

オーストリアのデュアルシステムに関する一考察

— 人材育成の社会的責任をめぐって —

田 中 萬 年

はじめに

近年、わが国でも展開されている「日本版デュアルシステム」はドイツのデュアルシステムをモデルとした制度であった。これは公共職業能力開発施設では一定の成果を見ている⁽¹⁾が、やはり社会制度が異なるためにわが国での普及には限界があると思われる。本稿は、そのデュアルシステムをわが国に適用する場合の課題を明らかにすることを目的とする。

さて、デュアルシステムとは、一般に義務教育を修了した若者が、企業や商店等と「訓練生契約」を結び、週のうちの3・4日を企業等で働き、あるいは実習を受け、残りの1・2日を日本でいえば公共職業訓練校のような職業学校においてパートタイムで学ぶ制度である。ただ、職場の労働や訓練と学校での学習の日程は、1週の中で分けるだけでなく、長期に集中して行う場合もある。

デュアルシステムを修了した見習工は、一般に熟練工資格等の職業資格を取得し、一人前の熟練工・職人として働くことができる。逆にいえば、熟練工資格を取得していない者はその仕事を担当することができないのである。

このようなデュアルシステムは近世の徒弟制度と切

り離しては考えられない。いわば徒弟制度が近代の学校制度に組み込まれた制度だといえる。このように考えると、デュアルシステムが学校制度に組み込まれているドイツの教育訓練の位置づけがわが国とは大きく異なることがわかる。わが国では徒弟制度は学校制度どころか、職業訓練制度としても明確でないからである。

なお、以下では企業や職場における実習やOJTを「見習工訓練」と呼ぶことにする。

ところで、世界の教育訓練制度は、フランス等の学校制度型、日・英・米の市場モデル型、ドイツ語圏のデュアルシステム型に三分類されている。その実情を知るために、宗像元介職業訓練研究センター初代所長等の紹介⁽²⁾による表1を見てみよう⁽³⁾。

表のように他の先進国に比べてもドイツ語圏三カ国は見習工が突出している⁽⁴⁾。この表から、元来ドイツ語圏三国ではデュアルシステムが特に盛況であることが分かる。しかし、ドイツ以外の実態が紹介されることが少ないので、オーストリアについてはほとんど知られていない。

よく知られるように、ドイツにおけるデュアルシステムは歴史的にも社会に定着しているが、近年の技術革新等の影響を受けて、後に紹介するように企業側の

表1 主要OECD諸国における義務教育修了後の進路の状況 (%)

国名	年	全日制普通教育	職業教育	見習工	就職又は失業中	その他及び不明	計
オーストリア	1976	14.8	24.3	53.5	7.4		100
ドイツ	1976	47.8		46.2	2.7	3.3	100
スイス	1975	17.0		55.0	28.0		100
オーストラリア	1975	24.0		15.0	61.0		100
イングランド・ウェールズ	1974	20.8		17.8	51.1	10.4	100
フィンランド	1975		77.7	2.1	—	—	100
フランス	1975	33.3	31.2	12.5	23.0		100
アイルランド	1975	26.0		10.0	59.0	5.0	100
デンマーク	1973	65.0	3.0	15.0	15.0	2.0	100
オランダ	1968/69	75.0		3.0	18.0	4.0	100
アメリカ	1972	51.5	8.0	2.4	28.0	10.1	100

負担感が増し、見習工を引き受けることに企業側が難色を示しつつあるという。しかし、企業の社会的責任を果たすべく企業は見習工を引き受けており、困難な企業へは政府が直接見習工の引き受けを依頼しているようである。企業等が、熟練工養成の社会的役割を担っている、という使命が自覚されているのである。

今日の課題の要因は、産業構造の変化と、高学歴化の波の影響を受けている結果だという。このようなドイツにおいては2005年4月に「職業教育法」を36年ぶりに改正し、学校職業教育の重視策による問題の打開を試みているという⁵⁾。

ところで、オーストリアが音楽の国であることを知らない日本人はいないであろう。ちなみに、オーストリア在住の留学生で最も多いのは日本人だという。しかしながらデュアルシステムがドイツと同様に極めて発展しているということを知る者は極めて少ないのではなからうか。我々が調査にあたり通訳を頼んだ日本人女性の声楽家もデュアルシステムのことを初めて知ったと言っていた。

オーストリアのデュアルシステムは第二次大戦まではドイツと同様な政策であったが、戦後、異なった発展をたどったという。今日のデュアルシステムは1968年の職業訓練法に基づく。

オーストリアにおける見習工訓練の受講者が最も多かったのは1980年で、その後は着実に減少しているという。しかし、1997年に増加に転じ、1999年に127,400人と小さな山を築いて、再度その後減少している。ただ、2005年は13万人が受講しており、一進一退のようである。大局的には、高学歴化を反映して進学コースの一般教育中等学校と、大学進学も可能となる職業専門高等学校の比率が大きくなっているといえよう。そのように、デュアルシステムのための職業人育成をオーストリアは一足早く独自の改革を始め、職業学校の再編にも着手したという。

オーストリアではドイツの工業労働力のための方針とは異なり、一般的な未熟練労働者に焦点を当てた体制を採ってきたという。このために経済発展=技術革新を目指して学校における技術教育・職業教育の拡充と併せた改革へとつながり、ドイツより一足早いデュアルシステム・職業教育の改革になったといえる。

オーストリアのデュアルシステムと改革の状況を見ることは、わが国の職業訓練界における“日本版デュアルシステム”を改革して新たに設定した「実習併用型職業訓練」にとっても参考になるとと思われる。さらに、今日の課題となっている教育改革の議論に欠落し

ている職業教育問題の捉え方の参考になるものと思われる。

本稿では現地での見聞⁶⁾と、佐々木英一氏の論文等を参考にしつつ、オーストリアのデュアルシステムを中心とした人材育成の状況から見たわが国への課題を提起したい。

1. オーストリアの概況

オーストリアはヨーロッパの中央に位置し、永世中立国としても重要な役割を果たしている。国土の面積は約8万4千km²であり、北海道より少し広い。山間部が多く日本と似ている。全国9州であり、首都ウィーンも州であるが、僅か415km²である。人口は830万人弱、そのうちウィーンに154万人余の18%が集中している。

オーストリアには露天掘りができる鉄鉱山があり、近代化時代には製鉄で世界をリードし、その過程から様々な新技術を開発したという。そのような歴史により、産業の特色としては予想外に製造業が最も大きく、その比率はドイツ・日本について第三位となっている。しかし大工業が少なく、石油会社、鉄鋼会社に続きオーストリア・ジューメンズが第3位であり、フィリップス、BMW等の外国企業が上位を占めている。

一人当たりの国民総所得は23,390ドルと豊かな国である。また、労働生産性をみるとOECD参加国で日本の16位に対し、オーストリアは8位と日本より高い(2007年度)。このようなことがオーストリアの裕福観を感じさせるのであろう。

オーストリアは長年ドイツとの関係が深く、政治システムも類似している点が多いようだ。従って、人材育成、デュアルシステムについても類似しているといえる。

そのような傾向の下で、オーストリアの経済の将来は、教育と技術、労働者の勤労意欲、企業の柔軟性と効率性、そして、充実したインフラストラクチャーにかかっているとされ、人材育成が国の未来を左右するという認識が明確なようだ。

