

公益財団法人 産業教育振興中央会主催

平成 28 年度 教員海外産業教育事情研修 (11 月 13 日～11 月 19 日)

報告書 その 2

埼玉県立上尾高等学校 校長 曾根 一男

ドイツ・バイエルン州 産業教育最新事情
デュアルシステムの死角は!?

はじめに

11 月 24 日にドイツ研修の報告書を公表すると、関係の方々から大きな反響をいただいた。「デュアルシステムをよく理解できました」、「このテーマについて書かれたもののなかで、一番読みごたえがある」「大学の教育学の授業で使いたい」などと、評価していただいた。

訪問団長の都立園芸高校の徳田校長先生が、報告書を拡散してくださったおかげで望外に多くの方々に興味を持って読んでいただけたことは筆者として嬉しい。反面、忸怩たる思いがますます募った。

前回の報告書は「デュアルシステム 強さの秘密」と題しDS (デュアルシステムを以下DSと標記) の仕組み、運用状況を最新情報を示して、産業教育・職業教育の成功事例として解説する内容であった。

しかし、あの報告には大きな欠陥がある。筆者はそれを承知で書き上げた。あの時点ではそれしか書けなかった。

前回報告書の欠陥とは?

「欠陥」というのは次のようなことだ。



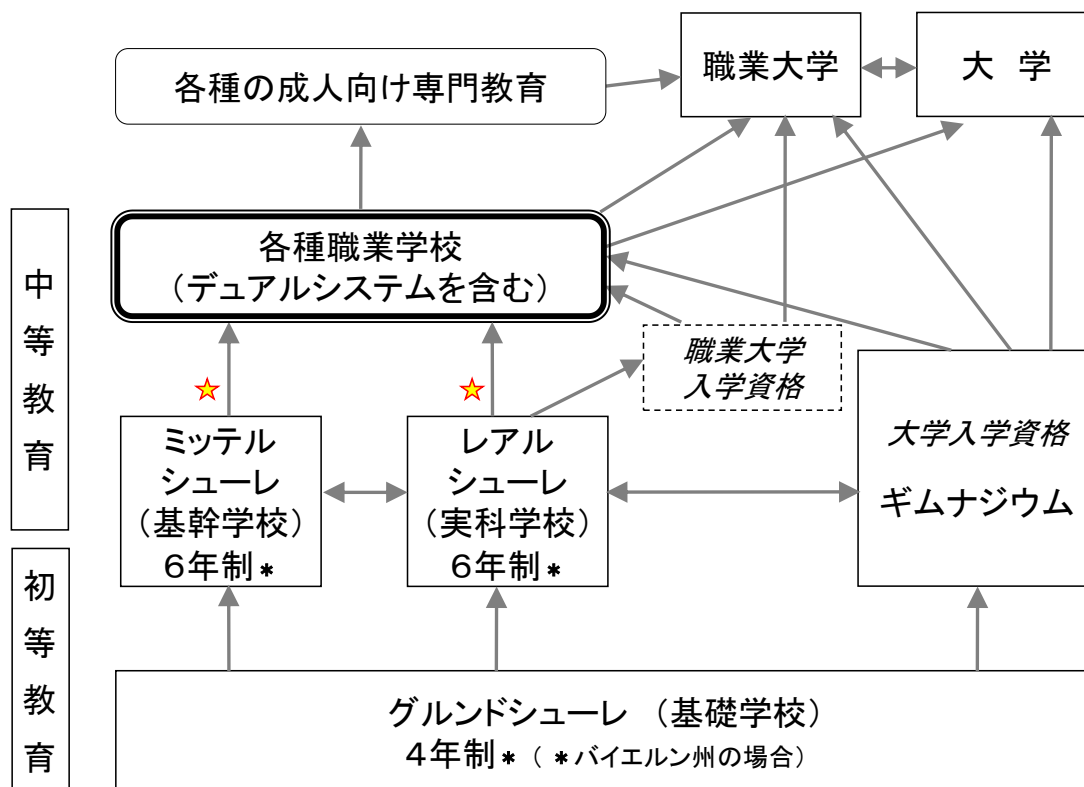
ミュンヘンの旧市街地の中心部、マリエン広場の周辺

ものごとには必ず光と影、メリット・デメリットがある。特にDSのように他国がまねできないようなユニークなシステムにはどこかに無理があるはずだ。ひずみ、しわ寄せがどこかに行っているに違いない。ドイツ滞在中から、その考えが頭から離れなかった。

それなのに前回の報告書は、その点に一切触れていない。DSの長所に光を当て、教育システムとしてだけでなく、経済産業政策、社会福祉政策として社会に根を下ろし大きな成果を上げていると、ひたすら礼賛した。まるでドイツ政府関係機関から執筆依頼を受けた広報記事のように。

