

〈研究ノート〉職業教育訓練(VET)の国際比較 ：イギリス・オーストラリアとドイツ・デン マーク

佐藤, 厚 / SATO, Atsushi

(出版者 / Publisher)

法政大学キャリアデザイン学部

(雑誌名 / Journal or Publication Title)

Bulletin of the Faculty of Lifelong Learning and Career Studies / 法政大
学キャリアデザイン学部紀要

(巻 / Volume)

16

(開始ページ / Start Page)

83

(終了ページ / End Page)

121

(発行年 / Year)

2019-03

(URL)

<https://doi.org/10.15002/00021649>

職業教育訓練（VET）の国際比較

— イギリス・オーストラリアとドイツ・デンマーク —

法政大学キャリアデザイン学部 教授 佐藤 厚

1 問題意識——日本のVETの特徴

本稿の目的は、国際比較を通じて日本の職業教育訓練制度（Vocational Education and Training。以下VETと略）の特徴を明らかにすることにある。佐藤（2018）では、Thelen（2004）に依拠しながら、各国のVETの歴史的基盤を形成してきた徒弟制に注目し、その歴史と国際比較を通じて日本の特徴をトレースしたが、現在の各国のVETの仕組みと最近の傾向及びそれを踏まえた日本の特徴と課題については必ずしも明らかにされていない。

その際に現在の日本のVETがおよそどのようなものであるかが問題となるが、仁田が教育訓練を職業教育訓練（特定の職業に関する知識、能力獲得を目的とした教育）と一般的教育訓練（特定職業を対象にしない一般的、基本的知識や能力獲得を目的とした教育）に区分しつつ、また若者を主たる対象とする初期職業教育訓練（Initial Vocational Education and Training、以下IVETと略）と就業後の継続職業教育訓練（Continuous Vocational Education and Training、以下CVETと略）に分けた簡潔な整理を試みている（図1）（仁田2012：4）。

「この図を一瞥しただけでも、日本の初期教育訓練における学校教育、それも職業的教育訓練の要素に乏しい分野のウエイトが大きいことが読み取れる」（仁田2012：5）。大学進学率の上昇とともに、図1の左側に位置する（その意味で一般的教育訓練の比重の高い）学校間での生徒、学生の流れが太くなり、右側が相対的に低下していることが背景にある。

進学率上昇の下で、IVET1での職業高校、公共職業訓練校より普通高校での一般的教育訓練が主となる中で、さらにその後のCVETも主に企業内教育訓練に依存している日本のVETの姿は、国内だけをみていたのではその得失を十分に把握することは難しい。これまでも、文科系から事務系職種への移行における教育の職業的意義に関して多くの問題が指摘されてきた。加えてCVETレベルでは、公式教育として夜間並行型の教育組織（社会人大学院など）や公的資格取得訓練のための訓練プロバイダーがあるものの、日本の場合は企業内教育訓練への依存度が大きいとされている。つまり日本のCVETは未整備であり、生涯学習の必要性は訴えられているものの、学習→就労→学び直しの環境整備は立ち遅れているとされる。

図1 職業に関わる教育訓練体制概念図

	一般的教育訓練		職業的教育訓練	
CVET3（公的資格取得訓練）			Off-JT	自己啓発
CVET2（企業内教育訓練）			Off-JT OJT	自己啓発
CVET1（公式教育）	学業復帰型		夜間並行型	
IVET4（大学院レベル）	院文系	院理系	専門職大学院	
IVET3（大学レベル）	大学文系	大学理系・大学専門系		
IVET2（短大・専門レベル）	短大	専門学校		
IVET1（高校レベル）	普通高校	職業高校	公共職業訓練校	企業内訓練校

資料出所：仁田（2012：4）

こうした指摘には傾聴すべき点が多いもの、とはいえこれらはあくまでも日本についての指摘であり、他国と比較した上での日本の特徴や得失を示したものではない。翻ってよその国でのVETはどのようになっているのか——。そこで以下では、他国のVETの仕組みを概観しながら、日本のVETの特徴について考察する。

2 VET分析のフレームワーク

各国のVETの仕組みを検討していく際に、①政治経済レジームの中のVETの位置をみる視点と、②VETの仕組みそれ自体を見る視点がある。さらに②VETの仕組みそれ自体も、前述のようにIVETとCVETに分けることができ

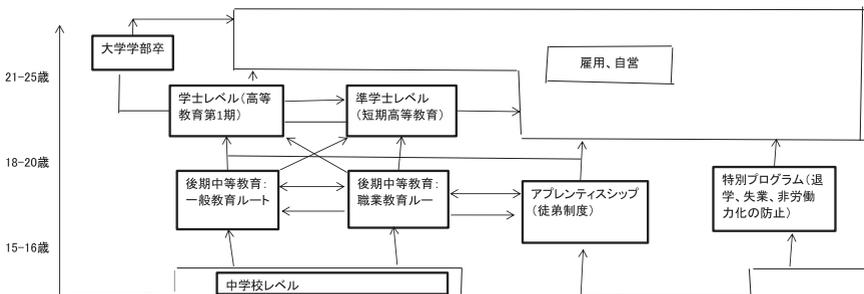
る。欧州の場合、IVETは、就学年齢の青年を対象とし、学校教育の範疇ないしその延長線上で、通常は教育行政が担当する。CVETは労働者を対象とした離職者訓練、技能向上訓練等で、企業、自治体ほか多様な機関が訓練を提供している。労働行政が担当する国が多い。

