

JILPT 資料シリーズ

No. 57 2009年6月

欧米諸国における公共職業訓練制度と実態 — 仏・独・英・米4カ国比較調査 —



独立行政法人 労働政策研究・研修機構
The Japan Institute for Labour Policy and Training

欧米諸国における公共職業訓練制度と実態 — 仏・独・英・米4カ国比較調査 —

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

ま え が き

2008年秋、米国の投資銀行リーマン・ブラザーズの破綻に端を発する金融危機は瞬く間に世界に伝播し、未曾有の経済危機へと発展した。今日、世界の労働者をとりまく環境は出口が見えないまま厳しさを増している。

当機構は08年4月、「公共職業訓練制度・実態に関する国際比較研究会」を立ち上げ、欧米先進諸国（仏、独、英、米）における公共職業訓練の制度と実態を調査した。各国における公共職業訓練制度の体系、対象者ごとの制度、訓練の評価、今後の政策展開等を明らかにしたものである。

21世紀に入り欧米先進諸国の政府が行う職業訓練政策は転換点を迎えている。つまりこれら諸国では、グローバル化する市場競争に対応可能な労働市場の形成が必要であり、そのためには労働者の職業能力の向上が不可欠なことから、積極的に企業や労働者の職業訓練を支援していくという視点で政策が進められている。失業者等の社会的弱者に限定した職業訓練という従来型の枠から脱却し、生涯にわたり労働者のキャリアを育成していくというコンセプトに基づく各国の政策には、驚くほど多様なメニューが並んでいる。

わが国で今回の経済危機の打撃をもっとも受けたのは、派遣社員や契約社員といったいわゆる非正規労働者の人たちだったと言われる。こうした非正規労働者は、大企業で働く正社員と比して、一般的にキャリア教育が十分でないことから再就職は容易でなく、労働市場中の弱者として以前から問題が指摘されていた。

「教育は百年の計」であるという。国民に対する教育・訓練というテーマはその国の将来の形に反映する。欧米先進諸国の公共職業訓練制度を調査して明らかになったことは、決して「官から民へ」という単純な図式ではない。国が責任を放棄することなく、多様なプレイヤーの有機的な連携のもと政策を推進していこうという姿である。従って政府が求められる施策の対象範囲は、従来よりもむしろ広がりつつあるという感さえある。もちろん、欧米先進諸国にとっても現在のグローバル化した市場が厳しい環境であることは変わりなく、これらの国の施策がすべてうまくいっているわけでもない。重要なことは、共通の課題を抱えているこれらの国から、いかに多くの経験を学びとれるかということだと思ふ。

そうした意味で本報告書が、今後の政策展開を論じる上での一助となれば幸いである。

2009年6月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 稲 上 毅

執筆担当者（執筆順）

氏名	所属	執筆章
いまの 今野	こういちろう 浩一郎 学習院大学 教授	第 1 部
ふじなみ 藤波	みほ 美帆 高齢・障害者雇用支援機構 情報研究部研究開発課 (前 JILPT 人材育成部門アシスタント・フェロー)	第 2 部第 1 章第 1 節－ 3 節
まちだ 町田	あつこ 敦子 労働政策研究研修機構 調査員	第 2 部第 1 章第 4 節－ 7 節
たぐち 田口	かずお 和雄 高千穂大学 准教授	第 2 部第 2 章第 1 節－ 3 節
あませ 天瀬	みつじ 光二 労働政策研究研修機構 主任調査員	第 2 部第 2 章第 4 節－ 7 節
にしおか 西岡	ゆみ 由美 湘北短期大学 専任講師	第 2 部第 3 章第 1 節－ 3 節
ひぐち 樋口	ひでお 英夫 労働政策研究研修機構 調査員	第 2 部第 3 章第 4 節－ 7 節
しもだ 下田	たてひと 健人 麗沢大学 教授	第 2 部第 4 章第 1 節－ 1 0 節

欧米諸国における公共職業訓練制度と実態
—仏・独・英・米4カ国比較調査—

目 次

まえがき

第1部 《総論》 欧米先進国の公共職業訓練政策の現状と特徴

第1章	はじめに—本調査のねらいと分析の枠組み—	3
第2章	職業訓練政策の変遷を概観する	5
第3章	職業訓練政策の基本的な特徴	11
第4章	若年者対象の就業前職業訓練政策	18
第5章	失業対策のための職業訓練政策	23
第6章	事業主と在職者を対象にした職業訓練政策	30
第7章	まとめ—日本にとって参考になること—	35

第2部 諸外国における公共職業教育訓練

第1章 フランスの公共職業教育訓練

第1節	職業訓練政策の全体概要	41
第2節	若年者対象の職業教育訓練制度	59
第3節	在職者対象の職業教育訓練制度	68
第4節	失業者及び経済的弱者対象の職業教育訓練政策	93
第5節	職業教育訓練政策と労使の関わり	119
第6節	職業教育訓練政策の政策評価	126
第7節	今後の政策展開	131

第2章 ドイツの公共職業教育訓練

第1節	職業教育訓練政策の概要	137
第2節	若年者の職業教育訓練政策～養成教育訓練(Berufsausbildung)	140
第3節	在職者、失業者および経済的弱者対象の職業教育訓練政策 ～継続教育訓練(Weiterbildung)	157
第4節	職業教育訓練政策と労使の関わり	169
第5節	職業教育訓練政策の政策評価	176
第6節	今後の政策展開	185
第7節	職業教育訓練政策の国際対応	200

第3章 イギリスの公共職業教育訓練

第1節	職業教育訓練政策の全体概要	209
第2節	若年者対象の職業教育訓練政策	224
第3節	在職者対象の職業教育訓練政策	232
第4節	失業者及び経済的弱者対象の職業教育訓練政策	240
第5節	職業教育訓練政策と労使の関わり	251
第6節	職業教育訓練政策の評価	255
第7節	今後の政策展開	257
補論一	公的資格制度の概要	262

第4章 アメリカにおける公共職業教育訓練

第1節	職業能力開発行政の基本的枠組み	269
第2節	労働省における職業能力開発政策	276
第3節	教育省における職業能力開発政策	300
第4節	職業能力に関する評価基準	306
第5節	地域の重要性	319

第 1 部

《総論》 欧米先進国の公共職業訓練政策の 現状と特徴

第1章 はじめに―本調査のねらいと分析の枠組み―

1. 国際比較調査の背景とねらい

わが国政府の職業訓練政策はいま幾つもの大きな課題に直面しているが、それらの多くは欧米先進国が共通して直面している課題でもある。

製品・サービスの高付加価値化を進めることは、わが国の産業、企業が国際競争と技術変化のなかで存続し成長するための基本的条件であり、それには、高度な能力をもつ人材を豊富に育成し蓄積するための体制を国全体として強化することが求められる。これに対して個々の産業、企業はそれぞれの範囲で努力する必要がある、政府が果たすべき役割も大きい。

さらに産業・企業の求める人材が高度化するに伴い、それに適応できない労働者が大量に登場する恐れがあり、それは、良好な雇用機会を得ることのできないフリータ等の若年労働者や再就職の難しい失業者として、あるいは、事業、技術あるいは仕事内容の変化に適応できない在職労働者等として現われている。こうした労働者は概して良好な職業訓練機会に恵まれないことが多く、そのことが事態をより深刻にしていることを考えると、職業訓練を提供する政府の役割は重要である。

労働者にとって豊かな職業的キャリアを生涯にわたって実現することは重要なことであり、それを支援することも政府の重要な課題になっている。労働者は長い職業生活のなかで、仕事内容が変化する、仕事や職場が無くなる等の雇用リスクを幾度となく経験することになるが、そのリスクは、市場競争が激しく、技術の変化が早いという今日の厳しい環境のなかで確実に高まっている。こうしたなかで労働者が生涯にわたって豊かな職業的キャリアを実現するには、必要となしに十分な能力開発機会を得て職業能力の向上をはかれることが必要である。

社内教育が整備された大手企業に働く労働者、それも正社員の労働者であれば、そうした能力開発機会は企業から提供されるであろう。しかし、失業者、さらには良好な雇用機会を得られない若者、自前で社内教育体制を整備するだけの経営力を持たない中小企業で働く労働者、パート、派遣労働者、請負労働者として働く労働者等はそうした社内教育の仕組みから外れた、良好な職業訓練機会を得ることの難しい「職業訓練弱者」ともいえる存在である。しかも、この「職業訓練弱者」は確実に増加しつつあり、いまでは労働市場のなかで大きな存在になっている。労働者が失業を回避し「生涯にわたる豊かな職業的キャリア」を実現するために、良質な職業訓練機会を継続的に提供することが政府の重要な役割になっているのである。

それでは、わが国政府は何をすべきであるのか。前述したように、主要な欧米先進国が直面する諸課題には共通点が多く、各国政府はそれらに対して、それぞれの工夫をもって対応している。したがって、国際比較調査によって明らかにされる各国の経験は、わが国政府がとるべき政策を構想するうえで参考になろう。そこで本研究では、フランス、ドイツ、イギリス、アメリカを対象に職業訓練政策の国際比較調査を行い、各国が実施している政策の現状とその特徴を明らかにする。

2. 国際比較の範囲と視点

職業訓練政策の範囲は余りに広いので、国際比較を効率的に行うには、あらかじめ扱う範囲と比較の視点を整理しておくことが必要である。

まず前者については、学校教育のなかで学生・生徒を対象に行われている職業教育も重要な職業訓練の一分野であるが、今回は「学校教育を終えた労働者」を対象にする職業訓練を主要な対象範囲とする。しかし、このように対象範囲を決めても、失業者と在職者については問題がないが、学校教育(とくに職業教育)と職業訓練との領域を明確に分離できないことから、誰を「学校教育を終えた労働者」とするかは難しい。そこでここでは、学校教育の一環として行われていても、長期の職場実習を含む職業教育も職業訓練の一分野として扱うことにする。欧米先進国では、若年失業が深刻であることから、若年失業者(あるいは若年未就業者)に対する職業訓練が重要な政策分野であり、「長期の職場実習を含む職業教育」がそのための主要な政策であることがその背景にある。

こうした範囲の労働者に対する職業訓練の実態と特徴を明らかにするには、「誰が」、職業訓練の「何の機能」を果たすのかの視点が必要である。「誰が」については政府機関(中央政府と地方政府)と非政府機関が主要な担い手であり、後者については、職業訓練を事業としている営利企業(以後は「民間職業訓練機関」と呼ぶ)とともに学校、非営利機関などの公的機関が重要な役割を果たしている。

さらに「何の機能」については、法律等によって職業訓練の基本的な枠組みを企画する機能、職業訓練の実施を計画・管理する機能、職業訓練を提供する実施機能の3つの分野がある。このように「何の機能」を分けるのは、政府が責任をもつ失業者に対する職業訓練であっても、政府が企画機能から実施機能までの全ての分野を所管する場合から、企画機能のみを担当する場合まで多様であるからである。

3. 報告書と総論の構成

本報告書は第1部の「総論」と、4カ国の政策を詳細に記述している第2部から構成されている。「総論」は第2部の成果をもとに、各国政府の政策の現状とその特徴を国際比較の観点から体系的に整理し、わが国政府が職業訓練政策を形成するうえで参考になる基礎的情報を提供する。

さらに「総論」は、上記の国際比較の範囲と視点を踏まえてつぎのように構成されている。各国政府の職業訓練政策のこれまでの変遷(第2章)と現状の基本的特徴(第3章)を把握したうえで、就業前若年者、失業者、事業主、在職者に対する個別の職業訓練政策の詳細についてみている(第4章、5章、6章)。さらに最終章では、それらの検討を踏まえて、わが国政府が職業訓練政策を形成するうえで参考になる点を整理したうえで、わが国にとっての政策的課題を提示している。

第2章 職業訓練政策の変遷を概観する

1. 競争力強化策としての職業訓練政策への転換

(1) 転換の背景

イギリス、ドイツ、フランス、アメリカともに、政府の職業訓練政策は21世紀に入り転換点を迎えている。その背景と政策的な方向には幾つかの特徴がみられ、それを整理したのが第2-1表である。

第一には、グローバル化する市場競争に対応できる産業・企業を作り上げるためには労働者の職業能力の向上が不可欠であり、そのための職業訓練は企業に任せるだけではなく、政府も企業や労働者を積極的に支援する必要がある、という考え方が強まったことがある。つまり職業訓練政策を産業・企業の競争力強化政策の一つと位置づけるものであり、この点で、失業者等の職業訓練弱者を支援することを重視してきた従来型の政策を大きく転換するものである。これは、具体的な形態は異なるものの各国に共通した現象であり、ここでは幾つかの例を示しておく。

【イギリスの事例】 イギリスは2006年にまとめられた「リーチレポート」の勧告に基づいて改革を進めつつあり、同レポートは、世界水準からみて低い水準にある労働者の職業能力の世界水準への引き上げが重要であるとしている。若年者を対象にした見習訓練制度を活性化させるために、2009年に、全国的な所管機関として全国アプレンティスサービスを設置したこと、事業主が社員にNVQ2級以上の職業資格を取得させるように支援する方針を打ち出していること等は、それを実現するための政策の一環である。

【アメリカの事例】 職業訓練政策の基本を定めるパーキンス法(2006年)において、労働者保護のための職業訓練から付加価値を生む職業訓練、高生産性職種のための職業訓練への転換の重要性がうたわれている。さらに産業政策・地域政策と職業訓練政策との統合も重視されている。

(2) 政策の概要

職業訓練政策の考え方を以上のように転換すると、政府は産業・企業の求める人材の養成に直接関与するという傾向を強めることになる。そのため各国政府は、産業・企業の求める能力を養成するために労働者自身が行う職業訓練を支援する、事業主が行う社内教育を支援する、産業・企業が求める人材を養成するための公的な職業訓練体制を整備する、という三つのタイプの政策を重視するようになっていく。

第一の労働者を支援する政策では、職業訓練の対象者を失業者等の職業訓練弱者に限定する等と狭く設定せず、在職者を含めた労働者全般に拡大するという政策が重視される。こ

の代表的な施策が「労働者に生涯にわたり訓練を提供する」という労働者個人に焦点をあてた生涯訓練政策(一般的には生涯教育と呼ばれる政策であるが、ここでは、訓練を主要な対象としているので生涯訓練と呼ぶことにする)であり、これを整備することによって、労働者が産業・企業のニーズに合わせて職業能力を適宜開発できる仕組みを整備しようとしている。ここでは、各国の例を紹介しておく。

【フランスの事例】フランスでは2000年に入り、「生涯にわたる職業教育に関する法律」等に基づいて、生涯を通して訓練を提供するため、労働者の訓練を受ける権利の強化をはかるための政策がとられている。

【イギリスの事例】2005年に失業者以外の成人を対象にした政策(その代表は成人向け徒弟制度)が初めて導入され、さらに2010年には個人の能力開発活動を支援するためのスキル・アカウント制度が開始される予定である。

【アメリカの事例】労働力投資法(2000年)により、職業訓練の対象者が失業者等から成人全体に拡大され、パーキンス法(2006年)では生涯訓練を重視する政策が打ち出されている。そのもとで、個々人が生涯にわたって職業訓練を受けるためのキャリア開発アカウント制度が導入されている。

【ドイツの事例】ドイツでも生涯訓練を重視する方向に政策を転換しており、その一環として、訓練受講料を負担していることを条件に誰でも受給可能なプログラム「学習助成金」が2008年に導入されている。

第二の事業主を支援する政策も、各国がここにきて強化している政策である。フランスでは従来から、事業主から拠出金を強制的に徴収し、社内教育の実施に合わせて還付する仕組み等を通して事業主による社内訓練を促進し支援する政策をとってきたが、他の国も同趣旨の政策を採用するようになってきている。

たとえば、イギリス政府は、2006年に入って初めて「Train to Gain」と呼ばれる事業主を直接支援する政策を導入し、今後も同政策を通して事業主支援策を強化していくとしている。またアメリカは、上述したように高生産性職種に対する職業訓練を重視する政策をとっているが、それを実施するにあたり事業主団体の取り組みを積極的に支援している。このようにみても、ここにきてとくにイギリスとアメリカが事業主支援策に大きく踏み出しているように思える。

第三の産業・企業のニーズにあった教育訓練体制を整備する政策では、幾つかの国では事業主のニーズが教育訓練に適切に反映されるように、職業訓練計画に事業主が関与する仕組みを整備している。たとえばイギリスは、事業主のニーズにあった職業訓練を行うために雇用技能委員会を介して事業主の発言権を高めるという仕組みを強化しようとしている。またアメリカでは、地域における職業教育訓練の中核を担う労働力投資委員会が、労働省や州な

どの行政機関、事業主、コミュニティ・カレッジなどの教育訓練機関の代表者から構成され、しかも、法律に基づき構成メンバーの半数以上を民間企業経営者とすることによって、地域の事業主の意向をくみ取る仕組みとなっている。

2. 失業対策から失業予防を重視する生涯訓練型への転換

(1) 転換の背景

職業訓練政策が生涯訓練型の性格を強めていることについて触れたが、それは、これまで重視されてきた失業者のための伝統的な職業訓練政策を失業予防のための政策に拡充する政策でもあり、各国が共通して重視している政策転換である(第2-1表を参照)。

失業者を対象にした「失業対応型」の職業訓練は、彼ら(彼女ら)の再就職を支援するための重要な政策であることに変わりはないが、事後的な対症療法的な政策にとどまり、深刻な失業問題を解決するには限りがある。そのため、いずれの国においても政府は、労働者が失業に陥らないように能力を養成するための「失業予防型」の職業訓練を重視しつつあるのである。

(2) 政策の概要

この「失業予防型」の職業訓練政策の第一の特徴は、「失業対応型」とともに生涯学習型の職業訓練政策のなかに融合される傾向が強まっていることである。失業者のための職業訓練という観点からでは、各国の失業対策としての職業訓練政策を正確に把握することはできないという状況になっている。忘れてはならない重要な点である。

たとえばドイツでは、社会法典第Ⅲ編のなかで、失業者を主な対象とする「転換訓練」と在職者を対象とする「向上訓練」を「継続訓練」として統合する政策を打ち出している。さらに、それに沿った労働市場近代化法に基づいて、失業の恐れが大きい未熟練在職者に対して訓練を行う事業主に賃金を助成し、対象在職者に対しては職業訓練クーポン券によって訓練費用を補助する政策を開始している。

もう一つの特徴は、失業の恐れが大きい労働者を対象にする政策であるため、対象とする労働者の範囲が、失業者から技能の低い就職が困難な若者を経て在職者まで広がるという点にある。前述したドイツの職業訓練クーポン券は失業者とともに失業の恐れのある在職労働者を対象にしているし、アメリカも、職業訓練政策の基本を定めてパーキンス法(2006年)のなかで、若者と成人の失業を予防するための職業訓練政策を重視する方向を示している。詳細は省くが、他の国においても、具体的な形態は異なるものの同様のねらいをもった政策が打ち出されている。

3. 職業訓練を効果的に推進するための政策転換

これまで「誰を対象にする職業訓練か」の観点から政策転換の方向を示してきたが、「職業訓練をいかに行うか」の推進体制の面でも同様のことが起きている。それは産業・企業さらには労働者個人のニーズに合った職業訓練を効率的に提供する体制を構築するためである(第2-1表を参照)。

第一は、職業訓練政策の権限を中央政府から州等の地方政府に移譲するという政策である。その背景には、効果的な職業訓練を効率的に実施するには、受益者である産業・企業、労働者個人に近い存在である地方政府が、職業訓練の具体的な内容を計画し実施することが望ましいという考え方がある。ただし、職業訓練政策のすべての権限を中央から地方へ移譲しているわけではない。詳しくは職業訓練機能の分業形態の中で後述するが、管理運営は州等の地方政府および政府直轄機関等で行うが政策の基本的枠組みの企画・設定は国で行うというのが各国共通に見られる一般的な体制である。以下では、地方政府への権限委譲の事例を示しておく。

【フランスの事例】1980年代から州への権限委譲を進めてきた。この方針は2000年代に入っても推進され、州が行う職業訓練の対象が従来の若年中心から成人まで拡大されている。

【イギリスの事例】これまで中央政府の直轄機関として一元的に職業訓練を管轄してきたLSCを廃止し、職業訓練政策の企画・運営権限を分権化する方針が打ち出されている。

【アメリカの事例】労働力投資法(2000年)ですでに地方への権限委譲の方針が提示されているが、その延長線上で出されたパーキンス法(2006年)でも「中央から地方へ」の推進が改めて強調されている。

労働者の就職を促進するとともに、労働者個々人のニーズに合った職業訓練を効率的に実施するために、個々の労働者に対して職業相談、職業訓練、職業紹介からなる一連のサービスを統合的、個別的に提供する体制を整備する。これが職業訓練の推進体制に関わる第二の政策転換であり、主に失業者等の求職者を対象にしている。

たとえばフランスでは、失業手当を給付するにあたり、職業相談・職業訓練の計画を個人別に作成し再就職を促進する雇用復帰支援計画の政策を2001年に導入している。アメリカでは、労働力投資法(2000年)のなかで職業相談等とともに職業訓練の相談・斡旋のサービスを一括して行うワンストップセンターの全国配置が、それを受けたパーキンス法(2006年)では同センターの役割強化が打ち出されている。さらに前述したドイツの職業訓練クーポン制度、イギリスのスキル・アカウント制度も類似の機能をもつ制度である。

第三に、職業訓練を効果的、効率的に行ううえで職業能力評価制度の役割も重要であり、

この点でも政策転換が進んでいる。まず、職業能力評価基準を「仕事の場面で使える能力」に基づく基準に再編することによって、就職に結びつく職業能力評価制度を構築しようとする動きである。これに積極的な国は、コンピテンシーに基づく評価制度を導入しているイギリスとアメリカであり、イギリスの NVQ は広く知られている。そこで、ここではアメリカの事例を紹介しておく。

【アメリカの事例】 アメリカには教育省が作成したコンピテンシー・モデルと労働省が作成したコンピテンシー・モデルの二つがある。教育省型は、職業を 16 の職業クラスターに分類し、その下にキャリアコースにあたる 81 のパスウェイを設定し、それらに対応するコンピテンシーを設定している。労働省型は 14 の高成長職種について、基礎、産業関連、職業関連の 3 階層からなるコンピテンシー・モデルを設定している。

また、学校教育上の資格と職業資格との相互認定を推進する政策の導入も進んでいる。イギリスの NVQ がその機能をもつ制度として知られているが、ドイツでも、学校教育と職業教育の間の移動を容易にするとともに、相互に資格を認定できる仕組みの整備が重視されている。

さらに公的な職業資格をもたない労働者の職業能力を公的に認定する仕組みを整備する政策も推進されており、ドイツが生涯訓練政策の一環として 2004 年に導入した「職業能力の資格認定」の制度、フランスが 2002 年に導入した職業経験認定制度がその代表的な事例である。

第2-1表 職業訓練政策の変遷

	1960年代 ～70年代	1980年代 ～90年代	2000年代	現在の政策課題
フランス	労働法に国民の生涯継続訓練受領権の制度化(訓練休暇制度、企業の訓練負担金制度、徴収機関の創設等)(71年)	職業訓練事業選定の州への権限委譲(83年)	生涯を通しての訓練提供の強化と労働者の訓練権利強化(DIF、GDP、PDP、訓練手当創設等)(03～04年) 《主に「全生涯にわたる職業教育に関する法律」による 州訓練計画対象を若年中心から成人まで拡充、訓練事業の運営責任等の州への委譲(02年) 「雇用復帰支援計画」による失業手当給付と職業相談・訓練の個人別計画化の組合せによる再就職支援の推進(01年)	①雇用・訓練の問題の強化、②弱者訓練の強化、③透明性のある効率的な制度実現のための国・地方圏・労使の連携強化、④個人の権利強化(サルゴン政権の方針)(08年)
ドイツ	職業教育訓練法の制定(1969)	職業教育訓練促進法(91年)において連邦職業教育訓練研究機構(BIBB)が規定される	訓練政策の変更～社会法典第三編における「向上訓練」と「転換訓練」への統合(04年) ○未熟練在職者訓練の資金助成、訓練ローボ制度(労働市場近代化法、03) ○職務能力の資格認定(生涯学習戦略、04) ○JobSTARTER(06) ○教育・訓練間の移動と資格相互認定(職業教育イノベーション)の提言、07) ○高度有能者職業訓練プログラム(08)	職業教育改革「カルプ」の中期提言(職業教育の現代化及び構造改革のための10項目のガイドイン)(07年) ①若年者の職業訓練の成熟度を向上 ②不利な立場の者への支援強化 ③企業内職業訓練の拡充 ④職業教育訓練関連制度の柔軟化 ⑤職業教育訓練の潜在能力の有効活用 ⑥職業訓練修了資格の互換性向上 ⑦若年成人の資格の追認促進 ⑧欧州における移動性及び認定の改革 ⑨国際的な教育訓練市場におけるイニシアチブ強化 ⑩経済、科学、政治との連携強化
イギリス	○職業教育訓練制度の整備開始 ・産業訓練法(64年)：産業別職業訓練審議会を設置、企業による職業訓練負担金制度の導入 ・雇用訓練法(73年)：三者構成による中央の政策運営機関(Manpower Service Commission)の設置	保守党政権による地方分権・経営改善への制度改訂(MSC改組、負担金制度廃止、産業別職業訓練審議会による議会の大多数の議会の導入)	失業者以外の成人、事業主対象の初めての導入(成人向徒弟制度(05年)、Train to Gain(06年)) ①個人支援～スキル・アカウンタの開始(10年予定) ②会社支援～Train to Gainを介した拡充 資格単位枠組みの開始(11年予定) ①LSC廃止と政策の企画・運営権限の分権化推進(10年予定) ②見習訓練制度の活性化のために、所管機関「全国アプレンティスサービス」の設置(09年)	①リーチレポート(06年)による【背景】技能労働者不足/全般的職業能力不足⇒職業能力の世界水準への引上げ⇒そのために全労働者への能力開発機会を拡充/事業主・在職者ニーズに適合的な教育訓練形成と教育訓練への事業主関与の促進 【政策的方向】 ①教育訓練費の拡充、②公的支出を「Train to Gain」「Learner Accounts」等へ集中、③雇用・技能委員会を介しての事業主の発言力強化と事業主ニーズに適合的な教育訓練への投資集中、④事業主によるNVQレベル2以上資格取得のための社内教育の推進
アメリカ			《労働力投資法(00年施行)》 ①訓練対象者の失業者等の経済的弱者から成人全体への拡大 ②権限の地方への移行 ③教育訓練の相談・斡旋の一貫サービス機関であるワンストップセンターの全国配置 《「バーキンス法(06年)」～労働力投資法の延長～ ①地方の役割重視、②ワンストップセンターの役割重視、③ITを活用した労働者個人に対する職業訓練支援、④高生産性職種への職業訓練の重点支援、⑤労働者保護型から付加価値実現型の職業訓練への転換、⑥生涯教育の重視、⑦若者・成人の失業予防政策重視 新型政策評価システム(WISPR)の開始(09年)	

第3章 職業訓練政策の基本的な特徴

1. 職業訓練政策の分野構成

第1章で提示した「国際比較の範囲と視点」に基づいて、まず各国の職業訓練政策の基本的な特徴について明らかにしておきたい。具体的には、各国政府がどの分野を政府が行う職業訓練としているのかの「政策対象の範囲」と、政府機関を含めたどの機関が職業訓練の何の機能を担っているのかの「政策の役割分担」が問題になる。

まず「政策対象の範囲」の観点から各国の特徴を明らかにするには、対象と実施方法(つまり「誰を対象に、どのような方法で職業訓練を行うのか」)からみた政策体系を理解しておく必要がある。それを整理したのが第3-1表である。

第3-1表 政府の職業訓練政策の体系

		企業内訓練型	企業外訓練型
就業前若年者		各国の見習訓練制度	EQJ(独)
成人	失業者(失業手当受給者)	成人向徒弟制度(英)	雇用アクセス個別計画(仏)
	求職者(その他失業者等)	特殊雇用契約(仏)	雇用アクセス個別計画(仏)
	在職者 低技能者型(低技能者、失業の恐れ の有る者、雇用維持のため必要な者)	専門職業化訓練期間(仏)	低技能社員の能力開発支援制度(英)
	有資格者等型	専門職業化訓練期間(仏)	向上訓練支援法による支援(独)
事業主		職業訓練計画(仏)	

政策対象は、学校教育を終了した就職前の若年者を対象にする訓練分野(表中の「就業前若年者」と、成人を対象にする訓練分野に分かれる。前者は、職業に必要な基礎的な能力を養成することを目的とした、学校教育との境界領域に位置する政策である。後者の分野は、失業給付を受給している失業者、それ以外の失業者を含む求職者、在職者の三つから構成される。このなかの求職者のなかでとくに問題になるのは、失業給付の受給が切れた長期失業者と就職が難しい若年者である。

さらに在職者は低技能者型と有資格者等型に分かれる。低技能者型は、技能が低い在職者の能力向上をはかるための訓練であるが、多く場合、失業の恐れのある在職者を対象にした「失業予防型」の訓練と位置づけられている。それに対して有資格者等型とは、公的資格を有している社員等の能力向上を意図した向上訓練の分野であり、ドイツを例にあげれば、職業資格もつ社員がマイスター資格を取得するために受講する公的支援を受けている職業訓練がそれに当たる。

以上は対象となる個人の特性に基づく政策分野の分類であるが、それらに加えて事業主を対象にしたもう一つの政策分野がある。これには、特定の政策目的に沿った訓練を事業主が

行うように誘導し支援するための政策と、事業主が行う社員教育そのものを促進し支援するための政策がある。前者は、上記の「失業予防型」訓練のなかの事業主が行う訓練に当たるので「在職者(低技能者型)」の一類型とみなすことにして、表にある「事業主」は事業主の社員教育そのものを支援する後者の政策分野を示している。

さらに同表は、各国政府が行う政策体系を示すために、職業訓練の実施方法を企業等のなかで行われる OJT 等を含む「企業内訓練型」と、職業訓練をもっぱら企業等の外の機関で行う「企業外訓練型」に分け、各分野に対応する代表的な政策(政策の内容については後に説明する)をフランスの事例を中心に示している。この表は、各国政府が行う多様で複雑で個性的な職業訓練政策群を体系的に整理するための枠組みであり、これからの記述もこの枠組みに沿って展開される。

2. 職業訓練政策の対象範囲からみた特徴

これまで説明してきたなかのどの分野を主要な対象とするかによって、各国の職業訓練政策のなかに共通性と多様性が生まれる。第3-2表に示してあるように、就業前若年者、失業者、求職者は国に関わらず政策のコア分野である。さらに近年では、このコア分野が失業の恐れのある低技能の在職者にまで広がっており、失業対策としての職業訓練は「失業予防型」の性格を強めるとともに対象範囲を拡大してきているのである。

第3-2表 政府の職業訓練政策の分野構成

		フランス	ドイツ	イギリス	アメリカ	
就業前若年者		○	○	○	(○)	
成人	失業者(失業手当受給者)	○	○	○	○	
	求職者(その他失業者等)	○	○	○	○	
	在職者	低技能者型(低技能者、失業の恐れのある者、雇用維持のため必要な者)	○	○	○	○
		有資格者等型	○	○	×	×
事業主・企業		○	×	○	×	

なお表中のアメリカの就業前若年者が括弧付の○印になっているのは、欧州各国とは異なる仕組みをとっているからである。欧州の場合には、教育機関が行う職業教育とともに見習訓練を中心にした職業訓練が重要な役割を果たしている。それに対してアメリカの場合には、教育機関としてのキャリアセンターおよびコミュニティー・カレッジに多くを依存しており、

それらが職業教育と職業訓練の二つの機能をあわせ持っている。なおアメリカにも見習訓練に似た登録徒弟制度があるが、若年と成人を対象にしている点で欧州型とは大きく異なる。

国ごとの多様性はこれら以外の分野で現れる。対象範囲を最も広く設定しているのがフランスであり、在職者(有資格者等型)、事業主ともに重要な対象分野としている。それに対し他3カ国は、事業主を主要な政策対象としていない。このフランスと他3カ国との違いは職業訓練費の財源の違いが影響している。フランスは他3カ国と異なり、事業主から社員教育を促進するための財源を徴収する仕組みをとっているため、事業主を職業訓練政策の対象にするということは徴収した資金を事業主に還元するという意味あいがある。

さらに他3カ国のなかでは、在職者(有資格社員等型)を重要な対象範囲としているのがドイツであり、そうでないのがイギリスとアメリカである。イギリスとアメリカでも、産業政策、地域政策と連係した在職者(有資格者等型)対象の職業訓練が実施されているが、プロジェクト・ベースが中心であり長期的、恒常的な仕組みとして設計されていないということで×印にしてある。ただし、両国が在職者(有資格者等型)の職業訓練に対して公的支援をしていないとは考えないでほしい。両国とも、公的資金で支えられている学校教育機関である継続教育カレッジ(イギリス)、コミュニティー・カレッジ(アメリカ)が在職者(有資格者等型)の重要な職業訓練機関になっているからである。

3. 職業訓練機能の分業形態

(1) 担当機関と担当機能からみた特徴

つぎに「どの機関」が「何の機能」を担当するのかの視点から、各国の職業訓練政策の特徴を明らかにしたい。まず問題になることは、職業教育と職業訓練を所管する政府機関であり、名称は多様であるが前者は学校教育を所管する省(わが国との関連が分かるように、以後は「文部科学省系」と呼ぶ)が、後者は雇用労働政策を所管する省(同様に「厚生労働省系」)が担当するというのが一般的な分担関係である。

しかし、そうであっても細部に入ると現実には複雑である。各国の特徴を把握するには、まず「何の機能」の内容を整理する必要がある。第3-3表に示したように「何の機能」は、職業訓練政策の基本的な枠組みを設定する「基本枠組みの企画・設定機能」、それに基づいて詳細を計画し実施を管理する「管理運営機能」、計画に基づいて職業訓練を行う「実施機能」の3つの段階に分かれる。「何の機関」は政府機関(中央政府と地方政府)、政府が直接管理する政府直轄機関、それ以外の公的機関(公的機関と呼ぶ)、民間機関から構成される。ここで公的機関について注意する必要がある。その中心となる機関は、政府から財政的支援を受けながらもある程度の裁量性をもって職業訓練を提供している非営利機関であり、アメリカやイギリスのように学校機関(アメリカのコミュニティー・カレッジ、イギリスの継続教育カレッジ等)が中心になる場合もあるし、フランスのように学校、職業団体、経営者団

体等が運営する訓練機関が中心になる場合もある。

このように機能と機関を整理したうえで第3-3表をみると、基本枠組み企画・設定機能は、どの国であっても中央政府の所管部門が担当する。ただし、職業訓練分野によって担当部門は異なる。どの国であっても、職業教育と職業訓練の境界領域である就業前若年者を対象にする見習訓練は文部科学省系(フランスは国民教育省、イギリスは児童・学校・家庭省、ドイツは教育研究省)、失業者のための訓練は厚生労働省系(フランスは経済産業雇用省、ドイツは労働社会省、イギリスは雇用年金省、アメリカは労働省)が担当部門である。しかし在職者のための訓練の担当部門は国によって異なり、産業政策の所管部門が担当する(したがって、組織上からみると産業政策との関係を重視する)のがフランス(経済産業雇用省)とイギリス(イノベーション・大学・職業技能省)のタイプであり、雇用政策所管の部門が担当するのがドイツ(労働社会省)のタイプである。

管理運営機能については、中央政府等(中央政府あるいは中央政府直轄機関)、州政府、公的機関が主要な担当機関であり、それら機関の構成については4カ国の間に共通性と多様性がある。まず失業者については、中央政府等が管轄する点で共通している。それに対して見習訓練は、州政府に分権化されているフランスとドイツ(ただし、実習については会議所が所管)、中央政府等(具体的には教育技能委員会)による中央集権型をとるイギリスのタイプがある。在職者の場合にはさらに複雑であり、ドイツ、イギリスは中央政府等(ドイツの雇用エイジェンシー、イギリスの教育技能委員会)が、アメリカは州政府が担当機関である。それに対して特徴的な仕組みをとっているのがフランスである。在職者訓練のための資金を徴収している労使が運営する政府認可の公的機関(OPCA等。詳細については後述する)が担当しており、同機関を政府直轄機関の一形態と考えればフランスも中央集権型に分類される。

最後の実施機能については、政府直轄の職業訓練機関がないか(イギリス、ドイツ、アメリカの場合)、あっても機能が限られている(フランスの場合)ということが重要である。しかし、そうであっても、実施機能の多くが民間教育訓練機関に委ねられているわけではなく、実施機能の主要な担い手はフランスのCFA、ドイツの学校や会議所、イギリスの継続教育カレッジ、アメリカのコミュニティー・カレッジのように、政府から大きな支援を受けている公的機関である。

第3-3表 職業訓練政策の分業構造

		就業前若年者		在職者	失業者
		見習訓練			
		実習	理論教育		
フランス	基本枠組み企画・設定	国(国民教育省)		国(経済産業雇用省)	
	管理運営	州政府		労使運営の公的機関	国(一部州)
	実施	企業	CFA	企業、多様な訓練機関	企業、多様な訓練機関
ドイツ	基本枠組み企画・設定	国(教育研究省)		国(労働社会省)	
	管理運営	会議所	州政府	国(連邦雇用エイジェンシー)	
	実施	企業	職業学校	民間訓練機関、学校、会議所など多様	
イギリス	基本枠組み企画・設定	国(児童・学校・家庭省)		国(イノベーション・大学・職業技能省)	雇用年金省
	管理運営	LSC(教育技能委員会)			ジョブセンタープラス
	実施	企業	公的認定機関(継続教育カレッジ、民間機関、ランダイレクト等) 最大機関は全面的な財政支援下にある継続教育カレッジ		
	その他	経営革新・地域開発関連分野はビジネス・企業・規制改革省担当			
アメリカ	基本枠組み企画・設定	X		国(労働省)	
	管理運営			州と地域(労働投資委員会、ワンストップセンター)	
	実施			地域に於ける中核的生涯訓練公的機関はコミュニティーカレッジ	

(2) 財源構成からみた特徴

以上の分業関係に対応して財源が構成されているが、今回の調査では国を超えて共通したベースで詳細なデータを収集できていないので、ここでは概要を説明しておきたい。

第3-4表 職業訓練の財源の構成

主要な財源機関	フランス(2005年)			ドイツ (見習訓練2005年,在職者訓練2006年)			イギリス			
	国	州	事業主	国	州	企業	国	州	企業	
見習訓練	合計 40億€			68億€			○ (7億€)	LSC担 当	—	—
	29%	45%	23%			(277億€)				
在職者訓練	合計 105億€			16億€	6億€	(67億€)	○	—	—	—
	10%	1%	82%							
失業者(求職者)訓練	合計 34億€			100%	—	—	○	—	—	ジョブセ ンタープ ラス担 当
	国44%、 ASSEDIC38%	18% (若年中心)	—							

注)①ドイツの在職者訓練は予算規模の大きい「能力開発の制度」と「公的資格等の取得の制度」についてである。詳細は第6-2表(P34)を参照。

②表中のイギリスの見習制度の訓練費用は16~18歳のみを対象としたものであり、このほか19歳以上を対象に3.3億£が資金投入されている。

第3-4表をみると、訓練費用が明らかにされた部分だけをみても、各国が多額の公的資金を職業訓練に投じていることが分かる。たとえばフランスを例にあげると、見習訓練のための公的資金が40億€、在職者訓練が105億€、失業者(求職者)訓練が34億€である。つぎに機関別の負担構成をみると、失業対策としての職業訓練は国が、若年者の職業訓練は州が、在職者訓練は労使が運営する公的機関が担当するとの分業関係をとるフランスでは、失業対策のための訓練は基本的には公的資金で賄われ、その多くが国の機関(ASSEDIC も含む)が負担している。それに対して在職者訓練は民間負担が基本であり、その背景には、企業から拠出金を徴収し在職者訓練に充てるというフランス型の仕組みがある。両者の中間にあるのが若年者を対象にした見習訓練であり、その財源は州を中心にして国と企業が分担するという構成になっている。

ドイツにおいても、失業対策のための職業訓練の財源は国であり、見習訓練と在職者訓練は国と州が分担するという構成である。さらにその内訳をみると、在職者訓練は国中心であるが、見習訓練は、職業学校における教育が州担当であるので州中心に財源構成であると予想される。また見習訓練については、事業主がOJT型訓練にかかる多額の費用を負担しており、その額は277億円と推定されている。ここで注意してほしいのは、ドイツとフランスの事業主負担の性格の違いである。ドイツは事業主が自主的に負担する事業主負担であるが、フランスの事業主負担は拠出金として徴収された資金であり、ドイツと異なり公的な性格をもつ資金である。

最後のイギリスは、見習訓練、失業対策としての訓練、在職者訓練にかかわらず公的資金の財源は国であり、フランス、ドイツとは異なる財源構成になっている。

4. 労使の政策形成への関与

それでは、以上の職業訓練の政策形成と実施に労使はどのように関与しているのか。まず注目したいのはフランスである。

同国では、前述したように、おおむね失業対策としての職業訓練は国が、若年者の職業訓練は州が、在職者訓練は労使が担当するという分業関係が形成され、そのもとで、労使は在職者訓練の政策形成と実施に深く関与している。政策形成については、労使が団体交渉によって政策に関する協定を締結し、それを受けて政府が法律化するというのが一般的な方法である。さらに実施にあたっては、後述する労使が運営する政府認可の公的機関である徴収機関(OPCA など)が深く関与する仕組みになっている。調査対象国のなかで労使が職業訓練の政策形成と実施にもっとも深く関与している国といえるだろう。

ドイツでも、国、州、地域のそれぞれの段階で労使が政策形成に関与する仕組みが作られている。たとえば労使は、国レベルでは、職業訓練の基本枠組みを企画する職業訓練研究所の運営に関与し、州レベルと地域レベルでは、3者構成の職業訓練委員会のなかで州あるい

は地域の基本政策に助言する立場にある。

イギリスは以上のフランスとドイツとは異なる対応をとっている。伝統的には両国と同じように政策形成にあたり政労使からなる3者構成組織を重視してきたが、1980年代以降、3者構成組織を解体し経営者重視の仕組みに再編してきた。後述するように、職業訓練の管理運営を、経営者権限の強い教育技能委員会(LSC)等の組織に任せるようになってきているのはその例である。

これまでは、職業訓練政策の基本的な特徴について整理してきたので、以下では第3-1表に示した政策分野ごとに、各国が展開する職業訓練政策の共通性と多様性について詳細にみていきたい。

第4章 若年者対象の就業前職業訓練政策

1. 就職前職業訓練の二つのタイプ

いずれの調査対象国においても学校教育と職業訓練を明確に分け、異なる政府機関が所管するという体制がとられている。しかし教育(あるいは訓練)内容からみると、学校教育(とくに学校教育における職業教育)と職業訓練を明確に分離することは難しく、学校教育のなかに職業訓練の要素が、職業訓練のなかに学校教育の要素が入り込むことは普通にみられる。その典型が学校教育と職業訓練を組み合わせた長期にわたる就業前職業訓練としての「見習訓練」であり、とくに欧州では若年者向け職業訓練政策の重要な一分野になっている。就職前の若年者を対象にした訓練にはもう一つのタイプがあり、学校教育からも見習訓練からも外れた、就職準備が十分でない若者を対象にした「就職準備型訓練」がそれに当たる。

第4-1表は、この二つのタイプの若年者向け職業訓練政策を国別に整理したものである。まず就職準備型訓練についてみると、ドイツであればEQJ(若年者向け導入訓練プログラム)、イギリスであれば雇用準備訓練(Entry to Employment)が対応する制度になる。訓練内容にはつぎのような特徴がある。

比較的長い期間をかけて基本的な技能を養成することがこの制度の訓練目標であり、そのためドイツのEQJでは6~12カ月をかけて初級職業資格を取得することが、イギリスの雇用準備訓練では10週間以上をかけて基本スキルに対応するNVQ1級、2級を取得することが目標とされている。ただし両者の訓練方法は異なり、EQJでは企業における実習が、雇用準備訓練ではOFF-JTが中心である。

2. アメリカ型の見習訓練制度

もう一つの見習訓練制度は名称が国によって異なり(第4-1表を参照)、フランスの見習訓練制度、ドイツのデュアルシステム、イギリスの徒弟制度(徒弟制度と上級徒弟制度を合わせて徒弟制度と総称することにする)、アメリカのアプレンティス訓練制度がこれに対応する。各国の見習訓練制度の現状をみると、1年以上の長期の訓練期間を設定している点では共通しているが、制度内容は国によって異なり、調査対象の4カ国は2つのタイプに分かれる。

第一のタイプはアメリカ型(アプレンティス訓練制度)である。訓練生の身分は雇用者であること、OJT訓練と理論教育とを組み合わせた訓練内容であること、理論教育は主に社外の公的機関が担当すること、公的資格が取得できることについては後述する欧州型と類似している。しかし政府の関与の仕方が欧州型とは異なり、主な役割が制度の普及・促進とアプレンティス登録制度の運営であることから分かるように、政府の関与は極めて限定的である。それに対応して政府からの資金的援助も限定されている。同制度の運営費用は基本的には事業主及び事業主団体によって負担されており、政府の費用負担は事業主等の20億\$(推定)に

第4-1表 若年者のための養成訓練政策

フランス		ドイツ		イギリス		アメリカ		
制度名	見習訓練制度	デュアルシステム	EQJ(若年者向け導入訓練プログラム)	徒弟制度	上級徒弟制度	NVO訓練	雇用準備訓練 Entry to Employment	アプレンティス訓練
訓練の実施体制	基本的枠組みの企画・設定・運営管理実施 国 州政府 企業と見習実習センター(CFA)	国 実習～会議所、理論教育～州企業と訓練学校	国 BA 企業	国 LSC	国 LSC	国 LSC	国 LSC	国 LSC
対象者	16～25歳の若年者 企業と見習実習センター(CFA)	義務教育修了者/主に基礎学校卒者 職業情報センター等の支援下での訓練企業の自己開発	実習場所のない若者 職業安定所等	16～24歳 企業と教育訓練プロバイダー	16～17歳 企業と教育訓練プロバイダー	16～17歳 企業と教育訓練プロバイダー	16～18歳の「継続教育・訓練についていない就職準備不足者」 企業と教育訓練プロバイダー	未経験者と在職者 有給の雇用労働者
対象者と企業のマッチング方法	経営者団体、地域の職業安定所等 見習契約(公的支援)による特殊雇用契約の二重地位 最低賃金の25%～78% 中学から大学レベルの多様な学校教育と同等資格取得 1～3年	職業情報センター等の支援下での訓練企業の自己開発 職業訓練契約に基づく訓練生と職業学校制度の二重地位 労働協約に基づく職業訓練手当支給 職業資格取得(346職種) 2年～3年半	職業安定所等 職業訓練契約に基づく 労働協約に基づく 初級職業資格取得 6～12カ月 企業における就業体験	訓練企業の自己開発とコネクション・サービスによるプロバイダー発見支援 雇用者 会社からの給与支給 NVO(2級初級資格)NVO(3級)中級資格 1～3年 《訓練内容の4要素と資格》①職務関連能力(NVO)、②専門知識(技術証書)、③基礎学力(キースキル資格)、④雇者の権利と責任/①は企業、②～④は訓練プロバイダーが担当	訓練企業の自己開発とコネクション・サービスによるプロバイダー発見支援 雇用者 会社からの給与支給 NVO(2級初級資格)NVO(3級)中級資格 1～3年 《訓練内容の4要素と資格》①職務関連能力(NVO)、②専門知識(技術証書)、③基礎学力(キースキル資格)、④雇者の権利と責任/①は企業、②～④は訓練プロバイダーが担当	訓練制度未対応NVO取得 ①基本スキル養成(NVO1～2級) ②OFF-JT ③期間不定(週30時間・10週間以上) ④対象は850職種 ⑤政府の修了認定書の取得 ①OJTと理論教育との組合せ ②対象は850職種 ③政府の修了認定書の取得 ④OJTと理論教育との組合せ ⑤対象は850職種 ⑥政府の修了認定書の取得	16～18歳の「継続教育・訓練についていない就職準備不足者」 企業と教育訓練プロバイダー	未経験者と在職者 有給の雇用労働者
処遇	見習契約(公的支援)による特殊雇用契約の二重地位 最低賃金の25%～78% 中学から大学レベルの多様な学校教育と同等資格取得 1～3年	職業情報センター等の支援下での訓練企業の自己開発 職業訓練契約に基づく訓練生と職業学校制度の二重地位 労働協約に基づく職業訓練手当支給 職業資格取得(346職種) 2年～3年半	職業安定所等 職業訓練契約に基づく 労働協約に基づく 初級職業資格取得 6～12カ月 企業における就業体験	訓練企業の自己開発とコネクション・サービスによるプロバイダー発見支援 雇用者 会社からの給与支給 NVO(2級初級資格)NVO(3級)中級資格 1～3年 《訓練内容の4要素と資格》①職務関連能力(NVO)、②専門知識(技術証書)、③基礎学力(キースキル資格)、④雇者の権利と責任/①は企業、②～④は訓練プロバイダーが担当	訓練企業の自己開発とコネクション・サービスによるプロバイダー発見支援 雇用者 会社からの給与支給 NVO(2級初級資格)NVO(3級)中級資格 1～3年 《訓練内容の4要素と資格》①職務関連能力(NVO)、②専門知識(技術証書)、③基礎学力(キースキル資格)、④雇者の権利と責任/①は企業、②～④は訓練プロバイダーが担当	訓練制度未対応NVO取得 ①基本スキル養成(NVO1～2級) ②OFF-JT ③期間不定(週30時間・10週間以上) ④対象は850職種 ⑤政府の修了認定書の取得	16～18歳の「継続教育・訓練についていない就職準備不足者」 企業と教育訓練プロバイダー	未経験者と在職者 有給の雇用労働者
訓練	実習1/3と座学2/3の組合せ	実習約7割、座学約3割	企業における就業体験	訓練プロバイダーが担当	訓練プロバイダーが担当	訓練制度未対応NVO取得 ①基本スキル養成(NVO1～2級) ②OFF-JT ③期間不定(週30時間・10週間以上) ④対象は850職種 ⑤政府の修了認定書の取得	16～18歳の「継続教育・訓練についていない就職準備不足者」 企業と教育訓練プロバイダー	未経験者と在職者 有給の雇用労働者
実施機関名	州政府との契約に基づく見習実習センター(CFA)	職業学校	-	-	職業資格授与の認定機関	職業資格授与の認定機関	職業資格授与の認定機関	コミュニケーション・センター
OFF-JT実施機関	CFAは独立法人ではなく、教育機関等の公的機関、会議所、職能組織等の民間機関に属する機関 千数百機関	職業学校	-	-	職業資格授与の認定機関	職業資格授与の認定機関	職業資格授与の認定機関	コミュニケーション・センター
OJT(実習)機関	企業 28.3万人(2006年度) 40.3万人(2006年度末)	企業 49万社(2006年) 義務教育修了者の約55%、新規参加者55万人(2006年) 173万人(2006年)	企業(4万カ所) 37,576人(06年)	企業と教育訓練プロバイダー	企業と教育訓練プロバイダー	企業と教育訓練プロバイダー	企業と教育訓練プロバイダー	企業と教育訓練プロバイダー
訓練人数	新規 ストック	約2,000校	企業(4万カ所) 37,576人(06年)	12.7万人(06年) 5.7万人(06年)	12.7万人(06年) 5.7万人(06年)	0.1万人(06年)	5万人(06年)	参加者46.8万人(08年) < 参加事業主25万 >
訓練費	総額 ①OCTA(145機関)による企業からの見習料(給与総額の0.5%)、見習訓練制度発展分(同0.18%)の徴収とCFAに対する配分 ②州政府予算(某地方圏では給与算の約1割)、連邦政府、EUの補助金、州税から調達。CFAと企業へ配分。 企業2.3%(見習料、分担金)、国29%、州45%(2005年)	OFF-JT用68億€+OJT用277億€(企業・業界団体系) 1人、1人当費用は約2万€(2005年)	①BAから助成 ②企業	6.3億€(08年)	6.3億€(08年)	1.7億€(08年)	費用負担～事業主と業界団体等	民間20億\$(推定) 政府支援0.2億\$
受入企業に対する公的支援	①税額控除 ②訓練生給与に関わる社会保険料免除 ③受入費用への補助金支給	①企業を受け入れ人数減少と参加不可者の増加 ②訓練期間中の中途者の増加	訓練を提供した中小企業等に訓練費用補助	LSCからの補助金	LSCからの補助金	LSCからの補助金	LSCからの補助金	連邦政府の役割～資金援助なし、アプレンティスの普及・促進と登録制度の運営
課題と政府方針	①若年失業者問題への対応策として重視 ②適用対象者の拡大方針	①企業を受け入れ人数減少と参加不可者の増加 ②訓練期間中の中途者の増加	訓練を提供した中小企業等に訓練費用補助	訓練修了者比率の向上(現在の同率は60%前後)	訓練修了者比率の向上(現在の同率は60%前後)	訓練修了者比率の向上(現在の同率は60%前後)	訓練修了者比率の向上(現在の同率は60%前後)	連邦政府の役割～資金援助なし、アプレンティスの普及・促進と登録制度の運営

対して0.2億\$にとどまっている。

このように政府の関与が限定的であるにもかかわらず、同制度のもとで訓練を受けている労働者は46.8万人にのぼり、訓練対象人数からするとかなりの規模をもつ重要な訓練制度といえるだろう。なお、同制度は欧州型とは異なり就職前の若年者とともに在職者も対象としているので、対象人数を他3カ国と直接比較することは難しい。

3. 欧州型の見習訓練制度

(1) 実施体制

もう一つのタイプは、政府の強力な支援のもとで実施されている欧州型であり、イギリス、フランス、ドイツがこれに当たる。欧州型ではドイツのデュアルシステムが最も知られているが、同様のシステムはフランスでは見習訓練制度として、イギリスでは徒弟制度として定着している。なおイギリスでは、徒弟制度とは別に徒弟制度が対応していないNVQ資格を取得するためのNVQ訓練制度が設けられているが、以下ではもっぱら徒弟制度を分析の対象とする。

第4-1表に整理されているように、これら3カ国の見習訓練制度には共通点が多い。まず実施体制は、すでに説明したように「基本的枠組みの企画・設定」は国が行うが、管理運営は州や政府直轄機関等に移譲されている。また各国とも、見習訓練を希望する若者と、OJTを提供する企業(訓練企業)のマッチングを支援する公的な仕組みを整備している。訓練を希望する若者は訓練企業を自己開拓するのが基本であるが、フランスでは経営者団体や職業安定所が、ドイツでは職業情報センターが、イギリスではコネクションサービスがそれを支援している。

(2) 訓練生の処遇～身分と賃金～

訓練生の身分については、イギリスとフランスでは職場訓練を受ける企業と雇用契約を結ぶ「雇用者型」の形態を、ドイツでは企業と訓練契約を結ぶ「訓練生」と職業学校の「生徒」の二重の身分をもつという形態をとっている。なおフランスでは、公的支援付きの雇用契約は特殊雇用契約と総称され、見習訓練制度のもとでの見習契約と呼ばれる雇用契約はその一形態と位置付けられている。いずれにしても、身分の決め方に違いがあるものの、いずれの国においても有給で職場訓練を受ける、したがって雇用者的な身分で訓練を受けるという点で変わりはない。

なおフランスとドイツでは、訓練生に支給される賃金が、一般労働者の賃金とは異なる扱いを受けている。フランスでは、賃金を最低賃金の25～75%の水準で設定できると定められており、ドイツでは、訓練手当として支給される賃金は一般労働者とは別に締結させる労働協約に基づいて決められている。

(3) 訓練内容

つぎに訓練内容についてみると、まず訓練期間は3カ国とも長く設定されており、一般的にイギリスは1～3年、フランスは1～3年、ドイツは2～3.5年の範囲である。

第二に訓練は、企業等における職場訓練(OJT)と企業外の職業訓練機関における理論教育(Off-JT)を組み合わせる方式がとられており、フランスではOJTとOff-JTを1対3の構成に、ドイツでは同じく7対3の構成にするというのが基本になっている。Off-JTを提供する職業訓練機関は、ドイツでは学校教育機関としての職業学校、フランスでは教育機関、会議所、職能組織等が運営する見習実習センター(CFA)、イギリスでは学校教育機関としての継続教育カレッジ等であるなど国によって多様であるが、政府の職業訓練機関が直接Off-JT訓練を担当することはなく、それに代わって何らかの公的機関が担当することで共通している。

第三に、公的資格の取得が訓練目標として戦略に設定されている点でも共通している。イギリスではNVQ 2級～3級、フランスでは中学から大学までのレベルに相当する資格、ドイツでは専門労働者の職業資格等が訓練修了にあたって取得が目指されている資格である。

(4) 訓練費の財源と使い方

訓練費の財源と使い方は国によって若干の相違がみられる。Off-JTによる理論教育は、政府機関(ドイツの職業学校)あるいは政府からの公的資金によって運営されている公的機関(フランスのCFA、イギリスの継続教育カレッジ等)が担当し、OJTの部分にかぎり企業が費用を負担するという点で共通している。

しかし、その詳細をみるとフランスと、イギリス、ドイツの2カ国ではかなり異なる仕組みになっている。まずイギリスとドイツの場合には、公的資金は一般財源から調達され、Off-JTに使用される。したがって、たとえばドイツでは、Off-JTを担う職業学校の費用は国と州の一般財源が使われ、OJTの費用(指導員の人件費、教材費、施設費、訓練生の手当て等)は企業の負担になる。それに対してフランスは、公的資金の財源も使い方も両国とは異なる。

すなわち、政府が認可した労使が運営する公的機関であるOCTA(全国に145機関ある)が、法律に基づいて見習訓練のため資金を、企業から給与総額の0.5%を見習税として、同じく0.18%を見習訓練制度発展分担金として徴収している。もうひとつの財源は州の一般財源であり、これは州税とともに中央政府からの補助金(それ以外に一部EUからの補助金がある)で賄われている。さらに公的資金の使い方については、Off-JTを担うCFAとともに、訓練生の受入に要する費用を援助するための補助金として企業にも配分される。さらに、訓練生を受け入れた企業には、税額控除、訓練生の社会保険料負担免除の恩典が与えられる。

このようにして調達された公的資金はフランスが40億€(2005年)、ドイツが68億€(2008年)、イギリスが6.3億£(2008年)である。前述したようにドイツとイギリスは政府の一般財源から賄われるが、フランスの場合には、企業から調達した資金(見習税と見習訓練制度発

展分担金)も主要な財源の一つであるため、同資金が財源の23%を占め、政府の一般財源からの資金は74%(国29%、州45%)になっている。

(5) 見習訓練制度の規模と重要性

以上の仕組みをもつ見習訓練制度の規模は国によってかなり異なり、訓練対象者数で見ると、フランスは40万人(2006年度)、ドイツは173万人(2006年)、イギリスは18万人(2006年、徒弟制度と上級徒弟制度の合計)である。とくにドイツの規模が他を圧倒しており、2006年の新規参加者55万人は義務教育修了者のほぼ55%を占めている。

さらに各国が見習訓練制度をどの程度重視しているのかをみるために、第4-1表のデータを活用して第4-2表を作成した。まず、労働市場の大きさからみて見習訓練制度がどの程度の規模の仕組みとして作られているのかをみるために、「訓練対象者数の対労働力人口比率」を計算してみた。同比率をみると、制度の規模はドイツが4.1%と圧倒的に大きく、フランスが1.4%で続き、イギリスが0.6%で小さい。

第4-2表 欧州型見習訓練制度の規模と費用

		フランス	ドイツ	イギリス
労働力人口(2007年)		2,784万人	4,177万人	3,000万人
訓練対象者数		40.3万人 (2006年度)	173万人 (2006年)	18.4万人 (2006年)
訓練費用	公的資金分	40億€ (2005年)	68億€ (2008年)	7.1億€ (6.3億£) (2008年)
	企業負担分	—	277億€ (2005年)	—
訓練対象者数の対労働力人口比率		1.4%	4.1%	0.6%
1人当り 訓練費用	公的資金分	0.9万€	0.4万€	0.4万€
	総費用	—	2.0万€	—

(注)①労働力人口の出所： 労働政策研究・研修機構『データブック～国際比較～』(2009年)

②イギリスの訓練費用の公的資金分は1£=1.13€の換算レートでユーロ表示にしてある。

つづいて政府が負担している訓練生1人当りの費用(公的資金分)をみると、フランスが0.9万€ともっとも資金をかけている国であり、ドイツとイギリスは0.4万€と同水準である。この差は公的資金の使用範囲の違いを反映していると考えられ、フランスは前述したように、訓練生を受け入れOJTを実施している企業も援助の対象としている。さらドイツについては、公的資金分と企業負担分を合わせた総費用が分かるので、それから訓練生1人当り総費用を計算すると2万€になる。

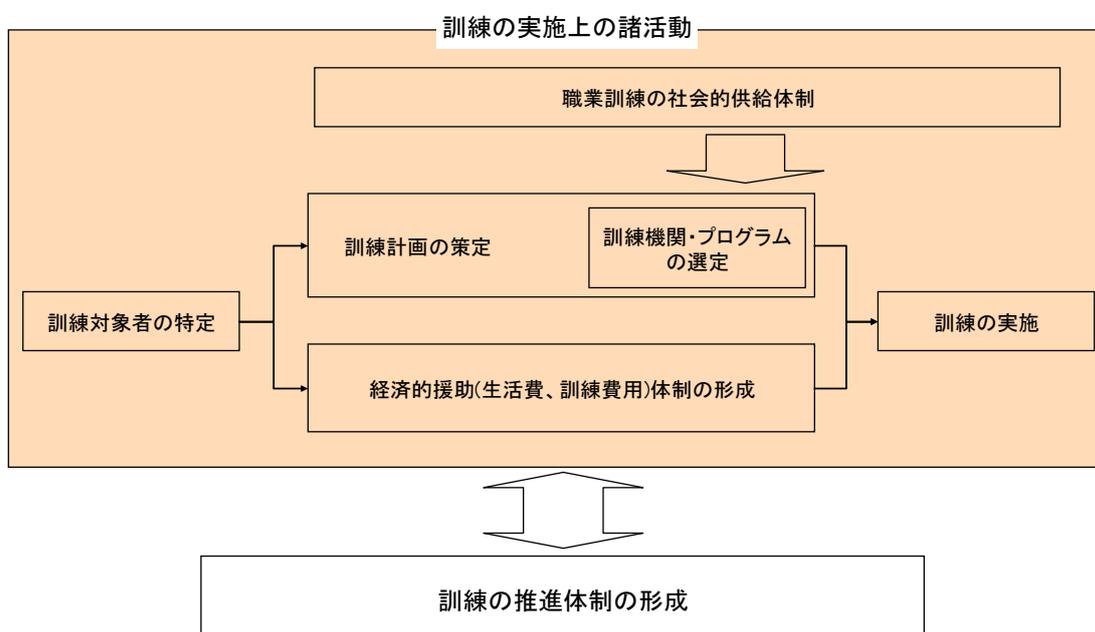
政府が負担している訓練生1人当りの費用からみても、公的資金分と企業負担分を合わせた1人当り総費用からみても、フランス、ドイツ、イギリスは共通して、見習訓練に多くの資金を投入しているといえるだろう。

第5章 失業対策のための職業訓練政策

1. 失業対応職業訓練政策を捉える枠組み

失業対策としての職業訓練政策(「失業対応職業訓練政策」と呼ぶ)は、各国がそれぞれの事情を踏まえ独自の工夫を加えて作成しているために複雑で分かりにくい。それを解きほぐし、国を超えた共通性と各国の特徴を把握するには、政策を体系的に捉えるための枠組みを整理しておく必要がある。それが第5-1図である。

第5-1図 失業対策としての職業訓練政策の捉え方



職業訓練は一般的に、「訓練対象者の特定」を行い、その者のニーズにあった「訓練計画の策定」を行い、それに基づいて多くの訓練機関・プログラム(図中の「職業訓練の社会的供給体制」が対応する)のなかから特定の「訓練機関と訓練プログラムの選定」を行い、選定された訓練機関・プログラムのもとで訓練を「実施」という手順で進められる。失業対応職業訓練もこの一般的な手順を踏むが、それに加えて、「訓練対象者」に対してどのような経済的な援助を提供するのが重要な要素になる。この経済的援助で問題になるのは、訓練費に対する援助と、訓練期間中の生活費に対する援助の二つである。最後に、こうした一連の「訓練実施上の諸活動」を全体として管理し推進する組織体制を整備すること(「訓練の推進体制の形成」)が必要である。

失業対応職業訓練を行うための諸活動をこのように捉えると、政策を作成するうえで、「訓練の推進体制の形成」とともに、「訓練の実施上の諸活動」に関連する以下の分野が問題になり、それにそって各国の政策をみることにしたい。

- ①訓練対象者の特定化～「誰を訓練の対象とするのか」を決定する。
- ②訓練計画策定の仕組みの形成～「どのように訓練計画を策定するのか」に関わる仕組みを作成する。これには、「どのように特定の訓練機関・プログラムを選定するのか」にかかわる「訓練機関・プログラムの選定」のための仕組みも含まれる。
- ③訓練の実施体制の形成～「どのような機関が、どのような方法で訓練を実施するのか」の仕組みを作成する。
- ④経済的援助体制の形成～以上の訓練に対して「どのような経済的援助を、どのように行うのか」の仕組みを作成する。

2. 訓練の推進体制

まず訓練の推進体制には、国を超えて共通する部分が多い。まず失業対応職業訓練は国の責任のもとで行われるというのが基本であり、したがって、いずれの国においても、厚生労働省系の機関が管轄機関になり、職業訓練の基本的枠組みの企画・設定と予算に対して責任をもっている。

さらに、この管轄機関のもとで現場において個々の職業訓練の計画と管理を行っている推進機関は、どの国であっても職業安定機能をもつ政府機関である。イギリスではジョブセンタープラス、フランスでは ASSEDIC および職業安定所（2009年1月より合併）、ドイツでは雇用エイジェンシーとそのもとの職業安定所、アメリカではワンストップセンターがそれに当たる。

3. 訓練の実施上の諸活動に関わる政策

(1) 訓練対象者の特定化

「訓練の実施上の諸活動」に関わる政策でまず問題になることは、訓練対象者の特定である。言うまでもないことであるが、失業給付を受けている失業者（以後は「失業者」と呼ぶ）は各国政府がこれまで最も重視してきた対象者である。各国の政策を整理した第5-2表をみると、最も中心となる政策の対象者は「失業者」であり、フランスの雇用アクセス個別計画(PPRE)、ドイツの継続職業訓練支援プログラム、イギリスのニューディール等がこの政策に当たる。

しかし、政策の対象範囲は拡大しつつある。それは政策の対象を「失業者」に限定していたのでは、深刻な失業問題を解決できない、という思いがあるからである。まず問題になるのは、失業給付の対象外であって、仕事を探しているにもかかわらず仕事につけない労働者等（以後は「求職者」）の存在である。とくに深刻なのは、就職できない若者と、失業給付の支給が終わった長期失業者が増加していることである。もう一つは、職を失う恐れの大きい

在職者とくに低技能の在職者(以後は「失業懸念在職者」と呼ぶ)の存在であり、その数は企業の事業構造、技術、仕事内容の変化が進むなかで増えつつあると考えられている。

こうしたことを背景には、各国の失業対応職業訓練政策は対象範囲が「失業者」から「求職者」、「失業懸念在職者」に拡大し、三者に対する政策が一体として形成される傾向が強まっている。「求職者」を対象にした政策については、以下にフランスとイギリスの例を示しておく。

【フランスの事例】「就職準備行動」は、失業給付を受けていない若年失業者を主な対象として、早期就職促進のための適応訓練を企業が補助金を受けながら行う政策である。訓練を受ける若者等の身分は研修生であり、研修生を受け入れた企業は訓練後に雇用契約か交互訓練契約を締結しなければならない。さらに失業給付が切れた長期失業者を対象にした代表的な政策が「特殊雇用契約」である。企業は労働者と雇用契約を、国・州と訓練の協定を締結したうえで失業者の訓練にあたる。

【イギリスの事例ー成人向け徒弟制度】25歳以上の成人の求職者を対象に、NVQ 2～3級の取得を目標にして行う訓練であり、訓練の内容と仕組みは若者を対象にする徒弟制度と同じである。

また「失業懸念在職者」向けの政策については、以下に示すドイツのJOB-AQTIVが典型的な事例である。さらに同表には示していないが、フランスでも、後述する事業主、在職者を対象にした職業訓練計画、専門職業化訓練期間の政策が、社員の雇用維持を主要な訓練目的の一つに置いている。

【ドイツのJOB-AQTIV】企業が未熟練の社員を対象に継続職業訓練を受講させる場合には、企業は政府(職業安定所)から賃金補助を受けられる。また、当該の社員は職業訓練クーポン制度によって、政府(職業安定所)から訓練費補助を受ける。

(2) 訓練計画策定の仕組み

失業者等に対する訓練計画は、前述の「訓練の推進体制」のなかで触れた職業安定機関によって作成される。そのための仕組みには、国を超えて以下の2つの特徴がある。

第一は、再就職支援サービスの統合化である。つまり、カウンセリング等の職業相談、職業訓練、職業紹介からなる再就職支援の一連のサービスを有機的かつ統合した形で提供するために、職業安定機関がワンストップサービス機関の性格を強め、そのもとで再就職につながる訓練計画を策定するという方向が指向されている。

第二は、訓練計画策定の個別化である。つまり、上記の再就職支援のための一連のサービス、したがって職業訓練の計画を、個々の失業者等のニーズに合わせて個別的に策定す

るという方向が重視されている。

以上のことに関連するフランスとイギリスの事例を示すが、他の 2 カ国の仕組みもほぼ同様である。

【フランスの雇用アクセス個別計画】フランスの仕組みは、名称からして上の二つの特徴を備えた仕組みとして設計されている。職業安定所では、再就職に向けた個人別行動計画が策定され、それに基づいて職業訓練、再就職支援が行われる。

【イギリスのニューディール】個人別に再就職支援のアドバイザーがつき、一貫した再就職支援と職業訓練の計画が策定される。

訓練計画の策定と関連して問題になる点は、計画にそって、どの訓練機関、訓練プログラムを選定するかである。これには、職業安定機関が指定する方法と、一定の予算の範囲内で個人が選択する方法の二つが考えられるが、調査対象国は共通して後者の方法をとる方向に動いている。第5-2表に示したドイツの職業訓練クーポン券制度、アメリカの個人訓練勘定制度(ITA)がこれに当たる。またイギリスも同様の制度であるスキル・アカウント制度を2010年に導入する計画であるので、その概要を以下に紹介しておく。なお、この制度には、訓練履歴を個人別に管理するという機能も含まれている。

【イギリスのスキルアカウント制度】NVQ 3級までの資格取得のための訓練を受ける18歳以上の者(大学卒は除外)を対象にした制度である。個人は認定職業訓練機関のなかから受講機関を選択し、そのための費用として使用できる7千£相当のバウチャーが政府から与えられる。また、同制度によって訓練履歴の個人別管理が行われる。

(3) 訓練の実施体制

訓練の実施体制をまず「どのような方法で職業訓練を実施するのか」の観点からみると、それには企業外の職業訓練機関を活用する OFF-JT 型訓練と、企業等において行われる職場訓練(OJT)型の二つのタイプがある。

このなかで注目されるのは OJT 型の職業訓練であり、フランスの特殊雇用契約、イギリスの成人向徒弟制度がこれに当たる。これらの制度の特徴は雇用と訓練を結合した訓練方式であり、訓練対象者は企業と雇用契約を結び、賃金を得ながら OJT によって訓練を受ける、という点にある。そのため、訓練対象者に対する国からの直接的な経済的支援策はない。しかし、彼らを引き受ける事業主を対象にした経済的な支援策は作られており、フランスの特殊雇用制約の場合には、賃金、訓練費用等に対する公的支援策があり、イギリスの成人向徒弟制度の場合には、Off-JT に要する訓練費用が支援されている。

ここでは事例として、イギリスの成人向徒弟制度の概要を紹介しておく。

【イギリスの成人向徒弟制度】成人(25歳以上)の求職者を対象に、NVQ 2～3級の資格取得を目標に行う訓練である。訓練の仕組みは若年者を対象にした徒弟制度と同じであり、OJT と Off-JT を組み合わせる訓練方式がとられ、対象者には事業主から賃金が支払われ、Off-JT に関わる費用は政府によって負担される。

ここで問題になる点は、各国がこの OJT 型職業訓練をどの程度重視しているかである。詳細なデータが入手できていないため正確な検討はできないが、就業前若年者を対象にした職業訓練方法として重視されているとともに、フランスやイギリスの事例をみる限り、OJT 型は重要な職業訓練方法として位置づけられていると考えられる。たとえばフランス政府は、就職が困難な長期失業者を対象にした訓練として、訓練と雇用を結合した特殊雇用契約を重視し、拡大する方針をとっている。そのため、同表に示してあるように、失業対応職業訓練の中核的な制度である雇用アクセス個別計画の対象者が 16.9 万人(2006 年)であるのに対して、特殊雇用契約の対象者は 2009 年の予算ベースで 23 万人に上っている。

訓練の実施体制に関連して、つぎに問題になるのは「どのような機関が職業訓練を実施するのか」である。OJT 型職業訓練は受け入れる事業主が担当するので、問題になるのは Off-JT 型職業訓練の実施機関である。この点から調査対象国を分類すると、以下の 3 つのタイプに分かれる。

第一のタイプは、政府直轄の公共職業訓練機関に依存する「公共職業訓練施設活用型」であり、労働省所管で政府・経営者・労働組合代表が運営にあたる成人職業訓練協会を活用しているフランスがそれに当たる。ただし同協会の比重は、訓練機関を競争入札で決定する方式がとられるようになるなかで低下しつつあり、フランスは後述するドイツ型に接近しつつあるように思える。

それ以外の国では、公共職業訓練機関以外の学校教育機関、経営団体・職能団体等の公的機関、民間職業訓練機関等の多様な機関を活用しているが、そのなかでも学校教育機関を積極的に活用する「教育機関活用型」が第二のタイプであり、イギリスとアメリカがこれに当たる。たとえばアメリカの場合にはコミュニティーカレッジが、イギリスで継続教育カレッジが重要な役割を果たしている。もう一つのタイプがドイツであり、イギリスとアメリカとは異なり、相対的に民間の職業訓練機関、経営団体等の公的機関、学校等の多様な機関に訓練を委託している。

(4) 経済的援助の仕組み

失業者等が再就職をめざして職業訓練を受けるにあたっては、訓練費用と訓練期間中の生活費が問題になり、各国政府は共通してつぎのような政策をとっている。

まず「失業者」は、訓練費が公的に負担されるとともに失業給付が生活費として支給される。「失業懸念在職者」は、企業から賃金の支給を受けつつ訓練を受ける。そこで問題に

なるのは、失業給付を受けずに訓練をうけ再就職をしようとしている「求職者」の場合であり、それぞれの国はそれぞれの対応を行っている。

たとえばフランスの場合には、訓練費補助と生活費に対応する雇用復帰支援手当の仕組みをもつ雇用アクセス個別計画(PPRE)がすでに失業給付受給権のない「求職者」を対象にしている。長期失業者を対象とする特殊雇用契約では、政府から資金的な援助を受けている企業が賃金と訓練費用を負担する。また、失業給付を受けていない失業者(とくに若年者)である「求職者」を対象にして、企業が社内で職場適応訓練を行う就職準備行動(APR)では、「求職者」には、生活費に対応する社会保障手当が支給される。

イギリスの場合には、最も中核的な仕組みであるニューディールが「失業者」を対象にしているので、「求職者」に対しては、生活費のために成人教育手当(19歳以上)と教育継続手当(19歳未満)の制度が、訓練費のために訓練費補助制度がニューディールとは別に用意されている。

第5-2表 失業者(求職者)のための訓練

制度の名称	フランス			ドイツ		イギリス			アメリカ			
	雇用アクセス(個別計画)(PPRE)	全国雇用基金(FNE)	特殊雇用契約	就職準備行動(APR)	継続職業訓練支援プログラム(伝統型)	JOB-AQTV法(2002年から)(最新の特別型)	職業訓練クーポン券制度(労働市場近代化法に基づく、03年)	ニューディール(1998年から)		訓練費補助制度	成人教育手当	成人向徒弟制度(2005年)
対象者	失業者失業保険給付受給権の無いに関わらない	失業給付が切れ成人の長期失業者	失業給付が切れた長期失業者(とくに就職困難者)	失業手当なしの失業者(とくに若年者)	失業者、失業の恐れのある者(低資格者等)	失業懸念の未熟練社員の訓練	失業者、失業懸念者	主に失業給付受給の若年失業者、長期失業者	失業者、求職者、在職者に関わらず19~25歳	19歳以上で初めてNVQ2,3級取得のための訓練参加した者	成人(25歳)以上の求職者	
主要な財源	国、ASSEDIC、州	国、ASSEDIC、州	国、ASSEDIC	国、ASSEDIC	国(失業保険、一般財源)	国(失業保険、一般財源)	国(一般財源)	国(一般財源)	国(労働年金省)シヨアセンタープラス	国(イバーン・ジョン・大学・職業技能省)		
管轄機関	認定機関	認定機関	企業等	企業	民間訓練機関、会議所、企業、職業学校等	民間訓練機関、会議所、企業、職業学校等	民間機関等の多様なプロバイダー					
訓練実施機関	認定機関	認定機関	企業等	企業	民間訓練機関、会議所、企業、職業学校等	民間訓練機関、会議所、企業、職業学校等	民間機関等の多様なプロバイダー					
概要	① 職安での個別行動計画の作成とそれに基づく訓練・再就職支援 ② 州の訓練、交互訓練、個人訓練 ASSEDICの訓練を活用	訓練機関あるいは企業での40日~3年の訓練	企業は労働者と雇用契約、国・州協定を締結	① とくに若年者の早期就職促進のための適応訓練 ② 訓練期間は最大37ヶ月 ③ 企業は訓練後雇用契約が交互訓練契約の締結が義務 ④ 身分へ研修生	① 条件~職安認定と職業カウンセリング ② 職業訓練クーポン券制度(2003年から)	《未熟練者在職者中心の政策》 ① 企業が未熟練社員を継続職業訓練に参加させる場合、職安が企業に対する資金補助する ② 職業訓練クーポン券制度(2003年から) 《失業者向け)社員の訓練期間中の失業者雇用プログラム(シヨア・モンテル)	① 職安から参加者に対して、内容・期間と有効期間記載のクーポン券の支給 ② 参加者は認定訓練講座の自己選択	① ハンナショナルアドバイザーによる一貫した就職支援とそのなかでの訓練 ② 若者(18~24歳)で6ヶ月失業者、長期失業者(25歳以上、失業給付受給期間187ヶ月)に強制適用	初めてNVQ3級相当資格を取得するための訓練に対する援助	① フルタイム訓練の受講者に對する生活費補助として成人教育手当支給(19歳未満に同内容の教育継続手当がある) ② 他の生活費補助(失業給付)がある場合は支給	① NVQ2~3級取得が目標 ② 訓練内容は養成訓練型と同一 ③ 徒弟制度と同一で給与を得ながらOJTとOff-JTを受ける	① フンストップセンターにおけるアワード、ITA取得 ② 訓練内容指導と訓練の自己選定 ③ 個人の訓練履歴書
失業者等への経済的援助	雇用復帰支援手当(ARE)の支給		(企業からの賞金)	社会保障手当支給	受講料、宿泊費、生計手当(賞金の60~67%)の支給	なし	賞金の50%~100%を1年間助成	一定の条件下での企業に対する助成金	訓練受講費の全額補助	生活費貸付の成人手当支給	企業から給与支給	
企業に対する公的支援	訓練費、訓練期間中の生活費に對する雇用復帰支援手当による補助	① 訓練費用の最大70%補助 ② 連帯基金からの給付が生活費に対応	国・州から賞金と訓練費用の補助、社会保険料免除の優遇措置を得る	月額450€の補助							Off-JT費用の公的負担	
対象者数	16.9万人(06年)	23万人(09年度予算ベース)	1.7万人(06年10月~07年12月)	1.7万人(06年10月~07年12月)	なし	19.7万人(2007年)		参加数(08年6月現在)~若年者失業/8万人、長期失業5.5万人				

第6章 事業主と在職者を対象にした職業訓練政策

1. 事業主支援型の職業訓練政策

(1) イギリスの政策

これまで説明してきた就業前若年者を対象にした職業訓練と失業に対応するための失業対応型職業訓練が政府の主要な政策分野であるが、それに以外にも、企業等の事業主が社員に対して行う職業訓練を支援する政策(事業主支援型政策)、在職者自らが行う職業訓練を支援する政策(在職者支援型政策)がある。

まず事業主支援型政策を重視している国はフランスとイギリスであり、第6-1表に政策の概要が示してある。なお、各国政府は就業前若年者向け職業訓練でも、失業対応型職業訓練でも事業主を対象にした支援策をとっており、ここでの事業主支援型政策とは、それらの特定の目的に沿った政策以外の、事業主が行う社員教育そのものを促進し支援するための政策である。

同表にあるように、イギリスの政策は「Skills Pledge」・「Train to Gain」と呼ばれる政策であり、事業主が行う社員教育を直接支援するのではなく、間接的に促進するという点に特徴がある。例えば Skills Pledge の場合には、事業主が社員の NVQ2 級以上の資格取得を目標にして社内訓練に取り組むことを政府に誓約するという政策であり、2008年現在で、誓約した企業等は約7,500組織に上っている。

(2) フランスの政策

フランスの事業主支援型政策は、事業の規模と内容のいずれからみてもイギリスの「Skills Pledge」をはるかに上まわる政策である。中核的な政策は同表にある「職業訓練計画」である。これは、企業が社員の仕事変化への適応、雇用維持、能力開発のために行う職業訓練を直接支援するための政策であり、その最も重要な特徴は財源の調達とその事業主への配布の仕組みにある。その概要は以下の通りである。

労使が運営する政府認可の公的機関である徴収機関が企業から拠出金を徴収し、それと国民雇用基金、欧州社会基金からの公的資金を合わせて財源とし、企業や在職者が行う職業訓練に対して資金援助を行うというのが基本的な仕組みである。徴収機関には、企業を主に支援する OPCA と在職者を主に支援する OPACIF の二つのタイプがあり、企業が徴収される拠出金は両機関合わせて、従業員規模10人未満で総給与の0.55%、10人以上で1.05%、20人以上で1.6%である。

そのなかの多くの部分(10人未満0.4%、10人以上0.9%、20人以上0.9%)が、事業主支援型政策である「職業訓練計画」向けの拠出金として OPCA によって徴収され、事業主には社内訓練に支出した費用に相当する資金が OPCA から拠出金の範囲内で配布される。このように「職業訓練計画」は全国の実業主を対象にする規模の大きい制度であり、2006年度

の統計によると、この制度のもとで訓練を受けた者は在職者の約4割にのぼり、また、その平均訓練時間は1人当たり約30時間になっている。

もう一つの制度は「専門職業化訓練期間(PDP)」である。これは、就労と訓練を組み合わせることで在職者による高度な職業資格の取得や、高度な能力の養成を支援する制度である。これには企業が主導的に進めている訓練を支援する事業主支援型と在職者個人が主導する訓練を支援する在職者支援型がある。前者は「職業訓練計画」の一形態に当たり、後者は後述する職業訓練個人権(DIF)として扱われる。

詳細は第2部第1章「フランスの公共職業教育訓練」を参照してほしいが、労使が運営する徴収機関(OPCA と OPACIF)が企業から資金を徴収し、それを財源として、事業主が行う社内訓練と在職者自らが行う能力開発を支援し促進するために資金を配布する、というフランス型の仕組みは注目しておくべき事例であろう。

第6-1表 事業主対象の政策

特性	フランス		イギリス	
	企業主導型訓練促進政策	中間型	Train to Gain	Skills Pledge
政策の名称	職業訓練計画	専門職業化訓練期間(PDP)		
開始年	1971年	2004年	2006年	2007年
所管政府機関	国(経済産業雇用省)		国(イノベーション・大学・職業技能省)	
訓練目的	①仕事変化への適応 ②雇用維持 ③能力開発	①雇用維持 ②職業資格取得 ③長期の高度技術獲得	低技能社員(NVQ2級以上資格の非保有社員)の資格取得・能力開発	
概要	①社内の企業委員会に諮ったうえで実施 ②社内訓練とともに外部での社員の能力認定、職業経験認証に活用 ③就業時間内が原則、有給	①就労と訓練の組合せ方式。公的な職業資格の取得可。 ②企業主導の場合には、職業訓練計画の枠内、個人主導の場合にはDIF枠内 ③就業時間内実施が原則、有給、	①企業の訓練費用に対する政府援助(中小企業には資金補助有り) ②訓練プロバイダーに対する経済的支援 ③スキル・ブローカーによる事業主に対する無料の訓練コンサル実施	①企業による政府に対する社員教育(NVQ2級以上取得)に関する誓約 ②Train to Gainを通じた支援(訓練コンサル等)
主要な財源	OPCA拠出金、行政(国民雇用基金、欧州社会基金)支援	OPCA拠出金、行政(国民雇用基金、欧州社会基金)支援	一般財源	
訓練状況	在職者の約4割、平均訓練時間約30時間(人)(2006年度)	37万人(2007年)利用企業比率12%、利用従業員比率2.2%	8.1万人(2006年度平均)	誓約企業数(08年11月現在)~7,500組織
その他	企業負担状況~①徴収機関は政府認可/労使運営のOPCA,OPACIF/ ②負担額 10人未満 総給与の0.55%、10人以上 1.05%、20人以上 1.6%(そのうち職業訓練計画分は同じく0.4%、0.9%、0.9%)			

2. 在職者支援型の職業訓練政策

(1) ドイツ型の政策

在職者を対象にする職業訓練政策には、すでに説明したように、失業の恐れがある低技能の在職者を対象にした「失業予防型」の政策と、それ以外の職業資格をもつ在職者等がより高

度な能力を身につけるための向上訓練等の政策がある。前者については失業対策のための職業訓練政策のなかで説明したので、ここで扱うのは後者のタイプである。

これに該当する注目すべき政策をとる国はフランスとドイツであり、その概要は第6-2表に示してある。なお同表にはアメリカのアプレンティス訓練制度が記載されているが、これは、就職前若年者を対象にした見習訓練制度と同じ仕組みであり、アメリカの場合は同制度が在職者にまで拡大されている。

まずドイツの政策は、短期訓練からなる「適応向上型」と長期訓練からなる「昇進向上型」の二つから構成されている。それらのなかで最も中心となるドイツらしい制度が、「昇進向上型」のなかの「公的資格等の取得のための制度」である。これは長期のOff-JTにより高度な資格を取得することを目的としている。対象資格はマイスター資格が中心であり、対象資格約200のうちマイスター資格が170を占めている。さらに、これと類似した制度に「向上訓練支援法による支援の制度」がある。これは、マイスター及び同等の職業資格の取得をめざす若者に対して受講料、試験費用等を支援する制度であり、2006年時点の対象者は13.6万人である。もうひとつの「適応向上型」の制度は、短期コース中心のOff-JT型訓練からなる「能力開発の制度」である。

これらのなかの「公的資格等の取得の制度」と「能力開発の制度」のもとで訓練を受けた在職者は748万人(2007年)に、前者の制度のもとで会議所が開催するマイスターコースに参加した在職者は工業、手工業を合わせて約9万人(2001年)にのぼる。さらに両制度のもとでOff-JTコースを提供する教育訓練プロバイダーは民間職業訓練機関が最も多く、2002年時点で全コースの57%を占めている。それに次ぐのは国14%、会議所11%、経済団体等11%である。

さらに、以上の在職者支援型訓練政策には多額の公的支援が使われている。「公的資格等の取得の制度」と「能力開発の制度」の場合には、2006年の統計によると、企業が67億€と最も多くの資金を負担しているが、公的資金も22億€(国16億€、州6億€)投下されている。さらに「向上訓練支援法による支援の制度」のための公的資金は3.5億€(2007年)に上っている。

(2) フランス型の政策

フランスはドイツとは全く異なる仕組みによって在職者支援政策を展開している。労使が運営する徴収機関(OPCA と OPCACIF)が企業から資金を徴収し、それを財源として、事業主が行う社内訓練と在職者自らが行う能力開発を支援する。前述したこの仕組みを通して在職者支援が行われている。

第6-2表にあるように、これには、在職者個人が主導して行う訓練を支援する「訓練支援策」と、在職者が自分の職業能力を公的に認定してもらうことを支援する「能力認定支援策」の二つがある。専門職業化訓練期間(PDP)、個人主導型訓練の支援策(CIF)、職業訓練

個人権(DIF)が前者に対応する制度であり、総合能力判定制度(BDC)と職業経験認定制度(VAE)が後者に対応する制度である。これらの財源と徴収機関についてみると、専門職業化訓練期間(PDP)と職業訓練個人権(DIF)は徴収機関 OPCA が徴収した拠出金と国民雇用基金、欧州社会基金からの公的資金を財源とし、他の制度は徴収機関 OPACIF が徴収した拠出金を財源としている。

①訓練支援策

訓練支援策のなかで中心となる伝統的な政策は、1971年に開始された個人主導型訓練の支援策(CIF)である。これは自己啓発のための能力開発休暇制度であり、在職者が OPACIF に訓練計画書を提出し承認を受けると取得できる。休暇期間はフルタイム訓練の場合には1年間以内、パートタイム訓練であれば訓練時間1200時間以内と長期であり、休暇期間中は OPACIF から賃金が支給され、休暇終了後は現職復帰が原則である。実績をみると、1人当たり平均訓練時間は約800時間、賃金を含む1人当たり費用は約2万€である。また2006年度の新規申請者数は6.2万人であるが、実際に承認されたのは4.3万人である。

以上の個人主導型訓練の支援策(CIF)は、多額の費用がかかるために利用者数の拡大が難しいとの問題を抱えている。そこで、同制度を補完する制度として新たに作られたのが職業訓練個人権(DIF)である。これは短期訓練のための時間を在職者に保障する制度であり、具体的には、在職者には、本人申請により年間20時間の訓練時間(6年間累積することができる)を取得する権利が認められている。訓練は原則就労時間外に行われるが、その間には賃金の50%相当の訓練手当が支給される。利用者は2006年度現在で16.6万人に上っている。

なお、もう一つの専門職業化訓練期間(PDP)の制度については、すでに事業主支援型政策のなかで説明してあるのでここでは省略する。

②能力認定支援策

もう一つの能力認定支援策は類似した総合能力判定制度(BDC)と職業経験認定制度(VAE)の二つの制度からなっている。

前者は、在職者が社外専門機関のカウンセラーから職業能力、職業適性の診断を受け、それに関する報告書を作成してもらうために、24時間の総合能力判定休暇が付与されるという制度である。さらに、認証された学校機関から、これまでの職業経験を公証しディプロマ等の能力証明書を発行してもらうために、在職者に24時間の職業認定休暇が付与するというのが職業経験認定制度(VAE)である。

制度の活用状況をみると、総合能力判定制度(BDC)では2006年の申請者数は2.9万人、そのうち認められたのは2.8万人である。職業経験認定制度(VAE)では、2006年に OPACIF によって資金提供の申請が認められたものが約8千人であり、能力証明を得たのが2.6万件である。

第6-2表 在職者のための訓練政策

特性	フランス			ドイツ		アメリカ
	訓練支援政策	能力認定支援策	職業経験認定制度 (VAE)	適応向上型	昇進向上型	
政策の名称	個人主導型訓練の支援政策 (CIF)	総合能力判定制度 (BDC)	職業経験認定制度 (VAE)	適応向上型	昇進向上型	アブレンティス訓練制度
開始年	2004年	1971年	2002年			1937年
所管政府機関	経済産業雇用省			労働社会省/管理運用は雇用エンジニア		労働省
訓練目的	①雇用維持 ②職業資格取得 ③長期の高度技術獲得	職業能力、職業適性の診断・認定	職業経験の公証	能力開発	「向上訓練支援法」による支援	未経験者と在職者に対する体系的訓練の提供
概要	①就労と訓練の組合せ方式、公的な職業資格の取得可能。 ②企業主導の場合には、個人主導の場合にはDIF枠内 ③就業時間内実施が原則、有給、 ④OPACIFから賃金支給 ⑤休暇後は原則原職復帰 ⑥平均期間約800時間、費用(賃金含む)約2万円	職業能力、職業適性の診断・認定 ①外部機関のカウンセラーによる職業能力、適性の診断と調査書作成 ②24時間の総合能力判定休暇(CBC)の付与	職業経験の公証 ①認証された学校が過去の職業経験を公証し、修了証明書、タイムロマを発行する制度 ②24時間の職業認定休暇(CVAE)の付与	短期コース中心 ①訓練(長期コース) ②対応資格～約200、うちマイスター関連170 ③工業マイスターの場(職場指導者、訓練指導者のための資格、会議所による試験実施と資格認定)	①マイスターおよび同等資格取得を目指す若者に対する支援 ②受講料、試験費用の補助・貸付 ③対象は850職種	①1～6年 ②OJTと理論教育との組合せ ③費用負担～事業主と業界団体等 ④対象は850職種
実施機関の特徴						
費用	OPCA拠出金、行政(国民雇用基金、欧州社会基金)支援	OPACIFへの拠出金	OPACIFへの拠出金	国16億€、州6億€、企業67億€(2006年)	3.5億€(07年)	民間20億\$(推定) 政府支援0.2億\$
訓練状況	37万人(2007年) 利用企業比率12%、利用従業員比率2.2%	申請2.9万人、受諾2.8万人(2006年)	認定者2.6万人、資金受給者8千人(2006年)	○受講者数 748万人(2007年) (会議所のマイスターコースの場合)(2001年) ○工業～1.3万人 ○手工業～7.7万人	支援対象者13.6万人(06年)	①参加者46.8万人(08年) ②参加事業主25万
その他	企業負担状況～①徴収機関は政府認可/労使運営のOPCA、OPACIF ②負担額 10人未満 総給与の0.55%、10人以上 1.05%、20人以上 1.6%					

第7章 まとめ—日本にとって参考になること—

1. 政策範囲と課題

(1) 求められる政策対象範囲の拡大

これまで国際比較調査を踏まえて、フランス、ドイツ、イギリス、アメリカの職業訓練政策の共通性と多様性について明らかにしてきた。その結果は、わが国の職業訓練政策を考えるうえで、どのような点で参考になるのか。

まず注目したい点は、職業訓練政策の対象範囲を、伝統的な分野である失業者等の社会的・経済的弱者から在職者や事業主まで拡大していることである。この背景には、各国政府のつぎのような認識がある。

第一には、人材育成は産業・企業の競争力強化策の重要な一分野であり、政府は事業主の職業訓練施策と労働者自身の能力開発活動を積極的に支援する必要がある。第二には、労働者が豊かな職業生活を実現するには生涯にわたって良好な訓練機会を得ることができることが重要であり、政府はそのための生涯訓練体制を整備する必要がある。第三に、深刻な失業問題に対応するには失業予防型の訓練政策を整備する必要がある。このように政策の視点を転換すると、いきおい政府の職業訓練政策の対象範囲に事業主と在職者が組み込まれることになるのである。

以上の「競争力強化のための人材育成」「生涯訓練の必要性」「失業予防型政策の重要性」はわが国にとっても重要な課題であろう。そうであれば、調査対象国の経験を踏まえると、わが国も事業主と在職者を対象にした政策をこれまで以上に拡充する道を検討してみる必要があるだろう。

(2) 「高度人材養成型」の構築が課題

上記した調査対象国の政策転換には、相互に重なる部分があるとはいえ、二つの異なる方向のベクトルが組み込まれている。すなわち産業・企業の競争力を強化するために高度人材をより高度な人材に育成するという「高度人材養成型」に向かうベクトルと、雇用の場を獲得し維持するためのベースとなる基本能力を養成するという「基礎能力養成型」に向かうベクトルであり、それぞれのベクトルにはそれぞれに合った政策がとられねばならない。

こうした観点からみると、ここにきて調査対象国が導入している事業主、在職者を支援する政策は主には「基礎能力養成型」の政策である。たとえば、イギリスが重視している「Train to Gain」政策を思い出してほしい。在職者の能力向上を通して企業の競争力を強化しようとする政策であるが、NVQ 2級を基本的な訓練目標としている以上は「基礎能力養成型」とみなさざるを得ない。それに対して「高度人材養成型」といえる政策は少ない。第6-2表に示した「在職者のための訓練政策」がそれに近い政策群であるが、そのなかで明確に「高度人材の養成」を訓練目標においているのは、マイスター養成を主なねらいとしたド

イツの「公的資格等の取得の制度」にとどまろう。

「高度人材の養成」は大学などの高等教育機関に任せるとというのが一つの解決策であるが、それでは、「モノ作り」等の現場で高度な仕事に従事する技能人材の養成は難しい。若者対象のデュアルシステムからマイスター養成の「公的資格等の取得の制度」までを整備しているドイツであっても、「モノ作り」等を支える高度技能人材の不足に困り、いまでも、それへの対応を重要な政策課題としている。

この高度技能人材の不足はわが国も直面している課題であり、調査対象国の経験をみると、つぎのような対応が考えられる。企業が高度技能人材を社内で養成するには有能な指導員の存在が不可欠であるが、その養成にあたっては「マイスター養成は指導者養成でもある」というドイツ型が参考になろう。わが国も、現場における技術力、管理力とともに指導力を養成するための訓練コースを公的に整備する意義は大きい。

しかし、ドイツがそうであるように、それだけでは十分な対策といえないだろう。これまでのように多くを企業に任せていては解決できる問題ではないので、政府の強力な支援のもとで、高度技能人材を育成するための仕組みを創りあげる必要があるだろう。その工夫が問われている。

2. 推進体制と課題

(1) 求められる教育政策、産業政策との関係

つぎの職業訓練政策の推進体制については、まずは教育政策、産業政策との関係が問題になろう。調査対象国の経験をみると、雇用労働政策担当の政府部門は失業対策職業訓練についてはもっぱら担当するにしても、職業教育と職業訓練の境界領域である就業前若年者を対象にした訓練(とくに見習訓練)では教育政策担当部門と、事業主と在職者に対する政策については産業政策担当部門と協力しながら政策を進めるという体制になっている。

もともと教育と訓練と雇用の場としての産業の3者の関係を考えれば当たり前のことであり、わが国においても教育政策、産業政策との関係強化は重要な課題である。具体的には、学校教育とくに工業高校等の職業教育を専門としている学校機関との関係強化が不可欠であり、既存の学校教育のなかに職業訓練をこれまで以上に組み込む、学校機関と職業訓練機関が共同して欧州型見習訓練制度のOff-JT機関に似た機関を創設する等の多様な可能性を検討する必要があるだろう。また産業政策との関係では、最も重要な課題は前述した高度技能人材を養成するための職業訓練体制の整備であろう。

(2) 実施機能の外部化と外部機関の養成

第二に調査対象国において、実施機能を中心に政府機関の役割を縮小し外部機関を活用するという傾向が共通してみられた。わが国もその方向で進んでいるが、そこで問題になるの

は、受け皿となる良質な外部機関をいかに育て確保するかである。

調査対象国の主要な職業訓練機関がそうであったように、それを全て市場に委ねることはできず、政府からの強力な財政支援を受ける公的機関が大きな役割を果たさざるをえない。しかしわが国の現状をみると、職業訓練機能を担っているアメリカ、イギリスのカレッジ等の学校教育機関、ドイツやフランスの経営団体等の公的機関に対応する機関が十分に形成されてない。

わが国にとって、公的な職業訓練機能を担う機関の充実が重要な政策課題である。調査対象国の経験を踏まえれば、学校教育機関と協力関係を形成すること、経営者団体等の公的機関を職業訓練機関として育成することが解決の方向になろう。

(3) 訓練の個別化と統合化

第三には、いずれの国においても、個々の労働者のキャリア形成との有機的な関係のなかで職業訓練は計画され実施されることが重視されている。この点は失業対応職業訓練に明確にあらわれており、職業相談と職業訓練と職業紹介からなる一連のサービスを統合的、個別的に提供する体制の整備が進められていた。それは、わが国でも効果的な職業訓練を進めるうえで不可欠な条件であり、政府にとって、職業安定機関と職業能力開発機関の有機的な関係と、両機関におけるキャリア・コンサルティング能力の向上が重要な課題である。

第四に調査対象国では、職業能力評価制度が職業訓練政策のなかで重要な役割を果たしており、わが国においても、職業訓練政策を効果的に展開するうえでその整備・充実は不可欠である。調査対象国の経験とわが国の現状を踏まえると、多くの企業、労働者をカバーする体系化された職業能力評価制度を構築するとともに、同制度によって評価された能力(職業資格)と学校教育上の資格の相互認定制度と、現場で積み重ねてきた能力を評価し社会的に認証する制度を検討する必要がある。

3. 職業訓練方法の課題

最後に職業訓練の方法に関連して、調査対象国のわが国と異なる特徴は、何と云っても、民間企業が参画する有給の OJT 型方式、つまり「雇用と訓練の結合」方式が重視されていることである。わが国の職業訓練は余りに職業訓練機関による OFF-JT 型に依存しすぎてきたのではないか。企業との関係を強化し、雇用との結合を考えた OJT 型方式の拡充を検討する必要がある。

とくに調査対象国において「雇用と訓練の結合」方式が主流を占めているのは見習訓練制度の分野である。同制度のもとで訓練を受けている若者は、わが国の視点からみると驚くほど多い。すでに説明したように、最も多いドイツでは労働力人口の4%であり、少ないイギリスでも0.6%にのぼる。さらにフランスは、長期失業者対策として「雇用と訓練の結合」

方式の特殊雇用契約を重視する方向に政策を転換している。

これからの職業訓練政策の基本が「現場で使える人材の養成」にあるのであれば、「雇用と訓練の結合」方式の職業訓練を重視していくのは当たり前のことである。そのためには、企業が訓練に対する考え方を転換する必要がある。つまり企業には、自社で必要とする人材を養成することに加えて、人材育成に関わる社会的な役割も引き受けるという考え方をもってもらい、また、政府はそれを促進し支援するための政策を強力に推進する必要がある。

これまで今回の国際比較調査を通して抽出したわが国の職業訓練政策の課題について検討してきた。わが国政府には、それらのなかで何が重要で、解決するためにはどのような政策上の具体化が必要であるかをさらに検討してほしいと考えている。

第 2 部

諸外国における公共職業教育訓練

第1章 フランスの公共職業教育訓練

第1節 職業訓練政策の全体概要

1. フランスの雇用環境と職業訓練政策の変遷

(1) 雇用環境の概況

2008年度に発表された予算法案(PLF2008)によると、2006年度のフランスの雇用率は、前年と比較して新たに25.6万件の雇用が創出されたために、雇用が安定的に推移した。特に個人向け自宅サービスなどのサービス業において雇用が創出されたこと、産業全体で雇用の削減が減少したこと、建設業が好調であったことが、経済が伸び悩む中であっても雇用率が安定した背景にある。

しかし問題が無くなったわけではない。就労人口の高齢化が進む中で、多くの高齢者は就労の機会がない状況にある。他方、若年者は職を得るのに相変わらず困難な状況にあり、失業率は依然として高止まりしている。仮に職に就くことができたとしても、継続して就業するのに苦勞している状況である。したがって、同国ではできるだけ多くの人々が雇用され、かつその状態を維持できることが重要な課題となっており、そのために職業訓練政策が重要課題として位置づけられている。

また、2007～2017年の間に、ベビーブーマー世代が大量に退職を迎える。この世代はフランス企業の中でも高いスキルを保有しており、彼らの一斉退職は、企業にとって重要なスキルの欠落を生むことになるため、非常に問題視されている。そこで、そのスキルを補完するためにも、若年者や在職者に対して積極的な職業訓練を行うことが必要とされている。

実際に職業訓練を行ううえでの問題もある。例えば、職業訓練の受けやすさについて、年齢、地域、企業規模による不公平さがあることや、制度そのものが細分化され、複雑で分かり難いものとなっていることなどが指摘されている。

(2) 職業訓練政策の変遷

フランスはもともと、「全生涯を通じた継続職業訓練」を国民が受ける権利を有するということを政策として掲げてきた。同国では、企業から従業員への職業訓練機会の付与が法律で義務付けられている。この政策は1970年7月の複数産業間協定(ANI)が基となり、その後、1971年7月に、労働法の第9篇で生涯職業訓練についての定義づけがなされ、諸規則が定められたのである。

そうした国家的な教育訓練政策を推進してきたにも関わらず、近年では、人口の高齢化や、IT等の導入による産業構造の複雑化、経済のグローバル化などの影響により、従来型の職業教育制度では十分な効果を得にくいという状況が生まれ、前項「(1)雇用環境の概況」でみたような問題点が指摘されるようになってきている。

この問題に対処するために、労使協議が行われ、2003年9月に「職業訓練の仕組みの適合理化についての労使共同合意」¹が締結された。この合意は、以前から存在する労働法の第9章「生涯にわたる職業教育訓練について」²で保障されてきた労働者の職業訓練の権利を強化するものである。具体的には、幅広い年齢層に対して職業訓練機会の提供を拡大することを意図して、特定層に多かった職業訓練へのアクセスの不公平さを緩和することで、就労意欲を向上させるとともに、再就職支援につなげようとしている。

さらに、この合意に基づいて、翌2004年には「全生涯に渡る職業訓練に関する法律」³が新たに制定された。同法は、人々が義務教育レベル以上の学校を卒業、就職し、退職するまでの全職業期間（失業および求職活動中も含む）に労働者が受ける全ての職業訓練を対象とし、人々が職業生活を続けるうえで重要な能力開発の機会を提供することを保証したものである。この新法により、追加・改訂された主要な内容は、以下である。

- ① 訓練時間基金（le capital temps de formation）⁴に代わる制度として「職業訓練個人権」（DIF）を創設
- ② 労働時間外に行う職業訓練に支払われる訓練手当の創設
- ③ 交替訓練の仕組みの改革：若年者と求職者の社会参入を促すことを目的とする「専門化契約」（contrats de professionnalisation）、および在職者の雇用維持を目的とした「専門化期間」（periode de professionnalisation）と呼ばれる制度の創設
- ④ 生涯職業教育の資金への拠出を趣旨とする企業への割り当て率の引き上げ⁵
- ⑤ 適正化の仕組みの簡素化：COPACIF と AGEFAL に代替する「適正化単一基金」（FUP）の創設。この基金は、(a) 職業訓練個人休暇（CIF）、専門化契約、専門化期間、個人の職業訓練を受ける権利(DIF)を管理するOPCAの余剰資金を管理する資格、(b) 26歳未満の若年者の「熟練契約」の資金を確保するために、OPCAが払い込む義務的拠出金を管理する資格、の2つの資格を合わせ持つ。

さらに2005年初頭より、①労働法を文面および構成の両面からより分かりやすいものにする、②国内の現状と調和させる、③過誤を訂正する、④対象がなくなった諸条項を廃止す

¹ フランスでは最低5年に1度、産業部門別の労使交渉で職業訓練の目的や方法等について協議しなければならない（労働法典L. 933-2条）とされている。この合意に基づき、同年12月に、労使団体は「被用者の職業人生にわたる訓練機会」に関する全国業種横断的協約に署名している。この協約には、1991年7月の社会的対話に関する協定の内容も含まれている。

² la formation professionnelle continue dans le cadre de la formation professionnelle tout au long de la vie

³ 正確には、「全生涯にわたる職業教育および社会的対話に関する2004年5月4日の法律第2004-391号」（Loi N°2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social）として成立し、第1章「全生涯にわたる職業教育について」は職業教育の改革が、第2章「社会的対話について」は労使交渉の改革が記されている。これらは異なる時期に、国内の経営者団体と主要な労働組合が政府の提案によって中央交渉を行い、合意に達した2つの労使協定の内容に基づいている。

⁴ 職業訓練計画の枠内での被用者主導の教育訓練権の制度

⁵ 従業員数10人以上の企業については年間粗給与支払総額の1.60%、また、従業員数10人未満の企業については、0.40%に改定された。その後、2005年より、10人未満の企業については0.55%に引き上げられた。

るといったことを目的として、「労働法の近代化」作業が開始された。この結果、2007年3月には、労働法の立法部分の編成替えが行われ、《第9篇》という名称はなくなり、「第6部：全生涯を通じた職業訓練」となった⁶。第6部の構成は以下の通りである。

- －第1篇－職業訓練の一般原則と制度的組織
- －第2篇－見習い
- －第3篇－生涯職業訓練
- －第4篇－既得職業経験の認証
- －第5篇－海外に関連する諸条項

この中で、職業訓練として認められる領域についても規定されており、その一覧が第1-1-1表である。

⁶ この結果、箇条の番号が変わり、すべての箇条が9に代わって6から始まる4ケタの新しい番号に付け替えられた。同時に、一部の法律規定の全文（または部分的に）が、政令規定に変更されている。なお、本稿内で参照する労働法の箇条については、基本的に旧労働法の番号で標記しているが、参考資料の違いにより、一部新しい番号で標記している。

第1-1-1表 生涯職業訓練の範囲

労働法の第L900-2条	
事前職業訓練と職業生活準備の事業	職業上の技能資格も労働契約も持たないあらゆる個人が、固有の意味での職業訓練研修を受けるかあるいは直接に就業生活に入るために、必要なレベルに達するようにすることを目的としたもの
在職者の能力の適応と開発の事業	在職者がその就労部署と雇用の動向に適応するとともに雇用を維持することを促し、在職者の能力の開発に参加することを目的としたもの
昇進の事業	労働者がより高度の技能資格を取得することができるようにすることを目的としたもの
予防の事業	雇用が脅かされている労働者に企業の枠内あるいはその外部で職種の変更の準備をさせることによって、技能資格が技術と企業の機構の進展に不適合となるリスクを縮減することを目的としたもの
転換の事業	労働契約が打ち切られた労働者が異種の技能資格を必要とする雇用にアクセスしたり、非賃金労働者が新規の職業活動にアクセスしたり、できるようにすることを目的としたもの
知識の取得・維持あるいは改善の事業	労働者に対して、文化にアクセスし、技能資格と文化水準を維持ないし改善し、また、共同生活におけるより大きな責任を引き受けるための手段を提供することを目的としたもの
30年来労働法によって定められてきた職業訓練事業のリストは、近年、他の職業訓練事業によって補完された：	
放射線防護の職業訓練	対応する事業は次の該当者に職業訓練を施すことができる： <ul style="list-style-type: none"> - イオン化する放射線に個人を曝す行為（放射線検診、放射線医療、または、診察・治療あるいは生医学研究を目的とした核医学）を行なう職業従事者 - これらの行為の実施と関連医療設備のメンテナンスや検査に加わる職業人
企業経済に関連する職業訓練	とりわけ、従業員が企業の運営と目的を理解することを目的としたもの
従業員利益参加・経営参加・および賞金貯蓄の仕組みと従業員持ち株制度に関連する職業訓練事業	これらの事業は、労働法によっては定められていないが、言語の諸要素と金融部門に属する専門能力をマスターすること可能にする
総合能力判定事業	労働者が、自身の職業的・個人的な能力ならびに適性およびモチベーションを分析して、職業プロジェクトを設定し、また必要な場合には、職業訓練プロジェクトを設定することを可能にすることを目的としたもの
既得職業経験の認証の事業	労働者が、修了証書や職業目的の資格ないし技能資格証明書を取得する目的で、自身の既得職業経験を認証することを可能にする。これらの資格ないし証明書は、職業部門の全国労使共同雇用委員会が作成した一覧表に記載されていて、教育法の第L335-6条に定められている職業資格認定の全国リストに登録されているものとする
同等の諸事業	
文盲に対する闘いの事業	「第L900-2条」（労働法の第L900-6条）に基づき、文盲を無くすことを目的としたもの
企業創設者ないし再興者への随伴支援・情報提供・および助言の事業	「第L900-2条」（労働法の第L953-5条）に基づき、手工業、商業、または、自由業の分野での企業（活動を行なうかいなにかかわらず）創設者ないし再興者への随伴支援・情報提供・および助言を目的としたもの

出所) AGEFOS-PME 内部資料より作成

2. 職業訓練に関わる組織とその役割

上記のように、義務教育レベル以上の学校を卒業、就職し、退職するまでの全職業期間（失業および求職活動中も含む）に労働者が受ける職業訓練全てを対象とした政策が推進される中、職業訓練に関わる「関係者」にはそれぞれ課せられた役割があり、独自に、あるいは連携を図りながら職業訓練制度を発展させている。

そこで、ここでは職業訓練に関係している主要な関係者である、政府機関（国および地方圏レベル）、公共団体、企業（使用者団体）、在職者（労働組合）、求職者、訓練プロバイダ等について、その役割を簡単に整理する。

（1）政府機関

ア．中央政府

中央政府が職業訓練政策において果たすべき役割は、第1に職業訓練政策の基本的な枠組みを決定することである。これには、フランスが今後直面すると考えられる職業技能や職業訓練における課題に対応するための、職業部門と企業への援助も含んでいる。

第2に、職業訓練に関わる諸機関の管理・監督である。これを行なうために、国はDGEFP（雇用職業訓練総局）の下に専門の監視機関を有している。こうした機関の検査と監視の範囲は、企業、職業訓練受給者、資格取得目的訓練助成機関（OPCA）である。

第3に、企業内での職業訓練のための労使対話の推進である。2007年にサルコジ大統領が就任して以来、特にその役割に重点が置かれるようになっていく。

第4に、最も困難な状況にある国民（具体的には、求職者、障害者、移民労働者、文盲者、被勾留者等の社会的弱者）に対する職業訓練事業である。この点については公共雇用サービス提供機関（DFTEFP、県労働雇用職業訓練局、国立雇用局（以下、ANPEとする）、成人職業訓練協会など）および各種の特別基金⁷の仕組みを通じて対応がなされている。

これらの責任を果たすため、中央政府は以下の各事業に資金を提供するための特別予算を有している。

- ①求職者に対する職業訓練費用や研修報酬の全部または一部
- ②障害者、移民労働者、被勾留者、文盲などの特殊ケースの職業訓練費用
- ③特定分野における職業訓練費用（新技術部門など）
- ④職業訓練制度に関する広報費用
- ⑤地域圏への交付金
- ⑥企業あるいは業界団体内での職業訓練計画策定・実施への援助

これらの事業に対する資金提供は、経済・産業・雇用省等を通じた訓練生・訓練機関・企

⁷ 国家雇用基金（FNE）、職業訓練・雇用促進基金（FFPPS）など

業・銀行への援助と地域圏への交付金、欧州社会構造基金（FSE :Fonds social Europeen）⁸からの助成金という形で行われている。

また中央政府は、生涯職業訓練の法制上の枠組みを設定する以外にも、求職者等を対象として、国が設定する各種の仕組み（援助された契約、随伴支援措置）の枠内で、あるいは、研修員の報酬を伴う研修の許可や職業訓練事業の協約化を通して、職業訓練政策に介入を行っている。

