

新しい時代と生涯キャリア教育

— ドイツの国家継続職業教育戦略から何を学べるか 発表者へのコメント

山内麻理

先ず、ドイツの国家継続職業教育戦略に関するコメントと、若者向け職業訓練（デュアルシステム）の最近の動向に関して質問させて頂き、次に日本の課題について整理する。

ドイツの状況

ドイツの継続職業訓練は、世界的に評価の高いデュアルシステムと呼ばれる若者向け職業訓練に比べ、これまでそれほど注目されてこなかったというのが実情だろう。実際、OECD のデータを見ると、ドイツの継続教育実施率は、国際比較上高位に位置付けられている訳ではない。従って、今回の国家継続職業教育戦略は、DX を見据えた先進的プランであると同時に、EU という労働者教育に熱心な国が多い域内での、ある意味、後れを挽回する戦略であるという見方もできよう。日本については、その一歩も二歩も手前の段階であり、EU と比較できるような状況ではないため、最後にコメントする。

労働政策の国際比較で著名な MIT の Thelen 先生は、2014 年の著書の中で、ドイツとデンマークの継続訓練の仕組みを比較、「デンマークの方がより強固に制度化され、柔軟でアクセスし易く、政府の補助もより手厚い」としている。例えば、デンマークでは AMU と言われる職業教育プログラムが、すべての国民に実質無償で継続教育の機会を提供、90 年代の改革を通じて就労者

と失業者の垣根を撤廃、失業者を差別しない職業訓練の仕組みを導入、さらに、初期職業訓練と継続訓練の垣根も低くし、例えば、子育て中の若い女性らも参加しやすいう、訓練プログラムを短期のモジュールとし、幾つかのモジュールを修了すると免状を取得できるような、包摂的で使い易い制度を導入している。フランスでも、個人が利用できる訓練口座が16歳以上のすべての就労者に開設され、年間500ユーロ、(10年間利用しなければ)最大5,000ユーロに達するまで資金援助が行われる。

訓練に参加する従業員の権利、訓練参加を命ずる企業の権利に関する議論があったが、権利の問題点は、履行義務がないため、権利があっても参加できないという状況が起こり得ることだろう。例えば、多くの国で有給休暇は従業員の権利だが、日本では権利があっても取得率が低いことが問題となっている。IGメタルの資料にも人手不足の職場では、訓練時間の確保が困難とあった。そこで、従業員に訓練機会を与える企業の義務について議論すると、フランス企業の人事部は、毎年、従業員代表と協議の上、訓練計画を立案、従業員へ訓練情報を提供することが義務付けられている。ドイツ語圏や北欧に比べソーシャルパートナーのコーディネーションが弱く、労使関係における政府の関与が強い国であることが背景と思うが、法律により継続教育機会の提供が企業の義務として制定されている。また、フランス、イギリス、デンマーク、シンガポール等では「訓練税」が導入され、企業による資金の拠出が義務付けられている。ドイツは訓練税の導入には長らく反対の立場と聞いているが、この背景は何か。労使の自主的な協調を重視するお国柄なので、政府の関与や強制力は制限したいということか。

これまで初期の職業訓練で中心的な役割を果たしてきた労使を始めとするソーシャルパートナーが今回初めて継続教育にも参画とあるが、彼らは今後どのような役割を果たしていくのか。例えば、デュアルシステムと同様に、継続教育においても、訓練内容の策定、訓練の実施、トレーナーの教育などにおいて中心的な役割を發揮するのか。それとも、当面はデジタル技術に取り残された低技術者向け訓練における連携が中心なのか。後者とすると、今後、継続教

育の主役は誰が担うのか。17の組織（パートナー）が参画とあるが、既存の組織が中心か。デジタル技術やクリーンエネルギーと言った新たな課題に対応する新パートナーも入るのか。

