

# ドイツの中小企業 ～競争力維持に専門労働力の確保が不可欠

田中 信世 Nobuyo Tanaka

(一財)国際貿易投資研究所 客員研究員

## 要約

ドイツでは“Mittelstand”と呼ばれる中小企業が、国内生産高の半分以上を占め、ドイツ経済を支える屋台骨となっている。ドイツ中小企業の特徴としては一般に、製造業部門で強い、技術力が高い、雇用吸収力が高いなどの点が挙げられている。ドイツ中小企業の強さを支えているのは、実践を重視したドイツ独特の職業教育であり、政府の多様な中小企業支援策である。しかし、最近、ドイツでは高齢化の進展で生産年齢人口が減少傾向にあり、特にこれまで中小企業の高い競争力を支えてきた専門労働力の不足が大きな懸念材料となってきている。今後ともドイツの中小企業が競争力を維持するためには、国内の潜在的な労働力の積極的な活用に加えて、アジア新興国など外国からの専門労働力の受け入れが大きなカギを握ることになるとみられる。

「中小企業」はドイツ語の表記では“kleine und mittlere Unternehmen”

(KMU)である。しかし、ただ単に企業規模を表すだけではなく、ドイツの中小企業のプレステージやプラス・イメージを含んだ言葉として、

一般にドイツでは“Mittelstand”という言葉が広く使われている。

“Mittelstand”という言葉はドイツ国内にとどまらず、国外でも、例えば隣国フランスでは“le Mittelstand allemand”、日本でも「ミッテルスタ

ンド」というふうには、潜在力の高いドイツの中小企業を示す言葉として広く使われている。

本稿では、こうしたドイツの中小企業の特徴、強さの背景などを概観するとともに、ドイツ中小企業が今後とも競争力を維持していく上でどのような点が問題になっているのかについて探ってみた。

## I 中小企業の定義

まず、ドイツでは中小企業はどのように定義されているかについて見てみよう。ドイツには法令などで定められた画一的な中小企業の定義はなく、中小企業政策遂行などに際して一般的にボンの中小企業研究所 (Institut fuer Mittelstand, Bonn、以下「中小企業研究所」) の定義が使われている。同研究所の定義によれば、中小企業とは「従業員が 500 人以下で、年間売上高が 5,000 万ユーロ以下の企業」を指す。さらに同研究所では中小企業のうち「従業員 10 人以下で、年間売上高が 100 万ユーロ以下の企業」を小企業と定義している。

また、同研究所では上記のような

従業員数や売上高による企業規模を示す定義のほか、企業の所有権と経営権が誰に属するかという観点からの分類も行っている。企業家の所有権と経営権がその家族と一致する場合、すなわち、①2 人の家族構成員がその企業の資本の少なくとも 50% を所有し、②その家族構成員が経営者になっている企業を「家族企業」と定義している。

一方、欧州連合 (EU) においても、欧州委員会が中小企業政策の支援対象となる企業 (中小企業、小企業、零細企業) を次のとおり定義している。

- ①中小企業;従業員が 250 人以下で、年間売上高が 5,000 万ユーロ以下か貸借対照表の金額が 4,300 万ユーロ以下の企業。また、当該企業が 25%以上の資本を所有する独立した企業であること。
- ②小企業;従業員が 50 人以下の企業で、年間売上高が 1,000 万ユーロ以下か貸借対照表の金額が 1,000 万ユーロ以下の企業。
- ③零細企業;従業員が 10 人以下の企業で、年間売上高が 200 万ユーロ以下か貸借対照表の金額が 200 万

ユーロ以下の企業。

## II ドイツの中小企業の特徴

以上のように定義されるドイツの中小企業がどのような特徴をもっているのかについて次に見てみよう。

ドイツ連邦経済技術省 (BMWi) ではいわゆる「ドイツの中小企業」(German Mittelstand) の特徴として以下のような点を挙げている。

### ①ドイツ企業は家族企業が圧倒的に多い

ドイツの企業数は全体で約 370 万社であり、そのうち 99%以上が中小企業である。また、ドイツの企業全体の約 95%が家族経営企業であり、そのうち約 85%は所有者によって経営されている (2010 年)。

