

厚生労働省委託  
業界団体による日本版デュアルシステム導入促進事業

平成 17 年度

印刷産業における日本版デュアルシステム導入に関する調査研究報告書

( 概 要 版 )

平成 18 年 3 月

厚生労働省 職業能力開発局

〒100-8916 東京都千代田区霞が関 1-2-2 TEL 03-5253-1111

社団法人 日本印刷産業連合会

〒104-0041 東京都中央区新富 1-16-8 TEL 03-3553-6051

◆◆ 目 次 ◆◆

はじめに	… 1
第 1 章 「日本版デュアルシステム」と「実践型人材養成システム」の概要	… 2
・「日本版デュアルシステム」とはどういったものでしょうか	… 3・4
第 2 章 印刷産業における日本版デュアルシステム導入に関する調査研究	… 5
第 3 章 アンケート分析・回答結果の概要	… 6
第 4 章 印刷産業におけるデュアルシステム導入に向けた問題点・課題	… 7
第 5 章 印刷産業における導入モデル(案)	… 8・9
・導入モデルチャート	… 10
第 6 章 導入の可能性と今後の対応	… 11・12・13

---

## はじめに

---

近年、日本国内では、若年失業率の上昇、ニートやフリーターの増加、新規学校卒業者の離職率の高止まりなど若年者の就労問題が大きくクローズアップされている。こうした事態に対応するため、平成 15 年 6 月に厚生労働省をはじめとする関係各省により策定された「若者自立・挑戦プラン」において、教育段階からのキャリア形成支援、きめ細かな就職支援、若者が挑戦できる新たな就業機会の創出等を図る施策とともに、「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、新たに、企業実習と教育・職業訓練の組合せ実施により若者を一人前の職業人に育てる『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）』を導入する」こととされた。

一方、印刷産業各社においては、生産の自動化、デジタル化や出版のマルチメディア化の進展、とりわけプリプレス部門を中心としたデジタル化が急速に進みつつあり、それに的確に対応できる人材の育成が急務となっているが、こうしたデジタル化に対応した機器、ソフトウェアを運用することのできる人材の不足や社内教育の遅れなどにより、必要な人材と実態との間のミスマッチが大きな課題となっている。

そのため、当連合会では平成 17 年度に厚生労働省より「業界団体による日本版デュアルシステム導入促進事業」の委託を受け、印刷業界において企業の意とする教育訓練を外部機関で実施することで体系的なスキルを習得させるとともに、習得したスキルを企業の中で生かすことで若年者の採用、育成に資する「日本版デュアルシステム」の導入可能性について検討することとした。

本事業の推進に当たっては、当業界における若年者雇用の現状、育成に係る現状と問題点等を把握するとともに、「日本版デュアルシステム導入」のニーズを明らかにするために、会員団体に所属する企業並びに教育機関を対象として、アンケート・ヒアリング調査を実施し、この調査結果を踏まえて、当業界における若年者の採用と育成に関する問題、課題を明らかにし、その課題克服のひとつの方法として、「日本版デュアルシステム」の導入の可能性についてアプローチを試みた。

当事業の調査結果からは、印刷産業においては、若年労働者の雇用、育成に係る課題としては「適切な人材の確保」に対するニーズが高いことが明らかになるとともに、「日本版デュアルシステム／実践型人材養成システム」は、こうしたニーズを満たすための手段として認識されており、利用意向も高くなっている。特に従業員規模の小さい企業においては、積極的に利用していきたいという企業の割合が、従業員規模の大きい企業に比べて多くなっている。また、地方の企業にとっても、人材の確保という面で高い期待が示された。

こうした調査結果をふまえ、当連合会としては、印刷産業界における同システムの導入実現に向け、より具体的なシミュレーション・モデルの検討・作成の必要性を感じ、平成 18 年度も受託の調査研究事業として厚生労働省に申請することとした。

会員各位におかれましては、本計画の内容を十分にご理解いただき、印刷産業並びに企業における優秀な人材の確保さらには、ニート・フリーター対策という社会的問題解決の観点からも、「日本版デュアルシステム／実践型人材養成システム」に対し積極的なご意見・提案をお願いする次第であります。

平成 18 年 3 月

社団法人 日本印刷産業連合会

---

## 第1章 「日本版デュアルシステム」と「実践型人材養成システム」の概要

---

### (1) 「日本版デュアルシステム」の概要

厚生労働省では、「若者自立・挑戦プラン」(平成15年6月策定)に基づき、平成16年度から「日本版デュアルシステム」－企業における実習と教育訓練機関における座学を一体的に組み合わせた教育訓練の仕組み－を実施している。

「日本版デュアルシステム」は、若年失業者やフリーター等に対して、教育訓練機関(公共職業能力開発施設、専修学校・各種学校等)が主体となった就職支援策で、平成16年度は約32,000人が利用した。

