

JILPT 資料シリーズ

No.194 2017年3月

# 諸外国における教育訓練制度 —アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス—

# 諸外国における教育訓練制度

— アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス —



## ま え が き

本報告書は、厚生労働省の要請を受けて当機構が実施した「教育訓練制度の国際比較調査」の結果を取りまとめたものである。アメリカ、イギリス、ドイツ、フランスの4カ国を対象に、各国の公的教育訓練制度の概要と実施状況について調査を行った。

本報告書が、諸外国における教育訓練制度の状況について理解を深める一助となれば幸いである。

2017年3月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
理事長 菅野 和夫

## 執筆担当者（五十音順）

氏名	所属	執筆章
はやかわ さちこ 早川佐知子	広島国際大学 医療経営学部医療経営学科講師	第1章
ひぐち ひでお 樋口 英夫	労働政策研究・研修機構 主任調査員補佐	調査の概要、第2章
いいた けいこ 飯田 恵子	労働政策研究・研修機構 主任調査員補佐	第3章
きたざわ けん 北澤 謙	労働政策研究・研修機構 主任調査員補佐	第4章

※肩書きは2017年3月時点

諸外国における教育訓練制度  
— アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス—  
目 次

まえがき

調査の概要	1
第1章 アメリカ	6
第1節 職業訓練制度をめぐる状況	6
1. はじめに	6
2. 労働市場の状況と特徴	7
第2節 職業訓練制度の体系	10
1. WIA までの職業訓練政策	11
2. Workforce Investment Act (WIA)	11
3. WIA から Workforce Innovation and Opportunity Act (WIOA) へ	14
4. 職業能力評価制度	17
第3節 対象者別の職業訓練施策と実施状況	21
1. 若年者向け	21
2. 失業者向け	25
3. 在職者向け	26
第4節 各種の促進策	27
1. 貿易調整支援 (TAA) における職業訓練制度	27
2. 貧困家庭一時扶助における職業訓練制度	27
3. 失業者に対する州の職業能力開発制度	27
4. ペル奨学金	27
第2章 イギリス	29
第1節 職業訓練制度をめぐる状況	29
1. 労働市場の状況と特徴	29
2. 技能需要、企業における訓練の実施	32
第2節 職業訓練制度の体系	34
1. 教育訓練政策における位置付け	34
2. 所管省庁、関係機関の役割	37
3. 職業能力評価制度	39

第3節 対象者別の職業訓練施策と実施状況	41
1. 若年者向け	43
2. 失業者向け	47
3. 在職者向け	48
4. 制度改革の状況	48
第4節 各種の促進策	49
1. 金銭的支援	49
2. その他の支援・促進策	51
第3章 ドイツ	54
はじめに	54
第1節 労働市場の状況と特徴	55
第2節 職業訓練制度の体系	57
1. 教育訓練政策における位置付け	57
2. 所管省庁、関係機関の役割	62
3. 職業能力評価	65
第3節 対象者別の職業訓練施策と実施状況	69
1. 若年者向け	69
2. 失業者向け	72
3. 在職者向け	74
第4節 各種の促進策	75
1. 金銭的支援	75
2. その他—非公式な教育訓練の状況	76
おわりに	76
第4章 フランス	79
はじめに	79
第1節 職業訓練制度をめぐる労働市場の特徴	80
1. 人口および雇用失業状況	80
2. 教育修了レベルと雇用・失業	83
第2節 職業教育訓練制度の体系	84
1. 学校教育と職業訓練	84
2. 主な国家資格	88
3. RNCPに登録された職業資格	91
4. 産業別資格制度（CQP）の課題と問題点に関する報告書	93

第3節 対象者別の職業訓練施策と実施状況	94
1. 見習訓練制度	96
2. 熟練化契約	98
3. 職業訓練個人口座（CPF）	99
4. CUI-CIE 及び CUI-CAE	103
5. 認証制度による資格取得	104
6. 継続職業訓練を実施する機関	110
第4節 企業における職業訓練の実態調査	112
1. 職業訓練の実施率及び参加率	112
2. 職業訓練の実施主体	113
3. 職業訓練の内容	114
4. 職業訓練の目的	114
5. 職業訓練費	114
6. 職業訓練を実施しない理由	115
7. 見習契約・熟練化契約に基づいた職業訓練	116
8. 教育係・チューター制度	116
9. 職業訓練に関する労使合意	117
10. 職業訓練についての従業員への周知	117
11. 職業訓練に関する助言	117
12. 新入社員への職業訓練	117





## 調査の概要

### 〈調査方法〉

本調査は、厚生労働省の要請に基づき、アメリカ、イギリス、ドイツ、フランスの4カ国を対象に、公的教育訓練制度とその実施状況について、文献調査により情報収集を行ったものである。

### 〈調査項目〉

主に以下の各項目について、情報収集を行った。

- ・労働市場の状況と特徴（人口動向、社会動向、教育技能水準、技能需要など）
- ・教育訓練政策における位置付け（教育制度との関係）
- ・所管省庁、関係機関の役割（実施・監督機関、教育訓練機関、労使団体など）
- ・職業能力評価制度
- ・対象者別の職業訓練施策と実施状況（若年者、失業者、在職者向け）
- ・各種の促進策（金銭的支援、その他）

### 〈調査概要〉

各国における教育訓練政策の状況からは、職業訓練の位置づけの多様性が改めて確認された。特にアメリカと欧州各国の間には、主な対象者や訓練を通じて獲得される技能に関する理解に違いがあると考えられる。

アメリカでは、制度の形成過程において、低所得者や低スキルの者、マイノリティ、求職者といった層への支援策としての訓練の提供が主眼とされてきた。近年は、対象層の拡大が図られているものの、依然としてこうした層の支援が優先課題に位置づけられている。各地域には、職業訓練のみならず、求職者と雇用主のマッチングやキャリアガイダンスなども含むサービス提供の中心を担う公的な委員会組織が設置され（過半数を企業からの委員が構成）、関係組織とのパートナーシップにより、連邦政府の予算で訓練を含む各種サービスが実施される。訓練の成果を測定する指標は、雇用に結びついた度合いにその重点が置かれる。また、若年者については、学校教育における職業教育の役割が大きいが、学校外で提供される職業訓練プログラムは、やはり社会的に不利な状況にある者に対象が限定される。

一方、欧州では、資格制度を基盤として、職業訓練を通じて獲得される技能が重視される傾向にあり、若年層から成人まで、広範な層による参加がうかがえる。ただし、ここでもその状況は各国で異なる。

たとえばドイツでは、中世の徒弟制度を起源とする職業訓練が、政府や労使などの関係者による連携を通じて発展してきた。教育課程における早期の段階で分岐点が設けら

れ、職業的なコースに進む者には、いわゆる「デュアルシステム」（実地訓練と学習を併行して行う）を中核として、長期にわたる訓練が提供される。訓練の修了資格は、就職やより高度な職業訓練に進むための要件とされ、社会的な認知度は高いといえる。全国あるいは州レベルで、政労使の参加による委員会組織が、技能需要に即した教育訓練の内容や職種別の資格の更新を担っている。

フランスでも、職業資格が技能に関する指標として非常に重視されており、その有無や等級が、就職の可否や労働条件を左右しうる。国が管轄する職業資格の取得を目的とした多様なレベルの職業訓練課程が、義務教育修了後の各段階に対応する形で地域圏（自治体）によって運営されており、主に国民教育省の管轄する教育機関がその提供を担う。また、主に学校を離れた在職者や失業者・求職者に対して提供される継続職業教育訓練は、労使の設置する公的機関あるいは国、地域圏が担い、企業や訓練機関等が提供している。なお、国民には勤続年数に応じて一定の時間数の職業訓練の受講が権利として保証されており、その蓄積や利用の状況は、職業訓練個人口座の制度によって管理されている。

他方、イギリスでも従来は、資格制度を基盤とした教育訓練政策が実施されてきた。低資格層を中心に、公的補助により資格取得が促進され、またより柔軟な資格の開発や取得を可能とする資格制度の再編が図られた。しかし、新たな制度はその有効性に疑問符が付され、結果として導入からわずか数年で廃止された。職業資格と雇用主の技能需要の乖離や、取得のための制度の複雑さに関する批判は根強く、近年の制度改革においては、むしろ資格の位置付けは後退している。雇用主の技能需要をより直接的に反映できる訓練の手法として、アプレンティスシップ（企業における見習い訓練）の拡充が掲げられ、またその財源として、4月からは負担金制度が導入される。頻繁な制度改革により、未だ試行錯誤が続いている状況にあるといえる。

次表に、各国の公的職業訓練制度の概要を示す。便宜上、対象者別の整理としているが、表中にも記載のとおり、各国とも対象者を必ずしも限定していない施策が多い点に留意頂きたい。

また、若者を対象に含む（もしくは主な提供対象とされている）施策については、外形上の類似性から、以下の区分を設けている。ひとつは、教育訓練機関での訓練が中心となるもので、中等教育機関や訓練プロバイダなどが提供する、座学を中心とした訓練や、施設内の訓練センター等に留まる教育訓練を想定している。次に、養成訓練として、企業での就業を通じた訓練に重点を置きつつ、座学による理論的な学習を組み合わせた教育訓練を区分した。さらに、そうしたフォーマルな枠組みから外れた者、あるいは何らかの困難な状況から就職が難しい者を主な対象とする訓練・支援策を、別途分類している。ここでも、想定される対象層や目的・内容、あるいは教育訓練制度における位置

づけなど、各国で相当の違いがあると思われるが、そうした差異を表中で示すことはできなかった。詳細は、本文でご確認頂きたい。

図表 各国における公的職業訓練の概要

		アメリカ	イギリス
所管省庁		教育省(若者) 労働省(成人・失業者)	教育省
実施体制	運営・資金配分	若者 失業者 在職者 州・地域の労働力開発委員会 教育省(若者)	若者 失業者 在職者 教育助成庁、技能助成庁 教育助成庁 技能助成庁、 ジョブセンター・ プラス 技能助成庁
	実施	普通教育機関 (ハイスクール)、訓練プロバイダ、企業 コミュニティカレッジ、訓練プロバイダ、企業	継続教育カレッジ、企業(アプレ ンティスシップ 等) 継続教育カレ ッジ、訓練プロバイ ダ 継続教育カレ ッジ、訓練プロバイ ダ、企業(アプレ ンティスシップ 等)
対象者別施策・参加者数*	若者 一教育訓練機関中心	・普通教育機関(ハイスクール)による職業教育 (職場学習等含む)	・継続教育 若者から失業者、在職者までを対象に、主として資格取得のための教育訓練を提供。 (参加者数:359万人(2014年度)、うち19歳未満97万人、19歳以上262万人)
	一養成訓練 (職場での訓練と、教育訓練機関での座学の組み合わせによる)	(登録養成訓練制度)**	・アプレンティスシップ 16歳以上の学卒者に対して、企業での就労・職場内訓練と、継続教育カレッジ等での座学を提供、典型的には資格取得を目的とした訓練を含む。訓練期間は1~4年程度で、難易度に応じた標準・上級・高度・学位レベルの区分あり。 (参加者数:90万人(2015年度)、うち19歳未満20万人、19~24歳31万人、25歳以上39万人)
	一低技能・就職困難者	・ジョブコア 社会的に不利な状況にある16~24歳層に、宿泊型訓練施設(ジョブコアセンター)での座学・実習、職場実践型の授業等を提供、期間は1~2年。 (参加者数:年間約5万人)  ・若年プログラム 社会的に不利な状況にある16~24歳(在学中の場合は14~21歳)層に、学力・スキルのアセスメント、教育訓練の計画作成、中等教育修了・中等後教育受験資格の取得や進学をサポート、就職のための支援等を実施。 (参加者数:約21万人(2013年))	・トレイニーシップ 16~24歳の低技能層で就職が困難な者(プロバイダ・雇用主が選定)、最長6カ月の就業体験等を実施。 (参加者数:1.9万人(2014年度))
	失業者	・成人向けプログラム、非自発的離職者のためのプログラム 18歳以上の失業者を対象に、ワンストップ・センター等の地域の機関が、スキルアセスメントや情報提供、職業訓練を提供。訓練内容や補助額は、対象者の状況や地域のニーズ等を勘案。 (参加者数:成人向け 全体で約600万人(うち訓練受講者15万人)、非自発的 全体で56万人(うち訓練受講者10万人))	・失業者・就労困難者向け訓練(継続教育) 失業者・就労困難者向け社会保障給付の受給者に対して、就職支援等の短期の訓練を提供。 (参加者数:95万人(2014年度))
	在職者		・継続教育(上掲) ・アプレンティスシップ(II)
その他全般			
促進・支援策	金銭的	無料での訓練の提供(公的予算による)	訓練費用の補助(資格の種類・受講者の年齢・失業者(給付受給)かどうかで条件が異なる)
	非金銭的	ワンストップ・センターによるスキル・能力の測定、キャリアガイダンス、求職のためのワークショップ等	キャリアガイダンス、訓練休暇

\* 各制度・プログラムは、複数の対象層(例えば若者と在職者、など)にまたがって適用される場合がある。詳細は本文を参照のこと。

\*\* 労使による自主的な訓練に関する基準を定め、認証したプログラムを登録する制度。政府等による訓練実施への関与はないため、本文では取り上げない。

ドイツ			フランス		
連邦教育研究省 連邦経済技術省(当該訓練職種を管轄する場合) 連邦労働社会省(失業者・求職者)			国民教育省(25歳までの若者全般) 高等教育省(若者、在職者、失業者・求職者) 労働省(在職者、失業者・求職者)		
若者	失業者	在職者	若者	失業者	在職者
中央・州政府、労使、会議所、職業教育訓練研究機構、連邦雇用エージェンシー	連邦雇用エージェンシー	多種多様(必要に応じて規制、モニタリング、認定制度あり)。	地域圏	国(一部地域圏)	労使運営の公的機関
学校/企業、職業学校等	学校/企業、職業学校、職業学校、コミュニティ成人教育センター、(専門)大学、会議所、専門団体などの訓練プロバイダ		普通リセ(技術教育課程)、職業リセ、大学付属機関、企業、見習訓練センター(CFA)、	企業、全国成人教育訓練協会、Greta(地域毎の学校グループ)、国立工芸院等	企業、Greta、国立工芸院等
<ul style="list-style-type: none"> <li>・全日制職業学校、専門大学等</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>・普通リセ(技術教育課程)、職業リセ、大学附属機関等による職業訓練</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>・初期職業教育(デュアルシステム) 主に16歳以上の若者を対象とした、企業における実地訓練(3分の2)と、職業学校での学習(3分の1)を並行して実施する。約350職種の公認訓練職種等の資格取得を目指す。訓練期間は通常2～3年半(2012年10月～2013年9月末の新規訓練契約件数:53万件)。マイスター制度の手工業を中心とした徒弟訓練は、デュアルシステムの中に溶け込んでいる。</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>・見習訓練制度 主に16～25歳層の低資格層を対象に、企業での就労・職場内訓練と、CFA等の訓練施設での座学を提供、資格取得を目的とする。 (参加者数:約40万人(2014年))</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>・就職前職業訓練(BVJ)、基礎職業訓練(BGJ)</li> <li>・「初期職業訓練資格付与(EQ)」は、連邦雇用エージェンシー(BA)が管理運営するプログラムで、初期職業訓練への参加が困難な若者の企業による受け入れ(基礎的な訓練の実施)に、訓練助成金を支給。(助成対象者数は、1万1,024人(2014年の月当たり))</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>・熟練化契約 学業を終え、資格取得を目指す16～25歳層、および26歳以上の求職者が対象。雇用主との労働契約を前提に、別途訓練機関と締結する訓練協定により、就業期間の15～25%(150時間以上)を訓練に割り当てるもの。 (参加者数:18万人、うち26歳以上4万人(2015年))</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>・初期職業教育(デュアルシステム)(上掲)</li> <li>・継続職業訓練(失業者から企業幹部まで広範な層に対して訓練を提供。目的、内容、期間とも多様)。</li> <li>・積極的職業統合措置(参加者数は月当たり14万4,399人(2012年))</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>・見習訓練制度(上掲)</li> <li>・熟練化契約(//)</li> <li>・雇用主導契約、職業指導契約 就職困難者が対象、雇用主の元で働きながら訓練を受講する。 雇用主導契約(9万1590人(2015年))、職業指導契約(28万2040人(2015年))</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>・継続職業訓練(上掲)</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>・職業訓練個人口座 16歳以上の全ての労働者に適用、勤続期間により時間単位で付与される訓練受講の権利を管理。</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>・「就業口座(Erwerbstätigenkonto)」の創設を検討中(主に若者を対象に訓練と就業に関する支援と記録管理を行う)。</li> </ul>					
訓練関連の助成は、対象によって異なる。			見習い税徴収機関(OCTA: Organismes Collecteurs de la Taxe d'Apprentissage)や資格取得目的訓練助成機関(OPCA: Organisme paritaire collecteur agréé)等が企業から職業訓練に関する税や出資等を受け、その資金が職業訓練実施のために配分される。		
雇用エージェンシーによる訓練希望者への職業適性相談や仲介などの支援など。			職業経験等認証制度(VAE)(約2万5000件(2015年))		

## 第1章 アメリカ

### 第1節 職業訓練制度をめぐる状況

#### 1. はじめに

アメリカの職業訓練の歴史は、欧州諸国と比べると短い。建国から現在に至るまでの国家の成立過程の特殊性が、教育訓練にも色濃く反映され、独自の形を生み出したと言える。アメリカという国の社会的・経済的な背景とともに、その教育訓練の特徴を端的に述べるとしたら、以下のように指摘することができるだろう。

第一に、職業訓練政策のベースにあるのは、教育が十分に行き届いておらず、経済的にも恵まれない移民たちへの対策という価値観である。とりわけ、19世紀末に増加した「新移民」の青年たちを、いかに健全な形でアメリカ社会に吸収するかという課題を解決するための議論から、職業訓練政策はスタートしている。現在でも、社会的・経済的に不利な条件を背負っている移民は多い。アメリカの職業訓練政策を考える上では、常にターゲットとしてこれらの移民層が念頭に置かれてきたと言ってよい<sup>1</sup>。アメリカは、先進国の中では最も格差が大きい<sup>2</sup>。企業から教育訓練を提供されている割合も、高学歴者の方が高い。しかし同時に、底辺層がそこから抜け出すための制度も、検討され続けてきた。

第二に、転職率が高く、流動的な労働市場が形成されているということである。それだけに、スキルアップや資格取得への需要は高く、そのための教育訓練機関は公民ともに充実していると言える。社会人や主婦、高齢者や移民など、伝統的な学部学生とは異なる層も多く通う、コミュニティカレッジは、その一つの代表である。

第三に、学校教育における職業教育の果たす役割が大きいということである。早い段階から将来の職業を意識したコースが敷かれ、分岐してゆく欧州諸国の制度、そしてOJTを中心とした企業内教育が大きな比重を占める日本の制度と、異なる点であろう。そして、若年層であればハイスクール、それ以降であればコミュニティカレッジなど、公的な教育機関の存在感が大きいことも特徴と言えるであろう。このことを可能にしているのは、連邦政府からの各種補助制度である<sup>3</sup>。

第四に、地方分権的な性質を持つということである。他の制度と同様、連邦政府は職業訓練政策に対して補助金を出す役割が主であり、その実行は州政府や各種委員会に委ねられ、裁量が与えられている。

本章では、このような背景を持つ国の中で、現在のアメリカの教育訓練制度を概観する。はじめに、前提としての労働市場の状況について述べたい。

---

<sup>1</sup> 横尾 (2013) 参照。

<sup>2</sup> 2013年のアメリカのジニ係数は0.396と高い数値となっている。OECD Income inequality 参照。  
(<https://data.oecd.org/inequality/income-inequality.htm>)

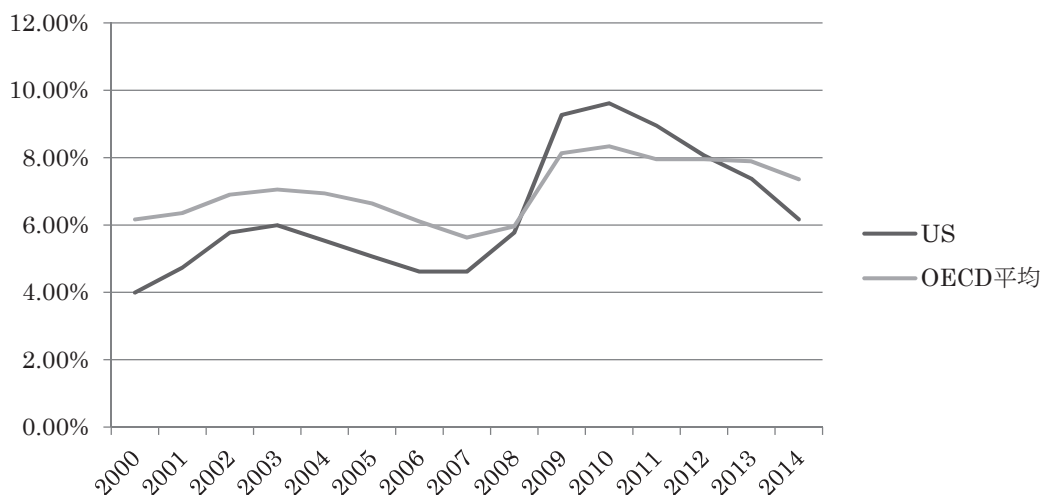
<sup>3</sup> 横尾 (2013), pp.4-7 参照。

## 2. 労働市場の状況と特徴

### (1) 概観

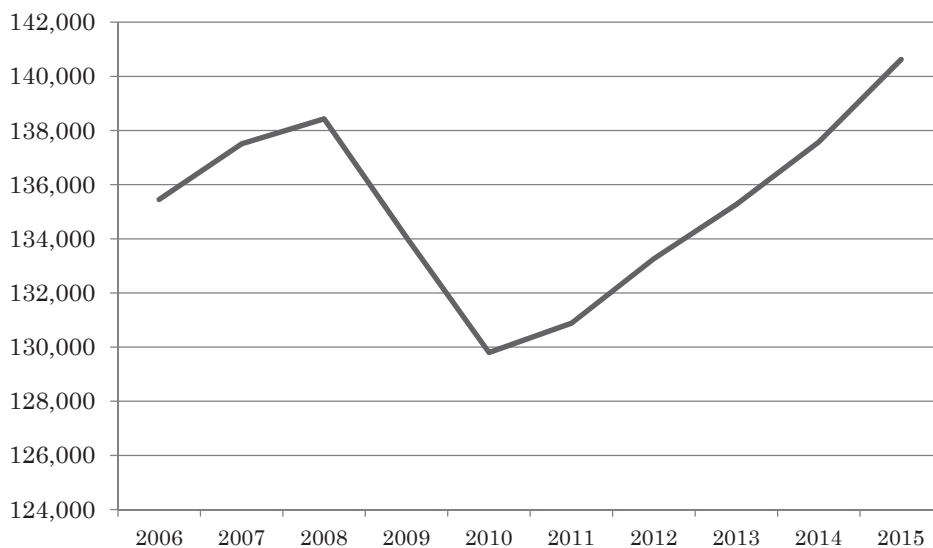
2008年のリーマンショックの後、失業率は大きく跳ね上がり、雇用労働者数も減少した。その後、徐々に失業率は低下しつつあるが、未だ以前の水準には戻らず、景気後退により雇用創出は思うに任せない状況が続いている。農業労働者をも含めた失業率の推移を他国と比べてみると、以下の図表 1-1 の通りとなる。そして、非農業部門の雇用者数の推移は、図表 1-2 の通りである。いずれも、リーマンショックの影響を非常に大きく受けていることが表れている。

図表 1-1 農業部門を含む失業率の推移 (2000年-)



出所：OECD harmonised unemployment rate (HUR)より筆者作成

図表 1-2 非農業部門 総労働者数の推移 (2006年-、単位：千人)



出所：BLS Current Employment Surveyより筆者作成



アメリカの場合、失業率には人種、年齢、学歴、産業により、違いがあることが特徴である。そして、高い失業率が続いている背景には、産業構造の転換も挙げられるだろう。リーマンショックの影響の大きかった建設業、製造業といった産業の労働者たちは、景気の影響を被ることが少なく、現在でも需要の高い医療・介護といった産業へ移ることを忌避する傾向にある<sup>4</sup>。

非農業労働者のみで見ると、2016年10月現在では、全体の失業率は4.6%と、同様に減少傾向にある。ただし、10代の失業率は15.2%と、若年層の雇用状況は依然として悪い。また、人種についても、白人は4.2%、アジア系は3.0%と平均を下回るのに対し、黒人は8.1%、ヒスパニック系は5.7%と高い。また、長期の失業者（27週以上）は失業者全体の24.8%を占めるが、その数も減少しつつある。

## （２）学歴との関係

図表 1-3 は、2016年10月現在における、25歳以上の学歴別の失業率（季節調整済み）である。明らかに、学歴が高いほど失業率は低くなる。

図表 1-3 学歴別失業率

学歴	失業率(%)
高校未卒業	7.9
高校卒業	4.9
カレッジ卒業	3.9
大学卒業以上	2.3

出所：BLS Current Employment Survey 2016 より筆者作成

## （３）産業別の需要と失業率

図表 1-4 は、2006年から2015年までの10年間における、産業別雇用者数の推移である。産業別で見た場合、近年最も需要が伸びているのが、「教育、医療・福祉」である。また、他の産業がリーマンショック後に軒並みその雇用者数を減少させている中であって、唯一、減少を経験していない産業でもある。さらに、2015年1年間で実に70万1,000の雇用が増加している。うち、472,000が医療・福祉の分野であり、特にリハビリテーション施設と病院での雇用増が大きい。次に増加率が高いのが、「専門的サービス」の分野であり、中でもコンピューターシステム関係の雇用が増えている。リーマンショックの直後に大きな打撃を受けた「レジャー・ホスピタリティ産業」「建設業」は、その後雇用者数では回復を見せたものの、雇用の安定性を欠くために、失業率は高い。

図表 1-5 は、2016年10月現在における、16歳以上の労働者の産業別失業率である。これによると、最も失業率が高いのが「農業部門」、次いで、「レジャー・ホスピタリティ産業」、

<sup>4</sup> OECD (2014) pp.18-19 参照。

「建設業」と続く。ここでも、最終学歴が高くない労働者の割合が高いと思われる産業の失業率が高いことがわかる。一方、失業率が最も低い産業は「公務部門」であり、「金融」「教育、医療・福祉」「運輸、電気・ガス・水道」が続く。こちらも、高い最終学歴の労働者の割合が高いと思われる産業が多い。また、景気動向に左右されにくい産業であることも、一つの共通点となるであろう。

図表 1-4 産業別雇用者数の推移（単位：千人）

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
鉱業	656	706	746	761	▲667	736	839	852	873	890
建設	7,601	7,725	7,476▲	6,567▲	5,580▲	5,427▲	5,626	5,741	5,999	6,351
製造（耐久）	8,982	8,890▲	8,693▲	7,832▲	6,989▲	7,168	7,396	7,515	7,591	7,764
製造（非耐久）	5,228	5,118▲	5,032▲	4,729▲	4,471▲	4,453▲	4,440▲	4,465	4,503	4,547
商業・運輸・インフラ	26,165	26,499	26,714	25,480▲	24,538▲	24,799	25,343	25,678	26,147	26,698
卸売	5,840	5,969	6,035	5,762▲	5,455▲	5,481	5,620	5,714	5,780	5,853
小売	15,354	15,450	15,570	14,783▲	14,388▲	14,535	14,816	14,941	15,258	15,510
情報	3,053	3,030▲	3,026▲	2,891▲	2,738▲	2,676▲	2,663▲	2,661▲	2,721	2,734
金融	8,307	8,389	8,277▲	8,018▲	7,733▲	7,680▲	7,735	7,837	7,915	8,061
専門サービス	17,297	17,834	18,037	17,065▲	16,520▲	17,056	17,694	18,212	18,770	19,370
教育、医療・福祉	17,946	18,415	18,979	19,481	19,820	20,153	20,571	20,943	21,220	21,731
レジャー・ホスピタリティ	12,945	13,338	13,542	13,222▲	12,932▲	13,149	13,598	14,032	14,494	14,924
その他サービス	5,425	5,467	5,522	5,428▲	5,323▲	5,327	5,415	5,459	5,534	5,599
政府関係	21,847	22,095	22,388	22,579	22,491▲	22,258▲	22,945	22,871▲	22,807▲	21,954▲

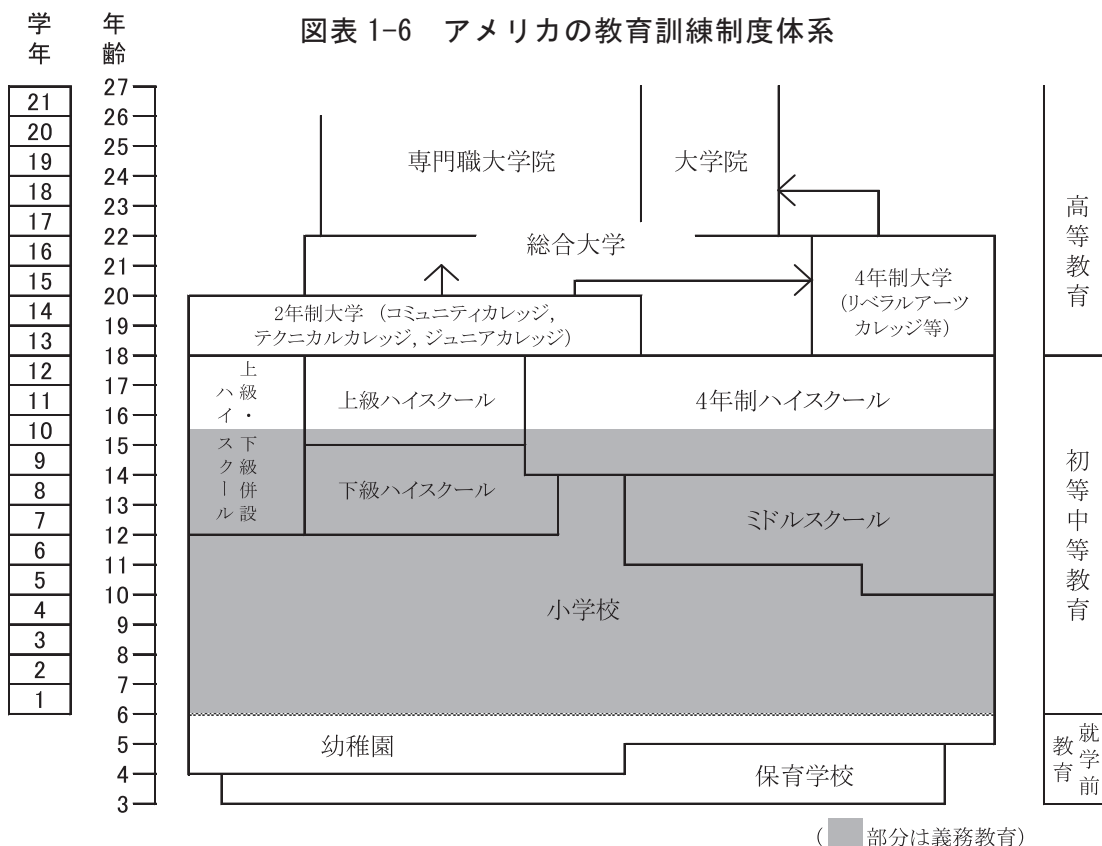
出所：BLS Current Employment Survey より筆者作成（▲は前年度比マイナス）

図表 1-5 産業別失業率および就業者数と平均時給

産業区分	失業率（%）	就業者数（人）	平均時給（\$）
鉱山、採石、石油、ガス採取	4.7	682,000	31.76
建設	5.7	6,704,000	38.28
製造業（耐久）	3.4	7,656,000	27.43
製造業（非耐久）	4.7	4,604,000	24.06
商業・小売	4.4	21,926,300	23.86
運輸、電気・ガス・水道	3.2	4,932,900	30.95
情報	4.2	2,768,000	37.27
金融	2.8	8,355,000	32.70
専門的サービス	4.5	20,492,000	31.12
教育、医療・福祉	3.1	22,869,000	25.87
レジャー・ホスピタリティ	7.1	15,600,000	15.06
その他サービス業	3.8	5,722,000	23.12
農業	9.6	-	-
公務部門	2.1	22,245	-
自営・家族従業者	3.8	-	-

出所：BLS Current Employment Survey より筆者作成

## 第2節 職業訓練制度の体系



資料出所：文部科学省（2016.11）「平成 28 年版諸外国の教育統計」

就学前教育：幼稚園のほか保育学校等で行われ、通常 3～5 歳児を対象とする。

義務教育：就学義務に関する規定は州により異なる。就学義務開始年齢を 7 歳とする州もあるが、実際には 6 歳からの就学が認められており、6 歳児の大半が就学している。義務教育年限は 9～12 年であるが、10 年とする州が最も多い。

初等中等教育：合計 12 年であるが、その形態は 6-3(2)-3(4)年制、8-4 年制及び 6-6 年制、5-3-4 年制、4-4-4 年制など多様である。沿革的には、今世紀初めには 8-4 年制が殆どであったが、その後 6-6 年制、次いで 6-3(2)-3(4)年制が増加し、最近ではミドルスクールの増加にともない、5-3-4 年制が一般的である。このほか、初等・中等双方の段階にまたがる学校もある。

2012 年の公立初等学校における形態別割合をみると、3 年制又は 4 年制小学校 7.0%、5 年制小学校 34.6%、6 年制小学校 14.2%、8 年制小学校 8.8%、ミドルスクール 17.9%、初等・中等双方の段階にまたがる学校 8.7%、その他 8.8%であり、公立中等学校の形態別の割合をみると、下級ハイスクール（3 年又は 2 年制）9.2%、上級ハイスクール（3 年制）2.2%、4 年制ハイスクール 52.2%、上級・下級併設ハイスクール（通常 6 年）10.1%、初等・中等双方の段階にまたがる学校 20.8%、その他 5.6%となっている。なお、初等・中等双方の段階にまたがる学校は初等学校、中等学校それぞれに含め、比率を算出している。

高等教育：総合大学、リベラルアーツカレッジをはじめとする総合大学以外の 4 年制大学、2 年制大学に大別される。総合大学は、教養学部、専門職大学院（学部レベルのプログラムを提供している場合もある）及び大学院により構成される。専門職大学院（学部）は、医学・工学・法学などの職業専門教育を行うもので独立の機関として存在する場合（専門大学、専門職大学院大学）もある。

専門職大学院（学部）へ進学するためには、通常、総合大学又はリベラルアーツカレッジにおいて一般教育を受け（年限は専攻により異なる）、さらに試験・面接を受ける必要がある。2 年制大学には、ジュニアカレッジ、コミュニティカレッジ、テクニカルカレッジがある。州立の 2 年制大学は主としてコミュニティカレッジあるいはテクニカルカレッジである。

## 1. WIA までの職業訓練政策

冒頭で述べたような特徴を持つアメリカの教育訓練制度の成立過程の出発点は、1906年から始まる職業教育運動（Vocational education movement）である。ここから、1917年に、初めての職業教育連邦補助法であるスミス・ヒューズ法<sup>5</sup>へとつながった。このような運動が起こった背景は、1880年代以降、東欧・南欧からのいわゆる「新移民」が増加したことである。公立学校に入学したこれらの子供たちは、言語や宗教、習慣などの点で違いが大きかったこともあり、進級遅滞が問題視されていた。また、義務教育期間を終えたとしても、彼らは、不熟練・低熟練の職に就くことしかできず、生涯、社会階層を乗り越えることが困難になり、ひいては国力の低下につながる可能性があるという問題も存在していた。このような事情から、公的な職業教育制度の確立が議論されるようになったのである<sup>6</sup>。

スミス・ヒューズ法では、全米の州に職業教育のための連邦補助金が支出されることが規定されている。それだけに、公共性という点が強く強調された。例えば、連邦補助は公立の機関に限られること、「新移民」に限らず、広くアメリカ国民全体が教育機会を得られることなどである。そのため、若年層のみならず、すでに職業に就いている成人や職を失っている成人にも開放されなければならないという理念を持つ<sup>7</sup>。このような価値観が、1960年代以降に急増したコミュニティカレッジ等にも反映され、現在の形を作っていると言ってよいであろう。

その後、ニューディール期に、ワグナー・ペイザー法や社会保障法において、さまざまな機関やプログラムが生み出されたが、ここでは、あくまで低所得者や失業者が対象となっており、普遍性を欠いていた。その後、1961年の地域再開発法によって、初めて連邦レベルでの職業訓練計画が定められた。この時期は、公民権運動とも相まって、1962年には、最初の職業訓練基本法である労働力開発訓練法、1963年の職業教育法など、ケネディ政権によって次々と関連法案が作られ、拡大していった時期であった<sup>8</sup>。その後も、アメリカでは約10年から15年の周期で職業訓練に関する新しい法制度が生み出されている。1980年代になり、経済のサービス化やソフト化という構造変化に対応し、停滞した景気から脱却するために、労働力の付加価値を高めるための職業教育訓練が真剣に議論されるようになった。自前で充実した企業内教育訓練プログラムを用意できる余裕のない企業にとっては、さまざまな公的な援助を利用できることは、非常に重要である。

## 2. Workforce Investment Act (WIA)

このような中から、クリントン政権時代に、ワグナー・ペイザー法を修正した Workforce

---

<sup>5</sup> スミス・ヒューズ法では、中等段階の職業教育における担当教員の給与、養成課程、また、関連の調査・研究に対して、連邦政府から補助金が与えられることが定められている。横尾（2013），p.8 参照。

<sup>6</sup> 横尾（2013），p.131 参照。

<sup>7</sup> 横尾（2013），pp.424-425 参照。

<sup>8</sup> 斎藤（1991），p.180 参照。

Investment Act of 1998、通称 WIA が制定されるに至った。低所得者やマイノリティへの援助中心という、スミス・ヒューズ法以来の価値観から前進し、より広い対象者を範疇にした点で、画期的な法律であると言える<sup>9</sup>。そして、求職者に対する金銭的な援助よりも、仕事の斡旋、キャリア形成に関する相談、教育訓練の提供といった、求職者を実行へ移すためのサポートに重点が置かれたことが、一つの大きな特徴である。

理念として掲げているのは、連邦政府・州政府・地域のパートナーシップ、サービスのデザインと提供の中心を担うのは各地域の労働力投資委員会（WIB: Workforce Investment Boards）であり、これらがパートナーシップの締結の仲介者となること等である。さまざまな主体の仲介を行うことが強調されているように、WIA は、求職者、雇用者双方をサポートするものである。求職者には、スキルレベル・能力の測定、キャリアガイダンスの実施、求職のためのワークショップ、その他の訓練などを提供する。雇用者に対しては、求職者の経歴、スキルや能力を鑑みたマッチングを行い、埋めにくいポストを分析するサポート、そして、職務の再構成やレイオフの手助けなども行っている。

これらを実施する中心となるのが、ワンストップ・センターであり、コアサービスはここで受けることができる。その成り立ちは、ウィスコンシン州など、いくつかの州で試験的に行われた取り組みを、1998 年 WIA で連邦政府の施策として取り入れたものである。連邦労働省、連邦教育省、連邦保健福祉省、連邦住宅都市開発省が関わるため、根拠法は、WIOA、ワグナー・ペイザー法、1973 年リハビリテーション法、社会保障法、1965 年高齢者法、2006 年カール・D. パーキンス職業・応用技術教育法（Carl D. Perkins Vocational and Applied Technology Act of 2006）、1974 年通商法、合衆国法典 38、第 41 章（38 U.S.C. Chapter 41 退役軍人に関する教育訓練）、地域共同体サービス包括補助金法（Community Services Block Grant Act）と複数にまたがる。また、貧困家族一時扶助（TANF= Temporary Assistance for Needy Families）の受給者向けプログラム、1990 年国家及びコミュニティ・サービス法（National and Community Service Act）で認可されたプログラム、その他の適切な政府もしくは民間セクターのプログラムも実施している。

WIA には、これらの義務付けられたプログラムを実施する方法、つまり、サービスを提供するパートナーの選考についてフレキシビリティが与えられており、データの共有や紹介も許可されている。パートナーとなった者には、ワンストップ・センターの発展や運営のためのコストを共に担うことが期待される。このパートナーの他に、ワンストップ・センターはそのエリアの必要に応じて、追加的なパートナーを選ぶ自由も与えられている。

WIA の実施に当たっては、全米を約 600 の地域（Local Workforce Investment Area）に区分し、約 3,000 のワンストップ・センターが設置されている。これらは地域の WIB によって管理され、その地域特有の需要に応えることが求められる。WIB は、連邦政府のガイド

