



公募テーマ：

「産業構造審議会 教育イノベーション小委員会  
「中間とりまとめ」の論点の社会実装」に関するテーマ

# 日本版アプレンティスシップ モデル創出推進事業

最終成果報告書

事業者名  
一般社団法人アスバシ

2024年2月22日

## 担当者情報

- 所属・役職：一般社団法人アスバシ・キャリアリーダー
- 氏名(フリガナ)：小柳真哉(コヤナギシヤ)
- メールアドレス：koyanagi@asubashi.jp
- 電話番号：052-881-4401

# 実証事業サマリ：日本版アプレントイスシップモデル創出推進事業(一般社団法人アスバシ)

## 実証の背景と成果

### 背景

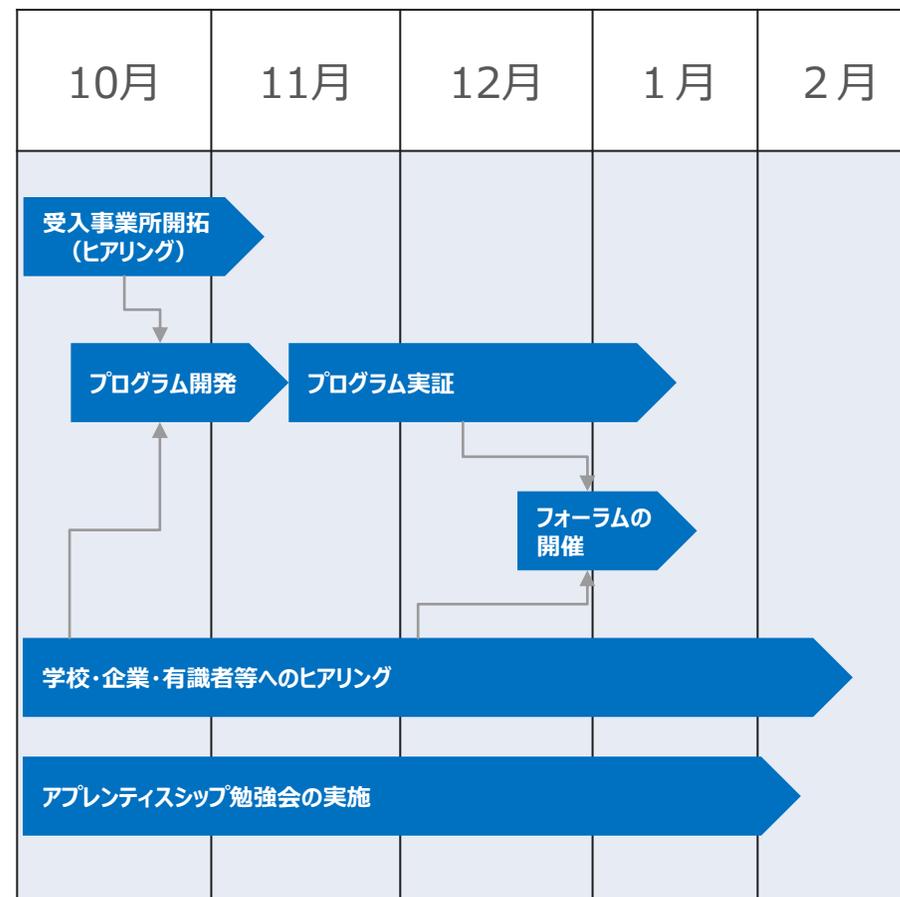
高校卒業後の就職or進学を選択に伴い、中退や早期退職など、キャリア上の諸問題が発生  
アプレントイスシップにより18歳の進路選択の「出口」の再デザインを行うことで、若者の主体的なキャリア選択を促す



### 成果

- ①働きながら学ぶプログラムの実装
  - ・ 高校卒業時における進路選択の消極性を解決するため、高校在学中に働きながら学ぶプログラムを作成
  - ・ 今後、高卒就職・大学進学と並列する第3の選択肢となるために、高校卒業後へのプログラム拡大も目指す
- ②学校・企業からの導入にあたっての課題洗い出し
  - ・ Off-JTだけでなく有給OJTの学校導入も制度上可能。導入にあたってはアルバイトとしてでなくキャリア教育としての学業的意義の訴求が有効
  - ・ 社会的/業界的意義に対し賛同する企業に加え、人手確保や採用を企図する企業/業界、ブランディングを目的する大企業でも生徒の受入余地あり
  - ・ 受け入れにあたっては、企業で対象業務を切り出せるか・企業内で受入体制を確保できるか・生徒の参加日数を確保できるかの3要件が重要
  - ・ 一方、企業から有給を出していただくリターンは難しいため、1社の事業部予算・採用予算ではなく、まとまった業界/地域と連携して社会/業界貢献の一環として出していただくことが一案か

## 実証内容



# 最終報告書目次

1. 事業者
2. 背景と目指す姿
3. 実施体制・実証フィールド
4. 実証内容
5. 実証結果
6. 今後の自走・普及プラン

Appendix

# 最終報告書目次

1. 事業者
  2. 背景と目指す姿
  3. 実施体制・実証フィールド
  4. 実証内容
  5. 実証結果
  6. 今後の自走・普及プラン
- Appendix

# 1. 事業者



アスバシ — 明日の社会に架ける橋

すべての若者が明日の社会の担い手となるためのかけ橋と、

その実現のための教育投資の拡大をめざし、

2012年2月に非営利型の一般社団法人として設立。

高校生段階に、インターンシップ等の

社会体験を広く普及する活動を主に展開。

## アスバシの理念

「とりあえず」「なんとなく」「しかたなく」で進路選択をしなくていい、質の高い18歳の進路選択ができる教育環境をめざしています。

そのために、従来の高卒就職をアップデートし、18歳で仕事を選択し、社会で活躍していく新しい考えの高卒就職「高卒プロフェッショナルキャリア」の普及を行っています。

## 主な事業

- ① 高校におけるキャリア教育と高校生インターンシップの普及・推進
- ② 高卒就職のイメージを変えるキャリア教育の情報メディア「@18」の運営と情報誌（3万部）発行と動画の配信。
- ③ 高卒採用された社員を、企業の枠をこえて中核人材へと育成する「高卒プロキャリア研修」
- ④ 生活困窮家庭等の子ども・若者の学習支援活動への「キャリア支援」の提供
- ⑤ 私立の高校生への学費・進学資金等の奨学金を提供する「公益財団法人愛知私学奨学資金財団」の運営支援。
- ⑥ 一般社団法人東海若手起業塾実行委員会の事務局として運営支援

## 団体の沿革

年	概要
1999	代表理事の毛受芳高がアスクネット（愛知市民教育ネット）を創業。
2001	アスクネットNPO法人化。キャリア教育の普及へ。
2009	アスクネットを事業承継。毛受は顧問へ。
2010	マイチャレンジインターンシップ開始
2011	東日本大震災発生。各地でキャリア教育の資金の枯渇。新しい教育投資の仕組みが必要に。
2012	<b>一般社団法人アスバシ教育基金の発足。</b> 高校生インターンシップの普及のためのファンドレイジングに取り組み始める。
2017	<b>一般社団法人アスバシへと改称。</b> 「高卒プロフェッショナルキャリア」を提唱し、高卒就職関連の事業を開始。
2018	高卒プロキャリア研修を開始。
2019	マイチャレ航空宇宙版実施。高卒プロキャリアの世界を伝える情報誌「@18」を創刊。
2020	YouTubeでの動画配信 @18チャンネルの開始。キャリア教育コーディネート業務の開始。
2021	@18早活塾で高校生の進路サポート相談を開始。
2022	介拓奨学生プログラムの開始。

# 最終報告書目次

1. 事業者
2. 背景と目指す姿
3. 実施体制・実証フィールド
4. 実証内容
5. 実証結果
6. 今後の自走・普及プラン

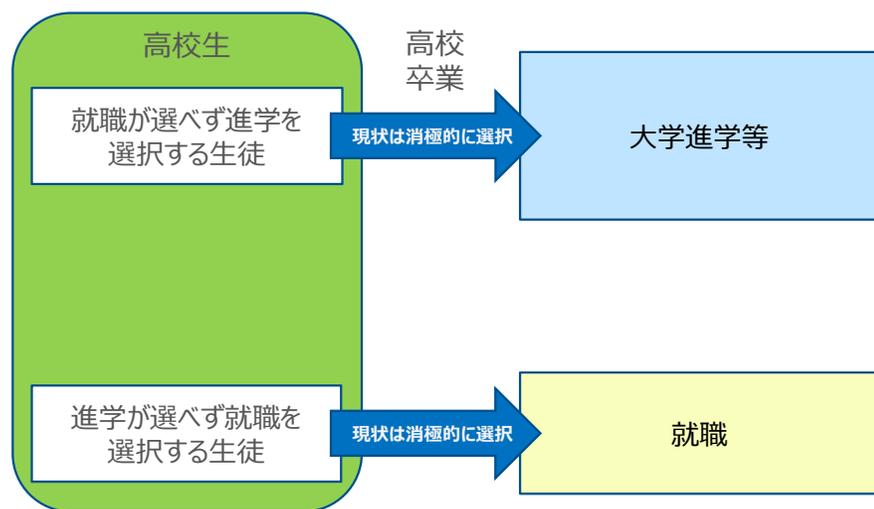
Appendix

## 2. 背景と目指す姿

### 背景

#### 【課題】

高校卒業段階での進路の選択肢は進学or就職の2択しかない。主体的に進路選択ができてない若者が一定数存在する。



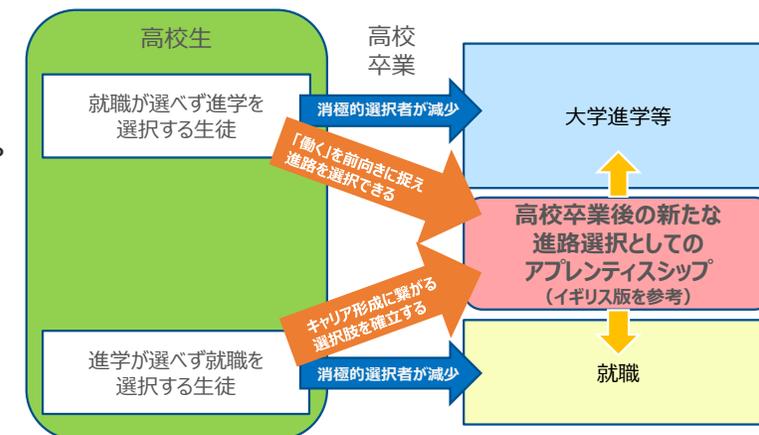
現状は、大学等の進学以外の前向きな選択が少ない。モラトリアム的な大学進学も多く存在している。就職もネガティブな選択に感じられている傾向が強い。

