

ドイツ職業訓練教育に関する一考察  
——ジェンダーの再生産を阻止するために——

柚木理子\*

A New Trend of “Dual-System” in Germany  
In Search of Gendering Vocational Training

Masako YUKI

要 旨

本稿では、昨今の若年の失業対策として日本にも取り入れられた「日本版デュアルシステム」をまず概観し、日本がその手本として取り入れたドイツのデュアルシステムを中心に、ドイツにおける職業訓練教育と若年失業対策の最近の動向並びに職業選択のジェンダーの再生産を阻止する施策を検討する。これを通じて「日本版デュアルシステム」の課題を考察していくことが本稿の目的である。

その結果明らかになった点は次の通りである。まず、日本とドイツの一般的な教育制度の相違、デュアルシステムを通じて取得される専門資格の相違が明らかになった。ドイツにおいては、デュアルシステムという企業外と企業内の職業教育訓練が並列的に行なわれるシステムのため、「学校から職業生活への移行」という観点から論じられない。次に、ドイツにおいても1990年代に入り、雇用状況の悪化により、デュアルシステムシステムの根幹となる職業教育訓練ポストの不足が、若年層の失業と共に問題になり、多様な対策がとられてきた。とりわけ諸対策において「ジェンダーの主流化」が浸透しており、女性の職業選択拡大のための、性別職務・職域分離是正のための措置が同時に取られてきたことである。日本においてはジェンダー視点は若年失業対策のコアには浸透するに至っていない。

キーワード：ドイツ，職業訓練教育，デュアルシステム，ジェンダー

---

\*助教授 ジェンダー社会論

1. はじめに
2. 学校と企業をつなぐ? 「日本版デュアルシステム」
3. ドイツの若年雇用対策
  - 3-1. デュアルシステム
  - 3-2. 若年失業者への対策
  - 3-3. 性別職務・職域分離是正のために
  - 3-4. さらなる改革へ
4. まとめにかえて

## 1. はじめに

バブル経済崩壊以降長期化する不況のもとで、日本の労働市場が大きく揺らぎ始めている。「終身雇用」をはじめとする日本的経営が崩壊したと危惧され、正規雇用が減少し、パートタイム、派遣労働などの増加により「雇用の流動化」が進み、「ワークシェアリング」という名のもとでリストラが進んだ。日経連が「新時代の日本的経営」を打ち出したのが1995年、日本の雇用状況がどこにソフトランディングするのかその方向性は未だに定められていない。

そのような中、若者の雇用対策に注目が集まっている。日本の雇用状況に影響される形で、新規学卒者の採用凍結など若者の雇用環境は確実に悪化していた。女子大生の就職状況が「土砂降り」、「超氷河期」とマスコミ等に取り上げられていたにもかかわらず、その対応はとられてはいなかった。失業やリストラは中高年男性の「危機」であると、もっぱらこの対応に専念していた。しかし、政府もやっと若年雇用の問題を政策課題として取り上げるようになったのである。

若者と雇用という観点から見れば、これまではフリーター問題として論じられる傾向にあった。「最近の若者は……」という導入とともにここで語られていたのは、24時間闘える企業戦士になりたがらない若者への「喝」であり、そのような「ダメな若者」が日本社会を危うくしてしまうとの懸念が根底に流れているように聞こえる。しかし、若者の困難な状況が、若者のダメさだけにあるのではなく、社会全体の問題としてとらえていかなければならない課題であることを明らかにしたのが、『平成15年版 国民生活白書』である。表題には、「デフレと生活―若者フリーターの現在」とある。昭和31年から発表されている『国民生活白書』において、若者が正面から取り上げられたのは実はこれが初めてである。しかし、ここで驚くべきことは、「若者」が総じて分析され、ジェンダー・センシティブな分析がなされていないことで

ある。分析の中心は、社会階層の属性として「中卒・高卒・大卒」といった学歴階層であり、減少する「正社員」に対して増加する「パート・アルバイト」であり、懸念されているのは「フリーター」の増加と長期化である。ちなみに同白書で女性が分析対象となっている箇所は、「若者雇用対策」（第2章）とは別枠の「デフレ下で変わる若者の家庭生活」（第3章）においてであり、「家庭生活」に関わる部分、「未婚化・晩婚化」、「少子化」との関連で分析されているに過ぎない（内閣府，2003）。せっかく取り上げられた「若年雇用対策」であるが、男女共同参画社会形成の掛け声とは裏腹に、将来の労働力の再構築にジェンダー視点が欠如しているのである。

