

ドイツにおける職業教育の動向

— コンピテンスと資格枠組みに着目して —

杵 渕 洋 美

新潟医療福祉大学 健康科学部 健康スポーツ学科
早稲田大学院教育学研究科 博士後期課程

Trends in Vocational Education and Training in Germany

— Focusing on Competence and the Qualifications Framework —

Kinebuchi Hiromi

Niigata University of Health and Welfare, Faculty of Health Sciences, Department of Health and Sports
Waseda University, Graduate School of Education Doctor's Program

Abstract : The purpose of this paper is to study competence in vocational education and training (VET) in Germany, improvements in Germany's domestic system to achieve consistency with the VET of EU countries, and trends in the advancement of VET. The European Qualifications Framework (EQF) is a common European reference framework whose purpose is to make qualifications more readable and understandable across different countries and systems, while in Germany, Deutscher Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (DQR) is implemented. VET that strengthens higher education results in a mismatch with the labor market. In addition, level descriptors of DQR describe the competences required to obtain a qualification. Because of the Bologna Process, a degree is obtained by acquiring units, the degree shows the level of DQR, and recognition of equivalent competence is facilitated. This trend results in competence being considered a possession, just as qualifications are. Moreover, this trend leads to the viewpoint that it is the responsibility of the individual to acquire competences.

Key Words : Germany, vocational education and training (VET), competence, Qualifications Framework, dual system

抄録 : 本稿は、ドイツの職業教育におけるコンピテンスおよびEU諸国との制度共通化に向けた国内制度の整備と職業教育の高度化の動向を捉えたものである。EU全体の動きとして、資格・学位を共通の視点で理解するための仕組みである欧州資格枠組み(EQF)が策定され、ドイツは資格枠組みDQRを運用しているが、高等教育に重点が置かれる高度化の動きは労働市場との不適合を起こしている。またDQRはコンピテンスを軸に構成されており、そのレベルが能力指標となっているが、EU共通の学位制度の導入により、単位を取得することで学位が得られ、それがDQRのレベルを表し、相応の能力認定が容易になった。この動きは、「能力」が「資格」と同じように「所有」するものとして扱われること、すなわち能力の等価交換性を生むものである。さらにその「能力」は個人の責任において獲得すべきという技能形成の「自己責任」「個人主導」への方向転換である。

キーワード : ドイツ、職業教育、コンピテンス、資格枠組み、デュアルシステム

1. 緒言

2018年、アジア太平洋地域において、相互に高等教育資格を承認・評定する枠組みを整えることにより、国際的な学生及び研究者の流動性の促進を目的とした「高等教育の資格の承認に関するアジア太平洋地域規約（東京規約）」が発効した。欧州においては2008年に「欧州資格枠組み（European Qualifications Framework、以下EQF）」という資格・学位を欧州共通の視点で理解する仕組みが策定されている。このEQFを捉えることは、今後のアジア版EQFを策定する際の参考となる。またEU各国の資格枠組みにおいて、コンピテンスに関しては様々に定義されている。

本研究はドイツの職業教育におけるコンピテンスおよびEU諸国との制度共通化に向けた国内制度の整備と職業教育の高度化の動向を捉えたものである。ドイツに着目した理由は、EUの経済を牽引する存在であること、ツunft（英語のギルド）と呼ばれる職業組織の歴史を持つ、デュアルシステムによる職業教育訓練が古くから行われており、新たな資格枠組み導入による齟齬が生じているのではないかとの推察からである。

2. 方法

まず、ドイツの現状として人口動態、移民・難民政策、労働市場を確認する（1）。次にドイツの職業教育訓練体系とその特徴であるデュアルシステムについて簡単に触れ（2）、ドイツの職業教育におけるコンピテンスをEQFのレベル説明子を中心に把握する（3）。そしてEUの施策に対応するドイツ職業教育の方向性について述べ、最後に2つの問題点を指摘する。資料は主に欧州職業訓練開発センター（European Centre for the Development of Vocational Training、以下CEDEFOP）のカントリーレポートを用いる。

3. 結果

（1）ドイツの現状

CEDEFOPのカントリーレポート最新版“*VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING IN EUROPE: Germany 2018*”からドイツの現状を確認する。

（a）人口動態

ドイツの人口は、2018年1月1日時点で8285万人で、2006年以降減少していたが、移民の増加により2013年に逆転し、2015年の純移動は+110万人であった。人口動態と普通教育および高等教育の魅力づくりは、職業教育訓練、その将来の構造、および熟練労働者の供給にとって大きな課題である。

現在強力な（strong）中年人口の高齢化は、年齢構造の大幅な変化につながる。20歳から65歳までの全年齢層の減少は、より高齢の労働年齢人口への移行をもたらすこととなる。

16～20歳の年齢層は2050年までに約20%縮小し、同時に、教育上の意志決定の変化も予測されている。一般的により高いレベルの資格を取得する傾向にあり、中等教育段階では、普通教育すなわち高等教育入学資格（Abitur アビトゥーア）希望者の増加傾向にある。また特に専門大学（Fachhochschulen）の大学課程におけるデュアルスタディプログラムへの進学者が増加している。その結果、すべての資格レベル（国際標準教育分類：ISCED 3～6）で職業教育訓練と普通教育/高等教育部門との競争が激化している¹⁾。

（b）ドイツの移民・難民政策

2016年、1860万人が狭義の移民の背景をもつ者で、2015年より150万人の増加、人口割合は22.5%となった。このうち1270万人が「ドイツで生まれていない」「移住経験がある」移民であった。この2/3はヨーロッパ諸国からで、多くはEU（40%）からである。2017年に亡命申請者数は大幅に減少（22万2560件）したものの、移民の背景を持つ人々（難民を含む）は、平均して、移民の背景のない人々よりはるかに若く（35.4歳対46.7歳；平均年齢）、職業教育訓練機関と労働市場に影響を与えることになる²⁾。

