

日本産業教育学会 第53回 関東地区部会

報告集

2018年 5月19日(土)

於:職業能力開発総合大学校（東京都小平市）

研究会プログラム

テーマ

河野真由	都立工業高校におけるデュアルシステム導入の経緯と実態 ～東京都の施策の背景	1
新井吾朗	さまざまな日本版デュアル 目的とカリキュラムの視点	10
倉田研一	美容師養成の課題 —美容師養成はジェンダー問題を乗り越えられたのか—	36

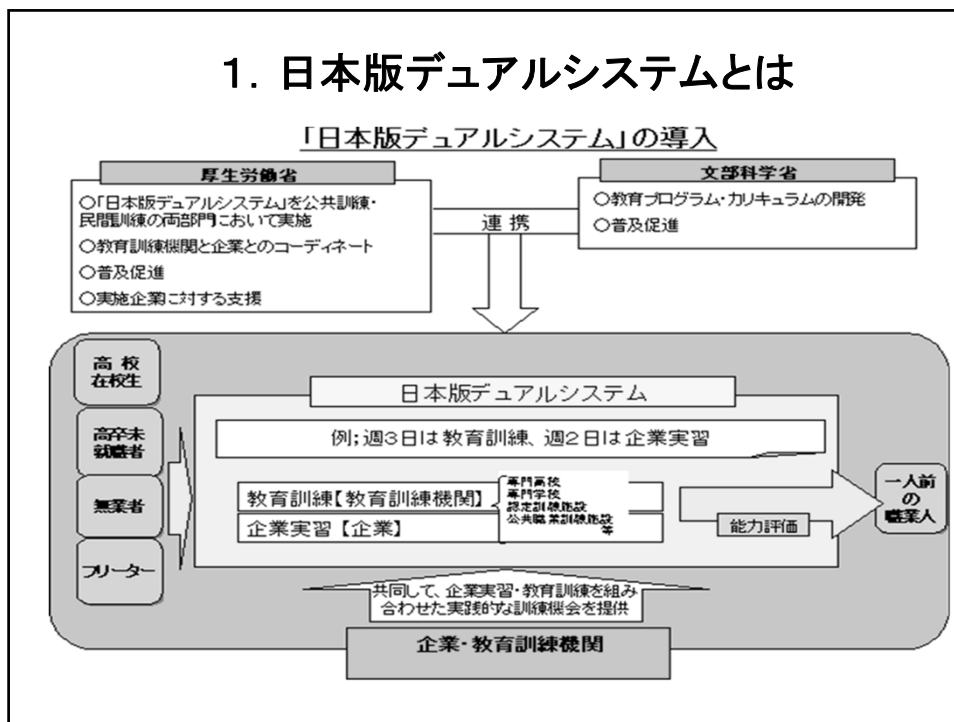
都立工業高校におけるデュアルシステムの導入の経緯と実態 ～東京都の施策の背景

都立農芸高等学校
河野 眞由

本日のテーマ

1. 日本版デュアルシステムとは
2. 東京におけるデュアルシステムの導入の過程とその目的
3. 日本版デュアルシステムの目的
4. 各学校の目的
5. 日本版デュアルシステムの課題
6. 文科省・学校のデュアルシステムに対する期待の違い

1. 日本版デュアルシステムとは



2. 東京におけるデュアルシステムの導入の過程とその目的

- 1990年代後半以降～
 - 長引く不況による就職氷河期が続き、フリーター・ニートの増加が社会問題となる。
 - 2002年
 - 15歳から24歳までの失業率が13.2%、フリーターの数も200万に達し過去最悪の数値に。
 - フリーター・ニート対策の一環として、「東京版デュアルシステム」が東京都産業教育審議会の中で答申される。
 - 2003年
 - 4月...文部科学大臣、厚生労働大臣、経済産業大臣及び経済財政担当大臣の4大臣から成る「若者自立・挑戦戦略会議」が発足
 - 6月...文部科学省 厚生労働省等第4省庁による「若者自立・挑戦プラン」策定。その一貫として、「日本版デュアルシステム」の導入が検討される。
 - 12月...「日本版デュアルシステム協議会」組織
 - 2004年
 - 2月...文部科学省は「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」を組織した。
- 「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
—実務と教育が連結した新しい人材育成システム推進のための政策提言—」

2. 東京におけるデュアルシステムの導入の過程とその目的

※ 長期就業訓練のパターン（例）

A 週2～4日企業で就業訓練

月	火	水	木	金
学 校	学 校	企 業	企 業	企 業

B 午前中または午後の指定した時間を企業で就業訓練

	月	火	水	木	金
午 前	学 校				
午 後	企 業				

C 月あるいは週単位で企業で就業訓練（2カ月ずつ企業で訓練する場合）

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
学 校	学 校	企 業	企 業	夏 休 み	学 校	学 校	企 業	企 業	学 校	学 校	学 校

A～Cは例示であり、個別の企業の就業形態との調整によりこれ以外のパターンも考えられます。

3. 日本版デュアルシステムの目的

2002年東京産業教育審議会答申

「東京版デュアルシステム」の目的

- ① 産業界と学校とのパートナーシップを深め、協同して職業人の育成を図るシステムを構築する。
- ② 若年期からの企業における就業体験を通して、将来の職業に対する目的意識を醸成するとともに、働くことの尊さを学び、自らの職業に誇りと使命感をもつことのできる教育を行う。
- ③ 職業人として必要な基礎的・基本的な技術・技能等について、実践を通じた体得を可能としていく。

3. 日本版デュアルシステムの目的

2004年 文部科学省「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」

- ①「日本版デュアルシステム」の専門高校等への導入は、将来の「スペシャリスト」を目指す専門高校生等にとって有意義な教育システムである。
- ②産業界と専門高校等とが連携をとりながら双方にとってメリットがあるように協同で人材を育成する教育システムを構築することが専門高校等における「日本版デュアルシステム」のあるべき姿である。
- ③「日本版デュアルシステム」は、実際の・実践的な職業知識や技術・技能を養う教育訓練を高等学校教育に導入して生徒の資質・能力を一層伸長するとともに、勤労観、職業観を育むことを第一義的なねらいとする。
- ④「日本版デュアルシステム」の導入によって、高等学校を活性化するとともに、専門高校等と地域の産業・企業とのパートナーシップを確立して地域の産業・企業が求める人材など、社会に有為な人材を育成することをねらいとする。

3. 日本版デュアルシステムの目的

2004年 文部科学省「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」

専門高校等における「日本版デュアルシステム」のねらい

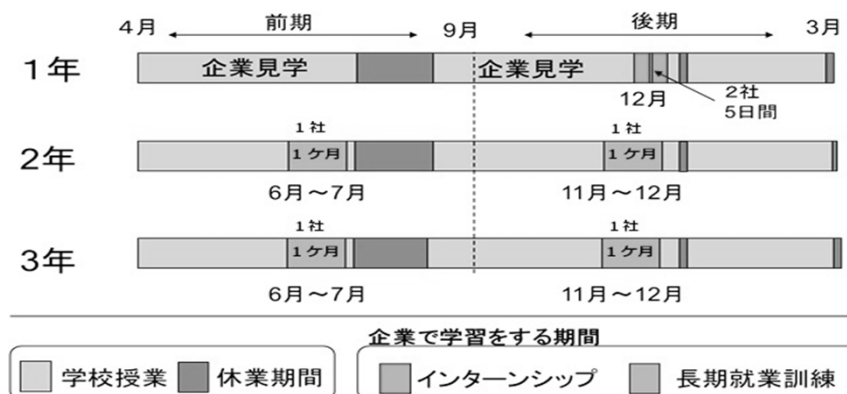
- ①実際の、実践的な職業知識や技術・技能の習得を通して生徒の資質・能力を一層伸長するとともに、生徒の主體的な職業選択の能力や職業意識を育てる。
- ②企業実習を通して、働く意義を理解するとともに職業人の誇りを感じ、社会参加に積極的な生徒の意欲・態度や勤労観、職業観を育成する。
- ③異世代とも積極的かつ円滑にコミュニケーションすることができる能力・態度を育成する。
- ④「業を起す」という起業家精神を涵養する。

3. 日本版デュアルシステムの目的

- ⑤ 諸職種の仕事内容を知り、生徒が自己の適性等に合った職種を発見するなど進路選択に資する。
- ⑥ 我が国の産業・経済の発展を担った「ものづくり」の技術・技能を継承する人材育成を図るとともに、産業・経済の情報化・サービス化あるいは社会の高齢化といった変化に柔軟に対応しつつ、これを担う人材を育成する。
- ⑦ 専門高校等と地域の産業・企業とのパートナーシップを確立するとともに、地域の産業・企業が求める人材を育成し、その発展に資する。
- ⑧ 高等学校、特に専門高校等の教育を活性化するとともに、地域企業等の雇用の発掘や高校生の就職機会の拡大を促進し、地域産業の振興を図る。

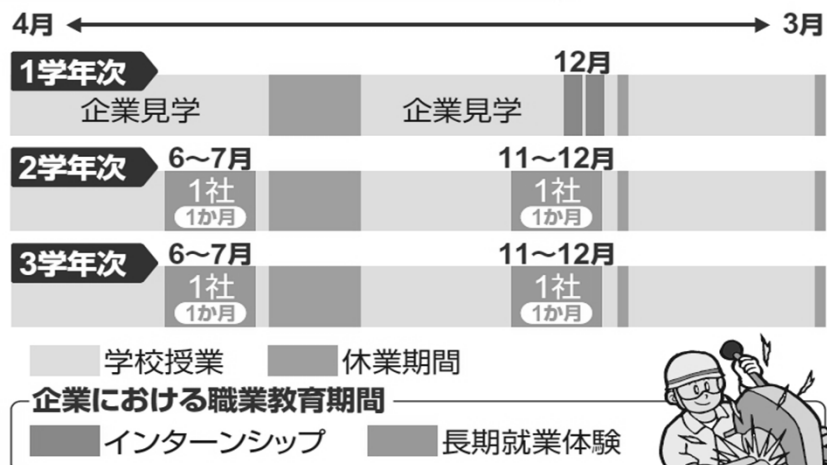
4 各学校の目的

・ 都立六郷工科高等学校



4 各学校の目的

- 葛西工業高等学校



4 各学校の目的

- 三重県立 桑名工業高等学校

■デュアル実習日程表

曜日	月	火	水	木	金
1年生	短期企業実習を行う				
2年生	学校	企業	学校	学校	学校
3年生	学校	学校	企業	学校	学校

1年生
短期企業実習を(3日間)体験します。

2・3年生
週1日、一年間通して行います。

5. 日本版デュアルシステムの課題

1. 期待される効果と課題

[メリット]

○学校側	○生徒側	○企業側
<ul style="list-style-type: none"> ・実際の・実践的な教育を補う ・専門高校等の教育の活性化 ・生徒の就職促進 ・教員自身の研修的な役割 	<ul style="list-style-type: none"> ・即戦力となる実践的技術技能が身につく ・社会人として望ましい職業観、勤労観の醸成 ・マナーやコミュニケーション、地域への愛着が養われる。 ・終業後のミスマッチを防ぐ 	<ul style="list-style-type: none"> ・意欲ある生徒の採用につながる可能性 ・企業での教育・訓練と雇用とを結びつけることができる。 ・早期の企業が求める人材の育成 ・生徒の指導を通しての従業員の教育

5. 日本版デュアルシステムの課題

1. 期待される効果と課題

[デメリット]

○学校側	○生徒側	○企業側
<ul style="list-style-type: none"> ・学校・教員の業務増 ・カリキュラムの編成・時間割作成上の工夫・補習授業などの負担 ・企業実習に関する評価 	<ul style="list-style-type: none"> ・企業実習等における障害等の危険 ・生徒のストレス ・教育システムの社会的な評価 	<ul style="list-style-type: none"> ・諸経費・人件費の負担増 ・損害の可能性 ・採用に結びつかない可能性

6. 文科省・学校のデュアルシステムに対する
期待の違い

・文科省

- ①フリーター対策としてのデュアルシステム
- ②産業界と専門高校等との連携による
人材育成
- ③实际的・実践的な職業知識や技術・技能の
育成
- ④勤労観、職業観の育成

6. 文科省・学校のデュアルシステムに対する
期待の違い

・学校

- ①職業に対する意識づけ
 - ②企業実習における単位の取得
- ↓
- 教育課程の編成
- ③ 実践的な技術・技能の習得
 - ④ 就職時のミスマッチ防止

7 今後の研究計画

1. デュアルシステム導入校の実際

↓

どうやって調べるか？

2. デュアルシステムの効果

↓

アンケート???

