

論 文

EU のユース・ギャランティ政策の展開とドイツ

京都学園大学 経済経営学部

内山 隆夫

Email:uchiyama@kyotogakuen.ac.jp

要 旨

EU 加盟各国は「ユース・ギャランティ政策の創設に関する理事会勧告」(2013年4月)にしたがって策定した職業教育・訓練制度の改革を含む実施計画を履行している。ユース・ギャランティ政策の対象者は、労働状態の異なる多様な集団から構成されるニートであり、短期失業ニート、長期失業ニート、家事従事ニートがその3大グループである。

欧州委員会は他方、ユース・ギャランティ政策の実効性を高めるべく作成したモニタリング指標に基づいて政策形成を点検評価し、加盟各国の優れた取組を紹介している。ユース・ギャランティ政策開始後2年間の中間報告によれば、ニート率の高い国のニート率が低下した結果、EU 各国のニート率が収斂するとともに、若年失業率も多くの国で景気回復によって期待されるトレンドを上回って改善した。

ドイツでは若者が、世界的に定評あるデュアルシステムを通じて学校から職業に比較的円滑に移行し、EU 諸国の中でも傑出した若年労働市場パフォーマンスを実現している。ところが近年、養成訓練市場でのミスマッチ問題が深刻化するとともに、家事従事ニートなどの活動休止ニート率が上昇し、高止まっている。本稿では、こうした若年労働市場の異変に対処するドイツの取組を紹介し、ニート率のさらなる引下げのための課題を指摘した。

キーワード: 学校から職業への移行、ニート、雇用を通じた社会的包摂

1. はじめに

EU（当時の EEC）は1957年に調印した「欧洲経済共同体設立条約」（ローマ条約）に基づき、雇用機会の改善と生活水準の向上を目的に欧洲社会基金（European Social Fund）を1958年に創設した。欧洲社会基金はEUにおける地域格差を是正するための構造基金のひとつで、各国の雇用政策を財政的に支援するその活動は「欧洲の人びととそのスキルへの投資」と簡潔に表現されている。EU はこのように

早くから雇用失業問題に取り組んできたが、第1次石油危機以降は失業者が一貫して増加し、深刻な構造的失業問題に直面した。失業率はこの間、1975年の4.3%から1984年の11.3%へと大きく上昇したが、1980年代後半には域内市場完成に向けた加盟各国の取組により醸成されたユーロフォリア(Europhoria)を背景に、1990年の失業率は6.9%へと低下した。しかしそれも束の間、1993年の失業率は10.0%に跳ね上がってしまった。同年12月に開催されたEU発足後初の欧州理事会で、欧州委員会は『成長・競争力・雇用』と題するいわゆるドロール白書を提出した。同報告書は労働市場の硬直性を雇用失業情勢悪化の原因と指摘し、労働市場の柔軟化と非賃金労働コストの引下げを提言し、EUが労働市場改革に取り組む契機になった。

他方、マーストリヒト条約(1993年11月発効)も必要な場合には1996年に同条約の修正を検討することをあらかじめ規定していた。この規程に基づき1996年3月に政府間会議が開催され、新条約の制定に向けて検討が始まった。EUの労働市場政策は従来、労働力の域内移動を促進する法制度の整備に重点を置いてきた。しかしEUの新しい基本条約として1997年6月に合意されたアムステルダム条約は、第3部「共同体の政策」に雇用条項を盛り込み、EUとしての雇用政策に法的根拠を与えた。それによれば、雇用問題の解決は加盟各国に共通する関心事であり、欧州理事会は高い雇用水準の実現に向けて加盟各国の協力を促すことにより、政策の実施権限は加盟各国に属するものの、各国の雇用政策を相互に調整しなければならない。

EU加盟国(当時は15カ国)は1997年10月にアムステルダム条約に調印したのち、加盟各国での批准手続きに入った。そのような中、欧州理事会は1997年11月に臨時でルクセンブルク雇用サミットを開催し、アムステルダム条約の発効を待たずにEUとしての雇用政策を本格的に展開すべく、欧州雇用戦略(European Employment Strategy)の開始を決定した。欧州雇用戦略はその後、EUの中期成長戦略であるリスボン戦略に統合され、現在ではその後継となる欧州2020戦略の一環として、「より多くの、そしてより良い雇用の創出」を目指している。

欧州雇用戦略はこのようにEUのイニシアチブの下で展開され、その政策効果を高めるために政策課題を絞り込みつつも、包括的かつ多様な雇用政策を実施している。EUはこの間、28カ国に拡大とともに、リーマンショックを引金にした世界同時不況、さらには欧州債務危機にも見舞われ、EUの雇用失業問題は加盟国間の経済格差を反映して複雑な様相を呈している。特に若者の雇用環境は、リーマンショック後に劇的に悪化した。本稿で取り上げるEUのユース・ギャランティ政策の実施が決定された2013年当時の若年労働市場の概況は、次の通りである。25歳未満の若年失業者は561.9万人を数え、失業者全体の21.4%を占め、若年失業率も23.7%に達し、全年齢層(10.9%)の2倍を上回るだけでなく、2007年のそれと比べて7.8ポイントも上回っていた。

このように厳しい若者の雇用環境を改善し、青少年の就業を支援すべく、欧州委員会は2012年12月に若年失業問題の解決に特化した「青少年就業支援パッケージ」を提案した。同パッケージはユース・ギャランティ政策の導入を中心据え、その実施を支援する職業教育・訓練内容の改訂ならびに社会的保護の改善に向けた施策、さらに養成訓練制度の整備拡充や求職者の域内移動の促進などから構成された。欧州理事会はその後、2013年4月に「ユース・ギャランティの創設に関する理事会勧告」を採択し

た。これにより加盟各国は、25歳未満のすべての青少年に失業後もしくは中途退学後4ヵ月以内に職場を紹介するか、養成訓練などの就業支援を具体的に提案しなければならなくなり、その実施計画を欧州委員会に提出し、履行している。このようにユース・ギャランティ政策は、青少年の就業力を向上させ、学校から職業への円滑な移行を助成する積極的労働市場政策のひとつであり、青少年の側からみれば、個人的・具体的な就業支援を受けることが保証されたという意味での「ユース・ギャランティ」である。

そこで本稿は、前稿¹で紹介したユース・ギャランティ政策の開始後2年間のEUにおける若年労働市場の動向と欧州委員会による点検評価結果を概観したのち、ドイツにおける特色ある取組を紹介する。本稿での考察を通じて、ドイツは若年失業対策だけでなく、義務教育段階から早期に職業教育を実施するなど包括的・総合的な青少年就業支援事業を展開し、EU加盟国の中でも傑出した若年労働市場パフォーマンスを達成していることが分る。

2. EU の若年労働市場とその周辺

2-1. ユース・ギャランティ政策導入の背景

2007年秋頃から景気後退局面に入っていたEU経済は、リーマンショックを引金にした世界同時不況により戦後最も深刻な景気の落ち込みを経験する中、欧州債務危機にも見舞われ、混迷を極めた。この時期を通じて特に若年層での失業や短期間就労が急増するなど、若年労働市場をめぐる環境は劇的に変化した。

そこで先ず、ユース・ギャランティ政策の対象である15歳から24歳の若者に焦点を当てながら、世界同時不況前後とユース・ギャランティ政策導入前後の雇用失業情勢を確認しておこう²。EUにおける2012年の若年失業者は、リーマンショック前の2007年と比べ141.3万人増の558.2万人に達し、若年失業率も15.5%から23.2%へと7.7ポイントもの大幅な上昇を記録した。ユーロ圏でみても、この間の若年失業者は96.9万人増えて2012年には351.7万人に達し、若年失業率も8.4ポイント上昇して23.4%を記録した。

こうした中、欧州委員会は政策文書「若者を雇用に移動させる」(Moving Youth into Employment)を公表し、「青少年の雇用危機の背後にある短期的・構造的な諸問題」³に取り組むための「青少年就業支援パッケージ」(Youth Employment Package)を提案した。欧州理事会はこれを踏まえユース・ギャランティ政策の実施を支援する財政措置の一環として、若年失業率25%超の高失業地域を対象にした「青少年就業支援イニシアチブ」(Youth Employment Initiative)の創設⁴で合意したのに続き、「ユース・ギャラ

¹ 内山 (2016)。

² 28番目の加盟国としてクロアチアがEUに加盟したのは2013年であるが、以下ではそれ以前のEUの指標も28ヵ国るものである。

³ European Commission (2012), p.2.

⁴ 当初の予算規模は2014年～2020年の期間で64億ユーロであったが、2016年9月には84億ユーロに増額された。また、青少年就業支援イニシアチブの対象地域を抱える国は20ヵ国あるが、ドイツはその中に含まれていない (European Commission (2016b), p.12)。

ンティ政策の創設に関する理事会勧告」を採択した。

これにより加盟各国は、25歳未満のすべての若者に失業後もしくは中途退学後4ヵ月以内に職場を紹介するか、あるいは教育の継続、養成訓練ないし職業訓練のいずれかの就業支援を提案しなければならなくなり、そのための実施計画を策定し、欧州委員会に提出した。このようにEUのユース・ギャランティ政策は、若者の就業力を向上させ、学校から職業への円滑な移行を助成することを目指した積極的労働市場政策であり、青少年の側からみれば、就業のための個人的・具体的な提案を受けることが保証されたという意味での「ユース・ギャランティ」である。

そこで以下、ユース・ギャランティ政策導入の契機となったEUの若年労働市場とその周辺の変化をもう少し詳しくみてみよう。図1が示すように若年失業率は、25歳から74歳までの年齢上位失業率と比較すると、2007年から2015年に掛けて年齢上位失業率の2.5倍ほど高い水準で推移し、若年失業率の上昇幅(4.4ポイント)も年齢上位失業率のそれ(2.2ポイント)を大きく上回った。ユーロ圏でみても同様の傾向が確認できる。ところが、ドイツではその倍率が1.5倍程度と小さく、しかも若年失業率はこの間4.6ポイント下がり、その下落幅は年齢上位層のそれよりも0.9ポイント大きかった。

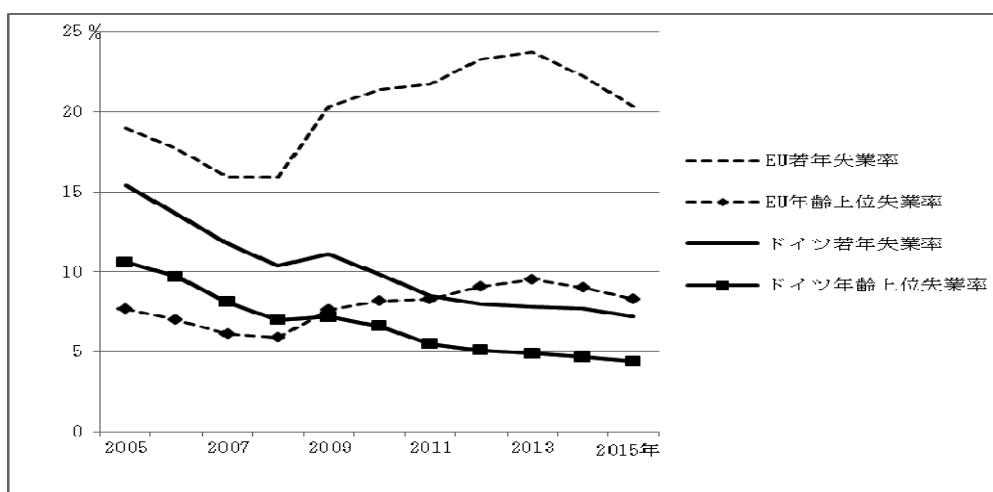


図1. EUとドイツにおける若年失業率と年齢上位失業率

(資料) 欧州統計局データベース <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=une_rt_a&lang=en>に基づき作成。