以前のデュアルシステム訓練生を対象とした2016年のBA/BIBB調査では、連邦雇用庁（Bundesagentur für Arbeit；以下BA）に登録された移民のバックグラウンドを持つ4人に1人（26%）が就職先を見つけ、社内での実習（見習い）を開始した。2015年以降の亡命を申請している難民に関しては、見習い職業紹介（雇用機関での登録を伴う）の

申請人数が2016年9月の1万253人から2017年9月の2万6428人へと劇的に増加しており、調査回答者のうち27%が2017年9月までに社内での実習（見習い）を開始している。また多数の回答者が準備段階の職業教育訓練あるいはドイツ語との統合クラスに参加している³⁾。

2000年代の移民・難民対策としては、2004年の移民制御法、2005年移民法、2009年労働移民活用法、2012年EUブルーカード法等がある。マッチング制度としては、2013年7月からBAによる専門・技術労働者のボトルネック分析（供給不足、需要増大等）をもとに、6ヵ月に一度公表されるホワイト・リスト（Whitelist:135職種）がある。

ドイツで就労し滞在するには、BAの出先機関である労働局が発行する「労働許可」が必要で、外国人は原則として「滞在許可」と「労働許可」の両方を交付されるまでは一切の就労活動はできない。そこで、2018年12月、メルケル政権が専門人材移民法案を閣議決定し、EU域外の外国人労働者の受け入れ拡大を図っている。ドイツ語が話せて職業訓練を受けた人材であれば、就職先が決まっていなくてもドイツに入国して6か月間求職活動ができるというもので、2020年からの実施を目指している⁴⁾。

また非EU労働者を対象に、従来はポジティブリストに記載された労働力不足の職業のみで外国人の就労が認められていたが、職業の制限がなくなること、自国民雇用の代替を防ぐために行う「優先度チェック（労働市場テスト）」が大規模に廃止されること、学生のみならず職業資格を有する外国人にもドイツで仕事探しを目的とした滞在期間が与えられることの3点で規制緩和が行われている。他に、外国人労働者が労働許可の更新を経て5年以上ドイツ国内で仕事を継続すれば無期限滞在が認められるというものがある⁵⁾。

以上確認したように、ドイツは移民・難民の受け入れに積極的であるが、人材の足りない分野、つまりドイツ国民が就きたがらない職種に振り分けることで人材不足を補填する動き、また、より高度な人材は外国人であっても優遇する意向がみとれる。「外国人労働者を同時に市民として受け入れようとするスタンスが明確である」として日本へのインブリケーションとする視点がある⁶⁾が、「市民」ではな

く「人的資源」としての受け入れであり、現時点ではまだ、国内労働力の補填としての移民・難民政策だと筆者は捉えている。

(c) 労働市場

ドイツでは、2008年以降、年齢層ごとの雇用率がわずかに変化しており、特に年齢層50～64歳において雇用増加傾向を示している（2008年の63.3%から2017年には76%）。全体としてドイツの就業率は、すべての年齢層および教育段階層でEUの平均を大幅に上回っている⁷⁾。

また近年、労働市場の状況は改善されており、2008年以降、ドイツのすべての年齢層で失業率が着実に低下してきている。EUレベルとドイツの若者（15～24歳）の失業率の差は、ISCEDレベル3～4で特に大きい（2017年、EU：14.8%対DE：4.2%、したがって3倍以上低い）。これは、ドイツの若者がデュアルシステムを含む初期教育訓練（IVET: Initial education and training）¹⁾を修了し資格を得て、労働市場で高い価値を示しているということである⁸⁾。

2017年には、雇用者の74.5%が第三次経済セクターで働いており、24.1%が第二次セクター、1.4%が第一次セクターに従事している。2016年の圧倒的多数の企業は中小企業であり、249人未満の従業員の企業が、344万（99.6%）であった。このうち、約310万人（全企業の約90%）が零細企業（最大9人）の従業員であった。従業員数が249人を超える企業はわずか1万4630社しかなく、合計で、2910万人の従業員が零細中小企業で働いている。零細、中小企業はミドルクラス‘Mittelstand’を形成し、見習い段階のポストを最も多く提供することによりデュアルシステムで主要な役割を果たしている（2016年には112万人、249人以上の大企業では約45万人）⁹⁾。

2006年以降、教育訓練からの早期離脱者の割合は、13.7%から2017年には10.1%と徐々に減少し、EU平均の10.6%をわずかに下回っている¹⁰⁾。これらの若年層は、地位や仕事を確保することが特に難しく感じており、彼らに支援と資金を提供するため、さまざまな州のプログラムが開発された。また移民の背景を持つ人々の教育的達成は、13.5%がISCED 2と3の普通教育修了資格を持たず、38.8%は職業資格を持っていない（数字は、訓練中の数を含まず）¹¹⁾。

以上をドイツの現状として確認したが、圧倒的な移民の数とその出自の多様さ、高齢化による人口動態の変化予測、それらを補いEUの経済を牽引するための教育訓練との関連性を強調している。「教育の達成」は伝統的なデュアルシステムの成果だとレポートには書かれており、デュアルシステムによる職業教育訓練がドイツの経済発展に寄与していることがわかる。

(2) 職業教育体系

ここで、ドイツの職業教育体系およびデュアルシステムについてまとめておく。紙幅の都合上、各教育機関の解説は割愛する。

(a) ドイツの教育制度

ドイツでは、フルタイムの義務教育は6歳で始まり、9年間（州により10年間の場合も）続く。4年間の基礎学校の後、前期中等教育（9年または10年）と後期中等教育（12年または13年まで）で構成される細分化された学校体系（the ‘subdivided school system’）に分かれていく。