### 目指す姿

#### 【解決策】

「働きながら学ぶ」という進路を第3の選択肢として提示。主体的にアプレントイスシップを選択できるように！

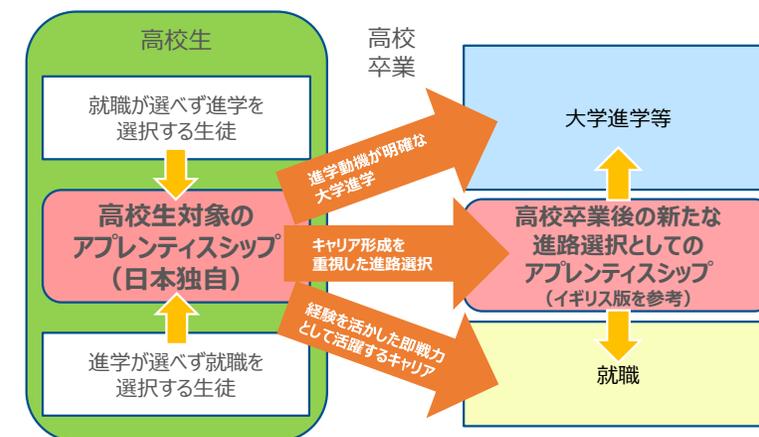
働きながら学ぶアプレントイスシップが進学・就職に次ぐ第3の選択肢として機能することで、主体的にアプレントイスシップを選択できるようになり、消極的進路選択も減少する。



#### 【解決策】

高校生の段階からアプレントイスシップに参加することで高校卒業時の進路選択がさらに複線化・主体的に！

なんとなく興味のある状態や無目的に資格習得や学力向上などを目指すのではなく、自分なりの実体験をもち、最終的に目的意識を持った進路選択を行うことにつながる。



学校教育優位という日本の社会実情に即して、日本版のアプレントイスシップを検証するという観点から本事業では『高校生対象のアプレントイスシップ』の実証を行った。

## (参考) アプレンティスシップとは

# 「アプレンティスシップ」とは？

プログラマー・デザイナー・セールス・マーケター・エンジニア・介護…etc  
様々な職種がある業界で、給与をもらって働きながらスキルや知識を身につける制度です

### アプレンティスシップの特徴

- ✓ 実践的なスキルや知識を身につけることができる
- ✓ 給与をもらいながら働くことができる
- ✓ 働いて貯めたお金で進路を形成
- ✓ 企業からの評価を得ることができる

学ぶ アプレンティスシップ 働く

専門的な知識

基本的なスキル

社会経験

現場のスキル

わかる ▶ やってみる ▶ できる

働いて収入を得ながら学ぶ機会を通じて、仕事に必要なスキルを身につけます。  
自身の将来や進路について考える機会にもなり、納得した進路選択ができるようになることを目指します



## 日本版アプレンティスシップ構想とは

海外のアプレンティスシップの事例を踏まえ、そのまま制度を輸入するのではなく、日本の実態に合わせた制度づくりを目指す構想です。

単なる「産業人材の育成」にせず、「キャリア教育」であることを重視し、「働くことを通じて得られる学び」に力点を置いています。

諸外国で導入される「卒業後アプレンティス」の導入を目指すのではなく、日本においては高校段階における「高校在学中アプレンティス」が重要だと考え、これを日本独自プログラムとして構想しています。

## インターンシップ・アルバイトとの違い

### インターンシップ

学びが主。期間は2日間～5週間程度と短期。  
働く現場に入るが、無給の場合が多い。

### アルバイト

収入が主。働ける業種や携わる業務が限られる。

### アプレンティスシップ

学びと収入を両立。

まだ日本では一般的な選択ではない。

# 最終報告書目次

1. 事業者
2. 背景と目指す姿
3. 実施体制・実証フィールド
4. 実証内容
5. 実証結果
6. 今後の自走・普及プラン

Appendix

## 3. 実施体制・実証フィールド

### 実施体制

---

事業受託者：一般社団法人アスバシ  
統括責任者：毛受芳高  
執行責任者：小柳真哉  
渉外担当：浦野敏行  
監修：古屋星斗氏

【東京実証/事業推進担当】一般社団法人Fora

事業受託者：藤村 琢己  
統括責任者：山下 敬大  
執行責任者：伊藤 由紀子  
渉外担当：通山 秀樹

### 実証フィールド

---

- ①高校生ITアプレンティスシップ（新規プログラムを構築）
  - 所在地：愛知県を中心とする東海地域
  - 対象生徒：25名
  - 特徴：IT業界に特化したアプレンティスシップ
  
- ②自由学園高校「飛び級社会人」
  - 所在地：東京都
  - 対象生徒：60名
  - 特徴：学校カリキュラムと連動したアプレンティスシップ
  
- ③ヒアリング調査・アプレンティスシップ勉強会
  - 実施場所：和歌山県田辺市、岩手県宮古市、長野県塩尻市
  - 参加人数：約70名
  - 特徴：アプレンティスシッププログラム実施を検討する地域にてヒアリングやセミナー等を実施

# 最終報告書目次

1. 事業者
2. 背景と目指す姿
3. 実施体制・実証フィールド
4. 実証内容
5. 実証結果
6. 今後の自走・普及プラン

Appendix

## 4. 実証内容概要

	狙い	取組内容
①プログラム評価 ープログラムの実証	アプレントイスシップを展開することが可能なのかを実証するため、学校側と企業側の受け取りを検証する。	プログラムの実証 <ul style="list-style-type: none"><li>高校生ITアプレントイスシップの実施</li><li>自由学園「飛び級社会人」の実施</li></ul>
②モデル創出 ーヒアリング調査	日本におけるアプレントイスシップのプログラムモデルの在り方を検証する。	ヒアリング調査 <ul style="list-style-type: none"><li>アプレントイスシップ勉強会の実施</li><li>有識者等へのヒアリング</li></ul>
③出口の再デザイン ーアプレントイスシップ フォーラムの開催	日本版アプレントイスシップを普及展開する上での課題と、普及展開した際の効果や可能性を検証する。	アプレントイスシップフォーラムの開催 <ul style="list-style-type: none"><li>教員や企業からの意見集約</li><li>来場者アンケート</li></ul>

## 4. 実証内容詳細①プログラム評価 高校生ITアプレントイスシップ

- 高校生からのニーズが高く、今後人材が必要になってくるIT業界においてプログラムモデルを検証した。
- テクニカルスキルが求められる業界におけるプログラムモデルとしてOff-JTの在り方が重要になるという仮説のもと、テクニカルスキルを教え込むのではなくテクニカルスキルを自ら学びだすことができる力を身につけるOff-JTを開発した。

### 実施概要

#### 実施期間

説明会：12/10~12/17  
Off-JT：12/23~1/13  
OJT：1/13~  
(詳細は右記参照)

#### 参加者数

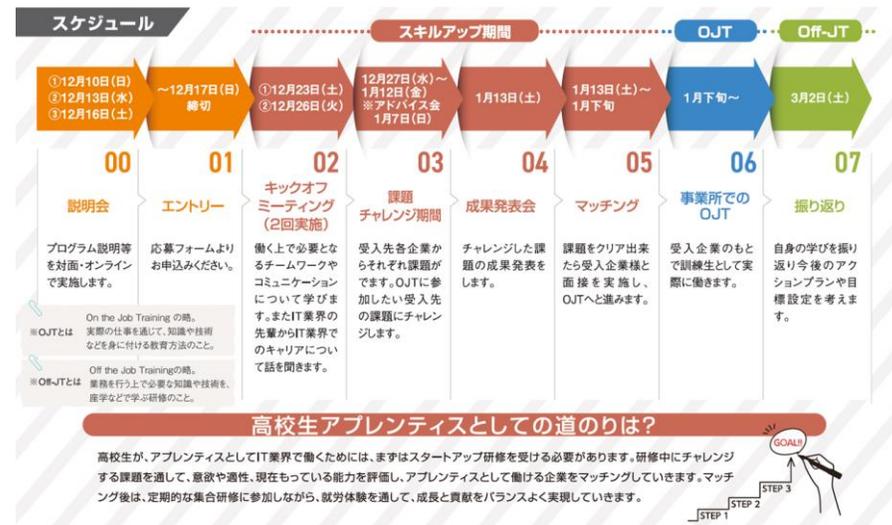
説明会：生徒 38名  
保護者 4名  
教員 2名  
Off-JT：生徒 25名

#### OJT受入企業数

8社

公募型の学外プログラムとして実施したため、主に冬期休暇期間を活用しOff-JTを実施。2回の座学（社会人講座やワークショップ）を受講した後、各企業からの課題に取り組みました。途中にアドバイスを設け、成果発表会にて生徒たちは各自が取り組んだ課題を発表した。**何かを教えるティーチング型研修ではなく、生徒が自ら学ぶ支援をするコーチング型研修。**

### 実施プログラム



**【ポイント①】キャリア教育的Off-JTを通じて自ら学ぶ力を身につける**  
短期間の座学の中だけではテクニカルスキルを身につけることは困難。学び方や働き方などの考え方を伝え、生徒同士で学び合う環境を構築した。この方法は**未経験者ではOJTは難しいと思われる業界におけるOff-JTとして効果的な方法であることが判明した。**

**【ポイント②】コーディネーターによる伴走を通じて生徒の学習をサポート**  
定期的な面談やSNS・オンラインによる支援等を行い、生徒の学びが座学の一時的なものではなく**主体的で継続的な学びになるような伴走を実施した。**

### 実施風景



社会人との対話を通じて  
学び方や働き方を伝えた



コーディネーターによる伴走支援が  
アセスメントの機会にもなり  
適切な支援が可能になる



プログラムパンフレット

## 4. 実証内容詳細①プログラム評価 自由学園「飛び級社会人」

- 学校で行うにあたり、短期インターンシップのような課外活動ではなく、数ヶ月間の就業を毎週行うモデルを実証。
- 毎週水曜日の授業時間を用いて数ヶ月間掛けて企業で働くモデルは、学校カリキュラムとして実施可能。その上で中長期的に関わる枠組みがあることで、企業側も新規事業を共同開発する例も生まれ、KDDI株式会社では2月1日にプレスリリースを実施。

### 実施概要

実施期間	11月～2月 原則、毎週水曜日
参加者数	高校2年生
OJT受入企業数	21社
成績処理	生徒日報、企業評価、 生徒同士の評価等をもとに実施

### 実施プログラム



21社それぞれで  
カリキュラムを検討して実施



KDDIとの取り組みでは、  
高校生向けサービスを共同開発。  
プレスリリースを実施

### 実施風景



キックオフの出発式での様子



生徒たちが説明を聞く様子

学校カリキュラム内で実施。対象は学年の全生徒。毎週水曜日の午後に実施した。学校の授業の一環として行うため成績処理も実施。日頃から日報の提出や、企業側に生徒個々の評価を求め、成績に反映。

**【ポイント①】長期プログラムで、実社会の学びを得る機会を用意**  
「飛び級社会人」は、実社会を学びのフィールドにすることで、リアルな課題解決を学ぶことを目的に、高2生徒全80名が4ヶ月間にわたり実施。社会で働くことの意義や実社会での課題に触れる機会を用意

**【ポイント②】企業との価値共創を実施**  
生徒たちが創意工夫を行い、企業に提案をするプログラムを実施。KDDIでは、高校生向けのサービスの共同開発

## 4. 実証内容詳細②モデル創出

- アプレントゥィスシップの普及をするため3つの地域で勉強会及び意見交換を行った。
- アプレントゥィスシップがプログラムとして実現可能なかを検証するため、セミナー形式で一方向的に伝えるのではなく、意見交換会も併せて開催した。その結果、モデルとして地域版アプレントゥィスシップの可能性が見えてきた。

