

## 専修学校における日本版デュアルシステムについて

### I 専修学校における日本版デュアルシステム

---

#### 1 日本版デュアルシステム導入の背景

若年者の雇用において、高い失業率、無業者・フリーターの増加、早期離職等、さまざまな問題が指摘されています。これは、若年者本人のキャリア形成だけでなく、社会の技術・技能の蓄積に支障を来し、中長期的な産業活力の低下を招くおそれがあるといわれています。

こうした状況を受け、平成 15 年 6 月には、文部科学大臣、厚生労働大臣をはじめ関係 4 大臣により「若者自立・挑戦プラン」が取りまとめられ、関係省庁が連携して若年者のキャリア形成に係わる具体的な施策を展開していくことになりました。

「日本版デュアルシステム」は、このプラン推進の一環として、平成 16 年度より、文部科学省と厚生労働省が連携し、全国の専修学校や職業能力開発校などで導入を推進している若年者のための新しい教育・職業訓練制度です。

#### 2 日本版デュアルシステムとは

日本版デュアルシステムとは、「専修学校における学習（基礎的実習も含む）」と「企業における実習（公益法人等での実習も含む）」とを組み合わせ実施し、修了時にこれらの成績評価を行うことによって若年者を一人前の職業人に育てる新たな人材育成プログラムであり、ひとことで言うと「学びながら働く」という制度です。

~参考~

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います。ドイツのデュアルシステムは、日本の中卒以上に当たる若者が対象で、週 3 日は企業で職業訓練を受け、週 2 日は職業学校で普通教育や専門教育を受けるプログラムが典型になっています。職種別の訓練内容の大枠は国で定め、より具体的には商工会議所等が定めます。訓練期間は概ね 3 年半で、各企業は訓練生に訓練手当を支払い、社会保障費も負担します。訓練期間終了後、商工会議所等による修了試験を受け、合格すると専門技能者としての職業資格が得られます（伝統的な手工業や工業分野だけでなく商業、サービス業などの分野にも職業資格が設定されています）。ドイツでは、若者の 6～7 割がデュアルシステムを経験し、訓練生の約半数が訓練を重ねた企業に就職しています。

従来の学外実習と比較した日本版デュアルシステムの特長は以下のとおりです。

- ・実務能力の涵養を重視する観点から、企業における実習が大幅に取り入れられている
- ・職業「体験」ではなく修了後の「就業」という確固たる目的がある
- ・1年間以上の座学および実習を行う（付帯事業を除く）（注）
- ・実習修了時には成績評価を行い、実践力を保証する

なお、企業における実習（実務実習）には、企業との雇用関係を伴わない実習（企業実習）と、有期パート等の雇用関係を伴う実習（OJT）の両方が含まれます。

注：雇用・能力開発機構から委託を受けて実施する委託訓練型の短期コースの中には日本版デュアルシステムによって3ヶ月の座学と2ヶ月程度の企業実習を行うコースもあり、専修学校においても委託を受けて実施している例があります。これについては、雇用・能力開発機構の各都道府県センターまでお問い合わせください。

### 3 専修学校におけるデュアルシステム

専修学校におけるデュアルシステムは下記の基準によることとします。

- ・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割以上であり、かつ5割以下であること
- ・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
- ・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、当面は全て企業実習でもかまわないこと
- ・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

注：雇用関係を伴う OJT では、原則として最低賃金額以上の賃金が支払われる必要があります。

専修学校におけるカリキュラムの例としては、以下のようなものが考えられます。

- 例1) 月・水・金 専修学校における学習  
火・木 実務実習
- 例2) 月～金の午前 専修学校における学習  
月～金の午後 実務実習

※日本版デュアルシステムにおける実務実習も、課程の修了に必要な総授業時数の二分の一を超えない範囲で専修学校における授業科目の履修とみなすことができます。

(参照)