現地での研修の初日 (11 月 14 日) の午後に教育員会の担当者からDSの説明を受

ドイツの教育システム図



ける機会があった。そのとき初めて、筆者はDSへの入り方（上図の☆の部分）を知った。つまりミッテルシューレやリアルシューレの最終学年の生徒達は自らDSでの受け入れ先企業を探して確保しなければならないということだ。

それまでは、DSの前段階で生徒が所属している中等教育学校、もしくは進学先つまりDS生活の半分（正確には2割から3割の時間）を過ごす職業学校が、生徒それぞれの実習先企業を確保してあてがうものとかってに思い込んでいた。

やっぱりあった！ DSの落とし穴？

だから教育委員会で、初めて、生徒自身が個別に受け入れ企業を獲得する、いわば

就職活動のような関門があると知ったとき、ここにDSの課題があるに違いないと直感的に考えた。

DSでの職業教育に進もうとする比較的低学力層の生徒の中には、やる気が無い子もいるはずだ、とても全員が自分で企業を探し、面接試験等を経て、実習先を確保できるはずがない。しかも学校があてがうのではなく、個人が選ぶのだとすれば大手有名企業に希望が殺到し高倍率の関門に多くの子ども達が挫折しているにちがいない。ここにDSの課題、弱点があるはずだ。

瞬時にそんな考えが頭を巡り、以降はその実態を暴こうとする質問ばかりを、教育委員会でも翌日訪問した商工会議所でも繰り出した。次のような質問である。

- ・多くの生徒と多様な企業のマッチングを

どうやって行っているのか。

・DSに進みたくても受け入れ企業を確保できず、諦めざるをえない生徒はいないのか。何割くらいか。

・人気企業にだけ志願者が集中してしまうのではないか。その問題にだれがどう対処しているのか。

そんな質問をしつこく投げかけた。

だが、筆者の仮説を裏付けるような回答はいつさい得られなかった。

納得できないまま 時間切れ帰国

そのような問題はない、中等教育学校は事前に(6年制の5年次、通算9年生から)、企業での職場実習や応募書類の書き方の指導、商工会議所主催で様々な職種を紹介する「職業見本市」への参加など、十分な職業準備教育を行っているとか、生徒が自分の適性を考えて様々な職種、企業に申し込みが分散するなどの回答だった。商工会議所の職業教育政策部長は、あえて無名の企業を実習先に選んだ自分の息子の例を挙げて、誰もがBMWに申し込むわけではないと説明した。

しかし筆者は納得できなかった。それを聞いても必ず落ちこぼれはいるはずだと思った。11人の訪問団の限られた質問時間を筆者1人で5人分も費やしたことを自覚していたので、それ以上は食い下がれず、フラストレーションを日本に持ち帰った。

その状態で書いたのが前回の報告書だ。その後、望外に多くの方々からフィードバックをいただくこととなり、いよいよ自分でも、この疑問にふたをしたままではいられなくなった。もう一度ドイツに行って追

加取材をしたい。非現実的な思いが募る。

救いの神はドイツ在中 40年超の日本人ジャーナリスト

そんなとき、あることを思い出した。現地でお世話になった通訳者の1人、美濃口坦さんとの会話である。彼はドイツ在住40年超で、ドイツ人の奥様は中等教育学校の1つであるリアルシューレ(実科学校)の美術の教師をしているという話だ。美濃口さんは筆者の最初の報告書にもすぐにコメントを寄せてくれた。朝日新聞などの日本のメディアに原稿を寄せているフリージャーナリストである。このルートでメールで疑問をぶつけてみよう。

早速、5つの質問を送った。

なんと美濃口さんは、すぐ翌日に奥様だけでなく知り合いのリアルシューレの校長夫婦(それぞれが校長)に電話取材などをして、以下のような回答を寄せてくれた。

下線付き斜体字が筆者の質問、それに続く部分がメールでの回答である。いただいたメールの文章をそのまま紹介する。〔 〕で示した部分は筆者による補足。

-----以下メールの内容-----

①ミッテルシューレやリアルシューレの最終学年の生徒たちは、デュアルシステムでの実習生として受け入れてくれる企業を自分で探して契約すると理解しています。

最後の学年〔実科学校の6年生、通算学年10年生〕に入ると個々の生徒が企業に応募します。もちろん9年生までの成績表を提出することになります。その後面接があ

って実習生として採用されたり、採用されなかつたりします。

②その際に、いわゆる「落ちこぼれ」(どこの企業にも受け入れてもらえない生徒)は何%くらいいるのか?

そんな「落ちこぼれ」などいません。職業教育をしてやろうとする企業の3社のうち1社には応募者がいません。
<http://www.spiegel.de/wirtschaft/unternehmen/azubi-mangel-170-000-ausbildung-splaetze-bleiben-unbesetzt-a-1109540.html> これは独代表的ニュース週刊誌シュピーゲルの記事です。ドイツ語でごめんなさい。でも数字に注目してください。日付は2016年8月26日で、ドイツでは9月から〔学校の〕スタートで、採用状況がはっきりしたときに相当します。ソースは独全体の商工会議所です。内容は簡単で、全ドイツ企業で172,224人分が応募者がなくて空席になっている、です。その理由はドイツで高学歴志向が定着し、多くの人が上級の学校へ、大学へ行くからです。ちなみに今晚友人の実科学校の校長先生から聞いたところによると、30人のクラスでデュアルへ進むのは、5人程度だそうです。

③そのような問題の解消に学校や商工会議所などはどのように取り組んでいるのか?

