

ドイツにおける長期失業者対策 ——ヘッセン州経営者協会とカリタス協会における雇用 推進プロジェクト——

村田 弘美 リクルートワークス研究所,
グローバルセンター・センター長

経済不況期に好景気に転換したときのために周到な準備をしていたドイツは、不況からいち早く脱出し、欧州唯一の好景気の最中にある。本レポートは、その施策の一部と、長期失業者対策について、地域で具体的にどのような取り組みをしたのか、ヘッセン州の経営者協会、カリタス協会へのヒアリングをもとに特徴をまとめた。

キーワード： ドイツ、ヘッセン州、失業対策、長期失業、雇用推進

I. ドイツの労働市場の現状

ユーロスタットによると、ドイツの失業率は5.1%（2013年12月時点）。欧州周辺国の失業率は、ユーロ17カ国で12.0%、フランス10.8%、イタリア12.7%、スペイン25.8%、ギリシャ27.8%（2013年10月）など依然高止まった状態が続いている。このように厳しい状況の国もあるなかで、オーストリア（4.9%）、ドイツの2カ国だけが4～5%台の失業率を維持しており、欧州周辺国との違いが顕著にでている（図表1）。

一方、ドイツ国内を見ると、連邦労働局発表の2013年12月の失業率（季節調整済み）では、ドイツ全体で6.9%、地域では、旧西ドイツが5.9%、旧東ドイツは9.9%となった。東西ドイツ再統一から20年近く経つが、旧東ドイツの失業率は高いまま改善はみられず、東西格差は存在する。主要地域では、ベルリン11.2%、ハンブルク7.3%、ヘッセン州5.6%、バーデン＝ヴェルテンベルクは約3.9%、バイエルン州3.7%と、11%を超えるベルリンから3%台の南独2州まで、全国16州のなかでも大きな差が出ている。

次項では、ドイツは長期失業者に悩むドイツが

どのような施策をとってきたか、ヘッセン州の2つの事例を紹介する。

図表1 ユーロ圏17カ国の失業率

(単位 %ポイント)

	2012年 12月	2013年 11月	2013年 12月	前月比	前年 同月比
ユーロ 17カ国	11.9	12.0	12.0	0.0	0.1
ドイツ	5.4	5.1	5.1	0.0	Δ0.3
ベルギー	8.1	8.4	8.4	0.0	0.3
エストニア	9.7*	9.3	NA	—	—
アイルランド	14.0	12.3	12.1	Δ0.2	Δ1.9
ギリシャ	26.1**	27.8***	NA	—	—
スペイン	26.3	26.1	25.8	Δ0.3	Δ0.5
フランス	10.7	10.8	10.8	0.0	0.1
イタリア	11.5	12.8	12.7	Δ0.1	1.2
キプロス	13.9	17.3	17.5	0.2	3.6
ルクセンブルク	5.4	6.1	6.2	0.1	0.8
マルタ	6.4	6.5	6.7	0.2	0.3
オランダ	5.8	6.9	7.0	0.1	1.2
オーストリア	4.7	4.8	4.9	0.1	0.2
ポルトガル	17.3	15.5	15.4	Δ0.1	Δ1.9
スロベニア	9.7	9.9	10.1	0.2	0.4
スロバキア	14.4	14.0	13.8	Δ0.2	Δ0.6
フィンランド	7.9	8.4	8.4	0.0	0.5

*2012年11月 **2012年10月 ***2013年10月

出典：EU 統計局, JETRO

II. ヘッセン州の雇用推進プロジェクト

ヘッセン州は、ドイツの中央部に位置し、16の連邦州のなかでも経済の重点地域といわれている。主な産業は、サービス、ビジネスサービス、運輸・通信と金融である。フランクフルトでは、欧州中央銀行、ドイツ連邦銀行および300以上の他の銀行が拠点としている。また、州の主な企業では、ドイツ航空、ドイツ鉄道、ドイツポストグループ、REWEグループ、フラポート、ドイツテレコム、アダムオペル、フォルクスワーゲン、コンチネンタルとDZ銀行グループなどがある。