「日本版デュアルシステム」には、教育訓練機関が若年者を訓練生として受け入れるとともに、実習受け入れ企業を開拓し、企業と共同で訓練計画を立案の上、OFF-JTを自己の施設において実施し、実習については企業に委託する「教育訓練機関主導型」と、企業が若年者を有期パートタイム労働者等として雇用するとともに、教育訓練機関を選択し、当該教育訓練機関と共同で訓練計画を立案の上、OJTを自社において実施し、OFF-JTについては教育訓練機関に委託する「企業主導型」がある。

当面は「教育訓練機関主導型」の普及を推進する方針が採られ、現在に至っている。

### (2) 「実践型人材養成システム」の概要について

「日本版デュアルシステム」は、一定の成果をあげているが、①デュアル訓練コースが教育訓練機関のさまざまなコースのうちの一つに過ぎないことから、企業・学校の認識や関心が薄く、就労・就学に次ぐ第三の選択肢としての意味を持つものになっていないこと、②失業者やフリーター対策であるため普及に限界がある、などの課題に直面した。

厚生労働省では、以上の課題解決のため「日本版デュアルシステムの今後の在り方についての研究会」を開催し、平成17年11月、新たに「実践型人材養成システム」を立ち上げることとした。

「実践型人材養成システム」は、企業が主体となって、「自社のニーズに応じた教育訓練機関における座学」と、「一定期間、訓練生を雇い入れての実習」を組み合わせることにより、現場の中核となる職業人の基礎を育成するシステムである。

実践的な職業能力を備えた職業人を育成するため、こうした仕組みを、就労・就学に次ぐ、就労と就学の双方の要素を併せ持つ「第三の選択肢」として立ち上げ、その普及を図ることが産業界にとっても不可欠である、という認識が背景にはある。

「実践型人材養成システム」は、企業と訓練生のそれぞれにコスト面で負担をバランスよく配分することが特徴であり、民間教育訓練機関における座学は生徒負担。企業内における実習は企業負担、かつ賃金も支払うことになる。

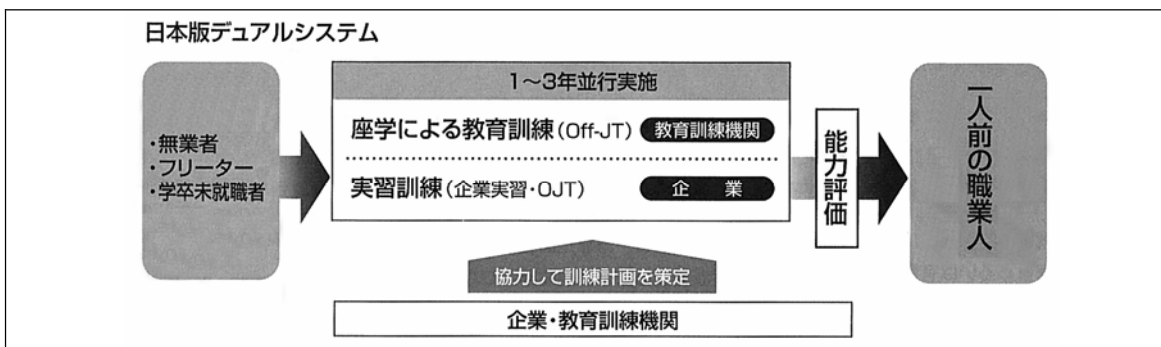
システムの実施に当たっては、企業に対し、キャリア形成促進助成金制度など、公的機関による支援策等が検討されている。

# 日本版デュアルシステム

◇ ◇ 新しい視点から生まれた新しい人材育成プログラム ◇ ◇

## ◎ 日本版デュアルシステムとは

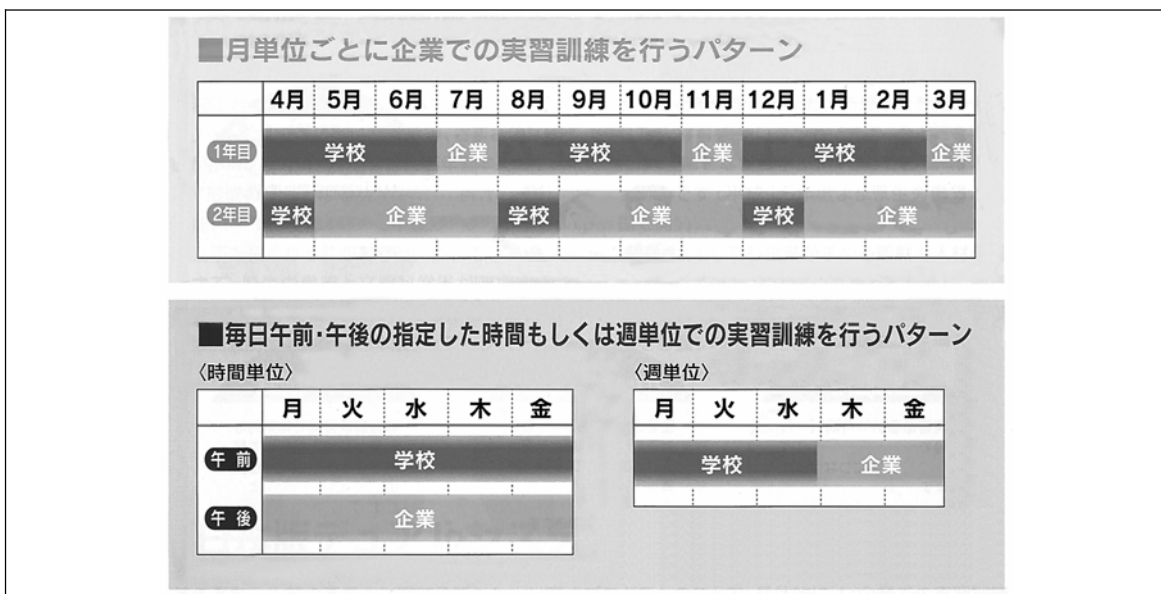
若年者を一人前の職業人に育てる新たな人材育成プログラムのことで、「働きながら学ぶ、学びながら働く」という制度です。(平成 16 年度より厚生労働省と文部科学省が全国で開始)。具体的には、企業での実習訓練と、専修学校や公共職業訓練施設等における座学とを組み合わせを行い、終了時に能力評価を行います。



