

# 北欧における職業教育・訓練制度の改革と課題

—ノルウェーとフィンランドを中心に—

沼口 博\*

## Reform and Topics of Vocational Education and Training in Nordic Countries

—Especially for Norway and Finland—

Hiroshi NUMAGUCHI

### はじめに

ヨーロッパにおける職業教育・訓練制度はドイツのデュアル・システムに代表されるように、学校と職場（生産現場）の連携を中心に、教育と訓練を組み合わせることで成り立ってきた。北欧諸国はこのデュアル・システムを手本としつつ、第二次世界大戦後は学校を中心とする職業教育・訓練を行うように変化してきた。<sup>1)</sup>しかし、学校を中心とする職業教育・訓練は後期中等教育機関への進学者の増加に伴い、生徒のドロップアウトを引き起こすことになり、1990年代半ばころから“新しい徒弟修業”（New Apprenticeship）と呼ばれる職場（生産現場）での訓練の導入により、ドロップアウトを解消しようという傾向が強まった。しかし、その導入のあり方は国によって異なっている。その違いは職業教育・訓練が人間の生存に関わる職業能力の育成にあるだけに、北欧では経営者団体と労働組合、そして教育関係省庁の三者の合意を通して具体化されてきた。こうした三者の間の微妙な関係が背景となって、国による職業教育・訓練の実施形態の違いが出てくることになった。

ところで北欧の学校を中心とする職業教育・訓練を研究の対象にしたのは、わが国の教育が学校を中心として職業教育（訓練が抜けている）を展開してきたからである。北欧諸国との比較検討を通して、わが国の職業教育の問題を検討する視点を与えてくれるのではないかという期待がもう一方にはあったからである。

そもそも職業教育・訓練は職業能力を身に付ける上で必要なものであり、そのことを通して社会の中で具体的な職業に従事することが可能になる。特に非正規労働者が世界的にも増加している今日、この職業教育・訓練なしに安定した職業に従事することは難しいと思われる。教育・訓練という面からだけでなく、人間の生存権に関わる社会保

障という面からも職業教育・訓練は重要な社会的課題になっているのではないのだろうか。

さらに、産業の高度化に伴う職業能力のレベルアップは後期中等教育レベルにとどまらず、高等教育段階（第三段階教育とも言われる）の教育水準が求められるようになってきている。ドイツではいくつかの州でホッホシューレ（高等専門学校）の教育内容が高等教育段階に相当するものと見做して、ユニベルジテートという名称を授与し、更に学位を出すことも承認している。北欧のフィンランドでも従来のポリテクニク（専門学校）を応用科学大学（Applied Science University）と呼ぶようになってきた。生産や管理部門など多くの企業でより高度な知識と技能とコンピテンス（能力と訳されるが、予測のつかない状況の中で総合的な判断をする能力と理解したほうがより正確か）が求められるようになってきており、従来型のアカデミックな大学とは多少異なる能力を身に付けた人的資源（Human Resources）が求められるようになってきたことを物語っている。こうしたことから、後期中等教育後の教育・訓練を高等教育（Higher Education）として位置付けるのではなく、むしろ第三段階教育（Tertiary Education）として位置づけようという流れが強くなってきたといえよう。ともかくこのような状況の下で北欧の職業教育・訓練制度の改革から学べることを昨年度までの科研費による調査を通して整理してみた。

## 1. 北欧4カ国の職業教育・訓練の現状と課題

北欧四カ国の職業教育・訓練制度の改革は国によって多少の違いはあるものの、今日重視されている“新しい徒弟修業”に注目が当てられるようになったのは1990年代からといわれている。その取り組みの中で、今日、北欧四カ国の制度の特徴について整理された図表があるので紹介したい。この図表は昨年6月にデンマークのロスキルデ大学で開催されたNord-VETという北欧諸国の職業教育・訓練に関する研究プロジェクトの会議で発表されたものである。

表1 北欧のVETシステムの機能

類似点／相違点	デンマーク	ノルウェー	フィンランド	スウェーデン
学校／仕事ベースの学習	主要なルート： 仕事ベースの学習 徒弟修行、職業ギム ナジウム、EUXシ ステム‘ハイブリッ ドシステム’	主要なルート：2+2 学校と仕事ベースの 学習（混ざった）の 両方徒弟修行	主要なルート：学校 ベースの学習で‘ハイ ブリッドシステム’と 呼ばれる仕事ベース の期間を含める 小さなルート：徒弟修 行（主に成人を対象）	主要なルート： 学校ベースの学習 （gymnasieskola） 徒弟修行

雇用者とのリンク	強いリンク； 徒弟修行	雇用者とのリンクを 改善	雇用者とのリンクの 改善	雇用者との弱いリン ク
高等教育とのリンク	弱い 接続 袋小路	仮の基礎	高等教育への適任証	高等教育への適任 証、しかし自動的 ではない