さて日本の場合、小中高校の一般学校教育において、職業に関して、どのような仕事があり、それにはどのような資格が必要であり、それをどのように取得するかといったことに関して、これまでほとんど教えられてこなかったのではなかろうか。2003年に発行された『13歳のハローワーク』（村上龍）がベストセラーになる理由はここら辺にあると思われる。もっと言ってしまえば、日本の学校教育においては、教育改革が幾度となくなされてはいるものの、人はどのようにお金を稼いでいくのか、また仕事の意義とは何かについてはほとんど教えられず、偏差値中心に傾倒している。親も生徒も偏差値上位の学校に進学することに関心を寄せ、「働くこと」、「仕事につくこと」との関連で大学進学を位置付け、長期的な人生設計を射程に入れることが希薄なのではないだろうか。従って、大学での学部選択や専門領域の選択の際に、偏差値によらない、職業選択を踏まえた長期的な人生設計に関わる選択がかなり困難なのではないだろうか。長引く不況により、大学進学者の「資格志向」は高まっている。

確かに学歴においては、男女間格差は解消されつつある。女性の高等教育進学率は高まり、男性のそれと比べても遜色ない状況にまで漕ぎ着けた。しかし、学部選択においては、いわゆる伝統的な「女性向き」の専門分野に女性が集中し、それが将来の職業選択と密接に関わっている。いわゆる「男の子・女の子向き」の職業希望である。高校生女子の希望する仕事は、保育士、幼稚園の先生、看護師、美容師などが上位を占め、伝統的な「女性職」というイメージが女子の職業選択に影響を与えている（男女共同参画会議影響調査専門調査会，2004，p.8）。平成16年4月に男女共同参画会議影響調査専門調査会の発表した『「ライフスタイルの選択と雇用・就業に関する制度・慣行」についての報告』においても、「親の期待度や、親子の持つ将来の職業イメージ、学部選択に、固定的性別イメージにとらわれた意識がある」と、ジェンダーの再生産が行なわれていることが指摘されている（男女共同参画会議影響調査専門調査会，2004，p.9）。

「学校教育から職業生活へ」の移行をスムーズにするための様々な取り組みがなされている

が、キャリアガイダンスにおけるジェンダー課題の克服はどの程度配慮されているのであろうか。垂直的、水平的性別職務・職域分離はまぎれもなく男女間の賃金格差の大きな原因の一つである。「ジェンダーにとらわれない」個々人の個性と能力を発揮するため、女性の就労チャンス拡大のための取り組みはなされているのであろうか。

本稿では昨今の日本における若年雇用支援の取り組みをまず概観し、日本がその手本として取り入れたドイツのデュアルシステムを中心に、ドイツにおける職業教育と若年雇用支援の最近の動向を紹介し、職業選択のジェンダーの再生産を阻止する施策を検討する。これを通じて「日本版デュアルシステム」の課題を考察していく。

## 2. 学校と企業をつなぐ？ 「日本版デュアルシステム」

増加し続けるフリーター、若年失業者・無業者を問題視した政府は2003年6月、「若者自立・挑戦プラン」をまとめた。同プランは、厚生労働省、内閣府、経済産業省、文部科学省の4閣僚からなる「若者自立・挑戦戦略会議」が策定したものである。

厚生労働省職業安定局の「雇用再生に向けた労働市場政策の推進」によれば、若年を対象とした同プランの平成16年度の予算案として、柱は大きく3つあり、すなわち、1) 教育段階から職場定着に至るキャリア形成・就職支援、2) 若年労働市場の整備、3) 地域との連携・協力による若年就職支援対策の展開である（厚生労働省職業安定局、2003）。さらにキャリア探索プログラムとして、小学校段階から教育段階に応じた職業や産業の実態、勤労観や職業観など、職業意識形成を支援するプログラムを実施する。高校生・大学生にはインターンシップを強化する。

同プランの目玉として2004年4月から「日本版デュアルシステム」がスタートした。このシステムに「日本版」と但し書きされるのは、学校教育から職業世界への移行が潤滑に行なわれているとされている（職業学校に通いながら、企業での職業訓練を行う）ドイツの「デュアルシステム」にならったからである。

さて、「日本版デュアルシステム」とは厚生労働省によれば「企業における実習訓練と教育訓練機関における座学とを組み合わせた養成プログラムを通じて若年者を実践に強い一人前の職業人に育てる、新たな人材育成システム」と定義される（厚生労働省職業能力開発局基盤整備室、2004）。さらに「日本版デュアルシステム協議会」の報告では、もう少し詳細な定義づけがなされている。すなわち、「訓練計画に基づき、企業実習又はOJTとこれに密接に関連した教育訓練機関における教育訓練（OFF-JT）を並行的に実施し、修了時に能力評価を行なう

