

北欧における職業能力形成の試み —若者を中心に—

沼口 博 (大東文化大学文学部)

Trials for Formation of Vocational Competency in Nordic Countries — Focus on Youngster's Training —

Hiroshi NUMAGUCHI

はじめに

この稿は「北欧に於ける若者の職業能力の開発、育成と新しい徒弟教育、訓練の効果に関する研究」科研費基盤研究 B (平成 26 年度から 29 年度まで) の成果をまとめたものである。

この稿では、1990 年代半ば以降、日本的雇用慣行による、新規学卒者一括大量採用と企業内教育・訓練による職業能力の開発・育成が大きく縮小され、多くの若者の職業能力の開発、育成がなされないまま労働市場に参入せざるを得ず、また約半数の若者が失業中か非正規雇用者という状況にあった。グローバリゼーションによる産業構造の変化に伴う雇用形態の変化とそれに対応する職業能力の形成は喫緊の課題となっており、このような若者を中心とした非正規雇用者および離転職、失業者に対する新たな職業能力の開発、育成、再構築に関して、北欧で試行されている「新たな徒弟教育・訓練制度」について北欧四カ国の状況を比較、調査し、その効果について分析し、わが国の若者の職業能力の開発、育成（再形成を含む）への適用可能性について検討することになった。

ところで、戦後のわが国の雇用制度は、戦争に伴う生産設備の破壊と多くの失業者や大陸などからの引揚者を含め、労働力過剰という不安定な雇用状況を是正するために、完全雇用政策が誘導された（政策としては 1966 年の雇用対策法が典型であり、その理論的根拠は戦後のケインズ主義経済学理論にあるといわれている）。その結果、1984 年には正規雇用者の割合は 84.7% まで高まり、政府の政策（完全雇用）は実現に大きく近づいたように思われた。しかし、同時期にアメリカからグローバリゼーションという嵐が押し寄せ、経営のスリム化やリストラ、新しい能力主義の導入が提唱され、さらには日経連による「新時代における『日本の経営』」の浸透を通して、日本における完全雇用政策は大きく変更されることになった。

こうした戦後の完全雇用策のもとで、小池和男（『仕事の経済学』）が指摘しているように、大企

業のみならず中小企業も含め企業内教育・訓練を実施しているように思われてきたが、実際問題として、桐原葆見は、60年代を通じて、中小零細企業における企業内教育・訓練の不十分さあるいはその欠落に強い危機感を抱いていた。完全雇用政策と新規学卒一括大量採用、企業内教育・訓練は日本的雇用慣行のように考えられてきたが、特に小企業や零細企業においては必ずしもそうではなかったことは、小関智弘の「渡り職工」の話からも明らかである。

また、大企業で一般的であった新規学卒者一括大量採用とそれに伴う企業内教育・訓練の特徴は職業現場で求められる職業能力の育成にとどまらず、企業へのロイヤリティを高めるという点に置かれていた。日本の経営の特徴として年功序列、終身雇用、企業別組合の3つ(J.アベグレン『日本の経営』)が指摘されてきたが、この背景には個別企業への忠誠心が重視されていたことは明白である。こうした企業内教育・訓練を通して、佐高信などがいう「社畜」が育成されてきたことも否定できない。わが国では就職するのではなく就社することが求められてきた(菅山真次『「就社」社会の誕生』)ことも事実であろう。

企業内教育・訓練による職業能力の開発・育成はわが国では、ある意味で当然だと思われてきたが、職業教育・訓練という面から見ると、企業へのロイヤリティの育成は極めて特殊な日本の教育・訓練ということになる。特に終身雇用制度や年功序列制度が崩壊しつつある今日、企業へのロイヤリティの育成は、若者のみならず中堅あるいは熟練の雇用者にとっても問題となりつつある。今後求められてくるのは職業的自立心に支えられた職業能力の形成にあると考えられる。特に政策として求められるのは若者が職業能力を自ら開発、育成していくことを支援する仕組みを構築することにあると思われる。

昨今は労働力不足が叫ばれる中で、特に若者の就職状況は売り手市場とも言われるようになってきている。一見、就職率は良くなっているように見える半面で、離職率も増える傾向にあり、労働市場におけるミスマッチは以前よりも増えているようにも思われる。いずれにしろこうした若者の就業状況の背景には、わが国の学校教育が一貫して等閑視してきた職業能力の育成、すなわち職業教育・訓練の欠如があると思われる。こうした点からも北欧諸国の取り組みはわが国のこうした状況を改善する上で何らかの手がかりを与えてくれるものと思われる。