イ. 地方政府

（ア）地方政府の役割

国と並んで職業訓練政策に大きな役割を担うのが地方政府である。国内に 22 および海外に 4 つの計 26 の地域圏があり、幾度かの制度改革による国からの権限委譲により、職業訓練政策の相当部分についての権限を州が有している。

生涯職業教育と見習い事業についての段階的な権限委譲について簡単に振り返ると、1983 年 1 月付けの法律により、地域圏は生涯職業訓練と見習い事業について、それぞれの地方の経済開発を推進するために必要な政策を策定し、その事業内容を選定する権限を得た。2002 年には、それまで若年者中心であった職業訓練地方計画を成人教育にまで拡充し、当該分野の様々な当事者間の協議のための新しい機関（CCREPF：雇用・職業訓練地方コーディネーション委員会など。）が設けられた。それと同時に各地方には、それまで国が管轄していた見習い訓練生を雇用する企業に対する補助金の権限が委譲された。さらに 2004 年の「地域の自由と責任に関する法律」によって、国の職業訓練事業の企画運営責任と、AFPA（全国成人職業訓練協会）が実施する職業訓練関連事業に充当されていた国家予算が州に委譲された⁹。

加えて、州は各地方の優先的課題（失業対策、若年者雇用対策、地元産業の振興など）に応じた職業訓練にも力を入れている。

⁸ EU の任務のひとつは、職業訓練の内容と組織方法については加盟各国の責任を尊重しつつも、各国の職業訓練事業を支援し補完することである。この任務遂行のために、特別な介入手段として FSE からの助成金が交付されることがある。

こうした助成金により、職業訓練のための事業運営経費・報酬および付随諸費用（交通費、宿泊費、等々）の支出の一部をカバーすることができる。ただし、同基金が資金提供を行なったプロジェクトについて、関係機関は、その支出に関する報告を基金使用後から 2 年以内に行なわなくてはならない。

FSE からの助成金は、地方レベルの諸プロジェクトについては労働・雇用・職業訓練地方局（DRTEFP）の同基金担当班が、全国規模の諸プロジェクトについては労働担当省が管理しており、どの場合でも公的支援（国民雇用基金、地方援助、等々）あるいは資格取得目的訓練助成機関からの資金提供の補完という形で介入している。

例えば、2000～2006 年の期間については総額 69 億 6860 万ユーロが支払われたが、この資金は目的別に振り分けられ、FSE 予算総額のうちおよそ 4 分の 3 が地方圏で管理された。

また、FSE では新たに、2007 年から 2013 年の職業訓練政策に関わる目標として、以下を掲げている。

- －労働者と企業の能力と適性を向上させること
- －差別的な扱いに対する闘い
- －人的資源の増大と雇用へのアクセスの改善、および、労働市場への参加の改善

⁹ 2004 年の分権化では、地方圏議会だけでなく、市町村のような一般評議会が職業訓練と雇用のために介入することも許可している。

地域圏は、国および労使と協議のうえ、16-25歳の若年者向けの見習い訓練の詳細を決定しているが、これは圏内での若年者に提供される学校教育も含めた職業訓練の全体を調整するためである。そのほか、国と地域圏は、5年ごとに更新される国-地域圏契約¹⁰の枠内で、共通・共同負担の優先課題に取り組むことになっており、この契約の中に職業訓練も含まれている。例えば2007年から2013年の期間では、現状では地域や個人属性によって職業訓練や雇用へのアクセスに不均衡があるため、その改善を目指すことを謳っている。

(イ) The Conseil régional de Rhône-Alpes (ローヌ・アルプ地域圏議会)

ここでは、地域圏が職業訓練政策について果たす役割の詳細について、The Conseil régional de Rhône-Alpes (ローヌ・アルプ地域圏議会)の例を挙げてみていく。

同州は、人口が600万人の国内第2の規模を有する地域である。州内は8県に分かれており、さらにコミューンが2879ある。州議議員数は158名であり、通常議会は2カ月に1回開催され、その中で職業訓練政策についても審議する。州が管轄する職業訓練は、求職者への資格付与のための訓練、求職者の求職活動支援、企業が行う職業訓練への支援などである。

州が職業訓練に係わる場合、その費用は主に①地方分権交付金 (Dotations de décentralisation)、②州税 (州レベルで世帯ごとに課税)、③EUによる欧州賛助金 (Concours européen) により賄われている。2007年の州予算は約23億ユーロで、そのうち34%をインフラ整備に使用している。職業訓練予算は、そのうち4億4900万ユーロである (補助金としての支出も含まれる)。

フランス全土と同様に、同州全体では失業率の高さが問題となっているが、他方では、個別企業においては人手不足という人材のミスマッチが生じている。州は若年層の職業訓練に責任があるため、こうした状況を改善すべく、以下のような政策的課題を掲げている。

- ① 持続的な雇用と、そのための資格取得を目的とした訓練を受けられる仕組み作り
- ② 仕事に必要な訓練の受講につながるよう、仕事内容と必要な職業訓練を明確化したオリエンテーションシステムを州内に構築する
- ③ 州域が広いので、訓練希望者が身近なところで訓練を受講できるようなインフラの整備を推進する
- ④ 職業訓練ニーズの把握や、訓練の効果をあげるための労使対話を支援する

こうした政策課題認識に基づいて同州では、州内を27のゾーンに分けて、地域密着型の訓練ニーズを吸い上げ、職業訓練を提供していこうとしている。また州の活動を州民に周知するため、生涯教育や見習い訓練について、パンフレットを配布するなど積極的な広報活動を行っている。

州は職業訓練にかかわる計画を州の予算範囲内で策定する義務がある。手順としては、ANPEや各業種からゾーン別に職業訓練ニーズを吸い上げ、それをベースに訓練計画を策定

¹⁰ 国家/地方計画契約では職業訓練に関わる資金についても定義されており、例えばCARIF (職業訓練情報資料活用センター) と OREF (地域圏雇用職業訓練委員会) との共同資金提供の諸条件も規定している。

する。この際に、見習い訓練と求職者への訓練にどの程度予算を配分するかについても決定をする。計画は目的に応じて単年度の場合も、複数年度の場合もある。実際に訓練を行なうプロバイダーは、基本的には入札制度¹¹によって決定される。入札制度に拠らないケースは1割程度であり、革新的な新しい職業訓練を実施する場合などが該当する。職業訓練がプロバイダーを通じて提供されるのは6月頃からになる。

2008年度の訓練プロバイダーの落札実績の官民比率は、ほぼ半々である。職業訓練を行っている訓練プロバイダーは、建築業や製造業関係では公共が多く、サービス業では民間が多い。プロバイダーの入札基準は価格、講師の質、設備、プログラム内容などである。

以上が定常的な仕組みだが、これ以外にも、例えばCAREDという職場復帰支援システムの活用によって1万人が就職にたどり着いているという。

若年層の失業率が高い同州では、職業訓練政策の中で、特に見習い訓練制度を重要な分野として位置づけている。同州では、63カ所にCFAがあり、2007年には4万1千人が見習い訓練制度を利用した。この活動に対し、AEAという州の関係機関が、見習い生を雇用している企業への給付金などの支援を行っており、その額は年間6500万ユーロに上る。なおCFAには州から約1億8千万ユーロが支払われている。見習い訓練制度については、経営者団体や地域の窓口（州と国がお金を出して設置）などが募集などの情報提供を行っている。同州では、2010年までに見習い生を5万人にまで増やすことを目標としている。同議会では、見習い訓練制度におけるメリットとして、企業側には、見習い訓練終了後も訓練生を継続して雇い続けられる、見習い生側には、給与を得ながら学習することができるとともに、就職の機会が広がる、ことをあげている。

失業者についても、失業手当を受給している人は失業保険金庫（国）の管轄になるが、受給していない人は州が職業訓練を行う。同州での失業者数は18万人程度であり、このうち半数程度が失業手当の給付を受けていないため、州の訓練対象となる。実際には、求職者のうち年間10～15%程度（2万5千人程度）が何らかの職業訓練を受けている。

訓練実施プロバイダーに対する評価は、活動収支報告書の提出や就職率などによりチェックしている。ただし、職業訓練の効果については、必要性は感じているものの、評価することが難しいために現状では特に行っていない。

今回の労使合意に基づく法改正などの影響があり、2009年6月に正式な法案ができるまで、州の役割は最終的には明確になっているわけではない。今後は、技術革新に対応した訓練をどのように提供していくか、ということが重要な課題であるとしている。

（2）労使団体

フランスでは、伝統的に職業訓練政策は、政府主導というよりも労使交渉によって基礎が

¹¹ 同地域の場合、訓練予算額が大きいことから、応札対象は国内レベルではなくEU域内レベルとなることが多い。

作られてきた。そのため全国的なレベルから個々の企業のレベルに至るまで、労使は生涯職業訓練システムを語る上で非常に重要な役割を果たしている。

すでに述べたように、現行システムの礎となったのは1970年の労使合意である。労使はこのシステムを時代に合わせて発展させるべく、職業訓練個人休暇の資金提供（1982年）、若年者の交替制職業訓練（1983年）、従業員数10人未満の企業の参加、総合能力判定（1991年）、職業訓練時間資本（1994年）、成人技能資格契約（2001年）、職業訓練個人権と専門職業化の仕組み（2003年）について合意形成して、その後、その合意事項が法律化されるという形で制度の整備が進んできたのである。

そのフランスの労使交渉の概要について簡単にみると、多くの場合、労働者代表は職種別組合や産業別組合だが、大規模な交渉の場合には、全国レベルの1つの組合または複数の組合が主導することになる。全国レベルでの交渉の場合において、法的に代表性があると認められているのは、①フランス労働総同盟（CGT）、②フランス民主労働同盟（CFDT）、③労働者の力（CGT-FO）、④フランスキリスト教労働者同盟（CFTC）、⑤管理職総同盟（CFE-CGC）の5組合である。地方レベル、職種別、産業別の組合や企業内組合が使用者側と労使交渉を行う場合も、上記の5組合のいずれかに加盟していることが必要である¹²。

先に述べた「職業訓練の仕組みの適合化についての労使共同合意」（2003年9月締結）は、3つの経営者団体（フランス企業運動：MEDEF、中小企業総連合：CGPME、手工業職業同盟：UPA）と、5つの労働者組合が同じテーブルについて団体交渉を行った結果である。

また、企業は職業訓練の発展に加わることを義務付けられており、そのために後述の見習い訓練税および在職者の職業訓練のための拠出金が義務付けられている。

（3）コーディネーション機関

職業訓練に関わる様々な当事者たちの間に政策または資金配分などの調整を行ったり、規制を行ったりする機関が複数存在している。

例えば、雇用政策を考える上では職業訓練を考慮に入れる必要があるため、全国レベル（全生涯を通じた職業訓練全国評議会）、地方レベル（地方雇用・職業訓練コーディネーション委員会。以下CCREFP。）¹³、県レベル（県雇用委員会）¹⁴で、それぞれ調整のための組織を有している。

¹² フランスにおける労働組合の組織率は5組合合わせて8%程度、最大労組であるCGTでは3%程度である。

¹³ 地方雇用・職業訓練コーディネーション委員会（CCREFP：Comités de coordination régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle）とは、職業教育訓練・労使関係改善・雇用地方委員会に代わり、2002年より新たに設置された委員会である。雇用と初期および継続職業訓練プログラムに関する地域圏の調整機関である。職業教育訓練政策および雇用政策についてより良い調整機能をもつため、様々な当事者間の協議を促すとともに、政策についての予測、調査、追跡調査および評価の機能を担う。同委員会は、国の代表、地域圏知事が指名する国の部局の代表（地域圏労働・雇用・職業訓練局長、域県農林局長、地域圏青年・スポーツ・レジャー局長を含む）、地域圏の代表、雇用者団体および地域圏農業・商業・手工業会議所の代表、被用者団体の代表、全国レベルの代表的労働団体の代表により構成され、地域圏経済社会評議会議長が委員長を務める。

¹⁴ 旧CODEFのこと。現在の名称はComités départementaux de l'emploi（CDE）。

例えば、全生涯を通じた職業訓練全国評議会（CNFPTLV：Le conseil National de la Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie）についてみると、職業訓練と社会的対話に関する2004年5月付けの法律¹⁵によって設置された全国レベルのコーディネーション組織である。評議会の任務は以下のとおりである。

- ア． 地方レベルでの調整委員会（CCREFP）と連携し、全国レベルでの職業訓練政策の構想とその実施のため、当事者間の協議を促進する
- イ． 見習いと生涯職業訓練について適用される法律と規則について提言を行う
- ウ． 見習いと生涯職業訓練の地方政策を評価し、3年ごとに評価報告書を議会に提出する
- エ． 見習いと生涯職業訓練に充当される財源について定期的に監査を行ない、毎年議会宛に報告書を作成する

同議会のメンバーは62名からなり、地域圏議会議員、国と国会の代表¹⁶、職業団体や使用者団体および労働組合の代表、職業訓練の有識者で構成されている。

設置から3年以上経過した現時点でのCNFPTLVの成果は十分なものであるとはいえない。例えば、職業教育訓練と研修に充当された財源の用途についての年間報告書や、法律により要請されている評価報告書は2008年時点ではいまだ公表されておらず、隔年での発行に切り替える動きもある。

（4）徴収機関

ア． 見習い税徴収機関（OCTA: Organismes Collecteurs de la Taxe d'Apprentissage）

OCTAは見習い税を徴収する機関で、全国に145機関あり、このうち全国を管轄するOCTAが50、残りが地域圏を管轄している。OCTAには最低徴収額が定められており、その額は全国管轄のOCTAの場合200万ユーロ、地域圏を管轄するOCTAの場合は100万ユーロである。2006年の徴収額の総額は16億5300万ユーロで、徴収額は近年増加している。

企業に課せられる見習い税率は給与総額の0.5%で、その税収は、法令で定められた比率に従って次の二つに配分される。1つ目の「割当枠（quota）」（総額の52%）分は、CFA、企業学校、金融・保険部門の職業訓練センターへの資金提供に、2つ目の「助成枠（barème）」（総額の48%）分は、技術・職業教育機関への助成金に充てられる。

見習い税と並行して、2005年度財政法案で見習い訓練制度発展分担金（Contribution au développement de l'apprentissage, CDA）が新たに設けられた。CDAは、地域圏見習い制度・職業訓練基金（Fonds régionaux de l'apprentissage et de la formation professionnelle）に振り替えられる。CDAは2005年には給与総額の0.06%、2006年には0.12%、2007年には0.18%に定められた。CDAはOCTAが徴収し、年間徴収総額は約2億ユーロである。

¹⁵ 第27条。労働法典第L910-1に編纂されている。

¹⁶ 国の代表性という点では、10の省が委員会の構成メンバーとなっているが、そのいずれかが中心的役割を果たしているということではない。

イ．資格取得目的訓練助成機関（OPCA : Organisme paritaire collecteur agréé）

フランスの継続職業訓練制度は、1971年の創設法の制定以来、企業に職業訓練に関わる出資義務の原則を定めており、企業の職業訓練分担金の一部は公認徴収機関（以下、OPCAとする）に納付する仕組みがある。

OPCAとは、労使同数の理事会によって運営管理される非営利団体¹⁷であり、管轄する業界（または職業部門）、および管区と払い込むべき拠出額を定めた労使協働合意によって創設される。国の認可を受ける必要があり、主な任務は職業訓練資金の徴収と再配分である。

フランスでは職業訓練政策に力を入れているものの、中小企業には資金やインフラ（職業訓練施設や人材不足など）の制約があり、その問題を解消するためにOPCAが設置されたのである。

フランスには現在99のOPCAがある。このうち2つは業界横断的および部門横断的な全国機関で、主に中小企業を中心とする機関（AGEFOS-PME）と、大企業を中心とする機関（OPCALIA）¹⁸である。このほか、業種などによる部門別の全国的機関の数は40機関で、訓練計画に関してのみ公認を受けている地域圏職際機関（OPCAREG）の数は25機関、個別訓練休暇のみを運営管理する機関の数は31機関（このうち地域圏機関（FONGECIF）は26、全国的な機関（AGECIF）は5）である。

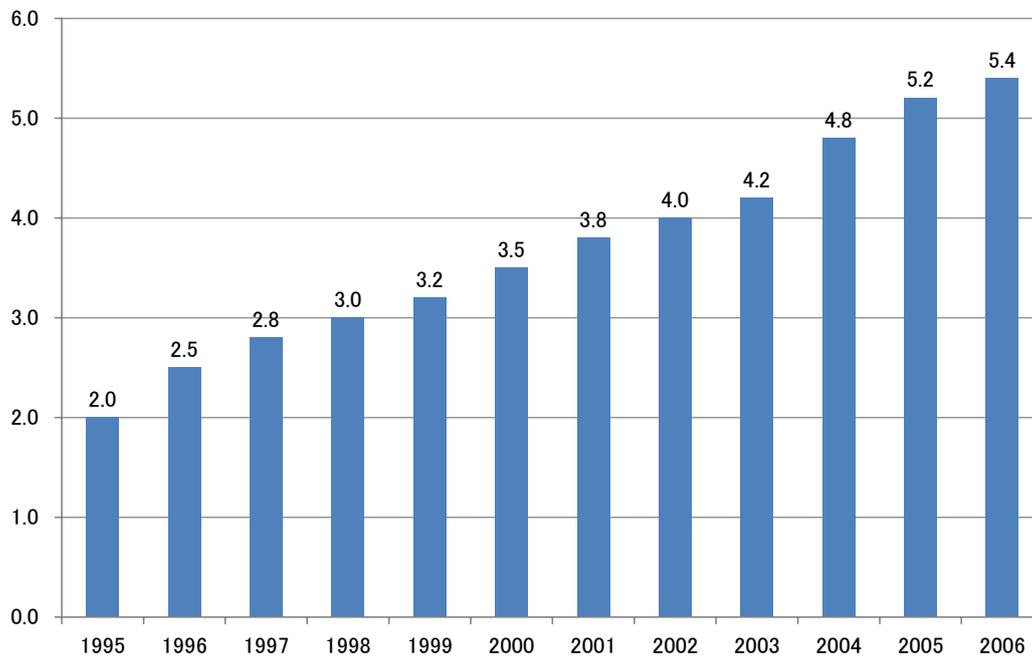
OPCAの徴収額は年々増加しているが（第1-1-2図を参照）、その背景には、2005年の分担率の引き上げのほか、企業が教育訓練活動に係わる機能をOPCAに外注化する傾向が強まったことが挙げられる。2006年度の徴収額は54億4,900万ユーロであり、企業の教育訓練のための年間拠出総額は100億ユーロに上るため、企業の拠出金の半分以上がOPCAを経由していることになる。

¹⁷ 1901年の法に基づいている

¹⁸ OPCAREGのネットワークのトップであるOPCALIAは、2つのOPCA—OPCIBおよびIPCOの合併により誕生した。

第1-1-2図 OPCAの徴収額の推移

(単位：10億ユーロ)



出所) PLF (2008) より作成

(5) 教育訓練プロバイダー

教育訓練プロバイダーには、民間（協会組織、株式会社、自営業者、等々）、公共（生涯教育事業体グループ、等々）、あるいは、半公共（成人職業訓練協会、商工会議所、等々）があり、そこには職業訓練を提供する機関のほか、総合能力判定（詳細は第2節、P75、を参照）のための機関も含まれる。

2005年の調査によると、教育訓練プロバイダーの総数は45,000以上あるが、そのうち13,500程度が職業訓練を主な業務としている。後者の内訳をみると、国民教育省下の機関、労働・社会関係・家族・連帯省下の機関（AFPA：全国成人研修協会）、農業省所管の農業振興職業訓練所、業界団体の会議所（農業会議所、商工会議所、手工業組合）などの公共・準公共訓練プロバイダーが約5,000、非営利団体¹⁹、営利機関を合わせた民間職業訓練機関が約8,500であり、民間訓練プロバイダーの大部分は小規模事業者である。なお、公共と民間の大手の訓練プロバイダーで事業占有率が高い。

訓練プロバイダーとして活動するには、特に認可は必要とされないが、下記の義務を負う。

- ① 職業訓練プロバイダーとしての活動は登録制であり、職業訓練を担当する国の行政当局

¹⁹ 1901年アソシエーション法による

に登録を行う。ただし、実施される訓練内容が労働法により規定された内容と一致しない場合（前掲第1-1-1表、P44、を参照）、登録を取り消すことができる。

- ② すでに職業訓練を行なっている訓練プロバイダーは、実際の活動に関する報告を行わなければならない。この報告は、特定の資格認定に係るといったような厳格なものではなく、行政当局が職業訓練機関とその活動分野を把握するためのものである。
- ③ 訓練内容の質に関する監査は、訓練プロバイダーが、プロバイダー自身が雇用している講師や職員が、提供する職業訓練サービスを実施するうえで、適正な資格や資質を有した人材かどうか、という観点から行なわれることが法律²⁰で規定されている。ただし、この法律ではその実行を禁じるような「資格と質」の種類について、具体的に定められてはいない²¹。

また、総合能力判定を行うプロバイダーの場合、OPACIFの作成するリストに登録されていることが条件であり、DRTEFPへの活動の申告、方法論（給付の組織、方法の信頼性等）と職業倫理（職業上の機密保持、私生活の尊重等）に関する特別規則を遵守しなければならない。

3. 教育訓練サービス市場の特徴

（1）教育訓練サービス市場の規模

2005年の継続職業訓練制度と見習い制度に関わる職業訓練の市場規模は259億ユーロであり、全国総生産（PIB）の1.5%に相当する（第1-1-3表を参照）。この金額にはEUからの資金提供²²も含まれている（2000～2006年でおおよそ69億ユーロ）。

費用負担者別に特徴をみると、主要な資金提供者は企業であり、2005年度は総額のうち41%を占めている。また、国の権限の一部が地域圏に委譲されたため、国の出資は減少する傾向にあり、約17%を占めるにとどまっている。企業は被用者向けの負担額が最も大きいですが、社会参入計画に基づく若者や見習い制度向けにそれぞれ10億ユーロ程度を負担している。国

²⁰ 規定には「（職業訓練を実施する）法人および個人は、教育人員および雇用されるスタッフと、訓練の実施に関する資格と質の関連性について、それが正当なものであることを示す」と書かれている。

²¹ しかし、2006年3月と2006年11月付けの回状には訓練プロバイダーが負うべき責任について以下のように明記されている。

－達成すべき目標（例えば、取得すべき能力、技能資格等。この取得が資格、修了証書によって認証されるかあるいは単に評価されるだけかは問わないものとする）の明示

－継続期間の点からも、様式の点からも、明確で詳細、かつ時系列に沿ったプログラムであり、さらに達成すべき目標と整合的がでなくてはならない

－プログラムを遂行するための諸条件（レベル、必要な予備知識、等々）と対象者について定義しなくてはならない

－事業実施を継続するための仕組み（給与支払い名簿、研修員が署名する出席証書、等々、これらの文書は職業訓練事業が実際になされたこと、その継続期間等を証明すること）と、事業の実績を評価するための仕組み（試験、テスト、評価票等）がなくてはならない

²² EUでは職業訓練への資金提供を行っており、特に欧州社会基金（Fonds Social Europeen）は、EU加盟国間における経済的・地域的な統合を目指し、国、地域圏、公共、民間などへの資金提供を行っている。

は求職者向け負担が 15 億ユーロと多いものの、そのほかに見習い制度向け、社会参入計画に基づく若者向け、被用者向けにもそれぞれ 10 億ユーロ前後を負担している。地域圏は見習い制度向けの費用負担が 17 億ユーロと最も多く、社会参入計画に基づく若者向けと求職者向けが 6～8 億ユーロである。

他方、用途別に特徴をみると、見習い制度向けは地域圏（17 億ユーロ）が中心となっているのに対して、求職者向けは国と Unidic が中心となりつつ、一部を地域圏が負担するという構造になっている。

第 1-1-3 表 教育訓練サービス市場の規模（2005 年）

（単位：10 億ユーロ）

	見習制度 向け	社会参入 計画に基 づく若者 向け	被用者向 け	公務員向 け	求職者向 け	合 計	構成比 (%)
合 計	4.0	2.5	10.5	5.5	3.4	25.9	100.0
企業	0.9	1.0	8.6	—	—	10.5	40.5
国	1.1	0.7	1.1	—	1.5	4.4	17.0
地域圏	1.7	0.8	0.1	—	0.6	3.2	12.4
地方公共団体 (雇用者として)	—	—	—	5.5	—	5.5	21.2
その他 (Unédicを含む)	—	—	—	—	1.3	1.3	5.0
家計	0.3	—	0.7	—	—	1.0	3.9

注 1) UNIDIC は失業保険を徴収・管理する団体だが、失業保険を受給している求職者に対する職業訓練を担っているため、掲載している。

注 2) 社会参入計画とは、社会的弱者に対して、経済的な保障を含めた広範な生活機会を保障することで、自立と社会参加の促進を目的とした各種施策のことである。ここでは、対象が若年向けの施策に関わる費用を記載している。

出所) PLF (2008)

第 1-1-4 表は受給者別にみた職業訓練支出の推移である。公共・民間の在職者が職業訓練支出の 61%を消費している。特に民間部門の在職者は 103 億ユーロ（全体の 40%）を消費する主要部門である。民間部門の在職者のための支出は、2005 年には企業の支出増加により前年比 4.8%増であった。次いで職業訓練の対象者として多いのは若年者であり、全体の 4 分の 1 が充てられ、中でも見習い訓練の占める割合が高い。また、求職者向けについても全体の 13%である 34 億ユーロがさかれており、その割合は時系列の推移でもおおむね一定である。

第 1-1-4 表 受給者別にみた職業訓練支出の推移

(単位：100 ユーロ)

	1999年	2000年	2001年	2002年	2003年	2004年	2005年	2005年 度構成 比 (%)
合 計	22921	22989	23727	23609	24311	25035	25923	100.0
若年者	5620	5776	5877	5621	5846	5927	6307	24.0
見習い制度	3410	2615	3661	3424	3680	3787	3965	15.0
交互契約	1278	1361	1446	1397	1348	1270	1325	5.0
若年者の訓練と支援	932	800	770	800	818	870	1017	4.0
求職者	3694	3399	3417	3315	3394	3573	3403	13.0
公務員制度の職員	4561	4668	4907	5099	5106	5344	5519	21.0
民間部門の就業者	8778	8910	9245	9316	9647	9866	10343	40.0
投資	268	236	281	258	318	325	351	1.0

注) 第 1-1-3 表で掲載した値と本表は資料の出所が異なっており、出所元により使用したデータの分類が異なるため、区分の表示形式が異なっている。

出所) Dares (2008)

4. 代表的な職業訓練制度

ここでは、フランスの職業訓練政策のうち、代表的ないくつかの制度について、訓練対象者別にみていく。各制度の詳細は第 2 節を参照されたい。

(1) 若年者を対象とした職業訓練制度

ア. 見習い訓練制度

見習い訓練制度とは、16～25 歳の若年者を対象に、一般教育、理論、実践を施し、中学レベルから大学レベルに至るまでの各種職業資格を取得させることを目的とする雇用契約を基礎に置く仕組みである。取得資格によって 1～3 年の期間、見習い訓練生は企業で「有期職員」として働きながら、見習い訓練センター (CFA) で座学を受講する。CFA については国民教育省が所管している一方、見習い訓練生は雇用契約を結んだ企業内では労働法によって守られる。

若年者に対する訓練責任は地方圏が負っており、見習い訓練についても同様である。

この訓練の費用は、地域圏や国からの補助金のほか、企業が納付する見習い税 (taxe d'apprentissage、税率は給与総額の 0.5%)、および見習い制度発展分担金 (CDA : Contribution au développement de l'apprentissage、税率は給与総額の 0.18%)²³によって賄われる。見習い税と見習い制度発展分担金は、見習い税徴収機関 (OCTA) が徴収する。2005 年の徴収額は見習い税が約 16 億ユーロ、見習い制度発展分担金は約 2 億ユーロである。

見習い訓練生の人数は、2000 年度以降頭打ちとなっていたが、04 年度に増加に転じ、06

²³ この分担金は 2005 年には給与総額の 0.06%、2006 年には 0.12%、2007 年には 0.18%であった。

年 3 月末には約 38 万と過去最高を記録した。政府は、09 年までに見習い訓練生の数を 48.5 万人へ引き上げることを目標としており、見習い生を受入れる企業に対して優遇税制を設けるなどの対策をとっている。

(2) 在職者を対象とした職業訓練制度

在職者向けの職業訓練とは、雇用状態を維持²⁴するために行われるという位置づけであり、経済・産業・雇用省が所管している。

ア. 職業訓練計画 (Plan de Formation)

職業訓練計画とは、企業が行う職業訓練事業で 1971 年より実施されている。企業側は単年あるいは複数年にまたがる職業訓練計画を作成し、社内の企業委員会²⁵に諮ったうえで実施することができる。同制度の利用目的は、①従業員が就労する部署や組織構造の変化への適合するため、②従業員を雇用動向の変化に対応させる、もしくは従業員の雇用を維持するため、③従業員の能力開発のため、の 3 点である。

同年における職業訓練計画の平均訓練時間は 30 時間程度であり、在職者の 4 割が受講している。

イ. 専門職業化期間 (périodes de professionnalisation)

専門職業化期間とは、2004 年 5 月付けの法律により創設された職業訓練制度である。80 年代に若年者の就業支援の一環として行われ高い評価を受けた類似の制度をベースに、対象層を広げるなどの改定を加え、新たに実施されるに至った。

同制度は、全国的な労使の集団合意により定められた条件（産休や育休から復帰する場合や職業活動が 20 年を超えている場合等）に該当する無期限雇用契約 (CDI)²⁶の従業員（日本の正社員におおむね相当）に適用される。彼らが自身の雇用維持や、国に承認された職業的に有効な技能資格の取得、職業訓練計画よりもさらに長期にわたってより高度な技術や最新技術等を獲得するための職業訓練が必要な場合に、雇用主と協議の上で利用できる。

2007 年における専門化職業期間の利用者は 370,150 人 (CPNFP の調査による) である。

²⁴ 雇用状態の維持とは、労働法の第 L6313 条の第 2 項、第 3 項、第 4 項、および、第 6 項により定められている。

²⁵ 企業委員会とは、企業側と従業員側それぞれから選出された代表者によって構成され、企業内の様々な事案について労使共同で検討するために設置される機関である。特に、従業員から選出された代表者を企業の管理運営に参加させることを目的としている。

²⁶ フランスの代表的な労働契約は、①期限の定めのない労働契約 (CDI : Contrat de travail à Durée Indeterminée) と、②期間の定めのある労働契約 (CDD : Contrat de travail à Durée Déterminée) の 2 種がある。ただし、CDD は一定の条件下でのみ締結できる。その条件とは、代替要員の確保、将来消滅することが確実なポストに空席が発生した場合の補充要員、新規に無期限雇用契約を結んだ者が何らかの事情によりすぐに仕事に就けない際の補充要員、一時的に業務量が増加した場合、一部失業者の雇用促進のための国の政策にのっとった雇用契約、などである。有期労働契約の更新は 1 回のみ可能であるが、更新期間を含めて合計期間が 18 カ月を超えてはならないとされている (ただし、例外規定あり)。

ウ. 職業訓練個人権 (DIF : Droit Individuel a la Formation)

職業訓練個人権 (以下、DIF とする) とは、2004年5月付けの法律²⁷により創設された職業訓練制度である。従前の職業訓練制度の多くは企業主導型で行われていたといえる。従業員が主体となって活用できる制度 (代表例は CIF : 本節第3項, P73, を参照) もあったが、1人当たりの訓練コストが高額となるため、予算規模からみて職業訓練を望む全ての対象者をカバーしきれないといった問題があった。こうした課題を解決するため、企業の職業訓練計画の枠外で、比較的従業員の意思によって職業訓練を受けられるように、DIF が作られたのである。

DIF の特徴は、フルタイムの無期限労働契約 (CDI) の従業員は、勤続1年以上経過した後、毎年、20時間の職業訓練を受ける個人的権利を得るというものである。パートタイムの CDI 従業員の場合、職業訓練のために与えられる時間は、就労期間の割合に応じて算定される。毎年獲得する権利は6年間累積することが可能であり、その6年間に権利を行使していない場合でも、120時間分の権利を持ち越すことができる。

従業員は、①「優先的」DIF として、業界等において労使で集团的合意が結ばれ、実施様式等が定められている場合、②Contrats de professionnalisation (熟練化契約: 学業を終えてから資格取得を目指す16~25歳の若者と26歳以上の求職者を対象に、就業しながら職業教育訓練を受けることができる。詳細は、第4節3項(3), P110, を参照)、もしくは「職業訓練計画」に含まれる職業訓練事業の一環として利用する場合、のいずれかを選択する。

利用実績は2006年度には166,054人で2005年度と比べ約6倍の伸びを示している。その大部分が優先的DIF (59.8%) あるいは職業訓練計画 (34.3%) の一環として使用されている。

エ. 職業訓練個人休暇 (CIF : Conge Individuel de Formation)

職業訓練個人休暇 (CIF) は、企業が主導する職業訓練計画とは別に、従業員の意思によって主体的に能力開発機会を得るための仕組みである。比較的職業生活が長い人向けに、キャリアアップやキャリア転換に役立つ技能の獲得や、公的資格の獲得等のために職業訓練を受けるための休暇を取得することができる制度である。創設は1971年である。

同制度を活用するために、従業員自らが訓練計画書を作成し、OPACIF に提出する。企業側は申請を拒否することができない。取得可能な休暇の期間は、フルタイム研修の場合は1年以内、パートタイム研修の場合は1200時間以内である。

2006年度の新規申請実績は62,591件である。政労使ともに、近年のCIFについて一定の成果をあげていると評価しながらも、1件当たりにかかるコストが他の職業訓練と比べて高額のため、利用者数の大幅増加が困難であるとの認識をしている。

²⁷ 2003年12月の「被用者の職業人生にわたる訓練機会」に関する全国業種横断的労働協約を元として、2004年5月に法律化 (Loi N°2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social) されている。

(3) 社会的弱者を対象とした職業訓練制度

社会的弱者向けの職業訓練について、ここでは主に失業者を対象とした職業訓練を取り上げる。

制度の1つ目は、職業訓練と雇用とを組み合わせた特殊雇用契約であり、特に若年者の長期失業の改善が目的であるが、若年者以外の就職困難者にも適用されている。職業訓練には強制のものと任意のものがある。企業だけでなく、国、地方自治体、非営利団体が雇用主となって、雇用契約を結び、雇用期間中にあわせて職業訓練を行う制度である。

2つ目は、再就職活動と職業訓練、失業手当支給の一体化である。公共職業安定所(ANPE)に求職者登録をした場合、就職活動の指針となる「個別就職計画PPAE (Projet Personnalisé d'Accès à l'Emploi)」を作成する。PPAEは、求職者の再就職を促進させる制度であり、2006年1月以降に求職者登録をした者から適用される。(2001年7月に施行された「雇用復帰支援計画」(PARE : Plan d'Aide au Retour à l'Emploi)および「個別行動計画」(PAP : Projet d'Action Personnalisé)に代替するものである。)PPAEを作成すると、(受給権者には)失業手当が支給される。求職者の能力を精査した上で、本人の希望(勤務地や賃金、職種など)を考慮し、PPAEには、再就職に相応しい業界や職種、雇用形態、必要な職業訓練など再就職活動の方針が盛りこまれる。

第2節 若年者対象の職業教育訓練制度

1. 見習い訓練制度

(1) 制度の概要

2004年5月付けの法律により、それまで多用だった「交互契約」の分野の見直しが行われ、現在も残されているもののひとつが見習い訓練制度である²⁸。この制度は、企業内の実習と見習い訓練センター（CFA）における一般教育、理論教育を組み合わせた若年者の就労支援の仕組みである。フランスでは慢性的な若年者層の失業問題があり、その解決のために同制度を積極的に活用しようという試みがなされている。

見習い訓練の対象は、16歳から25歳の若年者で中等教育の第一課程を修了した者である。加えて、26歳の若年障害者も対象に含まれる。見習い訓練生は受け入れ企業との間に「見習い契約（contrat 'apprentissage）」という雇用契約を結ぶ。各CFAでは、職業別に複数の種類の資格証書（ディプロム）を用意しているが、見習い訓練生は、就労しながらディプロムの取得を目指す（第1-2-1表を参照）。

契約期間はディプロムの種類や水準（レベル）別に、一契約当たり1年から3年で設定されている。

第1-2-1表 ディプロムの水準

DUT	技術・技能に関する管理的機能に就くことを準備するもの
BTS	上級テクニシャンの職務に就く能力を持つ
職業バカロレア	高度な熟練を要する職務に就く能力を持つ。2年間で獲得可能。BEPやCAPと比べ、同様の専門分野でのさらに高度な教育訓練の証明となる。獲得後は、高等技術部門（STS）へ進んでBTSを得ることもできる。
BEP	一つの職業領域内の複数の職務活動あるいは複数の職業領域に共通する機能への十分な技能的・一般的能力を持つ。2年間で取得可能。CAPより広範な訓練後に獲得でき、しばしば職業バカロレア獲得への第一段階と見なされている。
CAP	熟練を要する職務活動への従事に十分な技能的・一般的能力を持つ。一般的に2年間で取得する。

²⁸ もう1つの制度はperiode de professionnalisation（専門化職業契約）。

(2) 実施方法

見習い契約は、有期雇用契約であるゆえに見習い訓練生は学生身分ではなく雇用者として扱われ、一般の雇用者と同様の制度や措置の適用対象とみなされる。具体的には、訓練期間中は、CFAでの理論教育の期間も含めて、毎年7月に改定される法定最低賃金（以下、SMIC）の一定率以上の賃金が支払われる。その率は見習い訓練生の年齢・訓練年数に応じて第1-2-2表に示したように、SMICの25%から78%の範囲で定められる。なお、見習い訓練生のプログラム受講料は無料である。

第1-2-2表 見習い訓練生の賃金

	職業訓練第1年目	職業訓練第2年目	職業訓練第3年目
17歳まで	SMICの25%	SMICの37%	SMICの53%
18歳から20歳	SMICの41%	SMICの49%	SMICの65%
21歳以上	SMICの53%	SMICの61%	SMICの78%

出所) AFFIDA 内部資料

CFAでは、年間400時間以上（ディプロムによっては750時間以上）の座学を受講することが義務付けられている。労働時間はCFAにおける受講時間も含めて18歳未満については一日8時間、週35時間が上限設定されている。18歳以上については、各企業の労働時間規定に準ずる。

見習い訓練生は、受け入れ企業での現場実習とCFAでの座学を数週間ずつのサイクルで受ける。実習と座学の割合は、実習が約3分の1、座学が約3分の2である。

見習い契約には担当制度が設けられており、各見習い訓練生にはCFAでの教育担当者と企業側の実習担当者の2人がチューターとして指導にあたる。企業側の実習担当者は見習い訓練開始から2カ月以内にCFAが実施する訓練評価会議に参加することが義務付けられる。CFAの教育担当者と企業の実習担当者は見習い訓練生が持参する連絡帳を通して訓練の進捗状況を連絡するとともに、年2～3回会合をもって意見交換を行い、指導内容を調整する。

見習い訓練の効果についてみると、2006年には、レベルV²⁹の訓練を行った見習い訓練生の66%が1年以内に就職しており、38.4%が就職先未定となっている。レベルIVでは見習い訓練生の79%が就職に至っている。

²⁹ 「職業資格レベルV」とはBEPまたはCAPの所持者、あるいはリセには進学したものでバカロレアを取得できなかった者である。BEPとは、第3学級修了者に2年間職業教育を行い、修了者に与えられる資格。そのうち優秀な者には技術リセ第1学級への編入が認められる。ただし、BEPは団体協約の認定外の資格であるため、これだけでは技能保持者とは認められない。CAPは、コレッジの第5学級終了時に14歳に達した者、もしくは成績不良で第4学級に進めなかった者を対象に、3年間一般教養と職業教育の授業を行い、試験に合格した者に与えられる資格で、一般的にBEPより高度な専門的技能を持つとみなされる。CAP、BEP保持者は、熟練工としての道を歩むことが想定されている。

（３）見習い契約の伸張

見習い訓練制度は、通常の学校教育で取得されるものと同じディプロムを取得するものであり、国（国民教育省）の管轄下にある制度である。

CFA には募集区域の違いにより 2 つのタイプ意があり、全国を募集区域とする CFA の場合には国と締結される契約により設立される。地域圏を募集区域とする CFA の場合には地域圏と締結される契約により設立される。全国の CFA 数は千数百か所になるが、そのうち前者はごく少数であり、後者が約 99%を占めている。なお、CFA に対しては 20 億ユーロ以上の年間予算が組まれている。

CFA には法人格はなく、次のような各種の運営管理機関の後ろ盾により成り立っている。

公的機関：地方の公的な教育施設（例えば、リセの徒弟教育部門）、大学、地方公共団体

代理機関：商工会議所、職人会議所、農業会議所

私営機関：企業、職能組織（例えば、産業同盟、金属労働者、公共建築および公共業務、フランス銀行協会など）、協約にもとづく見習い訓練施設、各種組織（例えば、家族経営、農家、親方、再編成された代理機関など）

（４）CFA の発展

見習い訓練制度は拡大し続けており、2006 年度では営利部門で 27.7 万人が新規見習い契約を結び、前年比 5 % 増となった。公的部門も増加傾向にあり、前年比約 3 割増の 5800 人が新規見習い契約を結んでいる。新規見習い契約数のうち第三次産業が契約者の 54%を占めている。特に企業向けサービス、交通機関および金融業、不動産業が多く、新規見習い契約の 11%を占めている。

見習い契約の平均期間は短期化してきており、総契約数のうち 43%は 2 年以下のものとなっている。契約期間が短くなったのは、高等教育における見習い制度の発展と、見習い訓練生の初期レベルがより正確に把握されるようになったためである。2006 年度末には、既契約者も含めて全体で 40.3 万人の若年者が見習い訓練生となっている。

政府は 2005 年に発効した社会参入計画（長期失業者の就労支援など社会的弱者の自立・社会参入を後押しする各種の支援措置）の中で見習い訓練生を受け入れた企業に対し 1 人当たり 1600 ユーロの税額控除を設けた。見習い訓練生が障害者の場合には、1 当たり控除額は 2200 ユーロとなる。また、見習い訓練生の給与に係わる社会保険料の全額免税などの優遇措置が受けられるようになった。企業は税制優遇に加え、見習い訓練生受け入れに係わるコストへの補償金として、1 人当たり最低 1000 ユーロを地域圏から支給される。さらに見習い訓練生が一定の資格を取得できた場合も、1 人当たり 915 ユーロが支給される。

これらにより 2009 年までに見習い訓練生の数を 48.5 万人へ引き上げることを目標としているのである。

社会統合計画の中では、地域圏議会やその他の見習い当事者と国が見習いの発展を目的と

する目標と手段の契約（以下、COM とする）の締結が促進されている。

COM の趣旨は、

- ア．教育訓練の量的および質的供給を各種の訓練機関における雇用の見通しに合わせて調整することにある。具体的には以下を目標とする。
- イ．訓練生に対して施される教育訓練の実施の質を向上させる
- ウ．予備教育訓練を発展させる教育上の率先行動と実験的試みに対する支援を促進する
- エ．ヨーロッパ連合加盟諸国における一連の見習いコースの実施を容易にし、障害者が見習いを受け易くする

訓練機関は以上の諸目標を順守する代わりに職業訓練開発・近代化国家基金(FNDMA : Fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage)からの助成金を受ける。

2009 年度の見習い訓練生のストックについて 48.5 万人を目指して、2005 年度には、22 の地方が COM ないし補助協定を締結し、2006 年度には 24 の地方が締結した。COM は、諸目標の順守と関係当事者への助成金支給の整合性を精査するために、毎年見直しが行われる。これらの契約に資金を提供するために、FNDMA から 2005 年には 1 億 1727 万ユーロ、2006 年には 1 億 9786 万ユーロつぎ込まれた。

2. 見習い訓練制度に関わる費用

(1) 企業の見習い訓練費用の拠出義務と徴収機関

ア．企業の見習い訓練費用の拠出義務

CFA の運営費用は企業に課せられる「見習い税」で賄われている。企業は見習い税として年間賃金総額の 0.5% を OCTA（見習い訓練税徴収配分機関）に納付する。なお、見習い訓練生の受け入れ企業で賃金総額が 8 万 6211 ユーロ未満の企業は免税となる。

見習い訓練制度の資金は特定財源である見習い税への依存度が高い。1925 年に設けられた見習い税は同国で初めて訓練活動への拠出を義務付けるものであり、見習い訓練制度の発展だけでなく、技術・職業教育の発展に必要な費用を賄うことを目的とした税金である。納付義務を負うのは従業員 1 名以上の、法人税または所得税を課税されている企業である。

見習い税は、2002 年以降、CFA や技術・職業初期訓練を実施する教育機関に企業から直接納税することができなくなり、OCTA の仲介が義務付けられるようになった。

イ．見習い訓練税徴収機関（OCTA: Organismes Collecteurs de la Taxe d'Apprentissage）

(ア) OCTA と見習い税の配分

現在、全国に 145 の OCTA がある。このうち全国を管轄する OCTA は約 50 であり、残りが地域圏を管轄する OCTA である。OCTA は最低徴収義務を果たさなければならず、最低徴収額は全国管轄の OCTA の場合 200 万ユーロ、地域圏を管轄する OCTA の場合は 100 万ユー

ロである。2005年の徴収額は合計16億ユーロであるが、平均徴収額は全国のOCTAは1515万ユーロ、地域圏のOCTAは1142万ユーロであった。

見習い税の税収は、法令で定められた比率に従って次のように二分される：

- ①「割当枠 (quota)」：総額の52%と定められ、CFA、企業学校、金融・保険部門の職業訓練センターへの資金提供を目的とする。「割当枠」の一部はFNDMAを通して地域圏間での均衡を図るための助成金（地域圏間均衡助成金：subvention d'équilibre）にも充てられている。
- ②「助成枠 (barème)」：「割当枠外」とも呼ばれる。総額の48%が技術・職業教育機関への助成金に充てられる。

この枠組みに基づいて、企業は資金提供先となる訓練機関を助成枠と割当枠の中で自由に指定することができる。企業が訓練機関を指定しなかった場合その未指定額は「自由資金」と見なされ、割当枠と助成枠の各々内での用途は当該企業の見習い税を徴収するOCTAが決定できる。見習い税として徴収された資金は近年大幅に増加しており、2000年に10億ユーロであったが、2006年には16億5300万ユーロとなった。なお、このうちの17%が「自由資金」となっている。この自由資金の最終受益者への配分は非常に不均等であり、とくに「割当枠外」の配分はその傾向が顕著となっている。

見習い税と並行して、2005年度財政法案では見習い訓練制度発展分担金（Contribution au développement de l'apprentissage, CDA）が新たに設けられた。CDAは、地域圏が見習い制度と継続職業訓練のために使用する基金（Fonds régionaux de l'apprentissage et de la formation professionnelle）に振り替えられる。CDAは2005年には給与総額の0.06%、2006年には0.12%、2007年には0.18%に定められた。CDAはOCTAが徴収し、年間徴収総額は約2億ユーロである。

（イ）OCTAと地域圏の連携の問題

見習い訓練制度で中心的役割を果たす地域圏は、CFAの重要な資金提供者でもある。実際に、地域圏はCFAに地域圏間均衡助成金（subvention d'équilibre）と同程度の水準の資金を提供しており、OCTAと地域圏はCFAへの共同出資者であるが、協力関係上の問題も見受けられる。たとえば、OCTAは地域圏がCFAに認める助成金額を算定させるために、財務情報を地域圏に提供しなければならない。しかし実際には情報提供のタイミングが遅く、地域圏の訓練機関の割当額の配分が確定してしまっている7月に提供されている。こうした協力不足の結果、見習い税の配分の不均衡という状況が現われている。例えば、FNADIR（全国CFA所長連盟）が2006年に実施した調査によれば、2005年の見習い訓練生一人当たりの地域圏の支出総額は2,500ユーロから6,000ユーロと大きくばらついている。

3. イル・ドゥ・フランス地域圏の見習い訓練制度の仕組み

以下では、イル・ドゥ・フランス地域圏の取り組みと、同地域圏の訓練機関である AFFIDA、ならびに AFFIDA の後ろ盾となり運営を支えている経営者団体である MEDEF を取り上げて同制度についてみていくことにする。

(1) 見習い訓練制度の枠組み

ア. 見習い訓練制度の概要

現在イル・ドゥ・フランス地域圏では、CFA において約 76,000 名（うち見習い訓練生 65,300 名）の若年者が職業訓練を受けている。訓練計画の大枠は国が決定し、特定の種類・水準のディプロムについての具体的な訓練計画は地域圏が決定する。そして、地域圏と CFA が訓練契約を締結した上で、CFA が訓練を実施する。

同地域圏では、2010 年には CFA に 10 万人の若年者を集めることを目標としている。同地域圏は、見習い訓練制度の活性化を目指して積極政策を打ち出しており、2007 年度は地方予算の約 10%にあたる 3 億 600 万ユーロ超が見習い訓練制度に充てられている。地域圏内には 800 の職種を含む、173 カ所の CFA がある。

これらの CFA に対して地域圏から総額 1 億 9500 万ユーロの助成金が支給されている。また、受け入れ企業に支給される見習い奨励金は、2006 年度では、1 億 1150 万ユーロにのぼっている。また、COM により、5 年総額 4 億ユーロが支給されている。

見習い訓練の成果として就職斡旋状況についてみると、見習い訓練生の約 80%が職業訓練終了後に職に就いている。

イ. 見習い訓練制度利用上の企業助成

見習い訓練生を受け入れる企業に対しては、1 人当たり年 1200 ユーロの奨励金（基礎奨励金）が支払われる。また、第 1-2-3 表に示したように、これらの条件に該当する場合は、割増金が支給される。なお、奨励金は CFA にて修学し続けていることを条件に支払われる。

また、社会諸経費の免除も適用される。10 人以下の従業員を雇用する企業は、雇用者側も従業員側も経費を全額免除される。ただし、労働災害と補足的年金のための追加分担金は除外である。10 人を超える従業員を雇用する企業は社会保障の雇用者側の分担金を免除される。

第1-2-3表 見習い訓練生の賃金

条 件	割増金
従業員数 250 人未満の企業	300 ユーロ／年
伝統的に男子のものとされている職業に雇用された見習い生一人につき	500 ユーロ／年
障害があり職業指導再就職斡旋委員会が認めた見習い生一人につき	600 ユーロ／年
職業教育免状または職業適性証を目指す 18 歳以上の見習い生一人について	500 ユーロ／年
職業証書または職業バカロレアを目指す 20 歳以上の見習い生一人について	500 ユーロ／年
上級技術者免状を目指す 22 歳以上の見習い生一人について	500 ユーロ／年
外国での研修を行う見習い生一人について	40 ユーロ／日 ※最高限度額 1200 ユーロ

出所) AFFIDA 内部資料より作成

(2) CFA の運営機関としての AFFIDA

ア. 概要

AFFIDA は、イル・ドゥ・フランス地域圏の訓練機関であり、2つの CFA を運営している。同組織の運営には経営者団体である MEDEF³⁰（フランス企業運動）が関与している。

2008 年現在、2つの CFA を合わせて、約 430 名の見習い訓練生が在籍している。これらの CFA では見習い訓練生の半数ずつを 1 週間交代で受け入れている。就労時間は企業の就業規則に準じており、この就労時間には企業内での実習時間と CFA における座学の双方が含まれる。見習い訓練生の位置づけは企業の従業員であり、一般の従業員と同等に休暇、社会保障などの諸権利を有する。見習い訓練生の CFA への通学状況は毎月企業に報告され、CFA を無断欠勤したり、遅刻したりした場合は賃金が減額される。

見習い訓練制度の管轄は地域圏レベルのため、AFFIDA は地域圏と契約を結び、CFA でどのような教育を実施するかについての取り決めを行っている。AFFIDA で取得できる資格は、販売職、営業職、管理職、秘書、会計士である。それぞれの職には水準別のディプロムがある。販売職や営業職では 6 年間コースがあり、2 年区切りで 3 つのディプロムを修得できるようになっている。利用者には学校を退学した者も多く含まれるが、そうした見習い訓練生でも 6 年コースに通うと、ディプロマを 3 つ取得でき、職務経験 6 年を積むことができる。

³⁰ 1946 年設立のフランス経営者評議会（CNPF）を引き継いだ経営者団体で、1998 年に設立された。加盟社数は 75 万人である。企業規模を問わず全産業・全国にまたがっている。

管理職や販売職といった職種は国際化を視野に入れ、海外研修も行っている。海外研修の実施先は英語圏が多くニューヨーク、モントリオール、マンチェスターなどである。

CFA が実施する訓練コースについては、コース終了後に地域圏に報告書を提出することが義務付けられており、報告書にもとづいて評価が行われている。法的なペナルティーなどはとくになく、通常は契約更新がなされる。また、費用については、別途会計検査院が毎年、訓練制度全体に係わる費用を報告書にまとめており、それによっても評価がなされる。

CFA の運営費用は、2 施設合計で 370 万ユーロである。

イ. 指導者（職員）

AFFIDA の 2 つの CFA の職員数は、指導員と事務員をあわせて約 40 名である。フランスでは見習い訓練生の指導に当たる指導員は、国民教育省が定めた基準を満たした品行方正の成人でなければならないとされている。AFFIDA では、見習い訓練生の受け入れ企業も、見習い訓練生も顧客であると考えている。企業で活躍するプロフェッショナルな人材を育てるために、CFA の職員も企業人としてプロフェッショナルである必要があると考え、CFA の諸規則も企業に準じたものとしている。指導員の職務を遂行するためには、次のいずれかの要件を満たさなければならない。

- ①見習い訓練生が取得を目指しているのと同じレベルの資格あるいは修了証書を持ち、同修了証書が対象とする技能資格に関連した 3 年間の職務経験を要すること
- ②見習い訓練生が取得を目指している技能資格に関連した 5 年間の職業経験、および雇用・職業訓練県委員会の定める最低レベルの資格を有していること
- ③加えて、特別科目を担当する指導員は、本人のキャリアとディプロマを総合勘案して採用される。

指導員は取得しているディプロマによって、どのレベルの指導に当たるかが決まる。さらに、一般教養の場合、ディプロマの保有が絶対条件となる。また、指導を行うためには教育省が認可している教員資格が必要となる。指導員は AFFIDA の職員として雇われるが、指導員になるための訓練は外部で自ら当該職業訓練を受けなければならないのである。

ウ. 訓練生の募集

見習い訓練生の希望者と募集企業とのマッチングは、経営者団体や地域の職業安定所などが行っている。CFA では見習い訓練生をディプロマ別に管理しており、3 名の職員が企業との連絡・調整係として職務に従事している。

CFA の見習い訓練生になるには、以下の 2 通りのルートがある。

- ①企業が当該見習い訓練生を雇用し、訓練要請をする
- ②見習い契約希望の若年者が CFA を通じて受け入れ企業を探し、見習い訓練生として企業と契約を結んで、CFA に就学する。

後者のケースでは CFA が、長期的関係のある企業に対して希望者の受け入れを要請している。

(3) MEDEF

AFFIDA の運営に携わっている MEDEF は経営者団体であり、見習い訓練制度の活性化に向けて積極的なキャンペーンを実施している。見習い訓練制度を利用する企業の部門別割合をみると、第三次産業が最も多く 54% を占め、製造業では、食品関係の技能工が全体の半分を占めている。企業の規模別では、従業員 10 人未満の企業による利用が多く、全体の 3 分の 2 以上を占めている。

見習い訓練制度は小規模企業のサービス労働従事者や技能工を中心に利用されてきた制度であるが、MEDEF は 2006 年に大企業および学生に対して見習い訓練制度や見習い契約の求人・求職に関する情報の提供やメディア・キャンペーンを通じて、同制度を利用し大企業においても即戦力となる人材の確保に努めようとしている。MEDEF によれば、同キャンペーン中の新規見習い契約数は約 10% 増加し、高等教育における見習い訓練制度に関する反響が大きく、問い合わせの半数が大学以上のディプロマに関するものだったという。見習い訓練制度の魅力を知らせ、高等教育における資格取得とその就労に対する大きな効果をアピールし、所期の目的を実現するために努力している。

第3節 在職者対象の職業教育訓練制度

1. 主要な職業訓練制度

在職者向けの職業訓練とは、雇用状態を維持³¹するために行われる「生涯職業訓練」という位置づけであり、経済・産業・雇用省が所管している。この制度は①企業がイニシアティブをとって実施するもの、②労使双方のイニシアティブによって実施するもの、③従業員自身がイニシアティブをとって実施するもの、の3つのタイプに分かれる。

(1) 企業がイニシアティブをとる主要な職業訓練制度

ア. 職業訓練計画 (Plan de Formation)

職業訓練計画は、1971年から企業主導による職業訓練事業において実施されている。企業が行う職業訓練事業（日本でいう企業内訓練とほぼ同意）のほか、総合能力判定や既得職業経験の認証にも利用される制度である。企業側は、単年あるいは複数年にわたる職業訓練計画を作成し、社内の企業委員会に諮ったうえで実施することができる。企業委員会とは、企業側と従業員側それぞれから選出された代表者によって構成され、企業内の様々な事案について労使共同で検討するために設置される機関である。同機関は、従業員から選出された代表者を企業の管理運営に参加させることを目的としている。

企業の職業訓練事業としてこの制度を活用する場合、その目的は、①技術革新や組織構造の変化により、従業員が就労する部署や組織の変化へ適合させるため、②従業員を雇用動向の変化に対応させる、もしくは従業員の雇用を維持するため、③従業員の能力開発のため、の3点である。

ここでは、職業訓練の受講対象者の選定、職業訓練の中止、訓練対象者の呼び戻しについての決定権は企業側にある。ただし、上記①～③の訓練目的に応じて費用や訓練時間等の枠組みが一部異なるため、訓練目的を明確にしたうえで書面にし、対象者に説明する義務を負っている。訓練の中止および対象者の呼び戻しにおいても、当該従業員に対して、その理由を企業側は説明しなくてはならない。従業員自らが受けた研修を企業に提案することも可能であるが、最終的な決定権は企業側にある。なお、総合能力判定や既得職業経験の認証を行う場合には従業員の同意が必要である。

訓練時間は、訓練目的により異なり、上記①の就労部署への適合化を目的とした場合、就労時間内でのみ実施される。上記②の雇用動向の変化・雇用維持を目的とした場合、就労時間内での訓練実施が基本となる。ただし、企業内委員会（もしくは従業員代表）との合意が事前になされる場合、1人当たり年間50時間までは、就労時間外に実施することが認められる。上記③の能力開発を目的とした場合、就労時間内外のいずれでも実施は可能であるが、

³¹ 雇用状態の維持とは、労働法の第L6313条の第2項、第3項、第4項、および、第6項により定められている。

就労時間外に実施する場合は、事前に当該従業員と書面による合意が必要となる。なお、就労時間外の教育訓練については、全ての訓練についての総訓練時間が年間 80 時間までに制限されている。

企業は訓練費用を負担し、従業員の訓練期間中の報酬および社会保険を保障する責任がある。そのため就労時間内の訓練では、賃金の 100%、就労時間外は実質賃金の 50%を報酬として訓練対象者に支払わなければならない。訓練費用は OPCA（詳細は本節第 3 項, P80, を参照）に支払われる拠出金（拠出金の最低限度は企業規模別に定められており、従業員数 10 人以上の企業では総賃金の 0.90%、従業員 10 人未満の企業では総賃金の 0.40%である）と、行政当局（国民雇用基金、欧州社会基金）からの支援によって賄われている。

2006 年における職業訓練計画の平均訓練時間は 30 時間程度であり、在職者の 4 割がこの訓練を受講している。

（２）労使共同でイニシアティブをとる主要な職業訓練制度

労使が共同で、職業訓練を実施するための主要な制度は 2 種類である。1 つ目は、「専門職業化期間」（*periode de professionnalisation*）という制度であり、講義と実習の二本立てで職業訓練計画よりも長期間にわたる職業訓練を支援する。2 つ目は「職業訓練個人権」（*DIF : la Droit Individuel a la Formation*）という制度で、従業員が自身の職業訓練に積極的に係わるようにするため創設されたものである。

ア．専門職業化期間（*périodes de professionnalisation*）

専門職業化期間とは、第 1 章でも述べたように、2004 年 5 月付けの法律により創設された職業訓練制度である。80 年代に若年者の就業支援の一環として行われ高い評価を受けた類似の制度をベースに、対象層を広げるなどの改定を加え、新たに実施されることになった。

同制度は全国的な労使の集団合意により定められたカテゴリーに属する無期限雇用契約（*CDI*）³²の従業員（日本の正社員におおむね相当）の雇用維持や、国に承認された職業的に有効な技能資格の取得、職業訓練計画よりもさらに長期にわたってより高度な技術や最新技術などの獲得のために職業訓練が必要な場合に利用できることを目的に創設された。就労と交互に行なう職業訓練により、修了証書、職業上の資格、あるいは職業部門の協定や OPCA の協定で定められている公的資格を取得することができる。全国的な労使の集団合意により定められたカテゴリーとは、以下に掲げる条件に対応する従業員のことである。従業員はこ

³² フランスの代表的な労働契約は、①期限の定めのない労働契約（*CDI : Contrat de travail à Durée Indeterminée*）と、②期間の定めのある労働契約（*CDD : Contrat de travail à Durée Déterminée*）の 2 種がある。ただし、*CDD* は一定の条件下でのみ締結できる。その条件とは、代替要員の確保、将来消滅することが確実なポストに空席が発生した場合の補充要員、新規に無期限雇用契約を結んだ者が何らかの事情によりすぐに仕事に就けない際の補充要員、一時的に業務量が増加した場合、一部失業者の雇用促進のための国の政策にのっとった雇用契約、などである。有期労働契約の更新は 1 回のみ可能であるが、更新期間を含めて合計期間が 18 カ月を超えてはならないとされている（ただし、例外規定あり）。

のうち1つでも該当すれば、雇用主との協議を経た上で、専門職業化期間を取得することができる。

- (ア) 保有する技能資格が技術の向上や組織の進展に対応に不十分である場合
- (イ) 産休や育休から復帰する場合
- (ウ) 従業員がキャリア転向を望んだ場合に不足しているスキルを補強する場合
- (エ) 障害を有する在職者である場合
- (オ) 起業または企業を再興する場合
- (カ) 現在の雇用先で1年以上の勤務年数があり、45歳以上である場合
- (キ) 職業活動が20年を超えている場合

こうした条件の中でも、特に（イ）や（キ）に該当する従業員の場合は、同制度を優先的に取得することが可能となる。

専門化職業化期間については、企業側からの発案による場合は既述の職業訓練計画（詳細は本節第1項, P68, を参照）の枠内で実施する。従業員側からの発案による場合は後述するDIF（詳細は本節第1項（2）イ, P71, を参照）の枠内で実施する。

訓練は、就労時間中に実施されることが原則である。しかし、前述したように職業訓練計画やDIFの枠内で行われる場合は、従業員の合意を得た上で就労時間外に行う場合もある。その際には、使用者と被用者の合意のもとでDIFの持ち時間を超えて年間80時間までの受講が可能となる。

企業は訓練費用を負担し、被用者の訓練期間中の報酬および社会保険を保障する責任がある。そのため就労時間内の訓練では、賃金の100%、就労時間外の訓練では1年当たり80時間を上限として実質賃金の50%相当が職業訓練手当として支払われる。また、労働災害保護も受ける。訓練費用については、後述する資格取得目的訓練助成機関（総称はOPCA）への拠出金（拠出金の最低限度は企業規模別に定められており、従業員数20人以上の企業については年間給与総額の0.50%、従業員数20人未満の企業については年間給与総額の0.15%である）と、行政当局（国民雇用基金、欧州社会基金）からの支援によって賄われている。

第1-3-1表 企業規模別にみた専門職業化期間の利用率（2006年）

	従業員数 10-19人	従業員数 20-49人	従業員数 50-249人	従業員数 250-499人	従業員数 500-1999人	従業員数 2000人以上	全体
専門職業化期間を利用した従業員の%	0.9	1.3	2.0	2.0	2.5	2.7	2.2
実施企業の%	4.5	0.5	21.6	41.0	52.0	75.9	11.9

出所) PLF (2008)

2007年における専門化職業期間の利用者は370,150人（CPNFPの調査による）である。第1-3-1表は企業規模別にみた専門職業化期間への利用率である。これをみると、企業の約12%で2人は専門職業化期間中の従業員がおり、実施企業比率は制度開始当初の2005年の約9%より増加している。また、企業規模が拡大するほど、この制度を利用している企業が増加しており、特に500人以上でその傾向が顕著である。なお、全企業平均では、同制度を利用した従業員は2.2%である。

イ. 職業訓練個人権（DIF : Droit Individuel a la Formation）

職業訓練個人権（以下、DIFとする）とは、2004年5月付けの法律³³により創設された職業訓練制度である。従前の職業訓練制度の多くは、企業主導型で行われていたといえる。従業員が主体となって活用できる制度（代表例はCIF：本項(3), P73, を参照）もあったが、1人当たりの訓練コストが高額となるため、予算規模からみて職業訓練を望む全ての対象者をカバーしきれないといった問題があった。こうした課題を解決するため、2004年5月の法律制定以前から存在する「職業訓練計画」（使用者主導の教育訓練（前項(1), P68, を参照）と「CIF」（被用者主導の教育訓練。詳細は本項(3), P73, 参照）の職業訓練制度に加え、企業の職業訓練計画の枠外で、労使が協同しつつも従業員の意思によって職業訓練を受けられるように、DIFが作られたのである。なお、職業訓練個人権の導入に伴い、従来の教育訓練時間積立制度（capital de temps de formation；企業の職業訓練計画の枠内での被用者主導の教育訓練権）は廃止された。

同制度の特徴は、フルタイムの無期限労働契約（CDI）の従業員は、勤続1年以上経過した後、毎年、20時間の職業訓練を受ける個人的権利を得るというものである。パートタイムのCDI従業員の場合、職業訓練のために与えられる時間は就労期間の割合に応じて算定される。

毎年獲得する権利は6年間累積することが可能であり、その間に権利を行使していない場合でも、120時間分の権利を持ち越すことができる。また、失業した場合、それまでの累積分を次の職場へ引き継ぐことが可能である。さらに、累積分を用いてVAE（既得職業経験の認証。詳細は本節第2項(2), P76, を参照）を受けることも可能である。ただし、自らの意思による辞職の場合はこの限りではない。

従業員は、以下の各枠組みの中で、DIFの利用を申請することができる。

- (ア) 「優先的」DIFとして、業界等において労使で集团的合意が結ばれ、実施様式等が定められている場合
- (イ) Contrats de professionnalisation（詳細は、第4節3項(3), P110, を参照）の一環として利用する場合

³³ P57の注27を参照。

(ウ)「職業訓練計画」に含まれる職業訓練事業の一環として利用する場合

職業訓練は、原則は就労時間外となるが、枠組み（ア）にて就労時間中での実施について合意している場合はその限りではない。

就労時間外に実施する場合、従業員は職業訓練手当（実質賃金の 50%相当）を受け取り、労働災害保護を受ける。就労時間中に実施する場合には、従業員は賃金の 100%を受け取ることができる。

DIF として実行される職業訓練事業の資金は、「熟練化契約」と「専門職業化期間」および DIF あるいは「職業訓練計画」のために雇用者側が払い込む拠出金から、資金供給を受ける。

訓練費用については、後述する資格取得目的訓練助成機関（総称は OPCA）への拠出金と、行政当局（国民雇用基金、欧州社会基金）からの支援によって賄われる。OPCA への拠出金は、利用する DIF の枠組みにより異なる。枠組み（ア）に基づく DIF の場合には、「専門職業化（Professionnalisation）」（専門職業化期間や熟練化契約など、より専門的な知識やスキルを獲得するための職業訓練施策の総称）と優先的 DIF のために企業が OPCA に納付する拠出金（従業員数 20 人未満の企業では総賃金の 0.15%、従業員数 10 人以上の企業では総賃金の 0.50%）から、枠組み（イ）および（ウ）に基づく DIF では、「職業訓練計画」のために企業が OPCA に納付する拠出金（従業員数 10 人未満の企業では総賃金の 0.40%、従業員数 10 人以上の企業では総賃金の 0.90%）から、それぞれ資金提供を受ける。

DIF の取得を希望する場合、従業員は雇用主（または上司）に書面で申請を行う必要がある。申請を受けた雇用主は、①申請後 1 カ月以内に DIF の可否について回答するか、②または申請者と申請された内容について話し合う機会を設けるか、の対応を要求される。1 カ月以内に申請を受けた雇用主が対応をとらない場合は、その DIF 申請は受諾されたと見なされる。雇用主は 2 回まで連続して同一の DIF 申請を拒否することができる。ただし、2 回申請が却下された場合、当該従業員は CIF の取得について他の従業員より優先的な権利を得ることができる。

DIF の利用実績を第 1-3-2 表でみると、2005 年度には 29,004 人であった DIF の利用者数が、2006 年度には 16,6054 人で約 6 倍の伸びを示している。DIF はその大部分が優先的 DIF (59.76%) あるいは職業訓練計画 (34.25%) の一環として使用されている。これらのうち 7 割近くが 25 歳から 44 歳までの年齢層であり、過半数が男性である。

第1-3-2表 枠組み別のDIFの実施数

枠組み	2005年度の 利用者数	%	2006年度の 利用者数	%
優先的DIF	19,264	66.37	99,231	59.76
専門化の期間	1,555	5.35	2,055	1.24
従業員数10人以上の企業の職業訓練計画	7,478	25.76	56,877	34.25
従業員数10人未満の企業の職業訓練計画	440	1.52	4,127	2.49
その他	289	1.00	3,764	2.27
合計	29,024	100.00	166,054	100.00

出所) PLF (2008)

一部の労働組合によると、実施されるようになってまだ間もない制度のため従業員側の制度に対する理解不足もあり、平均すると1人あたり100時間程度が積み残されたままの状況にあるという。そのため、労働組合では制度の周知徹底のための研修などを積極的に行っている。その効果は着実に現れているようで、『法律プロジェクトにおける専門職業教育』(2008)³⁴によると、DIFの利用者は2008年度には50万人になると推計されており(2007年度には40万人)、利用者数は着実に増加している。

(3) 従業員主導による職業訓練制度

ア. 職業訓練個人休暇 (CIF : *Conge Individuel de Formation*)

職業訓練個人休暇 (CIF) は、企業が主導する職業訓練計画とは別に、従業員の意思によって主体的に能力開発機会を得るための仕組みで、1971年に創設された。比較的職業生活が長い者のうち、短期の職業訓練しか受講経験がない者や、各種の資格証明書を獲得していない者などを対象としている。キャリアアップやキャリア転換に役立つ技能の獲得や、公的資格の獲得等のために職業訓練を受ける際に、休暇を取得することができる制度である。現在では、従業員が総合能力判定やVAE (既得職業経験の認証制度。詳細は本節第2項, P76, を参照) を得る場合や、一般教養やボランティア活動などの目的にも利用できる。

CIF を取得するための条件は、無期雇用契約 (CDI) の従業員の場合は、①就業経験が24カ月 (社員10人以下の手工業企業の場合は36カ月) 以上で、そのうち在籍している企業での勤続が12カ月以上である。また、②過去にCIFを取得したことがある場合は、一定期間が経過してからの取得となる。有期雇用契約 (以下では、CDDとする) の従業員の場合は、直近1年のうちCDDの4カ月間を含め、過去5年間に在職者として24カ月以上過ごす必要がある。取得可能な休暇の期間は、フルタイム研修の場合は1年以内、パートタイム研修の場合は1200時間以内である。

³⁴ 『annexe sur la formation professionnelle au projet de loi de finances pour』 2008, p.30.

企業はCIFに係わる拠出金の徴収団体（通称 OPACIF。詳細は後述）へ定められた金額を拠出する義務を負っている。拠出額は従業員規模と労働者の雇用形態により異なる³⁵。① CDI 従業員向けの CIF（以下では、CIF - CDI とする）のために、従業員数 20 人以上の企業のみ総賃金の 0.20%を、②CDD 従業員を雇用している企業は、その CIF（以下では、CIF - CDD とする）のため、従業員規模に係わらず CDD 従業員の賃金総額に対して 1%の額を OPACIF に納付する義務がある。

CIF 期間中の賃金は、OPACIF から支給される。その額は、CIF 取得前の賃金水準によって異なる。①当該従業員の取得前の賃金が最低賃金（SMIC）の 2 倍相当額を下回る場合は、その全額が保証される。②当該従業員の取得前の賃金が最低賃金（SMIC）の 2 倍を超える場合は、最低賃金（SMIC）の 2 倍に相当する金額と、それを越える部分の 80%（優先的な CIF³⁶の場合、90%）までが保証されるが、超過部分の割合は企業内委員会等で決定される。これは、OPACIF から企業へ払い戻される額が最大で SMIC の 2 倍であるためである。

CIF の取得を希望する場合、従業員は企業や上司に相談等をする必要はなく、自らが申請手続きを行なう。具体的には、訓練計画書を作成して OPACIF に提出し、OPACIF が計画書を審査する。この審査に通った場合、企業側は申請を拒否することはできない。企業は、申請後 9 カ月以内に対応を求められる。CIF 取得中は、当該従業員の雇用契約は継続中とみなされ、例えば勤続年数に関連して保有する様々な権利（有給休暇等）の計算時の算定対象に CIF 取得期間も加えられ、訓練終了後に職業訓練受講証明を提出することで、訓練開始前と同じ、あるいは同等のポストに復帰することができる。

2006 年度の実績を第 1-3-3 表でみると、CIF - CDI の要請件数は 53,494 件であり、このうち、35,772 件（およそ 67%）が受諾されており、2005 年度と対比して 6%増加した。CIF - CDD 要請件数は 9,097 件で、このうち 7,580 件（およそ 83%）が受諾されている（2005 年度と対比して +9%）。

第 1-3-3 表 OPCACIF への資金提供を申請した CIF の件数（2006 年）

	受諾	拒否	総数
CIF-CDI (件)	35,772	17,722	53,494
(%)	66.87	33.13	100.00
CIF-CDD (件)	7,580	1,517	9,097
(%)	83.32	16.68	100.00

出所) PLF (2008)

³⁵ この拠出金は、CIF だけでなく、後述する総合能力判定および VAE の資金にも充当される。

³⁶ 例えば、第 2 節 (2) で述べたように、従業員が申請した DIF について、企業が 2 度却下したことにより、CIF に切り替えた場合がこれに該当する。

1 件当たりの平均期間とそれにかかる経費は、CIF-CDI では 805 時間で平均 21,061 ユーロ（報酬分を含む）である。CIF-CDD では 800 時間で平均 19,923 ユーロ（報酬分を含む）である。職業訓練は一般的に長期的であり、CIF-CDI と CIF-CDD のいずれも 3 割程度で 1200 時間を超える継続期間となっている。また、CIF-CDI の 7 割（CIF-CDD では 6 割）が国などの公的資格もしくは修了証書を、1 割（同 2 割）が職業部門等で認められている資格を取得している。

政労使ともに、近年の CIF については一定の成果をあげていると評価しながらも、1 件当たりにかかるコストが他の職業訓練と比べて高額のため、利用者数の大幅増加が困難であること認識している。

2. その他の職業訓練制度

（1）総合能力判定制度（*Bilan de compétences*）

総合能力判定制度は職業計画（キャリア設計）や職業訓練計画を策定するために、心理学の有資格者やトレーナーが従業員と面談し、職業能力、人間的資質、適性、モチベーションについて判定し、調査書を作成する制度である。作成には 5～6 週間の間に 24 時間程度の時間をかける。この仕組みは 2002 年度に創設された。

雇用主または従業員のどちらが主体となっても構わないが、主体者により条件が異なる。雇用主が主導する場合は、被用者の同意が必要である。従業員主導で作成する場合は、職業経験が 5 年以上で、在籍企業での勤続が 12 カ月以上でなくてはならない。また、職業経験 20 年以上、あるいは 45 歳以上の従業員は、優先的に総合能力判定を受けることができる。

調査書の作成のためには総合能力判定休暇（CBC）と呼ばれる 24 時間の休暇を取得でき、これを利用して調査書の作成を依頼することができる。

作成した調査書は、本人主導で作成した場合、本人の希望があれば企業への情報開示ができるが、企業側に強制権はない。

資金は、企業から OPACIF へ拠出された拠出金で賄われる。従業員数 20 人以上の企業から総賃金の 0.20% を徴収しており、これを CDI 従業員の CIF のほか、総合能力判定および VAE の資金に充てている。CDD 従業員については、従業員規模に係わらず全ての企業が、CDD の総賃金の 1.0% を拠出しており、これを同様の制度に充てている。

2006 年度の実績を第 1-3-4 表でみると、CDI 従業員の場合、要請件数の 98%（27,877 件）が受諾され（2005 年度と対比して +8%）、平均経費は 1,500 ユーロである。CDD 従業員の場合も同様の傾向があり（642 件）、平均経費は 1,331 ユーロである。

第1-3-4表 OPCACIF への資金提供を申請した総合能力判定制度の件数（2006年）

	受諾	拒否	総数
CDI従業員（件）	27,877	486	28,363
（%）	98.29	1.71	100.00
CDD従業員（件）	626	16	642
（%）	97.51	2.49	100.00

出所) PLF (2008)

（2）既得職業経験の認定制度（VAE : validation des acquis par experience）

職業生活を通じて得た職業能力に対して、公的な認証を与えるための制度（以下、VAEとする）であり、2002年1月に導入された。公的認証は昇進や異動等の際の判断基準として考慮される。

VAEの利用条件は、取得を目指す資格に関連した活動（就業経験以外でも可）の期間が3年以上なければならない。さらに、①職業経験が20年以上で在籍企業での勤続が12カ月以上、②もしくは45歳以上のいずれかの条件を満たしていれば、優先的に利用することが可能である。

従業員が自身の能力の評価をVAEにより行いたいと考えた場合、認定機関として認証を受けている国立学校のリストから最適な学校を選び、その審査委員会に書類を提出する。申請を受けた側は、基準に則って審査し、修了証明書やディプロマを発行したり、不足している能力について回答したりする。不足能力を指摘された従業員は、この能力を補完する目的で職業訓練を受講するために、DIFやCIFを利用することが可能である。そのため、職業認定休暇（CVAE）と呼ばれる24時間の休暇を取得することができる。

資金は、企業からのOPACIFへの拠出金で賄われる。従業員数20人以上の企業から総賃金の0.20%を徴収しており、これをCDI従業員向けのCIFのほか、総合能力判定およびVAEの資金に充てている。CDD従業員については、従業員規模に係わらず全ての企業が、CDDの総賃金の1.0%を拠出しており、これを同様の制度の資金に充てている。

2006年度の実績を第1-3-5表でみると、CDI従業員の場合、要請件数の97%（7,296件）が受諾され、平均費用は1,043ユーロである。CDD従業員の場合も同様の傾向があり（427件）、平均費用は1,104ユーロとなっている。2007年末には、VAE認定候補者として約6万件が同制度の課程に参加しており、このうち審査を目前に控えているのは約4万8千件である。

第1-3-5表 OPCACIFの資金提供を申請したVAEの件数(2006年)

	受諾	拒否	総数
CDI従業員(件)	7,296	250	7,546
(%)	96.69	3.31	100.00
CDD従業員(件)	427	25	452
(%)	94.47	5.53	100.00

出所) PLF (2008)

2006年度にVAEによって資格証書や称号を獲得した件数は、およそ2万6千件であった。2006年までの実績をみると、VAEによって得られた資格等で最も多いのは、国の教育の分野に属するもので、次いで社会保険活動分野、会社従業員分野である(第1-3-6表を参考)。

第1-3-6表 VAEによって得られた資格証書や称号の件数(2003-2006年)

	2003年	2004年	2005年	2006年
国の教育(BTSにおけるCAP)	6,958	10,778	12,668	13,636
国の教育(大学+CNAM)	827	1,282	1,655	1,842
農業	76	165	202	237
社会保健活動	1,566	3,192	4,224	5,013
会社従業員	952	1,721	3,191	4,514
青年、スポーツ	365	586	682	614
防衛	-	-	30	53
文化	-	-	-	14
海運	-	-	-	33
合計	10,744	17,724	22,652	25,956

出所) DARES (2008)

VAEで認定される資格は多種多様で複数の省庁にまたがっているため、しばしばその手続きの複雑さや、異なる認定資格間での基準により、納得性に欠けるとの指摘がなされている。そのため、2006年2月に法令により、「VAE発展委員会」を発足させ、資格認定に関わる省庁間で連携をはかり、VAEを周知させるためのインターネットサイトやVAE申請書類の書式の共通化などを進めている。同様の動きは地方政府でも進められており、2008年には14の地方圏で資格認定に関する公的な委員会が設置され、社会的パートナーとの親密な関係による効率的な制度利用を促進し始めている

(3) 職業対話

職業対話とは、従業員が自身のキャリアについて明確な目標を定めたり、今後のキャリアアップについての可能性を検討したりするために、2年ごとに上司と対話する権利を提供する制度である。職業対話は、あくまでも個人のキャリアや能力開発を目的としたものであり、評価や報酬に直接結びつくものではない。

(4) 職業訓練パスポート

職業訓練パスポートは、従業員の要請により作成されるものである。パスポートには本人の能力、職業経験、ノウハウ、職業訓練経歴など、本人が職業生活に入ってから全ての職務経歴について記載される。また、本人が希望すれば、職業対話の結果についても記載される。

3. 在職者の職業訓練に関わる費用

(1) 企業の職業訓練費用の拠出義務と徴収機関

フランスの継続職業訓練制度においては、1971年の創設法の制定以来、企業は生涯職業訓練のための資金を企業規模に応じて一定額負担することが義務付けられる。その拠出金の徴収、管理は、国が認定した機関（OPCA と呼ばれる）が行う。

ア. 継続的職業訓練にかかわる企業の費用負担

(ア) 企業の費用負担割合と配分

同制度においては、従業員数10名未満の企業はその全額を職業部門の OPCA（これが存在しない場合は職業横断部門の OPCA）へ払い込む義務がある。ただし、従業員数10名以上の企業は、職業訓練計画の中で直接負担している職業訓練支出（企業が従業員に対して直接訓練を行った場合や、企業が職業訓練機関で従業員に職業訓練を受けさせた場合に負担する費用のことであり、研修費や教材費にとどまらず交通費や宿泊費なども含まれる）をその義務分から差し引くことが可能である。負担割合は企業規模や訓練目的により異なっている。

企業から OPCA に納付された職業訓練費は、OPCA 内で①専門職業化期間と熟練化契約（熟練化契約の詳細は、第4節3項(3), P110, を参照。）と DIF を含めた職業部門（または職業横断部門）により定められる優先事業の資金と、②職業訓練計画（場合によっては非優先的 DIF もこれに含まれる）、専門職業化期間と熟練化契約（以下では、両者をあわせて「専門職業化」とする）の報酬と付随経費、職業訓練手当のための資金の2つに配分される。この配分割合については、企業規模によって異なっている（第1-3-7表を参照）。

- a. 従業員数が10人未満の場合、最低徴収額は総賃金の0.55%であるが、0.40%を職業訓練計画向けに、0.15%を「専門職業化」と DIF 向けに OPCA 内で振り分ける。また、期

限付き雇用契約(CDD)の従業員を雇用している企業のみ、CDDの支払い賃金総額の1%を「期限付き雇用契約の下での職業訓練個人休暇」(CIF-CDD)のために別途拠出する。

- b. 従業員数が10～20人未満の場合、最低徴収額は1.05%であり、0.90%が職業訓練計画向けに、0.15%が「専門職業化」とDIF向けにOPCA内で振り分けられる。また、CDDの従業員を雇用している企業のみ、CDDの支払い賃金総額の1%を別途CIF-CDDのために拠出する。
- c. 従業員数が20人以上の場合、総賃金の1.60%が最低徴収額であり、0.90%が職業訓練計画向けに、0.50%が「専門職業化」とDIF向けに、0.20%が職業訓練個人権(CIF)向けにOPCA内で振り分ける。また、CDDの従業員を雇用している企業のみ、CDDの支払い賃金総額の1%をCIF-CDDのために別途拠出する。

第1-3-7表 企業規模にみた職業訓練に関わる分担金の徴収率

企業規模	総賃金に占める拠出金の割合	(内訳)			CIF-CDD (注3、4)
		専門職業化とDIF (注1)	職業訓練計画(注2)	CIF(注3)	
10人未満	0.55%	0.15%	0.40%		1.00%
10～20人未満	1.05%	0.15%	0.90%		1.00%
20人以上	1.60%	0.50%	0.90%	0.20%	1.00%

注1) 職業部門(または職業横断部門)により定められる優先的な職業訓練事業のための資金。

注2) 場合によっては、非優先的DIFもここに含まれる。

注3) CIFに係わる分担金は、CIFについて認定を受けた集金機関であるOPACIF(職業訓練個人休暇名義の認可同数機関: Organisme paritaire de gestion du congé individuel de formation)へ納付する。

注4) CIF 期限付き雇用契約の従業員を雇用している企業は、職業訓練個人休暇の資金提供に充当される1%のCIF-CDD(期限付き雇用契約の下での職業訓練個人休暇)資金を支払う義務を課せられる。拠出金は、もっぱらN年度のCDDの支払い賃金総額にのみ基づいて算定される。

出所) AGEFOS-PME 内部資料より作成

なお、分担金はすべてOPCAに納税されるわけではない。企業がOPCAに全額納付する義務を追っているのは、CIFと「専門職業化」に関する分担金のみで、職業訓練計画に関する分担金については正確には出資義務であり、全額OPCAへ納付する義務が課されているわけではない。たとえば、従業員10人以上の企業はその給与総支払額の0.9%以上を職業訓練計画に充てなければならない。しかしながら、企業自体の活動にかかる費用がこの下限以下である場合、残金をOPCAへ納めることになるのである(また非常に珍しいケースだが、残金を国庫に収める場合もある)。フランスの継続的職業訓練のための分担金制度は、少なくとも企業からの拠出の一部に関しては、企業が「訓練を実施するか金銭を支払うか」のどちらかを実施しなければならないと定めているのである。さらに、企業は法定下限値を上回る金額を職業訓練に充てることができ、実際に多くの企業がそれを実行している。DARESの報告によれば、フランスでは従業員10人以上の企業では給与総支払額の3%以上を職業

訓練活動に充てている。

第1-3-8表は、2006年度に企業が申告した職業訓練に関わる費用の総額である。総額はおよそ84億ユーロであり、支出の構成をみると、最も多いのはOPCAへの払い込みでおよそ41%を占めている。次に多いのは、訓練時に支払う受講者への報酬や手当てで27%を、外部の職業訓練プロバイダー等への支出が17%を占め、内部職業教育への支出は12%にとどまる。なお、職業訓練に関して受け取った助成金は約1億ユーロである。

第1-3-8表 目的別にみた企業の職業訓練支出（2006年）

	金額	%
内部職業教育の直接出費の合計	1,005,086,076	11.99
外部職業教育の直接出費の合計（職業教育計画+職業教育休暇）	1,456,602,773	17.37
研修生の報酬	2,252,100,310	26.86
支払教育訓練手当	7,894,265	0.09
合計	2,259,994,575	26.95
払い込み：	3,424,011,698	40.83
－対職業教育計画認可機関	1,466,582,093	17.49
－対CIF・専門化期間・DIF認可機関	1,868,108,385	22.28
－CIF認可機関への補完的払い込み	89,321,220	1.07
その他の払い込み、資金あるいは出費	239,444,537	2.86
申告出費の総計	8,385,139,659	100.00
受け取り助成金	99,978,451	
控除可能出費の合計	8,285,161,275	

注）表中の値は2006年の暫定的なデータである。

出所）PLF（2008）

イ．職業訓練費用の資格取得目的訓練助成機関

（ア）資格取得目的訓練助成機関（OPCA : Organisme paritaire collecteur agréé）

企業には、職業訓練（および職能評価）のための費用拠出が義務付けられている。資格取得目的訓練助成機関（OPCA）とは、その拠出金を徴収するために国の認可を受けた労使同数によって運営される徴収機関であり、各機関は自身がカバーする職業の範囲、対象とする技術、管轄する地域という3つの基準によって分類される。したがって、OPCAを設立する社会的パートナー間の協定では、①適用される地理的範囲、②適用される職業または複数の職業の範囲、③徴収される分担金の種類について合意する必要がある。③については、(a) 職業訓練計画と「専門職業化」の分担金、(b) もしくはCIFのための分担金のどちらかを管理するかを選択する必要がある、適用が除外される場合を除き、この両方ともを徴収することは認められていない。

さらに、OPCAとして事業を行なうためには以下の8つの要件を満たす必要がある。①労働大臣からの認可を受けている、②法人格を備えている、③収集金の必要とされる最低限度額（1500万ユーロ）を遵守する、④受け入れた拠出金を分散管理する、⑤諸基金の使用の優先順位と基準を策定する、⑥政令により定められた運営経費の基準（徴収額の9.9%に制

限³⁷⁾を遵守する、⑦全国労使共同雇用委員会／CPNAA の決定を生涯職業教育の分野に適用する、⑧各基金の集金と企業への職業訓練支援事業を遂行する必要がある。94 年以降は、職業訓練保険基金、公認共済機関、および保険監督局の機能に取って代わる機関となっている。

OPCA の活動の主軸は、第 1 に、組織的に収集金を管理し、配分すること、第 2 に、職業訓練にかかわる法律や法令や、職業訓練の管理システムについての情報提供を行うこと、第 3 に、職業訓練ニーズの吸い上げや職業訓練計画の策定の援助を行うこと、第 4 に、職業訓練を実際に行う際のプロジェクトの企画、運営および管理をすることである。

徴収する職業訓練費は企業規模により異なり、①従業員数 10 人未満では総労務費（総賃金）の 0.55%、②従業員数 10 人以上 20 人未満では同 1.05%、③従業員数 20 人以上では同 1.60%と、最低徴収割合が定められている。企業は、分担金の支払い義務が発生する年度の翌年の 3 月 1 日までに、これらの拠出金の払い込みを OPCA に行なわなければならない。OPCA は徴収した資金を単年度管理する。なお、いくつかの職業部門（または職業横断部門）等の活動セクターは、法律上の最低限度を上回る拠出金率を定めている。

フランスには 99 の資格取得目的訓練助成機関がある（第 1-3-9 表を参照）。このうち 40 は業種などによる部門別の全国的資格取得目的訓練助成機関である。また、業界横断的および部門横断的な全国的機関が 2 つあり、中小企業を主に管轄する AGEFOS-PME と大企業を主に管轄する OPCALIA³⁸⁾とがある。このほかに、業種などによる部門別の全国的機関の数は 40 機関で、訓練計画に関してのみ公認を受けている地域圏職際機関 (OPCAREG) の数は 25 機関、個別訓練休暇のみを運営管理する機関の数は 31 機関（このうち地域圏機関 (FONGECIF) は 26、全国的な機関 (AGECIF) は 5) である。OPCA の組織構造は多様であり、中央集権的に構成されている OPCA（たとえば、OPCAIM）もあれば、分権的な構成の OPCA（たとえば AGEFOS-PME で、同機関の場合、受ける認可はひとつだが、実際には各々独自に徴収を担う 24 の地域圏非営利社団で構成されている）もある。

第 1-3-9 表 OPCA の数と構成（2008 年）

全国的な職業機関	40
全国的な職際機関 (AGEFOS-PME)	1
複数の産業部門・職業にわたる機関 (OPCALIA)	1
地域圏職際機関 (OPCAREG)	25
CIFのみを運営管理する機関	31

出所) PLF (2008)

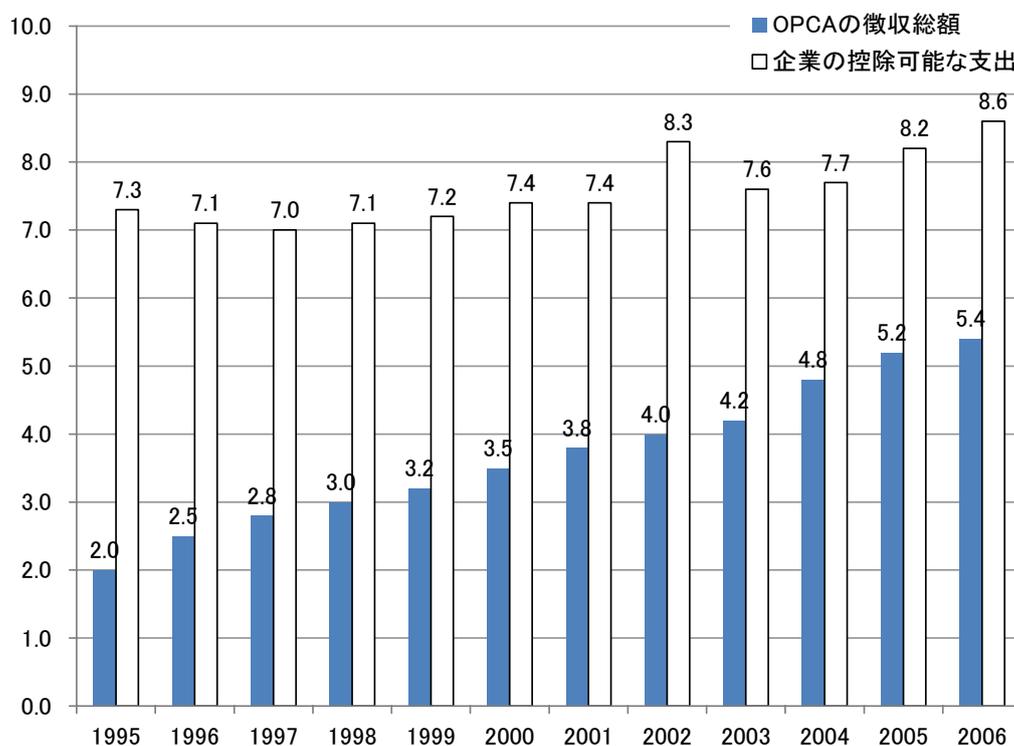
³⁷⁾ AGEFOS-PME と OPCAREG ネットワークのみ、この比率は 11.9%になっている。

³⁸⁾ OPCAREG のネットワークのトップである OPCALIA は、2 つの OPCA-OPCIB および IPCO の合併により誕生した。

第1-3-10 図に示したように、OPCA の集金状況は年々増加する傾向にあり、2000 年初めから毎年 6%以上増加している。特に上位 9 つの OPCA で徴収額の増加がみられる。同図をみると、1995 年年には 73 億ユーロであった企業の教育訓練支出は 2006 年には 86 億ユーロへと、およそ 13 億ユーロの伸びを示したのに対して、OPCA の徴収総額は同じく 20 億ユーロから 54 億ユーロへと倍以上の伸びを示している。こうした OPCA の徴収額が増加した背景には、2005 年に実施された分担率の引き上げのほか、企業が教育訓練活動に係わる機能を OPCA に外注化する傾向が強まったことがある。この外注の金額は企業の法定強制分担額を超えることも多く、たとえば、OPCAIM では、全徴収額に占める企業からの訓練のための任意納付金の割合は 2000 年の 3.3%から 2005 年には 13.4%になった。

第1-3-10 図 企業の継続的職業訓練の分担金に対する OPCA の徴収率

(単位：10 億ユーロ)



出所) PLF (2008) より作成

OPCA の運営経費についてみると、徴収金から①運営管理費と②労使同数代表体制への資金参加としての費用に該当する支出の 2 種類を差し引くことができる。前者①の運営管理費は、規則で徴収額の 9.9%までと定められている。運営管理費は、事務・財務運営管理費 (4.9%) と徴収・情報提供費 (5%) に振り分けられる。後者②の経営参加のために社会的パートナー (労使団体など) が負う費用は、OPCA の徴収額から控除することができ、社会的パートナーがこのために受け取ることが可能な資金は OPCA の徴収総額の 1.5%までと定

められている。

最後に、第1-3-11表で関与する職業訓練別にみた OPCA の数とその活動実績の一覧を掲載しておく。職業訓練別にみると、OPCA の数が多いのは、「専門職業化」を管轄している 68 機関、従業員数 10 人以上の企業を対象とした「職業訓練計画」を管轄している 67 機関、従業員数 10 人未満の企業を対象とした「職業訓練計画」を管轄している 65 機関である。

第1-3-11表 関与する職業訓練別にみた OPCA の数とその活動実績（2006年）

セクション	従業員数10人未満 の職業訓練計画	従業員数10人以上 の職業訓練計画	専門職業化	CIF・CDI	CIF・CDD
関係OPCAの数	65	67	68	41	
2006年度に帳簿記載された徴収金	3億7,700万ユーロ (+19%)	23億7,500万ユーロ (+4%)	18億4,000万ユーロ(+5%)	6億8,400万ユーロ(+7%)	1億7,400万ユーロ(+7%)
2006 抛 出 年 度 の 払 込 込 込 企 業 の 数	1,244,691 企 業	198,421 企 業	1,446,174 企 業	178,869 企 業 (及 び 施 設)	468,736 企 業 (及 び 施 設)
対 応 す る 従 業 員 数	450 万 人	1,270 万 人	1,650 万 人	1,950 万 人	—
2006 抛 出 年 度 の 1 企 業 あ た り の 平 均 抛 出 額	292 ユーロ	11,856 ユーロ	1,285 ユーロ	3,700 ユーロ	358 ユーロ
全 額 不 償 還 的 に 資 金 提 供 さ れ た 事 業 件 数 (総 合 能 力 と VAE は 除 外 す る)	職 業 教 育 事 業 : 339,407 件 (+11%)	職 業 教 育 事 業 : 1,556,042 件 (+11%)	専 門 職 業 化 期 間 (PP) と 熟 練 化 契 約 (CP) の 合 計 : 543,870 件 (166,054 人 の 研 修 生 が DIF を 行 使) PP : 399,338 件 CP : 144,532 件 ・ CP-CDI : 23,074 件 ・ CP-CDD : 121,458 件	(総 合 能 力 : +27,877 件。VAE 休 暇 : +7,296 件)	CIF-CDI : 7,581 件 (+6%) こ れ は 承 諾 の 決 定 を 伴 っ た 申 請 件 数 の 84% に 相 当 (総 合 能 力 : +626。VAE 休 暇 : +427)
対 応 す る 研 修 員 の 数	457,143 人	2,796,060 人	543,870 人	35,572 人	7,580 人
資 金 提 供 の 平 均 継 続 期 間	44 時 間	51 時 間	CP-CDI は 445 時 間 CP-CDD は 700 時 間 PP は 70 時 間	807 時 間	800 時 間
職 業 訓 練 期 間 ご と の 事 業	90% < 60 時 間	91% < 60 時 間	CP-CDI : 72% < 500 時 間 CP-CDD : 43% < 500 時 間 PP : 80% < 80 時 間	46% > 800 時 間	49% > 800 時 間
資 格 認 定 様 式 ご と の 事 業	ま っ た く 資 格 認 定 に 繋 が ら な っ た も の が 87%	ま っ た く 資 格 認 定 に 繋 が ら な っ た も の が 81%	CP-CDI : 当 該 部 門 で 認 め ら れ た 資 格 に 結 び つ い た も の は 57% CP-CDD : 国 家 修 了 証 書 ま た は CQP 公 認 資 格 に 結 び つ い た も の は 63%	国 家 修 了 証 書 ま た は 公 認 資 格 に 結 び つ い た も の が 68%	国 家 修 了 証 書 ま た は 公 認 資 格 に 結 び つ い た も の が 63%
OPCA に よ る 平 均 負 担 額 (教 育 費 用 + 付 属 費 用)	1,056 ユーロ	1,393 ユーロ	CP-CDI : 4,921 ユーロ CP-CDD : 7,232 ユーロ PP : 1,192 ユーロ	21,061 ユーロ (総 合 能 力 : 1,500 ユーロ VAE : 1,043 ユーロ)	19,923 ユーロ (総 合 能 力 : 1,331 ユーロ VAE : 1,104 ユーロ)
研 修 員 一 人 一 時 間 あ た り の 平 均 費 用 負 担 額	24 ユーロ	28 ユーロ	CP-CDI : 11 ユーロ CP-CDD : 10 ユーロ PP : 17 ユーロ	26 ユーロ	25 ユーロ

注 1) OPCA の 数 は、複 数 の 職 業 訓 練 制 度 を 管 轄 し て い る OPCA が あ る た め 重 複 し て 数 え て い る。

注 2) 2006 年 度 の 暫 定 的 デー タ で、イ タ リ ッ ク 体 部 分 : 2005 年 度 か ら 2006 年 度 へ の 変 化 を 示 し て い る。

出 所) PLF (2008)

これを徴収金額でみると、最も多いのは従業員数10人以上の企業を対象とした「職業訓練計画」（約23億8千万ユーロ）であり、当該 OPCA が管轄している企業数は20万社近くにのぼる。ついで徴収金額が多いのは、「専門職業化」（18億4千万ユーロ、管轄企業数は約145万社）、「CIF-CDI」（約6億8千万ユーロ、管轄企業数は約18万社）となっている。これを OPCA による平均費用負担額でみると、最も高いのは「CIF-CDI」の2万1千ユーロで、以下、「CIF-CDD」（約2万ユーロ）、「専門職業化」（CP-CDD が7千ユーロ、CP-CDI が5千ユーロ）と続いている。資金提供を行った事業件数別では、従業員数10人以上の企業を対象とした「職業訓練計画」でおよそ156万件、「専門職業化」で約54万件、従業員数10人未満の企業を対象とした「職業訓練計画」で約34万件である。

（イ）OPACIF（Organisme paritaire collecteur agréé gestionnaire du congé individuel de formation）

OPCA の中でも職業訓練個人休暇(CIF)に係わる拠出金への徴収と管理について認定を受けた集金機関は「職業訓練個人休暇名義の認可同数機関」（以下、OPACIF とする）が行う。OPACIF には、地域圏を管轄基盤とする FONGECIF や、全国機関を管轄基盤とする AGECEF がある。

ウ．適正化単一基金（FUP : Fonds Unique de Périquation）

適正化単一基金（以下、FUP とする）は、各徴収機関の上部機関である。全生涯を通じた職業訓練と労使対話に関する2004年5月の法律などにより2005年3月に認可され、2004年12月に労使双方によって創設された。OPCA と同様、労使同数による理事会によって運営されている基金である。FUP は国による経済的・財政的監督の下に置かれている。

2つの適正化基金（AGEFAL と COPACIF）で構成されていたこれまでの仕組みに代わるものとして設けられ、職業訓練の仕組みの発展をよりよく支えるため徴収機関間の相互支援を強化することを目的としている。具体的な機能は次の3点である。

（ア）「専門職業化」と職業訓練個人休暇（CIF）の適正化

職業訓練計画、専門化職業期間（periode de professionnalisation）、DIF について認可を受けている OPCA は、徴収金を受領した年度の12月31日までに、FUP に対して、本基金の管理協会の経営評議会の答申により定められたパーセンテージ³⁹の資金を払い込む。このパーセンテージは受領した拠出金額の5%から10%までの間と定められている。また、OPCA は FUP に対して、「専門職業化」、DIF、CIF の余剰金についても、4月30日までに払い戻すことが義務付けられている。

³⁹ 財務担当大臣と職業訓練担当大臣との共同条例によりこの規則が定められた。

これらの見返りとして、FUP は OPCA に対して、労使同数の理事会において OPCA の財務上の必要性が認められたものについては、保留基金の限度内でその金額を払い込むことができる。主に、集団的な職業訓練に係わる目的のために資金が必要な場合や、職業訓練において特別な支援が必要な業種に対して再配分される。

2006 年の FUP の徴収額は 3 億 6,100 万ユーロであり、再配分額は 7,890 万ユーロであった。これは FUP が設けられて間もないために、対象となる OPCA がまだわずか（同年は 12 の OPCA に対して再配分された）であることによる。

(イ) OPCA の管理に関連する情報やデータの収集

OPCA は FUP に対して、統計・財務関連報告書と、OPCA の優先事項および雇用者が提出する要請事項を引き受けるにあたっての基準と条件のリストを提供することが義務付けられている。

(ウ) OPCA の監督と会計監査

2006 年 3 月付けの法改正により、FUP が集めた基金の一部は、FUP と国の間での合意により定められている諸条件に従って、雇用促進のための事業と生涯職業訓練の資金に充当することが可能となった。また、同年に全国職業教育労使同数委員会（CPNEP）との間で締結された協定の一環として、国の提案により、FUP の準備金のかなりの部分（3 億 1,600 万ユーロ）が、非常に多様な活動—VAE の発展、高齢者の雇用改善、情報提供の強化、OPCA による 500 のディベロッパーの採用など—に利用された。

FUP の資金は失業者向けの訓練の財源としても使用されており、この点については近年問題視されつつある。例えば、2007 年には財政法により AFPA に 1 億 7,500 万ユーロ、2008 年には財政法による連帯基金へ 2 億ユーロが使用された。

2006 年以来、FUP は、「専門職業化」について認可を受けた OPCA に対して、基金の払い戻しを行っている。財政収入の割り当てという形を取るこの補填金の金額は、1 億 1400 万ユーロと定められている。

FUP の管理協会の経営評議会により承認された決算報告書によれば、当機関は各種の職業訓練の目的のために OPCA に払い込まれた徴収金から、2006 事業年度中に 26 億 9,430 万ユーロを受領した。その内訳は以下のとおりである。

- ・「専門職業化」分から引き出された余剰可処分金として 25 億 9900 万ユーロ
 - ・CIF（CIF-CDI と CIF-CDD）から引き出された余剰可処分金として 1050 万ユーロ
 - ・OPCA が払い込んだ拠出金（各 OPCA の徴収額の 5%）として 8480 万ユーロ
- 一方、使用した金額は 2 億 1,850 万ユーロであり、その内訳は以下のとおりである。
- ・「専門職業化」または CIF について認可を受けている OPCA（または OPCIF）に対して 7580 万ユーロを付与

- ・「専門職業化」の認可を受けている OPCA に対しては 2800 万ユーロを、CIF の認可を受けている OPCIF に対しては 2780 万ユーロを、それぞれ償還義務のある貸付として貸与。
- ・国と FUP の間で締結された前述の協約（前掲の FUP の機能（ウ））に従って、8690 万ユーロを付与。

エ. 今後の課題

従来から職業訓練資金の徴収のための機関が多すぎるとの批判があり、達成すべき徴収金額について下限を設定するなどの法律改正により機関数の減少を図ってきた。その結果、1990 年代初頭には 600 ほどあった組織が、現在は 100 程度に集約されている。しかし、それでもまだ数が多いとの批判もあり、今後の組織再編に注目が集まっている。

さらに、徴収制度が複雑であることも問題視されている。背景には、OPCA の数が多いということのほか、OPCA の規模と種類が多様だということがある。OPCA が職業、管区、技術の 3 つの基準により専門化されている結果、権限の点からも規模や徴収額の点からも、OPCA は非常に多様なものとなっている。例えば、中央集権的に構成されている OPCA（代表例は OPCAİM）もあれば、分権的な構成の OPCA（代表例は AGEFOS-PME。詳細は後述するが、受ける認可は全国組織として 1 つだが、実際には各々独自に徴収を担う 24 の地域圏の組織で構成されている）もある。このように OPCA によって組織構造が異なり、その運営管理方法が多様であるため、加盟する企業にとっては機能や利用方法がわかりにくいことや、効率的な運営を阻害しているという問題が会計検査院の報告書などで指摘されている。

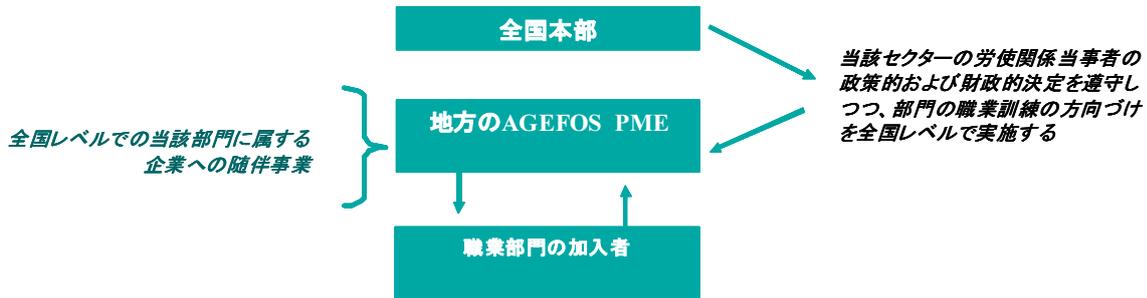
オ. AGEFOS-PME の活動

（ア）AGEFOS-PME の活動概要

本項では、2 大 OPCA の 1 つである AGEFOS-PME について取り上げ、OPCA の活動の詳細を明らかにする。すでに述べたように、OPCA とは在職者向けの職業訓練に係わる拠出金を徴収・管理することが主要な業務であり、AGEFOS-PME も同様である。

AGEFOS PME の組織構成をみると、24 ある地域圏支部（海外県を含む）と 84 の常設機関からなる地域網、それらを統括するための 1 つの本部からなる（第 1-3-12 図を参照）。

第1-3-12図 AGEFOS-PME の組織構成と運営

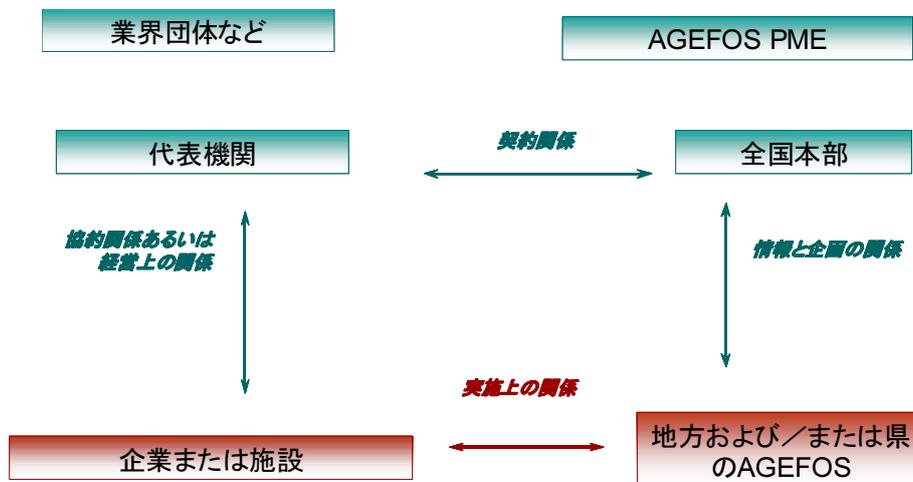


出所) AGEFOS-PME 内部資料より作成

本部には事務局があり、85名の職員が働いており、本部は開発部、財務監査部、Organization & IT部門、Social relation部門がある。開発部はリサーチ、マーケティング、広報、業界向けサービスの機能がある。Social relation部門で地方組織のスタッフ1,000人との連携や調整等を行なっている。地域圏支部にも労使同数による理事会がある。

同機関に加盟する企業には、企業自身が任意で加盟している場合と、AGEFOS PME をOPCAとして指名する38の産業別協定により加盟している場合とがある。後者の場合、産業別の経営者団体などが、AGEFOS-PME本部をOPCAとする契約を結び、傘下の企業に対する拠出金の徴収や職業訓練に係わる企画・管理等の実際の業務は、AGEFOS-PMEの支部や地域網が担当している(第1-3-13図を参照)。地方の事務局職員は1,000名程度で、各地方組織は事業本部制で独立採算である。ただし、地方間格差是正などの目的で、一部については本部が介入して拠出金の配分を決定することもある。

第1-3-13図 AGEFOS-PME と加盟企業の関係

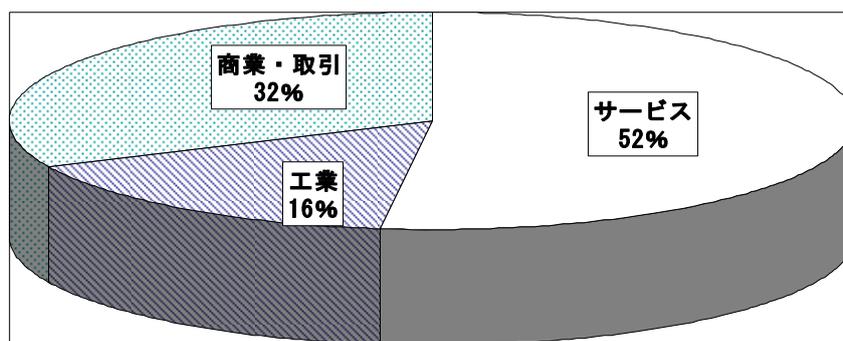


出所) AGEFOS-PME 内部資料より作成

AGEFOS-PME への登録料は50ユーロであり、加えて、既述の企業規模に応じた教育訓練費用の拠出が義務付けられている。また、企業が拠出金以上に職業訓練に係る費用を申請したとき、それが優先的なものでない場合には、企業の払い込みを超過した金額について、その50%を追加納付することが定められている。実際には1社当たり管理費として400ユーロ程度を要しており、その分は国からの補助金等によって賄われている。平均的として、企業がAGEFOS-PMEに1ユーロ拠出すると、教育訓練を行う際に企業は1.4ユーロの資金提供を受けられる。

同機関には297,000の企業が加盟しており、従業員では512万人に達する。そのうちの約160万人は、「個人事業主」(Particulier employeur)と「守衛・門番」の2つの分野に属している。加盟企業の85%が従業員数10人未満であり、業種別構成をみると16%を工業、32%を商業・取引業、52%をサービス業が占める。

第1-3-14 図 AGEFOS - PME の加盟企業の業種構成



出所) AGEFOS-PME 内部資料より作成

AGEFOS-PME では教育訓練政策の策定に係わる人材 (アドバイザーと呼ばれている) はおよそ1,100人おり、企業が職業訓練についてニーズが明確になっていない等の問題を抱えている場合、アドバイザーが質問等を行なってニーズを引き出して、訓練計画を策定する。ニーズに対して有効な訓練を提供できない場合には、目的にあった職業訓練を実施しているプロバイダーを複数紹介し、企業がその中から選択できるように支援を行っている。そのため、仮にアドバイザーが、訓練プロバイダーとAGEFOS-PMEの業務とは別に個別取引をしている場合は、客観性が保てなくなることから、即刻解雇の対象となるという規則がある。要請をした企業は半日程度でアドバイザー派遣サービスを受けることができる。なお、サービスは無償であるが、アドバイザーの1回の訪問当たり400ユーロ程度の経費がかかるが、従業員数が10人未満の企業の場合は、その拠出金額 (従業員10人未満の企業の拠出金は平均250ユーロ) を考慮すると赤字になるため、電話で対応するなどして、経費削減に努めている。