次に、若年就業率をみてみよう(図2)。2007年の若年就業率は37.3%であったが、2015年には33.0%へと4.3ポイント低下した。ユーロ圏でみても6.7ポイント低下し、2015年の若年就業率は30.9%であった。欧州2020戦略における就業促進の数値目標は、20歳から64歳の人びとの就業率を75%以上に引き上げることであるので、25歳から64歳の年齢層でのこの間の就業率の変化をみると、EU全体で0.9ポイント上昇し、ユーロ圏ではほぼ同水準(0.1ポイントの低下)であった。ドイツでも若年就業率は0.3ポイント低下したが、25歳から64歳の年齢上位層のそれは5.3ポイント上昇した。このように若者の雇用環境は、年齢上位層に比べると確実に悪化した。

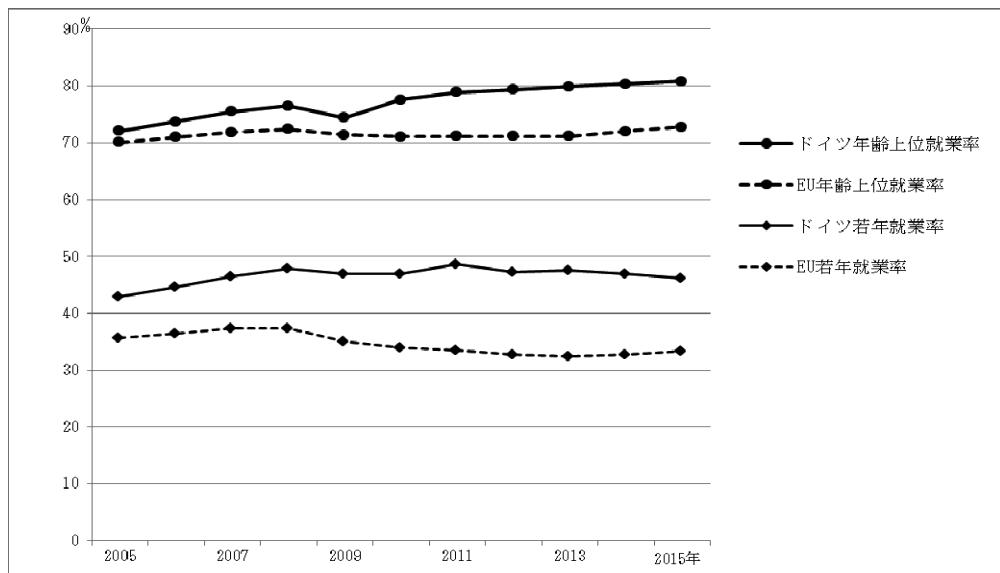


図2. EUとドイツにおける若年就業率と年齢上位就業率

(資料) 欧州統計局データベース<http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_ergan&lang=en>に基づき作成。

その上、若年層で急増する短期間就労も若者の雇用を通じた社会的包摂の観点からは憂慮すべき問題を孕んでいる。ここでいう「短期間就労」(temporary work)は、労使双方の合意に基づき客觀的な条件により雇用期間の定められた就労であり、具体的には臨時的雇用や季節雇用、派遣事業所を介した雇用、さらには特定の職業訓練契約などによる雇用である。EU全体の若年短期間就労者割合は、2007年の41.4%から2012年の42.2%へ、そして2015年の43.3%へと上昇傾向を示し、ユーロ圏でみても2007年の49.8%から50.8%に、そして2015年の52.9%へと上昇し、25歳から54歳の年齢上位層に比べるとその割合は約4倍である。なお、EU全体の25歳から54歳の短期間就労者割合(2015年)は12.0%で、ユーロ圏のそれは13.1%であった。

このように多くの若者は、雇用関係の継続性を欠き、かなり不安定な状況に置かれている。しかし、短期間就労それ自体が問題ではないことにも注意すべきである。例えば、ドイツでの15歳から24歳の若者の短期間就労者割合は、EU全体の平均を10ポイント程度上回り、2007年は57.4%、2012年は53.7%、2015年は53.6%であった。この理由は、ドイツでは若者が実習先と雇用契約を結び、3年から3年半にわたって養成訓練を受けるデュアルシステムが確立され、短期間就労が若者のキャリア形成に際して重要な役割を果たしているからである。換言すれば、ドイツでは短期間就労が常用雇用への試金石でもある。このように考えると、短期間就労の真の問題は、常用雇用への登用制度が整備されているかどうかである⁵。

⁵ Eurofound (2014), p. 4 ff.

最後に、教育・訓練からの早期離脱者問題に注目する。教育・訓練からの早期離脱者（early leaver from school and training）とは、以前は早期離学者（early school leaver）と表現され、前期中等教育（ISCED 2011 レベル2）で学業を終えたあと、上級学校に進学しなく職業訓練にも参加していない18歳から24歳の若者のことである。欧州2020戦略は教育水準向上の主要目標として、教育・訓練からの早期離脱者割合を策定当時の15%から10%以下に引き下げるとともに、30歳から34歳の成人の高等教育修了者割合を策定当時の31%から40%以上に引き上げる数値目標を設定している。EUの早期離脱者割合は2007年の14.9%から2012年に12.7%へ、そして2015年には11.0%に低下した（後掲図4）。ユーロ圏でみても16.7%から13.8%へ、そして11.6%へと確実に改善している。

しかしEU全体の早期離脱者の内訳（2015年）をみてみると、就業者が4.6%であるのに対して、失業者が4.3%、就労意欲喪失者が2.1%であった。このように早期離脱者の深刻な問題は、教育・訓練から早期に離脱した者のうち、働いている者が半数以下であるばかりか、多くの若者が人的資本蓄積の機会を逸し、このことがその後のミスマッチ失業の原因になることがある。換言すれば、教育・訓練からの早期離脱者が若年失業の基礎集団を形成しているのである。したがって、教育・訓練からの早期離脱者割合の引下げは、青少年の就業を支援する上できわめて重要な意味を持つ。

2-2. 学校から職業への移行過程の変容

若者が教育課程を修了して労働市場に参入する際に直面するさまざまな困難は、学校から職業への移行（school-to-work transition）問題として論じられる。学校から職業への円滑な移行は、「若者の自立と社会への完全な編入に向けた踏み台」であり、就職して生計を立てることが問題になるのではない。学校から職業への移行は、成人への移行（transition to adulthood）に向けての前段階であり、若者が積極的に市民社会に参画するための前提条件でもある。この意味で就職は、市民社会への入場券となる⁶。

学校から職業への移行期間の長さは、各国の教育制度によって大きく規定される。ドイツとクロアチアを除く26カ国を対象にした2009年の調査結果に基づいて若者の移行期間を素描すると、概ね次の通りである⁷。平均的な若者は学校教育を典型とする正規教育課程を21歳で修了し、その6.5カ月後に初職に就いていた。この移行期間は当然、学歴によって大きく異なる。前期中等教育修了レベルの若者は17歳で教育課程を終え、その10カ月後に就職し、後期中等教育レベルについては平均修了年齢が20歳で、卒業後7カ月して就職した。高等教育レベル修了者は平均24歳で卒業し、その5カ月後に就職した。このように学歴が高くなると、卒業年齢も高くなるが、卒業から就職までの所要期間は確実に短縮される。

さらに興味深いのが、正規教育課程の修了1年後も雇用されている者の割合である。クロアチアを除く27カ国でみると、2009年では卒業者全体の67.6%が継続して雇用されていたが、高学歴者ほどその割合が高い。後期中等教育の卒業者では65.0%が、高等教育卒業者では78.5%が継続して働いていた。

⁶ Eurofound (2015), p. 9 f. cf. Fagan et al. (2012).

⁷ クロアチアは調査当時未加盟であり、ドイツについては当該データが欠如していたため、調査対象は26カ国となる。

しかし 2011 年の継続就業者割合は、すべての学歴について 2009 年よりも低下した。2011 年に卒業 1 年後も雇用されていた者の割合は 66.5% へと 1.1 ポイント低下し、後期中等教育卒業者では 64.0% に、また高等教育卒業者では 77.0% へとそれぞれ低下していた⁸。

若者の生活基盤を確立するためには、継続就業とともに就業形態も重要な意味を持つ。ドイツを除く 27 カ国の常用雇用者割合（自発的なパートタイマーを含む）は 57.6% であり、フルタイムかパートタイムかにかかわりなく短期間就労に自発的に従事している新卒者（それぞれ 16.0% と 1.8%）を加えても、75.4% である。このことは、4 人に一人が非自発的な就業者であることを意味している。つまり、新卒者の 4 人に一人はやむをえず働くいわゆる不本意就業者であり、これら若者は学校から職業に首尾良く移行できなかった者といえよう。

近年は、学校から職業への移行期間が長期化し、伸縮的にもなっている。積極的な意味では、若者がより高度な資格を取得するために進学し、また就職後も学び直すようになったことに加え、生活費を捻出するために通学と就労を組み合わせる勤労学生の比率も高まったからである。消極的には、景気の低迷に伴う雇用情勢の悪化のため、若者に魅力的な職場が減少してきているからである⁹。このように学校から職業への移行過程が変容してきているとはいえ、若者が学校から職業への円滑な移行に失敗することは、若年無業者、つまりニートへの仲間入りを意味する。さらに上でみたように、教育・訓練からの早期離脱者のうち働いている者は半数以下でしかない。こうしたことから、学校から職業への円滑な移行のためにはその直前段階だけでなく、学校教育の早い段階から職業ガイダンスや就業体験などを通じて職業生活に関する理解を深め、就業意欲を向上させることが肝要である。

2-3. 多様なニート

若年労働市場のパフォーマンスを測定する場合、若年失業率、若年失業者割合およびニート率の 3 つの指標が使用される。若年失業率（youth unemployment rate）は、15 歳から 24 歳の若者のうち失業者数を分子にして、これに就業者数を加えた若年労働力人口で除して求められる。このようにして求められる若年失業率は、この年齢層の多くの者が通学しているため、年齢上位失業率と比べて高くなる。そこで、分母をこの年齢層全体の人数に置き換えて計算する若年失業者割合（youth unemployment ratio）も利用される。しかしこの 2 つの指標は、失業中とはいって、就労意欲のある若者を分子にして計算する点では共通している。このため、若者の社会的な脆弱性を把握し、労働市場への参入を支援する参考指標としては、ニート人数を分子にして計算するニート率（NEET rates）のほうが有益である¹⁰。ニート率は一般に、「働いていない、教育も職業訓練も受けていない若者」の当該年齢人口に占める割合と定義される。このようにして計算されるニート率は通常、若年失業率を下回るが、ニートの絶対数は若年失業者数よりも多い。

ユース・ギャランティ政策の対象者は、失業もしくは中途退学した 25 歳未満のニートである。EU 全

⁸ Eurofound (2014), p.38 ff.

⁹ Eurofound (2014), p.39; Eurostat (a). cf. European Commission (2015c).

¹⁰ Eurofound (2012), p.19 ff; Eurofound (2016), p.9 ff; Eurostat (b).

