

高等学校における日本版デュアルシステムの内容分析

—京都市立伏見工業高校の事例に即して—

A study of analysis of contents for Japanese 'Dual system' in enterprise
—Case study of Fushimi Technical High School—

井上 真求 佐藤 史人
INOUE Maki SATO Fumito
(教育学研究科20期生) (和歌山大学教育学部)

Abstract

In this study, we compared Japanese 'Dual System' which is a case of Fushimi Technical High School with the one in Germany. At that time, we focused on the following three points: the 1st the sense of duality, educational function in schools and enterprises, of the dual system, the 2nd the effect of technical education, the finally the relationship of the qualification system.

キーワード：職業教育 専門教育 工業高校 日本版デュアルシステム

1. 研究の目的

近年、日本の若者において、高い失業率、増加する無業者、フリーター、高い離職率など深刻な就労問題が取り沙汰されている。このような現状を受け、2003年に「若者自立・挑戦プラン」が文部科学大臣・厚生労働大臣・経済産業大臣・経済政策担当大臣の4大臣によって取りまとめられ、「若年者を中心とする『人材』に焦点を当てた根本的対策を早急に講じていく必要がある」¹としている。

文部科学省では、この「若者自立・挑戦プラン」における取り組みの一つとして、「専門高校等における『日本版デュアルシステム』推進事業」を2004年度から3年間、全国にモデル地域を設定し試験的に行った。現在、日本版デュアルシステムの先駆けとなった東京都六郷工科高校をはじめいくつかの専門高校では実践が続けられている。一方で、厚生労働省が文部科学省と同じく「若者自立・挑戦プラン」の一つの事業として公共職業施設における「日本版デュアルシステム」に取り組んでいる。

本研究は日本版デュアルシステムの専門教育としての内容に関わる特徴を明らかにすることを目的とし、京都市立伏見工業高校の事例を取り上げる。

2. 日本版デュアルシステムの位置づけ

2.1. 日本版デュアルシステムの定義

日本版デュアルシステムとは、「若年者向けの実践的

な教育・職業能力開発の仕組みとして、企業での実習と学校での講義等の教育を組合せて実施することにより若者を一人前の職業人に育てる仕組み」とされている（文部科学省：専門高校等における「日本版デュアルシステム」の推進に向けて）。

一方、厚生労働省においても公共職業施設における「日本版デュアルシステム」の実施に取り組んでいる。そこでは、日本版デュアルシステムとは、「訓練計画に基づき、企業実習又はOJTとこれに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、終了時に能力評価を行う訓練制度」と定義されている（厚生労働省：日本版デュアルシステム協議会報告）。

このように、文部科学省と厚生労働省とでは定義が異なっている。しかし、いずれにしても職業能力の確実な修得を目指している点では一致していると言える。

2.2. 日本のデュアルシステム取組の経緯

2.2.1. 2003年『若者自立・挑戦プラン』

若者の就労問題を契機に2003年、文部科学大臣・厚生労働大臣・経済産業大臣・経済政策担当大臣の4大臣によって『若者自立・挑戦戦略会議』が発足され、同年6月に「若者自立・挑戦プラン」が取りまとめられた。その中のキャリア形成及び就職支援における具体的政策の一つとして、「新たに、企業実習と教育・職業訓練の組合せ実施により若者を一人前の職業人に育てる『実務・教育連結型人材育成システム（日本版デュ

アルシステム)』²の導入が示されている。

2. 2. 2. 日本版デュアルシステムにおける各省庁の取り組み

(1)厚生労働省：公共職業訓練施設における「日本版デュアルシステム」の推進

厚生労働省は、35歳未満で、就職活動を続けているが安定的な職業につながらず、日本版デュアルシステムを通じ、就職に向けて職業訓練を受ける意欲がある者を対象に、教育訓練機関主導型と企業主導型の二つの形態で公共職業訓練施設において「日本版デュアルシステム」を推進している。しかし、当面は前者を中心に推し進めていくとしている。

2005年の厚生労働省「日本版デュアルシステムの今後の在り方についての研究会報告書」³では、公共職業訓練活用型の一部で就職率の増加という一定の成果が見られた。しかし、専門学校等民間教育訓練機関活用型の結果は明らかになっておらず、全体的な成果が不透明である。