---

<sup>9</sup> 沼田（2001），pp.176-180 参照。

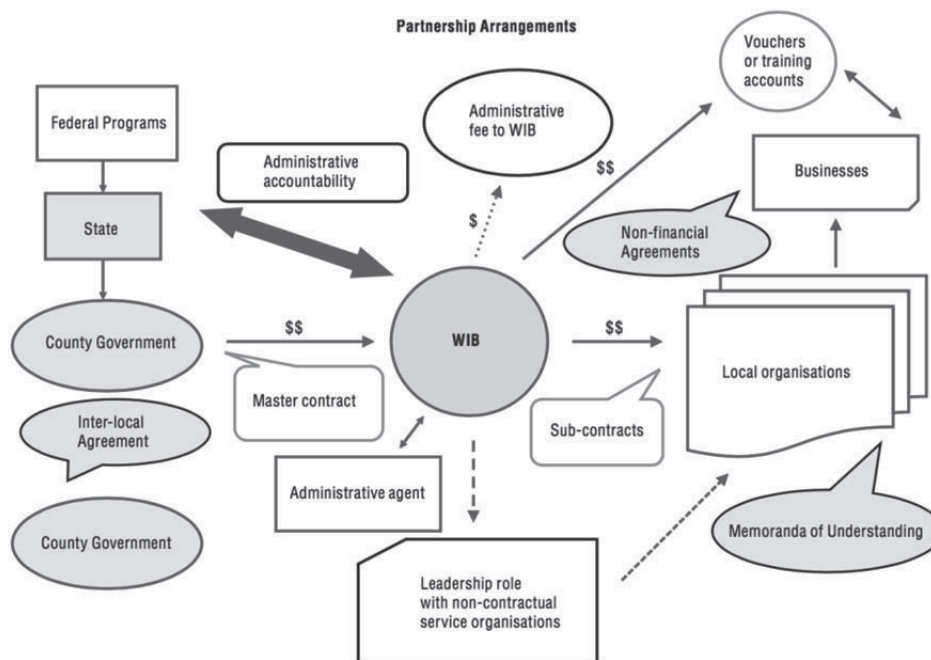
ラインや規則に基づいて作成された各プログラムを管理する。WIB は、地域の計画を発展させ、州知事に提出する義務を負い、各地のワンストップ・センターの運営者を指名し、サービスを提供する権利を持つ組織を選定する。各地の委員会は地域の行政単位、主としてカウンティ政府の拡張機関として位置付けられる。

地域の WIB は、企業や市民のリーダーから構成され、社会的サービスの組織、教育機関や労働者団体にも広がる。雇用サービスをデザインしたり提供したりする際に、企業のニーズを考慮に入れることが必要であるため、WIA は WIB のメンバーの少なくとも 51%が企業のリーダーであることを求めた。主たる契約のもとで、連邦と州からの WIA プログラムに対する資金は、カウンティや地域の WIB に支給される。実際のサービスの提供は、その他の公的な機関（行政組織や教育機関など）や民間の組織（営利・非営利）を含む仲介者によって請け負われる。委員会が直接サービス提供を行うことはない。

ほとんどの資金は連邦政府から出資され、州政府を通じて、地域の行政主体へと降りてくる。各地域の委員会は、資金提供者となる地域の行政主体と、プログラムを管理するための主契約を結ぶ。地域の行政主体はパートナーシップを形成する。地域の委員会は、民間や NPO のようなこれらの受託組織と求職の援助や教育訓練を提供するための契約を結ぶ。

WIA とパートナーシップを結ぶ者は、適格者審査を経なければならない。そのプロセスはさまざまだが、WIA オリエンテーションやスクリーニングから始まることが多い。ここでは、候補者がワンストップ・センターでサービスの提供を行う能力があるかどうか、目的やミッションを描き出せるかを審査する。これを経てから、正式な契約と認証が行われるシステムである。

図表 1-7 地域委員会とのパートナーシップ関係



出所：OECD (2014) p.23 より引用

### 3. WIA から Workforce Innovation and Opportunity Act (WIOA) へ

このような WIA による職業訓練・斡旋のためのシステムが始まって 16 年ののち、2014 年に WIA を修正する形で生まれたのが労働力革新機会法 (Workforce Innovation and Opportunity Act)、通称 WIOA である。WIOA は Title I から V まで、5 つの章に分かれる。Title I では、労働力の能力開発のための活動について、Title II では成人の教育とリテラシーについて、Title III ではワグナー・ペイヤー法の修正条項について、Title IV では社会復帰法の修正条項について、Title V では一般規定、とりわけ WIA からの移行規定について、それぞれ定められている。

Title I のプログラムは、アメリカ労働省、特に教育訓練局の監督のもとに置かれる。これらの 2015 年度の予算は 48 億ドルであり、WIOA のもとで行われるプログラム全体の 53% を占める最も大きなものである。Title I に与えられた予算は図表 1-8 の通りである。

図表 1-8 2015 年度から 2020 年度までの Title I の予算 (単位: 千ドル)

Program	FY2015 Authorized	FY2015 Appropriated	FY2016 Authorized	FY2017 Authorized	FY2018 Authorized	FY2019 Authorized	FY2020 Authorized
<b>State Formula Grant Programs<sup>a</sup></b>	\$2,808,967	\$2,844,967	\$3,025,932	\$3,088,720	\$3,157,227	\$3,231,453	\$3,299,961
Youth Workforce Investment	\$820,430	\$831,842	\$883,800	\$902,139	\$922,148	\$943,828	\$963,837
Adult Employment and Training	\$766,080	\$776,736	\$825,252	\$842,376	\$861,060	\$881,303	\$899,987
Dislocated Worker Employment and Training <sup>b</sup>	\$1,222,457	\$1,236,389	\$1,316,880	\$1,344,205	\$1,374,019	\$1,406,322	\$1,436,137
<b>Job Corps<sup>c</sup></b>	\$1,688,155	\$1,688,155	\$1,818,548	\$1,856,283	\$1,897,455	\$1,942,064	\$1,983,236
<b>National Programs</b>	\$299,973	\$293,745	\$328,144	\$329,848	\$337,164	\$345,091	\$352,407
Assistance to Unique Populations	\$461	\$0	\$497	\$507	\$518	\$530	\$542
Native American	\$46,082	\$46,082	\$49,641	\$50,671	\$51,795	\$53,013	\$54,137
Migrant and Seasonal Farmworker	\$81,896	\$81,896	\$88,222	\$90,052	\$92,050	\$94,214	\$96,211
YouthBuild	\$77,534	\$79,689	\$88,523	\$85,256	\$87,147	\$89,196	\$91,087
Technical Assistance	\$3,000	\$0	\$3,232	\$3,299	\$3,372	\$3,451	\$3,524
Evaluations and Research <sup>d</sup>	\$91,000	\$86,078	\$98,029	\$100,063	\$102,282	\$104,687	\$106,906
Reintegration of Ex-Offenders		\$82,078					
Workforce Data Quality Initiative		\$4,000					
<b>Total Title I</b>	<b>\$4,797,095</b>	<b>\$4,826,867</b>	<b>\$5,172,624</b>	<b>\$5,274,851</b>	<b>\$5,391,846</b>	<b>\$5,518,608</b>	<b>\$5,635,604</b>

出所: Bradley (2015), p.38 より引用

WIOA で強調されているのは、「統合された、仕事が引き起こすシステム」ということである。具体的には、以下のようなポリシーとなって表れる。

- ・ サービス提供の最前線と、地方政府の管理との調整。
- ・ 国民誰もがアクセスできること。ただし、最優先されるのは、低所得者や低スキルの労働者である。
- ・ 自由に訓練を選べる個人の訓練勘定。
- ・ 産業界とのパートナーシップによって援助を受けて作られる、キャリアパスのための戦略。例えば、  
 ー 教育訓練の入り口と出口はさまざまであってよい。

- －成果の測定指標としての認証制度を促進する。
- －部門ごとの戦略作成には、雇用主が関与することとし、雇用主のニーズと地域の労働市場のニーズを調整するような情報を集約する。

これらの方針は、各州・地域に設置される労働力開発委員会（WDB：Workforce Development Board）のメンバーの構成に関する規定にも表れている（図表 1-9 参照）。WDB は WIA 下の WIB を WIOA 下で引き継ぐものである。かねてより、地域の企業にどういったスキルを持った労働者の需要があるのかを明らかにし、それに沿ったマッチング、および教育訓練を行うことが大きな課題とされていた。そのため、企業側から選出されたメンバーの割合が非常に大きい構成となっている。委員はこのほか、コミュニティ組織、教育訓練機関、労働組合などで構成される。各州、市、郡、もしくはその連合といった単位に置かれた WDB には、ワンストップ・センターの運営が任されており、委員はそれぞれの利害を調整しながら、地域求職・求人サービス、職業訓練等の事業を行っている。事業の認可と予算配分、評価が連邦政府、州政府が戦略の立案、評価、連邦労働省との調整、WDB が関係者の利害調整と求職・求人サービス、職業訓練等の事業を実施、といった役割分担になっている。総括的には州知事が予算配分と評価を行う。予算は、連邦政府助成金、州予算、民間企業や寄付金財団からの助成金によって構成される。

図表 1-9 WIOA における WDB メンバーの構成

州	地域
最低人員：33 名	最低人員：19 名
企業側：17 名	企業側：10 名
州知事：1 名	労働者側：4 名 うち、2 名は労働者代表 1 名は徒弟訓練プログラムの代表であること
州議会のメンバー：2 名	教育訓練組織の代表：2 名
選抜された地方自治体職員：2 名	行政および経済開発の代表：3 名 うち、1 名は経済・地域開発 1 名は雇用サービス 1 名は職業復帰 の代表であること
労働者側：7 名 うち、2 名は労働者代表 1 名は徒弟訓練プログラムの代表であること	
コア・プログラムのスタッフ代表：4 名	

出所：Bradley (2015), p.11 より引用



WIA からの修正点としては、訓練とその成果測定のための認証制度の構築により大きな力点が置かれたことが最も大きい。成果の説明責任は、「成果の指標」と「成果のレベル」からなる。成果の指標については、州および地域が申請した客観的な数値でなければならず、成果のレベルは数値的なスコアであるが、州・地域・教育訓練局の交渉によって決まる。成果の指標となるのは、以下の 6 つである。

- ①プログラム終了後 2 四半期の間に、助成を受けていない雇用に就くことができた参加者の割合
- ②プログラム終了後 4 四半期の間に、助成を受けていない雇用に就くことができた参加者の割合
- ③プログラム終了後 2 四半期の間に、助成を受けていない雇用に就くことができた参加者の所得中央値
- ④プログラムの参加もしくは終了後 1 年以内に、認可された中等教育後の資格（または中等教育の学位か同等のもの）を取得した参加者の割合
- ⑤認可された中等教育後の資格あるいは雇用に導いた教育訓練プログラムに参加した者、そして資格にふさわしいスキルの習得に達した者の割合
- ⑥教育訓練担当相によって作られた、雇用主に貢献した効果の指標

そして、制度の運営管理にもより力を入れるようになっていく。WIOA のもとでは、連邦政府から各州に対して、ガイダンスや技術的な援助が文書によって行われる。各州はこれに対し、連邦政府から許可をもらえるような制度運営の計画書を提出しなければならない。地域の運営主体や訓練提供者は州から、州は連邦から、より強い監視を受けることになったと言える。

もう一つの大きな修正点は、サービス提供の「ワンストップ性」をより強めることが義務付けられたことである。ワンストップ・センターでは、失業保険給付のサポートも行わなければならない、スタッフはそのための手続きをする能力をも求められるようになっていく<sup>10</sup>。

ワンストップ・センターが州独自のプログラムから始まったことから、その姿も州別に異なっている。行政機関の外局や非営利組織として行政から独立しているところもある。その割合はおおよそ半々である。名称は必ずしも統一されておらず、独自の名称をつけている州もある。たとえばミシガン州では「ミシガンワークス！」である。WIOA に基づくものだけでなく、WIOA に基づかないものも存在している。

ワンストップ・センターは、基礎的な求職情報および労働市場情報を提供する「コアサー

---

<sup>10</sup> OECD (2016), pp.120-121 参照。

ビス」、スタッフの支援の下でこれまでのキャリアの包括的な評価やケースマネジメントなどを行う「集中 (intensive) サービス」、短期、長期の講習の受講もしくは OJT によって行なわれる「職業訓練」の三つが主要な事業である。その内容はそれぞれの WDB が地域の特性にあわせたものとなっており、全国で統一した仕組みをもっているわけではない。求職者の大半はコアサービスの利用にとどまり、集中サービス以降に進むのは 3% 程度、それ以降に進む利用者のうち、25% が限定的な訓練を受講し、35% が個人訓練勘定バウチャー (Individual Training Account vouchers) を活用して 8 ヶ月程度の訓練を受講する。

ワンストップ・センターは事業実施において、自らが担う場合と外部の非営利機関に委託する場合がある。事業が委託された場合、それを負うのは、非営利のカウンセリング機関や非営利の民間職業訓練プロバイダー等である。コミュニティカレッジが担うこともある。その仕組みや内容は州、市、郡といった行政単位ごとだけでなく、ワンストップ・センターごとにも異なっており、一般化することは難しい。同様のことはコミュニティカレッジの運営にもいえる。そもそもアメリカには大学設置に関する連邦法は存在していない。コミュニティカレッジの設立主体は州や市、郡、郡の連合体といったように統一した基準があるわけではない。運営は地域の関係者の利害を調整しつつ行われる。また、WDB の委員として参加する場合もある。

#### 4. 職業能力評価制度

2009 年より、学位以外の職業に関する資格・認証制度の効果に関する研究チーム、Federal Interagency Working Group on Expanded Measures of Enrollment and Attainment (GEMEnA) が連邦政府に立ち上がった。これまで、取得した伝統的な学位がもたらすさまざまな影響に関する研究は数多く積み重ねられてきた。しかし、それ以外の資格・認証の所有状況やその種類、所有者の属性やキャリアにもたらす影響などについては、これが初めての研究である。

図表 1-10 教育水準ごとの資格取得割合（18 歳以上）

Regular education level	No alternative credential		Professional certification, license		Educational certificate	
	Number	Percent	Number	Percent	Number	Percent
<b>Total</b>	<b>161,557</b>	<b>75.2</b>	<b>46,326</b>	<b>21.6</b>	<b>19,113</b>	<b>8.9</b>
Less than high school	22,240	93.6	1,315	5.5	411	1.7
High school completion	59,056	83.1	9,891	13.9	4,482	6.4
Some college	32,134	76.5	8,064	19.3	4,243	10.2
Associate's degree	11,457	63.8	5,409	30.2	3,059	17.1
Bachelor's degree	26,196	67.3	11,447	29.5	4,027	10.4
Master's degree	8,291	52.5	7,018	44.6	2,180	13.9
Professional degree	1,015	31.6	2,178	67.7	436	13.7
Doctorate degree	1,531	58.8	1,004	38.7	274	10.6

出所：Ewert and Kominski（2014）, p.3 より引用

このプロジェクトの成果である Ewert and Kominski（2014）では、非常に興味深い事実を明らかにしている。はじめに、学位以外の資格・認証の取得状況であるが、18 歳以上のアメリカ人の 21.6%が、何らかの職業上の資格・認証を取得している。また、8.9%が何らかの課程の修了証を所有している。いずれも取得していないのは、75.2%である。また、これらの割合は、取得している伝統的な学位と強い相関関係を持つものであった。学歴が高ければ高いほど、資格・認証の所有率も高いのである（図表 1-10 参照）。

また、これらの取得割合について、男女で大きな差は見られなかったが、人種については差が大きい。何らかの資格・認証を取得している人の割合は、White-non Hispanic では 24.3%であるのに対し、最も少ない Hispanic では 12.7%と 2 倍の開きがある。年齢層別で比較してみると、30 歳から 49 歳の、いわば働き盛りの年齢層で最も取得割合が高く、18 歳から 29 歳までの約 2 倍の割合となっている。

産業別の比較では、「教育、医療・福祉」の分野で取得率が最も高く、47.6%であり、次いで「金融、保険、不動産」が 35.6%である。これに対し、「農林水産業」・「鉱業」では 13.0%、「芸術、エンターテインメント、レクリエーション、宿泊、飲食サービス」が 13.6%、「製造業」が 13.9%など、取得率には産業ごとに違いが生じている（図表 1-11 参照）。なお、資格・認証の分野とその取得者数、割合は図表 1-12 の通りである。

図表 1-11 属性による資格・認証取得率の比較

Characteristic	Total	No alternative credential	Professional certification, license	Educational certificate
Sex				
Male	113,352	75.2	21.7	8.3
Female	122,103	75.2	21.4	9.5
Race and Hispanic Origin				
White alone	187,330	74.4	22.4	9.1
Black alone	28,728	79.0	18.2	8.2
Asian alone	10,680	78.2	19.4	8.8
White, non-Hispanic	155,530	72.1	24.3	9.7
Hispanic	35,080	85.3	12.7	5.7
Age				
18 to 29	50,867	84.3	13.9	6.0
30 to 49	81,373	70.5	26.5	10.3
50years and older	103,213	74.8	21.3	9.2
Industry				
Agriculture, forestry, fishing, hunting, mining	3,036	83.3	13.0	7.7
Construction	9,368	69.1	28.4	9.3
Manufacturing	14,752	81.4	13.9	7.9
Wholesale trade	3,995	80.4	16.3	6.0
Retail trade	16,792	82.8	14.2	7.1
Transportation, warehousing, utilities	6,977	68.8	28.7	8.4
Information	3,102	82.6	14.3	6.2
Finance, insurance, real estate	9,400	61.7	35.6	11.3
Professional, scientific, management, administration, and waste management	17,666	71.7	25.2	8.4
service	34,175	49.6	47.6	16.6
Education service, healthcare, social assistance	13,612	83.9	13.6	5.4
Arts, entertainment, recreation, accommodation, food service	7,512	63.1	33.5	14.4
Other service except public administration	7,407	63.0	33.4	12.9
Public administration	930	75.9	22.6	8.3
Military				

出所：Ewert and Kominski (2014) , p.5 より筆者作成

図表 1-12 資格・認証の分野と取得者数および割合

Field	Total (thousand)	Percent
Architecture and engineering	1,099	2.4
Computer networking and administration	577	1.3
Computer application and design	519	1.1
Business/Finance management	2,719	5.9
Administrative support	419	0.9
Nursing/nurse assisting	6,005	13.1
Other medical/health care	5,450	11.8
Culinary arts	681	1.5
Protective service	1,035	2.3
Legal and social service	2,093	4.6
Education	7,691	16.7
Construction and manufacturing trade	3,222	7.0
Transportation and material moving	2,799	6.1
Public utilities	481	1.0
Other	9,565	20.8

出所：Ewert and Kominski (2014) , p.10 より筆者作成

重要な点は、資格・認証の有無は、雇用状況にも影響を与えているということである。有業者では何らかの資格・認証を取得している人は、28.1%であるのに対し、失業者では 12.6%にとどまっている。雇用形態に関しても、直近 4 カ月間で「フルタイムの雇用」カテゴリーの場合、29.4%が何らかの資格・認証を取得しているのに対し、「パートタイム、あるいはフルタイムとパートタイムの混合」では 26.4%、「時々働いた」では 24.9%、失業者では 12.6%と、大きな差が出ている<sup>11</sup>。

そして、収入についても、明らかな差が見られた。若干の例外もあるものの、概ねほとんどのカテゴリーで、何らかの資格・認証を取得している、あるいは何らかの課程を修了している方が、収入の中央値が高くなる（図表 1-13）。

<sup>11</sup> Ewert and Kominski (2014) , p.7 参照

図表 1-13 学位と資格・認証による月収中央値の比較（18歳以上、単位：ドル）

学位	どちらも所有していない	資格・認証あり	課程の修了証あり
Total	3,110	4,167	3,433
Less than high school	1,920	2,419	3,291
High school completion	2,500	3,053	2,917
Some college	2,947	3,333	3,333
Associate's degree	3,240	3,810	3,200
Bachelor's degree	4,417	4,583	3,775
Master's degree	6,000	5,600	5,500
Professional degree	6,250	8,750	-
Doctorate degree	7,083	7,083	6,250

出所：Ewert and Kominski（2014）, p.8 より筆者作成

無論、資格や認証と言っても、公的なものから極めて有用性の低いものまで、そのレベルはさまざまである。しかし全体として見れば、雇用の状況や形態、収入に至るまで、これらを取得していることが有利に働くことは明らかであろう。伝統的な学位のみならず、このような資格制度や認証制度、教育訓練課程もまた、重要なキャリアパスとして機能していると言える。

### 第3節 対象者別の職業訓練施策と実施状況

本節では、対象者ごとに職業訓練を見てみたい。監督官庁の大きな枠組みとしては、若年者向けを管轄するのが教育省、失業者向けを管轄するのが厚生省、在職者向けを管轄するのが労働省と考えてよいが、それぞれに重なり合う部分もある。また、WIOAに基づく教育訓練の場合には、対象者が若年層や失業者であったとしても、労働省の管轄となる。

#### 1. 若年者向け

若年者を対象とした教育訓練に関しては、ハイスクールを中心とした学校内における職業教育および職業訓練を教育省が、学校外における職業訓練を労働省が、それぞれ管轄にしている。ここでは、学校外における職業訓練を中心に述べたい。

WIOAのもとでの若年層を対象とした教育訓練は、制度として大きく二つに分けることができる。一つは、労働省が実施するジョブ・コア（Job Corps）、もう一つは地域の委員会が準備した若年層向けの諸プログラムである。

##### （1）ジョブ・コア

ジョブ・コアとは、1964年より続く、連邦政府が実施する最大の包括的な教育訓練プログラムである。特徴的であるのは、対象としているのが16歳から24歳までの若年者であり、

所得が低く、学校の中退や家出、養子縁組など、社会的ハンディのある者に限られるということである。WIOA Title I の 2016 年度予算 51 億 7,262 万 4,000 ドルのうち、35%に当たる 18 億 1,854 万 8,000 ドルが、ジョブ・コアに割り当てられているなど、若年層向けのプログラムとしては最も大きなものである。

ジョブ・コアは原則として、全米に 125 設置されているジョブ・コアセンターで約 1~2 年、生活を共にしながら、座学・実習の授業、職場実践型の授業を受ける。これにより、英語、読解、ライティング、数学や科学など、アカデミックな知識のみならず、職業訓練のための知識や技術をも習得することができる。これに加え、応募や面接など就職のためのスキルや、社会的なコミュニケーションのための能力も育ててゆく。費用は受講料、宿泊のための諸費用を含め、無料である。年間約 5 万人程度の参加者があるが、2013 年のデータではうち 81.5%が就職しており、平均的な初任給（時給）は 9.70 ドルである。

## （２）若年プログラム（State Formula-Funded Programs for Youth Activity）

WIOA では、若年層の労働力投資活動に対して、助成金を支出している。WIA でも同様のプログラムはあったが、比較的一般的なものであった。変更点として重要なのは、ターゲットをより狭め、学業と雇用の成果への到達を重視するようになったことである。これにも Title1 予算の 17%に当たる 8 億 8,380 万ドルが割り当てられている。

対象となるのは 16 歳から 24 歳の者で、在学中であるか否かを問わない。ただし、WIOA になってからは、在学中ではない者の援助に力を入れるようになっており、少なくとも 75% は在学中ではない者のために使わなければならないと定められるようになった。WIA では 30%に過ぎなかったことを鑑みると、より大きなハンディを背負った若者に、大きな資金を支出するようになったと言える。具体的には、在学中ではなく、年齢要件をクリアしている者は、下記の条件のいずれかを満たしていなければならない。

### 【在学中ではない者に求められる条件】

- ・ 学校をドロップアウトしていること
- ・ 直近 3 カ月間、登校していないこと
- ・ 中等教育の学位を取得しているが、低所得者であり、基礎学力が不足している、あるいは英語を学習中であること
- ・ 少年（成人）司法制度に関与したこと
- ・ ホームレス、あるいは家出中であること
- ・ 妊娠中である、あるいは育児中であること
- ・ 身体障害者であること
- ・ 低所得であるため、教育の修了あるいは雇用を確保するために援助が必要なこと

在学中の場合には、年齢制限が異なり、14歳から21歳までとなる。低所得であるということの他に、下記のいずれかの条件を満たしていなければならない。

【在学中の者に求められる条件】

- ・ 基礎学力が不足していること
- ・ 英語を学習中であること
- ・ 犯罪歴があること
- ・ ホームレス、あるいは家出中であること
- ・ 妊娠中である、あるいは育児中であること
- ・ 身体障害者であること
- ・ 低所得であるため、教育の修了あるいは雇用を確保するために援助が必要なこと

提供されるサービスには、学力・スキル・ニーズに関するアセスメント、各参加者に対しての計画作成、中等教育修了や中等後教育受験資格取得のためのサポート、進学へのサポート、就職のための援助や斡旋などがある。そして、予算の少なくとも20%は、学業を含む職業体験のために費やす必要があると定められている。

なお、2013年の参加者数は、21万人であった<sup>12</sup>。

### （3）教育省管轄の職業教育・職業訓練

アメリカの学校制度はヨーロッパ諸国と比べると、普通教育中心に構成されている。しかし、1984年のカール・D・パーキンス職業教育法（以下、パーキンス法）制定が契機となり、ハイスクールを中心とした職業教育に力が入られるようになっていく。1984年の第1次パーキンス法は、あくまで社会的に不利な条件のもとに置かれた若者を対象としていたため、学校内での職業教育は進学しない者のためのプログラムとみなされる傾向があった。しかし、1990年、1998年、2006年と改正を重ねるごとに、その対象者は広がり、アカデミックな教育をも含めた職業教育という価値観が形成されていった。現在では、国の人的資本を向上させるための一般的なプログラムという位置付けである<sup>13</sup>。

また、時限立法であったため現在は廃止されているが、1994年に制定された「学校から職業への移行機会法（School-to-Work Opportunity Act）」も、この流れに寄与している。これによって、企業の現場に生徒が赴いて技能訓練を行うような、いわゆる「職場学習」がハイスクールに導入された。ここにおいても、WIOAのプログラムと同様に、企業とのより良いパートナーシップを築くことが重視されている。

---

<sup>12</sup> Department of Labor "FY 2016 Congressional Budget Justification - Employment and Training Administration - Training and Employment Services" p.36

<sup>13</sup> 石嶺（2012）、pp.58-60、独立行政法人 労働政策研究・研修機構（2004）pp.75-101 参照。



現行の 2006 年パーキンス法では、それまでの「職業教育 (Vocational Education)」という用語に代わり、「キャリアと技術教育 (Career and Technical Education : CTE)」という用語が用いられるようになった。オバマ政権はこの改正に当たり、以下の点を強調した。

- ・ 労働市場との効果的な調整
- ・ 中等教育、中等後教育、雇用主、産業界との強い連携
- ・ 有意義な説明責任
- ・ 地域や州のイノベーション

このキャリアと技術教育プログラムへの助成金は、州から各地域のプログラムに与えられる「Basic State Grant」、National Center for Innovation における調査研究に用いられる「National Program」、中等後教育機関との連携に用いられる「Tech Prep (2010 年をもって廃止)」に分類される。これらの合計額の推移は、図表 1-14 の通りである。あくまで対象者を限定した WIOA の若年者向けプログラムと比較すると、その普遍性から、額が大きくなっている。

図表 1-14 キャリアと技術教育への連邦助成額の推移

FY2000	FY2001	FY2002	FY2003	FY2004	FY2005	FY2006	FY2007
\$1,179,100	\$1,223,500	\$1,300,000	\$1,311,420	\$1,313,530	\$1,311,900	\$1,296,306	\$1,296,306
FY2008	FY2009	FY2010	FY2011	FY2012	FY2013	FY2014	FY2015
\$1,271,694	\$1,271,694	\$1,271,694	\$1,131,503	\$1,130,859	\$1,071,867	\$1,125,019	\$1,125,019

出所：National Association of State Directors of Career Technical Education Consortium の資料をもとに筆者作成

また、学校教育と産業界、地域コミュニティ、労働組合のニーズをつなげる目的で、1994 年アメリカ教育法、通称スキル・スタンダード・アクトが制定されている。高品質かつ国際競争力のある内容及び生徒の能力基準に関する開発や認証を援助すること(Section2.(4))、連邦政府、州、地域、学校レベルで、高度な基礎学力、職業のスキル・スタンダードを満たし、雇用や市民参加の世界で成功するために、全ての生徒に公平な教育機会を率先して提供することを支援すること (Section2.(5))、同(7)労働力の必要なスキルを高める国家戦略の要石として、スキル・スタンダード、認証に関する自主的な全国的システムの開発・採用を鼓舞すること (Section2.(7)) が目的である。

具体的には、「携帯可能な証明書及びスキルの提供による労働者の雇用保障の増強」、「失業を防ぐためのスキル認証の獲得」、「キャリア向上の追求」、「学生と未経験労働者が、効果的に高給な仕事に就くために必要とされるスキルレベル及び能力を判断」し、「ハイパフォーマンス組織への移行を促進する」(Sec.502)ことをめざすものであり、学校教育から労働者の

職業訓練に至るまで職業訓練と資格認定を包括したものとして構想されたものだった。しかしながら、産業別労働組合を基盤とした制度であったために、産業別労働組合が未発達もしくは交渉力が弱い産業では広まっていない。

## 2. 失業者向け

WIOA のもとで提供される、失業者のためのさまざまなプログラムが、ワンストップ・センターをはじめとする地域の機関で提供されている。形式としては「成人向けプログラム」と「非自発的離職者のためのプログラム」にわかれており、受給資格などは異なるが、提供される場所やサービスは同様であることが多い。

すべての 18 歳以上の者は、成人向けプログラムを利用することができる。このうち、「解雇あるいはレイオフされた、またはその通知を受け取った」「失業給付の受給資格があるか、その給付期間を終えている」「以前の産業あるいは職業に戻ることが難しい」という条件を満たした場合には、非自発的離職者とみなされ、固有のプログラムを利用することができる。

地域において倒産やレイオフが発生した場合、担当者は雇用主・労働者代表と速やかにコンタクトを取り、再就職や教育訓練のための情報を提供しなければならない。また、利用できる緊急措置を紹介し、地域のコミュニティに対しても、仲介のサポートを行う。

この後には、キャリアサービスと呼ばれるスキルアセスメントや情報提供、そして、教育訓練の提供が主なものとなる。WIA では、教育訓練の受講にはキャリアサービスを受けることが前提条件とされていたが、WIOA ではそのような制限はなくなった。成人向けプログラムにおいては、利用者に制限はないが、低所得者や基礎学力や職業能力に欠けている者が優先される。

教育訓練の受講を希望する者は、ケースマネージャと相談の上、リストから教育訓練を選択する。この際、それぞれに個人訓練勘定 (Individual Training Account: ITA) が作られ、プロバイダーへの支払いはここからなされることが特徴である。使用できる金額の上限は、参加者の状況や、地域の必要性によって決められる。

教育訓練を請け負うのは、中等後教育へ導くことのできるプログラムを提供できる高度な教育機関や、連邦政府の認証を受けた徒弟訓練機関、その他公的な、あるいは民間の教育訓練プロバイダーである。これらの機関は、以下のことを報告する義務がある。

- ・参加者が、プログラム終了後、2 四半期・4 四半期に助成対象となっていない雇用にありつけた率
- ・参加者が、プログラム終了後、2 四半期・4 四半期に助成対象となっていない雇用において得ている収入の中央値
- ・参加者が、プログラム終了後 1 年以内に、認可された中等後教育の修了証、あるいは高校卒業資格か同等のものを得た率
- ・参加者のプログラム修了率

各プログラムにおける予算および参加人数については次のとおり。

2015年予算では、成人教育(Adult Employment and Training Activities)は7億7,673万6千ドル、失業者訓練(Dislocated Worker Employment and Training Activities)が12億3,638万9千ドル<sup>14</sup>。2015年7月1日から2016年6月30日における参加人数は、WIOA成人プログラム(Workforce Innovation and Opportunity Act Adult Program)全体で約600万人(そのうち職業訓練受講者が15万3,000人)、WIOA失業者プログラム(Workforce Innovation and Opportunity Act Dislocated Worker Program)全体で約53万1千人(そのうち職業訓練受講者が8万5千人)、全国失業者助成金(National Dislocated Worker Grants)全体で約3万人(そのうち1万6千人が教育訓練を受講した)だった。それぞれの成果は、WIOA成人プログラムに参加した55万人以上の失業者が職を得、WIOA失業者プログラムには28万6,000人以上の失業者が参加、全国失業者助成金では失業者のうち約1万3千人が職を得た。なお、それぞれのプログラムには在職中の労働者も参加している<sup>15</sup>。

### 3. 在職者向け

アメリカの場合、在職者を対象とした特定の教育訓練制度の枠組みは存在しないため、その全体像をつかむことは難しい。さしあたり、15歳以上の者がどれだけ職業に関係のある教育を受講したか、その割合と、バックグラウンドによる傾向を見てみたい。全米レベルでの体系だった調査は、2002年に教育省が実施したものがあ

る。これによれば、1年間で仕事に関わる理由で何らかのフォーマルな教育訓練を受けた者は、調査対象となった2億653万3,000人のうち、40%であった。内訳は、「カレッジにおけるプログラム」が9%、「職業的なディプロマのプログラム」が2%、「徒弟訓練」が1%、「その他のコース」が33%であった。「その他のコース」の提供者は、「企業・産業」が51%、「カレッジ、大学、職業・技術学校」が21%、「政府関係の公的機関」が19%、「職業団体」が19%、「その他(地域やコミュニティの組織など)」が8%、「初等・中等教育機関」が6%となっている(複数回答)。これを見る限り、企業内教育訓練の存在は大きいと言えるであろう。

この結果は属性により、大きな違いが見られる。人種別には、アジア・太平洋系では49%が教育訓練を受けたと回答しており、全体平均の40%を上回ったのに対し、ヒスパニック系では31%でしかない。また、学歴を見ても、大学院卒では62%にものぼるのに対し、高校卒業未満では10%、高校卒業相当では28%と、顕著な違いが見られる。世帯収入については、年収が10万ドル以上の者は54%なのに対し、2万5,000ドル以下になると21%に下がる。

一方、インフォーマルな教育訓練を受けた者の割合はこれより高く、58%である。内訳は、

<sup>14</sup> FY2016 Department of Labor Budget in Brief, Department of Labor.

<sup>15</sup> Workforce System Results, Employment and Training Administration, United States Department of Labor.

「書籍やマニュアル、オーディオやビデオを用いた自主学习」が最も多く 33%、「会議やトレードショー、コンベンションへの参加」が 23%、「手弁当や非公式のプレゼンテーション」が 21%、「コンピューターを用いた学習」が 21%である（複数回答）。全回当者のうち、約 4 分の 3 に当たる 1 億 4,603 万人は、雇用されている者であるが、このうち 56%が OJT を受け、43%が監督者による教育訓練や面談を受けている。こちらも属性による差異は、フォーマルな教育訓練とほぼ同様の結果が出ている。

若干古い調査ではあり、ここからは自主的に参加したのか否かは明らかではないが、教育訓練を受ける機会は均等ではないことが浮かび上がる<sup>16</sup>。

#### 第 4 節 各種の促進策

その他、特別なカテゴリーの個人あるいは団体には、規模こそ大きくはないものの、以下のような支援がある。

##### 1. 貿易調整支援（TAA）における職業訓練制度

貿易調整支援（Trade Adjustment Assistance）とは、外国からの輸入の増加や製造現場の海外移転を主な理由として失業した労働者やその企業を支援する制度である。フルタイムの職業訓練を受ける場合、最大で 130 週にわたり、州の失業保険給付額に等しい額が支給される。また、求職のための費用の 90%（最大で 1,250 ドル）、引越しが必要な場合には 90%および上限を 1,250 ドルとした一時金が州の裁量によって支払われる。

##### 2. 貧困家庭一時扶助における職業訓練制度

貧困家庭一時扶助（Temporary Assistance for Needy Families）を受ける者に対しては、州や郡が職業訓練を提供することがある。

##### 3. 失業者に対する州の職業能力開発制度

すべての州ではないが、失業保険の受給者が新たな職に就くために職業訓練が必要であると認められた場合には、失業保険の給付期間を延長する場合もある。

##### 4. ペル奨学金

低所得世帯の者がハイスクールを卒業後、カレッジや大学に進学した場合には、教育省より、返済不要のペル奨学金を取得することができる。

---

<sup>16</sup> U.S. Department of Education（2003）参照。

[参考文献]

- 石嶺ちづる (2012) 「アメリカのハイスクールにおける職業教育カリキュラムの特徴－南部地域教育連盟 Preparation for Tomorrow プロジェクトの分析」『職業とキャリアの教育』第 19 号
- 厚生労働省 (2016) 『海外情勢報告 2015』
- 斎藤将 (1991) 「アメリカにおける職業教育訓練法制の状況」『福岡工業大学研究論集』第 23 巻 2 号
- 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (2004) 『諸外国の若者就業支援政策の展開－ドイツとアメリカを中心に－』労働政策研究報告書 No.1
- 独立行政法人 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－仏・独・英・米 4 カ国比較調査－』資料シリーズ No.57
- 沼田雅之 (2001) 「アメリカ合衆国の職業教育・訓練に関する法制度」『日本労働法学会誌』第 98 号
- 平沼高・新井吾朗 (2008) 『大学だけじゃない もうひとつのキャリア形成－日本と世界の職業教育』職業訓練教材研究会
- 横尾恒隆 (2013) 『アメリカにおける公教育としての職業教育の成立』学文社

BLS (2016) *Monthly Labor Review*, 2016 April

Bradley David H. (2015) “The Workforce Innovation and Opportunity Act and the One-Stop Delivery System”, *CRS Report*, October 27, 2015

Ewert Stephanie, Kominski Robert (2014) “Measuring Alternative Educational Credentials: 2012”, *Household Economic Studies*, 2014 January

OECD (2014) *Employment and Skills Strategies in the United States*

OECD (2016) *Back to Work: United States Improving the Re-employment Prospects of Displaced Worker*

U.S. Department of Education (2003) *Participation in Adult Education for Work-Related Reasons: 2002-2003*

BLS ホームページ (<https://www.bls.gov/ces/>)

## 第2章 イギリス

### はじめに

イギリスで、職業訓練が政策として実施されるようになった出発点は、1960年代から70年代にかけての時期にあるといわれる<sup>1</sup>。職業訓練を企業の裁量に委ねていたために、熟練労働者の不足を招き、人材の奪い合いが生じるなど、経済のパフォーマンスや国際競争力の低下の一因となっているといった認識が、公的な職業訓練政策の導入につながったという。職業訓練に関する業種別の委員会組織が設置され、訓練費用の負担に関する公平性の観点から、企業に対する負担金制度も導入された。続く80年代から90年代には、再び企業主導に舵が切れ、負担金制度や業種別組織の廃止などの政策的な揺り戻しが生じた。その一方で、初めての公的職業資格制度の導入など、後につながる制度改正も行われた。

現在、公的な教育訓練は、原則として認証を受けた資格の取得を目的として実施されている。典型的な職業資格は、職務ごとに定義づけられた職務遂行能力がベースとなり、訓練を通じてこれを獲得した証明として授与される。国内では、職業寄りの内容からより教育に近いものまで、多様な資格に関する教育訓練が提供されている。

ただし、その普及の度合いに比して、公的に提供される職業資格に対する社会的な評価は必ずしも高くはない。雇用主からは、職業資格の内容が複雑で分かりにくい、また技能ニーズにマッチしていない、といった声が聞かれる。あるいは、現行の教育訓練体制は低レベルで実用性の低い資格の提供に偏っており、資格取得が就職や賃金上昇につながっていない、といった批判がある。このため、雇用主主導による教育訓練の実施の必要性が繰り返し唱えられ、制度やこれを担う組織の改変が頻繁に行われる状況にある。

以下では、教育訓練制度の現状や実施状況と併せて、こうした変化について紹介する。

### 第1節 職業訓練制度をめぐる状況

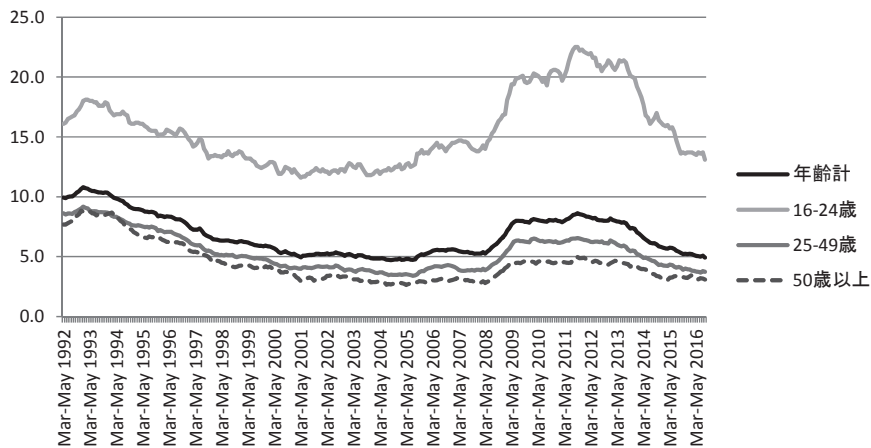
#### 1. 労働市場の状況と特徴

金融危機後、イギリスは戦後最長ともいわれる景気低迷に直面したものの、労働市場関連の指標は比較的安定して推移した。危機直後の時期には、雇用が一時的に減少したものの、現在は金融危機前後のピークを上回って増加しており(2016年7-9月期には3,188万人)、就業年齢人口(16~64歳)における就業率(2016年7~9月期には74.5%)と併せて、記録的な水準を更新している。失業率も過去10年間で最も低下しており(同4.9%)、若年層では13%前後と依然として高いものの、25歳以上層では4%を下回って推移している(図表2-1)。

---

<sup>1</sup> 稲上(1997)

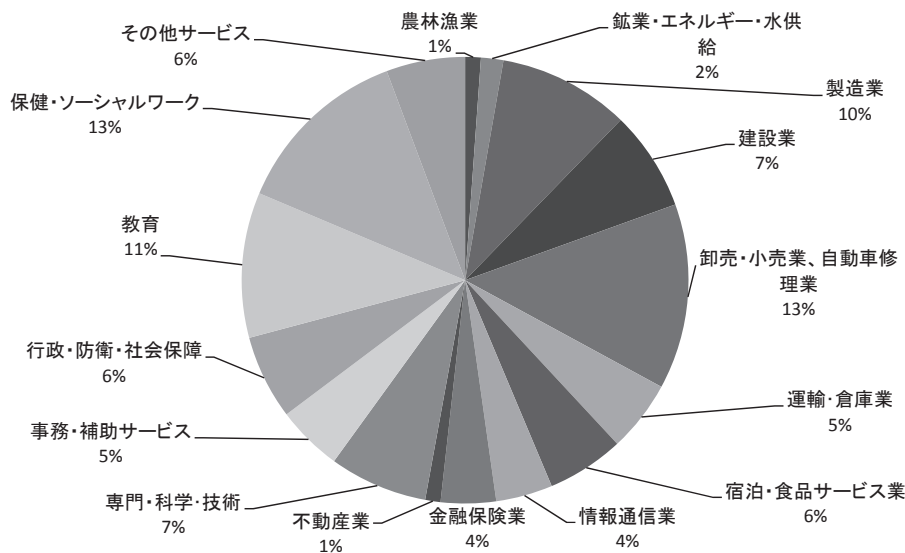
図表 2-1 年齢階層別失業率の推移 (%)



