

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 -

(概 要)

日本労働研究機構

執筆担当者（執筆順）

氏名	所属
いまの こういちろう 今野 浩一郎	学習院大学 教授
いながわ ふみお 稲川 文夫	日本労働研究機構 主任研究員
ギ、ゼラ ディボースキー Gisela Dybowski	ドイツ連邦職業訓練研究所 職業訓練国際部長
ひさもと のりお 久本 憲夫	京都大学大学院 教授
アン・ソフィア デュモール Anne-Sophie Dumortier	フランス労働経済産業社会研究所 研究員
ほりうち たつお 堀内 達夫	大阪市立大学大学院 教授
まつづか ゆかり 松塚 ゆかり	コロンビア大学教育経済学研究所 上級研究員
にしざわ ひろし 西澤 弘	日本労働研究機構 主任研究員
おおき えいいち 大木 栄一	日本労働研究機構 副主任研究員
ひらやま まさみ 平山 正己	日本労働研究機構 副主任研究員

「教育訓練制度の国際比較調査、研究」研究委員会名簿

今野浩一郎	学習院大学 教授
久本 憲夫	京都大学大学院 教授
堀内 達夫	大阪市立大学大学院 教授
黒澤 昌子	明治学院大学 教授
谷口 雄治	職業能力開発総合大学校 助教授
酒光 一章	厚生労働省職業能力開発局 育成支援課長
千葉登志雄	厚生労働省職業能力開発局 総務課基盤整備室長補佐
八幡 成美	日本労働研究機構 統括研究員
稲川 文夫	日本労働研究機構 主任研究員
西澤 弘	日本労働研究機構 主任研究員
大木 栄一	日本労働研究機構 副主任研究員
上西 充子	日本労働研究機構 副主任研究員
平山 正己	日本労働研究機構 副主任研究員

注) 関係者の所属及び肩書きは、平成15年3月31日現在の記述である。

．調査研究の目的と方法

1．調査研究の背景と目的

技術革新の急速な進展や産業構造の変化等により、労働者に求められる職業能力が多様化かつ専門化しており、職業能力のミスマッチを防ぐためには、これに対応した教育訓練の機会が十分に確保されることが重要となっている。また、労働力の流動化や仕事における専門性の高まりは、職業生涯全般を通じて個人主導の能力開発の重要性をクローズアップさせている。

このため、第7次職業能力開発基本計画（平成13～17年度）においては、今後、労働市場インフラの一つとして、官民の連携により、多様な教育訓練が受けられるシステムを構築していくことが掲げられている。このような背景を踏まえて、我が国の教育訓練の質・量が十分なものであるかを検討し、多様な教育訓練が受けられるシステムの構築に資するための基礎的情報を提供することを目的として、諸外国（ドイツ、フランス、イギリス、アメリカ）における教育訓練の状況、例えば、教育訓練の質（分野、レベル等）・量、提供体制、費用負担、官民それぞれの役割分担等について調査研究を行う。

なお、本調査研究は、平成14年度の厚生労働省職業能力開発局からの要請研究である。

2．調査研究の内容

各国の職業訓練システムは、大枠では職業生涯の出発点である初期職業訓練（Initial Vocational Training）と継続職業訓練（Continuing Vocational Training）で構成される。前者は、主として労働市場へ参入する前の若年者を対象としており、後者は社会人（在職者、離転職者を含む）を対象としている。しかし、実際の運用は訓練の対象者（在職者及び個人、離転職者、若年者等）別、訓練の提供者（公共、民間、事業主、自己啓発的に個人が主導的にするもの等）別に構築され、さらに政治的、経済的、社会的要因が加わって、多様な枠組みが出来上がっている。

短期間に、職業教育訓練システム全般を対象とするには、あまりにも範囲が広すぎるので、平成14年度は、社会人を対象とした教育訓練に焦点を絞って、次の事項について調査をする。

- (1) 労働市場の状況・特性
- (2) 教育訓練政策の沿革と現行の教育訓練政策の枠組み
 - 事業主が行う教育訓練
 - 在職者が主体的に行う教育訓練
 - 離職者に対する教育訓練
 - 公共職業訓練

大学や民間教育機関などへの助成・支援

(3) 事業主が行う教育訓練

教育訓練内容の計画

利用できる教育訓練機関

教育訓練の実績

(4) 在職者が主体的に行う教育訓練

利用できる助成金

利用できる教育訓練機関

教育訓練の実績

(5) 離職者が利用できる教育訓練

利用できる助成金

利用できる教育訓練機関

教育訓練の実績

(6) 訓練の評価について

3. 調査研究の方法

各国の学者あるいは研究者に、調査内容に基づいてカントリーレポートをまとめてもらう方式を採用した。その際、4カ国の状況を比較しやすくするために共通項目に括り、調査内容をより具体的に項目立てして記述項目として提示し、併せてこちらの狙いが理解しやすいように記載要領をつけて執筆を依頼した。記述項目と記載要領は、以下のとおりである。

カントリーレポートに記述すべき項目

(1) 労働市場の状況・特性

- ・労働力人口の職種別構成、産業別構成、年齢階級別構成
- ・年齢階級別に見た労働力率、失業率
- ・学歴別に見た失業率、賃金格差
- ・能力、職種、産業などの面から見た、労働力需給にかかわるミスマッチの状況
- ・外部労働市場はどの程度整備されているか

(例) 離職はどれ位一般的か、専門能力を生かした転職はどの程度容易か、キャリア形成支援や職業紹介など転職にかかわるサービスはどの程度整備されているか等

- ・労働市場はどのようにセグメント化されているか

(例) 雇用形態の違いによる労働条件の違い、企業規模による労働条件の違い等

(2) 教育訓練政策の沿革と現行の教育訓練政策の枠組み

事業主が行う教育訓練

- ・助成金：種類、助成割合、対象企業、助成総額等
- ・その他の支援

在職者が主体的に行う教育訓練

- ・助成金：種類、助成割合、利用者数、助成総額等
- ・教育訓練休暇：内容、利用者数等
- ・その他の支援

離職者に対する教育訓練

- ・助成金：種類、助成割合、利用者数、助成総額等
- ・教育訓練プログラム：内容、参加資格、受講者数、修了者の割合、就職者の割合等
- ・その他の支援

公共職業訓練

- ・内容、対象者、実施機関、参加者数、修了後の状況、財源の規模、国と地方の関係等
- 大学や民間教育機関などへの助成・支援
- ・財政的支援
- ・その他の支援

(3) 事業主が行う教育訓練

教育訓練内容の計画

- ・従業員の訓練ニーズの把握
- ・コース設定の方法
- ・利用できる相談機関・助成金(上記(2) - で紹介されている場合は、参照指示の上、簡単に再録)

