

# 企業の自主的な取り組みが奏功 ～フランスの「実践型人材養成システム」

## パリ・センター

若年労働者の失業率が20%を越えるフランスは、若者の就労支援の柱として、企業内実習と職業訓練センターにおける座学を組み合わせた見習訓練制度（アプランティサージュ）の促進に力を入れる。

政府は見習訓練生の数を2009年までに現在の40万人から50万人へ引き上げることを目標に掲げ、05年の「社会統合計画」の中に訓練生受け入れ企業に対する優遇税制を盛り込んだ。

これと並行し、企業経営者からなる政府の諮問委員会が若者の職業訓練を「企業の社会的責任」とする啓蒙活動を開始。国内最大の経営者団体であるフランス企業運動(MEDEF)もアプランティサージュのイメージアップに向けた広報活動を実施するなど、企業側の取り組みが活性化している。

## 目次

1. フランスにおける実践型人材養成システムの特徴 .....	2
(1) 見習訓練生は有期の短時間社員 .....	2
(2) 経営者団体が訓練機関を運営 .....	3
(3) 財源は企業に課せられる見習税 .....	5
2. 見習訓練制度の現状 .....	6
(1) 高学歴化する見習訓練生 .....	6
(2) 手工業部門が受け入れの担い手 .....	8
3. 企業側の取り組み .....	10
(1) 企業の社会的責任 .....	10
(2) 経営者団体によるキャンペーン .....	11
4. まとめ .....	12
5. 別添資料「フランスにおける教育制度の概要」 .....	15

## 1. フランスにおける実践型人材養成システムの特徴

### (1) 見習訓練生は有期の短時間社員

見習訓練生は受け入れ企業との間に「見習契約 (contrat d'apprentissage)」と呼ばれる雇用契約を結ぶ。契約期間は取得する職業資格の種類や水準によって異なるが、一回の契約期間は1～3年に設定されている。給与は毎年7月に改定される法定最低賃金(以下、SMIC)を基準に、見習訓練生の年齢と在学年数によって算定される。06年7月以降は賃金が最も低い「18歳未満の在学1年目の訓練生」で1ヶ月あたり313.57ユーロ(1ユーロ=160円で換算して5万171円)、最も高い21歳以上の在学3年目の訓練生で978.34ユーロ(15万6,534円)と規定されている(社会保険料の個人負担分を含む)。

#### 見習訓練生の給与額(月給)

	～17歳	18～20歳	21歳以上
在学1年目	313.57€ (SMICの25%)	514.25€ (SMICの41%)	664.77€ (SMICの53%)
在学2年目	464.08€ (SMICの37%)	614.60€ (SMICの49%)	765.11€ (SMICの61%)
在学3年目	664.77€ (SMICの53%)	815.28€ (SMICの65%)	978.34€ (SMICの78%)

(注) 月給 SMIC (2006年7月改定) は 1,254.28€。

(出所) パリ商工会議所

#### 見習訓練生の給与額(年収)

	～17歳	18～20歳	21歳以上
在学1年目	3,762.84€ ¥602,054	6,171.00€ ¥987,360	7,977.24€ ¥1,276,358
在学2年目	5,568.96€ ¥891,034	7,375.20€ ¥1,180,032	9,181.32€ ¥1,469,011
在学3年目	7,977.24€ ¥1,276,358	9,783.36€ ¥1,565,338	11,740.08€ ¥1,878,413

(注) 月給を年換算。1ユーロ=160円で換算)

(出所) パリ商工会議所の資料からジェトロ・パリセンターが作成

見習訓練生は企業で「有期職員」として働きながら、国または地方自治体から認可を受けた見習訓練センター（Centre de Formation d'Apprentissage、以下 CFA）で、年間 400 時間以上（資格によっては 750 時間以上）の座学を受講することが義務付けられる。労働時間は CFA における受講時間も含め、18 歳未満の未成年に対して一日 8 時間、週 35 時間が上限に設定されている。18 歳以上では各企業の労働時間規定に準ずるが、労働法により企業は従業員に 1 日あたり 11 時間以上、週あたり 24 時間以上の休息時間を継続して与えることが義務付けられている。

