

JILPT 資料シリーズ

No.176 2016年5月

北欧の公共職業訓練制度と実態



独立行政法人 労働政策研究・研修機構
The Japan Institute for Labour Policy and Training

北欧の公共職業訓練制度と実態

ま え が き

本報告書は、厚生労働省の要請を受けて当機構が実施した調査「北欧の公共職業訓練制度とその実態について」の結果をとりまとめたものである。スウェーデン、デンマーク、ノルウェー、フィンランドを対象に、職業訓練制度の概要や実施状況について紹介している。

調査の結果、北欧諸国では、公教育の一環として職業教育を実施しており、主に、政府や自治体が運営する公的機関によって提供されていること、また、一度教育を離れてしまった成人にも、同等の訓練を受講する機会が開かれている場合が多いことがわかった。加えて、訓練内容の決定や更新には、中央・地方あるいは業種別に設置された労使等からなる委員会組織が重要な役割を果たしており、この仕組みが、技能需要に即した職業訓練の実施の基盤となっているとみられる。

本報告書が、能力開発政策をめぐるわが国の議論の一助となれば幸いである。

2016年5月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

理事長 菅野 和夫

執筆担当者

氏名	所属	担当
和田 佳浦 <small>わだ かほ</small>	労働政策研究・研修機構 国際研究部海外情報担当 早稲田大学大学院社会科学研究科博士後期課程	序章、第1章、 第4章
樋口 英夫 <small>ひぐち ひでお</small>	労働政策研究・研修機構 主任調査員補佐	序章、第2章、 第3章

2016年5月現在

北欧の公共職業訓練制度と実態

目 次

まえがき

序章	1
第1章 スウェーデン	11
第1節 職業訓練をめぐる状況	11
第2節 職業訓練制度の体系	18
第3節 職業教育・訓練の内容と実施状況	26
第4節 各種の促進策	47
第2章 デンマーク	57
第1節 職業訓練をめぐる状況	57
第2節 職業訓練制度の体系	59
第3節 対象者別の職業訓練施策と実施状況	68
第4節 各種の促進策	76
第3章 ノルウェー	81
第1節 職業訓練をめぐる状況	81
第2節 職業訓練制度の体系	83
第3節 対象者別の職業訓練施策と実施状況	89
第4節 各種の促進策	94
第4章 フィンランド	99
第1節 職業訓練をめぐる状況	99
第2節 職業訓練制度の体系	106
第3節 職業教育・訓練の内容と実施状況	114
第4節 各種の促進策	123

序章

第1節 北欧諸国の職業訓練をめぐる状況

北欧諸国の労働政策に関して一般に理解されているのは、労働市場における雇用保護の度合いが低い代わりに、失業期間中に手厚い所得保障と併せて積極的労働市場政策を強力に実施することにより、雇用の保証を高める、といった制度的な特徴で、いわゆる「フレキシキュリティ」モデルとして知られるデンマークが代表例といえる。Cedefop（2013）は、EU 各国の職業教育訓練政策の状況を類型化、北欧型について、生涯教育への高い参加率、積極的労働市場政策への高い支出のほか、低資格者の相対的な低失業を特徴に挙げている。

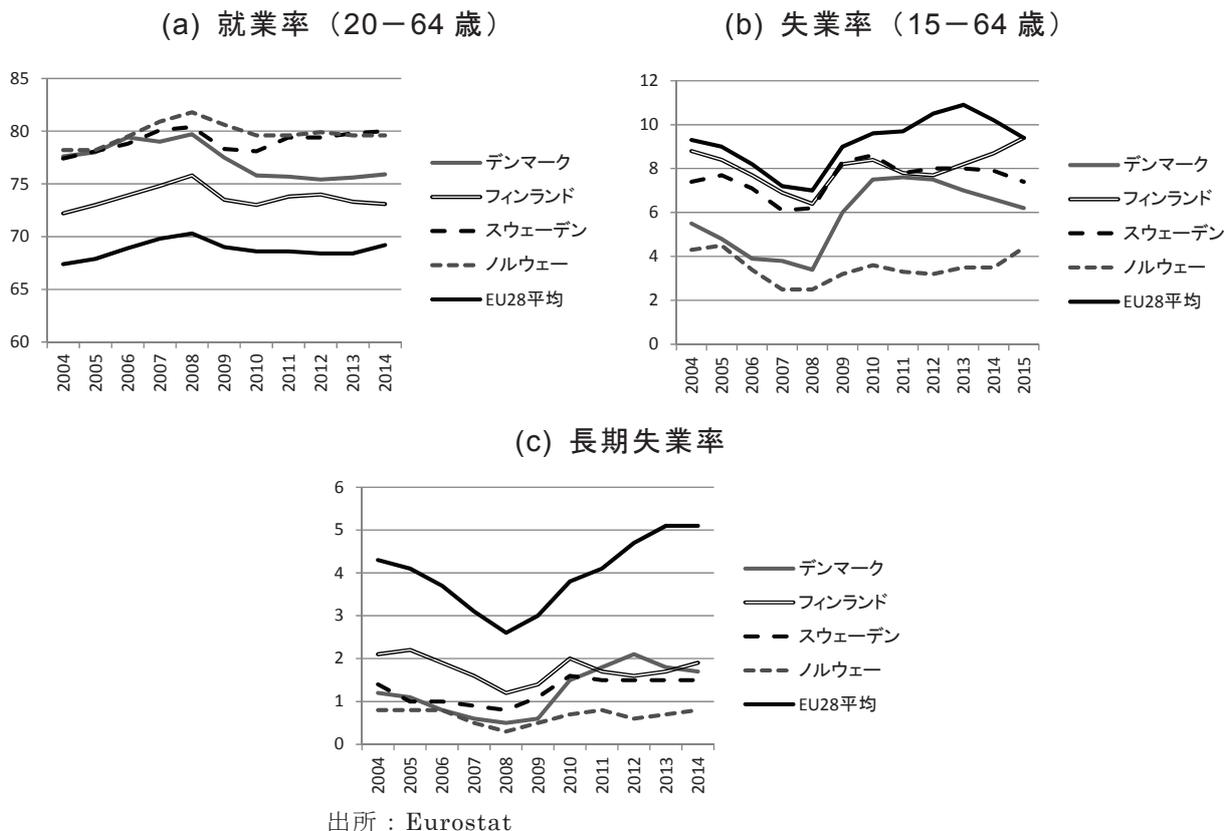
図表1 成人向け教育と積極的労働市場政策の傾向

北欧型	デンマーク、フィンランド、スウェーデン	<ul style="list-style-type: none"> ・強力な生涯教育の文化、成人の高い参加率 ・積極的労働市場政策への高い支出
大陸型	ベルギー、ドイツ、フランス、ルクセンブルク、オランダ、オーストリア	<ul style="list-style-type: none"> ・生涯教育への参加は中～低度 ・積極的労働市場政策への支出は中程度～高い
アングロサクソン型	アイルランド、イギリス	<ul style="list-style-type: none"> ・生涯教育の状況は国ごとに異なる ・積極的労働市場政策への支出も国ごとに異なる
地中海型	ギリシャ、スペイン、イタリア、キプロス、マルタ、ポルトガル	<ul style="list-style-type: none"> ・生涯教育の文化は弱く、成人の参加率も低度 ・積極的労働市場政策の支出は国ごとに異なる ・低資格層が大きな課題 ・強い雇用保護、労働市場に硬直性
中東欧型	ブルガリア、チェコ、エストニア、ラトヴィア、リトアニア、ハンガリー、ポーランド、ルーマニア、スロヴェニア、スロヴァキア	<ul style="list-style-type: none"> ・生涯教育の文化は弱く、成人の参加率も低度 ・積極的労働市場政策への支出も低度 ・新規 EU 加盟国向け補助金が失業者向け訓練の整備を促進

出所：Cedefop（2013）を元に作成。

以下、こうした特徴について現状を確認しておく。一つは雇用状況である。北欧型のモデルが注目を集める大きな理由は、相対的な就業率の高さ／失業率の低さにある。国ごとに差があるものの、金融危機を挟んだ過去 10 年間について、各国とも概ね EU28 カ国平均を上回る雇用状況にあるといえる。また、長期失業者の比率が EU28 カ国平均を顕著に下回っている。

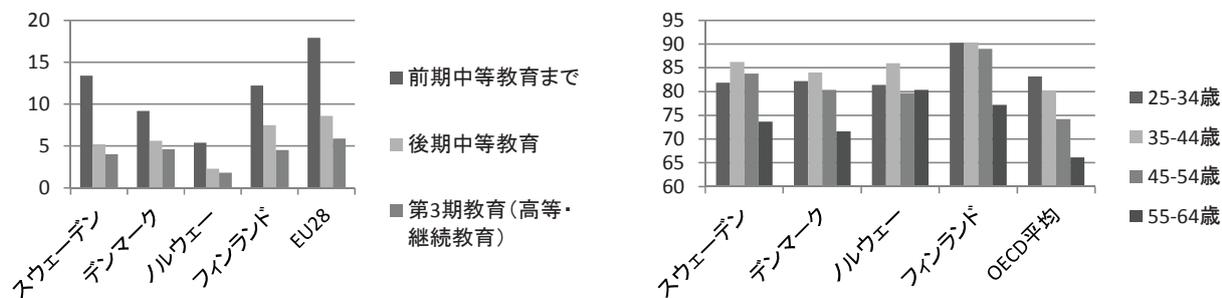
図表2 就業率・失業率の推移



職業教育訓練との関連で注目されるのは、成人の低資格者における失業率の低さである。初等・前期中等教育（義務教育）レベルまでの資格保有者が、労働市場において相対的に雇用を得やすい状況にあることが推測される。なお、後期中等教育レベル以上の資格保有率を年齢別にみると、各国では OECD 平均との対比では資格保有率が高いものの、高年齢層になるほど保有率は低下する。

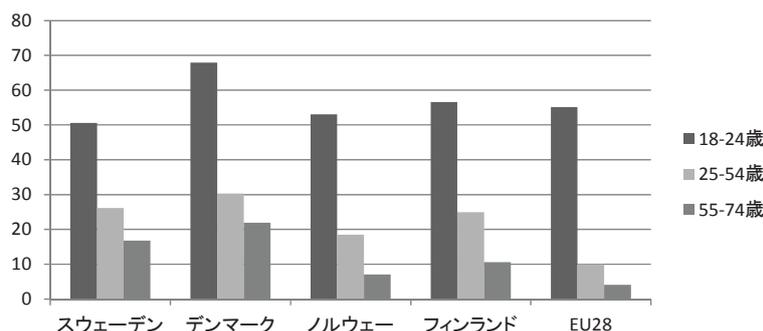
図表3 資格水準と失業率 (25-64 歳層)

(a) 保有資格別失業率 (2013 年、%) (b) 後期中等以上資格の保有率 (2014 年、%)



これを補っているとみられるのが、成人層の教育訓練への参加である。若年層における教育訓練への参加状況は平均的だが、25歳以上の広範な年齢層が教育訓練に参加している。各国章でみるとおり、北欧諸国では、一度教育訓練を離れた成人に対しても、同等の教育訓練の機会が制度化されており、実際にも比較的長期にわたって、教育訓練への参加が行われている状況が窺える。

図表4 年齢階層別教育訓練（後期中等教育レベル）の参加率（2014年）



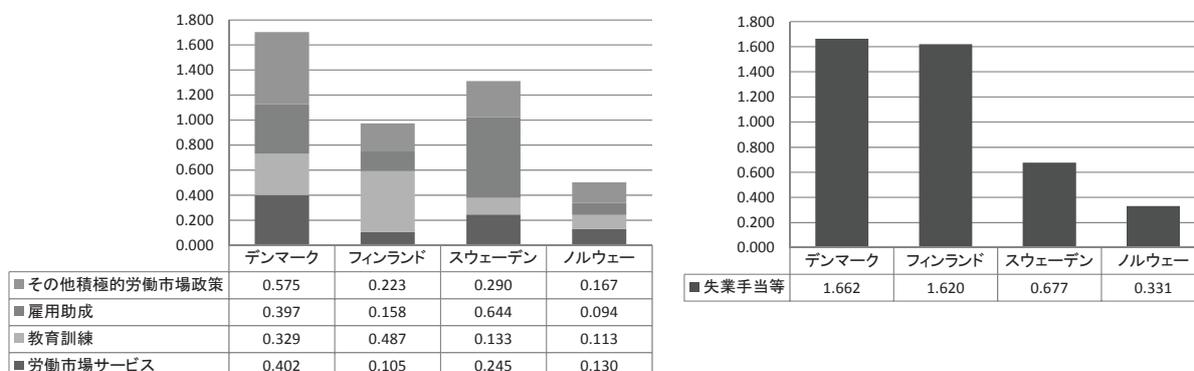
注：公式・非公式教育訓練への参加率。

出所：Eurostat

一方、失業者に対する就業支援策にも、教育訓練を含む積極的労働市場政策に多くの支出がなされているが、その比重は国ごとに異なる。フィンランドやデンマークで、支出全体に占める教育訓練支出の比重が高いのに対して、スウェーデンでは雇用助成（失業者等の雇用に対する賃金補助、就業体験）が多くを占めている。

また、金融危機以降の変化として、フィンランドを除く3カ国では雇用助成の拡大がみられるほか、各国とも失業手当部分の支出が拡大している。失業率の悪化が続くフィンランドでは、失業手当の比重が持続的に高い（労働市場政策支出全体の6割に相当）。

図表5 労働市場政策支出の対GDP比（2013年、%）



出所：Eurostat

失業給付による所得補償の状況を併せてみておく。OECD が試算する「所得代替率」は、平均的な労働者の所得を基準に、失業初期の世帯の失業給付等による所得水準を世帯形態別にみている。2014年版のデータによれば、例えばデンマークにおいて、平均的な労働者所得の67%以上の所得を給付等の支給により得ている層は、単身世帯で84%、子供のいないカップルで93%、など。北欧諸国の間でも、状況が少なからず異なるものの、比較的広範な層に、一定水準の給付による所得補償が行われているといえる。

図表6 失業給付等による所得代替率（2014年）

	平均的労働者所得の67%以上						100%以上					
	子供なし			子供二人			子供なし			子供二人		
	単身	稼得者が一人のカップル	稼得者が二人のカップル	一人親	稼得者が一人のカップル	稼得者が二人のカップル	単身	稼得者が一人のカップル	稼得者が二人のカップル	一人親	稼得者が一人のカップル	稼得者が二人のカップル
デンマーク	84	86	92	87	88	93	58	61	75	67	64	77
フィンランド	71	71	85	83	80	89	71	71	83	80	77	86
ノルウェー	67	68	84	75	73	85	65	66	80	72	69	81
スウェーデン	61	61	80	69	65	82	42	42	66	51	47	68
OECD平均	65	65	84	73	73	85	56	59	74	67	64	77
EU28平均	68	69	84	73	74	86	58	59	76	67	65	79

出所：OECD（<http://www.oecd.org/els/benefits-and-wages-statistics.htm>）

第2節 職業訓練施策の実施状況

1. 教育訓練政策における位置付け

北欧諸国における公共職業教育訓練は、公教育の一環として普通教育と並んで実施されているものであり、国民に保障された権利である。このため、原則として無償で提供され、また主な提供機関は国・地方自治体が所有・運営する公的教育機関である。

これには例外もある。一部の教育は、民間の教育機関によって有償（あるいは政府からの補助）で実施されており、同様に職業訓練についても、一部は民間のプロバイダによって提供されている。また、後期中等教育終了後の中等後教育／継続教育や高等教育については、民間のプロバイダによる提供比率が高まる傾向にある。教育訓練の期間中、受講者には所得補償制度があるほか、職場訓練を含む場合、受け入れ先になる雇用主から賃金が支払われるのが一般的である。一方、雇用主に対しても、学校における訓練のため訓練生／従業員が不在の期間中に、相応の賃金額が償還される仕組みもある。デンマークでは、この仕組みは国内の全雇用主に課される負担金によって作られた基金で運営される。

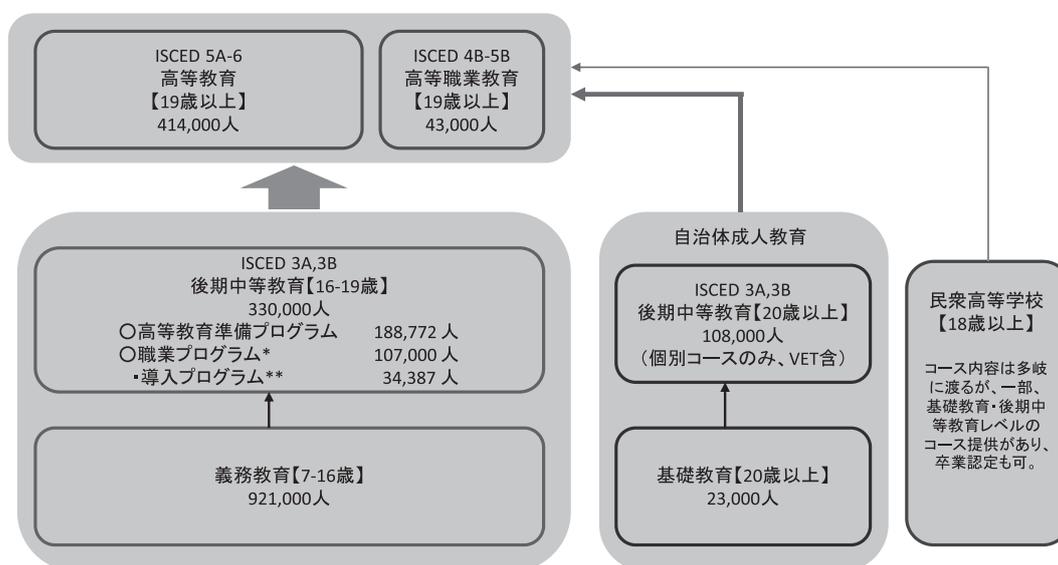
・職業訓練制度の類型

北欧諸国では各国の教育制度および職業教育訓練制度の発展の違いから、近年の変化、現行制度、今後の方向性のそれぞれをみた場合、二つ以上の国を同一の枠に分類することは難しい。しかし、これらの諸国では、職業教育と普通教育の融合または職業教育に

における普通教育の要素の拡大が図られてきた¹という点に鑑み、これに焦点をあてて次のような類型化が可能であろう。つまり、一方の極にスウェーデン型の高い融合の度合いをもつ制度を、もう一方の極にデンマーク型の分離的な制度を置き、両者の中間にフィンランドおよびノルウェーの制度を置いて説明することができると思われる。

まずスウェーデンであるが、北欧諸国の中でももっとも統合に近い形を有しているといえるだろう。同国ではまず、70年代に職業教育と普通教育の組織的な統合がなされ(ただし普通教育3年に対して職業教育2年と異なる教育システム)、さらに1990年代初頭の改革を通じて、普通科と職業科の区分がなくなり、職業科の学生においても所定の課程を修了すれば自動的に高等教育進学への道が開かれた。このようにして、少なくとも90年代から2000年代までは、後期中等教育における統合が実現されていた。しかし、2011年の教育改革を経て両者の区分が再び作られ、職業教育が強化されたことで、両者の統合という以前の方向性からは大きな変更が行われた。現行では、職業科の学生が高等教育への進学をするために、所定の課程に加え、追加的なコースの取得が必要となる。とはいえ、職業科についていえば、職場実習の期間も短く(3年間で15週間)、組織的にも教育システムとしても分離していないことから、他の3カ国と比較して、高い融合の度合いを維持しているといえる。

図表7 スウェーデンの教育制度における職業訓練



注：* 職業プログラムの学生の高等教育・高等職業教育への進学については、2011年の改革以降、職業プログラムに求められる全課程修了によっても、自動的に進学権利を得ることができなくなった。これには追加的なコース（一般科目のより高度なレベルのコース）の取得が必要となる。

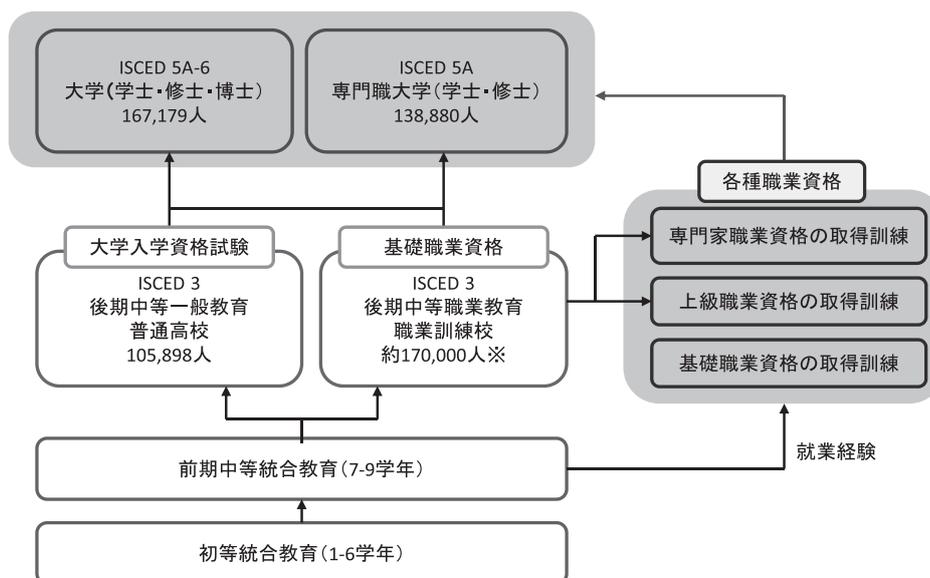
** 導入プログラムは、高等教育準備プログラムおよび職業プログラムへ進学するため、もしくは労働市場へ参入するための事前教育である。

出所：CEDEFOP(2009)を参考に作成。教育レベルはCEDEFOP(2014)参照。

¹ Olofsson and Wadensjo (2012)

次に、フィンランドの後期中等教育は、組織的にも（普通高校と職業訓練校）、教育システム上も分離しているものの、いくつかの点から、融会的なモデルにやや近いと言える。例えば、職場実習の期間が半年以上との設定は、スウェーデンに次ぎ短く、また見習制度も存在するが、若年者による実際の利用は極めて低いことが挙げられる。さらに、高等教育への進学についても、形式上は職業訓練校の学生にも道が開かれており、学校の卒業＝職業資格取得により、進学の権利が付与される。この場合も、普通高校のコースを別途受講したり、普通高校の学生のみが受験する最終学年における全国统一テストを受けたり、多くのハードルが伴うため、恐らくより難関となる大学進学者は極めて少ない（訓練校卒業生の3%）ものの、より職業専門的な大学（専門職大学）への進学者は相対的に多い（訓練校卒業生の25%）。以上の点から、次の2カ国と比較して、より統合に近い形を有しているといえるだろう。

図表8 フィンランドの教育制度における職業訓練



注：表内の学生数は、2013年データ（フィンランド統計局）。ただし、2013年データでは、後期中等職業教育の学生と技能資格制度にいる学生（ともに基礎職業資格取得を目指す）の総数しかわからない。

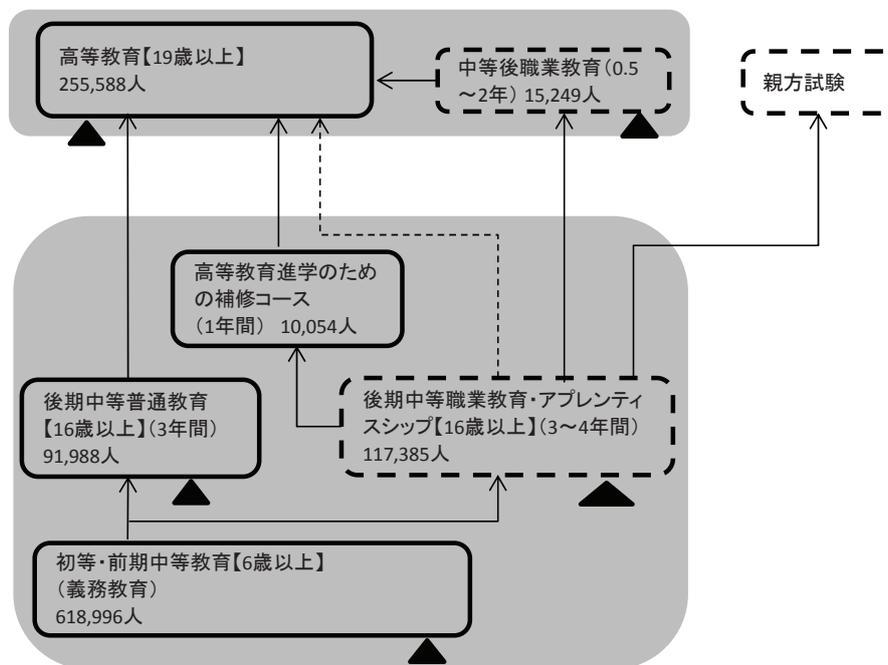
このため、※印の後期中等職業教育の学生数は、2014年データに基づく。

出所：Stenström and Virolainen (2014)

一方、ノルウェーにおいては、普通教育と職業教育は後期中等教育において同等な選択肢として提示されるものの、職業教育プログラムにおいては職場訓練を重視した内容が発達している。典型的には最初の2年間の学校教育（企業での短期職場訓練を含む）と、これに続く2年間の職場訓練によって構成され（「2+2モデル」）、通常3年間で修了できる普通教育よりも長期の教育を受けることになる。ただし、普通教育への転換は可能で、2年間の学校教育後に用意されている進学（1年間）に進んで、コア科目を履修

することで、大学への進学が可能となる。実際にも、転換を行う者は多いという。

図表9 ノルウェーの教育制度における職業訓練



注：破線の矢印は、高等教育の一部のプログラムのみ進学可能であることを示す。また、図中で▲の付されたプログラムは、事前学習の評価による参加が可能。

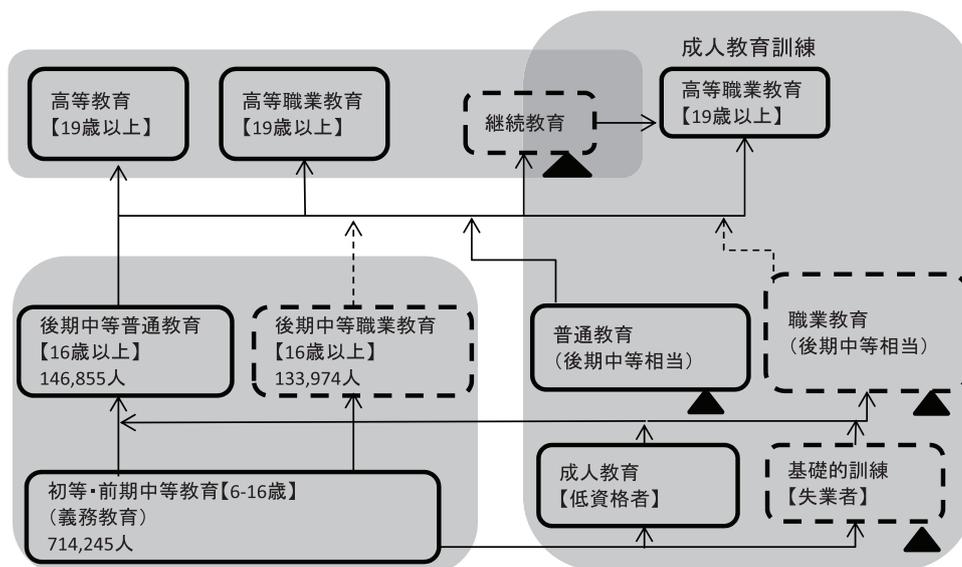
出所：Cedefop (2014a)を元に簡略化。各レベルの参加者数は Statistics Norway (2016)。

最後に、デンマークの教育制度はいわゆる複線型を採用、後期中等教育において普通教育と職業教育を明確に分離しており、実施機関も、普通教育と職業教育で異なる。職場訓練に重点を置いた職業教育を提供しており、後期中等職業教育の主要プログラムにおいて一定期間交互に繰り返される学校教育と職場訓練の占める比率は、1:2に設定されている。職場訓練の期間中は、アプレンティスとして受け入れ先から賃金が支払われるなど、雇用に近い。また学校教育修了後の進路は、原則として関連分野の継続教育・職業的高等教育プログラムに限定される。

こうした制度的な違いを説明する背景の一端として、職業規制の強さが指摘されている。一般にいわれるところでは、北欧諸国では高い労働組合組織率を基盤に、労働市場規制が他国に比して強く、賃金や労働条件は労使間の協定によることが多い。デンマークでは、就業者の半数近く（43%）に相当する職種でこうした職業規制が実施されており（Koumenta et al. (2014) ²、このため資格取得につながる職業訓練が重視されている可能性がある。

² 職業規制の類型としては、許可制 (licensing)、登録制 (registration)、資格授与 (accreditation) など。

図表 10 デンマークの教育制度における職業訓練



注：破線の矢印は、高等教育の一部のプログラムのみ進学可能であることを示す。また、図中で▲の付されたプログラムは、事前学習の評価による参加が可能。

出所：Cedefop (2014b)を元に簡略化。

2. 労使の職業訓練制度における役割

上記の点とも関連するが、各国とも、職業訓練の実施には労使の代表等の参加による委員会組織が全国・地方自治体あるいは業種レベルで設置され、実施主体や訓練機関と連携している。こうした組織は、労働市場における技能需要の状況の把握や、提供すべき職業訓練の内容、資格の改廃、実施状況のモニター、プロバイダの認定、あるいは資格試験の内容やその実施、資格の授与まで、多岐にわたる役割を担っている。OECD (2009)によれば、発言力の度合いは各国で異なるが(図表9)、技能需要にマッチした職業訓練の実施のための手法といえる。労使による意思決定プロセスへの関与は、ドイツ、オーストリア、スイスといったドイツ語圏の各国でも、程度は異なるものの観察される³。

なお、地方の労働市場においては、産業別労働組合が労働力需給のマッチングに重要な役割を果たしているとの指摘もある。例えば西村(2015)は、スウェーデンの製造業労組による解雇予定者の転職支援の機能(TSL)を紹介、個別の組合員の職務能力(職務経験や保有資格か)と、地域企業における求人状況を併せて把握することで、解雇予定者と他企業における求人とのマッチングを図っている。労組によれば、対象となった組合員の8割について転職を成功させているという。国内の失業者全体からみた規模は

³ なお、OECD(2009)はこれに関連して、特定の職業に要する技能について最もよく判断する立場にあるのは雇用主だが、個別の雇用主の発言力が強すぎる場合、業界レベルのニーズとの間にズレが生じる点を指摘している。特定の企業に固有の技能への偏重により、企業間・職業間の移動に必要なより一般的な技能に十分な注意が払われないことにつながる可能性がある、というものである。

不明だが、再就職までに生じうる失業期間を極小化する取り組みといえる。

図表 1 1 労使の関与の度合い

	カリキュラム		訓練内容		習得する技能		資格の発行	
	決定	助言	決定	助言	決定	助言	決定	助言
オーストラリア	-	-	■■■	■■■	■■■	-	■■■	-
オーストリア	■■	■■■	■■	■■■	■■	■■■	■	■■■
チェコ	-	■■	-	■■	-	■■■■	-	-
デンマーク	■■■■	■■■■	■■■■	■■■■	■■■■	■■■■	■■■■	■■■■
フィンランド	■■■	■■■	-	■■■	■■■	■■■	■■	-
フランス	-	-	-	■■■■	-	■■■■	-	■■■■
ドイツ	-	■■	■■■	■■■■	-	■■	■■■	■■■■
ハンガリー	-	■■■■	-	■■■■	-	■■■■	*	■■■■
オランダ	-	■■■■	-	-	-	■■■■	-	■■■■
ノルウェー	-	■■■■	■■■■	-	-	■■■■	■■■■	-
スウェーデン	-	■■■■	-	■■■■	-	■■■■	-	■■■■
スイス	■■■■	-	■■■■	-	■■■■	-	■■■■	-
トルコ	■■■■	-	■■■■	-	■■■■	-	-	-
アメリカ	-	■■■■	■	-	■■■■	-	■■■■	-

注：職業教育訓練への関与の度合いを指標化したもの：空欄 0%；■ 1-25%；■■ 26-50%；■■■ 51-75%；■■■■ 76-100%

出所：OECD (2009)

3. 技能需要の予測と施策への活用

OECD (2016) によれば、各国では、直近の労働力需要に対応した訓練の実施と並行して、技能に関するアセスメントや、短期から中長期に及ぶ技能の需給予測が行なわれている⁴。各国の教育当局や統計局、公共雇用サービス機関、研究機関などの関係機関が、全国、地域あるいは業種といった各レベルの予測に携わっている。分析には、統計調査による量的な指標のほか、雇用主や労働者、業界団体等に対する質的調査（ヒアリング等）が併用され、教育資格や学習分野、職業毎の人材需要やこれに要する技能などの要素が勘案される。予測結果は、雇用政策および教育政策の調整に利用されている。これには、職業訓練の内容や規模の見直しのほか、職業資格の基盤となる職務基準の更新、あるいは労使や訓練受講者等に対する情報提供などが含まれる。

各国に共通する傾向として、公共雇用サービス機関で行われる短期予測は、典型的に失業者支援などの施策への活用を主眼としている（主に技能需要の把握）。一方、統計局

⁴ OECD (2016) は、とりわけ長期予測が従来から実施されてきた点を、北欧諸国の特徴として挙げている。例えばデンマークでは、長期経済予測モデル（Denmark Rational Economic Agent Model: DREAM）に基づき、50～100年間の需給の推計が可能である。ノルウェーでは、向こう20年間の一般的な職種別需要の推計のほか、保健分野における10～80年間の技能需要、35年間の訓練需要の予測などを実施している。

やシンクタンクによる中長期の予測は、マクロレベルの経済や人口動態などの予測に基づき、将来的な技能需要の充足に向けた教育施策の計画に活用される場合が多いといえる（技能供給の側面を重視）。後者では、特定分野に焦点を絞った予測（介護や教育など）の場合を除いて、主に教育資格の水準が技能需要・供給に関する代理指標として利用される。

[参考資料]

西村 純（2015）『スウェーデンの労使関係－賃金・労働移動のルールを中心に－「規範設定に係る集団的労使関係のあり方研究プロジェクト」スウェーデン編』労働政策研究報告書 No.179

OECD（2009）"Learning for Jobs OECD Reviews of Vocational Education and Training - Initial Report"

OECD（2016）"Getting Skills Right: Assessing and Anticipating Changing Skill Needs"

Cedefop（2013）"Return to work - Work-based learning and the reintegration of unemployed adults into the labour market"

Cedefop（2014a）"Norway - VET in Europe : Country Report 2013"

Cedefop（2014b）"Denmark - VET in Europe : Country Report 2014"

Koumenta,M., A.Humphris, M.Kleiner, M.Pagliari（2014）"Occupational Regulation in the EU and UK: Prevalence and Labour Market Impacts"

Olofsson,J and E.Wadensjo（2012）"Youth, Education and Labour Market in the Nordic Countries - Similar But Not the Same"

第1章 スウェーデン

第1節 職業訓練をめぐる状況

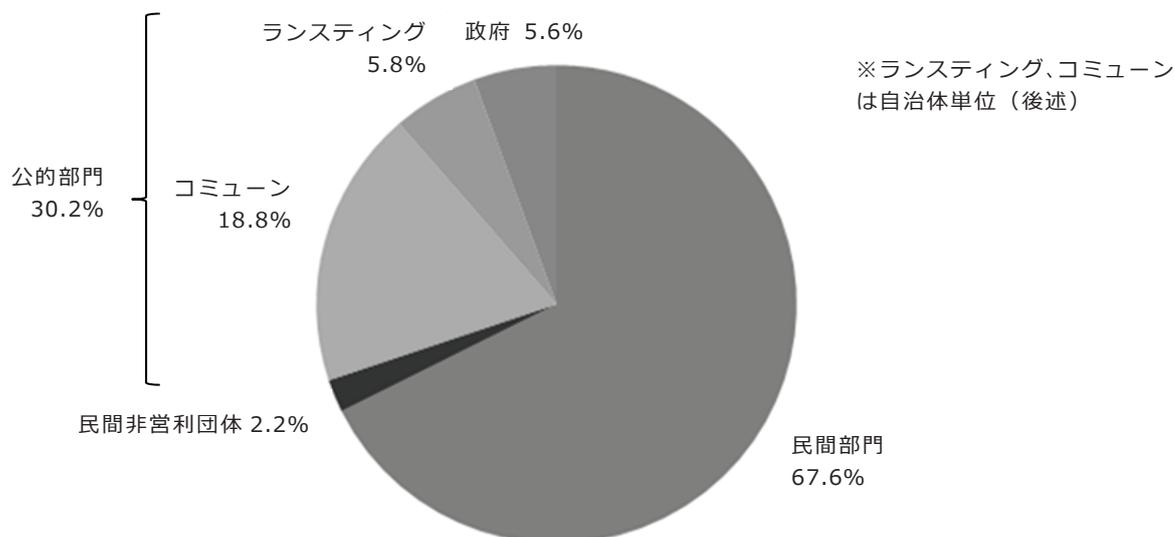
1. 人口、産業

スウェーデンは、欧州で3番目に広い国土面積をもち、970万人の人口を有する。多くが都市部に住み、郊外を含む町に人口の85%が集まり、その3分の1は三大都市（Stockholm、Göteborg、Malmö）に集中する。移民の大量の流入は同国の近年の特徴であり、移民によって2005年から2014年の間に人口が7%増加した。2013年、外国生まれの人口は15%を占め、両親ともに外国出身者であるスウェーデン生まれの人口を加えれば、20%に達する（OECD 2015a）。

欧州の他の地域や世界の他の地域と同じように、スウェーデンでも高齢者人口の割合が増加している。これは、高齢世代が労働市場を去るとき、特に小さな町や農村地域では、熟練労働力が不足することを意味する。教育制度で若年者の生産性を高め、後期中等教育学校での脱落を回避することが重要であるとされている（Skolverket 2014a）。

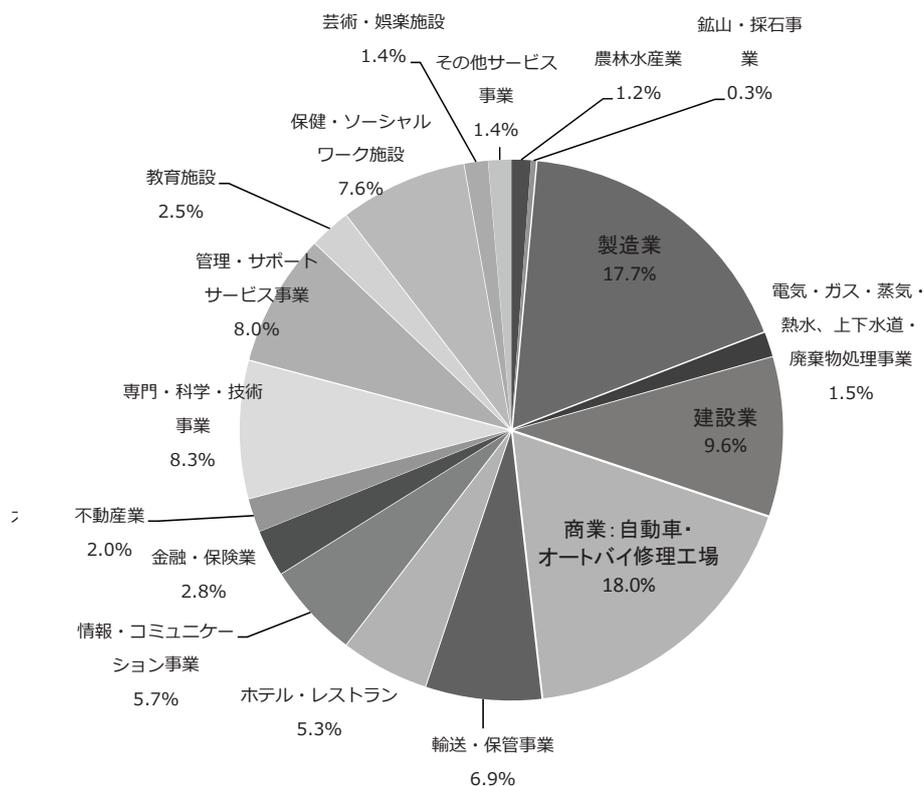
2013年のGDPは5.8兆ドル、1人当たりGDPは45,100ドルと、OECD諸国の中で最も高いグループに入る（OECD平均は37,000ドル）。GDPのセクター別内訳は、第一次セクター1.4%、産業セクター25.9%、サービス・セクター72.7%であった（OECD 2015a）。今日のスウェーデン経済は、比較的小さな民間部門と大きな公的部門（例えば福祉）を特徴とし、民間部門では高度知的集中型の輸出向け製造業を中心に、世界的な競争力をもつ企業が存在する（図表1-1、1-2）。スウェーデンは、国内の地域別に見た一人当たりGDPがいずれの地域でもEU平均より高い唯一の国である。