2. 人材育成の政策

2-1 オーストリアの学校制度

現行の学校制度は1962年の「学校組織法」で定められた。ヨーロッパの国では少なくないが、オーストリアにおいても70年代に、通学乗車料、大学を含む全て

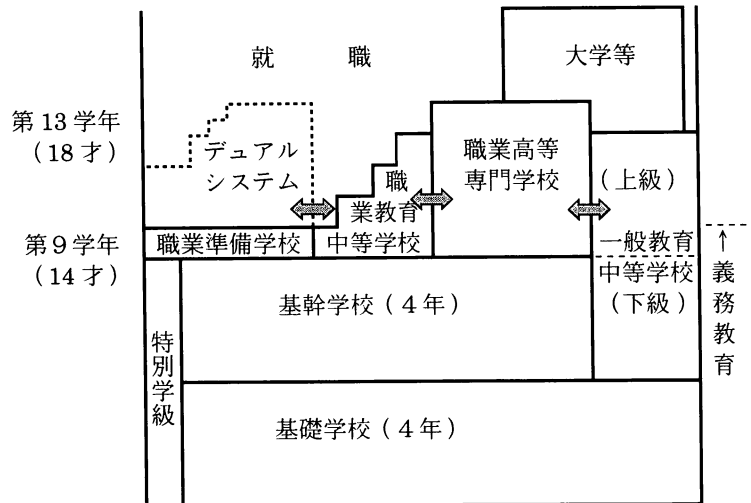


図1 オーストリアの学校制度

の学校の受講料の無償化が実施されている。学費は義務教育だけでなく全ての学校で無料である。ここにも人材育成政策の意気込みを窺える。それでも、大学進学熱がわが国のように高くないのが注目される。

学校が社会の諸活動と極めて密接に結びつくような政策が底辺にある。つまり、大学は研究と専門教育、さらに職業教育の接点なのであり、研究と教育を統合するとともに最新の研究成果を教育に反映させることを課題としている。大学は連邦政府の管轄であるが、その他の学校は連邦政府と州が権限を分割して管轄している。

現在オーストリアの学校政策は学校の自治を強化し、各学校が自らイニシアチブを取ることを推奨している。そしてどの学校でも教師、生徒と保護者から構成される評議会の権限が拡大されているという。

オーストリアにおける教育制度を簡略に示すと図1のようになる。オーストリアの義務教育は9学年であり日本と同じである。

図に見るように義務教育の半ばで、基幹学校と一般教育中等学校に別れることになる。一般教育中等学校は四年間毎に「下級段階」と「上級段階」に分かれている。特に、日本人には理解しにくいことであるが、義務教育の最終学年において、さらに職業準備学校、職業教育中等学校および職業高等専門学校に別れることになる。

デュアルシステムに進む者はその前の一年間は「職業準備学校」にて基礎的な技術教育を受けることになっている。

「特別学校」とは障害児のための学校であるが割合は不明である。学校制度図では障害児が全員職業準備

学校・デュアルシステムにしか入れないように読み取れるが、その実情は不明である。

大学段階では総合大学の他に芸術系大学と専門単科大学がある。近年、専門単科大学の拡大が進んでいるという。

以上のように、オーストリアの学校制度はわが国の学校制度ばかりでなく、ドイツに比べても極めてシンプルであるといえる。

オーストリアの学校制度の特徴は、デュアルシステム以外の教育諸学校においてもデュアルシステムで取得できる職業資格を取れることである。そしてそれらの学校でも大学入学資格が取得できる。そのため、近年では大学への進学コースになっている一般教育中等学校よりも人気が高まっている。

特に、職業資格と、大学進学資格が同時に取得できる職業高等専門学校が一番人気だという。この理由は、職業資格の取得が就職へのステップであり、まずは生活のための就職を重視する考えが若者に強く意識されているためようだ。例えば、大学生は一般中等教育学校出身者よりも職業高等専門学校出身者が多いことがそれを物語っている。職業高等専門学校は、わが国の高等専門学校に似ているようである。

オーストリアは1970年・80年代に職業教育中等学校・職業高等専門学校の整備に集中的に投資し、生徒の進路をデュアルシステム、職業教育中等学校・職業高等専門学校および一般教育中等学校にそれぞれ1/3ずつに導く政策をとり、90年代にはほぼその目標が達成されたとしている。

しかし、一度入学しても、その後の学業や興味・関心の変化により横の学校への編入者が少なくないよう

だ。そのため、図1では各課程が単純に記されているが、後に紹介するようにデュアルシステムの受講生が学年進行と共に次第に増えているのが実状である。

そのように教育諸学校が若者に期待を与えていることは、職業資格が社会的に評価されているからである。その職業資格は永年にわたるデュアル・システムを中心とした職業資格-雇用社会が社会に根付いている歴史的な伝統があるからであることを忘れてはならないだろう。

わが国でも職業(専門)高校は大学への進学が可能であるが、職業高校への進学希望が高いとはいえないばかりでなく、年々その比率は低下している。わが国との教育観の差異が認められる。だからといって、学校卒業生に職業資格を出せば職業能力が尊重されるようになる、という簡単なことではなからう。

2-2 各学校の概要

一般教育中等学校は、大学進学のための普通教育が実施されている。高学年になるとラテン語やギリシャ語の第3外国語(第2外国語は仏・英以外のスペイン語、ロシア語等)もある。

職業準備学校は、一般教育の他に職業基礎教育が施される。企業見学や企業実習もある。職業基礎教育は選択により7領域において週18時間が実施される。

職業教育中等学校は、専門学校とも呼ばれ、1年制から4年制まで多様である。3~4年ではデュアルシステムと同様な職業訓練の内容も行われる。その領域は10種類に分類される。

職業高等専門学校は、5年制である。専門の領域は8部門に別れている。

なお、上のような各学校において修了後に取得でき

る資格は、表2の通りである。

表2 各学校修了者の取得資格

学校種別	修了資格等
一般教育中等学校	大学入学資格
職業準備学校	職業教育中等学校2年生、職業高等専門学校1年生への編入
デュアルシステム	熟練工資格、大学入学資格試験受験資格
職業教育中等学校	熟練工資格、大学入学資格試験受験資格
職業高等専門学校	職業資格、大学入学資格、3年の実務経験で技師資格

一般教育中等学校以外は上級学校への進級資格と就職のための職業資格が取得できる、いわゆる二重資格取得が可能となっていることが分かる。

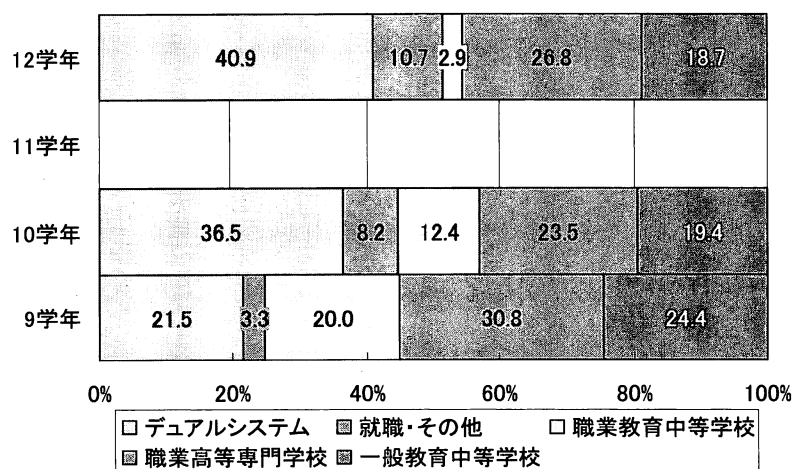
このような学校数と在学整数を見ると、オーストリア全国において第3表のようになっている。

第3表 学校数と生徒数(2005/2006学年度)