3. デュアルシステム導入校のカリキュラム

↓

公表されていない

日本の徒弟訓練(日本版デュアル)の 概要

職業能力開発総合大学校
能力開発応用系 新井吾朗
<http://araigoro.blog.jp/>
araigoro@uitec.ac.jp

報告の目的

- 日本の徒弟訓練の萌芽と発展段階の明確化
- 徒弟訓練の明確化
- 日本版デュアルシステムの展開状況と現況
教育訓練主導/企業主導
- 日本版デュアルシステムの徒弟訓練としての特色

徒弟訓練の定義

1. 雇用者が監督する職場での学習
2. 職業に必要な能力の学習
3. 体系的で計画的な学習
4. 雇用・見習いの契約に基づく(賃金・手当・訓練実施)
5. 認定された職業の基準に準拠(資格取得)
6. 仕事をこなせるようになる期間
7. 学校での学習との組み合わせ
8. 職場内外における訓練基準の外部規制

欧州では、ポピュラーな徒弟訓練(イギリス)

SEMMME3-005 Machining components using centre lathes



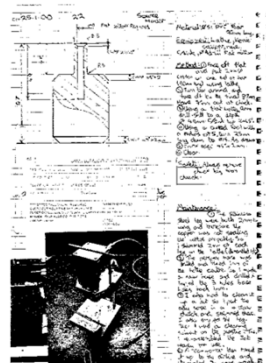
Overview

This unit identifies the competences you need to carry out turning operations on a centre lathe, in accordance with approved procedures. You will be required to check that the machine is ready for the operations to be performed, and that all the required components/materials and consumables are available. You will be expected to produce a range of components that combine a number of different features, such as parallel, stepped and tapered diameters, drilled, bored and reamed holes, internal and external threads, and special forms/profiles.

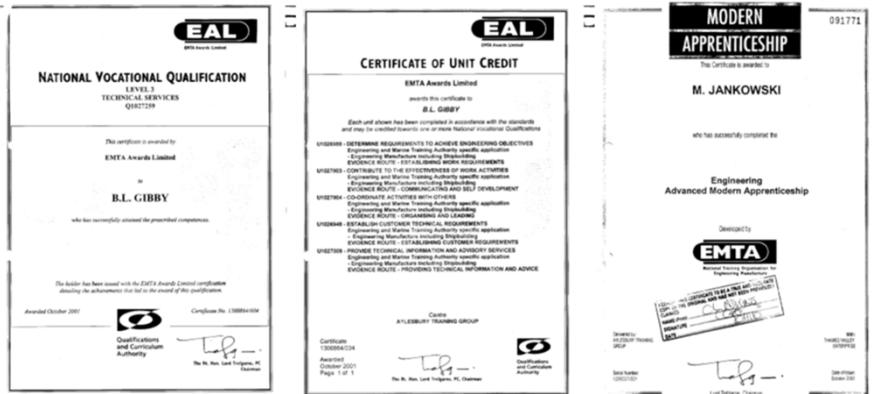
You will be required to operate the machine in line with safe working practices and approved procedures and to continuously monitor the machine.

Performance criteria

- You must be able to:
- P1 work safely at all times, complying with health and safety and other relevant regulations and guidelines
 - P2 confirm that the machine is set up and ready for the machining activities to be carried out
 - P3 manipulate the machine tool controls safely and correctly in line with operational procedures
 - P4 produce components to the required quality and within the specified dimensional accuracy
 - P5 carry out quality sampling checks at suitable intervals
 - DR read drawings and accurately with reference to your control and manual



欧州では、ポピュラーな徒弟訓練(イギリス)



欧州では、ポピュラーな徒弟訓練(フィンランド)

1.2 THE STRUCTURE OF THE VOCATIONAL QUALIFICATION IN VOCATIONAL UPPER SECONDARY EDUCATION

	THE VOCATIONAL QUALIFICATION IN SOCIAL AND HEALTH CARE, PRACTICAL NURSE, 120 CREDITS	IN VOCATIONAL UPPER SECONDARY EDUCATION	IN COMPETENCE-BASED
実習	4. Vocational modules, 90 credits	4. Vocational modules	
必須	The modules include a minimum of 29 credits of on-the-job-learning, a minimum of 5 credits of entrepreneurship and a final project (2 credits).		
選択	4.1 Compulsory modules for all 4.1.1 Support and guidance of growth, 15 cr 4.1.2 Nursing and care, 20 cr 4.1.3 Rehabilitation support, 15 cr The qualification comprises one compulsory study programme. 4.2 Study Programme in Customer Services and Information Management, 30 cr 4.2.1 Customer service and information management, 30 cr 4.2.2 Study Programme in Emergency Care, 20 cr 4.2.3 Accident and emergency nursing, 10 cr or 4.2.3.1 Participative nursing, 10 cr 4.2.4 Study Programme in Rehabilitation, 30 credits 4.2.4.1 Rehabilitation, 30 credits 4.2.5 Study Programme in Children's and Youth Care in Education, 30 cr 4.2.5.1 Rehabilitation and counselling and supervision, 30 cr 4.2.6 Study Programme in Mental Health and Substance Abuse Welfare Work, 30 cr 4.2.6.1 Mental health and substance abuse welfare work, 30 cr 4.2.7 Study Programme in Nursing and Care, 30 cr 4.2.7.1 Critical nursing and care, 30 cr 4.8 Study Programme in Oral and Dental Care, 30 cr 4.8.1 Oral and dental care, 30 cr 4.9 Study Programme in Care for the Disabled, 30 cr 4.9.1 Care for the disabled, 30 cr 4.10 Study Programme in Care for the Elderly, 30 cr 4.10.1 Care for the elderly, 30 cr	4.1 Compulsory modules for all 4.1.1 Support and 4.1.2 Nursing and 4.1.3 Rehabilitation The qualification comprises 4.2 Specification in 4.2.1 Customer service 4.2.2 Specification in 4.2.3 Working in and 4.2.3.1 Accident and 4.2.3.2 Participative 4.2.4 Specialisation in 4.2.4.1 Rehabilitation 4.2.5 Specification in 4.2.5.1 Children's 4.2.6 Specification in 4.2.6.1 Mental health 4.2.7 Specification in 4.2.7.1 Clinical nu 4.8 Specification in 4.8.1 Oral and de 4.9 Specification in 4.9.1 Care for the 4.10 Specification in 4.10.1 Care for the	4.11 Optional modules for all The student is to choose 10 credits from modules 4.11.1-4.12.5. 4.11.1 Module from Vocational Qualification in Social and Health Care, 10 cr 4.11.2 Modules from vocational upper secondary qualifications, 5-10 cr 4.11.3 Module from further vocational qualifications 4.11.4 Module from specialist vocational qualifications 4.11.5 Module from polytechnic degrees 4.11.6 Locally offered modules, 5-10 cr 4.12 Other optional modules in vocational upper secondary education and training, 0-10 cr 4.12.1 Entrepreneurship, 10 cr 4.12.2 Workplace instructor training, 2 cr 4.12.3 In-depth and enhancing vocational modules, 5-10 cr 4.12.4 Core subjects, 0-10 cr 4.12.5 General upper secondary studies, 0-10 cr 4.13 Modules providing individual in-depth vocational competences (modules that exceed the scope of a vocational upper secondary qualification) 4.13.1 Business operations, 10 cr 4.13.2 Modules from vocational qualifications (vocational upper secondary qualifications, further vocational qualifications and specialist vocational qualifications) 4.13.3 Locally offered modules providing in-depth vocational competence in curriculum-based vocational education and training 4.13.4 Another study programme from the Vocational Qualification in Social and Health Care, 30 cr 4.13.5 Plaster casts and different support techniques in immobilisation, 10 cr

図 1 実践看護師の職業能力評価基準

欧州では、ポピュラーな徒弟訓練(フィンランド)

徒弟訓練 (学校での学習の頻度、実習と評価の組み合わせ回数や長さも個別の職歴・学習歴で異なる)			
学校(複数職業モジュール) 職場での実習	週/月に一度程度	複数モジュールの 評価	学校(複数職業モジュール) 職場での実習
学校(複数職業モジュール) 職場での実習	複数モジュールの 評価	学校(複数職業モジュール) 職場での実習	
学校(複数職業モジュール) 職場での実習			複数モジュールの 評価

図1 徒弟訓練による3年間の職業資格取得学習の概要 HELMI の事例

欧州では、ポピュラーな徒弟訓練(フィンランド)



図1 AMIEDU における職場評価の様子

5 評価の実態 資格認定書

SOSIAALI- JA TERVEYSALAN TUTKINTOTOIMIKUNTA
社会・健康 資格認定委員会
TUTKINTOTODISTUS 資格認定

SOSIAALI- JA TERVEYSALAN PERUSTUTKINTO
 Lähihoitaja
 Kuntoutuksen osaaminen **社会・健康資格/ 実践看護師
 /リハビリテーション能力プロフィール
 参加者 氏名**

Silja Maria Ka:
 280481-0401

on suorittanut ammatillisen perustutkinnon ja osoittanut ammattitaitonsa seuraavissa tutkinnon osissa:

TUTKINNON OSAT	ARVIOINTI
Kasvun tukeminen ja ohjaus	Killettävä 3
Hoido ja huolenpito	Killettävä 3
Kuntoutumisen tukeminen	Killettävä 3
Kuntoutus	Killettävä 3
Muistioireisen ikääntyneen ihmisen tukeminen	Hyväksyty

9.9.2015

**成長支援
 看護・介護
 リハビリテーションサポ
 ート
 高齢者**

氏名
**社会・健康 資格認定委
 員会会長**

Juha Mäkitalo
 tutkintotoimikunnan puheenjohtaja
 Sosiaali- ja terveysalan tutkintotoimikunta

Paula Silfvast
 apulaisrehtori
 Edupoli

氏名
**Edupoli(教育機関)
 副校長**

徒弟訓練の利点

利点	<ol style="list-style-type: none"> 1. 若年失業防止に貢献する 2. 幅広い社会の能力に適合する 3. 企業には実務に長けた従業員がいる 4. 企業は、新人の訓練に慣れている
----	---

関係者の利害

	企業	学習者
負担	指導者の手間 Off-JT経費 賃金・手当 計画・書類作成	他フルタイム労働賃 金との差 他学習機会の逸失
効用	生産の一助 採用の源泉 企業の活性化	外部労働市場で 評価される職業能力 の形成 労働市場需給

関係者のリスク

	企業	学習者
リスク	訓練後に 採用できない	労働力を搾取される 職業能力を 形成できない
リスク 回避	1. 企業に必要な能 力のみの育成 2. 訓練費用の共 同出資 3. 雇用者団体によ る組織的支援	契約の明確化 訓練内容・期間 賃金・手当

徒弟訓練促進の条件

促進 の 条件	<ol style="list-style-type: none">1. 良い管理と両立する管理の最小化。2. 地元の団体/大学からの良好な情報と継続的な支援。3. コストと便益のバランスのための適切なインセンティブ。4. 一般的な教育を受けた、若くて励まされている学習者。
---------------	--

