

## 第2部 主要国における人材育成への取組み

### 第1章 概観

1. 現在、貿易の自由化、資本の国際的な移動等経済の国際化を背景に各国とも経済、産業の国際競争力の維持、強化が最重要課題のひとつとなっている。そして、国際競争力の強化を実現するためには、その経済活動を支える優秀な人材を育成、確保することが不可欠であるとの認識は各国共通のものとなっている。各国がそれぞれの歴史的、社会、文化的条件を踏まえながら、各国独自の学校制度、職業訓練制度を発展させてきていることは勿論のこと、更には、他国の人材育成制度の優れた点を学び自国の制度に取り入れようとする動きも一段と進んでいる。例えば、ドイツの養成訓練であるデュアル・システムの基本的な考え方は、フランスにも影響を与えているほか、フィリピン、韓国、インドネシア等アジア諸国で積極的に取り入れられつつある状況にある。また、APECにおいては、人材育成に関する担当大臣会議を開催するなど、地域の人材育成の発展に力を入れている。

他方、欧米諸国においては、失業問題が大きな政治問題となるまでに、雇用・失業情勢が悪化したため、雇用・失業対策の観点からも人材育成対策が重要視されてきており、EU、OECD等の雇用に関する各種文書をも、例外なく人材育成対策の重要性に言及されているところである。

このような中であって、日本の人材育成についてみると、海外労働事情調査結果からも明らかなように日本の労働者の質、訓練度については各国から高い評価を得ているところであり、また、日本人自身も優れた学校教育、労働者個人を含めた企業労使の人材育成への積極的な取組みの努力及び企業労使のそのような努力に対する行政の援助等が一体となって、日本の人材育成は現在まで比較的的成功してきたものと認識してきたといえる。

一方例えば、フランスでは、企業は賃金支払額の3.3%を従業員の人材育成のために支出しており、またドイツでは企業自らが必ずしも従業員ではない若年者の養成訓練を自らの責務と考えて実施しているなど各国とも政府のみならず企業労使も人材育成に積極的に取り組んでいる。ここで、主要国の人材育成の努力について把握し、研究することは、我が国の人材育成の今後のあり方を考える上での貴重な参考例を提供することになるものと考えられる。また、各国に企業進出を行い又は行おうとする日本企業にとっても各国の人材育成の全体像を知ることは、その企業活動を行う上での参考となるものと考えられる。更には、日本が、発展途上国に対する人材育成に関する技術援助を行う際も、該当国の人材育成に関し情報を整理することは意義あるものと考えられる。

以上の点を踏まえ、第2部においては各国の人材育成システムをとりまとめることとした。

なお、学校教育から自己啓発、職業能力評価制度、生涯能力開発までを通じた各国の人材育成システムについては、これまでも断片的な情報はあったものの、必ずしも体系的な整理は行われていなかった。今回は取りあえず人材育成の制度面を中心に整理することとした。したがって、各国の個別企業、産業界での人材育成への取組みの具体的な努力については、今後の課題といたしたい。

2. 各国の人材育成の努力、取組みを詳細にみていく前に、ここで、その特徴的な点及び我が国の人材育成システムを考える上での参考となるとと思われる点を概括的にみていきたい。

アメリカにおいては、個人の自助努力、自己啓発により大学、大学院、コミュニティ・カレッジ等の教育訓練機関で必要な職業能力を形成することが基本であり、政府はこのような自助努力を支援するための奨学金制度を設定している。しかしながら、多民族多人種の存在、家庭崩壊(若年者のドロップアウト問題)という現実の中で、連邦政府はドロップアウトした若年者、貧困層などの社会的弱者に対し基礎学力や職業能力を身に付けさせるための政策を強化している。また、実施される教育訓練が効果を発揮す

るためには、各地域ごとの企業のニーズに沿ったものである必要があるという観点から、教育訓練の計画の策定、実施等については、各地域ごとの政府、企業、教育関係者、労組等の関係者から成る「PIC」(Private Industry Council ; 民間産業評議会)が担当しており、連邦政府はこの活動に対して補助金を支給している。

イギリスにおいては、義務教育修了者が、より多く上級の教育訓練機関、企業等で教育訓練を受けるようにしていくことが大きな課題となっており、併せて職業に関連した資格制度の充実に力を注いでいる。また、企業内訓練が必ずしも十分ではないとの認識の下、企業の自主的な努力により従業員の訓練が行われるよう働きかけを行っている。さらに、地域において、地元の有力事業主が主導する「TECs」(Training and Enterprise Councils ; 訓練及び企業委員会)を設置し、これを通して地域のあらゆる教育訓練機関を利用して教育訓練に関する事業を一元的に推進していることが特徴的である。なお、イギリスにおいては、1979年以来政権を担当している保守党の下、訓練政策においても事業主の自主的な努力による企業内訓練の推進を進めてきたが、野党労働党及びTUC(雇用労働組合会議)はより強い事業主の従業員訓練への関与を求めている。

ドイツにおいては、世界的に知られているデュアル・システム(企業での実務的な訓練と学校での理論教育を組み合わせた教育訓練)により若年層に対する徹底した職業能力形成を図っている。事業主も若年層の訓練の場の提供及びそのための費用負担は当然のことと考えており、これがドイツの労働者の技能の高さの基盤となっているし、ドイツの若年失業率が欧米諸国の中では例外的に低い原因である。政府は、デュアル・システムによる養成訓練では、条件整備のための一定の役割を果たしているが、その後の継続教育訓練については、失業者又は失業に直面している労働者の訓練を除いては企業労使の努力及び労働者個人の自己啓発努力に委ねている。また、継続教育訓練においても商工会議所、手工業会議所等の事業主団体がその訓練の場の提供に大きな役割を果たしている。

フランスにおいては、多様な種類の学校教育により若年者の職業能力を形成し、また、それに応じた多様な資格制度を有している。また、事業主に対する企業内訓練や従業員の自己啓発努力を推進するための訓練費用支出義務(総支払賃金の1.5%)や最長1年の有給教育訓練休暇付与義務を課している。また、労働者に対する資格取得の権利を認め、そのための政府の財政援助を行っている。このように制度的には、人材育成を推進する上で必要と考えられる多種多様な枠組みを作ってきたという状況である。しかしながら近年、若年層が高失業となっているため、産業界のニーズに合った訓練システムとしてドイツのデュアル・システム類似の見習訓練制度の役割を見直し、その充実を図っている。

チェッコにおいては、18世紀には6年の義務教育を導入するなど教育には長い歴史があり、若年層の人材育成は、学校教育が担当している。企業内訓練においては、社会主義体制下から職業能力の向上に関する労働者の努力義務が事業主の責務と合せて法律上明記されていることが特徴的である。また、市場経済への移行に伴い、失業発生や企業のリストラクチャーに対応した再訓練にも力点が置かれるようになった。

韓国においては、企業内訓練を促進するために、フランスと同様の訓練費用支出義務(総支払賃金の0.671%)を設けてきたが、加えて最近我が国類似の雇用保険の職業能力開発事業を創設し、企業内訓練の財政的援助を行う。また、公共訓練においても技能大学の設置(準学士の資格取得可)を行うほか、一部工業高校においてデュアル・システムを試行実施している。

シンガポールにおいては、少ない労働人口を最大限に活用するとの観点から学校教育、公共訓練実施が整備されているが、更に、企業内訓練を推進するため賃金支払総額の4%を訓練費用に当てることを国家目標とし、努力してきている。また、事業主から徴収した技能開発課徴金を財源として企業内訓練に対する財政的援助を行う。なお、公共訓練施設では、一部デュアル・システムによる訓練を行っている。

タイにおいては、教育訓練施設における教育訓練は産業界のニーズに合ったものとするのが強調されている。また、企業内訓練の重要性についての認識が高まり、企業内訓練を行う事業主及び自己啓発を行う労働者に対する財政的援助を行う基金を設立した。

フィリピンにおいては、訓練施設・設備の不足・不備を補いつつ産業界のニーズに応じた教育訓練を行うためデュアル・システムを法制度化している。

インドネシアにおいては、労働力人口が大幅に増大することに対応していくためには、民間企業における訓練の推進が課題となっている。公共訓練施設において一部デュアル・システム(見習訓練)が行われている。

また、各国全体を通じた人材育成システムの大きな流れとしては、

(1) デュアル・システムにみられるような職業学校、公共訓練施設と企業が連携した教育訓練制度がアジア諸国を中心に急速に取り入れられてきていること

(2) 職業学校又は職業訓練施設の生徒・訓練生にも大学等の高等教育を受ける道が開かれている国が多くなっていること

(3) 労働者個人の自己啓発を促進するため、労働者に有給教育訓練休暇請求権を付与したり、又は、政府が労働者に財政的援助を行う国が多くなっていること

が挙げられる。

---

---

## 第2部 主要国における人材育成への取組み

### 第2章 各国別人材育成の取組み

#### 第1節 アメリカの人材育成

##### 1 問題の所在：教育及び職業訓練の重要性と問題点

アメリカでは経済のグローバル化の進展等に伴い国際競争がこれまで以上に激化することが予想されている。このような状況で1996年2月に発表された経済報告においても、国際競争力を向上させるためには高い水準の労働力を保持した労働者の育成が最重要の鍵であるとし、そのような人材を育成することを目的とした高い教育水準の確保と職業訓練の充実が今後の主要な課題であるとされている。

しかしながら、教育及び職業訓練に関し、次のことが大きな問題点として指摘されている。

(1) 貧困層や若年失業者等の特定層の基礎学力が低いために国全体としての技能水準が低くなってしまいうこと

教育及び職業訓練にあたって指摘される問題点は、第一に特定層の基礎学力が低いために国全体としての技能水準が低くなってしまいうことが挙げられる。OECDによると、アメリカでは大学を卒業した者の割合は27%と他のOECD諸国の約2倍の水準に達しており、また1991年に職業に関連した継続教育訓練を受けている者の割合が38%と諸外国に比べて高い水準にあるなど高い能力を保持した労働者が少なからずいるとされている。しかし、一方で貧困層や若年失業者等の特定層を中心に基礎学力が根本的に低い者も多数いる。これらの層は基礎学力が低いため、職業技能の取得が困難となり、その結果として失業者として滞留する可能性が非常に高い状態にある。このようにアメリカでは能力の高い者が多数いるが同時に低い者も多数おり、そして、このことが国全体としての技能水準を低下させ、技能向上の妨げになっていると考えられている。

1) 88年に教育省が行った「読解力に関する報告1971～1988年」によると、88年における9～17歳までの生徒の読解力が、71年の同世代の生徒と比較すると大きな進歩を示したと報告している。しかしそのレベルをみると、特定の情報を探索したり、考えを相互に関連づけたり総括するといった比較的単純で具体的な内容を読みこなす能力がある者は多数いるが、複雑な内容を理解し、説明できる能力を持っている者になると低い水準にとどまる。すなわち、読み書きができるかどうかは問題ではなく、そのレベルが問題だとしている。

2) OECDが91年に調査した各国の13歳児の数学と科学のレベルをみると、アメリカは数学が10カ国中9番目、科学が10カ国中8番目と低い水準にあるとしている。

3) 90年に労働省によって実施された、a：失業保険及び職業安定所における求職者、b：JTPA(後述5参照)に基づき、職業訓練を受けている者についての調査結果によれば、これらの者の読み書き能力は次のとおりである。

・ 一般的な読解力については、aの12%はスポーツ紙を読んで断片的に理解できる程度であり、またa及びbの者の25%はスポーツ紙を正確に理解し、商品の保証書を理解できる程度である。

- ・ 仕事に関する書類の理解力については、a及びbの者の3～12%は仕事の申込書に記入ができる程度であり、aの30%、bの37%は年齢別の薬の飲み方の図から薬の飲む回数がかかる程度である。
- ・ 数字に関する理解力については、aの12%、bの15%は単純な足し算、引き算ができる程度であり、aの25%、bの31%が銀行の預け入れ申込書に記入された金額の足し算ができる程度である。

## (2) 中等教育において学校から職場への移行が円滑に行われていないこと

高卒以下の者と大卒の者の失業率を比較すると、前者の失業率は後者の約2～3倍に達している(1995年10月で、前者は17.9%、後者は7.1%、労働省による)。また、高卒者や高校中退者の約3分の1は30歳までに安定した雇用に就けないとも言われている。

このように高卒者等が雇用面で不利な状況にある理由として、高校において仕事あるいは働くことを意識した教育が行われておらず、そのため学校から職場への移行が円滑に行われていないことが、大きな問題として指摘されている。

アメリカでは、欠員が生じた時に初めて人員を募集して空いたポストを補充していくいわゆる補充採用の形式が採られており、高卒者であっても既に職業に関する能力を有している年配者と同等に労働市場において競争しなければならない。

このような慣行の下では、教育現場での就職を意識した適切な教育の欠如は深刻な問題となる。

## 第2部 主要国における人材育成への取組み

### 第2章 各国別人材育成の取組み

#### 第1節 アメリカの人材育成

#### 2 政府の人材育成・職業能力開発政策

---

連邦政府の人材育成・職業能力開発政策に関わる費用は約200億ドルであるが、上記のような人材育成・職業能力開発の重要性と問題点に関する認識から、アメリカ政府の人材育成・職業能力開発政策は、教育の充実による学力の全体的引上げと学校から職場への移行体制の整備、貧困家庭出身等社会的に不利な立場にある層の職業能力開発に特に重点を置いたものとなっている。

アメリカの国土は広く、また、地方分権が基本であることから、各州・各地域ごとにそのニーズあるいは重点の置き方は異なっている。したがって、連邦政府はプログラムのガイドラインを作成することなど、全体の枠組みを示し、具体的な職業訓練の計画作成は各州・各地域に任せているのが特徴である。また、実施されるプログラムが効果を発揮するためには、産業界や企業のニーズに沿ったものである必要があることから、産業・企業、地域とのパートナーシップの下で策定・実施されていることも大きな特徴である。

以下ではまず、アメリカの教育制度を概観した上で、学校教育の充実と学校から職場への移行体制の整備の取組みを、次いで、社会的に不利な立場にある層の職業能力開発の取組みについてみていく。

そして、こういった政府の重点政策の対象とは対をなす層、すなわち大卒以上の労働者、いわゆるホワイト・カラー層の職業能力開発について、さらに、企業が独自に行う職業能力開発についてみていくこととする。

---

---

## 第2部 主要国における人材育成への取組み

### 第2章 各国別人材育成の取組み

#### 第1節 アメリカの人材育成

#### 3 教育制度

---

アメリカでは、教育制度に関する権限は基本的に州・地域に分権化されている。連邦政府の役割は全国的な教育の機会均等の保障、教育研究、情報提供などの支援的側面のみにとどまり、カリキュラムなどの実際の制度の作成、運用に関する責任は各州政府、または各地方学区に属している。

したがって、教育課程の基準、教育目標等のカリキュラムの編成は、初等・中等教育に関しては通常、各州政府が州の教育法等において教育課程の大枠の基準を定め、地方学区を統括する地方の教育委員会が州が定めた基準を基に具体化する。

高等教育に関しては、それぞれ大学別に決定されるのが普通である。州政府は、教員、医師などの特定の専門職に関し、免許制を採っていることを通じて間接的に影響を持つが、直接には影響力を持っていない。

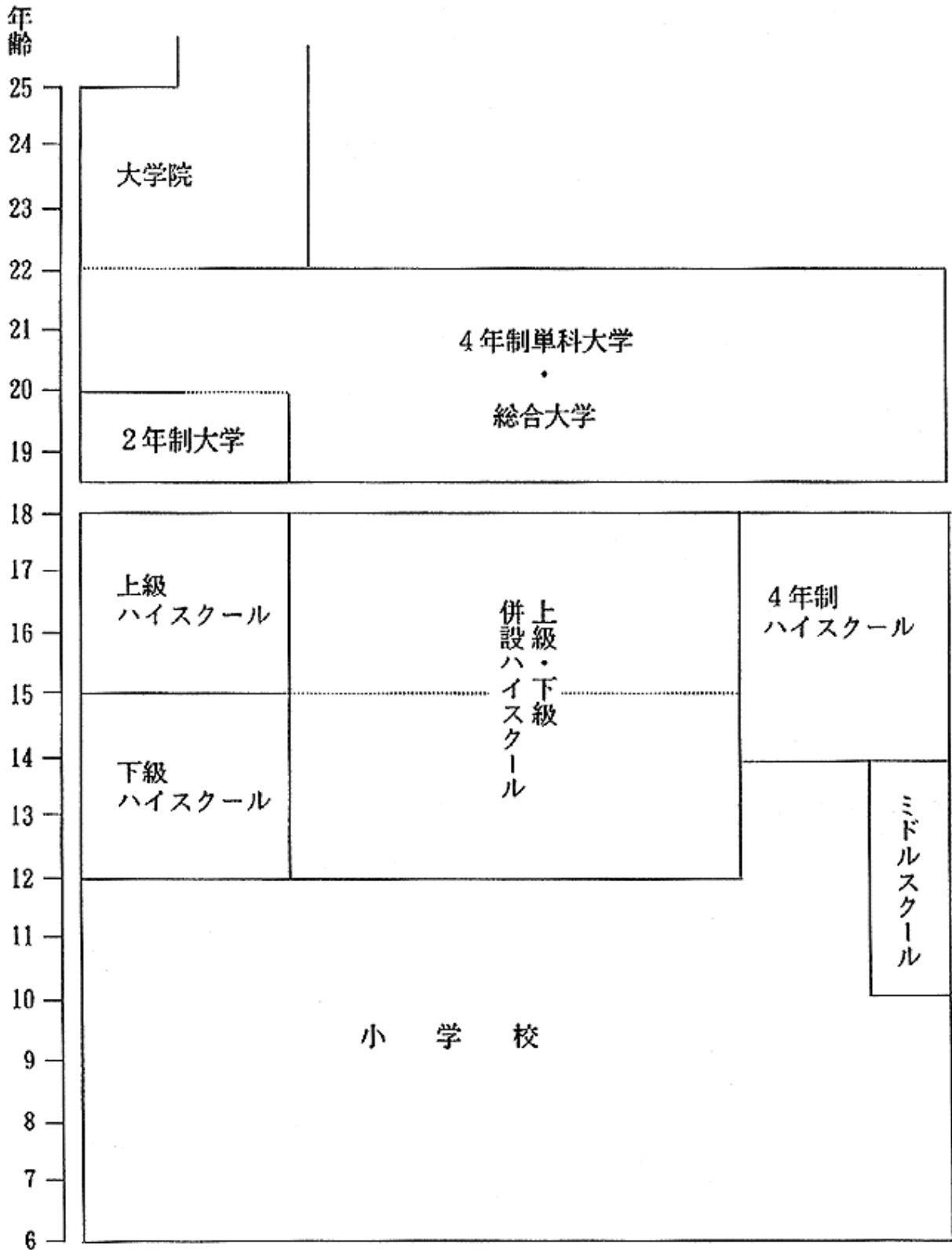
#### (1) 教育体系

まず、初等・中等教育は全国一律に計12年であり、その間は公立学校の場合、義務教育年限にかかわらず無償となっている。なお、義務教育は、州の教育法によって規定されており、年限は8～12年であるが、9年とする州が多い。

高等教育は、選ぶ大学によってまちまちであるが、おおむね2～4年程度である。その後、大学院に進んでさらに数年間教育を受ける場合もある(図2-2-A1)。

図2-2-A1 アメリカの教育制度の体系図

図2-2-A1 アメリカの教育制度の体系図



資料出所；文部省「教育指標の国際比較 平成7年度版」等から作成



ほとんどの州は義務教育就学年齢を7歳と定めているが、そのような州でも6歳から就学を認めており、実際は大多数の子供は6歳から小学校に通い始める。

### (3) 中等教育

1) 中等教育はハイスクールで行われる。ほとんどの公立ハイスクールは、生徒の興味、適性等に応じて普通教育コースと職業教育コースを提供する総合制ハイスクールである。

2) 完全な単位制であり、一般に必要な単位数を取得すれば卒業できる。単位の定義や必要単位数等は学区によって異なっている。

### (4) 高等教育

アメリカの高等教育は産業界のニーズに応じた知識を身に付けることを目的とした教育を施しており、したがって、大学又は大学院で学士・修士・博士号等の学位を取得することは高い能力を保持していると社会的に評価され、安定した雇用・給与の上昇等につながるといわれている。

#### ア 大学

大学は大きく2年制大学と4年制大学とに分けられる。4年制大学には、4年制単科大学(約1,600校、1992年、教育省による、以下同じ)、通常の学士課程の他、修士課程及び博士課程を履修する大学院を含む総合大学(600校)がある。2年制大学(約1,500校)のうち、公立の機関は一般に、コミュニティ・カレッジ(後述ウ参照)と呼ばれる。

大学の入学にはハイスクール修了又はそれと同等であること(わが国の大検に当たる「一般教育発達検定(GED)」の合格等)が必要であるが、「飛び級」が認められていること等から、通常の大学入学年齢(18歳)よりも早く入学することも可能である。

#### イ 大学院

大学院には学術的な知識の取得を目指す「グラジュエート・スクール」と、経営・法学などの実務的な専門知識を得ることを目的とした「プロフェッショナル・スクール」が存在する(ビジネス・スクール、ロー・スクール、ジャーナリスト・スクール等がこれに当たる。)が、特にプロフェッショナル・スクールで取得した修士・博士号は高い能力を保持していると認められ、より良い職種への就職が保障されると言われている。修士号のうち有名なのが、ビジネス・スクールで取得できるMBA(Master of Business Administration; 経営学修士)である。

グラジュエート・スクールには学士取得後に直接入学することができるが、プロフェッショナル・スクールは、より高度の実務的教育を行うため、経営学や法学などの一部の分野については、その分野での一定期間の実務経験を入学資格としている。

#### ウ コミュニティ・カレッジ

コミュニティ・カレッジは、州及び地域の基金により設立運営されている2年制の短期大学であり、全米に約1,000校あり、学生数は約550万人である。

コミュニティ・カレッジは、元々学術的な教育を施す場であったが、他の高等教育機関との競争の中で、効率的な経営、より直接的には生き残りを図るというコミュニティ・カレッジ側のニーズと、地域全体の教育水準の維持・向上、よりレベルの高い労働力の確保といった地域としての、また、その地域の企業側のニーズが一致し、地域との密接な連携の下で職業教育をはじめとする幅広い教育を施すようになった。現在では、一般の学術的な教育、職業訓練から、文化教室的な活動に至るまでの非常に幅広い学習機会を地域に対して提供している。特に職業能力開発面では、会計、ビジネス管理、通訳、法律実務、歯科・医療補助、自転車、航空整備等地域のニーズに応じた幅広い訓練機会を提供しており、アメリカの人材育成システムにおいて極めて重要な

役割を果たしている(表2-2-A1)。

表2-2-A1 コミュニティ・カレッジのカリキュラム例

表2-2-A1 コミュニティ・カレッジのカリキュラムの例

コミュニティ・カレッジ	カリキュラム	取得可能な学位
アレガニーコミュニティ・カレッジ	小売業 電気・電子機器テクノロジー 自動車テクノロジー 看護学	準学士/修了証 準学士 準学士/修了証 準学士
アンネ・アルンデルコミュニティ・カレッジ	金融会計 ホテル・レストラン経営 コンピューター情報システム	準学士/修了証 準学士/修了証 準学士

資料出所：メリーランド州教育省の資料から作成

注 メリーランド州には、上記2校を含めて18校のコミュニティ・カレッジがある。

コミュニティ・カレッジの大きな特徴の1つとしては、入学するための年齢に上限はなく、入学基準もあまり厳しくないことに加え、授業料も安い。そのため自らの職業能力を高めようとする者に対し、広く門戸が開かれていることである。このため、フルタイムの学生の他、働きながら通学するいわゆるパートタイムの学生も多くみられる。

コミュニティ・カレッジの教育は、大きく学術的なものと職業教育・訓練とに分けられる。学術的な教育は、一般に2年間の課程で修了時に準学士号が授与される。この課程の修了者は、4年制大学に編入学できる。

職業訓練に関しては、地域の産業界の意見を取り入れてカリキュラムを設定し、専攻分野や履修方法によって準学士号又は修了証(certIFICATE)が与えられる。地域の企業・産業界とコミュニティ・カレッジの連携の形は非常に柔軟であり、企業が企業内訓練をコミュニティ・カレッジに委託する場合も、従業員を特定のコースに通わせる形だけでなく、コミュニティ・カレッジから講師の派遣を受けて企業内教育・訓練を行ったり、必要があれば企業がスポンサーとなってコースを設けることもある。このような場合、そのコースの履修はスポンサー企業の従業員に限られるものではなく、地域に開かれたものとなるのが通常であるという。また、企業の実務者・専門家がコミュニティ・カレッジにおいて講師を務めることもある。

## エ 学位授与機関等

アメリカには一般の大学の他、大学以外の機関が学位を認定することが可能になっている。

### (ア) 学位授与機関

教育カリキュラムや独自のキャンパスを持たず、教育活動(スクーリング)も行わず、一定の試験に基づき、あるいは他の大学や企業のコースを認定して、学位を授与する機関がある。これを学外学位(external degree)制度といい、アメリカ教育協議会(ACE:ハイスクール修了と同等の資格試験である「一般教育発達検定(GED)」も実施している)、大学入学試験委員会(CEEB)、アメリカ大学試験協会(ACT)及びニューヨーク州大学区理事会(The Board of Regents of the University of the State of New York)の4つが最も代表的な学外学位授与機関である。

ハイスクールを卒業した若年者、主婦、一般成人、企業等で就業している社会人等、多様な層がこの制度を利用している。

(イ) NTU(National Technological University ; 国家技術大学院)

学位授与機関の他、独自のキャンパスや教育活動を行わない特殊な形態の大学としてNTUがある。NTUは84年にコロラド州に設立された非営利の組織で衛星放送を利用して講義を提供していくことを大きな特徴としている。NTU自体は単位の認定のみを行い、実際の講義の提供はアリゾナ、ボストン大学などNTUと契約した大学(全国で47大学、講師はそれぞれの大学の正教授)から衛星放送(14チャンネルにおいて24時間放送)を通じて行われている。学科は各大学に設けられている修士課程レベルの電気工学、コンピューター科学、コンピューター工学、航空宇宙工学、化学工学、機械工学といった各企業のニーズに応じた最新の技術系の専門知識に関するものである。

各企業はパラボナアンテナを通じて同大学院と契約している大学の講義が受講できるようになっており、各企業は在職者訓練の一環として主にエンジニアなど技術者に同大学院を受講させている。同大学院にアクセスしている企業数はIBMやエクソン、モトローラ社などをはじめとした150社であり、受講している学生数は修士課程の学生が約5千名、修士号取得を目的としない聴講生を含めると約10万人に達している。

(ウ) 企業法人経営大学

一般の企業法人等(例えば全米生命保険協会)が、その従業員や一般成人を対象とした大学レベルの教育機関を設置する例がある。具体的には400余りの企業が、1)基礎学力教育、2)経営・管理の訓練、3)技術的・科学的学習、4)セールス・顧客対応訓練、5)一般教育といった分野に関する教育・訓練を提供している(表2-2-A2)。

表2-2-A2 企業等法人経営大学の一覧表

表 2 - 2 - A 2 企業等法人経営大学の一覧表

本部の教育機関	スポンサー	学 位
アメリカン・カレッジ	全米生命保険協会	修士 (財政業務・経営学)
GMI工学・経営協会	ゼネラル・モーター社	学士 (機械工学・産業工学等) 修士 (製造工業経営)
ハンバーガー大学	マクドナルド法人の経営協会	準学士 (経営管理学)

資料出所 : Eurich, Neil P ; 「Corporate Classrooms, The Learning Business」

上記のアメリカ教育協議会とニューヨーク州大学区理事会は、73年から共同して、企業法人経営大学で開設されているコースを審査し単位を認定する「非大学教育機関プログラム」(PONSI : Program of Noncollegiate-sponsored Instruction)を実施している。同プログラムによって認定された単位は、企業間だけでなく、大学との間でも交換が可能であり、これにより、企業法人経営大学は高等教育の一翼を担う重要な存在となっている。

---

## 第2部 主要国における人材育成への取組み

### 第2章 各国別人材育成の取組み

#### 第1節 アメリカの人材育成

#### 4 初等・中等教育の目標設定及び職業教育との連携強化

---

基礎学力が特定層において低いこと、特に高校において仕事あるいは働くことを意識した教育が行われておらず、そのため学校から職場への移行が円滑に行われていないことが教育における大きな問題として認識されているため、初等・中等教育の内容の充実を進めるとともに、学校から職場への移行の円滑化対策が推進されている。

##### (1) 初等・中等教育の目標設定：「Goals 2000」の設定

アメリカでは国全体の初等・中等教育レベルが、他の先進諸国に比べて低い水準であることが問題となっている。他方、各州ごとにおいても教育レベルに大きな差がある。また、学校内暴力、麻薬・アルコール問題など、学校における社会問題も顕著になりつつある。

このようなことを是正するために、1993年に制定された「2000年の目標－アメリカの教育法」(Goals 2000; Educate America Act)において、初等・中等教育が2000年までに達成すべき8つの目標を設定した。この目標は各州が具体的な目標を定めるためのアウトラインになっているが、アメリカでは珍しい全国レベルでの目標が設定されたところが特色である。

2000年までに達成すべき目標は以下のとおり。

##### 1) 学校への準備

すべての子供たちが小学校入学までに学習の準備ができていること。

##### 2) 卒業比率の向上

高校卒業者の比率を90%以上にすること。

##### 3) 達成度の改善

4年、8年(我が国の中学2年生程度)、12年生(我が国の高校3年生程度)を修了する時点で、それぞれ、国語、数学、理科等の主要科目について達成度の測定・評価を行うこと。それによって、責任ある市民として、また生産性の高い労働者として活動できるようにすること。

##### 4) 数学と科学でトップに

数学と科学において世界でトップクラスの水準に到達すること。

## 5) 生涯教育

すべての成人が、読み書きの能力と、グローバル経済での競争を勝ち抜くために必要な技能・知識を身に付けること、及びすべての成人に市民としての権利と責任を自覚させること。

## 6) 安全、規律の確保

すべての学校が安全で規律が保たれ、麻薬・アルコール・暴力が持ち込まれない状況にあること。

## 7) 両親の参加

すべての学校で、子供が社会的・精神的・学問的に成長することを促進するために、両親の参加を促進すること。

## 8) 教師の能力の向上

すべての教師に21世紀に向けて生徒を指導するために必要な知識を得られる能力向上に機会が与えられること。

同法は、目標設定とあわせて、次のような必要な援助を与えることを規定している。

- 1) 各州、地域が教育目標を設定するに当たり、その参考となるように、連邦政府が高い教育目標のモデルを作成する。
- 2) 両親の参加を促すため、教育改革の委員会への親の代表の参加等の措置を採る。
- 3) 安全で規律ある環境を整備するため、教育長官は、暴力をなくすための総合計画を策定・実施する学区に対して補助金を支給する。
- 4) 州は、連邦補助金をコンピューター等の新技術に関する教育の改善に利用することができる。また、教育省は、技術教育を援助する部局を新たに設ける。
- 5) 地域の実情に応じて教育改革を推進することができるよう、必要に応じて、教育に関する連邦基準の適用除外とすることができる。

## (2) 職業教育との連携強化：School-to-Work Program

学校から職場への移行を円滑にすることを目的として、労働省と教育省のジョイント事業として実施されているプログラムである。このプログラムの基本コンセプトは、学校における学科教育と職場における職業経験をミックスさせることによって職場で役立つ実際的な教育を行うということである。これによって、生徒が学校を卒業し就職する際に、職場で役立つ技能・知識を身に付けさせることを目的とする。

ただし、同プログラムは具体的な何かを示したプログラムというわけではなく、むしろ枠組みを示すものである。各州政府、地域は、それぞれの実情に応じて学校から職場への移行を円滑にするための具体的なプログラムを作成し実施するが、その具体的なプログラムが当該枠組みにかなうものであれば、連邦政府はプログラムの開発、作成に必要な調査、研究会等の経費、プログラムの実施に必要な経費等を補

助金として支給する。

なお、各州、地域が実際に取り組んでいるプログラムには、連邦の「枠組み」に沿ったもの以外にも、非常に多種多様なものが実施されている。ただし、これらのプログラムにおいては教育現場、企業、地域がうまく連携していくことがその成功の鍵であるという観点から、教育行政や事業主団体、労働組合、両親、学生自身といった関係者のパートナーシップが強調され、これらの者が互いに協力してプログラムを遂行していこうとしている点は共通している。

## ア School-to-Work Programの内容

連邦の「枠組み」としては、以下の要件が含まれなければならないとしている。

### 1) 学校におけるプログラム

職業選択のための相談や、職業とはどのようなものかといった職業意識(career awareness)を身に付けさせるためのプログラム、定期的な学力評価等

### 2) 職場におけるプログラム

技能評価を受けるために必要な高い技能を習得するための職業訓練、職場での労働体験等

### 3) 事業を円滑に進めるためのプログラム

企業と学生を結びつけること、企業が職場におけるプログラムを実施するための技術的援助等

## イ プログラムの具体的実施例

以下に紹介するプログラムは、従来から行われてきたものがSchool-to-Work Programの「枠組み」に沿ったものとして認められたものである。

### 1) Tech-Prep

同プログラムは、9～12学年(我が国の中学3年～高校3年生程度)の生徒を対象に、数学、科学、テクノロジー等の特定の分野において、2年間、又は4年間の高校でのカリキュラムと2年間のコミュニティ・カレッジ等でのカリキュラムを融合されたカリキュラムを提供する。

### 2) 高等学校キャリア学園(High School Career Academy)

特定産業・職業に関連させた「学校内学校」である。学校内に特定の産業・職業ごとに「学園」を設け、生徒は各自に目標を立てて選択した産業・職業について学習する。夏休み中の就労体験もあり、事業主は生徒の指導に当たる。

### 3) 学校企業(School-based Enterprise)

生徒達は、食堂、家屋の修繕、子守り、印刷等を経営し、地域にサービスを提供する。これにより、授業で得た知識を実社会に対して適用する機会を与える。

#### 4) Co-opの教育(Co-op Education)

企業から主に12学年生を対象にパートタイムの仕事を提供するものである。実施方法としては、学校内の職業教育を担当している教師が職を斡旋し、生徒がどのような技能を習得するか等について示した計画を作成し、その計画にしたがってOJTによる職業訓練が行われる。

#### 5) 徒弟制度とサービス学習(Youth Apprenticeship, Youth Service Learning)

いずれも生徒達に対し、教室を出て、民間の事業主や公共機関で仕事の手伝いをする事により技能の取得、地域への貢献等のための体験機会を与えることを目的としたものである。サービス学習は通常無報酬であり、この点が賃金を得ることができる徒弟制度との違いである。

#### ウ 徒弟プログラム

徒弟プログラムは、1937年に制定された「全国徒弟法」に基づいて実施されているプログラムである。特に人材育成に焦点が置かれるようになってからはこのプログラムが若年者にとって技能を身に付けるのに適切な方法であるという認識から、このプログラムに対する期待が集まっている。

このプログラムの内容は、企業から生徒に対し仕事(自動車修理工、大工、調理師、電気工など技能工が中心)を提供するものである。生徒達は、一定の時間は職場で過ごし、その他の時間は通常どおり学校で授業を受ける。働いている時間は学校の単位にもなる。

プログラムの期間は職種によって違うが平均して4年程度である。参加者には一般の労働者の賃金の50～95%が支払われる。

## 第2部 主要国における人材育成への取組み

### 第2章 各国別人材育成の取組み

#### 第1節 アメリカの人材育成

#### 5 社会的・経済的に不利な立場にある層の職業能力開発

ここでは、労働省が重点施策として実施している職業能力開発政策についてみていく。

その中心は、1983年施行の「職業訓練協法力(JTPAB: Job Training Partner-ship Act)」であり、同法に基づいて、貧困家庭出身等社会的に不利な立場にある成人、若年者、失業者、その他(アメリカ原住民、移民、退役軍人等)に対して、職業訓練と雇用援助サービスが提供されている。

##### (1) JTPAに基づく職業能力開発プログラム

JTPAにおいても、原則として、連邦は枠組みを設定・提示し、具体的な政策の計画・実施は州・地域レベルで行われ、これに対して連邦から補助金が支給される。各州に企業・労働組合等の代表者で構成されるSJTCC(State Job Training Coordinating Council: 州職業訓練調整協議会)が置かれ、州知事に助言、勧告をする。州知事は、SJTCCの意見を聞いて、職業訓練サービスを実施する地域(SDA: Service Delivery Area)を決定する。それぞれのSDAには各地域の企業・労働組合・学校等の代表者で構成されるPIC(Private Industry Council: 民間産業評議会)が置かれており、各地域における具体的な職業訓練プログラムを策定する。なお、このPICは、現在、イギリスの職業能力開発において中心的役割を果たしている民間団体であるTECs(Training and Enterprise Councils; 訓練及び企業委員会)のモデルとなったものである。

JTPAに基づく主なプログラムは以下のとおりである。

##### ア 経済的に不利な立場にある者に対するプログラム(成人)

経済的に不利な立場にある者について、技能を身に付けさせることによって仕事に就くための準備を行わせることを目的としたプログラムである。このプログラムは、原則としてSDAごとに各地域の実情に応じて実施される。

このプログラムの対象となるのは、22歳以上で、その家族の収入が貧困ライン以下であるなど社会的に不利な立場にある者である。プログラムの参加者の65%は基礎的学力が欠けている者、学校中退者、生活保護受給者など職に就くことが困難な者とするのが義務付けられている。プログラムの内容は、参加者の技能評価をした上で、それぞれに適したサービスプランを作成し、それに基づいて職業訓練を行うとともに、職業相談、就職情報等の提供等の補完的サービスを行うというものである。

職業訓練については、基礎的学科に関する補習教育、読み書き等を含む基礎的スキル訓練、訓練施設における職業訓練、OJT、職場経験等からなり、その地域の状況と参加者のニーズに応じて決められる。これらのサービスのうち、職業相談や一部の職業訓練はPICの施設で行われるが、その他多くの職業訓練は、PICから委託された民間の訓練機関、教育機関、企業等が行う。

##### イ 夏季若年者雇用訓練プログラム



夏季の学校休暇期間中に、若年者に対して基礎的な教育や勤労体験を受けさせることによって、学習意欲を持続させ、将来の就職の準備を行わせることを目的とするプログラムである。

このプログラムの対象は、14歳～21歳の若年者で、家庭の収入が貧困ライン以下の者である。

プログラムの内容は、公共機関による基礎的な学科についての補習教育、就職のための準備、職場体験、OJT、職業相談等からなる。

このプログラムは、将来の就職に備えて、基礎的な知識、技能や健全な勤労観を持たせることを目的としたものであるが、それとともに夏季休暇時における若年者の雇用対策としての役割も有している。7～8月には学校の休暇を利用して一時的な仕事に就くことを希望する若年者が多数おり、その職場の確保が問題となるが、このプログラムは、夏季が繁忙期に当たる観光サービス業などの民間セクターとともに、公共サービスの雇用機会を多くの若年者に提供している。

#### ウ 経済的に不利な立場にある者に対するプログラム(若年者)

不利な立場にある若年者に対して職業訓練を行うことによって、長く勤めることができる仕事への就職の促進を図ることを目的としたプログラムである。

このプログラムの対象となるのは、16～21歳の者であって1)貧困ライン以下の家庭の者、2)学力不足、妊娠、障害、家庭崩壊等を理由に就職が困難な者である。なお、プログラムの参加者のうち65%以上は学校へ通っていない者であって妊娠、障害等を理由に就職が困難な者とするのが義務づけられている。

プログラムの内容は、参加者の技能等を評価した上で、それぞれに適したサービスプランを作成し、それに基づいて職業訓練や教育を行う。具体的には、基礎的な技能訓練、職業技能訓練、職場経験、高校修了レベルに達するような教育、学校から職場への移行に関わるサービス等から成る。これらのサービスの提供はPICから委託された訓練提供機関・教育機関・企業等が行う。

#### エ Job Corps(宿泊型若年者集団教育訓練)

高校を中退する者が増えており、特に収入が低い家庭やマイノリティの出身者にそのような中退者が多い。これらの者はある程度の収入が見込める職場で働くために必要な知識・技能を有していない者が多く、これらが失業や低収入の原因となっていると言われている。

このため、社会的に不利な立場にある若年者(16～24歳の者)に対して職業訓練や教育を提供するための施設である“Job Corps”(ジョブ・コア)が設置されている。同施設は全寮制の施設で、参加者は原則として寮に宿泊しながら、社会生活を営む上での基本的なしつけから、読み書き、算数などの基礎的な教育、そして、職業訓練を受ける。平均滞在期間は7ヵ月で、修了した者は就職するか進学する。95年11月現在で、全国に108ヵ所設置されており、その収容人員規模は、小さいもので200人、大きいものは2,000人を超える。

Job Corpsは、他のプログラムと異なり、州を通さず連邦が直接実施するプログラムである。ただし、実際の運営については、労働省と契約した民間企業又は労組が行っている。契約の際は、Job Corpsを卒業した者のうち、フルタイムの仕事にどのくらいの割合の者が就いたか、高卒資格を得た者の数は何人かなどの業績の達成目標が労働省から設けられ、各企業・労組はこの目標を達成することが求められる。施設は、ほとんどの場合、労働省の所有あるいは労働省が借り上げたものである。教師については、運営している企業の従業員が職種によっては労働組合員が担当している。

プログラムを修了した者は、地域の公共職業安定機関や、労組のコネクション、Job Corpsが各地に契約している民間の紹介業者を通じて職を得るが、1割強は自ら職場を探して就職する(職場の探索も重要な訓練事項である)。この結果、就職率は90%を超えている。

Job Corpsプログラムは、今まで職に就いてなかった者が就職することにより彼らから納税されるように

なること、社会福祉の支出が減少することなどの成果があると評価されている。労働省の試算によると、Job Corpsプログラムに対する投資効率は約150%である(1ドルの投資につき1.46ドルの見返り)。このため、連邦の職業訓練政策は財政赤字削減のため削られつつある中で、Job Corpsについては逆に予算が増額されており、現在の連邦政府の職業訓練政策の中でも重要視されている(囲み参照)。

## ○ Job Corpsの事例 – Potmac Job Corps Center

### 1) 概要

Potmac Job Corps Center(PJCC)は、唯一ワシントンDCに位置するJob Corpsであり、参加者は490人、このうち390人はセンターに泊り込みで、残りはセンターの周りの地域から通ってきている。性別は男性291人、女性199人である。

運営は人材開発事業を行っているMTC(Management and Training Corporation)社が受託している(同社は、PJCCを含めて、アメリカ全土で23のJob Corps Centerを受託・運営している(うち、3は共同運営)。

### 2) 基本的なしつけ

酒、麻薬、銃刀類の使用・所有禁止。生徒同士の喧嘩、スタッフに対する暴力等は罰せられる。また、来訪者も含めて、センターへの出入りは所持品チェックを行う等。

### 3) 基礎的な教育及び職業訓練

基礎的な教育及び職業訓練は、自らの希望で選択することが可能である。主な基礎的な教育及び職業訓練は以下のとおり。

- ・ 基礎的な教育：読み書き、算数、親としての心構え、職業生活とは何か
- ・ 職業訓練：レンガ工事、大工、配管・電気工・看護助手、調理師
- ・ センター内の施設の建設・修繕・改築等を実地訓練として実施することもある。

### 4) 手当及びボーナス

インセンティブとして手当及びボーナスが支給される。

手当は、最初の3週間は10ドルで、その後は2週間ごとに支給される。

次のとおり、長く滞在している者は、それだけ手当が高くなる仕組みになっている。

- ・ センターに入って60日以内の者→23.38ドル
- ・ センターに入って61～180日以内の者→30.38ドル
- ・ センターに入って181日以上の場合→37.38ドル

ボーナスは、学力が一定のレベルに達した場合、あるいは職に就いた場合に支給される。

- ・ 高卒程度の学力が、又はセンターを卒業してから6ヵ月以内に職に就いた場合→250ドル
- ・ 参加者が職業訓練の際に選択した職種についた場合→100ドル

### 5) 寮

寮は男性用が3つ、女性用が4つ設置されている。各部屋6人部屋で、参加者は綺麗にしておくことを義務付けられている。勉強・素行の面で優秀な者は、その褒美としてより良い個室(honor roomと呼ぶ)が用意されている。

### 6) その他

参加者は医療サービスが受けられる。また、レクリエーション施設も整っている。

レイオフや解雇によって職を失った労働者又は職を失う恐れのある労働者に対して、再就職を支援することを目的としたEDWAAが地域の訓練提供機関等によって実施されている。プログラムの対象者は、大規模なレイオフ、工場閉鎖によって失業した者又はその恐れがある者、長期失業者、外国製品の輸入の増加によって失業した者等である。

プログラムの内容は、サービスに関する情報提供等を内容とする「迅速なサービス」、カウンセリングや就職活動の援助を内容とする「基本的再調整サービス」、「再訓練サービス」、失業保険の受給対象者でない者に対し、教育や職業訓練プログラムに参加することを条件に生活援助金を支給する「生活援助金」等から成るが、このうち「再訓練サービス」については技能訓練、OJT、訓練施設における訓練、基礎学力を身に付けるための補習教育等が行われる。

## (2) TAA(Trade Adjustment Assistance : 貿易調整援助)

TAAは、「1988年包括貿易法」に基づいて実施されているプログラムであり、当該工場の製品と類似又は直接競争関係にある製品の輸入によって職を失った者、あるいは労働時間短縮を強いられ、賃金が減少した者で、かつ連邦又は州から同プログラムの対象者と認定された者である。

実施されるサービスは、就職活動や配置転換に対する援助、職業訓練などがある。職業訓練は2年以内の期間で可能な限りOJTによることとし、適当な受入れ企業がない場合には訓練施設による訓練となる。また、失業給付期間(26週間)を超えてなお職業訓練を継続しようという場合には、失業保険と同類の「再就職手当」が、失業保険の給付期間と合わせて最長52週間支給される。

なお、NAFTAの締結等に伴い、メキシコ等からの輸入が拡大したために解雇された労働者に対しては、TAAよりも手厚い訓練機会の提供、再就職手当の支給等が行われている。

## 第2部 主要国における人材育成への取組み

### 第2章 各国別人材育成の取組み

#### 第1節 アメリカの人材育成

##### 6 ホワイト・カラー層の職業能力開発：自助努力とその支援

---

ここまで見てきたように、アメリカ政府の人材育成政策のプライオリティーは、底辺のレベル・アップを行うことにより、産業界のニーズに応じた技能労働者とし、アメリカの中間層の幅を拡げていこうとするというものである。管理職をはじめとしたホワイト・カラー層、高度・専門的な技能を有する人材の育成については、コミュニティ・カレッジ、大学、大学院、学位授与機関、NTU等産業界のニーズに応じた多様な人材育成機関が準備されており、これらの機関の活用はあくまで本人の自助努力に委ねることを基本としている。政府の政策としては、大学等へ進学することを希望する学生に対する経済的な支援がその中心となっている。

なお、ブルーカラーの職業能力開発に関しては、ホワイト・カラーほど体系的には行われていないといわれている。

---

---

## 第2部 主要国における人材育成への取組み

### 第2章 各国別人材育成の取組み

#### 第1節 アメリカの人材育成

##### 7 民間企業における能力開発

---

アメリカの企業内訓練の実施状況については、その実施割合は約70%程度になる。

1) 1993年の1年間に従業員に対して事業所内公式訓練(Formal Company training ; 明確に計画され、実施される訓練)を実施した事業所の割合をみると、約7割の事業所が事業所内公式訓練を実施したと答えている。規模別にみると、50人未満が69.0%、50~249人が97.7%、250人以上が95.8%と50人以上の企業では90%以上に達している。実施されている事業所内公式訓練の内容をみると、販売・顧客対応技能訓練、コンピュータ技能訓練といった「技能向上訓練」を実施している事業所が48.6%、「現場管理関連訓練」が36.1%、「安全衛生訓練」が32.4%、「オリエンテーション」は31.8%、「徒弟訓練」が18.9%、「基礎学力訓練」が2.2%、「その他」が4.1%と「技能向上訓練」の割合が最も高い(表2-2-A3)。

表2-2-A3 従業員規模別事業所内公式訓練（注1）の実施状況(93年)

表2-2-A3 従業員規模別事業所内公式訓練（注1）の実施状況（93年）

（複数回答、％）

	規模計	50人未満	50～249人	250人以上
調査事業所数（1,000事業所）	4,501	4,198	257	48
うち公式訓練実施事業所数	3,192	2,895	251	46
〃 割合	70.9	69.0	97.7	95.8
[公式訓練の内容]				
オリエンテーション	31.8	28.5	74.9	92.5
安全衛生訓練	32.4	29.5	70.2	88.3
徒弟訓練	18.9	17.5	35.6	51.1
基礎学力訓練	2.2	1.7	7.2	19.3
現場管理関連訓練	36.1	33.0	77.3	89.6
技能向上訓練	48.6	45.8	85.8	95.9
その他	4.1	3.6	10.5	17.1
[技能向上訓練の内容]				
管理能力（注2）訓練	24.4	21.1	66.7	85.6
専門・技術的能力訓練	18.5	17.2	33.8	53.9
コンピュータ技能訓練	25.7	23.1	58.1	82.6
販売・顧客対応技能訓練	28.1	25.8	57.7	71.1
事務・管理補助技能訓練	16.9	15.1	38.9	61.1
接客・清掃・サービス技能訓練	8.4	7.2	25.2	27.6
機器操作・整備・保守技能訓練	17.4	15.7	38.1	58.4
その他	8.0	7.2	17.3	23.3
[技能向上訓練実施理由]				
事業所の独自技能の取得	75.0	73.4	86.8	87.2
有用な労働力の維持	52.6	50.1	69.8	75.8
技術革新等への対応	53.4	51.7	63.5	78.3
外部からの採用困難	13.0	12.9	12.4	18.7
法令による義務付け	24.6	22.7	37.5	43.6
労使協約による規定	1.4	1.1	3.0	9.6
その他	6.5	6.7	4.5	6.5

資料出所：OECD：OECD Economic Surveys, United States, November 1995

U.S. Department of Labor 「Monthly Labor Review May 1995」

注1 公式訓練とは、「明確に計画され、実施される訓練」である。

2 部下を効率的に管理するための能力や採用・人事評価などに関する能力

2) 91年の1年間に技能向上のための訓練を受講した従業員の割合をみると、全体で41%に達している。年齢別にみると16～24歳の若年層、55歳以上の高年齢層が20～30%程度であるのに対し、35～44歳、45～54歳層が40%強と中堅層において高い。学歴別では高卒以下が29%、大卒が46%、大学院卒が

61%と高学歴者になるほど高くなっている。職種別では管理、専門、技術といった職種では50～60%程度と高く、機械操作など他の職種では10～30%程度と低くなっている。

訓練の形態をみると、事業所内公式訓練を受講している割合が高卒以下で11%、大卒で19%、大学院が22%と高学歴ほど高い(表2-2-A4)。

表2-2-A4 技能向上訓練を受講した従業員の特性・訓練形態

(%)

従業員の特性	従業員割合		訓練形態			
	1983年	91年	学校教育	事業所内公式訓練(注1)	事業所内非公式訓練	その他(注2)
<b>年齢</b>						
16～19歳	18	18	3	3	13	1
20～24歳	28	31	8	9	14	3
25～34歳	39	41	13	16	15	7
35～44歳	41	48	17	19	17	9
45～54歳	38	46	17	18	16	9
55～64歳	31	37	12	13	13	7
65歳以上	19	25	8	7	8	6
計	35	41	14	16	15	7
<b>学歴</b>						
高卒以下	26	29	6	11	13	4
大卒	41	46	16	19	17	7
大学院	54	61	27	22	17	14
<b>職種</b>						
管理	47	53	18	25	18	12
専門	61	67	34	20	17	15
技術	52	59	20	26	22	9
販売	32	35	7	16	15	6
事務	32	40	12	16	16	4
サービス	25	29	7	9	13	5
農林水産	16	21	7	3	7	7
精密製造	35	38	9	17	16	4
機械操作	22	25	4	8	15	2
運搬	18	25	2	10	11	3
労務作業	14	15	1	5	9	1