体の15歳から24歳のニート率は、2008年の10.9%から上昇し始め、2012年には13.2%のピークに達し、その後2015年の12.0%に低下したが、2007年の11.0%を上回っていた。特にドイツ、スウェーデン、イギリスを除くすべての国でニート率が上昇した。しかし、15歳から24歳の若者の多くは通学しているので、その分だけニート率は低くなる。そこで、対象年齢を15歳から29歳までに広げると、2015年のニート率は14.8%に達し、ニート人数も1,400万人弱に上る。ユース・ギャランティ政策がそうであるように、青少年就業支援策は一般に、15歳から24歳の年齢層に重点を置いているが、図3から分かるように年齢上位層ほどニート率が高いことにも注意を払うべきである。

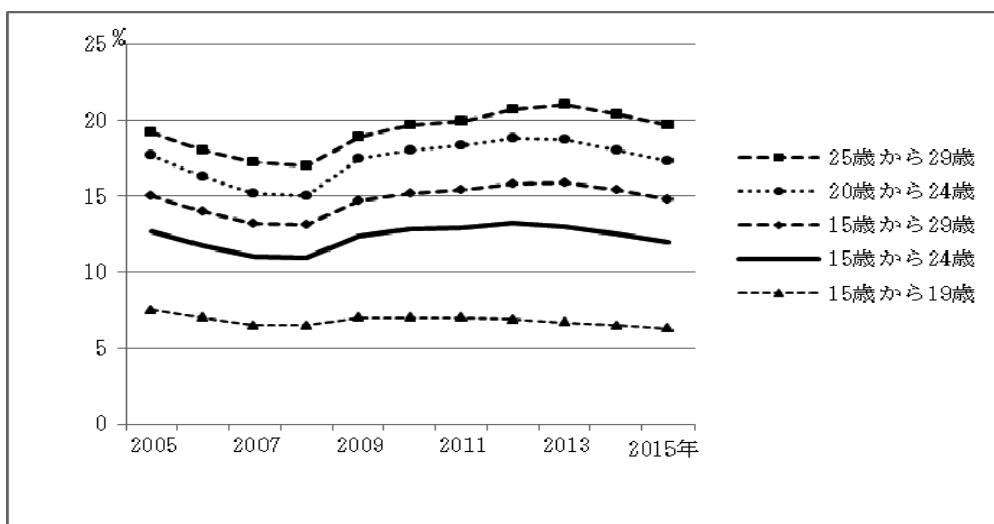


図3. EUにおける年齢階層別ニート率

(資料) 欧州統計局データベース <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=edat_lfse_20&lang=en>に基づき作成。

ニート状態の若者は人的資本を蓄積する機会に恵まれず、しかかも多くの場合が公共職業安定所などの公的機関に登録すらしていないために公的な就業支援も受けられず、社会的排除の大きなリスクに直面している。ところが、ニートを構成する若者一人ひとりの置かれた社会的境遇は大きく異なる。このため、ユース・ギャランティ政策の実施に際しては対象となるニート一人ひとりの個別事情を考慮した的確な対応が不可欠である。

欧洲生活労働条件改善財団 (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions ; 以下、欧州財団と略記) は、ニートの多様性に関する研究報告書の中でニートを次の7つのカテゴリー、

- (1) 参入予定者：就職先をすでに見付けている、あるいは教育ないし職業訓練にすぐに参加可能な者 (7.8%)
- (2) 短期失業者 (29.8%)
- (3) 長期失業者 (22.0%)
- (4) 病気あるいは障害のために活動できない無業者 (6.8%)

- (5) 家事のために活動できない無業者 (15.4%)
- (6) 就業意欲を喪失した無業者 (5.8%)
- (7) その他の無業者 (12.5%)

に区分し、その実態を分析している。なお、括弧内の数字は、EUにおける15歳から24歳のニート全体に占める各カテゴリーの2013年の構成割合を示している¹¹。

このようにニートは、就業意欲の喪失だけでなく、多様な問題を抱える若年から構成され、その比率も加盟各国で異なるが、短期失業ニート、長期失業ニート、家事従事ニートが各国ニートの3大グループを形成し、ニートの大半を占めている点では共通している。しかも加盟各国における3大グループには一定の傾向を指摘することができる。ニート率がEU平均よりも低い国では、長期失業ニートよりも短期失業ニートの割合が相対的に大きく、EU平均よりもニート率が高い国では逆に長期失業ニートが大きな割合を占めている。また、ニート率が低い国でも、スウェーデン・デンマーク・フィンランド・オランダなどでは、家事従事ニートの構成比もEU平均を下回っている一方、ドイツ・オーストリア・イギリスなどでは家事従事ニートの構成比がEUの平均を上回っている。しかしここで注意すべきは、家事従事ニートが自発的か非自発的かは不明であり、家事従事ニートの大半が女性であること、また家事従事ニートの40%が就業経験を有していることも明らかにされている。このことは、家事従事ニートの就業支援策として介護サービスなど家事負担軽減策が不可欠なことを示唆している¹²。

上述したニートの多様性に鑑みると、ニート率のさらなる引下げのためには、各カテゴリーの特性に即した対策が策定されるべきである。これまでのユース・ギャランティ政策は、「ニートの中でも特に短期失業ニートあるいは教育ないし労働市場への参入希望者」の統合を優先し、「労働市場から最も遠くにいる若者」を置き去りにしてきたきらいがある。若年無業者が深刻な社会問題となり、ユース・ギャランティ政策の迅速な実施とその成果が求められる中、短期失業ニートなど就業意欲の比較的高い若者を優先する現実的な判断には一定の理解が得られるであろう¹³。しかしひニート率のさらなる引下げのためには、非労働力化した活動休止ニートを対象にしたきめ細かな対応が今後ますます重要になる。このことは、ユース・ギャランティ政策の導入が意図した労働市場改革、職業教育・訓練に関するカリキュラム改革および社会保障制度改革から成る三位一体の改革を目指すことにもなる。

3. 欧州委員会による第一次中間報告

3-1. ユース・ギャランティ政策の特徴

EUにおける25歳未満の若者はすべて、ユース・ギャランティ政策の展開により「失業もしくは中退学後4カ月以内に」教育の継続のための提案だけでなく、職場の斡旋を含む公的な就業支援を受けることが保証されている。この説明からは、ユース・ギャランティ政策は事後的な施策と思われがちだが、

¹¹ Eurofound (2016), p. 27 ff. and p. 55 ff.

¹² Eurostat (b)

¹³ Eurofound (2016), p. 57.

その政策体系には事前の・予防的施策が多く含まれている。ユース・ギャランティ政策創設に関する理事会勧告も「早期介入とアクティベーション」をガイドラインのひとつとして明示している。同理事会勧告に沿って加盟各国は、若年労働市場とその周辺事情を分析評価し、職業教育・訓練制度の改革を含むユース・ギャランティ政策の実施計画を策定した。欧州委員会に提出された加盟各国の実施計画にみられる政策体系の基本的な特徴は、次の3点に要約できる。

第1の特徴は、早期のアクティベーションである。各国の担当機関が事由発生後「4ヵ月以内に」若者に働きかけるだけでなく、学校から職業への円滑な移行を支援するために義務教育段階からの職業ガイダンスの実施を計画している。

第2の特徴は、短期的かつ長期的な介入である。加盟各国は直面する若年失業問題の解決に取り組むためにマッチング機能を強化すると同時に、人材需要や若年失業者のニーズに応えるべく職業教育や職業訓練の内容を再検討する一方、公共職業安定所組織の質向上を目的に各機関との連携協力を見直す改革を予定している。

第3の特徴は、個別的かつ総合的な支援である。これはいわゆるオーダーメイドの対応であり、若者一人ひとりの特性を勘案し、個別具体的な個人的支援サービスの提供を目指している。

のことから明らかなように、EUのユース・ギャランティ政策は事前の・事後的な施策から成り、若者の雇用を通じた社会的包摂のための総合的・包括的な政策体系である。ここでは、この点をもう少し詳しくみてみよう。欧州財團は以前¹⁴、青少年就業支援策を若者の職業的自立過程に沿って5つのタイプ、つまり(1)中退学予防、(2)教育への再編入、(3)学校から仕事への円滑な移行、(4)就業力の向上、そして(5)就業参入障壁の除去に分類した。その後、欧州財團は加盟各国のユース・ギャランティ政策の介入タイプに着目して、青少年就業支援策を以下の6つに分類している¹⁵。これによりユース・ギャランティ政策の下で実施される施策の包括的な性質が明らかになるとともに、前節で取り上げたユース・ギャランティ政策の対象となるニートの異質性、つまり若年労働市場とその周辺での若者の境遇の差異を考慮した施策が実施計画に盛り込まれていることも分かる。

第1は、情報提供、カウンセリングとガイダンスである。これは、職業選択に関する情報提供に加え、個別的な支援により求職者の個人的ニーズと政策的対応の最適化を図るための施策である。

第2は、アウトリーチプログラムである。ユース・ギャランティ政策は、各地域の公共職業安定所など窓口となる公的機関に登録した者だけでなく、未登録者を含むすべての若者を対象としている。それだけに、政策の実効性を高めるためには、特に活動休止ニート対策が重要になる。そこで、担当者自らが若者を訪問し、直接働きかける活動を展開している。

第3は、学校から職業への移行支援である。前節で指摘したように、労働市場に参入する移行期での重要な政策課題は、大半がニート化する教育・訓練からの早期離脱者対策の実施である。ここでは、何よりも早期離脱の予防策が基軸となるが、身体的・精神的な障害や移民の家系などに原因する労働市場

¹⁴ Eurofound (2012), p. 108ff.

¹⁵ Eurofound (2016), p. 48f.

への参入障壁の除去も補完的な役割を果たす。

第4は、職業訓練と就業体験の斡旋である。すべての加盟国が職業訓練プログラム内容の改善とともに、就業体験の機会拡大に取り組んでいる。その際、賃金補助金や社会保険料の負担軽減など財政的措置も併用される。

第5は、職業教育・訓練と養成訓練である。多くの加盟国は、学校で職業実務の関連科目を学ぶのと並行して企業での実習訓練を受けるデュアルシステムの整備拡充を目指しているが、その新規導入を計画する加盟国もある。さらにデュアルシステムの円滑な機能のために、養成訓練ポストの確保を目的とした職業訓練協定が政労使三者間で締結されることもある。

第6は、若者起業支援である。文字通り若者の創業を支援するための施策であり、いくつかの加盟国ではユース・ギャランティ政策の基軸である。

ユース・ギャランティ政策の担い手は、支援を必要とする若者の個人的なニーズを確認しながら、問題解決のための個別具体的な施策を提示するが、その対応策は上記6つのタイプに類型化することができる。当然、これら6つの相対的重要性は加盟各国の若年労働市場とその周辺事情ならびに制度的仕組で大きく異なる。ユース・ギャランティ政策導入に関する理事会勧告は、欧州委員会が加盟各国の優れた取組を紹介し、加盟各国がその経験と教訓を共有することにより、ユース・ギャランティ政策がより効果的に展開されることも期待している。

3-2. ユース・ギャランティ政策のモニタリング指標

ユース・ギャランティ政策導入に関する理事会勧告は、各国における政策の実施状況を観察し、評価することによって、エビデンスに基づいた政策形成を欧州委員会に求めている。これを受け2013年11月に雇用委員会指標作成部会（EMCO Indicators Group）が発足し、ユース・ギャランティ政策のモニタリング指標の検討がEUレベルで始まった。その後、2014年末の試行的評価作業を経て、2015年5月にユース・ギャランティ政策モニタリング指標体系が雇用委員会によって正式に承認された¹⁶。

それによれば、モニタリング指標体系はマクロ経済指標としての集合的モニタリング（Aggregate Monitoring）、ユース・ギャランティ政策実施の直接的モニタリング（Direct Monitoring）、そしてユース・ギャランティ政策の支援を受けて進路を決定した若者のフォローアップ・モニタリング（Follow-up Monitoring）の3系列に区分され、各系列にひとつ的主要指標とそれを補強する補完指標を加えた合計18指標から構成されている。集合的モニタリング系列はユース・ギャランティ政策実施の全般的な成果を観察し、直接的モニタリングとフォローアップ・モニタリングの2系列は、ユース・ギャランティ政策の実施それ自体の観察を目的にしている。以下、各系列の指標の概要とその意義を示す。

第一系列の集合的モニタリング指標は、ユース・ギャランティ政策のマクロ経済上の情報を提供するものであり、ニート率がその主要指標となる。ニート率とはすでに述べたように、15歳から24歳のニートの同年齢層の若者全体に占める割合である。ユース・ギャランティ政策は、直接的にはニートの減

¹⁶ European Commission (2015a), p.2.

