



日本版デュアルシステム

わが国の雇用環境が依然として厳しい状況にあるなか、若年者を対象とした雇用対策の一環として、「日本版デュアルシステム」の導入に向けた取り組みがはじまっています。デュアルシステムとは、職業訓練と学校教育を組み合わせたドイツの職業教育システムのことで、インターンシップ（注1）とは異なり、年間に延べ数ヶ月間に及ぶ本格的な職業訓練を行うことや、対価として企業から報酬が支払われることが特徴です。

日本版デュアルシステムの導入が検討されている背景としては、IT技術の浸透などの要因により企業が求める人材が高度化していること、企業余力の低下や高い若年者の離職率など、企業内での人材育成システムを取り巻く環境が変化しつつあること、が挙げられます。このような問題に対し、日本版デュアルシステムの導入には主に次の2つのメリットが存在します。第1に、学生にとっては、企業での職業訓練を通じて、高度な労働技術の習得や労働意欲の向上を図ることができます。第2に、企業側からみても、高度な職業訓練を受けた学生を卒業後に採用することを通じて、有能かつ離職率の低い人材を確保することが可能となります。

実際に、日本版デュアルシステムの導入に向けた具体的な動きをみると、政府は、2003年6月策定の「若者自立・挑戦プラン」に基づき、2005年度以降に日本版デュアルシステムを全国で実施する方針を決定したほか、東京都でも、2004年4月開校予定の都立六郷工科高校において、企業での職業訓練を卒業単位の一部とするデュアルシステム科の設置を計画しています。

もっとも、日本版デュアルシステムの導入には次のような課題が残されています。すなわち、企業側からみると、自社で職業訓練を行った学生がライバル企業へ就職する可能性があることや、離職率が高い若年者への投資の魅力が薄いことに加え、学生側からみると、わが国のデュアルシステムの実績がまだなく、職業訓練を受けることによって得られる利点が明確ではありません。今後、日本版デュアルシステムが若年者の雇用問題に対する有効な解決手段となるためには、協力企業に対しての助成金を充実させることや、修了者の能力を保証すること（注2）など、政府による一層の支援策が求められましょう。

中村 和司

（注1）学生が在学中に将来のキャリアに適合した企業で職業体験を行う制度で、わが国では1990年代後半以降、職業意識向上等を目的に、政府により導入が進められました。1～5日程度の短期間の職業体験が中心で、基本的に無報酬です。
（注2）ドイツでは、国が職業訓練の内容及び習得すべき課題を決定し、その修了者には同業者組合などが発行する全国通用の証明書を授与することから、企業の制度に対する信頼は厚く、修了者の雇用は比較的安定しています。

各デュアルシステムの概要

項目	ドイツ	日本版 注1	東京版 注2
主な受入れ対象	中学校新卒者	高校新卒者、フリーター、若年離職者	中学校新卒者
給与	有給	当初は無給 注3	無給
職業訓練のパターン	週3日～4日	午後	2、3年次合計 6ヶ月間 注4
	（例） 月曜日～火曜日：学校 水曜日～金曜日：企業	（例） 午前：学校 午後：企業	（例）3年次 4月、7月～9月、12月～3月：学校 5月～6月、10月～11月：企業

（資料）各種新聞記事、東京都産業教育審議会答申及び東京都立六郷工科高校HPを基に三重銀総研作成

図表注：注1 日本版デュアルシステムは構想段階のもの。

注2 「東京版」の内容は、東京都立六郷工科高校のカリキュラム。

注3 導入当初は無給を想定しているものの、ある程度熟練した段階での有給化を検討中。

注4 1年次でのインターンシップ体験をもとに、自らの適性にあった職種業種を選択したうえ、2年次に2ヶ月間、3年次に4ヶ月間、合計6ヶ月間の職業訓練を実施。