資料出所：U.S. Department of Labor 「Monthly Labor Review, September 1992」

注1 「事業所内公式訓練」とは、「明確に計画された訓練」である。

注2 「その他」とは、個人教授、専門誌の購読、セミナー参加等である。

受講した訓練の内容をみると、「職務技能」(Occupation-specific, technical, ある職務を遂行する際に特別に必要とされる技能)の割合が26%、「コンピューター関連」が13%、「管理・監督」が11%、「読み書き算数」が6%、「その他」が7%と「職務技能」の割合が最も高い。職種別にみると、専門あるいは技術などの職種において「職務技能」を受講している者の割合が30～40%と高く、労務作業や機械操作などの職種において受講している者の割合は10～20%程度と低い(表2-2-A5)。

表2-2-A5 職業別技能向上のための訓練の内容

表 2 - 2 - A 5 職種別技能向上のための訓練の内容

職 種	(%)				
	管理・監督	読 み 書 き 算 数	コンピュ ー タ 関 連	職 務 技 能 (注)	そ の 他
計	11	6	13	26	7
管 理	29	8	22	30	7
専 門	16	13	21	45	14
技 術	8	8	24	43	6
販 売	12	4	10	21	7
事 務	8	6	23	19	5
サービ	5	3	3	21	7
ス					
農林水産	5	1	2	14	4
精密製造	8	4	7	30	4
機械操作	1	3	5	19	3
運 搬	3	1	3	17	6
労務作業	2	1	3	10	3

資料出所：U.S. Department of Labor 「Monthly Labor Review, September 1992」

注 職務技能とは、ある職務を遂行する際に、特別に必要とされる技能

3) 91年の1年間に成人教育(全日制でないすべての教育活動)に参加した者の比率をみると、全体で32%に達している。学歴別にみると、高卒未満では12%、高卒では29%、準学士で49%、学士以上は52%と高学歴になるほど高くなっている。職種別にみると農林水産は10%、労務作業は22%と低いが、管理、技術は65%と高い。収入別では年収が高くなどほど割合が高くなっている。

成人教育に対する事業主の関わり方をみると、「費用の一部負担」(51%)、「休暇付与」(48%)の割合が高い(表2-2-A6)。

表2-2-A6 成人教育参加者及び事業主の関わり方



表 2 - 2 - A 6 成人教育参加者及び事業主の関わり方

参加者の 特 徴	成人教育 参加率 (前年)	事業主の関わり方 (成人教育参加者の比率)					
		就業場所 での実施	費用の 一部負担	事業主が 教育提供	事業主が 参加指示	休暇付与	そ の 他
計	32	32	51	38	30	48	64
年齢							
17～24歳	33	28	39	36	26	39	54
25～34歳	37	31	55	40	36	50	68
35～44歳	44	35	56	40	30	53	70
45～54歳	32	39	59	44	32	55	71
55～64歳	23	30	48	36	27	45	64
65歳以上	10	8	12	9	9	12	18
学歴							
高卒未満	12	17	21	19	21	19	35
高 卒	29	31	50	36	31	45	62
準 学 士	49	47	66	51	39	63	76
学士以上	52	34	57	44	30	56	71
職種							
管 理	65	34	68	44	34	67	79
技 術	65	58	76	57	46	65	87
販 売	41	31	53	40	33	56	69
事 務	44	37	68	48	32	58	76
サービス	28	34	49	37	41	48	67
農林水産	10	22	29	11	23	56	63
精密生産	31	33	63	38	35	45	67
機械操作	30	47	62	46	38	55	75
運 搬	29	25	45	34	55	51	80
労務作業	22	34	57	55	53	66	84
その他	27	17	22	19	15	13	24
年収							
～\$10,000	14	18	25	24	23	29	39
～\$15,000	21	27	37	24	27	37	52
～\$20,000	21	28	42	35	29	39	57
～\$25,000	25	34	46	37	34	48	67
～\$30,000	30	30	48	38	29	39	58
～\$40,000	35	35	57	43	35	50	68
～\$50,000	44	34	65	42	33	50	67
～\$75,000	46	35	61	43	32	58	72
\$75,000～	48	30	64	37	24	53	68

資料出所：OECD：Economic Surveys, United States, November 1995

U.S. Department of Education (1993)

注 成人教育とは、全日制でないすべての教育活動

以上のデータから、アメリカの企業内能力開発・訓練について、企業が能力開発・訓練の対象としているのは、OECDも指摘しているように高学歴・高収入及び高技能を有する労働者であるといえる。

なお、従来、企業内訓練の実施に関しては基本的に事業主の自発的意思に委ねられており、連邦政府は企業内訓練を促進するための措置を特段とってこなかったが、96年3月に発表された予算教書におい

て、企業内訓練の促進を目的として、資金上の援助を行う「ローン・ギャランティ・プログラム」を設けることを発表している。

---

---

*(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare*

---

## 第2部 主要国における人材育成への取組み

### 第2章 各国別人材育成の取組み

#### 第1節 アメリカの人材育成

#### 8 現在進行中の動き

---

##### (1) 新たな法制化の動き

アメリカでの教育、訓練に関する連邦のプログラムは、上記のとおり学校から職場への移行に関するプログラムやJTPAの諸プログラムなど全部で150程度存在するが、異なったプログラムであってもその対象がほぼ重複していたり、提供するサービスも同じようなものである(例えば、JTPAには若年者向け、成人向けのプログラムがあるが、内容は基礎学力に関する学習、職業訓練などほぼ同じものである)などほぼ共通するものであるため、能力開発の機会を得ようとする者にとっては、どのようなプログラムがあり、そのうちどのプログラムが自分のニーズに最適であるか非常にわかりづらいものになっている。

このため、能力開発関連プログラムを整理統合し、より活用しやすくするための法整備が進められている。下院では、The Consolidated And Reformed Education, Employment and Rehabilitation Systems Act(CAREERS Act)が1995年9月19日に可決され、上院においては、The Workforce Development Actが95年10月11日に可決され、両院協議の段階に入っている。いずれも、JTPA、学校から職場への移行に関するプログラムなどの既存の教育と訓練に関するプログラムを2～4つのプログラムに統合することを主眼に置き、プログラムの受講者に対しては、教育・訓練の費用の役割を果たす引換券(voucher)を発行し、それを利用して自らが受講したいと望む教育・訓練が選択できるようにしている。

また、両法とも、「総合職業センターシステム(One-Stop Career Center System)」を導入することとしている。これは、94年に議会に提出された「再雇用法案(Reemployment Act)」において導入されることとなっていたものであるが、同法案が不成立となったために日の目を見なかったものである。能力開発のニーズを有する者が総合職業センターを訪問すれば、ニーズにあったプログラムに関する情報から職業に関する情報・相談まで総合的に得ることが可能となることをねらっている。

##### (2) 職業技能基準の策定

###### ア 職業技能基準策定の意義

これまでみてきたとおり、人材育成・職業能力開発の実施主体は州・地域であり、それらが産業界や教育界とのパートナーシップの下に計画を策定・実施していくことを基本としている。

これには何よりも、各地域・産業のニーズに応じた教育訓練ができるというメリットがある。しかし、その反面、各州・地域ごとに教育・訓練の内容が異なるため、個人のレベルで見ると、労働者が技能・技術を身に付けた地域から別の地域に移り就職しようとする場合、企業に対して自らの技能・技術の水

準を証明できず、また、企業にとっても他地域の労働者の技能・技術水準を評価することができない。さらに、国レベルでも全国的な職業技能水準の向上が困難になるというデメリットがある。そこで、これらのデメリットを解消するために、全国統一的な職業技能基準(Occupational Skill Standard)の策定が進められている。各州・地域がこの基準の下に教育・訓練を計画・実施することにより、教育・訓練の全国的なレベルが確保されるとともに、基準に準拠した教育・訓練の修了がその労働者が一定の技能・技術水準を満たしていることを証明することにもなる。

## イ 職業技能基準の策定プロジェクト

連邦政府は、1992年からパイロット事業として「職業技能基準」の策定を進めている。職業技能基準は産業界のニーズに合致したものでなければならないことから、実際の策定作業は産業界に委託して行われており、労働省・教育省はそれらの産業界に対して補助金を支給している。現在は、バイオテクノロジー、自動車、化学、ヘルスケア、建設など22の産業において策定作業が進んでいる。基準は具体的には遂行できなければならない課業、使用できなければならない用具・器具、必要訓練時間数、教官・講師の資格等の組合せから成る。

## ウ 全産業における職業技能基準設定

93年に制定された「2000年の目標—アメリカ教育法」(Goals 2000 : Educate America Act)では、上記のパイロット事業を全産業に広げることを目的として「全国技能基準委員会」(National Skill Standards Board)の設置を規定している。同委員会は、政府、企業、労働組合、教育関係者の代表28人から成る委員会であり、1)職業技能基準を策定する単位となる職業群の決定、2)それぞれの職業群ごとに職業技能基準を策定するための企業、労組、教育関係者等から成る協議体の設立の推進、3)外国のシステム、企業で実施されているシステム等についての情報提供、4)適切なカリキュラムの開発、5)職業技能基準の策定のための技術的援助等を通じて職業技能基準の策定を推進する役割を担っている。

## 第2部 主要国における人材育成への取組み

### 第2章 各国別人材育成の取組み

#### 第2節 イギリスの人材育成

##### 1 人材育成を巡る状況

イギリスでは、イートン校などのパブリックスクールあるいはオックスフォード大学やケンブリッジ大学に代表されるように少数のエリート教育には実績があり、各界において世界的に著名な人材を輩出してきたことは周知のとおりである。他方、国民全体の教育訓練の底上げには必ずしも成功していない状況にある。このような中で激化する国際競争を勝ち抜いていくために、産業界のニーズに応じた熟練技能あるいは高度の能力を保持した人材が不可欠であるとされており、そのような人材を育成するためには教育・職業訓練の充実が必要であるという認識がコンセンサスを得つつある。

しかし、教育及び職業訓練に関しては、基礎学力が不足している者が多いことと、職業訓練が不足していること、熟練技能を有する人材が不足していることが問題点として指摘されている。

##### (1) 基礎学力が不足している者が多いこと

イギリスでは、職業能力の基本となる基礎学力が不足している者が多いことが大きな問題となっている。これらの者は基礎学力が低いために、ミスを繰り返すことによる時間の浪費、柔軟な配置転換の制限など職場において様々な問題を引き起こす原因となり、そして、このことがイギリス全体の労働力水準の低下につながっているとみられている。

1) 1995年夏に実施された「全国テスト」(注1)において、到達目標に達している者の割合をみると、11歳の生徒で国語の場合48%、数学で44%と低い水準にとどまっている。

(注1)「全国共通カリキュラム」(後述2(2)参照)で設定されている科目について全国的に実施される試験。7歳、11歳、14歳時に実施され、各段階において達成しておくべき到達目標(7歳では8段階でレベル2、11歳ではレベル4、14歳ではレベル5~6)が設定されている。

2) また、イギリスにおける労働問題に関する主要調査研究会社であるIRS社が95年4月に実施した調査でも、若年者の読み書き、計算能力に関する企業側の評価は、「読み書きの能力」等の項目で「不満足」か「悪い」と回答している割合が約20%に達している。このような能力の欠如で、若年者の採用を躊躇してしまうと答えた企業もある(表2-2-E1)。

表2-2-E1 若年者の能力に対する企業側の評価

表2-2-E1 若年者の能力に対する企業側の評価

能 力	各 評 価			
	良 い	満 足	不満足	悪 い
プレゼンテーション能力	14.7	69.5	12.6	3.2
仕事に対する姿勢	16.0	66.0	16.0	2.1
読み書きの能力	18.2	60.6	18.2	3.0
計算能力	18.2	60.6	18.2	3.0
物事を口頭で表現する能力	12.8	63.8	18.2	5.3
ビジネスの世界に関する知識	5.2	48.5	32.0	14.4

資料出所：I R S 「IRS Employment Review 586」

3) 91年の16～18歳の生徒の義務教育後(Post-compulsory education)の進学率をみても、フルタイム学習への進学率はわずか43%で主要先進国の中でも最低であり、夜間や週1日、2日だけ学校に通うといったパートタイム学習を合わせても76%にとどまっている(表2-2-E2)。

表2-2-E2 義務教育後の進学率 (16～18歳)

	義務教育後の進学率 (16～18歳)	
	フルタイム	合 計
ド イ ツ	89	89
フ ラ ン ス	87	87
ベ ル ギ ー	85	85
デ ン マ ー ク	79	79
カ ナ ダ	78	78
オ ラ ン ダ	78	80
ス ウ ェ ー デ ン	76	76
ア メ リ カ	75	76
ア イ ル ラ ン ド	73	73
ス ペ イ ン	63	63
オ ー ス ト ラ リ ア	61	76
日 本	61	63
イ ギ リ ス	43	76(注)

資料出所：Department for Education (1995), Table BB.

注 「若年者訓練」への参加者も含む。

(2) 職業訓練が不足していること

イギリスではかねてから事業主による職業訓練があまり行われていないとの指摘がされてきた。

職業訓練が不足している理由は、事業主が従業員への職業訓練を投資ではなく「コスト」とみなしていることにあるといわれている。すなわち、従業員を企業が成功するために必要な資源とみなし人的投資を推進していくという考え方ではなく、個人の職業能力の開発は、基本的には労働力の売手である労働者の責任であると考えられていた。また、イギリスでは一般的にジョブ・ホッピングが激しいので、職業訓練を提供しても彼らが別の企業に移動してしまえばその間の費用を回収できないという事情も事業主に対し職業訓練を実施することに消極的にさせたとみられている。

このように、イギリスでは職業訓練が不足していることが、産業界で必要とされる人材が他国と比べてかなり不足していることの原因とされている。ヨーロッパ諸国で全労働力人口のうち、資格を保持している者の割合をみると、職業資格を保持する者の割合が最も低く、無資格者の割合が最も高い。(表2-2-E3)。

表2-2-E3 労働力人口に占める資格保持者の割合

表 2 - 2 - E 3 労働力人口に占める資格保持者の割合

	(%)				
	イギリス (89年)	フランス (88年)	ドイツ (88年)	オランダ (89年)	スイス (91年)
学 士	11	7	11	8	11
職業資格	25	40	63	57	66
無 資 格	64	53	26	35	23

資料出所：S.J. Prais (1993). *Economic Performance and Education : The Nature of Britain's Deficiencies*, National Institute of Economic and Social Research, Discussion Paper No52, p. 9.

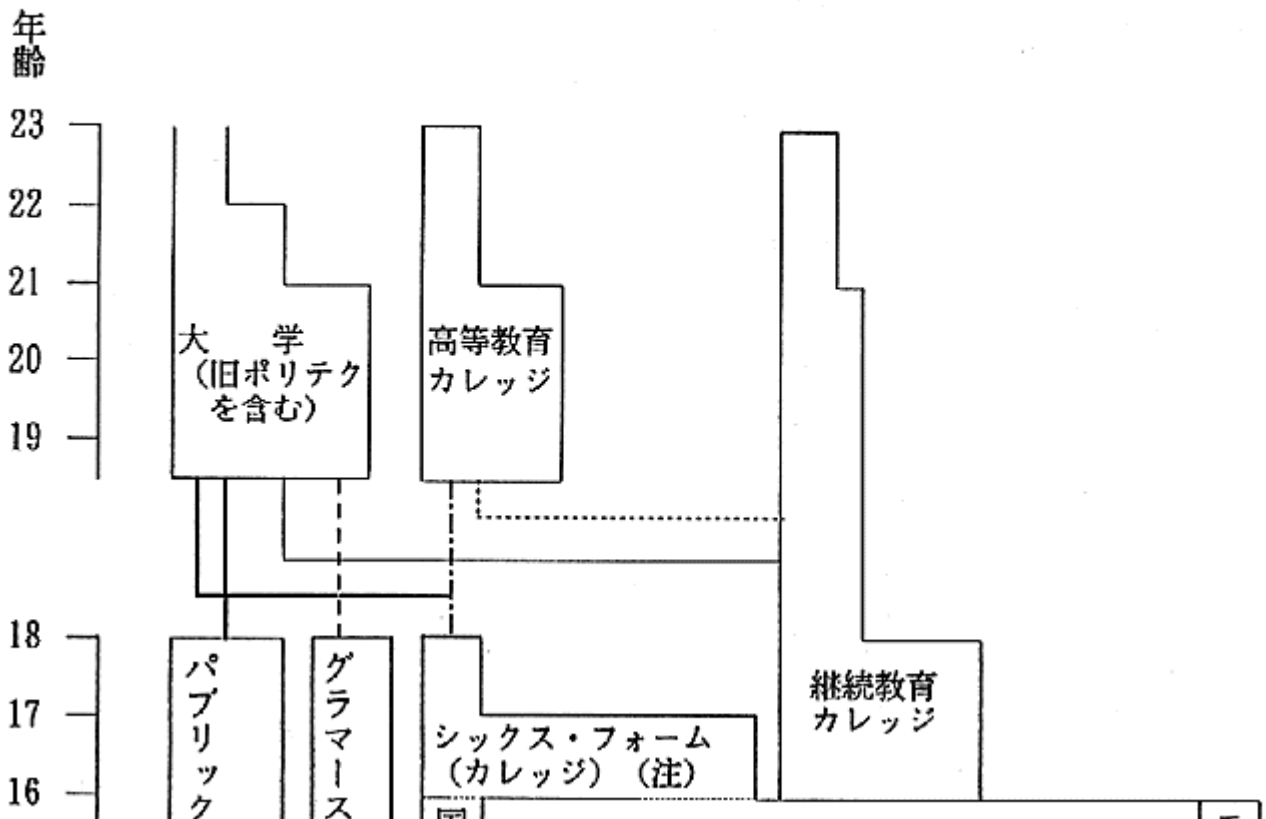
第2部 主要国における人材育成への取組み  
 第2章 各国別人材育成の取組み  
 第2節 イギリスの人材育成  
 2 教育制度

(1) 義務教育制度

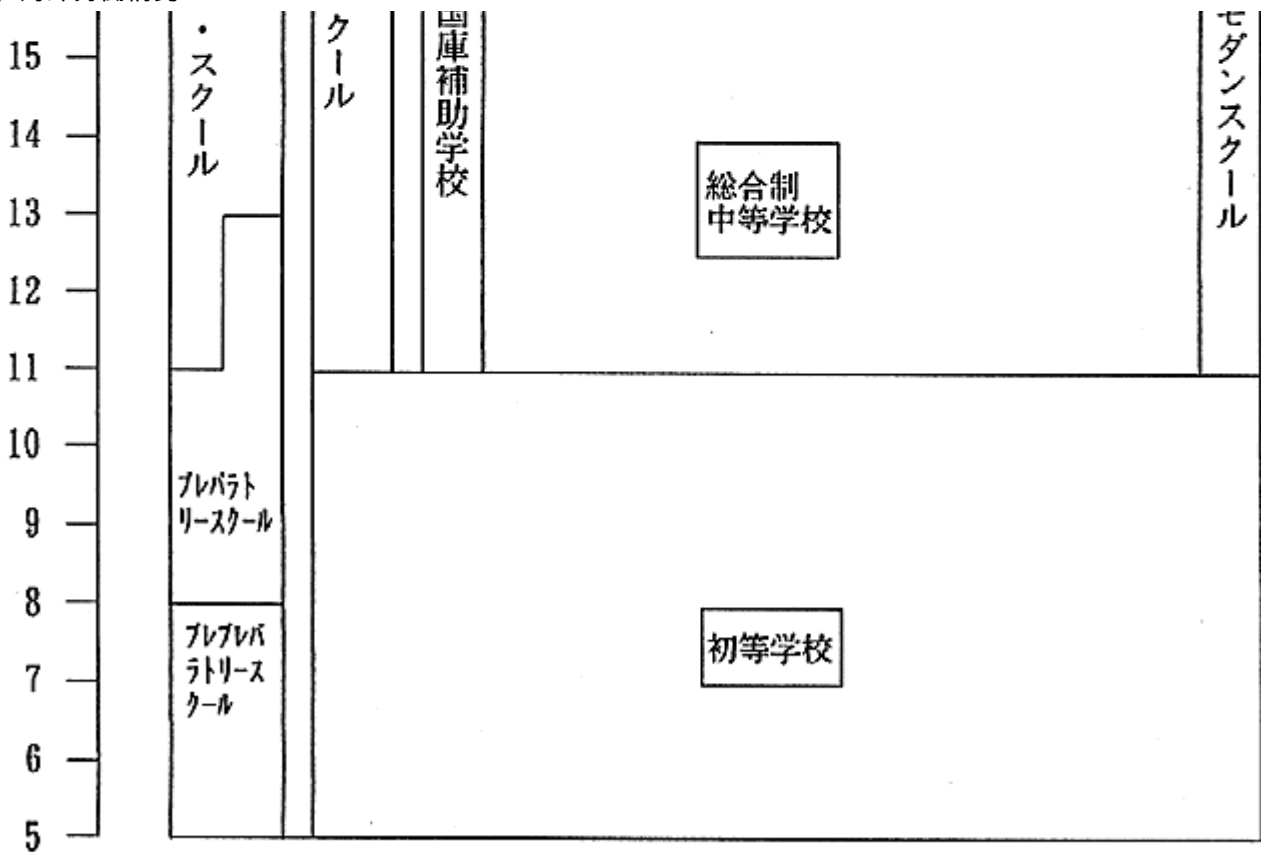
イギリスの義務教育は5～16歳の11年間である(図2-2-E1)。義務教育の目的は、将来のより高い教育や訓練の基礎となる知識を身に付けさせることである。教育制度は地域によって異なるがおおむね初等教育が6年で、中等教育が7年となっている。中等教育のうち最初の5年が義務教育期間である。

図2-2-E1 イギリスの教育制度の体系図

図2-2-E1 イギリスの教育制度の体系図







資料出所；文部省「諸外国の学校教育－欧米編」等から作成

注 シックス・フォームには、中等学校の最後の2年として接続している場合と、独立の学校として存在している場合とがある。

## ア 初等教育

公立学校は6年間の「初等学校」である。私立学校は様々な形態があるが、最初の2年間は「プレ・プレパトリー・スクール」(Pre-Preparatory School)、後の3～5年間は「プレパトリー・スクール」(Preparatory School)となるのが一般的である。

## イ 中等教育

中等教育機関は、公立学校(総合制中等学校、グラマースクール、国庫補助学校)、及び、私立学校(パブリック・スクール)に分けられる。

総合制中等学校は、最も一般的な中等教育の公立学校で、大部分の者がここに通う(在学者の数は、公立中等学校全体のほぼ90%)。グラマースクールは、保守党の影響力が強い一部の地域のみ設置されている公立学校(成績の良い者が通う学校)であり、7年制になっている。国庫補助学校は、地方教育当局の管轄から離れ、国から直接補助を受けている学校である。公立学校が、このように3つに分かれているのは、保守党及び労働党の教育に対する考え方の相異によるものであり、現在もこれらのあり方が両党間の大きな論点のひとつとなっている。パブリック・スクールは私立の学校で一般的に5～7年制になっている(イトン、ハロー、ウェストミンスターの名門校は特に有名である。なお、パブリックとはかつ

て貴族階級が家庭教師を雇い、家庭内で教育を行ったことに対して「公的」ということであり、「公立」という意味ではない。)

## (2) 全国共通カリキュラム(National Curriculum)

イギリスには従来、全国レベルでの教育課程の内容についての基準はなく、教育課程の内容は実質的に各学校が定めることとなっていた。しかし、先に述べたような生徒の学力水準が十分でないことが指摘され、経済の活力を回復するためにはすべての生徒に一定の学力水準を確保する必要性が求められるようになった。そこで、1988年に「教育改革法」に基づいて、国語、数学、理科など10科目に関する我が国の学習指導要領にあたる「全国共通カリキュラム」が設定された。同カリキュラムは、国民全体の教育水準を向上させることを通じてイギリスの国際競争力を向上させるための重要な政府の一つと考えられている。

## (3) 義務教育後の進路

義務教育以降の進路は大きく分けて、1)シックスフォーム等に進んで大学を目指すコースと、2)継続教育カレッジ等に進んで職業に関連した知識、技能の習得を図り、さらにはポリテクニクスまたは高等教育カレッジを目指すコースの2つに分かれる。

### ア シックスフォーム

大学進学を希望する者が進む学校で、主にGCE-Aレベル試験のための準備教育が行われる。形態としては中等学校の最後の2年間の課程として接続しているものと、独立した学校として存在しているものがある。

### イ 継続教育カレッジ(further education college) ・ポリテクニクス等

継続教育カレッジは、義務教育修了後、会計学、秘書学、工学など職業に関連した実務的な内容の教育を提供する学校(1992年時点で全国に約580校、教育省による、以下同じ)であり、TECs(後述5(2)参照)から委託されて政府が策定した職業訓練機会を実際に提供する役割も果たすなどイギリスの人材育成において重要な役目を果たしている。主にGNVQやNVQといった公的資格、BTEC、シティ・アンド・ギルドが認定する資格等の職業資格を取得することを目標としている者が通う。卒業後は就職、高等教育カレッジ又はポリテクニクス、大学と多様な進路がある(表2-2-E4)。

表2-2-E4 学校の種類別実施されている学科の例

表 2-2-E 4 学校の種類別実施されている学科の例

学校の種類	学 科
ケンブリッジ大学	哲学、経済学、歴史学、人類学、地理学、心理学、社会学、法律学、言語学、物理学、生物学、化学等
コベントリー大学 (旧ポリテク)	ビジネス、工学、健康・社会科学、建築環境、自然・環境科学、国際関係・法律、機械・情報科学、芸術・デザイン
ブラッドフォード・アンド・イルクリーカレッジ (継続教育カレッジ)	ビジネス、ホテル・ケータリング、観光

ポリテクニクス(全国に約30校、1992年から大学へ昇格、後述(4)参照)・高等教育カレッジ(全国に約80校)も同様に職業に関連した実務的な内容の教育を行っているが、継続教育カレッジよりも高いレベルの教育を提供している。

また、フルタイムの学習の他、夜間や週に1日、2日だけ通うといったパートタイムの形態で学習することも可能になっており、実際にこれらの学校で勉強する学生の中には働きながら通学するパートタイム学習の形態の者もかなりみられる。

#### ウ 特殊な形態の大学—オープン・ユニバーシティ

イギリスには一般の大学の他、キャンパスを持たない特殊な形態の大学として「オープン・ユニバーシティ」(Open University)がある。

この大学は、我が国の放送大学に近いものである。ラジオなどの通信手段を通じてMBA(Master of Business Administration; 経営学修士)、学士号が取得できるコースなどが提供されている。同大学を通じて学習している者の多くは成人労働者である。

#### (4) ポリテクニクスの大学への昇格

ポリテクニクスは、上記のとおり職業に関連したより実務的・実践的な教育を提供してきた。しかし、現実にはポリテクニクスは大学の学士課程レベルの高等教育を行っていたので、1980年代終わり頃になると大学とポリテクニクスの区別をすることが適当でなくなってきた。

このため、「92年継続及び高等教育法」に基づいて、従来のポリテクニクスは「大学」(university)と名称が変更され、同時に旧ポリテクニクスにも独自の「学士号」を認定する権限を賦与した。

## 第2部 主要国における人材育成への取組み

### 第2章 各国別人材育成の取組み

#### 第2節 イギリスの人材育成

##### 3 教育訓練資格制度

---

#### (1) 教育訓練資格制度

イギリスにおいては、学力又は職業能力を評価する基準は公的あるいは権威のある民間の資格認定機関から認定された各種資格である。政府は、国民が各種の教育訓練を通じてこれらの資格取得を行うようにすることにより、労働力の底上げを進めていこうとしている(表2-2-E5)。

表2-2-E5 各資格の具体例

表 2-2-E 5 各資格の具体例

資格	科目・職種
GCE-A レベル	数学、外国語、経済学、歴史学(古代)、統計学、化学、法律学
GNVQ	経理や財務等の処理などビジネス実務 (Business) 情報技術 (Information Technology) 旅行・観光業 (Leisure and Tourism) 健康・社会福祉 (Health & Social care) 小売り・卸売りサービス (Retail & Distributive service) メディア (Media) ケータリング等 (Hospitality & Catering)
NVQ	石工 (mason) 室内装飾 (upholstery) プラスチックの加工処理 (Plastics processing operations) レンガ積み (bricklaying) 食事の準備及び料理-素早いサービス (food preparation and cooking-quick service) 機械装置の取付け (installing mechanical plant) 馬の世話 (horsecare)

資料出所：全国職業資格委員会 (NCVQ) 「NVQ Monitor Winter 1994/95」等

このような資格のうち、学力を公的に認定するのがGCSE、GCE-AレベルとGNVQ(ただし、職業能力の色あいが強まる)である。

ア GCSE(General Certificate of Secondary Education)及びGCE-Aレベル(General Certificate of Education A level)

GCSE及びGCE-Aレベルとも、個人の学力を公的に認定する試験で、長い間シックスフォームや継続教育カレッジ、大学等上級学校への進学や就職の際に個人の能力を計る重要な指標として認められてきたものである。

GCSEは、中学卒業レベルの試験で義務教育の修了時(16歳)から受験することが可能となる試験であり、生徒は多数の試験科目の中から将来の進路に応じて数科目(通常5科目以上)選んで受験する。

GCE-Aレベルは、高校教育レベルの試験で中等教育の最終段階(18歳)から受験することが可能となる試験であり、主に大学進学を目指す生徒が将来専攻したい科目に応じて数科目(通常3科目)を選んで受験する。

イ GNVQ(General National Vocational Qualification)

GNVQは、92年に設立された資格で、我が国の商業教育や工業教育のようなより幅広い職業知識を認定する。同資格は通常フルタイムの学習で取得するものである。

GNVQのレベルは下級(foundation)・中級(intermediate)・上級(advanced)で構成される。なお、上級は、「職業人としてのAレベル」(Vocational A-level)と呼ばれており、GCE-Aレベル相当に位置付けられ

ている。従って、このGNVQの資格を取得して大学に進学することができることとなる(もともとGNVQ取得者を受け入れている大学は、多くの場合、旧ポリテクニクスである)。

(参考) GNVQの各レベル

下級—GCSE試験のグレードD～Gの4科目に相当(注2)

中級—GCSE試験のグレードA～Cの5科目に相当

上級—GCE-Aレベル試験のグレードA～Cの2科目に相当

(注2)GCSE試験のグレードはA～Gの7段階に設定されており、Gに達しない者は不合格とされる。GCE-Aレベル試験も同様にグレードはA～Gまで設定されており、A～Eが合格となっている。大学に入学するためには一般にGCE-Aレベル試験でA～Cの成績が求められる。

## (2) 職業資格制度(NVQ)

職業能力を公的に認定する資格としては、NVQ(National Vocational Qualification)がある。NVQは従来、民間の各種資格認定機関がそれぞれ独自に認定していた職業資格を一元化したものである。NVQは、例えば電気ケーブルの組立て補助、ボートの修理といった特定の産業、職種において必要とされる個別の実務的な技能・知識を認定する資格である。

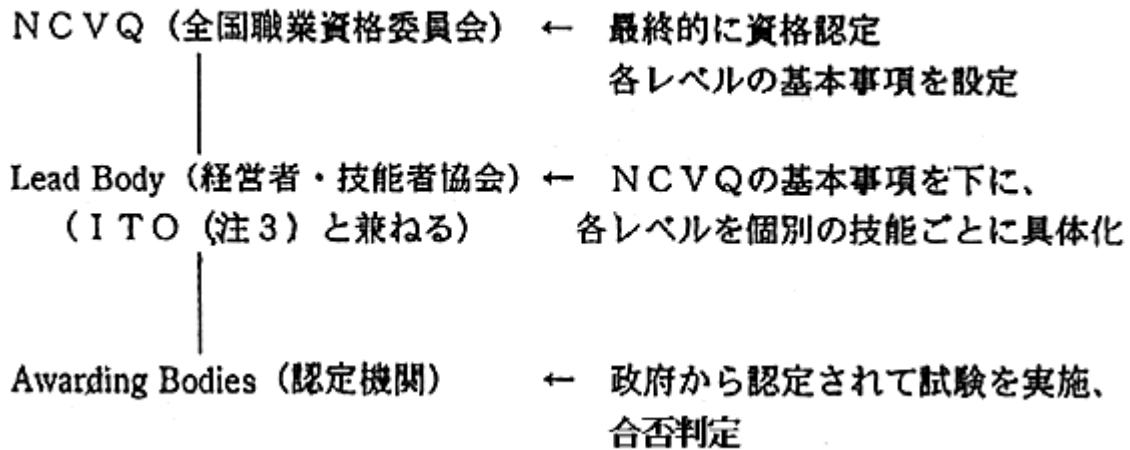
### ・ NVQを設定する過程

NVQは、基礎技能から高度専門的又は管理能力まで、すなわちレベル1～5の5段階のレベルが設定されている。このレベルの基本事項については、職業資格の調整・整備を目的として86年に設置された政府組織である「NCVQ」(National Council for Vocational Qualification；全国職業資格委員会)が設定し、その基本事項を基に、産業別の労使の代表によって構成される「Lead Body」(「経営者・技能者協会」)が、個別の技能ごとに具体化する。

このようにして設定された各NVQの試験の実施・合否の判定は、政府から認定されたAward Bodies(認定機関)が実施する。Award Bodiesとして認定されている組織は、ほとんどがLead Bodyが兼ねているが、BTEC(Business & Technology Education Council；ビジネス・テクノロジー教育協議会)、シティ・アンド・ギルド(City & Guild of London Institute；ロンドン市同業組合協会)のようにかねてから独自の資格認定を行っていた民間の資格認定機関も存在する(図2-2-E2)。

図2-2-E2 NVQを設定する過程

図 2 - 2 - E 2 NVQを設定する過程



[参考] NCVQにより定められるNVQの各レベルの基本事項

NVQのレベルは、レベル1～3までが職場での実務的な技能を認定し、試験も実技試験を重視する。これに対してレベル4～5は、高度専門的又は管理能力を認定し、試験は筆記試験を重視している。

レベル1－繰り返しを伴う単純作業技能

レベル2－他の従業員と協同して行う作業

レベル3－他の従業員を統率する能力

レベル4－人員や資財の配置を決定できるような技術的専門的能力

レベル5－ある程度の学術的な基礎を保持し、一連の作業、工程全体についての分析・設計・計画・評価を行うといった管理能力

(注3) ITO (Industry Training Organization ; 産業訓練機構)は、産業別に設置されている任意団体で、当該産業部門の職業技能の動向の把握やTECs(後述5(2)参照)と協力して政府が策定した職業訓練政策の運営を行う。

(3) 民間の資格認定機関が認定するディプロマ(Diploma)又は認定証(Certificate)

イギリスでは、上記のような国家資格や公的資格の他に、民間の資格認定機関が独自に認定するディプロマや認定証が存在する。これらのディプロマや認定証は、上記の資格と並んで職業資格として社会的に認知されている。このようなディプロマや認定証を認定している資格認定機関のうち、最も社会的に認知されている資格を授与している資格認定機関が、BTECとシティ・アンド・ギルドである。

ア BTEC

BTECは、1983年に設立され、Award bodiesとしての役割を果たしている他、金融・情報処理・建設・デザイン等職業的な各種専門コースを幅広い分野で認定し、独自のディプロマや認定証を授与している。

ディプロマは、GNVQのようにNVQに比べより幅のある技能及び知識を認定する資格で、1～2年間のフルタイム学習で取得できる。認定証は、NVQのように個別の技能を認定する資格で、1～2年間のパートタイムの学習で取得できる。

## イ シティ・アンド・ギルド

シティ・アンド・ギルドは1878年に設立された資格認定機関で、床屋・ケータリングなどおおむね400の分野で試験を実施し、資格を認定している。これらの科目はNVQとして実施されているものもあれば、シティ・アンド・ギルドが独自に認定する認定証もある。BTECよりも、より職場において役立つ技能を認定することに重点が置かれていることが特徴である。

シティ・アンド・ギルドが認定する資格を取得するためには、シティ・アンド・ギルドが認定した継続教育カレッジや訓練機関等で行われているコースを受講する。受講期間は特に定められていないが、通常1～2年のパートタイム学習である。



---

## 第2部 主要国における人材育成への取組み

### 第2章 各国別人材育成の取組み

#### 第2節 イギリスの人材育成

##### 4 職業訓練制度の沿革(歴史的経緯)

---

###### (1) 1960年代

それまで、イギリスには職業訓練を全般的に規定する立法はなかったが、電気、ガス、エレクトロニクスなど生産及び新技術の導入が見込まれる分野で熟練労働力の不足が懸念されたことを背景に、産業界を中心にして職業訓練を実施していこうとする認識が強まっていった。

このため、64年に「産業訓練法」が制定された。同法に基づき、各産業ごとに「産業訓練委員会」が設置され、同委員会により当該産業の企業から職業訓練負担金(通常賃金支払総額の0.5~1.5%程度)を徴収する一方、各委員会から一定の基準に達した訓練に関し、当該企業に対して補助金を支給することとした。

###### (2) 1970年代

73年に「雇用及び訓練法」が制定され、同法に基づき、雇用省(95年7月からは、「教育雇用省」へ組織変更)から独立した政労使三者で構成される「マンパワー・サービス委員会」(MSC; Manpower Service Commission)が設置された。同委員会は、「技能センター」を通じて政府が策定した各職業訓練政策を実施する機関で、産業訓練委員会が各産業内の訓練の振興を図るのに対し、MSCは産業訓練委員会の管轄に属さない分野での産業訓練の振興を行うこととした。

###### (3) 1980年代以降

80年代以降は、経済の停滞が著しくなりその原因のひとつとして高度の能力を保持した人材の不足が指摘されていた。このため、1)産業訓練委員会の廃止、2)職業訓練組織の改革、3)資格制度の整備、4)職業訓練に関する目標の設置など職業訓練制度に関する改革が次々に行われた。

###### ア 産業訓練委員会の廃止

産業訓練委員会の廃止の状況についてみると、職業訓練負担金制度によっても中小企業の訓練を促進することにはならず中小企業の利益にならないこと、賦課金を免れるために企業が効果の無い訓練を行うようになったことが指摘された。

こうしたことを背景に、81年「雇用及び訓練法」が改正された。職業訓練負担金免除の範囲を拡大する

とともに、産業訓練委員会の運営のための国庫補助を廃止した。そのため、同委員会の運営は財政的に制約を受けることになった。そこで、産業訓練委員会は徐々に法定組織ではないITO(産業訓練機構)に変わっていった(現在は、建設業等極めて限られた分野においてのみ産業訓練委員会及び職業訓練負担金制度が残っている模様である)。

## イ 職業訓練関係組織の民営化

イギリス政府は、職業訓練を推進するに当たっては、地域の訓練ニーズに合致したものでなければならず、また、訓練実施の担い手についても、地域経済の中心的担い手であり、地域の発展と人材の育成に大きな利害を有する地域の事業主とすることが適当であると考えた。

このような認識から、マンパワーサービス委員会を廃止し、89年から地域のニーズに即した訓練を実施する民間団体であるTECs(Training and Enterprise Councils; 訓練及び企業委員会)が設置された。TECsは、アメリカの職業能力開発において中心的役割を果たしている各地域の企業・労組・学校等の代表者で構成されるPIC(Private Industry Council)をモデルにしたものである。TECsの理事会メンバーは地域の有力な事業主を中心として、教育関係者、地方自治体関係者、労働組合関係者等で構成され、そのうち3分の2以上は事業主でなければならないとされている。その数は、イングランド地域、ウェールズ地域に94年6月現在で計82箇所となっている。スコットランドにはTECsと同じ機能を持つLECs(Local Enterprise Companies)が22カ所設置されている。

技能センターについては、効率的に運営されていないことから、民間に売却する必要があることが指摘された。このため、90年に技能センターは売却された。

なお、技能センターを買収した最大手の民間の訓練提供会社アストラ(60箇所あった技能センターのうち45箇所を買収)は93年7月に倒産している。

## ウ 資格制度の整備

イギリスは従来、民間の各種資格認定機関が乱立しそれぞれ独自の資格を認定していたが、同じ職種に複数の団体が資格授与するなど体系がばらばらになっており、これらの資格を整備する必要があることが指摘されていた。

このため、多数の資格を一元化することを目的としてNVQ(National Vocational Qualification)及びGNVQ(General National Vocational Qualification)がそれぞれ設置された。

## エ 訓練に関する目標の設定

訓練に関する目標についてみると、91年には国際競争力を維持・向上させるために必要な人材を育成していくための具体的な目標を定めることが必要とされたことから、CBI(イギリス産業連盟、イギリス最大の事業主団体)が中心となって、政府、実業界、教育界、TUC(労働組合会議)等との協議を基に、2000年までの教育及び職業訓練の目標(例えば「60%の若年者に対し、21歳までにGCE-Aレベルを2科目又はGNVQ上級、若しくはNVQレベル3を取得させる」等)について定めた「全国目標」(National Target for Education and Training)が発表された。

## 第2部 主要国における人材育成への取組み

### 第2章 各国別人材育成の取組み

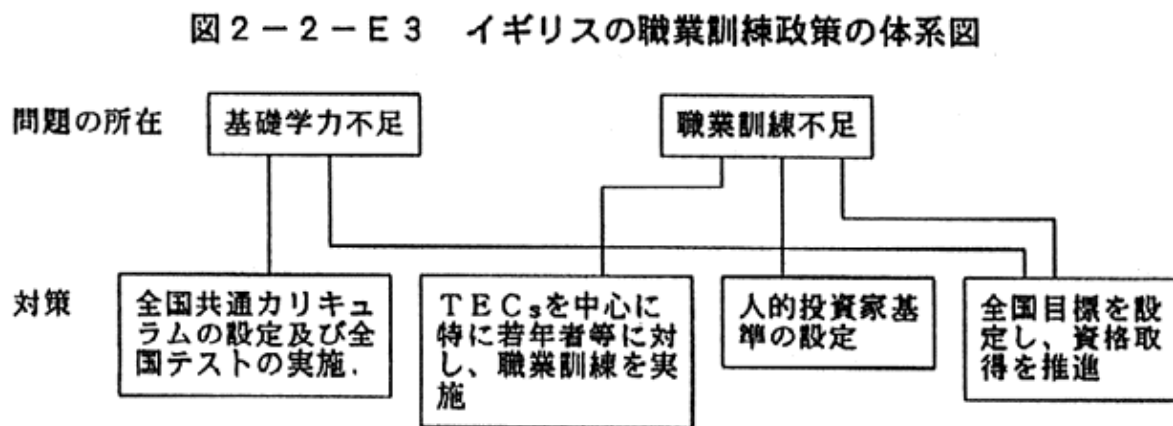
#### 第2節 イギリスの人材育成

##### 5 現在の職業訓練政策

イギリスでは、1979年に保守党が政権を担当して以来、労働党政権時代に国有化された産業の民営化、柔軟な労働市場の実現、事業主の義務、負担の削減、競争原則の積極的導入といった民間の活力を活用した政策を打ち出してきた。職業訓練についてみると、職業訓練負担金制度を実質的に廃止して訓練について企業の自発的意志を尊重するとともに政府の公共職業訓練機関である技能センターを売却する一方、各地域に設置された民間団体であるTECsを活用して職業訓練政策を推進していこうとしていることが特徴である。

また、若年者や長期失業者については、産業界のニーズに即した技能を保持していないという認識から、職業訓練政策は若年者や長期失業者対策を重視し、これらの者に適切な技能を身に付けさせることによって全体の労働力水準の底上げを図ろうとしている(図2-2-E3)。

図2-2-E3 イギリスの職業訓練政策の体系図



#### (1) 全国目標

全国目標は、CBIが中心となってイギリスの労働力水準の向上を目的として設定された教育及び職業訓練に関する目標で1991年に発表された。目標には例えば、「85%の若年者に対し19歳までに、GCSEのグレードを5科目、又はGNVQ中級、若しくはNVQレベル2を取得させる」といったものが含まれている。なお、現在設定されている目標は、95年に改訂されたものである。

目標には「基礎学習」(Foundation Learning)と「生涯学習」(Lifetime Learning)とある。前者は、若年者の基

礎的学力及び技能向上を目的としており、後者は、成人労働者がより高い技能と資格を確保することを目的としているものである。

また、1993年には、この目標の進捗状況を監視しその実現を図るための措置・政策を政府に助言する役割を果たす機関であるNACETT(National Advisory Council for Education and Training Target；教育と訓練のための全国諮問委員会)が設立された。

[参考] 2000年までの全国目標(Targets for 2000)

(基礎学習)

- 1) 85%の若年者に対し19歳までに、GCSEのグレードCを5科目、又はGNVQ中級、若しくはNVQレベル2を取得させる。
- 2) 75%の若年者に対し19歳までに、NVQにおける「基本的能力」(読み書き・計算・情報技術)のレベル2を取得させる。35%の若年者に対し21歳までにNVQにおける基本的能力のレベル3を取得させる。
- 3) 60%の若年者に対し、21歳までにGCE-Aレベルを2科目又はGNVQ上級、若しくはNVQレベル3を取得させる。

(生涯学習)

- 1) 労働力人口のうち60%の者にNVQレベル3又はGNVQ中級、GCE-Aレベルを2科目を取得させる。
- 2) 労働力人口のうち30%の者にNVQレベル4以上を取得させる。
- 3) 従業員規模200人以上の組織のうち70%、従業員規模50人以上の組織のうち35%を「人的投資家」として認定する。

## (2) 職業訓練組織—TECs

TECsは、先に述べたとおり地域のニーズに応じた職業訓練を行うことを目的として設立された民間団体である。地域に有力な事業主がその運営を担当しており、地域の職業訓練の推進につき中心的な役割を果たしているものである。

### ○ 主な業務

TECsの主な業務としては、1)地域の産業・雇用動向について調査すること、2)地域内の産業、労働、職業訓練についての情報収集し、事業主や労働者に対し、情報提供すること、3)政府の職業訓練プログラムを政府との委託契約の下、各地域の実情に沿った形で運用することである。TECsはそれぞれの地域のニーズに沿って独自の運営を行うことが可能であるが、政府が策定した職業訓練プログラムを政府との委託契約に基づいて実施する場合は、政府から補助金が支給される。また、実際の職業訓練の提供は教育訓練機関(継続教育カレッジ、旧ポリテク系の大学等)、民間の訓練提供者、企業、その他地域のあらゆる訓練提供機関を活用(TECsとの委託契約)して行われており、TECsが自ら訓練の提供を行うことはない。

政府との委託契約の際に、各TECsは、失業者を何人就職させるか、何人資格を取得させるかといった達成目標(Target)に署名することになっており、目標に到達したTECsに対しては、通常の補助金に加えてボーナス的補助金が支給されることになっており、このボーナス的補助金をもとにTECsはその資金を地域の発展のための独自事業に充てることができることとなる。

## (3) 主な職業訓練政策

1993年12月に雇用大臣は、「技能による繁栄」(Prosperity through Skills)という政府の職業訓練政策に関する基本戦略を発表した。同書では経済的な成功を収めるための職業訓練に関する優先事項を掲げており、政府の職業訓練政策はこれに基づいて実施されている(表2-2-E6)。

表2-2-E6 各政策別予算額及び参加者数(95年)

表 2 - 2 - E 6 各政策別予算額及び参加者数 (95年)

政 策	(百万ポンド、人)	
	予算額	参加者数
若年者訓練／近代的徒弟訓練	669	273,000
長期失業者等のための訓練	574	180,000
キャリア・ディベラップメント・ローン	32	67,000
人的投資家	58	2,422(注)

資料出所：教育雇用省「Training Statistics 1995」等

注 「人的投資家」と認定された企業数

ア 若年者に対し、就職するに当たって適切な技能や職業人としての心構えを身に付けさせること

若年者の失業率は95年10月現在で18～19歳層は16.6%、20～24歳層は13.5%である。この数値は全体の失業率の約2倍程度である。このように、若年者が労働市場において不安定な状態にさらされやすい背景には、若年者が産業界のニーズに応じた適切な技能を身に付けていないことが挙げられる。イギリスの採用慣行は、我が国のような新規学卒一括採用ではなく、補充採用慣行であるため、学校を卒業したばかりで何の技能も保持していない若年者でも、熟練技能を保持した者と対等な立場で労働市場において競争することとなる。このため、若年者は熟練技能を保持した者に負けてしまい、職を得ることが難しいことが指摘されている。

したがって、若年者に対して適切な技能を身に付けさせることを優先事項として掲げている。

イ 長期失業者など労働市場において不利な立場にある者に適切な技能を身に付けさせること

失業期間が6ヵ月以上の長期失業者が全体の失業者に占める割合は95年10月現在で約55.5%と高い率を示している。これらの者は産業構造の転換により、現在求められている技能・能力不足のため長期失業に陥っていると指摘されており、再就職するために必要なのは産業界のニーズに応じた適切な技能を身に付けることだとしている。

したがって、長期失業者など労働市場において不利な立場にある者に適切な技能を身に付けさせることを優先事項として掲げている。

ウ 個人の自己啓発を促進すること

産業構造等の変化に伴い、要求される人材需要が変化しつつあり、既存の技能・知識では対応できなくなっている。こうした状況に対処するためには、労働者自身が生涯に渡って適切な技能を身に付けるための環境を整備する必要があると考えられている。このため、労働者が自己に必要な能力を身に付けることを促進するための政策を優先事項として掲げている。

エ 事業主の人的投資を促進すること

国際競争の激化、技術革新が進むにつれて、こうした変化に対応し競争力を向上させるためには、高度な能力を保持した人材を育成していくことが重要視されている。このため、事業主も自らの労働者に対する人的投資

を推進していくことが必要とされている。しかし、イギリスの事業主は一般的に従業員に対する人的投資をあまり行おうとしないことが問題とされている。

このため、事業主の人的投資を促進するための政策を打ち出していくことが優先事項として掲げられている。

## 1) 若年者のための政策

### ○ 若年者訓練(Youth Training)

若年者訓練は、若年者の技能向上を目的とする政策で、運営は各地域のTECsが行う。実際の訓練はTECsから委託を受けた継続教育カレッジなどの訓練提供機関から、原則として16~17歳で就学又は就労していない者に対し、NVQレベル2の取得あるいは各地域に必要とされる技能の習得を目的とした訓練が行われている。なお、参加者は「若年者クレジット」(後述3)参照)が利用できる他、16歳の他には週29.5ポンド、17歳の者には週35ポンドの手当が支給される。

### ○ 近代的徒弟訓練(Modern Apprenticeships)

イギリスでは、テクニシャン、技能労働者、現場監督者が不足していることが問題視されていた。このため、94年度予算発表時においてこのような能力を保持した労働者を育成することを目的とした、「近代的徒弟訓練」の導入が発表され、94年からひな型(Prototype)として、化学産業、エンジニアリング、小売業等14の産業において施行され、95年9月から完全実施された。

事業主・若年者(原則として16~17歳の者)・TECsの三者で締結される訓練の内容等について記した「訓練協定」に基づき、NVQレベル3以上の取得を目的とした訓練あるいは座学が事業主によって行われており、事業主から賃金(週70ポンド程度、約11,000円)が支払われる。なお、参加者は若年者訓練と同じく若年者クレジットが利用できる。