	学校数	生徒数(人)
職業学校	172	128,287
職業教育中等学校	441	52,927
職業高等専門学校	296	134,346

オーストリアにおける在学比率の学年別変動の特色は、図2のように学校間の編入が大きいことである。これは二つの状況を示している。一つは、学校運営が極めて弾力的であることが予想される。他の一つは学費が無料であるにもかかわらず、特にデュアルシステム生が増加しており、オーストリアの若者の意識として職業志向が強いことを物語っているといえよう。

義務教育は9学年であるが、その最終学年は各種の



(注) デュアル・システムの9学年は総合技術学校である。

図2 第9学年以降の在学比率(2005年)

学校に別れての就学となる。なお、第9学年のデュアルシステムは「職業準備学校」の生徒比率である。就職率は報告されていないため、図2で10学年以降の就職率等は、学校別の在学率の合計を100%から引いた率を下級学年の率より推計した率である。なお、残念ながら、第11学年の比率が明らかでない。

以上のような在学率比率の変化の特徴を述べれば以下の通りである。①義務教育修了後の進路は、デュアルシステムの選択が唯一増大し、他の職業教育中等学校・職業高等専門学校、及び一般教育中等学校は軒並み減少していること、②第10学年から第12学年への進級でみると、デュアルシステムと職業高等専門学校が増大し、一般教育中等学校は僅かであるが減少していること、③結果的に、デュアルシステムの受講者は一貫して増大していることである。

このように、大幅に進路を変更することが可能であり弾力的な学校制度であることが分かる。特に、進学コースの一般教育中等学校で学んでいた生徒が、義務教育を終えると5%も減少していることが注目される。

わが国でも高校における課程間の編入は原則的には可能であるが、ほとんど聞いた事がない。このことは、学校運営の硬直性と職業高校、中でも工業高校の社会的評価の低減と関連がありそうである。

コースを変更する大きな理由は、デュアルシステムが社会に定着し、若者に支持されているためであろう。そして、進学と就職に有利な教育諸学校等に進路変更する者が出るためである。

これらの学校のうち最も人気のあるのは、先の学校在学者の比率でも分かるように、職業高等専門学校である。この学校は大学入学資格と、デュアルシステムと同等の熟練工資格が取れ就職にも有利になるというオーストリア独特の特徴を有しているためである。

いずれにしろ、大学進学のコースである一般教育中等学校の比率は、第9学年が一番大きいが、学年進行と共に減少していることである。それに対し、デュアルシステムの在籍者率は学年進行と共に高まっているのが大きな特徴である。

詳細に見ると、最も人気のある職業高等専門学校は途中で減少していること、職業教育中等学校は次第に減少していることである。

なお、図2の2005年の在学率と、表1のOECD報告に見る1976年の比率では義務教育修了段階（第10学年）では見習工が大幅に減っているが、3年後の比率でみると減少は小さくなっている。つまり、見習工訓練生は職業準備学校修了者だけでなく、職業教育

中等学校、職業高等専門学校および一般教育中等学校からの編入者がいることの証左である。

3. デュアルシステムをめぐる概況

デュアルシステム修了者は、学校教育修了者に比べて、労働世界への移行がスムーズである。特に、見習工訓練が修了すると、訓練企業は最低3ヶ月間を雇用しなければならない、という規定により見習工は守られている。オーストリアの企業で働く者のおよそ50%がデュアルシステム修了者で占められているのである。

3-1 デュアルシステムの概況

見習工訓練を実施している企業は近年減少し、2006年度は3.8万社である。その企業等の分野は表4の通りである。

表4 オーストリアの訓練企業

分野	企業数	(%)
手工業、商店とサービス	21,864	57.2
工業	1,526	4.0
商業	6,088	15.9
銀行と保険部門	203	0.5
運輸	306	0.8
観光とレジャー産業	4,444	11.6
情報とコンサルティング	1,634	4.3
その他	2,166	5.6
合計	38,231	100.0

次に、デュアルシステムを修了した者の雇用・就業状況を見ると表5のようである。

表5 デュアルシステム修了者の状況 (%)

自営と家族労働者	11.6
監督者あるいはマイスター	2.0
熟練労働者	26.4
ホワイトカラー（低・中間のレベル）	23.9
ホワイトカラー（高・経営責任を持つ）	3.3
公務員	6.4
終身在職権を与えられない公務員	5.6
半熟練の労働者	1.8
ホワイトカラーの（一般的・補助的）	3.8
非熟練労働者	4.9
残留者	0.3

表に公務員も含まれているように、熟練労働者に限らずあらゆる職業においてデュアルシステムの修了者が重要な役割をしているといえる。

オーストリアではドイツと同様に起業や自営に対する願望が強い。そのような人達の2002年における出身の資格は次のようになっている。

表6 企業家や自営者の最終取得資格 (%)

義務教育	7
デュアルシステム	46
修了証明書 (中等学校、職業高等専門学校)	23
最終修了書 (職業教育訓練学校)	15
大学からの学位等	9

上の表からもデュアルシステムが社会に定着していることが分かる。逆に大学卒業者の割合が極めて低いことがわかる。補足すれば、これらの企業家や自営者はマイスターの試験に合格した人といえる。

オーストリアのデュアルシステムにおける見習工訓練の職種別訓練期間は表7の通りである。

表7のように、期間は主として3年制であるが、3年半も多いことが分かる。

表7 訓練期間と見習工訓練職種 (2004年)

訓練期間	職種数
2年	21
2.5年	2
3年	177
3.5年	65
4年	12
計	277

見習工訓練の中で、現在、若い女性に人気の高い訓練職種は表8のようになっている。比率は全女性見習工に占める割合である。

表8 若い女性に人気の高い見習工訓練ベスト10

訓練資格	人数	%
小売り商業サービス	9,934	25.1
美容師とかつら製作	5,362	13.6
商業事務	5,106	12.9
レストラン店員	2,029	5.1
コック/レストラン店員	1,950	4.9
コック	1,587	4.0
ホテル・レストランの助手	1,137	2.9
薬剤師助手	955	2.4
花屋	753	1.9
ケーキとパン職人	662	1.7

同様に男子のベスト10は表9のようである。男性の場合はわが国と同様に自動車系が高い位置を占めてい

る。しかし、女性のように極端に高い志望職種がなく各資格の比率が近まっていることは、女性に比べより多くの職業資格に分布していることがわかる。

表9 男子に人気の高い見習工訓練ベスト10

訓練資格	人数	%
自動車エンジニアリング	7,275	9.2
電気設備の設計等	5,809	7.3
家具職	4,444	5.6
機械技術	4,050	5.1
小売り商業サービス	3,950	5.0
配管とガスと冷房技術	3,067	3.9
コック	2,971	3.7
金属産業	2,810	3.5
れんが職人・左官	2,747	3.5
塗装工	2,062	2.6

これらの見習工の在籍状況から、観光国であるため商業系が多いことが特徴といえる。

3-2 デュアルシステムの国際化

さて、オーストリアはヨーロッパの中心に位置し周囲を7つの国から囲まれており、そのため、様々な国との交渉がある。特に近年はEUの統合化の方向となり、デュアルシステムにおいても様々な検討がなされている。デュアルシステムに関する隣国との調整をみると、次のような対策が取られてきた。

まず、ドイツとの関係は歴史的にも密接であるが、1990年に、オーストリアとドイツ連邦共和国は職業教育訓練の分野で、証明書と資格の相互の承認に関して協定に署名した。この合意をベースにして、205職種のオーストリアの最終のデュアルシステム試験と324職種のドイツのデュアルシステムはこれまで相互に承認された。同様に多くのドイツの資格を持っている26職種のオーストリアのマイスター試験の同等性が承認された。