\* 'Recent reforms and innovations in the Nordic vocational education and training (VET)' p.27  
, Marja-Leena Stenstrom, Jyvaskyla University, Finland より

この表から北欧四か国がいわゆる“新しい徒弟修業”を導入してはいるものの、各国の実態がかなり異なることが理解できよう。

デンマークは隣国、ドイツの影響が強いためか“仕事ベースの学習” (work based learning) が残っており、従って“徒弟修業” (Apprenticeship) も当然残っており、更に職業教育を行う職業ギムナジウム (理論中心) や新しい学校としての EUX という理論学習と実践的能力を養う学校が造られた。当然のことながら雇用者団体と職業教育・訓練との関係は強いものが残っているが、反対に職業課程を選択すると高等教育へのアクセスが悪くなるという弱点を抱えている。その意味で複線型の弱点である袋小路が未だに残っており、それを緩和させようと EUX (後期中等段階職業教育・一般教育統合プログラム、4年制) が設けられた。

他方、後に詳しく紹介するがノルウェーでは2+2という制度、すなわち高校教育は4年間で、最初の2年間は学校でもっぱら理論学習と学内実習を行い、後の2年間は企業や商店などで実際の職業訓練を受けるというシステムになっている。後半の2年間は職場での訓練に専念するところから雇用者団体も積極的に関わってくるように変化してきたという。しかし、高等教育へのアクセスは未だ仮のもので、正式なルートにはなっていない。

さらにフィンランドでは“学校ベースの学習” (school based learning) ではあるが、職場に行って訓練を受けることも認められている。そのため“ハイブリッド”と呼ばれているが、しかし後期中等教育段階で企業や商店などの職場で訓練を受ける者の数は少なく、多くの場合は“成人教育” (Adult Education) として雇用契約を結んだ人間が、契約を結んだ職場で訓練が行われている。もちろん理論的な学習は成人でも学校に通うことになっている。また、高等教育機関へのアクセスは正式に認められており、特に応用科学大学だけでなくアカデミックな大学への入学も認められている。

最後にスウェーデンであるが、学校ベースの学習が主要な職業教育・訓練のルートで、徒弟修業も行われていないわけではないが雇用者団体との関係は極めて弱く (歴史的な経緯) 2)、全国的に盛んに行われているわけではなく、また高等教育機関へのアクセスは一部、認められているものの、自動的に入学できるというわけではない。

これらの国々での大きな問題は後期中等教育からのドロップアウトが多いということである。また、職業教育・訓練課程ではなく普通課程 (大学への進学を目指す) への進

学希望者が多いということでもあった。こうした課題に対応するために高等教育機関へのアクセスを良くしたり、理論的な学習内容を高度化したり、職業につながる高等教育機関（第三段階の教育機関）を設けたりという改革努力が行われてきた。

