

第Ⅱ部：分析編

第1章 ジョブ・カード制度活用企業の現状

1. はじめに

本章では、ジョブ・カード制度の有期実習型訓練実施企業、及び実施予定企業に対するアンケート調査から、どのような企業がどのように本制度を活用しているのかを明らかにする。

ジョブ・カード制度創設に当たって内閣府におかれた「ジョブ・カード構想委員会」は2007年に最終報告をまとめたが、そこでジョブ・カード制度の構築において重視すべきこととして次の3点が挙げられている。すなわち、企業現場における実習と座学の組み合わせ訓練の重要性、汎用性のある職業能力評価基準の普及の重要性、キャリア・コンサルティングの重要性である¹。本章では、これらの3点に特に注目して、その活用の現状と企業からの評価について検討する。

2. ジョブ・カード制度の有期実習型訓練実施企業（実施予定企業を含む）の諸属性

ジョブ・カード制度の有期実習型訓練を実施している企業（実施予定企業を含む）の9割がたは従業員（正社員）数100人未満の中小企業である。とりわけ10人未満の小企業が全体の3分の1以上と多い（図表1-1）。その所在する都市の規模をみると、大都市ではなく多くが地方都市である。

こうした企業がどの程度採用を行っているかを見ると、本年度の新規学卒採用を行っていない企業が多く、特に30人未満の企業では8割前後が行っていない。新規学卒者を定期的に採用できるような企業は本訓練実施企業には少ないと思われる。一方、中途採用については多くの企業が行っている。採用数は100人以上規模では多いが、30人未満の企業では最近の3年間の合計で5~6人程度という規模である。

ここから、本訓練を実施している企業には、比較的採用力の弱い地方の中小企業が多いことが指摘できる。

3. 導入前の課題と訓練の開始状況

（1）導入前の企業の課題

では、こうした企業は本訓練導入前にどのような課題をもっていたのか、訓練導入の背景を検討する。図表1-2がこの質問への回答だが、「当てはまる」「やや当てはまる」を併せて6割以上の企業が挙げるのは、育成を行うための金銭的余裕や時間的な余裕がないことである。次いで訓練が現場任せになっていることが挙げられ、育成上の課題が強く感じられていたことがわかる。さらに、これまで期待するレベルの人材が採用できなかったという採用上の課題を挙げる企業も半数以上に達している。

¹ 同報告では、4番目の点として「産業界、教育界、労働界及び公共部門の役割」が挙げられているが、これは上記の3つの点を実行する上で重要という位置づけであるので、ここでは省いた。

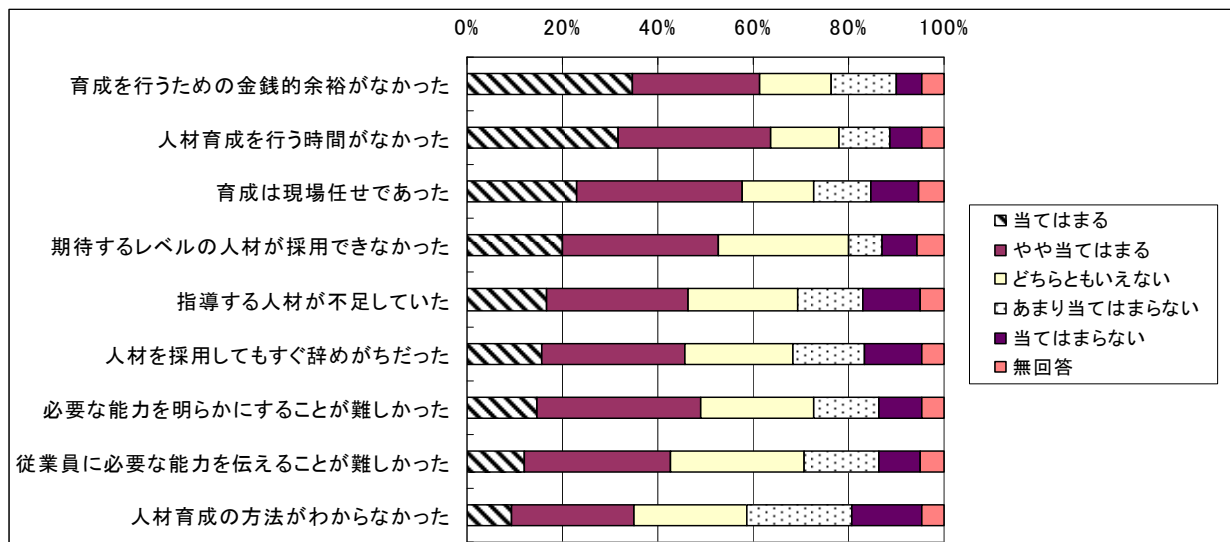
図表 1-1 回答企業の属性

| | 合計 N | % | 企業規模(正社員数) | | | | 無回答 | |
|--------------------|-----------------|-------|------------|-------------------|----------------|------------|-------|------|
| | | | 10人未 満 | 10人～ 30人未 満 | 30人～100 人未満 | 100人 以上 | | |
| 合計 | 292 | | 102 | 98 | 55 | 22 | 15 | |
| | | 100.0 | 34.9 | 33.6 | 18.8 | 7.5 | 5.1 | |
| | | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | |
| 所在都市規模** | 30万人未満 | 82 | 28.1 | 27.5 | 35.7 | 18.2 | 9.1 | 46.7 |
| | 30万～100万 人未満 | 142 | 48.6 | 51.0 | 48.0 | 50.9 | 36.4 | 46.7 |
| | 100万人以上 | 68 | 23.3 | 21.6 | 16.3 | 30.9 | 54.5 | 6.7 |
| 非正規比率* | 0～5% | 72 | 24.7 | 25.5 | 27.6 | 27.3 | 18.2 | 0.0 |
| | 5～20% | 63 | 21.6 | 11.8 | 26.5 | 25.5 | 50.0 | 0.0 |
| | 20～50% | 77 | 26.4 | 29.4 | 27.6 | 27.3 | 22.7 | 0.0 |
| | 50～100% | 63 | 21.6 | 31.4 | 18.4 | 20.0 | 9.1 | 0.0 |
| H22年新卒採用*** | 新採あり | 83 | 28.4 | 11.8 | 22.4 | 54.5 | 72.7 | 20.0 |
| | 新採なし | 199 | 68.2 | 84.3 | 76.5 | 45.5 | 22.7 | 53.3 |
| 3年間で中途採用* * | 中途あり | 234 | 80.1 | 72.5 | 82.7 | 90.9 | 90.9 | 60.0 |
| | 中途なし | 23 | 7.9 | 14.7 | 5.1 | 1.8 | 0.0 | 13.3 |
| 今後の業績見込み | 拡大傾向 | 100 | 34.2 | 36.3 | 36.7 | 27.3 | 45.5 | 13.3 |
| | 横ばい | 141 | 48.3 | 49.0 | 44.9 | 56.4 | 40.9 | 46.7 |
| | 縮小傾向 | 43 | 14.7 | 12.7 | 17.3 | 14.5 | 13.6 | 13.3 |
| H22年新卒採用数(平均・人)* | 9.1 | | 1.4 | 1.9 | 5.1 | 30.0 | 7.7 | |
| 3年間で中途採用数(平均・人)*** | 17.6 | | 5.5 | 6.6 | 17.7 | 112.3 | 6.1 | |

注:*** p<.001, ** p<.01, * p<.05。

合計には無回答を含む。斜体は企業規模別構成比。採用数は採用ありの企業のみ平均採用人数。

図表 1-2 ジョブ・カード制度の有期実習型訓練導入前の職場の課題



この設問への回答の傾向が似ているものをまとめる分析（主成分分析）を行うと、職場の課題は大きくは「育成の課題」と「採用の課題」の2つの主成分にわけることができた（図表 1-3）。育成に関わる設問に当てはまるところが多い企業と採用に関わる設問に当てはまる企業とに傾向が分かれるということである。この分析で得られる主成分得点は、本訓練導

入前の職場の課題への認識の程度を示す数値となる。この得点の平均を企業属性ごとに比較してみると（図表1－4）、統計的に有意な差が確認できたのは、中途採用の実績がある企業かどうかという点で、中途採用の実績のある企業のほうが採用の課題を強く感じていた。このほか統計的には有意とはいえないが、企業規模100人以上の企業より小規模企業のほうが育成の課題を強く意識していることが示唆された。

中途採用はしているが、期待するレベルの人材が採用できず定着にも課題を感じていた企業や、育成に様々な課題を感じている比較的小規模企業が本訓練を導入しているのではないかと考えられる。

図表1－3 有期実習型訓練導入前の企業の課題についての主成分分析

| | 第1主成分 育成 | 第2主成分 採用 |
|-----------------------|-------------|-------------|
| 人材育成の方法がわからなかった | 0.799 | -0.156 |
| 人材育成を行う時間がなかった | 0.757 | 0.091 |
| 必要な能力を明らかにすることが難しかった | 0.750 | -0.232 |
| 指導する人材が不足していた | 0.746 | -0.186 |
| 従業員に必要な能力を伝えることが難しかった | 0.742 | -0.285 |
| 育成は現場任せであった | 0.688 | -0.099 |
| 育成を行うための金銭的余裕がなかった | 0.632 | 0.024 |
| 人材を採用してもすぐ辞めがちだった | 0.369 | 0.795 |
| 期待するレベルの人材が採用できなかった | 0.525 | 0.648 |
| 固有値 | 4.168 | 1.264 |
| 寄与率 | 46.3 | 14.1 |
| 累積寄与率 | 46.3 | 60.4 |

図表1－4 企業属性別 企業の課題主成分得点の平均値

| | | <育成> 主成分得点 | <採用> 主成分得点 |
|--------------|-------------|---------------|---------------|
| 企業規模(正社員) | 10人未満 | 0.033 | -0.011 |
| | 10人～30人未満 | 0.076 | -0.005 |
| | 30人～100人未満 | -0.002 | 0.066 |
| | 100人以上 | -0.438 | -0.103 |
| 所在都市規模 | 30万人未満 | -0.004 | 0.087 |
| | 30万～100万人未満 | 0.059 | -0.067 |
| | 100万人以上 | -0.116 | 0.041 |
| 非正規比率 | 0～5% | -0.039 | 0.161 |
| | 5～20% | -0.030 | -0.076 |
| | 20～50% | -0.075 | -0.081 |
| | 50～100% | 0.191 | -0.029 |
| H22年新卒採用 | 新採あり | -0.036 | -0.055 |
| | 新採なし | 0.032 | 0.013 |
| 3年間中途採用*(採用) | 中途あり | -0.009 | 0.024 |
| | 中途なし | 0.020 | -0.422 |
| 今後の業績見込み | 拡大傾向 | 0.098 | 0.033 |
| | 横ばい | -0.121 | -0.024 |
| | 縮小傾向 | 0.070 | 0.046 |

注:* p<.05。

(2) 訓練の開始状況

① 訓練の開始時期

次に、回答企業の有期実習型訓練開始状況を確認する。全体としては、すでに終了した訓練がある企業が4割（うち半数は21年度中に訓練開始）、初めての訓練を実施中の企業が4割（うち半分は22年8月までに開始）、まだ訓練は開始していない企業が2割であった（図表1-5）。企業規模別には、比較的規模が大きい企業で、すでに終了済みの訓練がある企業、すなわち早くから本訓練に取り組んだ企業が多い。一方、10人未満の小企業は平成22年になってから取り組みを始め、現在、初めての訓練を実施中の企業が多い。また、学卒採用あり、中途採用ありの企業では比較的早くから本訓練に取り組んでおり、採用をしていなかった企業や中途採用もしていなかった企業では、初めての訓練を現在実施中の企業が多い。

ここから、最近になるほど、これまで採用に踏み切れなかった企業が、ジョブ・カード制度をきっかけとして訓練の導入（＝有期雇用での採用）を始めていることが読み取れる。

図表1-5 企業属性別 訓練終了状況及び開始時期

| | N | 合計 % | 終了済みあり(21年中) | 終了済みあり(22年中) | 実施中(22年8月迄に開始) | 実施中(22年9月以降開始) | 開始前 | 無回答 |
|-------------|-----|-------|--------------|--------------|----------------|----------------|------|-----|
| 合計 | 292 | 100.0 | 55 | 61 | 53 | 56 | 60 | 7 |
| 企業規模(正社員)* | | | | | | | | |
| 10人未満 | 102 | 100.0 | 10.8 | 14.7 | 27.5 | 22.5 | 23.5 | 1.0 |
| 10人～30人未満 | 98 | 100.0 | 20.4 | 21.4 | 19.4 | 16.3 | 20.4 | 2.0 |
| 30人～100人未満 | 55 | 100.0 | 23.6 | 25.5 | 3.6 | 18.2 | 23.6 | 5.5 |
| 100人以上 | 22 | 100.0 | 27.3 | 31.8 | 4.5 | 22.7 | 13.6 | 0.0 |
| 所在都市規模 | | | | | | | | |
| 30万人未満 | 82 | 100.0 | 22.0 | 13.4 | 22.0 | 18.3 | 22.0 | 2.4 |
| 30万～100万人未満 | 142 | 100.0 | 17.6 | 23.2 | 20.4 | 19.7 | 16.2 | 2.8 |
| 100万人以上 | 68 | 100.0 | 17.6 | 25.0 | 8.8 | 19.1 | 27.9 | 1.5 |
| 非正規比率 | | | | | | | | |
| 0～5% | 72 | 100.0 | 13.9 | 16.7 | 18.1 | 20.8 | 26.4 | 4.2 |
| 5～20% | 63 | 100.0 | 22.2 | 23.8 | 14.3 | 15.9 | 22.2 | 1.6 |
| 20～50% | 77 | 100.0 | 20.8 | 24.7 | 20.8 | 19.5 | 13.0 | 1.3 |
| 50～100% | 63 | 100.0 | 14.3 | 17.5 | 19.0 | 20.6 | 27.0 | 1.6 |
| 新卒採用** | | | | | | | | |
| 新採あり | 83 | 100.0 | 27.7 | 27.7 | 8.4 | 14.5 | 20.5 | 1.2 |
| 新採なし | 199 | 100.0 | 14.1 | 17.6 | 22.6 | 21.6 | 21.6 | 2.5 |
| 中途採用* | | | | | | | | |
| 中途あり | 234 | 100.0 | 18.4 | 22.2 | 16.7 | 17.5 | 22.6 | 2.6 |
| 中途なし | 23 | 100.0 | 8.7 | 8.7 | 34.8 | 34.8 | 13.0 | 0.0 |
| 今後の業績見込み | | | | | | | | |
| 拡大傾向 | 100 | 100.0 | 20.0 | 22.0 | 19.0 | 20.0 | 19.0 | 0.0 |
| 横ばい | 141 | 100.0 | 19.9 | 19.9 | 18.4 | 17.7 | 20.6 | 3.5 |
| 縮小傾向 | 43 | 100.0 | 14.0 | 18.6 | 16.3 | 23.3 | 25.6 | 2.3 |

注：*** p<.001, ** p<.01, * p<.05。合計には無回答を含む。

② 応募、採用状況

本訓練への求職者の応募状況を見ると、これまで訓練生を募集したが応募が無かったことがある企業が13.0%あった。ここから募集方法などに課題があったのではないかと推察される。しかし、直近の訓練についての応募状況を見ると、平均的には2～3人の募集に対して、応募倍率はほぼ2倍、充足率は9割程度となっており（図表1-6）、本訓練についての周知が進んできたことがうかがわれる。

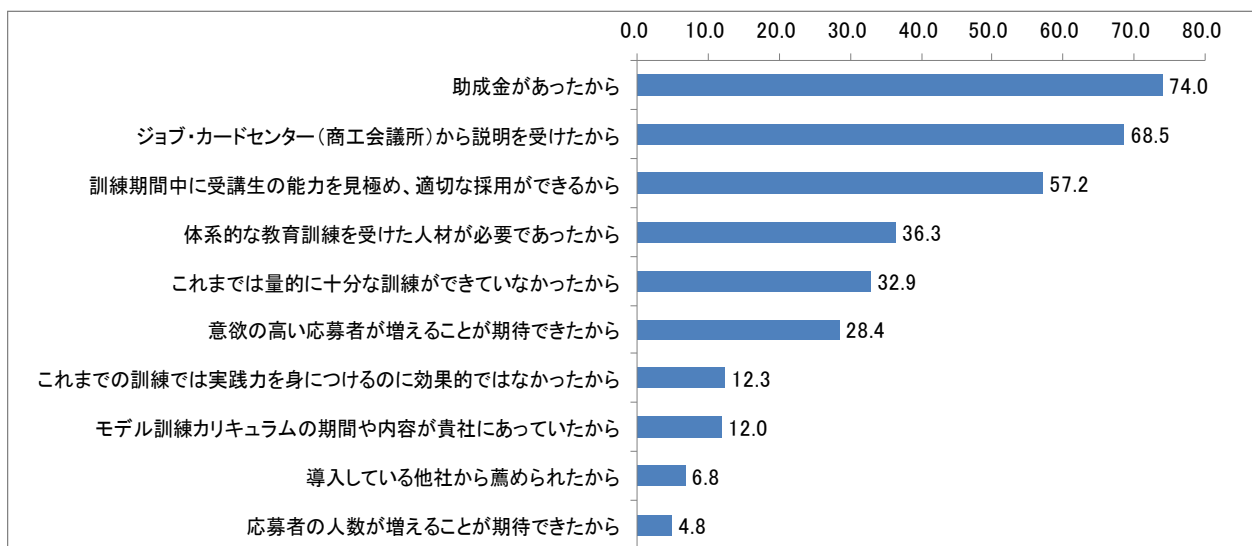
図表 1-6 企業規模別 直近の訓練における訓練生募集数と応募倍率、充足率の平均値

| | | 度数 | 平均値 | 標準偏差 |
|------|------------|-----|------|-------|
| 募集数 | 10人未満 | 97 | 2.09 | 3.50 |
| | 10人～30人未満 | 88 | 2.33 | 2.86 |
| | 30人～100人未満 | 49 | 2.76 | 3.50 |
| | 100人以上 | 21 | 9.76 | 13.46 |
| | 合計 | 255 | 2.93 | 5.32 |
| 応募倍率 | 10人未満 | 90 | 2.19 | 3.86 |
| | 10人～30人未満 | 84 | 2.34 | 2.99 |
| | 30人～100人未満 | 48 | 1.47 | 2.73 |
| | 100人以上 | 21 | 1.31 | 0.99 |
| | 合計 | 243 | 2.02 | 3.20 |
| 充足率 | 10人未満 | 90 | 0.87 | 0.28 |
| | 10人～30人未満 | 82 | 0.83 | 0.29 |
| | 30人～100人未満 | 46 | 0.97 | 0.97 |
| | 100人以上 | 20 | 0.71 | 0.37 |
| | 合計 | 238 | 0.86 | 0.50 |

③導入を決めた理由

本訓練の導入を決めた理由として最も多くの企業が挙げたのは助成金があったことであり、次いでジョブ・カードセンター（商工会議所）からの説明であった。ジョブ・カードセンターによる企業訪問などで制度を知り、助成金があることが後押しとなって本訓練導入を決めた企業が多いと思われる。

図表 1-7 有期実習型訓練導入を決めた理由



さて、この導入理由と企業が導入前に感じていた課題との関係を先の主成分得点によってみると、これまでの訓練が質的、量的に不十分であったことを導入理由として挙げている企業では、育成を課題としていた傾向が明らかであり、また、意欲の高い応募者が増えることへの期待を挙げている企業では採用を課題として認識する傾向が強い（図表 1-8）。助成金

やジョブ・カードセンターによる説明はきっかけではあるが、各企業は、これまでのその企業の課題を解決する手段として、本訓練の導入を決めていることがわかる。

図表 1－8 有期実習型訓練導入を決めた理由別 企業課題の主成分得点平均値

| | 育成 | 採用 |
|---------------------------------|--------------|--------------|
| これまでの訓練では実践力を身につけるのに効果的ではなかったから | 0.617 | 0.085 |
| これまでは量的に十分な訓練ができていなかったから | 0.307 | 0.114 |
| 意欲の高い応募者が増えることが期待できたから | 0.041 | 0.138 |
| モデル訓練カリキュラムの期間や内容が貴社にあっていたから | -0.103 | 0.131 |
| 導入している他社から薦められたから | 0.190 | 0.127 |
| 訓練期間中に受講生の能力を見極め、適切な採用ができるから | 0.063 | 0.081 |
| 応募者の人数が増えることが期待できたから | 0.008 | 0.064 |
| 助成金があったから | 0.021 | 0.036 |
| ジョブ・カードセンター(商工会議所)から説明を受けたから | 0.031 | -0.089 |
| 体系的な教育訓練を受けた人材が必要であったから | 0.122 | -0.169 |

こうした本訓練導入の背景にある企業の事情を、別途行ったヒアリング調査(資料 2 参照)に基づいてより具体的に確認しておこう。次の、F 社(原子力発電所メンテナンス工事・建設工事、正社員 35 人)、P 社(食品加工、同 89 人)、Q 社(自動車整備、同 16 人)の例からは、この制度によって、これまではほとんど行っていなかった未経験者の中途採用に各社が踏み切ったことがうかがえる。このほか、J 社(食品関係コンサルティング、同 10 人程度)、L 社(介護サービス、同 26 人)も訓練を前提に採用の基準を下げたといった指摘があり、本制度が、その当初からのねらいどおり、経験が不足しているため正社員に採用されにくい人たちの雇用の機会を広げていることは明らかである。

F 社：従来は、採用の際、ある程度の技術をもった経験者でないと採用しづらかったが、ジョブ・カード制度を活用することで、助成金も支給されることもあり、人に対する投資という意味で教育訓練を行いやすくなった。

P 社：中途採用に対しては、人数的に足りない、思ったような人が来ないという課題を抱えていた。経験者に限って採用していたため、若くて能力があるが経験がないという人材を採用しづらいという課題があった。制度を導入したことで、経験がなくても潜在能力、メンタル面でいい人が採用できるようになった。

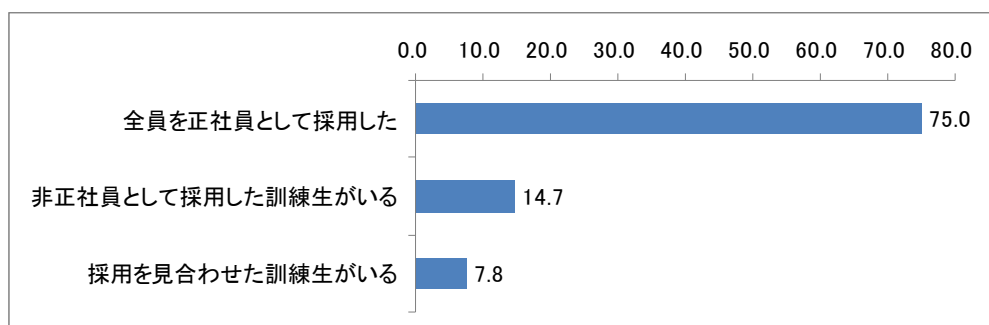
Q 社：これまで即戦力となる人だけを採用してきたため、未経験の新人を採用することは初めてである。