## 2) 長期失業者等のための訓練(Training for Work)

失業期間が6ヵ月以上の長期失業者や読み書きが満足に出来ない者、障害者やマイノリティといった社会的弱者を対象とした訓練が行われている。この訓練も実際の運用はTECsが行っている。

この訓練に参加する参加者は、まずTECsから訓練に関するガイダンスや同訓練に参加することに適しているかといった評価が行われ、個人のニーズに応じた訓練メニューを作成する。このメニューに従って、TECsから委託された各地域の訓練提供機関から職種転換に際しての訓練や技能向上のための訓練等就職に必要な訓練が行われている。

## 3) 個人の自己啓発を促進するための政策

### ○ 若年者クレジット(Youth Credit)

若年者クレジットは、若年者に対しては訓練を受講することを促進し、他方、事業主に対しては若年者に訓練を実施することを奨励することを目的とした融資制度である。対象者は「若年者訓練」と同じく16~17歳で就学又は就労していない者であり、TECsから職業訓練や職業教育等に関わる費用として「クレジット」を借り入れ、事業主や職業訓練機関等でNVQレベル2以上の技能の取得を目指す。なお、訓練内容は原則として上記のTECsから設定された訓練に限られる。また、クレジットの支払い形態は各TECsによるが、金銭的な価値を示す“パスポート”や小切手の形で支給される。

### ○ キャリア・ディベラップメントローン

キャリア・ディベラップメントローンは、教育雇用省がバークレイ銀行・協同組合公庫・クリデスデールと

いった銀行を通じて、自ら職種転換等に際し、新たな能力を身に付けるための訓練を受講したい者のために訓練費用を融資する制度である。

融資の対象となる受講料は訓練コースの80%、教材については全額カバーされる。ローン返済は、修了後15ヵ月間まで延期することが可能で、利息は教育雇用省が代わりに負担する。

なお、このローンについては、各TECsから情報提供も受けられる。

#### 4) 事業主による従業員に対する人的投資を促進する対策

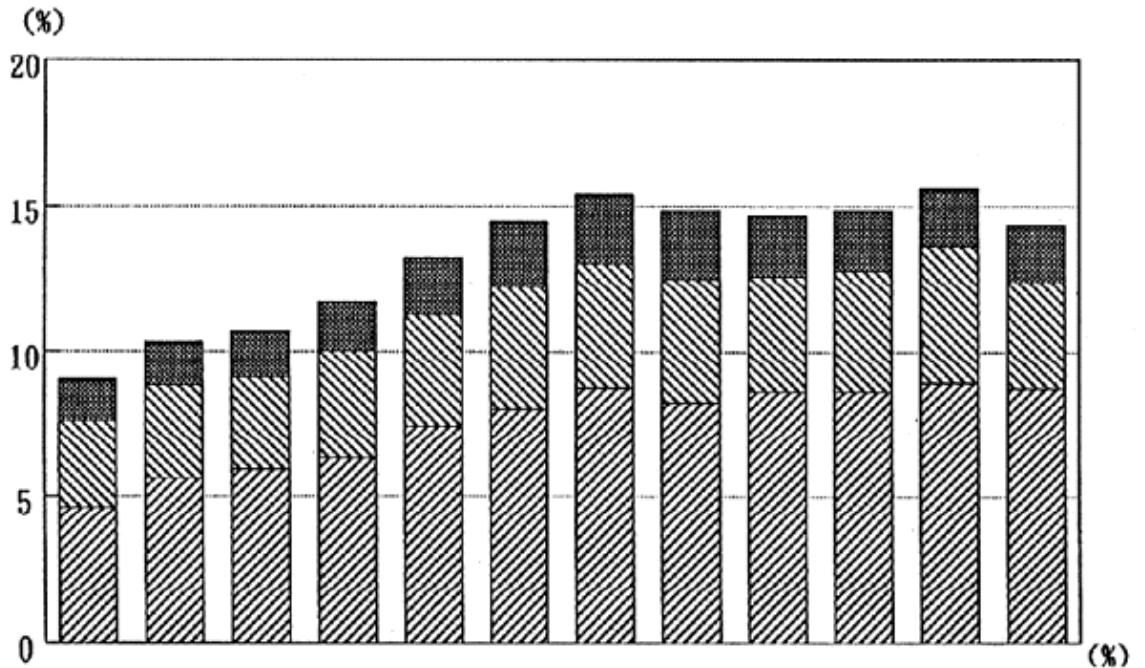
##### ○ 事業主による訓練の実施状況

先にも述べたとおりイギリスの事業主は、労働者のジョブ・ホッピングが激しいこと、企業に必要な人材は企業内で育成していくより既に必要な技能を有する者を雇い入れることを選好すること等から労働者の訓練には積極的でなかったものと一般には理解されている。しかしながら具体的にその状況をみると、次のとおりである。

- ・全体の雇用者数のうち、調査日をさかのぼること4週間以内に訓練を受講した者の割合をみると、89年以降は14~15%程度で推移している。訓練の内容をみると、一貫してOff-JTを受講した者の割合の方がOJTよりも高い(図2-2-E4)。

図2-2-E4 過去4週間以内に訓練を受けた雇用者の割合の推移 (グレートブリテン)

図 2 - 2 - E 4 過去 4 週間以内に訓練を受けた雇用者の割合の推移  
(グレートブリテン)



各年春	1984年	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95
off - JT	4.6	5.6	5.9	6.3	7.4	8.0	8.7	8.2	8.6	8.6	8.9	8.7
OJT	3.0	3.2	3.2	3.7	3.9	4.2	4.3	4.3	4.0	4.2	4.7	3.7
OJT & off-JTの両方	1.4	1.5	1.6	1.7	1.9	2.2	2.4	2.3	2.0	2.0	2.0	1.9
計	9.1	10.3	10.7	11.7	13.2	14.4	15.4	14.8	14.6	14.8	15.6	14.3

資料出所： Labour Force Survey, Spring of each year

注 雇用者の年齢区分は、男性が16～64歳、女性が16～59歳

・ 職種別にみると、専門・技術職においてそれぞれ26.2%、24.1%と比較的高い割合を示しており、反面、機械操作の5.7%にみられるように現場労働者においては低い水準にとどまっている。また、どの職種においてもOff-JTを受講した者の割合の方が高い(表2-2-E7)。

表2-2-E7 過去4週間以内に訓練を受けた雇用者の割合



表2-2-E7 過去4週間以内に訓練を受けた雇用者の割合  
(職種別、グレートブリテン、95年)

職 種	雇 用 者				(%)
		O J T	Off-JT	O J TとOff-JTの両方	計
計	21,132	3.7	8.7	1.9	14.3
管 理	3,189	3.3	10.6	1.9	15.7
専 門	2,177	5.5	16.6	4.1	26.2
技 術	1,962	4.7	15.6	3.8	24.1
事 務	3,500	4.0	8.0	1.5	13.5
技 能 工	2,176	2.7	4.9	1.9	9.4
サービ	2,392	4.5	8.0	2.1	14.6
販 売	1,763	4.0	7.3	1.2	12.5
機械操	2,144	2.4	2.6	0.7	5.7
そ の 他	1,793	1.4	4.1	—	5.7
無 回 答	36	—	—	—	—

資料出所：Labour Force Survey, Spring 1995

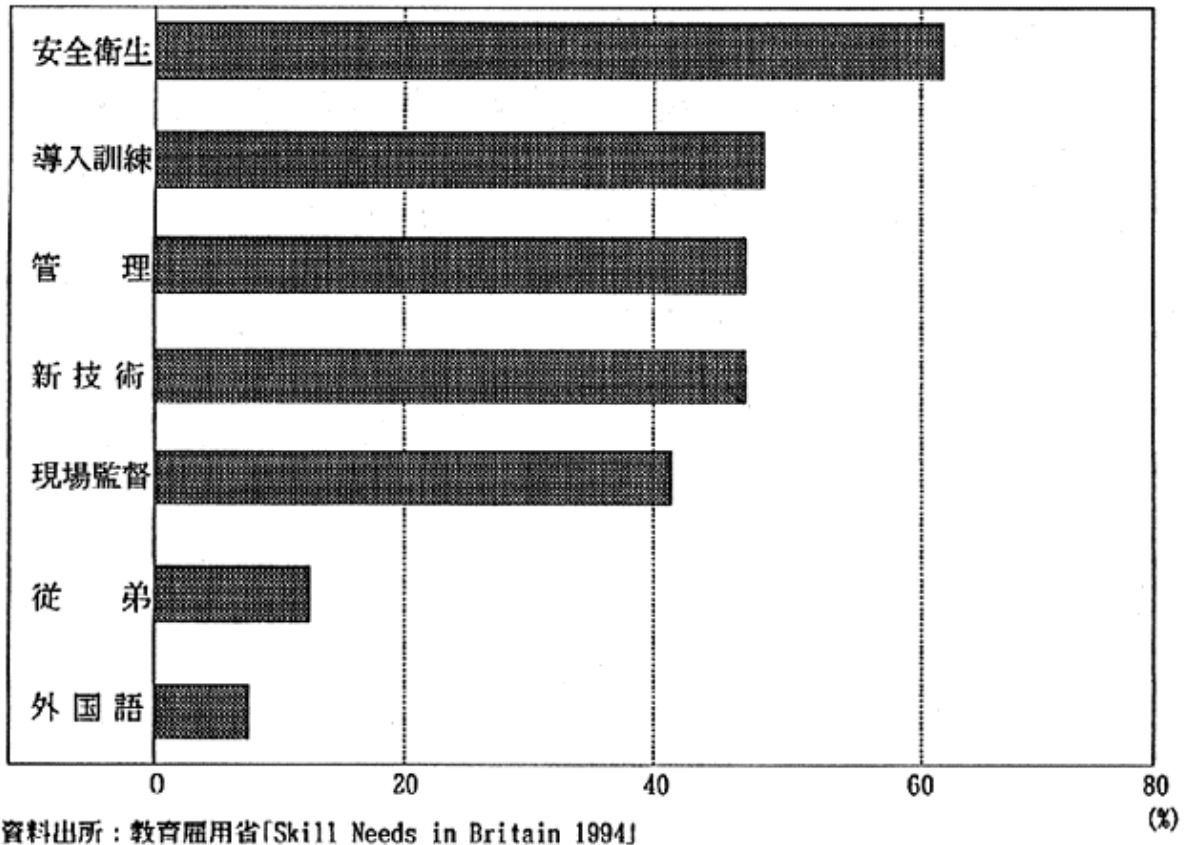
注 雇用者の年齢区分は、男性が16～64歳、女性が16～59歳

・教育雇用省が94年に発表した「Skill Needs in Britain 1994」によると、過去1年間にOff-JTを受講した雇用者の割合をみると、91年の32%から94年は42%と上昇している。

・「Skill Needs in Britain 1994」によると、93年3月から94年3月までの1年間に実施されたOff-JTの内容をみると安全衛生、管理、新技術、現場監督に関する者が多い(図2-2-E5)。

図2-2-E5 Off-JTの内容

図 2-2-E5・Off-JTの内容



### ○ 人的投資家

以上のようにイギリスの事業主による訓練は、統計によると一般に理解されているほど低い水準ではないといえよう。しかしながら、イギリス政府では、さらに企業内の訓練を促進する必要があると認識している。

このため、事業主が自らの労働者に対する人的投資を促進するため、「人的投資家」(Investors in People National Standard)が設定されている。

「人的投資家」は、事業主が自らの従業員に対し人的投資を積極的に行っていることを示す一種のステータスであり、一定の基準を満たしたものに付与される。「人的投資家」になることにより、企業の社会的評価が上がることや従業員のモラルが向上することなどが期待されている。

「人的投資家」になるための基準の項目として以下のものがある。

- ・ 事業主が主導して事業目標の達成に必要な人材開発投資を全従業員を対象に実施しているか
- ・ 定期的に全従業員の人材開発のニーズを把握しているか
- ・ 新規の雇用に対して職業訓練に必ず取り組んでいるか

- ・ 人材開発投資活動向上のために自己点検活動を十分に行っているか
- 
-

---

## 第2部 主要国における人材育成への取組み

### 第2章 各国別人材育成の取組み

#### 第2節 イギリスの人材育成

#### 6 その他

---

##### (1) TECsと商工会議所の合併

商工会議所は、理事会の構成や役割の面においてTECsと共通のものがあり、TECsとの役割分担が不明確になっているという指摘があった。

このため、1994年2月、雇用省と貿易産業省は、地域の経済発展に関わる経済政策を統一的なものにすることを目的として、TECsと商工会議所の合併を進める方針を発表した。合併するかどうかは、各地域のTECsと商工会議所が独自に決められるが、一定の条件の下、雇用省と貿易産業省の承認が必要とされる。合併後は「商工・訓練及び企業会議所」(Chamber of Commerce, Training and Enterprise)と称し、理事会の割合や業務については、TECsのものを引き継ぐこととなる。

合併の状況についてみると、95年11月の時点でサセックスなど5つの地域で合併している。今後は96年の終わりまでに新たに14の商工・訓練及び企業会議所の設立が予定されている。

##### (2) サウス・テムズ・TECの倒産

ロンドン南部地域の一部を管轄していた「サウス・テムズ・TEC」(South Thames TEC)が、1994年12月に倒産した。

サウス・テムズ・TECは従来、ロンドン南部地域の一部を管轄しており、「若年者訓練」や「長期失業者等のための訓練」といった訓練政策を運営していたが、93年12月頃から成績不振のため財政危機が懸念されるようになり、94年12月に倒産した。サウス・テムズ・TECが管轄していた地域は2つに分割され、95年4月から「中央ロンドンTEC」及び「南部ロンドンTEC」がそれぞれ管轄している。

##### (3) TUC(イギリス労働組合会議)の職業訓練に関する政策提言

TUCはイギリスの唯一のナショナルセンターであり、野党労働党に対し強い影響力を持っている。ここでは、TUCの職業訓練政策に対する考え方をみることにする。

##### ア TUCの職業訓練に関する問題意識及び考え方

まず、職業訓練に対するTUCの考え方をみると、今後、技術革新が急速に進展し、それに対応するための

新しい能力が個々の労働者に要求されており、そのような能力を身に付けるためにも職業訓練を充実させることは重要なことであるとしている。

次に、職業訓練に関わる問題点についてみると、現行の職業訓練制度においては、企業が自らの従業員に対し職業訓練を実施するかどうかは基本的に各企業の自発的意思に任されており、一定の水準以上の職業訓練を行っている企業に対し補助金を支給することを目的として、企業からその財源を徴収する職業訓練負担金制度のような、企業が自らの従業員に対し職業訓練を行わせることを義務付けるための措置が欠落していると指摘している。このため、未熟練労働者・若年者・女性・パートタイム労働者・障害者・マイノリティといった特定の層に対して、十分な職業訓練が行われていないとしている。したがって、TUCは、1)職業訓練負担金制度の復活、2)年間5日間のOff-JTを受ける機会の保障といったすべての者に対し平等に訓練の機会を与えることを保障する制度を導入することを提言している。

## イ 具体的な政策提言

### (ア) 職業訓練負担金制度の復活

TUCは事業主が自らの従業員に対し、訓練を行わせるためのインセンティブを喚起させるための制度を導入すべきだとしている。

この理念に基づいて、かつてイギリスで行われていた職業訓練負担金(levy)制度(以下「負担金」という)を復活させることを提言している。企業にとってみれば、訓練を行わなければ負担金を徴収されるだけで費用を回収できないので、負担金の回収のため従業員に対し訓練を実施するようになることが期待されている。

負担金は各職業部門(occupational sector)ごとに賃金総額の1~2%程度を徴収すべきとしている。徴収された負担金のうち、一部はNVQなどの職業資格制度の充実に、その残りは十分な職業訓練を実施している企業への補助金として用いるべきとしている。ただし、「人的投資家」のステータスを得ることを目的として既に訓練を実施している企業などに対しては適用除外規定を設けるべきとしている。

なお、労働党は従来、92年の総選挙の際の選挙公約として負担金制度の復活を掲げるなど職業訓練政策の一環として負担金制度を打ち出していた。しかし、64年の産業訓練法の下で運用されていた負担金制度においても企業に職業訓練を行わせるためのインセンティブにはならなかったという指摘をはじめとして、負担金制度の実質的な効果についての疑義を強めている。そこで、労働党は、職業訓練政策を負担金制度から、十分な職業訓練を実施している企業に対する減税措置に変更することも含めて検討している模様である。

### (イ) 年間で最低5日間のOff-JTを受ける機会を保障すること

TUCは、年間で最低5日間のOff-JTを受けることを保障する制度を導入すべきとしている。これによって、すべての者に対し最低限の訓練機会が提供されることを期待している。訓練の費用は前述の負担金で賄うべきとしている。

Off-JTは、事業主が用意した訓練施設や継続教育カレッジで行われるべきとしており、どのような訓練を行うかは労使の協議によるべきとしている。

## 第2部 主要国における人材育成への取組み

### 第2章 各国別人材育成の取組み

#### 第3節 ドイツの人材育成

##### 1 ドイツにおける職業能力開発の理念

###### (1) 学校教育と職業能力開発

ドイツでは、職業教育が学校教育制度の中に組み込まれ、また、企業における職業訓練のシステムが法的に整備され、職業生活に入る前に確固たる職業能力の形成が図られる。すなわち、義務教育修了後の進路が、1)デュアル・システムと呼ばれる企業における実務的な訓練と職業学校での教育の組み合わせによって職業資格の取得を目指すコース、2)デュアル・システムに係る職業学校以外の職業教育学校において職業資格の取得を目指すコース、3)普通教育において大学進学を目指すコースに大別され、それぞれのコースにおいて職業生活に必要な技能及び知識の修得が図られる。今日、若年者層の約60%はデュアル・システムにおいて職業教育及び職業訓練を受けている。デュアル・システムは、ドイツの職業能力の開発の中核を担い、労使双方から信頼が寄せられており、内外から、ドイツの高い技術力の基と評価されている。また、このデュアル・システムが西欧諸国においては例外的に若年失業率の低いことの原因であるといわれている。さらに、このシステムがフランスの若年訓練システムに影響を与えているほか、フィリピン、韓国、インドネシア等のアジア諸国でも積極的に取り入れられるなど高い評価を得ている。なお、職業生活に入ってから継続的な職業教育及び職業訓練については、一般的な成人教育、企業における訓練等を含めて幅広く行われている。

###### (2) 事業主及び国の役割

企業におけるデュアル・システムに係る訓練生や従業員の職業訓練については、事業主の責務であると考えられており、企業の自主性を生かした形で実施されている。例えば、デュアル・システムに係る企業内訓練については、全国を通じて統一的な内容を持った標準的な訓練の実現を図るために、国(連邦)は訓練の運営に係る最低基準を定めるが、訓練を実施する個々の企業の実情や急速に進展する技術革新の流れに訓練内容を適応させるために、具体的な訓練内容は個々の事業主の判断に任されている。訓練費用も、事業主が負担することが当然のことと考えられている(注1)。労働者のための継続的な職業訓練についても、事業主が自らの負担により柔軟に実施している。個々の事業主に加えて、商工会議所、手工業会議所等の事業主団体も、訓練を実施する事業主の指導、訓練に係る修了試験の実施等職業訓練の実施に関して大きな役割を担っている。なお、連邦政府は、雇用政策上の観点から、失業者、失業の危機にさらされている者等に対して職業教育及び職業訓練について援助を行っている。また、学校教育は州が権限を有するので、職業教育学校における教育は州が所管する。

(注1)1970年代半ばに、事業主に対する訓練負担金の徴収、企業内訓練への公的資金の導入を図る法案について検討されたが、事業主の反対が強く、また、法案作業に手続きのミスもあり、法律は成立に至らなかった。

*(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare*

---

## 第2部 主要国における人材育成への取組み

### 第2章 各国別人材育成の取組み

#### 第3節 ドイツの人材育成

##### 2 学校企業と職業教育

---

#### (1) 教育体系

ドイツでは教育に関しては州が権限を有しており、州によって教育制度に若干の相違があるが(注2)、教育体系は、初等教育、前期中等教育、後期中等教育及び高等教育の4課程に分けられる。義務教育は、初等教育及び前期中等教育の就学期間(6歳から15歳までの10年間)に該当する。ドイツ全土に共通した教育体系の図示は困難であるが、一般的なイメージは、概ね図2-2-G1のようになる(なお、参考として、ノルトライン・ヴェストファーレン州の教育体系を図示したものが図2-2-G2である)。各教育課程の概要は次のとおり。

(注2)州相互間においては、統一性の確保のため、制度の相互関係(例えば、大学入学資格、義務教育修了書の相互認定等)についても協定が締結されている。全国レベルでの共通問題の協議のために州教育担当相による会議も開催されている。

図2-2-G1 ドイツの教育体系



図 2 - 2 - G 1 ドイツの教育体系

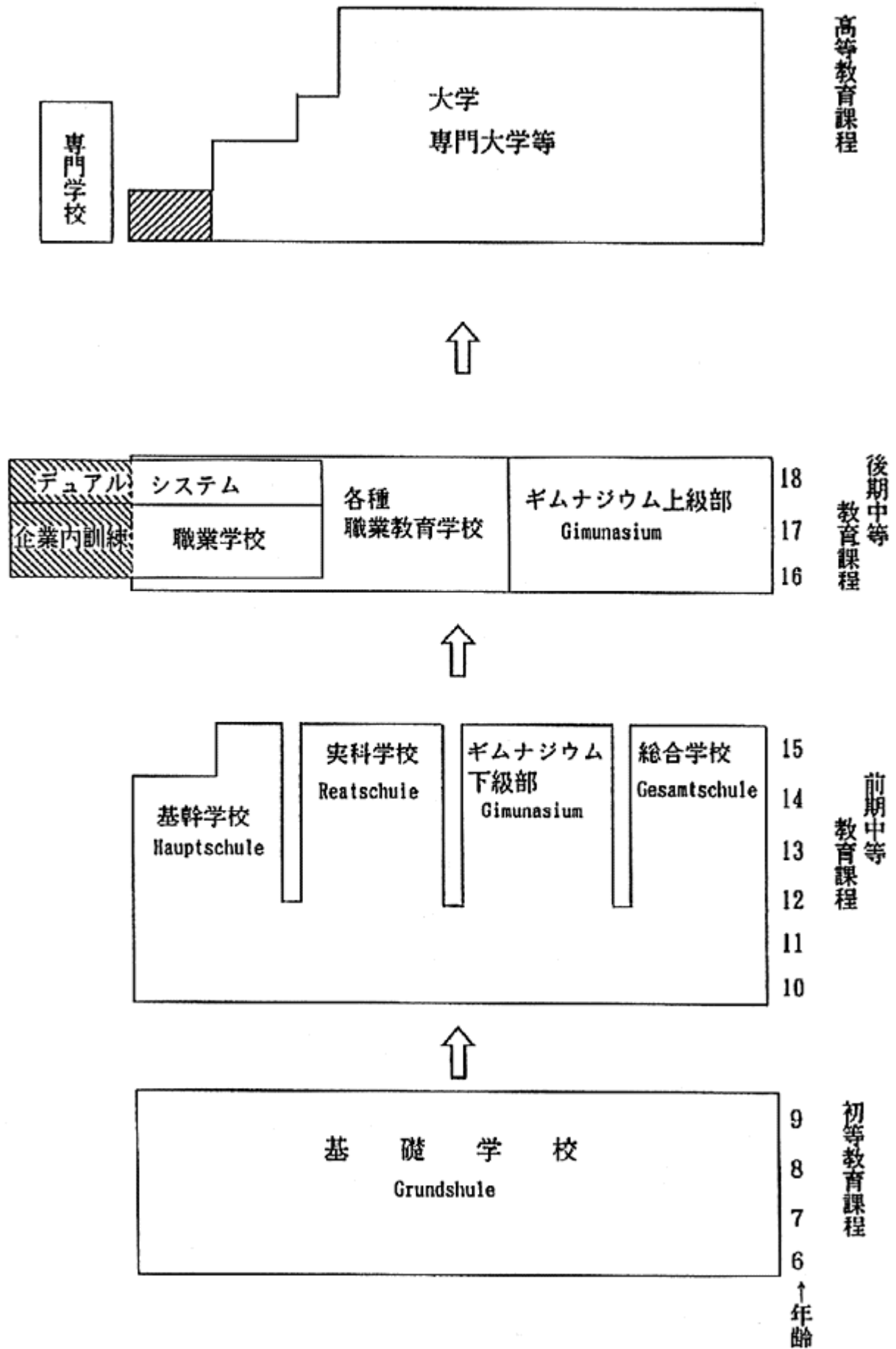
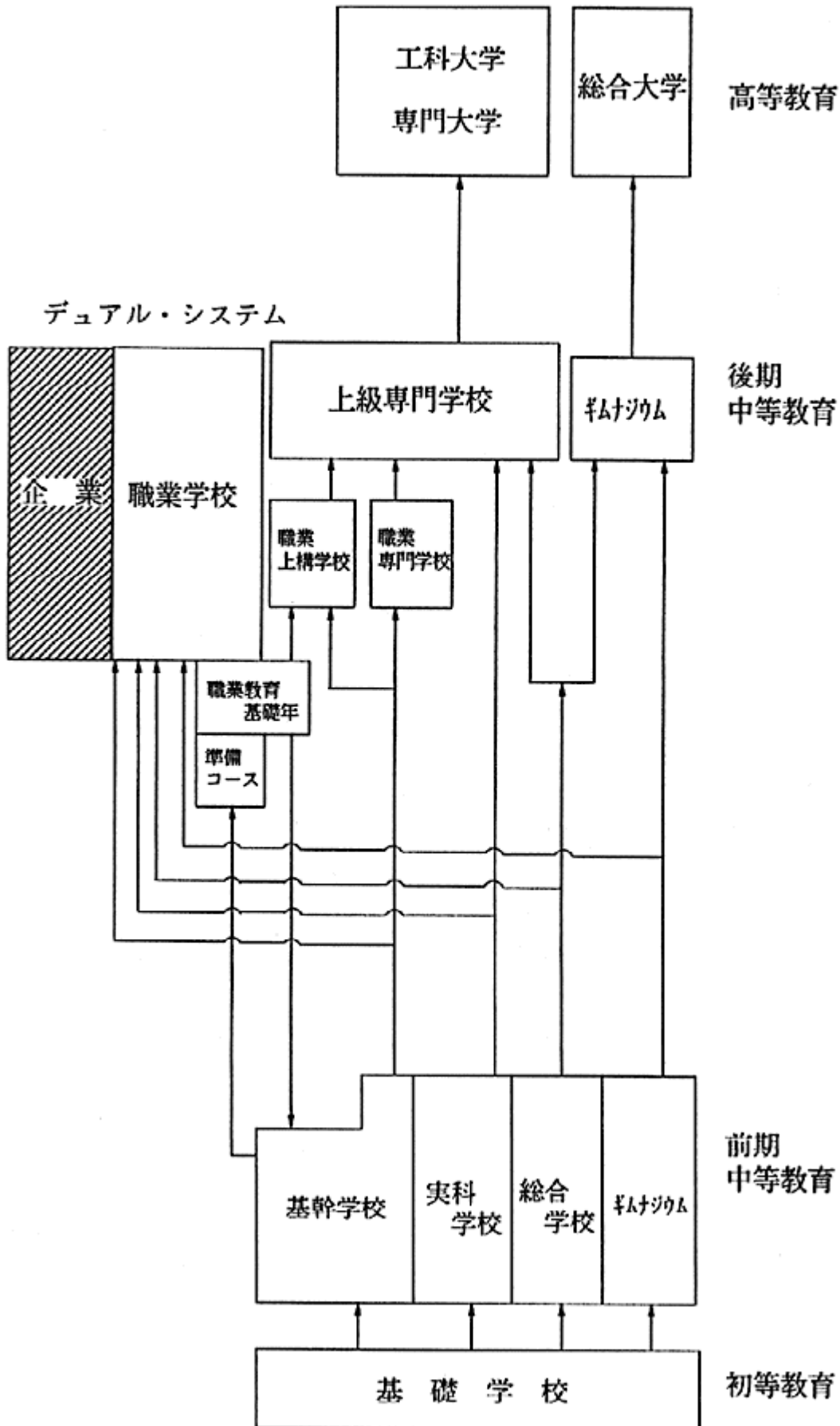


図2-2-G2 ノルトライン・ヴェストファーレン州の教育体系図

図 2-2-G2 ノルトライン・ヴェストファーレン州の教育体系図



## ア 初等教育

初等教育は基礎学校(Grundschule)において行われ、就学期間は6歳からの4年間(州によっては6年間)である。

## イ 前期中等教育

基幹学校(Hauptschule)、実科学学校(Realschule)及びギムナジウム(Gymnasium)下級部という伝統的なタイプの学校並びに総合学校(Gesamtschule)があり、就学期間は一般には6年間である。ギムナジウム下級部は、後期中等教育課程のギムナジウム上級部と合わせて9年間の一貫教育を行い、大学進学資格の取得を目指す。実科学学校は、ここを卒業すると、上級専門学校(Fachoberschule)への進学の道が開かれる。基幹学校は、高等学校や実科学学校への進学を目指さない者が進学することとなる。前期中等教育課程内の第1学年及び第2学年が指針段階とされており、この段階において、生徒は、前期中等教育課程内での進路を変更できる。なお、伝統的な3進路学校制度については子供の進路を余りに早く決定するという批判があったため、多様な教育を行うことにより多様な進路の選択を可能にする教育機関として総合学校が設けられた。

## ウ 後期中等教育

後期中等教育を行う学校は、一般教育を行うギムナジウム上級部を様々なタイプの職業教育を行う職業教育学校群に大別される。職業教育学校には、職業学校(Berufsschule)、職業上構学校(Berufsaufbauschule)、職業専門学校(Berufsfachschule)、上級専門学校(Fachoberschule)等がある。職業教育学校における教育は、終了した前期中等教育の種類、成績等により入学資格が多様であること、同一の学校内においても全日制、定時制のコース等複数の教育課程を提供する場合があること、就学期間が多様であること、修了して得られる資格(高等教育課程への進学資格、他の職業教育学校への入学資格等)が多様であること等から、複雑なものとなっている。なお、これらの職業教育学校の中で、職業学校(Berufsschule)が、デュアル・システムにおいて理論学習の場を生徒(訓練生)に提供するものである。

## エ 高等教育

ドイツの大学の中には、1386年に設立されたものもあり、ドイツの大学教育は少人数教育による極めてアカデミズムの強いものであった。しかしながら、近代産業社会の発展に伴い、このような職業との関連の薄い高等教育では、産業界や国民のニーズに対応できなくなってきたため、工科大学、専門大学等の実務性のある大学が、特に、70年代以降に設立された。また、60年には8%程度の大学進学率であったものが、現在は3人に1人が大学進学を目指すようになってきており、このような高等教育の需要の高まりにも応じて、大学が増設され、大学設備の拡大、教育の増員が図られてきた。しかしながら、このような大学教育の急膨張に伴い、大学教育の質の低下や学生が長期間大学に滞留する等の問題が生じている。なお、高等教育基本法により、大学には、継続教育(訓練)の場の提供が求められているが、大学の部外者には利用されていない実態にある模様である。

### (2) 後期中等教育の在籍状況とデュアル・システム

元来、職業学校(Berufsschule)は、主に基幹学校修了者のために設けられた学校であった。しかしながら、最近では、実科学学校の修了者が、上級専門学校への進学資格を有するにもかかわらず、デュアル・システムにおいて職業教育及び職業訓練を受けるため、職業学校へ進学するケースが増加している。同

様に、ギムナジウム下級部の修了者であってもギムナジウム上級部には進学せず、職業学校へ進学するケースが増えている。前期中等教育の修了者のうちデュアル・システムを選択する者の割合の推移をみると、表2-2-G1のようになる。実科学校修了者及びギムナジウム下級部修了者でデュアル・システムに進む者の割合が高まってきていることがわかり、1990年において新たに前期中等教育を修了した者のうちデュアル・システムを選択する者の割合は、基幹学校修了者が59%、実科学校修了者が57%、ギムナジウム下級部修了者が15%となっている。また、大学入学資格を有する者や、上級専門学校の修了者等であって、再度職業学校へ入学し、デュアル・システムにおいて職業訓練を受ける者もいる。こういった者も含めて、後期中等教育課程の在籍者の割合をみると、デュアル・システムに係る職業学校在籍者の割合は、70年59.7%、80年54.5%、90年56.1%と推移してきている(表2-2-G1),(表2-2-G2)。

表2-2-G1 前期中等教育修了者のうちデュアル・システムに進む者の割合

表 2 - 2 - G 1 前期中等教育修了者のうちデュアルシステムに進む者の割合

	(%)		
	1975年	88	90
基幹学校	59	53	59
実科学校	47	54	57
ギムナジウム	4	16	15

資料出所：INBASレポート(1994)

(INBAS, Institut für berufliche Bildung,  
Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik)

表2-2-G2 後期中等教育課程在籍者の構成比

表 2 - 2 - G 2 後期中等教育課程在籍者の構成比

	1970年	80	90
ギムナジウム	337.3 (15.9)	668.0 (21.2)	555.5 (21.1)
デュアル・システムに係る職業学校	1268.7 (59.7)	1715.5 (54.5)	1476.9 (56.1)
デュアル・システム以外の職業教育学校	519.9 (24.4)	763.7 (24.3)	601.4 (22.8)
計	2125.9 (100)	3147.2 (100)	2633.8 (100)

資料出所：DIWレポート(1994)

(DIW : Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung)

[参考] ノルトライン・ヴェストファーレン州の職業教育学校

ノルトライン・ヴェストファーレン州の後期中等教育における職業教育学校の概要は次のとおり。

## i. 職業学校(Berufsschule)

職業学校は、デュアル・システムに係る職業教育を行う他、次の教育を行う。

(i)職業教育基礎年準備コース

基幹学校修了資格を得ていない者、基幹学校第9学年に進級できなかった者等を対象に、1年間の全日制教育により、一般教育と基礎的な職業教育を行う。修了者には、職業教育基礎年への進級が認められる。

(ii)職業教育基礎年

職業教育基礎年準備コースの修了者及び基幹学校修了資格を有する者を対象に、1年間の全日制教育により、一般教育と基礎的な職業教育を行う。

ii. 職業上構学校(Berufsaufbauschule)

基幹学校修了資格を有する者、職業教育基礎年終了資格を有する者等を対象に、定時制の3年制教育の教育又は1年半の全日制教育により、一般教育及び専門性の高い職業教育を行う。修了者には、上級専門学校(Fachoberschule)進学資格が付与される。

iii. 職業専門学校(Berufsfachschule)

基幹学校修了資格を有する者を対象に、2年制に教育により、一般教育及び特定職種に係る職業教育を行う。修了者には、上級専門学校(Fachoberschule)進学資格が付与される。

iv. 上級専門学校(Fachoberschule)

上級専門学校入学資格を有する者を対象に、幅広い一般教育及び高度な職業教育を行い、専門大学、高等教育大学等への入学資格を付与する。前期中等教育課程から進学する者には2年間の全日制教育、実務経験がある上級専門学校進学資格者には1年間の全日制教育又は2年間の定時制教育を行う。

v. 専門学校(Fachschule)

デュアル・システムによる職業訓練や各種職業学校を修了した者を対象に専門的な職業教育を行う1～3年制の学校である。電子工学、機械工学、経営学、建築工学等の分野に分かれ、修了時の試験に合格するとより高度の資格(国家認定技術者、国家認定経営士)の資格を得ることができる。

## 第2部 主要国における人材育成への取組み

### 第2章 各国別人材育成の取組み

#### 第3節 ドイツの人材育成

##### 3 職業訓練の法制

###### (1) 職業訓練法

職業訓練法は、1969年に制定され、職業訓練(注3)に係る事項について、幅広い規定が設けられている。具体的には、養成訓練に関して、訓練契約、事業主の責務、訓練生の責務、賃金、養成訓練の開始及び終了等について規定されている他、職業訓練の実施者の適格性、職業訓練規則、職業訓練の修了に係る試験(方法、実施主体等)等について規定されている。また、州の職業訓練委員会及び事業主団体の職業訓練委員会の構成、機能等についても規定されている。職業訓練法は連邦訓練科学研究技術省が所管する。

(注3)職業訓練法においては、職業訓練について概ね次のように定義されている。

###### 1) 養成訓練

体系的な職業訓練プログラムにより、幅広い職業上の基礎を形成するとともに、技能を要する業務を遂行するために必要な専門的能力及び知識の付与を目的とする訓練

###### 2) 向上訓練

技術の進展への対応、資格の向上のため、職業上の能力及び知識の維持及び増進を図るために行う訓練

###### 3) 再訓練

他の職業に転換するために必要な能力を付与する訓練

###### (2) 職業訓練促進法

この法律は、1981年に制定された。この法律は、国の機関が行う職業訓練報告、職業訓練に係る調査及び統計、連邦職業訓練研究所(8の(1)参照)の機能、構成、予算等について規定している。職業訓練促進法は連邦訓練科学研究技術省が所管する。

###### (3) 雇用促進法

この法律は、1969年に制定され、雇用政策の推進の観点から、職業紹介、職業教育、失業保険、連邦雇用庁の機能等について幅広く規定している。この法律は、職業訓練を雇用促進の主要な措置として位置付け、訓練に際しての援助措置について規定している。雇用促進法は連邦雇用庁が所管する。

---

---

*(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare*



---

## 第2部 主要国における人材育成への取組み

### 第2章 各国別人材育成の取組み

#### 第3節 ドイツの人材育成

##### 4 デュアル・システム

---

#### (1) 法的枠組み及び背景

##### ア 法的枠組み

今日のドイツの職業能力開発の中核をなすデュアル・システムは、週3～4日の企業における職業訓練と週1～2日の職業学校における教育により行われる。しかし、企業における職業訓練と職業学校における教育は、それぞれ、別の法律に根拠を有するものであり、デュアル・システムは、それ自体が一つの法的な制度ではない。すなわち、企業における職業訓練は、連邦の職業訓練法において養成訓練と概念されるものであり、訓練の実施は、事業主と訓練生との任意の契約による。一方、職業学校における教育は州の法律に従っており、その就学は、元来は、(3)に述べるような職業学校就学義務に基づくものである。

##### イ 歴史的背景

歴史的にみると、企業内訓練の起源は中世の手工業者による徒弟の訓練と言われている。19世紀初頭まで主に手工業及び商業の分野において徒弟の養成が行われてきたが、19世紀以降の急速な工業化に伴い、多様な職種の専門工の需要が高まり、幅広い職業及び産業において企業内訓練が行われるようになってきた。職業学校における教育の起源は、16、17世紀頃の日曜学校に逆上るといわれる。20世紀初め頃から企業内訓練を補完する教育として職業学校への就学が広まり、やがて、義務的なものとされた。このような背景をもって、デュアル・システムは形成されてきた。

##### ウ 養成訓練と学校教育の調整

養成訓練と職業学校での教育を効果的に進めるには、職種別の職業訓練規則(養成訓練の内容、手続き等を規定)と学校教育のカリキュラムの調整が必要であり、このため、事業主、労働者、連邦、州の間での調整のシステムが形成されている(8参照)。また、個々の訓練生に関しては、当該訓練生の養成訓練を行う事業主と当該学生が在籍する職業学校の間においても調整が図られる。

## (2) 養成訓練

### ア 職業訓練法の規定の概要等

#### (ア) 訓練契約

養成訓練は、訓練を実施する事業主と訓練生の間において書面により養成訓練契約を結ぶことによって開始される。契約において定められる事項は、1)訓練の目的、内容、従事する職務、2)訓練の開始の時期及び期間、3)事業主の施設以外で行われる訓練、4)毎日の訓練時間、5)試用期間、6)賃金の支払い方法と額、7)休日等である。

#### (イ) 事業主の義務

職業訓練法は、訓練の適正な実施を図るべく、次のような事業主の責務を定めている。

- 1) 訓練を体系的に実施すること
- 2) 訓練及び試験に必要な道具等を無料で提供すること
- 3) 訓練生の職業学校への通学時間を確保し及び通学を奨励すること
- 4) 訓練修了時点において証明書を発行すること

#### (ウ) 賃金

訓練生には賃金が支払われ、職業訓練法では、訓練生の賃金については、年齢及び訓練内容の向上に伴って毎年引き上げるべきこととされている。

#### (エ) 訓練職種及び訓練規則

連邦の当該訓練の内容を担当する大臣(例えば、工業ならば経済大臣、農業ならば農業大臣)は、職業訓練法を所管する連邦訓練科学研究技術大臣との協議を経て、その所管する分野における養成訓練の対象職種の決定及び廃止を行い、また、職種別の訓練規則を制定する(訓練規則の策定過程の詳細については8参照)。現在の訓練対象職種は374である。訓練規則は、訓練の均質性を確保し、また、ドイツ全土で通用する職業能力を修得するための最低基準であり、具体的には、訓練期間、訓練において修得されるべき技能及び知識、カリキュラム、試験基準等が規定される。養成訓練は、当該職種に係る訓練規則に従って実施しなければならない。

#### (オ) 事業主団体の役割

職業訓練法に基づき、手工業会議所、商工会議所、農業会議所等の業種別の事業主団体が、訓練実施者及び訓練施設の適格性のチェック、訓練を実施する事業主の指導、修了試験の実施等の業務を行う。ドイツ全土で、このような養成訓練に係る業務を担当する事業主団体は、およそ400団体ある。なお、各事業主団体には、その業務を適正に実施するための職業訓練委員会が設けられる(8参照)。

#### (カ) 訓練実施者及び訓練施設の適格性

訓練を実施しようとする事業主には、訓練を行うに足る技能・知識の適格性が要求される。施設についても、1)訓練施設的环境及び設備が養成訓練に適しており及び2)施設における熟練労働者の数と予定している訓練生の数の割合が適正でなければ、養成訓練を行うことができない。このような事業主及び施設の適格性については、監督機関である事業主団体が判断する。具体的には、養成訓練を行おうとする事業主の申請を受けて、監督機関は、検査官を企業に派遣し、施設の調査、また、訓練担当者、事業主等との面接を行い、適格性について判断する。なお、事業主の施設では必要な知識及び技能の修得が困難であっても、企業外の施設の利用によってそれらの修得が可能であるならば、訓練を実施することができる。大企業は企業内の施設で実施することが多いが、中小企業のように、自らの施設では技術革新に対応した訓練が困難である場合には、業界施設の利用(例えば、建設業では企業が教育用資金を供出して訓練施設を運営)、施設を有する同業者への訓練の依頼等によって訓練を実施することもある。また、雇用促進法に基づく財政的援助を得て建設、運営される合同の訓練センターにおいて訓練が行われることもある。

(参考)独フォード社の養成訓練

独フォード社(在ケルン)は、養成訓練の効率的な実施のため、WERKSCHULEという工場内の学校を設ける他、通常のラインとは別に訓練生のためのINSEL(「島」の意)と呼ばれるラインが設けられている。このようなINSELを設けることにより、訓練生の作業ミスが生産ラインに影響を及ぼさないようにしている。

## (キ) 試験

修了試験は、訓練規則に基づき、技能及び知識の修得状況について、口頭、筆記及び実技により行われる。試験事務は、事業主団体が行う。実際には、事業主団体の内部に設けられた3人以上の専門家から成る試験委員会が事務を担当する。同委員会は、同数の労働者代表及び使用者代表並びに1人以上の職業学校教員によって構成され、かつ、構成員の2/3以上は労使代表の委員でなければならない。委員は、監督機関が、労使団体の推薦に基づき任命し、任期は3年である。例えば、金属関係の試験に係る委員についてみると、商工会議所はドイツ労働総同盟(DGB)に推薦を依頼し、DGBは金属産業労組(IGメタル)に属するフォルクス・ワーゲン社から専門工を推薦する。修了試験の合格率は、職種によって異なるが、90から95%程度である。

## イ 事業主の費用負担

91年において、企業が訓練生1人当たりに要したコストは平均で1万8千マルクとなっている。事業主は、訓練費用の負担の他、賃金の支払い、社会保険の拠出等を行わなければならない、コスト面からは相当な負担となる。しかし、ドイツにおいては伝統的に事業主による職業訓練が政労使及び国民一般の共通認識となっており、企業内での養成訓練に対し国からの補助を求める声もそれ程強くなかったといえる。なお、企業側からは、養成訓練について次のようなメリットが指摘されている。

- 1) 訓練期間において企業の実務に沿った教育を行うことができるため、訓練修了後の当該企業に関する知識を有する即戦力となる労働力を養成できる。
- 2) 養成訓練修了後に、事業主には訓練生の雇用義務は無い中で、訓練期間において訓練生の個人的資質(病欠の多寡等)がわかるので、正式採用の選別が行い易い。
- 3) 通常の賃金よりは安い手当で訓練生を実務に就かせることが可能である(訓練生の手当は専門工の1/3から1/4程度ともいわれる)。

4) 職業学校での教育に要する費用は、国の負担であるので、すべてを企業で教育することに比べれば、経費が節約できる。

#### ウ 訓練修了後の雇用

訓練修了の時点で、事業主には訓練生を雇用する義務はなく、訓練生も当該企業にとどまる義務はない。しかし、企業にとって、自社についてのノウハウを身に付けた訓練生は即戦力労働者といえる。養成訓練の目的はドイツ全土で通用する技能及び知識を身につけることであるが、訓練生の受入れを、自社の新規採用の一環として把握している企業が多い。正確な統計は無いが、かつては、ほとんどの訓練生がそのまま正式採用されたと言われるが、最近では、低迷する景気のため正式採用される訓練生は3分の2とも50%程度とも言われている。ただし、企業規模間の格差が大きく、大企業では訓練生全員の採用が一般的であるが、中小企業、手工業分野では、企業の受入れ能力の問題の他、訓練生も大企業を選好する傾向があるため、訓練生を正式採用する割合は低い。

### (3) 職業学校での職業教育

#### ア 法的根拠

現在、ドイツでは、前期中等教育を修了した後、職業学校(Berufsschule)以外の後期中等教育課程の学校に進学しない者は18歳になるまで職業学校において職業教育を受けなければならないこととされている(職業学校就学義務)。基本的には、この職業学校就学義務が、企業の養成訓練を受ける者の職業学校への就学の法的な根拠である。しかしながら、前期中等教育課程を修了した者は誰でも職業学校に入学できるため、上級専門学校修了者、大学入学資格者等であってもデュアル・システムに係る養成訓練を受けるために職業学校に入学するケースが少なくない。

#### イ 教育内容

職業学校での教育は、企業内訓練を技術理論の面で補完・深化するとともに、一般教養の点で他の進学コースの生徒に遅れをとらないようにすることを目的とする。教育は、州の責任で行われており、各州間で差異があるが、職業学校は概ね、工業、商業、家政、農業等の職業分野別に組織されている。また、クラスは職種別に編成される。通学は、週1日又は2日が一般的であるが、数週間にわたり授業が集中して続くこともある。

### (4) デュアル・システムの現状及び問題点

旧西ドイツ地域では、1985年には、訓練生総数が183.1万人、新規希望者数が75.6万人、新規養成訓練契約件数が70.9万人であったが、それ以降、減少が続いており、93年には、訓練生総数133.9万人、新規希望者数48.6万人、新規養成訓練契約件数47.1万件にまで減少した(表2-2-G3,表2-2-G4及び表2-2-G5)。

表2-2-G3 養成訓練生（デュアル・システム）数

表2-2-G3 養成訓練生（デュアル・システム）数

(千人)

	旧西ドイツ地域			全ドイツ地域		
	計	男	女	計	男	女
1960年	1278.9	818.2	460.7			
65	1338.4	845.2	493.2			
70	1268.7	819.6	449.1			
75	1328.9	859.0	469.9			
80	1715.5	1060.5	655.0			
85	1831.3	1087.5	743.8			
86	1805.2	1059.0	746.2			
87	1738.7	1006.9	732.0			
88	1658.0	944.2	713.8			
89	1552.5	883.4	669.1			
90	1476.9	847.1	629.8	1732.4	1005.2	727.2
91	1430.2	826.6	603.6	1665.5	972.7	692.8
92	1388.3	810.9	577.4	1666.6	985.8	680.8
93	1339.1	789.7	549.4	1626.6	970.0	656.6

資料出所：連邦教育科学省（BMW）

表2-2-G4 養成訓練の需要と供給（旧西ドイツ）

表2-2-G4 養成訓練の需要と  
供給 (旧西ドイツ)

(千人)

	需 要	供 給
1975年	485.5	480.2
80	667.3	694.6
85	756.0	719.1
86	731.0	715.9
87	679.6	690.2
88	628.8	666.0
89	602.0	668.6
90	559.5	659.4
91	550.7	668.0
92	511.7	623.3
93	485.8	554.6

資料出所：連邦教育科学省 (BMBW)

表2-2-G5 養成訓練新規契約件数 (旧西ドイツ)

表 2 - 2 - G 5 養成訓練新規契約

件数 (旧西ドイツ)

(千人)

	件 数
1975年	4 6 2. 0
80	6 5 0. 0
85	6 9 7. 1
86	6 8 4. 7
87	6 4 5. 7
88	6 0 4. 0
89	5 8 3. 7
90	5 4 5. 6
91	5 3 9. 5
92	5 0 0. 0
93	4 7 1. 0

資料出所：連邦教育科学省

(BMBW)

かかる傾向の要因としては、受講年齢層の年齢別人口が減少局面にあることに加え、若年者の大学等への進学傾向が強くなってきたことも指摘されている。一方、旧西ドイツ地域では、企業による訓練の場の新規提供も減少傾向にあり、85年には71.9万人であったものが、特に、91年来の深刻な不況によって、92年62.3万人、93年55.5万人と大幅に減少している(表2-2-G4)。

現在、企業での養成訓練を希望する若年者に対する訓練の場が相当不足している模様であり、若年者の雇用問題の面からも大きな問題となっている。分野別に旧西独地域の訓練生をみると、93年には製造業・商業48.2%、手工業34.3%、自由業10.6%、公務4.6%、農業1.8%となっている(表2-2-G6)。

表2-2-G6 分野別の養成訓練受講者数 (旧西ドイツ地域)

表2-2-G6 分野別の養成訓練受講者数 (旧西ドイツ地域)

(千人)

	計	製造・	手工業	自由業	公務	農業	家政	船員
		商業						
1960年	1278.0	743.1	446.6	20.4	19.4	30.9	8.0	7.0
65	1338.4	752.4	468.0	45.5	23.7	37.3	6.5	5.0
70	1268.7	742.9	419.5	56.4	20.2	38.1	7.2	2.4
75	1328.9	634.0	504.7	103.2	46.4	33.0	7.3	0.9
80	1715.5	786.9	702.3	114.3	53.8	46.8	7.6	1.0
85	1831.3	874.6	687.5	131.2	72.6	53.4	10.6	1.1
86	1805.2	882.2	657.8	129.9	72.1	50.2	11.0	1.1
87	1738.7	866.0	617.8	125.1	71.7	44.6	12.8	0.8
88	1658.0	827.2	577.9	133.6	67.3	38.5	12.9	0.6
89	1552.5	783.3	532.5	129.3	62.2	33.8	11.0	0.5
90	1476.9	756.4	486.9	130.3	63.4	29.7	9.7	0.4
91	1430.2	734.3	460.4	137.4	61.8	27.4	8.3	0.5
92	1388.3	690.6	459.6	143.2	62.0	24.7	7.9	0.5
93	1339.1	646.0	459.0	141.5	61.1	23.5	7.6	0.3

資料出所：連邦教育科学省 (BMBW)

また、職種別に旧西ドイツ地域の訓練生をみると、92年では、男子では、自動車技術(8.5%)、電気技術(5.0%)、機械技術(3.6%)、溶接(3.4%)の人气が高く、女子では、小売店販売(7.5%)、医療助手(7.3%)、美容(6.2%)、事務(6.2%)の人气が高い(表2-2-G7)。

表2-2-G7 受講者数の多い養成訓練の職種 (1992年、旧西ドイツ地域)