1994年に、オーストリアとハンガリーは職業教育訓練での協力と、証明書と資格の相互の承認に関して合意した。これまでのところ、23職種のオーストリアの最終の見習工修了試験とハンガリーの熟練労働者の試験の同等性が達成された。

ボルツァーノの自治地区とオーストリアの間の最終の見習工修了試験の相互の承認の新しい規則が1999年に施行された。これまでのところ、ボルツァーノの州の77の試験がオーストリアの最終の見習工修了試験との同等性が達成された。

上のような近年の協定は、デュアルシステムが国際

的な競争力を高め、そして見習工修了生の社会生活でのより良いスタートポジションを保つことができる、というEU統合化の下での認識に基づいている。

以上のような協議を参考に、東アジアにおいても人材育成、特に職業訓練と職業資格に関わる分野で進めるべきことを示唆している。

4. デュアルシステムの事例

訪問したウィーンの事例から、オーストリアにおける見習工訓練制度の事情を紹介してみよう。

4-1 経済会議所の役割

職業訓練の整備と運営・指導を担当している経済会議所"Wirtschaftskammer Wien"を我々は先ず訪問した。経済会議所といっても、わが国の経済団体のようなイメージではない。会議所が来客に渡す書類等を入れる簡単な紙製の手提げの上部には「あなた達の力強いパートナー」"Ihr starker Partner"と印刷してある。そして、経済会議所のロゴの下には、「理解。思考。行動。」と記しているように、働く者の立場についての活動も重視している団体である。

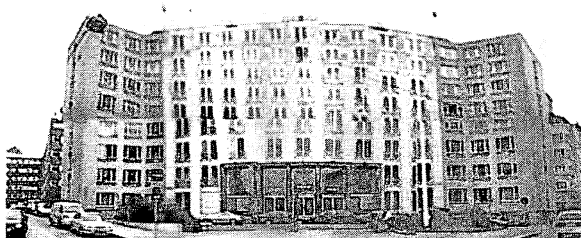


写真1 ウィーン経済会議所

デュアルシステムの運営を担当しているM.E.フーバー氏が対応してくれた。デュアルシステムにおける経済会議所の役割は次の点にある。



写真1-2 フーバー氏のレクチャー

経済会議所はデュアルシステムオフィスとして当局の主要な役割を務める。それは地域の労働者代表と共同で、訓練企業が適切か、そしてスタッフがデュアルシステムの訓練を提供するために適しているかどうかを吟味する。そして、デュアルシステム契約を調べて、記録する責任がある。さらに、デュアルシステムに関するすべての問題で見習工と訓練企業に広範囲な相談と助言を提供しなくてはならない。

このような業務で、地域の見習工と未成年者を保護することになる。デュアルシステムオフィスの長は、デュアルシステムに地域の諮問委員会から出される提案をベースにして、最終の見習工修了試験委員会の委員長を任命する。最終の見習工修了試験はデュアルシステムオフィスによって組織化・実施される。

フーバー氏の解説と質疑応答から経済会議所の役割を簡単に補足してみよう。

①訓練企業が最初に訓練を開始する時の資格審査

デュアルシステムについて、最初の見習工を入れる前に、実施すること。

デュアルシステムオフィスと労働者の委員会は見習工が成功するような必要条件が存在するか否か確かめること。

それらは訓練のための施設・設備、指導員の適任性、等についての審査である。

②デュアルシステム協定の登録

デュアルシステムオフィスは見習工訓練の期間、雇用者、見習工とトレーナー、日程をチェックする。

デュアルシステムの訓練契約は、雇用者によって、そしてデュアルシステムオフィスによって登録されて、見習工によって署名される。

デュアルシステムの訓練契約の登録は職業訓練法令の規則に従って見習工訓練修了試験の受験に必要な職業教育を保障することである。

③デュアルシステムについての情報を提供すること

- ・経済会議所の特別な職業セクションについて
- ・職業学校と地方の教育委員会について
- ・社会的パートナー(労働協議会、労働組合)について
- ・労働市場サービスについて存在している情報を提供すること。

デュアルシステム契約、雇用者と見習工のための助成金、見習工修了試験、職業学校、特定の法令、イベント、出版物、そして登録された見習工訓練の欠員情報である。

訓練企業が決まらない見習工訓練希望者に対して準備コースを設定することも含まれる。

④地域のデュアルシステムの諮問委員会のサポート

メンバーは雇用者と労働者の組織の代表者である。彼らは見習工訓練と関係があるすべての問題、例えば職業訓練、スクーリング、コースの期間を示すこと、見習工修了試験委員会の委員長を任命すること、優秀な訓練企業のための賞について相談し、そして専門家の報告を提言しなければならない。

⑤見習工訓練修了試験の組織化

見習工は見習工訓練修了の最大6カ月前にデュアルシステムオフィスで修了試験の受験を申し込むことができる。試験は訓練の最後の3週間以内に受けることができる。試験は理論的、実務的な筆記と口頭試験で構成されている。試験料金(81ユーロ)は訓練企業によって支払われる。

なお、通常の見習工訓練の他に、障害者に対して、1・2年間で延長して訓練する場合と、特定の分野に絞って1・2年間に短縮して訓練する特別プログラムを3・4年前から実施しているとのことであった。

経済会議所はデュアルシステムオフィスとして、以上のようなデュアルシステムに関わる業務を司っている。

4-2 ウィーンの見習工訓練の実情

ウィーンの見習工訓練の実情を概況を紹介すると、約4,600社の企業において、毎年900社が受け入れを申請し、150職種にて実施され、約5,000人が受講を開始し、7,000人が修了試験を受けているという。その内容は以下の通りである。

ウィーンにおける訓練企業は表10のようになっている。ウィーンでは製造関係職種よりもサービス関係職種が多くなっている。

表10 ウィーンの見習工訓練企業

セクション	数
合計	4,580
手仕事と商店とサービス	2,400
工業	150
商業	670
銀行と保険	30
交通・運輸企業	60
観光事業	420
情報とコンサルティング	350
その他	500

先にオーストリアの若者の志望が高い訓練科を紹介したが、ウィーンでは表11のようになっている。

表11 ウィーンで最も人気が高い見習工訓練契約

販売	2,026
事務員	1,390
美容師とかつら制作	1,343
自動車技術	987
調理	792
電気設備技術	737
衛生・空調技術者	606
レストラン店員	552
塗装工	398
家具職	325

希望者が多く、訓練企業が少なく下で見習工訓練を受講できない希望者に対しては、見習工訓練斡旋所があり、また、見習工訓練の準備コースがあり、見習工訓練待機期間であっても無駄にならないとのことであった。

また、ウィーンにおける代表的な訓練科における見習工訓練生が受ける手当は表12のようである。

表のように、れんが職を目指す訓練生が最初から高額になっていることがわかる。

表12 見習工訓練1カ月の実際の報酬(€)。

学年	1	2	3
れんが職人	704	1,057	1,585
ウエーター	467	525	638
書店員	405	517	739

4-3 ジーメンスの見習工訓練

ウィーンにあるオーストリア・ジーメンス社を訪ねた。担当のG. ノイフバー氏が対応してくれた。本社はドイツにあるが、ジーメンスオーストリアは1921年からの歴史があり、1万人規模であるが、関連会社を入れると2万人規模になるという。