利用できる教育訓練機関

- ・教育訓練機関の種類と概要、それぞれの機関の特徴的なコース内容
- ・業界団体、労働組合等の関与
- ・大学等教育訓練機関との連携

教育訓練の実績

- ・Off-JTの実施率、OJTの実施率
- ・実施した教育訓練の内容

- ・利用した教育訓練の内容
 - ・教育訓練費用
 - ・教育訓練対象者
 - ・個人から見た受講率
 - ・受講率に見る就業形態別・職種別・職階別などの訓練受講機会の格差
 - ・教育訓練と職業資格の関係
 - ・教育訓練と修了後の処遇の関係
 - ・充足されていない教育訓練ニーズ
- (4) 在職者が主体的に行う教育訓練
- 利用できる助成金
- ・公的な助成金・奨学金(上記(2) - で紹介されている場合は、参照指示の上、簡単に再録)
 - ・民間の教育ローンなど(概要、助成額、利用者数、助成総額等)
- 利用できる教育訓練機関
- ・教育訓練機関の種類と概要、それぞれの機関の特徴的なコース内容
- 教育訓練の実績
- ・自己啓発の実施割合(職種別・職階別・業種別等についてわかれば)
 - ・自己啓発の目的と内容
 - ・自己啓発の利用機関、それぞれの機関の特徴的なコース内容
 - ・自己啓発にかかる費用と費用助成
- (5) 離職者が利用できる教育訓練(上記(4)と重複する内容については参照指示の上、簡単に再録)
- 利用できる助成金
- ・公的な助成金・奨学金(上記(2) - で紹介されている場合は、参照指示の上、簡単に再録)
 - ・民間の教育ローンなど(概要・助成額・利用者数・助成総額等)
- 利用できる教育訓練機関
- ・教育訓練機関の種類と概要、それぞれの機関の特徴的なコース内容
- 教育訓練の実績
- ・公的な教育訓練プログラムへの参加率
 - ・大学等の教育訓練機関の利用状況等
- (6) 訓練の評価について
- 実施した訓練を評価する機関があれば、その概要を記述する

(記載要領)

1) カントリーレポートが扱う対象は、在職者及び離職者とする。これから労働市場に入る若年者は対象としない。

また、離職者の教育訓練については、相当の職業経験がありながらレイオフその他の経済的な理由により離職を余儀なくされた労働者に対する教育訓練に絞り、若年失業者や移民などのマイノリティ、現金福祉給付受給者などの社会的弱者を対象とした、福祉政策的な意味合いの濃い教育訓練については対象外とする。

2) 各項目については、基本的には統計資料の裏づけを明示することとするが、統計資料が存在しない場合には、定性的な評価・判断等による記述のみで差し支えない。

3) 各項目については、できるだけ職種別の違い(ホワイトカラー専門職、ホワイトカラー事務・営業職、技術者、ブルーカラー技能者等)を念頭において記述する。

4) 記述すべき項目の(2)では政策の観点から制度の概要と全体像を描き、(3)(4)(5)では個々の事業主、在職者、離職者の観点から見た教育訓練の利用可能性と教育訓練の実施状況データを示す。

5) 教育訓練に関係したデータの裏づけとなる統計資料(事業所調査、個人調査等)については、調査実施の方法や調査結果の概要が記された公表資料のコピーを添付する。

その結果、ドイツ、フランス、アメリカの状況については、現地の研究者にカントリーレポートを依頼し、取りまとめた。しかし、イギリスについては適任者が見つからず、平成15年3月1日～13日までの間、職業教育訓練に係る行政機関、公益法人、教育訓練機関等を訪問し、現地調査を行った。調査に当たっては、事前に質問項目を送付しておき、訪問当日インタビューにて回答を引き出す方式をとった。

また、ドイツについては、現地調査で得られた情報を第2部の補章に、フランスについては、インターネット調査で得た情報を第3部の補章にそれぞれのカントリーレポートを補完する内容で取りまとめた。

．公共職業訓練政策の国際比較

1．はじめに - ねらいと分析の枠組み -

(1) 求められる職業訓練政策の体系的な把握

わが国の産業、企業が厳しい国際競争のなかで存続し成長するには、製品・サービスの高付加価値化を進めることが不可避である。製品・サービスの高付加価値化とは、製品・サービスのなかに新たに開発し工夫した知恵を組み込むことであり、その知恵を生み出すのは「ヒト」である。

そうなると、わが国にとって高度な能力をもつ人材を豊富に供給し蓄積することが重要な課題になり、それに向けて努力を集中することが重要である。確かに個々の産業、企業は競争力を強化するために懸命な努力をしているし、公的部門も様々な政策を打っている。しかし、それらの個々の努力が社会全体としてどのような状況になっているのか、それらがどのように有機的に関連しているのか、さらに、それらの努力を合わせた集合体が日本全体の人材の高度化にどの様に、どの程度寄与しているのかについては解明されていないことが余りに多い。

高度な能力をもつ人材の豊富な供給と蓄積が重要な政策課題であれば、そのための教育訓練の努力を体系的に捉えることが必要であり、職業訓練政策（とくに継続訓練政策）の国際比較を通して日本の特質を明らかにするという本プロジェクトは、そのための作業の一環であると考えている。なお今回扱う国は日本、イギリス、ドイツ、フランス、アメリカの5ヵ国である。各国の詳細については第2部から第6部にまとめられており、本稿は主にそれらの成果をもとに作成されている。

(2) 国際比較の範囲と視点

職業訓練政策の範囲は余りに広いので、国際比較を効率的に行うには、あらかじめ扱う範囲と比較の視点を整理しておくことが必要である¹。まず前者については、今回は継続教育が主要なテーマであるので、「学校教育を終えた労働者」を対象にする職業訓練が扱う範囲になる。失業者と在職者を対象とすることについては問題ないが、学校教育と職業訓練との領域を明確に分離できないことから、どこまでを「学校教育を終えた労働者」とするかは難しい。そこでここでは、学校教育の一環として行われていても、長期の職場実習を含む職業教育（あるいは職業訓練）も継続教育の一分野として扱うことにする。欧米先進国では、若年失業が深刻であったことから、若年失業者（あるいは若年未就業者）に対する職業訓練が重要な政策分野であり、「長期の職場実習を含む職業訓練（職業訓練）」がそのための主要な政策であったことがその背景にある。

こうした範囲の労働者に対する継続教育を明らかにするには、「誰が」「何の機能」を果たすのかの視点が必要である。「誰が」については政府機関と非政府機関が担い手であり、後者については企業が中心になるが、それ以外にも学校、非営利機関などの公的機関が重要な役割を果たしている。

さらに「何の機能」については、職業訓練を企画する機能、職業訓練の実施を管理する機能、職業訓練サービスを提供する実施機能の三つの段階がある。このように「何の機能」を分けるのは、政府が責任をもつ失業者に対する職業訓練であっても、政府が企画機能から実施機能まで全てを所管する国から、企画機能のみを担当する国まで多様であるからである。