表 2 - 2 - G 7 受講者数の多い養成訓練の職種 (1992年、旧西ドイツ地域)

## (1) 男

	人数(人)	構成比(%)
1. 自動車技術	83,600	8.5
2. 電気	49,621	5.0
3. 機械 (システムエンジニア)	35,628	3.6
4. 溶接	33,613	3.4
5. 機械 (工場技術)	30,092	3.1

## (2) 女

	人数(人)	構成比(%)
1. 小売店販売	50,908	7.5
2. 外科助手	49,492	7.3
3. 美容	42,421	6.2
4. 事務員	41,919	6.2
5. 歯科助手	40,005	5.9

資料出所：連邦教育科学省 (B M B W)

## 第2部 主要国における人材育成への取組み

### 第2章 各国別人材育成の取組み

#### 第3節 ドイツの人材育成

##### 5 継続的な職業教育及び職業訓練

###### (1) 実施主体

養成訓練、各種職業教育学校での教育等により職業生活に入る前に、確固たる職業能力の形成が図られるが、加速する技術発展へ適応するためには、職業生活に入った後においても継続的な職業教育及び職業訓練が必要である。継続的な職業教育及び職業訓練は、様々な需要に応じて、幅広く柔軟な形式で実施されており、企業は勿論のこと、商工会議所等の事業主団体、DGB等の労働組合も職業教育や職業訓練を実施しており、更には、成人教育に関する州の法律に基づいて設置された成人教育施設における成人教育等においても継続的な職業教育が実施されている(注3)。

(注3)成人教育施設は、成人を対象に幅広い教育を行う機関である。全国に1,100設置されており、半数は自治体により直接運営されており、残り半数は自治体の補助を受けた法人により運営されている。1991年には約45万のコースに600万人が受講したとされており、継続職業教育としては商業実務、経営管理等のコースが実施されている。

###### (2) 企業及び事業主団体が行う継続的な職業教育及び職業訓練

###### ア 企業

継続的な職業教育及び職業訓練の中心は、企業である。企業は、新技術への対応等のために雇用労働者に対して、個々の企業の実情に併せて訓練を実施している。企業における継続的な職業教育については、養成訓練と同様に、企業内の施設の他、業界の施設、合同訓練センター等においても実施されている。使用者が行う継続訓練の実施状況については、正確な統計はないが、連邦統計庁が1993年に行った抽出調査(従業員10人以上の企業4,100社が対象)によると、全ドイツ地域においては24%の労働者が企業の継続教育を受けており(表2-2-G8)、男女間では差は無い(男25%、女22%)。職階が高くなるほど受講率が上がり、管理職の46%、専門技術者の26%に対して、未熟練労働者は7%に止まっている。年齢別では、25～35歳層(30%)が高く、また、産業別では、銀行保険(50%)、エネルギー水道(47%)、鉱山(33%)等が高く、製造業は平均以下(23%)となっている。

表2-2-G8 継続訓練の受講状況

表 2 - 2 - G 8 継続訓練の受講状況

(%)

	全ドイツ	旧西ドイツ	旧東ドイツ
全体の受講率	24	24	25
男子	25	25	23
女子	22	21	29
未熟練層	7	7	8
専門技術者層	26	27	22
管理職層	42	42	44
～25歳	16	17	10
25歳～35歳	30	30	26
35歳～45歳	24	24	26
45歳～	16	16	15
銀行保険	50		
エネルギー水道	47		
鉱山	33		
商業	25		
製造業	23		
建設	17		

資料出所：連邦統計局

調査対象従業員10人以上の企業4,100社

## イ 事業主団体

商工会議所等の事業主団体も、その教育センター等においてマイスターなどの取得等を目指す者のために講習等を実施している。商工会議所等の実施する資格取得のための講習は、企業の経営上の必要に基づくものというよりも、参加が労働者の意思に基づく場合が多いため、通例、講習等は勤務時間外(平日の夕方や休日)に行われ、費用は受講者が負担する。商工会議所等の事業主団体は、ホワイトカラーの教育訓練及び訓練修了後の試験も実施する。この試験は、職業訓練法に基づき、連邦訓練科学研究技術大臣の定める試験規則に従って実施される。このように、商工会議所が認定するホワイトカラーのための資格には、専門職員、専門士、経営士等があり(注4)、これらの資格はドイツ全土で通用する。旧西ドイツ地域の商工会議所が実施した試験の実施状況をみると、92年の受験者総数は8万2千人、うち製造業が2万6千人、非製造業分野が5万6千人となっている。

(注4)ホワイトカラーのための資格

1) Fachkaufman(専門職員)

特定職種の資格(銀行、保険等)と職種横断的な資格(会計、貿易、人事等)があり、前者はさらに2)、3)へと資格がステップ・アップしていく。

2) Fachwirt( 専門士)

手工業のマイスターに相当する高い資格で、銀行、保険、商業、不動産、運輸、リース等の種類がある。

3) Betriebswirt( 経営士)

銀行、保険等に関する最高の資格で、例えば、銀行の場合、取得までは最低でも7年を要する。これについては、最近、あらゆる職種に通用するIHK Betriebswirt(商工会議所経営士)へと移行する動きがある。また、技術系の資格を持つ者が経営知識を身につけると、Technisches Betriebswirt(技術経営士)の資格が得られる。

(参考) マイスター制度

ドイツでは、労働者の職業資格制度が古くから社会的に整備されており、その代表的なものが手工業、製造業等の分野でのマイスター制度である。マイスター制度は、一般に養成訓練の修了後3年の実務経験を経て受験資格を得ることができる。しかし、試験に合格するためには、通常2年程度商工会議所等で行われる教育訓練の受講が必要である。試験に合格すると、マイスターとして高度な技能を有することが国により認証されることとなり、社会的にも一定の尊敬を集めることができる。手工業では、マイスターが営業の条件にもなっている。試験は、商工会議所、手工業会議所等が実施する。マイスター試験の受験状況をみると、92年のドイツ全土における受験者総数は5万7千人(うち旧東ドイツ地域は5千人)となっている。マイスター試験を受験するため、商工会議所の行う講習等に参加する労働者に奨学金を支給する制度が検討されている。

## 第2部 主要国における人材育成への取組み

### 第2章 各国別人材育成の取組み

#### 第3節 ドイツの人材育成

##### 6 労働者の自己啓発

---

ドイツにおいては、商工会議所等の行うマイスターやホワイトカラー向けの資格を取得するための講習に勤務時間以外に参加する等個々の労働者は自己の職業能力を高めるための自助努力を行っている。このような自己啓発の努力は、継続教育の一環と位置付けられていたこともあり、主に教育を担当する州レベルでは、教育休暇法を制定しているところもある(現在9州)が、連邦レベルでの教育訓練休暇請求権を規定した法制度はない。ノルトライン・ヴェストファーレン州の例でみると、1年に5日間、州の認定を受けた教育訓練機関での講習参加のための有給教育訓練休暇を労働者に対し与えている。なお、一般に、教育訓練休暇の取得状況をみると、1)事業主側の反発が強いこと、2)受講料が個人負担であること等の理由から極めて低い水準(5%以下)とみられる。また、従来、連邦政府は、自己啓発に努める個々の労働者に対する助成は雇用促進法に基づき失業者等に対するものを除き行っていなかったが、大学生への奨学金との均衡等を考慮し、マイスター資格取得のための講習受講者に限り、以下の助成を行うための法案を議会に提出中である。

1) 受講者に対して、ドイツ調整銀行を通じて訓練費用を低利で融資する。

2) フルタイムの訓練受講者に対して、生計費補助として毎月1,045マルクを給付する(そのうち、手当は373マルク、残りは低利融資)。

---

## 第2部 主要国における人材育成への取組み

### 第2章 各国別人材育成の取組み

#### 第3節 ドイツの人材育成

##### 7 連邦雇用促進法に基づく職業訓練の援助

---

###### (1) 訓練への援助

連邦雇用庁は、連邦雇用促進法に基づき、主に失業者及び失業に直面している者等を対象とした職業訓練(向上訓練と再訓練)についても補助を行っている。向上訓練は、仕事の必要に応じた知識・技能の確立、維持及び向上を目指すものである。その受講者数は、1994年において19.9万人であり、25歳から45歳の者が受講者の7割を占めている。訓練はフルタイムを中心に行われており、4ヵ月から6ヵ月の訓練期間に係る訓練が36.2%、7ヵ月から12ヵ月の訓練期間に係る訓練が46.6%となっている。訓練施設としては、企業、企業間訓練センター、使用者団体、労働組合、商工会議所、学校等が利用されている。再訓練は、新たな職業資格の取得、職種転換を目指すものである。その受講者数は7.3万人であり、20歳から45歳の者が受講者の大半を占めている。訓練はフルタイムを中心に行われており、19ヵ月から24ヵ月の訓練期間に係る訓練が64%となっている。訓練施設としては、向上訓練と同様に多様なものとなっている。

###### (2) 訓練施設に係る援助

連邦雇用促進法においては、養成訓練、向上訓練及び再訓練のために企業が共同で設置する実習工場等の施設の建設、拡張、設備の設置に対して貸付金の貸与又は補助金の支給を行っている。また、特別な場合には施設の維持、整備、運営等についても同様な助成が行われる。この援助を得て建設、運営される合同の訓練センターは、特に、中小企業における訓練を補完し、訓練水準の向上に貢献している。また、新技術の面でも、個々の中小企業の能力を越えたレベルの知識技能を付与する役割も果たしている。

---

## 第2部 主要国における人材育成への取組み

### 第2章 各国別人材育成の取組み

#### 第3節 ドイツの人材育成

#### 8 職業訓練にかかる連邦、州等の機関

##### (1) 連邦職業訓練研究所

連邦職業訓練研究所は、職業訓練促進法に根拠を有する組織であり、職業訓練規則の草案作成、職業訓練報告書及び職業訓練統計作成の協力(注5)、職業訓練に関する連邦政府への助言、職業訓練調査の実施等を主たる任務とする。研究所内には、意思決定機関として中央委員会が設けられている。中央委員会は、11名ずつの事業主代表、労働者代表及び州の代表並びに5名の連邦政府代表で構成される。また、中央委員会には、常設の下部機関として州委員会が設けられている。州委員会は、主に、養成訓練のための職業訓練規則の草案の策定作業において、その機能を果たす。州委員会は、各州からの代表1名ずつ並びに連邦政府、事業主及び労働者の代表1名ずつで構成される(注6)。

(注5)職業訓練促進法に基づき、連邦訓練科学研究技術大臣は毎年3月1日までに職業訓練の実施状況、訓練施設の需給状況等に関して連邦政府に報告する。また、同法に基づき、連邦統計庁は、訓練生、指導員、試験官等に関する統計を作成する。

(注6)訓練規則の事務局原案は、州委員会、中央委員会の順で検討される。州委員会における意思決定は原則として過半数にて行われるが、州代表の意見が重視され、決定のためには8州の代表の賛成が必要とされている。中央委員会での検討は、州委員会の意見に基づいて行われ、最終的な職業訓練草案は、連邦訓練科学研究技術大臣を通じて所管大臣に対して提示・協議され、その際には州委員会の意見に対する中央委員会の判断も併せて提出することとされている。このような課程を通して、訓練規則に各州及び労使の意見が反映されるとともに、州の所管する職業学校のカリキュラムと職業訓練規則における職業訓練のカリキュラムとの調整が図られる。

##### (2) 職業訓練委員会

###### ア 州職業訓練委員会

職業訓練法に基づき、各州の政府の下に職業訓練委員会が設けられる。州職業訓練委員会は、州における職業訓練に関する事項に関して、州政府に助言を行う。委員会は、同数の政府、事業主及び労働組合の代表により構成される。ただし、政府代表の半数は教育問題の専門家とされている。労使の代表は、

それぞれ、当該州の労働者団体及び事業主団体の推薦に基づき任命される。

#### イ 事業主団体の職業訓練委員会

職業訓練法に基づき、養成訓練に係る業務を担う商工会議所等の事業主団体は、その内部に職業訓練委員会を設ける。同委員会は、事業主団体における職業訓練関係の業務に係る意思決定機関として機能し、また、当該業務に係る事業主団体の内規を定める。同委員会は、6名ずつの事業主代表、労働者代表及び職業学校の教員により構成される(ただし、教員代表は意思決定に当たっての投票権を有さない)。労使代表委員は、それぞれ、当該州の労働者団体及び事業主団体の推薦に基づき任命される。

---

---

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare



---

## 第2部 主要国における人材育成への取組み

### 第2章 各国別人材育成の取組み

#### 第4節 フランスの人材育成

##### 1 職業能力開発の背景

---

フランスは、他の欧米主要国同様、経済のグローバル化に伴う国際競争の激化、産業構造の転換、技術革新の進展のなかで、国としての競争力の維持・強化という課題に直面している。そして同時に、12%近い失業率が示すように深刻な失業問題を抱えている。こうした背景の下、政府は、人材育成・職業能力開発政策を国際競争力を維持・強化する手段及び失業対策として最重要視し積極的に取り組んでいる。

まず第一に、政府は国際競争力の維持・強化、つまり経済の発展に結びつく職業訓練として在職者に対する企業による訓練を重視している。企業の発展は、経済発展を支える重要な要素である。そして、企業発展は、企業内の人材の質に依存しているといえる。近年、企業は、従業員への職業訓練を競争力を維持・強化するための投資と考えはじめている。政府も、企業が世界市場での競争力を維持・強化するために、産業界のニーズに迅速、的確に対応するかたちで、在職者に職業訓練を実施することを促進している。

第二に、フランスでは、個人が生涯にわたり自己啓発として教育訓練を継続することを奨励してきた。70年代以降、自己啓発を目的とする教育訓練の受講等が労働者の権利として保障されてきた。企業は、労働者が本人の意志により教育訓練の受講を希望する場合、たとえ内容が仕事と無関係であっても原則としてそれを認めなければならない。また、資格社会といわれるフランスにあって、政府も、国民全体を一定資格水準以上に引き上げる目標を掲げており、個人が自己啓発によってより高い資格を取得することを奨励している。自己啓発を目的とした教育訓練によって生み出された競争力を持った個人が、競争力のある企業、経済そして国を支えることは言うまでもない。

第三に、フランスにおける失業情勢は深刻であり、職業訓練は失業対策としても大きな意味を持っている。失業情勢が厳しい中、資格社会であるフランスでは、無資格、低資格の者は就職においても極めて不利な状況に置かれ、失業の可能性が強まる。このため、特に無資格、低資格の失業者に対し、職業訓練機会等の提供により、技能向上、資格取得を図り、就職へと結びつけることが目的となっている。特に職業経験がほとんどない若年層の失業率が極めて高く、彼らを対象とした職業訓練は重要視されている。失業者を失業状態から救うことは、彼らの職業的自立に貢献するだけでなく、財政逼迫のなかで、失業保険財政支出の削減といった面でも重要な課題といえる。

また、従来より、学校教育制度内の職業教育が、産業界の求める人材を育成していないことが指摘され、そのことが若年失業率の高い一因ともいわれている。そうしたなか、政府は、職業教育実施機関の授業に企業実習を取り入れたり、企業での実地訓練と教育訓練機関でのOff-JTを交互に行う見習い訓練制度の拡充等の改革を進めている。

なお、以下では、フランスの人材育成、職業能力開発について、学校教育制度、職業能力開発制度の歴史の変遷及び制度の体系等について整理する。

---

1996年 海外労働情勢

*(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare*

## 第2部 主要国における人材育成への取組み

### 第2章 各国別人材育成の取組み

#### 第4節 フランスの人材育成

##### 2 学校教育制度と資格制度の概況

---

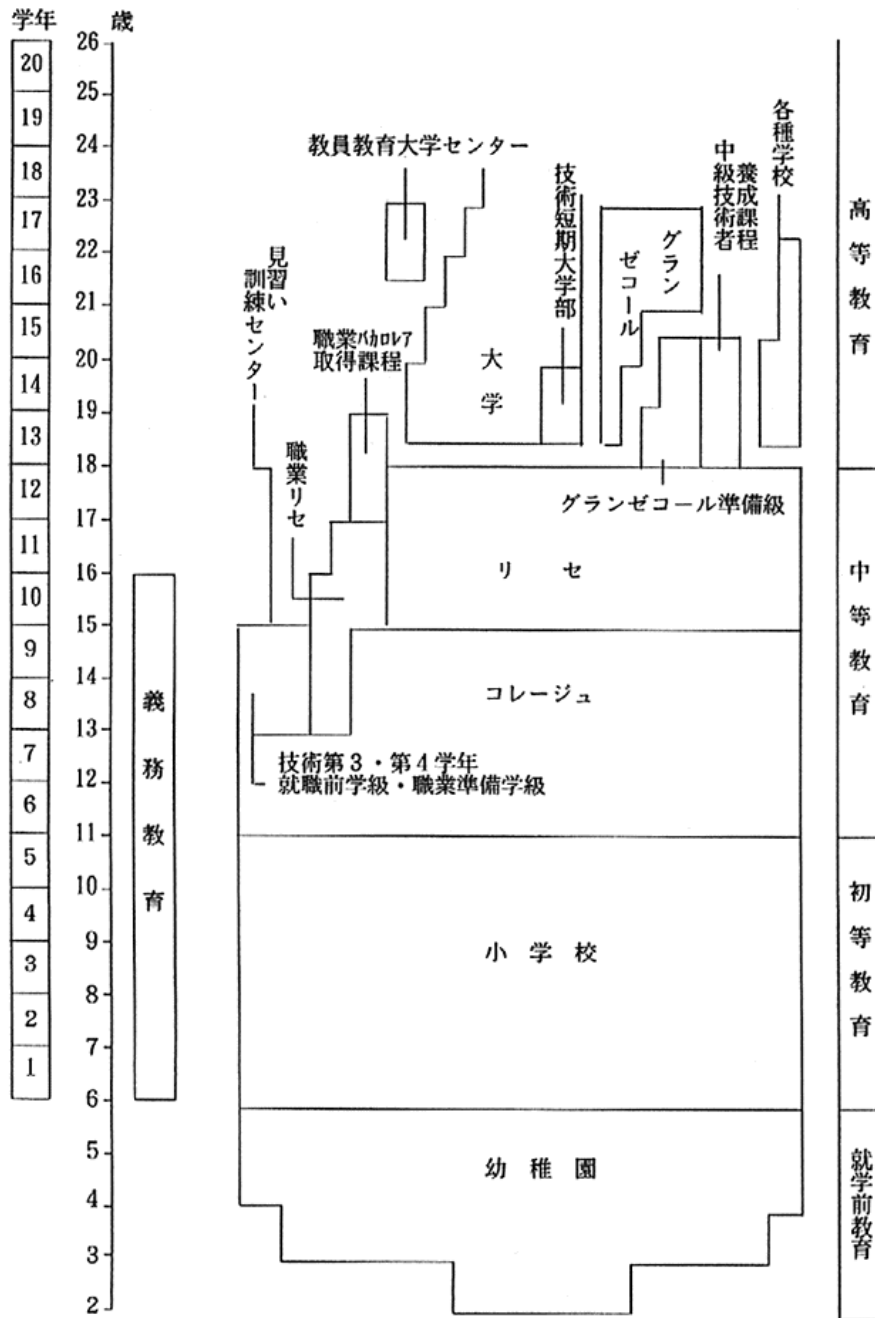
#### (1) 学校教育制度

##### ア 初等・中等教育

フランスの初等・中等教育は、初等教育5年間(小学校:6～11歳)、前期中等教育4年間(中学校(コレージュ):11～15歳)、後期中等教育2年から4年までの間(高等学校(リセ))となっている。後期中等教育機関には、一般リセ(15～17歳の3年間)と職業リセ(2年間、3年間又は4年間のコースがある)がある(表2-2-F1)。

表2-2-F1 フランスの学校教育制度

表 2-2-F1 フランスの学校教育制度



資料出所：文部省 「諸外国の学校教育 欧米編」

前期中等教育の前半2年間(中学2年)まではすべての者が共通の教育課程で学び、それ以後は、個々の将来の進路に応じてコースが分かれている。なお、そのうち6～16歳つまり後期中等教育の1年間(高校1年)までは義務教育である。

前述のとおり中学3年以降に進路が分かれるが、その時点で選択できるコースとしては、1)一般コース、2)技術コース、3)職業コースがある。実態としては、コース選択の基準は本人の意志ではなく成績である。全体の7割近くが1)のコースに進学するが、2)、3)のコースへは成績が悪く1)のコースへ進めないと判断された者が進学する場合がほとんどである。

イ 一般リセと職業リセ

後期中等教育機関としては、前述のとおり一般のリセ(3年間)と職業リセ(2～4年間)がある。一般のリセは大学等の高等教育機関への進学を希望するものを対象としており、バカロレアの取得準備の教育を行っている。バカロレアは、リセの修了証書であると同時に大学等の高等教育機関への入学資格を兼ねる国家資格であり、試験は全国一斉に実施される。なお、リセの2年生からはコースが普通教育課程と技術教育課程に分かれる。課程ごとに普通教育課程の生徒は普通バカロレア、技術教育課程の生徒は技術バカロレアの取得をめざすこととなる。技術教育課程でも一部職業教育を実施しているが、基本的には就職よりも大学等の高等教育機関への進学が第一目標といえる。

他方、職業リセは、主に就職希望者を対象に職業資格の取得準備の教育を行っている。具体的には、2年制課程で職業適格証(CAP)、職業教育免状(BEP)の2種類の職業資格の取得準備の教育を行っている。コレージュの第2学年(13歳)終了後に職業リセに入学した者を対象とする3年制のCAP取得コースもある。このほか、CAP、BEPより上位の資格として職業バカロレアを取得する2年制のコースも設置されている。同コースは、2年制課程でCAP、BEPを取得した後に進むため、職業バカロレア取得コースは修学年限は通算で4年間となる。職業バカロレア取得コースでは、2年間に

## 1996年 海外労働情勢

16週間の企業実習が必修となっている。以前は、職業リセに進学した場合には、バカロレアが取得できず、結果として大学等の高等教育機関への進学は事実上不可能であったが、85年の職業バカロレアの創設により職業リセからも大学等の高等教育機関への進学が可能となった。職業バカロレア創設の意図は、多様な産業分野での中堅技術者の養成とその就職の促進であったが、実際には大学等高等教育機関への進学を希望するものが多い。その背景としては、技術革新の進展等に伴い、労働市場で求められる資格水準が高くなったこと、失業情勢の悪化により、無資格、低資格では就職が極めて困難となること等が挙げられる。その結果、よりよい職を確実に得るためには、より高い学歴(資格水準)をとる意識が広く一般社会に浸透しており、特に若年層の高資格、高学歴への要求は高く、職業バカロレア取得コースに進む生徒は急増している。

### ウ 高等教育機関

次に主な高等教育機関としては、1)一般総合大学、2)グランゼコール(高等専門大学校)、3)技術系人材を養成する2年制の教育機関等が存在する。

大学には、高等教育機関在学者全体の約6割が在籍している。ほとんどが国立である。入学に際し、グランゼコール、2年制の技術系教育機関では、通常、選抜が実施されるのに対し、大学は、バカロレア取得者であれば、原則として無選抜で入学できる。ただし、最近では大学入学希望者が増加し、学力、バカロレアの種類、居住地域によって入学制限を行う大学が増加してきている。大学での教育は相対的に理論重視であるのに対し、2)、3)においては、比較的、実践的な職業教育が実施されている。特にグランゼコールでは、高度に専門化した教育が提供されている。

グランゼコールは、大学とは別の高等教育機関である。官庁、産業界といった特定分野で幹部となるエリート養成を目的としている。数は約300あり、公立、私立も含め、多様な分野(理工系、技術系、商業・経営系、行政系等)、多様な形態(大学付属、官庁付属等)、レベル的にも様々となっている。就学期間は多くの場合3年間である。各校の規模はかなり小さく少数精鋭により、大学とは異なり高度な専門実践教育を重視している。具体的には、産業界が派遣する幹部職員による授業や、官公庁や企業における長期の実習が取り入れられている。入学試験は難しく入学準備のために通常は、バカロレア取得後2年間、リセ付設のグランゼコール準備級で学び、その後、各グランゼコールの入学試験を受ける。名門のグランゼコールに入学すると手当が支給され、国立校であれば公務員の俸給が支給される場合もある。卒業後は、企業幹部、政府幹部職員等になる者が多い。特に、政財官のエリートを輩出している国立行政学院(ENA)、研究者の養成で名高い高等師範学校(ENS)、理科系エリートを養成する理工科大学校(EP)等名門グランゼコールのフランス社会への影響力、権威は大学をはるかに超えている。実際、フランスでは政府幹部職員をはじめ政財界のトップの多くは、グランゼコール卒業生で占められている。

技術系人材を養成する2年制の教育機関には、リセに付設された中級技術者養成課程と大学に併設された技術短期大学部がある。中級技術者養成課程では、140の専門分野で、技術短期大学部は、電子工学、機械工学、企業管理、行政、情報処理等の21の専門分野での中級技術者の養成を行っている。どちらの教育機関も中級技術者養成を目的としている点、履修課程のなかに長期の企業実習を取り入れ、ある程度、産業界のニーズに合わせた実践的教育を実施している点では共通しているが、中級技術者養成課程の方が専門教育の時間が多くなっている。

なお、技術短期大学部は、修学年限が2年であるが、94年に第3学年が創設され、修学年限を延長して3年とすると、従来よりも高い水準の資格を取得できることとなった。その背景としては、過去においては、技術短期大学部は、実践的な職業教育を実施していることもあり、就職も順調で学生にも人気があったが、近年は、高等教育修了者数の増加等の影響もあり就職にも翳りがみえ始めた。そのため、卒業生の約半数は、就職に有利な高資格、高学歴を求めて技術短期大学部修了後に、大学、グランゼコールに編入学するようになった。こうした実態に対応して第3学年の創設及びより高い資格の取得が可能となった。なお、新設された技術短期大学部の第3学年には、中級技術者養成課程の修了者も進学することができる。

### (2) 資格制度

フランスは、個人が受けた教育(学歴)あるいは取得した資格(水準)に応じてある程度就業可能な職務の範囲が決まるなど、学歴、資格が個人の社会生活、労働生活に影響を与える「学歴」、「資格」社会といえる。そして、国民教育省は学歴、資格社会を支える国内唯一の資格(学歴)水準の体系を作成している。この資格(学歴)水準は、高資格(高学歴)順にI~VIまでの6段階がある(表2-2-F2)。

表2-2-F2 教育(資格)水準

表 2-2-F2 教育 (資格) 水準

	教育水準	主な該当資格	職階レベル	他省庁管轄の資格の例
水準ⅠとⅡ	大学第2期・3期課程の修了者 グランゼコールの修了者	高等教育免状－ リサンス(学士)以上の免状、 グランゼコール修了証	上級幹部職員 専門職 <sup>1</sup>	人的資源管理コンサルタント (労働者・雇用・ 経営情報処理計画主任) 職業訓練省) 国際海上輸送免状 (貿易省) 造形表現国家免状 (文化・コミュニケーション省)
水準Ⅲ	バカロレア取得後2年間的高等 教育を受け所要の免状を取得し て修了した者	DEUG (大学一般教育免状) DEUST (大学科学・技術教育免状) DUT (技術短期大学部の修了免状) BTS (中級技術者養成課程の修了免状) その他保健衛生・福祉系専門学校修了証	中級幹部職員 <sup>2</sup>	看護婦(夫) 国家免状 (保健・社会保障省) 経営商業技術者免状 (商業・手工業省) 建設上級技術者 (労働・雇用・職業訓練省)
水準Ⅳ	後期中等教育(リセ)を修了し た者	普通バカロレア 法科適格証 <sup>3</sup> 科学技術バカロレア 職業バカロレア BT (技術者免状)	事務職員、 職長、自営業者	経営商業技術者免状 (商業・手工業省) 販売促進免状 ( # ) 土木作業長証書 (環境省)
水準Ⅴ	後期中等教育(職業リセ)を修 了した者	CAP (職業適格証) BEP (職業教育免状) EFAA (手工業修了証) BP (職業免状) <sup>4</sup>	熟練労働者	情報通信技術オペレーター (商業・手工業省) デザイナーアシスタント ( # )
水準準Ⅴ	前期中等教育(コレージュ)を 修了した者	BEP C (前期中等教育修了証)	半熟練労働者	
水準Ⅵ	初等教育を修了した者及び1年 間の職業準備教育を修了した者	無資格又はCEP (初等教育修了証)	単純肉体労働者	

資料出所：日本生涯教育学会年報 第15号『生涯学習と資格』「フランスの資格制度－特質と課題－」藤井 佐知子、  
国立教育研究所『各国生涯学習に関する研究報告』「フランスにおける資格体系と継続教育」藤井 佐知子より作成

- 注 1 上級幹部職・専門職の部類には、上級公務員、管理職、技術、専門職等が含まれる。  
2 中級幹部職の部類には、初・中等教育、医療・社会福祉職員、技能職員、行政機関・企業の中堅幹部が含まれる。  
3 法科適格証は、非バカロレア取得者のうち大学法学部で2年間勉強した学生に与えられる。  
4 BP (職業免状) は、継続教育で得られる資格として1975年に設けられた。数は約130件。

なお、国民教育省以外の省庁(労働・雇用・職業訓練省、商業・手工業省等)が管轄する各職業資格についても、同じ国民教育省の資格(学歴)水準の体系に照合して認定される。1991年の時点では、17省庁が関わる約2,300種の資格を認定し、そのすべてがⅠ～Ⅵの資格水準のどこかに位置付けられている。つまり、国の与える(認定したものも含める)職業資格はすべて、国民教育省による資格(学歴)水準体系のどこかに位置付けられることとなる。

資格は、1)学校教育の課程修了時に公的(資格)試験等を受験して取得する方法、2)社会に出てから継続的な教育訓練の課程で取得する方法がある。継続的な教育訓練のなかでのみ認められている資格取得の方法のひとつとして、累積単位制度が挙げられる。累積単位制度は、通常の公的(資格)試験を受験するのではなく、特定の教育訓練提供機関で複数の特定科目の単位を取得することで資格が取得できる制度である。単位の取得は個人が自由なペースで行い、単位がそろった時点で所定の資格が取得できる。現在、Ⅲ～Ⅴの水準の一部の資格について累積単位制度による資格取得が可能となっている。資格取得に必要な単位を得るための特定の教育訓練機関としては、国民教育省所管のGRETA(詳細は4(1)ア(ア)参照)等が挙げられる。政府は、国民全体の資格水準の引上げの手段としても累積単位制度の拡充を進めている。

なお、政府は、89年に成立した「新教育基本法」のなかで、2000年までに達成する目標としてすべての者にCAP、BEP(資格水準Ⅴ)以上の資格を取得させること、さらに同世代の8割はバカロレア取得レベル(資格水準Ⅳ)まで到達させることを掲げている。

### (3) 学校教育制度における職業教育の課題と対策

学校教育の枠内における職業教育の課題としては、産業ニーズにあった人材の育成が挙げられる。従来より、職業教育のカリキュラムと企業現場で必要とされる技能・技術等に乖離があることが産業界からも指摘されている。そのため、職業リセ等職業教育の実施機関における授業に企業実習を取り入れたり、企業での実地訓練を伴う見習い訓練制度等の見直し、振興が図られてきた。見習い訓練制度とは、義務教育を修了した者を対象に地方公共団体、商工会議所あるいは企業等が設置した見習い訓練センターでの理論教育(週1日)と企業における実地訓練を組み合わせ最終的にはCAP、BEP等主に職業資格を取得する制度である。見習い訓練生を受け入れた企業に対しては、税制上の優遇措置がある。訓練期間は通常2年間である。いわゆるドイツのデュアル・システムと同じような形態のものであるが、ドイツほど若年者の就職促進のために有効に機能していないのが現状である。ドイツのデュアル・システムは、6割以上の学生が同システムを利用し、就職に関してもよい結果を出しているのに対し、フランスの見習い訓練制度は、利用者も少なく、受入れ企業が大企業の場合は、ほぼ就職できるが、企業規模が小さければ、就職も保障されない。また、従来から、見習い訓練制度は、学力不足で職業教育コースへも進めなかった者がいきつくコースといったイメージがあった。しかし、近年、見習い訓練制度は、企業での実地訓練の割合が多いことから、産業界のニーズに合った人材育成に適した方法との観点から、政府が見直し、振興を図っている。具体的な見直し、振興の内容としては、まず、同制度で取得できる資格の範囲の拡大が挙げられる。以前は、取得できる資格は、CAPのみであったものが、職業リセや高等教育機関の教育課程修了者が取得するレベルの職業資格についても取得が可能となった。それとともに、見習い訓練生の年齢の上限も引き上げられている。さらに見習い訓練制度へのより多くの企業の参加を促進することを目的に、見習い訓練生受入れ企業に対する条件(資格要件)の規制緩和も実施されている。なお、このような政府による制度の見直し、振興の効果もあり、見習い訓練生は増加傾向にある。95年においては、見習い訓練生は25万人(90～91年、約21.5万人)である。

## 第2部 主要国における人材育成への取組み

### 第2章 各国別人材育成の取組み

#### 第4節 フランスの人材育成

##### 3 職業訓練制度の歴史的経緯

1) フランスでは、古くから、公的な教育制度の枠内で、教育機関が職業教育を実施していた。高度な専門教育を行うエリート養成機関であるグランゼコール(詳細2(1)ウ参照)の中には、その前身である組織が、18世紀に創設されているものも存在する。中堅クラスの技能・技術者の養成を目的とした技術学校も19世紀後半に創設されている。また、初等レベルの技能・技術者の養成としては、見習い訓練制度が利用されていた。その他、公的なものとは別に民間レベルで、教会、労組等が主体となった職業訓練も一部実施されていた。

2) しかし、本格的に在職者を対象とする職業訓練が始まったのは、第二次世界大戦以後といえる。戦後の経済発展のなかで、使用者、労働者双方から新しい職業的スキル・技術を取得するための、在職者に対する職業訓練ニーズが高まっていた。そうしたなか、労働省の関係団体である成人職業訓練協会(AFPA)(詳細は、4(1)イ参照)の前身となる組織が創設され、成人在職者を対象に比較的短期間の職業訓練の提供を開始した。また、59年7月に「社会開発を促進するための諸措置に関する法律」が公布された。社会開発とは、勤労者の社会的・職業的向上を意味し、学校教育が不十分であった者に対して「第二の機会」を与え、彼らの地位向上を実現させるという教育の機会均等化の方策であり、社会正義の思想を根幹に持っている。これは、現在もフランスの職業能力開発政策の中で自己啓発活動の奨励というかたちで一部踏襲されている思想といえる。

3) 社会開発という分脈に基づく在職者を対象とする教育訓練は、基本的に労働時間外、主に夜間及び土曜日に行われていた。そのため、継続的に受講し、資格取得等を達成することは、多大な努力と忍耐を要するものとなり、政府の意図に反し、社会開発としての教育訓練は余り普及しなかった。このような状況のなかで、労組側から、勤務時間内に教育訓練を受けることを要求する運動が起こった。そして、その結果として、70年に労使協約によって、在職者が労働時間内に教育訓練を受ける権利を認められた。それは、71年7月に成立した「生涯教育の一部としての継続訓練の組織に関する法律」(71年法)の中で、教育訓練休暇制度として法制化された。しかし、同制度は、その後、取得者数が低迷したため、労組側の要求により、二度の法改正が行われた。それによって、教育訓練休暇が、個人の意志による自由な勉学のためのものである点がより強調される(78年改正)とともに、教育訓練休暇期間中も賃金が保障されることとなった(84年改正)。

4) 71年法では、冒頭で「継続職業訓練は、生涯学習の一部を成す。それは、1)労働者の技術や労働条件の変化への適応、2)様々なレベルの教養と職業資格の取得による労働者の社会的向上、3)労働者の文化的、経済的、社会的発展に対する貢献を目的としている」としている。そして、同法によって、教育訓練休暇とともに、企業に対し一定割合の職業訓練関連支出を義務付けた職業訓練負担金制度が導入された。同制度は、経済発展に結びつく継続的な職業訓練という考え方から、経済全体の生産性の向上等をめざし企業内訓練の促進を図ることが目的とされた。折からの急激な技術革新への円滑な適応も含め在職者を対象とした職業訓練の効率的運営のために企業内訓練の役割が強調された。

5) そして、71年法以降、行政の主な役割は、企業内訓練でカバーできない部分、つまり、失業者等に対する職業訓練となった。

なお、特に失業者に対する職業訓練は、74年の第一次オイル・ショックによる景気後退に伴う失業情勢の悪化のなかで比重が高まっていった。失業者を対象とした職業訓練の拡大傾向は、80年代を通して続いた。

6) 80年代の大きな動きとして社会党政権誕生(81年)が挙げられる。職業訓練政策への影響としては、まず第一にあらゆる側面での労使対話(ソーシャル・ダイアログ)の強調という方針の下、重要な労働協約が締結されている。主なものとして、教育訓練休暇制度の賃金保障に関するもの、若年者の雇用促進、職業訓練を目的とする各種プログラムの創設に関するものが挙げられる。どちらの協約も後に法制化されている。

第二に地方分権政策の一環として若年者を除く職業訓練関連事業の実施について、国から地方への権限委譲が行われた。なお、若年者に関する職業訓練関連事業については、93年の雇用5ヵ年法に基づき国から地方への権限委譲が行われている。

7) 80年代半ば以降、国際競争の激化するなかで、産業構造の転換が進行し、それに伴う不況産業等の合理化で労働者の解雇が増加しスト等も発生した。そうしたなか、85年、職業転換休暇制度が創設された。同制度は、解雇が予定された労働者に職種転換のために、職業訓練も含め求職のための活動を行う休暇を認め、その間の賃金(訓練手当)をある程度保障しつつ転職を促す制度である。国は職業転換休暇中に事業主が支払う賃金の50%程度(経営状況により異なる)を援助する。なお、同制度は、86年に労使協約に基づく、職業転換契約制度に改変された。同制度は、経済的理由により解雇された労働者に対し所得保障をしつつ転職のための職業訓練を実施するものである。労働者の所得保障の財源は、国、企業、労使の運営する失業保険財政(UNEDIC)が負担する。

8) また、80年代後半になると、経済の回復により雇用が拡大しているにもかかわらず、失業者の職業資格が低いために企業の求人に対応できず、労働力不足でありながら失業が減らない状況があった。この労働市場のミスマッチの解消という目的もあり、特に無資格、低資格のまま学校を修了した若年者に対し、再教育の機会及び資格取得の機会を提供する教育クレジット制度が創設された(89年)。労働者の資格レベル(職業能力の水準)の底上げをねらった同制度は、無資格、低資格の労働者が個人の能力に合わせて技能向上、資格取得を図るために受講する教育訓練にかかる費用を国が援助するものである。創設当初は制度の対象者が26歳未満の若年者に限定していたが、90年には全労働者に拡大された。同制度の根拠法律では、すべての労働者に資格取得を権利として保障している。



## 第2部 主要国における人材育成への取組み

### 第2章 各国別人材育成の取組み

#### 第4節 フランスの人材育成

#### 4 現行の職業訓練の体系と制度

フランスにおいて、職業訓練は、1)生産性の向上、技術革新への適応等を促し企業の発展引いては国家経済の発展を導くもの、2)個人の自己啓発の手段、3)10%を超える高失業情勢下の失業対策の一手法といった役割を担うものと理解され、政策的にも重要視されている。

まず、職業訓練の種類としては、主に若年者を対象とする職業前訓練(見習い訓練制度、進路決定契約等)、失業者訓練、主に在職者を対象とする継続的な職業訓練が挙げられる。なお、在職者訓練には、企業が事業目的に沿ったかたちで雇用している労働者に提供するいわゆる企業内訓練と、個人が自己啓発を目的に行う教育訓練がある。在職者の場合、自己啓発を目的とする教育訓練を受講するための教育訓練休暇の所得が権利として保障されている。

また、職業訓練関連支出の割合(支出額)から、職業訓練の種類ごとの公的機関(国、地方)、企業等の役割分担をみると、就職前訓練及び失業者訓練については公的機関が大きな役割を占め(支出割合が多い)、在職者訓練については、企業もかなりの役割を占めていることがわかる。

○就職前訓練:公的機関 約62%、企業 約38%

○失業者訓練:公的機関 約72%、失業保険財源 約28%

○在職者訓練:公的機関 約47%、企業約52%

さらに、国内で職業訓練を目的に支出された資金全体の対象者別の主な内訳をみると、最も多いのが在職者関連の支出で全体の約55%、失業者関連が約23%、若年者関連が約18%となっている。以下では、公共教育訓練、民間教育訓練に分けて、制度、実施状況等について整理する。

#### (1) 公共教育訓練等

##### ア 国によるもの

##### (ア) 国民教育省

公共教育訓練は、主に国民教育省と労働・雇用・職業訓練省が担当している。まず国民教育省は、1)若年者を対象とした見習い訓練制度内の職業教育及び2)中等教育機関(コレッジ、リセ等)及び高等教育機関(大学、グランゼコール等)による在職者、失業者、企業等に対する教育訓練の提供を行っている。1)については前述のとおりである(2(3)参照)。2)の例としては、中等教育機関が複数集まり、教育機関の施設・設備・職員を利用するかたちで企業や地域住民に教育訓練を提供するGRETA(産学共同職業訓練グループ)や、高等教育機関による社会人入試、在職者を中心とする社会人向けに高度かつ専門的な教育訓練機会を提供する講座開設等が挙げられる。

GRETAとは、近隣の中等教育機関約10数校が集まった組織である。1993年時点で全国約6,000校により370のGRETAが形成されている。GRETAが提供する教育訓練コースは、基本的に地域の企業、住民にニーズに対応するものであり、専門的職業訓練コース、資格取得コース、一般基礎教育コース、語学コース等多岐にわたる。87年における実績でみると、コースのうち職業訓練関連コースが75%、一般基礎教育コースが21%、語学コースが4%となっている。コース期間も1日で修了するものから、1年間のものまで内容によって異なる。年間受講者は53万人(94年)に達する。93年(受講者45万人)の数字では、そのうち6割が公的資金により、4割が企業資金で受講していた。また、各GRETAには、継続教育カウンセラー(CFC)といわれる人々が配置されている。CFCの職務は、企業、

地方公共団体等と連携しつつ所属教育機関の校長とともに事業計画を策定すること、教育訓練ニーズの分析、GRETAへの相談受付、情報提供等を行うことである。

大学も社会人入試制度及び講座開設といった方法で教育訓練を提供している。特に、後者の講座開設は、各国立大学(全国71校)が「継続教育センター」といわれる組織を設置し行っている事業であり、主に在職者の職業能力の向上を目的としている。講座の内容は、大学の自主編成によるものと企業、業界団体との契約によるものがあるが、どちらにしても高度かつ専門的内容で大学院レベルのものが多数ある。年間の受講者は31万(94年)に達する。93年の数字では、そのうち約7割が企業からの派遣された者である。なお、これらの講座は、参加者を書類選考、試験等で選抜するとともに、試験、論文等の評価も厳格に行われており、一般成人を対象に原則自由に参加できる教養型の公開講座とは区別されている。また、グランゼコールにおいても在職者が技師資格をはじめとする各種の高度職業資格を取得できるコースを開設している。

さらに、在職者を対象とした夜間制の国立工芸院(CNAM)が全国に53校存在する(93年)。基本的にはバカロレア所得レベルの者を対象としているが、非バカロレア取得者であっても1～2年の準備課程受講を義務付けた上で入学を認めている。科学・技術系、経済・人文科学系の二分野があり、所定の単位取得により所定の免状が取得できる。また、公認会計士、上級営業管理職、銀行業務技術、経済・社会予測技術等特定の職業資格等の取得準備も行われる。授業は基本的に週末と夜間に行われるが、70年代に昼間制も導入されており、主に企業から派遣された者、教育訓練休暇取得者を受け入れている。年間の受講者は約10万人(93年)である。

## (イ) 労働・雇用・職業訓練省

労働・雇用・職業訓練省の行っている主な職業訓練関連事業としては、以下の5つが挙げられる。

- 1) 職業訓練機関での職業訓練の管理・運営
- 2) 失業者を対象とする雇用契約に基づく各種職業訓練プログラムの管理・運営
- 3) 資格取得等を目的とした失業者の職業訓練受講への資金援助(教育クレジット制度)
- 4) 経済的理由による解雇対象者の職業訓練及び再就職支援の実施(職業転換契約制度)
- 5) 企業内訓練等民間教育訓練の促進

### a 職業訓練機関での職業訓練の管理・運営

労働・雇用・職業訓練省の所管する職業訓練は前述のとおり主に失業者を対象としている。特に無技能・無資格の若年失業者、長期失業者、高齢失業者等就職困難者に対する職業訓練が強調されている。実際の職業訓練自体は主に労働・雇用・職業訓練省の関係機関である成人職業訓練協会(AFPA)の職業訓練機関等で行われる。主に、AFPAの職業訓練は低学歴、低資格者を対象とするものが多い。高学歴、高資格者を対象とする訓練としては、AFPAでも一部実施されているが、早期退職者、経済的理由による解雇者への特別手当を支給する事業等を行っている国家雇用基金(FNE)が、失業した管理職に対する職業訓練のプログラムを提供している。対象となる管理職とは、25歳以上で数年の管理職としての実務経験がある者(例外的に高学歴の若年者等も受け入れる。)である。管理職が自己啓発により新たな専門技術を習得することを目的とする。内容は、職業訓練機関での座学と1ヵ月以上の企業内研修を交互に行うといったものである。受講者の資格水準はI～IIIと高い。職業訓練機関での訓練分野としては、情報処理関係が最も多く(15%)、次いで商業関係(12%)となっている。

さらに、受刑者、非識字者、難民といった特に就職が困難と思われる者についても、特別の基金が存在し特別の教育訓練プログラムの提供等を実施している。

### b 失業者を対象とする雇用契約に基づく職業訓練プログラムの管理・運営

特に失業率の高い若年失業者等を対象に、就職促進とともに職業訓練を目的とした、雇用契約に基づく、企業実習を含むプログラムを実施している。同プログラムについては、労働・雇用・職業訓練省とともに関係機関である職業安定所(ANPE)が運営にあっている。主なプログラムとしては以下のものが挙げられる。

- 進路決定契約

無資格の22歳以下の若年失業者であって前期中等教育(中学校)レベルの普通教育も完了していない者を対象に、企業内での実践的な職業体験をしつつ職業能力向上、進路決定を目的に行うプログラムである。雇用契約期間は、3～6ヵ月で延長は認められない。対象者は契約期間中に職業ガイダンスを月32時間受ける。職業ガイダンスには、1)一般的分野の再教育、2)職業教育・職業訓練、3)技術的到達度の審査が含まれる。1)及び2)は、企業内の訓練施設又は外部の教育訓練機関で行われる。3)については、対象者との合意の上で、外部の専門機関が行う。賃金として年齢に応じて最低賃金(SMIC)の30～65%が支払われる。受入れ企業は、対象者の社会保障費企業負担分が免除される。

#### ○ 資格取得契約

無資格、低資格の25歳までの若年失業者を対象に、企業で雇用されながら公認資格を取得するための訓練を受けられるプログラムである。雇用契約期間は、6ヵ月～2年間。対象者は同契約を通して、職業教育の受講及び産業別の労働協約等によって認められている修了証、資格の取得ができる。なお、契約期間のうち4分の1は外部の教育訓練機関で一般教育、職業教育・職業訓練を受ける。賃金として年齢、勤続年数に応じてSMICの25～78%が事業主により支払われる。受入れ企業は、対象者の社会保障費企業負担分が免除される。

#### ○ 適合契約

低資格の25歳以下の若年失業者を対象に、企業で雇用される前の適応段階としての見習い雇用プログラムである。雇用契約は、期限の定めのある場合と期限の定めのない場合が存在するが、前者の場合、雇用契約期間は6ヵ月～1年程度、後者の場合は職場・仕事に適応するまでの期間となり1年以上に及ぶ。対象者は契約期間のうち最低200時間の教育訓練を受ける。教育訓練の内容は一般教育、職業教育・職業訓練であり、外部の教育訓練機関が提供するものである。賃金としては、当初は、労働協約で定められた賃金の約80%が支払われるが、職場に適応した時点からは通常の賃金が支払われる。受入れ企業への対象者の社会保障費企業負担分の免除等の特典措置はない。なお、契約終了後に当該企業に雇われる場合が多い。

#### ○ 連帯雇用契約

地方公共団体等が1)無資格、低資格で18～25歳までの若年失業者、2)26歳以上の長期失業者、3)50歳以上の高齢失業者等を対象に週20時間程度の公共サービス、公共事業等のパートタイム労働を提供する制度。パートタイム雇用契約の期間は3ヵ月～1年間である。対象者のうち若年者に対しては、契約期間内で働いていない時間に職業訓練が提供される。職業訓練の受講に対しては給与は支払われないが、国からの補助金(時間当たり22フラン)が上限400時間まで支払われる(実際の職業訓練期間の平均は200時間)。賃金として対象者の条件に応じてSMICと同水準の額が支払われる。国は原則として支払い賃金の60%を援助する。さらに受入れ組織は対象者の社会保障費の事業主負担分を免除される。

### c 教育クレジット制度

教育クレジット制度は、在職者及び失業者が資格取得等を目標に職業教育、職業訓練等を受ける場合に、国による訓練費用の資金援助をする制度である。同制度は、当初は25歳以下の無資格若年者を対象に最低限の資格取得を目標にスタートしたが、その後、90年には資格水準とは関係なくすべての労働者にも適用拡大が図られ現在に至っている。同制度は、資格社会といわれるフランスにおいて、資格取得をすべての者の権利として位置付け、これを法的に保障するものであり、世界でも例がないといえる。同制度を利用する求職者は、個別に専門家による事前相談・評価、教育・訓練計画の策定、実施方法の決定、教育訓練成果の評価を受ける。こうした一連のプロセスを通して、求職者個人の能力、目標に応じた教育訓練が実施されることとなる。

### d 職業転換契約制度

職業転換契約制度は、企業の経済的理由により解雇を予定される労働者に対し、その間の所得を保障しつつ、転職のための職業訓練等を受講できる制度である。

対象となる解雇予定者の資格要件は、1)2年以上の勤務実績、2)身体的に就業可能であること、3)57歳未満である

ことである。職業転換契約の適用を受けるかどうかは解雇予定者の自由である。

国、企業、失業保険財源(UNEDIC)が資金を支出している。国及び企業は解雇予定者数(解雇予定者のうち同契約の適用を受けない者がいても全員分を支払う)に応じて一定額をUNEDICに支出する。UNEDICは、同契約適用者に対し職業転換手当(最初の2ヵ月までは以前の給与の83%、3ヵ月以降は以前の給与の70%)を6ヵ月間支給する。国、企業により支出では不足が生じた場合にUNEDICは資金を出す。

#### e 企業内訓練等の促進

在職者の職業訓練については、基本的に企業の責任が重視されている。そして企業による在職者訓練を促進するため、70年代初頭以降、企業が一定額(現在は、賃金支払い総額のうち1.5%)を職業訓練のために支出することを法律で義務付けている(職業訓練負担金制度:詳細は4(2)ア(ア)a参照)。

また、企業の経済的發展戦略と連動したかたちでの企業内での職業訓練を開発、発展させるために、労使による職業(特定産業)分野での市場調査実施の促進等を行っている。職業(特定産業)分野ごとの市場調査とは、経済、技術、組織といったものが激しく変化するなか、労働者に求められる仕事、資格等も常に変わるとの前提に立って、職業(特定産業)分野ごとの雇用、労働、資格、職業訓練の問題等を把握するために行う市場調査である。調査は、一つあるいは複数の民間コンサルタント会社あるいは公的な調査機関等が行う。費用については、産業分野ごとの労使が合意した上で国に申請すると調査費用の50%が援助される。88年以来32の市場調査が完了しており現在5つが進行中である。最近の市場調査の具体例としては、民間による生涯教育市場、演劇・ショービジネス市場、特定地域の葡萄酒市場等に関する調査が挙げられる。

