

第3章 ドイツ

はじめに

ドイツにおける能力評価は、本人が所持する「教育修了資格」や「職業訓練修了資格」と大きく関係する。「資格」と「能力評価」は強い相関関係にあり、時に同義語として用いられることもある。ドイツで職業教育訓練に関する研究や個別政策の調整を行っている職業教育訓練研究機構(BIBB)によると、「修了資格(Abschluss)とは、個人の学習成果が与えられた水準に達したと管轄団体が承認した公式な結果」とされる¹。

このような「資格」による職業能力評価制度の起源は、身分制から能力主義制への移行がなされた18世紀頃に遡る。この時代は、教育資格(特に大学)と官職が密接な関係にあり、大学入学資格(アビトゥーア)を取得することが、より上層の官職に就くための重要な要素となっていた²。この「教育レベル」と「職業レベル」の相関関係は、図表3-1が示すように今日でも特に公務員等の分野で見られる。一方、民間分野では「職業訓練レベル」が、より重要な位置を占めており、その対応関係は図表3-2のように示すことができる。

このように能力評価は「資格」と深く関係するが、ドイツでは全国統一の資格認定制度はなく、複数に分かれている³。そのためドイツでは現在「欧州資格枠組み(EQF)」に基づき、全ての資格を網羅した「ドイツ資格枠組み(DQR)」を策定中である。

図表 3-1 教育修了資格と公務員経歴の対応関係

修了資格の種類	公務員経歴
総合大学修了資格	高級公務員
専門大学修了資格	上級公務員
大学入学資格	
実科学校修了資格	中級公務員
基幹学校修了資格	下級公務員

図表 3-2 職業/教育訓練の種類と職業の対応関係
(工業・商業)

職業訓練等の種類	職業名
総合大学	工学ディプローム 経営学ディプローム
専門大学	工学ディプローム(FH) 経営学ディプローム(FH)
デュアルシステムでの職業訓練、職務実施、及び専門学校	マイスター 技術者 産業専門士
デュアルシステムでの職業訓練	専門労働者、熟練工 産業取引事務員 (Industriekaufmann) 銀行員
無し	速成訓練を受けた労働者 未熟練労働者

図表 3-1、3-2 出所：吉川(1998)pp.144-145 を一部修正。

本稿は、職業能力評価制度の概要を端的に把握することを目的として、第1節ではドイツの資格制度全体を概観した上で、能力評価の根幹を成す「職業訓練資格制度」を確認する。

¹ BIBB (2011a) p.15.

² 吉川 (1998) pp.142-146.

³ Allais (2010)p.23.

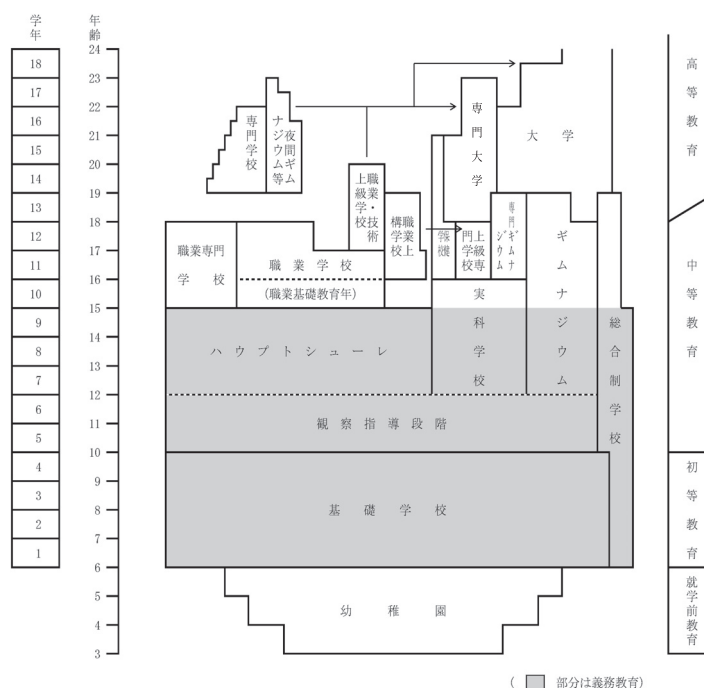
また、ドイツ特有の職業訓練資格として名高い手工業マイスターを事例として認定までの仕組みを紹介する。第2節では、能力評価に関する労働市場の状況を紹介し、最後に「ドイツ資格枠組み(DQR)」の整備状況と今後の展望について述べる。

第1節 能力評価制度の概要

1. ドイツの資格制度の概観

職業教育訓練研究機構(BIBB)がOECDと共同で2003年に発表した「ドイツ資格制度の役割」と題する報告書では、義務教育以降に得られる資格を、(1)大学入学資格、(2)デュアルシステム職業訓練資格、(3)フルタイム職業訓練校による資格、(4)高等教育機関による資格、(5)継続職業訓練資格、(6)非公式学習の認定、の6つに大別している⁴。ここでは、その6つの資格制度を概観する際の参考として、ドイツの教育制度を先に示しておく(図表3-3)。

図表 3-3 ドイツの教育制度



出所：文部科学省(2011)。

(1) 大学入学資格

大学入学資格(アビトゥーア)は、ギムナジウム、専門ギムナジウム、総合制学校のいずれかにおいて2年もしくは3年以上(州による)の学習課程を修了後、最終試験に合格すれば取得できる。大学入学資格取得者は大学等の高等教育に進む権利を有する。このほか夜間学校

⁴ OECD/BIBB (2003) pp.2-6.

などで必要な学習課程を修了した19歳以上の職業訓練資格の保有者、もしくは私立学校や通信学習などの修了者も大学入学資格を取得できる可能性がある。試験は筆記試験と口頭試験から成り、不合格の場合は1年後の再受験が可能である。

(2) デュアルシステム職業訓練資格

ドイツで最も人気が高い資格で、約350の公認訓練職種がある。企業での実践訓練(2/3)とパートタイムの職業学校での学習(1/3)を並行して行う二元的(デュアル)職業訓練を修了後、最終試験に合格することで取得できる。義務教育を修了した若者や大学入学資格を取得した若者などを対象としている。この資格は、労働市場に入るための重要な要件となっており、継続職業訓練やさらに上の専門学校等に進むための重要な前提資格ともなっている。職業訓練への参加は自由だが、実際には訓練を提供する企業の訓練生求人基準が参加の可否に重要な要素を占めている。訓練内容は法律で規定されており、期間は職種や受講生の保有する資格によって2年～3年半となっている。最終試験は、訓練分野の理論と実習に関する筆記試験と口頭試験から成り、管轄の会議所が実施する。なお、すでに当該の職業分野で雇用されており、規定された訓練期間の2倍の職業経験を有する者は、訓練への参加が免除され、最終試験のみを受験することができる。

(3) フルタイム職業訓練校による資格

後期中等教育における全日制の職業校では、幅広い分野の資格を得ることができる。生徒は、1年～3年のコースを修了し、最終試験に合格すれば学校の修了資格と当該職業資格を取得することができる。義務教育修了者や大学入学資格者を対象としている。また、職業・技術上級学校などでは一般教育コースもあり、専門大学あるいは大学への入学準備を目的としている。より職業を中心に据えた訓練プログラムと継続的な一般教育の双方を修了することが可能で、資格のダブル取得も可能である。なお、高等教育へ進むための資格は、デュアルシステムによる職業訓練資格を持つ若者も一定の要件を満たせば取得が可能である。

(4) 高等教育機関による資格

大学と専門大学で取得することができる。大学は、卒業後に独立した学術活動や責任ある立場の職業人に必要な知識、技能、手法を身につけさせることを目的としている。専門大学でも、学生が将来的に責任ある立場に就くことを目的としている。高等教育機関で得られる資格は、規定に沿って定められたコースを修了し、様々な科目の試験に合格し、筆記と口頭による最終試験に合格することで取得できる。ドイツの大学と専門大学には合わせて約1,500のコースがある。

(5) 継続職業訓練資格

公的な継続職業訓練資格は、主に管轄の職能団体(例：商工会議所、手工業会議所等)によって管理される。マイスター資格(手工業もしくは工業分野)と専門士(Fachwirt)⁵資格の2つがあり、2002年時点で約200職種(うちマイスター資格が167職種)がある。このほか非公式の継続職業訓練資格は、職業訓練校、会議所、個人レベルも含めて約2,600ほど存在する。

(6) 非公式学習の認定

(1)から(5)までの資格は、全て最終試験に合格することが要件となっている。一方、非公式学習の認定は、原則として最終試験等の判定はない。非公式の学習として主に想定している「実際の職業経験」は、認定を受ければデュアルシステム職業訓練資格の最終試験の受験要件となったり、職業学校への入学要件やマイスター資格試験の受験要件となる可能性がある。

(7) 資格制度の特徴と関連機関

ドイツにおける資格制度の特徴として、(2)で述べた「デュアルシステム職業訓練資格」(初期職業訓練資格)を、国が人材能力開発政策の中心に据えていることが挙げられる。当該訓練資格に対しては国が責任を明確にし、資格取得にいたる訓練内容も含めて細部を規定している。また、多くの資格が当該資格を取得するための前提条件としており、事前の保有資格を求めているのに対して、デュアルシステムや全日制の職業訓練校で取得できる「初期職業訓練資格」だけが、義務教育修了のみを条件として公式に事前の保有資格を求めている。

この6つに大別できる複数の資格制度は、それぞれの組織・機関が管轄しており、資格制度の改革やその手続き方法も異なる。そのため職業教育訓練研究機構(BIBB)では、このように統一されていない資格制度の持つ多様性が、各資格の相互認定や透明性を完全に達成できない要因となっていると結論づけている。

