

「専修学校版デュアル教育」

分野共通ガイドライン

改訂版

2020年3月1日

MRI 株式会社三菱総合研究所

目次

目次	i
【参考資料】	ii
用語の一覧.....	iii
1. 本ガイドラインの概要	1
1.1 専修学校教育における課題認識	1
1.2 本ガイドラインの趣旨・目的.....	2
1.3 デュアル教育の一般的な定義.....	3
1.4 デュアル教育の特徴・種類	4
(1) 教育課程として明確に位置づけられていること	4
(2) 実務（実習）面においても専修学校が主導的に設計・運営していること	4
(3) 実務（実習）において受入側の強いコミットが存在すること	5
(4) 実務（実習）が学生の専門性や進路と関連したものであること	5
(5) 職業現場での実務（実習）と学校教育が連携していること	5
(6) 職業能力開発としての教育目標設定とその評価結果のフィードバック	5
2. デュアル教育を実施する上での留意事項	7
2.1 デュアル教育企画・実施のタイムライン	7
2.2 デュアル教育の企画（Plan）	11
(1) 目的の明確化	11
(2) 教育目標および教育内容・方法の明確化	15
(3) 役割分担（負担）の明確化	18
(4) 学生に対する報酬・知的財産の帰属	20
(5) 実施上の協定・契約の締結	20
(6) リスクマネジメント	23
2.3 デュアル教育の実施（Do）	25
(1) 受入企業の開拓.....	25
(2) 希望学生と受入企業のマッチング	30
(3) 学生の受入体制整備	32
(4) 企業内実習.....	36
(5) 企業内実習前／企業内実習後の教育.....	43
(6) 学生の評価.....	46
2.4 デュアル教育の評価（See）	50
(1) プログラムの評価方法.....	50
(2) プログラムの改善方法	52

【参考資料】

デュアル教育実践事例集
デュアル教育支援ツール集

用語の一覧

本報告書では、以下のとおり用語の統一を図る。

本稿での表記	意味
学校	デュアル教育を提供する専修学校を指す。
学生	デュアル教育を受講する専修学校の生徒・学生を指す。
実習	デュアル教育に含まれる実習あるいは実務を指し、本事業では企業内実習、学校内実習および共同プロジェクトの形態がある。
企業等	専修学校と連携してデュアル教育を提供する企業、医療施設、保育所等を指す。

本ガイドラインは、文部科学省の生涯学習振興事業委託費による委託事業として、株式会社三菱総合研究所が実施した2019年度「専修学校による地域産業中核的人材養成事業」の成果物です。

1. 本ガイドラインの概要

1.1 専修学校教育における課題認識

中央教育審議会答申「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」（平成 23 年 1 月）においては、「職業教育の観点からの職業実践的な学習活動が、教育機関だけでなく、地域や産業界の各種団体をはじめとする社会と連携・協力した人材育成という観点から推進されることが重要である。」とされている。

多様化する社会需要に応じた質の高い専門人材を養成するためには、中核的職業教育機関である専修学校の果たすべき役割は大きいですが、その際には、専修学校が企業等と連携しながら、専門的・実践的な教育を展開することが求められる。

この点、専門学校では、平成 26 年度より「職業実践専門課程」についての文部科学大臣認定制度が開始され、企業等との組織的な連携強化に関する取組が推進されているが、企業等と専修学校との連携についての方法論は必ずしも体系的に確立・共有されているものではなく、また、各専修学校は手探りで企業等との連携を進めていることから、取組内容・水準は学校によりまちまちであるのが現状である。

1.2 本ガイドラインの趣旨・目的

専修学校版デュアル教育推進事業では、これからの時代に求められるアクティブ・ラーニングのあり方を見据え、専修学校が企業等と連携して実施する、学習と実践を組み合わせる効果的な教育手法の開発を支援し、学校・産業界の双方にとって、より効果的な教育を実施するための分野（職業領域）別ガイドラインを作成している。

分野共通ガイドラインは、これらの分野（職業領域）別ガイドラインを補完する形で、各分野共通となるデュアル教育の実施手順や分野共通でデュアル教育実施時に留意すべき事項についてとりまとめたもので、その利用者としては、分野別ガイドラインの対象となっていない分野における専修学校・業界団体の関係者を想定している。今後、分野別ガイドラインが整備されていく中で、その一部を参考事例として引用する予定であり、分野共通ガイドラインを呼んだ関係者がさらなる情報を求めて各分野別ガイドラインを手にとることも想定している。

分野別ガイドラインと分野共通ガイドラインを活用することにより、専修学校の質保証・向上を図りつつ、実効的・組織的な産学協同による教育体制を構築するとともに、順次拡大を図ることで、全国の専修学校における産業界のニーズを踏まえた専門人材の養成を推進する。

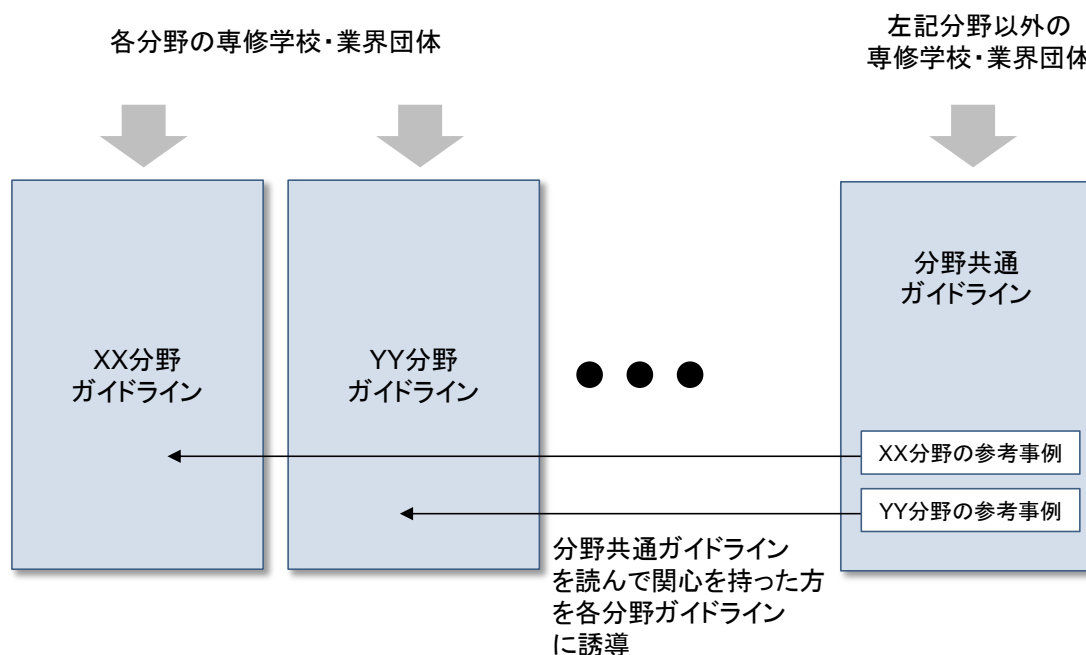


図 1 本ガイドラインの趣旨・目的

1.3 デュアル教育の一般的な定義

デュアル教育について公式な定義は存在しないが、平成15年6月10日に文部科学、厚生労働、経済産業、経済財政政策担当の4大臣が合意した「若者自立・挑戦プラン」においては、「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み合わせる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」を「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）」と記載されている。これに先立って平成14年11月から文部科学省が調査研究を進め、平成16年1月にその成果をとりまとめた「キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議報告書」においても、「実務と教育が連結した実践的な人材育成システム」を「デュアル教育」と呼んでいる。

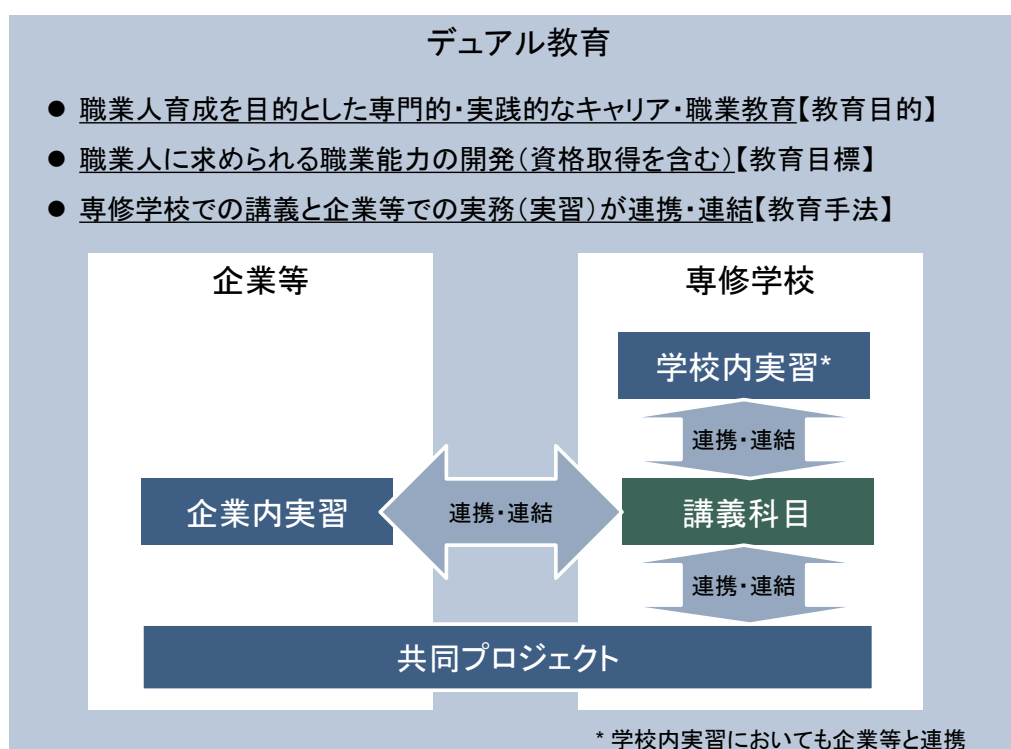


図2 専修学校版デュアル教育の一般的な定義

1.4 デュアル教育の特徴・種類

(1) 教育課程として明確に位置づけられていること

デュアル教育は、企業等での実務（実習）と専修学校で行う教育（講義）が連携・連結した総合的な教育プログラムである。従って、専修学校は、デュアル教育を教育課程として明確に位置づける必要がある。教育課程上の位置づけとしては以下の形態が考えられる。なお、職業実践専門課程を設置する専修学校においては、教育課程編成委員会¹を活用してデュアル教育の教育課程上の位置づけを明確化することも有効である。

表 1 デュアル教育の教育課程上の位置づけ（例）

- 専門教科・科目に関する「学校設定科目」を設ける。
- 企業実習を職業に関する各教科・科目の実習に代替する。
- 学校外における就業体験活動等の単位認定制度を活用する。

（出所）専門高校等における「日本版デュアルシステム」に関する調査研究協力者会議『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2月）

(2) 実務（実習）面においても専修学校が主体的に設計・運営していること

デュアル教育で行う企業等での実務（実習）は、企業任せの単なる現場体験ではない。学校教育（講義）はもちろんのこと、実務（実習）面についても企業等と調整しながら、教育課程としての位置づけに従って、専修学校が主体的に設計・運営しなければならない。

具体的な実習形態としては以下が考えられるが、「企業内実習」であっても、定期的に学校側が状況を把握して学生を指導・支援をしたり、実習先の指導者との意識共有を図るといった工夫が必要になる。

表 2 デュアル教育で行う実習の形態

形態	内容
①企業内実習	専修学校内で講義等を受け、企業内で実習（実務）を行う。
②学校内実習	専修学校内で講義等と実習（実務）を行う。
③共同プロジェクト	専修学校内または企業内で実習（実務）を模擬した共同プロジェクトを行う。

¹ 「教育課程編成委員会」とは、学校が主体的かつ統括的に、専攻分野に関する企業、関係施設、業界団体、職能団体、関連学会・学術機関、国又は地方公共団体等の関係部局等の意見や要請等を把握・分析し、授業科目の開設その他授業内容や方法の改善及び工夫等を含む教育課程の編成に活用するための組織をいう。

(3) 実務（実習）において受入側の強いコミットが存在すること

全体の設計・運営は専修学校が主体的に行うことは前述の通りだが、実務（実習）において受入側となる企業等のコミットが不可欠である。学生を単なるアルバイトのように現場で働かせるだけでは十分な学習効果を得ることはできない。専修学校は、企業等と目的意識の共有を図りながら、学生が適切な指導を受けられるよう、実務（実習）時の具体的な指導体制・方法について取り決めることが必要である。

(4) 実務（実習）が学生の専門性や進路と関連したものであること

専修学校が職業能力育成を目的とする以上、デュアル教育の中で実施される実務（実習）は、学生の専門性や将来の進路に関連したものであることが不可欠である。専修学校は、こうした観点から実習先と学生のマッチングや、実習先との調整を行うことが必要である。

(5) 職業現場での実務（実習）と学校教育が連携していること

実務（実習）を実施するだけではデュアル教育と言うことはできない。従来のインターンシップとは違って、専修学校版デュアル教育とは職業能力育成を目的として、職業現場での実務（実習）を行うと共に、学校教育（講義等）が連携して実施されることが重要である。

これは単に、実習直前に準備する（例えば、社会人としての振舞い方の研修を受ける等）ということに留まらない。課程全体から見た実習の役割を明確化し、実習の効果を最大化するための学校教育を入学当初から設計すること、実習で得た経験をその後の学校教育に活かせるように配慮することが重要である。