◇一言で表すと、

「働きながら学ぶ、学びながら働く」という人材育成システム

## ◎ 企業と教育訓練機関での訓練の組み合わせパターンの例



## 「日本版デュアルシステム」とはどういったものなのでしょうか

### 「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、高い離職率等、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の支障となるだけでなく、社会の技術・技能の蓄積に支障をきたし、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。こうした状況下、**厚生労働省と文部科学省**が連携し、平成16年度より、若年者を一人前の職業人に育てるための新たな職業訓練制度として、「日本版デュアルシステム」が導入されています。これは、企業における実習訓練と専修学校等における座学とを組み合わせた人材育成プログラムであり、ひとことでいえば「働きながら学ぶ、学びながら働く」という制度です。

### ◇「日本版デュアルシステム」とは…◇

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のことで、具体的には、**企業での実習訓練と、専修学校や公共職業訓練施設等における座学とを組み合わせを行い、終了時に能力評価を行います。**従来の職業訓練と比較した日本版デュアルシステムの特徴は以下のとおりです。

- ①実務能力の涵養を重視する観点から、企業における実務訓練が大幅に取り入れられる。
- ②職業「体験」ではなく終了後の「就業」という確固たる目的を持つ。
- ③訓練終了後には能力評価を行い、実践力を確かなものにする。

### ◇◇ 企業にはこんなメリットがあります◇◇

- ① **就職意欲を持った若い人材を比較的容易に確保できる**  
就職意欲を持った若い人材を比較的容易に確保し、あなたの会社が求める即戦力を育成することができます
- ② **能力と適性を見極めてから正規雇用することができる**  
実習あるいは有期パート等で能力と適性を見極めて、正規雇用につなげられます
- ③ **フレッシュな労働力を活用することができる**  
企業の繁忙にあわせた要員計画に沿って訓練生を受け入れることにより、訓練を実施しつつ若いフレッシュな人材を貴重な労働力として活用することができます
- ④ **教育訓練コストを削減することができる**  
教育訓練機関で体系的な知識や技術を企業実習と並行して習得させることにより、企業の教育訓練コストを下げることができます
- ⑤ **若年者を指導する指導者を育成することができる**  
訓練生を戦力化すると同時に、指導する立場の従業員を育成することができます
- ⑥ **能力が保証された人材を採用することができる**  
修了時の能力評価により、能力が保証された人材を採用することができます
- ⑦ **外部機関で体系的な知識・技能を習得させることができる**

## 第2章 印刷産業における日本版デュアルシステム導入に関する調査研究

### 1. 事業の目的

印刷産業各社においては、生産の自動化、デジタル化や出版のマルチメディア化の進展、とりわけプリプレス部門を中心としたデジタル化が急速に進みつつあり、それに的確に対応できる人材の育成が急務となっている。一方で、こうしたデジタル化に対応した機器、ソフトウェアを運用することのできる人材の不足や社内教育の遅れなどにより、必要な人材と実態との間にミスマッチが起きている企業が存在すると想定されている。

また、印刷業界はごく少数の大手企業とその他大多数の中堅・中小企業から構成されており、資本力、利益、また、教育訓練にかけられる費用、時間、教育訓練体系等における企業間格差が非常に大きいことが特徴のひとつとなっている。大多数を占める中小企業においては、若年者の採用に困難を伴うとともに、せっかく若年者を採用したとしても、的確な教育訓練を自前で行うことが困難な状況におかれている。

こうした状況を克服するために、本事業においては、印刷業界においてデジタル化に対応した教育訓練を外部機関で実施することで体系的なスキルを習得させるとともに、習得したスキルを企業の中で生かすことで若年者の採用、育成に資する「日本版デュアルシステム」の導入の可能性について検討するものとする。

### 2. 事業の内容

#### (1) 実態調査の実施

若年者育成の現状と問題点を把握するため、また、現状における「日本版デュアルシステム」のニーズと導入に当たっての前提条件について明らかにするために、(社)日本印刷産業連合会会員団体に所属する企業1,000社程度を対象としてアンケート調査を行う。