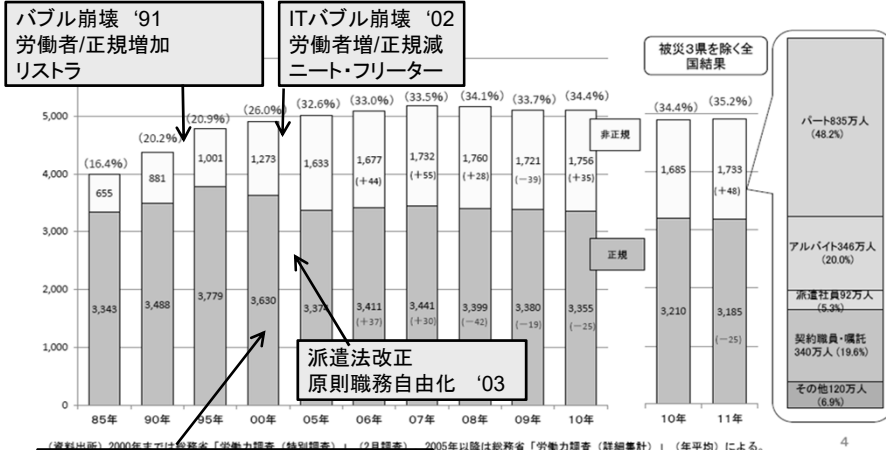
日本版デュアルシステムの導入経緯

- **社会背景:**
バブル崩壊後1991-93 ITバブル崩壊2002
バブル崩壊回復期の若年失業率の急上昇への対応
正社員のリストラ、非正規雇用の増大、新卒無業、ニート・フリーター、自分探し
- H15 2003 内閣府・厚生労働省・文部科学省・経済産業省
「若者自立・挑戦プラン」日本版デュアルシステム導入
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)』=
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(仕組み)
- H16 2004.2 文部科学省 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』の推進にむけて」
- H16 2004.3 厚生労働省日本版デュアルシステムの協議会
「日本版デュアルシステム協議会報告」
- H17 2005.11.29 厚生労働省
「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」報告書」
実践型人材養成システムの制度化を提言
- H17 2005.12.21 厚生労働省
「今後の職業能力開発施策の在り方について(建議)」
- 平成19年12月12日ジョブ・カード構想委員会
「ジョブ・カード構想委員会」最終報告

日本版デュアル導入の社会背景

正規雇用と非正規雇用の労働者の推移

- 正規の職員・従業員は近年減少傾向。
- 非正規の職員・従業員は前年に比べ、48万人の増加(被災3県を除く。)
- 2011年において、非正規の職員・従業員割合は、35.2%(被災3県を除く。)



パラサイト・シングル時代 '99 独身貴族
 新卒無業 '02 ひきこもり
 希望格差社会 '04 勝ち組 負け組

http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000002k8ag-att/2r9852000002k817.pdf
 2018.4.7 確認

日本版デュアルシステムの導入経緯 学校(文部科学省)

- ・ H16 2004.2 文部科学省 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』の推進にむけて」

「日本版デュアルシステム」は、**これまで専門高校 スペシャリストの基礎 = 職業生活の基礎・観を育成してきた**

これまで専門高校等を中心に高等学校が行ってきたスペシャリストの基礎・基本を養う教育、すなわち職業生活に必要な基礎的な知識や技術などを身に付けさせたり、勤労観、職業観を養ったりする教育に加えて、

より実際の・実践的な職業知識と技術・技能を養う教育・訓練を高等学校教育に導入することにより
 生徒の職業的資質・能力を一層伸長し、もって、専門高校等の教育の活性化を図るとともに、

実践的にすることで、一層伸長する学校を活性化する

専門高校等と地域の産業・企業とのパートナーシップを確立し、地域の産業・企業が求める人材など、社会に有為な人材を育成しようとするものである。

専門高校中心 学校での講義等 + 数週から数ヶ月の企業での就業 **地域とつながり、有意な人材を育成。**

日本版デュアルシステムの導入経緯 職業能力開発施設(厚生労働省)

- ・ H16 2004.3 厚生労働省日本版デュアルシステムの協議会

「日本版デュアルシステム協議会報告」

学卒未就職者対策

- ・ (導入のねらい) 日本版デュアルシステム実施の目的は、若年者が学校卒業後に本格的な雇用に至らない場合にも、日本版デュアルシステムを通じてこれらの者を一人前の職業人として育て、職場定着させるところにある。実施により、学卒未就職者がフリーター・無業者として社会に定着してしまうことを防ぐという効用も期待される。

企業即戦力

- ・ (従来の職業訓練との相違点)

日本版デュアルシステムは、企業が求める能力の高度化、即戦力志向に対応するため、従来の座学による教育訓練、施設内の実習訓練に加え、これらと並行して企業の現場における実習を大幅に取り入れて実施する仕組みである。これにより、企業が求めるニーズに即応するとともに、訓練修了後の正規雇用への円滑な移行が期待でき、更に訓練修了後に行われる能力評価によって実践力が保証される。

OJT+OffJT+能力評価

日本版デュアルシステムとは、「訓練計画に基づき、企業実習 * 1又はOJT * 2とこれに密接に関連した教育訓練機関における教育訓練(Off-JT * 3)を並行的に実施し、修了時に能力評価を行う訓練制度」

なお、(1) 35歳未満であり、(2) 就職活動を続けているが安定的な就業につながらず、(3) 日本版デュアルシステムを通じ、就職に向けて職業訓練を受ける意欲がある者、が当面の主な対象者として想定される。

教育訓練機関主導型、企業主導型 ←

企業主体・教育機関主体

教育訓練主導型 (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報告書)

厚生労働省が推進する日本版デュアルシステム

- ・ 公共職業能力開発施設(1~2年)
普通課程・専門課程に一定の実習を設け企業に委託
- ・ 民間職業訓練機関への委託(標準5ヶ月)
離職者等対象訓練に一定の実習を設け企業に再委託
- ・ 専修学校などの民間教育訓練機関(1~2年)
一定の実習を設け企業に委託(業界と専修学校の定型含)

- ・ 雇用されている労働者対象(9ヶ月~1年)
認定職業訓練の座学+実習を改変 実習を企業で実習
- ・ 業界団体による日本版デュアルシステム導入事業

日本版デュアルシステムの導入経緯 ジョブ・カード(厚生労働省)

- 平成19年12月12日ジョブ・カード構想委員会
「ジョブ・カード構想委員会」最終報告

職業能力形成プログラム

- 「有期実習型訓練」 職業能力形成機会に恵まれなかった者を対象として、これらの者を雇用して企業現場における実習と教育訓練機関における座学を組み合わせた訓練
- 「実践型人材養成システム」 主に新規卒者を対象として現場の中核となる実践的な技能を備えた職業人を育成するために、OJTとOff-JTとを組み合わせた訓練
- 「日本版デュアルシステム」 独立行政法人雇用・能力開発機構又は都道府県から民間教育訓練機関に対する委託訓練として、当該民間教育訓練機関が行う座学と企業が行う実習とを組み合わせたもの

実践型教育プログラム

大学・短期大学・高等専門学校・専門学校等の高等教育機関が、その教育研究のノウハウを活用して開発・提供するプログラムであり、かつ、受講者の職業能力の形成に資するような内容のプログラム

- 企業現場における実習と座学の組合せ訓練の重要性
 - 受講者 可用の訓練成果による動機・企業ニーズ・実践的能力・雇用可能性
 - 人材確保・訓練負担軽減・体系的訓練・社会的責任
- 汎用性のある職業能力評価基準普及の重要性
- キャリアコンサルティングの重要性

日本版デュアル教育・訓練の種類

主体	関与組織	主な取組主体	制度名称	事例
教育訓練機関主導型	学校+企業	専門高校	日本版デュアルシステム	葛西工業高校 http://www.kasaikogyo-h.metro.tokyo.jp/?page_id=178 桑名工業高校 http://www.mie-c.ed.jp/tkuwan/annai/dual_system.html
		職業能力開発促進センター	日本版デュアルシステム 短期課程活用型 企業実習付き訓練	高齢障害求職者雇用支援機構HP 紹介ページ http://www.jeed.or.jp/js/kyushoku/dual/course/6kagetsu.html 関東職業能力開発促進センター http://www3.jeed.or.jp/kanagawa/poly/training/course-17dual.html
	職業能力開発施設+企業	職業能力開発短期大学校	日本版デュアルシステム 専門課程活用型	高齢障害求職者雇用支援機構HP 紹介ページ http://www.jeed.or.jp/js/kousotsusya/polytech_co/senmon_ka/dual.html 千葉職業能力開発短期大学校 http://www3.jeed.or.jp/chiba/college/school/subject/monozukuri.html
企業主導型	企業+Off-JT	有期雇用	有機実習型訓練	
		雇用期間の定めなし	認定実習併用職業訓練	

東京都立葛西工業高校 デュアルシステム科(1か月間程度の長期就業を繰り返す例)

4月 ← 3月

1学年次 企業見学 企業見学 12月

2学年次 6~7月 1社 1か月 11~12月 1社 1か月

3学年次 6~7月 1社 1か月 11~12月 1社 1か月

学校授業 休業期間
企業における職業教育期間
インターンシップ 長期就業体験

葛西工でデュアルシステム科が
2018平成30年
いよいよスタートします!!

参加企業を大募集!

工業高校から
学生を雇用する機会を
得ませんか

ものづくり日本のアスリート選手と一緒に育ててみませんか。
企業を招く若者のやる気スイッチをON!

1か月もうちの会社で働くところを見られるなら、仕事に詳しいか分かるかもね!

卒業前に技能を習得できるなら、もし入社したら新人研修を少し省けるかもね!

体験したウチの会社に就職するとならば、途中で辞めることはないだろう!

これまでになかった
新たな「人材の確保」
オトナの本気に「触発」!

さらさらしいかなは「学校を卒業したい」

21

東京都立葛西工業高校 デュアルシステム科

デュアルシステムにより期待される効果

ものづくり企業 連携・協力 葛西工業高校

《3年間の流れ》

- 1学年次に会社見学及びインターンシップを実施し、自分に合う職種を見つけます。

《期待される効果》

- 連続した一定期間に生徒が企業で働くことによって、その職種に適性があるのか確認することができます。
- 企業で就業体験することにより、実践的な知識や技能を身に付けさせることができるだけでなく、職業人としての振る舞いを教えられます。本人と企業の合意によっては、就業体験先に就職することもできます。就業体験先に入社した場合、企業の業務内容や雰囲気を理解しており、就職後の早期離職につながるミスマッチを防ぐことができます。

これまでいただいた主なご質問

Q1 私たち(企業)は、具体的に何をすればいいのかわかるか?

Ans 貴社の事業内容や設備等も踏まえ、学校との協議の上、実習プログラムを作成します。新入社員への専門的な知識・技能研修の内容に近いものと考えます。

Q2 生徒への報酬や交通費等の支払いは必要ですか?

