

独デュアルシステムに見る産官学連携による 人材育成

～世界の職業教育機関②ドイツ編～

総合調査部 政策調査グループ 課長補佐 鄭 美沙

(要旨)

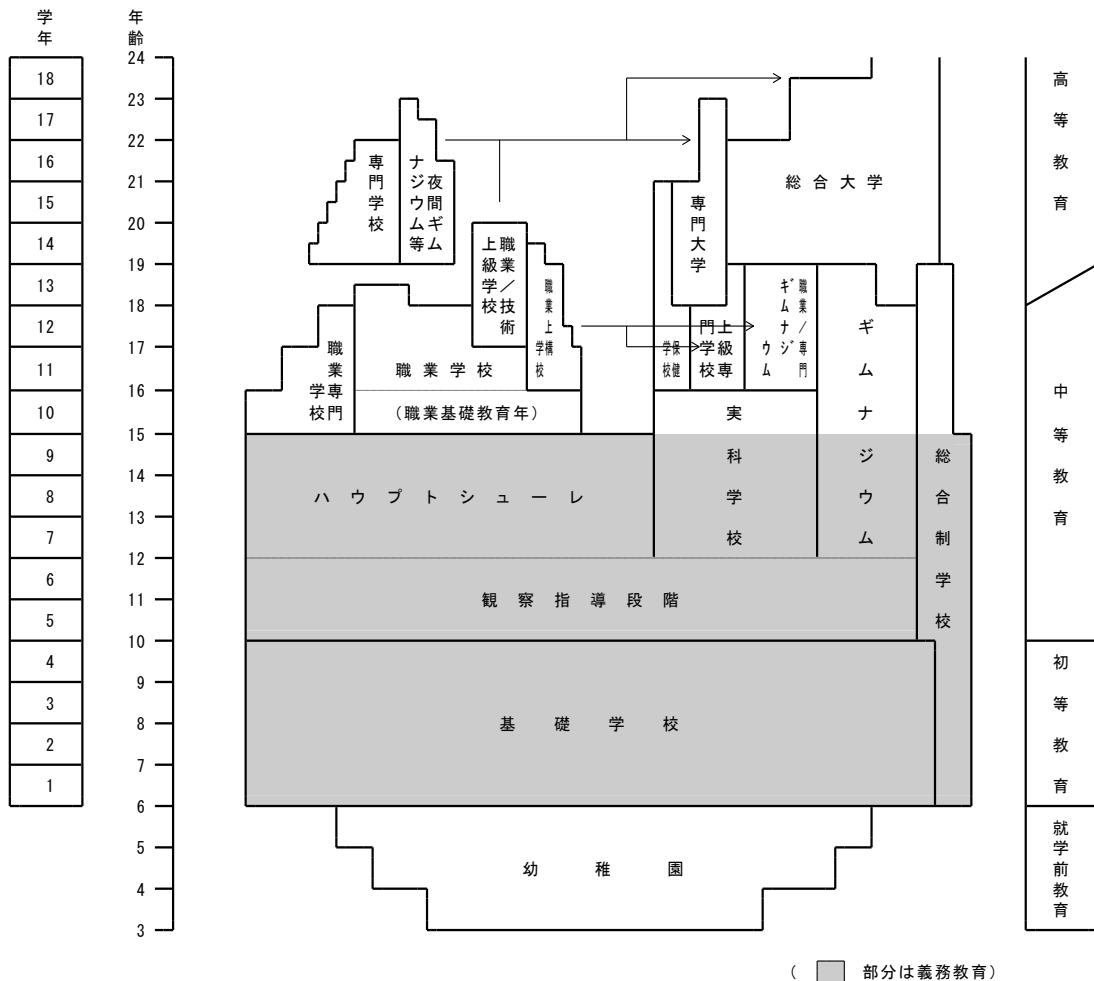
- ドイツのデュアルシステムとは、義務教育修了者や大学入学資格取得者を対象に、企業での実践的な訓練（週3～4日）と、後期中等教育にあたる職業学校での教育（週1～2日）を並行して行う職業訓練制度である。
- 大学進学率上昇等に伴い参加者は減少傾向にあるが、現在も同一世代の約半分が参加しており、依然としてドイツの労働市場において重要な位置づけにある。
- デュアルシステムをはじめとする独職業教育は、民間が進めてきたものを国家が規制・法制化する形で発展した。その起源は、13世紀頃の手工業における徒弟制や、同業組合の「ツunft」にある。19世紀には、補習学校への徒弟の通学が義務化され職業学校の原型ができる。その後、1969年に職業訓練法（BBiG）が施行され、デュアルシステムは正式に教育制度に取り入れられた。
- デュアルシステムの対象職種は324職種で、BBiGに規定されている。教育期間はおおよそ2年～3年半。訓練生は企業より訓練手当が支給される。手当の負担や訓練計画の作成は企業が、職業学校での教育や財政負担は各州が担っている。修了試験に合格すると、労働市場参入時に重視される修了資格が与えられる。
- デュアルシステムの大きな特徴は、産官学・政労使が緊密に連携し、質を担保した人材育成が行われている点といえる。理論と実践を往還しながら学び、スキルや経験が未熟な若者のスムーズな労働市場への移行を促している。
- 一方、大学進学志向の高まりによる訓練需要の低下や、企業が求める要件の高度化に伴う需給のミスマッチ等の課題を踏まえ、職業学校ではなく、専門大学など高等教育機関と企業内訓練を組み合わせた二元学習プログラム（DSP）の人気も高まっている。
- ドイツの職業訓練は、課題はあるものの、恒常的な産官学連携による人材育成や、企業を跨いだジョブの通用性など日本が見習うべき点は多い。