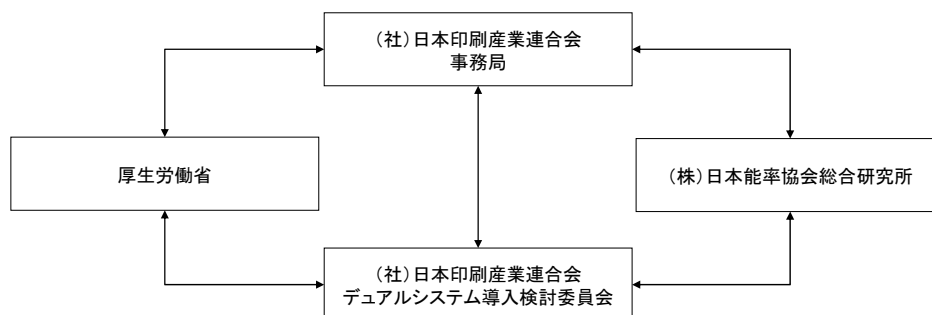
また、アンケート調査を補完するために、地域、業態、企業規模等の相違を踏まえ、全国7社を対象にヒアリング調査を行う。併せて座学の受け皿となる教育訓練体制を明らかにするために、印刷に関する専門コースを設けている教育訓練機関2校についてもヒアリング調査を行う。

#### (2) 導入の可能性検討

実態調査結果を踏まえ、当業界における若年者の採用と育成に関する問題、課題を明らかにし、その課題克服のひとつの方法として、「日本版デュアルシステム」の導入の可能性について検討する。

### 3. 事業の推進体制

本事業の実施に当たっては、(社)日本印刷産業連合会内に印刷企業並びに業界団体の人事・教育担当者及び業界関係者、シンクタンク等で構成する委員会を設置し、事業の実施にかかわる諸事項について検討、審議を図り、厚生労働省及び関係機関からの指導を得ながら進めていくこととする。



---

---

## 第3章 印刷産業における「日本版デュアルシステム」導入ニーズ調査

### － アンケート分析・回答結果の概要 －

---

---

#### 1. 若年者の採用・充足状況について

- 8割の企業が「30歳未満の若年労働者」を採用しており、年々、増加傾向にある
- 4割以上の企業が、若年労働者の採用に苦労している、と回答
  - ・ 過去3年の間に、アンケート回答企業の7割が「新規学卒者」、8割が「30歳未満」の若年労働者の採用を行っている。
  - ・ 採用の際、「熱意、意欲」を重視した企業が多い。
  - ・ 「30歳未満の若年労働者」は、「正社員の中途採用」で採用した企業が多く、年々、増加している。
  - ・ 最も不足しているのは「提案型営業ができる営業担当者」。
  - ・ 4割以上の企業が若年労働者の採用に「苦労している」と回答しており、その理由として「適切な人材が見つからない」と回答した企業が最も多くなっている。

#### 2. 若年者育成(教育訓練)について

- OJTを実施している企業が9割、教育効果に対する評価でもOJTが最も高い
- 教育・研修の時間の確保、指導者などが育成の問題点としてあげられている
  - ・ 取得を義務付け、または奨励している資格・検定で最も多かったのは、「DTPエキスパート」。
  - ・ 若年労働者のために実施した教育で最も多かったのは「OJT」で、教育効果についても、「OJT」に対する評価が最も高くなっている反面、「教育・研修の時間がとれないこと」、「教育・研修を行える指導者がいない」など、育成にあたっての問題点が指摘されている。