専修学校設置基準（昭和51年1月10日文部省令第2号）第10条

専修学校が授業科目の履修とみなすことができる学修（平成11年10月25日文部省告示第184号）

#### 4 対象者

日本版デュアルシステム導入の背景を踏まえると、原則として、①入学時満35歳未満であり、②就職活動を続けているが安定的な就業につながらず、③日本版デュアルシステムを通じ、就職に向けて職業教育を受ける意欲がある者（具体的には学卒未就職者、無業者、フリーター等）で、デュアルシステムを実施する学校の入学資格を有する者が当面の主な対象者となります。

#### 5 企業・学校・若年者にとってのメリット

日本版デュアルシステムを活用する企業や学校、若年者本人にとってのメリットは以下のようなものが考えられます。

##### 【企業にとってのメリット】

- ・ 良質な若年人材を比較的容易に確保できる（良質な学生に魅力ある働きやすい職場であることをPRし、正規雇用につながれば採用コストを減らせる）
- ・ 有期パート等の形態により実習を実施しつつ能力・適性を見極めてから正規雇用に移行できる（ミスマッチを減らせる）
- ・ 繁閑にあわせた要員計画に沿って実習計画を立てることにより、フレッシュな若年人材への実習を実施しつつ彼らを貴重な労働力として活用することができる

- ・ 生徒を指導する立場の従業員の育成につながる（業務の棚卸等を通じて）
- ・ 修了時の成績評価により、能力が保証された人材を採用することができる

**【学校にとってのメリット】**

- ・ 意欲ある生徒が集まり、実力をアップさせることによって就職実績があがり、結果として生徒の募集が容易になる
- ・ デュアルシステムを活用していることで、提供する職業教育の質の高さを PR することができる

**【若年者本人にとってのメリット】**

- ・ 適性を見極めながら就業につなげることができる
- ・ 実践力が高められるため、就職が有利になる
- ・ 直ちに正規雇用には就けなくても有期パート等賃金を得ながら実習を続けることができる（賃金収入により学費負担を減らせる）
- ・ 修了時の成績評価により、採用の際に企業から適正な評価を得ることができる

また、日本版デュアルシステムの導入をする学校に対して、厚生労働省では以下のような支援措置が講じられています。

**【実習先の企業とのマッチング】**

厚生労働省が実施するコーディネート事業（以下、「コーディネート事業」と称する）により、学校の方針や要望等にそった企業を探してマッチング。教育訓練開始後も相談に応じる等、一貫した支援を厚生労働省が委託したコーディネーター（以下、「コーディネーター」と称する）が提供。

**【受講希望者への広報】**

日本版デュアルシステムに係る講座の情報を独立行政法人雇用・能力開発機構都道府県センター、ジョブカフェ、ヤングジョブスポット、ヤングワークプラザ等において若年者に提供。

**【キャリア形成促進助成金】**

予め企業が若年者を有期パート等の雇用形態で受入れ、学校で教育訓練を実施する場合には、教育訓練にかかわる費用（受講料）や賃金を負担した事業主に対する助成金等の支援策も準備されています

## Ⅱ 日本版デュアルシステム導入にあたっての検討事項

専修学校においてデュアルシステムの導入を決めたら、必要に応じて学則変更の届出を準備します。そのほかに行うべき検討事項や留意すべき点を時系列でまとめると、以下のことが挙げられます。

### 1 企業開拓

#### 地域の企業のリストアップとPR

まず、卒業生の就職先や求人企業に加え、地域の経済団体（経済連合会、中小企業団体中央会、商工会議所等）や業界団体名簿等から、デュアルシステム実施が可能と考えられる企業をリストアップします。

その後、リストアップした企業の代表者（大企業の場合は人事担当部長）に対し、デュアルシステムのパンフレット・説明会の案内・説明会参加／デュアルシステム実施に係るアンケート等を一斉に送付します。

地域に産学連携の人材育成に係る検討の場がある場合はPRに活用するとよいでしょう。また、企業開拓にあたっては、コーディネーター（p5 参照）と適宜相談することが有効です。