Ans 学校教育活動として実施するので、生徒への報酬や交通費を企業に負担いただく費用は一切ありません。

SYOKUGYO DAI
東京都立葛西工業高等学校 POLYTECHNIC UNIVERSITY
Copyright © 2016 GARAJI All Right Reserved

22

効果	<p>高い職業意識と実践的な技術・技能を持つ若い人材が確保できる 地域産業のニーズに適合した人材を早期から育成することにより、培われてきた技術・技能の継承を可能とする 工場見学レベルではなく、より実践的な業務に従事させられる業務に役立てられる 人材確保のルートを広げる</p>
課題	<p>指導に当たる人の期待収益の逸失 職業能力開発大学校等のデュアルシステムでは賃金を支払う生徒や訓練生が負担に見合う付加価値を生み出すことは期待できない。 受け入れた生徒や訓練生を採用できる保証がない 教員の負担(普通科目の2重負担(一般生・デュアル生用)、企業開拓・打合せ、巡回指導)</p>
今後	<p>企業の負担軽減 希望者が集まらない企業への支援 再チャレンジできるしくみとしての整備</p>

効果	<p>①仕事に対してリアルに見る眼が養われる ②自分の役割が認識されることで責任感が生まれてくる ③挨拶や整理整頓、掃除などをする意味を理解するようになる ④親たちの仕事の大変さやまわりの人たちの生き方にも目を向けることができるようになる</p>
課題	<p>①伏見工業高校の実践におけるデュアルシステムの機能としての二元性が実現されていない ②長期企業実習における専門教育として一定の成果はみられる(「職業観・勤労観」や「社会人・職業人としての生活態度や言葉遣い、マナー」)が、補償や制度に不備があるために十分な成果が挙がっているとはいえない(①企業の実習に関するコスト面での負担が大きく、それに見合う補償や制度がないため、実習において専門的な技術・技能の修得の障害となっている。②長期企業実習の計画は企業が単独で作成しているために、学校での専門教育との整合性が図られていない。結果として長期企業実習での専門的な職務遂行に必要な能力の修得が不十分である) ③もともとドイツと資格制度が異なっているとはいえ、職業資格と長期企業実習の関連はほとんど見られず、資格取得への直接的な取り組みは行われていない</p>

専門高校の日本版デュアルのプロファイル

	企業	学習者
負担	指導者の手間 Off-JT経費 賃金・手当 計画・書類作成	他フルタイム労働賃 金との差 他学習機会の逸失
効用	生産の一助 採用の源泉 企業の活性化	外部労働市場で 評価される職業能力 の形成 労働市場需給

関東職業能力促進センター 短期課程活用型
ものづくり電気コース(制御技術科)・企業実習付き訓練の例

<http://www3.jeed.or.jp/kanagawa/poly/training/course-17dual.html>

45歳未満 テクニカルオペレーション、金属加工・電気設備技術・生産システム技術・ビル管理・住宅リフォーム
実習先での就職率30-50%程度
フォローアップ訓練:就職活動多い

- 企業実習付き訓練コース(短期デュアル訓練)とは
概ね45歳未満を対象としたコースです。
これまでの就業経験のない方や少ない方でも就職するために必要な技能や知識を基礎から習得できるコースです。7ヶ月間の訓練期間において、6ヶ月間の施設内訓練(社会人としてのマナーや職業意識の啓発のための橋渡し訓練も含みます。)と1ヶ月間の事業所における企業実習による訓練コースです。
- 『ものをコントロールする技術=制御技術』は工場など「ものづくりの現場」や身の回りのあらゆる「もの」に活用されている重要な技術です。本コースではハード(電気・電子回路技術)とソフト(プログラミング技術)の両方を習得し、製造業の現場で幅広く活躍できる技術者としての就職を目指します。

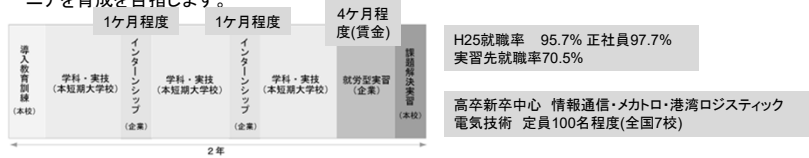
訓練全体の目標人間像 6ヶ月(794H) 電気設備の工事と制御、および電子回路を用いた設計・制御ができる。

1. 電気の基礎と電気工事	2. シーケンス制御技術・PC制御技術	3. デジタル回路設計技術	4. 組み込み型マイクロコンピュータ制御技術	5. 企業実習 27日162H	6. フォローアップ訓練 9日54H
電気理論、電気回路の基本を理解し、測定器の使用方法和電気設備の施工に関する技能及び関連知識を習得します。	シーケンス制御の基本回路及び電動機制御回路について理解し、制御回路配線に関する技能及び関連知識を習得する。また、PCの基本回路及び電動機制御回路について理解し、配線及びプログラミングに関する技能及び関連知識を習得します。	PLDを用いたデジタル回路設計を通して、論理回路設計の基本、ハードウェア設計記述言語によるプログラム等に関する技能及び関連知識を習得する。	多様化する機器組み込み型マイクロコンピュータの制御方法と開発効率の良いプログラミング言語の活用手法に関する技能及び関連知識を習得する。	施設内訓練で習得した知識と技能を基に、現場における実習を通じて実践的な知識と技能を習得します。	企業実習における課題や疑問点について解決し実務における問題解決の手法を習得します。

千葉職業能力開発短期大学校 専門課程活用型 メカトロニクス技術科の例

http://www3.jeed.or.jp/chiba/college/school/subject/monozukuri.html

- メカトロニクス技術科(ものづくりシステム科)では、メカニクス(機械工学)やエレクトロニクス(電気・電子工学)、コントロール(制御工学)、プログラミング(情報工学)などの技術を習得します。メカトロニクス技術とは、これらの技術が融合したものであり、工場におけるオートメーションのシステムの設計製作や保守点検ができるエンジニアを育成を目指します。



キャリア支援 社会人として必要なスキルや就職に必要な素養を学習します。

職業社会論	キャリア形成	進路相談
ビジネスマナー・ビジネスコミュニケーション・プレゼンテーション能力、就職活動に必要な面接対応、ビジネス文書作成などを習得します。	職業人としての「自律的キャリア形成」を目的とし、それを実現するために必要な人間力(コミュニケーション力、問題解決力など)を習得します。	一人ひとりの就職を支援指導します。

技術・技能 基礎工学の知識を実習の場で検証し、技術・技能を身に付けます。

メカニクス	エレクトロニクス	コントロール技術
制御対象となる生産ラインなどのハードウェア部分について、CADによる機械設計技術や各種工作機械による機械加工技術、組み立て、保守技術を習得します。	制御に必要なアナログ・デジタル回路などに関する電子技術、シーケンサやモーターに関する電気技術、電気工事関連の技術を習得します。	シーケンサやコンピュータを主体とした制御技術について実験・実習を通じて学ぶとともに、FA(ファクトリオートメーション)の自動生産ラインの自動化制御技術を習得します。

企業実習 企業現場で実践的な技術・技能を習得します。

インターンシップ	就労型実習	課題解決実習
企業での実習を通じて、習得した技術・技能の確認と応用を体験します。	企業における就労を通し、真に企業が求める実践的な知識・技術を習得します。	就労型実習を通して体験した課題を解決し、2年間の訓練の集大成を行います。

Copyright 2016 GARAI All Right Reserved

29

田中萬年:日本版デュアルシステムの試行状況 -公共職業能力開発施設における有効性-, 産業教育学研究, 第36巻1号, 2006.1

効果	有効な就職率、実習企業への就職 基礎+行動規範+実践的職業能力の習得 企業の求める能力と求職者の持つ職業能力のマッチング機能 社員選考の方法としての活用 社会的貢献 実践的スキルが習得できる 就職に有利 3K・5K職種に大卒者でも応募する
課題	実習企業の確保が困難 「訓練に伴う人的負担(教育担当者の配置等)が大きい」 「訓練生選択の幅が狭い」 「訓練生に基本的事項(マナー、挨拶等)から教える必要がある」 「座学と企業実習の内容との関連が薄い」 「希望する企業での実習ができない」 フリーター対策か若年者の基本的な職業能力形成ルートか

SYOKUGYO DAI
専修大学短期大学校 POLYTECHNIC UNIVERSITY
Copyright 2016 GARAI All Right Reserved

30

公共職業能力開発施設の日本版デュアルのプロファイル

	企業	学習者
負担	指導者の手間 Off-JT経費 賃金・手当 計画・書類作成	他フルタイム労働賃 金との差 他学習機会の逸失
効用	生産の一助 採用の源泉 企業の活性化	外部労働市場で 評価される職業能力 の形成 労働市場需給

企業と教育訓練期間を組み合わせた

	日本版デュアル システム(文・厚)	ジョブカード 制度	人材開発 支援助成金
H27実績 助成件数1232件(全数中小企業) 認定実習助成額 27億円 キャリア形助成額 90億円 キャリア形予算額 265億円			
企業におけるOff-JT			
人材開発支援助成金(Off-JT助成)			○
日本版デュアル(教育訓練機関主導型・学校)	○		
日本版デュアル(教育訓練機関主導型・能開施設)	○	○	
有期実習型訓練(人材育成コース)	○	○	○
雇用型訓練/実習併用職業訓練/実践型人材養成システム	○	○	○
実践型教育プログラム		○	○
企業におけるOJT			

認定実践型人材養成システムに対する期待

- OJT・Off - JTを適切に組み合わせる (1)

- 「これまでに類例のない職業訓練」

質を確保する指針、適当なものは支援、称揚のための表示制度 (2)

- 「就職,進学に次ぐ実践力を養う第三の選択肢として定着」

座学中心の高等教育ばかりを志向するのではなく若年人材の実践的能力を開発
産業の高度化・高付加価値化に対応する現場における実践的職業能力の強化
自社内の新規採用者を一人前に育成するOffJT・OJTを組みあわせたオーダーメイ
ド的な職業訓練の道 (3)

-

(1) 厚生労働省令第百二十二 (2005)

(2) 今後の職業能力開発施策の在り方について(建議) (2005)

(3) 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報告書 (2005)

実習併用職業訓練の適切かつ有効な実施を図るため事業主が講ずべき措置に関する指針

指針＝

労働者の実践的な職業能力の開発及び向上を促進するため

1. OJTとOff-JTが相互に密接な関連を有すること
2. 訓練の期間、内容、職業能力の評価の方法その他について、教育訓練機関と十分に協議すること
3. 担当する者を選任し、教育訓練機関との緊密な連絡体制を整えること
4. 期間、場所、職種、評価の方法、費用負担、その他を事前に書面で訓練生に交付すること。
5. 職業能力の評価の方法は、客観的かつ公正な基準によること。

キャリア形成促進助成金対象となる雇用型訓練の法構成

- 雇用保険法
 - 事業内職業能力開発計画/周知
 - 年間職業能力開発計画/周知
 - 職業能力開発推進者選任
 - 定期的なキャリアコンサルティングの機会確保
 - 実習併用職業訓練の認定を受ける

- 職業能力開発促進法(実習併用職業訓練)
 - OJT・Off-JTの密接な関連
 - 教育訓練機関と期間、内容、評価等について協議
 - 担当者の選任、教育訓練機関との連絡体制
 - 期間、場所、職種、評価、費用負担等について訓練生に書面交付
 - 客観的かつ公正な基準による職業能力の評価

人材開発支援助成金(雇用型訓練)の助成要件(訓練の質・効果に影響する要件)

雇用保険法

- (1) 事業内職業能力開発計画の従業員への周知
- (2) 事業内能開計画に基づく年間職業能力開発計画の作成
- (3) 職業能力開発推進者の選任
- (4) 認定実習併用職業訓練の実施
- (5) 年計に基づき厚労大臣の定める方法で職業能力評価

能開法 認定実習併用職業訓練の基準

- (6) 6月以上2年以下
- (7) 職業能力評価が客観的かつ公正
- (8) 850時間以上
- (9) 実習の時間数は2割から8割

キャリア形成促進助成金が想定している職業訓練

- 事業内職業能力開発計画
- 年間職業能力開発計画
- 職業能力開発推進者選任
- キャリアコンサルティング
- 職業能力標準/証明(ジョブカード)
- 密接な関連を持つOJT、Off-JTを組み合わせた訓練計画 大臣認定