2007年の職業訓練活動についての企業の分担金は7億7,100万ユーロで、活動経費は8億2,200万ユーロであった。活動経費の内訳をみると、人件費が48%、外部サービスへの支払

が 34%、経営参加のための諸経費が 10%、その他が 7%である。

(イ) 設立の経緯と発展

1972 年、前身となる AFOS PME（全国全産業職業訓練保障基金：Fonds d'Assurance Formation interprofessionnel et national）が創設された。AFOS PME は、PME-PMI（中小企業・中小製造業）を対象とし、CGPME（中小企業総同盟）が所管する企業の職業訓練基金の徴収および管理・運営を任務としていた。その後、1985 年に政府からの要請を受け、26 歳未満の若年者のための交互参入契約という新たな制度について承認を受けた共済組織として AGEFOS PME が誕生した。さらにその後も、同機関が提供するサービスは拡張され続け、公的資金や欧州基金を導入することで、企業への AGEFOS PME の介入を強化してきた。

1995 年に OPCA としての承認を受けたことにより、AGEFOS-PME は OPCA としての機能を果たすべく、その活動がより一層活発化した。職業訓練に大きな影響を与えた 2003 年の全産業協定、2004 年の法律、そして、2005 年の ANI PME（中小企業全国全産業協定）および DIF（職業訓練をうける個人の権利）付加協定は、AGEFOS-PME に対しても大きな影響を与え、個人を職業訓練制度の進展の中心に据えた政策を進めることになった。例えば、2005 年 3 月の DIF に関する交渉の中で、CGPME および被用者組合連合は、この分野について PME や TPE への AGEFOS-PME による支援を望んだ。このため、2008 年には AFEFOS PME は、Reshum DIF という、DIF への出資と、その管理・運営を行うためのサービスを提供できるようになる。これは AGEFOS PME へ加入している企業とその被用者を対象としており、DIF に簡潔かつ効果的に出資するとともに、管理・運営を行うものであり、次の 3 つを主たるサービスの軸としている。①企業の DIF の発展を予測する年間診断、②3 年を期間として、企業の DIF への出資を予測し、カバーする契約、③使い勝手の良いサービスを提供するためのツールとして、インターネットによる願書提出を可能にする Web アプリケーションシステムの提供、である。

また、2008 年より進行中の職業訓練制度改革の労使間交渉にも含まれているが、数年前からは失業者の雇用促進事業への参加要請を受け、これにも費用を支出している。この 10 年、中小企業は雇用創出の場としてフランス国内で非常に大きい役割を果たしていることや、AGEFOS-PME は基金として優良であり、財源が豊富であることから、今後も同機関に対して、その役割を遂行することに期待が集まっているのである。

(ウ) 活動実績

a. 職業訓練の件数

2007 年における同組織の職業訓練活動の実績をみると、各プランを利用して職業訓練を受けた人はおよそ 518,000 人である。職業訓練の内容別に資金提供した件数をみると熟練契約が 35,125 件、専門職業化期間が 36,081 件、DIF が 46,702 件、チューター・ミッションが

22,693 件（うち、チューターの職業訓練が 5,354 件）である。

b. 職業訓練の資金

2007 年度の企業からの収集金（職業訓練個人権を除く）は、約 7 億 7 千万ユーロで、その他に助成金等をあわせておよそ 8 億 2500 万ユーロにのぼる（第 1-3-15 表を参照）。これは、対 2006 年度比で 5.14%の伸びである。収集金は AGEFOS-PME の資金全体の 94%を占めている。

第 1-3-15 表 AGEFOS - PME の収集金

（単位：ユーロ）

	2006 年	2007 年	増加率 (%)
収集金	733,781,789	772,161,701	5.2
その他の職業訓練収益（助成金、金融収益、例外的収益、経費の移転）	51,117,677	53,119,401	3.9
合計	784,899,466	825,281,102	5.1

出所) AGEFOS-PME 内部資料より作成

収集金の中でも大きな割合を占めるのが「職業訓練計画」に関わる費用である。そこで、職業訓練計画について、その収入と支出の動きをみる。はじめに、従業員数 10 人以上の企業について第 1-3-16 図でみると、企業からの払い込み（法律上の分担金の超過部分も含む）が 46,180 万ユーロ⁴⁰、助成金（欧州社会構造基金からの助成金も含む）が総額 1210 万ユーロ⁴¹であり、総計で 47,390 万ユーロ⁴²になる。これに対して「職業訓練計画」向けの支出は 40,500 万ユーロであった。「職業訓練計画」の収入源と費用の推移をみると、おおむね横ばい傾向にあるが、法律上の収集金はやや増加する傾向がみられる。

つづいて、2007 年度の従業員数 10 人未満の企業についてみる（第 1-3-17 図を参照）。企業からの払い込み（法律上の分担金の超過部分も含む）が 8,800 万ユーロ⁴³、助成金が 630 万ユーロであり、総計では 9,430 万ユーロになる。これに対して「職業訓練計画」向けの支出は 5,700 万ユーロであった。「職業訓練計画」の収入源と費用の推移をみると、法律上の分担金および補完的な分担金は増加傾向にある。

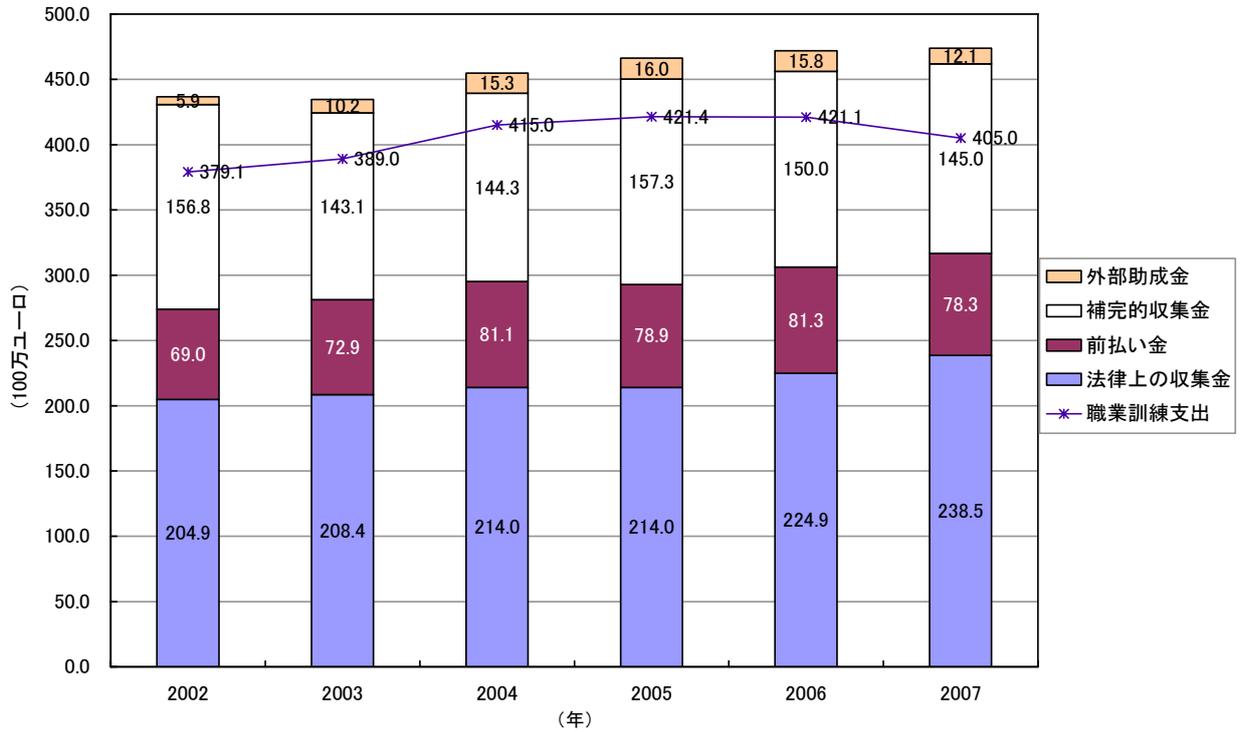
⁴⁰ 内訳をみると、事業年度について受けとった分担金が 7,830 万ユーロ、前事業年度について受けとった分担金が 23,850 万ユーロ、補完的分担金として、法律上の分担金を超えるすべての払込金が 14,500 万ユーロである。

⁴¹ 内訳をみると、国からの援助が 150 万ユーロ、地方およびその他の地方公共団体からの援助が 230 万ユーロ、欧州社会構造基金（FSE: Fonds social Europeen）が 830 万ユーロである。

⁴² このほかに、財政収入が 820 万ユーロあった。

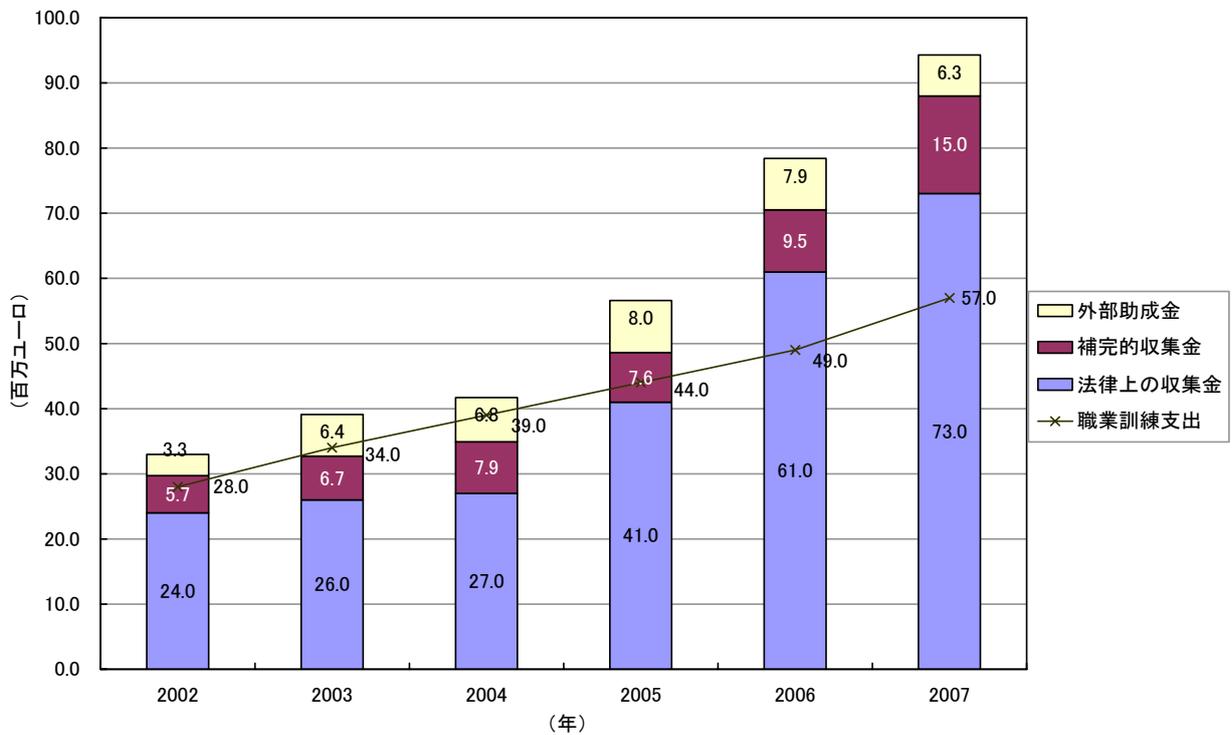
⁴³ 内訳をみると、前事業年度について受けとった分担金が 7,300 万ユーロ、補完的分担金（法律上の分担金を超えるすべての払込金）が 1,500 万ユーロである。

第1-3-16 図 職業訓練計画の資金源と費用の推移（従業員数10人以上の企業）



出所) AGEFOS-PME 内部資料より作成

第1-3-17 図 職業訓練計画の資金源と費用の推移（従業員数10人未満の企業）



出所) 同上

AGEFOS-PME が職業訓練費用を支出する場合、様々なケースがある。以下では、加盟企業から職業訓練費用の申請があった場合について、AGEFOS-PME の収集金からの支出例をいくつかみていく。

- ①職業訓練費用が、企業が納付した拠出金の範囲内であった場合、希望する職業訓練費用の全額が企業に支払われる。
- ②職業訓練費用が拠出金を上回る場合、超過分の 50%相当額を企業は追加で AGEFOS-PME へ納付することで、希望する職業訓練費用の全額が支払われる。
- ③複数の職業訓練の目的のために、拠出金を上回る職業訓練費用が必要な場合、AGEFOS-PME 内での労使協議（理事会や運営委員会）によって、何を優先的な職業訓練とするのが決定され、優先的なものに対しては収集金、あるいは州や国からの補助金等が充てられる。なお、優先度が低いと判断されたものは、次回へ先送りされる。
- ④業者を雇用するための訓練費用が必要な場合、当該企業でその費用を全額負担することが難しければ、AGEFOS-PME の徴収金から必要な額が全額拠出される。本来、同機関が管理している基金は在職者向けのものだが、失業者の求職活動は職安を通じて行われるだけでなく、企業と失業者が直接接触するケースも多い。そのため、この分野についての支援を国から要請されることとなり、こうした職業訓練に対しても資金提供を行っている。

AGEFOS-PME の今後の課題は、技能資格の最も低い在職者や、企業規模が小さいことや、企業の所在地によって、同機関が提供する職業訓練やそのための支援などの各種サービスの提供を受けにくいという不公平性を解消することである。

第4節 失業者及び経済的弱者対象の職業教育訓練政策

1. 失業保険制度による職業教育訓練支援

フランスにおける失業保障制度は、「失業保険制度(Régime d'assurance chômage)」と「連帯制度 (Régime de solidarité)」に大別される。失業保険制度は、国ではなく労使により運営されており、被用者と雇用主が納める拠出金が財源となっている⁴⁴。国の役割は、労使間で結ばれた失業保険協定を承認し、民間部門の雇用主及び被用者すべてに対して協定を義務的に適用されるようにすることである。一方、連帯制度は、国家事業である扶助制度のひとつで、失業保険給付の受給権を満了した長期失業者や困難な状況にある求職者を対象とし、失業保険制度の補足的な意味合いを持つ。財源は主に、国の歳入（租税）に頼っている。

いずれの制度も、「全国商工業雇用連合 (UNEDIC : Union nationale pour l'emploi dans l'industrie et le commerce)」及びその地方機関である「商工業雇用協会 (ASSEDIC : Associations pour l'emploi dans l'industrie et le commerce)」によって運営されている。UNEDIC と ASSEDIC は、1901 年法に基づいて設立された、労使同数代表主義による民間の非営利組織 (アソシエーション) である⁴⁵。UNEDIC は全国レベルで制度を管理し、地方機関の ASSEDIC が被保険者の窓口となっている。

フランスの失業保険制度は、失業保険料の徴収と手当の支給だけでなく、「失業者の再就職支援」という役割を担っていることも、大きな特徴である。保険料の一部は、失業者の再就職支援のためにも使用される。制度の運営機関である UNEDIC と ASSEDIC は、職業紹介を行う「公共職業安定所 (ANPE : Agence Nationale pour l'Emploi)⁴⁶」や、国の雇用促進機関

⁴⁴ 今日のフランスの強制的失業保険制度は、1958 年 12 月 31 日の労使間合意により創設された。以降、労使間交渉による「失業保険協定」によって改定が繰り返され現在に至る。なお、2009 年 4 月 1 日には、2010 年度末まで有効な新協定が発効された。このようにフランスの失業保険制度は、国が主体となっていく法定社会保障制度ではなく、労使代表の合意により定められた協定を政府が承認するという「協約制度」である。従って、社会保障法典第 111-1 条に規定されている法定の「社会保障 (sécurité sociale)」には含まれないが、法定外制度のひとつとして「社会保護 (protection sociale)」の一部を担っているといえる。なお、労使協定は、国が承認することにより強制力を持つが、国はその労使合意の承認を拒否することもできる。保険料は労使折半で、源泉徴収により強制天引きされる。保険料率は労使代表の交渉によって状況に応じて変更される。現行保険料は総賃金の 6.4% で、うち雇用主負担が 4.0%、被用者負担が 2.4% となっている (2007 年 1 月 1 日改定)。保険料徴収の基となる報酬月額、法定最低賃金 (SMIC) の約 8.5 倍を上限としている。現在の SMIC は、週 35 時間労働として月額 1321.02 ユーロ、時給 8.71 ユーロである (2008 年 7 月 1 日改定)。

⁴⁵ 1901 年法の正式名称は、「アソシエーション契約に関する 1901 年 7 月 1 日法」(Loi du 1er juillet 1901 relative au contrat d'association) で、一般的に略して「1901 年法」と呼ばれる。「アソシエーション」の正確な定義は難しいが、簡単に言えば「非営利組織」で、日本の NPO 法人にあたる。なお、原語の association をカタカナ表記して「アソシエーション」とする場合もある。英語圏でいう「アソシエーション」とフランスにおける「アソシエーション」は、その形式・内容において差異があり同義とはいえないが、本稿では英語の一般名称として馴染みのある「アソシエーション」を使用する。

⁴⁶ 1967 年 7 月 13 日のオルドナンスにより創設された雇用省監督下の行政的公施設で、公的職業紹介を行う。2008 年 2 月 13 日の「公的雇用サービスの組織の改革に関する法律」で、ANPE と UNEDIC 及び ASSEDIC との統合・再編が定められ、職業紹介制度と失業保険制度の組織的統合が実現した。なお、現在の組織名は雇用局 (Pôle emploi) であるが、正式に新組織としてスタート (2009 年 1 月) して間もないため、本稿では、各制度の説明等において、便宜上、合併前の各組織名を使用することとする。

である「雇用・職業教育訓練総局（DGEFP）」及び地方の雇用促進機関である「県労働・雇用・職業教育訓練総局（DDTEFP）」と連携し、雇用政策においても重要な役割を担っている。

失業者の再就職支援として重要視されているのが、職業教育訓練である。政府は、高失業率が深刻化するなか、失業保険給付と再就職活動の一体化を目指した「雇用復帰支援計画（PARE : *Plan d'Aide au Retour à l'Emploi*）」を2001年より実施し、失業者の求職活動の促進に力を注いできた⁴⁷。PAREは、失業保険手当の受給を「権利」としてとらえる失業者に対して、この「権利」を享受するには、「義務」として「積極的求職活動」が伴うということ徹底させるために導入された制度である。

現行の失業保険制度の下で主要な失業保険手当となっている「雇用復帰支援手当（ARE : *Allocation d'Aide au Retour à l'Emploi*）」⁴⁸を受給中の者はすべて、面談による職能診断とオリエンテーションを受けた後に、再就職に必要なスキルを取得するために職業教育訓練を受けることができる。失業者がこのAREを受給するには、求職者登録をしてPAREに同意・署名することが要件となる。同計画に参加すると、AREを受給しながら、求職者一人ひとりに個別行動計画（PAP : *Projet d'Action Personnalisé*）が作成され、公共職業安定所（ANPE）との緊密な連絡のもと、個人の状況に合わせた職業教育訓練などが実施され、再就職の支援が行われる。

なお、失業保険制度の改正に関する2006年1月18日付けの労使協定により、PAREは「雇用アクセス個別計画（PPAE : *Projet Personnalisé d'Accès à l'Emploi*）」⁴⁹という新たな制度に変わり、ARE給付要件としての求職活動義務がより強化されるとともに、失業保険給付の受給権を持たない求職者にも適用されることになった。よって、2006年1月18日以降に求職者登録をした者は、失業保険給付受給権者か否かを問わずPPAEの枠内において就職活動が支援され、職業教育訓練機関を通じてAREの給付を受けることになっている。

⁴⁷ 2001年1月1日、労使代表がPARE（雇用復帰支援政策）に関する交渉において合意に達し、「雇用への復帰支援と失業手当に関する協約」を締結した。協定には、①求職者一人一人について雇用復帰を目的とするPAP（個別行動計画）を作成し、PAPに基づいて求職者と定期的な面談を行う新たな仕組み②積極的な求職活動を行わない失業者に対する手当の削減措置③就職が実現した際に給付される定額の「雇用復帰手当」の創設が盛り込まれた。

⁴⁸ 現行の失業保険制度における失業手当の種類は多く制度も複雑であるが、この中で大部分の失業者に支給されているのは、「雇用復帰支援手当（ARE）」であり、失業手当といえば事実上これを指す。

⁴⁹ 個々人が求職活動を行うにあたっての基本行動計画となるもので、失業者の再就職活動を円滑に進めることを目的として、公共職業安定所（ANPE）が個別に作成する。失業者は求職登録後、ANPEによる聞き取り調査を受ける。具体的には、学歴、資格、職業経験、家庭事情（子供の有無などにより、どの程度の就労が可能かどうか等）、通勤事情（自宅からの通勤圏の決定や転勤の可能性について等）、その地域の雇用情勢などが精査される。その上で、求職者の希望を考慮して、再就職にふさわしい業種や職種、雇用形態、（希望）賃金、勤務地、必要な職業訓練等、再就職活動の方針を定めたPPAEが作成される。

ARE の受給は、非自発的に仕事を失い次の条件を満たしている場合に認められる。

①過去 22 カ月間に最低少なくとも 6 カ月以上就労していた

ARE 受給の申請をする前の 22 カ月間に最低 6 カ月間就労していなければならない。ただし、連続した 6 カ月間の就労である必要はなく、一企業だけでなく複数の企業での就労期間を合計することも可能。また、フルタイム就労だけでなくパートタイム就労の期間、職業教育訓練の期間も含めることができる。

②前職（91 日以上就労していなければ前々職）の離職理由が自発的ではない⁵⁰

自発的失業者は、辞職が正当なものと思なされるケースを除いて、ARE の受給権を認められない。自発的失業者で、辞職後の 4 カ月間に再就職先を見つけることができなかつた場合には、ASSEDIC に審査を求めることができ、再就職活動に対する努力が認められれば ARE の支給が決定する。

③身体的に健康で就労が可能である

病気や怪我などで、肉体的に就労活動が不可能な場合は、失業保険制度の補償の対象とは認められず、医療保険制度の所得補償である「傷病手当」を受けることになる。

④求職者または職業教育訓練を求めている者として登録されている

ASSEDIC に対して求職者登録をし、求職活動に関する状況を毎月報告しなければならない。

⑤求職活動を効果的かつ継続的に行っている

求職者として登録しているだけでなく、実際に求職活動をしていなければならず、ASSEDIC からの呼び出しなどにも全て応じる義務があり、怠ると ARE の支給を停止される場合もある。

⑥60 歳未満であること

年金受給可能年齢でないこと。60 歳未満であることが原則であるが、60 歳以上で就労期間が老齢年金の満額受給に必要な保険料納付期間に達していない場合は、既定の範囲内で、ARE を受給できる。

⑦失業保険制度の適用領域に属する地域に居住している

⑧季節労働者ではない

ARE 受給者が受講できる職業教育訓練は以下の通りである。

①居住する地域圏が運営する職業教育訓練

⁵⁰ 自発的失業でも条件によっては ARE を受給できる。ARE の支給対象となる自発的失業の条件については、藤本玲「フランスにおける労働・雇用政策と社会保障」『労働政策研究報告書 No.84 ドイツ、フランスの労働・雇用政策と社会保障』（労働政策研究・研修機構 2007 年）p115 参照のこと。

②交互職業教育訓練契約における職業教育訓練

交互職業教育訓練契約は、働きながらスキルを習得させることを目的とした特殊雇用契約（支援付き雇用契約）⁵¹の一種である。現在、義務教育を修了した 16～25 歳を対象とした「見習い訓練契約（Contrat d'apprentissage）」と、16～25 歳及び 26 歳以上の求職者を対象とした「熟練化契約（Contrat de professionnalisation）」がある。

見習い訓練契約は、若年者の職業資格あるいは学位の取得を目的としており、職業教育訓練センター（CFA）で座学（一般教養や専門知識）及び実習を年間 400～750 時間受講しながら、職場で訓練を受けるという制度である（本章第 2 節「若年者対象の職業教育訓練制度」を参照）。

熟練化契約は、有給で働きながら特定の職種に就くために必要な資格やノウハウを習得させることが目的で、契約開始後 2 カ月間を試用期間とし、その間は必要に応じて契約内容を変更できる。就業活動期間のうち 15～25%以内、150 時間以上の訓練を受け、訓練費用は労使同数認定徴収機関（OPCA）が負担する。

③職業教育訓練休暇

期間の定めのある雇用契約（CDD）で雇用され、契約期間の終了により求職者となった者は、元雇用主に個人訓練休暇（CIF-CDD）を申請することができ、ARE を受給しながら訓練を受けるための休暇が認められる。当該休暇中は、労使同数原則により運営される個人訓練休暇管理徴収機関（OPACIF）から、最低所得保障手当も支給される。

④ASSEDIC の職業教育訓練制度

2001 年の「雇用復帰支援計画（PARE）」施行以降、ARE を受給している求職者を対象とする「就業事前訓練活動（AFPE: action de formations préalable à l'embauche）」と「委託訓練活動（AFC: action de formation conventionnée）」の 2 種類の職業教育訓練の資金を ASSEDIC が負担している。

AFPE は、期限の定めのない雇用契約（CDI）または 6 カ月以上の期間の定めのある雇用契約（CDD）での採用が決定した求職者に対して、必要なスキルの習得を目的として、職場あるいは外部の職業教育訓練機関において、450 時間の事前訓練を提供する制度で、訓練内容、目標、期間等は、雇用主と ANPE の同意のもとに決定する。訓練中、当該求職者には ARE の他に交通費や食費（遠距離の場合は宿泊費）が支給される。

⁵¹ 失業率の上昇が続いた1980年代後半から、職業訓練や補助金を労働契約と一体化させることで、低学歴や低資格、技能水準の低さなどから就職が困難な状況にある若年者や長期失業者の雇用促進を図るために国が創設した制度で、総称して「特殊雇用契約」といい、その特徴から「支援付き雇用契約（cotrats aidés）」ともいわれる。これまでに様々な特殊雇用契約の制定と改廃が繰り返されてきたが、2009年4月現在、8つの特殊雇用契約が設定されている。詳細については、本節P109-115を参照のこと。

AFC は、地域レベルあるいは業種レベルで明らかになった資格取得需要、または一定の職種に関する労働市場の緊張に対応するため、ASSEDIC が協定を結んだ、あるいは認可したインターンシップ制度であり、人材確保が困難あるいは必須な業界への配属を目的としている。

ASSEDIC は、これらの訓練を認可するだけでなく、訓練の運営費を地域圏、国、または他の公共団体が一部負担している場合、受給者が負担しなければならない残りの訓練費用（教育費用、文書費用、登録費用）を負担する場合もある。

求職者が職業教育訓練を受ける場合、手当の名称は ARE から「雇用復帰支援・職業教育訓練給付（AREF : Allocation d' aide au Retour a l' Emploi Formation）」に変更されるが⁵²、名称が変わるだけでその内容及び金額は全く同じである。なお、失業する以前にパートタイムないし季節労働に就いていた者等については、最低日額 18.64 ユーロ（2007 年 7 月 1 日現在）を下限とする。また、「社会参入最低所得手当（RMI:Revenu Minimum d'Insertion）」⁵³ や「単親手当（API:Allocation de parent Isolé）」などの各種福祉手当の受給権を有している場合も、AREF の給付を受けることができる。AREF は ARE の受給権利の継続期間を限度として支給される。

AREF 受給者が 40 時間を超える訓練を受ける場合には、「ただちに就労可能な者ではない」とされ、職業教育訓練の「訓練生」とみなされ、求職者のうちの「失業しているが、職業教育訓練、病気等の理由でただちに就労できない者（カテゴリー4）」に属することになる（求職者の分類については、第 1-4-1 表を参照）。一方、40 時間以下の訓練を受ける場合は、「無業または月 78 時間以下の短時間就労に従事していて、フルタイムでの無期雇用の希望者（カテゴリー1）」、「無業または月 78 時間以下の短時間就労に従事していて、パートタイムでの無期雇用の希望者（カテゴリー2）」、「無業または月 78 時間以下の短時間就労に従事していて、有期雇用または派遣労働の希望者（カテゴリー3）」に属し、「ただちに就労可能な者」とみなされる。そして、「求職者」として ARE を受給し続けるために、ARE 受給の要件である「積極的求職活動」を継続しなければならない。

⁵² 雇用復帰支援・職業訓練給付（AREF）は、2001 年 7 月の失業保険に関する労使協定により、雇用復帰支援計画（PARE）と同時に導入された手当で、公共職業安定所（ANPE）が指定した職業訓練を受ける求職者に対して、本人の職業訓練機関を通じて手当を支給し、職業訓練費と交通費等の関連経費も負担するものである。求職者が職業訓練を受けない場合は「雇用復帰支援給付（ARE）」と呼ばれ、職業訓練を受ける場合は「雇用復帰支援・職業訓練給付（AREF）」と呼ばれていたが、内容や金額が同じであることから、現在は ARE と区別して呼ばれることは少ない。

⁵³ 最低限度の所得を保障すると同時に、手当受給者の社会参入（主に就業）を促し、社会的・経済的な自立を促しているという点で、日本の生活保護に近いといえる。2009 年 6 月からは、RSI にかわり「積極的連帯所得（RSA : revenu de solidarité active）」が導入されることが 2008 年 12 月に決定している（本節 P111 参照）。

第1-4-1表 フランスの求職者の分類

(2009年1月までの分類)

	無業または月 78 時間未満の短時間就労に従事	月 78 時間以上の短時間就労に従事
無期契約のフルタイムを求職	カテゴリー1	カテゴリー6
無期契約のパートタイムを求職	カテゴリー2	カテゴリー7
有期契約（CDD、派遣）を求職	カテゴリー3	カテゴリー8
失業しているが、職業教育訓練、病気等の理由で就労できない		カテゴリー4
就職しているが、別の雇用を探している		カテゴリー5

注) フランス国立統計経済研究所 (INSEE) の調査で「失業者」とされるのは、一般的にはカテゴリー1の求職者である。なお、1年以上失業継続の「長期失業者」は、カテゴリー1から抽出している。

なお、2009年2月以降は、カテゴリー数を5つにした新たな分類に変更している。

(「フランスにおける労働市場政策と法」(矢野昌浩『琉大法学第80号』p40)等を参考に作成)

UNEDICによると、2001年には9万5,741人の求職者が雇用復帰支援手当 (ARE) を受給して職業教育訓練を開始している。その数は、翌2002年には20万7,070人と大幅に増加、以降も増加傾向が続いたが (2003年には22万6,223人、2004年には22万6,392人)、2005年から減少し始め、2006年には16万9,473人と、前年から17.8%も減少した。しかし、2007年には18万4,054人と、前年から8.6%増加している。

AREを受給しながら受ける職業教育訓練の財源についてみると、地域圏の負担分が最も多く (36.9%)、次いで ASSEDIC (25.7%) となっている。ASSEDICの負担分は、2003年 (13.1%) から年々増加していることが分かる。また、職業教育訓練の目的については、2006年に区分の再編が行われているため、分析・比較は難しくなっている。これまで最も多かった「資格取得」にかわり、今後は「証明書の取得」や「熟練化」「資格取得の準備」という目的が多くなると予想される⁵⁴。

⁵⁴ 『PLF2009 Formaiton Professionnelle』P97。

第1-4-2表 「雇用復帰支援手当（ARE）」の枠内で実施された職業教育訓練の主要特質

	2001年	2002年	2003年	2004年	2005年	2006年	2007年
ARE（注1）へ初めて参加した人数	95,741	207,070	226,223	226,392	206,233	169,473	184,054
12月31日現在の参加者数	75,979	82,980	92,955	107,288	101,656	84,518	94,197
職業教育訓練の平均継続期間	692h	631h	677h	693h	740h	741h	729h
職業教育訓練の目的（％）							
資格取得（※）	36.5%	利用不可	47.0%	58.1%	60.5%	38.0%	11.7%
資格認証	—	—	—	—	—	8.8%	19.3%
専門化	—	—	—	—	—	9.5%	18.3%
資格取得の準備	9.4%	利用不可	0.8%	0.1%	0.1%	6.6%	10.2%
起業	11.7%	利用不可	3.6%	4.1%	3.8%	3.3%	2.8%
レベルアップ、基礎知識の習得、導入訓練	2.1%	利用不可	9.6%	10.2%	10.8%	9.0%	5.0%
動員、職業プロジェクト策定の援助	7.4%	利用不可	1.4%	0.3%	0.3%	2.1%	4.9%
技能向上、能力の拡充		利用不可	24.1%	24.3%	21.7%	19.3%	12.4%
不特定	32.9%	利用不可	13.6%	2.9%	2.7%	3.4%	15.4%
（※）旧目標一覧表の項目							
資金調達カテゴリー（％）							
ASSEDIC	—	利用不可	13.1%	18.8%	22.2%	23.6%	25.7%
AFPA（注2）	11.5%	利用不可	10.9%	10.4%	12.0%	12.3%	9.8%
FNE（注3）	16.2%	利用不可	10.1%	6.8%	1.2%	0.4%	0.0%
地域圏	42.1%	利用不可	41.0%	39.9%	40.7%	41.9%	36.9%
その他	30.2%	利用不可	24.9%	24.1%	23.9%	21.8%	27.6%
職業教育訓練実施機関のカテゴリー（％）							
AFPA	11.5%	12.6%	12.5%	12.6%	13.8%	14.1%	12.7%
協会組織	25.0%	25.2%	24.3%	23.0%	22.0%	21.6%	17.7%
国民教育省	20.3%	16.7%	16.2%	15.6%	15.4%	15.2%	12.4%
企業	20.1%	21.3%	17.2%	15.9%	15.1%	15.1%	12.9%
その他	23.1%	24.3%	29.8%	32.9%	33.7%	34.0%	44.3%
職業教育訓練のタイプ（％）							
AFPE（注4）	利用不可	利用不可	6.7%	8.2%	9.1%	9.2%	11.6%
協約に基づく職業教育訓練	利用不可	利用不可	5.0%	8.6%	11.6%	13.9%	13.5%
認証職業教育訓練	利用不可	利用不可	61.7%	62.0%	51.6%	35.4%	23.3%
非認証職業教育訓練	利用不可	利用不可	22.9%	18.9%	25.4%	38.6%	36.8%
情報なし	利用不可	利用不可	3.7%	2.3%	2.2%	3.0%	14.7%

出典：UNEDIC

注1) 原表では、「AREF（雇用復帰支援・職業教育訓練給付）」と表記されているが、本文中にあるように、中身はAREとほぼ同じなので、混乱を避けるために、ここでは「ARE」を使用した。

注2) AFPA：Association Nationale pour la Formation des Adultes（全国成人職業教育訓練協会）
職業教育訓練における公的な主要機関として1949年に設立された国の組織。

注3) FNE：Fonds national de l'emploi（全国雇用基金）

国の失業基金制度として1963年に創設された。企業が国との協約に基づき支払う拠出金を財源とし、被用者の一時的収入補償や再就職支援の援助などを行う。

注4) AFPE：Action de Formations Préable à l'Embauche（就業事前訓練活動）

雇用契約の締結を前提とした職業教育訓練制度で、ASSEDICが費用を負担している。

（『PLF2009 Formaiton Professionnelle』p97より 注は筆者）

第1-4-3表 雇用復帰支援手当(ARE)を受給し職業教育訓練に参加した者の性別・年齢別の人数

	2003年		2004年		2005年		2006年		2007年	
	実人数	%								
25歳未満										
男性	28,654	24.9%	28,963	25.1%	27,616	26.6%	21,582	25.5%	22,500	24.9%
女性	26,324	23.7%	27,538	24.8%	26,864	26.3%	21,251	25.0%	25,031	26.7%
全体	54,978	24.3%	56,501	25.0%	54,480	26.4%	42,833	25.3%	47,531	25.8%
25歳から29歳										
男性	22,933	19.9%	22,970	19.9%	20,848	20.0%	17,546	20.8%	19,007	21.0%
女性	20,665	18.6%	20,882	18.8%	19,186	18.8%	16,888	19.9%	18,138	19.4%
全体	43,598	19.3%	43,852	19.4%	40,034	19.4%	34,434	20.3%	37,145	20.2%
30歳から39歳										
男性	36,035	31.3%	35,934	31.2%	31,342	30.1%	25,533	30.2%	27,047	29.9%
女性	36,279	32.6%	35,495	32.0%	31,737	31.0%	26,097	30.7%	27,247	29.1%
全体	72,314	32.0%	71,429	31.6%	63,079	30.6%	51,630	30.5%	54,294	29.5%
40歳から49歳										
男性	20,494	17.8%	20,603	17.9%	18,080	17.4%	14,753	17.5%	15,948	17.7%
女性	21,846	19.7%	21,188	19.1%	19,148	18.7%	16,255	19.1%	17,843	19.0%
全体	42,340	18.7%	41,791	18.5%	37,228	18.1%	31,008	18.3%	33,791	18.4%
50歳以上										
男性	6,984	6.1%	6,854	5.9%	6,127	5.9%	5,094	6.0%	5,839	6.5%
女性	6,009	5.4%	5,965	5.4%	5,285	5.2%	4,474	5.3%	5,454	5.8%
全体	12,993	5.7%	12,819	5.7%	11,412	5.5%	9,568	5.6%	11,293	6.1%
全年齢層										
男性	115,100	100.0%	115,324	100.0%	104,013	100.0%	84,508	100.0%	90,341	100.0%
女性	111,123	100.0%	111,068	100.0%	102,220	100.0%	84,965	100.0%	93,713	100.0%
全体	226,223	100.0%	226,392	100.0%	206,233	100.0%	169,473	100.0%	184,054	100.0%

出典：UNEDIC

(『PLF2009 Formaiton Professionnelle』 p98 より)

第 1-4-4 表 雇用復帰支援手当 (ARE) を受給し職業教育訓練に参加した者の性別・取得資格別の人数

	2003 年		2004 年		2005 年		2006 年		2007 年	
	実人数	%								
無資格労働者										
男性	28,165	24.5%	27,151	23.5%	23,846	22.9%	17,968	21.3%	17,662	19.6%
女性	18,649	16.8%	17,334	15.6%	15,715	15.4%	12,093	14.2%	11,538	12.3%
全体	46,814	20.7%	44,485	19.6%	39,561	19.2%	30,061	17.7%	29,200	15.9%
有資格労働者										
男性	19,048	16.5%	18,777	16.3%	16,457	15.8%	13,560	16.0%	14,860	16.4%
女性	9,403	8.5%	8,932	8.0%	7,945	7.8%	6,752	7.9%	6,596	7.0%
全体	28,451	12.6%	27,709	12.2%	24,402	11.8%	20,312	12.0%	21,456	11.7%
無資格職員										
男性	16,745	14.5%	16,998	14.7%	15,349	14.8%	12,581	14.9%	13,299	14.7%
女性	25,383	22.8%	24,715	22.3%	22,408	21.9%	18,245	21.5%	20,854	22.3%
全体	42,128	18.6%	41,713	18.4%	37,757	18.3%	30,826	18.2%	34,153	18.6%
有資格職員										
男性	31,398	27.3%	33,219	28.8%	31,560	30.3%	27,590	32.6%	31,314	34.7%
女性	43,245	38.9%	45,045	40.6%	42,826	41.9%	36,819	43.3%	43,061	45.9%
全体	74,643	33.0%	78,264	34.6%	74,386	36.1%	64,409	38.0%	74,375	40.4%
幹部職員										
男性	14,531	12.6%	13,503	11.7%	10,940	10.5%	7,801	9.2%	7,345	8.1%
女性	9,105	8.2%	9,141	8.2%	7,393	7.2%	5,687	6.7%	5,329	5.7%
全体	23,636	10.4%	22,644	10.0%	18,333	8.9%	13,488	8.0%	12,674	6.9%
資格状態不明										
男性	5,213	4.5%	5,676	4.9%	5,861	5.6%	5,008	5.9%	5,861	6.5%
女性	5,338	4.8%	5,901	5.3%	5,933	5.8%	5,369	6.3%	6,335	6.8%
全体	10,551	4.7%	11,577	5.1%	11,794	5.7%	10,377	6.1%	12,196	6.6%
全体										
男性	115,100	100.0%	115,324	100.0%	104,013	100.0%	84,508	100.0%	90,341	100.0%
女性	111,123	100.0%	111,068	100.0%	102,220	100.0%	84,965	100.0%	93,713	100.0%
全体	226,223	100.0%	226,392	100.0%	206,233	100.0%	169,473	100.0%	184,054	100.0%

出典：UNEDIC

(『PLF2009 Formaiton Professionnelle』 p99 より)

AREF を受給する求職者が、職業教育訓練期間中に手当受給権利期間が終了してしまった場合、AREFにかわり、「職業教育訓練終了手当 (AFF : Allocation de Fin de Formation)」が支給される。AFF は、失業手当給付の権利が満了した時点で代替収入を保障するものとして、2001 年 7 月の労使協定により創設された。失業保険制度の運営機関である UNEDIC から当該求職者に支払われるが、財源は国の「連帯基金」である。

AFF は、一般に、AREF 受給期間が 7 カ月以下であった求職者に対して、最大 4 カ月間支給される⁵⁵。例外的に 7 カ月より長い AREF 受給期間がある求職者で、採用の困難が確認される職業において、一定の条件のもと、資格を得るための職業教育訓練に従事している求職者に対して、職業教育訓練が終了するまで支給される。採用の困難が確認される職業のリストは、地域圏の公的雇用サービスへの諮問の後、地域圏知事によって定められる。

なお、ANPE と UNEDIC は、失業保険の給付と求職活動支援をひとつの組織で対応する (ワンストップサービス化) ために、2009 年 1 月に統合され「雇用局 (Pôle emploi)」となった。これまでは、失業者が失業保険手当を受給するには、まず ANPE で求職者登録をしたうえで、給付機関である ASSEDIC に出向かなくてはならなかったが、ASSEDIC は ANPE とは別の場所にあることがほとんどで、再就職活動を少しでも早く開始したい失業者にとっては大きな負担となっていた。こうした状況の改善を目的に、「2008 年までに雇用に関する真の公共サービスを段階的に実施する」ことを盛り込んだ「社会統合計画法 (2005 年 1 月 18 日公布)」の一環として、ANPE と UNEDIC の統合が決定した⁵⁶。

この統合により、UNEDIC の失業保険の徴収機関としての役割はなくなり、今後は失業保険以外の社会保障費の徴収機関である社会保障・家族手当保険料徴収連合会 (URSAF : Union pour le recouvrement des cotisation de la sécurité sociale et des allocations familiales) が失業保険の徴収業務も行う予定である。

2. 2006 年の求職者に対する職業教育訓練の状況

フランス経済・産業・雇用省が 2008 年に発表した、2006 年の求職者の職業教育訓練に関する報告書 (『La formation professionnelle des demandeurs d'emploi en 2006, Premières Informations Premières Synthèses, n° 33. 1, Dares, août 2008』) によると、1 カ月以上の職業教育訓練の受講を開始した無職の求職者は、2006 年の 1 年間で 63 万 2,000 人、同年 12 月 31 日時点で職業教育訓練を受けていた者は、25 万 4,000 人であった。職業教育訓練を開始した者の

⁵⁵ AFF の支給条件は、労働法典 R.5423-15 条に定められている。

⁵⁶ 両組織の統合は決定したものの、実現が遅れていた。しかし、世界的な金融危機を背景に失業者数が大幅に増加するなか、サルコジ大統領は、2008 年 10 月末に発表した雇用に関する行動計画で、この統合を一刻も早く実現させ、2009 年夏以降は、失業者が求職活動や失業手当受給手続きを一つの窓口で行えるように、再就職活動の方針や失業手当支給の決定に必要な聞き取り調査も完全に一本化することを明記し、2009 年 1 月 1 日によりやく統合が実現した。

数は、2004年から2005年にかけて10%減少していたが、2005年から2006年にかけては、0.8%の減少にとどまった。

求職者の職業教育訓練の財源は、主に、国、地域圏、商工業雇用協会（ASSEDIC）の3者が拠出しており、職業教育訓練費だけでなく、場合によっては、求職者が職業教育訓練を受けている間の生活費を賄う手当に充てられることもある。求職者の職業教育訓練の財源の半分以上の52%は地域圏が拠出しており、国は31%（このうち15%は「全国成人職業教育訓練協会（AFPA）」からの拠出）、ASSEDICが9%⁵⁷、その他（求職者自身による負担や地域圏以外の地方自治体など）が8%となっている。ただしこの割合は、地域別にみた場合には（第1-4-5表）、数値に若干の誤差が生じる。

国が費用負担する職業教育訓練を受講する求職者の数は、1990年代から減少傾向にあった。これは、1993年の「労働と雇用と職業教育訓練に関する5カ年計画法」の制定以降、地域圏への職業教育訓練に関する権限委譲が段階的に進められてきたことが原因である。具体的には、国が費用負担する職業教育訓練を受け始めた求職者の数は、1990年には67万1,000人に上っていたが、1995年には38万8,000人、2000年には26万4,000人と、減少し続けていた。ただし、2006年には国が費用負担する職業教育訓練を開始した求職者数は9万6,000人（第1-4-5表参照）であり、前年より6%増加している。これは、AFPAが費用負担する職業教育訓練に参加する求職者数が増加（17%）したことが大きな原因とされる。

ASSEDICは、2001年から失業保険給付の受給権利のある人を対象とした職業教育訓練制度を実施している⁵⁸。2006年に、ASSEDICが実施する「就業事前訓練活動（AFPE：action de formations préalable à l'embauche）」と「委託訓練活動（AFC：action de formation conventionnée）」の2種類の職業教育訓練を受講した求職者数は、5万4000人で前年（5万4800人）と比べるとほぼ横ばいであったが、2003年（3万1,300人）や2004年（4万7,500人）と比較すると大きく増加していることがわかる。

地域圏は、失業保険給付の受給権利のない求職者や、権利はあるが希望する職業教育訓練がASSEDICの提供するものにはなかった者などを対象とした職業教育訓練への資金提供をしている。2006年に、地域圏が費用を負担する職業教育訓練を開始した求職者は32万8,000人で、そのうち55%が26歳未満の若年者であった。ちなみに、国やASSEDICが費用負担をする職業教育訓練を受講した者のうち、26歳未満の者は31%であった。このことから、地域圏は、主に若年者向けの職業教育訓練を担当していることが分かる。

求職者の職業教育訓練の期間は、平均で4.4カ月であった。しかし、ASSEDICの費用負担する職業教育訓練の平均期間は3.1カ月で、他と比較して大幅に短い。これは、求人件数が多く、就職が容易な職種の職業教育訓練を受講させるケースが多いことが原因とされる。

⁵⁷ 2001年からASSEDICが資金を負担することになった「就業事前訓練活動（AFPE：action de formations préalable à l'embauche）」と「委託訓練活動（AFC：action de formation conventionnée）」の2種類の職業訓練の他に、ASSEDICの認可する訓練及び無認可の訓練を含む、AREを受給しながら受ける全ての職業教育訓練の9%を負担している。

⁵⁸ 本節「第1項 失業保険制度による職業教育訓練支援」参照。

これに対して、国が費用負担する職業教育訓練（AFPAを除く）の平均期間は4.7カ月で（AFPAは4.0カ月が平均）、地域圏が費用負担をする場合は4.3カ月であった（第1-4-6表の「平均研修期間」参照）。

2006年末時点で、求職者のうち9.8%が職業教育訓練を受けており（第1-4-7表参照）、この割合は2004年（10.0%）や2003年（10.1%）と同水準である（2005年は、8.9%であった）。職業教育訓練に参加した求職者の比率を年齢別にみると、26歳未満の若年層が15.1%であったのに対し、26歳から44歳では9.3%、45歳以上では4.0%に過ぎなかった。地域別では、パリ首都圏（イル・ド・フランス）で7%と低いのに対し、フランス中央部のリモージュ地方では、その割合が21%に達している。これは、リモージュ地方に建設関係の職業教育訓練センターが存在していることが影響しているとされる。

第1-4-5表 地域圏および研修の費用負担機関別 2006年に訓練を開始した求職者数

(人)

研修生の居住地域圏	国 -AFPA を除く	国 -AFPA の補助金 付活動プロ グラムとし て	地域圏	ASSEDIC	研修生によ る費用負 担	その他**	合計
イル・ド・フランス	13,520	10,101	45,400	7,681	3,149	5,766	85,617
シャンパーニュ・アドレ ヌ	1,360	3,118	9,313	1,655	209	327	15,982
ピカール	2,183	2,652	15,750	1,755	320	475	23,135
オート・ノルマンディ	2,724	2,288	11,811	1,265	259	1,079	19,426
サントル	2,379	2,356	9,121	2,082	414	1,101	17,453
バス・ノルマンディ	3,902	2,924	10,303	1,246	300	619	19,294
ブルゴーニュ	2,183	2,679	7,703	1,474	360	581	14,980
ノール・パ・ド・カレ	11,061	8,027	30,382	5,677	1,480	2,259	58,886
ロレーヌ	3,545	4,568	7,861	3,410	365	1,295	21,044
アルザス	1,842	3,449	10,557	2,382	398	1,283	19,911
フランシュ・コンテ	1,626	2,194	6,768	1,408	392	339	12,727
ペイ・ド・ラ・ロワール	4,162	6,452	15,270	2,414	1,806	2,753	32,857
ブルターニュ	4,758	5,055	15,026	2,077	1,104	1,899	29,919
ポワトゥ・シャラント	5,601	2,943	10,989	1,648	364	688	22,233
アキテーヌ	7,389	4,511	14,060	2,993	1,234	2,116	32,303
ミディ・ピレネー	3,496	4,607	13,533	2,249	759	1,318	25,962
リムーザン	2,225	2,523	7,509	617	88	312	13,274
ローヌ・アルプ	6,641	5,997	20,520	6,000	2,315	2,846	44,319
オーヴェルニュ	3,734	2,969	8,812	1,483	263	620	17,881
ラングドック・ルシオン*	4,111	5,137	16,483	1,796	1,050	1,674	30,251
プロヴァンス・アルプ・ コートダジュール	8,007	7,268	20,915	3,890	2,151	2,291	44,522
コルス	421	1,229	1,098	225	39	130	3,142
フランス本土合計	96,870	93,047	309,184	55,427	18,819	31,771	605,118
グアドループ	490	279	2,399	185	81	194	3,628
マルチニック	483	145	5,941	329	84	215	7,197
ギアナ	167	159	458	108	16	349	1,257
レユニオン	3,237	247	9,738	250	170	311	13,953
サンピエール・エ・ミク ロン	85	8	1	—	2	1	97
マイヨット	12	69	2	—	—	14	97
その他の海外公共団体	381	58	10	—	—	—	449
不明	8	35	30	5	1	5	84
フランス合計	101,733	94,047	327,763	56,304	19,173	32,860	631,880

* 2006年には、ラングドック・ルシオン地域圏とマルチニック地域圏のデータは利用できなかったため、地域圏会の継続職業教育と見習いに関する年次調査を基に推定。

さらに海外県の AFPA のデータは BREST ベースには含まれていない。

** 「その他」は失業手当の受給権のある研修生が受ける研修の財源である。これは、地域圏以外の地方公共団体からの資金提供、訓練に関して補助を受けているセンターからの資金提供、大学などの国が運営費を負担している機関および資金源不明で構成されている。

出典：AFPA, CNASEA, UNEDIC, FORAGORA- 処理は Dares

(『La formation professionnelle des demandeurs d'emploi en 2006, Premières Informations Premières Synthèses, n° 33.1, Dares, août 2008』 p6 より)

第1-4-6表 費用負担別にみた求職者の職業教育訓練研修生と研修期間（2006年度）

(%)

研修生の特徴	研修費用の負担者					
	全体	国 -AFPA を除く	国 -AFPA の補助 付活動プログラム として	地域圏	Assédic	その他 (1)
女性の比率	52	50	39	56	44	66
年齢						
26歳未満	44	28	39	55	22	36
26歳～44歳	44	55	47	35	62	56
45歳以上	12	17	14	10	16	8
国籍						
フランス人	90	89	90	90	94	92
ヨーロッパ連合	1	1	1	1	1	1
ヨーロッパ連合以外	9	10	9	9	5	7
研修生の 報酬のタイプ						
職業教育研修生（注）	49	53	68	57	0	16
社会保護（無報酬）	9	24	1	9	0	2
失業保険 連帯制度	42	23	31	34	100	81
	0	0	0	0	0	1
研修期間						
3カ月未満	43	45	52	39	61	28
3～6カ月	29	24	21	35	25	20
6カ月以上	28	31	27	26	14	52
平均研修期間（月）	4.4	4.7	4.0	4.3	3.1	6.1
資金提供者の構成比	100	16	15	52	9	8

(1) - 「その他」は、研修生、地域圏以外の地方公共団体、訓練に関して補助を受けているセンター、大学など国が運営費を負担している機関および資金源不明で構成されている。

出典：AFPA, CNASEA, UNEDIC, FORAGORA - 処理は Dares (BREST)

(注) ARE を受給せずに国または地域圏から報酬を受けることができる（労働法典 L.6341-7 条）

(『La formation professionnelle des demandeurs d'emploi en 2006, Premières Informations Premières Synthèses, n° 33. 1, Dares, août 2008』 p2 より。注は筆者)

第1-4-7表 2003～2006年の求職者の年齢別訓練受講率

(%)

訓練受講率	2003年	2004年	2005年	2006年
26歳未満	15.4	16.2	14.5	15.1
26歳～44歳	10.2	9.3	8.3	9.3
45歳	4.2	4.1	3.5	4.0
フランス本土全体	10.1	10.0	8.9	9.8

範囲：フランス本土

出典：AFPA, CNASEA, UNEDIC, FORAGORA, INSEE（雇用調査） - 処理は Dares

(『La formation professionnelle des demandeurs d'emploi en 2006, Premières Informations Premières Synthèses, n° 33. 1, Dares, août 2008』 p3 より)

【参考】BREST：求職者の職業教育訓練に関する包括的データベース

DARES（フランス経済・産業・雇用省調査統計局）は2003年から研修生の報酬や社会保護の管理ファイルを基にした職業教育訓練研修生地域圏ベース（Base REgionalisee des STagiaires de la formation professionnelle）を管理している。ただし、海外領土・海外県のAFPAのデータはまだBRESTベースに含まれていない。

このファイルの情報源は次の機関である：

- UNEDIC（失業手当の受給権のある研修生に報酬を支払っている）
- AFPA（ASSEDICから補償手当を受けていない研修生に報酬を支払っている）
- CNASEA（国及びほぼすべての地域圏議会のために研修生の報酬または社会保護を管理している。2006年に、研修生の報酬に関してCNASEAを介していなかったのはポルトゥ・シャラントとラングドック・ルシヨンのみ）
- FORAGORA（ポルトゥ・シャラント地域圏の研修生に報酬を支払っている）

2006年には、ラングドック・ルシオン地域圏とマルチニック地域圏のデータは利用できなかったため、地域圏議会の職業教育訓練と見習いに関する年次調査を基に推定された。データの計算単位は研修生の延べ人数であり、実数ではない。したがって、同じ年度に複数の訓練を受けた求職者はその回数分だけカウントされる。

BRESTでカウントされた研修生の人数は、教育資金提供機関が直接記録した人数と若干異なる可能性がある。このような違いが生じるのは以下のような原因による：

- 期間1カ月以上の研修のみが職業教育訓練研修生の身分を受けられる権利としてカウントされる。したがって、非常に期間の短い研修（インターネットサーフィン入門など）はBRESTには含まれていない。
- 教育資金提供は訓練機関から申告される情報である。そのため、教育資金提供者の識別エラーが収集されたデータに影響を及ぼす可能性がある（特に、訓練活動への資金提供が共同で実施されている場合）。

BRESTプロジェクトは2001年に開始した。フランス全域についてデータが初めて利用できるようになったのは2003年である。BRESTデータベースは現在、充実化を目指しているところである。2005年からは、研修生の報酬と社会保護に関する新しい記入用紙には、主に訓練機関が記録しなければならない以下の新しい事項が記載されている：

- 訓練の専門
- 研修の目標
- 準備する資格のレベル

○研修の合計期間とそのうち企業での研修期間

このうち、2006年に利用できたのは研修期間のデータのみであった。他の3つの新しい項目については、活用できるだけの十分な回答が得られなかった。

(『La formation professionnelle des demandeurs d'emploi en 2006, Premières Informations Premières Synthèses, n° 33. 1, Dares, août 2008』 p4 より)

3. 就職が著しく困難な者を対象とする職業教育訓練

職業教育訓練に関して、基本的には、長期失業者や失業手当を受給できない求職者等、就職が著しく困難な者を対象とする職業教育訓練は国が担当し、若年者を対象とする職業教育訓練については地域圏が主導的な役割を果たすということになっている。しかし、実際の職業教育訓練の実施や費用の負担は、複数の当事者（国、地域圏、ANPE、ASSEDIC など）が関与している場合が多い。

(1) 全国雇用基金（Fonds national de l'emploi : FNE）による職業教育訓練

FNEは、国の失業基金制度として1963年に創設された。企業が国との協約に基づき支払う拠出金を財源とし、被用者の一時的収入補償や再就職支援の援助などを行う。成人の長期失業者を対象に職業教育訓練を実施しており、費用は国と地域圏が共同で負担している。職業教育訓練は、雇用担当省の出先機関である県労働・雇用・職業教育訓練総局（DDTEFP）の管轄のもとに実施される。国または地域圏によって認可された職業教育訓練に限られ、訓練センターまたは企業内部で実施され、期間は最低40日、最高3年までとなっている。FNEによる職業教育訓練費用の負担は、70%が限度である⁵⁹。

FNEはこの他、従業員数250人未満の中小企業を対象に、人員採用や人材管理の支援も行っており、失業のおそれのある低職能の従業員あるいは管理職、特定技術分野に従事する者を対象とした職業教育訓練を実施している。

なお、2008年秋以降の金融危機による雇用情勢の悪化を受けて、政府はFNEによる職業教育訓練の枠組みの見直しを検討している。2009年3月の経済・産業・雇用省の通達によれば、今後、FNEによる職業教育訓練は「経済的变化による相次ぐ状況の変化において、賃金労働者たちの活動維持を促進するための職業教育訓練を実施し、かつ技術的進歩又は生産条件の変化によって転職を強いられた場合に、彼らが新しい職業に慣れるようにすること」を目的として実施されることになる。

⁵⁹ 日本労働研究機構欧州事務所（2003）「フランスの失業保険制度と職業教育訓練政策」（特別レポート Vol.6）

(2) 就業準備行動 (APR : Action préparatoire au recrutement)

国は 2005 年に、ある特定のポストに採用が見込まれる求職者と企業内の昇進のために資格取得を必要とする被用者を対象とする「企業アクセス研修 (SAE)」(ANPE 主宰) や、就職が著しく困難な者を対象として ANPE あるいは成人職業教育訓練協会 (AFPA)⁶⁰が提供してきた「社会参入雇用訓練研修 (SIFE)」を廃止し、2006 年に「就業準備行動 (APR)」という新たな職業教育訓練制度を導入した。

APR の対象者は、失業保険手当 (ARE) を受給していない求職者で、適格者がいない求人に必要とされる能力に近い能力を持つ者で、期間は最長で 3 カ月間 (=最高 450 時間) である。特に、特殊雇用契約のひとつである「社会活動参入契約 (CIVIS)⁶¹」の一環として支援を受ける若年者のより早期の就職促進を目的としており、企業 (職場) への適応訓練制度として位置づけられる。

企業は、APR で訓練を受けた求職者に対し、①期間の定めのない雇用契約 (CDI) または 6 カ月以上の期間の定めのある雇用契約 (CDD) での採用②交互訓練契約、のいずれかの条件で雇用契約を提示しなくてはならない。APR を利用する求職者の身分は「職業教育訓練研修生」とされ、①失業補助のための連帯特別手当 (ASS)、単身親手当 (API)、成人障害者手当 (AAH)、社会参入最低所得手当 (RMI) などの社会保障手当受給と労働災害補償負担の継続②いかなる手当も受給していない場合には、職業教育訓練の研修生身分に伴う報酬 (すなわち、月額 652 ユーロ、26 歳未満の者の場合には 340 ユーロ) ——のいずれかを報酬として受ける。

訓練研修生に対して訓練 1 時間当たり 3 ユーロ (月額では 450 ユーロ) の訓練資金は国が負担する。経済・産業・雇用省によれば、2006 年 10 月から 2007 年 12 月の間に、1 万 6,745 人が APR による職業教育訓練を開始した。

(3) 特殊雇用契約

フランスでは、失業者の再就職を支援するために、雇用主への賃金補助等を雇用契約に盛り込んだ「特殊雇用契約⁶²」が設定されている。このように職業教育訓練や賃金補助を労働

⁶⁰ Association Nationale pour la Formation des Adultes : 1945 年から 50 年にかけてつくられた、成人の職業訓練を業とする、全国的に展開する組織で、職業訓練に対する助言を行ったり、職業訓練を実施する国の組織。それまで若者向けの職業訓練学校はあったが、成人向けの機関は無かった。職業高等学校を卒業できなかった若者と転職を希望する成人を対象に、主に建設業などの第 2 次産業や、若干のサービス業の分野で、レベルに応じたトレーニングを提供する。必要な予算のほとんどを国からの助成で賄っている。

⁶¹ 2003 年に導入された特殊雇用契約のひとつ。契約期間は原則として 1 年で、更新可能。16 歳から 25 歳の低学歴者が対象で、主に NPO や市民団体に活動する場合に締結可能な雇用契約。18 歳以上の若者については、無給となった際に、国から年間 900 ユーロ (約 12 万 8000 円) を上限として手当が支給される。2006 年 4 月に、CIVIS 終了後に安定した職を見つけた場合、その職への定着を図るため、チューターによる個人指導を 1 年間受けることを可能とする改正が行われ、その経費として 2000 万ユーロ (約 28 億 57000 万) を政府は拠出した。

⁶² 特殊雇用契約は、その性質から「支援付き労働契約」「援助契約」などとも言われる。フランス国立経済統計研究所 (INSEE) は、援助契約について、「一般法の例外となる労働契約であり、その契約によって雇用主は援助を受ける。それは雇用に対する補助金、一定の社会保障分担金の免除、職業訓練に対する援助の形を

契約と一体化させることにより、雇用促進を図る「特殊雇用契約」には、職業教育訓練を強制とするものと任意とするものがある。また、企業だけでなく、国、地方自治体、非営利団体が雇用主となる雇用契約もある。

特殊雇用契約が普通の労働契約と異なる点は、雇用主と被用者との間で雇用契約が結ばれる前または同時に、雇用主と国または地方自治体、非営利団体との間で協定が取り交わされることである。雇用主の側は、被用者に対する職業教育訓練等の実施計画について協定に記載しその実行を約束し、その見返りとして、国や地方自治体、非営利団体から、補助金や、職業教育訓練費用に対する手当、社会保険料の雇用主負担の控除などの優遇措置を受けることになる。

特殊雇用契約の締結可能な雇用主は、契約の種類により定められている。全年齢層を対象とした契約においては、地方の行政機関や公的部門の雇用主と雇用契約を結ぶことが可能な場合が多く、若年者を対象とした契約では、民間企業との雇用契約に限定しているものが多い。また、契約期間や労働時間、最低賃金もそれぞれの契約ごとに規定が設けられている。職業教育訓練については、全年齢層を対象とした特殊雇用契約では任意としているのに対し、若年者を対象としたものは義務付けているものが多い。

特殊雇用契約は、その時の社会・経済情勢に合わせて統合・改正が行われている。2004年には、交互職業教育訓練のための特殊雇用契約として、旧制度を改正する形で「熟練化契約 (contrat de professionnalisation)」が導入された。これは、学業を終え、資格取得を目指す16歳から25歳の若者と26歳以上の求職者で、就業期間を通して希望する職業教育訓練を受けるものである。対象者は、雇用主との間で労働契約を締結し、その上で職業教育訓練機関等と訓練協定を結び、訓練を受ける。訓練には、就業活動期間のうち、15～25% (150時間以上) が割り当てられる。契約期間は、原則として6カ月から12カ月の「期間の定めのある雇用契約 (CDD)」又は「期間の定めのない雇用契約 (CDI)」のいずれでも良い。25歳以下の若年者又は45歳以上の中高年をこの雇用契約で採用した場合、雇用主は、当該被用者にかかる訓練期間中の社会保険料雇用主負担が全額免除される。なお、2006年には、CDIとして労働契約を締結した場合、雇用主は、当該従業員1人当たり1年目には月200ユーロ (約2万8000円)、2年目には月100ユーロ (約1万4000円) の助成金を国から受け取ることができるように改正された⁶³。

とることができる。その一般的原則は、直接または間接の援助によって、雇用主にかかる雇用および (または) 職業訓練の費用を減らすことである。これらの援助雇用は、一般的に、労働市場で困難を抱えている人々または若年者といった特定対象に優先的に開かれている」と説明している (高山直也「フランスにおける長期若年失業者と援助契約」『外国の立法 236』2008年6月)。

⁶³ 2008年の世界的な金融・経済危機を背景に若年層の失業者数増加を受けて、サルコジ大統領は、2009年4月24日、26歳未満の若年者を対象とする職業教育訓練、見習い、職業資格の取得に13億ユーロ (約1700億円) を投じるという「若年者雇用プラン」を発表した。2010年6月までに若年者50万人の雇用を目指す同プランでは、26歳未満の若年者を「熟練化契約」で雇用する度に、企業に1,000ユーロの特別助成金を支給することが盛り込まれた。なお、助成金額は、採用する若年者がバカロレア水準にない場合には、2000ユーロになる。政府は、2009年6月から2010年6月にかけて、17万人分の熟練化契約の実施を目標に掲げている (08年は14万2,000人)。

また、世界的な金融・経済危機対策の一環として、2008年10月28日に、サルコジ大統領が発表した雇用に関する行動計画「金融危機の雇用に対する影響を緩和するための主たる方策」では、特殊雇用契約利用者を10万人増やすことが盛り込まれた。これは、2009年度の予算案では、23万人分の特殊雇用契約にかかる予算が組み込まれているが、さらに非営利部門について10万人分の特殊雇用契約を追加し、すでに決定していた2008年度分の6万人増加についても、年内に実行に移すというものである。同計画には、アルザス地方の一部などで2006年から試験的に導入している「職業移行契約（CTP：contrat de transition professionnelle）」の適用範囲の拡大も盛り込まれた。CTPは、特定の職業部門における従業員数1000人以下の企業で、経済的な理由で解雇された者に対し、職業教育訓練を受けることを条件に、最大で12カ月間、従前賃金の80%に相当する手当を支給する制度で、この制度の適用範囲を広げるとともに、手当については「従前賃金の100%相当」にし、再就職のための個別支援などのサポートを強化する。

さらに、2008年12月1日には、長期失業者に対する「社会参入最低所得手当（RMI）」に代わる「積極的連帯所得（RSA：revenu de solidarité active）」施行に関する法律（第2008-1249号）が制定され、RSAの一般化及び雇用への編入改革に伴い、現行の特殊雇用契約を2009年6月に統合・整理することが決定した。RSAは、雇用を得てからも一定の収入を保証する新たな給付制度で、生活保護者の就労意欲を向上させることや、増加傾向にある貧困労働者（ワーキングプア）数を減少させることを主な目的としている⁶⁴。現在、34の県で実験的に行われているが、今回の法律で、2009年6月1日から全国的導入が決定した。RSAを受けるには、積極的な就職活動を行わなければならない。なんらかの理由で就職活動を行えない者は、6カ月ごとに現況確認が行われる。

RSA制度の全国的実施により、以前からあった「社会参入最低所得手当（RMI）」、「単身親手当（API）」及び「雇用手当（PPE）⁶⁵」は廃止され、RSAに一本化されることになる。これに伴い、RMI、API受給者を対象とする「就労最低所得保障参入契約（CI-RMA）」及び「将来契約（CAV）」は廃止、長期失業者等就職困難者を対象とする「雇用主導契約（CIE）」及び「雇用支援契約（CAE）」は内容を変更する予定である（第1-4-8表を参照）。

⁶⁴ RMIは、国に合法的に長期滞在する外国人も含む全住民を対象とした生活保護手当として、1988年12月に導入された。しかし、少しでも働いて収入を得るとその分RMIが削られるということなどから、就労意欲を著しく失い「働かずにRMIを受給した方がいい」という状況が生まれ、最近では、RMI受給者の社会復帰率の低さが問題となっていた。政府は、RMI施行20周年にあたる08年12月1日、「働かずに生活保護を受けるより、少しでも働いた方が収入増加につながる制度」として、RSAの全国的導入を決定した。

⁶⁵ 最低賃金労働者の税負担軽減を目的として、2001年に導入された。社会保険料として源泉徴収される一般社会保障拠出金（CSG）の一部を還付金（又は税額控除）の形で支給する給付金の一種。

第1-4-8表 フランスの特殊雇用契約一覧

2009年3月現在

	対象者	雇用者	契約タイプ	更新	報酬	訓練・サポート	雇用者への支援	関連する社会的権利	備考
最低収入受給者向け特殊契約									
CI-RMA (就労最低所得保障参入契約) 2009年6月RSAの施行とともに廃止の予定	社会最低収入者： * RMI(社会参入最低所得)、API(単親手当)の受給者 * 6カ月以上前から連帯失業手当(ASS)を受給している者。	営利部門	* 有期契約でフルタイム又はパートタイム労働。 * 年間を通して又は部分的に変動ありで最低20時間、ただし35時間を上限とする。	* 2回更新可能。ただし契約期間は最長で18カ月間。	* SMIC(法定最低賃金)の時給×実労働時間。 * SMICの時給が7.19ユーロ(ただし、CI-RMA契約者は週20時間の労働に對し手取りで約540ユーロの収入(総計620ユーロ)。 注：独身者RMIは雇用者に支払われる。通常のRMIの額から独身者RMIを差し引いた額が給料に加算される。	* 賃金労働者一人につき、一人のチューターがつく。 * サポート、訓練、進路指導などの活動。	* 独身者RMIに相当する額を受け取る。 * 社会保障負担金の免除。	* 対象者の社会的権利は、収入の総額をもとに算出される。	* CI-RMA契約者は、RMI受給者としての全ての権利を保持する。 * 契約期間が終了した後、雇用されなければ、再びRMIを受給することができる。
CAV (将来契約) 2009年6月RSAの施行とともに廃止の予定	社会最低収入者： * RMI、API受給者。 * 6カ月以上前からASSを受給している者で、雇用へのアクセスにとりわけ苦勞している場合	非営利部門	* 有期契約 * 契約期間は最低6カ月、2年間契約 * 週26時間労働、変動あり、ただし週35時間が上限で、かつ契約期間中は、平均で週26時間の労働時間を超えないこと。	更新可能、12カ月を上限とする。	時給SMIC×実労働時間(訓練時間は含まず)。つまり26時間分の報酬、SMIC最高額の3/4に相当する。	* 個別サポート又は職業訓練(強制)。 * 勤務中及び勤務時間外に実施。	* 雇用者は独身者RMI又はASSを受け取り、時給SMICを賃金労働者に支払う。 * 政府の通減補助金。 * 無期限契約で契約者を雇用した場合は、追加で補助金が支払われる。 * 社会保障負担金免除。	* 対象者の社会的権利は、収入の総額をもとに算出される。	* もともとは《活動契約》という名称になる予定であった。 * 最低6カ月間の有期契約、又は雇用者の需要のある部門における資格取得型職業訓練を受ける機会があれば、本契約の終了を待たずに賃金労働者は契約を解消することができる。 (L900-3条) * 他で試用期間を経験するために、本契約を中断することができる。

対象者	雇用者	契約タイプ	更新	報酬	訓練・サポート	雇用者への支援	関連する社会的権利	備考
長期失業者向けの契約								
CIE (雇用主導契約) 旧SAE(企業アクセス研修)及び旧SIFE(社会参入雇用訓練研修)を統合した制度。 2009年6月RSAの導入により変更の予定	営利部門	* 12カ月又は24カ月の有期契約 * 無期契約 * フルタイム労働又はパートタイム労働(週17時間30分以上)	* 有期契約は2回更新可能(雇用された賃金労働者が社会参入過程を完了させたようとしている場合のみ) * 50歳以上の場合、契約期間は最長で5年間に延ばすことができる。	* 最低でもSMIC1に相当する額。 * 賃金に関しては企業の集団協定を適用すること。	CIEの協定には以下のもので定められていない。 * 職業訓練 * チューター制度 * 雇用における職業サポート手当 いすれも任意のものである。	* 時給SMICの47%に相当する雇用補助金のための補助金 * 職業訓練のための補助金 * チューター制度のための補助金		* 有期契約のCIE契約者は、最低6カ月の有期限契約、又は無期契約、又は資格取得型職業訓練を受け、本契約の終了を待たずに契約を解消することができる。 * 他で試用期間を経験するために、本契約を中断することができる。
CAE (雇用支援契約) 2009年6月RSAの導入により変更の予定	非営利部門	* 最低6カ月の有期契約 * 週20時間以上の労働時間	2回更新可能、最長24カ月	時給SMIC×実労働時間(職業訓練時間は含まない)。 週26時間、時給SMIC7.61ユーロで、収入の総計は857.39ユーロ。	職業訓練または進路指導(強制)	* 雇用した場合、労働コストの一部を政府が負担する * 雇用者の性質、地域、雇用へのアクセスの困難度によって補助金額が変更されることがある * 職業訓練及びVAE制度の運営に対する補助もあり * 負担金免除		* 本契約は旧OES及び旧CIEに替わるものである。 * 最低6カ月の有期契約、又は資格取得型職業訓練を受け、本契約の終了を待たずに契約を解消することができる(L900-3案)。 * 他で試用期間を経験するために、本契約を中断することができる。 * デクレにより、以下が規定される: * 政府の補助金の額 * 協定の条件 * 契約の最低及び最長期間 * 職業訓練のための活動の性質

対象者	雇用者	契約タイプ	更新	報酬	訓練・サポート	雇用者への支援	関連する社会的権利	備考
若年者向けの契約								
CJE (企業における若年者契約) (又は《企業における若年者の雇用支援》)	* 営利部門 * 私法の非営利部門	* 無期契約 * フルタイム労働 * 又は週17時間半労働以上のパートタイム労働	* 最低でもSMICに相当する額 * 又は雇用者の集団協約による最低額	* 職業訓練、進路指導(任意) * 部門協定又は協約により、VAEの取得方法や、企業内の職業訓練への参加方法、サポート又は能力評価を規定することができる	* 3年間にわたる助成金。最初の2年間は100%支払われ、最後の1年間は50%支払われる(月に約225ユーロ) 助成金の額は若年者の訓練レベルにより異なる: ・フルタイム労働で一般的なケースの場合は月に150ユーロ ・職業訓練 V-2 又は VIレベル だと月に300ユーロ			契約期間、報酬、契約解消方法は普通法の規定するところによる。
Civis (社会活動参加契約)	非営利部門	* 有期契約 * 最低期間6ヵ月、2年契約 * 35時間を超えず、かつ契約期間中は平均週26時間を超えないという条件で、変動ありの週26時間労働	* 1回更新可能 CAPやBEPの資格を持っている者は、最長1年間の契約 * 資格なしの若年者に関しては、満26歳になるまで継続的に1年契約するか、最低6ヵ月間の雇用契約を見つかるまで継続	Civis手当。 地方ミッジョン又はPAIO(若者の包括的援助を行う団体)の評価により、月に最高300ユーロまで、年間で最高900ユーロまで支給される。 その額は報酬の支払われない日をもとに、一日につき0.5ユーロか10ユーロ支払われる。 CNASEAに総額が通知され、CNASEAが毎月支払う仕組み	* 地方ミッジョン又はPAIO(若者の包括的援助を行う団体)の相談員による個別サポート * 資格なしの若年者に関しては、単一参照人 * 当事者の自立を促進するための社会的サポート * 読み書き能力の向上のための支援活動			* 最低6ヵ月間の有期契約、又は無期契約、又は資格取得型職業訓練を受ける機会があれば、賃金労働者は本契約の終了を待たずに契約を解消することができる(L900-3条)。 * 賃金労働ではない活動に起こした、又はそうした活動に復帰してから6ヵ月経過後に契約を解消することができる。 * 26歳の誕生日に契約解消可能。 * 試用期間を他で経験する場合、又は契約内容を遵守しなかった場合は、契約を中断することができる。

	対象者	雇用者	契約タイプ	更新	報酬	訓練・サポート	雇用者への支援	関連する社会的権利	備考
交互職業訓練のための契約									
熟練化契約	<p>若年者及び成人:</p> <ul style="list-style-type: none"> * 満16歳～25歳の若年者 * 26歳以上の求職者 * 低資格者又は高齢者の賃金労働者 * 育児休暇を終え、復帰した女性 * 負傷者又は身体障害者 * 労働市場参入又は復職を促す目的で、追加で資格を取得するため。 	<ul style="list-style-type: none"> * 営利部門 * 非営利部門 	<ul style="list-style-type: none"> * 最低6カ月～12カ月の有期契約 * 又は無期契約。契約の最低期間は、場合に応じて延長することができ、全く資格を有していない者、職業訓練が長期に及ぶ場合など 	<p>病気による中断、試験への不合格などの場合、有期契約は1回更新可能</p>	<ul style="list-style-type: none"> * 若年者の場合: 16～21歳の者はSMICの55%、21～26歳の者はSMICの70% * 若年者がレベル4の資格を有している場合は、最低額が増額される(それぞれ65%、80%) * 26歳以上の場合は: SMIC又は集団協定の定める報酬の85% 	<ul style="list-style-type: none"> * 目的は認定資格を取得することである * 最低でも契約期間の25%に相当する職業訓練時間 	<ul style="list-style-type: none"> * 職業訓練を負擔 * 社会保障分擔金の免除 		<p>熟練化契約は、資格取得契約、雇用適応契約、職業指導契約に替わるものである</p>
見習い契約	<p>若年者:</p> <ul style="list-style-type: none"> * 26歳以下の者 * 資格の有無は問わない。社会秩序計画法案により、年齢は30歳までを上限とする可能性がある。 * 《身体障害者労働者》として認定されている者 * 起業又は企業への復職の計画があり、実現させるために資格又は免状を取得しなければならぬ若い若年者 	<ul style="list-style-type: none"> * 営利部門 * 産業及び商業ではない公的部門 	<ul style="list-style-type: none"> * 取得を計画している資格に応じた、1～3年間の有期契約。 * 見習いによりすでに取得した資格に補足訓練を得ようとする場合、又は、転職により、すでに有している資格よりも低いレベルの資格を取得する予定の場合、社会秩序計画法案により、1年未満の契約を結ぶこともできる。 	<p>特に高いレベルの資格の取得を考えている場合、他の見習い契約を継続して結ぶことができる。</p>	<ul style="list-style-type: none"> * SMICの何割か(年齢に応じて25%から78%) * 又は集団協定の規定する最低額 	<ul style="list-style-type: none"> * 資格取得型の職業訓練(強制) * 職業訓練は仕事と交互に実施する(指導員とともに企業での労働、CFA(見習いの職業訓練)の職業訓練) * 準備している資格に応じて、月400～750時間 	<ul style="list-style-type: none"> * 負担金の免除 * 職業訓練のための助成金(公的部門は含まれない) * 従業者20人以下の企業向けに、資格なし又はCAP、BEPの資格しかなかった若年者の雇用のための助成(公的部門は含まれない)。 		<ul style="list-style-type: none"> * CFAにおける職業訓練は若年者にとっても企業にとっても無料で受けられる。 * 見習い生は、県議会から移動手当をもらうことができる(宿泊、通勤など)

マルセイユ雇用支援団体 ADA113 (association pour le développement des acitons d'insertion) HP
http://www.ada113.asso.fr/fiches/pro/pro_contrat_aide.htm より作成

4. 経済・社会的弱者を対象とした職業教育訓練

国は、障害者、被勾留者、非識字者、移民など特定の人々を対象とした職業教育訓練への資金提供をしている（『PLF2008』、『PLF2009』より）。

（1）障害者を対象とした職業教育訓練

障害を有する労働者の失業率の高さは、彼らの職業的参入が困難な状況であることを示している。障害者の多くは、取得資格レベルが低く、そのために職に就けないというのが現実である。こうしたことから、国は、障害者たちの職業教育訓練と資格取得へのアクセスを容易にすることを目的として、障害者を対象とした職業教育訓練政策を行っている。

全生涯を通じた職業教育訓練に関する 2004 年 5 月 4 日付けの法律は、「障害を有する者にも職業教育訓練を開放する」という一般原則を掲げている。この諸条項を元に、2005 年 2 月 11 日付けの法律では、障害を有する者の職業教育訓練と職業資格取得へのアクセスのための協調的な諸政策の策定と実施によって、「障害を有する者の働く権利の行使の集会的諸条件」の促進が定められた。

障害者の職業教育訓練要求ならびに与えられる職業教育訓練の質を調査して数量化するためには、職業教育訓練当事者の全体が地方レベルで動員される必要がある。政府は、種々の仕組みの間の相互補完性を活用しつつ、障害を有する者の職業教育訓練と資格取得へのアクセスを保障すること、平等と非差別の原則を遵守しつつ、障害者の諸要求に対応して職業教育を整備する義務を明確に定めることによって、「障害を有する者にも職業教育訓練を開放する」という一般原則を実行に移すことを目指している。

障害者を対象とした職業教育訓練に関する予算は、以下の機関が負担する。

①国

2007 年に、国は、障害者の職業への参入・復帰を目指して資格を付与する訓練を提供することを目的とする「職業再教育センター（CRP）」の枠内での職業教育訓練を、1 万 1,037 件実施した（2006 年の実績は 1 万 678 件）。

AFPA は、2007 年に、国による助成活動プログラム（PAS）によって、8,156 人の障害者を受け入れた（2006 年は 9,468 人）。

2007 年には、CRP 及び AFPA の枠外で、3,090 件の職業教育訓練活動が国による予算で実施された。

②地域圏議会

2007 年に、地域圏議会は、地域圏に分権化された CRP 以外で実施された 8,114 件の職業教育訓練に資金を提供した（2006 年は 8,579 件）。さらに、地域圏議会は、2007 年、

地域圏に分権化された CRP の枠内で、2,351 件の職業教育訓練に資金を提供した（2006 年は 2,315 件）。

③障害者職業同化基金（AGEFIPH : Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées）⁶⁶

AGEFIPH は、AFPA と AGEFIPH との協定に基づいて、2007 年には、1,605 件の職業教育訓練に資金を提供した（2006 年には 1,573 件）。

（2）被勾留者を対象とした職業教育訓練

法の管理の下に置かれていた個人の留置期間の終了後の職業的再参入を目指すことを目的として、法務省（DAP）、雇用職業教育訓練総局（DGEFP）、ANPE および AFPA の間で締結された全国的枠組合意において、留置者を対象とした職業教育訓練が実施されている。この枠組合意を実情に適合させた協定が地方レベルで結ばれている。労働・雇用・職業教育訓練地方代表部（DRTEFP）は、この枠組合意を実施するための地方レベルでの公共雇用サービス事業をコーディネートすることを任務としている。諸事業のプログラミングは、刑務関係諸機関の担当部課と共同で、地方レベルで刑務施設によって実施される。受講者 1 万 700 人のうち女性は 10%に過ぎない。年齢別では約 30%が 25 歳未満であり、5%が 49 歳以上であった。

実施された職業教育訓練は大きく次の領域に分かれる：

- ①総括・評価・オリエンテーションの基本単位（16%）
- ②レベルアップと基礎知識の習得のための職業教育訓練（16%）
- ③資格取得前段階（36%）と資格取得（22%）のための職業教育訓練
- ④出所準備のための基本方針に統合される諸事業（15%）

職業教育訓練の平均継続期間は 250 時間であった（ただし大幅なばらつきが含まれる）。職業教育訓練経費は刑務施設のタイプと地理的位置（辺鄙な地帯とりわけ職業教育訓練の供給がほとんどない地帯）に応じて大きく変化する。

受刑者たちのうち、60%が卒業証書を持たず、26%が読み書き困難であり（収監の時点で非識字者か否かを確認するテストが行なわれる）、非識字者は 19%となっている。

⁶⁶ AGEFIPHは、障害者の能力・資格の発展、雇用へのアクセスの促進、障害者を雇用しその雇用を維持しようとする私企業に対して援助を行うことを主な目的とする非営利団体（アソシエーション）で、財源は雇用義務（割当雇用制度）を負う使用者がAGEFIPHに支払う負担金又は罰金である（高齢・障害者雇用支援機構調査研究報告書No.87『障害者雇用にかかる「合理的配慮」に関する研究—EU諸国及び米国の動向—』P156）。フランス政府は、障害労働者のための雇用政策に関する2007年1月15日のDGEFP通達で、職業訓練に関する政策の実施方法を定め、その形式は、2008年から2010年の国とAGEFIPHとの協定の主要な軸となっている。この見通しの中で、雇用担当閣外大臣は、2008年末地域圏知事に対し、政策の推進と関係アクターの動員を要請した。

職業教育訓練の64%が留置場に収監されている者を対象とし、36%が刑務所（1年を上回る刑を宣告されたが、社会再統合の可能性が高いと判断された者を受け入れる）に収容されている者を対象としている。

（3）非識字者を対象とした職業教育訓練

政府は、非識字者の職業教育訓練へのアクセスに有利な環境の開発（情報とオリエンテーション、関係当事者の訓練、用具と手段の質等）に力を注いでいる。DRTEFPによると、2006年の非識字者を対象とした職業教育訓練では、その多くが女性であり（61%）、25歳未満の年齢層の割合は29%であった。また、地方によって49歳以上の者の割合が増大する傾向がみられる。

基礎知識についての職業教育訓練時間の全国平均は100時間となっている。フルタイムの職業教育訓練コースに登録している者は少数で、大多数の者は、パートタイム制で行なわれる職業教育訓練を受けている。この種の職業教育訓練は、個々人の進捗状況や補完的な諸活動に柔軟に対応できるという利点がある。職業教育訓練を終了すると、基本的に能力証明書が交付される。

訓練を終了した者の約40%が訓練コースを継続し、30%が求職活動を始め、16%が就職し、8%が資格を取得できる新たな職業教育訓練にアクセスしている。

（4）移民を対象とした職業教育訓練

移民を対象とした職業教育訓練は、「社会参入と差別への戦いのための活動支援基金（FASILD）」によって実施されている。FASILDは、社会保障法典のL.767-2条及びD767-1条によって規定された行政的な性格を持つ公的機関で、外国人や差別を受けている人々の社会参入を、語学修得や教育・住居に関する権利へのアクセス、人種差別と戦うプログラムなどによってサポートすることを目的として活動している。2004年には、FASILDを通じて、3万6,000人の移民が語学訓練を受けた。この研修生のうち7%が女性で、平均研修期間は200時間である。

（5）個別教育ワークショップ（APP）が提供する訓練

1985年に設けられたAPPネットワークの目的は、特に困難な状況にある人々に基本的訓練を提供して再就職させることである。この訓練提供の一部の資金を国が出している。国は2006年に開始された8万600件（開始されたAPPの46%）の訓練に資金を提供した。2005年には7万3,800件であった。研修生の28%が26歳未満、73%が女性であった。

第5節 職業教育訓練政策と労使の関わり

1. フランスの職業教育訓練制度と社会的対話

フランスでは、職業教育訓練が雇用政策上で重視され始めた1970年代初頭以降、国、地方公共団体、公的・私的企業、職業団体、労働組合等が、独自に、あるいは連携しながら職業教育訓練制度を発展させてきた。フランスの職業教育訓練制度は、国と地域圏、そして労使の役割が明確にされていることが大きな特徴である。

国は、社会・経済的弱者を対象とした職業教育訓練、地域圏は若年者を対象とした職業教育訓練、労使は在職者を対象とした職業教育訓練の管理主体としての役割をそれぞれ担っている。在職者を対象とした職業教育訓練は、団体交渉による決定が重視され、年齢や経験に応じて各個人に適した様々な訓練が用意されており、諸措置は、労使交渉による業種別協定か、協定を基に国が策定する法律・政令に拠る。地方分権化が進んでいる現在、国が担う役割は縮小化が進み、制度の基本的枠組みや草案作成などにとどまる。制度の改革の際には、国が労使交渉を求め、労使間による協定内容を法制化することで全国に適用する⁶⁷。

古くから公的な教育制度の枠内での教育機関だけでなく、教会や労組が主体となった民間レベルでの職業教育訓練も実施されてきたフランスでは、第二次世界大戦後の経済発展の中で、使用者、労働者双方から新たな技能・技術の取得を目的とする職業教育訓練のニーズが高まりをみせた。政府は、学校教育が不十分であった勤労者を対象に「教育の機会均等化策」として、勤務時間外（主に夜間及び土曜日）に職業教育訓練を実施するという政府の訓練政策をとったが、勤労者にとって勤務時間外の訓練を継続的に受講し資格を取得することは非常に条件が厳しく、政府の意図に反してあまり普及しなかった。

これに対し、労組側は勤務時間内に職業教育訓練を受ける権利を要求し、全国レベルでの労使間交渉により、1970年7月9日、被用者の職業教育に関する複数産業間協定(Accord national interprofessionnel)が締結された。在職者が勤務時間内に職業教育訓練を受ける権利を認めた同協定に基づき、翌71年には「生涯教育の一部としての継続訓練の組織に関する法律第71-755号」が制定され、同権利が「教育訓練休暇制度」として法制化された。同法では、従業員の職業教育訓練資金として企業が税金を支払う「職業教育訓練負担金制度」の導入、労使間における負担金の徴収を専門とする基金の創設が定められ、在職者を対象とした職業教育訓練の管理主体が労使であることが明確となった。

1981年に社会党政権が誕生すると、「労使関係改革」の名のもと、あらゆる側面で労使対話(ソーシャル・ダイアログ)が強調されるようになる。それまでのフランスの労使関係では、「異議申立(contestation)」に固執し全面的な社会改革を煽る労組側に対し、経営者側は交渉を拒否し、労使双方とも妥協せず、最終的に政府が調停者として仲介に入るというパ

⁶⁷ 2008年秋には、サルコジ大統領が職業教育訓練制度の新たな改革に関する労使交渉を求め、度重なる交渉の結果、2009年1月7日に合意に達した。政府は、この協定内容を基に法制化の準備を進めている。

ターンが一般的であった。

しかし、労使関係を重要な社会的パートナー（parteneires sociaux）と位置付け、労使間の問題についてはできる限り政府は介入せずに、当事者間の交渉に委ねるという考えのもと、1982年にオルー法（lois Auroux）⁶⁸が制定されてから、労使双方がテーブルに着き団体交渉を行うケースが飛躍的に増えた。職業教育訓練についても、教育訓練休暇制度の賃金保障に関するもの（1982年）、若年者の雇用促進を図る見習い訓練制度（1983年）、その他職業教育訓練を目的とする各種プログラムの創設に関するものなど、いくつかの労使協定が締結され、国が法制化している。なお、労使交渉は、全国レベルで法的に「代表性を持つ」と国が定めている5つの労働組合と、3つの使用者団体により行われる（第1-5-1表）。

第1-5-1表 フランスの労使団体

「代表性」を公認されている5労組	3つの使用者団体
フランス労働総同盟（CGT）	フランス企業運動（MEDEF/大企業）
フランス民主労働同盟（CFDT）	中小企業総連盟（CGPME/中小零細企業）
労働者の力（CGT-F0）	手工業者連盟（UPA/手工業）
フランスキリスト教労働者同盟（CFTC）	
管理職総同盟（CFE-CGC）	

社会党政権時代に推進された労使関係改革の流れは、保守政権交代後も引き継がれている。職業教育訓練は労使間交渉の重要なテーマのひとつとなっており⁶⁹、2003年12月には、企業の被用者や公務員の職業教育訓練をテーマに労使の団体交渉により全国レベルでの労使協定が締結され、翌2004年5月、全団体が合意に達した協定内容を基に、職業教育訓練制度改革に関する法律「全生涯にわたる職業教育訓練と労使対話に関する法律第2004-391号」が成立した⁷⁰。

⁶⁸ オルー法の要点は、①経営者の一方的な懲戒権や就労規則の制定を抑制し、労働者の表現権を認める②組合のみならず、労使同数からなる企業委員会、被用者代表性などの活動の活性化を図り、使用者側はこれらを通じ、被用者に対して経営内容・方針等について情報公開する③団体交渉を義務付け、産業別レベルのみならず、企業内においてもこれを促進し、賃金や労働時間等について定期的に話し合う④労働者衛生、安全、労働条件の改善を目指す——等。

⁶⁹ 2006年度では186もの労使協定が結ばれている。職業教育訓練に関する集団交渉が活発に行われ、多くの賃金労働者は協定により守られていることが分かる。見習い制度、資格、職業と資格の予想研究所、職業上の面談、職業教育訓練に関する資金調達、職業教育訓練計画、熟練化契約や専門職業化訓練期間（contrat de professionnalisation）、職業教育訓練を受ける個人の権利、チューター制など、職業教育訓練がはらむ様々な側面がこうした交渉で話し合われている。

⁷⁰ 同法は、職業教育訓練制度改革（詳細は事項参照）と、労使の団体交渉の改革の2つの内容から成る。これまでの団体交渉では、1つの組合が使用者側に同意するだけで交渉が成立していたが、同法により団体交渉に「多数決原理」が導入された。これにより、複数産業間協定の成立には5労組のうち、3労組の同意が必要となった。

2. 近年の職業教育訓練制度の改革

(1) 全生涯にわたる職業教育訓練と労使対話に関する法律

フランスでは、1970年の複数産業間協定(Accord national interprofessionnel)を基本原則として、在職者が勤務時間内に職業教育訓練を受ける権利が法律で定められているが、年齢層、企業規模による職業教育機会の不均衡や、細分化され複雑で分かり難い制度のあり方などが問題となっていた。

こうしたなか、企業の被用者や公務員等の職業教育訓練制度について団体交渉を行った労使8団体は、2003年12月5日、「被用者の職業人生にわたる訓練機会」に関する複数産業間協定に署名した。この協定は、労働法典第9章「生涯にわたる職業教育訓練について (la formation professionnelle continue dans le cadre de la formation professionnelle tout au long de la vie)」で保障されている「労働者の職業教育訓練の権利」を強化するものであり、幅広い年齢層に対する職業教育訓練機会の拡大を目的とする新たな規定が盛り込まれた。

同協定を基に政府が職業教育訓練制度改革に関する法案を作成、2004年5月4日、「全生涯にわたる職業教育訓練と労使対話に関する法律第2004-391号」が成立した。同法による新たな職業教育訓練制度の主な内容は以下の通りである。

ア. 職業教育への個人の権利 (DIF : Droit individuel à la formation) の確立

- ①被用者は、使用者との合意に基づき自らの意思で年間20時間、職業教育を受けることができる(6年間持ち越し可能で計120時間)。使用者側の合意が得られない場合は、被用者は従来からある「個人職業教育訓練休暇制度(CIF)」を利用できる。
- ②職業教育は、産業別労使協定もしくは企業内協定に応じ、勤務時間内又は勤務時間外に受けることができる。
- ③勤務時間内に職業教育が行われる場合には、被用者には100%の賃金が、勤務時間外の場合には、被用者には手取り賃金の50%が支払われる。なお、後者の場合、使用者は職業教育にかかる費用及び交通費を負担する。
- ④職業教育への個人の権利は、解雇された場合(被用者の重大な過失による場合を除く)には、次に雇用される職場にも引き継がれる。ただし、自らの意思による辞職の場合はこの限りではない。

イ. 職業教育訓練計画(plan de formation)

以下の3つを目的として、被用者の職業教育訓練計画を立てることを事業主の義務とする。

- ①職務への適応(人事異動等に伴う新しいポストへの教育など):勤務時間中に実施し、手取り賃金の100%を被用者に対して支払う。
- ②雇用の促進と雇用の維持への貢献:勤務時間内に実施し、被用者に対して手取り賃金の100%を支払う。ただし、被用者の通常の勤務時間を超過して行う場合は、年間50時間

を限度とし、手取り賃金の50%を被用者に支払う。

- ③能力開発：被用者の資格の向上および能力の開発に係る職業教育訓練を被用者の勤務時間を超過して行う場合は、事業主は、年間80時間を限度として、手取り賃金の50%を被用者に支払う。

ウ. 職業契約(Contrat de professionnalisation)

未就業者、失業者等に対する雇用契約である資格取得契約、雇用適用契約、職業指導契約を職業契約として一本化する。職業契約は、特に26歳未満の若年者に対して6～12カ月(24カ月まで延長可)で契約し、何らかの免状(diplôme)、肩書(titre)や資格(qualification)を取得できるようにする。

エ. 専門職業化訓練期間(periodes de professionnalisation)

期間の定めのない雇用契約(CDI)による被用者のうち、技術の向上や組織の進展に対処できず仕事の適性に欠ける者、産休・育休から復帰した者、20年以上の職務経験者などを対象に、講義と実習の二本立てで職業教育訓練計画よりも長期間にわたる職業教育訓練を支援する。幅広い年齢層に職業教育訓練機会を提供することを目的とする。

オ. 財政負担(financement)

企業はこれまでも職業教育訓練の費用を負担してきたが、さらに財政の強化を図るため、法定負担分を引き上げる。従業員数10人以上の企業に対しては、従業員への総支払賃金額の1.5%が、2004年1月1日に遡って1.55%に引き上げられ、従業員数10人未満の事業主に対しては、2004年1月1日遡って0.25%から0.4%に引き上げられ、2005年1月1日からは0.55%に引き上げられる。

カ. 労使交渉の枠組みの刷新

業種別協定で結ばれている機関は少なくとも3年に一度会合し、被用者の職業教育訓練の優先事項、目標等について交渉しなければならない。交渉では特に、職業契約の一環としての企業への若年層の受け入れ・統合条件、資格レベルの最も低い被用者のために実施する訓練活動を取り上げる。さらに、企業委員会は職業契約、専門職業化訓練期間制度、職業教育への個人の権利(DIF)の行使に関して、毎年検討し、意見を述べなければならない。

キ. 全国生涯教育訓練評議会(CNFPTLV)の設置

雇用・職業教育訓練地域圏調整委員会と連携して、職業教育訓練政策の構想およびその実施の追跡調査のために、関係主体間の協議を全国レベルで促進すること、見習いと生涯職業教育訓練の地域圏政策を評価することを担うことを目的とする評議会を設置する。評

評議会は生涯職業教育訓練と見習い訓練に関して適用される法規について意見を述べる。徴収された財源、生涯職業教育訓練と見習い訓練に割り当てられた財源の利用に関する報告書を毎年作成し、資金の使用について定期的に検査を実施する。また、見習い訓練と生涯教育の地域圏政策の評価報告を3年ごとに作成し、国会、地域圏議会、地域圏雇用・職業教育訓練調整委員会に提出する。

評議会は、地域圏議会議員、国と国会の代表、関係する職業団体と労働組合の代表で構成される。さらに、職業教育訓練に関する有資格者が含まれる。評議会構成員の任命条件および評議会の使命—特に資金の使用についての検査—の遂行、運営と活動報告の方法は、デクレ（政令）により定める。

（２）サルコジ政権下での制度改革

職業教育訓練制度を「くたびれた制度」として痛烈に批判してきたサルコジ大統領は、現行制度は資金の流れが不透明で、訓練へのアクセスも不平等なために、最も訓練を必要とする者がその恩恵を受けられないでいると指摘、2008年末までに改革案を発表すると主張してきた。こうした批判や指摘を労使側は認めつつも、2003年の労使協定「被用者の職業人生にわたる訓練機会」によって、被用者主導の職業教育訓練を目的とした「職業教育訓練への個人の権利（DIF : droit individuel a la formation）」を確立するなど、企業における職業教育訓練は大きく発展したと反論してきた。

政府から、職業教育訓練制度の実態に関する調査の指示を受けた国、地域圏、労使の代表らによる作業グループは、2008年7月10日、「現在の職業教育訓練制度では、訓練へのアクセスが不平等で、失業者や低資格被用者、そして高齢者が不利な扱いを受けており、さらに財政面でも非常に厳しい状況にある」とする報告書を経済産業雇用大臣及び雇用担当閣外大臣に提出した。

この報告を受けて政府は、労働改革の際に政府と労使全国組織の事前協議を義務付ける「労使対話の現代化法」にのっとった形で、改革方針文書を労使に準備、「労使交渉及び協議に必要な時間をとった後、2008年末までに改革案をまとめる」と発表した。政府が作成した方針文書は以下の4つの改革軸（優先課題）からなる。その4つとは、(1)職業教育訓練と雇用の関係を強化する(2)職業上もっとも弱い立場にある者（中小企業の被用者、低資格の被用者、資格を取得せずに学校教育を修了した若年者など）を対象の中心に据えて、職業教育訓練へのアクセスの不平等を支出の面からも見直す(3)より透明性の高い、パフォーマンスの良い制度にするため、国、地域圏、そして労使の活動を連結させる(4)個人への情報提供、職業指導・支援の強化を図るとともに、職業教育訓練休暇や職業教育訓練への個人の権利を高める—である。

政府の方針文書を受けて、同年9月30日に第1回の会合を行った労使は、「被用者組合・使用者組織の宣言」を発表し、政府からの文書を受け、交渉を開始したことを示すとともに、

交渉のテーマと期間は労使が決定するものであるとし、「労使交渉の自治の枠内でその責任を果たす意思」を明確にした。また、今回の交渉は失業保険に関する交渉と一貫性を持たせながら進めていく予定であることを示した。使用者団体（MEDEF）は、「この交渉は景気の動向をみてより慎重に調整すべきである」とし、労使交渉の進展をせかす政府を牽制した。

年内にも改革案を発表したい政府の圧力を受けて交渉を開始したかたちとなった労使は、交渉を重ねて、翌2009年1月7日、25時間にも及ぶ交渉の末、ようやく合意に達した。協定書の主な内容は以下の通りである。

ア．職業教育訓練計画（Plan de formation）の簡素化

職業教育訓練計画の目的を現行の3つから、①職業適合：職や企業の発展に伴い必要となる訓練を勤務時間内に実施 ②能力開発：勤務時間外に実施——の2つに絞る

イ．低資格者、失業者向け訓練参加者を70万人増加

年間の職業教育訓練参加者数を、低資格労働者向け50万人、失業者向け20万人、合計70万人増加する。従業員向けに「職業教育訓練期間（Période de professionnalisation）」もしくは「訓練活動（Action de formation）」制度を導入する雇用主には、職業教育訓練費を優先的に支給し、職業教育訓練個人休暇（CIF）を取得する従業員には、休暇中の手当を優先的に支給する。低資格であるが故に不安定な雇用に就かざるを得ない就労者の職業教育訓練への参加を促進するのが狙い。失業者には、雇用局（Pôle emploi: 旧 ANPE）⁷¹が紹介した職に就くのに必要なスキルの獲得を目的として、最長400時間の短期職業教育訓練（「就業準備：préparation opérationnelle à l'emploi」）を提供する。これは、職業教育訓練によるスキルアップを条件に、期間の定めのない雇用契約（CDI）か、12カ月以上の期間の定めのある雇用契約（CDD）による採用を、企業があらかじめ約束するというもの。

ウ．職業課程安定化労使同数基金を設立

現在、企業に拠出が義務付けられている職業教育訓練費は、労使同数認定徴収機関（OPCA）が徴収し、余剰分を適正化単一基金（FUP）に回している。低資格者・失業者向けの職業教育訓練枠を拡大するにあたり必要となる財源確保という明確な目的のもとに、このFUPに置き換わる新たな基金として、「職業課程安定化労使同数基金（FPSPP：Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels）」を設立する。FPSPPの財源については、労使で激しく議論されたが、企業に拠出が義務付けられている職業教育訓練費の一定比率（最大で13%、およそ9億ユーロが限度となる）を財源に充てる）ことで合意した。なお、この比率については、「職業教育訓練のための労使全国委員会（CPNFP：Comité paritaire national

⁷¹ 注46および56参照

pour la formation professionnelle)」が毎年10月末までに、翌年の割合を決定することになり、2009年は10%と定められた。

エ．職業教育訓練に関する権利のポータビリティ性の確保

雇用契約が終了し、失業又は転職した場合でも、既に獲得していた「職業教育訓練への個人の権利（DIF:droit individuel à la formation）」を、保持し続けるか現金化することが可能となる。現在フランスでは、フルタイムの賃金労働者の場合、1年以上同じ企業に勤めた場合、年間20時間までのDIFを取得でき、最高6年間(120時間)の持ち越しが可能だが、今後、DIFを持つ労働者は、雇用主の同意の下で、就業時間内、又は就業時間外に、職業教育訓練を受けることが出来る。この職業教育訓練にかかる費用は、原則として雇用主が負担し、職業教育訓練中の賃金も、一部又は全額支払われる。なお、現金化する場合、労働法典で定められている金額「1時間当たり9.15ユーロ」に、取得している時間数をかけた金額が支給される。

オ．熟練化契約（Contrat de professionnalisation）の促進

現在16～25歳の非熟練労働者や26歳以上の一部が対象となっている「熟練化契約（Contrat de professionnalisation）」の対象範囲を、低資格者や就職困難者（失業保険制度の対象から外れ国の連帯制度による各種手当を受給している者等）へ拡大する。同契約は、働きながら職業教育訓練を受けて、特定の職種に就くために必要なスキル等を習得するというもの。また、就職困難者には、採用企業の同意があれば、企業が外部にチューターを置き、通勤や住居、健康問題など、職業教育訓練以外で社会参入に必要な事柄について、個別的な支援を行うことも可能となる。

カ．学業再開制度（formation initiale différée）の創設

高等教育の第一段階（大学の一般教養課程）以前に学業を終えたが、いずれ復学したいと考えている就労者を対象に、自己の能力などの測定・評価にかかる費用を助成することで、学業（特に、外国語や情報処理など）の再開を促す制度を導入する。これに伴い、3年以上の職業経験のある者を対象に、職業経験（ボランティア労働も含む）から得た知識・技術を認証し、職業の資格・免状を与える「職業経験認定制度（VAE）⁷²」の利用促進も図る。

⁷² VAE は、3年以上の職業経験のある者を対象に、職業経験（ボランティア労働も含む）から得た知識・技術を認証し、職業の資格・免状を与えるという制度で、2002年1月の社会近代化法（loi de modernization social）で制定された。この制度を通じて、年間でおよそ6万人が資格を取得すると政府は見込んでいたが、制度開始から6年間でVAEによる資格取得者は、わずか7万7000人であることが明らかになった。政府は、制度の機能不全を認めるとともに、課題を明らかにし、同制度をさらに発展させていく意向を示している。

第6節 職業教育訓練政策の政策評価

1. 会計検査院による報告

現在フランスでは、職業教育訓練政策に対する評価システムは確立されていない。そのために、職業教育訓練費としての支出が国内総生産の1.5%にあたる260億ユーロにもものぼるにもかかわらず、雇用・生産性・就労可動性に対していかに貢献したかということを厳密に示すことができないというのが現状である。

こうした状況を以前より問題視していたサルコジ大統領から、制度の実態に関する調査の指示を受けた国、地域圏、労使の代表らによる作業グループは、2008年7月に「現在の職業教育訓練制度では、訓練へのアクセスが不平等で、失業者や低資格被用者、そして高齢者が不利な扱いを受けており、さらに財政面でも非常に厳しい状況にある」とする報告書を経済産業雇用大臣及び雇用担当閣外大臣に提出した。

こうした政府の調査報告とは別に、2008年9月には、会計検査院が、職業教育訓練のテーマに関するこれまでの様々な報告書で取り上げられてきた批判的な指摘を全て拾い集め体系的に整理した報告書『Rapport public thématique: La formation professionnelle tout au long de la vie』を発表し、制度改革に強い意欲を示すサルコジ大統領の主張を後押しするものとなった。

同報告書では、現在のフランスの職業教育訓練制度について、信頼できるデータがないために評価が不可能な状況にあることを指摘するとともに、①個人及び企業のニーズに全く応えていない②資金は豊富だがリスク分散が十分でないため、資金の流れが不透明で、コストも高い③それぞれの制度が閉鎖的かつ統制が取れておらず、国レベルでも地方レベルでも評価というものはほとんど存在せず、さらに関係者全員が分かち合う戦略の定義が欠如しているため、活動の効果が全体的に薄れる——という3つの要因から、現行制度は「機能不全な状態」にあるとしている。

また、「ヨーロッパを継続的な経済成長を促進し、雇用の量的・質的改善を可能にし、さらにより良い社会秩序を招く、世界で最も競争力があり、ダイナミックな職業ノウハウを展開する地域として位置づける」ために、2000年のリスボン会議で欧州諸国が「生涯にわたる職業教育訓練の発展」を目標とする戦略を定義したことで明らかなように、現代社会は、グローバル化の進展に伴い各国の競争力がそれぞれの労働人口の資格レベルに大きく依存する傾向にあり、職業教育訓練制度は最重要課題として捉えるべきであると主張している。

職業教育訓練を受けることにより、人々は新しい技術や職業の再編成に順応するための知識やノウハウを新たに身に付け、雇用を維持することが可能となる。経済状況の変化が激しい今日において、「職業教育訓練を単なる雇用にアクセスするための条件としてではなく、キャリアの安全化に貢献する主要なツールとしてとらえるべき」とする会計検査院は、地方会計会議所及び財政裁判機関とともに、国レベルの機関（政府、公共職業安定所、職業教育

訓練及び見習い訓練費徴収機関など）を調査し、16 の地方会計院が地域圏、会議所（商工会議所・工芸会議所）、見習い訓練センター、職業教育リセ等の調査を実施した。報告書はおよそ2年をかけてまとめられた。

同報告書では、現行制度において、労使で管理している職業教育訓練費の徴収機関（OPCA）の数が多すぎるために資金の流れが不透明かつリスク分散がなされていないこと、求職者の職業教育訓練を担う ANPE の機能が十分とはいえないこと、地方分権化が進むなかで職業教育訓練に関する公的機関（AFPA）の活動が変化の流れに翻弄されていることなどを指摘している。本節では、特に求職者のための職業教育訓練制度の課題と急激な地方分権化の流れにおかれた AFPA の状況について紹介する。

2. 求職者の職業教育訓練制度の課題

求職者を対象とした職業教育訓練については、国と地域圏と失業保険制度の運営機関（ASSEDIC）という複数の事業者で資金提供が行われているが、求職者への実際の活動支援は ANPE やその傘下機関⁷³に一極集中している。

ANPE は、年間約 80 万人の求職者の職業教育訓練活動を扱っている。ANPE の地方局は、各求職者に対して「雇用アクセス個別計画（PPAE）」の策定の責任を負う。ANPE の相談員は、毎月一度の面接を通じて、各求職者の求職活動の促進、現状の調査、必要な職業教育訓練の内容や実施機関の選択などを行う。

求職者が必要とする職業教育訓練の選定というこの作業には、一定の経験が求められる。ANPE の相談員は、大量の職業教育訓練やその組織について、毎月の 30 分という短い面談の中で診断を行い、適用可能な研修を見出すことができなければならない。

イル・ド・フランスの ANPE では、こうした問題を扱うには 3、4 年の経験が必要であるとしている。その理由は、この地域で提供されている職業教育訓練が、あまりにも膨大であるためである。にもかかわらず、実際は職員の異動のサイクルが非常に早く、相談員の職業教育訓練が不十分なまま、求職者の相談を受けているというのが現状である。

ミディ・ピレネーにおいて、職業教育訓練を受ける権利のある者の 52%が実際の訓練を受けておらず、ペイ・ド・ラ・ロワールでは 2006 年に認められた職業教育訓練で、実行されたのは 53%に過ぎないという報告がなされている。実際に訓練を開始できるまでに時間がかかりすぎる（時には数カ月に及ぶケースもある）ことや、動機の不十分さや物理的困難（経費、距離の遠さ、健康状態、子供の世話など）による求職者側の気持ちの変化、求職者に求められる資質と職業教育訓練の内容のミスマッチなどが、原因として挙げられるが、その背景には ANPE の相談員の経験・能力不足も存在しているといえる。

また、実際に職業教育訓練を受けている期間中および終了後の求職者の動向に関する調査

⁷³ 管理職雇用連合（APEC）、地方業務、障害者雇用促進基金管理連合（AGEFIPH）。

も、ANPE は充分に行っていない。訓練を受けて、実際に就職することができたのかどうかということも調査しておらず、訓練の質や効果に関するデータを ANPE は何も持っていないというのが現状である。実際に訓練を実施する機関の評価なども行っていない。

こうした状況に加えて、ANPE は 2009 年 1 月より UNEDIC と統合して、新たな組織となった⁷⁴。この統合により、旧 ANPE 職員は失業保険手当の給付業務についても扱うことになる。今まで以上に、職員の負担増が懸念されるところである。

3. 急激な変化の中に置かれた AFPA

全国成人職業教育訓練協会（AFPA）は、職業教育訓練における公的な主要機関として、1949 年に創設された。当時は「適正な職業教育訓練と業務のための全国職業間連合」（ANIFRMO）と称していたが、1965 年に現在の「AFPA」に発展改称した。地方分権化により、1985 年には AFPA も再編成・分権化が行われた。22 の地方事務局が創設され、「技術・教育支援センター」が新たに開設された。1994 年からは AFPA と国との間で「進歩のための協約」が交わされている。国と欧州社会基金（FSE）が財政面で AFPA の活動面を支援している。

AFPA の活動は大きく次の三つに分けられる：

①求職者への職業教育訓練の提供

2006 年には 15 万 9,019 人が AFPA によって訓練に参加したが、その 65.6%（10 万 4,320 人）が求職者であった。ANPE から紹介された求職者は、1) AFPA 内あるいは AFPA 外の職業教育訓練コースの受講、2) VAE のコースの受講、3) 職業教育訓練ないし VAE のプロジェクトが全く無理な場合には ANPE へ再紹介、のいずれかで受け入れられる。2006 年は以下のような内訳となっている。

○AFPA 内での職業教育訓練	43.0%（2005 年度は 41.9%）
○AFPA 外での職業教育訓練	23.3%（2005 年度は 23.0%）
○VAE	1.1%（2005 年度も 1.1%）
○ANPE への再紹介	32.6%（2005 年度は 34.1%）

②求職者への指導・案内

AFPA は、特に ANPE やその関連機関からの照会による求職者を受け入れ、彼らが職業教育訓練のコースを設計したり、職業経験の認定（VAE）を得ること等を支援す