少を目指すので、ニート率が最も重要な成果指標となる。

ニート率はEUの労働力調査に基づいて計算されるが、労働市場における若者の概況を把握するための2つの補完指標が、第一系列には設定されている。補完指標I(1)は、若年労働市場のより詳細な情報を提供するものであり、次の4つの指標が作成される。

第1は、労働状態別ニート率である。具体的には、ニートを就業意欲があり、求職活動中の失業ニートと就業意欲を喪失した、あるいは何らかの理由で求職活動のできない活動休止ニートに区分し、それについてニート率を計算する。

第2は、若年就業率である。これは文字通り働いている若者の割合であり、15歳～24歳の若者全体に占める若年就業者の割合である。

第3は、若年失業者割合である。この指標はすでに述べたように若年失業率とは異なり、15歳から24歳の若者全体に占める若年失業者の割合である。

第4は、相対的な失業倍率である。25歳から74歳の年齢上位層全体に占める同年齢層の失業者の割合（年齢上位失業者割合）に対する15歳から24歳の年齢層に占める若年失業者の割合（若年失業者割合）の比率である。

補完指標I(2)は、若者のニート化と密接に関係する学習到達度と労働市場における地位に関する8つの指標から成り、労働の質向上に向けたユース・ギャランティ政策の貢献度も示唆する。

第1は、20歳から24歳の後期若年層の学歴に関する指標である。具体的には、後期中等教育（ISCEDレベル3）以上の学歴を有する20歳から24歳の若者の同年齢層全体に占める割合である。

第2は、若年失業率である。補完指標I(1)での若年失業者割合とは異なり、15歳から24歳の労働力人口に占める若年失業者の比率である。

第3は、25歳から29歳のニート率である。この年齢層はユース・ギャランティ政策の対象年齢を超えているが、25歳から29歳のニート人数の同年齢層全体に占める割合である。これによりユース・ギャランティ政策で対処できなく先送りされた問題の一端が明らかになる。

第4は、25歳から29歳の就業率である。これは上記ニート率と対を成す指標であり、25歳から29歳の就業者の同年齢層全体に占める割合である。

第5は、20歳から34歳の新規卒業者についての就業率である。一般に、高学歴ほどニート率が低下する傾向を示すが、これは調査実施前3年間に教育もしくは訓練を修了した20歳から34歳の就業者数を同年齢層で同一期間内に教育もしくは訓練を修了した人数で除して求める。

第6は、低学歴者割合である。これは、20歳から29歳の人数全体で同年齢層の低学歴者数（ISCEDレベル2以下）を除して求める。

第7は、高学歴者割合である。これは、30歳から34歳の人数全体で同年齢層の高等教育（ISCEDレベル5～6）修了者数を除して求める。

第8は、教育・訓練の早期離脱者割合である。これはニート化と直接的に結び付く早期離脱問題に関する指標であり、前期中等教育以下の最終学歴で、その後に教育も訓練も受けていない18歳から24歳の人数を同年齢層全体の人数で除して求める。

第二系列は、ユース・ギャランティ政策の実施プロセスを直接観察する指標であり、主要指標は編入準備期間超過者割合である。ここでいう「編入準備期間」は、登録からオファー受諾までの期間であり、「編入準備期間超過者割合」とは、4カ月を超えて編入準備局面に滞留している若者の割合のことである。具体的には、登録後4カ月しても編入準備局面に滞留している若者の年平均人数を編入準備局面に参入した若者の年平均人数で除して求める。同様な方法で、登録6カ月後、そして12カ月後も編入準備局面に滞留している若者の指標が作成される。

ここで注意すべきは、編入準備局面に滞留していない若者には、オファーを受諾して編入準備局面を退出した若者だけでなく、その期間内にドロップアウトした若者も含まれていることである。したがって、この指標の値が小さければ良いとは必ずしもいえないが、理事会の勧告通り「4カ月以内に」何らかのオファーを受けて脱ニート化した若者の基本動向がこの指標により明らかになる。登録6カ月後、さらに12カ月後の時点での調査についても同様のことがいえる。

第二系列の補完指標は、次の2である。補完指標II(1)は、編入準備局面からのポジティブかつタイムリーな退出率である。この指標は、ユース・ギャランティ政策の本来の成果指標といえるもので、4カ月以内にポジティブな成果を持って編入準備局面を退出した若者の人数を編入準備局面からの退出者総数で除して求められる。この指標は、退出先となるユース・ギャランティ政策の4種類のオファー、つまり雇用、教育の継続、養成訓練および職業訓練に細分化して作成されるが、何よりも編入準備局面でドロップアウトした若者の人数が除外されている点で、第二系列の主要指標を補完する重要な指標となる。

補完指標II(2)は、編入準備参加者割合とでもいうべきものである。この指標はユース・ギャランティ政策に登録したニートの割合を示すものであり、編入準備局面に参加している若者の年平均人数を年平均ニート数で除して求める。

第三系列はフォローアップ・モニタリング指標であり、この主要指標は退出後の若者の実態調査でもある。具体的には、編入準備局面退出者の退出6カ月後、12カ月後、そして18カ月後の各時点での労働市場の地位をポジティブな状態（雇用、養成訓練、職業訓練および在学）、ネガティブな状態（失業と活動休止）あるいはその他未定の3つの状態に区分した各人数を編入準備局面からの退出者総数で除した値である。この指標は、退出後1年半にわたって半年ごとに調査されるので、脱ニート化した若者の実態を追跡調査するものであり、若者の雇用を通じた社会的包摂を目指すユース・ギャランティ政策の政策効果を評価する上でもきわめて重要な指標である。

第三系列の補完指標は、ユース・ギャランティ政策のオファーごとに若者の退出後の実態をより詳細に把握するものであり、4種類のオファーごとに退出後1年半にわたって半年ごとに調査される。例えば、雇用オファー受諾者の追跡調査では、雇用のオファーを受け入れて編入準備局面を退出したあとの6カ月後、12カ月後、18カ月後にポジティブな地位（雇用、養成見習、職業訓練および在学）、ネガティブな地位（失業と活動休止）あるいはその他未定の3つの状態にある若者のそれぞれの人数を雇用のオファーを受け入れて編入準備局面を退出した総数で除して求める。教育の継続、養成訓練あるいは職業訓練の各オファーの受諾者についても同様な方法で計算し、補完指標が作成される。

ユース・ギャランティ政策のこうしたモニタリング指標体系は、欧州 2020 戦略における雇用政策全般をモニターする連結評価体系 (Joint Assessment Framework) にも接合されている。これによりユース・ギャランティ政策は、欧州雇用戦略の青少年に特化した政策として評価されることになる。

3-3. ユース・ギャランティ政策と若年労働市場

欧州委員会は2016年10月に、ユース・ギャランティ政策の実施状況に関する政策文書と付属文書を公表した¹⁷。この第一次中間報告によれば、ユース・ギャランティ政策開始当初きわめて深刻な状況にあったEUの若年労働市場は、その後大きく改善した。15歳から24歳の若者の失業者は、2013年には558.2万人を記録したが、2015年には464.6万人に減少する一方、若年就業者が1,802.0万人から1,819.6万人へと増加した。ユース・ギャランティ政策開始2年間で若年失業者が93.6万人減少し、若年失業率は3.4ポイント低下した。この間、15歳から24歳人口は106.5万人減少し、若年労働力人口も76万人減少したとはいえ、EUにおける若者の雇用情勢は確実に好転したといえよう。

ここでは、すぐ上で紹介したモニタリング指標体系に倣ってユース・ギャランティ政策開始後2年間の若年労働市場を分析した欧州委員会による点検評価結果を紹介する¹⁸。ユース・ギャランティ政策の実施概況は、その主要な成果指標であるニート率の変化により明らかになる。EU全体のニート率は、2013年の13%から2015年の12%に低下したが、加盟各国の下落幅のバラツキは大きい。そこで、2013年のニート率が15%を上回る高ニート率の国、10%から15%の中ニート率の国、そして10%以下の低ニート率の国に分類して各国のニート率の変化をみてみると、ニート率は19カ国で低下したが、高ニート率の国ではルーマニアを除いてニート率が大幅に低下したことが分る。換言すれば、短期間に2度の景気後退を経験する中でニート率が急上昇した国でのニート率が大きく改善した結果、EU各国のニート率が収斂したのである。

ところで、ニートはすでにみたように、労働市場とその周辺での境遇が大きく異なる若者から構成されているが、大きくは就業意欲を持って求職中の失業ニートと就業意欲を喪失した、あるいは心身の障害や病気ないしは家事従事のために求職活動をしていない活動休止ニートに分けられる。ここでは先ず、若年失業率の変化に注目する。EUの若年失業率は、2013年の23.7%から2015年の20.3%に下落し、若年失業者割合もこの間に9.9%から8.4%に下がった。ニート率の低下した国では、イタリアを除くすべての国で若年失業率も若年失業者割合も低下している。このことから、EUにおける若年失業者は確実に減少したといえる。

こうした若年失業者の減少は、若者が以前よりも多く雇用されるようになった結果なのか、より多くの若者が進学するようになった結果なのかの進路別に分けてその原因を考えることができる。若年就業率に注目すると、EUでは2013年の32.2%から2015年の33.2%へと上昇している。若年就業率のこの改善傾向は、欧州 2020 戦略の社会的側面でもある若者の雇用を通じた社会的包摂の前進として評価で

¹⁷ European Commission (2016b); European Commission (2016c); European Commission (2016d).

¹⁸ European Commission (2016a).

きる。他方、欧洲 2020 戦略は教育水準の向上をも目指している。その数値目標では、上述したように教育・職業訓練からの早期離脱者割合の引下げと 30 歳から 34 歳の年齢層での高等教育修了者割合の引上げが目指されている。図 4 は EU とドイツにおけるこの 2 つの指標の変化を示している。教育・職業訓練からの早期離脱者はその半数がニート化する傾向にあるので、教育・職業訓練からの早期離脱者の減少はユース・ギャランティ政策にとっても重要な政策課題である。欧洲 2020 戦略は 18 歳から 24 歳の若者に占める早期離脱者の割合を 10%以下に引き下げるこをを目指しているが、早期離脱者割合は 2013 年の 11.9%から 2015 年の 11.0%へと低下している。他方、30 歳から 34 歳の成人に占める高等教育修了者割合は、2013 年の 37.1%から 2015 年の 38.7%に上昇している。ニート率と学歴の関係に注目すると、ニート率は学習到達レベルの向上とともに低下する傾向にあるので、同年齢層はユース・ギャランティ政策の対象ではないが、進学率の上昇は若者の雇用を通じた社会的包摂を促進するとともに、労働の質向上に寄与し、専門的職業人不足の解消にも役立つことが期待される。