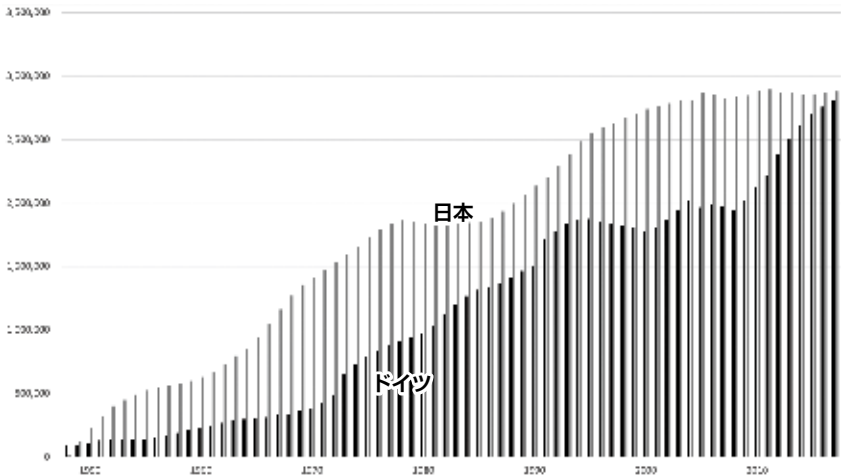
また、継続職業資格については、マイスターのような全国レベルで統一され分かり易く、認知度の高い資格がある一方、各地方や地方商工会議所が管理する資格が2600程度あり、国家レベルで統一すべきか否かソーシャルパートナーが検討するとあるが（JILPT 2022）、これについては、その後どうなったのか。全国で統一され明確に定義されている初期職業資格に比べ、継続職業資格は複雑で分かり難い印象がある。これは、各国共通の傾向でドイツに限った話ではないかもしれないが、継続訓練におけるソーシャルパートナーの連携が今後強化されるのであれば、そうした資格も見直されることになるのか。

関連して、ドイツにはDQRと呼ばれる資格枠組みがあり、例えば、IT産業であれば、レベル7（学位で言えば修士相当）まで職業資格が設定されている。しかしながら、2016年のドイツ商工会議所によるオンラインサーベイによれば、資格枠組みに対する企業の認知度は低く、調査対象企業のうち20%の企業しか認識していないとされる。当時、まだ新しい取り組みであったことが背景と思うが、DQRに関する認知度はその後向上していると考えて良いだろうか。

次に、継続教育とは直接関係ないものの、昨今の高等教育学位取得者の増加が若者向けの職業訓練に与える影響についても質問させて頂きたい。この点は日本の研究者やビジネス関係者の間でも非常に興味が高い点であり、間接的には継続教育とも多に関わる話である。図表1はドイツと日本の高等教育進学者数を時系列で追ったものだが、ドイツにおいて大学進学者数がこの10年ほどで急増したことがわかる。日本は戦後の教育改革で、1950年代から大学入学者数が増加、最近は少子化もあり横ばいに転じている。職業訓練が発達していたことや最初の高等教育学位取得に要する期間が長かったことなどから、ドイツの大学進学者数は低水準だったものが、ボローニャプロセスと言われる欧州域内の学位標準化の動き（具体的には各国固有の学位を廃止、バチェラーと

マスターを導入)を経てこの10年程度で大学生数が急増、日本の2/3程度の人口しかないドイツで大学在籍者数が日本と同程度にまでに達している。学位取得者の数もこの20年で倍以上となり、特にバッチェラー取得者が増加している。そして、ドイツの歴史上、初めて職業資格取得者数を高等教育修了者数が上回るという事態も生じている。

図表1 日独高等教育在籍者数



出所：山内（2019）

それと並行して、職業訓練も進化、これまでのように地元の職業学校ではなく、大学に通学しながら職業訓練を受けるDSP (Dual Study Program; Duales Studium) と言われる制度が人気を博している。この制度は、元々職業資格と学位の両方取得する制度が中心だったが、最近の統計を見ると、学位しか取得できないタイプのDSPが増加中のようなのだ。このように、職業資格を取得せずに学位のみ取得した若者は、その後どのような職業生活を送るのか。修士号を目指すのか。それとも継続職業資格の取得も目指すのか。学位さえあれば良いという風潮が強まっているということはないのか。

比較雇用システムの研究において、ドイツの労働市場はOLM (Occupational

Labor Markets 職業別労働市場)と分類され、職業訓練の発達により、労働者は業種や職種ごとに共通の技能や資格を取得、企業の枠を超えた労働移動(転職)も少なくないとされてきた。しかしながら、最近の動向を見ると、優秀な若者が職業訓練に参加する大きな理由は大企業への入社、つまり、内部労働市場(Internal Labor Markets: ILM)へのエントリーチケットを獲得するためということも言えるのではないか。訓練先企業に訓練生修了者が入社する比率は、大企業であれば80%、DSPの場合90%に達するとされている。DSPにおける資格取得を伴わない職業訓練の増加は、今後ドイツのOLMにどのような影響を与えるのだろうか。高等教育修了者数の増加に伴い、大企業において職業資格のない新入社員の比率が増加しているとなれば、いずれ大きな影響に発展することはないだろうか。

