

ドイツの職業教育訓練制度から考える 沖縄県キャリア教育のあり方

Thinking about Career education in Okinawa
from the viewpoint of vocational education and training in Germany

髭白晃宜ⁱ
HIGESHIRO Teruki

【要約】

本報告は、ドイツにおける教育システムならびにデュアル・システムに代表される職業教育訓練制度を概観することで、沖縄県のキャリア教育が抱える課題を明らかにしようとするものである。ドイツの職業教育訓練制度を参考に、沖縄の学生たちが大学入学以前に職業体験やインターンシップで積み重ねてきた職業・就業に対する知見をもとに、大学においてより個を尊重するキャリア教育が組織的かつ長期的に行われる必要があるだろう。

【目次】

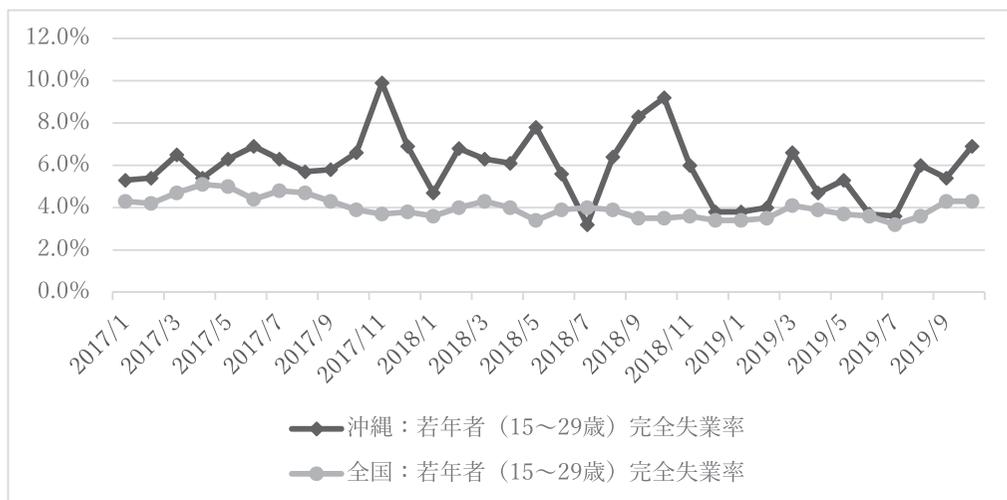
1. はじめに
2. ドイツの教育システムの特徴について
3. 若年者に対する職業教育訓練制度（デュアル・システム）
4. 企業におけるデュアル・システムの課題
5. 沖縄県におけるキャリア教育の現状
6. おわりに

1. はじめに

筆者は、2016年度から2018年度までの沖縄国際大学沖縄経済環境研究所のプロジェクト「若年者雇用の国際比較」において、2016年9月21日にドイツ・ボンにあるドイツ職業教育訓練研究機構（BiBB：Bundesinstitut für Berufsbildung）の調査訪問を実施した。本稿では、その調査訪問で得られた知見をもとに、ドイツにおける若年層の雇用対策—とりわけ、教育機関ならびに企業で行われる職業教育・職業訓練についての整理を行う。

また、他都道府県と比較して高い水準にある完全失業率（図1）に見られるように、沖縄県労働市場は深刻な若年者雇用問題を抱えている。そうした課題に対してドイツの職業教育・職業訓練制度から学ぶ点を挙げながら、沖縄県におけるキャリア教育のあり方について私見を述べたい。