訓練制度」であるという。「企業実習」とは、訓練中に企業内における実習（非雇用）を通じて行なう訓練であり、その間訓練生は企業と雇用契約を結び、「有期パート就労」を行なう。企業は訓練生に対して、時間当たり最低賃金以上の賃金を支給する。また、企業には支援措置として、訓練計画策定費用を1事業所15万円を助成する。「教育訓練機関」とは、公共職業訓練施設、専修学校等民間教育訓練機関、認定職業訓練施設が主なものとして想定されている。また、訓練期間・時間は1年から3年で、「並列的」実施期間は訓練中の3ヶ月程度を目安としている。同システムの対象者は、1) 35歳未満であり、2) 就職活動を続けているが安定的な就業につながらず、3) 同システムを通じ、就職に向けて職業訓練を受ける意欲がある者であり、具体像としては、学卒未就職者、無業者、フリーター等が想定されている。また同システムは、1) 教育訓練機関主導型と2) 企業主導型の2つを基本類型としている。当面は教育訓練機関が若年者を訓練生として受け入れ、企業と共同で訓練計画を立案し、OFF-JTをその機関内で実施し、企業実習を企業に委託するという教育訓練機関主導型が推進されることになっている。なお、教育訓練機関の受講料は原則的に訓練生本人が負担することになっている。

「日本版デュアルシステム」をまとめると次のようになるだろう。すなわち、

- 1) 若年層の失業対策の色合いが濃いということである。対象者が学卒未就職者、無業者、フリーター等が想定されていることから、同システムはある一定の通常の学校教育を終了した者を就労させようとする緊急対策的な措置である。
- 2) 「人材育成」のアウトソーシングである。従来日本の企業は、新規学卒者を一括採用し、主にOJTを通じてその企業に通用する人材を育てるという、きわめて内部労働市場に依存する形で人材育成を行なってきた。しかし、人材育成を行なうコストの一部を外部の教育訓練機関にゆだねた。企業にとってみれば、育成コストの削減になり、また将来的には一定の質を備えた人材の確保につながる。

このように「日本版」においては、増大してしまった若年失業者に対する緊急措置的な失業対策という色合いが濃い。日本より比較的早い段階から学校と企業での職業訓練を並列的に行い、若年を失業させない目的で行われているドイツのシステムとはかなり異なるようである。では次に、ドイツのデュアルシステムを見てみよう。

### 3. ドイツの若年雇用対策

#### 3-1. デュアルシステム

ドイツにおける職業教育のシステムを述べる際に、一般的な学校教育制度に言及する必要がある

あるだろう<sup>1)</sup>。ドイツでは、大学進学率が高い日本、学歴偏重の日本とはかなり様相が異なり、それが学校から職業への移行を考える際に重要な論点となってくるからである。

ドイツの教育制度は複線の制度であり、4年間の基礎学校（Grundschule）の後、5年制の基幹学校（Hauptschule：職業学校への準備を行う学校）、6年制の実科学校（Realschule：職業と学業の両方への準備を行う学校）と9年制のギムナジウム（Gymnasium）に分かれて進学する。ギムナジウムを卒業した者は、大学入学資格試験（Abitur）に合格した後、大学に進学する。大学卒は、より高度な仕事に就くことになる。他方、基幹学校と実科学校を卒業した者（15歳から16歳）が職業の訓練に入り、この職業訓練が「二重システム」、すなわちデュアルシステムと呼ばれるものである。ドイツで大学進学率が高まったと言うものの、この3つのコース選択の割合はほぼ3分の1づつとなっている<sup>2)</sup>。

このことから見ても、いい就職先を求めて、よりよい大学へ進学しようとする日本とは大きく異なっている。学歴重視ではなく、「手に職」をつけ、本人が将来の人生設計に役立つような職業生活を覗んだ、早期からの職業訓練が公教育の中で行なわれているのである。コース選択は、子どもが10歳から12歳の間に決定する。選択の時期が早すぎるのではないかとの議論もある。しかし、ドイツの学校教育並びに家庭教育においては、子どもが主体的に、自立的に育ち上がることに重点が置かれ、10歳までを目標としている。実際、コース選択の際には親の意見がかなり反映されると思われるが、後になって本人の意思によりコースや職業を変更することが可能な道が用意されているのである。

さて、ドイツにおけるデュアルシステムとは、公立の職業学校（Berufsschule）と企業内における職業訓練から成っている。現在約350職種が職業教育訓練職種として定められている。教育訓練期間は約3年間、教育訓練生は企業と教育訓練契約を結び、週の半分は企業内で実践的な訓練を積み、これと並行して企業外の学校に通い、理論的な学習を行なう。この制度は徒弟制の伝統に基づくドイツ特有のシステムと深いかかわりがあり、企業と公的教育とが結合するシステムは19世紀以来のものである。戦後法的に整備されたのは1969年連邦職業訓練法（Berufsbildungsgesetz）の制定による。訓練を行う企業の選択は、労働局（Arbeitsamt）や職業情報センター（Berufsinformationszentrum）の紹介によったり、あるいは本人自らが探すこととなっている。また、職業訓練は企業には義務ではなく、自主的に行なわれており、提供する職種、採用する人数は企業の決定に委ねられている。しかし、職業訓練の全体は州の法令により定められている。訓練期間中、教育訓練生は企業から労働協約で定められた訓練手当（月平均582ユーロ、約7万円）が支給されることになっている。