見習訓練プログラムにおける企業内実習と座学の配分は、前者が全体のほぼ 3 分の 1、後者が残りの 3 分の 2 程度となり、見習訓練生は企業内で「有期の短時間労働者」として位置付けられる。

## **(2) 経営者団体が訓練機関を運営**

座学を担当する CFA の数は国内に 1,200 余りある。主な運営主体は業界団体、商工会議所、手工業者組合などの経営者団体で、見習訓練生のほぼ 8 割はこうした経営者団体系の CFA で学ぶ。アプランティサーージュを通して取得が可能な職業資格は 1,400、職種は 450 を超える。教育水準も中学卒業後、2 年間の職業教育を受け取得する初級レベルから、大学院の修士レベルまでと幅広い。高校までは普通課程で教育を受け、大学レベルでアプランティサーージュに切り替えることも可能である。

訓練生の募集は、企業による求人、各 CFA による訓練生募集のほか、業界団体や商工会議所、地方自治体などでも求人情報が提供されている。近年はインターネットの普及により、サイトを通して情報を得る若者が半数以上を占めるという。これとは別に、CFA の中には地域の中学、高校、大学を回り、学生および学校関係者に対するプログラムの広報活動や訓練生の募集等を業務とする「ディベロッパー」を数人雇用しているところが多い。

運営主体別見習訓練生数（2004年）

	36万8,988人
（主な運営主体）	
業界団体系 CFA	18万6,230人
商工会議所系 CFA	4万446人
手工業組合系 CFA	7万6,544人

（出所）国民教育・高等教育・研究省

CFA が策定する見習訓練プログラムの内容は、大枠では職業教育について国民教育・高等教育・研究省および雇用・社会統合・住宅省が定める規定の教育プログラムに準拠することが義務付けられる。CFA や訓練生受け入れ企業へのヒアリングでは、職業教育プログラムの内容は産業界のニーズにうまく適応していると評価する声が多かったが、企業とCFA が柔軟にプログラムを運用している面も窺えた。

自動車大手の PSA プジョーシトロエンなど一部の企業は国が定めるプログラムに沿いつながりながら、特定の CFA と協力し、訓練生が取得すべき技能の設定や、企業内実習と座学の時間配分など細かい設定について、自社ニーズにあった訓練プログラムを策定しているという。また CFA の中には企業からの要望に応じ、見習訓練生の通常の訓練プログラムとは別に、日常業務に必要なパソコン技能取得のための短期集中セミナーを設けるところもある。

アプレンティサージュには**チューター制度**が採用されており、各見習訓練生には CFA での教育担当者( Tuteur Pedagogique )と企業側の実習担当者( Maitre d'apprentissage )の2人がチューターとして指導にあたる。企業側の実習担当者は見習訓練開始から2ヶ月以内に CFA が実施する訓練評価会議に参加することが義務付けられる。CFA の教育担当者と企業の実習担当者は訓練生が持参する連絡帳を通して訓練の進捗状況を連絡しあい、年に2~3回開かれる会合で意見交換することで、内容の再調整を実施している。

CFA の中には見習訓練プログラムの成功には「チューターの質の向上」が不可欠だととして、教育担当者、企業の実習担当者、訓練生の相互評価制度を導入しているところがある。

企業側でも少数派ではあるが、環境大手ベオリアのように企業内の実習担当者として自社の見習訓練生の指導した従業員に対し、適性認定証の授与や特別報酬の支給、また実習担当者の研修制度などを導入しているところもある。

### (3) 財源は企業に課せられる見習税

CFAの運営費用は企業に課せられる「見習税」で賄われており、訓練生のプログラム受講料は無料である。企業は「見習税」として年間賃金総額の0.5%を納付しなければならないが<sup>1</sup>、政府は2005年に発効した「社会統合計画」<sup>2</sup>の中で訓練生を受け入れた企業に対し訓練生1人当たり1,600ユーロの税控除のほか<sup>3</sup>、訓練生の給与に係わる社会保険料の全額免税などの優遇措置が受けられる。企業は訓練生を受け入れることで、納付した見習税を一部還付される格好だ。