以上の国際比較の範囲と視点を踏まえて、本稿はつぎのように構成されている。政府の職業訓練政策については、基本的な特徴を把握したうえで（第2節）、就業前若年者、失業者、事業主、在職者に対する個別の職業訓練政策の詳細についてみている（第3節、4節、5節）、さらに第5節では、企業と労働者が自主的に行う教育訓練活動の特徴について明らかにしている。それらの検討を踏まえて、最終節では日本の教育訓練の特質を整理し、わが国にとっての政策的課題を提示している。

2. 職業訓練政策の基本的な特徴

(1) 職業訓練政策の分野構成

前節で提示した「国際比較の範囲と視点」に基づいて、まず各国の職業訓練政策の基本的な特徴について明らかにしておきたい。「国際比較の範囲」については、各国政府が「どのような考え方」をもって「どの分野の職業訓練政策」を公共政策の範囲としているかが、「国際比較の視点」については、それぞれの国では政府機関を含めた「どの機関」が職業訓練の「何の機能」を担っているのが問題になる。まず「範囲」に関する職業訓練政策の特徴は、重視する訓練対象者の構成をみると分かり、図表1にあるように政策対象は複数の分野に分かれる。

図表1 職業訓練政策の主要な分野

		日本	イギリス	フランス	ドイツ	アメリカ
政策タイプ		政策分野広域型	政策分野中間型	政策分野広域型	政策分野中間型	弱者限定型
社会・経済的弱者	社会・経済的弱者					
	失業者	非自発的				
		自発的				
就業前若年者						
在職者						
事業主・企業						

第一は社会的・経済的弱者を対象にする職業訓練であり、さらにそれは失業者とそれ以外の弱者から、また失業者は自発的失業者と非自発的失業者から構成される。第二は就業前の若年者を対象にした職業訓練政策である。これは職業に必要な基礎的な職業能力を養成することを目的とした、

学校教育政策との境界領域に位置する政策である。第三は在職者を対象にする政策であり、より良好な雇用機会を獲得するためにより高度な能力を習得するための向上訓練が主要な訓練内容になる。最後は事業主を対象に、社員教育を奨励・促進するための政策である。

(2) 職業訓練政策の対象範囲からみた特徴 - 限定型から広域型まで -

これらのなかのどの分野を主要な範囲とするのかによって政策の多様性が生まれるが、調査対象国をみると3つのタイプに分かれる²。第一のタイプは、公共政策の範囲を最も狭く設定しているアメリカの「弱者限定型」である。同国は公的職業訓練政策の対象を社会的・経済的弱者に限定すべきとの考え方をとっており、したがって、公共政策として提供される職業訓練分野は「社会的・経済的に不利な成人・若年者」とともに、失業者であっても再就職が難しい非自発的失業者に限るという方針をとっている。

他の4ヵ国はアメリカに比べて政策範囲が広く、特に非自発的、自発的にかかわらず失業者全体を政策対象範囲としていることとともに、失業者等の社会的・経済的弱者を超えた分野も対象としている点に特徴がある。これら4ヵ国はさらに二つのタイプに分かれ、日本とフランスは対象範囲を最も広く設定する「政策分野広域型」であり、そこでは障害者等の社会的な弱者と失業者に加えて、就業前若年者、在職者、事業主の全てを主要な政策対象層としている。

それに対してイギリスとドイツは事業主を主要な政策対象としない点に特徴があり³、アメリカの「弱者限定型」と日本、フランスの「政策分野広域型」の間に位置する「政策分野中間型」である。このようにみると「政策分野広域型」と「政策分野中間型」の違いは事業主を対象にするか否かによって分かれているが、それには職業訓練費の調達方法の違いが影響している。イギリスとドイツは（さらにアメリカも）一般財源から職業訓練費を調達しているが、日本とフランスは、事業主が行う社員教育を促進するための費用を事業主から直接徴収する仕組みをとっている。フランスの教育訓練賦課金、日本の雇用保険事業（3事業）がこれにあたり、事業主を職業訓練政策の対象にするということは、このようにして徴収した資金を事業主に還元するという意味合いがある。

(3) 担当機関と担当機能からみた特徴

つぎの「どの機関」が「何の機能」を担当するのかの視点から、各国の職業訓練政策の特徴を整理すると幾つかのタイプが考えられる。まず問題になることは、学校教育（特にそのなかの職業教育）と職業訓練を所管する政府機関であり、名称は多様であるが前者は文部省、後者は労働省が所管するというのが一般的な形態である。

ここで二つの点が問題になる。第一には、同じ労働省（あるいは文部省）所管であっても「どの機関が何の機能を担当するのか」の細部に入ると、国によって形態は多様である。職業訓練については後述するので、学校教育について簡単に整理しておく、日本やフランスで見られるような中

中央政府（つまり文部省）が集権的に管理する中央集権型タイプと、ドイツで見られるような地方政府に権限を委譲する分権型タイプがある。問題になるもう一つの点は、学校教育と職業訓練との境界領域にある分野（とくに後述する若年者対象の就業前職業訓練）をどちらが所管するかであり、アメリカ、日本の労働省所管型、フランスの文部省（名称は国民教育省）所管型、ドイツの労働省・文部省共管型の三つのタイプがある。

つぎに職業訓練の詳細についてみると、図表2のようになる。ここでは「何の機能」については、職業訓練政策の基本部分を企画する機能、それに基づいて詳細を企画し実施を管理する機能、企画に基づいて職業訓練プログラムを実施する機能の三段階に分けてある。「何の機関」は政府機関（中央政府と地方政府）、政府が直接管理する政府直轄型公的機関、それ以外の公的機関（公的機関と呼ぶ）、民間機関から構成されている。ここで公的機関について注意する必要がある。それは政府からの財政的支援を受けながらもある程度の裁量性をもって職業訓練サービスを提供している非営利機関であり、アメリカやイギリスのように学校機関（アメリカのコミュニティーカレッジ、イギリスの継続教育カレッジ等）が中心になる場合もあるし、フランスのように職業団体や経営者団体が運営する機関が中心になる場合もある。

図表2 担当機関と担当機能からみた職業訓練政策の特徴

		「どの機関が」の視点				
		政府機関		政府直轄型公的機関	公的機関	民間機関
		中央政府	地方政府			
「何の機能を」の視点	基本部分の企画	日本	イギリス	フランス	ドイツ	アメリカ
	詳細部分の企画と実施の管理	中央政府 (厚生労働省)	中央政府 (教育技能省)	中央政府 (労働省)	中央政府 (連邦雇用庁)	中央政府 (労働省)
	実施	政府直轄機関 (雇用・能力開発機構等)	中央政府 (LSC等)	地方政府 (州等)	中央政府	地方政府 (州等)
		政府直轄機関	公的機関	公的機関	公的機関	公的機関

