

### 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が、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。

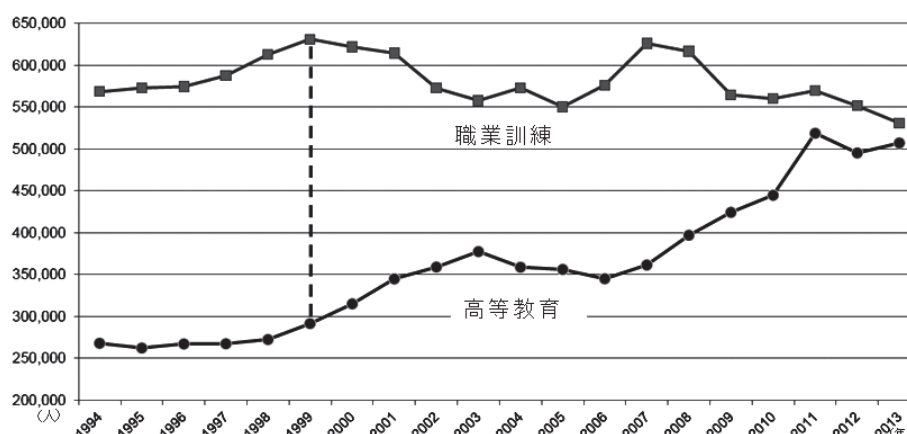
## 教育技能水準

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）。

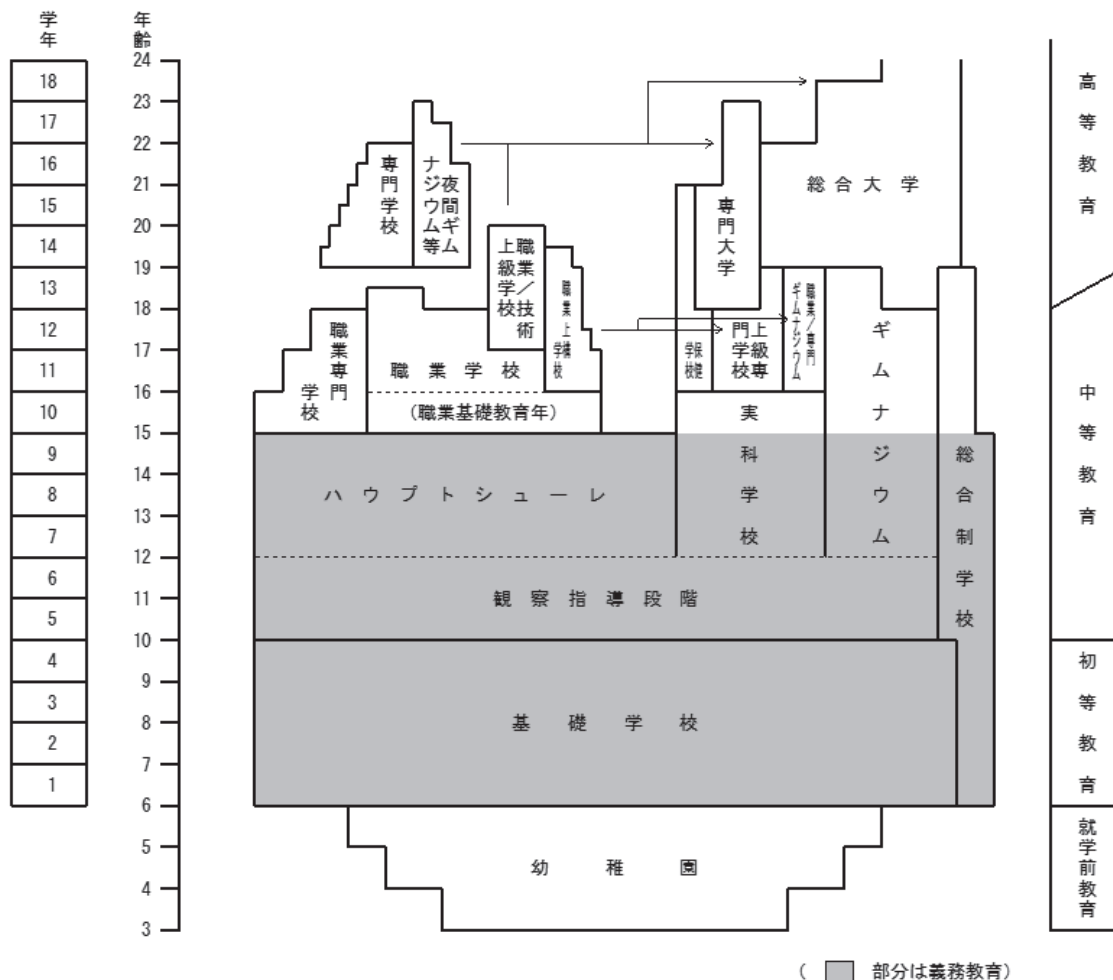
<sup>8</sup> 拙稿「若者の職業訓練をめぐる現状」JILPT『Business Labor Trend』2015.5、pp.34-35。