(b) ISCED 段階に基づいた職業教育訓練体系

ドイツの職業教育体系について、国際標準教育分類（ISCED1997）を用いて整理する。

ISCED3A（アカデミックな高等教育につながる後期中等教育機関）：ギムナジウム、専門上級学校（2年課程）、専門ギムナジウム、職業専門学校（大学入学資格を与える課程）

ISCED3B（職業教育を主とする高等教育につながる後期中等教育機関）：移行システム、職業学校（デュアルシステム）、職業専門学校（職業資格を与える課程）、医療・保健学校（1年課程）

ISCED4A（アカデミック高等教育につながるポストセカンダリー教育機関）：夜間ギムナジウム、専門上級学校（1年課程）、職業（技術）上級学校

ISCED4B（職業教育を主とする高等教育につながるポストセカンダリー教育機関）：3Bの二つの職業教育プログラムの組み合わせ

ISCED5A：総合大学、教育大学、工科大学、総合制大学、芸術大学、専門大学

ISCED5B：専門学校、医療・保健学校（2-3年課

程）、職業アカデミー、デュアル大学

このうち、専門大学、職業アカデミー、デュアル大学で行われている産学連携の教育プログラムは「デュアルスタディプログラム」と呼ばれており、EQFのレベル6,7すなわち学士、修士に相当する。

(c) デュアルシステム

ドイツは‘learning on the job’が教育システムの伝統的な構成要素である欧州諸国の一つで、見習いプログラム（dual system, with two learning venues: 2つの学習場所を持つデュアルシステム：職場70%、学校30%）が職業教育訓練の主な柱である。職業教育訓練は、国家、企業、社会的パートナー間の協力に基づいており、国家基準と職場と学校の訓練規則に準じることで、高い評価を受けている職業資格につながり、労働市場へのスムーズな移行と若者の低い失業率をもたらしている¹²⁾。

企業と学校の2つの学習場所で行われるため、このシステムは「デュアル」と表現されている。デュアルシステムの期間は通常3年間である。実習生は週に1~2日、パートタイムの学校に通い、主に職業に関連する理論的および実践的な知識を教えられ、経済学、社会学、外国語などの一般科目のクラスを受講する。

訓練の場所は企業と公共機関の両方で提供されている。企業は実習生と契約を結び、そこで企業内研修の費用を負担し、報酬を支払う。これは労働協約により規制され、毎年訓練を受けると増加し、熟練労働者の初期給与の平均約3分の1に及ぶ。社内訓練を通じて取得する専門コンピテンス（professional competences）は、訓練規定で指定されており、企業によって個別の訓練計画に組み込まれている。訓練規定要件は、統一された国家基準に従っている。最終試験に合格すると、実習生は商工会議所の証明書を受け取り、正式な修了書として資格認定を受けることとなる。

現在、企業による訓練の供給（2017年57万2226件）と実習生の需要（2017年60万3510件）のマッチングが難しくなっており、空きポジションが2017年は8.6%であった。熟練工芸品と貿易部門が特に応募者不足となっており、公共政策措置が取られている。

(3) ドイツの職業教育におけるコンピテンス

近年、コンピテンスの概念は教育訓練の「中心的な考え (central idea)」になっており、教育訓練の質はインプットに焦点を合わせた基準だけで定義されることはなくなり、代わりに、生徒・実習生・学生によって達成される実際の学習成果 (the actual learning outcomes) に焦点が当たっている。また「コンピテンス (competence)」という用語は特定のタスクを習得できるようにする個人の蓄積された知識、能力 (capabilities)、およびスキルを表すために使用されており、コンピテンスは学習および開発プロセスを通じて開発され、仕事や日常生活環境で学ぶことによって獲得される¹³⁾。

さらに、デュアルシステムにおいては「職業行動能力 ‘vocational action competence’」という言葉が使用されている¹⁴⁾。職業訓練法によると、「職業教育訓練は、変化する労働環境において職業活動の遂行に必要な、職業におけるスキル、知識、職業行動能力を提供しなければならず、組織化された訓練体系の一部として行われ、必要な職業経験の獲得を推進しなくてはならない」とされている。職業行動能力は「個々人がさまざまな文脈 (コンテキスト) において独立した幅広い職業活動を行うことができる」能力と解釈され、「割り当てられた仕事とタスクの独立した計画、実施、評価の基礎を作り、職業的文脈での自分の行動に関する個人的考察の基礎を作る」専門的、方法論的、社会的および個人的能力 (の組み合わせ) からなる。「職業」という用語は、これらが一般的な能力であるだけでなく、訓練が行われている職業に必要な能力であることも明確にするとされている¹⁵⁾。

連邦職業教育訓練研究所 (Bundesinstitut für Berufsbildung; 以下 BIBB) は、職業行動能力に基づく訓練規制の概念を開発しており、学習成果に焦点を当てた訓練規則が学校や企業における職業教育訓練に適用されている。

(a) ドイツ資格枠組み (DQR) の説明子から読むコンピテンス

ドイツの資格枠組み (Deutscher Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen, 以下 DQR) は、2006年に連邦教育研究省 (BMBF) および各州文部大臣会議

(KMK) において設計の同意がなされ、2009年2月に資格枠組みの提案を公開、2013年州の KMK、BMBF、各州経済大臣会議 (WMK)、連邦経済エネルギー省 (BMWi) の共同決議の後に起草された。