写真2 ノイフバー氏の説明

訓練の概要を紹介すると以下の通りである。

5つのセンターで、3.5年の期間で、5つの見習訓

練コースにおいて、男性183人と女性12人の計195人の見習工が訓練を受けている。他に、他の会社の250人の若者に見習工訓練を提供している。

特にITと遠距離通信のための情報技術の分野において、IT技術、コンピュータサイエンス、エレクトロニクス応用技術、産業電気技術、電気機器技術、電力技術、電気設備技術のコースで訓練し、また金属/板金技術、機械技術において訓練している。これらは基本的な、そして専門的なトレーニングのための2年間の実習場訓練と、1年半の生産現場訓練が設定されている。

見習工は、専門的な教育センターにおいて、最新技術の機械と道具により資格を持ったプロのトレーナーによって訓練される。

企業外の訓練も重視しており、スキー大会、ドイツでの見学会、等の活動も実施している。

多数の若者を職業訓練によって熟練労働者にするには、彼らをさらにトレーニングすることによって職長や技術者を将来に得る過程にもなっている。

多くの様々な福祉的施設として企業内のスポーツ活動、ウインタースポーツ週、素晴らしい試験結果のための余分の自由な時間、作業服、教育交付金、低価格カフェテリアなどが、見習工に開かれている。

ジーマス社においても当然ながら、見習工訓練生は上の訓練の合間に、職業学校に通う事になる。通学は週あたり1～2日となる。

訓練の内容は電気系、情報系、機械系とも特に特徴ある訓練を実施しているようではなかった。実習場の設備もわが国の企業内訓練と大差は無いといえる。ただ、訓練はゆったりとして、規律に追われているような雰囲気ではなかった。

写真3のように、実習場の一角（手前右）では移民の見習工のため、コンピューターを用いてコミュニケーションの訓練を行っている訓練生もいた。

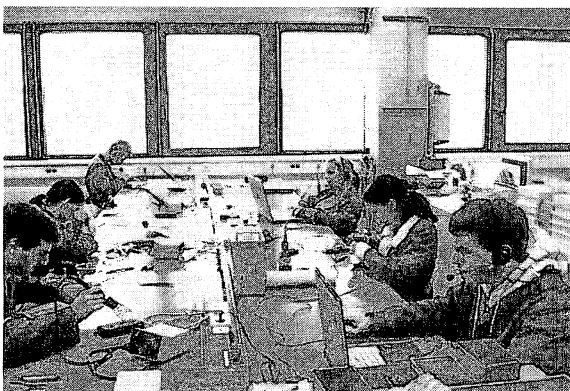


写真3 電気系実習場での会話練習

次の写真は機械科実習場における指導場面である。後方に女性がいることが分かる。

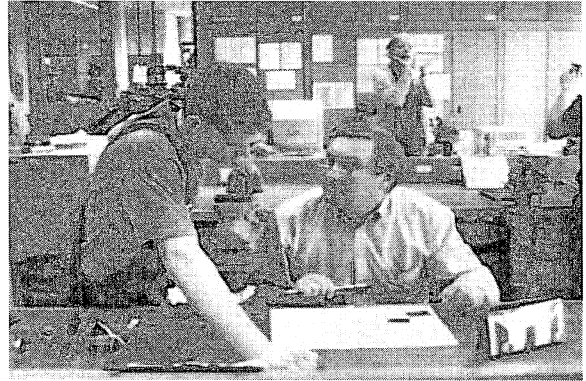


写真4-1 機械工実習場

女性は次の写真に見るように手話通訳者であった。

つまり、機械科では聴覚障害者の訓練も実施し、専任手話通訳者を配置していた。手話通訳者は派遣社員だという。通訳者は技術には当初は素人であるが、訓練を援助することで次第に知識が広まり、簡単なことは直接に訓練生の質問に答えているという。

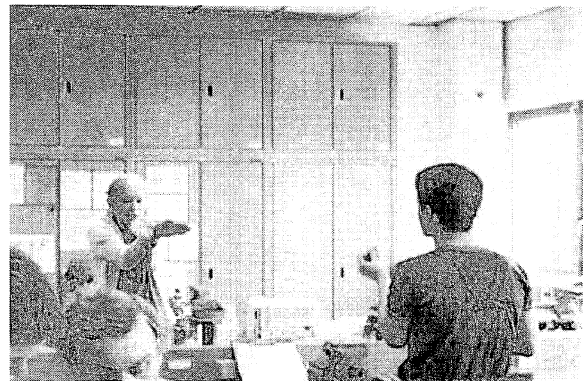


写真4-2 手話通訳

日本の企業内訓練では将来の中堅工の養成を熱心に実施している場面だけを見せられてきた筆者は、この状況に刮目した。企業から見て極めて不合理な職業訓練を実施する目的は、ひとえに社会的責任を果たすためだという。「社会的責任」の意味の重さを思い知らされたのであった。説明によると毎年10～15%の障害者を受け入れており、1年7名、2年6名、3年6名の計19名の難聴者が現在訓練を受けているという。そのために4名の手話通訳者が配置されている。

一人の訓練生に3.5年間で72,600ユーロがかかるが、そのうち41,846ユーロは手当だという。手当は1年生456、2年生606、3年生819、4年生1,108ユーロを支払っているという。その出費は教育投資として考えている、とのことであった。

訓練生が修了すると、法令では3ヶ月だがジーマン

スは6ヶ月を雇用しているという。そして、見習工訓練を受けた内の60～70%の訓練生が雇用されるという。逆にいうと見習工を採用人数よりも多く引き受けて熟練工に養成しているのである。採用されなかった修了生もジーマンスで訓練を受けたということの社会的評価が高く、どこかへ就職できているという。このことも企業の社会的貢献の一つの現れだといえよう。

見習工訓練の他に、マイクロプロセッサのための学校において成人教育と再訓練の分野で活用されている。

成人教育と再訓練はAMS（オーストリアの雇用サービス）と共同で提供される。ジーマンスでは40人の成人が毎年14カ月の期間で養成され、その後には彼らは臨時工（低い流動的労働者）として働くことが可能になる。

AMSに協力するのと同じくマイクロプロセッサの学校は金属と電気事業からマイクロプロセッサ技術について熟練労働者に向けた訓練をしている。

4-4 ブルグ劇場の見習工訓練

わが国ではほとんど聞かない訓練を実施しているブルグ劇場を訪問した。往きの飛行機で隣の席になったドイツ人青年に、何処に行くのかと尋ねられ、ブルグ劇場も訪問するというと、すばらしい演劇が見られるよ、とのことであった。ドイツ人も知るように、また、オーストリアの見学施設として観光ガイド書には劇場の筆頭にブルグ劇場が紹介されているように、ブルグ劇場は1776年のオペラ座に始まる由緒ある有名な劇場だという。



写真5 リタ支配人（右）と見習工訓練生

劇場の支配人である日本語が上手いトーマス・リタ氏にインタビューすることができた。「イベント技術」訓練受講中の2名の見習工訓練生もインタビューに応じてくれた。見習工生2名とも劇場の仕事をしたいためにブルグ劇場に入ったという。

リタ氏の紹介では、電気仕掛けの回り舞台を始めたのは1955年で、ブルグ劇場が最初だという。演劇のた

めの技術革新にも努力している様子が窺えた。

見習工訓練生の採用は、劇場の仕事の担当者の欠員によって決まり、例年一定している訳ではない。また、デュアルシステムの開始は意外と遅く、未だ5年ほどのようだ。しかし、劇場の職員は326名でであるが、全員がデュアルシステムの修了生だという。つまり、5年では職員全員を見習工訓練修了生で充足できるわけではなく、他の劇場のデュアルシステムの修了生が採用されていたのである。

イベント技術の見習工とは、照明、音響、大道具、小道具、舞台設備の作成等の劇場の様々な仕事を習得するコースである。その中には電気技術もある。2万人の町が消費する電力に匹敵する劇場全体の電気設備は極めて複雑であり、専門的な電気工が必要なようである。

