

ら進学するケースが多い。

しかし、近年の職業教育改革において、全国各地で教員、父母、企業関係者等を対象とする全国的討論会を経て、企業実習の重視、産業界の知識・技能の進展やそれに伴う人材ニーズに対応するために、定期的な教育内容の見直しや生徒の学習意欲向上策等を改革案「21世紀の職業教育」としてまとめることとした。また、特定の専門領域で高度の内容の教育を行っているリセに対し、「職業専門リセ」の名称を与えることとした。今後、職業教育における教育水準の向上のため、教育資格と職業資格の互換性を高め、進路の拡大、教育課程の多様化が進められ、さらなる産学連携の強化が期待される。

b 教育水準の向上(職業資格の取得)

フランスにおいては、学校教育における政府の基本方針は、学校教育を通じて、職業資格を取得させることを軸に、セイフティーネットを充実させることである。国民により高水準の資格を所得させること、後期中等教育最終学年(バカロレア水準)への到達者を西暦2000年までに同一年齢層の80%に高め、後期中等教育2年終了レベルの資格(CAP、BEP等)を全員に取得させることを目標にした。これにより、バカロレア取得者の割合は大きく増加した(1985年 29.4%→1995年 61.4%→2004年 61.7%)。しかし、多くの者がバカロレアを取得するようになると、中等教育修了レベルの職業教育資格では就職等が従来以上に不利となってしまった。そして、2005年の教育基本法で、新たに高等教育に関する目標を設定し、同一年齢層の50%に高等教育を受けさせる目標を掲げた。

また、従来は大学入学を目指すリセと職業教育機関とがそれぞれの教育・訓練を行ってきたが、近年は、より多くの者が大学入学資格を取得できるように、教育資格と職業資格の互換性を高める施策を進めている。また、資格社会のフランスにおいて、職業資格の無い者が職に就くということはたいへん困難なことであることから、このため、全ての生徒が何らかの資格を取得できるようにする政策を進めている。具体的には、留年率が高く学業不振が深刻な問題となっているコレッジにおける教育課程の多様化や、コレッジから職業リセの

職業資格取得準備学級への進級の拡大、個人の適性にあった教育の提供等が挙げられる。

さらに、養成訓練制度(後述)によって、高等教育レベルの資格を取得する者を増やすことを目指し、有名グランゼコール、大学でも、通常のコースに加えて養成訓練コースを設置することとした。

c 産学連携の強化

(a) 交互教育

産学連携に関して、政府は、特に中等教育の後期課程における「交互教育(alternance: 教育機関における理論教育と、企業の実習を組み合わせた制度)」の充実を図った。学校での教育と職場での訓練を交互に行うことにより、実際の現場で必要な能力を身につけさせ、若年者の能力の向上と就職を促進することが狙いである。企業での実習期間は、職業リセのCAP取得課程(2年間)で年間7週間、職業バカロレア取得課程(CAP後2年間)で年間9週間とされる。クレソン内閣(1991~92年)において、若者の就職を促進するための職業教育の充実、とりわけ産学連携が推し進められ、交互教育の土台ができた。職業教育課程における企業での研修期間については、1989年に制定された教育基本法(通称: ジョスパン法)によりすでに義務づけられていたが、1997年5月9日付け通達により、具体的実施方法が定められた。交互教育における企業側の協力が得られたことにより、実習を受けた方が就職が有利となるため、交互教育による企業での実習を受ける生徒数は増加している。この制度は、企業での実習を経験させることにより、卒業した後に即戦力として働けるような人材を養成し、就職率を上げることを目指すものである。なお、高等教育における実習期間は、第2期課程において、4か月半~5か月となっている。

コレッジや職業リセは、産業界の知識・技能の進展やそれに伴う人材ニーズに対応するために、商工会議所や地方自治体、民間団体と共同して職業情報の提供に努めるとともに、「交互教育」の体系的整備を進め、関係各機関のネットワークの構築に力を入れている。

(b) 大学付設職業教育センター(IUP)

また、大学における技術・職業教育の充実も進められ

ている。グランゼコールに比肩する水準の専門教育を実現し、大学と企業との関係を強化して大学生の就職促進を図るという目的で、大学付設職業教育センター(IUP)が、全国の主要大学に1991年度から設置されている。同センターでは、企業の要求に即した人材の育成を目指し、工学、商学、一般行政、財務管理、情報・コミュニケーションの5専攻が設置され、いずれも全教育期間の3分の1を企業実習にあてている。修了者は「高度技術者マスター」の免状が授与される。これは大学4年修了で取得できる免状(メトリーズ)と同格であり、より実務の修得を重視した免状である。また、中級技術者養成を目的とした2年制の大学付設課程であるIUT(技術短期大学部)やSTS(中級技術者養成課程)に、第3学年の課程が新設され、従来よりも高い水準の資格を授与することが可能となった。

(2) 職業訓練

a 養成訓練制度(apprentissage)

(a) 概要

義務教育を終了した16～25歳の若者等を対象に、使用者は賃金を支払いながら、体系的かつ完全な職業訓練を一部は企業内で、一部は養成員訓練センター(CFA：国又は州(地方圏)と商工会議所などの機関、地方自治体、養成訓練コースを有する公私立訓練機関の間で締結される協定によって設置される。CFAは自身が実施する技術訓練と企業が行う訓練との間の調整を行い、養成訓練員の職業訓練をフォローする。)において保証する。高等教育機関及びリセ、職業リセ等教育機関における理論教育等と企業実習の組み合わせによる教育訓練により職業資格の取得を目指す。

(b) 根拠法令

労働法典(Code du Travail) L.117-1

(c) 管理運営主体

制度は、国と地方自治体の責任のもとで運営されるが、通常の職業訓練においては地方が主導的な役割を果たす。

(d) 国等による補助

養成訓練を促進するため、地方公共団体は若者を雇った事業主に対して、毎年、補償手当を支給する。補償手当の詳細は県議会が決定することとなっており、最低金額を年1,000ユーロとしている。さらに、従業員数10人以下の企業は、養成訓練制度を受けている若者に係る社会保険料を完全免除される。このほか、養成訓練生を雇う企業は、一人あたり年1,600ユーロの税額控除を受けることができる。

(e) 対象者及び適用年齢

中等教育の前期を修了した16～25歳の若年者及び26歳以上の若年障害者等

(f) 具体的内容

CAP(職業適任証)に加えて、高等段階の職業教育もしくは技術教育の免状(技術バカロレア免状、上級テクニシャン免状)等を取得するため、CFAでの理論教育を年間400時間以上受け、企業で実地訓練を行う。使用者は年齢及び養成訓練生となってからの年数に応じて、SMIC(最低賃金)の25～78%以上の賃金を支払う。

(g) 利用状況

2002年現在、36.3万人の在籍者がいる。

(h) 制度改革等

1980年代半ばまで、取得できるのはCAPにほぼ限定されていた。1986年の法律改正により、制限を撤廃し、現在は高級技術者資格の取得も可能となった。

b 熟練契約(Contrat de professionnalisation)

(a) 概要

2004年11月、強制的な職業訓練を伴う特殊雇用契約である「資格取得契約(contrat de qualification)^(注1)」、「雇用適応契約(contrat d'adaptation a l'emploi)^(注2)」、「職業指導契約(contrat d'orientation)^(注3)」に代わるものとして成立した。これは希望の訓練を受けることにより、社会で通用する資格取得や就職・再就職を可能とするものである。