### 実施概要

和歌山県田辺市	
日程	9/22~9/23
参加者	・全国のコーディネート団体職員 ・地域の企業・行政関係者
内容	・アプレントゥィスシップについての説明 ・意見交換、ワークショップ
岩手県宮古市	
日程	1/29~1/30
参加者	・地域のコーディネート団体職員 ・地域の企業・行政関係者
内容	・アプレントゥィスシップについての説明 ・意見交換
長野県塩尻市	
日程	2/2
参加者	・地域のコーディネート団体職員 ・地域の企業・行政関係者
内容	・アプレントゥィスシップについての説明 ・意見交換

### 実施プログラム

#### 【アプレントゥィスシップについての説明】

アプレントゥィスシップの話をする前段として、学校と社会の接続点における諸課題も整理しつつ、下記のような構成でセミナーを行った。

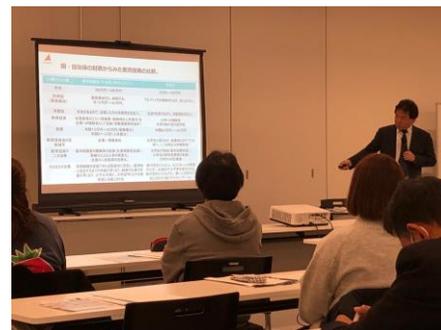
- ① 高卒就職希望者が減り続けるメカニズムについて
- ② 高卒就職をアップデートする「早活」型高校生就職について
- ③ 高校生インターンシップとアプレントゥィスシップについて

意欲的な若者が「働きながら学び成長していく」選択としてのポジティブな高卒就職（早活）、自信がない若者が興味関心を超えて様々な仕事に飛び込む越境型体験型の高校生インターンシップ、単に収入を得るための目的で行うアルバイトではなく、教育とキャリアデザインがある、高校生が働きながら学べるアプレントゥィスシップの3つを学校と地域が協働してつくっていくことの必要性を伝えた。

#### 【意見交換】

セミナーの前後に各地域の行政担当者や企業の経営者・人事担当者との意見交換を行った。各地域の実情、企業の課題感などをヒアリングし、それに対してアプレントゥィスシップがどのように機能するのかを、学校教育やキャリア教育からの視点と地域や企業側からの視点との双方から検討した。企業における採用難の問題は地域における若者流出と密接に紐づいており、だからこそ地域に若者がいる高校生段階からのキャリア教育の重要性、そしてキャリア教育的観点を入れたアプレントゥィスシップの可能性を再確認した。

### 実施風景



3地域においてアプレントゥィスシップ勉強会を実施した



各地域で意見交換を行い、地域版アプレントゥィスシップの可能性が見出された

## 4. 実証内容詳細③ 出口の再デザイン

- アプレントゥィスシップフォーラムを開催し、アプレントゥィスシップの価値や可能性などの理解促進を図った。
- 研究者からの理論的説明と実践者からの具体的事例の両軸からの説明により、参加者はアプレントゥィスシップの実現可能性を感じる事ができた。また登壇者もアプレントゥィスシップの研究および実践により注力することが確認された。

### 実施概要

日時	1/27 13:00~17:00
会場	東京国際フォーラム
参加者	企業経営者/採用担当者、 地域コーディネーター団体関係者、 高校教員、研究者、 キャリア教育コーディネーター 等
内容	<p>13:00 開始</p> <p>13:10 第1部 基調講演 ・古屋 星斗 氏 講演 ・岡部 敦 氏 講演</p> <p>14:20 第2部 日本版アプレントゥィスシップ 実践事例報告 ・介拓奨学生プログラム ・高校生ITアプレントゥィスシップ ・自由学園「飛び級社会人」</p> <p>15:25 第3部 パネルディスカッション</p> <p>17:00 終了</p>

### 実施プログラム

#### 【第1部 基調講演】

古屋氏の講演では、労働供給制約という海外にも類を見ない状況に突入していく日本の現状を踏まえて、労働市場や今後の人口動態などのマクロな視点からアプレントゥィスシップの可能性に言及した。  
岡部氏の講演では、高校が地域と連携し、実社会での就労を通して得られる学びの可能性を示唆。社会のための若者ではなく社会全体の利益のために、教育を行うべきであるという留意点も語られた。

#### 【第2部 日本版アプレントゥィスシップ実践事例報告】

今回実証したIT業界におけるアプレントゥィスシップと学校カリキュラムと連携したプログラムの事例に加え、日本版アプレントゥィスシップの試金石的事例である介護版アプレントゥィスシップの介拓奨学生プログラムの報告を行った。  
生徒の発表では、**アプレントゥィスシップを通じて前向きな大学進学へとつながった事例やプログラムを通じた自身の成長や変化が語られた。**

#### 【第3部 パネルディスカッション】

経営者、研究員、大学教授、高校教諭、コーディネーターの観点からパネルディスカッションを行った。アプレントゥィスシップに関する内容以外にも、教育の現場の課題感や高校生を伴走する人による働きかけの重要性、導入する上での企業側の不安感など、様々な観点から議論が交わされた。

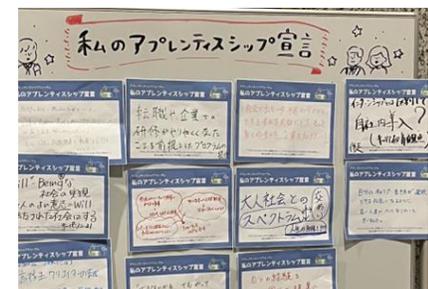
#### 【その他】

参加者による意見交換ワークショップを実施した。「私のアプレントゥィスシップ宣言」と題し、これからのアクションプランを話し合った。「自社で導入」という目標を掲げるなど、**日本版アプレントゥィスシップの推進に向けた動きがみられた。**

### 実施風景



生徒からの事例報告や有識者を交えたパネルディスカッションを通じてアプレントゥィスシップの価値と可能性が語られた



アプレントゥィスシップについて知るだけでなく、意見交換も活発に行われ、今後の具体的アクションにつながる会となった

# 最終報告書目次

1. 事業者
2. 背景と目指す姿
3. 実施体制・実証フィールド
4. 実証内容
5. 実証結果
6. 今後の自走・普及プラン

Appendix

## 5. 実証結果概要

	成果
①プログラム評価 ープログラムの実証	<p>生徒に対して</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Off-JTを通じて、生徒はテクニカルスキルだけでなくキャリア自律に対する学びを得られており、一定の学業的意義を示すことは可能</li></ul> <p>学校に対して</p> <ul style="list-style-type: none"><li>有給のアプレントイスシッププログラムの導入には学校長の判断が必要であり、「学業を妨げるもの」としてのアルバイトの側面ではなく学業的意義の理解を説明することが必要</li><li>また、従来インターンシップは、総合的な探究の時間（1単位分）を3日間集中的に割り当てたり、課外授業として行われたりしたが、総合的な探究の時間や学校設定科目等の複数の単位を活用することで定期的・継続的な活動が可能に</li></ul> <p>企業に対して</p> <ul style="list-style-type: none"><li>アプレントイスシップの社会的/業界的意義に対する賛同はもちろん、人手確保や採用を企図する企業/業界に加え、高校生が顧客となる大企業でもブランディング目的で生徒を受け入れていただく余地あり<ul style="list-style-type: none"><li>受け入れにあたっては、企業で対象業務を切り出せるか・企業内で受入体制を確保できるか・生徒の参加日数を確保できるかの3要件が重要</li></ul></li><li>他方で、有給を出すリターンの定量化は難しいため、1社の事業部予算・採用予算ではなく、まとまった業界/地域と連携して社会/業界貢献の一環として出していただくことが一案か</li></ul>
②モデル創出 ーヒアリング調査	<p>モデルパターンの整理</p> <ul style="list-style-type: none"><li>プログラムの特性（業界特化型・地域特化型・価値共創型）とプログラムの在り方（学校カリキュラム／学外プログラム）の掛け合わせで整理した</li></ul> <p>モデルの実証</p> <ul style="list-style-type: none"><li>本事業では「業界特化型学校カリキュラム」「地域特化型学校カリキュラム」「業界特化型学外プログラム」の3パターンを実証し、特に学外プログラムのニーズが通信制高校や企業側からのニーズとして強くあがった</li><li>また、各地域へのヒアリング調査の結果、「地域特化型学外プログラム」のニーズが高いことが判明</li></ul>
③出口の再デザイン ーアプレントイスシップ フォーラムの開催	<p>アプレントイスシップの社会実装の可能性</p> <ul style="list-style-type: none"><li>日本版アプレントイスシップ推進への期待値が高い一方、業界として介護業界以外のモデルは定着までは至っておらず、また高校卒業後のアプレントイスシップのモデルを求める意見が寄せられた</li><li>プログラムを推進するコーディネーターの存在の重要性が専門家へのヒアリング調査を通じて見えてきたが、人材要件や育成の方法については今後検証が必要</li></ul>

## 5. 実証結果詳細①プログラム評価（生徒）

- 学校カリキュラム型と学外プログラム型の2パターンを実証し、ともに生徒の成長が確認された。特に学校カリキュラム型の実証事業からは、学業の定義が教科的学びだけでなくキャリア教育的学びも含まれるようになってきている現代において、アプレンティスシップの価値としてキャリア教育的学びの要素が強く見受けられた。
- 高校生にはOJTが難しそうな業界におけるOff-JTのモデルが確立された。

### 実証成果

#### 将来展望や自己認識の変容、「大人観の変化」を評価する声がみられた

中長期的に、深く、働く大人と関わる経験が、生徒たちの「大人観」を変化させ、働くことへの前向きさ、働くことの憧れ、成果を出そうとする意欲、自分自身を成長させていこうとする姿勢、仲間と協働する姿勢などを体感することに繋がった。またPBLプログラムを通して、企画から実現することまでの一連の流れを行うことで、実現することの難しさやそれを克服することの困難さや意義を理解することにもつながった。

#### Off-JTを通じたキャリア自律とそれに伴うテクニカルスキルの習得

介護業界における「介護職員初任者研修」のような初歩的な資格制度がある業界においては、その資格取得に向けた研修がOff-JTとして有効である。初歩的な資格制度のない業界におけるOff-JTは、テクニカルスキルを研修するのではなく、キャリア自律を促しその職種に必要なテクニカルスキルを自ら学び取ることができるプログラム設計にすることで、効果的なOff-JTとして機能することが実証された。

育成された力

愛知実証アンケート結果より

介入度

特定の業界で必要となる  
テクニカルスキルや興味  
(職業教育)

ITの知識やスキルが向上した：73.7%  
業界への興味や関心が深まった：78.9%

低い  
(生徒が主体的に学ぶ)

土台となる「キャリア意識」や  
「基礎的・汎用的能力」  
(キャリア教育)

自ら工夫して学ぶ姿勢が身についた：89.5%  
コミュニケーション能力が身についた：73.7%

高い  
(生徒の主体的学びに寄与)