#### 3. インターンシップについて

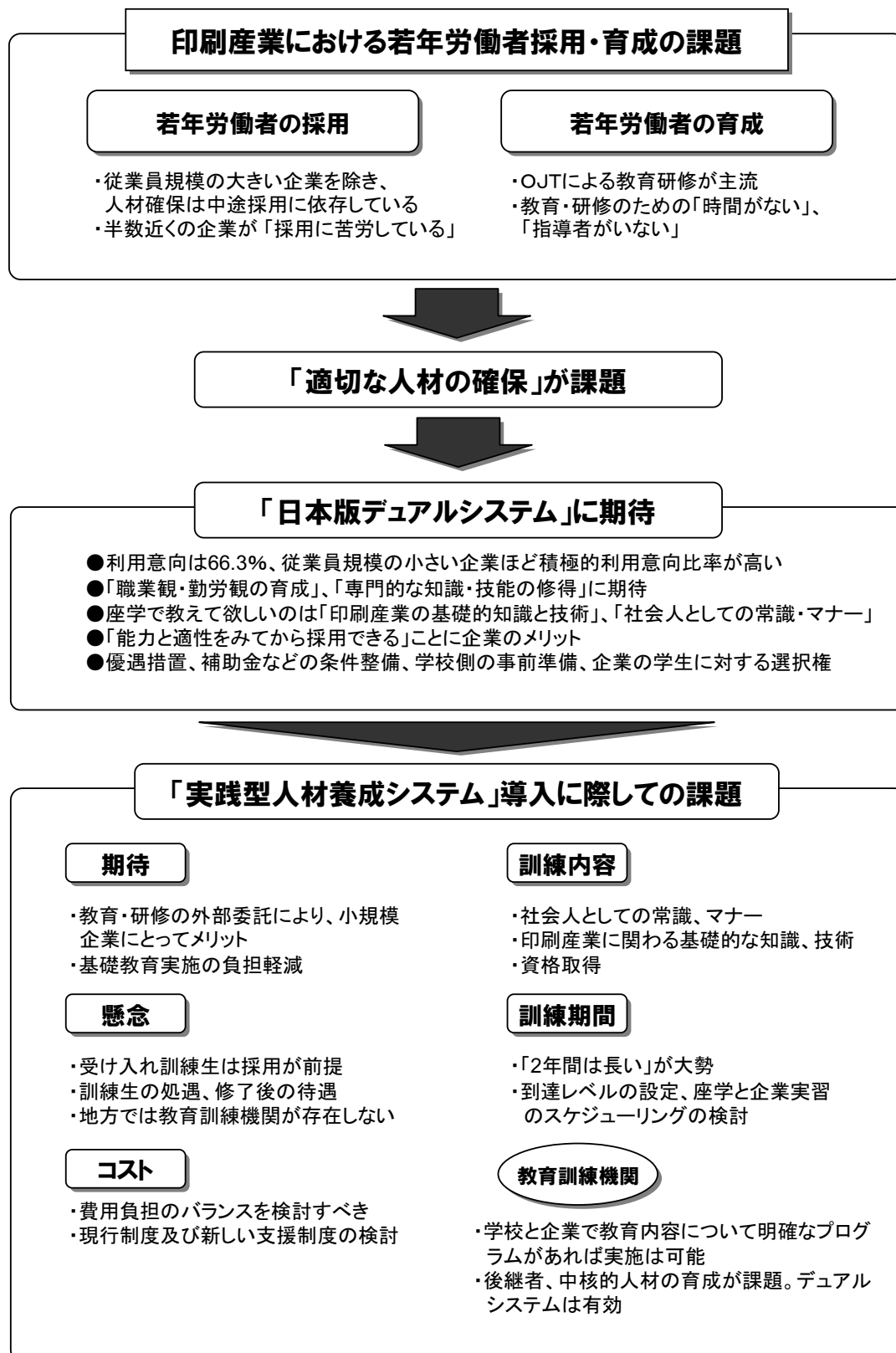
- 受け入れ経験のある企業は4割、受け入れ人数は年々、増加
- 受け入れ効果で最も多かったのは、「自社をよく知ってもらった」
  - ・ インターンシップの受け入れ経験のある企業は全体の約4割で、過去3年間で受け入れ人数は増加している。
  - ・ 受け入れ効果として最も多かったのは、「大学や学生に対して自社をよく知ってもらうことができた」、次いで多かったのが、「学生の就業意識が向上した」。

#### 4. 日本版デュアルシステムについて

- 利用意向企業は66.3%
- 受け入れのために必要な条件整備として、「受け入れ企業に対する優遇措置」と「学校側の事前準備」があげられた
  - ・ 「日本版デュアルシステム」を「詳細まで知っている」企業は2%に留まった。まったく知らなかった、と回答した企業は48.4%と半数近くに達した。
  - ・ 「日本版デュアルシステム」に対する期待で最も多かったのは、「職業観・勤労観の育成」及び「専門的な知識等」。
  - ・ 受け入れ企業のメリットとして最も多く挙げられたのは、「能力と適性を見極めてから正規雇用できる」こと。
  - ・ 必要な条件整備としては、「受け入れ企業に対し、奨励金や補助金などの優遇措置」が最も多く、「学校側の準備（基礎学力、専門的スキル、勤労観、マナー等）」が次いで多くなっている。
  - ・ 利用意向は全体の66.3%、非利用意向は33.7%となっており、利用したくない理由として、「実習と研修」のシステムでは中途半端である、という理由が最も多くなっている。

## 第4章 印刷産業におけるデュアルシステム導入に向けた問題点・課題

図表3-1. システム導入に向けた問題点・課題





---

## 第5章 印刷産業における導入モデル案

---

### 1. 印刷産業における

#### 「日本版デュアルシステム／実践型人材養成システム」 導入モデル案の概要

印刷産業における「日本版デュアルシステム／実践型人材養成システム」導入に関して、導入検討委員会の議論、アンケート調査結果及びヒアリング調査結果によって明らかにされた問題点・課題及びデュアルシステム導入検討委員会などの議論を踏まえ、募集から座学、企業実習、修了に至るまでの流れをモデル案として作成したのが図表4-1である。