図表1-1 官民部門別の被用者数（2015年第4四半期）



出所：スウェーデン統計局

図表 1-2 業種別の被用者数（2015年第4四半期）



出所：スウェーデン統計局

2. 就業率、失業率

就業率は継続して高い（2013年、74%）。特に、女性就業率は世界トップレベルであり、男女格差は数%に留まる。

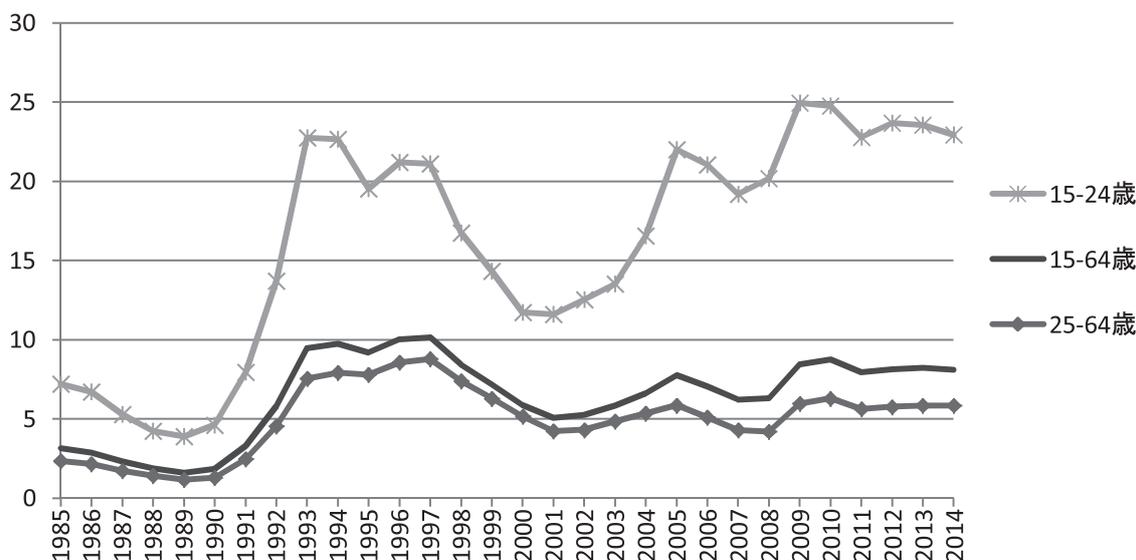
他方、失業率については、90年代に急激に悪化した後、現在は8%台で安定している。これはEU平均よりは低いものの、北欧諸国の中ではフィンランドとともに高いレベルといえる。戦後の経済成長により80年代は平均して2%、80年代末には1.5%まで低下した。しかし90年代の金融危機で10%台まで一気に上昇し、その後回復に向かっていたが、2008年の経済危機によってふたたび悪化した。この影響を最も深刻に受けたのは若年の労働者であり、2000年代後半に20%を超え、現在に至っている（図表1-3、1-4）。

図表 1-3 スウェーデンの失業率（2000-2014）

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
15-24歳	11.7	11.6	12.5	13.5	16.6	22.0	21.1	19.2	20.2	24.9	24.8	22.8	23.7	23.6	22.9
15-64歳	5.9	5.1	5.2	5.8	6.6	7.8	7.1	6.2	6.3	8.5	8.7	7.9	8.1	8.2	8.1
25-64歳	5.2	4.2	4.3	4.9	5.3	5.9	5.1	4.3	4.2	6.0	6.3	5.6	5.8	5.9	5.8

出所：OECD

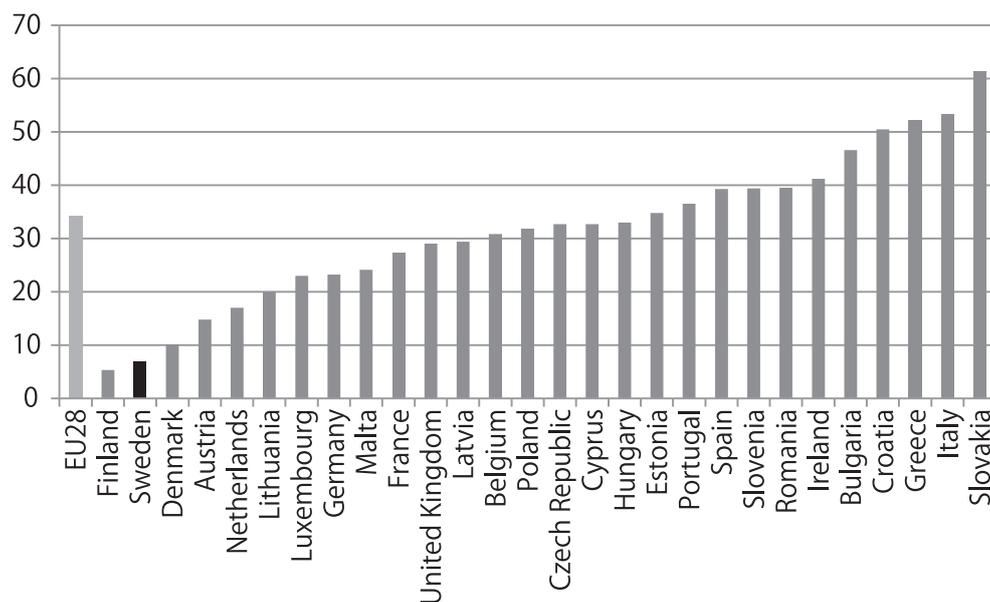
図表 1-4 スウェーデンの失業率(1985-2014)



出所：OECD

スウェーデンの若年失業率は、欧州諸国平均（2013年 23.5%）に並ぶとはいえ、全体の失業率の低さからすれば、非常に高いレベルにとどまっている。若者の失業は、90年代以降のスウェーデンが抱える課題であり、近年の労働市場政策においても主要なターゲットとなっている（2015年・2016年予算案）。とはいえ、同国の若者の失業に関する特徴としては、長期失業率の低さ（図表1-5）とニート率の低さが挙げられ、労働政策もこれに応じた内容となっている（Ministry of Employment, Sweden 2014）。

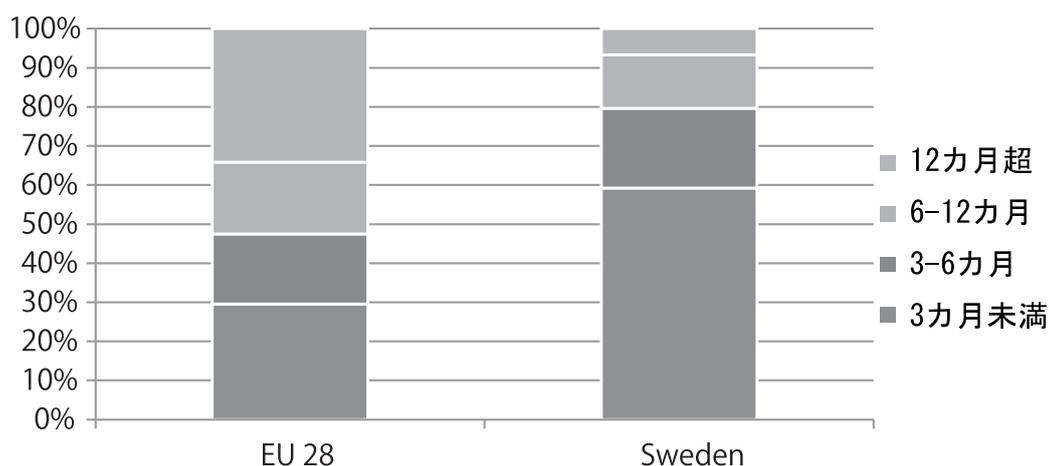
図表 1-5 若年失業者の長期失業率の比較（12カ月以上）（2013）



出所：Ministry of Employment Sweden (2014)

スウェーデンの若者は、比較的短期間のうちに再就職の機会があり、約 6 割の若年失業者が、3 カ月以内の失業期間である（Ibid.）（図表 1-6）。これらのデータからは、再就職の容易さだけでなく、多様な職業教育・訓練の機会や政府の雇用補助・支援などによって失業期間が短期化していることも推測される。

図表 1-6：若年失業者（15-24 歳）の失業期間（2013）



出所：Ministry of Employment, Sweden (2014)

スウェーデンは、ニート（就業、教育、訓練のいずれの状態にもない若者）の割合についても、EU 諸国で最も低い国のひとつに数えられる。若年者（15-24 歳）のニート率は、2006 年の 9.3% から 2013 年の 7.5% に減少した。政府は、ニートとして、特に後期中等学校に入学しなかったもしくは中退した若者たちが最も弱い立場に置かれているとみている。

3. 地方自治体の役割

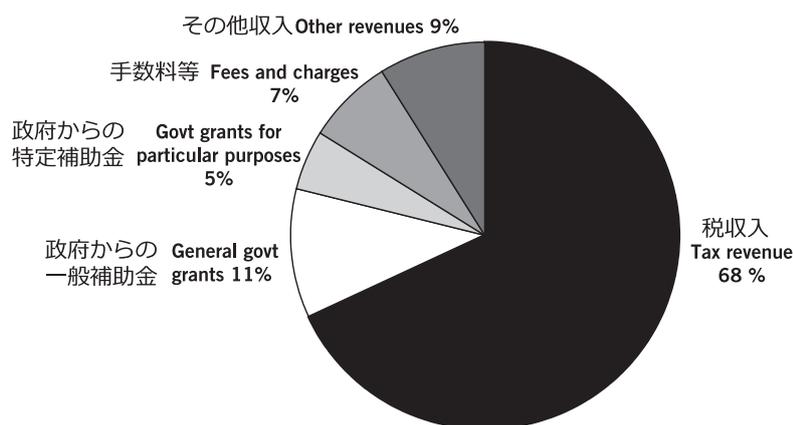
公共サービスは、主に地方政府が供給する。スウェーデンの行政区分は、20 のランスティング（Landsting＝広域地域）と 290 のコミューン（Kommun＝市に相当）からなる。ランスティングは地域的に複数のコミューンを含むより広域的な自治体であり、所管する事務はコミューンに比べて種類が少ない。ランスティングとコミューンは、それぞれ所管する地域の広さと人口規模によって行政事務を分担している対等な関係の地方自治体であって、ランスティングはコミューンの上位団体ではない（財務省財務総合政策研究所 2006）。コミューンの行政責任として、教育（幼児ケア、就業前教育、初等・中等教育¹）、保健²（障害者・高齢者福祉）、都市計画、社会福祉、緊急時サービス（警察

¹ 高等教育は国（高等教育庁、高等職業教育庁）の所管。

² ただし、その他の医療全般はランスティングの所管事務であり、スウェーデンの医療機関のほとんどはランスティングの施設である。

を除く)、衛生・環境関連サービスがある (OECD 2015b)。後述するように、職業訓練の重要な部分 (後期中等教育および自治体成人教育) は、コミューンの管轄において実施されている。なお、スウェーデンには、国の所得税の他に地方の所得税があり、コミューンのサービスは大方、この地方所得税によって賄われる (図表 1-7)。

図表 1-7 : 自治体の収入源 (2006)



注：総額 (100%) は、約 4.43 兆スウェーデン・クローナ。

出所：Ministry of Education and Research 2008

4. 教育にかかる状況

2014 年の人口統計によれば、全人口における、ポスト後期中等教育以上の教育レベルをもつものは、25-34 歳の層と 35-44 歳の層でそれぞれ 45% であり、現行の教育制度のもとで、長期的には半数ほどがポスト後期中等教育レベルに進んでいる (図表 1-8)。

図表 1-8 年齢層別の教育レベル (%) (2014)

年齢	年齢層別人口 (100%)	基礎教育	後期中等 (3年未満)	後期中等	ポスト後期中等 (3年未満)	ポスト後期中等 (3年以上)	大学院教育
25-34	1,265,133	10	8	32	16	29	0.6
35-44	1,254,482	10	18	24	14	31	1.7
45-54	1,292,788	11	35	15	16	20	1.5
55-64	1,141,270	19	34	12	15	17	1.3
65-74	1,078,395	29	30	12	11	15	1.2

注：その他不明の数%があるため、各年齢層の合計は 100% に達しない。

出所：スウェーデン統計局

上述の人口は、外国生まれ人口を含んでいるが、スウェーデン生まれの人口に限定した場合も、ポスト後期中等教育レベルの人口比率は各年齢層でほとんど変化がない。ただし、後期中等教育までの割合については、大きな違いが生じる。基礎教育を修了したもしくは未修了の教育レベルにあるスウェーデン生まれ人口は、25-34 歳層で 7.9%、35-44 歳層は 7.0%であるが（図表 1-9）、外国生まれ人口では、それぞれ 17.3%、18.7%である。また後期中等教育（3 年）レベルを見ても、スウェーデン生まれ人口では各年齢層に対して、38.4%と 27.6%であるのに対して、外国生まれ人口では、15.3%、14.0%である。本章では特に言及しないものの、今日の移民人口の増加はスウェーデンの教育状況や政策に影響を及ぼしている。

図表 1-9 スウェーデン生まれ人口の年齢層別教育レベル（%）（2014）

年齢	年齢層別人口 (100%)	基礎教育	後期中等 (3 年未満)	後期中等 (3 年)	ポスト 後期中等 (3 年未満)	ポスト 後期中等 (3 年以上)	大学院教育
25-34	941,156	7.9%	6.0%	38.4%	16.1%	30.4%	0.3%
35-44	954,943	7.0%	17.5%	27.6%	13.6%	32.6%	1.4%

出所：スウェーデン統計局

成人の教育への参加についての若干古い調査ではあるが、2005 年秋から 2006 年春までの期間につき、25-64 歳の成人 5000 人のうち 73%が、公式・非公式のなんらかの学習に参加していた。参加は男女ともに高く（各 78%、74%）、高い教育レベルの人の中で、また就業者の間で最も高かった。参加率は、年齢の上昇とともに低下する（ReferNet Sweden 2010）。

5. 労働市場ニーズの予測

スウェーデンでは、労働市場における将来の技能需要について、複数の全国レベルの分析が行われている³。それらの分析は、スウェーデン政府はもとより、地方自治体、教育機関、労使団体、メディア、国民一般に利用される。

スウェーデン統計局は、1959 年より、短期・中期予測を行っており、現在では 20～25 年の長期予測も行う。例えば、毎年実施される「労働市場動向調査」と呼ばれる使用者向け調査がある。使用者が、各教育レベルの労働者について、その需給を評価したものである（労働市場の需要は 1～3 年）。2014 年調査は、労働市場の状況に関する情報と、71 の教育・訓練カテゴリー（主に高等教育）に対する見通しを提供している。また 1972 年から始められた長期予測の報告書「教育と労働市場の傾向と予測」は、3 年毎に作成

³ 本項では割愛したが、他にも全国・地域レベルでの予測は存在する。Berge et al. 2015 (2015)を参照。

され、20-25年先までの人口と教育、労働の発展を予測している。報告書では、現行の人口推移、教育、労働市場が今日と同じ形で発展を続ける場合に、各業種（教育上の分類）に関して、各教育レベルを要する労働者数と、実際に輩出される各教育レベルの労働者数のバランスを分析している。最新の予測(Statistics Sweden 2014)では、57の教育分類についての詳細が述べられている（Berge et al. 2015）。

スウェーデン高等教育庁は、統計局が作成する予測データに基づき報告書を作成し、各高等教育機関は、同報告書を用いて各プログラムの入学者数を策定する。高等教育機関は入学者数の決定において自律的であるが、政府は現行の需給ギャップまたは将来的に考えられる需給ギャップに対して特定の職業に関する入学者数を調整することは行ってきた（OECD 2016）。また、高等教育機関は、新しい教育プログラムの開始を検討するにあたり、統計局の予測を利用することもある（de Weert 2011）。

高等職業教育庁（第3節3項参照）は、高度職業教育に対する労働市場の需要を検討している。同庁の報告書「職業分析概説」では、3～5年の高等職業教育に対する労働市場の需要を報告している。分析には、統計局の労働市場統計の他、労使団体、大学、政府機関からの情報が使用される。分析の草案は、質の確保のため、労使団体によるチェックが行われる（Berge et al. 2015）。

統計局とは別に、独自の予測を行っているのは、公共雇用局（Arbetsförmedlingen）である。公共雇用局は、官民セクターの使用者とのインタビューに基づく「使用者調査」（1～2年の短期予測）（OECD 2016）や、雇用局スタッフへの調査に基づくローカルの労働市場に関する「職業傾向調査」（現在および1年後）などがある（Berge et al. 2015、European Commission 2011）⁴。

【スウェーデン統計局による長期予測（2035年まで）】

ポスト後期中等レベルの労働者の需要と供給は大幅に増す。供給は需要より若干上回ると想定される。ただし高等教育修了者はその需要より低く、未修了者はその需要より高い供給に向かうだろう。後期中等レベルの労働者のニーズは増加すると見込まれるが、供給は減少する。義務教育レベルの労働者の需要と供給は2035年まで減少してゆく。

予測期間の終わりには、保健・医療ケア、ソーシャルサービスの分野で労働者の不足が予測される。これは人口全般と高齢者の増加を一般的な理由としている。量的には、後期中等レベルの保健・ソーシャルケアの教育を有する労働者に、もっとも顕著な不足が見込まれる。また、教育分野では、全カテゴリーにおける教員の需要の増加が予想されるが、教員学位を有する職員の供給が不足するだろう。この他、後期中等レベルのエンジニアの供給が不足（需要は低下するが）、ポスト後期中等レベルのIT分野の労働者

⁴ スウェーデン公共雇用局の技能需要予測の詳細は、European Commission(2011)を参照のこと。

の需要と供給は急増するが、需要が上回る、などが予測されている。

就業者数は、2012年の450万人（16・74歳）から、2035年の510万人に増加すると予測される。このうち40万人の増加は、外国人出身者によるものである。高齢者の就業者数も増加が見込まれる。高齢人口の増加とともに、より高齢まで就労することが理由である（Statistics Sweden 2014）。

第2節 職業訓練制度の体系

スウェーデンでは、1930年代以降、社会民主党がそのほとんどの期間、政権の座を占めてきた。近年では中道右派同盟に2期連続で敗北を期したが（2006年、2010年選挙）、2014年には社会民主党が緑の党と同盟して政権に返り咲いている。スウェーデンの伝統ともいえる社民党政権と強い労働組合は、同国の職業教育・訓練政策を形作ってきた中心的なプレイヤーである。

彼らの大きな影響力の下、戦後の教育制度の改革が行われた。平等主義と非階級主義に基づき「教育とは、非分離的な労働市場へのアクセスを可能とするものでなければならない」という信念によって、段階的に学校教育と職業教育の統合が進められた。従来、普通科と職業科の教育は異なる学校で分離して行われていたが、71年改革によってそれらがひとつの教育システムのもとに統合された。また、91年改革は両者のさらなる統合へ向けた努力として、職業科プログラムを普通科プログラムと同じ3年の期間に延長し、かつ同様の一般的な理論科目を提供することで、すべての生徒にその後の進学に対する平等な機会を与えた（この時点で職業科と普通科の明確な線引きはなくなった）。

こうして今日のスウェーデン・モデルの基本的なあり方が形成され、この上にグローバル化、大きな景気後退、高い失業率などを背景として、新しい異なる方向性の試みがなされている。新しい流れとして、2002年から（現行制度としては2009年から）ポスト後期中等レベルの職業教育として高等職業教育制度が設置され、2011年改革によって後期中等教育における職業教育の強化（すなわち普通教科の削減）と見習制度の本格的な導入などが行われた。特に2011年の教育改革では、これまで統合されていた後期中等教育プログラムを、高等教育準備プログラムと職業プログラムに区分けし、職業プログラムの学生には、職業プログラムの修了要件を満たすだけでは自動的に高等教育への進学権利が付与されないように変更された。これらの改革は、統合を進めてきた従来の流れからの大きな変化である。

職業教育訓練に関する、制度的な枠組みの中に置かれた政労使三者の協力は、国家レベルおよびローカルレベルにおいて存在するが、この場合、労使は助言的な役割を果たすに留まる。しかし他方では、（とりわけいくつかの産業において）労使組織が主体となり、独自の職業教育や資格・認定などに積極的に取り組んでいる。またこれに関連して、

労使組織（上述の組織と同じ場合もある）がそれぞれの産業のニーズに合わせて資格・認定の制度を設けている。その理由および結果として、スウェーデンにおいては国家が統制する職業資格は少数で、統合された職業資格の枠組みは整備されていない。

1. 教育制度

スウェーデンでは、6歳（就学前教育）から19歳まで無償で教育を受けることができる。また成人についても、高等教育、高等職業教育、自治体成人教育などで提供される公教育については、原則無償である。

（1）義務教育

7歳から9年間の義務教育が始まり、各3年の3段階（前期初等教育、後期初等教育、前期中等教育）からなる義務教育を終えると、98%～99%の生徒が進学を選択し、3年間の後期中等教育課程に進む。

（2）後期中等教育

後期中等教育には、現在18の全国プログラムが用意されており、生徒は、高等教育準備プログラム（Högskoleförberedande program）と呼ばれる6プログラムと、職業プログラム（Yrkesprogram）と呼ばれる12プログラムから選択することができる。プログラムによって入学要件となる成績レベルが異なり、全般的に高等教育準備プログラムが高く設定されている。また義務教育の最終学年時（前期中等教育3年目）の成績によっては、一般的な後期中等教育課程に進むのではなく、一年から数年の導入プログラム（Introduktionsprogram）に入学しなければならない。導入プログラムには労働市場への参入を前提としたものもあるが、進学のための成績水準を満たせば、通常の後期中等教育課程に入学することも可能である。2013年の後期中等学校への入学許可数（計約12万）の内訳は、高等教育準備プログラムが52.5%、職業プログラムが28.6%、導入プログラムが18.9%であった（Statistics Sweden 2015a）。中途退学または修了単位に満たないなどの理由から、後期中等教育の卒業率（4年以内の卒業）は77%と、OECD諸国平均（84%）よりも低い。

（3）第三期教育

後期中等教育修了後の進学先として、高等教育と高等職業教育が用意されている。高等教育に該当する大学および短期大学（university college）では、2年から6年のコースやプログラムが提供される。また、大学や地方行政機関、私立の職業訓練企業などによって運営される高等職業教育（yrkeshögskoleutbildning）は、労働市場のニーズに柔軟に対応して作られたプログラムを提供し、基本的に2年間で修了するプログラムが提

供される。高等職業教育も、高等教育と同じく、後期中等教育を修了していることが入学要件である。スウェーデン、EU/EEA（European Economic Area：欧州経済領域）、スイスの国籍者に対しては引き続きこれらの教育も無償で提供される⁵。

後期中等学校を卒業したスウェーデンの若者の間で卒業後すぐに進学するものの割合は少なく、全体の半数ほどは労働市場に参入する⁶。後期中等教育修了者の高等教育への進学率は、1年以内が20%超、3年以内が40%超、5年以内で5割を超える。他方、高等職業教育機関への進学者は相対的にわずかで、後期中等教育修了後の2年以内では3%（2006年）ほどである。規模は小さいものの、高等職業教育入学者は20代までの若者が6割以上を占めており、若者が主な対象となっている（2011年の入学者16,564名のうち24歳以下は41%、25-29歳は22%）。また高等職業教育入学の競争率は高く、2011年の応募者数は、4倍弱の64,592名であった⁷。さらに2013年には、78,800名が応募、17,400名が入学しており、希望者の増加と競争率の上昇が続いている（Statistics Sweden 2015b）。

（４）自治体成人教育

高等教育や高等職業教育機関への進学以外にも、公式な教育を受ける機会はある。後期中等教育の卒業者・中退者の1割弱が、3年以内に、公的な成人教育である自治体成人教育（Kommunal vuxenutbildning: Komvux）に入学する⁸。Komvuxは、20歳以上の成人を受け入れ、義務教育レベルおよび後期中等教育レベルの教育を提供する。多くの場合、実際の授業も後期中等教育と同じ場所で、同じプログラムとシラバスを用いて実施される。初等・中等教育を修了できなかったものだけでなく、キャリアパスを変更したいものにも入学が認められる。必要な成績を取れば、後期中等教育の修了が可能で、高等教育・高等職業教育への進学の道も開ける。成人教育との名称ではあるが、高等職業教育と同様に、主な対象は若者で、20代までが全体の約6割を占める（Komvuxへの登録者約13万人中、24歳以下が37%、25-29歳が21%）。

（５）民衆高等学校

民衆高等学校（folkhögskolan）は、初等・中等教育を修了できなかったものが進学を考える際のもうひとつのオプションである。民衆高等学校とは、スウェーデンを含む北欧全体の伝統的な民衆成人教育の形であり、もともと民衆運動から生まれた。現在、ス

⁵ 2010年の改正までは、その他地域の出身者も無料で教育を受けることができた。

⁶ 後期中等教育終了1年後の活動は、約半数が就労、1割が勉学と就労の両方、2割が勉学のみ、その他が2割となっている（2010/2011卒業者を対象とした2012年の状況）。

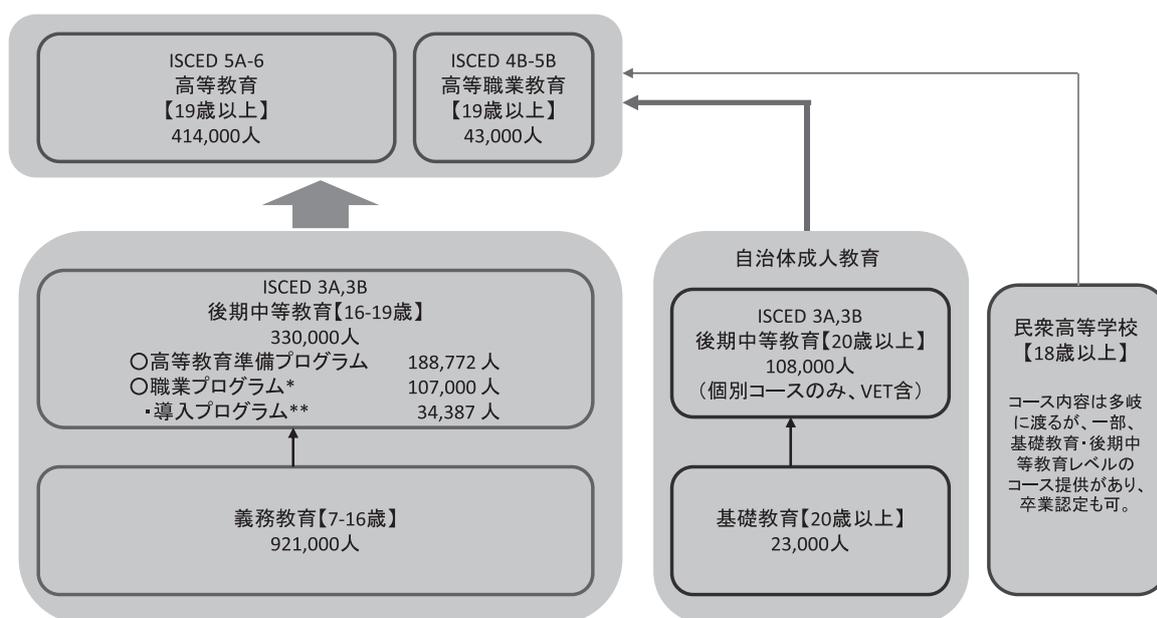
⁷ 高等職業教育を受講する機会は、基本的には中等教育を一定の成績で修めたすべての人に開かれている。ただし、各プログラムの受講希望者が定員を超える場合には高等職業教育庁が策定した基準により、当該プログラムのコーディネーターが選考を行う。選考に当たっては学力や職業経験などが考慮され、試験が行われることもある。

⁸ 卒業後3年以内の割合。2011年秋卒業者の8%が3年以内に自治体成人教育に入学した。

ウェーデンにある 150 の民衆高等学校のうち、107 が民衆運動や NGO などによって運営され、残りの 43 がランスタングや広域地域によって運営されている。高等教育への進学を目的としたコースや、職業的指向のコース、その他様々なテーマの短期コース（数日～数週間）が提供されている。

以上がスウェーデンの教育制度の全体を構成しており、職業教育・訓練（VET）が含まれるのは、後期中等教育、高等職業教育、自治体成人教育、民衆高等学校である。これらを図表 1-10 にまとめた。第 3 節 1、2、3、5 項にて、それぞれ、後期中等教育の職業プログラム、高等職業教育、自治体成人教育、民衆高等学校についての説明を行う。公教育としては、他にも、サミ民族の学校（義務教育）、学習困難者の教育、障害者向け教育、補助教育⁹も実施されている。

図表 1-10 スウェーデンの学校制度と進学の流れ



* 職業プログラムの学生の高等教育・高等職業教育への進学については、2011年の改革以降、職業プログラムに求められる全課程修了によっても、自動的に進学権利を得ることができなくなった。これには追加的なコース（一般科目のより高度なレベルのコース）の取得が必要となる。

** 導入プログラムは、高等教育準備プログラムおよび職業プログラムへ進学するため、もしくは労働市場へ参入するための事前教育である。

注：枠内には、各教育機関の教育レベル(ISCED97)と在籍者数(2013年度)を記した。

出所：CEDEFOP(2009)を参考に作成。教育レベルはSkolverket(2014a)参照。

2. 成人対象の職業教育・訓練

次に、成人一般が受けることのできる職業教育・訓練について述べる。その中で、規

⁹ 補助教育は、公教育ではないが（個人・私的機関の運営）、後期中等教育の補足と考えられており、政府の補助によって実施される。ただしその後の進学の道は用意されていない。

模も大きく重要性の高い職業教育は、高等職業教育および自治体成人教育である。これらの機関では、在職・無職にかかわらず、基本的に何歳からでも無償で、学習の再開またはキャリアアップ、キャリアパス変更を目的とした教育を受けることができる。その他、より小さな規模では、「補助教育（kompletterande utbildningar）」や「民衆高等学校」（前掲）で行われる職業教育がある。「補助教育」は、公教育ではないが（個人・私的機関の運営）、後期中等教育の補足と考えられており、政府の補助によって実施される。ただしその後の進学の道は用意されていない。民衆高等学校については、第3節5項で別途説明する。

また、企業や労使のイニシアチブで行われる、在職者向けの職業訓練（見習含む）も行われている。スウェーデンは、企業が従業員の教育・訓練に多くの投資をする国のひとつと言われる。ただし企業内での職業教育・訓練については、産業セクター間、企業規模、職業地位などによる差が大きく、均衡な機会とは言えない。教育・訓練の実施は、基本的にセクターレベルもしくは企業レベルの協約に基づいている。また特定のセクター（建設業など）では、見習制度が確立されている。これらの企業内の職業教育・訓練については、第3節4項にて説明を行う。

その他、政府が公共雇用局（Arbetsförmedlingen）を通じて実施する、失業者／求職者向けの様々な職業訓練プログラムがある。積極的労働市場政策全体の中では、訓練よりも雇用助成や就業体験の占める割合が大きくなっているのが現状であるが、それらの状況も含め、第3節6項にて説明を行う。政府はまた、自治体教育や民衆高等学校に対して、失業者のための追加的な職業訓練コース設置の助成を行っている。

図表 1-11 成人向けの職業教育・訓練

	失業者	在職者	
行政主導	公共雇用サービス (PES) ・労働市場訓練プログラム	・高等職業教育 ・自治体成人教育	
労使主導	- ナショナル・レベルの協約に基づく - 職業安定評議会 ・整理解雇者向けの支援	- セクターレベルの協約に基づく - (特定のセクター) ・準備教育 (職人認定、見習制度等)	- 企業レベルの協約に基づく - (大企業が中心) ・企業内訓練
市民	・民衆高等学校 ・補助学校 (補助教育)		
民間企業	・個別教育・訓練プログラム		

出所：筆者作成

3. 所管省庁と労使の参加

職業教育を含む学校教育全般の法規制は、スウェーデン政府およびスウェーデン議会が責任をもつ。政府は、国家目標とガイドラインを設定し、それに基づき、またその達成のために、中央政府の独立機関および地方行政が具体的なシステムを導入する責任を負う¹⁰。

スウェーデンにおいて公教育制度に対する労使の参加は、全般的にすべての分野で助言的役割にとどめられており、最終的な決定は政府・行政機関にゆだねられているという特徴がある。図表 1-12 は後期中等教育プログラムに対する労使の関わりの度合いについての北欧 4 カ国の比較をしたものである。

図表 1-12 後期中等教育プログラムの職業訓練への労使の関わり（北欧 4 カ国）

	カリキュラム		訓練内容		習得する技能		資格の発行	
	決定	助言	決定	助言	決定	助言	決定	助言
デンマーク	■■■■	■■■■	■■■■	■■■■	■■■■	■■■■	■■■■	■■■■
フィンランド	■■■	■■■		■■■	■■■	■■■	■■	
ノルウェー		■■■■	■■■■				■■■■	■■■■
スウェーデン		■■■■		■■■■		■■■■		■■■■

注：VET への関わり：空欄 0%；■ 1-25%；■■ 26-50%；■■■ 51-75%；■■■■ 76-100%
出所：Field et al. 2009

そうした権限の制約はあるものの、政労使の協力は多くの局面でみられ、ナショナルおよびローカルレベルで様々なネットワークが作られている¹¹。さらに近年では、労使が主体となって、積極的に職業教育に関わる取り組みも始められた。

（1）所管省庁と行政主導の労使参加

職業教育に関係する中央独立機関としては、教育庁と学校検査局、高等職業教育庁が置かれている。教育庁（Skolverket: Swedish National Agency for Education）は、就業前・義務教育・後期中等教育および自治体成人教育に対する監督権限をもち、職業教育・訓練プログラムの教育内容と卒業要件を開発・決定する（UNESCO-UNEVOC 2013）。視学官（Swedish Schools Inspectorate: skolinspektionen）は、市および独立学校の教育の質と結果を検査、またそれらの活動を監督する。高等職業教育庁（Swedish National Agency for Higher Vocational Education: Myndigheten för yrkeshögskolan, MYH）は、

¹⁰ スウェーデンのほぼすべての公教育は、教育・研究省(Utbildningsdepartementet: Ministry of Education and Research)の行政区分に入るが、ここで言及する中央政府の諸機関は、同省からは独立して活動する(CEDEFOP 2009: 18)。

¹¹ 職業教育の分野では、政労使の様々な協力関係が見られるが、本稿ですべてを網羅することはできない。OECD 2015『Employment and Skills Strategies in Sweden』P21,41-43を参照。

高等職業教育に関する事項を扱う。高等職業教育庁は、各産業と地域における労働市場から求められる技能についての情報を収集・分析し、高等職業教育に含まれるべきプログラムを評価する（プログラムの適正性を確かにする）。

これら行政機関に対して助言を与え、影響を及ぼすことのできる労使の組織として、行政主導の下、後期中等教育においてはプログラム評議会が、高等職業教育においては労働市場評議会が設置されている。労使代表からなるプログラム評議会は、全国レベルとローカルレベルに分けられる。教育庁は、全国レベルのプログラム評議会の会合を年に6回ほど開催する。また各自治体は、ローカル・プログラム評議会を有する。高等職業教育庁は、特別諮問機関である「労働市場評議会」をもつ。評議会は、労働市場に関して、いずれの職業的専門性が求められているか、いずれの資格を導入すべきか、外すべきかなどの情報を提供する。評議会では、高等職業教育庁長が議長につき、その他メンバーは、公共雇用局と労使の代表らから構成される（UNESCO-UNEVOC 2013）（図表1-13）。

図表1-13 後期中等／高等教育の職業教育訓練に関わる行政・労使

	主要な政府機関	対応する政労使の三者組織
後期中等教育	教育庁（全国レベルの規制） 市（ローカルレベルの規制）	国家プログラム評議会 ローカル・プログラム評議会
高等職業教育	高等職業教育庁	労働市場評議会

出所：筆者作成

（2）労使主導の教育への関与

これらの行政主導による労使の参加だけでなく、一部のセクターでは労使が主体となって後期中等教育や第三期教育（高等職業教育）に関わる動きもみられる。

ひとつには、「職業訓練委員会（YrkesNämnd）」の活動である。労使から構成される同委員会は、産業のニーズを満たす人材育成のため、後期中等教育における関連する職業プログラムの発展や学生の関心を高めることを目指す。また企業内における見習制度においても責任を持ち、見習修了証の発行などを行う。このような機能をもつ代表的な職業訓練委員会として、スウェーデン建設業訓練委員会（Byggnadsindustrins YrkesNämnd: BYN）や、電気工事業職業訓練中央委員会（Elbranschens Centrala Yrkesnämnd: ECV）が挙げられる。

また、これとは異なる新たな試みが、技術・工業およびヘルスケアの分野ではみられ

る。主に使用者側が中心となり教育機関との連携を進めるもので、教育プロバイダーの認定を伴う。企業側の人材・技能不足と、学校側の職業プログラム提供における困難（教育内容や高度で高価な機材等）を同時に解決する取り組みとして注目される。「技術カレッジ（Teknikcollege）¹²」は、人材の技能不足に悩む工業セクターによって発せられたイニシアチブで、地域の大企業から中規模企業までが主に後期中等教育の内容に関わりをもち、費用をシェアする場合もある（Kuczera et al. 2008）。今日では、全国で2000以上の企業の協力のもと、26地域で、150の教育機関が技術カレッジの認証をもつ。「技術カレッジ」の認証とは、すなわち企業が質を保障した訓練内容であるということを目指し、同訓練を受けた学生は企業にとってより魅力的であるということにつながる。もうひとつの類似の例が、ヘルスケア分野の「保健医療カレッジ（Vård- och omsorgscollege）」である。この取り組みは、使用者組織と全自治体・地域の代表組織からなる「スウェーデン・コミュニケーション・ランディング連盟（Sveriges Kommuner och Landsting, SKL）」が、「スウェーデン・コミュニケーション労働者組合¹³」および「民間ケアプロバイダー協会（Vårdföretagarna）」と共に開始した。保健医療カレッジでは、技能へのアクセスと既存スタッフの能力開発の確保、若年者と成人のための職場訓練の質の向上に重点を置いている。関連する訓練プログラムは、後期中等教育のヘルスケア、児童・レクリエーション、ソーシャルワークの分野に及び、一部高等職業教育も含む。20地域で80の教育機関がカレッジの認定を受けている¹⁴。

4. 資格／認定制度

スウェーデンには、日本のような国家試験を通じた資格取得制度はない。また、他の多くの欧州諸国とは対照的に、国の規制対象とされる職業は少ない¹⁵。基本的に、特定の専門職に就きたいものは、後期中等教育、高等職業教育または高等教育にて所定の課程を終えることが必要とされる。

業種によっては、学校教育修了後の追加的な実習・研修期間や試験が求められ、また、学校教育修了に代わる見習などによる代替的な認定ルートが存在する。多くの場合、これらは全国レベルまたは地域レベルでの労使間協定によって規制されている。労使の合同委員会（職業委員会や能力評議会と呼ばれる）が、見習実習期間の決定、業界・職人試験の実施、職業証明書の発行を担当することもある。代表的な例は、前項3で触れた建設産業訓練委員会（BYN）や、電気工事業職業訓練中央委員会（ECY）である。

¹² <http://www.teknikcollege.se/vad-ar-teknikcollege/>

¹³ Svenska Kommunalarbetareförbundet, 通称 Kommunal。その中心メンバーは、自治体の様々なレベルで雇用されている労働者（児童保育の従業員、バス運転手、救急車両の運転手、消防士、介護労働者など）。

¹⁴ <https://www.vo-college.se/om>

¹⁵ ただし国も、特定の分野で就労するために必要な知識と能力に関する明確な推奨事項を定めることができる。例えば、社会サービスで高齢者ケアに従事するスタッフの基礎的知識など。

また、産業連合会などが有する全国／地域的な能力認定モデルも存在する。いくつかの産業セクターでは認定モデルが非常に発展しているが、そうでない産業セクターでは後期中等教育の基準が主に用いられる。基準の設定には、労働組合や使用者組織が重要な役割を負っているが、モデル開発には政府機関（主として高等職業教育庁）による資金や支援の提供が行われる場合もある。現在、約 30 の産業セクター別認定モデルが存在し、150 超の業種（trade）を包摂している。

その他、自治体成人教育や民衆高等学校においても包括的な技能に関する認定が行われている。いくつかの大きな市では、例えばヘルスケアや製パン、タイル貼りなどの職業的な専門性についての認定コースを提供しているところもある。また、公共雇用サービス（PES）は、特に労働市場で弱い立場に置かれている人々を対象として教育・訓練から認定までを行うことがある¹⁶。

このように、スウェーデンの資格／認定制度は、高度に分権化されている（European Commission et al. 2014）というのが長年の固定した評価であるが、政府がこれらをより一貫したシステムへ改変することに無関心なわけではない。スウェーデン政府は EU の政策にしたがって、多様な教育訓練によって得られた職業能力を統一的に評価するポイントシステムや、EU の共通資格システムである 欧州資格枠組み（European Qualification Framework: EQF）に対応する国家資格枠組み（SeQF）の構築を進めている。その一環として、高等職業教育庁が主導して、教育と労働に関わるその他の政府機関と労働・産業間の協力的なネットワークづくりを行っている（両角 2012）。