37

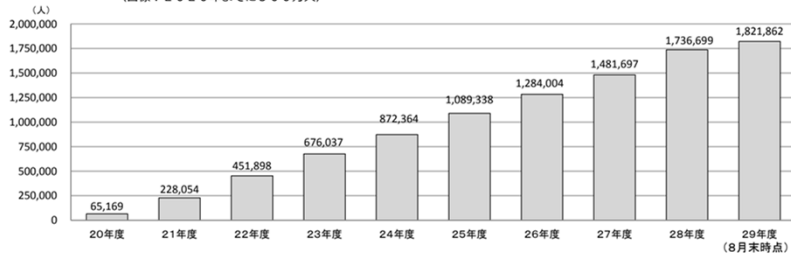
ジョブカードの普及状況

第6回ジョブ・カード制度推進会議 平成29年12月7日
<http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11801000-Shokugyounouryokukaihatsukyoku-Soumuka/0000187350.pdf>

ジョブ・カード制度の推進状況②～訓練種別を含む取得者数の推移～ Job Card

ジョブ・カード取得者数: 1,821,862人 うち学生用ジョブ・カード取得者数: 36,110人 (平成29年8月末現在(速報値))

(目標: 2020年までに300万人)



○各年度別 ジョブ・カード取得者数

	平成20年度		平成21年度		平成22年度		平成23年度		平成24年度		平成25年度		平成26年度		平成27年度		平成28年度		平成29年度		累計			
	ジョブ・カード取得者数	比率	ジョブ・カード取得者数	比率	ジョブ・カード取得者数	比率	ジョブ・カード取得者数	比率	ジョブ・カード取得者数	比率	ジョブ・カード取得者数	比率	ジョブ・カード取得者数	比率	ジョブ・カード取得者数	比率	ジョブ・カード取得者数	比率	ジョブ・カード取得者数	比率	ジョブ・カード取得者数	比率		
①訓練関係機関での取得者	63,732人	97.8%	127,490人	78.3%	198,398人	88.6%	214,916人	95.9%	185,574人	94.0%	203,932人	94.0%	180,190人	92.6%	154,035人	77.9%	138,785人	53.8%	50,845人	62.2%	1,517,897人	83.3%		
雇用型訓練	635人	1.0%	7,825人	4.8%	14,514人	6.5%	11,131人	5.0%	5,997人	3.1%	29,904人	13.8%	21,280人	10.9%	18,120人	9.2%	11,788人	4.6%	4,280人	5.2%	125,464人	6.9%		
公共職業訓練	63,097人	96.8%	100,561人	61.7%	53,846人	24.0%	39,586人	17.7%	83,816人	42.7%	96,977人	44.7%	101,649人	50.8%	95,659人	48.4%	95,383人	37.0%	34,570人	42.3%	764,946人	42.0%		
基金訓練			19,104人	11.7%	130,236人	58.2%	148,775人	68.4%	1,020人	0.5%												299,135人	16.4%	
求職者支援訓練					15,424人	6.9%	94,741人	48.3%			77,051人	35.3%	57,281人	28.4%	40,256人	20.4%	31,604人	12.2%	11,995人	14.7%	328,352人	18.0%		
②その他支援機関での取得者	1,437人	2.2%	35,395人	21.7%	25,448人	11.4%	9,223人	4.1%	10,753人	5.5%	13,042人	6.0%	14,476人	7.4%	31,872人	16.1%	12,755人	4.9%	5,003人	6.1%	159,402人	8.8%		
③助成金を活用した企業での取得者																	75,039人	29.0%	14,359人	17.6%	89,398人	4.9%		
④上記以外のジョブ・カード取得者(※1～※3)																	11,786人	8.0%	31,831人	12.2%	11,546人	14.1%	55,165人	3.0%
合計(①+②+③+④)	65,169人		162,885人		223,844人		224,139人		196,327人		216,974人		194,666人		197,893人		258,410人		81,755人		1,821,862人			

(注) ④「上記以外のジョブ・カード制度総合サイトによる取得者数」は、それ以外の取得者数と重複している可能性がある。(平成28年5月以降、重複排除の仕組みが順次稼働)

38

ジョブカードの様式 第6回ジョブ・カード制度推進会議 参考資料4-4 ジョブ・カード活用ガイド
 http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11801000-Shokugyounouryokukaihatsukyoku-Soumuka/0000187357.pdf

様式 1-1 キャリア・プランシート (就業経験がある方用)

様式 1-1 キャリア・プランシート (就業経験がある方用)

ふりがな ことごと、たろろ
 氏名 仕事 太郎
 性別 男
 生年月日 昭和 62 年 10 月 15 日
 連絡先住所のほかに、Eメール、携帯電話、FAX、メールアドレスや、電話番号だけを記載することもできます。キャリアコンシェルジュ等に伝えたい連絡先を記入できます。
 03 - 5253 - 1111
 090 - XXXX - XXXX

自分のキャリア・プランに該当する本人の記入欄
 (目標とする職業・職務、働き方、向上・習得すべき能力等、必要な職業能力開発等について記入)
 ()
 ()
 ()
 私はまだ専門分野と野望をもっていないが、専門性を活かした仕事をしたいと考えている。
 これまでの就業経験の中では、アルバイトではあったが〇〇株式会社において商品管理業務に従事し、自分は物流関係の業務に深く興味を持って取り組んだことを覚えている。〇〇株式会社での物流実務訓練 (国際物流コース) を受講した。訓練中に担当のアルバイトとして関わっていたマナーや、会社組織の仕組みを知り、これが今後の就職に活かされたと思う。

様式 3-1 職業能力証明 (免許・資格) シート

様式 3-1 職業能力証明 (免許・資格) シート

氏名 仕事 太郎

No.	免許・資格の名称	取得時期	免許・資格の発給・認定機関の名称	免許・資格の内容等
1	普通自動車第一種運転免許	平成 20 年 3 月	東京都公安委員会	
2	TOEIC 700 点	平成 20 年 10 月	財団法人国際ビジネスコミュニケーション協会	国際コミュニケーション高度能力を誇る世界最高レベルです。英語能力があることを証明し、就職活動に有利に働けることを示すことができます。また、一定程度の英語のコミュニケーションを取ることができることです。

様式 2 職務経歴シート

様式 2 職務経歴シート

氏名 仕事 太郎
 平成 ○年 ○月 ○日 現在

職務経歴

No.	期間 (起月～終月) (年単位)	会社名・所属・職名 (雇用形態)	職務の内容	職務の中で学んだこと、得られた知識・技能等
1	平成 21 年 4 月～平成 22 年 3 月 (0 年 2 ヶ月)	株式会社大食品	業務・倉庫作業 作業部の学習を通して、倉庫業務の仕組みを学んだ。	食品の作業部の仕事内容や作業方法について、業務の理解を深めながら学んでいった。
2	平成 22 年 4 月～平成 23 年 3 月 (1 年 0 ヶ月)	上下マート株式会社 霞ヶ関店	業務・食品小売業 お客様への接客業務のほか、入荷伝票などに必要な商品の仕入れや在庫管理などを行っていた。	接客マナー、POSシステムの仕組み、取扱い方法、顧客とのコミュニケーションなどについて、業務の理解を深めながら学んでいった。また、接客マナーの向上方法、そのポイント、数量などについて学ぶ機会もあった。

提出していた書類を列挙するだけでなく、チームの中でどのような役割を担ったかを記入しよう。

業務・倉庫作業
倉庫での接客業務のほか、入荷伝票などに必要な商品の仕入れや在庫管理などを行っていた。

接客マナー、POSシステムの仕組み、取扱い方法、顧客とのコミュニケーションなどについて、業務の理解を深めながら学んでいった。また、接客マナーの向上方法、そのポイント、数量などについて学ぶ機会もあった。

様式 3-2 職業能力証明 (学習歴・訓練歴) シート

様式 3-2 職業能力証明 (学習歴・訓練歴) シート

氏名 仕事 太郎

No.	期間	教育・訓練機関名 学科 (コース) 名	内容等
1	平成 14 年 4 月～平成 17 年 3 月	東京都立第三高等学校 普通科	中学校時代から専攻をやっていて、高校3年生の時にはキャリアネットを習得し、全国コンクールで賞状を受賞。
2	平成 17 年 4 月～平成 20 年 9 月	千代田大学 経済学部経済学科 (マクロ経済学専攻)	専攻経済学専攻に在籍し、卒業論文の執筆や論文の発表などを経験した。この経験を通じて、経済学と社会との関わりや幅広い視点から課題解決のチームを組むことの重要性を学んだ。経済学の理解がより深まった。

中級でも記入できます。

学校教育のほか、教育訓練や職業訓練も記入することができます。

様式 3-3 職業能力証明 (訓練成果・実務成果) シート

様式 3-3-1-1 職業能力証明 (訓練成果・実務成果) シート
 (企業実習・OJT用)

訓練者の職務 有期実習型訓練 (国際物流コース)
 訓練参加者氏名 仕事 太郎
 企業実習又は OJT の区分にて、訓練生が担当した業務内容を具体的に記載します。

上記の者の訓練期間における訓練内容と当社としての職業能力についての評価は、以下のとおりです。
 平成 28 年 3 月 31 日

実習実施企業 所在地 ○県 ○市 ○〇〇
 株式会社 ○〇倉庫
 代表者氏名 物流 一郎
 詳細責任者 氏名 物流 次郎
 企業実習又は OJT の区分にて、訓練生が担当した業務内容を具体的に記載します。

1 企業実習・OJT 期間内における職務内容

期 間	担 当	職務内容	職務内容
平成 27 年 1 月 1 日～平成 28 年 3 月 31 日	OJT	輸送、保管、梱包の業務の理解を深めるためのトレーニングに従事するとともに、上場の業務を受けながら、在庫管理、コスト削減、業務改善の業務に従事して参画した。	

2 職務遂行のための基本的知識 (「職務遂行のための基準」ごとに、評価する欄に○を記入) (評価を行わなかった場合は「(訓練)」で○を記入)

職能カテゴリー	基本知識					職務遂行のための基準				
	A	B	C	A	B	C	A	B	C	
輸送・保管・梱包の業務の理解を深めるための知識	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
業務改善・コスト削減の業務の理解を深めるための知識	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
輸送・保管・梱包の業務の理解を深めるための知識	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
業務改善・コスト削減の業務の理解を深めるための知識	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
輸送・保管・梱包の業務の理解を深めるための知識	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
業務改善・コスト削減の業務の理解を深めるための知識	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
輸送・保管・梱包の業務の理解を深めるための知識	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
業務改善・コスト削減の業務の理解を深めるための知識	○	○	○	○	○	○	○	○	○	

評価を行わなかった項目には斜線をつけます。

様式 3-3 職業能力証明 (訓練成果・実務成果) シート

様式 3-3 職業能力証明 (訓練成果・実務成果) シート

訓練期間内における職務内容

期 間	担 当	職務内容	職務内容
平成 27 年 1 月 1 日～平成 28 年 3 月 31 日	OJT	輸送、保管、梱包の業務の理解を深めるためのトレーニングに従事するとともに、上場の業務を受けながら、在庫管理、コスト削減、業務改善の業務に従事して参画した。	

2 職務遂行のための基本的知識 (「職務遂行のための基準」ごとに、評価する欄に○を記入) (評価を行わなかった場合は「(訓練)」で○を記入)

職能カテゴリー	基本知識					職務遂行のための基準				
	A	B	C	A	B	C	A	B	C	
輸送・保管・梱包の業務の理解を深めるための知識	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
業務改善・コスト削減の業務の理解を深めるための知識	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
輸送・保管・梱包の業務の理解を深めるための知識	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
業務改善・コスト削減の業務の理解を深めるための知識	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
輸送・保管・梱包の業務の理解を深めるための知識	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
業務改善・コスト削減の業務の理解を深めるための知識	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
輸送・保管・梱包の業務の理解を深めるための知識	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
業務改善・コスト削減の業務の理解を深めるための知識	○	○	○	○	○	○	○	○	○	