図1 若年者（15～29歳）完全失業率の推移（原数値）



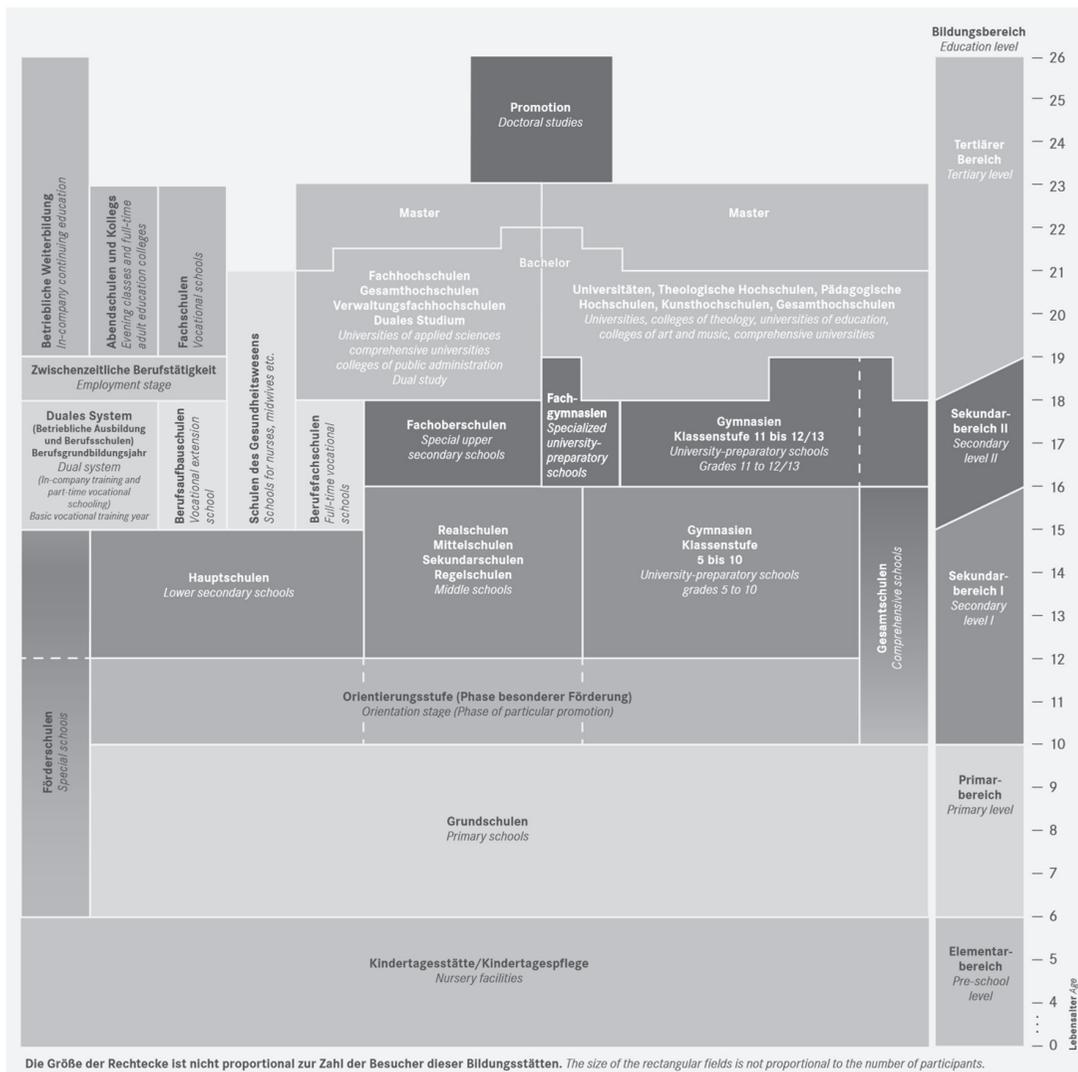
資料出所：総務省統計局「労働力調査」、沖縄県企画部「労働力調査」より筆者作成

2. ドイツの教育システムの特徴について

ドイツにおける学校制度は、いわゆる日本の「6・3・3・4制」のような一般の教育機会を国民に対して均等に与えるタイプの単線型教育制度とは大きく異なる。後述するデュアル・システムに代表される私企業における職業教育・職業訓練が発達したドイツ社会においては、初等教育を終えて中等教育の開始する時期（年齢にして10歳から11歳、およそ小学4年生の時期）に、職業教育を目指す者と高等教育を希望する者が種類の異なる学校を選択し就学するという、将来の職業選択に関わる分岐を早期に実施する複線型教育制度が大きく発達している。