ドイツの中小企業、特に家族企業には、長期的な視点に立った経営戦略、安定した顧客関係、従業員政策、地域との強い結びつきといった特徴がある。

表 1 ドイツにおける家族経営企業の割合 (2010 年)

(単位 ; %)

家族経営企業	95.3
その他の企業	4.7

(出所) ドイツ連邦経済技術省資料

### ②中小企業はドイツ経済の屋台骨

中小企業は 2010 年にドイツの国内総生産額のほぼ 52%を占めた。全ドイツ企業の売上高に占める中小企業の比率は約 39%であった。また、中小企業の総売上高は 1 兆 9,100 億ユーロであった (外国企業の子会社の売上高を除く)。これに対して、「ドイツ株価指数」(DAX) 30 企業の総売上高は 1 兆 1,600 億ユーロ (外国企業の子会社の売上高を含む) であり、中小企業の売上高はこれを上回っている。

表 2 ドイツにおける中小企業の比重 (2010 年)

(単位 ; %)

企業数	99.7
職業訓練生受け入れ数	83.2
従業員数	60.8
生産額 (付加価値額)	51.8
売上高	39.1

注) 表 2、表 3、表 5、表 9 の「中小企業」はドイツの定義による。

(出所) 表 1 と同じ

③ドイツの中小企業は製造業部門で強い

国際比較でみると、ドイツの中小企業は特に製造業部門で活発に活動している。総従業員のほぼ4分の1が製造業部門で働いており、他の主要な工業国と比較するとその比率は高い。その結果、ドイツの中小企業は世界市場で投資財の強力な供給者となっている。

表3 製造業部門における中小企業の従業員比率 (2012年)

	中小企業の従業員の比率 (%)
ドイツ	24.7
フランス	20.7
英国	15.0
米国	13.8

(出所) 表1と同じ

④ドイツの中小企業は「隠れた」世界市場のリーダー

ドイツの経営学者 Hermann Simon は著書 “Hidden Champion – Aufbruch nach Globalia” で、ドイツ企業の「隠れたチャンピオン (世界でトップクラスのシェアを持つ企業)」<sup>(注1)</sup> 数は主要国で最も多いとしている。すな

わち約 1,300 の中小企業がその製品でニッチ市場を制し世界でトップクラスのシェアを有する企業となっている。

ドイツの「隠れたチャンピオン」が特に多い分野は機械・プラント、電機などの分野である。

表4 「隠れた世界市場のリーダー企業」の国別比較 (2012年)

国	企業数
ドイツ	1,307
米国	366
日本	220
オーストリア	128
スイス	110
イタリア	76
フランス	75
中国	68
英国	67
その他	293

(出所) H.Simon, “Hidden Champion – Aufbruch nach Globalia”

⑤ドイツの中小企業は輸出でも活躍

他の欧州主要国の企業と比べて、ドイツの中小企業は、世界市場で相対的に強い競争力を発揮している。例えばドイツの中小企業の輸出額は2010年には2000年に比べて29.5%

増加し、1,861 億ユーロに達した。

中小企業の輸出額は、ドイツの総輸出額の約 19%を占める。

表 5 ドイツ中小企業の輸出額

年次	輸出額 (10 億ユーロ)
2000	143.7
2005	173.5
2010	186.1

(出所) 表 1 と同じ

## ⑥ドイツの中小企業は雇用創出でも貢献

ドイツの中小企業には約 1,390 万人の社会保険料支払い義務のある労働者が働いている。中小企業で働く従業員の総従業員に占める比率は国際的にみて高く、61.3%に達する。

ドイツの中小企業はリーマン・ショック後の経済危機時においても継続して雇用を維持した。その結果、ドイツでは中小企業は重要な雇用吸収先となっている。ドイツの大企業が 2008 年から 11 年の間に雇用者数を 2.4%減らしたのに対して、中小企業は同期間に雇用者数を 1.6%増やした。

