

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 29 年 9 月 1 日現在

機関番号：13901

研究種目：基盤研究(B) (海外学術調査)

研究期間：2013～2016

課題番号：25301045

研究課題名(和文) 北欧における職業教育・訓練の改革に関する総合的研究—新しい「徒弟訓練」を中心に—

研究課題名(英文) A comparative study of vocational education and training between Nordic countries and Japan---focus on apprenticeship training--

研究代表者

横山 悦生 (Yokoyama, Etsuo)

名古屋大学・教育学研究科(研究院)・教授

研究者番号：40210629

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 14,500,000円

研究成果の概要(和文)： 北欧4ヶ国はそれぞれの国でかなり大きな違いがあった。スウェーデンでは、高校での徒弟教育は当初は低迷したが、2014年に立ち上げた徒弟教育センターの取り組みなどにより、着実に成果を上げた。ノルウェーでは、1994年改革で2年の学校教育の上に2年の徒弟教育というシステムが続いてきたが、その成功度は地域の産業による差が大きい。フィンランドでは、徒弟教育は高校レベルではなく、現職教育の分野で取り組まれてきた。デンマークの職業教育・訓練のシステムはこの数年間で大きく変化している。総じて、成功している事例は、学校と労働現場とをつなぐコーディネーターの組織、活動が決定的な役割を果たしている。

研究成果の概要(英文)： The purpose of this research was to investigate apprenticeship education in Scandinavian vocational education and training in the process of transition from school to society and occupation. It turned out that Nordic countries had big difference in each countries. In Sweden, apprenticeship education at high school did not go well at first, but it has steadily achieved results through initiatives such as apprenticeship center launched in 2014. In Norway, apprenticeship of two years continued on school education for two years in 1994 reform, but its success depends largely on regional industry. In Finland, apprenticeship education has been tackled in the field of in-service training rather than high school level. The system of VET in Denmark is quite complicated and has changed dramatically over the past few years. Overall, in the successful case, it turned out that the organization and activities of the coordinator connecting the school and the workplace play a decisive role.

研究分野：職業教育・訓練

キーワード： 北欧 職業教育・訓練 徒弟教育 スウェーデン デンマーク フィンランド ノルウェー 現場実習

1. 研究開始当初の背景

近年、「学校から社会・職業への移行」が話題となっている。日本では、かつては学卒一括採用と呼ばれる雇用慣行が存在し、学校を卒業すると同時に企業に就職することが当然とされた。その後、産業構造の変化、企業の採用動向の変化、学校教育における進路指導の問題、若者の意識の変化などがあいまって、この移行に困難な状況が生まれている。

そのような状況の中で、キャリア教育やインターンシップ、「職業指導」などが取り込まれてきた。しかし、日本におけるキャリア教育やインターンシップは、本質的にその軸足を学校教育に置き、労働現場との連携が十分ではないため、職業へのいざないという程度に留まっており、ヨーロッパなどに見られる本格的な職業教育・訓練、すなわち「学校から社会・職業への移行」を具体的に繋ぎ、結びつける過程とは全くその性質を異にしている。これは日本のキャリア教育やインターンシップがあくまで学校教育を通して行われることによる限界と考えられるが、北欧ではこのような学校教育と職業教育・訓練を繋ぎ、結び付けることを早くから取り組んできた。すなわち、学校教育を通して職業教育・訓練を提供するという試みが継続的に続けられ、今日教師と経営者や労働団体間の緊密な連携による、新たな「徒弟訓練」(「革新的徒弟訓練」という呼称も使われている)が試みられ、学校教育と職業教育・訓練との新たな関係が形成されつつある。

2. 研究の目的

北欧に見られるこの新たな「徒弟訓練」では、学校教育に関わる教師が職業訓練の現場に深く関わることを求めており、また他方、職業訓練の指導者が学校教育のプログラムに関わるという点にその特徴が見られる。つまり、学校教師には職業訓練の現場で学生・生徒が受けている職業訓練を教育的にコーディネートする役割が求められている。他方、職業訓練の指導者は学校教育における職業教育プログラムの内容について積極的に関わり、訓練生にとって有効なプログラムを開発、提供することが求められている。

