

## 第3章 専門高校における産学連携教育

### 第1節 はじめに

#### 1. 問題意識

高卒者に対する求人数は1992年をピークに減少を続け、2003年から回復傾向となったが、リーマンショックを経て再び減少に転じ、2010年3月卒業者で前年比38.3%、翌年さらに1.3%低下し19万7千人となっている<sup>1</sup>。2011年9月末現在、2012年春に卒業予定の高卒者に対する求人は16万人で前年同期に比べて5.9%増、求人倍率は0.92倍で前年同期比0.05ポイント上回っているものの<sup>2</sup>、高卒就職者をめぐる状況は依然として厳しい。

また、高卒労働市場は1990年代半ば以降大幅な量的縮小をみたのみならず、その質も変化しており、学校やハローワークを経由した組織的斡旋率が落ち込み、学校が配分機能を持つ伝統的な日本の高卒就職システムは、十分に機能していない部分があることが明らかになっている（労働政策研究・研修機構 2008、2010、本報告書第1章）。

こうしたなか、マッチングレベル（労働需給リンケージ）での対応のみならず、高校と企業が協力して在学時から高校生の能力を高める努力（労働政策研究・研修機構 2005）、学校教育のカリキュラムレベルに踏み込んだ地域における高校と産業界との連携が重要であり、カリキュラムレベルでの高校－企業の関係構築を通じて結果的にマッチングレベルの質の向上がはかれる可能性があること（労働政策研究・研修機構 2008）が指摘されてきた。しかし、カリキュラムレベルのリンケージ、すなわち高校と企業が学習活動において連携することを通じて、若者の学校から仕事への移行の道筋をなだらかにする取組みにかかわる具体的な像については検討が加えられていない。

そこで本章では、高校における産学連携教育をテーマに、学校が企業とどのように関係をつくり、教育内容におけるリンケージを深め、高校生の職業への移行を促しているかについて、専門高校をとりあげ、事例を通じてみていくこととする。

本章の目的は、現状を踏まえたうえで、今後高校における産学連携教育が継続・発展し、各地に広がっていくために求められる条件整備と政策課題を検討することにある。事例は地域労働市場の類型に基づき選定し、地域特性等による限界を踏まえながら各事例の特徴を整理し、普及に向けた方向性を導き出すことを試みた。

#### 2. 高校における産学連携教育とはなにか

若年就業支援のあり方をめぐっては、近年厳しい雇用情勢を背景に、いかにして産業界の要請に応える人材の育成を進めていくかという問題意識が定着してきている（金崎 2006）

<sup>1</sup> 厚生労働省「新規学卒者（高校・中学）の職業紹介状況」

<sup>2</sup> 厚生労働省「高校・中学新卒者の求人・求職状況」

といわれる。1997年5月に閣議決定された「経済構造の変革と創造のための行動計画」を契機に総合的な推進が図られることとなり急速に普及したインターンシップ（就業体験）<sup>3</sup>、2004年にとりまとめられた「若者自立・挑戦プラン」の一環として導入された座学と企業での実習を組み合わせる「日本版デュアルシステム」などは、高校生も対象となる学校と企業が共同で取り組む教育の振興策として思い起こされるであろう。

しかし、高校における産学連携教育には、インターンシップや日本版デュアルシステム以外にもさまざまな態様が想定され、その明確な定義は存在していない。そこで、本章では、高校と地域の産業・企業とがパートナーシップを確立し、勤労観、職業観の涵養に加え実践的な職業知識・技術を身につけさせ、地域産業・企業が求める人材をともに育てる取組みを広く「産学連携教育」とよぶこととした。

### 3. なぜ専門高校をとりあげるか

1955年以降の高校学科別の生徒数推移をみると<sup>4</sup>、職業教育を主とする専門高校に在学する生徒の比率は1960年代の約4割から1990年代にかけ著しく減少し、2010年5月現在では19.5%である。

専門高校卒業者の進路をみると<sup>5</sup>、大学・短大等への進学率については1990年頃まで概ね1割未満で推移したが、その後微増傾向となり2010年には23.5%と2割を超えている。他方、卒業者に占める就職者の比率の推移については1980年代までは8割程度であったが、1990年代に入り顕著に低下し、2005年に46.4%まで落ち込んだ後やや持ち直したが、2010年は46.0%と過去最低の水準となった<sup>6</sup>。

このように高校における職業教育の比重が量的に見て低下してきただけでなく、専門高校の就職者送り出し機関としての役割は不明確になりつつある。また、専門教育に関する教科・科目の必修単位数は削減の方向にある<sup>7</sup>。ではなぜ専門高校をとりあげるのか。

第1に、1998年の理科教育及び産業教育審議会の答申<sup>8</sup>において、経済社会の構造が変化するなか、専門高校には高度の専門的な知識や技術・技能を有する人材（スペシャリスト）の基礎を培う教育が期待されるとして、その教育の改善・充実を図るうえでこれまで以上に地域や産業界との連携、パートナーシップの確立が求められるとされ、本章のテーマと通ずる今後の方向性が示されていることがあげられる。

第2に、職業教育在学者の量的比率が小さいことは日本の高校段階の「教育の職業的意義

<sup>3</sup> 普及の背景については古閑編（2001）に詳しい。

<sup>4</sup> 文部科学省 HP「高等学校学科別生徒数・学校数」

<sup>5</sup> 文部科学省「学校基本調査」。なお、普通科卒業生の進路については、大学・短大等への進学63.1%、就職率7.4%となっている。

<sup>6</sup> 専門高校生の職業への移行については本田（2009b）を参照のこと。

<sup>7</sup> 例えば専門高校のなかでもっとも生徒数が多い工業高校における専門科目の教育課程・単位数の変遷については佐々木（2005）、田中（2005）を参照のこと。

<sup>8</sup> 「今後の専門教育の在り方等について」

（レリバンス）」を国際的にみても低い水準にとどめているものの<sup>9</sup>、国内で見れば、高校普通科及び大学と比較して、専門高校は明確に高い主観的な「職業的意義」を持ち得ているとされることによる（本田 2008、2009a、2009b）。

#### 4. 事例調査の概要

続いて本章にかかわる調査の概要を紹介する。専門高校における産学連携教育については、前述のとおり定義づけがいまだ曖昧であり多様な形態があることから質的側面からのアプローチとし、ヒアリング調査を実施した。

##### （1）調査対象地域・専門科の選定

調査対象の検討にあたっては、まず本プロジェクト研究で重要な変数として考慮してきた地域労働市場構造に着目して、地域の全般的な需給状況・高卒求人内容・高卒労働力移動の特徴から整理された図表3-1の類型1～3のそれぞれの地域において調査を実施すべく、類型1では東京、類型2では山梨、類型3（①）では北海道を調査対象地域とした。

図表3-1 高卒労働市場の類型と今回の調査対象

	地域需給 状況	高卒求人 内容	高卒労働力 移動	これまでの 調査地域	今回の 調査対象地域
類型1	良好・中間	サービス・販売	流入	東京・埼玉・大阪	東京
類型2		製造	バランス	長野・新潟	山梨
類型3①	不足	サービス・販売	流出・バランス	青森・高知・北海道	北海道
類型3②	中間・不足	製造	流出	島根・大分・秋田	

資料出所：労働政策研究・研修機構（2008、2009）をもとに加筆

さらに、専門科の種類については、次の理由により工業高校、福祉系高校に加え、参考として特別支援学校高等部就業技術科の3つをとりあげることにして、それぞれの地域から事例を選定した。

2010年の高校学科別生徒数をみると、工業高校が7.9%を占め専門高校のなかで最大規模となっている<sup>10</sup>。また、学科ごとの未就職者割合がもっとも低く（本報告書第2章）、「ものづくり」の持つ人材育成機能を再認識し、学校教育段階での地域の製造業の需要と生徒の職業希望のすり合わせの仕組みの検討の必要性が指摘されるなど（労働政策研究・研修機構2008）、工業高校－製造業リンケージのあり方は改めて見直される意義が大きい。

<sup>9</sup> 主要諸国の後期中等教育のプログラム類型別在学者比率をみると、日本は国際的にみても職業教育在学者比率が低い（OECD2011）。

<sup>10</sup> 文部科学省「学校基本調査」

他方、福祉科在校生の割合は0.3%<sup>11</sup>にすぎない。しかし医療・介護・健康関連産業は2010年に閣議決定された「新成長戦略」においても高い成長と雇用創出が見込める成長牽引産業として明確に位置づけられており、地域における継続的な労働力需要が存在する産業である。また、福祉科は看護科とともに規模は小さいものの、高校卒業後専門的・技術的職業に従事する者が他の学科と比べて多く<sup>12</sup>、学科と職種との対応が比較的大きい。

特別支援教育とは、障がいのある幼児児童生徒の自立や社会参加に向けた主体的な取組を支援するという視点に立ち、一人一人の教育的ニーズを把握し、その持てる力を高め生活や学習上の困難を改善又は克服するため適切な指導及び必要な支援を行うものであり、2010年現在、特別支援学校は全国に988校<sup>13</sup>ある。こうした特別支援学校のなかには、社会生活への移行に困難を抱える者に対して、とりわけ就業に向けた教育を重視して実績をあげてきている学校があり<sup>14</sup>、学校と企業の関係づくり、教育内容における企業との連携の観点から参考にすべき点が多いと考えられた。

3事例の調査時期、調査対象、調査項目は以下のとおりである。とりわけ専門高校の2例については、ひとつの事例についてさまざまな立場の関係者から聞き取りをおこなうことにより、多面的に実態を把握することを目指した。なお、調査内容の詳細については、ヒアリングレコードを参照されたい。

## (2) 山梨県の工業高校における取組み（以下、「工業・山梨調査」）

国立教育政策研究所に推薦を依頼し、平成19年度～平成21年度の3カ年にわたり国の「地域産業の担い手育成プロジェクト」に取組み、これを県の単独事業（地域連携ものづくり産業人材育成事業）として継続している山梨県の例について紹介を受けた。

【調査時期】2011年5月24日～25日

【調査対象及び調査項目】

- ① 山梨県教育庁高校教育課（事業実施機関等）
  - ・「地域産業の担い手育成プロジェクト」応募の経緯
  - ・育成すべき人材像明確化のプロセス
  - ・教育プログラム・カリキュラム作成・マニュアル作成
  - ・成果の評価
  - ・後継事業である県単独事業の概要
  - ・企業との連携
  - ・労働行政に対する意見・要望