1. ドイツの教育体系とデュアルシステム参加者について

本稿は、世界の職業教育機関について、国別に現状を見るレポートシリーズの第2編である。今後の日本の教育を考えるために、中堅層を育成する機関が、各国でどのような形で運用されていて、どのように変化しているか見ることを目的としている。第1編（「[職業への入口・コミュニティカレッジの多様性](#)」）では、米国のコミュニティカレッジを取り上げた。今回は、第2編としてドイツに着目し、デュアルシステムを中心とする職業教育を解説する。

詳細は後述するが、デュアルシステムとは、義務教育を修了した者や大学入学資格を取得した者を対象に、企業での実践的な訓練（週3～4日）と職業学校での教育（週1～2日）を並行して行う制度である。ドイツの初期職業訓練の中核となっている（注1）。ドイツの学校系統図を見ると、職業学校は後期中等教育にあたる（資料1）。

資料1 ドイツの学校系統図



(出所) 文部科学省『「諸外国の教育統計」令和4(2022)年版』より抜粋

(注) 図ではハウプトシューレ(基幹学校)からのみ職業学校に進むようにも見えるが、その限りではない。

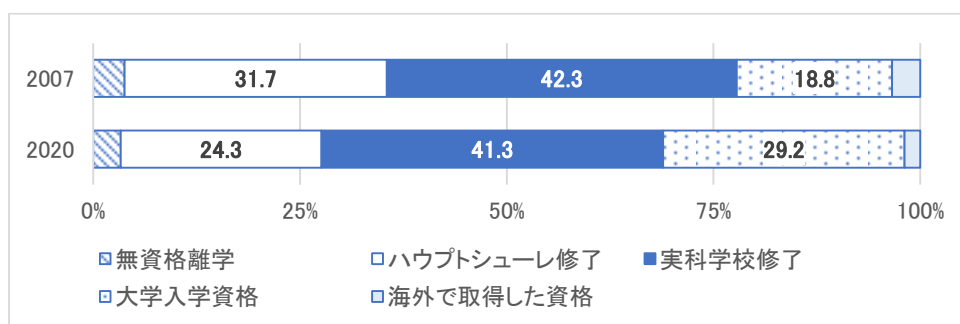
ドイツの教育制度の特徴は、10歳頃から進路が分かれる早期の分岐型である点だ。分岐した先の教育機関は主に3つあり、それぞれの特色は以下のとおりである。

- ギムナジウム：大学進学を目指す者が主として進む。卒業時にアビトゥーア試験と言われる大学入学資格試験を受験、合格すると大学入学資格を取得できる。8年制又は9年制。
- 実科学校：卒業後に職業学校への進学や中堅技術者や公務員などを目指す者が主として進む。6年制。
- ハウプトシューレ（基幹学校）：卒業後に就職して、企業で職業訓練に入る者が主として進む。5年制。

