕事をしている人からのナマ情報をヒアリングするなどの方法を紹介した。キャリアインサイト等のITツールの活用は有効だが、やはり自分の周りにはいる身近な人（家族、親戚、先輩等）でその仕事を実際にやっている人から話を聞いたり、

実際にアルバイトで実体験することが重要である。

次に、ある程度方向性が見えてきたところで、方向別のグループ分けをする。港湾企業の作業職か、事務職か、物流企業（運輸・倉庫）の作業職か、事務職か？同じ方向を考えている人たちで集まり、どうしたら希望の仕事が見つかるかグループ討議をしてその結果を発表してもらうのだ。このグループ討議は、就職活動に消極的だった受講生にとっては特に効果的だった。就職活動積極派の人から有益な情報を共有できるばかりでなく、就職活動に火をつけることになった。

### （3）－3 「自己表現力」（応募書類と面接）の授業内容と指導法

応募書類3点セットについては、集団講義で原則的な説明をし、その後は、個別に放課後添削指導をした。やはり、17人いれば17通りの個性とキャリアがあるため、応募書類については、個人指導が中心となった。

一方、面接指導についても、まずはDVD等を活用し、集団講義で原則的な説明をした。以前の離職者訓練の時は、「仕事理解」の講義で同じ方向性に分けたグループごとに模擬面接を実施したが、課内授業の中では時間が取れなかったことと、早く就職したい学生と最後まで授業に出席して卒業したい学生と就職に対する意欲・取り組み姿勢に温度差があったことから、課外授業として個別の模擬面接指導が中心となった。

グループ模擬面接のメリットは、被面接者以外もオブザーバーとして模擬面接に参加し、被面接者の対応を観察して友

情評価シート（必ず良かった点をプレゼントする）に記入させることにより、他者からの学びができることである。面接終了後、オブザーバーにも一人一人被面接者を観察した気づきをコメントさせ、友情評価シートをプレゼントしてもらった。また、基本的にビデオカメラで撮影し、グループ全員の模擬面接が終了した時点で撮影したテープを渡し、グループごとに教室で再生し、面接を受けた本人が気づいたこと、良かった点、改善すべき点等まとめて提出してもらった。思っていた自分と違って見えたという感想が圧倒的に多く、特に、話し方や動作の癖を発見し、ビデオを通して様々な気づきがあったようだ。当初は、ビデオ撮影に抵抗していた受講生も、最終的には、本番の面接で大変役に立ったという感想を沢山もらった。模擬面接は、ほんの10分ほどのやり取りであるが、クラスメイトに見られて模擬面接を受けることは本番の面接よりあがるだろう。しかしながら、この経験が本番の面接での冷静に対応につながると確信して実施した。ただし、個人情報に差し障りのない質問を選び、主として話し方、入室・退室の姿勢、ノックの仕方、イスの座り方と姿勢、表情（視線、笑顔等）をチェックすることに主眼を置いた。これは、面接は最初の5分で決まると言われるほど第一印象が大切だからである。

一方、並行して、放課後に希望者から個別に模擬面接を実施した。個別模擬面談では、志望動機、学生時代に打ち込んできたこと、自己PR等を掘り下げて質問し、一貫性があるか、熱意は感じられるか、自信を持って答えているか等細か

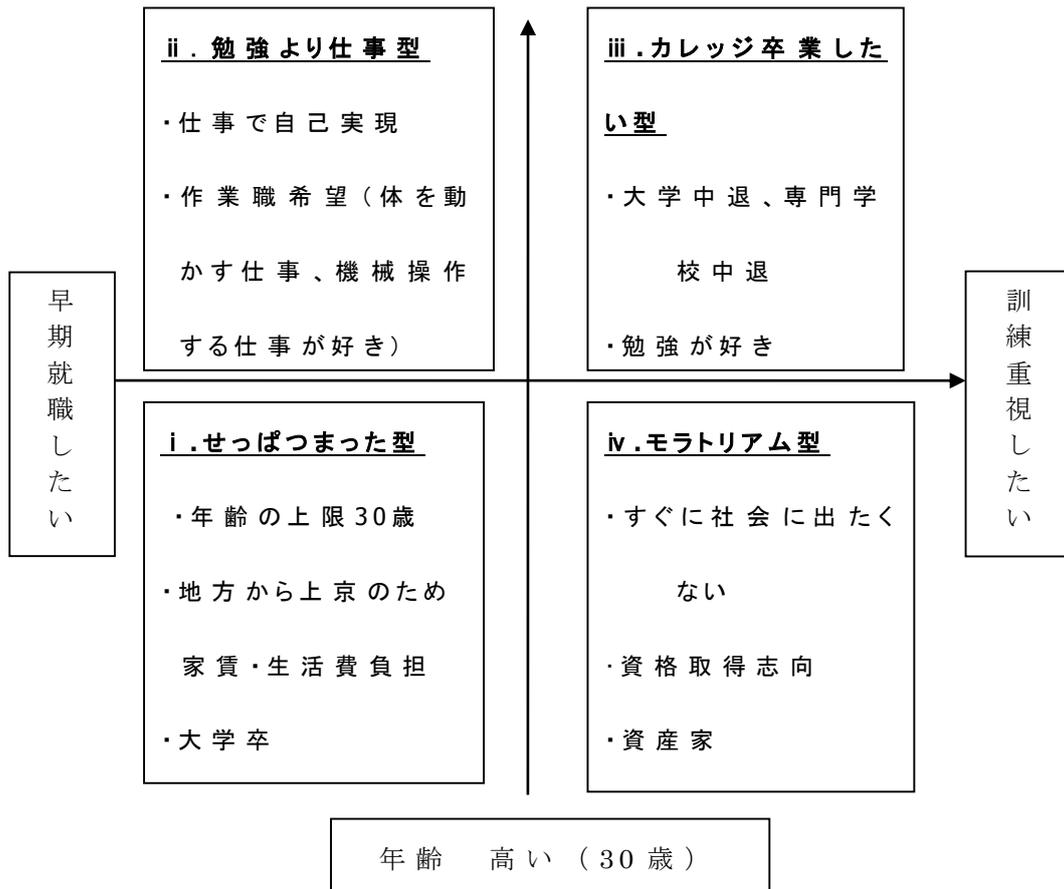
く指導した。面接官は担任以外にも、就職支援アドバイザーや他科の教員等にも依頼し、緊張感・臨場感をもたせた。

#### (4) 受講生のタイプ別キャリア支援の実施

開講して直後に第1回個人面談を実施し、受講生のニーズを探った。大学卒業したものの公務員試験で挫折したり、就職活動に失敗して正社員になれず有期のトライアル雇用に入るも正社員に転換できなかったり、大学・専門学校を中退したり、高校卒業後フリーターになったりと、それぞれ事情はあったものの、現状の置かれた状況から脱皮し、港湾・物流業界で正社員として就職したいという目的は同じだった。その就職を早期にしたいのか、短大卒業というキャリアがほしいのか最後まで訓練を受けたいのかという違いはあった。また、作業職として働きたいのか、事務職として働きたいのかという将来の職種の方角性の違いも見られた。そこで、受講生のタイプを早期就職したいか、訓練重視したいか、年齢の高低、または、将来の希望職種が作業職か事務職かという3つの軸から前者の2軸で市場細分化<sup>注12</sup>してみた。さらに、その細分化した4つのグループ別に就職サポートのプライオリティを付加した(図12参照)。

#### (図12 受講生のタイプとキャリア支援)

年齢 低い (20歳前)
--------------



まず第一に、就職サポートすべきタイプは、i. せっぱつまった型。受講生として受け入れ上限の30歳で、地方出身。家賃や生活費の負担が大きく、できるだけ早く就職して稼ぎたい、正社員の経験がないが、資格を活かして港湾企業で正社員として一刻も早く働きたい、また、収入が安定したら家族も持ちたい、というタイプ。そのため、入校後すぐに、自分の棚卸をしっかりとやってもらい、方向性を決めた上で、早々に応募書類作成に取り組むよう個人指導した。同時に、就職採用企業との窓口担当者に、希望の職種等を伝え、求人情報を探ると共に、企業へ当該学生のプロフィールをアピールした。

次に就職サポートしたタイプは、ii. 勉強より仕事型。勉強や訓練より早く仕事を通じて自己実現したいと考えている。年齢が比較的若く、港湾企業で体を動かしたり、フォークリフト

やガントリークレーン等の機械を操作する仕事がしたい。そのため、フォークリフトや移動式クレーンの運転免許を取得したいという積極的なタイプ。どちらかというとな勉強は苦手な嫌いな方だが、機械操作等の作業には自信がある。そのため、作業職の求人を探し、積極的に応募させた。

三番目にサポートしたのは、iii. カレッジ卒業したい型。大学中退、または専門学校中退した受講生の多くは、短大卒業という学歴がほしいとのこと。中退理由は、ミスマッチが多く、親に言われて進学したが、入学してみると内容が違っていた、勉強に追いつけなかった、向いてなかった、不登校になった等である。そのため、短大卒業という学歴にはこだわりたい受講生が多かった。どちらかというとな、作業職より事務職志向。「勉強より仕事型」の学生と比較すると、おとなしい子が多かった。そこで、模擬面接指導に力を入れた。具体的には、大きな声を出して、自信を持って話す練習と、てきぱきと機敏な動作の練習をした。

最後に、iv. モラトリアム型。自分の将来の方向性をなかなか決められずに迷うタイプ。貿易実務検定や通関士等の事務系の資格取得志向が強い。20代後半から30歳であるが、自宅から通学し、学費も親が負担。自立してないタイプ。どちらかというとな、内定が決まったとしてもすぐに働きたくなく、最後まで訓練を受講して社会に出る時期を遅らせたい受講生や、仕事よりじっくり勉強したいタイプで、就職支援においては一番手を焼くタイプであった。

この市場再分化は、マーケティングの発想を活用したもので、

平成 15 年から 5 年間勤務したホワイトカラー系に特化した離職者訓練施設で実施し、当時、管理・事務職系の有効求人倍率が 0.31 倍かつ中高年のリストラが横行した時代に連続して就職率 100%を達成し奏功したものである。1 クラス 30 名~32 名、40 代後半から 50 代の受講生が多かったためクラスの雰囲気は違うが、人数が多い時に効果が見られる。

港湾ロジスティクス科は、17 名でスタートしたので人数的には多くはない。しかしながら、それぞれが挫折した過去を背負って入校しており、中には不登校や引きこもりを経験した受講生もいた。最初の個別面談で受講生のニーズを把握した結果、仮に 4 つのグループに分類して就職支援に活用したが、その後は、基本的に個別指導を中心に支援した。まずは、4 つのグループの中で「せっぱつまった型」の早期に就職したい受講生を優先的にサポートした結果、就職第 1 号となって 4 月 1 日付けで入社できた。10 月開講後、3 ヶ月で希望通り早期就職できた成功事例である。クラスメイトが満足して就職できると、クラスの雰囲気が明るくなり、他のメンバーも就職に向けてのモチベーションが向上する。この内定がキャリア支援を効率的に実施できたばかりでなく、クラスマネジメントにおいても効果があったといえよう。

(5) 「キャリア形成論」の実施から見えた受講生のプロフィール

担当クラスの港湾ロジスティクス科のキャリア形成論の授業で実施した各種検査ツールの結果をまとめ、就職内定力との関係を調べた。結果の概略は以下の通り。

(5) - 1 港湾ロジスティクス科のプロフィール

人数：17名（定員15名）

性別：男性16名、女性1名（ほとんどがフリーター、引きこもり経験3名）

平均年齢：24歳（20歳～30歳）

学歴：大卒5名、大学中退6名、専門学校卒1名、専門学校中退1名、高卒1名、工業高校卒2名、浪人挫折1名

(5) - 2 自己理解のワークの結果

「キャリア形成論」の授業の中で、実施した自己理解のワークの中から記号化しやすい①エゴグラム、②YG性格検査、③キャリアアンカー、④ホルランドの職業興味検査の4つを選び、結果を示す。記号のあとの数字は、該当者の人数である。

①エゴグラム：AC(7名)とNP(5名)が高く、CP(8名)とFC(7名)が低い

②YG性格検査：A類2名，B類4名，C類1名，D類4名，E類6名

③キャリアアンカー：TF3名，GM1名，AU0名，SE6名，EC1名，SV1名，CH3名，LS5名

④職業興味検査（ホルランド）：R3名，I4名，A2名，S9名，E2名，C1名

上記結果より、当該港湾ロジスティクス科の学生の内面の特徴をまとめると以下の通りである。

①エゴグラムより：

思いやりがあり、世話好き。従順で慎重だが、周囲を気にしすぎて感情を抑えやすい、妥協しやすい。ルーズ、無節操、批判力ない、気分転換が下手で無表情で暗い印象

② Y G 性格検査より：

情緒的に不安定で、内向的。

何か問題を抱えた時、自分の殻に閉じこもり解決できない。

技術的、芸術的な才能を発揮することもある。

③ キャリアアンカーより：

何より安定を望み、安全確実に将来の予測のつくことを重視。例え恵まれない仕事や地位でも安定していれば不満はない。

私生活と職業生活のバランスをはかることで自分の生活を最も重視。スペシャリストとしてその道のプロを目指す。専門性を見につけることに生きがいを感じる。

④ ホランダの職業興味検査から：

社会的タイプに関心があり、人と接する仕事を好む

(5) - 3 将来の方向性 (H25.10月開講後2ヵ月目)

開講後2ヵ月目の11月に将来の方向性について尋ねた結果、以下の通りとなった。

- ・ 作業機械(クレーン)のオペレーター希望 4人
- ・ 港湾荷役・フォアマン・プランナー希望 4人
- ・ 物流管理 3人
- ・ 貿易事務・通関 4人
- ・ 鉄道貨物・陸運 1人

- ・ 営業 1 人
- ・ 倉庫内作業(フォーク) 1 人

(5) - 4 内定状況 (H26.8 月 14 日現在)

① 8 名が正社員として内定 (内 3 名既に就職退所するも 1 名は病気のため離職):

YG 性格検査は D 型 3 名、ホルランドの職業興味検査は S に関心ありが 6 名。接客等人と関わる仕事に関心あり。

② 3 名が休学 (1 名は睡眠障害のため、1 名は家業を継ぐため、1 名はトライアル雇用 3 カ月):

3 名ともエゴグラムの CP が低い。自己主張できないタイプ。YG 性格検査は E 型が 2 名。人との関わりを避け、引きこもって熱中するタイプ。

③ 6 名が未内定 (内 1 名は不登校):