4. 訓練終了後の採用状況

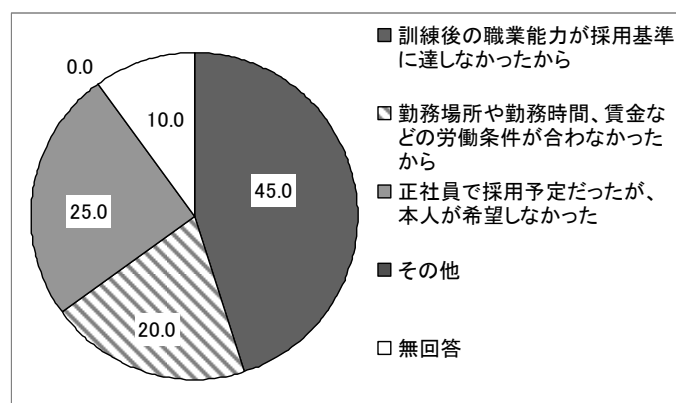
本調査回答企業のうち約 4 割の企業がすでに終了した訓練があったが、これらの訓練終了企業のうち 75%の企業が、訓練を終了した訓練生のすべてを正社員として採用していた。一方、終了後の訓練生のなかに、非正社員として採用した者がいる企業は 14.7%、採用を見合

わせた者がいる企業が7.8%あった（図表1-9）。非正社員で採用した理由としては、採用基準に達しないというケースが約半数で、労働条件（勤務場所や勤務時間、賃金など）が合わないというものと本人が希望しないというものがそれぞれ2割程度である。一方、採用を見合わせた理由としては、採用基準に達しないというケースはなく、本人が希望しないこと（約半数）と労働条件が合わないこと（約3割）であった（図表1-10）。

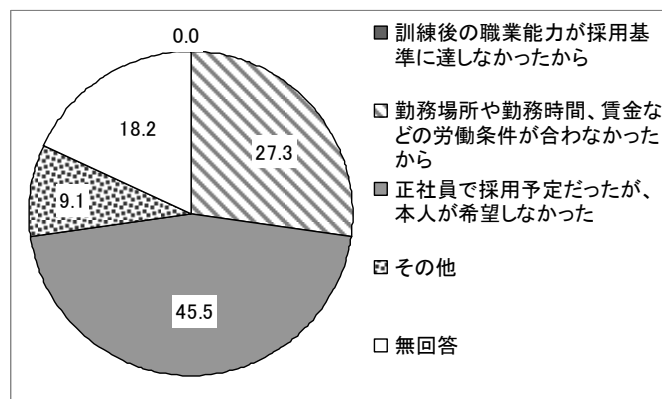
図表1-9 終了した訓練がある企業における訓練終了後の雇用（M.A、N=116）



図表1-10-1 非正社員で採用した理由（N=20）



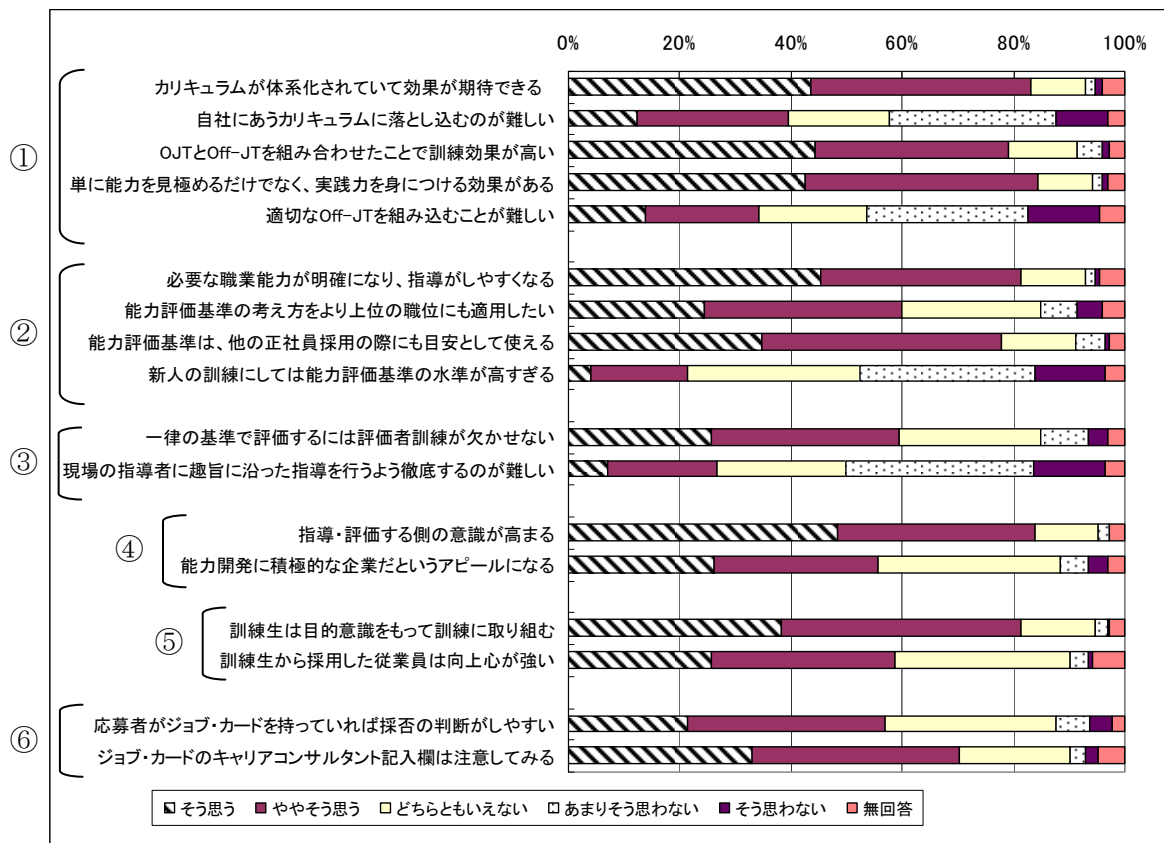
図表1-10-2 採用を見合わせた理由（N=11）



5. ジョブ・カード制度による訓練等の企業の評価

訓練開始前の企業を除き、ジョブ・カード制度による有期実習型訓練の訓練実施中またはすでに終了した訓練がある企業が本訓練をどう評価しているか、次の6点から検討する。

図表 1-1-1 有期実習型訓練等への評価（訓練開始前の企業を除く N=225）



| | そう思う | ややそう思う | どちらともいえない | あまりそう思わない | そう思わない | 無回答 |
|-------------------------------|------|--------|-----------|-----------|--------|-----|
| ① カリキュラム | | | | | | |
| カリキュラムが体系化されていて効果が期待できる | 43.6 | 39.6 | 9.8 | 1.8 | 1.3 | 4.0 |
| 自社にあるカリキュラムに落とし込むのが難しい | 12.4 | 27.1 | 18.2 | 29.8 | 9.3 | 3.1 |
| OJTとOff-JTを組み合わせたことで訓練効果が高い | 44.4 | 34.7 | 12.4 | 4.4 | 1.3 | 2.7 |
| 単に能力を見極めるだけでなく、実践力を身につける効果がある | 42.7 | 41.8 | 9.8 | 1.8 | 0.9 | 3.1 |
| 適切なOff-JTを組み込むことが難しい | 13.8 | 20.4 | 19.6 | 28.9 | 12.9 | 4.4 |
| ② 職業能力評価基準 | | | | | | |
| 必要な職業能力が明確になり、指導がしやすくなる | 45.3 | 36.0 | 11.6 | 1.8 | 0.9 | 4.4 |
| 能力評価基準の考え方をより上位の職位にも適用したい | 24.4 | 35.6 | 24.9 | 6.7 | 4.4 | 4.0 |
| 能力評価基準は、他の正社員採用の際にも目安として使える | 34.7 | 43.1 | 13.3 | 5.3 | 0.9 | 2.7 |
| 新人の訓練には能力評価基準の水準が高すぎる | 4.0 | 17.3 | 31.1 | 31.6 | 12.4 | 3.6 |
| ③ 指導・評価 | | | | | | |
| 一律の基準で評価するには評価者訓練が欠かせない | 25.8 | 33.8 | 25.3 | 8.4 | 3.6 | 3.1 |
| 現場の指導者に趣旨に沿った指導を行うよう徹底するのが難しい | 7.1 | 19.6 | 23.1 | 33.8 | 12.9 | 3.6 |
| ④ 派生効果 | | | | | | |
| 指導・評価する側の意識が高まる | 48.4 | 35.6 | 11.1 | 2.2 | 0.0 | 2.7 |
| 能力開発に積極的な企業だというアピールになる | 26.2 | 29.3 | 32.9 | 4.9 | 3.6 | 3.1 |
| ⑤ 訓練生の意欲 | | | | | | |
| 訓練生は目的意識をもって訓練に取り組む | 38.2 | 43.1 | 13.3 | 2.2 | 0.4 | 2.7 |
| 訓練生から採用した従業員は向上心が強い | 25.8 | 32.9 | 31.6 | 3.1 | 0.9 | 5.8 |
| ⑥ 通用性 | | | | | | |
| 応募者がジョブ・カードを持っていれば採否の判断がしやすい | 21.3 | 35.6 | 30.7 | 6.2 | 4.0 | 2.2 |
| ジョブ・カードのキャリアコンサルタント記入欄は注意してみる | 32.9 | 37.3 | 20.0 | 2.7 | 2.2 | 4.9 |

①訓練カリキュラム(特に OJT と Off-JT の組み合わせ)、②職業能力評価基準による評価、③企業内での指導・評価の課題、④派生的な効果、⑤訓練生の意欲、⑥ジョブ・カードの通用性。

①訓練カリキュラム(特に OJT と Off-JT の組み合わせ)

「カリキュラムが体系化されていて効果が期待できる」「単に能力を見極めるだけでなく、実践力を身につける効果がある」「OJT と Off-JT を組み合わせたことで訓練効果が高い」については、約 8 割の企業が「そう思う」「ややそう思う」と回答しており(図表 1-11①)、訓練が体系化されて OJT と Off-JT の組み合わせとなっていることを評価し、また、それが実践力を身につけることに効果的であることを認めている。

一方で、訓練カリキュラムを自社に合うかたちに落とし込むことや、適切な Off-JT を組み込むことが難しいという意見は 3~4 割の企業が共感しており、カリキュラム作成の支援が制度普及には必要だと思われる。ただし、図表 1-12 にみるとおり、最近になって(平成 22 年 9 月以降に)訓練を開始した企業ではこの点の難しさを挙げる企業が減っており、標準的なカリキュラムの蓄積などによって訓練カリキュラム作成のハードルが低下してきていることがうかがえる。

さて、ヒアリング調査でも、訓練カリキュラムがきちんと設定された訓練となっていることを評価する企業の声はたいへん大きかった。次の O 社(金属・精密機械加工、正社員 48 人)や A 社(建設資材輸出入販売、同 30 人弱)、N 社(介護サービス、同 8 人)が指摘しているように、これまでは「何となく OJT」であったものが、Off-JT が組み込まれて知識修得もふくめるかたちで訓練が体系化されたことへの評価は高い。多くの中小企業では訓練は必要だと思いながら目の前の仕事に追われてなかなかできない。これを入職初期に時間をかけて体系的に行うことができたということである。大企業に比べて新人訓練が十分できないことに危機感を持っていた中小企業ほどこの訓練への評価が高いのではないかと思われ、この訓練を経た採用者への今後の伸びへの期待が語られていることは印象的である。

O 社：これまでは何となく OJT で教えているから、目の前のものをつくることしかできないなど知識が狭かった。一方、ジョブ・カード制度訓練では、金属がどういうものか、図面の読み方、材料、加工方法、かたさなどの一般的な知識を学んでから製造現場に入るので、訓練を終了すると、自分でプログラムを組んで製品までつくれるまでになる。そのように細かく勉強してスタートした人はいままでいなかった。たぶん 5 年くらいすると、体系だった知識を勉強した者とそうでない者との間に差が出ると思う。

A 社：訓練計画の作成や Off-JT・評価など仕事が増えて大変であったが、時間をかけて系統立てた教育ができたために、一人前になるのが早かった。もし制度を活用していなければ、体系だった教育を行えず、現場で起きた仕事をその都度教えていくことになり、一人前になるのに時間が

かかったと思う。OJT だけではここまでの成果は達成できなかったと思われ、Off-JT と OJT との組み合わせが大事だと考えている。…これからの成長はやってみなければわからないが、現時点では通常より高い水準にあると感じる。

N社：ジョブ・カード制度訓練は、本人のその後の学ぶ姿勢、仕事を通じて成長したいという姿勢に大きく寄与している。ジョブ・カード制度訓練をきっかけとして最初に学ぶ姿勢をつかむことで、その後の成長につながっている。実際に、2009年の訓練生は、採用時点ではヘルパー2級の資格を持っていたが、現在、さらに上のレベルに行きたいと介護福祉士の資格を目指している。これには、OJT での実習だけでなく、Off-JT の座学を通じて、介護とは、人間とはというところまで掘り下げて向かい合うことが大きい。その際、ジョブ・カード制度訓練ではカリキュラムで Off-JT の時間をしっかり確保しているの、落ち着いてじっくりと1対1で向き合うことができる。

さらに、次のL社（介護サービス、既出）では体系的訓練を伴わない「トライアル雇用」と比較して本制度のほうを高く評価している。

L社：ジョブ・カード制度実施前は、「トライアル雇用」を実施していた。対象者が勤めたかどうかの評価ではなく、対象者に当社で考える教育を行える点で、断然ジョブ・カード制度のほうに優れている。

この背景には同社がこうした入職初期の職業訓練の重要性を強く意識している（＝意識する必要がある）ことがあるのであろう。介護サービス業である同社では、ヘルパーとして他社で経験のある人を中途採用しているケースが多く、「家庭に入っていた主婦がパートを経て正社員になっていくということが常態化」していると認識しているが、そこで、組織人としての自覚が乏しいということ課題として感じていた。そうしたマインドの部分重視した人材育成が必要だと感じており、それが本制度の訓練では可能だという認識がある。こうした志向があるのでL社では Off-JT はほとんどが内部講習である。この点は同じ業界のN社においても共通した認識、対応があった。

「トライアル雇用」との対比で言えば、本制度は、介護サービスのような入職初期の体系的な職業訓練の効果が大きい業界・職種において、訓練カリキュラム作成などに時間と手間を費やしても、より適切な採用・育成支援として認識され、選択されているといえよう。

②職業能力評価基準による評価

必要な能力を明示する職業能力評価基準を訓練の評価に取り入れていることについては、約8割の企業が「必要な職業能力が明確になり、指導がしやすくなる」と評価している。さらに、「能力評価基準は、他の正社員採用の際にも目安として使える」という企業が約8割、

「能力評価基準の考え方をより上位の職位にも適用したい」という企業も6割に及んだ(図表1-1-1②)。必要な職業能力を明確化すること(=見える化)は、能力開発を効果的に進める上で重要なステップであることが指摘されているが、有期実習型訓練の導入をきっかけに必要な職業能力の明確化を進めてこれを実際に活用する企業が増えることは、我が国全体の職業能力の底上げにつながる。

また、有期実習型訓練における能力評価基準が、「新人の訓練としては能力評価基準の水準が高すぎる」という意見も2割程度みられたが、最近になって訓練を開始した企業では減少しており(図表1-1-2)、基準設定の在り方にも修正が働いていると思われる。

能力評価に関連してもヒアリング調査で多くの企業が言及していた。ここから具体的な声をいくつか示せば、次のH社(印刷、正社員20人弱)やG社(食品製造、同4人)のように、これまでのそれぞれの企業で明示化されていなかった教えるべき仕事の内容(=暗黙知)が評価シートに明示化されたことによって、現在の訓練生に伝えやすくなったばかりでなく、教える側にも気づきを生んでいることがわかる。

H社：従来はやるべきことを口頭で伝えることがほとんどであったため、評価シートがあることで項目ごとの目的が明確になる。それは訓練生ばかりでなく、訓練担当者にとっても意味があった。そのため評価シートがあるのとないのとでは大きく違う。

G社：ジョブ・カード制度の訓練活用以前に雇用した正社員に対して、これまでに感じていた作業の細かな違いを、どこをチェックすればよいか、どこを間違いやすいか、が明確になった。そしてそれらの細かな差が出ないようにするために、どう説明すればよいかということも整理できた。

こうした効果を実感した企業ではさらに、「ジョブ・カードの評価項目を人事評価の際にも活用するなど、全社的な能力評価の見える化にも取り組むようになった」(O社)、「ジョブ・カード制度の訓練や評価を、今後の自社の訓練や評価にも活用できることがあればしたいと考えている。新卒採用者にも適用、落とし込むことができればよいと思っている」(A社)といった能力評価への取り組みの広がりが見られる。

③企業内での指導・評価の課題

訓練プログラムを企業内で展開するにあたって、指導的役割の社員や評価者となる社員が訓練内容や基準にそった指導・評価の必要性をきちんと理解していることが重要である。図表1-1-1③のとおり、「現場の指導者に趣旨に沿った指導を行うよう徹底するのが難しい」とする企業が3割近くあり、また「一律の基準で評価するには評価者訓練が欠かせない」という訓練の必要性については6割程度の理解にとどまっており、指導・評価の実施のうえでは課題があるようである。現場の指導者への徹底の困難さについては、新たに訓練を開始した

企業では比率が低く（図表 1－1 2）何らかの改善が図られていることがうかがわれる。

④派生的な効果

先の事例でも示されたように、本訓練の指導・評価について社内での理解が進むことは、社内に職業能力開発の重要性やその効果的な進め方についての理解が深まることにつながる。図表 1－1 1 ④でも、約 8 割の企業が「指導・評価する側の意識が高まる」としており、訓練生のための訓練であるばかりでなく、指導者側も指導を通して能力開発が進むということがほとんどの企業で起こっていることがわかる。さらに、ヒアリング調査での次の事例（O 社、金属・精密機械加工、既出）のように、新人が効果的な訓練で能力向上の幅が大きいとなれば、少し上の層も（新人に追いつかれないために）能力向上の意欲が高まるといった指摘もあれば、E 社（設備工事、正社員約 300 人）のように、指導する中堅社員が意欲を高めたことに応えて、会社側が新たにこの層への研修体制を整えはじめるなど、本訓練の導入は会社内の広い範囲にプラスの効果を生んでいることがわかる。

O 社：ジョブ・カード制度訓練をはじめから、訓練生以外の先輩社員（主に 2 年目～5 年目の社員）も、新入社員が 6 カ月の訓練で 3 年目くらいの水準になることに焦り、このようなしっかりした訓練カリキュラムで勉強したいという者が多数出てきた。そのため、代表取締役が講師になり、主に土曜日を活用して追加研修を行っている。ジョブ・カード制度活用により、このように、会社全体が能力を伸ばしたいという雰囲気になるという波及効果があった。

E 社：OJT の内容については、〇〇の工程を教える、という程度のもだったが、昨年、OJT の現場視察を行った際に、その現場の担当課長が分量のあるマニュアルを自身で作成していた。そのマニュアルを用いて、現場内にある事務所で研修を行っていた。マニュアルのようなものがないと教えられないと感じ、自分で調べ、マニュアル化をするという、教える側の自覚も生まれている。…（教える側の中堅社員からは）教えるためには自分たちのレベルがどの辺りかがわからないといけない。そこで自分たちのレベルを知りたいという観点からも、集合研修の要望が出てきている。…今回のジョブ・カード制度の訓練によって新人教育の体系はでき、新人が次のステップに育っていくためにも、中堅層も同時並行で教育する必要がでてきた。そのため外部のコンサルタントを加えて、全体の教育体系の見直しに着手している。今回の JC 制度の活用は、その足がかりとなったと考えている。

また、訓練生に時間をかけて体系的な教育をすることは、能力開発に熱意のある企業であることを企業外にもアピールすることになる。この点に共感する企業も少なくない（6 割弱）。こうした派生的な効果は、これまで教育訓練に十分な時間や予算をかけることができなかった比較的小規模な企業で強く意識されていた。

⑤訓練生の意欲

日々の訓練目標が定まり提示されている中で、訓練生が目的意識をもって訓練に取り組んでいる様子は大半（約8割）の企業が評価している（図表1-11⑤）。さらに、訓練後に正規に採用した従業員がとりわけ向上心が強いことに賛同する企業も多い。すでに触れたが、ヒアリングしたN社やL社では、初期の能力開発でのOff-JTがマインドセットの形成に効果があることが指摘されていた。このほか、本制度に組み合わされているキャリア・コンサルティングをとおして、訓練生が自分のキャリアに自覚的になっていることも意欲につながっているよう。

⑥ジョブ・カードの通用性

ジョブ・カードを持った応募者であれば、採否の判断がしやすいという企業が約6割を占めた。また、ジョブ・カードに記載されたキャリア・コンサルタントの記述は注意して見るという企業は7割に及ぶ（図表1-11⑥）。本制度を活用している企業では、ジョブ・カードに記載された訓練成果やキャリア・コンサルティングをした上でのコメントについて、信頼を寄せていることがうかがわれる。これは各企業が自社のジョブ・カード制度に基づく訓練に大変な労力をかけるとともに、その質の保持にきちんと取り組んで他社でも通用する職業能力として評価していることからくる信頼だといえる。ヒアリング調査での各社の指摘からもこのことがうかがえる。

○社：大手企業から転職してくる年配の人の場合は、応募する際にジョブ・カードを持参して来ることもあるが、年配の応募者の場合、ジョブ・カードでキャリアが詳細に記載されている部分はとても参考になる。いくら履歴書に、○○社に何年いたと記載されていても何ができるのかわからないので。なので、ジョブ・カードで詳細な経歴が記載されていて、それにキャリア・コンサルタントが「その経歴は、品質管理のこういう業務を・・・」などと裏書きしてあれば、それは採用の基準としてとても役に立つ。

A社：応募書類としてジョブ・カードが添えてあれば、判断基準としてありがたい。

B社（情報サービス業、正社員1026人）：ジョブ・カードは、職務経歴書よりは詳細な記録としてかなりのことが判断できると考える。1つの統一基準として見られると思う。ただ、評価者による評価のぶれが各社それぞれあるので、その点は考慮する必要があると思う。

E社：他社でジョブ・カード制度の訓練プログラムを修了した応募者がいた場合、よい制度と認識しており、非常にいい成果につながることが期待できるので、JC制度の訓練プログラム修了は採用へのプラス評価になる。

N社：他の施設でジョブ・カード制度訓練を受けてきたという応募者がいたら、人間性という部分をクリアできれば、採用の際に評価できる。

このジョブ・カードの通用性にかかわる設問のほか、訓練生の意欲や職業能力評価基準に対する評価などのいくつかの項目について、今後の業績について拡大傾向にあるとする企業のほうが、より高い評価をしている傾向があった。今後採用を増やすことが予想されるこうした企業での本制度への質の保証機能が理解され、期待されていることは本制度の今後を考えると重要であろう。