(6) 職業能力開発としての教育目標設定とその評価結果のフィードバック

デュアル教育は職業能力開発を目的として実施されるものであり、その教育目標は育成すべき人材像（＝学生が就業する職業）を想定した上で、その能力要件あるいは資格要件から導かれた知識・スキルとして具体的かつ客観的に評価可能な形で定義される必要がある。またデュアル教育を実施したことにより、学生が教育目標とする知識・スキルをどこまで習得したのか、また、学生がその後に資格を取得したのか、あるいは想定した職業に従事し、活躍できているのかを評価し、その結果をデュアル教育の設計にフィードバックする必要がある。

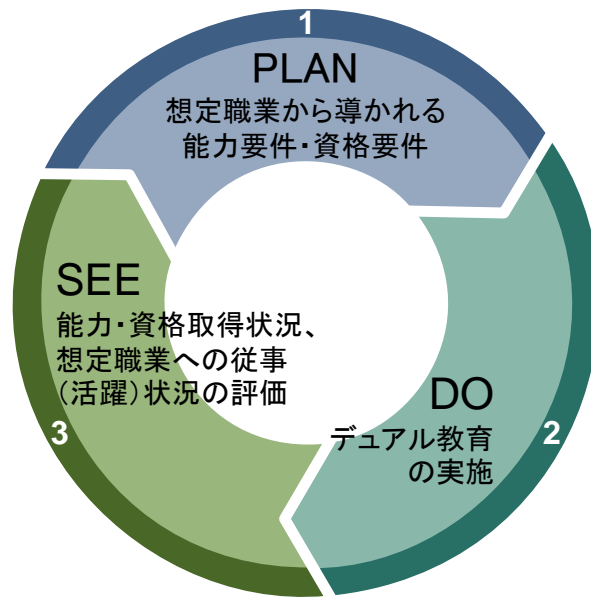


図 3 職業能力開発としての教育目標設定とその評価結果のフィードバック

2. デュアル教育を実施する上での留意事項

本章では、専修学校が企業等と連携して実現していく上で留意すべき事項を、企画(Plan)・実施(Do)・評価(See)のフェーズ別に整理する。

2.1 デュアル教育企画・実施のタイムライン

企画(Plan)・実施(Do)・評価(See)の各フェーズにおける詳細を整理する前に、本節ではデュアル教育を実際に企画・実施するに当たって、必要な検討・作業事項を図4に示す。図中の各アクションアイテムの内容については表3を、全体の大まかなスケジュールなどについては、教育支援ツール「デュアル教育WBS」を参照されたい。

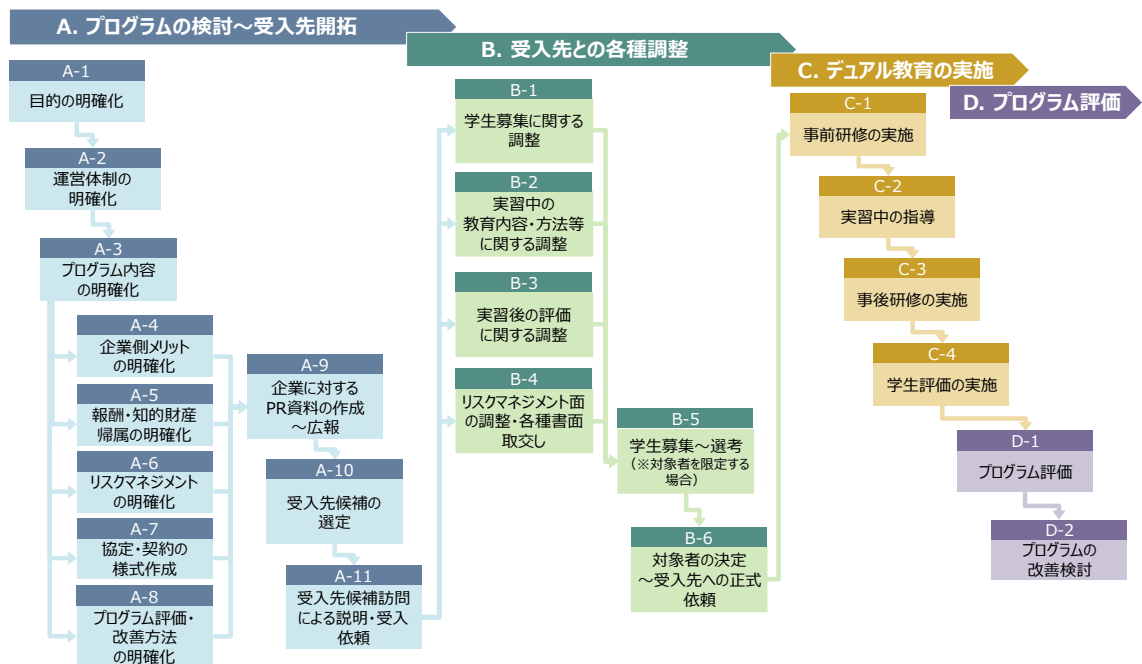


図4 デュアル教育企画・実施のタイムライン

表 3 デュアル教育企画・実施のタイムラインにおける各項目の詳細

	作業項目	内容	本ガイドラインにおける参照箇所
プログラムの検討～受入先開拓			
A-1	目的の明確化	教育課程全体の中でのプログラムの位置づけ・目的を明確にする。	2.2 (1) 目的の明確化
A-2	運営体制の決定	学校内の実施体制を明確にする。	2.2 (2) 教育目標および教育内容・方法の明確化
A-3	プログラム内容の明確化	対象学年、実施時期、実施期間、必修・選択の別、単位数、シラバスの内容、成績評価方法、経費面を明確にする。	2.2 (2) 教育目標および教育内容・方法の明確化
A-4	企業側メリットの明確化	企業のメリットを明確にする。なお、このメリットは企業とのコンセンサスとして共有する。	2.2 (3) 役割分担（負担）の明確化”
A-5	報酬・知的財産帰属の明確化	学生に対する報酬の有無や、知的財産権の帰属について、学内で検討を行い明確化する。ここでの検討結果は、後で企業と調整を行う。	2.2 (3) 役割分担（負担）の明確化
A-6	リスクマネジメントの明確化	守秘義務に関する考え方や、怪我や事故、損害等に対応する保険等の決定を行う。	2.2 (4) 学生に対する報酬・知的財産の帰属
A-7	協定・契約の様式作成	実習中の学生の職場放棄や、企業等の経営事情により実習の継続困難、A-6などを想定し、協定・契約の様式を作成する。	2.2 (6) リスクマネジメント
A-8	プログラム評価・改善方法の明確化	明確化した目的等の達成度を評価する方法と、その評価を踏まえた改善方法を明確化する。	2.2 (5) 実施上の協定・契約の締結
A-9	企業に対する PR 資料の作成～広報	本プログラムを企業に説明する際の PR 資料を作成する。	2.4 (1) プログラムの評価方法
A-10	受入先候補の選定	プログラムの目標が達成できる受入先企業を、教育効果や受入可能性を考慮しながら選定する。	2.4 (2) プログラムの改善方法”
A-11	受入先候補訪問での受入依頼・説明	受入先候補に対し、電話等でのアポイントメントをとり訪問する。その際、よく聞かれる質問は事前に準備しておく。	2.3 (1) 受入企業の開拓

	作業項目	内容	本ガイドラインにおける参照箇所
受入先との各種調整			
B-1	学生募集に関する調整 (※任意参加の場合のみ)	受入先企業と学生の受入要件を調整し、学生募集要項を作成する。また、学生募集・選考等に関わる業務や、その流れを確認する。	2.3 (2) 受入学生と受入企業のマッチング
B-2	実習中の教育内容・方法等に関する調整	実習内容や実習計画を企業と調整し、実施要領・シラバスを作成する。その際、受入期間中の学校側の役割の調整や、企業側の受入体制の調整を行う。	2.2 (2) 教育目標および教育内容・方法の明確化
B-3	実習後の評価に関する調整	学生評価やプログラム評価の方法について企業に提示・依頼を行い、必要に応じて調整を行う。	2.2 (3) 役割分担(負担)の明確化”
B-4	リスクマネジメント面の調整・各種書面取交し	学校－企業間の契約書・覚書の作成・取交しを行う。また、学生－受入企業間での誓約書等の様式も作成する。	2.3 (6) 学生の評価
B-5	学生募集～選考(※対象者を限定する場合)	学生に対し、募集要項やシラバス等の提示・説明を行い、希望学生からの申し込みを受け付ける。その後、書類・面接選考を行い、対象となる学生を決定する。	2.2 (6) リスクマネジメント
B-6	対象者の決定～受入先への正式依頼	正式の依頼文書及び対象学生のプロフィール等を作成・送付し、受入を正式に依頼する。	2.3 (2) 希望学生の受入企業のマッチング
デュアル教育の実施			
C-1	事前研修の実施	企業内実習前の動機付け等を主とした学内での講義等を実施し、企業内実習の教育付加価値の向上を図る。	2.3 (5) 企業内実習前／企業内実習後の教育
C-2	実習中の指導	企業との検討に基づき、企業内実習を実施する。	2.3 (4) 企業内実習
C-3	事後研修の実施	実習等で得た知識・スキルの実践・活用や、成果確認等を行うことにより、企業内実習の教育付加価値の向上を図る。	2.3 (5) 企業内実習前／企業内実習後の教育
C-4	学生評価の実施	企業等から回収した学生評価票や、学内で実施した教育の学生評価に基づいて学生評価を実施する。	2.3 (6) 学生の評価

	作業項目	内容	本ガイドラインにおける参照箇所
プログラム評価			
D-1	プログラム評価	当初明確にした実施目的を達成できたか評価を行う。	2.4 (1) プログラムの評価方法
D-2	プログラムの改善検討	【D-1】のプログラム評価結果を専修学校内や、企業等の中で情報共有、意見交換する機会を設けてプログラムの改善検討を行う。	2.4 (1) プログラムの改善方法

2.2 デュアル教育の企画（Plan）

（1）目的の明確化

【専修学校】

デュアル教育を実施する目的について、専修学校だけでなく、連携する企業等、参加する学生それぞれのメリットを明確にする。また、その内容を関係者のコンセンサスとして共有する。なお、職業実践専門課程を設置する専修学校においては、前述のとおり教育課程編成委員会を活用することも有効である。

【企業等】

デュアル教育に参加する目的について、人事部・事業部等の関係する社内各部門で共有する。直接デュアル教育に関わる担当者だけでなく、その上長との間でも目的を共有し、デュアル教育に参加する担当者が適切に企業内で評価されるよう配慮しておく。

表 4 デュアル教育のメリット／デメリット（例）

区分	メリット（例）	デメリット（例）
専修学校	<ul style="list-style-type: none"> ● これまで学校教育で欠けていた実際の・実践的な教育を補うことができる。 ● 学校で行っている職業教育について、企業の理解が得られ、専修学校教育の活性化を図ることができる。 ● 学生の就職の促進が期待できる。 ● 教員自身も地域の実践的な技術等の実態を学び、研修的な役割を果たすことができる 	<ul style="list-style-type: none"> ● 受け入れ企業の開拓や学校と企業のコーディネート等、学校・教員の業務が増える。 ● カリキュラム編成や時間割作成上の工夫、補習授業等、学校・教員の負担が増える。 ● 学校外（企業等）で行われる実習に対する評価が難しい。
企業等	<ul style="list-style-type: none"> ● 意欲ある学生を採用することができる可能性が高い。 ● 企業での教育・訓練と雇用とを結び付けることができる可能性が高い。 ● 早期から企業が求める人材を育成することができる可能性が高い。 ● 学生の指導を通しての従業員の自覚や誇りの高揚が期待できる。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 学生受け入れに伴い、諸経費・人件費の負担が増えるにもかかわらず、直接企業の業績につながる成果が期待できない。 ● 学生の過失によって、生産ラインが止まったり、学生が傷害を負い企業が責任を問われる等、損害が生じる可能性がある。 ● せっかく指導しても採用に結び付かなければ、それが無駄になり、場合によっては企業秘密が他に漏れる可能性がある。
学生	<ul style="list-style-type: none"> ● 社会に出て即戦力となる実践的技術・技能が身に付く。 ● 社会人として望ましい職業観、勤労観が一層醸成される。 ● 異世代の人々とのふれあいや交流等を通して、社会人として必要なマナーやコミュニケーション能力、地域への愛着が養われる。 ● 当該職業の仕事内容を知り、就職後のミスマッチを防止することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 実習に伴う傷害等の危険がある。 ● 慣れない職場での実習や人間関係等によって、強いストレスを生じる可能性がある。 ● この教育システムに対する社会的な評価がどのようになるか分からず不安。

（出所） 専門高校等における「日本版デュアルシステム」に関する調査研究協力者会議『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2月）に基づき作成

充実したデュアル教育を構築・実施するには、当該プログラムに関わるプレイヤー間で教育目的・目標を共有し、核となる教育内容を十分に理解しながら検討を進めることが前提となる。しかし、デュアル教育は多数・多様なプレイヤーが関係するだけでなく、検討すべき事柄も多く、その一つ一つをプレイヤー間で正確に把握・共有することは容易ではない。また、学校外の機関（例えば実習の受入先機関候補）に協力を求める際には、デュアル教育の概要やメリットを効率的に伝えることが必要とされる。

上記のように、デュアル教育に関する円滑な情報共有・伝達のためには、そのポイントを端的に整理した「デュアル教育 プログラム設計書」を用意しておくことが有効である。また、こうした設計書を準備しておけば、その後の様々な検討プロセスの中でも、常に設計書に立ち返ることでプログラム全体の整合性を常に保つことが可能となる。