企業は税制優遇に加え、訓練生受け入れに係わるコストへの補償金として、受け入れ訓練生1人当たり最低1,000ユーロを地域圏から支給される。さらに受け入れ訓練生が一定の資格を取得できた場合も、訓練生1人あたり915ユーロが支給される。

こうした一連の企業向け経済支援も「見習税」を財源としており、05年に見習訓練制度の促進を目的に税控除が割増となるとともに、財源確保のため「見習税付加税」として0.06%が上乘せされた。06年はこれが0.12%、07年には0.18%に引き上げられている。

企業が負担する見習訓練生の受け入れコストは<sup>4</sup>、賃金が最も低い「18歳未満の在学1年目の訓練生」で1年あたり1,162.84ユーロ（1ユーロ＝160円で換算して18万6,054円）、最も高い21歳以上の在学3年目の訓練生で9,240.08ユーロ（147万8,413円）。税控除によるコスト削減効果は、低年齢で在学歴が短い訓練生を受け入れる企業に対して大きくなるよう設定されている。

---

<sup>1</sup> 見習生の受け入れ企業で賃減総額が8万6,211ユーロ未満の企業は免税

<sup>2</sup> 長期失業者の就労支援など社会的弱者の自立・社会参入を後押しする各種の支援措置

<sup>3</sup> 訓練生が障害者の場合、税控除は2,200ユーロに引き上げられる。

<sup>4</sup> 訓練生に支払う賃金から税控除と地域圏補償金を差し引いた額

**見習訓練生の年間実質負担額**

	～ 17 歳	18 ～ 20 歳	21 歳以上
在学 1 年目	1,162.84€ ¥186,054	3,571.00€ ¥571,360	5,377.24€ ¥860,358
在学 2 年目	2,968.96€ ¥475,034	4,775.20€ ¥764,032	6,581.32€ ¥1,053,011
在学 3 年目	5,377.24€ ¥860,358	7,183.36€ ¥1,149,338	9,140.08€ ¥1,462,413