このモデル案は、今後、具体的に「実践型人材養成システム」（モデル案では「デュアルシステム」と表記）の導入を検討するための原案として作成されたものである。

### 2. 導入モデルの特徴

#### □ 訓練生に選択のバリエーションを持たせている

募集ルートは、「教育訓練機関」、「公的機関・業界団体」及び「企業」の3ルートを設定し、訓練生に進路選択のバリエーションを持たせている。

#### □ 訓練生と企業間におけるミスマッチ防止のための猶予期間を設定している

訓練生と企業のミスマッチ防止のため、主に教育訓練機関、公的機関・業界団体ルートからの応募者を対象に、「業種選択期間」（カリキュラムⅠ）、「職種選択期間」（カリキュラムⅡ）を設けている。訓練生は応募段階で進路を確定していなくても、猶予期間中に自己の適性或能力、業界の動向や特徴、職種や職務内容についてオリエンテーションを受けたりインターンシップによって実際に業務を体験したりすることで、選定することができる。

また、企業にとっては、カリキュラムⅠ、Ⅱの期間を経て訓練生の能力や適性、資質をみることができるという点でメリットがある。猶予期間を経て最終的にそれぞれの専門職を希望してきた訓練生は就労意欲が高いとも判断され、「実践的な職業能力を備えた職業人」の育成という点で、制度の主旨に合致する。

#### □ 訓練期間中に企業、教育機関による検定、面談、評価の機会が設定されている

カリキュラムⅠ修了時の「基礎能力・業種適性」、カリキュラムⅡの「企業・教育機関・訓練生の三者面談」、カリキュラムⅢ修了（全課程修了）時の、企業・教育機関による「成績評価」等、訓練の段階に応じて、企業、教育機関による検定、面談、評価の機会が設けられている。これは、訓練生の業種及び専門職選定の猶予期間の設定、企業の選択にそれぞれ対応して実施される。また、企業が人材育成の場を提供するに当たり、能力と資質を備えた人材の選択という面においても機能する制度であり、デュアルシステム訓練修了生に対する「公的資格」を検討する意味でも必要なステップであると考えられる。

### 3. 導入モデルにおける課題

ここで提示された導入モデル案における課題を整理すると次の点が挙げられる。

#### －訓練生募集時（入口）

- 訓練生募集前の「進路選択期間」において、「実践型人材養成システム」の訓練生応募に向けた施策の検討
- 「公的機関・業界団体による一括募集」が可能か
- デュアル訓練生のメリット（就職、資格、支援）について具体的内容の検討

#### －訓練過程

- 教育訓練機関による座学と企業による実習の指導内容の整合性の確保、それぞれの役割の明確化とそれに伴う有効なカリキュラムの編成
- 訓練期間中に取得できる資格の検討
- 訓練過程における評価制度のあり方について

#### －訓練終了後（出口）

- 訓練修了後の能力評価
- 訓練修了後に付与される「公的資格」の検討

#### （１）訓練生募集時（入口）における課題

訓練生募集段階における課題として、印刷産業以外の業種との連携や共同募集の検討、「公的機関」はどこになるのか、関連して「業界団体」等の一括募集は現在、想定されている制度案に照らして問題はないか、訓練生に提示できるメリットの具体化などが挙げられる。

また、デュアル訓練生としてのメリットを明確に提示する必要がある。就職の際、一般の採用に比べてアドバンテージがあるのか、どのような資格が取得できるのか、費用面での支援策には具体的にどのようなものがあるのか、などを明らかにする必要がある。

#### （２）訓練過程における課題

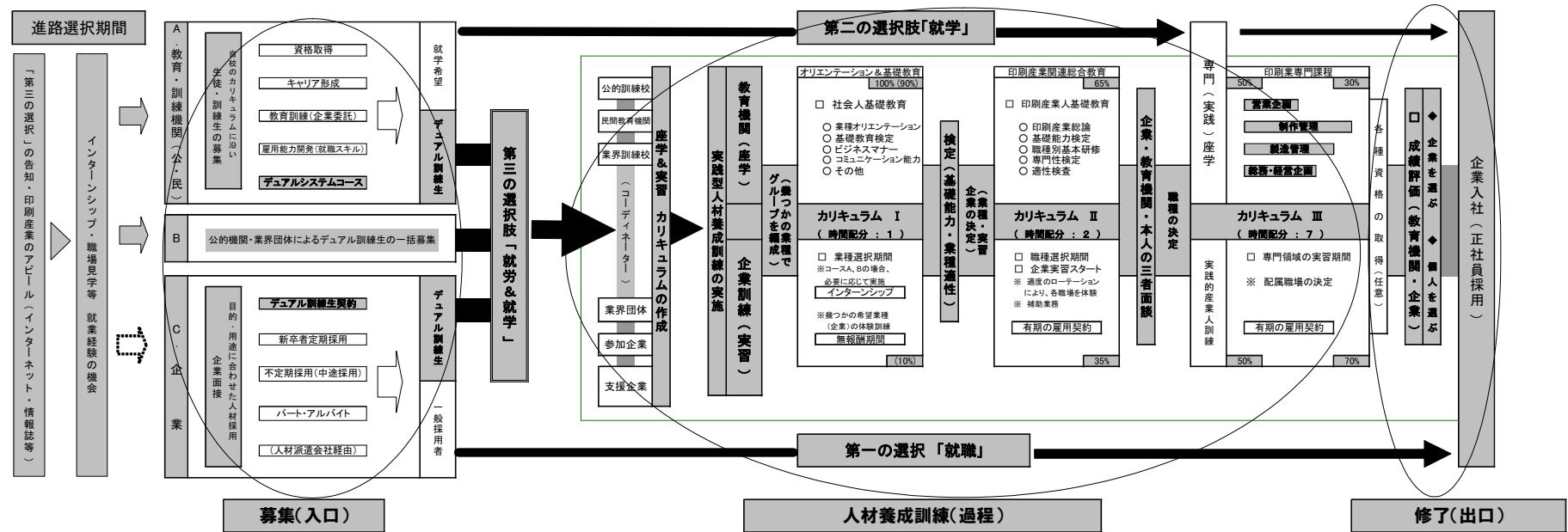
訓練過程においては、座学を担当する教育機関と訓練生を受け入れて実習を担当する企業との間における役割分担の明確化が必要不可欠である。こうした前提に立った有効なカリキュラムの編成を検討していく必要がある。