このように機関と機能を整理すると、政策の基本部分の企画については、どの国であっても中央政府の所管部門（日本の厚生労働省、イギリスの教育技能省、フランスの労働省、ドイツの連邦雇用庁、アメリカの労働省）が担当するが、そののちの詳細部分の企画・管理と実施の機能になると三つのタイプに分かれる。詳細企画・管理機能、実施機能ともに政府直轄の公的機関が担当する日本のタイプ、中央政府の詳細企画・管理機能と公的機関の実施機能を組み合わせたイギリスとドイツのタイプ、地方政府の詳細企画・管理機能と公的機関の実施機能を組み合わせたフランスとアメ

リカのタイプである。

このようにみえてくると、次の二つの点が重要である。第一に、日本は政府直轄機関が実施機能まで担当するという点で他の4カ国とは異なる管理体制をとり、それは職業訓練システム全体を中央政府が直接コントロールするという点で最も中央集権的である⁴。それに対して他の国では政府機関の担当する機能は企画・管理にとどめ、実施機能は外部機関に委託する体制をとっている。しかしながら第二に、日本以外の4カ国が実施機能の全てを市場に委ねているわけではないということが重要であり、実施機能を担当する主要な外部機関は、何らかの形で政府から財政援助を受けている公的機関である。

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

3. 若年者対象の就業前職業訓練政策

(1) 就業前職業訓練の三つのタイプ

前述したように、国にかかわらず学校教育と職業訓練を明確に分け、異なる政府機関が所管するという体制が一般的にとられている。しかし教育（あるいは訓練）内容からみると、学校教育（特に学校教育における職業教育）と職業訓練を明確に分離することは難しく、学校教育のなかに職業訓練の要素が、職業訓練のなかに学校教育の要素が入り込むことは普通にみられる。その典型が学校教育と職業訓練を組み合わせた長期にわたる就業前職業訓練であり、特に欧州では若年者向け職業教育（職業訓練）政策の重要な一分野になっている。

図表3に整理した各国の就業前職業訓練システムの現状をみると、1年以上の長期の訓練期間を設定している点では共通しているが、職業訓練の進め方は国によって異なり、調査対象国は三つのタイプに分かれる。第一は日本型である。政府あるいは政府直轄公的機関が企画から実施までを包括的に担当していること、訓練内容は公共職業訓練施設内でのOff-JT教育が中心であること、したがって訓練生の身分は職業訓練施設の学生であり、民間企業が関与する程度はきわめて低いことに日本型の特徴がある。これらは他の国とは異なる点であり、調査対象5カ国のなかで日本が最も特徴的な就業前職業訓練システムをとる国である。

図表3 若年者を対象にした就業前職業訓練制度

日本	イギリス	フランス	ドイツ	アメリカ
<p>(若年者対象の養成訓練)</p> <p>【1】運営体制 公共職業訓練施設(職業能力開発校、短期大学校、大学校、総合大学校)での訓練(普通課程、専門課程、応用課程) 身分=訓練施設の学生 対象者=中卒者、高卒者等</p> <p>【2】訓練制度 訓練内容=Off-JT中心 訓練期間=1~4年</p>	<p>(モダンアプレントイス(MA))</p> <p>【1】運営体制 訓練生の身分=有給/雇用者身分</p> <p>【2】訓練制度 職場訓練と继续教育カレッジ等企業外訓練との組合せ NVQ3級以上取得を目的 訓練期間=3~4年</p> <p>(参考)若年者訓練プログラム(VC) - 対象=進学しない若年者 - 方法=訓練費用クレジット配布/雇用主との訓練計画/職業資格の取得促進</p>	<p>(見習訓練制度)</p> <p>【1】運営体制 国民教育省所管 訓練生の身分=実習企業と有期雇用契約/雇用者/報酬あり 財源=見習訓練税活用/訓練費用、給与、CFA運営費に充当</p> <p>【2】訓練制度 訓練期間=通常2年 訓練方法=特定企業での現場実習と見習訓練センター(CFA)での理論教育 ティア取得が目的</p> <p>【3】運営の実情 取得可能資格制限の撤廃等を背景に90年代に対象者数顕著に増加 第五水準資格(後期中等)が中心、高等教育レベルの見習訓練が増加中。</p> <p>【4】CFAの概要=全国に</p>	<p>(デュアル・システム)</p> <p>【1】運営体制 訓練生=職業学校の生徒+企業と訓練契約を結ぶ訓練生 職業訓練法は関連機関の権限と訓練生・企業間の権利・業務関係の規定/訓練規則が訓練標準の規定 企業にとって=訓練生の受け入れは新採用の一環</p> <p>【2】訓練制度 連邦の職業訓練法に基づく「養成訓練」と州管轄の「職業学校での教育」の組合せ 訓練期間=通常3年</p>	<p>(アプレントイス訓練)</p> <p>【1】訓練のねらいと運営体制 熟練工の養成 事業主(団体)あるいは労使が独自財源で実施 訓練生の身分=有給の雇用された労働者 連邦政府の役割=資金援助なし/アプレントイスの普及・促進とアプレントイス登録制度の運営</p> <p>【2】訓練制度 訓練内容 - OJT訓練と職種関連教育の組み合わせ - 教育担当は中等教育機関、コミュニティカレッジ等 訓練期間=1~6年程度 政府の修了認定書の取得/熟練職種として全米レベルで認定</p>

第二はアメリカ型(アプレントイス訓練制度)である。訓練生の身分は雇用者であること、OJT訓練と理論教育とを組み合わせた訓練内容であること、理論教育は社外の公的機関が担当すること、公的資格が取得できることについては後述する欧州型と類似している。しかし政府の関与の仕方が異なり、資金援助はしない、主な役割は制度の普及・促進とアプレントイス登録制度の運営であることから分かるように、政府の関与は極めて限定的である。

最後のタイプは、政府の強力な支援のもとで職業訓練が実施されている欧州型であり、イギリス、フランス、ドイツがこれにあたる。

(2) 欧州型就業前職業訓練の特徴

欧州型ではドイツのデュアル・システムが最も知られているが、同様のシステムはフランスでは見習訓練制度として、イギリスではMA(モダン・アプレントイス制度)として定着し、さらに90年代に入り若年者対象の職業訓練システムとしての重要性を増している。図表3に整理されているように、これら3カ国の就業前職業訓練システムには共通点が多い。

第一に訓練生の身分については、イギリスとフランスでは職場訓練を受ける企業と雇用契約を結ぶ「雇用者型」の形態を、ドイツでは企業と訓練契約を結ぶ「訓練生」と職業学校の「生徒」の二重の身分をもつという形態をとっている。このように国によって身分の決め方に違いがあるが、いずれの国においても有給で職場訓練を受けるという点で、したがって雇用的な身分で訓練を受ける点で変わりはない。

職業訓練の内容については、第一に3カ国とも訓練期間が長期であり、一般的にイギリスは3~4年、フランスは2年、ドイツは3年である。第二に教育訓練担当機関は、企業における職場訓練(OJT)と社外職業訓練機関での理論教育(Off-JT)を組み合わせる方式がとられている。