内 3 名は 27 歳以上、YG 性格検査は E 型が 2 名。エゴグラムは AC が高いスコアが 3 名。周囲を気にしすぎ、八方美人タイプ。

(5) - 5 検査結果と就職内定力の関係

このように、各学生の属性、自己理解のワークの結果と就職内定力との関係は、表 8 の通りである。

(表 5 学生の自己理解ワークの結果)

	就業型実習	番号	年齢	内定	不登校・ひきこもり経験あり	学歴	YG性格		エゴグラム		
							型	類	高スコア	低スコア	型・タイプ
	港湾作業系	1	21	内定		大学中退	D	D類	NP	AC	円満へ
就職するも退社		2	23	就職するも健康理由で退職	あり	浪人挫折	B'	B類	AC	FC	自己犠牲N
	倉庫作業系	3	30	内定		大学中退	A''	A類	A	FC	合理的
中退		4	23	休学後退所	あり	大学中退	E'	E類	AC	CP	人頼み
	港湾作業系	5	22	内定		専門学校中退	D	D類	A	FC、AC	合理的
就職(港湾)		6	22	就職		工業高校卒	B'	B類	NP	CP	明朗M
就職(事務)		7	28	就職		大卒	C	C類	AC	FC	自己犠牲N
中退		8	26	休学後退所		専門学校卒	B'	B類	NP	CP	自己犠牲N
	冷凍倉庫作業系	9	24	内定		大卒	E'	E類	NP	CP、FC	自己犠牲N
就職(倉庫)		10	27	就職		大卒	AE	E類	AC	CP	人頼み
就職(通関)		11	30	就職		工業高校卒	A'	A類	AC	FC	苦悩W
	倉庫IT作業	12	23	内定		大学中退	D	D類			
中退(家業)		13	22	休学後家業継ぐ		大卒	AE	E類	FC	CP	明朗M
就職(倉庫)		14	23	就職		大学中退	D	D類	A	AC	合理的
	運輸倉庫	15	20	内定		高卒	E'	E類	NP、AC	CP、A	自己犠牲N
就職(経理)		16	23	トライアル雇用後就職	あり	大学中退	E'	E類	A	NP	苦悩W
	穀物倉庫	17	21	内定		大学中退	AB	B類	AC	CP、FC	自己犠牲N

データが少なすぎるという問題はあるものの、担任として観察した結果以下のことが考えられる。

① 就職内定が決まりやすい性格は、YG性格検査のD型。社交的で明るいタイプ。また、人と関係のある仕事に関心を持っている。年齢の要因は大きく、1名を除いて皆20代前半(21～24才)。1名は30歳だったが、通関士の資格所有が奏功した。

② 就職が決まりにくい性格は、YG性格検査のE型。人と接するのが苦手なタイプ。また、エゴグラムはACが高い人が多く、周囲に気を使いすぎて自己主張できないためストレ

スのためやすいタイプ。さらに、自分を表現できないため周囲からの理解も得られない。やはり年齢の要因は大きく、内3名は27、28、30歳。

さらに、社会人基礎力<sup>注13</sup>を含めた各要素の相関を調べた結果、表6の通りとなった。

(表6 学生の属性・求職活動状況と就職内定との関係)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	開講から内定までにかかった月数	年齢	職歴なし1 アルバイト2 あり(契約社員)3	応募社数	就職先が 事務1、作 業2	学歴数値 化(1~6)	中退・挫折 1 卒業2	筆記試験 平均点	前に踏み 出す力	考え抜く力	チームで働 く力
1 開講から内定までにかかった月数	1										
2 年齢	0.1767	1									
3 職歴なし1 アルバイト2 あり(契約社員)3	0.0803	0.5596	1								
4 応募社数	0.5305	0.6019	0.3161	1							
5 就職先が事務1、 作業2	-0.0782	-0.4787	0.0259	0.0645	1						
6 学歴数値化(1~6)	0.4637	0.1967	-0.0703	0.0769	-0.0782	1					
7 中退・挫折1 卒業2	-0.0134	0.2798	0.2714	-0.0925	-0.3373	0.0044	1				
8 筆記試験平均点	0.5268	0.2233	0.1227	0.0628	-0.1656	0.4579	-0.0045	1			
9 前に踏み出す力	-0.2771	0.1386	-0.0199	0.1554	0.2077	0.0753	-0.0740	-0.1244	1		
10 考え抜く力	-0.2783	0.1233	0.1032	0.2726	0.4030	0.0585	-0.3236	-0.2331	0.8844	1	
11 チームで働く力	-0.1606	0.0116	-0.2859	0.0014	0.1390	0.1780	-0.3480	-0.1854	0.6442	0.6270	1

表6より相関が高い要素に注目すると、

- ① 前に踏み出す力の高いと自己評価する人は、考え抜く力も高いと自己評価している。
- ② 年齢が高い人は、応募者数も多い。
- ③ 開講から内定までにかかった月数が多い人は、筆記試験の平均点が高く、学歴も高い（なお、学歴は高校卒、浪人挫折、専門学校中退、大学中退、専門学校卒業、大学卒業の順に1から6までに数値化した）。

このように、年齢が高い人ほど内定がなかなか決まらず応募者数が多くなる。学歴が高くなるので筆記試験の平均点は高いが、就職内定にはつながらない。むしろ筆記試験の点数はよくないが年齢が若い人のほうが内定は決まりやすい。また、社会人基礎力<sup>注13</sup>の自己評価と内定までにかかった月数との相関は見られなかった。

#### (6) デュアルシステム訓練の「就業型実習」

p. 76 に掲載した訓練内容の表から、デュアルシステム訓練に関連した訓練区分を挙げると、「準備実習」、「企業実習(約1ヶ月)」、「就労型実習(3~6ヶ月)」、「職務内容についてのケーススタディ」、「施設内実習(課題解決実習)」が該当する。この中で、最もデュアルシステム訓練に関連した6ヶ月間の「就労型実習」について、参加した受講生に自記式アンケート調査を実施した。本来、反構造的な質的調査(ヒアリング、観察、指導・学習記録の内容分析等)を実施する予定だったが、この「就労型実習」は、2年間の日本版デュアルシステムコースの最後の訓練科目であり、賃金を得ながら主に内定企業で実習するため、実習中に長時間にわたりヒアリングしたり、実習の様子を観察することができない。そのため、予めヒアリングしたい質問項目と社会人基礎力の自己評価アンケートシートを参加している受講生にメールで送り、できる範囲で記入してもらった上で面談した。また、この調査は、巡回指導の一環として実施し、何か問題がある場合は、その問題を解決するための相談・指導・支援にも時間をさいた。

## (6) - 1 調査の概要

1) 目的：就業型実習の参加学生の実習の様子を観察し、その効果を探ること。問題があれば指導し、また自習を通しての自己変容、成長への気づき等ヒアリングする。指導者である上司からも派遣学生の様子をヒアリングする。

2) 方法：自記的(一部他記的)アンケート調査およびヒアリング調査

予めヒアリングしたい質問項目(以下4)と社会人基礎力<sup>注</sup>13の自己評価アンケートシート(以下5)を参加している受講生にメールで送り、できる範囲で記入してもらって上で面談した。仕事で忙しく予め期優が難しい受講生は、その場で聞き取り、そのヒアリング結果を調査実施者が記録した。

3) 日時：「就労型実習」は、平成27年4月～9月の6ヶ月間であるため、この期間のうち当港湾カレッジの夏休みである7月末から8月を中心に巡回指導した。

4) 調査対象者：「就労型実習」に参加している7名のうち、6名(内1名は、神戸で実習中のため)。

5) ヒアリングの質問内容：

① 4月～企業に入って、実習を経験して苦労したことは？

何か困っていることは？(できるだけ、率直に、かつ具体的に)

② 実習に入る前に期待または想定していた内容と入ってからのGAPはあったか？ あった場合は、その詳細は？

③ カレッジの授業で入社後、一番役に立った内容は何か？

(具体的に学科名があれば)

- ④ こういった授業があれば、企業に入ってもっと役に立ったと思われる内容は？
- ⑤ 人間関係で辛いと感じたことはあったか？具体的には？
- ⑥ 企業実習で、一番楽しかったことは？
- ⑦ 4月～今までに褒められたり、評価されたことはあったか？どんなことをしたから？
- ⑧ 継続して働いていけそうか？いけない場合は、その原因は何か？
- ⑨ カレッジでの座学と企業実習での数ヶ月間と比較して、どちらがやりがいを感じたか？具体的な内容は？
- ⑩ 以前参加した1ヶ月の企業実習と比較して、この就業型実習はやりがいがあるか？短期（1ヶ月以内）と長期（3ヶ月、6ヶ月、1年等）と、どちらがやりがいがあるか？また、成長できると思うか？
- ⑪ 企業が必要としている社会人基礎力の12の能力要素の中で、どの要素が一番成長したと感じるか？その理由は？（どんな経験をしたからか？等）
- ⑫ ロジ科のカリキュラム（導入訓練、1ヶ月の企業実習、この就労型実習等含む）で、入社後、一番役に立った科目は何か？その理由は？
- ⑬ ロジ科のカリキュラム（導入訓練、1ヶ月の企業実習、この就労型実習等含む）で、今後の自分の成長やキャリアアップにつながると感じた科目は何か？その理由は？
- ⑭ ロジ科のカリキュラム（導入訓練、1ヶ月の企業実習、この就労型実習等含む）で、もっとこうしてほしいと

いう要望は？（できるだけ具体的に、その理由も）

⑮その他率直な感想（フリートーク）

- ・何か困っていることがあれば率直に!!
- ・今後のキャリアビジョン、何をやりたいか？
- ・5年後、10年後、20年後の自分はどうなっていたか？（同じ会社か、もしかして起業？等）

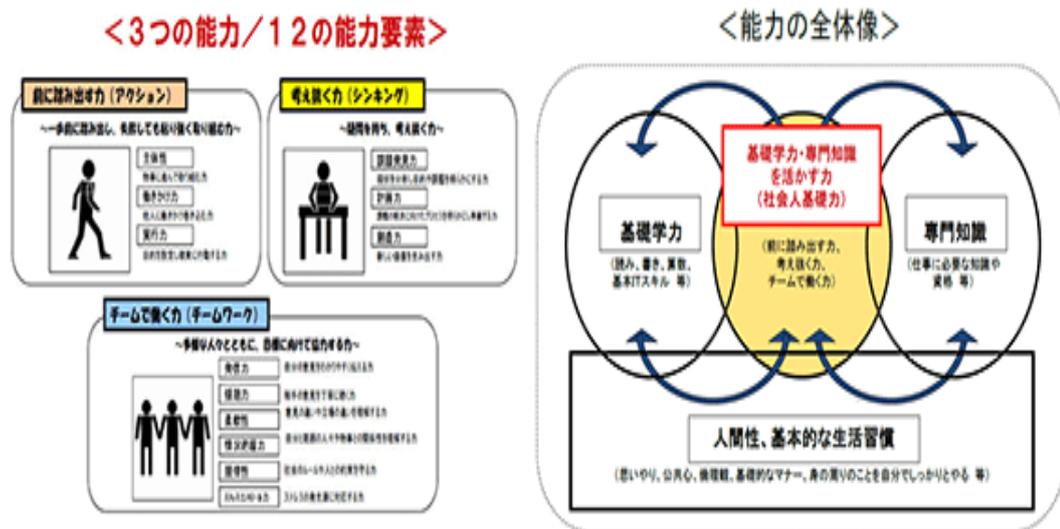
6) 社会人基礎力<sup>注13</sup>の自己評価アンケート： アンケートシートは、以下の通り。

【学年：】【学科：】【名前：】【実習先企業：】  
 【指導者名：】日付【平成27年 月 日】  
 【**下書き用**】就業型実習に参加した成果を測るため、アンケートにご協力お願いいたします。  
 以下の各能力について入社(就業型実習)前と現在の自己評価を1(低い)～5(高い)の5段階評価の該当数字に○を記入してください。  
 特に、入社後に大きく伸びたと実感できる能力については、その理由と具体的な経験内容を記入してください。  
 奥田美都子

分類	能力要素	入社(就業型実習)前に評価した理由	入社後に就業型実習を通して、大きく伸びたと実感した理由と具体的な指導経験内容	入社(実習)前 5段階評価 1(低い)～5(高い)	入社後、今の 5段階評価 1(低い)～5(高い)
前に踏み出す力 (アクション)	主体性			1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
	働きかけ力			1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
	実行力			1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
考え抜く力 (シンキング)	課題発見力			1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
	計画力			1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
	創造力			1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
チームで働く力 (チームワーク)	発信力			1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
	傾聴力			1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
	柔軟性			1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
	状況把握力			1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
	規律性			1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
	ストレスコントロール力			1 2 3 4 5	1 2 3 4 5

就労型実習に入る前の自分の社会人基礎力の自己評価と今の自己評価をそれぞれ5段階で評価してもらい、特に伸びた能力や逆に下がったと感じる能力については、その理由を記入してもらった。このアンケートは、以前、就職活動についても実施したことがあったが、各能力の内容がわからないことを想定して、裏面に社会人基礎力の説明をつけた。社会人基礎力とは、「職場や地域社会の中で多様な人々と共に仕事をしていくために必要な基礎的な力として、経済産業省が

2006年から提唱している。「前に踏み出す力、考え抜く力、チームで働く力の3つの能力と12の能力要素から構成」されている(表6参照)。企業や若者を取り巻く環境変化により基礎学力や専門知識に加え、それらをうまく活用してくための社会人基礎力を意識的に育成していくことが今まで以上に重要になってきている。



(図 13 社会人基礎力の全体像) 経済産業省の HP より抜粋

7) 社会人基礎力の指導者評価アンケート：

施設内訓練と違い、企業実習では、実習生本人の現場での働きぶりがわからないため、巡回指導の一環として、実習生本人の自己評価だけでなく、企業の現場の指導者から見た評価もお願いし、その結果をフィードバックすることにより、今後の本人の成長につなげることにした。やはり、本人の自己評価と指導者から見た評価にはギャップが見られた。詳細は、後述する。

(表 6 社会人基礎力とは?)