参考表：デュアル教育 プログラム設計書の例

プログラムの各要素		具体的な内容・ポイント
名称		・当該プログラムの名称を記載
現状・課題認識	外部環境(産業・経済状況、人材市場等)【1.1節】	・当該分野の外部環境(産業・経済状況、人材市場等)の現状・課題を明確化する。
	内部環境(専修学校教育)【1.1節】	・当該分野における教育・人材育成の現状・課題(特に専修学校教育の現状・課題)を明確化する。
教育内容のポイント		・「達成すべき人材像」を実現するための、当該プログラムの目的(デュアル教育)の定義
	実習【2.3節、3.3(4)】	<ul style="list-style-type: none"> ■ 企業等の専修学校外での実習 □ 専修学校と企業等による共同プログラムでの実習 ・実習内容について、以下の要素を明記。 <ul style="list-style-type: none"> - 実習期間中の基本的な学習スタイル(実習と学校での授業等の関係・バランス、スケジュール) - 実習の具体的な内容。 - 専修学校および受入機関それぞれによる、学生への指導・支援方法。
	フォロー【2.3節、3.3(5)】	・実習の振り返り、自身の課題発見、成果報告等、実習後に実施する主要な活動内容を示す。
		・事前準備～実習～フォローに至る当該プログラムを受講した学生の評価方法を示す(合わせて)
その他	成果物の帰属【3.2(3)】	・実習等において、学生が関与した成果物や学生・企業等との共同成果物に関する知財の帰属について示す。
	リスクマネジメント【3.2(4)(5)】	・学生の実習等で想定される各種リスク(実習中の事故、情報漏洩、パワハラ・セクハラ、学生のサボタージュ等)を整理し、各リスクへの対策を示す。 (例：保険への加入、秘密保持契約、コンプライアンスに関するガイダンス等)
	その他特記事項【5章、他】	・上記以外で特に関係者が留意すべき事柄(当該分野特有の問題等)があれば記載。

デュアル教育先進国であるドイツでは、参加企業側のニーズが意識されている。デュアル教育への参加企業においては、受け入れた生徒を自社のニーズに適した人材へと育成すること（" own trainees fit company' s needs"）がニーズとしてもっとも大きい（下表）。

参考表：デュアル教育に企業が参加する理由

Why companies take part in dual education? (survey results)	
Own trainees fit company's needs	94%
Acquisition of specialists not available on labor market	93%
Low labor turnover through loyal employees	71%
Possibility to choose best candidate when considering employment after end of apprenticeship	72%
Improving competitiveness in future	64%
Avoiding risk of wrong hiring of external candidates	58%
Time and cost saving instead of settling-in of external personnel	56%

（出所）Germany Trade & Invest. Vocational Training "Made in Germany" Germany's Dual System of Vocational Education and Training (VET). 2014.05.02.

また、デュアル教育を通さず生徒を新規採用する場合と比較して、デュアル教育に参加して人材獲得できれば企業にとって経済的なメリットがあることも定量的に示されている（下表）。なお、別の調査結果によると、ドイツでは、企業での実習プログラムに参加する生徒の6割程度が卒業後に実習受入企業を就職先として選択するという統計がある。

また、デュアル教育を通さず生徒を新規採用する場合と比較して、デュアル教育に参加して人材獲得できれば企業にとって経済的なメリットがあることも定量的に示されている（下表）。なお、別の調査結果によると、ドイツでは、企業での実習プログラムに参加する生徒の6割程度が卒業後に実習受入企業を就職先として選択するという統計がある。

参考表：一人当たりの実習生の受け入れに係る費用、収益及び新規採用の費用

項目	平均金額（ユーロ、2007年）
投資	15,288
収益	11,692
年間費用（投資額 - 収益）	3,596
新規採用の費用	4,214

（出所）Germany Trade & Invest. Vocational Training “Made in Germany” Germany’s Dual System of Vocational Education and Training (VET). 2014.05.02.に基づき作成

（注）投資の中に、指導する社員と実習生に係る人件費、職場・実習ワークショップの費用等が含まれている。収益は、日々のビジネスの中への実習生の参加による生産効果で換算されている。また、新規採用の費用は、求人広告費、審査・面談等の採用過程に係る費用、settling-in 期間における実習生と新規雇用の人のパフォーマンスのギャップ、及びさらなる教育に係る費用が含まれている。

Tips

ルーブリックを用いた教員内における実習目的の合意形成

ルーブリック（学習到達度表）を用いることで、教員内で暗黙となっていた実習目的について議論を行い、合意形成を行うことができる。

実習の目標は何か、どの程度を目標とするのかについて、しばしば教員ごとに考えが異なっている。日本児童教育専門学校では、ルーブリック自体がそのまま実習に活用されたわけではないけれども、ルーブリックの項目や、水準について様々な議論がなされることで、これまでは暗黙知となっていたデュアル教育や実習の目的について、教員内での合意形成がなされた。

（出所）日本児童教育専門学校にヒアリング調査のうえ三菱総合研究所作成

（2）教育目標および教育内容・方法の明確化

【専修学校】

デュアル教育の目的を専修学校、企業等および学生の立場で明確にした上で、実際にデュアル教育で達成する教育目標を明確化する。デュアル教育は職業能力開発を目的とするため、教育目標の明確化においては以下の点に留意する。なお、教育目標の選定においても職業実践専門課程を設置する専修学校においては、教育課程編成委員会を活用することが有効であるが、企業等の関係者を戦略的に選定することによって、「いま現場で求められる人材」だけでなく、業界トレンド等を踏まえた「これから求められる人材」を設定することも重要である。

表 5 デュアル教育における教育目標設定における留意点

留意点	備考
育成すべき人材像を特定する。	<ul style="list-style-type: none"> ● 学生が就業する職業（職種）＝育成すべき人材像を具体的に設定する。 ● 「技術者」「社会人」等、漠とした人材像とせず、専修学校の目的に応じて具体的な職業人を設定する。
人材要件を具体的な知識・スキルとして表現する。	<ul style="list-style-type: none"> ● 育成すべき人材像が備えるべき能力要件や資格要件を具体的な知識・スキルとして表現する。 ● 当該職業（職種）における就業環境や業界トレンド等を企業等と意見交換した上で設定する。
デュアル教育の入口／出口それぞれの水準を設定する。	<ul style="list-style-type: none"> ● デュアル教育の実施前後（入口・出口）で、知識・スキルがどの程度スキルアップすることを目指すのかを定義する。 ● デュアル教育の入口時点で学生が持っている知識・スキルの水準（As Is）とデュアル教育の出口時点で学生が修得すべき知識・スキルの水準（To Be）をそれぞれ客観的に評価可能な形であることが望ましい。

教育目標を設定した後、どのようにその目標を達成するのかデュアル教育の教育内容・方法を具体的に設計する。デュアル教育は、「実務と教育が連結した実践的な人材育成システム」であり、実習（実務）部分だけでなく、専修学校で行う講義科目も含めて一体的なプログラムとして設計する必要がある、カリキュラム・マップ等を用いて、講義科目と実習（実務）における学修内容の順次性と講義・実習間の連性を可視化することが望ましい。

設計した教育目標と教育内容・方法については、通常の講義科目で作成されるシラバス形式で文書化（可視化）する。デュアル教育の性質上、既に講義科目単体のシラバスがある場合にも、講義科目と実習（実務）を一体的な科目とみなしたシラバスを作成することが望ましい。

【企業等】

特に教育目標の設定においては、企業等のおかれた外部環境・内部環境を分析した上で、「企業等の現場に基づく人材要件（案）」として具体的に専修学校に提示する。一般的に、従業員の人材要件が必ずしも明確に定義されていない企業等も多いが、デュアル教育に参加することを契機に、事業部門・人事部門で自社における人材要件について議論し、それを明確化することも大きなメリットである。

また教育内容・方法については専門家である専修学校側で設計することが期待されるが、企業等への遠慮もあり、企業内実習の内容・方法が企業等に「丸投げ」される場合もある。企業側で自由に実習内容・方法を設計できる自由度が高まる一方、特に現場部門においては依頼される企業内実習の目標が不明確で、教育の専門家ではない現場担当者が実習内容・方法に苦慮することもあることから、企業内実習における専修学校の巻き込み、および企業内における人事部門・現場部門の連携を十分に行う。

参考事例

長期的・戦略的視野で人材像を語る企業等関係者の巻き込み

教育課程編成委員会の構成メンバーを戦略的に選定することによって、現場に即した教育課程の編成にとどまらず、「業界トレンドの把握」、「インターンシップ及び就職の機会の拡大」を試みている学校もある。

上田安子服飾専門学校では、ファッション業界人に加え、ファッションデザイナー団体の代表、ファッション産業の研究者、繊維の専門商社等、特色のあるメンバーで教育課程編成委員会を構成している。委員会では、主に業界の大きな流れ、ファッションの成長分野等、マクロ視点での議論を行っている。これらの委員から出た意見を参考にしながら、人材目標を定め、カリキュラムを編成している。業界の人材要件は変化しており、以前は製造に係る力が重要なスキルであったが、最近では、企画力を持ちグローバルに活躍できる人材が求められている。また服飾関連の企画は東京に集中していることもあり、カリキュラムの質をより高めるために、委員は関西圏の企業人ととどまらず、東京からも招請している。これらの委員からインターン及び就職の情報を提供してもらうこともある。

(出所) 株式会社三菱総合研究所『「職業実践専門課程」の実態等に関する調査研究』(2016年3月)

Tips

実習指導者研修で教育目標や内容などの共通認識化を実現

デュアル教育においては、学校の教員と、学生の受入れ先の実習指導者の双方が、実習(実務)の目的・意義や実施方法等について十分に理解していることが望ましい。

全国動物教育協会では、デュアル教育の実施に際し、専修学校の教員向けの説明会だけでなく、学生の受入れ先となる動物病院側の実習指導者に対しても研修会を開いている。この取り組みにより、学校での学習と受入れ先での実習を効果的に接続させることを図っている。

(出所) 全国動物教育協会にヒアリング調査のうえ三菱総合研究所作成

(3) 役割分担（負担）の明確化

【専修学校】

デュアル教育実現に向けた取り組みの基盤として、まずは専修学校内での運営体制を確立することが重要である。特にプログラム開発の責任者、企業等の外部との連絡窓口役、学内での意思決定方法（どのような場で、何をすれば意思決定できるのか）をあらかじめ決めておくことが求められる。

学内の運営体制を整えたら、デュアル教育を専修学校と企業等でどのように役割分担するか、また専修学校、企業等それぞれに発生する負担（人的・物的・財政的）を明確にする。その上で、デュアル教育の目的（メリット・デメリット）と負担について関係者内での認識を共有する。

デュアル教育で行う実習が長期にわたる場合、あるいは受入先の企業等が遠距離の場合は、学生の交通費や食費・宿泊費を自己負担とするのか、専修学校あるいは企業等で負担するのかを明確にする。

表 6 デュアル教育による企業等の負担（例）

部門	発生する負担
実習実施部門	実習期間中の担当者の負担、業務への影響・リスク、PC等の設備準備負担
受入窓口部門	専修学校との調整業務の負担
全社	学生への報酬・交通費・宿泊費等

【企業等】

学生が「労働者」（労働基準法9条）とみなされる場合には、労働基準関係法令が適用され、企業等で賃金の支払いや労災保険の適用が義務づけられる。そのため、デュアル教育の内容を把握したうえで、学生が「労働者」に該当するか否かを判断しておく。

学生が労働者に該当しない場合、労災保険の適用の有無にかかわらず、企業等は学生に対し安全配慮義務を負う必要があり、企業内での事故に対して過失が認められれば損害賠償の責任が発生する点に注意する。

参考事例

ドイツ：連邦政府・地方政府・産業界間の緊密な連携

ドイツでデュアル教育が普及している成功要因は、中央政府、州政府と産業界が明確な役割分担の下、緊密に連携していることにある。連邦政府は、実習の認定、実習規定の策定等、州政府は、職業訓練校の指導教員の資金支援等を行っている。また産業界については雇用側が実習等の設計等を行い、商工会議所が企業での実習の監視等を行っている。

Federal Government	Federal States	Industry	
<ul style="list-style-type: none">Recognizes TrainingRequirements for training and examinationTraining regulations	<ul style="list-style-type: none">Issue curricula for part-time vocational schoolsFinance teaching staffSupervise chamber activities	Employers <ul style="list-style-type: none">Creation and updating of training occupationsNominate experts for training regulationsNegotiate provisions in collective agreements like remuneration	Chamber of Industry and Commerce / German Confederation of Skilled Crafts <ul style="list-style-type: none">Advise stakeholders in trainingSupervise training in the companyVerify the aptitude of companies and training instructorsRegister training contractAdminister examinations

(出所) Germany Trade & Invest. Vocational Training “Made in Germany” Germany’s Dual System of Vocational Education and Training (VET). 2014.05.02.