先に述べた日本における問題状況を解決するための手がかりを得るために、北欧における近年のこのような試みに注目し、北欧、特にフィンランド、スウェーデン、ノルウェー、デンマークにおける具体的な取り組みの状況を明らかにし、日本の現状をふまえ、それを導入していくための条件について検討する。

3. 研究の方法

北欧における職業教育・訓練と学校教育との関係を明らかにするために、スウェーデン(ストックホルム、ルンド、ウデバラ)、ノ

ルウェー(オスロ、ハウゲズンド)、フィンランド(ヘルシンキ、タンペレ)、デンマーク(コペンハーゲン)において、職業教育・訓練機関および学校教育関係者(特に後期中等教育機関)への、資料収集及び聞き取り調査などの実態調査を実施した。また職業教育・訓練と学校教育を統括する教育省、教育委員会、労働省や経営者団体、労働組合などへの聞き取り調査も実施した。これらの調査を通じて雇用政策、産業政策、教育政策など行政的な仕組みの中で、職業教育・訓練と学校教育との関係がどのように構築され、連携関係を築いてきたかを明らかにすることを試みた。

4. 研究成果

(1) スウェーデンについては、教育行政機関である学校局(Skolverket)が発行しているレポートを分析することによって、高校の徒弟教育は2008年からの試行、2011年からの本格的実施後もさまざまな問題を抱えて、一時期停滞あるいは後退していたことがわかった。高等職業教育機関(yrkeshogskolan)に関しては、労働市場の変化に機敏に対応した人材養成に関わる徒弟訓練を実施しているの、確実に前進していることが判明した。成人教育の分野の徒弟教育は最近始まったばかりであるが、高校徒弟教育と比べると問題は少ないことがわかった。

(2) スウェーデンでは、2008年から高校における徒弟教育の試行的実験が三年間実施され、その後2011年9月から徒弟教育は、すべての高校の職業プログラムにおいて取り組むことが推奨された。2011年高校改革によって、徒弟教育プログラムでは、総授業時間数の二分の一の時間が、労働現場での実習に当てられることになった。そのことで、大学進学の可能性がとざされたと受け止められ、徒弟教育を選択する生徒の、全職業プログラムの生徒数に対する割合は極めて少なかった。高校の職業プログラムでは、従来から行われていた、15週間の労働現場実習(APL)で対応した学校が多かった。

(3) 2014年に徒弟教育を推進するために、学校局は徒弟教育センター設置して、ここを通して、以下のような国家による補助金を受け取ることができた。1. 徒弟教育を実施する高校に対して、生徒一人につき、1年間に10,000クローネ、2. 労働現場に対して、生徒一人につき、1年間に47,000クローネ、3. もし、労働現場が資格ある(実習)指導者をもっているならば、生徒一人につき、1年間に10,000クローネが配分される。生徒はCSNから1ヵ月につき、1000クローネの学習補助金が追加支給される。以上が、高校の徒弟教育に対する補助金である。

成人に対する徒弟教育については以下のように補助金を支給した。1. 徒弟教育を実

施する実施主体に、50,000 kr (1年間) 労働現場に対して、40,000 kr (1年間)、(実習) 指導者が資格をとるために教育を受ける場合、3500 kr (1年間) を支給した。

(4) スウェーデンおよびノルウェーでは学校教育を中心に後期中等教育のなかで、職業能力を確実に身に付けさせるための制度が新たに導入された。新制度が効果的に成果を挙げている地域が、ボルボの工場があるウデバラ地域(スウェーデン)であり、北海油田に近いハウゲズンド地域(ノルウェー)である。2015年8月にこの地域で徒弟的訓練が成功している背景を調査した。