社会人基礎力(3つの能力と12の能力要素)

●社会人基礎力とは?：職場や地域社会の中で多様な人々と共に仕事をしていくために必要な基礎的な力(経済産業省が定義)。

分類	能力要素	内容
前に踏み出す力 (アクション)	主体性	物事に進んで取り組む力 例) 指示を待つのではなく、自らやるべきことを見つけて積極的に取り組む。
	働きかけ力	他人に働きかけ巻き込む力 例) 「やろうじゃないか」と呼びかけ、目的に向かって周囲の人々を動かしていく。
	実行力	目的を設定し確実に行動する力 例) 言われたことをやるだけでなく自ら目標を設定し、失敗を恐れず行動に移し、粘り強く取り組む。
考え抜く力 (シンキング)	課題発見力	現状を分析し目的や課題を明らかにする力 例) 目標に向かって、自ら「ここに問題があり、解決が必要だ」と提案する。
	計画力	課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する力 例) 課題の解決に向けた複数のプロセスを明確にし、「その中で最善のものは何か」を検討し、それに向けた準備をする。
	創造力	新しい価値を生み出す力 例) 既存の発想にとらわれず、課題に対して新しい解決方法を考える。
チームで働く力 (チームワーク)	発信力	自分の意見をわかりやすく伝える力 例) 自分の意見をわかりやすく整理した上で、相手に理解してもらうように的確に伝える。
	傾聴力	相手の意見を丁寧に聴く力 例) 相手の話しやすい環境をつくり、適切なタイミングで質問するなど相手の意見を引き出す。
	柔軟性	意見の違いや立場の違いを理解する力 例) 自分のルールややり方に固執するのではなく、相手の意見や立場を尊重し理解する。
	状況把握力	自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する力 例) チームで仕事をするとき、自分がどのような役割を果たすべきかを理解する。
	規律性	社会のルールや人との約束を守る力 例) 状況に応じて、社会のルールに則って自らの発言や行動を適切に律する。
	ストレスコントロール力	ストレスの発生源に対応する力 例) ストレスを感じることもあっても、成長の機会だとポジティブに捉えて肩の力を抜いて対応する。

(6) - 2 調査の結果

就労型実習に参加中の受講生7名のうち6名と面談した結果、4名は前向きに取り組んでいたが、2名は 仕事現場の厳しさを経験し、職場の先輩や外注先に叱責され、自信を喪失していることがわかった。やはり、1ヶ月の企業実習とは違い、この就業型実習は、社員として扱われるので厳しさが違うと実感していた。1ヶ月の企業実習は、お客様扱いだったと気づいたらしい。労働に対する報酬を賃金として受け取る嬉しさはあり、モチベーション向上につながるが、同時に厳しさもある。実習後半の4～5ヶ月目の段階で、既に元気グループと自信喪失・疲労グループに分かれたが、特に、問題を抱えた2つのケースを含め、3つのケースを紹介する。

1) ケース 1 : 20 代後半男性、大卒、物流企業。同期入社の高卒と比較され叱責されて自信を喪失。

施設内訓練時には、メール等で連絡すると、まっさきに受信の連絡があった受講生だったが、今回は事前にヒアリング内容とアンケートシートをメールで送っても返信がなかったのが心配していた。また当該企業に内定が決まる前に、迷った企業があったが、最終的に自分の意思で選択した企業でもあった。そのため、就労型実習の入る直前は、意気揚々として参加したという経緯がある。結局、面談日当日までアンケートの回答がなかったため、当日聞き取り、実施者が記録した（他記的アンケート調査）。

まず、見た瞬間、表情が暗く、声も小さかったのが、何か問題を抱えていることが推察された。ヒアリングが進むにつれて、だんだん本音が出てきた。自信喪失の理由は、同期入社の高卒 2 名と現場のリーチフォークの運転作業を比較され、自分の方ができが悪いと、現場のフロア長から叱責されているという。彼らは、作業をてきぱきスピーディにできるので現場の上司に気に入られているらしい。自分は、作業が遅いため。いつも上司から怒られていて自信をなくしている。さらには、昨日フォークから商品を落下する事故を起こしてしまったばかりだという。精神的に辛いと話してくれた。

継続していけるとは思うが、現場は向いてないよう思うとのことだった。

アドバイス：リーチフォークは、港湾カレッジでは訓練してないので、できなくて当たりまえ。フォークリフトは得意だったので慣れれば大丈夫。入社して1年目は、乞食、2年目にやっと平民になれる。1年上の港湾ロジスティクス科の先輩が昨年初めて当該企業に入社し、2年目から事務部門に配属された。同様な異動のケースもあるので、それまでは現場で頑張れば、後につながる。すべて企業は現場が中心なので、現場を知っていることが必ず役に立つことがある。1年目の今は、むしろ沢山失敗して、そこから学ぶことの方が貴重な経験になる。2年間からは沢山失敗はできなくなるので、1年目の特権。

もうひとつは、課長が「おとなしくて自分を出さないことが課題」と指摘されていたので、もっと自分を出した方がいいと思う。これからの人材なので大切に教育していくと言ってくださっていて、だからこそ現場のフロア長は厳しく接しているとのこと。まだ、4ヶ月目だからこれからですが、何か問題があったら遠慮なく知らせてほしい。また、同期とライン等でコミュニケーションを取ってみるといい。みな同じ悩みを抱えているので、ストレス発散のツールの一つになるかもしれない。

社会人基礎力：①本人が伸びたと実感している能力は、課題発見力。理由は、怒られてその原因を追求できたから。次に、規律性が伸びたと思う。特に、挨拶をしっかりとやっている。②一方、上司から見た評価は、主体性、状況把握力、規律性がプラス1ポイント伸びた。しかしながら、ス

トレスコントロール力は、4から2に下がった。入社当時は意欲的だったが、同期の成長と自己のミスで自信を失っているとのコメントがあった。

本人の性格：YG性格検査はE類。情緒的に不安定で非活動的な内向的タイプ。何か問題を抱えた時自分の殻に閉じこもり、なかなか解決できない傾向がある。エゴグラムは、NPが高く自己犠牲タイプでやさしい性格。

2) ケース 2：20代前半、高卒、物流企業。体力・筋力なしで荷役作業に自信喪失、現場で誰も教えてくれない、人間関係が良くないとネガティブサイクルに突入、継続できるか自信ない。

精神的にかなり参っている様子だった。以前参加した1ヶ月の「企業実習」は、お客様扱いだったとわかったとのこと。この4月からは、社員扱いとなり厳しい。下請け企業の社員と当該企業の社員との板挟みになっており、どちらの意見に従えばいいのか困っている。そのせいか、現場での教育がなく、間違った荷役をしてもその場で誰も教えてくれない。人間関係はドロドロしていて、裏で陰口をたたかれる。自分も同じように裏で言われているのだと思ってしまう。先日、足がつって14：30で帰された。昼食後に昼寝をして2時半まで寝過ごしてしまったこともあった。誰も起こしてくれなかった。5月からは、毎日20時まで残業があり、3時間の残業手当がつくので手取りは増えて嬉しいが、正直体力がついていかない。通勤に2時間かかるので、朝6時に家を出る。帰宅は22時半から23

時。夕食は途中で食べ、帰宅後風呂に入ってからすぐ寝て翌朝 5 時起床という生活だ。土日は休めるので、土曜はゆっくり過ごしストレス発散。日曜は、筋トレと瞑想をしているという。今は、継続できるようながむしゃらに仕事をやっているが、そのやり方が違うのに、現場で注意してくれないことが疑問だ。

アドバイス：①自らこの会社に溶け込もうとすることが大切。自分から距離を置いてしまっているのでは、周囲の人たちからの信頼をまだ得てないのではないか？徐々に自己開示して、何を考えているか周囲にわかってもらうことが重要。どんな人間かわかってもらえないうちは、信頼関係も構築できない。信頼関係が仕事のすべてのベースにあるから、まずは、周囲の人たちからの信頼を得られるように行動しよう。

②通勤が 2 時間かかり、かつ仕事も体力が必要で、さらにこの酷暑が追い打ちをかけている。今が一番つらい時だと思う。上司もそう言っていた。落ち着いたたら、近場に引っ越すことも一案だ。

③東京海運支店で技能職採用だが、適性を見て事務職へ異動したり、港湾ロジスティクス科の先輩のようにフォアマンになるケースもある。ずっと作業職とは限らない。向き不向きがある。

社会人基礎力：①本人は、ストレスコントロール力が伸びたと実感している。②一方、上司は、ストレスコントロール力は、逆に 3 から 2 に 1 ポイント下がったと評価。傾聴

力、柔軟性、状況把握力、規律性がそれぞれ3から4に1ポイント伸びたと評価していた。

本人の性格：YG性格検査はE類で、上記ケース1と同じ。情緒的に不安定で非活動的な内向的タイプ。エゴグラムは、NPとACが高く、自己犠牲タイプ<sup>o</sup>でやさしい性格。しかも、ACが高く、周囲に気を使いすぎるので、一番ストレスがたまるタイプである。

2) ケース3：30代前半、大学中退、物流企業。自分を課題評価する益校があり、上司の評価とのギャップが大きい。失敗はあるが、目標となるロールモデルの上司を見つけて前向きに取り組んでいる。

1ヶ月の「企業実習」の時とは、違う部署に配属された。扱い品目がアパレルから医療機器にかわり、至急を要することもあり、大変神経を使う。人の健康や生死に関わるアイテムなので間違いが許されない。そのため、必要以上に慎重になり、本人が不器用なこともあるが、周囲から期待される速度に到達できるかどうか心配だ。また、慣れているパートさんたちに指示をしてグループを動かさなくてはいけないのでプレッシャーを感じる。先日、スピードが追い付かずに納品がかなり遅れてしまった。良く怒る上司がいるが、その理由と対処法を必ず教えてくれるので勉強になっている。以前参加した3日間のインターンシップはお客様扱いだったが、この「就労型実習」は、教えてもらう仕事の濃さに大きな違いがあり、やりがいを感じる。まだまだ失敗はあるが、少しずつ任されることで、全体の

仕事を見られるようになる。入荷から納品までの一貫した仕事に携わることで達成感を得られる。常に考えて仕事をするように言われる。単なる作業でなく、日々改善できるようにしたい。何らかのプロジェクトを任せてもらえる人材になることが5年後の目標だ。ロールモデルとなる上司を目指してがんばりたい。

アドバイス：失敗はあるものの、1年目であれば当たり前。その失敗から多くを学んでいるように思われる。目標となる上司の存在は大きい。やりがいのある仕事に携わることができて幸せだと思う。やろうとしている仕事の意味を常に考えて、改善提案できるように、この調子で継続して頑張ってもらいたい。就職活動は大変だったが、最後に、マッチしたいい会社に内定で来て良かったと思う。

社会人基礎力：①本人は、トータルで32ポイントから49ポイントと17ポイント伸びたと自己評価した。特に、発信力とが2から5に3ポイント伸びた、また、傾聴力も3から5に2ポイント伸びたと実感。社員として現場の1エリアを任せられ、適格な指示を出しながらイレギュラーに対処するには、相手にキチンと伝わる発信力と、相手が言っていることを正確に捉える傾聴力が必要だと実感したからだ。②一方、上司は、発信力、柔軟性、ストレスコントロール力が3から4に1ポイント伸びたと評価するものの、本人が伸びたと実感した傾聴力については、逆に3から2に1ポイント下がったと評価した。理由は、聴く姿勢は悪くないが、理解不足で勝手な解釈をすることがある。わか

らなければ、勝手に解釈せずにアラームを必ず挙げてほしいと再三言っているが、実行が伴っていないからだ。

本人の性格：YG性格検査は、A類で、特に目立った問題のないバランスのとれた調和的な性格。エゴグラムは、Aが高く、大人の合理的な性格。

#### (6) - 3 KJ法によるヒアリング結果

上記(6) - 2では、特に問題を抱えた2つのケースを含め3つのケースの詳細を報告したが、ヒアリングした6人全員の結果をKJ法でまとめた結果、以下のことがわかった(図14参照)。

##### 1)成長・やりがいを感じた

①1ヶ月の企業実習と比べて、6ヶ月の就業型実習は労働の対価として賃金をもらって仕事をするため厳しかったが、やりがいにつながった。

②1ヶ月の企業実習は短すぎる。長期の方が与えられる仕事量が多く、質も濃くなるのでやりがいを感じた。

③短期と比較して長期(6ヶ月)だと成長実感がある。

④指示された仕事の意味を考えながら仕事した。

⑤少しずつ任せてもらうことでやりがいにつながり、全体の仕事が見えてきた。

⑥Off-JTの授業も役立った。特に、奥田先生のキャリア形成論の授業が心の支えになっている。

⑦Off-JTの授業では、フォークリフトの運転実習と安全衛生の授業が実習とリンクして役だった。

## 2) 社会人基礎力の評価は、学生本人と上司とでギャップがあった

① 本人はストレスコントロール力が伸びたと実感するも上司は低下したと評価した。

② 本人は、特に発信力と傾聴力が伸びたと実感したが、上司は逆に傾聴力は下がったと評価した。

③ 学生の中には、社会人基礎力がトータルで17ポイントも伸長したと感じた者がいた。それだけ、Off-JTの授業と比較して企業での職場内訓練は密度が濃いと推察される。

④ 学生も上司も主体性と規律性が伸びたと評価していた。

## 3) 上司は、自己開示してほしいと思っている

① 自分を出さないと理解できないので困る。

② 困っているときは、自己判断しないで報告してほしい。

③ 自分を出さないと周囲からも理解されないので信頼関係を築けない。

④ やさしい性格で、周囲に気を遣いすぎる。

## 4) 学生は、現場の人間関係が大変だと感じている

① 直属上司にしょっちゅう怒られ自信喪失した。

② 下請け企業との板挟みとなった。

③ 現場での教育がなく、誰も教えてくれない

## 5) 体力第一と実感、体力作りが重要

① 体力がないと実感し、自信をなくした。

② 足がつって昼に帰され、情けなかった。

③ 体力作りが喫緊の課題。

④ オフの日は、筋トレと瞑想をしている。

⑤通勤に2時間もかかるので対策が必要だ。

#### 6) ストレスを感じた

①慣れたパートさんを使うのでプレッシャーを感じた。

②いろいろな作業員がいるので相手に合わせて対応した。

③社員として認めてもらうまでは、一生懸命やるしかない

#### 7) 港湾カレッジのOBが多くて働きやすい

①OBが気にかけてくれてありがたかった

②港湾カレッジお縦のつながりの強さを感じた

このように、上司による度重なる叱責や体力がないことから来る疲労感で自信を喪失した学生もいたが、総じて6ヶ月間の就業型実習は、1ヶ月間の企業実習と比較して成長とやりがいを実感できたことがわかった。