⁷⁴ 統合に関する詳細は、「第 4 節 1. 失業保険制度による職業教育訓練支援」を参照のこと。

る。2006年には、AFPAは25万人の求職者を受け入れ、うち19万7000人がAPNEの紹介によるものであった。

③職業教育訓練または職業経験認定を経た求職者及び賃金労働者への資格証明書の発行
2006年には、AFPAは2万件の職業能力証明書（CCP）を発行した。

なお、2006年にAFPAによる職業教訓訓練に参加した者（15万9,019人）について、資金提供別に分類すると以下ようになる。

- 国もしくはヨーロッパ社会基金（FSE）からの助成金による研修参加者は8万3,267人。4890万時間の職業教育訓練に相当する。
- 国の分権化サービスからの資金提供による諸事業による研修参加者は7,540人（310万時間に相当）。これは主として職業参入事業に対応する。
- 地方公共団体からの資金提供による諸事業としての研修参加者は1万3,517人（550万時間）。
- 企業からの資金提供による諸事業としての研修参加者は5万4,695人（840万時間）。26.2%の研修員が求職者であったが、そのうちの国とFSEからの助成金による資金提供により賄われた職業教育訓練は25歳未満の若年者であった。

AFPAでは、272の部署に1万1,936人が働いている（2007年末）。このうち5,000人が職業教育訓練教官、850人が指導・案内の専門家、600人が宿泊・給食サービスを担当する従業員である。

AFPAの財源の85%以上が補助金に由来しており、2007年では、2億1000万ユーロが国から、5億4900万ユーロが各地域圏から、そして他の地域団体、准公共機関、および欧州連合からの支援になっている。

近年の地方分権化の進展のなかで、AFPAはその職業教育訓練分野における影響を大きく受けている。これまで国が保持していたAFPAの管理権と予算は、2009年1月1日から各地域圏に移譲されることが、2004年8月13日の法律で既に定められている。各地域圏はAFPA及び国と、出資割合などを定めた三者協定に署名し、2009年以降は各地域圏が職業教育訓練をプランニングし、AFPAはその地域圏の計画に基づいて訓練の提供をすることになっている。

地域圏が実施する職業教育訓練は、2001年以降、自由競争の考え方から導入された市場原理により、公市場法典にそって告示・入札を行うことになっている。これが2009年以降はAFPAにも適用されることになる。AFPAの提供する訓練内容は、質は高いが他の業者よ

りもコスト高であるため、公市場での競争は非常に不利であるとみられている。

こうした状況の変化のなか、これまでいわば国の管轄下であり「保護された」状態にあった AFPA が、競争原理に耐えうる組織として今後生き残ることができるかどうかは、非常に厳しい状況にあるといわざるを得ない。

第7節 今後の政策展開

1. 制度運営主要組織の見解

本節では、経済・産業・雇用職業教育訓練総局、労組（CGT 及び CFDT）、使用者団体（MEDEF）、雇用局（Pole emploi：旧 ANPE）、労使同数管理職業教育訓練費徴収機関（OPCA）等、フランスにおける職業教育訓練の管理運営に携わる主要組織に対するインタビューの結果に基づいて、現行制度の課題や方向性について明らかにしたい。

（1）中央政府

経済・産業・雇用省職業教育訓練総局（DGEFP）は、①法律②財源③職業資格的付与④欧州レベル対応——という側面から、フランスの職業教育訓練政策全体を担っている中央政府の機関である⁷⁵。同局は、今後の職業教育訓練政策についての方向性や課題について以下のように考えている⁷⁶。

- ① 労働市場へのポジティブな影響という観点から、これまで問題視されてこなかった職業教育訓練のサービス（実際の教育訓練内容）の「品質」とその向上に関するアプローチが必要である⁷⁷。
- ② 2008年12月にEU加盟国及び欧州委員会によって採択された、職業教育訓練の一つのサイクル（計画－実施－評価）に関するEUレベルの枠組みである「European Quality Assurance Reference Framework（EQARF）⁷⁸」について、フランス国内の実情に合わせてどのように適応できるかを検討、実施していく。職業教育訓練で取得した技能が、きちんと職業資格として認められるように一貫したサイクルを確立する必要がある。

（2）地域圏⁷⁹

フランスで「地域圏」という行政単位が登場したのは1956年のことである。2008年現在、本土に22の地域圏があり2～8の県でひとつの地域圏が構成されており、現在のかたちは

⁷⁵ DGEFPは、2007年まで「社会問題省」に所属していたが、サルコジ政権誕生による省庁再編で、「雇用は経済と密接に繋がっている」ということから経済省下の組織となった。

⁷⁶ DGEFPの職業訓練対策ミッション責任者であるPostel-VINAY氏へのインタビュー（2009年1月9日）の結果による。

⁷⁷ 現在、職業教育訓練に関するスタンダード、基準というものは存在しない。AFNOR（アフノール）という規格協会は存在するが、国、地域圏、企業、そしてプロバイダも、この機関の認定を受けているか否かは、全く問題にしていないのが現状である。なおAFNORは、いわゆるNPO法人で、1933年に法律により認定された公的な機関（アソシエーション）であり、あらゆる分野の規格の設定・認定を行っている。国内基準だけでなく、国際的な基準も扱っているが、VINAY氏によれば国内・国際基準ともに利用者は少ないという。

⁷⁸ EQARFは、職業教育訓練に関してあらゆる面での質の改善・向上を促進し、EU加盟国間での能力と資格の共通認識を確立させ、労働移動を容易にするとともに欧州の労働市場の統合をサポートすることを目的として設計されたが、議論が長引いていた。

⁷⁹ フランスの現行の地方行政区分で、最も大きな区分で州に相当する。

1982年の「地方分権法」の施行以降とされる。各地域圏には、構成している県の議会から指名された評議員で構成される地域圏議会が設置され、立法と行政の役割を担っている。

ローヌ・アルプ地域圏の政府は、地域圏における職業教育訓練政策の方向性や課題について以下のように考えている⁸⁰。

- ① 持続可能な雇用と資格を全ての人に与えるレベルの高い職業教育訓練が必要。
- ② 地域圏の住民、特に若年者に対して、雇用と職業教育訓練に関する、分かりやすいオリエンテーション等のシステムの構築が必要。
- ③ できる限り身近なところ、企業に近いところで、行動をおこすことを目標としているが、職業教育訓練は経済情勢などの影響が大きく、景気の悪化や技術革新などで企業内の「働き方」の変化が早い中で、企業のニーズに応える職業教育訓練を実現するのは非常に難しい。
- ④ 地域圏内での労使対話を支援してきたが、今回の職業教育訓練改革に関する労使協定をもとに法律が制定された後、地域圏の役割に変化があるかは不明である。

（３）労使団体

代表的な労働団体である CGT（フランス労働総同盟）及び CFDT（フランス民主労働総同盟）、代表的な経営者団体である MEDEF（フランス企業運動）は、在職者を対象とした職業教育訓練に関わる現行制度の課題及び方向性について以下のように考えている⁸¹。

< 労組（CGT 及び CFDT） >

- ① ベビーブーム世代の大量退職による、技能の欠落部分を埋めるために若い世代への技術・技能継承が必要だが、被用者側がこの事態の深刻さを認識していない。
- ② 被用者側の「職業教育訓練を受ける権利（DIF）」についての認識が低く、企業側も職業教育訓練のために不在となる人員補充などの体制が整っていない。
- ③ 現在のシステムでは、職業教育訓練機関の基準設定がなく、厳しい認可制度が必要である。

< 使用者団体（MEDEF） >

- ① 初期職業教育訓練としての現行の「見習い制度」については評価している。

⁸⁰ ロールヌ・アルプ地域圏議会雇用・職業教育訓練副局長である Christian Ville 氏及び生涯教育副部長の Alain Courbis 氏へのインタビュー（2009年1月5日）の結果による。なお、ロールヌ・アルプはイル・ド・フランスに次いで2番目の大きさをもつ地域圏である。

⁸¹ CGT 職業訓練担当責任者である Jean Jacques BOUE 氏（2009年1月6日）、CFDT 雇用と職業訓練部の Christian JANIN 氏（同年1月7日）、MEDEF 全国組織本部職業訓練コーディネーターの Emmanuell Bachelier（同年1月8日）へのインタビューによる。

- ② 在職者を対象とした職業教育訓練制度における CIF（職業教育訓練のための個別訓練休暇）については、長期の不在を伴うので、短期間で企業の業務内容に直結した職業教育訓練が望ましい。
- ③ DIF（職業教育訓練への個人の権利）については、適用ルールをより明確にする必要がある。

2. 新たな制度改革の実施

1970年以降職業教育訓練の制度化をすすめてきたフランスでは、1999年に職業教育訓練に関する白書が発表されている。白書には、フランスの職業教育訓練政策の柱として以下の4点が挙げられている⁸²。

- ① すべての人に職業教育訓練の機会を提供する
- ② 職業上獲得した能力知識を認定するシステムを確立する
- ③ 職業見習いと学業とを統一した教育システムを発展させる
- ④ 関係者（国、労使、地方自治体）それぞれの役割を明確にする

フランスの職業教育訓練制度はこうした目的のもとに発展するとともに、複雑化、細分化が進んでいったが、経済のグローバル化や産業構造の複雑化などが進む中で、従来の職業教育訓練制度に行き詰まりが見られ、2004年の改革に至った。しかし、改革後も職業教育訓練へのアクセスの不平等や制度の複雑性に改善は見られなかった。

職業教育訓練制度の改革を公約のひとつとしてきたサルコジ大統領は、雇用・職業教育訓練担当大臣⁸³に「改革を徹底的に実施する」よう強く求め、今回の労使交渉、そして協定締結を実現させた。現行制度を「全フランス人が、人生のいかなる時点でも、また、これまで仕事によって蓄積してきた権利に応じて、資格取得や転職などを可能にする職業教育訓練制度」に改革するために、サルコジ大統領は以下の点を主張してきた。

- ①職業教育訓練と雇用の関係を強化する
- ②制度を簡素化する
- ③職業上もっとも弱い立場にある者（中小企業の被用者、低資格の被用者、資格を取得せずに学校教育を修了した若年者など）を対象の中心に据える
- ④透明性が高くパフォーマンスの良い制度の実現に向けた国・地域圏・労使の活動の連結を強化する

⁸² 日本労働研究機構欧州事務所（2003）「フランスの失業保険制度と職業訓練政策」（特別レポート Vol.6）

⁸³ 1998年3月に「職業訓練担当相」のポストが設置されている。

労使代表は、今回の労使合意を「低資格の賃金労働者や失業者が職業教育訓練にアクセスしやすくするもの」と評価しているが、35ページにも及ぶ協定内容は複雑で、政府が求めていた「制度の簡素化」からは程遠い。また、政府が最も強く求めていた「労使同数職業教育訓練費徴収機関（OPCA）」の透明性や機能に関するテーマについては、深く掘り下げた議論がなされることなく、新たな基金（FPSPP）の設立という形での回答となった。

今回の労使協定について、雇用・職業教育訓練担当大臣は、特にOPCAの問題を念頭に協定内容を注意深く検討する意向を明らかにしたうえで、法制化の準備を進めるため、関係者間の最終的な交渉を開始した。この交渉を終えた後、政府による法案作成、国会審議を経て、正式に制度改革に関する法律が成立する。なお、労使協定のうち、法制化されなかったものについては、労働協約に落とし込むという形で労使は対応する。

< 主要参考文献 >

AGEFOS-PME (2007) “AGEFOS-PME RAPPORT D’ACTIVITE 2007 Reperes chifferes”

AGEFOS-PME (2007) “Vade-mecum”

DARES (2007) “LA DÉPENSE NATIONALE POUR LA FORMATION
PROFESSIONNELLE CONTINUE ET L’APPRENTISSAGE EN 2005 Premiers effets de
la réforme de 2004”

DARES (2007) “L’OFFRE DE FORMATION CONTINUE EN 2006 De plus en plus de
stagiaires pour des formations de plus en plus courtes”

DARES (2008) “LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES DEMANDEURS D’EMPLOI EN 2006”

DARES (2008) “LA FORMATION CONTINUE :un objet de négociation au confluent des
strategies des entreprises et des besoins des salaries”

Rapport public thématique (2008) “ La formation professionnelle tout au long de la vie ”

Projet de loi de finances pour 2008 “ Annexe Formation professionnelle 2008 ”

Projet de loi de finances pour 2009 “ Annexe Formation professionnelle 2009 ”

JETRO パリセンター (2007) 『企業の自主的な取り組みが奏功～フランスの「実践型人材養成システム」』

厚生労働省 (2005) 『海外情勢報告 2005年』

厚生労働省 (2008) 『海外情勢報告 2008年』

日本労働研究機構 (1997) 『フランスの職業教育訓練』(資料シリーズ No.75)

日本労働研究機構欧州事務所 (2003) 「フランスの失業保険制度と職業教育訓練政策」
(特別レポートVol.6)

藤本玲 (2007) 「フランスにおける労働・雇用政策と社会保障」『ドイツ、フランスの労働・
雇用政策と社会保障』(労働政策研究報告書No.84) 労働政策研究・研修機構

松村文人 (2007) 「フランスの失業保険と雇用政策」海外社会保障研究 No.161

矢野昌浩 (2008) 「フランスにおける労働市場政策と法—失業保険制度を中心として—」
琉大法学第80号

労働政策研究・研修機構 (2003) 『教育訓練制度の国際比較調査、研究—ドイツ、フランス、
アメリカ、イギリス、日本—』(資料シリーズ No.136)

http://www.jil.go.jp/jil/kaigaitopic/2003_09/france_zoukan_4_1.htm

http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2006_6/france_01.htm

http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2007_11/france_01.htm

http://www.jil.go.jp/foreign/labor_system/2008_12/france.htm

<http://www.centre-inffo.fr/international/>

第2章 ドイツの公共職業教育訓練

第1節 職業教育訓練政策の概要

1. 職業教育訓練の基本構造～法的枠組み

ドイツの労働市場政策で重要な役割を担う職業教育訓練（Berufsbildung：Vocational Education and Training = VET）は、「職業教育訓練法（Berufsbildungsgesetz = BBiG）」と「社会法典第Ⅲ編」（Sozialgesetzbuch Ⅲ = SGBⅢ）に基づいて展開されている。まず職業教育訓練法は職業教育訓練の法的な枠組みを規定している。例えば、同法第2条では「本法は職業教育訓練を、さまざまな州の学校法によってカバーされる職業学校では提供できないような訓練の範囲に適用する」と定義しており、学校教育以外の教育訓練を職業教育訓練の範囲としている。さらに同法第1条は職業教育訓練の分野について「職業教育訓練とは、養成教育訓練（Berufsausbildung）、向上教育訓練（Fortbildung）、再教育（職業転換）訓練（Berufliche Umschilung）を意味する」と定義している。養成教育訓練は「若年者」を対象に行われる企業での職場実習と職業学校における理論教育を平行して行い、一定の職業資格の取得を目的とした初期訓練であり、向上教育訓練は職業経験者の知識・技能・技術の向上を図るために行う訓練、再教育訓練は現在の職種では就職が難しいため、他の職種に就職（転換）するために必要な職業能力を身につける訓練である。

社会法典第Ⅲ編は主に労働市場政策に関する規定が設けられ¹、その中でとくに向上教育訓練と再教育訓練を「継続教育訓練」（Weiterbildung）として位置づけ、「継続職業教育訓練」を中心とした職業教育訓練が労働市場政策と連携して促進されている（第2-1-1表）²。

第2-1-1表 ドイツの職業訓練制度の種類及び概要

訓練の種類	訓練概要
養成教育訓練 (Berufsausbildung)	若年者を対象に企業における職場実習と職業学校における理論教育を平行して行う、一定の職業資格の取得を目的とした初期訓練。
継続教育訓練(Weiterbildung)	
向上教育訓練 (Fortbildung)	職業経験者の知識・技能・技術の向上を目的とした訓練。
再教育訓練[職業転換訓練] (Berufliche Umschilung)	従来とは異なる職業に就くために必要な職業能力を身につける訓練。

¹ 詳しくは労働政策研究・研修機構（2006）『ドイツにおける労働市場改革』及び同（2007）『ドイツ、フランスの労働・雇用政策と社会保障』を参照のこと。

² なお、継続職業訓練は失業給付と関連した社会法典第二編とも連携して行われている。

そこで本章では、若年者を対象とした職業教育訓練政策として「養成教育訓練 (Berufsausbildung : Initial Vocational Education and Training = IVET)」を、在職者、失業者及び経済的弱者を対象とした職業教育訓練政策として継続教育訓練 (Weiterbildung : Continuing Vocational Education and Training = CVET) をそれぞれ取り上げる。

2. 実施主体と財源構成

ドイツにおける職業教育訓練の実施主体の概要を整理した第2-1-2表をみると、養成教育訓練の主管省庁は連邦政府 (連邦教育研究省 : Bundesministerium für Bildung und Forschung = BMBF) と州政府で、管理運営主体は会議所と州政府、主な訓練実施機関は企業と職業学校である。一方、継続教育訓練の主管省庁は連邦政府 (連邦労働社会省 : Bundesministerium für Arbeit und Soziales = BMAS) と州政府が、管理運営主体は連邦雇用エージェンシー (Bundesagentur für Arbeit = BA : 旧雇用連邦庁。2004年1月1日社会法典第三編 [通称「ハルツ法第三法」] 施行により改組³⁾) と州政府が、主な訓練実施機関は職業専門学校、専門学校、大学といった公的教育機関と民間教育訓練機関、会議所、企業、労働組合の訓練機関などの民間の訓練機関がそれぞれ担っている。なお、この職業教育訓練の企画、訓練実施プログラム策定及び評価に関しては連邦職業訓練研究機構 (Bundesinstitut für Berufsbildung = BIBB) が重要な役割を担っている。

第2-1-2表 職業教育訓練の実施主体と財源構成

		養成教育訓練	継続教育訓練
実施主体	主管省庁	連邦政府(連邦教育研究省) 州政府	連邦政府(連邦労働社会省、連邦雇用エージェンシー) 州政府
	管理運営主体	会議所 州政府	連邦雇用エージェンシー 州政府
	主な訓練実施機関	事業所 職業学校	《公的機関》 職業専門学校 専門学校 大学 《民間機関》 民間教育訓練機関 会議所 企業、労働組合の訓練機関
主な財源構成		連邦政府(連邦教育研究省) 州政府 企業 会議所	連邦政府(連邦労働社会省、連邦雇用エージェンシー) 欧州連合(EU) 州政府 企業 会議所 個人

³⁾ 主な業務は市場メカニズムの利用による職業紹介・指導、職業実習の斡旋、労働市場における求職者の雇用機会の拡大、所得代替給付金の支給、職業訓練の促進などである。詳しくは労働政策研究・研修機構 (2006) 『ドイツにおける労働市場改革』を参照のこと。

こうした職業教育訓練の主な財源構成は、養成教育訓練が連邦政府（連邦教育研究省）、州政府、企業、会議所、継続教育訓練は連邦政府（連邦労働社会省、連邦雇用エージェンシー）、州政府、欧州連合（EU）、企業、会議所、そして個人である。

第2節 若年者の職業教育訓練政策～養成教育訓練（Berufsausbildung）

1. 学校教育と職業教育訓練

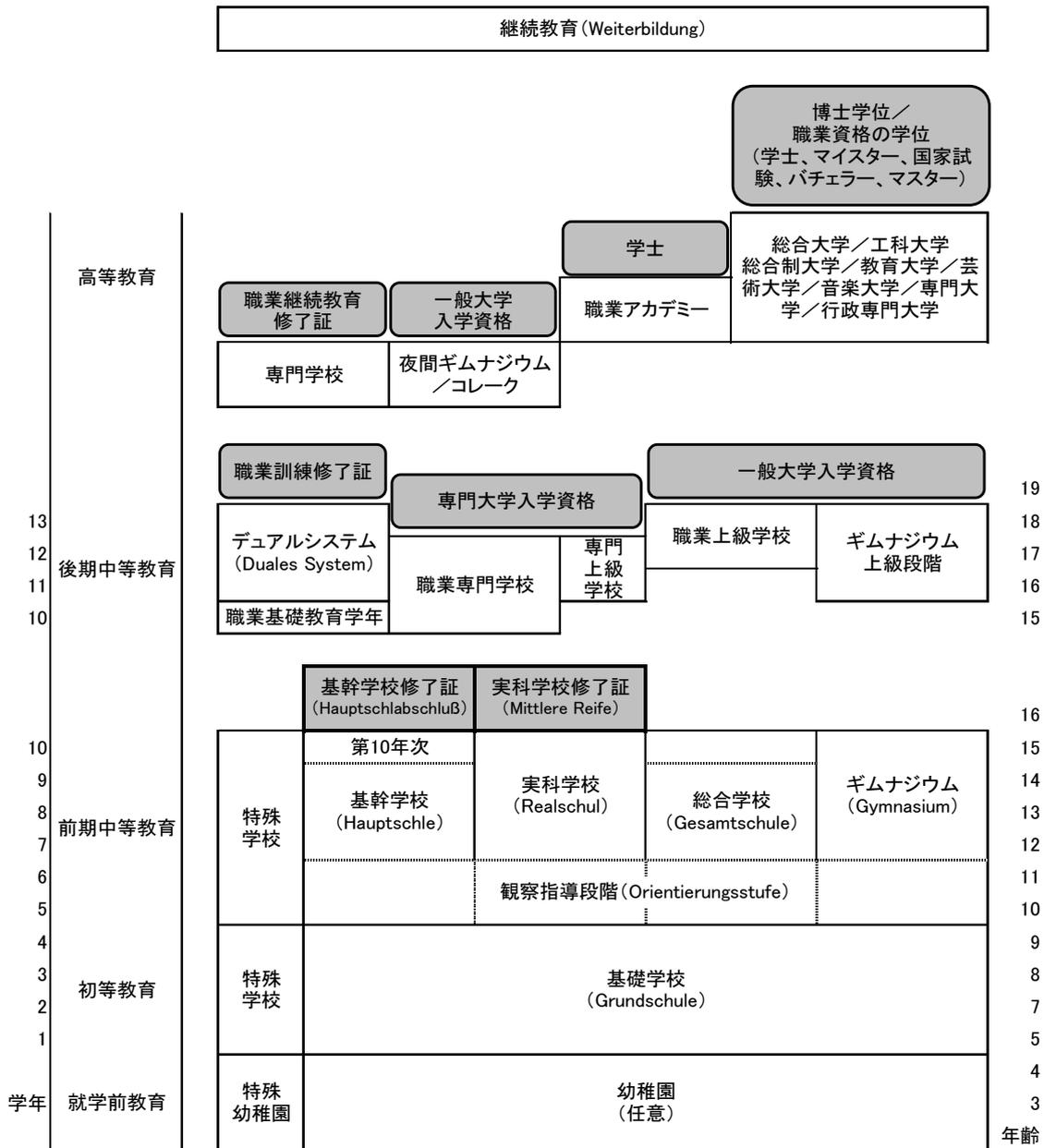
（1）学校教育の概要

ドイツの職業教育訓練は学校教育制度の中に組み込まれ、職業教育訓練と学校教育が1つのシステムとして機能している。そこで、まず学校教育制度を概観すると、ドイツでは各州が教育・学術・文化の各分野に「文化高権（Kulturhoheit）」と呼ばれる権限を持ち、学校教育制度は各州法で定められている。ただし、各州の文部大臣による各州間の調整や協力が図られる文部大臣会議が設けられている。そのため、職業教育訓練を主管する連邦教育研究省の権限は各州と共同で行う教育計画の策定、企業による職業訓練規則の設定等に限定されている。

ドイツの義務教育は日本と同じく前期中等教育の15～16歳までである（第2-2-1図）。しかし、単線型の日本の学校教育制度とは異なり、ドイツの学校教育制度は分岐型になっている点に違いがみられる。初等教育（6歳から9歳までの「基礎学校」（Grundschule）を修了すると、前期中等教育は、①総合大学（Hochschule）への進学を目指す「ギムナジウム」（Gymnasium）、②中級技術者を目指す「実科学校」（Realschule）、③職人・熟練工を目指す「基幹学校」（Hauptschule）、の3分野にわかれる。この他にこれら3分野の学校の特色を持った総合学校（Gesamtschule）が一部の州・地域で設けられているほか、さらに旧東ドイツ地域の多くの州では、基幹学校と実科学校を統合した形態の学校（Mittelschule、Sekundarschule、Regelschuleなど名称は様々）が設置されている。こうした前期中等教育への進学は基礎学校における成績をもとに親と基礎学校の教師の話し合いにより決められており、入学試験は行われない。

後期中等教育では、ギムナジウム上級段階に進学する者は1/3程度である。一部の生徒は専門上級学校に進学し、専門大学入学資格の取得を目指す。残りの生徒およびギムナジウム上級段階を修了または退学した一部の生徒は、デュアルシステムの養成教育訓練に進む。

第2-2-1図 ドイツの学校教育制度の体系



(出典) Bundesministerium für Bildung und Forschung (2008c) 『Grund und Strukturdaten 2007/2008』

(2) 職業教育訓練の概要

こうした学校教育に組み込まれた若年者（義務教育修了者）を対象とした主な職業教育訓練（養成教育訓練）に「デュアルシステム」と「全日制職業学校訓練」がある。義務教育を終えた若年者がこれらの職業教育訓練コースに進む割合は、デュアルシステムが約 55%、全日制職業学校が約 10%であり、残りの約 35%は、普通教育において大学を目指すコースである。

2. デュアルシステム (Duallensystem : Training in the Dual System)

(1) 基本構造～法的枠組みと財源構成

ア. 法的枠組み

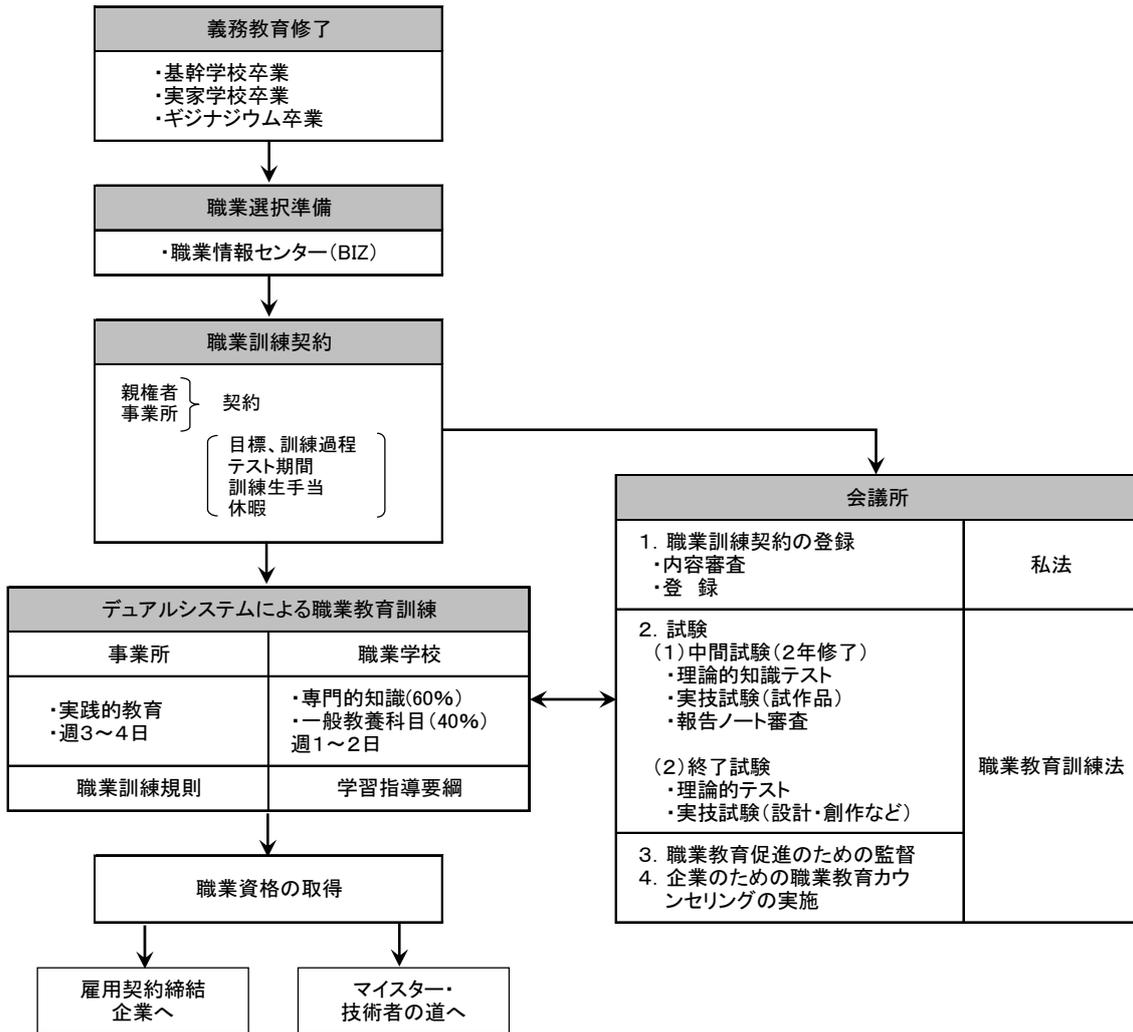
デュアルシステムは、主に基幹学校修了者を対象として実施される、幅広い職業に関する基礎知識と、特定の職業に必要な専門能力を身につけ、即戦力となる熟練労働者を養成することを目的とする制度である。このデュアルシステムというのは本来「二元システム」という意味であり、このシステムには、①訓練の場が職業学校と企業であること、②職業学校では理論を学び、企業では実践を学ぶこと、③職業学校は州の主管であり、企業での職場実習は連邦政府（連邦教育研究省）の主管であること、という3つの二元性がある。週のうち1～2日（全訓練時間の約3割）は職業学校で職業に係る理論教育が、残りの3～4日（全訓練時間の約7割）は企業で職場実習がそれぞれ行われる。

デュアルシステムの実施の流れをまとめた第2-2-2図をみると、義務教育終了後、企業での職場実習を受けるためには、企業と職業訓練契約（Ausbildungsvertrag）を結ばなくてはならない。この訓練場所を見つけるためには、連邦雇用エージェンシーの傘下にある各地の労働エージェンシーに併設されている職業情報センター（Berufsinformationszentrum = BIZ）で職業コンサルタント（Berufsberater）のサポートを受けながら各企業の情報の提供を受けるほか、新聞広告、インターネットのHP、集団説明会、友人や知人、あるいは親のコネなども積極的に利用したりして情報を集める。これらの情報をもとに個別に希望する企業と直接交渉し、職業訓練契約を結ぶ。

デュアルシステムの訓練生は職業学校の生徒であると同時に、企業と職業訓練契約を結ぶので、訓練生手当（Ausbildungsvergütung）が支給されるほか、社会保障制度の対象にもなる。訓練生手当の金額は労働組合との労働協約（Tarif）によって決められている。

職業訓練が行われる公認訓練職種は約350職種、訓練期間は職種によって2年（販売などの事務系職種）～3年半（電気・電子及び機械系職種）である。なお、ギムナジウム修了者、大学進学資格者等が訓練を受ける場合は、訓練科目が一部免除され、訓練期間が短縮される場合もある。こうしたデュアルシステムは1つの法律に基づいて行われているのではなく、企業での職場実習は連邦法（職業教育訓練法および手工業規則）に、企業と職業訓練生との間で結ばれる職業訓練契約は私法上に基づいて実施されている（第2-2-3表）。職業訓練契約は訓練目標（訓練職業）、訓練期間、定期的な一日の訓練時間、訓練生手当の支払いと金額、職業訓練生および職業訓練者（職業訓練企業）の義務など職業訓練に関わる全ての内容が明記されている。職業学校における理論教育は、各州の学校法にしたがって実施されている。なお、訓練修了後に試験が実施され、試験に合格すると訓練職種に関する公的な職業資格が付与される。

第2-2-2図 デュアルシステムの流れ



(出典) 日本労働研究機構 (2000) 『ドイツの職業訓練』 p.80 を一部修正。

第2-2-3表 デュアルシステムの基本構造

	理論教育	職場実習
法律	学校法	職業教育訓練法 (BBiG) 手工業規則 (HwO)
主管省庁	州政府	連邦政府 (連邦教育研究省)
運営管理機関	州政府	会議所

イ. 財源構成

デュアルシステムの財源は、企業での職場実習は全て企業または業界団体が、職業学校での理論教育については連邦政府と州政府がそれぞれ負担しており、その金額は2005年ベース

で職場実習が約276.8億ユーロ、理論教育が約68億ユーロとなっている。これを職業訓練生1人当たりで換算すると約2万ユーロとなる。財源の内訳は職場実習が企業内で行う訓練施設、訓練指導員の人件費、教材費、訓練生手当などの費用、理論教育は施設・設備費、教材費などの費用である。なお、教員の人件費は連邦政府が負担している。

第2-2-4表 デュアルシステムの費用構造

	理論教育	職場実習
年間支出金額 (2005年)	約68億ユーロ	約276.8億ユーロ
負担者	連邦教育研究省 州政府	事業所
負担内容	《連邦教育研究省》教員の人件費など 《州政府》施設・設備費、教材費	事業所内の訓練施設、訓練指導員の 人件費、教材費、訓練生手当など
財源	一般財源	収益

(出典) Bundesministerium für Bildung und Forschung (2008a) 『Berufsbildungsbericht 2008』をもとに作成。

(2) 実施主体～主管省庁と管理運営体制と訓練実施体制

先に紹介したようにデュアルシステムの主な訓練実施機関は企業と職業学校であり、職場実習を企業が、理論教育を職業学校がそれぞれ担っている。なお、職場実習を主管する連邦教育研究省の役割は、①デュアルシステムの職業訓練の改善および向上、②できる限りすべての青少年に対する十分な職業訓練ポストを提供できるようにすること、③不利な立場にある青少年の特別な支援などにとどまり、連邦法に基づいて会議所が職場実習の管理運営を担当している。会議所は手工業、商工業、農業、司法といった職種分野ごとに組織された利益代表団体である。法律に基づいてすべての職種分野に会議所は設置され、営業税支払義務のある法人は各職種分野の会議所に加入する義務が課せられている(第2-2-5表)。その中で商工会議所(Industrie- und Handelskammer = IHK)と手工業会議所(Handwerkskammer = HWK)が代表的な会議所である。

第2-2-5表 職場実習における会議所の管理運営体制

職種分野	管理運営主体
手工業	手工業会議所
商工業(手工業以外の企業の職種)	商工会議所
農業	農業商工会議所
司法	弁護士会議所、弁理士会議所、公証人会議所
経営監査、税務相談	公認会計士会議所、税理士会議所
健康管理	医師会、歯科医師会、獣医師会、薬剤師会

(出典) 小原哲郎編・訳(2007)『ドイツの職業訓練関連法令・資料集(第3版)』pp29-30をもとに作成。

職業教育訓練において会議所が果たす役割は以下の4点に大別される（第2-2-6表）。第1は企業が職業訓練を実施する条件（設備、職業訓練指導員の要件など）を満たしているか審査する「訓練実施企業の審査」、第2は企業と訓練生の間で結ばれた職業訓練契約の契約内容の確認と複写した契約の保管の「職業訓練契約の管理」である。この職業訓練契約に基づいて会議所は企業での職場実習を監督する。第3は「トラブルの調停」で、訓練期間中に企業と訓練生との間で発生したトラブルに必要な応じて仲裁を行う。第4は「中間試験と修了試験の実施」である。会議所に職種ごとの試験委員会が設置され、中間試験と修了試験に関わる事務を会議所が行い、合格者に修了証（職業資格）を授与する。

第2-2-6表 会議所の主な役割

主な役割	概要
訓練実施企業の審査	企業が職業訓練を実施する条件(設備、職業訓練指導員の要件など)の審査
職業訓練契約の管理	職業訓練契約の確認とコピーの保管と訓練期間中の職場実習の監視
トラブルの調停	企業と訓練生との間で発生したトラブルの仲裁
中間試験と修了試験の実施	試験委員会による中間試験と修了試験の実施と合格者への修了証(職業資格)の授与

(出典) 坂元明美・本多千波 (2006)『海外・人づくりハンドブック・ドイツ』p.121

訓練期間中、職業訓練生には中間試験と修了試験が課せられている。中間試験は訓練期間中の習得状況を把握するために行われる試験で、その実施時期は訓練期間によって異なる。訓練期間が3年～3年半の場合には2年目の訓練が修了する前に、訓練期間が2年～2年半の場合には1年が修了した段階でそれぞれ行われる。なお、修了試験を受けるにはこの中間試験の合格点をとることが必要となっている。修了試験は通常、学科試験と実技で行われるが、合否を決定するのに重要とされた場合に口頭試験が追加されることがある。「1」から「6」までの6段階評価で採点され、「1」～「4」が合格、「5」と「6」は不合格である。ただし、1科目でも「6」の評価を受けた場合は試験不合格となるが、「5」と評価された場合に追加試験が行われ、合格する可能性が残されている。試験内容は職業訓練規則に定められている。工業メカニックを例にすると、学科は4科目にわたる筆記試験（合計で6時間以内）、実技は作業課題（1点）と製作課題（2点）（合計で14時間以内）である。口頭試験は学科と実技で「5」の評価をされた受験者を対象に行われる。こうした試験は先に紹介したように連邦法に基づいて会議所内に設けられた試験委員会によって実施される。試験委員会は3名以上の構成員からなり、その内訳は使用者側および従業員側の代表がそれぞれ同じ人数、職業学校の教師が1名以上としているが、教師の占める割合を全体の1/3を超えてはならないとしている。試験委員はボランティアの名誉職で、試験も問題作成と採点・評価を行う。任期は最長で5年である。

(3) 教育訓練計画

ア. 企業での職場実習

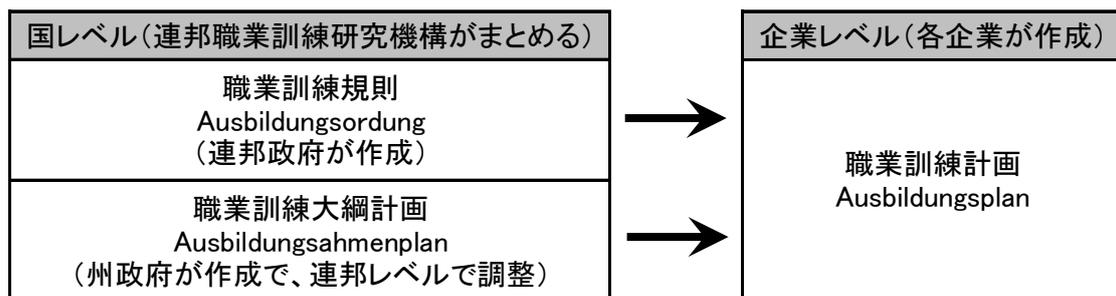
(ア) 教育訓練計画の策定体制

訓練の内容は主に職業教育訓練法（BBiG）と手工業規則（Handwerksordnung=HwO）の2つの連邦法に基づいて対象職種、訓練内容、試験（中間、最終）などに関する基本的な枠組みが決められている。ドイツ国内のどの企業で訓練を受けても職種が同じなら基本的な修得内容は同じとする考えに基づくもので、職種ごとに最低限必要な知識と技術の習得水準を定めている「職業訓練規則（Ausbildungsordnungen）」が設けられている。

職業訓練規則には、①職業訓練職種の名称、②職業訓練期間、③修得すべき技能と知識（職業プロフィール：Ausbildungsberufsbild）、④訓練内容の項目と訓練時間数と現場での訓練内容の詳細を規定した「職業訓練大綱計画（Ausbildungsrahmenplan）」、⑤試験で要求される内容・難易度が盛り込まれている。企業は職業訓練大綱計画に基づいて独自の職業訓練計画（Ausbildungsplan）を作成して職場実習を行うが、その際の職業訓練計画は訓練職種を管理する会議所の許可を受けなければならない、しかも職業訓練契約を結ぶ際に職業訓練生にこの計画を渡さなければならない。

なお、企業での職場実習と職業学校での理論教育を効果的に進めるための仕組みが、企業代表、労働者代表、連邦、州の間で設けられ、訓練職種ごとの職業訓練規則と学校教育のカリキュラムの調整が図られている。また、職業訓練計画の策定や職業訓練職種の新設、あるいは統廃合などについては連邦職業訓練研究機構（BIBB）がその役割を担っている。

第2-2-7図 職業訓練規則の構成



(イ) 訓練実施体制～職業訓練指導員（Ausbilder）と訓練施設

企業での職場実習では職業訓練指導者が重要な役割を果たしている。連邦法により訓練生を指導する際に職業訓練指導員（Ausbilder）を配置しなければならないことが規定されており、それは以下のとおりである。

- ・手工業の訓練職種はマイスター試験の合格者
- ・手工業以外の訓練職種はマイスター試験の合格者、もしくは職業訓練指導員適正検査（Ausbildereignungsprüfung）の合格者

- ・自由業の訓練職種は（特に医師や弁護士）免許、あるいは営業許可証の取得者

なお、職業訓練指導員適性検査は職業教育学と労働教育学の観点から、その適性を確認する試験である。この試験は教育者としての資格や長期間にわたる経験がある場合には免除されるが、通常は職業訓練指導者を目指す者は必ず受験しなければならない試験である。後述するマイスター試験では必ずこの職業教育学的、労働教育学的適性試験が試験科目となっているため、マイスター試験に合格していれば、改めて適性検査を受ける必要はない。

訓練施設については、企業の組織、また設備的な違いにもかかわらず、どの企業でも統一的な職業訓練が実施できるよう連邦法で規定されている。そこで、大規模の企業では訓練施設を企業内に用意して、現場実習の事前学習や修了試験の準備のために利用している。しかし、中小規模の企業や販売職や事務職等の事務系訓練職種の企業は、自前の訓練施設を持っていないため、事前の学習を行うことなく、すぐに職場での実習を行うことが多い。

（ウ）訓練生手当（Ausbildungsvergütung）

職業教育訓練法に基づいて訓練生に対しては訓練生手当（Ausbildungsvergütung）が支払われている。その金額は従業員に支払われる金額の1/3程度であるが、金額は労使交渉によって職業別、地域別に決められている。

連邦職業訓練研究機構（BIBB）が実施した調査結果を示す第2-2-8表をみると、訓練生手当は旧東ドイツ地域と旧西ドイツ地域との間でかなりの格差がみられる。2007年で訓練生が経営者から支払われる1カ月の訓練生手当は旧西ドイツ地域で平均617ユーロ、旧東ドイツ地域で平均526ユーロとなっている。ちなみにドイツ全体の平均額は628ユーロである。こうした旧東西ドイツ地域間の格差の他に、業界や職種によっても大きな格差がみられる。第2-2-9表をみると、1カ月の平均支給額の最も高い訓練職種は建築職種（左官、大工、道路建設職人：旧西ドイツ地域833ユーロ、旧東ドイツ地域679ユーロ）である。これに対して、低い水準にあるのは理美容師（旧西ドイツ地域414ユーロ、旧東ドイツ地域257ユーロ）であり、これにフリーリスト（同453ユーロ、同312ユーロ、製パン職（同457ユーロ、同351ユーロ）が続いている。

第2-2-8表 訓練生手当の動向（2007年）

年	月平均支給額(ユーロ)	
	旧西ドイツ地域	旧東ドイツ地域
2007	644	551
2006	629	536
2005	623	529
2004	617	526
2003	612	517
2002	598	508
2001	582	497
2000	571	490

(出典) Bundesministerium für Bildung und Forschung (2008a) 『Berufsbildungsbericht 2008』 Suchaubild 15

第2-2-9表 職種別訓練生手当（2004年、代表的な職種のみ抜粋）

職種	分野	月平均支給額(ユーロ)	
		旧西ドイツ地域	旧東ドイツ地域
左官	手工業	833	679
足場組立工	手工業	817	684
保険営業職	商工業	796	796
建物・インフラシステム電気工	商工業	729	701
工業系機械工	商工業	725	670
工業系事務職	商工業	701	620
小売業販売員	商工業	670	602
管理部専門職員	公務	665	615
オフィス事務営業職員	手工業	560	453
自動車メカトロニクス	手工業	557	436
調理師	商工業	556	437
庭師	農業	531	379
設備機械工(衛生設備・暖房・空調技術)	手工業	525	356
歯科助手	自由業	522	448
塗装工・ペンキ工	手工業	500	458
エネルギー・建物技術電気工	手工業	499	401
家具職人	手工業	491	372
製パン職人	手工業	457	351
フローリスト	商工業	453	312
理美容師	手工業	414	257

(出典) 坂元明美・本多千波（2006）『海外・人づくりハンドブック・ドイツ』海外職業訓練協会、p.115

イ. 職業学校での理論教育

ドイツでは満18歳に達するまで職業学校に通わなければならない（職業学校通学義務）。職業学校には大きく工業・技術学校、商業・管理学校、家政・看護学校、農業学校、鉱業学校などにわかれる。デュアルシステムにおける職業学校の役割は、訓練生の一般教養を深め、職場実習に関する理論的な専門知識を身につけることにある。そのため、職業学校では授業時間の60%を専門科目の理論教育に、40%を一般教養科目（「ドイツ語」「宗教」「社会・経

済・政治」「音楽」「体育」など)の教育に充てているが、学科・科目構成は各州・地域によって異なる。

職業学校の授業を実施するには2つの方法がある。第1は「職業教育訓練と並行して職業学校の授業も行う方法」である。訓練生は1週間につき3～4日は訓練先の企業で働き、週の残りの1～2日を職業学校に通う。この方法は多くの職種で行われているが、その場合、職業学校が訓練生の住居、あるいは訓練先の近くにあることが条件となる。

第2は、職業学校の授業を大きなブロックにまとめて、集中的に行う方法の「ブロック授業」である。たとえば、数カ月間訓練先の企業で働き、その間は職業学校に通わず、その後はまとめて数週間から数カ月間職業学校に通う方法である。ブロック授業は訓練生が少ない職種や実施している学校が少ない職種で採用されている。この方法では、訓練生は学校の近くにある寮、あるいは寄宿舍に数週間宿泊して授業を受けている。しかし、家大工や左官などの建築関連職種ではブロック授業が採用されている。これは職場実習が屋外の建築現場で行われるため、仕事ができる夏期に職場実習を、仕事ができない冬場に職業学校での理論教育を実施している。

(4) 実施状況～職業訓練生と訓練実施企業の状況

ア. 職業訓練ポストの需給構造

先に紹介したように、企業での職場実習を行うには企業と職業訓練契約を結ばなければならない。2007年に企業と訓練生との間で結ばれた新規の職業訓練契約は約63万件(625,914件)である(第2-2-10表)。しかし、デュアルシステムによる職業訓練を希望する者全員が企業との職業訓練契約を結ぶことができるわけではない。訓練職種(職業訓練ポスト)が少ない企業や人気のある企業に対して希望する訓練生が多いと職業訓練契約を結ぶことができない訓練生が現れてしまうからである。こうした職業訓練ポストの需給動向について同表で確認すると、2007年において職業訓練ポストが訓練実施企業から供給された数(つまり、職業訓練ポストの受け入れ枠)は約64万件(644,057件)であるのに対し、職業訓練ポストの需要(希望者)の数は約65万人(654,967人)にのぼり、職業訓練ポストの充足率は94.6%になり企業と職業訓練契約を結べない訓練生がみられる。この充足率は1995年以降、2001年まで100%近い水準で推移していたが、2002年～2006年の間はゆるやかな低下傾向になっている。

第2-2-10表 職業訓練契約の新規締結と職業訓練ポストの需給動向

年	職業訓練契約の新規締結 (9月末)	職業訓練 ポストの供給	職業訓練 ポストの需要 (法的定義)	職業訓練 ポストの需要 (拡大定義) ¹⁾	充足率(%) (法的定義)
1995	572,774	616,988	597,736	611,846	103.2
1996	574,327	609,274	612,785	630,674	99.4
1997	587,517	613,382	634,938	654,941	96.6
1998	612,529	635,933	648,204	684,259	98.1
1999	631,015	654,454	660,380	590,552	99.1
2000	621,693	647,383	645,335	678,225	100.3
2001	614,236	638,771	634,698	670,145	100.6
2002	572,323	590,328	595,706	636,891	99.1
2003	557,634	572,484	592,649	639,352	96.6
2004	572,980	586,374	617,556	665,928	95.0
2005	550,180	562,816	590,668	637,896	95.3
2006	576,153	591,540	625,606	-	94.6
2007	625,914	644,057	654,967	724,527	98.3

(注) 新契約の締結、および斡旋希望を変えない場合には代替的移行を行う(さらに上級の学校への通学、職業準備措置など)未斡旋の応募者(後者の1997年までの数値は西ドイツと西ベルリンのみ)。

(出典) Bundesministerium für Bildung und Forschung (2008b) 『Bildung in Deutschland 2008』 Tab.E2-1A

イ. 受講者数と受講分野

企業での職場実習を受けている職業訓練生の人数からデュアルシステムの実施状況をとらえると(第2-2-11表)、2006年では約173万人(172万8,334人)が職業訓練生として企業での職場実習を受けており、1999年に比べて3万人強(31,699人)減っている。こうした訓練生の動向を企業規模別にみると規模の大きさに比例した傾向が見られないものの、50～499人規模の企業で職場実習を受ける訓練生が多い(59万9,583人)。しかしながら、全従業者に占める職業訓練生の割合を示す職業訓練生比率をみると異なる傾向がみられる。全体の平均は6.5%であるが、これを企業規模別にみると規模が小さくなるにつれて訓練生比率が高くなる。

第2-2-11表 企業規模別にみた職業訓練生の動向

		1999年	2005年	2006年	1999年との比較	
					人数	1999年を「100」
規模計	全従業者	27,756,492	26,205,969	26,636,361	-1,120,131	-4.0
	職業訓練生	1,759,931 (100.0)	1,706,858 (100.0)	1,728,332 (100.0)	-31,599	-1.8
	職業訓練生比率	6.3%	6.5%	6.5%	-	-
1～9人	全従業者	5,011,977	4,669,121	5,676,085	-315,051	-6.3
	職業訓練生	395,963 (22.5)	383,950 (22.5)	312,869 (18.1)	-15,272	-3.9
	職業訓練生比率	7.9%	8.2%	8.1%	-	-
10～49人	全従業者	6,631,573	6,062,749	6,170,893	-460,680	-6.9
	職業訓練生	647,501 (36.8)	427,539 (25.0)	435,189 (25.2)	-32,312	-6.9
	職業訓練生比率	7.0%	7.1%	7.1%	-	-
50～499人	全従業者	10,058,550	9,803,041	10,092,457	33,907	0.3
	職業訓練生	575,317 (32.7)	579,831 (34.0)	599,583 (34.7)	24,266	4.2
	職業訓練生比率	5.7%	5.9%	5.9%	-	-
500人以上	全従業者	6,054,392	5,671,058	5,676,085	-378,307	-4.0
	職業訓練生	321,150 (18.2)	315,538 (18.5)	312,869 (18.1)	-8,281	-1.8
	職業訓練生比率	5.3%	5.6%	5.5%	-	-

(出典) Bundesministerium für Bildung und Forschung (2008a) 『Berufsbildungsbericht 2008』 Übersicht 65 を一部修正。
なお、同報告書で使用しているデータの原典は連邦雇用エージェンシー(BA)の調査結果。

つぎに訓練職種分野別の職業訓練生の規模を整理した第2-2-12表をみると、2006年では「商工業」が半数以上（55.6%）を占めて最も多く、これに「手工業」（30.3%）が続き、残りの分野は1割を下回っている。つぎにこうした状況を1996年と比べると、商工業と手工業を中心とする傾向は変わらないものの、商工業の比率が10年前の1996年に比べて10ポイント以上大きくなっている（1996年：44.4%→2006年：55.6%）のに対し、手工業は逆に10ポイント近く小さくなっている（同39.4%→同30.3%）。

第2-2-12表 訓練職種分野別にみた職業訓練生の動向

(単位:人、%)

	全体	商工業	手工業	農業	自由業	公務	家政	海運
1996	1,592,227 (100.0)	707,322 (44.4)	627,813 (39.4)	33,893 (2.1)	160,593 (10.1)	49,375 (3.1)	12,903 (0.8)	328 (0.0)
1997	1,622,680 (100.0)	736,284 (45.4)	630,904 (38.9)	37,414 (2.3)	156,588 (9.6)	47,612 (2.9)	13,537 (0.8)	341 (0.0)
1998	1,657,764 (100.0)	778,884 (47.0)	624,981 (37.7)	40,090 (2.4)	151,138 (9.1)	48,183 (2.9)	14,097 (0.9)	391 (0.0)
1999	1,698,329 (100.0)	833,016 (49.0)	616,872 (36.3)	40,385 (2.4)	146,599 (8.6)	47,456 (2.8)	13,638 (0.8)	363 (0.0)
2000	1,702,017 (100.0)	860,812 (50.6)	596,162 (35.0)	38,921 (2.3)	146,247 (8.6)	46,320 (2.7)	14,169 (0.8)	386 (0.0)
2001	1,684,669 (100.0)	876,141 (52.0)	564,481 (33.5)	37,530 (2.2)	147,586 (8.8)	45,452 (2.7)	13,107 (0.8)	372 (0.0)
2002	1,622,441 (100.0)	850,158 (52.4)	527,852 (32.5)	37,054 (2.3)	148,811 (9.2)	45,236 (2.8)	12,944 (0.8)	386 (0.0)
2003	1,581,629 (100.0)	838,369 (53.0)	502,365 (31.8)	38,291 (2.4)	145,731 (9.2)	43,339 (2.7)	13,137 (0.8)	397 (0.0)
2004	1,564,064 (100.0)	837,914 (53.6)	489,171 (31.3)	40,398 (2.6)	138,711 (8.9)	44,020 (2.8)	13,363 (0.9)	487 (0.0)
2005	1,553,437 (100.0)	848,217 (54.6)	477,183 (30.7)	41,312 (2.7)	130,420 (8.4)	43,366 (2.8)	12,299 (0.8)	640 (0.0)
2006	1,570,615 (100.0)	872,804 (55.6)	476,615 (30.3)	42,025 (2.7)	123,642 (7.9)	42,972 (2.7)	11,778 (0.7)	779 (0.0)

(出典) Bundesministerium für Bildung und Forschung (2008a) 『Berufsbildungsbericht 2008』 Übersicht 23.

なお、同報告書で使用しているデータの原典は連邦統計局（StBA）の調査結果。第2-2-11表で引用されているデータの調査実施機関が異なるため、合計人数と一致しない。

さらに男女別に職業訓練生数の多い職種を整理した第2-2-13表をみると、男性は「自動車機械電子工」（8.0%）が最も高く、これに「産業機械工」（5.3%）、「電子工」（3.5%）、「設備機械工」（3.5%）、「小売営業士」（3.5%）が続いている。一方、女性は「事務営業士」（7.0%）が最も高く、これに「医療助手」（6.8%）、「小売営業士」（6.3%）、「歯科助手」（5.8%）、「理容・美容師」（5.7%）が続いている。男性は工業系の職種、女性はサービス業系の職種への人気が高い。

第2-2-13表 職業訓練生数の多い訓練職種上位 20 職種（2005年）

男性				女性			
順位	訓練職種	訓練生数 (人)	割合 (%)	順位	訓練職種	訓練生数 (人)	割合 (%)
1	自動車機械電子工	74,547	8.0	1	事務営業士	43,252	7.0
2	産業機械工	49,883	5.3	2	医療助手	42,218	6.8
3	電子工(エネルギー・建物管理技術)	33,529	3.6	3	小売営業士	39,155	6.3
4	設備機械工(衛生・空調技術)	33,046	3.5	4	歯科助手	35,716	5.8
5	小売営業士	32,755	3.5	5	理容・美容師	35,437	5.7
1~5合計		223,760	23.9	1~5合計		195,778	31.7
6	調理師	31,949	3.4	6	産業営業士	31,112	5.0
7	塗装工	25,836	2.8	7	食品手工業販売士	28,938	4.7
8	金属工	23,380	2.5	8	コミュニケーション事務営業士	27,926	4.5
9	家具工	22,614	2.4	9	ホテル専門員	22,794	3.7
10	卸売・外国貿易営業士	21,795	2.3	10	銀行営業士	22,294	3.6
1~10合計		349,334	37.3	1~10合計		328,842	53.3
11	機械電子工	21,373	2.3	11	販売士	19,732	3.2
12	産業営業士	19,837	2.1	12	卸売・外国貿易営業士	15,931	2.7
13	電気工(産業設備管理技術)	18,048	1.9	13	弁護士助手	14,638	2.4
14	工作機械工	16,978	1.8	14	税理士助手	13,879	2.2
15	事務営業士	16,960	1.8	15	行政助手	11,210	1.8
1~15合計		442,530	47.3	1~15合計		404,232	65.5
16	銀行営業士	14,152	1.5	16	飲食店専門員	10,974	1.8
17	工具工	13,593	1.5	17	調理師	9,577	1.6
18	造園師	13,370	1.4	18	弁護士・公証人助手	7,003	1.1
19	パン職人	13,318	1.4	19	保険営業士	6,758	1.1
20	レンガ工	12,143	1.3	20	フローリスト	6,596	1.1
1~20合計		509,106	54.4	1~20合計		445,140	72.1
その他の全職業		427,329	45.6	その他の全職業		171,862	27.9
総計		936,435	100.0	総計		317,002	100.0

(出典) Statistisches Bundesamt (2008) 『Statistisches Jahrbuch 2008』

ウ. 職業訓練契約の解約状況

企業での職場実習中に職業訓練生が途中で何らかの理由で職場実習を辞めたり、あるいは訓練職種を変えたりするには企業の職業訓練契約を解約しなければならない。その件数は2006年で約12万件（119,399件）にのぼり、その割合は2割近く（19.8%）にのぼる（第2-2-14表）。訓練分野別にみると、この水準は商工業（23.7%）、家政（23.3%）、自由業（20.8%）で高く2割台にあるのに対し、公務（6.4%）の解約率は低い水準にある。さらに、2002年と比べた解約件数の変化について確認すると、第1に全体で3万強（-31,989）減少しており、とくに手工業（-17,286）で減少大きい。しかしながら、解約件数の変化率では自由業（-35.6%）の減少率が高く、これに公務（-29.9%）、手工業（-29.2%）が続いている。

第2-2-14表 職業訓練契約の解約の動向

(単位:件、%)

	2002		2004		2005		2006		2002年と比べた増減	
	件数	解約率	件数	解約率	件数	解約率	件数	解約率	2002年と比べた増減	
									増減数	変化率
全体	151,388	(24.1%)	126,556	(21.0%)	118,270	(19.9%)	119,399	(19.8%)	-31,989	-21.1
商工業	71,039	(21.2%)	60,171	(18.2%)	59,450	(17.8%)	62,530	(18.1%)	-8,509	-12.0
手工業	59,272	(29.8%)	48,168	(26.2%)	43,081	(24.3%)	41,986	(23.7%)	-17,286	-29.2
公務	1,316	(8.6%)	924	(6.1%)	925	(6.3%)	922	(6.4%)	-394	-29.9
農業	3,463	(23.0%)	3,535	(22.1%)	3,216	(19.8%)	3,243	(19.7%)	-220	-6.4
自由業	14,965	(25.6%)	12,432	(23.7%)	10,512	(21.5%)	9,612	(20.8%)	-5,353	-35.8
家政	1,298	(25.7%)	1,297	(25.2%)	1,056	(21.8%)	1,057	(23.3%)	-241	-18.6
海員	35	(21.0%)	29	(14.2%)	30	(10.2%)	49	(15.4%)	14	40.0

(出典) Bundesministerium für Bildung und Forschung (2008a) 『Berufsbildungsbericht 2008』 Übersicht 54 及び 55 をもとに作成

エ. 訓練実施企業の状況

職場実習を実施している企業からデュアルシステムの実施状況をとらえると（第2-2-15表）、2006年では約49万社（485,054社）が職場実習を実施しており、全企業数に占める実施企業の割合は24.0%におよぶ。実施企業数を企業規模別にみると小規模企業ほど多いものの、職場実習実施企業率では大企業ほど高くなり、500人以上の企業では9割程度（90.5%）の水準にある。

第2-2-15表 企業規模別にみた職場実習実施企業の状況

規模計		1999年	2005年	2006年	1999年との比較	
					企業数	1999年を「100」
規模計	全企業	2,127,831	2,003,217	2,021,053	-106,778	-5.0
	職業訓練実施企業	501,326 (100.0)	482,439 (100.0)	485,054 (100.0)	-16,272	-3.2
	職業訓練実施企業比率	23.6%	24.1%	24.0%	-	-
1～9人	全企業	1,708,241	1,616,658	1,627,256	-80,985	-4.7
	職業訓練実施企業	282,915 (56.4)	277,032 (57.4)	275,331 (56.8)	-7,584	-2.7
	職業訓練実施企業比率	16.6%	17.1%	16.9%	-	-
10～49人	全企業	333,384	302,895	307,899	-25,485	-7.6
	職業訓練実施企業	157,879 (31.5)	145,482 (30.2)	148,305 (30.6)	-9,574	-6.1
	職業訓練実施企業比率	47.4%	48.0%	48.2%	-	-
50～499人	全企業	81,168	78,937	81,100	-68	-0.1
	職業訓練実施企業	55,929 (11.2)	55,634 (11.5)	57,076 (11.8)	1,147	-2.1
	職業訓練実施企業比率	68.9%	70.5%	70.4%	-	-
500人以上	全企業	5,038	4,727	4,798	-240	-4.8
	職業訓練実施企業	4,603 (0.9)	4,291 (0.9)	4,342 (0.9)	-261	-5.7
	職業訓練実施企業比率	91.4%	90.8%	90.5%	-	-

（出典）Bundesministerium für Bildung und Forshung（2008a）『Berufsbildungsbericht 2008』Übersicht 62を一部修正。

（5）最終試験の実施状況と就職先

修了試験の受験者数と合格者を示す第2-2-16表をみると、まず2006年の受験者数は約56万人（55万9,298人）で、性別には「男性」（32万7,651人）が、訓練分野別には「商工業」（321,984人）と「手工業」（152,772人）が多いという特徴がみられる。しかしながら、合格率をみると全体は85.7%で、訓練分野別には「海運」（98.4%）と「公務」（91.6%）が高く、「手工業」（79.6%）で低く、残りの分野は8割台の水準でこれらの中に位置している。

第2-2-16表 修了試験受験者数と合格者数（2006年、単位：人、%）

訓練分野	受験者数			合格者数	
	全体	男性	女性	人数	合格率(%)
合計	559,298	327,651	213,647	479,575	85.7
商工業	321,984	189,131	132,853	284,349	88.3
手工業	152,772	117,920	34,852	121,565	79.6
自由業	45,219	2,317	42,902	39,840	88.1
公務	15,092	5,802	9,290	13,821	91.6
農業	15,946	11,966	3,980	13,116	82.3
家政	8,224	456	7,768	6,824	83.0
海運	61	59	2	60	98.4

（出典）Bundesministerium für Bildung und Forshung（2008a）『Berufsbildungsbericht 2008』Übersicht 51

つぎに養成教育訓練修了後の就職については、訓練生の多くが職場実習を行った企業に就職している。これは訓練生にとっては職場実習を通じて訓練先企業への就職のチャンスにつながるだろうし、企業側にとっても採用コストを抑えることにつながる。しかし、すべての訓練修了生が訓練先の企業に就職しているわけではなく、訓練生の考えや企業の経営方針などによって異なることが考えられる。そこで、訓練修了後の訓練先企業への就職率を示す第2-2-17表をみると、次の2つの特徴がみられる。第1に旧西ドイツ地域と旧東ドイツ地域で職場実習先の企業への就職率に違いがみられる点である。全体の平均をみると、旧西ドイツ地域57.0%、旧東ドイツ地域44.2%と10ポイント以上の差がみられる。第2は企業規模別にみると、旧西ドイツ地域で規模の大きさによって就職に違いがみられる点である。企業規模に比例して本採用率は9人以下の44.4%から500人以上の企業の72.5%へと大きくなっている。なお、旧東ドイツ地域では規模の大きさに比例した就職率に大きな差はみられない。

第2-2-17表 修了後の職場実習先企業への就職率（2006年）

(単位:%)

	旧西ドイツ地域	旧東ドイツ地域
全体	57.0	44.2
1～9人	44.4	43.5
10～49人	56.0	47.0
50～499人	57.3	41.5
500人以上	72.5	45.8

(出典) Bundesministerium für Bildung und Forschung (2008a) 『Berufsbildungsbericht 2008』 Übersicht 76

3. 全日制職業学校 (Berufsfachschule : Full-time vocational schools)

デュアルシステムによる職業訓練と大学での勉学以外にも、職業学校 (Berufsfachschule) で職業教育訓練を受ける道がある。大学でのアカデミックな学問よりも実務的な訓練が必要とされるものの、デュアルシステムの教育に組み込むのが難しい職業 (主に保健衛生・医療福祉関連 [介護、育児、看護婦、助産婦、医学療法など]、技能関連 [オートメーション技術専門の工業技術者など]、商業関連 [グラフィックデザイナー、外国語通信職、翻訳・通訳者、情報処理助手、航空輸送職など]、一部の公務職) には全日制の職業学校が対応しており、2006年には約21万人 (212,984人) が全日制職業学校に進学している (第2-2-18表)。こうした全日制職業学校の中から代表的な教育訓練機関である職業専門学校と専門上級学校を取り上げ、その概要を紹介する。

第2-2-18表 職業教育訓練システムへの新規参加者（2006年）

	新規参加者 (人)
一般教育修了者	946,766
新大学生	344,822
デュアルシステム	551,434
全日制職業学校(学校職業教育システム)【合計】	212,984
職業教育訓練法/手工業規則の職業における職業専門学校	26,226
職業教育訓練法/手工業規則以外の資格の完全取得が可能な職業専門学校	112,181
保健衛生業の学校 ¹⁾	44,357
専門学校(初期職業訓練のみ)	30,220
移行システム【合計】	503,401
学校における職業基礎教育年(BGJ)、全日制 ²⁾	36,612
職業修了資格を付与しない職業専門学校	188,230
学校における職業準備年(BVJ)	50,001
職業学校－職業訓練契約を結ばない学生	83,126
その他の教育コース ³⁾	11,861
連邦職業安定所の職業準備措置(12月31日現在)	110,778
青少年導入職業訓練(12月31日現在)	22,793
職業教育訓練システム【合計】	1,267,819

(注1) ヘッセン州を除く。

(注2) デュアルシステムにおける職業訓練の第一学年として算入されない場合に限る。

(注3) 連邦職業安定所の職業準備措置、不利な立場にある者の職業訓練助成措置（デュアルシステムの一環としての措置でない場合に限る）、職業経験のある/ない学生、失業者の職業訓練助成措置、および労働行政の教育コース/措置の参加者。

(出典) Bundesministerium für Bildung und Forschung (2008b) 『Bildung in Deutschland 2008』 Tab.E1-1A を修正。

ア. 職業専門学校

職業専門学校は、基幹学校修了者、もしくは実科学校修了者を対象に職業分野の専門知識を修得する全日制学校である（第2-2-19表）。訓練分野ごとに職業専門学校が開設されており、その分野はビジネス、外国語関係、手工業、家政、社会福祉・介護、芸術、保健衛生業など幅広い。

入学資格と修業年限は職業訓練分野に応じて異なり、入学資格は基幹学校修了証または実科学校修了証が必要、修業年限は1～3年間である。訓練内容は一般教養科目との専門分野の科目で、座学形式の訓練が週30時間程度行われる。

訓練終了後に試験が行われ、合格すると、基幹学校修了者を対象とする2年以上の修業年限職業専門学校では、実科学校修了と同等の「教育修了資格」（中等学校修了資格）が、実科学校修了者を対象とする2年制の職業専門学校では、専門分野に応じて「国家検定技術アシスタント」（訓練分野が生化学、被服工学、情報科学、機械工学など）、あるいは「国家検定営業アシスタント」（訓練分野がデータ処理、外国語、秘書など）の「公的な職業資格」と「専門大学の入学資格」がそれぞれ授与される。

イ. 専門上級学校

専門上級学校は実科学学校修了者またはこれと同等の中等教育学校の修了者を対象に行う2年制の全日制職業学校である（前掲第2-2-18表）。訓練分野ごとに職業専門学校が開設されており、その分野は技術、経済・経営、栄養・家政、農業、社会福祉、デザイン、海運など職業専門学校と同様に幅広い。

訓練は実務訓練と座学による学習が行われる。実務訓練は1年次に週4日実施され、これと並行して座学による学習が週8時間程度行われる。2年次では、週30時間の一般教養科目と専門科目の授業が行われる。一般教養科目がドイツ語、社会科、数学、自然科学、外国語、スポーツで、週18～20時間である。なお、訓練分野に関連する他の職業学校で修了証を持っている者は1年次の学習が免除され、2年次から入学することができる。

訓練修了後に試験が行われる。試験の内容は一般教養科目からドイツ語、数学、外国語の3科目と専門科目である。この試験に合格すると、専門大学の入学資格が授与される。

第2-2-19表 全日制職業学校の概要

	職業専門学校	専門上級学校
訓練分野	ビジネス、外国語関係、手工業、家政、社会福祉・介護、芸術、保健衛生業など	技術、経済・経営、栄養・家政、農業、社会福祉、デザイン、海運など
対象者	基幹学校修了者、もしくは実科学学校修了者	実科学学校修了者、またはこれと同等の中等教育学校の修了者
訓練期間	1～3年間。訓練分野で異なる。	2年間
訓練方法	座学形式。週30時間程度実施。	実務訓練と座学による講義。なお、訓練分野に関連する他の職業学校で修了証を持っている者は2年次から入学。
修了試験	実施	実施 (一般教養科目[ドイツ語、数学、外国語]と専門科目)
取得可能な資格	《基幹学校修了者対象の2年以上の職業専門学校》 ・実科学学校修了と同等の教育修了資格(中等学校修了資格) 《実科学学校修了者対象の2年制職業専門学校》 ・「国家検定技術アシスタント」(生化学、被服工学、情報科学、機械工学など)、あるいは「国家検定営業アシスタント」(データ処理、外国語、秘書など)の公的な職業資格と専門大学入学資格。	専門大学入学資格

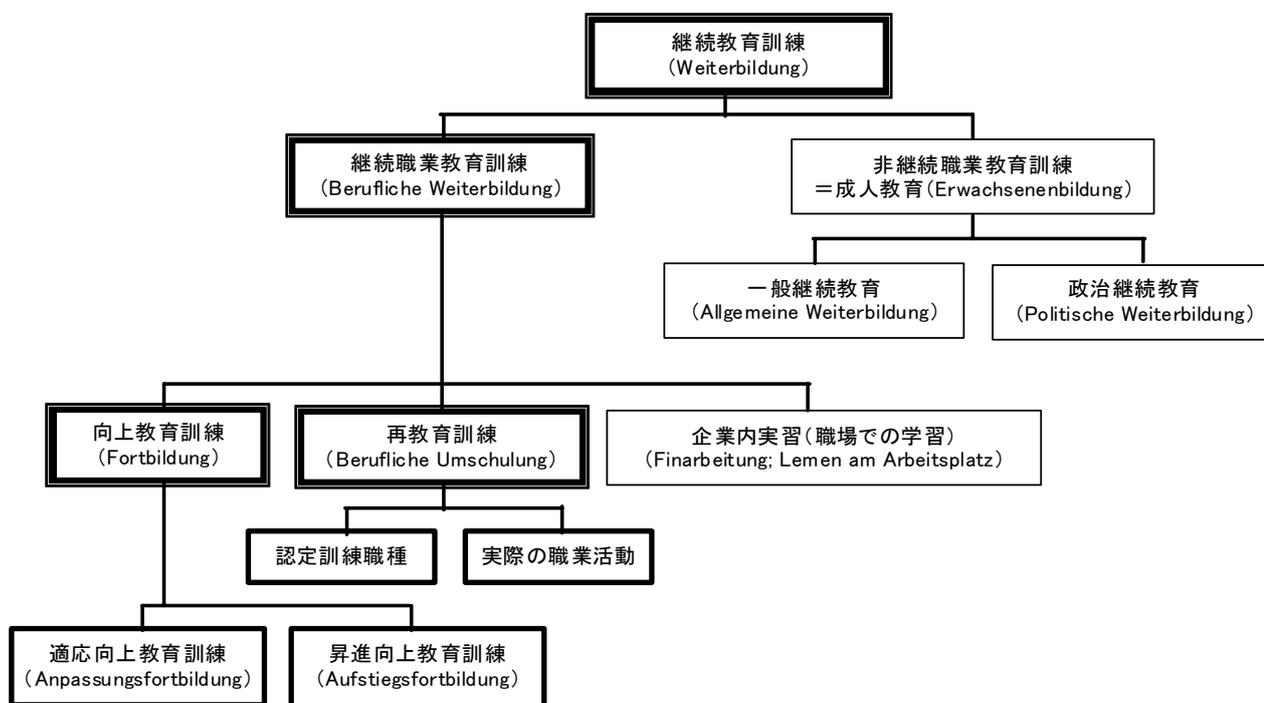
第3節 在職者、失業者及び経済的弱者対象の職業教育訓練政策

～継続教育訓練（Weiterbildung）

1. 継続教育訓練の基本構造～法的枠組みと実施主体

ドイツにおける継続教育訓練の全体像を整理している第2-3-1図をみると、継続教育訓練は「継続職業教育訓練（Berufliche Weiterbildung）」と「非継続職業教育訓練（成人教育：Erwachsenenbildung）」に大別され、本調査研究で取り上げる在職者、失業者及び経済的弱者対象の職業教育訓練政策（向上教育訓練、再教育訓練）は前者の継続職業教育訓練に位置する。

第2-3-1図 継続教育訓練の全体像



（出典）日本労働研究機構（2000）『ドイツの職業訓練』p. 122 を一部修正。

本調査研究で取り上げる職業継続教育訓練は養成教育訓練と同様に1つの法律に基づいているのではなく、第2-3-2表に示すように大きく連邦政府の法律（社会法典第Ⅲ編、職業教育訓練法、職業教育促進法、手工業規則、経営組織法、遠隔教育保護法）と州政府の法律（学校法及び大学関係法、継続訓練法及び成人教育法、教育休暇に関する法律）に規定される。連邦労働社会省が継続教育訓練を主管しているが、職業継続教育訓練の推進に際しての管理運営を連邦雇用エージェンシーが、職業教育訓練の企画、訓練実施プログラム策定及び評価の役割を連邦職業訓練研究機構（BIBB）がそれぞれ担っている。さらに、これらの法

律は養成教育訓練のようにすべての職業継続教育訓練の内容、目的、試験と実施方法、認可条件などの基本的な枠組みを規定しているのではなく、後述するマイスター資格をはじめとする公的な職業資格に限り基本的な枠組みを規定している点に特徴がみられる。これは連邦政府の労働市場政策、企業、職業人のニーズに応えるために多様な教育訓練機関が多様な訓練コースを多様な形態・方法で実施しているからである。つまり、継続教育訓練の「多様性」にその原因がある。

第2-3-2表 職業継続教育訓練の法的基盤

連邦政府	州政府
社会法典第三編 職業教育訓練法 職業教育訓練促進法 手工業規則 経営組織法 遠隔教育保護法	学校及び大学関係法 継続訓練法及び成人教育法 教育休暇に関する法律

(出典) 日本労働研究機構 (2002) 『教育訓練制度の国際比較調査、研究』 p. 37

2. 在職者を対象とした職業教育訓練～向上教育訓練 (Fortbildung)

(1) 概略～基本構造と財源構成

こうした向上教育訓練には、①能力、知識、技能の維持・向上、あるいは市場、技術の変化への対応を目的とする継続職業教育訓練である「適応向上教育訓練 (Anpassungsfortbildung)」と、②企業内外でのステップアップを目指す継続職業教育訓練の「昇進向上教育訓練 (Aufstiegsfortbildung)」とに大別される。とくに「昇進向上教育訓練」はマイスター、テクニカー、各職業における専門士といった公的資格の取得や商学士などの学位取得を伴う職業教育訓練で、訓練修了後に修了試験が行われる。現在約200の資格があり、その内約170が「マイスター」資格である。一方、適応向上教育訓練は3日以内のコースを中心とする短期間のコースがほとんどであるのが特徴的である。

向上教育訓練の主な財源は社会法典第三編に基づいて拠出される連邦雇用エージェンシーの予算であり、この他に州政府からも継続教育訓練向けの予算が拠出され、企業、継続教育訓練の受講者である個人からは受講料を負担している。その金額は2006年ベースで連邦政府が約16億ユーロ、州政府が約6億ユーロ、企業は約67億ユーロである(BMBF 2008b)。

(2) 訓練プログラム～マイスター制度と向上訓練支援法による支援

ア. マイスター制度～手工業マイスターと工業マイスターを中心に

ドイツで行われている代表的な向上教育訓練の訓練プログラムとして、「マイスター制度」と「向上訓練支援法 (Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz = AFBG) による支援 (マイ

スター試験準備奨励金[Meister-BaföG]）を取り上げる。

まずマイスター制度は卓越した職人を育成する制度で、職業教育訓練法と手工業規則によってその仕組みが規定されている。その中核をなしているのが手工業マイスターと工業マイスターであり、この他にも農業マイスター、家政マイスター、海運マイスターなどがあるがその数は少ない。そこで、この2つのマイスターについて取り上げることにする。

手工業マイスターは、技能の卓越さを証明し、①「その職業での開業」と、②「その職業での職業訓練生の育成」を可能にする手工業規則に基づいた国家資格である（第2-3-3表）。その職種分野は107職種（2005年現在）で、その詳細は訓練職種ごとに手工業規則に規定されている。

この手工業マイスター試験には、手工業会議所等が提供する試験準備コースを受講してから受けるのが一般的である。受験資格は「職人」の資格を取得していることとしているが、実際に準備なしでマイスター試験に合格することは難しい。一般に1年間の全日制準備コースの通学に相当する勉強が必要とされる。そのため、マイスターを目指す職人は仕事をしながら、手工業会議所等が実施する2～3年間定時制コースに通って準備しているのが一般的である。そこで、シュトゥットガルト手工業会議所が提供する「電気技術マイスターII」準備コースを例に訓練プログラムの概要をみてみよう（第2-3-4表）。同コースは、シュトゥットガルト手工業会議所が実施するマイスター試験4分野のうちの「受験職種における専門理論試験」の準備コースである。コース期間は21カ月間、授業料は2,850ユーロである。また、授業時間数は理論に関する授業（15科目）の約760授業時間（1授業時間は45分）とマルチメディアによる自主学習の約80時間である。こうしたコースは月曜日、水曜日、金曜日の夜間と土曜日に実施される。

試験は手工業会議所に設けられた試験委員会によって筆記試験と実技試験が実施される。その内容は筆記試験では「専門理論試験」「経済や法律の知識に関する試験」「職業教育学および労働教育学的知識に関する試験」の3科目で、筆記試験の他に口頭試験も行われる。一方、実技試験では「専門実技試験」が行われ、主にマスターピースの製作が行われるが、職種によってはその代わりに、またはそれに加えて課題製作が課される。試験の評価は、各領域において養成教育訓練と同じ「1」～「6」までの6段階評価のうち、「4」以上の成績を修めなければ合格とならない。試験は（部分受験の場合でも）2回まで再受験できる。合格者には公的証明書のマイスター証（Meisterbrief）が手工業会議所により授与される。さらに、州によっては手工業アカデミーまたは専門大学への入学資格も授与される。

つぎに工業マイスターは主に大規模製造業やサービス産業などのいわゆる「商工業」での現場リーダーと訓練指導者を担うための公的な職業資格である。ただし、営業権が付与され、自営業者になれる手工業マイスターとは異なり、工業マイスターは主に企業内での現場リーダーになるために必要な資格であるため、たとえ試験に合格し、資格上は工業マイスターになったとしても、企業のマイスターのポストに就かないと本当のマイスターになれない。

この工業マイスター試験には手工業マイスターと同じように、商工会議所が提供する試験準備コースを受講してから受験するのが一般的である。このコースには10カ月（週40時間ベースの授業時間）の全日制コースと仕事と平行して準備する2年半（週14時間ベースの授業時間）の定時制コースに大別される。コースにかかる費用は受講料と試験の受験料を合わせると約5,000ユーロである。試験については商工会議所内に設けられた試験委員会による筆記試験が実施される。試験の内容は「全職種共通の内容」、「職種別専門試験」、「職業教育学・教育学・労働教育学に関する試験」の3科目である。なお、手工業マイスターと同じように受験者が申請し、試験委員会の合否の決定に重要と認められた場合には、どの科目も追加で口頭試験が行われる。試験に合格するとは商工会議所から工業マイスター合格証が発行される。手工業マイスター試験と同様、受験者は2回まで再受験ができる。

第2-3-3表 マイスター制度の概要

	手工業マイスター	工業マイスター
肩書き	生涯通用	肩書きは企業に勤め、企業内にマイスターのポジションがある限り通用
勤務先規模	中小企業(最大従業員300名程度)	大企業(従業員300人以上)
身分・立場	独立(小規模)経営者	製造、組立、工場管理分野の監督職、中間管理職。通常は職員(ホワイトカラー)として処遇。
試験実施機関	手工業会議所の試験委員会 (手工業規則に基づく)	商工会議所の試験委員会
試験内容	①受験職種における専門実技試験 ②受験職種における専門理論試験 ③経営学、商学、法学 ④職業教育学、教育学、労働教育学	①全職種共通の試験 ②職種別専門試験 ③職業教育学、教育学、労働教育学

第2-3-4表 シュトゥットガルト手工業会議所の「電気技術マイスターⅡ」準備コース

<p>■コース期間:2006年4月～2008年1月(21カ月) ■授業時間数:約760授業時間(1授業時間は45分+約80時間のマルチメディアによる自主学習) ■実施日:月、水、金の17:30～20:45、土の7:45～14:45 ■授業料2,850ユーロ ■授業内容</p>	
科目	時間数
数学	約48時間
物理、化学	約60時間
直流電流技術、三相交流技術、コンペンセーション	約56時間
電子技術	約76時間
計測技術	約32時間
制御技術	約32時間
専門分野に関する規則	約32時間
冷蔵、空調技術	約80時間
電気設備	約32時間
電気機械	約40時間
照明技術	約40時間
プロジェクト立ち上げ、予算作成、受注	約32時間
経営と社内組織	約120時間
演習	約36時間

(出典) 坂本明美編著 (2006)『海外・人づくりハンドブック ドイツ』p.138 をもとに作成。

イ. 向上訓練支援法 (Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz = AFBG) による支援 (マイスター試験準備奨励金 [Meister-BaföG])

つぎに「向上訓練支援法による支援 (マイスター試験準備奨励金 [Meister-BaföG])」は職業上のキャリアアップを図るための向上教育訓練を資金面で援助し、新規事業の立ち上げを容易にする支援プログラムであり、年齢による制限は設けられていない。支援の内容はマイスターコースあるいは同等の継続教育訓練資格に関連するコースの受講料および試験費用への補助、あるいは貸付である。なお、支援の対象となる訓練コースは公的教育訓練機関、民間教育訓練機関などの教育訓練機関が提供する全日制コースおよび定時制コースいずれも対象としている。さらに、起業を促進させるインセンティブとして、開業したコース修了者に対して、コース受講料と試験費用への一定割合 (現在66%) を免除する支援も行っている。

その受給者数と助成費を示す第2-3-5表をみると、助成を受けた人数は約13万強 (13万3,592人)、助成費は総額3億5,602万ユーロにのぼる。その内訳をみると、受給者数では性別には男性7割弱 (67.3%、91,450人)、年齢別には20代後半 (35.5%、47,483)、20代前半 (30.3%) という特徴がみられる。一方、助成費の内訳は貸付金が2億444万ユーロ、補助金が1億558万ユーロである。なお、この支援にかかる財源は連邦社会労働省と州政府が向上教育訓練の財源とは別に拠出しており、その割合は連邦労働社会省が総費用の78%、州政府が同22%である。

第2-3-5表 向上教育訓練支援法（AFBG[Meister-BaföG]）の助成受給者と助成費（2007年）

		合計	教育訓練タイプ別		教育訓練機関別				
			全日制	定時制	公立学校	民間学校	公的機関	民間機関	その他 ¹⁾
助成受給者	全体(人)	133,592	48,027	85,565	34,750	12,513	45,068	31,115	9,606
	性別								
	男性	91,450	35,625	55,825	24,973	7,288	33,232	18,845	7,112
	女性	42,142	12,402	29,740	9,777	5,225	12,376	12,270	2,494
	年齢別								
	20歳未満	1,547	1,263	284	690	390	286	149	32
	20歳以上～25歳未満	40,457	20,437	20,020	13,093	4,375	12,910	7,731	2,348
	25歳以上～30歳未満	47,483	17,059	30,424	12,429	4,150	16,340	11,131	3,433
	30歳以上～35歳未満	19,993	5,208	14,785	4,243	1,604	7,386	5,068	1,692
	35歳以上～40歳未満	12,890	2,425	10,465	2,423	1,014	4,721	3,604	1,128
40歳以上	11,222	1,635	9,587	1,872	980	3,965	3,432	973	
助成費	全体(1000ユーロ)	356,024	229,408	126,616	121,666	39,386	117,124	65,479	12,368
	貸付金	250,444	162,240	88,204	85,896	27,735	82,373	45,840	8,599
	補助金	105,580	67,168	38,412	35,771	11,651	34,751	19,638	3,769

(注) 公的および民間機関の通信教育コース、外国における教育（第5条第2項）

(出典) Statistisches Bundesamt (2008) 『Statistisches Jahrbuch 2008』

(3) 実施状況～供給構造と需要構造

ア. 継続職業教育訓練の供給構造

これまで説明してきたように継続職業教育訓練の訓練コースの供給構造を整理した第2-3-6表をみてもらいたい。2002年に開講された訓練コースの総数は約44万強（44万3,671コース）にのぼる。これを教育訓練機関別にみると、主要な主催機関は「民間教育訓練機関」であり全体の6割強（61.9%）を占める。残る「国の機関」（14.8%）、「会議所の機関」（10.8%）、「経済団体や専門団体の機関」（10.5%）はそれぞれ1割台にある。

つぎに実施形態別にみると、「全日制」が典型的なコースであり、全体の半数（50.0%）を占める。これに「定時制」（18.0%）、「インハウス・セミナー」（16.7%）が2割弱で続いている。

さらに教育訓練分野にみると、多様な訓練コースが提供されているが、その中で「情報処理、情報学」（18.7%）、「PCソフトウェア」（10.1%）といったIT系のコースが3割近く占めている。

第2-3-6表 継続職業教育訓練の供給構造の概要

(単位:コース、%)

	訓練コース数と割合(9月時点)	
	1998年	2002年
総コース数	268,200	443,671
【主催する教育訓練機関別】		
民間教育訓練機関	56.9	61.9
国の機関	13.9	14.8
会議所の機関	10.8	11.3
経済団体や専門団体の機関	10.5	6.8
その他	7.9	5.2
【実施形態別】		
全日制	64.4	50.0
定時制	21.3	18.0
インハウス・セミナー	-	16.7
週末	9.4	10.1
マルチメディア	0.3	1.2
通信教育	1.3	0.3
その他	3.3	3.5
【訓練分野別】		
情報処理、情報学	18.7	24.3
PCソフトウェア(CAD、CNC、CIM、DTP、文書処理を除く)	10.1	11.5
管理職研修、作業およびコミュニケーションのための技術ツール	6.4	6.4
出版、図書館業務	8.0	5.9
溶接、その他の金属加工技術	5.4	5.4
衛生・健康管理	4.3	4.3
法律	3.6	4.3
事務、総務	5.4	4.1
会計、経理、コスト計算	2.5	2.6
印刷、DRP	1.5	2.0
研究開発	1.7	1.9
マネジメント、経営	1.9	1.9
マーケティング、セールス、販売	1.7	1.8
その他	28.8	23.7

(注) 訓練分野別についてはマイスター、テクニカー、専門士、経営士等の資格取得コースを除いている。そのため、訓練分野別にみた総コース数は1998年「256,649コース」、2002年「430,553コース」となる。

(出典) Bundesministerium für Bildung und Forschung (2003) 『Berufsbildungsbericht 2003』

なお、第2-3-7表はマイスター、テクニカー、専門士、経営士等の資格取得コースを除いているため、これらの供給構造の全体像を捉えることができない。そこで、マイスターコースを例に供給構造をとらえることにする。同表をみると、2001年に実施されたマイスターコースは工業マイスターコースが616コース、手工業マイスターコースが3,769コースとなっている。

第2-3-7表 商工会議所、手工業会議所が提供する継続職業教育訓練コースの実施状況（2001年）

		コース数	延べ訓練時間 (時間)	1コース当たり 平均時間数	延べ受講者数 (人)
商工会議所 管轄	計	17,174	879,199	51.2	288,043
	商業系コース	1,571	376,739	239.9	31,712
	工業技術系コース	720	205,950	286.0	14,933
	(うち、工業マイスターコース)	(616)	(177,956)	(288.9)	(13,162)
	その他のコース	15,603	502,460	32.2	256,331
手工業会議所 管轄	計	17,025	2,794,794	164.2	243,743
	マイスターコース	3,769	1,726,377	458.0	76,607
	その他のコース	13,256	1,068,415	80.6	167,136

(注) ほとんどのマイスターコースは商工会議所と手工業会議所が提供しているため、両会議所が提供するコース数をもとにマイスターコースの全体像を捉えることができる。

(出典) Bundesministerium für Bildung und Forschung (2005) 『Grund und Strukturdaten 2005』 pp.324-326。

イ. 継続職業教育訓練の需要構造

こうした教育訓練コースに対する受講状況をみると（第2-3-8表）、2007年に受講した就業者数は約748万2千人にのぼる。年齢別には30歳代（27.3%）と40歳代（31.6%）が、職業身分別にはホワイトカラー（64.6%）が、産業別にはその他のサービス業（61.7%）がそれぞれ多いのが特徴的である。

第2-3-8表 就業者の職業継続教育の受講状況（2007年）¹⁾

	人数(千人)			比率(%)		
	合計	男性	女性	合計	男性	女性
全体	7,482	3,932	3,550	100.0	100.0	100.0
年齢別						
15歳以上～20歳未満	98	50	49	1.3	1.3	1.4
20歳以上～25歳未満	482	217	265	6.4	5.5	7.5
25歳以上～30歳未満	853	399	453	11.4	10.1	12.8
30歳以上～35歳未満	906	487	419	12.1	12.4	11.8
35歳以上～40歳未満	1,134	614	520	15.2	15.6	14.6
40歳以上～45歳未満	1,305	709	596	17.4	18.0	16.8
45歳以上～50歳未満	1,062	554	508	14.2	14.1	14.3
50歳以上～55歳未満	865	451	414	11.6	11.5	11.7
55歳以上	778	452	326	10.4	11.5	9.2
職業身分別						
自営業	835	527	308	11.2	13.4	8.7
家族従業者	24	5	19	0.3	0.1	0.5
官吏	845	484	361	11.3	12.3	10.2
ホワイトカラー労働者	4,830	2,168	2,662	64.6	55.1	75.0
ブルーカラー労働者	926	737	189	12.4	18.7	5.3
未就業の失業者 ¹⁾	23	11	12	0.3	0.3	0.3
産業別						
農業・林業、畜産業、漁業	85	63	22	1.1	1.6	0.6
製造業	1,591	1,234	357	21.3	31.4	10.1
商業、ホテル・レストラン業、交通	1,168	686	483	15.6	17.4	13.6
その他のサービス業	4,615	1,939	2,677	61.7	49.3	75.4
未就業の失業者 ¹⁾	23	11	12	0.3	0.3	0.3

(注1) ミクロ調査の結果。調査対象は15歳以上。

(注2) 「データなし」を含む。

(出典) Statistisches Bundesamt (2008) 『Statistisches Jahrbuch 2008』

さらにマイスターコースの受講者（2001年）について前掲の第2-3-6表をみると、工業マイスターコースが13,162人、手工業マイスターコースが76,607人である。

ウ. 修了試験の受験者と合格者

最後にマイスター、テクニカー、専門士、経営士等の修了試験を伴う公的な職業資格の取得コースの試験の受験者数と合格者数を見てみよう（第2-3-9表）。2006年に行われた試験の受験者数は120,433人にのぼり、合格者数と合格率は96,526人、80.1%である。これを産業部門別にみると2つの特徴が挙げられる。第1に受験者数と合格者数の規模では「商業部門」（受験者65,606人、合格者47,939人）が最も多く、「工業技術部門」（同50,042人、同44,034人）、「その他」（同4,785人、同4,553人）がこれに続く。しかしながら、第2に合格率でみると「その他」（95.2%）が最も高く、「工業技術部門」（88.0%）、「商業部門」（73.1%）がこれに続く。

つぎに産業部門内の状況を確認すると、商業部門では第1に受験者数と合格者数でみると「専門士」（受験者23,877人、合格者17,698人）が最も多く、「専門営業士」（同16,418人、同10,896人）、「その他」（同16,418人、同10,896人）がこれに続く。しかしながら、第2に合格率では「データ処理専門者」（89.6%）が最も高く、これに「事務専門者」（85.5%）が続き、「経営士」（64.7%）、「専門営業士」（66.4%）は低い水準にある。一方、工業技術部門をみると「手工業マイスター」が受験者数、合格者数とも最も多く（受験者22,016人、合格者21,111人）、「その他」（同13,968人、同11,909人）がこれに次いでいる。

第2-3-9表 向上教育訓練修了試験およびマイスター試験の受験者と合格者（2006年）

	受験者 (人)	合格者 (人)	合格率 (%)
全体	120,433	96,526	80.1
【商業部門】			
合計	65,606	47,939	73.1
専門営業士	16,418	10,896	66.4
専門士	23,877	17,698	74.1
データ処理専門者	2,715	2,433	89.6
外国語専門者	3,961	2,754	69.5
事務専門者	1,591	1,361	85.5
経営士	4,567	2,953	64.7
その他	12,477	9,844	78.9
【工業技術部門】			
合計	50,042	44,034	88.0
工業マイスター	9,315	7,439	79.9
専門マイスター	2,081	1,474	70.8
手工業マイスター	22,016	21,111	95.9
その他のマイスター	2,662	2,101	78.9
その他	13,968	11,909	85.3
【その他の部門】			
合計	4,785	4,553	95.2
保健衛生業の専門助手	2,640	2,550	96.6
その他	2,145	2,003	93.4

（出典）Statistisches Bundesamt（2008）『Statistisches Jahrbuch 2008』

3. 失業者及び経済的弱者対象の職業訓練～再教育訓練（berufliche Umschilung）

（1）概略～法的枠組みと実施体制

再教育訓練は社会法典第Ⅲ編（Sozialgesetzbuch III = SGB III）に基づいた「失業の恐れのある者⁴、長期失業者、低資格労働者を労働市場に結びつける」ための職業教育訓練である。再教育訓練に関する国と教育訓練機関の役割については向上教育訓練と同じように社会法典第Ⅲ編に基づいて連邦雇用エージェンシーが管理運営主体の役割を担うが⁵、訓練実施については民間教育訓練機関、会議所、企業、労働組合、職業学校などの教育訓練機関が提供する教育訓練コースを利用するのが一般的である。しかしながら、失業者対策の一環として教育訓練コースが教育訓練機関で提供されていない場合、連邦雇用エージェンシー（あるいは公共職業安定所）が必要な教育訓練の企画・立案を行い、教育訓練機関に委託する。その代表的な委託先は民間教育訓練機関、会議所、使用者団体などである。

（2）財源構成

再教育訓練の主な財源は社会法典第Ⅲ編に基づいて拠出される連邦雇用エージェンシーの予算であり、失業保険料、一般財源、その他の収入から構成される。2007年における連邦雇用エージェンシーの総予算は約437億ユーロ、うち積極的な雇用推進活動向けが104億ユーロであり、この中に再教育訓練（継続職業訓練支援プログラム）に関わる予算、約13億8,000万ユーロが含まれている（第2-3-10表）。この他に、欧州委員会から失業者および経済的弱者向けの労働力復帰を促進するプログラムへの資金援助を受けている。

第2-3-10表 継続職業教育訓練支援プログラムの費用（2007年）と参加者数

支援費用	内 訳	金 額
	生活扶助	約6億1,900万ユーロ
	受講費用	約1,400万ユーロ
	失業給付	約7億4,800万ユーロ
	合 計	約13億8,000万ユーロ
	(2006年)	(約13億2,000万ユーロ)

参加者数	2007年	197,016人 ¹⁾
	2006年	144,391人

¹⁾ 現行の許容誤差で、経験に基づきデータを外挿している。

(出典) Bundesagentur für Arbeit (2008) 『Geschäftsbericht 2007』

⁴ 失業の恐れのある者とは、①企業の許可を得て連邦雇用エージェンシーに継続職業教育訓練の助成を申請した者、②無資格者、有期契約労働者など、③勤務先から解雇予告通知を受けた者、のいずれかに該当する者（連邦雇用エージェンシーへのインタビュー[2009年1月9日実施]）。

⁵ なお、経済的弱者対象の職業教育訓練についても連邦雇用エージェンシーが担当しているが、本章では失業の恐れのある者、長期失業者、低資格労働者を対象にした職業教育訓練を取り上げる。

(3) 支援プログラムの概略

連邦雇用エージェンシーが実施する支援プログラムに、継続職業教育訓練の支援（主に全日制の継続職業教育訓練コースの受講料、宿泊費、生計手当）と労働市場政策による特別プログラムがある。

前者の通常の継続職業訓練支援プログラムは、主に全日制の継続職業教育訓練コースの受講料、宿泊費用及び参加者の手取り賃金の60～67%（少なくとも1人、あるいは扶養義務のある子供がいる場合「67%」、それ以外「60%」）に相当にする生計手当を支援するプログラムである。このプログラムの対象者は先に紹介したように失業者および失業の恐れにある者であるが、一定の要件（適性、失業保険加入期間など）をもとに公共職業安定所での認定を受けなければならない。また、認定を受けたのち、専門の職業カウンセラーのカウンセリング（労働市場への統合（つまり、再就職）に向けた教育目標を決め、そのために必要な教育訓練コースの選択など）を受けることに加え、教育訓練コースを受けている間も、定期的にカウンセラーに進捗報告をすることになっている。

一方、労働市場政策に伴う近年の特別プログラムとして、「Job-AQTIV 法（労働市場改革のための法律）」に基づいたプログラムと「労働市場近代化のための法律（Gesetz für foderne Dienstleistungen am Arbeitsmarlt：通称ハルツ法）」に基づいたプログラムがある。まず「Job-AQTIV 法（労働市場改革のための法律）」に基づいたプログラムは、厳しい雇用失業情勢に対応するため、長期失業者や若年失業者が可能な限り早期に就職できるように2002年1月に施行された法律に基づくプログラムで、「ジョブローテーション」と「未熟練従業員等の訓練のための賃金助成」が主なプログラムである。ジョブローテーションは、デンマークで実施されたジョブローテーションモデルを取り入れたプログラムである。従業員を職業教育訓練に参加させている間、その仕事に失業者を雇用した企業に公共職業安定所が賃金の50%から100%が最長1年間助成される。なお、雇用する失業者は直接雇用だけではなく、派遣会社に雇用された失業者が派遣された場合にも適用され、派遣先企業に対して、派遣元会社へ支払うべき報酬の50%が助成される。もう1つの「未熟練従業員等の教育訓練のための賃金助成」は、企業が無資格者の従業員または未熟練従業員を職業継続教育訓練へ参加させる場合に、公共職業安定所がその賃金の全部または一部を助成するプログラムである。

「労働市場近代化のための法律」に基づいたプログラムは、2003年1月に施行された『ハルツ委員会最終報告』に基づいて施行された法律に基づくプログラムで、「職業訓練クーポン券の導入」が代表的なプログラムである。このプログラムはこれまで公共職業安定所が認定した教育訓練機関が提供する教育訓練コースの受講料を公共職業安定所が助成していたプログラムをベースとしたプログラムで、仕事を見つけるため、あるいは失業を避けるために再教育訓練などの継続職業教育訓練が必要な者に対して、公共職業安定所から職業訓練クーポン券が支給される。職業訓練クーポン券には訓練目的、訓練内容、訓練期間とクーポンの

有効期間（3カ月）が記載されており、参加者は有効期間内に認定された訓練機関の認定された講座の中から自分の訓練目的に合ったものを選んで教育訓練コースを受講している。

（４）実施状況

再教育訓練の参加状況について、継続職業訓練支援プログラムの参加者数をもとに概観すると（前掲第2-3-10表）、2007年には年間約20万人（197,016人）の失業者および失業リスク状態にある者が継続職業訓練に参加しており、この数値は前年（144,391人）に比べて約5万人増加している。

第4節 職業教育訓練政策と労使の関わり

1. 職業教育訓練政策における労使の立場

ドイツの職業教育訓練は、職業学校で理論を学び企業で実践を学ぶ二元的制度「デュアルシステム」に特徴があげられるが、その特質は労働組合、企業、政府の緊密な連携にあり、現在にいたるまで、改善・改革は労使政による社会的議論や共同決定に基づいて行われてきた。また、職業教育訓練の内容についても労働者および使用者の意見から受ける影響が大きい。「デュアルシステム」がドイツにおいて実施されてきた背景には、個々のセクターが機関の利害に関わらず、これを超えて全体的利益の享受という観点から相互の協力体制を構築し、職業教育訓練が展開されてきたというところにポイントがあるようだ。つまり、ドイツの職業教育訓練において労使は、政府から提供される教育訓練サービスの受け手としてだけでなく、ときに教育訓練実施のプロバイダーとなり、またときには社会的議論の重要な発言者として積極的に関与し共通の利益に貢献しているのである。各レベル別に三者の連携体制を見てみよう。

(1) 国家レベルの連携

国家レベルで特徴的なのは、労働者、使用者、連邦及び州政府の三者（四者）が運営に密接に関与する連邦職業訓練研究機構（BIBB）の存在である。この組織は職業教育訓練促進法（1981）に基づき設置された機関であり、職業教育訓練に関わるすべての事項について連邦政府に助言を行える立場にある。その第一の職務は、連邦政府に代わって国家レベルの職業教育訓練規程を企画するための予備作業を行う。具体的には教育訓練の専門家（労使によって任命される）を組織し規程を草案する。連邦職業訓練研究機構（BIBB）が設置する「中央職業教育訓練委員会」では、労働組合、使用者、連邦及び州政府の各代表者が対等の立場で機構が行う業務の決定や運営方針を決定する。連邦職業訓練研究機構（BIBB）は組織体の形態としては独立の研究機関であるが、その政策決定には労使が深く関与しており、中立の立場より政府に助言できるという意味で、労使が協調して国家の職業教育訓練政策を支えるという象徴的な存在とも言える。

(2) 州レベルの連携

職業学校の責任は州政府が負う。州の職業教育訓練に関する問題については、労働者、使用者、州および各部門の代表が対等の立場で参加する「州職業教育訓練委員会」がある。この委員会は州政府が行う職業教育訓練について助言を行い、社会的弱者を対象とした支援訓練及び資格の設定等、プログラム策定に影響力を及ぼしている。

（３）地域レベルの連携

地域レベルでは連邦、州政府の公的部門のほか、会議所、職工連合及びさまざまな教育訓練機関が協力し、「職業教育訓練委員会」が設置されている。この委員会には労働者及び使用者、教育訓練機関係者（指導員）の三者代表が参加し、どの職業訓練規定を具体化するか等の重要事項の決定を行っている。このほか訓練指針の設定、企業並びに訓練生に対するカウンセリングによる職業訓練の促進、職業訓練の管理指導と実施、調整などを行う。

ドイツの職業教育訓練制度には、もう一つの特徴的な制度として「マイスター制度」がある。熟練労働者に与えられる職業称号「マイスター」の名でわが国でもよく知られた制度である。この試験は法律に基づいて組織化された「会議所（Kammmer）」⁶が高度な自治権を持って実施する。会議所が職業認定で大きな役割を果たすため、全体の賃金決定にも大きな影響を及ぼす。ここでも、企業の集合体である経済団体が国の職業教育訓練政策に極めて大きい役割を果たしている。

本調査では残念ながら労働組合が実施する職業訓練についてのヒアリングは実施できなかったが、会議所が実施する職業教育訓練については、ベルリン商工会議所本部、ニュルンベルグを中心とする中央フランケン地方（バイエルン州に属するドイツの平均的な地域）を所管するニュルンベルグ商工会議所及び同附属中央フランケンアカデミーを対象に聴き取り調査を行った。ここでは、同調査を基に、ドイツ職業教育訓練体系の中で会議所がどのような役割を果たしているのかをみてみることにする。

2. 会議所が担う職業教育訓練

（１）デュアルシステムにおける会議所の役割

ドイツの養成教育訓練の特徴は、職業学校で理論を学び企業で実践を学ぶ「デュアルシステム」にあるが、そこでは企業における実践（OJT）が重点されるので企業との緊密な連携が必要となる。ここに会議所の果たす役割が大きい理由がある。既述したとおり（第2-2-6表、P145参照）、会議所の果たす役割は「訓練実施企業の審査」「職業訓練契約の管理」「トラブルの調停」「中間試験と修了試験の実施」の4つに大別されるが、このうち前三者が企業と関連する業務である。訓練生は企業での実践的訓練を通して自己の適性を確認するとともに希望する職種のスキルを身に着けることが可能となり、企業は未就労の訓練生にコンタクトすることで将来の有能な人材を獲得することが容易となるというメリットを持つ。このデュアルシステムにおいて会議所は企業と訓練生の間に立ち、両者を結ぶ重要な役目を果たす。

⁶ 各々の職業や経済部門で公的な権利を持つ自治体組織。商工会議所、手工業会議所、農業会議所、司法会議所、薬剤師会議所などがある（第2-2-5表、P144、参照）。

（２）法的根拠

会議所が職業教育訓練を行う法的根拠は 1969 年の職業教育訓練法にもとめることができる。この法律には他の法律に含まれていた幾つかの職業訓練関係の関連規則が盛り込まれており、2005年に広範囲な改正が施された。

職業教育訓練法は義務教育を終えた若年者の養成教育訓練だけを規定しているわけではない。職業教育訓練には継続教育および職業転換教育が含まれる。ドイツの憲法で定められた管轄権に従って、職業教育訓練法はドイツ連邦共和国を構成する州（Länder）が責任を負う職業学校には適用されない。働きながらの学習とその中心的構成要素としての訓練を行うことを基礎とするドイツの職業教育の形態は、それに適用される法規が教育法の範疇だけから構成されないことを意味しており、広範囲な労働法の要素も入る。例えば、使用者と訓練生の関係は民法上の職業訓練契約に基づいており、雇用契約に適用される法的原則に従う。

この結果、デュアルシステムにおいても一般的な契約自由の原則が適用される。使用者は訓練生を雇い入れ、この者と職業訓練契約を結ぶかどうかを自由に決めることができる。また同じ事は訓練を受けようとする若年者にも適用される。ここで使用者にも若年者にも訓練の義務は生じ得ない。つまり、法的には使用者には若年者を訓練する義務はなく、若年者の側も訓練を通じて特定の職業に就くように指図されることはない。なお政府については、基本的には若年者に職業に関する助言を与え、訓練を希望する者のために訓練の場を見つけ、訓練を受けることを手助けするという立場である。

（３）訓練のプロセス

訓練生を受け入れるかどうかを決めるのは企業の自由であるが、訓練プロセスそれ自体は一定の統一された規則によって管理される。2005年の改正職業教育訓練法は「初期教育訓練の目的は、変化する労働環境にあつて、若年者が熟練労働に従事するため、体系的な訓練プログラムを通じて必要な専門能力、知識およびスキルを提供することである」と述べている。

訓練を実施する企業は、授業要綱と時間割に従い、目標に適した形式で体系的に訓練を実施する義務がある。訓練内容、授業要綱、時間割および訓練の目的は職業訓練契約書に記載されなければならない。訓練を実施する企業には、各訓練コースに関する訓練計画の作成を支援するため、訓練の授業要綱と時間割の体系的な訓練規則策定のためのガイドラインが示される。

（４）訓練規則の策定

現在ドイツには約 350 の公認された要訓練職種がある。訓練を受けた若年者は専門的資格を取得することにより、職業選択が容易になる。訓練のプロセスを規定する訓練規則はドイツの職業教育制度の中心的な構成要素である。それらは州法に組み入れられているが、商工

業界もその策定に関して重要な役割を担う。これら規則の策定に当たっては、連邦職業訓練研究機構（BIBB）が大きく関与する。同機構は、商工業界の主要組織および労働組合の推薦によって任命される専門家委員会の助言を受ける。各界が同組織を通じて各々の利害を超えて困難な調整を行い、同規則の策定にあたっている。

（５）商工会議所の実施する職業教育訓練

事例：【IHK アカデミー・ミッテルフランケン（ニュルンベルグ商工会議所附属アカデミー・中央フランケン）】

ア．組織概要

ニュルンベルグは人口約50万人、バイエルン州に属する平均的な都市である。プラハに通じる街道の途中に位置するニュルンベルグは、歴史的価値の高い旧市街を古い城壁が取り囲むドイツでも有数の美しい街だが、ニュルンベルグ商工会議所本部は旧市街の中央にある。ニュルンベルグは1945年の空襲で街の大部分を焼失したが、この商工会議所の建物だけは奇跡的に助かったという。15世紀にも遡るといふ歴史的建造物は当時のドイツ商工界の繁栄ぶりをその外壁が伝えている。

ニュルンベルグ商工会議所は全国で6番目（最大はミュンヘン）、約10万社の会員企業を持つ。総会、理事会、執行部のもとに「拠点政策と企業振興」「職業教育」「技術革新・環境」「国際」「法令・租税」「広報」の6部門が設定されている（第2-4-1図参照）。全体の職員数は約200名、うち60名が附属アカデミーの職員である。

聴き取りを行った附属アカデミーは、会議所本部とは別にニュルンベルグ郊外に位置する。上記6部門のうち「職業教育」が所管する教育訓練実施施設である。

イ．機能

商工会議所が実施する職業訓練は、基幹学校を修了した若年者を対象としたデュアルシステムの養成教育訓練と成人のための継続教育訓練の両方をカバーする。

（ア）養成教育訓練（デュアルシステム）

①訓練実施者の管理/相談

商工会議所の最も重要な任務のひとつは、訓練に関するあらゆる問題について訓練実施企業に対する助言である。具体的には訓練職種、訓練構成、訓練手段、教育・心理・法律面等での問題についての助言を行う。訓練生を雇いたい使用者はその当該職種に関して一定の条件を満たさなければならない。一定の条件とは、規定された知識とスキル・訓練可能な施設・生産プログラムまたはサービスを提供できなければならないこと、訓練担当者は特定の個人的資質・専門的資格および指導資格を持っていないなければならないこと等である。商工会

議所は訓練開始前に加えて訓練中にもこれらの資格があるかどうかを確認する。これは商工会議所が管理する職業訓練登録リストに基づいて行われる。登録リストにはすべての職業訓練契約が掲載されている。訓練の管理/相談は商工会議所の職員である職業訓練カウンセラーが行う。

②中間試験と修了試験

基本的に各訓練生は必要な専門資格を習得したことを示すために、訓練期間途中で中間試験、終了時に修了試験を受けなければならない。これらの試験を行うために、商工会議所は最低3名の委員で構成される試験委員会を設置する。委員は同数の労使代表および最低1名の職業学校の教官から構成されている。修了試験に関する規則は、商工会議所の職業訓練委員会が交付する。同委員会は同数の労使代表および諮問委員としての職業学校の教官で構成される。これらの規則は受験条件、試験の形式、採点基準、修了証明書の交付、規則違反の結果、および再試験の可能性について定める。試験される能力については訓練規則に記載されている。職種によって、試験は実技または学科技能テストによって行われる。実技試験では作業またはテスト用製作課題のサンプルが要求される。学科試験は筆記試験または口頭試験として実施され、試験に合格した後、訓練生は所管商工会議所が交付する修了証書を受け取る。しかしこの証書によって権威が付与されるわけではない。本修了証書の主要な目的は、当該者が特定の職業に必要な資格を獲得したことを示すことである。しかし、これは職業面での進展とキャリア向上の基礎になる。修了試験に合格することは、マイスター試験およびその他多数の継続訓練試験を受けるための基礎的な条件となるのである。

○IHK アカデミー・ミッテルフランケン 2007年実績

- ・年間2000回以上企業を訪問して、職業訓練企業の適性を確認し、職業教育の質に配慮している。商工会議所は要訓練職業、職業訓練方法、職業教育法制について、4500社の職業訓練企業と1万3800人の職業訓練指導者の相談に応じている。
- ・現在2万1000件以上の職業訓練登録簿リストを管理し、500件弱の職種転換教育の管理をしている。
- ・年間1100人以上の職業訓練指導者の適性試験を実施し、職業訓練指導者と試験官の継続訓練を行っている。
- ・毎年約1万7000の中間試験と修了試験を実施し、880の試験委員会を運営している。試験委員会は4200人のボランティア試験官を擁し、試験官は年間延べ10万時間以上ボランティアとして活動している。
- ・職業訓練企業に、インターネット職業教育パンフレットを提供している⁷。

⁷ www.ihk-nuernberg.de

(イ) 継続教育訓練

継続教育訓練において商工会議所は統一的な職業訓練の基礎として試験を行う。職業訓練委員会は試験の主題、目的、基準、手続、および受験条件に適用される特別規則を交付する。商工会議所は修了試験と同じ条件に従って、試験実施のために試験委員会を設置する。統一した継続教育制度を確保するために、連邦教育研究大臣は試験を規制する法令を公布し、商工会議所は会議所が任命する専門家を通じて規則の策定に協力する。

継続教育分野における商工会議所の活動は試験の実施に限定されない。会議所は向上教育訓練も提供する。その目的は、訓練生がその仕事で向上する、即ち、その会社でより高い資格の地位に就くことができるようにするキャリアアップのための訓練と、職業上の知識とスキルを維持・拡充し、技術の進歩に適応させるための訓練を実施することである。この中に代表的な向上教育訓練のプログラムである「マイスター制度」があり、商工会議所はマイスター、専門士など各分野における専門技能者の育成に大きく関与している（「マイスター制度」の詳細については本章第3節在職者・失業者及び経済的弱者対象の職業教育訓練政策～継続教育訓練 2. 在職者を対象とした職業教育訓練～向上教育訓練を参照されたい）。キャリアアップのための訓練の場合、訓練生は通常500から700時間の指導コースに出席する。通例これらのコースは会議所が開催する試験を受けて修了する。