ドイツの学校制度では、基礎学校（Grundschule）を終えると職業訓練を目指す者が進学する基幹学校（Hauptschule）、大学入学資格（Abitur：アビトゥーア）を得て大学進学を希望する者が進学するギムナジウム（Gymnasium）、そしてその中間に位置する実科学校（Realschule）という大きく3つの選択肢が生徒に与えられ、それぞれ異なる教育プログラムが実施される（図2）。このような複線型教育制度のあり方は、伝統的なドイツ社会における資格の重要さを示唆するものである。ドイツにおいて、総合大学（Universität）や専門大学（Fachhochschule）など高等教育の修了資格は、日本のそれと意味合いが異なり単純に教育上の課程を修了したという証明を超えて、高度な専門職業資格として一般社会に広く認知されている（表1）。すなわち、ドイツでは大学卒業と同時に高い専門性を有した即戦力として企業で働くことを求められるのである。

図2 ドイツにおける学校制度の基本的構造



資料出所：DAAD, *Kommentierte Grafiken zum deutschen Hochschul- und Forschungssystem*, Bonn, 2019, p.5.

しかし、ドイツの伝統的な複線型教育制度の弊害として、児童の早すぎる進学先決定が将来の進路選択の幅を狭めてしまいかねないという問題があり、教育制度そのものに疑問をもつ児童、保護者も一定数存在する。そのため、1960年代末から、そのような批判の声に応える形で、上記3つの学校形態を統合した総合制学校（Gesamtschule）が導入され、こどもの進路選択をいわゆる中等教育の半ばごろ（およそ16歳）まで延長できるようになった。他にも、児童・生徒の個性と芸術性を重視し、12年間の一貫教育を施す私立のシュタイナー学校ⁱⁱ（Rudolf-

Schteiner Schule) など、従来の教育制度の枠にとらわれない新しいかたちの学校形態もみられるようになった。

表1 資格レベル別にみた職業能力評価の対応関係 (ドイツ)

	入学資格	訓練進路	修了試験・取得資格の程度	民間企業と公務分野に対応する職業ポスト	
高等教育	大学入学資格(アビトゥーア) ギムナジウム修了証	大学 専門大学 大学外での訓練 上級公務員準備勤務 デュアルシステム	専攻分野修了試験、上級公務員試験、国家試験 学位授与試験 企業内訓練修了証 上級公務員職試験 専門労働者・職人・補助員試験	高級公務員(準備勤務) 専門技術者(エンジニア等)、上級公務員 専門労働者(Sachbearbeiter)、中間管理職等 上級公務員、専門労働者等 上級公務員、職人・専門労働者・ 補助員等	継続職業訓練
	専門大学・専門指定大学入学 資格	上級公務員準備勤務 デュアルシステム 専門大学・総合制大学	上級公務員試験 補助員・助手職試験 学位授与試験	上級公務員 補助員・助手職 専門技術者(エンジニア)、上級公務員等	
初中等教育	専門学校入学資格	専門学校等	テヒニカー ^(D) 試験、中級公務員試験	テヒニカー、中級公務員	初期職業訓練
	専門労働者資格	中級公務員準備勤務 専門学校	中級公務員試験 テヒニカー試験	中級公務員 テヒニカー	
	中級資格(実科学校修了証)	特殊職業専門学校 専門上級学校 職業専門学校 公務職業教育 デュアルシステム	助手職等専門試験 専門大学入学資格 一部は 専門指定大学入学資格 中級公務員試験 専門労働者・職人・ 補助員試験	助手職等 労働者・一般職員・中級公務員 労働者・一般職員・中級公務員 中級公務員 専門労働者・職人・補助員・一般職員	
	基幹学校修了証	職業専門学校 公務職業教育 デュアルシステム 職業学校(夜間)	中級資格(実科学校修了証) 下級公務員職試験 専門労働者・職人・補助員試験 なし	一般職員、場合により中級公務員 下級公務員 専門労働者・職人・補助員・一般職員 無訓練契約少年労働者(未熟練)	
	全日制学校 就学義務終了 (修了証無し)	公務職業教育 デュアルシステム 職業学校(夜間)	下級公務員職試験 専門労働者・職人・補助員試験 なし	下級公務員 専門労働者・職人・補助員・一般職員 無訓練契約少年労働者(未熟練)	

資料出所：飯田恵子 (2012) 『第3章 ドイツ』『諸外国における能力評価制度一英・仏・独・米・中・韓・EUに関する調査一』独立行政法人労働政策研究・研修機構・研修機構、p.87.