---

<sup>11</sup> 文部科学省「学校基本調査」

<sup>12</sup> 文部科学省「学校基本調査」

<sup>13</sup> 文部科学省「学校基本調査」

<sup>14</sup> 本章でとりあげた事例のほか、南大沢学園特別支援学校・産業技術科、青島特別支援学校・都市園芸科等

- ② 公益財団法人やまなし産業支援機構（事業実施機関等）
  - ・財団概要、事業概要
  - ・「地域産業の担い手育成プロジェクト」及び後継事業における役割、参加の経緯、企業の反応、事業に対する評価等
  - ・産業界から学校への期待
  - ・労働行政に対する意見・要望
- ③ 山梨県立甲府工業高校（取組校）
- ④ 山梨県立韮崎工業高校（取組校）
  - ・高校の概要、生徒の進路
  - ・就業体験の取組み
  - ・「地域産業の担い手育成プロジェクト」及び後継事業への取組みと課題、評価
  - ・地元企業の状況
  - ・労働行政に対する意見・要望
- ⑤ 株式会社峰岸商会（参加企業）
  - ・企業概要
  - ・「地域産業の担い手育成プロジェクト」及び後継事業参加の経緯、受け入れ状況、課題、評価
  - ・工業高校への期待
  - ・労働行政に対する意見・要望
- ⑥ 山梨県産業労働部
  - ・「地域産業の担い手育成プロジェクト」及び後継事業における立場、事業に対する評価
  - ・山梨県におけるものづくり人材育成・確保に向けた施策
  - ・産学連携教育の方向性と課題

（3）北海道の福祉系高校における取組み（以下、「福祉・北海道調査」）

福祉系高校（カリキュラム、教員、施設・設備、実習施設など、介護福祉士養成課程の基準を満たす高等学校及び中等教育学校として、文部科学大臣及び厚生労働大臣が指定した学校）の事例についても国立教育政策研究所に推薦を依頼し、長年にわたって質の高い介護人材を輩出し、地元事業者とともに地域の介護福祉職確保育成に取り組んでいる私立函館大妻高校の紹介を受けた。

【調査時期】2011年7月25日～26日

【調査対象及び調査項目】

- ① 私立函館大妻高校福祉科
  - ・高校の概要

- ・福祉科の概要（カリキュラム、取得できる資格、生徒の進路等）
  - ・福祉科におけるキャリア教育・進路指導の状況、卒業生のフォロー
  - ・福祉科と地域の介護事業所との関係
  - ・地域の福祉人材養成にかかるその他の取組み
  - ・福祉科教員のスキルアップ
  - ・労働行政に対する意見・要望
- ② 社会福祉法人函館厚生院 特別養護老人ホーム函館百楽園（卒業生就職先事業所）
- ③ 社会福祉法人敬聖会 ケアハウスセンチナリアン（卒業生就職先事業所）
- ④ 有限会社ウィズ（卒業生就職先事業所）
- ・法人概要、事業所概要
  - ・人材確保・定着・育成に向けた取組み（採用と新人育成を中心に）
  - ・函館大妻高校との関係
  - ・高卒者への期待と実際
  - ・高卒者の入職後のキャリア
- ⑤ ②の職員 2名（卒業生）
- ⑥ ③の職員 2名（卒業生）
- ⑦ ④の職員 3名（卒業生）
- ・卒業後のキャリアと現在の仕事内容
  - ・介護の仕事を目指した理由
  - ・函館大妻高校進学理由
  - ・就職先選択理由
  - ・高校時代がんばったこと
  - ・高校で学んだことと実際の仕事のギャップ
  - ・今後の希望

（４）東京都の特別支援学校高等部就業技術科における取組み（以下、「特別支援学校・東京調査」）

2007 年度に知的障がい较轻い生徒全員の企業就労達成を目指した新しいタイプの職業学科として開設され、高い就職率・低い離職率を実現する東京都立永福学園高等部就業技術科を参考事例としてとりあげた。

【調査時期】2011 年 6 月 22 日（11 月 7 日に電話により補足）

【調査対象及び調査項目】

東京都立永福学園高等部就業技術科

- ・学校の概要
- ・就業技術科の概要、生徒の進路

- ・コースの状況
- ・企業就労に向けた計画
- ・企業開拓

## 第2節 産学連携教育のさまざまな態様

本節では、まず3事例の背景・成立要件に関連して地域労働市場の状況や各専門科にかかわる規定等を整理したうえで、ヒアリングレコードより引用<sup>15</sup>、公表資料及びヒアリング先提供資料を参照しながら各事例における産学連携教育の概要を素描する。

### 1. 3事例の位置づけ

3事例の地域労働市場の状況を図表3-1の類型を特徴づける指標についてみると、図表3-2のようになる。

山梨県は類型2に分類される。対象地域の全般的な労働力需給状況を有効求人倍率でみると、山梨県の2010年の平均有効求人倍率は0.55と全国平均をやや上回る水準である。伝統的に高卒県外就職率は低い。山梨県は、産業別従業者数で製造業が19.7%<sup>16</sup>を占め最も多いことなどにあらわされるように、製造業の集積地域であり<sup>17</sup>、高卒求人の内容をみても、求人数のうち製造業が4割を超えトップとなる。製造業からの求人は高卒者の安定した移行に寄与しやすいことがうかがえるとされており（労働政策研究・研修機構2009）、工業・山梨調査は高卒者でも安定したキャリアを歩める可能性が高い地域におけるものづくり人材育成にかかわる取組みということになる。

北海道は類型3に分類される。求人倍率は低く、労働市場は地域内で完結している。高卒求人の内容を産業別にみると卸売・小売業、製造業、医療・福祉がそれぞれ18~15%を占め多いが、全国的にみると、製造業求人が少ないのが特徴的である。産業別従業者数は卸売・小売業（20.6%）が最も多く、医療・福祉（11.7%）、宿泊業・飲食サービス業（9.4%）がこれに続く。本プロジェクトの先行研究では、北海道においては高卒者の安定した就職が限られているとされているが、医療・福祉については近年事業所数、従業者数が拡大しており<sup>18</sup>、資格職であることもあいまって、福祉・北海道調査は、地域のなかで高卒者にとって将来性ある仕事にかかわる取組みといえよう。

東京は類型1に分類される。求人が多く、他県からの受入就職者比率が7割近くにのぼるなど、他地域からの流入がみられる。高卒就職者の比率は5.6%にとどまる。高卒者への求

<sup>15</sup> 特別支援学校・東京調査は電話による追加ヒアリングにより得た情報を含む。

<sup>16</sup> 総務省「経済センサス-基礎調査」2009年

<sup>17</sup> 山梨県教育庁高校教育課ヒアリングレコードでも指摘されている。

<sup>18</sup> 2006年（「事業所・企業統計調査」）を100とすると2009年（「経済センサス-基礎調査」）は事業所数で106.2、従業者数で112.3となる。

人内容をみると、全国と比較して卸売・小売（21.5%）が多く製造（20.2%）は少ない。特別支援学校は障がい者雇用の枠組みにあるわけだが、特別支援学校・東京調査もまたこうした地域労働市場構造の影響を受けていることはいうまでもない。

図表 3-2 各事例の地域労働市場の状況

	類型	2010年 平均有効 求人倍率	2011年3月高校卒業者			
			求人数が多い産業	就職者 比率	他県からの 受入就職者比率	県外 就職率
山梨	類型2	0.55	製造（42.4%）、生活関連サービス・娯楽（12.2%）、宿泊・飲食サービス（11.2%）、医療・福祉（10.1%）	14.8%	4.0%	11.5%
北海道	類型3	0.41	卸売・小売（17.5%）、製造（16.5%）、医療・福祉（14.8%）、建設（11.2%）	19.7%	1.3%	9.1%
東京	類型1	0.65	卸売・小売（21.5%）、製造（20.2%）、建設（12.6%）	5.6%	68.6%	10.4%
全国	—	0.52	製造（36.5%）、医療・福祉（12.8%）、卸売・小売（11.8%）	15.9%	20.9%	18.4%

注1：類型については図表3-1を参照のこと。

注2：有効求人倍率はパート含む。

注3：求人数の産業は日本標準産業分類2007年11月改定の大分類項目による。

出所：有効求人倍率は厚生労働省「一般職業紹介状況」、求人数が多い産業（構成比10%以上を掲載）、他県からの受入就職者比率は厚生労働省「新規学卒者（高校・中学）の職業紹介状況」、就職者比率及び県外就職率は文部科学省「学校基本調査」による。

つづいて工業高校、福祉系高校、特別支援学校のそれぞれについて、本章の着目する産学連携教育にかかわる学習指導要領などにおける主な規定を確認しておこう。

工業高校及び福祉系高校については高等学校学習指導要領、特別支援学校高等部については特別支援学校高等部学習指導要領にのっとった教育がおこなわれている。いずれの指導要領も直近の改訂において、職業教育の充実に向けて職業に関する教科・科目の改善がはかられている。その内容をみると、専門教科の履修単位数、授業時数に関する規定は異なるものの、職業教育に関して配慮すべき事項として次の2点が共通してあげられている<sup>19</sup>。

- ① 学校においては、キャリア教育を推進するために、地域や産業界等<sup>20</sup>との連携を図り、長期間の実習を取り入れるなどの就業体験の機会を積極的に設けるとともに、地域や産業界等の人々の協力を積極的に得るよう配慮すること。

<sup>19</sup> 高等学校学習指導要領第1章第5款、特別支援学校高等部学習指導要領第1章第2節第4款。

<sup>20</sup> 特別支援学校学習指導要領では、「地域及び産業界や労働等の業務を行う関係機関」とされている。

② 職業教育を主とする専門学科においては、職業に関する各教科・科目について、実験・実習に相当する授業時数を十分確保すること。

すなわち、学科を問わず高等学校、特別支援学校高等部においては産学連携によるキャリア教育推進がうたわれている。そしてその内容や手法、時間数は設置者の裁量によるところが大きい。また専門学科における実験・実習にかかる授業時数についても設置者が決められる余地が大きい。