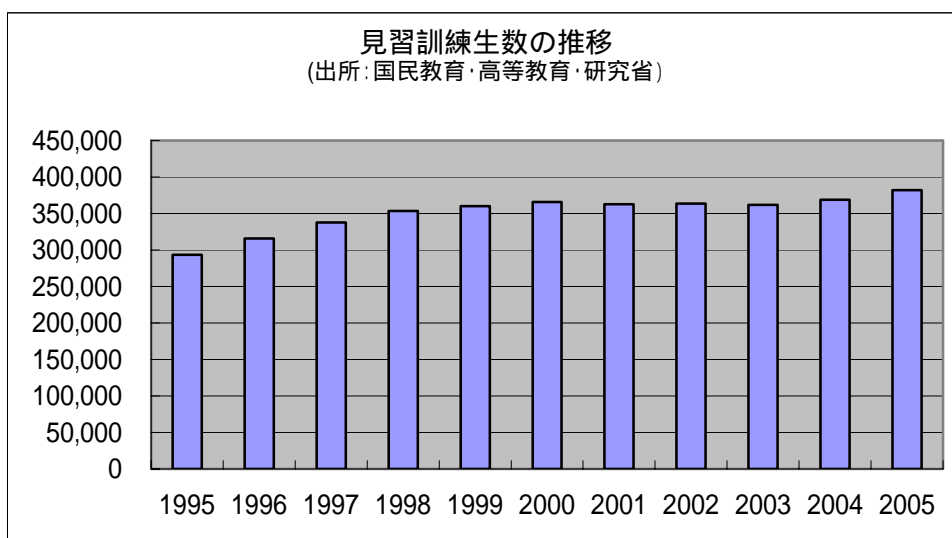
(注) 1 ユーロ = 160 円で円換算。

(出所) パリ商工会議所の資料からジェトロ・パリセンターが作成

**2. 見習訓練制度の現状**

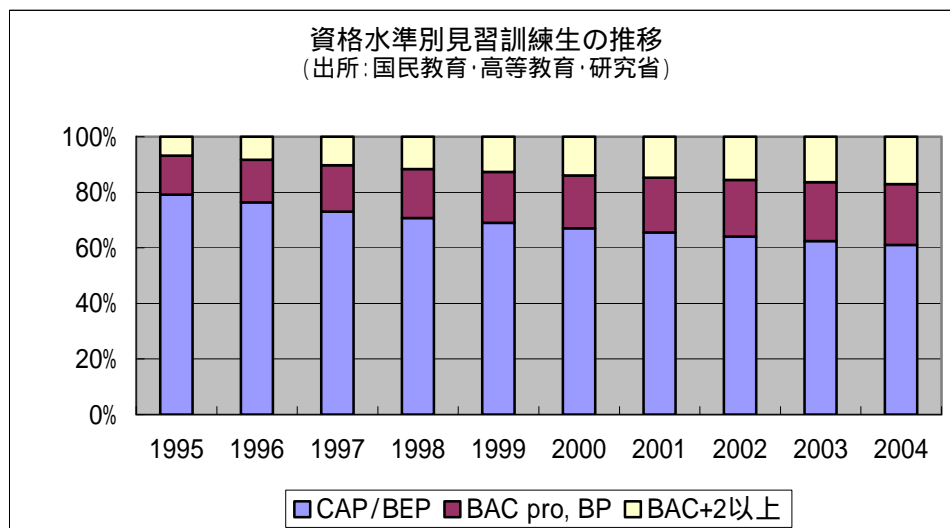
**(1) 高学歴化する見習訓練生**

フランスにおける見習訓練生の数は 06 年 3 月末に 38 万 2,000 人と過去最高となった。2004 年度末 (05 年 8 月) の 36 万 2,000 人を 2 万人上回った。見習訓練生の数は 2000 年度以降、低迷を続けていたが、04 年度に増加に転じ、05 年度は過去 10 年間で最も伸びが顕著だった 96～97 年度の増加率を取り戻した。



年齢別にみると、日本の高校生にあたる15歳から18歳が最も多く、見習訓練生の3人に2人はこの層に属する。伝統的に中学卒業後、すぐにアプレンティサージュを開始する見習訓練生が全体の44%と多いが、ここ数年はCAP/BEPの初級職業資格<sup>5</sup>を取得した後、さらに高度な職業資格を目指してアプレンティサージュを開始する（または続ける）学生が増えているようだ。アプレンティサージュ開始時点ですでにCAP/BEPを取得している者の割合は04年に33.7%と02年から1ポイント増加。また、バカロレア（高校卒業と大学入学資格をあわせたもの）以上の資格を持つ若者も21.7%と過去2年間に1.8ポイント上昇した。

アプレンティサージュの高学歴化は、訓練生が目指す取得資格の高度化にも現われている。見習訓練生のうちCAP・BEPの初級職業資格を目指す者の割合がここ10年間に全体の8割から6割に縮小したのに対し、バカロレア資格取得後、大学技術免状（DUT）、上級技術者免状（BTS）、総合大学第1期終了証書（DEUG）、学士、修士などの高等教育機関の資格<sup>6</sup>を目指す見習訓練生の割合は全体の7%から17%に拡大。04年は6万3,000人と過去10年間で3倍に膨らんだ。



(注) BAC pro は職業バカロレア、BAC+2 は大学レベルの資格全般を指す。

<sup>5</sup> 別添資料「フランスにおける教育制度の概要」を参照。職業リセおよびCFAで2年間就学後に資格試験を受け取得する初級職業資格。CAP（職業適性証）は職人的な職業（店員、仕立て、料理人、美容師等約250の職種）に与えられ、BEP（職業教育就業免状）はより広い職種（経理・秘書などの事務職や整備士等モノづくりの現場職を含む）に与えられる。BEPの方がCAPより幅が広く学問的である。リセ（Lycée）は日本の高等学校に相当する。