DQR の政策目標は以下である¹⁶⁾。

- ①ドイツにおける資格の透明性を高め、欧州の他の地域での認定を支援する
- ②ドイツと他の欧州諸国間および国内での学習者と従業員の移動をサポートする
- ③資格間の違いの可視性を改善し、浸透性 (permeability) を促進する
- ④信頼性、移転の機会、質保証を促進する
- ⑤資格のスキル志向を高める
- ⑥資格認定プロセスの学習成果指向を強化する
- ⑦ノンフォーマル、インフォーマルな学習の検証と認識の機会を改善する
- ⑧生涯学習へのアクセスおよび生涯学習への参加を奨励および改善する

そして、学習成果に焦点を当てた DQR は、ドイツの教育訓練の一貫性と全体の浸透性 (permeability) を強化し、さまざまなサブシステムとリンクし統合させ、進化の可能性を高める「触媒 (catalyst)¹⁷⁾」として位置づけられている。

(b) ドイツ資格枠組み (DQR) のレベル説明子

ドイツの資格枠組みはコンピテンスを軸にした構造となっている。まず、専門的 (professional) コンピテンスと個人的 (personal) コンピテンスという2つのコンピテンスのカテゴリーに分けられる。

コンピテンスという用語は、DQR の中心に位置し、仕事や学業の状況や職業的および個人的な発達のために、知識、スキル、個人的、社会的および方法論的コンピテンスを使用するレディネスができていることを示し、ここでのコンピテンスは包括的な行動能力 (comprehensive action competence) と理解される。方法論的コンピテンスは横断的コンピテンスと理解されており DQR のマトリックスに個別の記載はない。DQR は選択された特性のみを表記していて、DQR の根底にある包括的で統合されたコンピテンスの概念は、強力な人間的・人道的で教育的な側面 (a strong humanistic and educational dimension) を有している。説明子は「研究分野または業務分野」

や「研究専門分野または職業活動分野」といった代替手段として部分的に表現される。レベル説明子の広範かつ包括的な性質により、必要に応じてすべてのレベルを異なる種類の資格に照合（open up）することが可能になる。なお、高いレベル（ここでの明記はないが、レベル6－8か）は、ボローニャ・プロセス²内で授与される資格に制限されない¹⁸⁾。以下の図表がドイツ資格枠組みのレベル説明子である。

連邦教育研究省は、EQFのレベル説明子との違いを詳細に述べている¹⁹⁾。

専門的コンピテンスについては、「EQFの知識とは、仕事や研究の分野に関連する事実、原則、理論、および実践の集合体（the body）であるため、多くの場合、理論的知識および/または事実上の知識（theoretical and/or factual knowledge）として記述される。DQRの知識では、学習と理解の結果として、学習または仕事の分野内の事実、原則、理論、および実践を説明する。職業的知識は、事実、基本原理、理論の知識と、労働市場に関連する活動分野内の実践的知識の組み合わせである」。“field of occupational activity”という表記がDQRの特徴として挙げられる。

スキルについては「EQFの『スキル』とは、知識を適用し、ノウハウを使用してタスクを完了し、問題を解決する能力を意味する。スキルは、認知スキル（論理的、直感的、創造的思考の使用を含む）または実践スキル（手先の器用さ、方法、材料、ツール、および器具の使用を含む）として説明される。DQRのスキルはEQFと同様に、認知スキルと実践スキルとして説明される。さらに、DQRのスキルの概念は、道具を用いるスキル（アイデア、理論、方法、ツール、技術、デバイスの適用）とシステム活用スキル（何か新しいものを生成し、複雑な相関を評価し、これらを適切に処理するスキル）に細分化

される。したがって、DQRは、拡張されたホリスティックなスキルの概念に基づいている」と説明されている。対照表“Skills in EQF and DQR”では“evaluate the results”という表記が随所に見られ、結果の評価といったアウトカム重視の意向がみてとれる。

一方、個人的コンピテンスについてはフレームがEQFと異なっており³、その各説明は以下である。「社会的コンピテンスとは、ターゲット指向の方法で他者と協力し、他者の興味や社会的状況を理解し、他者と合理的かつ責任を持ってやり取りし、コミュニケーションを取り、仕事と生活の世界の形成に関与する能力と準備を表す。個人的コンピテンスは人間のコンピテンスとも呼ばれ、社会的コンピテンスと自律性を含む。それは、それぞれの社会的、文化的、または職業的文脈の中で、自律的かつ責任ある方法で、さらに発展し、自分の人生を形作る人の能力と準備を記述している。チームの一員として行動する能力は、グループ内の目標の達成に協力する能力（ability）である。リーダーシップスキルは、グループまたは組織内でターゲットを絞って建設的な方法で行動し、他者を誘導し、その行動に影響を与える能力（ability）を示す。自律性とは、独立した責任ある方法で行動し、他人の行動に反映し、自身の行動スキルをさらに伸ばす能力（ability）とレジリエンスを表す」。

またDQRの重要な原則の1つは、「各資格レベルはさまざまな教育経路を介して常にアクセス可能でなければならない」ことである。職業教育において、1990年代からの「行動能力（ability to act）」の概念（concept）の継続的な開発が、フォーマルな（メインストリームの）学習課程における学習の場所、期間、内容に関する明確な要件を用いて資格を定義す

ドイツ資格枠組み（DQR）の説明子

要件の構造 Structure of requirements			
専門的コンピテンス		個人的コンピテンス	
知識	スキル	社会的コンピテンス	自律性
深さ・幅	道具を用いる・システム活用（systemic）スキル、判断	チーム／リーダーシップスキル、関与・コミュニケーション	自律的責任／責任、内省（思慮深さ）（reflectiveness） 学習コンピテンス

* 「これは単なる分析上の差別化で、コンピテンスの異なる側面間の相互依存性が強調されている」という注釈がついている。
“Germany- European inventory on NQF” p.4より作成

る際の重要な役割を担っている。インプットベースの教育手法が職業教育では依然残っているなか、「学習分野 (learning fields)」で構成されたコンピテンスベースの訓練規制とカリキュラム枠組みが開発され、近年ではデジタルスキルが企業、有識者、大学との協働により強化されている。