○IHK アカデミー・ミッテルフランケン 2007 年実績

- ・ 毎年5700人弱を対象に350の課程とセミナーを2カ所の職業教育センターで実施している。企業セミナーも希望により実施。なお、IHK 企業家学校は主に中小企業の企業主、役員、起業家向けである。
- ・ 50の試験委員会に属する1200人のボランティア試験官の協力を得て、年間3100人以上の工業マイスター、専門マイスター、専門商人、専門管理士、経営管理士の試験を実施している。
- ・ 人材開発とキャリアプランニングで、企業と被用者を支援する。
- ・ 継続訓練情報システム「WIS」は、ドイツ国内の継続訓練機会の情報をオンラインで提供している。
- ・ IHK オンライン・アカデミー主催のイベント情報やテレコーチングシステムでフォローされる全国向けEラーニングサービスを個人向けに提供している⁸。

⁸ www.ihk-online-akademie.de/nuernberg

第2-4-1 図 IHK 中部フランケン地方ニュルンベルク商工会議所組織概要

<p>委員会</p> <p>委員長 事務局 対外経済 職業教育 エネルギー・環境 商業・サービス業 工業・研究・技術 広報 法令・租税 専門家 交通・物流 監査委員会 5000名の委員を擁する800の監査委員会</p>	<p>IHK 加盟企業 10万社</p> <p>5年ごとに(下記メンバーを)選出する</p> <p>総会</p> <p>メンバー91社 財界代表 各業界は経済的重要性に応じて代表を出す</p>			
<p>IHK アカデミー・ミッテルフランケン</p> <p>職業教育と職業継続訓練のセミナー、 課程、ワークショップ IHK アカデミー・ミッテルフランケン 飲食業職業教育センター(GBZ)</p>	<p>理事会</p> <p>理事長 副理事長 名誉理事長</p> <p>事務総長</p> <p>副事務総長 調整役・特別任務担当</p>			
<p>拠点政策と企業振興</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. 経済・交通政策、金融、商業、サービス業 2. 拠点育成、景気分析、経済・企業統計、工業 3. 起業支援、中小企業金融、経営経済、拠点コンサルティング 3.1 連邦国防軍、外国人問題 4. 交通インフラと交通計画、物流、都市開発、観光業 4.1 貨物運輸、危険物運輸 4.2 旅客交通、救助隊 	<p>職業教育</p> <p>専門分野「職業教育」</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 職業教育コンサルティング 2. 商人試験 3. 技術試験 3. 専門分野「継続訓練」 4. セミナーとイベント 5. 課程、技術、IT 6. 能力向上教育試験 	<p>技術革新 環境</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. 技術革新・技術・環境政策：環境保護、エネルギー・バイオテクノロジー 1.1 防災防止と消費者保護、eフォーラム、EMAS 登録簿、プロジェクト管理 2. エネルギー-経済、環境コンサルティング、管理システム、技術移転(特にマカトロニクス、オートメーション、電力エレクトロニクス) 3. 情報技術、電気通信、E ビジネス、技術移転 4. 技術革新マネージメント、研究、大学、新技術(特にレーザー技術、ナノテクノロジー、医療技術、新素材) 	<p>法令 租税</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. 法政策、租税、経済法制 2. 競争法、専門家法 2.1 競売、手工業法 3. 民法、税法、営業法、工業所有権保護 4. 会社法、商号法、商業登記簿法 	<p>広報</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. メディア政策、情報・通信産業(IuK) 2. 広報室、企業広報に関するインフォメーションとセミナー、文化事業スポンサリング 3. 出版 インターネット 3.1 出版、報道リスト、統計 3.2 インターネット、Web 編集、モバイル通信、新メディア <p>IHK マガジン『WiM-ミッテルフランケンの経済』内容責任発行者、調整・編集、編集、定期購読サービス、WiM オンライン</p>
<p>サービス・センター</p> <p>■ 会社・製品情報センター ■ 法令：情報、アドバイザー、証明書類 ■ 整理</p>	<p>国際</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. 対外経済・メッセ政策の基本問題、委員会、在外商業会議所 1.1 中央アジア、特別プロジェクト・任務 1.2 ヨーロッパ、北米、メッセ、展示会 2. アジア太平洋地域、中南米 3. 中近東(MENA 地域)、トルコ、アフリカ、輸出向け融資、開発援助 4. ツォル能力センター、国際条約法 	<p>技術革新 環境</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. 技術革新・技術・環境政策：環境保護、エネルギー・バイオテクノロジー 1.1 防災防止と消費者保護、eフォーラム、EMAS 登録簿、プロジェクト管理 2. エネルギー-経済、環境コンサルティング、管理システム、技術移転(特にマカトロニクス、オートメーション、電力エレクトロニクス) 3. 情報技術、電気通信、E ビジネス、技術移転 4. 技術革新マネージメント、研究、大学、新技術(特にレーザー技術、ナノテクノロジー、医療技術、新素材) 	<p>法令 租税</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. 法政策、租税、経済法制 2. 競争法、専門家法 2.1 競売、手工業法 3. 民法、税法、営業法、工業所有権保護 4. 会社法、商号法、商業登記簿法 	<p>広報</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. メディア政策、情報・通信産業(IuK) 2. 広報室、企業広報に関するインフォメーションとセミナー、文化事業スポンサリング 3. 出版 インターネット 3.1 出版、報道リスト、統計 3.2 インターネット、Web 編集、モバイル通信、新メディア <p>IHK マガジン『WiM-ミッテルフランケンの経済』内容責任発行者、調整・編集、編集、定期購読サービス、WiM オンライン</p>

第5節 職業教育訓練政策の政策評価

1. 職業教育訓練政策評価の概要

ドイツで実施される職業教育訓練の成果、評価および改善方法については、連邦教育研究省（BMBF）が職業教育訓練法に基づく「職業教育訓練報告」により実施しており、毎年4月1日に連邦政府へ関連報告書を提出することになっている。報告は客観的に成果が比較できるよう、多くのデータ、数値、統計が連邦職業訓練研究機構（BIBB）など各研究機関から提供されている。

この報告書にはドイツ政府が実施するすべての職業教育訓練（養成教育訓練、継続教育訓練）が含まれるが、特に養成教育訓練については連邦教育研究省（BMBF）が担うことから、この報告書の中で若者が一般教育を終えた後どのような道に進むかという労働市場への移行の問題には重要な関心が示されており、一般教育学校から職業訓練システム、大学または労働市場への移行、職業訓練から労働市場または大学への移行、大学から労働市場への移行の過程が体系的に分析されている。

他方、継続教育訓練については、管理運営主体である連邦雇用エージェンシー（BA）⁹がその実施状況を様々な角度から評価した「年次報告書」がBA理事会の承認を得て提出される¹⁰。同理事会は労使政公共団体によって構成されている¹¹。

また、ドイツの雇用能力開発政策立案に関し専門的なアドバイスを提供すべく、労働市場を研究している機関として雇用調査研究所（IAB）の存在がある。雇用調査研究所（IAB）は、連邦雇用エージェンシー（BA）との組織提携により調査を実施し情報を収集しその結果を直接、政策形成プロセスに向けて提供するほか、労働市場の活動に提供することが確保されている。調査と公表の自由により、雇用調査研究所（IAB）のアドバイスは中立性を保つた

⁹ 連邦雇用エージェンシー（Bundesagentur für Arbeit-BA）は旧連邦雇用庁。2004年1月社会法典第三編（ハルツ法第三法）により改組された。継続教育訓練の管理運営主体となっている。継続教育訓練については第3節「在職者、失業者及び経済的弱者対象の職業教育訓練政策～継続教育訓練」を参照。またBAは失業保険制度の管理運用を担い、失業者に対する失業保険の給付、失業者の労働市場への統合などを行っている。

¹⁰ The Fifty-Sixth Annual Report of the Bundesagentur für Arbeit, 2007 Annual Report

¹¹ 理事会メンバーは次のとおり。（2007.12.31現在）

- 労働側（DGB中央執行委員、DGB国内幹部、統合労組執行委員、IGメタル経営管理委員会委員、IG鉱業・科学エネルギー中央執行委員、IG建築・農業・環境連邦副議長、Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten副議長、DGB北方地区議長、Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft中央執行委員）
- 経営側（ババリア工業会役員、ドイツ雇用者連合会経営委員、シーメンスAG企業人事部長、ドイツ連邦卸売・輸出産業協会中央管理委員、Metropolregion Rhein-Neckar GmbH（MRN）人事部長、ドイツ雇用者連合会労働市場部次長、ドイツ工芸産業貿易協会地域委員会役員、ドイツ金属工業会/金属工業雇用者協会マクロ経済部長、CMS Societat for Unternehmensberatung AG管理コンサルタント、ドイツ雇用者連合会労働市場部長）
- 連邦政府（連邦労働社会省局長、財務省局長補佐、連邦家族省局長および平等機会部長）
- 公益団体（労働、婦人、医療、青年および社会問題に関する上院カウンセラー）
- 州政府（労働社会省バーデン-ビュルテンベルク地区副大臣、州政府障害者関連担当長官、連邦経済技術省チューリンゲン地区副大臣）
- 市政府（ハンザ同盟都市ウィスマール市長）

め、ときとして批判的であることも保証されている。雇用労働市場の各データおよび連邦雇用エージェンシー（BA）が実施した職業訓練施策の評価等もこの雇用調査研究所（IAB）から提供されるものが多い。

現在、国と地方レベルで利用可能なプログラム改良を目的として、幅広い報告と評価に関する情報提供のための統一的成績評価手法の開発が進められている。必要とされる鍵となる指標は①助成金なしでの就業達成状況、②助成金なしでの就業6カ月後の定着状況、③助成金での就業6カ月後の被雇用者の収入、④助成金なしで就業した参加者に関して、中等教育卒業証あるいは同等の証書取得状況、あるいは職務技能などの教育技能達成に関連した認定証明書の取得状況——である。

ここでは連邦教育研究省（BMBF）の「職業教育訓練報告」及び連邦雇用エージェンシー（BA）の「年次報告書」から、ドイツが実施する職業教育訓練施策の成果と評価について要点を整理してみる。

2. 養成教育訓練の評価

（1）職業教育訓練システムへの参入プロセス

基礎教育を修了した青少年は、継続して教育を受ける可能性と訓練を受ける多様な可能性を有している。これら青少年には、次の3つの典型的移行パターンが確立されている。

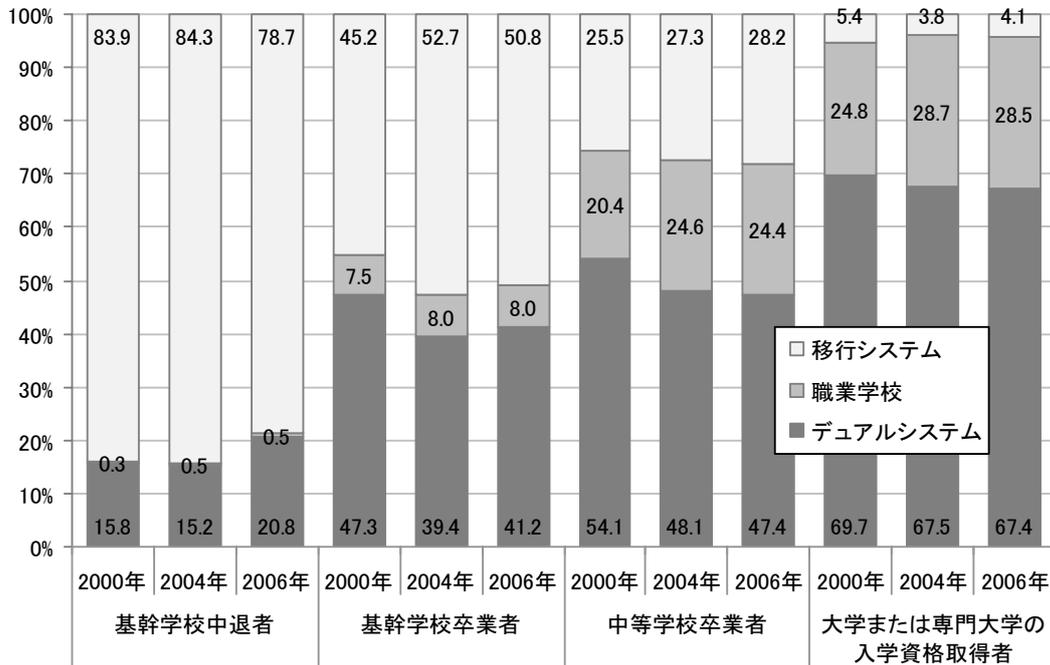
- ① 学校からデュアルシステム訓練または職業移行システム¹²における中間段階を経由して労働市場に移行
- ② 専門学校または一般大学の入学資格を取得した後で、学校から学業または職業訓練を経由し、その後労働市場へ移行
- ③ 学校から直接労働市場へ、部分的に職業移行システムにおける中間段階を踏んで移行

2000年以降、基幹学校で基礎教育を終えた後に、職業教育訓練システムに新規参入する移行パターンの分布には連続性が見られる。観察された6年間の変化はわずかであり、ほとんど顕著な変化は見られない。学校で基幹教育を終えた後の若者の状況は次のように集約できる（第2-5-1図）。

¹² 職業移行システムとは、職業準備、職業基礎教育、職業専門学校、その他公的な措置により訓練を受ける過程。これは訓練市場の供給構成の問題としても指摘されるが、企業に偏った営利的訓練への斡旋率が高いなどの問題が指摘されている。このシステム内における訓練ではすべてが完全資格を付与されるわけではない。

第 2-5-1 図

学校で基礎教育を修了した 2000 年、2004 年、2006 年の職業訓練システムへの新規参入者の分布



出所：連邦統計局、連邦雇用エージェンシー（BA）

- ① 基幹学校を中退して訓練へ移行した青少年の約5分の1（2006年）のみが、デュアルシステムで訓練の場を得る機会を得た。この期間は彼らに対して職業学校の機会はほとんど提供していない。5分の4が職業移行システム内での訓練を余儀なくされている。
- ② 基幹学校卒業者の5分の2がデュアルシステム内に籍を置く一方で、すべての年において、彼らの約8%が職業学校の訓練にアクセスしており、ほぼ半数が職業移行システムにとどまっている。
- ③ 中等学校を卒業した新規参入者にとっても移行問題が重大であることがわかる。デュアルシステム内で訓練を開始する割合は50%に過ぎず、4分の1が職業学校内で訓練を受け、4分の1以上は、職業移行システム内で能力を取得しなければならない。
- ④ 大学または専門大学の入学資格を取得して職業訓練を開始する者は、ほぼ3分の2がデュアル訓練を受け、約3分の1が職業学校での訓練を受ける機会を得た。職業移行システムを通過する者は5%に満たない。

以上のような状況を基に、次のような点が指摘されている。

ア. 多くの青少年が関心のある訓練を実現できていない

デュアルシステムによる訓練はドイツ職業教育訓練の特徴とも言えるが、上記のようにす

すべての青少年がこれを享受しているわけではない。連邦職業訓練研究機構（BIBB）が実施したアンケートによれば、実際には基幹学校卒業生（2006年）の70%がデュアルシステム教育訓練の希望を表明していた。これらを勘案すると多くの青少年が現在、彼らの第一希望の訓練にアクセスできていないことを示している。つまりこれは、主に供給側の問題として認識されている。訓練場所の確保に加え、技術の高度化と多様化により訓練指導員の確保が困難になっている等の問題が指摘されている。

イ．学校中退者からデュアルシステム教育訓練に移行する青少年は漸減

基幹学校での基礎教育を終えた者には比較的様々な訓練領域が用意されていると言えるのに対し、基幹学校を中退してデュアルシステムで訓練を受けることができる者は5分の1に過ぎない。このことは、デュアルシステムの伝統的な意義である、教育面で劣る子供からなるグループを訓練して職に就かせるという傾向が失われつつあることを示している。それに対して、大学入学資格等を取得した青少年については、彼らの訓練選択権は大きく広がる。こうした状況を放置すれば、将来的に社会的格差を広げる原因になり得るとの懸念が示されている。

2. 継続教育訓練の評価

（1）継続職業教育訓練及び成人教育訓練の評価

継続教育あるいは生涯学習は、現在ドイツにおける職業教育訓練をめぐる政治的または学術的議論において最も重点が置かれているテーマである。特に人口動態や、知識基盤社会への傾斜を理由として、個人が国内外で継続的に教育を受けるインフラと能力が、経済的発展および国民経済の競争力にとっても、社会参加および高齢化社会への対応のためにも必須条件とみなされている。

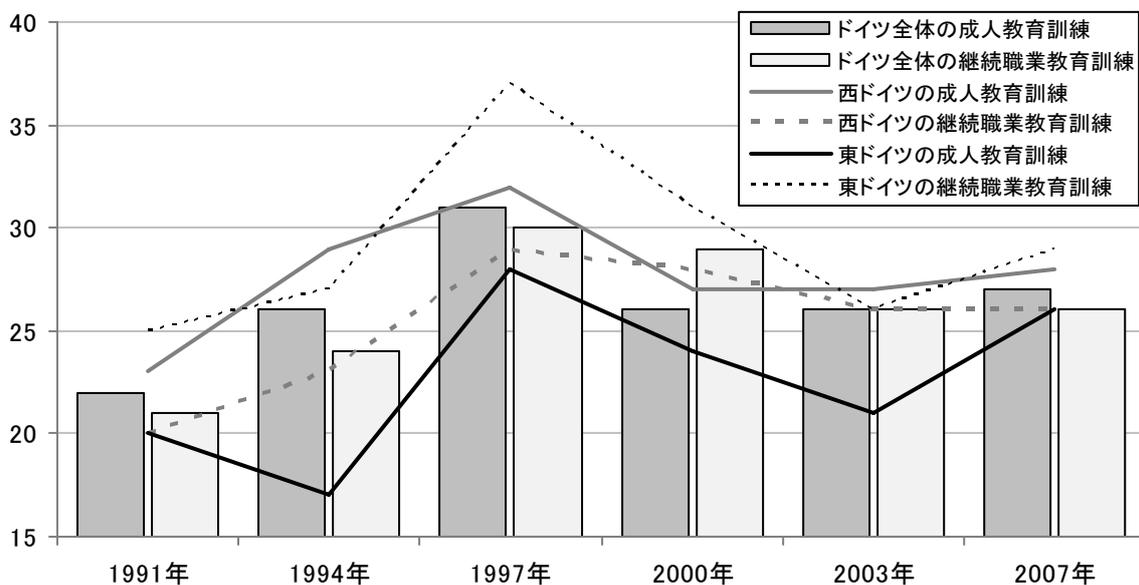
ところが「職業教育訓練報告」（2006）においては、継続教育あるいは生涯学習が政治的には相変わらず重点課題であるにもかかわらず、1997年以降、継続職業教育訓練及び成人教育訓練¹³ともに参加の低下が観察されているという、矛盾の拡大が報告された。従って「職業教育訓練報告」（2007）においては、この参加の低下がさらに進んでいるのか否かが主要なテーマとなっている。同様に重要な点として指摘されているのが、継続教育参加における社会的格差の問題である。この格差がどれだけ変化しているか、さらに年令、職業身分および就業状態等社会構造的属性のどこに格差の原因があるのかという視点からも分析がなされている。

¹³ 第3節第2-3-1図 p.157 継続教育訓練の全体像を参照。継続教育訓練は継続職業教育訓練と非継続職業教育訓練（成人教育訓練）とに分かれる。

ア. 継続教育訓練参加率は反転傾向

2004年までに確認された（「職業教育訓練報告 2006」）継続職業教育訓練及び成人教育訓練への参加率の低下傾向は、2007年までに止まったと言える。むしろ、東ドイツでは成人教育訓練において2003年から2007年の間に5ポイントの上昇に転じ、継続職業教育訓練においても、2003年の参加率を3ポイント上回っている。これに対して、西ドイツでは依然ほとんど変化が認められない（第2-5-2図）。

第2-5-2図 継続教育訓練の参加状況と東西比較、1991年～2007年(単位：%)

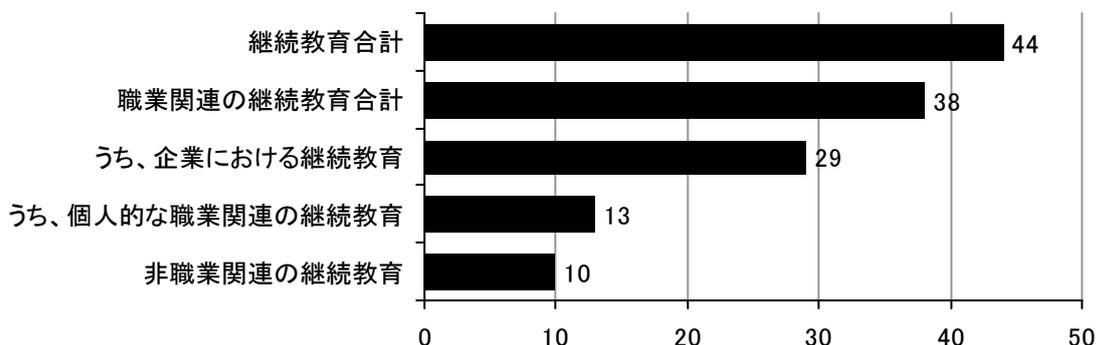


出所：TNS インフラテスト社による社会調査、継続教育報告システム(BSW)

イ. 企業における職業関連の継続教育が主流

動機と個人的な目標設定に基づいて継続教育を分析すると、参加者の動機においては職業関連の継続教育への関心が、職業的な動機付けのない私的な継続教育目標をはるかに上回っていることが明らかになる（約4：1の割合）。職業関連の継続教育の中でも、個人的に企画される継続教育の割合を、企業における継続教育の割合が大幅に上回っている（第2-5-3図）。この現状は、最近の継続教育への参加が大きく企業の提供する訓練に依存していることを示している。

第2-5-3図 継続教育タイプ別の継続教育への参加率 2007年(単位：%)

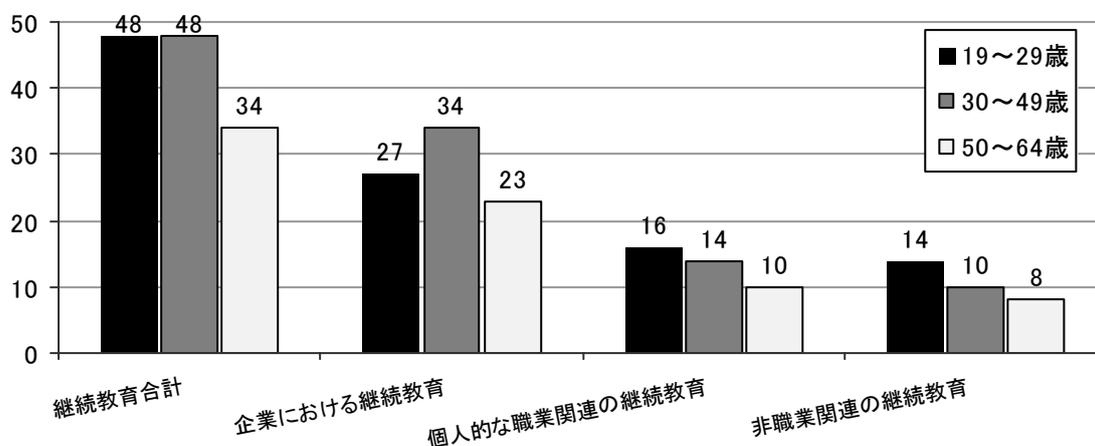


出所：TNS イフラテスト社による社会調査、成人教育調査(AES)

ウ. 年齢別の継続教育参加

年齢グループによる調査では、異なる継続教育タイプの間でいくつかの注目すべき差異があることがわかっている。個人的に企画される継続教育参加においては、職業関連の継続教育でも、私的な継続教育でも、最も若い19歳から29歳の年齢グループが首位となり、年齢が上がるとともに低下する。企業における継続教育では、働き盛りである30歳から49歳の年齢グループの参加が増加し、50歳から64歳の参加は最若年グループのレベルを下回っている。3つの継続教育タイプのすべてに共通しているのは、最も年齢の高いグループがどのタイプでも明らかに最も参加率が低いことである(第2-5-4図)。これはある程度予想される調査結果であるが、生涯労働時間の長期化という視点から見ると、資格が不十分な状態が起りかねない(すでに起こっているかもしれない)という問題点が指摘される。

第2-5-4図 継続教育タイプおよび年齢別の継続教育への参加 2007年(単位：%)



出所：TNS イフラテスト社による社会調査、成人教育調査(AES)

（２）失業者及び経済的弱者を対象とした職業教育訓練の評価

職業継続教育の中でも失業者及び経済的弱者を対象とした職業教育訓練の評価については、失業者及び経済的弱者を労働市場に再統合する、つまりこうした分野の対象となる労働者の失業率を低下させるという施策が中心となる。この政策の実施を所管する連邦雇用エージェンシー（BA）は、「年次報告」の中で失業率の低下をもって施策の肯定的な評価を行っている。

継続教育が労働市場にもたらす成果を正確に把握することは難しい。多様な個人的な職業教育活動について、企業が主導または主催する幅広い継続教育提供サービスに関する労働市場への成果（影響）を指標に基づいて示すことは困難だとされる。参加者による教育措置の利用の主観的な自己評価は存在するが、その科学的有効性はあまり高く評価されていない。

連邦教育研究省（BMBF）が行う「職業教育訓練報告」はこうした点を踏まえ、失業率の推移は景気要因に負うところが大きく、全体的見地より、雇用市場改善に関する継続訓練施策の直接的影響は限定的に捉えるべきとする客観的姿勢をとっている。

ア．失業の回避～連邦雇用エージェンシー（BA）は肯定的に評価

連邦雇用エージェンシー（BA）の最重要タスクは失業の回避である。近年の雇用政策においては失業した者に対する対策よりも、いかにして失業者を出さないか、つまり失業の予防という点に政策の比重が置かれている。従って職業教育訓練政策においても、施策により最終的にはどのくらい失業者数の減少に貢献できたかということが指標となる。

2007年度のドイツ経済は2006年度（GDP成長率2.7%）ほど勢いは見られなかったものの（GDP成長率2.5%）と景気好調を維持した。¹⁴このため06年度と07年度の両年度を通じて就業者数は増加し、失業保険給付と基本給付の双方に反映されるとおり、失業件数が相当数減少した。こうした改善傾向に伴い、特に長期失業者が恩恵を受けた。1年間で71万1,000人の失業者を削減した。

¹⁴ 本調査を実施したのは世界的な金融危機（08年末）直後の09年1月であったため、その後の実体経済への影響は本報告書には反映されていない。

第2-5-5表 経済と雇用に関する主要指標

状況：	2005年 度の純 指標	2006年 度の純 指標	2007年 度の純 指標	連邦政府の推計		
				2006年 10月	2007年 5月	2007年 10月
国内総生産	+0.9%	+2.7%	+2.5%	+1.4%	+2.3%	+2.4%
被用者あたりの賃金・給与総額	+0.4%	+0.8%	+1.3%	+0.9%	+1.9%	+1.9%
総被用者数	-0.6%	+0.7%	+1.7%	+0.6%	+1.2%	+1.7%
年間平均失業者（100万人）	4.861	4.487	3.776	4.336	3.737	3.787

出所：The Fifty-Sixth Annual Report of the Bundesagentur für Arbeit, 2007 Annual Report

連邦雇用エージェンシー（BA）では、社会法典第Ⅲ編の規定に基づき社会保障給付金を支給するほか、社会法典第Ⅱ編に基づき失業扶助給付を支給している。

給付を抑制するためには、まず失業を回避しなければならない。時間のズレを生じずに、継続して労働力の供給と需要のバランスを取ることが必要となる。結果的に07年は前年比で71万1,000人の失業者を削減でき、66億ユーロの予算の黒字（当初予想は43億ユーロの赤字）という結果を得たことについて、要約すると連邦雇用エージェンシー（BA）は次のような点をプラスの要因としてあげている。

- ① 失業の可能性がある場合に、早期にカウンセリングを行い、求職者のスキル及び希望に沿った就職先を提供できるような体制を整備したこと。
- ② 訓練配置職員（training placement officers）を全国で200人増員し、訓練志願者に対する適切なリソースが提供されたこと。
- ③ 企業における未熟練労働者やシニア従業員に対する継続職業訓練実施で潜在的失業リスクを減少させたこと。
- ④ 的確な職業再訓練と職業紹介における関係者との連携で失業者を雇用市場に統合させたこと。
- ⑤ 社会法典第Ⅲ編に基づく連邦政府特別プログラム（EQJ）¹⁵の対象範囲を、学習障害または社会障害を持つ若者に広げ、恵まれない若者が職業資格を得られるための施策を実施したこと。

¹⁵ 「若年者向け導入訓練（EQJ）」は2004年10月から2007年9月までの連邦政府特別プログラム。第6節 今後の政策展開「導入訓練（EQ）」（p.189）を参照。

イ. 景気上昇期における循環的な継続教育政策の成果～連邦教育研究省（BMBF）は景気要因と分析

他方連邦教育研究省（BMBF）は、2006年から2007年にかけての労働市場の明らかな改善傾向は、景気上昇期における連邦雇用エージェンシー（BA）の順循環的（pro-cyclical）な継続教育政策の表れとして解釈している。つまり全体としては、この労働市場の改善が景気上昇という要因を差し引いてもなお顕著な変化とまでは言えないと表現している。その上で、失業者の6カ月後の統合成果は近年改善されつつあると分析している。

（ア）6カ月後の編入成果は良好

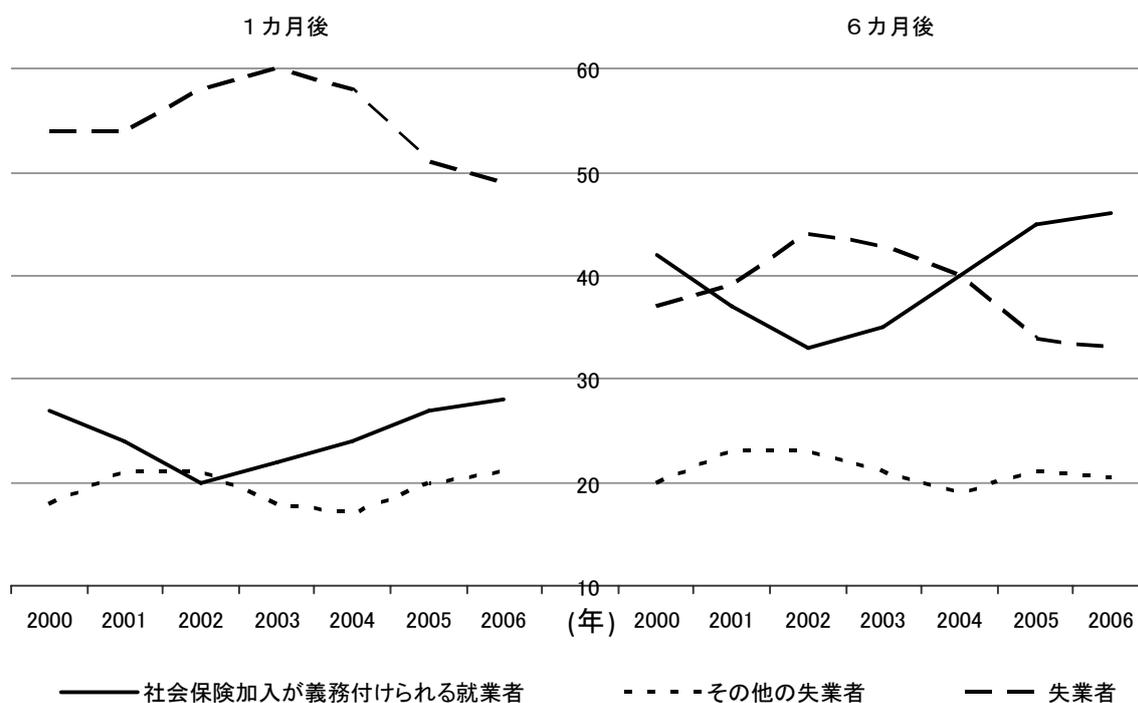
失業者に対する訓練措置の成果は、2種類の時間間隔（措置終了の1カ月後と6カ月後）の就業状況で測定される。どちらの時間間隔の場合も、経時曲線は類似した推移を示しているものの、レベルは異なる。

訓練措置の終了から1カ月後の曲線は、失業の一部が措置の直後には過渡的失業とみなされる可能性を表している。また6カ月後の曲線を見ると、33%が依然として失業状態であることがわかる。一方、社会保険加入が義務付けられる就業者の割合は、2002年に一旦減少しているが、その後は一貫して増加傾向にある。（第2-5-6図）

第2-5-6図

職業継続教育助成措置の参加者の1カ月後および6カ月後の就業状況、2000年～2006年

（単位：％）



出所：連邦公共職業安定所

第6節 今後の政策展開

1. ドイツ職業教育訓練政策の方向性

(1) 社会経済的特質性

ドイツはここ数十年、他国に比べるとやや遅かったものの、工業型経済からサービス型経済へと顕著な変化を遂げてきた。この間、サービス部門はドイツ経済において群を抜く最大の部門へと成長した。こうした工業社会から知識及びサービス型社会への転換は、技能労働者に対する需要に直接影響を及ぼす。第一次部門と第二次部門における雇用の減少は、第三次部門（ビジネスや人的サービスなど）の高成長と対照的である。しかし、雇用や訓練の傾向を分析すると、第三次部門でも少なくとも一部において、手工業職或いは工業技術職に比べ、職業訓練提供活動が平均を下回る。従って、雇用は伸びているものの職業訓練の伝統に欠ける企業や事業（例：光学技術、バイオテクノロジー及びナノテクノロジーなど）を、デュアルシステムによる初期職業訓練の実施へと導くことが目標となる。

ドイツにおける中長期的主要な課題の1つに人口動態の変化が挙げられる。これは他の多数の欧州諸国に比べはるかに、ドイツに深刻な影響を及ぼすものである。2003年以降、人口は若干の減少傾向にあるが、それは移民の増加で出生率不足を補いきれなくなったためである。同時に、年齢構成の変化により労働力の高齢化が進んでいる。若年技能労働者の供給に関連する20～25歳の年齢層は、2010年から激減すると見込まれている。現在においても、すでに部門や地域によっては技能労働者が明らかに不足している部分もある。特に、数学、情報技術、自然科学、技術の各分野の有資格者や、技術分野における技術エンジニア等の有資格者への需要が高まっている¹⁶。2010年までに20歳未満の若年者は2006年より10%減少し、さらに著しく減少し続けると見込まれる。従って、専門的スキルを身につけた若者を育成することは、ドイツにおける最重要政策課題となっている。

(2) 初期職業訓練の拡充

このように、人口動態と経済構造の変化は、ドイツの教育・雇用政策における中長期的な課題となっている。こうした背景に対し、政府は職業教育訓練を将来の経済的・社会的発展の鍵として、高度な資格取得を最良の失業防止策と捉えている。

これまで見てきた通り、ドイツにおける職業教育訓練に対する責任は、ドイツ連邦政府と地方の州（*Länder*）政府がそれぞれ分担している。連邦政府は主に企業における継続職業教育訓練（CVET）に責任を負う一方、学校ベースの養成教育訓練（IVET）は主に州政府の担当領域である。ドイツの職業教育訓練制度で最も重要な要素は「デュアルシステム」で、こ

¹⁶ 数学、情報技術、自然科学、技術分野の技能労働者の人材不足はより深刻である。BAへのヒアリングによると、これは1990年代に企業が数理系の新卒者の採用を手控えたことにより、その後数理系を志望する学生が極端に減り、それが現在の数理系技能労働者不足を招いたとの説明があった。この分野の人材不足はEU域内の外国人労働者の受け入れを促進するという形で移民政策にも影響を与えている。

の制度では2種類の学習場所¹⁷、即ち定時制職業学校と訓練実施企業が相互に作用して、職業理論と方法論的理論の双方を教え、実務的な職場経験を積むことになる。デュアルシステム養成教育訓練を受けるに当たり、特定の学卒資格が正式に必要なわけではないが、より高い水準の学卒資格があれば、訓練場所を見つける可能性は広がる。デュアルシステムにおける職業訓練の目的は、職業訓練のための幅広い基盤を構築することや、変化する仕事の世界で若年者が技能職の遂行に必要な技能及び能力を身に付けることにある。任意の養成訓練を合格点で修了することは、正規の訓練を必要とする約350の国家認定職業（要訓練職業）¹⁸に該当する技能職に就くための必要条件である。これらは企業ベースの訓練に適用される訓練規則、及び職業学校教育に適用されるカリキュラムから成る標準国家規則により規制されている。要訓練職業は、連邦及び州の行政機関と社会的パートナーの協力の下、仕事の世界のニーズに合わせて策定及び適応されている。職業教育訓練政策が、要求の増大や産業の構造変化に対応してきた成果として、過去10年間（1998年～2008年）で162の訓練規則が近代化され、62の規則が新たに制定されてきた。

若年層の教育訓練の拡充は高度な職業資格の取得者を増やすことにつながり、それが失業の防止策と位置付けられることから、政府は今後もデュアルシステムを中心に養成教育訓練を強化する方針である。

（3）生涯教育の重要性

「生涯教育の枠組みおよび文化の創出」というテーマは、過去10年来EUの教育訓練政策をめぐる議論の中心的テーマとなっている。ヘルシンキ・コミュニケ¹⁹では、「職業人生の環境を整え、高等教育を含めた継続教育訓練への進行に向けた柔軟性のある個人の状況に応じた経路へのアクセスを整備し、労働市場における成人の技能開発を支援するための開かれた職業教育訓練制度の創設」を加盟諸国に要求している。

ドイツにおいても、初期において取得した資格だけでは、経済や社会における新たな課題に対応するには徐々に不十分となりつつあり、継続的な生涯教育の重要性は高まる一方である。継続教育に関するデータや、生涯教育不足の結果に関するデータから、人口動態の変化

¹⁷ とは言え、定時制職業学校や企業はいずれも、一様な学習場所というわけではない。企業環境は極めて多様である。大企業が利用する標準的な実地学習や訓練ワークショップは別として、技術力のある手工業や建設業などの部門は企業間職業訓練施設（*überbetriebliche Berufsbildungsstätten, ÜBS*）を運営している（p. 190 参照）。訓練規則では、特定の職業別に必要な訓練内容を定め、これらの部門に属する中小企業が自社であらゆる側面をカバーしきれない場合、企業ベースの訓練を補完する特定の訓練要素の教育を行う ÜBS の施設を利用する。職業学校の範囲内でさえ、様々な学習場所があり、例えば職業理論学科や一般教育向けの教室、産業技術職の職業実務向けの学校研究所や商業部門の初期職業訓練向けの模擬事務所などがある。

¹⁸ 最新の国家認定訓練職業のリストは URL：<http://www2.bibb.de/tools/aab/aabberufeliste.php>

¹⁹ 2006年12月にフィンランド・ヘルシンキで開催されたコペンハーゲン・プロセス2回目の検証会議において採択されたコミュニケ。マーストリヒト・コミュニケの優先的政策を検証し、①職業教育訓練の魅力と質を高めることに政策の重点を置くこと、②職業教育訓練のための共通政策手段の更なる開発と実行、③各国間などあらゆるレベルで効果的な方策を学び合う「相互学習（mutual learning）」の強化、④全てのステークホルダー（利害関係者）の参画という4項目の優先的政策が確認された。

に起因するドイツの労働年齢人口の減少と継続教育の減退が、相互に増幅し合う傾向にあることが分かってきている。特に、低水準の資格しか持たない人々は、継続教育を受ける機会の活用度が低い。

既述した通り²⁰ 1990年代末以降、ドイツでは継続教育訓練参加に関し、相反する状況が進展している。生涯教育の重要性の高まりは政策の中で認識され、教育政策戦略のテーマとして採用されてきた一方、2000年に初めて、2003年に再び、訓練参加の数値は減少傾向を示した。しかしながら、2007年の最新統計によると、この下落傾向はようやく歯止めがかかったようである。今後生涯教育のプログラムの拡充を通じて、いかに多くの人を訓練に参加させることができるかが政策目標となる。中期的には、2015年までに継続職業教育訓練への参加率50%を達成することが目標となっている。

（４）職業教育訓練制度改革の方向性

以上の点を踏まえ、職業教育訓練の進行を加速させるべく、連邦政府は2008年1月、「資格認定イニシアチブ」を立ち上げた。これは、早期の児童教育から継続教育及び職場での訓練に至る生涯教育の推進及び支援を目指す活動を包括するものである。この施策の実施やさらなる措置について、州、企業及び社会的パートナーとの調整が図られている。資格認定イニシアチブの創設に先駆けて、連邦政府は2006年春、2つのタスクフォース「職業教育訓練イノベーションサークル (*Innovationskreis Berufliche Bildung*、IKBB)」と「継続教育訓練イノベーションサークル (*Innovationskreis Weiterbildung*、IKWB)」をスタートさせた。いずれのイノベーション・タスクフォースも、実業団体、研究団体、産業団体、労働組合及び州行政機関からの代表者から構成される。2007年7月、IKBBは「職業教育改革に関する10項目のガイドライン」を定め、その大部分が資格認定イニシアチブに盛り込まれた。IKBBが打ち出した目標は、ドイツの職業教育訓練制度におけるイノベーションに向けた中心的課題の明確化、及び職業教育訓練体系の向上を目指す具体案の策定である。これらは生涯教育の強化を目指す多岐にわたるアプローチを基本としており、「資格認定イニシアチブ」に組み込まれている。

【職業教育現代化のための10項目のガイドライン】

2006年4月に連邦教育研究相が召集した「職業教育改革グループ (IKBB)」²¹は、2007年7

²⁰ 「職業教育訓練報告」(2006)において、継続教育あるいは生涯学習が政治的には相変わらず重点課題であるにもかかわらず、1997年以降、継続職業教育訓練及び成人教育訓練ともに参加の低下が観察されているという、矛盾の拡大が報告された。(p. 179 参照)

²¹ 「職業教育改革グループ」メンバー：連邦政府/連邦労働・社会省事務次官、連邦経済・技術省事務次官、州政府/バーデン＝ヴュルテンベルク州文化・青少年・スポーツ大臣、ベルリン特別市(都市州)教育・科学・研究大臣、ザールラント州経済・労働大臣、ザクセン＝アンハルト州経済・労働大臣、経済団体/ドイツ使用者団体連合会(BDA)事務局員、ドイツ手工業中央連盟(ZDH)事務総長、ドイツ商工会議所連合会(DIHK)事務局長、連邦雇用エージェンシー(BA)役員、労働組合/ドイツ手工業会議所連合会副会長、ド

月、ドイツにおける職業教育訓練政策の中長期的なガイドラインを発表した（第2-6-1表）。同ガイドラインは、ドイツの職業訓練が国際的に高く評価されているのは、デュアルシステムに基づく職業教育訓練がドイツの競争力および革新力に重要な貢献を果たしてきたからと理由づけており、今後は職業教育訓練施策を通じて、職業訓練から雇用へのより高い移行率を実現すると同時に、経済ニーズに見合った資格を持つ熟練労働者を確保していくことが重要としている。

第2-6-1表 職業教育の現代化および構造改善のための10項目のガイドライン

指 針	政策課題	具体的措置
① 学校の卒業率を高める	若年者の職業訓練の成熟度を向上	・ 2010年までに退学者を半減 ・ 早期職業オリエンテーションの強化
② 不利な立場にある者の職業訓練を最適化する	不利な立場の者への支援強化	・ 中小企業の行政支援拡大 ・ 社会法典第三編および第二編における追加的措置を検討
③ 移行を最適化する	企業内職業訓練の拡充	・ 既卒訓練応募者向けの職業訓練モジュール ²² の開発 ・ 職場訓練実習ポストの増加
④ 職業原則を強化する	職業教育訓練関連制度の柔軟化	・ 一般学校と職業学校の学習成果の互換認定 ・ 職業学校の卒業生に対する会議所試験の受験許可 ・ 要訓練職業の規制緩和
⑤ 職業訓練の基盤を広げる	職業教育訓練の潜在能力の有効活用	・ 企業内職業訓練の促進に関する労働協約の合意の促進 ・ ジョブスターター（JOBSTARTER）プログラム ²³ の増強
⑥ 移動の自由度を高める	職業訓練修了資格の互換性向上	・ 養成教育訓練と継続教育訓練間のインターフェースにおける追加的資格認定 ・ 大学における職業教育の資格認定を含んだ履修コースの開発

ルトムント手工業会議所（DGB より指名）、金属産業労働組合（IG メタル）執行委員 ドイツ手工業会議所連合会副会長、ドルトムント手工業会議所（DGB より指名）、ドイツ労働総同盟（DGB）副会長、連邦職業教育研究所/連邦職業訓練機構（BIBB）所長

²² 職業訓練モジュールは、以前不合格となった訓練志願者が正規のデュアル訓練に移行し、以前習得した学習成果について、正規訓練期間に単位を授与されるための一助とする、或いは会議所試験の外部受験者として受験を許可するための手段

²³ 「JOBSTARTER - 将来のための訓練」（期間：2006年～2010年）（p. 192 参照）

⑦ 資格取得のための「第二のチャンス」	若年成人の資格の追認定を促進	・職業訓練を修了していない若年成人に対する資格付与補助金の導入 ・個人的な障害およびその他の障害を有する既卒応募者を市場に統合するための、期限付き支援の提供
⑧ 欧州の開放	欧州における移動性および認定の改善	・EQF（欧州資格枠組み） ²⁴ 構築のための共同作業を支援 ・ECVET（欧州職業教育評点制） ²⁵ 確立のための試行プログラムを始動
⑨ 二元的職業訓練を欧州での比較において強化する	国際的な教育訓練市場におけるイニシアチブ強化	・デュアルシステムを採用する他国との連携強化 ²⁶ ・職業教育訓練における国際的なイニシアチブを強化
⑩ 未来志向の職業教育政策の基礎を確立する	経済、科学、政治との連携強化	・職業教育における国際的な比較研究（「職業教育版 PISA」）を支援

出所：IKBB-Broschuere-10 Leitlinien（BMBF, 2007）を基に作成

（５）今後展開されるプログラム

ドイツ職業教育訓練における中長期の政策課題に対応し、今後展開される（現在展開中のものを含む）主要なプログラムは次のようなものである。

【若年者のための養成教育訓練】

ア. 「導入訓練（*Einstiegsqualifizierung*、EQ）」

「導入訓練（EQ）」は、企業内において若年者が就業前作業経験を得ることを目的とする。2004年10月から2007年9月までの連邦政府特別プログラム「若年者向け導入訓練（EQJ）」の下で試験的に施行されていたプログラムを改正、2007年10月からスタートした。若年者は6～12カ月間企業において特定の職業分野における「資格モジュール」²⁷を修了することにより、認定職業を目指す資格を積み上げる機会を与えられる。

導入訓練の対象グループは主に、職業紹介の見通しが限定される若い養成訓練志願者や、必要条件とされる養成訓練成熟度にまだ十分に達していない若年者から成るが年齢制限は定められていない。EQプログラムの訓練場所は、EQJの年間25,000カ所から40,000カ所へ拡大された。

導入訓練実施企業は、訓練に参加する若年者と契約を交わす。導入訓練プログラムは、使

²⁴ 第7節2. 欧州資格枠組み（EQF）の実施及び促進（p.201）参照

²⁵ 第7節4. 欧州職業教育評点制（ECVET）の策定（p.201）参照

²⁶ デュアルシステムを採用する他国との連携強化については、第7節12. 欧州における全日制学校職業教育とデュアルシステム（p.206）を参照

²⁷ 資格モジュールとは、認定訓練職業における養成訓練を形成する作業の遂行の習熟度を表す定義された内容及び期間の学習単位。モジュールは評価対象であり、当該の若年者の進行状況は1つのレポートで文書化される。レポートの形態は統一国家基準により規制されている。

用者が支払う手当に充当される返済不要の月々の助成金という形で、連邦雇用エージェンシー（BA）により支援される。助成金の上限額は192ユーロで、これに社会保険分担金総額の標準負担分が加算される。就業体験を修了すると、参加者は管轄団体（商工会議所や技能手工業会議所など）から証明書を交付される。

導入訓練提供者は、手工業部門（40.2%）及び商業部門（27.6%）の企業が圧倒的に多い。自由業（5.3%）及び工業（4.9%）に属する企業は少なく、企業の大多数は、従業員数1名～26名の零細企業及び小企業である。参加企業のうち従業員数26名以上の企業は、5分の1にも満たない。従業員数250名以上の大企業はわずか3%である。

参加者の過半数が若年男性で（57.4%）、被訓練者の平均年齢は19.41歳である。若年者の34%が移民出身者である。大多数が前期中等学校卒業者（44.7%）で、次に中間又は普通中等学校卒業者（39.9%）が多い。6.2%が学卒資格を持たない。

このプログラムの3年目（2006年10月～2007年9月の期間）には37,576名の若年者が、EQJを通じた訓練受講の機会を得た。その後、参加者の65.5%が企業内要請訓練を修了した（前年は62.4%）。以前は職業教育訓練に関わっていなかった企業の30.8%が、導入訓練スキーム導入後に訓練実施企業となった。

本プロジェクトの評価に関しては、この措置に参加した企業230社を対象に行った調査がある。取り上げられたテーマは、社会教育支援職員との協力、資格モジュールの利用、就業体験開始前に利用可能であった支援、配属時に当該の若年者に割り当てられた仕事内容など。同調査によると、調査対象企業の87%が、配属開始時に管轄の団体又は会議所、雇用機関及び教育提供者或いは業界の教育機関から、情報や支援の提供を受けたことを証明した。一方23%の企業が、支援のさらなる強化を希望するとコメントした。18.3%の企業は、若年者が既に持つ技能を企業の要求に合わせてもっと上手く調整すべきとの意見であった。18.7%は、社会教育支援へのインプットの増強を希望し、また33%は就業体験の内容及び実施に関する明瞭かつ包括的な冊子があれば、もっと取り組み易かったであろうとの意見（24.4%）であった。

本プロジェクトの欠点として、EQ就業体験修了の報告書及び証明書の未発行が挙げられる。47.5%の事例において、EQによる就業体験が無事修了したことを証明する報告書も証明書も発行されなかった。さらに、資格モジュールの活用があまり広く普及していないという点も指摘されている。調査対象企業の59.1%が、資格モジュールを知らなかった。知っていた企業でも、4分の1以上が利用していない。34.3%の企業が、資格モジュールに関する情報をもっと欲しいとの不満が報告されている。

イ。「企業間職業訓練施設（*überbetriebliche Berufsbildungsstätten*、ÜBS）及び同等の職業訓練施設おける職業オリエンテーション」支援（期間：2008年～2010年）

連邦教育研究省（BMBF）が職業オリエンテーションを実施する企業間職業訓練施設

(überbetriebliche Berufsbildungsstätten、ÜBS) 及び同等の職業訓練施設を支援するプログラム。早期の、実務に根差した、かつ体系的な職業オリエンテーションの提供は、若年者が学校からデュアルシステムによる養成教育訓練へ移行する一助となる。これは学校卒業証書を授与されず、または養成訓練場所を見つける見込みがないまま学校を去る人数を減らす上で、効果的な施策となり得る。こうした理由で政府は同プログラムに公的資金を拠出するが、長期的には連邦政府の資金拠出を離れ独立した制度となることが期待されている。

職業オリエンテーションでは、訓練施設で2週間過ごし、3つの職種に特化したワークショップで就業体験の受講を選択し、訓練を必要とする様々な職業に慣れ親しむ機会を若年者は提供される。主な対象となるのは第8学年以降の若年者。彼らは所定の3職種における適性や関心を探る手段として実務を経験する。この職業オリエンテーション終了時には証明書が授与され、若年者にキャリア選択の指針、または養成教育訓練を目指す自信を持たせることが目的である。

連邦教育研究省 (BMBF) は2010年まで、このプログラム向けに年間1,500万ユーロの予算を計上している。2008年には約50,000件の職業オリエンテーション措置が実施可能とされており、その結果、前期中等学校卒業見込者の約25%に支援が提供されることになる。

ウ. 「キャリアスタート・カウンセラー」の増強

一般教育において他者より劣る生徒には、学校卒業前の数年間、キャリアスタート・カウンセラーが付けられ、長期間にわたり1対1のカウンセリングを受けることで、養成訓練場所へ進む、或いはそれが不可能な場合、訓練課程又は就職へ進む指導がなされる。現在ドイツでは、多数の市民が自分の時間を割き志願してボランティア相談員として活躍しており、キャリアスタート・カウンセリングが実施されている。連邦政府はより多くの若年者が、学校から職業訓練への移行期に個人による支援の恩恵にあずかることができるようにするため、公的な資金拠出を行い、この模範的コミットメントを推進している。

若年者に個別職業指導や適切なカウンセリングを行うには、キャリア指導員を十分に擁し、適度な人数を学校に常時配置することが不可欠である。地域的な若年者指導員不足を補うため、連邦雇用エージェンシー (BA) は新たに200名のキャリアスタート・カウンセラーを、2008年末までに追加任命する予定。

エ. 「訓練報奨金 (Ausbildungsbonus)」 (期間: 2008年~2010年)

学校中退者または職業訓練を志願する者で特別な支援を必要とする者に、付加的なデュアルシステム養成訓練場所を提供する使用者を、訓練報奨金で支援する制度。この例外的規定は一時的なもので、運用期限は2010年末までとされている。

給付の前提条件は、付加的養成訓練場所の創設であるが、その証拠が会議所発行の証明書の形で提供されなければならない。また養成訓練場所は、支援を必要とする若年者で埋めら

れなければならない。支援が必要とされる者とは、反復的志願者の中で、前期 中等学校の卒業証書を持ち、学習が困難な若年者もしくは不利な境遇にある者。

訓練報奨金制度は、2008年6月5日に連邦政府により採択された。2008年7月1日から2010年12月31日までの期間に始まる養成訓練が、この支援を受ける資格を有することになる。

訓練報奨金の金額は、団体協約に従い、又は団体協約がない場合は同等の養成訓練に沿って支給される。訓練報奨金の金額は以下の通りとなる。

- ①当該の訓練手当が 500 ユーロ未満の場合、4,000 ユーロ
- ②当該の訓練手当が 500 ユーロを超え 750 ユーロ未満の場合、5,000 ユーロ
- ③当該の訓練手当が 750 ユーロ以上の場合、6,000 ユーロ

訓練報奨金の30%が試用期間完了後に支給され、訓練報奨金の70%は合意された養成訓練期間の途中で支給される。ただし当該の養成訓練契約が引き続き有効であることが条件。

【在職者のための職業訓練】

ア. 「高度有能者職業訓練 (*Begabtenförderung berufliche Bildung*) プログラム」

特に成績優秀で十分に意欲のある若年被雇用者の中で、認定職業資格を既に取得している者を対象に、継続教育を支援するプログラム。このプログラムでは、職業的ルートで資格を取得した技能労働者の技術的・理論的訓練や職業経験を基本とする、学位への移行を支援する。前提条件として、学位プログラムは仕事と並行して構成されなければならない、つまり、週あたり 15 時間以上の仕事量を伴う雇用と並行するプログラムでなければならない。このプログラムは、職業資格保有者向けの高等教育へのアクセスの創出により、職業的経路と学術的経路の間の透過性を向上させるという目的で行うものである。本プログラムの受講者は、2007 年末時点で約 13,900 名に達している。

イ. 「JOBSTARTER - 将来のための訓練」(期間：2006 年～2010 年)

「JOBSTARTER - 将来のための訓練」は、付加的な企業内養成訓練場所の創出、及び地域の職業教育訓練への関与を強化し、地域の構造的発展に寄与することを企図したプログラム。2006 年連邦教育研究省 (BMBF) が開始した。

JOBSTARTER プログラムは、特に中小企業や小規模起業家を対象に、職業教育訓練に関連するあらゆる問題や責任について支援を提供するもので、その目的は訓練を提供する企業の意欲や能力の構築及び維持にある。プロジェクトは主に、過去における養成教育訓練への関与が平均以下であった産業部門や企業グループを対象としており、例えばオーナーが移民出身の企業や、革新的研究及び技術ベースの部門に属する企業などが挙げられる。

連邦教育研究省 (BMBF) はこのプログラムに、1 億 2,500 万ユーロの資金を 2010 年ま

で投入するが、これには欧州社会基金（ESF）からの拠出が含まれている。

JOBSTARTER プログラムは、連邦職業訓練研究機構（BIBB）が中心となって実施、これを国内4カ所の地域事務所が補助する。地域事務所はJOBSTARTERプログラムの下で支援に関する情報を提供し、地域の様々なプロジェクトや関係者間の協力を促進する。プロジェクト実行機関の例として会議所、地域機関、訓練実施業者及び企業自身などが挙げられる。

JOBSTARTER プログラムでは、訓練の編成及び実施を支援し、デュアルシステム訓練の前提条件に関する情報や、最新の訓練職業に関する情報を提供する。このほか、企業における適格な志願者の配属や選定見直しを支援する。

JOBSTARTER プログラム向けの資金拠出上限額は1件につき375,000ユーロであり、うち少なくとも20%を申請者が提供しなければならない。資金拠出期間は24カ月以内とされ、その後、最長18カ月間の延長申請が可能である。2007年には、合計142件のJOBSTARTERプログラムが実施された（51件が第1回資金拠出、91件が第2回資金拠出による）。2008年初頭、第3回資金拠出による57件のプログラムが始動した。2009年には合計約350件の地域プロジェクトが、JOBSTARTERプログラムの下、ドイツ全国で資金拠出を受ける予定である。

ウ。「企業における低水準資格労働者及び高齢労働者向け継続教育訓練（WeGebAU）」

高齢及び無資格の被雇用者の雇用可能性を維持し向上させるためのプログラム。支援を受ける資格は、継続教育における再教育課程以上の者に限られる。資格を有する者は、訓練受講費用と賃金補てん給付の両方を受給することができる。

所管は連邦雇用エージェンシー（BA）であり、4億2,400万ユーロの資金拠出規模により2007年には既に前年を大幅に上回る参加者がこのプログラムに集まった。統計資料は、このプログラムに対する使用者の関心の高まりを実証している。企業における継続教育の意欲を向上させるため、連邦雇用エージェンシー（BA）は現在、WeGebAUプログラムの範囲内で200名を超える継続教育アドバイザーを募集している。2007年10月1日時点で約100名が、提供者と共に指導業務を開始した。継続教育アドバイザーは、特別プログラムの下で利用可能な支援に関する情報を提供、支援を受けるための権利に関する条件を明示、継続教育訓練のニーズの評価を通して該当する従業員向けの継続教育を利用する企業を支援する。

【失業者（求職者）のための職業訓練】

ア. 継続職業訓練支援プログラム

失業者及び失業の恐れがある者が職業訓練を受ける際、主に全日制の継続職業教育訓練コースの受講料、宿泊費用及び参加者の手取り賃金の60～67%（少なくとも1人、あるいは扶養義務のある子供がいる場合67%）、に相当する生計手当を支援するプログラム。このプロ

グラムの対象者は失業者および失業の恐れがある者であるが、一定の要件（適性、失業保険加入期間など）をもとに公共職業安定所での認定を受けなければならない。また、認定を受けたのち、専門の職業カウンセラーのカウンセリング（労働市場への統合に向けた教育目標を決め、そのために必要な教育訓練コースの選択など）を受けることに加え、教育訓練コースを受けている間も、定期的にカウンセラーに進捗報告しなければならない。

イ. 「ジョブローテーション」

長期失業者や若年失業者が可能な限り早期に就職できるよう 2002 年 1 月に施行された Job-AQTIV 法（労働市場改革のための法律）に基づくプログラム。従業員を職業教育訓練に参加させている間、その仕事に失業者を雇用した企業に賃金の 50% から 100% が最長 1 年間助成される。なお、雇用する失業者は直接雇用だけではなく、派遣会社に雇用された失業者が派遣された場合にも適用され、派遣先企業に対して、派遣元会社へ支払うべき報酬の 50% が助成される。助成は公共職業安定所によって行われる。

ウ. 未熟練従業員等の教育訓練のための賃金助成

同じく Job-AQTIV 法（労働市場改革のための法律）に基づくプログラムで、企業が無資格の従業員または未熟練従業員を職業継続教育訓練へ参加させる場合に、公共職業安定所がその賃金の全部または一部を助成するプログラム。

エ. 職業訓練クーポン制度

2003 年 1 月に施行された通称ハルツ法に基づくプログラム。仕事を見つけるため、あるいは失業を避けるために再教育訓練などの継続職業教育訓練が必要な者に対して、公共職業安定所から職業訓練クーポン券が支給される。職業訓練クーポン券には訓練目的、訓練内容、訓練期間とクーポンの有効期間（3 カ月）が記載されており、参加者は有効期間内に認定された訓練機関の認定された講座の中から自分の訓練目的に合ったものを選んで受講できる。

オ. 雇用クーポン制度

失業者は連邦雇用エージェンシー（BA）の負担により、民間の職業紹介機関に職の斡旋を依頼することができる。その条件は、失業保険請求権があり、失業して 2 カ月間で職業紹介が行われていないこと。雇用クーポンは通常 2,000 ユーロの金額で発行される。障害者または長期失業者の場合には、2,500 ユーロが上限。職業紹介機関の応募費用ならびに職業相談、斡旋、適性診断及び就業面接にかかる交通費も、失業者に代わって負担される。

【社会的弱者のための職業訓練】

ア. 特別な支援を要する対象グループ向け職業資格認定プログラム（BQF）（期間：2001年～2006年）

このプログラムの目的は、不利な境遇にある若年者を支援しさらなる発展に寄与すること、及び移民の教育訓練状況を改善することであった。期間全体にわたり、136件のプロジェクトが財政支援を受けた。このプログラムは実施期間をすでに終了しているが、第1フェーズからのアプローチを推進し、特別な支援を必要とする人々の雇用が安定するよう、連邦教育研究省（BMBF）は本プログラムのフォローアップを実施することを決定している。このプログラムの成果は引き続き、連邦職業訓練研究機構（BIBB）の中央移行事務所・職業教育訓練における不利な境遇の若年者支援のための優良規範センター（GPC）を通じて発表され、移行活動のフォローアップも引き続き行われる²⁸。

イ. 能力エージェンシー（期間：2002年～2008年）

連邦家庭・高齢者・女性・青少年省（BMFSFJ）が、特に不利な境遇にある若年者の社会的・職業的統合を改善するため導入したプログラム。このプログラムは、特に不利な境遇にある若年者や、また14歳～27歳の若年成人の中で、学校から職業又は訓練への移行に向けた既存の制度の恩恵を受けていない、或いは自発的に支援サービスにアクセスしていない者を対象としている。こうした人々は習慣的な負の行動故のトラブルを抱え、またその結果、既に社会的に汚名を着せられてしまっていることが多い。彼らの登校状況は非常に不安定であり、学校制度は彼らにとって向上の場所となっていない。彼らは、自分の個性や技能を発見したりさらに開発したりするための、別な動機や行動重視型の方法を必要としている。彼らが不利な境遇に置かれる原因は複雑で、また1つの要因が別の要因を増幅させることも多い。彼らには1つずつ段階を経て対処せざるを得ないため、手早い解決策はなく、簡単な答え或いは明確な是正措置もない。能力エージェンシーは、このような不遇な境遇にある若年者または若年成人を支援するプログラムであり、これを全国規模で展開するためプログラムは広範囲にわたる。

能力エージェンシーのアプローチの中心は「ケースマネジメント」として知られる。これはケースマネジャーが総体的なケース調整、若年者の個々のニーズに対して提供されるべきサービスの調整を担当する。ケースマネジャーは、若年者と協議した上で、将来の選択肢に関する個別の長期計画に加え、必要に応じて広範な支援を行うことを決定する。支援は、単一の訓練措置の段階や時間枠に限定するのではなく、むしろ総合的に調整されたものとして計画される。

2006年11月1日以降の第1回資金拠出では、144の能力エージェンシーが連邦政府による

²⁸ <http://www.good-practice.de/>

支援を受けた。第2回の発表後、配置件数は2007年7月1日から全国200か所に拡大された。2008年8月31日までの実施期間に、3億1,500万ユーロの資金が連邦政府から提供され、地域のパートナーや能力エージェンシー運営機関からの財政的参加を合わせると、合計6億3,200万ユーロが費やされた。支援は2008年以降2013年まで引き続き行われる予定。

【自己啓発支援】

ア. 個人及び小規模起業家に対する支援

連邦及び州の政府が資金拠出する向上訓練支援法（AFBG）による支援は、若い技能労働者がさらなる訓練を受ける動機付けとなることを目的とする。助成金付き貸付に加え、継続訓練の修了後、自営業や仕事の創出へ進むためのインセンティブを潜在的小規模起業家へ提供している。

2002年以降、継続訓練受講を希望する技能労働者や小規模起業家への支援は、大幅に改善されながら進行している。例えば支援適格対象や支援範囲の拡大、全参加者の支援条件の大幅改善、新規事業開始に対するインセンティブの強化、外国籍技能労働者の支援、支援の申請及び許可手続きの簡素化などが挙げられる。

2008年～2011年の期間について、連邦政府だけでAFBG向けに約4億8,000万ユーロ、州政府は約1億3,500万ユーロの予算を計上している。連邦政府のAFBG予算については100%連邦教育研究省（BMBF）の負担である。

連邦統計局が2007年7月に公表した、2006年の向上訓練支援に関する統計によると、支援を受けた個人は約136,000名で、2005年と比べると約3.5%の若干の減少であった（2005年の被支援者は141,000名）。約50,000名（36%）の被支援者が全日制課程を受講し、86,000名（64%）が定時制課程を受講した。また被支援者の80%が20歳～35歳の年齢層であった。参加者に占める割合が最も大きかったのは25歳～29歳（35%）、次いで20歳～24歳（30%）、30歳～34歳（15%）の年齢層の順であった。被支援者の32%が女性である。商工業部門では約64,000名（47%）が支援を受け、手工業部門では、後に自営業を選択する割合が特に高く、約44,500名（33%）が支援を受けた。一貫して多数の人々が支援を要求しているということは、若年技能労働者が、多くの場合、後に新規事業或いは自営業を立ち上げることを視野に入れつつ、継続職業訓練を受けることを動機付けにしているという証である。ドイツ連邦政府は引き続き、AFBGの発展に努めるとしている。特に、支援対象範囲が拡大され、また成績優秀者や自営業へ進む者には付加的インセンティブも提供されることを視野に、これを目的とする法的条件整備は、2008年中に確立される見通しである。

イ. 学習助成金（*Bildungsprämie*）

この継続教育モデルは2008年4月末にスタートした。訓練受講料を負担していることを

条件に誰にでも支給されるプログラム。提供される学習助成金は最高で 154 ユーロ。受講料が 338 ユーロ以上の課程に限り、最高額の助成金を受給できる。

学習助成金は、年間課税所得が 17,900 ユーロ（単身者）又は 35,800 ユーロ（夫婦／同棲者）以下の所得層が、年 1 回利用できる。これは支援に関するガイドラインで定められた規則の範囲内で、かつ利用可能な資金の範囲内で授与される。導入のための予算として 4,500 万ユーロが用意されている。

このモデルは地域制限を設けず、当初は 3 年間の施行を予定している。3 年目での評価に基づき、継続形態に関する決定が下されることになる。必要であれば、試行期間はさらに 2 年間延長される。学習助成金に必要な資金は、欧州社会基金（ESF）から拠出される。

【能力評価支援】

ア． 従前の学習の認定及び高等教育プログラムに向けた作業（ANKOM）（期間：2005 年～2007/2008 年）

このプログラムの目的は、職業資格と大学資格の同等性を比較し、教育経路における開放性と透明性を高めることにある。具体的には、継続職業訓練で習得した資格や能力を評価する方法、高等教育プログラムに向けた単位授与の方法等を実例を用いて策定することである。これは欧州単位移行制度を基に、職業部門と高等教育部門の間での移行を円滑化する目的も含まれている。

現在、科学的モニタリング手法を用いて、大学情報システム（Hochschul-Informationssystem GmbH）により、職業学習及び非公式に習得した能力の認定、ならびに個々の開発プロジェクトにおける所見に基づく高等教育プログラムへの単位移転に関する、システム全般にわたる基準枠組みが開発中である。基礎となる質的基準は、定式化された能力の質、習得した能力の同等性、単位認定手続き、評価基準の透明性、申請の簡易性、用いられる手段の持続可能性及び移行可能性等。

イ． 非公式学習を通じて習得した技能及び能力の妥当性確認（識別、評価及び認定）プログラム

非公式に習得した技能や能力の妥当性を確認するためのプログラム。全ての人々を対象とした生涯学習の開発の焦点として、連邦教育相から任命された「職業教育訓練イノベーションサークル：IKBB」が 2007 年に勧告を発表し、その内容には教育部門と訓練部門間の透過性を高めるための、移行機会の向上及び従前の学習に対する単位認定が盛り込まれた。妥当性確認に関する研究によると、教育訓練実務の分野において、過去数年間にダイナミックな進歩があったことが明らかになっている。

正式認定のための 1 つの選択肢となるのが、1960 年代後半から職業訓練法及び手工業法

の下で施行されている *Externenprüfung* (非訓練生向けの試験)²⁹である。2005年に法改正が実施され、認定訓練職業における最終資格認定試験を受験するための特例許可に必要な、関連雇用経験期間が短縮された。継続教育レベルでは、関連資格を持たないこれらの職業の実務家だけでなく、他分野からの参加者も現在、職務プロセス志向の継続訓練を受講することができる。さらに、就業中の有資格者には高等教育への進学機会があるが、ドイツ各州で異なる条件があるため、有効な普遍的規則は今のところない。

総体的に、過去数年間、非公式学習の重要性への意識の高まりが見受けられる。複雑な構造を持つドイツの教育制度の背景にある中心的課題は、異なるアプローチの透明性を大幅に高めることや、それらを前進的に連関及び統合することである。現在準備中のドイツ資格枠組み (DQF) は、より広範な認定文化に寄与する鍵になると考えられる。

ウ. *Externenprüfung* (非訓練生向けの認定職業資格試験) 特別受験許可 (1969年導入、2005年改正)

認定職業における最終試験の受験許可は、雇用経験を示す証拠を提出可能であれば、特別な場合において認められる。関連職業での雇用期間が、規定の初期職業訓練期間の1.5倍以上でなければならないため、通常の場合これは4年半に相当する。この形態の証拠は、参照又は他の証拠の提出により、必要な職業能力を習得している旨の確固たる証明を提示可能であれば、不要とされる場合がある。この方法で、職業資格を持たないものの、ある分野で職業能力を習得している者が、認定職業資格を取得することが可能となり、故に失業のリスクを軽減する効果がある。*Externenprüfung* の選択肢は、1969年の職業教育訓練法の導入以来利用可能とされ、そして2005年には必要な雇用経験期間が、規定の初期職業訓練期間の2倍から1.5倍に軽減されるという改正がなされた。

Externenprüfung は1969年に導入されたことから、新たなアプローチとは呼べないが、これは非公式学習を正式に認定するという現在の取り組みの中で、新たな中心的要素として浮上している。

2006年には志願者の約7.2%に当たる29,258名が、特例規定の下で受験許可を得た。2000年以降、その割合は著しく増大してきたが、1995年の水準には届いていない。長期的に見ると、この数字は大幅に変動しており、明確な傾向はつかめない。非訓練生受験者の大多数(80%)が、「商工業」の訓練分野出身者である。「農業」分野で関連雇用経験を持つ受験者は一貫して、標準的な訓練生受験者より試験結果が優秀である。対照的に、他の訓練分野の受験者、特に「商工業」分野の受験者の結果は逆の傾向にある。

²⁹ 本節ウ. *Externenprüfung* (非訓練生向けの認定職業資格試験) 特別受験許可 (1969年導入、2005年改正) 参照

エ. ProfilPASS 制度 (2004 年導入)

個人が有資格者の指導を受け、熟考や対話の技能を増進させる手段として、自らの技能や能力を探究する自己評価プロセス。様々な活動分野における経歴要素の編纂に始まり、関連する活動を分析することで、該当する技能や能力が明確化される。ProfilPASS 制度は、教育部門や対象グループにおいて横断的に利用される普遍的アプローチとして考案されたものである。予備的スキームの過程で、本プログラムが最も効果を発揮する対象は転換期にある成人であることが明らかとなった一方、限定的な形ではあるが若年者にも有効であることが判明した。この点を踏まえ、対象グループ特有型の ProfilPASS が若年者向けにも開発されている。

ProfilPASS は 2006 年 5 月にドイツ全域で展開され、続いて 2007 年 5 月に若年者向けの ProfilPASS が展開された。ProfilPASS は、非公式に習得した能力の社会的認知の促進にも寄与する。

連邦教育研究省 (BMBF) 及び欧州社会基金 (ESF) からの資金拠出による ProfilPASS は当初、「生涯学習」の予備スキームの一環として 3 つの教育研究機関によるネットワークプロジェクトという形でのフィージビリティスタディに基づいて開発された。主な関係者は連邦及び州政府、ならびに社会的パートナーなど。

これまでのところ、約 25,000 件の ProfilPASS 文書が成人及び若年者を対象に発行されている。現在までに約 1,800 名が、ProfilPASS カウンセラーとしての勤務に備え訓練を受けた。ProfilPASS は、訓練提供者による個別オリエンテーションのための個別指導セッションやセミナー形式のプログラムという形で実施されている。

第7節 職業教育訓練政策の国際対応

職業教育訓練における欧州域内協力と国際協力は、グローバル化した労働市場に伴い近年その重要性を増している。地理的に欧州の中心部に位置し、9カ国と国境を接するドイツは、輸出中心の国として、欧州圏の人材育成に強い関心を持つ。発展しつつある欧州教育・雇用圏(リスボン・コペンハーゲン・プロセス)は、EU域内の国境を跨いだ教育プロジェクトにおける移動性と協力を促進する他、各種資格や教育修了資格の認定、評価、透明性を向上させるための制度編成を目指している。これらについては、欧州資格枠組み(EQF)の実施と、欧州職業教育評点制(ECVET)の立案と実施が、重大な役割を担う。どちらのツールも、移動性、融通性、評価の共通化を促進するという目的を持つ。欧州のこれらの動向と構想は、各国の教育制度を同一化することを狙ったものではない。しかしそれらは、各国の制度改革に刺激を与える効果と、方向性を示す働きをもっている。欧州のこれらの動向から、例えばドイツではデュアルシステムを柔軟化し近代化するとともに、その利点を強化することにより、欧州各国で通用するようなシステムに再構築しようという動きがある。

1. EUの職業教育訓練政策

欧州域内の協力の中心的関心事は、共通の教育圏を創設することである。欧州市民が職業教育訓練を他国で受ける場合だけでなく、職業教育訓練から実際に職業に就く場合にも、国境を跨いで自由に移動できるようにしようという構想は、EU拡大に歩調を合わせた必然的な動きであるとも言える。また派生的に、欧州全体を強化しようという趣旨から、職業教育訓練の内容と品質を高めようという動きが生まれている。

欧州の職業教育政策の戦略的行動枠組みは、欧州各国の教育大臣によるワークプログラム「一般教育と職業教育2010年」(コペンハーゲン・プロセス)によって発表された。このプログラムはEU内の体系的かつ構造的な教育協力の基礎をなし、プログラムの使命は、相互の経験交流を通じて各国の制度改革を支援し、リスボン目標の実現を促進することである。

ワークプログラムの進展状況は、欧州教育閣僚理事会が2007年2月14日の会議で可決した中間報告で述べられている。プログラムは、コペンハーゲン・プロセスの主要優先順位に従って、引き続き職業教育の品質と魅力の向上に努めるよう各国に要求している。また、多くのEU加盟国が、欧州生涯学習資格認定フレームワークに沿った自国の資格認定フレームワークを再編成中であることも確認されている。

欧州共通の資格認定枠組みである「欧州資格枠組み(EQF)」に関する勧告については、欧州議会との交渉が進められ、2007年11月の欧州教育閣僚理事会において最終的な合意がなされた。欧州内における職業教育の共通化と移動性を高める取り組みは、今後もさらに強化され続けられていくことが確認されている。

2. 欧州資格枠組み（EQF）の実施及び促進

欧州資格枠組み（EQF）は、欧州域内における能力比較を可能とするものである。その結果、既存の各国の資格に対する認識の向上に寄与し、学習成果及び能力水準に関する共通の枠組みとして機能することも意図されている。EQF は枠組みとして認識されていることから、国別の枠組みと欧州の資格枠組みとの間で翻訳手段としての機能を持つ。EQF により、異なる学習形態や異なる学習場所を通じて習得した学習成果は、欧州内で相互に比較可能となり、また取得単位は国家レベル及び欧州レベルの双方で移行可能なものとなる。

3. ドイツ資格枠組み（DQF）の策定

欧州資格枠組み（EQF）の実施及び促進に歩調を合わせ、ドイツ国内でも資格認定フレームワークを策定中である。ドイツ資格枠組み（DQF）と呼ばれる。連邦政府は欧州の動き（EQF と ECVET）を、ドイツレベルでも、移動性、透明性をさらに促進する積極的機会と位置付けている。

EQF により、生涯学習成果と能力水準に関する共通の基準体系が策定される。これは各国の基準体系と資格認定フレームワークの間の翻訳ツールとして、機能することができる。異なる学習形態と異なる学習地で取得された学習成果が、国内的にも欧州的にも相互に比較可能で評価可能となる。

DQF の策定は、ドイツの教育制度の特徴を考慮し反映させるとともに、可能な限り EQF と矛盾しない標準水準を設定する方向で進められている。この取り組みは、職業技能者の高等教育への移行や、職業準備から職業教育への移行や、職業訓練と継続訓練の連携といった問題にも影響を及ぼしている。

教育分野横断的な資格認定フレームワークの策定により、水平方向のモビリティ（全日制職業学校・デュアルシステム）と垂直方向のモビリティを向上させることが可能となる。そのための条件は、学習場所、学習期間、学習形態にかかわらず、徹底的に学習成果と技能を資格認定フレームワークの基準とすることである。DQF は職業教育の観点から、デュアルシステムの枠内で習得された学習成果を、すなわち部分資格と技能を表示・記述し、それによってそれらを比較可能にし、職業資格の評価を容易にするものである。

連邦と州は 2007 年 1 月、ドイツ資格認定フレームワークの策定のための調整グループを設置した。この調整グループは、EQF に対する高度の補完性を保証する DQF 策定のための出発点の上に作業が進められている。このベースの上に DQF 案が、労使双方と学術・教育団体の代表者によって共同で策定され、2010 年末までの国内協議プロセスに提示されることになっている。

4. 欧州職業教育評点制（ECVET）の策定

欧州職業教育評点制（ECVET）の目的は、若年者と成人の国境を越えたモビリティを

促進することである。欧州の職業教育が多様であるため、ECVET は学習状況と学習環境に無関係に構想されており、学習成果本位制が基本的なコンセプトとなっている。ECVET は各種資格³⁰を、転用可能かつ積算可能な学習単位に区分し、それによって学習成果の比較可能性、転換、認定のための条件を整えるものである。

欧州委員会は 2006 年 10 月、職業教育に関する欧州評点制(職業教育・トレーニングに関する欧州履修証明転換システム= ECVET)の諮問プロセスを開始した。このプロセスは 2007 年 3 月まで全欧で実施された。このプロセスは各国政府、労使、各国の資格認定・職業教育制度の関係者やエキスパートを対象としており、4 つの分野(ECVET の目標、手続き構成、実施、モビリティ促進)に沿って議論が進められた。欧州委員会には欧州の 32 カ国から、90 の回答があり、これらは職業教育に関する基調会議「欧州教育圏を可能にする」(ミュンヘン、2007 年 6 月)において、ドイツを議長国として議論された。

諮問プロセスから出てきた主要意見は概ね以下のようにまとめられる。すなわち、「ECVET は、生涯学習と非公式・略式の学習の評価の文脈において、必要なツールと考えられ、モビリティ促進、取得資格の評価と認定への寄与が期待される。EQF とともに ECVET は、欧州の資格制度に透明性をもたらすものである」。このように、欧州の職業教育の共通の基盤としての「学習成果本位制」というコンセプトは、欧州各国において肯定的に受け入れられているようである。

諮問結果は 2007 年 12 月、欧州職業教育委員会に提出され協議に付された。欧州職業教育委員会は ECVET のさらなる開発をワークプログラム 2010 年に含め、その試行は生涯学習プログラム(2007 年から 2013 年まで)に盛り込まれている。

5. ドイツ国内における「職業教育における評点制の制定」の試行

ドイツではすでに 2005 年の職業教育法改正によって、養成教育訓練と継続訓練におけるモビリティと融通性の改善に関する取り組みは始まっている。

連邦教育研究省(BMBF)は 2007 年秋、パイロットイニシアティブ「職業教育における評点制の制定」をスタートさせた。このイニシアティブの中心は、ドイツ国内における職業教育制度の分野における学習成果ないし技能を把握し、他の分野に転換(置き換え)評価するための評点制を体系的に試行するためのパイロットプロジェクトの実施である。このプロジェクトでは、職業準備とデュアルシステムの間、職業分野とデュアルシステムの間、デュアルシステムと全日制職業学校教育の間、デュアルシステムと継続訓練の間の転換評価が視点となっている。

プロジェクトの目標は、置き換え可能な評価メカニズムを考案し試行することであり、それにより各教育の経路を開き、融通性のあるものにしようという試みである。模範的試行を

³⁰ 資格とは、「ある者の学習成果が所定水準に適合していることを、所管機関が確認した、評価・認定プロセスの正式結果」と EC 委員会は定義している。ブリュッセル、2006 年 9 月 5 日。

行うため 2007 年末、10 のプロジェクトが選定された³¹。

6. ユーロパスの導入・促進—EQF 及び ECVET との相乗効果の確保

ユーロパスの構想は、2005 年 1 月 1 日にスタートした。ユーロパスのポートフォリオは現在、透明性の拡大を目標とする以下の 5 種類の文書から成る：①欧州履歴書、②ユーロパス言語パスポート、③ユーロパス移動性、④ユーロパス証明書追補、⑤ユーロパス卒業証明書追補。加盟諸国は、ユーロパス制度の実施状況を把握するため、全国ユーロパスセンター (NEC) を設立している。ドイツの NEC は 2005 年に創設され、当初は InWEnt (Internationale Weiterbildung und Entwicklung GmbH：国際職業向上訓練・発展公益有限会社) を拠点としていた。2007 年 7 月以降は、連邦職業訓練研究機構 (BIBB) がこの役割を担っている³²。

2005 年には、ドイツ語版ユーロパスのホームページの作成及び掲載、またその後のインターネット上でのユーロパス移動性文書作成用のドイツ語データベースの整備が活動の中心であった。2005 年 9 月に行われたオープニングセレモニーの際、ユーロパスの枠組み構想、また特にドイツ語版ホームページを通じた電子的可能性が発表された。

2007 年以降は、ユーロパス履歴書の促進が NEC の主な活動となり、これは利用可能な予算に応じて政策立案者向け、或いは一般市民向けの活動が展開されている。ここでの焦点は能力志向のアプローチに当てられ、またユーロパスプラス及び ProfilPASS により提供される評価及び定式化の可能性が宣伝され、ユーロパス履歴書に関する特別冊子が作成された。

他方、連邦雇用エージェンシー (BA) の求職用オンライン検索システム (BIZ – Berufsinformationszentrum) にユーロパス履歴書を組み込む提案がなされている。また NEC では、省庁での求人に応募する際にユーロパス履歴書の提出を義務付けるよう、より多くの省庁の説得も目指している。

しかしながら、これらの努力に反して現在のところ利用実績は限定的である。ベルリン商工会議所へのヒアリングによると、2005 年にホームページがスタートして以来、28,623 件のユーロパスが申請されたにとどまる (2008 年 5 月 5 日時点)。これは、ユーロパス証明書に関する注記の掲載が活発でないことや、また英語やフランス語への翻訳がないことが問題として指摘され、NEC はこうした点の改善に取り組むとしている。

また、2006 年 10 月からはユーロパスプラスがスタートした。ユーロパスプラスの狙いは、若年者の能力自己評価を支援することであり、これは結果的に、職業教育訓練に関する欧州政策の戦略目標に沿って、習得の場所や方法に関わりなく、学習実績の明確化に寄与するものである。ユーロパスプラスは現在、様々な職業教育訓練及び資格認定制度の専門家から成る多国籍パートナーシップの中で開発中である。

³¹ これらのプロジェクトは、連邦職業訓練研究機構 (BIBB) とマクデブルク大学、イエナ大学、及び労使双方と各州の代表者からなる委員会の助言を受けている。<http://www.devet.net/>

³² <http://www.europass-info.de>

7. 欧州職業教育促進センター (CEDEFOP)

テサロニキにある欧州職業教育促進センター(CEDEFOP)は、職業教育に関する EU の情報センターであり、EU 域内の職業教育の制度、政策、研究、実務に関する情報提供と分析を行っている。

CEDEFOP の主要任務は、①データの選別およびドキュメンテーションと分析、②職業教育研究のさらなる発展と調整、③情報管理と報告、④職業教育に関するパートナーとの情報交換と支援など。

CEDEFOP の職務重点に関する詳しい情報については下記サイトを参照されたい。

<http://www.cedefop.eu>。

8. 欧州専門情報・専門経験ネットワーク (ReferNet)

CEDEFOP の任務には、欧州専門情報・専門経験ネットワークの調整も含まれる。このネットワークは ReferNet と呼ばれ、EU 加盟国内の職業教育に関する専門情報の収集・分析・編集が主目的となっている。これは各国の職業教育機関や団体が作るコンソーシアム(協会)をネットワーク化することによって行われる。各国のネットワークはコーディネーターによって管理されるが、ドイツにおけるこのコーディネーターは連邦職業訓練研究機構(BIBB)が担っている。

国内コンソーシアムは、作業協同体「職業教育研究ネットワーク」のメンバーで構成される。その目的は、職業教育に関する主要テーマ分野について、職業教育制度に関する全欧的に比較可能な情報とデータを収集し、これを電子形態で編集し、諸々の動向を各国間で直接的に比較できるようにすることである。各国の職業教育制度を構造化した一覧表「セマティック・オーバービュー(Thematic Overviews)」³³はすでに提供を開始している。

ReferNet はまた、欧州の職業教育文献の重要な情報バンクになっている。ReferNet は 2007 年に、「技能開発と革新的教育学 (skills and competences development and innovative pedagogy)」というテーマに関する分析報告書を作成した。この報告書は 2008 年はじめからドイツの ReferNet サイトにも入れられている³⁴。加えて 2007 年上半期にドイツが EU 理事会議長国を務めたのを契機として、ドイツにおける職業教育制度に関する CEDEFOP とドイツ ReferNet の共同刊行物が、ドイツ語、英語、フランス語で刊行された³⁵。これと並んで、ReferNet に属する研究データバンク、ヨーロッパ・リサーチ・オーバービュー (European Research Overview = ERO) が、職業教育研究分野における国際的知識情報移転のプラットフォームを提供している。

³³ <http://www.refernet.de/de/10.htm>

³⁴ <http://www.refernet.de/>

³⁵ Cedefop パノラマ・シリーズ 136。EC 出版局。ルクセンブルク、2007 年。

9. TTnet—欧州教師・訓練教育指導者ネットワーク

2005年に創設されたネットワーク「TTnet ドイツ(Ttnet DE)—職業教育における訓練教育指導者の資格付与に関する革新ネットワーク」は、CEDEFOPにより調整される全欧的「TTnet—トレーニング・オブ・トレーナーズ・ネットワーク」のドイツ・セクションである。ドイツのネットワークには、訓練教育指導者の資格付与で鍵となる役割を有する省庁、各中央団体、諸機関からなる35余りのメンバーが属している³⁶。

TTnet ドイツは欧州資格枠組み(EQR)に関連し、職業教育の教師・訓練教育指導者の主要プロフィールに関する共通能力枠組みの策定に関する作業に参加している³⁷。ドイツの寄与の中心は、職業訓練と継続訓練とEラーニングの分野におけるアンケートと調査である。連邦職業訓練研究機構(BIBB)とTTnetは、現場教育訓練指導者に関するEU委員会のもうひとつの研究「ユーロトレーナー(ITB-Bremen)」も積極的に支援している³⁸。

また、ドイツTTnetとデンマークTTnetは、デュアルシステム教育の分野におけるドイツとデンマークの交流を支援しており、この交流はデンマークにおいて、教育訓練指導者を支援するツール「トレーナー・ガイド」の作成につながった。

10. 生涯学習プログラム

2007年1月1日、欧州の新しい教育プログラム「生涯学習プログラム」が発効した。このプログラムは、従来のソクラテス・プログラムとレオナルド・ダビンチ・プログラムを統合したものである。実施期間は7年(2007年から2013年まで)で、このプログラムには69億7000万ユーロの予算が投じられる予定である。

生涯学習プログラムは、学校(コメニウス)、大学(エラスムス)、職業教育(レオナルド・ダビンチ)、成人教育(グルントウィー)の各教育分野に対応する4つの個別プログラムに分かれている。この他に、主に政治的措置の構想の支援、外国語学習の奨励、革新的教育法の開発、生涯学習プログラム成果の普及を目標とする横断的プログラムがある。従来独立していた大学プログラム「ジャン・モネ」は、生涯学習プログラムに統合された。

このプログラムは、欧州の教育政策を実現するための主要ツールのひとつであり、大学教育の分野におけるボローニャ・プロセスと職業教育分野におけるコペンハーゲン・プロセスを補助するもの。全教育分野の教師と学習者の全欧的モビリティの促進が優先的課題である。

11. 職業教育における品質保証のための欧州ネットワーク：CQAF

欧州レベルにおいて、職業教育における品質保証というテーマはすでに2000年から共通の課題とされている。2002年11月に出された職業教育における欧州協力の強化に関するコ

³⁶ <http://www.bibb.de/ttnet>

³⁷ http://trainingvillage.gr/etv/projects_networks/TTNET/ThematicProjects

³⁸ www.itb.uni-bremen.de/relaunch/eurotrainer.html

ペンハーゲン宣言は、職業教育のモデルや方法の交流と共通の資格基準・原則を中心とする品質保証についての協力の促進を、改めて政治的アジェンダ(協議事項のリスト)に上げた。品質保証は、加盟国間の相互信頼の基盤であり、モビリティ、透明性、認定、生涯学習の促進を支援するツールと考えられている。

「共通品質保証フレームワーク(Common Quality Assurance Framework = CQAF)」は、各国活動の共通のフレームワークとして、制度レベル(国)でも教育計画者・提供者レベルでも、品質保証措置の有効性の改善可能性を特定するのに役立つ。その中心にあるのは、職業学習を学習者にとっても教育提供者にとっても、効果的かつ効率的なものにし、時間と資源を可能な限り最適に投入するという目標である。CQAF モデルは関係する教育責任者をすべて取り込むものであり、中立的で国際比較を可能にするものでなければならないとされている。

1 2. 欧州における全日制学校職業教育とデュアルシステム

連邦職業訓練研究機構(BIBB)プロジェクト「二元制職業教育を行っている欧州の主要国における全日制学校職業教育」(2005年～2007年)は、デュアルシステムと全日制学校職業教育の間の融通性を分析している。その中心的テーマは、オーストリア、デンマーク、オランダ、スイスにおけるデュアルシステムと全日制学校職業教育の位置付けである。

これら諸国の教育制度は、一連の共通の課題に直面している。すなわち、訓練職場の供給量不足と新たな参加者階層(特に移住の背景をもつ学習者)の増加という文脈において、経済のサービス業化が進行する中で、国民の教育水準を高めなければならないという課題である。全日制学校職業教育ないしデュアルシステム教育の重要性は、分析対象国間でまちまちである(第2-7-1表参照)。

ドイツは、デュアルシステムが全欧州で有効な職業教育訓練システムとなることを目指しており、現在、類似のシステムを導入しているこれら国々への情報提供および当該国における進行プロセスの把握と分析を積極的に行っていくとしている。

第2-7-1表 主要国における職業教育参加者/率

	オーストリア 2005/06年	デンマーク	オランダ 2006年	スイス 2005年
デュアルシステム教育課程	38%	67,000(2007年)	31%	85%
全日制学校職業教育課程	40%	1,911(2007年)	69%	12%
その他	22%	情報なし	情報なし	2%
合計	100%	情報なし	100%	100%
人数	104,605	126,327(2005年)	466,000	219,904

出典：シュネーベルガー、A./ノヴァク、S.、2007年；バイアー、I.、2007年；Statistics Denmark 2005；Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap 2007；連邦統計庁 2007年。

《参考文献》

- ・小原哲郎編・訳（2007）『ドイツの職業訓練関連法令・資料集（第3版）』職業能力開発大学校
- ・財団法人海外職業訓練協会 HP（<http://www.ovta.or.jp/>）
- ・坂元明美・本多千波（2006）『海外・人づくりハンドブック・ドイツ』海外職業訓練協会
- ・佐々木英一（2005）『ドイツ・デュアルシステムの新展開』
- ・竹内ひとみ(2003)「ドイツにおける職業訓練システムと失業者に対する職業訓練対策」『日本労働研究雑誌』no514
- ・田中信世（2004）「ドイツの経済構造改革」『国際貿易と投資』No.55
- ・寺田盛紀（2003）『新版ドイツの職業教育・キャリア教育—デュアルシステムの伝統と変容』
- ・日本労働研究機構（2000）『ドイツの職業訓練』
- ・日本労働研究機構（2003）『教育訓練制度の国際比較調査、研究』
- ・労働政策研究・研修機構（2004a）『ドイツ・フランスにおける雇用政策の改革』
- ・労働政策研究・研修機構（2004b）『諸外国の若者修業支援政策の展開—ドイツとアメリカを中心に—』
- ・労働政策研究・研修機構（2006）『ドイツにおける労働市場改革』
- ・労働政策研究・研修機構（2007）『ドイツ、フランスの労働・雇用政策と社会保障』
- ・Berufsbildungsgesetz(BBiG) 職業教育訓練法(2005)
- ・Bundesagentur für Arbeit [BA]（2008）『Geschäftsbericht 2007』
- ・Bundesministerium für Bildung und Forschung [BMBF]（2003）『Berufsbildungsbericht 2003』
- ・Bundesministerium für Bildung und Forschung [BMBF]（2008a）『Berufsbildungsbericht 2008』
- ・Bundesministerium für Bildung und Forschung [BMBF]（2008b）『Bildung in Deutschland 2008』
- ・Bundesministerium für Bildung und Forschung [BMBF]（2005）『Grund und Strukturdaten 2005』
- ・Bundesministerium für Bildung und Forschung [BMBF]（2008c）『Grund und Strukturdaten 2007-2008』
- ・Statistisches Bundesamt（2008）『Statistisches Jahrbuch 2008』
- ・Rapport public thematique [La formation professionnelle tout au long de la vie] 2008
- ・ReferNet-Country Report, BIBB (2008)
- ・IKBB-Broschuere-10 Leitlinien(2007)

第3章 イギリスの公共職業教育訓練

第1節 職業教育訓練政策の全体概要

1. 現行の職業教育訓練政策¹

2006年12月、リーチレポートにおいて現行の職業教育訓練政策についての勧告と職業教育訓練改革の基本枠組みの提言がなされた。それを全面的に受け入れ、現在、イギリスではイノベーション・大学・職業技能省（Department for Innovation, Universities and Skills：DIUS）が中心となり職業教育訓練改革を進めている。

リーチレポートは財務省および旧教育技能省の委任を受けた諮問機関（リーチ委員会：Leitch Review of Skills）が公表した提言書であり、イギリスが直面している技能労働者不足、スキル水準の低迷といった課題に対して長期的な視点でのスキル向上の重要性を指摘し、世界水準のスキルを構築するための基本枠組みを示したものである。

同レポートで示された職業教育訓練の改革案は、他の主要先進国に比べて低位にあると指摘されるイギリスの教育およびスキル水準を2020年までに世界トップクラスに引き上げること为目标としており、全般的な職業能力を底上げするために、より多くの労働者への職業教育訓練機会の提供を改革案として盛り込んでいる。

これまでイギリスでは職業教育訓練政策の主要な対象は失業者、就業前の若年者であり、在職者や事業主に対する職業教育訓練施策は十分でなかった。リーチレポートでは事業主、在職者向けの職業教育訓練施策の拡充に重点を置いており、そのために従来の複雑な職業教育訓練の実施体制を整理するとともに、事業主や在職者のニーズに合った職業教育訓練プログラムを策定し、事業主の主体的な参加による職業教育訓練の質の改善の必要性を指摘している。

リーチレポートで提言された主な改革案と、世界水準のスキルを構築するために2020年までに実行すべき具体的な数値目標は次の通りである。

[主な改革案]

① すべてのレベルにおける成人スキルの向上

世界水準のスキルへの前進を図るためには基礎的な読み書き・計算能力から高度な職業能力に至るまでの全般的なスキルの底上げが必要である。これを実現するためにGDPに占める職業教育訓練費を増大する。

② 「Train to Gain」「Learner Account」²等の職業訓練支援プログラムの実施

¹ イギリスでは教育および職業訓練政策についてはイングランド、ウェールズ、スコットランド、北アイルランド地方にそれぞれ権限を委譲している。そのため政策、スキル目標、担当機関等は地方により異なる。本稿では特に断りがないかぎり調査を実施したイングランド地方について記述する。

² 「Train to Gain」はLSC（教育技能委員会）による職業訓練支援プログラム（第3節参照）、「Learner Accounts」は個人向け職業訓練費補助プログラムであり、2010年「Skills Account」の呼称でその導入が予定されている（第7節参照）。

スキル向上のための公共支出を「Train to Gain」「Learner Accounts」等の職業訓練支援プログラムに集中的にあてる。

③ 事業主の発言力の強化

既存の組織を合理化し、「雇用・技能委員会（Commission for Employment and Skills）」を新設することにより、スキルに対する事業主の発言力を強化する。

④ 事業主の関与と投資の拡大

SSCs（Sector Skills Councils：産業別技能委員会）の改革、権限強化を行う。公的資金の提供は SSCs が承認した職業資格に関連する訓練のみとし、より経済的価値が高いスキルの向上を目指す。目的にあった職業資格の開発とそれに対応した職業教育訓練を強化するために予算を増大する。

⑤ 職場における NVQ³レベル 2 以上の取得の推進

雇用主は従業員が NVQ（National Vocational Qualifications：全国職業資格）レベル 2 以上の資格を取得するために、職場での職業教育訓練を推進する。2010 年時点で十分な進展がみられなかった場合には、従業員の法的権利として確立する。

[2020 年までに実行すべき数値目標]

- ・ 成人の 95% が読み書き・計算能力を習得（2005 年時点：読み書き 85%、計算能力 79%）
- ・ 成人の 90% 以上がレベル 2 以上の資格を取得（2005 年時点：69%）
- ・ 中間となる職業資格レベルをレベル 2 からレベル 3 にシフト（190 万人のレベル 3 の追加取得と毎年 50 万人の徒弟制度）
- ・ 成人の 40% 以上がレベル 4 以上を取得（2005 年時点：29%）

以上のように、現状のイギリスの技能労働者の不足、教育およびスキル水準の低迷を打開するために職業教育訓練施策の見直しと生涯を通じた職業能力開発が積極的に進められている。とくにリーチレポートの提言を受けて、雇用主のニーズに合った職業資格とそれを取得するための職業教育訓練施策の拡充、さらにスキルに対する政府・企業・個人の責任の共有といった点が職業教育訓練政策の改革において重視されている。政府は職業教育訓練施策を進めるために個人および事業主に対して財政支援をはじめとする様々な支援責任を負い、事業主は従業員のスキル向上に投資することが生産性及び利益の向上に寄与するものであるこ

³ イギリスでは資格の取得を教育訓練の到達目標の重要な指標としており、1986 年に多くの公的資格、民間資格を NVQ（National Vocational Qualification：全国職業資格）として一元化しており、Academic Qualification（教育資格）、General National Vocational Qualification（職業教育証書）、Occupational Qualification（職業資格）が相対的に認定されている。なお NVQ はイングランド、ウェールズ、北アイルランドで適用されているが、スコットランドでは SVQ（Scottish Vocational Qualification）が用いられている。公的資格制度の詳細については補論を参照されたい。

とを認識して職業教育訓練により一層、投資し、個人は生涯を通じたスキル向上は自身の責任であると認識する必要がある。

2. 職業教育訓練実施機関の構成と役割分担

(1) 中央政府の組織再編

2007年6月、ゴートン・ブラウン政権の発足に伴う省庁再編により、貿易産業省および教育技能省が廃止され、新たにイノベーション・大学・職業技能省（Department for Innovation, Universities and Skills : DIUS）、児童・学校・家庭省（Department for Children, Schools and Families : DCSF）が設置された。

イノベーション・大学・職業技能省は、旧教育技能省が所管していた19歳以降の高等教育・スキルに関する業務と、旧貿易産業省が所管していた科学・イノベーション関連業務を引き継ぎ、高等教育および成人向けの教育・スキル分野を所管している。職業教育訓練政策を推進する主要な行政機関であり、イギリスが科学、研究およびイノベーション分野において世界的拠点の一つとなり、またグローバル経済での競争を勝ち抜くために世界水準のスキルを構築するという政府の長期ビジョンを実行する責任を担っている。また同省はリーチレポートの提言の実行を含む政府のスキルに関連する広範囲な課題を前進させる役割も担っている。

発足時に公表されたイノベーション・大学・職業技能省の主な政策は、①世界水準の研究基盤の維持・発展、②すべての経済活動分野におけるイノベーション推進のための研究基盤の最大限の活用、③高等教育への参加率の拡大、④義務教育修了後の16歳以上の若者および成人の教育や学習への参加率、修了率の向上、⑤基礎的な読み書き・計算能力を向上させることによる成人間のスキルギャップの解消、⑥科学・技術・工学・数学分野の人材の強化等である。

2008～2010年度のイノベーション・大学・職業技能省の予算は第3-1-1表のとおりであり、2008年度の予算総額は181.5億ポンドとなっている。そのうち職業教育訓練関連予算である「継続教育および職業訓練」は48.1億ポンドと同省庁の予算額の約四分の一である。政府は「高等教育」および「継続教育および職業訓練」のための予算増を決め、毎年平均2%の増加により2008年度の142億ポンドから2010年度には158億ポンドまで増やす方針を示している。

第3-1-1表 イノベーション・大学・職業技能省のプログラム予算（2008-2010年度）

（単位：100万ポンド）

	2008-09	2009-10	2010-11
高等教育	9,421	9,935	10,476
継続教育および職業訓練	4,806	4,987	5,316
科学	3,524	3,745	3,970
イノベーション	350	394	387
本部	48	48	48
合計	18,149	19,109	20,197

出所：DIUS Business Plan 2008-09

また2007年の省庁再編により旧教育技能省が担っていた教育分野のうち高等教育機関に通っていない19歳未満の学習と学校および徒弟制度の枠内での職業訓練については児童・学校・家庭省がその業務を引き継ぎ、旧貿易産業省が所管していた業務のうちイノベーション・大学・職業技能省へと移管された業務以外の経営革新、地域開発に関連する雇用および能力開発については、新設されたビジネス・企業・規制改革省（Department for Business Enterprise & Regulatory Reform：BERR）が所管している。

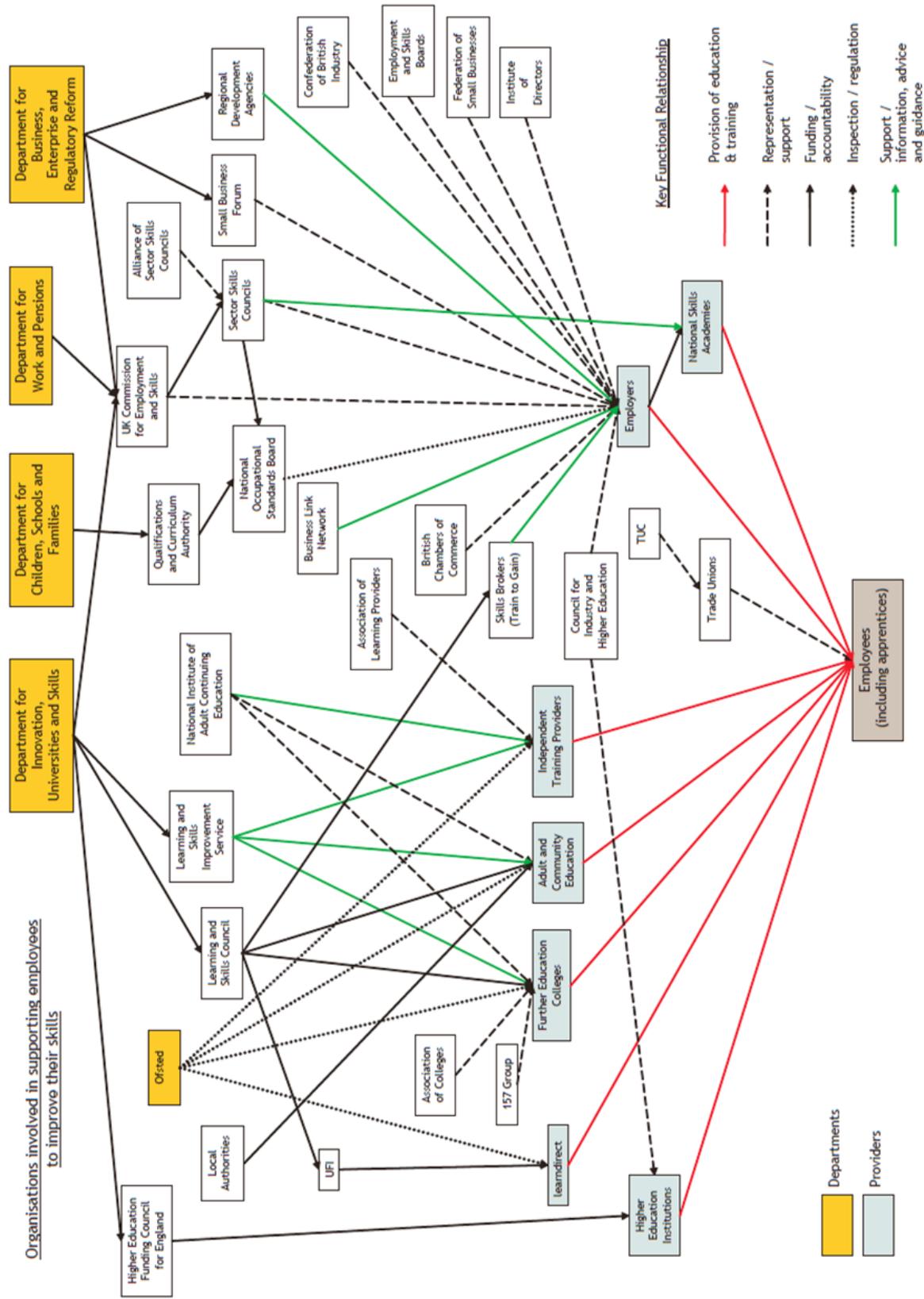
この他、職業教育訓練と関連のある中央省庁としては、失業者、経済的弱者向けの就職支援を主管する雇用年金省（Department for Work and Pension：DWP）があり、ジョブセンター・プラスの運営、転職者・求職者の支援、能力開発に結びつく能力診断プログラム等は同省が担当している。

（2）関係団体

イギリスの職業教育訓練政策の関連機関は非常に多く、複雑な組織体制となっている。公的な職業教育訓練は政府が直接資金提供するのではなく、政策に沿ったプログラムを提供する教育訓練機関に公的機関を通じて公的資金を助成する方法を用いている。

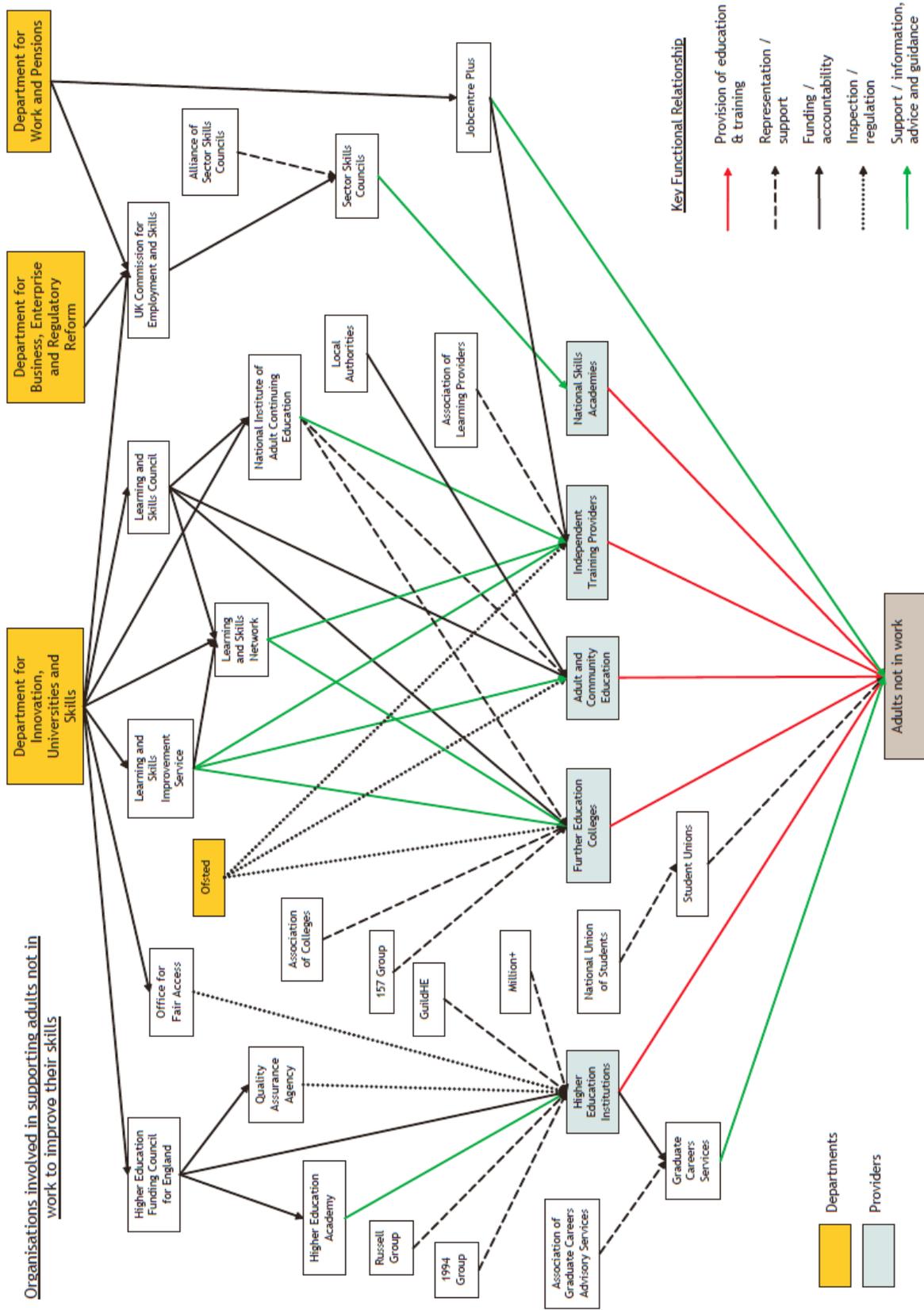
また資格取得を前提とした職業教育訓練が実施されているため、資格制度関連機関も職業教育訓練政策の実施機関として重要な役割を担っている。第3-1-2図は2008年11月時点の在職者、第3-1-3図は失業者の職業教育訓練政策に関連する組織をそれぞれ示したものであり、以下ではその中でとくに主要な役割を果たしている組織について紹介する。

第3-1-2図 職業訓練政策実施機関（在職者対象）



出所：Re-skilling for recovery: After Leitch, implementing skills and training policies 2008

第 3-1-3 図 職業訓練政策実施機関 (失業者対象)



出所 : Re-skilling for recovery:After Leitch, implementing skills and training policies 2008

ア. LSC (Learning and Skills Council : 教育技能委員会)

LSCは「Learning and Skills Council Act 2000 (教育技能委員会法)」に基づき2001年4月に設置された公的機関であり、義務教育修了後の16歳以降の大学を除く継続教育、職業訓練の計画と予算の責任を全面的に負っている。2009年度のLSCの総予算額は約124.1億ポンドであり、これらの予算は主にイノベーション・大学・職業技能省と児童・学校・家庭省から受けている。LSCが予算配分の対象とする職業教育訓練はNVQレベル3相当までが主であり、レベル4以上は大学等の高等教育機関で実施される教育訓練プログラムとなりLSCの管轄外である。

LSCは中央組織に加えて9つの地域組織、全国47の地方事務所から構成されており、地方事務所はそれぞれが管轄する地方の職業教育訓練ニーズを把握し、地域の関係団体と連携しながら職業教育訓練を推進している。

なお2008年3月政府により、LSCの業務のうち16～18歳の学習者の財政支援の責任を150の地方自治体と児童・学校・家庭省が新設する若年学習局 (Young People's Learning Agency) に移管し、また成人の職業教育訓練に対する国からの予算の配分をイノベーション・大学・職業技能省が新設するスキル資金提供局 (Skills Funding Agency) に移管する計画が発表された。そのための組織改革が2009年4月から段階的に進められ、2010年以降、LSCは完全に廃止される。この組織改革の背景には、義務教育修了年齢を現行の16歳から18歳への引上げ⁴、これに合わせて16歳未満およびそれ以降の18歳までの教育課程での職業教育訓練への資金供給源を地方自治体向けの政策目的の予算に一本化したいといった政府の意向がある。

イ. SSCs (Sector Skills Councils : 産業別技能委員会)

SSCsは、産業ごとの職務基準を作成する公的機関である。各産業の雇用主代表が主体となり、労働組合や職能団体、その他利害関係者の積極的な関与を得た上で、政府機関と協力しNVQの評価の基盤となる全国職務基準 (National Occupational Standards) の作成とそれに基づいた職業教育訓練プログラムの実施を進めている。

イギリスの全労働力の85%をカバーする25のSSCがあり (第3-1-4表参照)、各SSCはイノベーション・大学・職業技能大臣の認可を受け、①産業部門ごとのスキルギャップとスキル不足の解消、②企業の生産性、公共サービスの改善、③部門ごとに必要なスキルの支援、④職業教育訓練の供給面での改善等の取り組みを行っている。

現在、SSCsでは各産業のスキルニーズに対する調査を実施し、雇用主のスキルニーズを反映した職務基準の設定、それに対応した職業教育訓練の実施に向けて、現行の多数ある職

⁴ ブラウン政権はイングランドでの義務教育修了年齢を2015年から現行の16歳から18歳に引上げる方針を明らかにしており、「教育技能法案」にその内容が盛り込まれている。この制度が実現すると16歳で通常の教育課程を修了した後に、さらに2年間の就学あるいは職業訓練が義務づけられる。

業資格の見直しを進めている。職業資格および職業教育訓練には各 SSC が作成する職業資格の取得要件を明記した職務基準書が必要となる。訓練生は全国職務基準に基づいた評価を訓練評価者から受けながら、NVQ 取得に必要な複数のユニットを修了し、最終的に資格取得の認定を受ける。したがって、職業教育訓練の枠組みを事実上形成することになる全国職務基準の作成のプロセスが非常に重要であり、各産業のスキルニーズの把握とそれを反映した職務基準が求められている。