<sup>6</sup> 別添資料「フランスにおける教育制度の概要」を参照

## (2) 手工業部門が受け入れの担い手

産業別では、サービス部門が見習訓練生の半数以上を受け入れている。店舗経営・営業職、自動車修理工、ホテル・レストラン（料理人を含む）、美容関連分野で見習訓練生が多い。建築・土木分野では屋根、基礎・土台、仕上げ職人の見習訓練生を中心に全体の24%を占める。ここ2～3年は住宅建設ブームを背景に見習訓練生の受け入れ増加が見られる。製造業部門における見習訓練生の割合は、パン、菓子、精肉など食品加工職人や機械工・電気工の資格を目指す見習訓練生を軸にここ数年、21%で安定している。

### 見習訓練生受け入れ：業界別内訳推移

（単位：％）

業種	2002年	2003年	2004年
農水産	2.4	2.5	2.4
製造業	21.9	21.5	21.1
食品加工	9.5	9.5	9.6
消費財	2.3	2.1	2
資本財	3.8	3.6	3.5
中間財	3.8	3.8	3.5
建築・土木	21.2	22.5	23.9
サービス	54.6	53.5	52.6
自動車修理	10.2	9.5	9.1
企業向けサービス	5.1	4.9	5
個人向けサービス	19	19.3	19.4
（ホテル、レストラン）	11.4	11.4	11.3
（美容師）	6	6.2	6.3

（出所）雇用・社会統合・住宅省



見習訓練生：業種別業務内容内訳（2004年）

（単位：％）

訓練分野	雇用主の業種			全体の内訳
	製造業	建設	サービス	
<b>生産関連業務</b>	<b>78.2</b>	<b>97.9</b>	<b>37</b>	<b>61.4</b>
エンジニアリング	6.8	0.3	0.8	1.9
食品加工	38.5	0.1	13	15
建築（屋根、基礎・土台、仕上げ工事）	1.5	51.1	0.5	12.6
機械、電子、電気関連	20.3	18.6	19.5	19
<b>サービス関連業務</b>	<b>21.8</b>	<b>2.1</b>	<b>63</b>	<b>38.6</b>
企業経営	13.8	1.2	26	17
秘書	0.7	0.3	0.9	0.7
情報処理関連	0.8	0.1	1.1	0.7
受付、ホテル、観光	0.7	-	11.9	6.5
美容師	-	-	13.4	7.1
合計	100	100	100	100

（出所）雇用・社会統合・住宅省

受け入れ企業を規模別にみると、見習訓練制度が手工業部門で普及していることなどから、従業員 50 人未満の中小零細企業が 83.7%と大多数を占める。大企業における見習訓練生は年々増加しているが、全体の 2 割と依然少ない。

ただし、アプレンティサージュの高学歴化が進む中で、最近では大企業で働きながらビジネススクールが運営する職業訓練センターで座学を受講し、マーケティングや財務管理などの MBA を取得する若者も出てきている。PSA プジョーシトロエンによれば、電気工・機械工の初等資格を持つ従業員のうち、見習訓練制度を利用してエンジニアの高等資格を目指す若者も増えているという。

見習訓練期間は取得資格とその水準によるが、2 年間が一般的である。近年はプログラム修了後、より高度な資格を目指してさらに見習訓練を続ける傾向が強まっている。2004

年は訓練生の 27%が「プログラム継続組」で、この割合は 95 年に比べ 10 ポイント上昇した。

見習訓練生の資格合格率および就職率は高校・大学の普通過程および職業リセなど職業課程修了者のそれよりも 10 ポイント前後高いという。中小企業経営者団体が運営する CFA「PME アプランティサージュ」によれば、同センターの見習訓練生のうち 70%がプログラム修了後、受け入れ企業で正社員として採用されている。この数字は CFA により異なるが、パリ商工会議所が運営する産業訓練センター（CFI）では 85～90%に達するという。学生にとっては見習訓練制度が職業資格取得だけでなく、プログラム修了後の就職に直結する一方、企業にとっては実践力をつけた若手の人材確保につながっている。