これらの地域は古くから手工業が発達し、近代化に伴う工業化の進展も早く、また徒弟訓練に対して親和的な環境があること、更にそうした伝統的、地域的な背景に加えて、生徒が訓練を受ける職場が、教育的な訓練を行う企業であること、また徒弟(生徒)を実際の、具体的に支える組織的なサポートチームがあり、個別的な事例に対応していることが分かった。

(5) ウデバラ高校には3100人の生徒が在籍しており、職業科の生徒は47%である(スウェーデンの全体の平均は29%であるので、職業プログラムを選択する生徒はかなり多い)。この学校では2006年度(2006年9月)から徒弟教育に取り組み始めた。最初の年は、徒弟教育に参加した生徒は12名(6プログラム)で、翌年度は24名の生徒(11プログラム)になり、現在(2015年5月)では、180名の生徒が徒弟教育に参加している。徒弟教育は、週2日は学校で、他の3日は労働現場において教育がなされる。この学校の徒弟教育を推進してきた、ピヨン・ヴェルンベリエ氏(当初はウデバラ高校長、現在は学校局に勤務)から聞き取りをした内容を以下に掲げる。この徒弟教育は、その学校がおかれた状況にもとづいて組織され、運営される必要がある。現場指導者(インストラクター)と職業科教師との協力がより重要になる。この学校での成功要因として、1. 徒弟のための統一的な学校運営 2. 学級における徒弟の仲間意識 3. コーディネーターの適切な配置 4. 職業科教師の新しい役割と文書による記録 5. インストラクターの教育 の5点をあげている。これらの点についてもう少し具体的に以下に紹介する。

スウェーデンのウデバラ高校では、三名のコーディネーターを配置し、各人が四つのプログラムを担当していた。コーディネーターは、労働現場と生徒とをつなぐ役割を持っている。両者をマッチングさせる役割、契約を結ぶ上での書類の作成、生徒の作業着や道具などの購入などによって、職業科教師を援助することが、その役割であった。また、各プログラムごとに年二回開かれる地方プログラム審議会に教師の代表として出席すること

も、コーディネーターの仕事であった。さらに、労働現場にいる生徒をたびたび訪問し、何か問題があれば、インストラクターと話し合い、必要な対応措置をとることもその仕事であった。ドイツのデュアルシステムとは異なって、労働現場(企業)を選ぶのは、学校教師、コーディネーターであった。

(6) ノルウェーの場合、スウェーデンとは異なる2+2(最初は学校で理論を学び、後の2年間は職場で職業訓練を行う)という制度が1994年から導入された。この制度がうまく機能している地域を調査した。その地域であるハウゲズンドはノルウェー西部の海岸地域にあり、造船業(特殊船)や石油掘削、アルミ精錬(ノルウェーでも代表的な企業)などの産業が集積している地域であり、職業能力を身に付けて社会に出て貢献することが比較的受容されやすい地域である。

2年間の学校教育を受けている間に1年生及び2年生の段階で数週間(2年生は四週間)の試行期間を経て具体的な企業に派遣されることになるが、その際に企業と生徒との受け入れを調整する訓練斡旋・支持機関(トレーニング・オフィス)が深く関与していることが分かった。この機関は直接、職業能力の習得に関して生徒を指導するわけではないが、企業と生徒の間に入って、訓練が上手く行っているかどうか、上手くいってない場合にはどのようなことが必要なのか、またどうしてもその企業では訓練が難しいと思われる場合、代替りの企業を見つけるという役割も果たしている。

また、企業側は最初の半年は正規賃金の30%程度(職種により異なり、また企業の経営成績によっても異なるようであるが、最低基準が設けられており、それを下回ってはならないことになっている)から始まり、次の半年で40%に、更に次の半年で50%、最後の二年目の後半の半年では75%程度にまでなる給与が支払われるという。企業側はこの給与を負担すると同時に、徒弟として訓練に携わる担当者を置く必要があることなどから、新しく職場に新人が必要な企業が徒弟の受け入れに積極的だという。