第3-1-4表 各 SSC の産業分野

組織名	産業分野
Asset Skills	ファシリティ・マネジメント、住宅、不動産、清掃、パーキング
Cogent	化学・薬品、オイル・ガス、核物質、石油・ポリマー
Construction Skills	建設
Creative&Cultural Skills	広告、工芸、文化遺産、デザイン、音楽、公演、文芸・ビジュアルアート
e-skills UK	IT、通信
Energy&Utility Skills	電力、ガス、廃棄物処理、水
Financial Services Skills Council	金融サービス
GoSkills	旅客運送
Government Skills	中央政府、公的サービス部門・機関
IMI	自動車販売
Improve Ltd.	飲食物製造・処理
Lantra	土地利用、環境
Lifelong Learning UK	地域学習、継続教育、高等教育、図書館、文書保存館、情報サービス等
People 1st	イベント、ギャンブル、ホスピタリティー、ホテル、飲食店
Proskills	建造物、構築物、家具、インテリア、ガラス、印刷
SEMTA	科学、エンジニアリング、製造技術
Skillfast-UK	ファッション、テキスタイル
SkillsActive	レジャー、スポーツ・フィットネス、アウトドア
Skills for Care and Development	ソーシャルケア、幼児、年少者、若年労働力
Skillset	テレビ、ラジオ、出版、コンピュータゲーム、映像
Skills for Health	健康管理
Skills for Justice	警察、司法機関
Skills for Logistics	貨物輸送
Skills for Retail	卸売
SummitSkills	エンジニアリング、建物管理

ウ. UK CES (UK Commission for Employment and Skills : 英国雇用・技能委員会)

UK CES はリーチレポートで政府への提言機関の必要性が示されたのを受けて、2008年4月に雇用主の声を代表する機関として設立された全国的な雇用主代表機関である。

同機関の主な役割は以下のとおりである。

- ① 政府に対して、社会的、経済的ニーズに基づいた職業教育訓練の在り方を提言する
- ② 職業教育訓練政策の目標達成状況を評価、報告する
- ③ SSCs の再認可について大臣に助言する

1986年に多数の公的資格及び民間資格を公的職業資格として一元化したNVQが導入されて以来、NVQはイギリス社会に浸透してきたが、時代に応じてその社会的・経済的ニーズは変化しており、2000年以降、職業資格制度改革が政府によって進められてきた。とくに2005年以降は産業ごとの資格 (Sector Qualification) に対して政治的支持が強まり、資格制度に産業別の特徴を認めるようになった。現在、政府の意向により同特徴をさらに強める傾向にあり、各産業で必要な資格を整理し、産業ごとの特徴ある職業資格制度の確立が進められているが、UK CESはその際の産業間での調整役を担う。

また同組織の最も重要な活動は、SSCsが長期的な社会的・経済的ニーズを考慮し、雇用者側のスキルニーズに基づいて作成した職業資格の迅速かつ円滑な認可を支援することである。職業資格の構築は将来を見通した形で進めていかなければならない。現行の資格制度の見直しは2010年末までに完了、2011年から新しい資格を施行することが政府の指針として示されている。

エ. 教育訓練プロバイダー

イギリスでは全てを公的資金で運営する公共職業訓練施設はなく、教育訓練は政府の職業教育訓練政策に沿って教育訓練プロバイダーが教育訓練プログラムを提供し、その実績に対して公的資金が助成されている。つまりイギリスにおける公的訓練といった場合、特定の条件に合った受講者の受講料が公費によって支払われるのであって訓練機関そのものは必ずしも公営ではない。その結果、職業資格や職業教育訓練さらにその評価判定に関して厳格に定められた基準を満たし公的な認定を受けた機関であれば公共の職業訓練を実施するのに適切な組織とされており、営利を目的とする民間組織も多く参入している。

義務教育修了後の16歳以降を対象に職業教育訓練を提供する代表的な教育訓練プロバイダーには、継続教育カレッジ (Further Education College)、民間の職業訓練プロバイダー (Independent Training Provider)、ラーンダイレクト・センター (Learndirect Centre)⁵、ボランティア団体等がある。このうち継続教育カレッジは、幅広い対象者を対応にNVQをはじめとする多種多様な資格取得に結びつくプログラムを提供しており、社会人の職業教育訓練に

⁵ University for industry (Ufi)が提供するeラーニングの学習センターである。詳細については第3節を参照されたい。

重要な役割を果たしている。受講者数の面からみて最大の教育訓練プロバイダーである。

継続教育カレッジはイギリス全体で444校（うちシックスフォームカレッジ95校）設置されており（第3-1-5表参照）、地方別にはイングランド373校、ウェールズ22校、スコットランド43校、北アイルランド6校である。なお、継続教育カレッジは職業教育訓練実施の実績に基づき、国がほぼ全面的に財政支援しているが、1992年の継続・高等教育改革法（Further and Higher Education Act）により公立から学校法人に移行したことにより、その運営は各カレッジが独立して行っている。

第3-1-5表 継続カレッジの設置数（2007年度）

	イギリス 全体	イングランド	ウェールズ	スコットランド	北アイルランド
継続教育カレッジ	444	373	22	43	6
シックスフォームカレッジ	(95)	(95)			

注：シックスフォームカレッジ数は継続カレッジ数の内数である。

出所：Education and Training Statistics for the United Kingdom 2008

オ. その他の主要な関連組織

この他にも職業教育訓練の監査、支援業務を担う公的機関として、主に継続教育の品質改善活動を行う LSIS（The Learning and Skills Improvement Service：学習・技能改善サービス）⁶、第三者機関として、公的資金が投入される学校、成人教育や地方自治体の教育関連サービス、職業訓練プロバイダー等を監査し公的資金の効果的な活用と教育訓練の品質保証において責任を負う Ofsted（The Office for Standards in Education, Children's Services and Skills：教育水準局）などがある。

さらにイギリスではスキルすなわち資格取得という認識が強く、職業資格を前提とした職業教育訓練が実施されていることから職業資格関連組織も職業教育訓練政策における重要な組織体であり、中等教育までの教育資格と職業資格を一元的に企画調整するイノベーション・大学・職業技能省傘下の独立行政執行機関である QCA（Qualification and Curriculum Authority：資格課程総局）⁷、AB（Awarding Body：資格授与機関）の認可およびABによる資格の認定授与について責任を負う Ofqual（Office of the Qualifications and Examinations Regulator：資格・試験監査機関）などがある。

なお、職業資格の授与機関である AB は、職業資格の認定授与およびその課程を提供する教育訓練プロバイダーの認定業務を行っているが、その多くは民間組織である。

⁶ 2008年10月に CEL（Centre for Excellence in Leadership）と QIA（Quality Improvement Agency）が合併してできた組織である。

⁷ QCA の機能のうち AB の認可と規制、試験と資格の認定業務については、2008年4月から Ofqual に移管されている。

3. 公的職業教育訓練プログラムの概要

(1) 継続教育

イギリスの義務教育は5歳から16歳までの11年間であるが、義務教育修了後18歳までは勉強または訓練を受ける意志がある場合にはその費用は全額、国の負担となる。義務教育修了後の進路は、①就職、②高等教育進学、③継続教育（継続教育カレッジ等に進み職業に関連した知識やスキルの習得）、④職場での訓練（徒弟制度等で働きながらスキルを習得）に大別できる。

継続教育とは義務教育修了後の多様な教育を指し、16歳以降の若年者や成人を対象に実施されている。イギリスでは就職を希望する義務教育修了者もすぐに就職するのではなく継続教育カレッジ等の教育訓練機関に進学し、継続教育として仕事に直結するスキルを事前に習得する者が多い。そのためフルタイムもしくはパートタイムで受講できる多種多様なプログラムが継続教育として用意されており、主なものとして①読み・書き、計算能力などの基礎教育、②コンピューター、資格取得などの職業教育、③高等教育への準備教育、④工芸、外国語などの趣味・文化的コースがある。社会人も自己啓発やキャリアアップを目的に様々なコースに参加している。

また義務教育修了者のうち高等教育進学者についてはシックスフォームという課程を経て進学するケースが多い。中等学校の最後の2年間課程として中等学校に接続しているものと独立の学校であるシックスフォームカレッジ（Six Form Colleges）の2つのタイプがあり、後者のシックスフォームカレッジは継続教育カレッジの一部として捉えられている。

第3-1-6表に示すようにLSC（教育技能委員会）より公的資金を受けている継続教育機関の2006年度の受講者数はのべ281.3万人であり、そのうち大多数は一般継続教育カレッジおよび第三次カレッジ（General Further Education and Tertiary Colleges）の受講生である。

第3-1-6表 LSCより公的資金を受けている継続教育機関別の受講者数

(単位：千人)

	2005年度	2006年度
一般継続教育カレッジおよび第三次カレッジ	2824.5	2172.1
1年間フルタイム	581.0	613.0
その他フルタイム	143.2	107.9
パートタイム	2100.4	1451.2
シックスフォームカレッジ	208.1	188.3
1年間フルタイム	142.0	145.5
その他フルタイム	3.1	1.6
パートタイム	63.0	41.2
その他のカレッジ	185.1	159.2
1年間フルタイム	16.7	18.5
その他フルタイム	6.9	6.0
パートタイム	161.5	134.7
外部機関	383.7	293.6
1年間フルタイム	5.4	6.4
その他フルタイム	10.9	8.3
パートタイム	367.4	279.1
合 計	3601.4	2813.2

注：受講者数はその年度に参加した受講者の延べ人数である。

出所：Statistical First Release:ILR/SFR14, 2007

(2) 対象者別職業教育訓練プログラム

上記、継続教育に加えて若年者、在職者、失業者といった特定の対象ごとに教育訓練が実施されている（第3-1-7表参照）。イギリスでは就職前の若年者を対象とした職業教育訓練が重視されており、その主要な訓練プログラムは16～24歳を対象に職場での訓練と並行して教育訓練機関で資格取得のための訓練を行う徒弟制度（Apprenticeship）、徒弟制度の修了生を対象により上級レベルの資格取得のための訓練を行う上級徒弟制度（Advanced Apprenticeship）、14～16歳を対象に学校教育と連携して職場および職業訓練プロバイダーで職業訓練を行う若年徒弟制度（Young Apprenticeship）、進学や就職の準備が整っていない16～18歳を対象とする雇用準備訓練（Entry to Employment）、NVQ資格取得を目的に実施されるNVQ訓練である。

ついで在職者を対象とした職業訓練プログラムとしては、企業主導で行われる職業教育訓練の他に、通常の徒弟制度を拡大する形で25歳以上の成人を対象とした成人向け徒弟制度（Apprenticeship for Adults）がある。またリーチレポートの勧告に基づいて、2006年より在職者を対象に「Train to Gain」と呼ばれる職業教育訓練支援プログラムが実施されており、NVQレベル2、レベル3取得のための職業訓練、基礎的な読み書き、計算能力といった生涯スキル（Skills for Life）取得のための訓練などが同プログラムの下で実施されている。

さらに失業者や経済的弱者を対象とした職業教育訓練は雇用年金省所管のジョブセンター・プラスを通して実施されており、その主要なプログラムはニューディール（New Deal）、エンプロイメント・ゾーン（Employment Zone）である。ニューディールは若年失業者、長期失業者、一人親、高齢者（50歳以上）、障害者等の特定の求職者グループを対象とした就業支援策であり、その一環として参加者には職業訓練の機会が与えられる。エンプロイメント・ゾーンは長期失業者の多い地域を対象に復職を支援するプログラムであり、このなかでも必要に応じて職業教育訓練を実施している。

第3-1-7表 対象者別にみた主な職業教育訓練プログラム

対象	プログラム	内容	開始年
すべて	継続教育 (Further Education)	個人が自己啓発、スキル向上のために受講する教育訓練	—
若年者	徒弟制度 (Apprenticeship)	職場での訓練と並行して教育訓練機関で資格取得(レベル2相当)のための学習を行うプログラム	2004
	上級徒弟制度 (Advanced Apprenticeship)	職場での訓練と並行して教育訓練機関で資格取得(レベル3相当)のための学習を行うプログラム	2004
	若年徒弟制度 (Young Apprenticeship)	資格取得を目的に職場や職業訓練機関で学習や就業体験を行うプログラム	2004
	雇用準備訓練 (Entry to Employment)	基本スキル、職業能力の開発、自己啓発、社会性を育成するためのプログラム	2003
	NVQ訓練 (NVQ Learning)	NVQ取得のための職業訓練プログラム	—
成人 (在職者)	Train to Gain	イングランド地方で実施している職業訓練支援プログラム	2006
	成人向け徒弟制度 (Apprenticeships for Adults)	25歳以上の成人を対象として徒弟制度	2005
失業者・ 経済的弱者	New Deal	特定の求職者グループを対象とした就業支援プログラム	1998
	Employment Zone	特定地区において長期失業者の職業復帰を支援する雇用対策プログラム	2000

4. 政府の職業教育訓練費

(1) LSC（教育技能委員会）予算

イギリスの公的職業訓練等の費用はすべて一般財源により調達されており、政府の教育訓練政策に沿ったプログラムを提供する教育訓練プロバイダーに対して、LSCを通じてその資金を助成しており、受講者数、修了者数などの訓練実績に応じて配分される仕組みとなっている。

第3-1-8表は2008年度の職業訓練施策の主なプログラムとそれに対するLSCの予算額を示したものである。これによると、多種多様な教育および職業訓練プログラムを実施する継続教育への助成額が50.3億ポンド（16～19歳対象：32.9億ポンド、19歳以上対象：17.4億ポンド）とLSC予算の大部分を占める。また19歳までの若年者については徒弟制度

(Apprenticeship(16～18 歳))、雇用準備訓練 (Entry to Employment) 等で教育訓練プロバイダーにかかる訓練費用は全額政府が補助しており、それらの合計が約 8 億ポンドとなっている。「Train to Gain」は企業が実施する従業員訓練に対する支援・助成プログラムであり、予算額には同プログラムを通して実施される生涯スキル、NVQ 取得のための訓練、継続教育の費用等がすべて含まれている。

なお、ジョブセンター・プラスが実施する就職支援施策 (New deal、Employment Zone など) に組み込まれている教育訓練に相当する予算額は不明である。

第 3-1-8 表 教育訓練施策の主なプログラムと LSC の予算額 (2008 年度)

対象	プログラム	予算額 (百万ポンド)	財源	
若年者	継続教育(16～19歳)	3290.3	DCSF	
	Apprenticeship(16～18歳)	628.0	DCSF	
	Entry to Employment	171.4	DCSF	
	特別補助(学習障害・困難者)	204.3	DCSF	
成人	個人	継続教育(19歳以上)	1735.5	DIUS
		基礎レベル	220.6	DIUS
		Skills for Life(生涯スキル)	562.2	DIUS
		レベル2相当	237.2	DIUS
		レベル3相当	339.1	DIUS
		Developmental Learning(発達の学習)	376.3	DIUS
	企業	Train to Gain	797.3	DIUS
		Apprenticeship(19歳以上)	328.3	DIUS

注：Train to Gain には同プログラムを通して実施される継続教育や NVQ 取得のための職業訓練がすべて含まれる。

出所：government Investment Strategy 2009-10, LSC Grant Letter and LSC Statement of Priorities

(2) 重点プログラムへの助成とそれによる目標達成状況

LSC 年次報告 (2007 年度) によると、2020 年までの世界レベルのスキル達成に向けて 2007 年度は以下の分野に重点的に資金を投入した。

1. 130 万人の若年者の資格取得支援のために 71 億ポンド
2. 330 万人の成人がスキルを向上するために成人教育に 34 億ポンド
3. 継続教育カレッジおよびその他の教育訓練機関に 4.4 億ポンド

これらの投資による目標の達成状況を示したものが第 3-1-9 表である。これによると、若年者の教育・訓練受講者数は過去最高の 159 万人に達し、19 歳のうち 73.9% がレベル 2 資格を、19 歳のうち 48% がレベル 3 資格を取得した。また政府が示した生涯スキルの目標を 3

年早く達成しており、2001年に戦略が示されて以来、230万人が文字、語学、数字において初級資格を取得し、2010年目標の225万人を既に大幅に超えている。

2006年度には目標の7.6万人を大幅に上回る11.8万人が徒弟制度を成し遂げ、徒弟制度の修了比率は過去最高の63%に達している。2001年から2006年度末までに継続教育の修了率は18%増加し、修了率は過去最高の78%に達している。

第3-1-9表 職業教育訓練政策の数値目標と達成状況

分野	目標	達成状況
19歳－レベル2取得	19歳のレベル2取得者比率の増大 (2008年までの達成目標:73.4%)	2006年:71.4% 2007年:73.9%
19歳－レベル3取得	19歳のレベル3取得者比率の増大	2006年:46.6% 2007年:48%
徒弟制度	徒弟制度の修了者比率の増大 (2007年度までの目標:75%、修了者総数7.6万人)	2006年度:11.8万人
成人－レベル2取得	レベル2未取得者比率の減少 (2010年までにの目標:40%以下)	2007年末時点:210万人 (成人在職者)
継続教育カレッジ	継続教育カレッジの修了率の改善 (2007年度までの目標:76%)	2006年度:78%
生涯スキル	基礎スキルの向上 (2001～2010年:成人225万人の基礎スキルの向上)	2007年度末時点:227.6万人

出所：LSC Annual Report and Accounts 2007-08

第2節 若年者対象の職業教育訓練政策

1. 主要な公的職業訓練プログラム

若年者を対象とした公的な職業訓練としては、徒弟制度（Apprenticeships）、雇用準備訓練（Entry to Employment : E2E）、NVQ 訓練がある。これらの職業訓練は16～24歳の若年者を対象としており、訓練費用は公的資金で全額負担している。

第3-2-1表に示すように、2006年度の若年者の職業訓練参加者数は22.8万人であり、その内訳をみると徒弟制度（NVQ レベル2相当）が12.7万人と最も多く、これに徒弟制度（上級）と雇用準備訓練が続いている。2003年度以降の推移をみると、総数はやや減少傾向にあり、とくに NVQ 訓練が大幅に減少している。NVQ 訓練は16～17歳を対象に徒弟制度でカバーされていないNVQ の取得を目指すプログラムとして、従来の「その他の訓練（Other Training）」に含まれるプログラムを大幅に見直す形で実施されているが、2003年8月にNVQ レベル1に対応した雇用準備訓練が導入されたことによりNVQ 訓練の参加者数が減少したものと考えられる。

第3-2-1表 若年者対象の職業教育訓練プログラム参加者数

（単位：千人）

	徒弟制度 上級	徒弟制度 レベル2相当	NVQ訓練	雇用準備訓練	総計
2003-2004	57.0	136.6	26.8	61.1	281.5
2004-2005	53.9	135.1	8.9	51.9	249.1
2005-2006	52.1	122.8	2.4	50.8	249.8
2006-2007	56.9	127.4	1.1	50.4	228.0

注1：各年度は8月1日～7月31日まで

注2：徒弟制度（上級）、徒弟制度（レベル2相当）導入以前の数値については従来の上級現代徒弟制度（Advanced Modern Apprenticeship）、基礎現代徒弟制度（Foundation Modern Apprenticeship）の参加者数となっている。

出所：Statistical First Release:ILR/SFR15, 2008

2. 徒弟制度（Apprenticeships）

（1）徒弟制度と上級徒弟制度の概要

イギリスでは国際競争力を強化するために、労働者とくに若年者の職業意識とスキルの向上が求められており、徒弟制度への期待が大きい。

徒弟制度は事業主の下で働きながら訓練を受け、政府が示す認定基準に沿って資格授与機関の認定を受けた教育訓練プロバイダーで資格取得やスキル習得などを目指すものである。座学による職業知識の習得と職場での実務により、労働者のスキルと雇用者側が求めるスキルとのギャップを埋めることが期待されている。

現行の徒弟制度は2004年5月、従来の現代徒弟制度（Modern Apprenticeships）を徒弟制度

(Apprenticeships) に制度改正したものであり、取得目標とする NVQ のレベルに応じて、徒弟制度 (Apprenticeships) と上級徒弟制度 (Advanced Apprenticeships) の二つのレベルが用意されている。また同変更に伴い、より若年層の 14~16 歳を対象とする「若年徒弟制度 (Young Apprenticeships)」、25 歳以上の成人を対象とする「成人向け徒弟制度 (Apprenticeships for Adult Entry)」⁸が新たに導入されている。

徒弟制度は 16~24 歳を対象とし、NVQ レベル 2 (非熟練レベル) または同程度の資格取得といった初級レベルの職業資格取得を促進するプログラムである。上級徒弟制度は 16~24 歳を対象とし、NVQ レベル 3 (技術職、熟練工、監督職相当レベル) または同程度の資格の取得といった中級レベルの職業資格取得を目的とする職業訓練プログラムである。

約 80 の産業で 180 職種以上の徒弟制度・上級徒弟制度の訓練コースが提供されており、訓練内容、期間は職種や訓練生によって異なる。そのため通常の訓練期間は 12~36 カ月であるが、それより短い場合もあれば、エンジニアリングのように 60 カ月以上を要する場合もある。また、すべての必要な要素が完了した時点でプログラムが修了となるため、個々の訓練生に合ったスピードで学べるしくみになっている。

訓練生の身分は通常、有給の雇用者であり、徒弟制度期間中に支払われる賃金は最低週 80 ポンド (2009 年 8 月からは週 95 ポンド) と決められている。実際に支払われている賃金は平均週 170 ポンド前後であり、高度なスキルを要する職種では週 210 ポンドとなっている。雇用されていない場合には賃金の代わりに政府から教育継続手当 (Education Maintenance Allowance : EMA) を受けとることができる。なお、徒弟制度修了後の訓練生の雇用は企業に義務化されていないし、逆に訓練生にもその企業に就職することを義務化していない。

徒弟制度の訓練費用は、原則 LSC (教育技能委員会) からの補助金によってまかなわれているが、訓練内容によっては事業主が訓練費用の一部を負担する場合もある。

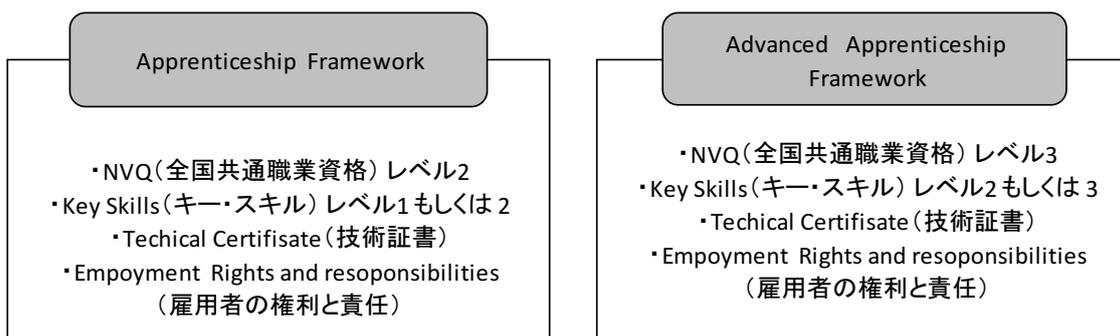
徒弟制度への参加希望者は、①コネクションズ・サービスを通して職業教育訓練プロバイダーを見つける、②徒弟制度を実施している事業主を見つける、③就労者の場合には、事業主の承諾を得て訓練を開始する。コネクションズ・サービスは 2001 年に開始されたサービスで、13~19 歳の若者を支援するために若者が必要とするあらゆる支援情報を包括的に提供するサービスであり、徒弟制度をはじめとする資格取得のための訓練に関する様々な情報を提供している。

⁸ 成人向け徒弟制度は 25 歳以上の成人を対象とした制度であり、若年対象の職業訓練施策ではないが、徒弟制度の一環として導入されていることから、本節の徒弟制度箇所において同制度について説明する。

(2) 学習内容

徒弟制度の学習内容は①NVQ、②技術証明書 (Technical Certification)、③キー・スキル (Key Skills)、④職場での雇用者の権利と責任 (Employment Right and responsibilities) といった4つの要素からなる。徒弟制度および上級徒弟制度で求められる4つの要素を示したものが第3-2-2図である。

第3-2-2図 徒弟制度の4つの要素



NVQは具体的な職務に直接必要な能力を、技術証明書は職業に関する知識を、キー・スキルは職業の前提となる基礎学力と社会人スキルを評価判定の対象としている。NVQに関する能力開発は、原則として職場で実施されるのに対して、キー・スキルと技術証明書を取得するためには、週に1、2回職場を離れて継続教育カレッジ等の職業教育訓練プロバイダーに通う必要があり、この部分は座学となる。技術証明書はシティ・アンド・ギルズ資格 (City and Guilds Qualifications)⁹やBTEC資格¹⁰をもとにした職業に関する知識を評価判定する資格であり、徒弟制度に限定して使用される資格である。さらに徒弟制度では、働くことに対する理解と働く上での知識の習得を促すために「雇用者の権利と責任」についても学ぶ。

キー・スキルとは、すべての職場に共通する基礎学力であり、「コミュニケーション (communication)」、「数の応用 (application of number)」、「情報技術 (information and communications technology)」、「他者との協働 (working with others)」、「自己学習と成果に対する向上 (improving own learning and performance)」、「問題解決 (problem solving)」を指す。職種ごとに取得が必要なキー・スキルが決められている。

第3-2-3表はキー・スキルの取得状況を示したものである。これによると、キー・スキルの取得者数は2004年度が54.4万人、2005年度が69.3万人、2006年度が73.1万人と年々、増加している。2006年度の取得者をタイプ別にみると「コミュニケーション」が31%で最も多く、「数の応用」が23%でこれに続いている。レベル別にはレベル1とレベル2の取得

⁹ 1878年に創立された大規模な資格授与機関であるロンドン・シティ・ギルド協会(City and Guild of London Institute)が提供する独自の職業関連資格。

¹⁰ 政府系公益法人として発足した団体から発展し1983年に設立したBTEC(Business and Technology Education Council)が提供する独自の職業関連資格。

者の合計が9割以上であり、レベル3以上の取得者は非常に少ない。また年齢別には、キー・スキルは徒弟制度の主要な対象者である16～18歳で最も取得者が多くなっている。

第3-2-3表 キー・スキルの取得状況

	2004年度	2005年度	2006年度
取得者数(千人)	544.0	693.3	731.3
【資格タイプ別(%)】			
コミュニケーション	30	30	31
数字	24	24	23
情報技術	26	22	21
学習と成果の向上	8	11	11
問題解決力	4	5	5
他との協働	7	9	9
【レベル別(%)】			
レベル1	44	46	46
レベル2	48	47	47
レベル3&4	8	7	7
【年齢別(%)】			
14歳未満	1	1	1
14、15歳	4	4	5
16～18歳	65	64	60
19～24歳	23	23	20
25歳以上	7	9	8

注：同調査の年度は10月1日～翌年9月30日が対象となっている。

出所：Education and Training Statistics for the United Kingdom 2008

(3) 徒弟制度の修了状況

技能労働者の養成を目的に導入されている徒弟制度であるが、修了要件をすべて満たして修了する訓練生の比率はそれほど高くない。そのため政府は徒弟制度の参加者数の増大とともに修了者数の増大を徒弟制度の数値目標として掲げている。第3-2-4表に示すように徒弟制度の修了者数をみると、2001年度の3.7万人から2006年度の11.2万人へと大幅に増加しており、これはLSCが示す数値目標を大きく上回っている。2008年度には13万人の徒弟制度修了者を目標としている。

ついで第3-2-5表は徒弟制度参加者数に占める修了者の割合を示したものであり、2004年度の修了者比率は40パーセント未満であったが、2006年度には60.2%に上昇しており、2008年度の数値目標は65%となっている。

さらに産業別にみると、2005年度に比べて2006年度はすべての産業分野で修了者比率が大幅に上昇しており、とくに上級徒弟制度の「エンジニアリング、製造技術」、「レジャー、旅行、観光」、「卸・小売」でその傾向が顕著である（第3-2-6表参照）。

第3-2-4表 徒弟制度の修了者数

年度	実績	目標
2001年度	37,400	-
2002年度	43,100	-
2003年度	51,800	-
2004年度	68,000	-
2005年度	98,700	-
2006年度	111,800	-
2007年度	-	75,500
2008年度	-	130,000

注：同調査の年度は8月1日～翌年7月31日が対象となっている。

出所：Statistical First Release:ILR/SFR16, 2008

第3-2-5表 徒弟制度の修了者比率

プログラム	年齢	2004年度	2005年度	2006年度
上級徒弟制度	16-18	38.6%	44.6%	58.0%
	19+	31.0%	42.4%	57.5%
	All	34.4%	43.5%	57.7%
徒弟制度(レベル2)	16-18	39.7%	52.5%	60.9%
	19+	37.1%	51.9%	61.8%
	All	38.7%	52.3%	61.3%
全体	16-18	39.4%	50.3%	60.2%
	19+	34.7%	48.0%	60.1%
	All	37.4%	49.3%	60.2%

注：同調査の年度は8月1日～翌年7月31日が対象となっている。

出所：Statistical First Release:ILR/SFR16, 2008

第3-2-6表 徒弟制度の部門別修了者比率

	2005年度		2006年度	
	徒弟制度 (レベル2相当)	上級徒弟制度	徒弟制度 (レベル2相当)	上級徒弟制度
農業、園芸、動物の健康管理	53.0%	45.8%	63.8%	54.3%
芸術、メディア、出版	53.3%	42.6%	48.4%	54.6%
ビジネス、経理管理、法律	57.8%	50.4%	66.0%	66.5%
建設、都市計画・環境	55.3%	51.1%	63.1%	58.8%
教育、訓練	-	54.6%	-	57.9%
エンジニアリング、製造技術	50.7%	49.2%	63.7%	67.6%
健康、公共福祉	49.5%	34.5%	59.6%	50.5%
歴史、哲学、神学	-	-	-	-
情報、通信技術	67.8%	40.8%	71.5%	51.6%
言語、文学、文化	-	-	-	-
レジャー、旅行、観光	48.8%	35.2%	60.2%	53.1%
生活および仕事への準備	-	27.5%	-	31.2%
卸、小売	50.3%	29.8%	56.8%	44.9%
科学、数学	-	59.0%	-	-
社会科学	-	-	-	-
その他	7.7%	5.4%	11.5%	9.1%
合計	52.3%	43.5%	61.3%	57.7%

注：同調査の年度は8月1日～翌年7月31日が対象となっている。

出所：Statistical First Release:ILR/SFR16, 2008

(4) 若年徒弟制度 (Young Apprenticeships)

若年徒弟制度は、義務教育期間中の14～16歳を対象に導入されたプログラムである。中等学校に通学しながら、週に1日または2日仕事の現場や継続カレッジ等の教育訓練プロバイダーで資格取得に向けた学習に従事させることで、学習と能力開発の機会を与え、義務教育修了後の進路を円滑にするためのプログラムである。

若年徒弟制度は、中等学校、教育訓練プロバイダー、企業間の協力により行われ、訓練生は通常の徒弟制度のように賃金や訓練手当を受け取ることはないが、義務教育の一部として実施されるため訓練費用は一切かからない。またプログラムの全過程を一人のパーソナル・アドバイザーが支援するしくみになっている。

若年者徒弟制度は第10学年(通常14歳)から開始し、義務教育修了までの2年の間に計50日間、学校を離れて職業教育訓練プロバイダーや企業で仕事の経験を積み、実務的なスキルを習得する。若年者が産業特有の職業資格に備えて勉強するのを支援するプログラム内容となっているため、必須ではないものNVQレベル1(非熟練の基礎技能相当)等の職業資格の取得を可能な限り奨励している。また同プログラム修了生が徒弟制度に進んだ場合には、通常よりも早く上級徒弟制度に進む機会が提供される。

2004年9月、イングランド地方のエンジニアリング、保健、介護などの部門で1,000名を対象に試験的に開始され、その翌年にはさらに2,000名を対象に実施し、徐々にその対象を拡大している。

(5) 成人徒弟制度 (Apprenticeships for Adults)

成人徒弟制度は、25歳以上の成人を対象とした徒弟制度であり、2005年9月にエンジニアリング、建設、保健の3分野、7地区で試験的に開始された。2007年9月より対応する職種や地域が拡大している。

制度の学習内容は徒弟制度と同様、キー・スキルを含む4つの要素からなる。

LSCの予算により実施されており、初年度の2005年には100万ポンドが投入され、450名が参加した。その後も制度の成功に向けてLSCが毎年予算を配分しており、2007年9月には制度を拡大し2,500万ポンドの資金が投入されている。

(6) 事例: ATG (Aylesbury Training Group)

以下では実際に徒弟制度を実施している教育訓練プロバイダーの事例を紹介する。

ATGは徒弟制度の訓練生を養成する目的で1976年に設立されたバッキンガム州アイルズバリーにある地域密着型の公益法人(Charity)の教育訓練プロバイダーである。SSCsの一つであり、科学・エンジニアリング及び製造技術部門のNVQレベル1～5の職務基準を設定しているSEMTA(The Sector Skill Council for Science, Engineering and Manufacturing Technologies)や職業訓練資格団体であるCity & Guilds等の資格授与機関の認定を受けた

教育訓練プロバイダーであり、同訓練センターで実施される訓練内容は公的資格の取得につながる。

ATGの主要な教育訓練事業は徒弟制度であり、参加者の大多数は50キロ圏内の複数の中高等学校で義務教育課程を修了したばかりの16歳の若者である。年間約150名が同訓練センターで徒弟制度に参加しており、最初の6カ月は溶接、機械の工作・組立て、コンピュータ活用などの訓練を専用の実習設備のある訓練センター内の施設で行う。徒弟制度参加者はこの6カ月の間に徒弟制度に設けられた各種の資格取得のための訓練を受講し、さらに現場実習の引き受け先となる雇用主を見つける。徒弟制度の訓練生の多くは就職後、約1カ月でNVQレベル2相当の徒弟制度を終了し、そのうち80%が上級徒弟制度に進む。通常、NVQ取得には職場での職務経験が必要であるが、ここで実施しているエンジニアリング部門の徒弟制度については特別措置がとられており、NVQレベル2は同訓練センターで模擬的な作業を行うことにより就職前に取得可能である。訓練は6週間ごとに開始され、読み、書き、計算能力、機械についての意識等の簡単な選抜試験を行った上で訓練生として受け入れている。徒弟制度の修了者比率は約75%であり、残りの25%は途中で進路を変更したり、雇用主を見つけることができなかつたりと6カ月の訓練をすべての終えることができなかつた者である。

ATGでは徒弟制度以外にも地域のニーズに対応した失業者、在職者を対象とする特定の専門スキルの訓練コースを実施している。徒弟制度を含むすべての訓練プログラムの訓練受講者数は年間約900名である。

訓練分野はエンジニアリングコース（徒弟制度）を中心に、ビジネスコース（徒弟制度）、健康と福祉コース（徒弟制度）、情報技術コース（徒弟制度）、健康と安全衛生（企業向け訓練）、エレクトロニクスコース（徒弟制度、企業向け訓練）、マネジメント（企業向け訓練）等である。

同訓練センターの予算の約75%はLSC（教育技能委員会）からの徒弟制度に対する補助金である。LSCからの補助金は徒弟制度の訓練生数に応じて支給され、支給額は前年の徒弟制度修了者比率、資格取得者比率などが基準となる。また助成金のうち75%は徒弟制度訓練期間中に支払われ、残りの25%は徒弟制度が修了した時点で支給される。予算の残りの25%は企業向けの有料訓練の受講料や他の公的機関からのプロジェクトベースの補助金である。ATGの2008年度の年間予算額は490万ポンドであり、そのうち370万ポンド（徒弟制度320万ポンド、その他50万ポンド）がLSCからの補助金で、残りの120万ポンドが企業向け訓練の受講料とプロジェクトベースで入ってくる助成金である。

ATGのスタッフは全部で90名であり、そのうち専任指導員が43名である。現在、民間企業約300社とパートナー契約を結んでおり、そのうちの10~12社からは指導員の能力開発、機材等の支援を受けている。

3. 雇用準備訓練（Entry to Employment : E2E）

雇用準備訓練は2003年8月から全国的に展開されているプログラムである。

同プログラムは、定職に就かず、徒弟制度や継続教育といった学習にも就かず、就職の準備が整っていない16～18歳の若年者を対象とするものである。読み書き、計算能力、基礎的なスキル、職業意識（意欲・自信・実行力）を持たせることを目的としている。プログラム修了後、徒弟制度への参加、進学、就職につながる訓練であり、若年徒弟制度と同様に NVQ レベル1等の職業資格の取得を奨励している。

プログラムの内容は、①仕事に関連した最新の基礎的なスキル、②キャリアに対する意識とキャリアマネジメント、③コミュニケーション、計算、情報技術、問題解決力、④人間関係とチームワーク、⑤モチベーションの向上と自信、⑥公的に認められた資格取得のための学習等である。

訓練プログラムは参加者のニーズに基づいて実施されるため、訓練期間はとくに決まっていない。そのため、徒弟制度や他の訓練への参加や就職の準備として参加する場合には比較的短期間となるが、複雑な事情を抱えている場合や現段階では社会的への適応が困難な参加者の場合には適当な訓練を継続したり、就職するために非常に長期間の訓練を要する。

訓練は通常、週30時間であるが、参加者によって週16時間から最高40時間まで柔軟に対応している。経済的支援が必要な訓練参加者には訓練給付金が支給されてきたが、2008年6月から世帯収入に関係なく全参加者を対象にLSCが訓練のための諸費用として週最高30ポンドを支給している。

第3節 在職者対象の職業教育訓練政策

1. 在職者対象の職業教育訓練の概要

これまでのイギリスの職業教育訓練政策の主な対象は失業者および就職前の若年者であり、在職者については事業主および個人主体による能力開発が進められてきた。そのため2005年に成人向け徒弟制度（Apprenticeships for Adults）が導入されるまでは、失業者を対象とする施策以外に25歳以上を対象とした公的な職業教育訓練施策は存在せず、事業主および個人が自主的に実施する職業教育訓練に対して一部公的資金を補助するにとどまっていた。

しかし近年、世界水準のスキルの構築を目指して事業主や在職者を対象とする職業教育訓練施策のあり方を見直す動きが高まっており、現行の職業教育訓練政策の基となるリーチレポートにおいても事業主、在職者向けの職業教育訓練施策の拡充の重要性が指摘されている。こういった状況のなか2006年、事業主、在職者向けの職業教育訓練施策への具体的な取り組みとして、企業が求める職業教育訓練の実施を支援する政府資金による新しい施策「Train to Gain」が開始された。同プログラムは在職者を対象とする公的職業教育訓練施策の革新的なプログラムであり、イギリス全体の労働力と生産性向上を目的に、政府と雇用主が協同で在職者のスキル開発および改善のために職業教育訓練への投資を約束するものである。またこれと同時に、企業等が従業員のスキル向上を政府に誓約する「Skills Pledge」といった取り組みも進行中である。

2. Train to Gain

（1）施策の概要

Train to Gainは、主にレベル2以上の職業資格を持たない従業員を対象に、雇用者が職業教育訓練を実施する際の訓練費用を政府資金によって補助する職業教育訓練支援策である。

同支援策は在職者のスキル開発および改善を目的にリーチレポートで提言された施策であり、スキルについて事業主に的確な支援を行うとともに、事業主のニーズと継続教育カレッジや民間の職業訓練教育プロバイダーが提供する職業教育訓練のコース内容を合致させることに重点をおいている。そのために職業教育訓練の需要側である事業主が訓練プログラムの設計、方向付けを行うことを認め、産業部門で必要とされる職業資格とスキルの習得に向けて事業主が中心となり、実務に基づいたスキルの開発に取り組む。供給側の教育訓練プロバイダーには事業主の要望に応え、迅速かつ柔軟にスキルの必要性を判断し、当該企業に適した教育訓練プログラムの提供が期待されている。

こういった一連の流れを円滑に進めるために、LSC（教育技能委員会）はスキルおよび職業教育訓練について公正かつ独立して助言を行うスキルブローカー（Skill Brokers）を設定している。スキルブローカーの利用は任意であり、事業主は必要に応じてスキルブローカーの支援を受けることが可能である。

（２）スキルブローカー（Skills Brokers）

Train to Gain ではスキルブローカーが事業主を直接支援する重要な役割を担っている。各地域のスキルブローカーは事業主と協同で当該企業のスキルニーズを把握し、事業主が自社の従業員にとって最適な職業教育訓練プログラムを探す手助けをする。スキルブローカーによるサービスは全て無料で行われ、職業教育訓練に関する資金補助等についてのアドバイスも受けることができる。

スキルブローカーの主な役割は以下の通りである。

- ①事業を拡大させるスキルの把握
- ②適切な訓練の指摘（従業員にとってどの職業資格や教育訓練が最も有効か）
- ③企業独自の訓練プログラムの構築
- ④信頼できる教育訓練プロバイダーの紹介
- ⑤利用できる補助金の紹介
- ⑥ 訓練プログラム、支援内容の効果の検証

（３）政府による補助

事業主の職業訓練費用の負担を軽減するために、政府は Train to Gain の下で実施される NVQ レベル2および読み書き、計算能力の習得のための訓練費用を全額補助、レベル3以上については一部補助している。さらに中小企業（従業員が50人未満）については、従業員が訓練を受講している期間の賃金の一部を補助金として支給する。

補助金の対象となる Train to Gain 参加者には具体的な条件が設けられており、①19歳以上¹¹、②雇用関係にある（フルタイム、パートタイムいずれも可）、③訓練期間中も賃金を受け取っている、④イングランドに居住している、⑤現在、レベル2以上の職業資格を取得していない、といった従業員が支給対象となる。

教育訓練費相当の補助金の算定基準となる訓練生一人当たりの Funding Rate（補助金レート）は産業別に設定されており、同金額には職業資格の受験料、登録料等が含まれている（第3-3-1表参照）。教育訓練プロバイダーへの補助金の支給は訓練開始時に補助金の50%が、訓練生が資格を取得した時点で残りの50%が支払われる。

なお2007年度の Train to Gain の総支出額は3.1億ポンドであり、これはLSC全体の予算の約3%にあたる。政府は Train to Gain の予算を増やす方針を示しており、2008年度は8.1億ポンド、2009年度は9.3億ポンドを予算計上している。

¹¹ 19～24歳については徒弟制度が優先であり、徒弟制度が適用していない分野でのみ Train to Gain が利用できる。

第3-3-1表 Train to Gain の補助金レート(レベル2の場合)

分野	最高レート	最低レート
健康、公共サービス、福祉	£1,537	£768
農業、園芸、動物の健康管理	£1,537	£768
エンジニアリング、製造技術	£1,845	£922
建設、都市計画・環境	£1,845	£922
情報、通信技術(ユーザー)	£1,230	£615
情報、通信技術(実践)	£1,537	£768
卸、小売	£1,230	£615
運輸	£1,845	£922
ヘアー、美容	£1,537	£768
ホスピタリティ	£1,230	£615
レジャー、旅行、観光	£1,230	£615
ビジネス、経理管理、法律	£1,230	£615
基礎スキル(言語、数字)	£738	
基礎スキル(英語)	£565	

注：上記のレートは2007年8月1日以降に開始する研修生を対象としている（基礎スキル(英語)は2007年9月30日以降）。

出所：Requirements for Funding Train to Gain 2007/2008 Version4

(4) Train to Gain の利用実績

Train to Gain の下、初年度には5万以上の事業主が従業員を対象に職業教育訓練の実施を約束し、多くの教育訓練プロバイダーが事業主との契約を拡充させた。

第3-3-2表は2005年度、2006年度の四半期ごとの Train to Gain による訓練参加者数を示したものである。2006年度は年平均8.1万人の在職者が職業教育訓練に参加しており、Train to Gain の主要な対象であるレベル2取得を目的とした職業教育訓練がその9割以上を占めている。

第3-3-2表 「Train to Gain」による訓練参加者数

(単位：千人)

	生涯スキル	レベル2	レベル3	全体
2005年度				
2005年10月	0.0	0.0	0.0	0.0
2006年1月	0.0	0.0	0.0	0.0
2006年4月	0.4	3.0	0.0	3.5
2006年7月	2.7	23.1	0.5	26.4
年平均	1.3	11.0	0.2	12.6
2006年度				
2006年10月	3.8	38.5	1.7	42.9
2007年1月	5.4	63.8	3.8	69.9
2007年4月	7.2	97.2	7.1	106.3
2007年7月	9.5	132.1	12.0	146.3
年平均	5.9	73.4	5.0	80.8

出所：Statistical First Release:ILR/SFR14, 2007

また Train to Gain による職業教育訓練の修了者比率をみると（第3-3-3表参照）、全体では2005年度が65.6%、2006年度が59.8%となっており、徒弟制度と同様、参加者数の増大とともに修了者比率を高めることが今後の課題である。2006年度をみると、とくに「情報、通信技術」、「健康、公共福祉」「レジャー、旅行、観光」、「教育、訓練」の分野で修了者比率が低くなっている。

第3-3-3表 「Train to Gain」による訓練の修了者比率

	2005年度				2006年度			
	レベル2	レベル3	生涯スキル	全体	レベル2	レベル3	生涯スキル	全体
農業、園芸、動物の健康管理	86.4%	-	-	84.4%	79.1%	-	-	78.6%
芸術、メディア、出版	-	31.0%	-	25.5%	-	-	-	39.1%
ビジネス、経理管理、法律	69.9%	52.6%	-	64.5%	58.9%	52.0%	-	58.5%
建設、都市計画・環境	57.3%	-	-	57.1%	70.3%	53.2%	-	69.9%
教育、訓練	-	-	-	34.5%	51.0%	47.3%	-	49.8%
エンジニアリング、製造技術	58.4%	70.2%	-	62.5%	75.7%	65.6%	-	75.5%
健康、公共福祉	60.7%	55.7%	-	59.8%	50.5%	44.5%	-	50.1%
情報、通信技術	90.0%	-	-	89.0%	33.3%	31.8%	-	33.3%
レジャー、旅行、観光	-	-	-	46.7%	51.0%	24.0%	-	49.6%
生活および仕事への準備	-	-	75.2%	75.1%	-	-	51.2%	51.2%
卸、小売	73.1%	72.5%	-	73.0%	57.8%	44.8%	-	57.4%
科学、数学	-	-	-	-	85.9%	-	-	85.9%
全体	65.3%	60.5%	75.2%	65.6%	61.4%	48.0%	51.2%	59.8%

注：同調査の年度は8月1日～翌年7月31日が対象となっている。

出所：Statistical First Release: ILR/SFR16, 2008

（5）Train to Gain による雇用主側のメリット

LSC（教育技能委員会）では Train to Gain に参加することにより雇用主にもたらされるメリットとして以下の点を挙げている。

- ① 従業員の訓練費用、訓練期間中の賃金等の補助
- ② 従業員のスキル向上による生産性と収益性の増大
- ③ 顧客サービスと IT スキルの改善による売上と顧客ロイヤルティの増大
- ④ 従業員の信頼とモチベーションの改善による定着促進

さらに Train to Gain の導入に伴い、認定された職業訓練プロバイダーの指導員が企業に向くことにより資格取得のための職業教育訓練を社内で実施できるようになった。これまで職業資格を取得するための職業訓練は、AB（資格授与機関）によって認定された社外の教育訓練実施機関で所定の職業訓練を受講しなければならなかったが、一定の基準を満たした場合には企業自らが AB となることが可能となり、企業内で実施する自社が開発した教育訓練プログラムの認定および職業資格の認定授与を独自で行うことが可能となった。

また Train to Gain では、これまでの反省を踏まえ事業主にとって分かりやすく使い勝手のよい施策となるよう政策キャンペーンを実施している。イギリスの教育訓練関連組織は数多く、非常に複雑な体制である。従来は各組織が独自に広報することにより混乱を招いていた

が、Train to Gain という名の下で情報を一元化し、広報活動を進めている。このように事業主がアクセスしやすいサービスへと方針転換し、同支援策が提供する職業教育訓練に関する様々な情報が一括して入手できるようにしている。

3. スキルズ・プレッジ (Skills Pledge : スキルに対する誓約)

スキルズ・プレッジは、在職者のスキル開発および改善を目的とした職業教育訓練を政府に誓約するといったプログラムである。企業、行政機関、公益団体、ボランティア団体等のあらゆる組織が対象となり、NVQ レベル2以上の職業資格の取得、読み書き、計算等の基本的なスキルの改善について、最高責任者または同等レベルの役職者が当該組織における職業教育訓練の拡充についての誓約書を提出する。

スキルズ・プレッジは、2007年6月14日にロンドンで開催されたイベントにおいて157の団体が誓約したことに始まり、2008年11月までに7,500以上の団体が誓約書を提出しており、500万人の従業員にスキル開発および改善のための職業教育訓練の実施が約束されている。

4. 個人が主体の職業教育訓練

(1) 個人による職業教育訓練の概要

個人が主体的に行う職業教育訓練は継続教育として主に継続教育カレッジ、大学、民間の教育訓練プロバイダー、eラーニング等で提供されている。第1節でも触れたように、これらの機関では個人が主体的に行う自己啓発やキャリア開発の教育訓練プログラムが数多く提供されている。とくに継続育カレッジでは、個人の教育訓練ニーズに対応した多様なプログラムが提供されており、さらに政府による公的資金の助成を受けて受講料が安いため、多くの個人が利用している。また近年、イギリスではその手軽さからeラーニングの受講者数が増加している。以下ではイギリスのeラーニングについて簡単に説明する。

(2) ラーンダイレクト (Learndirect)

イギリスでは全ての成人に対して柔軟かつ多様なeラーニングの機会を与えている。ラーンダイレクトはイギリスで広く認知されている生涯にわたる継続的な能力開発を行うためのeラーニングによる学習支援サービスである。

旧教育技能省の支援の下、2000年以降、産業大学 (University for industry : Ufi) によって立ち上げられ、全国にあるラーンダイレクト・センター (Learndirect Center : IC) と連携して主に16歳以上を対象に数多くの教育訓練コースを提供している。

インターネット上で配信される教育訓練プログラムにアクセスして学習を進めるものであり、好きな場所で好きな時間に自分のペースで学習できるという利点あり、教育訓練機関を利用しづらい者が地域の公共機関に設置されたコンピューターを利用して学習できるように

なっている。またラーンダイレクトはまとまった時間を確保しづらい人を対象に、短期間で一つのユニットが学習できるように設計されており、そのため受講したコースが資格取得に直接結びつくことはないが、修了したコースは単位として資格取得の一部に加えることが可能であり、多数の学習者に活用されている。

ラーンダイレクトのウェブサイトによると、2009年3月現在、英語・数学分野で145コース、家庭やオフィスでの情報技術分野で98コース、ビジネス・マネジメント分野で612コースが提供されている。

受講料は若年者または特定の条件に合致した場合は、無料もしくは一部補助により受講することができる。

5. 企業主体の職業教育訓練

(1) 企業による職業教育訓練の概要

大企業の場合には教育訓練プロバイダーを活用せずに自社内で従業員訓練を実施する体制が整っているが、中小企業の場合には外部の教育訓練プロバイダーと連携して従業員教育を行う場合が多い。多くの教育訓練プロバイダーでは、企業の従業員訓練に対応する部署を設置し、企業ニーズに対応したプログラムを提供するとともに、企業の要望に応じてオーダーメイド型のプログラムの提案と実施体制をとっている。

またプロフェッショナルといわれる高度な専門職を対象とする職業教育訓練は大学で実施されるものが多く、各大学の得意とする専門分野に合わせて様々な形態で実施されており、修士課程レベルに相当するこれらの訓練は一般的にCPD（Continuing Professional Development：継続的な専門能力開発）と呼ばれている。

CPDにはフルタイムまたはパートタイムで修士の資格を取得できるものと短期の集中講座形式をとるものがある。職業教育訓練を実施する大学は国営であるが、コースの主な財源は受講料であり、産業に直結した分野では事業主が受講料を負担する場合が多い。

(2) 企業の教育訓練費

第3-3-4表はイングランド地方の企業の教育訓練の総投資額を示したものである。これによると、2007年調査の過去12カ月に企業が投資した教育訓練費の総額は386億4800万ポンドである。また従業員一人当たりの年間教育訓練費は1,725ポンド、訓練受講者一人当たりの年間教育訓練費は2,775ポンド（Off-JT 訓練受講者一人当たり2,300ポンド、OJT 訓練受講者一人当たり1,750ポンド）となっている。

第3-3-4表 2007年の教育訓練費（イングランド地方）

（単位：ポンド）

	全訓練	Off-JT訓練	OJT訓練
総教育訓練費(百万)	386,48	18,358	20,290
従業員一人あたりの教育訓練費	1,725		
訓練受講者一人あたりの教育訓練費	2,775	2,300	1,750

出所：National Employment Skills Survey 2007

さらに2000年および2005年調査と比較すると、2007年の企業の教育訓練費総額は前回の2005年調査に比べて約16%、2000年調査に比べて約65%と大幅に増額しているが、その内訳をみると、社内人件費は増額しているものの、継続カレッジや民間の教育訓練プロバイダーへの支払い費用はほぼ同額で推移している。

第3-3-5表 教育訓練費用の内訳（イングランド地方）

（単位：10億ポンド）

	2000年	2005年	2007年
教育訓練費（総額）	23.5	33.3	38.6
社内人件費	10.3	16	18.1
社外（教育訓練プロバイダー等）に支払う費用	2.6	2.4	2.6
その他	10.6	14.9	17.9

出所：National Employment Skills Survey 2000、2005、2007より作成

（3）訓練の実施状況

第3-3-6表は、仕事に関連ある職業教育訓練への受講状況を示したものであり、訓練を受けた比率を全人口で見ると、過去13週間は23.2%、過去4週間は13.0%、過去1週間は7.6%となっている。また平均訓練時間数は週17.4時間である。

性別ではいずれの期間も女性の方が訓練を受けた比率が高い。年齢別にはいずれの期間も年齢が高いほど訓練を受けた比率が低く、平均訓練時間数は16-19歳の22.1時間から50-64歳の9.1時間へと年齢が高いほど短くなっている。

また産業別にみると、いずれの期間も「公共部門、教育、医療」で訓練を受けた比率が最も高く、逆に訓練を受けた比率が最も低い産業は13週間では「農業、林業、漁業」、4週間および1週間では「運輸、通信業」である。

第3-3-6表 仕事に関連した訓練の受講状況

	以下の期間に訓練を受けた比率 (%)									平均訓練 時間数 (週)	現在の雇用主 の下で訓練を 受けたことの ない従業員比 率 (%)
	13週間			4週間			1週間				
	全体	男性	女性	全体	男性	女性	全体	男性	女性		
全人口	23.2	21.5	25.0	13.0	11.8	14.4	7.6	6.8	8.3	17.4	.
労働年齢の従業員											
年齢別											
16-19	31.7	35.5	28.0	22.6	26.6	18.9	16.4	19.4	13.6	22.1	32.5
20-24	31.9	30.8	33.2	18.0	16.6	19.4	11.0	10.0	12.1	18.4	36.1
25-29	30.6	29.2	32.1	16.9	15.8	18.1	9.0	8.8	9.3	12.5	29.4
30-39	28.9	27.0	30.9	14.6	13.0	16.5	7.2	6.2	8.3	10.8	27.8
40-49	28.5	24.8	32.2	14.1	11.5	16.6	6.6	5.0	8.1	11.1	28.4
50-64	23.7	20.2	28.2	10.8	9.2	12.9	4.5	3.8	5.4	9.1	31.1
産業別											
農業、林業、漁業	18.2	15.9	24.3	9.9	7.9	15.2	5.8	4.0	10.5	11.1	45.4
熱・水供給業	32.0	33.9	26.3	14.1	13.0	17.3	6.5	5.5	9.4	14.9	20.0
製造業	19.2	20.1	16.4	9.0	9.4	7.9	4.5	4.7	3.7	13.3	37.4
建設	24.8	25.4	20.6	12.7	13.1	9.7	6.8	7.1	5.0	13.4	35.7
流通、ホテル、飲食店	19.7	20.5	18.9	11.1	11.3	11.0	6.9	6.7	7.0	18.0	43.6
輸送、通信	19.8	18.5	23.7	8.7	7.8	11.6	4.3	4.0	4.9	13.6	36.5
金融、保険	27.1	26.8	27.4	13.6	12.8	14.5	6.8	6.0	7.7	11.8	29.4
公共部門、教育、医療	41.8	41.8	41.8	22.1	22.5	21.9	10.7	10.9	10.6	11.3	15.0
その他サービス	24.0	22.1	25.8	13.2	12.2	14.3	7.3	6.3	8.3	15.4	35.5

注1：労働年齢は男性が16-64歳、女性が16-59歳と定義されている。

注2：同表の数値は2008年6月24日(Quarter2)時点のものである。

出所：Education and Training Statistics for the United Kingdom 2008

第3-3-7表は、仕事に関連のある職業教育訓練の過去の受講状況を示したものであり、2008年6月24日(Quarter2)時点で過去4週間に何らかの教育訓練に参加した従業員は14.7%であり、その内訳をみるとOff-JTのみが6.5%、OJTのみが5.3%、Off-JTとOJTの両方が2.8%となっている。

第3-3-7表 仕事に関連した訓練の過去4週間の実施状況

(単位：%)

	何らかの訓練	訓練の種類		
		Off-JTのみ	OJTのみ	Off-JTとOJT 両方
雇用者全体	14.7	6.5	5.3	2.8

注：上記の結果は2008年6月24日(Quarter2)時点の調査結果である。

出典：Education and Training Statistics for the United Kingdom 2008

第4節 失業者及び経済的弱者対象の職業教育訓練政策

政府は、「福祉から就業へ」(Welfare to Work)という戦略のもと、10年以上にわたって、失業者や経済的弱者向けの就業支援に注力してきた。中核となるのは、「ニューディール」と呼ばれる各層向けの就業支援プログラムである。1998年に若年失業者向け、長期失業者向け、一人親向けの各プログラムが導入されて以降、福祉給付受給者のパートナー、高齢者、障害者などに順次対象を拡大してきた。プログラムは、ジョブセンター・プラスを中心に運営され、内容に応じて事業委託を受けた民間団体が訓練等を実施する。ジョブセンター・プラスに設置されたパーソナル・アドバイザーによる、参加者の個別の状況や目標に合わせた就業支援が柱となっている。

第3-4-1表 各種ニューディール・プログラムの概要

プログラム	対象者・参加者	概要
若年失業者向け (1998年～)	18～24歳で、過去6カ月失業状態にある者(強制参加)	<ul style="list-style-type: none"> ・ゲートウェイ(16週間) 就業のための面談、パーソナル・アドバイザーによる支援 ・オプション(13週間) 助成付き雇用、フルタイムの教育訓練、民間、非営利部門での就業体験など ・フォロースルー(16～26週間) アドバイザーによる求職活動支援、フルタイムの職業教育訓練
長期失業者向け (1998年～)	25歳以上で、求職者手当を18カ月間申請している者(強制参加)	<ul style="list-style-type: none"> ・ゲートウェイ(16週間) 就業のための面談、パーソナル・アドバイザーによる支援 ・集中活動期(最短13週間) 就業を前提とした短期訓練、職業訓練など ・フォロースルー(6～13週間) アドバイザーによる求職活動支援、必要に応じて短期訓練コースの受講
一人親向け (1998年～)	16歳未満の子供を持つ一人親で、所得補助受給者、非就労者もしくは16時間未満の就労する者(任意参加)	<ul style="list-style-type: none"> ・就業のための面談、パーソナル・アドバイザーによる支援
高齢者向け (2000年～)	50歳以上の失業者で、過去6カ月以上求職者手当などを受給している者(任意参加)	<ul style="list-style-type: none"> ・就業のための面談、パーソナル・アドバイザーによる支援
障害者向け (2001年～)	就労不能給付受給者(任意参加)	<ul style="list-style-type: none"> ・就業のための面談、パーソナル・アドバイザーによる支援 ・就業準備、体調管理のサービスなど
パートナー向け (1999年～)	求職者手当等の福祉給付受給者のパートナー(任意参加)	<ul style="list-style-type: none"> ・就業のための面談、アドバイザーによる支援

※ なお上記以外に、ミュージシャン向けニューディール(New Deal for Musicians)として、若者・成人向けニューディールのゲートウェイ期間終了者で、音楽関連の就業経験や資格を有する者に対して、音楽産業プロバイダーによるアドバイスや音楽産業に関する公開教材の利用等による支援プログラムがある。

出典：directgov ウェブサイト

第3-4-2表 各プログラムの参加者数、予算額等（千人・百万ポンド）

	累計参加者数	現在の参加者数	累計就職者数	2008年度 予算額
若年失業者向け	1,358.3	77.8	848.5	260
長期失業者向け	800.9	55.3	349.9	150
一人親向け	928.7	-	594.9	51
高齢者向け	102.1	16.6	189.9	1
障害者向け	313.1	-	193.2	46
パートナー向け	18.7	4.3	7.5	0

注：累計参加者数は、各プログラム開始から2008年11月までのデータ、現在の参加者数は同8月時点のデータ（一人親向けおよび障害者向けについては、集計上の問題から目下は提供されていない）。またパートナー向けニューディールの予算額は、50万ポンド未満のためゼロと表記。

出典：“DWP Quarterly Statistical Summary, 11th February 2009” Office for National Statistics、“Departmental Report 2008”, DWP(2008)

1. 失業者、若年向け施策

（1）若者および長期失業者向け施策

若年失業者および成人の長期失業者は、一定期間の失業後、ニューディール・プログラムに参加することが義務付けられている。パーソナル・アドバイザーとの定期的な「就業のための面談」（work focused interview）を通じて、職業経験や関心のある職業などを確認し、就業までのアクション・プランを作成する。また、企業への求職申込書類や履歴書作成、面接訓練などのサポートのほか、就職や訓練の受講に関わる費用の補助（面接のための交通費や、就業に必要な作業服や道具などに要する費用で、アドバイザーが必要と認めたもの。訓練に関するものとしては、託児費用の補助、訓練費用の補助など）を受ける。

①若年失業者向けニューディール（New Deal for Young People）

18～24歳で、過去6カ月失業状態にある者が対象（強制参加）。

ゲートウェイ（16週間）	パーソナル・アドバイザーによる支援 <ul style="list-style-type: none"> ・就業までの行程を話し合いを通じて検討し、アクション・プランに盛り込む ・応募可能な仕事を検討する ・求人への応募書類、履歴書の作成 ・キャリアに関するアドバイス ・交通費その他の補助
オプション（13週間）	以下のオプションから選択する： <ul style="list-style-type: none"> ・雇用：助成付き雇用もしくは起業訓練 ・フルタイム教育訓練 ・非営利部門での就業体験 ・環境保護団体（Environment Task Force）での就業 ・ミュージシャン向けニューディール
フォロースルー（16～26週間）	アドバイザーによる求職活動支援、フルタイムの職業教育訓練など

②長期失業者向けニューディール（New Deal 25 plus）

25歳以上で、過去21カ月のうち18カ月求職者手当を申請している者が対象（強制参加ーただし、60歳以上の集中活動期プログラムへの参加は任意）。

ゲートウェイ（16週間）	パーソナル・アドバイザーによる支援 （若年失業者向けと同メニュー）
集中活動期（Intensive Action Period：最短13週間）	以下から一つまたは複数を選択する： <ul style="list-style-type: none"> ・ 基礎的エンプロイアビリティ訓練 ・ 起業のための訓練 ・ 教育訓練機会（資格取得のための訓練） ・ 就業体験 ・ 就業を前提とした短期訓練 ・ 動機付け、ソフトスキル補助 ・ 助成付き雇用 ・ ミュージシャン向けニューディール
フォロースルー（6～13週間）	アドバイザーによる求職活動支援、必要に応じて短期訓練コースの受講

なお、長期失業者（または既にニューディールに参加している若者）については、ニューディールへの参加に先立つ期間から利用可能な制度として、企業における短期のトライアル雇用制度が用意されている。いずれも任意参加。

- ①Work Trial：26週以上仕事のない状態にあり、求職者手当あるいは就労不能給付、所得補助を受給している者が対象で、企業において、最長6週間（30日）の無給の就業体験を行う。求職者手当など通常受給している給付とは別に、交通費と日額3ポンドの食事手当が支給される。実際の求人に対して行われるもので、企業が当該の参加者を雇い入れることが期待されている。
- ②Employment on Trial：企業における有給の就業体験プログラム。試用期間中、週16時間以上、4週間を超えて就業することを条件に、12週間未満で自己都合で離職しても福祉給付の条件に影響を受けない。

（2）エンプロイメント・ゾーン

失業率が特に高く、また長期失業者の多い地域として政府が指定する13地域¹²では、ジョブセンター・プラスによるニューディールの提供と並行して、より個々人の状況により即した就業支援を目的とする「エンプロイメント・ゾーン」（Employment Zone）のサービスが民間企業への委託により実施されている。主な対象者は、長期失業者（25歳以上で、過去21カ月のうち18カ月求職者手当を受給している者）と、若者（24歳以下で、ニューディー

¹² Nottingham、Plymouth、Doncaster、Heads of the Valleys、Caerphilly and Torfaen、Brighton and Hove、Middlesbrough、Redcar and Cleveland、North West Wales、Birmingham、Glasgow、Liverpool and Sefton、Tower Hamlets and Newham、Brent and Haringey、Southwark の13地域。

ル・プログラムを経たが継続的な就業に至っていない者、あるいは過去 12カ月の間にニューディール・プログラムに参加したが、終了していない者)。このほか、就職に困難を抱える障害者・学習困難者などの早期の参加や、一人親（求職者手当を受給しておらず、週 16 時間未満しか働いていない者）、年金受給者（週 16 時間未満しか働いていない者）の任意参加も認められている。2000年の開始以降、08年10月までに21万3500人が参加、10万4800人が就職しており、同月時点の参加者数は2万4700人。

アドバイザーによる支援や就業計画の作成・実行など、プログラムの基本的な手法はニューディールと同様だが、各ステージの所要期間等は異なる。

ステージ1（28日間）	アドバイザーとの面談を通じて就業までのアクション・プランを作成
ステージ2（26週間）	アクション・プランを実行（就職できた場合は、13週にわたり就業上の支援を受けることができる）
ステージ3（22週間）	オプションとしてさらに支援を継続

プログラム参加中に就職できなかった者や、プログラムへの参加が不十分とみなされる場合は、ジョブセンター・プラスのサービスに戻ることになる。なお、アドバイザーによる各種の費用補助や、就業前後の手当支給などで、企業ごとの裁量が認められている。

2. 経済的弱者向け施策

（1）一人親、高齢者向け、福祉給付受給者のパートナー向け施策

一人親、高齢者などについても、それぞれニューディール・プログラムが用意されている。これらは基本的に任意参加であり、参加者は求職活動や訓練への参加の是非により給付条件における不利益を被ることはない。職業教育訓練の要素はより希薄で、就業経験から本格的な就業への移行が主な内容となっている。

①一人親向けニューディール（New Deal for Lone Parents）

16歳未満の子供を持つ、16歳以上の一人親で、所得補助受給者、非就労者もしくは16時間未満の就労者が対象（任意参加）。アドバイザーは、就業や訓練、託児施設に関するアドバイスなどを行うほか、就業後の各種給付の受給資格などに関しても相談を受ける。なお2004年から、就業のための面談が義務化されている（2008年11月から、8歳までの子供を持つ一人親は6カ月ごと、9歳以上の場合は3カ月ごと）。

②高齢者向けニューディール（New Deal 50 plus）

50歳以上の失業者で、過去6カ月以上求職者手当などを受給している者が対象（任意参加）。主な内容は、就業のための面談、アドバイザーによる支援など。また起業に向け

た支援も利用できる。

③パートナー向けニューディール（New Deal for Partners）

求職者手当や就労不能給付等の受給者のパートナー（配偶者等）に対して、就業支援を実施する（任意参加）。2004年から就業のための面談が義務化されたことを含め、内容は一人親向けニューディールと同様。

（２）障害者向け施策

一方、障害者に対しては、複数の就業支援プログラムが提供されている。ジョブセンター・プラスに設置された障害者雇用アドバイザーが、対象者との面談により適切なプログラムへの参加を促す。

①障害者向けニューディール（New Deal for Disabled People）

就労不能給付・所得補助などの受給者を対象に、「ジョブ・ブローカー」と呼ばれる官民のプロバイダーを通じた就職相談（求職者の技能の評価、履歴書や応募書類作成のサポート、地域の求人情報の提供など）や、就職後6カ月間の支援などを実施。必要に応じて、就職後に仕事に必要な装備などにかかる費用などを支給。

②Pathways to Work

主に就労不能給付の新規受給者を対象に、ジョブセンター・プラスおよび民間プロバイダー・非営利団体のアドバイザーによる就職相談（就職のための面談を通じた活動計画の作成や、健康管理のためのプログラムなどへの参加を義務化）などを実施。

③Work Preparation

長期障害者に対して、6～13週程度の訓練や、適職に関するアドバイスなどを実施。

④Job Introduction Scheme

6カ月以上継続する雇用に対して、最初の6週間（障害者雇用アドバイザーが認める場合は13週まで延長可能）について企業への助成を実施。

⑤WORKSTEP

就職や雇用の維持がとりわけ困難な障害者に対する就職支援と、企業に対するサポートを実施。

⑥Access to work

企業や在職者・失業者などを対象に、就業に係る障害を原因とする制約（職場までの交通手段など）に対応するための費用（全額もしくは一部）を支給。

⑦Residential training for disabled adults

居住する地域に利用可能な訓練機関が存在しない長期失業者に対して、訓練を通じた仕事の維持や資格取得などを支援。

(3) 外国人向け施策

現在、外国人の求職者専用の就業支援やプログラムは用意されていないが、いわゆるエスニック・マイノリティの就業率の低さは、社会的・経済的問題としても、また福祉政策との関連からも、政府において課題としてとらえられている。就職に際して彼らが直面する困難には、英語能力の低さが影響しているとみられることから、基礎的スキル（Basic Skills：全国資格枠組み（NQF）の入門レベル～レベル2相当）に関する教育訓練の一環として、英語の読み書き能力に関する教育が English for Speakers of Other Language（ESOL）プログラムにより提供されている。政府からの助成により、自治体が運営管理を行い、継続教育カレッジなどで実施される。

また、常設のプログラムではないが、マイノリティ・グループを対象とした就業支援が、近年国内でパイロット実施されている。その一例が、2007年から2年間にわたり実施された POEM（Partners Outreach for Ethnic Minorities）である。同プログラムは、パキスタン人、バングラデシュ人、ソマリア人の配偶者など、文化的な背景から就業率が顕著に低い層に対して、就業に向けた活動を促すための相談やアドバイスなどのサービスを、民間団体に委託するもの。2007年度実績では、約4900人が参加、うち約1000人が就職している。¹³

3. 職業教育訓練の実施状況

各種プログラムの参加者に対する職業教育訓練の実施の如何は、個々の参加者のスキルレベルやアクション・プランの目標内容等に応じて異なる。参加者に対する職業教育訓練の全体的な実施状況（レベルや具体的な内容など）は、政府資料では必ずしも明らかにされていない。

なお LSC は、福祉給付（求職者手当、所得補助または就労不能給付）受給者の継続教育コースにおける職業教育訓練の受講状況について、2007年に調査を実施している¹⁴。2005年に政府の補助を受けて訓練に参加した20～55歳層、約10000人を対象とする同調査の結果によれば、受講者の81%が職業関連コースを、11%と8%がそれぞれ基礎的スキルコースと非職業関連コースを受講している。レベル1から2の受講者が全体の6割を、また1～2年の比較的長期にわたる訓練を受ける者が全体の三分之一を占めている。

¹³ "Evaluation of Partners Outreach for Ethnic Minorities (POEM): Interim report", Department for Work and Pensions (2009)

¹⁴ "Impact of Learning on Employability Main Report", LSC (2008)

第3-4-3表 福祉給付受給者による継続教育の受講（2005）

(%)

コースのレベル		講師によるコースの 教育訓練時間		コースの期間	
不明	10	不明	11	情報なし	5
レベル0	8	30時間以下	25	3カ月以内	21
レベル1	32	30.1～60時間	21	3～6カ月	13
レベル2	29	60.1～135時間	20	6～9カ月	12
レベル3	20	135.1時間以上	23	9カ月～1年	6
レベル4	1			1～2年	33

出典："Impact of Learning on Employability Main Report", LSC(2008)

訓練受講後には、2007年までに33%が就業している。また、訓練受講前と受講後では、全体の16%が「職務レベルが向上した」と回答¹⁵しており、職種別には加工・プラント・機械操作（process, plant and machine operative）、基礎的職種（elementary）、販売・顧客サービス（sales and customer service）の従事者で、職務レベルが改善したとの回答が多い（それぞれ、26%、24%、22%）。一方、引き続き給付制度にとどまっている層には、障害や介護・看護責任、低技能レベルなどの困難を抱える者が多く、また受講に先立つ失業期間の長さや年齢の高さ、あるいは仕事のある地域までの距離も、受講後の就業状況に影響しているという。

4. 職業教育訓練の受講に関連した助成・各種手当など

(1) 労働者に対する補助等

失業者や就労困難者などに対しては、社会保障給付制度等による生活費の補助と、訓練受講の促進を目的とした各種の補助制度が用意されている。いずれも、給付手続きは基本的にジョブセンター・プラスで行われる。

ア. 社会保障給付制度

①求職者手当（Jobseeker's Allowance）

職に就いていないか、週16時間未満就業している16歳以上、年金受給年齢（男性65歳、女性60歳）未満の者に適用される制度。就労可能な状況にあり、求職活動を行っていることが条件となる。国民保険（National Insurance）の拠出に基づくものと、収入額が定められた水準を下回る者に対するものに大別される。受給者は初回の申請以降、2週間に一度の面談によって求職状況などの確認や、就業に向けた助言・情報提供などを受ける。

- ・拠出制求職者手当（Contribution-based Jobseeker's Allowance）

¹⁵ このほか、「変わらない」：10%、「低下した」：9%。

過去2年間のうち1年間の国民保険料の拠出が前提となる。週当たりの給付額は、16～24歳が週50.95ポンド、25歳以上が週64.30ポンド。支給期間は最長26週。

・所得調査制求職者手当 (Income-based JSA)

国民保険料の拠出条件を満たさない者で、貯蓄額が1万6000ポンド以下の者に対しては、所得水準と貯蓄額に基づく求職者手当制度が適用される。通常は18歳以上が対象だが、16～17歳層で、親元から離れて生活せざるを得ない、給付なしでは生活が困難であるなどの状況にある場合は、短期の受給が認められる場合がある。支給期間は、条件を満たす限り無期限。

②就労不能給付 (Incapacity Benefit)

疾病や障害のために就労が困難な16歳以上～年金支給年齢未満の者に対して適用される給付制度で、認定を受けた専門評価者による就労能力評価 (personal capability assessment) により、4日間連続の就労や7日当たり2日以上 of 就労が難しいと認められることなどが条件となる。基本的には国民保険の拠出者が対象だが、16～20歳 (または20歳になる直前の3カ月間に教育・訓練を受けていた場合は25歳) までの若年者については、就労できない期間が28週以上継続していることなどを条件に申請資格が認められる。支給期間は、条件を満たす限り無期限。

なお、新規の申請者を対象に2008年10月より新たに導入された雇用・生活補助手当 (下記④) により、既存の就労不能給付受給者も2009年から2013年までの期間で段階的に移行することが決まっている。

③所得補助 (Income Support)

年齢が16～59歳の一人親や障害者、高齢者等の介護を行う者について、週当たりの労働時間が16時間未満かつ貯蓄額が1万6000ポンド未満の場合に適用される。また、病気などで就労できなくなった者で、法定傷病手当の額が所得補助の給付額を下回る場合、本人もしくは配偶者・パートナーが育児休暇中の場合にも申請資格が認められる。支給額は本人、配偶者・パートナーの年齢や状況などにより異なる (第3-4-4表参照)。支給期間は、条件を満たす限り無期限。

就労不能給付と同様、雇用・生活補助手当への移行が決まっている。また、一人親の受給条件である末子年齢の段階的な引き下げプロセスが始まっており、現行の12歳から10年には7歳となる予定。

④雇用・生活補助手当 (Employment and Support Allowance)

就労不能給付と所得補助に替わるものとして2008年10月に導入された制度で、より厳格な就労能力等の審査を通じて、受給者の就労への移行促進をはかるもの。当面は新規申請者

に対して適用される。求職者手当と同様、国民保険への拠出を条件に拠出制と収入調査制が設けられており、後者については、貯蓄額が1万6000ポンド未満であること、配偶者・パートナーの週あたり労働時間が24時間未満であることなどが条件となる。就労能力評価（最初の13週）の審査結果により、障害の程度が比較的低い「就労関連活動グループ」（work related activity group）と、就労により多くの支援を必要とする「支援グループ」（support group）に区分される。なお受給者には、週あたり16時間未満、収入額で92ポンドまでの就労（permitted work）が認められている。

⑤その他の給付制度

上記の給付制度の受給者には、この他にも各種の給付制度が併せて適用される場合が多い。代表的なものは、住宅給付（housing benefit）と地方税給付（council tax benefit）である。いずれも所得調査制の給付制度で、前者は家賃の実費支給、後者は地方税を最高で全額免除する。¹⁶

失業者の就業への復帰に対しても各種の手当がある。就職に先立つ26週にわたって求職者手当などの給付を受けていた失業者に対しては、就職に係る費用の補助を目的とする就職補助金（Job Grant）として100ポンド（子供を持つ親の場合は250ポンド）が支給される。また一人親が週16時間以上の仕事に就く場合、最長で52週にわたり週40ポンド（ロンドンでは60ポンド、また地域によっては一人親に限らず16歳未満の子供を持つ親に適用される）が支給される。同様に、障害者に対して支給されるReturn to Work Creditは、週16時間以上で5週間以上継続する仕事で、年間の収入額が1万5000ポンドを下回る場合、週あたり40ポンドを同じく最長52週支給する。さらに、高齢者向けニューディールから就業した場合、訓練手当と就労税額控除（working tax credit）を受給することができる。

¹⁶ このほか、子供を持つ親や障害者、高齢者に対する税額控除や給付制度が条件に応じて適用されるが、ここでは割愛する。

第3-4-4表 主な給付制度

求職者給付	拋出制	16～24歳	50.95	
		25歳以上	64.30	
		所得調査制		
		(所得補助と同基準)		
就労不能給付		28週以下	67.75	
		29週以上52週以下	80.15	
		53週以上	89.80	
所得補助	単身者	18～24歳	50.95	
		25歳以上	64.30	
	カップル	両者とも16～17歳	50.95	
		(特殊な場合)	76.90	
		一人が16～17歳、一人が18～24歳	50.95	
		一人が16～17歳、一人が25歳以上	64.30	
			両者とも18歳以上	100.95
	一人親	16～17歳	50.95	
		18歳以上	64.30	
			被扶養児童・若年者(20歳未満)	56.11
加算金	家族加算金		17.30	
	障害児童加算金		51.24	
	介護者加算金		29.50	
	重度障害者加算金		52.85	
	年金受給者加算金(カップル)		105.70	
	障害者加算金(単身者)		27.50	
		”(カップル)	39.15	
		”(子供)	20.65	
雇用・生活補助手当	単身者*	25歳未満(審査期間)	50.95	
		25歳以上(”)	64.30	
		25歳未満(14週以降・就業関連活動)	89.80	
		25歳以上(” ・支援)	95.10	

*一人親、カップルに対する基準は、基本的に所得補助と同等。

出典：“Benefit and Pension Rates April 2009” DWP、directgov ウェブサイト

イ. 職業教育訓練受講等に関連した補助

一方、訓練受講に対する補助は、訓練受講中の生活費補助と、訓練自体の費用に関する補助に分かれる。

生活費補助に相当する制度としては、初めてNQFレベル2または3の資格を取得する19歳以上のフルタイム訓練参加者(週12時間以上訓練を受講する者で、年間の収入額が19,513ポンドを下回る者)に対して、週30ポンドを上限として支給される成人教育手当(Adult Learning Grant)がある(求職者手当や所得補助などとは併給されない)。16～18歳の教育訓練参加者についても、教育継続手当(第2節参照)として同様の手当が支給される。一人親

については、要件を満たす場合、10～15ポンドの訓練手当が支給される。

このほか、14歳以下の子供を持つカップルで、就業しているパートナーを持つ配偶者（20歳以上）が就労のための教育訓練の受講を希望する場合、年間の収入額が2万ポンド以下であることを条件に、政府の認める託児所での託児費用を週当たり175ポンド（ロンドンの場合は215ポンド）を上限に補助する制度などがある。

一方、教育訓練費用の補助制度としては、初めてNQFレベル2またはレベル3の資格を取得する19～25歳層について、政府の認定を受けた訓練コースの基本的な受講費用を補助する制度がある。

さらに、訓練費用の負担が難しい者に対しては、融資に関する支援を行うキャリア開発ローン制度（Career Development Loan）がある。政府の認める訓練の受講に関して、訓練費用の80%（ただし申請時点で3カ月以上失業状態にある申請者の場合は100%）および関連する費用、生活費（他の公的補助等を支給されていない場合）として300～8000ポンドを2年（コースが1年の職場訓練を含む場合は3年）にわたり指定銀行から借り入れることができ、訓練終了後に返済を開始するまで、利子部分をLSCが支払うもの。

（2）企業に対する助成など

一方、企業が若者向けおよび25歳以上向けニューディール参加者を雇用する場合、26週以上雇用することや、他の従業員と同等の訓練を受けさせることなどを条件に、26週にわたって助成金が支給される。金額は年齢および週当たりの労働時間によって異なり、週30時間以上の場合は75ポンド（若者向けは60ポンド）、16～29時間の場合は50ポンド（同40ポンド）。さらに、若者向けニューディール参加者に訓練を受けさせる場合、アドバイザーの同意により、750ポンドを上限とする訓練費用の助成が行われる。

また、政府が2007年に開始した地域雇用パートナーシップ（Local Employment Partnership）では、地方のジョブセンター・プラスと地元企業との合意に基づき、企業が一定数の失業者を受け入れる代わりに、ジョブセンター・プラスは候補者を訓練して企業が求める技能水準に到達させる。2008年11月までに、全国で1万社以上が参加、5万人以上が地域雇用パートナーシップを通じて就業している¹⁷。

¹⁷ 雇用年金省の発表による。政府は、2010年までに25万人以上の就業を目標としている。
<http://www.dwp.gov.uk/mediacentre/pressreleases/2008/nov/drc115-241108.asp>

第5節 職業教育訓練政策と労使の関わり

1. 企業・経営者団体の職業教育訓練政策への関わり

職業教育訓練政策への企業・経営者団体の関与は、80年代から90年代半ばの保守党政権による自由主義的な政策の推進を通じて活発化したといわれる。¹⁸ 一連の改革は、職業教育関連予算の大幅な削減と地方分権、事業主主導（employer-led）を軸に、労働党政府による公的職業教育訓練の制度・組織を再編した。職業教育訓練政策の策定や運営、あるいは産業別の技能ニーズに基づく訓練制度の運営や職業資格に関する基準の設定などを担ってきた政労使の三者構成の諸組織は解体・改組され、事業主を主体とする組織に置き換わった¹⁹。

地方における職業教育訓練政策の運営は、民間の有限会社として新設された訓練・企業委員会（Training and Enterprise Council：TEC）が担うこととなった。TECは90年以降、イングランドとウェールズに80あまりが設置され、若年者および失業者向け訓練や就業体験プログラムなどの実施管理のほか、地方における技能ニーズの把握や訓練制度の企画、企業における人材開発投資の促進などの活動を、政府の委託を受けて実施した。事業主主導の委員会組織として、役員会の三分の二以上を地方の企業経営者や非営利団体の役員などが占めるべきことが定められ、労働組合の参加については役員会の要請がある場合のみ認められることになった。

しかし、継続教育の提供や予算補助、品質の維持などの制度やこれに関与する複数の組織間の連携が悪く、制度の複雑化とサービスの低下を招いたとの反省から、労働党政府は2001年、継続教育に関する企画・予算配分機関であった Further Education Funding Council（FEFC）とともに TEC を廃止した²⁰。イングランドでは、新たに設置された LSC（教育技能委員会、第1節参照）が、政府機関としてその多くの機能と人員、資産を引き継いだ²¹。

ただし既にみたとおり、事業主主導あるいは需要主導（demand-led）という考え方は、労働党政府による政策運営においても継続している。リーチレポートの提言をうけて設置された UKCES（雇用・技能委員会）や、再認可後の役割強化が予定されている SSC（産業別技能委員会）など、経営側を代表する組織の政策立案への関与が強められる傾向にあることも、その一つの表れといえる（第1節参照）。また地方では現在、地域経済の開発と雇用・教育

¹⁸ 以下は、主に稲上毅『現代英国経営事情』日本労働研究機構（1997）および日本労働研究機構『職業能力開発を取り巻く環境とその効果に関する調査研究報告書（1）』（2001）による。

¹⁹ 中央レベルの政策作成・運用に責任と権限を有する機関として、自治体や労組、経営者団体などからのメンバーで構成されていた Manpower Service Commission は、1988年に廃止された。また同じく三者構成の産業別組織として職業資格のための基準設定のほか、企業からの訓練負担金による訓練の実施などを行っていた Industrial Training Boards（産業別職業訓練審議会：23組織）も、建設業と建設工業に関する2組織以外は90年代までに解体された。建設業訓練審議会は、その後 SSC（construction skills）として再編されている。両組織では、訓練負担金制度を通じた訓練実施が継続されている。

²⁰ 日本労働研究機構（2001）

²¹ ウェールズについては、同様に公的機関として新設された National Council for Education and Training for Wales が TEC と FEFC の機能などを引き継いだ後、2006年にウェールズ議会政府に吸収された。

訓練が連続した問題として捉えられており、地方自治体や地域開発公社（Regional Development Agency）²²、LSCなどの行政機関と、企業をはじめ民間の関係組織による各種のパートナーシップが立ち上げられ、これらの分野に関する議論を通じて、地方の訓練政策の方向付けに一定の役割を果たしている。職業訓練政策に直接関連するものとしては、例えば地域技能パートナーシップ（Regional Skills Partnerships）がある。05年に当時の教育技能省が発表した白書²³において提言した地域レベルのパートナーシップで、地域開発公社の主導で、LSCやジョブセンター・プラス、小企業支援サービス局（Small Business Service）などの政府機関とSSCが連携して、地域における訓練や就業支援と技術革新、企業支援などの活動を統合して、地域経済の発展を目指すもの。企業の技能ニーズに重点が置かれている。同様に、事業主の主導により一部地方で設置が進んでいる雇用技能審議会（Employment and Skills Boards）も、労働市場におけるニーズを理解し、これに即した訓練支援を行うことを目指す。このほか、例えば上述の地域雇用パートナーシップの一部でも、SSCが訓練基準の設定に参加するなど、技能ニーズを政策に反映させるうえで、企業や経営者組織には地域における政策運営において大きな役割が求められているといえる。

2. 労働組合による職業教育訓練政策への関与

労働組合の職業教育訓練に関する主な取り組みとしては、職場レベルの従業員に対する、教育訓練委員（Union Learning Representatives）による教育訓練支援が挙げられる。

労働組合の全国組織であるイギリス労働組合会議（Trades Union Congress : TUC）は、90年代から職場における職業訓練の促進に関する問題意識を持っており、このための手段として、教育訓練委員による従業員の教育訓練支援の可能性が検討されていたという。労働党政府は、自らの職業教育訓練促進策の一環としてこれを支持し、教育訓練委員の育成のほか、企業における労使間の訓練協定（learning agreements）の普及や、訓練プロバイダー、地域レベルの教育訓練関連の組織との協力関係の促進などのプロジェクトを支援するための労働組合訓練基金（Union Learning Fund）を98年に創設した²⁴。さらに、TUCは2006年、教育訓練活動を系統づける目的から、旧教育技能省との共同出資により、別個に実施してきた職場代表や安全衛生委員などの教育訓練活動を統合し、Unionlearnを設置した。

Unionlearnは、教育訓練委員などの育成とともに、傘下の65の産業別労組の教育訓練委員の活動に予算配分を行う。2008年度の予算額は、イノベーション・大学・職業技能省からの助成のほか、欧州社会基金やTUC本体、LSCなどから2,670万ポンドで、うち1250万ポンドが労働組合訓練基金として産業別労組の活動に充てられる。2008年3月時点で、全国

²² ビジネス・企業・規制改革省が所管する組織で、イングランドの9地域に設置され、地域経済の投資促進や競争力向上、雇用の促進、これに資する能力開発などに係る事業を実施。

²³ “Skills: Getting on in business, getting on at work”, DfES (2005)

²⁴ Hoque and Bacon (2008) “Trade Unions, Union Learning Representatives and Employer-Provided Training in Britain”, British Journal of Industrial Relations 46:4 (2008)

に2万589人の教育訓練委員が設置されており、支援活動などを通じた教育訓練の受講者は2008年度で20万6000人強にのぼるとみられる。TUCは2010年までに、教育訓練委員を2万2000人まで引き上げるとともに、年間で25万人の教育訓練の受講を目標としている。

各労働組合の基金に対する資金提供の申請は、通常単年度のプロジェクト単位で行われ、支援対象となる層や支援内容、これに係る費用などにより審査される。UnionlearnやLSC、イノベーション・大学・職業技能省、産業別労働組合などの代表からなる評価グループの評価を経た後、基金の運営グループ（上記に加え、欧州委員会、SSCからの代表を含む）とイノベーション・大学・職業技能省の技能担当大臣により最終的に可否が決定される。またプロジェクト終了時には、Unionlearnに対する実施報告が義務付けられている。これには、プロジェクトの実施による成果（訓練受講に至った従業員の数など）のほか、活動における障害、経営側やその他の関連組織との連携状況などが含まれる。

教育訓練委員は各職場の従業員から選ばれ、継続教育カレッジなどでTUCが実施する1週間の訓練コースを通じて、訓練ニーズ分析などの訓練支援に関する手法を学ぶ。主な支援の対象は、読み書き計算やITなどの基礎的な技能レベルの低い従業員である²⁵。教育訓練に関する情報提供やアドバイスを行うとともに、外部の継続教育カレッジや民間の訓練プロバイダー、NPO、慈善団体などと連携して訓練の受講に誘導する。また企業に対しては、訓練協定の締結に向けた交渉²⁶をはじめ、活動に対する協力を引き出すほか、教育訓練や徒弟制度の実施などをはたらきかける。訓練協定には、訓練実施に関する委員会組織（joint learning committee：教育訓練委員、人事担当者、訓練プロバイダーなどが参加）の設置など、訓練の実施に関する労使間の公式なパートナーシップを規定するもののほか、より簡易な、施設利用に関する協定、あるいは教育訓練委員の支援活動や従業員の訓練受講に関する訓練休暇などを規定するものがある。

さらに、プロジェクトの多くが地域レベルや産業部門別の関連組織との連携を通じて実施されることから、地域のLSCやRDA、SSCを中心に、使用者団体や企業、非営利団体などを含む地域技能パートナーシップの構成組織との協力関係の醸成も活動の一環として重視されている。

Unionlearnはこのほか、ラーンダイレクト（第3節参照）を利用した教育訓練や情報提供、また教育訓練委員の研修のための施設として、ラーニング・センター（union learning

²⁵ 政府の諮問により99年に公表された国内の教育水準に関する報告書（"A Fresh Start - improving literacy and numeracy", DfEE(1999)）で、読み書き計算などの基礎的スキルの欠如が指摘されたことから、教育訓練委員の活動の重点課題として、基礎的スキルの習得に向けた支援が設定された。なおTUCのIain Murray氏によれば、基礎的スキルが不足している従業員は、雇い主から教育訓練を提供されていない場合が多く、また彼ら自身もスキルがないことを隠して訓練の受講を避ける傾向にあったが、教育訓練委員は彼らの仲間と認識され、支援を受けやすくなったという。

²⁶ ただし、教育訓練に関する事項は、労働者代表に対する情報提供や協議（information and consultation）を行うべき事柄としては企業に義務化されているものの、一般に公式な労使交渉で扱うべき内容とはみなされていない。TUCは、労使交渉において教育訓練を扱うことを義務化するよう政府に要求しているほか、教育訓練委員の活動に法的な根拠を与えるよう求めている。

centre) を企業内や組合事務所など全国90カ所以上(2007年度)に設置、毎年施設の拡充や新たなセンターの増設などを行っている。これらは、労働組合訓練基金や企業からの資金提供などにより運営されている。

第6節 職業教育訓練政策の評価

政府予算による職業教育訓練の監査は、従来 Adult Learning Inspectorate によって実施されていたが、教育サービスや児童福祉関連サービスの監査機関と統合され、新たに Ofsted (Office for Standards in Education, Children's Services and Skills) として 2007 年 4 月から活動を開始した。省庁からは独立な政府機関として、イングランドの教育機関（高等教育機関を除く）や児童関連施設、教員訓練などのサービス内容に関する監査を所管する。年間の予算額は約 2 億ポンド。2700 人の職員のうち半数以上の監査官を擁し、さらに外部委託による 1100 人の監査官と併せて、2007 年度には約 4 万 5000 件の監査を実施している。

職業教育訓練に関する監査対象の範囲は、地方自治体や LSC などからの助成を受けて実施される 16 歳以上向けの継続教育や訓練または職業相談サービスなどで、継続教育カレッジや訓練プロバイダー、ラーンダイレクトから、Train to Gain などの政府助成を伴う企業訓練までを含む。2007 年度には継続教育カレッジ 72 件、成人職業教育訓練機関 257 件の監査を実施している。

各訓練プロバイダーは、年 1 回の自己評価報告書の LSC または雇用年金省への提出に加え、通常 3～5 年ごとに監査を受ける。監査の間隔は前回の評価結果によって決定される。監査は、監査者と複数名の補助者により、以下の手法で実施される。

- ・実施中の教育訓練の観察（レッスン、職場外訓練、補習、評価・進捗評価）
 - ・事業方針、事業手続き、事業計画、会議議事録、その他文書の閲覧と受講者の作品等の観察、監査に先立って提出された自己評価報告書や諸データの閲覧
 - ・教育訓練の実施現場や関連する場所の観察（教室、作業場、就業体験の職場など）
 - ・受講者、スタッフ、雇用者、請負業者、関係機関へのインタビュー。多くの受講者との面談が困難な場合は、プロバイダーの準備したリストによる電話でのインタビュー
- 評価は、「共通監査枠組み」(“The Common Inspection Framework for inspecting education and training”) の規定する基準に基づき、4 段階（1：優良～4：不十分）の評点により行われる。

主なポイントは以下のとおり。

全体的な有効性 －教育訓練の実施や関連するサービスは、受講者のニーズ全般を満たす上でどの程度有効かつ効率的か、その理由 －さらなる改善のためにはどのような手順が必要か 到達度と水準 －受講者の到達度	教育訓練の質 －教育訓練・学習は有効か －プログラムや活動は受講者のニーズや関心に即しているか －受講者に対する指導・支援はどの程度良好か 指導力・管理運営 －指導力、管理運営は全ての受講者の到達度の向上を支援する上でどの程度有効か
---	---

監査終了後、監査者は最終的な評価を決定し、6週間以内に報告書を公表する。プロバイダーは評価報告書の指摘に基づき、事業改善案を当該地域のLSCもしくは雇用年金省に提出しなければならない。

監査項目の三分の一で「不十分」と評価された場合および「指導力・管理運営」の項目で「不十分」と評価された場合、監査者は再監査を行う。再監査のプロセスは2年以内に終了し、再監査報告書において改善が「不十分」と判断された場合は、公的予算の減額や事業委託停止の可能性もある。

第7節 今後の政策展開

1. 企業・個人向け支援策の強化

リーチレポートの提言を政策に反映すべく、政府は具体策を打ち出しつつある。その一つが個人向け訓練補助制度の整備で、個々の受講者のニーズや選択に合わせた費用補助と受講記録管理の方策として、Skills Account の2010年の導入が予定されている。大学に進学しない18歳以上のすべての若者・成人を対象に、受講者に固有の番号と訓練アカウントを付与して、政府の認定する訓練プロバイダーによる訓練の受講費用をバウチャーにより補助するもの。NQF レベル3までの訓練に対して、7000ポンド相当までの費用補助の実施が想定されている。アカウント保有者は、政府の立ち上げる専用のウェブサイトから、自分の訓練記録やこれに係る費用を確認し、管理することができる。既に2008年からイングランド南東部およびミッドランド東部でパイロット運用が開始されており、政府は2010年からイングランドで本格導入を見込んでいる²⁷。将来的には、このウェブサイトを通じて各種の訓練や仕事に関する情報を提供するとともに、例えば就業の障害となっている育児や通勤、住宅といった問題へのアドバイスなどを行うサービス（adult advancement and careers service）の導入も検討されている。

また、企業向けの訓練補助については、事業主の技能ニーズに沿った訓練助成の促進のため、政府は将来的に、企業が実施する全ての訓練の助成を Train to Gain を通じて実施したい意向を示している。加えて、中小企業に対する従業員および事業主向けの教育訓練支援を強化する方針を示している。

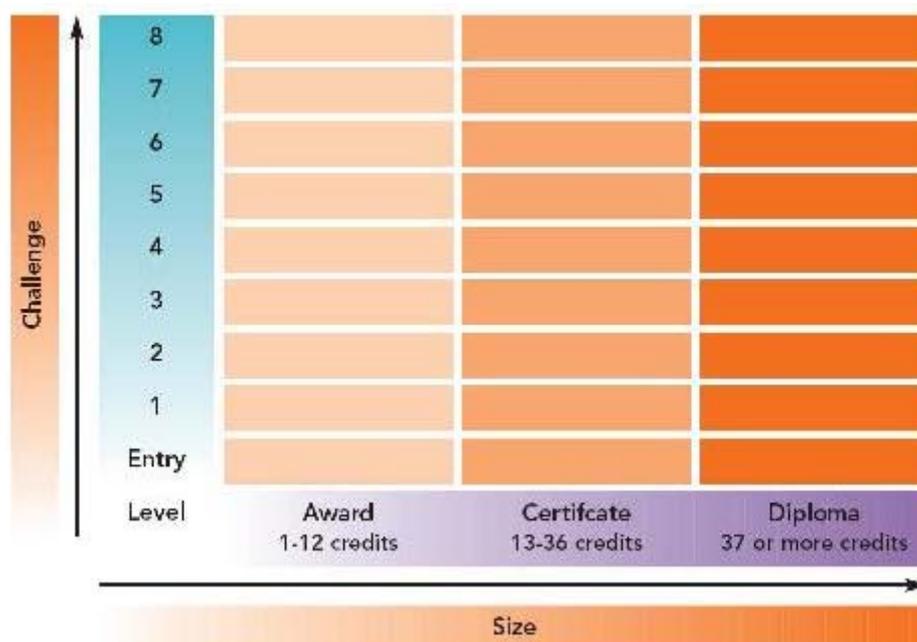
2. 資格制度の改革

（1）資格単位枠組み（Qualifications and Credit Framework）の導入

政府による資格取得への助成等は、ある資格全体を対象とすることが基本だが、企業にとっては、既に就業経験を通じて一定のスキルのある従業員の技能の向上には、その一部の訓練のみが必要である場合も多い。また取得者にとっても、何らかの理由で資格取得のプロセスを中断する場合、それまでに受けた訓練等の実績は次回再開時に勘案されないといった問題があった。このため、資格を構成する訓練ごとの管理を前提とした新たな資格体系である「資格単位枠組み」の導入に向けた作業が、QCA を中心に進められている。2011年には、現在の全国資格枠組みに代えて本格稼働が予定されている。

²⁷ なお、2000年に同様の制度（Individual Learning Account）が導入されたが、1年あまりで打ち切りを余儀なくされた。主な理由は、利用者が政府の予測を上回って拡大したため著しい予算超過に陥ったことと、また同制度を利用した訓練プロバイダーが膨大な数にのぼり、悪質なプロバイダーによる不正利用が横行するなど、提供される訓練サービスの質を管理できなかったことなど。

第3-7-1図 資格単位枠組みの概念図



出典：QCA ウェブサイト

「資格単位枠組み」は、既存の資格をユニット（約10時間の学習・訓練に相当）に分割し、ある資格の取得に必要なユニット修了＝単位の数量と、その難易度を軸として、各資格を表現するもの。「サイズ」と呼ばれる所要単位数に応じた3段階の区分（Award：1～12単位、Certificate：13～36単位、Diploma：37単位以上）を設定し、さらに各「サイズ」内に難易度に応じた8段階のレベルを設ける。現行の認定資格は、その職能の内容を規定する全国職務基準（national occupational standards）に基づいて、ユニットの集合に再構成された上、各ユニットについて、訓練目標と評価方法が再定義される。

なお、資格取得者の単位取得状況は、コンピューターシステム上に蓄積・管理され、利用者はネットワークを通じてこれを参照・管理することができるようになる。

QCAは、制度導入による利点として、資格取得者や企業にとって、資格の内容や所要時間がより理解しやすくなるとともに、取得資格や単位取得数を通じた到達度の把握が容易になることを挙げている。さらに、異なる資格に共通するユニットについては表現を統一するなど、規格の共通化・簡素化をはかり、資格間や異なる資格授与機関の間での単位の移転を進めたいとしている。

（2）14～19歳向けディプロマ制度（new Diploma）の導入

若年者の実践的な職業スキルの開発に向けて、14～19歳向けの教育に新たに導入される資格制度。読み書き計算やITの教育と併せて、専門科目として用意される17分野からの選択により、座学と10日以上就業体験を組み合わせた職業教育課程を学ぶもの。専門科目は、

2008年から11年にかけて順次増設される。現在は一部の中等・継続教育機関でのみコースが提供されているが、13年にはイングランド全体で本格稼働が予定されている。

各専門科目で取得できる「ディプロマ」は、基礎（foundation：GCSE 5科目相当）・中度（同7科目相当）・高度（Aレベル3.5科目相当）の3つのレベルに分かれ、各分野の企業が、カリキュラムの作成や講師の派遣、就業体験の提供などに協力する。

専門科目の導入予定

2008年9月	09年9月	10年9月	11年9月
<ul style="list-style-type: none"> ・ 建築 ・ 環境 ・ クリエイティブ、メディア ・ IT ・ 社会・健康・開発 	<ul style="list-style-type: none"> ・ ビジネス、経営、金融 ・ 環境、土地関連 ・ 理容、美容 ・ 接客 ・ 製造、商品デザイン 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 公共サービス ・ 小売業 ・ スポーツ、レジャー ・ 旅行、観光 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 化学 ・ 言語 ・ 人文

3. 関係組織の再編

一連の改革と並行して、LSCの廃止を中心とする関連組織・業務の再編が予定されている（第1節参照）。職業教育訓練政策の企画・運営に関するLSCの所管業務を、地域・地方レベルに移管することが主眼で、LSCが担ってきた地方への予算配分機能は、新設されるSkills Funding Agency（19歳以上の職業教育訓練に関する予算配分、継続教育カレッジのパフォーマンスなどを所管）とYoung People's Learning Agency（19歳未満の職業教育訓練に関する予算配分を所管）の2組織が引き継ぐ。一方、地域レベルの政策企画・運営は、これまでLSCの地域組織等と共同であたってきた地域開発公社が主導し、地方レベルの政策運営は、地域内の複数の地方自治体の集合体が、準地域（sub regional）グループとして共同で進める体制となる。

また、政府は徒弟制度の活性化をはかるため、新たに所管組織として、National Apprenticeship Serviceを設置した。2009年4月から、全国および地域レベルの徒弟制度の実施・目標達成、需給のマッチング、プロバイダー（受け入れ企業）候補の評価、徒弟制度の普及促進などを実施している。現在はLSC内に設置されており、2010年からはSFAの一部となる。

4. 福祉制度改革

現在進行中の福祉制度改革も、職業教育訓練政策と密接に関連している。既に述べたとおり、求職者手当や就労不能給付、所得補助などの受給者を就労に導くことが、この10年の政府の重要課題となっていた。これには、福祉財政への負担の緩和とならんで、国内の労働力の技能水準の向上による国際競争力の強化が重要な目標として企図されている。改革案の柱

の一つは、就労不能給付受給者の就労への誘導である。従来より厳密な就労能力評価により、就労可能な受給者を就業・訓練もしくはその準備（健康状態の改善）に誘導し、現在 260 万人をかぞえる受給者を 100 万人削減することを目指している。また、既に進行している一人親に対する所得補助の給付条件の厳格化²⁸をさらに推し進め、より多くの一人親受給者に求職活動や訓練受講を義務付けることなどが検討されている。

また、現行の若年失業者および長期失業者向けニューディール、エンプロイメント・ゾーン等に替わる新たな就業支援制度として、求職者手当受給者の年齢区分を廃した「フレキシブル・ニューディール」の 2009 年 10 月からの導入が予定されている。より個々の参加者のニーズに即した就業支援の実施に向けて、給付申請開始から 1 年を経た求職者向けのプログラムの実施に民間企業・非営利組織などのサービス・プロバイダーを参加させるとともに、ジョブセンター・プラスの業務にもこれまでより裁量を与える。併せて、より良質で継続的な雇用の確保のため、早期の技能評価を通じて参加者の訓練ニーズを把握し、訓練実施を強化する。

フレキシブル・ニューディールの概要

第 1 段階（0～3 カ月目）	自助努力による求職活動
第 2 段階（4～6 カ月目）	パーソナル・アドバイザーの指導による求職活動
第 3 段階（7～12 カ月目）	支援を受けた求職活動：アドバイザーによる各種支援、技能評価、8 週間の教育訓練コース受講、毎週の面談など
第 4 段階（13～24 カ月目）	フレキシブル・ニューディール：個々人の状況に合わせた再就職支援を、民間・公共・非営利のサービス・プロバイダーが実施
25 カ月目以降	「フレキシブル・ニューディール」によって就業できなかった場合、参加者は第 3 段階に戻ってより強力な支援を受ける

さらに、フレキシブル・ニューディールと pathways to work の統合が検討されており、政府はこれに合わせて、一人親の所得補助の支給条件をさらに厳格化したい意向を示している（2011 年 3 月導入予定）。

5. 国際対応

EU 加盟各国の職業・教育に関する国内資格を相互に関連付ける目的で、欧州委員会が各国に協力を要請している「欧州資格枠組み」（European Qualifications Framework：EQF）への対応が、イギリス国内でも進められている。「枠組み」が提示する 8 段階の概念的資格体系の各レベルに、国内資格の体系の各レベルを対応づける作業である。欧州委員会は、国内

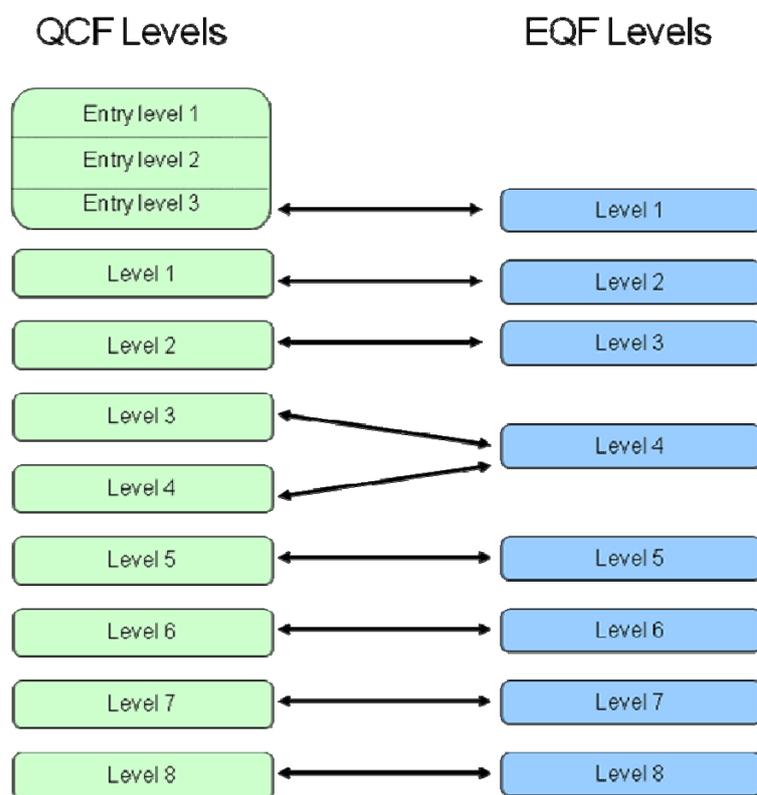
²⁸ 上述（第 4 節）のとおり、支給条件である末子（または養子）の年齢の引き下げが開始されており、08 年 11 月には 16 歳から 12 歳に変更されたところだ。09 年 10 月には 10 歳に、10 年 10 月には 7 歳に変更することが決まっているが、政府案はこれをさらに 3 歳まで引き下げるとしている。

調整機関の設置と併せて、2010年までに対応付けの作業を終了させたいうえで、2012年からは新たに作成される全ての資格や学位などに、EQFにおけるレベルを明示するよう各国に求めている。

イギリス国内では現在、イングランド、ウェールズ、北アイルランド、スコットランドの4カ国のうち、北アイルランドを除く3カ国がそれぞれ独立に管理する単位・資格枠組みを有するため²⁹、イングランドと北アイルランドが共同で、またウェールズとスコットランドはそれぞれ別個に国内調整機関を設置³⁰し、調整プロセスを進めている。

各国の国内調整機関は、対応付けの手法の明確化と結果の公表、また利害関係者にこれに関するガイダンスを提供し、利用の促進をはかる責を負う。既に、対応付けの作業と、結果に関する国内のコンサルテーション期間が各国で終了しており、結果の取りまとめの段階にある。

第3-7-2図 QCFの対応案



²⁹ Scottish Credit and Qualifications Framework(SCQF)、Credit and Qualifications framework for Wales (CQFW)、イングランド、ウェールズ、北アイルランドの QCF および Framework for Higher Education Qualifications (FHEQ)。

³⁰ Scottish Credit and Qualifications Framework Partnership (SCQFP)、DCELLS、England/ Northern Ireland EQF Referencing Group (QCA および CCEA) の3機関。

補論一 公的資格制度の概要

1. 概要

イギリスの公的職業資格制度の基盤となっている NVQ は、従来から数多く存在した資格に水準のばらつきや内容の重複等があり、利用者の混乱を招いていた状況の是正のため、統一基準による標準化と質の確保を主な目的として開発された。また、従来の資格が知識重視の傾向にあったことの反省から、職務における遂行能力（コンピテンス）の評価に重点が置かれている。現在、11 の分野³¹に関する 5 段階の資格水準の体系が定められており、職業教育訓練における達成度をはかる重要な指標として利用されている。

なお、全国認定資格データベース（National Database of Accredited Qualifications³²）によれば、2009 年 3 月時点で NVQ として認定されている資格は約 1300 件。

第3-補-1表 NVQ のレベルと能力要件

NVQ レベル	必要とされる能力と領域
レベル 5	多様で予測困難な業務において、技能と広範な理論を応用できる能力。非常に高度な自主性と他の作業員の業務、資材の配置に対する高度な責任も要求される。さらに、計画、設計、実効、評価、分析及び判定の確実な能力も要求される。
レベル 4	知識と技能を応用して広範囲にわたる複雑で技術的、専門的な作業を行う能力。業務は幅広く、仕事に対して相当高い責任と自主性が要求される。他の作業員の仕事に対する責任、人材資材の配置についての責任も多くの場合必要となる。
レベル 3	多様な業務で、知識と技能を応用して広い範囲の活動ができる能力。作業は、非定形で複雑なものが多い。仕事に対してかなりの責任と自主性を持ち、他のものを監督し、作業指導する能力もしばしば要求される。
レベル 2	決まった仕事の中で一定の作業をするだけでなく、知識と技能を適用してある程度変化のある作業もできる能力。作業には複雑なものも含み、仕事に対する責任と自主性も多少、要求される。作業グループまたはチームの中で他のものと共同で作業できることが必要とされる場合が多い。
レベル 1	種々の業務遂行にあたって、知識と技能を適用する能力。主に予測できる決まった作業ができる。

出典：『イギリスにおける職業教育訓練と指導者等の資格要件』、労働政策研究研修機構（2004）

さらに 97 年には、職業資格と教育資格を対応づける必要から、より包括的な資格体系として全国資格枠組み（National Qualifications Framework）が新たに導入された。NQF は当初、NVQ に対応する 5 段階およびエントリーレベルの 6 段階の体系だったが、高等資格部分の細分化により、06 年には 9 段階の体系に改正されている。NVQ 以外の公的職業資格については、これに沿ってレベル区分が変更されたが、NVQ は 5 段階のまま継続して現在に至っている。

³¹ 11 分野は以下の通り：農林水産、天然資源、建設、エンジニアリング、製造、運輸、製品・サービス、健康・社会・保安サービス、事業サービス、通信、知識・スキル開発。

³² <http://www.accreditedqualifications.org.uk/index.aspx>

第3-補-2表 NQF と NVQ の対応関係（各レベルの資格の例）

NQF		高等教育資格枠組み
	NVQ	
レベル 8 Specialist awards	レベル 5 Level 5 NVQ in Construction Management	レベル 8 Doctorates
レベル 7 Level 7 Diploma in Translation		レベル 7 Masters degrees, postgraduate certificates and diplomas
レベル 6 Level 6 National Diploma in Professional Production Skills	レベル 4 Level 4 NVQ in Advice and Guidance	レベル 6 Bachelor degrees, graduate certificates and diplomas
レベル 5 Level 5 BTEC Higher National Diploma in 3D Design		レベル 5 Diplomas of higher education and further education, foundation degrees and higher national diplomas
レベル 4 Level 4 Certificate in Early Years		レベル 4 Certificates of higher education
レベル 3 Level 3 Certificate in Small Animal Care Level 3 NVQ in Aeronautical Engineering A levels*		
レベル 2 Level 2 Diploma for Beauty Specialists Level 2 NVQ in Agricultural Crop Production GCSEs Grades A-C*		
レベル 1 Level 1 Certificate in Motor Vehicle Studies Level 1 NVQ in Bakery GCSEs Grades D-G*		
導入（Entry）レベル Entry Level Certificate in Adult Literacy*		

注：*は教育資格。なお、職場での経験を問わずに行われる試験や、継続教育カレッジなどでの受講のみで付与される職業資格として、92年にGNVQ（General NVQ：初級・中級・上級の3段階で、上級GNVQはAレベルに相当）が導入されたが、現在はGCSEに組み込まれている。