表 6 総雇用に占める中小企業の雇用比率 (国別比較) (2012 年)

	中小企業の雇用比率 (%)
ドイツ	61.3
フランス	60.1
英国	53.7
米国	46.2

注) 表 6~8 の「中小企業」は EU の定義による。

(出所) 表 1 と同じ

## ⑦中小企業は若者の低失業率にも貢献

ドイツの職業教育は後述のように、企業内職業訓練と定時制職業学校での教育を組み合わせた「二本立て制度」(Dual System) が大きな特徴となっている。企業内職業訓練で訓練生を受け入れている企業 (訓練ポスト) はドイツ全体で 162 万カ所あり、そのうち中小企業は 135 万カ所以上となっている。(2010 年)。その結果、ドイツの中小企業は若者の失業率が他の欧州諸国と比較して非常に低いということに大きな貢献をしている。

ドイツの職業訓練制度は、高い職業訓練の質を保証し、増大する企業の専門的な労働力需要を満たすという点で、世界的に模範的な制度であ

るとみなされている。

表7 ドイツとEUの若者の失業率

	ドイツ (%)	EU27 (%)
2007	11.9	15.7
2008	10.6	15.8
2009	11.2	20.1
2010	9.9	21.1
2011	8.6	21.4

(出所) 中小企業研究所、EU 統計局

### ⑧ドイツの中小企業は技術革新的

ドイツ経済研究所によると、ドイツでは中小企業の54%が2008～10年の間にひとつの製品または生産プロセスで技術革新を市場にもたらしめた。これに対して、EUではこの比率は平均でわずか34%であった。

また、ドイツの中小企業は2010年に研究開発に約87億ユーロを投資した。これは収益の7分の1が研究開発に投資されたことを意味する。ドイツの中小企業の研究開発費支出は2004～10年に約71%増加した。これに対して同期間の大企業の研究開発費の支出増は19%であった。

表8 技術革新的な中小企業の比率  
(2010年)

	技術革新的な中小企業の比率 (%)
ドイツ	54
EU	34

(出所) ドイツ経済財団、ドイツ経済研究所(ケルン)、EU統計局

### ⑨ドイツの中小企業は堅固な資金調達基盤を有している

ドイツの中小企業は投資資金を主として自己資金(47.8%)と銀行融資(31%)によって賄っている。また、投資の13%が振興資金によるものであった。参加資本などその他の代替的な資金の利用は極めて限られており総資金調達額のはわずか8.1%であった(いずれも2010年)。

また、ドイツ中小企業の自己資本比率は2005年以降連続して上昇しており、11年の同比率は20.7%であった。

表9 中小企業の資金調達源  
(資金の種類別投資比率)

(単位; %)

	自己 資金	銀行 融資	振興 資金	その他
2005	51.1	27.5	11.1	10.3
2006	43.1	30.9	14.9	11.1
2007	43.7	36.1	11.8	8.4
2008	48.0	32.0	11.8	8.0
2009	50.5	30.5	13.4	5.7
2010	47.8	31.0	13.0	8.1

(出所) ドイツ復興金融公庫 (KfW) の資金  
調達パネル調査 2011、ドイツ貯  
蓄・振替銀行協会 (DSGV)

### Ⅲ 手厚い中小企業支援策

#### 1. 支援の重点分野

ドイツの中小企業が今後ともドイツ経済の基礎として健全に発展できるようにするために、連邦経済技術省は、2011年に中小企業発展のための新しいイニシアティブ「中小企業に賭ける」を策定し、その中で、中小企業の発展にとって重要な意味をもつと考えられる7つの重点政策分野を明らかにした。

同イニシアティブで取り上げられた重点分野と主な支援内容は以下のとおりである。

#### ①基本技術の開発と技術革新の促進

「中小企業のための中央技術革新プログラム」(ZIM) などにより中小企業の技術革新を支援。ZIMの促進資金は過去2年間に3億1,300万ユーロから約5億ユーロに増額された。あらゆる分野の技術が支援対象。