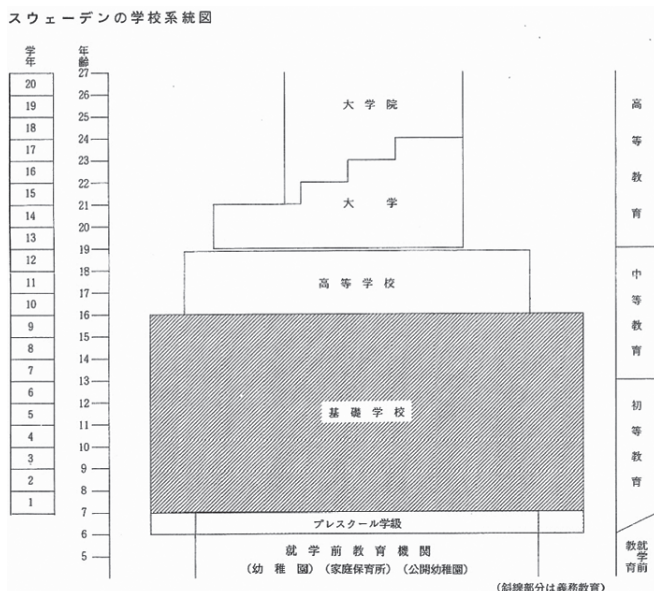
さて、北欧諸国では古くは徒弟修業の伝統を持っていたと言われるが、19世紀末に近代国家が生まれてくるころにはその伝統は受け継がれることが出来ず、学校教育を基礎にして職業教育・訓練制度が形作られていくことになる。こうした状況は国によって事情が異なるので、近年の「新しい徒弟教育・訓練」制度の導入についてもその背景を押さえながら紹介する。

1. スウェーデンの状況

スウェーデンでは「徒弟制度」に対する労働組合からの批判、つまり徒弟を低賃金労働者として扱っており、熟練労働者の地位を脅かすものであり、また本質的な職業能力の育成をしておらず、職業とは関係のない不要な仕事を押し付けており、教育・訓練になっていないなどといった批判が

あり、長い間、徒弟的な訓練については否定的な雰囲気が強かったという。そのために、スウェーデンでは長い間、学校教育を通して職業教育・訓練を行ってきた。しかし、学校教育を通じた職業教育・訓練には様々な限界があり、そうした限界を打ち破る意味でも実際の職業現場での修行が必要と認識されるに至った。その大きな理由の一つは学校教育から産み出されるドロップアウトする生徒の多さであった。

こうした状況の中で2008年から3年間の試行として、徒弟修業が一部の職業高校に導入され、試行された。その結果、2011年には職業プログラムのなかの徒弟修業（訓練）が推奨され、学校教育が関わる職業訓練の約半分が職業現場で実施されるようになった。スウェーデンでは徒弟訓練に参加する学生数が2008年/2009年に3609人だったが、2009/2010年に6914人、2010/2011年に9617人、2011/2012年に8015人、2012/2013年に6764人、2013/2014年に6535人、2014/2015年に7604人と推移している。



スウェーデンの教育制度図（文科省より）

さらに、スウェーデン教育省は2014年に徒弟教育センターを設置し、様々な支援を行っている。具体的には、徒弟修業に生徒を出している学校に生徒（徒弟）一人につき1万クローネSK（スウェーデンクローネ）を、また徒弟修業を受け入れている企業（事業所）に年間で4万7千クローネSKを、徒弟修業の指導をおこなう指導者（訓練者）に年間、徒弟一人当たり1万クローネSKを、そして徒弟（生徒）には学習補助金として100クローネSKが支給されるようになった。さらに、成人教育の場合には職業訓練を行う実施主体（学校や民間企業など）に年間で5万クローネSKが、職業現場には4万クローネSKが、そして徒弟修業を指導する指導者のための教育費用として3.5万クローネSKが支給されることになっている。また、2018年度からは学校の生徒として徒弟修業に参加するということから、生徒（徒弟）への手当は原則、なかったのだが一部で手当での支給が認められるようになった。