(2)2004年文部科学省『専門高校等における「日本版デュアルシステム」の推進に向けて』

文部科学省では、2004年度から専門高校等において「専門高校生等が社会に出てから即戦力となるための実践的な技能・技術が身に付く『日本版デュアルシステム』の効果的な導入手法を探るため、導入に係る地域事業に応じた課題や教育界・産業界の連携手法についてモデル地域を指定して」⁴3年間の調査研究を行った。この事業を実施するにあたり、文部科学省は2004年に「専門高校等における『日本版デュアルシステム』の推進に向けて」の報告書（以下、「報告書」とする。）という形で提言をまとめている。

「報告書」では、「実際の、実践的な職業知識や技術・技能の修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」⁵ことを専門高校等における「日本版デュアルシステム」のねらいの第一番目に表記している。また、「インターンシップ（就業体験）」との相違として、「日本版デュアルシステム」は「長期の企業実習を通じて、実際の・実践的な職業知識や技術・技能を修得し生徒の資質・能力を伸長するとともに、勤労観、職業観をより一層深めることなどを主な目的とする」⁶とある。このように、「報告書」においては「日本版デュアルシステム」の導入によって、「専門的な知識・技術の修得」を期待している。

デュアルシステムを導入するにあたり、文部科学省の取り組みでは、カリキュラムや企業との連携方法、評価方法、企業での指導者など、「報告書」上で課題として挙げてはいるものの公的には定めず、予算があてられた専門高校に任せている面が大きい。

2. 2. 3. 小括

以上から、「日本版デュアルシステム」という制度について十分に議論が尽くされていないことがわかる。グライネルトは、「ドイツにおける職業訓練のデュアルシステムは、1つの歴史的複合的過程の中で、継ぎ接

ぎの全体へと成長してきたものである」(W.D.グライネルト、1998)⁷と述べている。一方、ドイツと社会状況や歴史的経緯の異なる日本においてデュアルシステムは、例えば文部科学省の高校職業教育の改革の一環として、あるいは厚生労働省の若年者雇用問題の解決策の一つとしてなど行政主導の政策的な計画やその実行の結果、取り入れられた。特に専門高校等におけるデュアルシステムについては、ドイツのシステムをそのまま日本に当てはめるにはシステムを取り巻く社会状況や法制度等が未整備であり、十分な議論や準備が行われたとはいえない。

3. デュアルシステムの二元性の意味

グライネルトは、「職業教育学や一般の世論は、職業訓練のデュアルシステムの特徴を2つの「学習の場」、すなわち企業と職業学校の存在とみなす傾向にあった」ことを述べ、国際的な職業教育・訓練を「学習の場」によって分類することの限界を指摘している⁸。「職業訓練システムの歴史的生成を大まかに概観しても、それは、経済的、政治的対立の産物であり、社会的権力配置の反映にほかならない」⁹。そのため、寺田盛紀によるとグライネルトは、「学習の場」という一義的な基準ではなく、「市場経済と国家規制の関係でそれをどう捉えるかという視点を提起している」¹⁰という。また、佐々木英一も同様に、「『デュアル＝二元性』という語は多義的多元的な内容を含んでいる」¹¹と述べている。

このように、一言に「デュアルシステム」といっても、その「デュアル＝二元性」の中には多面的な内容が含まれている。ここでは深く述べないが、本論を展開するうえで考慮しておきたい。

4. 日本におけるデュアルシステムに関する研究動向と本研究の方法

前述のグライネルトの分類によれば、オーストリアやスイスにおいてもデュアルシステムが見られるというが、日本におけるデュアルシステム研究といえばドイツを扱ったものがほとんどであり、オーストリアやスイスのデュアルシステムを対象とした研究は多くはみられない。日本においてドイツのデュアルシステムに関する代表的研究者には、寺田盛紀、佐々木英一ら¹²がいる。その研究内容としては、システム（制度）構造の形成・変容の問題に主眼をおいたものが多い。例えば、佐々木はドイツ技師層の多層性を、主として中級技術者の位置づけと養成に焦点を当てて解明を行なっている¹³。一方で、寺田は職業教育学会では教育と訓練そのものの実態（教育訓練過程の実態の営み）について、ほとんど関心が寄せられていないことを指摘し、ドイツにおける一部の職業学校・専門学校のカリキュラムや企業での訓練（実習）の計画と経営の実践等の実態調査とその検証を行っている¹⁴。寺田によれば、