#### イ 半公共機関によるもの

職業訓練を提供している半公共機関としては、労働・雇用・職業訓練省の関係機関である成人職業訓練協会(AFPA)、商工会議所等が挙げられる。

AFPAは、主として失業者を対象に教育訓練を提供する労働・雇用・職業訓練省の関係機関である。三者構成の理事会が管理しており、理事会に指名された会長、理事が運営の責任を負っている。全国に131の職業訓練センター等を運営しており、ここでは、工業、土木・建設業、サービス業、情報処理業等主な産業分野での500種類に及ぶ職業訓練を実施している。職業訓練の内容は、無資格、低資格の者から資格水準の高い上級技術者を対象とするものまで幅広い。94年度にAFPAに申し込まれた職業訓練の内容をみると、まず、主に失業者を対象とする一般の職業訓練が約80%、主に若年者を対象とする就職前訓練が約20%となっている。一般の職業訓練の内容を分野別にみると第三次産業関連の訓練が最も多く約4割、その他建設業、工業関連の訓練が約3割ずつとなっている。職業訓練受講者の保持する資格のレベルとしては、第V水準(2(2)参照)が最も多く約6割と半分以上を占めている。高資格(高学歴)といえる第III水準以上の資格取得者は6.7%とかなり少ない。しかし、最近では資格水準(学歴水準)の高い訓練受講者が増加する傾向にある。また、身体障害者等を対象とする特別のコース等も設置されている。なお、AFPAでは、職業訓練以外に職業指導、能力評価、職業分野での調査・研究等も実施している。

商工会議所では、専門的な職業訓練を行う訓練機関、語学センター等を運営している。これらの訓練機関では、企業や国と契約し、その職員、研修生を対象に教育訓練を実施している。

### (2) 民間教育訓練

#### ア 企業における職業訓練

##### (ア) 企業内訓練の概況とそれを取り巻く制度

在職者を対象とした職業訓練は、企業の役割とされている。そして、職業訓練負担金制度(詳細は後述a参照)により、1970年代初頭以降、企業は、職業訓練に関して一定額の拠出(現在は賃金支払い総額の1.5%)を義務付けられている。しかし、フランスでは、もともと労働者を企業内で育成するという考え方があまり浸透していなかったため、当初は、中小企業を中心に、職業訓練に関しての支出は、社会保障費等と同様に労働者のための義務的支出と考えられ、法定額を国庫等に納めるだけの企業が多かった。それが、80年代半ば以降、政府が労働生産性や企業収益を上げることを目的とした企業内訓練の促進を掲げるとともに、企業側も大企業を中心に職業訓練を企業が競争力を維持・強化し発展していくために必要不可欠かつ有益な投資と考えるようになり、職業訓練関連支出が増加す

る傾向にある。現在では、職業訓練関連支出をみる限りでは、法的に義務付けられた率を超えて支出を行っている企業がほとんどである。

しかし、企業内訓練の問題としては、訓練機会の格差が挙げられる。まず、企業規模間での格差が大きく、職業訓練機会は、大企業では多く、企業規模が小さくなるほど減る傾向にある。その他、職種間、産業間の職業訓練機会の格差も問題となっている(詳細は後述(イ)参照)。

そして、基本的に企業における職業訓練は、大きく分けて二種類ある。一つは企業の意向により実施される企業内訓練、二つめは後述の教育訓練休暇制度に代表される、従業員個人が本人の意志により自身のために行う教育訓練いわゆる自己啓発への援助である。フランスでは在職者の自己啓発的教育訓練の受講を労働者の権利として法的に認めている。

企業内訓練の実施方法としては、企業が直接企業内の訓練施設等を利用して行う方法と公共あるいは民間の教育訓練機関に委託して行う方法等があるが、後者の方法を採用する企業が多い。委託先としては、経営者団体(ASFO)、商工会議所、民間教育訓練機関等がある。最近の傾向としては、採用等も含め企業内の人事労務管理業務の外部化が進んでおり、職業訓練についても同様の傾向から外部の各種教育訓練機関への委託による訓練が多くなっている。具体的な方法としては、上級技術者及び管理職等上級ホワイトカラーについては、労務担当が各種教育訓練機関の提供する専門的訓練プログラムに関する情報を収集し、対象者に提示し、参加希望者を募るといった方法が多い。対象者は、いくつかの選択肢のなかから、自分の希望のコースを選択できるカフェテリア方式といえる。一方、ブルーカラーについては、各種教育訓練機関の提供する訓練プログラムを集団で受講する場合、あるいは同様の機関から講師の派遣を受けて職場内で実施される訓練を受講する場合などがある。なお、フランスにおいては、各種民間教育訓練機関がかなりの数に上り、一定の役割を果たしている背景としては、政府が企業に対し一定率の職業訓練関連支出を義務付けた(職業訓練負担金制度)ことによって、少なくとも毎年、一定の金額が職業訓練というマーケットに投資されるシステムが形成されたことが大きく影響しているとの指摘がある。

なお、OJT的な職業訓練は、必ずしも機能していないと指摘されている。ただし、例えば工場労働者の場合に、業務に関連する機械・設備の操作の説明・指導といったごく単純かつ短時間で終了するものは存在する。

また、企業内訓練は、使用者の策定した教育訓練計画に基づいて実施されるが、策定にあたっては、企業委員会等を通して労働者も関与する。企業委員会とは、規模50人以上の企業に設置が義務付けられており、労働者の利益を代表し、使用者と意思疎通を図る組織である。企業委員会は使用者側委員と労働者側委員(労働者代表と労働組合代表)からなる。労働者側委員のうちの労働者代表は選挙によって選出される。企業委員会において、労働者側は、企業の経営・管理、人事、労務管理について情報提供を受け、意見を述べる事ができる(しかし、最終決定権は経営側にあり、労働者側の意見に拘束力はない)。フランスでは一企業に複数のナショナル・センターの支部があり、労使交渉は各労組支部が組織労働者を代表して行い、企業委員会とは区別される。従業員10人以上50人未満の企業(10人未満の企業でも労使の取り決めにより設置可能)では、従業員代表委員会が企業委員会と同じ機能を果たし、企業内の教育訓練計画に意見を述べる。使用者側が企業委員会に提供する情報としては、1)企業内教育訓練に関する基本方針、2)前年度の訓練実績、3)予定する教育訓練リスト、4)教育訓練を委託する訓練機関の情報、5)職務別受講予定者数、6)計画実施のための財政状況等が挙げられる。

#### a 職業訓練負担金制度

規模10人以上の企業に対し、賃金支払い総額の1.5%を従業員の職業訓練関連費用として支出することを義務付けた制度である。職業訓練に関して企業に義務付けられた支出は、企業が従業員の直接訓練を行う場合、公共あるいは民間の教育訓練提供機関と契約し、その訓練を従業員に受けさせる場合には、それにかかった関連の費用が控除の対象となる。控除の対象となる職業訓練関連費用の内容としては、1)研修運営費、2)教材費、3)訓練受講者及び指導員の給与、4)訓練受講者及び指導員の交通費、宿泊費、5)訓練関連施設・設備費、6)外部の教育訓練機関への訓練委託費用等が挙げられる。教育訓練は、原則として職場から離れた場所で行われることが条件となる。

また、職業訓練負担金を1)訓練保険基金(FAF)等労使により運営されている機関、2)職業訓練を実施している半公共及び民間の教育訓練機関等に支出する方法を取ることでもできる。1)に挙げた基金は、経営者団体と労働組合の団体協約により設置され、労使同数の委員で構成される委員会が管理している組織である。全国レベル、県レベル、数県合同レベル等設置単位は多様である。企業からの出資及び公的助成による資金をプールし加盟企業が実施する職業訓練関連事業(職業訓練の運営、訓練受講者の給与・交通費・宿泊費、職業訓練に関する調査・研究、経営者、労働者に対する情報提供、啓蒙活動)へ資金供給を行っている。このほか、教育訓練休暇等自己啓発的教育訓練に資金供給する教育訓練休暇基金(OPACIF)、見習い訓練制度等企業内での若年者の教育訓練等に資金供給をする就業前訓練基金(OMA)が労使により運営される機関に該当する。なお、企業の支出義務とされる賃金支払い総額の1.5%のうち、0.2%は教育訓練休暇に、0.4%は若年者訓練(雇用契約に基づく各種職業訓練プログラム、見習い訓練制度等)に割り当てることが決められている。そのため、企業は、教育訓練休暇及び若年者の教育訓練に関して

は、OPACIF、OMAへ義務付けられた支出額を拠出するかたちで義務を果たしている。94年における、それぞれの基金の数は、FAFが87、OPACIFが67、OMAが200となっている。

2)に挙げた機関としては、半公共の教育訓練機関としては、商工会議所の訓練施設、民間の教育訓練機関としては、経営者団体(ASF0)の訓練施設等が挙げられる。中小企業を中心にASF0へ支出する企業も多い。

## b 教育訓練休暇制度

自己啓発のための休暇制度が労働者の権利として法律により規定されている。自己啓発のための教育訓練は、企業内訓練に参加することとは別であり、教育訓練の内容は本人が自由に選択し、仕事とまったく関係のない知識の習得であってもかまわない。教育訓練休暇の期間は、継続して行われる全日制訓練の場合は1年が限度、非継続的な訓練等の場合は、1,200時間が限度となっている。

教育訓練休暇の取得要件は、原則的には労働者としての2年の就業経験かつ現在勤務する企業での1年以上の就業経験である。休暇期間中は、通常賃金の85%程度の手当が支払われる。ただし、具体的な資格取得等めざす試験準備のための休暇の場合は、通常賃金の100%が保障される。事業主は支払った手当額については、前述の労使の運営する教育訓練休暇基金(OPACIF)から還付される。

しかし、実際の教育訓練休暇取得者は少ない(約2万人)。その原因としては、1)財源不足、2)職場を離れることへの抵抗や復帰後の人間関係等への不安といった意識・心理的要因、3)資格取得等教育訓練の成果が企業内での昇進、昇給に必ずしも結びつかない企業体質が挙げられる。1)については多くの休暇取得者の目的が資格取得にあるため、休暇期間が長期化しており、一人当たりには要する費用が高額化している。その結果、教育訓練休暇取得希望者の半分程度しか要求が認められない状況があり、国がOPACIFへの補助金の支給を行っている(85年度:5千万フラン→92年度:10億フラン)。

### (イ) 企業内訓練の実施状況

企業内訓練の実施状況を職業訓練負担率(賃金支払い総額に占める職業関連支出の割合)及び訓練受講率(雇用労働者総数に占める訓練生総数の割合)からみってみる。

まず、職業訓練負担率の平均は、93年3.4%、94年(暫定)3.3%となっている。94年における職業訓練負担率の停滞は、主に規模2,000人以上の大企業において職業訓練関連支出が減少した(職業訓練負担率:93年5.1%→94年(暫定)5.0%)結果によるといえる。それ以外の企業での職業訓練負担率は、少しずつではあるが増加を続けている。なお、職業訓練負担金制度で定められている法定負担率は1.5%(従業員10人以上の企業)であり、企業平均でみる限り、企業は法定負担率を2倍以上上回る職業訓練関連支出をしていることとなる。しかし、職業訓練負担率は企業規模、業種によりかなり差がある。企業規模別にみると大企業ほど職業訓練負担率が高くなっている(表2-2-F3) 従業員が10~19人の企業の93年の職業訓練負担率が1.6%であるのに対し2,000人以上の企業の職業訓練負担率は5.1%となっている。業種別にみると職業訓練負担率の高い上位3業種は、93年で1)電気・ガス供給業(8.8%)、2)運輸業(5.6%)、3)金融業(5.3%)である。一方、職業訓練負担率が低い3業種は、93年で1)建設業(1.7%)、2)出版・印刷業(1.98%)、3)ホテル・レストラン業(2.04%)となっている。

表2-2-F3 フランスの企業規模別にみた職業訓練負担率及び訓練受講率

表 2-2-F 3 フランスの企業規模別にみた職業訓練負担率及び訓練受講率

企業規模						(%)
	10~19 人	20~49	50~49	500~1999	2000以上	計
職業訓練負担率	1.61	1.79	2.50	3.55	5.14	3.35
訓練受講率	7.80	10.80	27.70	43.60	53.20	33.90

資料出所：フランス労働・雇用・職業訓練省

「Les Grandes Orientation de la Politique de Formation Professionnelle en 1994-1995」

注 1 職業訓練負担率は、企業の賃金支払い総額に占める職業関連支出の割合を示す。

2 訓練受講率は、雇用労働者総数に占める研修生総数の割合を示す。

次に訓練受講率をみると、平均で93年33.9%、94年(暫定)41.1%となっている。訓練受講率も企業規模、職種、業種によって差がある。企業規模別に訓練受講率をみると、93年で10~19人の企業では7.8%であるが、規模2,000人以上では53.2%と二人に一人は何らかの訓練を受けていることとなる。しかし、時系列でみると、すべての企業規模で訓練受講率は上昇している。職種別に93年の数値で訓練受講率が高い方から順にみると、1)職長・中堅技術者(53.2%)、2)管理職(49.4%)、3)一般事務職(30.1%)、4)熟練労働者(工場労働者)(26.3%)、5)未熟練労働者(工場労働者)(14.7%)となる。業種別に見ると訓練受講率が高い上位3業種は、1)金融業(79.4%)、2)公務(52.5%)、3)輸送用機器製造業(51.3%)である。一方、訓練受講率が低い3業種は、93年で1)建設業(16.4%)、2)出版・印刷業及び繊維産業(19.0%)である。

なお、職業訓練負担金制度によって一定額の職業訓練関連支出を義務付けられている企業は、職業訓練関連支出の内訳、教育訓練の実施状況(職業別受講者数、研修時間、研修内容等)について地域の財務当局への報告が義務付けられている。

#### イ その他民間教育訓練機関における職業訓練

EUの調査によれば、フランス国内で教育訓練、職業訓練関連事業を実施している民間教育訓練機関は約1万6,000に上る。組織形態別の数及び構成比は、表2-2-F4のとおりである(89年)。これら、民間教育訓練機関の規模、活動内容等はきわめて多様である。具体的に提供される教育訓練の内容も、外国語、経営、情報処理、技術関連等と多岐にわたり、教育訓練期間も長短様々である。

表2-2-F4 フランスの教育訓練機関(1989年)

表2-2-F4 フランスの教育訓練機関 (1989年)

	機関数	構成比(%)
公的機関	587	3.5
国民教育省の機関	411	2.4
その他の省の機関	176	1.0
半公共機関	325	1.9
商工会議所	156	0.9
貿易会議所	33	0.2
農業会議所	15	0.1
成人職業訓練協会 (AFPA)	121	0.7
民間機関	16,002	94.6
自営	3,920	23.2
有限会社	4,857	28.7
株式会社	2,437	14.4
経営者団体 (ASFO)	192	1.1
民間非営利団体	3,834	22.7
その他民間	762	4.5
計	16,914	100.0

資料出所：EU CEDEFOP (European Centre for the Development of Vocational Training)  
「Vocational Education and Training in France」

なお、労働・雇用・職業訓練省が把握している職業訓練等を実施する機関数は、93年度末で47,393に上り、92年末(43,848)に比べ約8%増加した。しかし、全体の3割程度はまったく活動しておらず、結果的には、職業訓練の実施に関連して1フランでも収入を得た機関数は32,606となる。そのうち10,053が公的機関である。また、申告訓練機関のうち職業訓練を第一の事業としている機関は全体の15%と少ない。なかでも年間収入が2,500万フラン(約5億円)を超える大手教育訓練機関といえる組織は138機関で、ほとんどが首都圏にある民間教育訓練機関である。民間教育訓練機関のなかには、情報サービス企業等が本来業務の他に職業訓練を実施している場合などがある。

なお、民間教育訓練機関は、教育訓練プログラム、料金、能力評価方法等についての計画書、財政状況及び企業等からの委託を受けて教育訓練を実施する場合には、企業との契約内容(教育訓練の内容、受講者数、訓練時間、訓練のレベル、契約金額等)に関する報告書を労働・雇用・職業訓練省に提出することが義務付けられている。

次に、公的教育訓練機関と民間教育訓練機関の役割分担の状況を前述のEUの調査による教育訓練機関数からみると、民間教育訓練機関が圧倒的に多く全体の約95%を占めている。具体的な数(すべて89年)でみると、公共機関は587で、そのうち7割は国民教育省の教育訓練機関(411)である。訓練機関全体に占める割合は3.5%である。労働・雇用・職業訓練省の関係機関である成人職業訓練協会(AFPA)及び商工会議所等半公共機関は全部で325で構成割合としては約2%と少ない。民間教育訓練機関等は前述の通りである。

次に各種教育訓練機関に支払われた訓練(委託)費用(以下「訓練収入」という)をみってみる。つまり、最も多くの訓練費用を投入された訓練機関が最も大きな役割分担を負っていると考えられるわけである。その結果によれば、主に若年者を対象とする就職前訓練、失業者訓練、在職者訓練といったあらゆる性格の職業訓練において民間教育訓練機関が一定の位置を占めていることがわかる(表2-2-F5)。

表2-2-F5 フランスの各種教育訓練機関別にみた訓練の種類別の訓練収入



表2-2-F5 フランスの各種教育訓練機関別にみた訓練の種類別の訓練収入

	(フラン、%)			
	就職前訓練	失業者訓練	在職者訓練	計
国民教育省及びその 他省庁の機関	1,746(15.2)	1,575(14.5)	6,957(17.4)	10,278(16.5)
成人職業訓練協会(AFPA)	129(1.1)	4,321(39.6)	195(0.5)	4,645(7.5)
商工会議所	544(4.7)	423(3.1)	743(1.9)	1,710(2.7)
見習い訓練センター	4,685(40.7)	0(0)	0(0)	4,685(7.5)
公務員訓練センター	23(0.2)	62(0.6)	11,941(29.9)	12,026(19.3)
企業内訓練センター	453(3.9)	106(1.0)	8,314(20.9)	8,873(14.2)
民間非営利訓練機関	2,695(23.4)	3,404(31.2)	4,555(11.4)	10,654(17.1)
民間訓練機関	1,242(10.8)	1,008(9.2)	7,167(18.0)	9,417(15.1)
計	11,517(100.0)	10,899(100.0)	39,872(100.0)	62,288(100.0)
構成比(%)	18.5	17.5	64.0	100.0

資料出所：フランス労働・雇用・職業訓練省

「Les Grandes Orientation de la Politique de Formation Professionnelle en 1994-1995」

注1 訓練収入は、各種教育訓練機関に支払われた訓練(委託)費用のこと。

2 ( )内は構成比。

なお、職業訓練の種類(就職前訓練、失業者訓練、在職者訓練)によって実施する教育訓練機関の勢力配分には以下のような特徴がみられる。

在職者訓練は、基本的に組織内部の研修センター(民間企業における企業内訓練センター(20.9%)、公的組織については公務員研修センター(29.9%)等)の割合が高く、訓練総収入の約5割を占めている。次いで民間教育訓練機関が約29%(うち非営利団体が約11%)を占めている。国の教育訓練機関が約17%(うち14%が国民教育省関係)である。さらに、在職者訓練について訓練人員及び訓練時間を訓練実施者別にみても(表2-2-F6)。訓練人員は、国がやや多いものの企業とほぼ二分しているといえる。国が実施する教育訓練のうち公務員向け訓練を除けば企業による訓練人員が多くなる。また、企業による訓練人員が年々増加しているのに対し、国による訓練人員は94年に減少している(推計値)。訓練時間では企業より国の方が長く、公務員向け訓練を除いても国による訓練時間が長くなっている。つまり、国による公務員以外の者に対する訓練は訓練人員としては企業よりは少ないものの、一人当たりの訓練時間は企業が実施する訓練よりも相対的に長いといえる。

表2-2-F6 訓練実施者(出資者)別にみた在職者訓練の訓練人員、訓練時間の推移

表2-2-F6 訓練実施者（出資者）別にみた在職者訓練の訓練人員  
訓練時間の推移

(千人、千時間)

		1992年	93	94
訓 練 人 員 注1 2	国	3,960	4,115	4,087
	一般向け訓練	1,523	1,595	1,507
	公務員向け訓練（注3）	2,437	2,520	2,580
	地方	439	422	485
	企業	3,590	3,830	3,930
	計	7,760	8,060	8,230
訓 練 時 間 注1 2	国	470	537	482
	一般向け訓練	409	475	420
	公務員向け訓練（注3）	61	62	62
	地方	126	123	138
	企業	300	311	332
	計	869	933	913

資料出所：フランス労働・雇用・職業訓練省

「Les Grandes Orientation de la Politique de Formation Professionnelle en 1994-1995」

- 注1 一部の訓練は訓練実施者が複数であるため、項目別データを単純に加算しても合計数とは合わない。
- 2 出資の中味として見習い訓練制度等就業と教育訓練が交互に行われるタイプの訓練における訓練時間の訓練手当を含む。
- 3 地方公務員は除く。
- 4 94年の数字は推計値。

失業者訓練は、民間教育訓練機関と労働省の関係機関であるAFPAがほぼ二分しており訓練総収入のそれぞれ4割（民間教育訓練機関のうち非営利団体が約31%）を占めている。国の教育訓練機関が訓練総収入の約15%を占める（うち9%は国民教育省関係のGRETA）。

主に若年者を対象とした就業前訓練は、見習い訓練センターが訓練総収入のうち4割を占めている。見習い訓練センターは、見習い訓練制度（2(3)参照）のなかで理論教育を担当する教育訓練機関である。同機関は、国あるいは地方公共団体との契約に基づき、企業及び各種団体等民間機関、手工業会議所、商工会議所、地方公共団体、公立教育機関等が設立、運営する。見習い訓練生の約40%が民間機関、約35%が手工業会議所の設立する見習い訓練センターに在籍している。次いで、一般の民間教育訓練機関が訓練総収入の約34%（うち非営利団体が約23%）、国の教育訓練機関が約15%と続く。



## 第2部 主要国における人材育成への取組み

### 第2章 各国別人材育成の取組み

#### 第5節 チェッコの人材育成

##### 1 経済の概況

###### (1) 経済改革

チェッコでは、1989年の共産党一党独裁の崩壊以来、93年1月の連邦国家チェッコ・スロヴァキアからの分離・独立を経て、民主化及び経済改革が進められてきた。安定的な政権の下で改革は順調に進められ、チェッコは、95年12月に中東欧旧社会主義国のトップをきってOECDへの正式加盟を果たした。経済改革は、緊縮財政・金融政策、物価自由化、通貨の国内交換性回復、外国貿易自由化、国有企業の私有化等を柱として進められてきたところ、労働の分野においては、労使の理解を得つつ(注1)、改革の進捗状況に応じて法令が整備され(注2)、また、雇用政策やインフレを防止するための賃金政策が効果的に実施されてきた。労働行政の実施体制としては、中央においてはチェッコ労働社会省、その地方組織と労働事務所のネットワークが整備された。経済改革の着手後は、コメコン体制の崩壊、先進国との競争の激化等の厳しい状況下にあつて、工業生産、GDPともに大きく落ち込んだが、94年に入ると工業生産は増加に転じ、また、観光産業の隆盛にも支えられ、GDPは増加に転じた。95年には経済の回復が確実なものとなっている。

(注1) 90年秋以来、労使団体及び政府の三者構成の経済社会協議会が設けられ(連邦解体前は連邦レベル及び共和国レベル、連邦解体後は共和国レベルにて組織)、労働社会分野における政策について調整が図られている。なお、協議会においては、毎年、当該年における政策の基本方針に関する一般協定が締結されている。

(注2) 旧体制下の法律である労働法典(雇用契約、労働条件、労働組合の権限、労災補償等を幅広く規定)に必要な改正が加えられ、新たに、労使関係法、雇用法、賃金法、最低賃金令等が制定された。連邦時代に制定された法律は、連邦解体後においても、チェッコの法律として有効とされている。

###### (2) 雇用・失業の動向

###### ア 就業者の動向

チェッコの労働力人口は、チェッコ統計局が1993年12月から94年2月にかけて実施した「労働力調査」

によると、525.1万人である。経済改革の進展に伴い、就業構造は大きく変化している。まず、産業別の就業者の割合をみると、第2次産業就業者の割合が、90年の47.8%から93年には44.2%にまで下がった。逆に、第3次産業就業者の割合は90年に41.4%から93年には49.4%に上昇した。企業所有形態別に就業者の変化をみると、国有企業の私有化の進展、サービス業を中心とする私企業の振興等により、国有企業就業者の就業者全体に占める割合は89年の84.3%から93年には40.2%へ低下し、私企業就業者の就業者全体に占める割合は89年の1.3%から93年には47.1%へ上昇した。また、大規模国有企業の私有化プロセスにおける企業の分割、第三次産業の隆盛とともに、中小規模の企業の就業者及び自営業者の割合が増加傾向にある。

## イ 失業の動向

失業者は、計画経済においては存在しないものとされていたが、経済改革の開始とともに急増し、91年12月末時点において失業者数は1万2千人となり、失業率は4.1%にまで上昇した(注3)。しかしながら、92年に入ると、失業率は低下に転じ、以後3%前後において安定的に推移している。なお、失業率の地域間の格差が大きく、失業率の高い地域は、重工業の存する地域及び農業地域に集中している。共産党政権下では、特定の街に大工場を建設し、限られた種類の製品の生産を集中的に行うという方式をとったため、このような地域は、産業構造の転換に極めて脆弱であり、失業者の再雇用が困難となっている。農業地域は、旧体制下においては協同組合方式によって労働力を集約して生産を行っていたため、失業者が発生しやすい状況にあった。

(注3) 失業者数は、労働事務所への失業登録者数。失業率は、登録失業者数÷労働力人口で計算される。

---

## 第2部 主要国における人材育成への取組み

### 第2章 各国別人材育成の取組み

#### 第5節 チェッコの人材育成

##### 2 学校教育及び職業能力開発の歴史的推移

---

###### (1) 第2次世界大戦前の状況

チェッコの教育には長い歴史がある。14世紀には、神聖ローマ皇帝を兼ねたチェッコ王のカレル4世が、ヨーロッパ史上最初の大学と言われるプラハ大学を設立し、後年のヨーロッパにおける高等教育に大きな影響をもたらした。子弟に対する一般教育も早くから広まり、18世紀後半には、6年間の義務教育が導入された。また、チェッコのボヘミア地方は、ハプスブルグ帝国における工業の中核を担っており、18世紀ごろから、職業教育学校(中等専門学校)の原型ともいえる学校が発展しはじめた。1869年に6歳から14歳までの8年間の義務教育が導入された後、20世紀に入ると中等教育及び高等教育の充実が図られ、教育制度は著しい発展を示した。第2次世界大戦前において、チェッコ(チェッコ・スロヴァキア)は、当時の先進工業国の一つに数えられていたが、これも、高い教育水準によるところが大きかったといわれる。

###### (2) 共産党政権下の状況

1948年に共産党が政権を得て以来、チェッコ・スロヴァキアにおいては、共産党のイデオロギー及び中央統制になじむよう、教育制度についても改変が図られた。共産党政権下のチェッコ・スロヴァキアにおいては、学校教育における職業教育が重視され、特に、中等教育課程においては職業生活に直結する専門性・実務性の高い職業教育が行われた。中等教育の修了者の多くは、中等教育において得た職業資格をもとに職業生活に入り、大学に進学する者の割合は低かった。このように、共産党政権下では若年者は比較的早い段階で将来の進路が決定されていたと言える。なお、職業生活に入った後においては、企業(国有企業)や国の援助の下に、職業資格の向上が図られていた。

###### (3) 民主革命後の状況

1989年の民主革命以後、民主化及び経済改革の一環として、学校教育及び労働者の職業能力の開発の分野においても見直しが図られ、また、新たな施策が講じられている。民主革命後の教育改革は、共産党のイデオロギー及び中央統制からの脱却を大きな柱としている。特に、中等教育課程における職業教育については、従前の教育では早期からの専門性・実務性の高い職業教育に重点が置かれていたが、幅広い職種への対応ができるよう総合的な教育への移行が目標とされている。雇用労働者に係る職業能力の開発については、職業能力の一般的な向上に加えて、経済改革の進展に伴う企業のリストラ及び産業構造の変化に対応するために再訓練が必要となってきた。また、従来は存在しないこととされていた失業者が発生するため、その再就職を促進するために、雇用政策の一環としての再訓練が必要となった。

---

*(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare*

---

## 第2部 主要国における人材育成への取組み

### 第2章 各国別人材育成の取組み

#### 第5節 チェッコの人材育成

##### 3 学校教育制度と職業教育

---

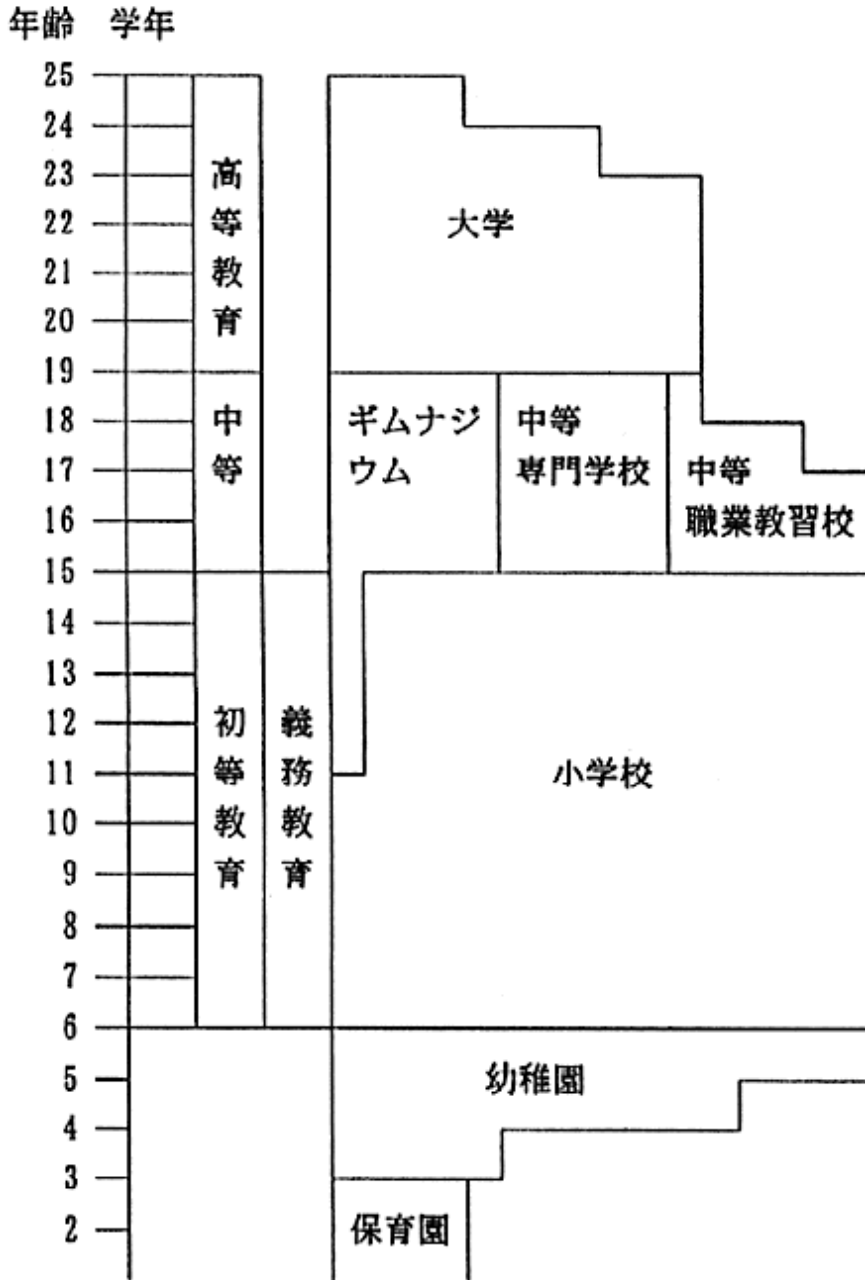
#### (1) 学校教育体系

共産主義体制下におけるチェッコ・スロヴァキアの学校教育の体系としては、1976年に確立されたものが基本的に89年の民主革命時まで維持された。それは、初等教育課程が8年、中等教育課程が4年、その後に大学等の高等教育課程というものであり、義務教育は初等教育課程8年及び中等教育課程の最初の2年間を合わせた10年間とされていた。民主革命後は、90年の制度改正により、初等教育課程が8年から9年に延長され、義務教育については従来の10年間から初等教育課程のみの9年間に短縮された(図2-2-C1)。中等教育課程における学校としては、ギムナジウム、中等専門学校及び中等職業教習校の3種類がある。このシステムは、民主革命の前後において基本的に変化はない。先に挙げたチェッコ統計局「労働力調査」によると、労働力の最終学歴の構成比は、初等教育課程13.6%、中等教育課程76.0%(ギムナジウム4.0%、中等専門学校31.8%、中等職業教習校40.2%)、高等教育課程10.2%となっている(図2-2-C2)。

図2-2-C1 チェッコの学校教育体系

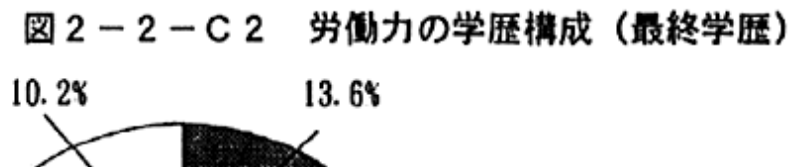


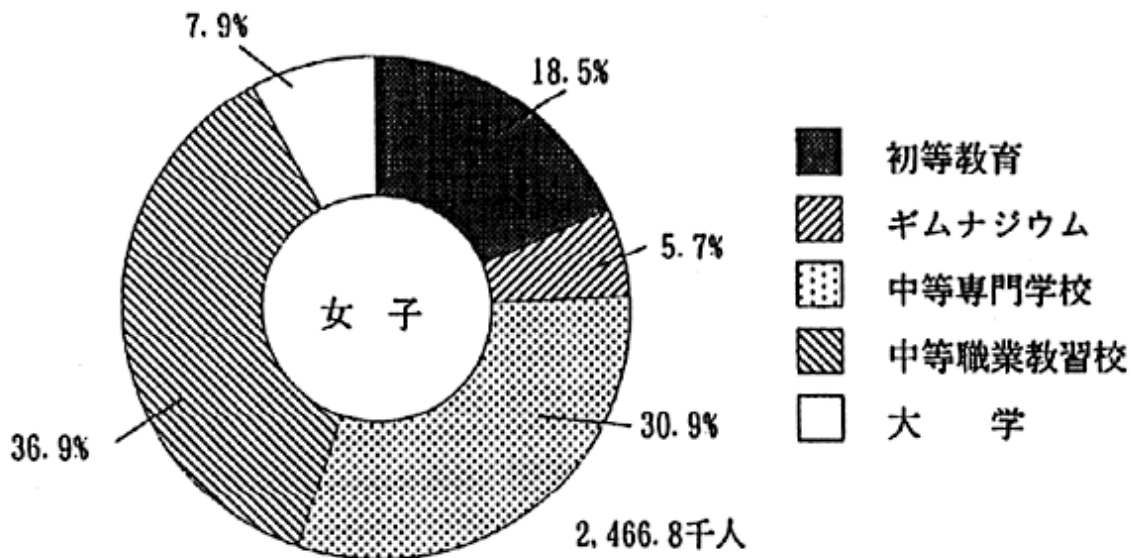
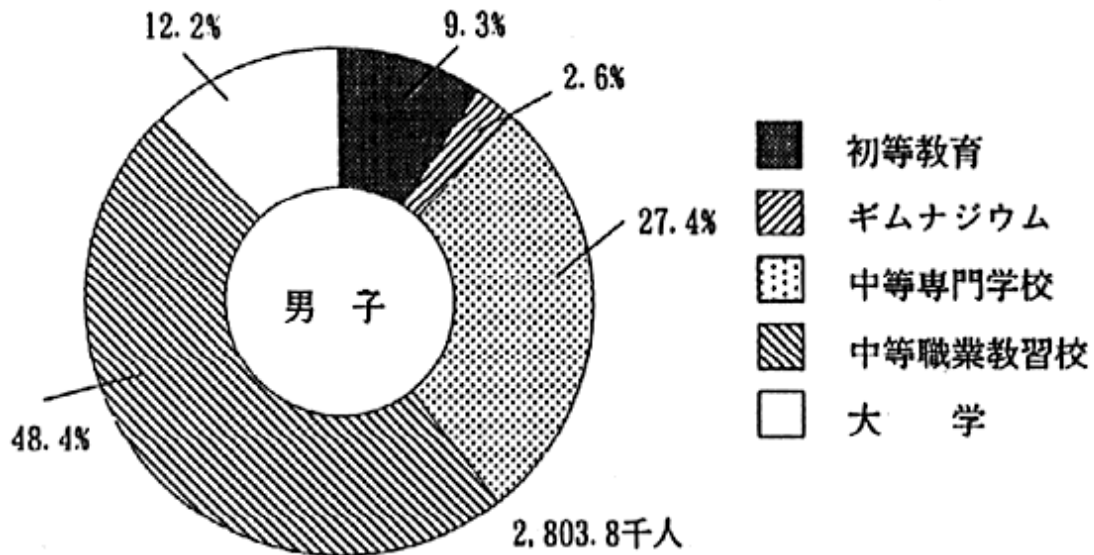
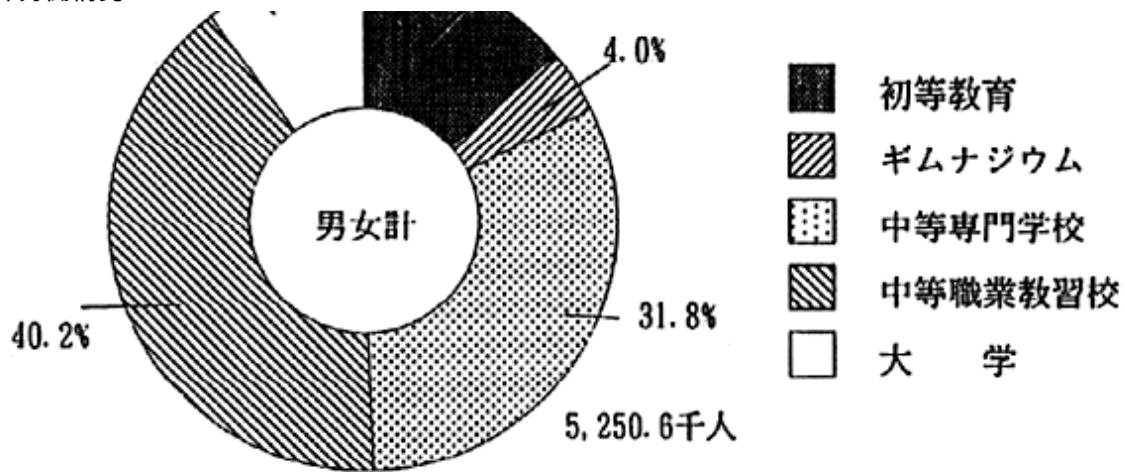
図2-2-C1 チェッコの学校教育体系



注 本文のとおり、教育体系の原則はこの図のとおりであるが、移行段階の措置として、義務教育の第9年目は、中等教育の第一学年をもって替えることができる。

図2-2-C2 労働力の学歴構成（最終学歴）





資料出所：チェッコ統計局「労働力調査」  
 (93年12月～94年2月期実施) より作成

## (2) 中等教育課程と職業教育

最近における中等教育施設の在籍生徒数及び教育施設数の推移は表2-2-C1のとおりである。ギムナジウム及び中等専門学校の在籍者数が漸増傾向、逆に中等職業教習校の在籍者数が漸減傾向にある。各学校の概要は次のとおり。

表2-2-C1 中等教育施設数及び在籍者数

表 2 - 2 - C 1 中等教育施設数及び在籍者数

	1980/81年	85/86	90/91	91/92	92/93	93/94
<b>ギムナジウム</b>						
在籍生徒数：人	92,870	89,282	111,006	113,450	117,765	122,171
(割合：%)	(16.3)	(16.8)	(18.4)	(19.4)	(20.1)	(20.0)
施設数	212	216	228	258	285	324
<b>中等専門学校</b>						
在籍生徒数：人	221,199	173,432	190,409	191,298	201,209	219,209
(割合：%)	(38.9)	(32.7)	(31.6)	(32.8)	(34.3)	(35.9)
施設数	390	378	402	507	708	821
<b>中等職業教習校</b>						
在籍生徒数：人	254,541	267,591	301,811	278,634	268,154	268,739
(割合：%)	(44.8)	(50.5)	(50.0)	(47.8)	(45.6)	(44.1)
施設数	587	629	671	690	702	727

資料出所：チェッコ統計年鑑1994年版他

注 カッコ内は中等教育施設在籍生徒数に対する割合

## ア ギムナジウム

ギムナジウムは、普通教育を行う学校であり、大学等の高等教育を目指す者、行政機関等への就職を目指す者等が進学する。

## イ 中等専門学校

中等専門学校は、中堅技術者、専門職の養成を目的とし、普通教育に加えて専門性の高い職業教育を行う。また、医療施設、社会福祉施設、就学前教育機関等の従事者も養成する。就業年限は4年である。分野別の在籍生徒数の推移は表2-2-C2のとおり。鉱工業に係るコースの生徒数は漸減傾向にあり、サービス業に係るコースの生徒数が伸びている。

表2-2-C2 中等専門学校分野別在籍者数

表 2 - 2 - C 2 中等専門学校分野別在籍者数

	(人)					
	1980/81年	85/86	90/91	91/92	92/93	93/94
鉱業	1,599	1,743	1,433	919	734	522
冶金	2,234	1,671	1,535	1,328	1,108	969
機械・金属	31,226	24,402	26,464	23,348	21,696	21,135
電気	17,384	13,245	15,024	13,911	14,198	14,434
化学(珪酸)	1,075	810	813	717	651	612
化学一般	3,395	2,542	3,216	3,001	2,849	2,784
食品	2,275	2,033	2,306	2,150	2,189	2,171
繊維・製縫	4,779	3,927	4,479	4,123	4,084	4,114
皮革・製靴	814	679	830	746	692	718
楽器製造	1,586	1,281	1,154	1,091	1,211	1,352
写真技術	460	425	442	458	397	355
建築・測量	16,966	12,395	14,441	13,128	12,827	12,743
運輸・郵便・電話	10,168	7,892	7,186	6,572	6,135	5,868
農林業	18,764	15,911	18,724	18,915	18,652	17,438
検疫	758	618	784	779	762	747
ヘルス・ケア	20,349	20,583	28,564	28,746	27,725	25,058
商業・サービス	64,616	49,803	48,891	56,124	70,992	91,207
司法	1,724	1,327	784	1,307	1,556	2,640
報道・司書・情報	1,268	906	883	881	825	1,437
教職	15,140	7,421	7,513	7,025	5,687	5,970
工芸	4,619	3,818	4,943	5,605	6,168	6,705
環境	—	—	—	24	71	270
計	221,199	173,432	190,409	191,298	201,209	219,249

資料出所：チェッコ統計年鑑1994年版他

中等職業教習校は、主にブルーカラーの養成を目的とする。就業年限は、2年、3年又は4年となっているが、3年コースの在籍者が一番多く、1991年を例にとると、2年コース3.4%、3年コース80.9%、4年コース15.7%となっている。4年の教育課程を修了し、卒業資格試験に合格した者は、高等教育への進学資格も得るが、中等職業教習校の教育修了者で高等教育へ進学する者は極めて少ない。分野別の在籍生徒数の推移は表2-2-C3のとおり。中等専門学校と同様に、鉱工業に係るコースの生徒数は漸減傾向にあり、サービス業に係るコースの生徒数が伸びている。中等職業教習校は、旧体制下においては、国有大企業が自らの財源によって設置・運営し、自らの工場等で必要とする技能労働者を養成する企業の付属施設であった。経済改革着手後は、国有大企業の私有化や分割が進められる中で、中等職業教習校は国有企業から分離した独立の教育機関への転換(事業主団体、私企業等への移管)が図られている。

表2-2-C3 中等職業教習校分野別在籍者数

表 2 - 2 - C 3 中等職業教習校分野別在籍者数

	(人)					
	1980/81年	85/86	90/91	91/92	92/93	93/94
生産機械操作	19,264	16,524	3,386	—	—	—
冶金・金属・機械	74,278	68,260	87,356	83,879	73,514	68,185
電気・運輸・郵便 ・電話	34,670	33,616	38,988	34,830	32,973	30,814
化学(珪酸)	2,618	3,490	3,179	3,222	3,069	2,799
化学一般・食品 ・印刷	10,129	13,461	16,297	14,270	14,069	14,359
繊維・製縫	17,351	22,725	23,207	20,699	19,580	19,289
楽器製造・皮革 ・製靴	9,758	11,458	13,999	13,997	14,128	16,272
建築・測量	25,877	28,124	29,264	29,659	30,183	29,174
農林業	9,975	13,904	18,237	16,845	15,449	14,471
ヘルス・ケア	32	873	1,399	640	196	48
商業・サービス	50,089	54,554	65,789	59,726	63,942	72,106
工芸	500	602	710	887	1,004	1,222
計	254,541	267,591	301,811	278,634	268,154	268,739

資料出所：チェッコ統計年鑑1994年版他

*(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare*

## 第2部 主要国における人材育成への取組み

### 第2章 各国別人材育成の取組み

#### 第5節 チェッコの人材育成

#### 4 在職中の職業能力の開発及び向上

---

チェッコ労働法典においては、旧体制の時代から労働者の職業能力開発に関する規定が設けられていたが、これらの規定も経済改革の進展に伴って改正が加えられた。現在における関係規定の主なものは次のとおり。

##### ア 労働者の努力義務

労働者は、雇用契約で合意した労働の遂行に必要な職業能力の維持及び向上に努めなければならない。また、事業主は、労働者に職業能力の維持及び向上のための訓練コースの受講を求めることができる。

##### イ 事業主の責務

(ア) 事業主は、雇用する労働者であって職業資格を有しないものについて、職業資格を取得できるよう訓練を受講させる又は実施しなければならない。若年労働者に係る訓練については、国から事業主に援助がある。

(イ) 事業主は、企業のリストラ等のため、就労の場所、仕事の内容等を変更する場合、新たな仕事に対応できるよう労働者に訓練を受講させるか又は実施しなければならない。

##### ウ 労働者が自己のために行う能力開発

事業主は労働者と協定を締結し、事業主は休暇及び賃金を与えることにより労働者に職業資格を向上させることを約し、逆に、労働者は一定期間当該事業主との雇用関係を継続することを約することができる。

##### エ 新規学卒者の援助

事業主は、中等教育及び大学教育を新たに卒業した者に職業経験の機会を提供するよう努めなければならない。この場合、国から事業主に対して援助がある。

---

## 第2部 主要国における人材育成への取組み

### 第2章 各国別人材育成の取組み

#### 第5節 チェッコの人材育成

##### 5 積極的な雇用政策と職業能力開発

###### (1) 政策の体系

経済改革の着手とともに予想された失業問題に対処すべく、失業給付の支給と並んで、1991年から積極的な雇用政策が実施された。積極的な雇用政策は、連邦の雇用法及び各共和国の雇用法に基づき、チェッコ及びスロヴァキアが、それぞれの共和国の予算により実施するものであった。連邦解消後においても、チェッコは、経済改革の進捗状況及び雇用失業情勢に応じて調整を加えつつ、積極的な雇用政策を実施した。チェッコにおける積極的雇用政策としては、新たに雇用を創出するためのインセンティブとして、事業主、地方自治体又は自営業を行おうとする求職者に対して財政的援助を行うもの他に、次のとおり、再訓練と若年者雇用プログラムがある。

###### (2) 再訓練

チェッコ労働社会省は、求職者の再就職を促進するため、再訓練を実施する。再訓練の対象は求職者だけでなく、事業主がその雇用する労働者について再訓練を行いたい場合についても、事業主と労働事務所の合意に基づき再訓練を実施できる。再訓練の費用は、国が負担する。再訓練を実施する施設は、再訓練の修了者に、その得た技能についてチェッコ国内で通用する証明書を発行する。再訓練を実施する施設は、教育・青年・スポーツ省がその認定を行う。再訓練の実績の推移は表2-2-C4のとおりであり、94年の新規再訓練受講者数は14,800人、財政支出は103百万コルナ(1コルナ=3.5円)となっている。再訓練を行う施設については、中等職業教習校が大きな役割を担っている。訓練の内容については、特定訓練と一般訓練の2つに大別される。特定訓練は、労働需要に即応するため特定の職業のための訓練を行うもので、男子については、石工、木工、電気技術等の建設関連の訓練及び調理人、ウェ이터等のサービス業の分野における訓練、女子については、美容師、ウェイトレス等のサービス業の分野における訓練がその中心である。一般訓練は、市場経済に広く対応する技能の修得のための訓練を行うもので、コンピューター操作、帳簿管理、マーケティング、経営管理、語学等の訓練が行われている。一般訓練は、若年層、特に、学卒者がその対象となっている。訓練の期間については、数日のものから1年半のものまで、相当な幅がある。

表2-2-C4 積極的雇用政策（再訓練）の実績



表2-2-C4 積極的雇用政策（再訓練）の実績

	1991年	92	93	94
支出（百万コルナ）	40	98	73	103
新規受講者（千人）	8.0	17.6	12.1	14.8

資料出所：チェッコ労働社会省

## (3) 若年者雇用プログラム

中等教育及び大学教育の新規卒業生に職業経験の機会を提供する事業主は、労働事務所との書面の協定に基づき、要する費用について労働事務所からの財政的な援助を受けられる。援助は、最長で1年間、当該新規学卒者に対して支払う賃金のうち法定の最低賃金に相当するまでの額である。使用者は、採用しようとする新規学卒者の就労計画を労働事務所に提出する。なお、当該新規学卒者を正当な理由なく解雇した場合において、使用者はそれまでに受けていた国からの援助を返還しなければならない。若年者雇用プログラムの実績の推移は表2-2-C5のとおりであり、1994年の対象労働者が6,900人、財政支出は127百万コルナとなっている。この制度は、専門性の低い労働者、すなわち初等教育のみで中等教育課程において職業教育を受けていない者、職業教育を受けていないギムナジウムの卒業生、ギムナジウムから大学に進学した者等について利用されることが多い。

表2-2-C5 積極的雇用政策（若年者雇用プログラム）の実績

表2-2-C5 積極的雇用政策（若年者雇用プログラム）の実績

	1991年	92	93	94
支出（百万コルナ）	48	326	245	127
対象者（千人）	—	—	7.3	6.9

資料出所：チェッコ労働社会省

## 第2部 主要国における人材育成への取組み

### 第2章 各国別人材育成の取組み

#### 第6節 韓国の人材育成

##### 1 人材育成・職業能力開発政策の背景

---

韓国はわが国同様、天然資源は乏しいが人的資源は豊富であるという国である。韓国政府は、その実情を踏まえ、人的資源の開発とそれをマンパワーとして最大限に活用することなしでは、途上国の一員からそのリーダーとなり、そして先進国の仲間入りを果たすことは不可能であるとの認識から、特に、1960年代以降、相次いで経済5ヵ年計画を策定・実施していく中で、学校教育の整備・充実を図るとともに、公共職業訓練を整備・実施し、職業訓練の分担金(Levy)制度を法律で定め事業内訓練を義務づける政府主導による企業内訓練の推進を図ってきた。