Tips

学校側からの実習現場の提供

学校が実習の現場を企業に提供することで、企業側の受入れ負担を軽減することができる。

日本工科大学校では、造園に関する企業内実習を行っているが、造園の仕事が季節に連動した仕事であるため、企業から実習の現場を定期的に提供することが難しい。この問題を解決するため、当該校が地域の個人の庭整備等の仕事を直接受注し、そこに造園士に来てもらい、実習の現場にするといった取組を行っている。こうした取組を通じて、実習現場探しに関する企業側の負担が軽減されるのみならず、学生が作業に参加することにより、造園の仕事の人件費部分が下がり、発注者の評価につながるといった効果も確認できた。

(出所) 日本工科大学校にヒアリング調査のうえ三菱総合研究所作成

(4) 学生に対する報酬・知的財産の帰属

【専修学校】

実習において、学生による成果物（アイデア、デザイン等）あるいは学生と企業等による共同成果物が創出される場合には、その知的財産権の帰属を明確にする。デュアル教育は、専修学校と企業等との組織的な連携で行うプログラムであることから、デュアル教育における実習等に対する報酬や、そこで創出された成果物の知的財産権の帰属については、「学生と企業等」の個人対組織ではなく、「専修学校と企業等」の組織対組織で調整・合意しておくことが望ましい。

【企業等】

成果物が企業等において有益な場合、あるいは実習が長期にわたる場合には、企業の判断により学生に対して何らかの報酬を支払うことも検討する。

参考事例

ドイツ：報酬（熟練労働者の給与の3分の1相当）の提供

ドイツでは、デュアルシステムの一環として、受入企業が実習に参加している学生に対して報酬（実習期間中、年々増加し、最終年には受入企業の熟練労働者の給与の約3分の1になる）を支払っている（"Remuneration paid by company, amounts to approx. one third of a skilled worker's salary."）

（出所）Germany Trade & Invest. Vocational Training "Made in Germany" Germany's Dual System of Vocational Education and Training (VET). 2014.05.02.に基づき作成

(5) 実施上の協定・契約の締結

【専修学校】

デュアル教育は、一般的なインターンシップや企業等の現場体験と異なり、比較的長期間にわたり実習を行うこととなる。そのため実習等の途中で学生が職場放棄したり、企業等の経営事情により実習が実施できなくなる等、様々な問題が生じる可能性がある。

そのため、専修学校と企業等、学生（保護者）との間での何らかの協定あるいは契約を行い、こうした問題に対応できる環境を整備しておく。

専門職業実践課程における連携協定書（事業委託契約書）と覚書

専門職業実践課程を置く専修学校では、学校と企業等との間で職業教育協定（事業委託契約）を締結することが期待されている。その際に使用される協定書等（下図左）において、学校と企業等が組織的に連携して実習・演習等の科目を実施することを明確にするとともに、単なる企業等への委託といった誤解を招くことのないよう留意しなければならない。

また、学生への報酬を有給とする場合、学生と企業等との間で雇用契約を締結することが求められるため、学校は、各企業等での実習・演習等の具体的なケースに応じて、労働法規に適合するよう必要な手続を行うこと、学生への報酬を無給とする場合、協定書等に定める内容を超えて企業等の指揮命令下で労務提供がなされないよう、学校は、企業等で行う実習・演習等の内容について具体的に書面を作成することが、ガイドラインに示されている。

職業教育に係る事業連携協定書（事業連携契約書）	企業実習に関する覚書
<p>〔学校 代表者氏名〕（以下、「甲」という。）と〔企業等 代表者氏名〕（以下、「乙」という。）とは、実践的かつ専門的な職業教育（甲が設置する次の学科（以下、「学科」という。）の専攻分野の職業に係る勤務観及び継続的な学習意欲等の醸成、並びに学科の教育課程の専攻分野の実務に必要な知識、技術及び技能の修得又は向上に資する教育等）を通じて、学科の教育活動の質の保証・向上を図る目的として、この協定書に定める学科に関する事業を甲及び乙双方が連携することについて、以下のとおり合意する。</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 工業分野専門課程 ○○○学科（夜間部を除く。） ② 商業実務専門課程 ○○○学科（○○○コースを除く。） ③ 商業実務専門課程 ○○○学科（修業年限3年制に限る。） ④ 文化・教養専門課程 ○○○学科（通信制課程を除く。） <p>（趣旨）</p> <p>第1条 この契約は、第13条に定めるこの契約の有効期間（以下、「有効期間」という。）の間、甲及び乙双方が、学科における講義若しくは実習、実験、実技及び演習（以下、「実習・演習等」という。）の科目に関する第2条各号に定める事業（以下、「事業等」という。）の実施において連携することに関する基本的事項を取り決めることを目的とする。</p> <p>（事業）</p> <p>第2条 この契約における事業等とは、次の各号に定める全部若しくは一部の事項に関する事業とし、各事業等に関する詳細及び細目等は、別途、甲乙の協議の上で定めるものとする。</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 学科に在籍する甲の学生（以下、「学生」という。）に対する講義若しくは実習・演習等の科目の授業の実施 ② 前号に定める科目の授業（以下、「授業」という。）の実施に必要な教材その他教具及び資料等（以下、「教材等」という。）の作成 ③ 授業の内容・方法の改善及び工夫（以下、「授業改善等」という。）に向けた検討 ④ 授業における学生の達成度評価の実施 ⑤ その他甲乙の協議の上で別途合意した事業 <p>（手数料）〔※甲乙の協議の結果、甲から乙に支払うことを決定した場合〕</p>	<p>〔学校 代表者氏名〕（以下、「甲」という。）と〔企業等 代表者氏名〕（以下、「乙」という。）とは、甲の設置する工業分野専門課程○○○学科（夜間部を除く。）の学生（以下、「学生」という。）のうち企業実習を行う者（以下、「実習学生」という。）が乙における企業実習（以下、「企業実習」という。）を行うに当たり、下記のとおり覚書を締結する。</p> <p>記</p> <p>第1 基本的役割等</p> <p>（1）乙は、実習学生を平成…年…月…日から平成…年…月…日まで（原則として土曜日、日曜日及び祝日を除く。）の期間（以下、「実習期間」という。）に受け入れ、企業実習において実習学生が…領域の専攻分野に関する職業に必要な実践的かつ専門的な能力を修得するための教育及び指導等を行う。</p> <p>（2）甲及び乙は、事前に甲及び乙の協議の上で企業実習の内容及び工程等に係る実施計画（以下、「実施計画」という。）を決定する。</p> <p>〔※甲及び乙の協議の結果、選抜により実習学生を決定する場合〕</p> <p>（3）甲は、学生の中から選定した実習学生の候補者について、企業実習の参加申込に係る書類を乙に提出し、乙は、事前に甲及び乙の協議の上で決定した当該書類の審査その他の方法により、実習学生を選抜し、決定することができる。</p> <p>（4）甲は、事前に甲及び乙の協議の上で決定した実習学生が企業実習の参加に当たり遵守すべき事項を定めた誓約書に、実習学生本人（実習学生が未成年の場合は実習学生本人及び法定代理人）の署名捺印を得て、乙に提出する。</p> <p>（5）甲は、実習期間中の実習学生の企業実習以外の生活等について指導し、乙は企業実習以外の責任を負わない。</p> <p>（6）乙は、乙の役員及び従業員（以下、「従業員等」という。）の中から、企業実習に必要な適性及び能力等を有する実習指導者（以下、「実習指導者」という。）を選定し、実施計画どおり教育及び指導等を実施する。なお、実習指導者は、甲及び乙の協議の上で決定した様式に基づき、実習学生が企業実習終了後に作成する報告書の承認並びに実習学生の実習成果の評価に協力する。</p>

（出所）全国専修学校各種学校総連合会 新学校制度創設推進本部『「職業実践専門課程」に係る手引書（第120回理事会 報告版）』（2015年3月）

Tips

個人情報や機密情報に関する協定書

実習する学生が個人情報や機密情報に触れることを避けるため、企業等から提示される実習内容が限定的になってしまい、教育効果が低減してしまうことがある。しかし、このような状況は、協定書を取り交わすことで回避することができる場合がある。

(6) リスクマネジメント

【企業等】

実習中に起こる事故、機密漏洩等のリスクへの対応を行う。リスク対応には、事前対応と事後対応の両面から検討する。

表 7 デュアル教育におけるリスクマネジメント（例）

学生が被災する事故：学生自身が通勤中や実習中の事故で傷害を受けるリスク <ul style="list-style-type: none"> ● 保険加入が必要だが、デュアル教育が雇用関係にあたるかどうかによって適用される保険が異なる。 ● デュアル教育の正式受諾時までには保険の加入を確認する。 ● 学生の能力・適性に応じて実習内容を工夫する。 	
学生の行為による損害：学生が実習中に設備等の破損、第三者への傷害、業務への損害を与えてしまうリスク <ul style="list-style-type: none"> ● 上記と同様に保険加入、賠償責任の分担を事前に「確認書の取交」等で明確にしておく。 ● 学生の能力・適性に応じた実習内容を工夫する。 	
学生による機密漏洩：企業秘密が学生を通じて漏洩してしまうリスク <ul style="list-style-type: none"> ● 学生への守秘義務については、「確認書の取交」、実習時の導入部等で明確にしておく。特に、近年問題となっている SNS(ソーシャル・ネットワーキング・サービス)については十分な注意喚起を行い、実習等に関する投稿は控えるよう指導する。 ● 実習中、実習後に学生が作成する「実習記録」「実習報告」等からの漏洩についても注意する。 ● 「実習記録」「実習報告」は担当教員限りになるかどうかを確認する。 ● 専修学校で学生を集めて研修報告会を行う際は、複数グループに分け、競合他社との同時開催を避ける等の配慮を依頼する。 	

(出所) 日本工作機械工業会『工作機械分野におけるインターンシップマニュアル(改訂版)』(2011年3月)

表 8 適用される保険の種類（例）

リスク分類	費用負担者	学生	企業等	
			雇用とみなされる場合	雇用とみなされない場合
学生が被災する事故		傷害保険	労働者災害保険	施設賠償責任保険
学生の行為による損害	受入企業の損害	個人賠償責任保険	財産保険	財産保険
学生の行為による損害	第三者の損害	個人賠償責任保険	施設賠償責任保険	施設賠償責任保険

(出所) 文部科学省『インターンシップの導入と運用のための手引き～インターンシップ・リファレンス～』(2009年7月)

Tips**トラブルシューティングを共有**

医療事務分野においては、実習に携わった職員間での情報共有を図るため、実習実施校を対象として、実習期間中に起こったトラブルについての情報収集を行った。収集した情報から、学生への事前指導の徹底によってある程度回避することが可能な事例を抽出し、防止策としてどのような事前指導を行っているかをトラブルシューティングとして取りまとめている。

こうした事例に関する情報は、他校が医療事務実習に取り組む際に、実習前指導内容の検討やトラブル発生時の対応の参考とすることが可能となっている。

(出所) 全国専門学校教育研究会にヒアリング調査のうえ三菱総合研究所作成

2.3 デュアル教育の実施（Do）

（1）受入企業の開拓

【専修学校】

ただ単に企業等が専修学校に協力するということから成り立つ関係ではなく、専修学校と企業等の双方にとってメリットのある「連携」を目指す。また、企業に対しては、企業側メリットをアピールし、デュアル教育に対する理解・協力を得るため、企業向けのPR資料などを作成することも検討が必要である。PR資料のベースとしては、教育支援ツール「『専修学校版デュアル教育』ガイド 企業向け」を参照されたい。

その後、以下のような既存のネットワークを活用し、訪問や電話、web サイトへの掲載、パンフレット類の配布・送付、ダイレクトメールの送付などの方法で受入れ依頼を行う。

- 教師・講師の派遣を受けている企業等
- 卒業生が就職している企業等
- インターンシップ学生の派遣実績がある企業等
- 継続的に関係・交流のある産業団体、職能団体
- 地方公共団体の労働部局等
- 受入先の開拓・マッチングを実施している外部団体の情報

以上のような方法でコンタクトした企業等に対しては、アポイントメントをとり訪問・説明を行う。その際、質問される可能性の高い以下の事柄は、教育支援ツール「『専修学校版デュアル教育』ガイド 企業向け」に記載されているQ&Aなども参考に、事前に準備・検討しておく。

- 何をさせればよいか
- どういう学生が来るのか
- 経費・報酬の負担はあるか
- 守秘義務は大丈夫か
- 怪我や事故等に対応する保険は大丈夫か
- 就職との関係はどうか
- 受入にはどのようなメリットがあるのか

Tips

複数の学校間で受入先企業リストを共有

中国・四国地域におけるインターンシップはこれまで各大学の所在地である県内を中心に行っていたが、出身地での就職を希望する学生と人材の確保が困難な中小企業の間にもスマッチが生じていた。そこで、文部科学省の補助事業「中国・四国圏域での産官学協働によるインターンシップ等の推進」を契機に、地元 12 大学は産業界等との協働による相互乗り入れによる各県域を越えたインターンシップの連携体制を確立、受入れ企業及び参加学生の増加を図るとともに、中国・四国地域全体へのインターンシップの普及・定着を促進した。

(出所) 経済産業省『成長する企業のためのインターンシップ活用ガイド』(2013年3月)に基づき作成

Tips

実習先の新規開拓

アップルスポーツカレッジの実習の連携先は、地元のスポーツチームやスポーツショップ、学校等、90か所以上である。実習先の多くは、教職員が各学科の専門内容に関連する企業を選定した上で、受け入れてくれる企業を開拓している。

具体的な実習内容は受入先により異なるが、例えば、スポーツショップの市場調査を実施してプレゼンテーションを行ったり、スポーツチームに帯同してトレーナーの補助を行ったり、国際大会の運営補助を行ったりしている。実習頻度は学科や受入先によって異なるが、トレーナー業務では週3回、スポーツビジネス科では週2回実施している例が多い。スポーツビジネス科の受入先から、ある程度まとまった時間をとってほしいとの意見が寄せられたため、実習日は朝から夕方までスポーツショップ等で就業することとした。

(出所) 株式会社三菱総合研究所『「職業実践専門課程」の実態等に関する調査研究』(2016年3月)