ところで、北欧各国のドロップアウト率を卒業率から見てみよう。

表2 後期中等教育卒業率

	Upper secondary									Post-secondary non-tertiary					
	First-time graduation rates			Graduation rates						First-time graduation rates			Graduation rates		
	All programmes			General programmes			Vocational programmes			All programmes			Vocational programmes		
	M+W	Men	Women	M+W	Men	Women	M+W	Men	Women	M+W	Men	Women	M+W	Men	Women
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	
OECD															
Australia	m	m	m	74	71	79	80	83	78	20	18	22	44	20	49
Austria	90	89	90	20	15	24	79	83	75	9	5	14	11	6	16
Belgium	m	m	m	38	32	44	55	55	54	m	m	m	7	7	7
Canada	1	89	85	93	85	80	50	4	5	3	m	m	m	m	m
Chile	88	84	91	89	85	82	29	29	29	a	a	a	a	a	a
Czech Republic	74	74	74	22	17	27	57	62	51	30	21	39	8	7	8
Denmark	94	89	89	68	61	75	46	45	48	1	0	1	1	0	1
Estonia	m	m	m	60	49	71	24	29	15	m	m	m	23	17	30
Finland	97	94	100	45	38	53	96	89	104	7	6	9	8	7	9
France	m	m	m	54	47	61	76	75	75	m	m	m	m	m	m
Germany	91	92	90	48	43	53	43	49	36	26	21	31	22	17	28
Greece	m	m	m	70	64	77	33	39	27	m	m	m	4	3	5
Hungary	88	85	91	66	60	72	23	26	19	16	17	16	18	18	17
Iceland	1	89	79	100	74	61	86	50	53	48	12	14	9	12	15
Ireland	m	m	m	111	108	114	45	31	60	m	m	m	13	17	9
Israel	90	87	93	53	50	56	37	37	37	m	m	m	a	a	a
Italy	93	92	94	38	28	49	55	64	46	1	1	2	1	1	2
Japan	97	96	98	74	71	78	23	25	20	m	m	m	m	m	m
Korea	96	96	94	78	77	79	17	18	15	m	m	m	m	m	m
Latvia	88	84	92	67	60	75	27	31	22	7	4	10	7	4	10
Luxembourg	74	73	75	33	30	36	43	45	40	2	2	1	2	2	1
Mexico	51	49	54	33	30	35	19	19	19	a	a	a	a	a	a
Netherlands	95	92	99	42	39	45	77	77	77	0	0	0	0	0	0
New Zealand	95	92	100	76	73	80	59	47	71	27	21	33	m	m	m
Norway	84	79	90	62	51	73	37	44	30	4	3	5	4	3	5
Poland	83	80	85	49	38	61	35	44	25	15	7	21	15	7	23
Portugal	97	95	100	41	34	49	56	61	51	6	7	4	6	7	4
Slovak Republic	83	81	85	27	21	33	57	60	53	9	9	8	9	9	8
Slovenia	90	89	91	36	28	44	65	71	58	a	a	a	a	a	a
Spain	74	66	81	53	47	61	29	29	31	0	0	0	0	0	0
Sweden	69	65	73	48	43	55	29	33	26	4	3	4	4	4	4
Switzerland	m	m	m	42	35	49	70	79	65	1	1	1	a	a	a
Turkey	66	66	70	34	32	36	34	34	33	a	a	a	a	a	a
United Kingdom	m	m	m	m	m	m	m	m	m	a	a	a	a	a	a
United States	82	79	85	m	m	m	m	m	m	22	17	27	22	17	27
OECD average	85	83	86	54	48	60	46	47	44	10	9	12	10	9	12
OECD average	76	74	76	34	31	37	50	50	47	9	7	11	8	7	10
Partners															
Argentina	1	59	49	69	m	m	m	m	m	18	m	m	m	m	m
Brazil	84	85	74	62	53	70	6	5	7	7	7	8	8	7	9
China	86	84	88	47	44	50	39	40	38	5	6	4	2	3	1
Colombia	70	62	78	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m
Costa Rica	54	47	61	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m
India	1	m	m	m	m	m	2	3	1	1	1	2	1	1	2
Indonesia	69	74	64	40	38	43	29	36	21	a	a	a	a	a	a
Lithuania	92	89	95	77	71	85	15	19	11	15	15	15	18	18	18
Russian Federation	80	74	87	52	46	59	31	47	14	5	5	5	5	5	5
Saudi Arabia	72	78	66	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m
South Africa	34	32	35	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m
G20 average	73	71	76	53	50	62	32	33	23	10	8	11	12	10	13

\* Education at a Glance Indicators- © OECD2016 “Upper secondary and post-secondary non-tertiary graduation rates (2014) “Disclaimer: <http://oe.cd/disclaimer> より

表から読み取れるのは総合した後期中等教育の卒業率は高い順にフィンランドの97%、デンマーク94%、ノルウェー84%、スウェーデン69%となっている。スウェーデンでは31%、約3人に1人が後期中等教育を修了できてないことになる。ノルウェーで16%、デンマークでも6%が修了できず、いわゆるドロップアウトしていることにな

る。これを少し詳しく見ていくと（統計上の数が一致しない問題であるが）、普通プログラム（大学型高等教育機関への進学を目的とする）の卒業率は高い順にデンマークの68%、ノルウェー62%、スウェーデン48%、フィンランド46%となっている。また職業準備／職業プログラム（非大学型高等教育機関への進学ないし職業資格の取得を目的とする）の卒業率は高い順にフィンランドの96%、デンマーク46%、ノルウェー37%、スウェーデン29%となっている。ノルウェーとデンマークでは普通プログラムを選択している者が多いことが分かるが、フィンランドとノルウェーでは職業準備／職業プログラムを選択している者も多いことが分かる。しかも、スウェーデンとフィンランドでは後期中等教育修了者の率が大きく異なっている点も興味深い。ここでの課題は後期中等教育からのドロップアウトをどのように減少させるのかという点に絞られよう。この稿では四カ国すべてを取り上げる余裕がないので、この稿ではノルウェーとフィンランドについて以下、科研費による調査の結果を中心に考察していく。