さらに、問題のあるケースの詳細を3つ挙げた。特に、自信を喪失していたケース1とケース2は、二人とも性格的に共通点があった。YG性格検査が、E類であり、エゴグラムがNPが高く、自己犠牲のやさしい性格であることだ。何か問題があると、自分の殻に閉じこもってしまうところがあるので要注意だ。上司からの指摘があったように、自分の考えていることをもっと主張して自己開示していくことが課題だと思われる。徐々に自分を出して周囲に理解してもらうことによって、仕事の上での信頼関係も構築できるようになる。この課題を克服することは、今後仕事を継続していくうえで不可欠な課題だと思われる

前述した就業型実習参加学生 7 名中 6 名とヒアリングした結果、元気に前向きに頑張っている学生と自信を喪失して後ろ向きになっている学生の違いを以下にまとめてみた。

① 周囲とのコミュニケーションが順調な学生は、上司から信頼され前向きに頑張っている。

② 自己開示できてない学生は、周囲からどんな人間か理解されず信頼関係を構築できないため、上司からの評価が低く、その結果本人は自信を喪失している。

③ 後ろ向きになっている学生は、周囲に気を使いすぎるやさしい性格の持ち主である。

このように、1ヶ月の企業実習と比較して、6ヶ月の就業型実習は、正社員として扱われるため厳しい現実さらされるが、そこで継続して働けるかどうか判断する機会でもある。もともと就職後のミスマッチを避けるために就職前に企業実習やインターンシッププログラムがある。当コースの就業型実習は就職後のプログラムではあるが、どうしても社風や職場環境が合わない場合は、卒業前に判断し、次の就職活動に移行するという選択肢もあると思われる。

### 3. まとめ

筆者が担当している厚生労働省所管の港湾カレッジの日本版デュアルシステムコースの実態を概観してきた。その結果、学校から社会への接続が奏功している要因は、日本版デュアルシステムという制度だけでなく、港湾カレッジのキャリア形成支援の充実した取り組みがうかがえる。デュアルシステムの要

である企業実習の OJT と並行して実施しているキャリア形成支援の授業や就職支援の取り組み内容に成功要因があると思われる。まず第一に、過去は変えられないが、未来は変えられるという前向きな発想にさせて、自分の居場所と自信を持たせることが肝心である。問題を抱える若者を教育指導し社会につなげるためのキーワードは、ここでも自信、居場所、自己開示、信頼関係が挙げられることがわかった。

注：

注<sup>9</sup> 奥田美都子、「マーケティングの発想を取り入れたモチベーションアップの“やる気”創出指導法～就職率100%達成のキャリア形成支援現場からの実施報告～」、職業能力開発研究、第27巻、p37-53、2009

注<sup>10</sup> 奥田美都子、「キャリア形成支援に関する取り組み 副題： 就職率100% 2回連続達成の要因を探る－ワン・トゥ・ワンマーケティングによるCS向上とプロセス管理の徹底による実施報告－」、技能と技術、Vol.43、p.41-47、2008年

注<sup>11</sup> Strength(強み)、Weakness(弱み)、Opportunities(機会)、Threat(脅威)のこと。SとWを内部環境、OとTを外部環境といい、企業のマーケティング戦略で使われる。ここでは、自分という商品を分析するために使用。

注<sup>12</sup> 対象市場や消費者を任意の基準をもとに同質的なニーズをもつ市場区分に分類すること。セグメンテーションと

もいう。その細分化市場の特性に合わせた戦略策定を行うのが市場細分化戦略。

注<sup>13</sup>「職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎的な力」として、経済産業省が2006年から提唱。「前に踏み出す力」、「考え抜く力」、「チームで働く力」の3つの能力（12の能力要素）から構成されており、企業や若者を取り巻く環境変化により、「基礎学力」「専門知識」に加え、それらをうまく活用していくための「社会人基礎力」を意識的に育成していくことが今まで以上に重要となってきた。

参考文献：

ビジネスコーチング技法、（独）雇用・能力開発機構、  
2005年改訂、p1-28

ダイヤモンド・ハーバード・ビジネス編集部、「顧客価値創造のマーケティング戦略」、ダイヤモンド社  
玄田有史、「仕事のなかの曖昧な不安」、中央公論新書、2001

花田光世、「働く居場所の作り方」、日本経済新聞出版、2013

細谷克也、「QC的問題解決法」、日科技連出版社

ヤン・カールソン著，堤猶二郎訳、「真実の瞬間：SASのサービス戦略はなぜ成功したか」、ダイヤモンド社、1990年、（原タイトル：Riv Pyramiderna: Jan Carzon）

- 経済産業省、「社会人基礎力 育成の手引き」、学校法人河合塾、2010
- 小池 慎介、「フリーターを対象とする職業能力開発型インターンシップの導入とその課題」、日本インターンシップ学会研究年報第 11 号、2008
- 小池 慎介、「港湾職業能力開発短期大学校における就職先への定着に向けた取り組み」、日本インターンシップ学会研究年報第 15 号、2012
- 小笹 芳央、モチベーションストラテジー、PHP 研究所、2003 年、p96-111
- 小笹 芳央、部下のやる気は上司で決まる、実業の日本車、2001 年、104-162
- 小島 貴子、がんばる中高年実践就職塾、メディアファクトリー、2003 年、p7-52
- 小杉 礼子、「若者の働き方」、ミネルヴァ書房、2009
- 小杉 礼子、「自由の代償／フリーター」、労働政策研究・研修機構、2002
- 小杉 礼子・宮本みち子、「フリーターとニート」、勁草書房、2005/2006
- 奥田美都子、キャリア形成支援に関する取り組み 副題： 就職率 100% 2 回連続達成の要因を探る－ワン・トゥ・ワンマーケティングによる CS 向上とプロセス管理の徹底による実施報告－、技能と技術、Vol. 43、2008 年 3 月、p41-47

- 奥田美都子、CS向上と就職率100%を目指したプロセス管理-アビリティガーデンにおける就職支援の施行実施報告-、技能と技術、Vol.42, 2007年5月, p2-12
- フィリップ・コトラー、社会が変わるマーケティング、英治出版、2007年、p1-64
- フィリップ・コトラー著、和田充夫、上原征彦訳、「マーケティング原理、戦略的アプローチ」、ダイヤモンド社、1983年（原タイトル：Principle of marketing）
- ポール・ウィルス著、熊沢誠・山田潤訳、「ハーマタウンの野郎ども」、ちくま学芸文庫、1996/2009
- 嶋口充輝、「マーケティング革新の時代－顧客創造」、有斐閣
- 下村英雄、「大学生のキャリアガイダンス論」、金子書房、2012
- 高良和武監修、「インターンシップとキャリア」、学文社、2007
- 谷内篤博、「大学生の職業意識とキャリア教育」、勁草書房、2005/2006
- 太郎丸博、「フリーターとニートの社会学」、世界思想社、2006/2009
- セオドア・レビット著、「近視眼的マーケティング」、Marketing Myopia: Theodore Levitt. Harvard Business Review, 1960

トム・コネラン著，仁平和平訳、「ディズニー7つの法則，奇跡の成功を生み出した「感動」の企業理念」、日経BP社、1997年（原タイトル：Inside the Magic Kingdom: Seven Keys to Disney's Success, Tom Connellan)

植田恭史、コーチング研究Ⅲ-学生アスリートのコーチングにおけるコミュニケーション・スキル-、東海大学紀要、2004年、p29-34  
フィリップ・コトラー、ナンシー・リー著「社会が変わるマーケティング」、英治出版、p.1-5、2007年

## 第5章 実態調査を踏まえたプログラム・教材開発に向けて

筆者は、10年以上にわたり、対象者は離職者から4年制大学生、そして現在は短期大学生と変わってきたが、キャリア形成支援の授業やクラス担任としてのクラスマネジメント等を通じて就職支援を実施してきた。そして、対象者である受講生を第一の顧客として、そのニーズやウォンツに応えることにより受講生との信頼関係を構築し、さらにPDCAを回しながらプロセス管理を徹底することにより、ほぼ100%という高就職率を達成してきた。

本章では、今まで述べてきたデュアルシステムの要である企業実習におけるOJTの効果と、並行して実施してきたキャリア形成支援の授業の効果を検証し、フリーターや引きこもりを経験した学生が訓練を通じて就職するための効果的なプログラム開発へ向けた提案としたい。

### 1. 企業実習におけるOJTの効果

前述の通り、就業支援は仕事現場での教育が効果的（鶴、2014）、社会人実務経験が就職活動に効果的（奥田、2015）という指摘もある。実際、企業実習から校に戻ってきた学生の報告発表を聴くと、話し方や物腰から社会人として成長したことを実感できた。

前章の（6）の就業型実習の参加学生のヒアリング結果から、社会人基礎力は、本人も派遣企業の指導者（上司）もトータルでは共に伸びたと回答した。しかしながら、参加者が7名と少ないため、筆者の前職場である職業能力開発総合大学

校<sup>注 14</sup>（以下職業大）で実施した 1 ヶ月間の職業能力開発施設での実習である「実務実習」参加前後のアンケート結果を示す。

### （1）調査の概要

平成 23 年度に実務実習に参加した学生全員に実習前後を比較して自分自身が成長したと感じた社会人基礎力の能力要素について 5 段階評価をつけるアンケート調査を実施した。

1) 目的：実務実習後の学生は、成長したことが実感できると

指導教員からの評価はあるが、実際の成長度を測定したことがなかったため、社会人基礎力を尺度として参加した学生の自己評価を測定すること

2) 実施方法：自記式アンケート調査。筆者のキャリア形成支援の授業の中で、実務実習に行く前後で実務実習効果測定アンケートを実施。

3) 対象者：職業大の長期課程 3 年次の実務実習参加学生 158 名。

### （2）調査結果

アンケート回収数は 128 件（回収率 81%）だった。各工学科別の回収数ならびに回収率は以下の通り（表 7）。

（表 7 実務実習効果測定アンケート回収率）

	回収数	参加者数	回収率
機械システム工学科	30	40	75%
電気システム工学科	38	41	93%
電子・情報システム工学科	37	45	82%
建築システム工学科	23	32	72%
合計	128	158	81%

また、実務実習前後の各工学科別の成長値は、有意水準 0.1%または 1%ですべて伸長していることがわかった(表 8)。

社会人基礎力の 12 要素を学科別にみると、機会システム工学科は、主体性・課題発見力・働きかけ力、電機システム工学科は、計画力・主体性・課題発見力、電子情報システム工学科は、発信力・実行力・計画力、建築システム工学科は、実行力が成長したと感じたことが分かる。全般に、前に踏み出す力と考え抜く力が伸びたと感じている半面、チームで働く力の伸びは 1 ポイント未満が多くそれほど成長実感がなかったといえる(図 15 参照)。

(表 8 実務実習後の成長値、t 値、p 値)

機械システム工学科

		事前平均	事後平均	成長値	t値	p 有意確率(両側)
前に 出す力	主体性	2.52	3.72	1.21	-9.442	0.000000000480 ***
	働きかけ力	2.28	3.41	1.14	-8.074	0.00000011255 ***
	実行力	2.83	3.83	1.00	-6.220	0.000001188674 ***
	前に踏み出す力(指導)	2.18	3.59	1.41		
考え 抜く力	課題発見力	2.48	3.66	1.17	-6.892	0.000000209435 ***
	計画力	2.45	3.52	1.07	-9.383	0.00000000547 ***
	創造力	2.48	3.17	0.69	-4.954	0.000034432113 ***
	考え抜く力(指導)	2.18	3.45	1.27		
チーム で働く力	発信力	2.28	3.28	1.00	-7.348	0.00000006365 ***
	傾聴力	2.93	3.76	0.83	-6.013	0.00002042929 ***
	柔軟性	2.72	3.66	0.93	-6.895	0.000000208109 ***
	状況把握力	3.00	3.83	0.83	-6.971	0.000000171225 ***
	規律性	3.17	4.03	0.86	-6.491	0.000000586544 ***
	ストレスコントロール力	3.10	3.62	0.52	-3.808	0.000734386916 ***
	チームで働く力(指導)	2.57	3.38	0.81		

\* p<0.05、\*\* p<0.01、\*\*\* p<0.001

電気システム工学科

		事前平均	事後平均	成長値	t値	p 有意確率(両側)
前に 出す力	主体性	2.79	3.95	1.16	-9.322	0.00000000039 ***
	働きかけ力	2.74	3.63	0.89	-6.705	0.000000080253 ***
	実行力	3.08	3.92	0.84	-6.372	0.00000221685 ***
	前に踏み出す力(指導)	2.43	3.86	1.43	-9.888	0.00000000011 ***
考え 抜く力	課題発見力	2.68	3.79	1.11	-8.331	0.00000000643 ***
	計画力	2.71	3.92	1.21	-7.175	0.000000019366 ***
	創造力	2.63	3.47	0.84	-5.321	0.000005619813 ***
	考え抜く力(指導)	2.54	3.95	1.41	-9.723	0.00000000018 ***
チーム で働く力	発信力	2.79	3.79	1.00	-7.158	0.000000020419 ***
	傾聴力	3.39	4.08	0.68	-5.795	0.000001305968 ***
	柔軟性	3.16	3.89	0.74	-6.404	0.000000201396 ***
	状況把握力	3.11	3.74	0.63	-5.551	0.000002766816 ***
	規律性	3.79	4.24	0.45	-5.237	0.000007264292 ***
	ストレスコントロール力	3.34	3.95	0.61	-4.533	0.000062008235 ***
	チームで働く力(指導)	2.97	3.65	0.68	-5.578	0.000002782926 ***