出所：Office for National Statistics (2016) "UK labour market: Nov 2016"

産業別の就業者比率では、8割をサービス業従事者が占めており、過去20年あまりにわたって縮小した製造業従事者の比率(1997年1-3月の17%から、2016年7-9月期には10%に縮小)を吸収して拡大している状況にある(同、73%から80%に拡大)。サービス業の内訳をみると、保健・ソーシャルサービス業(同11%から13%)や教育業(9%から11%)で比率が増加している(図表2-2)。

図表 2-2 業種別就業者比率 (2016年7-9月)



出所：Office for National Statistics ウェブサイト 'Employment by industry'

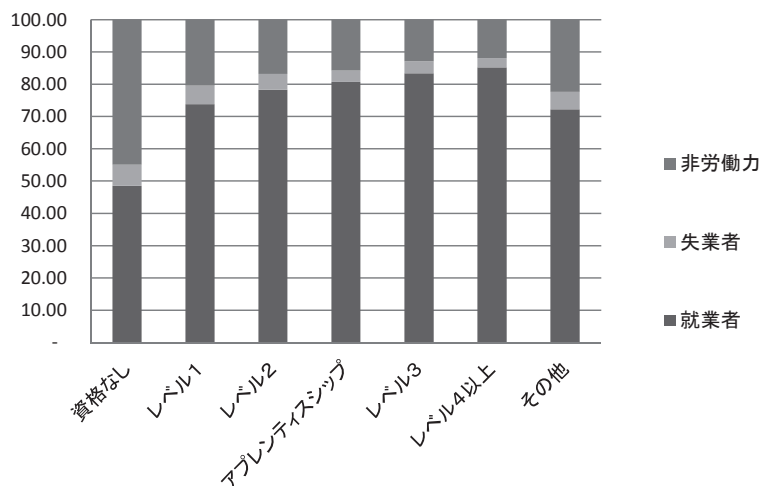
( <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/datasets/employmentbyindustryemp13>)

2015年の人口は6,511万人で、過去20年に700万人あまり増加しており、増加分の6割弱を海外からの人の流入が占める。また、今後10~15年の間に7,000万人を超えると推計

されている。この間、就労年齢人口自体は増加すると予想されるものの、これを上回って高齢者が増加するとみられており<sup>2</sup>、統計局の推計によれば、年金受給者に対する現役世代の人口比は、2014年の3.2から2034年には2.9に低下する。

統計局のデータから国内の就労年齢人口（16～64歳）における教育職業資格の水準をみると、高等教育相当以上（資格枠組みにおけるレベル4以上）の資格保有者数は全体の3割で、年齢層別には、16～19歳層から25～34歳層までにかけては、年齢区分が上がるほど無資格・低資格層の比率が減少するものの、これを上回る年齢層では、無資格・低資格層の比率が再び高まる。保有資格と就業率は概ね比例関係にあり（図表2-3）、低資格・未熟練労働者の就業機会は限定的であることがうかがえる<sup>3</sup>。とりわけ無資格層の就業率は、資格保有者に比して顕著に低く、25～64歳層における平均就業率76%に対して、無資格層の就業率は48%と大きく平均を下回っている。無資格層における非就業者の多くは、失業者（6%）ではなく非労働力（45%）であり、主に就労困難な状態（長期疾病や障害による、16%）、あるいは引退（12%）や看護責任（9%）などがその理由として回答されている。就労困難者については、健康上の理由が、就業だけでなく教育や職業訓練の受講の妨げとなっていることが推測される。

図表 2-3 保有資格水準別の就業状況（25～64歳、2011年、%）



出所：Office for National Statistics (2014) "Qualifications and Labour Market Participation in England and Wales"

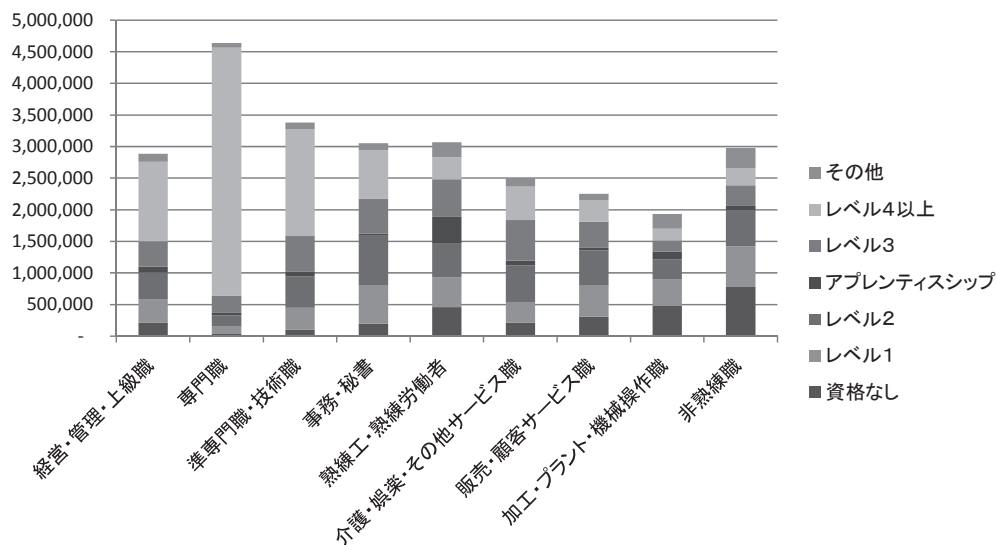
<sup>2</sup> 60歳以上の人口比で、2014年の14%から2034年にはおよそ20%に(+620万人)、また75歳以上でも8%から12%に上昇する(+350万人)と統計局は推計している。この間の就労年齢人口の変動に関する推計では、2014年の4,000万人から4,430万人に増加する。

<sup>3</sup> 仕事を得にくいことと併せて、低資格・未熟練層のスキル向上の妨げとなっている可能性があるのが、雇用の不安定化・断片化である。例えば、近年、不安定雇用の代名詞としてメディアなどで取り上げられるようになった「待機労働契約」(zero hours contract—使用者の求めに応じて不定期に働き、労働時間によって賃金を受け取る契約)や、従属的労働を行っているにもかかわらず、使用者との契約上は自営業者として扱われる労働者に関する問題が顕在化しつつある。こうした働き方は、未だその規模は限定的であり、また、労働者の柔軟な働き方に関するニーズに合致している側面もあるとみられる(例えば、学生が学業と両立をはかりつつ就業する場合や、追加的な収入のために柔軟な働き方が求められる場合など)ものの、低技能・低賃金の仕事も多く、雇用上の権利も保障されにくい傾向にあることが指摘されている。



また、就業者における資格保有状況を職種別にみると（図表 2-4）、専門職では他の職種に比してレベル 4 以上の資格保有者の比率が顕著に高く、入職の際に高等資格の取得が要件化されている職種を多く含むと推測される。それ以外の多くの職種では、レベル 3（中等教育修了レベル）までの資格保有者が 7～8 割を占める。なお、熟練工・熟練労働者に占めるアプレンティスシップ資格の保有者数が相対的に高い。

図表 2-4 職種・資格水準別資格保有者数（2011 年、人）



出所：同上

## 2. 技能需要、企業における訓練の実施

能力開発政策に関する政府のシンクタンクである UKCES は、雇用主の技能需要や能力開発の状況に関する調査を定期的に行っている。2016 年に公表された技能需要に関する調査結果<sup>4</sup>によれば、雇用主が技能不足を理由に人材確保に困難を感じている職種は、熟練工・熟練労働者<sup>5</sup>や機械操作<sup>6</sup>、専門職<sup>7</sup>などで、求人の 3～4 割が技能不足により未充足の状態にある（図表 2-5）。特に不足しているとされる技能として、「職務遂行に求められる専門的スキルまたは知識」（66%）、「時間管理のスキル」（47%）、「複雑な問題の解決」（43%）、「製品・サービスに関する知識」（36%）などが挙げられている。熟練労働者のスキルは、現場での就労を通じてこそ最も獲得されやすいスキルであることを考慮すれば、予めスキルや経験を有する労働

<sup>4</sup> UKCES (2016)

<sup>5</sup> 熟練工・熟練労働者 (skilled trades) の例：農業従事者、電気技師、工作機械技術者／工具技術者、大工、左官工、自動車整備士、印刷工、テレビ技師、精肉技術者、調理師など (UKCES (2016))。

<sup>6</sup> 加工・プラント・機械操作 (process, plant, machine operatives) の例：ルーチン操作、ドライバー、機械操作、仕分け・組立工、HGV (重貨物車両)・バン・フォークリフト・バス・タクシーのドライバーなど (同上)。

<sup>7</sup> 専門職 (professionals) の例：専門技術者 (professional engineer)、ソフトウェア・IT 専門職、会計士、化学者、科学研究者、民事弁護士、法律家、エコノミスト、建築家、保険数理士、医師、看護師、助産師、教師、ソーシャル・ワーカー、司書。

者が求められる一方で、未熟練労働者に対しては、技能獲得の機会が限定的な状況にある可能性が推測される。

図表 2-5 求人に占める「技能不足により充足が困難な求人」の比率（2015 年、％）

	管理職	専門職	準専門職	事務・店員	熟練工・熟練労働者	看護・レジャー・その他サービス職	販売・顧客サービス	機械操作	単純労働
農業	-	-	-	-	32	-	-	32	15
製造業	30	38	25	12	52	-	14	22	19
電気・ガス・水道	-	67	44	21	45	-	-	35	16
建設業	23	36	38	10	37	-	25	48	33
卸売・小売業	18	18	32	19	51	-	14	23	12
ホテル・レストラン	24	-	10	13	37	15	6	14	15
運輸・通信業	14	37	23	9	44	6	41	51	11
金融業	6	15	41	9	-	-	14	-	-
ビジネスサービス	15	37	23	12	52	19	19	26	21
行政	-	11	3	5	-	10	-	-	16
教育業	6	18	14	4	14	21	-	-	9
保健・福祉	14	38	17	8	11	19	12	29	9
芸術、その他サービス	14	20	11	14	43	24	7	54	20
計	17	32	22	11	43	20	16	33	16

注：網かけは 30%以上。

出所：UKCES (2016)

従業員に対する訓練の状況はどうか。調査時点までの過去 12 カ月間に何らかの教育訓練を従業員に提供した雇用主（回答のあった雇用主全体の約 3 分の 2）のうち、47%が資格取得のための訓練を実施しており、業種別には、教育業、保健・福祉業でいずれも 65%、行政で 62%など、公共サービス関連で比率が高い（図表 2-6）。こうした教育訓練の対象となった従業員数は 350 万人（訓練を提供した事業所の従業員全体の 20%）と推計されており、保健・福祉業で 90 万人、ビジネスサービスで 50 万人、教育業で 30 万人、行政で 20 万人などとなっている。また、訓練を実施した雇用主の全従業員数に対する比率は、建設業（32%）、保健・福祉業（29%）、農業（29%）などで高い。

また、資格関連以外の教育訓練を含む 1 人当たりの訓練に対する支出（年間）は平均で 2,610 ポンド、業種別平均では建設業の 4,090 ポンドや電気・ガス・水道業の 3,990 ポンドから、行政の 1,950 ポンド、保健・福祉業の 2,070 ポンドまで幅がみられる。従業員規模に比例して、訓練の実施比率が高まるが、一人当たりの訓練支出は、規模の大きい雇用主ほど低下する傾向にある。

こうした訓練の 85%は、職務に関連する専門的な内容で、このほか安全衛生が 75%、基礎的な導入訓練が 66%などとなっている。また、1 人当たり平均の訓練日数は 3~4 日が多く（19%）、これに 11 日以上（18%）、2 日（14%）と続く（全体の平均は 6.7 日）。7 日未満の訓練が全体の 6 割を占めている。

図表 2-6 雇用主による訓練の実施（2015 年）

	過去12カ月に何らかの訓練を実施 (%)		1人当たり訓練費用 (ポンド)		過去12カ月に何らかの訓練を実施			n(100%)
	n(100%)		n(100%)		うち、資格取得のための訓練を実施 (%)	対象となった従業員数(千人)	対従業員比(訓練を実施した雇用主) (%)	
従業員規模2-4人	51	20,527	5,810	1,936	36	300	26	10,317
5-24人	78	49,584	3,750	7,661	49	900	25	39,461
25-49人	92	11,657	2,810	1,779	63	500	23	10,742
50-99人	95	5,836	2,820	782	69	500	20	5,547
100-249人	96	2,689	1,560	429	73	500	17	2,584
250人+	97	917			80	800	15	890
農業	50	3,632	3,580	260	44	-	29	1,871
製造業	63	6,998	2,550	972	43	200	15	5,055
電気・ガス・水道	74	1,041	3,990	168	55	-	21	796
建設業	57	7,474	4,090	826	53	200	32	5,044
卸売・小売業	60	16,126	2,050	1,813	38	300	13	11,470
ホテル・レストラン業	63	8,920	2,670	1,273	51	200	19	6,849
運輸・通信業	61	8,936	2,720	1,135	39	300	24	5,981
金融業	74	2,549	2,320	344	46	100	18	1,920
ビジネス・サービス	68	13,143	3,400	2,073	41	500	17	10,623
行政	90	947	1,950	176	62	200	17	851
教育業	93	5,515	2,330	678	65	300	14	5,300
保健・福祉業	88	8,556	2,070	1,790	65	900	29	7,941
芸術、その他サービス	70	7,373	3,420	1,106	49	200	28	5,840
計	66	91,210	2,610	12,614	47	3,500	20	69,541

出所：UKCES (2016)

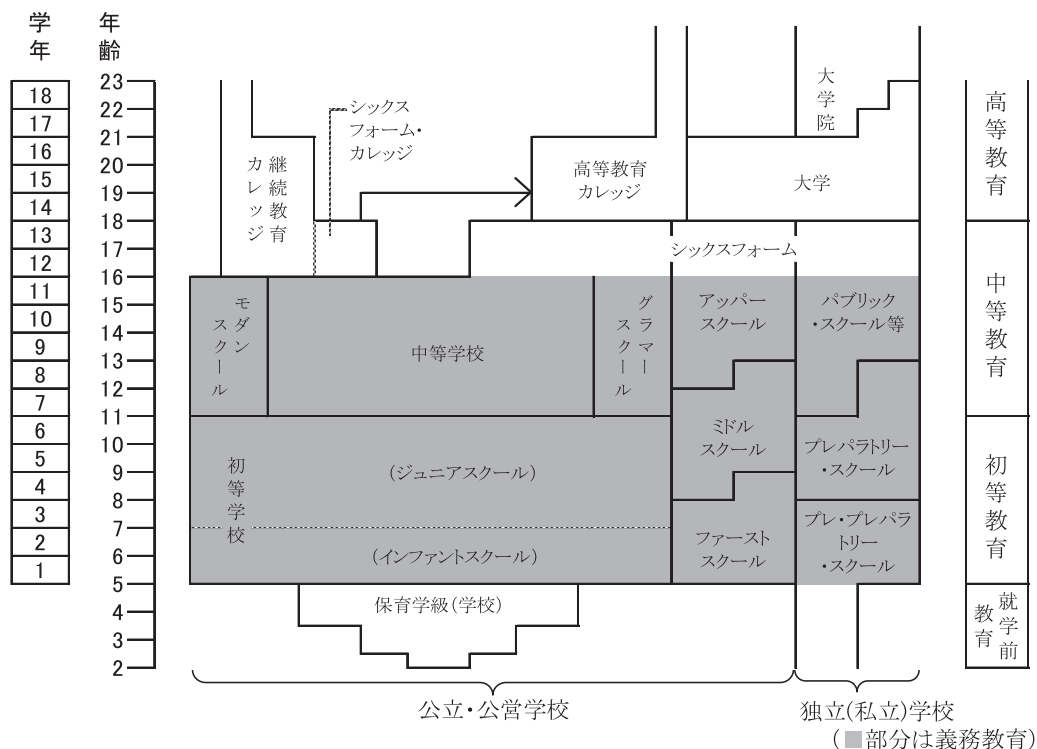
## 第2節 職業訓練制度の体系

イギリスにおける職業教育訓練政策は、イングランド、スコットランド、ウェールズおよび北アイルランドの各政府が基本的に独立した権限と制度を有する。以下では、イングランドを中心に、公的教育訓練制度や利用状況の現状を紹介する。

### 1. 教育訓練政策における位置付け

イングランドにおける教育制度の体系図を、以下に示す（図表 2-7）。

図表 2-7 教育制度の体系



出所：文部科学省（2016）「平成 27 年版諸外国の教育統計」

就学前教育：保育学校及び初等学校付設の保育学級で行われる。

義務教育：5～16 歳までの 11 年間。

初等教育：通常 6 年制の初等学校で行われる。初等学校は、5～7 歳を対象とする前期 2 年（インファント）と 7～11 歳のための後期 4 年（ジュニア）とに区分される。両者は 1 つの学校として併設されているのが一般的であるが、一部にはインファントスクールとジュニアスクールとして別々に設置しているところもある。また一部では、ファーストスクール及びミドルスクールとして設置されている。

中等教育：通常 11 歳から 7 年間。最後の 2 年間は義務教育後となるが、就職者もパートタイムの教育・訓練が義務づけられている（2014 年～）。公立・公営の中等学校は原則無選抜だが、選抜制の学校（グラママー・スクール）とモダン・スクールに振り分ける地域も一部にある。義務教育後の中等教育の課程・機関としては、中等学校に設置されているシックスフォームと呼ばれる課程及び独立の学校として設置されているシックスフォーム・カレッジがある。ここでは、主として高等教育への進学準備教育が行われる。

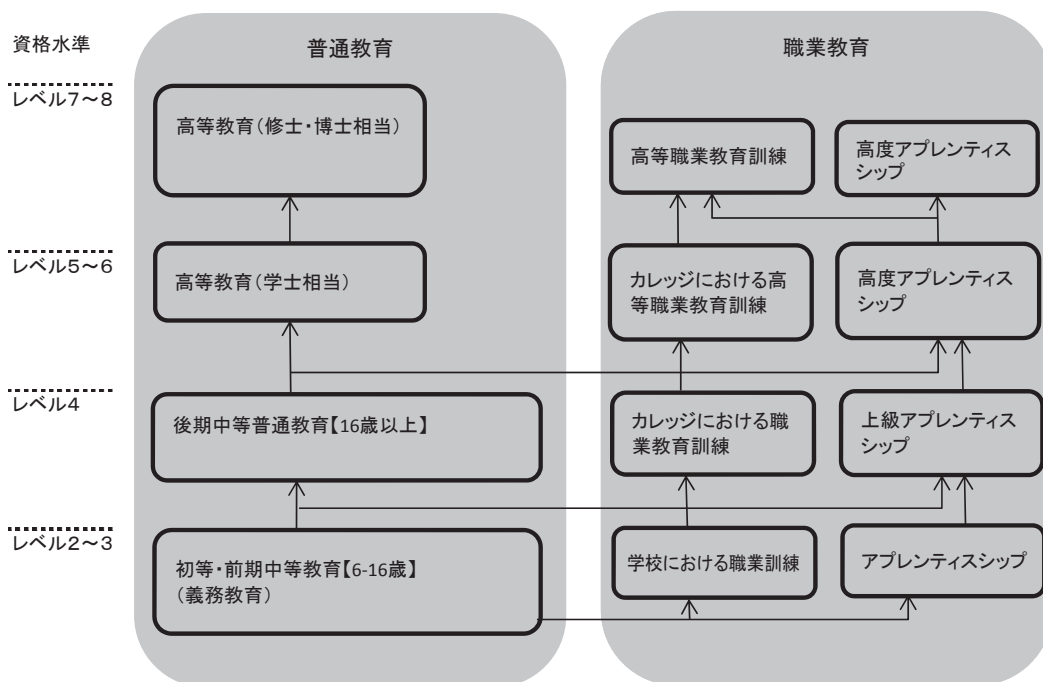
初等・中等学校は、経費負担などの観点から、地方（教育）当局が設置・維持する公立・公営学校及び公費補助を受けない独立学校の 2 つに大別される。近年、公費により維持されるが設置・運営面で独立校に近いアカデミー（公営独立学校）が増えている。

高等教育：大学及び高等教育カレッジがある。これらの機関には、第一学位（学士）取得課程（通常修業年限 3 年間）のほか、各種の専門資格取得のための短期の課程もある。また、継続教育カレッジにおいても、高等教育レベルの高等課程が提供されている。

継続教育：義務教育後の多様な教育を指すもので、一般に継続教育カレッジと総称される各種の機関において行われる。青少年や成人に対し、全日制、昼・夜間のパートタイム制などにより、職業教育を中心とする多様な課程が提供されている。

公的な職業教育訓練は、義務教育および義務教育終了後の継続教育において、公的な認可を受けた教育・職業資格の取得を目的とするコースとして提供されている（図表 2-8）。普通教育の各段階にほぼ相当する職業教育が、教育機関や職業教育を提供するプロバイダ、また、企業における見習い訓練（アプレントイスシップー後述）などを通じて提供されており、一定水準までの職業資格に係る教育訓練が、公的補助の対象とされてきた。各資格は、難易度に応じてレベルで区分される資格枠組みに位置付けられる。

図表 2-8 普通教育・職業訓練と資格水準の対応関係



出所：Cedefop (2014)を元に簡略化

前期中等教育における職業訓練は、「職場学習」(workplace learning)として中等教育機関において提供される。14～16歳の普通教育の期間の中で、数週間にわたり企業での就労体験への児童の参加を促すもので、従来は政府によりカリキュラムに位置付けられていたが、現在は、より地域のニーズに即した職業教育の提供のため、各教育機関に手法や内容がゆだねられている。

なお、2015年には、教育または職業訓練の受講を義務付けられる年齢が18歳に引き上げられた。大半の児童は、従来の義務教育年齢である16歳までに前期中等普通教育が終了する際に、中等教育資格試験(General Comprehensive Secondary Exam)を受験し、その成績の如何によって進学資格を得る。その後、大きくは高等教育への進学準備を選択する層と、職業教育を中心とする継続教育を選択する層の二つに分かれる。教育省の統計によれば、全体の50%が進学に向けたコースまたは進学準備のためのカレッジにおけるコースを選択、38%が継続教育を選択しており、このほか就職が3%などとなっている(図表2-9)。また、表中の継続教育選択者および就職者の双方に含まれる形で、企業に雇用されて働きながら訓練を受講するアプレントイスシップに進む者が6%いる。

次いで、後期中等レベルの普通教育または継続教育の終了以降、66%が引き続き普通教育または継続教育に残る。うち49%が高等教育に進学、13%が継続教育、などとなっている。また、22%が就職している。ここでも、表中の他の進路の選択者に含まれる形で、6%がアプレントイスシップに進んでいる。

図表 2-9 中等レベルの教育訓練終了後の進路（イングランド、2014-15 年、人）

前期中等		%	後期中等		%
継続教育カレッジ等	213,425	38	高等教育	197,335	49
進学コース・カレッジ	286,775	50	継続教育カレッジ等	53,170	13
その他教育訓練	11,080	2	その他	12,255	3
就職	17,955	3	就職	85,840	22
その他・不明	39,065	7	不明	50,240	13
計*	567,975		計*	398,815	

\* 一部の項目に重複を含む。人数の合計はこれを除いたもの。

出所：Department for Education (2017) "Destinations of KS4 and KS5 pupils: 2015 (revised)"

## 2. 所管省庁、関係機関の役割<sup>8</sup>

若年層の職業教育訓練は、従来から教育省が所管している。義務教育における 16 歳までの児童に対する教育課程の一環として実施される職業教育、及び 19 歳までの若年層に対する継続教育等は、同省が所管する教育助成庁（Education Funding Agency : EFA）から、教育機関に対して予算配分がなされる。2015 年度の会計報告<sup>9</sup>によれば、義務教育・継続教育あわせたプログラム支出は 565 億ポンドである。うち 16～19 歳層の継続教育に直接かわる予算はおよそ 37 億ポンドで、この額は過去数年、ほぼ横ばいで推移している。また、若者向けアプレントィスシップなど 14～18 歳層の職業教育訓練改革に係る支出が 7,700 万ポンドで、このほか間接的な支出として、低所得層向けの補助などがある。

一方、成人（19 歳以上）層の教育・職業訓練政策は、2016 年の省庁改編により、ビジネス・イノベーション・技能省（Department for Business, Innovation and Skills : BIS）から教育省に移管された。これに付随して、成人向け教育訓練補助の配分を担っている技能助成庁（Skills Funding Agency : SFA）も、教育省の所管に移行した。これにより、義務教育年齢層向けの教育機関に対する補助を担う EFA と併せて、国内の公的な普通教育及び職業教育訓練に関する施策は、教育省が一括で扱うこととなった。

SFA は従来から、BIS の予算による成人向け補助に加えて、若年層（16～18 歳）に関する補助金（教育省からの予算）の配分も行っている<sup>10</sup>。プログラム支出の内訳（図表 2-10）をみると、政府の歳出削減の方針を受けて、2011 年度から 2015 年度にかけて支出額は 2 割以上減少しており（46 億ポンドから 36 億ポンドへ）、その大半が、成人技能予算（Adult Skills

<sup>8</sup> 章末の公的教育訓練の関係組織図参照。

<sup>9</sup> Education Funding Agency (2016) "Education Funding Agency: annual report and accounts for the year ended 31 March 2016"。義務教育課程で実施される職業教育訓練については、支出項目区分がないため額は不明。

<sup>10</sup> このほか、支出の一部は EU からの補助（European Social Fund : ESF—雇用年金省経由）により実施されているプログラムもある。地域毎に設置された Local Enterprise Partnership が、地域のニーズに基づく事業の実施に必要な資金として、基金に申請する形をとる。ESF は、就職が困難な失業者の支援や、若者の無業化の防止などを目的とした教育訓練事業に用途が限定される。また ESF の資金と同額の予算を政府のプログラム支出から確保すること（match funding）が要件となる（Skills Funding Agency (2015) "SFA Funding Rules: 2015-2016"）。

Budget) <sup>11</sup>におけるアプレンティスシップ以外の訓練プログラム（主に座学）に関する支出の減少によるものである。この間、成人向けアプレンティスシップの支出は増加している。また、若年層向けの教育支出は総じて増加しており、従来のアプレンティスシップ<sup>12</sup>に加えて、新たに導入された雇用主向けアプレンティスシップの補助や、低資格の若年失業者向けの短期プログラムであるトレイニーシップに関する支出が拡大している。

公的補助による教育訓練の実施状況に関する監督機関として、Ofsted (Office for Standards in Education, Children's Services and Skills) が設置されている。教育機関、訓練機関のほか、児童サービスの提供組織など、公的補助による教育訓練の実施組織を対象に、監査を実施する権限を有する。職員 1,457 人のうち、577 人が監督官 (inspector) として監査にあたっており、2015 年度の教育機関、訓練機関等に対する監査の実施件数は約 4 万 9,000 件である<sup>13</sup>。また、教育・職業資格の監督機関として、Ofqual (Office of Qualifications and Examinations Regulation) が設置されている。資格制度の運用を所管する組織で、規制のためのルールの設定、また資格授与組織の認定や監査などを行う。

図表 2-10 SFA による成人・若年層向けの職業教育支出の推移 (百万ポンド)

	2011-12	2012-13	2013-14	2014-15	2015-16
プログラム支出	4,610	4,386	4,384	4,339	3,582
成人技能予算	2,693	2,619	2,475	2,304	1,879
プレンティスシップ以外の訓練プログラム	2,068	1,863	1,716	1,532	1,140
成人アプレンティスシップ	625	756	759	731	711
小規模雇用主向けアプレンティスシップ補助(19-24歳)*				41	28
雇用主による自主的訓練への補助プログラム**				41	48
コミュニティ学習	210	210	211	210	215
更生学習	149	146	145	135	142
学習支援基金	130	144	155	160	133
全国キャリア・サービス	69	74	93	85	61
教育省予算によるプログラム	764	679	728	801	813
うち16-18歳向けアプレンティスシップ	758	644	651	703	730
小規模雇用主向けアプレンティスシップ補助(16-18歳)*	0	26	55	66	53
雇用主による自主的訓練への補助(16-18歳)**	0	1	11	13	7
トレイニーシップ(16-18歳)	0	0	5	15	20
その他	6	8	6	4	3
EUその他からの補助によるプログラム	123	147	164	253	208
その他(設備投資等)	472	367	413	350	83

\*Apprenticeship Grant for Employers (AGE)

\*\*Employer Ownership Programme

出所：Skills Funding Agency "Annual Report and Accounts" 各年版

<sup>11</sup> なお 2016 年度から、Adult Skills Budget は Adult Education Budget に組み込まれている。

<sup>12</sup> 表中、若年層向けアプレンティスシップに関する支出額が 2012 年に減少しているが、Skills Funding Agency (2013)によれば、これは参加者数が減少したことによるもの。同年、品質向上を目的とした規制強化の一環として、補助対象とするアプレンティスシップを 12 カ月以上のものに限定するなどの施策を講じており（後述）、このことが一因とみられる。

<sup>13</sup> Ofsted (2016) "Annual Report and Accounts 2015-16"。正確なデータは示されていないものの、うち 400 件前後が継続教育カレッジや訓練プロバイダ等に対するものとみられる。

一方、公的な教育訓練の提供を担う主要な組織の一つは、継続教育カレッジである。主として義務教育を終了した 16 歳以上層を対象に、実技の訓練や理論に関する科目、基礎的な科目（英語・数学）の教育を提供するもので、全国で 400 組織あまりが設置されている。もう一つは民間訓練プロバイダで、同様に公的認可を受けた職業資格に関連する職業訓練を提供している。近年、民間訓練プロバイダによる教育訓練を通じた資格の取得件数が増加している。このほか、中等教育機関などが教育訓練を実施している。また、公的機関と訓練プロバイダの中間に位置する資格授与組織（awarding organisation）は、資格の開発や Ofqual による認可の取得、認可資格に関する訓練プロバイダの訓練内容の承認、資格取得者の審査や資格授与までを担う。

### 3. 職業能力評価制度

上述のとおり、公的な職業訓練制度においては、職業資格が補助制度のベースとなってきた。イングランドでは、1980 年代に導入された全国職業資格（National Vocational Qualification : NVQ）以降、近年に至るまで、職務遂行能力の習得を目的とした職業資格が公的な認可を受ける形で、運用されていた。個別の職務の具体的な遂行内容について、全国職務基準（National Occupational Standards）が業種別組織によって作成された。これに対応する履修単位（ユニット）やレベル（難易度）を集約したものが、資格授与組織によって資格として開発され、所管の公的機関による認可を受ける形をとった。またこの間、教育資格と職業資格の対応付けをはかる全国資格枠組み（National Qualifications Framework : NQF）が 1997 年に導入された。教育資格や NVQ、NVQ 以外の職業資格などが、この枠組みによって相対的に位置付けられたことで、NVQ 取得者の増加につながったという<sup>14</sup>。

次いで、2009 年に導入された資格・単位枠組み（Qualification Credit Framework : QCF）では、そうした習得課程を個別に認可し、また資格間でユニットの共有をはかることで、利用者が柔軟かつ段階的な資格取得を可能とすることを目的に導入された（図表 2-11）。認可を受けたユニットは、Ofqual の運用するシステムに登録されて共有され、構成するユニットの一部を組み合わせて、部分資格として提供することや、異なるユニットとの組み合わせにより、新しい資格を開発することが可能となった。各ユニットに付されるクレジット（1 クレジットは 10 時間の学習時間に相当）は、取得に要する目安時間を表し<sup>15</sup>、クレジットの大きさにより、アワード（～12 クレジット）、サーティフィケート（13～36 クレジット）、ディプロマ（37 クレジット～）の 3 区分が設定された。

小規模の資格を中心に、資格取得件数は急速に増加し、2012 年度には年間 500 万件の QCF 資格が発行されるに至った。同時に、資格開発に関する柔軟性の高さから、同一または類似

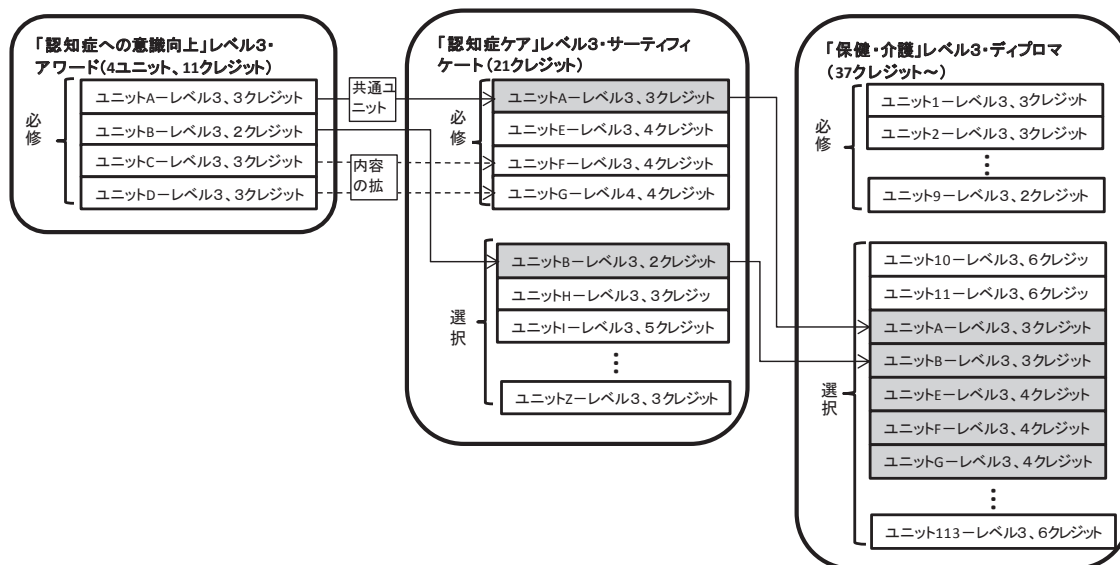
<sup>14</sup> 労働政策研究・研修機構(2014)

<sup>15</sup> 政府の諮問により、専門家がまとめたリーチ報告書 ("Leitch Review of Skills") において、雇用主や従業員のニーズにより即した資格制度への改革案として提示された（労働政策研究・研修機構（2014））。



のタイトルの資格が資格授与機関毎に開発されるなど、QCF 資格の数も急激に増加することとなった。Ofqual によれば、NVQ その他の資格からの移行途上にあった 2011 年には 1 万件未満であった QCF 資格数は、直近の 2016 年には 2 万 8,000 件と 3 倍以上に達している。こうした状況を受けて、QCF は導入から数年にもかかわらず、2015 年に廃止されることとなった。廃止を決めた Ofqual は、その理由について、資格の質を維持できなくなっていることや、実施に関する厳格な規定が利用を煩雑にしていることや、雇用主のニーズに沿った内容の資格が提供できていないことなどを挙げている<sup>16</sup>。QCF の廃止に伴い、既存の QCF 規格による資格の提供は、2017 年末までに終了することとされている。全面的な廃止に先立って、2016 年には履修単位（ユニット）の認可・共有制度が廃止されており、全国職務基準ならびに資格間のユニットの共有は、公的な管理外として利用は任意とされている。

図表 2-11 QCF 資格の構成（保健・介護分野の資格の例）



出所：Pearson (2013) “Edexcel Level 3 Diploma in Health and Social Care (Adults) for England (QCF) specification”ほか

QCF 及び併せて廃止された NQF に替わり、新たな資格枠組みとして導入された規制資格枠組み (Regulated Qualifications Framework : RQF) は、QCF とは異なり、資格の構成や内容に関する規則としての性格はなく、公的に認可を受けた教育職業資格について、難易度と履修に要する時間による分類のみを行う (図表 2-12)。レベル (エントリレベル及びレベル 1~8) 及び資格のサイズに関する区分 (アワード、サーティフィケート、ディプロマ) は、従来のものを引き継いでいる。ただし、クレジットがユニットの講義・実習等に要する時間 (Guided Learning Hours) を参照していたのに対して、RQF は自習による学習時間や

<sup>16</sup> Ofqual (2014)。なお、スコットランドでは SCQF、ウェールズでは WQCF として、引き続き従来の枠組みが使用されている。

評価に要する時間も目安時間に含め、時間数を Total Qualification Time (TQT、アワードで 120 時間まで、サーティフィケートで 369 時間まで、ディプロマで 370 時間以上) として表現することとした。

図表 2-12 規制資格枠組み



出所：Ofqual ウェブサイト

(<https://www.gov.uk/government/publications/regulated-qualifications-framework-a-postcard>)

### 第 3 節 対象者別の職業訓練施策と実施状況

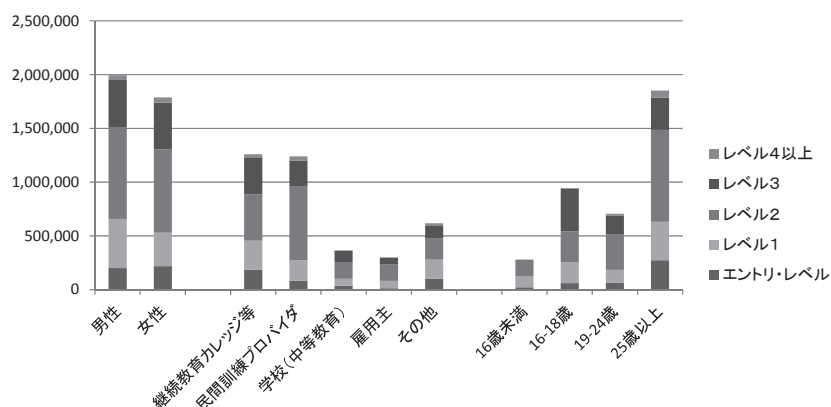
公的な教育訓練の実施状況は、SFA が公表する資格発行件数に関するデータからうかがうことができる。これによれば、国内で発行される各種の職業関連の資格の大半は QCF 資格で、2014 年度には 378 万件の資格が発行されている<sup>17</sup>。全体のほぼ半数（48%）を 25 歳以上層の取得者が占めるが、その多くはレベル 2 の資格に留まり、レベル 3 以上の資格取得者の比率は 16～18 歳層で最も高い。

訓練プロバイダ別には、継続教育カレッジおよび民間プロバイダがそれぞれ 120 万件強と

<sup>17</sup> 同時期の NVQ 及び SVQ (スコットランドにおける NVQ 相当の資格) が 4,700 件、また職業関連資格 (Vocation Related Qualifications : VRQ) は 3 万 1,300 件であった。

3割ずつを占め、近年は民間訓練プロバイダの教育訓練を通じた発行件数が増加している(図表 2-13)。両者の間では対象者の傾向が異なり、継続教育カレッジでは、エントリレベル及びレベル1発行数の比率が相対的に高く、民間プロバイダでは過半数をレベル2の資格が占める。

図表 2-13 性別、プロバイダ別、年齢階層別 QCF 資格発行件数  
(イングランド及びウェールズ、2014 年度)



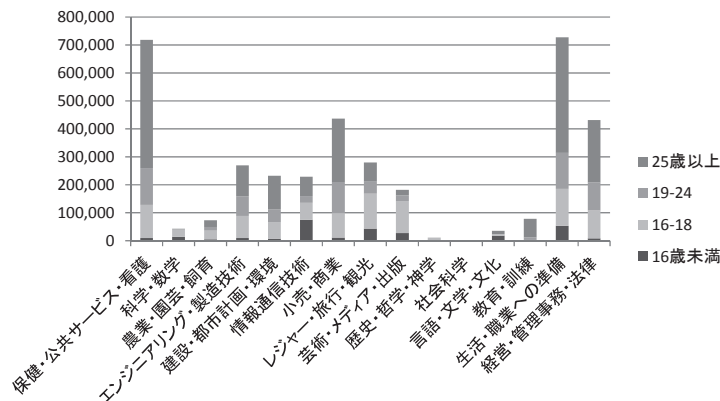
注：年齢区分「25歳以上」には、年齢区分が不明の者を含む(次表も同様)。

出所：Skills Funding Agency (2016) "Awards of NVQs/SVQs, VRQs and QCF by gender, level, age, sector subject area and geography"

分野別には、「生活・職業への準備」及び「保健・公共サービス・看護」がそれぞれ全体の2割前後を占めており、このほか「経営・管理事務・法律」、「小売・商業」などで多い(図表 2-14)。「生活・職業への準備」分野の資格には、就職に向けた準備(仕事の選び方、応募方法、面接の準備・訓練、仕事をする上で求められる姿勢・態度など)のほか、読み書き計算、特定の職業分野の初歩的な訓練(道具の使い方など)などが含まれ、実際の職場での就労体験が提供される場合もある。後述のとおり、この分野では失業者または就労困難者による資格取得が多く、相対的にサイズの小さいアワードまたはサーティフィケートといった資格取得が大半である。

また、同様に発行件数の多い「保健・公共サービス・看護」分野は、取得者の65%を女性が占める。逆に、「エンジニアリング・製造技術」や「建設・都市計画・環境」といった分野は、取得者の大半が男性である。このほか、「経営・管理事務・法律」分野の資格発行数は、サーティフィケートとディプロマが多くを占めている。

図表 2-14 分野・年齢階層別 QCF 資格発行件数  
(イングランド及びウェールズ、2014 年度)



