

# ドイツにおけるNEET予防対策と デュアルシステム

岩 井 清 治

## 1. はじめに

イギリスから発せられたNEET・若年無業者の存在とその存在の大きさへの認識と、さらに対応の必要性が迫られてからすでに数年が経過している。わが国に於ける統計数字が示す実態と海外各国との数字上の比較はそう容易に問題の深さを判断できるものではないにしても、若年無業者層の存在がわが国にとってまた特にわが国の大学教育にとっても大きな現実的課題であることは間違いないと思う。その理由の一つに、戦後一貫して示されてきた大学等高等教育進学志望者の増加趨勢を前に、職業に関しては職業教育の立場にたった体制の強化よりもほとんど従前の教育体制が維持され、職業準備教育的カリキュラムの導入よりも就職後の伝統的な企業内教育に依託する体制が長く維持されてきたことをあげることができる。つまり大学進学・進学準備に追われがちとなった高等学校教育段階での職業関連科目の比重はほとんど従来のままの状況が維持され、さらに大学側においても職業・キャリア教育面でのカリキュラム提供は最近数年の激しい動きを除いてはほとんど意識されないまま今日に到ってきたからである。従来から職業・キャリアに関する教科

そのものや職業職種に関連した実習授業等々の履修の可能性が大学教育に比較的少なかったわけであるが、大多数の企業では、大学教育には導入されていない独自の企業内従業員人材教育を実施し、企業独自に開発された研修プログラムによる従業員養成が長く実施されてきたからである。大学教育段階での職業準備教育・職業予備教育部分は主として最初から就職後の企業に依存し、企業も大学に代わってそれを十二分に引き受けてきた構造があったのである。しかし、この構造は、周知のように特に90年代以降の景気低迷を受けた人員削減現象により、また一方での若年就労者の離職率の高まりによって大きな転換を余儀なくされてきている。企業による従業員雇用形態の変化、特に非正規従業員・非正社員の増加趨勢である。この趨勢の増加によって、就職を前にした若年者層に課せられている課題は、非正規従業員になった場合の収入の不安定性という問題だけではなく、それ以上に従来正規従業員が受けてきた職業人養成教育機会の喪失、つまり今後どの段階で職業人になるための人材養成教育を受けることができるか、という問題となったのである。少なくとも、大学教育段階でそうし

た雇用形態上の変化をどのように受け入れ、どのように対応できるか、が大きな課題となっているのである。

ところで、職業教育・職業人材養成制度を日本とはかなり異にするドイツでは、こうした課題にむけてどのような対策が検討され、あるいは実施されているであろうか。学校修了から職場への移行の間に存在する接続の形はそれぞれ制度的に異なっているとしても、それぞれの構造が抱える事情とそのための方策は、今後わが国の方策にとっても何らかの示唆が与えられるのではないであろうか、が本小稿の趣旨である。すでに別稿(注1))でのべた内容との重複を極力さけつつ、NEET予防対策の対象と内容が伝統的な二元制職業教育制度(デュアルシステム)といかに密接に結びついているかに触れたいと思う。

## 2. ドイツにおける NEET 層発生防止策の構成

ドイツに於いては、いわゆる若年失業者に関する統計数字は存在してもわが国のようなNEET若年者層に関する厳密な意味での統計数字は存在しないと思う。ドイツにおける若年失業者数の全体失業者数に占める割合を比較してみれば、広く紹介されているようにヨーロッパ各国とほぼ同じく若年失業者数がかなり高く、一般人対象の失業率が9%代のところ若年者失業率は15%(2005年)に達している。

こうした若年失業者に対する多くの救済策の一つとして、いわゆるNEET層予備軍を対象とした予防・防止救済策が検討され、また実施されている。特にNEET層予備軍になる可能性が指摘されているものは、大学教育修了学生に対するミスマッチ予防策の対象者よりも、むしろすでに職業

コースを選択した若年者層あるいは職業コースへの進路選択もいまだ実現していない若年者層に対する対策である。つまり、ギムナジウム進学者よりもむしろレアールシューレ(実科学校)やハウプトシューレ(基幹学校)に進学した生徒・若年者層への対応である。言い換えれば、同年齢人口のおよそ60%の若者が選択するといわれており、就職進路コースの中でも最大の受け入れ口である二元制職業教育制度(デュアルシステム)に進む・進んだ若年者層への対応である。

そこでの対応策に見られる主たる対象とは、まず(1)上にあげたレアールシューレやハウプトシューレを修了しても次の段階である二元制職業教育制度への進路が実現できない者への対応である。この二元制職種養成コースに進路選択できない者とは、職種見習実習教育つまり二元制見習訓練を受けるべき企業と見習契約(Lehrvertrag)を結ぶことが出来ない者、つまり見習企業を見い出せなかった若年者に対する救済策である。この課題は、レアールシューレ修了者とハウプトシューレ修了者のいずれもが共通して抱える課題であるが、特にハウプトシューレ修了者にとっては見習企業を探し、見習い契約を締結する上での特に難しい壁が存在するといわれ、そのことと関連する対策も後段で触れるように実施されている。次に抱える課題は、(2)二元制職業教育制度への進路選択上その基礎条件となる学校修了証明資格を取得した後に二元制職種養成見習企業を見つけ見習訓練契約を当該企業と結ぶことに一度は成功した者でも、その課程で求められている職種養成見習い期間を満たすだけの履修時間を完了できない者、つまり見習期間での中途