「ドイツの主要な職業教育学者の寄稿からなる近年の代表的な職業教育専門書にせよ、またA.リプスマイヤーやW.D.グライネルトら、代表的職業教育学者の2つの還暦記念論集にせよ、システムや授業理論の研究はあっても、教育訓練の実際についての成果がほとんどみられない」という¹⁵。以上から、寺田が指摘するように、日本やドイツにおけるドイツのデュアルシステムに関する「アカデミックな職業教育学界」での研究では、「教育訓練を担う教師・指導員の養成レベルや、現場での教育訓練の組織化過程」など「実務レベル」についてそれほど問題とされていない¹⁶。

日本版デュアルシステムに関しては、日本産業教育学会や技術教育研究会等の学会誌において報告や紹介が見られる¹⁷。例えば、厚生労働省が推進している公共職業訓練施設における日本版デュアルシステムに関して、田中は日本産業教育学会誌でその試行状況と有効性について紹介している¹⁸。また、文部科学省が推進している専門高校等におけるものに関しては、高校職業教育部会において三重県立桑名工業高校の日本版デュアルシステムの取り組みについての報告が行われている¹⁹。このように、日本版デュアルシステムに関する紹介・報告は見られるものの、研究としてはほとんど扱われていない。

ただし、伏見工業高校教員である荻野和俊は、伏見工業高校の昼間定時制課程「システム工学科キャリア実践コース」におけるデュアルシステムの取り組みについて、組織やシステムの問題を指摘し、経済動向に敏感な産業界が恒常的に協力するには困難が多いこと、格別の配慮をしない限り当該コースの教職員には大きな負担がかかることなどを示唆した研究を発表している²⁰。この研究では「生徒数の問題」や「援助体制と教員の勤務条件」、「協力企業の確保」などシステム上の問題から、伏見工業高校におけるデュアルシステムの分析・考察が行われており、報告のみに留まっていなかったことがわかる。本研究においても同様に、伏見工業高校のデュアルシステムの実践の分析を行なったが、企業での実習内容に関してドイツのデュアルシステムとの比較から実証的に検証をしている。

以上のような動向から、実際の実習の観察・分析や企業への実地調査等の必要もあるが、これは今後の課題とし、長期実習計画書や学校のカリキュラムに即して実証的に日本版デュアルシステムについて検証する。そのために、ドイツのデュアルシステムと比較し、①デュアルシステムの二元化の実現、②専門教育としての成果、③資格制度との関係、という3つの観点を持つこととする。

本研究では、京都版デュアルシステムの立ち上げから関わった当事者（京都市立伏見工業高校教諭）からの聞き取り調査及び、デュアルシステム実施上のカリキュラムや内部資料等からの分析・検討を行った。

5. 伏見工業高校の実践

5.1. 京都版デュアルシステムの発足

京都市教育委員会は2004年12月に「京都市立高校における今後の工業教育のあり方に関する検討プロジェクト」を発足させる。このプロジェクトは、学識者や企業の重役及び京都市教育委員会のメンバーで構成された。また、計6回の検討会議を行い2005年3月に、3カ月という短期間でまとめ、京都市教育委員会に提出する運びとなっている。

この検討プロジェクトでは、伏見工業高校にデュアルシステムを導入した昼間定時制課程をつくることが示された。検討会議では、これまで京都市において行われてきた工業教育のインターンシップについて一定の評価がなされている。さらに、会議のプロジェクトメンバーから、このインターンシップを向上すべく3点の問題が指摘された。それは、企業との連携、期間の延長、教育訓練と賃金・報酬の問題である。これらは、デュアルシステムの特徴と合致している。

この検討プロジェクトを受け、京都市教育委員会が「基本方針」を策定した。その後、2005年4月に教育委員会内に「工業高校推進室」がつくられ、「基本方針」の具体化が図られた。そして2006年4月に「基本計画」が策定される。この「基本計画」によって「京都版デュアルシステム」の基本的な理念・あり方が確立され、2007年4月に伏見工業高校に昼間定時制の「システム工学科キャリア実践コース」が新設された。