図表 1-12 有期実習型訓練等への評価と企業属性、訓練開始時期
 (「そう思う」+「ややそう思う」の比率)

| | 合計 | 企業規模(正社員) | | | | 今後の業績見込み | | | |
|-------------------|----------------------|----------------------|----------------------|------------------------|------------------------|-------------|-------------|--------------|-------------|
| | | 10人未 満 | 10人～ 30人未 満 | 30人～ 100人 未満 | 100人 以上 | 拡大傾 向 | 横ばい | 縮小傾 向 | |
| | | 225 100.0 | 77 100.0 | 76 100.0 | 39 100.0 | 19 100.0 | 81 100.0 | 107 100.0 | 31 100.0 |
| ①カリ キュラム | 体系化されていて効果が期待できる | 83.1 | 90.9 | 72.4 | 82.1 | 89.5 | 88.9 | 81.3 | 74.2 |
| | 自社にあうカリキュラムは難しい | 39.6 | 44.2 | 42.1 | 20.5 | 47.4 | 38.3 | 37.4 | 51.6 |
| | OJTとOff-JTを組み合わせ効果 | 79.1 | 81.8 | 76.3 | 79.5 | 78.9 | 79.0 | 80.4 | 77.4 |
| | 実践力を身につける効果がある | 84.4 | 88.3 | 84.2 | 82.1 | 78.9 | 90.1 | 81.3 | 80.6 |
| | 適切なOff-JTを組み込むことが難しい | 34.2 | 35.1 | 40.8 | 30.8 | 21.1 | 35.8 | 27.1 | 51.6 |
| ②職業能 力評価基 準 | 職業能力が明確で指導がしやすくなる | 81.3 | 87.0 | 75.0 | 87.2 | 73.7 | 87.7 | 75.7 | 83.9 |
| | 能力評価基準をより上位の職位にも適用 | 60.0 | 59.7 | 61.8 | 64.1 | 57.9 | 72.8 | 57.9 | 38.7 |
| | 能力評価基準を他の採用にも適用 | 77.8 | 80.5 | 75.0 | 71.8 | 89.5 | 81.5 | 78.5 | 64.5 |
| | 新人の訓練にしては基準の水準が高い | 21.3 | 16.9 | 21.1 | 28.2 | 21.1 | 23.5 | 16.8 | 35.5 |
| ③指導・ 評価 | 評価者訓練が欠かせない | 59.6 | 59.7 | 56.6 | 61.5 | 68.4 | 67.9 | 55.1 | 51.6 |
| | 現場の指導者に徹底するのが難しい | 26.7 | 20.8 | 30.3 | 30.8 | 26.3 | 24.7 | 26.2 | 29.0 |
| ④派生効 果 | 指導・評価する側の意識が高まる | 84.0 | 93.5 | 75.0 | 84.6 | 78.9 | 86.4 | 82.2 | 80.6 |
| | 能力開発に積極的な企業とのアピールに | 55.6 | 64.9 | 48.7 | 51.3 | 57.9 | 66.7 | 51.4 | 38.7 |
| ⑤訓練生 の意欲 | 訓練生は目的意識あり | 81.3 | 88.3 | 77.6 | 76.9 | 89.5 | 88.9 | 79.4 | 74.2 |
| | 訓練生採用の従業員は向上心が強い | 58.7 | 62.3 | 51.3 | 59.0 | 73.7 | 63.0 | 56.1 | 54.8 |
| ⑥通用性 | ジョブ・カードがあれば採否判断しやすい | 56.9 | 61.0 | 52.6 | 53.8 | 57.9 | 63.0 | 52.3 | 54.8 |
| | キャリアコンサルタント記入欄はよくみる | 70.2 | 70.1 | 63.2 | 74.4 | 73.7 | 77.8 | 67.3 | 54.8 |
| 導入時期 | | | | | | | | | |
| | | 終了済み あり(21年 中) | 終了済み あり(22年 中) | 実施中(22 年8月迄に 開始) | 実施中(22 年9月以降 開始) | | | | |
| | | 55 100.0 | 61 100.0 | 53 100.0 | 56 100.0 | | | | |
| ①カリキュ ラム | 体系化されていて効果が期待できる | 81.8 | 83.6 | 81.1 | 85.7 | | | | |
| | 自社にあうカリキュラムは難しい | 43.6 | 41.0 | 43.4 | 30.4 | | | | |
| | OJTとOff-JTを組み合わせ効果 | 83.6 | 82.0 | 75.5 | 75.0 | | | | |
| | 実践力を身につける効果がある | 87.3 | 80.3 | 84.9 | 85.7 | | | | |
| | 適切なOff-JTを組み込むことが難しい | 38.2 | 29.5 | 37.7 | 32.1 | | | | |
| ②職業能 力評価基 準 | 職業能力が明確で指導がしやすくなる | 85.5 | 75.4 | 86.8 | 78.6 | | | | |
| | 能力評価基準をより上位の職位にも適用 | 63.6 | 55.7 | 64.2 | 57.1 | | | | |
| | 能力評価基準を他の採用にも適用 | 81.8 | 70.5 | 77.4 | 82.1 | | | | |
| | 新人の訓練にしては基準の水準が高い | 25.5 | 26.2 | 17.0 | 16.1 | | | | |
| ③指導・ 評価 | 評価者訓練が欠かせない | 65.5 | 54.1 | 62.3 | 57.1 | | | | |
| | 現場の指導者に徹底するのが難しい | 38.2 | 29.5 | 26.4 | 12.5 | | | | |
| ④派生効 果 | 指導・評価する側の意識が高まる | 92.7 | 78.7 | 83.0 | 82.1 | | | | |
| | 能力開発に積極的な企業とのアピールに | 65.5 | 54.1 | 52.8 | 50.0 | | | | |
| ⑤訓練生 の意欲 | 訓練生は目的意識あり | 81.8 | 80.3 | 83.0 | 80.4 | | | | |
| | 訓練生採用の従業員は向上心が強い | 67.3 | 63.9 | 54.7 | 48.2 | | | | |
| ⑥通用性 | ジョブ・カードがあれば採否判断しやすい | 63.6 | 47.5 | 62.3 | 55.4 | | | | |
| | キャリアコンサルタント記入欄はよくみる | 74.5 | 72.1 | 69.8 | 64.3 | | | | |

6. まとめ

本章では、ジョブ・カード制度の有期実習型訓練実施企業、及び実施予定企業に対するアンケート調査から、どのような企業がどのように本制度を活用しているのかの実態と活用企業からの評価を検討した。明らかになった点は下記のとおりである。

- ①本制度活用企業の多くは比較的採用力の弱い地方の中小企業である。最近になるほどこうした採用力の弱い企業での活用が多くなっており、本制度の周知が進んできたことがうかがわれる。
- ②本制度の訓練の導入のきっかけとしては、助成金の存在や地域ジョブ・カードセンターから説明を受けたことを挙げる企業が7割前後と多い。同時に、人材育成や採用に関わる各企業の課題を解決する手段としての期待を持つ企業が多い。
- ③訓練生を募集しても応募がなかった経験がある企業が13%あり、求人方法に課題があったと思われるが、直近の訓練については平均して2倍の応募があり、充足率は9割である。
- ④訓練終了企業では75%の企業が訓練終了者全員を正社員として採用している。非正社員として採用したケースでは、採用基準に達しないというケースが多く、採用を見合わせたケースでは、本人が採用を望まないケースが多い。
- ⑤体系化されOJTとOff-JTを組み合わせた訓練カリキュラムへの評価は高い。自社に合う訓練カリキュラム作成には困難も伴うが、モデルカリキュラムの整備などにより改善されている。
- ⑥職業能力評価基準を訓練評価に取り入れたことも高く評価されている。評価基準については他の正社員採用や上級職種への適用を考える企業が多く、企業の能力開発力の底上げにつながる可能性がある。
- ⑦6割の企業で応募者がジョブ・カードをもっていれば採否の判断がしやすいとしており、本制度の周知がすすめば、ジョブ・カードの通用性が高まる可能性は高い。

第2章 ジョブ・カード制度の課題と普及のための対策 －有期実習型訓練を中心に－

1. 分析の目的

2008年4月にジョブ・カード制度が導入されてから3年が過ぎた。本章では、ジョブ・カード訓練の1つである有期実習型訓練をとりあげて、企業がこの訓練を実施した時に課題として感じた点を整理することで、この訓練制度の使いやすさを確保し、制度の普及につながる対策を考えるための資料を提供する。

有期実習型訓練を利用する企業は、訓練生を雇用して、訓練を実施する。そのため、訓練生を雇用して訓練を行うための経費の一部を助成する助成金制度がある。企業は訓練カリキュラムを作成して、利用申請をする。認定されたら、企業が主体的に訓練を実施し、訓練生の職業能力評価も行う。さらに、訓練終了後に助成金申請を行うこととなるため、申請のための事務手続きが必要となる。これらそれぞれの手続きについて、企業が課題として感じたことが何であるかを明らかにし、課題を克服するためにどのような対策がとれるのかを考えることが、本章の目的である。

本研究では、これら課題を明らかにするために、企業ヒアリング調査と企業アンケート調査（「ジョブ・カード制度の活用に関する調査」）の両方を実施した。アンケート調査では、訓練を実施したことのある企業に、最初の訓練カリキュラムの作成にあたっての労力・受けた支援・内容や時間数に対する感想、評価の際に困難だった点や適切な評価のために行った工夫、制度普及のために改善すべきと感じたことなどを、自由記入で（具体的に文章で）回答してもらった（詳細は第Ⅲ部を参照のこと）。

このアンケート調査の回答を用いて、多数の回答がみられるものを集計して大きな傾向を見出すとともに、数は少なくとも制度の改善につながると思われる意見を紹介する。それとともに、アンケート調査と並行して実施した企業ヒアリング調査の結果から、関係のある事例を適宜紹介していく（第Ⅲ部・ヒアリングレポート参照）。

なお、本章では、有期実習型訓練の問題点として挙げられていることを中心に報告するが、制度導入には問題点しかないという誤解を招くことを避けるために、適宜プラスの効果があったことを示す事例も紹介していく。

本章の構成は以下のとおりである。2節で訓練カリキュラムの作成にあたっての課題を整理し、3節では訓練の実施について、続く4節では評価についての課題を整理する。5節で事務手続きや制度全般についての課題を整理する。最後に6節で、本章全体のファクト・ファインディングをまとめている。

2. 初めての訓練カリキュラムの作成について

(1) 作成にかかった期間

ジョブ・カード制度を利用しようとする企業にとって、まず直面するのが、訓練カリキュラムの作成である。ここでは、初めて企業が訓練カリキュラムを作成した際に、どの程度期間や手間がかかったのかをまとめる。

まず、最初の訓練カリキュラムの作成にかかった期間の分布をまとめたのが図表 2-1 である。集計は、期間について回答があった企業 171 社についてである。厳密な定義をした上での質問ではなかったため曖昧さは残るが、ここでの回答は、訓練カリキュラムの作成に直接かかった時間ではなく、他の業務と並行しながら行った場合にかかった「期間」ととらえたほうが妥当と考えられる¹。1 週間未満が 12.9%、約 1 週間とする企業が 17.5%と、1 週間程度以下の企業が 3 割程度であった。つまり、7 割近くが約 2 週間以上かかっており、相当の期間をかけて訓練カリキュラムを作成した企業が多いことがわかる。

図表 2-1 訓練カリキュラムの作成にかかった期間

| 期間 | 構成比 |
|--------|------|
| 1 週間未満 | 12.9 |
| 約 1 週間 | 17.5 |
| 約 2 週間 | 22.2 |
| 約 1 ヶ月 | 27.5 |
| 約 2 ヶ月 | 9.9 |
| 約 3 ヶ月 | 6.4 |
| 3 ヶ月以上 | 3.5 |
| N | 171 |

データ：「ジョブ・カード制度の活用に関する調査」。

(2) 訓練カリキュラム作成にあたっての手間や苦勞

次に、訓練カリキュラムの作成における手間や苦勞した点に関してみていこう。この手間や苦勞した点についてなんらかの記載があった企業は、246 社であった。うち、特に困ったことはないと答えた企業は 34 社 (14%) にすぎず、なんらかの困難を感じた企業が 212 社と多数であったことがわかる。

企業が困難を感じたことを類型化すると、主に、①訓練カリキュラムの策定、②Off-JT 実施計画の作成、③訓練教科間の時間配分、④スケジュール設定、⑤現場との調整に分けられ

¹ 具体的な設問文は「最初の訓練カリキュラム (OJT と Off-JT) の作成にあたって、どの程度の期間、どの程度の手間がかかりましたか。また、訓練カリキュラム作成で苦勞されたのはどんな点ですか。」で、かかった期間・手間、作成時の苦勞をあわせて自由記入で答えてもらっている。

る。これらは、ジョブ・カード制度の訓練だから特に直面した課題というわけではなく、どの企業であっても初めて教育訓練カリキュラムを導入するときに当然直面するであろうと思われることばかりである。

以下で、実際に自由記入欄に記載されていた回答や、ヒアリング調査の結果を用いて、個別の回答状況を確認しよう。

①訓練カリキュラムの策定

訓練カリキュラムの策定が困難だったという主旨の記述をしていた企業は90社に及んだ。訓練カリキュラムの作成が難しかった・大変だった等の大まかな記述にとどまるケースも多かったが、具体的に記述されていた回答をみていくと、身につけてほしい仕事スキルは複数組み合わせられたものであるため、これを細分化し訓練教科（職務名）に対応させることが難しい、訓練後に身につけてほしいスキルはイメージできていても、具体的にどのような訓練をおこなったらよいか分が分からなかった、さらには、教えたことを申請書類に具体的に表現することが難しかったとする意見が多く見受けられた。

その他には、訓練生はこれから応募してきて、採用する人であるため、能力の想定ができないために適切な訓練カリキュラムを組めないといった意見もみられた。学卒の新入社員とくらべて年齢や経験もさまざまな人が応募してくるため、訓練生の職業能力には異質性がより高いから感じることなのであろう。

<アンケート調査から>

- 仕事に直結する事を指導する場合、項目毎の細分化は難しい。
- 自社の仕事を、具体的に細分化することに苦勞した。また、実際に行ってみると、もう少し、考えればよかった所や、安全面等で、あらためて考えさせられる所がありました。
- 正規雇用者として必要と考えるスキルをカリキュラムと実施方法へ落とし込み、要件に見合うかを確認する事に苦勞しました。
- 自社にあうカリキュラムに落とし込むのが難しい。
- 必要な要素を分解してそれを授業に結びつけること及びエクセル作成で苦勞致しました。
- 訓練科目と当社の事業内容との整合が難しかった。
- 私共の仕事は机上論のみでなく人間性及本人の感性に頼る所が多く（ママ）それをどう理論づけ指導するかをカリキュラムに落とし組み込むのが難しいと思いました。
- 順を追って学習し、成長するカリキュラムの考案に時間を要した。

<ヒアリング調査から>

★ 訓練終了時に身につけてほしいスキルの水準は決まっていたが、その水準に達するためには具体的に何をしたらよいかということ訓練カリキュラム（1日ごとの訓練を時間単位まで決

める)に落とし込む作業が初めてのことで、わからないことが多く、難しい上に非常に手間がかかった(A社)²。

また、もともと研修プログラムがあったから導入に苦はなかったとする意見がある一方で、既存の訓練があったからそれとの整合性を保つことが大変だったとする意見もみられた。教育訓練の専門家であれば、こうしたことへの指導・助言をすることは十分可能であり、困難を感じている企業に対しての専門家からの援助は有効であろう。

<アンケート調査から(楽だった)>

- 新人研修に合わせ、カリキュラムを作成したのでその点は楽でした。
- もともとカリキュラムはありますので、さほど時間・準備はかかりませんでした。
- 普段からあったカリキュラムを強化しただけなので意外と早く作成できた。

<アンケート調査から(大変だった)>

- 既存の自社の研修内容とのマッチング
- 既存のカリキュラムをジョブ・カード制度に当てはめていく作業

②Off-JT 実施計画の作成

訓練カリキュラムの策定に関して、特に Off-JT の実施計画の作成に困難を訴えた企業が多かった(41社)。具体的には、Off-JT の内容をどうするか、実技と学科の境目が分かりづらい、外部の訓練実施機関の選定や講師の選定、彼らとの日程調整といったことが挙げられていた。

こうしたことから、これまでに Off-JT を実施してこなかったり、Off-JT の実施を検討したことがないなど Off-JT に不慣れな企業への支援は効果的だと思われる³。

<アンケート調査から>

- Off-JT は全体の 20%以上実施すべきものではあるが、何を訓練させるのか、またそれがどの位の時間をかければ適当なのか良く分からなかった。
- Off-JT の訓練内容の良否(特に OJT との区切り)が不明確で大変困った。

² 現在は要件が緩和されて申請自体は月単位の内容でよい。ただし一日単位の訓練の積み上げから、それらも作成されるものなので、現実的には訓練のために詳細なカリキュラムが必要である。

³ 少数ではあるが、OJT 実施計画の作成に困難を感じたという企業もあった。参考までにアンケート調査の自由回答を掲載しておく。

- Off-JT 内容と連動するように OJT を構成するのに苦労しました。
 - 他に類例が殆ど無く、OJT の組み立てに労力を要した。
 - 学科に見合う実習の科目作成に苦労した。
- といった意見がみられた。

- 実務実践で（ママ）業務を覚えていくパターンが多かった中で、学校のように座学の内容、時間配分には苦労いたしました
- これまで従弟制度みたいな所があり（職人）仕事を系統だてて考えることがなかったので、座学のカリキュラムを考えるのに手間がかかった。（建設業）

③訓練教科間の時間配分

訓練教科間の時間配分に苦労したとする企業が 44 社にのぼり、各教科をどのくらい訓練したらよいかの判断に苦労した様子がうかがえる。その他に、6 ヶ月間の計画を月次又は日次に落とし込むといった訓練時間の算出に困難を感じたとする企業も見受けられた。

<アンケート調査から>

- 教科の内容が総花的になり短期間での時間配分が難しかった。
- 訓練が必要とする項目をまとめ、時間配分を考える点。
- 訓練内容と訓練時間を割り出すのに手間がかかった。
- カリキュラムの内容や時間を取捨選択するのにけっこう時間と頭をつかいました。

④スケジュール設定

さらには、どのような順番で各訓練教科を実施したらよいか、つまり訓練科目の効率的な順序立て・スケジュール設定に苦労したという意見も相当数見受けられた（24 社）。

<アンケート調査から>

- 教育する項目の事柄と順番を決めるところ。
- 訓練進行のプログラムの順番作成と重複カリキュラムが多くなならない様、又重要でもカリキュラム日数間隔を開ける事
- 訓練の順序立てに苦労した。
- 当社の場合 OJT と Off-JT の内容がリンクする部分があったので、どの順序で何をすればいいか、また時間等の計算に苦労した。

⑤現場との調整

実際に訓練を行うのは現場である。よって、訓練カリキュラムの作成にあたって現場の意見を参考にすることが必要である。こうした現場との調整コストに負担感を挙げる企業も一定数あり、17 社に及んだ。

<アンケート調査から>

- スタッフとの協力も必要なので、仕事の流れなども相談しながら作成し、訓練終了後も有意

義に業務に取り組んでもらえる様考えながら作成することが少し苦勞しました。

- 実習コースが4コースあったために各コースの責任者等との打合せにかなりの時間、手間がかかった。
- 教育担当予定者たちと内容の打ち合わせが重なる事
- Off-JTを毎日実施する必要があったので講師を含め、業務の調整に苦勞した。
- Off-JTは院内講師の本来業務に支障のないような日程表を組むことに苦勞した。
- 営業実務と併行しての訓練スケジュールに苦勞した。(お客に合わせてのタイムスケジュールで変動時間となる事由で)

また、現場との関係という点では、現場の教育担当者の負担の大きさを懸念する企業もあった。その一方で、訓練カリキュラムやスケジュールが確立された教育訓練の導入によって、現場にもプラスの効果があったことを指摘する企業もある。

<ヒアリング調査から>

★ OJTを行う現場からは、OJTの内容が整理され、OJT担当者は教えるべきことが明確になり、これまでと違うきちんとした訓練プログラムとして、認識されている。また教えるべき内容が明確になったという点で、現場での負担はむしろ減った(以前は新人に何を教えればいいのかわからない、という現場からの意見もあった)。

また先述のOff-JTとOJTを交互に行うスケジュールは、現場にとっても、Off-JT後に現場に戻ってきた新人に何を教えたらよいか、ということにつなげやすい。(E社、建築総合設備工事設計・施工業)

(3) 訓練カリキュラムの作成にあたってうけた支援

それでは、最初の訓練カリキュラムの作成時に、どのような支援を受けた企業が多かったのでしょうか⁴。

まず、支援を受けたか否かを確認すると、292社中260社(89%)が、ジョブ・カードセンターから訪問・電話・メールで作成全般にかかわる支援を受けたと回答している。他方で、特段の支援を受けなかったが2社、公的な支援の必要性を感じないとする企業も1社あった⁵。

次に、支援内容を確認すると、多くの企業が訓練内容の作成・スケジュールの作成、申請書類作成の全般にわたってジョブ・カードセンターからの支援を受けており、ジョブ・カードセンターの支援なしでの訓練カリキュラムの作成や訓練利用の申請が難しいことがうかがえる。

⁴ ここでは、「最初の訓練カリキュラムの作成にあたって、ジョブ・カードセンター(商工会議所)や雇用・能力開発機構都道府県センター等からはどのような支援を受けましたか。また、どのような支援が重要だと思いますか。」という質問に対して、自由記入で回答してもらったものをとりまとめた。

⁵ 社労士にすべての申請作業をお願いしたという企業もあった。

こうした支援のなかには、参考になる同業者のカリキュラムを見せてもらった、モデルカリキュラムを提供してもらった、ひな形（テンプレート）の提供を受けたなどの参考資料の提供について言及する企業が多かった（43社）。また、Off-JT（講習）用の教材を提供してもらったとする企業も5社あった。このように、ゼロから訓練カリキュラムを作成することは難しいため、モデルカリキュラムや参考となる資料の提供が役に立っている⁶。

その他には、きめ細かな相談を評価する意見がみられた。

<アンケート調査から>

- カリキュラムの設定がポイントであり、当方からこうしたい、ああしたいという要望を投げかけることが支援を引き出すものになると思う。（具体的なものではなく）
- 当初は担当者の方との話においてくい違を生じていたが、何回かお会いするうちに、当社の内容も理解された。

また、この他には、制度の主旨の説明が役に立った、よかったとする意見も見受けられ、制度の全体像を知らせ、どのような目的で導入された制度なのかといった政策理念を企業にきちんと伝えることも重要だと思われる。

（4）まとめ

訓練カリキュラムの作成にあたって、ジョブ・カードセンターのサポートが役立ったという企業が多かった。体系だった教育訓練計画の作成を初めて行う企業にとって、ジョブ・カードセンターの制度普及推進員のサポートが有用であったことがわかる。

また、これまでも企業内訓練を積極的に行っていて訓練に慣れている企業であっても、申請書類に落とし込むことに不慣れなこともある。たとえば、自社にもともとあったカリキュラムをジョブ・カード訓練の申請書類にあわせることに困難を訴える企業もあった。そうしたことに対するジョブ・カードセンターのサポートは、制度利用のハードルを引き下げたと考えられる。

3. 訓練の実施について

それでは、実際の訓練実施についてはどうだったであろうか。訓練について改善すべきと思われることを企業に尋ねた⁷。

⁶ モデルカリキュラムは評価シートとともに、http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/job_card01/jobcard05.htmlで公開されているが、必ずしもすべての職種を網羅していないことからくる意見であろう。インターネット上の情報にアクセスすることが難しい企業があれば、個別の対応は望ましいといえる。

⁷ 本調査では、「今後、この制度を普及させるためには、どのような点を改善すべきだと思いますか。計画書の作成や助成金の申請など事務的な手続きと、訓練の内容や評価の仕方の仕組みとに分けてお答えください」という問いの、「訓練の内容」に関わる部分についてここではとりまとめた。

なんらかの意見記入のあった企業が 199 社で、そのうち改善すべき点は特にないと記入した企業は 61 社(30.7%)であった⁸。また、訓練について改善を求める意見の企業が 73 社(36.7%)あった。大きく類型化すると、①OJT・Off-JT 比率の変更を求める意見(12 社)、②訓練スケジュールの事後的変更を求める意見(13 社)、③訓練報告の簡易化(4 社)といったことが挙げられている。また、訓練期間そのものの短縮を求める声もあった(2 社)。