#### ②外国市場でのチャンスを高める

貿易・投資振興機関「ドイツ貿易・投資」による外国市場情報の提供、ドイツ商業会議所のネットワークの活用、外国見本市や市場開拓プログラムの活用、輸出イニシアティブの活用、輸出信用保証、投資保証の実施など。

#### ③潜在的な専門労働力の活用

オンラインポータル「ドイツで働こう」の開設、「専門労働力を確保するための資格センター」の創設、職業訓練・再訓練イニシアティブである「実践に耐える職業教育」などの実施。

#### ④企業経営の後継者選びや創業支援

ドイツ創業者週間、イニシアティブ「学校における起業家精神の醸成」、コンペ「EXIST-創業文化-創業者大学」の実施など。

⑤中小企業の資金調達支援

欧州復興プログラム（ERP）の特別資産<sup>（注2）</sup>を使った融資プログラムの実施、ドイツ復興金融公庫（KfW）<sup>（注2）</sup>の融資プログラムの実施、ハイテク創業者基金Ⅱの活用など。

⑥原材料の確保、エネルギーおよび原料の効率性の改善

⑦官僚主義による中小企業の負担の更なる軽減

## 2. 職業訓練

連邦経済技術省の中小企業支援の重点分野は以上のとおりであるが、上記③で挙げられている専門労働力の強化に関連して、ドイツの職業教育の大きな柱であり、ドイツの労働者の質を支える上で大きな役割を果たしているといわれる「職業訓練」の概要を以下に見てみよう。

ドイツの職業教育は、大きく分けて、①「企業内職業教育」と「定時制の職業学校」の二本立て制度（Dual System）または、②全日制の職業学校である「職業専門学校」のいずれかを選ぶ形で行われている。このうち①の二本立て制度は、中世の伝統的な徒弟制度をベースに創設された

ものであり、実践を重視した職業教育として各国から注目されている。これは定時制の職業学校と企業が職業訓練契約を結び、企業内で職業訓練ごとの指針に沿った教育を行うもので、生徒は企業内訓練を受けると同時に、週に2～3日、定時制職業学校で学ぶことが義務づけられている。教育期間は原則として3年間で、修了資格を取得するためには国家試験に合格しなければならない。

職業訓練はドイツの専門労働力に対する高い需要を満たすのに大きな役割を果たしていることから、その内容をさらに充実させるために、2004年に、職業訓練と専門労働力育成のための国家協定が連邦政府と経済団体の間で初めて締結された（07年に3年間延長）。

協定には、連邦政府側から連邦経済技術省、連邦労働社会問題省、連邦教育研究省が参加し、経済団体側からはドイツ商工会議所連合会、ドイツ経営者団体連合会、ドイツ工業連合会、ドイツ手工業中央連盟が協定に参加（07年からはドイツ自由業連盟も参加）するなど国を挙げての取り組みとなっている。

しかし、2007年以降、進学の道を選ぶ若者が増えたことなどから、連邦雇用庁に申請した職業訓練の登録者は大幅に減少した。このため、多くの業種、地域で応募者不足がみられるようになった。しかし同時に多くの若者が適切な職業訓練先を見つけるのに困難を感じるなど、企業側の要求と応募者の希望の間にミスマッチもみられるようになった。

こうした状況変化を受けて、協定管理委員会（Lenkungsausschuss）は2010年10月、新たな協定のパートナーに各州文部大臣会議と連邦政府の統合問題代表を加えるとともに、協定の行動目標を設定し、協定の有効期間を2014年まで延長することを決定した。

新協定締結に際して合意された行動目標は、①職業訓練の水準を維持する、②研修先の職種を増やす、③若者と企業をより近づける、④あらゆる潜在能力を開発する、⑤新しい職業訓練の受け入れ先を開拓する、⑥就職への移行システムを構築する、⑦職業訓練に関するデータの整備を行う、などである。