裕福な家庭の子がギムナジウムに、そうでない家庭や移民の子がハウプトシューレに進む傾向があり、早期に進路が決まることが社会階層の世代間継承を生じさせていると言われてきた。こうした批判も受け、近年はハウプトシューレの数は減少し、3つをまとめた「総合学校」や、実科学校とハウプトシューレを合わせた「多課程学校」の設置が進んでおり、以前よりも柔軟な仕組みに変わりつつある（注2）。

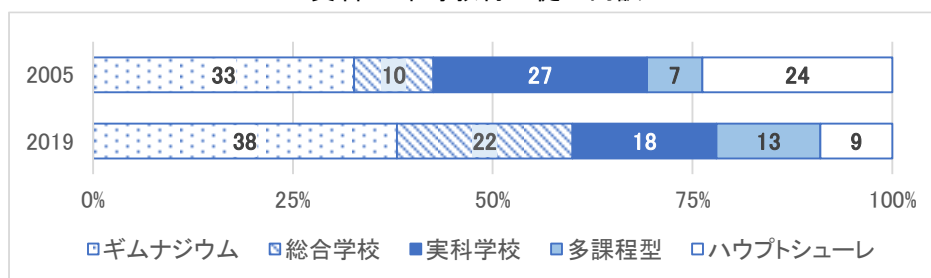
デュアルシステムに進む者の約4割は実科学校の修了生である（資料2）。以前は、ハウプトシューレと実科学校がデュアルシステムの主な供給源であったが、ハウプトシューレ修了生の割合は減少し、代わりにギムナジウムを修了した大学入学資格保有者が増加している。この要因の1つには、中等教育生徒の内訳の変化がある（資料3）。ドイツでは、大学進学率が2000年33.3%から2020年は56.6%に上昇するなど大学進学志向が強まっており、ギムナジウムや総合学校への進学者割合が増加している。代わりに、デュアルシステムへの主な供給源であった実科学校やハウプトシューレへの進学者割合が減少傾向にある。

資料2 デュアルシステム新規参加者の内訳



（出所）BIBB Datenreport 2022 より第一生命経済研究所作成

資料3 中等教育生徒の内訳

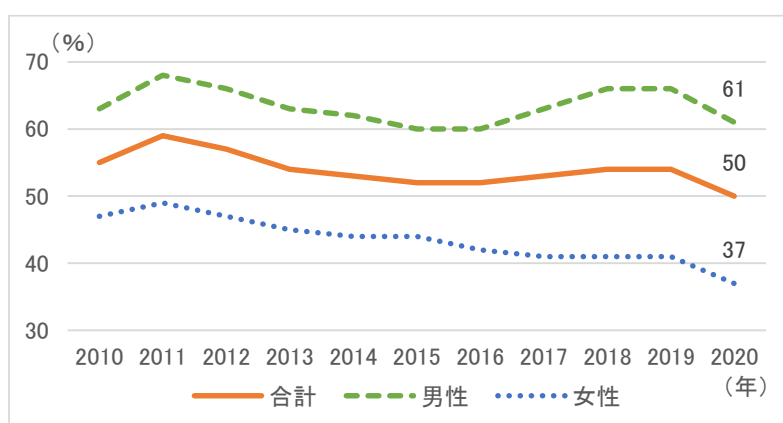


(出所)BMBF Bildung und Forschung in Zahlen 2021 より第一生命経済研究所作成

2つ目の変化の要因は、企業が訓練生に求める要件の高度化である。ドイツ労働総同盟（DGB）によると、ハウプトシューレ修了生が応募できる訓練ポストは全体の約半分という地域もあり、以前はハウプトシューレ修了生が就けていた職種にも大学入学資格が求められるようになってきている。この背景には、上述のとおり前期中等教育の多様化により、かつてはハウプトシューレに進学していた層が他の学校種を選択していることや、技術革新に伴い企業の訓練内容が高度化していることが考えられる。大学入学資格者も早期の就職先確保に向けて、大学進学ではなく職業訓練を選択しているとみられる。

このように、ドイツでは大学進学率の上昇や学校制度の複雑化・多様化が進み、教育システムが変化しつつある。こうした中で、デュアルシステム参加者もやや減少傾向にあるが、それでも同一世代の約半分が参加しており、依然としてドイツの労働市場において重要な位置づけにあるといえる（資料4）。以下、その成り立ちと具体的な制度内容について解説する。