第 3 節 職業教育・訓練の内容と実施状況

本節では、スウェーデンの職業教育・訓練を構成する（1）後期中等学校の職業プログラム、（2）自治体成人教育、（3）高等職業教育、（4）企業内の職業訓練、（5）民衆高等学校、（6）労働市場政策プログラム、を取り上げ、その具体的な内容と実施状況について述べる。

1. 後期中等教育における職業教育・訓練

後期中等教育は 18 の全国プログラムからなり、そのうち 12 の職業プログラムがほとんどの職業分野を包摂している（図表 1-14）。プログラムによって学生数が大きく異なる他、ジェンダーバランスの偏りが大きい。職業プログラムで最も人気が高いのは、建設、電気・エネルギー、自動車・運輸であるが、これらのプログラムでは圧倒的に男性が多い（各 90%、96%、86%を占める）。その他工業技術、暖房・換気・空調修理・施

¹⁶ （自治体成人教育や公共雇用サービスに関して）各行政機関はその管轄内において自律的であり、認定の導入も地域やローカルレベルで異なる（European Commission et al. 2014）。

設管理も同様に男子学生がほとんどを占める。逆に、手工芸、保健・ソーシャルケアでは、女性が圧倒的多数である（各 92%、82%）。その他、児童・レクリエーション、ホテル・観光においても女性が多数を占める。

図表 1-14 後期中等教育のプログラム別生徒数（2013/2014）

	1年生	2年生	3年生	合計	%
後期中等学校	120,453	104,584	105,159	330,196	100%
職業プログラム 合計	34,450	34,722	37,865	107,037	32%
児童/レクリエーション	3,076	2,923	3,428	9,427	3%
建物/建築	4,532	4,931	5,353	14,816	4%
電気/エネルギー	4,966	4,974	5,083	15,023	5%
自動車/運輸	3,755	3,669	3,784	11,208	3%
ビジネス/経営	2,656	2,773	3,197	8,626	3%
工芸	2,627	2,807	3,337	8,771	3%
ホテル/ツーリズム	1,292	1,234	1,393	3,919	1%
産業テクノロジー	1,654	1,916	1,956	5,526	2%
自然資源利用	2,807	2,706	3,034	8,547	3%
レストラン経営/食品	2,275	2,261	2,582	7,118	2%
暖房・換気・空調修理/施設管理	1,242	1,268	1,364	3,874	1%
保健/ソーシャルケア	3,250	2,967	3,062	9,279	3%
その他（認可された全国プログラム）	318	293	292	903	0%
高等教育プログラム 合計	63,181	62,354	63,237	188,772	57%
企業経営/経済	11,263	10,189	9,455	30,907	9%
美術	8,202	8,687	9,343	26,232	8%
人文科学	827	946	1,102	2,875	1%
自然科学	14,096	13,318	13,895	41,309	13%
社会科学	18,861	19,900	20,606	59,367	18%
テクノロジー	8,802	8,114	7,769	24,685	7%
国際バカロレア	1,130	1,200	1,067	3,397	1%
導入プログラム 合計	22,822	7,508	4,057	34,387	10%
準備教育	1,981	322	130	2,433	1%
プログラム向け個人選択	3,071	1,744	1,022	5,837	2%
職業導入	3,146	1,456	995	5,597	2%
個人オルタナティブ	5,507	1,707	1,213	8,427	3%
語学導入	9,117	2,279	697	12,093	4%

出所：Statistics Sweden (2015a)

図表 1-14 で示される通り、導入プログラムの在籍者も 1 割を占める。同プログラムは、個人の希望と能力、成績に合わせて、5 つの異なる道が用意されている。いずれも卒業証書を得ることはできず、進学（後期中等教育の職業プログラムまたは高等教育プログラム）または就労に続く前段の過程としての位置づけである。「準備教育」は、全国プログラムに入学を希望するが、わずかに要件を満たさない（ひとつかふたつの落第成績がある）生徒対象。「プログラム向け個人選択」は、職業プログラムに入学を希望するが、わずかに要件を満たさない生徒対象。「職業導入」は、職業教育を希望するが、「プログラ

ム向け個人選択」または「職業プログラム」に入学する要件に満たない生徒対象。「個人オルタナティブ」は、就業もしくは進学のための教育を必要とし、全国プログラム入学には要件が満たない生徒対象。「語学導入」は、スウェーデンに近年入国したもので、全国プログラムの入学要件を満たさない外国人を対象としている。

(1) 実施主体

スウェーデンの後期中等教育は、自治体による公立学校の外、チャータースクールと呼ばれる独立学校において実施されている。独立学校は、90年代初頭の改革によって導入され、非営利組織および営利組織（主に大企業）によって運営されている。公的資金が投入され、公立と同様に無償で教育を受けることができる。後期中等教育の全機関の50%を、そして全生徒数の26%を占める（2014年）¹⁷。例えば、Peab AB（建設業の企業グループ）とSKF（製造業の企業グループ）を挙げることができる。彼らはそれぞれ、後期中等教育学校の産業技術プログラムと建築・建設プログラムの教育を提供している。

(2) プログラムの構成

全国プログラム（「保健とソーシャルケア」プログラム以外）には、複数の学科（オリエンテーション）が置かれ、生徒はいずれかを選択する（図表1-15参照）。各プログラムは、全プログラム共通の基礎科目と、より専門的なプログラム専修科目からなる。基礎科目は英語、歴史、保健体育、数学、科学、宗教、社会学、スウェーデン語または第二言語としてのスウェーデン語である。基礎科目は、職業プログラムと高等教育準備プログラムの双方に含まれているが、範囲が異なる（脚注20参照）。

¹⁷ ストックホルム市の例は、首都であるため特殊性は否めないが、後期中等教育レベルで、市が提供する学校が28校、独立学校が45校ある。<http://international.stockholm.se/governance/education/>

図表 1 - 1 5 職業プログラムの学科

全国プログラム	各プログラムに置かれた学科（オリエンテーション）
児童／レクリエーション	レクリエーション・保健、教育学的業務、ソーシャルワーク
建物／建築	プラント車、住居建築、土地と建築、塗装、板金
電気／エネルギー	オートメーション、コンピューター・ICT、電気技術、エネルギー技術
自動車／運輸	商品取扱、車体製造と塗料スプレー、トラックと自動車機械、乗用車、輸送
ビジネス／経営	管理業務、商業・サービス
手工芸	建具、花飾学、理髪、織物デザイン、その他手工芸
ホテル／観光	ホテルと会議、観光・旅行
工業技術	操作と維持、プロセステクノロジー、製品・機械技術、溶接技術
自然資源利用	動物、農業、林業、園芸
レストラン経営／食品	パン・菓子職人、生鮮食品・惣菜・ケータリング、配膳・給仕
暖房・換気・空調修理／施設管理	資産、冷暖房装置技術、換気技術、暖房・換気・空調修理
保健／ソーシャルケア	全国レベルの学科なし

出所：CEDEFOP 2013, p.50.

スウェーデンの後期中等教育は、年度ではなく、コースでモジュール化されている。各科目は、ひとつから複数のコースに分かれており、それぞれのコースを修了することで4段階に分かれた **grade**（成績評価）を得ることができる（最低レベルが「落第」）。すべてのコースの総合から、後期中等教育の **final grade**（最終成績）が出される。落第したコースがある場合、生徒は、当該コースのみを再度受講することも、一学年を再度繰り返すことも可能である¹⁸。また、途中で学習経路を変更したい生徒は、取得したコースを他のプログラムに移行することができる。

職業プログラムの職業科目とその他の科目は国レベルで決定されるが、学校は、学生が特定の職業成果に重点を置いて学習できるように、各プログラムに特化したさまざまなコースを組み合わせることができる。プログラム、学科、コースのそれぞれについて、全国で統一されたものと、ローカル化されたものが存在する。

コースの単位は、後期中等教育ポイント（**gymnasiepoäng**）として与えられ、基本的に1コースが100ポイント¹⁹に相当する。職業プログラムの卒業証書の受領のために、生徒は2500ポイント分の学習が求められ²⁰、そのうち2250ポイントは及第点以上の成績でなければならない。この他、卒業証書取得プログラムを受講し、及第点をとらなけ

¹⁸ このような理由から、後期中等教育の統計では4年での卒業がしばしば使用されるのだと考えられる。

¹⁹ 後期中等教育のポイント（英語表記では **credit** や **credit point** も見受けられる）は、学習範囲とコース目標に達するための努力を図るものであり、授業時間との比例ではない（**Skolverket 2014b**）。なお、ここでのポイントは、高等教育で取得されるポイントとは異なり、別に扱われる。

²⁰ 職業プログラムと高等教育準備プログラムでは、卒業証書取得のために必要なポイント数は同じ（2500ポイント）だが、必須コースが異なる。例えば、職業プログラムではスウェーデン語科目において、「スウェーデン語 1」コースの及第しか求められていないが、高等教育準備プログラムでは、「スウェーデン語 1」「スウェーデン語 2」「スウェーデン語 3」での及第が求められている（職業プログラムでは代わりに職業志向のコースが多いと考えられる）。このようなことから、職業プログラムの生徒が高等教育への進学を希望する場合は、通常の必須取得コース以外のいくつかのコースをとる必要性が生じる。

ればならない。卒業証書を取得する要件を満たすことができなかつた生徒は、学習証明書を受領する。

2013/2014年度（2013年秋開始）に職業プログラムに在籍した3年生のうち、71%が卒業証書を受領、13%の生徒は2500ポイントを取得したが要件を満たさず学習証明書を受領した。さらに残りの16%は修了することができなかつた。職業プログラムにおいて卒業証書を受領したものの10人中7人は、2015年4月時点で主要な活動が就労であった。訓練を修了しなかつたものの場合、10人中4人が就労と回答した。

高等教育への進学要件を満たした修了成績を得ることを目指した人は、職業プログラムの半数に上るが、実際には30%のみが成功した。男性より女性が、高等教育進学のための卒業成績を得ている（Statistics Sweden 2015b）。

2011年の改正以降、職業プログラムを選択する生徒の割合は、プログラムによって違いはあるものの、全体として減少の傾向にある。この理由として、職業プログラムの生徒に、自動的に高等教育への進学の権利が付与されなくなつたことが関連していると考えられる（Statistics Sweden 2015b）。

（3）職場訓練および見習制度

2011年の改正以前から、職業プログラムの生徒は、（3年間で）最低15週間の職場訓練を行うことが義務付けられてきた。改正後の現在は、ふたつの選択肢—学校中心の教育または職場中心の教育—から選ぶことができる。両者の違いは、教育における職場訓練の割合である。すなわち、学校中心の教育では、従来と同様に最低15週間（教育期間の12.5%に相当）の職場訓練を行うが、新たに導入された職場中心の教育では、生徒は、教育時間の半分以上（教育期間の50%に相当）をひとつかふたつの職場で費やされなければならない。この後者の形を、学校制度の枠内における「見習制度（apprenticeship）」と呼んでいるが、基本的に雇用関係はなく（2014年より選択可）、いくつかの産業でみられる見習制度とは多くの点で異なる。尚、本「見習」は、1年目、2年目、3年目のいずれの学年で開始することも可能である。「見習」においても、卒業証書取得のための目標設定や科目シラバス、学科などは、学校ベースの教育と同様に進められる。

2013年秋に、後期中等教育の全国プログラムで学習する生徒数は、約295,800人に達し、そのうち約107,000人が職業プログラムに参加していた。うち、実習制度に参加したのは5,991人で、職業プログラム全体に参加する生徒の5.6%であった。実習生が多いプログラムは、「暖房・換気・空調修理／施設管理」と「建物／建設」そして「ビジネス／経営」であった。反対に、「自然資源利用」と「電気／エネルギー」では最も少なかった。

「見習」では、職場での学習が大きな部分を占め、学校が職場の提供に責任をもつため、学校と職場の協力が必須となる。スウェーデン視学官によれば、学校と職場の協力

については学校により大きな差が生じている。両者の協力がうまく機能しているケースでは、そのひとつの理由として、学校運営者（市または独立学校の経営者）が企業との協力についての明確な戦略をもち、また職業プログラムの教師に十分な時間と資金を提供して実習の場と定期的な接点をもたせている。しかし多くのケースでは、活動的で熱心な教師に責任が集まり、学校長や学校運営者の支援を欠いている。その他、業種によって、労使側の関心や協力の度合いが異なることも指摘されている。特定の職業分野では、職業訓練委員会（第2節3項参照）を通じて労使が学校と職場の双方に対する支援を行うこともある。

政府が推進する「見習制度」は、このように希望者数の低さや、学校が実習する職場を見つけられないなど、さまざまな困難に直面している。これらのことを背景に、スウェーデン政府は、2014年に見習センター（*apprenticeship center*）を設立した。見習センターは、後期中等教育における見習制度の促進、若年者の見習教育への関心の促進、VET提供者と企業・労使の支援、職場のスーパーバイザーの訓練、学校と職場の地域レベルでの連携の促進が活動内容である。

見習制度に対するその他の支援として、政府からの補助金がある。後期中等学校の運営資金の大半は、基本的に地方税から賄われ、一部が政府の補助からなるが、見習制度においては、学校運営者が見習実習生毎に追加的な政府補助金を受け取ることができる。受け取った補助金の83%は、生徒を受け入れる使用者に充てられる。さらに職場は、教育庁から承認を受けた訓練プログラムに監督者が参加する場合、追加的な補助を受けることもできる。また、後期中等教育のすべての学生は、月額の学習手当を受け取っているが、2014年から見習生は通勤費や昼食代などの追加的な生活費をカバーする追加手当を受け取ることができる（Skolverket 2014b）。

（4）国家プログラム評議会

国レベルでは12の『国家プログラム評議会（*nationella programråd*）』がある。後期中等教育学校の各職業プログラムに対して1つの評議会が置かれている。国家プログラム評議会は、VETの質、内容、組織に関する教育庁と労使等の利害関係者との対話のための常設フォーラムである。同評議会には、産業界、労使団体、関係行政機関から6～10人の代表を出している。教育庁は年6回ほど開催される国家プログラム評議会の会議の準備をし、進行役を務める。

国家プログラム評議会は諮問機関であり、後期中等職業教育に関する問題で教育庁を支援するという責務を担っている。プログラム評議会の活動は、利害関係者のニーズに対してより柔軟に対応したVETプログラムを作ることにある。また、VETの内容と労働市場の需要の適合性を高めるため、学校運営者のイニシアチブを促進することも活動に含まれる。

CEDEFOPの2012年報告（Allen et al. 2012）によれば、例えば、国家プログラム評議会の検討課題には、シラバスとコースの内容、学生への情報提供のための資料、職業教員の現職訓練、見習実習教育の教育契約²¹、全国から受講が可能な職業教育の全国ニーズの評価、成人向け職業教育、労働市場でのニーズのさまざまな分析などが挙げられている。

（５）ローカル・プログラム評議会

自治体レベルでは、後期中等教育学校の職業プログラムに関して、学校と労使の協力を目的として、各プログラムにつき、「ローカル・プログラム評議会(lokala programråd)」を設置することが義務付けられている。ローカル・プログラム評議会は、ローカルの労使代表から構成され、学校とビジネスの協力を促進し、よりよい教育に貢献することを目指すものである。同評議会の組織方法および評議会の任務は規制されていないが、その任務には、職場訓練の場の提供の支援、職場訓練における機材購入やスーパーバイザーの訓練に関する助言、卒業証書取得プロジェクトの作成・評価への参加、などの諸事項について学校に助言する（Allen et al. 2012, Kuczera et al. 2008: 10）。

2. 自治体成人教育

成人教育は、1968年以降、自治体によって運営され、若年者教育に等しいものとして、スウェーデンの公式教育制度の一部となった。すなわち、公式成人教育（現在の自治体成人教育）は、後期中等教育と同一のカリキュラムをもち、同等の資格に導かれる²²。

長い間、自治体成人教育（Municipal Adult Education: MAE）は、労働市場政策と関連して議論されてきたが、常に労働政策とは切り離されて実施されてきた。例えば、（失業者向けの）労働市場訓練は、公式教育の一部である MAE とは対照的に、労働省によって資金供給される労働市場政策の非公式教育の形であった。しかしながら、スウェーデン政府は、この20年ほどの間に MAE の枠組みの中で短期的なイニシアチブをいくつか実施し、それまでの MAE の性格を変化させた。すなわち、失業者対策として、また労働市場訓練という非公式訓練が MAE の一部として組み込まれるようになった。これらのイニシアチブには、職業成人教育、商業ドライバー向けの教育、成人向けの見習教育がある（図表 1-16）。

この他、各自治体の裁量で、職業訓練が行われている。いくつかの大きな市では、例えばヘルスケアや製パン、タイル貼りなどの職業的な専門性についての認定コースを提

²¹ 教育契約(education contract)とは、後期中等教育を中退もしくは入学しなかった生徒に対して、自治体成人教育または民衆高等学校で相応する教育を受ける機会を提供するものである。生徒と公共雇用サービスおよび居住する市の間で契約を交わす。就業しながらの勉学、ワーク・プレイスメント（実地研修）またはその他のパート・タイムの労働市場プログラムを組み合わせることも可能である。

²² 2011年改革で、後期中等教育が高等教育準備プログラムと職業プログラムに分けられ、後者については高等教育への進学権利が自動的に付与されなくなったことを受け、自治体成人教育も2012年より同様の措置がとられた。

供しているところもある。

図表 1-16 自治体成人教育の実施内容

自治体成人教育 (MAE)	
1968年より 通常の自治体成人教育 ● 基礎教育・後期中等教育 若年者の教育と同様のカリキュラム。ただし、高等教育準備／職業プログラムなどの「プログラム」はなく、個人のニーズに合わせてコースのみで組み立てられる。	短期的イニシアチブ 1993-1997 追加的学習室 1997-2002 成人教育イニシアチブ 2009-2011 成人職業教育 2010 商業ドライバー向けの教育 2011-2014 成人見習教育
ローカル（使用者等）のニーズと自治体の決定に応じて、職業訓練のコースが設置される。	

出所：筆者作成

（１）自治体成人教育の変遷

国家が最初に成人教育の分野に参入したのは 1938 年のことで、タレントッド成人 (talented adult) に向けた夜間学校としてストックホルムに設立された。1953 年には、成人向けの小学校が少数設立された。この教育政策と並行して、いわゆる「労働第一主義 (work principle)」が展開された。労働第一主義の中心的な考え方は、人は、積極的に仕事を探すことなしに、または職業訓練プログラムに参加することなしに、福祉制度で生計を立てるべきではないということである。これが 1950 年代以降、完全雇用を目指す中で展開された²³。労働第一主義は労働市場訓練をその視野に入れていたが、公式の成人教育制度とは切り離されていた。

成人教育がスウェーデンの公式教育に完全に統合されたのは、1968 年に公式成人教育の実施責任が自治体に移管されたときからである。自治体成人教育 (MAE) は、すぐにスウェーデン社会の中で確立され、良く知られた教育制度となった。1968 年の改革は、スウェーデンにおける最初の大規模な成人教育改革であり、これは、まさに教育制度と民主主義的考えが拡大していた時期に起こったものである。1962 年に 9 年間の統合教育（初等＋前期中等）が導入され、それまでの複線的な教育――一方は後期中等教育および高等教育へ導かれ、他方は労働世界へが廃止されると、後期中等学校への進学を選択する若者が増加した。社会の新たなグループは、より高い教育を受けるようになり、結果として、世代間の教育格差が急速に広がった。経済と産業セクターの成長は、人材不足に直面、つまり、教育を受けた労働者を必要としていた。こうして 1970 年代に、複数の成人教育改革が行われた（例えば、学習手当、ローン、教育訓練休暇（休職）の権利など）。

²³ 戦後スウェーデンの労働政策の中心であるレーン・メイドナー・モデル（労働組合の経済学者レーンとメイドナーによって提唱されたモデル）の特徴は、完全雇用と安定経済を達するための異なる手段が、中央で策定されることにある。国家の介入は、市場の良好な機能を創出する手段のひとつとされた。

90年代初めに、スウェーデンは赤字予算に陥り、また、失業率が急速に上昇した。93年に、初めて、MAEにおいて失業者用の臨時の学習空間を創設する短期的イニシアチブが実施された。これにより、MAEは急速に拡大した。その後97年には大規模な改革（成人教育イニシアチブ（AEI））が続いた。AEIは、失業率の半減を目的とし、主として（独占的ではない）3年間の後期中等学校教育を部分的または全く受けていない成人失業者を対象とした。自治体は、政府助成を申請し、学習室の数を一時的に増設した。すべての新たなイニシアチブは、MAEと労使およびローカルの公共雇用サービスとの連携の必要性を増加させた。計画と事業の大半は、職場で行われる。

MAEはしばし短期間の間、契約企業によって提供されることがある。プロバイダーは、価格と質において競争する。自治体によるMAEの外注は、自由裁量に任されている。2010年、自治体が購入した外部組織によって提供されたMAEは、平均して37%であった。ただし自治体間に大きな差がみられる（Andersson and Wärvik 2012）。

（2）自治体成人教育（基礎教育・後期中等教育）の実施状況

自治体成人教育についての統計データは、通常の自治体成人教育、つまり成人を対象とした基礎教育および後期中等教育の実施状況についてのみ確認することができた。

2000年代半ばの16万人弱の受講者と比較すると、近年は若干減少の傾向にある。女性の参加者が男性のほとんど倍に達していること、また昼間コースの受講者が多いことなどが指摘できる（図表1-17）。また、学生は若年層が半数以上を占めている。24歳までの学生が37%、20代全般を含めれば全体の6割ほどに達する（図表1-18）。

図表1-17 コース形態別・教育レベル別の学生数（2012-2013）

	2012			2013		
	合計	女性	男性	合計	女性	男性
全コース	115,895	75,970	39,925	131,205	84,566	46,639
昼間コース	88,733	58,376	30,357	97,290	62,692	34,598
夜間コース	5,103	3,003	2,100	5,656	3,377	2,279
自由時間コース	22,059	14,591	7,468	28,259	18,497	9,762
義務教育（初等・前期中等）	23,219	15,288	7,931	23,397	15,303	8,094
後期中等教育	92,676	60,682	31,994	107,808	69,263	38,545

出所：Statistics Sweden (2015a)

図表 1-18 年齢別学生比率 (%) (2013)

	-19歳	20-24歳	25-29歳	30-34歳	35-44歳	45-54歳	55-99歳
全体	4	33	21	15	18	8	2
女性	3	30	21	15	20	9	2
男性	5	40	21	14	13	6	1

出所：Statistics Sweden (2015a)

自治体成人教育では、青年向けの基礎教育および後期中等教育と同一のコースが提供される。各コースの参加者を累計すると、基礎教育レベルで 8.1 万人、後期中等レベルで 69 万人であった。個人はニーズに合わせて各コースを組み合わせることができるので、後期中等レベルでは、1 人あたり平均 6~8 コースを受講していると推算される。各コースの参加者を比較した場合、基礎教育レベルでは、「第二言語としてのスウェーデン語」コースが 40.7% (3.3 万人) と最も高く、続いて、「英語」21.9%、「オリエンテーション」コース 14.3%、「数学」コース 14.0%が主要な受講コースである。これに対して後期中等レベルのコースでは、極めて多岐に渡る教科が複数のレベルで提供されているため、統計データからは、特筆すべき受講コースが確認できない（「オリエンテーション」コースの 5.6%の他は、すべて 2%以下である）。スウェーデン統計局が公表しているコース別参加者数（上位コースのみ）によれば、「保健・医療・ソーシャルワーク」に分類されるコース（心理学 I (2.6%)、保健教育 (2.6%)、ヘルスケア・ソーシャルワーク I (2.5%)、ヘルスケア・ソーシャルワーク II (2.0%)、医学 2.4%、精神医学 2.2%など）や、「英語」（英語 I (2.6%)、英語 5 (2.1%)）、「数学」（数学 2b (2.4%)、数学 1b (1.6%)、数学 3b (1.1%)）、「第二言語としてのスウェーデン語」（第二言語としてのスウェーデン語 1 (2.2%)、第二言語としてのスウェーデン語 2 (1.5%)）などが上位に挙がっている²⁴ (Statistics Sweden 2015a)。ただし、より大きな分野別でみると、保健・医療・ソーシャルケア、商業・経営、児童・レクリエーションの分野での受講が主要なものとして報告されている (Statistics Sweden 2015b)。

3. 高等職業教育(YH)²⁵

スウェーデン政府は、若年者のキャリア形成が困難になっている原因の一つとして、労働の在り方や職業人として求められる能力が大きく変化していることを挙げている。つまり、職業人として成長し続けるには、不断の変化に対応できる柔軟性が不可欠であり、高度の知識や経験を備えた人材が求められる。また一方で、低学歴・低技能者の雇

²⁴ なお、数学や英語のコース受講が多い点は、後期中等教育の必須科目であり、かつ高等教育進学のための必須教科でもあることが関係していると考えられる。

²⁵ 高等職業教育については、2012 年の『日本労働研究雑誌』No.619 にて明治学院大学の両角教授が整理している。ここでは、基本的に同論文からの引用とし、適宜他の資料で補足する。

用機会は減少し、失業のリスクも高まる、というのである。そこで政府は、中等教育の次のステップとして、労働市場が求める知識や経験を備えた人材を育成する制度を構想し、2002年に上級職業教育訓練（Kvalificerad yrkesutbildning: KY）と称する新制度を発足させた。KYは、2009年に高等職業教育（Yrkeshögskolan: YH）という新制度に移行し、新たな行政機関 高等職業教育庁（Myndighet för yrkeshögskolan: MYH）の監督下に置かれることになった²⁶。YHは、高等職業教育に関する法律（Lag om yrkeshögskolan, SFS 2009: 128）および高等職業教育に関する命令（Förordning om yrkeshögskolan, SFS 2009: 130）に基づいて実施されている。

YHの目的は、第一に、労働市場のニーズに応える高等職業教育を提供することにある。その時々々の労働市場において求められる職業能力を養成する教育訓練でなければならず、それ故にプログラムの策定と実施の両段階において使用者の関与が重視されている。またYHは、不況時には学校（大学を含む）を卒業しても就職できない者の受け皿となることが期待されているため、景気の変動も考慮しつつプログラムの内容や規模が決定される。

YHの目的の第二は、すべての中等教育修了者に高等職業教育を受ける機会を開くことにより、個々人が希望する分野への就職やキャリアアップ、転職や企業を可能にすることである。とりわけ、ブルーカラー労働者や低学歴の家庭の出身者など、従来は高等教育を受ける機会がなかった人々の受講、外国人、障害者などハンディキャップを持つ人々の受講、また、性別に基づく職域分離の克服に向けて男性・女性の受講を促すことが重視されている。すなわち、YHは単なる流動化政策や失業対策ではなく、労働市場における格差の原因を根本的に改善し、実質的な平等を促進することを狙った制度でもある（両角 2012）。

（1）実施主体

YHの各プログラムを実施できる主体は、国立の高等教育機関、市・地域自治体、個人、法人である（Ministry of Education and Research, 2013）。YH実施主体は、教育訓練計画を作成してMYHに対して国の補助金を申請する。MYHは、申請を受けて計画内容を審査し、YHとして実施すべきものを選定し、各プログラムの定員を決定し、補助金を交付する。図表1-19に見られるように、YHプロバイダーの多くは、市自治体または民間（職業訓練企業など）である（Ministry of Education and Research 2013）。

²⁶ KYコースは、2013年の廃止まで、YHコースと並行して実施されていた。

図表 1-19 YH/KHのプロバイダー数とその割合の推移（2008-2011）

	2008		2009		2010		2011	
公(国)	2	1%	1	0%	2	1%	2	1%
公(地域)	9	4%	9	4%	8	3%	8	3%
公(市)	105	45%	100	44%	111	46%	109	45%
民間	116	50%	118	52%	119	50%	123	51%
合計	232	100%	228	100%	240	100%	242	100%

出所：Ministry of Education and Research (2013)

（２）行政指導と監督

MYHは、YHのプログラムが法律や教育計画に沿って行われるよう、教育現場への訪問やコーディネーターに報告書提出を求める等の方法で監督を行う権限を有する。MYHは、実施されているプログラムがYHの要件を満たさないと判断した時は、最終的にYHの認定を撤回する権限を有する。なお、MYHが2010年に80のYHを訪問調査したところ、認定時の条件をすべて満たしているのは3分の1のみで、使用者との連携やカリキュラムの実施について問題のある事例が多いこと、よりきめ細かい監督指導が必要であることが明らかになった。

（３）政労使の協力

YHにおいて、労使の参加は極めて重要である。MYHは、毎年、必要とされる教育訓練の量と内容を決定するが、労働市場のニーズに関する正確な状況を把握するために、異なる業種に様々なネットワークを有している。さらに、MYHは、プログラムや将来的な技能の必要性についての諮問機関「労働市場評議会」（次を参照）を有している。

（４）労働市場評議会

「労働市場評議会（arbetsmarknadsråd）」は、MYHに属する特別機関である。同評議会の任務は、いずれの職業分野が発展してきているか、どのような資格が新たに求められる可能性があるか、いずれの資格を段階的に廃止する必要があるのか—といった労働市場に関する情報を提供して当局を支援することである。同庁の長が評議会の議長を務め、その他のメンバーは、スウェーデン・コミュニケーション・ランディング連盟（SKL）（第2節3項参照）、公共雇用局（PES）、労使代表（TCO、LO、企業経営者連合、企業連合）などから構成される（Ministry of Education and Research 2013）。また、労働市場評議会は、代表者の所属機関に同庁の分析を伝える連絡ルートの役割も果たしている。

スウェーデン高等職業教育庁は、環境産業、まちづくり、医療およびウェルネスケアなど、さまざまな産業分野の開発に対する取り組みを開始した。関係する職業分野のニ

ーズと需要を明らかにするために、さまざまな代表的団体との会議も実施されている。

（５）教育訓練の内容・形式

プログラムは、明確な需要のある特定の分野において、教育提供者およびプログラムに影響をうける使用者・産業の協力によって提供される。すなわち使用者と産業は、講師としての参加、プロジェクトへの参加、職場訪問や、ワーク・プレースメントの提供などによって、プログラムの内容に貢献し、影響を及ぼす。YH で提供される分野は、IT、経済・経営、保健・フィットネス・ボディケア、ホスピタリティ・観光、ヘルスケア・看護・ソーシャルワーク、ジャーナリズム・情報、法律、文化・メディア・デザイン、農業・動物飼育・園芸・林業・漁業、環境保護、建築エンジニアリング、セキュリティサービス、技術・製造、輸送サービス等である（Ministry of Education and Research 2013）。

教育期間は様々で、プログラムにより半年から４年半の期間があるが、全体の 70% ほどは 2 年間で修了できるものである。2 年間の教育プログラム（1 年当たり 40 週間）では、最低 4 分の 1 が実地訓練から構成されなければならない。また実地訓練は、理論教育から得た知識を応用する場を提供するものでなければならない（単なる見習は不可）（両角 2012）。

YH では半年（20 週間）のフルタイム教育が 100 ポイントに換算される。200YH ポイント以上で、高等職業教育の学位、400YH ポイント以上で、高等職業教育の上級学位が付与される（Ministry of Education and Research 2013）。

（６）費用負担

YH の費用は基本的に国が補助金の形で負担するが、使用者も実地教育に要する費用の一部を負担する（使用者側から見ると、高度な教育訓練を受けた優秀な人材を実習生の中から優先的に採用できるというメリットがある）。受講者との関係では YH は原則として無償であり、例外的に法令で認められた場合を除き、受講生から教材費等を徴収してはならない（両角 2012）。

（７）実施状況

2010 年に YH（一部は旧 KY）として実施されたプログラムは合計 1,136、そのうち新たに開始したのは 920 件の申請の中から選ばれた 327 のプログラムである（選定率は約 28%）。分野別に見ると「経済・経営・営業」と「技術・製造」が最も多く、それぞれ約 30% を占める。あとは「看護・介護・ソーシャルワーク」「コンピューター・IT」が多く、この傾向は制度の導入時から変わっていない。

実施規模についてみると、2010 年には YH（KY）を実施するために年間約 15 億スウ

ェーデン・クローナ (SEK)²⁷ (約 180 億円) の補助金が国家から支出され、受講者総数は 4 万 3,300 人に上っている (1 つの訓練ポスト当たりの補助金は平均約 70 万円である)。これはスウェーデンの人口 (総人口約 945 万人、労働人口約 500 万人) を考えると決して小さい数字ではない。受講者の内訳は、男女別に見るとほぼ同数で、年齢別に見ると 25 歳以下の者が多く、平均年齢は 29.5 歳である。学歴別に見ると、中等学校の職業課程修了者が 5 割弱、大学進学課程修了者が約 3 割で、大卒者は約 5% であった。YH の主なターゲットは、中等学校卒で就労経験を有する若年者だといえるだろう (両角 2012)。

(8) 修了者の就職状況

国家統計局が 2009 年に KY を修了した者の 1 年後を追跡調査したところ、約 80% が職に就き (うち 1 割弱が起業)、約 10% が失業中であった (残りは進学など)。また、就職・起業した者のうち約 8 割が KY として受けた教育訓練と関連のある仕事に就いている。KY を受ける前と比較して高度な業務に従事していると答えた者は全体の約 7 割である。なお、YH 修了者の就職状況に男女間で大きな差はないが、スウェーデンや EU 加盟国の出身でない修了者は就職や起業に成功していない割合が高い。

政府は YH が期待された機能を果たしていると評価し、2012~2013 年度は予算を増額して 1500 人分の訓練ポストを追加することを決定した。また、平等の観点から、外国出身者や障害者の受講を積極的に促進する措置をとることとした (両角 2012)。

4. 企業内の職業教育・訓練

企業内訓練全般に関して言えば、スウェーデンは、使用者が労働者の訓練に大きな投資を行う国のひとつとされる。OECD によれば、企業利益の 3% が訓練および能力開発に投資されている。これらには、会議やセミナー、ワークショップ、実習も含み、また、就業時間内および時間外のものを含む。2010 年前期に、スウェーデンの約 200 万人が何らかの形の従業員訓練を受けており、これは 16-64 歳の就業者の 44% を占める。女性においてもっとも一般的な教育分野は「保健・医療ケア」で、男性は主に「テクノロジー・製造」および様々な「コンピューター使用」に関わる教育であった (Anderson and Wärvik 2012)。

しかしながら、こうした機会は労働者が均等に享受しているわけではないようである。全般的に、より高いポストにいるもの/より学歴の高いものはより多くの教育・訓練を受けており、より低いポストにいるもの/より学歴の低いものはより少ない教育・訓練を受

²⁷ SEK : svensk krona。2015-2016 年は 1 SEK が 13 円から 15 円を推移。

ける傾向にある。また企業内訓練は、一部のセクターや主に大企業で取り組まれていることが指摘されている（Brunk and Wahman 2009）。

（１）ナショナルレベルの協約に基づく

ナショナルレベルでは、まず 1982 年に主要な労使（使用者団体 SAF、ブルーカラー労組 LO、ホワイトカラー労組 PTK）が、企業内訓練および組織・技術情報等の提供に関する一般協定に署名したのが最初の試みである。また、労働組合が労働者の勉強会を支援したり、生涯学習を促進するプロジェクト（KUL-projektet, 2001-2003）を実施するなど、大規模な取り組みも行われてきた。しかし、いずれも顕著な成果を上げたとは言いがたいようである。そうした中で、訓練に包摂したナショナルレベルの取り組みのひとつに、労使による「職業安定評議会（Job Security Councils）」の仕組みが挙げられる。評議会（council）または基金（foundation）などの呼称がされるこれらの機構は、ナショナルレベルもしくはセクターレベルの協約に基づき、整理解雇される危機にある、または、解雇された労働者を支援し、新たな職業機会に導くという目的を達成するために設立されたものである。10 を超える職業安定評議会が存在し、スウェーデン労働者の 80% を包摂している。運営費用は使用者側の負担によって賄われる。労働者の再雇用におけるこれら労使による評議会の役割は大きいと言われる（OECD 2015c）。ただし、職業安定評議会は、公共雇用局の提供するような集中的なサービスを必要としない、より熟練した労働者を対象とすることが一般的であるという（OECD 2015b）。職業安定評議会のひとつである TSL（最大労組 LO の組合員を対象とした基金）については、西村（2015）の中で全体の活動内容が明らかにされている。評議会の主な機能は、求人企業とのマッチングやコンタクトといった求職活動の支援にあるが、加えて財政的支援（新規の職場における導入訓練中の賃金など）や、必要であれば、訓練も含まれることがある。ただしこれらの付随的な機能については協約による差があることや、いずれにしても協約の中心的な議題ではないとされる（Diedrich and Bergström 2006）。

（２）セクターレベル、企業レベルの協約に基づく

スウェーデンにおいてはこのレベルの労使交渉および協約が最も重要であり、原則的なガイドラインが決定される。ただし、セクターレベルの労使が職業教育・訓練に関してどれだけ積極的かという点には大きく幅がある（Brunk and Wahman 2009）。第 2 節 4 項で述べたように、業種によっては、正規の雇用に就く前に、学校教育修了後の追加的な実習・研修期間や試験が求められたり、学校教育修了に代わる見習などが必要となる。多くの場合、これらは全国レベルまたは地域レベルでの労使間協定によって規制されている。労使の合同委員会（職業委員会や能力評議会と呼ばれる）が、見習実習期間の決定、業界・職人試験の実施、職業証明書の発行を担当することもある。こうした労

使連携の下、職業教育訓練が行われるのは、建設産業や電気工事業、自動車産業、配管事業などである。この準備教育期間は4～5年続くこともあり、賃金は基本的に低く定められている。

企業レベルでの企業内訓練に関する労使交渉は、大企業において最も広範に行われている。これらは、セクターレベルでの協約に基づき訓練に関する合意を結ぶことがある。

図表 1 - 2 0 労使協定に基づく職業教育・訓練

	失業者	在職者	
労使主導	- ナショナルレベルの協約に基づく - 職業安定評議会 ・ 整理解雇者向けの支援	- セクターレベルの協約に基づく - (特定のセクター) ・ 準備教育 (職人認定、見習制度等)	- 企業レベルの協約に基づく - (大企業が中心) ・ 企業内訓練

出所：Brunk and Wahman(2009)を参考に筆者作成

5. 民衆高等学校

スウェーデンには成人自由教育の長い伝統がある。これは「無料かつ任意」であることを特徴とする一種の非公式教育である。成人自由教育に該当するのは、国が決定するカリキュラムやシラバスによる制限を受けない、民衆高等学校 (folkhögskolor) と成人教育団体 (studieförbund) での教育である。民衆高等学校や成人教育団体がそれぞれ独自に教育の内容と編成を決定する。

18歳に達すれば、誰もが民衆高等学校に入学する権利をもつ。民衆高等学校は長期のコースも短期コースも実施している。民衆高等学校で一般的に提供されている教育内容は、後期中等教育レベルのコースであり、修了によって高等教育への進学も可能である。一般コースから成績評価 (grade) を得ることはできないが、民衆高等学校に限定された学習評価を受けることができる。その他、特別コースと呼ばれる様々なコースも提供されている。個人の関心分野である、音楽やメディア、芸術、工芸、演劇、言語などである。さらに、いくつかの職業コースを提供している民衆高等学校もある。期間1年から3年の職業プログラムは、ジャーナリスト、レクリエーションリーダー、治療アシスタント、手話通訳など特定の職業の専門コースである。手工芸と美容分野のコースも一般的である。一部の職業教育はポスト後期中等教育レベルであり、受講には特別な要件があるが、それ以外は後期中等教育レベルである。

成人教育団体は、主に非常に広範囲にわたり短期と長期の学習サークルを提供している。職業関連コースにはトラックの運転や簿記などがあり、夜間や週末に実施されることが多い。

教育事業者と資金源

現在スウェーデンには150ほどの民衆高等学校がある。100を超える民衆高等学校は、民衆運動、非営利組織、財団、アソシエーションが運営しており、残りは、ランスティング議会と広域地方によって運営されている。上位10位までの成人教育団体も、運営しているのは民衆運動、アソシエーションその他の団体である。学習サークルその他の活動はしばしば地方や広域地方のアソシエーションが実施している。

成人教育は主に国、広域地方、コミュニケーションからの支援を通して資金の大半を賄っている。国の支援は成人教育団体への助成金の73%、民衆高等学校への助成金の71%を占めている。民衆高等学校の授業料は無料であり、学習援助の受給権が与えられるケースもある。しかし、参加者は教科書、教材、昼食に加え、必要に応じて住居費を支払わなければならない。成人教育団体が運営する学習サークルその他の活動は有料であり、学習援助は受給できない。

6. 労働市場政策プログラム（失業者向け）

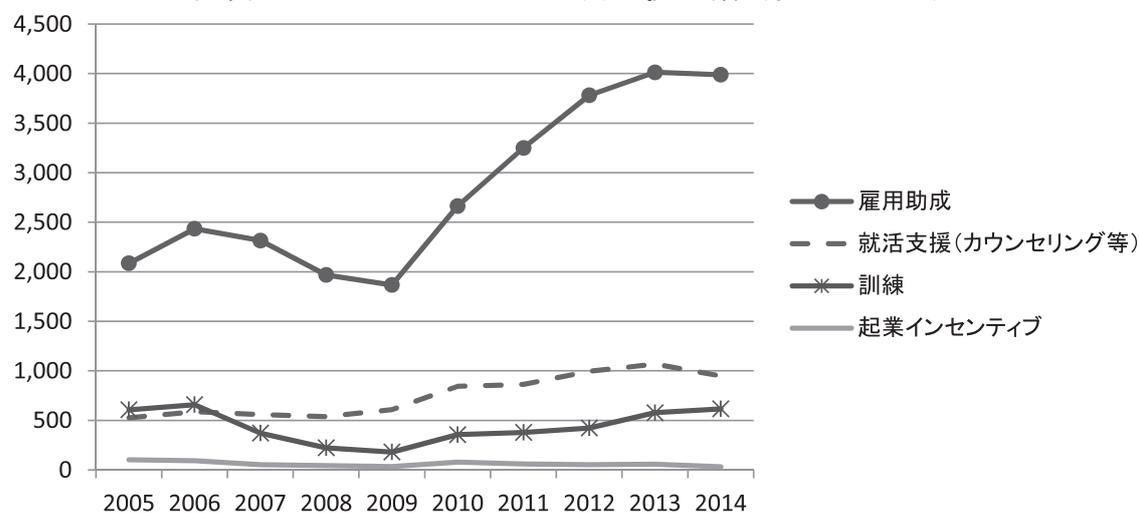
スウェーデンは積極的労働市場政策（Active Labor-Market Policy, ALMP）の長い歴史をもつ。今日のALMPにかかる支出のGDP比は、OECD諸国の中でデンマークに次ぐ高さである。しかし、その長い歴史の中で、ALMPが用いられる背景およびその内容は、大きく変化をしてきた。まず、戦後の労働市場政策では、労働移動の促進に焦点が当てられていた。失業の危機にある低生産性セクターの労働者を、労働力が不足する高生産性セクターへ移動させることに重点が置かれており、職業訓練の比重は高かった²⁸（Calmfors et al. 2001）。また、80年代までの低い失業率を背景に（基本的に2-3%）、ALMPは、周縁的な失業者に対する政策として発展していった。

こうした状況が急激に変化したのは、90年代初頭の経済危機以後である。失業率は、93年に9%、96、97年は10%まで上昇した。そこで従来の職業訓練プログラムが拡張されたが、それ以上に、雇用助成プログラムがこれまでにない規模で投入された。その背景として、まず中道右派の政権期に訓練プログラムが縮小されたことが指摘されるが（Bengtsson 2012）、その他、失業の大衆化（増加）によって訓練プログラムを主とした従来の政策の効果や質が低下し、結果として、そうした政策そのものの妥当性が問われるようになったことが挙げられる（Calmfors et al. 2001）。雇用助成や就業体験は不況下における失業率の上昇を抑えるための短期的な政策ツールであったはずだが、スウェーデンにおけるALMPの性格がこれを機に方向転換がなされる。不況から脱出した後も、ALMP支出の比率において訓練プログラムの縮小は続いた。さらに08年の不況期を境にして、図表1-21に示されるように、雇用助成（就業体験等を含む）が一気に拡

²⁸ 80年代前半の景気後退期にも、補助付き雇用が増加した。

大し、スウェーデンの ALMP の大部分を構成するまでになった。

図表 1 - 2 1 ALMP タイプ別の拠出額（百万ユーロ）



出所：Eurostat.