ただし、福祉・北海道調査ではやや事情が異なることに留意が必要である。私立函館大妻高校は修了時に介護福祉士試験の受験資格を得ることができる「福祉系高等学校」として文部科学大臣及び厚生労働大臣の指定を受けている。福祉系高校は、カリキュラム、教員、施設・設備、実習施設など、介護福祉士養成課程の基準を満たす学校であり、高等学校学習指導要領に加え、社会福祉士介護福祉士学校指定規則に基づく運営がおこなわれている。このため、他の高校と比較して産業界との連携が規定上織り込まれている度合いが高いといえる。カリキュラムについては具体的には教科福祉を中心に52単位<sup>21</sup>の取得が介護福祉士受験資格のために必須となっており、うち13単位が介護実習と定められている。教員については、これを教授するのに必要な数の教員を有し、かつ総定員区分に応じて、介護福祉士・医師・保健師・助産師・看護師または社会福祉士資格取得後5年以上の実務経験がある者等の要件を満たす専任教員を配置する必要がある。

## 2. 工業・山梨調査

山梨県は、2007年度から3年間、文部科学省・経済産業省による専門高校と地域産業界が連携（協働）したものづくり人材育成に向けた事業である「地域産業の担い手育成プロジェクト（クラフトマン21）」の指定を受け、「半導体製造装置・産業用ロボットに係わる基盤的技術人材育成プログラム～PDCA サイクル型問題解決人材の育成を目指して～」を実施、県内3つの工業高校が参加した。その後、同事業の成果と課題を踏まえて2010年度から3年間の計画で県単独の後継事業として「地域連携ものづくり産業人材育成事業」が展開されており、工業系6高校全学科が対象となった。

ここではクラフトマン21及び後継事業の背景や目的と経緯、実施体制と実施内容、関係各者からみた成果と課題をまとめたうえで、2007年度から事業に参加している2つの工業高校の職業教育における当該事業の位置づけを整理しておく。

### (1) クラフトマン21、地域連携ものづくり産業人材育成事業の概要

山梨県では普通高校を含めた高校卒業生の約17%が就職希望で、うち9割以上が県内就職を望んでいる。高校卒業生の約4分の1を占める専門高校には地域産業を支える人材育成が

---

<sup>21</sup> 1単位時間を50分とし、35単位時間の授業を1単位として計算。2007年の「社会福祉士及び介護福祉士法」の改正に伴い、2009年度以降入学者から34単位から52単位に増やされた（新カリキュラム）。

期待されているが、とりわけ工業高校においては施設・設備の古さや教員の指導力等が原因となり、時代や企業ニーズにあった専門性をもった教育がなされていないとの指摘があった。

他方、産業界に目を転じると、機械電子産業を中心として製造業が集積しているが、国内外で競争が激化し技術のさらなる高度化が求められるなか、技術・技能の伝承とものづくり人材の確保が喫緊の課題となっていた。

こうした教育・産業界の現状を踏まえた課題の整理にもとづき、それぞれのニーズを満たす方策としてクラフトマン 21 に応募し、半導体製造装置、産業用ロボットに係わる機械加工技術、計測技術、金属材料の基礎知識を習得するために、県内工業高校 3 校と地元企業が連携を図り、事業を推進することとなった。

事業開始にあたっては、まず中小企業へのアンケート調査や企業と工業系高校との懇談会の議論を通じてめざすべき人材育成像が次の 3 点にまとめられ、

- ① 図面を読み取り、自分で加工、計測ができる実践的なものづくり技術を有した人材
  - ② 半導体製造装置・産業用ロボットに係わる機械加工技術・計測技術・金属材料の知識を習得した人材
  - ③ 企業実習や学校での技術指導の中で、PDCA サイクルに基づく問題解決を意識した人材
- 一人の生徒が材料の知識、図面の読み書きから加工、検査、改善までオールラウンドな基礎技術力を身につけるシステムを構築し、問題解決型の人材育成することが目標とされた。この成果をみるため、学校側の発意により技能検定への取組みに着目することとなり、技能検定 3 級の資格取得数の増加や合格率が、事業の定量目標の指標として盛り込まれている。

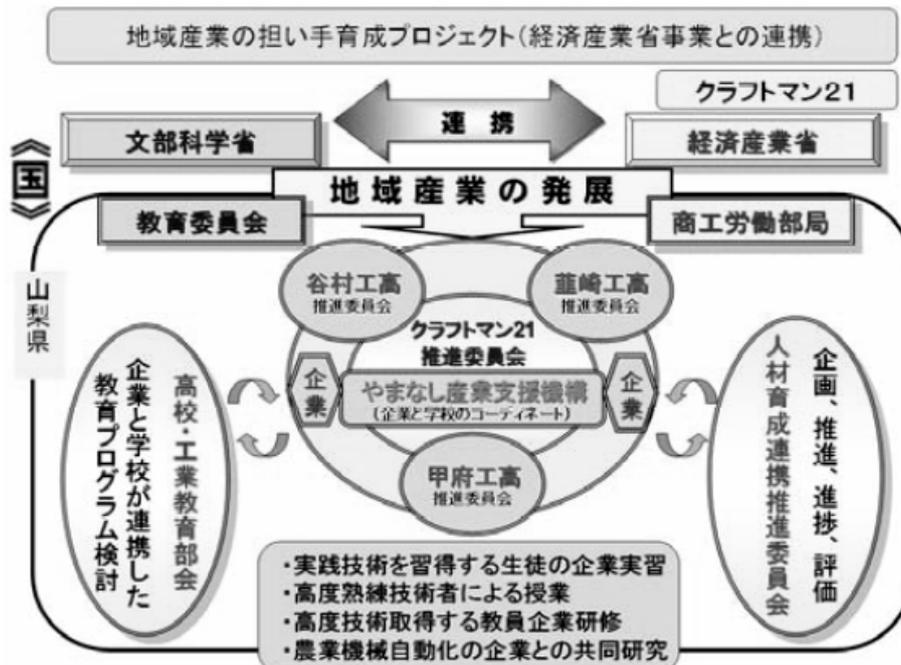
育成すべき人材像については、企業側からは「具体的な技能の習得や技術レベルの向上は現場に入ってから時間をかけて行うものであり」「高卒・大卒にかかわらず<sup>22</sup>新卒で即戦力ということは期待していない」、「世の中の動きに関心を持ち、教科書レベルの勉強、寸法をはかったり道具の名前を覚えたりといった基礎的な勉強だけはしっかりして」「社会・集団の中でしっかりと生活し、つきあっていける基礎の部分をも身につけておいてほしい」といった意見が出され、本事業の受入についても技術そのものの指導よりも、ものづくりのおもしろさ、楽しさに触れ、学ぶ意欲を高めてほしいと考えているとの声が聞かれた。なお技能検定 3 級については、「技能レベルよりも、向上心・やる気の確認」として捉えられている可能性が示唆されつつも、「ひとつの目安が示されてよいこと」と考えられていた。

さらに人材育成のための戦略として、取組み可能な実習テーマ等のリストアップ、標準化・共通化、新卒採用者に関するアンケートをもとに企業の工業高校に対するニーズや評価等の分析を行い、企業実習マニュアルの作成、企業実習評価モデルの作成、学校で指導可能な企業技術者のデータベース化、教育課程への位置づけと学校設定科目等の検討、教員と企業によるチーム・ティーチングのあり方検討、教員研修マニュアル・プログラムの開発に取り組んだ。

---

<sup>22</sup> これは受入企業の 1 つにおけるヒアリングでの意見であるが、やまなし産業支援機構では「高卒者に対しては」とされた。

図表 3-3 クラフトマン 21 事業スキーム



資料出所：文部科学省ホームページ  
 ([http://www.mext.go.jp/component/a\\_menu/education/detail/\\_icsFiles/afieldfile/2010/08/18/1296467\\_09.pdf](http://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/_icsFiles/afieldfile/2010/08/18/1296467_09.pdf))

事業スキームは図表 3-3 のとおりである。事業実施機関は山梨県教育委員会<sup>23</sup>と財団法人やまなし産業支援機構で、教育・産業それぞれの関係機関及び取組校、教育界・産業界双方の調整役となるコーディネータが参加する人材育成連携推進委員会において企画立案、実施方法の検討・評価等を協議、クラフトマン 21 推進委員会で企業連携プロジェクトの実践方法の具体的な検討、学校と企業との連絡調整をおこなった。取組校においてはそれぞれ校内に校長・教頭・事務長・総務主任・教務主任・進路指導主任・各科主任・学年主任等から構成される推進委員会を設置した。

企業開拓（発掘・紹介）を中心として企業と学校の橋渡し・調整を担ったのは地域産業の中核的支援機関であり約 5,000 社（うち県内約 4,000 社）が登録するやまなし産業支援機構である。登録企業に協力を依頼し、時期や地域等から企業と学校の組み合わせを決め、高校ごとに 1 名支援機構の職員を配置して初回は工業高校担当者に同行して企業を訪問<sup>24</sup>、顔合わせや趣旨説明をおこなった。

実施内容は、生徒の企業実習、企業技術者等による学校での実践指導、教員の高度技術習得が柱となる。

<sup>23</sup> 本事業に係わる専門高校の研究事業として、「学力向上フロンティアハイスクール事業」、「みんなの専門高校プロジェクト」、「日本版デュアルシステム」等の研究推進を指導するとともに、2004 年度より県単独事業で「高校生インターンシップ推進事業」を立ち上げ実績を伸ばしている。

<sup>24</sup> コーディネータが同行することもある。

生徒の企業実習は5日間程度で、1年生は基本技術の習得、2年生はその企業現場での実践、3年生は技術力向上や資格取得を目指した指導をおこなうものが多い。参加企業の多くは企業実習等の受入経験があり、学校が希望する期間、実習題目や目的を提示したうえでプログラムは企業主導で決めており、受入の体制は多様である。企業実習を主な授業形態として、企業技術者による講義や社員教育機器を活用した技術指導を組み合わせた教員と企業技術者によるチーム・ティーチングの取組みもみられた。なお、企業実習には、1年生を中心に製造現場を見学する1日程度の見学みのプログラムも含まれる。企業実習については、受入企業におけるプログラムや企業が独自に作っていたマニュアル等を取りまとめる形でコーディネータがマニュアルを整備した。

企業技術者等による学校での実践指導は、企業経営者、技術者、技能五輪出場者等による講義形式による専門学習のほか、高度熟練技能者を学校に招聘し、学校所有の旋盤を使用して3級技能検定普通旋盤、機械検査、金属処理等の取得に向けた指導をおこなう。

教員の高度技術習得は、半導体製造装置、産業用ロボットに係わる企業、公的研究機関、大学において教員がNC、計測、溶接、旋盤、フライス盤加工等についての技術研修を受けるものである。