2. ノルウェーの状況

ノルウェーでは1994年に教育制度、特に後期中等教育に関する制度が大きく変更され、2+2と呼ばれる制度に変更された。この制度は最初の2年間は学校教育で理論的な学習を中心とし、後

の2年間は職業現場で徒弟修業に従事するものである。2006年には、この職業教育コースの2年目に学ぶ理数科系科目の内容を高度化する改革が行われた。職業現場に於ける科学技術の高度化、ICT等のシステムが職業現場の多くに導入されていることなどに対応するものだと言われている。

ところで、ノルウェーでも後期中等教育後、高等教育機関への進学希望者は増加しており、逆に職業教育コースを選択するものの比率は縮小傾向にある。こうした中で、新しい徒弟修業を導入することにより、若者にも魅力的な職業教育・訓練制度を再構築しようと始まったものである。

高校での2年間のうち2年生になると4週間の試行期間として、希望する企業で職業体験を行うことになっている。そのほかに高校3年目(後半の2年間)から修行を受ける企業を選択するために、企業訪問を繰り返し、希望する修行先の企業と徒弟契約を結ぶことになる。こうして3年目と4年目は企業(事業)内で職業訓練が行われることになっている。また、修行中の徒弟には賃金が支払われることになっている。最初の年の前半は正規労働者の賃金の30%を、後半は40%、次の年の前半は50%を、そして最後の年の後半は75%が支払われることになっている。職種によっても賃金水準が異なるが、多くの場合、正規労働者の賃金は40万円(1か月あたり)と言われているので、かなりの額を徒弟修業に従事する者たちは得ていることになる。もちろん、この賃金(手当というより、賃金の一部と考えられる)は修行生を受け入れている企業(事業者)が負担することになっているし、徒弟を訓練する指導者の教育・訓練費も企業が負担することになっている。スウェーデン同様、政府や自治体からの補助金による支援があるものの、新人が欲しい企業(事業者)にとってはこうした費用を負担することで優秀な新人を迎え入れようという意気込みが感じられる。

さて、こうした企業における徒弟修業を行う際にノルウェーではトレーニングオフィスという調整機関が仲介役を果たすことになっている。修行現場に問題がある場合はその旨を指摘し、是正されない場合は同じ業種の他社で修業ができるように訓練場所を変更したり、反対に修行生に問題がある場合は修行生に注意を促し、問題行動等をやめるように指導するなどのことを行う機関である。このトレーニングオフィスは、直接、訓練に関する指導を行う機関というより、徒弟修業がスムーズに実行できるよう修行生と企業間を調整する役割を持った第三者機関である。

さらに、修行2年目の修了段階で資格試験が実施され、それに合格すれば職業資格がもらえることになる。この資格を出すのが職業教育・訓練部局(県レベルの機関: COUNTY)であるが、この局は職業訓練に関する管理・監督をする局であり、徒弟修業を行う訓練の場(事業所)の認定や訓練(内容)の認定を行っている。また、資格試験の記録を保管したり、資格試験の実施と管理、さらに資格試験委員会の委員の任命や政府・地方自治体から出る交付金などの管理が委ねられている。

ところで、徒弟修業の実際について紹介したい。まずはログランドというノルウェーの西南部にある製造業の盛んな地域の企業で、北海油田で使用する油田用のパイプを製作している工場に徒弟修業生を訪ねた。この企業では徒弟修業生1人に対し、一人の指導者がついて指導していた。トレーニングオフィスから仲介役となる人物も来ていたが、丁度修行2年目の修了の時期に当たり、資格試験の準備なども兼ねて真剣に実習に取り組んでいた。この資格試験に合格すると職業資格がもらえ、さらに後期中等教育修了証ももらえるという。その意味では学校で学習する2年間のうち

に自主的、主体的に生徒が職業選択を行えるように企業見学や試行期間などが組み込まれており、自覚的な選択ができるように工夫が凝らされていた。

次に鉄道車両整備会社では2+2にさらに0.5年の付加を付けたコースが設けられていて、このコースを修了するとFABREという高等教育レベルの資格が取得でき、給与も労働条件も良くなるという。鉄道車両の整備や信号機や架線、通信系統の設備を整備するコースもあり、ノルウェーの鉄道に関するインフラの整備を担当する会社であった。人気は高い様で、代々鉄道整備に関わってきた家族を持つ生徒が多いのも特徴の一つだという。