また、ALMP の重要な変化のひとつとして、今世紀新たに導入された就職保障型のプログラムについても言及する必要があるだろう。保障型プログラムは、主に失業期間に応じて、就職ガイダンス・カウンセリング・コーチング、訓練・就業体験、就業（雇用助成）といった一連の支援を受けることができるパッケージ支援である。現在は、Job and Development Guarantee (JOB) と Job Guarantee for Young People (UGA) のふたつの保障型プログラムが実施されており、2014 年、長期失業者を対象とした JOB への参加者総数は 20 万人超、若者を対象とした UGA は 9.6 万人と、ALMP のプログラム全体で最も大きな比重を占める。JOB は、基本的に 300 日の失業給付期間を過ぎた失業者が参加することが可能で、第一段階（就活支援）と第二段階（職業訓練・就業体験等）（第一段階は最大 150 日、第二段階までの最長 450 日）を経てなお失業が続く場合、第三段階（支援された雇用）に移行する。UGA は、若者に対してより早期の支援を提供することを目的としており、失業期間が 90 日を超えた 16 歳から 24 歳の若年失業者が参加可能である。通常 3 カ月の期間、就職ガイダンスやカウンセリング、コーチングを受けるが、これに職業訓練や就業体験を組み合わせることも可能である。

この 10 年間を振り返れば、経済危機の時期を除き、実質的な訓練プログラムの規模は維持されているが、次に示すように、JOB/UGA からの参加者が急増している（特に JOB）。その結果として、現在の訓練プログラムには、より多くの長期失業者が参加している（EEPO 2015）。

以上のことを踏まえ、労働市場訓練プログラムの実施状況を述べる。使用するデータ

は、公共雇用局の「労働市場政策プログラム報告書 2015」²⁹に基づいている。

【労働市場訓練プログラム】

労働市場訓練プログラム (Arbetsmarknadsutbildning) は、職を得るまたは維持するための個人の能力を高め、かつ使用者にとって必要なスキルをもつ労働者の獲得を容易にすること、そして労働市場に生まれる労働力不足を防止することを目的とする。また、失業者は、労働力が不足する職業分野で訓練を提供されるというのが基本的な考えである。さらに、労働力不足による賃金上昇を抑える安定化政策や、労働市場で弱い立場の人たちを対象とする分配政策の一環としても捉えられている。労働市場訓練は、同プログラムの他に、ふたつの就職保障型プログラム (Job and Development Guarantee (JOB) および Job Guarantee for Young People (UGA)) 内の選択としても受講が可能である。プログラムの期間は、通常 6 カ月だが、訓練の目的を達成するまで実施するとされている (訓練中の所得補償については、第 4 節 1 項「労働市場訓練受講中の所得補償」を参照)。

プログラムの対象者は、25 歳以上の失業中もしくは失業の危険にあり、かつ求職中のもの。ただし、長期失業の防止を目的として、または、新規移民の導入活動として、18 歳からの適用が可能である。

(1) 実施状況 (参加者内訳、参加者数の推移、訓練内容)

図表 1-22 から、参加者の内訳および推移を確認する。まず、年齢層の目立った変化はなく、24 歳以下が 3 割、また、25-34 歳の層まで含めると、若年層が 5 割を超えている。国籍については、近年外国人の増加が目立ち、2011 年の 32.8% から 2014 年には 45.6% にまで達した。教育レベルについては、基本的に、後期中等教育までの学歴をもつものが 8 割ほどを占めるが、義務教育レベルの参加者が微増している。

月平均の訓練プログラムへの参加者数を確認すると (図表 1-23)、労働市場訓練プログラム内の参加者数は、2006 年比ではほぼ 3 分の 1 に減少したが、就職保障型プログラムからの参加者数が拡大しており、2014 年の参加者総数は、2006 年のレベルに回復している。

²⁹ スウェーデンの公共職業局 (Arbetsförmedlingens) は、「労働市場政策プログラム報告書 (Arbetsmarknadspolitiska program – Årsrapport)」を毎年公刊している。

図表 1-22 労働市場訓練プログラム 参加者属性と推移 (2011-2014)

		2011	2012	2013	2014
参加者 計 (=100%)		65,262	93,181	73,069	68,588
年齢 (%)	24歳以下	29.0	34.4	27.0	29.6
	25-34歳	24.8	22.0	26.8	26.4
	35-44歳	20.2	19.0	21.3	20.7
	45-54歳	17.6	16.8	17.6	16.3
	55-59歳	5.6	5.5	5.4	5.1
	60歳以上	2.7	2.2	1.9	1.9
国籍 (%)	外国人	32.8	36.0	41.8	45.6
	スウェーデン人	67.2	64.0	58.2	54.4
教育レベル (%)	義務教育	26.7	29.5	31.1	32.4
	後期中等教育	55.8	54.2	51.6	51.0
	ポスト後期中等教育	17.6	16.3	17.3	16.6

※本データは、決定数に基づくが、便宜上「参加者」と記載。「決定数」とは、operational volumeを示すものである。ひとつのプログラムに属す個人が別のプログラムに参加することが度々あるため、決定数が用いられる。複数のプログラムの決定数を合計した場合に、多くの重複が生じるが、各プログラム参加者のボリュームを見るうえでは、決定数を用いることが適当である。

出所：スウェーデン公共雇用局

図表 1-23 労働市場訓練プログラムへの月平均参加者数と推移
(2006-2014)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
プログラム	11,222	7,904	4,462	4,109	5,216	3,641	4,719	5,472	4,008
JOB		256	1,151	1,420	2,141	3,706	3,818	4,781	5,609
UGA		112	631	801	1,432	1,672	1,651	1,894	1,954
計	11,222	7,999	6,244	6,330	8,789	9,019	10,188	12,147	11,570

注：2007年と2014年は、合計値が合わないが、資料のまま。

出所：スウェーデン公共雇用局

次に、訓練プログラムで提供される各コースの規模については、図表 1-24 のとおりである。近年では、恒常的に「輸送」および「製造／工芸」への参加決定数が最も多く、「カスタマーサービス」、「オフィス・倉庫の管理」がそれらに続く。「カスタマーサービス」、「ヘルスケア」、「レストラン」で決定数が増加する一方、「機械操作」では大幅に減少した。

図表 1-24 労働市場訓練プログラム コース別の新規決定数（％）と推移
(2011-2014)

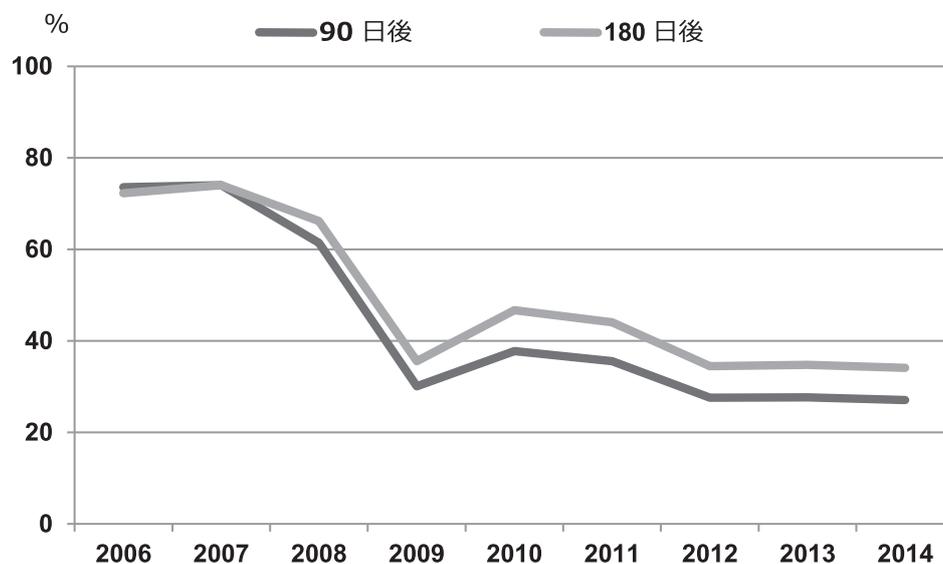
	2011	2012	2013	2014
決定数 (=100%)	48,625	57,497	60,390	55,306
輸送	21.1%	22.9%	20.9%	21.0%
製造/工芸	19.4%	17.6%	14.8%	20.0%
カスタマーサービス	12.0%	11.9%	14.6%	14.5%
オフィス・倉庫の管理	9.1%	9.7%	9.0%	10.0%
ヘルスケア	6.1%	6.2%	8.1%	8.3%
レストラン	5.4%	5.5%	5.7%	6.8%
建築/建設	4.8%	5.2%	6.1%	4.7%
機械操作	12.5%	9.9%	7.8%	2.7%
テクノロジー/科学	2.0%	1.0%	1.0%	2.0%
文化/メディア	0.7%	0.8%	1.0%	1.1%
コンピューターエンジニアリング	1.0%	2.1%	1.4%	0.5%
経済/社会	1.8%	2.0%	1.6%	0.4%
教育学	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
その他コース	4.0%	5.2%	7.9%	8.0%

出所：スウェーデン公共雇用局

(2) プログラム修了者の就職

労働市場訓練プログラム修了者のその後の状況であるが、08年の危機以前は7割台を推移していたが、現在では30%前後にまで低下している。2014年では、90日後で27.0%、180日後では34.1%であった。しかし、その内訳をみると（図表1-25）、上記の就職率に含まれたものの半数弱は、助成された雇用による就職ということがわかる。雇用助成なしで就職ができたものは、90日後で15.9%、180日後では18.6%であり（図表1-26）、90日後の就職者のうち、男性は66.5%、女性は33.5%であった。

図表 1 - 2 5 労働市場訓練プログラム後の就職率（90日後／180日後）



出所：スウェーデン公共雇用局

図表 1 - 2 6 労働市場訓練プログラム 修了後の状況（%）（2014）

	90日後	180日後
就職（助成なし）	15.9	18.6
助成された雇用	11.2	15.5
失業中	13.6	10.4
その他プログラムに在籍	51.1	45.0
その他	8.2	10.5
計（32,288名）	100.0	100.0

※助成された雇用は、元データにおける「助成された雇用」、「ニュースタートジョブ」および「職業導入雇用」の合計。「ニュースタートジョブ」も「職業導入雇用」も、労働者は使用者から賃金を受け取り、使用者は助成を受けるため、助成された雇用に含めた。

出所：スウェーデン公共雇用局

第4節 各種の促進策

スウェーデンにおける多くの職業教育は無料であるが、それらに加え、学習手当と学習援助の制度によって、困難な状況に置かれた人々にとっても利用可能なものとなっている。また、同国における職業教育訓練の継続的な変化によって、各人が利用できる教育に関する情報提供およびガイダンス提供が求められている。また政府にとっては職業教育訓練の魅力と質を高めることが優先事項となっている。

1. 教育支援制度および財政的支援

フォーマル教育制度での学習はわずかな例外を除き無料で受けることができ、これ自体が大きなインセンティブであることは明らかであろう。さらに、スウェーデンの学生には後期中等教育と第三期教育での学習に対するさまざまな形態の金銭的支援を受ける権利がある。また、就業者については、教育を受けるために休暇を取る権利をもつ。

(1) 学習者個人への手当

学習手当は公的社会保障の一つで、学習手当法に基づき、スウェーデン学習支援委員会 (Centrala Studiestödsnämnden: CSN) によって実施される。学習手当の目的は広く教育を促進し、所得補償により学生の経済的な負担を軽減することで、すべての人に教育を受ける機会を開くことにある。学習手当には、中等学校に通う生徒全員 (16~20歳) に自動的に支給される「学習給付 (studiehjälp)」と、20歳以上の高等教育進学者や初等・中等教育レベルの成人学生を対象とする「学習補助 (studiemedel)」がある (両角 2012)。

20歳未満の学生(後期中等教育学校、自治体成人教育または民衆高等学校で学ぶもの)には、学生助成金、補足手当、下宿追加金という形の「学習給付」が支給される。この助成金は、特定の状況下では留学への支給も可能である。この助成金を受給するための前提条件は、学生がフルタイムで受講し、かつ実質的に教育に参加していることである。すなわち、欠席が多い学生は学習支援を失い、返済義務を負うことになるリスクがある。学生がしかるべき理由なく欠席した場合、学校は報告する義務を負う。居住しているコミュニティ以外の土地に住んで学習することを希望する学生は、スウェーデン学習支援委員会 (CSN) やコミュニティに下宿追加金を申請することができる。この制度が適用されるのは、出身コミュニティが教育を提供していない場合や、全国からの受講が可能な教育の場合などである。この助成金により、学生は国内でわずかな場所ではしか実施されていない専門家職業教育に参加できるようになる (Allen et al. 2012)。

20歳以上の学生が受給することのできる「学習補助」は、定額の基礎給付とローン部分から成る。ローンを受給するか否かは本人の自由である (ローンの返済期間は通常25年とされている)。なお、扶養すべき子供がいる者に対しては、付加給付 (返済義務なし) があるほか、25歳以上で基礎レベル・中等レベルの普通教育や職業教育を受ける者に対しても上乘せ支給 (返済義務なし) がなされる。支給決定は、本人からの申請を受けて CSNが行うが、財源が限られているため、学業成績・年齢・過去の学習ローンの返済の遅れなどにより不支給とされる場合もある。

2010年度の支給実績を見ると、約50万人が「学習補助」を受給している。この中には、高等教育・高等職業教育を受ける者と、20歳以上で基礎教育や中等教育 (普通教育・職業教育) を受ける者が含まれている。高等教育を受ける受給者は約33万人で、女性が6割と多く、年齢別に見ると24歳以下の者が57%を占めているが、30歳以上の者も17%お

り、子供を持っている者は全体の13%にのぼる。また、高等職業教育受講者の約4分の3が学習補助を受給している（両角 2012）。

（２）教育訓練休暇

教育訓練休暇法により、過去2年以内に連続する6カ月または合計12カ月の勤続を要件として、すべての労働者に教育訓練を受けるための休暇を取得する権利を保障している。同休暇は無給であるが、教育訓練の内容や期間について制限はない（休暇の時期については一定の範囲で使用者に変更権が与えられている）。また、休暇が終了した時点で、当該労働者は職場に復帰し、少なくとも休暇前と同等の賃金・処遇を受けることが保障されている。同法は、もともと基礎教育や中等教育を修了していない労働者に成人教育を受ける機会を与えることを意図して制定されたものだが、高等教育や高等職業教育を受講する者も教育訓練休暇を取得することが可能である。

（３）労働市場訓練受講中の所得補償（失業者対象）

訓練受講の期間、プログラム参加者は「活動補助金（activity grant）」または「訓練手当（development allowance）」が付与される。まず、プログラム参加者が、失業保険の適用対象外で、かつ18歳から24歳の場合、「訓練手当」が与えられる。手当は、週5日までとされ、年金や休暇・傷病手当の権利はない。後期中等教育以上の学歴を持つ場合、フルタイムで一日あたり SEK141（約 2,000 円相当）を受領できる。それより低い学歴の場合、SEK48/日と減額の付与となるが、参加者が20歳に達した時点から、SEK141/日に増額される。次に、失業保険の適用対象者であるもの、もしくは失業保険の適用外だが25歳以上のものは、「活動補助金」が付与される。補助金は週5日までとされ、年金の権利はもつが、休暇・傷病手当の権利はない。補助金額は、失業保険に応じた額が与えられるが、フルタイムの場合、一日あたり SEK365～760（約 5,000～11,000 円相当）となる。失業保険が適用されないものは、SEK223/日（約 3,000 円相当）の補助金を受領する。³⁰

（４）教育機関運営者のための金銭的インセンティブ

多様な職業教育の運営には多様な実施主体が関わり、国やコミュニンの支援を受けることができる。独立学校の制度によって、企業、産業界、その他の機関は独自の後期中等教育学校を運営することができる。国の助成金は、申請により高等職業教育、補習教育、民衆高等学校と成人教育団体に支給される。

見習実習教育を提供する後期中等教育学校は、教育を運営するための追加補助金を申

³⁰ https://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/af3c8198-87c8-41c7-976f-aff1c62a57d9/4052_aktivitetsstod_utvecklingsersattning_eng.pdf?MOD=AJPERES

請することができる。この助成金の一部は、見習実習生を受け入れる使用者への助成金である。とりわけ、この助成金は、見習実習教育に参加する職場を増やす参加奨励を目的としている。政府は2013年の予算法案で、この助成金の永続化を提案した。

2. 情報提供とガイダンス

スウェーデンでは、学習とキャリアパスに関する情報提供とガイダンスがさまざまな活動に統合されている。学生をVETに向け、募集する責任を担っているのは主に学校運営者や教育事業者である。学習とキャリアパスおよびさまざまな仕事の労働市場に関する総合情報は、国と業界団体が提供する。

(1) 国の情報提供

教育庁にもスウェーデン高等職業教育庁にも、それぞれの分野の情報を提供し、知識を普及する任務がある。教育庁はスウェーデンと他のEU諸国、さらにはEEA加盟国のVETに関する情報の国レベルの照会ポイントとしての機能も担っている。国の多くのウェブサイトでは若年者と成人を対象に情報とガイダンスを提供している。ポータルサイト [Utbildningsinfo.se](http://www.utbildningsinfo.se)⁴⁸には、主に後期中等教育学校とコミュニン成人教育の教育経路と教育事業者の検索ツールがある。このポータルサイトでは、達成可能な職業成果、各分野の労働市場の状況、補助金、学習経路を選択する場合に重要なその他の事項についての情報が得られる。スウェーデン高等職業教育庁のウェブサイト⁴⁹には、高等職業教育での教育提供に関する全般的情報がある。検索エンジン [Hitta utbildning](http://www.hitta-utbildning.se)（「教育を見つける」の意）を利用して、スウェーデン全域の高等職業教育プログラムと補習教育を検索することができる。

公共雇用局が提供する情報は、さまざまな職業で仕事を見つけることに重点を置いている。ポータルサイト職業羅針盤（[Yrkeskompassen](http://www.yrkeskompassen.se)）は、200程の職業に関する労働市場の状況と将来の見込みを示し、1年、5年、10年の期間に関する情報を掲載している。職業羅針盤には、さまざまな職業と教育経路の選択肢の説明もある。

スウェーデンの国家成人教育評議会（[Folkbildningsrådet](http://www.folkbildningsradet.se)）は、スウェーデン民衆高等学校情報サービス（[Folkhögskolornas informationstjänst](http://www.folkhogskolornas-informationstjanst.se)）を担当し、その任務のひとつとして、コース参加者の募集に関するものがある。ポータルサイト [folkhogskola.nu](http://www.folkhogskola.nu)⁵⁰は民衆高等学校が実施する職業教育とその他のコースに関する総合情報を提供している。

職業訓練委員会とその他の業界団体は、多様な手段によって職業とキャリアパスに関する情報を提供し、それぞれの分野のフォーマル・ノンフォーマル教育経路に関する情

⁴⁸ <http://www.utbildningsinfo.se>

⁴⁹ <http://www.yhmyndigheten.se/studerande>

⁵⁰ <http://www.folkhogskola.nu>

報も提供している。情報提供の方法には、ウェブサイト、特定業界の見本市、キックオフ・インスピレーション・デーへの参加などがある。

（２）フォーマル教育における職業オリエンテーションと職業ガイダンス

スウェーデンでは、法令その他の規則によって、学生へのカウンセリングと情報提供に対する学校運営者と教育事業者の責任が、定められている。教育法（skollagen）⁵¹では、全ての学生は、教育と職業オリエンテーションを選択する前に、学生のガイダンスとカウンセリングのニーズに応える能力のあるスタッフにアクセスできなければならないと定めている。

① 義務教育

「小学校・就学前クラス・余暇のためのカリキュラム」⁵²には、学校の目標は、学生・生徒一人ひとりが多様な選択肢を検討し、自らの将来に関する問題を明確にし、スウェーデンと他の国々での継続教育の機会に精通できることだと明示されている。

カウンセリングを提供する方法は国レベルで決定されていないが、カリキュラムには、学習と職業カウンセリングは学校の責任であり、学生の選択は、性別や社会的・文化的バックグラウンドによって制限されてはならないと明示されている。校長は、「学生が継続教育と職業的方向の選択にとって重要な具体的経験を積めるように、学校外での学校と労働・産業界との協力」⁵³を確保する責任も担っている。多くの学校が、この産学連携を「労働生活への実践的オリエンテーション」という形で実施している。これは義務教育の上級生が2、3日あるいは最大で2週間受けることが可能な職場体験である。義務教育では、さまざまな職業に関する見学や情報提供も実施されている。

② 後期中等教育学校と自治体成人教育

自治体は、若年者と成人に後期中等教育レベルの教育が提供されるようにする責任を担っている。多くの自治体（コミューン）と広域地方（ランスタイピング）は、後期中等教育学校を選択する前に学校とプログラムが紹介される、後期中等教育展やオープンハウスに参加する。後期中等教育レベルのコミューンの成人教育を受けることを希望する者には、説明会とガイダンスカウンセリングが実施される。教育事業者が、ウェブサイトやダイレクトマーケティングによって、実施する教育とコースの宣伝をすることもよく行われている。

⁵¹ 教育法第2章第29条

⁵² 小学校・就学前クラス・余暇のためのカリキュラムに関する命令（2010:37）

⁵³ 小学校・就学前クラス・余暇のためのカリキュラムに関する命令（2010:37）

③ 高等職業教育

「高等職業教育に関する命令」は、学校運営者の責任において、代替学習経路、受講、エントリーに関するガイダンスおよび職業ガイダンスを実施すべきと定めている。教育事業者は、高等職業教育の許認可申請において、このカウンセリングの提供方法を記述しなければならない。

高等職業教育事業者、大学および短期大学に関する情報提供が行われる学生フェアが、教育事業者および社会的パートナーと協力して広域地方レベルで開催される。後期中等教育レベルと第三期教育レベルの教育の説明が行われる業種ごとの見本市もある。

(3) 求職者のための職業オリエンテーションと職業ガイダンス

ガイダンスやカウンセリングは、求職者と使用者のマッチングの適合性を高めるための公共雇用局の重要な活動でもある。前述の職業羅針盤に加え、求職者には、電話による簡単なコーチングや訪問セッションでのカウンセラーとの個別ミーティングなどを通して学習と職業のガイダンスが提供されている。

公共雇用局は、求職者が仕事を選択しやすくすることを目指す「準備活動」と呼ばれるものも担当している。これは一人ひとりに合わせた取り組みであり、カウンセリング、社会復帰、オリエンテーションといった内容で構成される。別の労働市場政策プログラムや就労準備が必要な求職者を対象にしている。

【参考資料】

- Allen, Margaretha, Anders Färdeman, Cristina Pontis and Paula Starbäck (2012), *Sweden: VET in Europe – Country report*. CEDEFOP.
- Andersson, Eva and Gun-Britt Wärvik (2012), “Swedish, adult education in transition?, implications of the work first principle”, *Journal of Adult and Continuing Education* – Volume 18 No. 1 Spring 2012, Manchester University Press.
- Bengtsson, Mattias (2012), *Transformation of Labour Market Policies in the Nordic Countries: Towards a regime shift in Sweden and Denmark?*.
- Berge, Thea, Linda Berg and Sigrid Holm (2015), *Analysis, dialogue and dissemination of future skills needs: A study of three countries*, Norwegian Agency for Lifelong Learning.
- Brunk, Thomas and Michael Wahman (2009), *Sweden: Collective bargaining and continuous vocational training*, Eurofound (<http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/Sweden/sweden-collective-bargaining-and-continuous-vocational-training>)
- Calmfors, Lars, Anders Forslund and Maria Hemström (2001), “Does active labour market policy work? Lessons from the Swedish experiences”, *Swedish Economic Policy Review*, 85 (2001) 61-124.
- Calmfors, Lars, Anders Forslund, and Maria Hemström (2004), “The effects of active labour market policies in Sweden: What is the evidence?” in *Labour market institutions and public regulation*, ed. J. Agell, M. Keen, and A. Weichenrieder, 1-63. Cambridge, MA: MIT Press.
- CEDEFOP (2009), *Vocational education and training in Sweden, short description*.
- CEDEFOP (2014), *Spotlight on VET: Sweden 2013/2014*.
- de Weert, Egbert (2011), *Perspectives on Higher Education and the labour market: Review of international policy developments*, Center for Higher Education Policy Studies.
- Diedrich, Andreas and Ola Bergström (2006), *The Job Security Councils in Sweden, Monitoring Innovative Restructuring in Europe (MIRE)* ; Institute for Management of Innovation and Technology.
- Dobbins, Michael and Marius R. Busemeyer (2015), “Socio-economic institutions, organized interests and partisan politics: the development of vocational education in Denmark and Sweden”, *Socio-Economic Review* 2015, vol.13, No.2, 259-284.

- EEPO (2015), *EEPO Review Spring 2015: Upskilling unemployed adults, The organisation, profiling and targeting of training provision, Sweden*, European Employment Policy Observatory (EEPO).
- European Commission (2011), *Workshop on European PES: Skills Needs Anticipation Systems*.
- European Commission; Cedefop; ICF International (2014). European inventory on validation of non-formal and informal learning 2014: country report Sweden.
http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2014/87075_SE.pdf
- Field, Simon, Kathrin Hoeckel, Viktória Kis and Małgorzata Kuczera (2009), *Learning for jobs OECD reviews of vocational education and training initial report*, OECD.
- Kuczera, Małgorzata, Simon Field, Nancy Hoffman and Stefan Wolter (2008), *Learning for Jobs OECD Reviews of Vocational Education and Training Sweden*, OECD.
- Ministry of Education and Research (2013), *Skills beyond School, OECD review of postsecondary vocational education and training. Background report from Sweden*. OECD.
- Ministry of Education and Research, Sweden (2008), *Funding of the Swedish school system*.
- Ministry of Employment, Sweden (2014), *Youth employment policies in Sweden – the Swedish response to the Council recommendation on establishing a Youth Guarantee*.
- OECD (2016), *Getting Skills Right: Assessing and Anticipating Changing Skill Needs*, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2015a), *OECD Economic Surveys: Sweden 2015*, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2015b), *Employment and Skills Strategies in Sweden*, OECD Reviews on Local Job Creation, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2015c), *Back to work: Sweden – improving the re-employment prospects of displaced workers*, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2015d), *Improving schools in Sweden: an OECD perspective*. OECD Publishing, Paris.
- Olofsson, Jonas and Daniel Persson Thunqvist (2014), *The Swedish model of vocational education and training – establishment, recent changes and future challenges*. Nord-VET.
- ReferNet Sweden (2010), *Sweden: VET in Europe - Country report*.

Skolverket (2014a), Sweden VET in Europe – Country Report 2013.

Skolverket (2014b), apprenticeship-type schemes and structured work-based learning programmes

Statistics Sweden (2014), *Trends and Forecasts 2014: population, education and labour market in Sweden – outlook to year 2035*.

Statistics Sweden (2015a), *Yearbook of Educational Statistics 2015*.

Statistics Sweden (2015b), *The vocational training in retrospect – work and studies one year after upper secondary school*.

Swedish Public Employment Service (2010). *Generational change and regional population*.

UNESCO-UNEVOC International Centre for Technical and Vocational Education Training, 2013, *World TVET Database Sweden*.

西村 純 (2015) 「スウェーデンの労使関係—賃金・労働移動のルールを中心に : 『規範設定に係る集団的労使関係のあり方研究プロジェクト』スウェーデン編」労働政策研究報告書 No.179.

両角 道代 (2012) 「スウェーデンにおける若年者雇用と職業能力開発——高等職業教育 (YH) を中心に」『日本労働研究雑誌』No.619.

財務省財務総合政策研究所 (2006) 『第 12 章 スウェーデンにおける国と地方の役割分担』 「主要諸外国における国と地方の財政役割の状況」

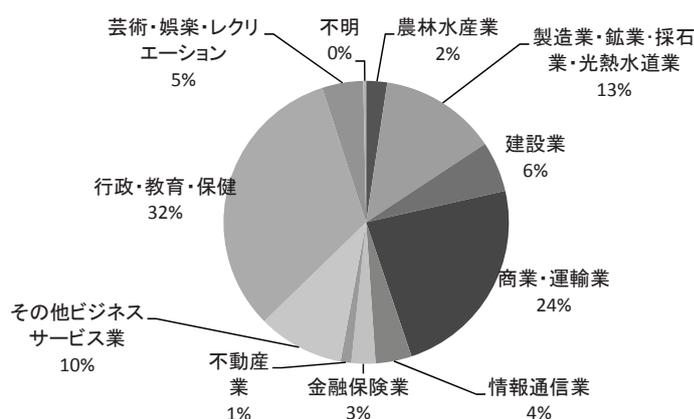
第2章 デンマーク¹

第1節 職業訓練をめぐる状況

1. 人口・雇用

デンマークの人口はおよそ 566 万人（2015 年）で、この 20 年間継続的に増加している。労働市場の特徴の一つは、女性の労働市場参加率の高さである。2014 年の女性の就業率は 72.2%で、EU28 カ国の平均（63.5%）を大きく上回っている（男性については、デンマークが 79.5%、EU28 カ国の平均が 75.0%である）。不安定雇用の拡大や財政危機の影響が、出生率の低下を招いたものの、デンマークの出生率は依然として欧州平均を上回っている。高い出生率の要因として、多大な助成を受けている公的デイケアセンターや、出産・育児休暇に関する法制度、あるいはほとんどの児童が幼児期に託児所に入所することなどが挙げられる。なお、就業者の 3 分の 1（87 万 4,000 人）が行政・教育・保健部門に従事しており、うちおよそ 7 割を女性が占める（図表 2-1）。

図表 2-1 業種別就業者数（2015 年第 4 四半期）



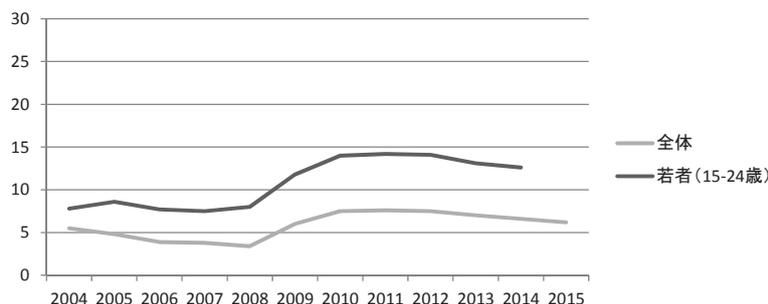
出所：StatBank Denmark

財政危機以降、失業率は 2008 年の 3.4%から 2011 年には 7.6%へと急増したが、その後は緩やかに改善している（2015 年で 6.2%）。全体の失業率および若年失業率（2014 年で 14.2%）は、いずれも EU 平均（同 9.4%、22.2%）を下回る水準にある（図表 2-2）。

デンマークの労働市場と政策が近年注目を集めた理由の一端は、この低い失業率にある。比較的緩やかな雇用保護と、失業中の手厚い給付、積極的労働市場政策による就業支援を組み合わせたいわゆる「フレキシキュリティ」が、失業者の抑制あるいは失業の長期化の防止に寄与していると考えられたことによる。事実、労働市場政策に関する支

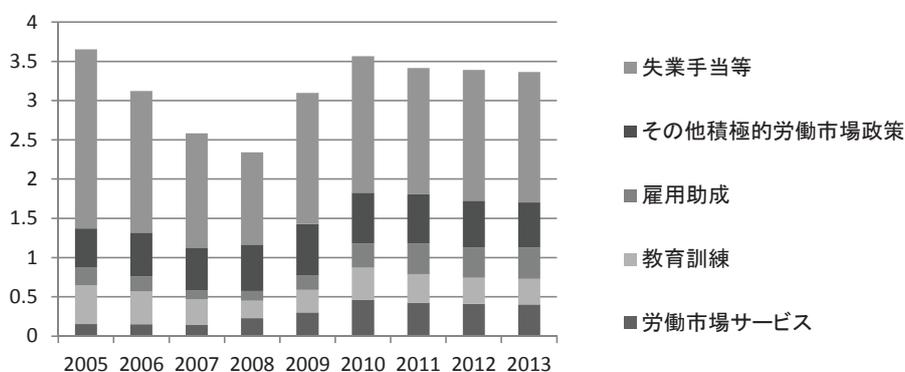
¹ 本章の内容は、主に Cedefop (2014)による。

図表 2-2 失業率の推移



出所：Eurostat

図表 2-3 労働市場政策支出の対 GDP 比の推移



出所：Eurostat

出の GDP 比は高く（図表 2-3）、また給付による所得補償も、一定水準の給付が広範な層に支給される傾向にある²。

OECD（2015）によれば、デンマークは他の欧州諸国と同様に、人口の高齢化の傾向にある。20-64 歳層に対する 65 歳以上層の人口比は、2012 年の 30%から 2050 年には 43%に上昇すると予測されており、この場合、他の OECD 諸国に比して人口の高齢化のスピードは緩やかなものにとどまる。また現在のところ、高齢者の就業率は比較的高く（55-64 歳層で 61.7%、OECD 平均は 54.9%）、さらに教育訓練への参加率（直近 1 カ月の訓練受講比率）も 27%と相対的に高い（同 8~10%）。政府は近年、将来的な年金支給開始年齢の引き上げ（65 歳から 67 歳へ）³をにらんで、高齢者に労働市場に留まるよう働きかける施策を打ち出しており、これには高齢労働者の再教育施策なども含まれている。従来から、実施していた早期退職制度についても、段階的な廃止が決まっている。

加えて、外国人とその子孫の人口に占める比率が上昇しており、2012 年時点でおおよそ 10%となっている（半数強が欧州域内からの移民）。こうした層を労働市場に統合するた

² OECD の公表する所得代替率に関するデータによる（序章参照）。

³ 2009 年の福祉合意（welfare settlement）による。

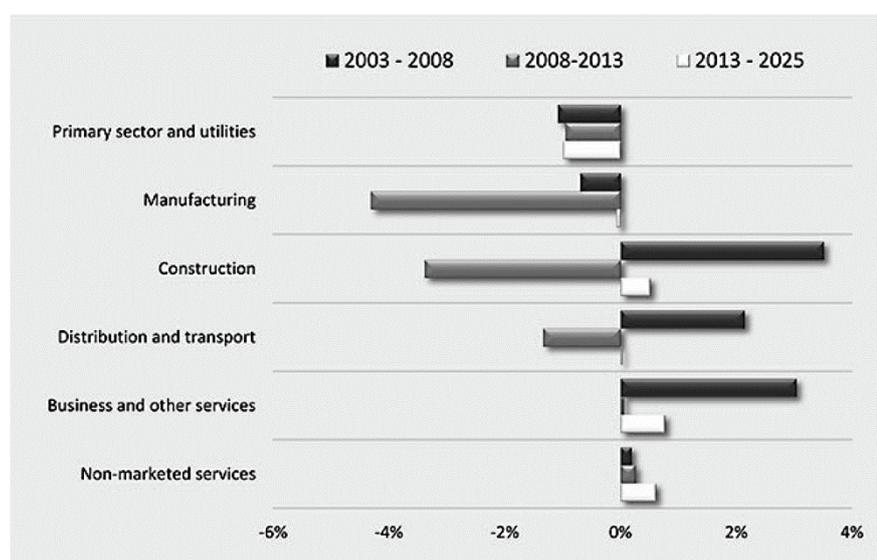
めにも、教育訓練の提供が必要となる。

2. 技能需要

高齢者に限らず、デンマークでは広範な年齢層が訓練に参加する。この傾向は教育資格の水準によっても左右されないという（OECD (2015)）。保有資格の水準をみると、後期中等教育資格の保有比率が相対的に高い。

金融危機後の不況期には、製造業と建設業における雇用が大きく減少した。特に製造業については、2025年までの予測でも労働需要が拡大しないとみられている。

図表 2 - 4 部門別の雇用の変化と予測（2003-2025年）



出所：Cedefop (2015)

第2節 職業訓練制度の体系

1. 教育訓練政策における位置付け（教育制度との関係）

デンマークにおける教育訓練制度の特徴として挙げられるのは、普通教育と職業教育の融合が図られた他の北欧諸国と異なり、普通教育と職業教育の二つの経路が設けられている点で、ドイツにおけるデュアルシステムに準えられることが多い。Jorgensen (2014)によれば、デンマークでは長く、職業訓練が若年者に対する教育訓練の主流であり、とりわけ労使の強い影響力のもとで実施されていたアプレンティスシップ（企業における見習い訓練）がその中心であった。1960年代の普通教育の拡大を経て、70年代には、他の北欧諸国と同様、普通教育の要素を盛り込んだ形への転換が試みられたものの、実技的な側面を重視する職業訓練との調整が難しく、このため両者を並行して実施するとの政策方針の転換があったという。現在の後期中等教育における職業訓練制度は、1990年代初頭の制度改革により導入されたが、その際も、普通教育と職業教育を並