このうちIVETは、a) 学校教育におけるVET（学校での職業教育プログラムの実施など）とb) VETそのもの（つまり技能者養成訓練などの職業訓練プログラム。日本の場合、公共職業訓練校）の二つに分けておくことも必要である。VETは職業教育訓練機関が主たる実施機関だが、学校においてもVET関連コースやプログラムも設けている場合があるからである。本稿の主たる考察対象はIVETとするが、IVETに限定しても、VETの主体には学校、公共職業訓練機関のほか、政府・行政、使用者、労働組合など多様な機関が関わっており、国によって多様性がある。

2.1 VETの仕組み

VETをIVETに限定しても、その内容は国ごとに多様で複雑であり、個々の国を位置づけるなんらかの共通のフレームワークが必要となる。そこで欧州のIVETを総合的に概念化した図（岩田2010：55）があるので、それを参考にVETの概念を整理しておきたい（図2）。

図2 欧州のIVETの概念図



出所：岩田（2010：55）。CEDEFOP（2008）。

図2のフレームワークでは、縦に年齢及びそれに対応する教育レベル、横に

IVETが一般教育的か職業教育的かを軸にした学校、訓練プログラム制度をとり、義務教育修了（日本の場合、中学校卒業後、高等学校、専修学校、短大・大学学部、大学院まで）後の若者にどのような職業教育訓練を提供するのかを整理している。特定の国を念頭においてみると、次のようになるだろう。

「英国では、継続教育カレッジが後期中等教育（職業ルート）と準学士レベルにまたがり、高等教育カレッジと大学に学士レベルの職業教育を行う教育機関がある。・・・ドイツでは、後期中等教育（職業ルート）に相当する多くのコース（職業学校、職業専門学校、職業上級学校、上級専門学校等）がある」（岩田2010：55）。後期中等教育（日本の高校段階）での職業プログラム受講者割合を2007年でみると、英国41.7%、フランス43.8%、ドイツ57.4%、オランダ67.6%、スウェーデン56.2%、デンマーク56.2%、EUカ国平均47.8%となっているが、日本は23.4%と職業教育（専門学校、高等専門学校）の比重は低い（岩田2010：55）。図2のフレームワークでいえば、欧州諸国と比べて、日本の後期中等教育では一般教育ルートに比して職業ルートが細いということになる。中卒後は、高校から短大・大学へと進学する流れが強まり、公共職業訓練校には学卒者訓練コースもあるが、この間数が激減していることがその背景にある。

また図2には徒弟制度（アプレントイスシップ）が記入されている。ドイツのデュアルシステムが有名だが、欧米諸国の中でも政労使の協調的關係が形成されている国（ドイツのほか、オーストリア、デンマーク、スイスなど）では、徒弟制への連携的関与がみられ、こうした国では徒弟制システムは、重要なVETプログラムである。また近年では、英国、フランス、オランダでも政府の助成と奨励により導入が進んでいる。なお、徒弟制を学校での学科教育と職場での実地訓練を平行して受講するものと解するならば、日本の場合の徒弟制は日本版デュアルシステム⁽¹⁾が該当する。

なお、図2の右側には特別プログラムがあるが、いわゆる若者の就労・キャリア支援に関わる各種の訓練コースやプログラムを指している。

2.2 政治経済レジームの中のVET

ここでは、VETを政治経済レジームの中に位置づけて、レジームを構成す

る社会主体（政府、労働組合、使用者）とVETシステムとの関係を考察する。

資本主義の多様性論（variety of capitalism）によると、政治経済レジームは、自由市場経済（Liberal Market Economy、以下LMEと略）と調整された市場経済（Coordinated Market Economy、以下CMEと略）に大別される（ホール＝ソシキス2001＝2007）。この二つの類型を意識しながら、VETを国際比較の座標軸に載せて検討した代表的研究にBusemeyer and Trampusch（2012）がある。彼らはVETへの公的コミットメントを縦軸に、またIVETへの企業の関与を横軸にとってVETシステムの類型化を試みている（図3）。

図3 VETのシステムの類型

		IVETへの企業の関与	
		低	高
VETへの公的 コミットメント	高	集団主義、国家ベース (国家主義モデル) フィンランド、ノルウェー、ス ウェーデン、フランス	集団主義、企業スポンサー (コーポラティストモデル) ドイツ、オーストリア、スイス、 オランダ、デンマーク
	低	リベラル (短期主義的適応モデル) アメリカ、イギリス、カナダ、 アイルランド、オーストラリア、 ニューージーランド)	セグメンタリスト (大企業モデル) 日本

資料出所：BusemeyerとTrampusch（2011：12）及びThelen（2014：72）を修正して掲載。
下線の国は本稿の考察対象。

スキル形成のレジーム間の差異を説明する要因を、スキル形成の場（どこで行うか）、スキル形成資金負担主体（使用者、労働組合、国家間でどう分担するか）という視点からみると、①会社のVETへの関与の程度と②職業訓練への公共コミットメントの程度（国家がVETに関与する程度）が重要となる。ここで①が図3の横軸に、また②が図3の縦軸に対応し、4つの類型が得られる。以下、各類型について簡単に説明しよう。

まず、VETへの公的コミットメントが低く、企業のIVETへの関与も低いリベラルモデル（短期主義的適応モデルともいえるアメリカ、イギリス、オーストラリアなど）がある。この類型では、民間の学校での一般教育によってスキルが提供されるシステムが主流であり、生成的（ジェネリック）な教育修了資