出所：同上

## 1. 若年者向け

若年者向けの職業教育訓練は、主に継続教育及びアプレンティスシップを通じて実施されている。いずれも、若年者に対象を限定した制度ではなく、実態上も成人層による利用が少なくないが、公的補助は若年者により手厚い内容となっており（次節参照）、制度の力点は、やはり若年者への教育訓練の提供にあるといえる。なお、低資格の若年者に対しては、短期の教育訓練プログラムであるトレイニーシップが提供されている。

若年者の QCF 資格取得における特徴として、上記のとおりレベル 3 の資格取得者が多いことのほか、全年齢層のディプロマ資格取得者の半数以上を 16～18 歳層が占め、かつ広範な分野に分散していることが挙げられる。QCF 取得者全体からみると、相対的に割合の低い「芸術・メディア・出版」や「レジャー・旅行・観光」などの分野での取得が多く、継続教育では、多様な分野の資格取得のためのコースが提供されていることがうかがえる。

### (1) 継続教育

継続教育による教育訓練は、資格取得を目的とするものが主となる。2014 年には、16 歳以上の継続教育において提供されるべき資格に関する整理が行われた<sup>18</sup>。一つは、特定の職種よりも職業分野に関する理論的な学習を行うレベル 3 の資格区分 Applied General で、応

<sup>18</sup> 教育相の諮問を受けて、キングズ・カレッジ・ロンドンのアリソン・ウルフ教授が 2011 年に作成した教育訓練に関する報告書における提言を受けたもの。同報告書は、義務教育年齢である 14～16 歳層および義務教育修了後の 16～19 歳層のいずれに対する職業教育訓練も、高等教育への進学や良質な仕事につながっていないこと、英語・数学に関する達成度の低さ、成人アプレンティスシップ参加者が若年層の機会を圧迫していることなどを指摘、さらに、職業教育訓練の実施機関に対する予算制度（内容を問わず資格取得件数により補助）がこうした傾向を助長しているとして、多岐にわたる制度改革を政府に提言している。政府は、ウルフ報告書への回答文書を同年に公表、教育訓練の内容や予算制度の改革、アプレンティスシップ制度の簡素化、義務教育年齢から、より広範な職業訓練の受講を可能とするなど、提案を大幅に受け入れる形で改革案をまとめた。

用化学、ビジネス、スポーツなどの分野で提供され、修了後は高等教育機関（大学等）の提供するコースに進むことができる。もう一つは、Technical Level (Tech Level) と呼ばれる同じくレベル 3 相当の職業資格で、エンジニアリングや会計、ホスピタリティなど、特定の職種に関する専門的な知識の習得を目的とする<sup>19</sup>。加えて、Tech Level につながるレベル 2 の資格区分 Technical Certificate も設定されている。なお、Tech Level 資格と併せて、同レベルの数学の資格及び課題研究 (extended project) を組み合わせたより高度な教育訓練プログラムとして、Technical Baccalauriate が提供されている。教育訓練プロバイダは、これらの区分（及び別途教育省の認める若干数の RQF 資格）に合致する資格のための教育訓練の提供に対して、公的補助を受けることができる。各区分に含まれる資格は、毎年見直しが行われる。

なお、義務教育（訓練）年齢の引き上げを受けて、継続教育カレッジには、英語と数学に関して所定の水準の資格を取得していない受講者に、引き続き英語と数学の資格取得に向けた教育を提供する義務が課されることとなった。こうした学生の大半は、継続教育カレッジに進学しており、カレッジの学生数の 4 割を占める<sup>20</sup>。一方、民間の教育訓練プロバイダは、アプレントイスシップにおける訓練の提供などが主な利用で、継続教育カレッジのように、教育課程の延長で学卒者を直接受け入れるケースは少ないとみられる（教育助成庁からの訓練補助に関する予算の 60% は継続教育カレッジに支給されており、民間プロバイダに対しては全体の 4% にとどまる）（Department for Business, Innovation and Skills (2016)）。

2014 年度の参加者数は 359 万人（うち 19 歳未満 97 万人、19 歳以上 262 万人）。実施に係る支出額は、37 億ポンド（2015 年度）である。

## （２）アプレントイスシップ

他方のアプレントイスシップは、政府が近年、重点的な実施を進めているプログラムで<sup>21</sup>、

---

<sup>19</sup> Department for Education ウェブサイト (2016 performance tables: technical and vocational qualifications) (<https://www.gov.uk/government/publications/vocational-qualifications-for-14-to-19-year-olds>) の各文書による。2014 年度における 16～19 歳向け Tech level の対象分野と資格数は、「農業・園芸・飼育」69 件、「芸術・メディア・出版」30 件、「ビジネス・事務・法律」5 件、「児童発達・厚生」5 件、「建設・都市計画・環境」24 件、「エンジニアリング・製造技術」45 件、「保健・公共サービス・看護」9 件、「情報通信技術」8 件、「レジャー・旅行・観光」9 件、「小売・商業」26 件の計 10 分野、230 資格。また、同年における Applied general の対象分野は、これらに「生活・就業の準備」、「科学」、「社会科学」が加わる（同じく 2014 年時点で、計 91 資格）。

<sup>20</sup> ただし、Ofsted (2016)によれば、この層の英語・数学の成績は在学中ほとんど向上していないという。Ofsted は、政策の失敗であるとして批判的に評価している。

<sup>21</sup> なお、2012 年には、アプレントイスシップの質的向上を図って複数の規制強化が行われた（House of Commons Library (2016a)）。まず、プログラムの期間は原則として 12 カ月以上とすること（事前に相応の資格取得を要するプログラムについては、6 カ月でも認められる場合がある）、訓練参加の 1 年目には、指導を伴う学習（技術等に関する知識や理論の学習、職場における実践的な技能に関する指導など）の時間を 280 時間以上とすること、うち 100 時間または全体の 30%（いずれか大きい方）を職場外での訓練に充てること、受け入れ先との労働時間の契約は、訓練の時間を含めて週 30 時間以上とすること（参加者の状況または職種の特性により 30 時間とすることが困難な場合は、16 時間とし、これに応じたプログラムの期間の延長をはかること）、中等教育修了相当（レベル 2）の英語・数学の学習をプログラムの中で提供し、未取得の参加者については取得を可能とすること、参加者との間の契約内容は書面（Apprenticeship Agreements）にし、プログラムの開始に先立って参加者からのサインを得ること、など。

職場における訓練を通じた実務能力の習得と、座学による理論の学習、このほか基礎的技能（安全衛生や雇用法上の権利などに関する学習を含む）の習得を組み合わせたコースとして実施される。企業におけるフルタイムの雇用が前提となり、賃金<sup>22</sup>が支払われるほか、通常の被用者と同等の雇用上の権利（有給休暇、出産休暇等）が保障される。訓練内容の難易度により、基礎（intermediate）、上級（advanced）、高等（higher）および学位レベル（degree level）の各レベルに区分されている。

現在、新旧 2 種類のプログラムが実施されている。従来型の「アプレントイスシップ枠組み」（apprenticeship framework）は、主に業種別の専門機関（Sector Skills Council）などによって開発され、プログラムの一環として職務遂行能力に関する資格取得のための訓練をカリキュラムに盛り込むことが義務付けられている。2017 年 1 月時点で、151 の「枠組み」が提供されている<sup>23</sup>。公的補助は、難易度、取得に要する目安時間、分野等により、上限額が設定され、訓練コースに係る費用として訓練プロバイダに対して支払われる。

一方、2013 年から先行的に実施されている新たな「アプレントイスシップ基準」（apprenticeship standard）は、開発は雇用主のグループ（trailblazer と呼ばれる）が行う<sup>24</sup>。雇用主グループには、達成目標やその評価方法の設定に関する裁量が与えられ、訓練プロバイダや資格授与機関の協力を得て、内容が作成される。職務遂行能力に関する資格取得は要件とされていない。訓練の実施に対する公的補助についても、訓練プロバイダに訓練コースの費用を支払う従来の方法から、雇用主に対して直接補助を行う<sup>25</sup>（雇用主が用途を決定する）方式への転換が図られている。新手法の本格的な導入は、2017 年度に行われる予定で、段階的に従来型からの移行がはかれる見込みである。また、修了後の就業等の実績について評価する制度を新たに設け、将来的にはプロバイダの評価指標とすることが想定されている。

現在は、従来型のプログラムへの参加者がほとんどで、2015 年度には 90 万人の参加者のうち、新たな「基準」による参加者は 4,800 人とどまる。年齢階層別には、25 歳以上層がここ数年拡大しており、2015 年度には全体の 43%（39 万人）を占めるほか、19～24 歳層が 34%（31 万人）、19 歳未満層が 22%（20 万人）となっている（図表 2-15）。分野別にみると、「経営・管理事務・法律」（28%）、「保健・公共サービス・看護」（26%）、「小売・商業」（17%）、「エンジニアリング・製造技術」（15%）の参加者が大きな割合を占めている（図表 2-16）。レ

<sup>22</sup> 全国最低賃金制度により、時間当たり 3.40 ポンドの最低賃金が設定されている。なお、19 歳以上のアプレントイスには、2 年目以降通常の最低賃金（19～20 歳で 5.55 ポンド、21～24 歳で 6.95 ポンド、25 歳以上は 7.20 ポンド）が適用される。

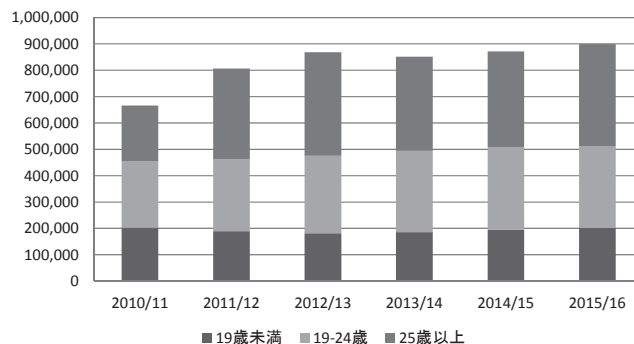
<sup>23</sup> Skills Funding Agency “Apprenticeship frameworks live list” (<https://www.gov.uk/government/publications/apprenticeship-frameworks-live-list>)

<sup>24</sup> 2012 年に公表されたアプレントイスシップの見直しに関する有識者による報告書(Richard Review)の提言に基づくもの。同報告書は、プログラムの内容や評価は資格を前提とせず、業種別の雇用主が別途作成する職務遂行能力や知識水準に関する基準に基づくべきであると提言した。

<sup>25</sup> 雇用主による訓練投資に比例したもの(1 ポンドの訓練投資に 2 ポンドを補助)となる。なお、2017 年 5 月からは、従来型のアプレントイスシップについてもこの手法による補助が適用される (House of Commons Library (2016a))。

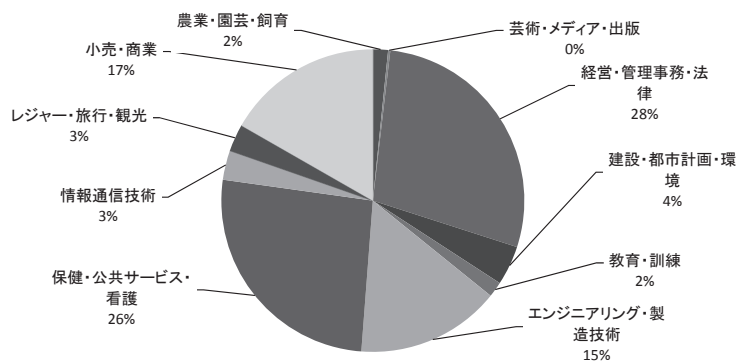
レベル別には、「基礎」レベルが 51 万人のほか、「上級」が 37 万人、「高度」<sup>26</sup>が 4 万人である。また、プログラムの実施に係る支出は、2015 年度で 14 億 2,100 万ポンドとなっている。

図表 2-15 年齢階層別アプレントゥィスシップ参加者数の推移



出所：Skills Funding Agency (2016) "Further education and skills: statistical first release - learner participation, outcomes and level of highest qualification data tables"

図表 2-16 分野別アプレントゥィスシップ参加者比率（2015 年度）



出所：Skills Funding Agency (2016) "Apprenticeships by geography, equality & diversity and sector subject area: starts 2002/03 to 2016/17 reported to date"

なお、政府はアプレントゥィスシップのさらなる重点化に向けて、大幅な拡充の方針を打ち出しており、2020 年までにのべ 300 万人への提供を目標として設定している。これに関連して、2017 年 4 月からは、アプレントゥィスシップの実施に係る財源として、負担金制度の導入が予定されている。雇用主に負担金制度を導入、給与支払い総額の 0.5%相当額の支払いを義務付ける。ただし、年間 1 万 5,000 ポンドまでの還付制度を併せて導入することで、給与支払い総額が 300 万ポンドを下回る雇用主に対しては、実質的に負担金が免除される。政府の試算によれば、実際に負担金を拠出する企業は全体の 2%相当とみられ、2019 年度には年間 30 億ポンドの財源の確保が見込まれるという。

同じく 4 月には、アプレントゥィスシップの実施を所管する新たな組織として、Institute for Apprenticeship の設置も予定されている。同組織は、アプレントゥィスシップ基準（評価方法

<sup>26</sup> 「学位」レベルを含む。

を含む)の質に関するルールの設定、個別のアプレントイスシップ基準の認可のための審査、プログラム終了時の評価に関する質の保証に責任を負う<sup>27</sup>。

### (3) トレーニーシップ

トレーニーシップは、16～24歳の若年失業者で、就労の経験が(ほとんど)なく、レベル3以上の資格を持たない層を対象としたプログラムとして、2013年に導入された。低資格等を理由に、アプレントイスシップや求職活動において困難に直面している層のうち、プログラムへの参加により改善が見込めるとプロバイダや雇用主が判断した者に対して支援を行うものである。主な内容は、最長6カ月間(100～240時間)の就業体験のほか、就業準備のための訓練(履歴書の書き方、面接の準備、求職支援など)、また必要に応じて英語・数学の教育などの提供である。2014年度には、1万9,400人が参加している。また、実施に係る支出は、2015年度で2,000万ポンドである。

## 2. 失業者向け

失業者に提供される教育訓練は、主として短期かつ相対的に低い水準の訓練となる。求職者手当及び雇用・生活補助手当(健康の問題から就労が困難な者に対する給付制度)の受給者に対して提供された訓練の内訳をみると、全体の約6割(59%)が30日未満で、その大半をレベル1までの教育訓練が占めている(図表2-17)。データを公表している雇用年金省及びビジネス・イノベーション・技能省によれば、多くは就職の準備のためのコースで、内容は履歴書の書き方の指導などである。ジョブセンター・プラス(公共職業紹介機関)は、必要に応じて地域の継続教育カレッジや教育訓練プロバイダに失業者を紹介、あるいは訓練コースに関する情報提供などを行う。

---

<sup>27</sup> さらに、現在議会で審議されている法案(Technical and Further Education Bill)では、Ofqualが実施している職業資格の認可を同組織に権限を移管することが計画されている。移管は2018年4月を目途としており、移管後の名称はInstitute for Apprenticeship and Technical Educationに変更される予定。



図表 2-17 19～64 歳の求職者手当及び雇用・生活補助手当受給者による継続教育の受講  
(2014 年度、人)

	教育訓練の所用期間(予定)					計
	～30日	31～90日	91～180日	181～360日	360日超	
エントリー・レベル1(英数、ESOL除く)	300,200	94,600	19,800	12,500	300	427,400
(英語・数学)	14,700	29,700	19,400	16,800	-	80,600
(ESOL)	4,800	26,500	15,200	6,300	100	52,900
レベル2(英数、ESOL除く)	74,200	17,300	3,000	2,400	100	97,000
(英語・数学)	3,400	6,900	4,900	9,200	-	24,400
(ESOL)	-	400	400	300	-	1,100
レベル2フル資格	30,300	20,300	11,400	13,900	200	76,100
レベル3	1,500	900	800	1,300	-	4,500
レベル3フル資格	200	500	900	7,100	-	8,700
レベル4以上	-	100	300	1,700	-	2,100
その他(レベルなし)	125,000	28,700	10,800	6,000	200	170,700
計	554,400	225,900	86,800	77,600	900	945,600

注：ESOL は、外国人向けの英語コース。

出所：Department for Work and Pensions and Department for Business, Innovation and Skills (2016) "Further Education for Benefit Claimants - England, 2014/15 final statistics"

### 3. 在職者向け

継続教育やアプレントイスシップは、成人の在職者にも利用可能な制度であり、既にみたとおり、実際にも資格取得者に占める成人層の比率は高い。その相当部分を在職者が占めていることが推測される。25 歳以上層における QCF 資格取得で比率が高いのは、「保健・公共サービス・看護」（全体の 25%）、「生活・職業への準備」（23%）、「小売・商業」（12%）、「経営・管理事務・法律」（12%）など。

なお、雇用主による従業員の訓練に対する支援策については、アプレントイスシップへの重点化が進行中である。例えば、従来は中小企業における職場訓練（workplace training）の補助制度があったが、アプレントイスシップへの重点化を理由に 2016 年 8 月で廃止となっている。

### 4. 制度改革の状況

既にみたとおり、イギリスの職業教育制度は現在、制度改革の途上にある。基本的な方向性は、雇用主の主導による教育訓練の実施への転換で、訓練内容の決定のほか、教育訓練に対する公的補助の支給対象も、従来のプロバイダに対する訓練費用の支払いから、雇用主に直接支給する形への転換が目指されている。また、相対的にレベルの低い資格の提供を限定（補助対象から除外）し、低技能の若者向けにはむしろ基礎的技能としての英語・数学の学習を重視すること、また相対的に高度な技術系の職業教育の拡充などが図られてきた。

政府はさらに、アプレントイスシップ以外の訓練プログラムや、コミュニティ学習、学習支援基金などの予算を統合した成人教育予算（Adult Education Budget）の新設と、並行し

て進められる地方自治体への権限移譲により、自治体が予算の枠内で、地域のニーズに応じた教育訓練を行うよう制度を改正する意向を示している<sup>28</sup>。これに関連して、これまで教育訓練に対する公的補助の前提となってきた資格取得を、要件から除外する制度改正が行われる。準備の進んだ自治体では、早ければ2018年以降、この制度が適用される。

さらに、今後の改革案として、職業教育をより専門化した「技術教育」に組み換え、高等教育と並列のオプションとして提示するプランが、政府により提示されている<sup>29</sup>。政府の諮問を受けて専門家が作成した職業教育訓練制度の見直しに関する報告書<sup>30</sup>をベースとしたもので、技術教育の対象とすべき15分野を設定し（労働市場の現状や将来的な技能ニーズの予測に基づく）、雇用主主導により各分野の技能要件を作成、これに対応した2年間の座学またはアプレントイスシップのコースを提供する。コースの修了後は、高等教育相当の技術教育や、学位レベルのアプレントイスシップに進むことを可能とし、また技術教育から高等普通教育への進学を橋渡しするコースの提供も検討する。なお、16歳時点で技術教育ルートに進む準備ができていない学生に対しては、個別のニーズに合わせた1年間の支援プログラムを提供する。

### 15 分野の案

農業・環境・飼育	クリエイティブ・デザイン	法・金融・会計
経営・管理事務	デジタル	保安サービス
ケータリング・ホスピタリティ	エンジニアリング・製造	販売・マーケティング・調達
保育・教育	理容・美容	介護・観察・福祉
建設	保健・科学	輸送・運送

ただし、職業教育の高度化に関する先行的な取り組みとして、近年各地で設立が進められた University Technical College (UTC) は、財政難による閉鎖が相次いでいる状態にある。企業や大学との連携により、地域の技能需要に対応した高度な職業訓練を早期（14～19歳層が対象）から提供する教育訓練機関として、政府の期待は高いものの、十分な学生の応募を得られていないという（優秀な学生や親の多くは、職業訓練よりも進学を選択しているとみられる）。

## 第4節 各種の促進策

### 1. 金銭的支援

教育訓練の受講にかかわる公的な補助は、取得者の年齢や取得される資格のレベル、また失業者かどうか（社会保障給付の受給の有無）により、内容が異なる。16～18歳については、原則として認可資格の取得に関する教育訓練は全額補助の対象となる。また、基礎的スキルについては、法的な権利として、費用の全額について補助を受けることが認められている。

一方、19歳以上層の補助における基本的な区分は、19～23歳層、24歳以上の失業者（失

<sup>28</sup> House of Commons Library (2016b)

<sup>29</sup> Department for Business, Innovation and Skills and Department for Education (2016)

<sup>30</sup> The Independent Panel on Technical Education (2016)

業者として給付を受給)、及び在職者・非失業者の 24 歳以上の成人である。全額補助の対象となるのは、19～23 歳でレベル 2 またはレベル 3 の資格を初めて取得する場合、19 歳以上で英語・数学のレベル 2 の資格を取得する場合、24 歳以上の失業者でレベル 2 の資格(フル、その他)を取得する場合、およびトレイニーシップである。また、一部補助 (co-funding) は、公的補助以外の訓練費用を雇用主か学習者自身が負担するもので、初回以外のレベル 2 または 3 の資格を取得する場合、外国人向けの英語コース (ESOL) のレベル 2 資格の取得に適用される (いずれも、失業者の場合を除く)。貸付 (loan funding) は、レベル 3 以上の資格取得に適用される (19～23 歳層による初回レベル 3 資格の取得を除く)。補助額は、資格のサイズ (履修に要する時間) や分野に応じて、14 ポンドから 1 万 1,356 ポンド (2016 年度) の幅で設定されている<sup>31</sup>。

なお、小規模企業における若年層のアプレントイスの受入れ促進策として、Apprenticeship Grant for Employers (AGE) がある<sup>32</sup>。従業員規模 50 人未満の雇用主で、過去 12 カ月のうちにアプレントイス受け入れの実績がなく、また助成を受けなければアプレントイスシップの募集が難しいと認められる場合に適用される制度で、16～24 歳のアプレントイスを 12 カ月以上受け入れることを条件に、受け入れ 1 人につき 1,500 ポンドの助成金を 5 回 (5 人分) まで受け取ることができる。2017 年 7 月末までに開始されるアプレントイスシップに適用される。通常は、既に雇用されている従業員がアプレントイスとなる場合には適用されないが、例外として、当該年齢層のパートタイム労働者 (契約上の労働時間が 20 時間未満) が、週 30 時間フルタイムのアプレントイスとして雇用される場合には適用が可能。グレーター・マンチェスター、シェフィールド市地域など、一部の地方自治体では、この助成制度が独自の条件により運用されている。

このほか、25 歳未満のアプレントイスを受け入れる場合、社会保険制度である国民保険に対する拠出が一定の給与額まで免除される<sup>33</sup>。

---

<sup>31</sup> Skills Funding Agency (2016) “Funding Rates and Formula 2016 to 2017”

<sup>32</sup> 従来の枠組みによるアプレントイスシップに関する補助を行うもので、新たなタイプのアプレントイスシップは対象外。

<sup>33</sup> 失業保険や年金などを一元化した保険制度で、雇用主には給与額の 13.8% (従業員は 12%) の拠出が義務付けられている。21 歳以上の労働者については、週当たりの給与額が 156 ポンド (lower earnings limit) に達した時点から雇用主の拠出が発生し、上限額 (upper earnings limit) である 827 ポンドまで同料率が適用となる (これを超える額に対する料率は 2%) が、25 歳未満のアプレントイスについては、この上限額までの給与に対する雇用主側の拠出が免除される。

図表 2-18 教育訓練に対する公的補助（イングランド、2016 年度）

年齢	対象	補助内容
全年齢	・基礎的スキル(英語、数学)レベル2	全額補助*
19～23歳	・初回レベル2・3フル資格	全額補助
	・レベル2資格に向けた学習	一部補助(失業者は全額補助)
	・外国人向け英語(ESOL)レベル2	
・レベル2資格(初回以外)	貸付	
・レベル3フル資格(初回以外)		
・レベル4資格以上		
在職/非失業者 24歳以上	・レベル2資格(フル資格、その他)	一部補助
	・外国人向け英語(ESOL)レベル2	貸付
	・レベル3資格以上	
失業者** 24歳以上	・レベル2資格(フル資格、その他)	全額補助
	・外国人向け英語(ESOL)レベル2	貸付
	・レベル3資格以上	
アプレントイスシップ	(旧制度:アプレントイスシップ枠組み) ・16～18歳:全額補助 ・19～23歳、24歳以上で基礎コースに参加:50%補助 ・24歳以上:50%まで補助 (新制度:アプレントイスシップ基準) ・適用される補助区分(5～6段階)を上限に、費用の2/3まで補助	
トレイニーシップ	・対象となる16～24歳は全額補助	

\*法的権利をみとめられた資格取得のための訓練の一部として提供される場合等

\*\*求職者手当や雇用・生活補助手当などの給付を受給している者

出所：Skills Funding Agency (2016) "The Legal Entitlements for 2016 to 2017", House of Commons Library (2016a)

## 2. その他の支援・促進策

### (1) キャリア・ガイダンスの提供

キャリア・ガイダンスのサービスを担う組織として、全国キャリア・サービス (National Careers Service) が 2012 年に設置された。就学・就業や、職業訓練の受講などに関して情報提供を行うほか、19 歳以上の成人に対しては、面談を通じたアドバイスも提供される (19 歳未満の若者については、電話・メールによる問い合わせのみ)。SFA の年次報告書によれば、2015 年度には 77 万人に対して、就学・就業に関する情報提供を通じた支援を行っている。なお、公的な補助により教育訓練を実施している教育機関には、児童に対して同種のサービスの実施が義務付けられている。また、地方自治体には就学・就業における困難に直面する 19 歳までの無業者のほか、学習困難者や障害者などについては 25 歳までの若者に対する支援が義務付けられている。

このほか、ジョブセンター・プラスのアドバイザーが、教育機関の求めに応じてアドバイス等を行うサービスも検討されている。

### (2) 訓練休暇

金銭による補助以外に、教育訓練の促進策として実施されているのが、訓練休暇制度 (time off to train) である。250 人以上規模の事業主のもとで、勤続期間が 26 週間を超える従業員

が、自らの仕事に役立つ内容の訓練を受講するために、無給の休暇を取得することができる。ただし、18歳までの従業員は申請できない（本来、教育訓練への参加が義務付けられている年齢のため）。また、申請は年1回のみとなっており、申請に当たっては、訓練の内容や、受講の時期、提供プロバイダ、なぜその訓練を選択したかなどについて、雇用主に書面で提出することが求められる場合もある。

#### [参考資料]

稲上毅（1997）『現代英国経営事情』

日本労働研究機構（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

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—仏・独・英・米4カ国比較調査—』資料シリーズ No.57

労働政策研究・研修機構（2014）『イギリスにおける能力評価指標の活用実態に関する調査』資料シリーズ No.141

Cedefop（2015）“UK: VET in Europe: country report 2014”

Department for Business, Innovation and Skills（2015）“Impact of Skills and Training Interventions on the Unemployed: Phase 1 Report”

Department for Business, Innovation and Skills（2016）“Understanding the Further Education Market in England”

Department for Business, Innovation and Skills and Department for Education（2016）“Post-16 Skills Plan”

House of Commons Library（2016a）“Apprenticeships Policy in England”

House of Commons Library（2016b）“Adult Further Education Funding in England since 2010”

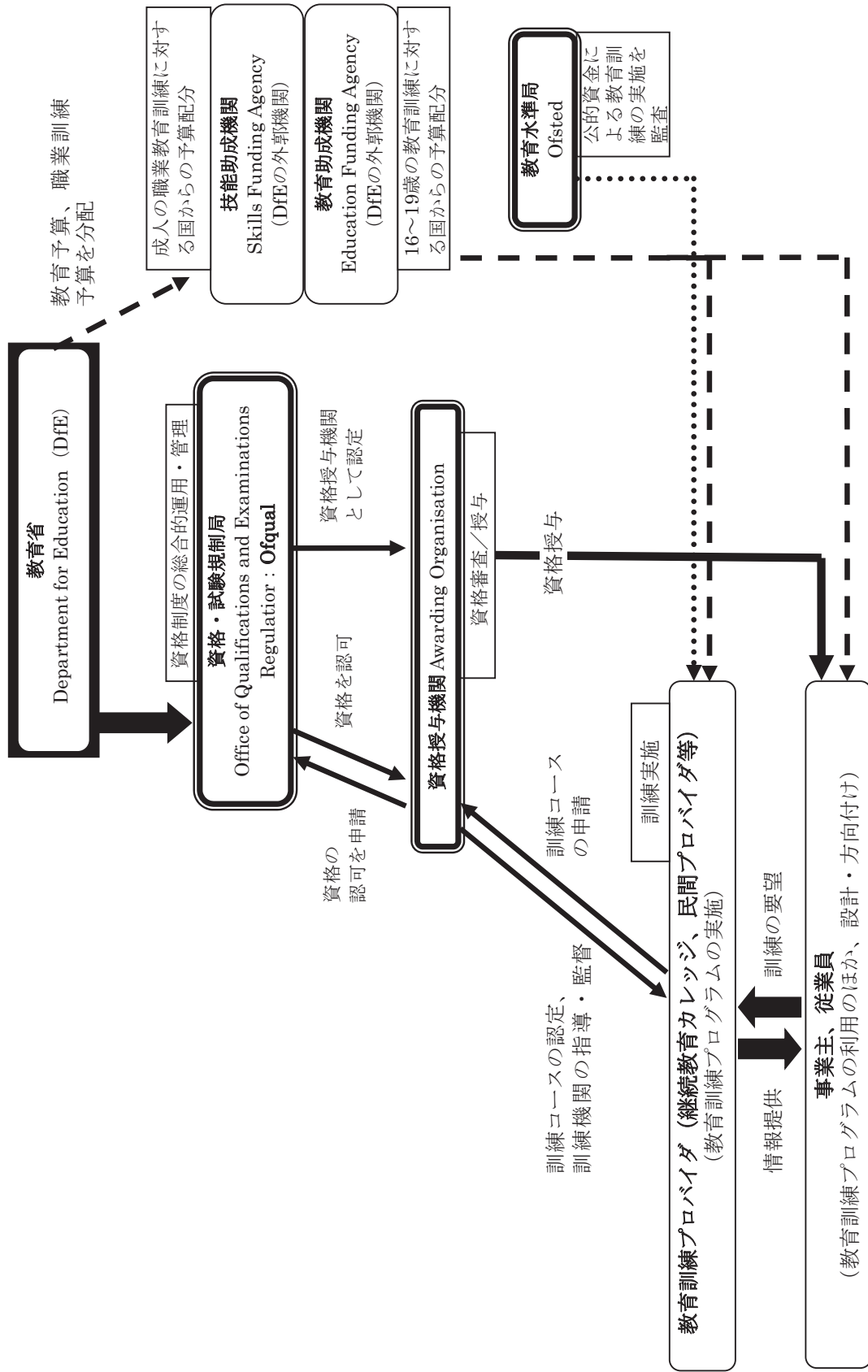
Ofqual（2014）“A Consultation on Withdrawing the Regulatory arrangements for the Qualifications and Credit Framework”

Ofsted（2016）“The Annual Report of Her Majesty’s Chief Inspector of Education, Children’s Services and Skills 2015/16”

The Independent Panel on Technical Education（2016）“Report of the Independent Panel on Technical Education”

UKCES（2016）“Employer Skills Survey 2015”

(参考) 公的教育訓練の関係組織



出所：労働政策研究・研修機構（2014）を元に作成

## 第3章 ドイツ

### はじめに

ドイツにおける職業訓練の起源は、中世の徒弟制度まで遡る。そこから今日に至るまで、中央政府（主に連邦教育研究省や連邦経済技術省など）、州政府（職業訓練も深く関係する「教育」は州政府の権限であり、州ごとに特色がある）、労使、会議所（商工会議所や手工業会議所）、連邦雇用エージェンシー（BA）、職業教育訓練研究機構（BIBB）等の関係者が連携を図りながら、発展してきた。

公共職業訓練で代表的なのは、主に16歳以上の若者を対象とした初期職業訓練<sup>1</sup>の中核を成す「デュアルシステム職業訓練」だろう。デュアル（二元的）という言葉の通り、2年～3年半に亘る訓練を「企業の実地訓練(3分の2)」と「職業学校の学習(3分の1)」を同時並行で行う。デュアルシステム職業訓練は、上述の関係組織が連携しながら職種ごとに期間や内容、試験等を詳細かつ公的に規定している。また、時代の流れに応じて訓練職種や訓練規定の改廃も行っている（約350種前後）。しかし、当該の訓練を実施するかどうかなど、実施する場合に訓練生を何名採用するかなどは各企業の自主性に任されている。デュアルシステム職業訓練に対して政府が資金を提供するのは、主に職業訓練規則に沿った訓練内容が提供できない中小企業支援の合同訓練施設「企業間職業訓練施設（ÜBS）」、学校（職業学校等）、訓練ポスト採用困難者（無資格求職者、長期失業等）への助成などが殆どである。

学校から労働市場への移行期の架け橋として、デュアルシステム職業訓練が重要な役割を担っていることは今日でも変わらないが、他方、訓練後の採用保障がない点や、長期間にわたり薄給で多くの業務をこなさなければならない点等について訓練生からは不満の声も上がっており、若者のネガティブな生活感を表す「実習世代（Generation Praktikum）」や「不安定世代（Generation Prekär）」という言葉も生まれている。

さらに、早期職業訓練による人材育成の苗床となってきたドイツ特有の「3分岐型の教育制度」に関しても、高学歴志向の波や、社会格差の固定化を助長するとの批判を受けて揺らぎが生じており、各州が教育制度改革に乗り出している。

このほか職業訓練に関する近年の動向としては、「欧州資格枠組み（EQF）」に基づく「国内の資格枠組み（DQR）」について、職業資格の格付け議論が決着して2013年から正式に運用が開始されたことが挙げられる。特に議論されたのはドイツ特有の職業資格である「マイスター」の格付けだが、現在は「大学卒業資格（学士）と同等のEQF/DQFレベル6」とされている。

また、第4次産業革命（Industrie 4.0）を見据えて、デジタル時代に適応するための

---

<sup>1</sup> 「初期職業訓練」とは、主に学校教育後に職業知識を身につけて就業するために受ける訓練を指す。なお、「継続職業訓練」は、その後さらなる能力の向上を図るために受ける訓練を指す。

IT や英語訓練に重点を置いた訓練の模索や、各人の訓練や就業記録を生涯にわたり、「口座 (konto)」でデジタル管理しようという構想も 2016 年末に発表され、注目を集めている。

本稿ではこうした点に触れつつ、第 1 節で職業訓練をめぐる社会的動向を見た後、第 2 節で訓練制度の体系を概観する。その後、第 3 節で実施状況や各種の支援策を紹介し、第 4 節で非公式な教育訓練の現状に触れ、最後に簡単なまとめを述べる<sup>2</sup>。

## 第 1 節 労働市場の状況と特徴

### 人口動向

ドイツの人口は 2015 年時点で、約 8,200 万人である<sup>3</sup>。

年齢別の人口動向予測を見ると、今後は、19 歳以下の若年割合の減少と、65 歳以上の高齢割合の増加が見込まれている。2008 年の段階で、65 歳以上の高齢者は全体の 5 分の 1 (20.4%) だったが、2060 年には 3 分の 1 (約 32.6%) に達すると予測されている (図表 3-1)。

図表 3-1 年齢別の人口動向予測 (2008 年～2060 年)

	2008 年	2020 年	2030 年	2040 年	2050 年	2060 年
0～19 歳	19.0%	17.0%	16.7%	16.1%	15.6%	15.7%
20～64 歳	60.6%	59.8%	55.0%	52.8%	52.6%	51.7%
65 歳以上	20.4%	23.2%	28.3%	31.1%	31.8%	32.6%

出所: Statistisches Bundesamt (2009) .

### 社会動向

近年の社会的動向を見ると、経済、労働市場ともに堅調に推移している。2008 年の世界経済危機の影響で、翌年の GDP 成長率は減少したものの、2010 年には 4.0%に急回復し、東西再統一後、最高の伸び率となった。労働市場も好調で、2015 年は過去 25 年で、登録失業者<sup>4</sup>数は最少 (279.5 万人)、就業者数は最多 (4,303 万人) を記録した (年平均)。

一方で、2015 年はイラク・シリア紛争の激化とともに、大量の難民がドイツへ流入した年でもあった。その大半は、未だ庇護手続きの途にあり、今後、認定難民が増えるに従って、労働市場へ徐々にその影響が現れると見られている。過去の経験から、難民の労働市場への統合はゆっくりとしか進展しないことが判明している。過去の事例を参考

<sup>2</sup> 本稿は、Ute Hippach-Schneider, Kristina Alice Hensen (Eds.) (2014) *Germany: VET in Europe – Country report 2014* を主な参考文献としている。本文中、特に出所がない場合、同報告書を参考にしている。

<sup>3</sup> 2016 年 12 月末時点。Statistisches Bundesamt, Bevölkerung auf Grundlage des Zensus ([https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Bevoelkerung/Bevoelkerungsstand/Tabellen/Zensus\\_Geschlecht\\_Staatsangehoerigkeit.html](https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Bevoelkerung/Bevoelkerungsstand/Tabellen/Zensus_Geschlecht_Staatsangehoerigkeit.html)) .

<sup>4</sup> 職業安定機関である雇用エージェンシー (AA) の業務統計。AA に求職登録をしており、仕事への従事が週 15 時間未満で、AA が紹介する仕事に応じることが可能で、求職活動を行っている 65 歳未満の者。



にすると、受け入れから 5 年後の就業率は、生産年齢人口にある難民の約 50%であり、10 年後で 60%強、15 年後で約 70%程度だった<sup>5</sup>。現在は、こうした難民に対する職業訓練支援のあり方などが議論されている。

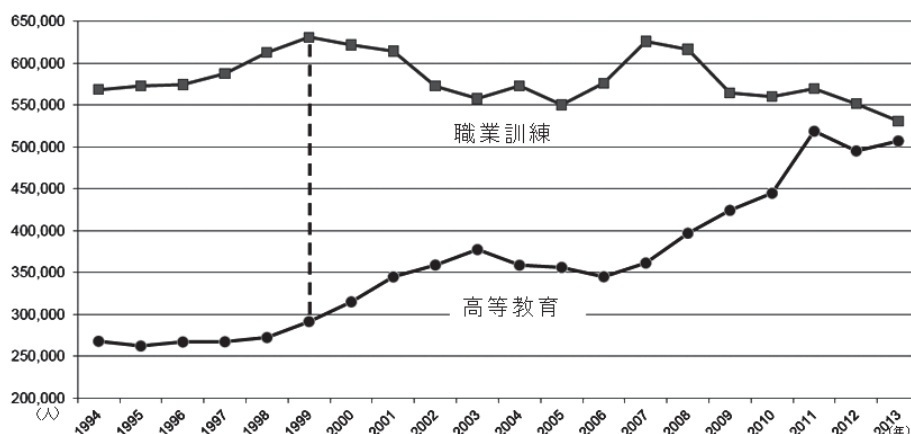
## 教育技能水準

ドイツ全体の教育達成レベルを見ると、EU 平均と同等かそれよりも高い。

高等教育（大卒）レベルは EU 平均と近似しているが、中等教育／後期中等教育（中高卒）レベルの割合は、EU 平均 46.6%に対して、ドイツは 57.9%となっている。

また、大学等の高等教育進学者数は増加し続けており、2013 年には約 51 万人の若者が進学した。その数は、約 20 年前の 27 万人（1994 年）から、2 倍近くに増加している（図表 3-2）。なお、2012 年時点で職業訓練（デュアルシステム）に進んだ者の内訳を見ると、中期中等（intermediate secondary）教育修了者（42.3%）、前期中等（lower secondary）教育修了者（30.9%）、アビトゥーア（高校修了資格／大学入学資格）取得者（24.0%）、無資格者（2.8%）となっている。

図表 3-2 職業訓練と高等教育の進学者数の推移（1994-2013 年）



注：欧州 29 カ国で採択された 1999 年のボローニャ宣言以降、高等教育への進学が増加。  
出所：職業教育訓練研究機構（BIBB）。

## 技能需要

技能需要については、将来的な人材不足が懸念される MINT（数学、IT、自然科学、工学）分野の人材育成が重視されている。「MINT は未来を創造する協会（dem Verein MINT Zukunft schaffen）」が毎年開催する MINT デーは、連邦経済技術省（BMWFi）が後援し、政界、企業、労使団体、教育機関、行政等の代表者が MINT 分野の職業に関する

<sup>5</sup> 拙稿「労働市場は堅調—難民の影響はこれから顕在化」JILPT『Business Labor Trend』2016.4, pp.46-47。

る有効な人材育成支援について意見交換をする場が設けられている<sup>6</sup>。

MINT 分野の人材不足の問題解決のためには、当該分野への女性のさらなる参加が鍵になると考えられている。そのため、政労使は、2001年から技術系職種や理工研究分野へ女性の参加促進をめざす「ガールズデイ」という大規模なイベントに取り組んでいる。ガールズデイは、政労使がアクションパートナーとなり、企業、大学、研究機関などの職業（訓練）・研究紹介イベントに、若い女性（主に小中高校生）を招待するものである。これまでに約 150 万人の女性が参加した。連邦雇用エージェンシー<sup>7</sup>（BA）も参加しており、MINT 分野の職業を選択した場合に、他の職業よりもキャリアと賃金の展望が高い点などを強調している<sup>8</sup>。

## 第 2 節 職業訓練制度の体系

### 1. 教育訓練政策における位置付け

#### （1）教育制度の概要

ドイツの教育制度の概略図は、図表 3-3 の通りである。義務教育年限は、州によって定められており、16 州のうち 11 州は 6～15 歳の 9 年間、5 州が 6～16 歳の 10 年間となっている。

ドイツの教育制度で特徴的なのは、10 歳頃に、担当教師による観察指導やオリエンテーション等が実施され、12 歳頃に 3 つの進学先に振り分けられる「3 分岐型教育制度」である<sup>9</sup>。一般的には、本人の志望や適性を加味しつつ成績の良い順に、大学進学を目指す 9 年制（10～18 歳）の「ギムナジウム」、卒業後は上級専門学校等で学び、民間企業の中堅サラリーマンや地方公務員、中小企業経営者などをを目指す 6 年制（10～15 歳）の「実科学校（リアルシューレ）」、職人や販売員を目指す 5 年制（10～14 歳）の「基幹学校（ハウプトシューレ）」に分かれて進学する。

「3 分岐型教育制度」はこれまで、早期に適性を見極めて職業訓練を施すことによって、優れた熟練労働者やマイスターなどを輩出する重要な苗床となってきた。しかし一方では、わずか 10 歳で将来の進路が決定されてしまうことを意味する。結果として、裕福な家庭の子が「ギムナジウム」に、貧困家庭や移民の子が「基幹学校（ハウプトシューレ）」に進む傾向が長く続き、「貧困の連鎖」「格差の拡大」「階級の固定化」等の社会

---

<sup>6</sup> Staatssekretär Beckmeyer eröffnet 8. "MINT-Tag", *Bundesministerium für Wirtschaft und Energie Pressemitteilungen (30.4.2015)* .