退学者、二元制職業教育中断・退出者を対象とした救済策である。

以上の2種類の課題に加えてさらに深刻な課題として認識されているものは、上で触れたハウプトシューレに関わるもので、(3)ハウプトシューレの修了資格が取得できないままで中途退学する者を対象とする対策である。これらの中途退学者に対する救済策はそれぞれ個別に行われるケースが多く、いずれも現行の二元制職業教育制度のもとにおいて受け入れる方向と、現行の二元制職業教育制度の有する機能を活用して行われているものということができる。ただ、そこには多くの課題が残されあるいは新たな課題が生まれていることにも注目する必要がある。次に個々の課題についてその一部を見てみたい。

1) 中等教育前期段階学校修了者のうち二元制職業教育制度上の見習い契約が結べない者・見習い実習企業を見い出せない者への対策

この課題を有する対象者は、統計上も明らかである。見習い訓練企業での訓練場所を見い出せない者の存在は、見習い訓練の場を提供する企業数の不足問題の外に現実的に見習い契約を企業との面接その他の選抜試験に合格しなかったために取得できなかった者の問題を意味する。したがって、見習い訓練生受け入れ企業数の増加を図る一方で、見習い志望の生徒が通学する学校での研修面からアプローチすべき課題である。統計上見習い訓練企業数は年々減少しており(72万1825企業1992年度新規契約数、59万1540企業2006年度新既契約数、(注2))、この二元制制度運営上の重要課題であるが、見習い訓練生受け入れ企業との訓練契約を締結できなかった生徒に対する訓

練場所提供の課題を一時的にクリアするために講じられている対策が、職業基礎学年制度(Berufsgrundbildungsjahr)と職業準備学年制度(Berufsvorbereitungsjahr)である。この制度はいずれも二元制職業教育制度下の職業学校(Berufsschule)内で実施されるもので、学校修了後訓練契約企業が見い出せない者をまずこの制度下にある職業学校生徒として受け入れ、上記職業学校での1年間の履修期間の間に二元制職業教育制度への組み込み、つまり訓練先企業を見い出させ、訓練契約締結段階にまで促進させようとするものである。いずれも1970年代末からすでに導入されてきているものであるが、職業基礎学年制度を修了した者でその間に訓練契約企業を見出し訓練契約を締結した場合は上記1年間の課程の修了をもって定められている職種訓練期間初年度修了に振り返え換算させるものとなっている。それに対して、職業準備学年制度では、その利点はなく、同じ職業学校での1学年の修了ではあっても、訓練期間への繰り入れもなく、またその間に支給されるべき給与(Gehalt)も支給されない仕組みである。ただし、この職業教育準備学年制度では、後段で述べるように、ハウプトシューレ修了資格の未取得者をも受け入れ、当該学年制度修了後は、そのハウプトシューレ修了証を確保させる仕組みともなっている(注3))。

また、この課題の解決策と結びつくものとして、ハウプトシューレ修了者にとっての特別の救済策を見ることができる。これは、ハウプトシューレ修了者にとって社会の評価が厳しくなり、一般的に見習い訓練企業を見出し、訓練契約締結にまで進むことが難しいと言われている事と密接に結

びついている。これを改善する方策として、ハウプトシューレ5年間の就学年数を1年間延長して繰り延べ、その上乘せした1年間つまり第10学年修了時に、ハウプトシューレ修了よりも社会的に高い評価がなされるレアールシューレ修了資格を取得させることを制度化したのである。これは、社会一般的にいわれているハウプトシューレに対するネガティブな評価の解消策と見ることができるものであるが、ハウプトシューレの第9学年段階での成績上の条件などもクリアさせながら修了資格を与えるもので単に1年間の就学年数の延長だけで与えるものではない。レアールシューレ修了証取得者のほうが、二元制職業教育制度に進む場合でもそれ以外の道に進む場合でもその可能性ははるかに高くなるためそれを目的とした方策であると理解することができる。

## 2) 二元制職業教育制度中途退学者・未修了者への対応策

二元制職種教育を受けるものは同年齢人口のおよそ60%と一般に言われている。しかし職業コースに進まず大学入学資格取得者となった者でも大学進学前にこの職種養成制度に入り職業現場経験を積んだ後に改めて大学に進学しようとする者を含めると、しかもそうした志願者の増加趨勢と並行して、特に金融・サービス業界等での二元制実習生受け入れに際してのアビトウア取得者を歓迎するなどの意向を含めると、同年齢人口の60%をはるかに越える比重でここでの職業訓練が行われていると見ることができる。しかし、この二元制実習訓練の訓練期間は職種により異なるとはいえ、多くが3年か3年半の期間を職業学校と実習訓練企業とで学ぶことになる。この間、せっかくの職業訓練の機会