加えて着目したいのが、コンピテンス志向 (Competence orientation) である。コンピテンス志向は普通教育および国家教育スタンダード (Bildungsstandards) の開発の特徴でもであるとされ、初等教育におけるドイツ語と数学にはじまり、各教育段階で反映されている。

ドイツにおける能力評価は、本人が所持する「教育修了資格」や「職業訓練修了資格」と大きく関係する。「資格」と「能力評価」は強い相関関係にあり、時に同義語として用いられることもある。18世紀に身分制から能力主義制への移行がなされ、大学入学資格 (アビトゥーア) を取得することがより上層の官職に就くための重要な要素となっていたことが起源となっている²⁰⁾。

2014年以降は、マイスター証明書やその他の教育訓練制度の証明書にも EQF / DQR レベルが明示され、2018年以降は、普通教育の卒業証書にも各州の慣行に沿って EQF / DQR レベルが表示されるようになった。

DQR のレベル付けの特徴として、学術資格と職業訓練資格については、職業訓練資格の価値の重みが比較的高い。それには、主にデュアルシステムを通じた職業訓練を介して、中等レベルの職業訓練資格保持者が、労働力人口のかなりの割合を占めているということ、それがドイツ経済の強固な基盤となっていることなどが背景にある²¹⁾。

(c) 資格枠組みに関する昨今の動向

“Germany- European inventory on NQF” の2018年版では、学習成果に重点を置いた DQR の実装により、ノンフォーマル、インフォーマルな学習の検証作業も強化されたとして、ここでも学習成果を重視した資格枠組みであることを強調している。職業訓練法 ‘the Vocational training Act’ での取り決めにより、見習い (apprenticeship) に対する認定が正式な資格の授与につながるとしている。また2012年4月に導入

された職業資格認定法 (BQFG) により、個人が外国で取得した資格をドイツの資格と照合させることができ、これによりノンフォーマル、インフォーマルな学習の検証の機会が開かれ、初期教育訓練 (IVET) や継続教育訓練 (CVET) に適用される。それをより可能にするのが資格分析 (qualification analysis) で、専門知識、スキル、コンピテンスを検証するための方法論的な基準ツールとして開発された。それは2015年からの ValiKom プロジェクトという、仕事を通じてスキルとコンピテンスを身につけたが正式な資格と証明書を持たない成人を対象とした資格参照プロジェクトでさらに開発が進んでいる。他にも BIBB では要件および行動方針の策定を行い、公共の就業サービスは ICT の評価プロジェクトを行い、仕事で得られたコンピテンスを評価するためのデジタルテストの開発および実装が進められている²²⁾。

さらに、KMK による2つの決定が行われた²³⁾。一つ目は、資格のある労働者のための高等教育へのアクセスで、2009年3月から導入されている。高等学校修了資格がないが特定の職業資格を保持している人は、高等教育に入学できる。二つ目は、職場で取得した能力に対するクレジットの付与で、これらの決定によれば、修了内容とレベルが正式な資格と同等である場合、高等教育以外で取得した知識とスキルは最大50%まで認識される。

DQR の実装に向けてはステークホルダー (利害関係者) の合意が課題となっており、BMBF、BIBB、社会的パートナー、大学による、学習成果の説明子と DQR のレベル5に基づく共同カリキュラム開発プロジェクトを実施している。また古くからのデュアルシステム (徒弟制度) の親方への理解促進も課題とされている。ドイツの資格を DQR の基準レベルに合わせることも、既存のシステムに取って代わるものではないと敢えて明記されている。EU の大きな流れとしてのボローニャ・プロセス、コペンハーゲン・プロセスを受けての EQF を参照した DQR の策定、実装の取り組みは、ドイツ国内で困難を伴った施策であることがうかがえる。

4. 考察

(1) デュアルシステムの課題

元来、中世の手工業の後継者養成システム（マイスター制度）であったものが、工業等の他業種においても採用されてきたデュアルシステムであるが、現代では、社会構造の変化（ものづくり経済から情報経済へ）により、技術革新の速度にデュアルシステムでは対応が追いつかず、適切なトレーニング担当者が不足している場合や、特定の専門分野のためにすべてのトレーニングコンテンツをカバーできない場合がある²⁴⁾。このような課題に対し、さまざまな手段が講じられている²⁵⁾。

1) 企業内トレーニングを補完するために設計された企業間職業訓練センター（überbetriebliche Berufsbildungsstätten、ÜBS）：連邦教育省は、投資助成金でスポンサーをサポートしている。BIBBは、企業間職業訓練センターを促進し、これらの施設の計画、設立、開発をサポートしている。2016年以降、デジタル機器の購入に資金を提供することにより、これらの企業間職業訓練センターのデジタル変換を促進してきている。

2) 企業による共同の訓練構造（Ausbildungsverbände）：4つの従来モデルがある。

① 1つの企業がパートナー企業と実施（Leitbetrieb mit Partnerbetrieben）：

1つの企業がリードを取り、教育訓練の全体的な責任を請け負う。ただし、教育訓練の一部はさまざまなパートナー企業で実施される。

② 委託に対応した教育訓練（Auftragsausbildung）：委託に基づいて、費用の払い戻しのないよう、通常の企業の外で（ワークショップのある大企業で）、教育訓練が行われている。

③ 教育訓練コンソーシアム（Ausbildungskonsortium）：複数の中小企業が協力協定に署名し、対等な立場で協力する。実習生を引き受け、独自に訓練を行う。企業が特定の領域をカバーできない場合、実習生は別の企業に移動する（ローテーションの原則） ことになっている。

