

第 II 部

Ⅱ ドイツにおける青少年失業対策の概要と課題

第1章 職業訓練・労働市場に参入するまでの職業指導・職業支援

1. ドイツの教育・訓練制度

(1) 教育制度の概要

ドイツ連邦共和国（以下、「ドイツ」）の学校制度の概要は以下「図1」のようになっている。

ドイツの学校制度は、日本の単線型学校制度とは異なり、いわゆる分岐型学校制度になっている。ドイツでは、4年間の基礎学校（小学校）終了後、生徒は大学進学を目指す9年制ギムナジウム、中級技術者を目指す6年制実科学校、職人や専門労働者を目指す5年制ハウプトシューレの3つの経路のいずれかに分かれる。これら3つの経路を合わせた総合制学校を選択することも可能であるが、総合制学校への通学率は10%程度に過ぎない。

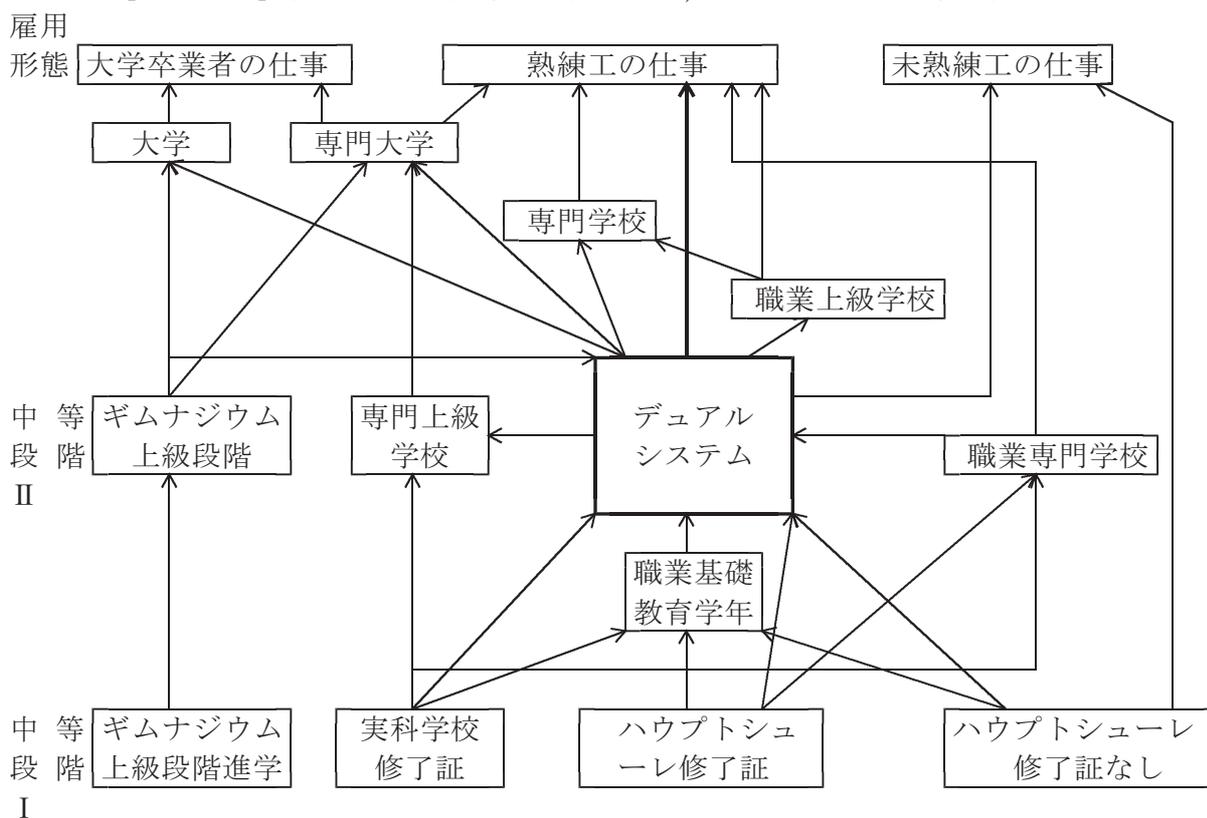
後期中等教育段階では、ギムナジウム上級段階へと進む者は3分の1程度である。一部の者は専門上級学校へと進み、専門大学入学資格の取得を目指す。残りの者及びギムナジウム上級段階を修了あるいは退学した一部の者は、デュアルシステムと呼ばれる職業教育・訓練制度へと進む。このデュアルシステムで職業教育・訓練を受ける者は、青少年のおよそ70%程度に上る。

義務教育は16ある州により異なるが、9又は10年である。その後、パートタイムの就学義務が3年ある。つまり一般には18才（ドイツでは18才で成人である）に達し、ギムナジウム上級段階を終了するか、職業訓練を終了するまで、学校に通うことになる。

(2) 普通教育学校から職業教育・訓練制度へ

先にみたように、ドイツでは、前期中等教育段階を終了すると、多くの青少年がデュアルシステムと呼ばれる職業教育・訓練制度に進む。ドイツの職業教育・訓練制度の中核は、このデュアルシステムである。デュアルシステムについての制度的枠組みについては、後述するが、その中心となるのは、週3日程度の企業内訓練であり、会議所等が所管している。これに週2日程度の職業学校における普通教育と専門理論教育の授業が組み合わされている。

【図Ⅱ-2】就職までの主な経路 (aus:MPI,1994.546.一部坂野改訂)



多くの青少年は前期中等教育段階を終了して、このデュアルシステムに進む。これを前期中等教育段階（中等教育段階Ⅰ）の終了資格によって区分して、大まかな流れをみてみよう。中等教育段階Ⅰの終了は次の4つに区分することができる。

- ①ハウプトシューレ修了証なし—ハウプトシューレを修了せずに、卒業する者。
- ②ハウプトシューレ修了証をもつ者—ハウプトシューレを修了した者。
- ③実科学校修了証をもつ者—実科学校を修了した者。
- ④ギムナジウム上級段階進学資格をもつ者—ギムナジウム第10学年を修了した者。

一般に、①と②はデュアルシステム（二元的職業教育・訓練制度）に、③はデュアルシステムないし専門上級学校に、④はギムナジウム上級段階に進むことが予定されている。しか

しながら修了証の成績によって、あるいは、本人の意思によって、必ずしもそうした学校経路をたどらない者も存在する。これについて連邦職業教育研究所が1万人を越える規模の調査研究を行っている。その結果をまとめるならば、以下の通りである。

【表Ⅱ－１】普通教育学校修了者の進路(1990,1993,1994年、%)
第9学年修了者(ハウプトシューレ)

	デュアルシステム			職業教育諸学校			公務員等			普通教育学校			その他(兵役等)		
	'90	'93	'94	'90	'93	'94	'90	'93	'94	'90	'93	'94	'90	'93	'94
男性	72	69	72	13	17	13	1	2	2	11	12	12	3	-	1
女性	60	45	46	19	29	28	6	11	11	11	14	14	4	-	-
計	-	58	60	-	23	20	-	6	6	-	13	13	-	-	1

【表Ⅱ－２】普通教育学校修了者の進路(1990,1993,1994年、%)
第10学年修了者(ハウプトシューレ、実科学校、総合制学校)

	デュアルシステム			職業教育諸学校			公務員等			普通教育学校			その他(兵役等)		
	'90	'93	'94	'90	'93	'94	'90	'93	'94	'90	'93	'94	'90	'93	'94
男性	73	61	63	10	20	20	4	4	4	11	14	13	2	-	1
女性	62	46	45	15	23	24	9	14	16	12	15	15	2	1	1
計	-	54	54	-	22	22	-	9	10	-	15	14	-	1	1

【表Ⅱ－３】普通教育学校修了者の進路(1990,1993,1994年、%)
アビトゥア生(ギムナジウム第13学年)

	デュアルシステム			公務員等			大 学			その他(兵役等)		
	'90	'93	'94	'90	'93	'94	'90	'93	'94	'90	'93	'94
男性	20	15	13	3	2	3	28	21	20	49	61	63
女性	29	26	26	9	10	12	51	47	47	11	17	15
計	-	21	20	-	6	8	-	35	34	-	38	39

(aus: BIBB, Berufsbildungsbericht 1991, 1994, 1995.)

これらの表からわかることは、第9/10学年修了者の半数以上、ギムナジウム上級段階の20~30%の者がデュアルシステムに進んでいるという事実である。職業教育・訓練制度の主たる対象者は、前期中等教育を終えた者であるということが出来る。日本でいえば、高校段階の青少年が職業教育・訓練制度の主たる対象者である。従って、職業訓練以前に行う職業準備教育は、前期中等教育段階を中心として行われることになる。

こうして学校を卒業してデュアルシステムに入ってくる青少年の内訳(2000年)は、ハウプトシューレ修了証なし2.4%、ハウプトシューレ修了者32%、実科学校等修了者36.6%、大学入学資格保持者(ギムナジウム、専門上級学校等)15.8%、職業教育諸学校からの者が13.2%となっている(BMBF2003,5)。

2. 普通教育学校における職業指導と職業選択

(1) 普通教育学校における職業指導・職業選択—労働科—

①導入の経緯

職業教育・訓練制度に入る前段階、すなわち前期中等教育段階では、生徒個人に対応する進路を選択していく知識・能力を育成するために、職業準備教育を行うことが必要となる。現在、ドイツでは労働科（Arbeitslehre）や他の教科で職業準備教育を教授している。しかし、こうした労働科のように、普通教育学校から職業教育・訓練制度への青少年の円滑な移動を支援する制度は歴史的に古いものとはいえない。労働科導入の端緒となったのが、1964年のドイツ教育制度委員会の「ハウプトシューレ構築のための勧告」であり、（坂野2000, 236）、労働科の導入がドイツ全体で推進される契機となったのが1969年の常設文部大臣会議（KMK）決議「ハウプトシューレに対する勧告」である（原文は KMK, BS130。労働科導入の経緯については、寺田(2000)参照）。

1969年の KMK 決議における労働科の対象領域は以下の3点が挙げられている。①経済界及び労働界についての一般的オリエンテーション、②労働関係教育、③職業選択への導き。そのために必要な措置として、ア) 自然科学・技術的方向における図工・家庭・繊維の授業の捉え直し、イ) 職場観察と企業実習、の2点を指摘している（KMK, BS130）。

②労働科の内容

1990年代末の時点で、各州ハウプトシューレや総合制学校で職業準備教育の中心となる教科の名称は、「労働科」が最も多く9州、「労働・経済・技術」が3州、「経済・技術」が2州、「経済・政治」が1州、プロフィールとして選択必修科目に設置している州1州、となっている（各州教育法令集 Schulrecht、寺田2000及び吉留2001参照）。ザールラント州の実科学校のように、「実習」という選択必修科目を設置しているところもある。

多くの州における学校での職業準備教育の内容は、以下のようになっている（Sekretariat der KMK, 1997. Bd. 2. S. 7）。

- ・ 地域における学校教育と職業教育・訓練についての概観の獲得
- ・ 女子および男子の職業選択に対する家族、環境、学校の影響を認識し、自分で決定すること
- ・ 個人の諸能力と職業的展望を評価することを学び、職業活動の諸条件を比較すること
- ・ 職業経路計画を設計し、個人の諸条件と労働市場の関係を考慮し、労働局のサービスを活用すること
- ・ 職業的流動性並びに地域的流動性の機会とリスクとを認識すること
- ・ 社会的、技術的、経済的条件を考慮して雇用機会と雇用の課題を認識し、個人的及び社会的影響について考慮すること

- ・青少年労働保護の重要な規定並びに労働法の関連規定を知ること

ここでは、1998年11月27日に告示された、ノルトライン・ヴェストファーレン州の総合制学校の「労働科—技術、経済、家政」の学習指導要領を例にみていこう (MSWWF1998)。

【表Ⅱ－４】ノルトライン・ヴェストファーレン州の総合制学校の時間割

学年	5	6	7	8	9	10	合計週時数
週時間枠	28-30	28-30	29-31	29-31	30-32	30-32	180
学習領域/科目							
ドイツ語	4-5	4-5	4-5	4-5	3-4	3-5	22-24
社会科	3-5	2-4	3-5	3-5	2-4	2-4	16-20
歴史、地理、政治							
数学	4-5	4-5	4-5	3-4	4-5	3-5	22-24
理科	2-3	3-5	2-3	4-5	4-5	4-5	19-22
生物、物理、化学							
英語	5-6	5-6	4-5	3-5	3-4	3-4	23-25
労働科	2-3	2-3	2-3	2-3	2-3	2-3	12-13
技術、経済、家政							
美術、音楽、裁縫	2-4	2-4	2-4	2-4	2-4	2-4	14-18
宗教	2	2	2	2	2	2	12
スポーツ	2-4	2-4	2-4	2-4	2-4	2-4	17-19
選択必修授業Ⅰ	-	-	3-5	3-5	3-4	3-4	12-16
選択必修授業Ⅱ	-	-	-	-	2-4	2-4	4-8

*第7/8学年で最低週60時間以上を計画すること。

*学習領域における各科目の関連性は、科目を越えた授業やプロジェクト授業、エポック授業への可能性を開く。学習領域の各科目は同等に考慮される。

社会（歴史、地理、政治）：教育課程上、組織上、及び人的な条件が整う場合、中等教育段階Ⅰあるいは各学年の社会科領域は、教員会議の提案及び学校会議の決定並びに監督官庁の同意により、科目を越えて授業を行うことができる。

理科（生物、物理、化学）：化学と物理は第9学年から習熟度別コースに分割することができる。通例、生物は第5学年から、物理は第6学年から、化学は第7学年から始まる。

労働科（技術、経済、家政）：科目あるいは諸科目の配分は企業実習を考慮して行う。

*芸術、音楽、服飾：芸術と音楽は同等に考慮される。芸術の代わりに服飾を置くことができる。

*第二外国語には第7～10学年で最低週14時間以上が予定される。

*第二あるいは第三外国語の提供は第9/10学年でそれぞれ週4時間である。

(aus : Verordnung ueber die Abschluesse und Versetzung in der Sekundarstufe I mit Verwaltungsvorschriften zur Verordnung ueber die Abschluesse und die Versetzung in der Sekundarstufe I.)

