

諸外国の教育訓練制度の概要

対象	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス
若年者	<p><アプレントイス制度></p> <ul style="list-style-type: none"> ○熟練工を養成するため、事業主(団体)あるいは労使が独自財源により、OJT訓練と理論教育を組み合わせた訓練を実施。連邦政府は、資金援助はせず、制度の普及・促進とアプレントイス登録制度の運営を担当。 ○訓練生の身分は雇用者、理論教育はコミュニティカレッジや中等教育機関等の外部の公的機関が担当。 ○訓練期間は1~6年程度。訓練終了後、政府の修了認定書を取得(熟練職種として認定) 	<p><モダンアプレントイス></p> <ul style="list-style-type: none"> ○訓練生は職場訓練を受ける企業と雇用契約を締結。OJTとOff-JTを組み合わせた訓練を実施。 ○Off-JTは継続教育カレッジ等が担当。 ○訓練期間は3~4年程度。NVQ3級以上取得が目的 <p>※若年者訓練プログラム(YC)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○進学しない若年者を対象とし、企業におけるOJTを活用し(雇用主と訓練計画(契約))て実施。 ○訓練費用クレジットを配布。職業訓練資格(初給バブル)の取得促進。 	<p><デュアルシステム></p> <ul style="list-style-type: none"> ○OJT(連邦の職業訓練法に基づく「養成訓練」とOff-JT(州管轄の「職業学校での教育」)を組み合わせて実施。 ○訓練生は職業学校の生徒と企業と訓練契約を結ぶ訓練生(有給)という2つの身分を有する。 ○訓練期間は通常3年。専門労働者の職業資格等取得が目的。 	<p><見習訓練制度></p> <ul style="list-style-type: none"> ○訓練生は特定企業での現場実習とCFA(見習訓練センター)での理論教育を受講。 ○訓練生は実習企業と期限付き雇用契約を締結。 ○訓練期間は通常2年。 ○見習訓練税を訓練費用、給与、CFA運営費に充当 ○デビュー取得が目的(第5水準資格・後期中等教育バブルが中心)
失業者	<ul style="list-style-type: none"> ○ワンストップキャリアセンターにおいてコアサービス(就職斡旋等の情報提供)、集中サービス(能力評価、マッチング、キャリア計画支援)を受けてもなお就職先を見つけることのできない利用者は訓練サービスを受けることができる。(ITA(個人訓練勘定)を開設し、リスト化された訓練機関の中から訓練プロバイダーを選定。) ○訓練はコミュニティカレッジや4年生大学等の民間教育訓練機関が中心。 	<ul style="list-style-type: none"> ○求職者手当の受給期間が6ヶ月以上の長期失業者に限定して教育訓練機会を提供。 ○求職者手当の受給期間が6~18ヶ月の者に対しては成人職場教育訓練(職業訓練と基本雇用訓練(就職準備教育))、18ヶ月以上の者に対しては成人向けニューディール政策(ジョブセンタープラスによる個人別就職支援)を実施。また、高失業地域において特別雇用地区対策(外部機関に委託。成果に連動した報酬)を実施。 ○民間の教育訓練プロバイダーを活用して実施。 	<ul style="list-style-type: none"> ○職業安定所において、失業者の自己選択により訓練コースを選択(職業訓練クーポン制度) ○全額を公的負担し、最長12週間、外部職業訓練機関(民間教育訓練機関、会議所・使用者団体)に委託して実施。 ○労働市場・職業研究所(IAB)による修了者の定期的調査、職安による機関の事前審査、連邦雇用庁による外部検査、Job-AQTIV法に基づく就職斡旋評価を実施。 	<ul style="list-style-type: none"> ○労働省管轄下のANPE(国立雇用安定所において、個々の失業者に必要な訓練内容と訓練機関を決定。 ○16~25歳の失業者に特殊労働契約内で交互訓練(資格取得契約、進路指導契約、適応契約)のOff-JTをGRETA(産学共同職業訓練グループ)、民間訓練機関が実施。 ○長期失業者に対しては、ANPE主催の雇用イニシアティブ契約により、企業と契約を結び、実施訓練と理論教育を実施。 ○1年以上の長期失業者に対しては、国が能力再開発研修、職種転換研修、読み書き等の研修を実施。 ○主要な訓練機関は公的訓練機関(AFPA(成人職業訓練協会))。

事業主	<ul style="list-style-type: none"> ○連邦政府が事業主に対し職業訓練援助を提供するのは、①労働力不足が深刻な分野、②社会経済的に不利な労働者を雇い、その労働者が自立のために基礎職業技能を修得する必要がある場合に限定。 ○税額控除等の奨励プログラムの適用、WIA (労働力投資法) に基づく補助金の支給等を実施。 	<ul style="list-style-type: none"> ○従業員数50人未満の小規模事業に対し支援策を実施 (小規模企業開発助成金、事業主訓練試験企画 (基礎学力習得の奨励) 等) ○人的資源投資認証制度 (IIP) (事業主と従業員双方が能力開発に取り組み、その活動性かがIIP基準を満たしていると判断される場合に認証するもの) 	<ul style="list-style-type: none"> ○企業が①失業者を雇用・訓練する場合、②女性の雇用機会促進のための訓練を実施する場合に支援を実施。 ○特定の企業部門において必要な訓練を提供するための建物及び機器への投資に対しローン又は補助金方式で財政援助を実施。 	<ul style="list-style-type: none"> ○生涯教育法 (1971年) に基づき、教育訓練賦課金として企業から総賃金の1.5% (94年) を徴収。 ①教育訓て練計画 (企業内教育)、②交互訓練、③教育訓練休暇に配分。
在職者	<ul style="list-style-type: none"> ○ノントラディショナル学生 (高校から直接高等教育に進む学生以外の者) に対する助成 (助成金 (奨学金)、ローン)、連邦のワーク・スタディプログラムによる修学に必要な費用の拠出への支援 (助手制度、インターン制度、共同教育等) ○企業、個人が在職者の訓練に係る負担経費の免税措置 	<ul style="list-style-type: none"> ○継続教育機関、大学/高等教育機関、U f l (産業大学) によりeラーニングにより教育訓練機会を提供。 ○キャリア開発ローン、個人学習口座 (ILA) により支援。 ※ILAは不正利用のおそれ等に対する深刻な懸念の結果2001年に中止。 	<ul style="list-style-type: none"> ○向上継続教育促進法に基づき、資格向上を目的とした教育及び訓練を支援 (生計手当とローン保証)。連邦と各州政府が資金を負担。 ○連邦16州のうち11州が教育休業許可を得る法的権利を保障 (通常5日/年) 	<ul style="list-style-type: none"> ○個人訓練休暇 (従業員が自分の選択で就労時間内に訓練を受けることができる個別の権利) <ul style="list-style-type: none"> -対象: 2年以上就業/1年以上所属企業に勤続 -受講料、給与の保障 ○「スキル決算」のための有給 (公的認可機関でのキャリアカウンセリング受講のための有給休暇取得権利) <ul style="list-style-type: none"> -対象: 5年以上就業/1年以上所属企業に勤続

出所: 日本労働研究機構「教育訓練制度の国際比較調査、研究 ―ドイツ、フランス、アメリカ、イギリス、日本―」、「フランスの職業教育訓練」より、職業能力開発局にて作成。