また、カリキュラムに関連して、各職種（営業、生産管理、プリプレス、プレス、ポストプレス）の職種別・能力到達レベルの設定や印刷産業における資格・検定制度（DTPエキスパート、印刷生産士、印刷営業士、管理印刷営業士、技能検定－DTP作業、オフセット印刷作業、商業印刷物製本作業、雑誌製本作業）、GCJ業界認証制度）等、デュアルシステム訓練生にとって必要な資格や評価制度について具体的な検討が必要である。

#### （３）訓練修了後（出口）における課題

訓練修了後は、デュアルシステム訓練生の能力評価を明確にする必要がある。評価の基準が訓練期間中に取得した「資格」によるものなのか、訓練期間中に受けた座学、実習内容によるものなのかを明らかにし、「第三の選択」を選択した訓練生の社会全般及び業界内における立場を客観的に保証するような方法を模索、検討する必要がある。そういう意味で、修了生に対してデュアルシステム訓練過程を修了したことを証明する新たな「公的資格」の検討が必要である。

図表4-1. 印刷産業における「日本版デュアルシステム／実践型人材養成システム」導入モデル案



募集

- 複数の「デュアル訓練生」募集ルート設定
  - 教育訓練機関を通して募集
  - 公的機関あるいは業界団体での一括募集
  - 企業での面接、訓練生を選抜
- 関連業界で一括募集
- 「募集」に際し、「デュアル訓練生」のメリットをアピール

企業実習

- カリキュラム I ... コースA, Bの場合必要に応じて実施
  - カリキュラム II ... 希望する「職種」「企業」で実習訓練
  - カリキュラム III ... 希望する「専門職」の職場で実習訓練
- 企業サイドに「訓練生担当専任指導員」(仮称)を配置  
 → 実習途中で訓練企業が「採用内定」の選択権を有す

座学

- 3つのカテゴリでカリキュラムを構成
  - 社会人基礎教育
  - 印刷産業関連総合教育
  - 専門課程
- 専門課程は、選択コースにより「総受講時間数」が異なる
- 客観的評価基準の一つとして各種資格制度とリンク

修了

- 修了時に期待される能力は「実践的な職業能力を備えた即戦力の職業人」
- 修了生に対する「公的資格」の付与
- 即戦力人材としての待遇面の配慮

---

## 第6章 導入の可能性と今後の対応

---

### 1. 「日本版デュアルシステム／実践型人材養成システム」

#### 導入の可能性と問題点・課題解決の方向性

#### (1) 「実践型人材養成システム」導入の可能性

##### ①企業側からみた「実践型人材養成システム」導入の可能性

「適切な人材を確保」するための手段として利用意向が高い

印刷産業における若年労働者の確保、育成にあたっての問題点・課題から、「適切な人材の確保」に対するニーズが高いことが調査結果などから明らかになっている。

「日本版デュアルシステム／実践型人材養成システム」は、こうしたニーズを満たすための手段として認識されており、利用意向も高くなっている。特に従業員規模の小さい企業においては、積極的に利用していきたいという企業の割合が、従業員規模の大きい企業に比べて多くなっている。地方の企業にとっても、人材の確保という面での期待度が高い。

また、システムを導入することによって、他業種に流れていた優秀な人材を囲い込み、流出を防ぐという面でのメリットも指摘されている。

「企業主導型のシステム」という企業ニーズの充足が必要条件

どのようなカリキュラムを組むのか、訓練期間はどのぐらいを想定するのか、学校などの教育訓練機関との役割分担、訓練生の処遇など、システムの導入にあたっては、解決しなければならない問題点・課題は多いが、従業員規模の大小にかかわらず多くの企業が導入の際の必要条件として挙げたのが、訓練生に対する選択権や優先的採用などの決定権を企業が保有する「企業主導型のシステム」でなければならないという点である。

「日本版デュアルシステム／実践型人材養成システム」は企業の「適切な人材の確保」という課題解決のために機能しなければならず、訓練期間中に想定される負担やリスクに見合うメリットが提供されなければならないという意識が強い。