Tips

フォーラムの開催などによる広報・周知活動

日本工科大学校では、建設分野のガイドラインを作成した後のフォローアップ活動の一環として、企業・学校・学生を招く形での「デュアル教育推進フォーラム」を開催する等、関係者を巻き込んだデュアル教育の積極的な広報・周知に取り組んでいる。同フォーラムでは、「建設分野における産学協働教育」、「学生目線からのデュアル教育」、「企業が求める人材とデュアル教育の役割」などをテーマとし、講演やパネルディスカッションのセッションを実施した。その他、デュアル教育の取組について PR する動画を作成し、YouTube で公開することも試みている。

これらの活動を通じ、デュアル教育への理解とガイドラインの啓発、受入企業の開拓を図っている。

(出所) 日本工科大学校の事業報告書より三菱総合研究所作成

Tips

視覚的に分かりやすくポイントをまとめた企業向けのガイドラインを作成

一般社団法人全国専門学校情報教育協会では、企業向けに、カラーで図表の解説が多く含まれるガイドラインを作成した。ページ数は圧縮する形でポイントをまとめ、学生の受入れが初めてとなる企業にとっても読んで分かりやすく、デュアル教育が魅力的に感じられるような解説が記載されている。

3編立てとなっており、導入編では「IT デュアル教育」について目的や背景などを解説、実践編ではデュアル教育の流れについて図表も用いつつ各ステップについて詳細に解説、ツール編では各ステップの様々なタイミングで用いられる標準的なフォーマットを掲載している。

同協会では別途、デュアル教育を導入する学校向けのガイドラインも作成しており、企業側と学校側がデュアル教育の実施に向けて擦り合わせしやすいように工夫されている。

(出所) 一般社団法人全国専門学校情報教育協会にヒアリング調査のうえ三菱総合研究所作成

Tips

蓄積した現場の声を活用したパンフレットで実習先を開拓

全国専門学校教育研究会では、多数の医療機関や実習生に対し実習終了後にインタビューを実施し、「受け入れた医療機関の声」や「実習生の声」をストックしている。

パンフレット「医療事務実習生受け入れのお願い」は、写真や図を多く掲載し、受入れ側のイメージアップを図っている。実習の趣旨や、受け入れ側の医療機関にとってのメリットを解説する他、パンフレットの配布先に応じて医療機関や実習生の「生の声」を選択して掲載できる、カスタマイズ可能な形式となっている。

(出所) 全国専門学校教育研究会にヒアリング調査のうえ三菱総合研究所作成

Tips

地域の業界団体にアプローチし異業種も含め実習先を開拓

日本電子専門学校では、各地域の情報産業協会等の業界団体や協会などにアプローチし、デュアル教育における学生受入れを企業側へアピールしている。

業界団体や協会が主催するイベントの一部に入れ込む形で、日本電子専門学校が作成したガイドラインの説明会を開催し、企業の人材採用担当者を中心とする聴講者に対し、デュアル教育の意義や、新卒採用に繋がることなど企業側にとってのメリットなどを解説した。また、当該地域における IT 関連の専門学校のリストを配布することで、自校以外も含めてアピールし、地域の業界全体としての受入れ先拡大を図っている。

(出所) 日本電子専門学校にヒアリング調査のうえ三菱総合研究所作成

Tips

商工会議所との連携による受入企業の開拓・調整に係る負担の軽減

受入企業の開拓や調整は学校側が負担を感じる点の一つであるが、この負担を軽減するための一つの方法として、商工会議所や業界団体との連携がある。

桑名工業高等学校では、桑名商工会議所を交えて懇談会を開催した際に「現場を見てみたい」という要望を行ったことをきっかけに、桑名商工会議所との連携のもと「産業現場実習」を行っている。この連携では、受入企業の開拓や、受入企業との仲介の役割を商工会議所が担い、学校・企業・商工会議所が三者一体となったデュアルシステムを構築している。これにより、2、3年生では週1日、年間を通して実習を行えるようになっている。

(出所) 一般社団法人中部経済連合会『中部だより』(2019年1月)より作成

Tips

学校間の連携先企業に関する情報共有

学校間の連携先企業等を共有することで、個々の学校において連携先企業の開拓にかかる負担を軽減することが可能になる。

学校内実習の企業講師の開拓の取組として、日本電子専門学校と船橋情報ビジネス専門学校は、各校が過去に連携していた企業を相互に紹介し、相互の学校が紹介した企業の講師による学校内実習を行っている。こうした取り組みが、各学校での実習の内容を多様化し学生の満足度を高めることができるのみならず、連携先企業開拓のための学校側の負担軽減、及び、学校間のコミュニケーション活性化につなげることができる。

(出所) 日本電子専門学校にヒアリング調査のうえ三菱総合研究所作成

Tips

他業種の企業との連携

共同研究・共同開発の形態で他業種との企業内実習を行うことを選択肢とすることで、受入先の幅を拡げることができる。

一般社団法人全国専門学校情報教育協会では製造業の企業と連携し、その企業の製品に IT 技術を取り入れる取組をデュアル教育として実施した。この取組により、受入先の幅を拡げることができただけでなく、企業からのニーズ把握やコストの調整等、顧客を想定した実践的な学習を行うことができた。また、受入先企業の課題解決に資する取組でもあるため、企業側のインセンティブとして訴求することも可能である。

(出所) 一般社団法人全国専門学校情報教育協会にヒアリング調査のうえ三菱総合研究所作成

(2) 希望学生と受入企業のマッチング

【専修学校】

どのような業種・職種の企業等で何を学びたいのかという学生の意向と、このような学生を受け入れたいとする企業等の意向を事前に十分に収集・調整する。また、学生の一部のみを企業内実習に送り出すことを想定する場合には、選考基準の設定や、必要に応じて学生向けの募集要項等を作成する。また、希望学生が過大／過小となった場合の対応をあらかじめ決めておく。（不本意学生においても実習等を実施させるのか等。）

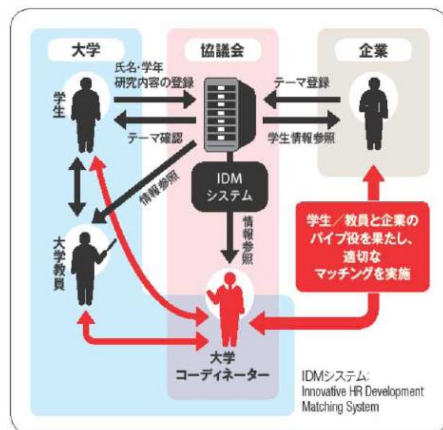
企業に対しては、実習に関する正式な依頼文書と共に、派遣する学生のプロフィール（学習履歴、各種知識・スキルの習熟度などを示したもの）をあらかじめ提示し、実習開始後に深刻なミスマッチが生じないように、十分留意する必要がある。

参考事例

オンラインとオフラインでのマッチング

一般社団法人産学協働イノベーション人材育成協議会では、「多対多」の大学と企業における連携を目的として産学協働プラットフォームを構築し、中長期研究インターンシップの普及・促進に向けた取組を実施している。オンラインとオフラインのマッチングを組み合わせることで、学生、大学教員、企業担当者の三者がwin-winとなるインターンシップを実現している。

● オンライン／オフラインでのマッチング



● オンラインでのマッチング

(Web上でのマッチング)

企業：インターンシップテーマ登録、学生情報の参照

学生：本人情報の登録、テーマ参照

● オフラインでのマッチング

(大学－企業交流会での顔を合わせたマッチング)

参加大学での交流会の企画、運営を行う

(出所) 経済産業省『成長する企業のためのインターンシップ活用ガイド』(2013年3月)

Tips

受入れ先企業の事前説明により最適な実習先

受入企業が学校にて事前に企業説明を行い、学生が実習先情報を知った上で希望の実習先の選定を行うことができる。

日本児童教育専門学校では受入施設による授業内講演用の共通フォーマットを作成し、各保育施設の特徴を比較しやすくすることで、学生の保育や保育施設の特徴に関する理解の促進を図っている。これにより、自分なりに身に付けたいと思う保育の姿を明快にしたうえで「保育現場での活動」に移れるようにした。

(出所) 日本児童教育専門学校にヒアリング調査のうえ三菱総合研究所作成

Tips

企業内実習プログラムを企画・運営・推進する「産学連携コーディネーター」を育成

IT産業は、教育機関側の人手不足が逼迫していることや、企業側に対応できる人材が不在あるいは担当者が頻繁に変わっていくことなどから、産学連携の取組を継続的に推進していくことは容易ではない。そのため、産学連携で企業内実習プログラムを企画・運営・推進し、そのノウハウを蓄積していくために、「産学連携コーディネーター」を新たに育成していくことが有効であると考えられた。

その具現化に向け、一般社団法人全国専門学校情報教育協会では、産学連携コーディネーターの育成プログラムを開発し、必要とされる知識と実施運営において行うべきことを体系的にまとめた教育プログラムを開発した。また、産学連携コーディネーターの育成を実施する研修会も企画した。

(出所) 一般社団法人全国専門学校情報教育協会にヒアリング調査のうえ三菱総合研究所作成

(3) 学生の受入体制整備

【企業等】

学生の受入に際しては、企業等の対応部署が人事部門となるのが一般的であるが、デュアル教育実施に際しては人事部門だけでなく、実習等の指導を担当する事業部門も含めたチーム体制を整えることが望ましい。企業等におけるデュアル教育担当チームはスケジュールの初期に結成し、専修学校側担当者と教育プログラムの設計や運営準備に参加することが望ましい。

また事業部門のメンバーがデュアル教育のメンター（参加学生からの相談を受けたり、助言をする支援者）としてプログラム中の学生のサポートを行うとともに専修学校担当者との窓口になることが望ましい。なお、メンター役には入社数年程度の若手を配置することで、メンター自身の成長も期待できる。

参考事例

インターンシップ受入体制のチェックポイント

経済産業省が公表している「成長する企業のためのインターンシップ活用ガイド」では、インターンシップ導入に向けた事前準備として、企業における受入体制チェックリストを紹介している。

インターン生の事前社内共有

- 合格したインターン生の動機、目的は社内で理解されていますか？
- 社長(またはその他の社員)が、インターン導入に最初から関与していない場合、社長(またはその他の社員)インターン生が来る目的を理解していますか？
- インターン期間中に期待する役割、権限、責任、ゴール(期待する成果レベル)、期限(納期)、使うリソース(社内インフラ、社内資源)は明確になっていますか？

社内体制&コミュニケーション方法

- 業務指導担当者(=SV:スーパーバイザー)は決まっていますか？
- 業務とは関係ない相談役(=メンター)は決まっていますか？
- 会社とインターン生の報告・連絡・相談方法は決まっていますか？
- 日報、週報、朝礼、夕礼等、コミュニケーションのルールは定めていますか？
- 参加してもらう定例のミーティングは決定していますか？またそのミーティング日程はインターン生の出社日と重なっていますか？

環境整備

- 活動支援金の支払い基準と金額、支払方法、支払い日時、経理処理上の適用費目は確定していますか？
- 試用期間の有無、有りの場合、期間を設定していますか？
- 交通費の精算方法、支払方法、日時等は決まっていますか？
- 使用する机、パソコン、ID カード、メールアドレス、名刺
- インターンシップ保険等の加入や機密保持契約、個人情報保護対策等インターン導入によって発生するリスクの対策は出来ていますか？

(出所) 経済産業省『成長する企業のためのインターンシップ活用ガイド』(2013年3月)

Tips

実習受入先を直接訪問して教育の目的・方法を説明・共有

実習受入先にデュアル教育の目的や、実習中の具体的な教育方法を丁寧に説明することが重要である。特に、資格取得に関連して従来から外部実習を行っている分野では、従来の実習とは目的・方法が大きく異なる点を十分説明・共有する必要がある。

説明・共有の方法としては書面などによる伝達だけでなく、直接訪問・対面することが有効である。日本児童教育専門学校では、教職員が協力して全ての「保育現場での活動」の受入施設を訪問し、担当する保育士等（現場活動担当者）と対面したうえで初学者がこうした活動を行う意義を丁寧に説明した。これにより、デュアル教育に対する受入施設への理解が大幅に進み、「保育現場での活動」中のトラブルを一定程度低減することに成功した。

（出所）日本児童教育専門学校にヒアリング調査のうえ三菱総合研究所作成

Tips

受入担当者向けガイドブックの作成による受入メリットの明示

企業の実習担当者の中には、実習の受け入れ自体に精神的負担を感じてしまう担当者もいる。このような受入担当者に対してより前向きな実習受け入れを理解していただくために、実習に関する手順や受け入れ施設側のメリットを提示することは有効である。

全国専門学校教育研究会では、これらを取りまとめたガイドブックを作成して、企業側の受入メリットの理解を図っている。本ガイドブックには、受入施設に対するインタビューから得た受入施設職員の育成に成功した事例や、優秀な職員の採用に結びつけた事例等が紹介されている。また、本ガイドブックに掲載した事例は、受入施設の規模、ジャンル等が複数用意されており、その地域の特性を反映させて内容を可変できるように工夫されている。このように、企業担当者の理解を得るためには学校側からの単なる提示に留まらず、同業他社の「生の声」による共感的理解を得るための工夫をすることが必要である。