5.2. 京都市立伏見工業高校の実践内容

伏見工業高校システム工学科キャリア実践コースは、定員30名の昼間定時制である。企業への実習に関しては、1年生では、5日間のインターンシップが9月上旬、11月上旬、1月下旬に計3回行われ、それぞれ違う3つの企業に実習へ行く。できるだけ異なった分野の企業へ実習に行くよう指導が行われている。2年生では、10月中旬から12月中旬の2カ月に及ぶ長期実習が行われる。実習先は1年生時に行って興味を持った企業・分野を選択する。3年生でも、4月中旬から6月中旬の同じく2カ月の長期実習である。生徒にはできるだけ1年生時にインターンシップを行った企業を選択するように指導している。2・3年生の長期企業実習期間中の2か月間、土日以外は企業の勤務日・勤務時間に実習を行う。長期企業実習では、生徒は報酬を受けていない。

協力企業については、企業実習について説明し、承諾もらった企業には学校に「覚書」を提出する。協力の企業開拓は2006年から始まり、伏見工業高校の教員が行ってきている。協力企業は2010年3月末で118社となっている。この中で実際に生徒が企業実習を行った企業は67.0%で、協力企業になってから、一度も関係をもったことのない企業もいる。また、昨今の不況で見学すら難しい企業も出ている。

このコースの実習の効果としては、①仕事に対して

リアルに見る眼が養われる、②自分の役割が認識されることで責任感が生まれてくる、③挨拶や整理整頓、掃除などをする意味を理解するようになる、④親たちの仕事の大変さやまわりの人たちの生き方にも目を向けることができるようになる、という4点が挙げられている。(教育研究全国集会2010第9分科会の資料「技術・職業教育—京都版デュアルシステムの現状と課題」(報告者：荻野和俊)より)

5.3. 長期実習計画書からの分析

5.3.1. 分析の視点

伏見工業高校では、長期企業実習の実施のため長期実習計画書(以下、「計画書」とする。)の提出を受入れ先企業に依頼している。この「計画書」は、長期企業実習が実施される8~9週間の1週間ごとの「作業内容」・「留意事項」・「目標」の3点について記入するような形となっている。3点のそれぞれの内容は以下の通りである。

- 「作業内容」：実習生が行う作業内容や項目
 「留意事項」：作業を行うに当たり使用工具類や精度、安全面等の留意点
 「目 標」：修得して欲しいスキルや目指す精度・数量目標等

「計画書」の提出は企業の任意であり、長期企業実習を実施した企業のうち、2011年度では約66%が提出をしている。本研究では、この「計画書」をもとに長期企業実習の作業内容において以下の視点で分類を行った。

【共通・一般事項】

- ・仕事に取り組む姿勢・態度が身に付く。
- ・社会人・職業人としての基本的行動様式がとれる。
- ・いずれの企業・職場においても実施される共通的な作業内容ができる。

【見学・視察】

- ・仕事の一連の流れを理解する。
- ・仕事に必要な知識・情報の意味を理解する。
- ・仕事内容やその意義を理解する。

【試行】

- ・実際に仕事を行う。
- ・基本的なやり方を練習し、身に付ける。
- ・仕事内容やその意義、知識の裏付けができる。

【習熟・応用】

- ・試行で修得した技能を安定して発揮できる。
- ・短時間で確実に仕事をこなすことができる。
- ・試行で身に付けた仕事の基本的なやり方をもとに、新たな課題に取り組む。

【代行】

- ・企業の従業員と同等のすべてあるいは、一部の仕事ができる。

5.3.2. 分析結果

(1)全体としての分析

ドイツでは、企業職業訓練は「職種別、学年(訓練年次)別、そして個人別に計画化され」²¹ている。また、「ドイツにおいては、職業・労働教育学研究に基づくマニュアルが生かされ、詳細な各種の計画・指導表が作成・使用されている」²²。これより伏見工業高校における企業実習の「計画書」作成段階から、京都版デュアルシステムを実施する上での検討の不十分さをうかがい知れる。

分類した表を見る限り、「計画書」上の作業内容の大半は試行段階で占められている。職場の見学・視察や、単純な作業・補助的な作業だけに留まらないという意味では、充実した企業実習であるといえる。一方で、ドイツのデュアルシステムのように2~4年間継続して行う実習²³ではなく、2か月の期間に集中的に行う実習のため、「習熟・応用」よりも「試行」段階で完結している「計画書」が多くみられる。