事業の成果については、クラフトマン21の報告書において総括として事業3年目に対象生徒・教員・保護者・企業技術者等から事業に対する満足度が9割以上となったこと、100年に1度の不況下で有効求人倍率が過去最低となるなか就職内定率が100%となったこと、技能向上に関して事業開始前と比べて国家技能検定普通旋盤合格者が3倍増になったこと、ものづくり人材育成に関する産学官のコンソーシアムの構築ができたことの4点があげられている。

効果と課題について企業・学校それぞれの評価を確認しよう。

企業（大半が中小企業）は、技術系人材の確保に対する危機感を背景に、「学校・教員・工業高校生との接点を持ちたい」との希望が高まり、「自社への採用というよりは、地域産業界全体のものづくり人材の育成」「長期的に山梨のものづくりの基盤を支える人づくり」につながってほしいといった考えから事業に参加している。従来の短期間のインターンシップ等だけではなかなかものづくりへの関心を引き出せないという意識を持っていたため、まとまった期間あるいはくりかえし企業で実習・体験するという点について非常に前向きであり、毎年すべての企業が今後も生徒の企業実習受入に「協力したい」もしくは「日程が合えば協力したい」とするなど、とりわけ企業実習への評価が高い。工業高校との関係構築、学校現場が具体的に何をどのように教育しているかの理解につながったといった意見に加え、若者に仕事内容や技術を伝える機会があることによる社員の士気向上、新たな発想や客観的思考の醸成、社内の各種伝達事項の具体化等、職場の再点検や活性化、社員教育の観点からも効果があったとされる。

受入の負担感としては実習指導者の確保、材料の確保・提供があげられ、学校との連携に

おける課題としては、学校との十分なすりあわせ、工業高校の設備近代化、企業実習時間の延長、生徒の感想のフィードバック等の指摘があった。また、企業実習の継続・発展に向けて、実習前に生徒があいさつなど一般的な礼儀・作法を身につけることに加え、安全教育、図面の読み取り、汎用機械での加工の基本操作といった基礎・基本については習得しておくことが必要ではないかとの改善意見も出された。

学校からみると、生徒の企業実習については、地域産業に対する知識や見聞を深めながら職業や仕事内容への理解を促し、目標を明確にして学ぶ意欲を向上させるとともに実践力ある高度な技術・技能を身につけさせることができた、学校で学習していることがどのように役立つかがわかり、授業の意味や大切さが再認識されたといった効果があげられた。また資格取得のために企業の技能士を招いたことは、生徒の資格取得のみならず教員がその指導ぶりをみて学校にいながらにして最先端の技術を学ぶ機会にもつながった、教員の企業での研修を通じて教員の技術向上と県内企業についての理解深化がうながされ、学校-企業間の信頼関係が醸成されるとともに生徒への指導改善と県内企業に関する情報提供の充実がはかられた等の評価もあった。

学校からみた課題としては、企業との連絡調整や事前・事後指導のための校務分掌の工夫（教員の多忙化）、実習内容の整理統一や指導内容と科目内容とのすりあわせの必要性、企業実習を長くしたいが教育課程の枠組みのなかで限界があるといった点のほか、資格取得に関して指導時間と適切な設備・機器、材料、工具等の確保が難しい、生徒の受験料負担が大きい等の指摘がある。特に生徒の受験料負担については、「技能検定をはじめとする検定の受験料をもっと安くしてくれると、生徒の目標にしやすい」、「将来的な失業者、潜在的な失業者を減らす意味でも、資格の学割制度の確立が求められる」など関係者から労働行政への要望が寄せられた。

このように、クラフトマン 21 を通じて地域産業を担う専門的職業人を育成するシステムが概ね構築できたが、ものづくり人材育成については引き続き強い要望があり、さらに産学官の連携を促進してこの事業を効果的に機能させ、地域に定着させる必要性があるとの考えから、2010年度より3年間の計画で県単独の後継事業として「地域連携ものづくり産業人材育成事業」が組み立てられた<sup>25</sup>。趣旨は、委託事業の成果を工業系6高校全学科（機械・電気・環境系）の指導に生かし、機械系をはじめ電気・環境系を継続的に発展できる産業人材育成を促進することである。クラフトマン 21 の成果と課題を踏まえ、事業スキームを継承・改善して地元に着した中小企業での現場実習、1級技能士などの高度熟練工の実技指導、大学や企業との共同研究の実践をおこなうこととされ、3年間の検証を踏まえ、各教育プログラムの内容の改善と実習時間の増加もはかられた。なお、後継事業においてはやまな

---

<sup>25</sup> 山梨県における技術系人材の確保・育成対策アクションプラン（課題への対応システムの整備、質量両面にわたるミスマッチの解消、企業の人材育成への支援、確保育成のための一貫型教育システムの構築、産学官連携価値創造型インターンシップ事業の推進）の一部として位置づけられている。

し産業支援機構は新たに参加する高校を中心に企業リストを提供しているが、クラフトマン 21 のときのようにマッチングや顔合わせへの同席等を行っていない。コーディネータは配していない。

## (2) 取組校における職業教育とクラフトマン 21 及び後継事業

### ① 葦崎工業高校

山梨県立葦崎工業高校は 1963 年創立、機械・電気・情報・環境化学・システム・制御系の 6 学科から構成される。募集は 6 学科一括であり 1 年次前期に共通履修科目を履修しながらガイダンス等を受け、各系列の典型となる実習を数時間経験、面談を重ねて後期に専門学科系列に振り分けがなされる。進路は就職が全体の 6～6.5 割である。

生徒の職業意識低下への対策として 1999 年からジュニア・インターンシップを開始、当初 2～3 年生の希望者のみだったが 2002 年以降は 2 年生全員が 3 日間行うことになり、長年の蓄積もあって校内の体制も整っている。従来は地元ハローワークに登録されている協力企業の紹介が得られたが、今年度からはハローワークの連携が得られなくなり学校単独で実施している。

クラフトマン 21 は、協力企業の決定を含め、ジュニア・インターンシップで培ったノウハウを活かして軌道にのせた。ジュニア・インターンシップは社会に出ることのリアリティをもつことを通じた学校全体の底上げ、クラフトマン 21 及び後継事業は、より就職に直結するものと位置づけている。取組みの概要は、1 年次に企業技術者による事前学習と工場見学、2 年次に学科専門領域に関わる企業での企業実習、実践技術者による科目領域に関わる講義、2 年次と 3 年次に高度熟練技能者の指導（→3 級旋盤技能検定、機械検査、金属熱処理等の資格取得）、生徒と教員による地域でのものづくり教室の開催に取組み、3 年次の企業研修では、企業における実践的スキル・技術の習得と進路実現をめざすほか、教員研修、産業技術短大、中学校との連携もおこなっている。

同校は、産業構造の変化に柔軟に対応できる人材育成をめざすことを特色のひとつとしており、生徒の適性や希望を見極め、専門領域に加え、隣接分野で必要になるだろう技術・資格、汎用性の高い技術・資格をそれぞれバランスよく習得・取得できるような指導をおこなっている。

工業高校の生徒にとって資格取得は非常に意義があると考えており、毎年企業まわりのなかで、企業が求める資格を聞きとり、資格取得担当の教員を中心になるべく生徒に必要なだと考えられる資格取得を勧める。資格取得指導にあたっては機械専門の生徒に電気工事士資格を取ることを勧めるなど、隣接分野の生徒同士が切磋琢磨しながら柔軟な専門性を身につけさせることを意図している。

## ② 甲府工業高校

山梨県立甲府工業高校は 1917 年創立、機械・電気・電子・建築・土木の 5 学科から構成される。入学時から 5 学科にわかれ、2 年次から希望により進学選択科目・就職選択科目にわかれる。進路は就職が約 6 割を占める。

従来 1 年次に全員参加のインターンシップ（3 日間）をおこなっており、クラフトマン 21 及び後継事業への参加で、できるだけ学科に関連した業種の企業で就業体験ができるよう指導している。同事業では主に 1 年次に企業見学や企業技術者による講義、2 年次・3 年次に実践的技術を習得する生徒の企業実習、高度熟練技術者による学校での実践的授業に、また教員の企業研修や企業との共同研究にも取り組んでいる。当初機械科と電気科で実施、後継事業において全学科が参加することとなり、企業実習にあてられている授業時間のほとんどを組み入れている。

協力企業はやまなし産業支援機構の紹介により開拓、特にこの事業を通じて県内の工業団地等の中小企業と新たに関係ができた。

## 3. 福祉・北海道調査

伝統ある福祉系高校（函館大妻高校）が、地元事業者と強い信頼関係を築きあげ、長年にわたり事業者と連携して地域の介護福祉人材輩出・育成をおこなっている事例である。学校・福祉科の概要、進路・進路指導の特徴、介護実習を中心とした地域福祉現場とのさまざまな連携のあり方を概観する。

### （1）学校・福祉科の概要

私立函館大妻高校は 1924 年創立、家庭科（現在の家政科）のみでスタートし、入学者の減少から 1961 年に普通科を併設、少子高齢化のなかで新たな学科を模索し、1988 年に全国 2 番目の介護福祉士試験受験資格が得られる福祉科を設置、2007 年に規制緩和に伴う北海道知事指定第 1 号として健康と福祉をキーワードに調理師と訪問介護員 2 級資格取得が可能な食物健康科を新設している。校訓「恥を知れ」のもとしつけ教育を重視している<sup>26</sup>。

福祉科の最近の定員は 40 人である。入学試験は推薦と一般を併用しており、推薦入試では「授業をちゃんと座って聞いていられる」水準の基礎学力を重視し、その目安として応募者数にかかわらず評定値 3.2 以上（1995 年までは 3.6 以上）を維持してきている。

福祉科のカリキュラムは、介護福祉士受験資格として必須である 52 単位（教科福祉など）に加え、一般科目については高校の標準単位で構成しているため、週 35 時間（平日原則 7 時限目まで）の時間割となっていることが特徴である。

<sup>26</sup> 20 年以上前に普通科を卒業してそれぞれ介護職、看護職として働く卒業生からも「「恥を知れ」は頭から離れず、働き始めてからもよく思い出す」「しつけというわけじゃないけれども、普通科でも縫物も調理実習もひととおりでやって、仕事しててやってきてよかったな」との発言があった。