④ 教育訓練協会（Ausbildungsverein）：

企業は訓練実施と同時に、契約などの管理タスクを引き継ぐ組織を確立する。協会構造は通常、総会と名誉委員会で構成される。法令により会員の権利と義務が規制されている。

また、ドイツ労働総同盟の調査によると、ドイツ商工会議所の加盟企業が募集するデュアル職業訓練のうち、61.6%が基幹学校の卒業生の応募を認めていなかった²⁶⁾。基幹学校卒業生はドイツ語や数学の水準が低く、企業は高い学歴保持者を求めている。さらに基礎教育を修了せずに労働市場へ出てしまう若者の増加により、企業側が望むレベルの人材を確保できないという課題もある。

(2) デュアルシステムによる「資格」制度とDQR

ポローニャ・プロセスによりバチューラ（BA）課程が生み出され、専門大学においてもBA課程とマスター（MA）課程に統一されたが、職業教育分野における欧州間協力「コペンハーゲン・プロセス」によるEQFへ対応するための国内制度の整備が引き続き求められている。つまり、従来のデュアルシステムによる「資格」制度と資格枠組みとの折り合いをどうつけるか、ツンフト（ギルド）をはじめとするステークホルダーの理解を得て、DQRにもとづいた資格認定ができるかが、今後のDQRとデュアルシステム双方の課題である。

連邦議会は、職業訓練法（BBiG）の近代化と強化のための法案の合意に達した。2020年1月1日発効のこの改正は、デュアルシステムを今後の要件に合わせることを目的としている。職業訓練法の主な改正点は以下の5つである²⁷⁾。

① 見習い（apprentices）の最低訓練賃金の導入

2020年に研修を開始する研修生は、月額515ユーロの最低賃金を受け取ることになる。2年目では18%増加し、3年目で35%（1年目を基準）増加する。2021年から始まる訓練コースの場合、初年度の最低賃金は550ユーロ、2022年から始まるコースの場合は585ユーロ、2023年から始まるコースの最低賃金は620ユーロになる。年間の最低訓練報酬は、すべての訓練手当の成長度平均に合わせて毎年調整されていく。なおこの規則は、社会的パートナー契約の一部である団体交渉協定を締結している企業の研修生には適用されない。

② 学術的資格との同等性

アカデミック資格と同等であることを強調し、国際的な認知度を高めるために、高等職業

教育の職業資格に関する新しい英語の用語が導入される。

- ・「認定プロフェッショナルスペシャリスト ‘Certified professional specialist’」（EQF レベル 5）
- ・「学士プロフェッショナル ‘Bachelor professional’」（EQF レベル 6）
- ・「マスタープロフェッショナル ‘Master professional’」（EQF レベル 7）。

「マイスター」などの既存の専門用語は置き換えられないもののこれに補充される。

③ パートタイムの職業訓練を新しいターゲットグループに拡大

将来的には、訓練企業と協議の上パートタイム訓練の期間を延長することが可能となる。この可能性により、学習障害のある人々、障害者、または訓練を受けながらお金を稼ぐために働く必要がある人々といった人々（disadvantaged groups）へと対象が拡大される。

④ 従前学習の認証促進

新しい法律により、訓練卒業生は従前学習が認証され、その後の見習いプログラムの期間が短縮されたり事前評価と試験がそれに合わせて修正されたりする。

⑤ 管理負担のさらなる削減

試験と国際的な移行性の簡素化に関するさらなる改訂がされ、海外における学習で、期間が 8 週間（以前は 4 週間）を超えた場合にのみ合意計画（agreed plan）が必要となった。

このうち②の学術的資格との同等性を強調するために英語の用語を導入したことは、EU 諸国との制度共通化に向けた国内制度整備の必要性に対応したものと見える。しかし、これはレベル 5～7 の高等教育であり、導入される英語の用語は学位に「プロフェッショナル」と付けただけのもので、本来の課題はそこではない。DQR と資格（マイスター等）との調整課題はそれ以下のレベルに該当するものであろう。ドイツの労働市場では ISCED 段階の 3－4 が大半を占めており、ドイツの圧倒的多数の企業は中小企業で、デュアルシステムの主要な役割を担っている。今後のインダストリー 4.0⁴ に対応するために

継続教育が最も必要で、かつ EU 域内での資格レベルすなわち EQF の認定が最も必要な層は ISCED 3－4 段階の中小企業労働者ではなからうか。EU 域内の流動性を EQF の利点ととらえた場合、今後まださほどデジタル化が進んでいない国へ移り現職で就業することを可能とするのは、DQR によるレベル認定となる。ドイツ国内で就業する上ではデュアルシステムの資格だけで十分であり、DQR レベルは不要なのだから、EU の施策である DQR を本当に根づかせ実装したいのならば、取り組むべきはこの層のはずだ。また EU 域内からの移民を労働力としてすぐに受け入れるためにも、低～中レベルの資格枠組みの整備が求められる。ところが優先的に着手しているのは高等教育の職業資格というのが現状である。ここに、職業教育の高度化による「自己責任」「個人主導」の方向への転換がみえてくる。

（3）職業教育の高度化による「自己責任」「個人主導」の方向への転換

BIBB のイザベル・ル・ムイユールは次のように述べている。「ドイツでは熟練労働者へのニーズや高齢化社会や人口構造の変化との関連で、熟練労働者の欠如の予測は、労働市場と教育機関に対し、学位・資格と学習プログラムを取り入れガイダンスを開発し、学習者に対するカウンセリングを行うことへのストレスを与えている。学校卒業者のうち高等教育研究に進む割合が増加しており、VET プログラムを選択する生徒の割合は減少している。したがって、高等職業教育訓練の開発は、人数的に VET の魅力を確保し、向上させるうえで不可欠である」²⁸⁾。