(2)試行段階における作業内容からの分析

各企業の試行段階における作業内容を総括してみると、組立や検査、仕上げなど危険が伴わない作業が多く、旋盤や汎用フライス盤・マシニングセンタなどを使用した実習は操作を覚える程度の内容となっている。

これは、実習生におけるケガ等の事故・トラブルの問題と企業の損失の問題が関わってきていると考えられる。特に後者においては、製品を生産する機械が実習生の練習のために使用され、企業の職員が指導にあたることで生産効率が落ちることや、製品を実習生に加工させることで売り物として出せないようになることなどコスト面で大きなリスクを負うことになる。

ドイツは、デュアルシステムを制度として企業に義務化しているからこそ、このようなリスクを含めた上での企業における職業教育がなされている。このことは、佐々木英一や寺田盛紀の諸研究から明らかである²⁴。しかし、企業への補償制度がなく、日本版デュアルシステムそのものが制度として確立されていない日本においては、企業の善意で実習生を引き受けているという面が大きく、企業の損失の問題は日本版デュアルシステムを実施するうえで高いハードルとなっている。

(3)建築系企業に関する分析

建築系の企業4社中3社は、試行といっても簡単な作業や手伝いを作業内容としている。ある企業では、「現場の美化」を作業内容としていた。

以下の研究で指摘されているように、1400年続く金剛組や300年の大彦組などの宮大工の世界では、掃除という雑用は新人にとって必要不可欠であり、宮大工養成の根幹の一つをなすものである(曾根・佐藤、2009)²⁵。建築業においても、掃除という雑用から始め

る歴史的な職人養成の特徴の反映を示している可能性がある。以下は、岸政彦が実際にある建設企業に入社して得た記録であり考察である（岸政彦、1996）²⁶。

建築現場において、全くの素人が現場に入った際にまずさせられるのがあまり技術を必要としないような周辺の作業である。「釘じまい」という作業もそのような作業のひとつである。しかしここで注意しなければならないのは、こうした周辺的で「軽い」作業は「練習」用の作業と同じではない、ということである。軽い仕事であってもそれはプロの職人の作業ルーティンにしっかりと埋め込まれており、それなりの作法ややり方といったものが存在する。初心者にとっては、例えそれが物理的に「軽い」作業であっても「キツイ」作業であっても、練習抜きでいきなり本番に放り込まれることに変わりはない。

さらに岸は「工作中的作業から日常的なコミュニケーションを含む、幅のひろい実践を産出する実践的な「能力」は、そしてさらにはこの能力を体得する学習過程は、協働的な相互作用におけるラベリングと、相互構成的な関係にある。」²⁷と述べている。本研究においては、「現場の美化」を普遍的事項としてまとめているが、このことから建築系企業の実習の内実は専門的職業能力の代行にまで値する事項である可能性が示唆される。

5. 4. 京都版デュアルシステムにおける専門性の実現について

伏見工業高校でデュアルシステムの取り組みを行っている教員の聞き取りから、企業にとにかく入れることが第一で、予備知識なく長期企業実習へ行く場合があり、企業側は、生徒がまったく初めて作業内容を行うことを前提に引き受けているという実態があるという。カリキュラム上も、工業科目の実践的な授業が行われるのは2年生からである。にもかかわらず、長期企業実習は2年生の後期から長期企業実習が実施されている。さらに、工業専門の必修教科目28単位の内16単位と半分以上がインターンシップや長期企業実習に関連する科目で占められており、学校で学ぶ専門科目が全日制の他学科と比較しても、極端に少ないことが分かる。

また前述にある「計画書」において、計画の内容は企業に任されている。長期企業実習を請け負うある企業の計画書には、「フライス盤機械の操作」「旋盤機械の操作」「製缶の作業」とあるにもかかわらず、実際にはいずれの作業も行われていなかった。それは、以下に示す2年生の長期企業実習（2009年度）をこの企業で行った生徒の報告書から分かる。

(1)作業の概要

組み立てている機械のボルト類をラチェット、メガネレンチで締める。

ブランクセット、コイルカーレル塗装（ハケ、スプレー）。
カッタスタンド、マルチレベラー組み立て（補助）マスキングテープ剥がし。
サンダーでボルトが入るように加工。
リユーターでカッタスタンドのバリ取り、面取り。
ボール盤で穴あけ、清掃。