なお、夏季休業中に訪問介護員 2 級講座を開催しており、福祉科、食物健康科のみならず家政科や普通科の生徒の進路選択の幅を広げることにつながっている。

## (2) 進路、進路指導など

福祉科の進路は福祉職場への就職、看護系大学への進学、それ以外の専門学校への進学がそれぞれ 3 分の 1 ずつとなっている。福祉職場への就職については、実習のなかで行きたい事業種を考え、求人がきたなかから希望する種類の事業者を選ぶよう指導している。具体的に就職したい施設がある場合には、求人がきていなくても学校からお願いして出してもらうこともできる。当初介護福祉職希望だった者が入学後に実習での体験、先輩との交流、授業での勉強を通じて看護系に進路変更することもある。進学については、三者面談の機会に短大・大学・専門学校などに来校してもらって進学相談コーナーを設け、希望する生徒と保護者が 1 年次から参加できるようにしている。

介護福祉士国家試験の合格率は例年極めて高く<sup>27</sup>、福祉科卒業生累計 823 人のうち 758 人 (92.1%) が有資格者である (卒業後に合格した者も含む)。現在管内ほぼすべての事業者卒業生が勤務して地域の福祉関連事業の中核を担っており、「(国家試験の合格率が高く) よい生徒を送ってくれるので安心して採用できる」「礼儀正しさや人に接するときの心配り (がよい)」「多くの卒業生が施設内にいるので人材育成しやすい環境にあり非常に定着率がよい」など、資格にも裏打ちされた「福祉に対する意識」や定着率の高さが評価されている。また、「施設と我々の間にそんなにギャップはない」「施設の側も子供たちを育てようとしている」と高校と地域の事業者が相互理解のうえにともに介護福祉人材の育成に取り組む土壌ができている。

卒業生から「先生たちにもものすごいかわいがってもらいました」「国家試験に向けての勉強とかも、先生たちもいろいろなものを調べてやってくれてた」との指摘があるように、親身になった「手とり足とり」の指導が心がけられ、「教員と生徒の間が非常に近くてなんでも相談できる雰囲気」が自然に形成されている。卒業前に国家試験に合格できなかった者には過去問の提供等を含めて取得できるまでフォローをおこない、実習先の巡回等の際にも在校生のみならず卒業生も気にかけている。卒業後も高校を訪ねる者も少なくなく、転職先の相談を受けて紹介することもある。

事業者からみた高卒採用については、「15 歳で福祉介護に関心を寄せ、生涯の仕事としよう選んでくる人たちというのは、やはりコアな部分で非常にいいものを持っている」と感じられるとの声が聞かれた一方で、全国的にも高卒に限らず新卒採用がほとんど行われていない<sup>28</sup> 居宅サービス中心の事業者においては「一概にはいえないが、人対人の仕事であるだ

<sup>27</sup> 2010 年度は介護福祉士合格率 100%、進路決定率も 100% である。

<sup>28</sup> 例えば訪問介護員について新卒採用率は 1.1%にとどまる (介護労働安定センター「平成 22 年度介護労働実態調査」事業所調査 個別労働者記入票による)。

けに、若くして社会人としての基礎ができていない段階で採用して各事業所に育成を任せるのは不安があった。介護福祉士を取得して入職しても職場には訪問介護員 2 級で経験の長いヘルパーも多いが、ベテランに 1、2 注意されると 10 否定されたと思ってしまう傾向があるなど、受入の体制ができていないと新卒者のパワーを失ってしまう懸念もあった」と、新卒採用には事業者側に育成の基盤が求められるとの指摘もあった<sup>29</sup>。

### (3) 介護実習

2007 年の「社会福祉士及び介護福祉士法」の改正をうけた新カリキュラムに伴い、「基礎・基本の習得が不十分な 1 年生からの実習に踏みきらざるを得ない状況になり」、3 年間で計画的に実習を組み立てる必要性が高まったととらえ、学年ごとに実習先を変えている。比較的コミュニケーションがとりやすい利用者が中心のところから段階を経ていくという観点から、具体的には 1 年生でケアハウスとデイサービス（10 日間・2 単位）、2 年生で救護施設、障がい者支援施設、身体障がい者療護施設、知的障がい者更生施設、介護老人保健施設など（23 日・5 単位）、3 年生で訪問介護、グループホーム、小規模多機能型居宅介護、介護老人福祉施設（特別養護老人ホーム、以下特養）（27 日・6 単位）で実習する。

生徒の学習の進捗状況にあわせて現場の実態に即した実践的能力を育成するため、実習にあたっては、まず実習担当者に来校してもらって説明会を開催し、各学年の履修状況を提示したうえで 3 年間の実習計画及び目標設定を説明し、指導方法や実習生に関する意見交換をおこなっている。学校で基礎・基本を教え、実習のなかで応用能力を身につけると位置づけ、これを実習先にも伝達しており、「3 年生で来るのである程度のことはきっと勉強してくる。現場の中での応用編という形になると思うので、そこは学校に求めるというよりは、実際現場の中で教えたほうがいい」と実習先も位置づけを共有している。

実習においては学校と事業者との緊密な連携を重視しており、事前うちあわせ、初日挨拶、期間中の巡回指導、最終日お礼、事後指導、受入先を招待しての実習体験報告会という流れのなかで信頼関係構築に努めている。全学年を通して実習先が約 60 か所にのぼるが、教員はすべての実習先と必ず複数回接触する。受入先では「実習生 1 人ひとりの特徴と課題を先生に確認したうえで本人に目標を尋ねる」などして 1 人ひとり実習内容を決め、実習担当をつけて指導する。終了後は実習生が日誌及び目標とした課題についてのレポートを高校に提出するとともに、これらをもとに各生徒の実習内容と助言・指導、評価について受入先から高校にフィードバックしている。実習体験報告会では、それぞれが実習先で得た知識・技術を報告しあい、実習先によってやり方が違うということも含めて情報を共有する。

生徒からみると、「介護施設に行くって、すごい衝撃あると思うんですよ。いろいろな感情

---

<sup>29</sup> この事業者では開設 10 周年を迎え、ハローワークで出している若干名の求人について新卒者も応募可能とし、様子を見て新卒定期採用をおこなう可能性もあるという。

を持って帰ってくる子がいっぱいいると思う」、「実習はやはりすごく印象に残ってて、高校の時にいった実習って私にとってすごくためになった」など、介護実習は高校生活全体を通じて重要な位置づけとなっている。就職なら商業等のほうがいいかもしれない、進学して勉強もしたいと思ったこともあったが、3年の実習先が「すごく楽しかった」ことをきっかけに特養に就職を決めた者、1日だけ実習したデイサービスが「日によって顔ぶれが違うため、たくさんの人とかかわることができ」「相手をもてなす雰囲気の魅力を感じ」求人は少なかったが志望をデイサービスに絞った者、2年で初めて特養に行ったときに「自分は働けない」と感じたがそのあと実習に行った特養でモデルとなる先輩と出会い、「そういう人になりたいから頑張ろうと思ひ」特養を志した者など、進路指導でも勧められているように、実習は進路選択にも大きな影響を及ぼしている。

実習先で「病院ばい」「あまりにも忙しくて職員がかかわってあげられない状況」等を目の当たりにして学校で学んだこととのギャップからショックを受ける生徒もいるが、「私の施設に来てくれる先生はとても親身になって聞いてくれ」と教員の丁寧なフォローにより乗り越えている。実習先ではギャップを感じなかったが就職してから「頭でわかっている、いざ向かいあってお話しすると緊張もしますし」「実習時にはできていると思っていた身体介護も、利用者を前にするとなかなかできない」等と立ちすくむ卒業生もいる。彼らも勤務先の先輩や上司の対応をみたり、施設内外の勉強会に参加することを通じて次第に応用力を身につけていく。

教員にとっても介護実習の意義は大きい。福祉科の教員は、専門職としてのそれぞれのネットワークを通じて常に勉強しているが、実習に関連する事業者とのやりとりや巡回指導、生徒からの日々の報告や体験報告会は、教員にとっての学びの機会にもなっている。

#### (4) 地域福祉現場とのさまざまなつながり、卒業生ネットワーク

函館大妻高校は、介護実習にとどまらず、広く地域福祉現場と接点を持っている。

ひとつめはボランティア活動である。同校では1953年に愛護班（のちに愛護部）を設け養老院や乳児院をはじめとする福祉施設への慰問・奉仕活動を実施、現在も訪問介護員2級を取得した福祉科の生徒が中心となり、特別支援学校や養護学校等の障がい者、特養やグループホーム等の高齢者との交流を中心に年間60回を超える活動を展開している。ボランティア活動は特に世代を超えたコミュニケーション能力の育成に効果的だと考えられている。

ふたつめは食物健康科と福祉科がタッグを組んで実施している「食物あったかサービス～大妻日和～」である。長期間さまざまな施設で実習を繰り返す福祉科の生徒とは異なり、夏休み中の集中講義で訪問介護員2級を取得して就職していく食物健康科の生徒の実践力育成をねらいとして考え出されたもので、地域の施設入居者等を招いて利用者に喜ばれるレクリエーションと料理を創意工夫して提供している。

このほか、地元事業者で働く介護職員が介護福祉士試験を受験する場合、同校の実習施設等を利用して教員が受験対策に協力している。また、事業者の研究発表会等に生徒が参加することもある。

これらを仲介するのはほとんど卒業生であり、卒業生と学校（教員・生徒）のつながりが強いのも特徴といえる。生徒は実習先で卒業生に出会い、場合によっては実習指導を受け、「大妻の先輩がたくさんいる」ことを理由に就職先を選ぶ者も多い。「食物あったかサービス～大妻日和～」でも、卒業生が施設の利用者を引率して来校、在校生の高齢者への対応について助言する姿が見られる。毎年11月11日の「介護の日」には記念フォーラムを開催、卒業生の講話（高校で福祉を学んだきっかけ、意義、これまでの体験をとおして在校生に伝えておきたいこと・望むこと等）と在校生との懇談の機会としている。

高校卒業後の卒業生同士の結びつきも強い。就職先でも「トップから中堅まで先輩がおり、明確に自分のキャリアプランを描くことができたり、目指したい先輩や上司が身近にいるというのは仕事を継続する上で重要」と考えられている。また、結婚・出産後に施設を退職し、子育てを経て介護職として再び働き始める際にも、「子どもがいながらこういう仕事ができるって紹介してくれたのが大妻の先輩」と卒業生のネットワークが機能している例が見られた。