### 検討課題と示唆

- キャリア意識や基礎的・汎用的能力が生徒の主体的学びを生み出し、その結果としてテクニカルスキルや興味関心を高めていくことが実証されたが、キャリア教育と職業教育が混同されているケースもあり、特に学校カリキュラム型での実施の際には運営者側への理解とノウハウの移転が必要である。
- 専門高校の存在意義なども含めて議論が必要そうだと見えた。
- Off-JTの新たなモデルは左記の通り絞められたが、IT業界における実証にとどまっており、他の業界におけるこのモデルの効果については引き続き検証が必要である。

## 5. 実証結果詳細①プログラム評価（学校）

- 学校カリキュラムで実施する場合も、学外プログラムを案内する場合も、現行制度上で実施することは問題なく実現可能であることがわかった。毎週ある授業内での実施もカリキュラム上可能であることがわかった。
- 導入可否は教職員の判断で決まるが、その判断基準としての「職業教育観」に大きな差があることがわかった。

### 実証成果

- 自由学園「飛び級社会人」プログラムでは、平日日中を3か月間にわたり企業に訪問して就業した。上記は正規カリキュラムとして実施され、現行上の制度を変更することなく実現できることがわかった。
- アプレントイスシップの提案を各学校に行っていたが、ヒアリングの過程で教員の「職業教育観」の違いが浮き彫りになった。加えて、職業教育観の違いとアプレントイスシップへの反応が重なっているのではないかと考えられた。

職業教育観の区分	職業教育の意義付け	アプレントイスシップへの反応
職業教育を軽視	生徒の将来のために教科の学びを重視 教科の学力向上等に直接繋がらないため、 ネガティブな印象を持ちがち	× (学業阻害で判断)
職業教育を重視	基礎的汎用的スキルを軽視 スキルや技能を重視する立場 あるいは生徒の基礎的汎用的能力を前提とする プログラム（日本版デュアルシステムの実践）	△ (実用性で判断)
	基礎的汎用的スキルを重視 主体的で対話的な協働的な学びなどへの理解や 納得度も高く、働く中で得られる体験をそこに 見出しているのではないかなどではないか	○ (肯定的に評価)

キャリア教育への理解度/納得度

### 検討課題と示唆

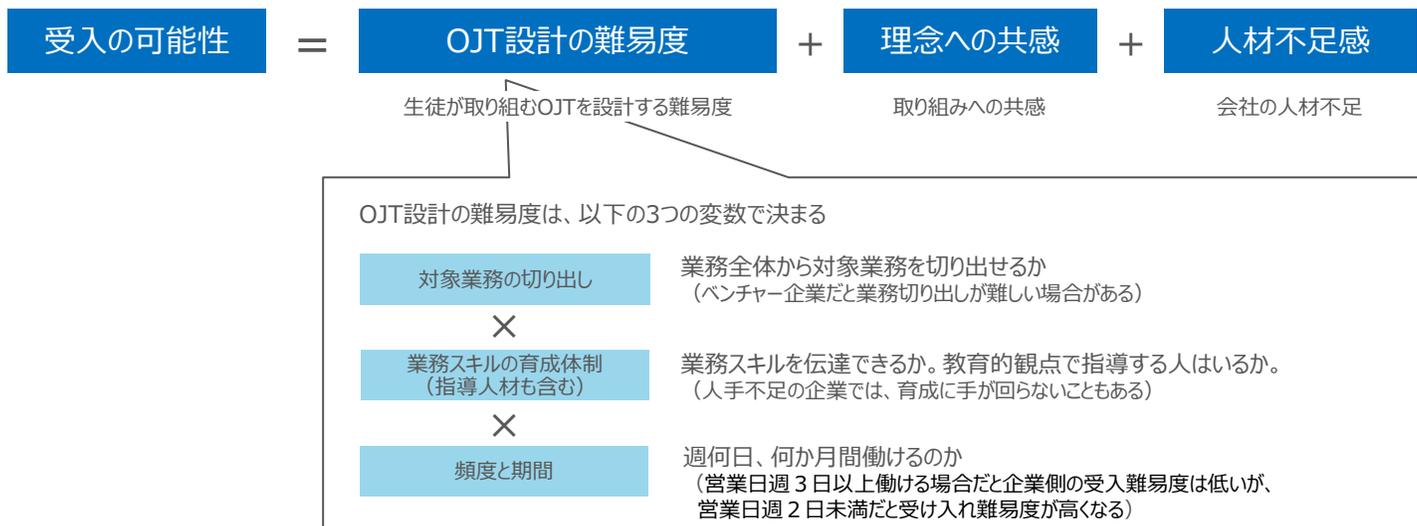
- 左のサンプル数は少ない段階での仮説のため、本当にどの程度影響があるのかを確かめることが重要である。
- 日本版アプレントイスシップを推進する教員は、キャリア教育の理念や実践に対する理解度/納得度が高いと思われるため、前提となるキャリア教育の理解推進は、日本版アプレントイスシップを推進するうえでの土台となる。
- アプレントイスシッププログラムの実施を通じて、学業的意義が浸透するかを実証していくことが期待される。（三好高校・中川青和高校にて実施内定）

## 5. 実証結果詳細①プログラム評価（企業）

- アプレントシップの社会的意義や業界的意義に対する賛同はもちろん、特に、人手を必要とする業界/採用活動や高校生が顧客となる大企業でもブランディング目的で長期プログラムの導入ができた
- 上記の結果を踏まえて、受入の可能性の定式化を行った。

### 実証成果

- 高校生ITアプレントシップや自由学園「飛び級社会人」プログラムにおいても、合計29社の協力をいただくことができた。直近の人手不足を抱える企業もあるが、大企業でもブランディングや新規事業開発の一環として取り組む企業もいた。
- 一方で、上記に賛同しつつも協力が難しい企業もあった。特にベンチャー企業などでは、対象業務の切り出しや人材育成が難しいなど、実証を通して企業や業界によってOJT設計の難易度が大きく異なることが示唆された。



### 検討課題と示唆

- 企業側が、どうすれば有給要件を満たせるかは引き続きの検証が必要（高校生ITアプレントシップのOJTにて実施）
- 介護業界やIT業界では、すでに実証を行なっているが、今後他の業界等で展開するため、今後、様々な業界での実践が期待される。
- OJT設計を行うことは専門性が高いため、コーディネーターが活躍することも少なくない。カナダでは、OJT設計を行える専門家/コーディネーターの育成に力を入れているため、日本版アプレントシップにおいても、同様の人材育成が必要ではないか。

## 5. 実証結果詳細②モデル創出について

- プログラムの実証結果を踏まえて各地域でのアプレントイスシップモデルの検討を行った。
- とりわけ、通信制の高校生を対象とした学外プログラムは、生徒も企業側もニーズが強く、すでに自走しており、他業界でも展開可能なことが示唆された。また地域特化型モデルの可能性が高いことが見えてきた。

### モデル創出

高校在学中に実施可能なアプレントイスシップモデルは、実施形態とプログラムタイプにより以下のように整理できた。本事業では「業界特化型 学外プログラム」「地域特化型 学校カリキュラム」「価値共創型 学校カリキュラム」の3つのモデルが実証され、また「地域特化型 学外プログラム」のニーズが高いことが判明した。

実施形態 プログラムタイプ	学校カリキュラム	学外プログラム
業界特化型 (人材不足等の解消)	日本版デュアルシステム (専門高校における職業訓練プログラム)	介拓奨学生プログラム 高校生ITアプレントイス
地域特化型 (UIターン等の推進)	自由学園 「飛び級社会人」	地域特化型 アプレントイスシップ (地域ニーズ)
価値共創型 (企業への価値提供)	自由学園 「飛び級社会人」	—

### 検討課題と示唆

- 「業界特化型 学外プログラム」モデルについては、先行事例として介護福祉業界、本事業においてIT業界の実現可能性は明らかとなった。今後は、他の業界（農業や小売業等）における実現可能性の追加調査が必要である。
- 「地域特化型 学外プログラム」は、少なくとも訪問地域においては、地域企業側の強いニーズと実施のケイパビリティがあることがわかった。若者人口が流出している地域など、人口規模5万人程度の自治体において実証が必要である。とりわけ、和歌山県田辺市、長野県塩尻市については具体的な動き出しを見せており、岩手県宮古市は実施を模索しているため、これらの地域での実証が求められる。

## 5. 実証結果詳細②モデル創出について

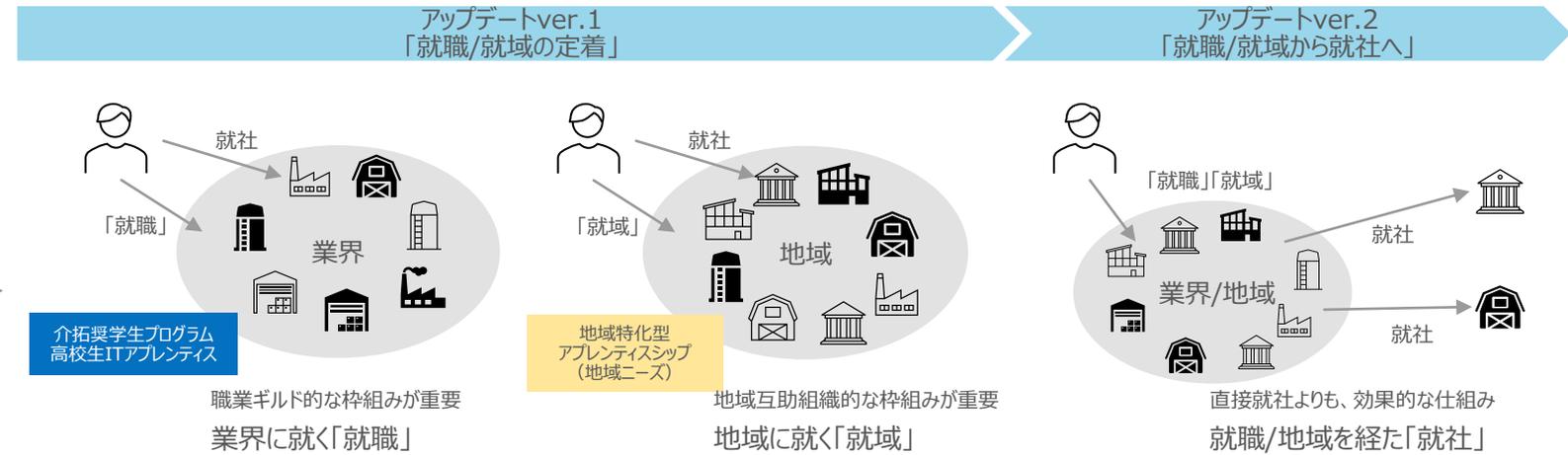
- 『就職』という言葉のアップデートの必要性が見えてきた。日本における就職は『就社』のことを指しており、この概念を有する企業からはアプレントシップは理解されづかった。
- 業界特化型タイプのアプレントシップは、業界に必要な技能等を育みその業界に就くという本質的な『就職』に向けたモデルであり、この概念を有する企業からは業界特化型アプレントシップは高く評価された。
- 地域特化型タイプのアプレントシップは、近年若者の中で増えてきている「地域に貢献したい」という希望に向き合い、その地域で働くことを起点とした『就域』に向けたモデルであり、この概念は地方における企業が強く有しており、地域特化型アプレントシップの可能性が高く評価された。