伏見工業高校の昼間定時制キャリア実践コースにおいて、企業での実習は専門科目の中で多くの単位数を占めているので、学校における実習時間が不十分である。そのために、学校において学ぶ図面の書き方、CADの使い方、旋盤やフライス盤などの基本操作、半田の付け方などの基礎的な学習・実習を、長期企業実習の中でも繰り返している。このことは、「計画書」から読み取れる。結局のところ、カリキュラム上多くの単位数を占める企業実習において作業内容からみると、学校では学べないようなより専門的な実習が行えていないという現実がある。デュアルシステムの二つの場という構造の面では、学校と企業との場が確保されているといえるが、機能面において文部科学省が期待する専門的な技能の習熟の場として成り立っているとはいえない。

5. 5. 伏見工業高校の実践と資格取得との関係

伏見工業高校の実践において、担当教員からの聞き取りによれば、長期企業実習をきっかけに溶接の資格を取得したという一例はあるが、学校側も生徒側も資格取得を意識して実習を行っているわけではないという。また企業側も生徒に対し、長期企業実習における資格取得を要求していない。これは「計画書」の中で、機械系企業の1つに「実践の読図等（国家資格の問題）に挑戦」という記述があるものを除くと、資格に関する内容が見られないことから読み取れる。カリキュラム上では、昼間定時制の「システム工学科キャリア実践コース」においては、3年生の選択科目をすべて取得すれば2級建築士の資格が取得できるようになっている。しかし、長期企業実習との関連はないようである。以上のように、伏見工業高校の実践では、職業資格との関連や取得への直接的な取り組みは行われていない。

6. 伏見工業高校におけるデュアルシステムの検討

1) デュアルシステムの二元化の意味

伏見工業高校におけるデュアルシステムの実践は、先進的でありかつ意欲的に取り組まれている。さらに、2・3年生のそれぞれで2カ月もの間、企業の生産現場において専門的職務内容に携わることは、旧来の工業高校の教育活動を乗り越えており、評価できる。この点で言えば、学校と職場の二元化が実現しており、構造面での「デュアル＝二元性」がいえる。しかし、

一方でドイツのデュアルシステムとの相違は、機能としての二元化が実現されていない点にある。

2) 専門教育の成果

前述の荻野の「資料」において長期企業実習の効果として挙げられている4点は、「職業観・勤労観」や「社会人・職業人としての生活態度や言葉遣い、マナー」に相当し、「専門的な知識・技能」に関しては取り上げられていない。また、この「資料」では、課題として「実習が技術・技能の修得に結びつきにくい」「企業実習と専門分野のミスマッチ」が挙げられており、専門的な知識・技能の修得と企業実習が結びつきにくい現実が明らかになっている。伏見工業高校のデュアルシステムの実践の検討・分析から、職業教育とりわけ工業関連の専門教育・訓練の仕組みとしては、一定程度の成果を上げているといえる。

一方で、以下の2点の問題が指摘できる。①企業の実習に関するコスト面での負担が大きく、それに見合う補償や制度がないため、実習において専門的な技術・技能の修得の障害となっている。②長期企業実習の計画は企業が単独で作成しているために、学校での専門教育との整合性が図られていない。このように、補償・制度の不備やカリキュラム上の不都合があるために、長期企業実習での専門的な職務遂行に必要な能力の修得が不十分であることが浮き彫りになった。

3) 資格制度との関係

ドイツは歴史的に、しかも複合的に資格社会に基づいた職業教育が成り立っている。ドイツにおけるデュアルシステムは、資格制度の上に成り立ち、企業が社会的責任を負って専門的職業人・労働者を育てる教育・訓練システムである。日本とドイツとは、資格制度そのものが異なっている。日本の資格制度と職業教育に関しては、佐々木享²⁸の研究から明らかである。佐々木は、この研究の中で日本において「職業資格等」とよばれているものが「公的職業資格」「私的な職業資格」「公・私の技能検定」に区分され、「公・私の技能検定」は「等」の中味だという。また高校職業教育において、大部分の職業学科で公的あるいは私的な各種の技能検定合格をめざす学習を行っているとしており、職業資格と職業教育の結びつきの薄さがうかがえる。京都版デュアルシステムは期間の長さや二つの場という概念だけを取り入れて、ドイツにおける職業教育での資格取得に代わる機能が長期企業実習では存在していないといえよう。日本版デュアルシステムの先駆けとなった東京都立六郷工科高校においても、「就職に役立つ資格（3級技能士検定資格・第2種電気工事士等）に挑戦することができる」²⁹にとどまり、それほど資格取得を重視していないことがいえる。