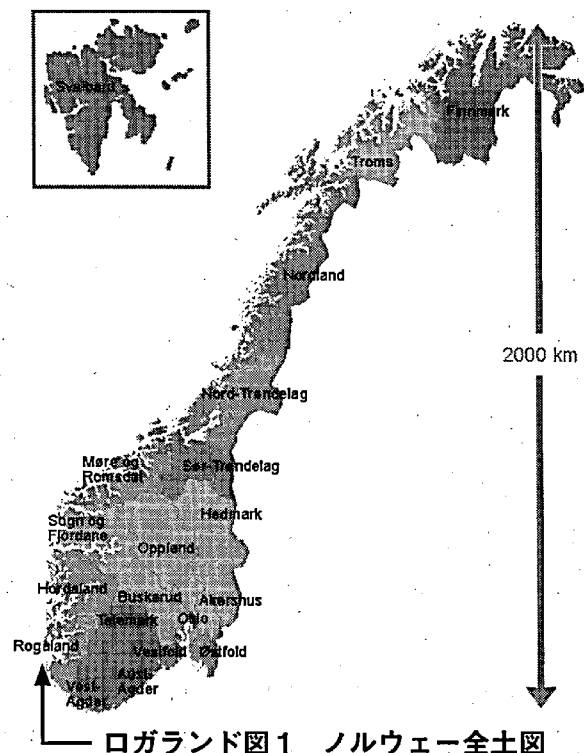
## 2. ノルウェーの状況

ノルウェーの調査（2015）から明らかになったこと

### (1) ノルウェーの調査（ロガランド・カウンティのハウゲズンド）より

ノルウェーの場合、スウェーデンとは異なる2+2（最初は学校で理論を学び、後の2年間は職場で職業訓練を行う）という制度が1994年から導入された。2006年からは最初の2年目の教科科目内容の高度化が実施され（主に理数科関係）、以前より高度な理論学習が行われることになった。

2015年の夏、この制度がうまく機能していると言われる地域を訪ね後期中等教育機関と、生徒たちが徒弟修業に励む企業を訪問したが、一部スウェーデンの地域とも似た地域背景を持ち、工業が比較的盛んな地域であり、職業能力を身につけて社会に出ること、言い換えると職場（徒弟的）訓練を受け入れやすい地域（企業側も学校側＝生徒側）であることが分かった（2015年夏に調査した地域はロガランド・カウンティ（県に相当するCounty）。この地域はノルウェーでは南西部の地域であり、カウンティ（県）民総数は46万6302人、カウンティの中には26の市町村があり、総

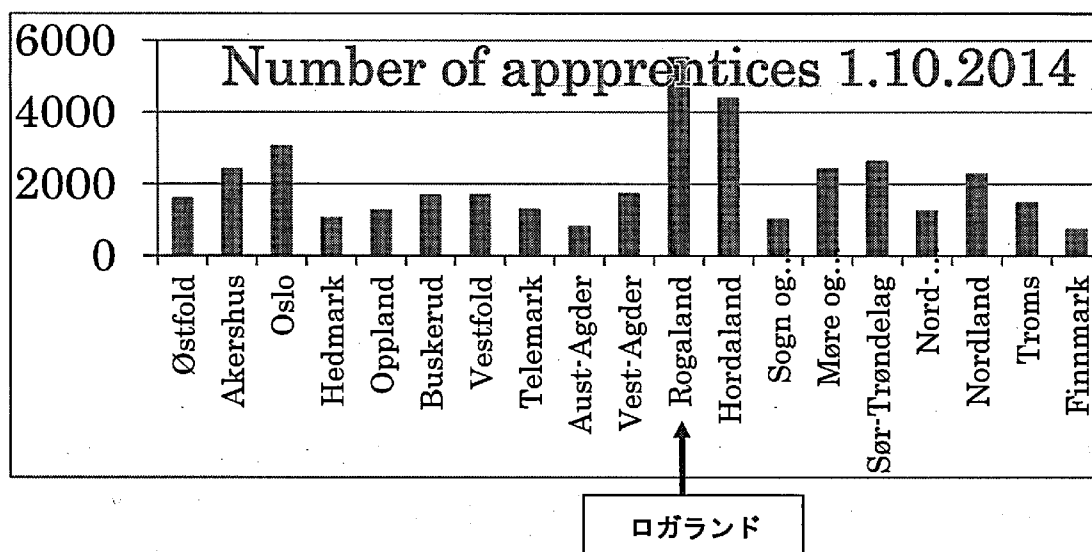


ロガランド図1 ノルウェー全土図

合制高校が25校、生徒の総数は1万6500人で、そのうち5650人が徒弟契約を結び徒弟修業に従事しているということであった。

ロガランド・カウンティの職業教育・訓練部局（Rogaland County section of VET）の政策とサービスは、県内域における職場訓練（徒弟的）の管理・監督、生徒の職場訓練（徒弟的）の場所の用意、訓練場所（事業所）、職場訓練（徒弟的）の承認、徒弟への良好な訓練場所の準備、工芸および職人としての資格検定試験の記録の認証、工芸および職人の資格検定試験の実施（管理）、試験委員会の委員の任命、政府・カウンティから支出される交付金や資金の管理にある。