総合制学校は、ハウプトシューレ、実科学校、ギムナジウムの3つの学校形態を包含した学校であり、一般に進路指導が重視されている。その中心科目が労働科である。各学年で行われる労働科の教育課程は「表Ⅱ－5」のようになっている。

こうした内容を、各教科で職業関連テーマの取り扱い方、労働界と関連する教科を越えた授業に拡大すること、職業界の要請に配慮した鍵となる諸能力(Schlüsselqualifikationen)

を獲得すること、学校の学習内容と手工業、商業、工業、サービス業の学習の場をネット化すること、職業実習・企業実習の準備・実施・支援・評価、といった事項に留意することが指摘されている。

【表Ⅱ－５】 ノルトライン・ヴェストファーレン州総合制学校の労働科の行動・経験領域

	1 家庭の活動	2 仕事	3 社会における活動
A：自己発見、人生計画と両者の調和に関連する職業の役割変化	<ul style="list-style-type: none"> ・総合制学校における生活と労働 ・自分の周囲の労働 ・新技術導入による家庭労働の変化 	<ul style="list-style-type: none"> ・変化する職業 ・分業、完結型労働 ・決定・求職練習 	<ul style="list-style-type: none"> ・家事労働 ・家計—過去と現在 ・変化を余儀なくされる社会
B：経済的、環境的価値とその決定比重の変化	<ul style="list-style-type: none"> ・多量のゴミ—ゴミは必然か？ ・我が校での注意 ・賢い消費者への道 	<ul style="list-style-type: none"> ・環境に配慮した生産 ・環境検査 ・環境にやさしい企業 	<ul style="list-style-type: none"> ・資源保全は労働保全 ・廃棄の代わりに修理 ・環境団体
C：労働市場、労働組織、職業能力の変化	<ul style="list-style-type: none"> ・家事はできなければならない ・家庭と職業を学ぶ ・家計と学校の危険 	<ul style="list-style-type: none"> ・職場の機械化—負担か軽減か？ ・機器はストをしない ・自動化が雇用を創る 	<ul style="list-style-type: none"> ・美しい新世界 ・新「文化技術」 ・余暇と労働
D：社会的不平等の問題と関連した労働の配分と価値の変化	<ul style="list-style-type: none"> ・家事分担 ・機械なしの家事 ・家庭からの労働への逃走 	<ul style="list-style-type: none"> ・変化する伝統的職業 ・生産を減らしてより豊かに ・私の労働の価値は？ 	<ul style="list-style-type: none"> ・労働する人、しない人 ・余暇＝自由時間？ ・余暇—疲労回復？
E：市場、労使関係、資本流動性、求職者の移動の国際化	<ul style="list-style-type: none"> ・商品とサービスはどこからどこへ ・消費者の圧力と非力 ・国際化の個人への影響 	<ul style="list-style-type: none"> ・「古い」職業はどこへ？ ・消費都市としての我が町 ・ここからどこへ 	<ul style="list-style-type: none"> ・私の豊かさ、かれらの貧しさ ・貧しい世界と豊かな世界 ・1つの世界

こうした領域や内容を、次のように学年配分している。

第5/6学年	A 1, B 1, C 1
第7/8学年	A 2, A 3, B 2, B 3, C 2
第9/10学年	C, D, E

(2) 職場訪問と企業実習

生徒が、労働科等で学んだ知識をより深め、確かなものとする機会が職場訪問及び企業実習である。企業実習の概要について、整理しておく。実態は各州により異なる。1997年の KMK 資料並びに吉留(2001)によれば、すべての州において、職場訪問又は企業実習が実施されて

いる。実施期間は1～4週間である。ただし企業実習はすべての生徒が行っているわけではない。幾つかの州では、ハウプトシューレ及び実科学校あるいはこれに相当するコースに在籍する生徒全員が企業実習を行うものとしている。ギムナジウムについては、必修とする州もあるが（ヘッセン州、ザクセン州など）、希望によるとする州が多い。

こうした実習をどの企業で行うかは、生徒にとって、適職探しの第一歩である。というのも、生徒は実習を行う企業を原則として自分で探してくるからである。そして卒業後の訓練席を探すための契機にもなるのである。もっとも例外的に教員が実習企業を調整する州もある（ザクセン州）。

実習の時期は第8学年又は（及び）第9学年というところが多い。これは卒業する年度の前年度に実施し、その後の職業選択を行うための重要な機会とすることを意図しているためである。企業実習のための長期的な準備教育が労働科で行われるともいえよう。

例えば、ヘッセン州のハウプトシューレでは第8学年と第9学年で2度企業見学と企業実習を行うように規定している（2002年度実施の学習指導要領から）。

第8学年では企業実習の事前事後指導に22授業時間を予定している。そこでは志願票の書き方、面接のロールプレイ、実習予定表の作成、新聞の求職票による壁新聞の作成、職業訓練や雇用の可能性についてのインタビュー、専門家への質問、会議所の担当者との対話、他の生徒への実習結果の発表、先輩などとの座談会などが予定されている。1度目の企業実習（職場見学）は、いわば情報の収集であり、「地域の職場・訓練席を知る」ためのものである。

第9学年に行われる2度目の企業実習は、生徒の実際の職業選択を考慮して、1つの職業を選択して行う。生徒達は一部の例外を除き、希望する職種を見つけることができないという現実に直面し、他の職種への変更が必要であることを認識する準備ともなる。

（3）職業選択—学校と職業情報センター(BIZ)との連携

労働科は第5学年から設置されている州と、第7学年からの州とに大別できる。実際に労働界への移動を意識した指導は一般に第7学年程度から開始される。

現在の職業指導についての連邦レベルにおける制度的枠組みは、1971年2月5日の KMK 決議「学校と職業安定所の協働に関する大綱協定」、1971年2月12日の「連邦雇用庁と KMK における学校と職業安定所の協働に関する合意」等により規定されている（Sekretariat der KMK 1997）。そこでは、職業紹介について、学校と労働局が協力して行うことが規定されている。大学への進学指導等については、別の KMK 決議で定められている（Beratung in Schule und Hochschule. Beschluss der KMK vom 14.9.1973. vgl. Gemeinsame Empfehlung der Kultusministerkonferenz, der Bundesanstalt fuer Arbeit und der Hochschulrektorenkonferenz ueber die Zusammenarbeit von Schule, Berufsberatung und Studienberatung im Sekundarbereich II. Beschluss der KMK vom 21.2.1992）。

生徒に対して、具体的な情報を提供し、助言する機関は、青少年を対象とする労働局の「職業情報センター (Berufsinformationszentrum、通称 BIZ)」である。労働局は連邦雇用庁が所管する州毎の機関である。

一般には職業情報センター所属の職業相談員は、対象となる生徒の最終学年の前年度に2度学校を訪問する。彼らはどこでどのような職業関連情報を収集でき、職業選択を相談できるのかを生徒達に知らせる。同時に職業選択に必要な情報を提供し、BIZ や移動型職業情報センター (BIZ-mobil) を訪問する必要性を説明する。学校訪問による主たる目的と内容は、以下の4点を知らせることにある。

- ・ 地域の企業内訓練や学校での訓練の提供
- ・ 選択的な職業経路計画
- ・ 職業選択の際の援助及び助言者
- ・ 職業選択に重要な日程と成果

BIZ における情報提供媒体は、「職業の実態 Berufaktuell」や地域毎の出版物、「マハツリヒティヒ mach's richtig」といったCD等によるメディア、「バスベルデン Was werden」といった情報誌などである。

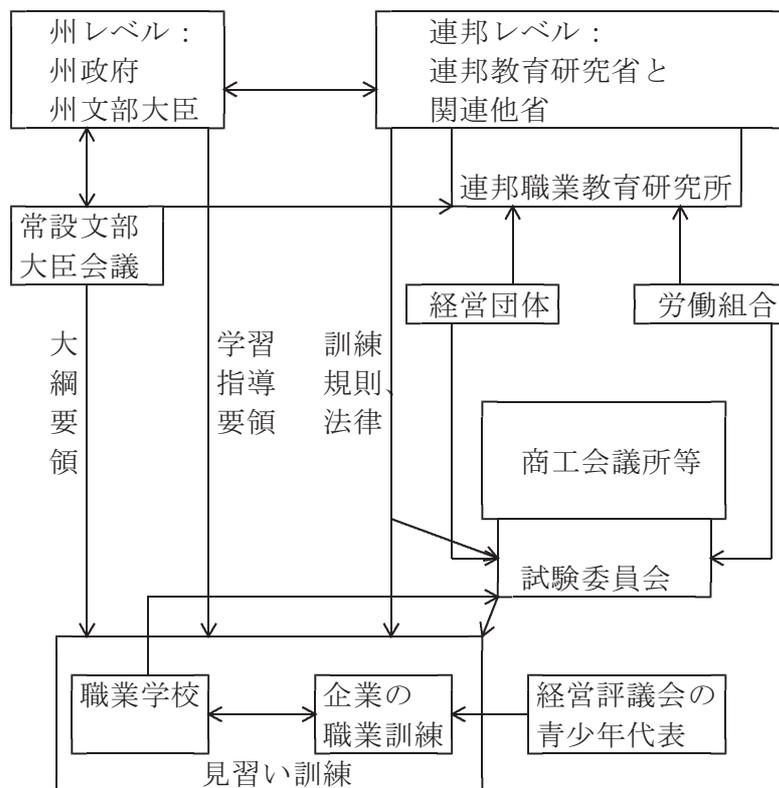
こうした情報を生徒は収集・分析し、BIZ の職員の助けを借りながら、まず希望する職種をある程度絞り込み、その職種の訓練席を提供する予定の企業を探す。デュアルシステムへの参入は、まさに「就職活動」である。希望する訓練職種を希望する企業で見つけることはかなり難しい。その場合、訓練職種を変更するか、その訓練職種の訓練を提供する別の企業を探すのか、という選択を生徒は迫られる。ここに最初の職業選択支援の機会がある。

3. デュアルシステムによる職業訓練

(1) デュアルシステムの概要

デュアルシステムによる職業訓練は、中世の徒弟訓練に端を発する (高木1972)。当時は徒弟に始まり、やがて職人となり、遍歴の旅を重ねて、最後にマイスター (親方) となるという職業訓練モデルであった。19世紀後半になり、兵役と国民学校のための教育的空白を埋めるために補習学校が順次義務化されていき、ワイマール時代に企業訓練と職業学校との二元的な職業教育・訓練制度となった。第二次世界大戦後もこうした制度が維持され、今日に至っている (グライネルト1998)。

【図Ⅱ－３】デュアルシステムの制度的枠組み



[出典]MPI, 1994. S. 558. 一部坂野改訂

今日でもデュアルシステムの中心となるのは企業における職業訓練であり、これに定時制職業学校における普通教育や専門理論教育が行われている。企業における職業訓練は、連邦レベルでその大綱的な内容が定められている。職業学校は各州の文部省所管である。職業訓練を受ける者は企業における訓練生であるとともに、職業学校の生徒である。

【表Ⅱ－６】職業学校と企業内訓練の比較

	職業学校	訓練企業
設置者	公(州)立	通例私企業
法的権限	州	連邦
法的根拠	学校法(公法)	職業教育法
監督	州	会議所(商工、手工業等)
教育・訓練内容規定	州学習指導要領	会議所訓練規則
その重点的内容	理論	実践
教育・訓練の受け手	生徒	訓練生
教育・訓練者	職業学校教員	訓練指導員
上記の者の養成	大学の教員養成	会議所試験+実務経験

(aus: Arnold, 1999. S. 69. 一部坂野加筆)

(2) 職業訓練の状況

①職業訓練の需給関係

1990年の東西ドイツの統一以降、職業訓練席の需給関係は厳しさを増している。とりわけ旧東ドイツ地域においては、従来の国営企業が閉鎖あるいは民営化されたが、市場経済における需要を把握しきれず、厳しい状況にある。1990年代はじめには社会基盤整備が進められ、安い労働力としての魅力もあり、旧西側の企業が進出した。しかし、1990年代後半以降になると、企業は労働力がより安い東欧へ進出しているため、旧東ドイツ地域への企業誘致は進んでいない。そのため、企業が提供する職業訓練席数は1993年以降、訓練席希望者数を下回っている。とくに1997年には10%以上の訓練席が不足した。この数字は訓練職種や地域による需給の不一致は考慮されていないため、実際に青少年・若年者にとって希望する訓練席を確保することが如何に困難であるかを理解することができよう。

【表Ⅱ－7－1】ドイツ全体での訓練席需給

年	新規訓練 契約数	未契約訓 練席数	訓練席未 獲得者数	訓練席提 供数	訓練席希 望者数	訓練席需 給比率	超過/ 不足
1992	595215	126610	12975	721825	608190	118.7	113635
1993	570120	85737	17759	655857	587879	111.6	67978
1994	568082	54152	18970	622234	587052	106.0	35182
1995	572774	44214	24962	616988	597736	103.2	19252
1996	574327	34947	38458	609274	612785	99.4	-3511
1997	587517	25864	47421	613381	634938	96.6	-21557
1998	612529	23404	35675	635933	648204	98.1	-12271
1999	631015	23439	29365	654454	660380	99.1	-5926
2000	621693	25690	23642	647383	645335	100.3	2048
2001	614236	24535	20462	638771	634698	100.6	4073
2002	572227	18005	23383	590232	595610	99.1	-5378

【表Ⅱ－7－2】旧西ドイツでの訓練席需給

年	新規訓練 契約数	未契約訓 練席数	訓練席未 獲得者数	訓練席提 供数	訓練席希 望者数	訓練席需 給比率	超過/ 不足
1992	484954	122953	10948	607907	495902	122.6	112005
1993	456959	83307	13905	540266	470864	114.7	69402
1994	435388	52462	16902	487850	452290	107.9	35560
1995	436082	42889	18821	478971	454903	105.3	24068
1996	434648	33642	23896	468290	458544	102.1	9746
1997	448323	25112	30793	473435	479116	98.8	-5681
1998	468732	22775	22297	491507	491029	100.1	478
1999	482213	22657	18517	504870	500730	100.8	4140
2000	483082	24760	14214	507842	497296	102.1	10546
2001	480183	23618	11962	503801	492145	102.4	11656
2002	447441	17123	13180	464564	460621	100.9	3943

【表Ⅱ－７－３】旧東ドイツでの訓練席需給

年	新規訓練 契約数	未契約訓 練席数	訓練席未 獲得者数	訓練席提 供数	訓練席希 望者数	訓練席需 給比率	超過/ 不足
1992	110261	3657	2027	113918	112288	101.5	1630
1993	113161	2430	3854	115591	117015	98.8	-1424
1994	132694	1690	2068	134384	134762	99.7	-378
1995	136692	1325	6141	138017	142833	96.6	-4816
1996	139679	1305	14562	140984	154241	91.4	-13257
1997	139194	752	16628	139946	155822	89.8	-15876
1998	143797	629	13378	144426	157175	91.9	-12749
1999	148802	782	10848	149584	159650	93.7	-10066
2000	138611	930	9428	139541	148039	94.3	-8498
2001	134053	917	8500	134970	142553	94.7	-7583
2002	124786	882	10203	125668	134989	93.1	-9321

(aus: BMBF, Berufsbildungsbericht 2003.3)

次に職業領域毎の訓練席需給関係を、州別にみてみよう。

【表Ⅱ－８】職業領域毎の訓練席需給過不足数（州別、2002年）

州	商工業	手工業	公務員	農業	自由業	その他
バーデン・ヴュルテンベルク州	-1121	-1524	4	-79	-270	-12
バイエルン州	-554	-1510	3	-69	-316	-70
ベルリン州	1751	502	18	70	206	16
ブランデンブルク州	1439	712	20	138	138	8
ブレーメン州	208	73	2	3	27	3
ハンブルク州	217	64	0	0	11	-6
ヘッセン州	183	-135	1	0	-85	-17
メクレンブルク・フォアポメルン州	1030	532	9	84	69	-6
ニーダーザクセン州	230	-226	12	-23	-23	6
ノルトライン・ヴェストファーレン州	1312	4	15	9	-150	3
ラインラント・プファルツ州	45	-213	2	-40	-3	-12
ザールラント州	68	-23	1	-2	-10	0
ザクセン州	876	429	8	56	29	5
ザクセン・アンハルト州	160	94	2	16	15	4
シュレスヴィヒ・ホルシュタイン州	87	-34	1	-16	8	-2
チュービンゲン州	586	198	15	26	64	1
訓練席を獲得できない者	1675	3665	0	229	857	125
埋まっていない訓練席	8192	2608	113	402	567	47

(aus: BMBF, Berufsbildungsbericht 2003.35)

この「表Ⅱ－８」では、訓練席が不足している場合に正、訓練席が余っている場合に負で表している。経済が好調なバーデン・ヴュルテンベルク州やバイエルン州といった南部諸州では訓練生不足となっている。また、州毎で職業領域の需給関係がうまく適合していないこ

とが理解できよう。

②職業訓練席の提供者

ア. 国が提供する訓練席

次に訓練席の提供者の内訳をみてみよう。

【表Ⅱ－９－１】1999～2002年の職業教育法及び手工業規則による職業訓練席の変化

(ドイツ全体、9月30日現在)

連邦全体	1999年	2000年	2001年	2002年	02年の前年比増減
新規訓練契約数	631015	621693	614236	572227	-42009
企業の訓練席提供への国家援助措置	42152	19827	16730	15841	-889
連邦・州の特別措置	18837	16409	14156	13289	-867
緊急プログラム第4条	23315	3418	2574	2552	-22
労働行政施策	38632	37487	40149	41039	890
SGB 第3法241条(2)の企業外不利益者訓練	26702	27228	29198	29670	472
SGB 第3法10条の企業外訓練	1485	393	699	667	-32
SGB 第3法102条の適応訓練	10445	9866	10252	10702	450
企業以外の訓練席合計	80784	57314	56879	56880	1
企業の訓練席合計	550231	564379	557357	515347	-42010
企業以外の訓練席割合(%)	12.8	9.2	9.2	9.9	
企業の訓練席割合(%)	87.2	90.8	90.8	90.1	

【表Ⅱ－９－２】1999～2002年の職業教育法及び手工業規則による職業訓練席の変化

(旧西ドイツ地域、9月30日現在)

旧西ドイツ地域	1999年	2000年	2001年	2002年	02年の前年比増減
新規訓練契約数	482213	483082	480183	447441	-32742
企業の訓練席提供への国家援助措置	13241	2290	1148	1513	365
連邦・州の特別措置	783	783	456	766	310
緊急プログラム第4条	12458	1507	692	747	55
労働行政施策	18040	17756	17863	18692	829
SGB 第3法241条(2)の企業外不利益者訓練	11150	10424	10390	10578	188
SGB 第3法10条の企業外訓練	118	297	226	221	-5
SGB 第3法102条の適応訓練	6772	7035	7247	7893	646
企業以外の訓練席合計	31281	20046	19011	20205	1194
企業の訓練席合計	450932	463036	461172	427236	-33936
企業以外の訓練席割合(%)	6.5	4.1	4.0	4.5	
企業の訓練席割合(%)	93.5	95.9	96.0	95.5	