以上、ドイツの資格制度の全体像を見てきたが、能力評価との大まかな相関関係図は、図表3-4のようにまとめることができる。図表が示す通り、ドイツには複数の教育資格とともに多数の職業訓練資格が存在し、それぞれに対応する職業ポストが相関連している。

⁵ 手工業のマイスターに相当する高い資格で、銀行、保険、商業、不動産、運輸、リース等の種類がある。

図表 3-4 資格レベル別に見た職業能力評価の対応関係

	入学資格	訓練進路	修了試験・取得資格の程度	民間企業と公務分野に対応する職業ポスト
高等教育	大学入学資格(アビトゥーア) ギムナジウム修了証	大学 専門大学 大学外での訓練 上級公務員準備勤務 デュアルシステム	専攻分野修了試験、上級公務員試験、国家試験 学位授与試験 企業内訓練修了証 上級公務員職試験 専門労働者・職人・補助員試験	高級公務員(準備勤務) 専門技術者(エンジニア等)、上級公務員 専門労働者(Sachbearbeiter)、中間管理職等 上級公務員、専門労働者等 上級公務員、職人・専門労働者・ 補助員等
	専門大学・専門指定大学入学 資格	上級公務員準備勤務 デュアルシステム 専門大学・総合制大学	上級公務員試験 補助員・助手職試験 学位授与試験	上級公務員 補助員・助手職 専門技術者(エンジニア)、上級公務員等
	専門学校入学資格	専門学校等	テヒニカー ^(註) 試験、中級公務員試験	テヒニカー、中級公務員
初中等教育	専門学校労働者資格	中級公務員準備勤務 専門学校	中級公務員試験 テヒニカー試験	中級公務員 テヒニカー
	中級資格(実科学校修了証)	特殊職業専門学校 専門上級学校 職業専門学校 公務職業教育 デュアルシステム	助手職等専門試験 専門大学入学資格 一部は 専門指定大学入学資格 中級公務員試験 専門労働者・職人・ 補助員試験	助手職等 労働者・一般職員・中級公務員 労働者・一般職員・中級公務員 中級公務員 専門労働者・職人・補助員・一般職員
	基幹学校修了証	職業専門学校 公務職業教育 デュアルシステム 職業学校(夜間)	中級資格(実科学校修了証) 下級公務員職試験 専門労働者・職人・補助員試験 なし	一般職員、場合により中級公務員 下級公務員 専門労働者・職人・補助員・一般職員 無訓練契約少年労働者(未熟練)
	全日制学校 就学義務終了 (修了証無し)	公務職業教育 デュアルシステム 職業学校(夜間)	下級公務員職試験 専門労働者・職人・補助員試験 なし	下級公務員 専門労働者・職人・補助員・一般職員 無訓練契約少年労働者(未熟練)

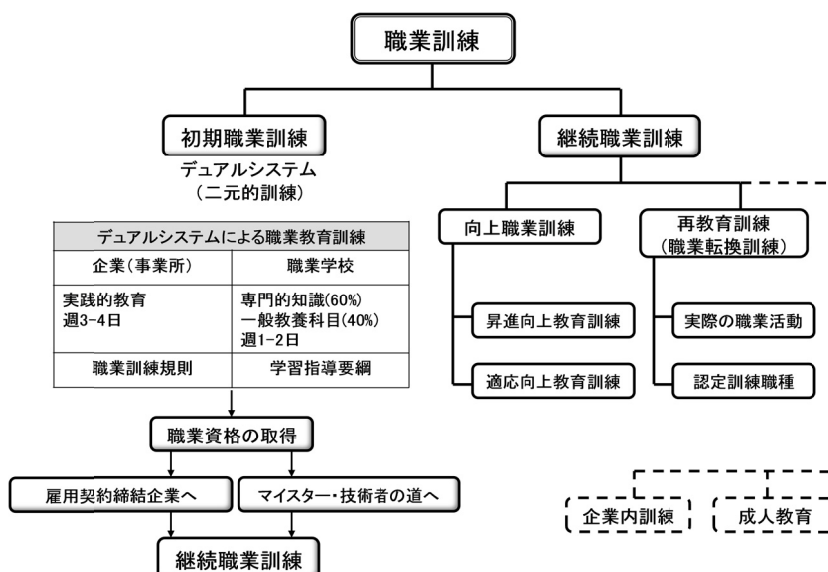
出所：寺田（2003）p. 35 を基に作成。

注：「テヒニカー (Techniker)」と「エンジニア (Ingenieur)」の違いは、テヒニカーが現場の実践訓練を中心とした職人的要素を色濃く残す技術者であるのに対して、エンジニアは基本的に大学の学士資格以上を取得した「学士技術者」を指す。

2. 職業訓練資格制度の構造

次にドイツの職業能力評価制度を理解する上で欠かせない「職業訓練資格」に焦点を当て、もう少し詳しく見ていく⁶。

図表 3-5 ドイツの職業訓練資格の取得構造



出所：BIBB（2011a）、JILPT 資料シリーズ No. 57（2009）を基に作成。

⁶ ドイツの職業訓練制度の詳細は、労働政策研究・研修機構（2009）『欧米諸国における公共職業訓練制度と実態』 pp.137-200 を参照のこと。

ドイツの職業訓練(Berufsbildung)は、主に義務教育を修了した若者を対象とする「初期職業訓練」と、初期職業訓練の修了者や社会人、求職者等を対象とする「継続職業訓練」の2つに大別することができる(図表 3-5)。

初期職業訓練の中核を成すのは「デュアルシステム(二元的制度)」である。デュアルシステムはすでに説明した通り、職業学校に通いながら、主に企業において実践的な職業訓練(2~3年半)を受ける制度である。企業での職場訓練を希望する若者は、職業学校の生徒でありながら企業と職業訓練契約を締結して訓練生手当を受け取る職業人としての一面も持つ。なお、企業での職業訓練は、新聞広告やインターネット、企業説明会などを通じて若者自身で確保する必要があるが、連邦雇用エージェンシー(BA)傘下の職業情報センター(BIZ)がその支援を行っている。

一方、継続職業訓練は、初期職業訓練修了者や社会人等を対象としている。さらなる職業能力の向上を目的とした「向上職業訓練(Fortbildung)」と、従来と異なる職種に就くために必要な職業能力を取得するための「再教育訓練(Berufliche Umschulung)」がある。企業内訓練や成人教育(生涯教育)も広い意味で継続職業訓練に含まれる。また、ドイツの伝統的な職業資格として名高い「マイスター資格」取得のための職業訓練も、継続職業訓練に含まれる。

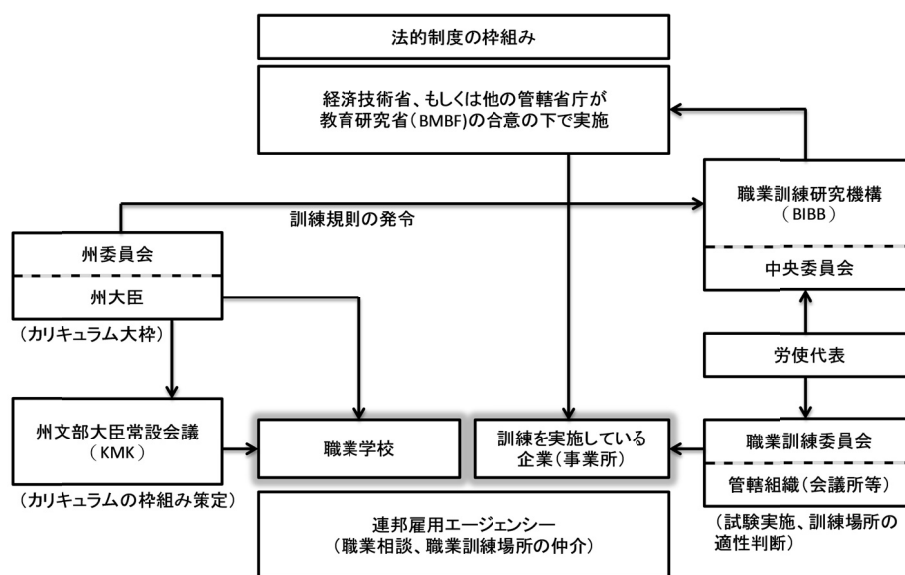
マイスター資格は2種類あり、一つは「手工業マイスター(Handwerksmeister)」、もう一つは「工業マイスター(Industriemeister)」である。前者が世界に知られる「マイスター」で、後者は工場等で監督者として働く専門訓練を受けた技能労働者を指す。多くの手工業マイスターは、資格を取得した後に初めて独立営業が許可され、その資格は徒弟の訓練指導者も兼ねていることから、社会的位置付けは高い。なお、中世から続く手工業マイスター制度は、今日ではその初期段階である徒弟修業部分がデュアルシステムと融合している。

(1) デュアル職業訓練資格の枠組み

継続職業訓練資格の枠組みは、手工業マイスター資格の認定事例で後述するため、ここではデュアル職業訓練資格の枠組みを取り上げる(図表 3-6)。

デュアル職業訓練は、連邦政府と16の州政府に権限が分配されている。職業学校の教育課程(カリキュラム)は、学校教育を管轄する州政府が策定する。州文部大臣常設会議(KMK)は、各州で異なる教育政策を調和させる重要な機能を持つ。学校教育以外の部分、つまり企業で行う職業訓練については、教育研究省(BMBF)の合意の下で経済技術省(BMWi)、もしくは他の管轄省庁が大枠を策定する。訓練内容の詳細については、職業教育訓練研究機構(BIBB)において、労使を含む主要な関係者で構成される委員会が策定する。なお、職業資格の認定試験は、各地の職能団体(商工会議所、手工業会議所等)が実施する。連邦雇用エージェンシーは、職業訓練希望者と訓練実施企業の仲介や相談支援を行う。

図表 3-6 デュアル職業訓練資格の枠組み



出所：Hippach-Schneider (2007).

(2) 関連法

職業訓練や資格認定に関する主要な法律は、1969年に制定された職業教育法(BBiG)や手工業法(HwO)である。このほかの関連法として、ドイツ基本法(GG)、職業教育促進法(BerBiFG)、事業所組織法(BetrVG)、少年労働保護法(JArbSchG)、教育・訓練者の適格に関する規則の適用(AEVO)、社会法典第3編(SGB III)、向上訓練支援法(AFBG)、遠隔地教育保護法(FernUSG)、職業訓練前の職業能力認定に関する指令(BAVBVO)、継続訓練布告における認定及び証明書(AZWV)などがある⁷。

(3) 政府の財政支援・規模等

初期職業訓練に対する国や州の関与割合と比較すると、継続教育訓練は比較的関与が低く規制も少ない。そのため職業訓練提供者も市場主導型で複数存在し、規制が厳しいマイスターのような公的職業資格につながる訓練は少数派である。

ドイツでは、2008年から2009年にかけて起きた世界金融危機によって、職業訓練の重要性が再度見直され、2010年には全企業の45%が職業訓練に対する何らかの資金提供を行っていた。また、継続職業訓練の約6割は企業が従業員に対して行う訓練で、個人が負担して行う継続教育訓練の割合の方が少ない⁸。

直近の公的財政の支出状況は、図表 3-7、図表 3-8 の通りとなっている。

⁷ BIBB (2011a) pp.32-40.

⁸ BIBB (2011a) p.31.

図表 3-7 職業訓練資格に関する公共機関(連邦、州、地方)の財政支出状況(2009年、2010年)

支出組織	支出額	
	2009	2010
公共機関(連邦、州、地方)		
デュアルシステムを実施する職業学校	31 億ユーロ	31 億ユーロ
全日制職業校	22.5 億ユーロ	22.7 億ユーロ
その他の職業訓練校(1年間の基礎的職業訓練、職業訓練前研修)	17.6 億ユーロ	18.1 億ユーロ
企業間職業訓練施設(ÜBS)	0.5 億ユーロ	0.4 億ユーロ
連邦雇用エージェンシー(BA)	40 億ユーロ	40 億ユーロ

図表 3-8 主要個別政策に対する財政支出状況

政策プログラム	管轄組織	支出額
継続職業訓練に関する支援	連邦雇用エージェンシー(BA)	21 億 8,140 万ユーロ
向上訓練支援法(AFBG)による支援(いわゆるマイスター訓練支援法 : Meister-Bafög による支援)	教育研究省(BMBF)	4 億 5,600 万ユーロ
中小企業における低資格労働者・中高年齢労働者のための職業継続訓練支援(WeGebAU)	連邦雇用エージェンシー(BA)	2 億 5,600 万ユーロ
移民の背景を持つ者に対する特定職種に関する言語訓練支援	労働社会省(BMAS)	4,200 万ユーロ
操業短縮時における継続職業訓練の受講者への助成(欧州社会基金 : ESF との共同出資)	連邦雇用エージェンシー(BA)	3,470 万ユーロ
高度有能者職業訓練(Begabtenförderung berufliche Bildung) 支援	教育研究省(BMBF)	2,800 万ユーロ
企業間職業訓練施設(ÜBS)の促進およびセンター設備の発展支援	経済技術省(BMWi)	2,450 万ユーロ

図表 3-7、3-8 出所 : BIBB(2011a).

ここから分かるようにドイツの職業訓練や技能向上支援に関する財源は様々である。主な資金提供者は、教育研究省(BMBF)、経済技術省(BMWi)、労働社会省(BMAS)、連邦雇用エージェンシー(BA)、州政府、EU、地域団体、商工会議所、労使団体、企業、民間団体、個人である。なお、図表 3-8 の個別政策について、以下の通り若干抜粋して説明する⁹ ;

・「向上訓練支援法による支援」は、向上職業訓練の受講者に対する支援で、主に手工業マイスターや同等の継続職業訓練資格の取得、及び個人起業の促進を目的としている。訓練受講費用、起業費用、生活費、育児費に対する助成支援や貸付が主な内容である。なお、2009年7月1日に向上訓練支援改正法が施行されたが、主な目的はドイツの高度技能人材不足対策としての女性、高齢者、定住外国人の労働市場への参入促進と若年労働者の職業技能の向上支援の強化である。

・「中小企業における低資格労働者・中高年齢労働者のための職業継続訓練支援」は、職業訓練を受講して資格を取得しようとする中小企業(従業員数 250人未満)の低資格労働者や 45歳以上の中高年齢労働者の受講料の助成を行うプログラムである。ただし、2011年12月31日までに職業訓練を開始する者が対象となる(社会法典第 3 編 417 条)。

・「操業短縮時における継続職業訓練受講者への助成」は、操業短縮期間中に継続職業訓練を受講する労働者に対して受講費用を助成するものである。助成範囲は対象者によって異なる。

⁹ BIBB (2011a)、厚生労働省 (2011)、JILPT (2009) を参照。

り、職業資格を有していない労働者は交通費や育児費を含む100%の費用が助成され、職業資格を有する労働者は費用の25～80%の範囲で助成される(社会法典第3編235c条)。

・「高度有能者職業訓練支援」は、特に成績優秀で十分に意欲のある若年労働者の中で、認定職業資格を既に取得している者に対する支援プログラムである。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、学位への移行費用などを助成するもので、週15時間以上の労働と並行して実施することが条件となっている。職業資格保有者の高等教育へのアクセス機会を創出することで、職業的進路と学術的進路の間の透過性を改善させることを目的としている。

・「企業間職業訓練施設の促進およびセンター設備の発展支援」は、訓練規則で定められた訓練内容を、中小企業が自社の設備では実施しきれない場合に訓練を補完するための企業間職業訓練施設(ÜBS)を利用するが、そうした施設への支援助成である。

(4) 評価対象(最新職種一覧)

ドイツには約3万の異なる職種が存在するが¹⁰、デュアルシステムで実施される公認訓練職種は、2010年時点で348職種¹¹ある。公認訓練職種には、伝統的な金属加工や電気関連等のブルーカラー職種のほか、情報技術やホテル、貿易などのホワイトカラー職種も多い。職業訓練生数の多い上位15職種は、以下の通りである(図表3-9)。

約350ある訓練職種のうち、上位15職種に約5割が集中しており、男性は自動車や機械、電気などの技能系職種が多く、女性は小売や事務などのホワイトカラー職種へ人気が高い。

なお、手工業マイスターの職種は、2003年の手工業法(HwO)の改正で41職種が独立開業にマイスター資格が必要とされた(図表3-10)。それ以前は計94種のマイスター資格があり、独立開業にはマイスター資格取得が必要とされていたが、この改正によって53職種は独立開業に際するマイスター資格取得義務が免除され、以後当該マイスター資格の取得は任意となっている¹²。

¹⁰ 小原(2011) p.293.

¹¹ BIBB(2011b) p.7. なお、約350の職種資格リストはBIBBサイトに掲載されている。

<http://www2.bibb.de/tools/aab/aabberufeliste.php> (2012年2月14日閲覧)。

¹² IFHandwerk プレスリリース(2003年12月18日付) Bundestag beschließt neue Handwerksordnung.

図表 3-9 職業訓練生数の多い訓練職種 上位 15 職種 (2009 年)

男性				女性			
順位	訓練職種	人数	% (注 1)	順位	訓練職種	人数	% (注 1)
1	自動車メカトロニクス工	64,318	6.8	1	小売系商業職	42,487	6.8
2	産業機械工	49,805	5.3	2	事務系商業職	41,638	6.6
3	電気設備工	34,949	3.7	3	医療助手	40,713	6.5
4	衛生・暖房・空調技術系 設備機械工	32,977	3.5	4	理容・美容師	34,253	5.5
5	小売系商業職 (注 2)	32,681	3.5	5	産業系商業職	33,189	5.3
6	調理師	28,487	3.0	6	販売職	30,704	4.9
7	金属加工工	27,773	2.9	7	歯科助手	30,294	4.8
8	メカトロニクス工	25,001	2.6	8	食品手工業専門販売職	29,147	4.6
9	工作機械工	22,923	2.4	9	オフィスコミュニケーション系商業職	27,785	4.4
10	情報技術者	22,542	2.4	10	ホテル専門職	22,305	3.6
11	卸売・貿易系 商業職	22,262	2.4	11	金融系商業職	20,703	3.3
12	塗装工	20,850	2.2	12	卸売・貿易系商業職	17,434	2.8
13	産業設備系電気設備工	20,455	2.2	13	税理士助手	12,906	2.1
14	倉庫物流管理者	20,300	2.2	14	弁護士助手	11,573	1.8
15	産業系商業職	19,564	2.1	15	行政助手	11,283	1.8
	合計	444,887	47.1		合計	406,414	64.8

出所：Statistisches Bundesamt, Statistisches Jahrbuch 2011.

注 1：全男性／全女性の職業訓練生における割合。

注 2：Kaufmann/-frau は全て「商業職」と訳した。

図表 3-10 独立開業に資格取得が義務づけられている 41 職種リスト (手工業職種 A)

1. 左官・コンクリート職人 (Maurer und Betonbauer)	22. ソケット製造業者 (Büchsenmacher)
2. 暖炉・暖房職人 (Ofen- und Luftheizungsbauer)	23. 板金工 (Klempner)
3. 大工 (Zimmerer)	24. 設備工・暖房装置製造業者 (Installateur und Heizungsbauer)
4. 屋根ふき職人 (Dachdecker)	25. 電気技術者 (Elektrotechniker)
5. 道路工事職人 (Straßenbauer)	26. 電気機械技師 (Elektromaschinenbauer)
6. 断熱・不凍・防音職人 (Wärme-, Kälte-, Schallschutzisolierer)	27. 家具職人 (Tischler)
7. ポンプ職人 (Brunnenbauer)	28. ボート・船製造業者 (Boots- und Schiffbauer)
8. 石工・石彫刻師 (Steinmetzen und Steinbildhauer)	29. ロープ作り職人 (Seiler)
9. 漆喰工 (Stukkateure)	30. パン職人 (Bäcker)
10. 塗装工 (Maler und Lackierer)	31. 製菓・ケーキ職人 (Konditoren)
11. 足場けた組み職人 (Gerüstbauer)	32. 食肉加工販売業者 (Fleischer)
12. 煙突掃除職人 (Schornsteinfeger)	33. 眼科光学機器専門家 (Augenoptiker)
13. 金属工 (Metallbauer)	34. 補聴器音響専門家 (Hörgeräteakustiker)
14. 外科用機械士 (Chirurgiemechaniker)	35. 整形外科技師 (Orthopädietechniker)
15. 車体・車両製造業者 (Karosserie- und Fahrzeugbauer)	36. 整形外科用靴職人 (Orthopädienschuhmacher)
16. 精密機械製造業者 (Feinmechaniker)	37. 歯科技工師 (Zahn techniker)
17. 二輪車機械士 (Zweiradmechaniker)	38. 理美容師 (Friseure)
18. 冷却装置製造業者 (Kälteanlagenbauer)	39. ガラス職人 (Glaser)
19. 情報技術者 (Informationstechniker)	40. ガラス吹き・ガラス機器製造業者 (Glasbläser und Glasapparatebauer)
20. 自動車技師 (Kraftfahrzeugtechniker)	41. 加硫工・タイヤ技術者 (Vulkanisierer und Reifenmechaniker)
21. 農業用機械技師 (Landmaschinenmechaniker)	

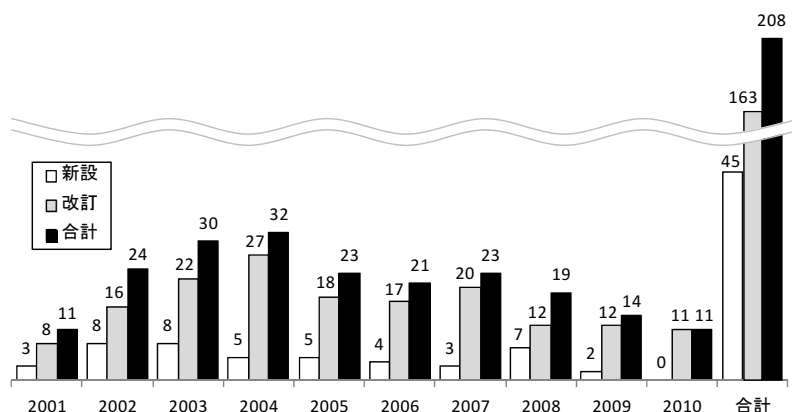
出所：HwO, Anlage A Verzeichnis der Gewerbe, die als zulassungspflichtige Handwerke betrieben werden können (§ 1 Abs. 2).

(5) 対象職種の改廃状況

デュアルシステムによる公認訓練資格職種の数に過去10年間でほとんど変化しておらず、2001-2010年にかけて350職種前後で安定している。実際2001年から2010年の期間に、公認職種数は345から348へと微増しただけである。

公認訓練資格職種は、技術の変化や産業界の要請に応じて、適宜訓練内容や職種の見直しを行っている。2001年から10年間で、163の訓練内容が改訂され45の職種が新設された(図表3-11)。

図表3-11 公認訓練資格職種の 신설・改訂状況(2001-2010年)



出所：BIBB (2011c).

3. 手工業マイスター資格の認定事例

ここでは、ドイツ特有の職業資格であるマイスター、特に「手工業マイスター」を中心に資格認定までの概要を説明する。

図表3-12 手工業マイスターと工業マイスター

	手工業マイスター	工業マイスター
資格の通用範囲	生涯通用	肩書は、企業に勤めて、企業内に当該ポジションがある限り通用
勤務先の規模	中小企業(最大従業員300人程度)	大企業(従業員300人以上)
身分	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
立場	全従業員の上司	担当範囲の上司
評価者(試験実施機関)	手工業会議所の試験委員会	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

出所：坂本(2006) p.135を一部修正。

(1) 試験内容

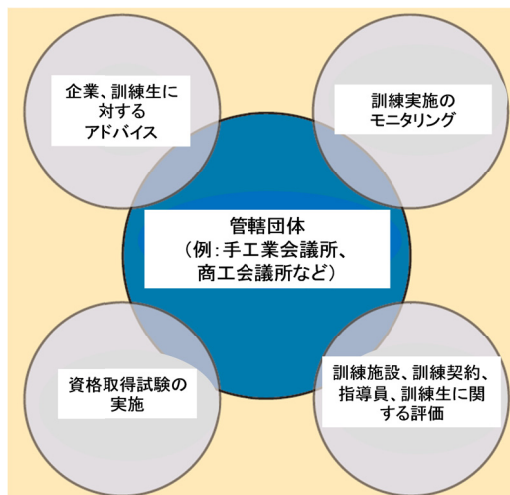
手工業マイスター試験は、各地の手工業会議所で行われる。受験資格があるのは、①専門学校(Fachschule)修了資格取得者、②職人証書(Gesellenbrief)取得者、③数年に渡る当該職種の職業経験者、のいずれかに該当する者である。

試験は一次から四次で構成される(図表 3-12)。一次の専門実技試験は、自作の課題作品(Meisterstück)を提出する。二次の専門理論試験は、主に自身が訓練を受けた職種分野の知識が問われる。三次は経営、商学、法学知識に関する試験で、具体的には、簿記、経理、原価計算、会社法、財務、市場立地条件、店舗開業条件、支払条件、広告、商法、民法、労働法、社会保障法、税法など幅広い分野について問われる。四次の職業教育学、労働教育学に関する試験は、主に後進を指導する能力があるかどうか問われる。一次および二次試験は、職種によって異なるが、三次および四次試験は全ての手工業分野のマイスター受験者に共通の試験内容となる。特に四次試験の内容は、職業訓練指導者の適性検査にも対応しており、工業界、商業界、その他の職業分野でも職業訓練生を教育するための前提条件となっている。合格するとマイスター証書(Meisterbrief)が授与される。

(2) 認定者(評価者)

手工業マイスターの認定は、各地の手工業会議所に設置されたマイスター試験委員会が行う。参考として、会議所の役割を図表 3-13 に示す。会議所の主な 4 つの役割の一つに「資格取得試験の実施」がある。

図表 3-13 会議所の役割



出所：BMBF (2003)。

認定は、各地の手工業会議所に設置されたマイスター試験委員会が行う。試験委員会は州政府が設置し、手工業会議所の提案に基づいて試験委員(及び代理人)を最長5年間の任期で指名する。試験委員は原則として満24歳以上の5人で構成され、委員長は対象職種の手工業従事者である必要はなく、加えて、試験対象職種の手工業従事者であってはならない。さらに、委員のうち2名は対象職種で少なくとも1年前から独立営業しているマイスター有資格者で、1名は現在当該職種に従事するマイスター受験経験者か有資格者、1名は経営、商業、法律、および職業教育の分野に精通した者(手工業者である必要はない)、で構成される(手工業法47、48条)。

(3) 試験が免除される場合(他の国家資格、民間職業資格、教育機関との関係で)

マイスター試験委員会は、受験者の申請によって、外国の教育修了に基づく試験免除に関する決定を行うことができる。このほか、受験者がすでに別の職種のマイスター試験に合格している場合、全職種共通試験である三次、四次試験が免除になる。その他の国家試験や公的試験に合格している場合も、それらの試験においてマイスター試験と同じ要件が設定されている場合は、申請により、マイスター試験委員会によって受験を免除され得る(手工業法46条)。

また、外国で取得した試験証書については、経済技術省(BMWi)が教育研究省(BMBF)と連邦議会の同意を受けて対応するドイツのマイスター試験の合格証書と同等とすることができる(手工業法50a条)。

(4) 試験費用

マイスター試験の開催にかかる費用は手工業会議所が負担する。受験者は決められた受験料を支払うが、ドイツでは地域毎に手工業が発達してきた歴史的経緯から、それぞれの手工業会議所で料金は異なる。例えばリューベック州の手工業会議所とシュトゥットガルト州の手工業会議所の受験費用を比較すると、以下のようになる(図表3-14)。

図表 3-14 マイスター受験料の例

リューベック手工業会議所	シュトゥットガルト手工業会議所
一次試験費用：340 ユーロ	一次試験費用：265 ユーロ
二次試験費用：340 ユーロ	二次試験費用：240 ユーロ
三次試験費用：243 ユーロ	三次試験費用：130 ユーロ
四次試験費用：243 ユーロ	四次試験費用：130 ユーロ

出所：リューベック手工業会議所、シュトゥットガルト手工業会議所ホームページ。

(5) 評価レベル

一次試験から四次試験の結果は、上記のいずれかの番号で評価される。そのため、実際に何点だったのか、また何%の正解率だったのか等は受験者には分からない。

図表 3-15 マイスターの試験(6段階評価)

1: 非常に優秀である (sehr gut) 2: 優秀である (gut) 3: 要求水準に達している (befriedigend) 4: 不足があるが要求水準に達している (ausreichend)	合格
5: 大きな不足があり要求を満たしていない (mangelhaft) 6: 全く要求水準を満たしていない (ungenügend)	不合格

出所: Gründler (2005).