<sup>9</sup> 10歳頃の早期選別後、最初2年間を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（レアルシューレ）・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。

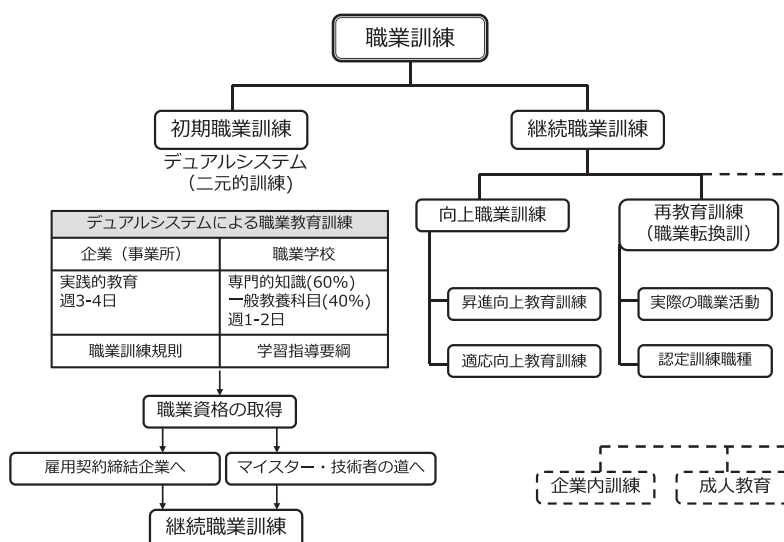
その結果、現在は、基幹学校(ハウプトシューレ)に通う子どもは全体の12%のみで、実科学校が25%、ギムナジウムが34%、残りの3割弱が総合制学校やその他の学校に通っている<sup>11</sup>。

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い。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<br>(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<br>2. 受験職種における専門理論試験<br>3. 経営学、商学、法学<br>4. 職業教育学、教育学、労働教育学 | 1. 全職種共通の試験<br>2. 職種別専門試験<br>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。



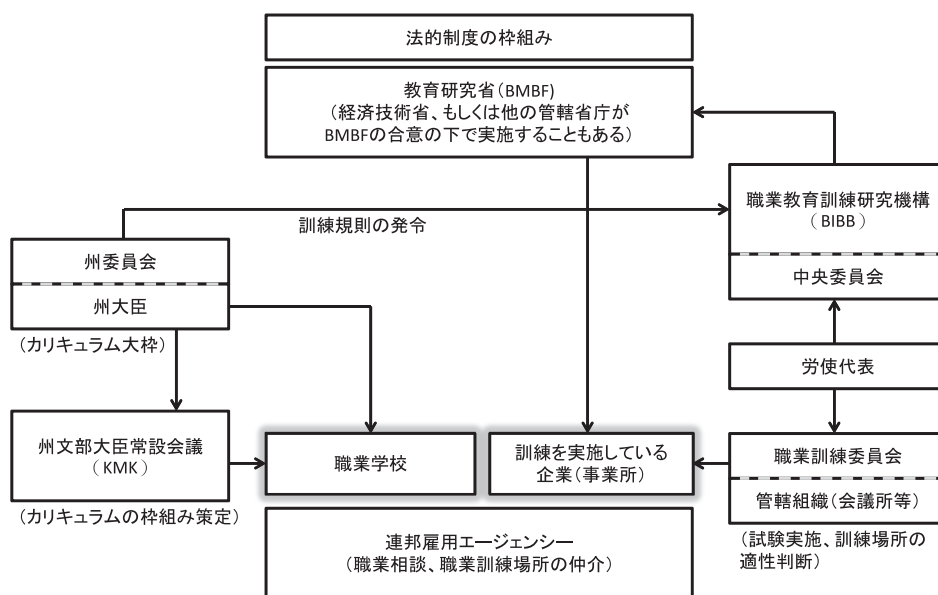
前者が世界に知られる「マイスター」で、後者は工場等で監督者として働く専門訓練を受けた技能労働者を指す。多くの手工業マイスターは、資格を取得した後に初めて独立営業が許可され、その資格は徒弟の訓練指導者も兼ねていることから、社会的位置付けは高い。