Off-JTを提供する職業訓練機関は、ドイツでは学校教育機関としての職業学校、フランスでは職能団体、経営者団体等が運営する見習訓練センター(CFA)、イギリスでは学校教育機関としての継続教育カレッジ等が担当するなど国によって多様であるが、政府の職業訓練機関が直接Off-JT訓練を担当することはなく、それに代わって何らかの公的機関が担当することで共通している。第三に、公的資格の取得が訓練目標として戦略的に設定されている点でも共通しており、イギリスではNVQ、フランスでは第5水準資格(後期中等教育レベル)、ドイツでは専門労働者の職業資格等が訓練修了にあたって取得する資格になっている。

最後に、教育訓練費用の企業負担の方法については、国によって若干の相違がみられる。Off-JTによる理論教育(あるいは学校教育的な訓練内容)は、政府機関(ドイツの職業学校)あるいは公的支援を受けている公的機関(フランスのCFA、イギリスの継続教育カレッジ等)が担当し企業負担はなく、OJTの部分にかぎり企業が負担するという点で共通している。ただしフランスは、企業が直接負担するイギリスとドイツと異なり、政府に徴収される見習訓練税が充てられる。

4. 失業者のための職業訓練政策

(1) 職業訓練の統括機関と決め方

「どの失業者」に対して、「どのような内容の職業訓練」を「どの機関」で実施するのかを決定し進捗を管理する統括機関は、どの国であっても職業安定機能をもつ政府機関が担当する。図表4の「職業訓練の統括機関」に示してあるように、日本では職業安定所、イギリスではジョブセンター・プラス、フランスではANPE、ドイツでは職業安定所、アメリカではワンストップセンターがそれぞれにあたる。

どの国であっても、それらの機関が失業者の職業訓練機関を認定するが、個々の失業者が訓練を受ける機関の決め方については国によって異なり、それには二つのタイプがある。第一は、統括機関が失業者に指示(あるいは推薦)する方法であり、日本はこれにあたる。もう一つの方法は、一定の予算を決め、その範囲内で個人が職業訓練の統括機関の指導の下で職業訓練機関を選択する方法であり、ドイツの職業訓練クーポン制度、アメリカの個人訓練勘定制度の仕組み等がこれにあたる。

図表 4 失業者のための訓練政策

	日本	イギリス	フランス	ドイツ	アメリカ
政策タイプ	公共職業訓練機関活用型	教育機関活用型	公共職業訓練機関活用型	民間機関活用型	教育機関活用型
職業訓練の統括機関	職業安定所による指示・推薦等	(統括機関) ～ジョブセンター・フランスが地域の教育訓練委員会(LSC)と連携して訓練機関の選定	労働省管轄下のANPE(職安に対応) ～訓練内容と訓練機関の決定	(統括機関) ～職安 (訓練機関の選定方法) ～職業訓練クーポン制度。失業者の自己選択制。	ワンストップセンター 個人訓練助定
主要な政策		(若年者訓練プログラム(YC)) 対象 = 進学しない若年者 訓練方法 = 訓練費用用クレジット配布 / 雇用主との訓練生計画 / 職業資格の取得促進 (長期失業者訓練) 6～18ヵ月の場合 - 成人職場教育訓練(WBLA) 18ヵ月以上の場合 - 成人向ニューディール政策～ジョブセンター・フランスによる個人別就職支援 特別雇用地区対策 ～高失業地域対象のニューディールに代る就職支援策	(若年失業者対策～交互訓練) (1)運営体制 労働省管轄 対象 - 16-25歳の失業者 財源 - 訓練税内の交互契約部分 (2)訓練内容 資格取得契約、進路指導契約、適応契約から構成 半年 - 2年の訓練期間 / 労働契約 / 最低賃金の30-75% / 訓練時間は最低25% (資格取得契約の場合) 訓練はGREAT、民間訓練機関担当 (長期失業者訓練) ANPE主催の雇用イニシアティブ契約 ～企業と契約、実地訓練と理論教育、企業に対する資金援助有 国主催の訓練 ～能力再開発研修、職種転換研修、ソフトスキル研修	(支援内容) 全額公的負担 最長12週間 外部職業訓練機関に委託	第一段階 = コアサービス ～就職斡旋等の情報提供 第二段階 = 集中サービス ～能力評価、カウンセリング、キャリア計画支援 第三段階 = 訓練サービス
主要な訓練機関	(公共職業訓練施設) ～職業能力開発校等 (外部委託) ～専修学校等	外部機関が担当	(公的訓練機関-AFPA(成人職業訓練協会)) 労働省管轄 国、経営者、労組代表による運営 約130の訓練センター 役割 = 失業者・若年求職者・技能者の訓練 / 中心は失業者訓練	(委託訓練機関) ～民間教育訓練機関、会議所・使用者団体	(公的機関) ～体系的な公的施設なし (委託訓練機関) 教育機関中心(とくにコミュニティーカレッジと4年制大学等) 公的訓練機関依存度はほぼゼロ
訓練機関の評価体制		(訓練プロバイダーの監査) 年次自己評価報告書の提出 成人教育訓練監察局(ALI)の監査 - 1回 / 4年の教育訓練機関の監査 - [監査の視点] 資格取得、雇用効率(就職率など)、高等教育進学率 など		IABによる修了者の定期的調査 職安による機関の事前審査 同庁による外部検査 Job-AQTIV法に基づく就職斡旋評価	毎年の業績目標の設定と評価 主要な業績目標 - 雇用目標(雇用率、雇用保障率) - 所得目標(復職資金) - 参加者・事業主の顧客満足度

(2) 職業訓練政策の構成

このようなプロセスで決定される職業訓練には、どのような訓練プログラムが用意されているのか。訓練プログラムはきわめて多様であるが、「どのように訓練するのか」と「どの失業者を対象にするのか」の二つの視点から整理することができる。「どの失業者を対象にするのか」については、失業の深刻度と失業者の年齢の二つの点が配慮されている。失業の深刻度については、一つのタイプは職業訓練の対象者を深刻な失業者に限定する政策であり、もう一つは失業者全体を対象にするという政策である。前述したように非自発的失業者に限定しているアメリカは前者の典型であるが、成人については長期失業者を対象にするフランス等も同タイプに該当する。それに対して日本などは、失業者全体を対象にする典型である。

もう一つの年齢に対する配慮に関しては、幾つかの国で若年失業者と成人失業者を分けて扱うとの方針をとっており、例えばフランスでは16～25歳を若年失業者、それ以降は成人失業者と捉え異なる政策を展開している。「どのように訓練するのか」については、Off-JT型訓練と職場訓練(OJT)型があり、前者は職業訓練機関を、後者は企業を活用することになる。