#### 企業に対する説明

デュアルシステムに係る説明会を開催します。事前に送付したパンフレットとは別に、デュアルシステムについて詳しく説明した資料等を用いるとよいでしょう。

説明会に不参加であっても、アンケートでデュアルシステムの実施に関心を示した企業については、足を運んで詳細を説明します。

説明にあたってのポイントは、以下の通りです。デュアルシステムの概要と企業にとってのメリットを明確にした説明が求められます。

【企業に対する説明のポイント例】

- ・ 日本版デュアルシステムの概要～ねらいと仕組みを中心に
- ・ デュアルシステム活用による企業にとってのメリット
- ・ デュアルシステム実施概要～実務実習実施パターン、雇用契約、実務実習職務、実務実習カリキュラム、委託費用、指導体制、保険等
- ・ デュアルシステム実施にあたり企業にお願いしたいこと

## 2 実務実習計画の検討・策定

デュアルシステムを実施する企業が決まったら、両者で協力して実務実習計画を検討・策定します。随時コーディネーターに連絡調整支援や助言を依頼するとよいでしょう。

実務実習計画は、実務実習の期間（企業との雇用契約の締結期間を含む）、場所、職種、カリキュラム及び評価方法といった基本的事項のほか、実務実習中の報酬の有無、保険の適用関係、生徒の遵守すべき事項等について規定するものであり、学校が中心となって企業と調整の上で作成し、実務実習期間全体を通して適用するものとされています。この際、評価の項目・基準・方法や評価者、評価時期等についても決めておくといよいでしょう。なお、カリキュラムの例については、別途教育プログラムの報告書にとりまとめています。

[実務実習計画の策定について想定される主な Q&A]

Q.期間中の実務実習実施のパターンにはどのようなものが考えられますか。

A.①週3日は学校における学習、週2日は実務実習  
②午前中は学校における学習、午後は実務実習  
③1～2ヶ月ごとに学校における学習と実務実習を交互に実施  
④最初の半年は週5日学校における学習、7ヶ月目から実務実習を開始し、段階的に週当たり日数を増やしていく  
等が考えられます。実務実習を効果的に進めるために、学校と企業が十分に協議して実施のパターンを決めることが望まれます。「毎日継続的に来て欲しい」「繁忙期は避けて欲しい」「繁忙期に来て欲しい」等、企業側の要員計画が立てやすいよう考慮する必要があります。

Q.実務実習期間中に企業実習及び OJT をどのように組み込めばよいでしょうか。

A. 学校と企業が協議の上決定します。以下のようなやり方が考えられます。

- ①実務実習期間の開始日から終了日まで雇用関係での OJT とする
- ②実務実習期間の開始日から一定期間は雇用関係のない企業実習とし、その後終了日まで雇用関係での OJT とする

Q.実務実習中の費用負担についてのガイドラインはありますか。

A.特に費用負担に係るガイドラインはありません。雇用関係のない企業実習中の交通費等については実務実習委託先企業と学校が締結する委託契約に定め、雇用関係が生じた際の賃金等については、企業が学生に交付する労働条件通知書もしくは企業と学生が締結する雇用契約書で明示する必要があります。

雇用関係のない無給の企業実習から開始し、雇用契約締結後、段階的に賃金を上げていくということも考えられます。なお、企業に対する支援措置が検討されています。

Q.デュアルシステムで企業が有期パートとして生徒を雇用する場合、労働時間や労働日、賃金等について特別に配慮する必要がありますか。

A. デュアルシステムの一環であることによる労働条件上の特別な配慮は不要です。なお、有期パートも労働基準法上の労働者とみなされ、労働基準法をはじめとする各種労働保護法のもとにおかれます。例えば

- ・賃金：「賃金の最低基準に関しては最低賃金法の定めるところによる（労基法第 28 条）」と定められていますので、最低賃金以上の賃金を保障する必要があります。なお、実施する実務実習の内容が最低賃金法の除外規定に該当すると労働基準監督署長が認めた場合にはその限りではありません。
- ・労働時間：原則として「休憩時間を除き 1 週間について 40 時間、1 日について 8 時間を超えて労働させてはならない（労基法第 32 条）」と定められており（法定労働時間）、法定労働時間を超えた時間に対しては割増賃金を支払う必要があります。
- ・休日：「毎週少なくとも 1 回の休日を与えなければならない（労基法第 35 条）」と定