格が授与され、職業教育はインターンシップなどで補われる傾向がある。

つぎに、VETへの公的コミットメントが高く企業のIVETへの関与が低いタイプが、国家主義的モデルがある。スウェーデンやフランスが典型国とされる。

そしてコーポラティストモデルがある。このタイプは会社のIVETへのコミットも公共政策のVETへの関与も強い。この類型では、①会社の関与だけでなく使用者団体などの中間集団の関与も強く、②ポータブルで認定された職業スキルが標準化されていることから一国の労働市場で十分に認知されており、③VETが学校だけでなく会社でも実施される傾向にある。

最後にVETへの公的コミットメントが低く、IVETへの企業の関与の強いセグメンタリストモデルがある。日本はその典型国である。一般的教育が制度化されている点ではアメリカと共通するが（WWⅡ後占領されていたので）、企業が従業員のスキル形成投資に積極的であるという点でアメリカと異なる。

こうしてみると、改めて日本の位置と特徴が明らかとなるだろう。日本は①が低く、②が高いセグメンタリズムの国として位置付けられる。セグメンタリズムとは企業単位の塊（セグメント）で教育訓練を行うという意味であるから、換言すれば日本は、国が職業教育訓練にあまり関与せず、企業を単位とした企業内教育訓練で人材育成を行う国ということになるだろう。学校教育での職業教育訓練の比重が低く、職業教育訓練は主に企業入社の企業内訓練に委ねられているという点に日本の特徴がある。なおこの特徴には裏面もある。このタイプの国は、企業内教育訓練が衰退すると、企業内教育訓練が果たしてきた訓練機能が喪失し、その機能を補完する仕組みがないと問題を生じさせる可能性がある。企業の正社員として雇用されないと最も重要なOJT機会へのアクセスが制約され、若年のキャリアアップが困難になることなどはそうした問題の例である（佐藤2012；2016）。

見落としてはいけないのは同じ類型にも差異があるという点である。BusemeyerとTrampusch（2012）、Thelen（2014）によると、集団主義のコーポラティストモデルでも二重構造化が進みつつあるドイツとフレキシキュリティが発達したデンマークでは異なる。またVossiek（2018）によると、LME諸国でもUKとオーストラリアでは異なる。UKは、伝統的に政労使によるVETへの関与は弱く、集合的スキル形成システムは脆弱だが、オーストラリ

アでは、労使による一時的にせよ集合的スキル形成システムの形成をみたことで、デュアルシステムが比較的機能している。これらの点については重要なので、後に4で検討する。

以上述べてきたLMEとCMEの違いを裏付けるために表1を掲げておこう。表1は、OECD主要諸国及び日本の積極的労働市場政策の支出がGDPに占める割合をみたものである。積極的労働市場政策とは、「労働市場機能改善を意図して失業者や低所得者向けに行う一連の施策」（Thelen2014：112）⁽²⁾であり、主に公的教育訓練支出を指しているなので、この値が高いとVETへの公的コミットメントも高いとみてよい。表1には、イギリスのデータは掲載されていないが、リベラルモデル（LME）の類似国としてアメリカ、オーストラリアをとり、コーポラティストモデル（CME）としてドイツとデンマークをとっているが、そこからもコーポラティストモデル（CME）のほうがリベラルモデル（LME）より高いこと、またコーポラティストモデル（CME）でもデンマークのほうがドイツよりも高いことが読み取れる。またリベラルモデル（LME）でもオーストラリアはイギリスの類似国のアメリカよりも高いと推察される。そして日本の数値はコーポラティストモデル（CME）と比べてかなり低く、リベラルモデル（LME）のオーストラリアと比べてもやや低い水準となっている。ここからも日本のVETへの公的コミットメントが低いレベルにあるといえるだろう。

表1 労働市場プログラムにおける積極的労働市場政策支出のGDPに占める割合（％）

		2012	2013	2014	2015	2016
リベラルモデル（LME）	オーストラリア	0.27	0.23	0.26	0.23	0.24
	イギリス	—	—	—	—	—
	アメリカ	0.12	0.11	0.11	0.10	0.11
コーポラティストモデル（CME）	デンマーク	1.85	1.82	1.91	2.25	2.07
	ドイツ	0.67	0.67	0.66	0.63	0.63
セグメンタリストモデル	日本	0.21	0.16	0.17	0.14	0.14
OECD		0.55	0.56	0.55	0.53	0.54