【表Ⅱ－9－3】1999～2002年の職業教育法及び手工業規則による職業訓練席の変化

(旧東ドイツ地域、9月30日現在)

旧東ドイツ地域	1999年	2000年	2001年	2002年	02年の前年比増減
新規訓練契約数	148802	138611	134053	124786	-9267
企業の訓練席提供への国家援助措置	28911	17537	15582	14328	-1254
連邦・州の特別措置	18054	15626	13700	12523	-1177
緊急プログラム第4条	10857	1911	1882	1805	-77
労働行政施策	20592	19731	22286	22347	61
SGB 第3法241条(2)の企業外不利益者訓練	15552	16804	18808	19092	284
SGB 第3法10条の企業外訓練	1367	96	473	446	-27
SGB 第3法102条の適応訓練	3673	2831	3005	2809	-196
企業以外の訓練席合計	49503	37268	37868	36675	-1193
企業の訓練席合計	99299	101343	96185	88111	-8074
企業以外の訓練席割合(%)	33.3	26.9	28.2	29.4	
企業の訓練席割合(%)	66.7	73.1	71.8	70.6	

(aus: BMBF, Berufsbildungsbericht 2003,39)

この「表Ⅱ－9」から明らかなように、旧東ドイツ地域において、企業以外の訓練席の割合が高くなっていることが理解できる。旧西ドイツ地域においては、全訓練席に対する企業の訓練席の割合はおよそ95%であるのに対して、旧東ドイツ地域においてはおよそ70%である。連邦や州が訓練席を創出するために重点的な施策として旧東ドイツ地域の訓練席創出を行っていることが理解できよう。

後に整理する緊急プログラム第4条による支援措置は、1998年には23315の訓練席を創出しており、企業以外の訓練席全体に対する割合は、28.9%であった。しかし1999年以降は大きく減少し、2500～3500席となり、企業以外の訓練席全体に対する割合は、10%に満たない。

筆者が1990年代後半に調査した旧西ベルリンの自動車整備工場では、ある年に自動車整備士の訓練席3つを募集した。この訓練席募集に対して10倍以上の応募があり、試験の結果、旧東ドイツのギムナジウム修了者3名が訓練席を獲得していた。旧東ドイツ地域における訓練席の獲得が困難であること、訓練席を獲得する際に学歴（に基づく諸能力）が実質的に重要な役割を果たしていることの一端を垣間見ることができる。

イ．企業規模別・領域別の訓練企業の状況

職業訓練を実施している企業は、およそ半数である。半数弱の企業は職業訓練席を提供していない。このことは、職業訓練席を提供する企業とそうでない企業との間で、職業訓練を実施することに伴う費用負担が公正ではないことを意味している。1970年代に職業訓練席が不足した時期があった。当時の社会民主党(SPD)と自由民主党(FDP)の連立政権は職業教育関連法を改正し、企業が等しく訓練費用を分担する案を持っていた。しかし会議所等が訓

練席の増加を表明したため、職業訓練費用の公正な負担は実施されず、今日に至っている。

規模別にみても、小企業は訓練席を提供している割合が低く、大企業はほとんどが職業訓練席を提供している。このことは、およそ半数の小企業で、職業訓練を行う諸条件が整っていないか（人的条件—指導員不足、物的条件—施設の不足）、あるいは職業訓練を実施する余裕を持ち合わせていないことが推測できる。そのため、小企業では合同で職業訓練を実施している割合が高い。

職業領域別にみても、接客業、通信・報道業、鉱山・エネルギー・水資源などで職業訓練席を提供していない企業の割合が高い。一方、食品工業、鉱業、健康・福祉などの領域は、職業訓練席を提供している企業の割合が高い。

【表Ⅱ－10】企業規模別・領域別の職業訓練実施企業

企業の従業員数/ 領域	職業訓練の条件を満たす企業の割合			規模別・領域別合同実施企業の割合
	実施	合同で実施	未実施	
1－9人	45.1	2.1	51.8	60.9
10－49人	64.3	3.5	30.4	29.2
50－499人	76.0	5.2	15.8	9.4
500人以上	85.5	5.3	4.0	0.6
農林水産業	55.6	1.3	42.4	1.6
鉱山・エネルギー・水資源	28.8	7.4	62.0	1.1
食品工業	74.9	0.8	23.0	0.7
消費財工業	63.2	4.6	31.6	4.5
生産財工業	56.8	2.3	39.9	2.0
投資財・耐久消費財産業	64.2	2.2	30.6	4.2
鉱業	66.4	1.7	30.0	7.9
保守・修繕業	52.3	1.8	44.5	16.0
通信・報道業	26.0	7.3	66.3	14.5
信販・保険業	46.4	6.9	46.0	6.5
接客業	21.7	0.8	76.8	2.3
教育	43.6	5.4	49.9	5.0
健康・福祉	64.4	2.8	31.9	10.6
企業対象のサービス業	50.4	1.4	47.4	5.1
企業対象の特別なサービス業	48.3	1.5	48.8	3.5
他のサービス小	50.0	1.0	46.7	1.8
公共団体以外の組織	24.3	6.0	68.9	12.6
全体	50.6	2.5	45.6	100.0
旧西ドイツ	52.6	2.4	44.2	
旧東ドイツ	42.6	3.0	51.3	

(aus: BMBF, Berufsbildungsbericht 2003)

③訓練生の属性

ア. 学校教育の修了証

次に訓練生の属性から職業訓練の特質をみてみよう。

まずは学歴による職業訓練の傾向についてである。「表Ⅱ－11、12」から明らかなように、事前の学校教育修了証による訓練領域毎の相違がある。大学入学資格を取得している者は家政や手工業では少なく、公務員や商工業で多く職業訓練を受けている。すでに別稿で述べているように、職種毎で学歴による一定の棲み分けが行われている（坂野2000）。時系列でみても、大学入学資格取得者が商工業や公務員関係に増えてきている。一方、手工業領域における職業訓練は、ハウプトシューレ修了者がその中心的位置を占めている。

【表Ⅱ－11】 職業領域毎の訓練生の事前教育（%、1999年）

	基幹学校終了	基幹学校修了	実科学学校修了	大学入学資格	職業基礎教育 学年	職業専門学校	職業準備学年	申告なし	総数 (千人)
商工業	1.0	21.5	37.5	22.0	1.6	11.0	2.0	3.5	331
手工業	4.4	49.0	29.0	4.5	5.2	3.5	2.5	1.8	205
農業	7.7	35.7	30.6	10.5	7.1	1.4	1.4	5.7	15
公務員	0.1	6.5	60.3	25.4	1.2	3.0	0.1	3.3	15
自由業	0.4	18.4	52.2	17.8	0.4	4.4	0.2	6.2	53
家政	20.5	33.7	7.7	0.5	4.6	7.5	10.7	14.8	5
全体	2.3	30.3	36.1	15.6	2.8	7.5	2.0	3.3	623

[注]新規訓練契約のみで計算

(aus: BMBW Grund- und Strukturdaten. 2001/02. S. 134.)

イ. 年齢

職業訓練を開始する年齢は、1970年代から1980年代にかけて上昇を続けた。現在は19才前後である。ドイツでは18才で成人となるので、職業訓練開始者の少なくない者が成人であるといえる。職業訓練の開始年齢が上昇した理由として考えられるのは、以下の点である。ア) 中等教育段階Ⅱの年限が長くなり、学校終了者の年齢が高くなった。イ) 全日制職業教育諸学校に通学した者が増加した。ウ) ギムナジウム修了者で職業訓練を行う者が増加した。

【表Ⅱ－12】職業領域毎の訓練生の事前教育の推移（%、aus:MPI,1994.610f.一部坂野改訂）

訓練領域	年	訓練生の学校修了資格				
		総数 (人)	修了証 なし	ハブトシュレ 修了証	実科学校 修了証	大学入学 資格
商工業	1983	761841	2.3	33.9	34.8	10.6
	1987	865963	1.2	27.4	36.1	17.8
	1991	734336	0.6	27.4	33.8	20.0
手工業	1983	245910	4.4	50.1	19.7	4.1
	1987	211552	4.2	52.7	18.7	4.9
	1991	170471	6.0	51.6	19.9	5.8
自由業	1987	125055	0.2	8.8	47.8	13.4
	1991	137393	0.5	19.4	45.4	11.7
公務員	1983	63723	0.0	10.9	53.6	9.0
	1987	71675	0.0	11.3	53.2	16.1
	1991	61832	0.1	13.5	55.7	17.9
農業	1983	51846	1.4	29.6	21.4	10.3
	1987	44553	3.1	23.0	23.6	13.4
	1991	27426	4.5	24.3	25.8	13.8
家政	1983	8755	3.1	29.6	10.7	0.7
	1987	12799	12.5	31.6	10.1	0.9
	1991	8320	28.7	30.0	5.9	0.6
船舶	1983	868	1.8	45.3	34.1	17.6
	1987	265	4.2	51.7	26.8	15.5
	1991	293	1.4	16.0	67.2	15.0

【表Ⅱ－13】職業訓練開始年齢の推移（才）

年	男性	女性	全体
1970	16.8	16.4	16.6
1975	17.1	16.8	16.9
1980	17.6	17.5	17.6
1985	18.2	18.2	18.2
1990	19.0	19.0	19.0
1995	19.0	19.0	19.0
2000	19.0	19.1	19.1
2001	19.0	19.1	19.1

(aus: BMBF, Berufsbildungsbericht 2003,87)

ウ. 国籍

【表Ⅱ－14】国籍別及び訓練領域別外国人訓練生

年/ 2001 年の訓 練領域	総 計		国 籍						
	数	訓練生全 体への割 合(%)	EU	うち			トルコ	ユーゴ	その他
				ギリシ ア	イタリ ア	スペイ ン			
1997	110061	8.7	22442	5024	10305	2160	44592	19257	23870
1998	104250	8.0	22263	4850	10495	2053	42764	12222	27001
1999	100899	7.5	22092	4814	10826	1889	42013	10025	26769
2000	96928	7.1	21692	4784	10802	1750	39866	8085	27285
2001	92300	6.8	20966	4700	10538	1514	37165	6796	27376
商工業	43709	6.2	10339	2263	4958	913	18093	2657	12620
手工業	34994	7.7	8280	1942	4439	444	14035	3158	9521
農業	313	1.2	102	8	20	7	57	11	143
公務員	984	2.7	219	40	119	22	382	64	319
自由業	11730	8.8	1912	431	926	124	4352	873	4593
家政	569	6.2	114	16	76	4	246	30	179
船舶	1	0.3	-	-	-	-	-	-	-

(aus: BMBF, Berufsbildungsbericht 2003,89)

外国籍の訓練生は訓練生全体の7%程度であるが、近年その割合は減少傾向にある。外国籍の訓練生のうち、最も多いのがトルコ国籍の訓練生である。トルコ国籍の訓練生は外国籍訓練生全体の40.3%を占めている。ついでイタリア国籍、ユーゴ国籍の訓練生が多い。外国籍訓練生が訓練を行っている領域を訓練生全体と比較してみると、自由業、手工業の割合が若干高くなっている。

④職業訓練の中途解約率

職業訓練契約の満期前の契約解除は全体では23.7%である(2001年)。職業領域別にみると、訓練解約率が最も高いのは手工業(30.1%)である。訓練解約率が最も低いのは公務員で、8.5%である。他の職業領域は訓練解約率は20%代であり、あまり大きな相違はない。旧西ドイツ地域と旧東ドイツ地域において、訓練解約率についての大きな違いはない。

【表Ⅱ－15】職業訓練契約解約率

	旧西	旧東	ドイツ全体			
	2001	2001	1998	1999	2000	2001
商工業	18.8	23.5	17.5	18.7	20.1	20.0
手工業	30.4	28.8	26.5	27.4	29.5	30.1
公務員	9.1	6.7	6.5	7.0	7.5	8.5
農業	25.2	20.1	21.4	23.1	23.5	23.6
自由業	25.7	28.7	24.3	23.9	25.7	26.1
家政	25.4	24.8	21.2	21.7	27.2	25.2
船舶	26.7	0.0	14.8	21.8	21.8	25.5
全領域	23.3	25.0	21.3	22.1	23.7	23.7

(aus: BMBF, Berufsbildungsbericht 2003,94)

職業訓練契約を途中で解約した者のその後の動向について、整理しておこう。連邦職業教育研究所は、2002年の夏から秋にかけて、2001/02年度中に職業訓練契約を途中で解約した者の追跡調査を行っている(Berufsbildungsbericht 2003, 94ff)。調査対象数はおよそ9000人で、そのうちの2303人から回答を得ている。

同調査によれば、訓練契約を途中で解約した者の50%は、その後再び職業訓練契約を結んでいる。進路を変更して職業専門学校や大学に進学した者は8%、普通教育の学校に入り直し、より良い学校修了証を取得しようとしている者が4%いる。こうした進路変更を含め、62%の者が新たな進路を教育・訓練制度の中に見いだしている。就労している者は9%いる。一方で適した進路を見いだすことができず、失業となっている者が17%存在している。とくに教育や訓練、就労していないと回答している者も11%いる。従って職業訓練契約を途中で解約した者のおよそ30%は適切な進路を見つけることができずにいる。

⑤訓練費用

この「表Ⅱ－16」は、連邦職業教育研究所が約2500社を対象に職業訓練費用について尋ねた調査結果である。この調査は1974年の「職業教育費用」調査委員会により始められた。2000年の調査によれば、訓練生への人件費(訓練手当、社会保険費用、任意の社会保障給付等)は、合計で8269ユーロとなる。指導にあたる者の人件費は5893ユーロ、設備備品費が545ユーロである。その他の費用は、教材費や工具、試験受験費、外部の職業訓練等が主な支出であり、1728ユーロとなっている。これらすべての1年間の職業訓練生1人に必要となる名目費用総額は16435ユーロ(約222万円、1ユーロを130円として計算)となる。

【表Ⅱ－16】 1年間の訓練費用合計（2000年、単位：ユーロ）

	全 体	旧西独	旧東独	商工業	手工業	農 業	自由業	公務員
費用総額	16435	17491	12438	17750	14395	15020	17738	17035
生産損益*	7730	8162	6095	8218	6780	8837	9082	6393
%	(47.0)	(46.7)	(49.0)	(46.3)	(47.1)	(58.8)	(51.2)	(37.5)
実質費用	8705	9329	6343	9532	7615	6183	8656	10642
%	(53.0)	(53.3)	(51.0)	(53.7)	(52.9)	(41.2)	(48.8)	(62.5)
訓練生人件費	8269	8691	6670	9222	6881	8068	7961	10702
指導員人件費	5893	6459	3751	5882	5582	5001	8148	3975
設備備品費	545	560	487	740	389	320	251	243
その他の費用	1728	1780	1530	1909	1543	1631	1378	2116
純粋費用総額	10278	10675	8295	11816	8273	9163	8745	12782
純粋実質費用	2448	2514	2200	3598	1393	327	-337	6389

(aus: BMBF, Berufsbildungsbericht 2003, 120)

*訓練生の生産性の低さにより生じると考えられる損益

旧東ドイツ地域の訓練費用は、旧西ドイツの訓練費用よりも約29%少なく、実質費用においても32%少なくなっている。その要因は訓練手当や指導員の人件費が相対的に安いこと等であると考えられる。

こうして推計される2000年の訓練費用総額は、ドイツ全体では276.8億ユーロ（約3兆7000億円）に上る。実質的訓練費用は146.6億ユーロ（約2兆円）となる。

こうした訓練費用のうち、すべてが訓練により発生する費用ではない。とくに指導員の人件費等は必ずしもすべてが訓練費用に当てはまる訳ではない。少なくない指導員が本来の職務に従事しながら指導に当たっている。そうした費用を換算した純粋な訓練費用の総額及び実質額は、それぞれ10178ユーロ、2448ユーロとなる。純粋な訓練費用は、企業が訓練を行うことにより実際に負担する費用を示している。

4. 訓練の修了と雇用支援

(1) 職業訓練修了試験

職業教育・訓練期間は、職種により異なるが、多くが3年半行われる。訓練生は中間試験を経て、修了試験を受ける。この修了試験は、会議所等が実施する。修了試験に合格すれば、職人（Geselle, 主に手工業領域）、専門労働者（Facharbeiter, 主に工業領域）あるいはアシスタント（Gehilfe, 主にサービス業領域）といった名称を得る。その後、彼らは職人等とし