その他に、モデルカリキュラムや参考となる訓練事例の公開を求める声が複数見受けられた。

①OJT・Off-JT 比率について

OJT と Off-JT を組み合わせて実施し、基本的に Off-JT が全訓練の 2 割以上とすることが定められていることがジョブ・カード訓練の特徴の 1 つであるが、この Off-JT 比率を減らしたり、比率そのものの撤廃を求める意見もみられた(12 社)。

本調査では、この設問とは別に、OJT・Off-JT 比率についての感想を独自に聞く設問が用意した⁹。その質問に対しては 268 社が回答しており、うち 138 社(51.5%)が OJT と Off-JT の配分は合っていたと回答している。その一方で、57 社(21.3%)が Off-JT が長すぎたとしていた。

つまり、OJT・Off-JT 比率に対する規定についての評価は、業種や職種でまちまちであるといえる。しかし、OJT と Off-JT を組み合わせて実施することに対する評価は概して高い。Off-JT には、体系だった知識を付与する以外にも、従業員としての基本的なマナーを教えたり、社会人として基礎的なことを教えたりといった役割がある。このような Off-JT の役割や必要性を企業側に周知していくことも必要であろう。

<アンケート調査から (OJT・Off-JT 比率についての意見) >

- Off-JT の時間数が負担となった。
- Off-JT 及び OJT の時間数の割合の撤廃。
- On、Off の比率を 9 : 1 ぐらいまで認めてもらいたい
- OJT と Off-JT の配分は自由にさせてほしい。

<ヒアリング調査から>

★ Off - JT の割合が全体の 2 割以上という要件が、事務部門の人はよいが、現場の作業員の場合は現場で OJT によって学ぶことが多いため、Off - JT 比率の最低 2 割を達成するのが難しく、使いづらい。電気通信工事作業員に対するジョブ・カード訓練カリキュラムを作成した際、当初 6 カ月

⁸ 本調査では、訓練内容と評価の仕方の仕組みについての意見を一つの欄に記入してもらったため、ここでの企業数は、訓練と評価の両方について特にないとされた企業となる。

⁹ この設問とは別に「訓練カリキュラムは Off-JT と OJT を組み合わせることが要件になっていますが、内容や時間数、OJT と Off-JT の配分等は、貴社の事情にどの程度あっていましたか。」という設問も用意されていた。

で作成しようと考えたが、Off - JT の 2 割の座学の時間をつくるのが難しく、結局 3 ヶ月で訓練カリキュラムを作成した。(C 社、電気通信工事業)

②訓練計画の事後的変更について

訓練計画の変更が、訓練開始後は難しいことに制度の使い勝手の悪さを感じている企業があった(13 社)。訓練計画の策定日から実際の訓練日までかなりの日数があいてしまうことから、教育担当者の事情や天候など、現場によってはやむを得ない事情が発生してしまうこともある。また、訓練生の訓練の進捗やスキルの習得の状況によっては、内容を変更したいといったことも出てくるだろう。現場の状況に応じて、訓練計画に一定程度の変更を求める声がみられた。

<アンケート調査から>

- 訓練計画に柔軟性を持たせる。4 ヶ月先までの訓練担当者の予定が立てられないため。
- 時間の設定の変更等もう少し簡単にできるようにしていただきたい。
- 実施後は出来ないようですが、20 人位の中小企業では 1 週間単位で生産計画(作業計画)を立てているので、3~6 カ月先の変更が難しいカリキュラムは業務の足かせになる。実施前の変更は出来るがあとでも変更できるようにしてもらいたい。
- 訓練日など指定されてしまうのが不便である。教育担当者の日程調整に困る。
- 訓練のカリキュラム内容の時間配分を、訓練がはじまってからも、数時間程度の配分変更出来る様、改善されれば良いと思います。
- 現場の状況に応じて、スケジュールを柔軟に変更できる様になっていればやりやすい
- 建設業の場合、OJT が天候に左右されるので、その日に Off-JT を集中的に実施できる様にしていきたい。
- 大まかな計画は立てられるが、細かい日毎の教育予定は始まってみないと現場主義の我が社では難しい。
- 訓練の習得状況に応じて内容を柔軟に変更しやすくするとよい。

③訓練報告について

訓練の実施報告である訓練日誌の作成について、簡易化を求める声がみられた。訓練日誌を毎日作成しなければならないことや、訓練風景の写真も添付しなければならないことに対して¹⁰負担を訴える声もみられた(4 社)。

¹⁰ すべての雇用・能力開発機構都道府県センターで提出を求めているものではなく、一部必要と判断したセンターのみである。

<アンケート調査から>

- 毎日の訓練内容を写真に残すことは大切なことかもしれませんが、Off-JT も OJT 同様週 1 回ぐらいの割合でいいのではないかと思います。
- 報告書や訓練日誌（OJT、Off-JT）の記載項目が多過ぎて負担がかかった。訓練生からは不評であった。
- 訓練自体はスムーズに実施出来た。報告物の作成に時間がかかった（提出書類が多い）
- 日誌が多く、写真も必要なのが時間がかかる。

<ヒアリング調査から>

- ★ Off-JT 出席状況報告書、および実施状況報告書の両方の作成を義務付けられていたが、内容が重複する点があり、書類作成に時間がかかる。簡素化してほしい。（A 社）

④その他

他に、Off-JT 実施についての困難を特記する企業も見受けられ、利用可能な外部訓練機関の詳細データの整備などの要望があった。

また、モデルカリキュラムが企業に高く評価されており、さらなる充実を求める意見もみられた（7 社）。

その他に、ヒアリング調査から、訓練実施のノウハウの提供や訓練担当者の育成の場を求める意見もあった。

<ヒアリング調査から>

- ★ H 社に限らず、中小企業は人材育成に対する満足な資金や労力がなく、社員教育を行うノウハウもないのが現状である。特に世代交代や経営環境が変わっていく中で、今までの蓄積や資産をどのように受け継いでいけばよいか分からない。先述のとおり、人材育成や技能の伝承のために指導者の育成が重要と考えており、人材育成する指導者の教育もあるとよい。

（同席者より、県が行っている指導者養成訓練があるとの説明。それを受けて）そのような訓練があるという情報が入ってこない。訓練制度を紹介・提供している組織同士で連携して、もっとそれら訓練について、もっと PR がなされるとよいと思う。（H 社、印刷業）

⑤ 訓練導入のメリット

ここまでは、本章の執筆目的から、訓練導入にあたっての問題点を中心にまとめてきた。しかし、訓練導入はデメリットばかりとの間違った印象を与えることを避けるため、最後に、ヒアリング調査から聞き取った訓練導入のメリットも参考までに紹介しておく。

<アンケート調査から>

★ 制度導入以前は、新規採用者の育成はそれぞれの現場任せだった。ジョブ・カード制度訓練は、カリキュラムがしっかりしているので、きちんと教えられるというメリットがあり、教えるほうもやりやすいというメリットがあった。助成金が支給されて講師料が発生するので、現場の人もしっかり教えようという意識を持つようになった。(C社、電気通信工事業)

4. 評価について

(1) 評価についての考え方

本節では、評価についての調査結果をまとめるが、調査結果をみる前に、人事評価の考え方を今野・佐藤(2009)に基づいて、整理しておこう。

評価制度設計の基本原則として、一般的に公平性と客観性が重視される。とくに、評価者の主観によって判断が左右されることが評価の際には問題になるので、評価制度は客観的に表現された基準と手続きから構築される必要がある。

こうした評価の客観性と公平性を確保するためには、評価者による評価の過誤と評価の不均衡を回避するための仕組みづくりがポイントとなる。その仕組みとして、第1に、評価基準の客観化の工夫で、細かい評価項目の設定はその一例である。第2に、評価者訓練の整備が挙げられる。そして第3に、評価者の多層化の仕組みである。

評価の構成は、①何を評価するのか(評価基準)、②いかに評価するのか(評価方法)、③何のために評価するのか(評価結果の活用)の3つから成り、それぞれについて仕組みを作り上げていく必要がある。

このような基本的な考え方を念頭におきながら、以下ではアンケート調査の結果を確認していこう。

(2) 評価シートの作成について

まずは、評価基準の策定について確認していこう。有期実習型訓練では、評価基準の策定は、具体的には評価シートの作成が該当する。本調査では、「訓練受講後の受講生の“仕上がりの像”をイメージした適切な評価シートが作成できたか」という問を用意した。この問に対する回答を集計したのが図表2-2で、84.3%の企業が作成できたと回答している。

図表2-2 適切な評価シートの作成の可否

| | N | 構成比 |
|----------|-----|------|
| 作成できた | 246 | 84.3 |
| 作成できなかった | 18 | 6.2 |
| 無回答 | 28 | 9.6 |
| 合計 | 292 | |

データ：「ジョブ・カード制度の活用に関する調査」。

それでは、評価シート作成の際に、なにを参考にしたのだろうか。「評価シートの作成にあたって、認定事例集やモデル評価シートを活用しましたか」という問に対する回答を集計したのが図表 2-3 である。中央ジョブ・カードセンターが提供する認定事例集を活用した企業は 78.8%、中央職業能力開発協会策定のモデル評価シートを活用した企業は 70.2%と、多くの企業がこれらを活用したことがわかる。

図表 2-3 認定事例集とモデル評価シートの活用状況（複数回答）

| | N | 割合 |
|----------|-----|------|
| 認定事例集 | 230 | 78.8 |
| モデル評価シート | 205 | 70.2 |

注：総数は 292。

データ：「ジョブ・カード制度の活用に関する調査」。

（3）評価の方法について

次に、評価の方法について確認する。「訓練生の評価（評価シートの記入）は誰が行っていますか」という問に対して、すでに終了した訓練がある企業に限定して集計したのが図表 2-4 である。回答のあった企業の 9 割以上が訓練の実施担当者が訓練生の評価も行った¹¹。

図表 2-4 訓練生の評価者（評価シートの記入）（複数回答）

| | N | 割合 |
|----------|-----|------|
| 訓練の実施担当者 | 105 | 90.5 |
| 上記以外の人 | 16 | 13.8 |

注：総数は 116。

データ：「ジョブ・カード制度の活用に関する調査」。

また、本調査では評価者訓練についての設問、「評価する人は、評価基準を一定に保つための講習などを受けていますか」という問も用意されていた。この集計結果が図表 2-5 で、受けた企業は 92 社（31.5%）で、受けていない企業の方が多い（179 社、61.3%）。

図表 2-5 評価者訓練の受講の有無

| | N | 割合 |
|--------|-----|------|
| 受けている | 92 | 31.5 |
| 受けていない | 179 | 61.3 |
| 無回答 | 21 | 7.2 |
| 合計 | 292 | |

データ：「ジョブ・カード制度の活用に関する調査」。

¹¹ 訓練の実施担当者以外とした企業のほとんどが、社長（代表者）または部門の長が評価者であった。

(4) 評価実施上の困難

評価の際に企業が難しいと感じたことと、適切な評価を行うための企業の工夫も、自由記述で答えてもらっている¹²。この問いに対してなんらかの回答をしている企業163社のうち、評価の際に特に難しいことはなかったという企業は62社であった。一方、なんらかの困難を感じたとする企業は29社あった。

評価実施上の困難としては、①客観的・公正な評価を行うことの難しさ、②独自の評価項目導入の要望、③訓練生の将来的な成長を織り込んだ・期待した評価が難しい、といったことが挙げられている。

①客観的・公正な評価の実施

評価の客観性・公正性を担保することの難しさを挙げる企業が多くみられた(14社)。また、これとは別に、評価をするということにそもそも不慣れであることから、評価に難しさを感じたという企業もあった。

<アンケート調査から>

- 評価基準を標準化することは難しい。
- 評価の段階をつけるのがむずかしい。見方によって違ってくるのです。
- 客観的に判断するのが難しかった。
- 評価の難しさは社員側からの評価と企業側からの基準が求めているものと異なると思うので…
- 訓練生が5名いたので、相対的な評価になってしまっている部分があるかと思う。評価について複数の講師で話しあった。
- 訓練の実施担当者の主観にまかせて評価をしてもらいました。訓練生を評価することはなかなかむずかしいと感じました。
- 評価目線を合わせるのが難しい。
- 評価の基準が、あいまいであり、相対的に評価が適切かどうか疑問である。
- 評価基準を一定に保つための講習を受けていないため、個人の印象に左右されてしまうことがある。
- 高度な技術指導の為、専任の技術者が指導に当たるが、対象者の能力に左右されるので評価が難しい。

②独自の評価項目導入の要望

「評価シート」の作成は、モデル評価シートの他、「職業能力評価基準」や「日本版デュアルシステム訓練修了後の評価項目作成支援ツール」などの汎用的な評価基準に基づいて作成

¹² 「評価を行うときに、難しいことはありましたか。また、評価の適切化のために、貴社内で特に工夫していることがあったらご記入ください。」

することが必要とされている¹³。これに対して、自社にあった独自の項目も認めることを望む意見がみられた（3社）。

<アンケート調査から>

- 汎用的な評価項目だけではなくて、自社に合った評価項目も必要な部分もあります。導入してはどうですか。
- 汎用的な評価シートの為、自社にマッチしない部分があった。

③訓練生の将来的な成長を織り込んだ・期待した評価

正社員採用につながる評価であるため、一定の訓練コストを支払ってしまった企業にとって、現在の能力水準だけでなく、将来の成長や期待も織り込んだ評価をしたいという意見も出てくるだろう。実際に、こうした成長性や将来性を評価することの難しさを挙げる企業もあった（2社）。

<アンケート調査から>

- これからの成長性等どう評価するかが難しい
- 本人のやる気を出させるために、どの程度きびしく、評価するかの”さじかげん”がムツカシク（ママ）感じました。

（5）評価に対する改善要望

それでは、企業はどのような改善を求めているのだろうか。別の設問で評価についての改善案を直接的に聞いているので¹⁴、その結果をまとめよう。評価について改善を求める意見を記載していた企業は50社（25.1%）あった。そのなかには、評価がABCの三段階では粗すぎる（4社）という意見がみられた。その他には、評価項目が細かすぎ・多すぎるとする企業（12社）、評価者訓練の必要性といった意見もみられた。

①評価レンジについて

評価の際には、各評価項目についてA、B、Cの三段階で評価することとなっているが、もっと細かい評価段階の設定や、点数評価を求める意見があった。

<アンケート調査から>

- 評価の仕方 最低でも5段階程度に細分化してほしい。

¹³ 評価シートの「Ⅲ 技能・技術に関する能力—専門的事項」は、汎用性のある評価基準から引用して作成したもの以外の項目も認められている。

¹⁴ 脚注7と8を参照のこと。

- 評価方法は細部にリストアップされており評価しやすい。但、ABC の 3 段階評価であるが 1～5 の 5 段階評価とし 1～5 を点数にカウントする方法だと、より具体的となると考えます。(例)

A : 100～90 点 B : 89～70 C 69～50 D49～30 E29～0

- 評価基準が ABC だけでは全てを評価しきれないところがある。
- 評価は点数をつけてやった方がわかりやすいと思います。

②その他

その他に、評価項目が細かすぎるまたは多すぎるとする意見（12 社）や、企業独自の評価シートを認めてほしい、独自の項目を入れる裁量を増やしてほしいという意見（10 社）もあった。しかし、前者については客観的・公平な評価を担保するにはある程度の評価項目数は必要である。また、後者についても、通用性の高い評価とするためには、全国で共通の項目を一定数確保せざるをえない。但し、こうした企業からの意見も無視することはできないため、制度の目的とのバランスを考えた運用を考えていく必要があるかもしれない。

また少数ではあるが、評価者訓練の必要性（1 社）や、評価の段階で第三者機関に相談にのってほしい（1 社）といった意見もみられた。また、見本として使えるモデル評価シートの拡充を求める声も複数みられた（5 社）。

（6）評価上の工夫

最後に、評価の際に企業が行った工夫をみると、主観的にならず、また偏りが出ないように、現場の他の従業員の意見も参考にするなど複数名で評価するといった回答が目立った（22 社）。

（7）まとめ

評価に関する課題をまとめよう。評価シートの作成にあたっては、モデル評価シートや事例集を活用したりして、「仕上がり像」をイメージした評価シートの作成がうまくできた企業が多い。しかし、実際の評価の実施にあたっては、評価者訓練を受けていない企業の方が多く、客観性・公平性を担保した評価に苦勞していることがうかがえる。独自に工夫をしている企業も多いようではあるが、市場横断的に通用する評価システムとして機能させるためには、評価者によって偏りの生じない評価を行う必要がある。そのためには、評価者講習などの評価者訓練の拡充が有効であろう。

5. 手続き等、制度全般について

ここまでは訓練と評価に関する課題を概観してきたが、最後に、訓練認定や助成金の申請にかかわる事務手続きを中心に、ジョブ・カード制度全般について企業が問題点として感じ

たことをまとめよう¹⁵。

計画書の作成や助成金の申請などの手続きについて、現状のままで問題がない（26社）やこの程度の手間や時間はいたしかたない（10社）とする企業も一定数見受けられた。しかし、なんらかの課題を挙げる企業も多かった。具体的には、①申請書類に関すること、②関係機関の連携に関することが挙げられていた。その他に、訓練スケジュールを事後的に変更できないことを指摘する企業もあった。要望としては、③ハローワークでの求人強化、④運用ルールの早期確定、⑤制度のPRの強化、⑥その他には助成金の支給の柔軟化といったことが挙げられていた。

① 申請書類について

申請のために作成する書類の多さ、書類同士の類似性を問題点として指摘する企業が目立ち、申請書類作成に煩雑さを感じている企業が多く、なんらかの回答の記入があった企業240社のうち130社（54.2%）でこの回答をしていた。うち、記入項目の重複や書類の類似性を挙げる企業も6社あった。

助成金の公正な支給の実現のために、きちんと手続きを踏み、厳格な審査をすることは必要不可欠である。申請書類の厳格な審査は、この助成金制度の公正な運用と関係しているため、書類の簡素化の可否については一概には言えない。しかし、今後助成金の減額が検討されていることを鑑みると、企業側の負担軽減のために申請書類の簡素化も選択肢の1つであろう。

<アンケート調査から>

- 書類が多すぎると思う。同じような重複した書類がありムダが多すぎると感じた
- 説明が難解で手続きが煩雑です。添付資料として作成する物が多種で同じ様な内容が含まれるものが多い。まとめると助かる。行政書士や社会保険労務士に委託している会社が多く自社で申請するのはまれであると聞いている。小規模の会社は対象外なのでは？
- もう少し簡素にしてほしい。捺印が多すぎる。同じような事がある。
- 同じ様な書類があるので、どう違うかをハッキリと明記できていればもっといい。
- 書き方が違うだけで内容的に同じような様式については必要ないと思います。
- 煩雑過ぎて事業所単体では無理。ジョブ・カードセンター等のアドバイス、指導がなければ導入できないし、広まらないと思う。
- 書類の記入内容を簡略化するとよいと思う。助成額を減らしても事務手続きは簡単な方がよい

¹⁵ 「今後、この制度を普及させるためには、どのような点を改善すべきだと思いますか。計画書の作成や助成金の申請など事務的な手続きと、訓練の内容や評価の仕方の仕組みとに分けてお答えください。」という設問に対して、事務手続きについての回答欄の自由記入をここではまとめている。

- 申請がとても大変。もっとたくさんの企業が参加できるよう計画書はもう少し簡単でも良いのではないか。(助成金を減額してもよいので)
- 書類の記入内容が簡略化するとよいと思う。助成額を減らしても事務手続きは簡単な方がよい。
- 1、初回情報量は現状だとやむを得ない。2、複数回(2回目以降)については提出量の削減ができると取組み易い。

その他に、申請書類の記入方法や添付書類の作成方法のわかりづらさを指摘する声や、審査受付の簡便化を求める声もあり、書類作成方法のマニュアルなどの改善や、審査手続きの効率化を図ることで、導入企業の負担を減らすことが可能と思われる。

<アンケート調査から>

- 申請書類等の様式をWEBよりダウンロードできるが、実際にはそれ以外の添付書類や記入方法が明確でなく分かりにくい書面が多いと感じた点を明確にできれば(ママ)、申請希望する企業も増えると思われます。
- 作成方法に関するマニュアル・ホームページの整備
- 記入方法や書類の詳細などをインターネットのホームページなどで自由に見ることが出来れば良いと思います。
- 申請書類のチェックが大変であるため、事前にメールでのやり取りなどで不備がないかを見て、持参する方がお互いの手間が省けると思った。

このように申請作業の大変さがうかがえるなか、書類作成において「ジョブ・カードセンターのサポートがあったから申請することができた」といったジョブ・カードセンターのサポートを特記する企業も多く、27社に及んだ。これまでの制度普及にあたって、ジョブ・カードセンターからのサポートが無視できない大きさであったことがうかがえる。また、ジョブ・カードセンターのコンサルテーション機能の強化を求める声も見られた。

②関係機関内、ならびに関係機関同士の一層の連携強化の要望

その他に、関係機関内で手続きが必ずしも統一されていないことや、関係機関同士(ハローワーク、雇用・能力開発機構、ジョブ・カードセンター)でのさらなる連携の強化を求める声が複数見られた(12社)。制度運用上、制度を利用しようとする企業は複数の機関とのやりとりが必要となるが、関係機関同士密な連携をとり、手続き等で漏れまたは重複がないようにしていくことで、制度利用企業の負担感の軽減につながるだろう。

<アンケート調査から>

- 都道府県にてそれぞれ若干の差があるように感じます。認定において、カリキュラム内容の判断なども、そうですが、申請の際に感じました。
- 雇用・能力開発機構都道府県センターの地域により書式が異なっている。(用紙を全国统一してほしい)
- 助成金については不正を防ぐ為にも今まで以上に厳しくチェックしても良いと思う。担当者レベルで基準が変わる(話が変わる)事があったので厳格な全国统一基準として頂きたいです。
- ハローワーク、ジョブ・カードセンター、能開機構との連携をもっと密にしてほしい。
- 商工会議所、雇用・能力開発機構都道府県センター、ハローワークの担当者の理解度に温度差があり、質問、問い合わせがしづらい。
- 求人を職安に出す時、やった事がないと言われ、職安とジョブ・カードセンター側の連絡等の悪さに閉口いたしました。
- 担当者の方がその日によって変わると、指示が変わり、又作り直し…という事があった。又、支給申請の時に初めて聞く事があったので、計画書作成段階で聞いといたら良かったのにとと思うことがあった。
- 雇用・能力開発機構都道府県センターの担当者に相談しても「答え」をくれない。仕方なくジョブ・カードセンターの指示通りにすると不可と言われた。言うことがコロコロ変わるし、どちらも責任をもってくれない。
- 開発機構やハローワーク、ジョブ・カードセンターの関係が理解しずらく(ママ)、手続きも、繁雑である。
- 雇用・能力開発機構都道府県センターでジョブ・カードの説明もしてくれたらよいと思う。ジョブ・カードだけ商工会議所が窓口でやりにくかった。

<ヒアリング調査から>

★ 地域ジョブ・カードセンターからジョブ・カード制度の紹介を受けたときと同じ時期に、雇用・能力開発機構やハローワークからもそれぞれが抱える訓練や雇用に関する制度の活用を勧めにきた。また一人でも複数回来るために、それらの対応にも多くの時間を割く必要があった。制度を紹介しに来る担当者は、自身の制度のみを説明し、それぞれの制度の特徴や他の制度との違いについての説明がない。そのため自社に適した制度がどれになるのかがわかりにくい。雇用や訓練に関する制度を取り扱う窓口を一つにし、制度の紹介や説明にかかる時間の効率化や、各制度を比較できる一覧表のようなものがあるといい。(H社、印刷業)