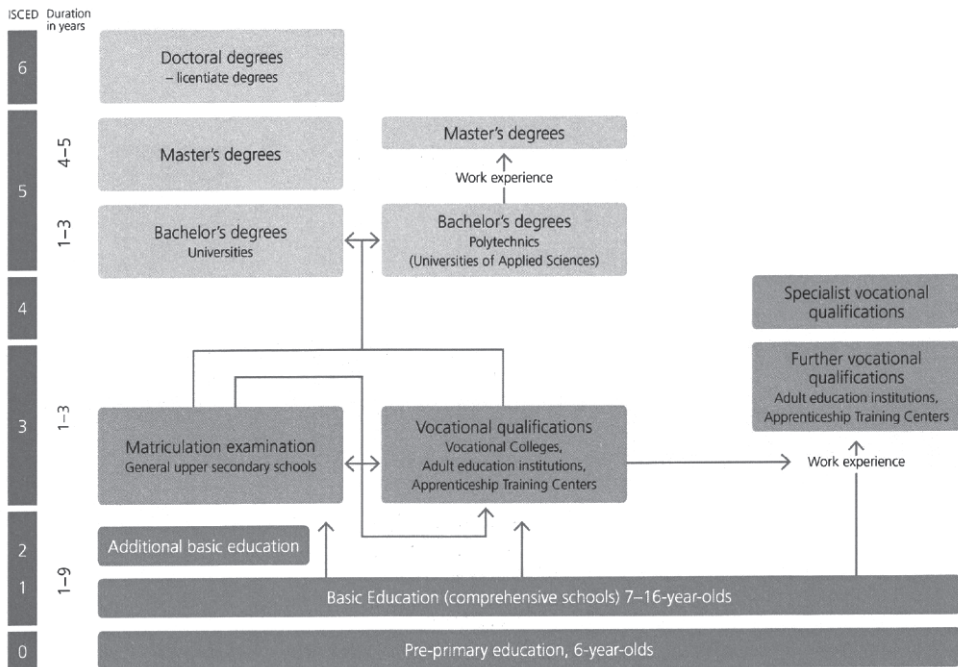
続いて訪問した建設会社（コンクリート専門）では、大学進学を目指す普通高校に入学したものの、徴兵の関係で休学して学校に戻ったところ、得意だった数学についていけなくなり、職業課程のコースに入ることになった若者が修行していた。コンクリートの計算など、数学に関わる部分が多いのでこの職種を選択したということであった。この現場で使用する作業服や作業靴は全て会社（企業）から支給されているという。指導者はこの会社の社長で、修行も上手くこなしているの、修行修了後、採用するつもりだということ話を話してくれた。

最後に訪問した建築大工の修行生は最終の資格試験の最中であった。実技の課題はごみ収集所の屋根付き小屋の製作だった。設計図を描き、それを見て材料を切り出し、組み立てなど一切を一週間て仕上げるというものだった。試験官がチェックリストを細かく点検していた。製作中の一週間、毎日試験官が来て一つ一つ工程表に従ってチェックして行くという。修行生は淡々と工程表に従って製作を続けていた。

徒弟修業とは別に総合制高校の見学も行った。この高校はオスロ市でも最底辺校の一つだったというが、校長が変わってから、生徒の興味、関心にこだわった学校改革を進めた結果、オスロ市でもトップクラスの進学実績を持つ学校に変わったのだと言う。生徒の興味、関心に基づいて施設、設備を更新していくことで、生徒のモチベーションは上がっていくという。こうして校内には最先端の装置や大学にあるような設備があり、高校生の興味を引き出すことはもちろんのこと、高校生が自由闊達に学んでいることが分かる学校であった。

3. フィンランドの状況

フィンランドでは1978年に中等教育をすべてのものにといいことで、このころから後期中等教育が普及し始めた。その後、1987年に職業教育指導教員にも教師教育が課せられるようになった。1992年には教育制度改革を受けて後期中等教育を一般普通教育と職業教育のコースに分けることになった。当時は大学進学コースに6割の生徒が、職業教育コースに4割の生徒が進学する状況であったというが、この改革で職業教育コースを充実させ、多くの生徒がこのコースを選択するようになり、今では双方とも5割の生徒たちが入ってくるようになったという、さらにこの改革の特徴は、一般普通教育コースと職業教育に一応、分離はされたものの、両者の壁は厚くはなく、容易に別のコースに進めるという。従って、職業教育コースの方に進んでも大学へ入ることもできるのだという。