この「どの失業者を対象にするのか」(「年齢に対する配慮」と「どのように訓練するのか」)の二つの視点から整理すると、各国の主要な政策は図表5に示したようになる(なお図表内にある主要な政策の概要については、図表4の「主要な政策」の欄を参照)。多くの政策は職業訓練機関を活用するOff-JT型の形態をとっているが、日本との関連で注目される点は、日本がもっぱらOff-JT型をとっているのに対して、欧州各国では企業を活用するOJT型、さらに言えば雇用と訓練を結合した職業訓練政策が重視されていることである。同図表にあるフランスの交互訓練やイギリスの若年者訓練プログラム(YC)等がそれにあたるが、ドイツでも前述したデュアル・システムという訓練形態を通して雇用と訓練を結合した政策を重視していることを忘れてはならない。

図表5 失業者のための職業訓練政策の体系

		「どのように訓練するのか」の視点	
		Off-JT型 (職業訓練機関活用型)	OJT型 (企業活用型)
「どの失業者を対象にするのか」の視点	若年失業者	日本 ドイツ アメリカ	フランス(交互訓練) イギリス(YC)
	成人失業者	日本 フランス(国主催訓練) イギリス(WBLA等) ドイツ アメリカ	フランス(雇用イニシアティブ契約)

こうしたOJT型職業訓練政策は、失業者は企業と訓練計画を結び、政府は企業に対して訓練に要する費用を援助する、資格取得を訓練目標として重視するという内容を共通して備えている。フランスが実施する若年失業者対象の交互訓練制度は最も典型的な政策であり、その概要は以下のようになっている（図表4を参照）。

企業と失業者の契約内容

- 労働契約を締結
- 訓練期間中は最低賃金の30～75%を支給

企業に対する公的援助

- 交互訓練税による援助

訓練内容

- 訓練期間は2年間
- 訓練内容はOJTとOff-JT
- Off-JTは外部訓練機関（GREAT、民間訓練機関等）で実施

(3) Off-JT型訓練機関と訓練内容の評価体制

Off-JT型職業訓練で問題になる最も重要な点は、どのような職業訓練機関を活用するかであり、この点からみると調査対象国は三つのグループに分かれる。第一は、政府直轄の公的職業訓練機関に多くを依存する「公共職業訓練施設活用型」であり、日本とフランスがそれにあたる。日本の場合には、職業訓練のかなりの部分を専修学校などの外部機関に委託しているが、予算規模などからみると、他の国に比べて職業能力開発校等の公共職業訓練施設に対する依存度が大きいだろう。フランスの場合には、労働省所管で政府・経営者・労働組合代表が運営にあっている成人職業訓練協会がこの公共職業訓練施設にあたる。

第二は、外部の機関それも学校教育機関を積極的に活用する「教育機関活用型」であり、イギリスとアメリカがこのタイプにあたる。例えばアメリカの場合には、公共職業訓練施設に依存することはほとんどなく、コミュニティーカレッジや大学が職業訓練機関として重要な役割を果たしている。最後のドイツが第三のタイプである。同国も公共職業訓練施設にたよらず外部機関に委託する政策をとっているが、イギリス、アメリカと異なり、委託機関が民間の職業訓練機関、商工会議所・経営者団体の職業訓練機関中心である点に特徴がある。

このようにイギリス、ドイツ、アメリカのように公共職業訓練施設に依存せずに外部機関に委託するという政策をとると、当然のことながら、外部機関を評価する体制の整備が問題になる。これらの3カ国では、評価の結果に基づいて機関の選定と予算の配分を行っているが、イギリスとアメリカの事例をみると、評価基準としてつぎの三つの点が重視されている。

第一は雇用関連に対する効果であり、具体的には就職（雇用）率、雇用保障率（就職後の雇用安定の程度）、賃金が用いられている。第二は開発された能力の水準でもって評価する方法である。特にイギリスが重視している基準であり、NVQ等の資格取得の状況を重要な評価基準としている。第三は、失業者と事業主を対象にした顧客満足度である。いずれにしても、外部委託をすすめるにあたっては、「どのような教育をするのか」というプロセス評価より、「どのような成果がでているのか」を示す結果評価を重視する評価体制が作られている。

5. 事業主と在職者を対象にした職業訓練政策

(1) 事業主対象の職業訓練政策

これまで説明してきた就業前職業訓練と失業者対象の職業訓練が政府の行う主要な政策であるが、それに加えて、企業等の事業主を対象にした職業訓練政策と在職者の職業訓練を促進するための政策がある。事業主を対象にする政策の概要については、図表6に示してある。

図表6 事業主の職業訓練に対する政策

	日本	イギリス	フランス	ドイツ	アメリカ
政策のタイプ	積極型	中間型	積極型	限定型	限定型
財源	(財源調達政策) - 雇用保険3事業のなかの雇用開発事業 - 事業主負担分/3事業計で給与の0.35%	(財源調達政策) - 一般財源	(財源調達政策) - 生涯教育法の教育訓練賦課金 - 総賃金の1.5% (94年) (配分の構成) 教育訓練計画(企業内教育) 0.9% 交互訓練 0.4% 教育訓練休暇 0.1%	(財源調達政策) - 一般財源	(財源調達政策) - 一般財源
主要な政策	(予算上の主要政策) 認定職業訓練 労働者のキャリア形成支援 キャリア形成促進助成金	(人的資源投資保証制度) - 91年導入、lip		(政府援助の対象範囲) 失業者を雇用・訓練 女性の雇用機会促進のための訓練	(中央政府助成金の対象範囲) 労働力不足が深刻な分野 社会的弱者を雇用し自立のために訓練する場合

まず財源の調達方法が国によって異なり、一つのタイプは一般財源を活用する国であり、イギリス、ドイツ、アメリカがそれに該当する。それに対して、事業主から職業訓練等のために資金を直接調達している国が日本とフランスである。日本の場合には雇用保険3事業の事業主負担分として給与の0.35%を徴収しており、そのなかから事業主対象の職業訓練政策の費用が調達されている。フランスでは生涯教育法に基づき、教育訓練賦課金として給与の1.5% (94年現在) が企業から徴収され、その資金が教育訓練計画(企業内教育)、交互訓練、教育訓練休暇に配分される。そうなると、ここで問題にしている事業主対象の職業訓練政策には教育訓練計画(企業内教育)の費用が配分されることになり、その政策対象は特定目的に限定して政府が援助する日本と異なり広く設定されている。

こうした資金調達の方法の違いを反映して、日本とフランスは事業主対象の職業訓練政策には積極的であり（「積極型」）、それに対してアメリカとドイツは極めて限定的な政策をとっている（「限定型」）。失業者を雇用し訓練する、女性の雇用機会促進のための訓練をする等に限定するドイツ、労働力不足が深刻な分野、社会的弱者を雇用し訓練する等に限定するアメリカをみて分かるように、両国では例外的な状況に対応するための政策として位置づけられている。

ドイツ、アメリカと同様に一般財源に依存しているにもかかわらず、事業主対象の職業訓練政策に積極的な姿勢をとっているのがイギリスである（「中間型」）。企業の経営力を高めるには従業員の職業能力の向上が不可欠であり、そのためには企業内教育を充実することが重要であるとの認識があるからである。ただし、そのための主要な政策は事業主に対して積極的に財政援助をするというものではなく、企業の人材育成政策を認証する人的資源投資認証制度を支援するという政策である。この認証を取得することで、企業は経営に対する社会的評価が向上する効果を期待できるとされている。

