

特色ある学校

企業と共に子どもを育て、地域企業の力に なる人材として着実に就職させる取組み ——キャリア教育としてのデュアルシステムの推進——

東京都立六郷工科高等学校 デュアルシステム担当 副校長 佐々木 哲

1. 六郷工科高校の概要

東京都立六郷工科高等学校は、平成15年度末に閉校した都立港工業高等学校と平成18年度末に閉課程した羽田工業高等学校定時制課程、羽田高等学校定時制課程、鮫洲工業高等学校の4校が発展的に統合して、平成16年4月大田区東六郷に設置された単位制工業高校である。

平成22年4月に開校7年目を迎え、生徒・保護者そして企業、地域から喜ばれる学校を目指している。学校設定の工業科・科目である「学ぶこと働くこと」を教育課程の中心に据え、一人ひとりの夢や期待の実現に向けて実社会に根ざした教育活動を展開している。

本校の特色は単位制であり、豊富な選択講座を設置して生徒の学習ニーズに対応している。

全日制課程にはプロダクト工学科（2学級）、オートモビル工学科（1学級）、システム工学科（1学級）、デザイン工学科（1学級）の4学科（5学級）が設置されている。これに加えて昼間定時制課程デュアルシステム科（1学級）が設置されており、1学年5学科6学級編成である。

デュアルシステム科（注1）の特徴は、1年次から働くことを体験させ、主体的に自己の職業を選択するキャリア教育の一貫として地域企業と連携・協力しながら生徒の主体的な学習活動を展開している点にある。

定時制課程では、生産工学科と普通科の2学

科が設置されている。三修制を取り入れ3年間の卒業も可能とし、学び直しができる柔軟な教育活動を展開している。以上、全日制課程、昼間定時制課程（デュアル）、定時制課程（夜間）の三課程で六郷工科高校は形成されている。

本稿では、1ヶ月以上長期就業訓練を実施する全国でも類を見ないデュアルシステム科の設置から実施、評価、改善までを簡単に紹介する。

2. デュアルシステム導入の経緯と 教育課程の特徴

デュアルシステム導入の背景には、若者の働くことへの意欲・関心の低下、学校卒業後の無業者の増加、就職後の早期離職の増加、若者のものづくり離れ、企業が求める人材とのミスマッチがあり、これを解消するための教育方法の一つとして平成14年9月、第20期東京都産業教育審議会で東京版デュアルシステム構想が答申され、その実現に向け既に開設準備に着手していた同校への導入が決定した。

当時は都教育庁と産業労働局が、城南地域の業界団体などに足を運び、まずはデュアルシステムという新たな教育システムについて理解を求めた。特に高度な技術力のある中小企業の多い大田区は後継者育成が重要な課題となっていたため、自社の成長にメリットがあるなら、と多くの経営者から前向きな意見が寄せられた。結果PR開始から半年間で74社の提携企業を得て開設準備室に引き継がれた。

教育課程の特色は、1年次に「働くとは何か」を考える入り口に立たせることであり、将来の自己実現を支える基礎学力の定着には特に力を入れている。この科目では4月以降11月までの間に、企業見学を10社程度行い、見学した企業の中から2社選択して5日間のインターンシップを12月に2回実施している。

企業での就業体験を通して、働くとは何かを考える機会を提供し、校内の授業「工業技術基礎」で、ものづくりの基礎・基本を鍛えている。

1年次の「働くこと学ぶこと」で萌芽した働くことへの興味や関心を、2・3年次に実施する長期就業訓練を通して更に醸成し、長期就業訓練先企業への就職に発展させている。

東京版デュアルシステムの趣旨に賛同し協定書を締結した地元企業は現在220社を数える。

デュアルシステム科の入学定員は30人。

入学選抜では推薦選抜、一般選抜ともに定員の50%、各15人募集としており、入試倍率は平成17年度に推薦選抜1.6倍、学力選抜2.07倍を記録。その後は1倍前後で推移している。

3. 聞き取り調査による生徒の実態把握

(1) 1年次中途退学の原因について

平成21年4月、開校以降6年間未着手であった教育課程改善に着手した。

課題は1年次中途退学者数の多さである。1年次終了までの間に毎年10～15名の生徒が退学していく、その原因を探るべく退学理由の調査及び卒業生からの聞き取り調査を実施した。以下に調査結果を示す。

〈退学理由の調査結果〉

- ① 入学動機が自分自身のものではない
- ② 1年次10日×3回のインターンシップが苦しい
- ③ 授業についていけない
- ④ レポートが期日までに提出できない
- ⑤ 朝起きられない