職業訓練を終了すると、使用者団体代表、労働組合代表、職業学校の教員らにより構成され

ている試験委員会の試験を受験して卒業する。2002年の職業訓練修了試験では約85%以上が合格している（BMBF, 2004, p.87）。教育訓練生が職業訓練を行った同一の企業への就職率は2002年のデータによれば約半分、旧西ドイツ地域では57.0%だが、旧東ドイツ地域では44.1%と若干低くなっている（BMBF, 2004, p.152）。

このような公的な職業訓練と公的な修了資格により熟練した資格（Qualifikation）をもって職業生活に入るドイツのシステムは、その職業のための基礎的知識を身に付け、即戦力として働くことが期待され、これらを通じて若年の失業の防止策としての機能を果たしてきた。労働者本人にとって、習得した資格は労働市場における地位を確保し、リストラや失業への防止につながる。労働者には取得資格をさらに向上させ、労働市場での競争力をつけるための受け皿が用意されている。それがドイツの（職業）継続教育 Weiterbildung である<sup>3)</sup>。地方自治体、労働組合等による様々なコースにはわずかな受講料で受講でき、日本のいわば資格ビジネスとは様相が異なる。職業継続教育を通じた資格向上を可能にしているのは、ドイツにおける資格が横断的であり、公的なものであるからである。これまで終身雇用を前提として、OJTを通じてある特定企業特有のノウハウを学び、他社への移動がスムーズにできなかった日本では、就職ではなく「就社」と言われる。どこの会社に就職したのか、企業名が重要であり、名の通ったいい企業へ就職するために、いい大学へこぞって進学しようとする。それに比べてドイツでは、本人がいかなる職業資格を持っているかが最も重要視されるのである。実科学校や基幹学校の卒業認定を受けず修了した者は「不熟練」あるいは「半熟練」の仕事に就くことになり（野村, 1987, p.20）、労働市場において専門的な熟練資格がものを言う「資格社会」ドイツにおいて、資格を有すること、並びに資格向上は安定した職業生活を営む上で重要なこととなっている。ドイツにおいてはさらに、職業資格を有した高い技能、熟練がドイツ経済の国際競争力をつける礎であると認識されているのである。

だが、このシステムに問題がないわけではない。次節ではデュアルシステムをめぐるドイツの問題を見ていこう。

### 3-2. 若年失業者への対策

ドイツにおいても失業率は依然として高く、2003年の失業率は11.1%である。また、若年者（25歳以下）の失業も高く9.7%である。とりわけ1997年以降、若年者の失業率が10%を超え、対策が急がれていた。1990年代半ば以降、企業が提供する訓練者数よりも訓練希望者数が上回っており（BMBF, 2004, p.9）、長引く不況を背景として、職業訓練を実施する企業が少なくなり、訓練場所の確保が問題となっていた。

1998年9月政権についてのシュレーダー政権（社会民主党 SPD と 90年連合・緑の党 Bündnis90/Die Grünen との左派連立政権）の最大の課題は失業者対策であった。SPD と 90年連合・緑の党の赤緑連立協定（1998年9月）においても失業者対策は中心的課題であった<sup>4)</sup>。25歳以下の若年失業者の増加（1998年時点で約43万人が失業登録していた）を背景として、政権発足後直ちに若年失業の克服に向けて、「若年失業者の削減のための緊急プログラム JUMP」が閣議決定された（1998年11月25日、法的根拠として社会法典 Sozialgesetzbuch 第3編雇用促進を改正し、成立は同年12月、実施は1999年1月より）。10万人の若年失業者に雇用または職業訓練ポストを確保する目的である。これはシュレーダー政権が1998年12月から始めた、連邦首相、ドイツ労働組合総同盟（DGB）、ドイツ使用者団体連盟（BDA）及びドイツ工業連盟（BDI）の会長をはじめとする政府、労働界、経済界のトップが集う「雇用、職業訓練及び競争力のための同盟 Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit」の重要課題の一つとして位置付けられたのである。「国、労働組合、経済界の持続的な協力」というコンセンサスのもと、デュアルシステムの意義を再確認した上で、「ドイツの若者に意思と能力のある限り、職業訓練の場を確保」しようと若年の失業・雇用問題に取り組もうとしたのである<sup>5)</sup>（苧谷，2001，p.37）。

同プログラムは、失業している若年者と職業訓練のポストが見つからなかった若年労働者を対象の中心とし、1) 職業訓練援助措置、2) 若年失業者対策を柱とするものである<sup>6)</sup>。ドイツの職業訓練において、とりわけ問題となっているのは、1) 職業訓練ポストの確保、2) 失業している職業訓練修了試験合格者への対策、3) 基幹学校の卒業資格無保持者への対策である。