（出所）全国専門学校教育研究会にヒアリング調査のうえ三菱総合研究所作成

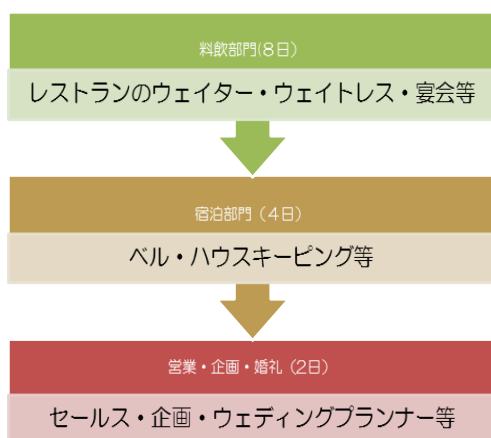
Tips

学校側から体験内容等を具体的に提示することによる効果的な実習の実現

複数の部門を有している企業での実習は、人手不足の部門での実習が中心となるケースが少なくならず存在するが、効果的な実習を実現するためには、様々な部門で幅広い業務を経験することが重要である。もちろん、それぞれの部門内でも効果的な実習ができるよう工夫することも重要である。この具体的方法の一つとして、学校側から部門ごとの体験割合の目安や、それぞれの部門での体験内容の例を具体的に提示する方法が考えられる。

例えばホテリエ分野では、これまで実習の配属先をホテル側が決めることが多く、人手不足の料飲部門（レストラン等）の体験が中心になることが多かった。人手不足の部門に配属されると、1人の労働力としてみなされてしまうケースもあり、学生の実習への不満につながっていた。ホテルでアルバイトとしても働いている学生は、特に不満が大きかったと考えられる。そこで、国際ホテル&ブライダル専門学校では、学校側から宿泊部門、料飲部門、その他部門を体験させてもらうよう実習先に依頼し、部門ごとの体験割合の目安も示した。また実習先によっては、各部門で、サービスに関する業務と管理に関する業務それぞれを体験させるプログラムを組み、管理業務には、担当社員に付いて業務を行うジョブシャドウイングの形式をとるよう、具体的な実習の手法まで提示した。結果として、幅広い業務を経験できるような実習計画を各ホテルに検討してもらえるようになった。また学生は、アルバイトでは経験しにくい営業や管理業務も経験できるようになっている。

【体験実習補助型 14日間の実習内容】



※実習の内容や順序はあくまでも目安ですがなるべく多くの業務の体験を希望いたします。

(出所) 国際ホテル&ブライダル専門学校にヒアリング調査のうえ三菱総合研究所作成

安全に対して複合的な対策を行うことによる安全管理の徹底

学生が怪我をするような恐れのある実習現場では、安全管理を徹底する必要がある。また、安全管理は実習先企業等においても強い要請のある事項であるため、これを徹底することは、実習先に受入を依頼する際にも大きな訴求点となり得る。安全管理の徹底方法としては、例えば安全に関するチェックリストを作成する等の方法がある。

日本工科大学校では、危険の伴う建設現場での実習における安全を確保するため、①安全チェック表を作成し、実習開始時に学生に確認させる、②企業担当者による事前の安全指導を行う、③実習中に企業担当者から安全指導を行ってもらい、④学生がけがをした場合の対応に関して受入企業と事前協議を行っておく、といった複合的な対策を行っている。このように、学校・企業・学生が安全管理の重要性を認識したうえで実習に取り組むことで、建設分野での長期間の実習を事故なく行えている。また、安全管理の徹底により、計画的に受入企業を確保できるようになり、実務と教育との連結が図れるようになっている。

企業内実習・安全チェック表

平成 年 月 日 () 曜日 学年 () 氏名 ()
 実習指導員氏名 : ()

1 健康状態について		
①実習前	: 良好 不調 (不調の状況:	報告済・未報告)
②実習後	: 良好 不調 (不調の状況:	報告済・未報告)
2 保護具・服装・携行品の点検		
①	所定の服装を正規に着用しているか。	: (合格・改善合格)
②	保護帽を着用し、あご紐をきちんと締めているか。	: (合格・改善合格)
③	安全靴をきちんと履いているか。	: (合格・改善合格)
④	腕章及び名札をつけているか。	: (合格・改善合格)
⑤	安全帯を装着しているか。	: (合格・改善合格)
⑥	必需品を携帯しているか。〈スケール、筆記用具、軍手、雨具〉	: (合格・改善合格)
3 厳守事項の再確認 (□にチェック)		
□①各現場・事務所のルールに従うこと。		
□②実習方法、順序をよく聞いて十分に理解を深めること。		
□③安全手順を確認するなど慎重さに心がけること。		
□④周囲の人に迷惑をかけないように配慮すること。		
□⑤場内の美化に努めること。		
□⑥場内・外の交通 (建設機械、トラックなど) に注意すること。		
□⑦「立ち入り禁止」のところへは絶対に入らないこと。		
4 危険回避の再確認 (□にチェック)		
□①クレーンの吊荷の下や建設機械の作業半径には入らないこと。		
□②活動範囲の手すり・柵の安全確認を行うこと。また移動させないこと。		
□③必要に応じて安全帯を使用すること。		
□④浮石や釘踏みの恐れがあるときは、指示された対応措置を行うこと。		
□⑤小型車輛系建設機械の運転はしないこと。		
□⑥道具等を使用するときは、道具の欠陥を使用前に点検すること。		
□⑦物 (ゴミを含む) を落としたり、飛ばしたりしないこと。		
□⑧電気機械のスイッチを触らないこと。		
□⑨番線、鉄筋、木材など長尺ものを持ったときは、電線に注意すること。		
□⑩指示されたとき以外は、足場など高所に立ち入らないこと。		
□⑪危険な状態を発見したときは、直ちに監督員に報告すること。		
5 実習に臨む心構え等に関する再確認 (□にチェック)		
□①実習指導員の指示に従い、注意事項を厳守し、積極的に、慎重に取り組むこと。		
□②事故・災害があったときは、あわてず、小さな怪我でも実習指導員に報告すること。		
□③現場の一員として、挨拶の励行や気配り、場内でのマナーに心がけること。		
6 ミーティングでの安全に関する注意事項		
①		
②		
③		

(出所) 日本工科大学校にヒアリング調査のうえ三菱総合研究所作成

(4) 企業内実習²

【専修学校】

企業等が主体となって行われる実習等についても、専修学校が実習内容について積極的にコミットする。具体的には「教育課程」として意図した教育効果が得られるよう以下の内容を専修学校として設計する。

- 実習等の具体的内容
- 学生指導方法・指導体制
- 専修学校側の事前／事後教育との連携

【企業等】

企業等が主体で行われる実習等においては、当該分野における専門資格が必要となる業務内容を明確にし、その内容について学生が実施しないよう注意する。また資格が必要とされる業務内容とその理由について学生に明確に指導する。

参考事例

時間割を調整し3ヶ月間の長期実習を実現

仙台高等専門学校では、専攻科1年時の秋口の約3ヶ月間、学校での座学を時間割から外し、この期間に宮城県で活動する企業に派遣し、インターンシップを行った。学外での長期インターンシップには学生の時間の確保が必要不可欠であり、全教員の協力により、専攻科1年生の第3クォータに、通常授業を入れない時間割を組むことができた。3ヶ月間、学生は毎日作業日誌を記録し、内容に企業の方が週1回コメントを記載。作業日誌を毎週メールで学校に送付する運用体制を確立し、実習中の学生の状況を関係者で共有した。

フェーズ	内容
事前学習	学内で実習について事前講習を行い、実習に関する全般の研修を行う。
実習内容	1 週間目：企業の概要や施設・設備等の概要把握を行う 1 ヶ月目：与えられた課題の把握・文献調査を行い計画を立案する。 2 ヶ月目：企業内の指導者の指導を得ながら、実務に取り組む。途中中間発表を行い、進捗、テーマ等を再検討する。 3 ヶ月目：最終日までの課題内容を再検討し、課題解決を継続。最終発表を行う。
事後学習	実習者全員が学内発表会で、実習内容の振り返りや、何を学んだかを発表し、自分の体験と各人の経験を共有し、今後の進路設計、各人の人生の目標設定に活かす。

(出所) 文部科学省『インターンシップ好事例集－教育効果を高める工夫 17 選－』（2016 年 10 月）に基づき作成

² デュアル教育の実習等の形態としては、「企業内実習」以外に「学校内実習」と「共同プロジェクト」がある。本稿では企業外実習を想定して記載しているが、他の形態についても共通で当てはまる。

参考事例

100%アクティブラーニングを目指す未来の大学「ミネルバ大学」

ミネルバ大学 (Minerva schools at KGI) は 2014 年 9 月に米国で開校した全寮制の 4 年制総合大学で、従来の大学教育とは全く異なる教育システムから「未来の大学」と称されている。学生の約 8 割が留学生という国際性に富む環境で、全学生が 4 年間で 7 つの国際都市で寮生活を送るだけでなく、現地の企業、NPO、行政機関、国際研究機関との協働プロジェクトやインターンを行う実学重視のカリキュラムを採用している。

毎週金曜日には Location Based Activity と呼ばれる現地企業、NPO、行政機関、芸術活動家、科学技術イベント等とのワークショップやプロジェクトが行われる他、月～木曜日の午後の自由時間を利用し、都市の施設を使用した個人プロジェクトを行い、現地の生活を体験する。(ミネルバ大学の授業は月～木の午前中のみで、翌日の課題を前日の午後 21:00 迄に提出する以外は、特に拘束されることがない。)

(出所) ミネルバ大学日本向け非公式サイト <http://xn--kdkg7b8bv645au2c.com/>(2017 年 2 月) に基づき作成

参考事例

長期間の実習

新潟農業・バイオ専門学校の農業経営科 (2 年制) では、同校の学校法人グループである国際総合学園が新潟市より指定管理を受託しているアグリパーク (公立教育ファーム) にて、農業基礎総合実習 (1 年次・6 単位・192 時間) を実施している。実習期間は 4 月-11 月の 8 ヶ月間である。特に野菜の栽培分野では、土づくりから刈り取りまでを一つの流れとして体験する必要があるため、長期の実習が必要不可欠であると考えている。実習は農家の方の協力を仰ぎつつ、指導している。季節によって栽培作業が変わっていくので、それに合わせて実習内容も変えている。

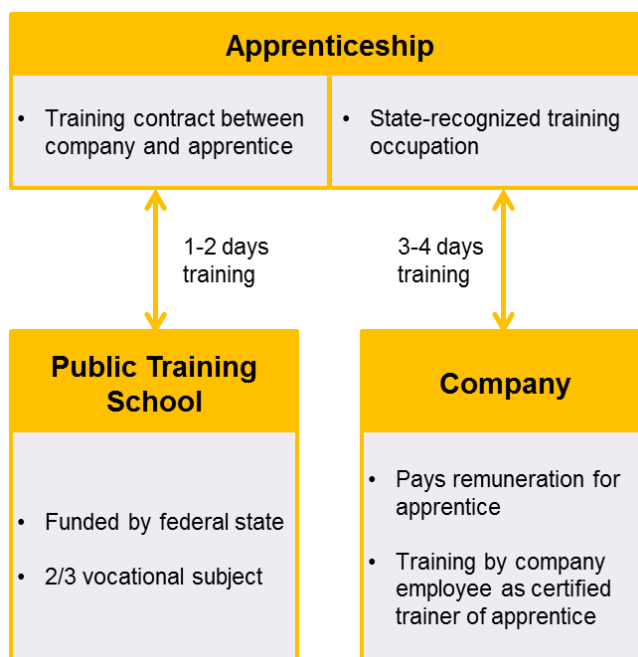
その他にも、アグリパークでは小学生の農業体験プログラムを実施しており、新潟農業・バイオ専門学校の学生は、実習の一環としてサポートに入ることで、様々な年齢層の人達と触れ合うことができる。小学生への対応等は、アグリパークの各担当インストラクターが指導している。

(出所) 株式会社三菱総合研究所『「職業実践専門課程」の実態等に関する調査研究』(2016 年 3 月)

参考事例

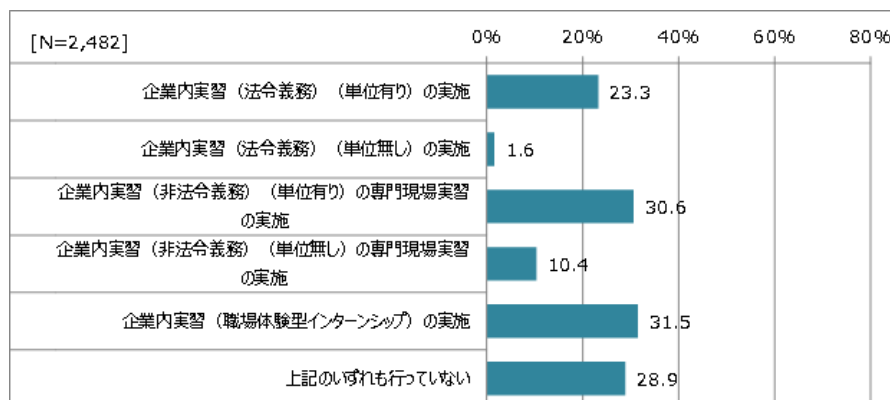
ドイツでの実習プログラム:企業での実習と学校での勉強時間は2対1

ドイツのデュアルシステムでは、実習プログラムが多くの場合 36 ヶ月間に亘っており、一週間のうち、学生が公立職業訓練校で 1~2 日間職業関連の授業を受け、残りの 3~4 日間は、受入企業で資格を有する指導員（社員）の指導を受けながら実習を行っている。



(出所) Germany Trade & Invest. Vocational Training “Made in Germany” Germany’s Dual System of Vocational Education and Training (VET). 2014.05.02.