### タイプ別評価

就職の概念	アプレントシップに対する理解・評価	共感性の高いプログラムタイプ
就社	△	価値共創型
本質的な就職	○	業界特化型
就域	○	地域特化型

企業側の就職に対する概念の違いによりアプレントシップに対する理解や評価に差が出てくるが、それぞれの企業に対して共感できるプログラムタイプが存在することがアプレントシップの優位性である。

### 就職の概念のアップデートイメージ



中小企業や地方は採用難がさらに進み、個社での就社モデルでは大企業や都会には太刀打ちできない。生き残るための戦略として「協働採用・協働育成」が各地でも見られ始めている。「就職」「就域」を経て「就社」していくというアプレントシップモデルは、採用や育成だけでなくミスマッチを防ぎ離職率を低下させる可能性もあり、期待値が高い。

## 5. 実証結果詳細③ 出口の再デザイン

- 生徒側や企業側双方に価値があり、フォーラム参加者からも推進に対する期待の声が寄せられた。加えて、これまで存在しなかった新たな流れを生み出すことができることが示唆された。
- 他方で、構想初期の実現性が最大の障壁であり、解決策としてコーディネーターモデルの確立と育成が検討課題として残った。

### 出口の際デザインにおける成果

在学中のアプレントゥシップを通して、生徒のキャリア観の醸成や進学/学習意欲等の向上が見られた。また企業側としても、卒業後の就業と繋がるシームレスな連携だと評価された。

#### 生徒 進路選択事例の 変化

- ・中学校時代に不登校で通信制の高校に通う生徒が、介護業界での就業を通して、将来に対する前向きさが形成された。その上で、臨床的に活かせる心理学を学びたいとの明確な動機づけを持ち大学進学意欲を持った。
- ・上記の子は、総合型選抜等での進学可能性も高く、これまでには例の少ない進学ルートが見えてきたと思われる。

#### 企業 採用と育成活動 の変化

- ・「卒業後に就職する生徒が、在学中アプレントゥシップを実施していれば、即戦力採用になる。これは企業にとっても新たなモデルになるのではないか」
- ・「卒業後の研修制度を整え、高卒採用をアプレントゥシップ化すれば、採用活動の魅力化に繋がるのではないか」

#### 参加者 登壇者

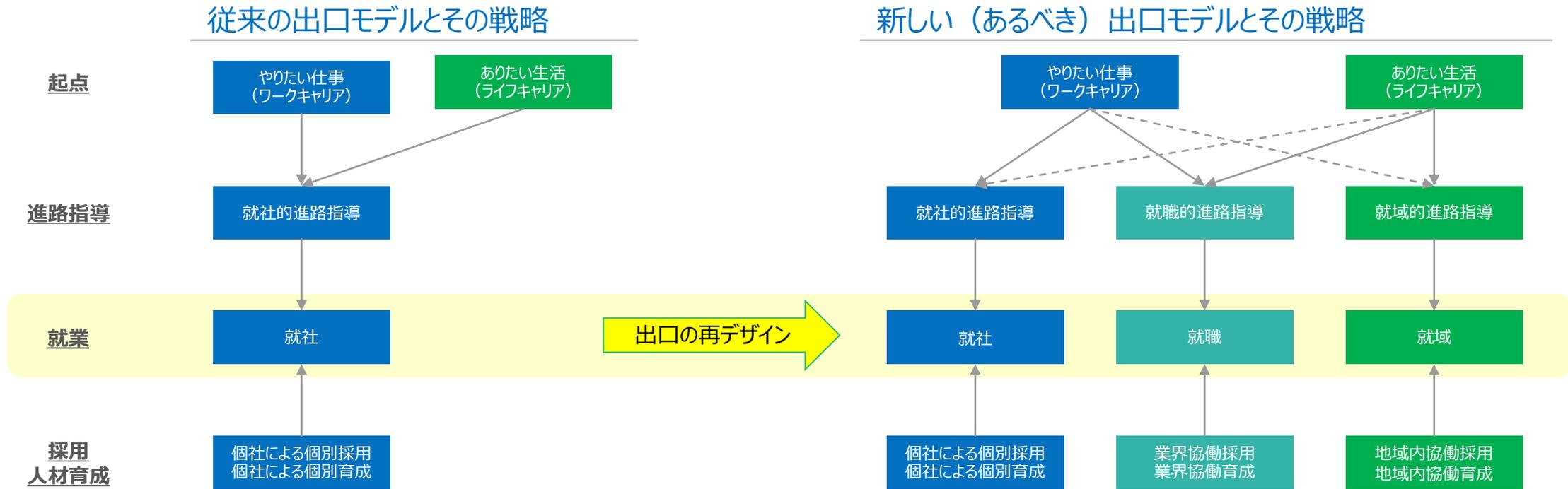
- ・参加者の一人は、フォーラムを通じて自社でアプレントゥシップを導入するというアクションプランを宣言した。
- ・登壇者である岡部氏は、フォーラム後に研究視察でカナダへ向かったが視察項目に急遽アプレントゥシップを追加し、日本版アプレントゥシップの実装に向けた研究が加速した。

### 検討課題

- ・ 出口の再デザインに対して、在学中アプレントゥシップは、一つのモデルになるのではないかと示唆されたものの、事例が少ないため今後の展開が期待される。
- ・ 出口の再デザインに対して、卒業後のアプレントゥシップも、モデルの一つとなることが示唆されたものの、本年度実証対象外のため、卒業後のアプレントゥシップの展開が期待される。
- ・ 海外事例や会場内の声として、日本版アプレントゥシップを推進するためには、日本版のわかりやすいネーミング、立ち上げるためのコーディネーターの育成方法の議論の重要性が指摘された。今後の議論が期待される。

## 5. 実証結果詳細③ 出口の再デザイン

- アプレントイスシップを通じて就業の概念をアップデートすることが出口の再デザインとなり得る。これまでは「就社」の選択肢しかなかったが、「就社」「就職」「就域」という3つの選択肢に整理することができるようになる。
- 多様な選択肢を得ることができた生徒は主体的な進路選択が可能となり、教員はより適切な進路指導が可能となる。また企業もより効果的な採用・人材育成ができるようになる。



起点となる生徒のキャリア志向は多種多様であるため、その選択肢も多種多様であるべきはずだが、これまで進路指導及び採用システムは就社的価値観に押し込まれた単一のものであった。「出口の再デザイン」の必要性は選択肢を多種多様にするにあり、多種多様な選択肢に対する多種多様な進路指導および多種多様な採用システム・人材育成を可能にする仕組みが日本版アプレントイスシップである。

# 最終報告書目次

1. 事業者
2. 背景と目指す姿
3. 実施体制・実証フィールド
4. 実証内容
5. 実証結果
6. 今後の自走・普及プラン

Appendix

## 6. 今後の自走・普及プラン

- 学外プログラムについては、通信制高校の生徒はじめ、企業側からもファンレイズができているため、このプログラやモデルを展開していくことは可能である。特に、業界特化型も地域特化型も、受入先企業側が拠出可能なため、展開の実現性は高い。
- 他方、学校カリキュラムについては、学校の枠組みにおいてそもそも実施可能であることはわかったものの、有給要件を満たすには、アルバイト解禁型にするか、卒業後のアプレントイスシップのいずれかのモデルではないか。

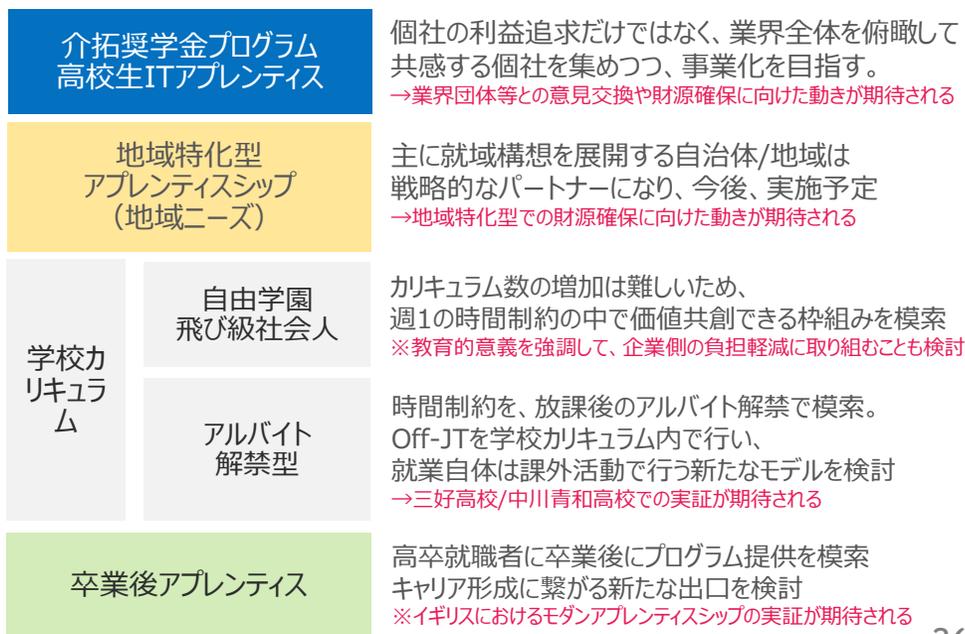
### 実証を経た各モデルの評価

学外プログラムは展開可能性が見られる。  
他方で、学校カリキュラムは、アルバイト連動が必要ではないか

実施形態 プログラムタイプ	学校カリキュラム	学外プログラム	類似/参考事例	事業性評価
業界特化型 (人材不足等の解消)	日本版デュアルシステム (専門高校における職業訓練プログラム)	介拓奨学生プログラム 高校生ITアプレントイス	ギルド制 (ドイツ)	○ 業界単位の採用や育成ニーズがあるため財源として捻出可能性あり
地域特化型 (UIターン等の推進)	自由学園 「飛び級社会人」	地域特化型 アプレントイスシップ (地域ニーズ)	就域構想 (日本・経済産業省)	○ 地域単位の採用や育成ニーズがあるため財源として捻出可能性あり
価値共創型 (企業への価値提供)	自由学園 「飛び級社会人」	—	長期実践型 インターンシップ (日本)	△ 先進性があるものの就業時間の制限を克服する工夫が必要