フィンランドの教育制度図

ところで、職業高校ではi-VETといういわば初期訓練が行われ、成人教育ではc-VETと呼ばれる継続訓練が、さらにその上のスペシャリスト用の訓練があり、350の職業資格群に基づいた訓練が行われている。特に成人教育に於けるc-VETは企業と雇用契約を結んだ人たちが受ける訓練で80%以上が25歳以上、働きながら資格取得を目指しているという。この訓練の対象者として起業家や公務員も入るのだという。ちなみにヘルシンキ市では4万人近くの徒弟修業者がいるという。

ところで、徒弟修行に関わる財政は自治体が負担しており、徒弟修業の組織については地方自治体や自治体連合、登録された組織や財団などがあって、そこで徒弟修業のための資金を割り振ったり、職業教育に関わる理論教育を学校などに委託したり、雇用主に訓練補償金を支払ったり、また訓練生に生活のための福祉給付金を支払ったりすることになっている。

職業教育・訓練制度における徒弟修業は実際の現場で80%が職業訓練として行われており、残りの20%は職業学校あるいは成人教育機関で理論学習として行われている。特にc-VETの場合、既に雇用契約を結んでいることが前提となるため、訓練内容は徒弟修業生のコンピテンスに基づいた訓練計画が立てられ、その計画に従って資格を持っているか十分な経験を持つ指導者から指導を受け、修行を行なっているということであった。また徒弟修行生には賃金の8割程度が支払われる。徒弟修業については個別のプログラムが用意されることになっており、コンピテンス・テストによる能力測定をもとに、学習プログラム（理論）と技能育成プランが徒弟契約に明記され、徒弟修業が修了した時点で、コンピテンスを基礎にした職業資格が認定されることになっている。こうしたコンピテンスを基礎とした資格制度は1999年以降導入されるようになり、労働市場からの要求を

体系化してこの制度に盛り込んでいるという。i-VET と c-VET は NQF レベル 4 に、スペシャリストの資格は NQF レベル 5 に相当するものだという。

徒弟修業の現場はフィンランド中央部にあるユバスキュラ市にある計測器メーカーであった。様々な種類の計測器（流体計測が中心）を製作しており、この工場では 70 名程度の従業員が働いていた。この工場では徒弟修業をしている修行生が 1 名いて、週に 1 日は職業学校に通い理論学習を、残りの 4 日は工場で徒弟修業（職業訓練）に励んでいた。指導者は別の会社に勤めていたが、この計測器メーカーに移って十数年が経つという中堅労働者であった。毎朝メールで徒弟と連絡を取り合いながら訓練しているという。さらに、年に 5 回程度、職場の同僚にこの徒弟の指導者、そして学校の教師を交えて学校のカリキュラム内容と実習内容などのすり合わせなどを行っているということであった。この指導者は個人的な希望と言いながら、将来はエンジニアの資格を取得したいと言っていた。

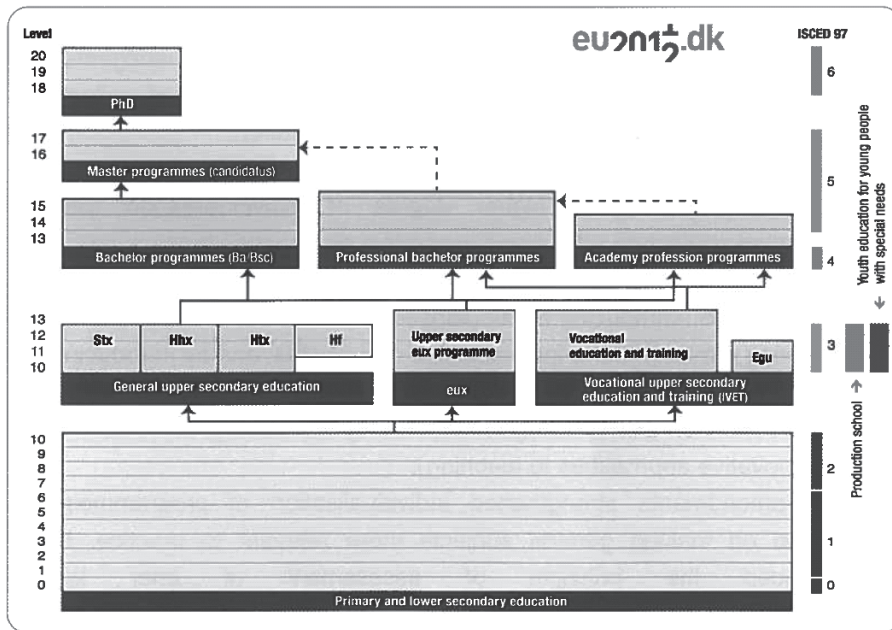
徒弟修業の修了段階で資格試験が行われるが、学科 20%、実技 80%の割合で評価されるということであった。