て働く。後に経験を積んで親方（マイスター、Meister）試験を受けることもある。

職業訓練の修了試験の枠組みは、1969年に制定された職業教育法（Berufsbildungsgesetz）により規定されている。職業訓練の修了試験を実施するのは、その訓練職種を認定する所轄機関である商工会議所や手工業会議所等である（職業教育法第74、75条）。費用は訓練企業が負担し、訓練生は受験費用等を支払う必要はない。試験は年1～2回程度行われる。例えば、バイエルン州の中部フランケン・ニュルンベルク商工会議所では、技術関係の職業訓練について、年2回試験を行っている。筆記試験は2日間、実技試験は数日に渡り実施されている（<http://ihk-nuernberg>）。

試験では、受験者（訓練生）が、必要な諸技能を習得し、必要な実践的・理論的知識を持ち、職業学校で教えられた職業訓練に必要な本質的な教材を習熟しているのかが試験される（同法第35条）。試験の内容水準は、訓練規程に従って定められる。試験委員会は、最低3名から構成されるが、そこには雇用者代表と労働者代表が同数と、最低1名の職業学校の教員が含まれていなければならない（第37条）。

【表Ⅱ－17】 職業分野毎の訓練修了試験合格者（2001年）

	修了試験 受験者数	うち再受 験者数	うち期間 短縮者数	修了試験 合格者数	合格率 (%)
商工業	314769	24680	19452	278778	88.9
手工業	194345	26758	-	156609	80.6
農業	16061	2143	478	13185	82.1
公務員	16888	1072	883	15487	91.7
自由業	47251	3488	3533	43047	91.1
家政	7828	605	59	6758	86.3
船舶	146	3	16	141	96.6
全体	597288	58749	34421	514005	86.1

(aus: BMBW. Berufsbildungsbericht 2003,99)

職業訓練の修了試験は、2度まで受験することができる。合格率は2001年のデータでは86.1%である。職業領域別にみても、合格率にそれほど大きな違いはない。

（2）就職と雇用支援

職業訓練を修了した場合、訓練生はそのまま訓練を受けた企業に残るのか、それとも別途新たな企業を探すのか、選択を迫られる。旧東西ドイツ地域それぞれで事情が異なるが、以下のようになっている。旧西ドイツ地域では概ね60%が、旧東ドイツ地域では半数弱が、訓練を受けた企業に就職している。

企業の規模と関連してみると、旧西ドイツ地域では、企業規模が大きいほど、訓練を受けた企業に留まる者の割合が高くなる。一方、旧東ドイツ地域では、大企業に留まる者の割合が、2001年には平均以下となっており、4割に満たない。

【表Ⅱ－18】 企業規模別職業訓練修了者数と同一企業就職率（2000年、2001年）

年	職業訓練合格修了者数				同一企業就職率(%)			
	旧西独		旧東独		旧西独		旧東独	
	2000	2001	2000	2001	2000	2001	2000	2001
従業員 1-9 人	98300	88063	19351	20454	45.7	44.3	48.8	41.3
10-49 人	119279	127633	34166	32674	59.7	50.6	49.5	45.9
50-499 人	128441	134813	38022	37293	65.3	65.5	40.7	43.7
500 人以上	75597	77459	13352	17072	72.4	76.9	48.3	35.9
合 計	421616	427969	104891	107493	60.4	58.8	46.0	42.7

(aus:BMBW. Berufsbildungsbericht 2003,187)

【表Ⅱ－19】 職業領域別職業訓練修了者数と同一企業就職率（2001年）

	職業訓練合格修了者数		同一企業就職率(%)	
	旧西独	旧東独	旧西独	旧東独
農林水産業	4248	2830	30.5	36.0
鉱山・エネルギー・水資源	6247	1517	85.2	61.3
食品工業	13650	4209	61.3	52.0
消費財工業	17262	2606	55.0	67.0
生産財工業	19552	2835	68.5	68.4
投資財・耐久消費財産業	43121	5447	84.9	72.4
鉱業	40130	16063	64.7	48.1
保守、修繕業	86768	17928	59.6	41.5
通信、報道業	16361	4669	67.0	68.2
信販・保険業	23111	2366	85.0	75.4
接客業	11535	2594	28.3	49.7
教育	17676	17273	16.1	7.8
健康・福祉	52253	7963	49.7	32.6
企業対象のサービス業	23045	6487	44.6	52.4
企業対象の特別なサービス業	12156	1426	33.7	39.9
他のサービス業	13881	4404	42.4	32.4
公共団体以外の組織	26975	6548	60.7	47.2
合 計	427969	107493	58.8	42.7

(aus:BMBW. Berufsbildungsbericht 2003,187)

職業領域別にみても、かなりばらつきがある。

旧西ドイツ地域では、鉱山・エネルギー・水資源、信販・保険業、投資財・耐久消費財産業では、6人に5人は、訓練を受けた企業にそのまま就職する計算になる。一方、教育関係、接客業では訓練を受けた企業でそのまま就職する者の割合が低くなっている。

旧東ドイツ地域では、訓練を受けた企業にそのまま就職する者の割合が、全体でも半数に

満たない。特に教育関係の職業訓練を受けた者で、訓練企業に就職する者は1割にも満たない。訓練を受けた企業にそのまま就職する者の割合が比較的高い領域は、信販・保険業、投資財・耐久消費財産業である。

以上のように、およそ半数程度の職業訓練修了者は、訓練契約終了後、新たに就職活動を行い、雇用口を見つけることになる。その場合、労働局による支援を受けたり、個人的なつてを頼ったり、新聞や雑誌などに掲載される求人広告を利用したりする。1994年からは私立の職業紹介所も機能し始めた。

近年はインターネットによる求職・求人が普及してきている。例えば、労働局 (Arbeitsamt) のホームページを開くと、「労働局オンライン」のページがあり、ここでは、職業訓練席や職場を検索するためのサイトエンジンが並べられている (<http://www.arbeitsamt.de/hst/markt/index.html>)。

第2章 青少年・若年者失業対策

1. 失業と労働行政

(1) 労働行政の組織

失業対策を含む労働行政を企画・立案し、実施するための諸機関は、主に以下のようなものがある。

①連邦経済労働省(Bundesministerium fuer Wirtschaft und Arbeit)

先にみたように、2002年の総選挙後、連邦労働省は連邦経済労働省となった。連邦経済労働省は労働行政施策の企画立案を行い、財務省と折衝して予算の獲得を行う。

②連邦雇用庁(Bundesanstalt fuer Arbeit)

連邦雇用庁は雇用促進のための実施機関である。連邦雇用庁は法的には自己管理を行う公法上の連邦の直接機関である(社会法典第3巻第367条)。連邦雇用庁は社会法典第3巻による所轄機関であると同時に、労働市場研究や労働統計等に関する事務を取り扱う。さらに労働政策に関する実質的な予算を配分する。所在地はニュルンベルクである。連邦雇用庁は連邦関係の労働関係実施予算を各州に配分する。更に生徒や訓練生が職業選択を行うための様々な情報を提供している。生徒が職業訓練職種を知り、進路選択を行うための「Berufsaktuell」もここで編集されている。連邦雇用庁には労働市場・職業研究所(Institut fuer Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IAB)が付設されており、労働市場の労働条件等に関する様々な調査研究を行っている。これまではあまり行われてこなかった施策の評価についての調査研究も進められている。

なお、ハルツ委員会の報告書による提案を受け、連邦雇用庁はエージェンシー化の方向に改革する方針が決定され、2004年1月からは、連邦雇用エージェンシー(Bundesagentur fuer Arbeit)に名称が変更された。

③労働局(Arbeitsamt)等

州労働局(Landesarbeitsamt)は、現在10の地域(州または複数の州)に置かれている。その下には労働局が置かれており、2002年現在、ドイツ全体で179地区あり、旧西ドイツに141地区、旧東ドイツに38地区ある(Berufsbildungsbericht 2003. 7)。労働局は、社会法典第3巻第41条以下にその役割が規定されているが、主な業務内容は、訓練希望者や求職者並びに雇用者に対して、訓練席や職場、訓練希望者や求職者を紹介すること、職業助言(Beratung)や職業斡旋(Vermittelung)を行うこと、である。

この他に、生徒や職業訓練希望者を対象として、職業指導や職業訓練選択のための助言を行う機関として、職業情報センター(Berufsinformationszentrum, BIZ)がある。

(2) ドイツ統一以降の失業状況

1990年10月3日の東西ドイツ統一以降、労働市場は厳しい状況が続いている。ドイツの近年の失業者数と失業率は、「表Ⅱ-20」のように推移している。失業者は1990年代後半には10%を越えた。その後も10%前後で推移している。失業者数は2002年には400万人を越えている。

こうした失業率の高さは、もちろん旧東ドイツ地域の雇用状況に起因している。しかし旧西ドイツ地域でも失業者数、失業率ともそれほど良い状況にあるとはいえない。

【表Ⅱ-20】 ドイツの失業者数と失業率

年	失業者数	失業率 (全人口比)	失業率 (就業年齢比)	男性失業 者数	失業率 (就業年齢比)	女性失業 者数	失業率 (就業年齢比)
1991	2,602,203		7.3	1,280,554	6.4	1,321,649	8.5
1992	2,978,570	7.7	8.5	1,411,894	7.1	1,566,676	10.2
1993	3,419,141	8.9	9.8	1,691,560	8.6	1,727,581	11.3
1994	3,698,057	9.6	10.6	1,863,085	9.5	1,834,972	12.0
1995	3,611,921	9.4	10.4	1,850,610	9.6	1,761,311	11.4
1996	3,965,064	10.4	11.5	2,111,546	11.0	1,853,518	12.1
1997	4,384,456	11.4	12.7	2,342,383	12.2	2,042,073	13.3
1998	4,279,288	11.1	12.3	2,272,655	11.9	2,006,633	12.8
1999	4,099,209	10.5	11.7	2,159,776	11.3	1,939,433	12.2
2000	3,888,652	9.6	10.7	2,052,846	10.5	1,835,806	10.9
2001	3,851,636	9.4	10.3	2,063,368	10.4	1,788,269	10.2
2002	4,060,317	9.8	10.8	2,239,405	11.3	1,820,912	10.3

(aus : <http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/aktuell>)

「表Ⅱ-21」は、学校修了証別に失業期間をみたものである。全体では失業期間が1年未満の者が6割を越えている。学校修了証別にみても大きな違いはない。企業内訓練修了者、つまりデュアルシステムによる職業訓練修了者をみても、同様の傾向を示している。すなわち、失業期間が1ヶ月未満の者が11.5%、1ヶ月以上3ヶ月未満の者が18.7%、3ヶ月以上6ヶ月未満の者が15.8%、6ヶ月以上1年未満の者が20.4%となっている。

【表Ⅱ－21】失業者の失業期間（2001年、人及び％）

	総計	～1月未満	～3月未満	～6月未満	～1年未満	～2年未満	2年以上
総計	3743002	448303 12.0	729692 19.5	586768 15.7	724406 19.4	573231 15.3	680622 18.2
職業訓練修了者 (割合)	356652 (63.0)	274493 11.6	452270 19.2	376883 16.0	474649 20.1	372781 15.8	405576 17.2
企業内訓練修了者 (割合)	987512 (53.1)	228405 11.5	372562 18.7	314180 15.8	405071 20.4	320442 16.1	346852 17.5
専門大学修了者 (割合)	53083 (1.4)	6758 12.7	10773 20.3	9202 17.3	9939 18.7	7373 13.9	9038 17.0
大学修了者 (割合)	127316 (3.4)	15701 12.3	28625 22.5	22818 17.9	24018 18.9	17415 13.7	18739 14.7
職業訓練未修了者 (割合)	1386370 (37.0)	173810 12.5	277422 20.2	209885 15.1	249757 18.0	200450 14.5	275046 19.8

(aus: BMBF(2002) Grund und Strukturdaten 2001/2002.S.420)

注：職業訓練修了者の内訳は主な項目のみ示した。

【表Ⅱ－22】25才未満の失業者数と失業率（人、％）

年	総数	失業率	男性	女性
1991	395,739	-	201,442	194,296
1992	413,753	-	210,545	203,208
1993	453,758	8.5	242,349	211,409
1994	466,122	9.5	251,036	215,085
1995	431,103	9.5	235,224	195,879
1996	475,586	11.0	276,070	199,516
1997	501,405	12.2	295,620	205,785
1998	471,709	11.8	277,668	194,041
1999	429,308	10.5	253,601	175,707
2000	428,298	9.5	258,530	169,768
2001	443,888	9.1	271,654	172,234
2002	497,367	9.7	311,086	186,280

(aus : <http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/aktuell/iiii4/zrbrdjub.xls>)

青少年・若年者の失業状況をみると、やはり1990年代後半には10%を越え、その後の10%前後の高さで推移している（「表Ⅱ－21」参照）。全体の失業率と比較するならば、青少年・若年者の失業率は全体と同様の傾向を示しているが、概してやや低い。2003年7月の連邦統計によれば、ドイツ全体の25才未満の失業率は10.8%で、旧西ドイツ地域では8.8%であるのに対し、旧東ドイツ地域では17.6%と、ほぼ2倍の失業率となっている。

こうした青少年・若年者の失業状況は、他のEU（ヨーロッパ連合）諸国と比較すると、失業率はむしろ低い集団に属する。2003年4月のEU全体の失業率は15.8%であり、ユーロ諸国では17.1%である。青少年・若年者の失業率が高いのは、イタリア(27.7%)、ギリシア

(26.0%)、スペイン(22.8%)、フィンランド(20.7%)等である。逆に失業率が低いのはオーストリア(7.0%)、オランダ(7.4%)、アイルランド(8.4%)等である(連邦雇用庁のホームページから)。従って、ドイツがEU諸国の中でとりわけ青少年・若年者失業率が高いという訳ではないが、多くのEU諸国が皆青少年・若年者失業問題で苦慮しているということができよう。

(3) シュレーダー政権下の青少年・若年者失業対策

こうした厳しい雇用状況は連邦政府の政策への批判と、実態に対応した新たな施策を必要とする。1998年9月の総選挙によって、連邦政府はH.コールを宰相とするキリスト教民主＝社会同盟(CDU/CSU)と自由民主党(FDP)の連立政権から、G.シュレーダーを宰相とする社会民主党(SPD)と緑の党の連立政権へと交替した。高い失業率とそれに伴う国民の不満が、こうした政権交替を促す一要因となったといえよう。

1998年の総選挙後、SPDと緑の党によるシュレーダー政権は厳しい雇用状況に対処するため、青少年・若年失業者のための「緊急プログラム(Sofortprogramm)」を提唱し、1998年11月25日には閣議決定を行っている。そこにおける目標は1999年12月末までに10万人の青少年・若年者に仕事と職業訓練を与えることであった。この緊急プログラムは、「JUMP」と略されている(当初は一部の文献で「JuSoPr」と略されていた)。

1999年12月1日には、「JUMP」を実施するための施行規則が定められた(BfA, ibv 20/00)。「JUMP」施行規則はその後2003年6月までに7度改正され、継続的に実施されている(Bundesanzeiger Nr. 109 vom 14. Juni 2003, S. 12907)。1999年以降、JUMPに関連する予算として、ほぼ毎年10億ユーロ(約1350億円)が計上されている。このうち、3億ユーロをヨーロッパ社会基金(European Socialfond)が支出している(vgl. Friedrich 2000)。

2001年12月10日には、いわゆる「雇用活性化法 Job-AQTIV-Gesetz」(社会法典第3巻一部改正法、2002年1月1日施行)が成立し、社会法典第3巻の失業者に対する行政領域が限定的に規定されるとともに(第1条)、雇用者の雇用可能性についての責任と被用者に対する雇用への自助努力責任とが新たに規定された(第2条)。

2002年2月22日には「労働市場における現代的サービス事業委員会(Kommission "Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt")」が設置された。同委員会の委員は15名で構成されており、委員長であるフォルクスワーゲン株式会社取締役のハルツ氏(Hartz, P.)の名前をとって、通称「ハルツ委員会」と呼ばれている。ハルツ委員会は2002年8月16日に報告書を提出した。この報告書では、新たな労働局としてのジョブセンター、中高年失業者のためのブリッジシステム、人事サービスエージェンシーの構築等、13項目の改革提案を行っている。そのうちの1つに、青少年失業者に対する職業訓練時間認証(Ausbildungs-Zeit-Wertpapier, AZWP)構想が提案されている(Kommission "Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt", 2002)。連邦政府はこの提案に基づきながら様々な失業対策を打ち出す

ことになった。

2002年3月23日には社会法典第3巻が改正され、私立の職業斡旋機関がほぼ自由化された。

2002年9月22日の総選挙によって、シュレーダー政権は辛うじて政権を維持したが、内閣の改造を行い、労働省と経済省を統合し、「経済労働省」とした。同省の大臣にはノルトライン・ヴェストファーレン州首相であったクレメントが就任した。これは経済政策と労働政策とを連動させようとするシュレーダー政権の意思の表れとして理解できよう。