インタビューに応じてくれた見習工訓練生は、他の劇場の仕事の手伝いをする、と行って途中で退席した。つまり、イベント技術の訓練（OJT）の場面はブルグ劇場に限らないようであった。

4-5 職業学校における指導と訓練

ウィーンに設立されている職業学校は24校である。その一つであり、ブルグ劇場等の訓練生が学ぶ電気・イベント技術職業学校（Berufsschule für Elektro- und Veranstaltungstechnik）を訪問した。

R. ローア校長の説明によると、この学校がある建物は105年の歴史があるという。この建物には電気・イベント技術職業学校を含めて五つの職業学校が同居している。24校の内、5校がこの建物に同居しているのである。校長が機械系の学校の教室や実習場もついでに案内してくれた時に廊下の順路に迷うほど、写真6の手前に3両編成の電車が見えるようにマンモス校であった。



写真6-1 職業学校全景と学校名一覽

電気・イベント技術職業学校にはイベント技術（Veranstaltungstechnik）の他に、電気設備技術（Elektroinstallationstechnik）と、電気設備技術

(重点：コンピュータ制御・回線技術) (Elektro installationstechnik-Schwerpunkt Prozessiert-und Bustechnik) が開設されている(訓練科名ではなく、職業資格名である)。

訓練生は760名であり、学校独自のクラス編成として1クラス最大22名で教育訓練をしている。つまり、合計38クラスになる。教員は専任32名、非常勤8名である。

電気設備技術の生徒は、主にウィーンの企業の訓練生であり、イベント技術の生徒は、オーストリア全土の舞台・イベント技術関係企業の訓練生である。

イベント技術とは、ブルグ劇場の見習工が学ぶ、劇場の様々な仕事を行う専門家を養成するコースである。この種の学校は全国で唯一のため全国の劇場の見習工訓練生が集まるといふ。したがって、職業学校での学習は数週間の集中制となり、その間、訓練生は寄宿舎に宿泊する。

教師と訓練生の比率を見てみると、一つの実習場で10人以上の訓練生がいた実習場は無かったようだ。勿論、職業学校の訓練は定時制であり、見習工は入れ替わり来るので、常に別なクラス(企業)の生徒を入れ替わり訓練していることになる。

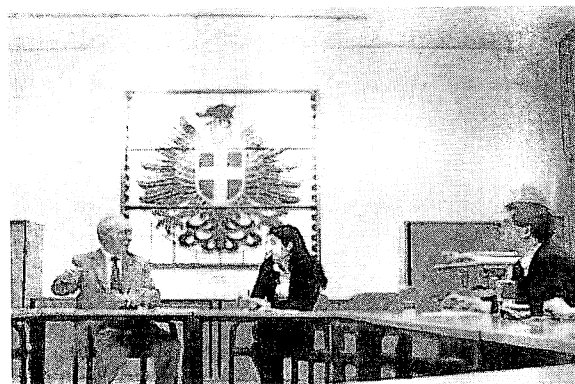


写真6-2 職業学校校長(左)のレクチャー

訓練期間は3年半であり、授業は全体で38週(1年目~3年目は連続6週間×2回、4年目は連続2週間)を実施している。総授業時間数は、電気配線技術科は1486時間、イベント技術1572時間である。

吉留久晴氏の整理したウィーンの基準をみてみよう。表13は「イベント技術」の基準である。訪問したイベント技術職業学校のイベント技術科の訓練期間は3年半である。なお、1年目~3年目は各最低360時間、4年目は最低78時間実施することとなっている。このことから、表13よりも12時間多く設定していることがわかった。

表13 ウィーンの「イベント技術」教育課程基準(時間)

	教科目	1年	2年	3年	4年	計
必修	宗教					
	政治教育	24	0	48	8	80
	ドイツ語・コミュニケーション	12	0	24	4	40
	職業関連外国語	18	48	48	8	122
	経済科(文書のやりとりを含む)	36	36	24	0	96
	会計事務	24	24	36	0	84
	電気工学・電子工学	72	60	0	0	132
	配線技術	48	60	0	0	108
	イベント組織・舞台技術	0	0	120	20	140
	照明技術	0	24	18	0	42
	音響技術	0	0	30	12	42
	プロジェクト技術	0	0	30	6	36
	応用数学	36	36	24	4	100
	CAD	48	36	0	0	84
	実験室での訓練	96	96	96	22	310
舞台技術の実習	72	72	0	0	144	
	計(宗教の授業を除く)	486	492	498	84	1560
選択	宗教					
	現代外国語	18	0	0	0	18
	ドイツ語	36	36	36	6	114
任意活動	体育	24	24	24	24	76
	促進授業					



写真6-3 イベント技術3年生の授業(競技会)風景

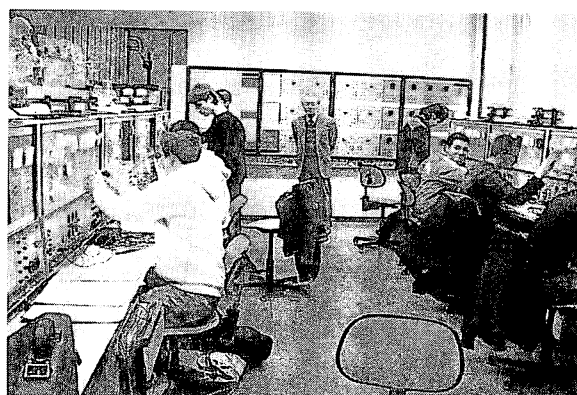


写真6-4 職業学校電気実習場

イベント技術の実験・実習については学校外でも実施される。たとえば、ウィーン・アクツェント劇場での照明練習、ORFスタジオでの音響練習、フォルクスオーパーでの舞台技術、木材加工・楽器製作職業学校での木材加工、金属・レンズ加工技術職業学校での金属加工などである。

また、表14は「電気設備技術」の基準である。訓練期間は3年半、総授業時間数:1486時間（宗教の授業を除く）である。1年目～3年目は各最低360時間、4年目は最低76時間を実施することになっている。

これらの表のように、仕事をする上で必要な会計事務等の関連科目、技術と専門に必要なCAD等の基礎的科目も設定されている。また、選択科目があることはわが国の基準とは異なる構造である。都合、1,500時間以上が必修になっており、わが国の職業訓練の年間基準と同程度であるといえる。多くは学科の名称のようであるが、職業学校が学科中心の学校であると断定できない。つまり、職業学校では実習も実施されているのであり、表の「専門授業」は学科であると固定的には考えられない。

表14 ウィーンの「電気設備技術」教育課程基準（時間）

教 科 目		1年	2年	3年	4年	計
必修	宗 教					
	政治教育	24	—	48	8	80
	ドイツ語・コミュニケーション	12	—	24	4	40
	職業関連外国語	18	48	18	8	122
	【経営学の授業】					
	経済科（文書のやりとりを含む）	36	36	24	—	96
	会計事務	24	24	36	—	84
	【専門授業】					
	電気工学・応用数学	96	96	48	8	248
	専門科*	96	96	96	18	306
	専門製図	72	48	—	—	120
実験室での訓練	96	120	144	30	390	
合計（宗教の時間を除く）	474	468	468	76	1486	
選択	宗 教	36	36	36	6	114
	現代外国語	18	—	—	—	18
	ドイツ語	36	36	36	6	114
	制御装置システム	12	36	36	6	90
	エコエネルギー技術	12	36	36	6	90
任意活動	応用情報学	36	36	36	6	114
	体 育	36	36	36	6	114
	促進授業					