資料：OECD（2014；2015；2016；2017；2018）

3 各国のVETの仕組み

以下では、LMEの国としてイギリス、オーストラリアを、またCMEの国としてドイツ、デンマークを取り上げ、VETの輪郭を描く。

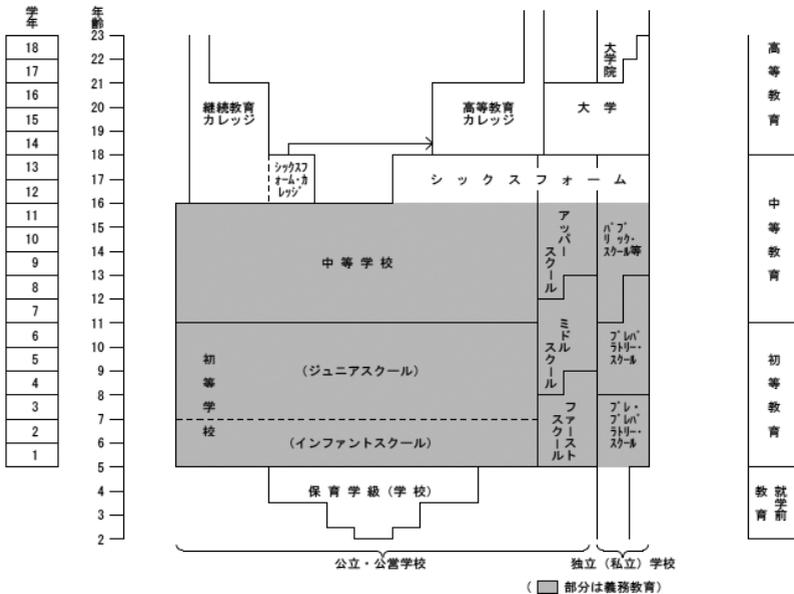
3.1 イギリスのVET

イギリスの教育制度は、通常6年制の初等教育、通常11歳から始まる中等教育（無選抜の総合制中等学校が一般的で、約9割の生徒がこの形態の学校に在学）、大学及び高等教育カレッジなどの高等教育、継続教育カレッジからなる³⁾。(図3)。

義務教育以降の進路は、①シックスフォーム（義務教育修了者のうち、大学への進学を希望する者が進む学校。主に大学入学に要求されるGCE-Aレベル試験の準備教育が行われる）等に進んで大学を目指すコース、②継続教育カレッジ（16歳以降の職業教育を行う教育機関）等へ進んで職業に関連した知識、技能の習得を目指すコース、③新徒弟制訓練（Modern Apprenticeship、以下MA）へ進んでNVQ資格の取得を目指すか、就職するコースに大別される。義務教育後卒業者（2000年）の進路割合でみると、最も多いのは、シックスフォームや継続教育カレッジ等で一般教育証書上級レベル（以下GCE-Aレベル）試験の準備コースに進む者で（16歳の4割弱）、以下、シックスフォームや継続教育カレッジ等で一般全国職業資格（GNVQ。1992年に導入された職業関連資格で、デザイン、ビジネス、建築、接遇、製造、小売りなど幅広い職業知識を認定する）の取得を目指す者（16歳の約15%）、MAに進んで全国職業資格（NVQ。1986年に導入された現場での職務遂行能力を公的に認定する資格）取得を目指す者（16歳の約15%）となっている。これらの進路を決める際には、一般中等教育証書（General Certificate of Secondary Education。以下GCSE。16歳で受ける義務教育修了試験。）の成績が大きな意味を持ち、この成績を参考にしていずれかの進路を選択する。

イギリスのVETという場合、上記のうち主に②と③に進んだ者を対象とする職業教育訓練を指しているといえる。そこでVETの制度をみると、イギリスのVETは対象者を問わないa) 継続教育とb) 対象者別の職業教育訓練プログラムに分けることができる。

図3 イギリスの学校教育制度



就学前教育:

義務教育: 義務教育は5～16歳の11年である。ただし、16～18歳は教育あるいは訓練に従事することが義務付けられているため、実際の離学年齢は18歳である。この期間、進学者だけではなく就職者もパートタイムの教育・訓練を継続する。

初等教育: 初等教育は、通常6年制の初等学校で行われる。初等学校は、5～7歳を対象とする前期2年(インファント)と7～11歳のための後期4年(ジュニア)とに区分される。両者は1つの学校として併設されているのが一般的であるが、一部にはインファントスクールとジュニアスクールとして別々に設置しているところもある。また一部において、インファント(スクール)・ジュニア(スクール)に代えてファーストスクール及びミドルスクールが設けられている。

中等教育: 中等教育は、通常11歳から始まり、7年間続く。公費により維持される中等学校は原則無選抜(コンプリヘンシブ・スクールと呼ばれる)だが、選抜制の学校(グラマール・スクール)とモガン・スクールに振り分ける地域も一部にある。義務教育後の中等教育の課程・機関としては、中等学校に設置されているシックスフォームと呼ばれる課程及び独立の学校として設置されているシックスフォーム・カレッジがある。ここでは、主として高等教育への進学準備教育が行われる。

初等・中等学校は、経費負担などの観点から、地方当局が設置・維持する公立・公営学校及び公費補助を受けない独立学校に大別される。近年、国の直接補助により維持されるが設置・運営面で独立校に近いアカデミー(公営独立学校)が増えている。独立学校には、いわゆるパブリック・スクール(11又は13～18歳)やプレパラトリー・スクールなどが含まれる。

高等教育: 高等教育機関には、大学がある(ユニバーシティ・カレッジやスクールを名称に用いる機関もある)。これらの機関には、第一学位(学士)(通常修業年限3年間)や上級学位の課程ほか、応用学位などの短期の課程もある。1993年以前は、このほか、ポリテクニク(34校)があったが、全て大学となった。また、継続教育カレッジにおいても、高等教育レベルの課程が提供されている。

継続教育: 継続教育とは、義務教育後の多様な教育を指すもので、一般に継続教育カレッジと総称される各種の機関において行われる。青少年や成人に対し、全日制、昼・夜間のパートタイム制などにより、職業教育を中心とする多様な課程が提供されている。

(注)

1. イギリスは、イングランド、ウェールズ、スコットランド及び北アイルランドの4地域(country)からなる連合王国であり、それぞれ共通性を持ちつつも特色ある教育制度を形成している。学校系統図は、イギリスの全人口の9割を占めるイングランドとウェールズについてのものであり、高地域はほぼ同様の学校制度を有している。