第II章で見たように、2010年現在、

職業訓練ポスト）は162万カ所あるが、新協定により年間6万の職業訓練ポストが新たに創設された。

また連邦経済技術省は職業訓練に関連して、促進プログラム「希望している企業への職業訓練生の正確な仲介」を実施している。このプログラムは、生徒が職業訓練の途中で挫折するケースを減らすことに寄与している。

### 3. 資金調達に対する支援

次に、前述の重点支援分野の5番目に挙げられている「中小企業の資金調達に対する支援」にはどのようなものがあるかについて具体的に見てみよう。

この分野での支援の主なものとしては次のようなプログラムがある。

#### ①ERP 創業者融資

「ERP 創業者融資」は、連邦経済技術省の創業者融資プログラムで、ERP 特別資産を使って、創業者や、事業を継承してから3年までの企業家に対して有利な金利での融資を行っている。

ERP 創業者融資は2つのプログラムからなる。ひとつは総額で最高10

万ユーロまでの少額の創業資金が融資される「ERP－創業者融資－スタート資金」であり、もうひとつは最高 1,000 万ユーロの比較的大規模な創業計画に対する融資の「ERP－創業者融資－ユニバーサル」である。

創業者融資は融資の窓口となる取引銀行にとってはリスクの多い取引である。このため、「ERP－創業者－スタート資金」は、取引銀行の融資リスクの 80%までを軽減している。それに加えて、ERP－特別資産の融資には有利な金利が適用されている。また「スタート資金」の金利は全融資期間（最高 10 年間）を通じて固定金利であり、これは創業計画の確実性をもたらしている。

## ②大学、研究機関による起業に対する支援（EXIST プログラム）

新しい技術や、それを取り入れた製品やサービスの最も重要な発信源は専門大学や研究機関である。このため連邦政府は、1988 年に「EXIST」プログラムにより、専門大学および大学以外の研究機関における起業活動文化の定着や起業家精神の強化のための支援を開始した。プログラムの目的は、学生、卒業生、研究者に

起業について関心を持ってもらい、シード段階や起業段階のための初期費用を用意することによって起業を促すことにある。

「EXIST」プログラムは、a) 「EXIST－創業文化」、b) 「EXIST－創業者助成金」、c) 「EXIST－研究成果の移転」の 3 つの柱で構成されている。

### a) EXIST－創業文化

「EXIST－創業文化」は大学などで創業文化を確立し、起業を促進することを目的としている。この目的のために、コンテスト「EXIST－創業文化－創業者大学」が実施されている。

促進は 2 段階で行われ、第 1 段階においては、参加校は創業戦略を作成することが求められる（コンセプト段階；6 カ月）。最も説得力のあるコンセプトを提出した大学は、戦略を実施に移す第 2 段階（プロジェクト段階；5 年）に進むことができ、「EXIST－創業者助成金」と「EXIST－研究成果の移転」により、個別の支援が行われる。

### b) EXIST－創業者助成金

「EXIST－創業者助成金」は、創

業準備段階にある大学の在生や卒業生の創業を支援するもので、その目的は、市場で通用するビジネスプランを作成するとともに、技術革新的な製品の製造やサービスのアイデアを市場投入できるようにすることにある。「EXIST－創業者助成金」は1年間の奨学金という形で3人までの創業チームに与えられる。

### c) EXIST－研究成果の移転

「EXIST－研究成果の移転」は、研究者向けのもので、独創性を重視した、特に高度技術的な創業計画の支援を狙いとしており、全国で1年間に約25の計画が助成されている。創業の準備段階の場合の助成金は平均40万ユーロであり、それに続く創業段階の場合には、企業設立や特に投資家を探すことを容易にするために、さらに15万ユーロの追加支給が行われる。この「EXIST－研究結果の移転」は2007年末にスタートした。