まず、同プログラムの最大のねらいは、ドイツのデュアルシステムの根幹にかかわる職業訓練ポストの確保である。企業規模別に見れば、500人以上の大企業では84%の企業が職業訓練を実施しているが、企業規模が小さくなるほど実施率は低下する（BMBF, 2004, p.101）。竹内によれば、企業が実施しない理由として、教育訓練生を訓練終了後に雇用できないこと、訓練費が高すぎること、職業学校に通う日数が多すぎること等があげられている（竹内，2003，p.56）。同プログラムでは、職業訓練ポストを見つけることができなかった若年労働者に、企業外の施設において職業訓練を修了できるようにした（要綱第4条）。

次に失業している職業訓練修了試験合格者への対策として、職業能力をさらに高めるための追加訓練や職業適性確認等のトレーニングを実施する（要綱第7条）。無論、この点は若年失業者に限らず、職業教育の需要と供給のミスマッチの解消や新たな雇用創出という積極的労働市場政策とかかわる大きな問題である。1969年「雇用促進法 Arbeitsförderungsgesetz」制定以来、ドイツにおいては訓練、再訓練、雇用創出措置（ABM）、雇用の安定等、積極的な労働市



場政策を展開している。また、産業構造の変化や技術革新に合わせて、新しい専門職の仕事が近年継続的に追加されている (Degen, 2004, p.5)。

さらに、基幹学校を修了していない者に対して、基幹学校修了資格取得援助プログラムを設けた (要綱第5条)。基幹学校修了資格 (Hauptschuleabschluss) はすべての専門的職業教育の前提であり、職業訓練ポストを探す際、不可欠であるからである。

同プログラムは2003年までの時限付きであったが、その後2004年からは主な部分が社会法典第3編 (雇用促進) に吸収され、継続されることになっている。予算は毎年約10億ユーロである。

### 3-3. 性別職務・職域分離是正のために

さて、これまで「若年」と一括りに論じてきたが、失業対策、職業教育訓練施策において重要なことは、よりきめ細かい対策を立てることである。「若年失業者の削減のための緊急プログラム」では、とりわけ旧東ドイツ地域、女性、外国籍の人がターゲットとなっているという<sup>7)</sup>。ドイツにおいては、失業は東西格差が大きく、旧東ドイツ地域の失業率はより深刻であり、これに対しては地域密着のプログラムが行なわれている。

さらに忘れてはならないのが女性である。全失業者に占める女性の失業者、全若年失業者に占める若年女性の失業者はほぼ半分、存在するのである。従って、同プログラム実施に当たっては職業訓練ポストないし失業者に占める若年女性の割合に考慮しなければならないのは当然である。と同時に、性別職務・職域分離の是正にも配慮が必要である。すなわち、ドイツですら2000年においてもサービス業に従事する女性比率は半数を超え (57.1%)、製造部門 (17.7%)、技術部門 (16.3%) に従事する女性は相変わらず少ない (BMfFSFJ, 2003, p.37)。女性は、販売員、事務補助のような事務職 (女性比率73.3%) や、看護師といった健康サービス関連職 (女性比率78.0%)、さらに清掃、ソーシャルワークといったいわゆる典型的な「女性職」と言われる専門職を選択する傾向があり (BMfFSFJ, 2003, p.37)、男性と比較して職業選択の幅が狭くなっているからである。しかも、それらの職種は、昇進の可能性が低く、低い資格であり、その結果、労働市場での女性の地位を低め、競争力を弱め、失業の危機にさらされやすく、女性の低賃金の原因となっているからである。これらの理由から同プログラムにおいて、「将来性があり技術本位であって女性の雇用率が低い職業訓練に紹介する」、「女性に典型的でない職業に紹介されるよう努める」という項目が付け加えられているのである<sup>8)</sup>。ちなみに、同プログラム参加者に占める女性の割合は41%である (BMfFSFJ, 2003, p.44)。

同政権は1999年6月23日に、「雇用、成長及び社会的安定の確保のための将来プログラム—

ドイツ再生 Zukunftprogramm zur Sicherung von Arbeit, Wachstum und sozialer Stabilität」という雇用状況の改善と財政健全化プログラム<sup>9)</sup>を決定すると共に（労働大臣官房国際労働課, 2000, p.35), 男女平等を基本原則として認識し, これをあらゆる省庁にまたがる「横断的課題 Querschnittaufgabe」として位置づけ, その戦略と方法として「ジェンダーの主流化」を用いることを閣議決定した<sup>10)</sup> (BMfFSFJ, 2003, p.195)。これらの動きは1995年の北京会議, 1997年のアムステルダム条約の要請に対応するためである。「現実にはジェンダーに中立 geschlecht-sneutrale ではないのであるから, 社会のあらゆる施策において, 男性と女性の異なる生活状況や利害を, 最初からそして定期的に配慮すること」が「ジェンダーの主流化」であると定義されている (Bundesregierung, 2003 a, p.5)。「ジェンダーの主流化」を用いて実質的な男女平等を推進するその目的は, 女性特有の問題解決ではなく, 「ジェンダーからの解放」である。従来の女性政策あるいは男女平等政策においては, 不利益を被っている女性の具体的な問題に対処したり, 男女間格差を是正するための「女性促進 (ポジティブアクション)」に重点が置かれていた (BMfFSFJ, 2003, p.200)。だが「ジェンダーの主流化」の「新しさ」は, 「役割のステレオタイプ Rollenstereotype やジェンダーによる鋳型 Geschlechterklischees」をも変革し, 男性も女性も「これまでとらわれてきた紋切り型の観念にとらわれず, 自分の人生設計をおくることができるように」していこうとするものである (Bundesregierung, 2003 b, p.2)。従って, 職業選択やキャリア形成の際にも当然のごとく, ジェンダーセンシティブな取り組みがなされなければならない。若年の職業教育訓練並びに雇用対策においても, 当然考慮されねばならない。