が与えられてもそれを途中で中断するものも多く、そのためその段階でのNEET化を防ぐ対策が行われている。ドイツ・ブレーメン市での対策は、もともと存在する職業学校にそうした訓練を中断した生徒のみを集め、そこでの再チャレンジを促す機会を与える措置が実施されているのがその一例である。すでに別稿で触れたところであるが、ブレーメン市内のアルゲマイネ・ベルーフスシューレ (Allgemeine Berufsschule) はそうした機能を持たせて運営されている職業学校である。ここでは本校のほかさらに再チャレンジ登校を促し職業教育学習を再開・促進させるためのきめの細かい指導が行われている。例えば不登校理由毎により分けたわずかな数人づつを指導する分校を別に準備するなどの措置である。また、職業学校間のネットワークも構築されている。職業訓練中退者に担当実習教員が呼びかけて家庭にまで出向いて就学と実習参加を呼びかける活動や、職業学校校舎内に設置されている実習教室での企業訓練への再チャレンジ試行授業を行うコースなど、また学校キャンパス内での喫茶店経営などにも参加、担当させ、ひとたびは中断・中退した生徒であっても再び職業意識と職業意欲とを呼びおこし、それを高めさせようとする試みが繰り返されている。

## 3) NEET状態にある若年者本人及び実習受け入れ企業への補助金政策

この二元制職業教育制度上での見習い実習生受け入れ企業数と見習い志願者数との過不足及び志願者と受け入れ企業側とのミスマッチを予防する問題のほかに、実際の職業教育制度上での中途退学あるいは中途での方向転換者等々、また意欲喪失者に対する対策として最も重く進めら

れていると思われることは、企業における見習い実習への参加と復帰、職業に直結する実地職業訓練への復帰のように思われる。したがって、NEET層予防対応策として国の助成による企業実習生数の受け入れ拡大・増加が目標としてかけられるのは自明のことであろうと思う。例えば、若年失業者救済のためのいわゆるJUMP政策などもその事例である。その方向で現在採用されている国による見習い生受け入れ実習企業助成政策では、受け入れ企業に対して月額102ユーロ、企業実習を開始した本人に対しては月額198ユーロが支給される制度が採用されているという(注4)。この方法によって、NEET層にある若年者を少なくとも企業実習参加への道に少しでも踏み込ませ、再チャレンジへの橋渡し策にしようとしているのである。

### 3. デュアルシステム・二元制職業教育制度との関連性

以上のようなドイツにおける学校 職場への移行過程上に発生する諸課題とその諸課題に対応する諸政策は、少なくともここ数年の間にいわば急場しのぎに導入されたものばかりではない。その対応策は、伝統的なデュアルシステムの構造と機能をフルに活用して行われている。また、学校修了資格レベルをかたくなに維持しようとする姿勢の維持、つまり学校修了資格証明の厳格な維持とそれを満たさない者や教育課程中途での退学者の発生を予測し、そうした修了資格未取得者を最初から受け入れて再チャレンジさせる仕組みを制度的に準備し運営して構造を構築しているのである。学校修了者だけでなく学校未修了の者をいかにスムーズに次の教育段階に移行させるか、歴史を通してのさ

まざまな工夫を経て今日に到っていることが伺われる。しかも、技術の発展に即応して常に新たな職種の導入、創造が迫られるデュアル制度のもつ宿命的課題のもとで、新しい訓練期間、訓練カリキュラムなど、現行の職業資格制度を維持するための数え切れない制度的対応も求められているのである。そこでは、特に見習い生受け入れ企業による積極的協力が不可欠であることは間違いない。しかも、その受け入れ企業にとって求められる条件には、見習い生受け入れに際して求められる資格を有する受け入れ担当指導者の配置・雇用の問題があるのである。

いずれにしても、ドイツの実習重視の職業教育制度、デュアルシステムがいかに柔軟に技術改革に対応できる職種人材養成を実現し、しかも国際的課題である若年者層の職業離れ、再チャレンジ機会の提供に対応できるか、ドイツの方向性はわが国の今後の政策展開とあらたな開発にとってもいくつかの示唆を含むものであると思われるのである。

---

注

- 1) 「ドイツのNEET予防対策断片」『産研通信』68号、2007年5頁以下。
- 2) *Berufsbildungsbericht*, 2007, S.11
- 3) *Berufsgrundbildungsjahr*, *Berufsvorbereitungsjahr*, -Wikipedia, <http://de.wikipedia.org/wiki/Berufsgrundbildungsjahr>
- 4) この政策の詳細について残念ながら今のところその詳細を把握できていない。インタビュー調査での数字を挙げたままであることをお断りしたい。