2002年12月23日には労働市場における現代的サービス事業法第1法と第2法が連邦議会で成立した。これは先のハルツ委員会の報告を受けて行われた、社会法典第3巻等の改正である。そこでは主に職業紹介の受託業務を行うエージェンシー（人事サービスエージェンシー）を労働局が設置することが義務づけられている（社会法典第3巻第37条c）。また、ジョブセンターについての規定（同402条）、起業助成金に関する規定が盛り込まれている。

2003年3月14日にシュレーダー首相は「アジェンダ2010」を発表し、労働市場改革、社会システムの再構築、経済成長のための包括的プログラムを提示した。この中でシュレーダー首相は7つの重点項目を示した。それは、1)より多くの職業訓練席確保、2)より多くの仕事確保、3)家族と職業、4)税金削減、5)年金の継続的確保、6)教育の促進、7)再労働支援、の7項目である。

2003年5月28日、政府は更に青少年・若年失業者のための特別措置として「JUMP PLUS」を閣議決定し、6月14日に施行規則を告示した（Bundesanzeiger Nr. 109 vom 14. Juni 2003. S. 12905）。これは、25才未満のとくに社会的援助を必要としている者及び長期失業者に対し、雇用支援及び職業能力開発を行うものである。期間は2004年末までを予定し、3億ユーロの予算を予定している（REGIERUNG online. Jump Plus gegen Jungedearbeitslosigkeit. 28. 05. 2003）。

この他にも連邦教育研究省と連邦経済労働省が共同で、2003年4月29日に「訓練オフensive 2003」という形で、訓練席の供給を増やし、より多くの青少年・若年者が訓練席を確保できるようにキャンペーンを行っている。

（4）連邦政府の失業対策費用

2003年の連邦予算は全体で2482億ユーロ（約32兆2660億円）であるが、このうち社会保障関連予算全体で1074億ユーロ（約13兆9562億円）と約43%を占めている。内訳では年金関係が773億ユーロ（約10兆450億円）と大きな割合を占めている。失業者対策関連予算は125億ユーロ（約1兆6277億円）、雇用創出関連予算は1億6700万ユーロ（約217億円）となっている。1998年と比較すると、社会保障関連予算全体では金額が増加しているが、年金関係予算が急激に増えたためであり、失業者対策費は159億ユーロから125億ユーロへ、雇用創出関連予算は19億6400万ユーロから1億6700万ユーロへとそれぞれ減少している（BMF(2003): Bundeshaushalt 2003. Tabellen und Uebersichten.）。

2003年7月2日に公表された2004年政府予算案では、連邦経済労働省の予算額は約250億ユーロである。このうち、労働市場関連施策が196億ユーロで、そのうち134億ユーロが失業者支援に、250万ユーロが雇用者支援に、52億ユーロが連邦雇用庁関連の予算に計上されている。積極的な労働市場施策には1億9700万ユーロが計上されている。新規事業として、JUMP-PLUS プログラムに2億1000万ユーロ、長期失業者プログラムに5億2400万ユーロが計上されている（連邦経済労働省のHP参照）。

【表Ⅱ-23】2004年度の社会法典第3巻関連予算案（単位：1000ユーロ）

項目	社会法典第3巻による事業	2003年	2004年
636 02	連邦の育児時間助成事業	-	60000
681 01	失業者支援事業	123000000	13376000
681 06	雇用者支援事業	3000	2500
681 08	高齢移住者適応支援事業	217500	209000
686 03	失業者支援関係者の斡旋補助金	4000	1000
616 31	連邦雇用庁助成金	0	5210000
686 51	失業対策のための改革事業支援	31683	21000
685 01	JUMP-PLUS プログラム		210000
685 02	長期失業者プログラム		524000
	合計	12556283	19613500

(aus: <http://www.bmwi.de>)

なお、失業関連対策施策は連邦のみが予算を支出するのではない。各州や自治体も独自の予算を提示し、施策を実施する。1997年3月24日の社会法典第4巻の改正（1998年1月1日施行）によって、各労働局はそれぞれに独自の予算運営を行うことができるようになっている。

（5）青少年・若年者失業対策の根拠法令

①社会法典第3巻

青少年・若年失業者に対する雇用促進及び職業能力開発施策の中心となる法律は、1969年に制定された雇用促進法（Arbeitsfoerderungsgesetz）であった。同法は、社会関係法令の整理・体系化が進められ、現在は社会法典（Sozialgesetzbuch）第3巻となっている。

同法の目的は、雇用促進施策によって高い雇用状況が達成されるとともに、雇用構造が安定的に改善されることに寄与することである。特に失業の発生を防ぐとともに、失業期間を短くすることを目指している。そのため、実際の施策として、1) 訓練市場及び労働市場の需給関係の調整を支援すること、2) 埋まっていない職場を埋めること、3) 労働者個人の知識や技

能、能力を維持拡充すること、4)低位の雇用を少なくすること、5)地域の雇用構造・インフラ構造の改善に寄与すること、が目指されている（第1条）。

同法における雇用促進の関係者として挙げられているのが、1)家内労働者、2)職業訓練生、3)訓練探索者・求職者、4)失業者、5)失業の危険のある被用者、6)長期失業者（1年以上の失業）、7)障害者、8)職業復帰者である（13-20条）。

実際に青少年・若年者失業対策として主な対象となるのは、3)の訓練探索者・求職者、4)失業者、である。対象となる青少年・若年者の状況により施策を区分し直すと、

1)職業訓練席を探すための施策

2)職業訓練を効果的に行うための施策（中途解約の防止、訓練に付随した社会的援助等）

3)職業訓練修了後に職場を見つけるための施策

が中心となる。さらに、

4)職業訓練を修了できなかった者への施策

5)その他あらゆる対象者の職業能力・職業適性を高めるための施策

が行われる。また、

6)訓練席を増やすための職業訓練企業への補助金

も一定の比重を占めている。

青少年・若年者の職業訓練に関する施策を、社会法典第3巻の主な条文に基づいて整理すると、次のような施策が行われている。

ア．社会法典第3巻第241条関連—職業訓練の内容を支援し、訓練に並行した施策。

 a．言語能力不足や教育不足についての支援、b．専門実習や専門理論、

 c．福祉教育的支援。（3ヶ月まで）

イ．社会法典第3巻第241条関連—職業教育法という職業訓練の1年目の企業訓練を企業以外で行う施策。（一定条件で1年後にも再度可能）

ウ．社会法典第3巻第241条関連—企業内外の職業訓練を放棄した後、別の訓練を始めるまでの援助。（6ヶ月まで）

エ．社会法典第3巻第241条関連—職業訓練修了後、労働契約を結ぶまでの訓練に付随する援助施策、あるいは別の職業訓練を受けるための付随する援助施策。（6ヶ月まで）

オ．社会法典第3巻第241条関連—（2004年1月1日以降）職業諸能力への意識を高めるための訓練より水準の低い諸施策。

カ．社会法典第3巻第10条関連—労働局が当該経費の10%までの範囲で行うことができる積極的な雇用促進施策。

キ．社会法典第3巻第102条関連—障害者の労働生活への部分参与支援施策。

②連邦政府・州政府による特別施策

社会法典の他に、連邦政府や州政府が雇用促進のために予算措置を講じている。先に示した「表Ⅱ－9」にみられる特別措置がこれにあたる。特に旧東ドイツ地域には、社会基盤整備の一環として様々な形で雇用促進施策が盛り込まれている。

こうした雇用促進措置のうち、現在大きな比重がかけられているのが次にみる緊急プログラム「JUMP」である。先にみた2004年予算案政府原案においては、JUMP-PLUS プログラム及び長期失業者プログラムがこれにあたる。

様々な時限立法的なプログラムは政府から提案され、予算措置が講じられ実施される。こうしたプログラムが後に既存の法体系に組み込まれていく。社会法典との関係でいえば、緊急プログラムの主要な部分も2004年以降には社会法典第3巻に組み入れられることになっている。2001年の1年間でも社会法典第3巻は15回改正が行われている。

こうした社会法典第3巻による施策の対象となっている青少年・若年者数は、「表Ⅱ－24」のようになっている。

【表Ⅱ－24】社会法典第3巻施策別対象者数（1999-2002年、年平均）

	1998	1999	2000	2001	2002
1. トレーニング施策	3.858	6.931	7.125	8.118	10.780
2. 起業のつなぎ融資	2.530	2.357	2.355	2.937	3.757
3. 職業訓練支援	36.577	47.582	58.993	63.086	82.139
4. 職業準備教育	42.722	47.547	52.139	54.631	61.407
5. 職業継続教育	32.199	34.415	34.775	34.542	33.223
6. 障害者労働界参入	90.145	90.458	93.858	94.839	96.930
7. 参入補助金	3.622	5.748	4.669	3.742	4.662
8. 設立時雇用補助金	1.006	1.265	999	821	779
9. 雇い入れ契約	68	31	14	4	0
10. 訓練に並行した支援	63.214	63.663	64.190	62.646	62.129
11. 企業外施設職業訓練	33.759	38.497	42.913	44.721	47.977
12. 転職補助金	815	757	918	1.004	1.102
13. 雇用創出施策	20.594	21.321	18.379	15.965	12.121
14. 構造適合施策	22.354	23.647	10.629	5.331	3.538
15. 任意促進		16.842	14.930	19.148	18.596
16. ドイツ語促進	4.836	4.482	4.942	4.492	4.224
17. 長期失業者雇用援助	3.647	1.465	763	570	440
18. 重度障害者雇用	1.379	968	1.271	1.974	2.301
19. 訓練適性のない者への支援	2.785	2.776	0	0	0
合計（概数）	366.110	411.000	414.000	419.000	446.000

(aus:Dietrich,2003)

2. 緊急プログラム (JUMP)

(1) JUMPの経緯と枠組み

青少年失業削減のための緊急プログラム (Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit) は、通称 JUMP (Ausbildung, Qualifizierung und Baschaefigung Jugendlicher) と呼ばれる。JUMP は1998年11月25日に連邦政府が決定した。当初は、1999年末までに青少年10万人に雇用と職業訓練をもたらすことを目標としていた。

現在の JUMP は、1999年から2003年まで継続する時限的なプログラムである。同プログラム廃止以降、すなわち2004年からは、同プログラムの主な部分が社会法典第3巻に吸収され、施策として継続されることになっている。予算は毎年ほぼ10億ユーロである (Dietrich, 2003)。

【表Ⅱ-25】社会法典第3巻と JUMP の新規参入者数及び年平均在籍者数

	1999	2000	2001	2002
社会法典第3巻による通常の施策	596000 (75.2%)	666000 (85.3%)	692000 (81.5%)	811000 (85.5%)
JUMP	197000 (24.8%)	115000 (14.7%)	157000 (18.5%)	137000 (14.5%)
合計	793000	781000	849000	948000
社会法典第3巻通常施策による平均在籍	411000	414000	419000	446000

(aus: Dietrich, H. (2003) S.4)

「表Ⅱ-25」は、社会法典第3巻と JUMP のそれぞれの諸施策への新規参加者を比較したものである。そこから明らかになることは、JUMP は1年目の1999年こそおよそ4人に1人が通常の雇用促進施策ではなく、JUMP により支援を受けていたことが読みとれる。しかしその後は継続を含めた形で予算が編成されているため、JUMP による雇用促進施策の新規参加者は20%に満たない。

JUMP は1998年10月に行われた、連邦政府の政権交代による選挙公約に基づく新規事業である。JUMP の方針は、以下のようにになっている。

緊急プログラムの方針 (1998年11月25日)

第1条 目標と業績

第2条 企業の訓練席提供を作り・拡大するための、地方・地域のプロジェクトの促進
(達成規模 1万人の参加)

第3条 まだ職業紹介を受けていない志願者の準備プログラム (12000人)

第4条 2/3月にまだ職業紹介を受けていない志願者への企業外訓練による第1訓練学

年あるいは企業外訓練の職業修了証までの継続（10000人）

第5条 ハウトプシューレ修了証あるいは相当の学校修了証の事後取得（5000人）

第6条 まだ訓練適性の分からない青少年に対する活動と諸能力の獲得（5000人）

第7条 学校修了証のない失業青少年の職業資格の事後付与、及び労働市場機会を改善するための職業資格を青少年に部分的に付与すること（25000人）

第8条 失業青少年の雇用に際して企業への賃金補助金（20000人）

第9条 資格・労働創生措置（20000人）

第10条 雇用に付随する助成（1000人）

第11条 雇用措置及び資格取得措置に誘導する社会的援助（5000人）

第12～18条 補足的規定

この JUMP の方針に従い、1999年12月1日には JUMP 施行規則が定められたが、2003年6月までに7度の改訂が行われている。その間に追加されたのは、8条a（青少年・若年者のパートタイム労働支援）および11条a（旧東ドイツ地域の青少年・若年者が旧西ドイツ地域における求職活動支援）である。

JUMP プログラムは、年間予算がおよそ10億ユーロである（Dietrich, 2003）。その費用の一部を EU（ヨーロッパ連合）のヨーロッパ社会基金に依存している。EU のプロジェクトは、政策評価を実施することが義務づけられているため、評価を行うことが必要である。このため、2条関連施策については、連邦職業教育研究所(BIBB)が、それ以外の施策は連邦雇用庁に置かれている労働市場職業研究所(IAB)が、評価を行うことになっている。

（2）JUMPの内容

JUMP の内容を条文に従って整理しておこう。

1) 2条関係—企業の訓練席提供を開拓・拡充するための地域プロジェクト支援

第2条はまだ訓練席の紹介を受けていない志願者、及びこのプログラムに従い企業外訓練を開始している青少年・若年者に企業内訓練を紹介する場合の支援事業である。具体的には次のような事例が考えられる。

ア．新たな訓練団体を組織したり、既存の訓練団体を拡大するプロジェクト。

イ．従来職業訓練を十分には受け入れていなかった領域において、新たな訓練企業を獲得しようとするプロジェクト。例えば外国人所有の企業、新たに起業した会社。

ウ．女性の割合が少ない技術訓練職への女性の紹介を支援するプロジェクト。

エ．職業訓練の開始・実施における支援の提供による、障害者や外国人青少年・若年者のために、企業に補足的な訓練席を獲得しようとするプロジェクト。

2) 3条関係—職業関連のドイツ語知識の伝達（1999年のみ）

第3条は、移民としての背景を持つ失業者及び訓練席を探している青少年に対し、職業関

連のドイツ語の知識を改善することにより、訓練席や就職への受け入れを容易にすることを目的としている。

プログラムの期間は、3ヶ月以内で、他のプログラムと併用することもできる。

失業手当や失業援助金を受けていない青少年・若年者は、必要な生活費を一括して受け取る事になっている。それは社会法典第3巻に規定された諸条項に対応して支給される。

この3条は、1999年のみ実施されており、2000年以降は実施されていない。

3) 4条関係—まだ職業紹介を受けていない希望者に対する企業外訓練

このプログラムの対象者は、a. 9月30日まで求職者として登録されていないか、もしくは9月30日の時点でこのプログラムの施策に参加していた者、b. 12月に求職者あるいは訓練席希望者として労働局に登録していない者、である。労働局は彼らに労働局での助言・斡旋のための面接を12月に行う。その上で2月1日までに彼らの企業外訓練を支援する。企業外訓練は1年間を目途とし、終了後は企業内訓練へと移行することを目指す。

4) 5条関係—ハウプトシューレ修了証事後取得

5条の目的は、ハウプトシューレ修了証をまだ取得していない失業中の青少年・若年者に対し、ハウプトシューレ修了証を取得させることを目的とする。職業訓練席を獲得するための実際的な条件として、学校修了証を獲得することは一定の意味を持っている。

5) 6条関係—まだ職業訓練への適性を持たない青少年に対する労働と諸能力の獲得

6条は、職業準備教育が提供されるプログラムの対象者は、学校修了証を持たない青少年が中心である。彼らが訓練や労働に移行するためには、パートタイムの職業準備教育施策とともに社会保険で必要とされる企業実習が組み合わせなければならない。まだ十分には訓練の準備ができていない青少年は連邦労働省と福祉条例の趣旨に合わせて支援される。運営機関による企業内実習や職業準備のための諸能力の獲得は、同様の価値を持つ要素として取り扱われる。この施策は最長1年間である。実習手当は最高額で月192ユーロである。

6) 7条関係—職業諸能力の事後証明及び補足的諸能力取得。a) 職業継続教育の促進 (FbW)、b) トレーニング施策。

7条では、失業者あるいは失業に脅かされている青少年が諸能力を獲得して、職業能力の事後取得あるいは補足的取得により雇用に結びつけられることを目的としている。職業修了証のない青少年には訓練席紹介のためのメリットとなる。4～6条による職業訓練あるいは職業準備教育・訓練が予定されていない職業修了証を持たない青少年失業者は、事後的な能力獲得によって、承認された職業修了証や市場で必要な能力の一部を獲得することが目指される。