ヘッセン州では、社会問題化している若年失業と長期失業者に対するとして労働市場プログラムを導入し、各地区や町でさまざまな取り組みを行っている。

2005年から2013年の9年間で11万人の失業者が減少し、新規雇用はすべての分野で約20万件増加した。特徴として挙げられるのが、50-55歳またそれ以上の高齢者層の雇用増加で、多くの高齢者が転職をした。その要因は企業による労働時間の短縮とフレキシブルな労働時間である。雇用調整助成金施策の活用による高スキル技能者の流出防止であるが、組合の理解も大きかった。もう一つの要因は、州の各所で取り組んでいる雇用推進プロジェクトなどにもあるという。下記では、経営者協会によるステップアップコーチングプロジェクトと、カリタス協会による雇用促進プロジェクトを紹介する。

II-1. 経営者協会「ステップアップコーチングプロジェクト」

1) 協会の主な活動

ヘッセン州経営者協会（Vereinigung der Hessischen Unternehmerverbände 以下VHU）は、ヘッセン州にある70の企業や金属、化学、銀行、貿易関連、農業、個人経営者などの各分野の連盟が属している団体である。ヘッセン州には約10万社の企業が属している。代表であるウェ

ーナー・シェーラー氏によると、VHUの事業は、政府の政策に関する情報の提供や解説、ロビー活動を通じた政策策定への関与などの活動を行っているという。

これまでの政府の失業対策は、失業者に失業給付を与えるだけの施策で、給付後の就業状況の把握や効果測定や、フォローアップも行っていなかった。2005年以降、その反省をもとに給付の使用状況やその効果について効果測定し、フォローアップするという方向に転換した。問題視されているのが、低資格、低スキルの長期失業者（1年以上）で、失業給付の使途などを調査した結果、長期失業者は2002年と比較して大幅に低下した。失業給付の基本は1年間で最終的には職に就くことを目的としているが、ハルツIV法の適用により生涯受給することが可能なくみで、未だ失業に留まる者も多いため、協会では下記のプロジェクトに着手した。

2) 「ステップアップ・コーチング」

3つの地域で、公共職業安定所と協働して行われるコーチングプログラム。目的は1年以上の長期失業者にコーチングを通じて就職、定着させることである。

2013年10月時点で40名が参加、徐々に効果を上げている。求職者は有資格者が少なく1年以内で職が見つかることが困難なため、企業で職業経験が豊富なコーチの下で指導を受けながら働くことによって職業資格を取得させ、最終的には正社員として就業し定着させる。実際には、正社員での就業ではなく、ミニジョブなどの段階を経ることもある。成功の判断基準は1) 就労、2) 在職期間、3) 失業給付と収入額の差額、4) 報酬ポストへの昇進、5) 資格取得までの日数などである。1)～5)がプロジェクト成功の判断基準となる(図表2)。

図表2 「ステップアップ・コーチング」プロジェクト

<p>[0]就業前に</p> <ul style="list-style-type: none"> ・就業者にプロジェクトについて説明し、コーチングによるステップアップコーチの積極的な関わり（面談、視察、頻繁な電話）など理解、承諾してもらう。 <p>[1]ステップイン（就労）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・公共職業安定所を通じて、企業に長期失業者（就業者）が紹介される。 ・コーチは、求職者をプロファイリングし、就労のサポートをする。 ・コーチは企業と就業者との相談パートナーとして、6カ月（～1年間）定着するまでサポートを行う。 <p>[2]職業資格の取得</p> <ul style="list-style-type: none"> ・コーチ、企業、就業者の三者が職業資格の取得は有意義と判断した場合、2週間を目安として職業資格の取得をする。 ・認定機関における専門教育の手配と、公共職業安定所を通じて欧州基金などからの予算を取得する。 <p>[3]ステップアップ（昇進）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・資格取得後は、昇進・昇格、もしくは他社への転職など。
--

出典：ヒアリングより筆者作成

II-2. カリタス協会「雇用促進プロジェクト」

カリタス協会は、宗教系の社会福祉団体であるが、現在は、1) 社会福祉、2) 環境保全、3) 長期失業者対策、4) 教育施策（資格取得や人材養成）の4つの活動を主体としている。

ここでは、2008年よりドイツ環境省の環境保全・省エネルギー対策プログラムと連動した、環境保全と一体化した長期失業者対策の取り組みを紹介する。

1) “節約” アドバイスを通じた失業者の生活改善

同協会では、環境保全の一環として省エネルギー対策のため、個人宅に対して節約アドバイザー

を派遣し、各種アドバイスを行っている。この事業は2つの目的のもとに行われている。1つは長期失業者をアドバイザーとして、実際の活動を通じて育成し、雇用創出につなげることである。2つめは、節約を通じた失業給付の有効活用である。具体的には限りある失業給付金から電気代や水道代など生活にかかる費用を縮小させ、失業者に環境保全や、生活資金そのものに意識を持たせ有効に活用させるというものである。