⑥ 勉強が嫌い

(2) 卒業生の教育課程等に対する評価

- ① 就業訓練に魅力を感じて入学したが、学校の授業と企業での実際にズレがある
- ② 学校行事は他学科と一緒に活動したい
- ③ 学校での学びが企業で役立たない。教科書の内容と実際とは違う
- ④ 1年次インターンシップで、3社しか体験できない
2年次訓練先を3社から選ぶのは厳しい
- ⑤ もっと多くの企業を見学したい
- ⑥ 企業で製造する製品を教材として、普通教科・専門教科の授業をしてほしい
- ⑦ 訪問してくる教員が企業現場を知らない、現場の技術・技能を知らない など
本稿では紙面の制約上、改善を要するマイナス評価のみ掲載した。

4. 教育課程改善への取組

在校生、卒業生への学校生活実態聞き取り調査結果を基に「デュアルシステム科経営方針」を示し、1年次中途退学者ゼロを目標として教育課程及び指導方法の改善に着手させた。

以下に、デュアルシステム推進委員会(注2)の協議を経て、平成22年4月以降実施している改善策のポイントを示す。

〈1年次〉

① 企業見学の導入(5～10月, 8社～10社)

学校設定科目「働くこと学ぶこと」を1単位から2単位科目に変更し、この科目の中で10社程度の企業見学を実施する。

② インターンシップ実施時期・方法の改善

従前は7月, 9月, 12月に10日間のインターンシップを3回実施していたが、今年度からは①の企業見学終了後12月にインターンシップを実施する。(5日×2回・2社)

③ 工業科目「工業数理基礎」の新設

訓練先企業における製造物を教材とし、就

業訓練先企業での訓練内容と関連する題材を設定して授業を展開する。

〈2・3年次〉

① 長期就業訓練の実施時期と方法の改善

従前は2年次では5～6月の2ヶ月8単位、3年次5～6月の2ヶ月、10～11月の2ヶ月、各8単位、都合16単位で実施。

今年度からは、2、3年次前後期に各1ヶ月4単位、都合16単位とした。

2・3年次における訓練の継続性を重視しつつも、生徒と企業が合わない場合は2年次前後期、3年次前後期の就業訓練4回を全く異なる企業で実施することも可能とした。

② 職場での言語活動を高めるための改善

国語科目「現代文」（2単位）を2年次と3年次に新たに設置する。

この科目を通して職場で必要とされる、話す、書く、聞くこと等の言語活動の基礎を身に付けさせることを目的とする。

この科目の学習を通して就業訓練の成果を発表したり報告書にまとめたりする教育活動を支援して、顧客からの依頼要旨や同僚等の心情等を的確に捉えることや自分の考えを深めたり発展させたりすることができるよう職場等での生徒の言動と関連づけて指導する。

5. 企業見学で働くことへの意欲を高める

1年次の企業見学に参加した生徒の感想文を抜粋して掲載する。

●「この会社では、それぞれの金型の価値差や型に穴を開ける方法など、いろいろ教えてもらいました。工場には、それぞれの機械がそろっていて社員の方がスムーズに働いている姿が見えました。旋盤で型に大きい穴を開けることがとても難しく、ひとつでも間違えると価値がなくなってしまうことも覚えて、これからの実習も頑張りたいという気持ちになりました。」

●「この会社では、ガラスの中に金属を入れて

強度を高める技術をもっています。この技術には大変驚きました。ガラスは少しの傷で製品の価値が下がってしまいます。社員の方々は、そのような損害を出さないために緊張して仕事をしている姿を見ました。商品をつくり終わっても厳しい点検をしてから依頼した人に渡すことで、お客様の信頼を得ていることを知った。」

●「今回、見学した会社はブレーキを作っている会社で、(中略)旋盤にも色々な種類がある事がわかった。作る物によって、色々な刃を自在に操れるように自分もなりたいと思いました。」

●「今回見学した企業は「精密」と言うところにひかれて選びました。(中略)おもに機械の大切な一部を作っている会社でした。まだ数社しか見学していないけれど、どこの企業もよかったです。お忙しい中でも、私たちを応援してくださっていただいたので、私もそのお返しができるような立派な六郷の生徒になって、社会人となり一つ一つ頑張っていきます。」