出典：Qualifications and Curriculum Authority ウェブサイト

2. 実施機関等

NVQの各資格の内容は、業種別に設置されたSSCやその他の基準設定機関（Standard Setting Bodies）が作成する全国職務基準（National Occupational Standards）と、この基準に基づいて資格授与機関が設定する評価方法等からなる。職業教育資格の認定を所管するQCA（Ofqual）³³は、職務基準、資格授与機関ならびに資格授与機関が申請するNVQの審査・認定を行う。NVQの認定には、通常3～5年の年限が設けられ、定期的な再審査が前提とされている。

QCAによって認定された資格授与機関は、訓練プロバイダーでの職業教育訓練を経た申請者を評価し、資格を授与するほか、訓練プロバイダーにおけるNVQに関する訓練内容や

³³ 第1節注7参照。

設備などが、NVQの取得のための要件を満たすものであるかを審査、認定する権限を付与されている。QCAは、NVQ実施規約(“NVQ Code of Conduct”)を通じて、資格授与機関によるNVQの提供に関する品質保証を行う。実施規約は、資格授与機関による訓練プロバイダーの認定プロセスや、認定後の実施状況の監督に関する方法などを詳細に定めている³⁴。

3. 実施状況

政府のプログラム等を通じた2007年の資格コース利用者数は、245万人。うち継続教育を通じた利用者が、全体の7割を占める。

第3-補-3表 資格レベル別、プログラム別利用者数(2007年度)

		継続教育	Train to Gain	Work based learning*	成人学習	計
19歳未満	レベル1及び入門	105,700	0	24,400	100	130,200
	レベル2	173,700	0	87,300	100	261,000
	レベル3	424,700	0	30,600	0	455,400
	レベル4・5以上	600	0	100	0	700
	その他	1,700	0	100	3,300	5,000
小計		706,400	0	142,400	3,500	852,300
19歳以上	レベル1及び入門	373,500	2,300	700	12,400	389,000
	レベル2	350,200	148,800	63,000	1,900	563,900
	レベル3	256,000	16,800	72,600	300	345,700
	レベル4・5以上	32,700	100	1,300	0	34,200
	その他	29,500	0	200	241,500	271,200
小計		1,041,900	168,000	137,800	256,100	1,603,900
総計		1,748,400	168,000	280,300	259,600	2,456,200

* Apprenticeship、Entry to Employment など。

出典：“Further Education, Work Based Learning, Train to Gain and Adult Safeguarded Learning - Learner Numbers in England: October 2007” Office for National Statistics 及び Learning and Skills Council, 2008

また、NVQ および SVQ の06年の発行数は67万件で、プロバイダー別には継続教育カレッジ等と民間訓練プロバイダーがほぼ同数、また職種別には技能職(craftsman)や対人サービス(宿泊、飲食店業などの従事者)及び専門職で発行数多い。

³⁴ 『イギリスにおける職業教育訓練と指導者等の資格要件』労働政策研究・研修機構(2004)

第3-補-4表 NVQ・SVQの年間資格発行数（2006年度、千人）*

	レベル1	レベル2	レベル3	レベル4~5	計
訓練プロバイダー別					
継続教育カレッジ・高等専門学校	39.2	154.9	64.9	11.6	270.6
民間訓練プロバイダー	8.9	173.0	65.3	13.1	260.2
事業主	1.6	37.8	18.7	3.8	61.8
成人教育センター	-	8.7	2.3	-	11.4
自治体・中央政府・NHS	-	6.3	3.6	-	10.6
その他（大学、非営利団体など）	4.8	32.0	14.0	1.2	58.6
職種別					
管理職・上級職	-	2.5	5.8	3.4	12.5
専門職	1.5	19.2	15.8	-	37.3
準専門職・技術職	-	7.5	7.0	1.8	16.4
事務職	1.2	6.3	3.3	-	11.0
技能職	5.6	33.0	4.7	-	43.3
対人サービス	2.2	27.1	10.0	-	40.3
販売・顧客サービス	0.0	18.3	5.4	-	23.7
工場・機械操作	-	4.0	-	0.0	4.0
基礎的職業	8.8	11.5	-	-	20.9
その他	35.6	285.3	118.2	25.0	464.0
計	55.9	414.5	170.8	32.1	673.4

* イングランド、ウェールズ、北アイルランドおよびスコットランドの合計

出典：“Vocational Qualifications in the UK 2006-07 first release”, Office for National Statistics および Department for Children, Schools and Families (2008)

4. NVQ 以外の職業教育資格

なお QCA は、NVQ 以外にも、資格授与機関の提供する様々な資格を認定している。職業資格から教育関連の資格まで、また資格レベルも基礎的資格から全国資格枠組みのレベル8相当まで、広い範囲に及ぶ。QCA によれば、約 120 の資格授与機関が提供する資格の累計は、2007 年で 6636 件に及ぶ³⁵。うち 1300 件程度（2 割）を占める NVQ が 2001 年以降安定的に推移しているのに対して、職業関連資格は 2001 年の 128 件から 2000 件近く（約 3 割）に急速に拡大している。

³⁵ “Annual qualifications market report April 2008”, QCA (2008)による。ただし、複数の資格授与機関の同一資格の提供による重複は除外されていない。

参考文献

- 稲上毅 『現代英国経営事情』 日本労働研究機構 (1997)
- 柳田雅明・新井吾朗「イギリスの徒弟制度－製造業における現代化を中心に－」平沼高・佐々木英一・田中萬年編『熟練工養成の国際比較－先進工業国における現代の徒弟制度』ミネルヴァ書房、2007
- 山田直「欧州月報 2007年7月(特別号) 英国ブラウン新政権の省庁再編(速報)」独立行政法人科学技術振興機構 研究開発戦略センター、2007
- 労働政策研究・研修機構『イギリスにおける職業教育訓練と指導者等の資格要件』労働政策研究報告書 No.16, 2004
- 日本労働研究機構 『職業能力開発を取り巻く環境とその効果に関する調査研究報告書(1)』(2001)
- 日本労働研究機構『教育訓練制度の国際比較調査、研究－ドイツ、フランス、アメリカ、イギリス、日本－』第3部イギリス 資料シリーズ No.136, 2003
- 労働政策研究・研修機構 『イギリスにおける職業教育訓練と指導者等の資格要件』(2004)
- 労働政策研究・研修機構「海外労働事情(イギリス)」
- ワークス研究所『米・英・仏の労働市場サービス 2008: 労働力需給調整システムの現状』英国、2008
- 財団法人 海外職業訓練協会「地域情報データベース(英国)」
- 厚生労働省「2007～2008年 海外情勢報告」
- 厚生労働省「2006～2007年 海外情勢報告」
- 厚生労働省「2005～2006年 海外情報報告」
- DCSF “Education and Training Statistics for the United Kingdom: 2008”
- DIUS “Departmental Report 2008”
- DIUS “Business Plan 2008-09”
- DIUS and DCSF “Government Investment Strategy 2009-10, LSC Grant Letter and LSC Statement of Priorities”
- Edexcel “Policy Watch: Who does what in the Skills system” 2008
- LSC “Annual Report and Accounts 2007-08 Learning and Skills: Changing Lives, Improving Work”
- LSC “Train to Gain a plan for Growth November 2007-July2011”
- LSC “Train to Gain Learner Evaluation: Report from Wave 1 Research”2008
- LSC “Train to Gain Employer Evaluation: Sweep 1 Research Report”2008
- LSC “Requirements for Funding to Train to Gain 2007/2008 Version4”
- LSC “Financial help for adults”2007

LSC “National Employers Skills Survey 2000”

LSC “National Employers Skills Survey 2005”

LSC “National Employers Skills Survey 2007”

LSC “Statistical First Release” ILR/SFR13

LSC “Statistical First Release” ILR/SFR14

LSC “Statistical First Release” ILR/SFR15

LSC “Statistical First Release” ILR/SFR16

HM Government “Skills Pledge : A Leaflet for Employers”

The final report of the Leitch Review of Skills “Prosperity for all in the global economy - world class skills” 2006

The Innovation, Universities, Science and Skills Committee “Re-skilling for recovery: After Leitch, implementing skills and training policies” 2008

Department for Work and Pensions “Evaluation of Partners Outreach for Ethnic Minorities (POEM): Interim report” (2009)

Learning and Skills Council “Impact of Learning on Employability Main Report” (2008)

Department for Education and Skills “Skills: Getting on in business, getting on at work” (2005)

Hoque, Kim and Nicolas Bacon (2008) “Trade Unions, Union Learning Representatives and Employer-Provided Training in Britain”, *British Journal of Industrial Relations* 46:4 (2008)

<http://www.investorsinpeople.co.uk/About/Pages/SkillsPledge.asp> (Investors in people, Skills Pledge)

<http://www.direct.gov.uk/en/index.htm> (Directgov website)

<http://www.qca.org.uk/> (QCA website)

<http://www.dwp.gov.uk/> (DWP website)

<http://www.apprenticeships.org.uk/> (Apprenticeships website)

<http://www.learningproviders.org.uk/> (Association of Learning Providers website)

<http://www.connexions-direct.com/> (connexions-direct website)

<http://www.e2e.lsc.gov.uk/> (E2E website)

<http://www.jobcentreplus.gov.uk/JCP/> (Jobcentre Plus website)

<http://www.learndirect.co.uk/> (Learndirect website)

<http://www.ofqual.gov.uk/> (Ofqual website)

<http://www.sscalliance.org/> (The Alliance of Sector Skills Councils website)

<http://www.traintogain.gov.uk/> (Train to Gain website)

第4章 アメリカにおける公共職業訓練

最初に

アメリカの公的職業訓練の状況を見る場合、大きな流れと短期的な変化をみる必要がある。たとえば、予算の枠組みにおいて、法的に決められているのは、成人教育、若年者教育、非自発的離職者の3つのカテゴリーだけである。労働力投資法によってこの3つのカテゴリーが設定され、予算のおおよそ90%を占める。しばしば労働省の特徴的な雇用プログラムとして紹介される高成長産業をターゲットにした能力開発、WIRED（後述）、あるいはコミュニティに基礎をおいた職業教育などは、残りの10%に含まれる。

同時に、注意すべきことは、このレポートが書かれる同じ時期に、アメリカでは新しい大統領（バラク・オバマ）が誕生した。過去8年間大統領を務めたブッシュ氏は共和党であり、新大統領のオバマ氏は民主党である。現段階では、今後どのような新しい政策がとられるかは予想できないが、少なくとも、これまで進められてきた残り10%の政策は大きく変更する可能性が大きい。職業能力開発は労働省と教育省にまたがる領域であるが、政策が大きく変化する可能性は大きいという点では、両省とも同様である。

第1節 職業能力開発行政の基本的枠組み

日本労働研究・研修機構（現 労働政策研究・研修機構）では、すでに、本タイトルに関わる調査研究を実施し、下記のようにまとめられている。また、原ひろみ氏は、日本労働研究機構雑誌に下記の論文を投稿している。

上西充子（日本労働研究機構研究員）（1999年）、日本労働研究機構『教育訓練制度の国際比較調査、アメリカの職業訓練』資料シリーズ No. 96

松塚ゆかり（コロンビア大学教育経済学研究所上級研究員）（2003年）、日本労働研究機構『教育訓練制度の国際比較調査、研究—ドイツ、フランス、アメリカ、イギリス、日本—』資料シリーズ No.136

原ひろみ（2008年）「アメリカの職業訓練政策の現状と政策評価の取り組み—労働力投資法を取り上げて—」、日本労働研究機構『日本労働研究機構雑誌』 No. 579

ここでは、まず、上記の参考となる文献を参照しながら、また、今回の調査をふまえて、アメリカにおける公的職業訓練の基本的な枠組みについてみることにしよう。アメリカにおける職業教育訓練に関する法律の流れを見ると、以下のようなになる。

- 1962年 人材開発訓練法 (Manpower Development and Training ACT (MDTA))
- 1964年 経済機会法 (the Economic Opportunity Act)
 - Job Corps を創出
- 1967年 就労奨励プログラム (Work Incentive Program (WIN))
- 1973年 総合雇用訓練法 (Comprehensive Employment and Training Act (CETA))
 - 多数の連邦プログラムをまとめる最初の試み
 - 対象者を特定した訓練プログラムがブロックグラントに変換
 - 補助金管理が州に委託 (職業訓練の責任が中央から州や地方へ)
- 1982年 職業訓練パートナーシップ法 (Job Training Partnership ACT (JTPA))
 - CETA に代わって各州の責任範囲を拡張
- 1984年 カール・D・パーキンス職業教育法 (Carl D. Perkins Vocational Education Act)
- 1985年 食糧保障法 (Food Security Act)
- 1988年 家族支援法 (Family Support Act)
 - WIN に代わって、福祉援助の受給者を対象にした雇用機会と基礎技能プランが施行
- 1998年 労働力投資法 (Workforce Investment Act (WIA)) →2000年施行
- 2006年 パーキンス法

現在、アメリカにおける職業能力開発において、その起点となる法律は1998年の労働力投資法であり、この法律は2000年に実現した。労働力投資法の施行により、法施行以前に行われていた70以上に及ぶ連邦教育訓練プログラムが整理統合された。2000年に施行された労働力投資法の大きな特徴は、従来、教育訓練に関わるプログラムの主要な対象者が、失業者や障害者など経済的に不利な立場にある人たちであったのに対して、労働力投資法では、主要な対象者を成人全体に拡大した点である。

1980年代、アメリカ経済が失速することによって、職業訓練のあり方が議論されたことが、労働力投資法の背景にある。さらに1990年代、職業訓練政策に関するさまざまな評価レポートが提出され、1992年の大統領選挙で、公共職業訓練のあり方が争点となる。クリントン政権下では、政策の重心が、生活保護重視から生活者自立重視へと移行し、労働生産性をあげて、国際競争力を高めることが強調された。

労働力投資法の施行により、連邦政府の権限が縮小化し、職業能力開発の重心が中央から地域へと移行した。地域の職業能力開発の中心には労働力投資委員会が存在し、地域に密着した職業訓練政策の策定や管理、運営を行った。人々が職業訓練を受ける際に提供される金銭的な援助は最終的な手段として位置づけられ、職業相談など、人々が仕事を求めるサービスに対して支援することに重点が移行する。具体的には、求職者が必要に応じて利用可能で、職業能力開発のコンサルティングと斡旋の機能を併せ持つ「ワンストップセンター」が各州に設置された。ワンストップセンターは、全米3200カ所以上で設置されており、在職者と事

業主に対して、職業能力開発に関わる一貫したサービスを提供し、労働力投資法の枠組みの中で、公的職業能力開発の中心的役割を担う。

パーキンス法の施行により、連邦の職業訓練制度が改革され、新しい総合的な労働力投資政策が策定された。その内容は、顧客主導主義（customer driven）であり、個々人がキャリア形成のために、情報やサービスを効果的に利用することをより円滑にするとともに、他方で、事業主が必要とするコンピテンシー¹をもつ労働者をみつけるための円滑な援助サービスを行う。サービスの一貫化、個人のエンパワーメント、アクセスの拡充、アカウントビリティの向上、各地方の労働力投資委員会と民間部門の役割強化、若者向けプログラムと成人訓練プログラムの改良などが、パーキンス法に盛り込まれている。

パーキンス法の施行にともない、中央の役割も変化した。職業能力開発に関わる基本的な機能は地方に委譲され、地域の労働力投資委員会が主要な役割を担う。中央は、各地域の労働力投資委員会に加わり、政策の策定や評価に関わるとともに、プログラム全体のモニタリングの機能をもつ。各地域からの職業能力開発プログラムの申請を受け、また、プログラムの中途における報告、最終報告を受け、的確性を評価する。

州は、労働力投資法に基づいて、訓練修了率、就職率、賃金、受講生と雇い主の満足度などに関する報告が義務づけられており、また、州に課せられた課題として、就職率、賃金上昇率、定着率、資格取得率などに関わる業績目標の達成状況が評価される。四半期毎にレポートが提出され、期末に年間レポートが策定、労働省長官への報告が義務づけられている。毎年10月には、労働力投資法標準化に関するデータの提出がある。

業績評価については、新しい動きがあり、2004年に施行されたETA 管理情報・長期評価システム（EMILE）に代わって、労働力投資効率的パフォーマンス報告システム（WISPR）が、2009年より運用が開始される。ここでは、ワンストップセンターを利用したすべてのWIA プログラム参加者の情報が追跡され、報告される。行政予算管理局（Office of Management and Budget）が提案した共通業績目標に労働省も対応している。質の悪い職業能力開発プロバイダーが淘汰され、職業能力開発の質の向上が目的とされる。

さて、労働省における予算についてみていこう。原氏の報告によれば、雇用と訓練政策に関する連邦の予算は以下のように示される。

¹ 本稿では、職業能力全般を「コンピテンシー」として表現する。ここで用いるコンピテンシーの概念は、従来使われてきた職業能力、スキル、技能、行動特性、などを包括している。

第4-1-1表 労働省雇用・訓練局における予算

(単位：百万ドル【億円】)

	2002年	2003年
若年者対象プログラム	2866.9	2577.7
若年者活動	1128.0	1001.0
青少年職業機会助成金	225.1	44.5
ジョブ・コープス	1458.8	1532.2
青少年犯罪者復帰計画	55.0	0.0
成人対象支援	2321.5	2283.0
非自発的離職者雇用と訓練活動	1371.5	1383.0
経済保障国家緊急助成金	4000.0	0.0
成人雇用と訓練活動	950.0	900.0
その他の雇用及び教育訓練	1836.5	1652.0
ワンストップセンター・システム	120.0	113.0
再雇用支援の為に州への助成金	35.0	35.0
雇用サービス	812.4	928.4
就労奨励助成金	20.0	20.0
労働力投資法全国プログラム	403.7	115.1
高齢者対象地域奉仕活動雇用	445.1	440.2
贈与と遺贈	0.3	0.3
小計（教育訓練予算当局）	7024.9	6512.7
年金と医療費、ジョブコア	5.1	4.9
テロリスト対策基金	32.5	0.0
計：教育／訓練当局	7062.5	6517.6

予算上における枠組みは、その後2005年に変更され、2005年以降の予算をみたのが第4-1-2表である。2005年の予算の総額は約66億ドル（6600億円）、2006年約63億ドル（6300億円）、2007年約64億ドル（6400億円）であり、2003年以降は、60億ドル代で推移している。予算において非自発的失業者の雇用及び訓練がもっとも高い割合を占めており、若年者の雇用・訓練等、成人の雇用及び教育訓練、州への補助金などが続く。

第4-1-2表 労働省雇用・訓練局における予算（2005年から2007年）

（単位：百万ドル【億円】）

	FY 2005	FY2006	FY 2007
WIA/ES 改革（キャリア開発勘定）	3,974.4	4,032.9	3,894.8
非自発的失業者の雇用・訓練等	1,343.6	1,338.6	1,439.2
成人の雇用・訓練等	890.9	857.1	864.6
若年者の雇用・訓練等	986.3	940.5	942.1
州への補助金	696.0	715.9	715.9
労働力情報	39.7	39.1	39.1
労働機会税金	17.9	17.7	17.7
ジョブ・コープス	1,546.3	1,557.3	1,582.1
コミュニティ・ベース訓練補助金	248.0	124.0	124.0
その他の雇用及び教育訓練	845.5	608.7	808.1
州への補助金		42.6	-
電算手段、システム構築	58.2	19.6	34.9
退職者		49.1	65.4
囚人再就職支援	19.8	15.8	19.8
青少年犯罪者復帰計画	49.6	19.5	45.6
雇用サービス	27.0	179.5	15.7
労働インセンティブ補助金	19.7	432.3	22.6
労働力投資法全国プログラム	234.2	-	236.9
高齢者雇用関連	436.7	0.3	432.3
他の若年者支援	-	(5.0)	-
その他	0.3	(20.0)	0.3
小計	\$6,614.2	\$6,322.9	\$6,409.0

ところで、アメリカ労働省の雇用及び教育訓練にかかる予算上の枠組みにおける主要なテーマは3つあり、1つは、教育訓練へのいっそうの利便性、第二は、高成長産業への就職機会のための能力の向上、第三は、アメリカ労働者の雇用創出と繁栄のために、地域の資源（能力、企業、教育）が有効に連携すること、である。

いま一度、2007年2月に策定された2008年度予算の状況から、雇用及び訓練にかかる予算の状況をみると、まず、全体の予算の枠組みは93億ドルである。その内訳は、連邦による雇用及び訓練のための予算が52億ドル、州の雇用保険及び雇用安全のための予算が26億ドル、連邦の失業手当給付のための予算が8.9億ドル、高齢者のためのコミュニティ・サービス・雇用が3.5億ドル、管理費が2.2億ドルである（第4-1-3表）。

第 4-1-3 表 雇用及び訓練のための予算 (2008 年)

	億ドル	%
雇用及び訓練サービス	5,200	56.2
州の失業保険及び雇用サービス	2,600	28.1
連邦の失業給付	888	9.6
コミュニティ・サービス	350	3.8
管理費	216	2.3
総額	9,300	100.0

第 4-1-4 表 雇用及び訓練サービス (2008 年)

	億ドル	%
キャリア開発勘定	3,400	65.4
ジョブ・コープス	1,500	28.8
労働力投資法に基づく財政支援	190	3.7
その他	110	2.1
総額	5,200	100.0

連邦による雇用訓練のための予算が52億ドルの内訳をみると、キャリア開発勘定が34億ドル、ジョブ・コープス15億ドル、労働力投資法に基づく財政支援が1.9億ドル、その他である(第4-1-4表)。

労働力投資法のもとで、ETA が予算の中で強調している点は、以下の5点である。第一に、CAA (キャリア開発勘定) を通じて、労働者が自らのキャリアについて責任をもつ。第二に、教育訓練を受ける人たちの数を3倍にする。第三に、ガバナンスを向上する。第四に、州や地域の柔軟性を高める。第五に、ワンストップセンターを強化する。

もっとも重要な政策はキャリア開発勘定であり、キャリア開発勘定はアメリカの雇用対策の基本的・中核的役割をもつ。キャリア開発勘定は、成人、非自発的失業者、若者及びワーグナー・ペイヤーを対象とする。キャリア開発勘定は、従来実施されてきた個人訓練勘定(ITA)の強化版であり、労働者が自分自身で管理する勘定である。21世紀のキャリアを見越して、労働者が自らに投資するための基本的枠組みを提供する。キャリア開発勘定は、成人及び学校をドロップアウトした若者が、新しく仕事をみつけたり、転職することを可能にしたり、在職者が自分の仕事を守ったり、あるいはよりレベルの高い仕事に就くために新しいコンピテンシーを修得することを可能にする。ワンストップセンターは、労働者が、自らのキャリア開発勘定を管理したり、あるいは有効に活用することを手助けする。一人当たりのキャリア開発勘定は、2年間で、最大6000ドル(60万円)である。

その他の追加的な予算の枠組みとして、コミュニティに基礎を置いた教育訓練のための補助金2.5億ドル、高成長産業を対象とした教育訓練特別費2.8億ドル、WIRED2.6億ドルがある。

ところで、職業能力開発の財政的枠組みについて、アメリカの全体的な像を描くことは難しい。アメリカの職業能力開発において連邦の果たす役割は小さく、その大部分は民間の職業能力開発プロバイダーによっている。例えば、ミケルソンとデメトラによると、2002年において、連邦政府による被雇用者への財政支出額は32～53億ドル、州政府による支出額を5～7億ドル、企業による支出額を460～540億ドルと推定している²。すなわち、財政的な側面からみれば、職業能力開発における公的部門のパフォーマンスは、民間部門のパフォーマンスのおおよそ1割程度に過ぎない。

他方、労働者の側に目を向ければ、2005年において、17歳以上の被雇用者の38.8%が、自己資金または雇用主からの補助により、職業訓練あるいは業務関連の研修に参加している³。アメリカ労働省のダウド氏によれば、全米人材開発協会（ASTD: American Society of Training and Development）の調査を用いて、2006年、アメリカの雇用主が従業員の研修・能力開発のために支出した経費は1296億ドルであり、同調査に協力した221の企業における従業員一人あたりの訓練費用は1040ドルだと推定している。ここでの研修には、従来型の訓練に加えて、社内教育、ジョブローテーション制度、コーチング、会議への出席などが含まれる。

1296億ドルのうち、800億ドルは企業による従業員の賃金や旅費、直接教育費であり、残りの400億ドルは、外部コンサルタント、訓練プロバイダー、受講料の還付など、外部サービスへの支払いに充てられる。傾向として、学習活動にかかる内部経費や、訓練プロバイダーなど外部サービスにかかる経費が増大しており、特に、自学自習のオンライン講座など、テクノロジーに基づく学習が急速な伸びを示している。

では、実際に、どの程度の人たちが、労働省のプログラムによって教育訓練を受けたのだろうか。2007年の労働力投資法年間レポートによれば、労働力投資法によって教育訓練を受けた人たちは、全米で約280万人、同じく非自発的離職者は約40万人、若者は約25万人であった（第4-1-5表）。

第4-1-5表 労働力投資法による教育訓練受講者数（2007年、全米）

成人労働者	2,803,700
非自発的離職者	396,158
若者（14～21歳）	249,060

出典：労働省

<http://www.doleta.gov/performance/results/AnnualReports/annual-report-07.cfm>

² Mikelson, Kelly S. and Demetra Smith Nightingale, Estimating Public and Private Expenditures on Occupational Training in the United States, a report for the U.S. Department of Labor by the Urban Institute, ETA Occasional Paper 2006-01, U.S. Department of Labor, Employment Training Administration, June 2006.

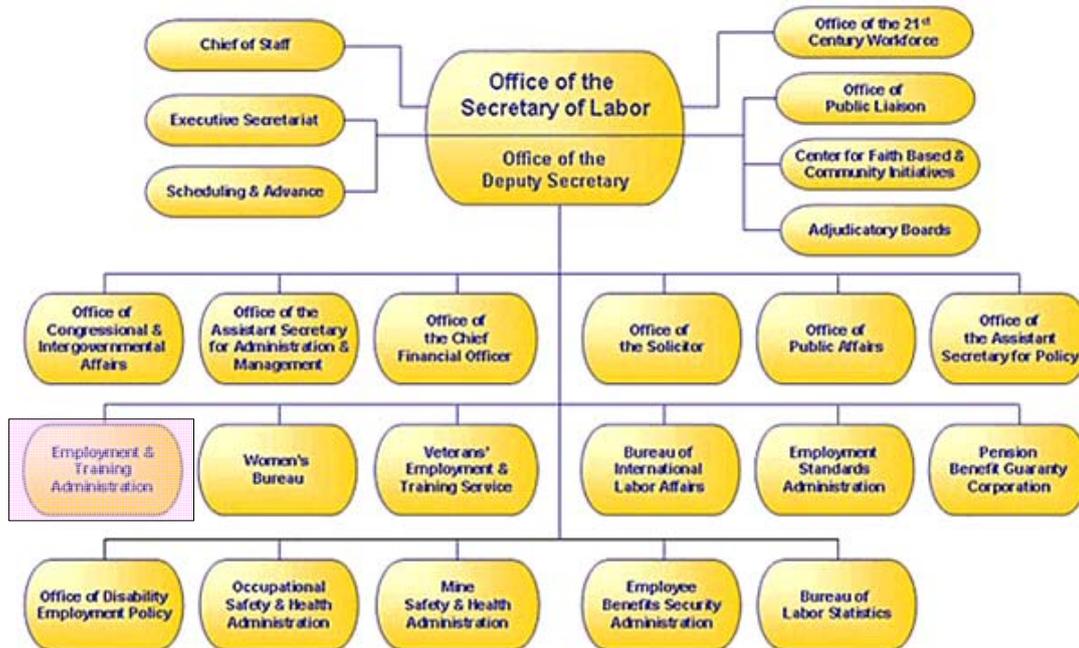
³ APEC 職業能力開発フォーラム 2008（職業能力開発における訓練プロバイダーの役割）における Thomas Dowd 氏（アメリカ労働省）の事例発表による。もともとのデータは、下記のとおり。National Center of Education Statistics, Digest of Education Statistics, Table 357.

第2節 労働省における職業能力開発政策

アメリカにおける職業能力開発をみる場合、特徴的な点は民間資源の活用と地方分権である。例えば、アメリカの場合、国が管理し、運営する公共職業訓練施設をもたない。職業能力開発市場における公的役割は小さく、職業能力開発の多くが民間活力によって提供される。また、上述のように、特にパーキンス法の施行以降、職業能力開発における主体を地方に移譲しており、より地域に密着した形での職業能力開発に重点が置かれる。そのため、「公共」職業訓練といった場合、日本がもつイメージとは異なる点に留意する必要がある。すなわち、「公共」と言った場合、「国」を指すと同時に、「地域（コミュニティ）」という概念が重視される。

さて、限られた役割とはいえ、職業能力開発における連邦政府の役割をみていくことにしよう。アメリカの中央レベルにおいて、公共職業訓練を担当する部署は労働省と教育省である。まず、労働省についてみる。労働省の組織図をみたのが第4-2-1図である。

第4-2-1図 労働省の組織図



1. 労働力投資システム

さて、労働省における職業能力開発政策は、労働力投資システムとして示される。労働力投資システムとして、アメリカは、150億ドル（1兆5000億円）の公的投資を行っている。労働力投資システムによる資金やサービスは、求職者及び企業に対して提供される。労働力投資システムは、連邦労働省→州知事、州の労働力委員会→地域の労働力投資委員会→地域の

ワンストップ・キャリア・センター、という流れで運営される。

(1) 連邦の役割

労働力システムにおける連邦の役割として、以下のものがある。

- 全体を管理し、戦略的方向性を出す。
- さまざまなモデルやデモンストレーションに対して、自由裁量的な資源を投資する。
- パフォーマンスの説明責任
- 研究
- 政策的ガイダンス、技術支援、能力強化
- 国家的方法
- プログラムの認可と評価
- コンピテンシー・モデルの構築
- 職業能力開発行政のガイドラインの策定

(2) 州の役割

労働力システムにおける州の役割として、州の労働力投資委員会と州政府機関が重要である。

- 州の労働力投資委員会は、州知事を支援する。
 - 州全域における労働力投資システムのための戦略プランの策定
 - 地域の指定
 - 州全域にかかわる案件の政策ガイダンス
 - 地域のパフォーマンスのモニター
 - 自由裁量のある資源の使い方に関して州知事に進言
- 州政府機関
 - 連邦の資金の被譲与者
 - 地域システムの全般的管理
 - 州の労働力投資委員会の政策方向性の実現

州の担当機関は「労働力開発（または投資）委員会」と呼ばれることが多い。労働力投資委員会は、教育訓練プログラムの計画と管理に関する一連の任務を果たし、時には、運営管理の任務も果たす。州が奨励するプログラムには、福祉から就労へプログラム、学校から職業へプログラム、ワンストップセンターなどがある。

州の決定責任の状況は州によって異なり、次の3つの場合がある。①経済開発活動と統合している場合。②中等以後の職業訓練と成人教育が同一の管轄である。③州議会は助言するのみ。労働力投資委員会は、対投資結果を重視する実績測定や基準を適用することを奨励し

ている。例えば、フロリダの場合、実績に基づく資金供給の方向へ向かっており、教育訓練プロバイダーに対する供給額の15%は資格取得と就職斡旋実績に基づく。

(3) 地域の役割

労働力システムにおける地域の役割として、地域の労働力投資委員会とワンストップセンターが重要である。

○ 地域の労働力投資委員会

- 州の資金の被譲与者
- 地域の戦略的計画及び政策
- 労働力投資委員会の政策方向性の実現
- パフォーマンスに対する説明責任
- ワンストップセンターの設置及び管理

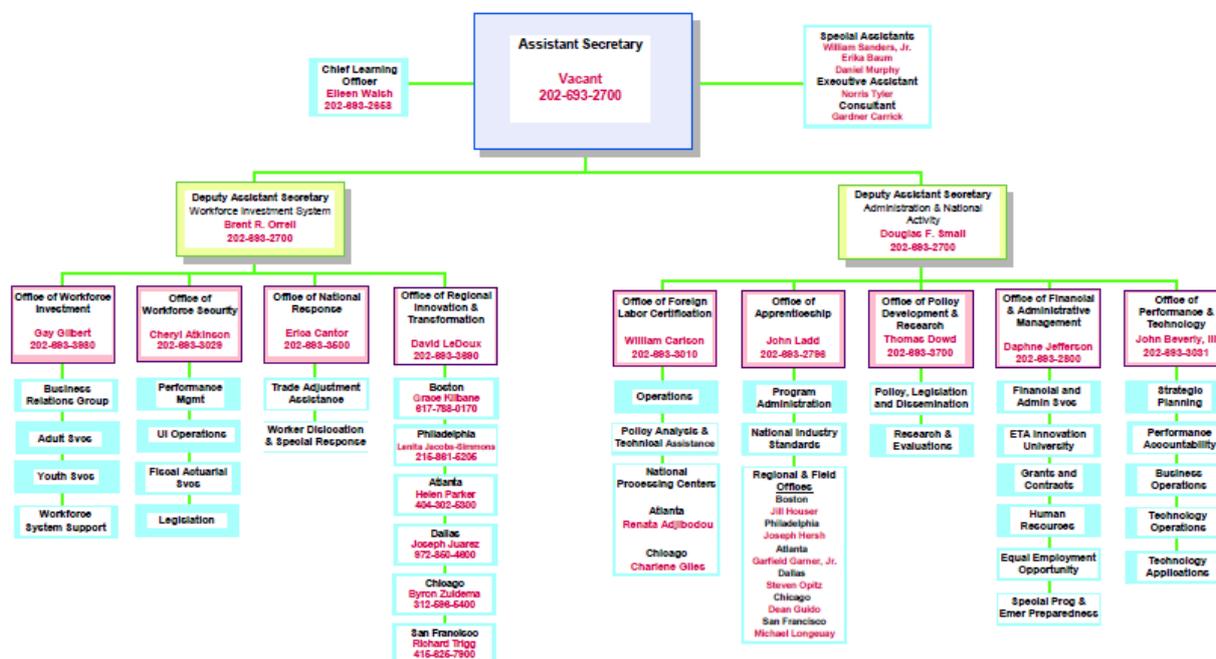
ワンストップセンターについては、後述する。

2. 職業能力開発における地域重視

労働省の組織図において、左下にある雇用と訓練の管理部門（ETA：Employment and Training Administration）が、労働省内における職業訓練に関わる担当部署にあたる。ETAの組織状況をみたのが第4-2-2図である。従来、労働省における雇用及び訓練に関わる課題は、失業者や障害者、あるいは産業の空洞化などにより、自分が勤務する企業が海外に移動したために職を奪われたような人たち（通常、「非自発的離職者 dislocated workers」と呼ばれる）であった。しかし、パーキンス法施行以降、職業能力開発の理念は、対失業者対策よりは、むしろ失業をさせない政策へと重心が移行している。また、地方への権限委譲は大きな特徴である。

職業能力開発の重心が地方に移行するに伴って、重要な役割を果たしているのは、雇用訓練管理局（ETA：Employment and Training Administration）とWIRED、そしてワンストップセンターである。

第4-2-2図 ETAの組織



(1) 雇用訓練管理局 (ETA: Employment and Training Administration)

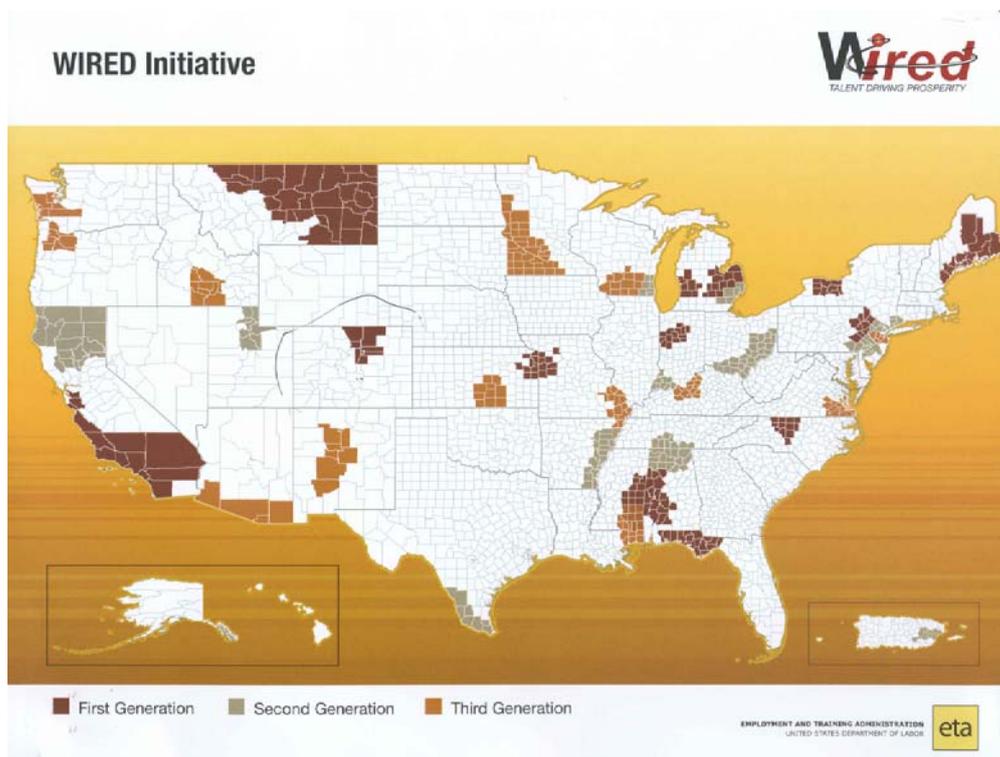
雇用訓練管理局 (ETA: Employment and Training Administration) は、労働力投資法のもとでの連邦政府の責任的部局であり、連邦における職業能力開発政策の中心的役割をもつ。すなわち、職業能力開発プログラムにおける枠組みを構築し、プログラム参加者の資格を決定し、予算配分を行い、プログラムを監視する。また、職業能力開発に関わる研究調査などを実施する。

(2) WIRED

コミュニティ・ベースの職業訓練助成金と並んで、アメリカにおける「地域」の重要性を示すものが、WIRED (地域経済開発における労働力革新、Workforce Innovation in Regional Economic Development) である。WIRED は2006年に導入された。WIRED 構想では、地域社会を経済成長や雇用創出を牽引する力をもつものとして考えている。地域社会とは、都市、郡、州などの地理的・政治的な境界を越えた空間をもつ社会である。WIRED 構想は、経済、教育、労働力開発の各戦略を統合する。

ETA (雇用訓練局、Employment Training Administration) は、全米39の地域に対して、労働者の雇用と昇進の機会を拡大するために、また、高技能、高賃金の機会創出を促進するために、3億2500万ドルの資金を継続的な支援として提供している。各地域では、ETA は、民間産業、政府、労働力投資システム、経済開発機関、教育機関、慈善団体などと協力、連携し、地域における経済上の課題に対応している。

第4-2-3図 WIRED で指定された地域



代表的な WIRED として、① アラバマ州西部（ミシシッピ州東部） ② 太平洋山岳部（ワシントン州） ③ ウィラメットバレー北部（オレゴン州） などがある（第4-2-3図参照）。

WIREDの特徴は、それまで州ごと、あるいは郡（county）ごとに実施されていた雇用や能力開発政策を離れ、地理的な枠組みを超えて「地域」という概念を取り込んだことである。すなわち、産業や経済をまとまりとして、地理的な概念の改変をはかった。経済発展という目標のもとで、産業のニーズにあった能力開発政策を進めることが WIRED の使命である。2006年の発足以降、WIRED は3年間で5百万ドルの資金を中央政府から受け取り運営してきた。確かに、オバマ政権に委譲するにともなって、WIRED のプログラム自身なくなる可能性が大きい。WIRED ではじめられたプログラムをもとに、継続的にプログラムを進める地盤ができていく。

ここで、WIRED の概略を振りかってみよう（資料、<http://www.doleta.gov/wired/>）。

1930年代、アメリカの雇用サービスと失業保険プログラムは、失業者を支援するために設立された。当時の社会経済的な特徴として、比較的容易に交換できる労働の存在があった。経済における循環的な影響を受け、不況期にはレイオフ、好況期には採用を繰り返した。企業によって必要とされる労働力は、高等学校以上の能力を必ずしも必要とはしなかった。

1962年、労働力開発及び訓練法（MDTA）が施行され、さらに1973年には、MDTAに代わって、総合的雇用及び訓練法（CETA）が施行された。この間、職業能力開発の領域において特徴的な点は、職業能力開発において民間部門はほとんど関わりを持たなかったことであ

る。職業能力開発を受ける人たちの40%以上は、政府からの支援を受けた。

その後、地方分権化の傾向が強まる。職業能力開発を行う機関は、直接連邦の補助金などの受け手であり、職業能力開発に関わるさまざまなプログラムの責任を担った。人口10万人以上の都市や郡が、主要スポンサーになった。また人口10万人以上に満たない地域においては、州が主要スポンサーになった。

職業訓練パートナーシップ法（JTPA）が1982年に施行され、CETAにとって代わる。リーガン大統領は、「政府はコミュニティに必ずしも必要とされない多くのスキルを開発してきた」とし、公的部門における雇用を排除し、70%の資金を「訓練」に当てることにした。また、より需要サイドに目を向け、職業教育訓練における公的役割を小さくしていく方向性を打ち出した。また、他の職業訓練プログラムとの協同を促進した。

1998年に施行された労働力投資法（WIA）は、以下の点を強調した。

- ・ワンストップ・キャリア・センターによって一連のサービスを提供する。
- ・パフォーマンスの説明責任を強化する。
- ・サービスへの身近なアクセスを促進する。
- ・ビジネス主導による州ならびにローカルの委員会を設立する。
- ・個人的な選択を促進する。

第4-2-4表 教育と雇用の関連

	高校未満	高校レベル	カレッジ	2年制の学位	4年制以上の学位
雇用の伸び（1000）	-129	87	177	380	723
週の平均賃金	479	660	767	812	1243
失業率（%）	8.5	5.0	4.5	3.7	2.7

労働力投資法では、特に社会環境における変化を重視する。すなわち、1960年代は工業社会であり、労働はお互いに交換することができたが、21世紀にはいり、知識集約型社会に突入する。知識集約型社会では、より専門化され、特化されたコンピテンシーが求められる。例えば、急成長職種における80%以上が高等教育以上を必要とし、急成長職種の63%がカレッジ以上の学位を必要とする。しかし、実際には、アメリカの労働者全体の3割しか学位をもっていない（第4-2-4表）。

新しい仕組みをつくるにあたって、2つの点が重視される。すなわち、1つは、分断された雇用及び訓練提供サービスでは、十分な機能を果たせない。いま1つは、個々人が自分の責任をもって自分のスキルを更新し、他方、経営者は、自社が必要とする能力を絶えず認識する。その上で、労働力投資システムは、コミュニティの経済構造の中で展開される必要がある、とされた。

ブッシュ大統領のもとで、まず経済を牽引する産業を特定し、それらの産業に必要なコンピテンシーを重点的に計画し、開発する。その際、コミュニティ・カレッジなどの現存する教育資源を十分活用する。特別な労働力チャレンジとして、220百万ドルを122のプロジェクトに投資する。新たな労働力投資システムの中で、コミュニティ・カレッジは一定以上の役割をもつ。従来の役割に加えて、経営者との関連を強め、拡大的、特化された役割をもつ、設備を改善する、などが指摘された。

WIREDは、以上のような歴史的背景のもとで導入された。新しい革新は「地域」という視点から進められ、WIREDは、地域経済の発展と職業能力開発を結ぶ役割をもつものとして位置づけられた。労働力投資の新しいシステムは、現存する仕事についての効果的な訓練を行うだけではなく、新しい仕事の創出にも貢献する。高い能力を持つものは、新しいビジネス、新しい産業をコミュニティにもたらす。

(3) ワンストップセンター⁴

さて、ETA 及び WIRED と並んで、地域における職業能力開発に大きな役割をもつのがワンストップセンターである。ワンストップセンターは、職業訓練プログラムとプログラムに関する情報を一元的に管理する。ワンストップセンターは、労働力投資法の中核的組織であり、就職や職業訓練に関するすべての情報が集約され、求職支援サービスや職業訓練を斡旋する。仕事を探し求める人々や能力開発を必要とする人々は、すべてワンストップセンターにおける利用を起点とする。また、ワンストップセンターは能力開発プロバイダーについての管理を精緻化し、職業訓練の成果に関する情報の開示を義務付け、業績指標を用いた政策マネジメントを強化し、訓練プログラムの品質管理を遂行する。

労働力投資法による雇用・教育プログラムに関わる予算は総額150億ドル以上に及ぶ。労働力投資法に基づくサービスは、中核的サービス、重点的サービス、訓練サービスの3つに分けられる。求職支援サービスには以下のものがある。

- ・ 求職者の技能レベルの評価
- ・ キャリアカウンセリング
- ・ 求人求職情報の提供
- ・ 訓練プロバイダーの訓練内容の情報提供
- ・ 求人のあらゆる仕事についての情報
- ・ 求人の仕事にとって必要な技能の評価
- ・ 訓練プロバイダーに関する業績の評価
- ・ 就職先での定着率や6ヶ月後の給与水準の情報提供
- ・ どのプロバイダーでどの程度訓練を受ければ就職できるか、の情報

⁴ ワンストップセンター及び ETA の関連ウェブサイトは以下のとおり。www.servicelocator.org。www.careeonestop.org。www.careervoyage.org。<http://online.onetcenter.org>。www.doleta.gov

ワンストップセンターは、州や地域での労働力開発促進のリーダーシップをとる役割をもつが、ITA (Individual Training Accounts : 個人訓練勘定) の発行は、職業能力開発におけるワンストップセンターの役割を高める。すなわち、ITA は、それぞれの個人の職業能力開発履歴書のようなものであり、ITA を通じて利用者は自由に訓練を選択でき、職業訓練を受ける際の財政的な援助を得る際の証明書の役割をもつ。

ITA は、有給雇用または再雇用されるために、職業訓練を必要としている人たちに発給されるバウチャーである。成人や非自発的離職者が対象であり、彼らは、ワンストップセンターにおいて、ケース・マネジャーと相談の上、ITA を取得する。ITA を取得した人々は、ワンストップセンターから自分に相応しい教育訓練プロバイダーを推薦され、ITA が訓練サービスを受講するバウチャーの役割をもつ。ITA を発給された人は、一定の制約下で、適格訓練プロバイダーから教育訓練を受講する。ITA には、受講した教育訓練プログラムや利用した公的財政支援などが情報として入力される。

他方、適格訓練プロバイダーへの指定には、以下の手続きをとる。第一に、職業能力開発プロバイダーとしての的確性を認めてもらうために、地方の労働力投資委員会に申請書を提出する。第二に、プログラムの経費及び各プログラムの受講者実績について提供することを同意する。第三に、プログラムが、州政府や自治体の設ける実績基準を満たしている。

2006年に施行されたパーキンス法は、労働力投資法の延長線上にある。職業能力開発における地方の役割の重視、ワンストップセンターの中心的役割、ITA を通じた個々人の職業能力開発履歴の整備や公的サービス受益の履歴確認、より生産性の高い職種、仕事に関わる職業能力開発への重点的支援、保護の考えからより高い付加価値への能力開発の推進など、職業能力開発に関わる枠組みが規定された。

労働力システムは、職業能力開発のサイクル (キャリア・ガイダンス→採用→技能向上訓練→転職活動→キャリア・ガイダンス) の中で運営される。労働力システムの概念、3つの「e」の力が重視される。3つの「e」とは、経済発展 (economics development)、雇用 (employment)、教育 (education) である。具体的には、労働力投資システムのパートナーである企業及び産業は、スキルニーズを定義し、労働力問題において公的部門と協同して行動し、教育者は、カリキュラムを開発し、新しい学習戦略を策定する。労働力システムを通じて、公的及び民間部門は、人的資本に対する投資を実施する。

労働力投資システムでは、需要牽引型の戦略の大枠のもとで、一方で専門家による経済分析が進められるとともに、他方で、民間部門からの情報提供を受ける。経済分析と労働力システムのパートナーからの情報をつき合わせることによって、企業や産業において必要とされるコンピテンシーを明らかにし、教育訓練機関がコンピテンシー開発の方法などを開発する。労働力に対する戦略的な投資を行い、労働者と企業に直接サービスを提供する。適切なスキルをもった、適切な労働者を、産業や企業の需要に速やかに対応させることが労働力投資システムの役割である。労働力投資システムを通じて、労働省が期待することは、質の高

い労働者へのアクセス、採用コストの削減、定着率の向上、多様性の改善、ダウンサイジング中の支援、労働力チャレンジへの解決、などである。

さて、地域における公的な職業能力開発訓練において重要な役割をもつワンストップセンターでは、どのような流れで能力開発に関するサービスが行われているだろうか。大きな流れは、1. 計画づくり、2. 継続して学習する、3. 支払う、4. 見つける、である。実際に、ワンストップセンターのウェブサイトを見てみよう。

*****ワンストップセンターのウェブサイトより*****

1. 計画づくり

まず、自分が目標とする職業や仕事を考えよう。もし、自分の目標となる職業や仕事が決まったならば、次のステップは、自分の目標を達成するために、どのような教育訓練が必要かを確認する。自分が目標とする職業や仕事にとって必要なコンピテンシーを理解し、そのコンピテンシーを修得するために、どのような教育訓練が必要であるかを理解する。自分が目標としている職業における訓練ニーズを知る。そのために、以下の手順を踏む。

1-1. あなたの目標

(1) 当該職業が必要としているものは何か。

- ① 職業プロフィールを使って、自分の目標とする職業に必要な教育訓練を知る。
- ② 自分の目標とする職業にライセンスが必要であれば、ライセンス情報を得る。
- ③ 自分の目標とする職業に資格認証が必要であれば、資格認証情報を得る。

(2) 企業経営者はどのようなスキルを望んでいるのか。

企業経営者が自社の従業員に望んでいるスキルを確認する。

(3) あなたは高等学校の卒業資格をもっているか。

高等学校の卒業資格をもっていないならば、大学受験資格を取る必要がある。

(4) あなたがキャリアの目標を立てられないならば・・・。

下記の点について調べてみる。

- ・ どんな産業が高成長しているのか。
- ・ 急成長している職業は何か。
- ・ 雇用が大きい職業は何か。
- ・ 給料の高い職業は何か。
- ・ 職業別、仕事別、州別の賃金・雇用動向
- ・ 教育レベル別賃金状況

1-2. 何か利用できるのか。

あなたが利用できる職業能力開発訓練オプションは以下のとおり。

教育訓練オプション	内容	ウェブサイト
① 徒弟制度	OJTと技術教育を合体させた経営者の教育訓練プログラム	登録徒弟制度
② 資格認証	仕事に関する資格の試験や記録。	資格認証ファインダー
③ コミュニティ・カレッジ	2年間の教育訓練機関。単位は、4年生大学の移管できる。	コミュニティ・カレッジ・ファインダー
④ 技術カレッジ	様々な分野における1年間あるいは2年間の教育訓練プログラム。短期間訓練も可能。	コミュニティ・カレッジ・ファインダーの中
⑤ 4年制大学	当該分野における学位を修得する。	4年制大学ファインダー
⑥ カスタマイズされた訓練	特別な分野のための短期間教育訓練プログラム	キャリア資源図書館
⑦ インターンシップ	実践的な仕事経験の機会。いくつかのカレッジのメジャーが必要。	キャリア資源図書館
⑧ ジョブ・コープス	労働省が提供する無料のプログラム。16歳から24歳までが対象	ジョブ・コープス
⑨ ジョブ・シャドウイング	労働現場への短期体験。興味のあるキャリアを選択し、その仕事に従事している人たちの職業を訪れる。	キャリア資源図書館
⑩ プロフェッショナル開発	ジョブ・スキルを向上させるための訓練	キャリア資源図書館
⑪ WIA教育訓練	連邦政府プログラム・短期間であり、技術カレッジ、コミュニティ・カレッジ、4年制大学で教育訓練を受ける。	WIA教育訓練プロバイダー

1-3. 準備しよう。

あなたが大学2年生あるいは3年生ならば、下の検索を初めよう。

- (1) 必要な要件を知る。
- (2) カレッジの検索
- (3) キャンパス訪問

2. 継続して学ぶ。

2-1. あなたのスキルを更新する。

生涯学習教育は、あなたがよりよい仕事やよりよいキャリアを見つけるのに役立つ。新しいスキル、新しい技術、新しいビジネスの方法が、開かれている。新しいキャリアを歩むために、カレッジや職業学校に登録する。あるいは、短期間のカスタマイズされた訓練コースやコミュニティにおける教育、あるいは、単に仕事やキャリアに関する新しい情報を手にいれることができる。自分の職業に関する新しい情報について、あるいは、短期間の教育訓練コース、職場やコミュニティで利用できるものなどは、以下の情報を参照。

- ・ キャリア資源図書館の職業団体
- ・ 地域の学校教育委員会
- ・ 教育訓練検索ツールで、あなたが興味のあるコースを検索してください。
- ・ WIA が提供する訓練検索ツールを利用してください。

2-2. 専門的な能力開発

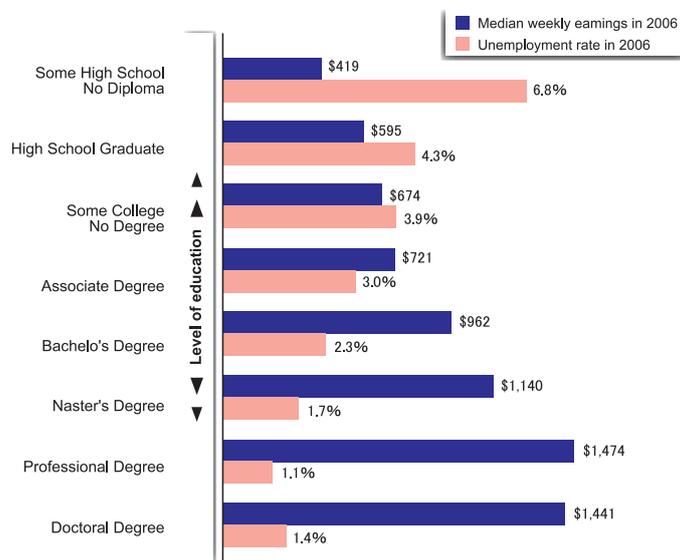
自分の仕事に関する情報を最新にしておくことは重要。さらに、専門的な能力開発に関わる情報を提供する。

3. 賃金

3-1. より高い教育がより高い賃金につながる。

より高い教育がより高い賃金につながることを理解することが重要。例えば、第4-2-5図は、教育レベルと賃金との相関をみている。より高い教育が、より高い賃金をもたらし、また、より安全な雇用をもたらすことを示している。

第4-2-5図 教育と雇用との関連



出典：アメリカ労働統計局

3-2. 財政的な支援

3-3. 奨学金

4. 検索ツール

ワンストップセンターは、さまざまな機関や仕組みと連携し、情報を提供する。

4-1. カレッジと訓練センター

4-2. 資格認定コース

4-3. 徒弟制度

4-4. コミュニティ・カレッジ

4-5. WIA が提供する訓練プロバイダー

(4) 労働力投資システムと経営者向け教育訓練支援

さて、労働省の政策がより地域へと傾斜していく中で、労働力投資システムは、地域における雇用と教育訓練の中核となる。地域における企業経営者にとっても、労働力投資システム（公的労働力システム）は、自社に教育訓練にとって大きな意味をもつ。ここでは、労働力投資システムが企業の経営者に対して、どのような教育訓練に関わるサービスを提供しているかについて概観しよう。

公的労働力システムとは、連邦、州、地域のオフィスが連携して、アメリカ国の労働者の能力の向上をはかるための援助をするネットワークである。21世紀のグローバル社会のニーズに適合するために、公的労働力システムは、経営者、教育者、コミュニティのリーダーたちと連携を取り、地域経済における経済発展をはかる。このシステムは、企業が現在あるいは将来の労働力ニーズに合わせて質の高い労働者を見つけることを可能にするためのものである。1998年の労働力投資法に基づき、それぞれの州は、労働力投資委員会を設置することが義務付けられており、労働力投資委員会は、地域における雇用戦略の優先順位を定め、高成長産業を特定化し、労働力投資のための予算を開発し、労働力投資のための仕組みを作る役割をもつ。労働力投資委員会が、公的労働力システムの中核に位置する。

労働力投資システムが地域経済に焦点を当ててを確かなものにするために、それぞれの州は、州内をいくつかの地域に分割し、個々の地域にそれぞれ独自の労働力投資委員会を設置する。労働力投資委員会は、地域の労働力投資システムにおいていくつかの重要な機能をもつ。労働力投資委員会は、自らの地域に必要なワンストップセンターの数を決定し、また、ワンストップセンターをどこに設置するか、を決定する。さらに、同委員会は、ワンストップセンターをどのように機能させるかについて決定する。同委員会は、地位における労働力の情報を分析し、対象とする産業を特定化し、将来の経済成長にそった計画を策定する。

法律により、個々の労働力投資委員会における構成メンバーの半数以上は、個々のコミュニティにおける経営者代表によって構成される必要がある。労働力投資委員会は、地域の事業／企業の利害を代表し、経営者からの意見を十分に聴取する。労働力投資システムの中心には、ワンストップセンターがある。企業は、ワンストップセンターにアクセスすることによって、質の高い労働者を見つけることができるとともに、地域の資源や援助の仕組みを理解する。全米には、3,200のワンストップセンターがある。ワンストップセンターは、同時に、求職者に関するさまざまな情報を企業に対して提供する。

労働力投資システムは、求職者情報を経営者に対して提供するとともに、採用、多様な労働力活用、新事業展開、ダウンサイジングやレイオフに関するサポートを行う。ワンストップセンターは、個々の企業のニーズを把握し、それぞれのニーズにあったサービスを提供し、また、失業保険、労働者の雇用に伴う税金の免除、身体障害者の採用、起業インセンティブ、ダウンサイジングなどに関するサービスを行う。この他、特に企業規模の小さい企業に対して、人的資源、職場の問題、安全衛生、法律・規定、起業と経営の拡張、自宅ビジネス、財

政計画、特許やコピーライト、税金、IT 関連、などのサービスを提供する。

さらに、労働省は、プロジェクト・ベースの 2 種類の特別な支援を行う。すなわち、1 つは、高成長職種に関する教育訓練支援であり、いま 1 つは、コミュニティ・ベースの職業訓練支援である。これらのプロジェクト・ベースの支援は、特に、地域という視点に根ざしたものである。労働力投資委員会のもとで、地域における高成長職種を特定し、高成長職種に従事するための教育訓練に対して支援する。すでに触れたように、労働力投資委員会には、地域の企業経営者をはじめ、教育者や行政がともに参加しており、より付加価値の高い教育訓練を実施するために、企業や産業とコミュニティ・カレッジが連携して教育訓練を実施する。

企業経営者に対するその他のサービスとして、労働力情報の提供がある。企業経営者は、採用、賃金、退職などの人的資源管理に関する情報を、無料で入手することができる。この種の情報を提供するのには、労働省のウェブサイト及びワンストップセンターのウェブサイトである。そのほかの情報ツールとして以下のものがある。

企業が競争力をアップのために、労働省は、企業における採用や選別、教育訓練、定着とスキル向上、などのための情報提供を行う。教育訓練については、1. どのような教育訓練を行えばいいかの情報提供、2. 個々の産業で認定されている資格に関する情報提供、3. 入社前教育など、カスタマイズされた教育訓練に関するアドバイス、教育と OJT を混ぜ合わせた徒弟教育訓練へのアドバイス、非自発的失業者に対する補助金に関する情報提供、などである。

企業に対する教育訓練サービスに焦点を当てた場合、労働力投資システムは、以下のような支援を行っている。

ア. 入社前教育

公的な労働力システムによる教育訓練のほとんどは、失業者あるいは失業の可能性のある人たちに向けられている。すなわち、これらの人たちが、高成長、高ニーズ職業にできるだけ早く就職することができるようなスキルを身につけることを手助けする。入社前教育といった場合、日本におけるように、就学期から初職に就く為の教育訓練を意味するのではなく、基本的に、失業者が就職する以前に教育を受けることを示す。

一定の条件にみあう人たちは、ITA（個人訓練勘定）を使って、短期間の教育訓練を受けることができる。また、長期の教育訓練は、レイオフされた労働者や外国貿易の影響で職を失った人たちを対象とする。経営者の側からみれば、自分の地域における教育訓練に関する情報を得ることができ、必要に応じて、それらの訓練を受けた人たちの情報を得、自社における採用に活用する。

イ. OJT

仕事の中には、単に入社前の教育だけでは不十分で、OJT を必要とするものがある。公的労働力システムを通じて採用された個人が、追加的な OJT を受けた場合、当該労働者を採用した企業の経営者は、自社が実施した OJT にかかる訓練費用の最大 50%までを還付することができる。

ウ. 在職者訓練

公的労働力システムを通じて実施されるほとんどの教育訓練は、失業者や失業の可能性のある人たちであるが、多くの州や地域は、同時に、地域の経済発展戦略の一環として、在職者訓練をサポートする。在職者訓練実施の背景には、生涯学習に関する支援やグローバル経済に伴う継続的なスキル開発などが背景にある。

ETA は、各州に対して在職者に訓練に関する柔軟な決定の裁量を認めている。裁量の状況は州によって異なるが、州によっては、在職者訓練の対象を高成長産業に特定したり、あるいは訓練期間を 1 年間に限定するなど、さまざまな対応がある。

エ. 登録徒弟制度

登録徒弟制度は、企業が従業員のキャリア開発を行う場合の一つの重要な仕組みである。登録徒弟制度を通じて、クラスでの授業と OJT を混ぜ合わせた教育訓練を行う。登録徒弟制度利用することによって、自社の従業員が新しい仕事に進むことができたり、あるいは、昇進のための教育訓練を実施する。多くの企業は、登録徒弟制度が、採用実績の向上、定着の向上、訓練費用の軽減などに効果があると指摘している。

3. 高成長職種における職業能力開発の重視

労働力投資法以降、職業能力開発主体の地域への移行と並んで重要視されてきた政策が、若者や成人を失業させない職業能力開発である。若者や成人を失業させない職業能力開発という側面で強調されたのが、高成長職種に対する傾斜的な職業能力開発の重視である。

2002 年、ブッシュ大統領は、高成長職業訓練構想を発表した。この構想により、雇用者、教育プログラム、公的労働投資システムによる 167 のパートナーシップに 2 億 9850 万ドルの資金が投入された。ブッシュ大統領は「高成長職種の訓練イニシアティブは、労働者に自分たちの夢を実現させるためのスキルを与えることを目的にしている」とした。高成長職種の訓練イニシアティブは ETA にあり、その役割の第一歩が高成長職種の特定である。

労働省は、高成長、高需要、あるいは経済上きわめて重要で、技術革新によって労働者に新たな技能が必要な職種として、14 の産業を特定した。その上で、労働者がこれらの産業において必要とされるコンピテンシーを修得する場合には、財政的な支援などを用意する。現在、これらの業種には、高度製造業、航空宇宙、自動車、バイオテクノロジー、建設、エネ

ルギー、金融サービス、森林、地理空間技術、ヘルスケア、サービス・接客、卸売り、交通、セキュリティ、ICT、エネルギー、運輸、国土安全保障などがある。

高成長職種の特定基準には、以下のものがある。

- ① ここで特定した高成長産業が、相当数の新しい雇用を創出する。
- ② 技術革新によって新たに生み出されるビジネスがあり、高成長のビジネスが労働者の新しいスキルセットを必要とする。

高成長職種の訓練イニシアティブは、労働力にかかわる課題を解決するために、継続して能力開発訓練プログラムを行い、以下の成果を収めることが期待される。

- 成果 1. 労働力への投資を促進し、産業が必要としている職業における労働者のスキルの発達を確実にするために、公的部門と民間部門がパートナーシップを結ぶことを支援する。
- 成果 2. 高成長産業のスキル訓練ニーズに合うために、コミュニティ・カレッジと技術大学の統合を支援する。
- 成果 3. 経営者に対して、スキルの開発のために、OJTを行ったり、大学などと提携して徒弟訓練を行う。さらに、熟練労働者になるための能力開発のパイプラインを確かにする。
- 成果 4. 労働者に対して、高成長職業への機会を高めるようなキャリアパスを提供する。

地域における労働力ニーズに対応して、ETAは、地域の労働力の質を高め、生産性を向上させ、経済的競争力をつけさせることに尽力する。

教育訓練政策において、しばしば強調される点は、オンディマンド型の訓練、あるいはカスタマイズされた訓練である。すなわち、技術革新の変化や市場のニーズに的確に、柔軟に対応できるような教育訓練システムを形成することが強く意識される。市場のニーズに対応して、もっとも期待されている教育訓練プロバイダーはコミュニティ・カレッジである。

さらに、若者や成人を失業させない職業能力開発の重視という側面で強調されたのが、コンピテンシーに関わる標準の整備である。この点については、次の節でみる。高成長職種に関わる教育訓練の一つの事例として、高度製造業の場合について示したのが以下の内容である。

高成長産業：高度製造業

1. 産業の特徴

- ・ 製造業は、引き続きアメリカ全体のGDPの14%を占め、また、アメリカの雇用全体の11%を占める。さらに、アメリカの民間部門が毎年R&Dに投資している1930億ドルのうち、製造企業が60%を行っている。
- ・ 製造業の賃金と福利は、全体の平均で年間54000ドルであり、民間部門全体の水準よりも高い。特に2つの要因が、労働者にとって製造業は魅力となっている。すなわち、1つは、高い賃金と福利水準であり、いま一つは、より高度な教育訓練の機会である。
- ・ 2003年の調査によれば、全米製造企業の80%の経営者は、自社のニーズに合った高い水準の人材を獲得するのに難しいと判断している。

2. 労働力の状況

(1) 革新のための教育訓練

- ・ 新しい製造技術や生産に合った在職者向けの熟練を高める。
- ・ 経営者のニーズに合った訓練プログラムを開発する。
- ・ 企業のサプライチェーンに相応しい統合された訓練プログラムを開発する。

(2) パイプライン

- ・ 製造業におけるキャリアに対する一般的な興味関心を高めるために、製造業のイメージを改革する。
- ・ 21世紀の採用戦略を開発する。
- ・ 従業員構成の変化に対応する。すなわち、団塊の世代の引退、外国人労働者の統合、失業者やその他の労働力の活用など。

(3) 教育訓練

- ・ 質の高い訓練者を見つける。
- ・ 訓練設備を更新する。
- ・ コンピテンシーやキャリアの仕組みを定義する。

3. スキルセット

- ・ 生産労働者は、製造工程を立ち上げ、作業し、改善する。
- ・ 工程管理者は、製造工程を開発し、実行し、改善する。
- ・ 品質管理労働者は、製造システムが、企業や顧客が要求している品質のレベルに達しているかを確認する。

- ・ 健康、安全、環境担当労働者は、製造システムが健康、安全、環境基準にあっているかを確認する。
- ・ 保全、据え付け、修理労働者は、製造現場で、設備を管理する。
- ・ 流通、在庫管理労働者は、製造システムにおいて、原材料や製品の搬出入や在庫管理などを行う。

4. ETA の行動

アメリカ労働省は、高度製造業における労働力の必要性を強く認識している。労働省は、同産業における経営者や代表者を招いてフォーラムを開催し、採用、教育訓練の必要性や問題の解決のための可能性について共に学んだ。2004年10月、労働省次官であるチャオ氏によって、総額4300万ドル以上の投資が、同産業に対して行われることが報告された。これらの投資は、以下の掲げる労働者ニーズに対応している。

- ・ 若者のパイプラインの拡大
- ・ 仕事をしていない人たちに対して、産業の必要なコンピテンシーやスキルを学ばせる。
- ・ 教育訓練戦略の開発
- ・ スキルセットを充実させるための方法やカリキュラムの開発。
- ・ 訓練施設の受け入れの拡大。
- ・ 産業に特化したキャリアの道筋の開発。
- ・ 在職者の定着と再教育のための戦略の開発。
- ・ 停滞産業から高成長産業への労働者の移動の手助け。

5. 投資の状況

同産業への全体の投資額：43,424,350 ドル

実際に活用された金額：39,599,991 ドル

全国製造業団体	「夢を抱き、実現する」キャリア・キャンペーン	498,520	1,075,000
ワークプレイス社	南コネチカット製造業社の為のスキル開発	2,000,000	1,890,283
金属加工スキル全米協会	金属加工産業におけるコンピテンシー・ベースの徒弟システム	1,956,700	1,720,000
イリノイ州立大学	高度製造業技術システムの開発	5,774,420	1,926,564
金属加工スキル全国協会	金属加工の柔軟な教育訓練オプション	939,815	318,000
セントルイス労働力投資委員会	セントルイス地域における自動車訓練コンソーシアム	1,499,998	2,443,954
イリノイ商業経済局	非自発的離職者のための統合された技術訓練	4,796,248	8,470,867
オハイオ労働・家族サービス局	非自発的離職者のための統合された技術訓練	4,346,248	8,360,000
ネブラスカ中央コミュニティ・カレッジ	ネブラスカ・メカトロニクス教育センター	1,639,403	1,410,928
ペンシルベニア労働力投資委員会	ペンシルベニア・プラスチック業界	3,750,000	1,075,000
オレゴン製造業パートナーシップ	付加価値のある食品加工のための訓練	3,199,709	2,043,110
サン・ベルナンド・コミュニティ・カレッジ	南カリフォルニアにおけるスキル認定プロジェクト	1,618,334	1,184,624
リオグランデ労働力投資委員会	南テキサス高度製造業における徒弟制度	2,000,000	2,000,000
デラウェア産業資源センター	製造業教育訓練プロジェクト	3,000,000	2,350,000
ランカスター郡労働力投資委員会	ペンシルベニア高度製造業コラボレーション	1,354,585	60,000
大ペンシルベニア労働力投資委員会	南西バージニア高度製造業コラボレーション	1,965,000	1,965,000
ヘンダーソン郡商工会議所	郡産業訓練コンソーシアム	2,991,840	1,306,631

6. 資源

助成金や雇用、訓練機会に関するさらなる情報、及び労働力の開発手段などに関する情報は、以下のウェブサイトを参照：www.doleta.gov/BRG, www.careervoyages.gov, www.careeronestop.org and www.workforce3one.org。

4. 若者支援（登録徒弟制度）

アメリカにおける登録徒弟制度は1937年に開始され、70年余の歴史をもつ。1997年、労働省は、それまでの登録徒弟制度を見直し、21世紀に対応する形での新しい制度に修正した。新しく生まれ変わった登録徒弟制度では、より高い柔軟性をもち、新しい世代の利害とすべての領域における経営者のニーズに対応し、徒弟の福祉を守り、若者の能力を向上させ、そのコンピテンシーのレベルを高める、等の内容をもつ。

ヨーロッパの場合と比較して、アメリカの登録徒弟制度の大きな特徴は、対象となる人たちが必ずしも就職前、就学中の若者に限らない点である。非自発的離職者、在職中の労働者も登録徒弟制度の対象となる。

登録徒弟制度は、技能に関わる実習訓練と技術的、理論的教育を組み合わせた体系的な訓練プログラムである。養成期間は職業により異なるが、通常1年から6年間である。未経験者への教育訓練と向上訓練を含む。徒弟訓練にかかる費用は、雇用主、経営者・業界団体、合同養成訓練委員会（労働組合と雇用主との合同組織）などのスポンサーから支給される。スポンサーは、実習訓練の概要、関連する教育カリキュラム、プログラムの企画、準備、運営、資金調達を行う。連邦政府と州政府は、一定の基準でスポンサーから企画された養成訓練プログラムについて、登録、訓練生の修了証書の発行、訓練生の安全、福利の確保、養成訓練の質の保証などの責任を負う。労働省は、徒弟訓練に関する全体的な責任を負い、州政府などに助言や政策を展開する。

2008年会計年度実績で2110万ドルの連邦拠出金を出し、登録徒弟プログラムを支援する。2008年段階で、29000の登録徒弟プログラムがあり、全体で25万人の雇用主がスポンサーとなり、46万8000人の徒弟訓練生が参加した。職種は850に及ぶ。民間部門から登録徒弟制度への投資額は20億ドル（ETAによる推定）である。全国で認定された登録徒弟制度を経た従業員は、賃金の上昇を可能にし、ひいては、税収の上昇につながる。労働者の所得の増大は所得税の増加につながる。数字をみれば、連邦政府が登録徒弟制度に投資した1ドルのお金は、登録徒弟制度を通じて50ドルの価値に増大したことを意味する。

登録徒弟制度のプログラムを提供するスポンサーは、3つのアプローチで徒弟制度を活用することができる。第一は、コンピテンシー・ベース、第二は時間ベース、そして第三はこの両者を併せたハイブリッド型のアプローチである。第一は、もっとも伝統的な方法である時間ベースのアプローチである。これは、徒弟が、一定時間の職場訓練（On-the-Job Learning）と関連する技術教育を修了することが必要である。第二は、コンピテンシーに基礎をおいたアプローチであり、これは徒弟が定められた領域において一定のコンピテンシーを発揮することを要件とする。ハイブリッド型は、上記両者の結合スタイルであり、一定時間の職場教育訓練と一定以上のパフォーマンスを要求する。

暫定資格制度は、徒弟が実際に職場で経験した後に、暫定的に資格を発行する制度である。徒弟は、経験した仕事の内容や能力についての暫定資格を受け取る。暫定資格が発行される

ことによって、次に徒弟を受け入れる、あるいは採用を考える経営者は、当該の徒弟のパフォーマンスやコンピテンシーの程度を、暫定資格を見ることによって理解できる。徒弟の側に立てば、暫定資格はポータブルな証明の役割をもつ。

また、電子媒体を利用した徒弟制度や、その他の技術を活用したもの、あるいは E ラーニングを利用したものもある。

他方、徒弟側からみると、プログラムの質が高まり、取得する資格の自由度も高まっている。パフォーマンスに基礎をおいた評価制度が充実し、すべてのプログラムの品質を高める基準が整備されている。また、新しい枠組みでは、徒弟が自分のパフォーマンスを十分に発揮できるような仕組みがあり、自分がどのようなコンピテンシーやスキルをもっているかを経営者に示すことが以前にもまして有効である。

新しい枠組みでは、登録徒弟制度をめぐる労働省と州との関係もよくなっており、さまざまな地域において、成長性の高い産業における登録徒弟制度をより効果的なものになっている。徒弟受け入れプログラムに対する評価の仕組みが整備されており、契約期間の最後には、労働省が定める一定の基準にそって、プログラムが評価される。そのため、プログラムの品質が確保される。また、必要に応じて、プログラムを継続することが可能であり、プログラムが継続する場合の新しい条件などが提起しやすい。

では、具体的に、高度製造業における登録徒弟制度についてみることにしよう。

1. 製造業における登録徒弟制度

この登録徒弟制度の試みは、全米金属加工スキル協会（NIMS：The National Institute of Metalworking Skills）と労働省が協力して実施したプログラムである。労働省は、以下の6つの職種（機械工、CNC プログラム・セットアップ・操作、CNC フライス加工、CNC フライス旋回と加工、圧搾セットアップ工、機械メンテナンス、サービス、修理）に関する NIMS のガイドラインを認証した。この結果、経営者、徒弟の双方にとって大きな便益をもたらした。まず、経営者にとっての便益として以下の点が挙げられる。

- ・従業員のコンピテンシーを高める
- ・転職率を抑える。
- ・従業員の定着率を高める。
- ・採用のコストを抑える。
- ・より高い生産性
- ・製品やサービスの品質向上
- ・より多様な労働力の活用

他方、徒弟にとっての便益として以下のものがある。

- ・全国的に認められた資格 (Certificate)
- ・スキルやコンピテンシーの改善
- ・コンピテンシーをマスターする結果として賃金の上昇
- ・キャリアの向上能力
- ・より高い自己実現
- ・高等以降教育の単位 (articulation agreements for post-secondary credits)

2. コンピテンシーに基礎を置いた訓練と競争力を高める標準

同業界では、コンピテンシーに基礎をおいた訓練を導入した。

(1) プロジェクトの概観

労働省は、金属加工スキル協会に対して2年間の助成を行った (2003年～2004年)。この助成の目的は、産業内におけるコンピテンシーに基礎を置いた登録徒弟制度の開発である。

1995年設立以来、NIMS は、非営利の教育団体として、産業内におけるスキル標準の開発を行い、助成を受けながらコンピテンシーを分析した。同様に、コンピテンシーに基礎をおいた訓練カリキュラムを開発した。

過去20年以上にわたって、金属産業では、手で動かす機械からCNC (コンピュータ制御) 機械へと技術が大きく変化した。その結果、CNC機械を操作するための訓練が求められた。NIMS は、マニュアルまたはCNCの機械加工に必要なスキルに関して46の資格を認定する。コンピテンシーに基づいた登録徒弟制度の訓練モデルを使えば、産業全体のスキル標準を整備することに役立つ。

NIMS の訓練システムは、キャリア開発のための格子型モデルを利用する。すなわち、横軸には、職業や仕事の分類、縦軸には、コンピテンシーのレベルが示される。

2005年には、パイロットプログラムの成果を受けて、カリキュラムが整備された。この間、登録徒弟制度が継続されるとともに、NIMS は、コンピテンシーに基礎を置いた訓練カリキュラムの整備を進めた。

金属産業では、数学とハイテク職業の訓練を受け入れる適切なソフトスキルが必要とされる。NIMS は、登録徒弟制度を引き続き行うことによって、質の高い労働者の定着をはかった。すなわち、生産性の向上、品質向上、顧客満足度の向上である。

(2) 登録徒弟制度の役割

徒弟制度に関する連邦及び州政府から支援は、NIMS が行うコンピテンシーに基礎を置いた訓練において大きな意味をもった。

経営者や他の業界関係者は、多くの聡明な若者たちが、登録徒弟制度にひきつけられたと発言している。すなわち、コンピテンシーに基礎を置いた徒弟制度は、職業能力開発がOJT

によって行われることで、自分のスピードで訓練を受け、また、カレッジの単位を修得し、全国的に認められた資格を得ることができる。その結果、他の一般的な徒弟訓練の場合よりも、より早いスピードで賃金の上昇が確認された。

製造業で経験をもつ非自発的失業者もまた、コンピテンシーに基礎をおいた訓練プログラムによってチャンスが示された。同様に、実際に雇用されている労働者も、付加的な資格を修得し、会社内での立場を改善させた。

コンピテンシーに基礎をおいた徒弟制度は、従業員の定着率を高めた。なぜなら、徒弟制度は自己のキャリアパスに対する自己の責任を促したからである。キャリア開発マップ（格子）をもつことによって、労働者は、自分が必要な資格を理解し、訓練に挑むことが可能になった。

さらに、自分の向上の機会を見つけることによって、自分にとって相応しい勉強や仕事を見つけ得る。全国資格や賃金の上昇のためにがんばるということになれば、それは、仕事に対する満足度を高め、定着率を高める結果になる。

ある人事部門担当者によれば、NIMS が開発した資格システムによって、採用プロセスの効率性が高まった。なぜならば、経営者は、採用前に、当該の人物のスキルを評定できるためである。また、当該企業で必要とされているコンピテンシーを理解することができるため、採用に向けてのスペックを示すことができる。

(3) 教育訓練機関の役割

コミュニティ・カレッジは、経営者のニーズにあった方法を提供する。すなわち、時間の面で柔軟であり、また、地域的に便利な場所に立地している。国内コンピテンシー標準によって、学校は、自分たちのコースの単位と NIMS のカリキュラムとを結びつけることが容易になる。多くの学校は、登録徒弟制度に関連する方法で、カレッジの単位を提供したいと考える。

NIMS が協力し、提携関係をもつカレッジや他の訓練プロバイダーには、バトラー・コミュニティ・カレッジ、ペン州立大学、その他がある。

Oberg 社の徒弟における関連するすべての教育は、コミュニティ・カレッジや特別な訓練プロバイダーによって提供されたカリキュラムによって行われる。徒弟は、バトラー・コミュニティ・カレッジで、仕事に関連するコースを履修するオプションがある。授業料は経営者が支払う。プロバイダーが提供するオンライン学習は、仕事をしている時間、会社のコンピュータ・ラボで利用することができる。

ペン・ユナイテッド・テクノロジー社は、精密金属加工における業界のリーダーである。1971年に設立され、おおよそ690人の常用の従業員をもつ。コスタリカに従業員25人の工場をもつ。

ペン・ユナイテッド社の成長率は、1990年代には、2倍になった。この会社は、自社にハ

イテク学習機関を設立した。NIMS の資格は、登録徒弟制度とうまくむすびついて、同社をして国際市場において高い競争力をもたらした。訓練によって、生産のスピードと正確性を高め、無駄を排した。同社社長によれば、NIMS のコンピテンシーに基礎をおいた資格システムは、現在ある学習コースにとって大きな役割をもつ。非常に効率的、効果的な方法で、必要な人材を獲得することができる。

同社訓練機関の責任者によれば、教育は、まず新人研修からスタートした。新人は、同社訓練機関に登録され、入社後6週間、訓練を受ける。彼らは、最初の2週間、基礎数学、青写真の読み方、方法論のクラスを受講する。その後の4週間、機械加工の理論を学ぶとともに、実践で訓練を受ける。入社後の基礎訓練終了後、新入社員は、生産ラインに組み込まれる。新入社員の次の段階は、企業の資格プログラムに入ることである。すなわち、同社の5つある登録徒弟プログラム（NIMS 機械工、NIMS 圧搾テクニシャン、NIMS 工具、金型加工 die maker、精密研磨、品質テクニシャン）の一つに入る。この過程は、おおよそ2年から5年かかる。

NIMS の資格システムは、同社にとって完璧なものであり、訓練の目標となる。教育訓練のもっとも有効な方法は、教員が行う理論のクラスで学び、続いて現場の実践を行うことである。そこでは、一つ一つ教員が引き続き指導し、教育補助がなくても自分で仕事ができるように、繰り返しスキルを教える。すべての徒弟は、自分のコンピテンシーが国の基準に相応しているかを知る必要がある。あるものは早く達成し、あるものはそうではない。だから、NIMS のコンピテンシーに基礎を置いたシステムは有効である。

5. 非自発的離職者を対象にした職業能力開発

アメリカでは、単に「失業者」という表現ではなく、しばしば「非自発的離職者」という表現を用いる。すなわち、自分が勤務していた企業が海外に展開することによって自分の仕事を失う場合、あるいは従来型の産業に従事しており、技術革新によって、その産業が新しい産業にとってかわられることにより、自分の職を奪われる場合など、非自発的離職者という表現を用いる。非自発的離職の場合、自分が新しい仕事に就きたくても、必要とされる技能やコンピテンシーを持っていない状況が想定される。非自発的離職者向けの教育訓練プログラムの主体は州であり、中央は、州に対して財政的な援助を行う。そのため、訓練プログラムの具体的な内容は州により異なる。

労働省では、非自発的離職者に対して、労働力投資法のもとで、非自発的離職者プログラムと貿易調整支援プログラムという2つのプログラムを用意している。非自発的離職者プログラムは、自分たちの職を失い、同じ産業での再就職が難しい場合、以前は独立自営であっ

た場合、また、以前は配偶者の所得に依存していたが、何らかの理由で、自分で生計を立てる必要がある女性の場合などが想定される。2007年度の報告書によれば、非自発的離職者に対する雇用・訓練等に対して14億ドルの資金が投入され、40万人の非自発的離職者が教育訓練を受講した。そのうち72%が教育訓練サービスの後、新しい仕事に就職した。2つめのプログラムは貿易調整支援プログラム（Trade Adjustment Assistance）であり、産業空洞化によって職を失った人たち向けのプログラムである。

6. 在職者を対象とする訓練

連邦職業訓練プログラムは、連邦予算の85%が州政府に補助金の形で交付される。連邦自身が使用するお金として、州政府指導者の活動、州政府の職業・技能教育の計画・運営、また、職業・技能教育プログラムの改善に取り組む者への補助金の形で支払われる。州政府に対して交付された補助金は、成人教育、リテラシー教育、市民教育講座など、地方の事業の助成に当てられる。州の教育訓練プロバイダーには、公立学校、コミュニティ・カレッジ、図書館、地域の市民団体などが挙げられる。訓練内容には、読み、書き、計算、大学入学資格取得のための準備教育などである。2005～2006年度で240万人の成人が教育プログラムに参加し、このプログラムには、5億5400万ドルの資金が拠出されている。

労働力投資法によれば、在職者訓練には、① OJT、② カスタマイズされた訓練、③ 登録徒弟制度の3つのプログラムがある。登録徒弟制度については、すでに前節で述べたため、ここでは、OJT とカスタマイズされた訓練についてみることにしよう。

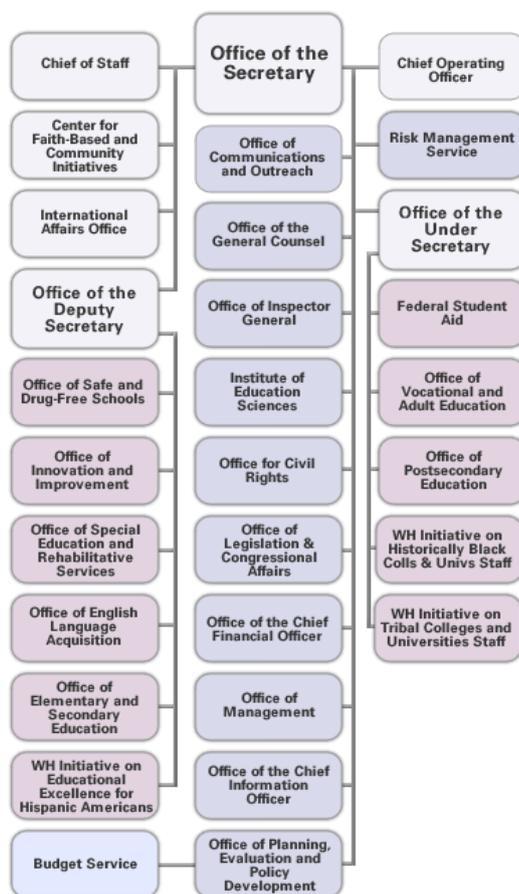
労働力投資法が規定している OJT は、一つの企業が公的訓練機関、NPO、あるいは民間の訓練機関と契約を結んで実施される。OJT の契約によって、経営者が教育訓練に当てたコストを補填するために、賃金の50%相当部分が企業に対して還付される。

カスタマイズされた教育訓練は、①企業経営者の特別な要請に見合った形で計画される、②経営者が在職労働者を引き続き雇用するために訓練を実施する、③企業経営者が少なくとも訓練費用の50%以上を負担する、という3つの要件から定義される。労働力投資法によって訓練を受けた人たちのおおよそ1割の人たちが、カスタマイズされた訓練を受講する。また、訓練費用に対する公的機関からの援助は、企業規模に応じて異なる。

第3節 教育省における職業能力開発政策

連邦政府は、一般会計において、職業能力開発にかかるお金を予算化している点で労働省と同様である。また、中央レベルにおいて、教育省と労働省はお互いに歩みあうことなく、独自に政策を立案し、予算化する。お金は、一定のルールに基づいて、州に向けて支払われる。例えば、テキサスやカリフォルニアなどの大きな州には大きな予算、また、過去の実績に基づいて配分される。しかし、重要な点は、中央から配分されるお金は、州が行う能力開発にかかるお金の7%（全米平均）に過ぎないことである。

第4-3-1図 アメリカ教育省の組織図



州は、期末において能力開発に関する業績レポートを中央に提出する。中央には、ナショナル・リサーチ・センターがあり、能力開発にかかわる有効と思われるプログラムを州に提供したり、州が政策立案するにあたってのアドバイスなどを行う。また、政策評価に関する部門があり、州で実施されたプログラムを評価する（第4-3-1図）。

現在行われている職業能力開発は1999年に端を発する。すなわち、同年、キャリア・パスウェイにかかわる研究調査が実施され、16職種について、81のパスウェイを設定した。キャ

リア・パスウェイに関する研究は続けられ、翌2000年に概念などについて整備し、2002年、評価の方法までを含めて完成する。その後も継続して、キャリア・パスウェイの中身について、教育省内で検討されている。

さて、教育省では、職業能力開発全般をキャリア技術教育（キャリア・テクニカル教育）と呼ぶ。従来の「職業 vocation」が、親や子供に対して消極的なイメージをもたせることから、「職業」という言葉の代わりに「キャリア」という言葉を用いるようになった。キャリア技術教育は生涯教育を重視するが、職業教育の入り口にあたる若者に対する職業教育を重要課題におく。すなわち、中等学校及び高等学校からその後の教育（「高等以降教育」 post secondary education と呼ぶ）に重きを置く。中学校でキャリアについて気づかせ、高等学校でキャリアについて認識し、そして、高等以降教育においてキャリアを特化させる、という段階を追う。

ところで、学校教育における言葉の定義をしておきたい。アメリカでは、中学校を経た後、高等学校（secondary education）に進む。アメリカの教育制度では、1年生から6年生までが小学校、7年生と8年生が中学校、高等学校は9年生から12年生までの4年間である。高等以降教育といった場合、4年制や2年制の大学、そしてコミュニティ・カレッジが大きな役割を持つ。

1. クラスタ・パスウェイ・モデルの構築

さて、アメリカにおけるキャリア技術教育の中核を占めるのが16のクラスタと81のパスウェイによって構成されるコンピテンシー・モデルである。

Career Cluster (キャリア・クラスタ)	パスウェイ
1. 農業、林業、天然資源	農業製品及び自然資源関連産業（食品、ファイバー、森林、天然資源、園芸、他の動植物関連の製品や資源関連を含む）における生産、製造工程、流通、マーケティング、ファイナンス、開発
2. 建築と建設	デザイン、計画、管理、建設関連におけるキャリア
3. 芸術、AV技術、コミュニケーション	ビジュアル・アート、パフォーマンス・アート、デザイン、ジャーナリズム、娯楽サービスにおけるデザイン設計、製造、パフォーマンス、マルチメディア関連の出版
4. 経営管理	経営管理、人的資源管理のキャリア（効率的、生産的ビジネス機能の計画、組織、指導、評価を含む）経営、企業財務、会計、マーケティング、管理と情報サポート、経営分析。経済のすべての領域において機会がある。
5. 教育・訓練	指導、訓練。専門的なサポート・サービス。管理と管理サポート

6. ファイナンス	企業ファイナンス、銀行と関連するサービス、ファイナンスと投資計画、保険サービス
7. 政府、公的な管理	国防、外国向けサービス、国家計画、歳入と課税、規則、公的経営と管理。ローカル、州、連邦レベルでの経営管理
8. 保健サービス	セラピー・サービス、検査サービス、健康情報、サポート・サービス、バイオテクノロジー調査、開発
9. ホスピタリティと観光	レストラン、食品・飲料サービス、レクリエーション、娯楽、旅行、ツアー、宿泊
10. 対人サービス	カウンセリング、メンタルヘルス、家族関連、コミュニティ・サービス、個人的なケア・サービス、消費者サービス、対幼児サービス
11. IT	ネットワーク・サービス、プログラミング、ソフトウェア開発、双方向メディア、情報サポート、システム統合サービス
12. 法律、安全、保障	法的サービス、公的保障、国家安全、火災対応サービス、健康保険、環境保障
13. 製造業	原材料から中間財、最終生産物までの計画、管理、実行。生産管理、コントロール、メンテナンス、製造工程管理などの関連職種。
14. マーケティング、販売、サービス	マーケティング情報、経営、調査、マーケティング・コミュニケーション、専門的販売、マーケティング、経営と起業、購買、Eマーケティング、流通、ロジスティクス
15. 科学技術、エンジニアリング、数学	科学と数学、エンジニアリング、技術、物理科学、実験・検査サービス、研究・開発サービス
16. 交通、ロジスティクス	集配、ロジスティクス計画、ファシリティ、移動設備メンテナンス、交通機能、交通システム、健康保険経営、販売・サービス

2006年に交付されたカール・D・パーキンス法によって、中学校と高等学校に通うすべての生徒は、アカデミックの教育と専門技術（technical）教育の両方を学ぶことができる。21世紀の国際社会において、現在あるいは今後、スキルが高く、賃金が高く、そして需要が大きい職業につく準備をする。キャリアと技術を含んだプログラムが重要であり、16のクラスターと81のパスウェイによって構成されるコンピテンシー・モデルのプログラムには、アカデミック、技術、キャリアに関する内容を含む。このプログラムを施行することによって、高等以降教育と仕事との失敗のない橋渡しができる準備をする。パーキンス法のもとで、地元の教育機関や高等以降教育機関は、少なくとも以下の1つのプログラムを提供しなければならない。

- ・ 高等教育と高等以降教育の橋渡しの要素
- ・ 挑戦できるアカデミックの基準と相応のキャリア、技術教育の内容をもつ

- ・デュアル教育を通じて、高等教育の中に、高等以降教育の単位が取得できるような機会をもつ。
- ・高等以降教育では、産業と関連した単位が認められ、あるいは、大学の学位に相当する単位が認められる。

全米のそれぞれの州は、16のクラスターに基づいた1つ以上のキャリア・技術教育のプログラムを開発し、提供する必要がある。16のキャリア・クラスターは、産業に意味のある知識やスキルを含む職業カテゴリーであり、学生が選んだ職業領域において成功が実現できる内容である。それぞれのクラスターでは、キャリア・パスウェイ（学習プログラム）が開発され、アカデミック、技術、キャリアの内容をもち、9年生になった段階で始まり、その後、よりレベルの高い段階へと進むことが見込まれる。

キャリア・クラスター制度を整備することによって、下にみるように、教育に関わる多くの関係者に便益をもたらす。

- ◇ 高校：組織にとっての教育手段を提供する。
- ◇ コミュニティ・カレッジ、技術カレッジ：より高いレベルの教育への継ぎ目のない移行を可能にする。
- ◇ 教育者：評価、資格認定、専門的な開発のためのカリキュラムの枠組みを提供する。
- ◇ ガイダンス・カウンセラー：学生へのカウンセリングの際に、未来へのオプションの幅を広げる。
- ◇ 経営者や企業グループ：従業員が新しいスキルを学びやすくなり、キャリアにおける柔軟な適応を可能にする。
- ◇ 親：自分の子供たちが、大学進学や仕事選びについて準備することができる。
- ◇ 学生：学生に、よりよいキャリア選びが可能になり、よりレベルの高いアカデミックな教育への動機付けとなる。

2. アカデミック技術教育局の役割⁵

教育省において、職業能力開発を専門に扱う部局は、アカデミック・技術教育局（DATE：Division of Academic and Technical Education）である。アカデミック・技術教育局の役割は、すべての学生が、アカデミックあるいは技術スキルにチャレンジすることを支援し、21世紀の国際社会において高いスキル、高い賃金、高い需要のある職業につくことへの準備を支援することである。

アカデミック・技術教育局は、2006年に施行されたパーキンス法IV（パーキンスキャリア

⁵ 教育省リーフレット：キャリア技術教育プログラム—学生たちに向けた21世紀への準備—
教育省、職業・成人教育局（Office of Vocational and Adult Education）、アカデミック技術教育局（Division of Academic and Technical Education）

技術教育法)のもとで、定式化された助成金プログラム及び任意の助成金プログラムを管理する。その目的は、高等教育及び高等以降教育におけるキャリア技術教育プログラムを改善することである。アカデミック・技術教育局は、また、キャリア技術教育プログラムの困難性や関連性を改善するために、国家的なイニシャティブを指導し、説明責任に関するデータを収集する。

(1) 助成金プログラム

アカデミック・技術教育局は、パーキンス法のもとで、省内でもっとも大きな助成金プログラムを管理する。このプログラムでは、毎年、おおよそ11億ドル(1.1 billion dollars、1100億円)を各州に助成している。各州は、これらの連邦資金を利用して、地域においてキャリア技術教育を実施する教育機関、職業及び技術学校、コミュニティ・カレッジ、その他の教育機関に配分する。資金は、さまざまな目的のもとで活用される。すなわち、厳密な意味での技術開発プログラムの開発だけではなく、専門的な開発の提供、カウンセリング・サービスの提供、教育設備の購入、教育の資料の購入、効果的な責任システムの開発などが含まれる。

(2) 任意の助成金プログラム

アカデミック・技術教育局は、パーキンス法のもとで、次の3つの任意の助成プログラムを管理する。すなわち、①原住のアメリカ人のキャリア技術教育、②原住のハワイ人のキャリア技術教育、③特定種族におけるキャリア技術教育プログラムである(詳しくは、資料を参照)。

(3) 国家イニシャティブ

アカデミック・技術教育局は、国家イニシャティブに資金提供する。国家イニシャティブは、州に対してキャリア技術教育プログラムの研究を設立したり、実行することを支援する。これらのプログラムは、州のアカデミック標準と結びついており、高等教育及び高等以降教育と関連しながら、産業に認められる資格や学位につながるようなものである。

国家イニシャティブには、以下のものがある。

- ① 国家奨学イニシャティブ (SSI: State Scholars Initiative)
- ② 大学からキャリアへの移行イニシャティブ (CCTI: College and Career Transition Initiative)
- ③ STEM イニシャティブ
- ④ 研究実行の地域プログラム・イニシャティブ
- ⑤ 厳格な研究プログラムのイニシャティブ

(4) 説明責任

アカデミック・技術教育局は、州が説明責任を実行するためのシステムを開発し、改善することを支援するために、いくつかの特別な活動を行っている。これは、キャリア技術教育に関する有効なデータなどを示す。活動には、以下のものが含まれる。

- ① データ品質機関 (DQI: DATA Quality Institutes)
- ② ネクスト・ステップ・責任ワークグループ (NSWG)
- ③ 州に対する個々の技術的支援

第4節 職業能力に関する評価基準

職業能力に関わる基準に関して多くの議論がある。議論の課題にあるのは、職業能力開発行政を進める場合、職業能力に関わる共通の基準を設けることが望ましい、という点である。従来、職業能力開発に関わる基準については、「スキル標準」ということばを用いた。しかし、今回のアメリカ調査では、訪問した労働省、教育省において、「コンピテンシー」という言葉がスキルに代わって多用された。

もともとコンピテンシーは、経営学において使われた言葉であり、企業における高いパフォーマンスを示す人材の行動特性を意味した。確かに狭義では、コンピテンシーはこの意味において使われているが、現在では、職業能力開発行政担当者間では、職業能力全般を示す言葉としてコンピテンシーが用いられる。

その背景には、スキルという概念が「手に職」の意味で使われており、その後のスキル概念の議論の中では、ハードスキル、ソフトスキル、コンセプチュアル・スキルなど、単なる物作りに関わるだけでなく、汎用的な職業能力概念として発展したためである。すなわち、技術や技能に関わるハードスキル、読み・書き・算盤など人間としての基本的な能力を示すソフトスキル、問題発見能力、問題解決能力、チームワーク、リーダーシップなどの能力を示すコンセプチュアル・スキルなどを総称して、コンピテンシーという概念が使われる。

別言すれば、物作りに特定化された職業能力が、知識集約型経済への移行を背景に、十分に職業能力を説明することができなくなり、その結果、広義のコンピテンシー概念の導入にいたる。

パーキンス法施行後における職業能力開発の標準をめぐる各省庁内での議論の中で、コンピテンシーは職業能力全般を示す概念として扱われた。職業能力開発に関わる広義のコンピテンシーという概念を利用して、労働省、教育省共に、職業能力開発のための独自のモデルを開発し、現在でも引き続き、研究が進められている。

職業能力開発標準において特徴的な点は、労働省の場合、経済分析から14の高成長職種を特定化し、これらの高成長職種に限定してコンピテンシーのモデルを展開し、他方、教育省では、職業社会全体を16のクラスターという概念を用いて分類し、さらに、16のクラスターを全部で81の領域に細分し、それぞれの領域毎にコンピテンシーのモデルを構築した点である。教育省では、81の細分化された仕事をパスウェイ *pathway* と呼ぶ。すなわち、パスウェイとは、若者たちが自分のキャリアを考える際に、高校生の時からどのようなコンピテンシーを身につけることが大切であるかのガイドラインを示している。

また、職業能力開発基準については、労働省や教育省だけではなく、多くの公的団体、民間団体が基準の開発をすすめている。職業能力開発基準は収斂する方向に向かうのではなく、むしろ、より拡散する方向を示している。

1. 労働省

労働省では、特定高成長職種におけるコンピテンシー・モデルを構築した。労働省では、14の高成長職種を特定した後、それぞれの職種におけるコンピテンシーのモデル⁶を示す。労働省のコンピテンシー・モデルの基本型は、全体として3つの枠組みに分類され（第4-4-1図）、3つの枠組みは、さらに9つのブロックに分類される（第4-4-2図）。

第4-4-1図が示すように、コンピテンシー・モデルは、3つの大きな枠組みから構成される。第一の枠組みは基礎的なコンピテンシー、第二の枠組みは産業に関連するコンピテンシー、第三の枠組みは、職業に関連するコンピテンシーである。

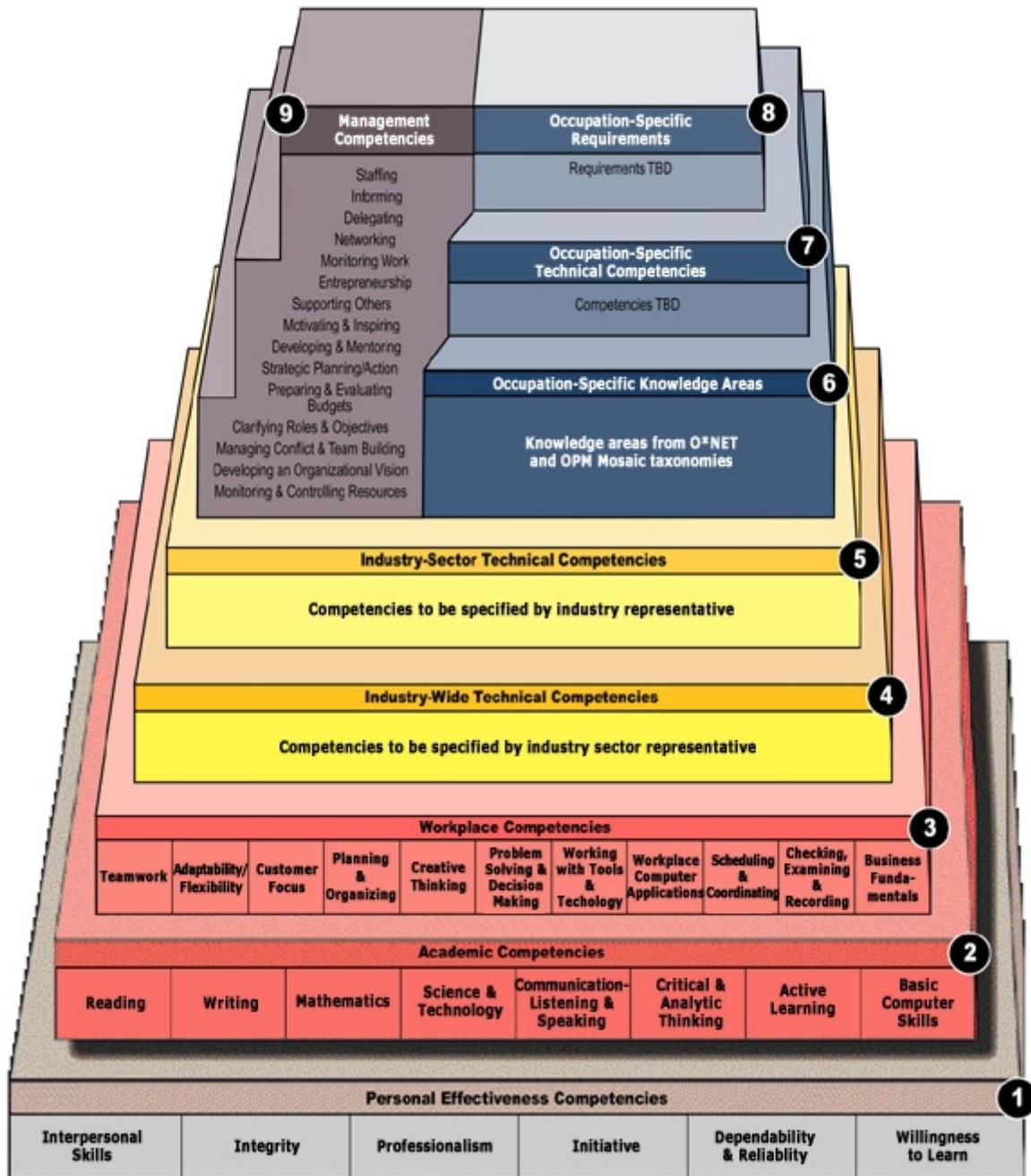
第4-4-1図 労働省コンピテンシー・モデル（1）



基礎的なコンピテンシー群は、さらに3つのコンピテンシー、すなわち個人に有効なコンピテンシー、アカデミックなコンピテンシー、職場のコンピテンシーから構成される。産業に関連するコンピテンシーは、さらに2つのコンピテンシー、すなわち産業全般にわたる技術コンピテンシーとそれぞれの産業に特化した技術コンピテンシーから構成される。職業に関するコンピテンシーは、さらに4つのコンピテンシー、すなわち職業に特化した知識コンピテンシー、職業に特化した技術コンピテンシー、職業に特化した必要条件、マネジメント・コンピテンシーから構成される。第4-4-2図で示すように、9つのコンピテンシーは、さらに細かいレベルのコンピテンシーに分類される。

⁶ 参考：労働省の Competency Model <http://careeronestop.org/CompetencyModel/>

第4-4-2図 労働省コンピテンシー・モデル (2)

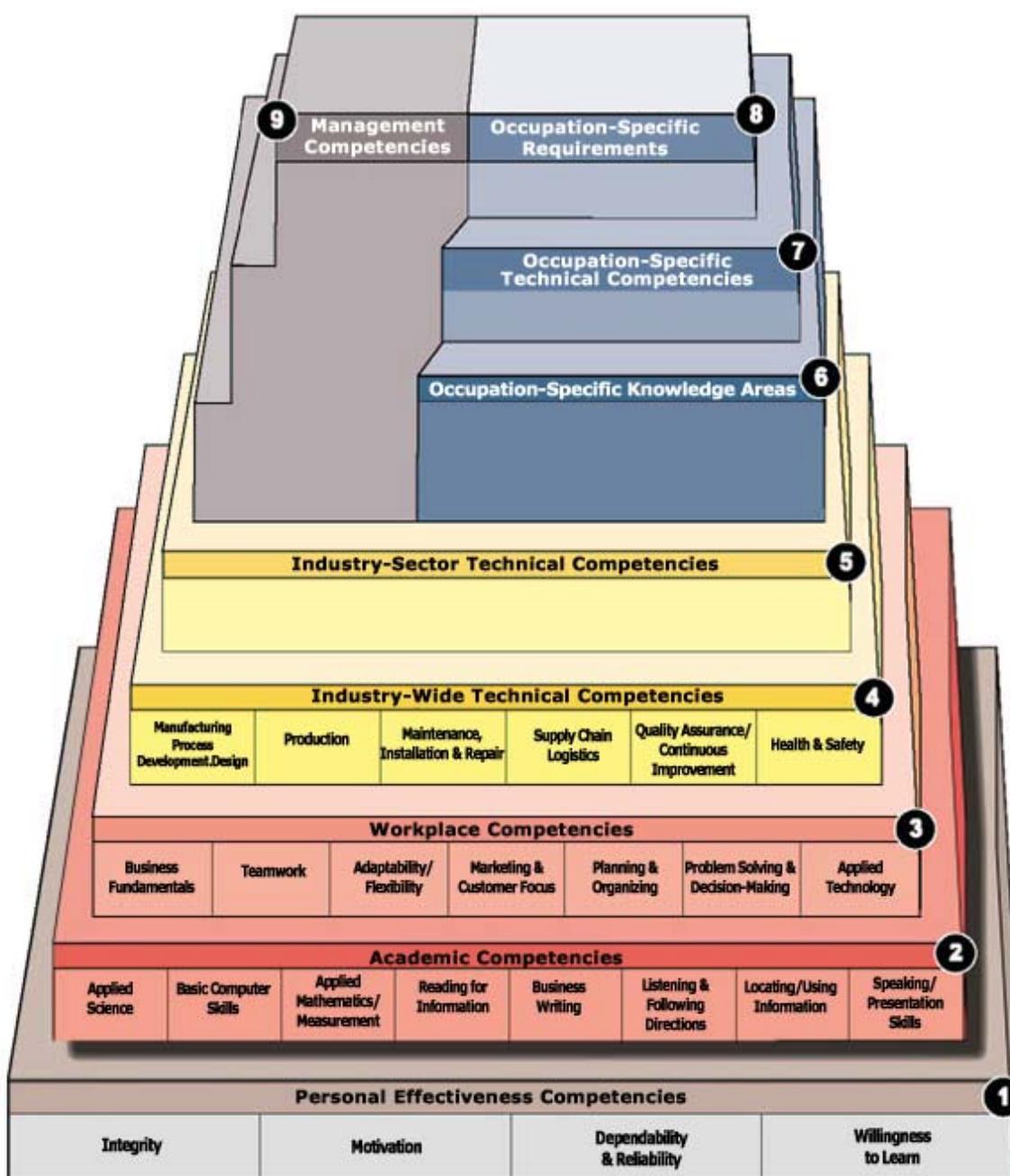


出典：労働省 <http://careeronestop.org/CompetencyModel/pyramid.aspx>

例えば、もっとも基礎的なコンピテンシーを示すアカデミックなコンピテンシーでは、読み、書き、算数、科学と技術、コミュニケーション、聞き取り、スピーキング、批判的・分析的思考、積極的学習態度、基礎的なコンピュータ・スキルが細分化されたコンピテンシーをしてあげられる。また、もっとも上位にあるマネジメントに関するコンピテンシーでは、採用、情報、委嘱、ネットワーク、労働の監視、起業家精神、他社の手助け、動機付け、などのコンピテンシーが示される。

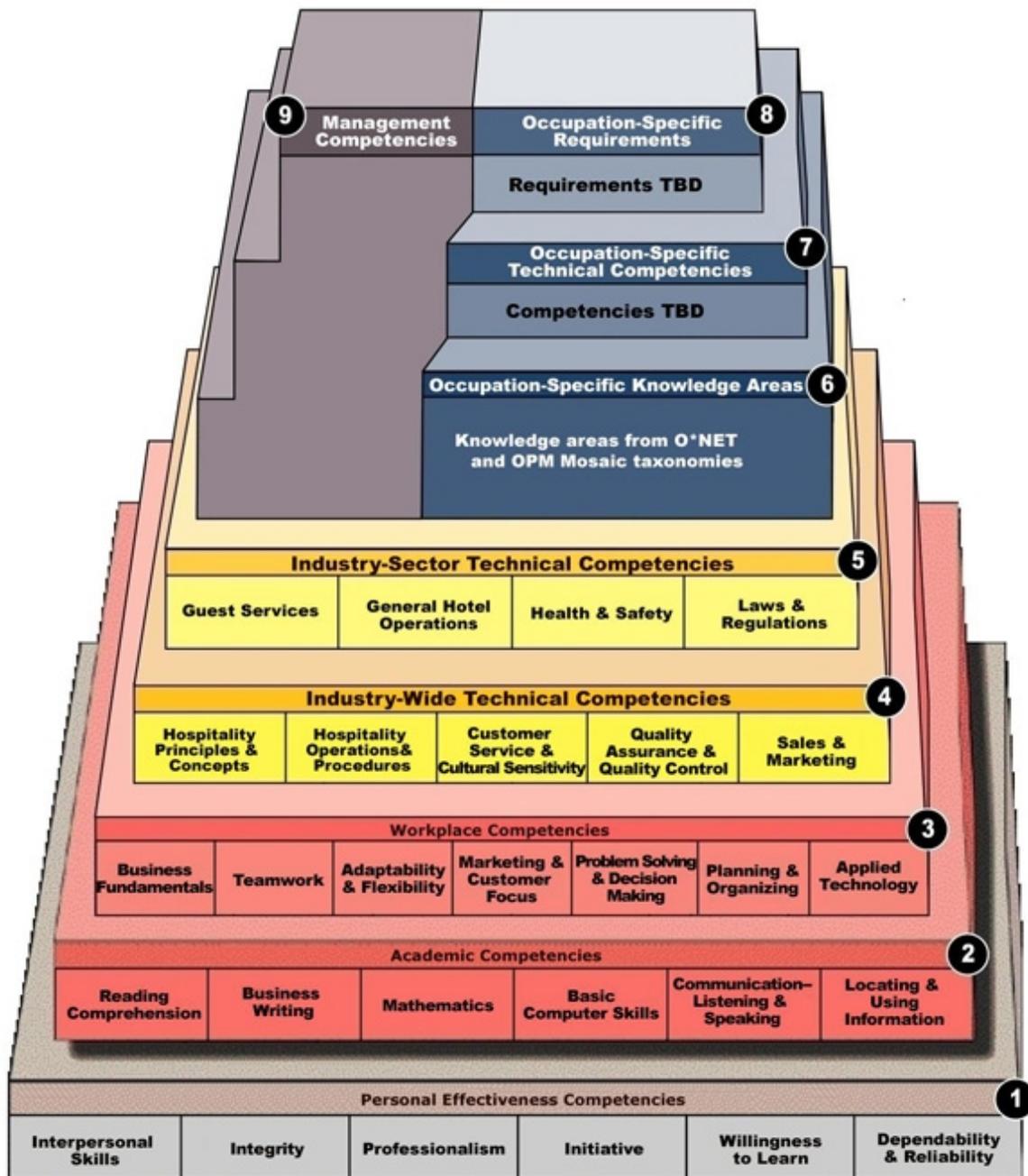
コンピテンシー・モデルが示されている高成長職種には、高度製造業、航空宇宙、建設、エネルギー、起業、金融サービス、ホスピタリティ（ホテルなど）、ICT、卸売りなどがある。例えば、高成長職種の一つである高度製造業におけるコンピテンシー・モデルをみたのが第4-4-3図、ホスピタリティ産業におけるコンピテンシー・モデルをみたのが第4-4-4図である。

第4-4-3図 高度製造業におけるコンピテンシー・モデル



出典：<http://www.careeronestop.org/CompetencyModel/pyramid.aspx?HG=Y>

第4-4-4図 ホスピタリティ産業におけるコンピテンシー・モデル



出典： <http://www.careeronestop.org/CompetencyModel/pyramid.aspx?HSP=Y>

例えば、高度製造業についてコンピテンシー・モデルの中身を見ると、9つの階層毎に、以下のように、求められるコンピテンシーが定義される。

第一階層：個人に有効なコンピテンシー

1. 品性、2. 動機付け、3. 信頼性、4. 学習意欲

1. 品性：社会や労働の行動を受け入れる

- よいマナーを守る
- 職場で発生した問題に対して守秘義務を守る
- 職長や同僚に尊敬をもって対応する
- 品質の高い仕事をする
- 企業の時間や財産に対して誠実に実践する