資料4 デュアルシステム参加割合



(出所)Destatis Bildung in Zahlen 2020/2021 より第一生命経済研究所作成

2. ドイツ職業教育の歴史

職業教育の起源は13世紀頃にある。手工業が発展したドイツでは、マイスター（親方）・職人・徒弟という3段階の身分構造となっていた。家父長的な存在であるマイスターが職人と徒弟を育成し、技術指導だけでなく人格的形成も担い、伝統の継承を行っていた。さらに、手工業者は同業組合として「ツンフト」を組成していた。ツンフトは、営業権や生産、販売の規定を設けるほか、徒弟が職人に、職人がマイスターになるための資格試験を取り仕切っていた。

こうした現場で仕事を習得する仕組みは、デュアルシステムをはじめとする職業教育に引き継がれている。また、現在も職に就くには資格が重視されており、職業訓練を修了すると修了資格が与えられている。

17-18世紀頃になると、工業的な大量生産が進み、効率性や営業の自由が求められるようになった。その結果、ツンフトと国家に軋轢が生じ、19世紀初頭よりツンフトは解体された。しかし、その後も代替的な組織や手工業会議所が設立され、教育や支援を統括する機関として発展していく。こうした機能は、近代工業的な職種にも重要なモデルになったと指摘されている（林（2010））。同時に、教会の日曜学校を起源とした補習学校も発展し、19世紀後半以降には、徒弟を通わせることの義務化が進んだ。こうした学校が、デュアルシステムにおける職業学校の原型と言われている。

なお、[「職業への入口・コミュニティカレッジの多様性」](#)で述べたとおり、19世紀末から米国でも職能別の労働組合が職業教育を行っていたが、大量生産システムによる労働の単純化によって徒弟制が崩壊した。米国では、労働組合の弱体化とともに職業教育も労働者個人に委ねられるようになった一方、ドイツでは同業組合による職業教育が維持されている。その理由としては、職業教育の目的が、米国のように増加した移民に対する職業支援策ではなく、伝統や技能の承継であったことも一因と考えられる。ツンフトは、競争制限など弊害はあったものの、良き手工業技術の保存や職人の質の担保など、近代化後も残すべき有効な機能を保持していた。また、自由競争の中で、経済的な存立基盤を失った中産階級が工場労働者階級と一緒にあって、政治や社会に脅威を与えるようになり、ドイツ帝国の保守勢力が対抗策として手工業会議所を設置、手工業界の自主統制の再定着を試みたことも指摘されている（山内（2010））。

そして、職業現場と学校での学びを並行させるデュアルシステムは、第二次世界大戦後も維持・復興され、1969年に職業訓練法（BBiG）が施行された（注3）。BBiGは、職業訓練の在り方を規定したもので、現在のデュアルシステムの根拠法令となっている。これにより、デュアルシステムは正式に教育制度に取り入れられた。さらに、幅広い部門が対象となり、経営者だけでなく国や労働組合の参画も進んだ。

以上がドイツにおける職業教育発展の大きな流れである。要するに、ドイツでは民間が進めてきた職業訓練を、国家が規制・法制化する形で発展してきた。

3. デュアルシステムの概要

ドイツの主な初期職業訓練は、デュアルシステムと全日制職業学校訓練がある。全日制は、大学よりも実務的な訓練が必要とされるが、デュアルシステムの教育に組み込むのが難しい職業（保健衛生・医療福祉関連など）に対応しており（厚生労働省（2012年））、初期職業訓練の中心はデュアルシステムとなっている。

以下、制度の概要である。

3-1. 対象職種

デュアルシステムの対象となる職種はドイツ連邦政府が認定しており、2021年10月時点で324職種ある。産業界のニーズも踏まえ、職種は随時入れ替えられている。訓練生の多い職種は資料5のとおりで、上位20職種に、男性では約6割、女性では約7割が集中している。

デュアルシステム参加の一般的な流れとしては、まず希望者は求人サイト等で企業の訓練ポスト募集を探し応募する。例えば、ある企業の事務職の募集要項には、「必要な資質：組織力・企画力、丁寧かつ計画的な仕事、集中力（オフィスの騒音にも負けず）」「要件：中等教育前期修了資格または同等の資格」「訓練期間：3年」「給与：980ユーロ」といった内容が掲載されている。