フィンランドでは 2018 年から政府予算が大幅に削減され（EU の財政指標に合わせるため）、職業教育・訓練に関係する後期中等教育機関としての職業高校と成人用の職業教育・訓練機関が統合されたり、職業教育教師の削減などが実施された。また、1992 年の改革では後期中等教育における普通教育より職業教育の充実を図ったのであるが、2018 年の政策では職業教育・訓練より普通教育に重点を置くような政策に変更されたという。様々な批判があるようだが、試行しながら修正していくことが受け入れられる国民性があるのであろうか。

4. デンマークの状況

デンマークはドイツの隣国のためかデュアル・システムの影響を受けてはいたが、他の北欧諸国同様、学校教育を基礎とした職業教育・訓練が行われてきた。だが、学校教育を通じた職業教育・訓練はドロップアウトがつきもので、このドロップアウトをどのように減らすかという課題も大きかった。ということもあって徒弟修業を新しい形態を通して復活させるという試みを行ってきた。

一般的にデンマークは中小企業が多く、その数は 33 万社とも言われており、また労働力移動も盛んで、労働者の 5 人に 1 人は毎年転職をしている状況だという。さらに基礎学校（義務教育）は 9 年であるが自分の進路をよく考えるために 10 学年まで在籍する生徒も多く、約 60% の生徒が 10 学年で自分の進路などを決めるために使っているようである。その後、後期中等教育へ進学する生徒たちは 80% に達するという。また、後期中等教育機関修了後の進路は就職より進学する方が人気があり、2012 年には 45% の進学率だったのが 2015 年には 60% を超えるほどにまでなった。しかし、大学に進学したものの、結局、職業教育・訓練を受ける学生が出てくるようになり、i-VET（初期訓練）を受ける平均年齢が 22 歳ということで、普通高校卒業後何らかの職に就くか、あるいは大学卒業後職業教育・訓練を受けるようになるかのいずれかであり、進路のミスマッチが多



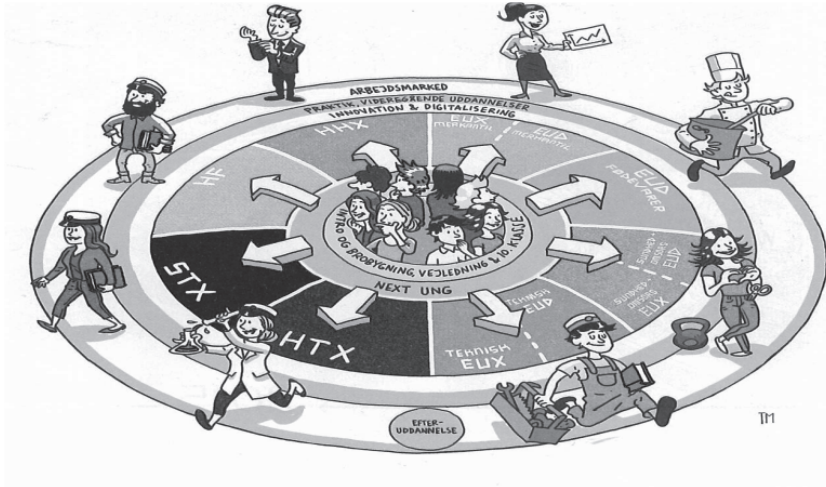
デンマークの教育制度図

ということから、2016年に経営者団体（DI）と労働組合連合（3F）が徒弟修業を強化するという点で合意に至り、熟練工不足が予想される企業に徒弟修業生の受け入れを義務付けることになった。その結果、2017年には1000名の徒弟修業生を受け入れ、さらに、2018年に2300名、2019年に3700名、2020年に5000名というように増やし、2025年には約10000名の修行生を受け入れる計画となっている。