(7) デンマークの最近のIVETのシステムの変化をみておく。IVETは基本的にデュアルシステムで、学校での理論的学習と労働現場(企業)での実地訓練をいったりきたりするサンドイッチ型を特徴としている。義務教育修了資格があれば、IVETの教育機関に入ることができる。これは、ベイシック(基本)コースを20週間(通常8月から12月まで)受ける。これは特定の職種を学ぶということではなく、様々な職業を体験し、自分に合った職種を選ぶ期間でもある。20週間という枠は、最近、10週間から60週間に生徒の習得レベルやニーズに対応して柔軟に変わりうるようになった。この基本コースを終えるとメイン

コース (main course) に入る。このコースに入るには企業と徒弟契約を結ぶことが必要である。このメインコースは、プログラムによって訓練期間が異なるが、1年半から5年半まで多様である。多くは学校での座学と企業での実地訓練が交互に繰り返される。実地訓練の期間は、生徒は賃金をうけとる。1年目は、生徒は1ヶ月に8000~10000クロナの賃金を得る。これは正規の労働者の3分の一くらいの賃金である。2年目以降はその金額は増額していく。

(8) TEK(コペンハーゲン技術学校)での聞き取り調査から判明した、デンマークの雇用をめぐる状況は以下のものであった。2016年7月の失業率は4.2パーセントである。33万の企業がデンマークにはあり、その大部分は中小企業である。デンマークは、高い労働力の移動が特徴であり、労働者の5人に一人が毎年仕事を変えている。高等教育機関の修了率は2012年度は45パーセントであったが、2015年度は60パーセントを超えている。つまり、基礎学校(9年生)を終了した生徒は、6割の生徒が10学年の学校に入るものの、同世代(15歳から16歳の世代)の80パーセントの若者は高校に進学するという。これはここ20年間における大きな変化でもある。

(9) フィンランドの職業教育、訓練制度の改革の特徴は二つある。一つは徒弟的訓練(近代的な徒弟訓練)が中等教育段階から位置付けられていることであり、この訓練はより上位の(高等教育段階)学校への条件にもなっていることである。三段階に亘る350を超える職業資格があり、2010年度は4万2500人の徒弟たちが訓練に従事したという。

二つ目は、この徒弟的訓練が若者だけでなく、成人に対する教育としても同様に位置付けられていることである。

しかも、資金は国家が負担しこの徒弟的訓練を運用するのは地方自治体やその連合体、登録された組織や財団となっている。この運用者たちが政府から出された資金を分配している。たとえば、職業訓練機関での理論教育を購入したり、雇用者(徒弟的訓練を受ける被雇用者の)への訓練補償、さらに必要な場合には徒弟のための生活保障費などに充てられている。

フィンランドにおける徒弟的訓練の特徴はこの徒弟的訓練が訓練期間のための一定期間の雇用契約と言う点にある。また、多くの徒弟(近代的)が徒弟訓練に登録されている場合は、既に雇用されていることである。さらに、徒弟(近代的)の約80%が25歳以上である。また個人経営の企業家たちもこの徒弟的訓練に参加することができること、そして公務員もまた徒弟訓練に参加することができることである。

(10) 北欧における新しい徒弟的訓練(職場訓

練)の成功は、学校教育内部で完結した教育・訓練よりも効果が高いことが認められる。ただし、この訓練を行う際に重要なことは、学校と労働現場(徒弟訓練)を繋ぎ、生徒が徒弟として十分に訓練を受けられるよう調整する仲介機関(媒介機関)が整備されていることである。また、徒弟を受け入れる企業側に、新しい社員を採用したいという意欲があること。そのために指導員に研修させ、徒弟に賃金(の一部)を支払う見通しがあるという共通性が見られた(ノルウェー、フィンランドの場合)。他方で、このことはテラーメイド(企業が求める)の人材育成が求められているということでもある。