7) 8条関係—失業青少年に対する手当補助金 (Lohnkostenzuschuesse, LKZ)

青少年失業者には、雇用者の給与補助金の保証によって就業生活に就くことが容易になる。訓練のない青少年は、この方針に従ってまず諸能力を獲得するための機会を提供する施策が提供されなければならない。失業中で長期失業のおそれのある青少年が支援の対象である。

労働局は女性の割合が高くない職種に女性の紹介を積極的に行うことになっている。雇用者は社会保険義務のある週15時間以上の雇用関係を創出した場合、賃金補助金を受け取ることができる。賃金補助金は最長1年間で、対象となる賃金の50%までである。

8) 8条3. 6 関係一第3者資金。他の費用負担者による施策予算への労働局からの補助金
(2001年から)

第三者(私立の職業紹介機関等)が支援の50%以上に参与している場合、労働局は第三者が名前を挙げており、最低半年失業している青少年に対して、一括金を第三者に支払うことができる。

9) 8条7 関係一移行要求: 別の雇用者の元での能力開発の継続(2002年1月から)

支援関係が終了し、ただちに別の雇用者と雇用関係を結ぶ場合、雇用者に予定された賃金補助金は、残りの期間については同額の補助金が新しい雇用者に保証される。

10) 8条a 関係一青少年パート労働支援(2002年7月から)

保険義務のあるパートタイム雇用の受け入れは、青少年・若年失業者への賃金補助金額の増額施策により支援される。その場合の条件は、a. 年長の労働者の定年により職場が空いた場合、b. 青少年・若年失業者が早期退職による労働者の退職によって雇用される場合、である。パートタイム労働賃金の20%相当が割り増しして企業に支払われる。支援期間は2年までである。

11) 9条関係一能力開発・雇用拡大措置

統合された職業諸能力を伴う雇用促進措置によって、青少年は職業諸能力を獲得することを目指す。実施される職業諸能力は青少年に対して証明されることになる。初期職業訓練や職業訓練が準備された青少年は対象とはならない。諸能力開発を行う雇用促進措置の利点は労働や職業諸能力を伝達するところにある。支援の対象となるのは、この施策の実施に対する指導責任の保証が割り当てられる青少年労働者で、失業者や長期失業のおそれのあるものである。社会法典第3巻263条は適用されない。青少年の支援は、フルタイムの労働時間の70%を越えない場合にのみ可能である。施策全体での期間で30~50%の間で職業諸能力の伝達が行われる。この支援措置期間中、運営機関に賃金に対する補助金が支給される。社会法典第3巻265条にいう考慮すべき賃金の100%である。支援措置に必要な物品費なども支援対象である。

12) 10条関係一雇用に付随する支援

職業諸能力及び安定的雇用のために、企業での就業が容易になるよう支援することが目的である。対象となるのは、個人的理由により、支援なしには企業との関係を持つことができない青少年である。雇用支援施策を行う機関は、支援を必要とする青少年のための雇用のための付随的施策により、その企業への就業を可能とし、就業を改善する場合、補助金を受け取ることができる。支援措置実施のために必要な専門職員や事務職員並びに事務費用に対する費用は、必要経費として運営機関に弁済されうる。継続期間は6ヶ月を越えないものとさ

れている。

13) 11条関係一雇用施策、能力開発施策に導く社会的世話

連邦雇用庁は、特に障害を持つ青少年の付随的な社会的支援措置によって訓練関係や雇用関係への参入を軽減するために、雇用されておらず、また、職業訓練にない青少年に対する雇用施策及び職業能力開発施策を実施する機関に補助金を支給する。具体的には特殊教育学校に在籍していた青少年やハウプトシューレ修了証を持たない青少年等が対象である。対象となる機関は、a. 公法上の法人、b. 公共目的による私法上の企業や施設、c. その他の目的による私法上の企業や施設、である。支援員のための費用は支出されるし、企業への包括的な補助金も支給されうる。

14) 11条 a 関係一青少年の流動性・機動性支援

旧東ドイツ地域の青少年・若年失業者で、現地で仕事を見つけられない者は、空いている雇用口を紹介してもらうための費用を支援してもらうことができる。同様に旧西ドイツ地域で、25才未満の失業率が連邦平均を上回っている労働局地域でも適用される。この施策では、3ヶ月以上失業の登録をしており、6ヶ月以上継続的な失業の危険がある者が支援を受けることができる。

(3) JUMPの現状

2003年5月現在の JUMP の状況をみてみよう。2003年1月から5月までの間に新たに JUMP に加わった者は46727人である。前年と比較してみると、5405人(10.7%)少なくなっている。JUMP への新規対象者の37.6%(17562人)が女性であり、外国人は6.5%(3046人)、34.1%(15920人)が障害者・社会的弱者である。対象者の86.2%(40296人)は、JUMP 以前は失業状態であった (BA(2003): Arbeitsmarkt in Zahlen. Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit. Mai 2003)。

2003年5月現在、継続者を含めた JUMP に参加している者全体では74447人である。このうち、54.8%にあたる40779人が賃金補助金による助成措置を受けている。

第2条の企業の訓練席提供を作り・拡大するための、地方・地域のプロジェクトの促進についての施策により、獲得された職業訓練席等は、1999年からの5年間合計でおよそ7万席である。

【表Ⅱ－26】州労働局別の JUMP 第 2 条により創出された職業訓練席等

州労働局	1999 年	2000	2001	2002	2003	合計
シュレスヴィヒ・ホルシュタイン州・ハンブルク州	845	1798	3042	2597	718	9000
ニーダーザクセン州・ブレーメン州	2296	1996	2276	1106	162	7836
ノルトライン・ヴェストファーレン州	5673	6039	8203	3280	2657	25852
ヘッセン州	288	2356	414	364	153	3575
バーデン・ヴュルテンベルク州	1023	395	1220	1905	327	4870
バイエルン州	1398	873	288	611	164	3334
	659	1292	669	1540	313	4473
旧西ドイツ地域計	12182	14749	16112	11403	4494	58940
メクレンブルク・フォアポメルン州	25	1490	1534	1350	445	4844
ベルリン州・ブランデンブルク州	1106	492	303	325	116	2342
ザクセン州	267	464	49	21	32	833
ザクセン・アンハルト州、テュービンゲン州	665	356	446	710	236	2413
旧東ドイツ地域計	2063	2802	2332	2406	829	10432
ドイツ全体	14245	17551	18444	13809	5323	69372

(BA(2003) : Arbeitsmarkt in Zahlen. Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit. Mai 2003)

次に JUMP の 4 条から 11 条までの施策別 JUMP 参加者数 (2003 年の延べ数) をみてみよう。

【表Ⅱ－27】JUMP の施策別参加者数 (2003 年 1 月から 5 月まで)

条・項目	参加者	
4 条 企業外訓練	2542	
5 条 ハウトプシューレ修了証	234	
6 条 AQJ (適性探索)	2475	
7 条 FbW (職業諸能力事後付与)	5077	
	TM (部分的職業資格)	6519
8 条 LKZ (賃金補助金)	19558	
	第 3 者のパーシャル化	148
	7 条からの移行	43
8 条 a 青少年時間援助	28	
9 条 Quali-ABM (資格・労働創生措置)	4764	
10 条 雇用に付随する助成	70	
11 条 社会的援助	5269	
総 計	46727	
11 条 a 旧東ドイツ地域求職支援	1539	

(BA(2003) : Arbeitsmarkt in Zahlen. Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit. Mai 2003)

この表から明らかになるように、参加者で最も多いのが 8 条の企業への賃金補助金プログラムである。次に多いのが 7 条の部分的な職業諸能力の証明プログラムである。また、11 条の訓練に並行した社会的援助プログラムの対象者も少なくない。最近になって増加傾向となっているのが、9 条の職業資格を得るための準備プログラムである。

【表Ⅱ－28】 JUMP の施策別参加者数（2003年5月の全体）

条・項目		参加者
4条	企業外訓練	6871
5条	ハウプトシューレ修了証	598
6条	AQJ（適性探索）	4218
7条	FbW（職業諸能力事後付与）	7625
	TM（部分的職業資格）	1727
8条	LKZ（賃金補助金）	40779
	第3者のパーシャル化	349
	7条からの移行	55
8条 a	青少年時間援助	43
9条	Quali-ABM（資格・労働創生措置）	8013
10条	雇用に付随する助成	123
11条	旧東ドイツ地域求職支援	4048
総 計		74777
11条 a	旧東ドイツ地域求職支援	1353

(BA(2003) : Arbeitsmarkt in Zahlen. Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit. Mai 2003)

[注]複数のプログラム参加者がいる

（４）JUMP参加者の属性

さて、この JUMP プログラムに参加している青少年・若年者は、どのような経歴であろうか。「表Ⅱ－29」から次のような点が明らかになる。

連邦全体でみると、第一に、対象となっている者の6割が職業訓練を修了していない。第二に、失業中であった者が8割に達しており、年を追う毎に増加している。第三に、外国籍の者は10%程度である。第四に、ハウプトシューレ修了証を持たない者及びハウプトシューレ修了証を持つ者の割合がほぼ6割となっている。こうした数字から、JUMPの対象者は、学校で十分には成功していない者、職業訓練を修了することができていない者、失業中である者が主な対象となっている。

【表Ⅱ-29-1】 JUMPプログラム参加者の属性（% 1999-2002年）

ドイツ全体	1999	2000	2001	2002	合計
地域：旧東ドイツ地域	33.9	40.9	47.9	40.4	40.2
性別：女性	40.6	40.2	39.0	37.8	39.6
国籍：外国籍	13.1	10.2	7.2	6.9	9.7
ハウプトシューレ修了証なし	15.7	15.8	14.5	13.5	14.9
ハウプトシューレ修了証	45.9	41.1	41.0	40.0	42.5
中級（実科学校）修了証	34.3	38.4	39.5	41.0	37.8
（専門）大学入学資格	4.1	4.7	5.1	5.5	4.8
職業訓練修了証なし	70.7	62.3	57.3	53.5	62.1
障害者	3.4	2.9	2.7	2.0	2.9
ハンディを持つ者	24.2	28.7	30.9	33.1	28.6
失業中であった者	74.2	83.8	86.7	86.0	81.7
6ヶ月以上の長期失業者	19.3	23.1	24.0	19.5	21.3
社会法典第3巻賃金補助受給者	X	56.7	57.1	57.4	57.2
生活保護	5.4	5.7	5.1	5.1	5.3
合計	174.966	97.386	128.332	108.029	508.713

次に旧西ドイツ地域と旧東ドイツ地域を比較してみると、対象者の状況が異なることが理解できる。旧西ドイツ地域では、第一に、外国籍の者がおよそ15%を占めている。旧東ドイツ地域では1.9%である。第二に、学校であまり成功していない者（ハウプトシューレ修了証を持たない者あるいはハウプトシューレ修了証を持つ者）の割合が旧西ドイツでは70%に達しているのに対し、旧東ドイツ地域では4割に達していない。第三に、職業訓練を修了していない者が旧西ドイツ地域では76%であるのに対し、旧東ドイツ地域では40%に過ぎない。第四に、長期失業者の割合が旧西ドイツ地域よりも旧東ドイツ地域のほうが10%ほど高い。第五に、社会法典第3巻による賃金補助金を受けていた者の割合が、旧西ドイツ地域では45%であるのに対し、旧東ドイツ地域では74%に上っている。

このようにみるならば、旧西ドイツ地域では、学校であまり成功していない者、職業訓練を修了していない者が施策対象の中心であるのに対し、旧東ドイツ地域では実科学校修了証あるいは大学入学資格を持った者が6割を越えており、また、職業訓練を修了していない者は半数に満たず、支援の対象者が広範にわたっている。このことは、旧東ドイツ地域では、公的支援なしに職業訓練席の確保あるいは就職が困難であることを示している。

【表Ⅱ-29-2】 JUMP プログラム参加者の属性 (% 1999-2002年)

旧西ドイツ地域	1999	2000	2001	2002	合計
性別：女性	40.1	38.8	38.4	36.0	38.6
国籍：外国籍	19.2	16.8	13.4	11.5	15.2
学校修了証なし	18.4	21.1	20.1	18.0	19.4
ハウプトシューレ修了証	52.6	50.5	50.8	50.4	51.1
中級（実科学校）修了証 （専門）大学入学資格	25.1	24.3	24.9	26.8	25.3
職業訓練修了証なし	4.0	4.1	4.2	4.7	4.3
職業訓練修了証なし	79.4	79.5	76.3	68.5	76.4
障害者	3.1	2.6	2.2	1.8	2.5
ハンディを持つ者	21.6	24.5	27.0	30.8	25.3
失業中であった者	72.8	79.1	80.5	81.8	77.6
6ヶ月以上の長期失業者	17.3	17.9	16.8	17.4	17.4
社会法典第3巻賃金補助受給者	X	32.1	41.3	48.0	44.8
生活保護	8.0	7.8	6.2	6.1	7.0
合計	115.579	57.543	66.835	64.426	304.383

【表Ⅱ-29-3】 JUMP プログラム参加者の属性 (% 1999-2002年)

旧東ドイツ地域	1999	2000	2001	2002	合計
性別：女性	41.5	42.3	39.7	40.5	40.9
国籍：外国籍	1.2	0.7	0.5	0.2	1.9
学校修了証なし	10.4	8.1	8.4	6.7	8.5
ハウプトシューレ修了証	33.0	27.5	30.3	24.5	29.3
中級（実科学校）修了証 （専門）大学入学資格	52.4	58.8	55.3	62.0	56.6
職業訓練修了証なし	4.3	5.6	6.1	6.7	5.6
職業訓練修了証なし	53.8	37.4	36.7	31.4	40.7
障害者	4.1	3.3	3.3	2.4	3.3
ハンディを持つ者	29.1	34.7	35.3	36.4	33.6
失業中であった者	76.8	90.7	93.4	92.2	87.8
6ヶ月以上の長期失業者	23.3	30.7	31.9	22.7	27.2
社会法典第3巻賃金補助受給者	X	75.5	74.3	71.3	73.9
生活保護	2.5	3.0	3.9	3.5	3.2
合計	59.387	39.843	61.497	43.603	204.330

(aus: Dietrich, H. 2003)

また、この表では示されていないが、職業訓練を修了した者で、JUMP の対象となっている者の多くは、JUMP 第8条による賃金補助金施策が対象である。第8条の70%以上が職業訓練を修了した者である。とりわけ、旧東ドイツ地域では、84%の者は職業訓練を修了している (Dietrich, 2003)。

(5) JUMPの成果

JUMPに参加した青少年・若年者は、プログラム終了後に果たして就業することができたのであろうか。

【表Ⅱ－30】 JUMP 施策参加者の終了後状況（2000年1月から2003年5月まで）

条・項目	非失業	失業	無申告	総数
4条 企業外訓練	2333 (58.3%)	816 (20.4%)	853 (21.3%)	4002
5条 ハウプトシューレ修了証	1352 (71.8%)	269 (14.3%)	261 (13.9%)	1882
6条 AQJ（適性探索）	6960 (86.2%)	667 (8.3%)	443 (5.5%)	8070
7条 FbW（職業資格事後付与）	6286 (52.6%)	3017 (25.2%)	2658 (22.2%)	11961
TM（部分的職業資格）	10085 (52.1%)	5472 (28.3%)	2807 (14.5%)	19364
8条 LKZ（賃金補助金）	21200 (57.1%)	5922 (15.9%)	10021 (27.0%)	37143
9条 Quali-ABM（資格・労働創生措置）	8992 (41.7%)	6496 (30.1%)	6062 (28.1%)	21550
10条 雇用に付随する助成	319 (65.1%)	15 (3.1%)	156 (31.8%)	490
11条 社会的援助	13798 (66.4%)	2223 (10.7%)	4763 (22.9%)	20784
総計	71325 (57.4%)	24897 (20.0%)	28024 (22.6%)	124246

(BA(2003) : Arbeitsmarkt in Zahlen. Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit.