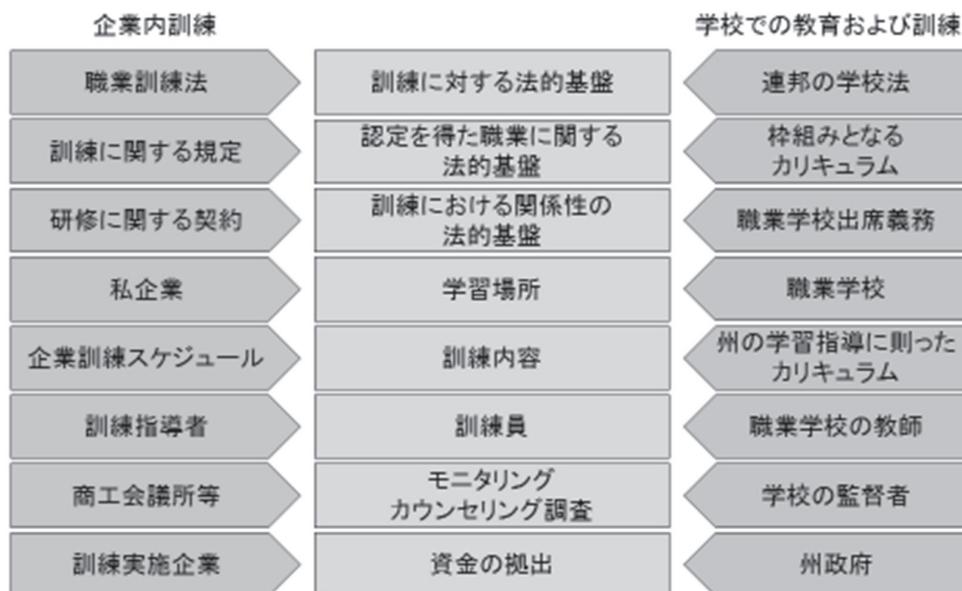
また、ドイツの教育制度・学校形態は州によって異なる。これは学校教育制度の基本的な権限が連邦各州にあることに原因が求められるⁱⁱⁱが、州文部大臣会議によって可能な限り全国的な制度の統一化を図っている。ドイツにおける複線型教育制度は州ごとで若干の相違はあるものの、資格重視社会においてはその制度の有用性を国民の多くに根強く支持されている。そして、もうひとつドイツの教育制度の特徴として挙げられるのは、学校教育と現場での職業教育、そして雇用の接続部分に関わる制度である。つまり、それが若年者のキャリア形成に大きな影響を与えているドイツの職業教育訓練制度(デュアル・システム)である。

3. 若年者に対する職業教育訓練制度(デュアル・システム)

ドイツにおける初期職業教育訓練制度(デュアル・システム)は、職業訓練法(Berufsbildungsgesetz: BBiG)にもとづいて、若年者に対して、事業所における実践的な職業訓練(1週間につき平均4日)と職業訓練校(Berufsschule)における理論教育(1週間につき平均2日)を、通常約2年から3年半をかけて並行して実施するという義務教育的な訓練制度である。職業訓練を希望する者は、希望する職業資格の養成を行う企業と契約を結んで訓練を

受ける。当該分野における実地訓練を行うと同時に、汎用性の高い理論教育と組み合わせることで訓練生をバランスよく育成することに特徴がある。デュアル・システムによる訓練終了後は、訓練生は所轄の職能団体で試験を受け、合格した場合にのみ職業資格を取得できる。このデュアル・システムは、単純に企業と学校というふたつの異なる場で職業教育ならびに職業訓練を行うということを意味しない。その法的根拠や監督機関、財源などについてもそれぞれ二重性を持つ点で大きく異なる（図3）。