\* p<0.05、\*\* p<0.01、\*\*\* p<0.001

電子情報システム工学科

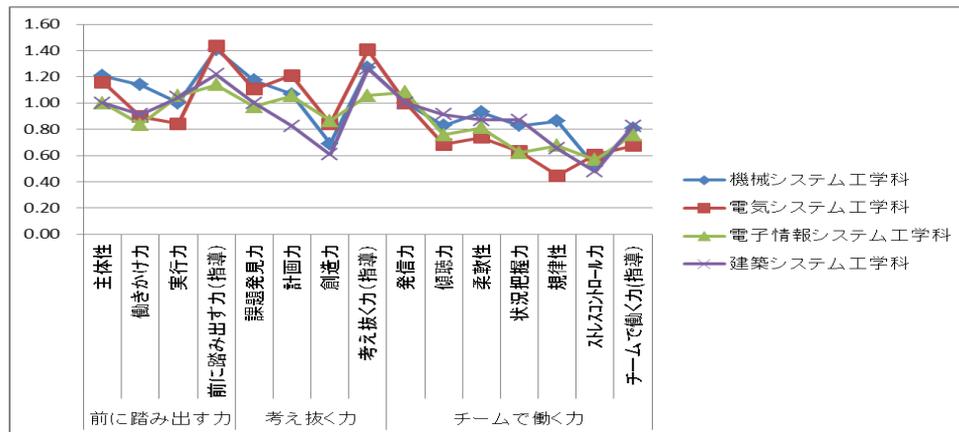
		事前平均	事後平均	成長値	t値	p 有意確率(両側)
前に 出す力	主体性	2.84	3.84	1.00	-10.129	0.000000000006 ***
	働きかけ力	2.51	3.35	0.84	-6.783	0.000000072888 ***
	実行力	2.84	3.89	1.05	-8.402	0.00000000656 ***
	前に踏み出す力(指導)	2.61	3.75	1.14	-7.413	0.000000013493 ***
考え 抜く力	課題発見力	2.78	3.76	0.97	-9.487	0.00000000033 ***
	計画力	2.81	3.86	1.05	-8.062	0.000000001720 ***
	創造力	2.70	3.57	0.86	-8.714	0.00000000274 ***
	考え抜く力(指導)	2.44	3.50	1.06	-7.462	0.000000011721 ***
チーム で働く力	発信力	2.54	3.62	1.08	-7.802	0.000000003637 ***
	傾聴力	3.14	3.89	0.76	-7.321	0.000000014798 ***
	柔軟性	3.00	3.81	0.81	-7.174	0.000000022792 ***
	状況把握力	2.97	3.59	0.62	-5.996	0.000000781632 ***
	規律性	3.30	3.97	0.68	-6.233	0.000000380939 ***
	ストレスコントロール力	3.11	3.68	0.57	-3.618	0.000928960368 ***
	チームで働く力(指導)	2.68	3.43	0.76	-6.505	0.000000167949 ***

\* p<0.05、\*\* p<0.01、\*\*\* p<0.001

建築システム工学科

		事前平均	事後平均	成長値	t値	p 有意確率(両側)
前に 出す力	主体性	2.65	3.65	1.00	-4.482	0.000205220232 ***
	働きかけ力	2.35	3.26	0.91	-5.231	0.000034770879 ***
	実行力	2.78	3.83	1.04	-6.797	0.000001010935 ***
	前に踏み出す力(指導)	2.09	3.30	1.22	-8.342	0.000000041825 ***
考え 抜く力	課題発見力	2.65	3.65	1.00	-4.482	0.000205220232 ***
	計画力	2.65	3.48	0.83	-4.446	0.000223814576 ***
	創造力	2.83	3.43	0.61	-3.813	0.001015226309 **
	考え抜く力(指導)	2.43	3.70	1.26	-7.085	0.000000545311 ***
チーム で働く力	発信力	2.39	3.39	1.00	-4.983	0.000062420895 ***
	傾聴力	2.87	3.78	0.91	-7.231	0.000000400371 ***
	柔軟性	2.65	3.52	0.87	-4.827	0.000090238277 ***
	状況把握力	2.83	3.70	0.87	-5.704	0.000011608853 ***
	規律性	3.22	3.87	0.65	-4.107	0.000502887373 ***
	ストレスコントロール力	3.35	3.83	0.48	-3.487	0.002199663426 **
	チームで働く力(指導)	2.57	3.39	0.83	-4.822	0.000091320778 ***

\* p<0.05、\*\* p<0.01、\*\*\* p<0.001



(図 15 実務実習後の社会人基礎力の成長値)

また、学生の自由記述をキーワードでまとめると表 9 のとおりである。

Q4:あなたは、実務実習に参加して、どの能力が一番伸びたと実感しましたか？その理由と具体的な経験内容を記入してください。

Q5: その他実務実習を通じて新たに芽生えた意識、価値観、考え、感想を記入してください。

一番伸びたと実感できた能力が「考え抜く力」である。以下、「指導力」、「コミュニケーション力」、「発信力」、

考え抜く力	15
指導力	12
コミュニケーション力	11
発信力	10
課題発見力	9
柔軟性	8
計画力	7
主体性	7
傾聴力	5
チームで働く力	5
実行力	5
規律性	4
前に踏み出す力	4
状況把握力	4
ストレスコントロール	2
積極性	2
人前で話す力	1
人との対応の仕方	1
人との接し方	1
人への教え方	1
プレッシャー	1
	115

「課題発見力」と続く。その理由と具体的な経験内容については、「考え抜く力」が一番伸びたと回答した学生は、「大学生活では自分の知識や技術を教える機会がなかったので、実際に指導する立場になって指導の難しさを知り、どんな授業をすれば受講生が理解してくれるか考え抜いたから」という記述が多かった。

(表 9 自由記述のキーワード)

「コミュニケーション力」が一番伸びたと回答した学生は、「20代から60代という全く異なる年齢の受講生や、派遣先の指導教官や校長先生、企業の人と話すことができたから」、「すれ違う人には必ず挨拶をするという派遣先施設の方針があったから」という記述が多かった。

このように、自由記述からも仕事の実務の現場での体験は、さまざまな年代の人や価値観の異なる多様な人々との出

会いからの学びが個の成長につながったとことが推察される。

また、慶大の鶴光太郎教授によれば、「仕事現場での教育が効果的。かつての徒弟制度では、若者が大人と信頼関係を結びながら指導や助言を受けた。その中で技術のほかにも、仕事をさぼらない、他人とうまくやる、根気よく仕事に取り組むといった貴重な性格スキルを教えられていたののでうまく機能していたと考えられる。」(2014)。さらに、英財政問題研究会のバーバラ・シアニージ上席エコノミストによると、「スウェーデンで失業者が新たな職を見つける最も効果的な方法は、民間に補助金を与えて常用として雇用するプログラムである。」「企業外でのフルタイムの授業に寄る訓練は、何も訓練を受けない失業者よりも就職率がむしろ低下する。」ことを示した(2008)。すなわち、企業で実際に責任をもって働くことが性格スキルの向上を促し、その結果人材育成につながるのではないかと思われる。

このように、企業実習でのOJTは、配属された周囲の先輩たちにもまれて責任をもって働くことにより、社会に出て多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎的な力を伸ばさせる効果があるといえるのではないか。

## 2. キャリア形成支援の授業の効果

筆者は、2003年(平成15年)から10年以上にわたり、キャリア形成支援の授業やクラスマネジメント等を通じて就職支援をしてきた。対象者は、離職者から4年制大学生、短期大

学生と変わってきたが、常に受講生である対象者を第一の顧客として向き合い、彼らのニーズやウォンツに応え、本人がわからない場合はそれらを引出ながら信頼関係を構築して、一方では、PDCAを回してプロセス管理を徹底することによりほぼ100%という高就職率を達成してきた。

ここでは、キャリア形成論(カリキュラムは表4)の授業の中で一番重要視してきた自己理解のワークを紹介するとともに、その効果について自己変容の尺度(肯定的気分と否定的気分)を使った変化量についてT検定した結果を報告する。

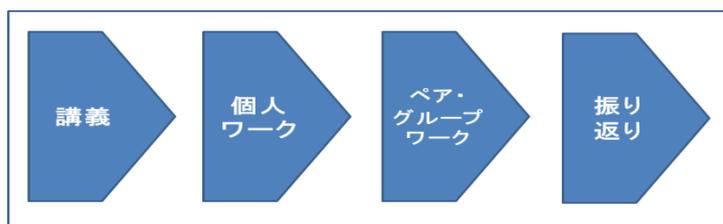
#### (1) 自己理解のワークの概要

キャリア形成論は、全18回。このうち自己理解のワークは、5～7つのワークを実施するが、今回実施したワークは以下の通り。今回実施しなかったワークにホルランドのVPI検査がある。当カレッジは、入校の段階で、卒業後は港湾・流通業界に就職するため、必要な知識・技能を身につけたいという希望を持っている学生がほとんどである。そのため、VPI検査をやることによって、他の職業に興味をもち、迷いを抱かせることを避けたためである。

- 1) スーパーの8つの役割
- 2) 夢のワーク
- 3) キャリアアンカー
- 4) 強み弱み(読み替え)のワーク
- 5) エゴグラムによる自己変容行動目標設定ワーク

毎回の授業の流れは、まず講義を行い、実施するワークの概要を説明した後、学生は個人ワークをする。その後、ペアまた

はグループを編成して、学生同士の相互作用を図り、他者からの気づきを得て、自己理解を深める。自己理解のワークに入る前の授業で、ジョハリの窓（図 10 参照）の説明をして自己開示と他者からのフィードバックによる新たな自分の発見の重要性を説明しておく。最後に授業の振り返りを行うという流れである（図 16 参照）。

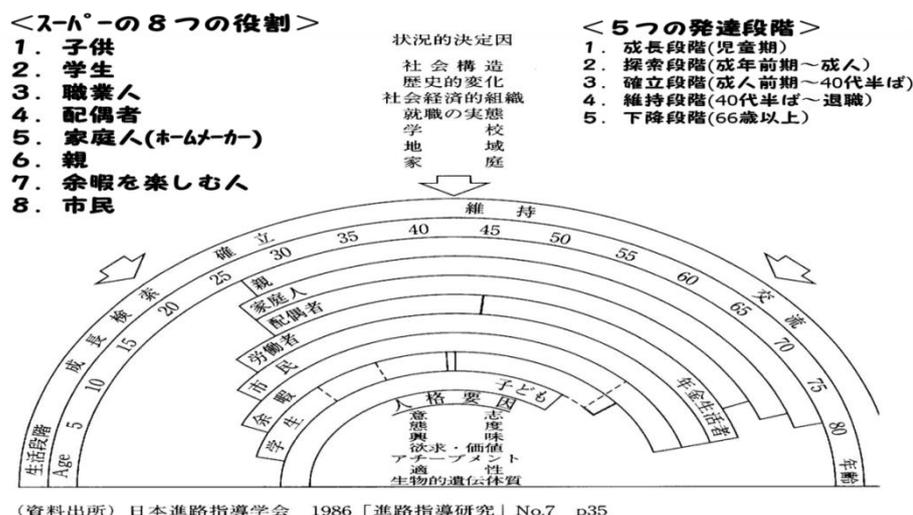


（図 16 キャリア形成論の毎回の授業の流れ）

（2）各個人ワークの効果

1) スーパーの 8 つの役割

スーパーは、キャリアを単に職業や職務の連続としてではなく、職業を含むさまざまな役割の組み合わせととらえたが、そのライフキャリアレインボウ（図 17 参照）の理論の一部を理解させるためのワークである。



（資料出所）日本進路指導学会 1986「進路指導研究」No.7 p35

（図 17 スーパーのライフキャリアレインボウ）

その役割は、9つあるが、年金者という役割を除いた8つの役割（1. 子供、2. 学生、3. 職業人、4. 配偶者、5. 家庭人（ホムメーカー）、6. 親、7. 余暇を楽しむ人、8. 市民）についてまず今の自分が各役割にどれくらいエネルギー量

（精神的なもの—愛情・思い出、時間、物理的なもの—お金等）を投入しているかを自分の尺度で0～100までの数値を記入しレーダーチャートにする。その後、5年後・10年後・20年後の自分がどのように変化しているか記入し、レーダーチャートの変化から今後の自分の人生の役割について考える。

このワークを現在の港湾ロジスティクス科1年生15名に実施した結果、ワーク前後で肯定的気分（楽しい、あたたかな、気分がよい等）は5%水準で有意に上昇したが、否定的気分（不安、つらい、むなしい等）は、統計的に有意差は見られなかった。

## 2) 夢のワーク

いくつになっても夢をもつことは、とても重要なこと。日本電産の永守社長は、夢をもつことの重要性を語っていた。ほらのように実現しない夢に馴れ合うのではなく、現実の前で吟味しながら、この夢だったら実際に追求できるという夢をもつことが大切である。まずは、子供のころの夢から振り返り、いろいろな年代における自分の夢を振り返り記入してみるワークである。日本電産の永守社長を引き合いに出したのは、職業大の卒業生の中で最も成功している人が夢の重要性

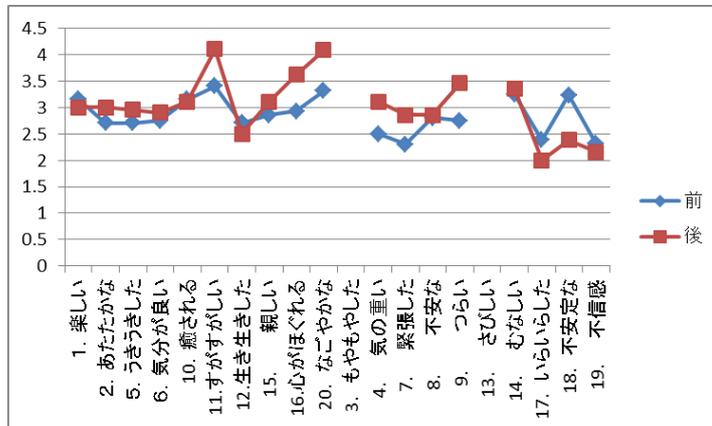
を厚く語っていたからである。個人ワーク後のペアワーク・グループワークでは、恥ずかしかったという意見もあったが、総じて自分を見つめ直すいい機会になったという肯定的な意見が多かった。

ワーク前後の気分の変容を見ると、肯定的気分（楽しい、あたたかな、気分がよい等）は 0.1% 水準で有意に上昇したが、否定的気分（不安、つらい、むなしい等）は、①スーパーの役割ワークと同様、統計的に有意差は見られなかった。

また、各質問項目ごとにワークの実施前後の変化量をグラフにすると、このワークが全般的には参加者の気分感情をほぐし和やかな気分にしたが、かえって気の重い、つらい、緊張感を増加させたことが示唆された（図 18 参照）。

（表 10 夢のワーク実施後の気分変化）

t-検定: 一对の標本による平均の検定ツール			t-検定: 一对の標本による平均の検定ツール		
肯定的気分	変数 1	変数 2	否定的気分	変数 1	変数 2
平均	2.938461538	3.684615385	平均	2.753846154	2.584615
分散	1.515563506	1.519916518	分散	1.923434705	1.733095
観測数	130	130	観測数	130	130
ピアソン相関	0.400825478		ピアソン相関	0.457306238	
仮説平均との差異	0		仮説平均との差異	0	
自由度	129		自由度	129	
t	-6.308259498		t	1.368961105	
P(T<=t) 片側	2.07429E-09	0.1%で有意	P(T<=t) 片側	0.086695199	
t 境界値 片側	1.656751594		t 境界値 片側	1.656751594	
P(T<=t) 両側	4.14857E-09	0.1%で有意	P(T<=t) 両側	0.173390398	
t 境界値 両側	1.978524491		t 境界値 両側	1.978524491	