教育水準において, 女性比率はギムナジウムでは54.4%, 基幹学校43.7%, 実科学校50.9%であり, 男女差がほとんど見られず, 各修了試験においては女性の方が成績が良いとの指摘もある (BMfFSFJ, 2003, p.20)。職場と家庭での実効ある男女の機会均等を推進するためのアクションプログラム「女性と仕事」Aktionsprogramm “Frau und Beruf” では, 教育水準において男女差がほとんど見られなくなったドイツにおいて, 管理職者に就く女性が少なく, 女性の職業資格が低く見られ, 女性は低賃金の仕事に就き, 職業訓練職場が少なく, 女性の賃金は男性の4分の3でしかないなど, 労働世界における男女間の不均衡が依然と存在し, 多くの女性にとって仕事と家庭の両立が困難である現状に鑑み, 1) 若い女性への職業教育機会の改善 (特にIT関連職), 2) 女性の職業機会, 昇進の可能性の拡大, 3) 仕事と家庭の両立策, 4) 収入・賃金格差是正, 5) 研究教育への女性の進出促進などが重点目的として定められている (BMFSFJ, 1999)<sup>11)</sup>。

同アクションプログラムにおいても, 女性の職業選択の多様性の拡大と, 「女性に不向き」

とされた職業への訓練が挙げられ、性別職務・職域分離の是正に力点が置かれている。とりわけ、IT関連職を含めた技術的分野と手工業への職業教育機会の改善を目指している。女性に低学年のうちから技術職への関心を広げる目的で行なわれている「女の子の日—女の子のための未来の日 Girls' Day Mädchen—Zukunft」という催しを紹介しよう。毎年4月の最終木曜日に第5学年から第10学年の少女達が、企業、研究所などに招待される。この催しは2000年から開始されており、連邦教育研究省と連邦家族・高齢者・女性・若者省、ドイツ労働組合総同盟(DGB)、ドイツ使用者団体連盟(BDA)及びドイツ工業連盟(BDI)、ドイツ商工会議所、連邦雇用庁などの協賛による。2002年には約4万2000人の少女達がこれに参加した(Kompetenzzentrum, 2003)。

しかしこのようなジェンダーセンシティブな取り組みにもかかわらず、2003年度においてすら依然としてドイツの若年女性が職業訓練契約にまで結びつく数は、男性と比べて低い。職業訓練過程において、「非女性職」への女性の進出などさらなる取り組みが必要とされている。ドイツ青年研究所の最近の調査によれば、幼い女の子たちは、パイロット、教師、消防士など、ジェンダーによらない職業を希望するが、15歳になると女子が希望するそれは販売員、事務職、医療補助という従来通りの典型的な「女性職」を挙げているという(Degen, 2004, p.5)。将来の職業選択について教育界を含め見直していかなければならないのである。

また、ダルムシュタット大学のPaul-Kohlhoff教授によれば、女性に職業訓練のポストが少ない理由として、ドイツのデュアルシステムという制度がそもそも工業関係の専門職 Facharbeiter 養成という男性中心的な構造を歴史的に有しており、工業関係ではないその「残り」の職業に女性が多くいることが関係しているという(Paul-Kohlhoff, 2004, p.10)。産業構造が大きく転換している中、この点から見ても「非女性職」への女性の職業選択が拡大される必要がある。

#### 3-4. さらなる改革へ

2000年に入ってから依然として失業問題が解決せず、シュレーダー政権2期目に入ると(2002年9月)、大きな改革に着手し始める。そのため労働市場改革のための法律「ジョブアクティブ法 Job-AQTIV-Gesetz」(成立2001年11月、2002年1月施行)、「労働市場近代化のための法律 Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt」(2003年1月施行)が相次いで制定された。

「ジョブアクティブ法」は社会法典第3編を改正する法律である。同法のAQTIVというのは、Aktivieren, Qualifizieren, Trainieren, Investieren und Vermittelnのドイツ語の略であり、