Mai 2003) *上段は数、下段は割合

「表Ⅱ－30」が示しているように、全体で半数以上の者がプログラム終了後に就業等という結果となっている。失業している者は2割である。ただし終了後の状況がわからない者が20%以上いるため、おおまかな傾向として把握しておくことが必要であろう。

項目毎に見ていくと、6条関係（適性探索）の終了者の就職等の進路が決定している割合が高い（86.2%）。次いで5条関係（ハウプトシューレ修了証の事後取得）のプログラム終了者の進路決定の割合が高い（71.8%）。一方、9条関係（資格・労働創生措置）はその後の進路決定者の割合が4割強に過ぎず、失業者の割合が3割に達している。

こうした項目毎の結果はプログラム参加者の背景が異なることが推測できるため、必ずしもその後の進路を決定できた者の割合のみで評価することは疑問が残る。また、こうした支援措置がどの程度の進路決定率となれば成功と評価できるようにするためには、一定の経験の蓄積が必要であろう。

プログラム終了者の数では8条関係の企業への訓練補助金関係が最も多いが、その後の進路決定者は57.1%と JUMP 全体とほぼ同様の結果である。

3. JUMPの実際例

JUMP プログラムの費用は、連邦雇用庁から州に分配される。使途は各労働局に任されている。そのため、全国一律の調査は困難である。連邦資金は各労働局でそれぞれに独立して使用方法を工夫している。

ここでは、2003年6月に訪問した労働局の事例を中心に紹介する。

(1) 労働局におけるJUMP諸施策

①ベルリン州パンコウ労働局 (Arbeitsamt Pankow)

今回調査を行ったベルリン州のパンコウ (ベルリン北) 労働局は、当該地区人口35.5万人。そこにおける青少年失業者は4100人である。同地区はベルリン州北西部にあり、旧東ベルリンと旧西ベルリンの両方にまたがっている。

東西ベルリンの状況についてみると、現在では西ベルリンには外国人労働者が多く、高い所得層は東ベルリンに移住する傾向がある。例えばパンコウ地区 (東ベルリン) の外国人労働者の割合は6%であるが、シュパンダウ地区 (西ベルリン) の外国人労働者は20%である。このため所得平均は東ベルリンの方が高い。

この10年で労働局のスタッフは実質的にかなり削減されている。労働局の職員は従来は1人で500人程度の面倒をみていたが、現在は1人で800人から1000人程度を面接し世話をするようになってきた。この地区では職業訓練を実施している者で、そのまま訓練企業に残る者はおよそ70%で、30%は別の企業を探すことになる。

JUMP プログラムは1999年から実質的に動いている。連邦レベルで年間20億マルク (約10億ユーロ) で開始され、毎年同額で繰り返されている。JUMP の中で、ベルリン州パンコウ労働局の2003年における支出は総額で814万ユーロである。JUMP の条・項目別での支出が多いのは、7条関係 (職業諸能力の補充、356万ユーロ)、8条関係 (失業青少年雇用助成金=賃金補助273万ユーロ)、9条関係 (労働に必要な社会性の準備、163万ユーロ) である。

後にみるように、プログラムは運営機関に委任され、実施されているが、ベルリン北地区だけでもそうした運営機関が30以上ある。

【表Ⅱ－31】 ベルリン北労働局の JUMP 関連予算（2003～2005年）

条・項目	2003	2004	2005	合計
4条 企業外訓練	-	-	-	-
5条 ハウトシューレ修了証	-	-	-	-
6条 AQJ（適性探索）	-	-	-	-
7条 FbW（職業諸能力事後付与）	3425550 (69.4%)	739750 (1.5%)	715000 (14.5%)	4936550
TM（部分的職業諸能力）	132000 (12.1%)	396000 (36.3%)	563200 (51.6%)	1091200
8条 LKZ（賃金補助金）	2730000 (24.4%)	8060000 (72.1%)	390000 (3.5%)	11180000
9条 Quali-ABM（資格・労働創生措置）	1632100 (83.0%)	334400 (17.0%)	-	1966500
11条 社会的援助	210000 (75.0%)	70000 (25.0%)	-	280000
11条 a 流動性・機動性	10000 (100.0%)	-	-	10000
総計	8139650 (41.8%)	9600150 (49.3%)	1668200 (8.6%)	19464250

[出典]ベルリン北労働局作成資料から。一部合計が一致していないが原資料のまま

*上段は数、下段は割合

②バイエルン州ニュルンベルク労働局

ニュルンベルク労働局は、ドイツで4番目に大きな労働局である。ニュルンベルク（人口50万人）の他にエアリンゲン、フルトなどを含む。一般にバイエルン州の雇用状況はドイツの他地域と比較すると良いのだが、ニュルンベルク地区は、この地域の大型企業の倒産等があり、雇用状況が悪くなっている。

ニュルンベルク労働局で行っている青少年・若年者の雇用促進政策は、以下の通りである。（Arbeitsamt Nuernberg(2002): Berufsvorbereitende Bildungsmassnahmen Foerderung der Berufsausbildung. Angebote 2002/2003.）

1. 求職センター **Bewerbungszentrum**
2. 求職学習 **tip-Lehrgang**
3. 基礎職業訓練課程
4. 促進学習と相当の適応措置
5. 職業教育並びに機会の活用改善のための教育課程
6. 自由意思による福祉訓練年 **Freiwilliges soziales Trainingsjahr**
7. パートタイムの **ABM** と連動した教育機会並びに機会活用の改善のための教育課程
8. 訓練に適応できない青少年のための労働と証明付与 **Qualifizierung (AQJ)** = 新規
9. 訓練に平行した援助（社会福祉的支援）
10. 企業以外の施設における職業訓練

このうち、労働局が特に力を入れているのは、求職センターである。これは2002年にニュルンベルクとエアランゲンの2カ所に15万ユーロをかけて設置された。また、予算規模で大きなものは、tip 教育課程で、2500人の青少年を対象として2002年に3000万ユーロの予算を確保している。7番目の ABM と連動した教育機会並びに機会活用の改善のための教育課程は、A領域300万ユーロ、B領域800万ユーロを用意している。2002年に新規事業となった8番目の AQJ は、200万ユーロである。9番目の訓練に平行した援助は、1300人の青少年を対象として250万ユーロを用意している。10番目の企業以外の訓練機関による職業訓練は530人の青少年を対象として550万ユーロを計上している。

この他に自由意思による福祉訓練年は30人の青少年を対象としたプログラムで、2002年に30万ユーロをかけている。

JUMP プログラムの予算は前年度の施策の次年度繰り越しがあるため、年々新規予算が減少している。ニュルンベルク労働局では、JUMP のうち、現在は6条、7条、8条、11条の4つのみを行っている。実質新規予算が削減されているため、こうした選択になっている。

JUMP への参加者は以下の通りである。

【表Ⅱ-32】ニュルンベルク労働局の JUMP プログラムの対象者数

	2000年		2001年		2002年	
	数	州内比率	数	州内比率	数	州内比率
JUMP 全体	1743	19.5	1793	18.5%	1973	15.4
4条	15	42.9				
5条	71	23.4				
6条	362	30.1	441	39.0	537	39.1
7条	269	14.3	383	18.3	375	13.6
8条	156	8.8	187	10.7	376	11.0
9条	94	6.5	21	1.3		
10条	17	100.0				
11条	759	62.2	760	59.3	685	46.9

[出典]ニュルンベルク労働局資料

予算関係資料で詳細なものが提示されなかったため、尋ねたところ、口頭で大まかな回答を得た。2002年予算でいえば、おおよそ6条関係が35%、7条関係が15%、8条関係が25%、11条関係が25%となっている。

ニュルンベルク労働局を含む7つのバイエルン州の労働局（メミンゲン、ミュンヘン、ニュルンベルク、パッサウ、プファルキルヒェン、レーゲンスブルク、ローセンハイムの各労働局）の JUMP への参加状況をみると、4条及び10条関連のプログラムはなく、参加者は0人である。

どのプログラムを提供するのかは、労働局により異なる。例えばニュルンベルク労働局では、11条関係、6条関係のプログラムが多いが、レーゲンスブルク労働局では9条、8条関係のプログラムが多い。ミュンヘン労働局では5条関係のプログラムが多い。もっとも、先に述べたように、ニュルンベルク労働局地区は雇用状況が悪く、若年者の失業者数も失業率も、この7つの労働局中で最も悪い。

(2) JUMP施策具体例

① 9条関係 (その1)

実際にベルリン州パンコウ地区で JUMP のプログラムを推進している運営機関 (Traeger) の1つにインフォボックス社 (Infobox. Verein fuer Innovationsarbeit e. V.) がある。同社は1997年に設立され、1999年から JUMP のプログラムを企画・実施している。同社の正規従業員は16人であるが、後にみるように、その他にプログラムのために雇用している青少年がいる。

同社が実施している JUMP のプログラム9条の趣旨は、労働に必要な社会性の準備 (労働の徳の育成) である。同社は、JUMP 前には不可能であった、多様な職務をこなす青少年を雇用し、訓練するプログラムを作成した。労働局もこれを認め、同社にプログラムの実施を依頼した。

同社の開発したプログラムは、ベルリンのテーゲル空港における多様なサービスを提供するための労働と訓練である。体制は次のようになっている。

ア. 雇用機関—インフォボックス社

イ. 実務労働担当者—グローブグラウンド株式会社 GlobeGround GmbH

ウ. 教育担当者—ガエタンデータ株式会社 gaetan-data GmbH である。

実際の運営は次のように行われている。労働局がプログラムに必要な資金を雇用担当者であるインフォボックス社に提供し、監督する。教育担当者と実務労働担当者はそれぞれ教育あるいは労働について担当する。労働局の資金はインフォボックス社に支給されるが、インフォボックス社がさらに教育担当者であるガエタンデータ社に教育関係費用を提供する。実務労働担当者グローブグラウンド社には労働というサービスが提供されるため、インフォボックス社からは支給されない。

プログラムは、20の実習席に対して40人を雇用する。このプログラムは実務労働と理論 (教育訓練) の割合が50%と50%である。つまり半分は実務に当たっている間に、残りの半分が教育訓練を受ける。期間は7ヶ月から1年である。

プログラムの目的は労働を得ることあるいは訓練を開始することである。そのための前提条件として、困難に打ち勝つことによる成功体験を実務によって獲得する。プログラムへの参加者は、概ね職業訓練を受けていない者で、職業諸能力の獲得意欲は低い、より高い水準の職業を目指している者である。

プログラムには、プロジェクト長（インフォボックス社の社員）、相談員（その労働を熟知している者、ここでは失業中のマイスター）がプログラムがうまく進むように調整している。彼らは、実務担当者との調整や、危険防止への介入、教育担当者の教授方法や教育課程についての決定にも関わっている。相談業務として、ローテーションや授業の開始についての調整、病人が出たときの補助員の提供、携帯電話等による恒常的な対話（によるプログラム脱落防止）等がある。

このプログラムは、ベルリンのテーゲル空港における様々な業務を行う。フロアにおける接客、VIP ラウンジにおける業務、物流、機体の清掃、等、多様な業務である。

このプログラムにより、参加者は次のような資質を得る。職業関連の基本知識として、数学、作業方法、労働保護一般、情報処理、英語、一般会計、求職練習を学習する。特別な職業訓練として、空輸の基礎、空港の組織構造、航空燃料及び離陸業務、貨物運搬、接客業務、ラウンジサービス、空港の緊急事態のシステム。

プログラム参加者は報酬を受け取る。これは労働内容により異なる。給与は通常の労働者よりも30%程度安く設定されている。一般に800～1200ユーロの間（約10.4～15.6万円、1ヶ月）である。

プログラムの成果として挙げられるのは、計画された職業資質の獲得である。例えば顧客ブリッジの操作、特殊運搬車の運転、貨物取り扱い、重要な人物の接待など、である。プログラムの成果を生むために重要なことは、労働担当者と教育担当者の真の協調である。それによってプログラム参加者の行動に変化がみられる。プログラムが終了すると、労働証明や諸能力の獲得証明を発行している。それによって参加者の意識を高め、プログラムが終了できる動機付けとなっている。プログラム参加者の評価も高く、93%が非常によいプログラムであると評価している。

インフォボックス社は、今後のこうしたプログラムとして、健康・フィットネス関係、ホテル、レンタカー、手工業企業などにもプログラムの拡大したいと構想している。

②9 条関係（その2）

ベルリン州パンコウ地区で JUMP のプログラムを推進している運営機関（Traeger）の1つに BBJ サービス株式会社（BBJ Servis gGmbH）がある。BBJ サービス株式会社では「市場一販売業」、「流通業」等のプログラムを運営している。ここでは、「市場一販売業」のプログラムについてみてみよう。

ア. プログラムの対象者：18～24才の若年者で、長期間求職活動を行っており、通例職業訓練を修了していない者である。人数は40人で20人ずつローテーションする。プログラム参加者のために2人の助言者が助言を行う。

イ. 目標設定：長期の職業活動に対する自己確信を得るために、職業上利用可能な機能的・人間的諸能力の獲得を目指す。そこで得られた諸能力（知識や経験）は、小売業、大規

模店舗、流通業関連企業など多様な領域において、引き続き働く可能性を開く。具体的には、顧客への助言、商品の販売、在庫管理、商品の納入、機器による搬入・搬出、といった多様なサービス業務である。1つの重点テーマは会計担当業務である。

- ウ. プログラムの運営機関：BBJ サービス株式会社 (BBJ Servis gGmbH)。協賛企業は BBJ コルプス株式会社 (BBJ Corvus GmbH)、ベルリンにある小売企業、大規模店企業及び流通業企業である。BBJ コルプス研修所では現代的な業務についての多様なノウハウを集積しており、様々な経済領域の講師多数と密接に協力して活動している。専門実習は、ベルリン内の建築現場や流通センターに委託する。そこで専門理論授業のための状況が設定されており、参加者に労働保護や事故防止といった安全教育を行っている。
- エ. 実務労働担当者：これはベルリン内の建築業界や流通業界の企業である。ベルリンは統一ドイツの首都となり、建築ブームである。実務労働機関としての企業の確保の心配はない。
- オ. プログラムの期間：2003年4月28日から2003年11月30日まで。そのうち、1240時間が確保される。40人の参加者は20人ずつ2班に分けられ、交互に労働と教育を行う。交替は4～5週間で行われる。
- カ. 専門理論教育：職業関連の基礎知識として、業務の説明(24時間)、コンピュータ(80時間)、応募トレーニング(64時間)が行われる。固有業務の訓練として、概論と労働保護基礎(16時間)、商業計算(40時間)、経済法基礎(40時間)、コンピュータを活用した在庫管理システムとレジ訓練(56時間)、接客販売訓練(80時間)、流通基礎と在庫管理(40時間)、英語・専門英語(56時間)、以上の合計が536時間である。

③6条関係

ニュルンベルク労働局では、職業・訓練の適性をさぐるためのプログラムとして、tip (testen - informieren - probieren) 教育課程を実施している (Arbeitsamt Nuernberg. 2002. 8)。

- ア. 対象者：学校終了者や若年者で、1)職業生活への接続を失う恐れがあるかすでに失っている者、2)動機に欠ける者、3)様々な教育が不足している者、4)社会的なハンディを持つ者(例えばかつての犯罪者、かつての薬物中毒者)、である。
- イ. 目的：継続的な労働生活への準備を行い、労働生活への準備を促し、職業訓練や労働者の活動に注意を払い、多様な職業準備施策に参加させることである。
- ウ. 内容：1)これまでの経験と問題状況を考慮した個別面談、2)青少年の社会領域や家庭領域の障害要因を除外するための援助、3)理論学習(ドイツ語/言葉の改善)、数学、職業科、工作、4)実習工場や企業内訓練所での実習(建築、電気、自動車機械、塗装、美容師、造園・園芸、木材、金属、ガス・水道配管、食堂・サービス、家政、商業、福祉、その他必要に応じて)、5)社会的諸能力の集団訓練。

エ. 期間：3段階で、各3ヶ月。

オ. 参加者数：1時点で第1段階24人、第2段階36人、第3段階48人。年間で2500人を予定。

カ. 運営主体：ニュルンベルク労働福祉協会（社団法人）

④ 2条関係

ハンブルク労働局は、1999年1月から3年計画で職業訓練協会の創設を行った。事務、情報技術、メディアといった職業訓練を行うことができない領域に入る職種の企業が職業訓練にかかるすべての組織的課題を克服することを目的として、協会をつくることとした。その理由として、こうしたニューメディアやIT産業領域の企業はこの数年に成長してきたが、訓練関係においてはしばしば取り残されてきた。職業訓練の問題について、そうした企業は十分な情報を得ておらず、通常は職業訓練の内容を部分的にのみ実施しうる。そのため、勧誘された企業は協会の構成団体となり、配分された職業訓練量に応じて社会費用を含めて分担して支払う。1企業ではなく、協会が職業訓練を探している青少年と訓練契約を交わし、指導員としての会議所とも契約する。

こうした手法により、新たな訓練席を創出した（BA. ibv 20/00. 2001）。

第3章 ドイツの青少年・若年者失業政策の特色と課題

以上のように、ドイツでは従来からの青少年・若年者を対象とする失業対策に加え、政府の重点的施策として若年失業者を対象とする施策を拡充している。その対象領域は幅広い。近年のドイツの若年者労働市場、若年失業者政策の特色をまとめるならば、以下の3点である。また、今後の課題を3点にまとめて整理した。