③ハローワークでの求人強化

訓練生を募集しても、応募者が集まらないことも問題点として指摘されていた(2社)。ハローワークで、訓練生としての求人を求職者に広く周知し、求職者を積極的にあっせんする

ことが必要であろう。

<アンケート調査から>

- 募集しても本事業所では少なかった。ハローワークでの正社員募集と表記されない¹⁶で募集人員が少なく導入をためらった時期もあるので、本当に必要な人を正社員として迎えるためにも募集、応募しやすくなければ、制度としては不適切と思う。

<ヒアリング調査から>

- ★ 仮に募集を出しても、応募者がいないことがまま見受けられる（ヒアリング：P社）。

そのほかに、「ジョブ・カードの作成が大変なようで、あまり採用希望者が来ない」といった声もあり、ジョブ・カードの交付を希望する人が容易に交付を受けられるよう、ハローワーク等関係機関における交付に関する職員の手厚い配置が求められる。

④運用ルールの早期確定

さらに、いまだに制度変更が多いことを問題として挙げる企業もあり（2社）、ルールの日も早い確定化が望まれる。

<アンケート調査から>

- 1年で支払い条件が変わる等、制度が安定していない
- 変更が多い。統一してほしい。

⑤PR活動

制度の普及が進まない理由として「PR不足」を挙げた企業が10社にのぼった。ジョブ・カード制度が広く認知され、普及されるためには、企業に対するさらなるPR活動が必要であろう¹⁷。

⑥その他

その他に、訓練スケジュールの事後的な変更許可についての要望や助成金の支給の在り方についての要望もあった。

¹⁶ 2010年10月にハローワークの求人情報の提供端末に新たな検索項目「訓練により正社員を目指す求人」が設定されることになり（従来は、「フルタイム」及び「パート」の検索項目のみ表示）、システム移行時に順次対応されることになっている。

¹⁷ 厚生労働省『平成21年能力開発基本調査』（平成21年10月調査）によると、事業所のジョブ・カード制度の認知状況は、「内容を含めて知っている」事業所は12.8%に過ぎず、「名称（言葉）は聞いたことがある」事業所が42.5%、「名称（言葉）も聞いたことがない」事業所が44.7%で、雇用主のあいだでさえ制度の認知度は高くない。

まず、訓練スケジュールの事後的な変更についてであるが、訓練生の応募・選定状況によって、訓練開始後であっても、訓練カリキュラムやスケジュールを変更できる仕組みを望む声がみられた。訓練カリキュラムの作成時点から訓練実施までには、数ヶ月後かかることもある。企業、特に中小にとってこのように先の予定を確保することは困難である。また、訓練の実施期間を決めて申請しても、必ずしも応募者がくるとは限らない。このような場合、書類を修正しての再申請が必要となり、企業にとっては余計な手間がかかることになる。

適正な訓練の実施という観点からは、当然事前にすべてのスケジュールが決められてなければならない。バランスの問題ではあるが、「訓練をしたくても、当初予定どおりでは物理的に実施することが出来ない」といった事態が多く発生するようであれば、一定の手続きを踏んだ上で事後的に修正できる余地を残した方がよいだろう。

<アンケート調査から>

- 計画申請には教育訓練機関等のスケジュール確定を要する為、開始期間まで長い期間を空けておく事ができず、他方、訓練生の募集・選定には2ヶ月程度の期間を要することから、申請した計画内容をより柔軟に変更できる制度上の余地がほしいと考えています。
- 期間を決めて申請するが、その期間に合った応募者が出る方が少ない。“応募者が出たら期間を連絡する”程度の簡略化が必要
- 訓練期間を事前に決めて申請する今の手続きだと応募者がいない場合に書き直さないといけない書類が多く手間。また、どういう申請時の期間を事前に書くのは実際のところ実態にあっていないと思う。
- 訓練開始が限定してあるので求人しづらい

次に、助成金についてであるが、支給回数や支給までの期間の短縮を求める声はいくつかみられた。

<アンケート調査から>

- 申請期間が年2回ではなく、4回くらいだと助成金給付が早くなり、研修コスト削減に大きな効果がうまれると思う。研修に人や時間をかけやすい
- 助成金などは訓練終了後に入金されるのではなく、1カ月毎に入金されるような仕組みにしてほしい。
- 助成金申請後の助成金支給が遅すぎる。せめて認定後1カ月以内でお願いしたい。金銭的に余裕のない企業にはたいへん厳しい。

ジョブ・カード制度関連のキャリア形成促進助成金の是非については議論があり、整理統

合が検討されているところである¹⁸。

労働市場が不完全であるとき、社会的に望ましい人的資本量を達成するという観点からは、訓練を促進するような政策介入が正当化される。日本の労働市場は、転職コストが高く、市場における摩擦が大きいことが知られているが、経済理論モデルからも (Acemoglu and Pischke (1999a, 1999b))、市場に摩擦が存在するとき、企業が一般的訓練を行うインセンティブはもつようになるが、その一方で企業が一般的訓練量を手控えることが示されている。

さらには、訓練を行っても、その従業員がすぐに他の企業に転職してしまうような状況下では、企業は訓練を手控えることが示されている¹⁹。終身雇用の枠組みにのらない労働者に対する企業内訓練には、このような引き抜き外部性が発生しやすく、訓練が手控えられることが想定される。

また、中小企業のなかには、資金制約があるため、訓練を行わなかったり、訓練が必要な従業員の採用を避けるということもある。

つまり、社会全体で人的資本の蓄積を促進するという観点から、ジョブ・カード訓練に対する助成金は存続されるべきである。もちろん公的資金の適正な支給の実現とのバランスを考慮にいたした上での話ではあるが、同じ額を支給するのであれば、企業にとってより有効に使いやすい運用にすることも必要であろう。

6. まとめ

本章では、ジョブ・カード制度の有期実習型訓練の活用にあたって企業が問題点と感じた点を、アンケート調査の自由記入での回答を中心に類型化を行った。企業が有期実習型訓練を利用するには、訓練カリキュラムを作成し申請を行う。認定されたら、訓練生を募集・採用し、訓練を行う。そして、訓練生の評価を行い、正社員として採用するかを判断する。さらに、助成金の申請を行うという一連の手続きが必要となる。これら手続きのそれぞれについて、企業が課題と感じたことは下記のとおりであった。

第1に、訓練カリキュラムの作成においては、①訓練計画書の作成、②Off-JTの実施、③訓練時間の配分、④スケジュール設定、⑤現場との調整に企業は困難を感じていた。

第2に、訓練の実施については、①OJT・Off-JT比率の規定、②訓練スケジュールの事後的な変更ができないこと、③訓練報告の多さといったことが課題として挙げられていた。

第3に、評価については、①客観的・公正な評価を行うことの難しさ、②独自の評価項目導入の要望、③訓練生の将来的な成長・期待を盛り込んだ評価が難しいといった意見がみられた。

第4に、事務手続きや制度全般については、①申請書類の多さ・煩雑さの改善、②関係機関同士（ハローワーク、雇用・能力開発機構、ジョブ・カードセンター）のさらなる連携の

¹⁸ 第6回ジョブ・カード制度推進協議会（平成22年12月）。

¹⁹ Stevens (1994)。

要望、③いまだに制度変更が多く運用ルールの一日も早い確定を望む声、④ハローワークでの求人強化、⑤さらなる制度のPRの必要性といった意見が出されていた。

【参考文献】

今野浩一郎・佐藤博樹（2009）『人事管理入門（第2版）』，日本経済新聞出版社。

Acemoglu, Daron and Jorn-Steffen Pischke (1999a) "The Structure of Wages and Investment in General Training." *Journal of Political Economy*, Vol. 107, No. 3, pp.539-572.

Acemoglu, Daron and Jorn-Steffen Pischke (1999b) "Beyond Becker: Training in Imperfect Labour Markets." *Economic Journal*, Vol. 109, No. 453, Features, pp. F112-F142.

Stevens, Margaret (1994) "A Theoretical Model of On-the-Job Training with Imperfect Competition." *Oxford Economic Papers*, Vol. 46, No. 4, (Oct., 1994), pp.537-562.

第3章 フランスの交互訓練：「見習訓練契約」・「職業化契約」の事例

1. はじめに

近年、日本における若者の学生から社会人への移行を取り巻く環境が悪化しており、若年雇用の困難さの実態は、新規学卒者の正社員としての就職難に始まり、非正規雇用に従事する若年層の割合の上昇、そして若年層全般の失業率の上昇に至る諸現象に示されている。こうした状況に対し、対象者が若年層に限定されないものの、若年雇用の抱える諸課題への一つの対策として、2008年度に導入されたジョブ・カード制度が注目されている。

企業での現場実習と座学を組み合わせた就職支援制度であるジョブ・カード制度と同様の取組みは、欧米先進諸国においていち早く導入されてきた歴史がある。とりわけ1970年代から若年雇用問題に直面してきたフランスでは、学校や職業訓練センターで行う教育と、企業で行う実務訓練を交互に行う「交互訓練制度」を含む、多様な施策の導入を通じてその改善策が模索されてきた経緯がある。

そこで、本章では、若年雇用問題に長年直面してきたフランスの事例に着目し、フランスの若者の学校から社会人への移行のどのような側面が問題となっているのかを概観し、それらの問題に対する施策としての「交互訓練制度」の位置づけを明らかにしたうえで、フランスにおける交互訓練制度導入および運用の実例検証を通じて、日本のジョブ・カード制度の今後の運用に示唆となり得る点を明らかにすることを目的とする。

なお、本章の構成は次の通りである。第一節ではまず、フランスの若年雇用を取り巻く現状を整理したうえで、第二節では、ジョブ・カード制度と類似する各種交互訓練契約の特性を概観する。最後に、こうした交互訓練契約のフランスにおける位置づけを整理したうえで、交互訓練の経験が提示する課題を明らかにする。

2. フランスの若年雇用の概要

ここではまず、フランスの若年雇用の現状と主な特徴を整理する。

第一の特徴として、フランスにおける15歳から24歳の若年層の失業率は長期間にわたり高水準で推移しており、大きな社会問題として位置づけられてきたことが図表3-1からうかがえる。国立統計経済研究所のINSEEによれば、2007年を例にとると、フランスの就業者全体の失業率が8.0%であるのに対し、15歳～24歳の失業率はその倍以上の19.5%に上り、若年層が失業状態に陥っている可能性がより高いことを示している。2007年に限らず、長期にわたり高水準にあり続けてきたフランスの若年層の失業率の統計を理解するうえで、まずはその社会的背景について触れることにする。

フランスは学校教育を通じて取得される資格の水準により就職の機会に差異が生じる「公的職業資格制度」が発達している国であり、資格水準が将来のキャリアを大きく左右することになる。このことから、少しでも高い水準の資格を取得するために、若者の就学期間が長

期化する傾向にあり、結果として15歳～24歳における労働力人口の割合が極めて低く、他のOECD諸国に比べ、同年齢層の労働力率(対象年齢層における就業者数+失業者数の割合)は低い水準となっている(INSEEと労働力率の算出方法が異なるが、欧州連合統計局のユーロスタットによれば、2007年の15歳～24歳の労働力率が、OECD平均で43.4%に上ったのに対し、フランスの同指標は31.2%にとどまった)。同様に、図表3-1が示すように、1970年代末から15歳～24歳の労働力率は低下傾向を示しており、1977年の54.3%から、2007年には34.9%にまで下がっている。

図表3-1 15歳～24歳の若年層の就業状況(単位:%)

| | 1977 | 1987 | 1997 | 2002 | 2007 |
|------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 同年齢層人口(千人) | 8,249 | 8,524 | 7,534 | 7,645 | 7,493 |
| 労働力率(A+B) | 54.3 | 46.6 | 32.5 | 35.0 | 34.9 |
| 就業率(A) | 49.1 | 38.1 | 25.2 | 29.1 | 28.2 |
| 失業割合(B) | 5.2 | 8.6 | 7.3 | 5.9 | 6.7 |
| 失業率 | 9.5 | 18.4 | 22.6 | 16.8 | 19.5 |
| 15歳以上の失業率 | 4.3 | 9.1 | 10.8 | 7.9 | 8.0 |

出所: INSEE *Enquêtes Emploi* 1977-2007

(http://www.insee.fr/fr/themes/tableau.asp?reg_id=0&ref_id=NATCCF03338).

注: 労働力率: 対象年齢層の労働力人口(就業者数+失業者数) / 対象年齢層の総人口×100

就業率: 対象年齢層の就業者数 / 対象年齢層の総人口×100

失業割合: 対象年齢層の失業者数 / 対象年齢層の総人口×100

失業率: 対象年齢層の失業者数 / 対象年齢層の労働力人口×100

さらに、15歳から24歳の非労働力化している学生等を含めた、同年齢層の総人口に対する失業者割合に着目すると、その水準が一気に低くなることが分かる。これは、2007年の統計をみると、労働力人口に属する15歳～24歳は同年齢層の3割にとどまり、その一方で同年齢層の総人口に対して失業している割合が6.7%となっていることから、低い分母(15歳～24歳の労働力率)に対する高い分子(15歳～24歳の失業割合)の結果として、19.5%という高い失業率のはじき出されることがうかがえる。

こうした若年層の労働力率の低下は、学歴がキャリアに及ぼす影響の大きいフランスにおいて、少しでも高い学歴の取得を目指して、学校に留まる若者の姿を浮き彫りにしている。こうした背景も作用して、15歳～24歳の若年層全体に対する失業者の割合は、1977年から大きく変わっていないにもかかわらず、分母となる対象年齢層の労働力率の低下により、失業率の上昇につながってくることに留意する必要がある。

フランスの若年雇用の第二の特徴として、若年層の働き方が挙げられる。年齢層別の雇用形態を図表3-2でみると、25歳～49歳、50歳以上の年齢層はともに8割以上が期間の定

めのない雇用契約（CDI）に就いているのに対し、15歳～24歳の同雇用契約に従事している割合は50%弱と、他の年齢層に比べ低く留まっており、他の年齢層よりも非正規労働の雇用形態および見習に従事している割合が高いことがうかがえる。

図表 3 - 2 年齢層別の雇用形態（単位：％）

| 2008年度（年平均） | 15歳～24歳 | 25歳～49歳 | 50歳以上 | 15歳以上合計 |
|-------------|---------|---------|-------|---------|
| 自営 | 2.0 | 9.3 | 16.5 | 10.5 |
| 被雇用者 | 98.0 | 90.7 | 83.5 | 89.5 |
| 内派遣 | 6.6 | 2.1 | 0.7 | 2.1 |
| 内見習 | 15.3 | 0.1 | 0.0 | 1.3 |
| 内CDD | 26.4 | 7.5 | 4.4 | 8.3 |
| 内CDI | 49.7 | 81.0 | 78.4 | 77.7 |
| 雇用合計 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| 就労人口（千単位） | 2,159 | 17,093 | 6,661 | 25,913 |

出所：INSEE, *Enquêtes Emploi 2008*.

注)：雇用契約の種類として、CDI (Contrat de Travail à Durée Indéterminée: 期間の定めのない雇用契約)、CDD (Contrat de Travail à Durée Déterminée: 期間の定めのある雇用契約)、パートタイム契約 (Contrat de Travail à Temps Partiel)、派遣契約 (Intérim) があるが、伝統的に CDI が雇用契約の原則とされてきた。

言い換えれば、労働市場に新規参入する若年層は、期間の定めのない雇用契約ではない雇用形態で参入することが多いといえよう。そもそも15歳～24歳の労働力人口に属する若者は、正規雇用に求められる職業経験が限られていることから、学校を離れてすぐに期間の定めのない雇用契約に就くことが困難であると考えられる。その背景には、フランスにおける期間の定めのない雇用契約に関する厳しい解雇規制があり、人材を十分試用したうえで採用したい、といった企業側の姿勢が挙げられる。言い換えれば、職業資格が高い場合も、CDIで職業人生をスタートするのは難しいといえよう。

こうした背景の結果、若者の職探しは、非正規労働と失業を繰り返す困難なプロセスとなる傾向がみられ、早期の就職を果たすためには、高い学歴を確保することが有効といった認識が普及している。学歴水準と失業率の関係をみた図表 3 - 3 は、学校教育を離れてからの経過期間別にみた学歴水準別の失業率を示したものであるが、学歴水準が高ければ高いほど、失業率が低くなる傾向があることがうかがえる。

図表 3-3 学校教育修了後の経過期間別・学歴水準別の失業率（2008年・単位：％）

| | 高等教育修了者 | バカロレア CAP・BEP 修了者 ^{注)} | 中学校卒、 無資格者 | 全体 |
|----------------------|---------|------------------------------------|---------------|------|
| 学校教育修了後 4年以内経過 | 6.2 | 16.7 | 37.7 | 14.4 |
| 学校教育修了後 5年から10年経過 | 3.7 | 9.9 | 23.4 | 8.9 |
| 学校教育修了後 11年以上経過 | 3.8 | 4.8 | 9.0 | 5.8 |

出所：INSEE 2008 (http://www.insee.fr/fr/themes/tableau.asp?reg_id=0&ref_id=natnon03314) .

注)：バカロレア：高等教育入学資格. CAP・BEP：職業過程の中等教育修了.

(1) 若者の学校から職業への移行：その特徴と問題点

学生から社会人への移行を円滑に進めるためには、高学歴の確保が重要であり、高い学位を取得せずに学業を終えた若者は、失業に陥る確率が高まり、学校を離れてから数年が経過しても、学歴水準のより高い層に比べて失業状態から脱するのが困難となる。本節では、フランスにおける交互訓練制度の実態をより正確に理解するためには、もう一步踏み込んで、若年層の職業生活への移行の出発点となる、フランスの教育システムの主な特徴を概観する。

フランスの労働市場における職業能力の評価基準は、学校教育で取得する学歴に基づいており、学校の各教育段階に対応する職業資格および学位免状が職業能力の証明として定着しているため、その社会的重要性が高い¹。フランスの教育システムを通じて得られる職業資格と学位免状は、その人の職業能力を示す水準と見なされており、その保持者の企業での職種や地位にも対応するため、若者の将来のキャリアに与える影響は大きい。国家が独占していたこの職業資格および学位免状の創設や改編については、民間部門でも業種単位で独自の資格（職業能力認定証）を創設することが認められたものの、学校の各教育段階に対応する職業資格・学位免状の社会的重要性は依然として高い（図表 3-4）。

若者が就業できる職種は、学校教育に基づく「初期教育訓練」を通じて取得する学歴水準によって限定される。こうした学歴重視の資格制度は、企業・産業横断的な賃金決定や企業間の移動を容易にする性格を持つものの、無資格また低資格のまま一度初期教育訓練から離れた層の就職難を大きな課題として抱えている。

¹ フランスの職業資格制度の詳細については、夏目達也（2010）を参照されたい。

図表 3-4 職業能力水準と学歴水準の対応表

| 職業能力水準 | 学歴水準 | 代表的な職業資格・学位免状 | 該当職階水準 |
|---------|----------------------|--|-------------------|
| レベル 1・2 | 高等教育修了 | DEA (高等研究免状) DESS (高等専門教育免状) | 上級幹部職 専門職 |
| レベル 3 | 大学レベル： バカロレア取得+2年 | DUT (技術高等証書) BTS (上級技術者免状) DEUG (大学2年課程修了証書) | 中級幹部職 |
| レベル 4 | 高校レベル | バカロレア | 事務職 |
| レベル 5 | 中学レベル | CAP (職業適性証書) BEP (職業見習免状) | 生産労働者 (職業資格あり) |
| レベル 5・6 | 中学前期レベル 初等教育修了 | - | 生産労働者 (職業資格なし) |

出所：日本労働研究機構（1997）、厚生労働省（2006）より作成。

図表 3-5 初期教育訓練を終えた 20 歳～24 歳の資格保持率（性別、単位：％）

| | 男 | | | | 女 | | | |
|---------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| | 1996 | 2000 | 2005 | 2008 | 1996 | 2000 | 2005 | 2008 |
| 有資格 | 75 | 80 | 81 | 81 | 79 | 83 | 86 | 86 |
| バカロレア以上 | 50 | 57 | 60 | 61 | 60 | 67 | 72 | 71 |
| CAP/BEP | 25 | 23 | 21 | 20 | 19 | 16 | 14 | 15 |
| 無資格 | 25 | 20 | 19 | 19 | 21 | 17 | 14 | 14 |
| 合計 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

注：有資格は、BEP・CAP以上の資格を取得した者の割合。

出所：Ministère de l'Éducation, Repères et références statistiques, 2009.

近年、無資格および低資格のまま初期教育訓練を終える若者の割合は減少しているものの、2005年では、20歳から24歳の女性の14%と、同年齢層の男性の19%が、学位・職業資格を取得せずに学校を離れていることが示されている（図表3-5）。こうした若者の多くは、特に都市部郊外の移民出身の生徒に集中していると言われており、現行の学位・職業資格を基本とする雇用システムは、こうした者の社会からの排除を招き、また社会的格差を助長するとされている²。これらの課題を回避し、安定した職業生活に移行するためには、学校教育で実施される初期教育訓練を離れるまでに、学歴で保証される一定の能力が養成されていることが必要不可欠の条件となるが、フランスの学校教育でそれを十分に達成することは困難である。

² Alternances Economiques (2007) No. 71, *La deuxième génération en panne d'insertion*.

そもそもフランスの学校教育課程では、若者は早期の段階で進路を選択しなければならず、中等教育の前期（11歳～15歳）の最終学年で、職業専門課程に進む者と高等教育を目指す一般教養課程に進む者は、学業成績によって振り分けられる仕組みとなっている。しかし、一般教養課程に比べて職業専門課程の社会的評価は低く、同課程に進学する生徒のなかでは、資格・学位の最も低い水準も到達できずに学校を離れる者も多いことから、中等教育は一般教養課程に進学できない者に対する職業への移行の対応が不十分であるといった批判を受けている。また、こうした学校教育からの早期離脱者が第二のチャンスを得る機会が限られており、初期教育訓練からの早期離脱により逸失したチャンスは取り返しにくい、といった見方もある³。

（２）若者への雇用政策の概要

このように、フランスの若年層が就職難に直面するなか、政府は様々な就職支援策を導入している。ここではまず、若年層向けの雇用政策の主な特性を概観したうえで、そうした政策のなかで特にジョブ・カード制度と同様の仕組みを採る交互訓練制度に着目する。

フランスの若年層向けの雇用政策の特徴は、大きく分けて二つのタイプに分類することができる。第一に、低資格または無資格の若者の職業能力を高め、より高水準の職業資格の取得を促進する施策である。フランスにおいて安定した雇用に就くためには、初期教育訓練で取得される学位の水準を確保できるか否かが重要な要素となっている。したがって、低資格ないしは無資格のまま初期教育訓練から早期に離脱する若者は、労働市場に参入する時点で多くの困難に直面することになり、そうした若者に対し、就職するための支援、とりわけ職業能力開発機会を提供することが必要となってくる。言い換えれば、学校教育で取得できなかった就職に必要な資格の確保および職業能力開発を、学校以外の主体が担うことで、若年層の就職困難に対応することを目的とした試みである。第二の「援助契約」については、後述する。

<社会的生活参入契約（CIVIS）>

若年層に対する就業支援の代表的な取組みとして、交互訓練を実施する見習訓練契約・職業化契約や、2005年に創設されたCIVIS（Contrat d'insertion dans la vie sociale：社会生活参入契約）が挙げられる。ここではまずCIVISについて概観し、見習訓練契約・職業化契約の詳細については次節で扱うことにする。

CIVISは16歳から25歳の、バカロレア（大学入学資格）水準以下で、過去18カ月以内に求職者であった若年層を対象に、更新が可能な1年間の期限のなかで、定期的にキャリア・カウンセリングや職業訓練を通じて就業支援を行う制度である。同プログラムの特性は、就

³ L'Expansion, 20/05/2009.