*以下の科目に分けられる：配線、エネルギー技術、機械・器具、制御技術

また、上の基準にもあるように、「促進授業」が能力不足者のための特別コースとして提供されている。

校長の説明で印象に残ったことは、「修了生の社会的評価を高めるために教育的に考えて、学校の認定試験を厳しくした」ということであった。その結果、修了生の熟練工資格試験への合格率も高まり、企業からも評価が高まったというのである。

上の説明で筆者が奇異に感じたのは、「教育的に厳しく」という説明だった。わが国で「教育的に配慮」といえば、手心を加えて見守る、という意味であり、厳しく指導するという発想はないからである。

このことは、修了資格としての能力評価が明確であるオーストリアと、学歴を問題とするわが国の違いであり、「教育」（ドイツ語では"Erziehung"だが、“引き出す”の意のようだ。）の言葉のニュアンスに差異があるためと思われる。

5. 人材育成と社会的責任の思想と政策

以上のようなオーストリアにおけるデュアルシステムから今後のわが国が参考にすべき課題を考察してみたい。

5-1 組織の独立性と責任の遂行

今回の調査では、保護者を除いて各種の学校、訓練企業、経済会議所等を訪問してインタビューを実施したが、それらの訪問で感じたことを述べたい。第1に、わが国であれば、学校も、家庭も企業もお互いに他者に対する期待だけでなく、批判めいた発言を良く聞くが、このことが今回の調査では不思議なほど無かったことである。

職業学校と企業・職場の訓練の担当者は他者の教育訓練についての批判はおろか、希望も期待も述べない、全く口を挟まない、ということにやや奇異に感じたくらいである。このように他者のことを気にしないことは、相互に独立していて、それぞれの立場の任務を極めて冷静に遂行しているためであろう、という印象を持った。

これは、はじめに紹介したように、教育訓練が個々の施設の自治として地方自治体や経済会議所に任せられているための反映なのではなかろうか。つまり、それぞれの分担に責任を持って事に当たる、という姿勢は、他を批判するという思考様式が育たないのではないか、と感じたのである。このことはわが国の縦割り行政の悪例とされる、責任を他に転化するという無責

任体制とは異なるといえる。

自治と責任との関係を考えさせられることであった。

5-2 オーストリア若者の就職志向

そして、オーストリアにおける若者の進路は、わが国のように中学校後は普通高校を目指すという単一志望ともいえる状況と比較すると多様であるといえることである。もちろん、「進路の多様性」といっても、コースが多様だという意味ではない。コースの数ではわが国の方が多い。つまり、若者が選ぶコースは進学コース一辺倒ではなく、教育諸学校やデュアルシステムを選ぶ割合が多い、という意味である。換言すれば、オーストリアの若者達は常に就職を意識しつつ勉学に向かっているといえることである。

進路の選択は、先ず義務教育の5年目を迎える時に訪れる。そして、義務教育の最終年を迎える時にはより現実的な職業選択を意識した進路を決めなければならぬ。

わが国では早い段階の進路選別に対する批判が強いが、二つの誤解がある。先ず、進路の決定がわが国のように学校教師だけに任されているのではないことだ。職業安定所の専門官が学校へ出向き、個性と関心・興味に合わせた進路の相談をしている。その実態は日本では想像できないくらい徹底しているのである。

誤解の第2は、図2で見たように、ある学校へ進学した後も他の学校へ編入が認められていることだ。とくにオーストリアのように一般教育中等学校から職業教育機関への変更が少なくないことが分かる。このように変更すると、わが国では“落ちこぼれ”と見るのではなかろうか。そのような「教育」観こそが問題だといえよう。

上のような状況は、各施設を訪問した時に会った見習工達が、皆自信に満ちあふれており、楽しく学んでいる印象を受けたことに反映しているのだろう。

オーストリア等のデュアルシステムの二重資格制度を考える時、1948（昭和23）年にわが国の教育刷新委員会が、「教育の機会均等」の趣旨から企業内の訓練生にも大学へ進学できるための単位制クレジットを与えるべきである、と政府に建議した意味の重要性が思い起こされる⁽⁷⁾。この建議が実行されていたら、オーストリアの改革の先鞭を付けていたと自負できたものに、と思うところである。

5-3 社会的責任としての人材育成

人材育成策として、学校のみでなくデュアルシステ

ムが極めて重要な位置を占めているといえるが、重要なこととして、その一翼を担う企業の意識が極めて重要なことが分かったことである。この点はわが国の企業では特に弱く、特に近年は無きに等しいのではなからうか。

このような企業の人材育成策と社会的責任との関係を訪問したジーマンスの見聞から日本の人材育成策、あるいは企業内教育観とは異なる意識を感じた。このことを最後に検討したい。

例えばジーマンスにおける社会的責任の具体的施策としては、①ジーマンスが採用（雇用）する人数以上の見習工を引き受けて訓練していることであり、②障害者・移民の子弟の訓練も実施していることである。この障害者の訓練の補佐のために専任の通訳を雇っていることである。

①の結果、ジーマンスの見習工の全員がデュアルシステム修了後にジーマンスに採用されるわけではない問題がある。このことは、見習工希望者のジーマンスでの訓練を希望するものが多いことと、ジーマンスに採用されなくとも、ジーマンスのような充実した訓練を実施している企業の場合は社会的評価が高いため、その修了生の就職は容易だということであった。

ジーマンスの見習工訓練が評価を得ていることには特に完全な実習場訓練（Off J T）を2年間実施していることがあると思われる。実習場で実施されている見習工訓練の評価が高いのは当然だろう。

さらに、その見習工訓練として、わが国の企業の社員養成では避けられている障害者や移民の子弟も積極的に採用し、全く同じような体制の中で訓練を展開していることである⁽⁸⁾。ここに、見習工の対象者別の差別はない。このようなことが企業の「社会的責任」ということの具体的な施策であるといえる。

このような訓練企業のあり方は、国の政策にも関係ありそうだ。オーストリア政府の「デュアルシステム」の説明における「責任」の項に、「訓練企業」として次のように記してある。

- ・公認の見習制度指導員は見習工訓練の準備に関して責任がある。それぞれの見習工が熟練労働者になるように訓練されるのは彼らの企業の責任である。この仕事で彼らは彼らの指導員によって支援される。
- ・修了試験の費用も訓練企業の負担である
- ・産業の若干の部門で、デュアルシステムカウンセラーが訓練企業に特定されたコンサルタントを提供するように指名される。デュアルシステムの密接な協力関係で地域の諮問委員会と共に働くことは、企業の2つの主要な仕事がある。一つは、個別の企業ベ-

スのトレーニングプログラムの適切なデザインで公認の見習制度トレーナーを助けること、そして、特に、訓練企業とパートタイムの職業学校の間での協力を促進することである。

さらに、フーバー氏は「訓練企業の権利と任務」の中で次のように解説した。

- ・訓練企業は見習工の職業の、そして個人の発達に関して責任がある。
- ・共同の協定に従ってそれぞれのデュアルシステムにおいて報酬（手当）を支払わなければならない。
- ・見習工にパートタイムの職業学校に出席することができるようにしなければならない。
- ・見習工訓練を修了するために試験料金を支払わなければならない。

見習工訓練を請け負うということは、このような責任を果たすことが求められる。

しかしながら、上のような解説だけからは企業が障害者の見習工訓練を担当する理念が浮かび上がらない。このような制度を規定する根拠法として、「職業訓練法」をみてみよう。