置した枠組みが維持され、またアプレンティスシップの伝統を引き継いで、職場訓練を重視した内容となっている。

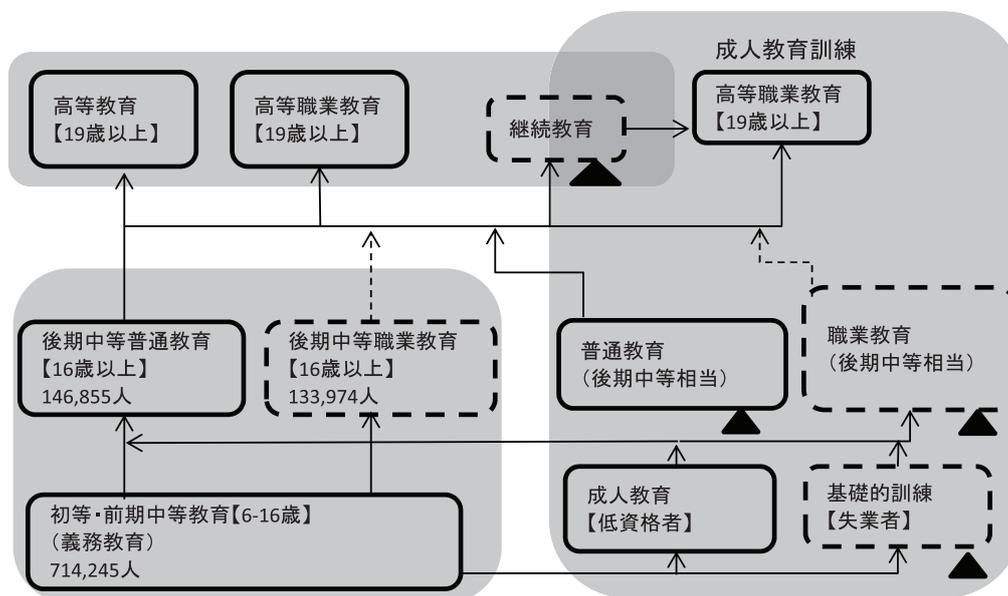
後述のとおり、両者の大きな違いは修了後の進学先にある。職業教育への参加者は、修了資格の取得後に直接大学に進むことはできず、関連分野での職業的な第3期（高等・継続）教育プログラムへの参加に限定される。

（1）主流の（Mainstream）教育訓練

デンマークの教育・訓練制度は、主流の教育訓練と、成人向け教育・継続訓練に大きく二分され、それぞれ前期・後期中等教育訓練および高等教育訓練に相当するプログラムが提供されている。

このうち、主流の教育訓練は、初等教育から高等教育までの普通教育のほか、後期中等教育訓練、高等教育相当の職業教育が含まれる。一方、成人教育・継続訓練は、中等教育修了資格を持たない成人向けに提供される前期中等教育相当のプログラム（FVU、AVU—後述）、失業者や低資格層に対する職業訓練プログラムのほか、高等教育相当の職業訓練プログラムが設けられ、職業経験などを考慮して成人向けに調整されたパートタイムのコースなどを通じて提供されている⁴。

図表 2-5 教育訓練制度の概要



注：破線の矢印は、高等教育の一部のプログラムのみ進学可能であることを示す。また、図中で▲の付されたプログラムは、事前学習の評価による参加が可能。

出所：Cedefop (2014)を元に簡略化。

⁴ 後述のとおり、主流の教育訓練における職業訓練（EUD）は、年齢に関わらず受講が可能。成人教育・継続訓練は、中等教育訓練資格の未取得者に対してより簡易なプログラムを通じた資格取得の機会を提供するほか、キャリアなどの必要に応じた補完的な資格の取得を可能とするもの。

図表 2 - 6 教育訓練制度の各段階における学生数 (2012 年)

	男性	女性	計
初等・前期中等教育	366,514	347,731	714,245
義務教育部分	346,771	328,924	675,695
第10学年	19,743	18,807	38,550
資格取得外の教育(生産学校等)	6,629	4,261	10,890
後期中等普通教育	58,742	88,113	146,855
後期中等職業教育(EUD)	85,743	48,230	133,973
短期第3期教育	12,910	10,431	23,341
中期第3期教育	66,775	93,689	160,464
職業学士教育	29,825	51,824	81,649
その他	757	887	1,644
大学の学士教育	36,193	40,978	77,171
長期第3期教育(修士)	26,923	35,872	62,795
博士課程等	4,650	5,646	10,296
計	627,840	634,020	1,261,860

出所：Cedefop (2014)

①初等・前期中等教育

デンマークの基礎的学校教育は、6歳から16歳まで（保育園から第9学年に相当）が義務教育である。初等・前期中等教育は一般に統合されており、包括的なデンマークの国民学校（Folkeskole）で実施されるが、私立学校などその他の種類の教育機関も存在する。修了には、後期中等教育への進学要件となる卒業試験を受ける。なお9学年以降、48%が選択制の10学年で継続学習を受ける。10学年は、後期中等教育への進学に先立って、不足している学力の向上などをはかることを目的としている。

②後期中等教育

初等・前期中等教育の修了後に進む後期中等教育は、後期中等普通教育と後期中等職業教育（erhvervsuddannelse - EUD）で構成される。このうち、多くの者が進学する後期中等普通教育プログラム⁵は、高等教育への進学の準備と位置づけられ、一般に3年で、修了資格が進学の要件となる。

前期中等教育（9学年または10学年）の修了後、学生の73%が後期中等普通教育に、また19%が後期中等職業教育（EUD）にそれぞれ進学している（2014年）⁶。一方で、後期中等レベルの教育訓練に在籍する学生数で見ると、普通教育と職業教育の割合はおおよそ半々である。EUD参加者の比率が高まる理由の一端は、義務教育修了から一定期間

⁵ 下記の4区分に分かれ、それぞれ修了時に異なる資格が取得できる。うち二つは職業志向の内容を含むが、職業資格に結びつかないことから、普通教育に分類されている。

- ・後期中等教育卒業試験（studentereksamen - stx）
- ・高等予備試験（højere forberedelseseksamen - hf）
- ・高等商業試験（højere handelseksamen - hhx）
- ・高等技術試験（højere teknisk eksamen - htx）

高等予備試験には、選択肢となる10学年の修了（または労働市場もしくはEUDなどでの同等の経験）が必要であり、一般に2年間。

⁶ Cedefop (2014)

を経たプログラム参加者を含むことにある⁷。普通教育の参加時点の平均年齢は 17 歳未満、職業訓練プログラムでは 23 歳で、修了時の平均年齢も、それぞれ 20 歳と 28.5 歳となっている⁸。前期中等教育からの進路として、普通教育への移行のほうが一般的とみなされていることが一因とみられる。また、後期中等職業教育の参加者が普通教育の学生に比べて、修了により長い期間を要する傾向にある（普通教育は一般に 3 年間だが、EUD の一般的な所要期間は 3.5～4 年）。

③第 3 期・高等教育

第 3 期教育は大きく次のように分かれる。

・短期プログラム

アカデミー専門学位 (academy profession degree) の提供を目的としたプログラムで、職業高等教育アカデミーと呼ばれる訓練機関で提供される。なお、成人向けに提供されている同等のプログラム (videregående voksenuddannelse – VVU) は、普通教育と職業教育の中間的な内容と位置づけられる。一定の職場訓練の期間が含まれる。

・中期プログラム

普通教育の学士および職業学士 (professional bachelor) のプログラム。前者は大学における 3 年の学習により取得される学位で、修了後は修士課程 (candidatus) に進むことができる。また職業学士は、上記のアカデミーまたは準大学 (university college) で提供される 3～4 年の学習で、6 カ月間の職場体験 (work placement) を含む。修了後は、専門内容に関連した成人継続教育における修士相当のプログラムに進むことができる。

・長期プログラム

大学で提供される普通教育の修士（以降の）プログラム。ほとんどの学生が学士号を取得した後、修士号プログラムを継続する。修了後は、博士号プログラムへのアクセスが提供される。

（２）成人教育・継続訓練（在職者・失業者）

成人教育・継続訓練には、前期・後期中等レベルの普通教育および職業教育訓練のプログラムのほか、高等レベルの職業的な内容を含む普通教育、また普通教育と職業訓練の中間的な継続教育のプログラムが設けられている。このうち、前期中等レベルには、予備的成人教育 (Forberedende voksenundervisning – FVU) と成人普通教育 (Almen voksenuddannelse – AVU) の二つの普通教育プログラム⁹と、基礎的職業教育訓練プロ

⁷ この中には、普通教育を経由して職業訓練に移行するケースも含まれる。

⁸ 職業教育訓練プログラムを開始した平均年齢は、2007 年以降で 1.5 歳増加している。

⁹ FVU（予備的成人教育）は基本的な読み書き計算のプログラムで、学習障害者や外国人向けデンマーク語のコースを含む。また AVU（成人普通教育）は、前期中等教育を未修了の成人や特定科目の補修を必要とする成人に提供される（Cedefop 2012）。

グラム（Erhvervsgrunduddannelse－EGU）がある。いずれのプログラムも、修了後に後期中等レベルの教育または職業訓練に進むことができる。

次に、後期中等レベルにも同じく以下の三つのプログラムがある。いずれも、進学や就業に際して不足している学習内容（competence）の補完のためのプログラムと位置づけられ、受講にはそれまでの公式・非公式教育や就業経験などの事前学習（prior learning）が考慮される。

- ・ 高等予備単一科目（hf-enkeltfag）

特定の高等教育プログラムへの進学のために後期中等資格の補完を要する成人が主な対象の普通教育プログラム。科目の適正な組み合わせにより、高等予備試験受験資格（højere forberedelseseksamen）が取得可能。

- ・ 基礎的（職業）成人教育（Grunduddannelse for voksne－GVU）

少なくとも2年の関連労働経験がある未熟練労働者を対象にしており、EUDと同等の資格の取得が可能。

- ・ 成人職業（継続）訓練プログラム（Arbejdsmarkedsuddannelser－AMU）

熟練労働者と未熟練労働者の両者を対象にした特定の労働関連スキル訓練を行う。プログラムは、基礎的（generic）スキル、特定の職種／業種に関連するスキル、労働管理スキルの三つの主要なカテゴリーからなる。

加えて、第3期教育に対応したプログラムとして、短期の継続（職業）成人教育（VVU）、中期のディプロマ・プログラム、長期の修士プログラムがある。これらのプログラムは、キャリアに結び付いた教育を提供するパートタイムのコースとして提供されている。

2010/11年に、一つ以上の成人教育・継続訓練プログラムに参加した成人は65万9,000人で、多くのプログラムがパートタイムのため、フルタイム換算では75,758人となっている（図表2-7）。

図表2-7 成人教育・継続訓練プログラムの参加者数（フルタイム換算、2010/11年）

	参加者数(フル タイム換算)
前期・後期中等教育レベル	41,958
予備的成人教育(FVU)	1,885
一般成人教育(AVU)	8,428
付加的試験コース	4,063
高等準備単科コース	12,367
その他普通教育	15,215
職業的教育レベル	12,254
成人職業訓練(AMU)	12,254
第3期教育レベル	21,546
短期第3期教育	5,215
中期第3期教育	12,294
長期第3期教育	4,037
計	75,758

出所：Cedefop (2014)

2. 所管省庁、関係機関の役割（実施・監督機関、教育訓練機関、労使団体など）

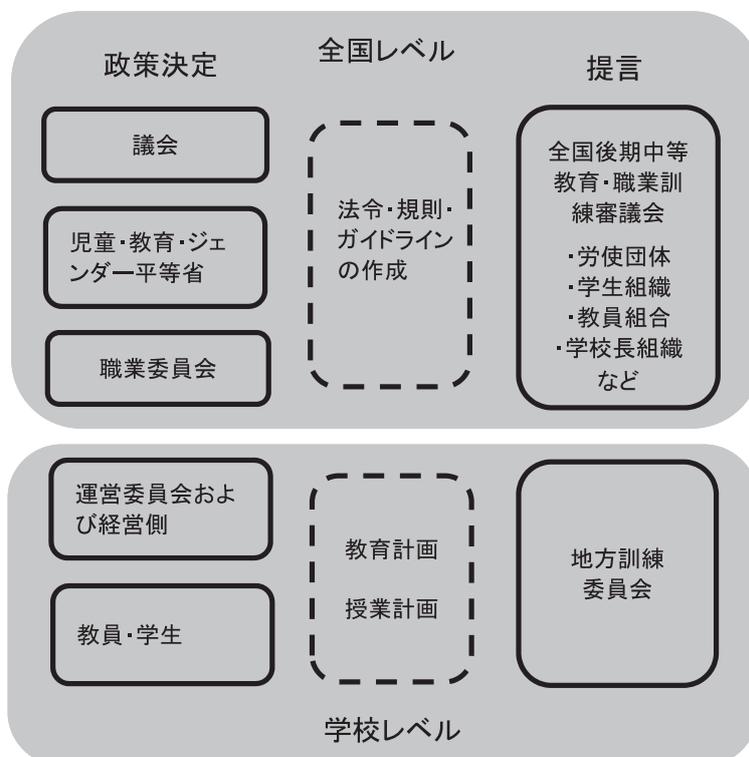
以下では、職業教育訓練の中心となっている後期中等レベルにおける主流の職業教育訓練と成人教育・継続訓練の実施体制を概観する。両者は共通の構造を有しており、一部のプロバイダは双方に関与しているが、関係する組織が異なる。

（1）主流の職業教育訓練

① 公的機関

教育訓練政策に関わる中央省庁は、児童・教育・ジェンダー平等省（Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestilling）と高等教育・科学省（Uddannelses- og forskningsministeriet）の2省である。前者が後期中等教育相当までの、また後者が第3期教育相当の教育訓練の実施に関して、議会に対する責任、財政責任および法的な責任を負う。児童・教育・ジェンダー平等省は、EUDプログラムの目的を定めるとともに、プログラムの実施に際してソーシャル・パートナーやカレッジ、企業などが関与するにあたっての法的枠組み（法令、規則、ガイダンス）を提供する。加えて、教育訓練の実施に関する予算の配分を行っている。配分は、学生数などの活動に関する指標により補助金額を算定する「タクシメーター」（taximeter）方式による。

図表 2-8 EUD に関する組織



出所：Cedefop (2014)

②ソーシャル・パートナーによる委員会組織

職業教育訓練の実施に当たっては、労使団体および関連組織の代表によって構成される委員会組織が、労働市場のニーズに適合した職業教育訓練の実施をはかるうえで重要な役割を果たしている。こうした組織は、全国および地方レベル、あるいは職業別に設置され、職業教育訓練の内容や実施に関して児童・教育・ジェンダー平等省やプロバイダに提言を行う。

・ 全国後期中等教育・職業訓練審議会（Rådet for de grundlæggende erhvervsrettede uddannelser）

全国レベルの審議会は、ソーシャル・パートナー、学生組織の代表、教員組合の代表、学校長組合の代表など 31 人で構成される。EUD プログラムの適合性や新規プログラムの開発、合併あるいは廃止に関して、児童・教育・ジェンダー平等省に提言を行う。

・ 職業委員会（faglige udvalg）

職業委員会は、同数の労使を含む通常 10～14 人のメンバーで構成され、およそ 50 の職業委員会が EUD の主要コースの内容や実施手法に関して責任を負う。職業に関する動向をモニター・予測し、需要に応じたナショナル・カリキュラム¹⁰の開発や更新、学習目標、最終試験基準の策定などを行う。また、法的枠組みに基づく個別コースの規制枠組み、またプログラム期間や、座学と職場訓練の割合の決定、職場訓練の受け入れ企業の認定、参加者と企業の間で何らかの問題が生じた場合の判断などを行う。また、修了者に対する修了証の発行も行う。

新たな職業教育訓練プログラムの導入に際して、職業委員会は想定される職業や訓練機会、また雇用の見通しなどを分析し、児童・教育・ジェンダー平等省に提案書として提出する。提案書に関する上記の全国諮問委員会の助言を経て、政府による承認の是非が判断される。導入が決定されたプログラムについては、職業委員会がその目標や範囲に関する説明責任を負う。

・ 地方訓練委員会（lokale uddannelsesudvalg）

地方訓練委員会は、全国職業別委員会により指名された地方使用者と被用者の代表および職業カレッジにより指名されたスタッフ、管理者、学生の代表で構成される。地域の労働市場のニーズに即した訓練の実施を目的としており、各職業カレッジにおける訓練プログラムの実施計画の策定を支援する¹¹。また、全国職業別委員会が地元企業等を職

¹⁰ 嶋内（2014）によれば、ナショナル・カリキュラムは、各プロバイダが実施する具体的なカリキュラムというよりも、ガイドラインに近い。

¹¹ 一般に、二つ以上の地方訓練委員会が各カレッジと提携しており、各委員会が EUD の異なる分野を網

場訓練組織として認定する際や、あるいは訓練参加者と企業間の紛争の調停などにあたって、全国職業別委員会に助言等を行う。加えて、職場訓練の受け入れ組織数の確保や、その適格性の確保も行う。

③プロバイダ

国内で約 110 の職業教育訓練のプロバイダが、児童・教育・ジェンダー平等省の管轄下で後期中等レベルのプログラムを提供しており、これには以下が含まれる。

- ・ビジネスカレッジ：26 カ所
- ・テクニカルカレッジ：21 カ所
- ・複合カレッジ（例えばビジネスと技術部門の両分野の複合）：19 カ所
- ・農業カレッジ：10 カ所
- ・ヘルスケアカレッジ：10 カ所
- ・美容学校など複数の専門組織

上述のとおり、カレッジは地方訓練委員会と連携し、提供するコースを決定する。運営には、教員、学生、管理スタッフの代表およびソーシャル・パートナーの代表で構成される運営委員会が責任を負い、プログラムの提供や財務の監督、運営管理者（取締役、学長、学部長など）の任命・解任を行うほか、カレッジに対して規制や指針を課す役割を担う。

カレッジは、後期中等普通教育資格の高等商業試験（højere handelseksamen）や高等工業試験（højere teknisk eksamen）、また成人職業訓練（AMU）のコースも提供することができる。さらに、企業等からの委託を受けて訓練プログラムを提供するほか、他のカレッジと協力して短期の高等教育プログラムを提供することも多い。最近は、カレッジの合併が行われる傾向にあり、数の減少と大規模化（学生に広範なプログラムの選択肢を提供）が並行して進んでいる。

（２）成人教育・継続訓練

①公共団体とソーシャル・パートナー

成人教育・継続訓練制度も、EUD とほぼ同様の関係組織の構造で運営されている。後期中等レベルまでの職業教育訓練を児童・教育・ジェンダー平等省が所管するほか、以下の全国・地方レベルの委員会組織への関与を通じて、労使その他の関係者が制度の運営に参加している。

- ・全国成人教育・継続訓練評議会（Voksen og efteruddannelses-rådet, VEU-rådet）：成人教育・継続訓練全般について、児童・教育・ジェンダー平等省に提言を行う¹²。

羅している。

¹² 従来は、成人向けの普通教育と職業教育・継続訓練の双方について諮問委員会が設置されていたが、

- ・全国職業別成人教育・継続訓練委員会 (efteruddannelsesudvalg) : プログラムおよびコースの形態と内容の策定ならびに統合能力記述書 (joint competence descriptions - 後述) の作成に責任を負う。11 の委員会組織が設置されている。
- ・地方訓練委員会 : 成人教育・継続訓練の地域における技能需要に対する適合性に関して、カレッジと継続教育 (AMU) 訓練センターに提言を行う。労使代表のほか、カレッジ等の代表により構成される。

②プロバイダ

EUD プログラムも提供するカレッジおよび AMU 訓練センターを含め、およそ 100 のプロバイダによって成人教育・継続訓練が提供されている。AMU の提供者としての認証を受けるには、地域の VEU センター (Voksen- og efteruddannelses Center) に参加しなければならない。2010 年に新設された 13 の VEU センターは、地域における成人普通教育および成人職業教育・継続訓練の質と有効性の維持を目的とした組織で、訓練機関の登録のほか、教育・職業訓練の実施に関する指針の策定、また地域の技能需要を把握し、訓練機関との協力によりプログラムの有効性の改善をはかることなどを担う。

カレッジと AMU 訓練センターの運営委員会は、上記の地方訓練委員会の設置に関して、その数や所管する分野の範囲、あるいは EUD を提供するプロバイダとの協力関係などについて決定する責任を負う。

3. 資格制度

上述の若年者および成人向けの各種の職業教育訓練プログラムは、終了時に実施される試験に合格して、資格を取得することが前提となるが、これらの資格は、全国資格枠組み (NQF)¹³において体系化されている (図表 2-9)。8 つのレベルからなり、初等・前期中等レベルの教育職業資格から、博士号レベルまでを網羅するもので、枠組みに位置づけられるためには、有効性や質に関する妥当性が確認され、公式な認証を受ける必要がある。また、非公式教育などの事前学習もこの枠組みの中で評価される。各種プログラムの枠組み内での位置づけにあたっては、上述の職業別委員会および継続教育訓練委員会が勧告を行い、児童・教育・ジェンダー平等省がこれを承認する形をとる。

2010 年にこれらが統合された。

¹³ 各種の教育・職業資格の NQF への位置づけの作業は、2010 年に完了した。

図表 2-9 全国資格枠組み (NQF)

レベル	学位および認定証	補完資格認定証
1	・国民学校 (Folkeskole) (初等および前期中等教育) の9学年卒業試験認定証	・予備的成人教育認定証 (FVU) ・一般成人教育レベルG(9学年)の単一科目コース認定証 (AVU)
2	・国民学校の10学年認定証	・基礎的職業教育・訓練認定証 (EUD基礎教育コース) ・一般成人教育レベルFおよびE(10学年)の単一科目コース認定証 (AVU) ・成人職業訓練認定証 (AMU)
3	・職業教育・訓練認定証/職人認定証 (介護・看護ヘルパー、産業アシスタント (industrial assistant) など) (EUD)	・基礎的職業教育・訓練認定証 (EUD: 2年間の商業プログラム基礎教育コース) ・高等予備試験、単一コース科目 (hf-enkeltfag) ・一般成人教育レベルDの単一科目コース認定証 (AVU) ・成人職業訓練認定証 (AMU) ・単一科目VETコース認定証 (EUD)
4	・後期中等普通教育プログラム認定証 (stx, hhx, htx, hf) ・職業教育・訓練認定証/職人認定証 (社会医療アシスタント、産業技術者など) (EUD) ・後期中等普通教育認定証および職業教育・訓練認定証/職人認定証の組み合わせ (eux)	・後期中等教育レベルの補足単一科目コース認定証 (GSK) ・高等予備試験、単一コース科目 (hf-enkeltfag) ・成人職業訓練認定証 (AMU) ・単一科目VETコース認定証 (EUD)
5	・職業教育・訓練認定証/職人認定証 (映画およびTV制作技術者、航空整備士) (EUD) ・アカデミー専門学位 (erhvervsakademigrad) ・継続成人教育学位 (VVU)	・成人職業訓練認定証 (AMU) ・単一科目VETコース認定証 (EUD)
6	・学士 (Ba/Bsc) ・職業学士 (professional bachelor) ・ディプロマ (diploma degree)	
7	・修士 (candidatus) ・修士レベルの学位	
8	・博士	

出所：Cedefop (2014)

第3節 対象者別の職業訓練施策と実施状況

1. 若年者向け (教育課程における職業訓練、学校との連携含む)

(1) 後期中等職業訓練 (EUD)

主流の教育訓練における後期中等レベルの職業訓練プログラムである EUD は、原則として義務教育修了者であれば誰でも受講可能 (年齢に関して特定の要件はない) だが、主な対象は若年者である。農業、商業、技術および社会・医療など 12 の分野の基礎教育コースを導入部として、分野ごとに設けられた主要プログラムならびに専門科目を履修するもので、修了資格の取得後は、学習内容に関連した第 3 期教育への進学が可能となる (職業カレッジやアカデミー、準大学 (university colleges) における短期および中期第 3 期教育プログラム)。各分野において提供されている主要プログラム・専門科目数は

図表 2-10 のとおりである。

図表 2-10 EUD の分野別プログラム

基礎コース	主要プログラム数	関連専門科目・ステップ
自動車・航空機・その他輸送機械	8	22
建物・建設	15	38
建設・ユーザーサービス	3	6
動物・植物・自然	9	31
ボディとスタイル(美容)	3	4
食品	9	29
メディア・プロダクション	7	10
ビジネス	7	25
生産・開発	26	69
電気・管理・IT	10	27
保健・看護・教育	4	7
運輸・物流	7	31

出所：Cedefop (2014)

基礎教育コースは、主要プログラムに進むにあたって必要となる能力の取得を目的としており、カレッジにおいて、理論的な教育と実際のワークショップによる学習の組み合わせにより実施される。この比重は分野によって異なり、例えば商業プログラムでは、他の工業的プログラムに比して授業における学習を重視している。修了には、外部の試験機関¹⁴による試験に合格する必要がある。主要プログラムへの参加に必要な能力目標に対する到達度を評価するもので、合格した学生には、達成した科目とレベルを実証する認定証が発行され、これが主要プログラムに進む要件となる。

基礎教育コースの履修に要する期間は分野によって、また履修者のニーズによっても異なり、例えば技術分野の平均的な所用期間は 20 週間だが、必要に応じて 10～60 週間となることもある。商業分野では 38 週間または 76 週間を基本に、116 週間までの延長が可能である。

基礎教育コースの修了後に進むことができる 108 の主要プログラムでは、特定の職業¹⁵に関する職業資格を取得することが目的とされる。主要プログラムは、職場訓練とカレッジ・ベースの学習の期間が交互に重なる、いわゆる「サンドイッチ形式」をとり、分野によっても異なるが、一般にその比率は職場訓練期間 2 に対して学習期間が 1 となる¹⁶。プログラムにおける訓練内容は、参加者の希望に配慮しながらカレッジと雇用主が決定し、個別教育プランとしてまとめる。プランには、カレッジにおける教育と職場訓練の

¹⁴ 外部試験機関は、カレッジにより任命される。

¹⁵ こうした職業の例として、航空整備士、イベントコーディネーター、フィットネス・インストラクター、マルチメディア・アニメーターなど (Cedefop(2014))。

¹⁶ 例外的に、訓練がカレッジのみで実施される分野は、建築モンタージュ技術者 (building montage technician)、医療事務員、ウェブ・インテグレーターである。

間の関連性や、学習経路が示される。

主要プログラムにおけるカレッジ・ベースの学習は4種の科目に分けることができる。

- ・一般科目：英語、数学、デンマーク語など。プログラムに合わせて内容が調整される。例えば大工向けの数学は、大工としての労働に関連した分野を重視するため、動物看護師向けの数学とは異なる。一般科目には、製品開発や素材科学（**basic materials science**）といったその他の広範な科目も含まれる。
- ・分野別科目：例えば大工道具や基本的な図面に関する概論といった科目が含まれる。
- ・専門科目：分野科目により得られる能力をベースに、さらに特定の職務に対応付けられた内容で、例えば大工の例では、建造物または大工道具レベル2、など。
- ・選択科目：就職に役立つ特定の職業訓練、または継続教育に進むことを可能とする（例えばより高レベルの一般科目）科目の受講が可能。

各分野の主要プログラムの中で提供される専門科目（**specialisation**）ならびに「ステップ」が、それぞれ特定の職業に対応した資格につながっており、全体で300あまりの職業資格が取得可能である¹⁷。ステップにより、段階的な資格取得（履修の中断・再開）が可能となっている。主要プログラムの修了には、工業科目で一般に3～3年半（必要に応じて1年～5年）、商業プログラムで2年間を要する。

なお、主要プログラムや専門分野・ステップの数では、生産・開発分野が最も多いが、履修者数ではビジネス分野が1万2,598人と全体の4分の1に相当し、これに建設6,877人、食品加工6,754人、健康・介護・教育5,921人などが続く。なお、EUD参加者全体では男性の比率が高いが（2013年で男性56%、女性44%）、例えば商業分野や介護・保健分野のコースには女性が多く参加している¹⁸。

¹⁷ 例えば、主要プログラム「動物看護師」（**veterinary nurse**）には、専門科目として修了に3年2カ月を要する「小動物看護師」と「馬看護師」のほか、1年10カ月で修了可能な「動物看護補助」というステップが設けられている。履修者は、後者の資格を取得すれば動物看護補助として就業することができるが、主要プログラム動物看護師の資格取得には、専門科目の修了が必要となる。（Cedefop（2014））

¹⁸ Statbank Denmark（<http://www.statbank.dk/statbank5a/default.asp?w=1024>）。

図表 2-11 分野別主要プログラム参加者数（2013年）

分野	参加者数(%)
自動車・航空機・その他輸送機械	3,577 (6.7)
建物・建設	6,877 (12.7)
建設・ユーザーサービス	1,137 (2.1)
動物・植物・自然	3,478 (6.5)
ボディとスタイル(美容)	620 (1.1)
食品	6,754 (12.5)
メディア・プロダクション	2,315 (4.3)
ビジネス	12,598 (23.3)
生産・開発	4,021 (7.4)
電気・管理・IT	4,959 (9.3)
保健・看護・教育	5,921 (10.9)
運輸・物流	1,740 (3.2)

出所：Cedefop (2014)

履修者は、主要プログラムの受講許可を受ける前に、履修分野に関連する職場訓練の受け入れ先となる組織を探し、アプレントシップ契約（apprenticeship contract）を締結しなければならない¹⁹。受け入れ先となる組織は、アプレントシップに関する職業別委員会との合意内容に基づき、訓練に関する要件（特定レベルの技術・能力に関する訓練の提供等）を満たすことが求められる。現在、アプレントシップの提供に関して認可を受けている雇用主は国内に6万組織あまりあり、多くの雇用主が複数分野で訓練を実施している。認可を受けた組織は、5年以上活動していない場合を除き、認可更新の必要はない。

もし、適切な受け入れ先が見つからなかった場合は、受け入れ先の確保が可能な別の主要プログラムの受講を許可されるか、またはカレッジと訓練契約を締結し、カレッジで実習を行うこととなる²⁰。

主要プログラムでは、コース全体を通じてさまざまな評価が行われる。これには、科目単位の試験（例えば英語、数学）と、プログラムを通じて取得したスキル、能力、知識を組み合わせる力を評価するためのより広い評価の両方が含まれる。受け入れ組織は、毎回の職場訓練期間の終了時に、参加者の訓練の成果についてカレッジ、学生、職業別委員会に提出する。最終試験は、通常カレッジ・ベースの学習の最終期間中に行われ、その内容はプログラムによって異なるが、口頭および筆記試験、理論・実技両面の課題作業の組み合わせが最も一般的である。試験内容は、職業別委員会との協力により訓練カレッジが作成し、職業別委員会が外部の試験官を指名する。

なお、職業カレッジの質的保証に関連して、修了・中退率や試験の合格率がカレッジ

¹⁹ ただし18歳未満の者（18歳以上の者には適用されない）。または、カレッジあるいは地方若年者ガイダンス・センター（後述）が行う学力、個人的能力、社会的能力の評価に基づき「勉学の準備が整っている」（study-ready）と宣言されている必要がある。

²⁰ 受け入れ先の確保が課題となっており、このためカレッジを拠点とする訓練センターなど、代替的なスキームが現在検討されている。

の評価の一部として用いられる。また主要プログラムの有効性に関しては、修了者の就職率が参照される。

なお、後期中等レベルの職業教育訓練に関して、新たな実施手法も模索されている。一つは、EUDの開始時に、基礎教育コース（カレッジでの学習）に替えて、職場訓練からの導入を可能とする、「新アプレンティスシップ」（ny mesterlære）と呼ばれる取り組みである。これは、理論面の学習から開始することが困難とみられる者等を対象にしたもので、中退者の削減が意図されている。2013年には、通常的基础教育コースの参加者3万3,534人に対して、2,268人が新アプレンティスシップを通じて訓練を開始している²¹。

もう一つは、職業教育資格と普通教育資格の両方を取得する機会を提供するEUXで、修了者は高等教育への進学も可能である。2010年の導入以降、実施されているプログラムは未だ少数に留まる。なお、通常のEUDより長期の教育訓練期間を要する。

（2）第3期教育レベルの職業教育訓練

EUDの修了者は、より高度な職業教育訓練として提供されている短期または中期高等（第3期）職業教育に進むことができる。短期高等教育プログラム（kort videregående uddannelse, KVVU）は、9カ所のビジネス・工業アカデミー（erhvervsakademi）²²により提供される2～2年半を要するプログラムで、修了者にはアカデミー専門学位（erhvervsakademigrad, AK）が付与され、修了後は成人向けの高等教育相当の職業教育プログラム（「ディプロマ・プログラム」）に進むことができる²³。歯科衛生士、検査技師、マルチメディアデザイナーなど、25の職業別のプログラムが提供されている。

一方、中期高等職業教育の職業学士プログラム（professional bachelor programme）は、主に7カ所の準大学（University college）²⁴により提供されている。所用期間は3～4年で、修了者には職業学士（professional bachelor's degree）の資格が付与され、修了後は、大学が提供する特定の修士課程に進むことが可能となる。教員、助産婦、看護師、ソーシャルワーカー、あるいはジャーナリストなど、80の職業学士プログラムが実施されている。

いずれについても、受講には原則として関連する分野のEUDプログラムの修了が要件となる。また、プログラムには一定の職場訓練を含む。2013年の各プログラムの参加者は、KVVUが24,528人、職業学士プログラムが80,665人で、双方とも顕著な増加傾向に

²¹ そのほとんどは美容分野（美容師が最多）と食品分野の訓練参加者であるという。

²² 2009年に設置された。

²³ KVVUは、後述の成人教育・継続訓練におけるディプロマ・プログラムへのアクセスを提供する。

²⁴ 従来あった様々な分野のカレッジ（教員カレッジや看護カレッジなど）を統合して、2010年に設置された。このほか、2つの工科カレッジと、メディア・ジャーナリズム大学において職業学士のコースが提供されている。

ある。

2. 成人向け職業教育訓練

上記のとおり、後期中等職業教育において提供されている EUD は、年齢等に関する要件は設けられておらず、このため成人も EUD を利用することができる。しかし、成人向けには別途、後期中等レベル以上のプログラムが設けられており、これらは成人に合わせて参加要件や教育訓練の内容が調整されている。

(1) 後期中等レベルの成人向け職業教育訓練

・成人職業訓練 (AMU)

AMU プログラムは、広範な業種・職種に関する継続訓練ニーズに対応しており、未熟練・熟練労働者、技術者、あるいは失業者など、雇用の有無や教育的背景にかかわらず、国内の居住者全般を対象に提供されている。主に、特定業種や特定職種に関する技能の習得を目的とした内容で、半日から 50 日、平均 1 週間という比較的短期のプログラムが多い。これらは、大きく三つのカテゴリーに分類することができる。

- ・特定の職種・業種に関連した能力（新たな技術知識の取得など）
- ・ICT などの一般的な能力
- ・コミュニケーション・スキルなどの個人的能力

訓練の実施に際しては、個別訓練プラン (Elevplan) が作成される。個々の参加者のニーズに即した達成目標を示すもので、参加者の仕事に関連した多様な分野と能力を網羅したプログラムの組み合わせが可能である。その際、職歴や過去に受けた教育訓練など、非公式な教育を通じて既に取得されている能力、「事前学習」の評価・認定が重要な役割を果たす。個別能力評価を通じて、訓練ニーズが個人ベースで判断される。

プロバイダ（職業カレッジ、AMU 訓練センターおよび民間提供者）は、個別訓練プランに沿った適切な訓練の実施や、プランに設定された目標の達成に責任を負う。訓練が完了した参加者には、認定証が発行される。一部のプログラムの認定証は、特定の機械操作などに従事するための要件となる。また、AMU は、より高度な継続教育訓練に進むための資格を提供しないが、例えば同一分野の EUD プログラムへの参加の際に、既取得の単位として移行が可能である。

なお、現在提供されている約 3,000 のプログラムの内容は、主に上述の全国職業別成人教育・継続訓練委員会が作成し、児童・教育・ジェンダー平等省によって承認を受け²⁵。労働市場における技能需要の変化に対応するため、毎年約 200 の新規プログラムが作成される一方、技能需要に対する適合性を欠くとみなされたプログラムは廃止され

²⁵ ただし、個別の企業の訓練需要に対応して開発され、当該企業により資金が提供されている一部のプログラムを除く。

る場合もある。プログラムの内容、提供手法や期間などは、雇用主や参加者のニーズを勘案して決定される。

また、これらのプログラムは、職務分野に相当する約 130 の統合能力記述書によってグループ化されている。統合能力記述書の内容は、職務分野に関連する能力、一般的な職場、能力の取得につながるプログラムまたは単一科目コースのリストによって構成されている。異なる記述書が、同じプログラムを含む場合もある。AMU プログラムと併せて、統合能力記述書についても全国職業別成人教育・継続訓練委員会が作成し、児童・教育・ジェンダー平等省が承認している。

2013 年には、およそ 62 万人が AMU コースに参加した。参加者数は 2010 年以降、40 万人近く減少している。また、コースの多くは非常に短期間のため、フルタイム換算した参加者数は 9,700 人に留まるが、これについても 2010 年時点からは 37% 減少している。なお、参加者の大半は、最終教育歴が EUD (51%) または義務教育 (25%) の修了である。

・基礎的成人教育 (Grundlæggende voksenuddannelse、GVU)

基礎的成人教育 (GVU) は、就業経験はあるものの教育資格をほとんど持たない成人に対して、公式の職業資格を提供することを目的としている。受講要件は、25 歳以上で少なくとも 2 年間の関連の就業経験を有することである。参加者には、実際の職場経験と AMU コースへの参加を含む事前学習の評価が行われ、これをベースに、職業資格の取得に向けた能力の補完のための個別教育・訓練プランが作成される。内容は、以下の組み合わせによる。

- ・ EUD プログラムの単一科目と要素
- ・ AMU プログラム
- ・ 成人普通教育の単一科目

プランは、関連プログラムの提供に関して承認を受けた AMU 訓練センターまたは職業カレッジが作成する。また実際の訓練は、複数の訓練機関で分担することができる。

GVU 資格は、類似の EUD 資格と同等であり、参加者は EUD と同様の最終試験を受ける。成人は EUD も受講することができるが、GVU では個人のニーズによりマッチした教育訓練内容への調整が可能である。個別教育・訓練プランは 6 年間まで有効であり、さらなるフレキシビリティも提供されるため、成人は仕事を続けながら、正式な職業資格を取得することができる。

なお、2011 年の GVU 登録者数はフルタイム換算で 800 人で、2008 年から倍に増加している。最多となる GVU プログラムは、教育アシスタントプログラムであり、フルタイム相当学生総数の 65% を占めている。

（２）第３期教育レベルの成人向け職業教育訓練

・継続（職業）成人教育（Viderdgående voksenuddannelse、VVU）

上述のアカデミー専門プログラム（KVU）と同等の内容を、成人のニーズに合わせて、主に夜間と週末のパートタイムコースで提供するものである。KVUと同様、ビジネス・工業アカデミーで提供される。受講要件として、EUD資格または後期中等普通教育資格のほかに、2～3年の関連分野における就業経験も必要となる。これは、事前学習の評価により、KVUであればフルタイムで2～2年半の学習を要するところを、1年間のフルタイム学習相当の短期プログラムで同等の資格取得を可能とすることによる。ただし、パートタイムコースのため、実際には修了に2～3年の期間を要する。現在提供されている20のプログラムには、小売、通訳、国際輸送・流通、情報技術などの分野が含まれる。KVU資格と同様、修了資格の取得後は、大学における学士相当の資格取得が可能な職業教育プログラム（ディプロマ・プログラムまたは職業学士プログラム）に進むことができる。

（３）失業者等向け支援

上記の成人向け職業教育訓練は、在職者のほか、一部は失業者にも提供されているが、就業への移行がより困難と考えられる失業者や障害者等に対しては、就業支援の一環として、必ずしも資格に結びつかない教育訓練の機会が設けられている。

①求職者および労働市場から排除されやすい者に対する支援措置

失業者や犯罪歴のある者、薬物乱用歴のある者、難民、障害者等に対しては、地方自治体の管轄下にある91カ所のジョブセンター（公的職業紹介機関）が、就業に向けた各種の支援策を実施している。

- ・若年失業者のアクティベーション：EUDやAMU訓練センターの特別コース、あるいは生産学校や国民高等学校²⁶において教育訓練の機会を提供する。内容や期間等は、対象者毎のプランによって大きく異なる。
- ・地方自治体の要請による特別AMUコース：地域の技能需要に対応した訓練の提供をはかるもので、他のAMU制度と同じ原則にしたがって実施される。
- ・地方自治体によるアクティベーションプログラム：生産学校や国民高等学校における訓練コースのほか、地方自治体が定める活動への参加をはかるもの。
- ・賃金助成：失業者の雇用に対して、1年を上限に時間当たり141.02クローネ（2014年）の賃金助成を行うもの。訓練が併せて実施される場合もある。一般に、受け入れ先は対象者自身が探すこととされているが、ケースワーカーが支援する場合もある。

²⁶ 国民高等学校（folkehøjskoler）は、公式外の非職業成人教育を行う。

②生産学校

後期中等教育を修了していないか、進路が定まっていない25歳以下の若年者を対象に、全国に78の生産学校（独立機関）が設置され、資格取得を前提としない実技中心の学習機会を提供している。参加者の大半は、義務教育修了者またはEUDの基礎教育コースのみを修了した者である。参加期間は1年以下に限定され、終了時には受講証明書が付与される。参加者には期間中、地方自治体と国から給付が支払われる。2012年度の参加者数は5,673人。

③基礎的職業教育訓練（EGU）

30歳未満で、他の（資格を伴う）教育・職業訓練の修了が困難な失業者に提供される、平均2年間のフルタイムの訓練プログラムである。3分の1の期間を占めるカレッジなどでの教育と、3分の2の職場訓練を交互に実施するもので（ただし、理論的な学習の比率は小さい）、EUDの主要プログラムの一部の訓練単位などが取得可能である。参加者には、カレッジでの訓練中は社会保障給付が、また職場訓練中は賃金（当該業種における労使協約で設定）が支払われる。プログラム提供の可否は、対象者の居住する地方自治体の判断による。2013年度の参加者数は2,005人。