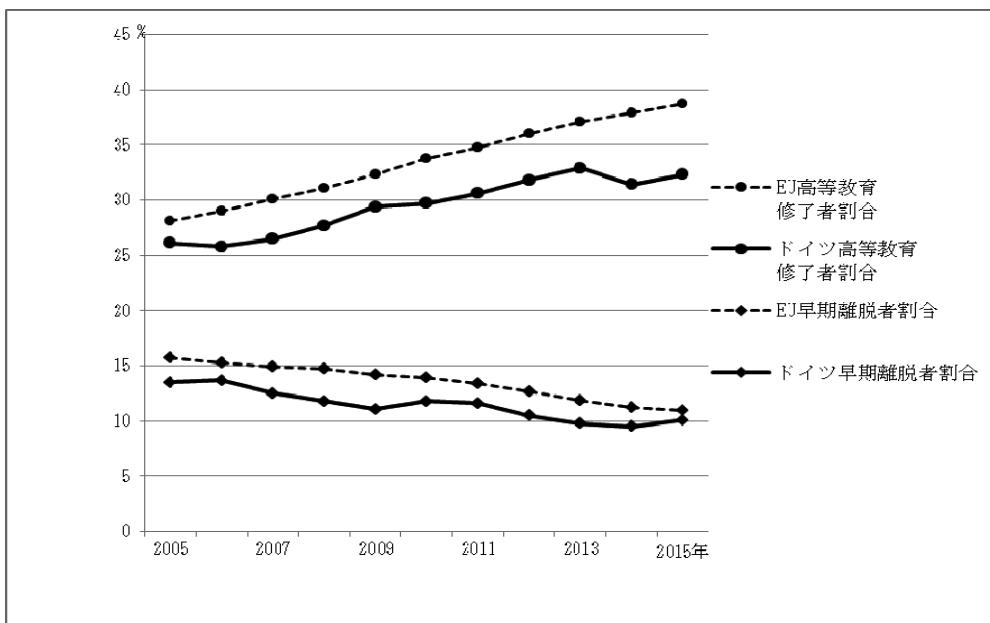


図 4. EU とドイツにおける早期離脱者割合と高等教育修了者割合

(資料) 欧州統計局データベース <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&pcode=tesem020&language=en>
および <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&pcode=tsdsc480&language=en> に基づき作成

以上概観した若者の雇用失業情勢の改善は、好調な EU 経済によっても後押しされたと思われる。EU 経済は 2013 年秋頃から景気回復基調にあったからである。そこで、上記点検評価書では 2014 年から 2015 年までの四半期データを使用し、オーケンの法則に基づく分析も行っている¹⁹。それによると、複数の

¹⁹ European Commission (2016a), p. 21 ff.

四半期でトレンドを上回る失業率の低下を観察できた国が多くあり、若年失業率の低下については全体の失業率に関するよりも多くの四半期（224 四半期のうち 101 四半期）でトレンドを上回っていた。このことから、ユース・ギャランティ政策が実を結び、若年労働市場は景気回復によって期待された以上にパフォーマンスを改善したといえる。なお、ドイツについては有意な乖離が確認されなかった。

今回の点検評価書のいまひとつ興味深い指摘は、25 歳から 29 歳の年長ニート率の変化である。理事会勧告によれば、ユース・ギャランティ政策の対象年齢は 15 歳から 24 歳であるが、加盟国の半数で対象年齢が引き上げられている。ブルガリア、クロアチア、デンマークなど 13 カ国で 30 歳未満、オランダでは 27 歳未満の若者がユース・ギャランティ政策の対象者である。ニート率は図 3 が示すように年齢上位層ほど高くなり、25 歳から 29 歳の年長ニート率が最も高く、15 歳から 19 歳の年少ニート率が一番低い。年長ニート率は 2013 年の 21.0% から 2015 年の 19.7% に下落したが、ユース・ギャランティ政策の対象年齢を引き上げた国の下落幅が相対的に大きかった²⁰。このことから、ユース・ギャランティ政策の対象年齢引き上げもニート率を引き下げる有効な施策といえよう。

4. ドイツの若年労働市場と特色ある取組

4-1. ドイツの若年労働市場

ドイツもリーマンショックを引金にした世界同時不況とその後の欧州債務危機に巻き込まれ、短期間のうちに 2 度の景気後退を経験した。しかし、失業者数（15 歳から 74 歳）は 2007 年の 360 万人から 2015 年の 195 万人へと 165 万人も減少し、2005 年から 2015 年に掛けてほとんどすべての部門とすべての州で社会保険加入義務のある雇用が増加した²¹。ドイツの労働市場は 2005 年から好転していたが、この波乱に富んだ期間にあっても雇用失業情勢が堅調に推移したため、「雇用の奇跡」（jobs miracle）が起こったと賞賛されている。ここで注意すべきは、この傑出した成果は、労働市場の柔軟化と被用者の自己責任を強調するハルツ改革とそれに付随する年金制度改革や労使交渉制度の変容に加え、労働力人口の減少にみられる人口動態などの複合的な要因によって生まれたことである²²。

ドイツの労働市場が好調に推移する中、若年労働市場パフォーマンスも EU 諸国の中で傑出していた。ドイツのニート率はリーマンショック直前（2007 年）の 8.9% から 2015 年の 6.2% へと確実に低下した（図 5）。加盟国の中でニート率（2015 年）の最も低い国はオランダ（4.7%）で、ドイツはデンマーク、ルクセンブルクとともにオランダに次いで低かった。ここではドイツにおけるニート問題の特質を確認するため、ニートを失業ニートと活動休止ニートに区分してその内訳をみてみる。ドイツの失業ニート率は 2007 年の 4.7% から 2010 年の 3.8% へ低下し、ユース・ギャランティ政策が導入された 2013 年の

²⁰ European Commission (2016a), p. 20. なお、本文中 3 カ国以外の国はエストニア、フィンランド、イタリア、ラトビア、リトアニア、ポーランド、ポルトガル、スロバキア、スロベニア、スペインの 10 カ国である。なお、フィンランドは 30 未満の新卒者に対象者を限定している。

²¹ BA (2016), S. 8 f.

²² Knuth (2014); Knuth (o.J.); 内山 (2016), 17 ページ。

2.8%から2014年の2.7%へ、そして2015年の2.4%へと確実に低下している。その半面、活動休止ニート率は2007年の4.2%から2010年の4.5%に上昇したあと、2013年の3.5%まで低下したものの、2014年(3.6%)からは2015年の3.8%へと再び上昇した。ここにドイツのユース・ギャランティ政策の残された課題を認めることができる。

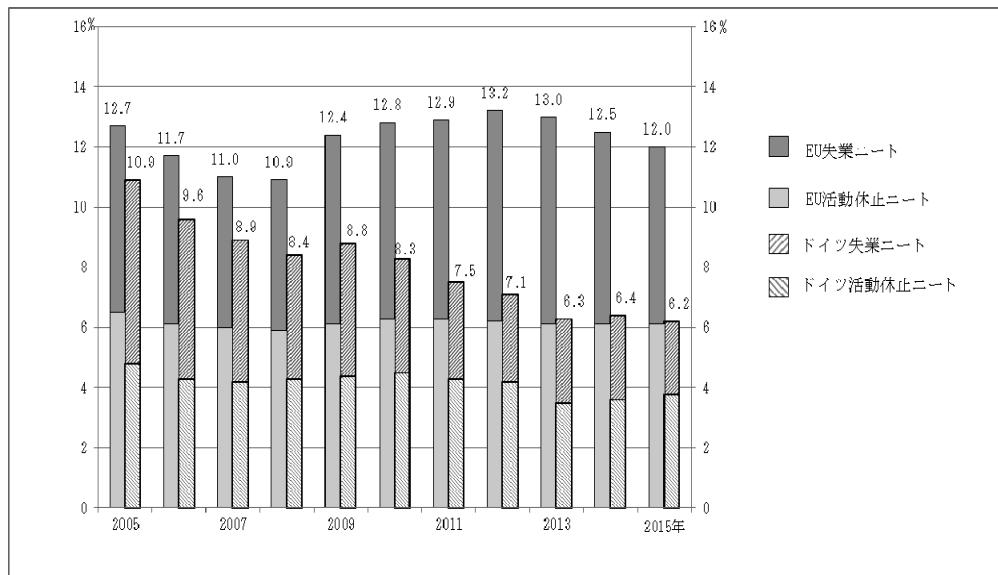


図5. EUとドイツにおけるニート率とその内訳

(資料) 欧州統計局データベース <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=edat_lfse_20&lang=en>に基づき作成。

失業ニート率の低下は若年失業者の減少によってもたらされ、その結果、若年失業率の低下と若年失業者割合も低下する(図6)。若年失業者数は2007年の58.6万人から2013年の40万人、その後2015年の29.6万人に減少した。これとともに若年失業率は11.8%から7.8%へ、そして7.2%に低下し、若年失業者割合も6.1%から4.0%へ、そして3.5%へとそれぞれ低下した。若年失業者数の減少は他方、若者就業率の上昇が後期中等学校への進学率の上昇に反映される。この間のドイツの若年就業率は、2007年の45.4%から2013年の46.9%へと僅かに上昇したが、2015年には45.3%に低下した。これに対して後期中等学校への進学率は、2007年の48.2%から2013年の58.0%へ、2015年には60.4%へと確実に上昇している。このことから、ドイツにおける若年失業者の減少は、若年就業者の増加よりもむしろ上位の教育課程に進学する若者の増加によってもたらされたといえよう。ドイツではすでに保健衛生・介護部門、さらにはいくつかの技術分野での専門家不足が指摘されているだけに、若者の進学率上昇は不足する専門的職業人の養成に寄与することが期待される。

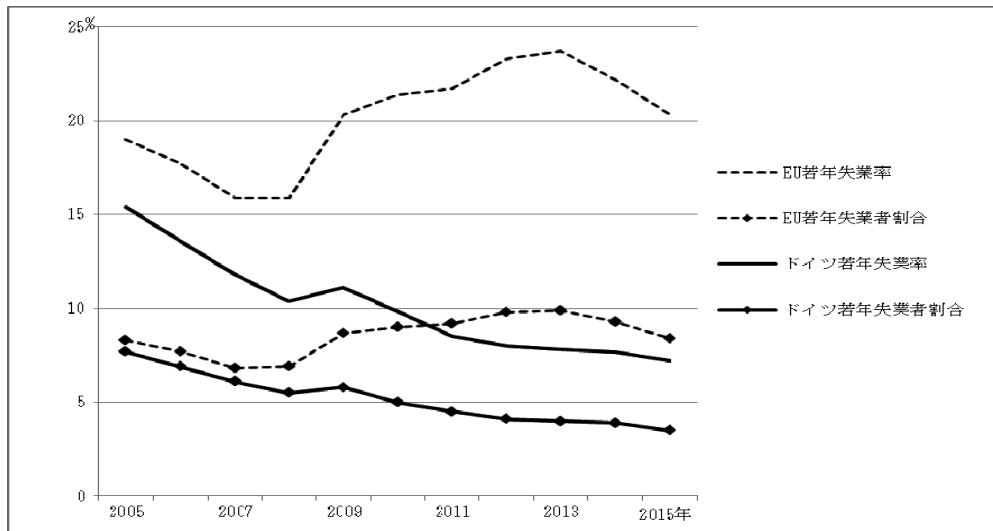


図6. EUとドイツにおける若年失業率と若年失業者割合

(資料) 欧州統計局データベース <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=une_rt_a&lang=en>

および <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=yth_empl_140&lang=en> に基づき作成

次に、活動休止ニートに目を転じよう。女性の活動休止ニート率は男性のほぼ2倍近い（2015年：男性2.6%，女性5.1%）が、教育・職業訓練からの早期離脱者割合の男女格差（男性10.4%，女性9.8%）は小さい。こうしたことから、介護など家事従事を事由にした女性の活動休止ニート率が比較的高いと思われる。

ここまでユース・ギャランティ政策導入の背景となった時期のドイツにおける若年労働市場の概況をニートに焦点を当ててみてきたが、ここで一度、ユース・ギャランティ政策開始2年目（2015年）の成果を確認しておこう。ユース・ギャランティ政策へのニートの登録率は前年よりも2.5ポイント上がって60.9%となり、4ヶ月以内にユース・ギャランティ政策のスキームを退出した若者の割合は前年より6.8ポイント低く49.8%であった²³。ドイツにおけるニートの登録率はEU平均（41.9%）を大きく上回り、4ヶ月以内という意味でのタイムリーな退出率もEU平均（46.4%）を上回っている。登録率が一番高い国はオーストリア（88.7%）で、次いでフランス（80.5%）、そしてフィンランド（71.2%）であるが、退出率はそれぞれ49.7%，24.3%，49.0%とドイツを下回っている。このことからも、ドイツがEU諸国の中で比較的低いニート率を達成していることが分る²⁴。

4-2. 失業ニート対策

すでに述べたようにユース・ギャランティ政策は、事後的な施策だけでなく事前の施策をも含む総合

²³ European Commission (2016d), p.149 ff.