アドバイザーの仕事の流れは、①失業給付の受給者の自宅に電話をかけ、現在使用している家電製品や器具についてヒアリングする、②家庭訪問し、器具類を実際に確かめる、③電力量や水道量の計測、冷暖房、冷蔵庫などの家電製品の使用状況を確認する、④利用状況をもとに、計画をたてる、⑤節約につながる機器や、シャワーヘッドの交換、水道の節水コマなどの設置など、計画をもとにしたアドバイスで施工を行う、というものである。たとえば、熱効率の悪い冷蔵庫を使用している場合は修理するか、または上限120ユーロの助成によって新しい冷蔵庫を購入することができるが、この場合の費用は環境省が負担している。

節約プログラムの対象者はドイツ国内で約800万、フランクフルトでは4万世帯ある失業給付受給者である。アドバイザーは1日に約60件の家庭を訪問しているが、2012年度はドイツ全体で10万5237世帯、フランクフルトでは3500世帯の“節約”に取り組んだ。“節約”の内訳は、1世帯平均で3907kw、約14%の節電により料金は約90ユーロ減、二酸化炭素は237kgの削減となった。加えて、1世帯平均11.6㎡、約12%の節約により41ユーロ減、計131ユーロの削減ができた。この節約分を他の生活費に充てることで、失業給付の家庭の生活改善にもつながっている。

2) 長期失業者のアドバイザー化

カリタス協会はこのアドバイザーの養成も行っており、全国に120カ所の拠点で約3300人の雇用創出につなげている。

アドバイザーの職業資格は認定制で、教育費用

はカリタス協会が負担をしている。日本と同様に数種類の資格が必要とされるため、教育カリキュラムは、専門的なコンピューター・電子技術理論を60時間、電気技術者の基礎教育を6時間、高所作業の梯子などの教育プログラムが1時間と、計67時間の受講と、必要により12時間のコミュニケーションのトレーニングを受講する。家庭を訪問するアドバイザーによって、コミュニケーションスキルは重要である。

このカリキュラムは基礎から高度技術に至るまで、段階的に、丁寧に教え込むことが必要とされる。また、さらに高度な知識を求める場合は任意で追加の講座を受講することが可能である。受講後、試験に合格すると資格が与えられるが、最低20回の実施訓練を経て、やっと一人前のアドバイザーとなる。

資格取得後、おおよそ3～9カ月間、カリタス協会に所属し安定した雇用と収入を得るが、その後、資格や経験をもとに約30%が独立し、電気関係の仕事や施設管理人として仕事に就き、残りの70%はより良い職に就くためにさらに高水準の教育を受講するという。このように、同協会の取り組みは長期失業者のキャリアステップの場にもなっている。

III. まとめ

ドイツも日本と同様に、少子化による高齢者社会である。高資格・技術を持つタレントが不足しており、“MENT”，Mは数学，Eはエンジニア，Nは自然科学，Tはテック，この4分野における人材確保が最も難しいといわれ、今後はこのような人材不足にどう対応していくのか。施策は、高齢者と女性と外国人労働者対策など、いくつか手段があるが、最も重要なのは、高度な専門分野の教育の必要性である。ドイツでは、失業給付の充実化から、長期失業者から労働市場に復帰するのが大変難しいといわれている。ここで挙げた2つの事例は、長期失業者に“寄り添う”という周囲のきめ細かなフォローによる人材育成方法を行い、

労働市場への復帰と定着を促す好事例であり、日本においても参考になるであろう。

参考文献

欧州統計局
連邦雇用庁
<http://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Regionen/Politische-Gebietsstruktur-Nav.html>
ヘッセン州経営者協会ホームページ,2012
<http://vhu.de/vhu/home/startseite.de.html;jsessionid=46D8B2DA0C3305B>
カリタス協会パンフレット
東京経営者協会欧州企業視察団報告

調査取材協力

ヘッセン州経営者協会
カリタス協会フランクフルト支部
東京経営者協会