「職業訓練法」は2003年に改正された。この時の改正の主な目的は「統合職業訓練」（Integrative Vocational Training）の創設にあったという。その職業訓練は「障害者雇用法による障害者と、それぞれの地域の法令による障害者の意味に含まれる障害者」の「グループに開かれている」、と解説していることが注目される。

この「統合職業訓練」は、わが国でも障害者団体が要望している「統合教育」と類似した理念のようである。つまり、障害者であっても健常者と同等に職業訓練に対する対応を求める、という施策であろう。

さらに、「統合」は障害者のみでなく、社会的不運者（弱者）の統合の理念として、近年の生涯教育・生涯学習論に通じるのである。移民の見習工を訓練していることもこの一環であろう。残念ながら近年のわが国において人材育成に関する企業の社会的責任論は、ILOの報告は紹介されているが話題にならない。

もちろん、デュアルシステムが企業にとって見習工訓練生の中から自社に有用な者を採用することも可能であり、次世代の社員養成制度として機能していることに変わりはない。このような見習工訓練を行い、国際競争を行っているのであり、わが国のように企業内訓練が崩壊に近い状況とは全く異なる土壌がある、といえる。勿論、見習工のための職業学校を政府・自治体が責任を持って設立しなければならない。

社会的責任について思い起こすことは、日立の初代社長が、自社の見習工が訓練を修了すると同時に京浜地区の企業に転社していくことに対し、「辞めて百姓になるのでは教育したかいないが、日本の工業に役立つ仕事ならば大いに結構ではないか。教育者は有能な技術者、工業人を作ることを目的とすればよい。」と述べた⁽⁹⁾が、このような企業の社会的責任を果たす考え方が今日ではなくなっているといえよう。

また、わが国の「雇用保険法」制定時の政府の答弁案にも、「保険料率を企業に多く負担して貰う意味として、企業の社会的責任を果たして貰うため」ということがあった⁽¹⁰⁾。この当初の方針は今やほとんど顧みられていないといえるのではなからうか。

「雇用保険法」制定時の理念に立ち返り、人材育成に関する企業の社会的責任の課題を今一度再検討すべきだといえよう。これは、今日の教育改革論の根本理念として、つまり次世代の人材育成策を考える不可欠な視点として重要であるといえよう。

人材育成策は学校のみでも、また職業訓練のみでも単独では不可能であることをオーストリアのデュアルシステム改革は示しているといえよう。

(謝辞)

本稿をまとめるに当たり、佐々木英一追手門学院大学教授および吉留久晴鹿児島国際大学准教授にご教示をいただいたこと、伊藤博美名古屋経済大学講師には写真をご提供いただいたことに御礼申し上げます。

また、査読者には丁寧なご指摘を頂き感謝申し上げます。

(注)

(1) 田中萬年「日本版デュアルシステムの試行状況」、『産業教育学研究』第36巻第1号、2006年1月。

(2) 宗像元介・石川俊雄「OECD諸国における見習工制度」、『職業訓練研究第4巻』、1980年3月。この論は宗像元介『職人と現代産業』、技術と人間、1996年に転載されている。

なお、近年の欧米における見習工訓練等については平沼高・佐々木英一・田中萬年編『熟練工養成の国際比較』、ミネルヴァ書房、2007年を参照されたい。

(3) 当時日本は既にOECDに加盟していた。しかし、表に日本のデータが紹介されていない理由は、わが国での見習工訓練制度が法的に整備されていず、そのデータが無かった事を意味する。

ちなみに、当時の企業内訓練生は約8万5千人で

あるが、表1の見習工とは次の点で本質的に異なる。

①デュアルシステムは学校制度として位置付いていること、②わが国の訓練生は就職した社員であること、③訓練生は新卒者だけでは無く、在職者を選抜している企業もあること、④当時は既に高卒者訓練が始まっていたので、義務教育修了者だけでないことである。

中卒訓練生の割合を学年で1/3、高卒者を半分として、当時の中学校卒業生約160万人で計算すると、その比率は1.1%であり、わが国の職業訓練生がいかに少なかったかが分かる。

今日、中卒者訓練を実施している企業は、トヨタ自動車、デンソー、日野自動車である。しかし、三社合わせても100名に満たず、中卒者に対する比率の数値を表に表すのは困難なほど縮小している。

(4) スイスの時計職人等の養成は今日でもデュアルシステムによるが、その体系的紹介は無いようだ。スイスのデュアルシステム的一端については、成瀬政男職業訓練大学校初代校長が「スイスのマイスター」(刊行年不詳・成瀬資料集〈文庫〉蔵)を記している。これは『マシナリー』に1955~1958年に掲載されたスイス、ドイツの工場報告である《成瀬博士欧州便り》や《欧州工場めぐり》等を基に、熟練工の問題についてまとめられた報告と推測される。

(5) 佐々木英一『ドイツ・デュアルシステムの展開』、法律文化社、2005年。

(6) 本稿は2007年3月末に、佐々木英一追手門学院大学教授が企画したオーストリア職業教育・職業訓練調査団に参加させていただいたことにより記すことができた。佐々木氏をはじめとして同行のメンバーに感謝する。

なお、本稿の骨子を「オーストリアの就職志向とデュアルシステム」として、田中萬年『働くための学習—「教育基本法」ではなく「学習基本法」を—』、学文社、2007年に紹介している。

我々調査団一行はウィーン市内の、いずれも全校生徒数が約千人規模のウィーン第10職業高等専門学校とウィーン第16職業高等専門学校の2校も訪問したが、本稿ではそれら職業高等専門学校の紹介は割愛する。佐々木英一「オーストリアにおける職業教育・訓練制度」、『技術教育研究』第66号、2007年9月を参照されたい。

(7) 佐々木輝雄『学校の職業教育』、多摩出版、昭和62年。

なお、経済成長下、中卒者の企業内訓練が拡大し

た頃、日経連の強い要望で「技能連携制度」が「学校教育法」に規定され、連携制度により中卒訓練生が高卒資格を取得できるようになった。この制度を学生に紹介すると、「そんなことは中学校で聞いたことがない」や「知っていたらそちらに進んでいたかも知れない」等の感想が少なくないように、このような制度に関する関心は高い。

- (8) わが国のいくつかの大手企業における企業内訓練においても障害者を対象にしているが、障害者雇用制度に基づく実施のようであり、企業が障害者を訓練するという社会的責任としての認識は弱いのではないと思われる。
- (9) 田中萬年『仕事を学ぶー自己を確立するためにー』、実践教育訓練研究協会、2004年。
- (10) 田中萬年『『雇用保険法』における能力開発事業の規定過程と課題』、『職業能力開発総合大学校紀要第37号B』、2008年3月。

(参考文献)

- 佐々木英一「オーストリアにおける職業教育・職業訓練制度の現況と特徴」、『追手門学院大学教職課程年報第15号』、2007年3月。
- 吉留久晴「訪問校の概要」(オーストリア職業教育・職業訓練調査団事前資料)、2007年3月。
- Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit "APPRENTICESHIP: Vocational Education and Training in Austria, Modern Training with a Future", 2004.
- Mag. Erich Huber "Training Apprentices in Austria - The Vienna Apprenticeship Office", März 2007.
- "APPRENTICESHIP TRAINING SURVEY OF SIEMENS AG AUSTRIA", 2007.3.
- 労働政策研究・研修機構報告書No.45『グローバル化と企業の社会的責任』、2005年10月。
- 大西健夫・酒井辰史編著『オーストリア』、早稲田大学出版部、1996年。
- 国立国会図書館調査立法考査局『西ドイツおよびオーストリアにおける職業訓練関係法制整備の動向』、昭和44年7月。
- 田中萬年『職業訓練原理』、職業訓練教材研究会、2006年。