資料出所: 文部科学省『諸外国の教育統計 平成30(2018)年版』

まず a) 継続教育は、義務教育修了後の多様な教育を指し、16歳以降の若年者や成人を対象に実施されている。イギリスでは就職を希望する義務教育修了者もすぐに就職するのではなく、継続教育カレッジ等の教育訓練機関に進学し、継続教育として仕事に直結するスキルを事前に習得する者が多い。そのためパートタイムやフルタイムで受講できる多種多様なプログラムが用意されており、主なものとして、読み書きなど基礎教育、コンピュータ、資格取得などの職業教育、高等教育への準備教育のほか社会人の自己啓発コースなどがある。

義務教育修了者のうち高等教育進学者はシックスフォームという課程を経て進学するケースが多いが、中等学校に接続するものと独立のものがあり、独立のものは継続教育カレッジの一部としてとらえられている（労働政策研究・研修機構2008：217-9）。

次に b) 対象者別職業教育訓練プログラムである。対象者別職業教育訓練プログラムは、若年者、在職者、失業者といった特定の対象ごとに教育訓練を実施するものである。イギリスでは就職前の若年者を対象とした職業教育訓練を重視しており、その主な訓練プログラムは徒弟制度である。若年者を対象とした徒弟制度は、職場での訓練と並行して教育訓練機関で資格取得（NVQレベル2相当）のための訓練を行うプログラム、徒弟制度の修了者を対象により上級レベルの資格取得（NVQレベル3相当）のための訓練を行う上級徒弟制度、14～16歳の若年を対象に学校と連携して職場で訓練を行う若年徒弟制度、進学や就職の準備が整っていない16～18歳を対象とする雇用準備訓練（Entry to Employment）、NVQ資格取得を目的に実施されるNVQ訓練がある。

3.2 オーストラリアのVET

オーストラリアの教育機関は、①学校教育セクター、②職業教育訓練（VET）セクター、③成人・継続教育セクター（ACE、Adult Community Education）から構成されている⁽⁴⁾（児美川2010：39-40）（図4）。①は学校である。②は職業教育訓練を専らの任務とする機関であり、認証を受けた民間職業教育訓練機関も存在する。③は②と厳密に区別されていないが、コミュニティで広い生涯学習機会を提供する機関である。①の学校は一般教育を主とする（図4でいえば、後期中等教育の一般教育ルート、学士レベル（高等教育第1

期)の系列)。「小学校への準備学級を経た後、6年ないし7年の初等教育、6年(ないし5年)の中等学校が続き、さらに学習を続ける者は大学・大学院へと進学する。ここで職業教育訓練を受ける者は②のVETセクターに入学する。15歳までが義務教育であり、中等学校の第10学年までが前期中等教育である。後期中等教育の第11～12学年は、通常は進学準備コースとして、大学進学への選抜資料となる後期中等教育修了試験のための学習に従事する。近年では中等教育改革の結果、第11学年12学年に職業教育訓練(VET)コースを設ける学校も存在している。

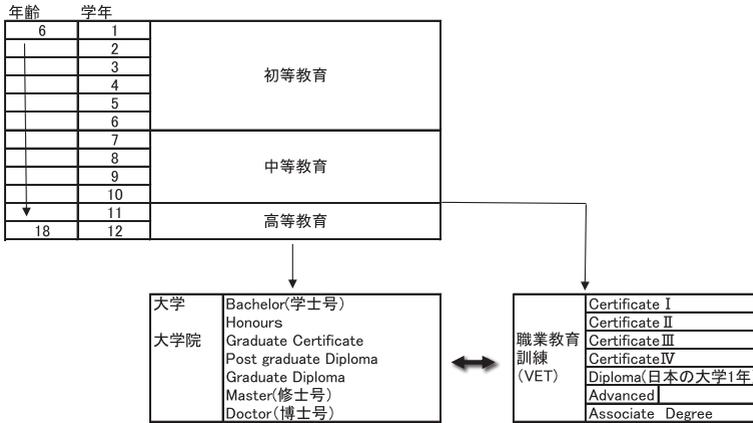
中等学校教育機関修了後に進学する教育機関としては、大学・大学院の他に、技術・継続カレッジ(Technical and Further Education。以下TAFEと略)をはじめとするVETのための教育訓練機関がある。なお、1995年以降は、大学・大学院で取得する学位および資格とTAFE等で取得する資格を等級化し、相互比較を可能とする統合的な「オーストラリア資格フレームワーク」が定められた(児美川2008:5-6)。これはAQF(Australian Qualification Framework)という教育と職業訓練を横断する全国的な資格枠組みである。例えば、高等教育セクターの大学修了証書とVETセクターの職業修了証書は同じ等級に位置する。

以上のことからわかるように、オーストラリアのVETといえ、主にVETセクターのことであり、なかでもTAFEが重要な役割を担っている。

TAFEとは「オーストラリアに100校以上ある州立の職業教育訓練機関であり、日本では専門学校がこれに一番近い形態である」(児美川2010:40)。TAFEには若年層だけでなく転職や資格取得を目指す成人層も通っている。TAFEで学ぶことのできる分野やコース内容は、ビジネス、ホスピタリティ、ツーリズム、医療、通訳、農業、建築などと多岐にわたっており、各分野の教育内容はTAFEで取得できる証明書・資格の種類に応じて異なる。