今回の共同研究を始めるにあたって、北欧4ヶ国の職業教育・訓練制度にはある程度共通性が見られると予想していた。しかし、調査を進めてみると、それぞれの国が固有の特徴を持っており、変化しつつある制度自体を正確に理解することにかかなりの作業を費やさざるをえなかった。このそれぞれの国の職業教育・訓練制度それ自体もさらに深めていく課題も残されている。さらに、日本の企業内教育訓練との共通性と相違点を明らかにしていくことも課題として残されている。

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[雑誌論文](計 10 件)

1. Etsuo Yokoyama, Anders Nilsson 'COMPANY-BASED VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING: CASE STUDIES OF SHIPBUILDING INDUSTRIES IN JAPAN AND SWEDEN', " *Essays in Economic & Business History* " (The Economic & Business History Society) No. 34, p. 136-p. 164, 2016 (査読あり)
2. 横山悦生・王文暁「中国人民大学留学生のTWI 研究とその意義について」『産業訓練』Vol. 62, No. 711, 2016年9月, p. 16-p. 23 (査読なし)
3. 石原俊時「スウェーデン・モデルと職業教育」, (名古屋大学大学院教育発達科学研究科 技術・職業教育学研究室)『技術教育学の探求』第12巻, 1-9頁, 2015年4月 (査読なし)
4. 本所恵「スウェーデンの高校における徒弟教育の導入」『技術教育学の探求』第12巻, 10-18頁, 2015年4月 (査読なし)
5. 田中萬年「わが国における「徒弟」法制化の課題: 徒弟学校の設立・改廃と「工場法」徒弟制度との関連より」『技術教育学の探求』第12巻, 19-35頁, 2015年4月 (査読なし)
6. 新井吾郎「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」『技術教育学の探求』第12巻, 36-51頁, 2015年4月 (査読なし)
7. 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

の探求』第12巻, 73-81頁, 2015年4月(査読なし)

8. 横山悦生・三宅章介「日本における企業内教育訓練の今日的動向とその諸問題: 日本経営者団体連盟の一連の報告書等を中心に」『技術教育学の探求』第12巻, 118-153頁, 2015年4月(査読なし)

9. 田中卓也「戦後のわが国における繊維産業の企業内教育の変質 - 鐘紡・クラボウ・ゲンゼの三社を事例に - 」『技術教育学の探求』第12巻, 118-153頁, 2015年4月(査読なし)

10. 徳丸宜穂, イノベーション政策における公共部門の役割の変容: フィンランドにおける「イノベーションのための公共調達」政策の事例分析, 『研究・技術計画学会講演要旨集』2014年。(査読なし)

〔学会発表〕(計 8 件)

1. Petros Gougoulakis, Etsuo Yokoyama, Hiroshi Numaguchi 'Between the Academy and Industry: Post-Secondary VET in SWEDEN and JAPAN with focus on Workplace-based Training' "Vocational Education & Training Emerging Issues? VOICES FROM RESEARCH(International Conference & Research Workshop)" (ストックホルム大学), 2016年5月12日

2. 横山悦生・沼口博「北欧の職業教育・訓練制度改革の試みー北欧4ヶ国の比較検討」日本教育社会学会第68回大会(名古屋大学), 2016年9月17日

3. 沼口博・横山悦生「北欧における職業教育・訓練の最近の動向(その4) デンマーク・フィンランドの近年の改革の特徴」日本産業教育学会第57回大会(工学院大学), 2016年10月23日

4. Petros Gougoulakis, Etsuo Yokoyama, Hiroshi Numaguchi 'Between the Academy and Industry: Post-Secondary VET in SWEDEN and JAPAN with focus on Workplace-based Training' "Vocational Education & Training Emerging Issues? VOICES FROM RESEARCH(International Conference & Research Workshop)" (ストックホルム大学), 2015年5月12日

5. 横山悦生・沼口博「北欧諸国における新たな職業教育・訓練制度の試みについて スウェーデン・ノルウェー調査から」日本産業教育学会第56回大会(和歌山大学), 2015年10月18日