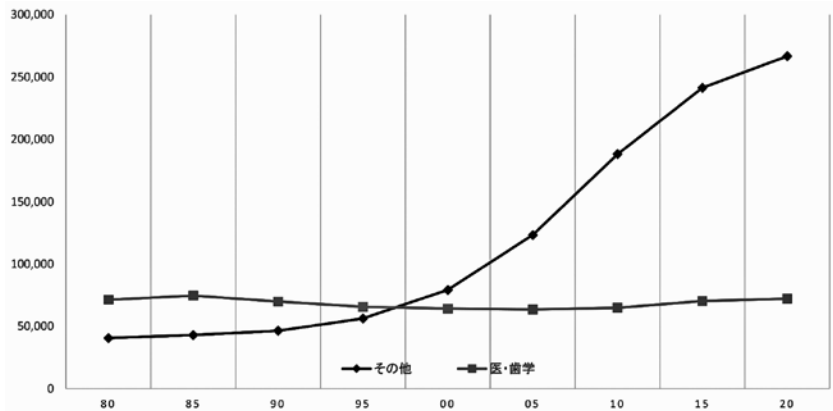
日本の状況

さて、ドイツの話は、EUという職業訓練や労働者教育に積極的な国々を擁する域内での高次元の比較となるが、ここで日本の状況についても確認したい。大重先生のご指摘のとおり、日本は欧州の一步も二歩も手前の状況で、今後かなりの改善が必要となろう。例えば、継続教育やキャリア教育の重要性が叫ばれる中、職業訓練に対する政府の支出、企業の投資ともに低水準で、ハローワークの職員数も低下中とあった。日本は、そもそも公務員の全雇用に占める割合が極端に低い国であり、ハローワーク以外の公共サービスにも人手不足の懸念があろう。

また、公的職業訓練の充足率が低いというご指摘があったが、その一方で、例えば、介護・福祉などの分野は、大学で学ぶ学生数が急増しており、職業訓練より学位重視の傾向が強いことが見受けられる。暫く前に、少子高齢化により大学経営が行き詰まるという懸念があったが、大学数はその後も増加し、例えば、医療・保険関係の学部を見ると医者や歯科医を専攻する学生数は定員のせいが増えていないが、「その他」の分野、つまり、医療・介護などの分野で

は非常に大きな学生数の上昇が観察される（図表2）。医療福祉系の大学や医療関連学部が新設されてきたことが理由と思うが、職業訓練よりも学位取得を目指す若者が多いことが一つの背景ではないだろうか。

図表2 医療・保険学部の学生数



出所：文部科学省

山本氏から雇用保険による「教育訓練給付金」について話があったが、この制度についても幾つか課題があろう。例えば、3つのプログラムのうち、「専門実践教育」を利用すると、2年間雇用保険に加入している労働者であれば、3年で最大168万円（12,000ユーロ）が、受講費の70%まで支給される。例外的に一部のプログラムでは4年で224万円が支給されている。この金額は世界的に見てもかなりの大盤振る舞いとなるが、高等教育が無償でない日本において、ビジネススクールのような専門職大学院にまでこの制度が活用され、特定の講座やプログラムへの参加だけでなく、学位取得を含めた全課程に補助金の提供が行われている。最近では教育訓練給付金による7割の支給を呼び水に学生を募るような大学院も出現しているが、こうした大学院に通学できるのは、（オンラインクラスが増えたとは言え）都心部の労働者に限られており、労働者全体に行き渡る訓練口座等の普遍的制度が不在のなか、情報アクセスの良い

労働者に偏った資金提供が行われる結果となっていないだろうか。欧州のように全労働者に広く薄く、例えば、ITなど特に必要とされる分野の訓練が行き届くことが優先されるべきではないだろうか。雇用保険が全国津々浦々の就労者からの拠出で成り立っていることを考えると、現在の利用方法については疑問を抱かざるを得ない。