既述のようにオーストラリアではAQF(Australian Qualification Framework)という全国的な資格枠組みが制定されているので、中等教育における修了資格や学位と、VETセクターでの職業能力資格を示す証明書・資格とが同等の通用力を持っている(児美川2008:6)。TAFEのカリキュラムの特徴は、産業分野と結びついて産業界と連携しつつ展開されており、実習が取り入れられてい

図4 オーストラリアの学校教育制度



注1 学校制度

【首都特別地域, ニューサウスウェールズ州, ビクトリア州, クイーンズランド州, 西オーストラリア州及びタスマニア州】
 7・6(4・2)制 : 初等教育(Prep, Year1~6), 中等教育(Year7~10), 高等教育(Year11~12)
 【北部準州】
 7・6(3・3)制 : 初等教育(Prep, Year1~6), 中等教育(Year7~9), 高等教育(Year10~12)
 【南オーストラリア州】
 8・5(3・2)制 : 初等教育(Prep, Year1~7), 中等教育(Year8~10), 高等教育(Year11~12)
 ※Prepは5歳児の1年間(州によってKindergarten, Pre-primary, Reception等呼び方が異なる。幼稚園の年長に相当), Year1は1年生(日本の中学はYear7~9に相当)

注2 義務教育

義務教育(初等教育及び中等教育)は、準備学級(Prep, 5-6歳)及び1年生~10年生(Year1~10, 6-7歳~15-16歳)が対象となっている。初等教育は通常、小学校(Primary School)で通常行われ、準備学級に引

注3 義務教育以降

高等教育(College): 16歳~(2年間)
 専門学校(VET/TAFE): 16歳~(約2年間)
 大学(University): 18歳~(3~4年間)

※TAFE(Technical and Further Education)と呼ばれ、ビジネス、会計、観光、建築等専門分野について学習する公立の専門学校で、職業教育訓練校(VET: Vocational Education and Training)の大部分を占める。

注4 進学状況

中等教育終了後、大学(University)や専門学校(TAFE)へ進学を希望する学生は高等教育に進学し、大学や専門学校で専攻する専門分野の基礎を勉強する。最終学年で、州ごとに実施される統一試験を受験し、高等教育全般の成績と併せて志望する大学及び専門学校への入学の可否が決定される。大学等への進学率は州によって異なる。

注の出所:

外務省「諸外国・地域の学校情報」から引用。

https://www.mofa.go.jp/mofaj/toko/world_school/02pacific/infoC20100.html

る点にある。

TAFEがこのようなVETセクターの中心的地位を占めるに至る前(1980年代前半まで)までは、若者の中等学校での残存率は約3割と低く、残る7割は、そのまま就学するか、徒弟制に入って職業訓練を積むか、TAFEに通って職業訓練を受けるか、というものだった。しかしその後、TAFEの果たす役割は拡大していく(児美川2010: 42-3)。1995年の中等学校生徒の進路行動調査によると、中等学校修了者82%のうち、大学卒業者は42%、TAFE修了33%、

徒弟子・訓練生修了13%となっている。また中等教育未修了者13%のうち、大学卒業は1%、TAFE修了33%、徒弟子・訓練生修了25%となっており、ここからもTAFEの役割の大きさを推察することができる。また中等学校でも、1990年代半ば以降、VET関連科目を取り入れるようになっていくが、その背景にも、TAFEから教員を学校に派遣するなどの学校との連携がある。

3.3 ドイツ

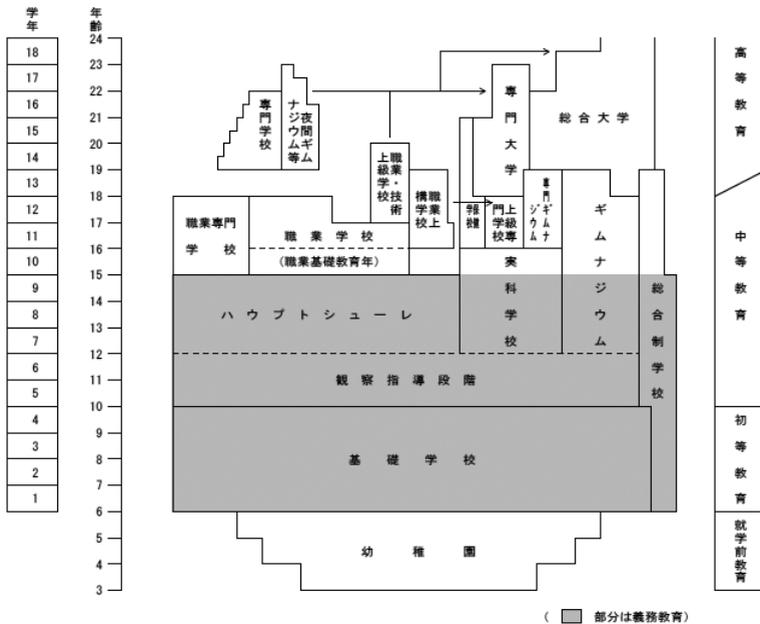
ドイツの職業教育訓練は、学校教育制度に組み込まれ、職業教育訓練と学校教育とが1つのシステムとして機能している⁽⁵⁾。ドイツの義務教育は、日本と同様前期中等教育の15～16歳までである。しかし日本とは異なり、ドイツの学校教育制度は分岐型になっており、初等教育（6歳から9歳までの「基礎学校」(Grundschule)）を修了すると、前期中等教育は、①総合大学(Hochschule)への進学を目指す「ギムナジウム」(Gymnasium)、②中級技術者を目指す「実科学校」(Realschule)、③職人・熟練工を目指す「ハウプトシューレ（基幹学校）」(Hauptschule)の3つのコースに分かれる。日本に即していうと、小学校卒業後、中学校進学する年齢時にこれら3つのコースを選択することになる(図5)。