図3 デュアル・システムにおける二重性



資料出所：Christiane Eberhardt, *The Dual System of Vocational Education and Training in Germany: Main Principles and Challenges*, 2016. ドイツ職業教育訓練研究機構（BiBB）報告資料をもとに筆者一部加筆修正。

実際にデュアル・システムに参加する訓練生の約60%は、基幹学校ならびに実科学校の修了者であり^{iv}、16歳前後の前期中等教育を終えた若年者の職業資格取得のための制度といえるだろう。この制度は若者に将来の職業・就業について考えさせる契機になっているが、必ずしも全員が希望する訓練場所を確保できるわけではない。学校教育における学業成績や所得した資格など、よりよい条件を持った若者に有利な教育機会・訓練機会が与えられることになる。

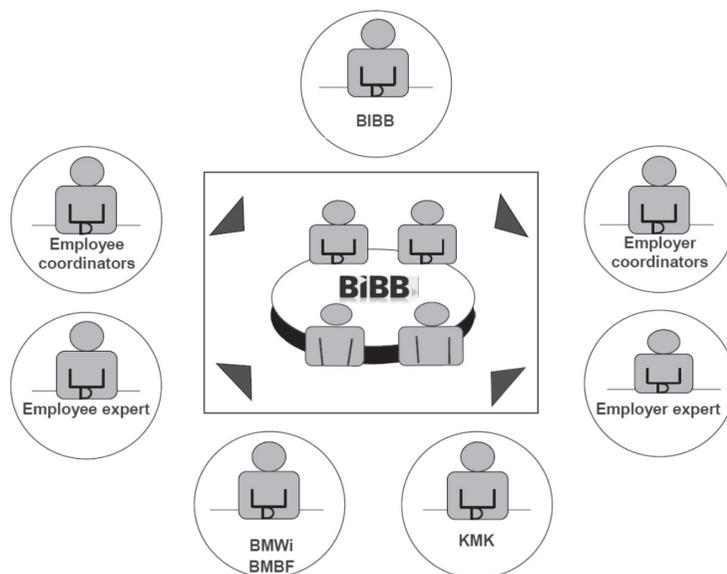
とりわけ、商工業や手工業の職を指向する若者はデュアル・システムでの訓練を経て、職業資格を取得することになるが、これはドイツの職業教育がいわゆる「マイスター制度」に代表される実践的職業教育ならびに職業訓練が企業組織のなかで実施されてきた名残でもある^v。高い専門性を有する熟練者（職人）には、高い社会的評価が与えられており、それが今日的な

職業教育訓練制度であるデュアル・システムにも色濃く受け継がれている。

ただし、気をつけなければいけない点もある。デュアル・システムでは、企業が実際の職業訓練を行うものの、受け入れた訓練生を訓練終了後に雇用する義務を有しない。訓練生は必ずしも採用を保証されるわけではないが、自らの意思でデュアル・システム受け入れ先企業に残ることも可能であるし、また別の企業に就職に就職することもできる。さらに、職業訓練後により高度な企業内教育や夜間学校、専門学校での教育を受けるなどの道を選択することもできる^{vi}。

デュアル・システムに代表される職業教育訓練制度は、政労使を含む関係者全員の合意のもとに訓練内容や試験内容が構築されており、時代に即したかたちで訓練職種の見直しや訓練内容の変更を実施している。こうした職業教育訓練に関連する政策の策定において、ステークホルダーとの調整に中核的な役割を果たしているのがドイツ職業教育訓練研究機構（BiBB）である。BiBBは関係者を取りまとめる意思決定機関として、職業教育訓練のプログラムの立案やそのアップデートに極めて大きな力を発揮している（図4）。

図4 コーディネーターとしてのドイツ職業教育訓練研究機構（BiBB）の役割



資料出所：Martin Elsner, *Commercial training occupations and the development of training regulations*, 2016. ドイツ職業教育訓練研究機構（BiBB）報告資料。