本研究において、資格制度に関する検討は、十分に行えたとは言えず、今後の課題としたい。

7. 今後の課題

以上3点について京都版デュアルシステムの分析を行った。①伏見工業高校の実践におけるデュアルシステムの機能としての二元性が実現されていないこと、②長期企業実習における専門教育として一定の成果はみられるが、補償や制度に不備があるために十分な成果が挙げられているとはいえないこと、③もともとドイツと資格制度が異なっているとはいえ、職業資格と長期企業実習の関連はほとんど見られず、資格取得への直接的な取り組みは行われていないこと、が結論としていえる。この他にも、企業が学校に協力する立場となっており、ドイツにおける社会的責任・義務が課される立場とは相違がある。また、こうした制度を導入する主体が京都市教育委員会という教育行政である経緯もドイツと大きく異なる点の一つである。

改めて機能としてのデュアルシステムの在り方やドイツの資格制度、ドイツにおけるデュアルシステムの成立過程などの位置づけを行い、伏見工業高校のデュアルシステム実践を計画書段階に留まらず、生徒の報告書等の資料や関係者からの聞き取り調査より実際の実施内容にまで踏み込んだ検証をしていきたい。また、伏見工業高校だけでなく、日本版デュアルシステムの先駆けとなった東京都六郷工科高校における実践の内容や導入の経緯なども探っていきたい。そして、日本において、デュアルシステムと名乗るにはドイツとの社会制度が違いすぎる点や、一方で、デュアルシステムを取り入れたことによって得られるメリットに関して分析・検討を行っていきたいと考えている。

謝辞

本研究をすすめるにあたり、荻野和俊先生（当時京都市立伏見工業高校教諭、現大阪工業大学特任教授）及び伏見工業高校の先生方には、当該校における教育実践やデュアルシステムについての解説等、ご指導を賜った。最後に記して、感謝申し上げる。

注

- 1 文部科学大臣・厚生労働大臣・経済産業大臣・経済政策担当大臣「若者自立・挑戦プラン」、2003年、p. 1
<http://www.meti.go.jp/topic/downloadfiles/e40423bj1.pdf>
- 2 前掲同報告書(1)、p. 6
- 3 厚生労働省「日本版デュアルシステムの今後の在り方についての研究会報告書」、2005年
<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2005/11/h1129-3.html>
- 4 文部科学省：専門高校等における「日本版デュアルシステム」推進事業ホームページより
http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/shinkou/dual/index.htm
- 5 文部科学省「専門高校等における「日本版デュアルシステム」の推進に向けて」、2004年、p. 3
http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/shinkou/