「落ちこぼれ」でなく、〔生徒が〕来ないという問題になりますが、上記の記事の最後のほうで、難民の若者から応募してもらうという政治サイドの希望が言及されているのですが、それに対して、商工会議所(DHDK)が懐疑的だ、で記事が終わります。
わたしの記憶では10年以上前は企業が

少なく困っていたので、本当に時代が変わったからです。ドイツの高学歴志向はグローバル化と人々の失業に対する不安と関係があります。確かに大卒の失業率は今も昔も低いからです。

④生徒の希望はBMWのような有名企業に集中するのではないかと想像します。生徒たちの希望と多数の企業とのマッチングはどのように行われているのでしょうか。有名企業に入るには、やはり数百倍の倍率の面接試験に合格しなければならないという激しい競争があるのでしょうか。

そんな問題はドイツにはありません。そういうことを想像されるのは、日本の受験勉強、入社試験のメガネでドイツを見ているからです。というのは、ドイツの企業では「ジャガイモを袋ごと買う」ことはありません。職種があり、その職種を希望する実習生を採用するかたちをとります。シーメンスを例にとれば、ドイツ各地に生産、販売等の拠点があり、現場に近いところに応募してもらい、そこで職種ごとに採用し教育します。

<https://www.ausbildung.de/unternehmen/siemens/berufe/>

というページを見てください。数字と絵だけに注目してください。73の職種で248人の実習生を募集しているという話です。

「激しい競争」にならないのは、いい企業に行くためにはある程度成績がよくないと駄目で、ドイツでは16歳ぐらいになると、自分の能力や願望について自分でマッチングするようになります。

確か私が今回通訳した部分で、リアルシュューレ(実科学校)で9年生〔リアルシュ

ーレでの5年生、通算9年生]以前にも企業へ実習とはいっても短く見学に近い体験をするのがあったと思います。企業もPRを兼ねてそのような機会を設けていて、それも応募側にも企業にもマッチングの機会です。

⑤この部分がデュアルシステムの課題、弱点ではないかというのが私の仮説です。

この仮説は正しくないです。

今いろいろ考えているのですが、デュアルについて自分が今まで書いたものがありません。でもそれに近いテーマについて書いたものを以下添付します。雰囲気はわかるかも。

-----以上メールの内容-----

筆者の仮説は100%はずれていたことがご理解いただけたと思う。

若干の補足をすると、②の回答で、30人中5人しかデュアルシステムに進まないというのはあくまでも特定の学校の例であり、ドイツ平均ではないと思われる。商工会議所の統計資料等では、もっとずっと大きな割合が示されている。

④の「ジャガイモを袋ごと買う」というのは、日本の新卒一括採用をたとえたもの。ドイツをはじめ日本以外の多くの国々では、職種別の通年採用が通例で、同年代を一時期にまとめて採用するようなことはない。

進路選択にそれまでの学校の成績がものを言うというのも、グルンドシューレの卒業時(4年次)と同じだ。

また、紹介されている実習生募集専用ホームページで、電機大手シーメンス社は73

の職種別(後日74に増えていた)の実習内容と募集人数が示されている。本採用の採用区分がせいぜい文系・理系の総合職と一般職の3種類くらいで、完全なメンバーシップ型採用を行う日本とは対照的である。

前回の報告書で、ドイツでは全国共通の職業資格(その職に就くための必要条件)が300種類以上あることを紹介した。どの職業資格を目指すのか、生徒たちは企業での実習等を通じて相当早い段階から意識しているものと考えられる。

また、美濃口さんはご自身が書いた「ドイツの大学生の就活」の記事を送ってくださった。大学生の就職事情も日本とは大きく異なり、大変興味深い。あらためて紹介できる機会があればと思う。

続編でも結論は変わらず

独デュアルシステムは奇跡的成功事例

筆者の仮説は全くの見当違いであった。では本当にDSに死角はないのか。

DSは職種ごとの職業資格の取得を前提とした仕組みだ。したがってある職種が廃れたり、新たな職種が生まれたりすることへの対応は常に課題である。この点についてはドイツの関係者も指摘していた。

増え続ける難民への対応は、大きな社会問題であり、DSの運営にも影響があるだろう。

また、労働市場が現在のような売り手市場から買い手市場に転換したときにどうなるのかという疑問も残る。

それらを考慮してもなおドイツのデュアルシステムは奇跡的な成功事例であると結ばざるを得ない。