その意味するところは、活性化、資格向上、職業訓練、投資、紹介である。すなわち、同法の主要な目的は、一方では失業予防のために雇用を促進することであり、他方では失業者を迅速に就業生活に参入させることにある<sup>12)</sup>。1) 長期化する失業を背景として、公共職業安定所は求職者に応じた、迅速な職業紹介を行なうこと、2) 個々人の就労能力を高めるために生涯にわたる学習、職業教育や職業継続教育 (Aus- und Weiterbildung) を促進すること、3) 若年者の就労生活への参入を支援すること<sup>13)</sup>、4) 労働市場における男女均等待遇実現のために、女性を対象とした措置をとること (BMfFSFJ, 2003, p.44) 等が主たる内容である。

2002年2月にシュレーダー首相は Volkswagen-Vorstandsmitglied Dr. Peter Hartz を座長とし、政界、経済界、労組、有識者含めた15名による「Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt」委員会 (通称ハルツ委員会) を招集した。失業対策と労働市場改善を目的とした労働市場政策、社会政策の抜本的改革を行なおうとハルツ委員会による改革 (ハルツ委員会提案 Hartz-Vorschläge) を「労働市場近代化のための法律 Gesetz für Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (2003年1月施行)」にまとめる。その後、労働市場改革をはじめとし、税制、年金、教育など多岐にわたる構造改革の見取図「アジェンダ2010 agenda 2010」が2003年3月に打ちだされた (Presse- und Informationsamt, 2003)。その中に、若年者のためのより多くの職業訓練ポストの確保が取り上げられており、政府は2003年7月から2004年末まで、「ジャンププラス JUMP Plus」という新たな対策を打ち立てている (Presse- und Informationsamt, 2003, pp.18-21)。これは社会扶助 Sozialhilfe 並びに失業扶助 Arbeitslosenhilfe を受給している15歳から25歳までの若年に、資格向上と就労のチャンスを与え、職業生活に入ることを支援しようとするものである。

そして職業訓練ポストの確保が困難をきわめている中、連邦職業訓練法は2003年10月に引き続き改定され、2004年7月職業訓練改正法 Berufsbildungsreformgesetz となった (発効は2005年1月)。連邦教育研究省の Bulman 大臣によれば、改正法の中心は次の2点である。それはまず、訓練生の給与水準の引き下げであり、次に試用期間を3ヶ月から6ヶ月に延長すること、職業訓練期間を最長でも2年間に短縮するということである (Bulman, 2004)。つまり、訓練生の受け入れに際し、給与の削減と訓練期間の短縮により企業の負担を軽減し、より多くの研修生を受け入れられるようにしたということである。だが、職業訓練の「近代化」ということで取り組まれたこのたびの改革への評価を下すのはあまりにも性急であろう。

#### 4. まとめにかえて

本稿において、日本とドイツの一般的な教育制度の相違、デュアルシステムを通じて取得される専門資格の相違が明らかになった。ドイツにおいては、デュアルシステムという企業外と企業内の職業教育訓練が並列的に行なわれるシステムのため、「学校から職業生活への移行」という観点から論じられない。本格的な就業生活に入る早期段階から、複数年かけて職業訓練を行ない、人材養成していく。「学校から職業生活への移行」をいかにスムーズにするか、この問い自体が、学校と職業が分断された形で存在している日本的な問いのたて方ではないだろうか。この点から見ても、「日本版デュアルシステム」がどの程度効力を発揮するか若干の疑問が残る。

デュアルシステムを生んだドイツにおいても1990年代に入り、雇用状況の悪化、不況により、同システムの根幹となる職業教育訓練ポストの不足が、若年層の失業と共に問題になり、多様な対策がとられてきた。その中でとりわけ注目すべきは、諸対策において「ジェンダーの主流化」が浸透していることである。すなわち、女性の職業選択拡大のための、性別職務・職域分離是正のための措置が同時に取られてきたことである。日本においては、男女共同参画会議の報告書で問題として若干触れられた程度に留まり、ジェンダーの再生産を阻止する施策が若年雇用対策のコアには浸透していない。

職業選択並びにキャリア形成におけるジェンダーの再生産を食い止めるには、公的な職業教育訓練のジェンダー視点からの見直しとともに、家庭教育や学校教育でのジェンダー・センシティブな取り組みも合わせて求められるのである。

#### 注

- 1) 以下の記述に当たっては、メーワルト、1993、野村、1987、広渡、2000、竹内、2003の記述を参照した。
- 2) ドイツの大学生の数は1960年と比較すると5倍以上と飛躍的に増加し、1998年の時点では183万人である（広渡、2000、p.196）。
- 3) 職業継続教育についてはメーワルト、1993を参照のこと。
- 4) 「赤緑連立協定」は苧谷、2001、pp.21-25を参照した。
- 5) 「雇用のための同盟」（1998年12月7日）の第1回共同声明より引用。苧谷、2001、p.37
- 6) 以下の「若年者失業対策緊急プログラム要綱」（要綱と略す）は、竹内、2003の翻訳を引用した。
- 7) 坂野慎二、2004、「ドイツにおける青少年失業対策の概要と課題」労働政策フォーラム「教育から職業へ—欧米諸国の若年就業支援政策の展開」2004年2月19日開催の議事録より