金泳三大統領は、就任に当たり93年7月、「新経済5ヵ年計画-参与と創意で新たな跳躍を-」(1993~97年)を発表した。同計画は、これまでの「権威主義的体制」のもとでの政府の強い指示と統制が経済発展の原動力のひとつであったと評価しつつも、今後は、中国、東南アジアの競争力増大と国内の民主化の進展からこれまでのような権威主義的方法は有効ではなくなるとして、全国民の参加と創意による官民協調の経済=新経済を目指すとしている。そして、今後の経済政策の最優先課題を競争力の向上を基本方向とする「潜在的成長力の強化」とし、その達成に向けて実施すべき項目のひとつとして「人材開発の強化」をあげている。そのために特に「工業系高校の拡充」、「企業が人材育成の中核的役割を担当する体制の整備」及び「公共職業訓練の機能調整と職業教育・訓練に対する誘因強化」を図るとしている。

---

## 第2部 主要国における人材育成への取組み

### 第2章 各国別人材育成の取組み

#### 第6節 韓国の人材育成

##### 2 学校教育制度

---

#### (1) 学校教育制度の発展

韓国における学校教育制度は、1948年の大韓民国建国直後の「教育法」制定に始まる。同法は民主主義に立脚して教育自治と義務教育を定めるとともに、教育体系として小学校を義務教育とし、その後中学校、高等学校及び大学と続く、単線型の6・3・3・4制を採用した。

50年代は朝鮮戦争という激動の時代であったが、国公立大学の増設等、学校教育の整備、充実の努力は続けられ、60年代、生徒・学生数、学校数は飛躍的に増大し、韓国は世界でも有数の教育国となった。このような中、85年から段階的に7年間をかけて中学校の義務教育化が進められた。

#### (2) 学校教育制度の概要と現状

1994年現在、各学校数、生徒・学生数は表2-2-K1のとおりである。

表2-2-K1 韓国の学校体系(1994年)

表 2 - 2 - K 1 韓国の学校体系 (1994年)

	学校等の数			(校、人)
	計	公立	私立	生徒・ 学生数
就学前教育				
幼稚園	8,910	4,461	4,449	510,100
初等教育				
小学校	5,901	5,825	76	4,099,545
中等教育				
中学校	2,660	1,950	710	2,514,527
高等学校	1,870	952	918	2,003,758
普通高校	1,046	470	576	1,209,330
職業高校	740	429	311	758,017
農業高校	25	25	-	18,441
工業高校	157	94	63	244,439
商業高校	239	89	150	340,655
水産高校	10	9	1	6,209
総合職業高校	309	212	97	148,273
通信制等	84	53	31	36,411
高等教育				
短期大学	135	9	126	506,806
各種学校 (短大レベル)	4	-	4	2,742
大学	131	26	105	1,132,437
通信制大学等	15	10	5	412,367
各種学校 (大学レベル)	18	-	18	14,269
教員養成大学	11	11	-	18,291
その他				
特殊学校	106	34	72	21,262
計	19,761	13,278	6,483	11,236,104

資料出所：韓国教育部

## ア 中等教育

高等学校について見ると、高等学校は、普通高等学校、職業高等学校及び通信制高等学校に分類される(これらの他に、英才教育を目的とした外語高等学校、科学高等学校、体育高等学校、芸術高等学校がある)。生徒数についてみると、普通高校約6割、職業高校約4割となっている。

普通高等学校は、一般的な教育を行い、第2学年においては、生徒の適性と興味により、人文・社会科学、自然科学及び職業訓練の中から専攻を選択することとなっているが、ほとんどの生徒が大学進学を目指し、人文・社会科学または自然科学を専攻する。

職業高等学校は、一般的な教育とあわせて職業訓練を行い、健全な職業意識と急速に変化する情報社会に対処していくための専門知識を持った有能な労働力を育てることを目的としている。生徒には必修科目として現場実習が義務づけられており、その実習期間は、工業系では1～6ヵ月、農業系及び商業系では1～3ヵ月、水産系では1～12ヵ月となっている。

イ 高等教育と生涯教育

(ア) 大学・短大

高等教育は、進展する社会に適用していくべく理論を教授・学習し、そして、リーダーシップを発揮できる人格を育てることを目的とするものと位置付けられている。

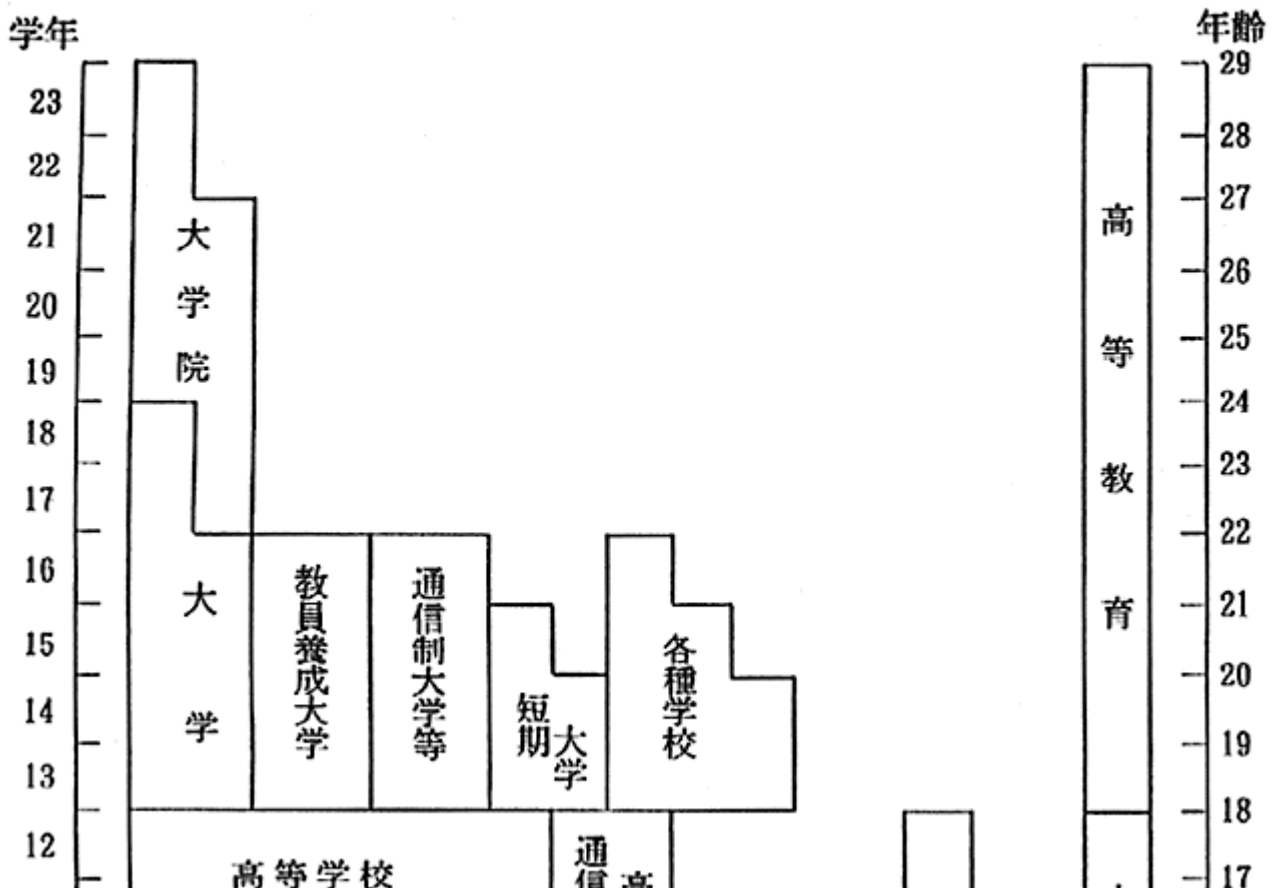
大学は94年現在、総合、単科あわせて131校あり、学生数は110万人を越えている。これは、高等教育の充実のため韓国政府が大学の量的拡大を図ってきたことの成果であるが、今後はこれら大学の質の維持・向上が重要であるとして、「大学評価制度」を実施している。

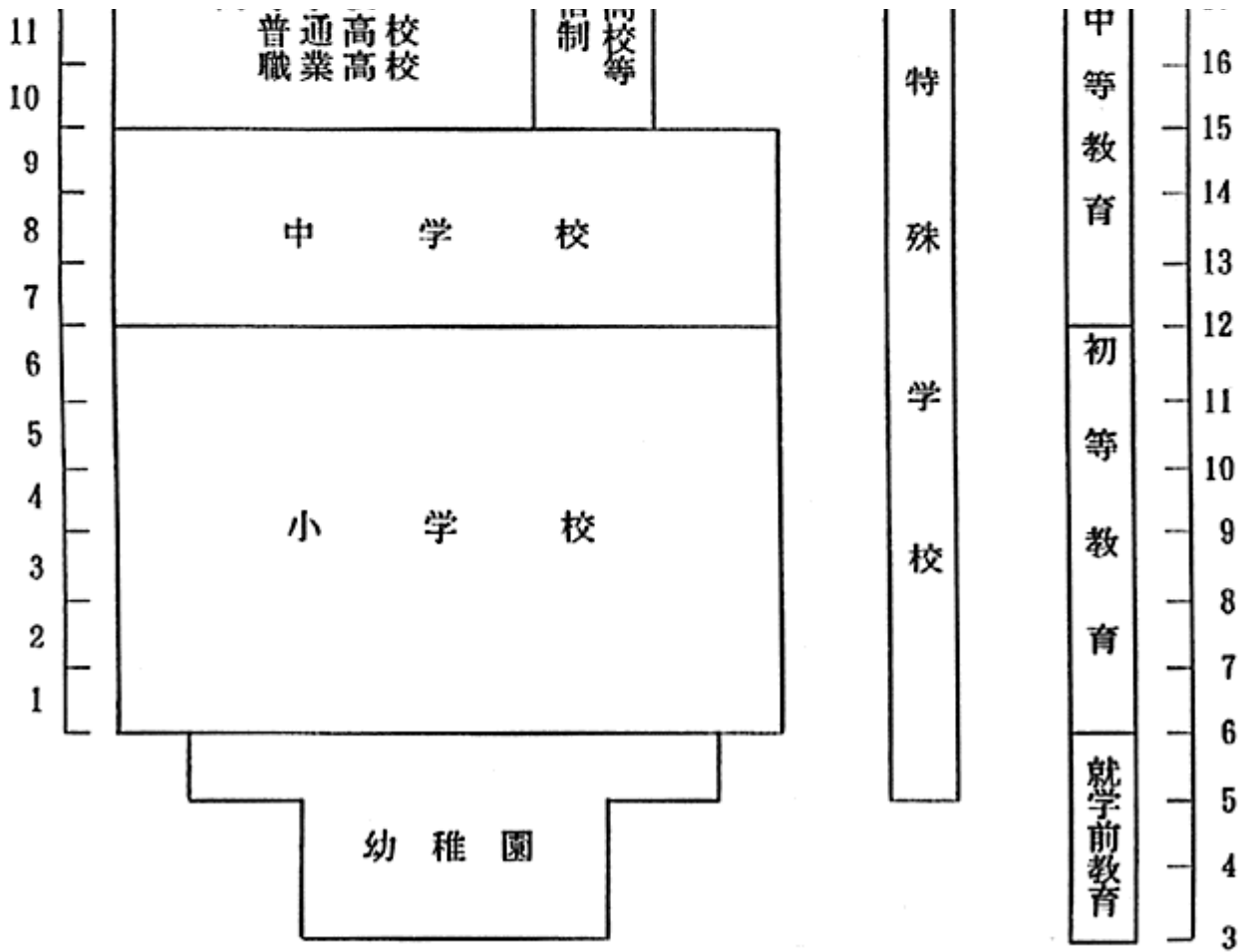
短大は、急速な工業化により生じた人材需要の増大に対応して、理論と技能の双方を有する中程度の技術者(middle-level technician)を育てることを目的として、いわゆる実学を教授・学習するものとして設置されており、94年現在、135校、学生数約51万人を数えている。専門コースとしては、技術、農業、漁業、看護、衛生、商業、家政等が設けられている。短大修了後もさらに学習を継続したい者に対しては大学編入の道が用意されている。特徴的な点は、中程度の技術者を育てるという目的を達成するため、学科ごとに短大入学者数の30~50%を職業高校卒業生に割り当てていることである。

大学進学率は高く、94年は64.0%となっているが、大卒者の失業が問題となっている。学歴別の失業率を見ると、大卒の失業率が一貫して最も高い水準で推移しており、94年の数値は、学歴計が2.4%、高卒が3.0%であるのに対して、大卒は3.6%となっている。大学教育が産業界のニーズに沿った内容となっていないために労働力需給のミスマッチが生じていることがこの原因であると認識されている(図2-2-K2)。

図2-2-K2 韓国の学校体系の概要

図 2 - 2 - K 2 韓国の学校体系の概要





資料出所：韓国教育部資料より国際労働課が作成

### (イ) 生涯教育

韓国政府は、「非公教育法」を制定し、学校教育機関以外の行う教育活動を明確化することにより、生涯教育の促進を図っている。1)企業関連学習クラス、各種学校、通信制教育、公開大学、自主学習による学士号取得プログラム等が「準公教育」、2)図書館、博物館等各種文化施設、ボーイ・スカウト、ガール・スカウト、YMCA、YWCA等の行う活動等が「非公教育」と位置付けられている。

### (3) 学校教育の課題への取組み

#### ア 高等学校における職業指導の充実

人文系高等学校第2学年においては、生徒の適性と興味により、人文・社会科学、自然科学及び職業訓練の中から専攻を選択することとなっているが、ほとんどの生徒が大学進学を目指した専攻をし(1994年の大学進学率は64.0%)、進路指導は進学指導一辺倒となっているために、職業訓練を選択するものはほとんどいないのが実態であると認識されている。その結果、人文系高校の生徒の中で事実上大学進学ができない者に対する職業教育がまったく不十分となっていることが指摘されている。韓国では、若年者ほど、また、高学歴であるほど失業率が高いことが問題とされているが、高校レベルでの職業教育の不

備がその原因のひとつと考えられている。したがって、職業、技能等に対する社会、親たちの認識を是正しながら、高等学校における職業指導の充実が学校教育の最重要課題のひとつとなっている。

## イ Dual Systemである「2+1システム」の試行

新経済5カ年計画は、「潜在的成長力の強化」のためには、産業界のニーズに応じた人材の供給が不可欠であるとして、「工業系高校の拡充」を推進するとしており、これを受け、94年から教育部と労働部が共同でいわゆるDual Systemである「2+1システム」を試行している。

### (ア) 試行の概要

#### a 対象

指定工業高校(全国20校)の生徒3,169名(1994年)。対象生徒数は毎年増やしていき、2000年には年間15万人の工業高校生をこのシステムで訓練する計画である。

#### b 内容

高校教育3年間のうち、

- ・最初の2年間:通常の学校教育
- ・残りの1年間:民間企業における現場実習

#### c 生徒(訓練生)の訓練先企業への紹介

生徒の希望を考慮して、学校が企業に対して生徒を紹介する。大企業に対する希望者が多くなるが、そのような場合は選抜が行われる。特に大企業では、このシステムにより受け入れた生徒(訓練生)を原則として卒業後そのまま採用しており、学校による生徒の紹介は事実上の職業紹介となっている。

#### d 訓練手当

生徒(訓練生)は、企業における現場実習中訓練手当を当該企業家ら支給される。

訓練手当は賃金と見なされ、したがって、直接生徒(訓練生)に支給され、その額は最低賃金の額を下回ってはならない。

### (イ) 試行において指摘されている問題点

#### a 企業の負担の問題

企業の収容能力、事前準備の状況がほとんど考慮されずに政府の実施計画に基づいて実施されており、

また、訓練手当を含めた現場実習の費用が全額受入れ企業の負担となっていることから、韓国経営者総協会(経総)は、1)企業の収容能力、事前準備の状況を勘案して、実施計画を縮小すべきであること、2)このシステムによる現場実習を事業内職業訓練と認定し、その費用について政府が(具体的には、雇用保険から)支援すべきであること、3)訓練手当については、額も含めてその支給については企業の自主性に任せるべきこと、また、訓練手当が賃金と見なされているために雇用保険の保険料の算定基礎等に含まれることから、これを除外すべきこと、を主張している。

## b 教育としての問題

特に中小企業においては訓練設備・ノウハウが不備であることもあって、生徒(訓練生)を安価な労働力として見て、中長期的な教育・訓練としての認識がない傾向がある。

## ウ 産業技術大学の創設

大学教育が産業界のニーズに沿った内容となっていないことが問題となっているが、この問題の解決には高等教育に対する産業界のコミットメントを増大させることが効果的であるとの認識から、通産部と教育部が連携して、職業訓練系の高等教育機関である「産業技術大学」を産業界に建設させるプロジェクトが推進されている。これが設置・運営されることによって、1)工業高校卒業者、現場労働者に対する継続教育の機会の提供、2)専門技術者の養成、3)労働者の長期勤続への誘導、といった効果が期待できるとしている。



## 第2部 主要国における人材育成への取組み

### 第2章 各国別人材育成の取組み

#### 第6節 韓国の人材育成

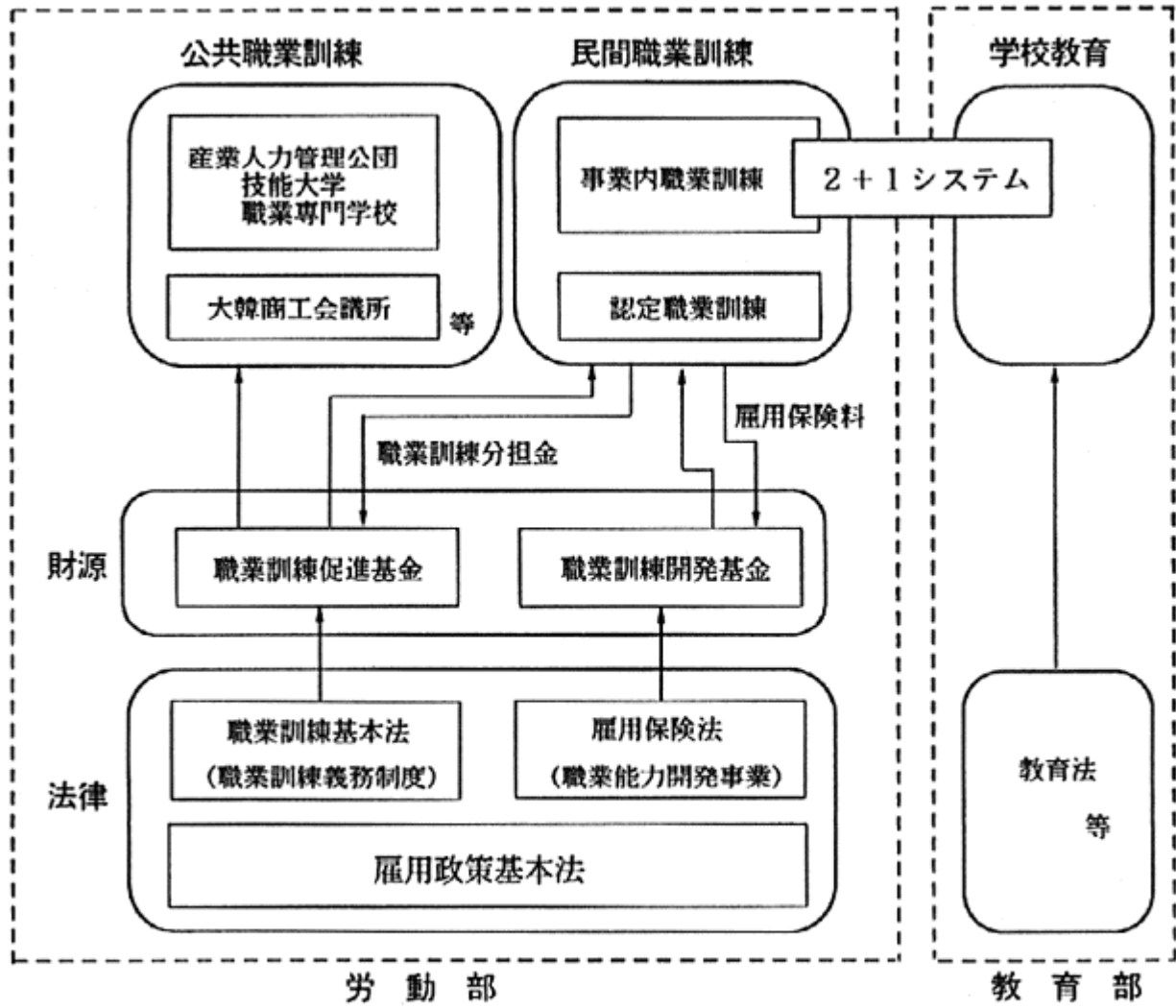
##### 3 職業能力開発制度

---

職業能力開発は、「職業訓練基本法」に基づき、「公共職業訓練」、「企業内職業訓練」及び「認定職業訓練」の3つに区分される。このうち後2者は企業等が実施する職業訓練である(図2-2-K1)。

図2-2-K1 韓国の職業能力開発体系

図 2 - 2 - K 1 韓国の職業能力開発体系



(注) 「職業能力開発基金」は「雇用保険基金の職業能力開発事業協定」のことである。

また、同法は訓練課程として、「養成訓練」、「向上訓練」、「転職訓練」及び「再訓練」の4つの課程を定めている。各職業訓練課程、訓練生資格及び訓練期間は次のとおりである(表2-2-K2)。

表2-2-K2 職業訓練基本法が定める職業訓練過程

表 2 - 2 - K 2 職業訓練基本法が定める職業訓練課程

訓練課程		訓練生資格	訓練期間
養成訓練		14歳以上の者。ただし、訓練内容により、訓練施設の長が年齢、学歴要件を定めることができる。	1ヵ月以上
資格取得向上訓練		技能士補以上の資格を有する者で、より上位の資格を得ようとする者。	4週間以上
向上能力訓練	一般訓練	新技術等に関連した職務能力の追加習得・向上を行おうとする者で、該当訓練職種の実務経験が6ヵ月以上ある者。	3日以上 (24時間以上)
	管理・監督者訓練	管理・監督に必要な職務能力の追加習得・向上を行おうとする管理・監督者で、当該訓練職種の実務経験が6ヵ月以上ある者。	
転職訓練		転職者、転職予定者	4週以上
再訓練		当該訓練職種について1年以上の実務経験を有する者で、職務の補充が必要な者。	1週以上 (40時間以上)

## (1) 職業能力開発制度の発展

## ア 公共職業訓練

韓国の職業能力開発制度は1967年の「職業訓練法」の制定に始まる。この法律によりそれまで個々バラバラに実施されていた職業訓練の統一、一元化を図った。これを受けて、68年、国連開発計画(UNDP)の支援を受けて最初の公共訓練施設「中央職業訓練院」を設立したのを皮切りに、西ドイツ政府の支援、アジア開発銀行(ADB)等の借款を受けて、各地に職業訓練院を設立していった。

76年、職業訓練法及び関連法律を統合して「職業訓練基本法」を制定し、職業訓練体制の明確化を図った。

82年、職業訓練の実施、研究開発、技術資格検定の実施・管理等を目的として「韓国職業訓練管理公団」を設立し、全国の職業訓練院を公団の管理下に置いた。この韓国職業訓練管理公団は、91年、「韓国産業人力管理公団」に名称変更された。

## イ 企業内訓練

76年、「職業訓練基本法」を制定し、事業主に職業訓練実施を義務づける分担金制度を創設、政府主導で事業内訓練の推進を図ることとした。あわせて、分担金を管理するための「職業訓練促進基金」を設立した。

67年以降の職業訓練実施状況は表2-2-K3のとおりである。67年以降93年までに、約200万人が職業訓練を受けている。

表2-2-K3 職業訓練実施状況

表 2 - 2 - K 3 職業訓練実施状況

	計	職業訓練			指導員 訓練等	
		小計	公共職業訓練	事業内職業訓練		認定職業訓練
計	1,932,898	1,914,039	524,911	1,096,110	293,018	18,859
1967-71年	99,308	98,863	36,317	48,225	14,321	445
72-76	314,133	312,736	81,294	177,350	54,092	1,397
77-81	501,147	495,739	120,117	337,388	38,234	5,408
82-86	279,429	276,187	121,044	117,809	37,334	3,242
87-91	370,455	367,616	113,802	170,730	83,084	2,839
1992	180,018	178,864	26,131	122,457	30,276	1,154
1993	188,408	184,034	26,206	122,151	35,677	4,374

資料出所：韓国労働部

## (2) 公共職業訓練

中央政府及び地方自治体が実施する職業訓練である。

## ア 公共職業訓練機関

中央政府における公共職業訓練は、韓国産業人力管理公団が40の訓練施設を運営してその中心を担い、その他に大韓商工会議所(4訓練施設)及び障害者雇用促進公団(1訓練施設)が一部を担っている。また、地方自治体においては、9の訓練施設で農業機械整備等の営農関連の訓練及び縫製、電気機器等の農外収入増大のための訓練を実施している。

## イ 韓国産業人力管理公団(KMA:Korea Manpower Agency)

1982年に設立された韓国職業訓練管理公団が91年に名称変更されたもので、公共職業訓練の中心の実施主体である。職業訓練の実施の他に、資格検定、人力管理、研究開発といった活動を通じて、効果的な訓練と能力ある人材を提供し、もって福祉の増進と経済発展に貢献することを目的としている。

## (ア) KMAの実施する職業訓練

### a 訓練施設

政府は60年代以降公共詩句施設として全国に職業訓練院を設置し、その数は94年現在で40院を数え、KMAが管理・運営している。訓練院においては中卒対象の3年課程と高卒対象の2年課程を設定して職業訓練を提供し、韓国の経済発展に大きく貢献したが、ほぼ100%の高校進学率と大学進学率の急上昇、国際競争の激化、技術の高度化等による産業界のニーズの変化への対応という観点からの見直しが重要な課題となっていた。そのため、「新経済5ヶ年計画」において、重点項目の一つ「人材開発の強化」の中で、「公共職業訓練の機能調整と職業教育・訓練に対する誘因強化」が課題として掲げられた。これを受け、94年9月、「職業訓練体制改編計画」が策定され、98年を目途に改編整備が開始された。40の訓練院の半数を技能大学に、残りを職業専門学校に改編していくこととし、現在この途上にある。

現在の体勢は、技能大学(Master College)12校及び職業専門学校(Vocational Training Institute)28校となっている。

技能大学は、高卒者を対象に、原則として寄宿制により2年課程で現場の管理・監督者レベルの職業訓練を実施し、職業専門学校は、1年課程で一般的な職業訓練を提供している。

その他、中小企業の訓練促進のため、8つの共同職業訓練院を建設し大韓商工会議所に譲渡している(94年末現在、4院が完成、4院建設中)。

### b 訓練実施状況

KMAでは、毎年約2万人の訓練生を受け入れている。KMAは訓練修了生の職業紹介も行っており、その就職率は高く、ほぼ95%となっている

### c 職業訓練関連事業

KMAは自ら職業訓練を実施する他に、資格検定、職業訓練に関する助言・指導、訓練奨学金制度、カリキュラム等の訓練基準の策定及び訓練教材・機器の開発・提供等、他の公共訓練施設や民間における職業訓練を援助・促進するための事業を実施している。

なお、資格検定については、技術(Engineer)系資格(技術士、技師1級、技師2級)、技能(Craftsman)系資格(技能長、技能士1級、技能士2級、技能士補)及びサービス系(調理士、理容士等)資格(グレードは長、1級、2級、補)について検定試験を実施するとともに、資格の登録・管理を行っている。技術系及び技能系の資格については、24の職業分類において696の資格があり、94年10月末現在で資格取得数は約400万となっている(表2-2-K4)。

表2-2-K4 K M Aにおける職業訓練実施状況

表 2 - 2 - K 4 KMAにおける職業訓練実施状況

	①定員	②入学	③修了	(人、%)		
				③/②	④就職	④/③
1990年	14,725	15,370	14,014	91.2	12,843	91.6
91	17,905	18,554	16,157	87.1	15,639	96.8
92	19,295	20,599	16,615	80.7	16,207	97.5
93	17,935	18,870	16,284	86.3	15,185	93.3
94	16,785	17,631	16,595	94.1	-	-

注 94年の「修了」は在籍者数である。

### (イ) KMAの課題とそれへの取組み

#### ○ 技能大学への学歴の付与

現在職業訓練院の技能大学への改編が進められているものの、社会の学歴指向が非常に強いため、その現状を無視しては技能大学の意義が社会的に認知されず、良質の学生の確保に支障をきたし、その結果、必要とされる人材を育成するという目標が達成できないという状況になる恐れがあると考えられている。

そこで、95年の国会において、技能大学の修了に「準学士」の学歴を与え、希望により大学3年次への編入が可能となるように教育法等所要の法律改正が実施された。これは96年2月修了生から適用されることとなっている。

### (3) 民間職業訓練

民間の行う職業訓練は企業内職業訓練と認定職業訓練に分類される。後者は、社会福祉法人、非営利法人、民間の訓練機関等が労働部の認定を受けて実施するもので、1993年末現在、認定訓練を実施する法人、機関は132カ所となっている。

#### ア 政府主導による事業内職業訓練の推進:職業訓練義務制度

76年に制定・施行された「職業訓練基本法」により一定規模以上の企業は企業内職業訓練の実施(あるいは職業訓練施設・機器の購入等)を義務付けられている。

この制度の導入については、経済界も事業内訓練の必要性・重要性を認めつつあったが、産業別の組織が未成熟である中で確実に企業内訓練を促進するためには、訓練の義務付けが必要であるとの政府認識があった。また、この制度により、大企業は資産としての事業内訓練施設を整備することができるとのメリットも期待された。

## (ア) 対象となる事業主の範囲

鉱業、製造業、電気・ガス及び水道業、建設業、運輸・倉庫及び通信業、サービス業であって、その事業の内容、規模等が大統領令で定める基準以上のものと規定されており、具体的には、大統領令により、常用雇用する労働者数が150人以上のもの(95年7月、雇用保険法の施行に伴い、1,000人以上に変更)となっている。

## (イ) 職業訓練義務

職業訓練義務の対象事業主は、毎年職業訓練または職業訓練関連事業の計画を樹立し、労働部長官に提出、承認を受けなければならない。

対象事業主は、20/1,000を上限として毎年労働部長官が産業別・規模別に策定・告示する比率を当該年度に労働者に支払う賃金総額に乗じて算出した額に当たる費用を、職業訓練又は職業訓練関連事業に使用しなければならない。「職業訓練又は職業訓練関連事業」とは、当該雇用労働者に対する職業訓練の実施、認定職業訓練機関への財政的援助、訓練施設・機器の設置・導入・購入である。

労働部長官が告示した比率は、全産業平均で94年が7.16/1,000、95年が6.71/1,000となっている(93年以前については表2-2-K5参照)。

## (ウ) 職業訓練分担金(training levy)と職業訓練促進基金

職業訓練又は職業訓練関連事業に使用した費用の額が、年間賃金総額に労働部長官が告示した比率を乗じて算出した額に満たなかった事業主は、その差額分を「職業訓練分担金」として労働部長官に納付しなければならない。納付された分担金は「職業訓練促進基金」(77年「職業訓練促進基金法」の制定により創設)において管理され、同基金は、「基金法」に基づき、1)韓国産業人力管理公団(KMA)の運営、2)職業訓練基本法に基づいて政府が民間法人等に職業訓練を委託する場合の費用、3)企業内職業訓練のための施設設置、装備購入の費用の貸付等に利用されている。

現実の問題としては、職業訓練又は職業訓練関連事業を実施するよりも職業訓練分担金を納付する方が負担が軽いことから、職業訓練義務を果たしている事業主は適用対象の2割に過ぎない(表2-2-K5参照)。そのため、職業訓練促進基金は累積する一方であり、その有効活用が課題のひとつとなっている。現在進められている職業訓練院の技能大学、職業専門学校への改編・整備、共同職業訓練院の建設と大韓商工会議所への譲渡もこの基金を財源として実施されているものであるが、これには、技術の高度化等による産業界のニーズの変化に対応してより高度な技術・技能者を育成するという目的はいうまでもなく、より直接的には、累積した基金を事業主に有効に還元するという意味も含まれている。

表2-2-K5 企業内職業訓練の実施（職業訓練義務の履行）状況

表 2 - 2 - K 5 企業内職業訓練の実施（職業訓練義務の履行）状況

	職業訓練法定率 (×1/1,000)	適用事業所数	法定率達成事業所数		訓練人員数
				達成割合	
1977年	5.70	1,012	673	66.5	58,739
80	3.14	1,103	669	60.7	66,213
86	1.63	1,398	356	25.5	19,042
87	1.73	1,537	239	15.5	14,208
90	3.00	2,575	506	19.7	25,690
91	4.79	2,675	507	19.0	43,304
92	6.19	3,417	551	16.1	122,457
93	6.73	3,577	686	19.2	122,151

資料出所：韓国労働部

注 事業内訓練比率は、1987年にそれまでの労働者数ベース（常用労働者数の10/100を上限に定める）から、賃金総額ベース（賃金総額の20/1,000を上限に定める）に変更された。

## イ 職業能力開発体制の整備と民間の自主的な職業訓練の促進

「新経済5ヵ年計画」は、「成長潜在力の強化」のための「人材開発の強化」のポイントのひとつとして「企業が人材育成の中核的役割を担当する体制の整備」をあげており、そのための法整備が行われた。

### (ア) 雇用政策基本法の制定

職業安定と職業訓練を包括する基本法として93年12月27日公布、94年7月1日施行された法律で、国が労働市場の効率性の向上と労働者需給の均衡を図るための施策を総合的に推進するための法的基盤として、雇用政策の基本的方向を示すものである。

同法は、職業能力開発について、「すべての国民が生涯を通じて職業能力を開発、向上させられるように支援体系を確立し、学生などに対して職業情報の提供や職業適性検査の実施などの職業指導を実施する。在職者に対しては、持続的な能力開発の機会が確保できるよう、学校から職場まで職業生活全期間にわたる職業能力開発を支援し、急速に進行する技術開発と産業構造調整に適応できる新たな技術・技能の習得を可能にする。」と、その基本的方向を示している。

### (イ) 雇用保険法の制定・施行:職業能力開発事業

93年12月27日に公布された雇用保険法は、95年7月1日から施行された(なお、給付の実施も含めた全面施行は1年後の96年7月1日に予定されている)。

同法は、保険料収入等からなる雇用保険基金を設けて、雇用保険事業として雇用安定事業(保険料率は2/1,000)、職業能力開発事業(保険料率は事業所規模により1/1,000～5/1,000、なお、職業訓練義務事業所については0.5/1,000)及び失業給付(保険料率は6/1,000、労使折半)を行うとしている。うち、職業



能力開発事業は1)企業内職業訓練・教育訓練等の支援、2)失業者の再就職訓練の支援、3)企業等の職業訓練施設設置支援を行うとされている。

雇用保険法の施行に伴い、職業訓練基本法に基づく職業訓練義務制度の対象となる事業主の範囲が、常用雇用する労働者数が150人以上のものから1,000人以上のものに縮小された。今後は、大企業については職業訓練促進法の職業訓練義務制度と雇用保険法の職業能力開発事業により、中小企業については雇用保険法の職業能力開発事業により職業訓練の促進が図られていくこととなる。

#### (ウ) 課題とそれへの取組み

雇用保険法施行により、韓国の職業訓練の財源の裏付けは、職業訓練基本法に基づく職業訓練促進基金と、雇用保険法に基づく雇用保険基金の2本立てとなった。雇用保険法の施行に合わせて、両基金の拠出の調整(職業訓練義務制度の対象事業主の縮小と当該対象事業主の雇用保険料率の軽減)が図られたが、より簡素な制度の下での事業主のより自立的な職業能力開発の促進を求める経済界(経総)は、雇用保険法への制度の一本化を求めている。

政府・労働部においても雇用保険法への一本化が議論されているが、KMAの運営の財源の確保を如何にするかが問題となっている模様である。

---

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

## 第2部 主要国における人材育成への取組み

### 第2章 各国別人材育成の取組み

#### 第7節 シンガポールの人材育成

##### 1 人材育成・職業能力開発政策の背景

シンガポールにおいては、1970年代末以降、国際競争が激化するなかで経済発展を持続するために産業の高度化(高付加価値産業化、資本集約型産業化)が図られてきた。そして産業発展を支えるための人材育成は、大きな課題のひとつとなってきた。

また、287万人(93年)と人口規模が小さいことから、直面する国内の労働力不足に対処するために、70年代後半以降、近隣諸国からの外国人労働者の受入れも行ってきたが、今後、政府は長期的には外国人労働者を減らすことを目指しており、自国民を質、量の両面で労働力として最大限に活かしていくことは、今後のシンガポールの発展にとっては不可欠な課題といえる。そのため、政府は近年、定年延長による高齢労働者の活用及びパートタイム雇用促進による女性労働者の活用といった政策を展開している。

こうした中、教育訓練政策としては概ね以下の4点にポイントを置いて実施されている。

- 1)基礎教育(語学、数学)の徹底による労働者全体の基礎能力の底上げ
- 2)高等教育の拡充による高度人材の育成強化
- 3)労働者の生涯を通じた職業教育・訓練の継続(定年延長に伴い特に高齢者が焦点)
- 4)職業教育・訓練における企業等の役割の拡大

これらのうち2)~4)は特に産業構造の変化、技術革新の進展に機敏に対応するためのものとして位置付けられている。

以下ではまず、シンガポールの人材育成・職業能力開発の体系、制度を理解する前提となる、シンガポールの産業構造及び労働市場の特徴について見る。

#### (1) 産業構造の特徴

島国であり、国内市場の狭いシンガポールでは、産業は、輸出依存の形でしか発展できないとの認識があり、政府は、1960年代後半から世界市場への輸出を目指し、外資導入により、電機産業等の労働集約的な製造業を中心とする工業化を進め、これに加え中継貿易や建設活動の活発化により、経済は60年代後半から70年代初めにかけて飛躍的な発展を遂げ、70年代末にはNIEsの一員となった。

しかし、70年代末になると労働コストの低いマレーシア、インドネシア、タイ等のアセアン諸国との競争関係が強まってきたため、シンガポールは中心産業を労働集約的産業からハイテク業種を主軸とした資本集約型産業に移行させる、いわゆる産業構造の高度化政策を本格的に開始した。

この産業構造の変化はGDPの構成比の変化に表れている(表2-2-S1)。工業化のスタート時期である60年に最も大きな比率を占めていた商業は、以降シェアを落とし、逆に、製造業の構成比が上昇している。そして、最近の94年には、シンガポールを支える二大産業は金融・事業所サービス業と製造業となっている。なお、製造業のなかでも業種別生産額は年代によって特徴があり、60年代後半は造船、70年代前半は石油製品が大きなシェアを占めていたが、70年代後半以降、エレクトロニクス製品が伸び、90年代もそのシェアが拡大してきている。

表2-2-S1 産業別国内総生産

表 2 - 2 - S 1 産業別国内総生産

(100万シンガポール・ドル、%)

	1960年	70	80	90	92
計	2,149.6(100)	5,804.9(100)	25,090.7(100)	63,438.9(100)	74,974.5(100)
農業・水産業	75.6(3.5)	134.6(2.3)	322.0(1.3)	176.7(0.3)	169.8(0.2)
採石業	5.9(0.3)	19.2(0.3)	82.2(0.3)	95.6(0.2)	68.5(0.1)
製造業	244.4(11.4)	1,161.7(20.0)	7,312.7(29.1)	18,755.6(29.6)	20,902.5(27.9)
公益事業	49.8(2.3)	149.1(2.6)	555.0(2.2)	1,250.0(2.0)	1,346.5(1.8)
建設業	72.3(3.4)	396.0(6.8)	1,613.2(6.4)	3,614.3(5.7)	5,934.1(7.9)
商	689.7(32.1)	1,571.7(27.0)	5,435.1(21.7)	10,902.0(17.2)	11,888.4(15.9)
運輸・通信業	285.0(13.3)	614.1(10.6)	3,522.2(14.0)	8,394.3(13.2)	10,266.6(13.7)
金融・事業所サービス業	300.4(14.0)	954.5(16.4)	4,944.0(19.7)	17,078.9(26.9)	20,207.8(27.0)
その他のサービス業	366.5(17.1)	738.8(12.7)	2,288.4(9.1)	6,596.2(10.4)	7,795.9(10.4)
(-)銀行手数料	33.1(1.5)	110.2(1.9)	1,410.9(5.6)	4,033.5(6.4)	4,341.2(5.8)
(+)輸入税	93.1(4.3)	175.4(3.0)	426.8(1.7)	608.9(1.0)	735.6(1.0)

表 2 - 2 - S 1 産業別国内総生産

資料出所：1992年は、シンガポール統計庁「1992 SINGAPORE YEARBOOK OF LABOUR STATISTICS」、  
他の年は、シンガポール通商産業省「economic survey of singapore 1990」

注 ( ) 内は構成比。

## (2) 労働市場の特徴

シンガポールの失業率は、1990年以降ほぼ1.8%~2.0%程度で推移しており、労働市場は逼迫状態にある。

また、この10年間にシンガポールの労働力及び労働市場においては、以下のような変化が指摘されている。

- 1) 女性の労働力率の高まり(45.7%→50.9%)
- 2) 労働力の高学歴化(ディプロマ取得者10.6%→16.8%、学位取得者4.5%→9.8%)
- 3) 労働力の高齢化(労働力人口の中央値:30.1歳→35.1歳)
- 4) 製造業の就業者割合の減少(27.8%→25.6%)と金融・保険・不動産及び事業所サービス業の就業者割合の増加(8.1%→12.0%)
- 5) 専門・技能労働者割合の増加(13.4%→21.6%)と単純労働者割合の減少(43.2%→35.4%)

## 第2部 主要国における人材育成への取組み

### 第2章 各国別人材育成の取組み

#### 第7節 シンガポールの人材育成

##### 2 学校教育制度

シンガポールの教育制度の大きな特徴として義務教育がないことがあげられる。しかし、6歳になった子供の小学校への就学率は100%に近い。能力主義による早期選抜もシンガポールの教育制度の大きな特徴のひとつといえるが、小学校、中学校、高校、大学の各段階において、児童、生徒、学生は、課程修了時に公的な卒業試験が義務付けられている。卒業試験に合格しなければ次の段階に進むことはできない。シンガポールは、どのコースを修了し大学に進んだか、専攻学部は何かなどいわゆる学歴が将来の職業、地位に大きく影響を与える学歴社会である。

教育省は、教育制度について個人の持つ可能性を最大限に引き出すことを目的に以下の基本政策を掲げている。

1) 語学(特に英語と民族言語:マレー語、中国語、タミール語)と数学に重点をおいた基礎教育の充実

2) 教育制度の柔軟性の向上

(例えば、早い時期での能力選別による進路決定の傾向をある程度緩和し、事実上(成績が)最も低い者が進む職業教育コースの者であっても大学進学へのチャンスが残るようにする。)

3) 高等教育機関(大学、技術短大等)の拡充

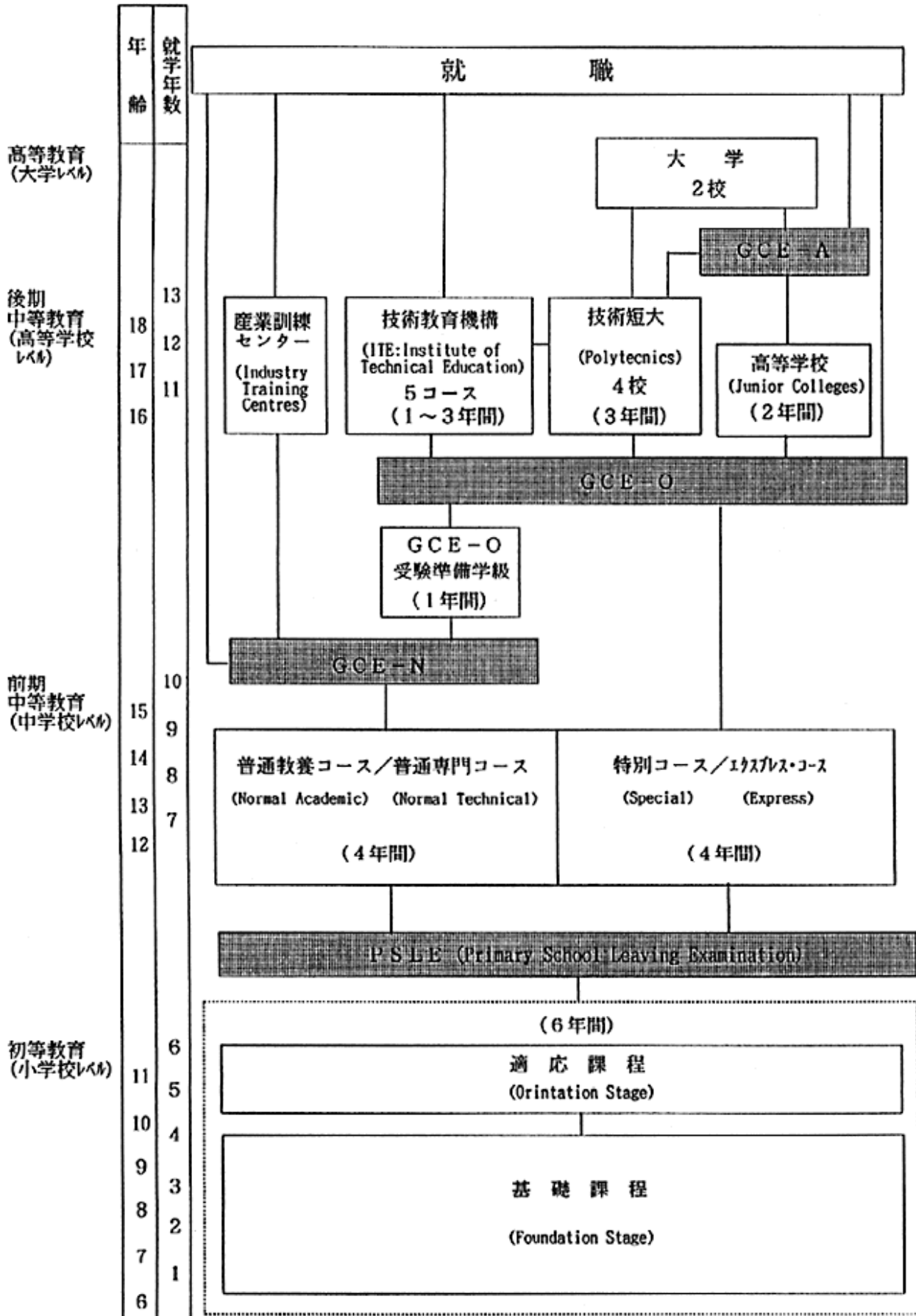
4) 私立学校(Independent School)の設立促進

(1) 初等教育(小学校レベル)

シンガポールでは、少なくとも10年間は、一般教育が行われる。初等教育(小学校レベル)で6年間及び前期中等教育(中学校レベル)で4年間である。初等教育の6年間は、基礎課程(Foundation Stage:最初の4年間)と適応課程(Orientation Stage:次の2年間)に区分される(図2-2-S1)。基礎課程では、基礎的な読み書き能力及び算数能力が強調される。4年間の最後に試験が実施され、本人に最も合った速度での学習が進むように能力に応じて選別される。さらに、初等教育修了時に小学校卒業試験(PSLE:Primary School Leaving Examination)が実施される。PSLEの目的は、本人の能力を評価し本人に最も適した速度、個性に合った前期中等教育のコースに選別することである。

図2-2-S1 シンガポールの学校教育制度

図 2 - 2 - S 1 シンガポールの学校教育制度



## (2) 前期中等教育(中学校レベル)

### ア コースと科目

前期中等教育は原則として4年間である。PSLEの結果により上位10~15%が特別コースに、その次の45~55%がエクスプレス・コースに進む。残りの約30%が普通教養コース(Normal Academic)及び普通専門コース(Normal Technical)に進む。

特別コース、エクスプレス・コース及び普通教養コースでは、英語、民族語、数学、音楽、体育、道徳が必須科目とされ、その他、自由選択科目として英文学、科学、歴史、地理等がある。

普通専門コースには、他の3コースと異なり必須科目としてコンピュータ操作、自由選択科目の中に専門科目、オフィス実務初歩といった職業教育的な科目が含まれている。

過去においては、以下で紹介する技術教育機構(ITE)が運営するような職業訓練校等にはPLSEに合格しなかった者や成績が悪く受験できなかった者が入学していた。しかし、高等な教育を受ける学力に達しない生徒のみに職業訓練を受けさせる制度は、急速に発展する産業技術に対応していく人材の育成をめざす場合、必ずしも得策とはいえなくなった。そこで、職業訓練校等への進学も前期中等教育修了を条件とし、初等教育、前期中等教育段階では、一般教育に力を入れることとなった。

### イ 取得可能資格

特別コース及びエクスプレス・コースの者は、4年間の課程修了時に中学卒業資格試験GCE-O(General Certificate of Education 'Ordinary')を受験し、この成績によって、高校入学の可否、どの高校へ行くかが決定される。

普通教養コース及び普通専門コースの者は、4年目に中学卒業資格試験GCE-N(General Certificate of Education 'Normal')を受験する。普通教養コースの者のうち試験結果がよければ、GCE-Oの試験を受ける準備のためにさらに1年間勉強を続けることもできる(GCE-O受験準備学級)。

## (3) 後期中等教育(高等学校レベル)

後期中等教育(高等学校レベル)の主な教育機関としては、高等学校(Junior College)、技術短大(Polytechnics)、技術教育機構(ITE: Institute of Technical Education)が挙げられる。

高等学校に進学した者は2年間の課程修了時に高校卒業資格試験GCE-A(General Certificate of Education 'Advanced')を受験し、これが事実上の大学入試となり、その成績によって、大学入学の可否、どの学部へ進むかが決定される。大学は2校あり進学率は10~15%程度である。その他の者は、技術短大へ全体の約40%、ITEへ全体の35~40%が進学している。

技術短大は、4校あり、基本的な役割は、中堅技術者や中堅管理者を養成することである。3年制で、課程修了者はディプロマ(専門資格免許)が取得できる。各技術短大で多少異なるが、専門課程としては、会計学、建築工学、金融サービス学、バイオ工学、経営学、電機工学等をはじめとして多岐にわたる。全日制課程(full-time)と定時制課程(part-time)があり、学卒者だけでなく在職者にも学習機会が提供されている。また、課程によってはさらに2年程度の学習を継続することで高度ディプロマ(advanced diploma)が取得で

きる。技術短大からの大学進学も可能である。

ITEは職業能力開発に関連する事業を行う専門の行政機関で、全国11の職業訓練校で原則として中学卒業レベルの学卒者に対し職業訓練を提供している(3(1)参照)。

なお、従来、職業訓練校等に入った場合は、大学進学が不可能であったが、近年、職業訓練校修了後も技術短大、大学に進学できるシステムが導入されている。

---

---

*(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare*

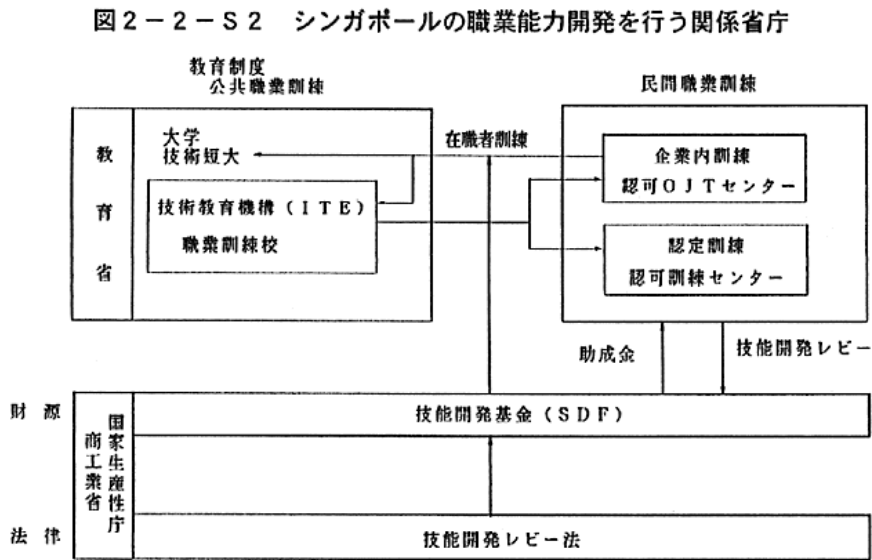
第2部 主要国における人材育成への取組み  
 第2章 各国別人材育成の取組み  
 第7節 シンガポールの人材育成  
 3 職業能力開発の体系・制度