#### 4. 特別支援学校・東京調査

ここでは、生徒全員の企業就労の実現を目指す特別支援学校（東京都立永福学園）高等部就業技術科の取組みについて、学習指導・生徒指導、職業教育、進路指導、企業との関係を中心に整理する。

##### （1）学校・学科概要、進路

東京都立永福学園は、東京都特別支援教育推進計画・第一次実施計画に基づき、2007年度に知的障がい者が軽い生徒全員の企業就労を達成するという目標を持つ高等部就業技術科を開設した（通学区域：全都域）。2009年4月には杉並区・中野区・新宿区（高等部のみ）を通学区域として肢体不自由教育部門小学部・中学部・高等部普通科が開設された。就業技術科と肢体不自由教育部門に共通するコンセプトは「教員と外部の人材や専門家とのチーム・アプローチ」である。

高等部就業技術科開設にあたっては、第一次実施計画作成に先立ち都教委に特別支援学校卒業生受入企業を含めた委員会が設置され、学校段階であいさつやコミュニケーションといったソーシャルスキル、日常的な情報収集能力等、もっと伸ばせる部分があるのではないかと指摘があった。あわせて特別支援学校卒業生を採用していない企業も含めて企業アンケートを実施し、将来的に卒業生の雇用が見込める分野、就職に向けて求められる能力や資質等を調査し、教育の方向性や設置コースの検討に役立てた。

これらをもとに、企業就労に向けた基本計画として、以下が整理された。

- ① 1 学年 100 人の定員制と入学選考
- ② 各教科のシラバスに基づく授業
- ③ 臨床発達心理士との協働による生活指導の実施
- ④ 長期間の就業体験、現場実習の実施
- ⑤ 雇用現場を模した実習室の設置と本格的な校内実習の実施
- ⑥ 就労促進事業と連動した企業開拓

また、有望と思われる分野から流通・サービス系列（ビルクリーニング、ロジスティクス）、家政系列（食品、福祉）、のちに系列共通で事務・情報処理部門を職業教育系列として整理した。

入学にあたっては希望者が多く、入学選考を行っている。その際、就職は容易ではないため、本人も保護者も覚悟が必要と説明する。従来型より生徒数が多いが、教員の使命感を持たせるため 1 学級 1 担任制としている。

就職率は高く（2010 年度卒業生 88% 就労）離職率は低い。就職先は、ビルクリーニング関係（日常清掃業務）、事務・情報処理関係（PC 使用を中心とした事務作業、庶務的な仕事を中心とした事務作業）、ロジスティクス関係（流通センター等における物流作業、小売販売現場における業務）、食品関係（飲食店・厨房等における業務、食料品の製造加工に関する業務、食料品スーパーにおける業務）、福祉関係（福祉施設における間接業務）等である。

## （2）学習指導・生徒指導など

各教科のシラバスを作成し、段階的な指導を行っている。シラバス作成は、教員ごとのバラつきを避け、教育内容を一定水準に保つための保護者からの強い要望でもあり、生徒全員の個別指導計画、週ごとの指導計画等を作成し、教育課程の適正な管理をはかっている。

国語、社会、数学などの普通教科の学習を通じて社会生活に必要な知識を身につけ、職業に関する専門教科として流通・サービスや家政の教科を選んで学習するなかで、企業就労に必要な知識や技能を身につけさせる。2 学期制をとることにより、十分な授業時数を確保して学習内容の充実に努めている。

また、企業及び保護者からの要望により、日本語ワープロ、エクセル検定、漢検、英検を実施するとともに、補習等によって訪問介護員 2 級の資格取得を奨励している。

生徒指導については、社会や企業等の組織の一員として必要な規範意識や態度、善悪の判断力等を育成するため、生徒手帳を作成して生徒心得（校則）の遵守を促す、登校時指導や学年朝会をおこなうなどにより遅刻や身だしなみを指導、臨床発達心理士を活用して問題行動等への適時適切な対応をはかっている。この他、特別活動として生徒全員参加の部活動を推進している。

### (3) 職業教育、進路指導

就業技術科では、生徒全員の個別の進路指導計画（個別移行支援計画）を保護者や労働関係者等と連携して作成、保護者に開示のうえ、企業就労に向けて段階的な職業教育を行っている（図表3-4）。各学年で段階にあわせて職場経験（就業体験、現場実習）を取り入れていることも大きな特徴である。職場経験にあたっては、1日目に生徒と進路担当もしくは担任、企業が面談し、できる仕事内容をすべて明確にする。そのうえで職場経験中は教員が定期的に巡回指導している。

また、1年次のトライアル実習や2・3年次のコース別の実習の効果を高めるため、校内のカフェ厨房やロジスティクスの作業場などの実習室は、実際の雇用現場と同じような形式で設置している。

1年次はコース分けをせず、すべてのコースを体験して2年次に向けて必要な基本的知識・技術を身につける。トライアル実習（校内模擬現場実習）を5コースローテーションで経験し、自分の適性を知ることがねらいとした就業体験を3日×3回おこなう。できるだけさまざまな職種を経験できるよう配慮している。

このトライアル実習と就業体験における実績を踏まえ、生徒と保護者、担任と進路指導が面談をおこない、2年次以降に所属する系列（コース）を決める。コース分けは需要によって決定するというよりは、本人の能力・適性等を加味する。能力や適性の見極めは、これまで特別支援学校の就職指導でノウハウを蓄積した進路指導担当教員が中心となって行いが、1年次の状況に基づくとほとんど生徒・保護者と学校が考えるコースは一致する。福祉は対人サービスへの対応の難しさから希望者が少なくなっている。

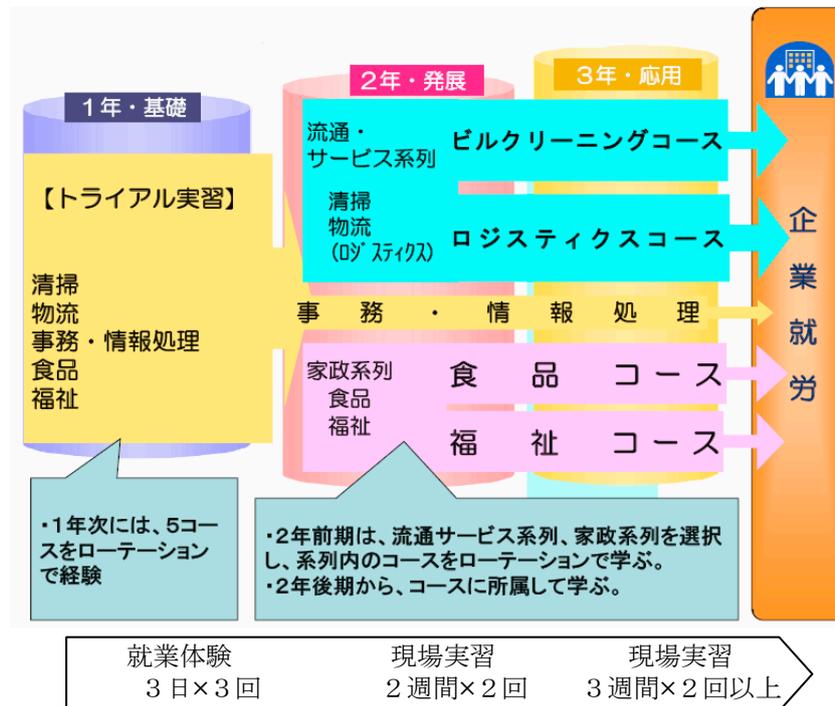
2年次からは、コースにかかわるより専門的な知識や技術を身につけ、コースに対応した企業で2週間×2回の現場実習をおこなう。このうち3年での実習先につながるのは4割である。実践力育成のために、授業のなかで市民講師として外部の専門家を招き、指導してもらっている。東京ビルメンテナンス協会や日本珈琲販売共同機構、近隣の福祉施設など、多数の協力者がある。

3年次でコースが変わることはあまりなく、3年次の現場実習は3週間×2回以上就職先が決定するまで行う。なお、卒業生の職場定着に向けた相談、離職・転職等の支援体制の確立は課題であり、同窓会・保護者会などを通じて実施してもらうことも検討中である。

この他、キャリアガイダンスの時間を特設し、実際の職場を想定した模擬職場体験などをおこない、ビジネスマナーやソーシャルスキルの習得をさせている。

また、進路指導の一環として、2年次に生徒と保護者、教員の3人で住所地の就労支援センターデビュー、3年次に住所地のハローワークデビュー（求職登録票提出）をさせている。

図表 3-4 就業技術科における3年間の職業教育の流れと職場経験



資料出所：永福学園ホームページ (<http://www.eifuku-sh.metro.tokyo.jp/cms/html/entry/39/file7.pdf>) をもとに職場経験に関連する部分を加筆

#### (4) 企業開拓、産業界ニーズの把握

職場経験の実習先及び就労先の確保がなによりも重要となるが、東京都の就労促進事業と連動して企業開拓をおこない、現在協力企業が約 800 社にのぼる。このうち半数以上がハローワーク経由によるものである。ハローワークの応援は、企業の見学会への誘導が中心となる。開設1年目は各局から合計 150 社～200 社を、2年目以降も月1回実施している見学会に継続的に 10～20 社を案内し、ハローワーク職員が参加してくれるところもある。

企業の立場で障がい者雇用にかかわっていた者などが就労支援アドバイザーとして協働しており、見学会にきた企業のうち障がい者雇用の経験がない企業について、個別に企業とやりとりして受入にあたっての体制づくりや職務設計を助言している。そのうえで教員に引き継いで企業と生徒とのマッチングをおこない、実習を繰り返しながら職務設計を見直す。就労支援アドバイザーはできるだけ就労実現まで継続的にかかわるようにしている。

特別支援学校においては、基本的に個別求人開拓をおこなわなければならないが、実習への協力から就労に結びつけるために、常に産業界のニーズを把握するよう努めている。教員には日経新聞等の購読を勧め、見学会に来校する企業（年間約 3,000 人）からの感想や意見、現場実習の日記、学校に委託される仕事の内容等を常に教育内容に反映させている。外部の専門家である市民講師からの意見も重要な材料となる。これらをもとに毎年シラバスを見直す。職業教育系列についても、計画当初は4コースだったが、実習先からの声をもとに系列共通