（２）在職者対象の職業訓練政策

最後の在職者を直接の対象にした職業訓練政策は限られる。どの国でも、在職者が個人の責任で行う向上訓練を支援する政策が中心である。図表 7 に示してあるように、公的援助の対象者についてはドイツが最も特徴的であり、在職者（労働者）が高度資格を取得する（例えば、専門労働者がマイスター資格を得る）ための向上継続教育を受けることを援助する政策として作られている。公的援助の内容には資金と時間の二つの側面があり、前者については、イギリス、アメリカ、ドイツは貸付制度や訓練費用に対する税金の優遇措置が中心であり、それに比べると有給の教育訓練休暇のあるフランスと教育訓練給付制度のある日本の政策が充実している。また時間については、ドイツは教育休業保障政策（一般的には年 5 日）、フランスは教育訓練休暇制度とスキル決算のための有給休暇制度が導入されている。特にフランスの教育訓練休暇制度は、対象労働者の範囲が広いこと、休暇の期間が長いこと、有給であることなどから他にない支援政策と言えるだろう。

図表 7 在職者に対する政策

	日本	イギリス	フランス	ドイツ	アメリカ
主要な政策	教育訓練給付制度	（政府予算(2000年) キャリア開発ローン(CDL, 訓練費用融資制度) 1500万 £ 個人学習口座(ILA) 7000万 £ - 経済的理由で教育訓練困難対象者の学習促進(2001年中止)	（教育訓練休暇制度） - 2年以上就業/1年以上勤続 - 1年以下または1200時間以下 - 受講料、給与の保障 （「スキル決算」のための有給） - 対象 = 5年以上就業/1年以上勤続 - 公的認可機関でのキャリアカウンセリング 受講のための有給休暇取得権利	（向上継続教育促進法） 継続教育の援助とインセンティブ付与が目的 政策 = 生計手当とローン保証 連邦政府と州の財政負担 （教育休業の保障政策） - 通常 5日/年	（助成金等の財政援助） ノンプロフェッショナル学生に対する助成 企業、個人の負担経費の免税措置

このようにみえてくると教育訓練賦課金を徴収し、それを財源として長期の有給教育訓練休暇制度をもつフランスが最も充実した在職者向け職業訓練政策を展開しているといえるだろう。

6．企業内訓練の国際比較

(1) 企業の社外職業訓練機関の活用政策

最後に企業あるいは在職者個人が自主的に行う職業訓練活動についてみておきたい。企業が行う社内訓練には多様な側面があるので、ここでは企業の社外職業訓練機関の活用政策に焦点をあてることにしたい。

図表8の「事業主の利用する外部訓練機関」の欄をみてもらうと、各国の状況が整理されている。統計のベースが異なるため正確な比較は難しいが、それを考慮したうえでも幾つかの特徴を読みとることができる。第一に、公共職業訓練機関などの政府機関には依存しないという点で5カ国の企業は共通した政策をとっている。しかし第二に、教育機関と民間教育訓練機関をいかに活用するかについては、企業の教育訓練政策は国によって大きく異なる。

第一のタイプは、大学等の教育機関を活用せずに民間の教育訓練機関を活用する「民間機関活用型」の国である。日本はその典型であり、同図表によると、民間企業が社外機関にかかる費用のうち教育機関に配分している割合は2%にとどまり、それに対して民間機関は56%に達し、特に民間教育訓練機関の果たす役割が大きい。フランスとドイツも日本に類似した「民間機関活用型」の国である。

それと対極にあるのはイギリスとアメリカの「教育機関依存型」タイプであり、大学等の教育機関に多くを依存する一方で、民間教育訓練機関が果たす役割は小さい。アメリカを例にとると、大学等の教育機関に参加する個人の構成比は7割弱にのぼり、それに対して民間の教育訓練機関は6%にとどまっている。しかも両国は教育機関の活用形態も似ており、学位取得者等の高資格者対象の場合には大学等の高等教育機関を、それ以外の場合にはアメリカであればコミュニティーカレッジ、イギリスであれば継続教育機関を活用する。

図表8 企業と労働者の自主的職業訓練活動における社外機関の活用状況

		日本	イギリス	フランス	ドイツ	アメリカ
事業主の 利用する 外部訓練 機関	タイプ	民間教育機関依存型	教育機関依存型	民間訓練機関依存型	民間訓練機関依存型	教育機関依存型
	事業主の 利用する 外部訓練 機関	【教育訓練費用の構成比】 【教育機関】 専修学校 1% 大学・大学院 1% 【民間機関】 民間教育訓練機関 39% 設備等導入企業 4% 親会社・関連会社 13% 【団体関連】 経営者・業界団体 25% 【政府機関】 公共職業訓練機関 9% (厚生労働省「能力開発基本調査」 2003)	【運携している社外組織】 【教育機関】 大学・高等教育機関 24% 継続教育機関 29% 学校 21% Ufi(インターネット活用) 5% 【非営利団体】 全国訓練協会 24% ラーニングパートナーシップ 18% 分野別技能協議会 7% 教育技能協会 11% 上記の幾つか 56% (Learning and Training at Work 2002 Survey)	【在職者に対する教育訓練提供機 関】(売上高ベース) 【教育機関】 教育省所管学校教育機関 28% 【民間】 民間教育訓練機関 65% 【団体】 商工会議所の機関 5% 【政府機関】 他省庁所管の教育訓練機関 1% AFPA 1% (労働省調査、1990年)	【社外コースの時間占有率】 【教育機関】 大学 1% 【民間の教育訓練機関】 民間提供施設 36% 【団体関連】 産業組織等 21% 特定目的訓練機関 4% (Eurostat「Statistics in Focus」, Theme 3-EC 10/2002)	【企業が費用負担する主要な社外訓 練機関への個人の参加割合】 【教育機関】 4年制大学等 44% コミュニティカレッジ等 15% その他 8% 【民間の教育訓練機関】 訓練機関等 6% 【団体関連】 業界団体等 14% 専門団体等 2% 【政府機関】6% (全国家庭教育調査、1999)
	主要な外 部機関の 概要		【継続教育機関】 - 広範囲労働者対象、多様な訓練 - 公的助成を背景の安価な訓練提 供 - 機関の構成(99年、422機関) 一般継続教育カレッジ 273 シックスフォームカレッジ 106 その他 【大学】 - 学位取得者等の専門資格取得 (INTO) - NVQ取得		【継続教育の主要機関】 - 中心的機関 = 市民大学(州政府 の公的補助あり)	
労働者の 主体的訓 練	活用機関	【参加社外講座・コースの構成比】 【教育機関】 専修学校 5% 大学等 1% 【民間機関】 民間教育訓練機関等 20% 【団体関連】 業界団体 11% 経営者団体 8% 学会 3% 【政府機関】 公共職業訓練機関等 10% (厚生労働省「能力開発基本調査」 2003)	【在職者、個人の場合】 主要な活用機関 継続教育機関(最大) 大学・高等教育機関 Ufi(eラーニング) 【資格既取得者の場合】 在職中に大学教育訓練プログラム参 加 勸許機関の専門資格取得	【個人が利用できる活動数の構成】 【教育機関】【民間】 民間教育訓練機関 62% 【団体】 専門家団体 11% 産業・職業団体 7% 【政府機関】 公的機関 15% その他 5% (連邦雇用庁KURSデータベース、2002) 【昇進向上訓練】 マイスターなど資格取得のための商 工会議所等での訓練(公的資金援助 あり)	【事業主からの経費補助なしの労働 者の場合】 教育機関中心(特にコミュニティー カレッジと4年制大学等) 全体 81% 民間教育訓練機関 1割程度 公的訓練機関 ほぼゼロ (NHES 99)	