表3 職場訓練（徒弟的）への契約者数（ノルウェー全国比）



\*ノルウェー教育研究省：教育・訓練部より

ロガランド・カウンティの中心都市であるハウゲズンド市はノルウェー西部の海岸地域にあり、造船業（特殊船）や石油掘削、アルミ精錬（ノルウェーでも代表的な企業）などの産業が集積している地域であり、職業能力を身に付けて社会に出て貢献することが比較的受容されやすい地域だという。また、ノルウェーの中でも所得が高い人が多い地域であり、技術的職業が多く、若者の流出が少ないという。

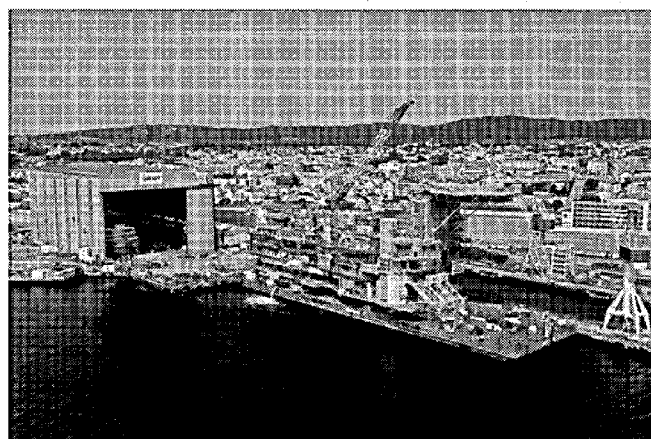


写真1 造船所（特殊船舶）

(2) ハウゲズンド地区での職場訓練（徒弟的）の概要（2015.8.25 訪問）

2年間の学校教育の期間中に1～2年生の段階で数週間（2年生は四週間）の試行期間を経て具体的な企業に派遣される。その際に企業と生徒との受け入れを調整する機関

(トレーニング・オフィス：民間機関) が深く関与しているのがノルウェーの特徴でもある。

この機関は直接、職業能力の習得に関して生徒を指導するのではなく、企業と生徒の間に入って、訓練が上手く行っているかどうか、上手くいっていない場合にはどのようなことが必要なのか、またどうしてもその企業では訓練が難しいと思われる場合、代わりの企業を見つけるという役割を果たしている。

#### (3) ハウゲズンド市での新しい職場訓練(徒弟的)の概要2(2015.8.25 訪問)

また、企業側は最初の半年は正規賃金の30%程度(職種により異なり、また企業の経営成績によっても異なるようであるが、最低基準が設けられており、それを下回ってはならないことになっている)から始まり、次の半年で40%に、更に次の半年で50%、最後の二年目の後半の半年では75%程度にまでなる給与(手当)が支払われる。

企業側はこの給与(手当)を負担すると同時に、徒弟として訓練に携わる担当者を置く必要があることなどから、新しく職場に新人が必要な企業が徒弟の受け入れに積極的だという。

#### (4) 職場訓練(徒弟的)を実施している企業への調査から

実際に見学した企業では1人ないし2人の徒弟に1人の指導者が付いて訓練を行っていた。見学をしたのは石油掘削に関わる会社と、パイプライン製造の会社であったが、いずれも注文生産(大量生産ではなく)方式で、顧客のニーズに合わせて丁寧に製品を製造するという、時間管理が比較的緩やかな企業であった。NCS機械を指導員に見守られながら操作したり、車両の修理に関わる金属の切断や溶接をこなしていた。

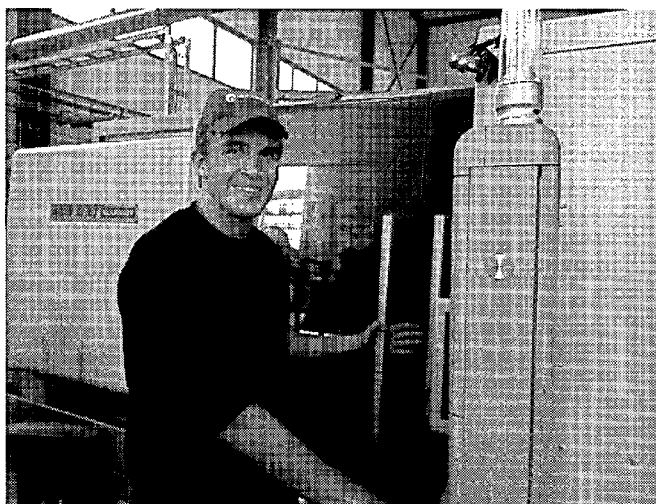


写真2 職場訓練(徒弟的)中の徒弟

最終試験に向けた時期でもあり、指導員からの指導だけではなく、最終テスト(第三者からなる試験委員会が知識と技能、仕事に取り組む意欲、態度などを判断し、合格すれば職業資格がもらえる)に向けて必死に取り組む姿が窺えた。