4. 企業におけるデュアル・システムの課題

デュアル・システムは、図3で示したように二元的な職業教育訓練制度といえる。企業内訓

練は、実施施設および資格を有する指導者の提供、インターンシップ手当の支給¹¹まで訓練に関わる経費を企業がすべて引き受けるかたちで実施される。職業学校での理論教育については、連邦各州と地方自治体が財政負担する。大企業ばかりでなく、中小企業であっても人的・物的・資金的な要件さえ満たせば、デュアル・システムにおける企業内訓練で訓練生の養成を引き受けることが可能となる。

企業にとって、自社に貢献できる有望な若者を専門性の高い人材に育成していくことは企業の競争力維持のために必要不可欠である。また、デュアル・システムを介してドイツの職業教育に一定の役割を果たすことは、社会的な評価にもつながると考えられる。

BiBBによると、職業教育・職業訓練を実施する資格を持っている企業は全体の57% (2014)であった。このうち実際に職業教育を実施する企業はおよそ20%であり、その大部分は大企業による受け入れである。企業の規模が大きくなればなるほど訓練生を受け入れる割合が高くなっており、伝統的なドイツの職業教育風土が根強く残っていると考えられる。

ドイツ国内において、企業における職業教育や人材育成に対する意欲は総じて高く、デュアル・システムを介して職業教育訓練を受ける訓練生は、その多くが受け入れ先企業での職業訓練に取り組み、その後スムーズに職業生活へと移行している。それを証明するひとつの指標として、ドイツの若年者 (15-24歳) 失業率が低く抑えられていることが挙げられるだろう (図5)。

しかし一方では、受け入れ先企業を見つけることができない職業訓練応募者が毎年2万人程度いる (表2)。募集枠を超える応募者数があるにもかかわらず、受け入れ先のなかった応募者がこれほど多くいる理由としては、おもに希望する地域や職種といった項目で需給のミスマッチが発生しているからと考えられる。

図5 ドイツにおける若年者 (15-24歳) 失業率 (%) の推移



資料出所：Tradingeconomics.com <<https://tradingeconomics.com/germany/youth-unemployment-rate>>
(最終閲覧日：2019年12月16日)

表2 デュアル・システムの契約件数等の推移

(単位：件)

	2013	2014	2015	2016	2017
職業訓練の提供件数	564,167	561,470	563,753	563,750	522,227
職業訓練の希望者数	550,629	544,133	542,943	540,822	547,002
新規契約件数	529,542	523,201	522,161	520,272	523,290

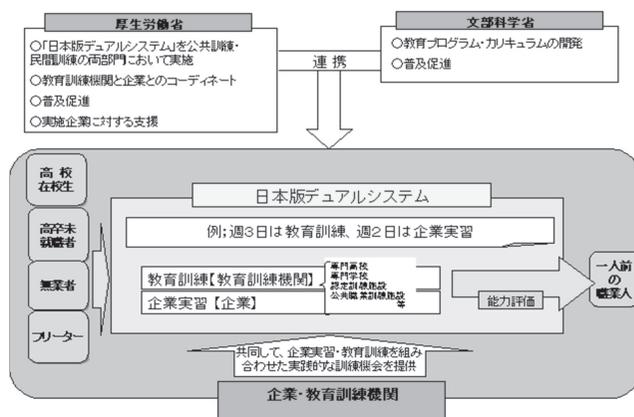
出典：BMBF, *Berufsbildungsbericht 2017*, Tabelle1.

5. 沖縄県におけるキャリア教育の現状

ドイツでは、政労使がBiBBを中心にまとまって若年者に対する職業教育訓練の機会を提供し、高い専門性を有した人材を社会に輩出する仕組みがあることがわかった。では、沖縄県における若年者に対する職業教育訓練はどのように機能しているのだろうか。

まずは、沖縄県における新規学卒者の就職状況を概観してみたい。2012年には全国と2倍近く差があった高卒者、大卒者の就職内定率は雇用情勢の改善にもなって上昇傾向にある。しかし、全国就職内定率と比較すると2018年時点においてはまだ20%前後の格差があることがわかる¹⁴⁾。また、新卒者の就職後の早期離職率についても若干の改善傾向は見られるものの、全国のそれと比較すると高い水準で推移している¹⁵⁾。就業時の学生と企業 mismatches はじめ、多様な働き方、職業観の多様化などの要因がこうした現状をつくりだしていると考えられる。これを打破するために、学生自身が就職・就業に対して高くアンテナを張るとともに、大学等の教育機関も、学生の就職活動時の企業とのマッチングなど継続的な支援を講じていく必要があるだろう。