(2) 従業員個人が主導的に行う職業訓練活動

こうした外部職業訓練機関の社内教育における役割は、個人が主導的に行う職業訓練活動にも反映している。図表8の「労働者の主体的訓練」の欄をみてもらうと、あいかわらず日本では、教育機関の果たす役割が小さく、それに代って民間教育訓練機関ついで業界団体・経営者団体が重要な役割を果たしている。フランスについてはデータが入手できていないが、ドイツは日本と似た構造をもっている。

それに対してイギリスとアメリカは教育機関に大きく依存しており、特にイギリスでは継続教育機関、アメリカでは大学とコミュニティーカレッジが重要な役割を果たしている。

7. まとめ - 日本の特徴と課題 -

(1) 日本の職業訓練政策の特徴

これまでの国際比較分析を踏まえると、これからの政策課題を考えるうえで重要な日本の職業訓練政策の特徴は以下の点にある。

第一に職業訓練政策の対象範囲は広く、失業者等の社会的・経済的弱者を超えて在職者や事業主まで広がっている。

第二に職業訓練政策を進める体制については、日本は中央政府が直接コントロールする中央集権的な体制をとり、政府直轄機関が実施機能まで担当している。それに対して他の国では政府機関の担当する機能は企画・管理にとどめ、実施機能は外部機関に委託するというのが一般的である。ただし実施機能を全て市場に委ねているわけではなく、実施機能を担当する主要な機関は政府から財政援助を受けている公的機関である。

こうした特徴が個々の職業訓練政策分野にも反映されている。就業前職業訓練については、政府あるいは政府直轄公的機関が企画から実施までを包括的に担当していること、訓練内容が公共職業訓練施設内でのOff-JT教育中心で民間企業の関与が少ない点に日本の特徴がある。それに対して欧米では、民間企業が関与し、有給のOJT型方式で訓練が行われること（つまり雇用と訓練の結合が重視されること）、公的資格が訓練目標として戦略的に設定されていることに特徴がある。

同様の点は失業者を対象にした職業訓練政策でもみられる。第一には、Off-JT型訓練中心の日本に対して、欧州型は企業を活用するOJT型訓練（つまり雇用と訓練の結合した政策）と訓練目標としての資格取得を重視している。第二にOff-JT型訓練の方式については、日本は政府直轄公的職業訓練機関に多くを依存する「公共職業訓練施設活用型」である。イギリスとアメリカは、それとは対照的に外部機関それも学校教育機関を積極的に活用する「教育機関活用型」であり、外部機関の評価には雇用効果とともに資格取得からみた能力開発効果が重視されている。

最後に民間あるいは労働者個人の自主的訓練を支える社会的な職業訓練体制に関しては、日本はフランス、ドイツとともに、大学等の教育機関を活用せずに民間の教育訓練機関を活用する「民間機関活用型」であり、「教育機関依存型」のイギリス、アメリカとは対照的である。

(2) これからの政策的課題

以上の日本の特徴を踏まえると、次の点を政策課題として検討する必要があるだろう。第一の課題は、企画から実施までの職業訓練機能の分担体制を分権化していく必要があるのか、必要があるとすればどのような分権型体制が望ましいかである。特に実施機能を担う機関のあり方が問われるだろう。ただし注意しておくべきことは、分権化イコール市場化ではなく、欧米諸国がそうであるように分権化したとしても、実施機能を担う機関は何らかの公的機関になるだろう。

それと関連して第二の課題は、教育機関との連携あるいは教育機関の積極的な活用のあり方が検討されるべきであろう。日本の実情と欧米の経験を踏まえると、専門学校とともに大学の役割がポイントになり、それらの高等教育機関が職業訓練機関として役割を高めることが期待されていだろう。

第三は職業訓練の実施方法に関わる課題である。これまでの職業訓練は余りに職業訓練機関によるOff-JT型に依存しすぎてきたのではないか。企業との連携を強化し、雇用との結合を考えたOJT型方式の可能性を検討する必要がある。その点では、欧州の就業前職業訓練システムがおおいに参考になるだろう。

第四には職業訓練の効率性と有効性を高めるために、また職業訓練の成果を評価するために、公的資格を訓練の目標と評価基準として戦略的に活用する仕組みが検討されるべきだろう。そのためには、社会的資格の整備も重要な政策課題になる。

これらは欧米先進国との国際比較を通して抽出した課題であるが、日本の職業訓練体制を整備するうえで重視されるべき点であると考えている。

(脚注)

- ¹ ここでは制度の面から政策の国際比較を行っているが、「カネ(予算等)」は、もう一つの重要な国際比較の視点である。OECD 統計によると、他4カ国に比べて日本は職業訓練に投入されている政府資金がきわめて少ない。それは制度にも影響を及ぼしていると考えられるが、今回は検討の対象からはずしてある。
- ² 何をもって「主要な政策」とするのかの判断は難しい。それぞれの分野に配分される政府予算の規模が最も妥当な判断基準であろうが、共通の基準で各国の予算のデータを整理することが難しいので、ここでは政策の考え方、配分される予算額、政策と制度等の面から総合的に判断して図表1を作成している。
- ³ 後述するように、イギリス政府は事業主を対象にする人的資源投資認証制度などの政策を重視しているが、それに配分されている公的資金が小さいのでここでは「中間型」に分類してある。
- ⁴ ここでは「中央集権的」としているが、政府直轄機関が実施機能の全てを担っているわけではない。特に近年、民間委託研修が大幅に増加している。「中央集権的」は、あくまでも他4カ国と比較した相対的な表現である。

資料シリーズ No.136

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 -

発行年月日 2003年9月26日

発行 日本労働研究機構 c

〒 177-8502

東京都練馬区上石神井4-8-23

URL <http://www.jil.go.jp/>

* 本誌は資料シリーズ No.136 の概要です。

資料シリーズのお問い合わせ先

編集 (企画課) Tel. 03-5991-5103