められています。

その他、年次有給休暇は所定労働日に応じて与える必要があること、雇用保険についても1年以上の雇用の見込みがあり、労働時間が週20時間以上30時間未満であれば、「一般被保険者」よりも給付日数が少ない「短時間労働被保険者」として被保険者となり、30時間以上であれば「一般被保険者」となることなどを理解しておく必要があります。

また、短時間勤務者であるパートには、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（いわゆるパートタイム労働法）が適用され、労働条件に関する文書（労働条件通知書）を交付すること、就業規則作成について短時間勤務者の過半数を代表するものの意見を聴取すること、短時間雇用管理者を専任することなどの努力義務が事業主に課されることになります。

Q.実務実習での指導体制に係る決まりはありますか。

A.特に決まりはありませんが、原則として生徒3人につき少なくとも1人の一定の経験を有する指導担当者を配置することが望まれます。生徒の指導を通じた指導担当者の育成の効果を考慮して配置するとよいでしょう。

指導にあたっては、正社員等と特に区別した指導方針を持つ必要はありませんが、両者が協議した仕上がり像に向けた十分な育成的配慮が求められます。実務実習開始前に指導体制や指導方針、指導にあたっての留意事項を両者で確認します。

### 3 生徒の募集・企業とのマッチング

#### 生徒の募集

高校生や大学生の募集については、近隣の高等学校や大学にデュアルシステム実施に係るパンフレットを送付し、関心がある先生や就職指導担当者を集めて説明会を開催する等の方法があります。

既卒者の募集については、独立行政法人雇用・能力開発機構都道府県センターの他、地域のジョブカフェ、ヤングジョブスポット、ヤングワークプラザ等、若年者のキャリア形成支援に係る場でポスターやパンフレット等でPRする等の方法があります。できれば日常的に若年者の相談等に対応している窓口の担当者に対して説明する場を設けるとよいでしょう。



説明にあたって、学校と企業の担当者が実務実習計画についてプレゼンテーションする機会を設けると、高等学校の先生や諸機関の担当者に日本版デュアルシステムの具体的な内容や意義、さらに学校・企業の熱意が伝わりやすいと考えられます。また、専修学校各種学校協会単位（あるいは地域の複数の学校）で PR ツールを作成したり、イベントを開催することも有効です。その他、ホームページでの PR、新聞や雑誌の広告、交通機関での広告等も活用できます。

なお、入学試験にあたっては、一定期間の実務実習に意欲的に取り組み続けることができるかを十分に見極めることが必要だと考えられます。

[生徒の募集について想定される主な Q&A]

Q.入試の際に、年齢制限を行ってもよいのですか。

A.入学時に満 35 歳未満であることを入学資格として問題ありません。

Q.生徒の募集にあたって、本人に特に説明しておくべきことはありますか。

A.デュアルシステムの学科においては、その特性上、次のようなリスクがあることを十分に説明しておく必要があります。

- ①専修学校での学習で一定レベルを超え、（企業が選考試験を実施する場合は）企業の選考試験に合格しないと実務実習に参加できないことがある
- ②実務実習期間中に訓練生の事情により実務実習が中止された場合は、原則として留年あるいは転科措置となる

### 生徒と企業のマッチング

入学試験を経てデュアルシステムが開始されたら、生徒と企業のマッチングを行います。なお、雇用関係のある実務実習を行う場合の企業による選考試験実施のタイミングについては、入学試験と同時に実施することもあります。ある学科の中で一部の者のみがデュアルシステムに参加する場合は、入学試験の後、希望者のみが選考試験を受けることもあります。