（図 18 夢のワークの実施前後の気分感情の変化）

### 3) キャリアアンカー

シャイン (Schein) の理論に基づいたワークである。「キャリア・アンカー」とは、個人が選択を迫られたときに、その人の拠り所として、もっとも手放したくない欲求、価値観、能力のことで、その個人の自己概念の中心を示すものである。個人のキャリアを船とすると、それを繋ぎ止める錨 (アンカー) としての働きをする。自分の譲れない価値観や欲求を知ることによって今後の進路の方向性を選択するうえでのひとつの拠り所にできる。

8つのキャリアアンカーは以下のとおりである。

#### ① 専門コンピタンス [TF: Technical/Functional Competence]

企画、販売、人事、エンジニアリングなど特定の分野で能力を発揮することに幸せを感じる。

#### ② 経営管理コンピタンス [GM: General Managerial Competence]

組織内の機能を相互に結びつけ、対人関係を処理し、集団を統率する能力や権限を行使する能力を発揮し、組織の期待に応えることに幸せを感じる。

#### ③ 自主・独立性 [AU: Autonomy/Independence]

組織のルールに縛られず、自分のやり方で仕事を進めていく。組織に属している場合、仕事のペースを自分の裁量で自由に決めることを望む。

#### ④ 保障・安定性 [SE: Security/Stability]

キャリアを安定することで満足感をもつ。雇用保障、年金、退職金など経済的安定を得ること、一つの組織に勤務し、組織

への忠誠や献身などがみられる。

⑤ 起業家的創造性 [EC: Entrepreneurial Creativity]

新しいものを創り出すこと、障害を乗り越える能力と意気込み、リスクを恐れず何かを達成すること、達成したものが自分の努力によるものだという欲求が原動力になる。いずれ独立する傾向がある。

⑥ 奉仕・社会貢献 [SV: Service/Dedication to Cause]

暮らしやすい社会の実現、救済、教育など価値あることを成し遂げることを求める。自分の価値観に反すると、転職してでも自分の関心のある分野や理想のための機会を求める。

⑦ チャレンジ [CH: Pure Challenge]

解決困難に見える問題の解決や手ごわい相手に打ち勝とうとする、知力、人との競争でのやりがい、目新しさ、変化、難しさが目的となる。

⑧ 生活第一 [LS; Lifestyle]

個人的な欲求、家族の願望、自分の仕事などのバランスや調整に力を入れる。全体として自分のライフワークをまとめたいたいと考えており、それができるような状況を作り出そうする。

最近の若者の傾向として、④ 保障・安定性 [SE: Security/Stability] と⑧ 生活第一 [LS; Lifestyle] が多く見られるが、当該学生たちも同様の傾向だった。しかしながら、工学系大学卒業生には、① 専門コンピタンス [TF: Technical/Functional Competence] に、また文系大学出身者には、② 経営管理コンピタンス [GM: General Managerial Competence] にキャリアアンカーが見られた。中には、最近の

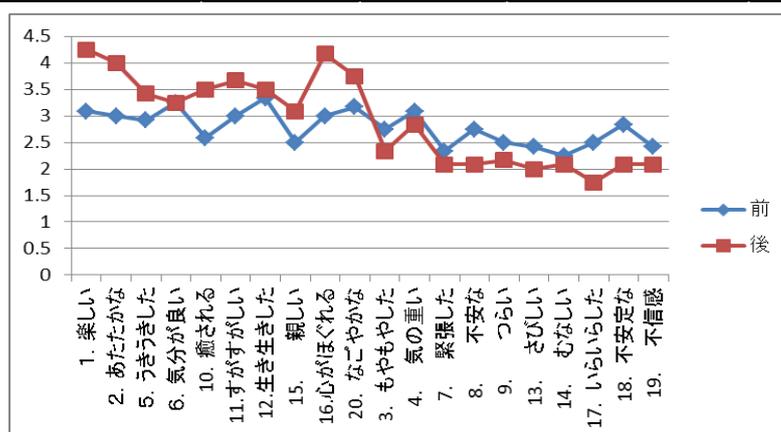
若者には珍しい⑦チャレンジ [CH: Pure Challenge] にアンカーがある学生もいた。

ワーク前後の気分の変容を見ると、肯定的気分（楽しい、あたたかな、気分がよい等）は 0.1% 水準で有意に上昇し、否定的気分（不安、いらいら、さびしい等）も同様に、0.1% 水準で有意に低減した（表 11 参照）。

また、各質問項目ごとにワークの実施前後の変化量をグラフにすると、このワークが参加の気分感情を高揚あるいは安定化させ、不安やいらいら等を緩和する効果を持つことが示唆された（図 14 参照）。

（表 11 キャリアアンカー実施後の気分変化）

t-検定: 一对の標本による平均の検定ツール			t-検定: 一对の標本による平均の検定ツール		
肯定的気分	変数 1	変数 2	否定的気分	変数 1	変数 2
平均	2.983333333	3.658333333	平均	2.583333333	2.15
分散	1.831652661	1.722619048	分散	1.6232493	1.002521008
観測数	120	120	観測数	120	120
ピアソン相関	0.408349019		ピアソン相関	0.464411326	
仮説平均との差異	0		仮説平均との差異	0	
自由度	119		自由度	119	
t	-5.098187034		t	3.954543423	
<b>P(T&lt;=t) 片側</b>	<b>6.539E-07</b>	<b>0.1%で有意</b>	<b>P(T&lt;=t) 片側</b>	<b>6.53427E-05</b>	<b>0.1%で有意</b>
t 境界値 片側	1.657759285		t 境界値 片側	1.657759285	
<b>P(T&lt;=t) 両側</b>	<b>1.3078E-06</b>	<b>0.1%で有意</b>	<b>P(T&lt;=t) 両側</b>	<b>0.000130685</b>	<b>0.1%で有意</b>
t 境界値 両側	1.980099876		t 境界値 両側	1.980099876	



（図 19 キャリアアンカーの実施前後の気分感情の変化）

4) 強み弱み（読み替え）のワーク（図 21 参照）

あなたという商品の強みと弱みは何か？性格についてだけでなく、自慢できることや誰にも負けないと思えるようなこと、興味などを強みに記入する。一方、他者より自分が未熟だと思ふこと、カバーしなくてはいけないと思っていることを弱みに記入する。自分を知り、それを自分の言葉で他人に伝えられるかどうかポイントである。自分という商品売り出すコピーライターになったつもりで記入するよう促す。

しかしながら、最近の学生は、なかなか自分の強みを記入できない人が多い。むしろ、弱みの方が思いつく。その場合は、強みと弱みは表裏一体であり、弱みも見方によっては強みになると伝える。例えば、「落ち着きがない」という弱みは、見方によっては、「行動力がある」、「積極的」という強みに読み替えられる。自分では思いつかない場合は、ペアワークやグループワークで相手からフィードバックをもらうこともできる。それでも、自分の強みを思いつかない場合は、自分の周囲にいる家族、友人、先生など自分のことをよく知っている人に自分の強み・弱みが何か聞いて記入させる。そうするとたいていは、強みを2つ以上記入できるようだ。

そして、最終的には、これらの自分の強みを知ることにより自信につながり、応募書類や面接にも反映させることができるのである。自分という商品売り出すコピーライターになったつもりで記入させるのは、このためである。

また、このワークからの気づきを最後に記入してもらうが、意外と自分で思ふ強み・弱みと他者から見た強み・弱み

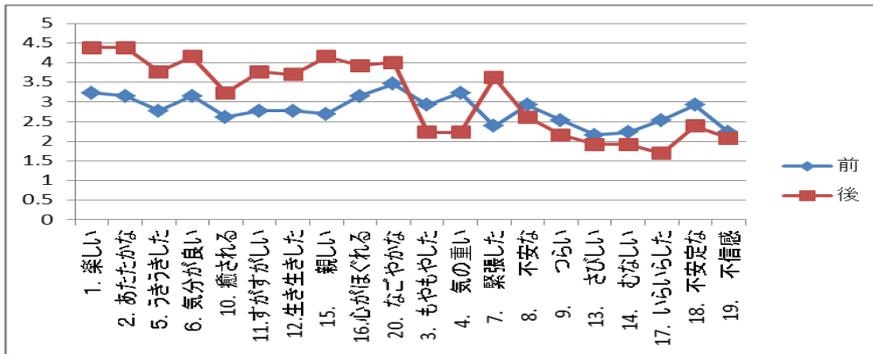
が異なる場合がある。新たな自分の強みを発見することで、自信につながり、将来の方向性が広がることも少なくない。

このワーク前後の気分の変容を見ると、肯定的気分（楽しい、あたたかな、気分がよい等）は 0.1% 水準で有意に上昇し、否定的気分（不安、いらいら、さびしい等）も同様に、0.1% 水準で有意に低減した（表 12 参照）。

（表 12 強み弱み（読み替え）のワーク実施後の気分変化）

t-検定: 一对の標本による平均の検定ツール			t-検定: 一对の標本による平均の検定ツール		
肯定的気分	変数 1	変数 2	否定的気分	変数 1	変数 2
平均	2.976923077	3.946153846	平均	2.607692308	2.284615385
分散	1.68163387	1.384675015	分散	1.635599284	1.290459153
観測数	130	130	観測数	130	130
ピアソン相関	0.451306582		ピアソン相関	0.365584524	
仮説平均との差異	0		仮説平均との差異	0	
自由度	129		自由度	129	
t	-8.503311865		t	2.698220555	
<b>P(T&lt;=t) 片側</b>	<b>1.97524E-14</b>	<b>0.1%で有意</b>	<b>P(T&lt;=t) 片側</b>	<b>0.003952003</b>	<b>0.1%で有意</b>
t 境界値 片側	1.656751594		t 境界値 片側	1.656751594	
<b>P(T&lt;=t) 両側</b>	<b>3.95048E-14</b>	<b>0.1%で有意</b>	<b>P(T&lt;=t) 両側</b>	<b>0.007904006</b>	<b>0.1%で有意</b>
t 境界値 両側	1.978524465		t 境界値 両側	1.978524465	

また、各質問項目ごとにワークの実施前後の変化量をグラフにすると、このワークが参加の気分感情を高揚あるいは安定化させ、気の重さやいらいら等を緩和する効果を持つことが示唆された（図 20 参照）。実際、自由記述の中から「新たに自分の強みをペアワークを通して知ることができた」「弱みが見方によっては強みになることがわかった」など前向きな感想が多かった。但し、ワーク後に否定的気分の中で緊張感のみがむしろ高まった点が注目される。これは、自分の弱みをペアワークやグループワークによって他者から強みに読み替えてフィードバックされたことで緊張感が高まったのではないかと推察される。



(図 20 強み弱み(読み替え)のワークの実施前後の気分感情の変化)

**強みと弱み**

1. あなたという商品の強みと弱みは何ですか? 性格についてだけでなく、自信できることや難にも向けないと思えるようなこと、特徴などを強みに記入しましょう。一方、得意より自信が失われたと思うこと、カバーしなくてはいけないと思っていることを弱みに記入しましょう。

2. どんな場面でも見方を換えると「良い側面」があります。3. で書いた強弱を真面目に読み替えてみましょう。新しい場合、周囲の人に聞いてみましょう。

【例】 ●得意な事→長く物事を考える、計画強い、慎重 / ●得意な事がない→行動力がある  
ここでは、自分を知り、それを自分の言葉で他人に伝えられるかどうかのポイントです。自分という商品を売り出すコピーライターになったつもりで書いてみましょう!

**強み(Strength)**

<記入例>

全体的な強み 仕事ぶりのよさ 創意力・機軸力	「一歩先のことは、想像までやり過ぎ」をモットーにそれを維持する持久力と精神力は周にも負けない自信があります。10年経過後5年分のジョブがはたかかっています。

**弱み(Weakness)**

強みを記入したら、その弱み(強みの裏面)に読み替えてみましょう

	→
	→

**周りの人から見たあなたの強みと弱みは?**

3. 次に、あなたの周囲にいる家族、友人、上司の先生、講師等にあなたの強みと弱みについて聞いてみましょう。あなたが自分で思っていた強みと弱みとは違う、新たな発見や気づきがあるかもしれません。

<参考>

**ジョハリの窓**

**周りの人からのフィードバックによるあなたの強みと弱み**

**強み(Strength)**

- 
- 

**弱み(Weakness)**

- 
- 

**気づいたこと**

(図 21 強み弱み(読み替え)のワーク)

5) エゴグラムによる自己変容行動目標設定ワーク

エゴグラムは、John M. Dusay (米国精神科医 1935~) が交流分析理論<sup>注 12</sup>に基づいて診断技法として開発したもので、観察可能な行動を5つの自我状態に分類して、発生頻度を棒グラフで表した。Egogram = ego [自我] + gram [描いたもの]。その後の他の研究者達によって質問紙法によるエゴグラムが開発された。

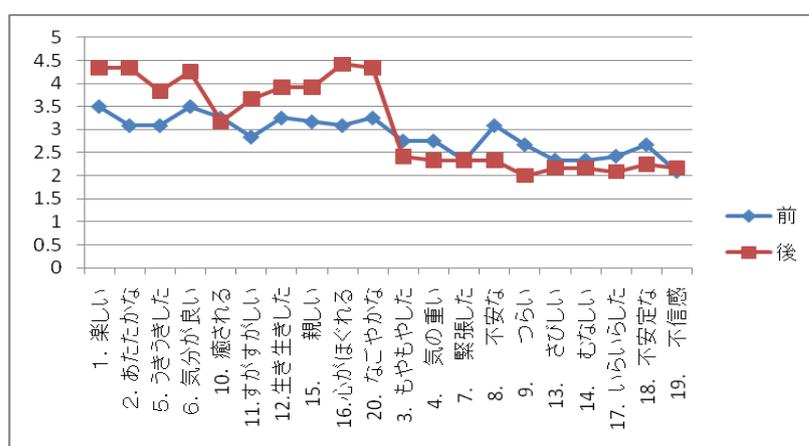
性格には良し悪しはない、自分の性格の特徴を理解しておくことが大切、さらに自分を変えていきたい場合は、低い自我状態を上げるような行動を意識的に試みるよう勧めた。最後にポジティブシンキングのための自己変容の行動目標を3つ以上記入させ、自分の性格の特徴と行動目標をペアワークによって情報交換し、お互いに気づいたことをフィードバックしてもらった。「自分の短所とその改善策についてしっかり考えられたので良かった」「今回のワークで見つかった行動目標は、今後の人生において大切になると思うので変われるように努力したい」「自己理解は、今後就職活動する上で大切だと思った」「エゴグラムの結果は当てはまっていると思った」「ペアワークを通していろいろな人がいると改めて思った」「クラスメイトからアドバイスをもらい自信をもてた」など多くのポジティブな感想を得られた。