²⁴ European Commission (2016c), p. 12 ff.

的・包括的な政策体系である。そこで以下、ニートを失業ニートと活動休止ニートに区別して、ドイツにおける特色ある青少年就業支援策を紹介しよう。青少年のための就業支援の事前的な取組は学校から職業への移行期に限定されず、それ以前の早い段階から職業準備教育と職業選択支援などが学校教育の中に組み込まれている。そしてその実施に際しても、連邦雇用エージェンシー (Bundesagentur für Arbeit) 付設の職業情報センターを中心に学校と関係各団体の広範囲にわたる協力関係が確立されている。こうした義務教育課程に組み込まれたキャリア準備教育があるからこそ、ドイツの職業教育・訓練制度の根幹を成すデュアルシステムが機能していることを見落としてはならない。

とはいっても近年、学校から職業への第一関門となる養成訓練市場が大きく変化し、デュアルシステムの機能不全が懸念されている。2000年頃の深刻な問題は、養成訓練ポストの不足であった。そこで、当時のシュレーダー政権は2004年6月に経営側4団体と「養成訓練協定」を締結し、2006年まで毎年3万人の養成訓練ポストを新たに創出することで合意し、同協定はその後も2007年に3年間、2010年には4年間延長された。2014年12月にはドイツ労働組合総同盟も協定当事者として参加した「2015年から2018年までの養成訓練・継続訓練のための同盟」(Allianz für Aus- und Weiterbildung 2015-2018; 以下、「訓練同盟協定」と略記) がユース・ギャランティ政策の一環として政労使の三者間で締結された。

こうした政策的努力により養成訓練ポスト数は志願者数に見合う水準で確保されるようになったが、ミスマッチが新たな問題として浮上した。ここでいうミスマッチとは、マクロ的には養成訓練ポスト不足が解消されたものの、地域・職種間での不均衡が生まれ、職業訓練ポストの未充足と志願者の不採用が同時に発生することであり、その実態を例示すると次の通りである。養成訓練志願者（100名）に対する養成訓練ポスト数を示す受入可能倍率は、2009年の100.4から2016年の104.2へと改善傾向を示している。ところが養成訓練志願者のうち、養成訓練生として採用されなかった志願者の割合を示す不採用率はこの間、2.7%から3.8%に上昇した。同時に、企業が養成訓練のために用意したポストを充足することができなかつた未充足率もこの間に3.1%から7.7%へと上昇した²⁵。

さらに、養成訓練ポストの多寡には地域的な偏りもみられる。ドイツ国内の経済格差を反映し、南部と南西部の若者は養成訓練機会に比較的恵まれ、中部と北部、そして旧東独地域では養成訓練ポストの志願倍率が高く、若者は相対的に養成訓練ポストを見付けにくい。その上、実習先職種にも偏りがみられる。実習先の希望は性別や学歴によっても異なるが、新規養成訓練契約者の大半は基幹学校卒業生と実科学校卒業生で占められる。2015年の新規養成訓練契約者のうち、前者は26.7%、後者は42.7%であり、前者の人気上位5職種は、営業職（9.1%）、小売店販売員（6.9%）、自動車電機技師（5.0%）、理髪美容師（4.5%）、配管工事技師（4.1%）、後者では小売店販売員（6.6%）、事務職員（6.3%）、自動車電機技師（4.9%）、医療助手（4.2%）、営業職（4.0%）である²⁶。こうした偏り以上に深刻な問題は、中途解約率の高止まりである。3年から3年半続く養成訓練期間中に養成訓練契約を中途解約する中途解約率が、近年は22%から25%で推移している。企業での養成訓練は、最長4ヶ月間の試用期間終了後は原

²⁵ 2016年の不採用者20,550人に対して未充足ポスト数はその2倍強の43,478件であった。BA(2016), S. 36 ff; BMBF(2017), S. 20 ff.

²⁶ BIBB(2017), S. 141 ff; BMBF(2017), S. 44 ff.

則として養成訓練生からの申し出によってのみ解約される。養成訓練生は上司との軋轢、養成訓練内容や就労条件の不満足を中途解約の主な理由として挙げるが、受入れ企業は養成訓練生の不十分な成果やモチベーションの低さを指摘する²⁷。中途解約は必ずしも養成訓練の途中放棄を意味しないが、養成訓練先企業の受入れ意欲には好ましくない影響を与えるため、養成訓練ポストの確保とともに、養成訓練期間中の支援策もデュアルシステムの維持発展にとって不可欠となる。そこで導入されたのが、すぐ後でみるアシスト付き養成訓練制度である。なお、誤った職業観を理由にして養成訓練契約を中途解約する割合が極めて低いのは、義務教育課程での職業選択支援が適切に行われている傍証といえよう。

政府のみならず使用者団体や各会議所、さらには労働組合もデュアルシステムをドイツの職業教育・訓練制度の根幹と位置づけ、その安定的な維持発展の重要性を認識している。それだけに、上述した未充足率と不採用率の上昇、さらには中途解約率の高止まりはデュアルシステムの機能不全を引き起しかねない深刻な問題である。こうした問題に対してどのような対策が講じられているのであろうか。養成訓練ポストの未充足の増加と不採用者の増加は、同じ原因に由来している。養成訓練ポストを提供する企業の採用基準の引上げがそれである。受入れ企業の要求水準が高まる中、志願者の学力・能力がそれに追いつかず、企業側からみれば養成訓練ポストが未充足になり、志願者からみれば不採用となる。このようにして学校卒業後すぐに養成訓練に参加できない若者が増加し、ミスマッチ問題はますます深刻化することになる²⁸。

上記「訓練同盟協定」の確実な履行のための最重点課題 10 項目の中には、養成訓練ポストの十分な確保のみならず、養成訓練参加に必要なスキルの不足する若者を支援するための「養成訓練参加資格取得コース」(Einstiegsqualifizierung) の開設、さらには養成訓練を成功裏に修了するための実習支援を提供する「アシスト付き養成訓練制度」(assistierte Ausbildung) の導入が盛り込まれた。養成訓練参加資格取得コースは、増加する養成訓練不採用者を支援する取組であり、デュアルシステムへのいわばバイパスとして機能している。養成訓練参加資格取得コースの主な対象者は、養成訓練に必要な能力の不足する若者であるが、受講者は 6 カ月から 12 カ月にわたって実際には企業での実務訓練を受けることになる。のことからもドイツにおける若者の就業支援は実務能力の向上に重点が置かれていることが分かる。受入れ企業は本コースの受講期間を通じて養成訓練生としての適格性を見極め、コース修了後に養成訓練生として採用することも可能である。他方、受講者は本コース受講期間中、雇用エージェンシーもしくはジョブセンターの負担する報酬(2016 年 8 月現在で月額最高 231 ヨーロ)を受け取るとともに、社会保険にも加入する。受講者はさらに、本コース修了後に所管の会議所発行の修了証明書を受領し、その後の養成訓練期間を短縮することもできる²⁹。

本コース修了者の養成訓練への移行割合は 60% 強であるので、養成訓練参加資格取得コースは学校からデュアルシステムへのバイパスとして十分に機能しているといえよう。2016 年の不採用者は 20,550

²⁷ BIBB (2017), S. 159 ff.

²⁸ Vgl. Bonin et al. (2016), S. 208 ff.

²⁹ BA (d); BA (e).

人であったが、養成訓練参加資格取得コースの受講者は 12,357 人であった³⁰。移民や難民の若者も養成訓練参加資格取得コースの受講が可能であることを考慮すると、採用条件を充足できずに養成訓練に参加できなかつた若者が、その初期条件を改善するために養成訓練参加資格取得コースを受講する割合はさらに低くなると思われる。このことからも、養成訓練を希望したにもかかわらずポストを得ることができなかつた若者を養成訓練参加資格取得コースへと誘導することが、デュアルシステムの維持発展にとっての重要な課題となる。

さらに、養成訓練に参加したものの中途解約する若者の割合は、上述したようにそのすべてが養成訓練を断念した者ではないにしても 4 人に一人を占める。この問題の解決もデュアルシステムの機能不全を回避するための喫緊の課題である。その解決策として「訓練同盟協定」の中で合意された施策が、アシスト付き養成訓練制度の導入である³¹。これと類似の取組として社会法典第 III 編第 75 条で規定された養成訓練伴走支援制度 (*ausbildungsbegleitende Hilfe*) があるが、この助成はすぐ上でみた養成訓練参加資格取得コースの受講期間中も受けることができる。これに対して、アシスト付き養成訓練制度では受け入れ困難な養成訓練生を迎えるに当たって指導者の不足する事業所が関心の中心であり、その主な目的は、若者が養成訓練を成功裏に修了し、標準的就業者として第一労働市場に参入することである。のために若者は、養成訓練開始前から最長 6 カ月間、専門知識やスキル不足の解消だけでなく、ドイツ語の能力不足解消のために事前学習支援を受けることができ、その後も引き続いて養成訓練期間中に委託された訓練指導者から集中的・連続的な実習支援を受けることができる。若年失業者の 60%以上が養成訓練を修了していないことに鑑みると³²、アシスト付き養成訓練制度は養成訓練参加資格取得コースとともに、ドイツの特色ある失業ニート対策であり、デュアルシステムの機能不全を食い止め、専門的職業人の育成にも役立つ。なお、アシスト付き養成訓練制度は現在、社会法典第 3 編第 130 条に規定され、2015 年 5 月 1 日に発効し、「訓練同盟協定」最終年に当たる 2018 年までの時限措置として実施されている。

4-3. 活動休止ニート対策

しかし、こうした積極的な青少年就業支援策から取り残される若者が実際には出てくる。ユース・ギャランティ政策などの公的な就業支援サービスを受けるためには、雇用エージェンシーなど公的機関への登録が前提になるからである。そこで加盟各国の公共職業安定所組織は、取り残されたニートへのアウトリーチとアクティベーションのための活動を積極的に展開している。欧州公共職業安定所組織ネットワーク会議によれば、アウトリーチ活動は次の 7 タイプ、

- (1) 学校や職業訓練機関と連携した事前の・予防的な活動
- (2) 新しい参入ポイントの提供（インターネットやソーシャルメディアサービス）
- (3) 公共職業安定所組織による意識向上のための行事

³⁰ BMBF (2017), S. 23 u. S. 69.

³¹ BA (a); BA (d); BA (f). Vgl. auch Nuglisch (o.J.).

³² BA (2016), S. 33.