(1) 公共教育訓練

公共教育訓練は、主に教育省が実施している。以前は、学校教育の枠の中での職業教育を教育省が行い、一方、より産業界と結びついた現場熟練労働者の育成等については商工業省下の経済開発庁(EDB)(注1)が企業等との連携の下に実施していた。1992年に教育省下の職業産業訓練省(VITB)が技術教育機構(ITE)に発展的に改組され、以後、ITEが学卒者を対象とした入職前訓練から在職者訓練にいたるまで幅広い職業訓練関連事業を実施する、シンガポールの職業訓練に関する中心的存在となった。そして、政府の教育訓練システムの一元化の方針に従い、それ以降EDB所管の職業訓練機関の多くが再編されITEへ移管されている(図2-2-S2)。

(注1) 61年に設立。産業計画及び工業化の促進、外資の誘致、国内中小企業の育成に関わる業務を行っている。

図2-2-S2 シンガポールの職業能力開発を行う関係省庁



○ 技術教育機構(ITE:Institute of Technical Education)とその事業

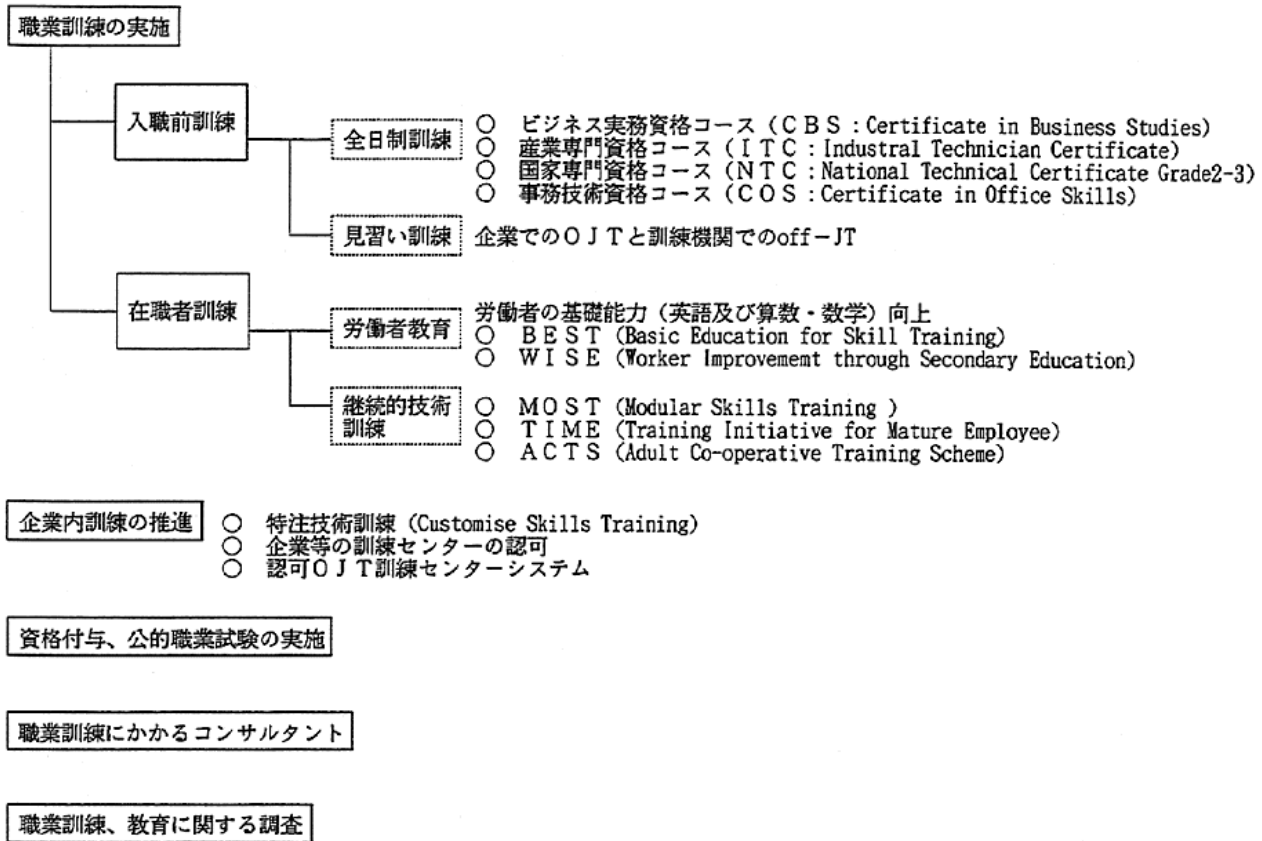
シンガポールの労働者の質の向上ひいては国際競争力の強化をめざして、職業訓練・教育関連の事業を行う行政機関として92年に設立された。79年に設立された産業職業訓練庁(VITB:Vocational and Industrial Training Board)がその前身である。

主な役割としては以下のものが挙げられる(図2-2-S3)。

図2-2-S3 ITEの事業内容



図2-2-S3 ITEの事業内容



- 1) 主に学卒者を対象とした入職前訓練の提供及びその推進
- 2) 主に在職者を対象とした継続的な教育、訓練による労働者の基礎学力(語学力、数学的能力)、専門技術・技能の向上
- 3) 企業内の職業教育・訓練の推進
- 4) 各種専門技術の資格、基準の開発、管理
- 5) 専門技術訓練についてのコンサルタント・サービス(カリキュラム作成、訓練指導員の育成等)の提供、推進
- 6) 専門技術訓練、教育についての調査の推進

なお、シンガポール政府の高学歴化の方針もあり、大学、技術短大の卒業生数は増加する一方、ITEの卒業生数は減少している。

ア 教育訓練の提供

(ア) 入職前訓練

中等教育修了者(中学卒業生)に焦点をあてた、入職前の職業教育・訓練で、方法としては、ITEの職業訓練校で行う全日訓練及び企業でのOJTを取り入れた見習い訓練がある。なお、最近では中学卒業生ばかりではなくさらに早期に学校教育から離れる者(early school leavers)のための教育訓練も提供している。

a 全日訓練

ITEの職業訓練校等で実施される主要訓練で、全国11の職業訓練校で40数種類の訓練コースが提供されている。訓練生は、各訓練機関において週5日間、理論教育を作業練習などの授業を受ける。各訓練コースを修了すると以下に挙げる修了証書が取得できる。現在の在籍者総数は約1万6,000人。

- 1) 産業専門証書(ITC:Industrial Technician Certificate)

## 1996年 海外労働情勢

電気、電子関係のエンジニアリング等のコースで取得できる。2年間。

### 2) 国家専門証書 2 (NTC-2:National Technician Certificate 2)

### 国家専門証書 3 (NTC-3:National Technician Certificate 3)

NTC-3は半熟練(semi-skilled worker)の修了証書、NTC-2は3より技術レベルが高い修了証書。精密機械、金属加工等の分野の技能訓練コースで取得できる。どちらのコースも2年間。

### 3) ビジネス実務証書(CBS:Certificate in Business Studies)

会計、秘書関係のコースで取得できる。コース参加者の80%が女性。2年間。

### 4) 事務技術証書(COS:Certificate in Office Skills)

事務関係のコースで取得できる。1年間。

## b 見習い訓練

企業でのOJTによる実践技術訓練と訓練機関でのoff-JTの学習を同時に行う訓練制度。ドイツのデュアル・システムをモデルにした「学びながら働く(賃金を得る)」制度である。

OJTを行う企業は、見習い訓練生を教育し、その技能向上を管理、監視するために訓練指導員を選任しなければならない。適任者がいない場合にはITEが訓練指導員の養成を援助している。現在、600企業が登録しているが、見習い訓練生を受け入れ、活発に活動しているのは半数ぐらいである。off-JTは、ITEあるいはITEに認可されている訓練センターで理論的学習及び作業場などでの訓練を行う。

見習い訓練制度は、エンジニアリング、サービス、ヘルスケア、旅行サービス、小売り、オフィス技術など多様な分野で実施されており、現在、63の訓練プログラムがある。今後はこれを80にすることが計画されている。これらの見習い訓練プログラムのほとんどがNTC-2、3といった資格を取得することが可能である。

なお、見習い訓練制度の中で訓練生が受け取る賃金は、1ヵ月に550sドルから750sドル程度であり、訓練期間中の技能向上に伴い上昇する。多くの企業が訓練生をそのまま雇用している。

## (イ) 在職者訓練

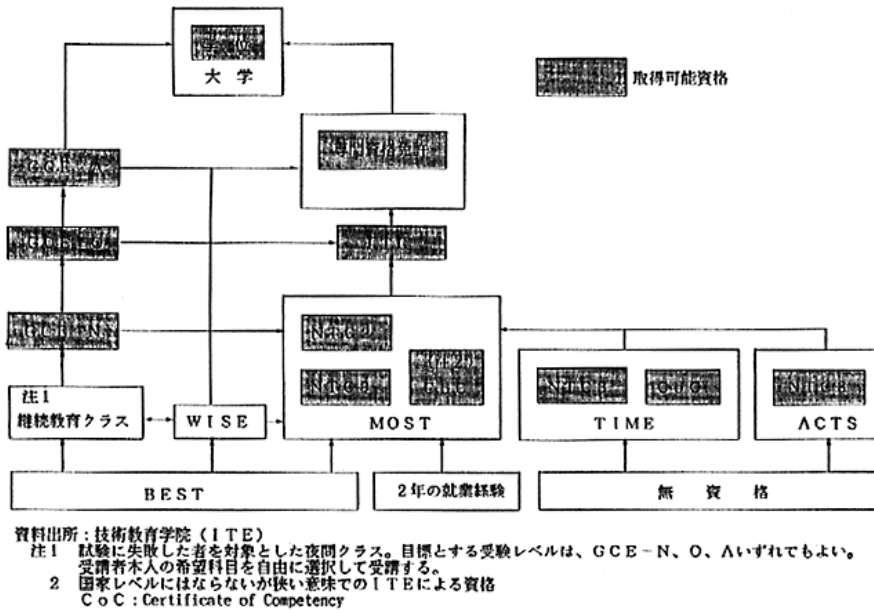
既に働いている成人を対象とした訓練であり、労働者の基礎的能力(語学力、数学的能力)の向上をめざすプログラムと、職業能力・技術の向上をめざすプログラムのふたつからなる。

前者のプログラムには、初等教育レベルの英語及び算数教育を行うBEST(Basic Education for Skill Training)とBEST後のプログラムとして中等教育レベルの英語及び算数教育を行うWISE(Worker Improvement through Secondary Education)がある。後者のプログラムには、在職2年経験者等を対象とする基礎的な専門技術や新しい技術の習得と技能向上を目的としたMOST(Modular Skills Training)、40歳以上の労働者の訓練プログラムであるTIME(Training Initiative for Mature Employees)及び20~40歳の労働者を対象としてOJTとoff-JTの両方を行うACTS(Adult Co-operative Training Scheme)がある。

これらのプログラムは、労働者が本人の必要及び(職業)能力に応じて、職業訓練コースを継続的に受講することで段階的に資格レベルを上げていくことができるシステムである継続教育制度(CET:Continuing Education and Training)を構成しており、CETシステムにおいて学歴資格であるGCE、技能資格であるNTCを取得することができ、最終的には技術短大、大学への進学が可能である(図2-2-S4)。

図2-2-S4 I T E の C E T (Continuing Education and Training)

図2-2-S4 ITEのCET (Continuing Education and Training)



イ 公的職業試験による資格付与

ITEは、全日制訓練、見習い訓練、在職者教育・訓練プログラムを通して学生、労働者に対する資格付与を行うほか公的職業試験(Public Trade Tests)を行っている。公的職業試験は、NTC-2、3、BEST、WISEレベルの幅広い分野の科目があり、訓練コースを履修しなくても、職業経験を活かして、試験にパスすれば、これらの資格を取得することができる。3,000人程度の人が毎年の公的職業試験によってその技術評価を受けている。

(2) 企業内訓練

OJTを含め企業内訓練の重要性についての認識が高まるなか、政府が積極的に企業内訓練促進のための政策を進めている。具体的には、企業、業界団体の設置した訓練センターをITEの認可訓練センターとして公的資格取得を可能としたり、1994年からは、適切なOJTを系統的に実施する企業を認可OJTセンターとして公的資格付与を認めるなどの事業を行っている(後述ア参照)。シンガポールでは商工業省下の国家生産性庁(NPB)が企業に対し一定の給与水準の労働者一人につき一定額の技能開発課徴金の支払いを義務付けており、その資金により技能開発基金が設置されている。技能開発基金(SDF)は、職業訓練に関する事業への助成金制度等に利用されている(後述イ参照)(図2-2-S2)。

しかし、実際には、以上のような制度があるにも関わらず、シンガポールではジョブ・ホッピングが盛んであること(転職率がブルーカラーで17.4%、ホワイト・カラーで15.2%という民間調査結果(92年)もある)も影響して、企業内訓練は低調である。政府は賃金支払い総額の4%を職業訓練への投資に当てることを国家目標としているが、この目標は達成されておらず、3.1%(94年)に止まっている(表2-2-S2)。

表2-2-S2 企業規模別にみた給与支払い総額に対する職業訓練投資の率(1994年)

表2-2-S2 企業規模別にみた給与支払い総額に占める職業訓練投資の率(1994年)  
(%)

企業規模	(%)
49人以下	1.0
50~99人	1.9
100~499人	3.0
500人以上	7.6
全規模	3.1

資料出所：国家生産性庁 (NPB)

## ア 技術教育機構(ITE)による企業内訓練の促進

ITEが企業内訓練の促進を目的に進めている、企業との連携による訓練等は、1)企業でのOJT及びoff-JTを組み合わせた見習い訓練(apprenticeship)、2)個別企業の特別の必要に応じて実施する特注技術訓練(Customised Skills Training)及び3)企業等の訓練センターの認可が挙げられる。訓練センターは企業、産業団体が設置したものであって、設備、スタッフ、カリキュラム等がITEの認可基準を満たしていれば認可される。認可された訓練センターは現在約60センターで、業種は港湾、ホテル、航空業界や製造業となっている。ほとんどの訓練センターでNTCレベルの資格が付与される。

また、最近の動きとしては、94年4月から4)認可OJTセンター(COJTC:Certified on-the-job Training Centre)システムが導入されている。同システムは、企業が労働者及び事業主の必要にあった適切なOJTプログラム(注2)を計画、実施する場合、これを認可OJTセンターとして登録することを認めるものである。COJTCは、SDFによる助成金の対象となるとともに、COJTCのOJTプログラムを優秀な成績で完了した者に対してITEの認めるNTCレベルの資格付与も行うことができる。

同システムは使用者側から肯定的な支持を受けており、現在150~160企業が登録している。ITEは2000年までに少なくとも500企業の登録をめざしている。

(注2) OJTの定義としては、管理者又は熟練労働者の指導の下、職場で労働者に行われるあらゆる訓練、技術等の向上につながる活動全般をいう。

## イ 能開発基金(SDF:Skill Development Fund)による支援

SDFは、79年に全国賃金審議会(注3)の提言によって創設され、主に企業等の行う従業員の向上訓練及び人員削減の対象となった労働者の再訓練等に対する助成金を支給している。管理・運営は、商工業省下の国家生産性庁(NPB)(注4)が行っている。設立当初は、同じ商工業省下の経済開発庁(EDB)の下に置かれていたが、86年にEDBからNPBに移管された。

(注3) 政府、使用者、労働者の三者構成で毎年、賃上げ率について、全労働者を対象に勧告を行っている。その他の勧告として賃金構造の柔軟化、教育訓練、外国人労働者政策等についての提言も含まれている。

(注4) 生産性の概念の普及とそれを通じてシンガポールをより生産的な国家にすることを目的として72年に設立されたもので、生産性に関するキャンペーンの実施、企業での生産性の向上を支援するコンサルタント・サービスの提供等の事業を行っている。

## (ア) 財源:技能開発課徴金

SDFの主要な財源は、雇用主から徴収された技能開発課徴金(Skill Development Levy)である。技能開発課徴金の納付は、地場企業、外資系企業を問わず事業主に義務付けられており、月収が1,000シンガポール・ドルより少ない労働者(臨時・パートタイム労働者、外国人労働者も対象となる)一人につき、月収の1%あるいは2シンガポール・ドルのうちいずれか高い方の額を支払うこととなっている。月収には基本給、ボーナス、各種手当が含まれる。根拠法は技能開発課徴金法(Skill Development Levy (SDL) Act)(79年10月施行)である。

## (イ) SDFの助成制度

SDFでは、企業内訓練を実施する企業等に対し助成を行っている。企業内の訓練施設等内部で訓練を行う場合には、訓練を受講する従業員数に対応して一定額、従業員に公共訓練機関等での職業訓練を受講させる場合には、受講料の一定割合を助成している。助成の対象となる訓練は、労働者の技能向上を目的としたものであるが、入職時の訓練や高度に専門的な訓練、管理者を対象とする訓練は助成対象とはならない。

なお、職業訓練に対する助成の他に、労働者の基礎能力向上(語学、算数・数学能力)のためのプログラム(BEST、WISE)参加に対する助成、訓練ニーズの調査・分析に対する助成、職業訓練インフラ整備に対する企業、業界団体等への資金援助等も行っている。現在、SDFの援助により、個別企業とも連携しつつ繊維産業、ホテル業、建設業、保険業等業界ごとの産業訓練センターが16設置されている。これらの産業訓練センターは、後期中等教育機関として、産業ニーズにあったカリキュラムを提供するとともに、訓練のための実質的な施設・設備が不足している小企業等在職者への訓練の提供等も行っている。

## (ウ) 助成対象の変遷

SDFの助成対象の重点は、時代とともに変化している。設立当初は管理者の訓練、80年代後半になると労働者(月収が1,000ドルあるいはそれより低い者で資格レベルも相対的に低い労働者)の訓練に重点が置かれた。90年代になると地元(シンガポール)資本の小企業(企業規模50人以下の企業)での訓練促進のための積極的な支援が始められた。

80年代後半に労働者の訓練に重点がおかれた理由としては、まず、この時期、外国製造業の進出(直接投資)を促進するため、労働力の質の向上が急がれたことが挙げられる。当時は、労働力の3分の2が初等教育レベル(Junior-Level)の者であった。それまで労働者のための訓練投資はほとんど行われていない状況であった。そして、労働力の質の向上という課題は、産業構造の転換が進行するなか、現在も継続している。

また、地元資本の小企業への支援の積極化の背景としては、政府が、国内産業のグレードアップ及び生産性の改善を推奨していること、シンガポールの企業の88%が地元資本の小企業であり、雇用の39%も地元資本の小企業によるにも関わらず、GDPへの貢献度は9%に過ぎない現状の改善が望まれることがあり、そのためにもこれまで訓練機会のほとんどなかった地元資本の小企業に重点を置くこととなった。ちなみに地元資本の小企業からの91年度の職業訓練に対する助成の申請は全体の15%に止まっている。

1996年 海外労働情勢

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

## 第2部 主要国における人材育成への取組み

### 第2章 各国別人材育成の取組み

#### 第8節 タイの人材育成

##### 1 タイの労働市場と職業能力開発政策をめぐる状況

---

タイ経済は、1980年後半以降、世界景気の拡大や、日本を中心とした海外からの直接投資の増加による生産や輸出拡大等により、急速な成長を遂げた。特に88～90年には輸出産業を中心に製造業が急成長し、実質GDP成長率は10%を超える高い伸びが続いた。90年代に入っても成長率はやや低下したものの、好調な輸出や活発な設備投資、民間消費等による内需拡大により高成長が持続した。このように速いペースの経済成長、工業化が進展するなか、労働現場で工科系の技術者・技能者や会計、経理や税務などといった専門知識を持った中間管理職層等への需要が高まり、人材不足が顕著となった。

こうしたなか、政府は、既に80年代に作成した「第6次経済社会開発計画」(87～91年)において、工業化促進と失業緩和のために、教育制度の充実による人材育成を一大目標に掲げている。しかし、同計画期間中は、前述のとおり経済は高成長を達成したが、一方で急速な産業構造の変化に対応した人材の不足が深刻化するとともに、労働力需給のミスマッチが表面化した。こうした状況を踏まえて、「第7次計画(92～96年)」では、教育機会の増大と質の改善等の学校教育制度改革、職業教育機会の拡大と産業界のニーズに合った人材育成のための官民の連携等が強調された。

---

## 第2部 主要国における人材育成への取組み

### 第2章 各国別人材育成の取組み

#### 第8節 タイの人材育成

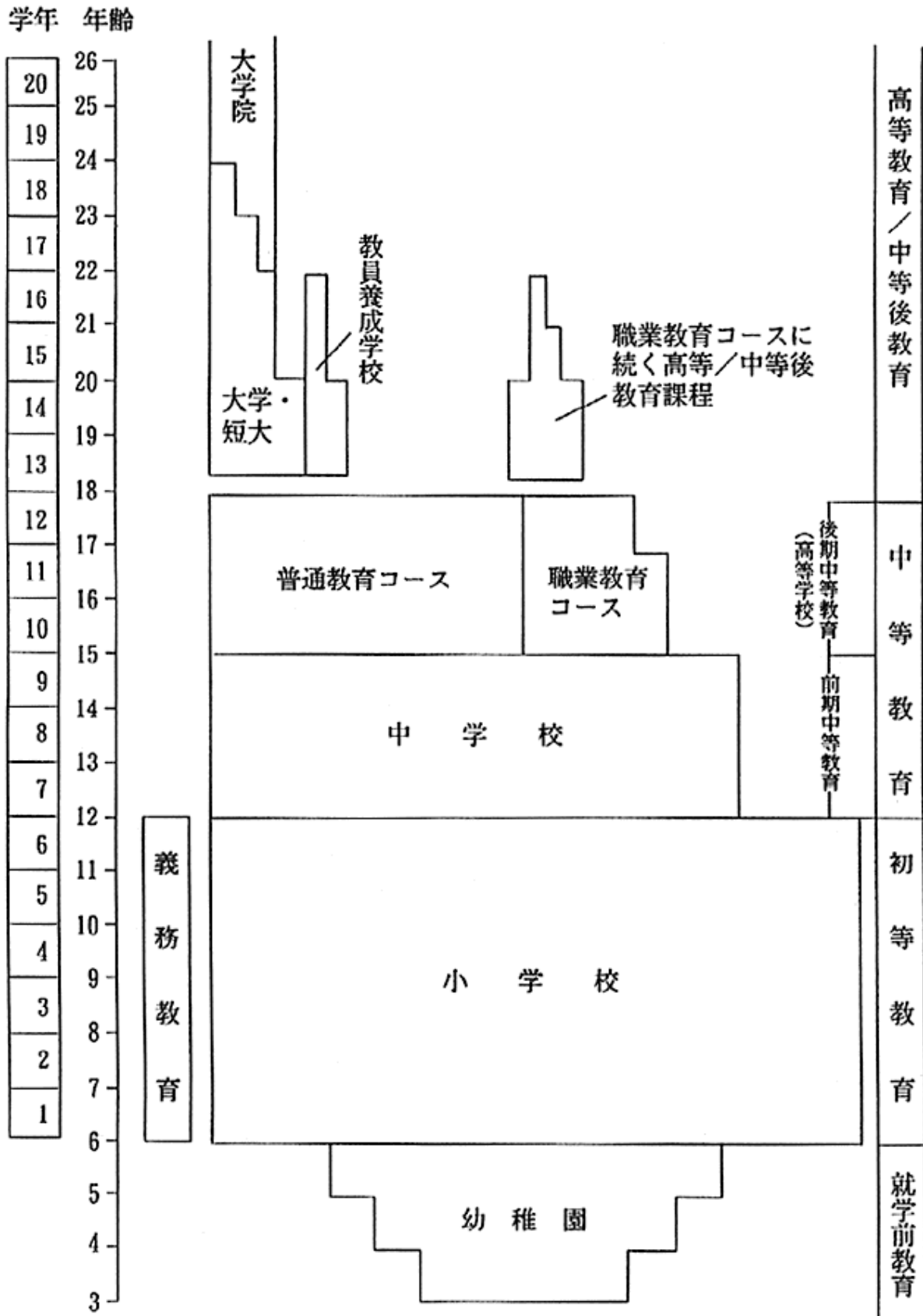
##### 2 教育制度と職業教育

---

タイでは、教育を国家開発の基本と位置付け、教育は国家の責務とされ、義務教育は無償となっている。学校教育制度は、就学前教育、初等教育、中等教育(中学校、高等学校)、高等教育の4段階に分かれている。義務教育はこれまで初等教育のみとなっていたが、今後は、前期中等教育を含む9年間を義務教育化する方針である。なお、一部の地域では既に試行されている。現行の学校教育制度は1978年から実施され、その基本的体系は、日本と同じ6—3—3—4制である(図2-2-T1)。

図2-2-T1 タイの学校教育制度

図 2-2-T1 タイの学校教育制度





教育行政を所管している主要組織は、1)首相府に属する国家教育委員会(教育政策、開発計画を担当)、2)教育省(初等教育の大部分、中等教育、教員養成、職業教育を担当)、3)内務省(一部の初等教育機関)、4)大学庁(国立及び私立大学を所管)である。

### (1) 初等教育機関

初等教育は6年間で、無償である。初等教育機関の大部分は国立である。カリキュラムは学科のほか、基礎的技能、生活体験、人格教育、労働体験の4分野が設けられている。労働体験は、農作業及び技能工作を通して仕事を工夫する喜びを経験することに重点を置いている。初等教育への就学率は、1993年が95.7%となっている。初等教育における問題は、地域間及び生徒間の教育レベルの格差と、地方家庭の貧困による中退等が挙げられる。

### (2) 中等教育機関

中等教育は、前期3年間(中学校)、後期3年間(高等学校)から成る。今後は、初等教育6年間に加え、前期中等教育3年間(中学校)も義務教育化する方針である。後期中等教育つまり高校レベルで普通教育コースと職業教育コースに進路が分かれる。

職業教育コースの教育訓練機関は、教育省が管轄している。以下の4種類の教育訓練機関が並列的に存在している。3年制が一般的であるが、コースによって2年制のものも存在する。

1) 職業専門学校:全国に207校(1992年。以下同じ。)。各県少なくとも1カ所で、全国に広く分布している。工業、農業、商業、家政、芸術・工芸の5つの分野に分かれている。工業分野の生徒数が最も多く、次いで商業分野が多い。

2) 技術高等専門学校:29校。バンコク及び地方の拠点都市に分布する。分野は、1)同様の5分野。2)より高度な教育訓練を提供している。

3) 工科大学付属高等専門学校:大学の付属機関で、科学技術教育、農業技術の2学部及び工業技術高等専門学校がある。

4) 私立の職業学校:341校。分野は1)、2)同様の5分野。

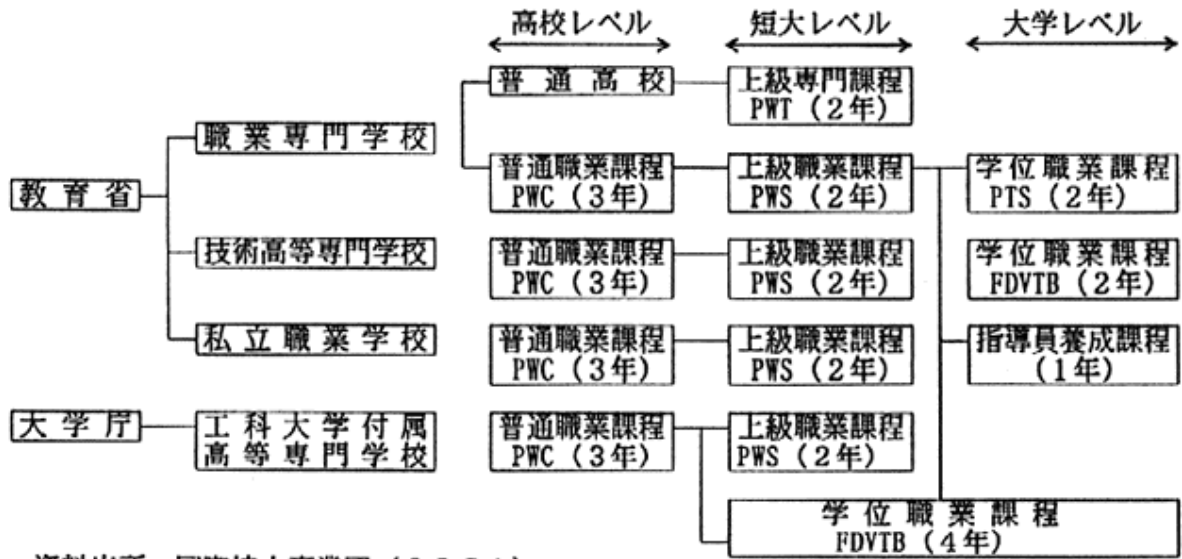
### (3) 高等教育機関

高等教育機関としては、大学等が挙げられる。大学数は、1993年現在で国立が16校、私立(短大、教員養成学校を含む)が26校あり、大学庁が管轄している。国立大学では共通の入学試験が行われるが、なかには入学試験のないオープン大学や通信教育を行っている大学もある。最近では技術者不足に対応して、工業系の学部の新設が目立っている。

高等教育レベルでの職業教育は、基本的に中等教育のところで紹介した4種類の機関が有するそれぞれの短大及び大学レベルの課程で提供される。短大レベルの課程(上級職業課程)では、修了すればディプロマが取得でき、大学レベルの課程(学位職業課程)ではディグリーが取得できるコースがある。なお、職業専門学校及び私立の職業学校は、普通高校を卒業した者を受け入れる短大レベルの職業教育コース(上級専門過程)を設置している(図2-2-T2)。また、技術高等専門学校には短大レベルの課程の後に職業訓練指導員を養成する1年の課程がある(この場合、高等教育レベルでの就学年はトータルで3年となる。)

図2-2-T2 タイの職業教育体系

図 2-2-T2 タイの職業教育体系



資料出所：国際協力事業団 (JICA)

- 注
- PWC = Paw Paw Chaw = Vocational Educational Certificate Level
  - PWS = Paw Paw Saw = Vocational Educational Diploma Level
  - PWT = Paw Paw Taw = Technician Educational Diploma Level
  - FDVTE = First Degree in Vocational Technological Education
  - PTS = Paw Taw Saw = Technician Educational Higher Diploma Level

なお、90年の数値であるが、職業専門学校、技術高等専門学校、私立の職業学校の全生徒数(高校レベル、短大レベル、大学レベルすべてを含む。)からその勢力配分をみると職業専門学校43.4%、技術高等専門学校11.7%、私立の職業学校44.8%と、職業教育において私立が一定の役割を果たしていることがわかる(表2-2-T1)。

表2-2-T1 職業専門学校等生徒数(1990年)

表 2 - 2 - T 1 職業専門学校等生徒数 (1990年)

						(人)
課 分 野	程	普通職業課程	上級職業課程	上級専門課程	学位職業課程	合 計
		(高校レベル)	(短大レベル)	(短大レベル)	(大学レベル)	
工 業	職業専門学校	97,526	20,096	3,694	79	121,395
	技術高等専門学校	8,630	12,981	—	2,490	24,101
	私立の職業学校	62,228	9,799	1,292	—	73,319
	工科大学付属高等 専門学校	642	1,274	—	—	1,916
	小合計	168,384	42,876	4,986	2,569	218,875
商 業	職業専門学校	47,719	11,955	6,449	—	66,123
	技術高等専門学校	10,459	9,056	—	1,757	21,272
	私立の職業学校	104,314	26,882	14,716	—	145,912
	小合計	162,992	47,893	21,165	1,757	233,307
農 業	職業専門学校	7,733	2,406	802	—	10,941
	技術高等専門学校	580	4,393	—	1,753	6,734
	私立の職業学校	104	35	8	—	147
	小合計	8,425	6,834	810	1,753	17,822
工 芸 芸 術	職業専門学校	6,403	284	—	—	6,687
	技術高等専門学校	263	2,081	—	631	2,975
	私立の職業学校	5,441	525	—	—	5,966
	小合計	12,107	2,890	—	631	15,628
家 政	職業専門学校	10,858	2,060	87	—	13,005
	技術高等専門学校	1,223	2,060	—	616	3,899
	小合計	12,081	4,120	87	616	16,904
音 楽	技術高等専門学校	—	—	—	192	192
合 計	職業専門学校	170,239	36,801	11,032	79	218,151 (43.4%)
	技術高等専門学校	21,163	30,571	—	7,239	58,973 (11.7%)
	私立の職業学校	172,087	37,241	16,016	—	225,344 (44.8%)
総 合 計		363,489	104,613	27,084	7,318	502,468 (100.0%)

資料出所：国際協力事業団 (J I C A)

注 1 上級専門課程は、普通高校を卒業した者を受け入れる短大レベルの職業教育課程で、  
職業コースから進学してきた者の進む短大レベルの上級職業課程とは区別される。

2 工科大学付属高等専門学校の生徒数は1989年の数である。

---

## 第2部 主要国における人材育成への取組み

### 第2章 各国別人材育成の取組み

#### 第8節 タイの人材育成

##### 3 教育訓練制度

---

###### (1) 公的教育訓練

タイ政府は、数次にわたる「経済社会開発計画」において人材不足の解消、工業化の推進のための人材育成の必要性を再三強調してきたところであるが、具体的に「第7次計画」(1992～96年)において、職業教育を所管する教育省は、以下の点を挙げている。

- 1) 急速な経済・技術の変化と民間の企業ニーズに応じた有能な人材を養成する。
- 2) 広く国民に職業教育を受ける機会を与える。
- 3) 労働市場の需要と個々の民間機関のニーズに充分かつ柔軟に対応するカリキュラムと教育訓練方法の開発を促進する。
- 4) 民間及び国営企業と協調して職業教育の質の向上を図る。
- 5) 卒業生の就職追跡調査と企業内評価に関する情報入手網を確立して、教育方針立案の一助とする。

特に産業界との連携による、労働市場のニーズにあった人材育成が強調されているといえる。

なお、教育訓練は、上に述べた職業専門学校、技術高等専門学校等学校教育制度の中で実施されるものと、それ以外の公的職業訓練に分かれる。公的職業訓練は、労働社会福祉省を中心に、工業省、国防省などでも行っている。また、鉄道、電力、郵便などの国営企業が運営する職業訓練学校も多く存在している。

###### ア 教育省

学校教育制度内の職業教育とは別に、教育省は生涯学習的観点から、職業技術教育、識字教育を含む基礎教育、宗教教育を実施している。職業技術教育は、農業国であることから、農業従事者の技術向上のためのコースにも重点が置かれている。職業教育訓練は、職業専門学校等の既存の公的施設を利用しつつ6時間から1年までの多様な訓練期間で各種職業訓練を提供している。具体的な訓練内容は、各地域ごとのニーズに合わせて設定される。

## イ 労働社会福祉省

### (ア) 職業訓練の提供

学校教育を通じての職業訓練は、金銭的に余裕のある家庭の者でないと享受することができないため、国民の大多数は十分な技能・技術を持たずに労働者として働きだすのが一般的となっている。労働社会福祉省は、一般労働者に対して広く職業訓練の機会を提供し、技術者・技能者の育成をすることは、政府の役割であるとの認識に立ち、職業訓練を実施している。

労働社会福祉省の実施する職業訓練は、12の職業訓練学院及び14の職業訓練センター(職業訓練学院と機能はほぼ同じであるが、施設の規模が小さい。)の合計26(95年)の職業教育機関によって実施されている。政府は、2000年までに、職業訓練学院あるいは職業訓練センターを全県76カ所に設置することを目標としている。なお、バンコクに存在する中央職業訓練学院(NISD)は、従来、職業訓練学院のひとつとして地域の技術者・技能者養成を行う機関にすぎなかったが、現在では、各地方の職業訓練学院等を総括する役割を担う機関と位置付けられており、指導員訓練、カリキュラム開発及び訓練教材の整備等の技術的サポートを行うこととしている。

以下にNISDにおける主な訓練内容を紹介する。NISDは各地の職業訓練学院等の訓練カリキュラム等の開発を行っており、各地の職業訓練学院等では、これに基づいて若干の地域差はあるものの、NISDで行われている訓練とほぼ同様の訓練が行われているとされる。

#### 1) 養成訓練(Pre-Employment Training)

16~25才までの就学していない若年者を主たる対象とした3~10ヵ月間の訓練。産業界のニーズに応じた半熟練工を養成する訓練コースで、初等教育修了者を対象とした塗装、縫製、アルミニウム組立てが主な職種である。訓練生はセンターでの訓練修了後、各職種に応じた工場で2~4ヵ月の実習訓練(工場内訓練)を経て就職するが、そのままその企業に採用されることが多い。

#### 2) 見習工訓練(Apprenticeship Training)

機械、電気・電子、自動車、溶接・板金、建築、冷凍・空調、製図などの職種に導入されており、訓練形式はデュアル・システムのように施設内での訓練と企業内でのOJT訓練を交互に実施する訓練である。訓練期間は全体で1年間である。

#### 3) 向上訓練(Up-Grading Training)

在職者の資質向上を図るとともに、在職者が技術革新の進展に対応できるように、最新技術に関する知識・技能を提供することを目的とした訓練。既に就労している熟練工を対象とした技能向上のための訓練は、夜間(就業後の時間帯)を利用して行っている。訓練内容は、産業界の各種分野に対応できるように、機械、自動車、電気、建築、製図、溶接の6分野に分かれており、年間約80コース(60時間程度)が開設されている。

#### 4) 工場内訓練(In-plant Training)

企業の要請に基づいて訓練内容を設定し、それぞれの企業に指導員を派遣して行う訓練。現在、主にボイラー技師、メンテナンスに関する訓練などが実施されている。

## 5) 特別訓練(Special/Non-Technical Training)

技術・技能に関わらない短期間の訓練。企業の要請に基づいて秘書、受付係、販売係、ホテル従業員、ウェイトレスなどの要請を行う。特に、女性の雇用機会を促進させるために、女性向けのコースが多く設けられている。

## 6) 職長及び監督者訓練(Foreman/Supervisor Training)

産業界の要請に基づいて行われる訓練コース。職長及び監督者として必要とされるリーダーシップ、命令・伝達及び安全管理などについての訓練が主に実施されている。

### (イ) 技能検定制度

タイの技能検定制度は、技能開発を図り、技能水準の基準化を目指した67年のILO専門家の勧告により採り入れられた。これを実施するために68年に当時の内務省労働局内に技能開発会議を設置、現在の技能検定委員会となった。翌年にはNISDがこの事業の実施機関となり、技能検定部門で技能検定職種の設定や技能検定試験の実施に関する業務を行っている。

技能検定は1～3級までの3つのレベルに分かれており、ガス管接続、ラジオ・テレビ修理、自動車塗装、セメント工、重機操作等22職種が設定されている。

また、最近では海外での就労を希望する労働者のための、特別技能検定試験も実施されている。

### ウ 工業省

65年にタイ政府とILOの協力により、タイ経営開發生産センター(TMDPC)が設置され、マネージャークラスに対して、コンサルティング、広報、経営管理について教育訓練を行っている。TMDPCの訓練には長期と短期があり、1カ月に一度、1つのコースに20～30人で一般管理、人事管理、財務・会計、販売管理等を訓練テーマとしている。訓練生は毎年企業から8,000人から1万人が派遣されてくる。

TMDPCで実施されている訓練方法は、教室での講義、実習、討論、ロールプレイングである。これらはILOのモジュールプログラムを基本としている。

---

## 第2部 主要国における人材育成への取組み

### 第2章 各国別人材育成の取組み

#### 第8節 タイの人材育成

##### 4 企業による職業訓練

---

###### (1) 企業による職業訓練の状況等

タイでは、出身階層よりも学歴による身分差別が目立つ傾向にあり、一般的に国民は教育に熱心であり、企業内においても教育訓練機会には高い関心が寄せられている。しかし、従来、タイ社会は、自らの経験上得た知識や技能を部下や後輩に伝える習慣がなかったことや、離転職が頻繁なために従業員に訓練を行っても無駄だという意識が企業側にあったことから、OJTが浸透しにくい状況であった。しかし、経済成長と工業化が進展するなかで、政府のみならず産業界においても職業訓練の重要性が認識され始め、特に、企業内訓練への必要性が指摘されている。なお、日系企業の状況をみると、前述のような人手不足の状況を受けて、近年は企業数としては極めて少ないが、訓練施設の建設、地域の教育訓練機関への出資等も含め、自社にとどまらず地元の職業訓練にも積極的に関わる企業が一部に見られる。また、企業内訓練についても、従業員に対し職業訓練を実施しても離転職される可能性は高い状況下ではあるが、長期的に見ればタイ国全体の経済成長につながる、と割り切ってこれに取り組む企業も見られる。訓練方法としては、OJTを除けば、従業員を日本に派遣して教育を行うのが最も一般的である。また、職業訓練を通じた知識・技能の伝達といった方法だけでなく、財団等を設立して労働者に対し奨学金を提供するといった方法も行われている。企業のなかには、従業員の半数以上に訓練を受講させた実績をあげている企業もある。さらに、工業団地、地元教育機関、日系企業の3者協力により、技術者養成機関が設置された例もある。この例では、工業団地は土地と校舎を提供し、地元教育機関はカリキュラム作成と機関運営を行い、企業は設備の提供と専門家の派遣を行った。訓練内容は電気学、機械学の基礎からオートメーション、コンピュータ数値制御等の最新技術をカバーしている。

###### (2) 技能開発基金の設立

政府は、労働者の技能開発を支援することを目的として、技能向上や新技術取得を希望する労働者及びそれを促進する企業に対して、融資を行うための技能開発基金を設立した。同基金は、企業内訓練施設を設置する企業への税制上の優遇措置、技能向上をめざす個人への奨学金の支給等を実施する。なお、その際、対象となる産業分野がある程度限定されている。具体的には、1)振興産業(電機・電子、輸送用機器、輸送用機器部品関連、鉄鋼、合成樹脂、ゴム)、2)潜在的競争力を有する既存産業(繊維、食料品製造、宝石加工、家具、皮革、靴)及び3)貿易・投資拡大を支えるサービス産業である。対象となる個人としては、新卒者(特に地方出身者、低学歴者)、在職者である。同基金の財源としては、政府からの補助金、公的機関からの寄付(現金を含む資産)、外国政府又は国際機関からの寄付、賛助企業等からの会費・寄付等が挙げられる。

---

*(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare*



## 第2部 主要国における人材育成への取組み

### 第2章 各国別人材育成の取組み

#### 第9節 フィリピンの人材育成

##### 1 フィリピンの労働市場と職業能力開発政策の背景

フィリピン経済は、1990年以降、政情不安、度重なる自然災害等の影響で低迷していた。しかし、92年にラモス政権が発足し、政府が前政権に引き続き規制緩和、民営化路線などの経済構造改革を進めるとともに財政赤字削減、インフレ対策、治安対策、電力不足の解消等の課題等に積極的に取り組んだ結果、政情の安定を背景に、生産が回復、海外からの直接投資も増加し、経済は、回復に向かった。一方、経済の回復にもかかわらず失業情勢は深刻で、10%近い失業率とともに労働時間の極めて短い不完全就業者が20%程度存在している。特に10%近い失業率は、ASEAN諸国の中でも目立って高い数値といえる。一方で、各分野での熟練労働者不足が問題となっている。その背景として、産業界の求める人材を教育訓練機関が育成していないとの指摘もある。こうした中、政府は今後一層激化するとみられる国際競争において、フィリピンの競争力を強化するとともに、経済の持続的発展及び労働力需給のミスマッチへの対応を目的に、近年、人材育成を重要な政策課題としている。「フィリピン中期開発計画(93～98年)」では、職業能力開発とかわる部分で、労働力全体の教育水準を引上げ、国際競争力の基盤としての人的資源の有効活用が目標として挙げられた。特に、量的には豊富といえる人的資源の有効活用のためには、1)労働集約技術を採用する中小企業及び成長力のある輸出志向型産業での生産活動の活性化による雇用吸収、2)使用者主導による労働力開発、産業界と教育訓練機関との連携強化による労働市場におけるミスマッチの解消が強調された。特に2)では、産業界のニーズに対応した人材育成というフィリピンの人材育成の方向性が示されているといえる。このような政府の姿勢を反映した取組みとして、94年には、いくつかの法律が成立し、人材育成に関する組織基盤の整備、制度の充実が図られた。具体的には、94年3月に、中堅熟練労働者の育成を目的とした「デュアル・システム法」(3(1)イ参照)、科学者、エンジニア等専門技術者の成を目的とした「科学技術奨学金法」(注)が成立し、その後、7月には職業訓練行政を一元的に実施する新たな組織創設を規定した「技術教育技能開発庁(TESDA)法」(3(1)参照)が成立している。

以下では、フィリピンの職業訓練制度等の概要について整理する。

(注)フィリピンの工業化をリードする科学者・技術者など専門的な人材を育成することを目的に、優秀な成績で高校を卒業した科学技術分野の学生に対して学費と生活費相当の奨学金を支給することを規定している。具体的には、3億ペソの基金で高校卒業時点でのクラス成績の上位5%にあたる科学技術分野の学生3500人に奨学金を支給する。

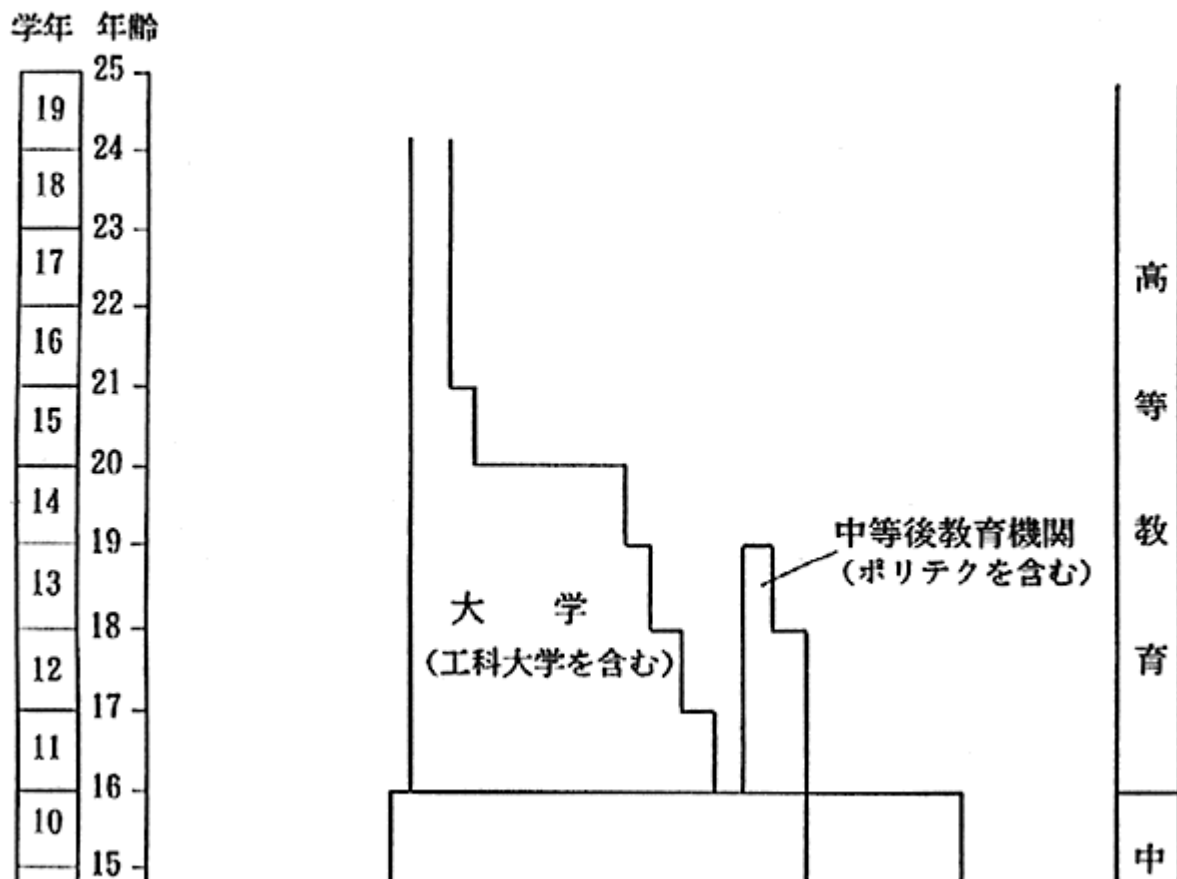
第2部 主要国における人材育成への取組み  
 第2章 各国別人材育成の取組み  
 第9節 フィリピンの人材育成  
 2 教育制度

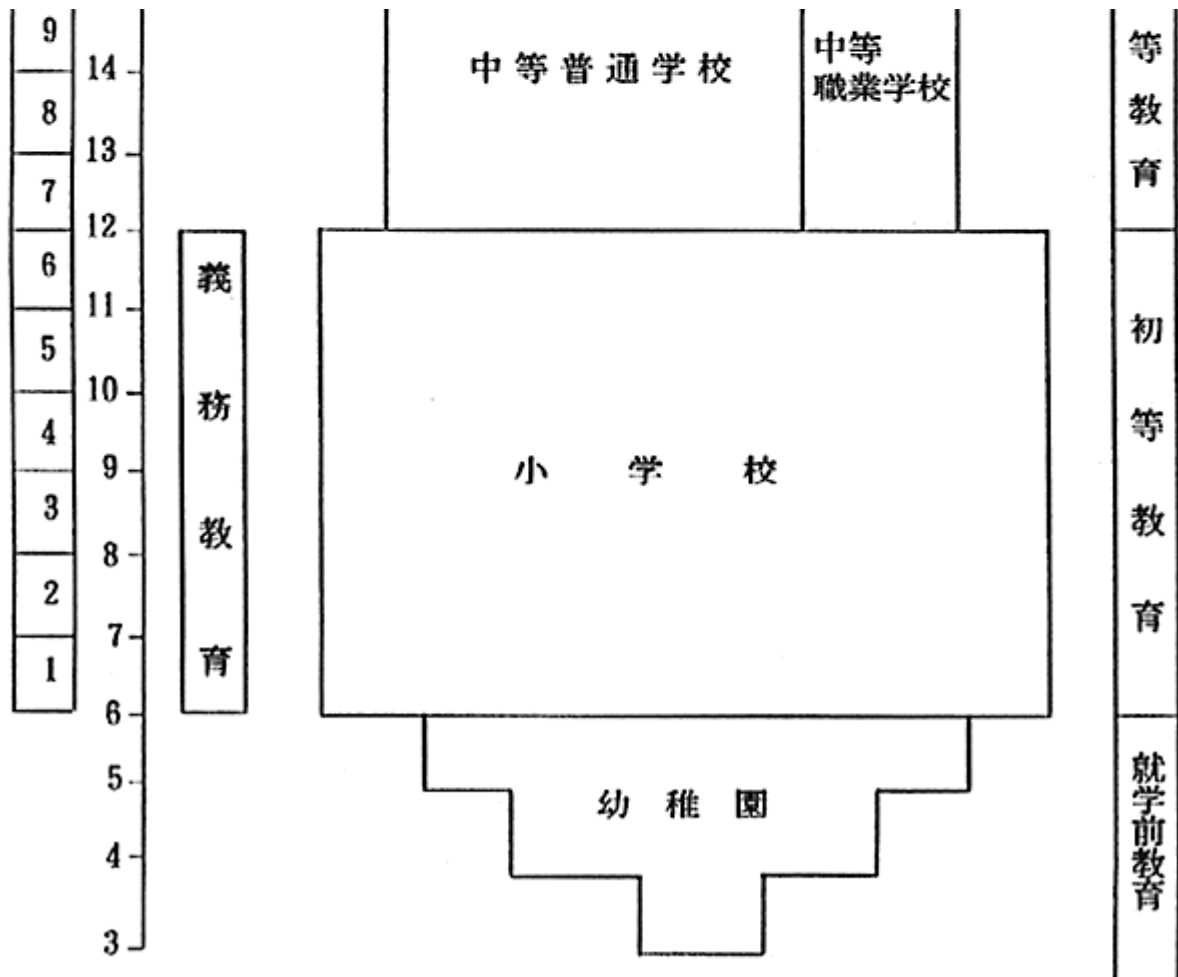
フィリピン政府は、1991年に発表した「EFA(Education For All・万人のための教育)のための活動計画」の中で基礎教育分野の重要性を取り上げ、この中で基礎教育の目標として、「人間が生き、生活の質を改善し、学習を継続するために必要な学習要求あるいは知識、技術、態度を満たすこと」を挙げ、「1990～2000年に教育分野は他の社会分野と協力して、すべてのフィリピン人に基礎教育を与えることを目指す」としている。