マイスター証書 (Meisterbrief) には、当該者がどのような成績を得てマイスターになったかが記されていないため、全て1の優秀な成績で合格した場合でも、全て4でかろうじて合格した者も同列の「合格」となる。

なお、マイスター資格には、上級、中級、下級などのレベルは存在しないが、マイスター資格取得にいたる職業資格のレベルは、原則として「訓練生¹³」、「職人 (Geselle)」、「マイスター」の三段階に分けることができる。マイスターとしてその分野で長い実績と信頼を得た者の中には、地区ごとの同業者組合内の推薦によって「上級マイスター (Obermeister)」となり、組合会長を務める者もいる。

(6) 取得資格の蓄積・表示方法

試験に合格すると、マイスター試験合格書 (Meisterprüfungszeugnis) とマイスター証書 (Meisterbrief) が手工業会議所より発行される¹⁴。マイスター試験に合格すると、州によって異なるが専門大学等への入学資格が同時に得られる。その後、他の試験機関等の受験の際にマイスター証書の提示が必要な場合は、市役所にオリジナルとコピー持参し、該当受付窓口で手数料を支払えば、オリジナルのコピーである証明を受けることができる。

以上、ドイツ社会や他国で高い職業能力を持つと評価されている手工業マイスター資格を事例として資格認定の流れを見てきた。ドイツの職業能力評価は、「教育資格」や「職業資格」と強い関係がある。しかし、今日、グローバル化やEU域内の資格共通化の流れの中で、伝統的な資格取得と能力評価の在り方も変化を求められている。次の第2章では、そうした能力評価制度の現状についてみていく。

¹³ 徒弟制時代は「見習い (Lehrling)」と呼ばれていたが、現在は Azubi や Volontär とも表現される。

¹⁴ シュトゥットガルト商工会議所ホームページ

http://www.hwk-stuttgart.de/weiterbildung/meisterpruefung_8393.shtml (2012年1月11日閲覧)。

第2節 能力評価制度の現状

第2節では、保有資格が就業状況に与える影響や、労働市場における活用状況、欧州資格枠組み(EQF)に向けた国家単位の資格枠組み(DQR)の策定状況について概観する。

1. 能力評価の現状

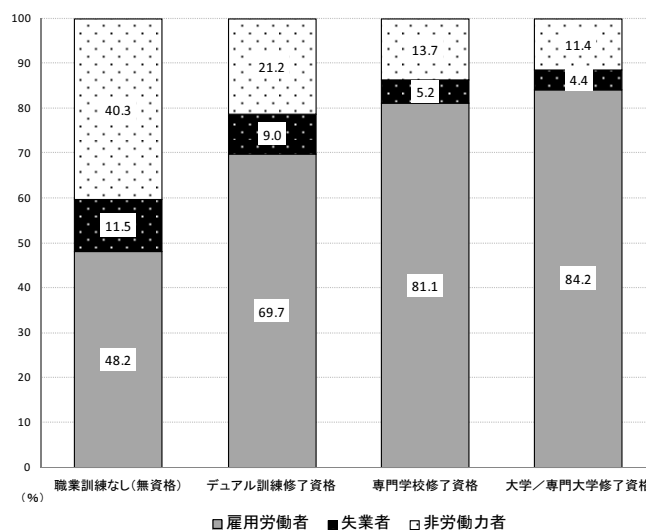
ドイツにおける人材需要の約3分の2は、デュアルシステムによる職業訓練資格者によってカバーされ、残り3分の1が大学および専門大学修了者、またはすでに職業経験がある求職者等で埋められる¹⁵。

ドイツでは、職業訓練資格の有無で失業率に大きな違いがある。1980年頃から職業訓練資格の無い若者が増加し、失業率が無資格の若者に偏った形で上昇し問題となった。

図表3-16を見ると、資格の保有水準が就労状況に大きく影響していることが明らかである。特に、無資格者は厳しい状況に直面しており、より上位の資格を取得することが、重要な意味を持つことがうかがえる。そのため若者の就業に向けた職業能力向上には職業訓練が欠かせないとされている¹⁶。

このように資格の有無が失業率に大きな影響を及ぼしていることは、言い換えれば資格に対する企業の能力評価の仕組みが機能していることを意味している。実際にデュアルシステムによる職業訓練は、若者、企業双方に参加義務が課せられていないにもかかわらず、若者の過半数が訓練に参加し、訓練費用の多くは企業が自主的に負担している¹⁷。

図表 3-16 教育/職業資格水準別の就労状況(25-64歳)(2004)



出所：IAB (2010)。

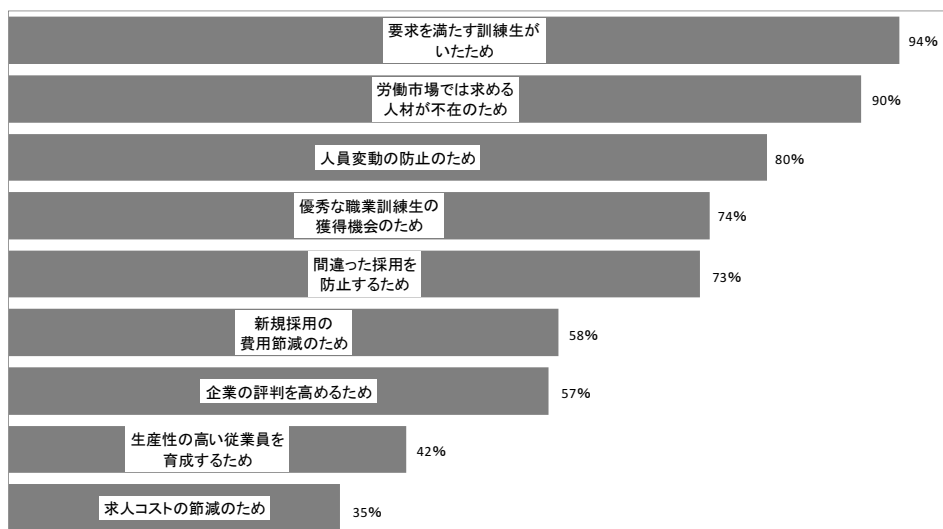
注：非労働力者とは、収入を伴う就労をしていない者（休業者と完全失業者を除く）。

¹⁵ OVTA (2003) p.196.

¹⁶ IAB (2010) p.15.

¹⁷ 拙稿「独の職業訓練、ミスマッチ防ぐーゼミナール(5)悪化する世界の若年雇用『日本経済新聞 2012年1月25日付朝刊』。

図表 3-17 企業が職業訓練を提供する理由 (M. A.)



出所：BMBF (2003)。

職業訓練を経て企業に採用される率は57%¹⁸で、職業訓練修了資格は就業に大きな役割を果たしている。

2010年には、企業の約45%が職業訓練の費用を提供しており、大企業ほど訓練を提供している企業の割合が高かった¹⁹。企業が自主的に訓練を負担している主な理由としては、「要件を満たす訓練生がいたため(94%)」、「労働市場では求める人材が不在のため(90%)」などが挙げられる(図表 3-17)。

デュアルシステムは職種毎に訓練内容や試験内容が関連法で定められており、全国どこの企業(事業所)で訓練を受けても、取得した職種資格の品質の同一性が保証されている。そのためデュアルシステムによる職業訓練資格の取得を希望する若者は多い。2009年は、前期中等教育修了資格者の78%(前年80%)、大学・専門大学入学資格者の43%(前年44%)が同訓練への参加を希望していた²⁰。

2. 制度の浸透状況と普及に向けた取り組み

職業訓練資格の取得と能力評価の普及に力を入れているのは、主に同枠組みの策定に参加している連邦政府、州政府、労使、商工会議所等である。ドイツの職業訓練は、企業が自主的に費用を負担することから、政府にとっては低予算で実施できるという利点がある。また、訓練資格職種や訓練内容の見直しを関係者全体で行い、実際の企業現場で訓練を行うため、労働市場の要請に沿った訓練が可能となっているのが強みである。訓練や試験の内容が法律で規定されていることから、ドイツ国内のどこで受講しても最終的に同質のレベルの資格が

¹⁸ BIBB (2011b) p.8.

¹⁹ BIBB (2011a) p.31.

²⁰ BIBB (2011b) p.12.