評価を行わなかった項目には斜線をつけます。

汎用性のある職業能力評価基準等の使用が求められている

汎用性のある評価基準

http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11800000-Shokugyououryokukaihatsukyoku/0000202063.pdf

- (1) 複数の職種について整理されたもの
 - ① モデル評価シート／厚生労働省 121 職種(事務・サービス系、技能系、技術系の職種)
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000127397.html
 - ② 職業能力評価基準／厚生労働省 54 業種 275 職種(業種横断的な事務系職種をはじめとして、製造業関係、建設業関係、サービス業関係等の業種・職種)
https://shokugyououryoku.jp/user/dn_standards.html
 - ③ 日本版デュアルシステム訓練修了後の評価項目作成支援ツール／厚生労働省が(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構に委託して作成したもの31 分野(訓練分野ごとに評価項目等を整理)
http://www.jeed.or.jp/jis/kyushoku/dual/course/dstool/html/model/index.html
88 業種(業種ごとに必要なその職務・仕事を遂行するために必要な職業能力を整理)
http://www.jeed.or.jp/jis/kyushoku/dual/course/dstool/html/misc/gyousyubetsu/
 - ④ 職業能力の体系 / (独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構が作成したもの業種別97 業種、汎用1 分野10 部門
http://www.tetras.uitec.jeed.or.jp/statistics/system_list/index
 - ⑤ 技能検定その他の公的資格制度(技能審査含む)における試験基準111 職種(都道府県職業能力開発協会が実施する技能検定)
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/shokugyououryoku/ability_skill/ginoukentei/syokusyuu.html
 - 17 職種(民間の試験機関が実施する技能検定)
http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11800000-Shokugyououryokukaihatsukyoku/0000039669.pdf
 - ⑥ 「実践キャリア・アップ戦略キャリア段位制度」
介護プロフェッショナル、エネルギー・環境マネジャー、食の6 次産業化プロデューサー
- (2) 単一の職種について整理されたもの
 - ① 厚生労働省が団体に委託して作成したもの
 - 金型工 社団法人日本金型工業会
 - システムエンジニア 社団法人千葉県情報サービス産業協会
 - その他
 - ② その他厚生労働省が認めたもの
 - ソフトウェアエンジニアリング「ITSS(IT スキル標準)のソフトウェア開発」/(独)情報処理推進機構
 - 理美容業、ネイリスト「City & Guilds Accredited Programme 技能証明」/(株)セイファート
 - その他



モデル評価シート

様式 3-3-1-1 職業能力証明(訓練成果・実務成果)シート
(企業実習・OJT用)

訓練時の職務	プレス加工	訓練参加者氏名	
上記の者の訓練期間における訓練職務内容と当社としての職業能力についての評価は、以下のとおりです。			
平成 年 月 日	実習実施企業 所在地	評価責任者 氏名	印
	名称	代表者氏名	印
I 企業実習・OJT 期間内における職務内容			
期 間	区分	職 業 内 容	
平成〇年〇月〇日～ 平成〇年〇月〇日			
打ち抜き加工		(1) 上司や先輩の指導のもと、作業手順書(作業マニュアル)に基づいて、作業の取組み、指定材料の準備、打ち抜き及び調整を行っている。	H340231
		(2) 打ち抜き加工を行う場合のパンチとダイのクリアランスは、打ち抜いた製品のせん断切り口や精度に影響する等の特徴を把握している。	H340231
		(3) 上司や先輩の指導のもと、作業手順書(作業マニュアル)に基づいて、かえり等が大きく現れないよう、パンチやダイの刃先の磨耗に注意しながら、打ち抜き加工作業を行っている。	H340231
		(4) 上司や先輩の助言を傳ながら、加工作業の終了後は後始末を実施している。	H340231
		(5) 金属プレス加工現場の5S(整理・整頓・清掃・清潔・しつけ)を實踐して作業に取り組んでいる。	H340231
		(6) 上司や先輩の指導のもと、プレス機械、プレス機械の附属装置、金型、安全装置、その他の工具の点検を行っている。	H340231
		(7) 上司や先輩の指導のもと、打ち抜き加工製品に関する寸法検査、外觀検査、金型に起因する加工欠陥の検査を行っている。	H340231
		(8) 上司や先輩の指導のもと、設備の点検、換部各部の注油及び点検、工具の手入れやメンテナンスを実施している。	H340231



職業能力評価基準

レベル1	レベル2	レベル3		レベル4		
製造技能者	製造技能者	高度熟練技能者	管理・監督者	高度熟練技能者 管理・監督者		
ユニット番号 01S673L11						
選択 能力ユニット	能力ユニット名	金属プレス				
	概要	電機製品関連の金属プレス加工作業を適切に行う能力				
能力細目		職務遂行のための基準				
①金属プレス加工 作業の理解と段取り	<ul style="list-style-type: none"> ○ 金属プレス加工に関し、作業の段取り、材料の選定及び板取り、鈑し加工及び調整を適切に行っている。 ○ 金属プレス加工作業の工程分析を適切に行っている。 ○ 金属プレス機械の各部の名称と機能、作業手順を正確に理解している。 ○ 打抜き加工、曲げ加工、絞り加工などのプレス加工の種類と使用する機械の特性を把握している。 ○ 機械プレスの圧力能力、トルク能力、仕事能力、重心荷重の4つの能力特性を確実に理解している。 					
	②金属プレス加工 作業の実施	<ul style="list-style-type: none"> ○ 金属プレス機械によるプレス加工を適切に行っている。 ○ 加工作業の終了後は後始末を実施している。 ○ 金属プレス用金型に関する組立て、型合せ、分解を適切に行っている。 ○ 製品特性と加工速度・難易度等に応じて、プログレッシブ加工またはトランスファ加工を使い分けている。 ○ プレス加工現場の5Sやロス・ムダの発見等により、加工作業の効率化と正味作業時間の短縮化に向けた取組みを行っている。 				
		③作業の評価と機械・治具の調整	<ul style="list-style-type: none"> ○ プレス機械、プレス機械の附属装置、金型、安全装置、その他の工具の点検及び整備を適切に行っている。 ○ プレス加工製品に関する、寸法検査、外観検査、金型に起因する加工欠陥の検査及びその対策を行っている。 ○ 加工された製品をマイクロメータ、ノギス等により測定している。 			
			<ul style="list-style-type: none"> ○ ボジティブクラッチ付きプレスなど、クラッチ付きプレスの使用に際しては安全装置を必ず使用し、定期点検を実施している。 ○ プレス工具の寿命の判定を行い、工具磨耗補正量の設定を実施している。 			



43

職業能力の体系

レベル	L 1	L 2	
職務 プレス加工（単発）	抜き加工基本	抜き加工	
	抜き加工準備	機械等の点検・調整	
	抜き加工基本	金型等の点検・調整	
	曲げ加工基本	ヘッダー	
	曲げ加工準備	金属プレス製品製造業	
	曲げ加工基本	必要な主な知識・技能・技術	
	絞り加工基本	様式 4	
	絞り加工準備		
	絞り加工基本		
職務	プレス加工(単発)	レベル	L 1
仕事	抜き加工基本		
作業	作業に必要な主な知識・技能・技術（主な動作とそのポイント）		
1. 抜き加工準備	知識	1. 安全作業を知っている	
		2. 打抜き加工の種類と特徴を知っている	
		3. プレス機械の能力と特性を知っている	
		4. プレス機械の安全機能と構造を知っている	
		5. 安全装置、安全器具を知っている	
		6. 作業指示書に記載の材質を知っている	
2. 抜き加工基本	技能 技術	1. 生産量をプレス機械カウンターにセットできる	
		2. プレス機械のrpmを適切にセットできる	
		3. パレット、スクラップパレットの準備ができる	
		4. プレス加工油を準備できる	
2. 抜き加工基本	知識 技能 技術	1. 打抜き力を知っている	
		2. 下死点の調整ができる	



イギリス徒弟訓練との比較 能力評価の方法

イギリス: 資格取得による
資格は、能力要素毎に仕事ができることを証明する証拠に基づく



能力要素毎に仕事をした記録を評価者に示す



能力要素毎に習得した証明を積み上げ、職種の資格を得る。資格を得なければ、訓練は終わらない

日本: ジョブカードによる評価
本人と企業担当者による能力習得の実感に基づく

(1) 評価表

能力要素	習得程度				評価者	コメント
	A	B	C	D		
基礎知識						
基礎技能						
応用知識						
応用技能						

(2) 進捗管理表

能力要素	習得状況				評価者	コメント
	A	B	C	D		
基礎知識						
基礎技能						
応用知識						
応用技能						

能力要素毎に受講者本人と企業の担当者が習得程度を評価する。能力を習得していても習得していなくても、訓練は終了する

キャリア形成促進助成金制度におけるOJTに対する助成の変遷

～H13	H13 ～ H28	H29～
生涯能力開発給付金	キャリア形成促進助成金	人材育成支援助成金
	H16 訓練給付金 日本版デュアル受入企業の計画 助成	H29 生産性に基づく助成率の変更
	H18 訓練給付金 日本版デュアルシステム 時間数に対する定額	
	H19 訓練等支援給付金 認定実践型人材養成システム OJT経費 単価/時間	類例を見ない職業訓練 担当者の賃金補助
	H24 正規労働者 認定実習併用職業訓練	

- H15 2003「若者自立・挑戦プラン」日本版デュアルシステム導入
- H16 2004.3「日本版デュアルシステム協議会報告」①教育訓練機関主導型 ②企業主導型
- H16「専門高校等における『日本版デュアルシステム』の推進にむけて」
- H17「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」報告書「実践型人材養成システム」制度化提言
- H18.11 実習併用職業訓練の創設 職業能力開発促進法 改正

雇用型訓練コース

訓練	賃金助成 (1人1時間当たり)	経費助成	実施助成 (1人1時間当たり)
Off-JT (特定分野認定実習併用職業訓練)	800 (400) 円	2/3 (1/2)	-
Off-JT (認定実習併用職業訓練 及び 中高年齢者雇用型訓練)	800 (400) 円	1/2 (1/3)	-
OJT	-	-	700 (400) 円

1200Hまで

20~100H 15万円
100~200H 30万円
200H ~ 50万円

476000円まで

モデル的な訓練 1コース

5か月 / 1年	Off-JT 170h (週1日) 賃金助成	OJT 680h
	136,000円 +Off-JT経費2/3	476,000円

6ヶ月以上2年以下
1年当たり850時間以上
OJT 2割~8割

公共職業能力開発施設の日本版デュアルのプロファイル

	企業	学習者(従業員)
負担	指導者の手間 育成費 賃金手当 手続過重 計画・書類作成	他フルタイム労働賃 金の差 他学習機会の逸失
効用	生産の一助 採用の源泉 企業の活性化	外部労働市場で 評価される職業能力 外部 労働市場需給

[2018、5、19]
[エルゴナジー研究会]

美容師養成の課題

—美容師養成はジェンダー問題を克服できたのか—

名古屋大学大学院
倉田 研一

はじめに

私はこれまで、主に戦前期の美容師にかかわる制度に関する研究を学会において発表させていただいてきました。その結果から見える課題を考えたいと思います。

戦前期の制度の概要

- 1) 制度は明治32年京都府の理髪舗取締規則に始まる
というように、各道府県別に制度が存在したが、この制度の目的は、業務上衛生管理を義務付けることにあり、現行の美容師法も理容師法も同じ目的を持つ。
- 2) 戦前期は、広島県を除き理容と美容が同一規則内で定められていた。美容(女髪結)が対象となったのは明治34年(名称は理髪営業取締規則⇒美容術⇒理容術)。