### ③ハイテク創業者基金

技術革新を重視した創業は、基本的に、通常の創業と比べて多くの資本を必要とする。また、市場開拓や経営上のリスク、技術的なリスクを伴い、設立後間もない企業は資金面

での困難にさらされることが多い。

このため、新規設立の技術系企業に投資し、それによって企業設立直後に直面する資金不足を埋めるために、2005年に、連邦経済技術省、ドイツ復興金融公庫（KfW）の銀行グループと民間企業6社の官民パートナーシップとしてハイテク創業者基金（HTGF I）が設立された。出資金は合計2億7,200万ユーロで、そのうち2億4,000万ユーロを連邦政府が出資している。

2011年秋にHTGF Iの活動が終了した後、同じような構成でHTGF IIが設立された。HTGF IIの資金量は約3億ユーロである。最大の出資者は引き続き連邦政府で2億2,000万ユーロを出資、ドイツ復興金融公庫（KfW）銀行グループの4,000万ユーロがこれに続いている。HTGF IIの出資者の数はその後増加し、現在では、産業界の出資企業は14社とHTGF Iの2倍以上になっている。

ハイテク創業者基金の支援の対象になるのは、あらゆる分野の、事業開始後1年未満の技術革新的な企業であり、支援の中心となるのは研究開発活動である。ハイテク創業者基

金から 50 万ユーロ以下の資金が創業者に貸し付けられ、創業者チームの場合は追加的に 150 万ユーロが貸し付けられる。

#### ④技術革新のための融資～ERP 技術革新プログラム

ERP 技術革新プログラムは、ERP 特別資産の委託を受けてドイツ復興金融公庫 (KfW) の銀行グループにより実施されているもので、新しい製品や生産方法あるいはサービスに関する市場に近い研究開発に対する長期的な融資 (プログラム I) と、市場への導入に対する長期的な融資 (プログラム II) を行っている。また、エネルギーシフトの関連で、エネルギー節約、効率的なエネルギー生産、エネルギー貯蔵、効率的なエネルギー移送などの技術開発事業が特に促進されている。

プログラム I (研究・開発段階) の支援を申し込むことができるのは、製造業の企業または自由業の自営業者で、①少なくとも 2 年以上市場で活動し、②十分な担保を保有し、③ドイツにおいて技術革新的な事業を行っているか、あるいは、そうした事業に資本参加している者である。

助成の対象は、商業的な利用に必要な開発が終わるまでに生じるコストで、助成対象コストの最高 100% が助成される。融資最高額は 1 事業案件につき 500 万ユーロである。

プログラム II (市場参入段階の支援) においては、EU の中小企業の定義による製造業企業および自由業者で、市場で少なくとも 2 年間活動し、技術革新的な製品、生産方法またはサービスを市場に導入するか、または市場に本格的に参加しているものが支援される。市場参入段階は商業的な利用が開始されてから遅くとも 3 年で終了する。支援比率は旧連邦州の場合、支援対象コストの最高 50%、新連邦州およびベルリンの場合は最高 80% である。1 件当たりの融資の最高額は旧連邦州の場合は 100 万ユーロ、新連邦州およびベルリンの場合は 250 万ユーロである。

#### ⑤資本参加 (中小企業資本参加会社 ; MBGen) による支援

連邦と州の保証により支援されている中小企業資本参加会社 (MBGen) は、中立的な資本提供者としてすべての産業部門に対して長期間の資本参加を行っている。

MBGen の参加資本により、中小企業の資本基盤が強化され、資金的な余裕ができることから、中小企業の堅実な成長に役立っている。

資本参加が行われるのは、①企業の成長、例えば拡張や合理化のための投資、②起業、③技術革新、④企業継承問題（例えば、共同出資社員の退職金支払い）、などの場合である。MBGen の出資額は資本参加の動機（動機により出資額は原則として 5 万ユーロから 250 万ユーロまでとされている）や企画構成によって異なる。

中小企業の資金調達に対する支援の主なものは以上のおりであるが、このほかにも、①市場で活動を開始して 3 年以上の中小企業の投資に対して融資するドイツ復興金融公庫（KfW）の企業家融資、②エネルギーシフト関連のエネルギー効率化に対する支援や、③保証銀行による中小企業の担保不足をカバーするための支援など、中小企業の資金調達のために手厚い支援が行われている。