修得でき、訓練や取得資格の質が担保されている点も、全国的な職業訓練の浸透に寄与している。

政府の具体的な取り組みとしては、デュアル職業訓練希望者のために、企業における職業訓練の場を確保するための協定を企業と締結していることが挙げられる。経済技術省(BMWi)、教育研究省(BMBF)及び労働社会省(BMAS)の三省は、職業訓練生のためのポストを増大するため、2004年に主要経営者団体のBDA(ドイツ経営者団体連合会)、BDI(ドイツ経営者連盟)、DIHK(ドイツ商工会議所)、ZDH(ドイツ手工業中央連盟)、BFB(ドイツ自由業連盟)と「職業教育訓練協定(Ausbildungspakts)」を締結し、3年間で毎年3万人分の職業教育訓練の場を新たに創出することを決めた。その後、2007年には同協定を3年間延長し、2010年にはさらに2014年までの4年間延長し、毎年6万人分の職業教育訓練ポストを新たに創出することで合意がなされた²¹。2005年から2010年にかけての職業訓練契約締結の需給推移は図表3-18が示す通り、ほぼ安定している。

教育／職業資格別の労働者の継続職業訓練への参加率は図表3-19の通りとなっており、2005年から2008年の推移をみると微増傾向にあり、特に大学卒業者の平均参加率の上昇幅が大きくなっている。また、全体的に女性の参加率の増加も顕著である。

業種別の継続訓練参加者数と資格取得率は図表3-20の通りで、商工業分野の継続訓練への人気が集中しており、合格率も他の業種と比較してやや低いことが分かる。

なお、2011年時点の継続訓練提供機関の内訳は、民間33%、非営利15%、地域の成人教育センター14%、経済産業団体12%、社会関係団体(教会、政党、労使、地域団体、財団等)12%、専門大学(Fachhochschule)を含む職業学校や高等教育機関10%、その他5%となっている²²。

図表 3-18 職業訓練契約の需給推移(2005-2010年)

年	新規職業訓練契約締結数	空席訓練ポスト	契約不成立	訓練ポスト提供数	訓練希望者数	充足率
2005	550,180	12,636	40,504	562,816	590,684	95.3%
2006	576,153	15,401	49,487	591,554	625,640	94.6%
2007	625,885	18,359	32,660	644,244	658,545	97.8%
2008	616,342	19,507	14,515	635,849	630,857	100.8%
2009	564,307	17,255	15,608	581,562	579,987	100.3%
2010	560,073	19,605	12,255	579,678	572,328	101.3%

出所：BIBB(2011a)。

²¹ BMAS プレスリリース (2010年10月26日付)、
<http://www.bmas.de/DE/Service/Presse/Pressemitteilungen/ausbildungspakt.html>、MHLW (2011)。

²² BIBB (2011a) pp.61-65。

図表 3-19 労働者の教育/職業資格別、性別の継続職業訓練参加率の推移 (%)

		2005	2006	2007	2008
OJT 訓練修了者	男性	8.0	8.8	8.8	9.0
	女性	8.8	10.4	9.9	11.4
	合計	8.4	9.6	9.3	10.2
デュアルシステム訓練修了資格	男性	13.6	13.7	14.7	15.5
	女性	14.0	14.5	16.1	16.7
	合計	13.8	14.1	15.4	16.1
全日制職業学校修了資格	男性	21.2	22.0	23.1	27.0
	女性	25.9	27.4	28.9	32.5
	合計	24.0	25.3	26.9	30.8
専門学校修了資格	男性	26.7	26.4	29.2	29.9
	女性	34.2	35.2	38.5	39.1
	合計	29.5	29.8	32.9	33.5
大学/専門大学修了資格	男性	32.6	33.0	35.0	36.1
	女性	37.1	37.5	38.4	39.9
	合計	34.4	34.8	36.4	37.7
職業訓練なし(無資格)	男性	6.7	6.4	6.5	6.7
	女性	5.6	6.1	5.8	6.3
	合計	6.2	6.2	6.2	6.5

出所：BIBB(2011b).

図表 3-20 業種別の継続職業訓練参加者および合格率 (%)

	訓練参加者数	試験合格者数	合格率
商工業	61,734	42,348	69
手工業	36,113	34,131	95
公共	1,978	1,814	92
農業	1,659	1,361	82
他の専門分野	4,643	4,131	89
その他	214	165	77
全体	106,341	83,950	79

出所：BIBB(2011b).

ほかにも、若年者の中長期にわたるエンプロイアビリティ(雇用され得る能力=職業能力)を一層強化するため、教育研究省(BMBF)は、労働組合、使用者団体、産業・経済界、専門家、州行政者らのハイレベル代表とともに、2006年春から「職業教育に関するイノベーションサークル(IKBB)」、および「継続教育に関するイノベーションサークル(IKWB)」という2つのタスクフォースを創設し、学校から職業への移行、継続職業教育、生涯教育の促進と全体の底上げ、職業訓練と高等教育機関(例：大学)の間の連携強化に向けた職業訓練制度の改革を行っている。

IKBBは2007年に「職業教育改革のための10のガイドライン」を作成して現状課題の把

握を行い、IKWBは2008年に「ドイツにおける生涯教育の戦略に関する報告書」を出版し、25～64歳の生涯教育参加率を2015年までに80%まで増やし、継続職業訓練への参加率を43%から50%へ、また低技能労働者の参加を28%から40%に増やすという政策目標を提示した²³。その上で、2008年1月から新たに「資格のイノベーション」を立ち上げ、州、企業、労使とともに若年者を対象としたキャリアや人生設計のための一般教育、高等教育、職業教育の分野における「訓練と資格」の取得機会の拡大を図っている。これを受けて、教育研究省(BMBF)は2008年に具体的な実施に向けて「職業資格の展望(Perspektive Berufsabschluss)」イニシアチブを開始し、その下で「地域における移行管理(Regionale Übergangsmanagement)」と「資格志向の測定基準によるセカンドチャンス訓練(Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung)」の2つの政策プログラムを実施している。前者のプログラムは、55地域で若年者に対する様々な学校から職業教育への移行支援が実施されており、後者は、特に低技能の労働者に対するセカンドチャンスとしての職業訓練と、資格の取得支援に関する42のプロジェクトが実施されている。これらは2013年までの時限政策で、教育研究省(BMBF)と欧州社会基金(ESF)から計6,700万ユーロが助成されている²⁴。

3. DQR 策定状況と国際共通化の流れ

ドイツの職業能力評価制度は、近年大きな国際化の波に晒されている。欧州各国の「教育修了資格」を共通化し、相互認証を簡易化しようとする「ECTS(ヨーロッパ単位互換制度)」や「ECVET(欧州職業教育訓練単位制度)」の取り組みに続き、「職業資格」も欧州各国で共通化や相互認定を促進する動きがある。このような流れの一つとして、「欧州資格枠組み(EQF)」に基づく「ドイツ資格枠組み(DQR)」策定の動きがある。

「ドイツ資格枠組み(Deutscher Qualifikationsrahmen)」は、ドイツ語の頭文字をとり、DQRと呼ばれている。2006年10月に教育研究省(BMBF)と州文部大臣常設会議(KMK)がDQRの策定に着手することで合意し、教育関係者、職業訓練関係者、労使、専門家などで構成されるワーキンググループ(AK DQR)が2007年に発足。現在、8段階に分類された欧州資格枠組み(EQF)に基づき、ドイツ資格枠組み(DQR)を策定中である。欧州資格枠組み(EQF)は、欧州諸国で、「資格」のより良い比較可能性を提供しようとするもので8段階の水準に分かれている。これにより、労働者や職業訓練生の資格や能力が各国で比較しやすくなり、使用者や各関係者、組織の詳細な理解が可能になる。ドイツにおいても国内の既存の資格を全てEQF/DQRで水準が参照可能となることを目指している。

2009年2月に、最初のDQRのドラフト案が発表され、その後2010年夏に評価を行い、DQRの枠組みがほぼ決定した。しかし、これは法的拘束力を持たず、ドイツの既存の資

²³ BIBB (2011a) p.16.

²⁴ BMBF ホームページ <http://www.perspektive-berufsabschluss.de/> (2012年1月11日閲覧)。

格・能力評価制度において、EQF レベルへの達成が自動的に次の段階へのアクセス権を与えるものとはなっていない。現段階では、非公式の教育・訓練による技能習得をどのように判断するかも未定の状態である。関係者は、近隣諸国の国家資格枠組みの策定状況の調査や意見交換を行い、近く公式教育に加えて非公式教育を網羅する形で、DQR による資格枠組み最終案を提出する予定となっている²⁵。現段階で公式に発表されている DQR の枠組み案の判断指標は以下の図表 3-21 の通りである。

図表 3-21 ドイツ資格枠組み(DQR)の8段階のレベルと判断指標

レベル 1: 単純で定型的な構成の学習分野または作業分野において、簡単な要求を満たす能力がある。指示の下で課題を遂行する。			
専門的能力		個人的能力	
知識	技能	社会性	自律性
基本的な一般知識がある。学習／作業分野の初歩的な知識がある。	簡単な課題を所定の規則に基づいて遂行し、その結果を評価するための認知的・実用的技能を備える。基本的な関連付けを行う。	他者と共に学習または作業をする。口頭および文書で情報を提供し、交換する。	指示の下で学習／作業する。自己の行動と他者の行動を評価し、学習アドバイスを受け入れる。
レベル 2: 単純で定型的な構成の学習分野または作業分野において、基礎的な要求を専門的に満たす能力がある。主に指示の下で課題を遂行する。			
専門的能力		個人的能力	
知識	技能	社会性	自律性
基本的な一般知識がある。学習／作業分野の基礎的な一般知識および基礎的な専門知識がある。	学習／作業分野の課題を遂行するための基礎となる認知的・実用的技能を備え、その結果を所定の基準に基づいて評価し、関連付けを行う。	集団の中で協力する。一般的な意見や批判を受け入れ、表明する。口頭および文書によるコミュニケーションで、状況に応じた適切な行動および対応を取る。	既知の定型的な状況の中で、主に指示の下で責任感を持って学習／作業を行う。自己の行動と他者の行動を評価する。所定の学習支援措置を利用し、学習アドバイスを求める。
レベル 3: 単純ではあるが一部は非定型的な構成の学習分野または職業活動分野において、専門的な要求を自律的に満たす能力がある。			
専門的能力		個人的能力	
知識	技能	社会性	自律性
学習分野／職業活動分野の詳細な一般知識または詳細な専門知識がある。	学習分野／職業活動分野の専門的課題を計画し、処理するための多様な認知的・実用的技能を備える。主に所定の基準に基づいて結果を評価し、簡単な知識移転を行う。	集団の中で協力し、単発的な支援を提供する。学習／作業環境を協力して整え、プロセスを構築し、結果を相手に応じた表現で示す。	精通しない状況の中でも、自主的に責任感を持って学習／作業を行う。自己の行動と他者の行動を評価する。学習アドバイスを求め、様々な学習支援措置を選択する。