#### (5) オスロでの職場訓練(徒弟的)の実情(8月27日訪問・見学)

オスロで見学したのは鉄道に関わる企業であった。一つは鉄道車両の補修、修理や鉄道インフラの整備に関わる会社、もう一つは同じく鉄道ではあるが、運転士の育成や信号や架線の設置をする技能労働者を育成する企業でもあった。

この企業は2+2の訓練だけではなく、その上にさらに半年の教育訓練を課し、修了生はFABREという高等教育(第三段階教育)に相応した職業資格が取得できるコース

を実施していた。

鉄道に関する職業は、鉄道家族といわれるほど、親子代々継続される傾向があるようで、比較的賃金が高いことや、鉄道信号に関する職業人はノルウェー全土で400人しかおらず、事故があった場合や非常の場合には、非番でも駆け付けて鉄道の運行回復に専念するなど、職業意識の高さと規律の厳格さでは群を抜いているという話であった。

#### (6) 建築企業の職場訓練（徒弟的）生訪問（8月27日）

このほかにオスロで見学、聞き取りをしたのは建設関係の企業であった。徒弟として聞き取りに協力してくれた青年は、初等、前期中等学校時代に成績が良かったために、教師からアカデミックなコースを進むように勧められ。また、両親もそうしたコースに進むことを望んだというが、兵役についた後に後期中等教育に戻ったところ、勉強についていけず、進路を変更し職業コースを選んだというものであった。しかし、数学が得意だったということもあって、建築関係の仕事を選び、特にコンクリートを扱う職業を選んだということであった。

大変にアグレッシブな青年で、25歳を超えているということであったが、建設会社の代表兼、訓練学校の校長も務めるという人物は、この青年の実績を高く評価し、最終試験終了後は（受ければ）自分の企業に採用したいということであった。

徒弟教育・訓練を通じて良い人材を獲得したい企業の思いも良く伝わる聞き取りであった。建設業は好調と不調の波が激しいということであったが、この青年はできればさらに上級の資格を取り、エンジニアになることも考えているということであった。徒弟訓練最後の半年の給与は正規労働者の75%を貰っているということであった。その上、作業服や靴など職業訓練に必要なものは全て支給されるという。

#### (7) Elvakkén 高校の訪問・見学（8月26日）

オスロでトップクラスの実績（進学：総合制高校）校であるが、現在の評価は現校長の権限と手腕に依拠して実績を積み上げてきたのだという。職業訓練コースも設置されている総合制高校である。当初は最底辺高の一つだったというが、徹底して生徒の興味、関心に寄り添って、生徒の興味と関心にこだわった改革を推進したという。好きなことを徹底して追求してもらうために、施設、設備も一新し、学びやすい環境を導入。そのために生徒は自分の持っている関心、興味を追究するようになっていったという。

#### (8) 小括：ノルウェーの職業教育制度の特徴1

ノルウェーの教育制度、特に職業教育・訓練に関しては、カウンティ（地方行政組織）の下にある職業教育・訓練局が職場訓練（徒弟的）を統括しており、職業訓練を行う会社の選定、実習生の適応性、訓練終了の最終認定（資格）などを含め、大きな権限を有していることが分かった。

また学校教育（後期中等教育）では2+2（最初の2年間は学校で、後の2年間は職場で訓練）を実施しているが、総合制高校が多く、普通教育と職業準備教育（職業教育を含む）が同じ高校の中に併設されている学校もあった。



さらに職場訓練（徒弟的）に当たっては、トレーニング・オフィスという民間機関が仲介（訓練場所と訓練内容、生徒の適不適など）役として企業と生徒の間を調整しており、訓練に関する様々なトラブルや問題の解決に大きな役割を果たしているということであった。このトレーニング・オフィスは実習先の企業との関係も極めて良好なようで、訓練内容や方法など、生徒の職場訓練に対するレディネスなども含め、重要な調整役を果たしている。

ところでカウンティの職業教育・訓練局に属する資格試験委員会が、職場訓練の最終的な試験と資格認定を行っている。この試験にパスしないと修了書（学校）がもらえないという。職場訓練は人材を確保したい企業にとってもリクルートのために非常に貴重な機会にもなり、積極的に取り組み、訓練状況を通して採用を判断する手がかかりとなっている。訓練中の生徒には手当も払われ、基準に基づいて、最低基準を下回らないようになっていくという（ただし、職種、および地域によって金額は異なっているようだ）。

#### (9) 小括：ノルウェーの職業教育制度の特徴 2

後期中等教育機関としての高校は2+2で合計4年間のコースになっているが、+0.5を職場訓練で追加することにより、高等段階の職業資格が取得可能になるという。この資格を取得すれば賃金も高くなるという。ただし、限定された職種にしか対応していないようである。職場訓練を通して第三段階の職業資格が取得できるメリットは大きい。