#### Ⅳ 専門労働力の確保が最大の課題（まとめ）

以上見てきたように、ドイツの中小企業は専門労働力の養成や資金調達に対する支援など極めて充実しており、大きな弱点はないように見える。しかし、そうした中で、中小企業の将来、ひいてはドイツ経済の将来にとって大きな懸念材料として最近浮上してきているのが専門労働力の不足問題である。

##### <専門労働力不足が顕在化>

ドイツでは、人口の高齢化と低出生率の持続により、生産年齢人口は減少しており、この傾向は今後ますます深刻化するものと見込まれている。連邦雇用庁の 2011 年 1 月の調査によると、ドイツの生産年齢人口は 2010 年から 25 年の 15 年間に約 600 万人減少すると予測されている。

高齢化に伴う生産年齢人口の減少は地域によっても大きな差異があり、新連邦州（旧東ドイツ）の企業が特に深刻な影響を受けるとみられている。

こうした生産年齢人口の減少に伴

い、最近多くのドイツ企業は、企業のニーズに合った専門労働力を見つけることに問題を感じるようになってきており、ドイツ企業の34%は専門労働力不足を営業活動にとってのリスクとみなすようになってきている。

ドイツ経済研究所(ケレン)では、経済危機の最中であった2009年ですえ、専門労働力の不足による厚生(Wohlfahrt)の損失は約150億ユーロに達したと試算している。また、2011年夏に行われた中小企業へのアンケート調査でも、専門労働力不足による売上高の喪失は約330億ユーロに達したという結果が出ている。

専門労働者を専門分野別にみると、MINT部門(数学、情報科学、自然科学、工学部門)で専門労働力の不足がとくに深刻といわれており、前述のドイツ経済研究所では、MINT部門の専門労働力不足は約12万人に達すると推定している。

このように生産年齢人口の減少がドイツ経済に及ぼす影響はきわめて深刻であり、この問題はドイツ経済の将来を左右するアキレス腱とも言える存在になってきている。ドイツ経済が今後とも高い技術革新力と競争力を維持するためには、高度の技術を持った専門労働力の確保が不可欠である。

表 10 労働市場における年齢構成の推移

(単位: 1,000人)

年齢層\年	2009	2020	2030	2040	2050	2060
0～20歳	15,372	13,624	12,927	11,791	10,701	10,085
20～30歳	9,901	8,549	7,473	7,188	6,784	6,059
30～50歳	23,861	19,842	18,932	16,591	15,260	14,589
50～65歳	15,795	19,745	15,743	14,550	13,678	11,943
65歳以上	16,857	18,654	22,275	23,709	22,989	21,975

(出所) 連邦統計局、第12回人口推計

## ＜外国人労働力の受け入れに努力＞

連邦政府は、人口構成の変化の影響の大きさに鑑み、2012年4月に人口問題戦略を決定し、同年10月、すべての重要な産業部門の業界団体の代表者が参加した人口問題サミットを開催した。そしてこのサミットにおいて、作業グループ「外国人の労働潜在力を引き出し、外国人労働者に対する歓迎文化を創造する」が設置された。

また、政府は専門労働力の確保に向けた取り組みを強化するために、2011年に「専門労働力コンセプト」を採択した。このコンセプトで政府は、専門労働力の供給確保の方策として、①労働市場の活性化と従業員の確保、②家庭と職業の調和の改善、③すべての人に最初から教育のチャンスを与える、④労働力の質の向上；職業訓練と転職者などの再訓練、⑤外国人労働者の労働市場への統合と質の高い労働力の受け入れ、の5点に集中した取り組みを行うことを明確にしている。

その一方で、このコンセプトは、すべての利用可能な国内の潜在力を

利用するだけでは十分でないとの認識を明確にしており、外国からの専門労働力が必要になるとしている。連邦雇用庁では、制御された移民受け入れにより、2025年までに最高で80万人の追加的な労働力のリクルートが必要との試算を行っている。