- (4) アウトリーイチ担当者の採用と協力
- (5) シングルポイントサービスあるいはワンストップショップの開設
- (6) 移動式公共職業安定所
- (7) データの共有と共同作業

に分類され、加盟各国の事情を踏まえた特色ある活動が展開されている³³。

EU諸国の中でも2番目に低いニート率を誇るドイツでは、すでに触れたように活動休止ニートの就業意欲を喚起し、労働市場への参入を支援することが喫緊の課題である。活動休止ニートはその本質的な特徴として就業できない環境にあるか、就業意欲を喪失したために雇用エージェンシーなど公的機関に登録していない若者である。したがって、活動休止ニート率をより一層引き下げるためには、これら活動休止ニートをユース・ギャランティ政策の対象者として認定することから始めなければならないが、対象者が自ら窓口に出頭することはほとんど期待でない。このため、雇用エージェンシーなど公的機関によるアウトリーイチ活動が極めて重要な役割を果たす。

欧洲委員会による第一次中間報告は、「青少年職業エージェンシー」(Jugendberufsagentur)をドイツにおける特色あるアウトリーイチ活動の取組として紹介している。青少年職業エージェンシーはアウトリーイチとアクティベーションを組み合わせることにより、25歳未満の若者の学校から職業への移行を支援するシームレスなサービスの提供を目的にしている。実際には雇用エージェンシー、ジョブセンターおよび各地の青少年局から派遣された職員が、ワンストップショップとしての青少年雇用エージェンシーにおいて協働しているが、その重点は予防的施策であり、青少年雇用エージェンシーの職員が学校に出張してキャリアガイダンスを実施するとともに、生徒一人ひとりのプロファイルを作成する。この個人情報は、卒業後ニートになった若者を訪問する際にも利用される。青少年雇用エージェンシーはこのように関係各機関の職員が協力し、学校から職業への移行期にある若者の個別事情を勘案した的確なサービスを提供している³⁴。

青少年雇用エージェンシーは2010年にハンブルクで先行設置され、その後2012年から全国展開され、2015年7月末現在218カ所で開設されている。ハンブルクでは青少年雇用エージェンシーと学校との連携協力の結果、卒業後すぐに養成訓練に移行した若者が2012年以降連続して増加している。卒業生に占める割合では2012年の25.2%から2014年の37.4%へと上昇した。より大規模な調査結果が2016年7月に連邦雇用エージェンシー付設の労働市場・職業研究所(Istitut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung)の月報で公表された。同調査は青少年雇用エージェンシーの設置された地区と設置されていない地区的養成訓練への移行率を2013年からの3年間にわたって比較し、青少年雇用エージェンシーの設置された地区での移行率が総じて高かったことを明らかにしている。ここでいう「養成訓練への移行率」とは、新卒・既卒者で養成訓練に移行した若者の養成訓練志願者に占める割合で、同調査ではこの移行率を西側ドイツと東側ドイツの間で、また都市と地方の間で比較している。特に西側ドイツでは移行率が毎年

³³ European Commission (2015b), p.3f.

³⁴ European Commission (2016c), p. 49; European Commission (a); JBA Hamburg (a).

2～3 ポイントほど高く、また 2014 年の地方における移行率の差は 6.8 ポイントと特に大きかったが、全期間を通じて都市と地方では移行率が総じて 2～3 ポイントほど高かった。こうしたことから上記調査は、若者の学校から職業への移行支援に向けた青少年雇用エージェンシーの取組は有効であったと結論づけるとともに、青少年雇用エージェンシーによる活動の有効性を高めるためには学校との連携が特に重要であることも指摘している³⁵。

しかし活動休止ニートには、青少年雇用エージェンシーなどの青少年就業支援機関に自ら出向く意欲がない若者だけでなく、地理的な理由で訪問困難な若者も含まれる。「BiZ モバイル」は、こうした若者を支援する取組のひとつである。ここでいう BiZ は、連邦雇用エージェンシー付設の職業情報センター (Berufsinformationszentrum) の略称であり、同センターは青少年や成人に養成訓練や継続訓練などに関するキャリアガイダンスを行うとともに、創業支援、さらには育児休暇後の再就職支援など就業に関する多様なサービスを提供する目的で、1970 年にベルリンで初めて設置された。現在では全国に 185 のセンターが開設されている。しかし、地理的な理由で職業情報センターを利用しにくい人びとがいるため、移動式の職業情報センターとしての BiZ モバイルを展開している。近年では BiZ モバイルの業務時間の制約を克服するため、ICT を活用した「デジタル BiZ」が導入された。これにより職業情報センターからの就業支援サービスをいつでもどこでも利用できる環境が整備されたのである³⁶。

とはいえ、ドイツにおける地域格差は構造的にも相変わらず深刻な問題である。ドイツ再統一後すでに四半世紀が経過したいまなお、東西格差が残っているだけでなく、しばしばドイツの南北格差といわれるよう西側ドイツでの地域格差も大きい。連邦環境・自然保護・建設・原子炉安全省 (BMUB) は都市計画助成プログラム「社会的都市」(Soziale Stadt) の実施により、経済的・社会的に不利な地域や構造的に脆弱な地域を対象にインフラ整備や居住地としての質改善のための投資を積極的に行い、当該地域の安定化と魅力向上を図っている³⁷。

同省はまた、同プログラムの対象地区を中心に連邦家族・高齢者・女性・青少年省 (BMFSFJ) と共同で、学校から職業への移行に際しての若者の社会的に不利な出発条件を克服するため、欧州社会基金を活用した青少年就業支援プログラム「市区における青少年強化」(JUGEND STÄRKEN im Quartier) を展開している。その対象者は、通学拒否の若者や養成訓練の中止者など社会的に不利な境遇にある 12 歳から 26 歳の青少年であり、同プログラムは訪問カウンセリングや街頭活動、さらには地域に密着した行事の開催などを含む多様な社会教育上のサービスを提供することにより、学校教育や養成訓練への編入に際して、また職場や社会への復帰に際して青少年を支援している。2015 年から 2018 年までの第一次実施期間には 178 地域がモデル地区として選定され、各地域における対象者のニーズに相応しい支援サービスが各都市の青年局で策定され、ジョブセンターなど関係各機関の協力を得ながら実施されている³⁸。ドイツではこのように活動休止ニート率の引下げに向けた積極的かつ細かな青少年就業支

³⁵ Borrs (2016).

³⁶ BA (b); European Commission (2015b), p. 8.

³⁷ BMUB (a).

³⁸ BMFSFJ (a); BMFSFJ (b).

援策が、総合的・包括的な視野の中で行政省庁横断的に実行されている。

5. おわりに

本稿は2013年4月に欧州理事会で導入が決定され、加盟各国の実施計画に基づいて展開されているユース・ギャランティ政策開始後2年間のEUにおける若年労働市場の動向と欧州委員会によるその第一次中間報告を概観したのち、ドイツにおけるニート問題の一端を明らかにするとともに、特色あるニート対策を紹介した。

先ずはじめに、ユース・ギャランティ政策導入の背景を確認するため、リーマンショックを引金にした世界同時不況により一段と深刻化した若者の雇用失業情勢を概観し、特にその半数以上が失業する教育・訓練からの早期離脱者に注目した。早期離脱者に加え、学校から職業に首尾良く移行できずにニート化した若者もユース・ギャランティ政策の対象者である。ユース・ギャランティ政策の対象年齢は15歳から24歳であるが、ニート率を15歳から29歳までの5歳ごとの年齢階層で比較すると、年齢上位ほどニート率が高いことが分る。ニートはまた、労働状態の異なる多様な集団から構成されているが、短期失業ニート、長期失業ニート、家事従事ニートがその3大グループであることも指摘した。

ユース・ギャランティ政策の対象者はニートであるが、加盟各国の実施計画には義務教育段階からの職業オリエンテーションなど事前的・予防的な施策も含まれている。欧州委員会はユース・ギャランティ政策の実効性を高めるために作成したモニタリング指標に基づいて、各国のユース・ギャランティ政策の進捗度を点検評価するとともに、優れた取組を紹介している。ユース・ギャランティ政策開始後2年間の取組状況をまとめた政策文書が2016年10月に公表された。それによれば、EUにおけるニート率は1.0ポイント低下し、若年失業率も3.4ポイント低下するなどユース・ギャランティ政策開始後2年間の成果は、加盟各国で異なるものの、全般的に良好であった。その上、ニート化の原因でもあり、欧州2020戦略の主要目標のひとつでもある教育水準の向上に密接に関係する早期離脱者も確実に減少している。さらに、多くの国の若年失業率は景気回復により期待される以上に低下した。このことはユース・ギャランティ政策の効果を示す傍証でもある。

こうした中、ドイツはデンマーク・ルクセンブルクとともにオランダに次いで良好な若年労働市場パフォーマンスを実現している。そこで本稿は最後に、ドイツの若年労働市場を概観し、その特色ある取組を失業ニート対策と活動休止ニート対策に区分して取り上げた。ドイツでは学校から職業への移行過程の根幹を成すのがデュアルシステムであり、養成訓練ポストを確保するための協定が政労使三者間で締結されている。これにより比較的多くの若者がデュアルシステムに参加している。ところが近年、養成訓練市場では地域・職種間の不均衡が顕在化するとともに、養成訓練の中途解約問題も深刻化している。デュアルシステムの機能不全をもたらしかねない養成訓練市場でのこうした異変に対処するため、養成訓練参加資格取得コースとアシスト付き養成訓練制度が失業ニート対策として導入された。これらはいずれも受入れ企業での実施を前提にすることから、ドイツにおける青少年就業支援策は実務能力の向上を特に重視し、政労使三者が協力して若者の就業支援に取り組んでいるといえよう。

デュアルシステムの維持発展には、義務教育の早い段階でのキャリアガイダンスが不可欠である。ドイツでは若者の学校から職業への移行過程を念頭に置いた青少年就業支援策が展開されている。そのひとつが青少年雇用エージェンシーである。青少年雇用エージェンシーは、青少年就業支援の専門家が配置されたワンストップショップであり、青少年雇用エージェンシーの職員は学校教育におけるキャリアガイダンスを担当するとともに、卒業後のアウトーリチ活動に活用するめにも生徒一人ひとりのプロファイルを作成する。本稿では、青少年雇用エージェンシーの設置された地区での養成訓練への移行率が相対的に高かったことを示す調査結果を紹介した。ドイツの比較的低いニート率をより一層引き下げるためには、活動休止ニート対策が鍵を握る。失業ニート数を上回る活動休止ニートには、就業意欲を喪失した若者に加え、地理的な理由で支援機関の窓口に行くことのできない若者も含まれる。このため、アウトーリチ活動が活動休止ニート対策としてますます重要になる。その一環として、若者のキャリアガイダンスや再就職支援など青少年の就業支援に関する多様なサービスを提供する職業情報センターがいつでもどこでも利用できるように、移動式センターの展開に加え、ICTを活用した環境も整備された。さらにドイツでは、地域格差が相変わらず深刻な問題であることから、行政省庁横断的な協力による地域開発と連携した青少年就業支援プログラム「市区における青少年強化」が欧州社会基金を活用して展開されている。

このようにEUのユース・ギャランティ政策としてドイツで実施される青少年就業支援策は、学校から職業への移行局面に先立つ義務教育段階から始まるだけでなく、政労使三者間の協力に基づいて実施されていることにその特徴を求めることができる。さらに就業支援サービスの提供に際しては、若者一人ひとりのニーズを勘案するだけでなく、地域格差問題をも考慮したきめ細かな施策が行政省庁横断的に展開されていることも注目に値する。これらの取組によりドイツは、EU諸国中オランダに次いで2番目に低いニート率を実現している。しかし、ニート率のさらなる引下げのためには、活動休止ニート、特に女性の家事従事ニート対策が今後の重要な課題である。

参考文献

- Allianz für Aus- und Weiterbildung (a), Allianz für Aus- und Weiterbildung 2015-2018,
<https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Downloads/A/allianz-fuer-aus-und-weiterbildung-2015-2018.pdf?blob=publicationFile&v=5>
- Allianz für Aus- und Weiterbildung (b), Allianz für Aus- und Weiterbildung 2015-2018, Gemeinsam die Herausforderungen auf dem Ausbildungsmarkt angehen—Zehn Arbeitsschwerpunkte für eine starke berufliche Bildung
<https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/pdf/Bildung/AllgBildung/zehn-arbeitsschwerpunkte.pdf#search=%27Allianz+f%C3%BCr+Aus+und+Weiterbildung+20151018+GEmeinsam+die+Herausforderung%27>
- Bonin, H., Fitzenberger, B. u. Hillerich, A. (2016), Schule-Berufsausbildung-Arbeitsmarkt, in: Perspektiven der

Wirtschaftspolitik, Bd.17, H. 3.