6. Petros Gougoulakis, Etsuo Yokoyama, Hiroshi Numaguchi 'Comparative study on Vocational Education and Training at post secondary level between Japan and Sweden' "Vocational Education & Training Emerging Issues? VOICES FROM RESEARCH(International Conference & Research Workshop)" (ストックホルム

大学), 2014年5月14日

8. 横山悦生・沼口博「北欧諸国における新たな職業教育・訓練制度の試みについて スウェーデン・デンマーク・フィンランドの調査から」日本産業教育学会第55回大会(大東文化大学), 2014年10月27日

〔図書〕(計 3 件)

1. Shunji Ishihara, Christer Ericsson, Björn Horgby "Faderliga företagare i Sverige och Japan" Stockholm: Carlssons bokförlag, 2016, 423 s.
2. 本所恵『スウェーデンにおける高校の教育課程改革 専門性に結びついた共通性の模索』新評論, 2016年(平成28年3月10日), 全226頁。
3. 徳丸宜穂「EU・フィンランドにおけるイノベーション政策の新展開」八木紀一郎・清水耕一・徳丸宜穂編『欧州統合と社会経済イノベーション: 地域を基礎にした政策の進化』日本経済評論社, 2016年

〔産業財産権〕

出願状況(計 0 件)

名称:
発明者:
権利者:
種類:
番号:
出願年月日:
国内外の別:

取得状況(計 0 件)

名称:
発明者:
権利者:
種類:
番号:
取得年月日:
国内外の別:

〔その他〕

ホームページ等
<http://gijyutukyokuikugaku.blogspot.jp>

6. 研究組織

(1) 研究代表者

横山悦生 (Yokoyama Etsuo)
名古屋大学教育発達科学研究科・教授
研究者番号: 40210629

(2) 研究分担者

石原瞬時 (Ishihara Syunji)
東京大学経済学研究科准教授
研究者番号: 70221760
本所恵 (Honjyo Megumi)

金沢大学学校教育学部准教授

研究者番号：80632835

沼口博 (Horoshi Numaguchi)

大東文化大学文学部教授

研究者番号：80102193

田中卓也 (Tanaka Takuya)

共栄大学教育学部准教授

研究者番号：90435040

三宅章介 (Miyake Akiyuki)

東海学園大学経営学部名誉教授

研究者番号：80200137

篠田武司 (Shinoda Takeshi)

立命館大学産業社会学部教授

研究者番号：21005405

(3)連携研究者

()

研究者番号：

(4)研究協力者

新井吾郎 (Goro Arai)

職業能力開発総合大学校准教授、フィンランドの職業教育制度

田中萬年 (Kazutoshi Tanaka)

職業能力開発総合大学校名誉教授

日本の徒弟教育・訓練

菅沼隆 (Takashi Suganuma)

立教大学経済学部教授、デンマークの職業訓練

高橋保幸 (Yasuyuki Takahashi)

宮城県庁職員、東北大学大学院生、日本の公共職業訓練

嶋内健 (Takeshi Shimauchi)

立命館大学産業社会学部非常勤、

デンマークの職業訓練制度

徳丸宜穂 (Yoshio Tokumaru)

名古屋工業大学准教授、

Anders Nilsson

ルンド大学経済学部教授、スウェーデンの職業教育・訓練

Fay Nilsson

ルンド大学経済学部准教授、スウェーデンの職業教育・訓練

Per-Olof Tang

ヨーテボリ大学教育学部教授、スウェーデンの職業教育

Kerstin Littke

ヨーテボリ大学教育学部講師

スウェーデンの徒弟教育

Petros Gougoulakis

ストックホルム大学教育学部准教授、スウェーデンの成人教育

Nyen Torger

労働問題研究所研究員 (FAFO)、ノルウェーの職業訓練

Liv Mjelde

オスロ大学名誉教授、のノルウェーの職業

教育

Susanne Gottlib

職業教員養成大学、デンマークの徒弟訓練