訓練ポストに就くには選考があり、面接等を経て合意したら労働契約を結び、企業が職業学校への入学手続きを行う。2021年は約47万件の労働契約が締結された。

資料5 職業訓練生の多い上位5職種(2021年)

	男性	女性
1	自動車メカトロニクス工	事務職
2	IT専門職	医療助手
3	衛生・暖房・空調技術系 設備機械工	歯科助手
4	産業機械工	産業系事務職
5	電気設備工	小売販売職

(出所)Destatis“Auszubildende nach Ausbildungsberufen (TOP 20)”より第一生命経済研究所作成

3-2. 教育期間・内容

教育期間はおよそ2年～3年半である。職種によって異なるが、3年の職種が多い。週3～4日は企業の職業現場で実習し、週1～2日職業学校で座学を行う。

企業は、職種毎の職業訓練規則に基づき、独自の訓練計画を作成している。職業学校での教育は各州の学校法に規定されており、州の文部省管轄下に置かれている。両者の教育は相互補完的な関係があり、カリキュラム策定に当たっては緊密な連携が図られている。

また、全ての職種に共通して学ぶべき項目も定められている。2021年8月には、「持続可能性」や「労働環境のデジタル化」が追加された。「労働環境のデジタル化」では、例えば、データセキュリティやデジタル・ネットワークからの情報収集などが含まれている。こうした教育内容の刷新にあたっては、政労使が連携・協議している。

3-3. 費用

訓練生は企業より訓練手当が支給され、社会保障制度の対象にもなる。2021年の平均訓練手当は987ユーロであった（ドイツ西部は989ユーロ、ドイツ東部は965ユーロ）。正規雇用者の給与よりも低廉である。2020年1月からは最低訓練手当が導入された（注4）。

こうした訓練手当や企業内訓練に係る費用は企業が負担している。一方、職業学校の教育については、連邦各州と地方公共団体が財政負担をしている。

3-4. 訓練の修了

訓練修了にあたっては修了試験がある。試験規則は統一されたガイドラインに定められており、試験の実施は、商工会議所など各分野の会議所が管轄している（注5）。合格すると修了資格が与えられる。修了資格は、訓練を受けた職業に関する企業横断的なスキルを有していることの証明になるため、労働市場参入時にはその保有有無が重視される。

企業には訓練生を雇用する義務はなく、訓練生は雇用が保証されているわけではない。ただ、2020年には、期限付きの雇用・正規雇用合わせて約7割が訓練先企業に就職している。

3-5. 統括機関

職業訓練の研究開発や、関係者間の合意形成には、連邦教育研究省の監督下にある職業教育訓練研究機構（BIBB）が中心的な役割を担っている。BIBBは主に訓練内容への助言やデータ収集等を行っている。その中央委員会は、連邦政府、州政府、労働組合、使用者団体の4者で構成され、職業教育訓練に関する審議・決定機能を担う最高決定機関となっている（独立行政法人労働政策研究・研修機構（2017））。

以上が制度の概要である。デュアルシステムの大きな特徴は、企業と教育機関、中央政府、州政府、商工会議所等々の産官学・政労使が緊密に連携し、質を担保した人材育成が行われている点といえる。理論と実践を往還しながら効果的に学べる仕組みとなっており、スキルや経験が未熟な若者のスムーズな労働市場への移行を促している。