### 3. 企業側の取り組み

#### (1) 企業の社会的責任

05～06 年の見習訓練生増加の背景として、政府による受け入れ企業への経済的支援のほか、大企業に対する啓蒙活動の強化が挙げられる。見習訓練生はこれまで、若手の労働者を必要とする手工業部門の中小・零細企業（美容師、パン職人、車修理工、電気工など）が受け皿となってきた。大企業は人材を養成しなくても、一般教育課程の卒業者から自社ニーズに合った若者を十分に確保できているからだ。

政府は若者の職業訓練における大企業の役割拡大を狙い、05 年に仏電気・電子機器大手シュネデル・エレクトリックのラックマン前会長（現監査委員会会長）を委員長とする諮問委員会を設置。同委員会は若者の職業教育を「企業の社会的責任」と位置づけ、企業に対し今後 2 年間に見習訓練生の受け入れ増加や、見習訓練制度の推進運動への参加、教育機関との連携強化を盛り込んだ「見習憲章」を策定した。

「見習憲章」が企業に課す責任は以下の通り。

1. 就職に必要な資格取得に向け、すべての教育レベルの見習訓練生を受け入れる
2. 2 年間で受け入れ見習訓練生の数を 20%引き上げる
3. 見習訓練生受け入れの際、フランス社会に見られる文化的・民族的多様性、職業資格レベルの多様性を尊重する
4. チューターを養成し、チューターの職務を評価する

5. 長期的な雇用計画に基づき他企業とも連携しながら見習訓練制度を通して養成された若者の就労に貢献する
6. 見習訓練制度推進に関して職業安定所など就職あっ旋機関と連携する
7. 毎年、教師、学生、家族など関係者ととも、見習訓練制度の社会的価値の改善に向けた行動を起す
8. 若者の職業能力改善に向け、教育機関との連携を強化する
9. 毎年、自社の見習訓練普及に関する報告書（見習訓練生数、資格試験結果、就労数など）を策定・公表する

見習憲章に調印した企業数は 2006 年末までに 1,300 社を越えた。同期間中に新たに受け入れられた見習訓練生の数は、上場企業上位 40 社と一部の国営企業だけでおよそ 1 万人に達しており、見習憲章が単なる広報活動ではないことを印象づけた。

見習訓練制度のさらなる活性化に向け、政府は諮問委員会を通じて 経営者団体、地方自治体、教育機関、商工会議所などを交えた意見交換会の実施、専用サイトを通じた企業人事担当者間の経験・知識の共有、学校関係者、親、学生への情報提供の充実、業界別の見習訓練奨励活動の強化、行政手続きの簡潔化に向けた具体的な提言の策定、チューター制度の改善支援などに力を入れる方針だ<sup>7</sup>。

## (2) 経営者団体によるキャンペーン

06 年は企業経営者側でもアプレンティサージュの活性化に向け、自主的な取り組みを開始した年でもある。日本の経団連にあたるフランスの経営者団体、フランス企業運動 (MEDEF) は 06 年 6 月 22 日から 9 月にかけて大企業および学生を対象にした見習訓練制度の広報活動を行った<sup>8</sup>。

具体的には MEDEF のサイトにアプレンティサージュ専用ページを設け、学生および企業向けに見習訓練制度や見習契約の求人・求職に関する情報を提供するとともに、テレビ・

---

<sup>7</sup> 06 年 3 月、政府は大企業による見習訓練生受け入れ促進を目的にノルマを設け、訓練生の数がノルマに達しない企業には制裁を加える措置を導入した。具体的には、従業員 250 人以上に対し、26 歳未満の訓練生の受け入れ数が全従業員数の 1% に達しない企業に対し、見習税率を 0.1% 引き上げる措置を盛り込んだ。ノルマは 07 年に全従業員数の 2%、08 年に 3% に引き上げられる。同措置が大企業による訓練生数の引き上げにつながるかは懐疑的な見方が強い。