●「今回は生徒だけで行く企業見学だったため、ものすごく緊張しました。でも中に入ってみると丁寧に説明してくれました。(中略)インターンシップに参加する生徒は、組み立て作業を行うそうです。従業員の人が丁寧に説明してくれて、とても面白そうだなと思ったので、12月のインターンシップで行きたいと思います。」

学校では得られない多くの事を学んでいることが感想文から読み取れる。更に、企業見学を通してインターンシップや高校卒業後の進路への期待が高まり、働くことへの興味・関心が醸成されているのが分かる。

1年次への企業見学導入が今後2年半の学校生活に対する不安を和らげ、中途退学者を減少させることに繋がることを期待している。

6. デュアルシステムの成果（生徒の変容）

(1) 就業訓練提携先企業への就職状況

平成18年度卒業（1期生）8人 [50%]

平成19年度卒業（2期生）10人 [50%]

平成20年度卒業（3期生）9人 [60%]

平成21年度卒業（4期生）6人 [32%]

※ []内は卒業生徒数に占める割合である。

平成22年11月現在、長期就業訓練先への就職者数33名の内、離職者数の合計は8名(24.2%)であり、高校卒で約5割(注3)と比較して定着率はやや高い。1期生のK君(21歳)は「高校時代に2度研修に来て、自分に合っている会社だと分かっていたので安心して就職できた」と笑顔で話した。会社を辞めたいと思ったことはあるかという質問に、「ありません。自分で選んだ会社です。会社の雰囲気も良いので絶対に辞めません」と答えた。

長期就業訓練先企業への就職者以外は、就業訓練内容を生かした大学等への進学や自営業への就職や縁故就職である。

(2) 働くことに対する生徒の意識変化

平成20年度デュアルシステム科卒業生へのインタビュー調査(平成21年5月実施)及び平成21年度デュアルシステム科卒業予定者へのインタビュー調査(平成21年11月実施)、平成22年度2学年長期就業訓練参加生徒へのインタビュー調査(平成22年6月実施)から生徒の意識変化の内容は次の通りである。

〈入学後及び卒業後の意識変化〉

- ① 働くことがどういうことか分かった
- ② だんだんと仕事の面白さが分かってきた
- ③ 将来大田区トップの職人になる
- ④ 会社に愛着があり絶対にやめない気持ち
- ⑤ 学校での勉強の必要性がわかった
- ⑥ 理想の職業人モデルを見つけた
- ⑦ この学科に入って人生観が変わった
- ⑧ 社会常識が身に付いてきた
- ⑨ コミュニケーションの仕方が分かった
- ⑩ 上司の顔を立てることがわかった 他

(3) 訓練先企業経営者の学校への要望

平成22年度デュアルシステム協力企業経営者

へのインタビュー調査(平成22年7月実施)によれば、次の通りである。

- ① 元気で明るく挨拶が出来ること
- ② 部活動(スポーツ)を継続していること
- ③ 考えを提案できる力を育てること
- ④ 専門は工具や計測器の使い方等基礎的な内容で十分である。必要な技術や技能は入社してから企業で一から教える
- ⑤ 教員にも就業訓練を体験してほしい
- ⑥ 数学、国語、英語の基礎を身に付ける
- ⑦ 簡単な日常英会話を身に付ける

7. 成果と課題…展望

(1) 成果(就業先企業への定着率が高い)

- ・仕事の面白さが分かる
- ・訓練先企業に安心して就職できる
- ・良好な職場の人間関係を保てる
- ・職場内コミュニケーションができる
- ・自分で選んだ職という自信がもてる

(2) 課題(中途退学者を減少させること)

- ・生徒の実態把握⇔教育課程 不断の改善
- ・教員の意識(指導から支援へ)の転換
- ・教員の就業訓練研修⇔生徒の目線に立つ
- ・学校と共に育てる意欲のある企業の開拓

展望：就職後直ぐに辞めない下地をつくる就業力を身に付ける学習活動こそ、キャリア教育としてのデュアルシステムの本質である。今後は他学科にも拡大していく必要がある。

注1)デュアルシステム科は、生徒の生活時間帯は全日制課程と同様であるが企業での就業訓練を実務代替として取扱いが出来るようにしたため、当時の学習指導要領を根拠として、昼間に置く定時制課程の扱いとした。

注2)デュアルシステム推進委員会とは、六郷工科高校デュアルシステム推進組織である。構成メンバーは大田工業団体連合会代表、学識経験者、行政関係者で組織し、年間5回の協議を通しデュアルシステム実施上の課題や事業の評価を行う目的で設置している。

注3)厚生労働省「新規学校卒業者の就職離職状況調査」