²⁵ BMBF/KMK DQR ポータルサイト <http://www.deutscherqualifikationsrahmen.de/> (2011年9月5日閲覧)。

レベル 4： 総合的で変化のある学習分野または職業活動分野において、専門的課題を自律的に計画し、処理する能力がある。			
専門的能力		個人的能力	
知識	技能	社会性	自律性
学習分野／職業活動分野の深い一般知識または専門理論の知識がある。	自律的な課題の処理と問題の解決、作業プロセスと作業結果の評価を、代替行為の可能性と隣接分野との相互作用を考慮した上で行うことを可能とする、幅広く多様な認知的・実用的技能を備える。知識移転を行う。	集団での作業を協力して進め、集団の学習／作業環境を協力して整え、持続的な支援を提供する。プロセスと結果の理由を説明する。事情に関して総合的にコミュニケーションを取る。	自己の学習／作業目標を設定し、その目標を再吟味(リフレクション)し、実現し、その責任を負う。

レベル 5： 複雑で専門的な変化のある学習分野または職業活動分野において、総合的な専門的課題を自律的に計画し、処理する能力がある。			
専門的能力		個人的能力	
知識	技能	社会性	自律性
学習分野の総合的な専門知識または職業活動分野の総合的な職業知識がある。これには専門理論の深い知識も含まれる。学習分野または職業活動分野の範囲と境界を熟知している。	非常に幅広く多様な、専門的な認知的・実用的技能を備える。作業プロセスを総合的に計画し、代替行為の可能性と隣接分野との相互作用を総合的に考慮した上で作業プロセスを評価する。包括的な知識移転を行う。	作業プロセスを(異質性の高い集団内でも)協同して計画し、構築し、他者を指導し、根拠ある学習アドバイスによって支援する。複数の専門に関わる複雑な事情であっても体系的に、目的に応じ、相手に応じて適切に表現する。相手の関心と需要を予見して考慮する。	自己および他者の設定した学習／作業目標を再吟味(リフレクション)し、評価し、自己管理の下で追求し、その責任を負う。チーム内の作業プロセスに対する責任を負う。

レベル 6： 科学的専門領域の各分野または職業活動分野において、総合的な専門的課題および問題について計画し、処理し、評価する能力、ならびにプロセスを自己責任で管理する能力がある。レベル 6 の要求を構成する内容は、複雑性と頻繁な変化を特徴とする。(ドイツ大学修士資格枠組みのレベル 1 [学士レベル] に相当)			
専門的能力		個人的能力	
知識	技能	社会性	自律性
科学的基礎知識・専門の実地での応用、および主要な理論や手法の批判的理解を含む、幅広い総合的な知識または専門分野の最新の進歩を含む、幅広い総合的な職業知識がある。科学的専門領域または職業活動分野のさらなる進歩に関する知識がある。他分野とのインターフェースに関する知識がある。	複雑な問題を処理するために非常に幅広く多様な手法を、科学的専門領域において、その他の学習分野において、または職業活動分野において、用いることができる。要求が頻繁に変化する場合にも、新しい解決策を考案し、さまざまな基準を考慮した上で評価する。	専門家チーム内で責任を持って作業する、または集団や組織(企業、行政単位等)を、責任を持って率いる。他者の専門性の向上のために指導し、チーム内の問題を予見し、対処する。複雑で専門的な問題および解決策について、専門家に対して論拠を示して見解を述べ、専門家と共にさらなる進展を図る。	学習／作業プロセスに対する目標を定義し、再吟味(リフレクション)し、評価するとともに、学習／作業プロセスを自主的かつ持続的に構築する。

<p>レベル 7：科学的専門領域または戦略系の職業活動分野において、新しい複雑な課題および問題を処理する能力、ならびにプロセスを自己責任で管理する能力がある。レベル7の要求を構成する内容は、頻繁で予測不能な変化を特徴とする。(ドイツ大学修士資格枠組みのレベル2 [修士レベル] に相当)</p>			
専門的能力		個人的能力	
知識	技能	社会性	自律性
科学的専門領域における最先端の知見レベルの、総合的で詳細な専門的知識または戦略系の職業活動分野における総合的な職業知識がある。隣接分野の詳細な知識がある。	戦略上の問題も解決できるような高度に専門化された技能または構想・設計能力を、科学的専門領域において、または職業活動分野において、備えている。情報が不完全な場合にも、代替策を比較考量する。新しいアイデアや方法を開発し、適用し、様々な評価基準を考慮した上で評価する。	複雑な課題設定の枠内で、責任を持って集団または組織を率い、その作業結果の責任を負う。他者の専門性の向上を有効に促進する。専門的議論および専門分野の枠を超えた議論を行う。	応用面または研究面での新しい課題に対する目標を、起こり得る社会的、経済的および文化的影響を熟考した上で定義し、適切な手段を投入し、そのための知識を自主的に開拓する。

<p>レベル 8：科学的専門領域で研究により知見を得る能力、または職業活動分野で革新的な解決策および手法を開発する能力がある。レベル 8 の要求を構成する内容は、新種の不明瞭な問題状況の特徴とする。(ドイツ大学修士資格枠組みのレベル3 [博士レベル] に相当)</p>			
専門的能力		個人的能力	
知識	技能	社会性	自律性
研究分野における総合的、専門的、体系的な知識を持ち、専門分野の知識拡大に寄与する、または戦略系・革新系の職業活動分野における総合的な職業知識がある。隣接分野とのインターフェースに関する適切な知識がある。	研究、開発または革新の分野における新しい種類の問題を特定し、解決するための総合的で高度な技能を、高度な科学的専門領域において、または、職業活動分野において、備えている。革新的プロセスを(活動分野の枠を超える形でも)設計し、実施し、管理し、再吟味(リフレクション)し、評価する。新しいアイデアや方法を評価する。	複雑な課題または学際的課題に取り組む集団または組織を、責任を持って率い、そのような集団または組織の潜在的能力を活性化する。他者の専門性の向上を持続的かつ有効に促進する。国際的な文脈でも、専門分野の枠を超えた議論を行い、専門的議論において革新的な寄与をする。	応用面または研究面での新しい複雑な課題に対する目標を、起こり得る社会的、経済的および文化的影響を熟考した上で定義し、適切な手段を選択し、新しいアイデアやプロセスを開発する。

出所：BMBF/KMK DQR(2011)。

(1) DQR をめぐる議論状況と今後の流れ

職業教育訓練研究機構(BIBB)中央委員会は2011年6月、州文部大臣常設会議(KMK)の教育委員会によって提案された「大学入学資格(アビトゥーア)をレベル5に割り当てる」という提案について、「他の欧州諸国の事例をみると、レベル4に引き当てるのが適当であり、国内の職業訓練資格制度との整合性や、他の欧州諸国の資格との参照時に混乱を来さないためにも、レベル4が適当」との意見を述べている²⁶。また、欧州技能・職能・職業分類(ESCO²⁷)とDQRとの関連についての採択の中でも同様に、大学入学資格は、職業教育法

²⁶ BIBB プレスリリース (2011年6月29日付) <http://www.bibb.de/de/58023.htm>。

²⁷ 欧州技能・職能・職業分類(ESCO)は、数千以上ある職業に必要な技能、職能、資格を全てのEU言語(25言語)で記述した職業分類で欧州委員会が開発している。将来的に労働市場の教育関係機関や求職機関でのマッチングなどで利用されることを想定している。

／手工業法(BBiG/HwO)に基づく2年～3年半の職業訓練で得られる資格より上位のレベルに分類されるべきではないと主張し、現在も調整が続けられている。

このような議論の結果は、2012年第1四半期に報告書としてまとめられ、EUに提出される予定である。職業教育訓練研究機構(BIBB)は今後、職業教育と高等教育の融通性を一層加速させ、全ての関係者の同意を得ながら各レベルへの資格分類や国内法化に取り組み、欧州資格枠組み(EQF)策定に関する欧州議会と欧州理事会の勧告(2008年4月)に従って、能力評価基準の順守を監視する委員会や調停機関を国内に設置する予定である²⁸。

(2) DQRの限界

今後2012年までに全ての資格、証明書、ユーロパス書類に、欧州資格枠組み(EQF)に基づくドイツ資格枠組み(DQR)のレベルを表示することを目標に、現在ドイツ資格枠組みワーキンググループ(AK DQR)で準備が進められている。

ただ、DQRはあくまでEQFに基づく8段階に対応するための、「資格」や「能力」の明確化(欧州他国との比較可能性、透明性)に重点が置かれているため、個々の教育・職業キャリアを描き出すことは目的としていない。そのため、個々の教育・訓練キャリアを表示するツールとしては、別途「プロフィールパス(ProfilPASS)」や国外での能力評価指標として使われる「ユーロパス(Europass)」といったツールを使用することになる。また、「DQR＝資格・証明の認定」ではないため、既存の資格や証明制度の認定に特に影響はなく、その意味でキャリアラダーを構成するわけではない。そのため、資格への参入権の付与は、あくまで関係機関の管轄のままということになる。DQRはまた、関連する団体協約賃金契約や法律面にも影響を及ぼさない。また、DQRは、ECTS(ヨーロッパ単位互換制度)やECVET(欧州職業教育訓練単位制度)と将来的な連携を視野に入れているものの、現在までのところ完全な互換性はない。

以上の点から、DQRによる能力評価が示す効力は限定的なものとなっている。

(3) 非公式の訓練分野に関する能力評価制度

ここ5、6年の新しい傾向として、非公式の教育・訓練を含む幅広い継続職業訓練の履歴や資格の蓄積をまとめて表示することで能力評価につなげようとする動きが見られる。

2006年には「プロフィールパス(ProfilPASS)」が、非公式に習得した資格や能力の社会的認知の促進を含む全ての訓練による能力取得に関する自己診断のツールとしてドイツ全域で導入された。後述する「ユーロパス」との違いは、ユーロパスが公式・非公式を問わず記述ができるのに対して、プロフィールパスは、非公式に取得された能力をシステムチックに記述できるようにデザインされている。

²⁸ BIBB プレスリリース (2011年3月10日付) Gemeinsame Stellungnahme des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 2011.