義務教育修了者を対象とした職業教育訓練（VET）にデュアルシステムと全日制職業学校訓練がある。義務教育修了後にこれらの職業訓練コースに進む者の割合は、デュアルシステムが約55%、全日制職業学校が約10%であり、残りの約35%が普通教育を経て大学を目指すコースである。

ドイツのVETといえばデュアルシステムが有名であり、制度としても重要である。デュアルシステムは主に基幹学校修了者を対象に実施される、幅広い職業に関する基礎知識と、特定の職業に必要な専門能力を身に付け、即戦力となる熟練労働者を養成することを目的とした制度である。デュアルシステムのデュアルとは「二元性」の意味であり、訓練の場が職業学校と企業であること、職業学校では理論や知識を学び、企業では実践を学ぶこと、という二元性がある。

デュアルシステム実施の流れとしては、義務教育修了後、まず企業での職場実習を受けるためには、企業と職業訓練契約を結ぶ必要がある。その後、2年

図5 ドイツの学校教育制度



(〇 部分は義務教育)

- 就学前教育:** 幼稚園は満3歳からの子供を受け入れる機関であり、保育所は2歳以下の子供を受け入れている。
- 義務教育:** 義務教育は9年(一部の州は10年)である。また、義務教育を終えた後に就職し、見習いとして職業訓練を受ける者は、通常3年間、週に1〜2日職業学校に通うことが義務とされている(職業学校就学義務)。
- 初等教育:** 初等教育は、基礎学校において4年間(一部の州は6年間)行われる。
- 中等教育:** 生徒の能力・適性に応じて、ハウプトシューレ(卒業後に就職して職業訓練を受ける者が主として進む、5年制)、実科学校(卒業後に職業教育学校に進む者や中級の職に就く者が主として進む、6年制)、ギムナジウム(大学進学希望者が主として進む、8年制又は9年制)が設けられている。総合制学校は、若干の州を除き、学校数、生徒数とも少ない。後期中等教育段階において、上記の職業学校(週に1〜2日の定時制、通常3年)のほか、職業基礎教育年(全日1年制)、職業専門学校(全日1〜2年制)、職業上構学校(職業訓練修了者、職業訓練中の者などを対象とし、修了すると実科学校修了証を授与。全日制は少なくとも1年、定時制は通常3年)、上級専門学校(実科学校修了を入学要件とし、修了者に専門学校入学資格を授与。全日2年制)、専門ギムナジウム(実科学校修了を入学要件とし、修了者に大学入学資格を授与。全日3年制)など多様な職業教育学校が設けられている。また、専門学校は職業訓練を終えた者等を対象としており、修了すると上級の職業資格を得ることができる。夜間ギムナジウム、コレークは職業従事者等に大学入学資格を与えるための機関である。
- なお、ドイツ統一後、旧東ドイツ地域各州は、旧西ドイツ地域の制度に合わせる方向で学校制度の再編を進め、多くの州は、ギムナジウムのほかに、ハウプトシューレと実科学校を合わせた学校種(5年でハウプトシューレ修了証、6年で実科学校修了証の取得が可能)を導入した。
- 高等教育:** 高等教育機関には、総合大学(教育大学、神学大学、芸術大学を含む)と専門学校がある。修了に当たって標準とされる修業年限は、伝統的な学位取得課程の場合、総合大学で4年半、専門学校で4年以下、また国際的に通用度の高い学士・修士の学位取得課程の場合、総合大学でも専門学校でもそれぞれ3年2年となっている。

資料出所：文部科学省『諸外国の教育統計 平成30(2018)年版』

から3年半、職業学校で理論を学びながら、企業で実践的教育訓練を受け、訓練終了後に試験が実施され、合格すると訓練職種に関する公的な職業資格が付

与される。

デュアルシステムで訓練を受け資格を取得した者は、実際にその職業につけるかどうか。久本（2008：44-45）によると、訓練生教育に試験に合格しても、訓練をうけた事業所で採用される保証はない。また訓練生も訓練を受けた事業所に就職しなければならない義務もない。

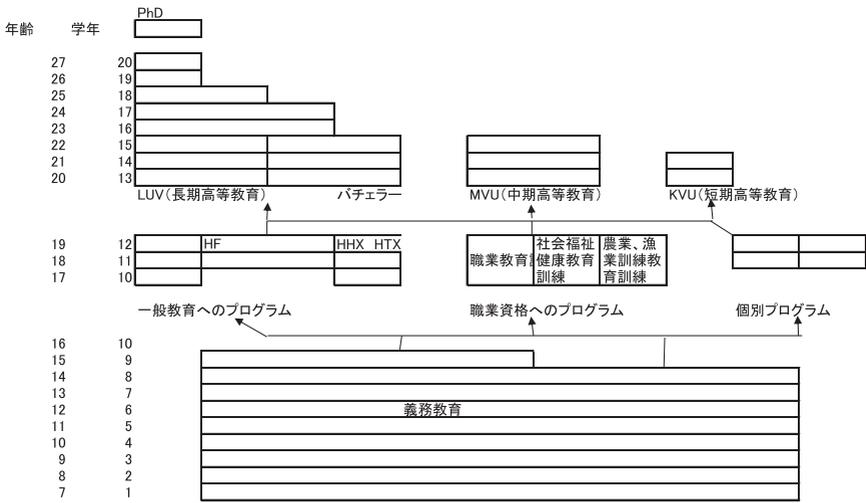
つまり訓練生にとっては「2段階の労働市場」があるわけで、第1段階は訓練生がどの企業と訓練生契約を結ぶか、第2段階は訓練生がどの企業に就職するか、である。いずれの段階でも、訓練（採用）ポストを提供する企業（求人企業）と応募（求職）する訓練生志願者（求職者）との需給関係が作用する。このことは（大企業セクターと中小企業セクターなど）企業間での格差が生じる可能性があることを示唆しており、実際、後の4.2の（1）で指摘するように近年のドイツの傾向としてVETをめぐる二重構造化が指摘されるようになってきている。