(1) 2段階的労働市場

ドイツの労働市場の特色として、まず留意すべき点は、労働市場の2段階性である。青少年の失業問題を論ずる場合、この点に注意することが必要である。

第1段階は訓練席を見つける段階である。この時点で、学校の修了証のない者や成績の悪い者はかなり不利となる。ドイツにおける職業訓練席獲得は、職種により、大学入学資格取得者がほとんどを占めるものもある。学歴によるある種の「棲み分け」が行われている（坂野2000）。

第2段階は訓練終了後の就職の段階である。実際に訓練企業に残るのは50～60%程度である。商工会議所等での聞き取り調査でも、職業訓練を行った企業に残れる者は、ある程度成績が良く、勤務態度の良い者である場合が普通である、と指摘された。そうでない者は別に企業を探すことになる。逆に中小企業で訓練を受けた成績の良い者が、大企業などに引き抜かれることもある。マイスター（親方）やテクニシャン（Techniker）等の上級職業資格を含めれば、3段階の労働市場であるともいえる。

こうした段階的な労働市場において、各段階における適切な職業訓練あるいは就職についての選択・決定への支援が不可欠となる。

職業訓練席を獲得する前の段階では、職業準備教育、職業選択のための支援が中心となる。前期中等教育段階での労働科を中心とする職業準備教育と職業選択指導がこの30年ほどの間にドイツでは普及した。日本のインターンシップにあたる職場見学、企業実習も各州で行われている。一般に、この段階で生徒の就職活動が始まっているといえるであろう。

次に、実際に職業訓練席を獲得し、職業学校と企業内訓練のデュアルシステムに進む段階で、市場によるミスマッチが起こる。この段階での支援が必要な青少年が第一の失業対策のターゲットである。職業訓練席を探す段階で、BIZを中心とした連邦雇用庁系列の機関が生徒を支援している。また、旧東ドイツ地域では、一般企業による訓練席の提供が少ない。公的援助による訓練席の創出が必要になる。

職業訓練を終える前の段階で職業訓練契約を解約してしまう場合がある。彼らは未熟練労働者、単純労働者となる。こうした青少年の職業能力を開発する支援を行うことが必要にな

る。

職業訓練を修了する段階で、職業訓練修了者（職人や専門労働者等となる）は、就職する企業を探すことになる。商工会議所におけるインタビューにもみられるように、この段階で、およそ半数の者が新たに就職する企業を探すことになる。この時点での就職支援が労働行政における重要な課題となる。

最後に、一度就職した者で、会社をやめてしまった者に対する支援が必要になる。

以上のように、職業訓練に入る段階、及び職業資格を取得する段階におけるBIZの支援が大きな意味を持っている。

(2) 職業資格制度と職業能力

ドイツでは3年半程度の職業訓練による職業資格が労働市場において重要な意味を持っている。1969年の職業教育法の成立により、それまでであった訓練期間の短い半熟練職は皆無となった。こうした職業資格が、テクニシャンやマイスターといった上級の職業資格への基礎資格となっている。

しかし産業構造や社会の変化、さらには国際化による労働市場の広域化等により、こうした資格制度そのものの意味が問われている。たとえばEU内部における労働資格の相互承認を行う場合、他国では職種によって職業訓練期間が3年程度とは限らない。ドイツの若者は著しく長い職業訓練を受けているといえる職種もあるようである。職業訓練期間を職種によって短縮する考え方が近年現れている。現在のところ、賛否両論があるようだ。ドイツ商工会議所におけるインタビューでは、個人的な見解と断りつつ、2年程度の職業訓練があっても良いと考えているとのことであった。事例として、同じデュアルシステムで職業訓練を行っているスイスでは、割合では少ないが2年程度の職業訓練を標準とする職種もある。

こうした職業訓練制度全体における職業資格の問題は、職業能力の問題と合わせて、今後検討していく必要がある。

また、手工業領域において、マイスター（親方）にのみ与えられていた営業権と徒弟訓練権が揺らぎ始めている。現在、提出されている手工業規則改正案では、94ある手工業マイスターのうち、65種のマイスターの徒弟訓練独占権をなくする予定である。この改正案は2003年8月までに連邦議会を可決通過し、連邦参議院でも2003年12月に可決され、成立した。この法案によって、IT産業等での職業訓練が容易になり、職業訓練席が増加するものと考えられる。こうした動きは、ドイツの就業構造の変化を加速する方向に作用するであろう。

(3) 職業準備教育・職業選択能力開発

ドイツでは職業訓練を開始する段階が前期中等教育終了後から始まるため、前期中等教育段階で職業準備教育を行っている。そこでは、職場見学や企業実習を中心とした、実際の職業選択への意識付けと、失敗しないための準備が行われている。日本のホワイトカラーの

ように、企業に就職した後に幾つかの業務内容を経験した上で、一定の部署に割り振られるのではない。日本の就職が「就社」であるとするならば、ドイツの就職はまさに「就職」であり、職業（職種）選択である。

職業選択のために、BIZ（職業情報センター）を中心とした労働局関係者が学校を2度訪問したり、生徒がBIZを訪問したりして、適職を見いだすための手続が組織化されている。

ドイツにおける失業期間は、6ヶ月未満が半数に近く、1年未満が6割を越えている（「表II-21」参照）。失業期間の長い者が多くないのは、職業選択の時点で、青少年が主体的に職業を選択しているためであると考えられる。これまで、企業に就職を求める「就社」型の日本の労働市場と、「就職」型労働市場のドイツとでは、職業選択の重要性が異なっていたともいえる。

(4) ドイツの労働行政の課題

ドイツの青少年・若年者を対象とする労働行政の課題は、主に以下の3点である。

① 国の関与の限界

従来からの失業対策では、青少年・若年失業者に十分な訓練席や雇用を確保することができなくなった。経済成長が停滞し、労働市場における職業訓練・雇用の供給が減少した場合、政策による需給関係改善策には限界がある。

同様の出来事は1970年代の石油ショック時にも起こった。その当時は連邦政府が訓練費用の公正な負担を企業に課すような動きをみせたが、私企業に対する国家の介入という点で問題とされ、強制的な職業訓練席創出は実現しなかった。結局、雇用については市場原理に委ねるしかないという結論を選択したといえる。その後の経済状況の好転により、当時においてこの問題は深刻化しなかった。

1990年以降は、景気後退局面となり、労働市場における失業率が高い水準で推移している。これに対して、総論では積極的に対処すべきということになるが、各論レベルになると、十分な政策を展開できないのが実状である。国際競争力を維持するためには、ドイツの人件費の高さは常に問題とされている点であり、これに高額な職業訓練費用等が加われば、ドイツ企業の国際競争力が低下し、ますます雇用関係が悪化する可能性が強い。

② 雇用政策の対費用効果

連邦政府は1998年の政権交代以降、多額の費用を労働政策に投入してきた。しかし、聞き取り調査によっても明らかとなったように、これまでの労働政策に対する評価が十分に行われているとは言い難い。連邦政府は2003年に入ってからさらに新たな施策として「JUMP-PLUS」を打ち出した（3億ユーロ）。しかし毎年10億ユーロを投入した「JUMP」の効果についての評価も十分には行われていない。

ドイツではこれまで行政評価の考え方が普及しておらず、厳密な評価を行わずに政策が進

められてきた。しかしながら、EU（ヨーロッパ連合）から資金を受ける場合、その効果について評価することが求められる。JUMPもそうした一環で評価を行うことになっているが、聞き取り調査では、評価手法が確立していない。

重点政策として労働政策を展開する場合、今後はこうした評価をどのように行うのが常に問われることが予想される。

現在までのところ、関係文書から理解できることは、こうした労働行政としての有効な指標となりうるものとして、施策後の就業率がほとんど唯一の評価基準となっている。

③職業資格による労働市場の細分化・硬直化

ドイツの労働市場は職業資格により細分化されている。こうした職業資格制度は、労働者の職業能力水準を一定の高さに保持することにより、生産・営業実施部門における質の高さを維持することに貢献してきた。

しかしながら、科学技術や産業構造の変化、EU統合等による企業組織の変化、さらには大学卒業者の比重が高まり、熟練性の高い専門労働者や職人の活躍できる労働市場は今後拡大するとは考えにくい。変化の著しいIT産業等では従来型の職業訓練制度は十分には機能していないようである。就業形態や産業構造の変化に柔軟に対応するために、職業資格の意味を問い直すことが必要である。産業構造の変化に対応するためには、同じ系統のより高い職業能力の開発を主とする「職業向上訓練」のみならず、異なる系統に属する需要の高い職業領域に転換するための「職業転換訓練」が今後ますます重要になると考えられる。2003年の手工業規則改正（案）、職業訓練期間の短縮化構想も、変化する産業構造の動きへの対応策の1つとして考えることもできよう。

おわりに—日本への示唆

(1) 訓練費用の問題

ドイツでは、職業訓練費用は基本的に企業（訓練主）が負担するシステムとなっている。日本でも職業訓練は企業に就職後の OJT が中心であった。しかし企業を取り巻く環境が厳しくなればなるほど、企業は職業訓練を外部へとアウトソーシングし、労働者自身の負担による職業訓練を求めるようになる。ドイツでは企業の経済環境が厳しくなると、職業訓練を行わない企業が増加する。職業訓練席を確保する段階で潜在的失業者あるいは職業能力開発が十分に行われない青少年・若年者を作り出してしまっている。日本では就職できない、あるいは就職しないフリーター問題がこれに相当するであろう（小杉2003）。

こうした青少年・若年者に対する職業能力開発の場をどのように提供するのか。ドイツのように、公の施策による職業訓練の場を創出するのか、あるいは企業への補助金による就労の場をつくるのか、それとも個人の自己投資を原則とするのか、選択が求められることになるであろう。

(2) 公の関与

上記の点と関連し、職業能力開発に公の機関がどの程度関与するのか、が課題となる。ドイツでは準公的機関である会議所等が職業資格の認定を行っている。日本でも労働市場における職業能力の評価をだれがどのように行うべきかを整理する必要がある。日本で普及した企業内資格では、転職・転社を促進することは難しく、部分労働市場のミスマッチを削減することは困難である。

(3) 職業準備教育の必要性

日本では、中学・高校レベルにおける職業準備教育あるいは職業選択能力を高めるための教育を充実する必要がある。近年はインターンシップを実施する学校が増えつつあるが、多くの場合1～2週間の「お試し」体験に過ぎない（吉本2001）。より体系的・長期的な職業準備教育が必要である。ドイツでは第7～9学年にかけて、生徒が主体的に職業訓練席を探し求める。学校のみならず、労働局系列の BIZ（職業情報センター）の職員が適職探しの支援を行っている。日本でも学校と職業支援機関の連携が必要である。

主要関連文献・資料

- Arnold, Rolf. /Kraemer-Stuerzl, Antje. (1999) (2. Aufl.) : Berufs- und Arbeitspaedagogik. Cornelsen, Berlin.
- Arbeitsamt Nuernberg (2002) : Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen. Foerderung der Berufsausbildung. Angebote 2002/2003.
- Bundesanstalt fuer Arbeit(2003) : Sozialgesetzbuch III. Mit angrenzenden Gesetzen, Verordnungen und BA-Regelungen. (6. Aufl.)
- Bundesanstalt fuer Arbeit (2002) : Berufsaktuell. Ausgabe 2002/2003.
- Bundesanstalt fuer Arbeit (2000) : Informationen fuer die Beratungs- und Vermittlungsdienste. (ibv) Sofortprogramm. Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit. Zwischenergebnisse aus der Begleitforschung. 20/00. 17. Mai 2000.
- Bundesministerium fuer Bildung und Forschung (2003) : Schaubildsammlung Berufsausbildung sichtbar gemacht. (4. Aufl.)
- Bundesministerium fuer Bildung und Forschung (2002) : Grund- und Strukturdaten 2001-/02.
- Bundesministerium fuer Bildung und Forschung (2001) : Grund- und Strukturdaten 2000-/01.
- Bundesministerium fuer Bildung und Forschung (2000, 29. Aufl.) : Ausbildung und Beruf.
- Bundesministerium fuer Bildung und Forschung (jedes Jahr) : Berufsbildungsbericht.
- Bundeministrium fuer Finanz, BMF (2003) : Bundeshaushalt 2003. Tabellen und Uebersichten.
- Dietrich, H. (2003) : Foerderung auf hohem Niveau - das Jugendsofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit - 1999-2002. (noch unveroeffentl.)
- Friedrich, M. u. a. (2000) : Das Sofortprogramm zur Bekaempfung der Jugendarbeitslosigkeit zeigt Wirkung. in: ibv Nr. 20 vom 17. Mai 2000.
- Greinert, W. D. (1995, 2. Aufl.) : Das deutsche System der Berufsausbildung : Geschichte, Organisation, Perspektiven. Nomos, Baden-Baden.
- Greinert, W. D. (1995a, 2. Aufl.) : Das duale System der Berufsausbildung in der Bundesrepublik Deutschland. Holland+Josenhans Verlag, Karlsruhe.
- Kultusministerkonferenz (KMK) : Sammlung der Beschluesse der Staendigen Konferenz der Kultusminister der Laender in der Bundesrepublik Deutschland. Luchterhand. (Freiblaetter) (BS)
- die Kommission "Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt"(2002) : Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt. Vorschlaege der Kommission zum Abbau der Arbeitslosigkeit und zum Umstrukturierung der Bundesanstalt fuer Arbeit. Bericht der Kommission.
- MPI, Arbeitsgruppe Bildungsbericht am Max-Planck-Institut fuer Bildungsforschung (1994) : Das Bildungswesen in der Bundesrepublik Deutschland. Strukturen und Entwicklungen im Ueberblick. Rowohlt Taschenbuch Verlag, Reinbek bei Hamburg.
- MSWWF (Ministrium fuer Schule und Weiterbildung, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen) (1998) : Richtlinien und Lehrplaene fuer die Sekundarstufe I – Gesamtschule in Nordrhein-Westfalen. Arbeitslehre Technik, Wirtschaft, Hauswirtschaft. Ritterbach GmbH. Frechen.
- Spellbrink/Eicher (2003) : Kasseler Handbuch des Arbeitsfoerderungsrechts. Das SGB III in Rechts und Praxis. C. H. Beck, Muenchen.
- Stratmann, K. /Schloesser, M. (1900, 2. Aufla.) : Das Duale System der Berufsbildung. Eine historische Analyse seiner Reformdebatten. Frankfurt am Main.
- Sekretariat der Staendigen Konferenz der Kultusminister der Laender in der Bundesrepublik Deutschland (1997) : Dokumentation zur Berufsorientierung an allemeinbildenden Schulen (Sekundarbereich I und II). Band1-3.

- 天野正治ほか編著（1998）『ドイツの教育』東信堂。
- 岩井清治（1999）『ドイツ外国人職業研修制度の実際』多賀出版。
- グライネルト（1998）『ドイツ職業社会の伝統と変容』晃洋書房 寺田盛紀監訳。
原著は Greinert, 1995.
- 小杉礼子（2003）『フリーターという生き方』勁草書房。
- マックス・プランク教育研究所（1989）『西ドイツ教育のすべて』東信堂。
- ペーター・ハナウほか（1994）『ドイツ労働法』信山社。
- 坂野慎二（2000）『戦後ドイツの中等教育制度研究』風間書房。
- 坂野慎二（2001）『日本とドイツにおける中等教育改革に関する比較研究』（科学研究費補助金 奨励研究(A)報告書)
- 坂野慎二（2003）『統一後ドイツの教育政策』（科学研究費補助金 基盤研究(C)(2)報告書)
- 佐々木英一（1997）『ドイツにおける職業教育・訓練の展開と構造：デュアルシステムの公共性の構造と問題性』風間書房。
- 高木健次郎（1972）『教育改革と市民社会』成文堂。
- 寺田盛紀（2000）『ドイツの職業教育・労働教育』大学教育出版。
- 吉川裕美子（1998）『ドイツ資格社会における教育と産業』教育開発研究所
- 吉留久晴（2001）「ドイツ連邦共和国の前期中等教育段階における企業実習」国立教育政策研究所『技術科教育のカリキュラムの改善に関する研究—歴史的変遷と国際比較—』49-58頁
- 吉留久晴（2002）「ドイツ前期中等教育における職業選択学習の内容構成—最新の労働科教科書の内容を中心に—」日本カリキュラム学会『カリキュラム研究』第11号45-57頁
- 吉本圭一（2001）『高校・大学・企業におけるインターンシップの展開と課題』カシオ科学振興財団研究助成報告書