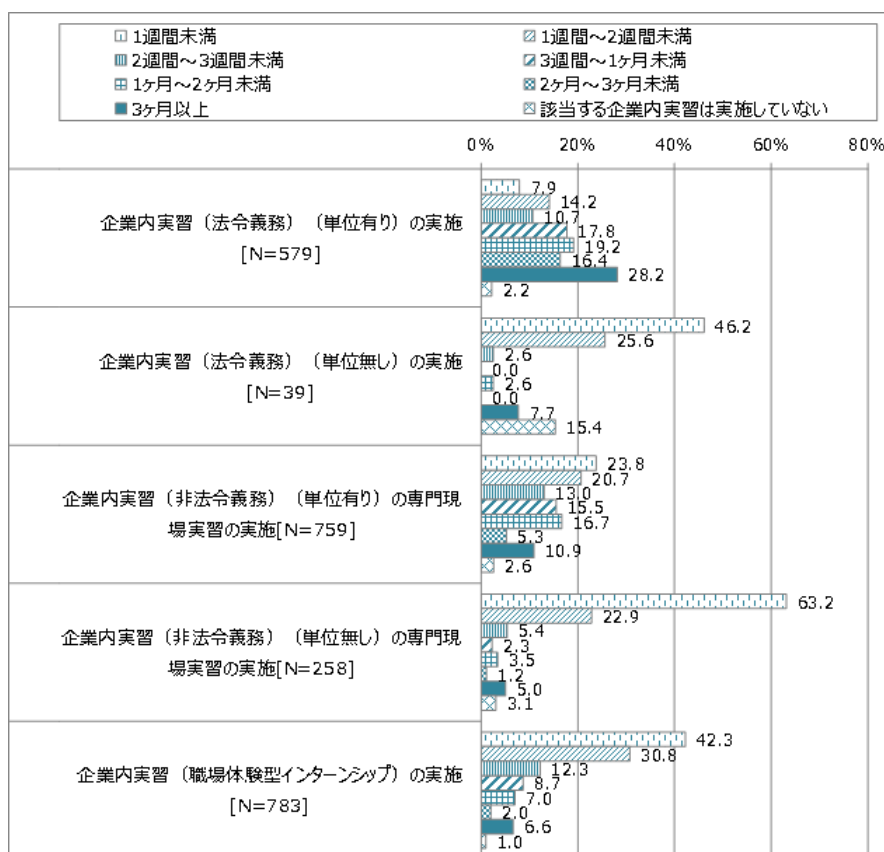
企業内実習の実施状況



（注）複数選択可。

（出所）株式会社三菱総合研究所『「職業実践専門課程」の実態等に関する調査研究』（2016年3月）

企業内実習を実施した期間



（注）学生によって異なる場合はもっとも参加人数の多かった期間を選択

（出所）株式会社三菱総合研究所『「職業実践専門課程」の実態等に関する調査研究』（2016年3月）

Tips

徐々に難易度を上げていくことによる学生の職業イメージ低下の防止

現場実習が初めての学生は、実習前に不安感を感じたり、実習中の慣れない環境を負担と感じたりする場合があります。これが結果として職業に対するマイナスイメージに結びついてしまう可能性がある。このような状況を改善するための1つの方策として、現場実習の難易度を段階的に上げていくことによる不安感・負担感の軽減が挙げられる。

日本児童教育専門学校では、「保育現場での活動」に対して、オリエンテーションを含めて全5回の活動日を設けていた。通常の授業スケジュールに合わせて、①オリエンテーション、②第1回活動日、③第2回活動日、④学校でのふり返りと中間的指導、⑤第3回活動日、⑥第4回活動日、⑦ふり返りと成果発表への準備、⑧成果発表、のような構成にしており、授業の時間をうまく活用しながら、受入施設に行くだけにならないように工夫している。学生が何を観察し、経験したのかを、途中段階で教員が把握したうえで、保育現場で学ぶべきことをアドバイスすることで、残りの「保育現場での活動」がより意味深いものとなった。加えて、学生にとってこうした学校でのふり返りの時間は、不安を吐露し、気持ちを立て直すための「クールダウンの時間」としての機能も持ち得る。

(出所) 日本児童教育専門学校にヒアリング調査のうえ三菱総合研究所作成

Tips

企業で必要とされる課題解決力を実践する課題

大阪コミュニケーションアート専門学校が実施している産学協同教育では、連携先の企業から「企業課題」を与えられ、学生はそれに対するソリューションを検討・プレゼンテーションする。企業課題は「ある企業における特定の商品の売上が伸び悩んでいるため、それに対する解決策を検討する」といったもので、学生は単にデザインを考えるだけでなく、マーケティング等もあわせて検討する。課題は1人1つとは限らず、同時並行で複数課題を与えられることもあり、学生は時に個人で、時にチームで取り組む。

(出所) 株式会社三菱総合研究所『「職業実践専門課程」の実態等に関する調査研究』(2016年3月)

Tips

早期に職業体験を行うことによる実際の現場とイメージとの乖離の解消

学校での学修をより効果的にするためにも、学生が思い描く業界のイメージと実際の現場との乖離は、可能な限り早期に解消するのがよい。

日本児童教育専門学校では「子どもと遊ぶこと」が保育士の仕事であると考えて入学してくる学生が多いことを課題として捉え、1年次に体験型の活動を保育現場で行い、実際の現場とイメージとの乖離の早期段階での解消を図っている。また、このような取組をカリキュラム上比較的ゆとりのある1年次に実施することにより、資格取得に関わる既存の保育実習との日程的な重複も回避できている。さらに、このような取組の結果、人材が不足している保育現場においても、業界に関心をもってもらう機会としてメリットを感じている事例も出てきている。

(出所) 日本児童教育専門学校にヒアリング調査のうえ三菱総合研究所作成

(5) 企業内実習前／企業内実習後の教育

【専修学校】

デュアル教育は単に企業での実習等のみで成立するのではなく、専修学校での実習前／実習後の講義等との連携・連結で成立することに留意する。

事前教育においては実習等の狙いを、事後教育においては実習等で得た知識・スキルの実践・活用を行うことで教育付加価値を高める。

Tips

事前・事後学修にも企業社員が参加

石川県（ジョブカフェ石川）では、インターンシップの効果を高めるため、事前・事後研修を実施。事前研修では参加目的と目標の明確化及び基本的なビジネスマナーの習得を図っている。事後研修は、グループワークを通じた振り返りにより、習得した事柄の明確化と各々の体験の共有を図る。各研修には県内企業の社員も参加し、社会人との交流を通じた学生の成長を促している。また、事後研修以降も、各種業界に関する疑問や就職に関する悩みの解消の場として、若手社員との交流の場を複数回設けている。

（出所）経済産業省『成長する企業のためのインターンシップ活用ガイド』（2013年3月）

Tips

学生向けのテキストやオリエンテーション資料を作成

全国専門学校教育研究会では、体験型・業務補助型の医療事務実習に向けたテキストを作成し、実習の教育効果を高める工夫をしている。テキストでは、実習の全体像を示しつつ、学習項目ごとに理解度を確認する設問や、実践に向けた演習問題を設けている。また、実習前から実習中、実習後まで用いることで、学生が医療事務の業務やスキルを体系的に学べるようにしている。

上記に加えて、実習に向けた準備や心構え等について記載した学生向けのオリエンテーション資料も作成し、当日に向けた準備物や身だしなみ等についてのチェックリストを掲載している。

（出所）全国専門学校教育研究会にヒアリング調査のうえ三菱総合研究所作成

Tips

企業内実習前に基本動作を動画教材で確認

国際ホテル・ブライダル専門学校では、ホテリエにとっての基本的なマナーやテクニックを解説する動画教材を作成した。現場実習前にこの教材を学生に視聴させることで、実習現場における具体的な動作イメージを学生が習得できるように図っている。

動画「ホテリエとしての基本的マナー」

http://dual-hotelier.com/wp-content/themes/wp_dual/movie/hotelier_manner.mp4

動画「ホテリエの基本テクニック ー料飲部門ー」

http://dual-hotelier.com/wp-content/themes/wp_dual/movie/hotelier_ryouin.mp4

動画「ホテリエの基本的テクニック ー宿泊部門ー」

http://dual-hotelier.com/wp-content/themes/wp_dual/movie/hotelier_syukuhaku.mp4

(出所) 国際ホテル・ブライダル専門学校にヒアリング調査のうえ三菱総合研究所作成

Tips

事前・事後学習における学生のモチベーション醸成

事前学習や事後学習は、実習等で学修する知識・スキルの理解を深化させることに有効であるが、学生のモチベーション醸成にも有効である。

全国専門学校教育研究会では、1年生前期の時期から事前学習として、実習で必要となる用具や設備の名称、社会人としての基礎知識を指導することで実習に向けたモチベーションを高めている。また、実習中の学生の自己評価と企業等からの評価を実習後に比較する学修を行うことで、学生の強みを浮き彫りにし、学生自身の自信や成長感へと結び付けている。

(出所) 全国専門学校教育研究会にヒアリング調査のうえ三菱総合研究所作成

Tips

実習受入先へ事前にカリキュラム内容を周知

学生の知識・スキルの水準を実習受入先が事前に把握していると、受入時に学生が「できること／できないこと」を考慮した上で、「できることを増やす」ための前向きな実習指導が可能となる。

日本児童教育専門学校では、受入施設に対して、授業カリキュラムを事前に詳しく通知することで、受け入れる学生の「できる(習っている)こと」「できない(習っていない)こと」の周知を図った。こうした取り組みが、受入施設から学生に対して過大な要求・指導が行われることを防ぎ、学生の成長実感や満足度を高めることに寄与している。

(出所) 日本児童教育専門学校にヒアリング調査のうえ三菱総合研究所作成

経済産業省が作成した「教育的効果の高いインターンシップ実践のためのコーディネーターガイドブック」では、インターンシップ参加前の動機づけ、目標設定、基本スキルの習得等を行う事前研修と、インターンシップ参加後の成果確認、体験の言語化と意味づけ、評価等を行う事後研修の例が示されている。

事前研修	事後研修
<ol style="list-style-type: none"> 1. 動機付け <ul style="list-style-type: none"> ● 大学としてのインターンシップの実施目的と意味を理解する ● インターンシップ参加の自分にとっての意味を確認する ● インターンシップに参加することによって何をしたいのか、どんな成長をしたいのか理解する ● キャリアガイダンス型では職業観に関するプログラムを実施する 2. 目標設定 <ul style="list-style-type: none"> ● 最終的な成果目標の確認 ● 直近の成果目標の設定と行動計画の策定 3. 実践スキル <ul style="list-style-type: none"> ● 社会人マナーその他ノウハウ ● 論理思考・調査手法 ● プレゼンテーション技法 ● 専門的な職種の場合は必須となる専門知識 4. エントリー・マッチングの準備 <ul style="list-style-type: none"> ● エントリーに必要な書類(履歴書、エントリーシート等)の作成 ● 受け入れ企業の事前調査の実施 ● 企業の仕組みを理解し、自らの専門分野や興味関心とどのような繋がりがあるのか理解する ● 企業から与えられる事前課題への取り組み 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 成果確認 <ul style="list-style-type: none"> ● 当初設定した事業目標や成長目標に到達したかを確認する 2. 言語化と意味づけ <ul style="list-style-type: none"> ● 日報等を用いて現場での体験を振り返り、自らの意識と行動の変化を確認する。 <ol style="list-style-type: none"> (1) 業務・社会体験への直接的な関わりの変化 (2) 体験を通じたコミュニケーションの変化 (3) 体験を通じた更なる意味体験・価値観形成への意識 ● インターンシップ期間中の様々な体験が自分の人生やキャリアパスにとって、企業にとって、地域や社会にとってどのような意味を持つかを振り返る ● 学生の振り返りと、学生から見た受け入れ企業、社員へのフィードバックの機会(会社の新たな魅力や課題、組織への指摘、社内の変化、社員の行動の可視化等) 3. 評価 <ul style="list-style-type: none"> ● 実施前後の変化の自己評価・他者評価による再認識 4. 修了後の行動計画の作成 <ul style="list-style-type: none"> ● 大学での学びや、それ以降につながる目標設定と行動計画の作成

(出所) 経済産業省『教育的効果の高いインターンシップ実践のためのコーディネーターガイドブック』(2014年3月)に基づき作成

(6) 学生の評価

【専修学校】

デュアル教育に参加した学生を対象に、専修学校が評価を行う。デュアル教育の実習パート、特に企業内実習については企業等が主導し、専修学校教員が直接指導しない場所での評価となるため、評価観点・評価尺度を明確化したルーブリック等を作成した上で、それに基づきながら、学生の目標達成度を企業等でも適切に評価できる方法を確立する。

企業内実習での評価に当たっても、企業等による評価を参考としつつ専修学校が責任をもって学生を評価することが重要である。その際、評価の観点として以下の2種類があることを意識し、受入先である企業等においても、これらを明確に区別した上で評価するよう、事前に意識共有を図っておく。

- 企業内実習を終えた時点での知識・スキルの水準
(教育目標として設定された知識・スキルの水準と比較した達成度)
- 企業内実習を経験したことによる知識・スキルの伸び
(実習前後での知識・スキルの変化)

【企業等】

実習期間中の学生の活動履歴や企業等による指導履歴を記録に残すとともに、専修学校が作成したルーブリック等を参照しながら学生の学習評価を行う。

教育目標として掲げた知識・スキルがデュアル教育でどの程度育成されたか評価するための一つのツールとしてルーブリックがある。教育の現場で用いられるルーブリックとは、左列に評価指標（デュアル教育の教育目標として挙げた知識・スキルの項目）と、上の行に評価指標に即した評価基準（知識・スキルの習得度を表すレベル）が書かれた配点表（下図）のことを指す。評価指標と評価尺度に囲まれたセルには、それぞれの評価指標ごとにどの程度達成できればどのくらいの評点を与えるかのパフォーマンス（行動や内容）の特徴が記述される。これを用いた学習評価方法をルーブリック評価と呼ぶ。