また、「資格パス(Qualifizierungspass)²⁹」は、従業員のための“セカンドチャンス”資格の制度で、職業教育訓練研究機構(BIBB)が1997年から2001年にかけて行った一連の政策的試みの中で導入された制度である。資格はないが、経験豊かな労働者に彼らの知識と技能—公式・非公式両方の訓練などで習得した資格や経験をひとつにまとめて示すことで、社会人がセカンドチャンスに活用できるようデザインされている³⁰。

(4) ユーロパス

国外での技能取得時に有効的に機能しているのは「ユーロパス」である。2011年に職業教育訓練研究機構(BIBB)が行った調査報告³¹によると、回答者の29%が「ユーロパス・モビリティ」を利用し、23%が職場から出された証明書を利用していた。

ユーロパス履歴書のサンプル(ドイツ語版)

Europass Lebenslauf

Angaben zur Person

Nachname(n) / Vorname(n) **MUSTER, Karola**

Adresse **Musterstraße 2
D-50187 Köln (Deutschland)**

Telefon **(+49-XXX) XXX XX XX** Mobil **(+49-XXX) XXX XX XX**

Fax **(+49-XXX) XXX XX XX**

E-Mail **muster@XXX.de**

Staatsangehörigkeit **Deutsch**

Geburtsdatum **02 April 1969**

Gewünschte Beschäftigung / Gewünschtes Berufsfeld **Versicherungsberaterin - International Accounting Standards (IAS)**

Berufserfahrung

Zeitraum **August 2000 →**

Beruf oder Funktion **Spezialistin für International Accounting Standards (IAS)**

Wichtigste Tätigkeiten und **- Umsetzung neuer und bestehender Standards in die Rechnungslegung**

出所：Cedefop ホームページ。

ユーロパス語学能力のサンプル(ドイツ語版)

Europass-Sprachenpass

Bestandteil des vom Europarat entwickelten Europäischen Sprachenportfolios

NACHNAME(N) VORNAME(N) **MUSTER, Sonja**

Geburtsdatum (*)

Muttersprache(n) **Deutsch**

Sonstige Sprache(n) **Englisch Französisch**

EWÄUSCH

Selbstbeurteilung der Sprachkenntnisse ()**

Verstehen		Sprechen		Schreiben	
Hören	Lesen	An Gesprächen teilnehmen	Zusammenhängendes Sprechen	Sprechen	Schreiben
C1	Kompetente Sprachverwendung	C1	Kompetente Sprachverwendung	B2	Selbstständige Sprachverwendung
		B2	Selbstständige Sprachverwendung	B2	Selbstständige Sprachverwendung

Diplom(e) oder Zertifikat(e)(*)

Bezeichnung des (der) Diplom(e)s oder Zertifikat(e)s	Ausstellende Stelle	Datum	Europ. Kompetenzstufe (**)
English Proficiency Certificate	London Chamber of Commerce	31/08/1999	-

Sprachliche Erfahrung(en) (*)

Beschreibung	Von	Bis
Aufenthalt als Au-Pair bei einer englischen Familie in London verbunden mit der Teilnahme an einem Sprachkurs vor Ort	01/09/1998	28/08/1999
Praktikum bei der BBC London, Kulturredaktion	02/07/2001	31/08/2001

「ユーロパス(Europass : 欧州共通履歴書)」は、欧州域内での就業、学習のための地域間移動に際し各個人のスキルやコンピテンス(能力)を適切に伝達するための5つの文書からなる制度である。全欧州で非常に活用されており、将来的には EQF / DQR を反映することになっている。5つの文書は、欧州内で共通の技能と資格の証明書で、①ユーロパス履歴書、②ユーロパス語学能力、③ユーロパス職業訓練資格書類、④ユーロパス教育学位書類、⑤ユーロパス・モビリティ(他の欧州諸国での教育・訓練履歴を証明する書類)の5つの文書で構成されている。なおユーロパスの各書式は各国語によるオンラインでのダウンロードと記入が可能である。

²⁹ ドイツでは、1974年に全国統一的な社会的な能力評価制度を導入しようとして「資格パス」という同名の政策があったが、結局社会的に普及しなかった。

³⁰ BIBB (2011a)、OECD (2005)、Hippach-Schneider/Krause/Woll (2007) 参照。

³¹ Friedrich/Körbel (2011) p.14.

ユーロパスは2005年のサイト開始以来、2012年1月時点で約4,610万件のアクセスがあり、3,815万件の文書がダウンロードされ、1,731万件のユーロパス履歴書がオンラインで記入完成されている³²。

おわりに

以上見てきたように、ドイツでは、教育修了資格とともにデュアルシステムやマイスターなどに代表される独自の職業教育訓練資格制度が、能力評価と連結している。この背景には、資格取得にいたる訓練内容や試験内容を、政労使を含む関係者全員の合意のもとに構築していることや、時代の要請に応じて適宜、訓練職種の見直しや訓練内容の変更を実施していることが挙げられる。

このような関連政策の策定にあたって、利害関係者との調整を行い合意形成に中心的な役割を果たしているのが教育研究省(BMBF)所管の職業教育訓練研究機構(BIBB)である。

資格と能力評価の分野に関しては、関連する行政だけでも、教育研究省(BMBF)、経済技術省(BMWi)、労働社会省(BMAS)、連邦雇用エージェンシー(BA)、州政府、地方自治体政府など複数の管轄組織が関与しており、中央政府と地方政府の役割分担など複雑に絡み合っている。こうした現状の中で、BIBBは全ての関係者をとりまとめ、意見の収集、政策の実施に大きな力を発揮している。日本でも今後、職業資格等による包括的な能力評価制度の導入を検討する際には、当該職種の業界関係者や労使が適切に関与して合意形成を行うために要となる、BIBBのような組織の存在が重要になるのではないだろうか。

また、現在ドイツではEUとの関係で、国内の職業資格に基づく能力評価をEQFの8段階に照らしてどのように参照可能な制度にしていくのか、また職業資格と高等教育機関との相互認証に向けた透明性をどのように図っていくかというのが、「ドイツ資格枠組み(DQR)」の策定を中心に大きな政策課題となっており、議論が続いている。特に非公式分野の教育・訓練をどのように評価するかについては未だ決着しておらず、今後の行方が注目される。

【参考文献】

BIBB(2011b) *VET Data Report Germany 2011*.

BIBB(2011c) *Vocational Training: Regulations and the Process Behind Them*.

BMBF/KMK DQR(2011) *Deutscher Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen*.

BMBF(2003) *Germany's Vocational Education at a Glance*.

Dr. Werner Friedrich, Markus Körbel(2011) *Verdeckte Mobilität in der beruflichen Bildung*, NA beim BIBB.

Horst Gründler (2005) *Meister-Können für Zahntechniker: Ausgewählte prothetische*

³² Cedefop 統計サイト Europass website activity report since February 2005 (January 2012) (2012年2月13日閲覧)。

- Arbeiten zur praktischen Meisterprüfung*, Neuer Merkur Verlag.
- IAB (2010) *Make Further Vocational training Pay*, IAB Discussion Paper 18/2010.
- OECD (2005) *Thematic Review on Adult Learning-Germany*.
- OECD/BIBB (2003) *The Role of National Qualifications System in Promoting Lifelong Learning-Background Report for Germany*.
- Stephanie Allais (2010) *The implementation and impact of National Qualifications Frameworks: Report of a Study in 16 Countries*, International Labour Organization.
- Ute Hippach-Schneider, Kristina Alice Hensen (Eds.) (2011a) *Germany VET in Europe – Country Report 2011*, Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB).
- Ute Hippach-Schneider, Martina Krause, Christian Woll (2007) *Vocational education and training in Germany*, European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop).
- 小原哲郎 (2011) 『ドイツの職業訓練関係法令・資料集(第4版)』職業能力開発総合大学校。
- OVTA (2003) 『海外調査報告 No.16 職業訓練・教育制度などの情報(Dr. Gerhard Lapke ドイツ記述部分)』(財)海外職業訓練協会。
- 厚生労働省国際課 (2011) 『2009～2010年 海外情勢報告(ドイツ記述部分)』。
- 坂本明美編著 (2006) 『海外・人づくりハンドブック ドイツ』(財)海外職業訓練協会(OVTA)。
- JILPT (2009) 『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(田口和雄、天瀬光二 第2章ドイツ記述部分)』労働政策研究・研修機構。
- 寺田盛紀 (2003) 『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』大学教育出版。
- 文部科学省 (2011) 『教育指標の国際比較(ドイツ図表部分)』。
- 吉川裕美子 (1998) 『ドイツ資格社会における教育と職業』教育開発研究所。