「熟練労働者の継続的需要に基づく強い要望のために」²⁹⁾ レベル 5 から 7 の高等教育段階に職業教育訓練の資格を設置する必要があった。そして 2012 年の報告によれば、ドイツにおける就業者の 6.7% (262万4428人) が継続職業学位・資格を得たことにより、最高レベルの職業学位・資格を得ている³⁰⁾。一方、連邦労働・社会省が示す長期予測では、「2030年の就業者数はデジタル化の加速があるものの、生産性の向上により経済成長や雇用が好転し、2014年と同程度にある」³¹⁾ と述べており、職業教育の高度化により DQR のレベル 6 から 7、あるいは ISCED 5 段階の資格を得た者は全体の 10% に満た

ず、今後の需要予測でも依然として中間層が労働力の中心を占めるという。この中間層は、ISCED 3 段階の中等教育および継続教育で養成されている。

では、資格枠組みがドイツの職業教育訓練に及ぼした影響は何か。佐々木はドレクセルによる資格枠組みの3つの特徴を引用した上で、技能形成の個人責任化を指摘している。まず、ドレクセルの述べる資格枠組みの3つの特徴とは、結果志向（Outcome-orientierung）、コンピテンス志向、訓練課程のモジュール化である。結果志向は、「デュアルシステムのように社会的に標準化されたコースを経ずとも、学習結果を証明できる者は、誰でも相応の能力証明書を持てるというものである」。コンピテンス志向は、「職業の学習を、職業分野の学習ではなく、個々の職場でデモンストレーションできる能力に狭められ、企業を越えて、その職業分野の訓練を行うデュアルシステムの訓練は異質なものとされる」。その「方法的な基礎がモジュール方式で」、「デュアルシステムのようなあるひとまとまりの職業プロフィールではなく、それを構成する知識・技能を細分化してモザイク状に積み上げていく方式」³²⁾である。

ドイツのデュアルシステムは、公教育として、労使の統制により行われている「単なる教育組織ではなく、深くドイツの社会経済構造の中に埋め込まれて機能している制度」³³⁾であった。資格枠組みの策定と職業教育の高度化は「技能形成・資格取得の主体として、十分成熟した主体的選択が可能な個人が想定されて」おり、「彼らは、労働市場の状況を見極め、自己に必要な技能・コンピテンスを見定め、効率的にそれを身につけ（モジュール）、目標を達成して（結果志向）しかるべき地位を労働市場で手に入れる」³⁴⁾。実際、ドイツの学長会議のエンプロイアビリティのワーキンググループは、エンプロイアビリティを「(個人が) 有意義な職場を維持し、仕事を続け、必要であれば転職できる能力」と定義している³⁵⁾。佐々木は、「この間の国際的傾向は、これまで国や労使が担っていた技能形成システムを解体し、個人主導の方向に切り替える方向に向かっている。その結果、技能形成におけるリスクは個人に担わされるようになりつつある。このことは、社会的弱者にとって、深刻な事態を招く」³⁶⁾と指摘する。

5. 結論

ここまで、ドイツの職業教育におけるコンピテンス、EU 諸国との制度共通化に向けたドイツ国内制度の整備と職業教育の高度化についてみてきた。デュアルシステムとDQRとの突合が本当に必要な層は中間層（ISCED 3、DQR レベル 3, 4）ではないかという指摘を行った。一方、職業教育の高度化による最高レベル（ISCED 5、DQR レベル 6, 7）取得者は就業者全体の10%に満たず、今後の需要予測でも中間層が大半を占めることを確認した。ここに労働市場との不適合が生じている。

またドイツの職業教育におけるコンピテンスは、職業教育の中心をなす評価軸となっており、DQRはコンピテンスを軸に構成されている。EQF以上に明確にコンピテンスを定義し成果を重視している。この能力評価は資格と密接に関連しており、資格の所有がそれに相応した能力があることを表す指標となっている。ここに2つの問題がある。

一つは、高等教育において、「能力」と同義語としても扱われている「資格」すなわち学位が、ボローニャ・プロセスによる学位システムの確立、単位互換制度（ECTS）によって学習時間単位で取得できるようになったことである。ドイツを含む欧州の多くの国ではかつて学位制度はなく、資格試験に合格して大学を退学することが卒業を意味していたが、単位を取得することで学位が得られ、それが資格枠組みのレベルを表し、相応の能力があることと認定してしまうということだ。ドイツにおける従来の「資格」は、デュアルシステムという社会に根付いた徒弟制度のなかで十分な見習い期間と学修を経て、手工業会議所・商工会議所による国家公認の（熟練工）試験によって得られるものであり、「人的資源」ではなく「職人」として認められるものであった。EUの教育改革によって、ドイツ職業教育の歴史において重要な要素である本来の「資格」制度は、資格枠組みという絵に描いたコンピテンス、能力制度に取って代わってしまった。

もう一つの問題点は「能力」が「資格」と同じように「所有」するものとして扱われることである。「能力は社会的にその都度定義され」³⁷⁾、「能力」が個人の「努力」や「要求・期待」への対応の度合いによって語られるとすれば、その「能力」は個人の所

有物として扱われているということになり、『能力』とは、人々を常に不安な状況に置く装置のような役割を果たす³⁸⁾。「能力」が個人の所有物として扱われることで、「それが交換可能なものとして観念され」『能力』が、実際に何かができることそのものではなく、交換の論理を前提とするある種の説明概念である可能性を示唆する³⁹⁾。つまり、「能力」が等価交換されるもの、対価として何かを得るためのものになっていることの危険性である。

さらに職業教育の高度化の傾向は技能形成における「自己責任」「個人主導」の方向への転換であることを、先行研究を引用しながら述べた。等価交換性のある「能力」が学位取得によって「資格」として認定され、その「能力」は個人による自己責任において獲得すべきものという考え方である。

6. 本研究の限界

本稿では、先行研究との差異や研究動向における本研究の新規性まで述べられなかった。

また、コンピテンス志向、能力志向の教育改革はグローバル化や新自由主義の流れとして今後も続く予想しているが、この教育改革に歯止めをかける対抗原理や能力論に関して、また「能力」は何であるべきなのかについて本稿では検討できていない。今後の課題として、さらなる考察が必要である。

注

*1 通常は就業前の、初期教育段階の普通／職業教育訓練のこと。(General or vocational education and training carried out in the initial education system, usually before entering working life.)