ところで、メリットがたくさん用意されているように見えるノルウェーの職業教育・訓練システム（後期中等教育段階）であるが、社会経済的背景（工業など、産業がさかん）が職場訓練（徒弟的）の過少の背景になっているようである。ロガランドやホルダーランドを除いて、職場訓練に臨む生徒数は多くはない。第三次産業が多い地域では多くの困難があるという。オスロなどの都市部では大学進学傾向が強く、職場訓練を希望する生徒は少ないという。さらに、職業教育に携わる関係者からは、特にコンビニ（セブンイレブン）などは職場訓練（徒弟的）に困難があるという声が寄せられた。また、ブラック企業など、雇用形態（単純労働、不熟練、未熟練労働）による影響も大きいという。

その他の要因としては、産業の高度化に対応して職業教育・訓練制度の高等化が課題となっており、この課題にどう対処していくのかが問われていると思われる。

## 2. フィンランドの状況

### (1) フィンランドの職業教育・訓練制度調査より（2016年8月31日～9月2日）

フィンランドの場合、ノルウェーと同様、義務教育は9年制であるが、第10学年を設け、進路などが明確でない生徒を対象にした後期中等教育への準備期間があり、一部職業教育だけでなく普通教育を含む教育を行っている。この学校では前期中等教育修了

資格と職業資格（基礎資格）が取得できるようになっている。学校教育制度として袋小路を作らないことを目的の一つに掲げている。

フィンランドの職場教育・訓練（徒弟的）については2箇所を訪問、調査をした。1つはヘルシンキ市の近くにある要塞島のスオメンリンナ。もう1つはヘルシンキから北東に位置し、フィンランドの中央部に位置するユバスキュラであり、経済的成長が近年目覚ましいといわれる地域である。

## (2) スオメンリンナの調査より

ところで、スオメンリンナは800人から1000人程度が島に暮らしており、そのインフラ及び家屋などの修理、さらにユネスコと世界遺産に登録されたことなどから、遺構や記念物などの修復、保存など全ての必要とされる点検、補修、維持・管理を行っている地域法人（The Governing Body of Suomenlinna=NGO）を訪ねた。

徒弟教育・訓練を受けていたのは建築に従事する若者（と言っても26歳で、高校を卒業後、建築以外の職業に就いていたと言う）で、訓練者は彼の父親だった。島に戻り生活をしたいということで、職場教育・訓練を受けるようになったのだと言う。勿論、訓練修了後はこの会社で働くことになるということであった。もう1人は女性で、ガーデニングをしていた。スオメンリンナは要塞島ではあるが、庭園や街路樹、野菜畑などがあり、こうした植物の管理もしているという。そのほかにユネスコの世界遺産にも登録されている歴史的記念物の保存、維持、管理に従事する人たちもいた。2人の若い女性たちが職場教育・訓練に従事していた。この保存、維持、管理に関する訓練についてはイタリアから特別な修復の専門家を頼んで来てもらい、その専門家に従事して、維持、保存、修復の技術などを学んでいるということであった。いずれも20代中ごろに見える若者たちであった。徒弟契約を交わした上で、職場教育・訓練を受けているということであった。訓練中の手当ては通常の正規労働者の給与の75%から80%程度ということであった。後期中等教育機関在学中にこうした徒弟契約を結ぶことはないわけではないが、少ないと言う。多くの場合は後期中等教育修了後（職業準備教育=i-VET）、いったん仕事について、その後に自分の進路として決めた特定の職業に就くために、企業ないし会社などと徒弟契約を結び、職場教育・訓練を受けるようになるのだと言う。

わが国のように学卒一括大量採用ということで、3月卒業後、4月から新入社員として働き出すと言うのではなく、後期中等教育修了後（職業準備教育修了後）になんらかの仕事に従事した後、自分のつくべき仕事はこれだと言うことで、徒弟契約を結び、職場教育・訓練の後、評価が良ければその会社や企業採用されることになるという。この点についてはドイツのデュアル・システムとは異なり、フィンランドの職業教育・訓練制度はその修了後に何らかの職業資格が取得できるということにはなっておらず、職業準備教育としての面が強い様で、継続教育（c-VETと呼ばれる）を通じて専門的な資格が取得できるようになっているようである。もちろん初期教育（i-VET）を通じて具体的な能力（コンピテンス）がどの程度身につけているのかは個別に評価されるという。

(3) ユバスキュラでの調査より

フィンランドの中央部に位置するユバスキュラは人口13万人程度の小規模な町ではあるが、近隣を含めると約20万人～30万人程度が生活をしているという地域（カウンティ）で、成人教育を含め、後期中等教育機関及び大学（応用科学大学をふくむ）をその構成員にしたコンソーシアムを形成していた。

