

職業教育のための日本型デュアルシステムの提案

小野組 正会員 ○小野貴史
小野組 坂上 舞

1. はじめに

日本では1990年代半ばから2000年代前半にかけての就職氷河期世代においては、キャリア教育や職業体験の推進、専門人材の養成など、キャリア形成に向けた施策が多く盛り込まれた。しかし、現在では労働者の雇用情勢が着実に改善しているにもかかわらず、安定した雇用につけていない者が多数存在している。そこで、まずは日本の雇用システムの課題を明らかにするため、日本の教育の原点に立ち返る必要があると考える。

この度、新潟大学より依頼を受けた「社会とキャリア選択A」の講義において、「職業教育のための日本型デュアルシステムの提案」をその講義を受講する2～3年生の大学生5人（以下、履修生と呼ぶ）に課し、解答を求めた。今回の比較モデルとしたドイツ型の職業教育のためのデュアルシステムの実態を踏まえ、日本の教育の在り方や現状を明らかにし、日本における職業教育のデュアルシステムの今後の在り方を中心に、今後の日本の職業教育訓練の方向性について考えていきたい。

2. 課題解決のための背景と目的

日本はモノづくりの国といわれているが、モノをつくる人手が不足しているということも同時に耳にする。しかし、同じモノづくり大国であるドイツではデュアルシステムによる雇用支援が注目されている。そこで、日本におけるデュアルシステムを見直し、我々建設産業における人員不足の解消やOFF-JTの教育方法導入に結びつけられる提案ができないかというのが課題背景だ。特に建設産業においては、土木（公共・皆の幸せ）と建築（価値の創造）のための深い学びが必要であるため、教育の在り方と学びの目的を明確にしたい。

3. 取組内容

課題解決に向けて、履修生には3つの解決手順を提示した。はじめに「日本型デュアルシステムとドイツ型デュアルシステムの現状理解」、次に「日本型デュアルシステムの新提案」、最後に「そのための具体的行動を提示」だ。

まずデュアルシステムとは、座学と職場での訓練を同時に行う職業教育システムのことで、日本型とドイツ型のデュアルシステムには次のような違いがあるという。日本型デュアルシステムとは、期間が9か月以上3年以下で、高校在校生、高卒未就職者、失業者、フリーターを対象としており、内容は週3日は教育訓練、2日は企業実習となっている。一方ドイツでは、期間は2～3年で、中学校を卒業した者が対象者である。内容は週1～2日は職業学校、3～4日は職場実習となっている。

上記の実態から履修生は、日本には学生側と企業側に次のような問題点があると述べた。まず学生側には、仕事に関する情報と社会人との関りの少なさ、早期離職する新卒が多いこと、そして企業側にはキャリア教育のための人的・物資的負担や学び直しへのコストと時間がかかることが問題点とされたとした。

問題点の背景として、約半分の割合の社会人が、新しい知識や技術の習得のための学び直しができていることがわかった。（図1）さらに、新卒入社3年以内の離職理由には、入社前に思い描いていた業務と実際の業務のミスマッチ、待遇や福利厚生への不満といった観点から、情報不足が離職原因の一つであると述べた。

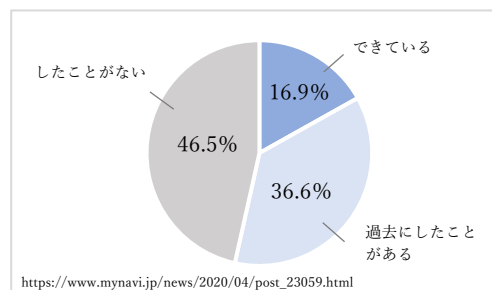


図1 学び直しができている社会人割合

キーワード 職業教育, 職業訓練, デュアルシステム, キャリア形成, キャリアアップ

連絡先 〒959-2646 新潟県胎内市西栄町2-23 (株)小野組 TEL0254-43-2123

4. 成果と結果

それらを踏まえ履修生は、日本型デュアルシステムの新提案として次の2つのシステムを提案した。

- (1) 様々な職種について学べるオムニバス方式の講義
- (2) より専門的な知識を得る副専攻科目形式の講義

まず(1)についてだが、これは大学に企業の社員を講師として招き、通年様々な職種について講義を行うというシステムだ。このメリットとして、学生は特定の職業についての知識が得られ、仕事観の差が生じにくくなると述べた。また企業側は、教える立場に立つことで教育の技術が身につくのではないかとした。反対に、講師によってはOFF-JTのみとなってしまう体験を伴わないことや、各種様々な企業を募集するため大学側の負担が大きいことがデメリットとして挙げられた。

次に(2)のシステムについてだが、これは専門知識を持った大学教授が学生だけではなく社会人に向けても開講をすることで、学び直しの機会を提供するといったシステムとなっている。学生と社会人が同じ会場で受講をすることにより、学生側は社会人との接点の機会が生まれ、気になる業界の専門科目を早めに習得できるのではないかと述べた。また入学とは違い授業の一環で行うため、追加費用は発生しないことがメリットとされる。社会人にとっては、働きながら専門知識を身につけることができるため負担が少ないとした。対してデメリットは、社会人が入学金や入試をパスして講義を聴講できるシステムが大学にまだ構築されていないことだ。以上が履修生の提案だ。

5. 考察

以上のことから、日本では入社前段階における情報共有の不十分さから入社後にギャップが生じ、新卒の離職を促進させていることがわかった。また、学びたいことへの学び直しができていない社会人が多く存在することから、日本の職業教育システムが定着していないということも判明した。そのために、大学の講義の行い方に着目し、講義内容を工夫することが問題解決の鍵となるという提案だった。

しかし日本の安定した雇用のためには、大学における雇用支援のための講義の受入れ体制の改善や新構築だけでは不十分であると考え。特に我々建設産業においては人材不足が目立ち、少子高齢化が進行している。このような業界において就業者を増やすには、未経験者や専攻分野でない新卒でも活躍できる環境を企業側が整えておく必要がある。そのため「働きながら学べる職業訓練制度」を実現するには、履修生の提案に加え、企業側で新卒者や失業者、転職希望者などに向けた職業訓練場所を提供することも必要だと考える。なぜなら履修生も述べたように、大学の講義での学びがメインとなると、OJTよりもOFF-JTの教育制度になりかねない。よって、OFF-JTのみならず企業のOBやOG、関連企業の社員に講師を委託するなどした「OJT型の職業教育システム」も取り入れることで、実務に関する知識習得につながるのではないかと考える。つまり、産学官による連携で、大学側と企業側での職業教育訓練制度が並行して新構築されれば、学び直しの場合として有効的に活用されるのではないかと考察する。

6. おわりに

コロナ禍の影響や65歳以降も働き続ける人が増えるなど、働き方が多様化する中で、人々は今ある仕事も消滅の危機があるということ意識すべきだ。誰もがいつでも学び直しに挑戦できるということ、個人のキャリア設計は個人で形成することが求められるということ、この論文を通じて伝えたい。

また、今回の授業において日本の雇用や就職に対する学生の意見や疑問点をダイレクトに受け取ることができ、採用担当者としてはとても刺激を受けた。講師を務めるという貴重な経験もさせていただいた。本授業の依頼元である新潟大学の西條先生に感謝申し上げる。

参考 HP

- 1) https://www.mynavi.jp/news/2020/04/post_23059.html 2022年4月1日