- 8) 苧谷, 2001, p.65 より引用した。
- 9) 社会保障をはじめとする各経費の抜本的な歳出削減, 「財政削減パッケージ Sparpaket」において, 年金保険, 失業給付金並びに失業扶助金の見直しが行われた (苧谷, 2001, pp.33-35)。
- 10) ドイツ政府の「ジェンダーの主流化」の取り組みについては, 柚木, 2004 を参照のこと。
- 11) 「家庭と仕事の両立支援」に関しては, 柚木, 2002 を参照のこと。
- 12) 連邦政府の HP より。 <http://www.bundesregierung.de/dokumente/Artikel/ix-56395.htm>。
- 13) ここまでは厚生労働省, 2002, pp.33-34 より引用した。

## 引用・参考文献

- Bulman, Edelgard, 2004, *Rede der Bundesministerin für Bildung und Forschung, anlässlich der Debatte zur Modernisierung der dualen Berufsausbildung in Deutschland, am 17. Juni 2004 im Deutschen Bundestag*, Bundesministerium für Bildung und Forschung.
- BMBF, 2004, *Berufsbildungsbericht 2004*, Bundesministerium für Bildung und Forschung.
- BMFSFJ, 1999, *Das Aktionsprogramm "Frau und Beruf"*. (<http://www.bmfsfj.de>)
- BMFSFJ, 2003, *Frauen in Deutschland, Von der Frauen- zur Gleichstellungspolitik*, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.
- 男女共同参画会議影響調査専門調査会, 2004, 『「ライフスタイルの選択と雇用・就業に関する制度・慣行」についての報告』
- Die Bundesregierung, 2003 a, *Gender Mainstreaming. Was ist das?*
- Die Bundesregierung, 2003 b, *Gender Mainstreaming. Was ist das?* (リーフレット版)
- Degen, Christel, 2004, "Ein Girls' Day allein reicht nicht", in: *Frau geht vor*, No.2, DGB, Bundesvorstand, Abt. Gleichstellungs- und Frauenpolitik, pp.5-6
- 広渡清吾, 2000, 「変容する社会国家と大学—現代ドイツの雇用と失業問題の周辺—」, 加瀬和俊, 田端博邦編, 『失業問題の政治と経済』, 日本経済評論社, pp.183-206
- Kompetenzzentrum Frauen in Informationsgesellschaft und Technologie, Projekt >Girls's Day<, 2003, *Girls's Day. Mädchen - Zukunftstag*, Druckerei Tiemann
- 厚生労働省, 2002, 『海外事情白書 2001～2002年』, 日本労働研究機構
- 厚生労働省職業安定局, 2003, 「雇用再生に向けた労働市場政策の推進 ～平成16年度予算案のポイント」, 厚生労働省ホームページより
- 厚生労働省職業能力開発局基盤整備室, 2004, 「日本版デュアルシステム協議会報告書について」, 厚生労働省ホームページより
- メーワルト, ブリギッテ, 1993, 「ドイツの職業継続教育と女性」, 原ひろ子・大沢真理編『変容する男性社会—労働, ジェンダーの日独比較』, 新曜社, pp.52-65
- 内閣府, 2003, 『平成15年版 国民生活白書』, ぎょうせい
- 野村正實, 1987, 「序章」, 野村正實, ノルベルト・アルトマン編, 『西ドイツの技術革新と社会変動』, 第一書林, pp.13-30
- 苧谷秀信, 2001, 『ドイツの労働』, 日本労働研究機構

ドイツ職業訓練教育に関する一考察

- Paul-Kohlhoff, Angela, 2004, "Schulberufe mit Nachteilen", in: *Frau geht vor*, No.2, DGB, Bundesvorstand, Abt. Gleichstellungs- und Frauenpolitik, p.10
- Presse- und Informationsamt, 2003, *agenda 2010, Deutschland bewegt sich*, Presse- und Informationsamt der Bundesregierung.
- 労働大臣官房国際労働課編, 2000, 平成12年度版『海外労働白書』, 日本労働研究機構
- 坂野慎二, 2004, 「ドイツにおける青少年失業対策の概要と課題」, 労働政策フォーラム「教育から職業へ—欧米諸国の若年就業支援政策の展開」, 労働政策研究・研修機構
- 竹内ひとみ, 2003, 「ドイツにおける職業訓練システムと失業者に対する職業訓練対策」, 『日本労働研究雑誌』No.514/May, pp.55-60
- 柚木理子, 2002, 「ドイツにおける仕事と家庭の両立策—シュレーダー政権に見る『ジェンダーの主流化』の試み」, 『川村学園女子大学研究紀要』, 第13巻, 第2号, pp.141-158
- 柚木理子, 2004, 「ドイツ政府における『ジェンダーの主流化』—導入とその課題」, 川村学園女子大学女性学研究所『女性学年報』, 第2号, pp.31-41