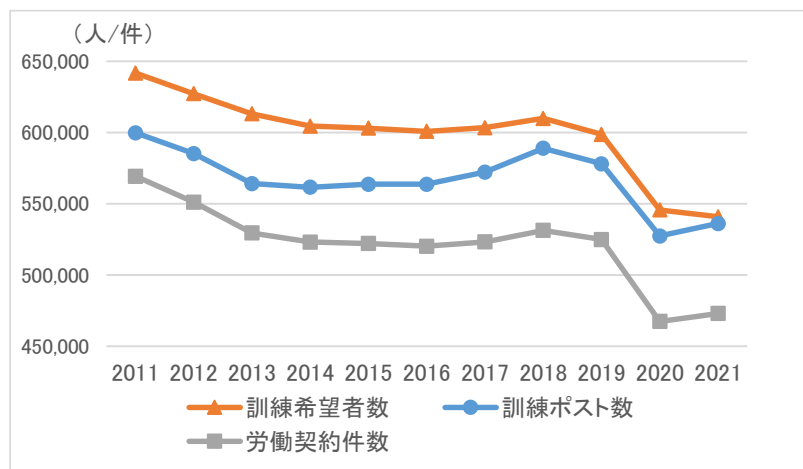
4. デュアルシステムの課題とDSPの発展

デュアルシステムは依然としてドイツ労働市場における重要な存在であるが、近年は、訓練需要の低下と需給のミスマッチといった課題も生じている。

大学進学率の高まりを受け、職業訓練希望者は減少している（資料6）。訓練ポストも減少傾向にあるが、希望者ほどの落ち込みはなく、訓練希望者：訓練ポストの比率は1：1に近づきつつある。一方、企業が求める要件に合わず、労働契約に至らなかった者も一定程度生じている。第1節で述べたとおり、特にハウプトシューレ修了生は訓練ポストの獲得に苦慮しているとみられる。また、訓練ポストを獲得する厳しい競争の中で、少なからぬ若者が当初の職業上の願望を諦めていることや、それにより、普通教育で学び続けている学生が増加していることも指摘されている（独立行政法人労働政策研究・研修機構（2022））。

さらに、技術革新によって技術の陳腐化が速まる中では、現場で訓練してもすぐ次の技術が必要になり、訓練負担に対して企業が訓練生から得られるものが少なくなってきた。従って、訓練内容の高度化に加え、応用が利く基礎的な能力が重視され始め、大学入学資格等を持つ訓練生の需要が高まっていると考える。

資料6 職業訓練希望者・訓練ポスト・労働契約件数の推移



（出所）BIBB Datenreport 2022 より第一生命経済研究所作成

こうした状況下で、職業学校ではなく、専門大学など高等教育機関と企業内訓練を組み合わせた二元学習プログラム（Dual Study Program：DSP）の人気の高まっている。参加企業は2004年18,168社から2019年51,060社に増加、参加学生は2004年40,982人から2019年108,202人と倍以上になっている。

DSPのメリットは、①職業資格と高等教育資格の双方の獲得を目指せる、②企業から訓練手当をもらいながら、高等教育機関に通学できる、③デュアルシステムより訓練先企業に正規に雇用される割合が高く、就職先を確保しやすい、ことなどが挙げら

れている（注6）。一方、高等教育機関で学びながら働くため、負荷が大きいといったデメリットもある。また、希望者の中でも成績上位者が採用されやすく、さらに通常のデュアルシステムから成績の良い訓練生をDSPへ引き上げ、成績の悪い訓練生をDSPからデュアルシステムに移動させることもあるようだ（山内（2016））。

大学進学志向が高まる中で、DSPは若者にとって魅力的な仕組みであるとともに、優秀な若者を早期に囲い込める点で企業にも利点がある。一方で、DSPへの参加企業は大企業が多いことから、大企業による優秀な学生の青田買いとも捉えられる（注7）。さらに、従来のデュアルシステムより関係団体の連携が薄く、経営側の利益をより強く反映したものであることや、理論と実践の融合に関する評価が低いことも指摘されてきている（山内（2019））。

幅広いステークホルダーの緊密な連携や、多くの若者の雇用機会の確保というドイツの教育訓練の強みを、どのようにDSPに活かしていくのか、今後の発展が注目される。

5. おわりにー産官学連携による人材育成

以上、デュアルシステムを中心とするドイツ職業教育の解説を試みた。ドイツでは、州政府と中央政府、企業、労働組合、教育機関等々のステークホルダーが連携し職業教育を担っており、訓練生は仕事や社会に役立てるという視点で学びを進めることができる。さらに、関係者が連携するスキームや組織体が確立され、恒常的な情報共有が可能であるため、産業界のニーズや社会の変化が教育に反映されやすい。

未経験者を育成している点や若者の失業率低下に寄与している点は、日本の新卒一括採用と重なる。しかし、日本の場合は、産官学の連携が不足しており、教育内容と仕事がマッチしていないことが多い。加えて、日本でもジョブ型雇用が注目されているが、ドイツのような統一されたジョブの基準がなく、企業を跨いだ通用性が乏しい。ドイツの職業教育は、大学進学率上昇に伴う訓練需要の低下や需給のミスマッチ等の課題が生じているものの、今なお日本が見習う点は多い。