評価指標と評価基準により達成水準が明確になることから、ペーパーテストでは評価が困難な「関心・態度」「技術・技能」等のスキル評価に向くとされ、インターンシップやグループ活動の自己評価・他者評価等に用いられている。ルーブリックのメリットは、評価者の評価に要する時間が短くなること、評価のぶれが少なくなり評価の一貫性・公平性が確保されること、知識・スキルの修得状況が正確に把握でき学生指導に活用できること等が挙げられるが、最大のメリットは教育を通じた達成目標が明確化され学校・学生そして企業等との間での教育目標が共有可能となることである。

デュアル教育でも、教育目標に対応したルーブリックを作成し、学校・企業等・学生における教育目標の共有およびルーブリック評価の実施が有効である。

参考表：ルーブリックのイメージ

		評価尺度(評価基準)			
		4	3	2	1
評価指標(評価点)	A 実習と授業の関係性	デュアル教育(実習)を通じて専修学校の授業で学んだことの意義を説明できる。	デュアル教育(実習)を通じて専修学校の授業で学んだことの目的が理解できる。	デュアル教育(実習)で自分が経験したいことが明確である。	デュアル教育(実習)で自分が何を経験したいのかが目標が漠然としている。
	B 職業の理解・共感	実習先の事業内容(実習先の実務)を理解し、どのような点が共感できるか説明できる。	実習先の事業内容(実習先の実務)を詳しく、事業内容に対する(共感)など言及がえられる。	実習先の事業内容(実習先の実務)を理解し、積極的に参加できる。	実習先の事業内容(実習先の実務)を理解できる。
	C プロジェクト・マネジメント(目標設定)	与えられた問題を理解し、それを解決するプロジェクトの目標(成果物、コスト、納期など)を設定できた。	問題を理解しながら、プロジェクトの目標(成果物、コスト、納期など)を設定できる。	プロジェクトの目標(成果物、コスト、納期など)を定量的に説明できる。	プロジェクトの目標(成果物、コスト、納期など)を定性的にしか説明できない。
	D 他者との協働	○自分の専門以外の分野に好奇心と深い関心を持ち、その専門と自分の専門との関係、その専門の特徴、その専門でできる事、などを体系的に理解している。 ○これをもとに、その専門の人に今の実務の目標達成のためにしてもらいたいことをまとめ、依頼している。	○自分の専門以外の分野に深い関心を持ち、積極的に理解しようとした。 ○その専門の人との話し合いで、実務の目標達成のための仕事の分担を決めた。	○自分の専門以外の分野に関心を持っている。 ○その専門の人と実務の目標達成のために、どのように協働すればよいかについて話し合った。	○自分の専門以外の分野に関心を持たず、理解しようとしなかった。 ○他分野の人と実務の目標達成の為にどのように協働すればよいかわからない。

Tips

学生と企業人で振り返りグループディスカッションを開催

山形大学が教養科目で開講している低学年（主に大学1年生）を対象とした短期インターンシップでは、インターンシップ終了後の事後学習として、受入れ企業を招いた成果報告会を実施している。ここまでは一般的であるが、発表後に受入れ企業からの総評と全体の振り返りをグループディスカッション形式（履修学生と受入れ先企業との混合）で行っている点が特徴的である。

（出所）文部科学省『インターンシップ好事例集－教育効果を高める工夫 17 選－』（2016年10月）に基づき作成

Tips

学生の評価として企業等の採用意向をフィードバック

新宿調理師専門学校調理師専修科（2年制）では、総合調理実習（1年次・5単位・150時間）で校外実習を20日間実施している。実習の評価項目には、挨拶・返事、衛生観念、俊敏性等が含まれ、それぞれ5段階で実習先が評価する。また、実習生の採用の意向を確認する項目を設けており、評価結果は学生に伝えている。不採用の場合でも学生に伝えるのは、学生の反省・奮起を促すためである。校外実習先の企業から内定を得た学生も存在する。

（出所）株式会社三菱総合研究所『「職業実践専門課程」の実態等に関する調査研究』（2016年3月）

Tips

外部関係者による実務的な視点からのアウトプット評価の実施

デジタルコンテンツ制作者育成協会では、多様な評価者による評価結果を総合的に勘案して学修成果を評価している。具体的には、①自己評価、②相互評価（PBLにおけるプロジェクトチームのメンバー同士の評価）、③教員・企業等担当者評価、④外部関係者評価（プログラムで指導を担当していない企業人による成果物やプレゼンテーションの評価）を行っている。特に、外部関係者評価は、プロセスではなくアウトプット（成果物やプレゼンテーション）を評価しているため、実務に近いシビアな視点から助言・改善意見等を得ることができる。

なお「デジタルコンテンツ分野におけるデュアル教育のためのガイドライン」には、評価者別の評価手法例も掲載されている。

（出所）デジタルコンテンツ制作者育成協会にヒアリング調査のうえ三菱総合研究所作成

Tips

現場指導者と学生のコミュニケーションツールとなるウェブシステムの開発

日本児童教育専門学校では、事前に設定した学びのポイントをその日その場で振り返ることで、現場での活動がより意義深いものになるという考えから、ウェブシステムを開発し、現場指導者と学生とのコミュニケーションに活用している。

ウェブシステムでは、学生と指導者の双方がスマホの画面上で、1日の活動内容について Yes/No で答える仕様となっている。双方が入力後、質問に対しての答えが異なったところを中心にふり返し、なぜ〈Yes〉と思ったのか、あるいはなぜ〈No〉と思ったのか、それぞれの判断基準を伝え合うことを重視している。

日常的にスマホを利用している学生にとって、こうしたウェブシステムによるコミュニケーションは受け入れられやすく、教育の ICT 化とも軌を一にするものとなっている。

現場活動ふり返しシステム「Step by Step」の画面イメージ



(出所) 日本児童教育専門学校にヒアリング調査のうえ三菱総合研究所作成

2.4 デュアル教育の評価（See）

(1) プログラムの評価方法

【専修学校】

デュアル教育により、当初明確にした専修学校、企業等、および学生の実施目的を達成できたか評価を行う。具体的には、デュアル教育の「教育目標」、「教育内容・方法」、「教育体制・コスト」それぞれの妥当性を学生や企業等を対象とした事後調査・追跡調査により評価する。

- デュアル教育を受講した学生が、教育目標とした職業能力や資格を習得した後、想定した職業に従事し活躍できているか。（教育目標の妥当性）
- デュアル教育として設計した講義・実習内容や指導方法により、教育目標である職業能力や資格を学生が習得できているか。（教育内容・方法の妥当性）
- いまの専修学校、企業等の体制および役割分担（負担）により、デュアル教育を継続的に実施していくことができるか。（教育体制・コストの妥当性）

【企業等】

専修学校がデュアル教育の評価を適切に実施できるよう、デュアル教育を受講した学生の採用状況や採用後の活躍状況に関するデータを整備し、専修学校にフィードバックする。また企業内関係部門・担当者等から情報を収集し、デュアル教育の実施目的が負担に見合うかを評価し、問題がある場合には専修学校と協議する。

Tips

教育課程編成委員会をカリキュラム改善のマイルストーンに

職業実践専門課程を設置している新宿調理師専門学校では、教育課程編成委員会を毎年3月と10月に開催、カリキュラムの問題点や改善点および実施したカリキュラム改善の検証について議論している。教育課程編成委員会のようなモニタリングの仕組みがあることでカリキュラム改善に緊張感が発生している。

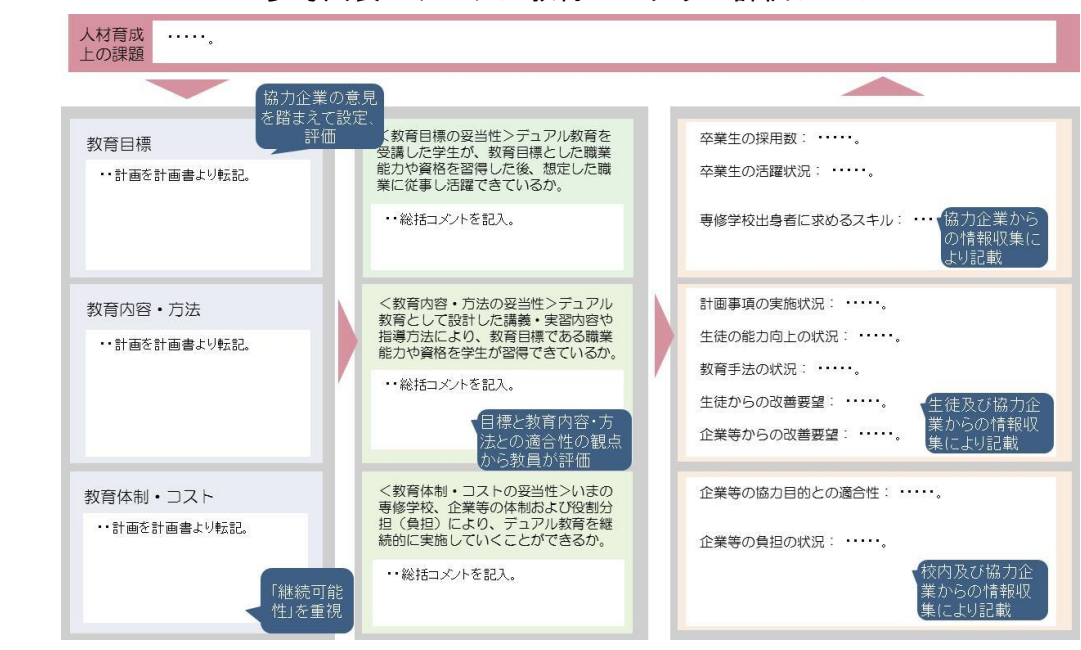
（出所）株式会社三菱総合研究所『「職業実践専門課程」の実態等に関する調査研究』（2016年3月）

プログラムの継続的な改善のためには、プログラム評価を実施する必要がある。

教育課程編成委員会等を通じて、学科の教育課程については継続的な改善が図られているとの前提のもと、プログラム評価シートではデュアル教育で設定した「教育目標」「教育内容・方法」「教育体制・コスト」に絞って、当初計画が妥当であったかの評価を行う。特に「教育体制・コスト」は、持続可能なデュアル教育を実施していくうえで重要である。

付属の調査票等を活用し、協力企業での卒業生の追跡調査、企業からのデュアル教育に対する意見聴取、受講生である学生からの意見聴取結果をもとに、学科単位での検討を行う。

参考図表：デュアル教育プログラム評価シート



Tips

第三者評価の導入によるデュアル教育の継続的改善

デュアル教育の評価は当事者（学校側・企業側・学生）によるものが一般的であるが、日本工科大学校では、本事業に直接関わらない第三者による評価も実施している。

学識経験者や行政関係者、企業関係者から選出された委員による評価委員会を設置し、評価結果を本事業で作成した分野別ガイドラインの改善等にも活かしている。また、こういった取組からデュアル教育の普及につなげていくことも企図している。

（出所）日本工科大学校にヒアリング調査のうえ三菱総合研究所作成

(2) プログラムの改善方法

【専修学校】

前述のプログラム評価結果を専修学校内、あるいは企業等との間で情報共有、意見交換する機会を設けることにより、プログラムの改善（教育目標、教育内容・方法、教育体制・コストの見直し）につなげる。なお、職業実践専門課程を設置する専修学校においては、教育課程編成委員会を活用して、前項のプログラムの評価を踏まえてデュアル教育の改善を検討することが有効である。

【企業等】

専修学校との情報共有、意見交換の結果を企業等の内部で受入担当者等にフィードバックすることによって、現場の改善ややる気の向上につなげる。

参考事例

企業等との連携によるプログラムの改善

職業実践専門課程を設置する専修学校においては、教育課程編成委員会を活用して、教育目標、教育内容・方法の改善が行っている例がある。

麻生情報ビジネス専門学校北九州校では、教育課程編成委員会の中で「IT 業界では、短期間でプロジェクトを仕上げる能力が求められている」旨の指摘を受け、該当する学科の授業内容について改善を検討した結果、翌年度授業から、これまで1年間かけて実施していたプロジェクトの課題を3ヶ月に短縮し、短期集中型の授業内容に変更した。

日本コンピュータ専門学校では、以前は、1年生でプレゼンテーション技法、2年生でコミュニケーション技法を教えていたが、教育課程編成委員会での指摘を受けて、この順番を入れ替え、1年生でコミュニケーション技法、2年生でプレゼンテーション技法を教えるカリキュラムに変更した。

アップルスポーツカレッジでは、学生が実習に臨む前に目標設定をしっかりと行い、受入先担当者と共有することが重要であるとの教育課程編成委員会の意見を踏まえて、実習計画に目標設定を記載する欄を設けた。さらに、企業委員から学校での指導状況を見たいとの要望があり、企業関係者が学校訪問する企業参観の機会を設定した。

（出所）株式会社三菱総合研究所『「職業実践専門課程」の実態等に関する調査研究』（2016年3月）

Tips**企業等担当者を含む会合で戦略的なプログラム改善を実施**

デジタルコンテンツ制作者育成協会では、生徒や教員、企業等担当者を対象としたアンケート結果に基づいて、デュアル教育を担当した教員のほか、企業等担当者も含む会合を開き、プログラムの評価・改善を行っている。企業等担当者は、産業界のニーズを踏まえたプログラムづくりや、プログラムにおける企業等の負担の妥当性等の観点から評価・助言を行う。

(出所) デジタルコンテンツ制作者育成協会にヒアリング調査のうえ三菱総合研究所作成



參考資料