後期中等教育機関はカレッジと称していたが、職業コースが主な内容となっていた。成人教育が専門の校舎とは別々の棟に分かれていた。この後期中等教育機関には建築コース、塗装コース、家具コースなどいくつかのコースがあり、生徒は新学期が始まったばかりのころだったためか、実技では、初歩的な作業をしていた。たとえば家具コースだと工具箱作りだとか、配管コースだと鉄パイプの切断と折り曲げなどの実習をしていた。後期中等



写真3 自分の工具箱作り

教育機関の場合、学校内でのこうした実習のほかに、企業や現場で実習することもプログラムの中には入っているが、いずれも短期で、職場教育・訓練のように長期間にわたって続くと言うことはないと言うことであった。また、教育機関の学生なので手当はないと言うことであった。

このコンソーシアムの協力企業で Kytola という計測器の製造会社を訪問し、そこで行われている職場教育・訓練について聞き取りをした。この工場では主に流体を対象にした計測器を製造しており、世界各国に輸出していると言う。会社の規模は、この工場では70人程度が働いており、新人が欲しいと言うことで、1人と徒弟契約を結び、職場教育・訓練を行っているという。聞き取りに応じてくれたチューター（メンター）は別の企業から移ってきたが、既に十数年、この会社に勤めている熟練技能者で、ここの徒弟は週に一日、学校に通って理論を学ぶことになっているという。

この徒弟に対する評価について、年に5回ほど職場の同僚（コワーカー）、指導者（メンター）、学校の教師がカリキュラムと実技の内容について打ち合わせを行っており、指導者（メンター）は毎朝Eメールで徒弟と連絡を交わしているという。この徒弟については非常にまじめに努力しているので、修了後は採用する意向だという。学科と実技の評価割合は20%対80%程度だということであった。

また、指導者（メンター）に今後の希望を聞いたところ、彼自身はエンジニアになりたいと言うことで、働きながら通信制の大学に通い、エンジニアの資格を取りたいということであった。

#### (4) 小括：フィンランドの職業教育制度の特徴

フィンランドの義務教育は9年制であるが、10学年が設けられており、自主的に選択して進路決定の準備のためのモラトリアム期間として使われている。地域による選択の片寄りがあるようで、農村部より都市部で選択する学生が多くなっているという。

フィンランドの後期中等教育機関は普通教育プログラム中心の学校と職業教育プログラム中心の学校があるが、固定的なトラックを形成しておらず、例えば普通教育課程の生徒でもコンピュータなどに関心のある学生は職業教育プログラムのいくつかの科目を履修することができ、また逆も可能で、袋小路にならない制度になっている。

後期中等教育修了後（職業教育）はいわばオリエンテーリング期間とも呼べるもので、初期職業教育・訓練（i-VET：養成訓練に当たる？）は修了しているものの、ドイツのように職業資格との関係は明確ではなく、専門的な職業資格は20歳代半ば以降、進路が明確になり、会社や企業と雇用契約を結んだ後に本格的な職場教育・訓練が開始されることになる。後期中等教育段階での職場訓練は短期のものが多いといわれる。

職場教育・訓練中の賃金は80%程度だそうだが、新人が欲しい企業が職場教育・訓練（徒弟的）に熱心で、専門的資格取得に向けて訓練をするという。さらに、働きながら上位資格（職業資格、および学位を含め）に挑戦することも可能だというが、具体的には会社との交渉が必要になってくるという。成人教育（c-VET）も重視されている。

IT関連や科学技術の先端部門に関係する企業で、より高度な労働力が求められるようになっており、こうした状況に対応できるよう、高等教育段階（第三段階）の教育と職業教育・訓練が密接にリンクされるという特徴を持っている。職業教育プログラムを選択しても、それに対応した進路が応用科学大学として用意されている。

国際的な人材養成戦略の中で、エラスムス計画に基づき、EU労働市場の中での労働力形成戦略に則って国際交流が展開されており、職場訓練もその中に位置づけられている。イギリスやフランスから訓練生が研修に来たり、反対にドイツやイタリア、フランスなどに研修に出かけるフィンランドの若者もいる。

#### 【注】

- 1) 学校を中心とした職業教育・訓練が行われるようになった時期は、国によって異なっている。デンマークはドイツに隣接していることもあり、デュアル・システムの影響は強く残っているが、スウェーデンでは20世紀の早い時期から学校を中心とした職業教育・訓練制度を導入したところもあった。
- 2) スウェーデンでは労働組合が徒弟修業に対して否定的であり、生産現場での職業訓練が困難な状況にあったという。スウェーデンの経営者団体と労働者団体の間の関係は労使協調ともいべき関係が続いてきたが、特に20世紀初頭のテイラーによる「科学的管理法」などが生産現場に導入された際に、労働組合による積極的な提言がなされ、それを経営者団体が認めたことから、労働組合の主導による生産工程の改革などが進められたという。こうした関係から労働組合は徒弟修業に対して否定的な対応を取ってきたと言われている。

(2017年3月24日受理)