④特別支援を必要とする若年者のための青少年教育

法律に基づき、学習障害等により特別支援の必要な若年者を対象に3年間のプログラムを提供するもので、一般的な教育、職業教育および実習の組み合わせによる教育訓練が実施される。終了時には、取得された能力に関する認定証が付与される。2013年度の参加者数は5,579人。

第4節 各種の促進策

1. 金銭的支援

（1）若年者向け職業訓練（EUD）

EUDの実施に際しては、カレッジと受け入れ先組織の双方に公的な補助が行われる。このうち、職業カレッジに対しては、上述の「タクシーメーター」方式により、定量化可能な活動単位（例えば、フルタイム換算の学生数）に対して補助額が決定される²⁷。2011年には、71億6,500万クローネが基礎教育コースおよび主要プログラムの実施に充てられた。

²⁷ このほか、建物の保守や人件費等が補助金として支給されている。

一方、受け入れ先組織に対しては、カレッジでの訓練に伴う受講者の不在期間に関して、雇用主賃金償還スキーム（Arbejdsgivernes Elevrefusion、AER）と呼ばれる基金からの賃金の償還が行われるが、この基金は、雇用主に拠出が義務付けられている負担金を財源としている。雇用主は、訓練受講者の受け入れの有無を問わず、フルタイム従業員 1 人当たり年間 3,026 クローネ（2013 年）を拠出している。この償還スキームは、EUD だけでなく AMU にも適用される（図表 2-12）。

図表 2-12 若年者向け教育訓練に関する支出（2013 年）

基礎コース・主要プログラム	EGU・生産学校	後期中等普通教育
71億6,500万クローネ (9億6,300万ユーロ)	9億6,300万クローネ (1億2,900万ユーロ)	123億2,700万クローネ (16億5,600万ユーロ)

出所：Cedefop (2014)

（2）成人向け職業訓練（AMU）

AMU は、主に公的補助により実施され、プロバイダには EUD と同様、「タクシーメーター」方式による補助が行われる。加えて、ほとんどのコースについて課される参加費（平均で週 100 ユーロ相当）については、一般に雇用主が支払う。失業者については、費用の支払いが免除される（雇用省が負担）。

訓練受講中の参加者には、上記の雇用主賃金償還スキームから、失業手当の 8 割相当額を手当として受給する権利が保障される（2013 年で週 3204 クローネ）。ただし、訓練参加者の大半は雇用されており、訓練参加中も減額されていない給与を得ていることが多いため、実際には主として雇用主に対する賃金の償還に充てられる。

2. その他の支援・促進策

（1）職業訓練に関する情報提供

国内には、4 種のガイダンス・センターがある。

・若年者ガイダンス・センター（Ungdommens Uddannelsesvejledning）

地方自治体には、義務教育から後期中等教育への移行、または労働市場への移行に関連したガイダンスの実施が義務付けられている。このため地方自治体は、国内 51 カ所の若年者ガイダンス・センターにおいて、若年者にガイダンス・サービスを提供している。主な対象のひとつは、義務教育就学中の学生（15 歳～17 歳）である。義務教育終了後の教育訓練への進学に先立って、学校との協力により、生徒の「教育準備状況」（education readiness）の評価を行う²⁸。評価内容は、学力、個人的能力、社会的能力などで、準備が不足しているとみなされた若年者に対しては、個別のガイダンスが提供される。加えて、25 歳未満の非就労者で、教育訓練プログラムも未完了の者に接触し、彼らが教育・

²⁸ 前述のとおり、18 歳未満の若年者に対する EUD の受講要件のひとつ。

訓練または雇用に戻れるよう支援する義務も負う。

各若年者ガイダンス・センターはサービスの提供にあたり、地域の中高等教育機関や企業、公的雇用サービス機関と連携することが求められる。

・地域ガイダンス・センター（Studievalg）

地域（region）単位のガイダンス・センターは、地域内の後期中等および高等教育機関との連携により、後期中等教育プログラムに参加している学生に対して、高等教育への移行に関するガイダンスを行うほか、現在教育訓練を受けていないが、高等教育プログラムへの登録を希望している若年者・成人に対する、高等教育プログラムに関する情報（プログラムの修了はどのような職業につながり得るかを含む）の提供を行う。

若年センターと同様、地域センターについても関連機関との連携をはかることが義務付けられる。これには、上記の教育機関のほか、労使団体、地方自治体、および下記の E ガイダンス・センターが含まれる。

・E ガイダンス・センター

ウェブ上に設置されたポータルサイト（ug.dk）²⁹をベースに、e メールや電話などでガイダンスを行うもので、2011年に開始された。常駐のカウンセラーと、地方のパートタイムのカウンセラーで構成され、地方・地域のガイダンス・センターとも連携している。

・VEU センター

高等教育レベル以外の成人向け教育訓練に関するガイダンスを提供する組織として、全国に13カ所の VEU センターが2010年に設置された。企業を対象として、従業員の訓練機会に関する相談を受け、適切な訓練コースの紹介や費用面の助言などを行うほか、個人（雇用の有無を問わず）に対しても、キャリアに関する目標の達成に向けた技能向上プランを提供する。このほか、中小企業を主な対象に、従業員訓練に関する制度の利用を働きかけるアウトリーチ・プログラムも実施している。

（2）課題と改革の方向性

職業教育に関して認識されている課題の一つは、参加者の減少である。政府は、技能労働者の不足や、優秀な学生が職業教育に向かわなくなることを危惧し、職業教育を進路としての魅力を高める目的で、高等教育に進学可能な学習内容も併せて盛り込んだ新たなプログラムとして上記の EUX を設置した。

一方で、近年中退者が増加しており、これを防止する対応が行われている。修了率の低下の一因は、職業志向の学生が職業教育のアカデミック化についていけずに中退するというものである。このため、EUD における主要プログラムを職場訓練から開始する、

²⁹ 同サイトでは、全国の教育訓練プログラムや労働市場に関する情報提供も行っている。このほか、ガイダンス関係者（カウンセラー、カウンセラー育成者、自治体、政策担当者など）向けに中央省庁が設置しているリソース・センターなどがある。

「新アプレンティスシップ」が導入された。また、後期中等教育への進学前の前期中等教育における準備が不足している可能性を考慮、前期中等教育に補足的な職業教育の学年を設置することが検討されている。加えて、EUDの主要プログラムに関しては、職場訓練の受け入れ先の不足から中退者が生じている側面もあるとして、これに相当する訓練が可能な訓練センターの設置が検討されている。

まとめ

デンマークにおける職業訓練制度は、義務教育修了後の若者に対して普通教育と職業教育を並列的に提供している点が一つの特徴として指摘される。加えて、成人に対しても前期中等から高等教育レベルまで、各種のプログラムが設置されており、幅広い年齢層による参加がみられる。

参加者は、プログラムの修了により得られる職業資格を重視している(OECD(2009))と見られ、資格取得が労働市場での雇用機会を高める(あるいはキャリアの向上につながる)と期待されていることが推測される。これには、労働者の半数近くをカバーしている職業規制(序章参照)により、資格保有が特定職種に従事する要件となっていることも大きいと考えられる。

同時に、主要な職業訓練プログラムで提供される内容は、労使を中心とする委員会組織によって、地域における技能需要に応じて設定・見直されていることも、雇用への結びつきやすさに寄与している可能性がある。

【参考資料】

嶋内 健「デンマークにおける初期職業教育：制度の概要とガバナンス」『技術教育学の探究』第12号

Cedefop (2012) "Denmark - VET in Europe : Country Report 2012"

Cedefop (2014) "Denmark - VET in Europe : Country Report 2014"

Cedefop (2015) "Denmark - Skill Supply and Demand up to 2025- 2015 edition"

Jorgensen,C.H. (2014) "The current state of the challenges for VET in Denmark"

OECD(2009) "Learning for Jobs OECD Reviews of Vocational Education and Training - Initial Report"

OECD (2015) "Denmark - Working Better with Age"

(ウェブサイト)

Cedefop

<http://www.cedefop.europa.eu/>

Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestilling (児童・教育・ジェンダー平等省)

<http://eng.uvm.dk/>

Danmark Statistiks (デンマーク統計局)

<http://www.uvm.dk/service/Statistik.aspx>

Danish Adult Education Associations (デンマーク成人教育協会)

<http://www.daea.dk/>

Eurostat (EU 統計局)

<http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>

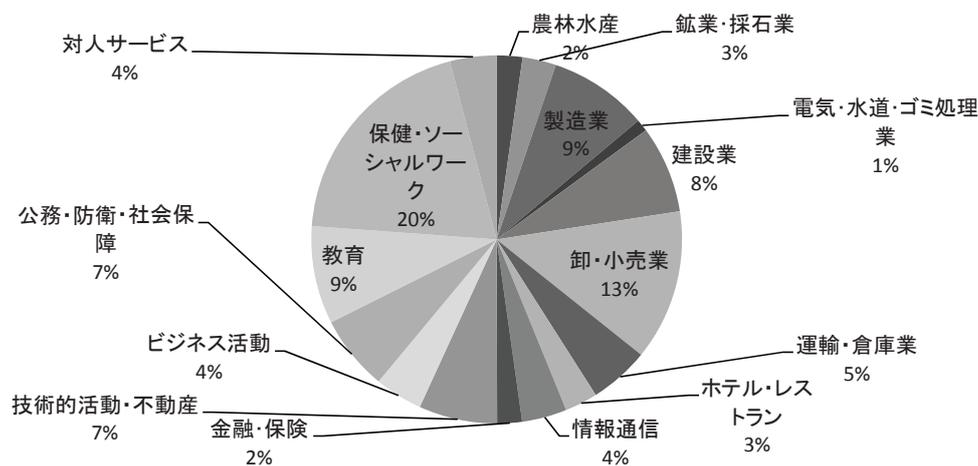
第3章 ノルウェー¹

第1節 職業訓練をめぐる状況

1. 人口・雇用動向

ノルウェーの人口は500万人である。1人当たりGDPはOECD加盟国で2番目に高い²。エネルギー資源の豊富さから、石油・ガス、漁業・養殖、造船業および金属生産、化学工業、製紙などの電力集約型製造業などが発達、輸出が経済の大きな部分を占めている。国内企業の99%が中小企業で、就業者の56%を雇用している。業種別には、公務、保健・ソーシャルワーク、教育部門で就業者全体の4割近くを占めており、公共部門の比率が高い（図表3-1）。

図表3-1 業種別雇用者比率（2014年）



出所：Norwegian Ministry of Foreign Affairs (2015) "Minifacts about Norway 2015"

金融危機に伴う輸出需要の低迷や成長の鈍化により、失業率は2008年の2.5%から2010年には3.6%に上昇、以降も緩やかな増加傾向にあるものの、依然として他国に比して低い水準に留まっている（EU28カ国の平均は9.4%（2015年））。同様に、若年層の失業率7.9%も、欧州域内ではドイツに次ぐ低い水準である（同22.2%（2014年））。

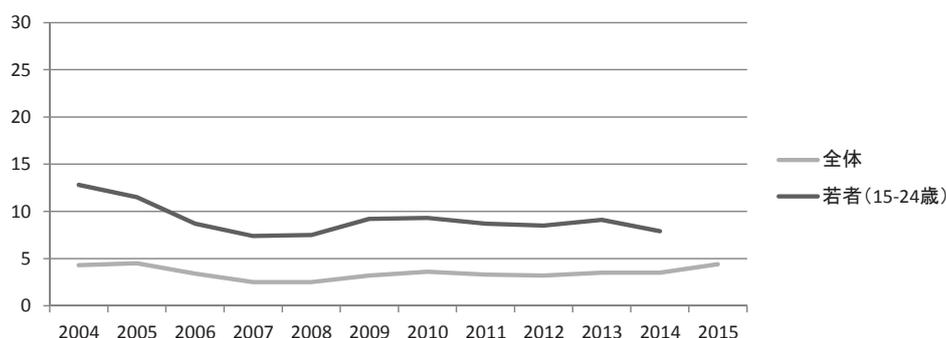
好調な雇用状況を反映して、各種の労働市場政策に関する支出も抑制されている（図表3-2）。とりわけ金融危機以降は、失業手当と教育訓練に関する支出がともに減少する一方で、雇用助成、特に就業体験型のプログラムに比重がシフトしている³。

¹ 本章の内容は、主に Cedefop (2014a)による。

² OECD.Stat 'Level of GDP per capita and productivity' (https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=PDB_LV)

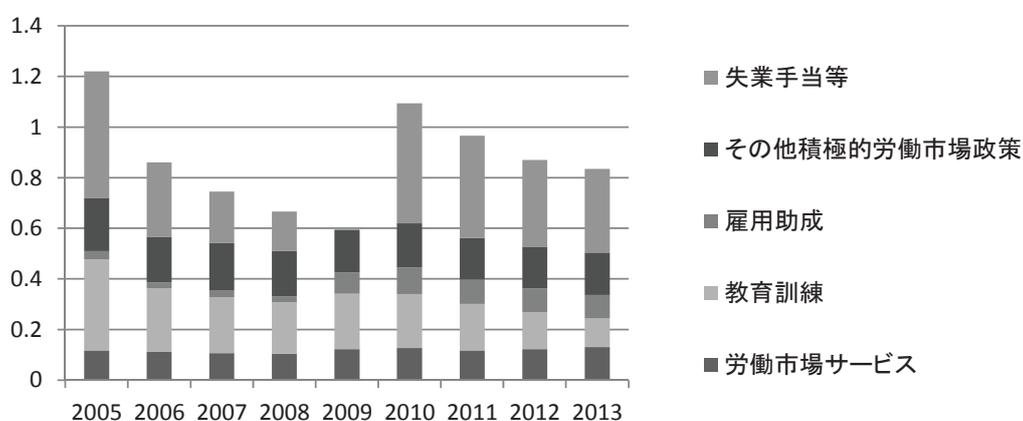
³ 教育訓練に関する支出で特に減少したのは、「普通学校での教育」(education at regular school)で、失業者に対する訓練プログラム(AMO:後述)は支出、参加者とも金融危機以降に増加した後、緩やかに減少している。また、ノルウェーに関する特徴として、障害者など通常の就労が難しい層に対する

図表 3 - 2 失業率の推移



出所：Eurostat

図表 3 - 3 労働市場政策支出の対 GDP 比の推移



注：失業手当等の 2009 年のデータは欠落している。

出所：Eurostat

人口動態に関する長期予測によれば、20-64 歳層に対する 65 歳以上層の人口比は、2011 年の 30% から 2050 年には 60% 近くに上昇するとみられている。ただし、並行して外国人の継続的な流入超過と、高い出生率が持続するとの想定から、ノルウェー統計局は労働力人口について、2060 年までの増加を予測している⁴。国外出生者およびその子供は、現在総人口の 13.1%（65 万 5,000 人、2012 年時点）を占め、うち半数弱（29 万 4,000 人）が欧州域内出身である。

2. 教育技能水準、技能需要

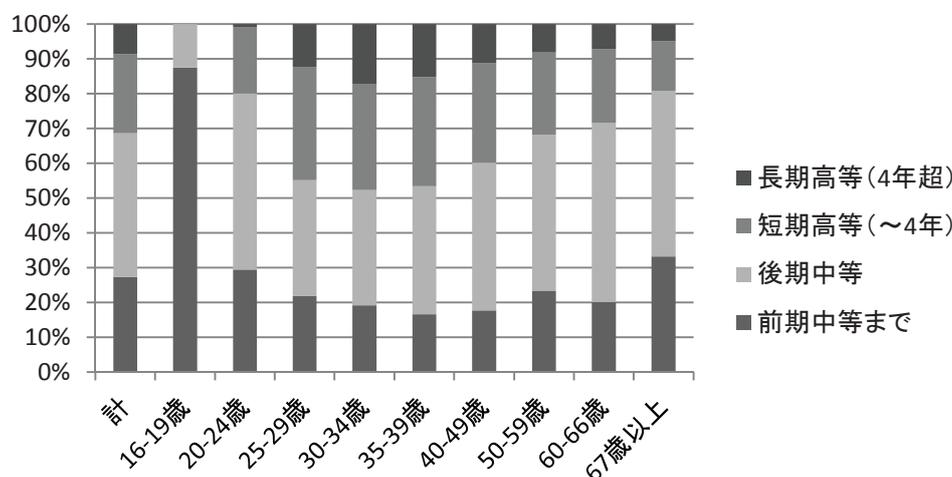
16 歳以上人口の教育水準は、全体としては上昇傾向にある。高等教育修了者の比率が、過去 30 年間でおよそ 2.5 倍に増加（2014 年には 31.4%）する一方、後期中等教育未満

支援付き雇用・リハビリテーションなどの支援に関する支出（図中では「その他積極的労働市場政策」に合算）の比率が相対的に大きい点があるが、ここには高齢者が多く含まれているという（OECD (2013)）。

⁴ OECD (2014)。

の者の比率は減少している（同 27.8%）（図表 3-4）。

図表 3-4 年齢階層別最終学歴（2014年）



出所：Statistics Norway

直近の技能需要に関して、ノルウェー企業連合（NHO）が会員企業に実施した調査によれば、自然科学、エンジニアリングおよび工芸（crafts）に関する専門的な教育を受けた労働者への需要が大きい。また 3 分の 1 以上の回答企業が、後期中等教育相当のスキル（または工芸に関する技能）が最も必要であると回答しているという⁵。

さらに、より長期の技能需要に関する統計局の予測⁶でも、第 3 期教育および後期中等教育レベルの職業的スキルに対する需要は 2030 年まで増加が続くとみており、とりわけ看護師や教員については、供給能力を大きく上回る可能性が指摘されている。一方で、分野によっては大卒者の人文・社会科学系の大卒者などが需要を上回って供給されるとみられているほか、初等・前期中等教育までのレベルの労働者に対する需要は減少すると予測している。

第 2 節 職業訓練制度の体系

1. 教育訓練政策における位置付け

（1）教育制度の概略

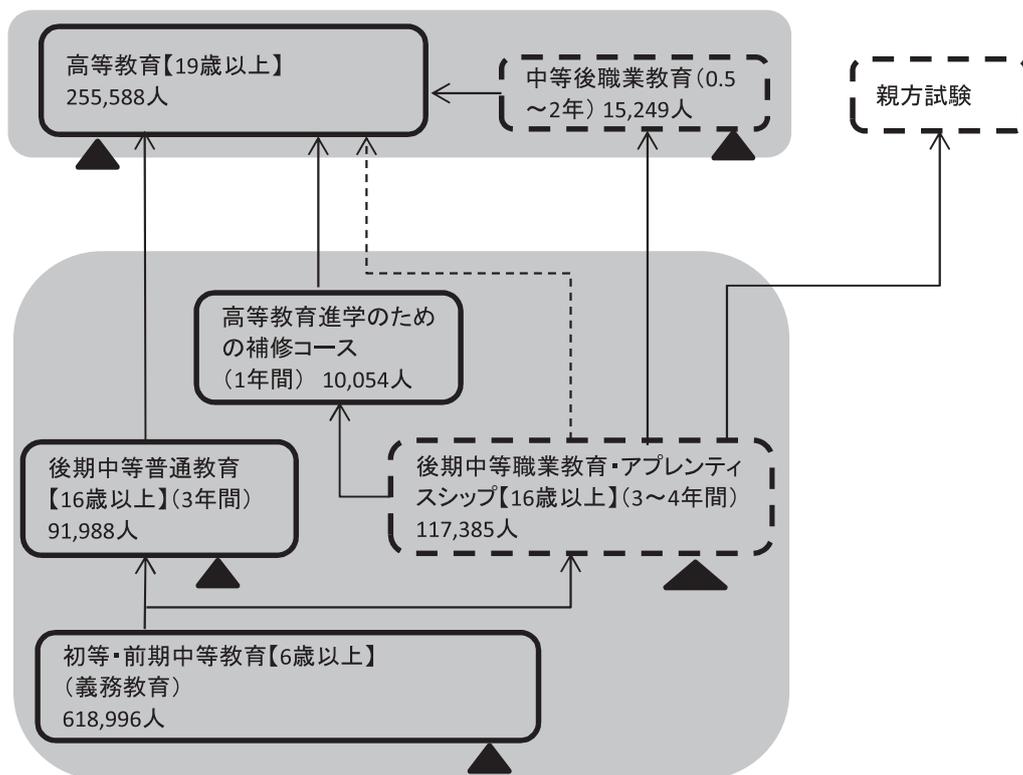
ノルウェーでは、教育訓練の実施は公的責任と考えられており、公教育制度では高等教育を含めて無償で提供されている。ノルウェーには国のほか、19 のフィルケ（県）と

⁵ Eurofound 'Norway: Over half of companies surveyed report skills shortages', 26 March 2015 (<http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/norway-over-half-of-companies-surveyed-report-skills-shortages>)

⁶ Statistics Norway (2013)

430 のコミューン（自治体）の 3 つの行政レベルがあり、初等・前期中等教育の提供にはコミューンが、公的な後期中等教育にはフィルケが、それぞれ責任を負う。各レベルの教育を提供する教育機関の大半を、それぞれの行政単位が所有し、主に予算を措置している⁷。

図表 3 - 5 教育・訓練制度の概要



①初等・前期中等教育

義務教育は 6～16 歳までの児童を対象に、初等教育 7 年、前期中等教育 3 年の計 10 年間で実施される。前期中等教育の終了時に、科目毎の評価を含む修了証明 (vitnemål fra grunnskolen) が発行される。

⁷ 2014 年時点における民間の教育機関の比率は、初等・前期中等教育で全体の 7% (2886 カ所のうち 208 カ所)、後期中等教育で 21% (441 カ所のうち 92 カ所) (Statistics Norway (2016))。なお、2012 年時点で、後期中等レベルの職業教育における民間教育機関の参加者は、全体の 6.8% (5,684 人) であった。民間の教育機関への参加者には、授業料の支払いが課されるが、国の教育融資基金により、費用の大半に相当する貸付制度を利用できる場合がある。

図表 3-6 教育訓練参加者数 (2014 年)

	参加者数
初等・前期中等教育	618,996
後期中等教育	239,089
普通教育	119,788
補修コース	10,054
職業教育	78,430
アプレンティス	38,955
訓練生 (trainee)	1,916
国民学校	6,838
その他教育プログラム	3,625
中等後職業教育	15,249
高等教育	255,588

出所：Statistics Norway (2016)

②後期中等教育

義務教育の修了者には、3年間の後期中等教育を受ける法定の権利があり⁸、同一の制度的枠組みのもとで実施されている普通教育の3プログラムおよび職業教育の9プログラムの中から選択することができる。2012年のデータによれば、前期中等教育修了者の98%が後期中等教育に進んでいる⁹。普通教育と職業教育の各プログラムの合計の参加者はほぼ同数である（図表3-6）。なお、職業教育プログラムを選択したものの、普通教育への転換を希望する学生は、3年目から補修コースに移り、高等教育への進学を目指すことができる。

普通教育の修了証明 (vitnemål for videregående opplæring) は、高等教育進学の大要件となるとともに、併せて記載される職業能力に関する証明となる。また、職業教育プログラムの修了時には職業証明もしくは職人証明が付与され、中等後職業教育や関連分野の高等教育等への進学が可能となる。

③第3期教育（中等後職業教育・高等教育）

後期中等教育の修了者は、高等教育（高等職業教育を含む）または中等後職業教育への進学が可能である¹⁰。加えて、職業教育の修了者については、非公式教育として提供されている親方 (master craftsmen) 資格取得のための教育課程に進むこともできる（中等後職業カレッジで提供）。各レベルの教育訓練には、年齢の上限に関する要件は設けられていない。成人が参加する際には、就業経験などの事前学習が考慮される。

高等教育には、学士（所要期間3～4年）、修士（2年）およびこれらを統合したプロ

⁸ 1994年の改革による。前期中等教育修了者に対して、修了から5年（企業における訓練に参加している場合は6年）、また24歳になるまで、キャパシティの不足等を理由に申請を拒否されないというもの。

⁹ The Norwegian Directorate for Education and Training (2014)

¹⁰ 修了には、次の特定科目に関する3年間の履修時間数の目標を達成している必要がある：ノルウェー語（393時間）、英語（140時間）、数学（224時間）、化学（140時間）、歴史（140時間）、社会研究（84時間）（EP-Nuffic（2015））。

グラム（5年）に加えて、医師や獣医師など専門職向けのプログラム（4～6年）が設けられている。高等教育においては、普通教育と職業教育の区別はなされていない。

（2）成人向け教育

16歳以上で初等・前期中等相当の教育資格の非保有者と、25歳以上の後期中等相当資格の非保有者（前期中等教育までを修了した者）については、いわゆる「成人教育」の枠組みにおいて、自治体により提供されている。これには、公的な補助を受けて、複数の非営利団体が合同でいくつかのコースを提供する「study association」、また基礎的な教育訓練や仕事のための訓練など、2日から長い場合には10カ月にもおよぶを無料で提供する「国民高等学校」（Folk high school）がある。

なお、初等・前期中等教育相当のプログラム参加者の6割、後期中等相当のプログラムの3割が外国人である（Statistics Norway (2016)）。

2. 所管省庁、関係機関の役割（実施・監督機関、教育訓練機関、労使団体など）

（1）公的機関

教育研究省（Kunnskapsdepartementet）は、幼稚園から高等教育、また成人教育まで、すべてのレベルの教育訓練に関する政策の策定と運営の全体的な責任を負っている。また、初等・中等レベルのカリキュラム開発、試験および質管理のための運営上の責任は、国およびフィルケレベルで他の公共機関に委任されている。また、公的な中等後職業教育の実施に関してはフィルケが予算配分の責任を負っているが、民間の教育訓練機関の比率が後期中等レベルよりも高い。

また、国は教育法の範疇のあらゆる活動に検査の責任を負い、是正すべき状況に対しては法的拘束力のある命令を発する権限を有する。教育研究省は、国レベルの検査官としての責務をノルウェー教育訓練総局（Utdanningsdirektoratet）に委任している。同局は、統一的な検査の推進に責任を負っている。

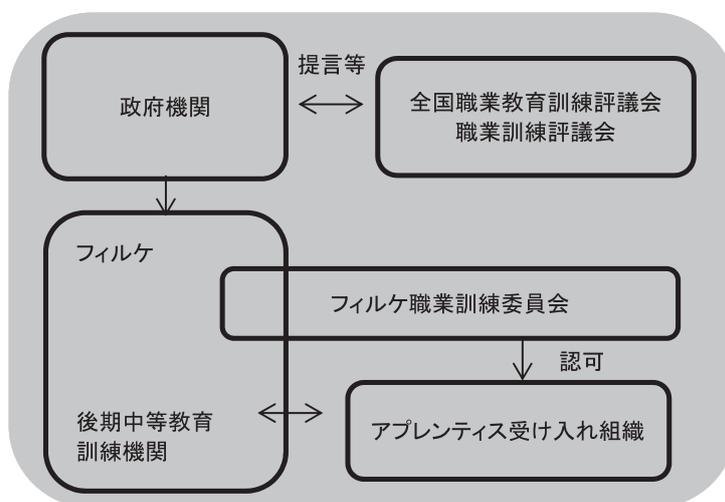
（2）ソーシャル・パートナーによる委員会組織

ノルウェーでは、労使団体と政府間の協力体制が発達している¹¹。その重要な目的は、雇用主の技能需要に適合した訓練の実施にある。技術や労働市場の変化、あるいはその訓練ニーズへの影響を、教育訓練に迅速に反映させることを目的に、訓練プログラムの構成、カリキュラム開発、職業教育訓練の地方における提供組織や訓練の提供量、職業・職人証明の取得に繋がる試験の枠組み、国、フィルケ、地方レベルでの質の管理が行わ

¹¹ ノルウェーが1976年に批准したILO条約第142号は、職業ガイダンスと訓練の枠組みの設定と開発に、使用者団体と労働組合が参加しなければならないと定めている。制度的な参加は教育法でも法制化されている。

れている。

図表 3 - 7 職業教育訓練の運営管理機構



出所：Cedefop (2014a)

法的枠組みに従い、労使団体は、後期中等職業教育に関する全国およびフィルケレベルの諮問機関に参加しており、しばしば過半数を占めている。

・ 全国職業教育訓練評議会（Samarbeidsrådet for yrkesopplæring –SRY）

教育省、主要労組、経営者団体、学生・訓練生組織、教員組合の代表により構成され、包括的な政策提言を行う。

・ 職業訓練評議会（Faglige råd）

後期中等職業教育の 9 つの業種別プログラムに対応した 9 組織が設置され、労働市場における新たなニーズや特定の資格・スキルに対する需要の発生などを監視し、プログラムや科目の構成に関して継続的に調整と見直しを行っている。また、職業教育訓練プログラムの現状と将来生じうる変更の必要性について、隔年で報告書をまとめ、政府に提出する。

・ フィルケ職業訓練委員会（Yrkesopplæringsnemnda）

職業訓練の質、ガイダンス、地域開発、地域の労働市場における技能需要に適合した職業訓練の提供について助言を行う。教育法は、フィルケ当局が質の問題についてフィルケ職業訓練委員会に協議する義務を規定しており、委員会は、訓練施設の認定に関する問題や、学校と職場の連携強化を含めた質の向上、また教師、トレーナーその他のグループのスキルと能力開発についても提案しなければならない。

・ 業種別試験委員会（Prøvenemnder）

各フィルケに設けられている。

- ・ 全国不服申立委員会（Klagenemnder）

フィルケレベルで職業・職人最終試験に不合格になった受験者の申し立てに対応する。

- ・ 全国中等後職業教育訓練評議会（Nasjonalt fagskoleråd）

教育研究省の諮問機関として 2010 年に新設された。中等後職業カレッジによる継続教育に関連して、産業部門、労使団体および学生の代表で構成されている。

法的枠組み以外にも、後期中等職業教育の実施には、労使協約を通じたルール設定が行われている。4 年毎の全国労働協約（Hovedavtalene）と 2 年毎の賃金協定に、アプレンティスを含む従業員の訓練に関する目標や権利、義務および手続きに関する条項が含まれることがこれにあたる。

なお、中等後職業教育と高等教育では、学習プログラムは提供機関が自ら設計する。中等後職業教育訓練の各プログラムは、ノルウェー質保証庁（NOKUT — Nasjonalt organ for kvalitet i utdanningen）から承認を受けなければならない。高等教育では、どの認定機関も学士レベルのプログラムを自由に定めることができ、大学は修士と博士を含むすべてのレベルで自由にプログラムを定めることができる。一部の訓練分野では、高等教育機関に助言する全国委員会が業界に設けられている場合もある。

3. 資格制度

ノルウェーにおける資格枠組みは、7 段階のレベルで構成されている（図表 3-8）。初等教育から博士号に至るまで、教育制度における修了資格・証明が各レベルに位置づけられる。レベル毎に、対応した知識（理論・事実・原則に関する知識、分野・職業における各種の手続きなど）や遂行能力（問題解決や課題処理のために知識を応用する能力）、学習の過程で習得される能力などが規定されている。

図表 3-8 ノルウェー資格枠組み（Norwegian Qualifications Framework）

レベル	学位・資格
8	博士 (PhD) ほか
7	修士 (Master/Candidata)
6	準大学卒業資格 学士 一般教員訓練試験
5	中等後職業教育2 中等後職業教育1
4	4B: 後期中等教育訓練の修了証明 4A: 職人証明 (Craft certificate) 職業証明 (Journeyman's certificate)
3	基礎的能力証明、後期中等教育の一部修了証明
2	初等・前期中等教育修了証明

出所：NOKUT ウェブサイト

第3節 対象者別の職業訓練施策と実施状況

1. 後期中等職業教育（若年者向け）

後期中等職業教育は、主に若年者を対象とした職業教育であり、参加者の大半が16～21歳層である。アプレントイスシップを組み込んだ職業教育が発達しており、典型的な後期中等職業教育プログラムは、主に学校で教育を受ける最初の2年間（企業での短期職場訓練を含む）と、これに続く2年間の正式なアプレントイスシップまたはこれに相当する企業・公的機関での生産労働によって構成される（「2+2モデル」）。ただし、この構成はプログラムによっても異なる。

図表3-9 後期中等職業教育プログラム

プログラム	学校／職場訓練のバランス	他の進路への変更
工業生産	大半の科目は、2年間の学校教育と2.5年間のアプレントイスシップ及び生産労働で構成されている。1科目は3年間の学校教育と1年間のアプレントイスシップ、8科目は1年間の学校教育と3年間のアプレントイスシップで構成されている。	補修コースへの編入が可能。
電気・電子	大半の科目は、2年間の学校教育と2.5年間のアプレントイスシップ及び生産労働で構成されている。航空科目は2年間の学校教育と3年間のアプレントイスシップで構成されている。	補修コースへの編入が可能。 電気・電子の職業証明の保有者は、y-veienとして知られる専門的な3年間の工学学士の学位取得課程を選択することができる。
建設	大半の科目は、2年間の学校教育と2年間のアプレントイスシップ及び生産労働で構成されている。 4科目は年間の学校教育と3年間のアプレントイスシップで構成されている。	補修コースへの編入が可能。 建設の職業証明の保有者は、y-veienとして知られる専門的な3年間の工学学士の学位取得課程を選択することができる。
レストラン・食品加工	全ての科目は、2年間の学校教育と2年間のアプレントイスシップ及び生産労働で構成されている。	補修コースへの編入が可能。
農業・漁業・林業	大半の科目は、2年間の学校教育と2年間のアプレントイスシップ及び生産労働で構成されている。 このうち1科目では、高等教育進学基準到達資格が与えられる。	補修コースへの編入が可能。 農業、漁業、林業は高等教育の準備をする第3年を選択することができる。
保健・ソーシャルケア	4科目は2年間の学校教育と2年間のアプレントイスシップ及び生産労働で構成されている。5科目は3年間の学校教育で構成されている。	補修コースへの編入が可能。
デザイン・美術・手芸	大半の科目は、2年間の学校教育と2年間のアプレントイスシップ及び生産労働で構成されている。	補修コースへの編入が可能。
メディア・通信	2科目は2年間の学校教育と2年間のアプレントイスシップ及び生産労働で構成されている。このうち1科目では、高等教育進学基準到達資格が与えられる。	補修コースへの編入が可能。 メディア・通信は高等教育の準備をする第3年を選択することができる。メディア・通信の大半の学生はこの選択肢を選ぶ。
サービス・輸送	全ての科目は2年間の学校教育と2年間のアプレントイスシップ及び生産労働で構成されている。	補修コースへの編入が可能。

出所：Cedefop (2014a)

アプレントィスシップを含むプログラムについては、修了により職業証明または職人証明 (fagbrev または svennebrev) の資格が取得される。2+2 の場合、まず 1 年目には普通教育と職業分野の入門的知識を学び、2 年目に専門を選択する。参加者は、学校での実習と企業での短期職場訓練に参加する。学習内容は、各プログラムに共通のコア科目 (fellesfag—ノルウェー語、英語、数学、体育、自然科学、社会科学)、プログラム科目 (programfag)、専門学習プロジェクト (prosjekt til fordypning) に分かれている。各レベルのカリキュラムと授業時間は規則で定められ、学校と訓練機関はこれを遵守しなければならない。

これに続く 2 年間のアプレントィスシップは、一つまたは複数の事業主のもとで行われ、国の定めるカリキュラムに従う。アプレントィスシップの開始にあたっては、参加者が個々に受け入れ先を見つけることもできるが、大抵の場合、フィルケがこれを支援する¹²。受け入れ先が見つからなかった参加者に対しては、学校が 1 年間の実習を主催・提供する義務を負う。

学生の能力は、教育訓練期間を通じて継続的に評価され、また地域およびフィルケレベルで実施される個別科目の試験が課されるほか、全国的に実施される共通コア科目の試験の受験者が無作為に選ばれることもある。大半の学生は、2 年目と 4 (3) 年目の訓練終了後に、職業科目の試験を受ける。加えて、2 年間の学校での学習後に、すべての職業科目を対象とした地域での総合的な実地試験がある。

図表 3 - 10 後期中等教育プログラムの参加者数 (2014 年)

	学生	アプレントィス
後期中等普通教育	119,788	
普通科	102,042	
スポーツ・体育	11,452	
音楽・ダンス・演劇	6,294	
後期中等職業教育	78,430	38,955
建物・建設	8,087	7,844
デザイン・芸術・工芸	4,056	1,994
電気・電子	10,542	8,029
保健・児童・若者発達	18,512	6,024
メディア・コミュニケーション	8,518	152
農業・漁業・林業	4,397	848
レストラン・食品	3,838	1,959
サービス・運輸	7,676	3,925
技術・工業生産	12,804	8,180

出所：Statistics Norway (2016)

¹² 受け入れ先が見つからなかった参加者に対して、アプレントィスシップと同等の実習を提供することが、フィルケにとって費用がかさむという理由に加え、学校での実習を受けた参加者は、アプレントィスシップ参加者に比べて修了試験の成績が悪い傾向にあることから、こうした支援が行われている。

アプレントゥィスシップは、アプレントゥィス、企業の経営者、フィルケ当局の代表が署名するアプレントゥィスシップ契約によって実施される。法律により、アプレントゥィスは企業に雇用され、中央レベルの労使協約に基づいて賃金の支払いを受ける権利を有する。賃金は、アプレントゥィスの生産労働（受け入れ先における就労）の時間数に応じて支払われる。就労時間は、アプレントゥィスシップの期間を通じて増加するため、アプレントゥィスに支払われる賃金額も、技能労働者の 30%から 80%に増加する。

受け入れ先となる企業や公的機関は、フィルケ当局から認可を受ける必要があり、このためには、カリキュラムの訓練要件を満たすことが要件となる。認可を受けた受け入れ先企業は、フィルケ当局の職業教育訓練事務所（fagopplæringskontor）と契約を締結し、訓練期間にかかる費用に対して公的補助を受ける（2013年には2年間で1万4,098ユーロ）。訓練が契約および国の定めるカリキュラムに従って提供されていない場合、フィルケは認可を取り消すことができる。

受け入れ先企業は、関連分野の職業資格等を有する訓練管理者を指名しなければならない。訓練管理者は、従業員代表と共に、適切な訓練施設の確保や、カリキュラムの要件を満たしているかなど、アプレントゥィスが受けるべき訓練を受けられるよう確認する。中小企業グループはしばしば、各企業の事務管理負担を軽減するため、アプレントゥィスの訓練に対する責任を担う傘下機関「訓練事務所」（opplæringskontor）を設置し、フィルケ当局の職業教育訓練事務所と契約を行う。訓練事務所の目的は、新しい受け入れ先企業を募集するとともに、アプレントゥィスの訓練に従事する従業員の指導を行うことにある¹³。

アプレントゥィスシップ期間の終了後、実践・理論の両面に関する職業・職人試験が実施され、合格すれば、工業・サービス業分野については職業証明（Fagbrev）、伝統工芸については職人証明（Svennebrev）が与えられる。いずれの証明も交付するのはフィルケ当局である。試験の準備と評価には、フィルケが業種毎に任命する試験委員会があり、労使団体の代表が委員に含まれる。2010年には、受験者の92%が合格した。

2. 第3期教育（継続・高等教育）・成人向け教育訓練

後期中等職業教育を修了し、職業証明または職人証明を取得した者は、第3期教育における中等後職業教育あるいは関連する高等教育に進み、より高度な職業教育を受けることができる。

¹³ Olsen et al. (2015)は、地域の雇用主主導によるこうした組織の普及をアプレントゥィスシップに関する近年で最も革新的な変化の一つとして紹介している。同レポートよれば、同種の組織は1997年の62組織から2013年には118組織に増加しており、現在、国内のアプレントゥィスの8割が、会員組織によって受け入れられているという。

（１）中等後職業教育（fagskoleutdanning）

中等後職業カレッジへの進学には、後期中等教育の資格が要件となる。実務経験は要求されないが、多くのプログラム（特に保健・ソーシャルワーク）が定時制として設計されており、参加者はしばしば、職場でパートタイム就労しながらプログラムに参加している。期間は 6 カ月から 2 年で、参加に年齢制限はない。なお、統計局によれば参加者の 5 人に 1 人が 40 歳を超えている。また、男性では職業・技術関連分野の受講が、女性では保健・介護分野の受講が多いという。

中等後職業教育の提供事業者は、民間プロバイダと、フィルケが運営する公立学校（教育研究省が直接運営している場合を除く）に分かれ、およそ同程度の参加者を受け入れている（民間 7,611 人、公共 7,588 人、いずれも 2014 年）。フィルケ当局は、中等後職業カレッジで質の高い訓練（主に技術、船員、保健、社会）を提供し、このレベルの教育事業者に公的資金を提供することを法により義務付けられている。官民の事業者は、独自に作成するカリキュラムにより教育訓練を提供する責任を担っており、カリキュラムは質保証庁（NOKUT）の承認を受けなければならない。NOKUT は、全国的レベル認定と質の管理の責任を負っている。