職するうえで困難に直面する若年層の就職機会へのアクセスを、住宅、医療等の側面からも支援している点であり、若者がいち早く就職できるように、総合的な支援を行っているところにある。この制度は、2009年には約18万人に対しサービスを提供しており、その35%が長期雇用に就いていることから、一定の成果を上げていると評価されている。

<地域ミッションセンターの役割>

ここで、CIVISの運営の担い手となっている、「地域ミッションセンター」(missions locales)の役割や創出の背景について簡単に触れたい。若年の雇用、職業能力開発、健康、住宅、地域間移動等に関する総合的なサービスを一カ所に統合して提供することを目的とする地域ミッションセンターは、1981年にまとめられた「若者の職業的・社会的参入」に関するSchwartz報告書によって創設された。

当時、同報告書を依頼した政府による依頼状には、次の要望が述べられていた。「若者の学卒時の実社会への参入は、その多くにとって困難の連続となっており、多くの若者にとってこの時期は、不確実かつ不安定な期間となっている。景気低迷や失業問題の規模のみがこの状況を生み出しているのではなく、むしろ現在の教育システムのあり方、および職業訓練や職業教育に関するサービスの多様化や複雑化も一因となっている。こうした若者の雇用を取り巻く各種公的サービスの連携を改善するため、若者が失業状態から抜け出せない、不安定雇用の繰り返しに閉じ込められないために、どのような提案が考えられるのか」。

同報告書の依頼の背景には、1970年代の石油危機以後のフランスの厳しい雇用状況、とりわけ若年層の雇用を取り巻く環境の悪化があり、報告書が作成された1980年代の若者を取り巻く状況としては、1)若年層の高い失業率(16歳~25歳人口の230万人のうち、60万人が失業および無業状態)2)毎年20万人の16歳~21歳の若者が学位を取得せずに学校を離れており、3)毎年、16歳~21歳の7万人の若者が刑事事件にかかわっており、さらに4)16歳~20歳の若者の1.5%が自殺未遂を起こしている、といった調査結果までが報告されていた⁴。

同報告書の功績は、若者の雇用問題への対策を検討する際、その当事者である若者の「最も近いところ」での施策の導入が必要であると唱えたところにある。その提案の結果、現在も機能している「地域ミッションセンター」が創設された。その詳細は次の通りである⁵。

地域ミッションセンターは、市町村議会によって設立される若者支援のための組織で、非営利団体の形態をとっている。地域ミッションセンターの州レベル、全国レベルの団体として全国地域ミッションセンター連合、全国地域ミッションセンター所長協会、州地域ミッションセンター協会が存在し、これらの団体は地域ミッションセンター間の情報交換および政

⁴ Schwartz, B. (2007), *Rapport sur l'insertion professionnelle et sociale des jeunes*, Paris, Editions Apogée.

⁵ 地域ミッションセンターの詳細については、「ユースアドバイザー(仮称)の研修・養成プログラムの開発に向けた調査研究報告書」(調査研究委嘱先:株式会社野村総合研究所、平成19年3月 内閣府政策統括官 <http://www8.cao.go.jp/youth/kenkyu/use/02-3-7.html>)の「名目の制度の概要:フランス」を参照されたい。

府、欧州委員会に対するロビー活動を行っており、地域ミッションセンターの職員の研修の作成も行っている。

2010年に発表された地域ミッションセンターの「2008年度活動報告書」によれば、2008年の地域ミッションセンターの財源の内訳は国が39.4%、市町村及び市町村間広域行政組織が22.6%、州が18.7%、欧州社会基金（欧州委員会）が7.7%、県が5.5%、その他の公的・私的機関が6.1%を負担している形となっている。全国地域ミッションセンターが受け取る公的資金は2008年度においては€4億7,800万に上った。

こうした地域ミッションセンターは、若者の「包括的な支援」を行う唯一の団体として、16～26歳（26歳の誕生日まで）の若者を支援する役割を担っており、特に退学などにより学校との関係が断たれた若者をサービスの対象とする。言い換えれば、学校がサポートできない若者が、地域ミッションセンターの主な支援対象者である。しかし支援対象となり得るのはこの年齢層にあるすべての若者であり（厳密な意味での「求職者」とは限らない）、学歴・性別・国籍などの条件は皆無である。また既に職に就いている者でも、長期の雇用契約に従事していない場合には、相談対象者として登録が認められる。

地域ミッションセンターはこうした若者に対し職業訓練を直接提供しているわけではなく、あくまでも若者に特化した、キャリア・カウンセリングに限定されない包括的な支援を提供している。その活動の詳細は内閣府報告書（2007）で紹介されているが、その柱は、若者が長期的な雇用契約を締結できることを目的としており、そのために次の分野において支援活動を行っている：①雇用へのアクセス、②教育・訓練、③職業プロジェクト、④住宅問題、⑤健康・医療、⑥市民生活全般、⑦スポーツ・レジャー・文化。これらの支援は地域ミッションセンターによって提供されるものもあるが、基本的にセンターが提携している外部パートナー（公共職業安定所、見習訓練センター、商工会議所、企業等）を通じて実施することになる。このため、地域ミッションセンターは、様々な支援を受けるための窓口とも位置付けることができる。従って、地域ミッションセンターの支援の具体的な形態は、主に面接、電話連絡、訪問である。若者の登録期間（支援期間）は通常1年から2年程度であるなか、アドバイザーは平均して1人当たり300人前後の若者を担当しており、面接の頻度は対象となる若者の自立度により大きく異なる。⁶

全国単位に活動を展開する地域ミッションセンターは、公的職業安定所、職業訓練機関等と連携をとりながら、若年層の就業支援を行っている。2008年度の活動報告書によれば、約120万人の若者が地域ミッションセンターとコンタクトをとっており、そのうち18万人がCIVISを開始している。18万人のうち、6万2千人が長期雇用就職し、1万2千人が6カ月以内の雇用就職し、1万1千人が職業訓練を開始している⁷。

⁶ 「ユースアドバイザー（仮称）の研修・養成プログラムの開発に向けた調査研究報告書」（調査研究委嘱先：株式会社野村総合研究所、平成19年3月 内閣府政策統括官 <http://www8.cao.go.jp/youth/kenkyu/use/02-3-7.html>）。

⁷ Dares (2008), *Premières synthèses informations: CIVIS: la moitié des jeunes sur la voie de l'insertion professionnelle après 18 mois*, No. 29-3.

<企業へのインセンティブとしての「援助契約」>

地域ミッションセンターを通じて若年層に直接向けられた就業支援と並行して、フランスの若年雇用政策の第二の特性は、「援助契約」を通じて、若者を雇うインセンティブを企業側に与えることにある。援助契約は、雇用に対する補助金、社会保険料の免除、職業訓練への援助、といった形で雇主に様々な援助を与えることで、若年層を雇用および訓練する雇主である企業側の負担軽減を目的としている。こうした援助契約の創設の一つの背景には、フランスの法定最低賃金の高い水準が挙げられる（2010年1月時点で時給€8.86に上る）。職業経験の乏しい若者に最低賃金を支払うにしても、その生産性を上回るコストとなることを理由に若者の採用を敬遠する企業が多く、これが若年雇用を妨げる一つの要因となっていると考えられることから、政府は、最低賃金を下回る賃金の支給の容認、若者に対する社会保険費用の減免措置等を通じて、雇主が若者を雇うインセンティブを高めようとしてきた⁸。援助契約の代表的な仕組みとして、以下で概観する交互訓練契約が挙げられる。

3. 若者への雇用政策としての交互訓練の概要

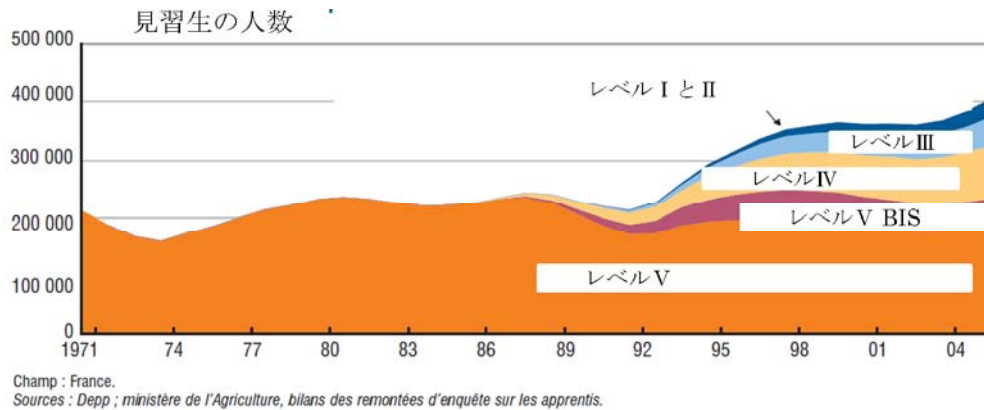
ここでは、若年層の労働市場参入を促進する雇用政策の柱として、見習訓練制度（contrat d'apprentissage）と職業化契約（contrat de professionnalisation）の二つで構成される交互訓練契約を取り上げる。両制度は、見習生／訓練生が企業と雇用契約を締結したうえで、企業の現場における実務と、企業の外部にある訓練機関における座学を交互に受ける点では共通するが、契約期間・財源・訓練内容や訓練提供機関および制度の管轄と目的が異なるので、以下ではそれぞれの特徴を概観する。

（1）見習訓練契約（contrat d'apprentissage）

1971年に創設された見習訓練契約は、資格を持たない若者を対象に、就職に必要な資格取得への一つの道として導入された。長期にわたりその普及は低迷したが、1980年代は見習訓練契約の普及を促進するために、様々な施策が導入された。具体的には、1987年の法律（loi Séguin）により、対象年齢の上限の21歳から25歳までの引き上げや、レベルVの資格に限定されていた訓練の対象範囲を、すべてのレベルの資格の取得が可能としたことである。さらに、企業の利用を促すためにも、見習生の社会保障費の免除等が導入された。こうした施策の結果、20年の間で見習生の数は倍増し、2008年には見習訓練契約に従事する者が42万5千人に上った。しかし図表3-6が示すように、未だに見習の大半がレベルVで占められるものの、近年の増加分はより高いレベルの資格取得を目的とする見習生によって構成されていることがうかがえる。言い換えれば、高い学歴を持っていないと見習の対象にもなり難い可能性が高まっているといえよう。

⁸ フランスの最低賃金と若年雇用の関係の詳細については、三谷（2009）を参照されたい。

図表 3 - 6 見習訓練契約の従事者数の変遷 (1971 年～2004 年)



出所：国民教育省の評価・予測・実績局（DEPP）、農業漁業省。
注）：上記の資格水準は見習訓練を通じて目的とする水準である。

どのような企業が見習訓練契約を活用しているのかをみてみよう。DARESによれば、2006年から2008年の間に見習訓練契約を活用した企業の業種・規模は図表3-7の通りとなっている。主な特徴として、中小零細企業が大半を占めていることや、業種では第三次産業が最も多いことが挙げられる。規模の小さな企業にとって、見習生は低コストの労働力であり、利用意義が高いと考えられる。しかし問題点として、見習生を長期雇用せずに、見習生を使用した際に発生する、企業にとっての経済的メリットを目当てに、見習訓練契約を繰り返す企業が少なからず存在すると考えられる（Léné、2000）

つづけて見習訓練契約の詳細に着目すると、見習訓練契約は、16歳から25歳の若年者（26歳以上の障害者、起業を目的とする者等特定要件を満たす者も対象）を対象とする雇用契約であり、職業資格の取得を目指す若者に対し、企業内における現場実習と、見習の養成を専門とする、国または地方自治体から認可を受けた、文部省の管轄下にある「見習訓練センター」（Centre de Formation des Apprentis: CFA、詳細については後述する）内で行われる教育を交互に行う形をとっている。同制度は、特に学校を早期に離脱した、低資格・無資格の若年層に対し、学校教育で取得されるものと共通の資格を訓練修了時に取得することを目的としており、若年層の社会的参入を促進する手段として位置づけられている⁹。

⁹ フランスの見習訓練契約の詳細については、中上（2009）を参照されたい。

図表 3-7 見習訓練契約を活用する雇主の概要（単位：％）

| | 2006 | 2007 | 2008 |
|--------------|-------------|-------------|-------------|
| 業種 | | | |
| 農業・漁業 | 2.0 | 4.1 | 2.6 |
| 工業 | 20.6 | 21.2 | 20.9 |
| 建設業 | 23.0 | 23.7 | 24.6 |
| 第三次産業 | 54.4 | 51.0 | 51.9 |
| 企業規模（従業員数） | | | |
| 0人～4人 | 39.8 | 42.3 | 40.6 |
| 5人～9人 | 20.2 | 19.6 | 18.8 |
| 10人～49人 | 20.2 | 19.4 | 19.9 |
| 50人～199人 | 7.8 | 6.9 | 7.4 |
| 200人～250人 | 1.2 | 1.0 | 1.1 |
| 250人超 | 10.9 | 10.7 | 12.3 |

出所：DARES Analyses 2010 (No. 024).

公的職業安定所等を通じて採用された見習生は、見習訓練契約を締結した企業での現場実習と、見習訓練センターでの座学を交互に経験することになる。契約期間は目標とされる資格に応じて、1年から3年の期間の定めのある雇用契約（CDD）となっているものの、2年間の契約が最も一般的である。

見習訓練契約では、年間400時間以上（目標とされる資格によっては750時間以上）の座学を見習訓練センターで受講することが見習生に義務付けられている。見習生の労働時間は、見習訓練センターにおける受講時間も含め、18歳未満は1日8時間、週35時間が上限に設定されているため、賃金が支給される。18歳以上は、各企業の労働時間規定に準ずる。同制度における見習生は学生ではなく、従業員として採用される。賃金は年齢および見習訓練契約での勤続期間に応じて、法定最低賃金（salaire minimum interprofessionnel garanti: SMIC）の25～78%の間に設定される（図表3-8）。

見習訓練契約を提供する雇主については制限がなく、民間・公的部門すべての雇主がこの見習契約を導入することができる。見習生を採用した企業・事業主に対して助成金（見習生1人あたり1,000ユーロ／年以上で、金額は地域圏により異なる）の支給をはじめ、税額控除、事業主負担保険料の免除といった支援措置が設けられている。

図表 3 - 8 見習訓練契約の賃金表

| 見習訓練契約の賃金表 | | | |
|------------|------------|---------------|------------|
| 見習訓練契約の年度 | 見習生の年齢 | | |
| | 18 歳未満 | 18 歳以上 21 歳未満 | 21 歳以上 |
| 初年度 | 最低賃金額の 25% | 最低賃金額の 41% | 最低賃金額の 53% |
| 2 年目 | 最低賃金額の 37% | 最低賃金額の 49% | 最低賃金額の 61% |
| 3 年目 | 最低賃金額の 53% | 最低賃金額の 65% | 最低賃金額の 78% |

注 1) : 2010 年の最低賃金額 (時給) : €8.86

見習生を採用したい雇主は、公的職業安定所 (Pôle emploi) や前述の地域ミッションセンター等の機関を通じて見習訓練契約の募集をかけ、候補者を選抜し、採用した見習生と見習訓練契約を締結する。見習訓練契約書 (図表 3 - 9) は企業の属する商工会議所または職業会議所または農業会議所に提出し、登録しなければならない。登録された契約書は会議所を通じて、見習訓練契約が実施される場所の県労働雇用職業訓練局 (Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP)) に送られるため、契約書類に同一の用紙が 3 枚用意されており、見習生本人、雇主や DDTEFP それぞれの控えとなる。

図表 3 - 9 見習訓練契約書

I CONTRAT D'APPRENTISSAGE OU AVENANT⁽¹⁾ (Articles L. 117-1 et suivants du code du travail)

Nature du contrat ou de l'avenant Type de dérogation le cas échéant
(Voir notice cadre A) (Voir notice cadre B)

N° d'enregistrement du dernier contrat concernant le même apprenti : _____
 Si avenant, n° d'enregistrement du contrat _____
Sans le numéro du contrat précédent, cet avenant ne peut être enregistré

II L'EMPLOYEUR (voir notice cadre C)

① Nom et prénom : _____
 Nom d'époux(se) : _____
 Dénomination : _____

② Adresse de l'établissement d'exécution du contrat : N° _____ Rue _____
 Code Postal _____ Commune _____

③ Convention collective : IDCC _____

④ Caisse de retraite complémentaire de l'apprenti : N° _____ Rue _____
 Code Postal _____ Commune _____

N° SIRET de l'établissement d'apprentissage ⑤ _____
 Code de l'activité principale de l'entreprise _____
 Secteur de référence :
 Nombre de salariés _____
 Téléphone : _____
 Télécopie : _____
 Courriel : _____

⑥ Code de la caisse complémentaire : _____

III L'APPRENTI (voir notice cadres D et E)

① Nom et prénom : _____
 Nom d'époux(se) : _____
 Adresse : N° _____ Rue _____
 Code Postal _____ Commune _____

② (D) Situation avant ce contrat :
 Apprenti junior : (oui=1, non=2) (D) A bénéficié d'un dispositif d'accompagnement :

④ Représentant légal père mère tuteur
 Nom et prénom _____
 N° _____ Rue _____
 Code Postal _____ Commune _____

Si l'employeur est l'ascendant de l'apprenti
 - lien de parenté : _____ Nom _____
 - organisme où est versé le salaire de l'apprenti : _____ N° _____ Rue _____
 Code Postal _____ Commune _____
 N° de Compte : _____

Sexe : (M=1, F=2) ③ (D) Nationalité :
 Date de naissance : _____
 Lieu de naissance : _____
 Régime social : MSA URSSAF :
 Niveau de la dernière formation : _____
 Intitulé du dernier diplôme obtenu : _____
 Diplôme le plus élevé obtenu :
 Reconnaissance travailleur handicapé :
(oui=1, non=2, en cours=3)

IV LE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE (voir notice cadre F)

① Nom et prénom : _____
 Nom d'époux(se) : _____
 Date de naissance : _____
 Le maître d'apprentissage est-il l'employeur ? (oui=1, non=2)

Expérience professionnelle en lien avec la formation préparée par l'apprenti : _____ Durée : _____ ans
 Diplômes ou titres obtenus : _____
 A la date de début de contrat :
 Nombre d'apprentis et d'élèves de classe préparatoire à l'apprentissage suivis par le maître d'apprentissage _____
 Nombre de salariés en alternance, y compris en apprentissage suivis par le maître d'apprentissage _____

V LE CONTRAT (voir notice cadre G)

① Début _____ Fin _____ Durée _____ mois _____ jours Durée hebdomadaire de travail _____ heures/minutes
Préciser s'il s'agit du S,M,C, ou du S,M,C, (Salaire Minimum Conventionnel)*

② 1ère année du _____ au _____ % du _____ *
 2ème année du _____ au _____ % du _____ *
 3ème année du _____ au _____ % du _____ *
 4ème année du _____ au _____ % du _____ *
(En cas d'avenant, renseigner également les années précédentes)

Avantages en nature à déduire du salaire brut mensuel : Nourriture _____ €/jour Logement _____ €/mois

③ Diplôme ou titre préparé (préciser également la spécialité) : _____
 Etablissement de formation responsable : N° _____ Rue _____
 Code Postal _____ Commune _____

④ Travail sur machines dangereuses ou exposition à des risques particuliers (oui=1, non=2)
 L'employeur atteste que sont remplies les conditions permettant une formation satisfaisante de l'apprenti fixées à l'article L.117-5 du code du travail,
 Les soussignés s'engagent à respecter les obligations du code du travail et le cas échéant de la convention collective, et certifie l'exactitude des renseignements donnés
 Fait à : _____ Signature de l'employeur _____ Signature de l'apprenti _____ Signature du représentant légal le cas échéant (2) _____
 Le : _____

VI CADRE RÉSERVÉ A L'ÉTABLISSEMENT DE FORMATION (voir notice cadre E)

Cachet de l'établissement de formation responsable

① N° UAI de l'établissement de formation responsable _____ Date de visa _____
 Début du cycle de formation _____ du contrat : _____
 Code du diplôme ou titre _____ Niveau : _____

② Nombre d'heures de formation assurées :
 1^{ère} année du _____ au _____ 3^{ème} année du _____ au _____
 2^{ème} année du _____ au _____ 4^{ème} année du _____ au _____

VII CADRE RÉSERVÉ A L'ORGANISME CONSULAIRE

① Cachet ou visa

② Nom : _____ Adresse : _____ Code postal _____ Commune _____ N° de gestion interne : _____

③ N° SIRET _____ Date de réception du dossier complet : _____

④ Enregistrement : N° _____ Avenant : Date de la décision d'enregistrement : _____

La loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique aux fichiers et aux libertés s'applique aux réponses faites sur ce formulaire. Elle garantit un droit d'accès et de rectifications pour les données à caractère personnel vous concernant auprès de l'organisme qui a traité votre demande.
 Toute fausse déclaration est passible de sanctions pénales (Art. 441-1 du code pénal).
 (1) Ne remplir que les rubriques à modifier (2) Si l'apprenti est mineur ou incapable majeur

Volet 1 destiné au service d'enregistrement

図表 3 - 9 の日本語訳・対照表

| | |
|-----|---|
| I | <p>見習訓練契約または追加条項 ((1) 追加する箇所のみを記入せよ) (労働法第 117-1 条)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 契約書・追加条項の種類 ・ 特例の種類 (特例適用の場合) ・ 同一の見習生が最後に締結した見習訓練契約の登録番号 ・ 追加条項の場合、(追加条項前の) 契約書の登録番号 <p>(追加条項前の契約登録番号がない場合、追加条項を登録することができない)。</p> |
| II | <p>雇主</p> <ol style="list-style-type: none"> ①氏名 <ul style="list-style-type: none"> ・ 配偶者氏名 ②事業所名称 <ul style="list-style-type: none"> ・ 本契約執行事業所の住所 ③適用する労働協約番号 (IDCC) ④見習生退職金の基金：住所 ⑤見習訓練実施事業所の事業所番号 <ul style="list-style-type: none"> ・ 事業所の業態記号 ・ 事業分野 ・ 従業員数 ・ 電話番号・FAX・メールアドレス ⑥見習生退職金の基金記号 |
| III | <p>見習生</p> <ol style="list-style-type: none"> ①名前 <ul style="list-style-type: none"> ・ 配偶者氏名 ・ 住所 ② (D) 本契約締結前の状況 <ul style="list-style-type: none"> ・ 未成年 (はい：1、いいえ：2) ・ (D) 支援措置を受けた ③性別 (男性：1、女性：2) <ul style="list-style-type: none"> ・ (D) 国籍 ・ 生年月日 ・ 生地 ・ (適用する) 社会保障制度：MSA (農業共済) URSSAF (社会保障制度) ・ 最後に受けた職業訓練の水準 ・ 最後に取得した資格の名称 ・ 取得した最も高い水準の資格の名称 ・ 障害者認定の有無 (はい：1、いいえ：2、申請中：3) ④未成年見習生 <ul style="list-style-type: none"> ・ 法定代理人： 父・母・後見人 ・ 法定代理人の氏名 ・ 法定代理人の住所 ・ 雇主が見習生の親族である場合： <ul style="list-style-type: none"> - 親族関係 - 見習生の給与が支払われる機関 - 同機関の住所 - 同機関の口座番号 |

| | |
|-----|--|
| IV | <p>指導員</p> <p>①氏名</p> <ul style="list-style-type: none"> ・配偶者氏名 ・生年月日 ・指導員は雇主ですか？（はい：1、いいえ：2） <p>②見習生の職業訓練の分野における指導員の職業経験年数： 年</p> <p>指導員が取得している資格の名称</p> <p>本契約開始時、指導員が指導する見習生・見習生候補生の人数</p> <p>本契約開始時、指導員が指導する見習生を含む交互訓練を受講する従業員数</p> |
| V | <p>契約</p> <p>①契約開始日 終了日 期間（ヵ月 日） 週当たり労働時間（時間 分）</p> <p>②適用される賃金が最低賃金・労働協約で定められた賃金なのかを明示せよ</p> <ul style="list-style-type: none"> ・1年目 日から 日まで：最低賃金/協定で定められた賃金の % ・2年目 日から 日まで：最低賃金/協定で定められた賃金の % ・3年目 日から 日まで：最低賃金/協定で定められた賃金の % ・4年目 日から 日まで：最低賃金/協定で定められた賃金の % <p>（追加条項の場合、追加条項前の賃金の情報も提供せよ）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・採用時の支給月額（控除前） ・同月額から控除される福利厚生 食事（一日当たり€） 住居（一カ月当たり€） <p>③目標とする資格（専門分野も明示せよ）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職業訓練を担当する訓練機関の住所 ・危険な作業を伴う業務の有無（はい：1、いいえ：2） <p>④雇主は労働法117-5条の通り、見習生の訓練を実施できる条件が整っていることを保証する。以下に署名した者は正確な情報を提供しており、労働法および労働協約の規定を遵守する：</p> <p>署名場所 署名日</p> <p>雇主の署名・見習生の署名・法定代理人の署名（見習生が未成年の場合）</p> |
| VI | <p>職業訓練を担当する機関</p> <p>①機関印</p> <p>②機関の教育機関登録番号（UAI）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職業訓練コースの開始日 ・（目的とする）資格記号 ・（目的とする）資格水準 ・同機関が提供する訓練時間： ・1年目（ 日から 日まで）： 時間 ・2年目（ 日から 日まで）： 時間 ・3年目（ 日から 日まで）： 時間 ・4年目（ 日から 日まで）： 時間 ・契約の有効開始日 |
| VII | <p>執行機関</p> <p>①執行機関印</p> <p>②機関の名称</p> <ul style="list-style-type: none"> ・住所 <p>③事業所登録番号</p> <ul style="list-style-type: none"> ・同契約書とその関係書類の受理日 <p>④登録番号</p> <ul style="list-style-type: none"> ・追加条項 ・登録決定日 |