で事務・情報処理部門を設け、どこの職場でもパソコンを使うので、2・3年生になっても事務・情報処理の実習を行うこととした。

### 第3節 産学連携教育のなりたち

高校と地域の産業・企業とがパートナーシップを確立し、地域産業が求める人材を育てていくためには、まず高校と産業界が出会い、両者が育成すべき人材像を明確化し、これに基づいて教育内容を設定すること、さらに常に変化する産業界のニーズに対応した教育内容の不断の見直しが必要となる。

本節では、前節で紹介した事例を素材として、産学連携教育がいかにして成り立っているのかを検討する。

#### 1. 高校と産業界とのパートナーシップ

高校と産業界の出会い・橋渡しはどのように行われているのだろうか。工業・山梨調査では、県内製造業企業が多数登録しており、企業の設備・技術・取引先など詳細なデータを有する地域産業の中核的支援機関であるやまなし産業支援機構が企業への協力依頼、高校と企業とのマッチング、顔合わせ等を担当していた。これに加え産業界、教育界それぞれに調整役としてコーディネータ（経営者OB、工業高校長OB）を配した。なお、県単独の後継事業においては、既に人材育成システムが概ね構築できたことからやまなし産業支援機構の役割を縮小し、コーディネータはおいていない。

特別支援学校・東京調査では、企業で障がい者雇用に携わっていた者を含む就労支援アドバイザーが企業と高校の間にたち、生徒の受入や雇用にかかる調整を担っている。

ともに調整役（調整機関）を擁することは共通であるが、役割はそれぞれ異なる。やまなし産業支援機構は主に協力企業開拓からマッチング、コーディネータは主に事業全体の推進に向けた体制づくりや支援・助言・調整、就労支援アドバイザーは、見学会にきた企業に対して個別に生徒受入にあたっての職務設計を中心に助言をおこなう。いずれにせよ自校で連携のパートナーとなる企業を開拓・調整することが難しい場合、とりわけ企業側のネットワーク、情報を持ち雇用現場の実態にも明るい調整役（調整機関）の存在は、産学連携教育の円滑な立ち上がりと展開に向けて重要な意味をもつ。

高校が連携する企業を開拓するにあたってハローワークが支援する例もみられた。特別支援学校・東京調査では、企業を見学会に誘導する等を通じてハローワークが継続的に大きな役割を果たしている。また、山梨県ではジュニア・インターンシップにおいて最近までハローワークが協力企業を紹介していたという。

他方、福祉・北海道調査では、伝統校であるうえ介護人材についても20年以上にわたって管内ほぼすべての介護福祉関連事業者に卒業生を送り出し続けていることから、産業界と

の連携に橋渡し役は必要とされていない。福祉科創設時点でも、35年間ボランティア活動(愛護部)を通じて地域福祉現場と関係を築いてきており、実習先や就職先の開拓はスムーズに行われた。

高校と産業界のパートナーシップの形態にも着目してみよう。いずれの事例も生徒の職場経験や企業からの講師の招聘等にあたって各校と企業が「個別に」関係を構築し、連携していることはいうまでもない。工業・山梨調査の場合、こうした個別の高校-企業間連携に加え、地域全体として「ものづくり人材育成に関する産学官のコンソーシアム」を構築し、関係者が定期的に議論を重ねながら工業高校に対するニーズや評価等の分析、取り組める実習テーマ等のリストアップ、標準化・共通化、各種マニュアル作成、学校で指導可能な企業技術者のデータベース化等をおこなっている。すなわち地域の関係者が一堂に会して人材育成の方向性を検討、実現、評価するプラットフォームができている。

## 2. 育成すべき人材像を踏まえたプログラム・教育内容

### (1) 育成すべき人材像の明確化・共有

地域産業が求める人材を産学がともに育てていくためには、まず教育界と産業界が育成すべき人材像を明確にし、共有することが重要となる。

工業・山梨調査では事業開始時に企業と工業系高校が議論を重ねるとともに中小企業へのアンケートをおこない、人材育成目標の明確化・共有をはかった。特別支援学校・東京調査においても学校開設時に企業と懇談の場をもち、アンケートを実施して教育の方向性や設置コースの検討に役立てている。

学校側と企業側が育成すべき人材の共通認識をもつうえでの目安のひとつとなっているのが各種職業資格の存在である。工業・山梨調査においては、両者でその位置づけに対する温度差はみられたものの、技能検定3級の資格取得の状況が事業の定量目標の指標として盛り込まれている。また、毎年企業まわりのなかで、企業が求める資格を聞きとって資格取得を強く推進しているとの声も聞かれた。特別支援学校・東京調査では企業の要望により日本語ワープロ、エクセル検定、漢検、英検や訪問介護員2級の資格取得を促している。福祉・北海道調査については、修了時に介護福祉士試験受験資格を得られる福祉系高校であるという特性から、事業者との間で将来介護福祉士になる人材を育てるという意識がもともと共有されているといえる。

事業や学科全体の方向性にかかる合意に加え、生徒を見学・実習等で企業に送り出す際には、改めてその職場経験についての目的を高校から企業に提示(工業・山梨、福祉・北海道)、各学年の履修状況とあわせて実習計画を説明し、指導方法や実習生に関する意見交換を行う(福祉・北海道)、職場経験1日目に生徒と進路担当もしくは担任、企業が面談のなかでできる仕事内容をすべて明確化する(特別支援学校・東京)など、教育目標を常に確認しながらその方法や内容についての調整もおこなっている。

こうした調整をおこなっても、実習の発展に向けては実習前に礼儀・作法に加え基礎的技術を習得しておくことが必要等といった指摘が企業から出されることもあり（工業・山梨）、目的を共有するだけでなく、その目的に向かって学校と企業がそれぞれ何を身につけさせるのか、役割分担の確認（福祉・北海道）も重要となる。

## （２）プログラム・教育内容

育成すべき人材像の検討を踏まえた産学連携教育のプログラムや教育内容はどのようなものか。

どの事例においても、生徒が校内で実習するだけでなく、企業に赴き、現場をみて（体験・見学）、実践的な知識・技術の習得を目指す（実習）職場経験の機会が設けられていることは共通である。また、1年次に従来型インターンシップ、企業見学、2・3年次に企業実習（工業・山梨）、1年次に適性を知るための就業体験、2年次にコースに対応した力を伸ばす現場実習、3年次は就職をめざす現場実習（特別支援学校・東京）、比較的コミュニケーションがとりやすい利用者が中心のところから段階を経て各学年で実習先事業種を変えていく（福祉・北海道）というように、この職場経験は3年間を通じて履修状況等に応じて段階的にそれぞれのねらいをもって組み立てられている。

生徒が学校にいながらにして、より職場の状況にあった能力を身につけられるようにするためには、産業界から講師を招いた講義・実習も有効となろう。工業・山梨調査における企業技術者・技能士等による学校での実践指導は、教員がその指導ぶりから学ぶ効果も指摘された。特別支援学校・東京調査では「教員と外部の人材や専門家とのチーム・アプローチ」をコンセプトとして、多数の企業・事業者の協力を得て、実際の雇用現場と同じような形式で配置した実習室も活用しながら、専門家が市民講師として授業のなかで指導している。福祉系高校では実務経験者を教員として配置することが定められており、「授業内容がわかりやすく」「施設での体験話を教えてくれたり」と生徒からも評価されている（福祉・北海道）。

さらに、時代や企業ニーズにあった専門性をもった教育がなされることを目的として、工業・山梨調査では、教員が企業や公的研究機関、大学等において技術研修を受けるプログラムが含まれており、教員の技術向上に加え地域の企業に対する理解が深まり、生徒への指導改善と県内企業に関する情報提供の充実がはかられたという。

なお、職業関連科目に加え、就職後の社会生活に必要な知識・教養としても一般科目も重視し、高校の標準単位で構成するため週35時間の時間割（福祉・北海道）、2学期制（特別支援学校・東京）等により授業時数の確保に努める、就職に向けた覚悟を確認する入学選考を行う（特別支援学校・東京）、「授業をちゃんと座って聞いていられる」水準の基礎学力の目安として推薦入試で評定3.2以上を維持する（福祉・北海道）等、人材育成目標の達成に向け入学時に一定の見極めをおこなうといった例もみられた。

### 3. 変化する産業界のニーズへの対応

#### (1) 地域産業ニーズの把握と教育内容への反映

地域産業の人材育成の要求は常に変化していく。変化するニーズをどのように把握し、教育内容に反映させているのだろうか。

いずれの事例においても、生徒の企業実習等の事前・事後指導及び期間中の巡回指導や実習日誌は教員と現場の貴重な接点となり、人材育成に関する認識を両者ですりあわせる機会として機能していた。とりわけ福祉・北海道調査では事業者との緊密な連携を重視しており、説明会、事前うちあわせ、初日挨拶、巡回指導、最終日お礼、事後指導、実習体験報告会という流れのなかで、すべての実習先と教員が複数回接触し、実習内容と助言・指導、評価を聞き次に活かす仕組みができあがっている。

工業・山梨調査においては、企業実習等を通じた現場レベルでのすりあわせに加え、クラフトマン21推進委員会等を通じて定期的に産学官の関係者が議論する場が設けられていた。

この他にも、学校が産業界のニーズを把握しうるさまざまなチャンネルがみられた。企業技術者による学校での指導、チーム・ティーチング、教員の企業等での研修（工業・山梨）や教員の専門職としてのネットワーク、卒業生とのつながり（福祉・北海道）といった教員のチャンネル、ボランティア活動、事業者の研究発表会等への参加（福祉・北海道）等の生徒の活動を介したチャンネル、地域の施設入居者を高校に招いてレクリエーションと料理を提供、地元事業者の介護職の介護福祉士受験対策への協力（福祉・北海道）、学校見学会に来校する企業や市民講師からの感想・意見、学校に委託される仕事内容（特別支援学校・東京）といった学校ぐるみの接点等である。

こうしてとらえられた産業界のニーズは、職業教育系列の見直しやシラバスの改善（特別支援学校・東京）、いち早い福祉科の設置と健康と福祉をキーワードにした食物健康科の設置（福祉・北海道）などの形でも反映されている。

#### (2) 生徒の変化への対応力育成

変化する地域産業界のニーズへの高校の対応として、生徒の変化への対応力を育てる取り組みもみられた。

専門領域に加え、隣接分野で必要になるだろう技術・資格、汎用性の高い技術・資格をそれぞれバランスよく習得・取得できるようにする（工業・山梨・韮崎工業高校）、夏季休業中に訪問介護員2級講座を開催し、福祉科、食物健康科のみならず家政科や普通科の生徒にも受講機会を与える（福祉・北海道）、日本語ワープロ、エクセル検定、漢検、英検や訪問介護員2級の資格取得促進（特別支援学校・東京）等は、資格の面から将来の進路選択の可能性を高める例である。