- 3) 戦前期の規則によれば、その営業内容は結髪、染毛、美毛術、美爪、くせ毛直し、美顔術と現行法規よりも細分化されていた。現行法ではパーマントウエーブ、化粧・結髪等となっている。
- 4) 試験制度の最初の採用は理容部門で、大阪府(大正7年)だった。美容(女髪結)が対象となったのは、同府(大正11年)で、これ以降昭和にかけて各道府県で資格試験制度が採用されていった。
- 5) 戦前期の試験は、営業資格(現在は管理美容師)を付与するものであった。戦後法により規定されたのは業務資格であった。

- 6) 最初の学校設立は大正2年(東京女子美髪学校)であった。ただし、この段階では養成施設の規定は制度の中に存在していなかった。おそらくは明治43年設立された、明治理髪学校を手本に当校は設立されたと考えられる。尚大正4年設立の大阪美髪女学校は、大阪美容専門学校として現存する。
- 7) 養成施設は、私立各種学校が主であったが、正式に認可され中等教育の段階の学校も存在し、さらに、公立の実業学校の中にも養成課程が存在した。現在高等学校に美容師養成課程は設置できず、現在公立美容学校はごく少数。

8) 制度上で、養成施設設置基準などの規定はないが資格試験受験資格として、養成施設卒業で実地修練(徒弟訓練)の免除や、試験の免除などの規定が、定められていた。

9) 東京府・大阪府・名古屋市・広島県に存在した養成施設の受験資格は、高等小学校卒が基準となっていた。

7) でも述べたが、戦前期の美容師養成は、中等教育段階だったと言える。

以上まとめると

養成施設に関する記述が限られたものであったことを除けば、衛生管理の義務付け、資格試験の実施などを踏まえると、現在の美容師法の基本骨格が戦前期に完成していたと考えられる。

課題としては

- 1) 芸術性と論理性(衛生管理の比重大)の融合。
- 2) ファッション系としての位置づけの確立。
- 3) 制度上での理容と美容の結合。
- 4) 高等教育化の是非(学び始める時期の議論)。
- 5) 私立美容学校の独占体制の改善。

課題については、40年前美容学校の教員になって感じ、また研究を進めてゆく過程において確信を深めた内容であります。制度の成立に美容師である女性がどのようにかかわってきたのか、という点において大きな疑問が生じた。なぜ、女性の存在が、ここで見えてこないのか。

しかも女髪結は、江戸時代から存在する女性が担ってきた仕事でありながら、女性たちの足跡を継承していないのではなかろうか、なぜなのか。本日は美容師養成の課題の番外編として、美容学校教員であった頃の反省を込めて、この問題を考えてみたい。

1. 問題意識

1) 昨年の学会での発表(理髪規則調査報告)において、「規則から法への移行過程はいかなるものであったのか」という質問があった。ところが、この質問に回答できなかった。なぜかというと制度上の問題にかかわっていたのは男性が中心の理髪業界で、戦前期女髪結の動きは確認できていないからであった。

この時ぜひ女性の立場からの職業教育研究をしていただきたいとお願いしました。

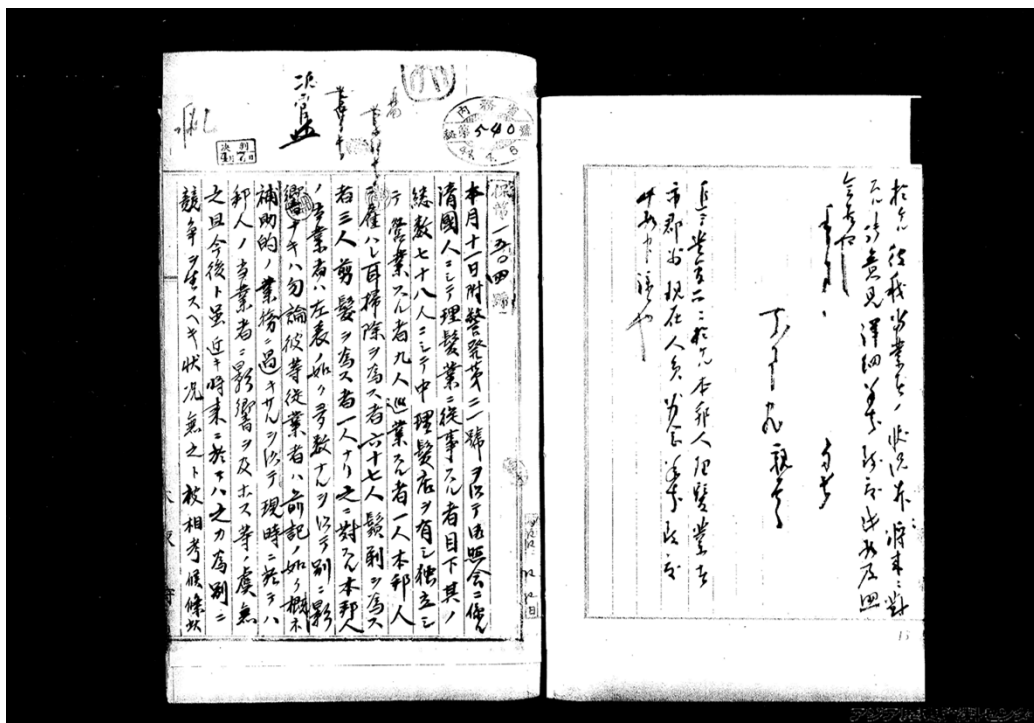
戦前期、理髪師(理容師)と女髪結(美容師)の間には、明らかな技術的な相違があるにもかかわらず

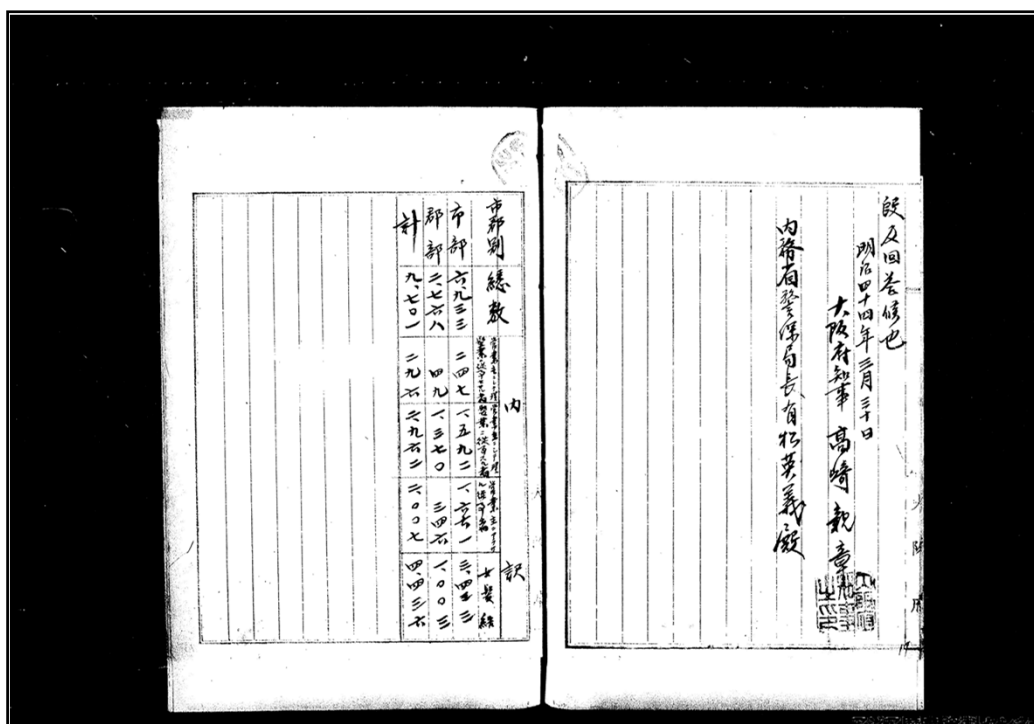
ず女髪結は力関係において理髪の下に置かれた。

2) 「女性の地位向上」という女性史の課題が、女髪結という職業上でなぜ語られていないのか。

女髪結（美容師）という仕事は、女手でも裕福な生活ができるという可能性を持っていた。当然「女性の地位向上」の運動を援助してゆくことは、可能だったはずだ。

3) 俗に「髪結の亭主」という言葉が存在するが、この方々はどのような役割を担ったのか。単なる紐か、裏方か、支配者なのか？





2. 戦前期の法令化の動向について

最初に規則を定めたのは京都で明治32年であった。これは維新後の京都の衰退がもたらした衛生状態の悪化に対する対策の一つとして当地の医師会が、理髪業の衛生管理を提案(京都医事衛生誌)したことに始まる。なお法令化の動向は国立公文書館に記録が残っている。

中国人理髪師の進出の脅威を請願したのが明治44年(大阪府知事により)、試験制度の請願は大正5年(国会議員名により)、規則の法律化を請願したのが昭和4年(神戸市の理髪業者大久保勝太郎以下7名)、さらに明治39年理髪業の近代化を目的に設立された全国組織の大日本美髪会が、これらの請願にかかわりを持っていた

と考えられる。法令化を指導したのは男性と言える。

大日本美髪会とは一政治的圧力団体でもあった—

明治39年理髪業の技術向上をめざし理髪師の太田重之助を中心に設立され、明治末期には、全国組織となっている。この組織は、業界誌の発行、技術講習会や衛生管理講習会などの開催、通信講習の実施などを通じて散切り頭から西洋風髪型への技術転換や、当時非常に流行していた多くの伝染性疾患に対処すべく、衛生管理法の普及に貢献した。

なお、当会は理髪業に「美髪」、美容業には「よそおい」などの業界誌を発行している。

3. 美容界の組織化について

理髪も女髪結も規則により組合の組織化を義務付けられていた(大正2年東京府警視庁令第1号第2条の3)が、内容は行政の事務を一部代行することが目的であった。また業者の組合加入は戦後任意となったが、戦前期は強制であった。なお組合は、担当する警察署へ、その組合規約と代表者名を届け出なければならなかった。

これに対して美容業界近代化を目的として昭和2年遠藤波津を中心に「大日本美容協会」が発足した。この組織は「大日本美髪会」の美容業界版といえるが、この時すでに制度としては戦前期の完成期にあった。

3-1 組織的活動がなかなかできなかったのは何故か

女髪結は、江戸期に公儀から目こぼしのよう
な形で存在し、理髪りぱいの株仲間かぶりのような組織はな
く、一匹狼いっぴくろう的な存在で、しかも多くは店舗を持
たない営業形態えいぎょうけい(出髪でかみ)であった。明治維新以降
も理髪のような技術革新が急激に起こらなかつ
たために江戸期の営業形態を引き継いだと考え
られる。また明治18年日本髪にっぽんかみを不便窮屈びんべんきうくつとして、
西洋風髪型せいやうふうかみを取り入れた束髪たづかみが普及してゆくが、
技術的には結うことには変わらず、束髪によつ
ては、より不便窮屈な髪型もあった。

女髪結が本格的に近代化するのは、生活の洋風化
が進む大正末期であったと考えられる。そこには西
洋風の髪型を作る技術を欧米で学んだマリー・ルキ
ズや山野千枝子らの存在があった。彼女らは、髪
の毛にアイロンやローションを使用してのウェーブ形成
技術を教えていった。またマリー・ルキズは、学校を
設立して技術を広めてゆく試みをした。

理髪りぱいの近代化 断髪令⇒横浜で修業した理髪師と
大日本美髪会(明治)が組織的活動
女髪結にょかみむすの近代化 断髪禁止☒欧米で修業した美容師と
講習所または学校(大正期以降東京では15校)

4. 美容師が女性史上で影が薄いのはなぜか

米国の黒人で、貧しい生まれながらも直毛パーマ技術を開発し、結果大富豪になったマダム・C・J・ウォーカー（1867～1919）は、黒人の地位向上のために多額の寄付をし、また言論でも活躍した。