### 今後の展開

新規プログラム立ち上げには、年間800万円ほどが必要  
そのため上記の財源確保プログラムから事業化を進めていく



# 最終報告書目次

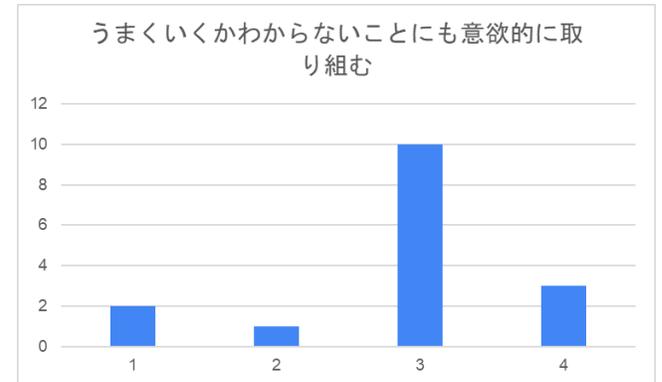
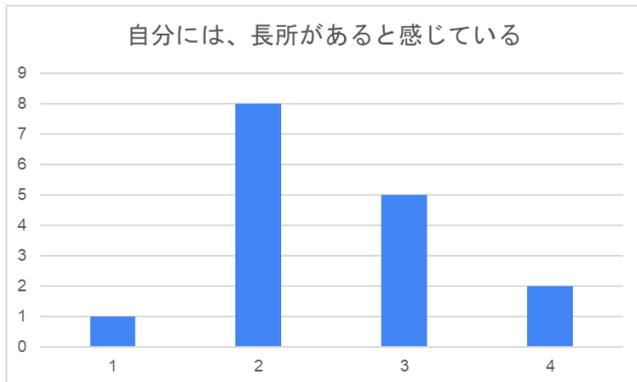
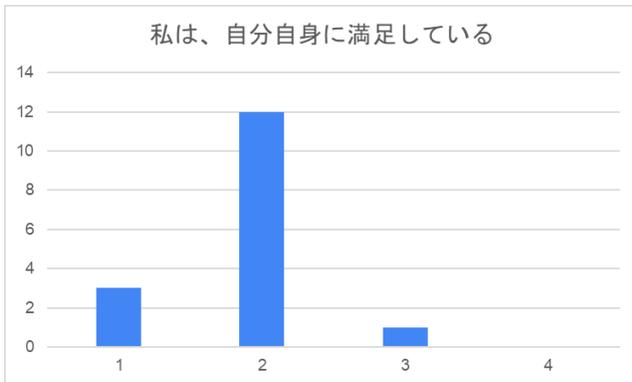
1. 事業者
2. 背景と目指す姿
3. 実施体制・実証フィールド
4. 実証内容
5. 実証結果
6. 今後の自走・普及プラン

Appendix

## 5. 実証結果詳細①プログラム評価（愛知実証における生徒の意識変容）

プログラムアンケートにおいてすべての項目で得点が向上した。（事前アンケート・事後アンケートの両方を回答した者のみを抽出）

プログラム  
実施前

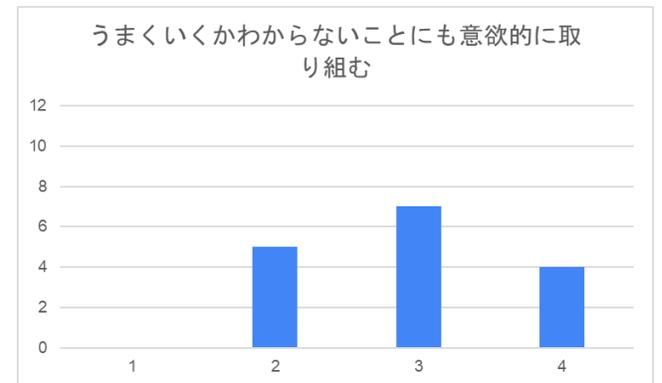
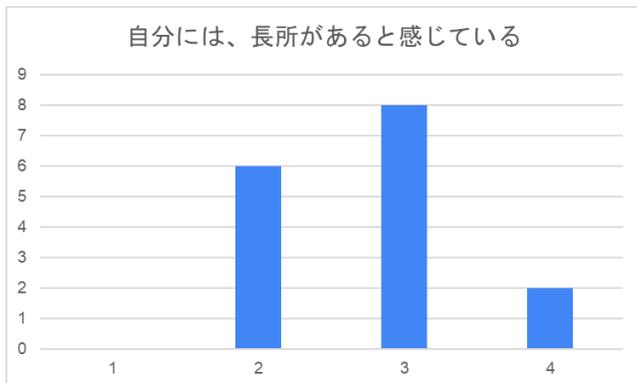
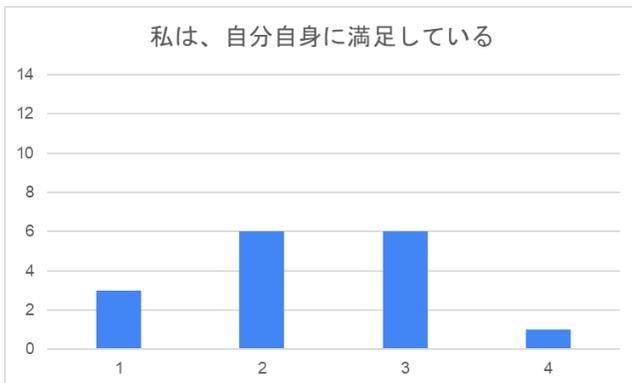


Avg:0.44UP

Avg:0.88UP

Avg:1.07UP

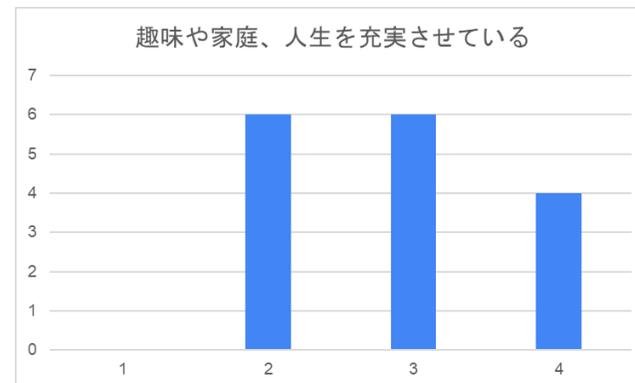
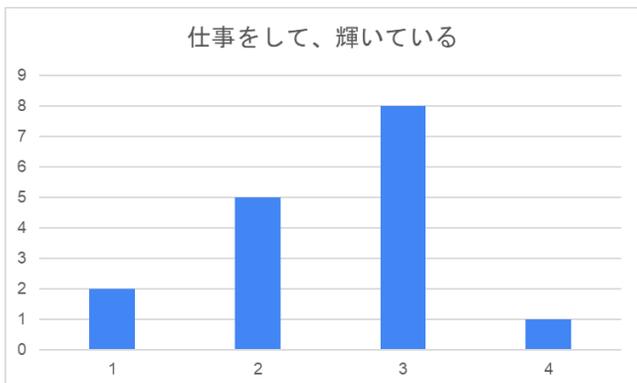
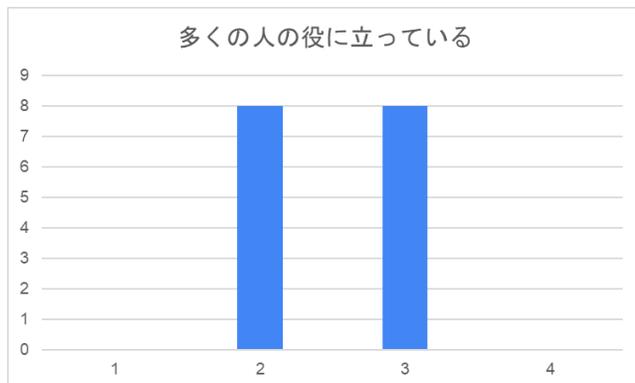
プログラム  
実施後



## 5. 実証結果詳細①プログラム評価（愛知実証における生徒の意識変容）

プログラムアンケートにおいてすべての項目で得点が向上した。（事前アンケート・事後アンケートの両方を回答した者のみを抽出）

プログラム  
実施前

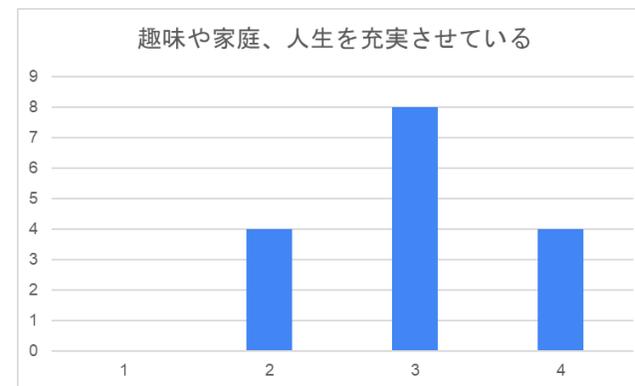
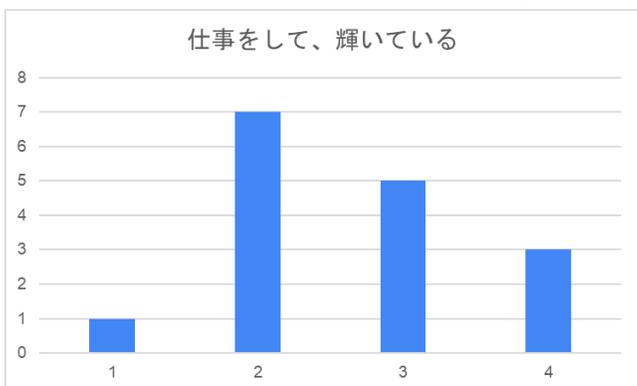
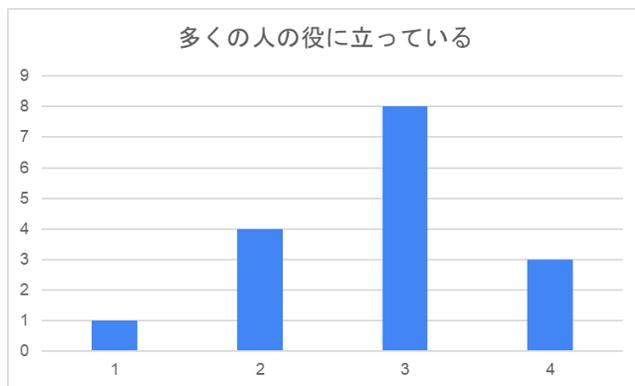


Avg:0.94UP

Avg:0.75UP

Avg:1.13UP

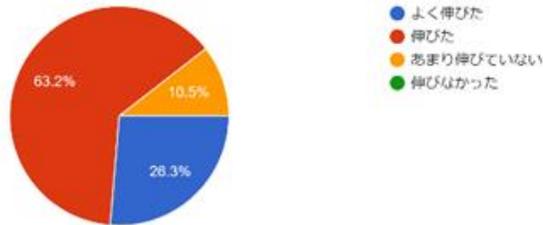
プログラム  
実施後



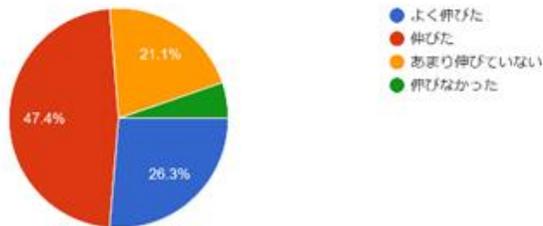
## 5. 実証結果詳細①プログラム評価（愛知実証における生徒の感想）

### コンピテンシー的側面

与えられた課題に自ら工夫して学び、取り組む姿勢について  
19件の回答

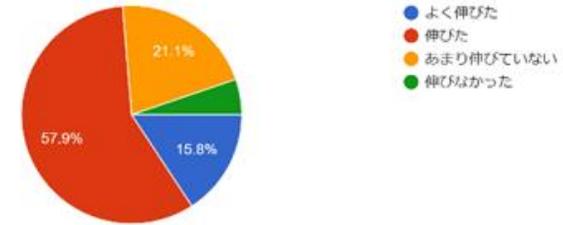


他者とのコミュニケーションする力について  
19件の回答

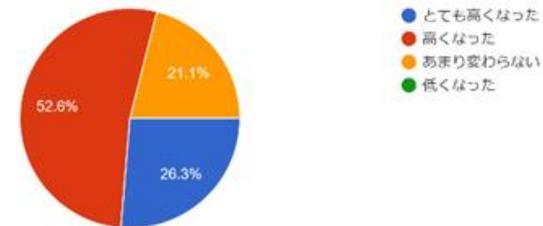


### スキルやITに関する側面

ITの知識や技術について  
19件の回答



IT業界に対する興味や関心について  
19件の回答



スキルアップ研修（Off-JT）では、学校のようなティーチング型研修ではなく、コーチング型研修を行った。ITスキルにはあまり介入せず、IT業界での姿勢や考え方を伝えた。その結果として、上記のような意欲的な姿勢やコミュニケーション能力のアップのようなコンピテンシーの醸成と向上につながる結果となった。