また、主にIT人材の不足を解消するため、米国で「アプレンティスシップ（徒弟制度）」の導入が進み始めている。短期や無給の場合もあるインターンシップとは異なり、未経験者や初心者が、雇用主から賃金をもらいながら実際の職場で働き、その職業に関する知識・スキルを身に付けていく制度である。これは、まさにドイツの職業教育が行ってきた「働きながら学ぶ」仕組みだ（注8）。リスクリングが盛んになる中で、デュアルシステムの人材育成方法が再評価されるかもしれない。

ドイツをはじめ諸外国の制度を参考にしながら、日本でも学びと仕事が今よりも密接に結びついていくことを期待する。

以上

【注釈】

- 1) 主に欧州の職業教育は、就職前の若者を対象に行われる初期職業教育と、就職後の離職者訓練や企業内教育として行われる継続職業教育に大別される。
- 2) ドイツの学校教育制度は連邦政府ではなく各州政府の管轄にあるため、学校制度の改革状況は州によって異なる。一般的に、CDU など保守系政党が強い州では3分岐型を維持、SPD など中道左派が強い州は総合学校や多課程学校が主流とされてきた。近年は政権政党による改革の違いは見られないとの指摘もある(ト部(2012))。
- 3) 手工業マイスターの資格取得のための職業訓練は、BBiG ではなく「手工業規則法(HwO)」に規定されている。
- 4) 最低訓練手当は2020年の月額515ユーロから4年かけて段階的に引き上げられ、2023年から620ユーロである。さらに、訓練2年目に18%、3年目35%、4年目40%と、訓練年数に応じた上乘せ手当が加算される。
- 5) 修了試験は、手工業分野の職種については手工業会議所、手工業以外の商工業については商工会議所、その他、農業会議所、弁護士会議所、会計士会議所など各分野の会議所が担当機関となる(井崎(2017))。
- 6) DSPの全てのプログラムが職業資格を得られるわけではなく、学位が取得でき職業訓練に参加できるが、職業資格を取得できないものもある。
- 7) デュアルシステムについても、訓練費用を企業が負担することなどから、企業規模が大きいくほど参加企業が多くなる。
- 8) 英国では、16歳以上の若者向けの大学進学に代わる進路として、1964年にアプレントイスシップが公的な制度となった。職種は美容師やデザイナー、エンジニア、コンサルタントなど幅広い。ドイツのデュアルシステムは、成人も参加可能だが参加者は16~19歳が中心である。一部の分野で技能不足や若い訓練生の不足に対処するため、成人の参加を推進する動きもある。ただ、リスクリングとしての職業訓練が広まった場合、従来の参加者層と成人がポストを巡って競合する懸念もある。

【参考文献】

- ・伊崎捷治(2017年)「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 pp54-69
- ・ト部匡司(2012年)「ドイツにおける中等教育制度改革動向に関する一考察」『広島大学大学院教育学研究科紀要』第三部第61号 pp37-46
- ・厚生労働省(2012年)「2010~2011年 海外情勢報告」
- ・独立行政法人労働政策研究・研修機構(2017年)「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」
- ・独立行政法人労働政策研究・研修機構(2022年)「職業訓練における若者の『希望と妥協』」
- ・林悦子(2010年)「ドイツにおけるデュアル・システムの実際(1)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
- ・文部科学省(2022年)「『諸外国の教育統計』令和4(2022)年版」
- ・山内麻理(2016年)「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』第17巻第2号 pp37-55
- ・山内麻理(2019年)「ドイツの教育訓練システムとキャリア形成」『欧州の教育・雇用制度と若者のキャリア形成』pp123-158、白桃書房

- “Azubi-Mangel in BW: Unternehmen sind laut DGB zu anspruchsvoll” SWR Aktuell, 2022-5-3
- “BBIG-SERIE TEIL 1/5: DIE MINDESTAUSBILDUNGSVERGÜTUNG” DGB-Jugend, 2020-5-27
- BIBB (職業教育訓練研究機構) (2021 年) “Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2021”
- BIBB (職業教育訓練研究機構) (2022 年) “Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2022”
- BMBF (ドイツ連邦教育研究省) (2021 年) “Bildung und Forschung in Zahlen 2021”
- Destatis (ドイツ連邦統計局) (2022 年) “Bildung in Zahlen 2020/2021”
- ILO (2022 年) “The Future of Work and Lifelong Learning Adapting apprenticeships for the reskilling and upskilling of adults”