<sup>7</sup> 連邦雇用エージェンシー（BA）は、公法上の法人（Körperschaft des Öffentlichen Rechts）で、求職者への職業紹介、失業保険制度の運営およびその他の雇用・失業対策を実施している。本部はニュルンベルグにあり、州レベルでは 10 の地域総局（Regionaldirektion）、地方レベルでは 156 の公共職業安定所である雇用エージェンシー（Agentur für Arbeit : AA）と約 600 の支所（Geschäftsstelle）を運営している。また、地方自治体と共同で 303 のジョブセンターを設置している（2015 年）。

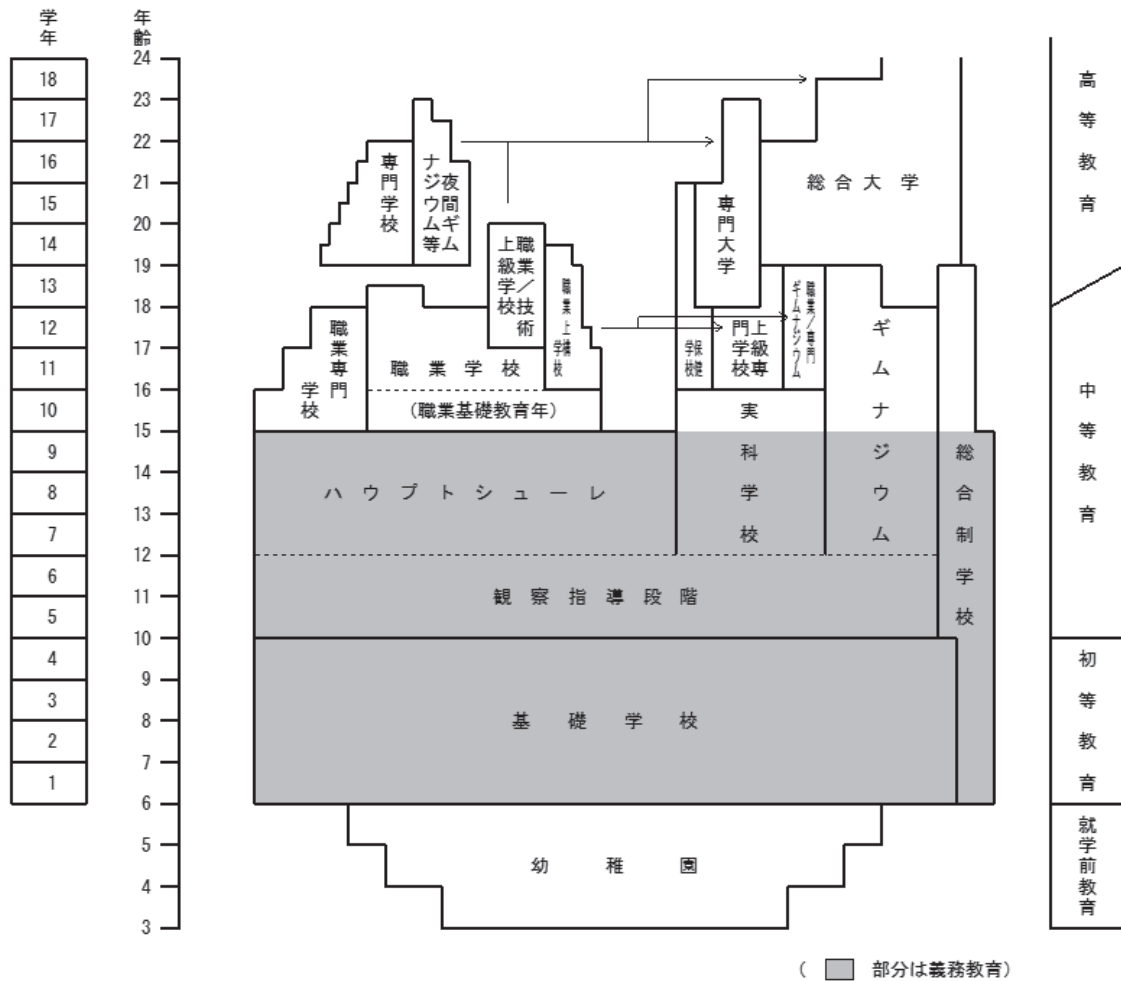
<sup>8</sup> 拙稿「若者の職業訓練をめぐる現状」JILPT『Business Labor Trend』2015.5、pp.34-35。

<sup>9</sup> 10 歳頃の早期選別後、最初 2 年間はオリエンテーション期間として、個人の能力や適性、志望などを総合的に勘案しながら学校間の横断的移行が可能となっている。

問題を助長する要因になっているとの批判が国民から噴出するようになった。

50年前、子ども達の半数以上は「基幹学校（ハウプトシューレ）」に進み、「ギムナジウム」に進む子どもはほんの一握りだった。しかし、高学歴志向や産業構造の変化、教育改革の波を受けて、その割合は大きく変化し、「基幹学校（ハウプトシューレ）」は現在、不人気の進学先となっている。

図表 3-3 ドイツの教育制度



出所：文部科学省「諸外国の教育統計」平成 27（2015）年版をもとに作成。

連邦統計局の 2016 年 3 月の発表資料<sup>10</sup>によると、この 10 年で基幹学校（ハウプトシューレ）そのものが 42%減少し、現在は 3,039 校にまで落ちこんでいる。この急激な減少は、3 分岐型教育制度への批判を受け、州によっては基幹学校そのものを廃止したり、あるいは基幹学校（ハウプトシューレ）・実科学校（リアルシューレ）・ギムナジウムを 1

<sup>10</sup> Statistisches Bundesamt（Pressemitteilung Nr. 101 vom 17.03.2016）。

つにまとめた「総合制学校(ゲザムトシューレ)」を設置したりする動きとも連動している。

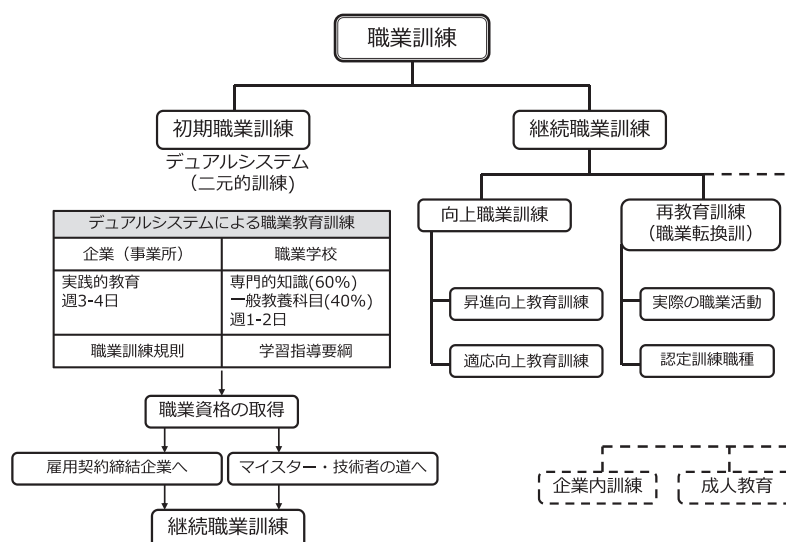
その結果、現在は、基幹学校(ハウプトシューレ)に通う子どもは全体の12%のみで、実科学校が25%、ギムナジウムが34%、残りの3割弱が総合制学校やその他の学校に通っている<sup>11</sup>。

各学校の卒業生の進路を見ると、基幹学校(ハウプトシューレ)は卒業後ただちに就職する生徒が多い。実科学校(リアルシューレ)は中級技術者の養成を目的としており、卒業後はデュアル職業訓練に参加したり、さらに上の専門大学へ進学する者も少なくな。ギムナジウムは伝統的な大学進学コースである<sup>12</sup>。

## (2) 初期職業訓練

ドイツの初期職業教育訓練は、原則として、デュアルシステム(二元的制度)の枠組み内で行われるか、もしくは全日制の職業学校で行われる(図表3-4)。

図表 3-4 ドイツの職業教育訓練の構造



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

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。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<sup>13</sup>。企業における実地訓練(3分の2)と職業学校での学習(3分の1)を並行して行う二元的(デュアル)な訓練を受け、最終試験に合格すると初期職業訓練修了資格が得られる。デュアルシステムは、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主な対象としている。訓練内容

<sup>11</sup> 拙稿「変わる基幹学校とデュアル職業訓練」『JILPT Business Labor Trend 2016.6』pp.51-52.

<sup>12</sup> 木戸 裕(2009)『現代ドイツ教育の課題』国立国会図書館調査及び立法考査局 p.9.

<sup>13</sup> 厳密には327職種(2015年)と、ここ数年で減少しているが、長年350職種前後で推移しているため、この表現とする。

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2～3年半となっている<sup>14</sup>。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。

初期職業訓練資格は、労働市場に入るための重要な要件となっており、さらに上の専門学校や継続職業訓練に進むための重要な前提資格ともなっている。

また、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。企業の多くは訓練希望者の選抜を行い、訓練生の大半は、実科学校（リアルシューレ）修了資格か、アビトゥーア（高校修了資格／大学入学資格）を所持している。企業で職場訓練を行う若者は、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、企業での職業訓練場所は、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。

### （3）継続職業訓練

継続職業訓練は、初期職業訓練修了者や社会人（失業者や失業の恐れがある者も含む）等を主な対象としている。さらなる職業能力の向上を主な目的とした「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（図表3-4）。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。継続職業訓練は、非常に多種多様で、訓練提供事業者、使用者、求職者等に助成金が支払われる場合、相応しくないものも含まれているとの批判があった。そこで、職業教育訓練研究機構（BIBB）<sup>15</sup>は2001年以降、「WB モニター<sup>16</sup>」を設置し、助成の透明性を確保するため、対象訓練の定期調査や評価を行っている。2004年には、連邦雇用エージェンシー（BA）の助成金拠出に関する透明性を確保するため、「継続訓練の認定およびライセンスに関する指令（AZWV）」が出された。これにより、継続職業訓練の提供事業者は、公認の品質保証制度適合証明の取得義務を負い、社会法典第3編（SGBⅢ）に基づいて求職者が継続職業訓練に参加

<sup>14</sup> 高校修了資格／大学入学資格である「アビトゥーア（Abitur）」を取得した訓練生に対して訓練期間の短縮を許容する規則もある。

<sup>15</sup> 教育研究省（BMBF）所管の組織で、初期職業教育訓練の訓練内容（職業訓練の名称、期間、内容、試験等）を規定するために全関係者との調整を行い、職業訓練規則（Ausbildungsverordnung）を立案するほか、継続職業訓練の支援活動も行っている。

<sup>16</sup> WB モニターについては（<http://wbmonitor.bibb.de/index.php>）（<http://www.bibb.de/de/2160.php>）。なお、「WB モニター」の運営は、2006年からドイツ成人教育機関（DIE）であるライブチヒ生涯学習センターが新たに加わり、現在は、BIBBと共同運営している。

する場合、公認事業者が提供する場合のみ、助成金が受けられるようになった。さらに2005年には、EU加盟国間で、職業訓練に関する共通指標を開発し、職業訓練の質の確保を継続的に図る体制の確立を目指し、「欧州職業教育訓練品質保証ネットワーク（EQAVET<sup>17</sup>）」と呼ばれるプラットフォームが設立された。ドイツもこのプラットフォームに参加しており、加盟国間で情報交換を行っている。

また、商品やサービスのテストや評価を行う機関である「商品テスト財団（Stiftung Warentest<sup>18</sup>）」には、継続職業訓練の品質に関するテストや評価を行う専門部署があり、2008年以降、連邦教育研究省（BMBF）から所定の資金が割り当てられている。

#### （４）手工業マイスターと工業マイスター

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、初期段階はデュアルシステムに、後期段階は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）<sup>19</sup>」である（図表3-5）。

図表 3-5 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：坂本明美編著（2006）。

<sup>17</sup> EQAVET については（<http://www.eqavet.eu/WebBasedQA/GNS/aboutus.aspx>）。

<sup>18</sup> 1964年に設立。あらゆる製品やサービスのテストや評価を行い、その結果を公表している。

<sup>19</sup> 手工業者が職業教育訓練生および職人の課程を経て、マイスター試験に合格することにより取得できる最高資格となっている。「手工業法（HwO）」により、手工業の種類、手工業マイスターの資格、手工業マイスター試験等が規定されている。手工業マイスター資格を取得した者は、①手工業の営業権、②職業教育訓練生を採用し教育する権利を得ることができる。2004年施行の手工業規則法の改正までは94職種が存在していたが、現在は41職種となっている。また、手工業事業所の所有者は、自らマイスター資格を有していなければ事業所を創設および継承できなかったが、同法改正により、マイスター資格を有する事業所責任者を雇い入れればよいこととされた。また、マイスターを取得するための職業訓練として「向上職業訓練促進法（AFGB：Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz）」によるものがある。

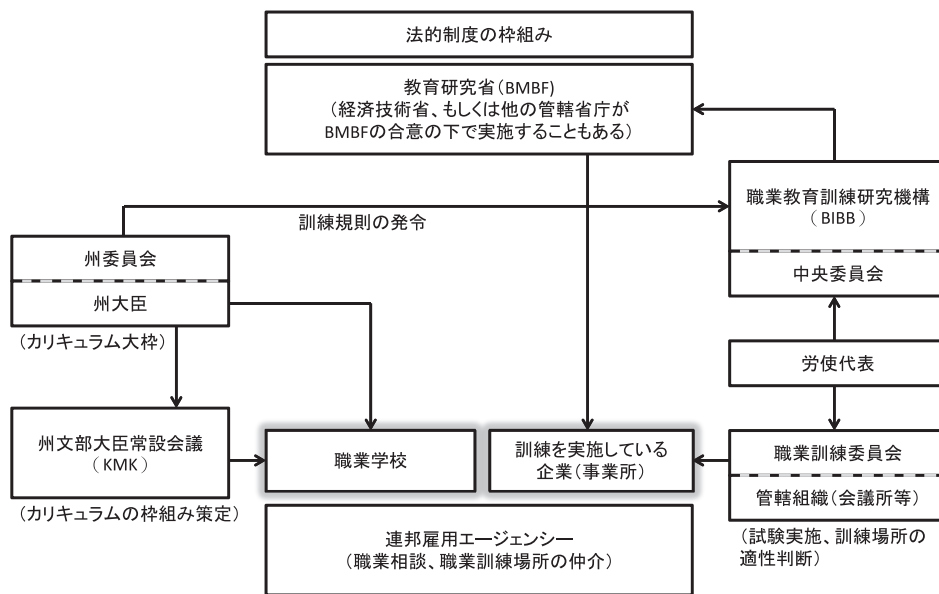
前者が世界に知られる「マイスター」で、後者は工場等で監督者として働く専門訓練を受けた技能労働者を指す。多くの手工業マイスターは、資格を取得した後に初めて独立営業が許可され、その資格は徒弟の訓練指導者も兼ねていることから、社会的位置付けは高い。

## 2. 所管省庁、関係機関の役割

### (1) 政府、関係機関の連携の枠組み

ドイツの職業教育訓練、特にデュアルシステムによる初期職業訓練には、様々な関係者が関わっている（図表 3-6）。その中で、職業教育訓練研究機構（BIBB）は、政労使三者を含む全当事者の合意形成に調整役として重要な役割を果たしている。以下、各関係者の関与の現状について見ていく。

図表 3-6 デュアルシステム訓練の枠組み



出所: Ute Hippach-Schneider, Martina Krause, Christian Woll (2007).

### (2) 中央政府の役割

連邦政府（中央政府）は、政府公認の初期職業訓練（デュアルシステム）における訓練内容の策定に責任がある。最終的には連邦政府が採択したものが規則となるが、その際には、産業界と州が合意した基本原則が重視される。また、デュアルシステム訓練促進のために、連邦教育促進法（BAföG）に定めるような個別支援プログラムや、条件不利地域に追加の訓練場所を設置する特別助成、訓練内容を適時に更新するための特別研究プロジェクト助成なども行っている。

主務官庁である連邦教育研究省（BMBF）は、一般の職業教育訓練政策に対する責任を

負っている。具体的には、職業教育訓練法（BBiG）、年次報告書、職業教育訓練研究機構（BIBB）の法的監視と資金提供、職業教育改善プログラムの実施などである。連邦教育研究省（BMBF）は、全訓練職種の職業教育訓練政策に関して調整や運営を行うが、当該職種・産業を管轄する省庁 — 多くは連邦経済技術省（BMWFi） — とともに、必要に応じて、協力・連携している。

### （３）州政府の役割

学校教育に関する権限は、州教育省にある。国内の教育制度の統一や調整を図るため、常設機関として全州の担当大臣で構成される「教育大臣会議（KMK）」がある。但し、KMKの決定は勧告事項であり、各州議会を通過した場合にのみ法的拘束力を持つ。各州には職業訓練委員会があり、州レベルの政労使で構成されている。学校の職業教育について助言をするほか、恵まれない若者を支援し、訓練機会を付与する制度の策定なども行っている。このほか、職業訓練規則（Ausbildungsverordnung）を策定する際に、連邦（中央）と州政府の間の調整を行う委員会（KoA）がある。KoAは、新たな規則の採択や学校の関連カリキュラムなどを承認する。同委員会は、職業教育訓練に対する責任を負う州各省の代表、連邦教育研究省（BMBF）、各訓練規則に対する責任を負う省 — 通常は連邦経済技術省（BMWFi） — で構成される。

### （４）労使の役割

労働組合と使用者団体は、連邦（中央）、州、地域、企業、それぞれのレベルで重要な役割を果たしている。労使代表はともに、連邦や州の主要な委員会の構成員であり、職業訓練委員会や管轄機関の委員会などのあらゆる分野に参画している。

労使は、特に初期職業訓練の中核を成すデュアルシステムや徒弟訓練変更に係る施策において中心的な役割を担っている。職業訓練は、常に産業（現場）の需要を満たすものでなければならないからである。例えば、資格要件を変更する場合、政府・州・労・使は、4者で協議、調整して基本原則に合意する。その後、当該の訓練規則やカリキュラムを決定し、当該産業の労使代表によって、常時ニーズに基づく調整が行われる。例えば、2004年から2013年にかけてデュアルシステムによる公認訓練資格職種は約350職種前後で推移しているが、10年間で、179の訓練対象職業に関する新たな規則が定められた。そのうち、149の職種は訓練内容が改定され、29の職種が新設された。このように、訓練内容や職種の見直しは、技術の変化や産業界の要請に応じて適時行われている。

このほか、産業や企業レベルの労使は、事業所組織法（Betriebsverfassungsgesetz）や州の公共サービスに係る職員代表法（Personalvertretungsgesetze）に基づいて、初期職業訓練や継続職業訓練を共同で整備している。そして、労使交渉の中で、訓練生（徒弟）の報酬、訓練休暇、企業内訓練の実施計画、指導員の任命などが決定されている。



### （５）職業教育訓練研究機構（BIBB）の役割

職業教育訓練研究機構（BIBB）は、連邦教育研究省（BMBF）所管の組織で、職業教育訓練に関わる全当事者間の合意形成において中核となる機関である。企業内訓練に関する研究を行い、連邦政府と職業訓練提供事業者に対し助言等を行う。また、企業内職業訓練の基本問題に関して政府に助言をするほか、基準の設定や訓練規則の策定に関与する。BIBBには、中央委員会（Hauptausschuss）と事務局があり、中央委員会は、連邦政府、州政府、労働組合、使用者団体の４者で構成され、職業教育訓練に関する審議・決定機能を担うBIBBの最高決定機関となっている。

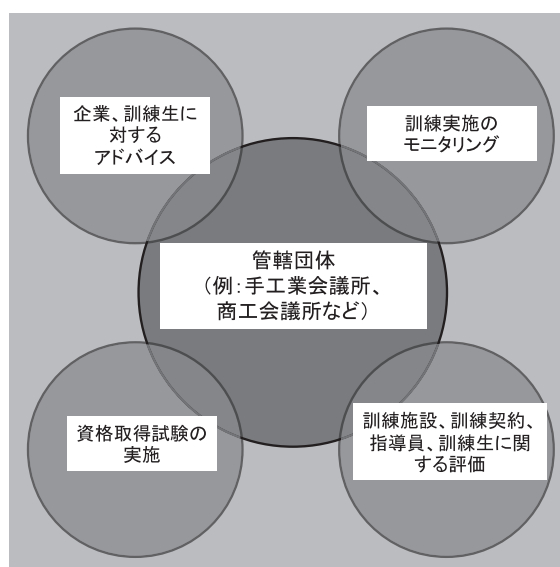
### （６）会議所等の役割

商工会議所、手工業会議所は、職業訓練に関する専門委員会において重要な役割を果たしている。彼らは、デュアルシステム訓練における管轄機関であり自治機関である。

各会議所のアドバイザーは、企業と訓練生（徒弟）の両者に助言をし、企業の指導員の能力を検証する。アドバイザーは訓練契約の締結、登録、監視を行い、カウンセリング業務を行う。各会議所は、試験委員会を設置して、試験を実施する役割も担う（図表 3-7）。

企業および職業学校は訓練を行い、会議所（「管轄団体」）は試験の実施を担当する。そのため、各職業につき、最低 3 名（使用者と従業員の代表各 1 名および職業学校の教員 1 名）より成る試験委員会を設置する。合格証書は会議所が公布する。試験の構成や内容は、全国統一基準を規定する当該の職業訓練規則（Ausbildungsverordnung）によって定められている。

図表 3-7 会議所の役割



出所: BMBF (2003).

### 3. 職業能力評価

#### (1) 資格と職業の関連

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。

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、管轄団体が決定した水準に達したことを承認する公式な結果」とされている<sup>20</sup>。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、教育資格と官職が密接な関係にあり、特に大学入学資格（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<sup>21</sup>。この「教育レベル」と「職業レベル」の相関関係は、図表3-8が示すように、今日でも特に公務員等の分野で見られる。

図表 3-8 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

出所: 吉川（1998）pp.144-145 を一部修正。

#### (2) ドイツ資格枠組み（DQR）

ドイツの職業能力評価は、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<sup>22</sup>。2006年10月に連邦教育研究省（BMBF）と州教育大臣会議（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年に発足した。ドイツ国内の既存の資格を全て欧州資格枠組み（EQF）の水準と参照可能となることを目指し、2009年2月に、最初のDQRのドラフトが発表され、その後2010年夏に評価を行い、枠組みがほぼ決定した。その後、

<sup>20</sup> BIBB（2011a）p.15.

<sup>21</sup> 吉川裕美子（1998）pp.142-146。

<sup>22</sup> 欧州資格枠組み（EQF）は、欧州諸国で、「資格」を比較しやすくするもので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。

この枠組みは、2011年、各作業部会によって採択されたが、レベルの割り当てに関連した未解決問題を明確にするために、翌年（2012年）、再度調整会議が開催された。会議への参加者は、教育大臣会議（KMK）、連邦教育研究省（BMBF）の代表および連邦経済技術省（BMWi）の代表、ドイツ手工業会議所（HWK）、ドイツ使用者団体連盟（BDA）、ドイツ労働総同盟（DGB）だった。その結果、DQRは正式にEQFにリンクされ、2013年5月に発効した（図表3-9、3-10）。

2014年以降は、マイスター証明書やその他の教育訓練制度の証明書にもEQF/DQRレベルが明示されている。ドイツのDQRのレベル付けの特徴としては、学術教育資格と職業訓練資格について、職業訓練資格の価値の重みが比較的高いことが挙げられる。それには、主にデュアルシステムを通じた職業訓練を介して、中等レベルの職業訓練資格保持者が、労働力人口のかなりの割合を占めているということ、それがドイツ経済の強固な基盤となっていることなどが背景にある。

図表 3-9 欧州資格枠組み（EQF）に基づくドイツ資格枠組み（DQR）

EQF/DQR レベル	主な資格
8	博士
7	修士 戦略的 IT プロフェッショナル (Strategischer IT-Professional) など
6	学士 マイスター (Meister) ファッハシューレ (Fachschulen) - 2年制の高等職業教育機関 実践的 IT プロフェッショナル (Operativer IT-Professional) など
5	IT スペシャリスト (IT-Spezialist) など
4	デュアルシステム職業教育訓練 (3年もしくは3年半コース) 全日制職業学校 (Berufsfachschule, Mittlerer Schulabschluss)
3	デュアルシステム職業教育訓練 (2年コース) 第10学年 (15-16歳位) で実科学校 (レアルシューレ) 卒など
2	職業訓練準備 (Berufsausbildungsvorbereitung, BvB, BVJ, EQ) 全日制職業学校 (Berufsfachschule, Berufliche Grundbildung)
1	職業訓練準備 (Berufsausbildungsvorbereitung, BvB, BVJ)

出所: German EQF/DQR Referencing Report(2013).

図表 3-10 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。

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をよって支援する。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。(ドイツ大学修了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。

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。(ドイツ大学修了資格枠組みのレベル 2 [修士レベル] 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。専門的議論を越えた議論を行う。	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。

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を特徴とする。(ドイツ大学修了資格枠組みのレベル 3 [博士レベル] に相当)			
専門的能力		個人的能力	
知識	技能	社会性	自律性
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) pp.6-7.

### 第3節 対象者別の職業訓練施策と実施状況

#### 1. 若年者向け

##### (1) デュアルシステムの実施状況

若年向けの主要な職業訓練は、デュアルシステムによる初期職業訓練である。職業教育訓練法（BBiG）」に基づき、事業所における実践訓練（週に3日から4日）と職業訓練校における理論教育（週に8～12時間）を並行して（デュアルで）行う。連邦政府の認定する職種は、現在327職種<sup>23</sup>（2015年）で、訓練課程については、連邦教育研究大臣がこれを定め、各地の職能団体（手工業会議所、商工会議所等）が詳細を定めている。これに従い、企業が各職能団体から訓練機関としての認定を受けた上で訓練生と訓練契約を締結する。訓練生に対しては、通常2年から3年半の訓練が実施される。訓練修了後は、所轄の職能団体（商工会議所、手工業会議所等）で試験を受け、合格した場合に当該の職業訓練修了資格を取得する。企業内での職業訓練費用は企業が負担する（但し、訓練生は職業訓練を受けた企業に必ずしも就職できるわけではない）。2012年10月1日から2013年9月30日までの間に新規に締結された職業教育訓練の契約件数は約53万件だった。

政府は、職業教育訓練生のためのポストを増大するため、主要経営者団体と2015年から2018年までの「職業訓練協定（Ausbildungspakt）<sup>24</sup>」を締結し、「2015年は前年比約2万人分増の職業訓練ポストを若者に提供すること」等の様々な取り決めを交わしている。また、連邦雇用エージェンシー（BA）は、訓練希望者の職業適性相談や仲介などの支援を行っている。例えば高望みをしている若者に対しては、BAの相談員が職業適性相談を行って方向修正をしたり、企業に対しては訓練生の採用数を増やすように交渉したり、訓練ポストの獲得困難者には必要に応じて助成をしたりして両者のマッチングを行っている。

図表3-11は、2012年から翌年にかけて締結された新規のデュアル職業訓練契約（約53万件）のうち、上位10の職種を男女別に示したものである。約350ある訓練職種のうち上位10職種に、約4割弱（男性）から5割強（女性）の職業訓練契約が集中していることが分かる。女性は営業補助や小売などの職種を志向する傾向が見られ、男性は自動車や産業機械などの技術系職種が多い。

<sup>23</sup> BIBB (2015)

<sup>24</sup> ドイツ連邦政府は、2004年6月16日に、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定した。その後2007年に同協定は3年間延長された。さらに2010年10月26日に同協定を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。2014年12月の当協定（職業訓練および継続教育に関する同盟“*Allianz für Aus- und Weiterbildung 2015~2018*”）はこれを引継いでいる。

図表 3-11

新規の職業訓練契約（女性の上位 10 職種）

新規の職業訓練契約（男性の上位 10 職種）

	職業訓練職種	新規職業訓練契約締結数	全新規訓練契約数に占める割合 (%)		職業訓練職種	新規職業訓練契約締結数	全新規訓練契約数に占める割合 (%)
1.	営業補助	15,456	7.2	1.	自動車工	18,594	5.9
2.	小売店員	14,637	6.8	2.	産業機械工	12,729	4.0
3.	オフィス業務	13,854	6.4	3.	小売店員	12,369	3.9
4.	医療助手	13,692	6.4	4.	電気設備工	11,688	3.7
5.	歯科助手	12,000	5.6	5.	建築設備技術者	10,881	3.4
6.	産業系事務	11,385	5.3	6.	営業補助	10,413	3.3
7.	理容・美容師	10,008	4.7	7.	情報技術者	9,843	3.1
8.	広報アシスタント	8,727	4.1	8.	倉庫物流管理者	8,796	2.8
9.	食品手工業販売職	7,680	3.6	9.	卸売・貿易事務	8,775	2.8
10.	ホテル専門職	7,386	3.4	10.	調理師	7,953	2.5

注:対象期間は、2012年10月1日～2013年9月30日の1年間。

出所:職業教育訓練研究機構 (BIBB)。

ドイツ労働総同盟 (DGB) が 2014 年に 1 万 8,000 人のデュアル職業訓練生を対象に実施したアンケート調査によると、回答者の 71.4%が自分の職業訓練に「非常に満足」または「満足」と回答しており、訓練参加者の満足度は高い。但し、満足度の割合は年々減少傾向にある。5 年前の 2009 年時の満足度は 75.5%であった。

また、職業訓練の処遇について見てみると、職種によってかなり違いがある。製造業や銀行の訓練生は、実習 3 年目で平均して月 900 ユーロ超の訓練手当を得ていたが、理容師の訓練生は、同 3 年目で平均手当は、月 525 ユーロであった。

超過勤務については、調理師とホテルの訓練生の 6 割強が、定期的な時間外労働をしていた。DGB によると、未成年の労働時間の法定上限は週 40 時間であるが、実際には未成年の回答者の 13%が週 40 時間を超えて勤務していた。さらに、回答者の 5%が職業理論を学ぶ座学時間分を、頻繁に実習先の企業内で残業しなければならないと回答しており、座学時間も職業訓練時間としてカウントするよう法律で明文化すべきだと DGB は要求している。

訓練生からは、訓練後の採用保障がない点や、長期間にわたり薄給で多くの業務をこなさなければならない点等について不満の声が上がっている。ドイツでは、こうした若者のネガティブな生活感を表す、「実習世代 (Generation Praktikum)」や「不安定世代 (Generation Prekär)」という言葉も生まれている。なお、ドイツでは 2015 年 1 月

から全国一律の法定最低賃金が導入された（2017年1月1日からは時給8.84ユーロ）が、デュアルシステムの訓練生は最低賃金の適用対象外である。大学生の実習ポストは、一部適用されるものもあるが、ドイツ使用者団体連盟（DBA）が実施した昨年の調査によると、企業の2社に1社は、当該の最低賃金適用ポストを今後削減すると回答している。このような状況について、労働組合からは、訓練生や実習生を安価な労働力として利用しているのではないかという疑念の声が寄せられている。

以上、細かい課題はあるが、政労使ともデュアルシステムの重要性については認識が一致している。特に学習と労働（学校と企業）を同時につなぐ手法であるデュアル（二元的）な訓練制度は、学校から職業生活への移行構造の成功モデルの一つであると考えられている。

## （2）困難を抱える若者に対する支援（BVJ、BGJ、EQ）<sup>25</sup>

社会的な困難を抱える若者、例えば、学習困難な若者、障がいを持つ若者、移住の背景を持つドイツ語力不足の若者などは、デュアルシステム訓練の参加に向けて、別途「就職前職業訓練（BVJ）」や「基礎職業訓練（BGJ）」を受けることができる。主な概要は、図表3-12の通りである。

図表 3-12 就職前職業訓練（BVJ）と基礎職業訓練（BGJ）

教育プログラム	座学と実習の割合	平均訓練期間	修了後の主な進路	参加要件
就職前職業訓練 (Berufsvorbereitungsjahr – BVJ)	一般に全日制の学校が提供する訓練の1年コースであり、若年者が職業訓練を必要とする場合に参加する。参加者の大半は、普通中等学校修了証書を所持していない。しかし、この修了証書はBVJのコースで取得することができるため、修了証書所持者の市場での訓練場所に対する可能性を改善することができる	1年か 2年	職業訓練	特になし
基礎職業訓練 (Berufsgrundbildungsjahr – BGJ)	学校（全日制）での1年間、または企業での就業体験（cooperative）という形で修了することができる。BGJの成功裏の修了により、関連の職業分野に割り当てられた訓練対象職業の職業訓練1年目として単位を修得することができる。BGJでは、学生は特定の職業分野（金属加工技術、電気工学、ビジネスおよび管理など）の基本的な教育知識を身につける	1年	職業訓練、もしくは全日制の職業訓練学校	第9学年（14～15歳頃）までの義務教育を修了していること

出所: Hensen-Reifgens, Kristina Alice/ Hippach-Schneider, Ute(2014).

社会的な困難を有する若者のための支援プログラムには、このほか「初期職業訓練資格付与（EQ: Einstiegsqualifizierung）」がある。これは、初期職業訓練への参加が困難な若者を、企業が受け入れて基礎的な訓練を実施する場合、使用者（事業主）に対して、訓練生1人当たり月216ユーロを上限とする訓練助成金が訓練期間中（6～12カ月間）に支払われる

<sup>25</sup> 以下、若者向け、失業者向け、在職者向けの個別プログラムについては、Ute Hippach-Schneider, Kristina Alice Hensen (Eds.) (2014) Germany: VET in Europe – Country report 2014のほか、厚生労働省国際課(2016)『海外情勢報告2015(ドイツ記述部分)』を主な参考資料とした。



ものである。連邦雇用エージェンシー（BA）が管理運営するプログラムで、対象となる若者は、以下の通り。

- ①雇用エージェンシー（AA）に登録済みで、職業紹介が困難な若年者（15～24歳）。
- ②必要とされる職業教育訓練資格をまだ保有していない職業教育訓練参加者。
- ③社会的配慮の必要な職業教育訓練受講者（障がい者、移民等）。

2014年の月あたりの助成対象者数は、1万1,024人だった。

### （3）優秀な若年者に対する支援

1991年以降、連邦教育研究省（BMBF）は「優秀な若年者に対する資金援助プログラム（Begabtenförderung Berufliche Bildung）」を通じて、特に優秀な若年労働者に対し、継続職業訓練の参加資金を助成している。対象の若者は、3年という支援期間のうち、認定された継続訓練コースの参加費、教材費、移動費、宿泊費など、合計6,000ユーロまでを申請することができる。その際、コースあたり10%の参加費を自己負担する必要がある。同支援プログラムに参加するための要件は、以下の通りである。

- ①初期職業訓練の最終試験で優秀な成績を収める。
- ②企業や職業学校から十分な根拠に基づいた申し出がある。
- ③当該の職業に関する全国レベルの大会やコンペ等で優秀な成績を収める。

2013年には、以上の要件を満たした若者6,300人（2009年：6,111人、2010年：5,762人、2011年：6,082人、2012年：6,544人）が連邦教育省（BMBF）から資金援助を得た。そのうちの13.9%に相当する879人は、移住の背景を持つ（外国にルーツを持つ）若者だった。

## 2. 失業者向け

### （1）職業教育訓練クーポン（Bildungsgutschein）の概要

社会法典第3編（SGBⅢ）81、82、183条に基づいて発行される「職業教育訓練クーポン（Bildungsgutschein）」は、継続職業訓練が必要な失業者や（失業の恐れがある）労働者等に対して、訓練にかかる費用を支給する制度である。職業教育訓練クーポンを発行する場合には、雇用エージェンシー（AA）の専門相談員との個別相談で、必要となる訓練の内容が確定されることが要件となる。職業教育訓練クーポンには、訓練目標、訓練期間、有効期間（通常は3カ月）などが記載されている。対象者は、有効期間内に、クーポンの記載内容に適合する職業教育訓練を提供しているとAAから認可された訓練提供専門機関（fachkundige Stelle）において、クーポンを使用することができる。なお、操業短縮時に労働者が継続職業訓練を受ける時にも、一定の要件の下で職業教育訓練ク

ーポンが支給される<sup>26</sup>。

## （２）職業紹介支援制度（Vermittlungsbudget, VB）

失業者、失業の恐れのある者、または職業訓練を希望する者に対して、社会保険加入義務のある仕事に就くための職業相談や助成金による支援で、連邦雇用エージェンシー（BA）が運用している。これは、任意給付であって法的請求権は存在しない。地域の雇用エージェンシー（AA）やジョブセンターの担当者と支援対象が相談した結果、支援が必要だと判断された場合に、職業相談に加え、就職活動に必要な費用や職業訓練にかかる費用等が、当該の個人の需要や様態に応じて支給される。2015年の助成者総数は、約133万人であった。

## （３）積極的職業統合措置への参加助成措置

積極的職業統合措置（Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung）への参加助成措置として、雇用エージェンシー（AA）から職業紹介を受けている失業者、失業の恐れのある者、職業訓練参加希望者、並びに「失業給付 I」の受給者は、雇用エージェンシー（AA）の委託を受けた実施機関による訓練等に参加することができる。特に失業期間が長く、職業紹介が難しい失業者に対しては、要支援度を考慮した支援が行われる。

参加者は、事業主が実施する下記の措置の一部または全部に参加する場合は、最長6週間まで受講費用や関連旅費の助成を受けることができる。また、参加者が、第三者機関や民間職業紹介所において職業に必要とされる専門知識を得ようとする場合、最長で8週間の助成を受けることができる。積極的職業統合措置には以下の項目がある。

- ① 職業教育訓練や就職先の紹介
- ② 職業紹介を行う際に、当該失業者にとって障がいとなるものの確定・削減・除去
- ③ 社会保険加入義務のある雇用の紹介
- ④ 起業活動への誘導
- ⑤ 就労の安定化

社会法典第3編（SGBⅢ）45条に基づき、雇用エージェンシー（AA）は、措置の対象者に支援の条件を提示した上で、措置の目的と内容を決定し、「積極的職業紹介クーポン（AVGS）」を発行することができる。このクーポンは、対象者に対して民間の職業紹介

---

<sup>26</sup> 承認された訓練については、連邦雇用エージェンシーの「KURSNET」で検索することができる（<http://kursnet.finden.arbeitsagentur.de/kurs/>）。「KURSNET」は、ドイツ全土の継続職業訓練提供者を検索することができる情報サイトである。自身の居住地域、訓練期間、内容等の条件を入力して、訓練情報を絞り込むことができる。訓練期間は数日程度の短期が半数以上を占める。訓練内容も、企業の中堅管理職の地位を獲得できる「技術士（テクニシャン）」の取得を目指すものから、運転免許の取得まで多種多様である。

機関を無料で利用することや、6 週間の事業主による支援を受けることを可能にするもので、使用期間と使用地域に制限がある。措置の対象者が支援提供機関等を選択することができ、措置の開始前に雇用エージェンシー (AA) にクーポンを提示する必要がある。積極的職業紹介クーポン (AVGS) においては、労働時間または職業訓練受講時間が少なくとも週 15 時間以上の、社会保険加入義務のある職業が紹介される。社会保険加入義務のある職業紹介が成立した際の報酬は、原則として 2,000 ユーロであるが、長期失業者や障がい者に対しては 2,500 ユーロとなっている。報酬請求は、雇用開始後 6 週間目に 1,000 ユーロ、その後 6 カ月間雇用が継続された場合に 1,000 ユーロが支払われる (2016 年 1 月現在)。

2012 年における積極的職業統合措置の参加者数は月当たり 14 万 4,399 人、積極的職業紹介クーポン (AVGS) による社会保険加入義務のある仕事への紹介数は 2 万 6,243 件であった。

### 3. 在職者向け (企業内教育訓練含む)

#### (1) 継続職業訓練の概要

継続職業訓練は、学校修了資格や職業資格を所持していない失業者から企業幹部に至るまで様々なグループを対象としている。そのためコースの目的、内容、期間は多種多様である。これらの訓練のごく一部が、法律で認められる資格 (上級職業訓練資格) を取得することができるか、または当該産業の管轄機関によって付与される資格を取得できるようになっている。管轄機関には、商工会議所 (IHK) やドイツ手工業会議所 (HWK) などがある。管轄機関は、「会議所規則 (Chamber regulations)」などの上級職業訓練の試験に関する規則を決定することができる。ドイツの継続職業訓練の特徴は、複数の訓練提供者がおり、対象は様々であり、各州の規制は比較的緩いことなどである。訓練の主な提供者は、職業学校、コミュニティの成人教育センター、(専門) 大学、会議所、専門団体 (教会、労働組合、財団法人) などで、民間の訓練提供事業者が全体の 45.2% を占めている (2013 年)。

また、訓練提供者の 85% が公的機関または民間組織によって少なくとも 1 つの正式な認定を受けている。最も普及している認定形式は、連邦雇用エージェンシー (BA) の継続職業訓練認可・許可指令 (AZWV) に基づく認定で、全体の 43% を占め、続いて州の成人教育や継続職業教育法に基づく認定 (39%)、次に当該の職業/産業の会議所に基づく認定 (35%) となっている。

#### (2) 中小企業の低資格労働者・中高年齢労働者のための職業継続訓練 (WeGebAU) 助成

職業資格を取得しようとする従業員数 250 人未満の中小企業で働く低資格労働者や中高年齢労働者 (45 歳以上。45 歳未満の者は 2019 年 12 月 31 日まで) は、訓練費用の一

部または全額について助成金を受け取ることができる。助成金は、使用者に対する賃金助成の形で雇用エージェンシー（AA）から支払われる。2015年は5,400の給付実績があり、計1億8,792万ユーロが支払われた<sup>27</sup>。

### （3）操業短縮時における職業継続訓練（Weiterbildung）助成

操業短縮期間中に職業継続訓練を受講する従業員は、当該職業継続訓練の受講費用を、公共職業安定所（AA）に申請することにより助成される。助成の範囲は、職業資格を有していない従業員に対する全面的支援（交通費、育児費を含む費用を100%負担）から、既に職業資格を有する従業員に対する部分的支援（費用の25～80%の範囲で負担）を行うものまでとなっている。

## 第4節 各種の促進策

### 1. 金銭的支援

#### （1）参加促進と資金提供

初期職業訓練に関する公共機関の資金提供は、図表3-13の通りとなっている。

図表3-13 初期職業訓練に関する公共機関の資金提供（2010～2013年）（単位：ユーロ）

支出組織	支出額			
	2010年	2011年	2012年	2013年
デュアルシステムを実施する職業学校	31億	31億	31億	—
全日制職業学校	23億	23億	22億	—
その他の職業訓練校(例:1年の基礎職業訓練、就職前職業訓練等)	18.4億	19.2億	19.6億	—
企業間職業訓練施設(ÜBS)	0.4億	0.4億	0.4億	0.4億
連邦雇用エージェンシー(BA)	40億	37億	33億	31億

出所: Ute Hippach-Schneider, Kristina Alice Hensen (Eds.) (2014) .