この他、企業実習のなかで自ら学ぶ意欲を高める（工業・山梨）、卒業生と在校生の積極的な接点づくり、卒業後も学校に相談できる雰囲気づくり（福祉・北海道）を通じて生徒自

身の情報収集能力を身につけさせるアプローチもみられた。

また、卒業前に求職支援機関の周知はよく行われているが実際に連れていく高校はいまだ多くない(第2章)なか、特別支援学校・東京調査では、進路指導の一環として生徒と保護者、教員の3人で2年次に住所地の就労支援センターへ、3年次にハローワークに赴いている。

#### 第4節 カリキュラムレベルの産学連携普及に向けて

学校教育のカリキュラムレベルに踏み込んだ地域における高校と産業界との連携の重要性が指摘されるなか、本章は専門高校における産学連携教育の事例調査を通じて、その具体的な取り組みにおけるさまざまな態様を把握し、産学連携教育がどのようにして成り立っているのかについての検討を加えた。

第2節1. で整理したように3つの事例は地域労働市場類型を踏まえて選んだ。ここでは地域や専門科等の特性による限界と可能性に触れたうえで、カリキュラムレベルでの産学連携の普及に向けて、本章での検討結果から引き出される政策的インプリケーションをまとめる。

##### 1. 3事例の特性—限界と可能性

工業・山梨調査は、県外就職率が低く、製造業の集積を背景に高卒の就職状況が比較的よい地域(類型2)での技術系人材確保に対する危機感の共有がベースとなっている。例えば同じ類型2の長野県や新潟県等では成功しやすいと考えられるが、製造業が少ないなど、高卒求人の内容にばらつきが大きい地域では、地域全体としての産学連携教育のプラットフォームづくりは難しい可能性もある。それでも事業スキームのみならず、事業の進め方から得られるヒントは多い。

福祉・北海道調査は、製造業求人が少なく労働市場が地域内で完結している地域(類型3)で近年成長する医療・福祉産業人材の育成であり、地域の産業ニーズに即しているとともに、生徒からみると生涯を通じて仕事を続けやすい介護福祉士資格の取得が明確に方向づけられている高校の事例となる。地域の成長産業に携わる資格職の養成、さらに伝統校だからこそ可能になっていることもあるが、目新しいプログラムを設けるのではなく、着実にさまざまなチャンネルを通じて地域事業者との信頼関係を強固なものとし、教育にフィードバックし続ける取り組みは参考にできるであろう。

特別支援学校・東京調査は、雇用情勢がよい大都市(類型1)における、障がい者雇用の枠組みにある学校の事例である。雇用情勢が芳しくない地域ではこれだけの協力企業を開拓することは難しいことが想定され、また個別求人開拓をおこなわなければならないという事情は専門高校とは大きく異なる。しかし外部の人材や専門家と教員のチーム・アプローチという考え方や、常に産業界のニーズを聞きとる姿勢から学ぶべきところは多い。

## 2. 政策的インプリケーション

今後高校における産学連携教育が継続・拡大するためにはなにが求められるだろうか。

### (1) 地域でともに育てる意識づくりと育成すべき人材像に向けたプログラム設計

高校と企業が地域産業・企業が求める人材をともに育てる意識を共有することが、産学連携教育の第一歩となる。学校と地域企業との関係が十分にできていない場合には、高校と産業界の橋渡しをする調整役（調整機関）の存在が鍵を握る。

調整役（調整機関）には、とりわけ企業側のネットワークと情報を持ち、雇用現場の実態に通じていることが求められる。例えば職業訓練機関がそのノウハウを活用すれば、高校と産業界の出会いを設定するだけでなく、両者のスキルニーズを把握して最適な職業訓練プログラムの作成や実施方法などについての助言をおこなうスキルブローカーとしての機能を果たしうるだろう。

また、高校と企業の双方に接点を持つハローワーク、労働市場の情報に加えて個別企業の情報も把握するジョブサポーターは、地域労働市場や成長産業の情報を踏まえたそれぞれの地域で取り組みやすい分野の抽出、地域のなかで高校と企業が育成すべき人材像を明確化し、役割分担をおこなうプラットフォームの構築にも関与しうるのではないかと期待される。

なお、職業資格が高校と企業の育成すべき人材の共通認識をもつうえでの目安のひとつとなっており、高校生の資格取得にかかる費用負担の軽減措置も検討されてよい。

産学連携教育に関して労働行政が主導的役割を担うことは難しいと考えられるが、マッチングレベルでの対応の限界が指摘されるなか、これを補うものとして地域におけるカリキュラムレベルでの高校と産業界の連携に向けた支援に側面的にでも参加することは、結果的にマッチングの効率を高めることにもつながると期待される。

ある政策に基づく特定のプロジェクト・事業としての取り組みは、時限的な予算措置に伴いうちきられることが少なくない。産学連携教育は継続性が重要であり、労働局、ハローワークのように長期的に設置されることが見込まれる機関が側面的支援を行うことは、プラットフォームの維持・発展、「継続性」の担保にもつながりうるだろう。

### (2) たえまない産業界のニーズ把握と教育内容への反映

地域産業の人材育成ニーズは常に変化していく。生徒の企業実習は教員と現場の貴重な接点となり、実習計画・目標や指導方法に関する意見交換から期間中の巡回指導、事後の実習内容や指導に関するフィードバックを着実にを行うことは、現場レベルでの高校と企業の意識のすりあわせの機会となる。

これに加え、高校の特徴や地域特性にあわせ、高校と地域産業界が学校ぐるみ、教員レベル、生徒レベルで日頃から多様な接点を模索・発展させれば、産業界のニーズ把握のチャンネルを広げることにつながる。

事例調査を通じて、地域における高校と企業の相互理解は未だ十分とはいえず、先進的な取組みのなかですら、それぞれの微妙な認識のずれを確認・調整しながらすすめていることがうかがえた。カリキュラムレベルでのリンケージを高めるためには、地域ぐるみの組織的なプラットフォームの構築に加え、日常的に高校と企業が個別にも接点をもつことを通じて、まず互いを知ることが改めて重要といえる。

また、教員の継続的な専門科目にかかる研修の受講は、教員の技術向上のみならず地域産業の実態把握と指導改善に直結する。研修にあたっての地域の職業訓練機関の活用、教員の研修受入企業の開拓・マッチングや企業から学校への講師派遣等にあたって、ハローワークのもつ情報の活用等が有効であろう。

### (3) 産業ニーズの変化への生徒の対応力の育成

地域産業界のニーズに対応した教育のあり方として、生徒自身の対応力を育てる取組みも有効である。これには職業教育に加え、以下に示すようなキャリア教育、労働教育の3本柱での取組みが重要となろう。

企業や社会のリアルな情報提供をすすめるためには、小中学校段階からのインターンシップ等の拡充、ジュニア・インターンシップの活用、高校生のための就職ガイダンスの拡充等が期待される。なお、卒業生と在校生の接点を充実させることは、高校生の地域産業にかかわる継続的な情報収集にもつながる。

また、労働市場、労働法制、求職支援、卒業後の生涯職業教育やジョブ・カード訓練等にかかる知識、客観的に見て高卒者にはどのような労働移動や職業達成が見通せるのかといった知識(筒井 2006)を身につけさせることも重要であり、まず教員に対してこうした情報提供を充実させていくことが求められる。

さらに、事例調査のなかでも専門領域に加えて隣接分野、汎用性の高い技術・資格をバランスよく習得・取得させるなど、将来の進路選択の可能性を高める取組みが共通してみられたが、生徒の柔軟な専門性(本田 2009a)を高めるアプローチも重要である。

近年、普通科においても職業教育充実の機運が高まっており<sup>30</sup>、以上のような方向性は、専門高校のみならず普通科における産学連携教育への取組みにあたっても参照できるものであろう。

## 参考文献

池田延己、「地域の中における高校福祉～函館大妻高校の実践」(函館大妻高等学校校長提供資料)

金崎幸子、2006、「日本の若年者就業支援策」小杉礼子・堀有喜衣編『キャリア教育と就業

<sup>30</sup> 大阪府立布施北高校のデュアルシステムへの取組み、東京都立足立新田高校における訪問介護員養成授業等。

支援』勁草書房

古閑博美編著、2001、『インターンシップ職業教育の理論と実践』学文社

佐々木享、2005、「中等工業教育史」 齊藤武雄・田中喜美・依田有弘編『工業高校の挑戦』  
学文社

私立函館大妻高等学校ホームページ <http://www.hakodate-otsuma.ed.jp/>

田中喜美、2005、「危機に立つ高校工業教育」 齊藤武雄・田中喜美・依田有弘編『工業高校  
の挑戦』学文社

筒井美紀、2006、『高卒労働市場の変貌と高校進路指導・就職斡旋における構造と認識の不  
一致』東洋館出版社

東京都立永福学園ホームページ

<http://www.eifuku-sh.metro.tokyo.jp/cms/html/top/main/index.html>

本田由紀、2008、「高校教育・大学教育のレリバンス」 谷岡一郎他編『日本人の意識と行動』  
東京大学出版会

本田由紀、2009a、『教育の職業意義』ちくま新書

本田由紀、2009b、「専門高校生の職業への移行」小杉礼子編『若者の働きかた』ミネルヴァ  
書房

山梨県立甲府工業高等学校ホームページ <http://www.kofu-th.ed.jp/>

山梨県立韮崎工業高等学校ホームページ <http://www.nirasakith.kai.ed.jp/>

山梨県教育委員会・(財) やまなし産業支援機構、2010、『平成 21 年度「地域産業の担い手  
育成プロジェクト」(ものづくり分野) 成果報告書(3年次)』

労働政策研究・研修機構、2005、『新規学卒採用の現状と将来』(労働政策研究報告書 No.28)

労働政策研究・研修機構、2008、『「日本的高卒就職システム」の変容と模索』(労働政策研  
究報告書 No.97)

労働政策研究・研修機構、2009、『地方の若者の就業行動と移行過程』(労働政策研究報告書  
No.108)

労働政策研究・研修機構、2010、『高校・大学における未就職卒業者支援に関する調査』(調  
査シリーズ No.81)

OECD、2011、"Education at a Glance"