このワーク前後の気分の変容を見ると、肯定的気分（楽しい、あたたかな、気分がよい等）は0.1%水準で有意に上昇し、否定的気分（不安、いらいら、さびしい等）も同様に、0.1%水準で有意に低減した（表13参照）。

また、各質問項目ごとにワークの実施前後の変化量をグラフにすると、このワークが参加の気分感情を高揚あるいは安定化させ、不安やいらいら等を緩和する効果を持つことが示唆された（図22参照）。

（表13 エゴグラムによる行動目標設定ワーク実施後の気分変化）

t-検定: 一对の標本による平均の検定ツール			t-検定: 一对の標本による平均の検定ツール		
肯定的気分	変数 1	変数 2	否定的気分	変数 1	変数 2
平均	3.2	4.016666667	平均	2.541666667	2.225
分散	1.707563025	1.596358543	分散	1.460434174	0.965756303
観測数	120	120	観測数	120	120
ピアソン相関	0.471314101		ピアソン相関	0.766844629	
仮説平均との差異	0		仮説平均との差異	0	
自由度	119		自由度	119	
t	-6.767247618		t	4.460676832	
P(T<=t) 片側	2.61926E-10	0.1%で有意	P(T<=t) 片側	9.32268E-06	0.1%で有意
t 境界値 片側	1.657759285		t 境界値 片側	1.657759285	
P(T<=t) 両側	5.23853E-10	0.1%で有意	P(T<=t) 両側	1.86454E-05	0.1%で有意
t 境界値 両側	1.980099853		t 境界値 両側	1.980099853	



(図 22 エゴグラムによる行動目標設定ワーク実施前後の気分感情の変化)

### (3) まとめ

各ワークの実施前後の気分感情の変化量を T 検定した結果、実施した 5 つのワークのうち、キャリアアンカー、強み弱み(読み替え)のワークおよびエゴグラムの 3 つのワークについては、肯定的気分が 0.1%水準で有意に上昇し、否定的気分も同様に 0.1%水準で有意に低減した。また、夢のワークは、肯定的気分が 0.1%水準で有意に上昇し、スーパーの 8 つの役割は、5%水準で有意に上昇したが、否定的気分は両方とも統計的に有意差は見られなかった。

### 3. まとめと考察

日本版デュアルシステムの要である企業実習におけるOJTの効果と、並行して実施してきたキャリア形成支援の授業の演習の効果について検証した結果を報告した。

第4章で6ヶ月間の「就業型実習」に参加した学生へヒアリングした結果、企業実習におけるOJTの効果については、長期の方が実務に近い仕事を任せてもらえるので自己成長とやりがいにつながったという声が多く聞かれた。

しかしながら、1ヶ月であっても企業実習から戻ってきた直後の学生は、生き生きと自信に満ちていて、挨拶や言葉遣いも社会人として見違えるように成長した様子が見ええた。

本章では、その成長を社会人基礎力を尺度とした数値データでとらえることを試みた。その結果、企業実習に参加した学生はすべての項目で、有意水準0.1%または1%で伸長しており、成長を実感できたことがわかった。また、自由記述からも仕事の実務の現場での体験は、さまざまな年代の人や価値観の異なる多様な人々との出会いからの学びが個の成長につながったことがわかった。

一方で、キャリア形成支援の授業の効果についても、参加学生にワークの結果の感想や気づきなどを聴いており、一定の評価を得ていたが、数値データで示したことはなかった。今回自己理解のワーク前後に肯定的気分と否定的気分の変化量についてT検定を行った。その結果、実施した5つのワークのうちキャリアアンカー、強み弱み(読み替え)のワークお

よびエゴグラムが、肯定的気分が 0.1%水準で有意に上昇し、否定的気分も同様に 0.1%水準で有意に低減した。また、夢のワークは、肯定的気分が 0.1%水準で有意に上昇し、スーパーの 8 つの役割は、5%水準で有意に上昇したが、否定的気分は両方とも統計的に有意差は見られないことがわかった。

しかしながら、サンプル数が少ないため、今後は当港湾カレッジの港湾ロジスティクス科だけでなく、他の学科や他の能力開発施設や教育機関にも広げて検証してみたい。そして、有効なワークについては、特に、挫折や引きこもり、フリーター等を経験した問題を抱えた若者のためのプログラム開発につなげたい。

このように、企業実習における OJT と職場外の Off-JT の中でキャリア形成支援の授業で実施している個人ワークをペア・グループワークを交えながら実施することは、挫折や引きこもりなどを経験して自信を喪失した若者に、自分の居場所を作り、自信を回復させるプログラム開発につながる可能性があると思われる。まさに、日本版デュアルシステムという制度とキャリア形成支援プログラムの補完的融合が期待される。

注：

注<sup>14</sup> 日本における職業訓練の中核機関。昭和 36 年に設立さ

れ、50 年以上の歴史をもつ。基幹業務は、職業訓練指導

員の養成及び研修、職業能力の開発・向上に関する調査・研究。

注<sup>15</sup> 交流分析(TA=Transactional Analysis)は、「精神分析の口語版」とも言われるように、1950年代半ばに、アメリカの精神科医であったエリック・バーン博士によって、精神分析を土台とし、人間性心理学を取り入れて開発された、人の心と行動を快適にする心理学。精神分析のパーソナリティ理論を分かり易く、心【自我】や他者との交流のあり方を図式化して心の仕組み【構造】を明らかにした。人と人との反応しあって交流しているさまを分析することから名付けられた。エリック・バーンは、精神が子供の頃の経験によって形作られるP(Parent)、A(Adult)、C(Child)の3つの自我状態があると仮定した。

参考文献：

安達智子・下村英雄、「キャリア・コンストラクションワークブック」、金子書房、2013

Duane Brown and Associates, “Career Choice and Development 4<sup>th</sup> edition”, Published by Jossey-Bass, 2002

エドガー・H.シャイン著、金井壽宏訳、「キャリア・アンカー～自分のほんとうの価値を発見しよう」、白桃書房、2003

Günhter Mohr, Dr. Thomas Steinert, Growth and Change for Organizations, Transactional Analysis

New Development 1995-2006, International  
Transactional Analysis Association,  
Pleasanton, USA

Howard Figler, Ph.D., Richard N. Bolles, “The  
Career counselor’s handbook, 2<sup>nd</sup> edition”

稲垣久美子、「ポジティブ心理学ワークを取り入れたキ  
ャリア教育の実践～肯定的な自己観をいかに育成する  
か～」、大学教育学会誌、第36巻第1号、2014

Jane L. Swanson, Nadya A. Fouad, “Career Theory and  
Practice Learning Through Case Studies 2<sup>nd</sup>  
Edition”, SAGE Publications Inc. 2010

小玉正博、「ポジティブ心理学モデルによる人間力育成  
のための心理教育的介入法の開発」、平成22-24年度  
科学研究費補助金研究成果報告書、2013

小玉正博、「若年無業者の自立支援・社会参加のための  
心理教育プログラム開発に関する総合的研究」、平成  
19-21年度科学研究費補助金研究成果報告書、2010

小玉正博、「ヘコんでも折れないレジリエンス思考」、  
河出書房新社、2014

永作稔、「大学2年生に対するキャリア教育科目の効果  
測定Ⅲ～対照群との比較検討～」、日本教育心理学会  
発表、2013

島井哲志、「ポジティブ心理学入門～幸せを呼ぶ生き方  
～」、星和書店、2009

下村英雄、「若年者の自尊感情の実態と自尊感情等に配慮したキャリアガイダンス」、労働政策研究・研修機構ディスカッションペーパー、2011

鶴光太郎、「就業支援は『性格力』重視で ～仕事現場での教育が効果的～」、日本経済新聞朝刊掲載、  
2014. 1. 20

## 第6章 まとめと考察

本論文では、特に、不登校や引きこもりなどの挫折経験のある問題を抱えた若者に注目して「学校から社会への効果的な接続」をテーマに、デュアルシステムの制度について概観してきた。各章を要約すると以下の通りである。

### 1. 各章の要約とまとめ

2章では、日本版デュアルシステムについて調査した結果を示した。これは、ドイツで実施されているデュアルシステムを参考にして当初ニート・フリーター対策として導入したが、教育システム・文化等の違いから、一部の教育機関を除いては全般的に効果が上がっていないことがわかった。

3章では、デュアルシステム発祥のドイツの制度を調査した結果を示した。ドイツでは、義務教育が終了する12歳の時点で、生徒の能力・適性に応じて、教員・保護者・本人が話し合っ将来の方向性を決める教育システムになっている。将来就職して職業訓練を受ける生徒は、ハウプトシューレへ、職業教育学校やより専門的な中級の職業につきたい生徒は、実家学校へ、大学へ進学したい生徒は、ギムナジウムへ進学する。<sup>注7</sup>まさに、「12歳のハローワーク」といえよう。この中で、特に注目されているのが、生産学校である。デュアルシステムに入る前の段階で職業訓練教育を行い、義務教育卒業試験に落第して職業教育訓練に進めない学習困難者を教育指導して、就職して社会に出られるように教育する学校である。ドイツでは、デュアルシステムである職業訓練

学校に入学して、その卒業試験に合格しないと就職できないシステムになっている。就職できないと将来社会に移行できず、生活保護者となり税金も納められなくなる。このような事態を回避するための予防策のひとつが生産学校である。筆者は、ミュンヘンの生産学校を視察して指導者からヒアリングした結果、指導する上で重要な接し方は、まずは生徒のあるがままを受け入れて生徒と指導者の信頼関係を構築した後、ほめて自信をつけさせることだった。日本版デュアルシステムの担当教員も同様な指摘をしており、不登校や引きこもりなど挫折経験のある若者への接し方は、信頼関係を構築して自信をもたせることが重要であることがわかった。

4章では、日本版デュアルシステムの成功事例として、筆者が勤務している港湾カレッジの「港湾ロジスティクス科」を取り上げた。学校から社会への接続が奏功している要因は、日本版デュアルシステムという制度だけでなく、港湾カレッジのキャリア形成支援の充実した取り組みがうかがえた。施設全体で、就職支援に取り組んでおり、学務課担当者による企業の人材ニーズの把握と学生とのマッチング、就職支援アドバイザーによる応募書類作成と面接対策指導、そして教員による卒業生の就職した企業への巡回指導および在校生の現場見学引率等である。中でも、筆者が担当している「キャリア形成論」の授業は、就職支援とリンクしており、就職活動を開始する段階で前向きな発想にさせて自信をもたせることが肝心である。問題を抱える若者を教育指導し、社

会に接続させるためのキーワードは、ここでも**自信、居場所、自己開示、信頼関係**が挙げられることがわかった。

5章では、今までのまとめを総括して、日本版デュアルシステムの要である企業実習におけるOJTの効果と職場外訓練Off-JTの座学の中でも問題を抱える若者を社会につなげる自信を持たせる役割を果たしている「キャリア形成論」の授業で実施している個人ワークに着目してその効果を検証した。その結果、データ数が少ないという課題は残るものの、従来の観察による効果の把握のみに頼っていた企業実習におけるOJTの効果と、座学のひとつである「キャリア形成論」の授業の効果を数量データとしてとらえ、分析・検証できたことは意義がある。今後、さらに港湾カレッジの他科および他の職業能力開発機関や教育機関でのアンケート調査の実施をすることによりデータ数を増やして、検証したいと考えている。

このように、社会問題となっているニート・フリーターが学校から社会へ移行できるシステムとして、日本版デュアルシステムの要である企業実習におけるOJTは効果があり、今後のプログラム開発には不可欠な要素であると思われる。また、ニート・フリーターの中でも、不登校や引きこもりなどを経験した若者は、過去の否定的なマイナス（負）の自己イメージから将来の肯定的なプラス（正）の自己イメージへ切り替えることが肝心である。そのため、5章で報告してきた「キャリア形成論」の授業で実施している個人ワークは、職

場外訓練の学科カリキュラムの一つとして有効だと思われる。

## 2. 考察と今後の課題

まず、日本版デュアルシステムの要である企業実習における職業内訓練 OJT の効果について考察する。

ヒアリングによる質的調査と社会人基礎力を尺度とした量的調査を試みたがサンプル数が少ないという課題が残った。

また、本論文では、社会人基礎力を効果測定の尺度として使用したが、果たして適正だったのかという疑問である。確かに、企業や若者を取り巻く環境変化により「基礎学力」

「専門知識」に加え、それらをうまく活用していくための「社会人基礎力」を意識的に育成していくことが今まで以上に重要となってきたことは間違いない。しかしながら、企業が学生を採用する時に重要視している能力という印象が強く、入社後、組織や社会全体の中での責任を自覚し、遂行していく社会性や、まじめにこつこつ一生懸命働く勤勉性が抜けているように思われる。これは、慶大の花田光世名誉教授や鶴光太郎教授も指摘している。<sup>注 16</sup>

このように、今後の効果測定の尺度として社会人基礎力以外にも OJT を経験することによる個の成長を図るための能力要素を追加検討する余地がある。例えば、ヘックマン氏<sup>注 17</sup>は、ビッグファイブ<sup>注 18</sup>の中では、特に、「真面目さ」が仕事の複雑さとはあまり関係なく、より広範な仕事に対して有用だと指摘している。

次に、筆者が「キャリア形成論」の授業の中で実施してきた個人ワークによる肯定的気分への変容効果について考察する。10年以上離職者や学生に実施してきて、実施後の感想や顔色等から、徐々に明るくなり、解放的になり、周囲と話すことが多くなったと感じていた。今回データ数は少ないものの期待した変容効果があられたといえる。今後は、実施機会を増やし、データ数をふやしてさらに検証していくことが必要だが、個々のワークのみの変容効果ではなく、自己理解のひとまとまりのワークとみなしてその自己肯定的変容効果に着目してみたい。また、当該個人ワークを実施した授業の受講生（実験群）と実施しない授業の受講生（統制群）の実施前後の自己肯定的変容の変化量についても調べてみたい。

さらに、キャリア理論について考察し、今後の新たな個人ワークの開発につなげたいと考えている。具体的には、自信、居場所、自己開示、信頼関係といったキーワードをベースに開発する。