#### （2）訓練施設等が完全に準備できない中小企業向け支援

中小企業、特に手工業企業の中には、訓練規則に定める訓練を完全に提供できないところもある。これは主に、生産過程における分業の増加、専門性の拡大、訓練設備に投資できないという資金面の問題や急速な技術の変化などが理由として挙げられる。こうした中小企業などを支援するために、企業内訓練の補完を目的とする「企業間職業訓練施設（ÜBS：Überbetriebliche Berufsbildungsstätten）」がある。企業間職業訓練施設（ÜBS）は、主に公法団体（地域の会議所など）や非営利団体などで運営されている。運営財源は、連邦雇用エージェンシー（BA）、連邦政府（主に教育研究省）、州政府からの補助金などがある。

なお、ドイツでは、教育訓練生の獲得のために、複数の中小企業が集まって協力関係

<sup>27</sup> Bundesagentur für Arbeit(2016) *Annual report 2015*, p.35.

を結び、お互い対等な立場で自主的に協力しあう「訓練コンソーシアム (Ausbildungskonsortium)」や「訓練協定 (Ausbildungsverein)」等がある。「訓練コンソーシアム (訓練共同体)」は、当該の中小企業は訓練生を迎え入れ、個別に訓練を行うが、その企業が特定の内容の訓練分野を網羅できない場合、訓練生は足りない部分を学ぶことができる別の企業に移動して訓練を行う (ローテーションの原則) というものである。また、「訓練協定 (Ausbildungsverein)」は、企業が訓練を行う一方で、訓練契約等の煩雑な管理業務を専門に行う組織を外部に設置する手法である。

## 2. その他－非公式な教育訓練の状況

最後に、非公式な (インフォーマル) 教育の状況について述べる。法律上、非公式な学習を介して取得した能力認定は、公認学習の認定と同等には扱われない。また、当該分野で、専門能力の認定等を規定する規制条項はほとんど存在しないが、政策や訓練関係者は、一般的にこの問題をそれほど重視していない。また、ドイツには、非公式教育の記録や認定 (certification) に関する全国統一の規則もほとんどない。

公認教育訓練制度への参加手続き、在学や実習プログラム、後期中等レベルと高等教育における認定時に、非公式に取得した能力はほとんど活用されていない。

非公式な学習成果を評価する上で最も重要な手段は、「Externen-Prüfung (外部志願者向け試験、すなわち、公認職業訓練プログラムに関与していない者向けの試験)」として知られる「職業教育訓練法 (BBiG) 第 45 項 (2) に基づく最終試験」の受験許可である。この規定に基づき、志願者が受験したいと考える職業に、少なくとも初期職業訓練期間に対して規定された期間の 1.5 倍の期間雇用されていた旨の証拠を提供できる場合、訓練をスキップして、公認訓練を必要とする職業 (訓練対象職種) の最終試験の受験許可を得ることができる。

### おわりに

以上、ドイツには、3 分岐型の教育制度を起点に、若者を対象としたデュアルシステムや継続職業訓練のほか、マイスターなどに代表される独自の職業教育訓練制度がある。

職業訓練分野は、連邦教育研究省 (BMBF)、連邦経済技術省 (BMWi)、州政府、労使、会議所、連邦雇用エージェンシー (BA) などが関与しており、職業教育訓練研究機構 (BIBB) は全関係者を取りまとめ、意見の収集、政策の実施に大きな力を発揮している。

また、職業訓練による習得資格の評価は、「欧州資格枠組み (EQF)」に基づく「ドイツ資格枠組み (DQR)」が指標となっており、2013 年 5 月から実施されている。

いずれにしても、少子高齢化やデジタル化の進展など諸要因の中で、職業訓練制度は近年その重要性を増しており、IT や英語訓練に重点を置いたデジタル時代に適応するた

めの訓練の模索<sup>28</sup>や、新制度創設の検討も始まっており<sup>29</sup>、今後の行方が注目される。

[参考文献]

BIBB (2015) *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015*, Bundesinstitut für Berufsbildung.

BIBB(2011a) *Germany VET in Europe – Country Report 2011*, Bundesinstitut für Berufsbildung.

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*.

Bundesagentur für Arbeit(2016) *Annual report 2015*.

Cedefop(2013/2014) *Spotlight on VET Germany*.

Horst Gründler (2005) *Meister-Können für Zahntechniker: Ausgewählte prothetische 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.)(2014) *Germany: VET in Europe – Country report 2014*”.

Ute Hippach-Schneider, Kristina Alice Hensen (Eds.)(2011) *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).

Werner Friedrich, Markus Körbel(2011) *Verdeckte Mobilität in der beruflichen*

---

<sup>28</sup> Front gegen Planwirtschaft in der Weiterbildung, *Handelsblatt*(02. Januar.2017)

<sup>29</sup> 連邦労働社会省 (BMAS) が 2016 年 11 月 28 日に発表した白書『労働 4.0 (Arbeiten 4.0)』では、「就業口座 (Erwerbstätigenkonto)」の創設が提案されている。これは、主に若者を対象とした制度で、同口座を通じて、職業訓練助成や起業の当初資金を得ることができる。同口座には、個人の生涯にわたる「仕事と訓練」の詳細が記録される。行政はこうした記録を、例えば公共職業訓練の効果や継続の可否について、合理的な政策判断を行う基礎資料として活用することも可能になる。

*Bildung*, NA beim BIBB.

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.

厚生労働省国際課(2016)「海外情勢報告 2015(ドイツ記述部分)」.

文部科学省(2016)「教育指標の国際比較(ドイツ図表部分)」.

坂本明美編著(2006)「海外・人づくりハンドブックドイツ ドイツ」(財)海外職業訓練協会(OVTA).

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.

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.

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.

## 第4章 フランス<sup>1</sup>

### はじめに

当機構は、過去に諸外国の職業教育訓練制度に関する報告書を1993年、1997年、2003年、2009年、2012年というかたちで数年おきに発行してきた<sup>2</sup>。それらの報告書で、フランスの職業訓練制度の概要については既にまとめられている。本稿はまず、労働市場の現状を学歴水準別の視点で見た上で、学校教育と職業資格について概観する。次いで、当機構が発行した直近の報告書以降に創設または改正された制度について紹介する。その上で、各種の学校教育を離れた労働者を対象とした職業訓練制度や資格取得制度の概要を紹介する。その中では、産業別に創設される資格制度の概要説明をするとともに、課題や問題点に関する報告書の内容を紹介する。最後に、在職者向けの企業内職業訓練の現状を、フランスの研究機関が行った調査結果に基づいて紹介する。

フランスの職業教育訓練は、企業主体ではなく、学校主体型であると言われている<sup>3</sup>。フランスの職業訓練を日本との相違という観点で見れば、「学校と職業、また、職業能力の開発という意味での『職業訓練』または『職業養成』、『職業教育』と学校教育とが密接に繋がっている」と言われる<sup>4</sup>。

フランスでは学校教育において修了した課程の水準に沿って職業資格がレベル分けされ、その保有する資格が労働者のキャリア形成を決定づけることになる。すなわち、学校教育の修了年次によって取得できる学位や職業に関する職業資格のレベル分けが明確になっており、その水準に応じて就職（再就職）可能性を決定づけることになる（図表4-6参照）。

学校教育を修了して取得できる資格は主に国家資格であるが、国家資格以外に産業別の職業資格も設けられている。労使での協議に基づいて資格が設定され、職業資格を管理する国家機関、職業資格国家登録機関（RNCP）に登録されることによって公認された資格となる。だが、体系化やレベル評価が十分にされているとは言えず、資格間の重複やレベルの相対的な評価ができない問題とともに、その結果として企業関係者に周知されておらず十分に活用されていないといった問題が指摘されている（第2節4.参照）。

フランスでは国家資格が職業能力を測定する従業な指標となっており、資格の取得を推進する施策がとられている。教育機関における課程の修了することによる資格取得以外に、一定の職業経験に基づく資格認定があることも特徴の一つと言える（第3節6.参照）。

<sup>1</sup> 本章におけるウェブサイト参照の最終閲覧日は、特に断りのない限り2016年1月31日である。

<sup>2</sup> 日本労働研究機構（1993）、日本労働研究機構（1997）アン・ソフィアデュモール（2003）、藤波・町田（2009）、中道（2012）。

<sup>3</sup> 夏目（2008）180ページ参照。

<sup>4</sup> 中上（2007）49ページ参照。



## 第1節 職業訓練制度をめぐる労働市場の特徴

### 1. 人口および雇用失業状況

フランスの2016年1月1日時点の人口は6,663万人で、男性が3,229万人、女性が3,434万人である<sup>5</sup>。生産年齢人口（16～64歳）は、4,100万人で、全人口に占める割合は、61.5%である（図表4-1参照）。

図表4-1 人口（性別と年齢別）（2016年1月1日）（人）

	男性	女性	合計
20歳未満	8,391,583	8,003,875	16,395,458
20～64歳	18,550,750	19,161,177	37,711,927
16～25歳	3,960,643	3,841,600	7,802,243
16～64歳	20,223,842	20,776,641	41,000,483
65歳以上	5,348,954	7,171,263	12,520,217
合計	32,291,287	34,336,315	66,627,602

（出所）INSEE, Population totale par sexe et âge au 1 er janvier 2016, France.

直近の失業率は、2016年第3四半期の速報値で9.7%である。年齢別に見た場合、若年者の失業率がその他の年齢層に比べて著しく高いことがわかる（図表4-2参照）。

1990年代以降、フランスの失業率は高い水準で推移している。1975年第1四半期には2.9%であったものが、1980年第1四半期には5%を超え、その後1984年には8%となった。1993年第4四半期には、10%を超え、1994年第2四半期と1997年第2四半期には、これまでの最高水準となる10.4%に達した（図表4-3参照）。過去20年間は、2008年第1四半期に6.8%であった以外は7%以上になっており、近似線を描いてみると8.4%から9.2%への右上がりの線となる。

<sup>5</sup> INSEE（国立統計経済研究所）ウェブサイト（Population totale par sexe et âge au 1 er janvier 2016, France）参照。  
<https://www.insee.fr/fr/statistiques/1892086?sommaire=1912926>

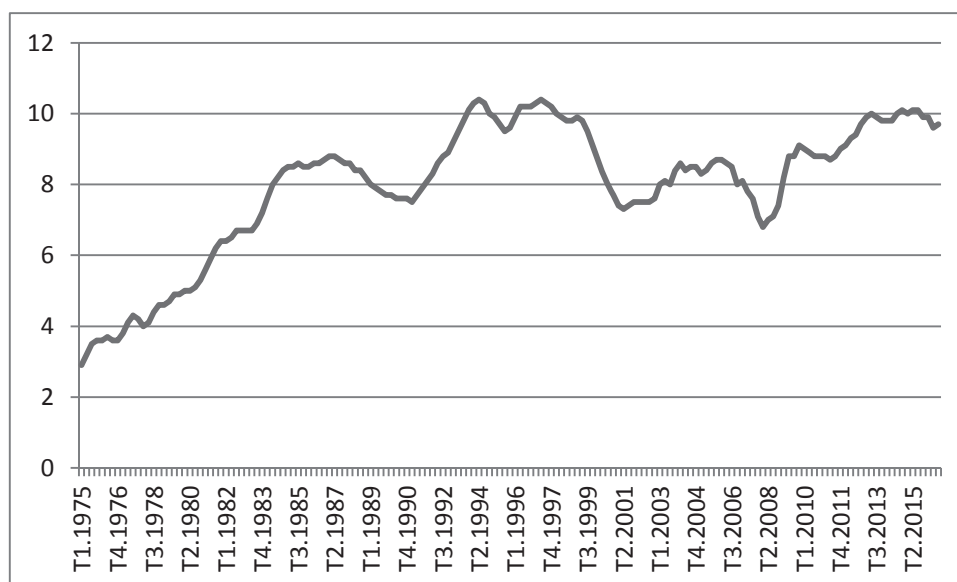
図表 4-2 失業率（年齢・性別）（％）

	2016年第2四 半期	2016年第3四 半期
失業率	9.6	9.7
15～24歳	23.9	25.1
25～49歳	8.9	8.7
50歳以上	6.5	7.0
男性	9.9	9.7
15～24歳	24.2	25
25～49歳	9.1	8.4
50歳以上	6.9	7.5
女性	9.3	9.7
15～24歳	23.5	25.3
25～49歳	8.8	9.0
50歳以上	6.1	6.6

（出所） INSEE, Taux de chômage localisé par région - France métropolitaine より作成。

注：ILO 基準による失業率。海外県を除く。

図表 4-3 失業率の推移（％）

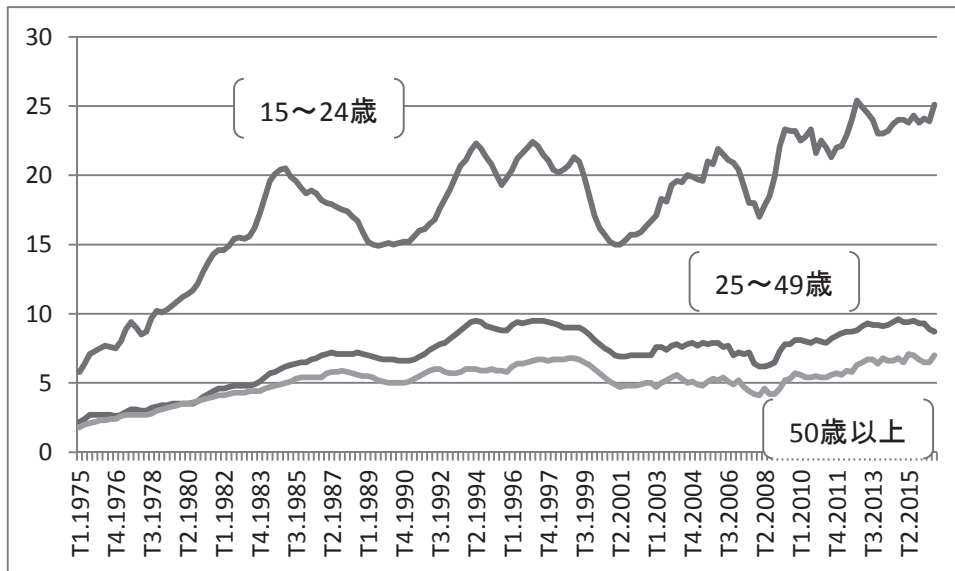


（出所） 図表 4-2 と同じ。

若年者の失業率が高いことは図表 4-2 で確認したが、過去 20 年の数値をみても同じ傾向が見られる（図表 4-4 参照）。

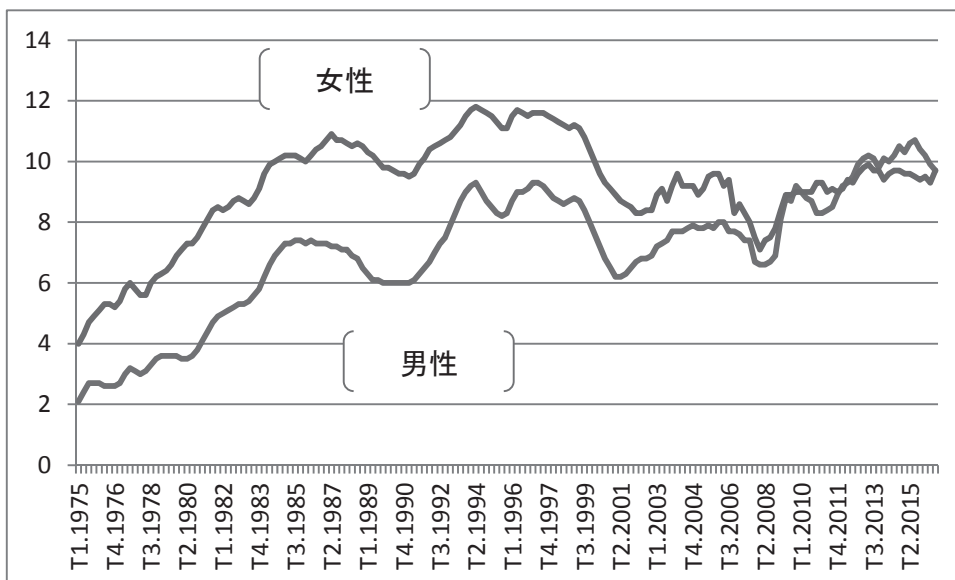
男女別の失業率の推移を見たのが図表 4-5 であるが、かつては女性の方が男性よりも高い傾向が顕著に見られたが、最近 10 年で男女の差がなくなる動向が見られる。

図表 4-4 失業率の推移（年齢別）（%）



（出所）図表 4-2 と同じ。

図表 4-5 失業率の推移（性別）（%）



（出所）図表 4-2 と同じ。

## 2. 教育修了レベルと雇用・失業

フランスでは、取得した学位や職業資格によって、その人のキャリアや職歴が左右されると言われている。上位の職業資格・学位を取得していれば、条件のいい職に就くことができる<sup>6</sup>。学校の修業年限ごとに職業資格が等級づけられており、学校教育と職業資格が連動している点が、フランスの職業教育訓練<sup>7</sup>の主要な特徴である<sup>8</sup>。

学校教育における「初期教育訓練」は、一定の教育課程を履修した後に、国が管轄する「職業資格・学位免状」の取得を目的としている。職業資格・学位免状を取得するためには、資格ごとの試験に合格する必要がある、その試験の準備課程を修了することや、国家試験に合格することが必要となる。

国が管轄する職業資格・学位免状の資格制度は、学歴水準に即して5段階の職業能力水準に対応している。産業別の労働協約において、この資格を基準として職務が格付けされており、その格付けに応じて賃金水準・労働条件が決まる。そのため、各学校教育の段階で個々人が取得した資格がキャリアを決定づけることになる<sup>9</sup>。

学歴水準の5段階別に、それに該当する労働者の職階の水準、「給与水準」や「失業率」、「管理職として就労する者の割合」を示したのが図表 4-6 である。水準VIが最も低い学歴水準であり、無資格者が該当する。水準VIから水準Iにいくにしたがって給与平均は上がり、失業率は下がるのが統計数値によって示されている。

---

<sup>6</sup> 中道（2012）74 ページ参照。

<sup>7</sup> 中上（2007）によれば、フランス語の *formation* の原義は「形作ること」であり、日本語では「育成」「教育」「研修」「養成」を意味するため、ストレートに「訓練」と解するのは困難であるとしている。しかし、当機構で発行された既存の報告書では *formation professionnelle* に職業訓練という訳語を当てており、その他の既存の文献の多くにおいて、「職業訓練」という語が用いられていることから、本稿でもそれに従う。

<sup>8</sup> 中道（2012）56 ページ参照。

<sup>9</sup> 中道（2012）56 ページ参照。

図表 4-6 学歴水準別の雇用・就労状況（2003～2009年）

	職業能力水準	学歴水準	給与平均 (ユーロ)	失業率 (%)	管理職割合 (%)	該当職階水準
初期教育 (学校教育)	水準VI	コレージュ(中学)第3学年履修	1,130	31.0	11.0	生産労働者(職業資格なし)
	水準V	職業リセ修了レベル	1,183	18.3	7.6	生産労働者(職業資格あり)
	水準IV	リセ最終学年修了レベル	1,247	10.7	18.5	事務職
	水準III	大学第1期課程	1,491	7.4	58.1	中級幹部職
	水準I・II	大学第2期課程、グランゼコール修了	1,803	9.1	82.4	上級幹部職、専門職
大学第3期(博士)修了		2,006	7.6	81.4		

(出所) 夏目(2011)、中道(2012)および INSEE(国立統計経済研究所)の労働力調査(Enquête Emploi)<sup>10</sup>に基づき作成。

## 第2節 職業教育訓練制度の体系

### 1. 学校教育と職業訓練

フランスにおける職業教育訓練制度は、「初期教育訓練」(formation initiale)と「継続職業訓練」(formation professionnelle continue)の二本柱からなる。「初期教育訓練」は、学校教育と見習訓練からなる「若年者」を対象とする職業教育訓練である一方で、「継続職業訓練」は、地域や産業、企業によって実施される職業訓練であり、学校を修了したり中退した就労者および求職者を対象とする就労と教育を交互に行う訓練である<sup>11</sup>。

教育訓練の対象者や管轄、運営、実施機関を挙げて職業教育訓練の全体像を示したのが図表 4-7 である。

<sup>10</sup> この調査は、2002年以降実施されている労働力調査で、四半期毎にデータが更新される。この調査は、3万8,000の一般家庭を対象として、年齢が15歳以上の7万2,000人を対象とするものである。

<sup>11</sup> 中道(2012)56ページ参照。

図表 4-7 フランスの職業教育訓練制度の全体像

対象	若年者（16～25歳）				学校教育を離れた者	
	就業前若年者		就業（見習訓練）中の若年者		在職者	失業者・求職者
類型	初期教育の職業訓練		実地訓練		理論教育	
			継続職業教育訓練			
管轄	国民教育省	○				○
	高等教育省		○			○
	労働省					○
運営機関	地域圏				労使運営の公的機関	国（一部地域圏）
実施機関	普通リセ 技術教育 課程	職業リセ	大学附属 機関	企業	CAF	企業、その他訓練 機関（GRETA、 CNAM等）
						企業、その他訓練機関 （AFPA、GRETA、 CNAM等）

（出所）高沢晶子（2012）等を参照して作成。

注：地域圏（région）とは、フランスにおける最も大きな地方行政区画で、全部で27ある。

CAF：見習訓練センター、GRETA：学校グループ、AFPA：全国成人教育訓練協会、CNAM：国立工芸院。

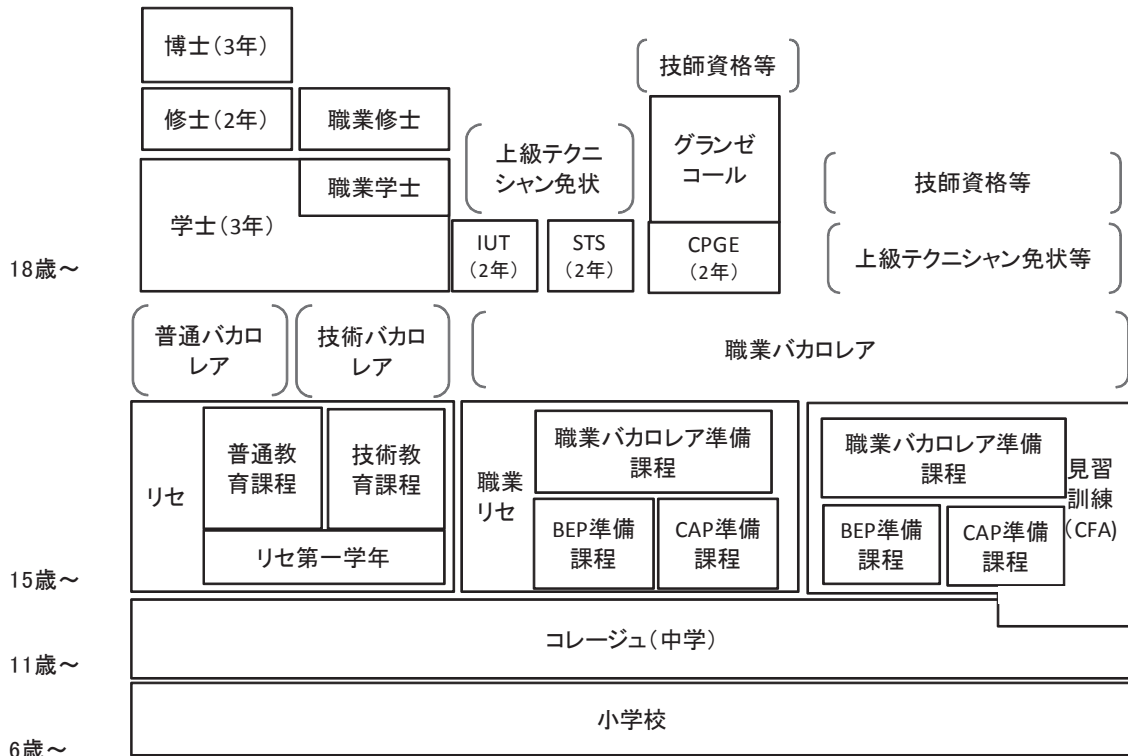
図表 4-8 は、図表 4-7 の若年者対象の職業教育訓練を取り出し、年齢、水準、分野別の体系を図示したものである。大きく3つに分類することができ、図表の左側、中央、右側と区分すると、左側は高等教育まで学術的な教育課程であるのに対して、中央はリセ（lycée、高等学校）以降が職業教育と並行する課程となっている<sup>12</sup>。右側は企業で見習訓練契約を締結して就労しながら、教育制度の一環として、見習訓練センター（CFA：Centre de formation d'apprentis＝見習訓練センター、後述）等で授業を受けて、資格取得を目指す課程である。

2015年の数値として、コレージュの生徒数は322万9,800人、リセの普通課程および技術課程が155万900人、職業リセが66万7,000人となっている。CFAで訓練を受ける者は、2014年の数値として40万5,882人である<sup>13</sup>。

<sup>12</sup> 夏目（2008）180 ページによれば、フランスの職業教育は、学校主体型であり、ドイツなどの企業主体型とは異なる。後述する見習契約は、継続職業訓練に類するもので、就労と教育を交互に行うものであるが、これも国民教育省の管轄となっているため、この点からも学校主体型だと捉えられる。

<sup>13</sup> Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance, 2016, « Repères et références statistiques, enseignements, formation, recherché », p. 13.

図表 4-8 職業教育訓練制度の体系



(出所) 夏目 (2011)、アン・ソフィア・デュモール (2003)、五十畑 (2015)、夏目 (2016)、藤井 (1993)、堀内 (2013) 等を参照して作成。

(注) IUT : 技術短期大学、STS : 高等技術部門、CPGE : グランゼコール準備課程、BEP : 職業教育上級免状、CAP : 職業適格証。

図表 4-9 は、リセ (高校) 2 年修了レベル (水準 V)、リセ (高校) 3 年修了レベル (水準 IV)、大学第 2 期修了レベル以降 (Ⅲ～Ⅰ) のそれぞれの課程が取得を目的としている国家資格、学位免状を示したものである。

図表 4-9 教育水準と代表的な職業資格・学位免状

職業能力水準	学歴水準	代表的な職業資格・学位免状
水準VI	コレージュ（中学）第3学年履修	—
水準V	職業リセ（高校）修了レベル	CAP（職業適格証） BEP（職業教育修了証）
水準IV	リセ最終学年修了レベル（リセ・職業リセ）（Bac+0）	BP（職業教育上級免状） BT（テクニシャン免状） Bac Professionnel（職業バカロレア） 技術バカロレア
水準III	バカロレア取得後2年の課程修了（Bac+2）	DUT（技術短期大学部修了証） BTS（上級テクニシャン免状） DEUG（大学2年課程修了証書）
水準I・II	バカロレア取得後3年以上の課程修了（Bac+5,4,3）	DEUST（科学技術系短大学位） Licence professionnelle（職業学士） グランゼコール Licence（学士）／Master（修士） Doctorat（博士）

（出所）夏目（2011）、政府関係サービスサイト（Quels sont les niveaux de qualification et à quoi correspondent-ils ?）、日本労働研究機構（2001）等を参照し作成。

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F199>

（注）ただし、見習契約に基づく訓練による資格取得は主に、CAP、BEP、職業バカロレアである。

### (1) 初期職業教育訓練

フランスの学校教育は、次の3つのレベルで構成されている。①初等前教育（*école maternelle*：エコール・マテルネル、任意だが実際には3～6歳の児童が全員通学）および6～11歳の児童が対象となる初等（義務）教育（*école élémentaire*：エコール・エレモンテール）、②前期中等教育（*collèges*：コレージュ（中学校））および後期中等教育（*lycée*：リセ（高等学校））、③高等教育である。

フランスの小学校は5年制で、コレージュは4年制（11歳から14歳まで）である。前期中等教育までは義務教育である<sup>14</sup>。

後期中等教育のリセには、3つの異なる進路に従って普通リセ、工業リセ、職業リセにわかれており、3年間（15歳～18歳）行われる課程である<sup>15</sup>。

<sup>14</sup> 中上（2009）126ページによれば、フランスでは小学校から留年や飛び級制があるため、14歳ですべての児童がコレージュを卒業するわけではない。卒業せずに14歳までの義務教育を終える者もいる。

<sup>15</sup> ReferNet France, Régis Roussel, Romain Pigeaud, Stéphane Héroult, 2013, *France VET in Europe – Country report 2013*, Cedefop (European Centre for the Development of Vocational Training), p. 14.



## (2) 継続職業訓練

継続職業訓練は、初期教育制度を修了あるいは中退した若年者だけでなく、それ以外の成人も対象としている。この訓練は、学校をいったん終えた後に学習へと戻る機会を得ることによって、低資格または無資格で初期教育訓練を離れた者が資格を取得することを目的としている。それとともに、就労者個々人の職業能力の専門性を高めたり、自己啓発を目的とする場合もある<sup>16</sup>。

継続職業訓練は、図表 4-7 の中では見習訓練中の若年者、在職者、失業者・求職者を対象とする職業訓練である。また、図表 4-8 では CFA で実施される見習訓練が相当する。

企業で就労する従業員は、企業の規模や業種、雇用形態等に関係なく、職業訓練を受ける権利をもっている。この訓練には、①使用者側の主導のもの、②従業員個人の意向に基づくものの 2 つに大別できる。①は、使用者が作成する教育訓練計画 (Plan de formation) に基づいて行われるもので、従業員は職務として職業訓練を受けることができるという制度である<sup>17</sup>。②は、法律で認められた従業員の権利として、従業員個人の意向に基づいて職業訓練を受けられるという制度である。すなわち、経営者の意向に関係なく、休暇を取得して自らの選択する教育訓練を受けることが認められるというものである。雇用契約の種類が有期であろうと、無期であろうと認められる権利である。このタイプの種類として、後述する職業訓練個人口座 (CPF: Compte personnel de formation) が該当する。その他に「個人教育訓練休暇」(CIF: Conge individuel de formation、「能力評価休暇」(CBC: Conge bilan de competences)、CDI (Contrat à durée indéterminée = 有期雇用契約者) を対象とする資格取得するための休暇<sup>18</sup>) がある。具体的に実施されている対象者別の職業訓練施策は第 3 節にまとめた。

## 2. 主な国家資格

図表 4-9 に示した代表的な国家資格について、水準が低いもの (V) から概要説明する。

### (1) 職業適格証 (CAP)

職業適格証 (CAP: Certificat d'aptitude professionnelle) は、後期中等教育＝リセ (高校) 2 年修了レベルの水準 V の資格である。主として職業リセで取得できる最初の職業資格であるが、CFA (見習訓練センター)、継続職業訓練、VAE (Validation des acquis

<sup>16</sup> 中道 (2012) 59 ページ参照。

<sup>17</sup> 詳しくは、藤波・町田 (2009) 56 および 68 ページ参照。

<sup>18</sup> 政府公式サイト (Bilan de compétences d'un salarié en CDI) 参照。  
<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F3087>

par l' expérience : 既得職業経験の認定制度、後述)でも取得可能な資格である<sup>19</sup>。2017年1月現在、192種類の資格がある<sup>20</sup>。一例を示せば「パン職人 (Boulangier)」「靴製作職人 (Cordonnier bottier)」「石工職人 (Maçon)」「生花販売 (Fleuriste)」「時計製造 (Horlogerie)」「配管工 (Installateurs sanitaires)」「左官 (Plâtrier-plaquiste)」「室内装飾 (Sellerie générale)」「車体修理 (Réparation des carrosseries)」「道路建設作業 (Constructeur de routes)」などである。職業リセの CAP 準備課程では、2年間のうち12~16週間の企業実習が必須になっている<sup>21</sup>。

## (2) 職業教育修了証 (BEP)

職業教育修了証 (BEP : Brevet d'étude professionnelle) は、CAP と同様に水準 V の資格である。2年間で取得可能であり、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・一般的能力をもつ<sup>22</sup>。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<sup>23</sup>。2017年1月現在、53種類の資格がある<sup>24</sup>。一例を示せば「機械生産 (Production mécanique)」「工業製品・機械の保全 (Maintenance des produits et équipements industriels)」「土木工学 (Travaux publics)」「印刷・メディア関連の製品開発・生産技術 (Réalisation de produits imprimés et plurimédia)」「飲食業のサービスとマーケティング (Restauration option Commercialisation et services en restauration)」「介護福祉サービスのガイダンス (Accompagnement, soins et services à la personne)」などである。職業リセの BEP 準備課程でも、2年間のうち3~6週間の企業実習が必須になっている<sup>25</sup>。

## (3) 職業教育上級免状 (BP)

職業教育上級免状 (BP : Brevet professionnel) は、熟練労働者資格の一種で、就業中の労働者の昇進を促すための資格である (水準 IV)。受験には職務経験が必要であり、

---

<sup>19</sup> 国民教育省ウェブサイト (Voies de formation et diplômes, Le certificat d'aptitude professionnelle (CAP)) 参照。

[http://www.education.gouv.fr/cid2555/le-certificat-d-aptitude-professionnelle-cap.html#Préparation du certificat d'aptitude professionnelle](http://www.education.gouv.fr/cid2555/le-certificat-d-aptitude-professionnelle-cap.html#Préparation%20du%20certificat%20d'aptitude%20professionnelle)

<sup>20</sup> 国民教育省ウェブサイト (Le certificat d'aptitude professionnelle (CAP)) 参照。

<http://eduscol.education.fr/cid47637/le-certificat-d-aptitude-professionnelle-cap.html#lien5>

<sup>21</sup> 夏目 (2008) 183 ページ参照。

<sup>22</sup> 高沢 (2012) 130 ページによれば、BEP は 2009 年度入学より、職業バカロレア準備課程に統合された。初期教育課程における BEP 準備課程は今後段階的に廃止される予定。

<sup>23</sup> ただし、職業バカロレア取得のために BEP を取得することは必須ではない (国民教育省ウェブサイト (Voies de formation et diplômes, Le brevet d'études professionnelles (BEP)) 参照)。

<http://www.education.gouv.fr/cid2558/le-brevet-d-etudes-professionnelles-bep.html>

<sup>24</sup> 国民教育省ウェブサイト (Le brevet d'études professionnelles (BEP)) 参照。

<http://eduscol.education.fr/cid47638/le-brevet-d-etudes-professionnelles-bep.html#lien4>

<sup>25</sup> 夏目 (2008) 183 ページ参照。

このため、継続教育や CFA を通じてのみ取得可能である<sup>26</sup>。

#### (4) 技術バカロレア・職業バカロレア (Baccalauréats technologiques ou professionnels)

技術バカロレアおよび職業バカロレアは、それぞれ職業・技術リセ教育課程 3 年修了後、対応するバカロレア取得試験に合格することにより取得できる資格である(水準 IV)。

技術バカロレアは、リセの技術教育課程(後期中等教育)修了と大学入学資格を併せて認定する資格である<sup>27</sup>。VAE を通じて取得することもできる<sup>28</sup>。職業バカロレアは、職業リセの準備課程を修了することにより取得できる資格である。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<sup>29</sup>。職業リセの職業バカロレア準備課程では、2 年間のうち 16~18 週間の企業実習が必須になっている<sup>30</sup>。

#### (5) 上級テクニシャン免状 (BTS)

上級テクニシャン免状 (BTS : Brevet de technicien supérieur) は、主に職業リセに付設されている STS (Section de technicien supérieur : 高等技術部門) の BTS 準備課程での 2 年の課程修了後、試験を受けて取得する資格である(水準 III)。CFA (見習訓練センター)、継続職業訓練、VAE でも取得可能である<sup>31</sup>。

#### (6) 技術短期大学部修了証 (DUT)

技術短期大学部修了証 (DUT : Diplôme universitaire de technologie) は、国立大学に付設されている IUT (Instituts universitaires de technologie : 技術短期大学) での 2 年の課程修了後、所定の単位数を取得すれば授与される(水準 III)。

#### (7) その他、水準 III 以上の資格

DEUG (大学 2 年課程修了証書、Diplôme d'études universitaires générales) は、大学一般教育修了学位であり、DEUST (科学技術系短学位、Diplôme d'études universitaires scientifiques et techniques) は、大学第 1 期課程において就職を前提とした科学技術大学教育免状である<sup>32</sup>。

大学第 2 期以降の課程で取得できる学位・資格として、職業学士 (Licence professionnelle) は、大学の通常のコースのほか、技術短期大学部、上級技手養成課程

<sup>26</sup> 高沢 (2012) 130 ページ参照。

<sup>27</sup> 高沢 (2012) 130 ページ参照。

<sup>28</sup> 夏目 (2003) 77 ページ参照。

<sup>29</sup> 藤波・町田 (2009) 59 ページ参照。

<sup>30</sup> 夏目 (2008) 183 ページ参照。

<sup>31</sup> 高沢 (2012) 130 ページおよび夏目 (2003) 78 ページ参照。

<sup>32</sup> 五十畑 (2015) 82 ページ参照。

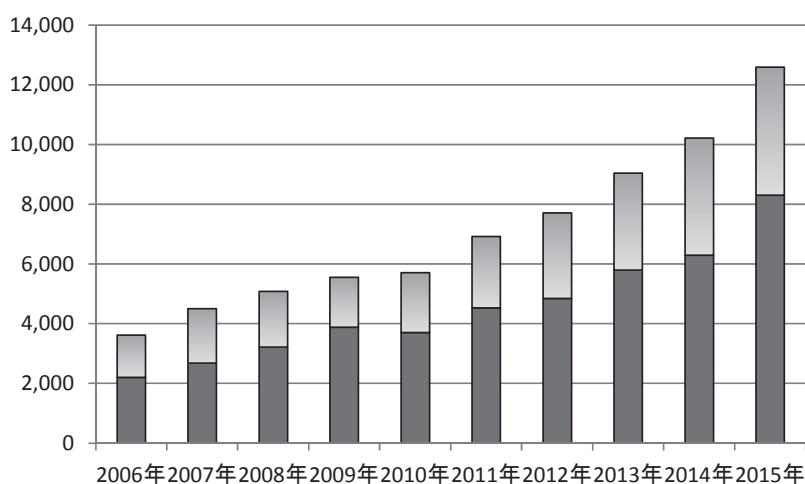
等の修了者を対象とする資格であり、1年制課程を修了することで取得できる。グランゼコールは、大学第3期の課程を修了することによって取得できる資格である<sup>33</sup>。

### 3. RNCP に登録された職業資格

2002年以降、国や労使により国家レベルで承認される専門資格は、職業資格国家登録機関（RNCP : Répertoire national des certifications professionnelles）に登録されている<sup>34</sup>。RNCP は職業資格国家委員会（CNCP : Commission nationale de la certification professionnelle）が管轄しており、登録される資格には次の3つのカテゴリーがある。①国の代理として授与され、合同諮問委員会（CPC）の支援により省庁が策定する職業資格と学位であり、これらの資格は、法的には RNCP に登録されるものである。②労使によりその責任の下で策定される職業資格認定証（CQP）であり、自動的に RNCP に登録されるわけではなく、当該専門職団体の申請に基づく CNCP の承認が必要となる資格である。③CPC の後援なしに訓練組織、専門職団体および各省庁によって創設されたその他の職業資格であり、RNCP に任意登録されている資格である。RNCP への資格登録には CNCP の承認を必要とする<sup>35</sup>。

2015年には国が創設した資格 8,295種が法的に登録され、国以外の資格として 4,294種が登録されており、合計で 12,589種となっている（図表 4-10 参照）。ただし、2013年以降の数値には実際に利用されている資格の数も示されており、2015年には国が創設した資格のうち 7,423種、割合では 89.5%、国以外が創設した資格のうち 2,484種、同じく割合では 57.9%が機能しているという。

図表 4-10 RNCP に登録された資格数



（出所）CNCP, 2010, 2011, 2014, 2015 に基づき作成。

<sup>33</sup> 大場・夏目（2010）124 ページ参照。

<sup>34</sup> CNCP, 2010, « CNCP Rapport au premier ministre 2010 ».