2. 動機付け：仕事を積極的に行う（以下、細分化された項目は省略）

3. 信頼性：仕事において責任のある態度を示す

4. 学習意欲：現在、及び未来における問題解決、決定に関して新しい情報を学ぶ重要性を理解する。

第二階層：アカデミック・コンピテンシー

1. 応用科学、2. 基礎的なコンピュータ技術、3. 応用数学、4. 情報の理解、5. ビジネス・ライティング、6. 指示の理解、7. 情報の操作、8. 話し方・プレゼン技術

1. 応用科学：科学的規則や方法を使って、問題を解決する

2. 基礎的なコンピュータ技術：パソコンやアプリケーションを使って、情報を取り扱う（ファイル管理、インターネット、メール、ワープロ、エクセル、プレゼン、データベース、グラフィック）

3. 応用数学：数学を使って問題を解決する（計算、基礎の代数関数、基礎の幾何学原理、計測と評価、応用）

4. 情報の理解：仕事に関する文書を読んで、理解する

5. ビジネス・ライティング：標準的なビジネス向けの英語を用いて、文書を書く。もっとも重要な点は明瞭であること。

6. 指示の理解：他者の言ったことに十分に注意し、そのポイントを理解し、適切な質問し、無駄な時間を過ごさないこと。

7. 情報の操作：情報のありかをみつけ、基本的な情報を集める。

8. 話し方・プレゼン：他者が理解できるように話す。職長や職場の仲間にわかるような英語でコミュニケーションする。

第三階層：職場のコンピテンシー

1. ビジネスの基礎、2. チームワーク、3. 信頼性・柔軟性、4. マーケティング・顧客志向、5. 計画立案・構造化、6. 問題解決・意思決定、7. 応用技術

1. ビジネスの基礎：経済全般の状況を把握する。お金の分配、動き方、支出状況の把握（経済、ビジネス、金融の原理。決定の枠組みとしての経済構造。ビジネス倫理。マーケティング。）
2. チームワーク：目的を達成するために、人々と一緒に行動する能力を開発する。社会的受け入れ、コーディネート、説得、交渉、指導、サービス志向
3. 信頼性・柔軟性：職場において変化を受け入れ、想定できる多様性を受け入れる（新しいアイデアを提案する、様々な意味を理解する、異なった背景をもつ人々と仕事する）。
4. マーケティング・顧客志向：市場の需要を判断し、顧客のニーズに合わせて行動する。
5. 計画立案・構造化：複雑な問題を認識し、関連する情報を集め、オプションを評価し、適切な解決を行う。様々な内容の情報を構造立てて計画する。
6. 問題解決・意思決定：考える行動をとった場合のコスト・利益を考慮し、もっとも適切な決定を下す。
7. 応用技術：機械や技術システムの不具合に対応する応用的な能力を開発する。

第四階層：産業全体の技術的なコンピテンシー：初級レベル

1. 製造工程開発、デザイン、2. 生産、3. 保守、取り付け、修理、4. サプライチェーン、流通、5. 品質管理、6. 健康・安全

1. 製造工程開発、デザイン：顧客ニーズに合うように、製造工程を調査し、デザインし、実行し、継続的に改善する。
2. 生産：顧客の要求に見合うように、製造工程及び日程を開始し、機能させ、監視・管理し、改善する。
3. 保守・取り付け・修理：設備やシステムが最適な状態であるように維持する。
4. 健康と安全：安全で健康的な職場環境を維持する。
5. サプライチェーン・流通原材料や生産物の在庫や流通を計画し、管理する。
6. 品質管理：顧客の注文に合わせて生産や工程を確認する。

2. 教育省

次に、教育省におけるクラスター・モデルをみることにしよう。教育省では、全16職種、81のパスウェイについてキャリア・クラスター・モデルを構築している⁷。16職種のクラスター及び81のパスウェイについては、すでに示した。81のパスウェイの書式はすべて共通している。すなわち、1つのパスウェイは、見開き4ページのサンプルと1枚の書き込み用紙から構成されている。サンプルの構成は以下のとおり。

- | | |
|-------|---|
| 1 ページ | 高等学校及び高等以降教育において学ぶコンピテンシーや当該のパスウェイに関連する職業の説明。 |
| 2 ページ | キャリアを形成するにあたってのガイドライン |
| 3 ページ | ガイドラインに沿って計画を作った場合に注意すべき点 |
| 4 ページ | メモ |

1枚の書き込み用紙は、上のサンプルを見ながら、若者が、親、教員、カウンセラーなどと話ながら、自分のキャリアに向けてどのような教育を受ければいいかを、サンプル1ページ目と同じ書式で書き込めるように空欄になっているものである。

ここでは、パスウェイ・モデルの内容をみるために、一つのパスウェイ（人事関連の仕事）について概要をみる。

⁷ 教育省：Career Cluster Pathways (<http://www.careerclusters.org/>)

<<経営関連、人的資源関連>>の仕事のパスウェイ (1 ページ)

教育	学年	英語・言語	数学	科学	社会科学	その他の必要科目	キャリア技術科目	このパスウェイに関連する職業	
	9	英語／言語技術1	代数1 or 幾何	地球、生命物理、生物	州の歴史地理	すべての学習計画は州や地域の高校の卒業要件に基づく。地域の教育機関における学習も重要。	ビジネス基礎 ビジネス技術応用	機会均等コーディネーター 賃金・報酬管理マネジャー 調停者・仲介者・裁定人 企業教育 従業員支援マネジャー 労使関係代表 雇用・採用マネジャー 機会均等スペシャリスト 人事コンサルタント 人事コーディネーター 人事マネジャー	
	10	英語／言語技術2	幾何 or 代数2	生物 or 化学	アメリカ史		ビジネス・コミュニケーション ビジネス・ファイナンス		
	11	英語／言語技術3	初級微積分 or 代数2	化学 or 物理	世界史 心理学		企業法		
カレッジプレースメント／キャリアのアドバイス									
	12	英語／言語技術4	微積分、三角法、統計	物理、他の科学	政治経済		企業管理の基礎	人事コーディネーター 人事マネジャー	
連結・二重単位高等以降教育コースへ。									
	13	英文法 英文学	代数 幾何	実験科学	経済心理学	すべての学習計画は、学習者のキャリア目的に合う必要。学位、資格、労働者としての資格を考慮する。地域の教育機関における学習も重要。	訓練と開発 報酬管理	人事管理 労使関係	
	14	スピーチ 言語技術 テクニカルライティング			社会学 公共政策			人事管理 労使関係	労使関係責任者 労使関係スペシャリスト
	15	専門領域継続コース						専門領域継続コース	職業分析者 組織行動専門家
	16							HR のメジャー修了	組織開発スペシャリスト コンプライアンス担当者 公正賃金担当者 賃金専門家 採用担当者 教育訓練マネジャー

能力開発プロバイダー向けのヒント

パートナー（高等教育／高等以降教育の先生、学部、カウンセラー、産業・企業代表者、機関の責任者、管理者）たちと一緒に、以下のステップを踏んで、自分の機関に相応しいキャリアの視点、キャリア技術教育、学位などに関するコースを開発してください。

1. 現在あなたの学校（高等教育／高等以降教育）にあるプログラムやコースの内容とクラスターに基づく知識・スキル (<http://www.careerclusters.org/goto.cfm?id=85>) とつき合わせてください。
2. 現在あなたの学校（高等教育／高等以降教育）にあるプログラムやコースの内容とパスウェイに基づく知識・スキル (<http://www.careerclusters.org/goto.cfm?id=19>) とつき合わせてください。
3. 上記のつき合わせを通じて、現在あるプログラムやコースが、どのような知識やスキルをカバーしているかを判断してください。貴機関におけるプログラムやコースの弱い部分があれば修正し、当該のパスウェイに見合った内容を順序だててください。
4. 上記のステップを通じて、弱さをカバーするような新しいコースが必要であるならば、新しいコースを付け加えてください。
5. ステップ 3 で行った現存のプログラムやコースの内容や教育による成果を並べ立て、また、ステップ 4 で確認された新しく付け加えられたコースを加えて、目標とするパスウェイにおけるすべての職業を準備できるものにするように、改めてコースを作り変えてください。
6. この過程の目的は、一つに流れているコースや教育内容を示すことです。これらの教育コースのタイトルを、1 ページ目の表における「キャリア技術科目」の欄に埋め込んでください。
7. 以下のもの（省略）は、ステップ 1 から 6 の一つの事例です。これらのコース・タイトルを 1 ページ目の学習計画の中に書き込んでください。
8. ステップ 6 で作成したコースの流れが、あなたの機関が立地する州のアカデミック標準や国の基準（例えば、数学、科学、歴史、言語技術、など）を合っているかを確認してください。

<<経営関連、人的資源関連>>の仕事のパスウェイ（書き込み用紙）

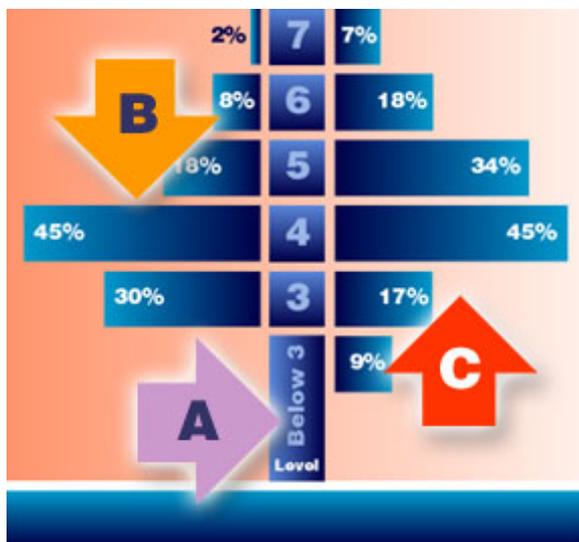
教育	学年	英語・言語	数学	科学	社会科学	その他の必要科目	キャリア技術科目	このパスウェイに関連する職業
	9							機会均等コーディネーター
	10							賃金・報酬管理マネジャー
	11							調停者・仲介者・裁定人
カレッジプレースメント／キャリアのアドバイス								企業教育
	12							従業員支援マネジャー
連結・二重単位高等以降教育コースへ。								労使関係代表
	13							雇用・採用マネジャー
	14							機会均等スペシャリスト
	15							人事コンサルタント
	16							人事コーディネーター
								人事マネジャー
								労使関係責任者
								労使関係スペシャリスト
								職業分析者
								組織行動専門家
								組織開発スペシャリスト
								コンプライアンス担当者
								公正賃金担当者
								賃金専門家
								採用担当者
								教育訓練マネジャー

3. ACT (アメリカン・カレッジ・テスト)

ところで、今回の調査では、コロラド州の職業能力開発に関わるインタビューを行ったが、その際、教育省が構築したクラスター・モデルと並んで、コロラド州の職業能力開発行政における能力評価基準として大きな意味をもつのがアメリカン・カレッジ・テスト (ACT: American College Test)⁸である。アメリカン・カレッジ・テストでは、さまざまな活動を行っているが、ワークキーズ WorkKeys は、一つの代表的な活動である。

ワークキーズとは、現実の仕事社会にあった形でスキルを評価するシステムである。ワークキーズのシステムは、評価、仕事の分析、能力開発の3つの領域から構成される。ワークキーズでは、ジョブのスキルを、応用数学、応用技術、ビジネス・ライティング、リスニング、情報管理、観察、情報理解、チームワーク、ライティングの9項目に分類、特化している。それぞれのスキルは、難しさに合わせて4～5のレベルに分類される。ワークキーズは、まず現実の仕事社会から、スキルに関する情報を収集し、9つの領域における仕事社会に必要とされるスキルをレベル毎に分析する。次に、学生たちが受験するテストを通じて、同じく9つの領域における学生たちの能力をスキルレベル毎に分布させる。最後に、両者をつきあわせて、現実の仕事社会が求めている、学生たちの能力が足りていない部分を特定し、そのギャップを埋めるための能力開発が提起される。

第4-4-5図 ジョブ・スキル・チャート



出典： <http://www.act.org/workkeys/assess/foundational.html>

例えば、第4-4-5図は、ワークキーズの考え方を示したものであるが、Aの柱は、それぞれのジョブにおけるスキルレベルを示し、Bのグラフは、現実の仕事社会が必要としてい

⁸ <http://www.act.org/workkeys/charts/index.html>

るスキルの量を示し、Cのグラフは、若者たちが保有しているスキルの量を示す。BのグラフとCのグラフをつきあわせることによって、現実社会のスキルニーズと若者たちのスキル状況を比較し、どのスキルのどのレベルの能力開発が必要かを分析し、職業能力開発に生かしている。

第5節 地域の重要性

1. 地域の重要性：労働力投資委員会（行政、産業、教育の一体化）

パーキンス法の施行以降、アメリカにおける公的教育訓練の一つの大きな流れを示しているのが「中央から地方へ」である。地方における公的教育訓練の中心にあるのが、連邦の出先や州などの公的機関、民間企業、及び教育部門代表者から構成される労働力投資委員会である。地域における雇用及び教育訓練の核となるのがワンストップセンターであるが、ワンストップセンターの設置、管理、運営などは、地域の労働力投資委員会が責任をもつ。労働力投資委員会、ワンストップセンターについては、すでに第2節で述べた。

ここでは、地域における公的教育訓練の具体的な内容として、コミュニティ・カレッジ、キャリア・センターを取り上げる。また、地域における一つの事例としてコロラド州について言及する。

2. 地域の重要性①：コミュニティ・カレッジ

アメリカで、地域における公的職業訓練機関として大きな役割をもつのがコミュニティ・カレッジである。

（1）前提

公的職業訓練におけるコミュニティ・カレッジの役割をみる前に、まずコミュニティ・カレッジの果たす社会的背景について触れる必要がある。

第一に、現在アメリカにおける職業能力開発の枠組みを規定するパーキンス法では、「幼稚園から髪の毛が白くなるまで」という生涯教育の重要性が謳われている。「幼稚園から白髪が生えるまで」は、幼稚園（Kindergarten）の頭文字であるKと高齢者を表す白髪（Gray）を使って、しばしば「K to Gray」と示される。同様に、パイプライン Pipeline あるいは継ぎ目のない移行 Seamless Transition という表現が合わせて使用され、小さい時から高齢になるまで継続して、生涯にわたって教育をすることの重要性が説かれている。コミュニティ・カレッジは、高等学校以降における継ぎ目のない生涯教育における中核的な役割を担う。

第二に、職業能力開発における2つの行政母体である労働省と教育省の関係がある。すでに示したように、中央における両者の関係は必ずしも協調的ではない。それぞれが職業能力開発にかかわる政策を展開し、職業能力にかかわる評価基準を独自に策定する。しかし、職業能力開発にかかわる法律は、中央レベルから各地域レベルにおけるサービスの重視を強調する。地域における職業能力開発サービスの中心にあるのがワンストップセンターとコミュニティ・カレッジである。ワンストップセンターは職業能力開発にかかわる情報提供とカウンセリングの役割を果たし、コミュニティ・カレッジは公的な職業能力開発のプロバイダー

としての役割をもつ。ワンストップセンターにせよ、コミュニティ・カレッジにせよ、地域レベルにおける職業能力開発サービスにおいて、労働省や教育省という境目が薄れる。

第三に、キャリア技術教育（Career Technical Education）教育がある。キャリア技術教育が意味するところは、座学を中心としたアカデミックな教育と職業により近いところにあつて実践を重視する技術教育とが、うまく連携して職業能力開発を行っていることを意味する。キャリア技術教育では、しばしばHands-onという言葉が用いられるが、これは、アカデミックに対抗する言葉であり、職業に直結した実践的な教育を意味する。アカデミック教育と実践教育という職業能力開発の2つの大きな車輪を併せ持つのがコミュニティ・カレッジである。

第四に、地方重視という考え方である。再三示しているように、近年のアメリカにおける職業能力開発は地方重視の思想である。地元に着した形での教育、別言すれば、地元のニーズにあつた教育が重視される。地元のニーズという点で大きな意味をもつのが、地場産業の役割である。それぞれの地域には、それぞれの地域における優位をもった産業があり、それぞれの産業に必要なコンピテンシーがある。自動車産業が集積している地域であれば、機械加工や金属加工などに関するコンピテンシーが重視される。観光部門に優位がある地域では、ホスピタリティに関するコンピテンシーが重要である。地元の産業のニーズにあつた教育を展開する、という点でコミュニティ・カレッジの役割がある。地元のニーズにあつていれば、地元企業はコミュニティ・カレッジに対して資本提供や設備に関する寄付がしやすい。

日本でいう職業訓練校としての役割をコミュニティ・カレッジがもつが、単に大企業の要請に応えるものだけではなく、地域の中小企業が強く意識されて、コミュニティ・カレッジのカリキュラムが検討される。

労働省は、高成長産業を特定し、当該業種における職業能力開発に対して特恵的な支援を行っているが、地場における成長産業という考え方は、労働省の考えの延長線上にある。

地元に着したとは、単に技術面だけの課題ではない。例えば、留学生や移民の多い地域では、英語能力の向上は地域にとっての大きな課題であり、ESL（English as Second Language、第二外国語としての英語教育）はコミュニティ・カレッジの重要な役割の一つである。

第五に、STEMの重視がある。STEMとは、科学Science、技術Technology、エンジニアリングEngineering、数学Mathematicsの頭文字をとった言葉であり、いわゆる理科系の能力の向上を示す。労働省や教育省は、高成長産業の特定や高賃金職種などを特定し、これらの職業において、STEMの役割が大きいことを強調する。コミュニティ・カレッジでは、STEMに関するカリキュラムを整備し、理科系の領域で卓越した能力のある高校生が、より早く、より高いレベルの領域に進むために、高校在学時に、コミュニティ・カレッジの授業を履修できるしくみをつくる。

第六に、ドロップアウトの課題がある。全米の高校生の3割近くがドロップアウトして、

高校を卒業できないという課題がある。特に上述のSTEMは、高校卒業における大きな障害となっており、いったん仕事に就いた後でも、働きながら、あるいはいったん休職して、コミュニティ・カレッジにおいて高校卒業に必要な単位を改めて修得しなおす。生涯教育には、ドロップアウトの再教育という側面も見逃せない。

第七に、ソフトスキルの重視がある。高成長職種を特定し、高賃金職種を特定することは、より高いレベル、ポジションでの仕事を重視する。より高いレベルの仕事では、しばしばソフトスキルの重要性が主張される。例えば、問題発見能力、問題解決能力、チームワーク、リーダーシップ、交渉力などは、人々がより高いポジションに進むために必要とされるソフトスキルであるが、ソフトスキルを教育する場所としてコミュニティ・カレッジの役割がある。

第八に、能力評価基準との関連がある。アメリカにおいて職業能力開発を示す評価基準は多く存在し、多くの公的団体や民間団体が資格や認定制度をもつ。また、教育省は16のクラスター・モデルと81のCareer Pathwayを整備し、労働省は、高成長業種におけるコンピテンシー・モデルを開発した。大学教育に関する団体は、大学教育のカリキュラムに関連して、さまざまな評価基準を整備している。ACT (American College Test) は、代表的な評価認定の機関であり、数学、読み、情報発見などの重要な基準を示している。コミュニティ・カレッジは、これらの職業能力評価基準と密接にリンクしている。

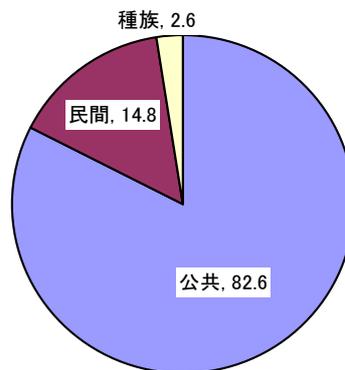
(2) コミュニティ・カレッジの基本的性格

2006年のパーキンス法の枠組みの中で、職業能力開発の地方分権化が謳われ、職業能力開発の主体は中央から州やコミュニティに委譲された。職業能力開発の主体がコミュニティに移るにともなって、コミュニティ・カレッジは、特に大きな役割をもつものとして位置づけられた。コミュニティ・カレッジの管理、運営にあたっては労働力投資委員会が一定の役割を果たす。労働力投資委員会は、労働省、教育省、産業界、教育界、コミュニティ・カレッジなどから代表が出され、コミュニティ・カレッジの資金、カリキュラム、教員などについての意見を調整する。

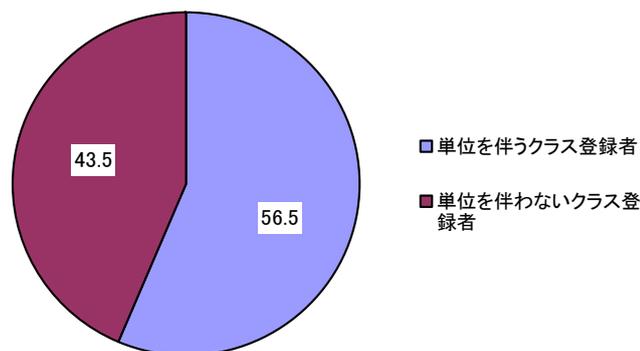
コミュニティ・カレッジの基本的な特徴をみることにしよう。

コミュニティ・カレッジは、全米で1195校存在し、1150万人が登録している。単純に、数字だけみれば、一つのコミュニティ・カレッジでは、おおよそ1万人が登録していることになる。全米のコミュニティ・カレッジ1195校の内訳は、公共987、民間177、種族31である(第4-5-1図)。全体の8割強がコミュニティによって運営されているが、民間運営にあるものも15%ほどある。

第4-5-1図 コミュニティ・カレッジの内訳（％）



第4-5-2図 登録者数の内訳（単位の有無）（％）

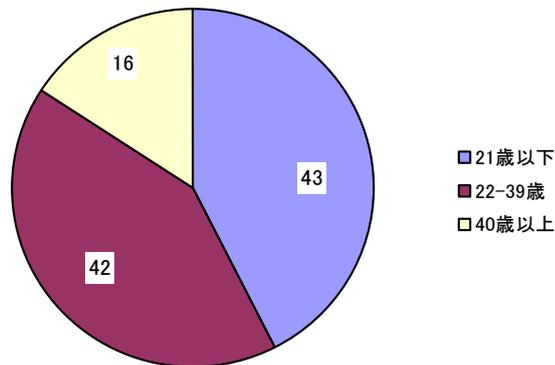


登録数1150万人のうち、単位をもつクラスに登録している人が650万人、単位がないクラスに登録している人が500万人である（第4-5-2図）。単純に考えることは難しいが、単位を修得できるクラスはアカデミックな要素が強く、単位を伴わないクラスは、一部はカルチャー・センターや基本的な語学のようなものであり、あるいは企業主体によるクラスと考えられる。コミュニティ・カレッジで提供されるクラスのアカデミックな要素はおおよそ半数強である。また、フルタイムの授業に登録しているのが全体の41%であり、残りの59%はパートタイムである。年間55万5000件の短期準学士号と29万5000件の職業資格証明書が授与されている。

受講生全体の平均年齢は29歳である。すでに示したように、コミュニティ・カレッジの受講生には、高等学校で優秀な成績を修め、コミュニティ・カレッジのクラスの受講を認められた者から、中高年、高齢者に至るまで多様であり、年齢的にばらつきがある。すなわち、21歳以下43%、22歳から39歳42%、40歳以上が16%である（第4-5-3図）。女性が全体の6割、男性が4割である。人種的な構成は、少数民族35%、黒人13%、ヒスパニック15%、ア

ジア太平洋6%、先住民族1%である。カレッジに通う第一世代が全体の4割、シングルの親が17%、アメリカ人以外が8%である。

第4-5-3図 受講生の年齢構成 (%)



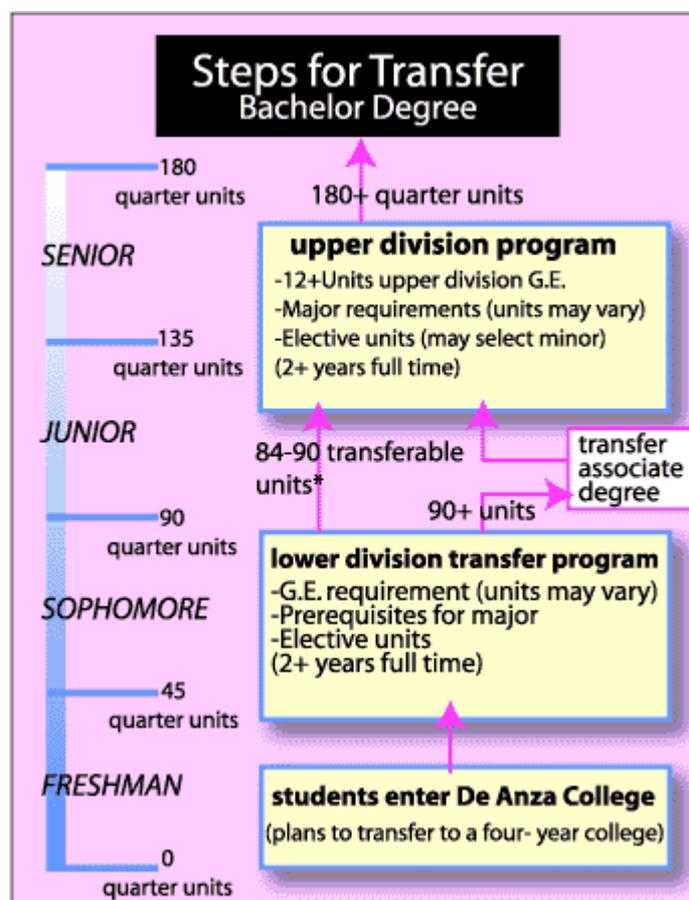
日本でいうカルチャー・スクールのような趣味にかかわるクラス、英語を母国語にしない人たちを対象にした英語のクラス、地元企業における特殊技術を教えるクラスなど、授業内容も多様である。大学のように、〇〇学部というのではなく、多様なクラスが存在し、受講生の利便性のために、目次のような形でおおぐりの枠組みにまとめられている。次の第4-5-4表は、コロラド州のレッド・ロックス・コミュニティ・カレッジのコース内容であるが、会計 (Accounting) から旋盤 (Welding) まで、おおよそ60のコースが提供されている。

第4-5-4表 コース (コロラド州 Red Rocks Community College)

Academic Achievement	Geographic Information Systems
Accounting	Holistic Health Professional
Architectural	History
Automotive Collision Technology	Health Professional
Anthropology	Humanities
Military Science (U.S. Army)	Heating Ventilation and Air Conditioning
Art	Health and Wellness
Automotive Service Technology	Industrial Maintenance Technology
American Sign Language	Italian
Astronomy	Journalism
Biology	Japanese
Business Technology	Literature
Business	Machining
Computer-Aided Design	Management
Carpentry	Marketing
Chemistry	Mathematics
Computer Information Systems	Meteorology
Communication Disorders	Multimedia Graphic Design
Computer Networking	Milwright
Communication Studies	Medical Office Technology
Construction Technology	Music
Cosmetology	Nail Technician
Criminal Justice	Nursing Assistant
Computer Science	Nursing
Culinary Arts	Occupational Safety Technician
Computer Web	Physician Assistant Program
Dance	Physical Education
Diagnostic Medical Sonography	Physical Education and Recreation
Early Childhood Education	Philosophy
Economics	Photography
Education	Physics
Engineering Graphics Technology	Plumbing
Electricity Industrial/Commercial/Residential	Political Science
Emergency Management and Planning	Park Ranger
Emergency Medical Services	Process Technology
English	Psychology
Engineering Technology	Reading
Environmental Science	Real Estate
Energy Technology	Radiologic Technology
English as a Second Language	Russian
Esthetician	Small Business Management
Fine Woodworking	Science
French	Sociology
Fire Science Technology	Spanish
Geography	Technical
General Education	Theatre Arts
German	Water Quality Management Technology
Geology	Welding

受講生は多様である。受講生には、高等学校で優秀な成績を修める高校生が、よりレベルの高いクラスを履修する場合もある。また、高校を卒業するけれども、自分がどのような専門に進みたいのか特定できない若者で、コミュニティ・カレッジに進み、自分の進みたい道を探す者もいる。コミュニティ・カレッジの単位には、四年制の大学に進んだ際に卒業単位として認定される単位も多く含まれる。いわば高校と大学の間としての役割をもつ。例えば、次の第4-5-5図は、カリフォルニア州にあるデアンザ・カレッジにおける単位の互換の状況を示したものである。

第4-5-5図 単位の互換（カリフォルニア州 De Anza College）

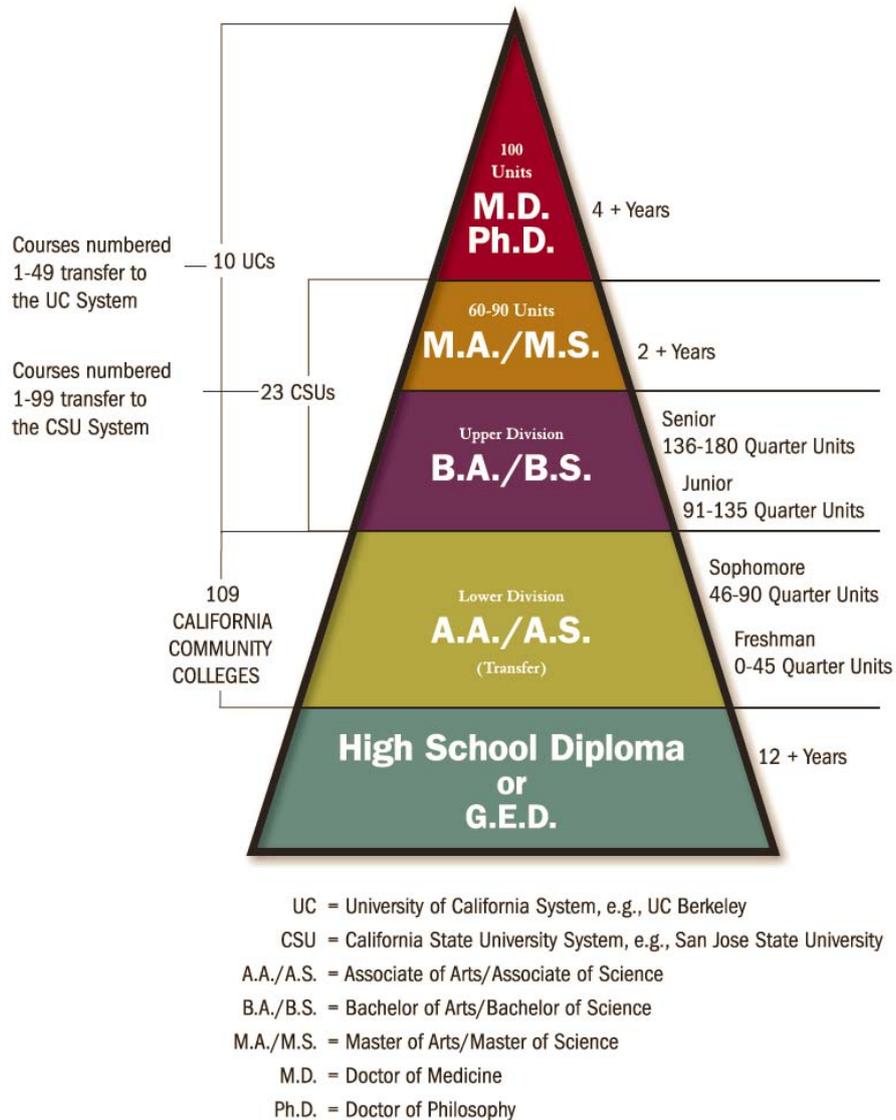


Freshman & Sophomore = Lower Division

Junior & Senior = Upper Division

まずデアンザ・カレッジで学び、その後、大学の学位を修得したい人は、デアンザ・カレッジの就学カウンセラーと相談しながら、自分の学位修得に向けての計画を立てる。もし当該の学生が、カリフォルニア州立大学あるいはカリフォルニア大学への入学を希望するならば、デアンザ・カレッジで修得した最大90単位を4年制大学の単位として互換できる。

第4-5-6図 カリフォルニア州における教育体系



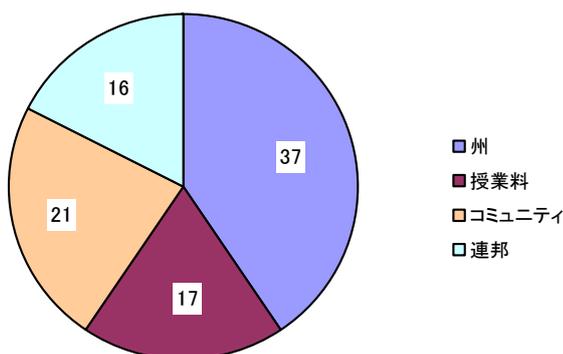
第4-5-6図は、カリフォルニア州における高等教育体系を示しているが、コミュニティ・カレッジは、高校卒業後の2年間の就学プログラムを提供する。四年制大学への橋渡しが整備されている点に、アメリカの高等教育の大きな特徴がある。

また、高校をドロップアウトし、高校を卒業せずに仕事をしたが、その後高校の卒業資格をとる重要性を認識して、再び勉強の機会を求めて、コミュニティ・カレッジで学ぶ人たちもいる。さらに、地場企業における Off-JT の場として機能し、しばしば先端技術の理論や実践を学ぶクラスが存在する。移民が英語を母国語にしない人たちを対象にし、語学教育、ESL（移民、留学生など）の場でもある。

財政面をみてみよう。全米の平均でみると、コミュニティ・カレッジの予算の状況をみたのが第4-5-7図である。コミュニティ・カレッジは、基本的に州の予算で運営されており、また、連邦（労働省や教育省）などからも資金提供を受けているが、全体の予算の10%程

度である。連邦からの予算についてもモニタリングや評価の仕組みがあるものの、コミュニティ・カレッジの教育における自由裁量の余地は大きい。個々のコミュニティ・カレッジの教育理念に沿ってプログラムが開発され、提供されている。

第4-5-7図 コミュニティ・カレッジの予算の内訳（%）



連邦からコミュニティへの支援は、具体的には、コミュニティ・ベース職業訓練助成金の形をとる。同助成金は、地域の雇用主が抱える労働力の課題に対処し、コミュニティ・カレッジをより有効に活用する目的のために、2005年に導入された。

コミュニティ・カレッジは、一定の資格のもとで、コミュニティ・ベース職業訓練助成金を受給する。助成金を受けたコミュニティ・カレッジは、高成長、高需要業種の新規及び熟練労働者を訓練し、また、新たな訓練カリキュラムの立案、地元産業との連携強化、新たなインストラクターの雇用、実地学習体験の調整、機器の近代化を行う。労働省は、211のコミュニティ・カレッジに対して総額3億7500万ドルの助成金を拠出した。また、議会は、この構想に対して最高1億2500万ドルの追加資金を承認した。

コミュニティ・カレッジの運営やカリキュラムの開発などには、地域の労働力投資委員会、アドバイザー・グループが大きな役割を果たす。アドバイザー・グループは、産業界、アカデミシャン、小中高等学校の先生、労働省、教育省から構成される。アドバイザー・グループは、カリキュラムの策定、コミュニティ・カレッジで教える先生向けの教育プログラムの開発などを行う。コミュニティ・カレッジで教える先生の半数がフルタイムである。コミュニティ・カレッジで教えるには、最低修士課程修了以上の学歴が必要である。

カリキュラムの策定に際しては、地元企業のニーズを優先するが、さまざまな職業を想定する。消防士や看護婦育成のためのプログラムなどもコミュニティ・カレッジの大きな役割である。

授業期間は、 Semester制（年2回）をとるコミュニティ・カレッジもあれば、Quarter制（年4回）をとるコミュニティ・カレッジもある。インターネットを利用した教育や、

遠隔教育もコミュニティ・カレッジの重要な教育方法である。上記のアドバイザー・グループは、より効率的、より効果的な教育方法についても助言などを行う。

コミュニティ・カレッジの特徴をまとめれば、アメリカの職業能力開発政策において地方分権化が進む中で、コミュニティ・カレッジは公共の職業能力開発プロバイダーとして中心的な役割を担う。地域コミュニティの教育訓練ニーズに対応し、地場産業や全体の教育組織と密接な関係をもつ。

また、コミュニティ・カレッジは、アメリカの職業能力政策の大きな柱である生涯教育において中心的な役割を果たし、特に高等以降教育における根幹である。大学がよりアカデミックな教育的色彩をもつものに対して、コミュニティ・カレッジはキャリア技術教育の中心的役割を果たし、現実の社会に近いところで教育が行われる。四年制大学よりも「つぶしがきく」としばしば評価される。

高成長職種や技術革新への柔軟な対応ニーズの高まりによって、より稼働性の高いコミュニティ・カレッジの役割は大きい。コミュニティ・カレッジに対する期待の高まりと需要の拡大により、政府は、職業訓練に関するコミュニティへの支援を強めている。

コミュニティ・カレッジは、高成長産業にとり、アメリカでもっとも大きな技能、職業教育を提供する訓練プロバイダーである。例えば、成長業種である医療分野についてみれば、新たな看護師の59%、看護師以外の新たな医療従事者のほとんどがコミュニティ・カレッジで学び、資格を取得する。国土安全保障領域では、消防士、警察官、救急救命士の8割がコミュニティ・カレッジで資格を取得する。

3. 地域の重要性②：キャリア・センター

さて、若年期におけるキャリア技術教育において、コミュニティ・カレッジと並んで大きな意味をもつのがキャリア・センターである。

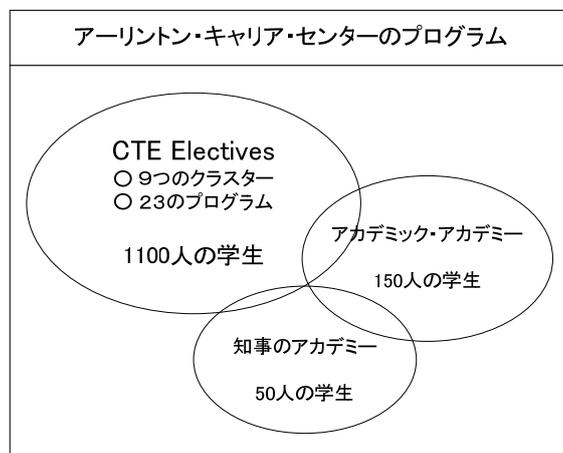
キャリア・センターは、高等学校とともに、高等教育の2つの柱を形成している。高等学校がアカデミックの領域をカバーしているのに対して、キャリア・センターは、技術及びキャリアの領域をカバーする。キャリア・センターは、日本でいう工業高校、商業高校、農業高校の実学的機能を取り出し、教育機関にしたものである。教育省が開発し、提示する16のクラスター、81のパスウェイというモデルは、高等学校とキャリア・センターにおける能力開発の道筋を示している。キャリア・センターは、全米のおおよそ半分の地域をカバーする。

ここでは、ひとつのキャリア・センターとして、バージニア州のアーリントン・キャリア・センターについてみることにしよう。

同キャリア・センターの教育は、大きく3つの領域に分かれている（第4-5-8図）。一つはキャリア技術教育、一つはアカデミック・アカデミー、一つは知事のアカデミーである。

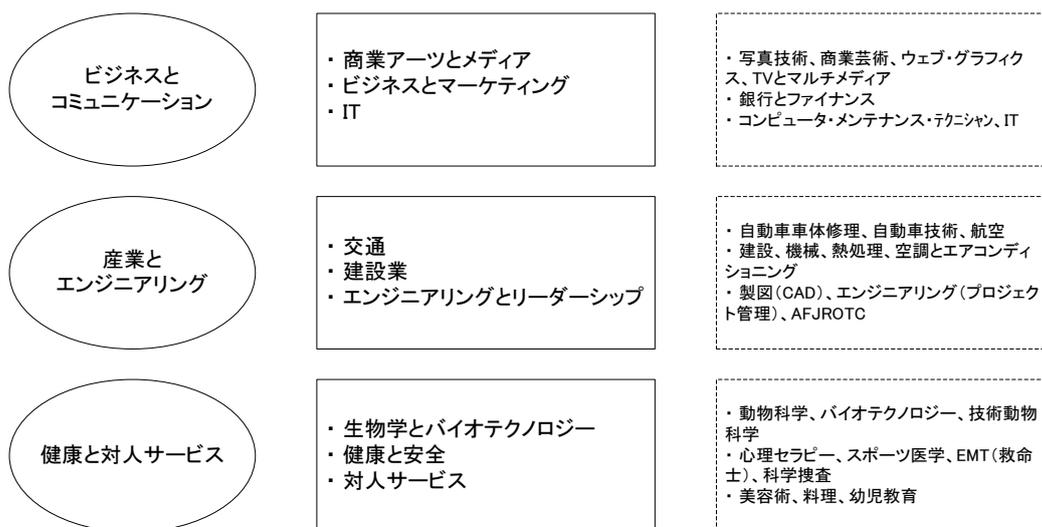
キャリア技術教育には1100人、アカデミック・アカデミーは150人、知事のアカデミーには50人の学生が登録している。ここでは、キャリア技術教育について焦点をあてよう。

第4-5-8図 アーリントン・キャリア・センターのプログラム



同センターのキャリア技術教育では、教育省が定めている16のクラスターのうち、9つのクラスターを対象にしている（第4-5-9図）。9つのクラスターは、商業アーツとメディア、ビジネスとマーケティング、IT、交通、建設、エンジニアリングとリーダーシップ、生物学とバイオテクノロジー、健康と安全、対人サービスである。プログラムの数は27である。

第4-5-9図 ACCにおけるキャリア技術教育プログラム



同校の教育プログラムを示したものが第4-5-10表のマスター・スケジュールである。表中□枠内に示しているのが、クラスター分類においてビジネスとコミュニケーションに属するもの、■が産業とエンジニアリング、■が健康と対人サービスに属するものである。また、■は、同センターの中で、アカデミック・アカデミーに属する授業である。1日は、時間的に大きく3つの部分に分かれていて、それぞれのクラス開始までにスクールバスで、近隣の高校から生徒たちが運ばれる。高校生たちは、1年間の授業日程を組む際に、同キャリア・センターの授業配置を考慮する。

DEのマークを示すものがあるが、これはDual Enrollmentであり、カレッジの単位と互換していることを意味する。すなわち、高等教育機関である当キャリア・センターで、カレッジレベルの教育を受けることができる。重要な概念は、ミドル・カレッジという考えである。ミドル・カレッジは、コミュニティ・カレッジとは異なり、キャリア・センターで学びながら、カレッジと同様の単位を獲得することができることを意味する。近隣の大学の教授と本キャリア・センターの教員とが話し合っ、DEの単位科目を設定する。

第4-5-10表 マスター・スケジュール

アーリントン・キャリア・センターのマスター・スケジュール (2009-2010)		
午前 (2クラス、2単位) 8:35~9:45	昼 (2クラス、2単位) 11:10~12:20	午後 (2クラス、2単位) 13:40~14:45
デジタル写真技術 I	デジタル写真技術 I	デジタル写真技術 II (DE)
商業芸術 I / II	ウェブ向けコンピュータグラフィック	ウェブ向けコンピュータグラフィック
テレビ・マルチメディア制作 I	テレビ・マルチメディア制作 I	テレビ・マルチメディア制作 I
テレビ・マルチメディア制作 II	テレビ・マルチメディア制作 I	テレビ・マルチメディア制作 II
銀行、ファイナンス、投資	銀行、ファイナンス、投資	企業教育 / インターンシップ
コンピュータ・システム技術 A+ I / II	IT 入門	コンピュータ・システム技術 I / II
	IT 入門	上級 IT (DE)
自動車本体修理 I	自動車本体修理 I	自動車本体修理 II
自動車技術 II (DE)	自動車技術 I	自動車技術 II (DE)
自動車技術 III (DE)	自動車技術 II (DE)	自動車技術 I
大工仕事 I	大工仕事 I	大工仕事 II
電気 I	電気 I	電気 II
熱処理、エアコン、冷蔵庫 I	熱処理、エアコン、冷蔵庫 I	熱処理、エアコン、冷蔵庫 II
技術、建築、エンジニア製図 (DE)	航空技術	エンジニアリング III / IV
空軍 JROTC I / II、III / IV	空軍 JROTC I / II、III / IV	空軍 JROTC I / II、III / IV
上級動物科学	上級動物科学	上級動物科学
動物科学 / 生物学	動物科学 / 生物学	動物科学 / 生物学
法医学技術	法医学技術	バイオテクノロジー
肉体セラピー / スポーツ科学	肉体セラピー / スポーツ科学	肉体セラピー / スポーツ科学
救急医療技術	救急医療技術	救急医療技術
美容術 II	美容術 I	美容術 I
美容術 I	美容術 I	美容術 II
料理科学 I	料理科学 II	料理科学 I
幼児教育 II	幼児教育 I	幼児教育 I
幼児教育 I	幼児教育 I	幼児教育 II (DE)
15:30~ IT 関連の上級トピックス (DE)		

クラスター分類 □ : ビジネス、■ : 産業、■ : 健康と対人サービス、■ : アカデミック・アカデミー

学生たちが、自分のキャリアの目的を達成するのを支援するために、アーリントン・キャリア・センターは、通常的高等学校にはない4つの機会を提供している。

- ① 市場に適應できる能力（コンピテンシー）：コンピテンシーは、CanDo オンライン・コンピテンシー・トラッキング・システムによって認証される。
- ② 産業の資格：NOCTI や多くの産業において認証される。
- ③ カレッジの単位：NOVA（北バージニアコミュニティ・カレッジ）や他の大学及びカレッジと単位認証を行う。
- ④ 職場準備：インターンシップ、仕事シャドウイング job shadowing、学生の競争、産業界とのパートナーシップ

高校在学中に、9年生6単位、10年生6単位、11年生9単位、12年制9単位といった具合に、全体で30単位を取得するのが「ミドル・カレッジ」という概念である。短大の学位（associate degree）を修得するには、60単位が必要だが、ミドル・カレッジでは、そのうちの半分を高校在学中に修得する。ちなみに、高校の卒業単位は23単位である。ミドル・カレッジよりも1年早い概念がアーリー・カレッジである。すなわち、アーリー・カレッジは12年生までのうちに、コミュニティ・カレッジで卒業に必要な60単位を修得する。アーリー・カレッジは12年生で、ミドル・カレッジは13年生で、コミュニティ・カレッジを卒業するのに必要な単位を修得する。

アーリー・カレッジ	12年生	高校在学中のカレッジ取得単位	60単位
ミドル・カレッジ	13年生		30単位
コミュニティ・カレッジ	14年生		0単位

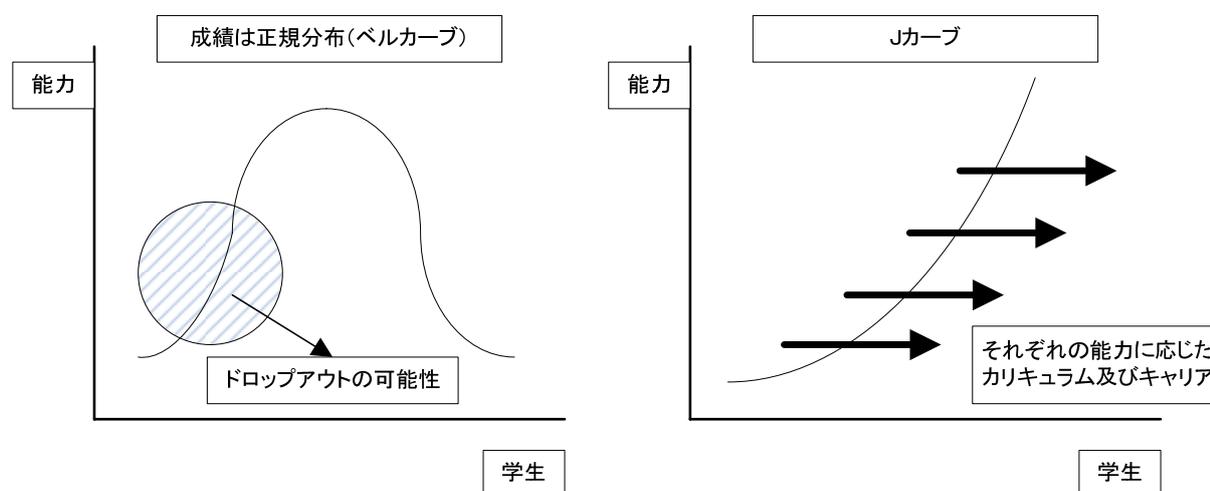
さて、アーリントン・キャリア・センターには、近隣の8つの高等学校から生徒が通学する。キャリア・センターのように、実学的機能だけをもった学校に、通常的高等学校からスクールバスなどで通うが、このような学校を「マグネットスクール」と呼ぶ。8つの高等学校からくる生徒たちは、アーリントン・キャリア・センターで、それぞれの興味や関心に合わせてクラスを選択する。伝統的な高等学校の場合、アカデミックの機能とキャリア技術教育の機能が併設されているが、アーリントン・キャリア・センターの場合、キャリア技術教育の機能がアウトソーシングされたと考えることができる。キャリア技術教育をアウトソーシングする教育スタイルは、全米でおおよそ40%をカバーしている。残りの50数%は併設型、もっとも先進的な形は、高等学校におけるアカデミックの領域とキャリア技術教育が、それぞれのクラス毎に隣接するスタイルである。この形をとっているのは全体の4%程度である。

キャリア・センターは、同州の場合、不動産税が運営資金である。アーリントン・キャリア・センターは1974年に設立された。同教育区域では、6000人の高校生がいて、そのうちの

1100人が同キャリア・センターに通学している。すなわち、残りの5000人弱は、キャリア技術教育をせず、アカデミックな教育のみを受けている。キャリア・センターに通学しない生徒は、当初からカレッジ及び4年生大学への進学を考えている、あるいは、ドロップアウトしている。ちなみに、この学校では、57の国の言葉が使われている。

同キャリア・センターの教育理念を端的に示しているのがJカーブである(第4-5-11図)。通常、多くの高等学校では、生徒の成績を管理するのにベルカーブ(正規分布)が想定されているが、同キャリア・センターの教育理念として考えられているのはJカーブである。すなわち、ベルカーブでは、レベルの低いEレベルが数人。レベルの高いAレベルが数人。残りのB評価、C評価、D評価がベル型を描く。これでは、DやEのレッテルを貼られた生徒は劣等感を抱く。同キャリア・センターが教育理念として描くJカーブとは、それぞれのクラスター毎に示されるコンピテンシーをJカーブ上に描く。別の言葉で示せば、コンピテンシー・トレーディング・システムである。同キャリア・センターには、9つのクラスターについて、250のクラスがある。学力の評価基準には、ソフトスキル、課題、理論、ハードスキルの4区分がある。

第4-5-11図 アーリントン・キャリア・センターでの教育理念



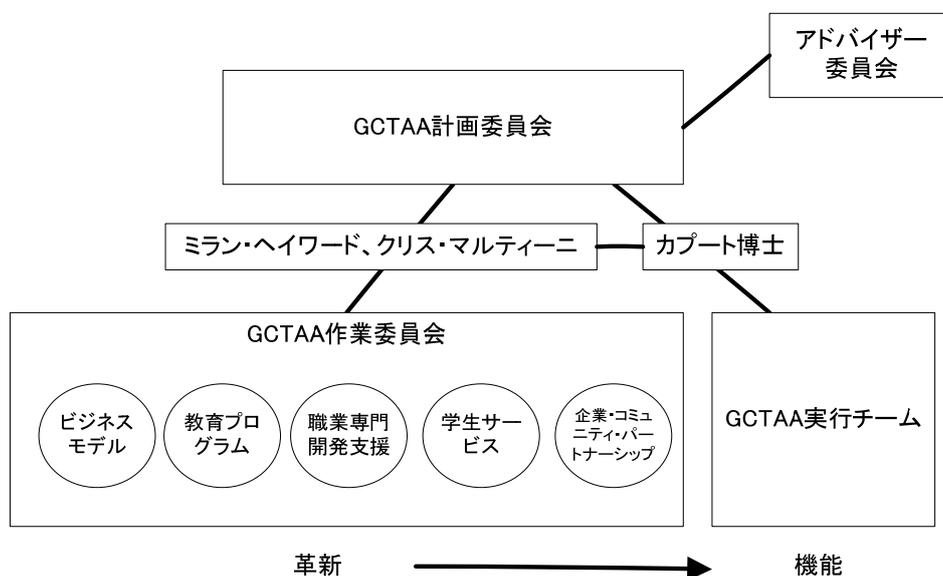
Jカーブの教育理念によれば、それぞれのコンピテンシー・レベルに応じて、求められる仕事を用意されているため、生徒たちは自分のコンピテンシーについて劣等感を感じることはない。また、一定の評価基準をもっているため、最初の段階で一定のコンピテンシー・レベルであることが確認されれば、そこから教育を始めることができる。また、クラスには、非常に高いコンピテンシー・レベルをもつ者から非常に低いコンピテンシー・レベルの生徒までが同居して授業を受ける。それぞれのコンピテンシー・レベルに応じて、課題や実験が与えられる。

重要なことは、4年制の大学を去っても仕事がない、産業が必要としているコンピテンシー

を身につけていない、ことがある点である。むしろ、産業や企業に直結したコミュニティ・カレッジは、企業や産業が必要としているコンピテンシーを身につけ、即戦力に近い人たちの教育を提供している。なぜならば、コミュニティ・カレッジのカリキュラムは産業と一緒に作成されるのであり、教員は、しばしば産業界からパートタイム教員が派遣されるからである。

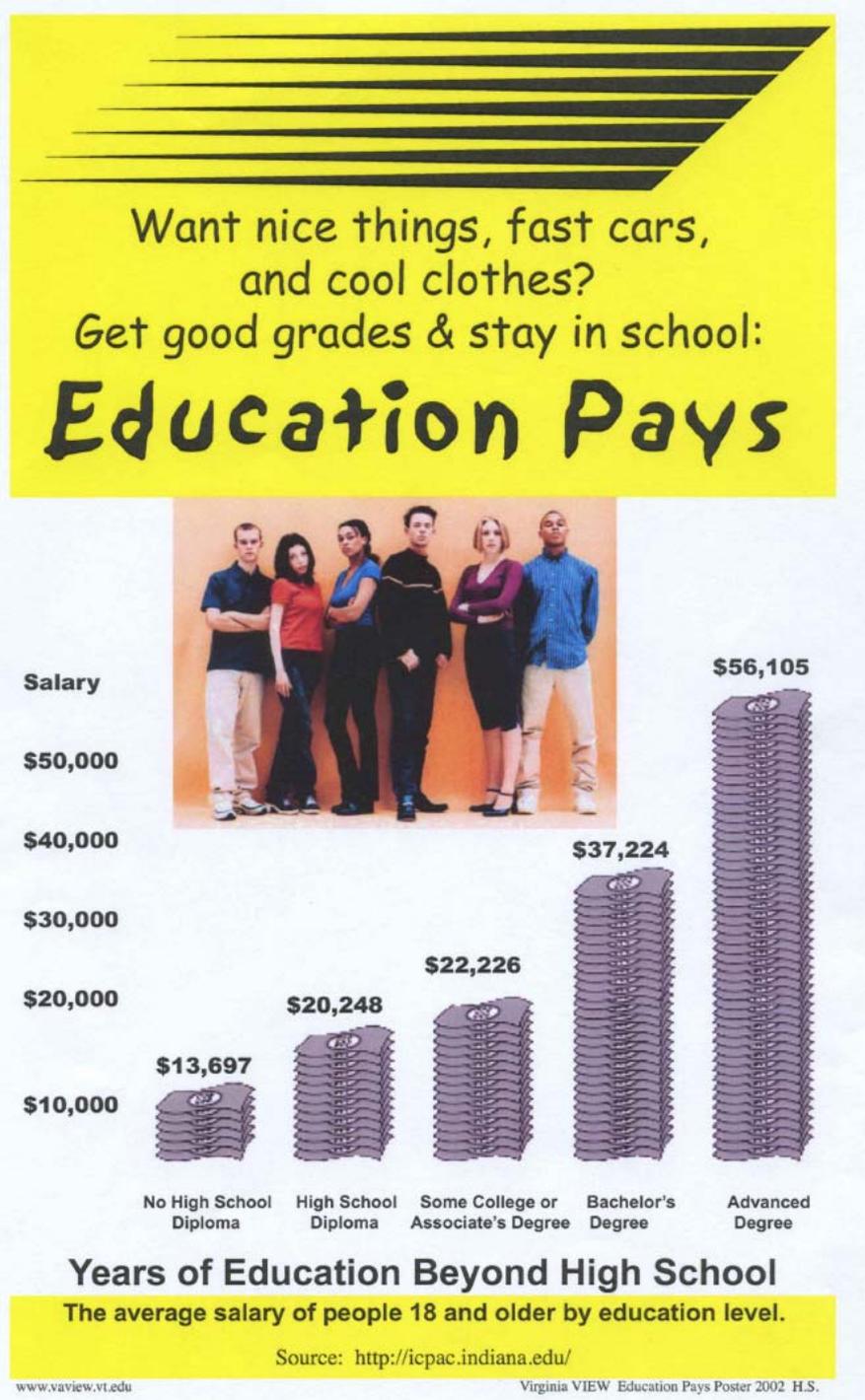
同センターのカリキュラムなどは、知事によるキャリア技術教育アカデミー（GCTAA：The Governors Career and Technical Academy）の管理下にある（第4-5-12図）。

第4-5-12図 GCTAA 革新構造



GCTAA 計画委員会が、作業委員会を設け、同地域における高等教育に関するステークホルダーを集め、教育計画などについて議論する。例えば、近年のテーマでは、知識経済への移行に伴い、教育を受けた人材のニーズが高まり、さらに需要が大きい職種では、より高い賃金が期待できる、という考えのもとで、高等以降教育の必要性が認識され、同地域の教育に反映される。例えば、授業カリキュラムの中でSTEMの重要性が強調され、高校在学時に、高校あるいはキャリア・センターを通じて、よりレベルの高いカレッジレベルのSTEMの単位を修得することができるような仕組みが工夫される。

また、第4-5-13図のように、より高い教育がより高い収入をもたらすことを若者たちに呼びかけ、高校、キャリア・センター、コミュニティ・カレッジなどで教育することの意義を示している。



知事によるキャリア技術教育アカデミー（GCTAA）では、二重登録（Dual Enrollment）の重要性を示している。例えば、同アカデミーが若者向けに出版しているリーフレットには、以下のように書かれている。

- ① どのように始めるか。
- ② 二重登録とは何か。
- ③ 誰が参加できるのか。
- ④ なぜ二重登録のコースを取るのか。
- ⑤ どのようなコースがあるのか。
- ⑥ 誰が、これらのコースを教えているのか。
- ⑦ 4年制大学への単位の互換

- ① どのように始めるか。

(1) NOVA（Northern Virginia Community College）に登録する。<http://apply.vccs.edu>

(2) COMPASS 英語テスト（ACT）を受検する。

→カレッジのコースを履修できるかを判断する。

www.act.org/compass/sample

学生によっては、COMPASS の数学テストを受ける。

(3) 親、校長、アカデミー・カウンセラーによって、二重登録を済ませる。

- ② 二重登録とは何か。

二重登録とは、「アーリー・カレッジ」プログラムである。「アーリー・カレッジ」プログラムとは、学生が高校在籍時に、同時にカレッジの単位を修得できる仕組みである。現在では、NOVA のキャンパスに行かなくてもアーリントン・キャリア・センターで、コースを取ることができる。

- ③ 誰が参加できるのか。

学生は高校の3年生あるいは4年生であること。

親、校長、高校のカウンセラーの支援があること。

カレッジの入学試験で一定の成績以上であること、あるいはSATのCritical Readingで550点以上であること。

- ④ なぜ二重登録のコースを取るのか。

二重登録のコースを履修することによって、学生は、短大1年目のレベルの学習を始めることになる。カレッジの勉強ができることの証明になり、NOVA、四年制大学、技術大学あるいは徒弟プログラムへの移行をより速やかにする。

- ⑤ どのようなコースがあるのか。

2008/2009年のプログラムでは、写真技術、幼児教育、建設製図、自動車技術のコースを履修できる。

⑥ 誰が、これらのコースを教えているのか。

ほとんどのクラスは、NOVAで教える資格をもつ高校の先生によって教えられる。彼らは、カレッジにおけるカリキュラムやテキストを用いて、教える。また、NOVAによって認められた宿題、あるいはテストを活用する。

⑦ 4年制大学への単位の互換

4. 地域の重要性③：コロラド州における職業能力開発（教育省）

地域における公共職業訓練の状況を示す例として、コロラド州の状況についてみることにしよう。

（1）コロラド州におけるキャリア技術教育の課題と取り組み

まず、コロラド州におけるキャリア技術教育における課題と取り組みである⁹。

ア. 概要

コロラド州は、全米において大学の学位をもつ人たちがもっとも多い州である一方で、コロラドで生まれた人の多くは教育を受けていない特徴をもつ。この現象を「コロラド・パラドクス」と呼ぶ。能力の高い人材を外部から吸収する一方で、地元で生まれ育った人びとは、カレッジに進学したり、よりレベルの高いスキルの仕事に就くことに成功していない状況は、コロラド州にとって望ましい状況ではない。

コロラド・パラドクスは、近い将来において、コロラドの経済をより縮小させる方向に働くと考えられる。特に、州内の100万人以上の成人は、高等以降教育を受けてなく、かつそのうちの30万人は高等学校の卒業学位ももっていない。高等以降教育を受けた人材を供給することによってのみ、コロラドの経済の発展は可能になる。全米では、新しく出現する職業の85%は、高等以降教育以上の能力を必要とすると考えている。コロラド・パラドクスを克服することが州としての大きな任務である。

国際競争力を高めるためには、若者に対する教育を強化する必要がある。パーキンス法は、特に高三レベルの教育の重要性を強調する。全国レベルでは、民間及び公的教育を通じてよ

⁹ 参考：Bridges to Opportunity through Career Pathway, Colorado Community College System（資料 201）
A summary of the Colorado State Plan for implementation of the Carl D. Perkins Career and Technical Education Act of 2006, Colorado Community College System（資料 201-1）

り多くの「知識労働者」が必要だとしている。高等以降教育は、必ずしも大学の卒業学位を必要としているわけではなく、技術力、迅速に学ぶ力、起業力が求められる。

2005年において、高等以降教育を受けた人たちの平均的な時間給は28.58ドルであり、高い教育を必要としない人たちの賃金（15.89ドル）のおおよそ2倍である。おおよそ16ドルという金額では、コロラドにおける生活を維持することは難しい。より高い賃金、より高いスキル、高い需要のあるキャリアへと学生を継ぎ目なく導くことが重要である。

「コロラド・コミュニティ・カレッジ・システム」は、コロラド州におけるキャリア技術教育の重要な中核である。行政、その他の公的部門、教育界、産業界がコロラド・コミュニティ・カレッジ・システムに参加している。これらのステークホルダーによるパートナーシップがコロラド州の人々の職業能力開発にとって重要であり、コロラド・パラドクスを克服する手助けになる。

コロラド州は、キャリア技術教育における継ぎ目のないシステムを目指し、開発と改善を強調してきた。学生をしてひとつの教育システムから次の教育システムへの移行を可能にし、またあるレベルから次のレベルへの向上を可能にする。特に、コロラド州知事は、今後10年間に於いて、高校におけるドロップアウトの数を現在の半分以下まで引き下げる、学位や資格の数を2倍にする、という目標を設定した。

高等及び高等以降教育において提供されるキャリア技術教育は、この目標を達成するための大きな戦略である。2006年のパーキンス法は、コロラド州におけるキャリア技術教育の発展において、特に以下の点について大きな意味をもつ。

- ・ 一人ひとりがアメリカを競争力のあるものにするための機会を増やす。
- ・ チャレンジングなアカデミック、技術的な標準を開発し、同時に、アカデミックとキャリア技術教育との統合を試みる。
- ・ 現在の、あるいは将来の職業において高いスキル、高い賃金、高い需要が見込まれる職業に学生を向かわせる。
- ・ 職業能力開発ステークホルダーのパートナーシップを高める。
- ・ 先生や管理者への技術補助、専門的な指導を提供する。
- ・ 州や地域のアカウンタビリティを高める。

コロラド州は、州法を通じて、州の予算から2100万ドルを費やして、高校におけるキャリア技術教育プログラムをサポートする。連邦は、パーキンス法に基づいて、1700万ドルをコロラド州の高校教育及び高等以降教育のキャリア技術教育プログラムを補助する。

具体的には、以下の手順で作業が進められる。第一に、職業能力開発ステークホルダーの連携。第二に、高校から仕事までの継ぎ目のない学習を可能にするキャリア技術教育の計画策定。第三に、キャリア・パスウェイを整備することによって、学習のロードマップを整備する。第四に、キャリア・パスウェイが、キャリア・クラスターごとに示される。

上記の目標を達成するために、連邦は、キャリア技術教育のための資金として、全米ベースで11億ドル（1100億円）を当てた。比較的規模が小さい州であるコロラド州の配分は、2007年ベースで15.86百万ドル（16億円）である。この資金は、高校教育や高等以降教育に割り当てられた。コロラド州は、パーキンス法によって定められた資金とは別に、連邦 Tech Prep 資金から1.39百万ドル（1億4000万円）を受け取る。おおよそ21百万ドル（21億円）の州の基金が、コロラド職業法（CVA）を通じて、コロラドの高校によって提供されるキャリア技術教育プログラムを補助するために配分される。

コロラド州コミュニティ・カレッジ及び職業教育委員会（The Colorado State Board for Community College and Occupational Education, SBCCOE）は、コロラド州のすべてのキャリア技術教育プログラムを管理、監督している。1967年の設立以来、コロラド・コミュニティ・カレッジ・システム（CCCS）が、コロラド州のコミュニティ・カレッジにおけるプログラムの質や先生の効果の監督においてリーダーシップを示している。委員会が、高等教育、高等以降教育におけるキャリア技術教育プログラムを認可し、またプログラムの資金を支払う。

イ. キャリア・クラスター、キャリア・パスウェイ・モデル

キャリア・クラスターは、2002年、教育省によって開発された。すべての職業は16のクラスターに分けられ、16のクラスターは、それぞれ81のパスウェイに分類される。これらのクラスターやパスウェイは、単に高校教育や高等以降教育に用いられるのではなく、実際に働いている従業員に対しても適応される。

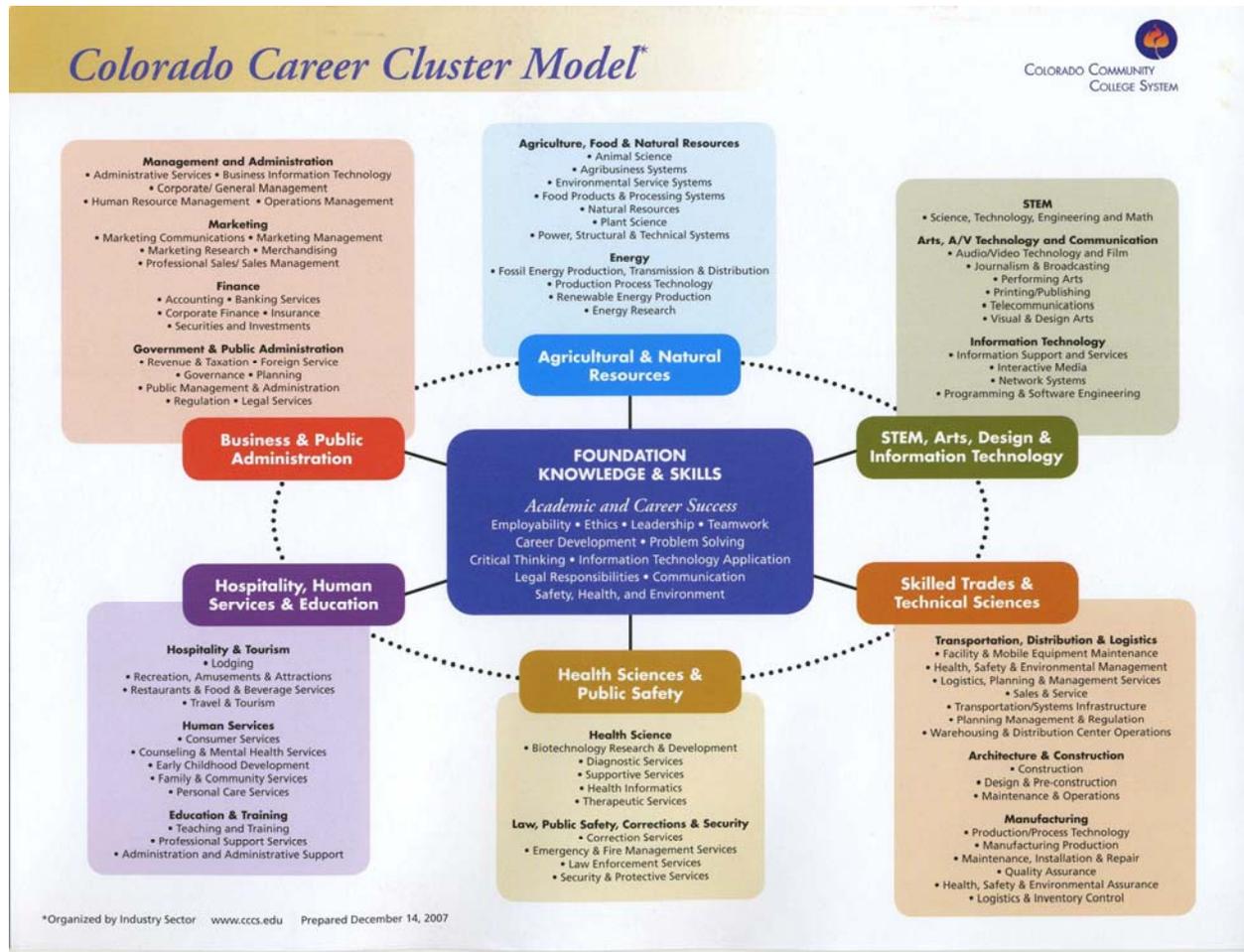
このシステムは、職業のスペックや職業能力開発の手段と密接にかかわっている。それぞれのクラスター、それぞれのパスウェイを通じて、高等学校の教育から実際の仕事にいたるまでの道のが示されており、学生は、その道りを見ながら自分の学ぶ内容を理解する。クラスターやパスウェイは、すべての教育訓練プロバイダーの教育を含んでいる。すなわち、コミュニティ・カレッジ、4年生のカレッジや総合大学、産業ベースの資格、OJT などである。

また、大きな特徴は、それぞれのクラスター、パスウェイには、アカデミック教育の側面とキャリア技術教育の側面が合わせて示されている点である。ただ単に、高校教育や高等以降教育において、アカデミックを学ぶだけではなく、キャリアを意識し、手を動かし、身体を動かすことによって学ぶキャリア技術教育の重要性がある。それぞれのクラスターやパスウェイを進むことによって、自分がその領域のどのような職業が待っているかについて学生は理解できる。それぞれの学生の状況に応じて、もっとも重要性の高い、また、柔軟性の高い教育が示される。

コロラド州は、連邦教育省が開発したキャリア・クラスターとキャリア・パスウェイ・モデルを同州におけるキャリア技術教育における新しい組織的な方法として採用した。キャリア・クラスター・モデルは、アメリカの経済におけるすべての仕事を対象にしており、16のキャリア・クラスターに分けられている。このモデルは、従来の伝統的な「職業」 vocation

教育（20世紀の後半において支配的であった）より、さらに職業全体を包含し、また柔軟である。

第4-5-14図 コロラド州のクラスター・モデル



キャリア・クラスターとキャリア・パスウェイ・モデルは、アメリカ合衆国教育省によって開発されたものであり、2002年、コロラド州の教育省間で共同して実現した。開発チームは、知識とスキルを16のキャリア・クラスターに分類し、同時に、81のキャリア・パスウェイを示した。キャリア・クラスター・モデルは、教育と訓練を通じて、特に若者を雇用に導くものである。

キャリア・クラスターとキャリア・パスウェイ・モデルは、キャリアに関する拡大的な枠組みを提供する。キャリア・クラスター・モデルは、中学校、高校、また、成人期におけるキャリア転換にも使いうるものである。また、このモデルは、キャリアを選択する際のヒントとなるだけでなく、キャリアを開発するための機会を提供し、高等教育、高等以降教育、そしてキャリアのオプションについての考えを示している。

コロラド州では、16のキャリア・クラスターは6つの産業部門に統合される（第4-5-14図）。

- ① 農業と天然資源
- ② ATEM、芸術、デザイン、IT
- ③ 熟練の仕事 trades と科学 technical science
- ④ 健康科学と公的安全
- ⑤ サービス hospitality、対人サービス、教育
- ⑥ ビジネス、公的管理

ウ. コロラド州のキャリア・技術教育の目的（2008年～2012年）

2007年4月、コロラド州は、パーキンス法施行後最初の年への移行計画を示した。このプログラムは、2007年から2008年のプログラムをカバーする。2008年、「コロラド州コミュニティ・カレッジと職業教育委員会」は、複数年にわたるキャリア技術教育のための計画を提出するが、その計画は2008/2009年から2012/2013年までをカバーする。

州の計画を確かなものにするために、コロラド・コミュニティ・カレッジ・システム（CCCS）は、多くのキー概念について焦点を絞るための作業グループを召集した。これらの作業は、州の計画に反映された。ここで示されたキーとなる概念は、以下の8つであり、さらに、ここで示された8つのキー概念ごとに、パーキンス法とコロラド州の両面から、キャリア技術教育に関する具体的な戦略が展開された。

- ・勉強のためのキャリア技術教育の計画を実行する。
- ・成果に対する責任を強化する
- ・プロジェクト・ベースを採用する
- ・キャリアや技術スキルを評価する
- ・アカデミック、キャリア技術教育スキル、知識を統合する
- ・効果的なキャリア技術教育の教員の連携をはかる
- ・特別な人びとに対する効果的な教育や戦略を確かなものにする
- ・キャリア技術教育と経営者、労働者を結びつける

エ. キャリア・パスウェイ・イニシアティブによる機会提供への橋渡

繰り返しになるが、コロラド州がかかえる大きな基本的な課題として、ドロップアウトの半減と学位取得者の倍増がある。キャリア技術教育プログラム及びコミュニティ・カレッジ・システムは、この目的のために活動する。すべての学生が、このモデルを通じて、自分のキャリアに向かって、どのような教育をすればいいのを知り、さらには、ドロップアウト半減という大きな課題を解決する。

(2) コロラド州におけるキャリア技術教育の内容

次に、コロラド州におけるキャリア技術教育の具体的な内容についてみることにしよう。

ア. TVET におけるお金の動き

コロラドにおける高等職業教育について、主に2つの流れがある。1つは州であり、いま1つは連邦からのお金の流れである。州の予算は2200万ドル、連邦からのお金は640万ドルである。州のキャリア技術教育の資金は、主に費用の償還公式 *reimbursement formula* によって配分される。すなわち、地元の教育プロバイダーによる少人数教育や、高い投資を必要とする教育を奨励するために、資金の配分には、一定の基準で重み付けがある。他方、連邦の基金は連邦で決められた様式によって配分され、特に経済的に不利益を被ったコミュニティに優先的に配分される。

高等以降教育については、コロラド州政府の基金のうちの60% (960万ドル) が当てられる。高等教育、高等以降教育の訓練プログラムは、連邦によって定められたパーキンス法によって定義されたパフォーマンス指標によって基金を拡大し、成功に導くことが求められる。

コロラドにおけるキャリア技術教育におけるお金の流れ

- ① 州の予算： 2,200万ドル (77.5%) ←州の教育全般の予算から決定
- ② 連邦からの予算： 640万ドル (22.5%) ←連邦教育省の基準によって配分

イ. 州政府の役割

コロラド・コミュニティ・カレッジ・システムは、州のコミュニティ・カレッジ、職業教育委員会のもとに管理されており、すべての高等教育及び高等以降教育の認可、評価、リーダーシップの責任を負う。

ウ. TVET プログラムの中身

現在、コロラド州には、1421の高等教育、712の高等以降教育のプログラムが認可されている(第4-5-15表)。これらのプログラムは、9つのカテゴリーに分類される。2008年から2年間において、これらのプログラムは6つの産業に統合され、16のキャリア・クラスター、81のパスウェイに分類される(参考、コロラド・キャリア・クラスター・モデル)。これらのプログラムの中身は、州の職業モデルと連絡している必要があり、内容領域スペシャリスト (*content areaspecialist*) の認可を受ける必要がある。高等教育登録数は92,246、高等以降教育登録数は27,164である。

第4-5-15表 プログラム領域別にみたキャリア技術教育認可プログラムの内容

(2009年1月5日)

	高等教育				高等以降教育				合計
	実行中	新規	継続	小計	実行中	新規	継続	小計	
農業とエネルギー	93	13	3	109	45	21	1	67	176
ビジネス	209	17	13	239	48	35	4	87	326
家族、消費者科学	283	127	8	418	27	16	0	43	461
健康	35	14	0	49	120	62	2	184	233
マーケティング	85	7	5	97	8	5	0	13	110
多職業 COOP	8	0	3	11	0	0	0	0	11
特別プログラム	111	16	0	127	0	0	0	0	127
技術 (STEM)	135	63	1	199	80	58	2	140	339
貿易と産業	124	47	1	172	89	87	2	178	350
				1421				712	2133

エ. プログラムの評価

州の職業能力開発プログラムは、以下の基準で評価を受ける。

- 新規のプログラムは毎年、すでに認可されたプログラムは5年ごとに評価を受ける。
- 地域の教育制度委員会が認可責任をもつ。
- 新規の資格あるいは学位プログラムの認可基準（下記のすべてを満たす）

条件1. 当該領域が労働力不足に直面し、プログラムを実施することによって補充できる。

条件2. 委員会がもつ優先準備に適合している。

条件3. 委員会の戦略、州のパーキンス法規定に合致している。

条件4. 他のプログラムと重複してもよい。

条件5. 十分な施設、設備、人材のサポートが得られる。

条件6. メンバーの半数以上を産業界の人が占める諮問機関をもつ。

条件7. 適切なレベルのプログラムとして、高等以上教育機関との教育連携がある。

- プログラムの更新のための基準（下記を考慮して全体的に検討される）

- ・ 登録者数及び登録者数の増加が満足手着る水準であること。
- ・ プログラム修了者数が一定数あること、増加していること。
- ・ プログラム参加者の継続教育が一定数あるいは、増加していること。
- ・ 就職率が一定数あること、あるいは増加していること。
- ・ 他の同様のプログラムと比較して良好な結果であること。

	データベース	評価基準
条件 1	コロラド州労働力データ	対象領域における労働力不足数－期待される修了者数=>0
条件 4	コロラドにおけるプログラムの場所と位置 コロラド州労働力データ	類似するプログラムとの距離=>50 マイル 対象領域における労働力不足数－類似するプログラムの修了者数－期待される修了者数=>0
条件 5 十分な施設	学生数に対する施設レベルに関する全国基準	プログラムの対学生比率－全国標準=0（あるいは10%の違い）
条件 5 十分な設備	全国あるいは地域の基準	設備に関する調査
条件 5 十分な人材	必要な正規職員数	必要な正規職員数－申請プログラムにおける正規職員=0（あるいは10%の違い）

（3）ミッドランド地域（コロラド州）におけるキャリア技術教育と産業界とのコラボ

ミッドランド地域における教育とビジネスのコラボにおいて、もっとも重要な役割を果たしているものはMEBA（Midland Education and Business Alliance）である¹⁰。MEBAは、企業界と教育界を結び付ける7つの大きなグループをコーディネートし、ミッドランド地域におけるキャリア技術教育におけるエンジンの役割をもつ。MEBAでは、若者たちが企業で仕事を体験する機会を与えると同時に、高等学校などで指導する教育者に対しても実践の機会を与える。具体的には、話し方、フィールドスタディ、職場でのシャドウイングによってである。

MEBAでは、若者に職場での学習機会を与えることを通じて、キャリアについて学ぶ重要性を教える。課外学習機会 extended learning opportunity は学生に、自分が選んだキャリアにおいて実際に必要とされるスキを経験する機会を与える。インターンシップとシャドウイング経験は、課外学習機会におけるもっとも一般的な形である。

多くの親は、経営者がスポンサーになっている「あなたの子供は仕事で一番」というプロジェクトを通じて子供を支援している情報を学ぶ。あなたの子供は仕事で一番、セミナーは、MEBAがオンサイトでやっている。セミナーは、キャリア計画やキャリア開発に関する新しい情報を提供する。

MEBAは、ビジネスパートナーのために、多くの活動を行っている。この活動は、ミッドランドの学生により生活の質を高め、自分たちのコミュニティの経済発展を学ぶ教育機会を改善するためのものである。

企業パートナーは、MEBAの成功のために、重要な役割を果たしている。ビジネスパートナーは、仕事における絶えず変化する状況の中にあり、教育者にとってハンズオンの経験をあたえ、学生に対して職場に根ざした学習経験を与える。親に対して情報と教育を与える。

¹⁰ 参考：<http://www.mebasc.com/business/index.php>

その見返りとして、ビジネスパートナーは、より必要な指示を与え、熟練技能を育て、ミッドランドの生活の質を高めることによって、利益を得る。企業と教育がパートナーシップを結ぶことによって展開されるプロジェクトとして、「職場における先生」、ビジネス101、キャリアフェア、課外学習機会、「あなたの仕事は一番」などが挙げられる。

ビジネスパートナーは、絶えず一連の学生たちと、その領域におけるキャリアの機会について、また、将来のキャリアリーダーシップと学校とのつながりにおいてどのように学ぶかについて話をする。これらのプレゼンテーションは、仕事に関する世界の中を教え、学生たちにネットワークを学ぶ機会を教え、質問する機会を与える。

「職場における先生」は、3時間のサマーコースであり、MEBA がスポンサーになっている。このコースは、先生に対して、仕事の世界を理解するための実践的なアプローチを示している。それぞれの先生は、企業や産業におけるチャレンジングなポジションに40時間費やす。特定の産業において、キャリアを成功させるためにどのようなスキルが必要かについてハンズオンの経験を得る。インターンシップに加えて、先生は、子供たちとセッションに参加する。先生は、実践で必要なスキルなどを学ぶ。企業と産業は、先生のホストとして、40時間のインターンシップのためのホスト役となる。

ビジネス101は、カレッジの学生を対象にしており、ジョブのためのスキル（レジメ、カバーレター、インタビュースキル）、金銭的な計画、カスタマーサービスなどを教育する。ビジネスパートナーは、学生に対して実践的なアドバイスを行う。

課外授業は、学生たちが、自分のキャリアに先立って、なぜ現在教育を受ける必要があるのかを学ぶ。学生は、さらに、経験を学ぶだけでなく、ハンズオンの経験を通じて自意識を学ぶ。また、いくつかのケースでは、学びながら収入を得ることもある。学生は利益を得る唯一ではない。課外学習は、経営者に対しても質の高い労働者群を作り出す機会を得、潜在的な従業員を評価し、将来の労働力に対する訓練におけるカリキュラム開発ができる。

課外学習は、若者徒弟制度、単位の二重登録、徒弟制への登録、共同的教育、仕事ベースのモニタリング、インターンシップ、サービス学習、シャドウイング機会を含んでいる。

5. 地域の重要性④：コロラド州における職業能力開発（労働省）

（1）コロラド州労働力開発プログラム¹¹

ア. ミッション

コロラド雇用・教育訓練部局（CDET）の統合されたメンバーとして、労働力開発プログラムは、質の高いサービス、時期に適した技術補助の提供、プログラムの援助を確かにし、以下の方法によって政策をコーディネートする。

¹¹ Workforce Development Programs Overview（資料番号 104）

- ・ ワンストップ・サービス・プロバイダー、労働力投資領域、地域の労働力投資委員会、質の高いプログラム・サービスのベンダーと共同する。
- ・ スタッフの能力を高めて、顧客の個々のニーズに対応し、可能なオプションを通じて、彼らの知識を高める。
- ・ 労働省、州の労働力開発カウンセルを補助して、プログラムやサービスを提供する。

イ. 目的

労働力開発プログラムは、技術援助、政策の立案と実行、開発、雇用・教育訓練省によって管理されているプログラムの監視を行う。ただし、失業保険と労働市場情報は除く。ワンストップセンターにおけるより効率的な求人・求職サービスのための機能ニーズを決定する。サービス改善のためのシステム、技術、手段を開発する。必要とされる政策を立案する。他の部局に対して技術補助に関連する雇用を提供する。

労働力開発プログラムは、州全体のワン・ストップ提供システム全体の機能的な責任をもつ。そして、政策、実行、活動についての責任をもつ。さらに、労働力開発プログラムは、プログラムを実行するための維持、管理の責任を負う。(後略、3. ビジョンと価値、4. 歴史)

ウ. プログラムの内容

労働力開発プログラムは、2000年に施行された労働力投資法に基づいて実施される。労働力開発プログラムには、大きく連邦労働省によるプログラムと連邦労働省及び州による特別助成金に分けられる。2008年7月1日～2009年6月30日までの1年間の予算的措置は以下のとおりである(第4-5-16表)¹²。

¹² Colorado Department of Labor and Employment Workforce Development Programs, Training Funds for July 1, 2008 through June 30, 2009

第4-5-16表 コロラド州労働力開発プログラム

	利用できる 全体のファン ド	教育訓練に 当てた費用	訓 練 割合	コメント
連邦労働省のプログラム				
①WIA 関連（成人、若者、非自発的離職者）	24,764,524	7,924,962	32%	このファンドは、地元の労働力センターに割り当てられる。
②貿易調整法（TAA）	1,297,962	1,297,962	100%	貿易要件によって影響を受けた労働者向け、教育訓練、求職手当、移住手当を含む。
連邦労働省と州の特別補助金				
①WIA（BRCA）	2,000,000	1,800,000	90%	雇用と教育訓練のためのファンド、また、軍事基地がなくなったり、移転することによって影響を受けた軍人、その配偶者、及び一般個人に対するレイオフ援助
② WIA（CAA: Career Advancement Accounts）	2,193,870	1,974,483	90%	軍事サービスに従事していた主婦の教育訓練
③オンライン教育訓練	500,000	375,000	75%	特に IT、エネルギー、ヘルスケア部門に焦点をあて、これらの産業についてオンラインで能力開発をする学生に対する奨学金
④西コロラドのエネルギーと鉱山教育補助金	2,000,000	1,440,000	90%	サンジュアン技術、およびデルタモントローゼ技術大学との契約。エネルギーと鉱山関連職業の人たちの教育訓練
⑤主婦向けの援助	122,877	122,877 ドル	100%	主婦向けの教育訓練及び奨学金。離婚、別居、寡婦、公的援助を必要とする主婦。
⑥ Stop the Revolving Door Project	1,000,000	649,844	65%	個人向けの教育訓練。再就職、再雇用に成功した人々への個々の教育訓練
	33,879,243	15,584,824	46%	

個々のプログラムとして、①別居婦人、②雇用サービス、③住居提供、④WIA 若者、⑤WIA 非自発的失業者、⑥労働資格、⑦レイオフ補助、⑧LVER/DVOP、⑨TAA、⑩TRA、⑪ワグナー・ペイヤー法に基づくプログラム、⑫WOTC、⑬若者、⑭WIA 成人、⑮その他の特別プロジェクトがあるが、ここでは、労働力投資法に基づく非自発的離職者向けのプログラムの内容についてみることにしよう。

エ. WIA 非自発的離職者プログラム

○ 内容

労働力投資法（WIA）によって資金援助されている非自発的失業者プログラムは、核心的、集中的、訓練サービスを非自発的失業者に提供する。このプログラムは、自分の力ではコントロールできない理由によって、離職を余儀なくされた人々に対して、再雇用のためのサービスを提供する。資金は前もって示された書式（60%）にのっとなって、毎年、9つの地域

に分けて、知事の指導によって、配分される。9つの労働力地域は、それぞれのワンストップセンターを通じてサービスが提供される。州は、年間予算の25%までを緊急対応プログラムとして、これからあるいは現実に工場を閉めるあるいは大量のレイオフを行う経営者に支払うことができる。この資金は、また州の非自発的失業者ユニットを維持するために、ニーズにも対応できる。予備している25%が配分され、州は、この資金を使って、ワンストップセンターのシステムを通じて非自発的失業者に対する再雇用プログラムを提供する。さらに、25%は、特別の非自発的失業者のために予備として準備されている。

2003年には、資金は、在職者及びRFR（Request For Proposal）を通じてターゲットとなる他の非自発的失業者のために、脇に寄せられた。資金提供されたプロジェクトの中には、資格認証がある。これは、「No Child Left Behind」LPNからRN資格プログラム、製造業スキル向上プログラムなどによって必要とされた教育者のための資格認証である。

○ 目標

資金が適切に運用されるために、全体を見渡し、政策を開発し、技術的な援助を行い、プログラムをモニターする。そして、非自発的失業者が再雇用できるようにしている。非自発的失業者ユニット及び緊急対応プログラムの双方を対象に、より良いサービスを経営者及び非自発的失業者に提供するようにしている。さらに、プログラムのパフォーマンスが、州や連邦のニーズに適合しているように心がける。

WIAプロバイダー、ワンストップセンター、企業にガイダンス、技術援助、情報を提供すること。州の緊急対応サービスを効果的に利用する。必要があれば、連邦労働省の奨学金を利用する。

○ 目的

サービス・プロバイダーや企業コミュニティに、効果的、タイムリーなプログラム・ガイダンスや技術援助、スタッフ・サービス、財政援助、情報提供などを行う。

政策ガイダンスレターの発行

技術援助、訓練の提供

プログラム・パフォーマンス、金銭、義務履行などのレビュー

四半期毎に、労働省にレポートを提出する。

○ プログラムの方法

プログラムの方法として、以下のものがある。

5年毎、継続的には2年毎のWIA計画を含むガイドラインを開発する。

ワンストップセンターの会合に参加する。

配分された資金や他の資源を追跡する。

RFP が適切か、を確認する。

必要があれば、労働省を通じて、緊急資金を発動する。

緊急対応ユニットの役割を拡大する。(レイオフを避ける戦略、在職者に対する訓練など)
四半期毎に労働省に報告する。

Adams	712, 189. 73
Arapahoe	1, 082, 377. 46
Boulder	369, 817. 57
Denver	1, 099, 914. 96
El Paso	951, 708. 85
Larimer	450, 316. 02
Rural Consortium	1, 758, 314. 34
Tri-County	792, 853. 23
Weld	352, 760. 64
Total	7, 570, 252. 80

プログラムの評価基準として、経営者及び申請者の調査、労働資格の申請の数、仕事の状況、求人者の状況、ジョブ・リンクのデータ、連邦アカウンティング・レポートシステム、モニタリング等が挙げられる。

(2) コロラド州労働力投資法に基づく活動¹³

労働力投資法に基づいて、コロラド州も連邦から資金を提供され、職業能力開発に関わるプログラムをすすめている。ここでは、2007年度労働力投資法プログラムの年間報告書に基づいて、その内容を確認しよう。

コロラド労働力開発カウンセル、コロラド雇用労働省、そして地域労働力投資委員会は、産業や経済の発展、教育のために有機的な連携をとった。公的、民間によるプログラムに対して全体で4000万ドル以上の資金が注入され、失業者、潜在的失業者、在職者が能力開発プログラムを受講したり、訓練を受けたり、就職斡旋のために利用された。さらに、このシステムは、地域の諸機関、コミュニティ・カレッジ、他の職業能力開発プロバイダーを効果的に巻き込んだ。職業能力開発に関わるステークホルダーの連携が、教育、雇用、経済発展にとって決定的な役割をもった。

¹³ 参考

1. Winning in a Competitive Economy, WIA Annual Report PY 2007, Colorado, Submitted jointly by the Colorado Workforce Development Council and the Colorado Department of Labor and Employment
2. Colorado Department of Labor and Employment Workforce Development Programs, Training Funds for July 1, 2008 through June 30, 2009
3. Workforce Development Programs Overview

キーとなる主な成功事例は以下のとおりである。

第一に、WELLS（仕事、教育、生涯学習センター）は、コロラド州のヘルスケア労働者不足に対応した。コンピュータによる3次元分析ツールを使って治療の訓練を行うと同時に、看護婦学校や病院でもプログラムをすすめた。

第二に、労働省のWIRED助成金の1500万ドルを利用して、労働力、産業、経済発展のための熟練労働力を確保するための長期的な戦略を遂行した。

第三に、地域の重要産業であるエネルギー、ヘルスケア、などの高成長産業におけるプロジェクトを実施した。これらのプロジェクトは、地域の労働力投資委員会によって運営された。

コロラド州における個々の地域の中でも、職業能力開発プロジェクトに関わる実践が数多く行われたが、下記のものはその代表である。

- ① アダムス郡労働力ビジネスセンター
- ② アラパフォ／ダグラス・ワークス！（後述）
- ③ コロラド農村労働力コンソーシアム
- ④ 雇用サービス
- ⑤ ラミエル郡労働力センター
- ⑥ デンバー労働力開発
- ⑦ パイクス・ピーク労働力センター
- ⑧ ジェファーソン労働力センター
- ⑨ ボウルダー郡労働力センター

労働力投資法が施行されて8年目を迎えるが、コロラド州の職業能力開発において重要な役割を果たしているのは、コロラド州労働力開発カウンスル（CWDC）と雇用労働局（CDLE）である。資金的には、3つの方法があり、1つはWIREDからの資金援助、2つはコロラド州労働力開発カウンスル（CWDC）と雇用労働局（CDLE）による資金援助、3つは、連邦労働省からの直接の資金援助である。

これらの資金を活用して実践されたプロジェクトには、コロラド州信用組合によるWELLSセンターにおける職業能力開発の援助、複数の州にまたがるエネルギー企業の共同による労働力開発、複数の州による遠距離教育の開発コンソーシアム（ペン州立大学、スローン基金の協力）、などがある。

第4-5-17表 一般的なパフォーマンス基準

成人教育	非自発的離職者	若者
採用 103%	採用 102%	識字率 148%
定着 104%	定着 101%	就職 128%
平均所得 136%	平均所得 108%	学位／資格 154%

さて、コロラド州における基本的な数値目標を示す（第4-5-17表）。労働力投資法に基づく全体の資金は、おおよそ4550万ドルであり、その内訳は、成人10,329,354ドル、非自発的離職者12,617,088ドル、若者11,606,195ドル、Wagner Peyser 10,962,418ドルである。コロラド州における企業数別にみた産業の状況は第4-5-18表のとおりである。

第4-5-18表 産業毎の企業数

行政管理	637
その他のサービス（行政管理を除く）	1429
住宅及び食品サービス	1742
芸術、娯楽、レクリエーション	429
教育、健康管理、社会補助	1633
管理、補助、	783
経営管理	100
専門職、科学、技術サービス	1545
不動産、リース	329
ファイナンス、保険	653
情報	525
交通、	984
卸売り、小売	2467
製造	1270
鉱山、建設	2758
農林水産	734

2007年度における労働力投資法関連の職業能力開発プログラムへの参加者は、以下のとおりである（第4-5-19表）。

第4-5-19表 プログラム参加者の特性

参加者	参加者の平均年齢	人種別特徴
成人：5290	成人：39.36歳	アジア：2%
非自発的離職者：1627	非自発的離職者：44.7歳	黒人：10%
若者：2899	若者：19.64歳	ハワイ、太平洋：1%
独自の補助金：2781	独自の補助金：32.94歳	白人：71%
		ヒスパニック：8%
		アメリカン・インディアン：4%
		その他：4%

コロラド州の経済的な状況をみると、実質GDPは、2007年度第一四半期0.1%、第二四半期4.8%、第三四半期4.8%、第四四半期-0.2%、2008年度に入り、第一四半期0.9%、第二四半期3.3%である。非農林雇用者数は、153万7000人であり、雇用者数の伸びは1.1%であった。雇用の伸びをみせているのは、サービス産業、天然資源関連、教育及び健康サービス、専門職業サービス、余暇・ホスピタリティなどである。

コロラド州の一人あたり年間収入は、2007年の数字で、41,042ドルであり、2006年時点よりも3.9%伸びた。労働力に関わる状況も改善され、年間の失業率は、2007年3.8%であり、2006年の4.3%よりも低くなった。しかし、2008年に入り、失業率は上昇している。

労働省の職業分析によれば、コロラド州において高い成長が見込まれる仕事には、オフィス・管理業務サポート、ヘルスケア実践者及びテクニシャン、教育・訓練、職業能力開発品などが挙げられる。また、個々の職業をみれば、看護婦、卸売り、食品、カスタマーサービスなどの仕事の成長が見込まれる。2007年における平均的な週の賃金は873ドルであり、2006年よりも4.3%の伸びであった。

(3) コロラド州 WIRED の活動

WIRED について、100の地域が申請を出し、最終的には30の地域が選ばれた。コロラドも選ばれたひとつであり、コロラドのWIREDプログラムには、9の郡が含まれる。コロラド地域におけるWIREDプログラムは、まず同地域における成長産業、需要の高い産業の特定から始まる。同地域では、エネルギー産業、バイオテクノロジー産業、航空宇宙産業、IT産業の4つの産業が高成長かつ高いニーズをもつ産業として特定化された。WIREDでは、これらの4つの産業ごとに「パネル」を設定し、プロジェクトを推進する。

パネルとは、別名タスクフォースという。パネルは、各産業において確認できるコンピテンシーの需給状況を把握し、不足であり、かつニーズの高いコンピテンシーに対して、どのような能力開発を行うかを検討し、能力開発の方法や実践を行う。対象となる年齢層は、幼稚園（K：Kindergartenの頭文字）から高等以降教育までである。

パネル毎に行われた初期の調査によって、基本的に、ハードスキルにかかわるよりも、コミュニケーション能力、チームワーク、書類を書く技術などのソフトスキルあるいはコンセ

プチュアル・スキルと呼ばれるコンピテンシーに対して、重要性が高いことが確認された。ソフトスキルやコンセプトチュアル・スキルにかかわるコンピテンシーの重要性は、コロラド州地域における4つのパネルに共通する。4つのパネル毎に能力開発の状況をみていこう。

第一に、エネルギー産業である。

コロラド州は天然資源に恵まれており、エネルギー産業は、同地域を代表する産業である。エネルギー産業には、石油、天然ガス、鉱山、太陽光、風力、バイオケミカルなどがある。世界各国から、エネルギー産業の企業がコロラド州に投資する。エネルギー産業に特化した特殊技術に対するニーズが大きいとともに、STEMやソフトスキルの重要性が認識される。

第二は、バイオテクノロジーである。主に、コロラド州は中小企業を中心に、10年以上かけてこの産業を育成してきた。非常に特殊な技術を必要とするため、地元の大学との共同作業が求められる。大学にファンドを提供して、必要な人材を養成する。セキュリティの問題があるため、インターンシップが難しく、いかに大学と共同して特殊な技術を養成するかが課題である。しかし、特殊技術と並んで、コミュニケーション能力、問題解決能力などといったソフトスキルが必要とされている点は、他の産業と同様である。

第三は、IT産業である。IT産業の仕事の特徴は、単にITを供給する企業だけでなく、製造業、サービス業などすべての企業においてITの仕事が必要とされている点である。同地域においてIT職種に対する需要は非常に大きい。IT産業は、ジョブ・ホッピングが盛んなである。IT産業では、ITに関する専門的な技術だけではなく、プロジェクト・マネジャーやコンサルタントの需要の高まりに連れて、リーダーシップ、問題解決力、チームワーク、文書能力などのソフトスキルが求められる。また、ITの仕事がさまざまな産業の人たちと関わることから、コミュニケーション能力は、特に求められる能力である。

第四は、航空宇宙産業である。この産業は、非常に高い技術、高いスキルが要求される。特に、システム・エンジニア、ソフトウェア・エンジニアなどに対する需要が大きい。団塊の世代の人たちが引退し、若者たちが第一線に出て、これまで築き上げたシステムや技術を継続させる必要がある。若者に対する期待が大きい中で、STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics) がますます重要である。中学終了時から高校全般にかけて、若者が目を背けがちなSTEMを学ばせる必要がある。若者がSTEMの重要性を理解するために、実践的な(Hands on)経験をさせたり、また、キャリアを紹介し、自分がSTEMを学ぶことによって、将来どのようなキャリアに役立つのかを理解させる。さらに、インターンシップや研究のためのパートナーシップを産業界と形成し、若者の仕事に対する動機付けを促進する。

「パイプライン」という言葉は職業能力開発におけるキーワードである。すなわち、パイプラインとは高校教育から高等以降教育への継ぎ目のない教育を可能にすること、さらには生涯を通じて継続的に職業能力を高めることを意味する。例えば、高校の在学中に、コミュニティ・カレッジのいくつかのクラスを高校時に履修を可能にすることによって、高校生により高いレベルの授業に興味を抱かせ、動機付け、高等以降教育への意欲を高めることを期

待する。上記のようなコロラド・パラドクスを克服するためにも、地元の若い人材の能力を高めていくことが求められており、高校時からの対応が必要である。同州の知事は、職業能力開発のパイプラインに強い関心をもっており、実際の政策に反映している。

同地でもマグネットスクールがあり、芸術、音楽、IT、国際関係、言語、コミュニケーションなど多様なトピックを提供する。これらのマグネットスクールは、中学生から参加できる。また、キャリア・センターもあるが、この場合、週に1日通う高校生もあれば、週の何日か通う高校生もいる。

生涯教育では、それぞれのキャリアの中途において、自分を高めることを可能にするために、コミュニティ・カレッジの存在は大きい。コミュニティ・カレッジの役割として、

- ① 高校生がクラスを履修し、単位が取れることによって、より高い教育への興味を抱かせ、動機付ける。特に、hands on の教育。
- ② 企業が、在職者訓練を行う（産業界とコミュニティ・カレッジとのコラボ）。働く人たちの energy boost になる。この場合、カスタマイズされた訓練といえる。
- ③ 生涯教育の一環として、また、継ぎ目のないパイプライン教育として、それぞれのクラスター、それぞれのパスウェイに応じた教育を提供する。特に、伝統的な産業において、終身雇用を前提として、ひとつの企業で長い期間を前提に能力開発体系を形成するというのは難しくなり、その機能をコミュニティ・カレッジが継承する。すなわち、働く人たちの渡り歩きを前提にした能力開発体系の確立。
- ④ 4年制の大学を卒業したが、現実社会において、自分の知識を実際の仕事に応用することができない、などキャリア技術教育に対する足りない部分を補い、さらにより高いポジションに向かおうとする人たちに対する教育。
- ⑤ 地域における高い需要のある教育を傾斜的に実践する。例えば、同地域で高い需要をもつ職種に看護婦があるが、同地域の3つのコミュニティ・カレッジでは、重点的に看護婦育成教育を体系化している。

キャリア・アカデミー、生涯教育、現実の世界に結びついた教育、などといった考えは、クリントン大統領の「school to work」という政策理念によるところが大きい。産業に根付いた教育という考えは、クリントンの時期に強調され、キャリア教育、STEMの強化などもその一環である。

中学から仕事まで、さらには生涯学習という継ぎ目のない教育を支えるために、コロラド州には労働力投資委員会があり、さまざまなプロジェクトを進める。産業界と教育界との結合、コミュニティ・カレッジの活用、高校とコミュニティ・カレッジとの連絡などさまざまなテーマがある。また、キャリア・カウンセラーの育成も重要な仕事である。現在、デンバー・メトロ地区では、おおよそ150人のキャリア・カウンセラーが登録されており、カウ

セラーを対象としたセミナーなどを開催している。

パーキンス法と州の職業教育に関する法律によって、キャリア技術教育のプログラムが規定されており、2200万ドルが予算化されている。高校におけるクラスをどのように運営するか、仕事に関する教育をどのように行うか、就職を前提としてどのようなプログラムを提供するか、などが検討される。労働力投資委員会には、WIREDのメンバー、学校関係者、コミュニティ・カレッジの関係者、産業界などが参加する。高校教育及び高等以降教育について、プロジェクト・チームが形成される。

コミュニティ・カレッジは、フルタイムのスタッフ及び、産業界からのパートタイムの専門家から構成される。コミュニティ・カレッジの先生はライセンスが必要であり、5年ごとに、credentialsの更新がある。

コミュニティ・カレッジには、アドバイザースタッフがある。アドバイザースタッフには、カレッジの職員のほかに、産業界、労働省などが参加する。アドバイザースタッフはミーティングを開催し、コミュニティ・カレッジのカリキュラム、クラス、先生の教育方法などについて検討する。コミュニティ・カレッジでは、アカデミックな側面、すなわち、高校から大学への橋渡しという側面と、産業界に近いところで職業教育を提供するという2つの側面をもつ。

労働省が提示し、各州で対応しているクラスターとパスウェイの仕組みは、同州でも参考にしている。

もともとカレッジの資格認定のために策定されたものであるが、職業能力のコンピテンシーを確認する方法としても重視されてきている。

同地域では、ACTのうちの3つの領域、すなわち、数学、読み、情報発見 (locating information) を重要な基準として取り入れている。他の州でも、多少の違いはあるが、ACTを職業能力の判定の基準として考えている点では共通している。特に、採用、定着、昇進の際に、ACTを評価基準においている企業は多い。ACTは、年に数回実施されているが、一度受けた人は、一定の期間を置く必要がある。その間、当該の人材に足りない能力が指摘され、その能力開発のための方法が提示される。

(4) コロラド州 Arapahoe/Douglas 地区のプロジェクト

ア. プロジェクトの背景

コロラド州 Arapahoe/Douglas 地区では、労働力投資法に基づき、成人及び非自発的離職者プログラムが行われた。プロジェクトのミッションは、デンバー都市区における継続的な経済の活性と競争力を得るために人的資本へ投資することであり、プロジェクトのビジョンは、「デンバー都市区労働力地域」と連携し、経済担当者、教育者、産業が、ファイナンス、IT、バイオサイエンス、ヘルスケア、航空宇宙、防衛産業のために、人的資本を開発することである。期待される成果は、①すべての求職者の雇用確保、②すべてのパフォーマンスに

において期待値を上回る、③経営者と求職者にとって愛される労働力センター、④100%の顧客・サービス満足度の4つである。

プロジェクトの背景として、産業界の需要と労働力の供給とのミスマッチが指摘できる。Arapahoe/Douglas 労働力委員会は、継続的な経済競争力のために、人的資本を開発する対象として、バイオサイエンス/ヘルスケア、航空宇宙、防衛、IT、そしてファイナンス産業にターゲットをしばった。近年のエネルギー産業に光を当てれば、伝統的なエネルギー産業、エネルギー・グリーン技術産業は経営を怠ってきた。これらの産業は、熟練労働力のニーズが高まっており、労働力の開発との協調が求められ、より高い品質と需要の高い領域に焦点を当てた人材開発が求められている。

1998年に施行された労働力投資法は、地域における労働力の開発機能を規定しているが、成人や非自発的離職者に対して、ITA と呼ばれる授業料の補助を行い、彼らが、地域の労働市場において、市場価値をもつように手助けする。

デンバー・オーロラ地域における労働力開発は、訓練と雇用を求めるすべての労働力投資法が定める顧客に対して ITA を供給する。ある熟練の開発は、労働力開発システムによって実現可能であるが、そうでない熟練もある。労働力は、高校3年生や大学にとって、対象となる産業のニーズにあった熟練労働力を提供する。

労働力開発プロジェクトは、高校生以上の教育に対して、必要な介入がなされてきたが、問題は、それでもまだ対象となる産業が必要としているスキルセットを、当該産業が必要としていることである。労働力開発プロジェクトは、ITA を通じて、資格認可レベルまたは短大レベルにおいて労働力開発システムは短期の職業訓練に特化している。また、バカロレアレベルの人たちに対しても、現在、市場価値をもたない場合、対象となる産業が必要としている資格を得るために、援助する。

さらに、就職の斡旋として、Arapahoe/Douglas Works は、対象産業に質の高い人材を紹介できる。現在、すべての年齢層、すべての教育レベルで 19000 人の人材を保有している。これらの多くの人材は、対象産業における多様なポジションに対して質を保証する。ある人たちは熟練者であり、別の人たちは訓練が必要である。これらの訓練は、WIA プログラムを通じて実施される。2008年6月30日までの年間プログラムにおいて、Works は、16000 人を仕事に就けた。

イ. Arapahoe/Douglas 地区における特定産業の状況

Arapahoe/Douglas 地区における特定産業の状況をみたのが第4-5-20表である。

第4-5-20表 Arapahoe/Douglas 地区における特定産業の状況

	Arapahoe/Douglas 地域	125	Englewood	Aurora
IT	676	488	137	51
ファイナンス	2988	2227	500	261
バイオサイエンス／ヘルスケア	1827	1005	409	413
航空宇宙	170	95	18	57
防衛	397	172	110	115
エネルギー	138	91	39	8
グリーン技術	439	180	162	97
全対象産業	6635	4258	1375	1005

第4-5-21表 各産業における仕事の成長期待（全米、労働省試算）

						成長率（％）
IT	ファイナンス	バイオサイエンス・ヘルスケア	防衛	航空宇宙	エネルギー	グリーン技術
20.5	12.0	25.7	28.6	19.4	23.3	20.7

LMI: Labor Market Information (<http://lmigateway.coworkforce.com/lmigateway/>)

Arapahoe/Douglas 地区の特定業種には、全体で6635社存在する。Arapahoe/Douglas 労働力投資委員会によれば、ここで対象としている産業の成長期待（2006年～2016年）は第4-5-21表のとおりであり（出典：労働省統計局 LMI Gateway）、成長が大きく見込まれている。

ウ. 熟練テクニシャン・アカデミー

ETA（熟練テクニシャン・アカデミー，Expert Technician Academy）は、ダグラス郡学校地区、Arapahoe/Douglas Works!、アラパホ・コミュニティ・カレッジ、事業体の革新的なコラボレーションである（第4-5-22表）。ETA は、WIRED の資金によって設立され、3学期の訓練を提供する。訓練には、A+、Net+、ネットワーク・セキュリティ、オラクル、機械、RFID コーディングが含まれる。

第4-5-22表 テクニシャン職の状況（デンバー・オーロラ都市区、アメリカ労働省調べ）

	2006年雇用	2016年雇用	雇用の伸び	成長率	平均賃金
航空宇宙	133	161	28	20.05	53300
エンジニアリング	763	969	206	27.00	40560
電気エンジニア	1045	1154	109	10.43	50660
電気加工	94	101	7	7.45	44720
環境エンジニア	333	477	144	43.24	40560
産業エンジニア	361	472	111	30.75	46810
機械エンジニア	133	165	32	24.06	45850
他のエンジニア	538	670	132	24.54	46066
調査関係	713	806	93	13.04	46066
生物	1280	1647	367	28.67	35713
化学	486	571	85	17.49	39250
環境科学	361	465	104	28.81	38085
地理・石油	395	580	185	46.84	46155
生命・物理	682	924	242	35.48	40629
医療ラボ	1225	1672	447	36.49	27040
医療ラボ科学技術者	1344	1883	539	40.10	49700
	9886	12717	2831	28.64	43198

ここで用意されたアカデミーのコースあるいはその一部を修了すれば、修了生は、IT、コンピュータ修理、防衛、製造業などでより高い賃金の仕事に就職できる能力を身につけることができる。このプログラムは、WIREDの資金が使い果たされた後でも、継続される。さらに、年間225人まで、訓練生の数を増やす意向である。

WIREDのフォーカス・グループの結果として、労働力、K12、より高い教育は、航空宇宙、バイオサイエンス／ヘルスケア、IT、エネルギー、グリーン技術、防衛産業におけるテクニシャン需要が非常に切迫していることを知る。表は、デンバー・オーロラ都市区におけるテクニシャンの数を示しており、2016年までにどの程度の雇用数の増大が見込まれているかを示している。対象となるそれぞれの産業における需要は小さいかもしれないが、全体としてみると、非常に大きな需要となる。

また、同地の労働力投資グループは、単にテクニシャンだけではなく、産業にこだわらず、地元で必要とされている基礎熟練の訓練ももつ。すでに、以下のコミュニティ・カレッジにおけるプログラムがある。

Red Rocks（プロセス製造業）

Arapahoe（熟練テクニシャン、自動車テクニシャン）

Denver（航空宇宙）

Aurora（バイオサイエンス）

Arapahoe/Douglas 地区の労働力システムは、労働力投資法によって、高い成長性が見込まれる産業に関連し、WIRED が認める職業能力開発を行った場合には、最大で6000ドルの資金援助を受けることができる。6000ドルの訓練費用援助を受ける産業は「T-6」と示され、T-6以外の職業能力開発プログラムを受けた場合には、最大4000ドルの援助を得る。

T-6に関わる産業、及び職業能力開発訓練プログラムは、それぞれの職種毎に示されている。その際、O*Net（職業分類システム）の番号コードで規定される。O*Net のコードは、しばしば地域で用いられ、労働力投資法のプログラムに参加する人たちの認定する場合にも用いられる。例えば、第4-5-23表のような形で示される。

第4-5-23表 職業訓練プログラム（一部を抜粋）

職業	O*Net	訓練プログラム	CIP	援助される産業	年間の開講数	初任給
管理アシスタント	43601100	医療管理アシスタント	510716	すべて	727	31,950
		管理アシスタント、一般	520401			
		上級アシスタント	520402			
		マイクロソフト・オフィス認定	521221			
簿記、会計、監査	43303100	会計技術、簿記テクニシャン	520302	すべて	712	24,600
		会計関連サービス	512601			
認定看護婦アシスタント	31101200	看護婦	511614	ヘルスケア	228	22,226

参考

1. ウェブサイト

Community College Finder: <http://www.aacc.nche.edu/Pages/CCFinder.aspx>

One Stop Career Center: <http://www.careeronestop.org/>

Workforce3one: <http://www.workforce3one.org/>

Career Center: <http://www.careercenter.arlington.k12.va.us/>

ACT : <http://www.act.org/workkeys/>

2. 主要訪問先

労働省

Office of Apprenticeship, Office of National Response, Office of Workforce Investment,
Office of Policy Development and Research,

教育省

Office of Vocational and Adult Education (OVAE),
College and Career Transition Branch, Academic & Technical Education Division,
Division of Adult Education and Literacy, Policy and Program Studies Service

キャリア・センター

Arlington Career Center (バージニア州、ワシントンDC近郊)

コロラド州

WIRED (Workforce Innovation in Regional Economic development)

Colorado Community College System

Colorado Department of Labor and Employment

Jefferson County Workforce Center, Arapahoe/Douglas County Workforce Center

Red Rocks Community College

カリフォルニア州

WIRED

Office of Apprenticeship

JILPT 資料シリーズ No. 57

欧米諸国における公共職業訓練制度と実態
— 仏・独・英・米 4 カ国比較調査 —

発行年月日 2009年6月25日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23

国際研究部 TEL:03-5903-6327

印刷・製本 株式会社相模プリント

©2009 JILPT

* 資料シリーズ全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)