マッチングには、以下のようなやり方が考えられます。学校と企業でマッチングの

方法について協議するとよいでしょう。

- ・ 学校が学生の派遣先を決定する
- ・ 生徒が希望の企業を選択し学校が調整して決定する
- ・ 企業が生徒を選抜する 等

企業に意見・要望を十分に聞くとともに、生徒の希望・能力を考慮して決定すること、また、企業の情報が十分に訓練生に伝わるよう配慮することが重要です。企業が希望する場合には、生徒の受け入れにあたって、企業が選考試験（面接等）を行うなどの必要な協力をします。

なお、企業実習と OJT の両方を行う場合は、企業は実務実習終了後に雇用するかどうかについて改めて検討することができます。また、生徒は企業実習と OJT を必ずしも同じ企業で行う必要はありません。

#### 4 文書による取り決め

実務実習の実施場所、生徒の派遣先、実務実習計画が確定したら、文書による取り決めを行います。

契約や取り決めのパターンは一樣ではありませんが、学校－企業間、企業－生徒間、学校－生徒間でなんらかの覚書を交わすことが望ましいと考えられます。

なお、企業が学生を有期パートとして雇い入れる場合には、企業から生徒に労働条件通知書が交付されるか、企業と生徒の間で雇用契約が締結されることが望ましいとされています。学校は、労働条件通知書の交付もしくは雇用契約の締結がなされたかどうか、確認しておくとい良いでしょう。

#### 5 生徒の管理

##### 出欠管理

フルタイムで実務実習を行う期間中においても、学校は原則として週に1回は学

生及び実習先企業とコンタクトをとり、出欠管理や訓練状況の把握に努めるものとします。

生徒には毎日日報を記入させ、企業の指導担当者の確認を受けさせるなど、実務実習を通じて学んだことの記録を残させ、週に1回1週間分をまとめて提出させるとよいでしょう。一方、企業には、実務実習内容のチェックシートにあたる週報を記入してもらおうとよいでしょう。

### 実務実習に係わる履修の認定

実務実習科目の履修は、まず、企業が認定するかどうかの判断をしたうえで、最終的には学校と企業の指導担当者が協議の上、認定します。

### 修了時の評価

評価方法については企業と十分協議し、個別に決定する必要があります。次のようなやり方が考えられます。

- ① 実務実習については、生徒が実習を通じて学んだこと・経験したことを業務経歴書のようなものにまとめ、企業の指導担当者がサインすることによって、実務実習計画に沿った教育訓練の修了を証する
- ② ①を受けて、学校はそれぞれのコースにおける評価方法に基づき、専修学校における学習の部分もあわせた全体の評価を行い、成績証明書を発行する
- ③ 以上を取りまとめて学校と企業・事業所が同意の上で、生徒に日本版デュアルシステム修了証書を交付する

## 6 リスク対応

デュアルシステムの実施にあたっては、開始前に、十分に想定されるリスクを洗い出し、それぞれ企業及び学校の責任の範囲について明確にしておくことが望ましいといえます。

企業実習については、インターンシップ保険等に参加させます。OJT（雇用）については、企業と生徒との間に雇用関係があるため、生徒の事故等には原則として労災が適用されます。

学校は、雇用期間中は企業が学生（労働者）に対する指揮命令権を持っていることに留意し、それについて企業との間で十分に確認しておく必要があります。さらに、就労・通勤中に生徒が被った災害及び学生が他人または機材等に与えた損害に係わる賠償のいずれについても労災もしくは民間の保険でカバーされるよう確認することを義務とします。

なお、生徒との間で、雇用期間中の事故等については責任を負わない旨文書を交わしておくといいでしょう。

〔 出典：(社)大阪府専修学校各種学校連合会「平成16年度専修学校における若者の自立・挑戦支援事業」研究報告書 〕