注：合計3枚。1枚目提出先：契約書の登録機関、2枚目提出先：雇主、3枚目提出先：見習生

雇主は契約の登録の他、契約期間中には見習生に賃金を支給し、見習生を見習訓練センターに登録させ、見習生がセンターの授業に出席し、試験を受けるように監督しなければならない。契約締結時に見習訓練センターとの取り決めによる手順に基づき、企業内における現場実習を行うことも義務付けられており、その際、「見習指導員」(maître d'apprentissage)を指導にあたらせる義務も負う。見習指導員は、見習生が目指す分野の資格・免状と同等以上の資格・免状を保持し、同分野で3年以上の職業経験を持つことが要件となっており、一人の指導員が同時に指導できる見習生の数は原則1人である(見習指導員の機能は、複数の従業員の間に分担することも可能である)。

見習訓練契約を導入する雇主は、様々な支援を受けることができる。地域による補助金(少なくとも見習生一人当たり年間€1000)や、障害者、長期失業者等の就職困難者を見習生として採用した場合は、€1600 から€2200 の税額控除のみならず、訓練コストの節約を図ることができる。というのも、見習訓練センターにおける見習生の訓練コストは、雇主が負担するわけではないからである。なぜなら、見習訓練センターは、全企業に課せられる見習税(全企業に対し、前年度総支払賃金の0.68%)および地方局(conseil régional)の拠出金によって運営されるため、見習訓練契約を実施している雇主から別途訓練コストを徴収する必要がない。このように、企業が支払っている見習税は、基本的に企業の所属する業種の徴収基金、および商工会議所等に支払われるが、納税者たる企業からしてみれば、見習生を雇用・訓練することを通じてその回収が可能となるという仕組みとなっている。

ここで、こうした財源で運営される見習訓練センターの詳細をみてみよう。

見習訓練センターは、労働法に規定される職業教育機関であり、公的な役割を担うことから、上記の通り公的な資金で運用される。見習訓練センターは、次の主体によって設立することができる：1) 業界団体によって労使共同で運営される訓練機関、2) 地域、3) 商工会議所、手工業者組合、農業会議所、4) 業種別および業種横断の経営者団体、5) 文部省・農業省管轄(公の見習訓練センターの場合)。

設立の主体は(公の見習訓練センターを除いて)政府または地方と5年間の協約を締結し、協約の内容は、見習訓練センターの運営に関する取り決め、訓練プログラム内容や見習生の最大・最小の受入れ人数、政府・地域の補助の範囲、見習訓練センター提供される訓練を通じて取得できる職業資格のリスト、各訓練プログラムの時間(最小年間400時間)である。

見習訓練センターの授業の3分の2は一般教養(国語、数学、外国語、科学、法律)とデッサン技術、体操、残りの3分の1は取得したい資格に直結した実務教育。センターの募集期間は毎年6月1日から11月30日であり、定員に達した時点で締め切られる。

こうした見習訓練センターの数はフランス国内に1200余りある。センターにはいくつかの運営形態があり、主な運営主体は業界団体、商工会議所、手工業者組合などの経営者団体で、見習訓練生のほぼ8割はこうした経営者団体系のセンターで学ぶ。

見習訓練は地方に委託されているため、公的な見習訓練センターの数は少ないが、地方レ

ベルでは対応が困難な職種養成のために政府によって設立されている（例えば原子力発電所関連）。公的見習訓練センターは、政府の財源で運営されているのに対し、その他の大半の見習訓練センターは、見習税、運営する主体の財源と地方または政府の補助金で運営される。

こうした見習訓練センターを通して取得が可能な職業資格は 1400、職種は 450 を超える。教育水準も中学卒業後、2 年間の職業教育を受け取得する初級レベルから、大学院の修士レベルまでと幅広い。高校までは普通課程で教育を受け、大学レベルで見習訓練に切り替えることも可能である。

JETRO のレポート「ユーロトレンド」によれば、訓練生の募集は、企業による求人、各見習訓練センターによる訓練生募集のほか、業界団体や商工会議所、地方自治体などでも求人情報が提供されている。近年はインターネットの普及により、サイトを通して情報を得る若者が半数以上を占めるといふ。これとは別に、見習訓練センターの中には地域の中学、高校、大学を回り、学生および学校関係者に対するプログラムの広報活動や訓練生の募集等を業務とする「ディベロッパー」を数人雇用しているところが多い。

見習訓練センターは、そのセンターの運営主体によって訓練内容・カリキュラム・見習生の受入人数が決められており、協約は 5 年ごとに、見習訓練センター・見習訓練センターの運営主体・地域/政府の間に締結されることになる¹⁰。

まとめると、見習訓練センターは、行政当局と、商工会議所・農業会議所・職業組合や各種業界団体といった運営機関との協約に基づき設立されており、協約では、教育される訓練分野の内容やカリキュラム、見習生の人数が決められ、同様に取得目標となる資格・学位免状に沿って、授業の内容や進め方も決められる。言い換えれば、各産業界で必要とされる技能は、見習訓練センターで養成されると同時に、企業での実務訓練を通じて養成されることになる。

こうした見習訓練契約は雇主にとって多くのメリットを提供するものの、同契約の締結や運用に伴う手続きが煩雑であり、企業にとって相当の運用コストを強いることになっている、との指摘もされている（中上、2009）。具体的には、見習訓練契約の導入・運用には複数の主体（見習訓練センター、訓練実施企業、見習生、その他の管轄機関）がかかわるため、手続きが複雑になりやすい、と考えられる。例えば見習訓練に関する零細・中小企業を対象とした見習生の団体によるアンケート調査¹¹（2011 年 1 月発表）の結果によれば、調査対象企業のうち、7 割が 2011 年において見習訓練契約の使用を控えると回答している。その理由としては、「手続きの煩雑さ」（27%）が挙げられており、その手続きの具体的な内容についての質問がなかったものの、次のような手続きが実施企業からみた場合の「煩雑さ」の内容と考えられる：

¹⁰ フランスの見習訓練の詳細については、JETRO の「ユーロトレンド 2007.7 Report5」を参照されたい（http://www.jetro.go.jp/iframe/report/05001453/05001453_001_BUP_0.pdf）。

¹¹ Fondation Apprentis d'Auteuil
<http://www.portail-formation-ouest.fr/actualite-de-la-formation/sondage-lapprentissage-en-panne-en-2011>.

- 見習訓練契約締結時の手続き：契約書の県労働雇用職業訓練局への提出時には、契約書と同時に 1) 見習生の健康診断書、2) 外国人であれば、労働許可証、3) 見習指導員の指名、能力証明書（保持している職業資格、職業経験を証明するもの）、4) 諸々の補助金の請求（公的職業安定所に請求：3 カ月おきに必要書類提出）、社会保険免除の手続き（公的職業安定所に請求）、
- 見習訓練契約の運用中の手続き：1) 見習訓練センターとの訓練計画の策定、2) 見習訓練センターとの定期的な情報交換（労働基準監督署によってチェックされる「見習訓練手帳」と「連絡ノート」の記入による情報交換）、等である。

見習訓練契約の効果

見習訓練契約が見習生のキャリアに与える影響を把握するために、CEREQ（資格調査研究センター）が定期的実施する調査 Génération 2004（「2004 年度の世代」）が参考になる。2004 年に初期教育訓練を終えた者に対し、2007 年に実施された同調査は、見習を経験した若者と、同水準の資格を取得しながら見習を経験しなかった若者の就業状況を比較している。同調査によれば、見習経験者は、同水準の若者に比べ、就職するうえではより有利な状況にあることを示唆する結果を発表している。

まず 2004 年に見習訓練契約を修了した者の特徴を図表 3-10 で確認すると、調査のサンプル全体に対し、男性の比率が 7 割と高く、レベル V/VBis の資格保持者がより多いことが明らかである。

図表 3-10 2004 年度に見習訓練契約を修了した者の特性：同世代との比較

| | 見習生 | 2004 世代全体 |
|-----------------|-------|-----------|
| N | 5,459 | 35,000 |
| 性別 | | |
| 性別 男性 | 70.2 | 51.4 |
| 女性 | 29.8 | 48.6 |
| 学校修了時年齢 | | |
| 19 歳以下 | 0.6 | 1.8 |
| 20 歳～22 歳 | 42.7 | 29.3 |
| 23 歳～24 歳 | 29.5 | 28.1 |
| 25 歳以上 | 27.3 | 40.9 |
| 見習契約・学校修了時の資格水準 | | |
| レベル I | 4.4 | 10.7 |
| レベル II | 5.9 | 12.4 |
| レベル III | 11.9 | 17.8 |
| レベル IV | 25.3 | 29.7 |
| レベル V | 33.6 | 18.5 |
| レベル V Bis | 18.9 | 8.1 |
| レベル VI | 0.0 | 2.8 |
| 見習訓練契約期間 | | |
| 12 ヶ月以下 | 23.8 | — |
| 13～23 ヶ月 | 37.2 | — |
| 24 ヶ月 | 17.1 | — |
| 25 ヶ月以上 | 22.0 | — |

出所：CEREQ, *Enquête Génération 2004*.

さらに 2004 年度に見習訓練契約を修了した者の就業状況を見ると、6 割がなんらかの仕事に就いており、修了時点から 3 年経過するとその割合はさらに高まり、86%に達する（図表 3-11）。

図表 3-11 2004 年度に見習訓練契約を修了した者の就業状況（%）

| | 見習訓練契約修了時 | 見習訓練契約修了から 3 年経過 |
|-------|-----------|------------------|
| 就業中 | 61 | 86 |
| 失業中 | 24 | 10 |
| 非労働力化 | 15 | 4 |

出所：CEREQ, *Enquête Génération 2004*.

就業状況の具体的な雇用形態をみると、見習訓練契約修了時に修了者の52%が期間の定めのない雇用契約に就いており、その割合が3年後の2007年には65%に上昇していることを図表3-12で確認できる。

図表3-12 2004年度に見習訓練契約を修了した者で就業中の者の雇用形態（%）

| | 見習訓練契約修了時 | 見習訓練契約修了から3年経過 |
|------------|-----------|----------------|
| 期間の定めのない契約 | 52 | 65 |
| 期間の定めのある契約 | 20 | 11 |
| 派遣契約 | 17 | 8 |
| 職業化契約 | 3 | 2 |
| 自営業 | 2 | 4 |
| その他の援助契約 | 1 | 4 |
| その他 | 4 | 6 |

出所：CEREQ, *Enquête Génération 2004*.

さらに、見習訓練契約修了者が初職に就くまでに要した期間を、見習を経験していない同水準の若者と比較すると、資格水準にかかわらず、見習訓練契約の修了者が、より短期間で初職についていることがうかがえる（図表3-13）。

図表3-13 資格水準別・初職に就くまでの期間（ヵ月）

| | 見習訓練契約修了者 | 同水準の若者* |
|----------|-----------|---------|
| レベルⅠ | 3.1 | 3.9 |
| レベルⅡ | 1.9 | 3.2 |
| レベルⅢ | 1.8 | 3.4 |
| レベルⅣ | 1.7 | 3.9 |
| レベルⅤ | 3.0 | 5.8 |
| レベルⅤ Bis | 5.1 | 6.5 |
| 合計 | 2.9 | 4.4 |

出所：CEREQ, *Enquête Génération 2004*.

注：「同水準の若者」とは、見習生と同じ水準の資格を取得したが、見習を経験していない、2004年に学校を修了した若者のグループを指す。

上記のCEREQ調査は、見習訓練契約が見習生の社会的参入に一定の効果を及ぼしていることを示唆しているといえよう。見習訓練を通じて、学校教育で得られる職業資格の取得を可能としているうえ、企業との接点を持つことにより、見習生は見習を経験していない者に

比べ、就職につながりやすいと考えられる。

一方、CEREQ 調査を除く見習訓練契約の雇用への移行に関するデータは限られており、政府発表のデータは主に開始された契約件数にとどまっているため、その出口に関するデータの把握が不十分である。見習訓練契約の管轄が地方に委託されているため、全国レベルの数字の把握が困難であると考えられるが、フランス商工会議所連合が 2009 年に発表した見習生の雇用に関するアンケート調査が見習生の就職状況を追跡している¹²。

フランス商工会議所連合は 2009 年時点で 154 の見習訓練センターを運営しており、ここでは 10 万人の見習生が訓練に従事している。その商工会議所連合が運営している見習訓練センターを 2004 年に修了した元見習生に対し、2008 年 11 月・12 月に実施されたアンケートで、その後の就業状況を聞いており、フランス全国版サンプルが N=2009 人、パリ含む Ile de France 地方が N=1561 人に上っている。同調査における質問「見習訓練の実施企業から、仕事のオファーがありましたか」（全国：N=2009、パリおよびその周辺部：N=1561）に対し、次の回答が寄せられた：

「仕事のオファーがあった」全国：44%、パリおよびその周辺部：50%

「仕事のオファーがなかった」全国：56%、パリおよびその周辺部：50%

「仕事のオファーを受けて、受け入れた」全国：29%、パリおよびその周辺部：28%

「仕事のオファーを受けたが、断った」全国：15%、パリおよびその周辺部：22%

同調査の結果、全国・パリとその周辺部とも、見習生の約 3 分の 1 が、見習訓練実施企業に就職していることがうかがえる（そのうち、全国サンプルの 51% は、雇用形態は期間の定めのない雇用契約、他の雇用形態は不明）。2008 年時点ではその半分が見習訓練実施企業に残っており、定着していた。さらに、見習訓練修了後から 4 年経過した時点での就業状況（2008 年時点）を確認したところ、全国サンプルで期間の定めのない雇用契約に就いている者の割合は 77% に上り、パリ周辺部サンプルで期間の定めのない雇用契約に就いている者の割合は 88% となっており（就業先が見習訓練実施企業かは不明）、見習訓練契約が就職への移行を促進していると示唆する結果となっている。

一方、企業や働く側双方にとってメリットがあるように見受けられながら、見習訓練はまだ十分に普及していないといった指摘が、2003 年の継続職業訓練の改革の際に指摘された。その背景には、見習訓練契約が抱えるマイナスなイメージが強く、見習訓練契約が、基本的に低資格者を中小・零細企業での職につなげる役割を果たしているが、「見習訓練が報酬レベルの低い、低資格者の制度」といったイメージから、同制度の利用を積極的に選択することを躊躇する若者側の要因が考えられる（中上、2009）。さらに、見習訓練の運用は、同制度の活用主体となっている規模の小さい企業にとって運用負担が重く、企業のそうした負担を軽減する措置の必要性や、見習訓練センターと企業の連携の強化、といった点も議題となっ

¹² Chambres de Commerce et d' Industrie (2009) “*Le parcours professionnel 2004-2008 des apprentis*” (http://djeser.acfi.cci.fr/formation/documents/Apprentis_parcours_etudesynthese_2009.pdf).

ている。とりわけ、見習訓練センターと企業の連携のあり方が困難な面があり、こうした側面に対する対策が必要である。例えば、見習訓練センターにおける訓練開始時期は9月に限定され、カリキュラムもあらかじめ設定されたものであるため、開始時期もカリキュラムも柔軟性に欠けるといった批判がみられる（Rapport Public Annuel 2010, Cour des Comptes（財務省 2010 年度報告書））。

（２） 職業化契約（contrat de professionnalisation）

上記では見習訓練契約の概要をみてきたが、ここでは同じく交互訓練を基本としつつ、企業にとってより柔軟性の高い交互訓練を行えることを特徴とする、職業化契約を概観する。職業化契約は、見習訓練と多くの共通点を保持しながら、その対象者がより広範囲であり、16歳から25歳までの若者、26歳以上の求職者、失業保険受給者を対象としていることが一つの特徴に挙げられる。一方、職業化契約を利用できる雇主は、民間部門の企業に限定され、公的部門は対象外となる。2004年の継続職業訓練に関する法改正において、職業化契約といった一つの契約に、資格取得契約、進路指導契約、雇用適応契約の三つの契約を統合した背景もあり、同契約の利用に伴う手続きの簡素化を図り、その利用を促進したいといった狙いがある。したがって、職業化契約を通じて、各業種はそれぞれ必要とする技能に合った訓練の戦略を構築することができるため、見習訓練契約との明確な違いは訓練の実施主体と方法である。見習訓練契約が必ず見習訓練センターを通じて見習生に座学を学んでもらう必要があったのに対し、職業化契約では、雇主は希望する職業訓練機関と訓練協定を結び、訓練生に訓練を受けさせることができる。外部訓練機関における訓練には就業期間の15～25%（150時間以上）が割り当てられるが、業種によって訓練時間を超えることが可能である。2008年における職業化契約の訓練時間の平均は、有期雇用期間の28%に相当する、640時間に上った¹³。職業化契約の期間は6ヵ月から12ヵ月の間に規定されているが、業種によって労働協約の締結により24ヵ月まで拡大することが可能である（図表3-14）。

¹³ Dares (2009) Premières synthèses informations: Le contrat de professionnalisation en 2008: la croissance des entrées ralentit, No. 20-1.

図表 3 - 1 4 職業化契約書



① **CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION**
 Contrat régi par les articles L. 981-1 à L. 981-8 du Code du travail



Type de contrat (voir notice-cadre A) 1

EJ 20

II **L'EMPLOYEUR**

| | | |
|--|---|--|
| ① Nom et prénom ou dénomination | <input type="text"/> | ④ N° SIRET de l'établissement d'exécution du contrat 2 <input type="text"/> 18 |
| ② Adresse de l'établissement d'exécution du contrat ou de l'entreprise de travail temporaire | N° <input type="text"/> Rue <input type="text"/> Commune <input type="text"/> Code postal <input type="text"/> | Nombre de salariés <input type="text"/> 18 19 Telephone <input type="text"/> Télécopie <input type="text"/> Courriel <input type="text"/> Code NAF (voir notice, Cadre B) <input type="text"/> 25 26 |
| Caisse de retraite complémentaire | <input type="text"/> | |
| Organisme de prévoyance (le cas échéant) | <input type="text"/> | |
| ③ Convention collective appliquée (titre exact) | <input type="text"/> | ⑤ Code IDCC (voir notice, Cadre C) <input type="text"/> |

III **LE SALARIÉ**

| | | | |
|---|---|---|---|
| ① Nom et prénom | <input type="text"/> | Sexe (M = 1, F = 2) <input type="checkbox"/> 28 | Nationalité (voir notice Cadre D) <input type="checkbox"/> 30 |
| ② Adresse | N° <input type="text"/> Rue <input type="text"/> Commune <input type="text"/> Code postal <input type="text"/> | Date de naissance <input type="text"/> 31 <input type="text"/> 32 <input type="text"/> 33 | Niveau de formation actuel (voir notice, Cadre E) <input type="text"/> 34 |
| IDE <input type="text"/> | | Diplôme le plus élevé obtenu (voir notice, Cadre G) <input type="text"/> 35 | Situation avant contrat (voir notice, Cadre H) <input type="text"/> 37 |
| Intitulé de la dernière certification professionnelle obtenue (voir notice, Cadre F) | <input type="text"/> | | |
| Intitulé du dernier emploi occupé : | <input type="text"/> | | |
| ③ Si le salarié était inscrit à l'ANPE, indiquer depuis combien de mois <input type="text"/> 38 <input type="text"/> 39 | | Travailleur handicapé (oui = 1, non = 2) <input type="checkbox"/> 40 | |

IV **LE TUTEUR**

| | |
|--------------------------------------|--|
| ① Nom, prénom <input type="text"/> | Pour le contrat de professionnalisation du travail temporaire : Nom, prénom du tuteur de l'entreprise utilisatrice : <input type="text"/> |
| Emploi occupé : <input type="text"/> | Emploi occupé : <input type="text"/> |

V **LE CONTRAT**

| | |
|--|--|
| ① Nature du contrat (CDI = 1, CDD = 2, travail temporaire = 3) <input type="checkbox"/> 41 | Durée hebdomadaire de travail (y compris le temps de formation) <input type="text"/> h/sem. 42 43 |
| ② Date de début du contrat <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> | Durée de la période d'essai <input type="text"/> 44 <input type="text"/> 45 mois |
| Date de fin du CDD ou de l'action de professionnalisation si CDI <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> | Classification dans la convention collective : - Niveau : <input type="text"/> - Coefficient hiérarchique : <input type="text"/> |
| ③ Durée totale des actions d'évaluation, d'accompagnement et des enseignements généraux, professionnels et technologiques. <input type="text"/> heures | Salaires brut mensuel à l'embauche (voir notice, Cadre I) <input type="text"/> € |
| Dont durée des enseignements généraux, professionnels et technologiques <input type="text"/> heures | <i>Pour les intérimaires, indiquer le salaire horaire au démarrage de la formation. Pour les périodes de mission voir notice, cadre I.</i> |
| ④ Emploi occupé pendant le contrat (intitulé précis) <input type="text"/> | |
| ⑤ Intitulé précis de la qualification préparée : <input type="text"/> | Type de qualification (voir notice, cadre J) <input type="checkbox"/> 46 |
| Période de l'examen ou des épreuves (le cas échéant) <input type="checkbox"/> mois <input type="text"/> année | Spécialité de formation (voir notice, cadre K) <input type="text"/> 47 |
| Nombre d'organismes de formation intervenant <input type="checkbox"/> | SIRET du principal organisme de formation <input type="text"/> |
| ⑥ Lieu du déroulement de la formation principale : <input type="text"/> | |

⑨ L'employeur s'engage à assurer au titulaire du contrat une formation lui permettant d'acquies une qualification professionnelle et à lui fournir un emploi en relation avec cet objectif pendant la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation du CDI. Le titulaire du contrat s'engage à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat (art. L. 981-3 du Code du travail).