<sup>35</sup> ReferNet France, Régis Roussel, Romain Pigeaud, Stéphane Héroult, 2013, p.30.

## (1) 国家資格以外の職業資格

職業資格の創設や改編に関する権限は、1980年代まで国の固有の権限であったが、1980年代の制度改正によって、国ではない機関が策定して授与する資格を交付することができるようになった<sup>36</sup>。

国ではない機関が策定して授与する資格には、次のようにその他の団体が策定するものもある。①産業別の労使が作成する職業資格認定証（CQP：Certificat de qualification professionnelle créé par les branches professionnelles）、②CTI（技術資格委員会）が創設し管理する「有資格技術者」（titre d'ingénieur diplômé）という肩書、③手工芸会議所、商工会議所の後援の下にある管轄学校や後述する国立工芸院（CNAM：Conservatoire national des arts et métiers）もしくは全国成人教育訓練協会（AFPA：Association pour la formation professionnelle des adultes）など、職業資格や修了証書を付与する民間機関等の公的もしくは民間の各訓練提供者により創設された職業認定証（certificate professionnel）である<sup>37</sup>。

## (2) 職業資格認定証（CQP）

職業資格認定証（CQP）は、労使協同産業団体、通常は全国労使共同雇用委員会（CPNE：Commission paritaire nationale de l'emploi）によって、産業・業種ごとに策定され発行される資格である。関連する団体協約や部門協約によって認定された資格（qualification opérationnelle）である。この認定書の詳細規定は、産業別の雇用に関する労使同数全国委員会によって決定される<sup>38</sup>。同委員会の監督下にある審査委員会が実施する試験に合格した者に、CQPが交付される<sup>39</sup>。

2009年におけるCQPの数は625件であり、分野別は、工業部門として、鉄鋼（220件）、化学（24件）、磁器（20件）、塗装（14件）、プラスチック関連（11件）、サービス部門として、小売（52件）、飲食宿泊関連（10件）、建設公共事業部門（10件）となっている<sup>40</sup>。

データの年次が一致せず比較ができないが、創設されたCQPのうちRNCPに登録されている数を示したのが図表4-11である。

<sup>36</sup> ReferNet France, Régis Roussel, Romain Pigeaud, Stéphane Héroult, 2013, p.12.

<sup>37</sup> ReferNet France, Régis Roussel, Romain Pigeaud, Stéphane Héroult, 2013, p.20.

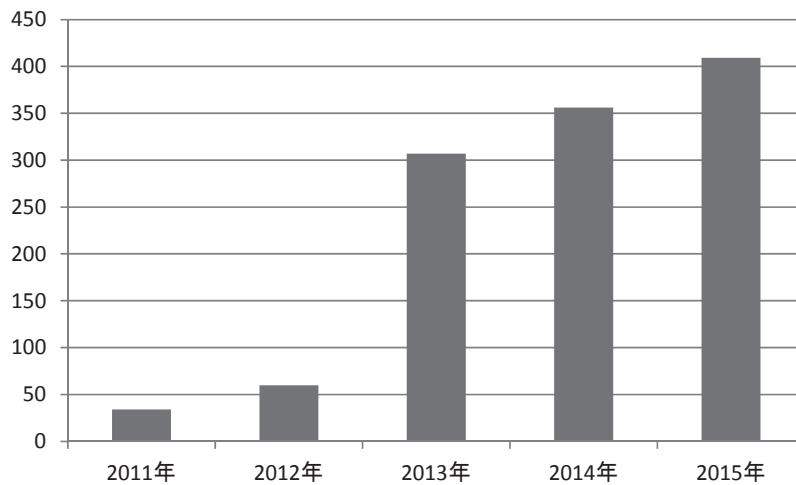
<sup>38</sup> 職能証明全国委員会ウェブサイト「Glossaire」（用語集）のCertificat de qualification professionnelle（CQP）の項目を参照。

<http://www.cncp.gouv.fr/glossaire>

<sup>39</sup> 中道（2012）参照。

<sup>40</sup> OPCALIA, 2009, p.24 および中道（2011）65ページ参照。

図表 4-11 RNCP に登録された CQP の数



(出所) CNCP, 2011, 2014, 2015 に基づき作成。

#### 4. CQP の課題と問題点に関する報告書<sup>41</sup>

2016 年 9 月に経済・社会・環境評議会 (CESE : Conseil économique, social et environnemental) によってとりまとめられた「CQP に関する報告書」<sup>42</sup>は、産業別資格制度が抱える問題点や課題を指摘し、改善策を提言している。ちなみに、CESE は、政府のシンクタンク的な役割を果たしている組織で、憲法 69 条に規定された機関であり、政策決定に関する政府への諮問機関である。

報告書は CQP が十分に利用されていないことを指摘しており、その理由の一つとして「労働者にほとんど知られていなく、使用者にも正確には知られていない」ことを挙げている<sup>43</sup>。そもそも、職業資格国家委員会 (CNCP : Commission nationale de la certification professionnelle) <sup>44</sup>は、CQP に関する評価を行っておらず、詳細な統計情報も存在しないため、CQP の総数すらはつきりしていない。報告書では CNCP は、2016 年 1 月時点で、895 の CQP の存在を把握しており、そのうち 363 は、職能証明全国総覧 (RNCP) に登録されているとしている一方で、生涯教育訓練に関する情報センター (Centre Inffo) <sup>45</sup>では、1,072 の CQP を確認している<sup>46</sup>。

<sup>41</sup> 『ビジネス・レーパー・トレンド』JILPT、2017 年 1 月号参照。

<sup>42</sup> GILLIER Dominique, 2016, « Les certificats de qualification professionnelle (CQP) », Avis du Conseil économique, social et environnemental, Conseil économique, social et environnemental, septembre 2016.

<sup>43</sup> GILLIER Dominique, 2016, p.101.

<sup>44</sup> 様々な職能証明が登録されている職能証明全国総覧 (Répertoire national des certifications professionnelles) への登録や国家認定資格の内容に関する評価などを行う。

<sup>45</sup> 職業訓練を促進させるために政・労・使が協力して設立した団体。

<sup>46</sup> GILLIER Dominique, 2016, p.106.

この報告書では、CQP がそれを認定している産業内でのみ承認されていることが利用されない要因の一つだと指摘している。また、産業ごとに証明書が設定され、職能証明書の重複や陳腐化している場合があるという。産業内の様々な要求に応えた結果、類似したもの、需要が少ないもの、もはや将来性が見られない時代遅れのものがあると指摘している。企業や労働者への周知がなされず、ほとんど利用されていない CQP もある。既述のとおり教育・高等研究省が管轄している職能証明は、その内容に応じて水準 V（最低レベル）から水準 I（最高レベル）に分類されているが、CQP は職業資格国家登録機関（RNCP）での登録にレベルが明示されていない。そのため職業能力資格との比較が困難である<sup>47</sup>。

報告書は、こうした問題点を指摘した上で、職業資格証明書は雇用社会の安定性や労働力の流動性を実現し、個々人の能力を再認識させ、新たな能力の獲得意欲の促進をはかるために必要不可欠であるとした上で、主に次の7つの改革が必要であると勧告している<sup>48</sup>。①企業や労働者、就職・転職支援関係者の CQP 利用を促したり、職能向上に関するインターネットサイト<sup>49</sup>への情報提供を強化することによって周知させること<sup>50</sup>。②様々な職能証明書との関連付けをそれぞれの特徴を尊重しながら強化すること。③産業ごとに CQP が就職に有利に作用するかどうかを調査すること。④CQP が技術革新などによる職種内容の変化を先取りする点で有用かどうか、フランス戦略庁（France-Stratégie）が分析すべきであること。⑤職種の変化に合わせた職能証明の問題を取り扱うために、全国産業評議会（CNI : Conseil national de l'industrie）<sup>51</sup>と雇用および職業訓練に関する全国産業間労使同数委員会（COPANEF : Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation）が連携する枠組みを形成すること。⑥新たに CQP を設置する場合、労使同数で決定する原則を今後も維持していくとともに、産業界の自由度を確保すべきであること<sup>52</sup>。⑦新たな CQP を設置にあたり、職能を証明する必要性や既存制度との整合性などを確認した報告書を作成すること。

### 第3節 対象者別の職業訓練施策と実施状況

フランスの継続職業訓練に関する施策の内容については、既存文献（藤波・町田（2009）、中道（2012）等）で詳述されている。そのため、本稿では現行制度における代表的な施策について簡単に概要説明し、直近の報告書が発行された2012年以降に制度改正があった点を中心に概要説明する。代表的な職業訓練施策である「見習契約」「熟練化契約」「職

<sup>47</sup> GILLIER Dominique, 2016, pp.100-101.

<sup>48</sup> GILLIER Dominique, 2016, p.101.

<sup>49</sup> 具体的には、「emploi store」（[www.emploi-store.fr](http://www.emploi-store.fr)）、「certif info」（[www.certifinfo.org](http://www.certifinfo.org)）、「orientation pour tous」（[www.orientation-pour-tous.fr](http://www.orientation-pour-tous.fr)）などのサイトを挙げている。

<sup>50</sup> GILLIER Dominique, 2016, p.103.

<sup>51</sup> 政労使の代表が集まり、国家規模の産業戦略などを政府に諮問している。

<sup>52</sup> GILLIER Dominique, 2016, p.107.

業訓練個人口座（CPF：Compte personnel de formation）」等を取り上げ、それぞれの特徴や対象者を説明する。それに続いて、代表的な訓練施設について紹介する。

代表的な職業訓練制度とその対象者の関係を示したのが図表 4-12 である。

図表 4-12 対象者別職業訓練施策

	見習契約	熟練化契約	職業訓練個人口座 (CPF)	雇用主 導契約 (CUI- CIE)	就業指 導契約 (CUI- CAE)
若年者 16～25歳	○	○	○		
在職者			○		
失業者・求職者	○	○	○		
就職困難者	○	○	○	○	○

職業訓練施策は、資格取得を目的としており、基本的には職業教育訓練施設で課程を修了することによって資格を取得することができる。だが、それ以外の方法で資格取得を促進する制度、VAE（Validation des acquis par l'expérience：既得職業経験の認定制度）も目的が同じ制度であるため、概要説明を加えた。これは、一定期間就業することによって得られた職業経験を評価することによって、資格を認定する制度である。

失業保険・失業扶助給付を受給している者のうち、職業訓練プログラムを受講している者は、11万人前後である。2006年から2015年までの人数を示したのが図表 4-13 である<sup>53</sup>。

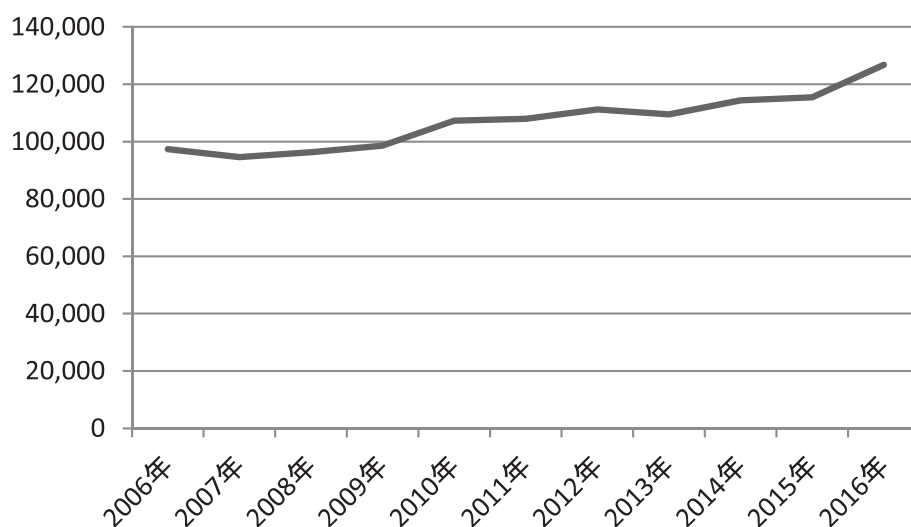
失業者（求職者）は雇用局に登録して、後述する AFPA（全国成人教育訓練協会）やグレタ（GRETA＝学校グループ）、CFA（見習訓練センター）等の各種の職業訓練プログラムの受講するための支援を受けることができる<sup>54</sup>。

<sup>53</sup> 雇用局ウェブサイト（Séries de données sur l'indemnisation）参照。  
<http://www.pole-emploi.org/statistiques-analyses/series-de-donnees-sur-l-indemnisation-@/524/vie-w-article-106210.html?>

<sup>54</sup> 雇用局ウェブサイト（Identifiez les organismes de formation）参照。  
<http://www.pole-emploi.fr/candidat/identifiez-les-organismes-de-formation-@/article.jspz?id=60612>



図表 4-13 失業保険受給者のうち職業訓練を受けている者の人数



出所：雇用局発表資料より作成。月ごとに公表される数値を年平均した数値。

## 1. 見習訓練制度

見習訓練制度は、16～25歳の若年者を対象として、見習訓練契約（*contrat d'apprentissage*）<sup>55</sup>を締結することにより、就労しながら訓練施設で一般教育、理論を習得し、中学レベルから大学レベルに至るまでの各種職業資格<sup>56</sup>を取得させることを目的とする制度である。取得をめざす資格によって1～3年の期間、見習訓練生は企業で有期雇用契約の従業員として就労しながら、後述する見習訓練センター（CFA）で座学を受講する<sup>57</sup>。

対象となる若年者を具体的に言えば、コレージュを修了した16～25歳の若者や26歳以上の障害者で、リセにも職業リセにも進学しなかった（義務教育だけの）者および職業リセに進学したがCAP（職業適格証）を取得しなかった者などである<sup>58</sup>。つまり、見習訓練制度を利用することによって、職業リセの課程をやり直す意味をもつ。

見習訓練契約を締結した雇用主側には次のような義務が課される。まず、見習生をCFAに登録しなければならない。契約に定められた職業訓練に対応する教育を保証するため、CFAによって設置されたすべての座学に見習生を出席させ、試験を受けさせる。また、CFAの理事会との合意に基づき決められた仕事が行えるようにするため、雇い主は見習

<sup>55</sup> 中上（2009）では、「見習い養成契約」と訳されている。

<sup>56</sup> 高沢（2012）142ページによれば、見習訓練制度によって取得可能な資格は、中等教育レベルの職業資格（CAP、BEP、職業バカロレア、BP、BT）、高等教育レベルの職業資格（BTS、DUT、技師免状、上級商業学校免状）、その他、職業資格国家登録機関（RNCP）に登録されている職業資格である。

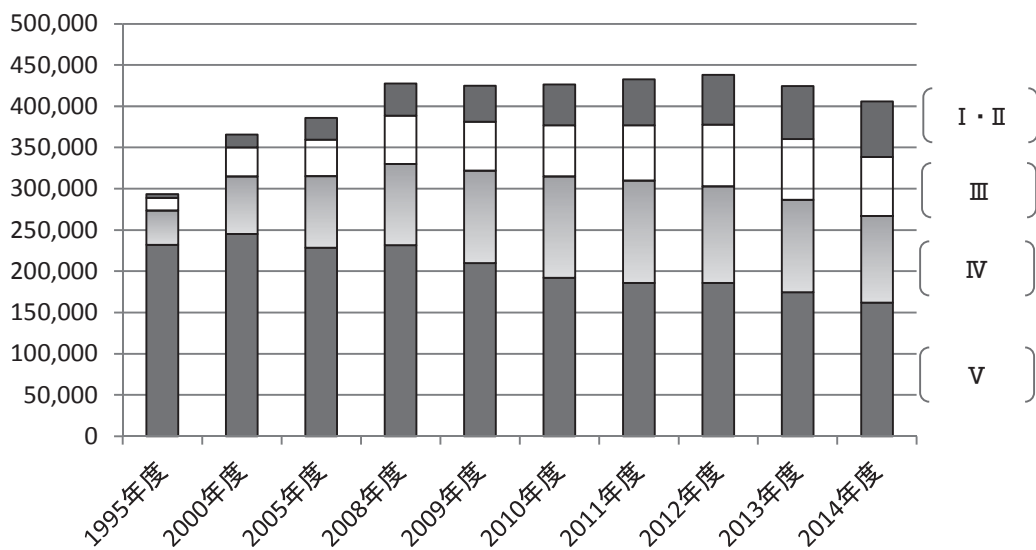
<sup>57</sup> 制度の詳細は、藤波・町田（2009）の59ページ以降を参照されたい。

<sup>58</sup> 中上（2009）114ページ参照。

生に任務や作業持ち場を与え、企業内での実務的な訓練の機会を保証しなければならない<sup>59</sup>。

見習訓練契約が取得を目的とする資格の推移を示したのが図表 4-14 である。水準Vとりわけ CAP の取得をめざす者の割合が最も高いが、水準の高い資格が増える傾向がみられる<sup>60</sup>（図表 4-15 参照）。

図表 4-14 見習訓練契約によって取得を目的とする資格水準の推移（1）

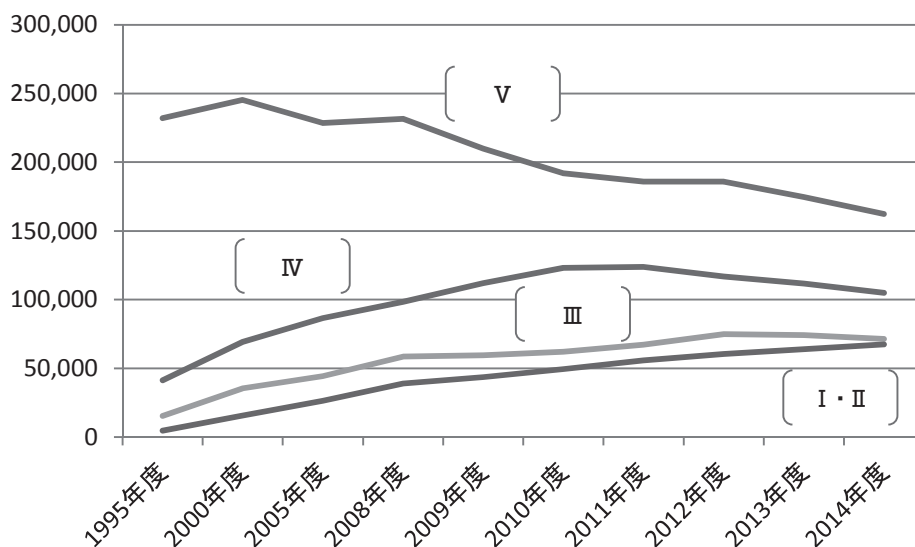


（出所）Ministère de l'éducation nationale, 2016 より作成。

<sup>59</sup> 中上（2009）115 ページ参照。

<sup>60</sup> Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance, 2016, p.139.  
[http://cache.media.education.gouv.fr/file/2016/97/5/depp\\_rers\\_2016\\_614975.pdf](http://cache.media.education.gouv.fr/file/2016/97/5/depp_rers_2016_614975.pdf)

図表 4-15 見習訓練契約によって取得を目的とする資格水準の推移（2）



（出所）図表 4-13 と同じ。

## 2. 熟練化契約

熟練化契約（Contrat de professionnalisation）<sup>61</sup>は、学業を終え資格取得を目指す16歳から25歳の若年者と26歳以上の求職者を対象として、就業期間を通して希望する職業教育訓練を受けることができる制度である。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ことになる。就業している期間のうち、15～25%（150時間以上）が訓練に割り当てられる。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）」または「期間の定めのない雇用契約（CDI）」のいずれでも良い<sup>62 63</sup>。

熟練化契約の締結者は、2015年の実績で約18万人となっており、26歳未満は約14万人、26歳以上は約4万人である<sup>64</sup>（図表4-16参照）。

<sup>61</sup> 中上（2007）および中上（2009）では、「専門化契約」と訳されている。

<sup>62</sup> 労働省ウェブサイト（Le contrat de professionnalisation）参照。

<http://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-en-alternance/article/le-contrat-de-professionnalisation>

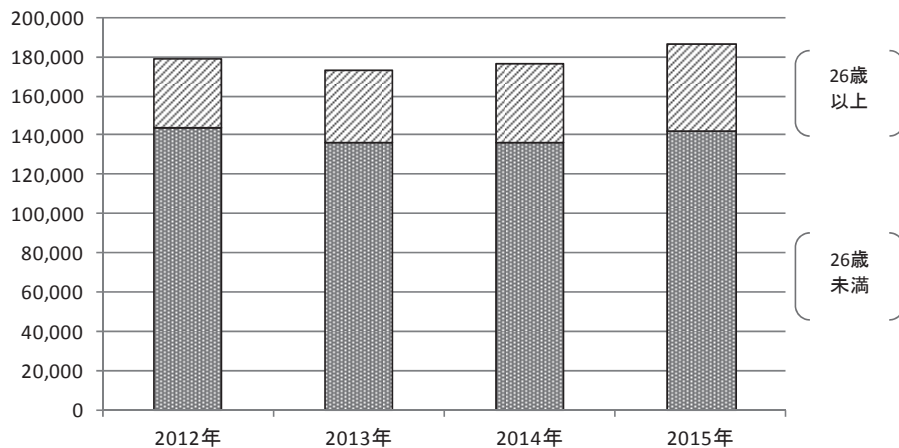
雇用局ウェブサイト（LES AIDES À LA FORMATION, Le contrat de professionnalisation）参照。  
<http://www.pole-emploi.fr/employeur/le-contrat-de-professionnalisation-@/article.jspz?id=60624>

<sup>63</sup> 制度の詳細は、藤波・町田（2009）の110ページ以降を参照されたい。

<sup>64</sup> 労働省ウェブサイト（Le contrat de professionnalisation, publié le16.11.16, Les séries annuelles）参照。

<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/statistiques-de-a-a-z/article/le-contrat-de-professionnalisation>

図表 4-16 熟練化契約者数



(出所) 労働省ウェブサイト (Le contrat de professionnalisation, publié le 16.11.16, Les séries annuelles) より作成。

### 3. 職業訓練個人口座 (CPF)

2013年6月に成立した雇用安定化法によって、「職業訓練を受ける個人の権利 (DIF : Droit individuel à la formation)」に代って、1月1日から「職業訓練個人口座 (CPF : Compte personnel de formation)」が実施されることになった<sup>65</sup>。

#### (1) CPF の制度概要

CPF は、民間部門における就業者に、職業訓練受講可能時間 (権利) を付与するもので、CPF の個人口座に職業訓練受講可能時間を持つ者は、職業訓練を受けることができ、この職業訓練にかかる費用は、労使同数職業訓練費徴収機関 (OPCA) が負担する<sup>66</sup>。

CPF は、16歳以上の労働者全員<sup>67</sup>に自動的に開設され<sup>68</sup>、完全引退まで保有し続けることになる。いったん労働市場から引退したものの、就労を再開した者 (公的年金を受給しながら就業する者なども含む) は、職業訓練個人口座を再び、利用することができる

<sup>65</sup> この制度改正の経緯や背景については『ビジネス・レーパー・トレンド』2013年9月号を参照されたい。

<http://www.jil.go.jp/kokunai/blt/backnumber/2013/09/040-056.pdf>

雇用安定化法について労働省ホームページは以下のとおり。

<http://www.emploi.gouv.fr/dispositif/compte-personnel-formation-cpf>

<sup>66</sup> 総額人件費の一定割合に相当する額を、職業訓練および職能評価に支出することが企業に義務付けられている。その割合は、企業規模により異なり、従業員数10人未満の企業では、総労務費 (総賃金) の0.55% (2015年)、10人以上の企業では1.00% (同) となっている。義務付けられている職業訓練費の一部または全額は、労使間で設立され国の認可を受けた機関 (OPCA : Organismes paritaires collecteurs agréés) によって徴収される。その際、企業が、直接、従業員の職業訓練を行った場合や、従業員を職業訓練機関で職業訓練を受けさせた場合、それにかかった費用 (研修費や教材費だけでなく、研修にかかった交通費や宿泊費も含む) を差し引いた額が徴収される。OPCA では、総労務費の0.2%を職業訓練個人口座制度の枠組みによる職業訓練費として見込んでいる。

<sup>67</sup> 原則として、16歳以上。ただし、例外として、見習い契約を締結した場合は、15歳以上が対象となる。ちなみにフランスの義務教育は、16歳までである。

<sup>68</sup> 職業訓練個人口座は、公的医療保険 (Sécurité sociale) (健康保険) の被保険者番号から作成される。

る。職業訓練個人口座は、最初の労働市場からの引退時に、いったん閉められるが、再参入時に、口座が復活し、閉鎖時に蓄積されていた時間が、自動的に充填される。CPFは労働者本人に帰属し、転職したり失業者となっても保持され、就業者および求職者全員が、就労の意思がある限り職業訓練を受講する権利(時間)を持つことができる。民間部門の雇用労働者として就労した場合、CPFに職業訓練受講可能時間が蓄積される。就労した翌年の第1四半期(3月頃)に、従業員の就労状況に関する雇用主からの申告(社会保険料の確定などのために義務付けられている)に基づき加算される。雇用労働者自身が、口座に加算のための手続きを特に行う必要はない。出産、育児、養子受け入れ、労災・職業病などを理由に休暇を取得している期間も、職業訓練受講可能時間の算定に考慮される(加算対象となる)。逆に、失業期間中は加算されない。また、民間部門の雇用労働者にだけ加算され、自営業者や公務員<sup>69</sup>には、職業訓練個人口座が開設されるものの、職業訓練受講可能時間は加算されない。

フルタイム労働者の場合、年間24時間が加算され、120時間に達するまで蓄積される。その後は、年間12時間が150時間に達するまで加算される<sup>70</sup>。パートタイム労働者には、労働時間に比例して加算される。例えば、フルタイム労働の約半分の労働時間の場合、年間12時間が加算されるが、上限は同じく150時間である。企業別または産業別の労使協約で、パートタイム労働者の加算時間を増加させることも可能である。150時間の上限が設定されているため、フルタイム労働者として8年間就労すれば、上限に達する。この上限によって職業訓練の受講を促すかたちとなっている<sup>71</sup>。

なお、2014年12月31日時点で、DIFに蓄積された残高(職業訓練受講可能時間)は、CPFへ移行することができる。自動的に移行されないが、公式ウェブサイト上で蓄積残高(時間)を申告するによって移行できる<sup>72</sup>。

CPFに蓄積された職業訓練受講可能時間は、希望する職業訓練の全部または一部に充てられる。就業者でも求職者でも利用でき、求職者の場合、公共職業安定所への登録も必要ではない。CPFの対象となる職業訓練は、公式ウェブサイト上で調べることができる。そこでは、職業訓練を希望する者の状況(就業者か失業者か)、産業や職種、希望する場所(地方圏単位)、キーワードなどを入力の上、検索することができる<sup>73</sup>。この制度

<sup>69</sup> 公務員に対しては、DIFが継続される。

<sup>70</sup> 職業教育への個人権利制度から移行した時間数は、この上限には含まれない。

<sup>71</sup> フルタイム労働者が職業訓練を受けなければ、8年後以降は、職業訓練受講可能時間が加算されなくなる(24時間×5(年)+12時間×2(年)+6時間=150時間)。逆に、職業訓練を受け残高が減少すれば、その後、毎年、加算されることになる。つまり、職業訓練を受講しないと加算が停止されることによって、職業訓練の受講を促しているのである。

<sup>72</sup> 申告制であるが、この職業訓練個人口座制度を利用して職業訓練を受ける際には、それが正しいかどうかを確認するため、証明書の提出を求められる。また、この移行された残高は、2020年12月31日まで有効である。

<sup>73</sup> 政府ウェブサイト(Mon compte formation)参照。

[http://www.moncompteformation.gouv.fr/recherche\\_formations\\_eligibles](http://www.moncompteformation.gouv.fr/recherche_formations_eligibles)

の適用になる職業訓練は、国および地方圏レベルにおける労使によって決定され、今年1月の時点でおおよそ7,500に上っている。

就業時間内に職業訓練を受ける場合、雇用主の同意を得なくてはならない。その場合、賃金は全額保証される。ただし、雇用主は従業員の仕事訓練について、CPFの利用を強制することはできない。また、就業時間外に職業訓練を受ける場合は、職業訓練を受講する旨を雇用主に申告する必要はないし、また、職業訓練の受講時間に対する手当等は支払われない。すなわち、雇用労働者の意思に基づき、CPFを利用した職業訓練の手続きが進められる。

もし、口座に蓄積された職業訓練受講可能時間が、希望する職業訓練に充てるのに不十分な場合や、職業訓練費用が上限を超える場合は、自己負担するか、あるいは雇用労働者の場合には雇用主に一部負担を求めたり、他の助成制度など<sup>74</sup>を併用することもできる。なお、CPFで利用した職業訓練時間は、職業訓練終了後に引き落とされる。

## (2) 従来のDIFとの相違

従来のDIFとの主な違いは以下のとおりである（図表4-17参照）。DIFは1年以上同じ企業に勤めた場合、年間20時間（フルタイムの賃金労働者の場合）まで、職業訓練を受ける権利が生まれる制度であった。訓練時間は最高6年分（120時間）、累積することができた。120時間以上は加算できず、フルタイム労働者の場合、6年でその時間は消失していた。それに対して、今回つくられたCPFは全ての労働者を対象として口座が開設され、毎年の加算時間が24時間（120時間に達するまで）となり、上限が150時間に引き上げられ、いったん蓄積した時間は、職業訓練を受けない限り減少したり消失したりしない。

DIFは民間企業の雇用労働者も公務員も区別されない制度であった。それに対して、CPFでは、16歳以上の全ての国民（公務員を含む）に個人口座が開設されるが、公務員には、職業訓練に利用できる時間は加算されない。その代わりに、公務員にはDIFが継続される。DIFの場合も、従業員の意思に基づいて職業訓練を受講するとされていた。しかしながら、DIFでは、職業訓練が勤務時間中に実施されるか否かを問わず雇用主の同意が必要であった<sup>75</sup>。それに対して、CPFでは、勤務時間外に職業訓練が実施される場合、不要となった。

<sup>74</sup> 特に、16歳以上25歳以下の若年者や求職者の場合、地方圏や雇用局（Pôle Emploi）などに、職業訓練費の一部の負担を申請することもできる。

<sup>75</sup> 雇用主の同意がある場合、必ずしも業務に関係する職業訓練に限られていたわけではない。

図表 4-17 CPF と DIF の主な相違点

	CPF	DIF
年単位の蓄積時間	24時間	20時間
蓄積時間の上限	150時間	120時間
権利の消失	消失しない	一定の年月を経ると消失
雇用主の同意	就業時間外では不要	就業時間内外問わず必要
費用負担	OPCAの負担	雇用主負担
就業時間外の訓練に対する賃金の支払い	雇用主による負担義務無し	雇用主による50%の負担
職場間移動の権利保持 (ポータビリティ)	制限なし	制限あり

(出所) 職業訓練個人口座の公式ウェブサイトを参照し作成。  
<http://www.moncompteformation.gouv.fr/>

DIF の枠組みでの職業訓練にかかる費用は、雇用主が負担しなくてはならなかった。また、勤務時間外に職業訓練を受ける場合、その時間に対して、賃金の 50%相当額を支払わなければならなかった<sup>76</sup>。勤務時間内の場合は、賃金が全額保証されていた。それに対して CPF では職業訓練費は OPCA が負担し<sup>77</sup>、また、勤務時間外の職業訓練に対する賃金の支払い義務はない<sup>78</sup>。

DIF においても職場が変わったとしても権利を保持することはできた。2009 年の法改正で DIF のポータビリティが可能となった。しかしながら、一定の条件が必要であり、辞職の場合、辞表提出以降、実際の辞職までの間に職業訓練受講に関して雇用主と合意に達する必要があった。また、離職後でも、新しい雇用主の下で採用後 2 年以内で、かつ新しい雇用主が同意した場合に限り、以前の雇用主の下で蓄積された DIF の蓄積時間(職業訓練受講可能時間)を利用することができるというものだった。このように、DIF における職業訓練受講可能時間のポータビリティは、事実上、制限されていた。それに対して、CPF では一旦蓄積された時間は、雇用主の変更などの状況が変わったとしても維持され、利用しない限り永久的に消失しない。

このように、CPF は、より個人の意思を尊重する内容になっており、職業訓練受講可能時間をより多く蓄積させることができ、しかも、それが永久的に失効しないという点で充実した制度になった。しかしながら、CPF では勤務時間外に職業訓練を受けた場合、

<sup>76</sup> 例えば、時間給 10 ユーロの賃金労働者が、勤務時間外に職業教育への個人権利制度に基づいて職業訓練を 20 時間受けた場合、雇用主は、10 ユーロ×0.5×20 時間=100 ユーロを支払わなくてはならなかった。

<sup>77</sup> 既述のように、OPCA は雇用主の拠出金を財源として運営されている。

<sup>78</sup> 勤務時間内に職業訓練が実施される場合、賃金額は維持される。

手当が支給されなくなるなど、労働者にとって不利になった点も見られる。

#### 4. CUI-CIE および CUI-CAE

就職が困難な者を対象として、国が賃金助成をするかたちで特殊雇用契約を締結して企業で就労しながら、職業訓練を受けることができる制度が「雇用主導契約 (CUI-CIE)」と「就業指導契約 (CUI-CAE)」である。

##### (1) 雇用主導契約 (CUI-CIE)

雇用主導契約 (CUI-CIE : Contrat unique d'insertion-contrat initiative-emploi) は、就職が困難な者を対象として、原則として民間企業の雇用主と締結する契約である。年齢の制限はない。無期雇用契約、または 6 カ月から 24 カ月の有期雇用契約を締結し、フルタイムまたはパートタイムで就業することになる。パートタイムの場合、最低でも週に 20 時間の労働時間となり、法定最低賃金 (SMIC)<sup>79</sup> 以上の賃金が支払われる。雇用主に対する優遇措置として、SMIC の 47% 相当額を限度とする国からの補助金が支払われる。無期雇用契約の場合、24 カ月間を限度として支給される<sup>80</sup>。指導員 (チューター) の下で、企業において実施される職業訓練プログラムに参加する<sup>81</sup>。

2015 年に雇用主導契約を締結した人数は 9 万 1,590 人である<sup>82</sup>。

##### (2) 就業指導契約 (CUI-CAE)

就業指導契約 (CUI-CAE : Contrat unique d'insertion-contrat d'accompagnement dans l'emploi) は、就職が困難な者を対象とした制度であり、年齢制限を設けていない。契約締結可能な雇用主は、CUI-CIE が民間企業であるのに対して、地方自治体、公的法人、民間非営利団体、公共サービス運営法人などである。6 カ月以上の有期雇用契約を締結することになるが、2 回まで更新可能であり、雇用期間の合計は原則として最長 24 カ月を限度とする条件となっている。フルタイムまたはパートタイムでの就業であるが、パートタイムの場合、週当たり労働時間が 20 時間以上となっている。SMIC 以上の賃金の支払いが必要であるが、雇用主に対する優遇措置として SMIC の 95% 相当額を限度とする国からの補助金があるほか、社会保険料使用者負担の減免措

<sup>79</sup> Salaire minimum interprofessionnel de croissance (業種間一律スライド制最低賃金) の略。

<sup>80</sup> 藤本 (2011) および労働省ウェブサイト (Le contrat unique d'insertion - contrat initiative emploi (CUI - CIE)) 参照。

<http://travail-emploi.gouv.fr/emploi/insertion-dans-l-emploi/contrats-aides/cui-cie>

<sup>81</sup> 労働省ウェブサイト (Le contrat unique d'insertion - contrat initiative emploi (CUI - CIE)) および厚生労働省 (2013) 『2011～2012 年海外情勢報告』参照。

<http://travail-emploi.gouv.fr/emploi/insertion-dans-l-emploi/contrats-aides/cui-cie>

<sup>82</sup> Marie Rey, 2016, « Les contrats uniques d'insertion et les emplois d'avenir en 2015 », Dares Résultats 2016-047, septembre 2016.



置も受けられる<sup>83</sup>。労働者に対する支援として、職業計画に応じて、必要な職業訓練と後述の職業経験認証制度（VAE）を受けることができる<sup>84</sup>。

2015年に雇用指導契約を締結した人数は28万2,040人である<sup>85</sup>。

## 5. 継続職業訓練を実施する機関

継続職業訓練（Formation professionnelle continue）を実施する教育訓練機関は、公的機関と私的機関に分けられる。公的なものとして、国民教育省管轄下で約5,000校のリセやコレージュを集めるグレタ（GRETA : Groupements d'établissements pour la formation continue）、大学などの高等教育機関、工業技術短大（IUT）、国立工芸院（CNAM）、雇用省（労働省）管轄下の175センターを有する全国成人教育訓練協会（AFPA）など、その他の省庁によるものもある。商工会議所、手工業会議所、農業会議所等の会議所立の機関や半官半民の機関（CFA=見習訓練センター）もある。民間機関も多数あり、その中には営利目的の機関と営利を目的としない機関とがある<sup>86</sup>。

ここでは図表4-7の中で示した職業訓練の実施機関について概要を説明する。主に見習訓練を実施するCFA、失業者（求職者）の訓練を実施するAFPA、CNAM、在職者の訓練を実施する施設としてグレタについて紹介する。

### (1) 見習訓練センター（CFA）

見習訓練センター（CFA : Centre de formation d'apprentis）」は、企業などに就職しながら義務教育の補完教育を受けるための訓練機関である。企業で行われる「実務養成」と並行して「理論的・技術的養成」という「教育」を担当する機関であると同時に、見習訓練の各種管理・運営業務を担当する機関でもある<sup>87</sup>。CFAの設置主体は、①企業・各種団体と提携するNPO、②地方公共団体、③公立教育機関、④商工会議所、手工業会議所、農業会議所、⑤国と契約を結ぶ私立教育機関である<sup>88</sup>。2015年の時点で、全国に設置されているCFAの数は、1,012カ所である<sup>89</sup>。

<sup>83</sup> 藤本（2011）および労働省ウェブサイト（Le contrat unique d'insertion - contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE)）参照。

<http://travail-emploi.gouv.fr/emploi/insertion-dans-l-emploi/contrats-aides/cui-cae>

<sup>84</sup> 労働省ウェブサイト（Le contrat unique d'insertion - contrat initiative emploi (CUI - CIE)）および厚生労働省（2013）『2011～2012年海外情勢報告』参照。

<http://travail-emploi.gouv.fr/emploi/insertion-dans-l-emploi/contrats-aides/cui-cie>

<sup>85</sup> Marie Rey, 2016, « Les contrats uniques d'insertion et les emplois d'avenir en 2015 », Dares Résultats 2016-047, septembre 2016.

<sup>86</sup> 中上（2007）59ページおよび夏目（2011）17ページ参照。

<sup>87</sup> 中上（2009）118ページ参照。

<sup>88</sup> 夏目・堀内（2007）114ページ参照。

<sup>89</sup> Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance, 2016, p. 139.