Borrs, L. (2016), Jugendberufsagenturen und die Vermittlung von jungen Erwachsenen in Ausbildung und Arbeit

(IAB Aktuelle Berichte 15/2016)

<[http://doku.iab.de/aktuell/2016/aktueller_bericht_1615.pdf#search=%27http%3A%2F%doku.iab.de%2Faktuell%2F2016%2Faktueller_bericht_1615.pdfsearch%3D%2527IABJugendberufsagenturen%2527%27>](http://doku.iab.de/aktuell/2016/aktueller_bericht_1615.pdf#search=%27http%3A%2F%doku.iab.de%2Faktuell%2F2016%2Faktueller_bericht_1615.pdfsearch%3D%2527IABJugendberufsagenturen%2527%27)

Bundesagentur für Arbeit (2016), Der Arbeitsmarkt in Zahlen 2005 bis 2015,

<[https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Jahresbericht-Arbeitsmarkt-Deutschland/Generische-Publikationen/Rueckblick-2005-2015.pdf#search=%27Bundesagentur+Der+Arbeitsmarkt+in+Zahlen+2005+bis2015%27>](https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Jahresbericht-Arbeitsmarkt-Deutschland/Generische-Publikationen/Rueckblick-2005-2015.pdf#search=%27Bundesagentur+Der+Arbeitsmarkt+in+Zahlen+2005+bis2015%27)

Bundesagentur für Arbeit (a), Assistierte Ausbildung (AsA) nach § 130 SGB III

<[https://www3.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mdqy/~edisp/l6019022dstbai750367.pdf?_ba.sid=L6019022DSTBAI750384>](https://www3.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mdqy/~edisp/l6019022dstbai750367.pdf?_ba.sid=L6019022DSTBAI750384)

Bundesagentur für Arbeit (b), Berufsinformationszentrum

<[https://www3.arbeitsagentur.de/web/content/DE/BuergerinnenUndBuerger/Detail/index.htm?dfContentId=L6019022DSTBAI485471>](https://www3.arbeitsagentur.de/web/content/DE/BuergerinnenUndBuerger/Detail/index.htm?dfContentId=L6019022DSTBAI485471)

Bundesagentur für Arbeit (c), Brücke in die Berufsausbildung – Betriebliche Einstiegsqualifizierung (EQ)

<[https://www3.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mtm5/~edisp/l6019022dstbai382599.pdf?_ba.sid=L6019022DSTBAI382602>](https://www3.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mtm5/~edisp/l6019022dstbai382599.pdf?_ba.sid=L6019022DSTBAI382602)

Bundesagentur für Arbeit (d), Deinen Berufsabschluss schaffen! – Assistierte Ausbildung (AsA)

<[https://www3.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mjy4/~edisp/l6019022dstbai750369.pdf?_ba.sid=L6019022DSTBAI750390>](https://www3.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mjy4/~edisp/l6019022dstbai750369.pdf?_ba.sid=L6019022DSTBAI750390)

Bundesagentur für Arbeit (e), Dein Praktikum zur Ausbildung – Betriebliche Einstiegsqualifizierung (EQ)

<[https://www3.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mdcw/~edisp/l6019022dstbai391559.pdf?_ba.sid=L6019022DSTBAI391562>](https://www3.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mdcw/~edisp/l6019022dstbai391559.pdf?_ba.sid=L6019022DSTBAI391562)

Bundesagentur für Arbeit (f), Jetzt die eigenen Nachwuchskräfte sichern! – Assistierte Ausbildung (AsA)

<[https://www3.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mduy/~edisp/l6019022dstbai750368.pdf?_ba.sid=L6019022DSTBAI750387>](https://www3.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mduy/~edisp/l6019022dstbai750368.pdf?_ba.sid=L6019022DSTBAI750387)

Bundesinstitut für Berufsbildung (2017), Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2017

<[https://www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb_datenreport_2017.pdf>](https://www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb_datenreport_2017.pdf)

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2017), Berufsbildungsbericht 2017

<[https://www.bmbf.de/pub/Berufsbildungsbericht_2017.pdf#search=%27https%3A%2Fwww.bmbf.de%2Fpub%2FBerufsbildungsbericht_2017.pdfsearch%3D%2527Berufsbildungsbericht2017%2527%27>](https://www.bmbf.de/pub/Berufsbildungsbericht_2017.pdf#search=%27https%3A%2Fwww.bmbf.de%2Fpub%2FBerufsbildungsbericht_2017.pdfsearch%3D%2527Berufsbildungsbericht2017%2527%27)

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (a), ESF-Modellprogramm “JUGEND STÄRKEN

- im Quartier”
 <<https://www.jugend-staerken.de/programme/jugend-staerken-im-quartier.html>>
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (b), Förderrichtlinie Modellprogramm “JUGEND STÄRKEN im Quartier”
 <https://www.jugend-staerken.de/fileadmin/content/Dokumente/Foerderrichtlinie_barrierefrei.pdf#search=%27Foerderrichtlinie+Modellprggramm+Jugendstaerken+im+Quartier%27>
- Bundesministerium für Umwelt, Natur, Bau und Reaktorsicherheit (a), Soziale Stadt
 <<http://www.bmub.bund.de/themen/stadt-wohnen/staedtebau-foerderung/soziale-stadt-biwaq/soziale-stadt/>>
- European Commission (2010), Europe 2020—A Strategy for smart, sustainable and inclusive growth, COM (2010) 2020 final
 <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:EN:PDF>>
- European Commission (2012), Moving Youth into Employment, COM (2012) 727 final
 <http://move-project.eu/fileadmin/move/downloads/links/COMM-Youth_EN.pdf#search=%27COM+2012+727+final%27>
- European Commission (2015 a), Indicator Framework for Monitoring the Youth Guarantee
 <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2013:347:0470:0486:EN:PDF>>
- European Commission (2015b), PES practices for the outreach and activation of NEETs—A contribution of the Network of Public Employment Services
 <ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=13728&langId=en>
- European Commission (2015c), School-to-work transition of young individuals
 <<http://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC95223/lbna27219enn.pdf>>
- European Commission (2016a), Analysis of the Youth Guarantee in EU Member States (Short Analytical Web Note, 2/2016)
 <ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=16609&langId=en>
- European Commission (2016b), The Youth Guarantee and Youth Employment Initiative three years on, COM (2016) 646final
 <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52016DC0646&from=en>>
- European Commission (2016c), The Youth Guarantee and Youth Employment Initiative three years on, SWD (2016) 323final, PART 1/2
 <http://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:73591c12-8afc-11e6-b955-01aa75ed71a1.0001.02/DOC_2&format=PDF>
- European Commission (2016d), The Youth Guarantee and Youth Employment Initiative three years on, SWD (2016) 323final, PART 2/2
 <<http://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:73591c12-8afc-11e6-b955-01aa75ed71a1.0001.02/DO>>

C_1&format=PDF>

European Commission (a), One-stop-shop agencies provide preventive guidance and employment services to students and young unemployed people

<ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=15311&langId=en>

European Council (2013), Council Recommendation of 22 April on establishing a Youth Guarantee (2013/C102/01)

<[http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32013H0426_\(01\) &from=EN](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32013H0426_(01) &from=EN)>

Eurofound (2012), NEETs – Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe, Publications Office of the European Union, Luxembourg

<https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1254en.pdf>

Eurofound (2014), Mapping youth transitions in Europe, Publications Office of the European Union, Luxembourg

<https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1392en_0.pdf>

Eurofound (2015), Social inclusion of young people, Publications Office of the European Union, Luxembourg

<https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1543en.pdf>

Eurofound (2016), Exploring the diversity of NEETs, Publications Office of the European Union, Luxembourg

<https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1602en.pdf>

Europäische Kommission (2011), Die soziale Dimension der Strategie Europa 2020—Ein Bericht des Ausschusses für Sozialschutz , Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union

<ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6991&langId=de>

Eurostat (a), Archive: School-to-work transition statistics—Statistics Explained

<http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Archive:School-to-work_transition_statistics>

Eurostat (b), Archive: Young people not in employment, education or training (NEET) —Statistics Explained

<http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Archive:Young_people_not_in_employment,_education_or_training_-_NEET>

Eurostat (c), Early leavers from education and training—Statistics Explained

<http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Early_leavers_from_education_and_training>

Eurostat (d), Employment statistics—Statistics Explained

<http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics>

Eurostat (e), Unemployment statistics—Statistics Explained

<http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics>

Eurostat (f), Youth unemployment—Statistics Explained

<http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Youth_unemployment>

Fagan, C. et al. (2012), Young Adults Navigating European Labour Markets: Old and New Social Risks and Employment Policies, in: Knijn, T. (ed.), Work, Family Policies and Transitions to Adulthood in Europe, Palgrave Macmillan.

Federal Ministry of Labour and Social Affairs (2014), National Implementation Plan to establish the EU Youth

- Guarantee in Germany
 <<http://www.garanziaiovani.gov.it/Documentazione/Documents/piano%20di%20implementazione%20Germania.pdf#search='Youth+Guarantee+in+Germany'>>
- Jugendberufsagentur Hamburg (a), Ziele der Jugendberufsagentur Hamburg
 <<https://www.jba-hamburg.de/JBA-Info-Portal/Ziele-der-JBA-20>>
- Knuth, M. (2014), Labour Market Reforms and the "Jobs Miracle" in Germany
 <http://www.eesc.europa.eu/resources/docs/germany_xl_en.pdf>
- Knuth, M. (o.J.), No German Modacle!, in: Unger, B. (ed.), The German Model —Seen by its Neighbours
 <<https://www.socialEurope.eu/wp-content/uploads/2015/04/German-Model.pdf#search=%27knuth+the+German+modell%27>>
- Nuglisch, R.(o.J.), Normalität statt Massnahme—assistierte Berufsausbildung für chancenarme junge Menschen
 <https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a31_assi_ausbildung_aufstieg_aus_bildung_nuglisch.pdf#search=%27nuglisch+normalitaet%27>
- 飯田 恵子 (2012) 「第 3 章 ドイツ」『諸外国における能力評価制度』(労働政策研究・研修機構, JILPT 資料シリーズ No.102)
 <http://www.jil.go.jp/institute/siryo/2012/documents/0102_03.pdf>
- 飯田 恵子 (2017) 「第 3 章 ドイツ」『諸外国における教育訓練制度』(労働政策研究・研修機構, JILPT 資料シリーズ No.194)
 <http://www.jil.go.jp/institute/siryo/2017/documents/194_04.pdf>
- 内山 隆夫 (2009) 「欧洲雇用戦略とドイツの労働市場政策」『経済学部論集』(京都学園大学) 第 18 卷第 2 号。
- 内山 隆夫 (2016) 「EU のユース・ギャランティ政策とドイツの実施計画」『経済経営学部論集』(京都学園大学) 第 3 号。
- 本多 千波 (2011) 「第 4 章 ドイツの職業教育訓練と教員・指導員の養成」『諸外国における職業教育訓練を担う教員・指導員の養成に関する研究』(職業能力開発大学校)
 <www.uitec.jeed.or.jp/images/fiftyyear/50th_04/11.pdf>
- 坂野 慎二 (2006) 「第三章 ドイツのキャリア教育と就業支援」, 小杉・堀 (編著)『キャリア教育と就業支援』所収, 効果書房。
- 内閣府 (2011) 『世界経済の潮流 2011 年 II』
 <http://www5.cao.go.jp/j-j/sekai_chouryuu/sa11-02/index-pdf.html>
- 労働政策研究・研修機構 (2009) 「ドイツの公共職業教育訓練—デュアル・システムを中心に—」
 <http://www.jil.go.jp/foreign/labor_system/2009_6/german_01.html>