こうしたことから、ドイツでは近年、ドイツを国際的に魅力ある国にするために、多くの対策を講じている。例えば、外国人の学生がドイツ語の「言葉の壁」を克服できるようにするために、大学に英語のカリキュラムを導入したり、国際的に認められた卒業認定資格を導入したりしている。こうした対策の効果もあって、ドイツで学ぶ外国人留学生の数は近年増加傾向にあり、2011年には外国人学生数が初めて25万人の水準を超えた。

また、外国の専門労働者にとっては、ドイツの法的な枠組み条件も生活場所や就職先を選択するうえで重要な役割を果たす。2012年4月、ドイツでは外国で取得された職業資格の認定条件が緩和された。また、2012年8月に導入されたEUの高度技能者に対する滞在資格「EUブルーカ

ード」制度により、EU 出身者でない大学卒業者のドイツを含む EU 労働市場へのアクセスが改善された。

### ＜新興国でパイロットプロジェクトも＞

優秀な頭脳を獲得するための国際競争においては、国の魅力をアピールすることが重要との考えに基づき、連邦経済技術省は、連邦労働社会問題省や連邦雇用庁とともに、外国の専門労働者のためのポータル「それをドイツでやろう」を立ち上げた。このポータルは、ドイツでの生活と労働というテーマで包括的に情報提供し、多様で新しいドイツ像を示したもので、ドイツの開かれた歓迎文化を国際的に目に見える形で発信したものと見える。この多言語のポータルは、ドイツの魅力を高め、外国の専門労働者をドイツファンにさせることが期待されている。

ちなみに、同サイトへの訪問者数は、2012年6月のスタート以来、44万5,000件を数え、そのうちの80%が外国からの訪問者であったという。

しかし、外国から専門労働力を獲得するためにはインターネットポ-

ータルだけでは不十分である。また、外国からの専門労働力の受け入れに際しては、EU 加盟国の多くがドイツと同じような人口問題を抱えていることから、EU 以外の特にアジアの新興国に焦点をあてた働きかけが不可欠と考えられている。

このため、連邦経済技術省は、ドイツ国際協働協会（GIZ）に、インド、インドネシア、ベトナムにおいてパイロットプロジェクトの実施を委託した。プロジェクトの内容は、これら3カ国に駐在する相談員が、MINT 部門でドイツに移住することに興味を示している若者に歓迎ポータルについて宣伝するとともに、相談に応じ、職探しや渡航の準備を支援するというものである。

インド、インドネシア、ベトナムなどのアジアの新興国は、若い人が多く、教育水準も高まってきていることから優秀な専門労働者を獲得するうえで有望と考えられている。

さらに、こうした新興国からの専門労働者の受け入れにとどまらず、現在少なくとも20万人はいると推定されている、米国やEU諸国、スイスなど国外で働くドイツ人専門家

の帰国促進も専門労働者不足を緩和するための有効な方策であると考えられている。例えば、帰国に関心のある人々のドイツでの就職先についての情報提供、帰国者の住宅探しについての積極的な支援、一緒に生活しているパートナーのための就職先の提供などが帰国への関心を引き起こすことに役立つとしている。

(注)

- 1) H.Simon は「隠れたチャンピオン」を、  
①世界市場で1~3位の市場シェア（企業の所在する大陸では1位のシェア）を

持ち、②売上高が40億ドル以下、③対外的な知名度が低い、の3つの条件を備えた企業と定義している。

- 2) 欧州復興プログラム (ERP) の特別資産は、第二次世界大戦後のマーシャル・プランに基づいて、西独（当時）の経済復興を支えるために米国との協定により1948年に創設された基金。同年、特別資産の貸出・運用を行う機関としてドイツ復興金融公庫 (KfW) が設立された。特別資産の資金規模はスタート時の60億マルクから現在では約1,250億ユーロに増えている。