EQAVET: European Quality Assurance in Vocational Education and Training, GLOSSARY <[https://www.eqavet.eu/eu-quality-assurance/glossary/initial-education-and-training-\(ivet\)](https://www.eqavet.eu/eu-quality-assurance/glossary/initial-education-and-training-(ivet))> [2020.9.6最終閲覧]

*2 高等教育の領域で行われた教育改革。29か国の教育関係大臣が集まり、「ヨーロッパ高等教育圏」の構築を目指して単位互換制度の導入等の教育改革が確認された。

*3 EQF のフレームは、知識・スキル・コンピテンスで、2017年の改訂後は、知識・スキル・責任感と自律性となった。(改訂はこのフレームのみで、レベル説明子は変更されていない)。

*4 製造業を中心にあらゆる分野のデジタル化を進め、インターネットを徹底活用することで、飛躍的に生産効率を高め、「第4次産業革命」を起こそうとする産業プロジェクトのこと。(独立行政法人労働政策研究・研修機構)

引用文献

- 1) CEDEFOP REFERNET “*VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING IN EUROPE: Germany 2018*”, p.6.
- 2) Ibid., pp.5-8.
- 3) Ibid., p.21.
- 4) 日本経済新聞「ドイツ、外国人労働者の受け入れ拡大 人手不足に対応 専門人材、6か月の職探し可能に」2018. 12. 19 <https://www.nikkei.com/article/DGXMZO39164610Z11C18A2FF1000> [2020. 9. 6最終閲覧]
- 5) 山田久「ドイツ・スウェーデンの外国人政策から何を学ぶか～熟練労働者を市民として受入れる～」日本総研 No.2019-018 (2019)、5。
- 6) Ibid., pp.6-7.
- 7) CEDEFOP REFERNET “*VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING IN EUROPE: Germany 2018*”, p.8.
- 8) Ibid. p.9.
- 9) Ibid., pp.10-11.
- 10) Eurostat, “*EU Labour Force Survey. Date of extraction*” (2018)
- 11) CEDEFOP REFERNET “*VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING IN EUROPE*”: *Germany 2018*, pp.11-12
- 12) Ibid., p.14.
- 13) CEDEFOP REFERNET “*KEY COMPETENCES IN VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING*”, p.4
- 14) Ibid., p.4. <https://www.nikkei.com/article/DGXMZO39164610Z11C18A2FF1000> [2020.9.6 最終閲覧]
- 15) Ibid., p.10.
- 16) CEDEFOP “*Germany- European inventory on NQF 2018*”, p.3
- 17) Ibid., p.2 「」は筆者
- 18) Ibid., pp.3-4
- 19) ドイツ連邦教育研究省 “*German EQF / DQR Referencing Report*” pp.81-96.
- 20) 独立行政法人労働政策研究・研修機構 JILPT 資料シリーズ No.194「諸外国における教育訓練制度 — アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス —」(2017) p.65。
- 21) Ibid., p.66.
- 22) ‘Note on Public Employment Services in Germany’ in the International Labour Organization <https://www.ilo.org/emppolicy/units/country-employment-policy-unit-empcepol/WCMS_434599/lang--en/index.htm> [2020.9.6最終閲覧]
- 23) CEDEFOP “*Germany- European inventory on NQF 2018*”, pp.7-8.
- 24) CEDEFOP REFERNET “*VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING IN EUROPE: Germany 2018*”, p.18.
- 25) Ibid., pp.18-19.
- 26) 独立行政法人労働政策研究・研修機構「基幹学校とデュアル職業訓練をめぐる現状」『国別労働トピック』2016
- 27) CEDEFOP ホームページ ‘Germany: VET law modernisation’ <<https://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/germany-vet-law-modernisation>> [2020. 9. 6最終閲覧]
- 28) イザベル・ル・ムイユール「学位・資格枠組みとドイツ教育訓練システムの変化について」「専修学校による地

- 域産業中核的人材養成事業」『国家学位資格枠組の世界的展開と日本における導入可能性成果報告書』九州大学平成29年度文部科学省委託事業（平成30）p.151。
- 29) Ibid., p.145
- 30) Ibid., p.146
- 31) Federal Ministry of Labour and Social Affairs, “*White Paper Work 4.0*” <https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/EN/PDF-Publikationen/a883-whitepaper.pdf?__blob=publicationFile&v=3> [2020. 9. 6最終閲覧]
- 32) 佐々木英一「職業教育・訓練の高度化とその政策的対応 — ドイツのデュアルシステムの変化を中心に —」『経営論集』明治大学66、1（2019）、pp.77-78。
- 33) Ibid., p.63.
- 34) Ibid., p.79.
- 35) イザベル、op.cit., p.150
- 36) 佐々木、op.cit., p.80。
- 37) 池田賢市「第一章『能力論』をめぐる基本的問い」『能力論研究委員会報告書』教育文化総合研究所（2019）p.17。
- 38) Ibid., p.17.
- 39) 松嶋健「第二章 交換の論理と『能力』」『能力論研究委員会報告書』教育文化総合研究所（2019）p.23

受付日：2020年9月10日

受理日：2020年11月5日