図6 日本版デュアル・システムの概要



出典：厚生労働省ホームページ <https://www.mhlw.go.jp/general/seido/syokunou/dsk/> (最終閲覧日：2019年12月13日)

日本でも、すでにドイツのデュアル・システムを参考につくられた「日本版デュアル・システム³」が専門学校等を中心に導入されている（図6）。企業実習と教育訓練を組み合わせるかたちで実施される、若者を一人前の職業人に育成していく能力開発プログラムであり、企業・教育機関の双方にメリットがあるように人材育成のためのシステム構築を行っていくとしている。しかし、この制度には、①インターンシップとの区別が難しい、②受け入れ企業側の負担が非常に大きく、教育機関の役割が不透明、③日本版デュアル・システムの対象者は非常に多く、必ずしも意欲的な若者が多いとは限らないなどの問題点があることも指摘されている。

6. おわりに

こうした若者のキャリア形成ならびに職業教育訓練に関わる状況は、沖縄県内の大学でも同様に課題が多い。沖縄国際大学の学生たちのなかには、とくに将来の職業構想をまったくできないまま卒業年次を迎えてしまう学生や県内就職が前提条件となってしまう他の可能性を模索することをしない学生や自己の能力開発にリソースを割くことを最初から諦めてしまっている学生などが非常に多いように感じられる。学生たちが大学入学以前に職業体験やインターンシップで積み重ねてきた職業・就業に対する知見をもとに、より個を尊重するキャリア育成が効果的に行われる必要がある。そのためには各地方自治体や大学のキャリア支援担当部署との連携が必要であり、とくに学生を含む若年者に対する職業養成や学業、継続教育訓練などの情報提供や相談の窓口となる部署（ドイツにおける職業情報センター：BIZに相当する部署）を設ける必要があるだろう。また、一朝一夕で済むことでは決してないが、学生の就業に対する意識改革-働くことの意味を考えさせる、早期の職業適性判断など一は継続的な講義や学習（沖縄国際大学では「キャリア入門」などのキャリア教育科目群）を通じて行われるべきであろう。

さらに、沖縄におけるキャリア教育でとくに気をつけたい制度上の問題は、職業教育訓練における企業と高等教育機関との役割・コスト配分のバランス、そして学生に対する金銭的・精神的負担の解消という2点であろう。ドイツのデュアル・システムでは企業内訓練と学校での教育が、州の指導要領に基づくかたちで絶妙なバランスのうえに職業教育訓練が構築されている。そして、費用負担と社会的貢献のバランスがとれていることこそがドイツの職業教育訓練制度を持続可能なものになっている。

名嘉座（2017）によって指摘されている点³⁴ではあるが、沖縄県における企業と教育機関の職業教育連携プログラムは、義務教育時点からの長期計画で立案する必要がある。学業から就業への接続という課題に対して、沖縄社会全体が職業教育訓練を「未来への投資」と位置付けて、若者のキャリア教育の成否が沖縄県内企業の経済的成功、その先にある沖縄県経済全体の活性化に決定的に大きな影響を与えるということを、県民全体が認知しておく必要があるだろう。

謝辞

本調査の実施にあたって、ドイツ連邦職業教育訓練研究機構 (BiBB) のIsabelle Le Mouillour氏には、プロジェクトチーム渡独前の沖縄国際大学沖縄経済環境研究所への訪問ならびにBiBB本部でのヒアリング調査において多大な労を取っていただいた。また、同研究機構のMartin Elsner氏にもBiBB本部でのヒアリング調査においてドイツの金融・商業・物流分野におけるデュアル・システムと職業訓練の実態について非常に丁寧な解説をいただいた。深く感謝申し上げます。