コーチング型研修による生徒の主体的学習の促進はITスキルの醸成にも繋がった。興味関心が深化したことは、生徒のキャリアの幅が広がったという生徒側だけではなく、企業側のメリットでもある。理由としては、業界への興味、関心の高まりが業界全体の人材確保や自社の採用促進につながる可能性が大きくなるからである。

## 5. 実証結果詳細①プログラム評価（愛知実証における生徒の感想）

### スキルアップ研修を終えての生徒の振り返り

自ら学ぶので、1日にどこまで勉強するかなどのスケジュール管理や先を見据える力が自分には足りないなと思いました。（キャリア形成）

どんなに苦手なことでもまずはやってみることが大切だと改めて感じることができる良い機会だったと思います。わたしは最初このプログラムに乗り気ではなかったですが、課題を通してITと向き合うことでIT業界を前向きに考えることができるようになりました。

（キャリア形成 + ITへの興味の深化）

課題の目標がはっきりしないものに自分で目的を設定することが難しいと感じました。正解が複数ある中でただ一つの正解を見つけるだけでなく、よりシンプルな答えを見つけることの難しさを学びました。

（キャリア形成）

IT業界では自分からいかないといけないという話を聞き、日常でここはいかないと、という思想で生活するようになった。ほんの少しは変わったと思う 難しいなあといつも思ったがITが面白いと感じることができた。（ITへの興味の深化）

### まとめ

プログラムへの肯定的な意見は8割超えとかなり高い反応だった。アンケートによる振り返りの内容は主に2種類であった。今回のプログラムを通して、主体的なキャリア形成とITの専門スキル醸成と向上やIT業界への興味の深化に効果があることが分かった。

### 分析

- 生徒の将来展望や自己認識の変容が見られた。
- マインドや考え方の変容。
- 業界版アプレントイスシップを実施する上で、実施する業界に精通しているかどうかは生徒の学びにおいて、必須条件ではない。
- プログラムを経て、IT業界へのイメージと業界の実態を知った上で解像度高く、事前よりも深い興味、関心を抱くことができた。  
→ 業界へのメリットに繋がる。
- 他業種へ汎用性の効くコンピテンシーの醸成が生徒のキャリアの幅を広げる。

## 5. 実証結果詳細②モデル創出（勉強先参加企業の感想）

### 企業の抱える人材に関する課題感

- ①求人が集まらないこと。
  - 求人に対して募集がない。
  - 人材確保が難しい。
- ②教育に割けるリソースがないこと。
  - キャリア形成制度が導入されていない。
  - 教育マニュアルの確立ができていない。
  - 指導できる余力がない。

### 必要に感じる取り組み

- ・国や行政への補助金等での支援
  - 高卒で就職した人たちに学ばせることができれば定着に繋がると思いました。企業だけでは無理だと思うので国、県、市に協力していただきたいです。
  - インターンシップやアプレントイスシップを行う企業への補助金があると助かる。

### まとめと考察

国や行政の支援が企業が導入に踏み切るために非常に重要である。

企業側はプログラムへの理解や必要性を感じていた。しかし、導入を真摯に検討している企業は就域や地域振興への理解ある企業のみである。大半の企業は金銭的な理由が導入の障壁になっていることが分かった。

金銭的なボトルネックを打破することができれば導入に消極的な企業側もプログラムを導入しやすくなる。

## (参考) 各業界での示唆

- 本年度の実証を経て、業界によって「オンボーディング期間」や「OJT期間」に開きがあることがわかった。それらの要素によって、高校在学中のアプレントシップが成立するか否かが決まることが示唆された。
- どの業界であれば在学中でも実施できるかの調査は、今後の取り組みとして期待される。

### 在学中アプレントシップが成立しそうな業界

- 介護業界や建設、農業、小売業などの採用ニーズが顕在化したり、専門高校と領域も重なる業界は実施しやすいのではないか。
- 他方、専門性が必要な業界は、研修期間が長く、在学中での取り組みが難しい。

業界/職種	オンボーディング	OJT期間	備考/採用水準	在学中アプレントシ	卒業後アプレントシ	単位互換アプレントシ
介護	18日程度 (初任者研修)	2ヶ月～	研修費は介助プログラムで負担(実質無料+交通費) OJTは、有資格者でインターンより待遇面でも優遇	◎	◎	△ 社会福祉士
建設/工務店 インフラ	1ヶ月	2ヶ月～	資格取得をできる可能性がある電気工事士などは工業高校でも取得可能。在学中が成立しやすいのではないか。	◎	◎	△
農業	1ヶ月	1年～	農業高校があるほか、夏休み期間などの長期休みで実習や収穫の時期に関わることも可能。成立可能性は高い。	◎	△	△
小売	1ヶ月	2ヶ月～	商業高校があるほか、接客系のアルバイト募集等はあるため、高校生とかも活躍できる余地があるのではないか。	◎	◎	△
学童保育	1ヶ月	2ヶ月～	採用ニーズがある業界であるため、業務内容によっては、実施できる可能性があるのではないか。	◎	◎	△
IT業界 (デザイン)	1ヶ月	2ヶ月～	グラフィックデザイン等を業務としている企業での実施は可能ではないか。	◎	△	△
IT業界	6ヶ月～	1年～	技術要件が高いため、OJT等の取り組みが必要	△	◎	○
看護業界	2年	2年～	仕事内容が、有資格者でないといけないため難しい	△	◎	○
航空業界	2年	3年～	幅広い業界だが、高次な業務に従事するには段階的に長期間の研修を実施している	△	◎	△
企画職	1年	1年～	一定の知識体系に加え、実践経験が重要なため育成に時間がかかる	△	◎	○

### 日本版アプレントシップへの示唆

- 業界によって、業務開始時までのオンボーディングの期間が違うことが明らかになった。そのため、業務開始までにどのくらいの研修期間が必要なのかを調査、定義することが必要。
- オンボーディング期間が短ければ、在学中アプレントシップが実施しやすい。そのため、今後のバリエーションを増やす上では、オンボーディング期間に注目するとよいと思われる。
- オンボーディング期間が長い業界は、在学中アプレントシの実現のハードルが高い。その一方で、卒業後アプレントシの枠組みであれば実現可能なため、今後の実証が期待される。

## (参考) アルバイト禁止までの歴史的変遷

- 高校生のアルバイト禁止は、斡旋団体の業務上の都合という本音が、教育的配慮（＝学業の妨げになる）という建前とともに出された結果であり、60年以上前の一側面のみが継承され誤った方向に強化された「高校生アルバイト禁止」の議論が現在でもなされている。
- アルバイトは余暇活動（＝ユースワーク）と定義づけられたにも拘わらず、教育側の越権的介入を受けてきた。

### 高校生アルバイトの登場と禁止までの流れ

社会的背景	1950年代の高度成長期に、産業構造の変化よりの進学率が上昇。一方で労働市場では若年労働力が不足。その結果パートやアルバイトを必要とする社会的状況が生まれた。 → <b>社会側からの若者を求める動きの中でアルバイトは登場した</b>
高校生の反応	学生のアルバイトの斡旋事業を行っていた文部省の外郭団体である学徒援護会でのアルバイト登録学生の2割が高校生であった。 → <b>若者は社会からの要請に純粋に反応をした</b>
社会の対応	1958年、学徒援護会は高校生に対するアルバイト紹介を原則として行わないことと決定した。
禁止の理由	高校生アルバイトには教育的配慮が必要だという理由のほか、求職過多であった当時のアルバイト市場に、大学生の働き口を圧迫するほど高校生が進出し始めたという状況が、学徒援護会の斡旋業務の理念上問題化したためであった → <b>学徒援護会の都合にも関わらず教育的配慮が必要だという建前のみが現代にも継承されている。ただし当時も禁止ではない。</b>

### 矛盾点

【アルバイトの定義】  
1964年の労働省婦人少年局の資料には、アルバイトは「主として余暇時間に事業所に雇用されて労働に従事すること」と定義されている。（ユースワーク領域と定義）

【東京都教育庁の通達】  
1964年に東京都教育庁から各高校にアルバイトに関する生活指導通達を送付。  
→**ユースワーク領域と定義した同年に、教育領域から指導。本来は指導できる立場ではないのではないか。**

そこには「アルバイトの仕事は生徒の健康、性質、針路（進路）、人格向上に役立つものでなければならない」とうたっている。  
→**学業の妨げになるものは禁止とはしてはならず、アルバイトはむしろ進路に活かされたり、人格の向上につながる側面を持ち、アルバイトを高校生から遠ざける方向性と一致しない。**

## (参考) アルバイト禁止までの歴史的変遷

- 高校生のアルバイト禁止は、斡旋団体の業務上の都合という本音が、教育的配慮（＝学業の妨げになる）という建前とともに出された結果であり、60年以上前の一側面のみが継承され誤った方向に強化された「高校生アルバイト禁止」の議論が現在でもなされている。
- アルバイトは余暇活動（＝ユースワーク）と定義づけられたにも拘わらず、教育側の越権的介入を受けてきた。

### 高校生アルバイトの登場と禁止までの流れ

社会的背景	1950年代の高度成長期に、産業構造の変化によりの進学率が上昇。一方で労働市場では若年労働力が不足。その結果パートやアルバイトを必要とする社会的状況が生まれた。 → <b>社会側からの若者を求める動きの中でアルバイトは登場した</b>
高校生の反応	学生のアルバイトの斡旋事業を行っていた文部省の外郭団体である学徒援護会でのアルバイト登録学生の2割が高校生であった。 → <b>若者は社会からの要請に純粋に反応をした</b>
社会の対応	1958年、学徒援護会は高校生に対するアルバイト紹介を原則として行わないと決定
禁止の理由	高校生アルバイトには教育的配慮が必要だという理由のほか、求職過多であった当時のアルバイト市場に、大学生の働き口を圧迫するほど高校生が進出し始めたという状況が、学徒援護会の斡旋業務の理念上問題化したためであった → <b>学徒援護会の都合にも関わらず教育的配慮が必要だという建前のみが現代にも継承されている。ただし当時も禁止ではない。</b>