- dual/05011401.pdf
- 6 前掲同報告書(5)、p. 4
 - 7 W.D. グライネルト 著・寺田盛紀監修『ドイツ職業社会の伝統と変容』晃洋書房、1998年、p. 1
 - 8 前掲書（注7）、pp.1-4
 - 9 前掲書（注7）、p. 4
 - 10 寺田盛紀著『ドイツの職業教育・労働教育：インターンシップ教育の1つの流れ』大学教育出版、2000年、p.168
 - 11 佐々木英一著『ドイツにおける職業教育・訓練の展開と構造—デュアルシステムの公共性の構造と問題性—』風間書房、1997年、pp.5-6
 - 12 代表的な著書としては、
佐々木英一著『ドイツ・デュアルシステムの新展開—日本版デュアルシステムへの示唆—』法律文化社（2005年）
寺田盛紀著『日本の職業教育—比較と移行の視点に基づく職業教育学』晃洋書房（2009年）など
 - 13 佐々木英一「ドイツにおける技師の多層性—技師学校の展開と消滅—」（望田幸男・広田照幸編『叢書・比較教育社会史 実業世界の教育社会史』2004年）pp.192-217
 - 14 前掲書（注10）、pp.44-76
 - 15 同上、p.56
 - 16 同上、p.56
 - 17 例えば、
西尾理「日本版デュアルシステムの現状と課題」『技術教育研究』第66号、2007年7月、pp.39-42、
松本和重「日本版デュアルシステムにおける就職活動支援と受講生の意識変化—日本版デュアルシステムの就職活動支援機能に注目して—」『産業教育学研究』第41巻第1号、2011年1月、pp.29-36、などが挙げられる。
 - 18 田中萬年「日本版デュアルシステムの試行状況—公共職業能力開発施設における有効性—」『産業教育学研究』第36巻第1号、2006年1月、pp.89-93
 - 19 上野久美雄「日本版デュアルシステム—桑名工業高校の企業実習実践から—」日本産業教育学会第51回大会（2010年10月）
 - 20 荻野和俊・佐藤史人「高校工業教育における長期の就業体験（インターンシップ）の可能性と限界—京都版デュアルシステムの経験にそくして—」『教育学部紀要—教育科学』第62集、2012年2月、pp.129-136
 - 21 前掲書（注10）、p.74
 - 22 同上、p.75
 - 23 同上、「第3章 学校における職業教育—職業学校・専門学校のカリキュラムの実例」（pp.44-55）「第4章 企業における職業教育—訓練（実習）の計画と経営の実践例」（pp.56-76）より参照。
 - 24 代表的な著書としては、前掲書（注10、11）など
 - 25 曾根秀一・佐藤史人「宮大工の技能習得と掃除にかんする一考察—大彦組を中心に—」『紀州経済史文化史研究所紀要第30号』、2009年、p. 1
 - 26 岸政彦「建築労働者になる—正統的周辺参加とラベリング—」『ソシオロジ』第41巻2号(127号)、1996年、pp.46-47
 - 27 同上、p.50
 - 28 佐々木享「公的職業資格、技能検定の社会的性格と高校職業教育」『技術教育学研究』第8号、1993年
 - 29 「[2] 東京都におけるデュアルシステムの取組（都立六郷工科高校）」前掲同報告書（注5）、p.35

作業内容の分類②【試行】

目標a	目標b	目標c	目標d	目標e	目標f	目標g	目標h	目標i	目標j	目標k	目標l	目標m	目標n	目標o	目標p	目標q	目標r	目標s	目標t
図面を書く	図面を書く	CAD作業	CADで図面を書く	図面を添削	図面を添削	図面を添削	図面を添削	図面を添削	図面を添削	図面を添削	図面を添削	図面を添削	図面を添削	図面を添削	図面を添削	図面を添削	図面を添削	図面を添削	図面を添削
設計	設計	設計	設計	設計	設計	設計	設計	設計	設計	設計	設計	設計	設計	設計	設計	設計	設計	設計	設計
作業(準備)	作業(準備)	作業(準備)	作業(準備)	作業(準備)	作業(準備)	作業(準備)	作業(準備)	作業(準備)	作業(準備)	作業(準備)	作業(準備)	作業(準備)	作業(準備)	作業(準備)	作業(準備)	作業(準備)	作業(準備)	作業(準備)	作業(準備)
作業(作)	作業(作)	作業(作)	作業(作)	作業(作)	作業(作)	作業(作)	作業(作)	作業(作)	作業(作)	作業(作)	作業(作)	作業(作)	作業(作)	作業(作)	作業(作)	作業(作)	作業(作)	作業(作)	作業(作)
加工	加工	加工	加工	加工	加工	加工	加工	加工	加工	加工	加工	加工	加工	加工	加工	加工	加工	加工	加工
組立	組立	組立	組立	組立	組立	組立	組立	組立	組立	組立	組立	組立	組立	組立	組立	組立	組立	組立	組立
仕上げ	仕上げ	仕上げ	仕上げ	仕上げ	仕上げ	仕上げ	仕上げ	仕上げ	仕上げ	仕上げ	仕上げ	仕上げ	仕上げ	仕上げ	仕上げ	仕上げ	仕上げ	仕上げ	仕上げ
印刷	印刷	印刷	印刷	印刷	印刷	印刷	印刷	印刷	印刷	印刷	印刷	印刷	印刷	印刷	印刷	印刷	印刷	印刷	印刷
高選	高選	高選	高選	高選	高選	高選	高選	高選	高選	高選	高選	高選	高選	高選	高選	高選	高選	高選	高選