ところで、デンマークの職業教育・訓練は基本的にはデュアル・システムだと言われているが学校教育で行われているのはサンドイッチシステムと呼ばれる学校と職業現場を組み合わせた教育・訓練で、i-VETとして行われる訓練はベーシック・コースとして20週間（8月から12月まで）で行われることになっている。このコースは自分にあった職業を見つけ出すためのコースで、希望するいくつかの業種で職場経験を積むことを通して適職を見つけることが目的となっている。その後はメイン・コースとして希望する会社と徒弟契約を結んで教育・訓練を受けることになる。徒弟修業期間は1年半から5年半（職種により異なる）までであり、職業資格を得ることが目的の一つである。

徒弟修業中の手当は一年目が8000DK（デンマーク・クローネ）から10000DKであり、日本円に換算すると13万円位から17万円位になる。2年目以降は増額されるという。

デンマークでは高等教育機関への進学率が上がってきており、それに対応して後期中等教育機関の多様化が見られる。中等段階の子どものニーズに合わせた多様な学校が用意されており、そこを経て上級の教育機関（第三段階の教育：Tertiary Education）への進路が用意されている。



多様なデンマークの後期中等教育機関と進路

まとめ

北欧4か国の新しい徒弟修業（訓練）の導入について調査の結果、各国で徒弟修業という点では、共通に職場での訓練を行うことになっているが、その実施形態はそれぞれの国で異なった対応が見られ、その違いは、その国の歴史、特に経営者団体と労働組合連合の関係が基礎にあり、そこに教育関係省庁等が調整・統括機関として機能しており、そのことによって全国的な職業教育・訓練制度が作り上げられてきていることが分かった。半面、わが国においてはこうした職業教育・訓練制度に関わっては、例外的に一部の業界団体が熱心に取り組んでいる以外、そのほとんどが経営者団体（各企業）にお任せで、政府は殆どコントロールに関心がないように思われる。北欧諸国では職業選択は自己選択であり、公的職業教育・訓練制度が整備され、上位の資格を取得することも自己選択の範疇であり、わが国のように会社（企業）のシステムの中で教育・訓練が自動的（強制的？）に行われるようにはなっていない。その意味で、自分の判断に基づいて職業能力を高め、あるいは他の能力の方に移行することも自由である。もちろんその職業能力の転換も公的なシステムの中で保証されている。わが国でも自己選択に基づく職業能力の獲得とスキルアップ、あるいは転換、こうしたことを可能にするためにはやはり公的な職業教育・訓練機関が必要だと思われる。ちなみに、わが国の場合、職業訓練という場合、雇用保険という枠組みに縛られた側面が大きく、失業者を対象とした転職訓練に重点が置かれがちであった。しかし、昨今の状況は入職前段階からの支援が必要だということで、サポステや新卒ハローワークなどの取り組みなどが見られるようになってきたが、職業能力を獲得するという点では未だ不十分な面が多い。その意味では北欧の職業教育・訓練制度（公的）を参考にすることは可能だろうと思われる。

さて、課題である「新しい徒弟修業（教育・訓練）の効果」であるが、ノルウェー、スウェーデ

ンでは後期中等教育機関に学ぶ生徒たちに実践的な能力と同時に、学校に於ける理論学習の重要性を認識させる上で大きな役割を果たしていた。ただ、これらの地域では徒弟修業が比較的受容されやすい地域の雰囲気があったのも確かで、そうした社会的な背景がないところでは成功例も少ない様で、全国的に敷衍するためには更なる仕掛けが必要ではないかと思われる。製造業や生産に関わる人々が多い地域では確かに徒弟的訓練がそれなりに評価される雰囲気があるようだが、消費的な文化の影響が強い都市部（オスロやストックホルムなど）では違った雰囲気があるようで、大学への進学希望者が多く、また仕事もスマートな仕事が好まれているようで、徒弟修業や職業高校の人気は低い。

もう一つの特徴は、これらの国々では新人を採用しようと考えている企業が徒弟修業生の受け入れに熱心で、徒弟修業が修了し資格試験に合格したら採用しようという傾向が強い。その意味では日本の企業内教育（北欧の場合、理論学習は学校教育に任せることになっているが）に非常に近いとも言えよう。徒弟契約を結び、更に給与を払って徒弟訓練を引き受けるには、新人を採用したいというインセンティブが必要なようだ。もちろん国や自治体からの補助金や指導者を養成するための奨励金などが企業に支払われることにはなっているが、中小企業が多い北欧諸国では企業支援という点からもこうした政策が求められているように思われた。