### 矛盾点

【アルバイトの定義】  
1964年の労働省婦人少年局の資料には、アルバイトは「主として余暇時間に事業所に雇用されて労働に従事すること」と定義されている。（ユースワーク領域と定義）

【東京都教育庁の通達】  
1964年に東京都教育庁から各高校にアルバイトに関する生活指導通達を送付。  
→**ユースワーク領域と定義した同年に、教育領域から指導。本来は指導できる立場ではないのではないか。**

そこには「アルバイトの仕事は生徒の健康、性質、針路（進路）、人格向上に役立つものでなければならぬ」とうたっている。  
→**学業の妨げになるものは禁止とはしてはならず、アルバイトはむしろ進路に活かされたり、人格の向上につながる側面を持ち、アルバイトを高校生から遠ざける方向性と一致しない。**

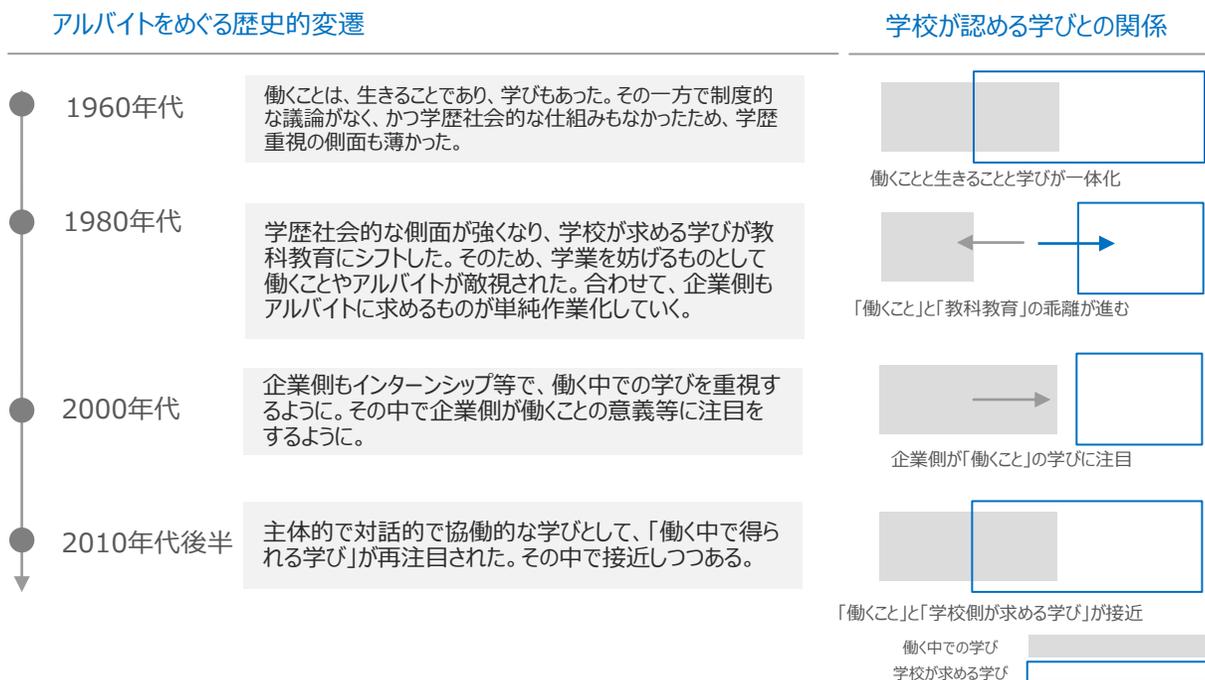


## (参考) アルバイト禁止とアプレンティスシップ

- アルバイトは1950～1960年代に議論が開始されつつ、1980年代から学校側が求める内容が学歴獲得や教科教育を重視した。他方、近年の学習指導要領の見直し等も始め、学校側の期待する学びと働く中で得られる学びが接近。
- 働く中での学びに注目したプログラムを造成して学習指導要領との対応を強化すれば、アルバイト解禁等に繋がるのではないか。

### アルバイトと学校の関係性

アルバイトと学校側が求めるものとの距離感が、時代や年代によって異なる。時代的な背景によって変遷があった。



### 日本版アプレンティスシップへの示唆

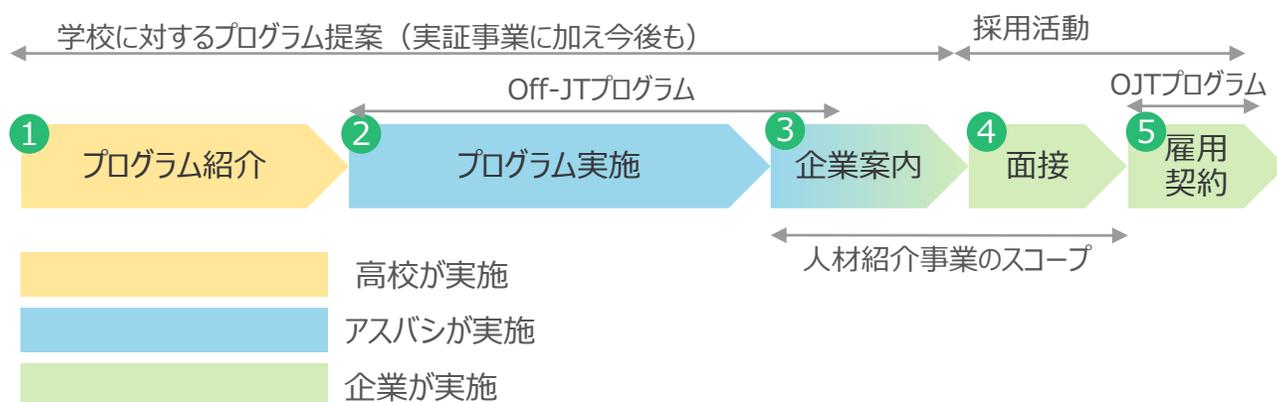
- 企業側には、働くことの中にある「学び」に注目し、「キャリア教育プログラム」としての造成が必要。
- 学校側が期待する学びを整理し、そこに期待する「学び」を学習指導要領上に位置付けることが重要
- 上記の議論の整理を行うことで、学校側が受け入れやすい就業プログラムも展開可能（アルバイト解禁モデル）
- なお、左記の歴史的経緯があるため「教員の就業観」によって学校導入の可否が大きく左右されるのではないか。

## (参考)アプレントイスシップと職業紹介等について

- 下記の流れを整理した。その上で高等学校が無料職業紹介の免許を持っていないため、プログラム実施と企業案内までをスコープにすることが必要ではないか。
- また、もし人材紹介免許を取得するならば、コーディネート団体と人材紹介会社が連携することが重要ではないか。

### 流れとフロー

フローを下記の通り整理。関係者は3社が関わる。



#### 【前提】

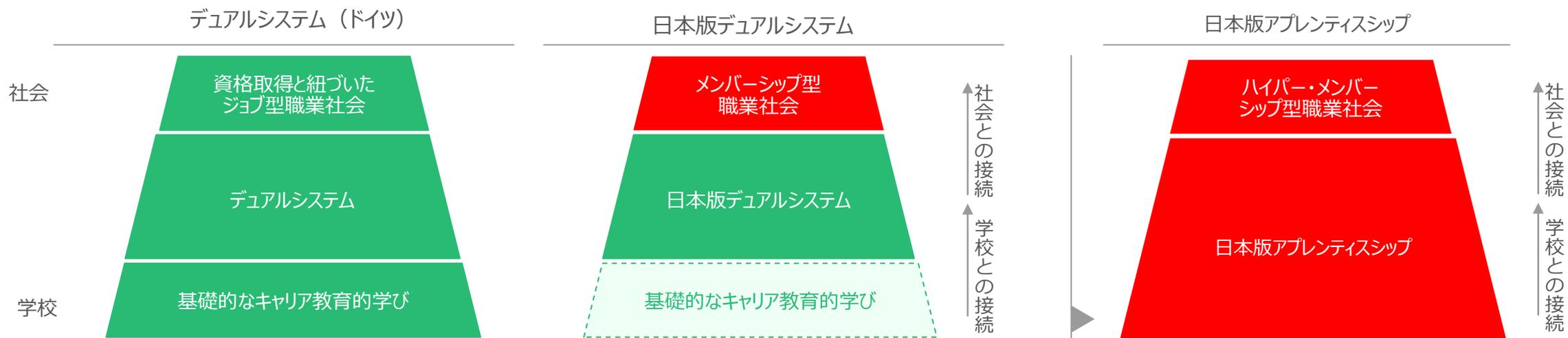
- 職業紹介の免許は、無料職業紹介と有料職業紹介があり免許取得が必要
- 大学や専門学校等は、無料職業紹介の免許取得を行う。
- 高校等については、無料紹介免許の取得がないため、プログラム案内しかできない。
- 求人者と求職者との間をとりもって、雇用関係が円滑に成立するように第三者として世話をすること（厚生労働省）

### 日本版アプレントイスシップへの示唆

- 大学や専門学校等については無料職業紹介事業を取得  
他方で高等学校については、上記を未取得。  
そのため、制度設計として職業紹介事業を対象外にすべき
- 実務上、プログラム実施と企業人を呼ぶ活動は  
高校において実施されるため、問題には当たらない。  
(①、②、③)
- 最大の論点は、③企業案内の様態による。
  - 1、個々の面談調整は人材免許の必要可能性
  - 2、一般的な紹介は、問題ない可能性
- 法的リスクを回避するならば、  
**プログラム企業案内までをコーディネート団体が実施  
その団体が、人材紹介会社との提携すれば可能性がある**

# (参考)デュアルシステムとの比較

- 学校から社会への移行装置としてデュアルシステムが存在する。ドイツにおいては学校からの接続（特にキャリア教育）と社会への接続に一貫性があるため機能している
- 日本においては学校におけるキャリア教育も職業社会の在り方もドイツと異なっており、学校からの接続（特にキャリア教育）と社会への接続に一貫性がないため機能しなかったのではないか



国の歴史的、社会的文脈や状況に即した合理的な制度になっているため機能する。  
 （早期からのキャリア教育、Educationだけでなく Youth work等の複線的な若者支援 等）

『教育訓練方法にとどまらず、ドイツの社会制度を大きく規定している〈合意原理〉に基づく全般的な雇用・労働慣行の一部』  
 佐々木英一「ドイツ・デュアルシステムの新展開—日本版デュアルシステムへの示唆」より

若者支援は学校教育の一本柱であり、教科教育を中心に据えている学校教育のみでは、キャリア教育が不足傾向にある。デュアルシステムの仕組みだけを設置しても機能しない。

『単に訓練の場の二元性に象徴される教育訓練方法の側面しか見ない一面的なとらえ方』  
 佐々木英一「ドイツ・デュアルシステムの新展開—日本版デュアルシステムへの示唆」より

日本の教育制度や職業社会の実情に即し、キャリア教育とテクニカルスキルの双方の学びを高校生段階からアプレントイスシップを通じて提供する。

ハイパー・メンバーシップ型の組織  
 多くの関係社員が緩やかなメンバーシップを感じて、継続的な関係性を保持する組織。副業に代表されるように近年増加傾向にある。  
 アプレントイスはまさに関係社員といえるため、アプレントイスシップとの親和性が高い。