したがって、システムの導入にあたっては、こうした企業ニーズの充足が必要条件と考えられ、印刷産業における「実践型人材養成システム」導入の可能性を左右する課題として捉えられ、運用面などで企業ニーズを反映させるなどの工夫が必要になってくると考えられる。

##### ②教育訓練機関側からみた「実践型人材養成システム」導入の可能性

印刷産業だからこそ「実践型人材養成システム」は必要な制度

後継者及び中堅社員など中核的人材の育成が課題となっている印刷業界だからこそ、「日本版デュアルシステム／実践型人材養成システム」のような教育研修制度が必要であり、既に類似したプログラムを展開している教育訓練機関が存在する。

## 教育訓練機関と企業との役割分担が明確になればシステムの導入は可能

システムの導入にあたっては、教育訓練機関、企業双方が何をどのように訓練生に教えるか、それぞれの役割を明確化し、それを実現するためのプログラムを構築することで、「日本版デュアルシステム／実践型人材養成システム」の導入は可能としている。

印刷に関する専門コースを設置している教育訓練機関は東京都内においても数少なく、地方においてはどのように運用していくかが、最大の課題として提起されるが、東京都内またはその周辺地域においては、必要な条件整備を進めることによって、実施は可能との認識である。

### ③「日本版デュアルシステム／実践型人材養成システム」導入の可能性

#### 印刷業界全体の課題解決という観点からシステム導入の可能性は認められる

企業、教育訓練機関双方とも、印刷産業における「日本版デュアルシステム／実践型人材養成システム」導入については、種々の問題点・課題の解決を前提としながらも、基本的な考え方、目的について異論はなく、印刷業界全体の課題解決という観点からも、システム導入の可能性は認められる。

ニート・フリーター対策という社会的問題解決の視点も導入に向けて必要だとの指摘もある。

## (2) 問題点・課題の解決に向けた方向性の検討

### 「企業主導型のシステム」の具体化と企業ニーズのさらなる洗い出しを進める

課題の解決にあたっては、印刷産業においてシステム導入の際の必要条件とされた「企業主導型のシステム」の具体化と実現可能性について検討を進める。

同時に若年者雇用、育成について、企業ニーズの詳細な分析を行い、システムに反映すべき要件の洗い出しを行う。

### 実現可能な具体的シミュレーション・モデルの作成

本年度事業で調査結果などを基に作成された「実践型人材養成システム」導入モデル案に沿って、①訓練生募集時（入口）、②訓練過程時、③訓練修了後（出口）の各段階で提示された実施案の検討を進め、より具体的なシミュレーション・モデルの作成を行う。

各段階で提起された課題解決のための方策を検討するとともに企業ニーズの充足という観点から、実現可能なモデルを作成する。

## 全国の教育訓練機関の印刷関連講座の洗い出しとカリキュラムの検討

本年度調査では2校に止まった教育訓練機関（公的、民間、業界団体）について、印刷関連講座の洗い出しとカリキュラムの内容を把握し、全国レベルでの「実践型人材養成システム」実現の可能性とカリキュラムの内容について検討を進める。

## 訓練生と企業のコスト面での負担のバランス、支援制度の検討

制度の導入に際し、訓練生、企業双方の費用面における負担について詳細なシミュレーションを行い、負担のバランス、負担方法について検討する。併せて現行制度及び新たに検討されている支援制度の内容について検討を進め、印刷産業における「実践型人材養成システム」実現のためのあるべき支援制度等について提言をまとめる。

### 2. 導入に向けた今後の方向性

#### (1) 実態調査の実施

課題解決の方向性でも提示された通り、印刷産業における「実践型人材養成システム」導入の必要条件として挙げられた「企業主導型システム」実現のため、若年労働者雇用、育成などについて企業ニーズの詳細な分析が必要である。併せて、類似制度で訓練を行っている訓練生のニーズを把握し、「実践型人材養成システム」のメリットの具体化や費用面での負担等の課題解決のための調査の実施も検討する。

また、教育訓練機関についても、印刷関連講座の把握を主体に全国の教育訓練機関の洗い出しを行う必要がある。さらに、課題として挙げられている資格・能力評価制度の実態把握、社員育成にかかる公的支援策の把握等、デュアルシステムの先進事例であるドイツの印刷産業における事例研究などを念頭に実態調査を企画、実施する。

#### (2) 「印刷産業における実践型人材養成システム」のシミュレーション・モデルの作成

(1)の実態調査の結果を踏まえた上で、システム導入に当たり、より実現可能性の高いシミュレーション・モデルを作成する。

- ①入口・・・訓練生募集にかかわるルートについて
- ②過程・・・訓練カリキュラム（座学、企業実習）の作成、運用方法について
- ③修了・・・訓練修了時の評価制度のあり方について
- ④入社・・・入社後の訓練生の位置付け、評価について
- ⑤支援・・・公的な支援項目について

#### (3) 社団法人日本印刷産業連合会の対応

印刷産業における「実践型人材養成システム」導入に向けて、平成17年度における事業の可能性の検討に引き続き、平成18年度事業として厚生労働省に対し受託事業としての申請を行うものとする。