中等後職業教育の修了者は、ノルウェー語の十分な知識があることを条件に、高等教育に進学する資格を得る。その際、修了した内容は事前学習として評価される場合がある。例えば、エンジニアリングの学士プログラムの枠組みカリキュラムは、関係する 2 年間の中等後職業教育をエンジニアリングプログラムの 1 年間と同等として承認し、申請者が関係学習分野のエンジニアリングの 2 年目に直接入れる。多くの職業カレッジが、高等教育機関とこうした受け入れを可能とする契約を結んでいる。

なお、ノルウェー資格枠組みでは、中等後職業教育の学習成果レベルは「fagskole 1」と「fagskole 2」の 2 種類で表され、fagskole 1 が fagskole 2 の基礎となる。

（２）高等教育

国の普通プログラムの高等教育機関では授業料は無料であり、入学や出席に年齢制限はない。18 歳から 65 歳までの学生は国家教育ローン基金（Statens lånekasse for utdanning）から財政支援を受けることができる。既に述べてきたとおり、高等教育に進学する複数の経路が設けられている。一つは、後期中等普通教育の修了、二つ目に補修コースの修了（後期中等職業教育からの転換）、三つ目に、上記の中等後職業教育を経由したもの、四つ目に特定の後期中等職業資格（エンジニアリング等）から関連分野の特別コースへの進学、である。さらに、在職者に対する経路として、「23/5 ルート」（5 年以上の実務経験等と、補修コースと同様に主要 6 科目（ノルウェー語、英語、数学など）を修了している 23 歳以上の者）ならびに先行学習の承認（25 歳以上の申請者について、公式教育・非公式教育を評価）がある。

（３）親方教育

職業証明または職人証明を保有し、数年間の関連する就業経験がある者で、起業を希望している者または手工業企業の管理職を対象とした職業教育訓練である。一般的な経営管理、マーケティングなどの共通科目と職業理論を組み合わせたもので、産業貿易省（Nærings- og handelsdepartementet）による公的認定制度である。運営は公的に任命された親方証明委員会（Mesterbrevnemnda-MCC）が行う。MCC は、プロの親方や関連する労使からの情報に基づいて訓練基準と実務要件を決定、対象となる 73 業種の親方証明を付与する。また、訓練提供と試験実施については、成人教育団体（Folkeuniversitetet—FU、全国に 80 事業所）が排他的権利を有する。

共通科目は 2 年かけて定時制で実施される（一般に訓練は被用者または中小企業のオーナーとしてのフルタイムの就労と組み合わせて実施される）。全コースに ICT が組み込まれている。共通科目も手工業理論も夜間および定時制で授業が行われる。遠隔教育コースも利用することができる。

（４）成人向け職業教育および教育訓練への復帰

中退など何らかの理由で、後期中等職業教育までの資格を持たない成人には、教育訓練を受講する法的な権利が認められており、実際にもこうした層による職業・職人証明の取得が広く行われている。例えば 2011-12 年における年齢別の職業・職人証明取得数は、24 歳未満の 12,439 件に対して、24 歳以上層でも 10,607 件とほぼ同数（全体の 46%）である。フィルケの運営する中等後職業カレッジは、こうした層に対して（レベルを問わず）無償の教育訓練を提供している。また、成人の参加拡大をはかる仕組みとして、事前学習の認定（RPL, Realkompetansevurdering）が行われている。これは、就業経験などを通じた学習内容について、国の定めるカリキュラムに照らした評価を受けるもので、関連する教育訓練の受講に際しては、訓練内容の一部（例えばアプレンティスシップ¹⁴）が免除され、より短い訓練期間で資格取得が可能となる場合もある。RPL を利用した職業・職人証明の取得者は、建設業、保健・介護業、サービス・運輸業などで多い。

（５）失業者に対する訓練

若年および成人に対して実施されている公的な教育訓練は、在職者と失業者とを問わず提供されているものであり、労働市場政策の一環として実施されている（失業者等を対象とした）施策への一連の支出においても、訓練関連で最も多いのは通常の学校における教育の提供である（2014 年時点で 2 億 5,973 万ユーロ、Eurostat データベース）。

¹⁴ アプレンティスシップの免除を受けるためには、当該の科目におけるアプレンティスシップ期間より 25%以上長い実務経験を有する必要がある。通常、最低 5 年間の実務経験がこれに相当するという。（Cedefop (2014a)）

図表 3 - 1 1 経験に基づく職業・職人証明の取得件数（2012年）

建設	1578
デザイン・美術・手工芸	69
電子取引	171
保健・介護	2088
メディア・通信	17
農業・漁業・林業	92
レストラン・食品加工	229
サービス・運輸	1238
工業生産	993
94年改革の範囲内で修了した申請者*	1391
すべての職業教育訓練プログラム	7866

*24歳までの間に修了。

出所：Cedefop (2014a)

一方、失業者を対象とした訓練プログラムとしては、「労働市場訓練」(Arbeidsmarkedsopplæring – AMO) が実施されている。公的職業紹介機関である労働福祉局 (NAV) が所管する、19歳超の失業者を主な対象とした就業支援策で、通常の失業者のほか、職業上の疾病者で資格取得が必要な者、あるいは整理解雇に直面している従業員なども対象となるが、とりわけ低技能の長期失業者(26週間以上)が優先される。コースの継続期間は1週間から10カ月間であり¹⁵、職業教育訓練の正規カリキュラムと非公式な実習を組み合わせる場合、あるいは職業証明や職人証明、あるいはその他の正規資格取得の取得につながる訓練を実施する場合もある。訓練費用はNAVが支払う。失業手当の受給者は、訓練参加期間中も手当の受給が可能で、他の参加者についても一定の生活費の補助が行われる。2011年には、7,840人が参加し、関連する支出1億9,300万ユーロのうち、9,070万ユーロが所得補償に、また1億230万ユーロがサービスプロバイダ向けの支払いに充てられた¹⁶。

第4節 各種の促進策

後期中等職業教育における中退者の比率の高さが懸念されている。統計局¹⁷によれば、開始から5年以内の修了率は普通教育の8割に対して6割弱で、この間に25%が中退している(普通教育では7%)。特に、レストラン・食品加工業では修了者が半数に満たない。

これには、社会的背景、義務教育での学習の不足、アプレンティスシップの受け入れ先の不足、普通教育への転換、あるいは就労への移行など、複数の要因がいわれており、

¹⁵ 労働市場への参加が困難な者(中等教育が未修了で、実務中心の訓練を受ける者)に対しては、最長6カ月の延長が可能。

¹⁶ European Employment Policy Observatory (2015)。所得補償に関する支出は、NAVおよび国民保険の予算により賄われる。

¹⁷ Statistics Norway 'Post-secondary vocational education, 1 October 2014', 28 May 2015 (<http://www.ssb.no/en/utdanning/statistikker/fagskoler/>)

また多様な施策が対策として実施されている。

図表 3 - 1 2 2007 年に学習を開始した職業教育訓練参加者の 5 年後の修了率 (%)

建設	51
デザイン・美術・手工芸	49
電子	60
保健・介護	58
メディア・通信	79
農業・漁業・林業	55
レストラン・食品加工	42
サービス・輸送	54
工業生産	49
すべての職業教育訓練プログラム	55

出所：Cedefop (2014a)

1. 金銭的支援

アプレントイスシップの受け入れ先の不足は、繰り返し指摘されている課題である。受け入れに関わる公的補助制度は、受け入れ先企業に対するインセンティブである。2014 年時点の補助金額は、受け入れ 1 人当たり 14,994 ユーロで、初めて受入れを行う雇用主に対してはさらに 6,250 ユーロが加算される¹⁸。

一方、アプレントイスには、訓練期間に給与が支払われる。後期中等職業教育の学生が低所得世帯出身の場合には、国家教育ローン基金 (Statens lånekasse for utdanning) から手当 (grants) と補助付きの貸付を受けることができる。また学校や企業での訓練に出席するために自宅を離れなければならない後期中等教育の学生とアプレントイス、さらに成人の参加者も、国家教育ローン基金から支援を受けることができる。訓練を受けるために自宅から離れて暮らす学生は、追加の生活費の給付を受ける。全ての学生は、必要な機材の購入のための補助を受ける (補助金額はプログラムに応じて異なる)。後期中等教育レベルの学生への支援は、主に返済の必要がない補助として支給され、また学生向け貸付金の場合も、学習期間中は無利子である。

2. その他の支援・促進策

(1) キャリアガイダンス

教育法 (Opplæringsloven) は、初等・中等教育における生徒には、教育、キャリア、社会的事項に関する必要なガイダンスを受ける権利があると規定している。さまざまな機関がガイダンスサービスを提供しているが、主なガイダンスサービスは学校で行われる。ガイダンスの提供は個々の学校が編成する。初等・中等教育のガイダンスカウンセラーは、学校内の生徒にガイダンスを実施し、フィルケによるフォローアップサービス (Oppfølgingstjenesten) のカウンセラーは、学校に行っていない、または仕事に就い

¹⁸ Cedefop (2014b)

ていない 16 歳から 24 歳の若者にガイダンスを提供する。

大学と一部の準大学は、学生にガイダンスを提供するキャリアセンターを設けている。ガイダンスを必要とする成人は、労働福祉局（NAV）の現地事務所を利用するか、キャリアガイダンスの連携により設けられた地方キャリアセンターを訪問することができる。少数の民間機関も商業ベースでキャリアガイダンスを提供している。

地域における連携強化のプロジェクト（2008 年～）により、地域と地方の学校当局、労働福祉局（NAV）、ビジネス部門および労使の協力関係が構築された。多くのフィルケでは、学校内と成人向けの両方のキャリアセンターが設置されている。

（2）フォローアップサービス（oppfølgingstjeneste）

後期中等教育・訓練に進まない、あるいは中退した者に接触し、教育や就業への復帰を促す取組みで、地方当局により提供されている。しかし、そもそもの認知度や、地域の個別の若者に関する情報の不足など、実施にかかわる様々な問題が明らかになっており、現在、強化のための対策が実施されている。

（3）訓練候補制度

訓練候補制度（lærekandidatordningen）は、後期中等訓練における低技能の学生の参加促進を目的に 2000 年に導入された制度で、カリキュラムに定められた通常の目標よりも低い目標の設定により、限られた達成度で職業訓練証明（kompetansebevis）の取得を可能とするものである。2012 年時点の訓練候補者は、1,476 人であった。

[参考資料]

Cedefop (2014a) “Norway: VET in Europe Country report”

Cedefop (2014b) "Apprenticeship-type schemes and structured work-based learning programmes - Norway "

OECD (2013) "Ageing and Employment Policies: Norway 2013"

OECD (2014) "Working Better with Age - Norway - Assessment and Main Recommendations"

Olsen, O.J., H. Høst, S.Michelsen, A.H. Tønder (2015) "Institutional innovations in Norwegian VET – responses to key challenges"

EP-Nuffic (2015) "Education system Norway"

European Employment Policy Observatory (2015) "EEPO Review Spring 2015: Upskilling unemployed adults - The organisation, profiling and targeting of training provision - Norway"

The Norwegian Directorate for Education and Training (2014) "The Education Mirror 2014"

Statistics Norway (2013) "Forecasting demand and supply of labour by education"

Statistics Norway (2016) "Facts about Education in Norway"

(ウェブサイト)

Statistics Norway

<https://www.ssb.no/en/forside;jsessionid=E18B0CDBE886BB21381C353AE2B22BA0.kpld-as-prod03?hide-from-left-menu=true&language-code=en&menu-root-alternative-language=true>

NOKUT

<http://www.nokut.no/en/>

第4章 フィンランド

第1節 職業訓練をめぐる状況

1. 人口、産業

2014年末のフィンランド人口は、前年から2万人ほど増加し、547万人であった。全人口に占める若年者グループの割合は、移民と出生率の若干の増加により、EU28カ国の平均をわずかに上回っている。しかし、フィンランドの人口は一般的な欧州の傾向に追随して、全人口に占める児童と若年者の割合が減少し、高齢者の割合が増加してきている。

この数年間、労働市場に参加している若年者の人数が高齢により労働市場から引退する人数を下回っている状況にある。このため平均退職年齢の引き上げが国家目標である。2013年、所得比例年金制度における予想される実際の退職年齢は、60.9歳であった。

EC統計局によれば、フィンランドへの年間の移民流入は、2000年の16,900人から2012年の31,300人超に増加した。同じ時期の流出人口は、12,000人から14,000人の間を維持している。結果として、フィンランド国内への移民人口は、2000年の87,000人から2013年の194,300人に増加した。

人口予測によれば、65歳以上が占める割合はEU平均よりも速い増加を示している。この主な理由は、第二次世界大戦後に生まれた「ベビーブーム」世代が年金受給年齢に達したためである。1945年～1949年にかけて毎年10万人超が出生したが、21世紀に入り、年間出生者数は6万人にも達していない。65歳以上人口の15歳～64歳人口に対する比は、2030年代までEU28カ国平均よりも高い比率で増加するものと思われる(図表4-1、4-2)。

図表4-1 2000年～2013年のフィンランドとEU28カ国の年齢グループ別人口比率(%)

Age Group	2000		2005		2013	
	EU28	Finland	EU28	Finland	EU28	Finland
0-14	17.2	18.2	16.2	17.5	15.6	16.4
15-24	13.2	12.8	12.8	12.4	11.5	12.0
25-49	36.7	35.5	36.5	33.5	35.0	31.5
50-64	17.2	18.7	18.0	20.7	19.7	20.7
65-79	12.3	11.5	12.6	12.0	13.1	14.4
80-	3.3	3.3	4.0	3.9	5.1	5.0

出所：Koukku et al. (2014)

図表 4 - 2 2010 年～2040 年の予想高齢者依存人口比率 (%)

	2010	2015	2020	2025	2030	2035	2040
EU 27	25.9	28.5	31.4	34.6	38.3	42.3	45.5
Finland	25.6	31.4	36.2	39.8	42.7	44.3	43.5

出所：同上

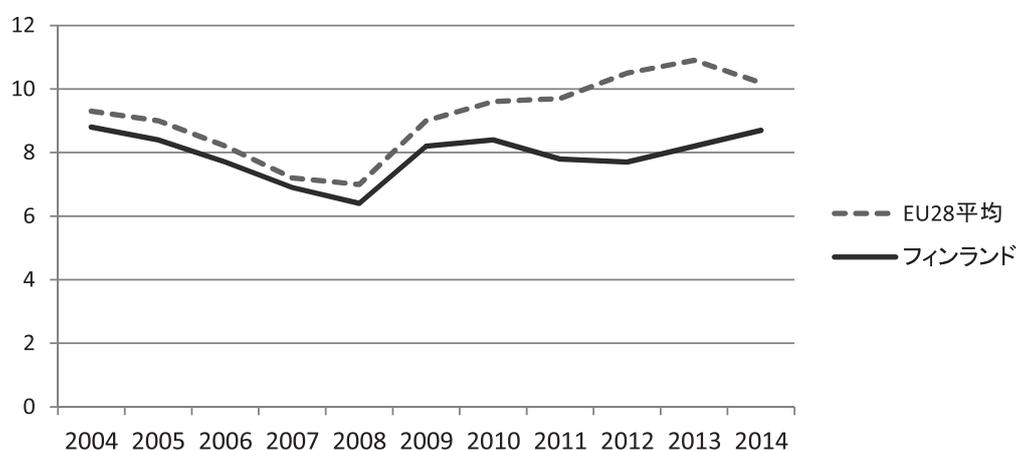
フィンランドの産業構造はサービス集約型の傾向が強く、労働力のほぼ四分之三（73%）がサービス産業で働いている。製造業が 22%を占め、農林業の数字は 4%以下にとどまっている。2000 年には、サービス業が労働力の三分の二を占め、製造業は四分の一を占めていた。換言すれば、経済構造のサービス集約型は、21 世紀初期にみられる顕著な傾向となっている。

フィンランドでは中小企業が経済生活の基盤となっている。2010 年、フィンランド統計局企業登録簿（Business Register）に記載する全企業のうち従業員 50 人未満の企業および 250 人未満の企業がそれぞれ 99.1%と 99.8%を占めた。従業員 250 人未満の企業は、全企業の総従業員の 64%を雇用していた。従業員 250 人未満の企業の純売上高を合わせると、全企業の純売上高総額の 51%を占めた。中小企業はフィンランドの輸出貿易でも重要な役割を果たしており、従業員 250 人未満の企業の 29%が輸出に携わっている。

2. 雇用と教育レベルの関係

フィンランドにおける失業率は、現在 8.6%（2014 年）と、他の北欧諸国に比べると高い失業率ではあるが、EU 平均を下回ったレベルを維持しており、概ね安定している。課題とされるのは、2008 年の経済危機以降の回復に問題が生じている点と（図表 4 - 3）、若年失業率の高さである（ただしこれについても EU 平均は若干下回る）。

図表 4 - 3 失業率 (%)



出所：Eurostat

2013年のフィンランドの失業率は、全教育レベルでEU28カ国平均を下回った。第三期学位保有者の失業率は4.5%だったが、後期中等教育認定証保有者および義務教育のみの修了者は、それぞれ7.5%と12.2%だった。最近のフィンランドの若年失業者数もEU28カ国平均を下回った状態が続いている。2014年7月の15歳～24歳の季節調整済み失業率は、EU28カ国平均が21.7%、フィンランドは20.3%だった。

カリキュラム・ベース（学校ベースのプログラム）の後期中等職業教育資格取得者の半数以上が、すぐに就職している。2011年の職業資格取得完了者の50%が2012年末に雇用就き、失業者は15%であった。他の10%はフルタイム学生で、15%は「その他」（兵役に服している者、非軍事役務者、主婦、年金受給者）のグループに分類された。さらに、技能ベースの後期中等職業教育資格取得者における、卒業から1年後の就業率は明らかに高いものであった。2011年の技能ベースの職業教育資格取得者の72%が2012年末に雇用就き、失業者は12%だった。

人口構造の変化を踏まえて、政府は、教育・訓練の修了の促進と中退の回避を目指している。政府により採択された2011年～2016年の教育研究発展計画¹に従って、2020年には30歳の94%が義務教育修了後の資格取得を完了していることを目指す。現在は86%である。

3. 職業訓練における地方自治体の役割

フィンランドの地方行政区分は、クンタ（kunta：以下、市または自治体と表記）のみの一層制で、行政は国とクンタが行う²。ただし、広域な地域においては国の地方出先機関と自治体連合（Joint Municipal Authorities）が行う。市は課税権を持ち、個人所得税率は、課税所得の16%から21%の範囲で、自由に決定することができる。2005年度平均税率は18.3%である。個人所得税率については、1993年における国からの補助金制度の改革以降、上昇傾向にある（財務省財務総合政策研究所 2006、国土交通省 2015）。

フィンランドには、2015年現在、317の市が存在するが、近年では急速に合併が進んでおり、その数は、2005年から2013年の間に444から320に減少した。小規模な自治体が多く、2005年時点のデータでは、総数432市のうち、人口1万人未満が330市、1万人～5万人が88市、5万人以上はわずか14市のみであった。

市が果たさなければならない役割の中で最も重要なものは、教育サービス、社会福祉・保健サービス、インフラの維持管理の3点である。教育については、小・中学校、後期中等学校、職業教育訓練のサービス提供に責任を有している。またこの他、図書館の運

¹ Development Plan for Education and Research 2011-2016

<http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2012/liitteet/okm03.pdf?lang=en>

² 複数のクンタを包摂する地域であるラーニ（lääni：州に相当するが地方自治体ではなく、国の出先機関であった）は、2009年に廃止。2010年より、これまでラーニの担当であった業務が、AVI（地域行政機関）とELY（経済開発・交通・環境整備センター）によって行われることとなった（国土交通省 2015）。

営、芸術教育、成人教育・一般教育、文化レクリエーションサービスの提供なども市町村の役割となっている。

これらの責務を果たしていくうえで、市は、単独でサービス提供にあたる場合もあるが、他の市とともに自治体連合（複数の市から構成される地域的な集合体）を組んでサービス提供にあたることが多く、これがフィンランドの地方自治体における公共サービス提供の大きな特徴となっている。例えば、多くの職業訓練機関や病院は、それぞれの業務毎に組成された自治体連合によって維持されている。自治体連合は、任意で組まれる例もあれば、義務として組まなければならない例もある。職業訓練、地方企業の発展支援などのサービスは、任意に組まれた自治体連合によって執行される。これに対して、病院サービスや障害者ケアについては、自治体連合を義務として組むことによって提供されている（財務省財務総合政策研究所 2006）。法定の自治体連合のひとつである地域評議会（regional councils）は、地域開発と土地利用の策定において責任を有する。

4. 教育にかかる状況

フィンランドの若年者と成人は熱心な学習者である。20歳～29歳の42%および30歳～34歳の15%が教育に参加している。この二つの数字は、明らかにOECDで最も高い。この数字は、優れた教育を受けたいというフィンランド人の願望と、確固とした成人教育制度を反映している。成人全般の教育・訓練への参加は高レベルにあり、2013年に行われたEU労働力調査では、人口のほぼ4分の1が調査前月に教育・訓練に参加していたと報告している（EU28カ国は10.5%）。

高く評価されるフィンランドの教育制度であるが、教育制度の非効率性および教育からの疎外という問題については、若干言及する必要がある。

（1）教育レベル間の移行

フィンランドの全教育・訓練期間は、（ひとつの教育レベルから別の教育レベルへの）移行の遅れと各プログラムが長期間にわたることから、世界の他の国々よりもフィンランドにおいて長期化の傾向にある。

近年のフィンランドの教育政策では、教育レベル間の移行時点に十分な注意が払われてきた。義務教育（初等統合教育+前期中等統合教育）を修了している全ての若年者は、一般後期中等教育または後期中等職業教育・訓練のいずれかに申請するが、その全員が、自ら選択した分野への進学を許可されるわけではない。結果として、基礎教育修了者のうち91%のみが卒業からすぐに後期中等教育を開始している。

後期中等教育から第三期レベルへの移行にも、若干の遅れがある。フィンランド人の高等教育への平均参加年齢は20歳を上回っており、EU平均よりも遅れている。

教育期間の長期化は、若年人口の教育レベルの発展に反映されている。2013年の20

歳～24歳の年齢グループの後期中等教育以上の認定証保有者の割合は、この10年間ほとんど変化していない。フィンランドで現在教育を受けている20歳～24歳の人口の割合はEU28カ国平均よりも明らかに高い。後期中等教育と第三期教育の早期修了が、国家教育政策の目標の一つである。

(2) 教育からの疎外

フィンランドの若年者の約十分の一が疎外の危機にさらされており、中退と社会からの疎外回避が政策の最優先事項となっている。職業教育訓練 (Vocational Education and Training, VET) プログラムの中退率は欧州の視点から見れば高くはない。しかし、国内の学校形態別の状況を比較した場合、職業教育・訓練の中退者は、後期中等普通教育の中退者よりもはるかに多い。2006年入学者の2009年修了率は、後期中等普通教育の79.4%に対して、後期中等VETの62.9%であった。これを2004年入学者の2009年までの修了率にすると各88.2%と71.6%とそれぞれ10%ほど上昇するが格差は縮まらない。

教育からの疎外回避は、かなり以前からフィンランド教育政策の主要な目標の一つとなっている。現政府プログラムには若年者に対する社会保障が含まれており、2013年初めに開始した。このプログラムでは、25歳未満の各若年者と30歳未満の新たな資格保有者全員に対し、失業から3カ月以内に仕事、勉学の場合、またはその他の活動形態が提供される。この具体的措置の一つとして、後期中等レベル申請手続きにおいて普通高校卒業生が優先される。このプログラムの目的は、全年齢グループに継続学習の機会を速やかに提供することにある。

5. 職業教育訓練・労働市場ニーズの予測

フィンランドの予測活動は発達しており、欧州の中でも高いレベルにあると評価される (Marttinen and Vahtonen 2012)。全国および地域での将来的な教育ニーズや労働力・技能需要について、多様な手法・モデルを用いて分析されている。国家レベルの予測活動については、教育文化省と雇用経済省が全般的な責任を負う。また地域レベルの予測活動については、中長期予測を地域評議会が、短期予測を経済開発・交通・環境整備センター (ELY-Centres)³ および公共雇用事務所 (TE-Offices) が責任を負うことが、法律によって定められている (Berge et al. 2015)。予測活動においては、関係する政府機関の他、使用者組織・産業団体、労働組合、職業教育訓練機関、大学・専門職大学、研究機関等が協力する。また実際には、行政機関以外のこれら組織や機関によっても様々な予測活動が行われている。予測結果は、政府の教育政策や教育機関の教育内容や学生枠の決定、地域の教育政策、就業支援、個人のキャリア選択などのために使われる。以

³ ELYは、国の雇用経済、環境分野などの地方出先機関である。現在、全国に15のELY-centresが設置されている。

下では、主要な予測活動のいくつかを取り上げる。

教育ニーズの予測は、教育文化省の下に置かれたフィンランド教育委員会（Finnish National Board of Education: FNBE）の恒久的な任務のひとつとされる。教育文化省は、全国レベルでの教育・訓練の提供の定量化と目標の設定を行うことを責務とするが、FNBE は、その意思決定を支援する目的で、労働需要及び教育ニーズに関する国家予測データを作成する役割をもつ（Koukku et al. 2012）。教育文化省によって、教育ニーズに関する専門家集団が作られ、各業種別（26 業種）の委員会が設置されている。これは、使用者組織、労働組合、公共団体、教育提供者らが構成メンバーとなり、国家教育訓練委員会と呼ばれる（Berge et al. 2015）。国家教育訓練委員会は、特に教育の質的予測に関する専門家組織として機能している⁴。なお、予測の重要な元データである長期的な経済構造予測は、政府機関であるフィンランド経済研究所（VATT）により作成されている。

FNBE の関わる長期的な労働・教育需要の予測には、Mitenna モデルと呼ばれる情報収集・分析プロセスが用いられる。Mitenna モデルには量的データが使用されるが、研究者や労使、公務員、産業の代表や地域評議会の代表らの意見も考慮される。予測結果は、例えば、「教育研究開発計画」の作成に使用される。「教育研究開発計画」とは、教育・訓練の提供に関する 4 年間の目標を設定するもので、4 年毎に政府が採用する⁵。同計画には、異なる教育セクターに対する質的、量的、構造的政策が明記されている。同じく 4 年毎に、FNBE によって 15 年間予測の報告書（2012 年版は「2025 年までのフィンランドにおける教育、訓練、労働需要」）が作成されている⁶。他に、質的分析のための VOSE モデルと呼ばれる予測プロセスがある。2008 年に「能力と技能ニーズの予測プロジェクト」と呼ばれる職業スキル需要の予測にかかる質的分析モデルを開発するためのパイロット・プロジェクトが始められ、省庁、地域評議会、大学、予測専門家、教育機関等が参加した。こうして作られた VOSE モデルは複数の業種で試行された後、現在では、後期中等および第三期レベルの職業教育の内容（試験構成、資格、カリキュラム、授業内容）を作成するために定期的に利用される（ibid.）。

また、FNBE は、地域評議会の監督の下、地域的予測の取り組みも支援する。FNBE は、統計を入手し予測に必要なツールを生成するほか、地域評議会、雇用経済省、VATT と協力して、地域評議会のために労働需要と教育ニーズの見積もりを行う。これらの結果は、例えば、後期中等職業教育訓練の助成を受けることのできる教育訓練活動の種類と領域を決定するために利用される。

地域・ローカルレベルでは、他にも活発な予測活動が行われている。特に、労働力需要やスキルニーズの短期的予測に関して、TE-offices と ELY-centres が中心的な役割を

⁴ 教育内容の質的予測については、FNBE および高等教育機関、その他教育機関の責務である。

⁵ 直近では、2011 年に採用された 2012-2016 年の開発計画がある。ただし今後は、「政府行動計画」によって代替される予定（Berge et al. 2015）。

⁶ <http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2012/liitteet/okm03.pdf>

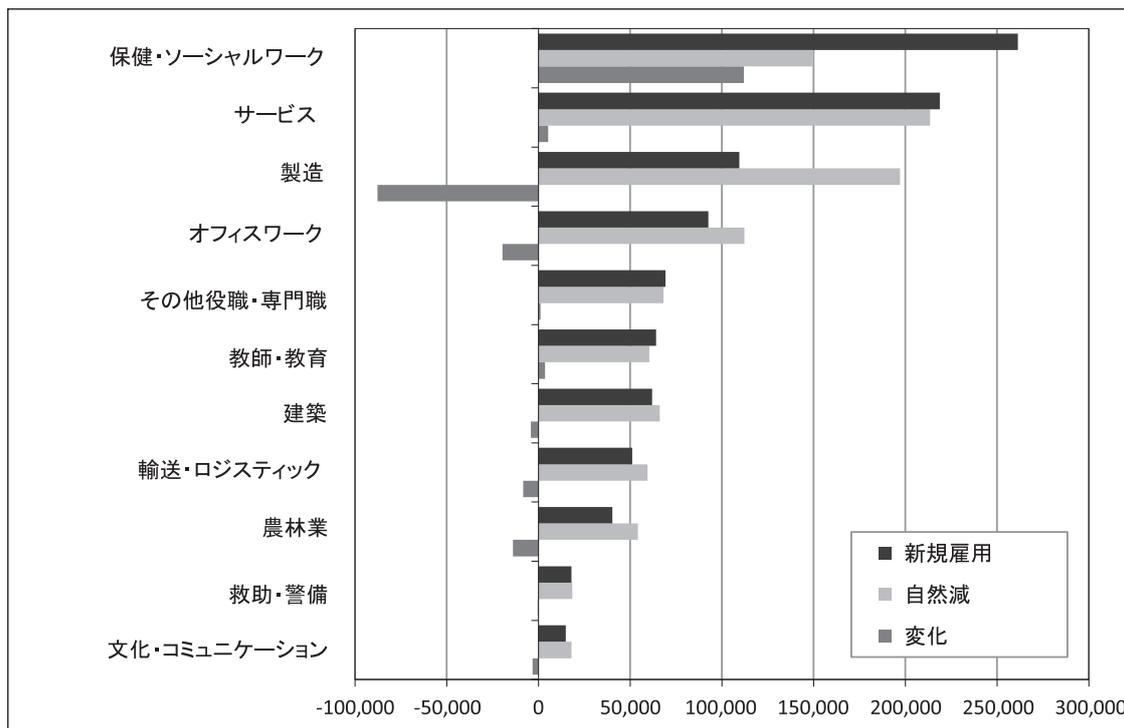
果たしてきた⁷。ひとつには、TE-offices が毎年（年 3 回）200 業種に対する各地の労働力需給バランスを評価する、「職業指標（occupational barometer）」が挙げられる。ローカルの TE-offices の職員が有する知識と使用者との密なコンタクト（インタビュー含む）に基づき、半年先までの需給予測を行う。フィンランドでは、求人の多く（全体の 60～70%）が公共雇用局に登録されているため可能となっている。これらの結果は、マッチング、職業ガイダンス、労働力移動の推進、成人教育や職業訓練の計画、移民の受け入れ計画などに活用される。また、その他の短期的予測の方法として、TKTT モデルと呼ばれるものがある。企業に対する電話やネットでの大規模なアンケート調査（成長予測や業務量の状況、二年先までの従業員数予測、採用計画、訓練計画等）に基づき、地域・ローカルにおける労働力需要や訓練ニーズを予測する。この結果も、多くの ELY-centres と TE-offices で活用されている。

【労働市場ニーズの予測】

FNBE の教育・訓練・労働需要にかかる長期的予測の報告書（Hanhijoki et al. 2012）によれば、2008 年から 2025 年の期間に、101.6 万人分の新規雇用が生まれると推計している。過去の成長に基づくシナリオでは、多くの職業で自然減が新規に生まれる雇用の数を上回る（図表 4-4）。新規に創出される雇用の 58%は、保健・ソーシャルワーク、サービス職、製造職に占められるが、保健・ソーシャルワーク職の大幅な増加に対して、製造職の大幅な減少が起これると予測される。政府の「教育研究開発計画 2011-2016」においても、人口動態や必要とされるスキルの変化、経済の課題などから、特に福祉サービスにおける将来的な労働力不足が懸念されている（Ministry of Education and Culture 2012）。

⁷ TE-offices の関わる予測活動については、例えば、European Commission (2011)や Marttinen and Vahtonen (2012)により詳細な説明が見られる。

図表 4-4 2008年-2025年の主要な職種グループ別の变化予測



出所：Hanhijoki et al. 2012

第2節 職業訓練制度の体系

今日の教育および職業教育訓練制度の背景には、次の制度上の変化が含まれる。1970年代と1980年代に、生徒の選択によって後期中等教育レベルの学習が制限されないよう基礎教育が改正された（統合教育へ）。また、1990年代と2000年代に職業教育・訓練制度が改正された際に採択された基本原則の一つとして、継続学習に対する透過性⁸と機会均等が盛り込まれた。その一環として、1990年代後半には、後期中等職業訓練は、職業経歴によっても高等教育を受ける資格を付与し、後期中等の普通教育と同じ条件が与えられた。他の北欧諸国と比較したときのフィンランドの特徴として指摘できるのは、後期中等レベルにおいて、普通教育と職業教育は組織上また制度上、別々に提供されるが、職業教育を通じて、または職業経験を通じて（技能資格を取得することによって）、高等教育への進学道が開かれていることである（これは応募する権利としてであり、実際には入試や大学側の選考という壁が存在する）。

1. 教育制度

就学前教育から高等教育まで、すべての課程において教育は無料である。就学前教育と

⁸ 英語で permeability と表現されているが、具体的には、単位の互換や就労経験の認定（単位として）などを通して、異なる教育システム間の移行（水平または垂直）や特定の教育機関への入学が容易であることを指している。

基礎教育においては、教科書や給食、クラス児童の遠隔地送迎も、親の負担なく無料で提供される。後期中等教育では、教科書に関しては自己または親の負担だが給食は無料である。ただし、成人教育については有料で提供されるものもある。すべての人に学ぶ機会を確保するため、奨学金や学生ローンの制度が整備されている（「フィンランド教育概要」）。

6歳から就学前教育が始まり、7歳から16歳までは基礎教育または統合教育と呼ばれる義務教育を受ける。一般的に、基礎教育は、初等統合教育（1-6学年）と前期中等統合教育（7-9学年）に分かれ提供される。9年間の基礎教育を修了した若年者は、もう1年間の教育を選択することができる。いわゆる10学年であるこの自主的な追加基礎教育は、若年者の後期中等教育への学習継続を支援し、推進するものである。基礎教育を履修した生徒たちは普通後期中等高校または後期中等の職業学校へ進む。生徒の選考にあたっては、主に基礎教育時の内申書に基づいている（基礎教育期間内の全国統一テストはない）。

基礎教育修了後、90%以上がただちに後期中等教育（普通校もしくは職業訓練校）に進む。しかし、基礎教育から後期中等教育への進学に際して、スムーズな移行が困難な場合、生徒は「事前職業プログラム」を選択することができる。事前職業プログラムは、主に、将来の職業的な目標が見つからない者、または進学には十分な能力をもたない者、あるいは職業訓練校で求められる語学能力レベルの習得が必要な移民を対象とした複数の異なるプログラムからなる。事前職業プログラムへの参加は、後期中等レベル（基本的に職業訓練校）の進学が念頭に置かれている。

基礎教育を修了した生徒は、普通高校への進学か、職業訓練校への進学かの選択を行わなければならない。次に述べるように、両者の教育システムは異なり（相互に透過性はあるが、スウェーデンのように同一のシステム下には置かれていない）、一方は大学進学の道へ、他方は労働世界に導かれるため、生徒にとっては重要な決断といえる。

まず、後期中等レベルの選択の一つである普通高校（lukio）において、教育内容は3年間で履修するように設計されている。2年または4年で履修することも可能である。学年ごとのクラスではなく、コースを基本とした組立で、各生徒が比較的自由に個人の学習計画を立てられるようになっている。この中には必須科目と選択科目があり、規定の単位を取得すると高校の卒業証が与えられる。また後期中等教育の規定により、生徒は普通後期中等学校の教科と、職業訓練校での学習を組み合わせることもできる。成人に対しては、成人向け後期中等普通高校が置かれている。

後期中等普通高校では、卒業試験となる大学入学資格試験⁹によって終了となる。必須

⁹ これは、大学入学許可試験（matriculation examination）と呼ばれるが、いわゆる各大学の入学試験ではなく入学資格を得るための試験である。大学は別途入試を行う。フィンランドにおいて、大学入学資格試験は重要な通過儀礼としてみなされており、重要な学位のひとつとなる。試験結果から7段階の評価がされる。これは、最上位層から最下位層を、5%、15%、20%、24%、20%、11%、5%に分け、（点数による基準ではなく）受験者全体の中での位置によって評価を決定する方法である。最下位層の5%は不合格となる。

受験科目は、国語、第二公用語、外国語または数学から選択、さらに文系または理系の一般教養の中から1科目ーの計4科目が課される。後期中等普通学校の学生は、大学入学資格試験に合格することで高等教育(大学および専門職大学)への資格が与えられる。

他方、学生の40%以上が、基礎教育修了直後に後期中等職業教育を開始する。前期中等教育卒業後は、半数ほどが普通高校へ、半数ほどが職業訓練校へ進学すると言われるが、(恐らく、入学時期の遅れや修了までの時間の長期化などから)職業訓練校の在學生は、普通高校在學生の数を大きく上回る(図表4-5)。後期中等教育の職業訓練校(ammattioppilaitos)では、8つの職業訓練分野において教育が提供される。これらの職業訓練分野には、52の職業資格が包摂されている。3年の学習期間のうち、最低でも半年の職業実施訓練を職場で経験しなければならない。また、後期中等教育としての職業訓練は、このような学校ベースの学習の他、見習生として経験を積む方法で履修することもできる。

後期中等職業訓練校では、普通高校で行われる大学入学資格試験とは異なり、職業資格の取得という形で修了する。実際に職業資格を取得できるのは60%程度である。後期中等職業学校の基礎職業資格の保有者は、専門職大学および大学への進学資格を与えられる。専門職大学入学者の三分の一は、職業訓練校卒業生が占めるが(または卒業生の25%が専門職大学に進学)、大学進学者のほとんどは普通高校の出身である。職業訓練校卒業生の3%が大学へ進学する。

この他、高等教育へ進学する権利は、第3節4項で述べる、技能に基づく職業資格保有者にも与えられる。すなわち、高等教育進学において、後期中等課程を経ることが絶対的条件ではない。成人を主な対象としている、技能に基づく職業資格には、「基礎職業資格」「上級職業資格」「専門家職業資格」があり、「基礎職業資格」は後期中等職業教育を経て取得する職業資格と同一のものである。資格取得に際しては、一般に、各資格取得向けに準備された事前訓練を受講する。

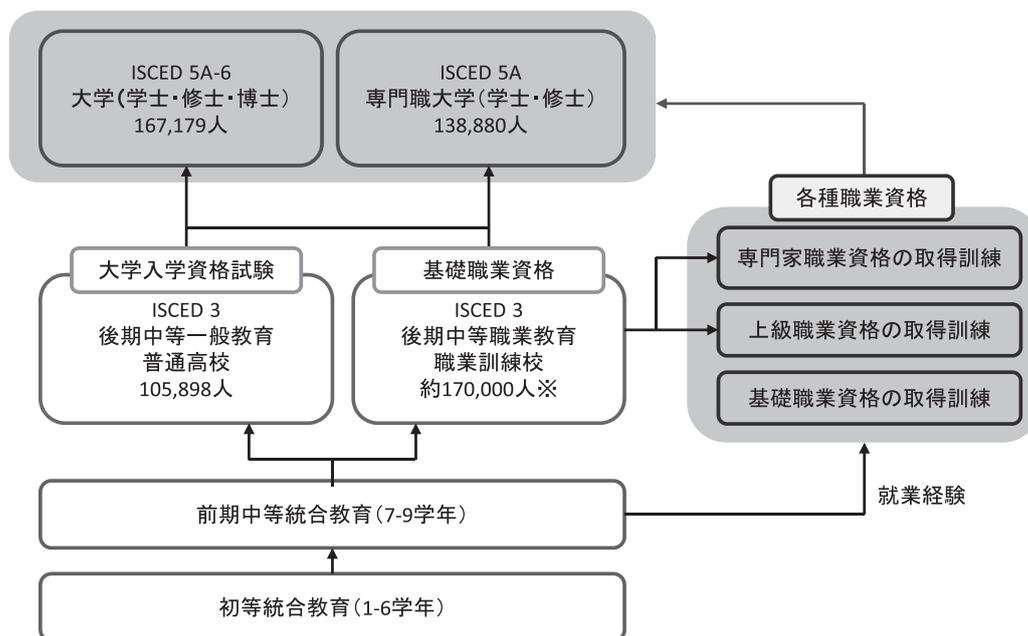
高等教育は、大学(university)と専門職大学(polytechnic)で提供される。大学では、学術研究に重点が置かれ、一方、専門職大学は応用科学大学と呼ばれることもあり、実践的な面が強調される。すべての分野において入学の門は制限されており、大学と専門職大学はそれぞれ異なる選考基準をもつ。

大学入学は、一般的には大学入学資格試験の結果と各大学の入学試験によって選考される。また職業学校の修了や、3年間の実働証明も入学資格となり、大学側が、学問を修めるための必要なスキルや知識があると認めれば応募を受け入れることができる。学生は学士課程(通常3年)、修士課程(1~2年)、さらに博士課程まで進むことができる。

専門職大学の入学選考は、入試、内申書、就業経験を考慮して行われる。学位プログラムには、職場での実習が含まれる。学位プログラムはフルタイムの学習で3.5~4年を要する。さらにその後、最低3年の就業経験の後、専門職大学の修士号の課程に進める。

専門職大学の修士号の取得には1.5～2年ほどかかり、大学の修士と同等とみなされる。

図表4-5 フィンランドの教育制度



注1：ISCED97に基づく。

注2：表内の学生数は、2013年データ（フィンランド統計局）。ただし、2013年データでは、後期中等職業教育の学生と技能資格制度にいる学生（ともに基礎職業資格取得を目指す）の総数しかわからない。このため、※印の後期中等職業教育の学生数は、2014年データに基づく。

出所：Stenström and Virolainen (2014)

2. 職業教育・訓練制度

フィンランドにおいて、後期中等およびポスト後期中等レベルの職業教育訓練は、前述の後期中等職業訓練校において受けることができるほか、技能資格の取得を通じて行われることが一般的である。技能資格には、後期中等の職業資格と同一の「基礎職業資格」(upper secondary vocational qualification または initial vocational qualification と呼ばれる)、「上級職業資格」(further vocational qualification)、および「専門家職業資格」(specialist vocational qualification)の三段階がある。これらの技能資格の候補生は、事前訓練を受けることが一般的であり、このプロセスを通じて職業訓練と資格取得が同時に達成される。後期中等職業訓練校における職業資格の場合も、技能資格の場合も、それぞれ見習訓練を通じて取得することが可能である。(第3節4項の技能資格制度を参照)

この他、フィンランドの成人職業教育として、成人自由教育、企業内教育(人材育成)、失業者を主な対象とした労働市場訓練などがある。

(1) 職業教育・訓練プロバイダー

職業教育・訓練プロバイダーとなりうるのは、自治体、市の訓練協会、基金やその他の登録された協会や、国営企業である。2005年以降その数は減少し（2005年には182機関）、2013年時点で120の職業教育プロバイダーが存在する。減少の理由として、若年層の減少、機関の再編・合併および廃止などが挙げられる。同時期の一般後期中等機関（普通高校）は、428機関から374機関に減少した。VET機関の大半は、ローカルの行政機関（市、自治体連合、国）によって維持されている。私立機関は全体の25%を占める。資金提供の基準は、所有権にかかわらず一様である。

教育文化省は、職業訓練校に対し諸権限を付与するほか、当該訓練校が教育・訓練を提供することができる教育分野と学生総数を決定する。他方、VETプロバイダーは、自身の訓練機関における特定の教育分野内にどのような職業資格とどのような学習プログラムを整備するかを決定する。

2008年以降に実施された職業教育訓練機関に向けた戦略は、VET提供者のネットワークの強化を目的としている。VET提供者のサービス能力を強化するうえで、VET提供者は、地域団体または強力な団体を結成するよう促されてきた。これらの職業教育訓練機関は、全てのVETサービスと開発活動を網羅している。職業教育訓練機関は、若年者だけでなく成人学習者にも初期訓練と継続訓練の両方を提供している。職業教育訓練機関は、労働市場と緊密に協力しあっている。職業教育訓練機関の役割は、労働市場と協力して独自の提供を発展させる一方で、中小企業内での能力開発を支援することである。

職業教育訓練機関は、分野または地域の要件にしたがって自らの運営を自由に整備することができるほか、当該機関のネットワークとその他のサービスを決定することができる。

(2) 教育制度の柔軟性と透過性

教育機関間での水平的協力のほか異なる教育レベル間での垂直的協力を改善するための取り組みが行われている。後期中等教育訓練の職業教育訓練機関と一般後期中等教育学校間の協力が数年にわたり推進されてきた。法律により、一般および職業後期中等教育・訓練の提供者の地域的協力が定められている。加えて、現政府プログラムでは、後期中等教育提供者間での協力とネットワーキングの強化・拡大を推進している。

協力の恩恵として、学生はより良い個別化の機会を得ることができる。たとえば、学生は複数の資格取得を同時に完了することができる。学生は、他の認定教育機関で受講する機会も得られる。教育機関間の協力により、資源を一層効率的に使用することができる。教育機関間の協力は、教育と訓練の質を向上させる一方法とみなされている。

柔軟性と個別化は、中退率を削減し、資格取得率を引き上げる方法ともみなされている。学生は、個別モジュールの修了に対して認定証を受け取ることができる。これによって、学習中断後の再開が容易になる。

3. 所管省庁と労使の関与

フィンランドでは、ほぼすべての職業教育訓練の提供について、政府の規制を受けている。教育分野の最上位の行政機関である教育文化省が、職業教育・訓練に関わる戦略や規制の運用に責任をもつ。教育文化省はまた、資格の詳細を定め、訓練の範囲や、VETを提供する教育機関への助成を承認する。他方、政府は、VETの国家目標、および資格の構成やコアサブジェクトを定める。コアカリキュラムは、フィンランド教育委員会（FNBE）が設計する。

教育文化省は、公的資金で補助された、小学校から一般中等教育・職業教育、専門職大学、大学、成人教育までの教育や訓練の供給を監督する。教育文化省は FNBE とともに国家教育方針を導入する責任をもつ。

教育文化省は、教育プロバイダーを認可するにあたり、教育の実施を認める分野と学生数を決定する。教育プロバイダーは、いずれの職業資格を、また教育分野におけるいずれの学習プログラムを自身の機関で運営するかを決定する（Stenström and Virolainen 2014）。

職業教育訓練における労使の関与

労使代表は、まず、政府プログラムおよび教育研究発展計画の国家目標の設定に関与している。加えて、彼らは訓練・資格委員会、諮問委員会、および協議プロセスを介して全国的・地域的にスキルニーズと教育ニーズの予測に参加している。資格の職業能力要件の定義にも密接に関与している。また、国家レベルでの資格要件の作成にも参加している。OECD による、後期中等教育への労使の関わりをみると、フィンランドは、北欧諸国の中でデンマークに次ぎ様々なレベルで労使の関与がみられることがわかる。決定権を有する分野も多い（図表 4-6）。

図表 4-6 後期中等教育における労使の関わり

	カリキュラム		訓練内容		習得する技能		資格の発行	
	決定	助言	決定	助言	決定	助言	決定	助言
デンマーク	●●●●	●●●●	●●●●	●●●●	●●●●	●●●●	●●●●	●●●●
フィンランド	●●●	●●●		●●●	●●●	●●●	●●	
ノルウェー		●●●●	●●●●			●●●●	●●●●	
スウェーデン		●●●●		●●●●		●●●●		●●●●

出所：OECD

4. 資金

フィンランドの教育には公的資金が充当される。民間支出は、教育制度への全支出の2.6%を占めるに過ぎない。民間資金の割合は、後期中等職業教育・訓練と高等教育で若干高いが、依然として5%以下にとどまっている。

教育・訓練には主として国家と地方自治体が資金を提供している。国家資金は総資金のおよそ40%を占めている。公的資金は、就学前教育と基礎教育については自治体ベースで、児童の数と自治体の状況に応じて政府からの分配を受ける。普通後期中等学校と職業訓練校については、基本的に、各校から報告された生徒数と教育文化省が算出する生徒一人あたりのコストによってその資金分配が行われる。

職業訓練校は、法定政府移転支出制度（statutory government transfer system）に基づき付与された全資金の用途を決定する。2010年の後期中等職業訓練校での学生1人当たりの運営費は、VETの分野（7,890ユーロ～15,880ユーロ）や、見習訓練（5,766ユーロ）などその内容によって、大きな差がみられる（カッコ内は2010年の数値）。

法定の政府移出額は、各職業訓練校に割り当てられる学生1人あたりの単価に基づいている。単価は特定分野に基づき、場合によっては当該VET分野の資格に基づいている。資金総額は、各訓練機関の学生数と異なる提供形態—学校ベースのプログラム、見習訓練、特別な支援が必要なVETなど—での学生数の影響を受ける。

また、資金の所定の割合は、訓練校の実績に基づいている。実績に基づいて割り当てられた資金は、政府移出総額の3%を占めている。資金分配を決定するうえで、各訓練校について、次の指標に基づき実績指数が計算される。すなわち、卒業生就業率、高等教育の継続学習への移行、中退率の削減、VET修了率、教職員の資格および人材育成である。

5. 職業資格

フィンランドでは、特定の形態の（専門的）教育の受講が要件となる専門職は比較的少数である。主に、医療¹⁰、教育、救助、警備に関する職業に教育要件が存在する。教育、医療、看護などの職業には、高等教育の学位が必要である。特定の職業資格を要する職業はさらに少なく、これには、准看護師、刑務官や警備員、（水中工事で作業を行う）潜水士、煙突清掃人が含まれる。

職業教育・訓練だけでは独立自営が認められない職業もある。たとえば、「電気工事に関する決定事項」では、訓練と労働経験に基づく最低要件を定めており、人はどのよう

¹⁰ 医療職に従事するためのライセンスは、フィンランド健康福祉関連管理局(National Supervisory Authority for Welfare and Health : Valvira)により付与される。Valviraは、法律に基づいて地方自治体や広域地方行政機関(Resional State Administrative Agencies)を指導する全国的機関として、社会福祉サービスと医療の分野における認可当局の役割を担う。ライセンスの付与は、Valviraの監督機能の基盤となっており、対象分野の全事業者および専門的職業に就いている個人は、ライセンスを申請しなければならないか、または登録を目的としてValviraに活動を報告しなければならない。

な場合に独立して電気工事を行うに足だけのスキルがあると考えられるかを規定している。

このように、比較的少ない職業規定があるのみだが、広範な職業を包摂する職業資格制度が整備されている。この職業資格制度を通じて、国民の職業教育訓練への参加や、就労などによる事前学習の認定、高等教育を受ける機会などが促進されている。

（１）職業資格の整備と関連組織

様々な職業に対する資格要件は、国家レベルで決定されている。フィンランド教育委員会（FNBE）は、使用者組織、労働組合、教員労働組合、学生組合とともに、技能資格の要件を設定する。後期中等職業資格の資格要件と、技能資格の要件は、若年学生と成人学生に対して同一のものである（Stenström and Virolainen 2014）。

各職業資格に設置される資格委員会のメンバーは、FNBE によって任命される。メンバーは、使用者、労働者、教員および該当する分野の専門家の代表から構成される。資格委員会は、技能試験や認定書の付与などの運営を監視する。

資格要件の作成と改正の必要性は、労働の世界とその変化、そして国家のスキルニーズに基づいている。資格構成への新資格導入の要請がある場合、教育文化省は、省令を修正して、資格構成への新資格導入を承認する必要がある。この承認の前提条件は、労働市場における当該分野のニーズがあることである。このニーズの妥当性はさまざまな訓練レベルにおいて現行資格を検査することによって示される。FNBE は、資格要件の決定と作成に対して責任を負っている。

既存の資格要件の改正は、FNBE により開始することができる。FNBE は、要件更新に向けた資格プロジェクトを設置し、当該分野の使用者、労働者、教員を代表する専門家に参加を要請する。当該分野の国家教育・訓練委員会は、専門家を作業グループのメンバーに任命することもできる。専門家グループが新資格要件の改正案を作成した後、文書は、労働組合、組織、職場、VET プロバイダーの代表者に送付され、広範な協議プロセスが開始される。協議が行われた後、FNBE は全国的に拘束力のある規則としてこの資格要件を採択する。

（２）事前学習（非公式学習）の認知と認定

事前学習（prior learning）の認定とは、過去の学習、とりわけ非公式教育や就業経験などによって個人が習得した知識や技能を認定することで、学習の重複を回避し学習期間を短縮することを目的として、あらゆる教育および職業教育・訓練において行われる。

事前学習の認定に関する決定は当該の教育・職業訓練を担当する教員が行うが、これには、学生と教員の間で対象となる事前学習の評価が論議される必要がある。教育・職業訓練の学習単位に設定されている達成目標（またはその一部）が、過去の非公式教育

や就業経験などによって既に達成されていると判断される場合、これが認定され、学生の個別学習プランに記録されることになる。取得予定の資格に求められる学習のうち、事前学習の認定で置き換えられた単位は、資格認定証に記される。

過去に取得された技能に関する一般的な有効期限は設定されていないが、技能の有効性が検証されることはあり得る。学生は必要に応じて、自分の技能が当該の資格における技能要件や目標に対応したものであることを示さなければならない。

後述する成人教育の技能資格制度は、能力と知識の取得方法や取得場所にかかわらず、資格を付与することができる旨の原則に基づいて、基礎職業資格、上級職業資格および専門家職業資格を取得する機会を成人に提供するものであり、事前学習の認定が制度の要である。

第3節 職業教育・訓練の内容と実施状況

本節では、初等・前期中等教育における職業教育、後期中等進学前の事前職業教育、後期中等職業教育、成人を対象とした職業教育訓練（技能資格と見習制度について）、その他の形態の訓練（特に失業者対象）について述べる。

1. 基礎教育機関における職業教育

（1）労働経験期間

労働経験期間は、義務教育の一環である。この目的は、生徒が職場に慣れ親しめるようにし、ひいては将来の学習とキャリアに関する生徒の選択を支援することである。

（2）追加的基礎教育

9年間の基礎教育を修了した若年者は、もう1年間の教育を選択することができる。いわゆる10学年であるこの自主的追加教育は、若年者の後期中等教育レベルの学習継続を支援し、かつ推進するものである。

追加基礎教育に登録した生徒は、継続学習申請の機会を活用するために、知識を補足することができ、また、義務教育修了証書（school-leaving certificate）に記載する評価を上げることができる。ガイダンスとカウンセリングが非常に重視されている。学生は、一般にさまざまな職業と労働生活に足を踏み入れる機会を得なければならない。カリキュラムには職業学習を含めることもできる。

（3）柔軟な基礎教育

「柔軟な基礎教育(JOPO)」は、2006年に教育文化省が開始したプロジェクトである。JOPOは、社会的な問題により学校環境への適応が困難な生徒が在籍するクラスである。

従来の学校がとってきた学習形態に適応できない生徒達を対象に、より多くの職業体験や実技経験を取り入れた柔軟な学習方法を提供しようというものである。生徒は通常の教科学習に加え、車やオートバイなどの修理を行ったり、課外活動に出かけることで単位を得ることができる。生徒たちは10名以下の小グループで、主に9学年の生徒が在籍する。9年生が主な対象とされているのは、彼らが基礎教育段階の最終学年であり、基礎教育の修了と後期中等教育への進路確保に十分な支援を受ける必要があるとの判断からである（堀家 2012）。

JOPOの目的は、新たな教授方法と手続きの策定により中退率と学校教育の失敗を削減することである。柔軟性と個別ニーズを重視し、活動ベースの学習、小グループの授業、実地学習、さまざまな学習環境といった方法の選択が可能である。分野横断的協力、早期介入、家庭協力や学校協力の強化も重要な役割を果たしている。

2008年に公表された影響分析によれば、JOPO活動は効果的だった。JOPOの最大の効果は、生徒への義務教育修了証書の付与が確保され、長期欠席が削減され、学習動機が改善されたことだった。JOPOグループへの登録の最も一般的な理由は、意欲の問題、小グループでの学習の必要性、学業の低さだった。

柔軟な基礎教育は、2010年より、確立された基礎教育の構成要素となった。柔軟な基礎教育は、より柔軟なカリキュラムを必要とする生徒向けのものであるが、かならずしも特別な支援が必要な教育というわけではない。より多くの労働経験期間を含め、正規基礎教育よりも職場とのつながりが強い。

2. 事前職業プログラム

事前職業プログラムは、基礎教育と後期中等教育のスムーズな移行を助け、中退率を削減することや、訓練の間口を広げることなどを目的として導入されたもので、学生のキャリアの選択と計画を支援する。当初は実験として開始されたが、2010年8月以降教育制度の恒久的部分となっている。プログラムは、基礎教育と後期中等職業教育・訓練との間の期間に6カ月～1年間にわたって実施され、学生は学習能力を向上させることができるほか、学習に必要な知識の基盤を構築することができる。実施にあたっての重要な原則は、個別化、柔軟性、実地学習と活動ベースの学習および職業指向であることである。

また、他の形態のプログラムとして、家政学教育（home economics instruction）や移民のための職業教育前予備教育および障害者の社会復帰のための教育とガイダンスがある。家政学教育の目的は、日常生活および個人の健康を管理するうえでの学生の実用的スキルを改善し、特に観光とケータリングおよび社会福祉サービスや医療の分野での継続学習の機会を活用することである。移民のための職業教育前予備教育は、職業後期中等学習への移行に必要な言語とその他のスキルの改善を目的としている。障害者のた

めの教育は、障害者の職業後期中等教育・訓練、労働生活、独立生活のための能力の構築を支援し、将来設計を明確にする支援を行うことである。また、この予備教育では、病気になった成人学生や障害者となった成人学生の再訓練の支援を行うほか、労働生活への復帰や復学も推進する。

3. 後期中等教育の職業訓練

義務教育を無事に修了した学生は、一般後期中等教育と職業後期中等教育・訓練を受ける資格を与えられる。学生の40%以上が基礎教育修了直後に後期中等職業教育を開始する。しかし、後期中等職業訓練校への入学年齢は、実際には幅広く、16-19歳が70.4%を占めるものの、20-24歳が20.6%、25-29歳が4.6%、30歳以上で3.0%である(2013年データ)(Stenström and Virolainen 2014)。後期中等普通高校の学生総数の10,914人に対して、後期中等レベルの職業訓練校の学生総数は170,026人であり(各2014年の数値)、フィンランドにおいて職業教育訓練が広く普及していることがわかる。

後期中等教育の職業訓練校では、8つの分野(人文・教育、文化、社会科学・ビジネス・経営、自然科学、テクノロジー・コミュニケーション・輸送、自然資源・環境、ソーシャルサービス・保健・スポーツ、観光・ケータリング・家事サービス)で職業教育が行われている。これらの職業訓練分野には、52の職業資格が包摂されている。各職業資格は、ひとつかふたつの学習プログラムを含み、合計で120の学習プログラムに分かれる。それぞれ、3年の学習期間があり、最低でも半年の実習訓練を職場で経験しなければならない。また、後期中等教育としての職業訓練は、このような学校ベースの学習の他、見習生として経験を積む方法で履修することもできるが、これは主に成人によって利用される。

後期中等職業学校では、職業資格(vocational qualification)の取得という形で修了する(実際に職業資格を取得できるのは60%程度)。後期中等の職業資格(基本的には技能資格としての基礎職業資格と同じ)には、合計で120クレジット(1年間40クレジット)が求められ、そのうちの最低でも20クレジット(半年)は、職場での実習が含まれる。後期中等職業資格の内訳は、実習を含む職業資格の単位(90クレジット)、一般科目(20クレジット)、必須科目または選択科目(10クレジット)である。

8分野の内、最も多くの学生が集まる分野は、テクノロジー／通信／輸送、およびソーシャルサービス／保健／スポーツである(図表4-7)。2007年以降、「テクノロジー、コミュニケーション、輸送」と「ソーシャルサービス、保健、スポーツ」の二つの分野で学生数が増加している。

図表 4-7 2010-2012 年の学習分野、性別、教育形態別による後期中等 VET の新入生数

VET 分野	2010	2011	2012	女性比 (2012)(%)	見習訓練 (2010)(%)
人文、教育	1,333	1,416	1,442	76.6	25.2
文化	4,350	4,126	3,958	66.7	1.8
社会科学、ビジネス、経営	8,587	9,939	9,086	66.7	16.7
自然科学	2,165	2,058	1,979	16.6	6.7
テクノロジー、コミュニケーション、 輸送	29,018	29,803	29,206	18.8	7.3
自然資源・環境	4,113	3,940	3,987	56.1	5.2
ソーシャルサービス、保健、スポーツ	15,397	15,732	15,891	86.1	12.2
観光、ケータリング、家事サービス	8,313	8,245	8,359	71.6	5.3
その他	493	433	345	20.6	-
計	73,769	75,792	74,253	50.6	9.0

出所：Koukku et al. (2014)の表に、Koukku et al. (2012)の表から見習生の数値を追加。

図表 4-7 で示すとおり、学生の半数は女性である。しかし、分野によってその割合は大幅に異なる。テクノロジーと自然科学は依然として男性数が多い分野であるが、医療と社会福祉サービスおよび観光とケータリングは女性が多い分野である。

4. 成人向けの職業教育・訓練

(1) 技能資格制度（成人向け）

フィンランドにおける成人を対象とした職業教育・訓練は、確立された技能資格制度の上に成り立っている。同制度の特徴は、個人の職業能力が、労働経験、学習またはその他の活動によって取得されたか否かによらず、当該職業能力を認めることができる点である。技能資格には、次の 3 つのレベルがある。いずれの技能資格によっても、専門職大学または大学への入学資格が付与される。

- ・ 基礎職業資格(initial vocational qualification)：当該分野での雇用への参加能力。
- ・ 上級職業資格(further vocational qualification)：当該分野の熟練労働者に必要な職業スキル。
- ・ 専門家職業資格(specialist vocational qualification)：当該分野で最も難しい職務能力。

基礎職業資格は、後期中等教育で述べたように、現在 52 種類ある。上級職業資格については、2010 年時点で 187 の資格が提供されている。最もスキルの高い業務能力を示す専門家職業資格については、2010 年時点で 129 の資格が提供されている。

原則として、資格取得希望者は、正式な訓練なしで当該資格を取得することができる。つまり、特定の学習量をこなさなければならないという要件はなく、学習成果の要件を満たすことが求められるのみである。しかしながら、技能資格制度は、法律により（そして実際に）、資格取得希望者各人に、3段階－技能資格申請および事前訓練申請、必要な職業スキルの取得、資格取得の完了－という個別プランを提供する。

技能資格の候補生は、通常、事前訓練へ参加する。事前訓練は、訓練機関で行われることも、見習訓練として行われることも可能である。最終的な技能資格の取得は、関連の職業に必要なスキルと能力に焦点を当てた技能試験におけるデモンストレーションによって完了する。技能試験は、実際の労働現場にて、一度に特定の時間行われることも、より長期的に一連の課題を求められることもある。事前訓練は、職業教育・訓練への参加と資格取得を促進するためのひとつの方法でもある。この制度は、教育当局と職場の代表との緊密な協力により進められる。事前訓練の具体的な期間については情報を得ることができなかった。

なお、基礎職業資格は、後期中等職業校を経て取得することも、技能試験を通して取得することも可能であるが、技能試験で取得された基礎職業資格では、前頁で言及した後期中等職業校で学ぶ学習範囲（120 クレジット）のうち、職業資格の単位（90 クレジット）のみをカバーしている。また、技能試験による取得は、クレジットとしては考慮されない。

技能資格に関する個人への財政支援については、第4節1項を参照のこと。

（2）見習訓練

後期中等職業校においても、技能資格のための事前訓練においても、学生は、学校ベースの学習または見習訓練制度のいずれかを利用することができる。フィンランドにおいて、見習訓練を選択するのは、基本的に成人である。フィンランドの伝統において、職業訓練の実施は使用者の責任とはされておらず、産業への新規参入者に対する初期訓練は、国や地方自治体および労働者組合に託されてきた。このような中で、今日の見習訓練制度が発展してきた。1990年代以降、政府のてこ入れにより見習訓練の参加者は段階的に増加してきたが、2000年代半ば以降は頭打ちの状態である。また20歳未満の若年の参加率は極めて低く（16-19歳人口における参加率は0.5%弱）、依然として成人を中心としたものである。

図表 4-8 見習訓練参加者数、資格取得者数、全 VET 資格取得者数における割合

	新規入学 見習生	見習卒業生	全VET卒業生	全VET卒業生中の 見習生 (%)
2000	15,385	7,501	55,477	13.5
2001	16,847	7,780	52,545	14.8
2002	18,102	7,909	52,041	15.2
2003	19,316	8,489	54,079	15.7
2004	19,142	11,415	56,678	20.1
2005	20,066	12,471	58,197	21.4
2006	21,793	12,561	60,280	20.8
2007	28,375	10,980	62,186	17.7
2008	28,013	12,193	62,498	19.5
2009	20,121	14,320	66,427	21.6
2010	21,674	14,306	67,957	21.1
2011	21,977	13,271	70,596	18.8
2012	20,911	13,039	70,803	18.4

出所：Stenström and Virolainen (2014)

見習訓練は、職場実習をベースとした職業訓練である。まず、見習訓練の実施において、生徒は雇用されていることが前提となる。無職の場合、雇用経済開発局が求職の支援を行う。この上で、使用者と見習生（15歳以上）の間で書面の有期雇用契約が交わされる。

見習訓練は、国家コアカリキュラムまたは関連の技能資格要件に基づいており、これに従って学生の個別学習プログラムが作成される。見習訓練の約70～80%が職場で行われ、この間の訓練の責任は職場の指導官に託される。職場訓練は理論的学習によって補完され、この部分は職業訓練校が提供する。使用者は、職場訓練の期間、協約に基づいた見習生の賃金を支払う。理論学習の期間、見習生は、日当、住居手当、交通手当などの社会給付を受ける。使用者は、職場で提供される訓練費用に充当するための訓練補償金を受け取る。

5. 職業教育・訓練の全体像

前項3、4で述べた職業教育・訓練をまとめると、図表4-9のようになる。また、各職業教育訓練形態別の学生数（2014年）についても記載した。資格を目的としない訓練プログラムも提供されているため、図表に含めたが、内容についての情報は確認できなかった。さらに、各教育形態・資格別の学生数と比率を、図表4-10に示した。

図表 4-9 職業教育・訓練の形態・資格別の内容と 2014 年の学生数

	学校ベースの職業訓練	見習訓練
後期中等教育の基礎職業資格に向けたプログラム (主に青年対象)	・ 3年間のプログラム うち職場実習期間は半年以上。 ・ 基礎職業資格の取得 【学生数 170,026 人】	・ 職場実習が 70-80%。 ・ 基礎職業資格の取得 【学生数 489 人】
技能資格向けの事前訓練 (主に成人対象)	・ 基礎職業資格／上級職業資格／専門 家職業資格の取得 【学生数 101,854 人】	・ 基礎職業資格／上級職業資格／専門 家職業資格の取得 【学生数 49,367 人】
資格を目的としない訓練	有	有

出所：筆者作成。学生数については、フィンランド統計局による。

図表 4-10 2010-2012 年の教育形態別の VET 学生数

	2010	2011	2012	全 VET 学生数にお ける割合 (%)
カリキュラムベース VET				50.4
後期中等職業資格 = 基礎職業資格	133,690	134,262	132,554	50.4
技能資格				29.0
基礎職業資格	36,931	38,876	39,284	14.9
上級職業資格	31,664	31,397	30,220	11.5
専門家職業資格	6,541	6,343	6,806	2.6
見習訓練				20.6
基礎職業資格	22,797	22,523	19,206	7.3
上級職業資格	19,633	16,445	18,501	7
専門家職業資格	16,461	16,343	16,549	6.3
計	267,717	266,189	263,120	100
フィンランド語・スウェーデン語以外の母国語 (%)	5	5.3	5.7	--

出所：Koukku et al. (2014)

※全体における各取得形態の割合は 2012 年に基づく。

まず図表 4-9 からは、後期中等教育に相当する職業教育訓練における見習訓練の利用の低さと、技能資格取得のための事前訓練における見習訓練の利用の高さがみてとれる。次に図表 4-10 をみると、職業教育訓練受講者の全体から、若年を中心としたカリキュラムベースの職業訓練の学生数が全体の半数を占め、残りの主に成人を対象とした教育訓練のうち、事前訓練を通じて技能資格取得を目指す学生が 3 割、見習訓練の形態で資格取得を目指す学生が 2 割であることがわかる。また、同じ図から後期中等職業資格 (=

基礎職業資格)に限定した学生数の規模をみた場合、後期中等職業校の学生が全体の7割、技能試験を通じて同様の資格取得を目指す学生が2割、見習訓練を通じて取得を目指す学生が1割であった。

6. その他の形態の訓練

フィンランドでは、政府の規制を受ける部門以外で訓練はほとんど提供されていない。職業教育・訓練法に基づき運営している職業教育訓練機関は、教育・文化省により監督されており、政府補助金を受け、かつ、公式資格認定証を付与する権利を有している。

一般に製造部門とサービス部門の企業が維持する全国的専門職業機関は26ある。これらの機関は、国家資格の枠外で自部門のニーズを満たすために訓練を提供しており、主として、自部門の従業員の継続訓練に焦点を当てている。全国的専門職業機関は、教育文化省により教育と訓練の提供を認可されてきた。こうした機関は国家資金を受け取るが、費用のほとんどはオーナー企業が負担している。

また、フィンランドには多数の民間教育機関もあり、サービス部門などで有料で訓練を提供している。こうした民間教育機関に資格認定証を付与する権利はない。これらの機関は、消費者当局の監督下にある場合であっても公的資金を受けない。この種の訓練に参加している学生も公的学資援助を受けない。

企業向けの研修は、公的VET機関と民間訓練会社により提供される。

フィンランドの成人自由教育には長い伝統がある。成人自由教育は、非公式学習を提供している。成人自由教育は、シチズンシップ・スキルや社会に関連したコースおよび娯楽を基盤としたさまざまな専門技能や科目のコースを提供することで、個人の成長、健康、福祉を促している。

(1) 労働市場訓練

労働市場訓練は、主に失業者を対象としている。失業の危機にある者や、労働市場から疎外されつつある者に対する訓練も提供されている。労働市場訓練の資金は労働行政局が提供している。訓練の目的は、労働の需要と供給のバランスを維持し、失業と労働力不足を回避することである。

社会的疎外の危機にある29歳未満の若年者は、いわゆる若年ワークショップ(次に述べる若年者に対する支援プログラムの一部)に参加することができる。若年者はこのワークショップで生活スキルを学ぶ機会を得るほか、将来の計画と整備に対する支援を受ける機会を得る。

(2) 若年者を対象とした支援

現政府は、若年者に対する新たな支援に取り組んでいる。その内容とは、25歳未満の

若年者および30歳未満の全ての新規資格保有者に対して、失業から3カ月以内に、雇用、職場訓練、学習の場またはワークショップ期間もしくは社会復帰期間を提供するというものである。その他、若者の社会保障の実現を視野に入れ、柔軟な教育パスや教育と労働の柔軟な組み合わせの確保や、成人自由教育機関の能力と専門知識の最大限の利用に向けた措置が講じられる（「2011－2016年政府教育研究開発計画」）。これらの支援策は、2013年初めに開始された。

教育保障はこれら支援策の一部を形成している。全ての義務教育終了者（school-leaver）には、一般後期中等学校、職業教育・訓練、見習訓練、若年者ワークショップ、社会復帰の場、またはその他の手段による場が保障される。

後期中等レベルでの教育・訓練の提供は、学校卒業年齢グループの規模を上回っているが、これは、継続学習への移行に問題があるためである。課題の一つは、地域によってVETへのアクセス性に著しい差があることとされる。もう一つの課題は、同じ学習の場を争う2つ以上の年齢グループがあるということに関連している。すでに資格を保持している者によって多くの場が確保されているが、多くの義務教育終了者とその他の無資格者は依然として教育・訓練の範囲外にとどまっている。教育の保障のため、学生受け入れ人数の規模と地域目標および学生受け入れ原則の見直しが求められる。

職業後期中等教育・訓練への学生受け入れに関しては、義務教育終了者と無資格者を優先するため、2013年に改正された。同時に、教育機関を変更している学生に対し、別個の受け入れ枠が承認されるが、資格保有者は、技能資格など主に成人を対象とした学習進路へと誘導される。地方自治体は、若年者の継続学習への移行に注意を払い、学習の場のない者に対し情報、助言、ガイダンスを提供すると思われる。

・若年者ワークショップ

若年者ワークショップは、29歳未満の若年失業者に訓練と労働経験の場を提供するものである。若年者ワークショップは、若年者が人生に関するスキルを学び、大人へと成長し、実地体験をする場を提供し、継続訓練を推進・支援する。若年者ワークショップに対し、教育文化省と雇用経済省が共同出資している。

若年者ワークショップ活動は本来分野横断的である。ワークショップでは、4つの管理部門（若年、教育、雇用、社会）内の活動を組み合わせて、若年者の社会的エンパワーメントにおける首尾一貫した補完スキームに導入する。平均的な参加期間は6カ月である。約260の若年者ワークショップがあり、毎年約21,000人が参加している。

第4節 各種の促進策

1. 教育支援制度および財政的支援

(1) 学習休暇

フィンランドには法律に基づく学習休暇（study leave）がある。この目的は、被用者の訓練と学習の機会の活用である。学習休暇は、少なくとも1年間同じ使用者のもとで労働してきた者を対象としている。学習休暇は、フィンランドまたは海外での公的資金による教育・訓練あるいは労働組合により組織された訓練を網羅している。学習休暇は、5年間で最長2年間取ることができ、また、1期間以上取ることができる。使用者との別段の合意がない限り、学習休暇は無給である。

(2) VET 学生に対する資金援助

機会均等は、フィンランドの教育政策の長年にわたる基本原則である。経済状況を含む個人の背景が、教育への参加の障壁となってはならないとされる。この原則は、ひとつに、フィンランドの教育制度に反映されており、ほとんどの教育には公的資金が充当されており、小学校入学前から高等教育レベルまで無料である。またこれに、全年齢の学習者に対し、さまざまな形態の資金援助を行うことができるという点も加えられる。

(3) フルタイム学習に対する学生資金援助

資金援助は、職業教育訓練機関のフルタイム学習について利用可能である。主な支援形態は学習奨励金（study grant）、住宅補助、学生ローンに対する政府保証である。最初の2つは政府が資金提供する月間給付であるが、学生奨励金は銀行が付与する。

学習奨励金は、児童手当受給資格が17歳で修了し次第入手可能である。税引き前月額額は、学生の年齢、配偶者の有無、宿泊施設の種類によって38ユーロから246ユーロとなる。住宅補助は賃料の80%をカバーするが、月に201.60ユーロを超えることはできない。

また、家と学校の距離が10km以上あり月間移動費が54ユーロ以上の場合、通学輸送補助金を受け取ることができる。

(4) 技能資格に関連する支援

技能資格試験を通じて基礎職業資格を取得する場合は、事前訓練は無償で提供される。ただし学生は、無料の給食への権利はない。上級職業資格および専門家職業資格のための事前訓練は、合理的なレベルの訓練手数料を支払う必要がある。いずれの職業資格についても、受験登録の際に試験手数料を支払わなければならない。（Finnish National Board of Education, 2010）

（５）成人学生に対する教育基金

教育基金は、労使により管理されている基金である。目的は、被用者に対して経済的支援（成人教育手当）を行うことで被用者の職業学習を支援し、技能資格に対して奨学金（有資格被用者に対する奨学金）を付与することで職業資格制度の発展を支援することである。教育基金は、給付に関する情報やアドバイスも提供し、その分野内の法律の策定に対する提案を行う。教育基金は、諸給付に総額 7,870 万ユーロを支出したが、そのうち教育手当と有資格被用者に対する奨学金が、それぞれ 7,000 万ユーロと 880 万ユーロを占めた。

① 成人教育手当

フィンランドでは、少なくとも 2 カ月間の学習休暇を希望する被用者と自営業者が成人教育手当を利用することができる。この手当は、少なくとも 8 年間の就労経験のある申請者および少なくとも 1 年間同じ使用者のもとで労働してきた申請者に付与することができる。手当を受ける資格を得るには、申請者は、資格を取得する学習に参加しなければならないか、または公的監視の下でフィンランド教育機関により整備された継続職業訓練に参加しなければならない。手当支給期間は、申請者の就労期間に基づいて決定され、2 カ月～18 カ月の範囲である。2010 年 8 月 1 日以降、手当の額は報酬比例失業手当の額と同額となっており、増額されない。例えば、月給 1,600 ユーロの場合、学生は 1,062 ユーロの教育手当を受け取る。

② 有資格被用者に対する奨学金

奨学金は、技能資格に含まれる能力テストに合格した者が受け取ることができる。奨学金の額は 365 ユーロであり、非課税である。奨学金は、テスト合格から 1 年以内に申請しなければならない。

（６）VET 提供者のための資金制度と金銭的インセンティブ

後期中等職業教育・訓練は主に中央政府と地方自治体により共同出資されている。加えて、VET 提供者は、職業継続訓練のための資金を受け取るが、これには地方自治体は関与していない。VET 提供者は、特定の算定基準に基づき、教育文化省から VET 提供のための資金を受け取る。VET 提供者は、VET 提供に対して付与された資金の用途と割り当てを自由に決定することができる。各 VET 提供者は、学生一人について算定された単価を割り当てられるが、その額は特定の分野に基づいており、場合によっては、VET 提供に含まれる資格に基づいている。資金の額は、各提供者の異なる分野における学生数および学校別プログラム、見習訓練、特別な支援が必要な VET など異なる提供形態における学生数の影響を受ける。

資金の割合は、提供者の運営実績（operational performance）に基づいている。実績ベースの資金は、中退率の減少と VET 修了率などの指標に基づいている。

（7）見習訓練生の雇用に対する訓練補償

見習訓練生を引き受ける使用者は、職場で提供される訓練費用に充当するための訓練補償を受け取る。使用者に対して支払われる補償額は、各見習訓練契約の一環として別個に合意される。この補償は、地方見習実習センターまたは見習訓練を提供している機関により支払われる。

2. VET へのアクセスの促進策

フィンランドの全教育レベルでガイダンスとカウンセリングは提供される。また教育制度内で提供されるガイダンスとカウンセリングは、公共職業安定所で提供されるガイダンス・サービスで補足される。

ガイダンスとカウンセリングが網羅するテーマには、さまざまな教育・訓練オプション、職業、職場が含まれる。フィンランドの学校ガイダンス・カウンセラーの教育水準は高い。ガイダンス・カウンセラーは、ガイダンスとカウンセリングの学習を含む、またはガイダンスとカウンセリングの学習で補足される修士レベルの教員訓練を受けている。

職業後期中等教育・訓練では、たとえガイダンス・カウンセラーがガイダンスとカウンセリングの調整、計画、実施において重要な役割を果たしているとしても、ガイダンスは全教員の業務と切り離せない部分でもある。教員の職務は、学生を資格取得完了へと導き、かつ資格取得完了の意欲を起こさせ、学習プランニングの支援を行い、学生の強みを見出す支援を行い、学習スキルを開発することである。職場では、資格のある職場指導者がガイダンスの調整を行う。

【参考資料】

- Berge, Thea, Linda Berg and Sigrid Holm (2015) *Analysis, dialogue and dissemination of future skills needs: A study of three countries*, Norwegian Agency for Lifelong Learning (VOX).
- European Commission (2011) *Workshop on European PES: Skills Needs Anticipation Systems, 25 & 26 January 2011*.
- Finnish National Board of Education, 2010, *Vocational education and training in Finland*.
- Hanhijoki, Ilpo, Jukka Katajisto, Matti Kimari and Hannele Savioja (2012) *Education, training and demand for labour in Finland by 2025*, Finnish National Board of Education.
- Koukku, Aapo; Matti Kyrö; Petra Packalén; Kristiina Volmari, 2012, *Finland: VET in Europe –country report*, CEDEFOP.
- Koukku, Aapo; Matti Kyrö; Kristiina Volmari, 2014, *Finland: VET in Europe – country report*, CEDEFOP.
- Marttinen, Jouni and Timo Vahtonen (2012) “Activities and measures for anticipating skills and occupations in Finland”, in Larsen et al. *Skills monitoring in European regions and localities*, München, Rainer Hampp Verlag.
- Ministry of Education and Culture (2012) *Education and Research 2011-2016: A development plan*.
- Ministry of Education and Culture, Finnish National Board of Education and CIMO, 2013, 「フィンランド教育概要」.
- Stenström, Marja-Leena and Maarit Virolainen, 2014, *The current state and challenges of Vocational Education and Training in Finland*, in Nord-VET – The future of VET in the Nordic Countries, NordForsk.
- 新井 吾郎 (2015) 「フィンランドにおける徒弟訓練～徒弟訓練と職業資格の関係を中心に」 科研費中間報告書 (その1)、技術教育学の探求第12号 (2015年4月)
- 国土交通省 (2015) 「諸外国の国土政策・地域政策に係る動向分析及び支援方策等に関する調査：国別報告書〔フィンランド〕」 国土交通省国土政策局 (2015年3月)
- 財務省財務総合政策研究所 (2006) 『第10章 フィンランドにおける国と地方の役割分担』 「主要諸外国における国と地方の財政役割の状況」
- 堀家 由妃代 (2012) 「フィンランドの特別支援教育と学力」 佛教大学教育学部論集、第23号 (2012年3月)

JILPT 資料シリーズ No.176
北欧の公共職業訓練制度と実態

発行年月日 2016年5月31日
編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構
〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23
(照会先) 国際研究部 TEL:03-5903-6274
印刷・製本 株式会社相模プリント

©2016 JILPT Printed in Japan

* 資料シリーズ全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)