さらに北欧諸国の徒弟修業に共通する制度として、徒弟修業生と企業（指導者や企業自体）の訓練現場との間を調整するコーディネーターが存在することである。ノルウェーの場合にはトレーニングオフィスという名称だが、スウェーデンの場合はコーディネーター（フィンランドも同様）という名称で、ノルウェーの場合は第3者としての民間機関のスタッフ、スウェーデンの場合は学校職員という立場で、修行生と職場（訓練現場）の間をうまく調整し、徒弟修業が最終段階まで無事に修了するように支援をしていた。この点では日本でも、いくつかの専門高校で実施されているインターンシップあるいは日本版デュアルシステムにおいても、仲介者（機関）がいる場合にうまく機能している様である。このような調整・仲介機関は特に学校の生徒を対象とする実習や訓練の場合、不可欠なものと考えられる。わが国の専門高校でいくつかの試みがなされてきたが、多くの場合上手くいかないのはこうした調整がなされないままになっているためだと考えられる。

さらにフィンランドあるいはノルウェー、スウェーデンなどの例からはテラーメイドというように、徒弟修行生一人ひとりに対応した丁寧な指導が行われるようになっていた。フィンランドの場合は個人個人のコンピテンスに対応した訓練プログラム（理論学習と技能習得に関わる）を組んで、徒弟契約の中でそのプログラムを実施することが求められていた。また、指導者だけではなく、職場の同僚、それに学校教師の3者で定期的に訓練と学習の様子を交流するなど、徒弟修行生を支えていく体制が準備されていた。スウェーデンの場合はさらに職業高校の教師、コーディネーター、企業の指導員に加え、学校保健師や心理カウンセラーなどが日常的に情報を交換しながら徒弟修業生の様子を見守っている状況であった。こうした個々に対応したきめ細かい支援体制が徒弟修行生には必要不可欠だと思われる。

ところで、産業システムは日々更新され、それに伴って様々な産業で技術革新が早まり、それへ

の対応が求められるようになってきている。こうした技術革新、生産・流通体制の革新に対応するためには継続的な教育・訓練が必要であり、こうした面での対応が求められている。日本の場合、企業内教育・訓練制度が整備されている企業では問題が少ないかもしれないが、そうでない場合（中小零細企業など）は北欧のように公的な継続教育を行う機関が必要となってくると思われる。その中で技術革新に対応した教育・訓練が行われ、ICT や AI の導入に対応できる職業能力を更新し続けることが求められている。

最後に、以上に見たように、産業構造の変化は次第に早くなっており、デンマークやオランダではこうした社会変化に対応すべく、職業教育・訓練の現場ではフレキシキュリティと言って、労働市場の変化に迅速に対応できるような教育・訓練を行える体制作りに入力している。職種転換も含めた継続訓練を行う公的な教育・訓練機関が必要だと思われる。わが国の公的職業能力開発機関は製造業に偏った訓練機関になっているために、製造業以外の職種でこうした状況に対応することは極めて厳しい状況にある。製造業以外の職種で、こうした革新に対応できる制度を構築して行く必要があるのではなかろうか。

参考文献

- 穴見 明 『スウェーデンの構造改革 ポスト・フォード主義の地域政策』 未来社 2010 年 1 月
石田浩編 『教育とキャリア』 勁草書房 2017 年 3 月
石原俊時 『市民社会と労働者文化 スウェーデン福祉国家の社会的起源』 木鐸社 1996 年 12 月
厚生労働省職業安定局 『労働市場政策と公共職業サービスの課題』 日本労働研究機構 2002 年 1 月
篠田武司 『スウェーデンの労働と産業』 学文社 2001 年 3 月
八代尚宏・原田泰編著 『日本の雇用と国民生活』 東洋経済新報社 1998 年 1 月
本所 恵 『スウェーデンにおける高校の教育課程改革』 新評論 2016 年 3 月
前川和也編著 『ステイタスと職業』 ミネルバ書房 1997 年 3 月
宮本みち子 『すべての若者が生きられる未来を』 岩波書店 2015 年 9 月
Nord-VET Conference 2016 「The future of vocational education-learning from the Nordic countries」 June 7-8th 2016
Roskilde University

(2018 年 9 月 27 日受理)