また、教育訓練給付金については、転職支援という意味合いからか、キャリアコンサルティングの活用が義務付けられているが、例えば、企業の人事部が社内の労働者に必要な技能の習得を促すためこの制度を活用しようとするとき使い勝手が悪い。なぜなら、企業側が社員の自己負担を無くすべく、残りの3割を負担すると、教育訓練給付金からの支給は減額され、企業負担を除いた金額の7割までの支給となる。これでは、企業が、従業員に訓練を義務付けるための手段としては使えず、社内の継続教育の手段としては位置付け難い。転職や雇用流動性の観点だけでなく、企業における継続訓練の一助としても活用できるような制度設計にした方が幅広く利用されることはないだろうか。

さらに、HPによれば現在14,000の講座が登録されているようだが、プログラムが乱立気味であることも危惧される。フランスでも同様の問題が生じているのか、2022年から訓練プロバイダーに質保証を義務付ける決定があったようだ。他方、誰が訓練の質を担保するかは容易な話ではなく、ドイツ語圏のように労使、学校、政府などソーシャルパートナーが共同で初期職業訓練において主導的役割を果たしている国であれば別だろうが、質保証を行う組織や人材の選抜、その育成自体が課題となろう。登録制ということで、プロバイダーが自ら手を上げて申請を行う仕組みだが、それでは訓練の提供はプロバイダーのアベイラビリティ次第となり、AIのような最先端分野では訓練提供者がなかなか出現しないと云った課題もあろう。

課 題

ここで日本の課題を整理する。まず、職業訓練の位置付けが不明瞭なことが

挙げられる。資格枠組みがないこととも関連するが、(伝統的な国家資格を除くと)訓練を修了することでどのような業務やポストに就労できるかが明確でない。その背景の一つとしては、内部労働市場の高度な発達や一般教育重視の歴史により、職業訓練が周縁的な存在であったことが挙げられる。従って、枠組みを作れば済むような話ではないが、大方の訓練参加者のモチベーションが就労機会の向上とすれば、訓練内容の強化や標準化、訓練や資格の労働市場における位置付けをさらに明確化する必要がある。現状のように職業訓練が各プロバイダーの都合でバラバラに設計され、基本的に個人任せで利用されているような状況では、企業の枠を超えて活用される技能の育成に繋がり難く、政府が意図する労働市場の活性化にも資さない。こうした状況を改善するには、労使、職業関連団体等の連携強化や省庁横断的な政府の関与による専門性の高いチームの編成が重要だが、その点、労働組合組織の違いなどがあるもののドイツの事例が参考になろう。

また、訓練参加者の拡大や公平性の観点からは、情報にアクセスのある一部の国民や被保険者がより多くの資金を活用するのではなく、より社会的ニーズの高い分野で、広く薄く職業訓練が行き渡るような制度の考案も重要だろう。その点においても、欧州の事例が参考となろう。

参考文献

- 日本労働政策研究研修機構 (JILPT 2022) 『欧米諸国におけるデジタル技術の進展を踏まえた公的職業訓練に関する調査 — アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス —』 JILPT 資料シリーズ No.259, 2022年8月。
- 山内麻理 (2019) 第5章「ドイツの教育訓練システムとキャリア形成」『欧州の教育雇用制度と若者のキャリア形成：国境を越えた人材流動化と国際化への指針』 pp.123-158, 白桃書房。
- Thelen, K. (2014) *Varieties of Liberalization and the New Politics of Social Solidarity*, New York: Cambridge University Press.

著者情報

山内麻理 (国際教養大学客員教授、中央職業能力開発協会参与)

専門は雇用システムの多様化と国際比較、教育訓練制度やコーポレートガバナンスとの制度的補完性。カリフォルニア大学バークレー校 東アジア研究所、フランス国立労働経済社会研究所 (LEST-CNRS)、ドイツ日本研究所で客員研究員、同志社大学 技術企

業国際競争力研究センター、国際教養大学で客員教授（現任）。『雇用システムの多様化と国際的収斂：グローバル化への変容プロセス』（2013）が、労働関係図書優秀賞、日本労務学会学術賞を受賞、『欧州の雇用・教育制度と若者のキャリア形成：国境を越えた人材流動化と国際化への指針』（2019）が大学教育学会選書（JACUE セレクション）入賞。日本労務学会・学術賞審査委員、国際ビジネス研究学会・学会賞委員会委員、中央職業能力開発協会 参与、厚生労働省グッドキャリア企業プロジェクト2022 審査委員などを歴任。博士（商学）。