## (7) パリ・イルド・フランス商工会議所

商工会議所が設置主体となって運営する CFA の一例として、パリ・イルド・フランス商工会議所が運営する CFA がある。この CFA は、400 のコースを設置しており、毎年、約 1 万 4,700 人を対象に見習訓練が行われ、試験の合格率が 90%、就職率が 80%である<sup>90</sup>。この CFA で見習生が取得をめざす資格は、図表 4-18 に示したとおり、多様な職種のものとなっている<sup>91</sup>。

図表 4-18 パリ・イルド・フランス商工会議所の CFA の主な設置コース

食料品業	パン屋、ケーキ店、菓子店、チョコレート・アイスクリーム店、豚肉店、惣菜屋、鮮魚店
商業・販売	宝石店経営、大規模流通、外国人接客、生鮮品取り扱い、オフィス・オートメーション、金融関係の顧客サービス、輸出業務、広告、農産物加工供給、園芸
グラフィックス産業	コミュニケーションとグラフィックス産業、グラフィックス作品、印刷物生産、シルクスクリーン
車両や設備のメンテナンス	整備士、車の修理工、自動車メンテナンス、産業用自動車、個人の家用車、家電製品のメンテナンス、エレベーターのメンテナンス、建築現場の機械のメンテナンス、自動車の電気とエレクトロニクス、ジーゼルエンジン施設の修理士、公園・園芸用品の取り扱い
ホテル・レストラン業	厨房、客室、料理法、食卓とサービスの技法、経営
建築業	建物の基礎工事、建物と設備の指物師、タペストリー（室内装飾）
公共土木工事	機械の操作、工事現場監督、土木機械
フラワー・アレンジメント	花の芸術、環境、景観、園芸（運動場の整備、花屋）
アシスタント	経営のアシスタント、中小企業経営のアシスタント
会計、財務管理	経営の点検、会計監査、企業経営、団体の経理と運営
商業	eビジネス、配達、電子商取引、国際取引、マネジメントと人材
情報処理	産業情報処理、デジタルコミュニケーション、情報ネットワーク、情報技術
装飾	台所と浴室、室内装飾

（出所）中上（2009）119 ページ等を参照して作成。

<sup>90</sup> パリ・イルド・フランス商工会議所ウェブサイト（Centre de formation d'apprentis (CFA) de la CCI Paris Ile-de-France : un catalogue de 400 formations）参照。  
<http://www.cci-paris-idf.fr/formation/apprentissage/decouvrir-le-centre-de-formation-d'apprentis-cfa-de-la-cci-paris-ile-de-france-formation>

<sup>91</sup> 中上（2009）119 ページによれば、11 の支部があり、約 4,000 名の見習生が登録されている。

(イ) イル・ド・フランス手工業・工芸業者会議所

イル・ド・フランス手工業・工芸業者会議所（Chambre. Régionale de métiers et de l'Artisanat de la Région île de France）には、CFA が 13 カ所、継続訓練センター（Centre de formation continue）が 14 カ所設置されている<sup>92</sup>。その一つであるパリ近郊のサン＝モール＝デ＝フォッセの CFA には、美容師やフラワーデザイナー、エステティシャン、配管工、電気技師などに関する、CAP、BTS や BP の資格取得のためのコースが設置されている（図表 4-19 参照）<sup>93</sup>。

図表 4-19 イル・ド・フランス手工業・工芸業者会議所の CFA の設置コース例

	CAP	BTS	BP	職業バカロレア
美容	CAP Coiffure	BTS Coiffure	BP Coiffure	
配管	CAP Installateur sanitaire		BP MIGCS	
フラワーデザイナー	CAP Fleuriste		BP Fleuriste	
電気技術	CAP Productions		BP Electricité	Bac Pro ELEEC
	CAP Production et réalisations d'ouvrages électriques（電気工事実施）			
エステティシャン	CAP Esthétique	BTS Esthétique	BP Esthétique	

（出所）イル・ド・フランス手工業・工芸業者会議所ウェブサイト（Chambres de Métiers et de l'Artisanat de Val de Marne）参照。

注：MIGCS（Monteur en Installations du Génie Climatique et Sanitaire Génie Climatique）は、直訳すれば「空調工学と衛生に関する設備設置」。

(ウ) 公共土木事業職業訓練調整中央委員会

公共土木事業職業訓練調整中央委員会（CCCA-BTP : Comité de Concertation et de Coordination de l'Apprentissage du Bâtiment et des Travaux Publics）は、建設・公共土木業界で就労する労働者を対象として、職業教育訓練を企画立案・実施をする機関である。国民教育省と締結した契約に基づいて、見習訓練を実施している<sup>94</sup>。

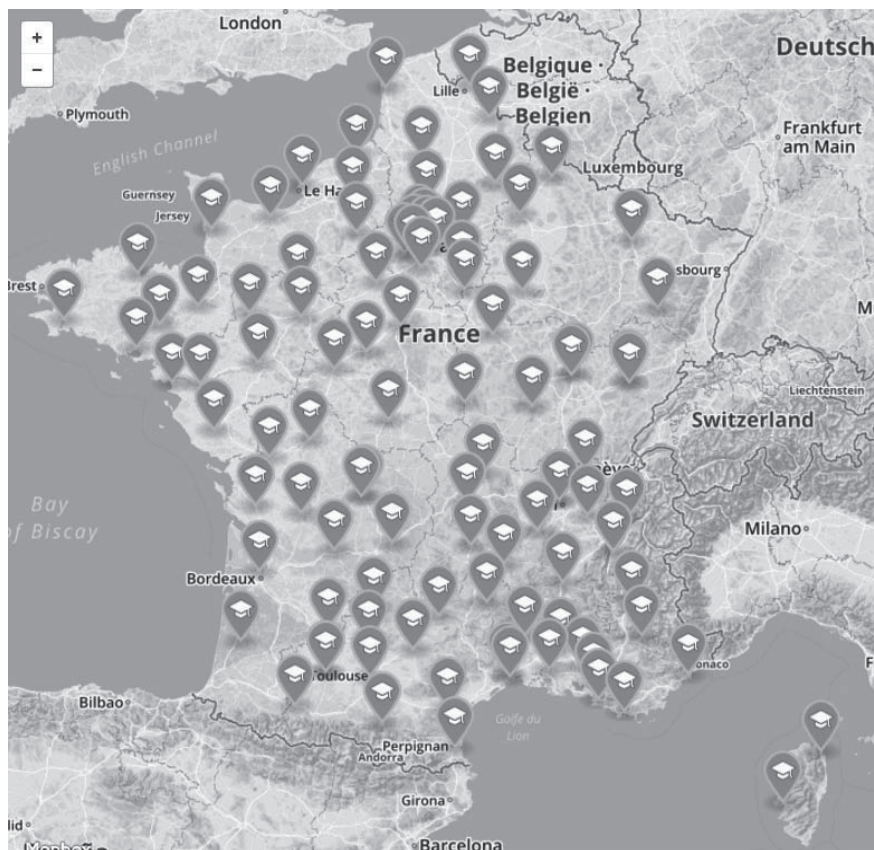
同委員会の 2013 年の活動報告書によれば、CFA の資格取得を目的とする建設業関連の見習訓練センター（CFA）が 103 施設あり、76 の地域や共同組合によって管理運営されている。CCCA-BTP は、そのネットワークを調整する役割を担っている。約 6 万人の若年者が、4 万 5,000 社で受け入れられて訓練しており、このセンターの課程を受講し

<sup>92</sup> イル・ド・フランス手工業・工芸業者会議所ウェブサイト（Découvrez Les CFA du Réseau）参照。  
<http://www.crma-idf.com/fr/apprentissage-et-formation/decouvrez-les-cfa-du-reseau.html>

<sup>93</sup> イル・ド・フランス手工業・工芸業者会議所ウェブサイト参照。  
<http://www.cfa94.com/>

<sup>94</sup> 夏目・堀内（2007）116 ページ参照。

図表 4-20 CCCA-BTP の CFA の所在地



(出所) CCCA-BTP ウェブサイト (Trouver le CFA-BTP près de chez vous) 参照。

た者の約 8 割が試験に合格しており、7 割が実際に就職している<sup>95</sup>。

CCCA-BTP の CFA の所在地は全国にわたっている (図表 4-20 参照)<sup>96</sup>。

パリに程近いノワジー＝ル＝グランに設置されているコースの一例を挙げれば図表 4-21 の通りである<sup>97</sup>。

<sup>95</sup> CCCA-BTP ウェブサイト (Les rapports d'activités du CCCA-BTP) 参照。  
[http://www.ccca-btp.fr/tl\\_files/actualites/RA2013.pdf](http://www.ccca-btp.fr/tl_files/actualites/RA2013.pdf)

<sup>96</sup> CCCA-BTP ウェブサイト (Contribuez à la formation des apprentis en versant votre taxe d'apprentissage aux CFA du BTP) 参照。  
<http://www.ccca-btp.fr/espace-entreprises/la-taxe-dapprentissage/>

<sup>97</sup> CCCA-BTP ウェブサイト (BTP CFA NOISY-LE-GRAND) 参照。  
<http://www.ccca-btp.fr/cfa/?cfa=931>

図表 4-21 CCCA-BTP が設置する職業訓練コースの一例

BP	電気システムおよび機器取扱技師
CAP	建具・指物関連器具および備品 木工家具設置 電気工事の準備と実施 錠前金属加工 外壁塗装 石工 配管工 断熱材設置
MC（補充資格）	個別ボイラー機器のメンテナンス

（出所）CCCA-BTP ウェブサイト（BTP CFA DES PYRÉNÉES-ATLANTIQUES）より作成。

## (2) 全国成人教育訓練協会（AFPA）

労働省の管轄所管する職業教育訓練機関として、全国成人教育訓練協会（AFPA : Association pour la formation professionnelle des adultes）がある。AFPA は、1949 年に創設された機関であり、2016 年の利用者は 15 万人（求職者：10 万人、在職者：5 万人）である<sup>98</sup>。

全国 186 カ所にセンターを設置しており、700 種以上の多様な教育訓練を提供している。例えば、①適職を発見するための予備教育訓練、②職業資格取得のための教育訓練（熟練労働者資格から上級テクニシャン資格まで）、③短期技能向上研修（1～5 日間）、④一般教養講座などである<sup>99</sup>。

受講者の最低年齢は、取得を目的とする資格の水準によって異なるが、17～18 歳が多い。高等教育レベルの資格取得を目的とする課程では 25 歳以上の者もいる<sup>100</sup>。実施する訓練コースは 235 あり、以下の 5 つの分野に区分されている<sup>101</sup>。

### ①産業横断的なスキル

「経営管理」「管理、会計、アシスタント」「人材、トレーニング」「職業能力開発」

### ②ビル建物

<sup>98</sup> AFPA ウェブサイト（L'Afpa en chiffres-clés）および夏目（2011）参照。  
<https://www.afpa.fr/afpa/connaitre-l'afpa/l-afpa-en-chiffres-clés>

<sup>99</sup> 高沢（2012）参照。

<sup>100</sup> 夏目（2003）78 および 105 ページ参照。

<sup>101</sup> AFPA ウェブサイト（Nos formations qualifiantes）および（L'offre de formations qualifiantes 2016）参照。

<https://www.afpa.fr/formation-qualifiante>

<https://www.afpa.fr/documents/21653/11788378/C0952D+Offre+qualifiante+2016-bd.pdf/a625de93-686a-4989-8e37-2394d43faef9>

「建物管理」「コンサルティング、暗号化」「建築構造」「空調」「冷暖房」

### ③建設

「工事現場監督」「地形、測量士」「道路敷設、ネットワーク」「建設機械の取り扱い」  
「水中での建設作業」「電源システム」

### ④工業

「コンサルティング」「メソッド、生産工程」「産業メンテナンス」「金属加工、機械加工」  
「溶接、板金」「航空宇宙」「プラスチック加工、複合材料」「船舶」「化学」「環境、リサイクル」  
「エレクトロニクス」「家具製造」「時計」「繊維、皮革」

### ⑤サービス

「貿易、販売、流通」「交通、物流」「対人サービス」「ホスピタリティ」「観光レクリエーション」  
「清掃」「セキュリティ監視」「園芸、緑化」「コンピュータネットワーク」「テレコミュニケーション」  
「コンピュータ、コンピュータのメンテナンス」「マルチメディア、ネットワーク、光ファイバ」

## (3) 国立工芸院 (CNAM)

国民教育省の教育訓練機関として国立工芸院 (CNAM : Conservatoire national des arts et métiers) がある。1794年に創設された機関であり、継続教育、高等教育・研究開発、知識・文化の普及という大きく3種類の活動を実施している<sup>102</sup>。29の地域センター、158の教育センターがあり、2014年度、6万4,800人の受講者が在籍していた。受講生の平均年齢は33.4歳であり、見習訓練生は1万2,200人であった<sup>103</sup>。

CNAMはこの他に、知識・文化の普及活動に関しては、博物館を中心に活動を展開しており、年間約25万人の入場者を数え、各種のセミナー約300回を開催している<sup>104</sup>。継続教育については、全国各地に158カ所の教育センターを設置しており、300の職種に対応するコースを設置している。在籍者の約36%は遠隔教育で教育を受けている。経済・経営、人文・社会科学、情報科学、数学、工学等の幅広い分野にまたがる<sup>105</sup>。900人の教員が所属しており、その多くは企業出身者である<sup>106</sup>。

## (4) グレタ (GRETA)

グレタ (GRETA : (Groupements d'établissements)) は、国民教育省の教育機関であ

<sup>102</sup> 夏目 (2011) および CNAM ウェブサイト参照。

<http://presentation.cnam.fr/histoire-projet/>

<sup>103</sup> CNAM ウェブサイト (Notre organisation) 参照。

<http://presentation.cnam.fr/organisation/>

<sup>104</sup> CNAM ウェブサイト (Conservatoire national des arts et métiers) 参照。

<http://www.cnam.fr/>

<sup>105</sup> CNAM ウェブサイト (Comment se former au Cnam ?) 参照。

<http://formation.cnam.fr/comment-se-former/>

<sup>106</sup> 夏目 (2011) 184 ページ参照。

る中学校（コレージュ）や高校（リセ、職業リセ）を中心とする普通の学校が、近隣同士の学校で形成するグループである。グレタの名称である「Groupement d'établissements」を直訳すれば「学校グループ」であるが、中学校や高校等の職員や施設・設備等を共同で利用しながら、地域における企業や住民の教育訓練のニーズに応えるものである。

グレタで教育訓練プログラムを受講しているのは、主に企業の従業員、地方公共団体、行政、病院の従業員、求職者、各種の職業教育訓練プログラム参加の青年等である。これらの受講者の中には、勤務先企業の教育訓練計画に基づいて業務命令で受講している者もいれば、自発的に受講している者もいる。

グレタは幅広いニーズに対応した教育訓練を提供しており、語学学習、各種職業資格（職業適格証（CAP）から上級テクニシャン免状（BTS）まで）取得の準備教育、各種試験の準備教育、資格水準向上（上級資格取得）のための準備、知識・技能の向上、自分の能力内容・水準の評価、職業計画の立案、転職の準備などを目的とするプログラムが実施されている<sup>107</sup>。

グレタの1999年の受講者は50万9,000人で、国の政府機関の職員が12万1,700人、地域圏の職員が12万8,800人、企業の職員や個人が25万8,500人であった。受講している教育訓練の水準は、リセの2年修了程度が約55%、リセの3～4年修了程度が約20%で、全体の75%を占めている<sup>108</sup>。

## 6. 認証制度による資格取得

### (1) VAE の制度概要

フランスにおいて保有する職業資格が就職（再就職）可能性を高め、給与水準が決定づけられるということが統計数値等から示されていることは既述のとおりである。学校教育を離れた者が再び学校教育機関に戻り就学して、より高度な資格をめざす場合もあるが、職業経験に基づいて資格取得を可能とする制度が設けられている。

職業経験認証制度（VAE：Validation des acquis par l'expérience）は、職業経験に基づいて、無資格または低資格の者の職業能力を評価し、職業資格・学位免状の取得に導く制度である。2002年の社会近代化法によって導入された。申請者の職業経験を資格という形で認定する制度である。取得希望の学位や職業資格と関連する職業経験が3年以上あれば、認定機関として認証を受けている国立学校に申請し、認証を受けることによって公的な認証を得ることができる。無資格または低資格であるが、職業経験がある者が、学位ないし職業資格（CQP）を取得することを容易にして、雇用を促進することを

<sup>107</sup> 夏目（2011）および国民教育省のウェブサイト（Les niveaux et les établissements d'enseignement, Les Greta）参照。

<http://www.education.gouv.fr/cid261/les-greta.html>

<sup>108</sup> 夏目（2003）107 ページ参照。なお、グレタ受講者の2013年の総数は、51万人である。

目的としている。

VAEによって取得できる主な学位や職業資格には、①関係省（国民教育省、青年・スポーツ省、農業省、保健・社会問題省など）による学位、②経済産業雇用省による職業資格（AFPA（全国成人教育訓練協会）によるものなど）、③労使同数代表による雇用委員会（CPNE：Commission paritaire nationale de l'emploi）、業界ごとに付与される資格（CQP）などがある。これらは職業資格国家委員会（CNCP：Commission nationale de la certification professionnelle）がリストにまとめている。

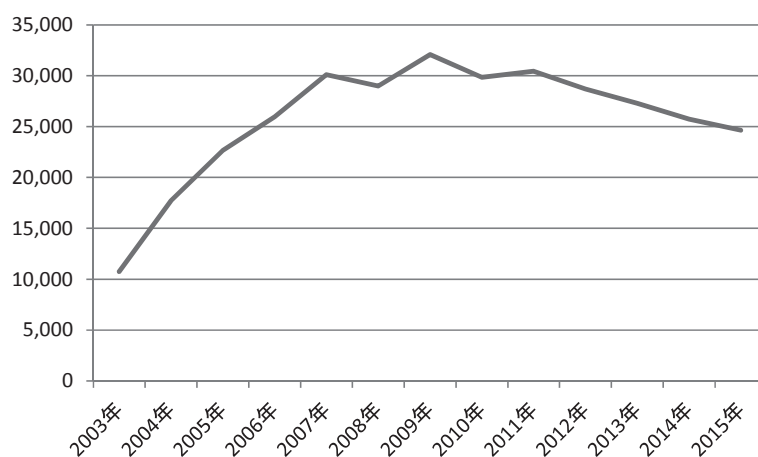
## (2) VAE の課題

VAE の制度上の課題が指摘されているが、まず、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<sup>109</sup>。

また、手続きの煩雑さに直面し、申請をあきらめている者も多いと言われる。願書の提出から審査委員会の審査までは一般的に 8 カ月も必要であり、申請者の 5 人に 1 人は 2 年以上かかっている。その結果、申請が受け付けられても、審査をあきらめる者がでてくる。願書提出から審査までの期間の長期化は、審査委員会を構成することが困難なためであり、申請される資格の関係者を十分に確保できないためである<sup>110</sup>。

資格の交付状況を示したのが図表 4-22 である。

図表 4-22 VAE 発行数の推移



(出所) Annexe au projet de loi de finances pour 2017 : formation professionnelle, p. 142.

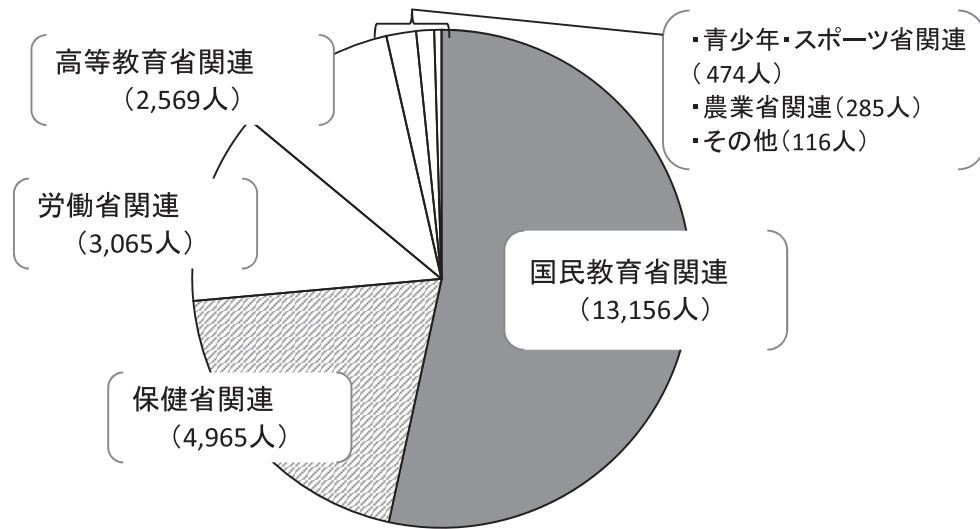
VAEが発行された分野を省庁別に割合を示したものが図表 4-23 である。国民教育省が管轄する CAP と BTS の発行が最も多く、半数以上を占めている。

<sup>109</sup> 藤波・町田（2009）77 ページ参照。

<sup>110</sup> 中道（2012）78 ページ参照。



図表 4-23 分野別の VAE 発行割合 (2015 年)



(出所) 図表 4-17 と同じ。

#### 第 4 節 企業における職業訓練の実態調査<sup>111</sup>

企業内の職業訓練の実態について、職能調査研究センター (Céreq: Centre d'études et de recherches sur les qualifications) が「雇用労働者の職業訓練および進路に関する調査」<sup>112</sup>というプロジェクトを実施している。このプロジェクトの一環として職業訓練評価全国評議会 (CNEFP: Conseil national d'évaluations de la formation professionnelle) の協力で行われた調査は、従業員数 10 人以上の企業における職業訓練に関する調査結果をまとめたものである<sup>113</sup>。この調査では、フランス企業が自社内において実施している職業教育訓練の内容や目的のほか、従業員規模別の実施率や参加率などの調査結果が示されている。

##### 1. 職業訓練の実施率および参加率

従業員数 10 人以上の企業で、2014 年の 1 年間に少なくとも 1 人の従業員が職業訓練を受けた企業の割合は平均で 88% だった。この割合は、企業規模が大きくなるにつれて高まり、従業員数 10 人以上 20 人未満の企業で 81% だったのに対して、従業員数 20 人

<sup>111</sup> 本節を作成するにあたってパリ在住の藤本玲氏の多大なる協力を得た。

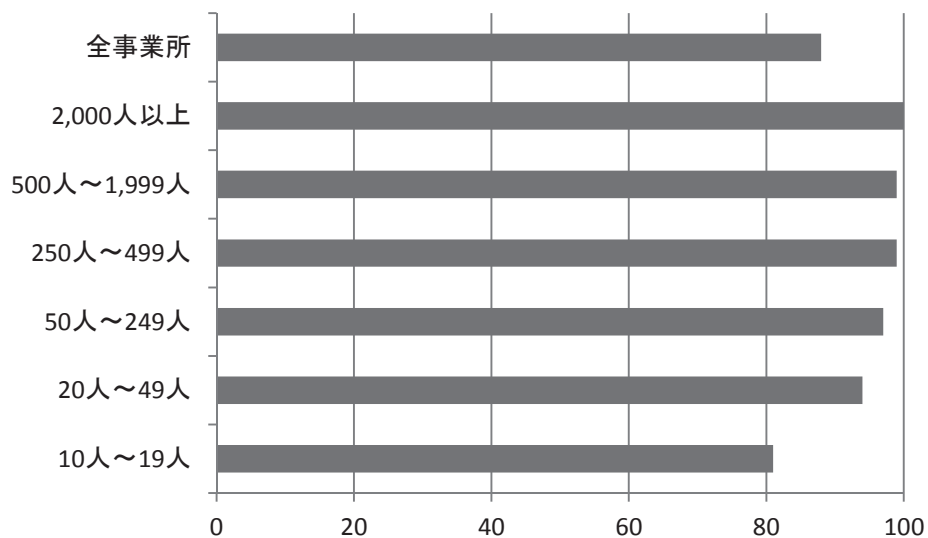
<sup>112</sup> この調査は、企業側を調査対象として、民間企業およそ 4,500 社にアンケート調査等を実施するプロジェクトと、従業員側を対象として、1 万 6,000 人のパネル調査等を実施するプロジェクトからなりたっている。Céreq ウェブサイト (Dispositif d'enquêtes sur les formations et itinéraires des salariés (DEFIS)) 参照。

<http://www.cereq.fr/actualites/Dispositif-d-enquetes-sur-les-formations-et-itinéraires-des-salariés-DEFIS>

<sup>113</sup> Dubois et al., 2016, « Dispositif d'enquêtes sur les formations et itinéraires des salariés (Defis) Premiers indicateurs du volet « entreprises » », Net.Doc. 156, Avril 2016, Céreq.

以上の企業では 94%を超えており、同 2,000 人以上の大企業では 100%に達している(図表 4-24 参照)。また、2014 年の 1 年間に 1 度でも職業訓練を受けた従業員の割合についても、企業規模が大きいほど高い割合となっている。従業員数 10 人以上 20 人未満の企業では、平均で 34%だったのに対して、同 2,000 人以上の企業では 57%に達している。業種別にみた場合、エネルギー関連や汚染除去に関する産業(74%)や不動産、金融・保険業(73%)などで高く、逆に、宿泊・飲食業(38%)などで低い。

図表 4-24 従業員規模別職業訓練実施割合 (%)



(出所) Dubois et al.,2016 より作成。

企業規模による従業員の職業訓練の実施および参加の違いは、過去から見られる傾向である。そのため、中小企業における従業員の職業訓練を促進させることが、政府や労使交渉でしばしば議題に上る<sup>114</sup>。2010年の調査によると、従業員数 10 人以上 50 人未満の企業の 72%で少なくとも 1 度は職業訓練が行われた。職業訓練が実施された割合は、同 50 人以上 250 人未満の企業では 90%で、従業員数 250 人以上の企業ではほぼすべての企業で職業訓練が行われた<sup>115</sup>。2014 年の調査でも、同様の傾向が確認された。

## 2. 職業訓練の実施主体

従業員の職業訓練を実施した企業のうち 85%が、従業員の職業訓練を職業訓練専門機関に依頼して実施した(複数回答)。社内の人材が講師等となって行った企業は 41%で

<sup>114</sup> 例えば、Dubois J.-M. et al., 2016, « Le dispositif d'enquêtes Defis : un nouveau regard sur la formation en entreprise », Bref du Céreq, no 344, mars 2016, Céreq, p. 1.

<sup>115</sup> MARION-VERNOUX I.,2013,«Variété des politiques de formation continue dans les petites entreprises », Bref du Céreq, no 310, mai 2013, Céreq, p. 1.

あった。その他には、器機の納入企業など取引先(36%)や独立した職業訓練専門家(35%)などであった。企業規模別に見てみると、職業訓練の実施主体は異なっている。例えば、従業員数 2,000 人以上の企業の 97%では、企業内部の人材により従業員の職業訓練が行われたが、従業員数 10 人以上 20 人未満の小規模企業では 32%に過ぎない。また、大企業では、複数の職業訓練実施主体が見られるが、小規模企業では、そのようなケースは比較的少ない<sup>116</sup>。

### 3. 職業訓練の内容

職業訓練を実施した企業における職業訓練の内容は、職種に特別な技術の取得(66%の企業が実施、複数回答)、規則で定められた資格などの取得(55%)、安全や衛生に関する内容(54%)、情報機器や社内ネットワークなどに関する内容(54%)を実施した企業が多い。「資格などの取得」について、例えば、建設現場の足場設置および解体に関しては、法令により職業訓練を受けた者のみが従事できることになっている(労働法典 R4323-69 条)。職業訓練の内容は、企業規模が大きいほど、複数の内容の職業訓練を実施した企業の割合が増える傾向が見られる<sup>117</sup>。

### 4. 職業訓練の目的

職業訓練の目的に関しては、「規則を遵守するため」(75%の企業、複数回答)が最も多く、次いで、「変化に対応するため」(67%)、「新たな業務遂行方法を導入するため」(52%)、「職務遂行に柔軟性を持たせるため」(49%)などが続いている。最大の目的に関して、企業規模別に見てみると、規模が大きくなるほど、「変化に対応するため」(従業員数 2,000 人以上の企業の 58%)が多くなり、逆に企業規模が小さくなると、「規則を遵守するため」としている比率が高まる(従業員数 10 人以上 20 人未満の企業の 34%)。従業員数 2,000 人以上の企業でも、規則を遵守するために職業訓練を行っている企業は 97%に上っている。ただ、それが、従業員の職業訓練を行う最大の目的ではない<sup>118</sup>。

### 5. 職業訓練費

企業が拠出する職業訓練費については、企業規模により大きく異なっている。従業員数 10 人以上 20 人未満の企業を見ると、78%の企業が総労務費の 2%未満を職業訓練に拠出しており、同 17%の企業が総労務費の 2%以上 4%未満、5%の企業が総労務費の 4% 以上を拠出している(図表 4-25 参照)。

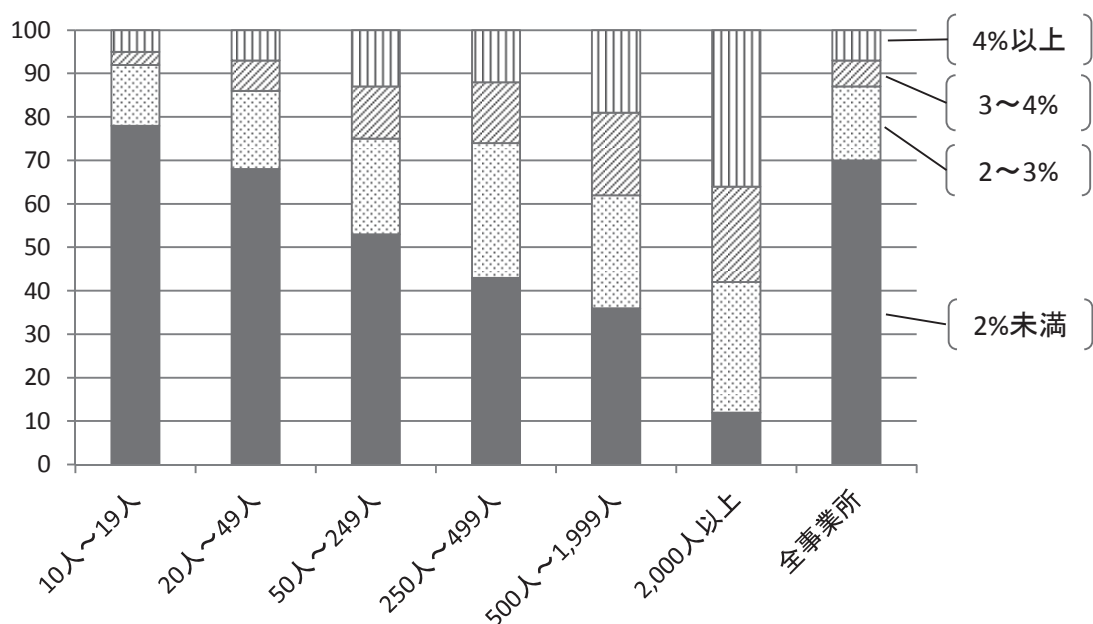
---

<sup>116</sup> Dubois et al.,2016, p.12.

<sup>117</sup> Dubois et al.,2016, p.20.

<sup>118</sup> Dubois et al.,2016, p.24.

図表 4-25 従業員規模別の労務費に占める職業訓練費拠出割合（％）



（出所）図表 4-23 と同じ。

ちなみにフランスでは、総労務費の一定割合（に相当する額）を、職業訓練（および職能評価）に支出することが、企業に義務付けられている。義務付けられている職業訓練費の割合は、企業規模により異なっている。現在、従業員数 10 人未満の企業では、総労務費（総賃金）の 0.55% を、10 人以上の企業では同じく 1.00% を職業訓練費として支出しなければならない。

総労務費に占める職業訓練費の割合は、企業規模が大きくなるほど高まる。特に、従業員数 2,000 人以上の企業では、12% の企業のみが総労務費の 2% 未満しか拠出しておらず、52% の企業が総労務費の 2% 以上 4% 未満、36% の企業が総労務費の 4% 以上を職業訓練に拠出している。

## 6. 職業訓練を実施しない理由

訓練にかかる費用面でも内容面でも、比較的小規模な企業では、従業員の職業訓練に消極的な傾向が見られる。その理由については、従業員の能力が、「企業の要求水準を十分満たしているから」（従業員数 50 人未満の企業で職業訓練を実施していない企業の 92% が、従業員の職業訓練を実施しない理由として挙げている）が最も多く、「OJT を重視しているから」（同 81%）、「既に能力のある者を採用する方が良いから」（75%）などが続き、「職業訓練の時間がないから」（57%）や「職業訓練に費用がかかるから」（49%）などは、他の理由と比べると少ない。したがって、従業員の職業訓練を実施していない

企業は、職業訓練の必要性を感じていないとも言える。

2010年時点の調査報告書でも同様の結果が出ている。従業員数10人以上50人未満の企業の28%（同20人以下の企業に絞れば35%）では、2010年に全く職業訓練を実施しなかった。これらの企業の大部分は、以前から職業訓練を実施していない場合が多く、景気状況により職業訓練を実施しなかった訳ではない。職業訓練を実施しなかった企業は、特に、建設・内装業やホテル・レストラン業が多い。このような企業は、しばしば職業訓練の必要性を感じていない。職業訓練を全く実施していない企業の80%では、従業員の能力などが十分と考えている。また、このような企業の63%では、既に必要な能力を備えた者を採用しているとしている。逆に、財源不足で職業訓練を行わないことは多くない（一切の職業訓練を行わない企業の40%のみ）。つまり、金銭的問題より、（最低限の人員で事業を行っているため）時間がないなどの理由で職業訓練を行っていないことが多い<sup>119</sup>。

## 7. 見習契約・熟練化契約に基づいた職業訓練

37%の企業が2014年に見習契約での採用の実績があり、また、27%の企業が、熟練化契約で従業員を採用していた。見習契約や熟練化契約は、いずれも特殊雇用契約である。これらの雇用契約を締結して採用された者は、就労しながら、職業訓練機関などで職業訓練を受け、安定した雇用に繋がる職能を身に付けることを目的としている。この2つの特殊雇用契約は、対象者や支払われる賃金の最低額、職業訓練機関における職業訓練時間などが異なっている。

この見習契約または熟練化契約を締結して就労している者がいる企業の割合は、企業規模が大きくなるにつれて高まる。例えば、従業員数10人以上20人未満の企業では、19%のみに熟練化契約締結者がいたのに対して、同2,000人以上の場合、96%の企業に上っていた。

## 8. 教育係・チューター制度

51%の企業では、教育係またはチューターを公式に任命していた。同様に、76%の企業では非公式の教育係またはチューターが存在していた。公式の教育係・チューターがいる企業の比率は、2014年時点で、従業員数10人以上20人未満の企業で44%だったが、企業規模が大きくなるにつれて高まり、従業員数2,000人以上の企業では97%に達する。非公式の教育係・チューターがいる企業の比率は、従業員数10人以上20人未満の企業でも73%に達しており、企業規模が大きくなるにつれ高まるものの、従業員数2,000人以上の企業では87%と、公式の教育係・チューターがいる企業の比率の企業規

---

<sup>119</sup> MARION-VERNOUX I., 2013, pp. 2-3.

模別の差よりは小さい。

## 9. 職業訓練に関する労使合意

2014年までの3年間に、職業訓練に関する労使合意（accord d'entreprise sur）を締結した企業の割合は16%であった。企業規模別に見ると、従業員数2,000人以上の企業では33%で労使合意があったが、それより規模の小さい企業（従業員数2,000人未満）では、20%以下の企業でのみ労使合意があった。すなわち、企業規模にかかわらず、職業訓練に関する労使合意を締結した企業はそれほど多くない。しかしながら、企業規模が大きくなるにつれ、経営陣と従業員代表との間の協議の際、職業訓練が主要なテーマの一つに取り上げられることが多かった。特に、従業員数500人を超える規模の企業の半数以上では、労使間の協議の際、職業訓練が大きく取り上げられた。

## 10. 職業訓練についての従業員への周知

職業訓練についての情報を書面で知らせている企業の比率は29%（複数回答）、上司が知らせている企業の比率は53%（同）であったのに対して、特に知らせていない企業も32%に上った。職業訓練に関する情報を知らせていない企業は、従業員数2,000人以上では2%に過ぎなかったが、企業規模が小さくなるほど多く、10人以上20人未満の企業では36%であった。

## 11. 職業訓練に関する助言

企業が職業訓練に関する方針を決定する際に助言を求める相手は、OPCAが最も多く40%（複数回答）、次いで職業訓練機関が35%（同）、公認会計士（16%）や業界団体（16%）と続く。企業規模別に見ると、小規模企業では、公認会計士に、また、大規模企業では、コンサルタントに助言を求めることも比較的多い。公認会計士に対して助言を求めるのは、フランスにおいて公認会計士は、雇用契約書や賃金明細書の作成などを行うため、経営者と頻りに連絡をとることが多く、従業員の職業訓練に関しても、公認会計士に相談を持ちかける機会が多くあるためである。

OPCAに助言を求める理由として挙げられるのは、職業訓練に関する資金面での支援を期待していることが多いためである。この調査では、89%の企業がOPCAに対しては資金面での支援を期待しているとしている。OPCAは、職業訓練に関するアドバイスや職業訓練機関との交渉も行う。また、OPCAが徴収した企業からの拠出金は、職業訓練費や研修生に対する報酬支払いなどに充てられる。

## 12. 新入社員への職業訓練

2014年の時点で過去3年間に、従業員を採用した実績のある企業の60%が、採用者

の全員またはほとんどが、(採用時点で) 必要な資格や技能・能力を備えていたとしている。また、一部の採用者が必要な資格や技能・能力を備えていたとしている企業も 31% に上っている。企業規模による大きな差は見られない。つまり、ほとんどの企業は、既に、その業務遂行に必要な資格・能力のある者を採用していると言える。これが非熟練労働者や新たに労働市場に参入する若年者などにとって、就職あるいは再就職が難しい原因であるとも言われる。

ただ、2014 年までの 3 年間に従業員を採用した実績のある企業の 51% は、採用者の全員またはほとんどに対して職業訓練を行っており、28% の企業は一部の採用者に職業訓練を行ったとしている。したがって、企業は資格・能力のある者を採用している場合が多いが、採用者に対して職業訓練を実施することも多い。このような傾向は、特に大規模企業に見られる。逆に、採用者に対して職業訓練を行わない企業の割合は、企業規模が小さいほど高い。従業員数 50 人未満の企業では 22% が採用者に対して職業訓練を行わないが、従業員数 2,000 人以上の企業では 3% に過ぎない。

#### [参考文献]

- アン・ソフィア・デュモール (2003) 「フランスにおける成人のための職業教育訓練」『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—』日本労働研究機構、資料シリーズ No. 136、第 3 部。
- 五十畑浩平 (2015) 「フランスにおける職業教育の諸相」『社会政策』第 7 巻第 2 号 (通巻第 21 号) 73~92 ページ。
- 大場淳・夏目達也 (2010) 「フランスの大学・学位制度」『学位と大学 大学評価・学位授与機構研究報告・イギリス・フランス・ドイツ・アメリカ・日本の比較研究報告』独立行政法人 大学評価・学位授与機構、No. 1、July 2010。
- 厚生労働省 (2013) 『2011 ~ 2012 年海外情勢報告』。
- 高沢晶子 (2012) 「第 IV 章 フランス」『諸外国における後期中等教育後の教育機関における職業教育の現状に関する調査研究報告書』(平成 24 年 3 月) (平成 23 年度生涯学習施策に関する調査研究)
- 中道麻子 (2012) 「第 2 章 フランス」『諸外国における能力評価制度—英・仏・独・米・中・韓・EU に関する調査』労働政策研究・研修機構、資料シリーズ No.102。
- 中上光夫 (2007) 「フランスにおける『職業訓練』と職業資格」『国際地域学研究』10 号、47~60 ページ、2007 年 3 月。
- 中上光夫 (2009) 「フランスの『職業訓練』の一断面—見習養成契約」『国際地域学研究』12 号、113-127 号、2009 年 3 月。
- 夏目達也 (2003) 「職業教育訓練制度」(第 2 編) 吉本圭一編著『海外・人づくりハンドブック⑧ フランス 技術指導から生活・異文化体験まで』海外職業訓練協会、2003

- 年 8 月。
- 夏目達也 (2008)「フランスの職業教育—学校主体の職業教育」太田政男・工藤毅編著『学ぶ はたらく つながる』かもがわ出版、2008 年、180～187 ページ。
- 夏目達也 (2010)「社会経験による能力の評価に基づく学位授与方式—フランスにおける社会経験認定制度—」『名古屋高等教育研究』 第 10 号。
- 夏目達也 (2011)「第 5 章 フランスの職業教育訓練と教員・指導員の養成」『諸外国における職業教育訓練を担う教員・指導員の養成に関する研究』雇用・能力開発機構職業能力開発総合大学校、2011 年 3 月。
- 夏目達也 (2016)「フランスの大学における学生のキャリア形成・就職の支援」『名古屋高等教育研究』 第 16 号。
- 夏目達也・堀内達夫 (2007)「フランスにおける徒弟制度と継続職業教育」平沼高・田中萬年・佐々木英一『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』(MINERVA 現代経営学叢書)、2007 年 9 月、第 3 章所収。
- 日本労働研究機構 (1993)『フランス教育制度と職業参入』日本労働研究機構、資料シリーズ No.31。
- 日本労働研究機構 (1997)『フランスの職業教育訓練 (公共職業訓練の国際比較研究)』資料シリーズ No.75、1997 年 7 月。
- 日本労働研究機構 (2001)『フランスの労働事情』日本労働研究機構。
- 藤井佐知子 (1993)「教育と選抜制度」宮島喬他編『フランスの社会』早稲田大学出版部、第 5 章所収。
- 藤波美帆・町田敦子 (2009)「フランスの公共職業教育訓練」『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—』労働政策研究・研修機構、JILPT 資料シリーズ No. 57、第 2 部第 1 章、2009 年 6 月。
- 藤本玲 (2011)「フランスにおける若年就業と労働市場政策」『海外社会保障研究』No. 176、Autumn 2011。
- 堀内達夫 (2013)「フランスにおける職業教育」『日本と世界の職業教育』法律文化社、第 4 章所収。
- Commission nationale de la certification professionnelle, CNCP, 2010, « CNCP Rapport au premier ministre 2010 ».
- CNCP, 2011, « CNCP Rapport au premier ministre 2011 ».
- CNCP, 2014, «CNCP Rapport au Premier minister 2014 ».
- CNCP, 2015, «CNCP Rapport au Premier minister 2015 ».
- Dubois, Jean-Marie, Noack, Edmond et Sigot, Jean-Claude, 2016, « Dispositif d'enquêtes sur les formations et itinéraires des salariés (Defis) Premiers indicateurs du volet « entreprises » », Net.Doc. 156, Avril 2016, Céreq.



- GILLIER Dominique, 2016, « Les certificats de qualification professionnelle (CQP) », Avis du Conseil économique, social et environnemental, Conseil économique, social et environnemental, septembre 2016.
- Marie Rey, 2016, « Les contrats uniques d’insertion et les emplois d’avenir en 2015 », Dares Résultats 2016-047, septembre 2016.
- MARION-VERNOUX I., 2013, « Variété des politiques de formation continue dans les petites entreprises », Bref du Céreq, no 310, mai 2013, Céreq.
- Ministère de l’Éducation nationale, de l’Enseignement supérieur et de la Recherche, Direction de l’évaluation, de la prospective et de la performance, 2016, « Repères et références statistiques, enseignements, formation, recherché ».
- OPCALIA, 2009, « Le certificat de qualification professionnelle dans les DOM – Pragmatisme, accessibilité, efficacité », OPCALIA.
- ReferNet France, Régis Roussel, Romain Pigeaud, Stéphane Hérault, 2013, *France VET in Europe – Country report 2013*, Cedefop (European Centre for the Development of Vocational Training).

---

JILPT 資料シリーズ No. 194  
諸外国における教育訓練制度  
— アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス —

発行年月日 2017年3月31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  
(照会先) 調査部海外情報担当 TEL:03-5903-6274  
印刷・製本 株式会社相模プリント

---

©2017 JILPT Printed in Japan

\* 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/>)