日本の女髪結さんも職業案内などでは、女性の仕事の中では最も収入の多い職業と言われていることを考えると、当然女性の地位向上に貢献できるはずだが、その存在を見出せない。

4-1 制度上の問題を考える

東京府の規則が警視庁令となっている点で分かるように、戦前期理容美容は、警察が行政担当官庁であった（現在は厚労省⇒各区市町村の保健所）。したがって、経営者や従業員の本籍・住所・生年月日・氏名を警察に届け出なければならなかった。しかも、昭和5年警視庁令第21号美容術営業取締規則第23条営業許可の取消又は停止の条文中第4項では「衛生、風俗その他公安を害する処有と認めたりとき」とあるように、社会的活動はやりにくい状況にあったと考えられる。

5. 「髪結いの亭主」はマイナス要因か

昔から「髪結いの亭主」という言葉があるように一人前の美容師は、比較的収入が多い職業であると考えられる。現在では男性の美容師も多く存在し、経営者が男性の場合も少なくない状況であると考えれば、この言葉は死語かもしれない。

しかしながら戦前期においては、例えば吉行エイスケの妻、吉行あぐりさんの自伝「梅桃が実るとき」を読めば、エイスケが妻に依存した生活をしていたことが分かる。しかし一方では、山野愛子さんの夫である山野治一氏は妻を助けて山野大国をつくったとも言われ

ており、夫婦で助け合えば大きな実りも期待できることが分かる。

しかしながら、山野愛子さんの自伝「愛ちゃんはいつも本日誕生」を読むと、彼女が家族を支えるために女髪結になったことが分かり、しかも修行もせず講習所での短時間訓練でいきなり店舗を構えたので、最初のころは苦勞の連続であったと書かれている。今も愛子さんと同じように家族を支えながら働いている若者が存在することを考えると、なぜ若者が学びやすい環境を考えてこなかったのか、疑問が残る。

6. 女髪結の仕事とは

少ないが自伝を残している女髪結の方々のお話に共通しているのは、修業時代早朝から夜半まで休みもなく厳しいに尽きる生活をしてきたというものである。また、髪結の修行に入った動機は、生活のため家族のためといった手段として女髪結の仕事を選択した場合が多いように思う。

しかし一方で動機がどうあれ一人前になって、お客様に喜ばれるような作品(髪型)が作れるようになった時には、生きがいを持ちながら女髪結の仕事の続けることができたのではなかろうか。

6-1 賤業と言われたのはやはり女性の仕事だからか
女髪結も美容師も、オーダーメイドの仕事で一つとして同じものはないと考える。デザインということを考えてとやはりそう簡単な仕事ではないと言えるが、いわゆる他の分野のデザインの仕事と比較すると、作家性を余り問われることはないように思う。かつてカリスマ美容師が流行した時には、そこに作家性があったのかとも考えられる。

手段か目的かについては女髪結についての読売新聞の記事を参考にして飯田未希「髪結の伝記的文章について」政策科学、2017. が分析を試みている中にある。

結論を言えば、長く続けてきた女髪結にとってはやは手段というよりは、目的が大きなウエイトを持っていることが分かる。これは本人が気が付かなくとも語りにおいて分かるということで飯田はこれらを丁寧に取り解く必要性を強調している。また買う側のバイアスも注意を要すると記している。これは男性の有名人の場合の一次資料が豊富にあるといったことは、全くここで期待できないからである。

7. まとめ

女性が働いてきた歴史は長い、何をどのようにやってゆくのか決定にかかわることは非常に少なかったのではなかろうか。女髪結の場合はそこに歴然と彼女らの成果がありながら、この仕事は、本当にわかりにくい事だらけである。分かっていないから教科書にも書けない。今考えられるのは、少しでも過去を明らかにして、未来につなげたいという思いだけである。

女髪結の関係史

年代元号	髪結関連及び女性史		理髪業界とその行政		関連事項 出来事
	髪結関連	女性史	理髪業界	理髪行政	
1869、明2		関所廃止、女性の移動自由に			
1870、明3		楠本いね産科開業 但馬藩女学校、フェリス、A6番女学校開校			
1871、明4	女性の断髪増加	5 少女米国留学、名古屋に女学校開校	急激な技術転換	断髪令	廃藩置県
1872、明5 教育の	東京府女子の断髪禁止	官立女学校開校、京都府女学校開校 富岡製糸場開業、京都府女紅場開校	仏人コルテ理髪欲伝え る		学制發布
1873、明6 近代化		女性戸主認める、工部省勸工寮に女子伝習所七 ルレー(米)女子教育の意見書提出			
1874明7		大蔵省紙幣女子採用東京女子師範設立			
1875、明8	マルセル(仏)ウェーブ技術	跡見、石川県女子師範開校	「散髪」と呼ぶ		江華島事件
1876、明9	断髪禁止、罰金 12 銭 5 厘	産婆営業鑑札発行、東女師範幼稚園			萩の乱
1877明10		日本赤十字社創立、東京府で小学校の女性教員募集	「理髪」と呼ぶ、欲国産化		西南戦争
1878明11		京都女紅場規則制定、女子師範に保母養成			
1879明12		榎木枝盛、男女同権に就いての弁論発表		「理髪人」営業鑑札発行	教育令發布
1880明15		岸田俊子、大阪の立憲政演説会に登壇			
1883明16		新聞条例発行編纂印刷 20 歳以上男子	パリカン伝わる		鹿鳴館落成
1884明17		女学雑誌発刊、荻野吟子産科開業			
1885明18	渡辺島ら婦人束髪会結成	女戸主各区分各町の組長選挙認める			欧化政策
1886明19	技術的転換ならず	甲府紡績場女工ストライキ、東京婦人矯風会			小学校令師範学校令
1887 明20		私立大日本婦人衛生会発足、帝大看護婦養成			保安条例

1889	1890	1893	1894	1889	1900	1901	1902	1902	1904	1905	1906	1910	1910	1912	1913	1914	1915
明22	明23	明26	明27	明32	明33	明34	明34	明35	明37	明38	明39	明43	明44	大正1	大2	大3	大4
女性の参政権、被選挙権認めず群馬県会廃娼案	同政談集会の開催・参加政党加入禁止	文部省女子就学促進の為小学校に裁縫	東京紡績に託児所、各団体軍事援助活動	下田歌子実践女学校、女子工芸学校開校	女子の政党加入政談開催参加禁止、津田塾	成瀬仁蔵ら 日本女子大開校	三井呉服店女子店員採用	「婦人界」創刊、埼玉に虐待工女救済会、文部省 高等女学校の修身・躰教育強化	社会主義協会第1回社会主義婦人講演会	今井歌子ら衆院に婦人の政治活動認可を請願、 文部省・女学校に左翼思想取締	通信省女子職員採用、大日本実業婦人会	菅野すが「自由思想」、「婦女界」創刊	らいてう・青鞥発刊、松井須磨子ら「人形の家」初演		文部省、反良妻賢母主義的婦人論取締、宝塚歌劇団結 成、東北帝大女子の入学許可	小学校単位の母の会発足	看護婦規則制定
憲法発布	教育勅語、衆院選	実業補習学校規定	日清戦争～'95	京都府理髪師取締規則	治安警察法公布	八幡製鉄所火入 れ	日英同盟	日露戦争～05		大逆事件	工場法公布	大正天皇即位				第1次大戦～'18	
決議		丸刈り流行	大場、芝山美髪術学ぶ	理髪営業取締規則(警 視庁)					大日本美髪会発足	明治理髪学校	中国人進出脅威	理髪学技術講義					

1916大5	大阪美髪女学校(乙種実)	「婦人公論」創刊、友愛会婦人部設置		統一試験制度の請願	
1918大7		母性保護論争開始、東女開校			米騒動
1919大8		山脇玄貴族院で婦人参政権必要主張 友愛会婦人部主催婦人労働者大会	理髪試験実施(大阪府)		パリ講和会議(欧)
1920大9		女性バス専掌誕生、婦人社会問題研究会発足、 メーデーに女性初参加、女性初の小学校長			
1921大10	日本女子美容術学校設立	自由学園、文化学院開校、山川菊枝ら赤瀬会結成			原敬首相暗殺
1922大11	資生堂化粧品部に美容科・美髪科設置 東京婦人美髪学校	女性の政治演説、政談集会参加認められる、文化 服装学院、文部省女教員に産前産後の有給休暇承認	「美容世界」創立 兵庫試験実施		ワシントン軍縮会 議条約調印
1923大12	丸の内美容院開業(山野千 枝子)=フィンガーウエーブ 大阪女子結髪試験実施 パーマ機、上陸	婦人参政同盟結成、婦人参政権建議案を衆 院に上程、職業婦人社設立、全国公娼廃止 期成同盟会結成、日本婦人記者クラブ設 立、全国公娼廃止期成同盟結成	「美容世界」創刊 (業界誌)		関東大震災
1924大13		東京市婦人職業紹介所開設、全国小学校連 合女教員会発足、女子学生連盟			
1925大14	東京婦人美容協会設立 京都試験実施	政治研究会婦人部発足、女子アナ誕生、細井和 喜蔵「女工哀史」、婦人問題研究所、モダンガール	浅草美容協会		治安維持法 普通選挙法
1926大15	私立日本美髪美容学校 高木女子美髪学校	ドレメ開校	芝山美容学校(横浜)		労働争議頻発
1927昭2	大日本婦人美容協会設立、 美容術営業取締規則と改称	保井コノ女子初の理学博士に、大日本連合 女子青年団創立、全国婦人同盟結成		理髪営業取締規則を美容 術営業取締規則に改称	金融恐慌
1928昭3	東京美容女学校	婦選獲得共同委員会結成、人見絹江アムス テルダムオリンピックで銀、無産婦人連盟		内務省理髪衛生取 締規則原案発表	張作霖爆殺、男 子普通選挙実施

1929昭4 戦時体制	日仏女子整容学校(甲種実業学校)、マリーエス美容女学校、渡辺美容女学校⇒技術転換	改正工場女性と16歳未満少年の深夜勤禁止、文部省視学官に女性採用、文部省国民強化総動員協議会で女性協議員選出	大日本美髪会、大日本整容協会へ	理髪営業取締規則の法律化請願	世界大恐慌始まる、救護法
1930昭5	東京で美容術試験実施 高山理容女学校、東京整容女学校、東京中央美容女学校、巴里院美容女学校	文部省社会局家庭教育講習会開催・家庭教育振興案作成、本所に婦人セツルメント創立		美容術試験実施	
1931昭6	東京市立浅草実務女学校				満州事変
1932昭7		大日本国防婦人会創立、女円タク運転手			
1934昭9	国産パーマ機発売	母性保護法制定促進婦人連盟創立			東北大凶作
1935昭10	理容術営業取締規則に改称	鉄道省女子車掌採用、		理容術営業取締規則	青年学校令公布
1936昭11	大阪市立境川実業女学校	前畑ペルリンオリンピックで金	男性向けパーマ		二・二六事件
1937昭12		母子保護法、文部省「国体の本義」全国学校に配布、国民精神総動員協議会に女性代表加わる			
1938昭13		厚生省出征遺家族精神指導協議会開催		理容師法案上程	国民総動員法
1939昭14	パーマネントウェーブ及びその他浮華なる服装化粧の廃止	大日本連合女子青年団「女子よ家庭に選れ運動」開始、女子の坑内作業禁止規定緩和、厚生省「労務動員計画実施に伴う女子労務者の就職の件」通牒、婦人時局研究会発会			国民徴用法
1940昭15		婦人団体の統合進む、大政翼賛会発会			国民優生法
1941昭16		各青年団統合			第2次大戦

注) 女性史は国立女性教育資料館 女性デジタルアーカイブシステムから引用した。

理髪及び女髪結史に関しては日本理容美容教育センター編「現代理容史」日本理容美容教育センター、1970から引用した。