① 自信をもたせるワーク・演習

② 居場所をつくるワーク・演習

③ 勇気をもって自己開示することによる新たな自己発見と他人からのフィードバックによる信頼関係構築のワーク・演習

問題を抱えている若者を社会へつなぐためのベースとなるキャリア理論として、筆者は以下の2つに着目した。ひとつは、サヴィカスのキャリア・コンストラクション理論。も一つは、クランボルツの計画された偶発性理論である。

(1) サヴィカスのキャリア・コンストラクション理論

キャリア・コンストラクション理論は、スーパーのキャリア発達理論を批判的に発展させたもので、サヴィカス（2002、2005）が提唱。社会的な文脈、生活空間全体、社会的ネットワークの中での発達過程に焦点を当てる。個々の若者の置かれている社会的な状況（社会側の要因）を重視するのが特徴であり、スーパーの発達段階モデルの対する批判は変動要因を重視することにより克服されたと見ることが出来る。若者の進路意識の特徴を「世代性」と「個別性」の両面から考えるが、特に重要視している概念が「キャリア・アダプタビリティ」（＝適応力）である。個人が置かれたある環境の中でどのように自らのキャリアを作り上げていくかを論じるに当たっては発達というよりむしろ「キャリア・アダプタビリティ」（＝適応力）とする。さらに、この理論は、職業価値観や時間的展望の視点とも関連が深い。

また、サヴィカスは、構成主義（ナラティブアプローチ）という新しい視点を取り入れ、「人は職業行動と職業経験に意味を付与することにより自らのキャリアを構成する」と考える。「キャリア形成論」では、「人生の主人公は自分。変化の激しい現代を生き抜くために、自ら積んで主体的に、自律・自立的に人生の意味あるストーリーをつくる」ことを促す。「夢のワーク」は、ある意味では過去の記憶、現在の経験、そして将来の抱負に意味を与えるストーリーづくりととらえることができる。

## （2）クランボルツの計画された偶発性理論

スタンフォード大学のクランボルツ博士が提案したキャリア

ア論に関する考え方。Planned Happenstance Theory の訳。個人のキャリアは、8割が予想しない偶発的なことによって決定される。その偶発性を計画的に設計し、自分のキャリアを良いものにしていこうとする考え方。それまでは、自分の興味、適性、能力、周囲の環境などを合理的に分析すれば、目指すべきゴールやステップアップの道筋までが明確になると考えられてきた。しかしながら、そうしたアプローチが必ずしも有効とは限らないことがわかってきた。むしろ、クランボルツは、変化の激しい時代においては、予めキャリアを計画したり、計画したキャリアに固執することは非現実的であり、すべきでない指摘する。自分が何をしたいのかという意志決定にこだわり、一つの仕事や職業を選ぶことは、それ以外の可能性を捨ててしまうことにつながるというのである。

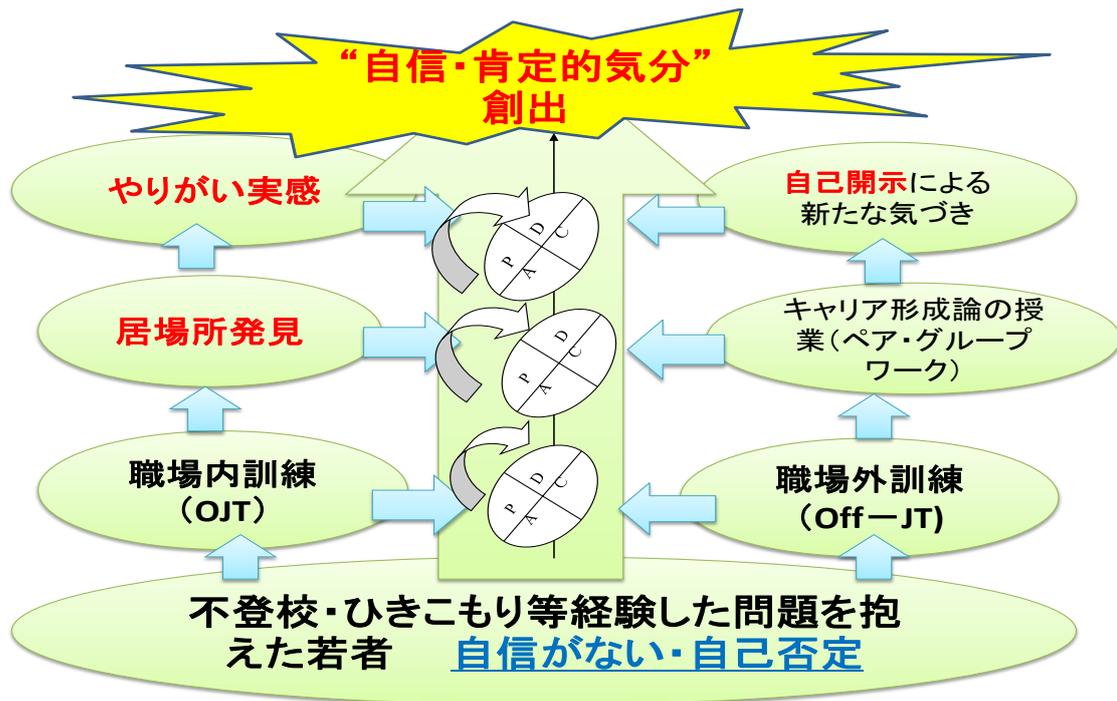
この理論は、ニートやフリーターの中で不登校やひきこもった経験など挫折経験をもつ若者に向けたメッセージが詰まっている。まずは、勇気がいるかもしれないが、一歩踏み出すことが大切であり、自分に合った職業や職種の選択ができずに迷って行き詰ってしまうより、向いてないかもしれないが、進路指導の先生や親が勧めるから行ってみようという行動が重要だというのである。そのためには、常にオープンマインドにしていることが必要である。その結果、人との縁や出会いによって、予期せずキャリア開発につながる。クランボルツは、これを実践するための行動指針として以下の5つを挙げている。

- ① 好奇心：絶えず新しい学習の機会を模索し続けること
- ② 持続性：失敗に屈せず、努力し続けること
- ③ 楽観性：新しい機会は必ず実現する、可能になるとポジティブに考えること
- ④ 柔軟性：こだわりを捨てて、信念、概念、態度、行動を変えること
- ⑤ 冒険心：結果が不確実でも、リスクを取って行動を起こすこと

花田光世慶大名誉教授は、「自分の居場所を見つけて、一步を踏み出すことが大切である」と言っている。一步踏み出さないと、何も変わらないし、生まれない。特に、将来の方向性が見えずに迷っている若者には、勇気をもってまずは一步踏み出してほしいと切に望む。

最後に、デュアルシステム制度における OJT と Off-JT の効果的なプログラム開発に向けた考察である。

ヒアリング結果から OJT により任され居場所が見つかることによってやりがい生まれモチベーションが向上したことがわかった。一方では、Off-JT のキャリア形成論の授業の自己理解のワークから肯定的気分が高まった。実際、6ヶ月間の就業型実習に参加した学生から、訓練期間中にキャリア形成論で習った内容が心の支えになったというコメントがあった。すなわち、この2つは車の両輪になるプログラムを開発することが効果的だと思われる。以下にその概念図を示す。



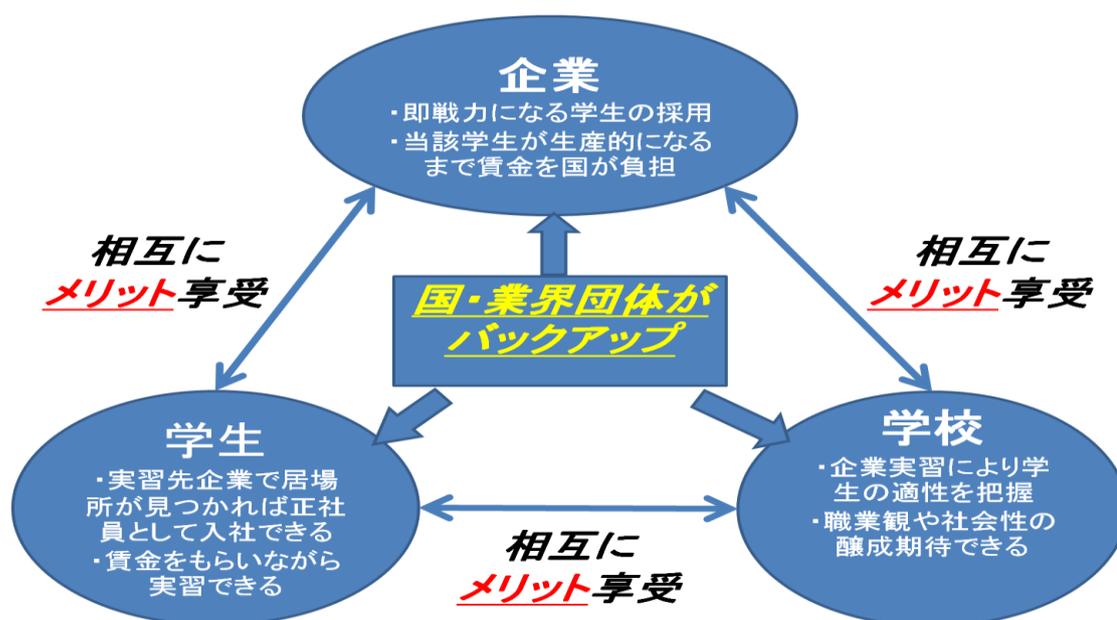
(図 23 OJT と Off-JT の効果的融合概念図)

さらに、2章で日本版デュアルシステムの問題点の一つとして、「座学と企業実習の内容との関連性が薄い」という指摘があった。企業側(特に、中小企業)は、採用の手段の一つとして考えているところが多く、特に、有能な人材を確保したい中小企業においてはなおさらである。現実の問題として、学生を受け入れるだけで精一杯であり、学生が座学で習った内容を企業の職場内訓練で確認しながら指導するというのは、難しいことが推察される。

一方で、ドイツでは、デュアルシステムは国を挙げての大プロジェクトであり、システムティックに運営されている。各州や都市の商工会議所が主導しているところも多く、予算も少なくないようだ。各業界ごとに協会がしっかり主導しており、職業訓練学校と各業界、企業とのパイプが太いように

感じた。また、業界によって、学校での座学と企業での OJT の組み合わせが異なり、繁忙期に企業での OJT をうまく組み合わせる工夫をしていた。例えば、花屋の繁忙期は年末なので、OJT を年末に集中させるといった具合だ。業界ごとに分厚いマニュアルがあり、デュアルシステムへの取り組みへの歴史と意気込み、そして国や大人が、責任をもってすべての若者を社会に出て自立させるという愛情と義務感を感じた。

このように、日本版デュアルシステムを成功させるためには、受け入れ企業の協力なくして実現できない。学生を受け入れた企業に対する助成金を増やしたり、学生がある程度生産的になるまでは、賃金を国が半額（または全額）負担するぐらいの思い切った施策が必要なのかもしれない。学生、企業、学校すべてがメリットを享受できる win-win-win のしくみづくりが国家レベルのプログラムとしてさらに必要であると思われる（図 24 参照）。



(図 24 企業・学生・学校の win-win-win のプラットフォーム構築)

注：

注<sup>16</sup> 花田光世、「働く居場所の作り方」、日本経済新聞出版、2013、p93

鶴光太郎、「就業支援は『性格力』重視で ～仕事現場での教育が効果的～」、日本経済新聞朝刊掲載、2014. 1.20

注<sup>17</sup> 2000年にノーベル経済学賞を受賞。米シカゴ大学のジェームズ・ヘックマン教授。米国で家庭環境に問題のある就学前の幼児に対する支援プログラムに着目し、認知能力よりも非認知能力を向上させることでその後の人生に大きな影響を与えることを強調した。

注<sup>18</sup> ゴールドバーグが提唱したパーソナリティの特性論の一つ。人間がもつ様々な性格は、5つの要素の組み合わせで構成されるとする。「特性5因子論」ともいわれる。その5つの因子とは、神経症傾向（N）、外向性（E）、経験への開放性（O）、協調性（A）、勤勉性・誠実性（C）。

参考文献：

J.D. クランボルツ著、花田光世訳、「その幸運は偶然ではないんです!」、ダイヤモンド社、2005

玄田有史・小杉礼子、「子どもがニートになったなら」、日本放送出版協会、2005

- 花田光世、「働く居場所の作り方」、日本経済新聞出版、2013
- 岩永雅也、「教育と社会」、放送大学教育振興会、2011
- 岩永雅也、「現代の生涯学習」、放送大学教育振興会、2012
- 岩永雅也、「生涯学習論-現代社会と生涯学習」、放送大学教育振興会、2006
- 岩永雅也、星薫共著、「教育と心理の巨人たち」、放送大学教育振興会、2010
- 岩永雅也、大塚雄作共著、「社会調査の基礎」、放送大学教育振興会、2003
- 慶応義塾大学商学部、「若年労働者おデュアルシステムの生徒活用戦略～日本版デュアルシステムへの提言～」、  
中小企業懸賞論文入選、2007
- 木村周、「キャリア・コンサルティング 理論と実際」、社団法人雇用問題研究会、2010
- 厚生労働省、「厚生労働白書～若者の意識を探る～」、2013
- 厚生労働省職業能力開発局、「ニートの状態にある若年者の実態及び支援策に関する調査研究報告書」、2007
- 港湾カレッジにおける高度技能者養成訓練に係るフォローアップ調査」まとめ、2012.5
- 小杉礼子、「キャリア教育と就業支援～ニート・フリーター対策の国際比較」勁草書房、2006/2007

- 小杉礼子、「大学生の就職とキャリア」、勁草書房、  
2007
- 二神能基、「希望のニート」、東洋経済新報社、2005
- OECD(2004)、“Career guidance: A handbook for  
Policy makers”, OECD, Paris, France, 2004
- 太田聰一、「若年者終業の経済学」、日本経済新聞出版  
社、2010/2011
- 下村英雄、「フリーターの心理学」、世界思想社、2009
- 下村英雄、「キャリア教育の心理学」、東海教育研究  
所、2009
- 若年者就職支援機関における就職困難者支援の実態」、  
労働政策研究・研修機構、No.123, 2013.6 (JILPT 資料  
シリーズ)
- 若者問題への接近：自立への経路の今日的あり方をさぐ  
る」(シンポジウム資料)、労働政策研究・研修機構が  
主催したフォーラム報告書、2010.7
- 渡辺三枝子、「新版キャリアの心理学」、ナカニシヤ出  
版、2007/2009