<sup>8</sup> 中小企業経営者連盟 (PME) も 07 年初頭に同様のキャンペーンを実施している。

ラジオを通じて実践型人材養成プログラムとしての見習訓練制度の強みを広くアピールした。

MEDEF によれば同キャンペーン期間中の 06 年 8 月だけで新規見習契約数は前年同月比で 9.7%増加した。とりわけ、高等教育における見習訓練制度に関する反響が大きく、キャンペーン期間中に寄せられた問い合わせの半数以上が大学レベルのアプレンティサージュに関するものだったという。

こうした広報活動が効果を挙げた背景として、フランスにおける見習訓練制度に対する全般的な認識の低さが指摘される。フランスの教育システムはもともと、エリート養成に主眼を置いて整備されてきたものであり、中卒以降の職業教育コースは「格下げ」と位置付けられているのが実情である。職業リセへの進学者や見習訓練生は「学業不振者 = 落ちこぼれ」というレッテルを背負う。

経営者団体による広報活動は、アプレンティサージュの魅力を知らせ、伝統的な手工業部門の職人レベルだけでなく、高等教育における資格取得と就労に大きな効果があることをアピールすることで、こうした社会的なハンディキャップの払拭につながった。

## 4. まとめ

企業内実習と教育機関における座学を組み合わせた見習訓練制度は、フランスにおいて若者就労支援の柱と位置付けられる。同制度で学ぶ学生は高校レベルが半数を占めるが、近年は企業で見習訓練生として実習を受けながら学士、修士などの高等資格の取得を目指す訓練生が増えている。

日本でも同様の職業訓練制度が「実践型人材養成システム」として 06 年 10 月に導入された。日本では中小企業に限り、企業が負担する訓練費用の一部を国が助成するのに対し、フランスでは訓練生受け入れ企業に対し、税控除・社会保険料雇用者負担分の全額免税といった優遇税制のほか、訓練生一人当たり最低 1,000 ユーロの補償金が地域圏から支給される。

ただし、企業は見習訓練生の受け入れの有無に関係なく、年間賃金総額の 0.5%を「見

習税」として納付しており、見習訓練生受け入れに伴う優遇税制享受や補償金受取は見習税の還付金と認識されている点が特徴的である。

## 実践型人材養成システム：日仏比較

	フランス	日本
対象者	15 歳以上 26 歳未満	15 歳以上 35 歳未満
訓練期間	1～3 年	6 ヶ月以上 2 年以下
総時間数	週 35 時間	1 年あたり 850 時間以上
OJT の時間割合	年あたり 400 時間以上	2 割以上 8 割以下
給与規制	法定最低賃金の 25～78%	-
企業支援措置	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 見習実習生 1 人当たり 1,600 ユーロ（障害者の場合は 2,200 ユーロ）の税控除</li> <li>・ 見習実習生に関わる社会保険料の全額免税</li> <li>・ 見習生受け入れ補償金として 1 人当たり最低 1,000 ユーロを各地域圏が支給</li> </ul>	中小企業に対し、職業訓練費用の 1/2 を助成（1 企業当たり上限 500 万円）
プログラム運営費用	企業に課税される「見習税」（年間賃金総額の 0.5%）を財源に地域圏（地方自治体）が制度運営	受け入れ企業負担

（出所）各種資料よりジェトロ・パリセンター作成

フランスにおける見習訓練制度の活性化の背景には、政府による優遇税制の導入だけでなく、企業経営者側の自主的な受け入れ努力がある。若者の職業訓練は「企業の社会的責任」とするコンセンサスが大企業を中心に形成されつつあることや、経営者団体によるキャンペーン活動を通じた見習訓練制度に対するイメージの改善などが挙げられる。とりわけ、高等教育におけるアプランティサージュの推進は見習訓練制度の底上げに役立っている。

フランスにおける実践型人材養成システムは教育制度に対する考え方の違いや制度運

営のしくみの違いなどから、そのまま日本に適用できる訳ではない。しかし、近年、見習訓練生増加につながったフランス企業経営者による自主的な取り組みや広報活動は、日本における実践型人材養成システム定着への一助になると思われる。

5. 別添資料「フランスにおける教育制度の概要」