Signature du salarié ou de son représentant légal _____ Signature de l'employeur _____ Fait à _____
Le _____

VI **CADRE RÉSERVÉ À L'OPCA**

| | |
|--|---|
| ① Nom et adresse de l'OPCA auquel est transmis la demande : <input type="text"/> | Conforme aux accords conventionnels relatifs au contrat de professionnalisation (oui - 1, non - 2) <input type="checkbox"/> |
| Numéro de SIRET de l'OPCA : <input type="text"/> | Si oui, participation financière de l'OPCA (oui - 1, non - 2) <input type="checkbox"/> |
| Numéro du contrat (interne à l'OPCA) : <input type="text"/> | |

VII **CADRE RÉSERVÉ À LA DTEFP**

| | |
|---|---|
| Date de dépôt du contrat <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> | Le contrat ouvre droit à l'exonération de charges (oui - 1, non - 2) <input type="checkbox"/> |
| Date de l'enregistrement exprès ou de droit (J + 30) <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> | Numero d'enregistrement <input type="text"/> |

図表 3 - 1 4 の日本語訳・対照表

| | |
|-----|--|
| I | <p>職業化契約 労働法第 981-1 条から 981-8 に規定される契約 ・ 契約の種類</p> |
| II | <p>雇主 ① 氏名または事業所名称 ② 本契約執行の事業所または派遣会社の住所 ・ 退職金の基金：名称・住所 ③ 適用する労働協約書（正確な名称） ④ 本契約実施事業所の事業所番号 ・ 従業員数 ・ 電話番号・FAX・メールアドレス ・ NAF 記号（業務分類） ⑤ 労働協約番号</p> |
| III | <p>従業員 ① 氏名 ・ 住所 ・ 求職者番号（IDE） ② 最後に取得した資格の名称 ・ 最後に就いた職種の名称 ③ 職業安定所に登録していた場合、その期間（ヵ月） ④ 性別（男性：1、女性：2） ・ 国籍 ・ 生年月日 ・ 最後に受けた職業訓練の水準 ・ 今まで取得した資格のなかで、最も高い水準の資格の種類 ・ 本契約前の就業状況 ・ 障害者認定の有無（はい：1、いいえ：2、申請中：3）</p> |
| IV | <p>指導員 ① 氏名 ・ 職種 ② 派遣会社の職業化契約の場合 ・ 派遣先企業の指導員の氏名 ・ 派遣先企業の指導員の職種</p> |
| V | <p>契約 ① 契約の種類（CDI：1、CDD：2、派遣契約：3） ② 契約開始日 ・ 契約終了日（CDD の場合）または訓練期間修了日（CDI の場合） ⑥ 週当たり労働時間（訓練期間を含む）（時間 分）試用期間（ヵ月） ・ 労働協約における水準 - 水準 - 階級係数 ⑦ 採用時の支給月額（控除前）€ ・ 派遣の場合、職業訓練開始時の時給 ③ 職業訓練時間の合計（評価、実務指導、一般教育・技術教育を含む） ・ 上記のうち、一般教育・技術教育の時間の合計 ④ 本契約で就く職種の名称（正確な名称） ⑤ 目標とする資格（正確な名称） ・ 試験実施時期</p> |

| | |
|-----|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> ・職業訓練を担当する機関の数 ・主要な職業訓練の実施場所 <p>⑧資格の種類</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職業訓練の分野 ・主な職業訓練機関の事業所番号 <p>⑨雇主は本契約の従業員がその訓練の目標を達成できるための訓練を提供し、同目的と関連する仕事を提供することを約束する。労働法 981-3 条の通り、本契約の従業員は雇主のもとで働き、契約に規定されている訓練を受けることを約束する。 署名場所・署名日・従業員またはその法定代理人の署名・雇主の署名</p> |
| VI | <p>OPCA（訓練費徴収基金）</p> <p>①基金の名称・住所</p> <ul style="list-style-type: none"> ・基金の事業所番号 ・契約書番号（基金内部の番号） <p>②本契約は職業化契約に関する労働協約の規定を遵守している：</p> <ul style="list-style-type: none"> ・はい：1、いいえ：2 <p>「はい」の場合、基金による資金提供の有無</p> <ul style="list-style-type: none"> ・はい：1、いいえ：2 |
| VII | <p>DDTEFP（労働管理局）</p> <p>契約提出日 契約登録日 契約による社会保障費の免除の有無</p> <ul style="list-style-type: none"> ・はい：1、いいえ：2 <p>登録番号</p> |

注：計 5 枚。1 枚目提出先：雇主、2 枚目提出先：従業員、3 枚目提出先：労働管理局、4 枚目提出先：DARES（仏雇用省調査統計局）、5 枚目提出先：OPCA（訓練費徴収基金）。

25 歳以下または 45 歳以上の者と雇用契約を締結した事業主は、それらの者にかかる訓練期間中の社会保障の事業主負担分を免除される。また、上記でみた社会生活参入契約(CIVIS)の参加者と期間の定めのない雇用契約を締結した企業・事業主に対して、所定の条件を満たせば国から補助金が支給される。訓練コストは、継続職業訓練に対する企業の負担金を徴収する基金（OPCA）が一部負担する。職業化契約で採用された訓練生は、見習訓練契約と同様従業員のため、賃金が支給される（図表 3-15）。

図表 3-15 職業化契約の賃金表

| 職業化契約の賃金表 | | |
|-----------|---------------|------------|
| 年齢 | 職業化契約締結前の資格水準 | |
| | バカロレア未満 | バカロレア以上 |
| 21 歳未満 | 最低賃金額の 55% | 最低賃金額の 65% |
| 21 歳以上 | 最低賃金額の 70% | 最低賃金額の 80% |
| 26 歳以上 | 少なくとも最低賃金額 | 少なくとも最低賃金額 |

注：2010 年の最低賃金額（時給）：€8.86

職業化契約を活用している企業の特徴を図表 3-16 でみると、第三次産業の企業の割合が最も高いことがうかがえる。活用企業の業種の構成は、図表 3-7 の見習訓練契約と大きく異なり、建設業・工業部門の割合はより低い。また、企業規模に目を向けると、従業員 5 人未満の零細企業の割合が見習訓練契約に比べ半分の割合であり、その代わり従業員 250 人超の規模の大きい企業における使用が見習の倍以上に上ることも特徴として挙げられる。

図表 3-16 職業化契約を活用する雇主の概要（単位：％）

| | 2006 | 2007 | 2008 |
|--------------|-------------|-------------|-------------|
| 業種 | | | |
| 農業・漁業 | 0.8 | 0.8 | 0.7 |
| 工業 | 12.9 | 12.9 | 12.1 |
| 建設業 | 9.6 | 9.8 | 8.4 |
| 第三次産業 | 76.7 | 76.5 | 78.8 |
| 企業規模（従業員数） | | | |
| 0 人～4 人 | 22.9 | 22.9 | 24.7 |
| 5 人～9 人 | 15.5 | 14.5 | 13.1 |
| 10 人～49 人 | 24.9 | 24.0 | 22.5 |
| 50 人～199 人 | 14.3 | 14.6 | 14.4 |
| 200 人～250 人 | 2.6 | 2.7 | 2.6 |
| 250 人超 | 19.9 | 21.3 | 22.7 |

出所：DARES Analyses 2010 (No. 024).

つづけて職業化契約に従事する訓練生の特徴をみると、男女比率が同水準であり、見習訓練契約の 7 割が男性といった割合と異なる（図表 3-17）。職業化契約を開始した時の資格水準はレベルⅣ（バカロレア取得者）以上の者が大半を占め、既に資格を保持している者が多いことがうかがえる。

図表 3 - 1 7 職業化契約の訓練生の特性：2006～2008（単位：％、新規契約数：件数）

| | 2006 | 2007 | 2008 |
|----------------|---------|---------|---------|
| 新規契約数 | 144,430 | 170,445 | 177,801 |
| 性別 男性 | 52.0 | 52.2 | 51.0 |
| 女性 | 48.1 | 47.8 | 49.0 |
| 年齢 | | | |
| 16 歳～19 歳 | 26.3 | 23.9 | 19.0 |
| 20 歳～22 歳 | 40.2 | 41.3 | 40.8 |
| 23 歳～25 歳 | 21.2 | 20.8 | 22.3 |
| 26 歳以上 | 12.2 | 13.9 | 17.7 |
| 職業化契約締結時の資格水準 | | | |
| レベル I ～ III | 24.5 | 26.0 | 28.3 |
| レベル IV | 39.9 | 39.3 | 38.0 |
| レベル V | 26.0 | 24.7 | 24.6 |
| レベル V Bis & VI | 9.6 | 9.9 | 9.1 |
| 契約期間 | | | |
| 11 ヶ月以下 | 27.2 | 32.7 | 42.7 |
| 12 ヶ月 | 10.7 | 12.4 | 17.3 |
| 13～23 ヶ月 | 41.4 | 40.0 | 35.2 |
| 24 ヶ月 | 20.7 | 14.9 | 4.8 |
| OFFJT の訓練時間 | | | |
| 200 時間未満 | 6.1 | 6.0 | 6.6 |
| 200～499 時間 | 37.9 | 39.0 | 40.5 |
| 500～799 時間 | 20.4 | 20.5 | 21.3 |
| 800 時間以上 | 35.6 | 34.4 | 31.6 |

出所：DARES (2009) 20-1.

これは、職業化契約が、既に何らかの資格を保持する者に対し開始されていることを示唆する統計であり、その結果、職業化契約といった交互訓練の分野においても、より学歴水準の高いものが訓練を受けられることにつながってくる。OECD の報告書「Jobs for youth: France」(2009) においても、交互訓練の発展には、低資格の者への訓練を拡充するよう、低資格者を養成、採用する企業にインセンティブを集中させる必要があると指摘されている。

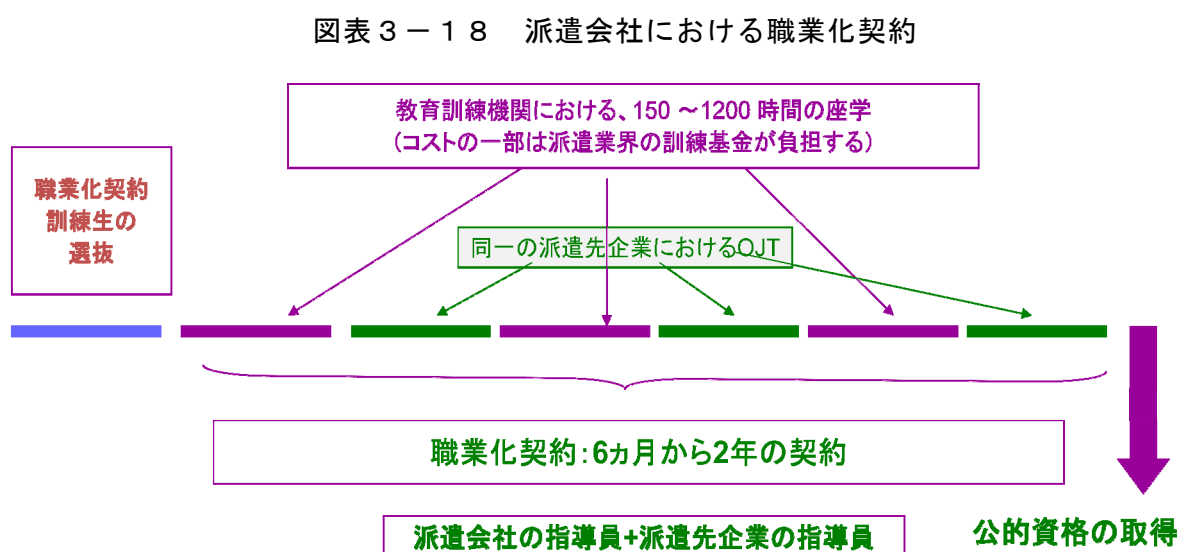
<派遣会社による職業化契約の活用事例>

職業化契約を通じて低資格者に対する訓練を積極的に実施する業界の一つが派遣業界である。そもそも派遣会社は、見習税を支払いながら、見習訓練契約を締結することができない。なぜなら、派遣会社の扱う業種は派遣先企業によって異なり、広範囲にわたるため、見習訓練契約に必要な「見習生指導員」を設けることができない（見習指導員は、見習生が目指す分野の資格・免状と同等以上の資格・免状を保持し、同分野で3年以上の職業経験を持つことが要件となっている）からである。その代わりに、職業化契約を使用するうえでは規制がないことから、派遣会社としてもその活用が可能となっている。以下では、派遣会社による、職業化契約の運用の特徴をみる。

派遣業界における職業化契約は、他の業種と同様、6ヵ月から2年の間の期間から成り、派遣会社の外部にある訓練機関での座学と、派遣先企業での実務を交互に経験することにより、訓練生は資格の取得を目指すことになる。

派遣会社による派遣社員に対する職業訓練の大半は、顧客企業の訓練ニーズに対応する形で開始されており、派遣会社は顧客企業の職業訓練を代行することにより、顧客企業との関係強化を図る。職業化契約は若年層を対象にしており、派遣先で実務に就きながら、専門職業訓練機関または学校で職業資格の取得を目的にした訓練を受ける。同契約は人材難に陥っている業種（建設、宿泊、飲食等）や職種（溶接工、長距離運転手等）において利用されることが多い。派遣会社は常に顧客企業、および担当する地域の具体的な人材ニーズを把握した上そのニーズを満たすために訓練を開始するため、訓練を受けた派遣社員の受け皿は基本的に訓練開始前に保証されている。

派遣会社による職業化契約の流れは、図表3-18の通りとなる：



出所：FAF.TTの資料に基づき筆者作成。

派遣業界における職業化契約の活用は、顧客企業のニーズへの対応からスタートしており、職業訓練・採用の機能を代行するプロセスにおいて、職業化契約が使用されている。図表3-19が示すように、派遣業界における職業化契約の活用は進んでおり、訓練を通じて訓練生は資格を取得したうえで、その4割が正規雇用に移行している。

図表3-19 派遣業界における職業化契約の活用（2006年度、単位：％）

| 2006年の訓練生 | 訓練生の属性 | 訓練分野 | 訓練の効果 |
|-----------|---|--|---|
| 3,733人 | 85%：男性 65%：26歳未満 30%：無資格 79%：レベルVの訓練 | 男性： 22.5%：土木建設 19.5%：金属 14.0%：溶接 11.7%：運輸 女性： 15.3%：小売 12.5%：金属 11.0%：溶接 10.5%：運輸 | 訓練の62%：業種単位の資格取得 同14%：職業資格・免状 同11%：CQP 訓練終了6ヶ月後の雇用形態：38%が正規雇用に移行 |

出所：FAF.TT (2007)。

4. おわりに

フランスは日本に先立ち、長年若年雇用の問題に直面し、若年層の就職を支援するために様々な施策を導入してきたが、職業生活への移行の最大の課題は「学校と企業社会の分断」にあるとする指摘が目立つ。フランスの教育システムは一般教養を重視しており、技術系の専門課程や見習訓練契約は、初期訓練を早期に離脱した者の受け皿が進む課程として、その社会的評価が低い。同課程に進む生徒のなかでは、資格・学位の最も低い水準にさえ到達できない者が多いことから、そもそも学校教育において一般教養課程に進まない者に対する職業への移行の対応が不十分であるといった批判を受けている。

フランスの派遣会社の聞き取り調査においても、若年雇用の最大の課題は、フランスの現在の学校教育のあり方にあるとする声が多かった¹⁴。ある大手派遣会社の人材開発担当者からは、「若年雇用の最大の問題は、学校教育で実施される初期教育訓練である。学校が養成する能力は企業の求めるニーズに合致せず、学校は長期失業者を製造する工場と言っても過言ではない。学校が送り出す低資格者・無資格者の再教育は、企業の負担する継続職業訓練にかかっているが、年齢が上がれば上がるほど軌道修正が困難になる」との意見が聞かれた。こうした学校教育からの早期離脱者が第二のチャンスを得るために、様々な就業支援策が講じられており、その一つが交互訓練に基づく見習訓練契約と職業化契約である。しかし、上

¹⁴ 2009年度早稲田大学特定課題（2009A-038）「フランスにおける派遣社員への職業能力開発支援の取り組み：その運用上の実態と課題」を通じての聞き取り調査結果に基づく。

記でみてきたように、その活用はまだ十分ではなく、その活性化を促進するためには、アルザス地方の交互訓練に関する報告書（2005）は、次の側面における課題の対策が特に必要だと指摘している。2004年においては見習訓練契約の解約が目立っており、アルザス地方の全見習訓練契約の3割が中途解約された。女性では3割、男性では2.5割が中途解約を行っており、その理由としては、訓練分野への関心の低さ（全解約の23%）または労働条件への不満（全解約の17%）が挙げられている。こうした中途解約に対応するために見習訓練の実施中に、見習生のフォローを強化する必要がある、とくに見習訓練センターと雇主の両面におけるフォローの連携が必要である、と同報告書は指摘している。また、訓練期間中に、訓練の実施に必要とされる知識を十分保持していないために、訓練をあきらめる見習生が多いことも問題視されており、見習訓練の従事者のスキルレベルの多様性を考慮し、不足する知識を取得できる手段を必要に応じて取り入れることが求められる、としている。

実務上の雇用には様々な課題が見受けられるが、フランスの交互訓練の事例は、特に就職に必要な職業資格を取得できない若年層に対し、資格を取得する機会を提供しており、企業の人材ニーズと若者の希望のマッチングを促進するうえで一つの有効なツールでもあるといえよう。若年失業率の上昇、若年層の非正規雇用の増加といった共通の課題に直面する日本におけるジョブ・カード制度の活用方法を検討するうえで、参考になる点があると考えられる。

<フランスの交互訓練の制度>

| | 見習訓練契約 | 職業化契約 |
|----------|--|--|
| | Contrat d'apprentissage | Contrat de professionnalisation |
| 目的 | 若年層に対する交互訓練を通じた資格取得 | 若者および求職者の職業資格取得を促進することによる就職支援 |
| 対象者 | 16歳～25歳 | 16歳～25歳 26歳以上の求職者 |
| 雇主 | 規制なし | 民間部門のみ |
| 契約の種類* | 期間の定めのある雇用契約 (CDD) のみ | 期間の定めのある雇用契約 (CDD) 期間の定めのない雇用契約 (CDI) |
| 契約期間 | 1年～3年 | 6ヵ月～2年 |
| 職業訓練 | 職場および見習センター (CFA) での座学研修が必要 センターでの研修は最低年間400時間 | 座学を行う教育機関の選定は企業に任されている |
| 給与 | 最低賃金の25%～78% | 最低賃金の55%～85% |
| 雇主に対する援助 | 社会保障費等の免除 €1600～2100の税額控除 地域により、年間定額€1000の支給 | 社会保障費の免除 |

出所：Cour des Comptes Rapport Annuel 2010.

注*：見習訓練契約は「期間の定めのある雇用契約」のみが可能であるが、職業化契約の場合、「期間の定めのない雇用契約」と「期間の定めのある雇用契約」両方の締結が可能である。

*本章の第一節は「フランスの若年雇用を取り巻く現状と課題 - 学歴重視の労働市場の問題点」（世界の労働 2010年6月号、pp. 36～45）を加筆修正したものである。

【参考文献】

- 厚生労働省編（2006）『世界の厚生労働：海外情勢報告』。
- 鈴木宏昌（2002）「フランスの若年層の雇用と失業」『社会政策学会誌第7号：経済格差と社会変動』法律文化社。
- JETRO（2007）「ユーロトレンド 2007.7 Report5: 企業の自主的な取り組みが奏功 - フランスの「実践型人材養成システム」
(http://www.jetro.go.jp/jfile/report/05001453/05001453_001_BUP_0.pdf)。
- 高山直也（2008）「フランスにおける長期若年失業者と援助契約」『外国の立法：236：特集格差問題』、国立国会図書館調査及び立法考査局。
- 樋口美雄・平川伸一・廣部直子（2006）「第7章：フランスの雇用政策・人材育成政策とその評価制度」樋口美雄&財務省財務総合政策研究所編『転換期の雇用・能力開発支援の経済政策』。
- 内閣府政策統括官（2007）「ユースアドバイザー（仮称）の研修・養成プログラムの開発に向けた調査研究報告書」（調査研究委嘱先：株式会社野村総合研究所、平成19年3月
<http://www8.cao.go.jp/youth/kenkyu/use/02-3-7.html>)。
- 中上光夫（2007）「フランスにおける「職業訓練」と職業資格」国際地域学研究第10号。
——（2009）「フランスの「職業訓練」の一断面—見習養成契約」国際地域学研究第12号。
- 日本労働研究機構（1997）『公共職業訓練の国際比較研究：フランスの職業教育訓練』。
- 夏目達也（2010）「社会経験による能力の評価に基づく学位授与方式—フランスにおける社会経験認定制度」名古屋高等教育研究第10号。
- 三谷直紀（2009）「フランスの最低賃金制度について」『日本労働研究雑誌』593号。
- Alternances Economiques (2007) No. 71, *La deuxième génération en panne d'insertion*.
- Avis et rapports du Conseil Economique, Social et Environnemental (2008) *25 ans de politiques d'insertion des jeunes: quel bilan?* Présenté par C. Dumont.
- CEREQ (2008) Enquête “*Generation 2004*” (<http://www.cereq.fr/enquetegeneration2004suite.htm>).
- Chambres de Commerce et d'Industrie (2009) “*Le parcours professionnel 2004-2008 des apprentis*”
(http://djeser.acfci.cci.fr/formation/documents/Apprentis_parcours_etudesynthese_2009.pdf).
- Conseil National des Missions Locales (2010) *Missions locales: Chiffres d'activité 2008*
(http://www.cnml.gouv.fr/IMG/pdf_Chiffres_2008_Activite_ML.pdf).
- Cour des Comptes (2010) *Rapport Public Annuel 2010: La formation professionnelle en alternance financée par les entreprises : contrats et périodes de professionnalisation*
(http://www.ccomptes.fr/fr/CC/documents/RPA/21_formation-professionnelle-en-alternance.pdf).
- DARES (2008), *Premières synthèses informations: CIVIS: la moitié des jeunes sur la voie de l'insertion professionnelle après 18 mois*, No. 29-3.
——（2009）Premières synthèses informations: Le contrat de professionnalisation en 2008: la

croissance des entrées ralentit, No. 20-1.

Duru-Bellat, M. (2006) *L'inflation scolaire les désillusions de la méritocratie*, Seuil (邦訳：『フランスの学歴インフレと格差社会 - 能力主義という幻想』林昌宏訳、明石書店、2007).

L'Expansion (2009年5月20日) “*En France, les jeunes n'ont pas de seconde chance pour s'insérer dans la vie professionnelle*”, Interview de Anne Sonnet, OCDE.

Lefresne, F. (2003) *Les jeunes et l'emploi*, Editions la Découverte.

Léné, A. (2000) *Le fragile équilibre de la formation en alternance - Un point de vue économique*, Formation-Emploi No. 72.

Région Alsace (2005) *Contrat d'objectifs et de moyens apprentissage: Alsace*.

Schwartz, B. (2007) *Rapport sur l'insertion professionnelle et sociale des jeunes*, Paris, Editions Apogée.