-
- i 沖縄国際大学産業情報学部企業システム学科准教授 (沖縄国際大学沖縄経済環境研究所所員)。
 - ii シュタイナー学校とは、こどもの心・体・頭のバランスを重視して、年齢や個性に合わせた教育方法を実践し、いわゆる人間形成に重点を置く学校のこと。現在では、ドイツをはじめとしたヨーロッパを中心にシュタイナー教育は大きく広がりをみせており、2019年現在では世界60か国に1,039校が存在するとされている。
 - iii 一般には「州の文化高権」と呼ばれており、連邦が教育に関して一定の権能を有するものの、初等・中等教育に関しては各州が教育・学校に関する大幅な権限を持つ。小松(2016) p. 12.
 - iv BMBF, Berufsbildungsbericht 2019, p. 32.
 - v デュアル・システム成立の歴史的背景については、林(2010) p. 148-153が詳しい。若者の職業的専門性を高めるデュアル・システムであるが、一方でその修了資格、または職業資格を有しない未熟練な労働者については、ドイツの労働市場では大きなリスクを背負うことになる。
 - vi 初期職業訓練修了者や社会人を対象に継続職業訓練が行われる。さらなる職業能力の向上を目的とした「向上職業訓練 (Fortbildung)」、これまでとは異なる職種に就くための職業能力を修得するための「再教育訓練 (Berufliche Umschlag)」がある。
 - vii 訓練生には報酬を受ける権利が定められている。具体的には産業別の労使交渉で決定されることが多いが、全職種での平均支給額 (2016年) は西部ドイツで859ユーロ、東部ドイツで807ユーロとなっている。伊崎(2017) p. 61.
 - viii 金城(2019) p. i.
 - ix 新井(2015) p. 64.
 - x 2004年から施行されている厚生労働省ならびに文部科学省の施策。厚生労働省では公共職業能力開発施設などの教育訓練機関を用意して、40歳までのフリーターやニートを対象に企業実習も実施する。文部科学省では、専門学校などで講義を受けながら数週間ほどの企業実習を受ける職業教育を実施している。

xi 名嘉座 (2017) p. 29.

【参考文献】

- [1] 新井賢治「沖縄県の労働市場の動向と課題—深刻な若年者の構造的失業と人手不足—」『立法と調査』No. 363、2015年、pp. 51-68.
- [2] 伊崎捷治「ドイツの競争力を支える専門人材の育成制度と海外普及」『季刊国際貿易と投資』No. 109、2017年、pp. 54-69.
- [3] 金城毅「沖縄県の労働市場に関する調査分析」『NIAC経済レポート』No. 2、南西地域産業活性化センター、2019年
- [4] 黒澤昌子「職業能力開発施策の現状と課題：OECD諸国における若年支援の在り方から」『季刊社会保障研究』vol. 51、No. 1、2015年、pp. 44-52.
- [5] 小松君代「ドイツにおける学校教育と職業教育」『四国大学経営情報研究所年報』No. 21、2016年、pp. 11-19.
- [6] 名嘉座元一「沖縄における若年雇用問題—ミスマッチを生む意識構造の分析を中心に—」『公庫レポート』No. 149、2017年、pp. 1-45.
- [7] 林悦子「ドイツにおけるデュアル・システムの実際（I）—技能訓練における日独比較の観点から—」『国際経営論集』No. 39、2010年、pp. 145-154.
- [8] 藤本昌代・山内麻里・野田文香編著『欧州の教育・雇用制度と若者のキャリア形成 国境を越えた人材流動化と国際化への指針』白桃書房、2019年
- [9] 山内麻里「ドイツ職業教育訓練制度の進化と変容—二極化とハイブリッド化の兆し—」『日本労務学会誌』vol. 17、No. 2、2016年、pp. 37-55.
- [10] 吉本圭一・稲永由紀編『諸外国の第三段階教育における職業統合的学習』広島大学高等教育研究開発センター、2013年

【参考文献（外国語）】

- [11] Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), *Berufsbildungsbericht 2019*, Bonn, 2019.
- [12] Deutscher Akademischer Austauschdienst (DAAD), *Kommentierte Grafiken zum deutschen Hochschul- und Forschungssystem*, Bonn, 2019.