## 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（BMWi） — 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（BMWi） — 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。

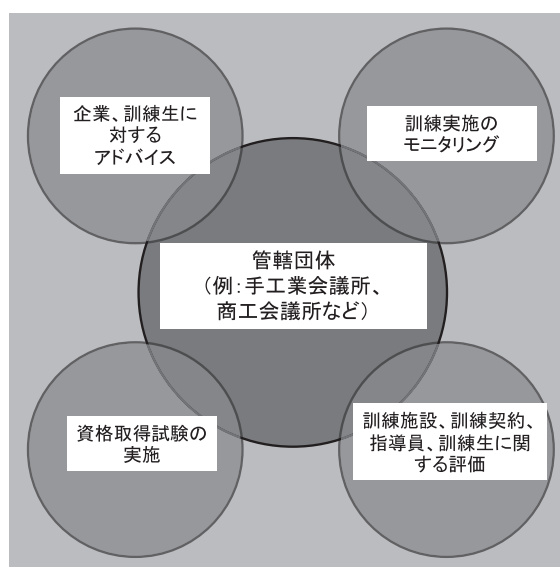
### （６）会議所等の役割

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<br>戦略的 IT プロフェッショナル (Strategischer IT-Professional) など                                                          |
| 6           | 学士<br>マイスター (Meister)<br>ファッハシューレ (Fachschulen) - 2年制の高等職業教育機関<br>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)<br>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)<br>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)<br>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。専門的議論を超え専門分野の枠を超えた議論を行う。 | 応用面または研究面での新しい課題に対する目標を、起こり得る社会的、経済的および文化的影響を熟考した上で定義し、適切な手段を投入し、そのための知識を自主的に開拓する。 |

| 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な能力を活性化する。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）

|     | 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                |
| 2.  | 小売店員     | 14,637      | 6.8                |
| 3.  | オフィス業務   | 13,854      | 6.4                |
| 4.  | 医療助手     | 13,692      | 6.4                |
| 5.  | 歯科助手     | 12,000      | 5.6                |
| 6.  | 産業系事務    | 11,385      | 5.3                |
| 7.  | 理容・美容師   | 10,008      | 4.7                |
| 8.  | 広報アシスタント | 8,727       | 4.1                |
| 9.  | 食品手工業販売職 | 7,680       | 3.6                |
| 10. | ホテル専門職   | 7,386       | 3.4                |

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 (%) |
|-----|---------|-------------|--------------------|
| 1.  | 自動車工    | 18,594      | 5.9                |
| 2.  | 産業機械工   | 12,729      | 4.0                |
| 3.  | 小売店員    | 12,369      | 3.9                |
| 4.  | 電気設備工   | 11,688      | 3.7                |
| 5.  | 建築設備技術者 | 10,881      | 3.4                |
| 6.  | 営業補助    | 10,413      | 3.3                |
| 7.  | 情報技術者   | 9,843       | 3.1                |
| 8.  | 倉庫物流管理者 | 8,796       | 2.8                |
| 9.  | 卸売・貿易事務 | 8,775       | 2.8                |
| 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<br>(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<br>2年 | 職業訓練                | 特になし                          |
| 基礎職業訓練<br>(Berufsbildungsjahr – 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) は全関係者をとりまとめ、意見の収集、政策の実施に大きな力を発揮している。

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.