現在の学校教育制度は基本的には、初等教育6年、中等教育4年、高等教育4年となっている(図2-2-P1)。最近では就学前教育も盛んになってきている。また、すべての教育段階で私立学校が一定の役割を果たしているが、教育段階が高くなるにつれて私立教育機関の割合は増加する。

図2-2-P1 フィリピンの学校教育制度

図 2 - 2 - P 1 フィリピンの学校教育制度





(1) 初等教育

初等教育は6歳から12歳までの6年間で、無償の義務教育となっている。学校数は全国で約3万4,000校(1991年)である。該当年齢人口に占める初等教育機関在学者の割合は96%(92年。在学者に該当年齢以外の者を含めると109%)となっている。このうち7%が私立の機関に在籍している。初等教育のカリキュラムは8つの教科・領域に分けられ、読む・書く・計算する等の基礎能力及びフィリピン人としての自覚・人間性の育成に重点が置かれていることが特徴である。

(2) 中等教育

中等教育は12歳から4年間である。中等教育機関としては、中等普通学校と中等職業学校がある。学校数は全国で約5,500校(1991年)ある。該当年齢人口の58%(92年。在学者に該当年齢以外の者を含めると74%)が中等教育機関に在籍している。このうち45%が私立の機関に在籍している。88年からの中等教育の無償化によって入学者数は増加し、就学率が上昇してきているが、それに伴って教育施設・設備や教師の質の改善といった課題も出てきている。

中等普通学校は、前期2年の一般教育過程と後期2年の大学進学準備過程で構成されている。中等普通学校のカリキュラムは8つの教科・領域が基準とされ、すべて必修となっている。中等職業学校では、職業教育を提供し、基準のカリキュラムを教育目標やニーズに沿って変更することが認められている。

### (3) 高等教育

高等教育機関としては、学位が取得できる大学と、学位が取得できない中等後教育機関がある。教育機関数は、大学が1,181、中等後教育機関が1,276(1994年)である。このうち大学は950、中等後教育機関は985が私立で、高等教育機関全体の8割前後を私立が占めている。該当年齢人口に占める在学者(該当年齢以外の者を含む。)の割合は27.8%である。大学は、これまで、入学するためには、全国大学入学試験(NCEE)に合格した上で、さらに各大学の実施する試験に合格しなければならなかったが、94年にNCEEが廃止され、各大学の試験による選抜のみとなった。大学において学士を取得するためには、通常4年かかるが、法学、工学、医学など一部の学部については、5年以上要する場合がある。

中等教育機関としては、3年制の技術専門学校(ポリテク)等があり、主に実践的な職業・技術教育を実施している。なお、ポリテクは、テクニシャンレベルの労働者の養成を目的としている。

### (4) 成人継続教育

成人を対象に、日常生活、職業生活に不可欠な知識等の修得を目的とした、1)読み・書き、計算に関する教育、2)職業教育、3)日常生活に関する知識、技能に関する教育等を継続的に幅広く実施している。公的機関及び一部民間機関がこれらの教育機会を提供しているが、公的機関では、特に就学年齢ではあるが、ドロップアウトして学校に通っていない者を対象とする読み・書き、計算の教育を推進している。

---

## 第2部 主要国における人材育成への取組み

### 第2章 各国別人材育成の取組み

#### 第9節 フィリピンの人材育成

##### 3 職業訓練制度

---

###### (1) 公的教育訓練及び関連事業

従来、フィリピンでは、学校教育制度内の職業教育については教育文化スポーツ省(DECS)が、学校教育制度外の職業訓練については国家労働力青年評議会(NMYC)が担当していた。しかし、職業訓練を提供する様々な学校、施設間の連携、整合性等に混乱があり、全体としても体系的な仕組みとはなっていなかった。このため、1994年に、DECS下の職業教育担当部署、NMYC及び労働雇用省(DOLE)下の養成工制度(3(1)ウ参照)担当部署を統合するかたちで技術教育技能開発庁(TESDA)が創立された。これによってフィリピンにおける職業訓練及び関連事業の管理、運営はTESDAが一元的に実施することとなった。

TESDA創設の目的は、フィリピンにおける国際競争力の強化と、経済発展のために必要かつ適切な中堅レベル(middle-level)の人材を迅速に育成することである。人材育成にあたっては、産業界のニーズに十分対応したものとするため、特に民間企業の参加がソフト面及び資金面でも強調された。職業訓練における使用者ニーズの重視、産業界と訓練機関との連携強化の方針は、TESDA理事会メンバー19名のうち7名は産業界の代表という構成からも伺える。

TESDAは、主に1)公的教育訓練の管理・運営・提供、2)「デュアル・システム」、養成工制度等の運営、3)技能検定制度の運用等を行っている。

###### ア TESDAの管轄する教育訓練機関と訓練の提供

###### (ア) TESDAの管轄する教育訓練機関

TESDAの管轄する教育訓練機関としては、第一に、以前は、教育文化スポーツ省(DECS)の管轄下にあった公立及び私立の職業教育機関。具体的には、中等職業学校及びポリテク等の公立の職業教育機関413及び私立の教育訓練施設811である。私立の教育訓練施設としては、コンピュータ等OA機器操作、語学等の各種専門学校、電力会社が設立したメラルコ財団学院等の企業の設立した教育訓練機関、イタリアの宗教関係団体の設立したドン・バスコ技術学院等の外国非営利団体が設立した教育訓練機関が含まれる。

第二に、以前は、国家労働力青年評議会(NMYC)の管轄下にあった公共職業訓練機関が41ある。以前教育文化スポーツ省(DECS)下にあった職業教育機関と合わせると合計で1,265機関である。41の公共職業訓練機関としては、1)地域職業訓練センター、2)サテライト訓練施設、3)州職業訓練センター、4)コミュニティ訓練施設の4種類がある。1)、2)はTESDA直轄の訓練機関であるが、3)、4)は自治体等が運営する訓

練施設である。

### 1) 地域職業訓練センター

フィリピン国内の14地域に各1校ずつ設置されているTESDA直轄の訓練機関(マニラ首都圏は除く)。

### 2) サテライト訓練施設

マニラ近郊にのみあるTESDA直轄の訓練施設。マニラ近郊は、他の地域に比べて圧倒的に訓練需要が多いことから、地域訓練校の代わりに14のサテライト訓練施設が設置されている。

### 3) 州職業訓練センター

州の管轄する訓練機関で全国に13校存在する。施設、機材等は州が準備するが、訓練内容、指導員等はTESDAの認定基準を満たすもの、教材等はTESDAの作成したものを利用して訓練を実施している。

### 4) コミュニティ訓練施設

州よりさらに小さい市町村レベルで、地域コミュニティの需要に合った訓練を実施する市町村が管轄する訓練施設。州職業訓練センターと同様、施設、機材については市町村が準備する(既存の公民館等公共施設を利用する場合も多い)が、基本的に訓練の内容、指導員等はTESDAの認定基準を満たすもの、教材等はTESDAの作成したものを利用して訓練が実施されている。主に農村地域で農産物加工、工芸品作成等地方産業と関連する内容で、習得した技術・技能が現金収入を得る手段に直結するような訓練を実施している。訓練の実施は貧しい農村地域での福祉対策(貧困対策)という側面も持っている。なお、コミュニティ訓練施設については、正確な数は把握されていない。

## (イ) TESDA が提供する職業訓練

訓練の種類としては、基礎訓練、向上訓練、監督者訓練、指導員訓練、技術訓練等がある。TESDAが管轄する公共職業訓練機関での訓練は、主に新規学卒者か失業者を対象に実施するが、企業がTESDAの訓練プログラムに労働者を派遣するかたちで在職者も訓練対象とする場合もある。また、企業の依頼を受けて、企業内で実施される職業訓練についてTESDAが訓練計画、教材等について相談にも応じている。さらに、特定の業界団体の依頼を受けて、特別の訓練プログラムを企画し、業界内の労働者に対し訓練を実施する場合もある。

また、一般の職業訓練とは別に、自営業者となるノウハウを教える課程や、特に女性の技能向上を目的に女性を対象とした特別の訓練プログラムもある。

## イ デュアル・システム

デュアル・システムは、教育機関での理論教育と企業での実践的職業訓練を同時に行う教育訓練制度である。94年に、デュアル・システムは、産業界のニーズに合致した人材育成を行う一手段として法制化され、同システムの普及、促進が図られた。デュアル・システムは、82年にドイツ系民間訓練施設であるデュアルテック・トレーニング・センターで初めて導入された後、一般に普及していったといわれている。また、デュアル・システムのメリットとしては、

### 1) 産業界のニーズに合った質の高い訓練が実施できる。

- 2) 学校及び訓練施設における施設、設備が不足している状況の中で、企業の施設、人材の有効利用ができるため、多数の訓練生の受入れが可能となる。
- 3) 企業は優秀な人材を採用する機会の確保ができる。
- 4) 企業が支払う手当の一部を教育訓練機関が確保することにより、教育訓練機関は訓練費用を得ることができる。
- 5) 訓練生も、企業での実習分について手当が得られるので、貧しい家庭の子弟も訓練を受講しやすくなる。

等が挙げられる。つまり、デュアル・システムは、フィリピンの能力開発制度の欠点をカバーできること、企業、訓練生、学校の3者にそれぞれメリットがあること等から順調に浸透していった。

なお、制度の概要は以下の通りである。

- (a) 教育機関内訓練:許可を受けた特定の教育機関又は訓練機関で職業関連の理論を実施する。
- (b) 事業所内訓練:許可を受けている企業で実践的な訓練を実施する。また、訓練計画を実施するための訓練担当官を任命する。
- (c) 訓練期間:基本的には3年間で、そのうち教育機関での訓練が27ヵ月、企業での訓練が9ヵ月となっている。
- (d) 訓練生の地位:訓練を実施している企業の従業員とはみなされない(訓練生は、教育訓練機関との間に契約関係があるだけで、企業との間には直接的な契約関係はない)が、訓練修了後に当該企業において優先的に雇用される。
- (e) 訓練生への手当:訓練生受入れ企業が教育訓練機関に対し、訓練生の手当(当該企業で適用される最低賃金額の75%を下回らない額)を支払い、訓練生は教育訓練機関から日当を受け取る。また、訓練生受入れ企業は「訓練生」の生命保険、事故保険の保険契約をし、保険料を支払う。
- (f) 企業側へのインセンティブ:参加企業が教育機関に支払った支出額の50%を課税所得から控除する優遇措置を行う。

## ウ 養成工 (アプレンティス)制度等

労働法典の規定により、養成工と訓練生のプログラムが提供されている。養成工制度は、高い技術水準を持った労働を要する職種に対して、14歳以上の者に3ヵ月以上6ヵ月未満の訓練を実施する制度である。一方、訓練生制度ではさほど熟練を要しない職種に対して3ヵ月以下の期間、訓練を実施する。

いずれの制度においても、労働者と事業主が訓練期間を定めた契約を締結し、職場内か訓練センターのいずれか又は両方の施設を用いて訓練が行われる。

しかし、養成工訓練については、訓練期間(3~6ヵ月)がほとんど無給であるため、経済的理由から途中で辞めてしまう者が多い。また、企業内訓練施設、公共職業訓練施設が不備、不足しているため、養成工に対して十分な訓練が実施できないことが問題となっている。

95年の訓練実績は以下の通り(表2-2-P1)。

表2-2-P1 養成工制度及び訓練生制度の訓練実績

表2-2-P1 養成工制度及び訓練生制度の訓練実績

	登録者数	修了者数	就職者数
養成工制度	34,224	8,581 (25%)	5,587 (16%)
訓練生制度	2,555	1,355 (53%)	1,337 (52%)
合計	36,779	9,936 (27%)	6,924 (19%)

資料出所：フィリピン労働雇用庁

「CURRENT LABOUR STATISTICS」

注 ( ) 内は登録者数に対する割合

## エ 職業能力評価制度

現在、236作業について検定基準が作成されている。特に、近年は、サービス産業分野における技能検定職種の開発に力が入れられてきた。現在、以下の3種類の技能検定制度がある

### 1) 公共技能検定制度

TESDAが直接民間技術専門家の協力を得て、検定基準の開発、試験の実施及び認定までを行う。対象となる職域は、自動車整備、電気・電子、建築、機械、事務、冷凍空調を中心に78種類である。

### 2) 民間技能検定制度

TESDAの指導の下、民間団体が会員企業の専門家を召集して、検定基準の開発及び試験の実施までを行う。なお、試験の実施にあたってはTESDAの認定が必要となる。対象となる職域は多岐にわたり、155種類である。

### 3) 海外技能労働者検定制度

海外出稼ぎ技能労働者を対象に国がそれにふさわしい能力を持つ労働者として認定を行う。TESDAが直接民間技術専門家を召集して、検定基準の開発、試験の実施及び認定までを行う。対象となる職域はエンターテイメント等3職種である。

上記1)2)3)のすべての検定制度について、検定基準は第1級、第2級、第3級の3つに分かれており、第1級は高度熟練労働者、第2級は熟練労働者、第3級は半熟練労働者向けと考えられている。試験の内容は筆記と実技に分かれている。

受験資格は、職種によってその実務経験年数に差異がある。機械加工作業における具体的な例は以下の通り。



3級:実務経験2年以上の者

TESDAの実施する養成訓練修了者

認定訓練360時間訓練修了者

徒弟訓練初年度修了者

2級:3級合格後実務経験2年以上の者

3級合格後認定訓練360時間訓練修了者

1級:2級合格後実務経験3年以上の者

2級合格後認定訓練短期訓練修了者

## (2) 民間職業訓練

フィリピンの現地企業では、伝統的には企業内での訓練は余り行われていないということが一般的な認識である。なお、外部の訓練施設に派遣する形での従業員訓練が実施され、また、企業等に対して教育訓練を提供する民間の職業訓練機関は増えつつある。

日系企業も含め、欧米の外国企業においては、OJTも含めた企業内訓練、本国への派遣研修が実施されている。

日系の自動車メーカーの例では、採用後、会社の規則、組織などについての説明及び基礎的な訓練が短期間行われ、その後、OJTが実施された後、3～6ヵ月間、日本での研修が実施される。

---

## 第2部 主要国における人材育成への取組み

### 第2章 各国別人材育成の取組み

#### 第9節 フィリピンの人材育成

#### 4 問題点

---

フィリピンが抱える教育訓練に関する問題としては、

- 1) 訓練指導員の質が必ずしも十分でないこと
- 2) 訓練施設・設備の不足
- 3) 貧困層を中心に中途退学者が多いこと

等が挙げられる。特に民間訓練施設については、例えば、イタリア系の宗教団体によって設立されたドン・バスコ技術学院のように貧しい家庭の子弟に対し、無料で13ヵ月間の訓練機会を提供しているものもあるが、設備の不足、老朽化等の問題に直面している。

また、デュアル・システムについては、学校や訓練施設での受講中は手当をもらえないため、貧困家庭の子弟は訓練受講を継続することが困難になる恐れがあり、また、農村地域や地方には受入れ企業が少ないため、デュアル・システムによる訓練が十分に普及しないのではないかと指摘がある。

---

## 第2部 主要国における人材育成への取組み

### 第2章 各国別人材育成の取組み

#### 第10節 インドネシアの人材育成

##### 1 経済開発の基本的枠組み

---

インドネシアでは、1969年以来、25年ごとの長期開発計画を策定するとともに、合わせて5年ごとの国家開発計画を策定している。現在では、第2次長期開発計画(1994~2018年)の第1段階である第6次国家開発5ヵ年計画(94~98年)の期間中である。政府は第2次長期開発計画による25年間を「離陸の時代」、「先進国に追いつき肩を並べる」段階と認識している。第2次長期開発計画では、「重点は、開発の原動力たる経済分野と、人的資源の質に置かれ、両者は互いに連動し強化し合う形で推進される。」となっている。これを受けた、第6次国家開発5ヵ年計画では、優先課題として、経済の発展とそれを支える人的資源の質の向上が挙げられている。経済分野では、産業の高度化を支える技術力の向上、科学技術の適切な活用、農業の近代化の推進、商業・サービス・流通システムの改善等が課題とされている。人的資源の分野では、良質な国民教育の浸透、多様な専門教育の実施、科学技術の発展を通じた経済発展を支える人的資源の開発が課題とされている。どちらの優先課題においても科学技術の重要性が取り上げられている。

なお、第1次長期開発計画期間中のGDP成長率は、年率平均6%以上であり、世界でも十指に入る持続的な高成長を記録した。さらに、第2次長期開発計画期間中は、25年間の平均で約7%のGDP成長率をめざしている。

---

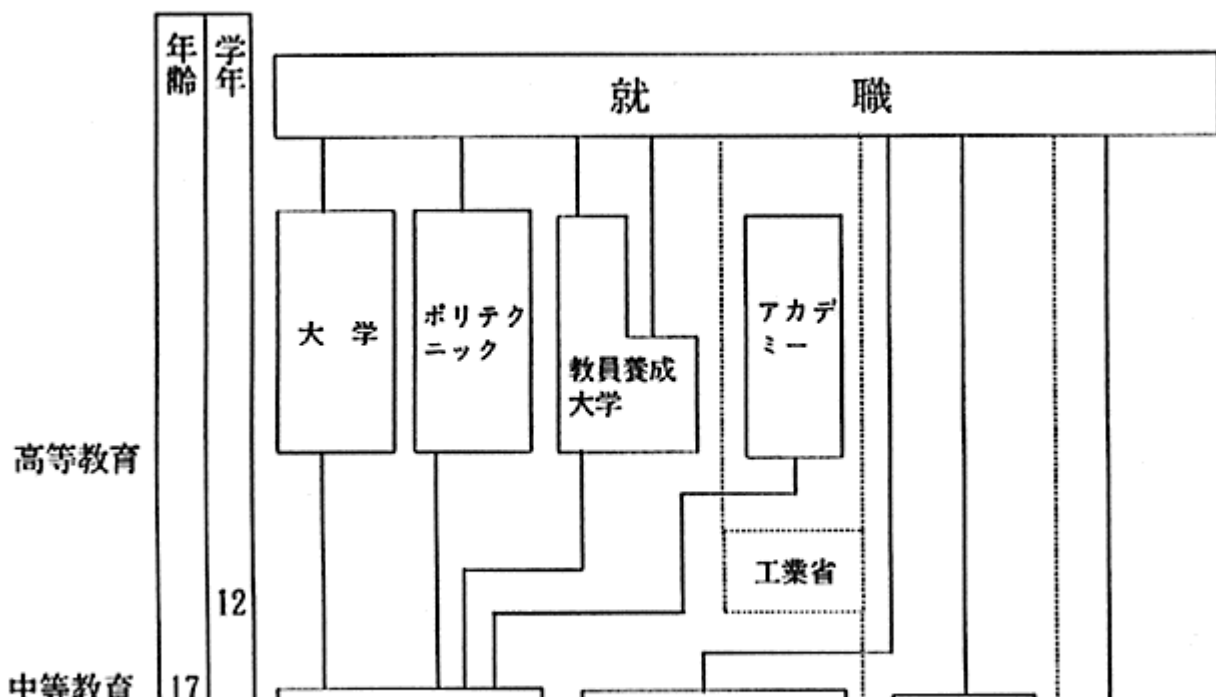
第2部 主要国における人材育成への取組み  
 第2章 各国別人材育成の取組み  
 第10節 インドネシアの人材育成  
 2 学校教育制度

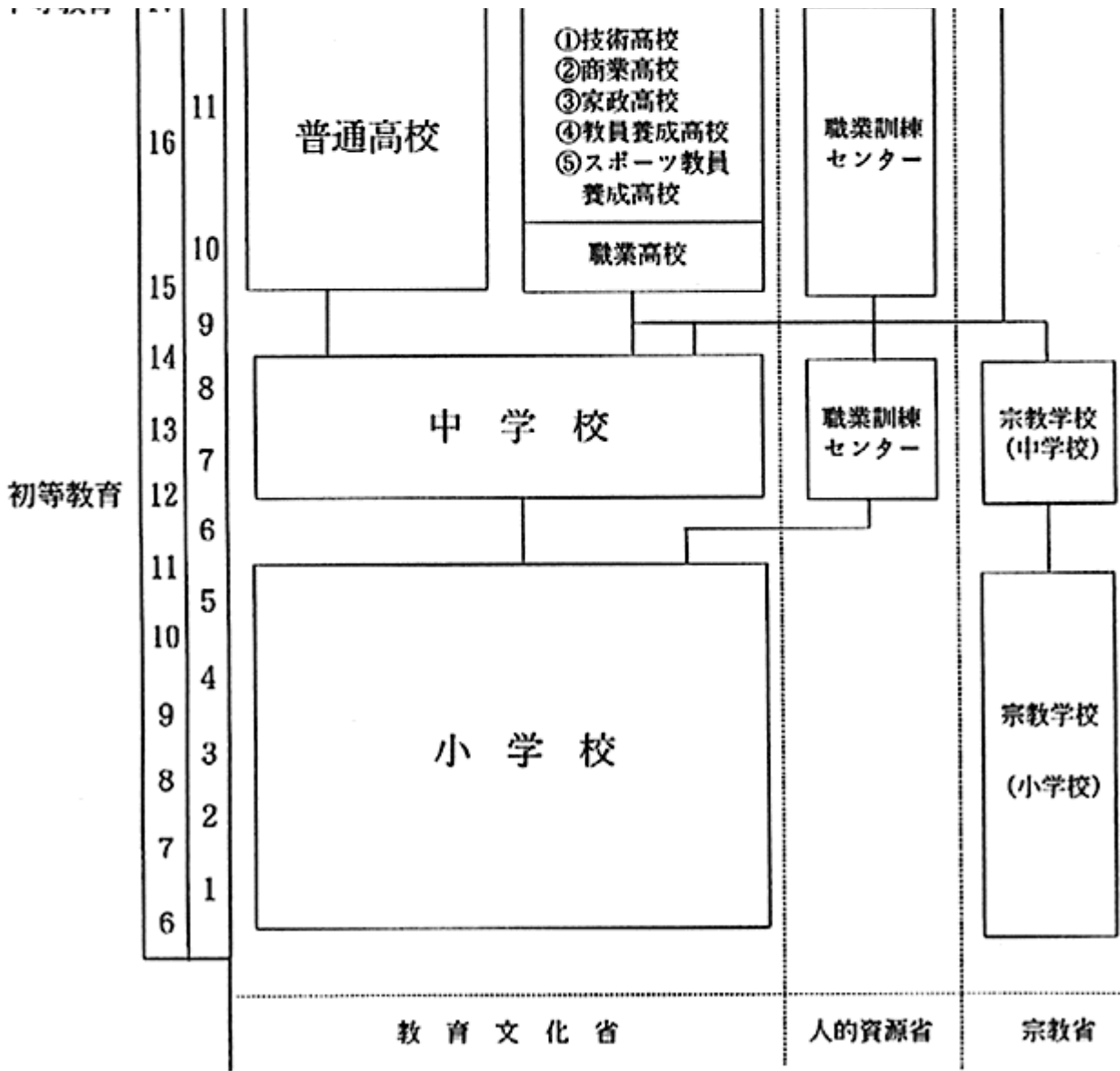
(1) 学校教育制度とその中の職業教育

インドネシアの学校教育制度は、日本と同様、基本的に小学校6年間、中学校3年間、高等学校3年間、大学4年間となっている(図2-2-11)。義務教育は、以前は小学校6年までであったが、基礎教育の重視の観点から、94年からは、中学校も義務教育化された。同時に中学レベルでの職業教育(従来の職業中学校)は廃止され、中学校までの教育は、普通教育のみとなった。なお、教育文化省の所管している公立、私立の教育機関のほかに、初等・中等教育機関としては一部、宗教省所管のイスラム系教育機関が同様の機能を担っている。

図2-2-11 インドネシアの教育制度

図 2 - 2 - I 1 インドネシアの教育制度





高等学校レベルで進路が普通高校と職業高校に分れる。職業高校は1)技術高校、2)商業高校、3)家政高校、4)(小学校)教員養成高校、5)(小学校)スポーツ教員養成高校に分かれている。なかでも、技術高校は、工業部門での熟練工を養成することを目的にカリキュラムの4割は実習などの実践教育、6割が一般教育となっている。主な教育分野としては、動力機械関係、電気関係、建設関係、加工技術関係、電子関係となっている。なお、4)、5)については暫時廃止される予定となっている。また、技術高校では、従来より、企業の実習を取り入れた教育訓練をしており、これをデュアル・システムと呼んでいる。

高等教育機関としては、1)大学(総合大学、単科大学、単一学部よりなるカレッジ)、短大レベルで2)技術系の専門教育を行うポリテクニク、3)語学、会計等の専門教育を行うアカデミーがある。高等教育レベルでの工業系学生に対する産業界のニーズが高いが、工業系教育を提供する機関が少なく、量及び質の両面で必要な人材が充分供給できないのが現状である。国立大学在学者総数に占める工業系在学者の割合は13%にとどまっている(88年度)。その中でもポリテクニクは、主に生産部門の技術者、上級テクニシャン等の養成を目的としている。また、近年は、中小企業家の養成も重要な役割と認識されてきている。現在、全国に26校あり、専攻課程としては、土木工学、機械、電気・電子等が標準的であり、学校によっては、鋳造、造船、エネルギー・力学、冷凍・空調、航空学が加わっている。カリキュラムは、理論教育(約55%)と実験・実習からなり、産業界のニーズに応じた教育訓練を原則としている。一方、アカデミーは、秘書、語学、会計、コンピュータといった分野での短大レベルでの専門教育を行っている。公立では工業省が所管しており、全国に5校ある(私立は96校)。

なお、インドネシアでは、国家の財政支出の限界といった問題もあり、教育分野で私立学校が大きな役割を果たしている。私立学校の全学校数に占める割合は、教育段階が上がるにつれて拡大している。初等教育機関では7%、中等教育機関では44%、大学を含め高等教育機関では国立の機関48に対して、私立は765となっている。

## (2) 教育水準

国民全体の識字率は1971年の61%から90年は84%となっている。15歳以上人口の学歴構成の変化を71年と90年で比較してみても、人口全体の学歴水準が上昇していることがわかる(表2-2-11)。

表2-2-11 15歳以上人口の学歴構成

表 2 - 2 - I 1 15歳以上人口の学歴構成

	(%)				
	非 就 学	小学校中退	小学校卒業	中等教育修了	高等教育修了
1971年	45.2	25.1	21.6	7.7	0.4
1990年	18.7	24.6	30.1	24.5	1.9

資料出所：インドネシア中央統計局

各教育段階で在学者比率(該当年齢に占める各学校段階の在学者数)をみると、小学校が109.9%(留年者及び該当年超過後の入学者がいるため100%を超える)、中学校が51.8%、高等学校が36.0%、大学等が11.9%となっている。

## (3) 問題点

インドネシアにおける教育制度の主な問題点として以下の3点が挙げられる。

### 1) 教育の施設、設備、機材が不足している。

校舎の施設が不足しているため、2学年が同じ教室で授業を受けることを余儀なくされているところもある。また、図書室、理科室などの特別教室の普及率は1割程度に留まる。その他、教育機材の不足も問題となっている。

### 2) 教員の質が低い。

小学校教員の8割以上が教員免許を有しておらず、中学校教員の約30%、高等学校教員の約15%が高等教育を受けておらず、その資質の向上が課題となっている。そのため、教員の給与の低さ等労働条件の改善も求められている。

### 3) 教育が産業界の求める人材を供給していない(特に科学・技術分野)。

産業界からのニーズの高い科学、技術分野での人材育成をするための理工系教育を提供する機関が不足している。また、既存の教育機関についても教育内容が実践的でない、産業界より遅れている、教員の質が低いとの問題がある。

*(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare*

---

## 第2部 主要国における人材育成への取組み

### 第2章 各国別人材育成の取組み

#### 第10節 インドネシアの人材育成

##### 3 職業能力開発

---

###### (1) 職業能力開発政策の基本的方向性

第一次長期開発計画(第1次～第5次5ヵ年計画)下の職業訓練は、ドロップ・アウトした若者をはじめ求職者を対象に職業訓練を実施し、就職に結びつけるという一種の社会問題解決の手段として位置付けられていた。また、企業等への就職よりも自営業への志向が強く、職業訓練科目もそれを念頭においた職種が多くなってきた。具体的には、ラジオ・テレビ修理、空調設備修理、家電サービス、自動車整備、二輪車整備、自動車板金、洋裁等が挙げられる。

一方、第二次長期開発計画(第6次5ヵ年計画(1995～99年))下では、職業訓練を経済の発展に結びつくものとして捕らえる視点が強く打ち出されている。

第一に、農業国から工業国への転換、さらに、高付加価値産業の開発を支える高度で専門的な技術・技能を持った人材の育成をめざしている。政府は、高付加価値と戦略的重要性を持つ重点産業として、航空・宇宙、海洋・造船、陸上交通、通信、エネルギー、エンジニアリング(産業用機械器具、化学、エレクトロニクス、農業用機械器具等)、防衛・保安などを取り上げ、これらの産業の発展に寄与する人材の育成を重視している。特に不足している科学技術者等の人材育成のためには、高等教育の充実、海外への留学制度等の拡充が図られている。

また、外資系企業の進出が進んでいるが、インドネシア国内の人材不足のためもあり、特に外資系企業内の高度な専門職は、いまだに外国人がそのポストに就くことが多いという現状があり、政府は、外資系企業内の高度な専門職についてもインドネシア人へ対応が可能となるような労働者の能力開発もひとつの目標に置いている。

第二に、企業との連携強化によって企業のニーズを的確に捕らえ、企業とともに職業訓練を実施する体制をつくることをめざしている。このため、企業と訓練施設双方での訓練機会を提供する見習い訓練制度を開始した。

第三に、政府は、人材育成・職業能力開発について、今後も労働力人口が継続的に増加することを前提に考えれば(第6次国家開発計画期間中に毎年220万人の労働力人口増加の見込み)、公的資金による公共職業訓練の施設、設備等の拡充だけで対応していくことは無理であると認識している。したがって、企業等に対しても、企業内訓練の促進、公共職業訓練への資金協力、企業内訓練施設の設置及び地域社会への訓練施設の開放等民間部門による職業訓練分野への積極的な参加、協力を求めている。

また、職業訓練の対象者としては、求職者だけではなく、在職者及び海外で就労する労働者への訓練にも重点が置かれることとなった。



さらに、東部ジャワのスラバヤ州では、企業の賃金支払い総額の一定割合を州政府が徴収し、それを企業による職業訓練関連支出に還元するという制度を創設している。政府は、将来的には同様の制度を国レベルでも導入することを検討している模様である。

## (2) 職業訓練制度

### ア 公共職業訓練

公共職業訓練は、主に人的資源省が行っている。方法としては、各地域に設置されている職業訓練センター等職業訓練機関による訓練の提供及び企業での実習を取り入れた見習い訓練制度の実施等が挙げられる。

#### (ア) 職業訓練センター等による訓練の提供

人的資源省管轄下の職業訓練機関としては、職業訓練センターが最も数が多く、全国に154カ所(1994年)ある。訓練実績は、年間6万8,000人程度となっている。職業訓練センターの概要は、以下のとおりである。

#### 1) 職業訓練センターの種類

- 大規模訓練センター(BLK-A)33カ所:各州の中心都市に設置されている
- 中規模訓練センター(BLK-B)17カ所:地方都市に設置されている
- 小規模訓練センター(=職業訓練講習所:KLK)104カ所:地方町村に分布している

なお、職業訓練センターは、各地域の社会、経済状況、産業の発展状況に対応して、工業地域では工業系訓練センター、商業地域では商業系訓練センター、その他農村開発系訓練センター、指導員養成訓練センターに区分されている。

#### 2) 訓練対象者等

訓練対象者としては、小学校卒業以上(科によっては中学校卒業以上)の18~45歳までの入所試験合格者である。具体的には、求職者、インフォーマル・セクター労働者、企業との委託契約等による在職者、就職前の新規学卒者等が訓練を受けている。訓練期間は、コース、職業訓練センターにより異なるものの1コース480~600時間が一般的である。

#### 3) 訓練内容

主に工業部門の半熟練工の養成を目的に技能訓練を実施する。基本的に各職業訓練センターの規模によるカリキュラムの差はなく、各職業訓練センターの所在する地域産業が必要とする職種及び訓練生が希望する職種に必要な技能についての基礎コース、中級コースがある。ただし、一部の大規模訓練センターでは、輸出産業(機械、電気、電子)関連の比較的高度な技能レベルを教育する上級コースが設置されている。具体的な訓練科目としては、機械加工、溶接、配管等の機械技術、自動車修理、ラジオ・テレ

ビ・エアコン修理及び電気配線、動力配線等の電気・電子技術、建築、商業、農業、養鶏、縫製、刺繍、彫刻、陶芸等多様であり、地場産業の要請に応じた訓練を実施している。実習と理論の割合は2～3対1となっている。

なお、職業訓練センター以外の人的資源省管轄下の職業訓練提供機関として、1)生産性向上訓練センター(BPPD)、2)小規模労働集約訓練センター(BLK TPK)、3)特別センター(BLK KHUSUS)が存在する。1)生産性向上訓練センターは、ほぼ各州に1カ所設置され(27カ所)、主に小企業の経営者を対象に経営管理等を指導している。原則として訓練機関は2週間で60時間となっている。2)小規模労働集約訓練センターは、ジャカルタ首都特別州、西ジャワ州、中部ジャワ州の3カ所にある。主に農村地域に存在し、農産物加工、食料品加工の訓練を行う。3)特別センターは2カ所で西ジャワ州にある職業訓練指導員・小規模工業普及員養成センター(CEVEST)と中部ジャワ州にある身体障害者訓練センターである。どちらも日本政府が設立、運営等について援助を行っている。なお、CEVESTは、職業訓練センターに配置される職業訓練指導員の養成を目的に設立された施設であるが、最近は、在職者を対象とした職業訓練も実施している。実施方法としては、企業との契約により企業の要望に添った教育訓練を実施するやり方と、訓練内容を提示し企業から訓練生を公募するやり方がある。

さらに、移動訓練車による訓練がある。これは、訓練指導員が訓練器材を移動訓練車に乗せて農村地区等地方に行き、2～3ヵ月間そこに滞在して地域で職業訓練を行うものである。当初は求職者を対象に職業技能の付与を目的に行われていたが、職場のない農村地区で求職者を訓練しても就職に結びつかないとの理由から、第6次5ヵ年計画(94～99年)では、地方での在職労働者の技能向上を主な目的としている。

また、人的資源省以外の省庁が所管する職業訓練施設が62カ所ある。所管省庁及び訓練機関数は以下のとおりである。運輸省(19カ所)、工業省(12カ所)、情報省(10カ所)、貿易省(3カ所)、観光省(3カ所)、協同組合省(3カ所)、公共事業省、家族計画省、移住省、鉱業省、国立航空宇宙研究所、法務省、森林省、内務省、農務省、保健省、社会省、文部省(各1カ所)である。

#### (イ) 見習い訓練制度の実施

見習い訓練制度は、公共職業訓練機関あるいは企業内訓練校での理論教育及び基本的な実習と企業でのOJTによる訓練を交互に行う職業訓練制度であり、ドイツのデュアル・システムをモデルに制度化したものである。第6次5ヵ年計画期間中(95～99年)に31の職業訓練センターにおいて実施している。それ以外の職業訓練センターでは、4ヵ月間の求職者訓練に企業内でのOJTを2ヵ月間追加した形の訓練を実施することとなっている。

見習い訓練制度については、訓練期間は1年が1サイクルで最大3年間までで、年とともに取得技術、技能のレベルが上がる。

1年目は、公共職業訓練機関又は企業ですべての職種に共通の基本実習及び学科教育を4ヵ月間、その後、企業での現場実習を7ヵ月間実施する。現場実習では2～3ヵ月ごとに部所をローテーションする。同時に週に1回は、職業訓練センターでの現場実習を裏付ける理論教育及び実技実習が行われる。最後の1ヵ月間は、技能試験の準備のための訓練を行う。技能試験に合格した時点で企業から合格証が交付される。

2年目は、公共職業訓練機関又は企業内訓練施設で中級技能及び学科教育を3ヵ月間学び、その後、企業での現場実習を8ヵ月間実施する(1年目同様ローテーションを行う)。現場実習と同時に週1回は、職業訓練機関等で現場実習を裏付ける理論教育及び実技実習が実施される。最後の1ヵ月間は、修了試験の準備としての総括的な教育訓練を受ける。

3年目は、公共職業訓練機関又は企業内訓練施設で上級技能及び学科教育を2ヵ月間学び、その後、企業での現場実習を9ヵ月間実施し、上級技能の習得をめざす。現場実習と同時に週1回は、職業訓練機関で現場実習を裏付ける理論教育及び実技実習が実施される。最後の1ヵ月間は、修了試験の準備としての総括的な教育訓練を受ける。

見習い訓練制度の対象となる職種としては、製造工程関連職種、サービス業関連職種、事務職種等であ

る。なお訓練生には企業での現場実習期間中は最低賃金を下回る訓練手当が企業から支給される。同制度については、将来的には法制化も検討されている。

なお、前述のとおり、見習い訓練制度と類似した制度として、教育文化省の所管する技術学校(2(1)参照)においても理論学習と企業実習の両方を行う制度があり、インドネシアではそれを、デュアル・システムと呼んでいる。

## (ウ) 最近の公共職業訓練実施体制に関する強化計画

### a モデル職業訓練センターの強化計画

職業訓練センターのうち工業系訓練センター5校、商業系訓練センター、農業系訓練センター、観光・窯業系訓練センター各1校の合計8校をモデル職業訓練センターとして、その職業訓練実施体制の強化を図るといふもの。具体的には、建物の新設及び拡張、訓練機器の更新、新しい訓練職種の開設、訓練指導員の研修、専門家の受入れである。

### b 工業系職業訓練センターの強化計画

経済発展、産業構造の変化に伴う工業化の促進を支えるものとしては、工業系職業訓練センター25校を選定し、訓練機器の更新・充実、訓練内容の強化を図るといふもの。

## (エ) 問題点

インドネシアにおける現在の公共職業訓練をめぐる問題点としては、以下の3点が挙げられる。

### 1) 職業訓練機関の不足

人口規模が大きい(約1億9千万人)こともあり、労働力供給圧力が高い。第6次国家開発計画期間中(94~99年)は毎年220万人の労働力増加が見込まれている。しかし、膨大な労働力の能力開発を行うための、公共職業訓練機関の絶対数が不足しており、公的機関による訓練の提供のみでは、十分な訓練を全労働力に提供することは、困難な状況にある。

### 2) 職業訓練・職業教育にあたる指導員の技術・技能レベルが低い

全国の職業訓練指導員のうち89%が高等学校卒の学歴である(2.7%が短大卒、8.4%が大学卒)。

### 3) 職業訓練機材の不足、老朽化、陳腐化

各職業訓練機関における機材の不足、老朽化、陳腐化もあり、工業化、産業の高度化に対応した職業訓練が提供できない状況といえる。実際、一部を除き職業訓練センターで提供される訓練は基礎訓練が中心となっている。

## イ 企業内訓練

94年時点でみると日系企業等の外国企業を中心とした大企業では、およそ133の企業内訓練施設が人的資源省に登録されている。企業内訓練施設は、企業自体の必要に基づく従業員の技能向上のための教育訓練を実施するだけでなく、関連企業、下請け企業、地域企業等に対しても施設の貸与、職業訓練プロ

グラムへの訓練生の公募等により訓練機会を提供しているものもある。また、企業が自らの業務内容と密接に関連する技術者養成を目的とする教育機関を設立する例もある。

特に、日系企業等の外国企業は、従業員に対する本国での訓練機会の提供、自社内での訓練プログラムの実施、外部訓練機関への派遣、語学研修等多様な形態での企業内訓練を実施している。

また、その他、人的資源省の認可を受けて労働者を海外に派遣することを推進する民間企業が、海外派遣労働者を訓練するために設置した施設が57人的資源省に登録されている。

## ウ 民間教育訓練機関

公共職業訓練、企業内訓練のほかに、民間の教育訓練機関が訓練機会を提供している。94年に人的資源省に登録されている民間教育訓練機関は、全国で8,328カ所に上る(表2-2-12)。秘書養成学校が圧倒的に多く3,620カ所で全体の4割を超える。次いで語学学校が1,117カ所で全体の13.4%、技術系学校が707カ所で全体の8.5%と続いている。

表2-2-12 民間教育訓練機関

表 2 - 2 - 1 2 民間教育訓練機関

① 秘書養成学校	3,620カ所 (43.5%)
② 語学学校	1,117カ所 (13.4%)
③ 技術系学校	707カ所 (8.5%)
④ 観光業務関連学校	465カ所 (5.6%)
⑤ 経営(マネジメント)学校	118カ所 (1.4%)
⑥ 船員養成学校	24カ所 (0.3%)
⑦ 農業技術関連学校	2カ所 (0.0%)
⑧ その他各種学校	2,275カ所 (27.3%)
計	8,328カ所 (100.0%)

資料出所：インドネシア人的資源省

## 第2部 主要国における人材育成への取組み

### 参考文献

---

「1995年 海外労働情勢」第2部「主要国における人材育成への取組み」の執筆に当たっては、文部省、外務省等の方々から必要な情報の収集について御協力いただいた。

なお、参考とした文献の主なものは以下のとおりである。

---

*(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare*

## 第2部 主要国における人材育成への取組み

### 参考文献

#### (アメリカ)

---

労働省国際労働課「海外労働情勢月報 91年2・3月号、5月号、6月号」

『アメリカにおける教育訓練 その1～3』

中央職業能力開発協会「アメリカの若年者を中心とした職業能力開発の現状 平成7年3月」

U.S Department of Education「米国における教育の進歩 1984－1989」

文部省「諸外国の学校教育 欧米編」

喜多村 和之編「アメリカの教育」 弘文社

国立教育研究所「国立教育研究所紀要 第117集『中等後教育への接続関係の実態と動向－日本と諸外国における入学者決定方式、カリキュラム、進路指導』

国立教育研究所「各国生涯学習に関する研究報告 平成4年3月」

(株)日本総合研究所「生涯能力開発センター(仮称)基本構想案策定に関する調査・研究 報告書 平成6年3月」

地球の歩き方 編集室「成功する留学 アメリカ大学進学ガイド '96～ '97年版」

伊藤 正則「アメリカとヨーロッパの教育改革から学ぶ」 明治図書

内田穰吉・小牧 治編「アメリカのコミュニティ・カレッジ」 三省堂選書

和田 充男「MBA」 講談社現代新書

National Commission For Employment Policy「Understanding Federal Training and Employment Programs」

RICHARD KAZIS「Improving The Transition from School To Work In The United States」 American Youth Policy Forum

OECD「Economic Surveys 1994」

OECD「Economic Surveys 1995」

U.S Department Labor「Monthly Labor Review Sep 1992」 『Training to equality for jobs and improve skills,1991』

U.S House of Representatives「News Release Sep 1995」

1996年 海外労働情勢

U.S Department Labor and U.S Department of Education 「Occupational Skill Standards Projects」

Potomac Job Corps Center 「Potomac Job Corps Centerの入所案内」

U.S Department Labor 「Job Corps In Brief Program Year 1993」

NTU 「National Technological University Bulletin」

---

---

*(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare*

## 第2部 主要国における人材育成への取組み

### 参考文献 (イギリス)

---

日本労働研究機構「海外労働時報 211」『英国における職業技能訓練教育制度』

日本労働研究機構「海外労働時報 230」『英国における公的職業技能資格認定制度と労使関係の現況』

竹野 忠弘「英国における人材開発政策をめぐる争点」名古屋工業大学紀要 別冊 第46巻 1994年

ICS 国際文化教育センター編「イギリス留学」三修社

志水 宏吉「変わりゆくイギリスの学校」東洋館出版社

アルク地球人ムック「イギリス留学事典 '96」アルク社

森島 通夫「イギリスと日本」岩波新書

文部省「諸外国の学校教育 欧米編」

内田 悦弘「英国の雇用と訓練の再編成」職業訓練大学校 調査研究部

職業訓練大学校「英国産業訓練制度の新展開 昭和57年3月」

国立教育研究所「各国生涯学習に関する研究報告」

イギリス教育雇用省「Training in BRITAIN」

イギリス教育雇用省「Employment for the 1990s」

イギリス教育雇用省「TECs-Action '93」

イギリス教育雇用省「Training Statistics 1995」

イギリス教育雇用省「Prosperity through Skills」

NCVQ「The NVQ Monitor Winter 1994/95」

NCVQ「Introducing GNVQ」

TUC「FUNDING LIFELONG LEARNING」

TUC「A NEW PARTNERSHIP FOR COMPANY TRAINING」

TUC「Modern Apprenticeships A Negotiators' Guide」

TUC「TUC GUIDE TO NVQs」



1996年 海外労働情勢

City & Guild 「NVQs and GNVQs your questions answered」

City & Guild 「City & Guild-a brief guide」

BTEC 「SHAPING THE FUTURE」

---

---

*(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare*

## 第2部 主要国における人材育成への取組み

### 参考文献

#### (ドイツ)

---

Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft

「Vocational Training in Germany」 94年

Kultusministerium des Landes Nordrhein - Westfalen

「Die Sekundarstufe II」 95年

Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft

「Report on Vocational Education 2/1993」

Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft

「Vocational Training Act, Vocational Training Promotion Act」 92年

Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft

「Vocational Training in the Dual System」 92年

Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik

「Strategies to Improve Young Peoples' Access to, and Progression within, Initial Vocational Training in the Federal Republic of Germany」 94年

Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung

「Access to Education; Learning and Teaching in School, Vocational Training, Higher and Further Education, as well as Expenditure on Education」 92年

外務省領事移住部 「諸外国の主要学校ハンドブック(ヨーロッパ編)」 92年

OECD 「Vocational Training in Germany; Modernisation and Responsiveness」 94年

Societats-Verlag, Frankfurt 「Fact about Germany」 93年

大西 健夫 「現代のドイツ」 三修社 84年

日本労働協会 「西ドイツの労働政策」 67年

労働省職業能力開発局、雇用促進事業団、中央職業能力開発協会

「企業内教育訓練指導者の見た西独における生産現場と教育訓練」 89年



## 第2部 主要国における人材育成への取組み

### 参考文献

#### (フランス)

---

文部省 「諸外国の学校教育(欧米編)」 95年

国立教育研究所 「各国生涯学習に関する研究報告」 『フランスにおける資格体系と継続教育』 92年

国立教育研究所 「諸外国の生涯学習」 『第3章 フランス』 93年

国立教育研究所紀要 第117集 「中等後教育への持続関係の実態と動向」 『4. フランスの中等後教育に関する一考察』 90年

国立教育研究所内現代フランス教育改革研究会 「最近のフランス教育改革」 『第1章 継続職業教育・訓練—企業内教育・訓練を中心に—』 88年

「日本産業教育学会研究紀要」 23号 『現代フランスにおける見習訓練制度改革—職業教育の公共性の現段階—』 93年

名古屋大学教育学部 「中等教育研究 第4号」 『現代フランスの高校職業教育改革—職業リセ改革を中心に—』

「日本生涯教育学会年報 第11号」 『フランスの生涯教育』

「日本生涯教育学会年法 第15号」 『フランスの資格制度—特質と課題—』 94年

「日本教育行政学会年報・16 生涯学習と行政の役割」 『フランスにおける生涯学習の行政』 90年

日本労働研究機構資料シリーズ1993 No.31 「フランス教育制度と職業参入」 日本労働研究機構 93年

自己啓発推進有識者会議報告書 「個人主導の職業能力開発の推進に向けて」 95年

EU CEDEFOP (European Centre for the Development of Vocational Training) 「Vocational Education and Training in France」 94年

フランス労働・雇用・職業訓練省 「Vocational Training in France」

フランス労働・雇用・職業訓練省 「Les Grandes Orientations de la Politique de Formation Professionnelle en 1994-1995」

---

## 第2部 主要国における人材育成への取組み

### 参考文献

(チェッコ)

---

Ministry of Education, Youth and Sports of the Czech Republic

「National Report on the Development of Education」 94年

Centre for Study of Higher Education

「Bigher Education in the Czech Republic」 93年

Institute for Information in Education Prague

「The Educational System of The CSFR」 92年

Cesky Statisticky Urad

「Statisticka Rocenka Ceske republiky '94」 94年

Cesky Statisticky Urad 「Statisticka Rocenka Ceske republiky '93」 94年

The Institute for Educational Reserch (Blatislava) & The Research Institue of Technical and Vocational Education (Prague)

「Stategic Review of Vocational Education and Training (Czech and Slovak Republics)」 93年

外務省領事移住部 「諸外国の主要学校ハンドブック(ヨーロッパ編)」 92年

日本労働研究機構 「チェコの労働事情」 96年

---

## 第2部 主要国における人材育成への取組み

### 参考文献

#### (韓国)

---

中村 晋・長山 光一 共著「海外職業訓練ハンドブック『韓国』」

(社)海外職業訓練協会(OVTA)89年

(社)日韓経済協会「韓国新経済5カ年計画(1993～1997)」93年

Ministry of Education, The Republic of Korea (韓国教育部)

「Education in Korea (1994～1995)」

Korea Employers Federation (韓国経営者総協会)

「Industrial Relations and the Labor Market in Korea (1995)」

---

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

---

## 第2部 主要国における人材育成への取組み

### 参考文献

(シンガポール)

---

シンガポール政府資料

---

*(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare*

---

## 第2部 主要国における人材育成への取組み

### 参考文献

(タイ)

---

(財)海外職業訓練協会「海外職業訓練ハンドブック タイ」94年

タイ政府資料

---

*(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare*



---

## 第2部 主要国における人材育成への取組み

### 参考文献

(フィリピン)

---

海外調査シリーズNo.31 「フィリピンの労働事情」 日本労働研究機構 94年

フィリピン政府資料

---

*(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare*

---

## 第2部 主要国における人材育成への取組み

### 参考文献

#### (インドネシア)

---

(財)海外職業訓練協会 「海外職業訓練ハンドブック インドネシア」 94年

調査研究報告書1992 No.31 「NGO 型人づくり協力」 日本労働研究機構

インドネシア政府資料

---

---

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare