

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。

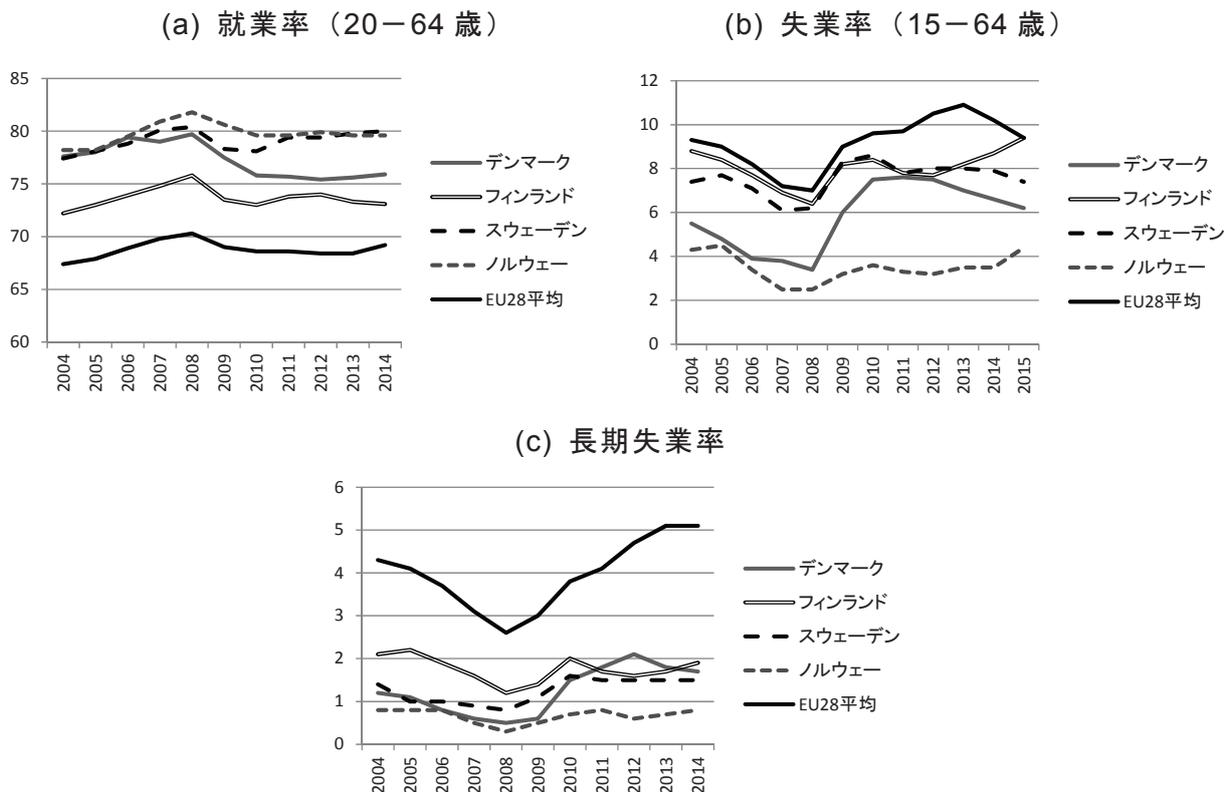
図表1 成人向け教育と積極的労働市場政策の傾向

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。

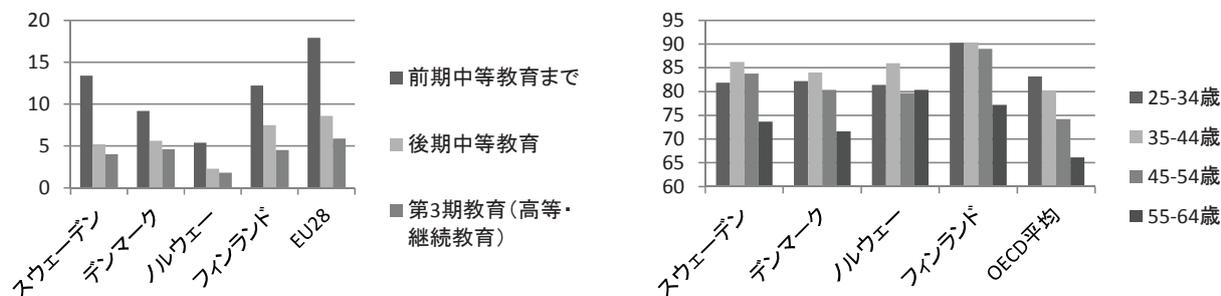
図表2 就業率・失業率の推移



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。

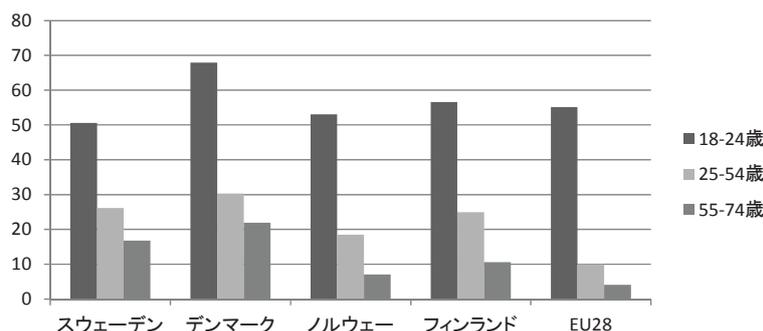
図表3 資格水準と失業率（25-64 歳層）

(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）



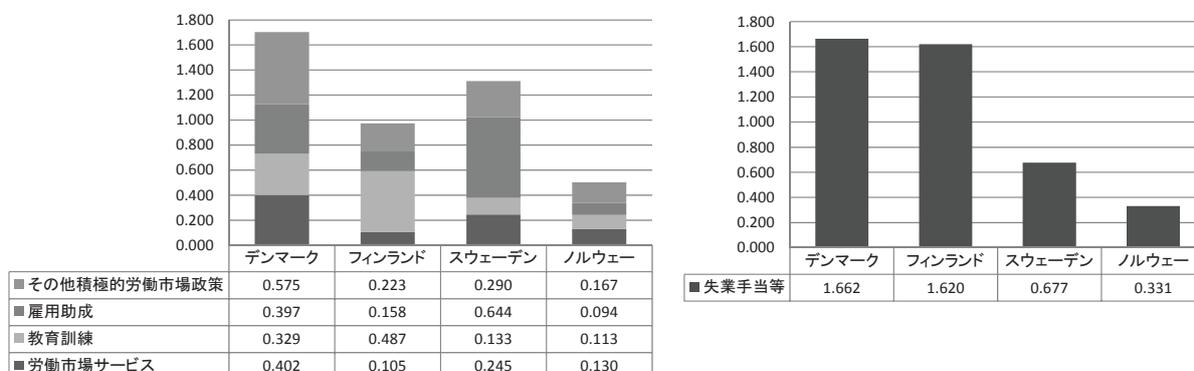
注：公式・非公式教育訓練への参加率。

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。

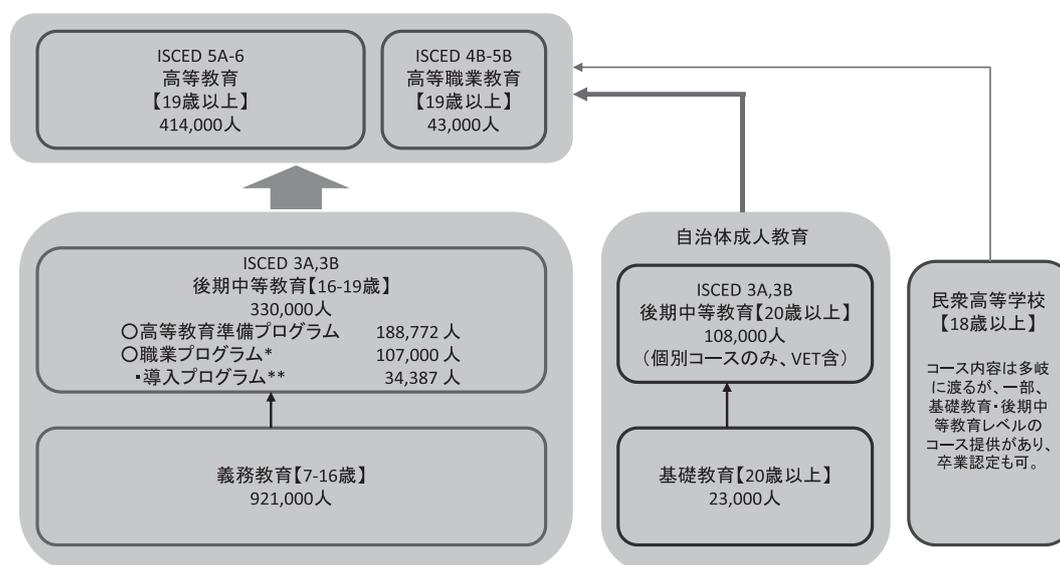
・職業訓練制度の類型

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。

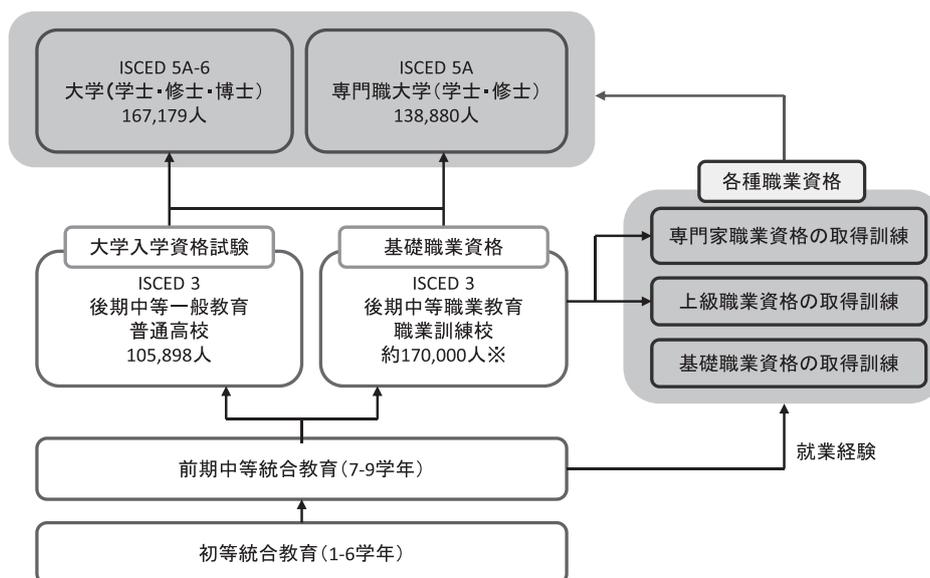
** 導入プログラムは、高等教育準備プログラムおよび職業プログラムへ進学するため、もしくは労働市場へ参入するための事前教育である。

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統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。

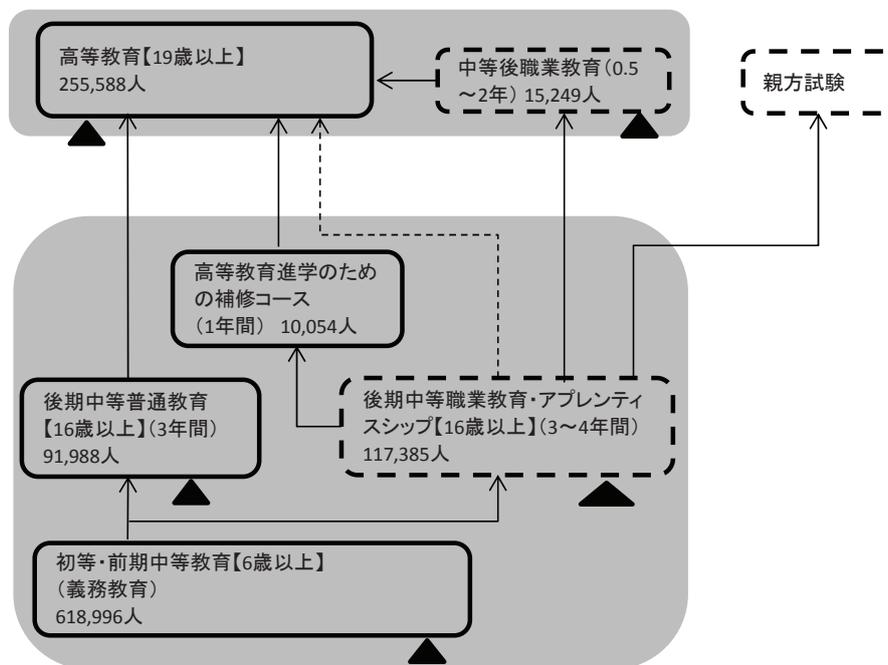
このため、※印の後期中等職業教育の学生数は、2014年データに基づく。

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。

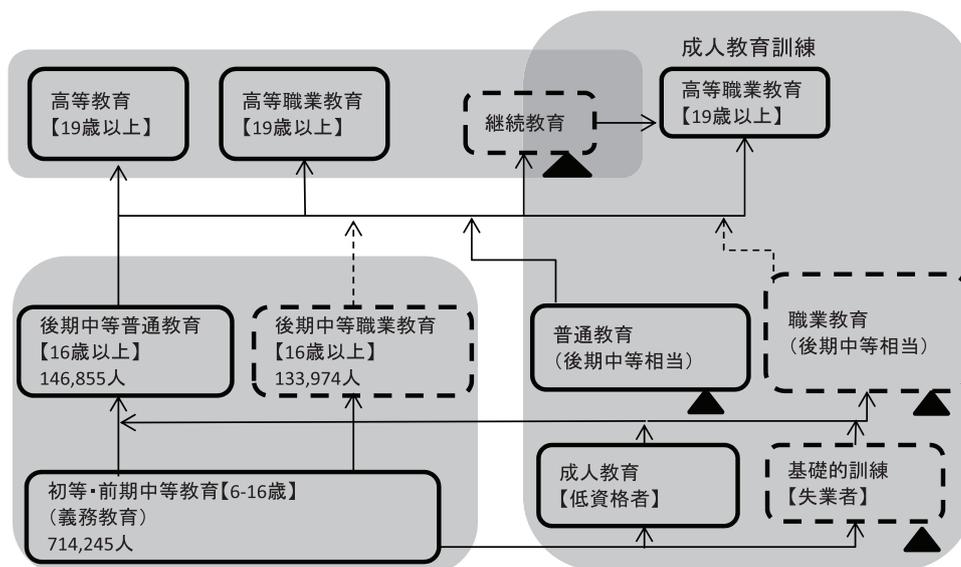
出所：Cedefop (2014a)を元に簡略化。各レベルの参加者数は Statistics Norway (2016)。

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

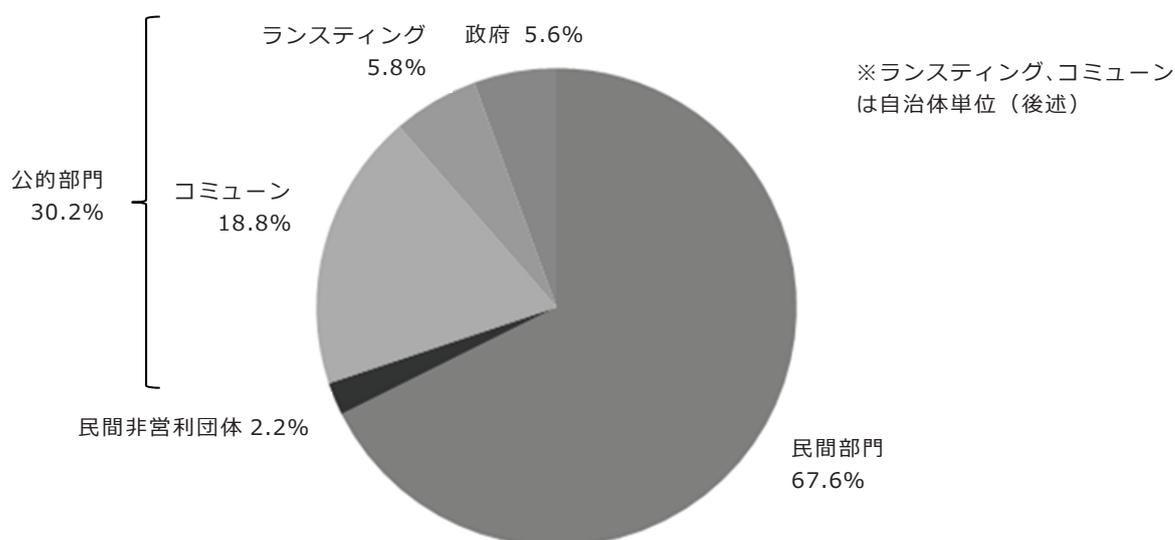
1. 人口、産業

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）。

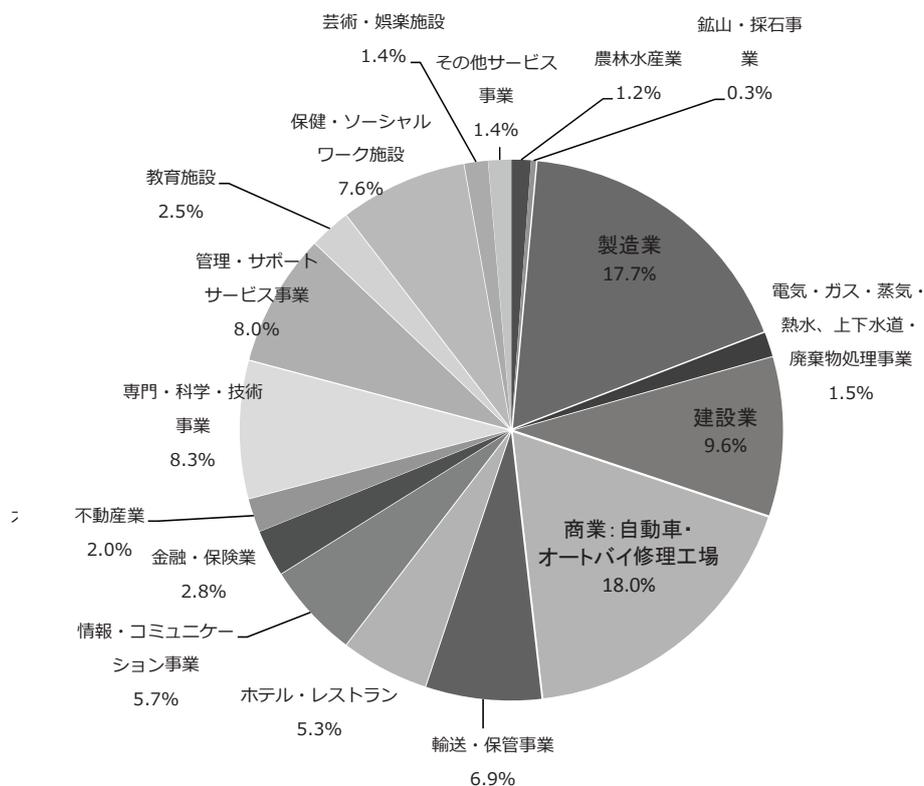
2013年のGDPは5.8兆ドル、1人当たりGDPは45,100ドルと、OECD諸国の中で最も高いグループに入る（OECD平均は37,000ドル）。GDPのセクター別内訳は、第一次セクター1.4%、産業セクター25.9%、サービス・セクター72.7%であった（OECD 2015a）。今日のスウェーデン経済は、比較的小さな民間部門と大きな公的部門（例えば福祉）を特徴とし、民間部門では高度知的集中型の輸出向け製造業を中心に、世界的な競争力をもつ企業が存在する（図表1-1、1-2）。スウェーデンは、国内の地域別に見た一人当たりGDPがいずれの地域でもEU平均より高い唯一の国である。

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。

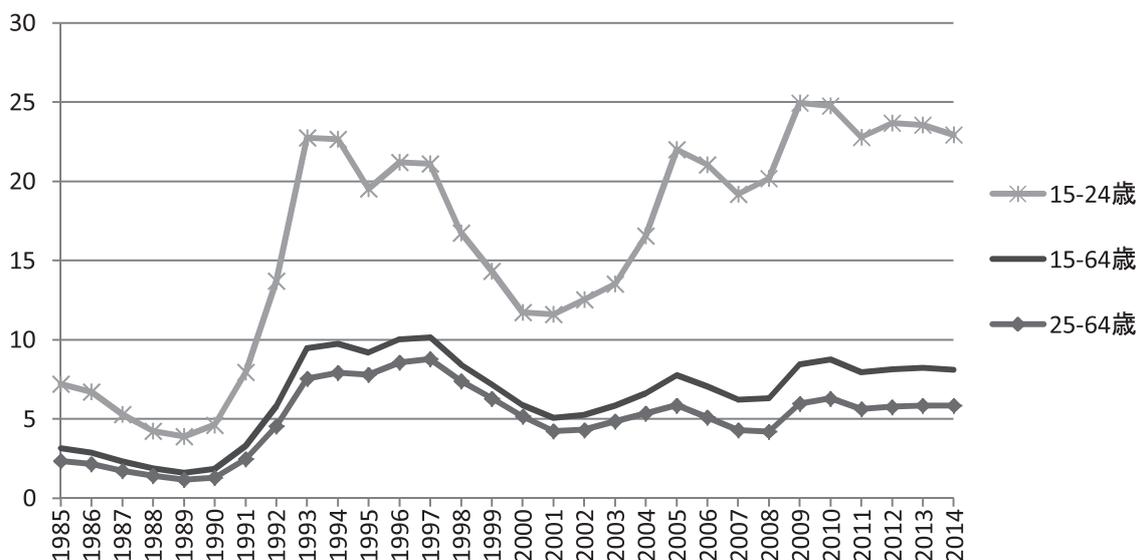
他方、失業率については、90年代に急激に悪化した後、現在は8%台で安定している。これはEU平均よりは低いものの、北欧諸国の中ではフィンランドとともに高いレベルといえる。戦後の経済成長により80年代は平均して2%、80年代末には1.5%まで低下した。しかし90年代の金融危機で10%台まで一気に上昇し、その後回復に向かっていたが、2008年の経済危機によってふたたび悪化した。この影響を最も深刻に受けたのは若年の労働者であり、2000年代後半に20%を超え、現在に至っている（図表1-3、1-4）。

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

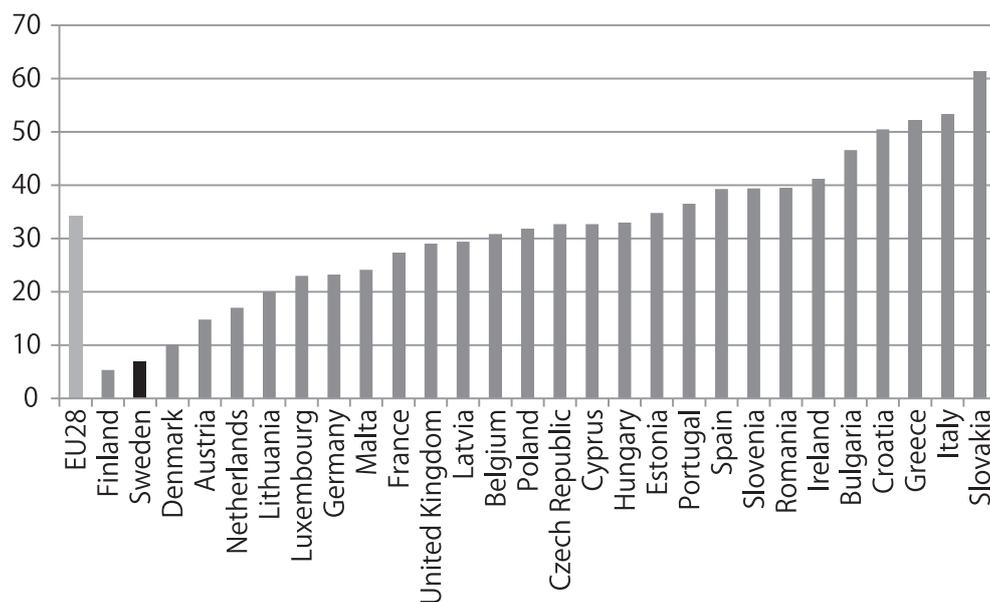
図表 1-4 スウェーデンの失業率(1985-2014)



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）。

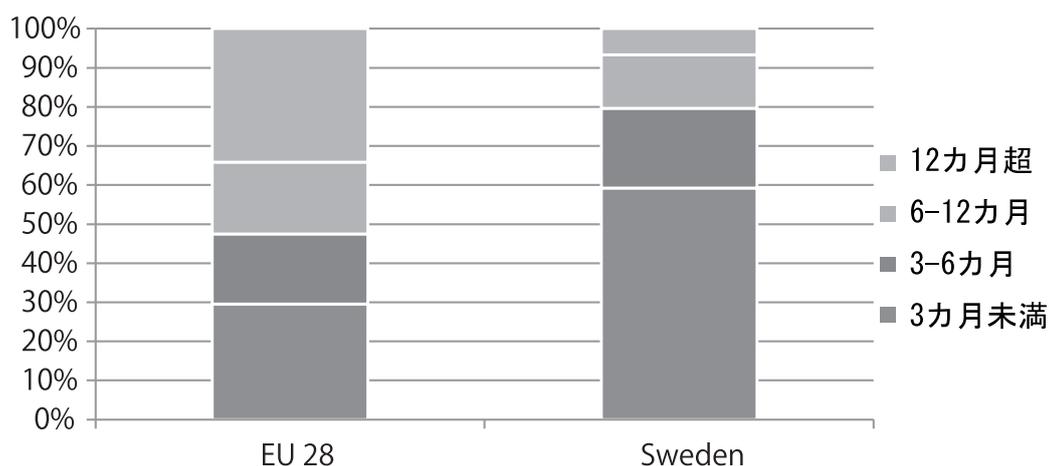
図表 1-5 若年失業者の長期失業率の比較（12カ月以上）（2013）



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

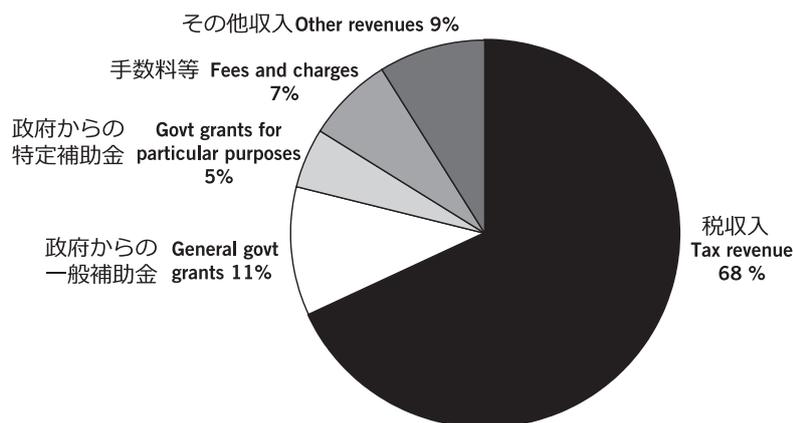
公共サービスは、主に地方政府が供給する。スウェーデンの行政区分は、20 のランスティング（Landsting＝広域地域）と 290 のコミューン（Kommun＝市に相当）からなる。ランスティングは地域的に複数のコミューンを含むより広域的な自治体であり、所管する事務はコミューンに比べて種類が少ない。ランスティングとコミューンは、それぞれ所管する地域の広さと人口規模によって行政事務を分担している対等な関係の地方自治体であって、ランスティングはコミューンの上位団体ではない（財務省財務総合政策研究所 2006）。コミューンの行政責任として、教育（幼児ケア、就業前教育、初等・中等教育¹）、保健²（障害者・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

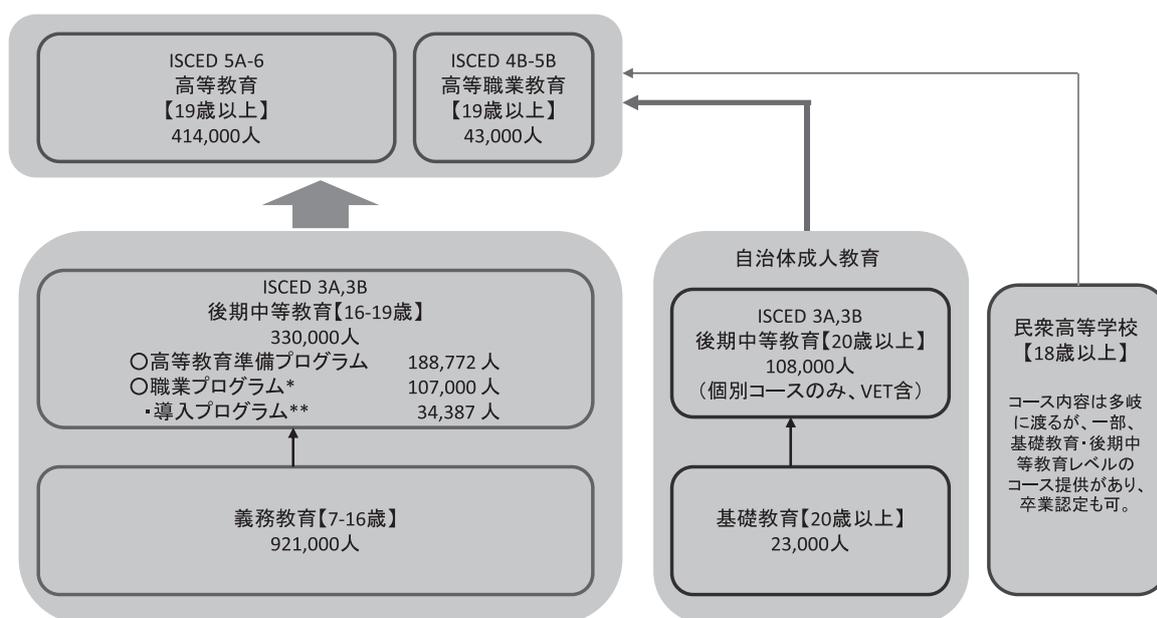
⁷ 高等職業教育を受講する機会は、基本的には中等教育を一定の成績で修めたすべての人に開かれている。ただし、各プログラムの受講希望者が定員を超える場合には高等職業教育庁が策定した基準により、当該プログラムのコーディネーターが選考を行う。選考に当たっては学力や職業経験などが考慮され、試験が行われることもある。

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し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その他、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った生徒は、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った。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。訓練を修了しなかったものの場合、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っ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）、いくつかの産業で見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つた。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）

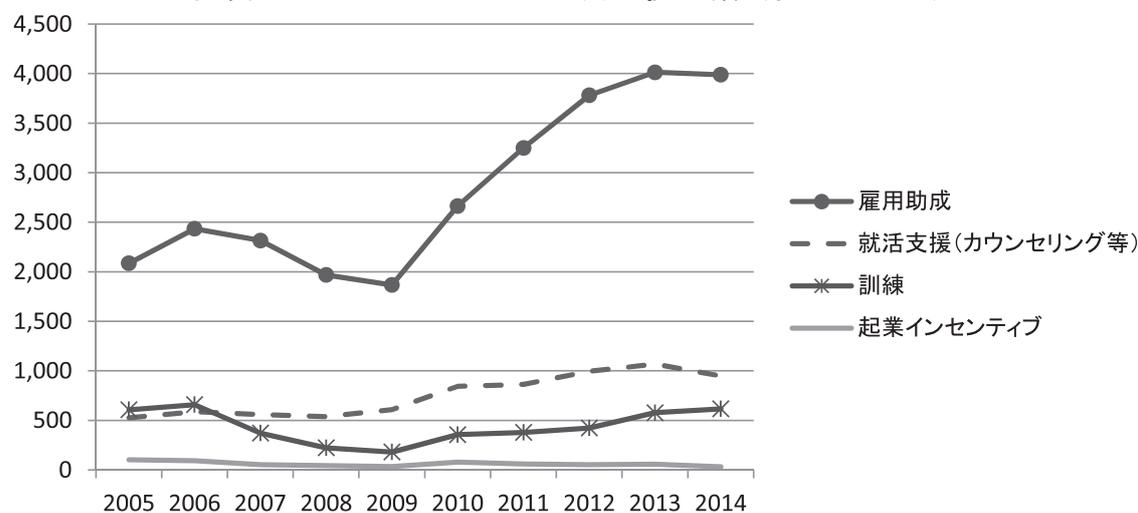
スウェーデンは積極的労働市場政策（Active Labor-Market Policy, ALMP）の長い歴史をもつ。今日のALMPにかかる支出のGDP比は、OECD諸国の中でデンマークに次ぐ高さである。しかし、その長い歴史の中で、ALMPが用いられる背景およびその内容は、大きく変化をしてきた。まず、戦後の労働市場政策では、労働移動の促進に焦点が当てられていた。失業の危機にある低生産性セクターの労働者を、労働力が不足する高生産性セクターへ移動させることに重点が置かれており、職業訓練の比重は高かった²⁸（Calmfors et al. 2001）。また、80年代までの低い失業率を背景に（基本的に2-3%）、ALMP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

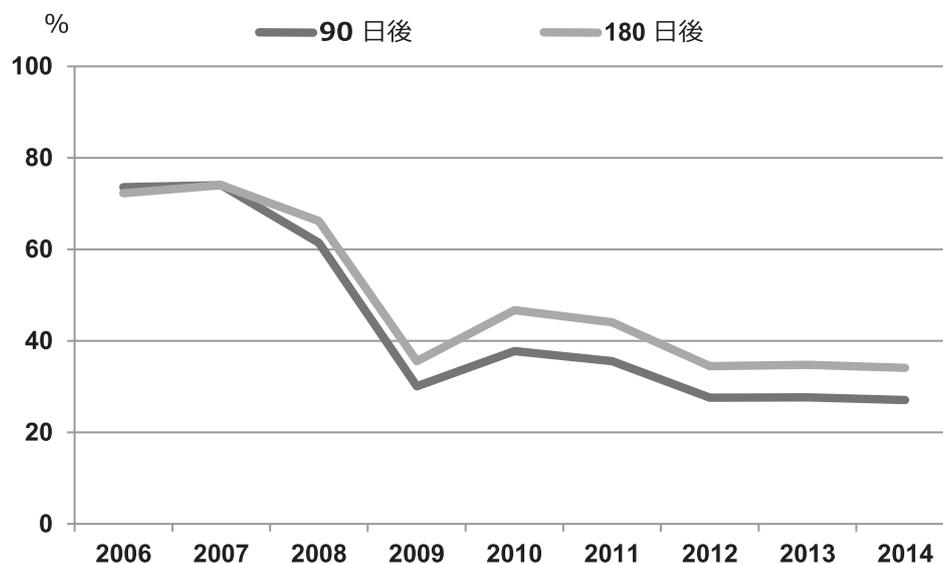
	2011	2012	2013	2014
決定数 (=100%)	48,625	57,497	60,390	55,306
輸送	21.1%	22.9%	20.9%	21.0%
製造/工芸	19.4%	17.6%	14.8%	20.0%
カスタマーサービス	12.0%	11.9%	14.6%	14.5%
オフィス・倉庫の管理	9.1%	9.7%	9.0%	10.0%
ヘルスケア	6.1%	6.2%	8.1%	8.3%
レストラン	5.4%	5.5%	5.7%	6.8%
建築/建設	4.8%	5.2%	6.1%	4.7%
機械操作	12.5%	9.9%	7.8%	2.7%
テクノロジー/科学	2.0%	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、国やコミュー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オ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」

