

日独版公的人材育成策の比較

(一般) 東京都中小企業診断士協会城西支部
国際化コンサルティング研究会アドバイザー
筆者 田口研介

I. ドイツ版マイスター資格制度と問題点

ドイツ版のマイスター資格は約 170 種類あると聞いているが、大きく括ると手工業マイスター、工業マイスター、商業マイスター、農業マイスター、家事マイスターの五大マイスターが代表的な資格である。この資格制度はドイツの伝統的な手工業の技術を後世に引き継ぐために 1953 年に法制化され、今ではドイツの産業基盤を支える職能訓練制度として位置付けられている。なお、マイスター制度は 41 指定業種の企業で 3 年間、職業学校に通学しながら実務訓練に参加するとともに、徒弟 (Geselle) として 3~5 年間の実地研修を受けた後、国家試験に合格して取得できる技能資格の制度である。近年、ものづくり大国の基盤を支えてきたマイスター制度が大きく揺らいでいるのが気掛かりである。ドイツ政府は指定業種の企業にマイスター資格の取得を義務付けているが、他の EU 諸国は資格取得の義務がなく、欧州裁判所も資格取得の義務付に対し違反の判決を下しているため、技術革新に向けて今後のマイスター資格制度のあり方が問われている。

2. ドイツ版デュアル・システム

デュアル・システム (Dual System) とは、ドイツを発祥国とする学術的教育と職業教育を同時に進める教育訓練システムである。因みに、日本版デュアル・システムとは、専門高校や専門学校、あるいは、訓練施設の座学と企業の実習を組み合わせる職業訓練システムであり、厚生労働省と文部科学省が連携して実施することになっている。

ドイツ版デュアル・システムは 1969 年に設定された職業訓練法に基づく訓練システムであり、大学に進学する生徒を除き、職業学校に学習と実地訓練を組み合わせることを義務づけるドイツ版の職業教育・訓練システムである。職業訓練の開始に際して訓練生は受入企業と職業訓練契約を結び各週 3 日程度を受入企業における実技の研修を、2 日程度を職業学校が開設する座学研修を受講しなければならない。なお、職業訓練法に基づき、ドイツ政府は基礎的な学習を修了した青少年が将来の職業人生に備えて習得するのに相応しい認定 350 業種にデュアル・システムの適用を認めている。

II. 日本版マイスター制度とデュアル・システム

厚生労働省に労働者の技能を検定する技能検定制度があり、技能検定に合格した者を技能士と認定している。一方、社団法人全国技能士会連合会では特級、1 級、単一等級の技能士で、20 年以上の実務経験と技能の実績があり、後進の育成や技能の伝承に熱心な者を全技連マイスターに認定している。さらに技能が卓越していて、全国の第一人者として認定した者には、厚生労働大臣が「現代の名工」として表彰することになっている。

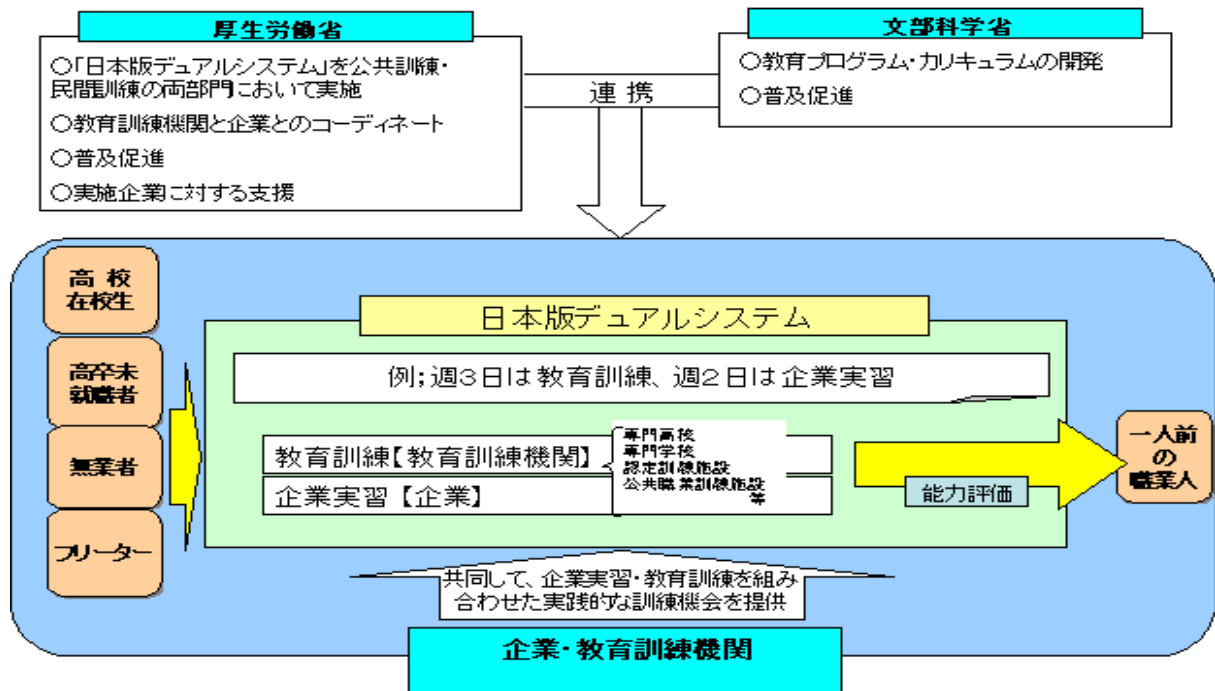
厚生労働省は平成 25 年度から若年技能者の人材育成を支援するため、ものづくりマイスター制度を開発しており、若年技能者に実践的な実技指導を行うなど、技能の継承や後継者の育成を効果的に実践している。対象分野は技能検定の職種及び技能全国大会の競技職種のうち、建設業と製造業に属する 111 職種である（平成 27 年 5 月現在）。なお、ものづくりマイスターの認定は中央職業能力開発協会に設置されている中央技能振興センターが行っている。

文部科学省は厚生労働省と連携して教育プログラムとカリキュラムの開発及び日本版デュアル・システムの普及促進に努めているが、地元のモデル中小企業の発掘が問題点になっている。大企業はモデル企業を発掘する力量を有しているが、デュアル・システムに参加するメリットが少ない。他方、中小企業にとっては人材採用の場になるメリットが大きい。

OJT の関連費用は原則として企業側の負担になっている。訓練先企業に就職する生徒が多いと宣伝しても、全員が訓練先に就職するとは限らない。結局、日本版デュアル・システムは企業側の善意と支出により支えられているので、デュアル・システムの継続性に限界があることは致し方ない。

訓練生の受け入れ負担が大きいことは、厚生労働省も同様であり、訓練生 1 人当たり月 24,000 円の補助金が支給されるが、訓練コストの負担が大きい。それでも、厚生労働省版のデュアル・システムは卒業者を就職に結び付け易いので、協力企業側のメリットが大きい。ともかく、厚生労働省版は本来の目的とされる未卒業者の支援にどのように結び付けるかが今後の課題である。

「日本版デュアルシステム」の導入



◇資料：厚生労働省職業能力開発局基盤整備室