3.4 デンマーク

デンマークの学校教育制度は図6のようになっている（図6）⁽⁶⁾。まずデンマークの義務教育は7歳から16歳までである。公立のフォークコール（Folkeskole。小学校、中学校）が89%、私立が11%となっている。義務教育修了後は、全生徒は、後期中等教育プログラムに進むことができる（2000年までは、高等教育進学を希望する生徒は一定の教科で最終試験に合格しなければならなかったが、この制度は廃止された）。後期中等教育レベル（17から19才）では、生徒は次の三つのタイプのプログラムを選択することができる。(a) 一般教育プログラム、(b) 職業資格に結び付いたプログラム、(c) 若年教育プログラムである。このうちVET（正確にはIVET）にあたるものは（b）である。

(a) はさらに、①ギムナジウム（3年間）、②HF（教育プログラムに先行した高等準備試験。ギムナジウムに代わって2年間）、③職業後期中等教育プログラムからなる。③はさらにHHX（訓練に先行した高等商業試験。3年間）とHTX（訓練に先行した高等技術試験。3年間）からなる。HHXもHTXも、特定の仕事へのアクセスを認めていない。義務教育修了後の生徒進路の推計によると、一般教育に進むものが53%、IVETが41%となっている（CEDEHOP, 2011：19）。

図6 デンマークの学校教育制度



資料出所: CEDEFOP(2011)

(b) のプログラムはIVETにあたるが、その目的は、労働市場需要に応じて、職業資格もしくは一般的資格を提供することにある。修了者は職種の範囲内で特定の仕事につくことが出来るが、高等教育プログラムに進む者はごくわずかである。(b) のプログラムには、産業や職種特性に応じた様々なタイプの職業教育訓練学校（教育スキームやプログラムといわれる）がある。図6に表示されている職業教育訓練スキーム（EUD (erhruersuddannelsen) = VET。商業EUDと技術EUDがある）、社会福祉健康訓練スキーム（SOSU）、農業訓練プログラム、漁業訓練プログラムなどはこれに当たる⁽⁷⁾。「EUD（= VET筆者）は、若者に熟練労働者として労働市場に参入する資格を提供しており、学校から就労への移行という点において高い実績をあげている。また、政府は2020年にむけて熟練労働者の需要が増加すると見込んでいるゆえ、本コースはデンマークの成長と雇用にとって重要な役割を担っている。全国にあるおよそ100の職業教育学校、そして企業がEUD（= VET筆者）のプログラムを提供している」（嶋内2015：73）。

EUDは学校での教育を中心とする基本コース（ベーシックコース）ならびに

現場での実習訓練（徒弟訓練）を中心とする主要コース（メインコース）からなる。主要コースはデュアルシステムであり、学生は学校教育と企業実習を交互に経験する。基本コースを修了（修了の判定は学校が任命する試験管）すれば主要コースに進むことができ、主要コースを修了（卒業試験に相当する職人試験の合格）すれば熟練労働者候補として労働市場に参加することができる。

基本コースは広い範囲の職業グループをカバーしており、生徒にキャリア選択肢を提供している。職業グループは「自動車・航空機、建設、建物管理、動物・植物・自然、ボディ&スタイル、食品、メディア、商業、製造・開発、電気・IT・マネジメント、医療・ケア・教育、運送ロジスティクスの12グループからなる。広い職業カテゴリをグループ化することで、生徒は様々な職業領域の明確なイメージを持つ。生徒は自分のVET領域を決めて「教育計画」を書き、それにより生徒の関心に対応した「コンタクト教師」がコーディネートされることになる（それぞれの会社で、徒弟制か職業学校かをアレンジする）」（Nelson2012：183）。基本コースの期間はプログラムにもよるが、工業系で10～60週、商業系で38～76週となっている（嶋内2015：74）。前述のように基本コース修了後は、主要コースに進むが、「主要コースに入るには、企業の徒弟選抜試験に合格する必要がある。合格者は試用期間（3か月）を経て徒弟として受け入れられる。試用期間及びその後の徒弟期間中、企業は産業別労働協約に基づき賃金を支給する。学校ベース訓練の期間分賃金は企業が共同拠出した基金から償還される。この償還フレームがあるので、全企業の3分の1が徒弟訓練の場を提供している。主要コースの期間は3年から3.5年が典型的である。訓練生は最後に、選択した職業部門で技能労働者として必要な技能を身に着けたかどうかを判断する卒業試験を受ける」（岩田2010：61-62）⁽⁸⁾。

主要コースでは生徒は5つのVETパスを選ぶ（新徒弟制、VET実践教育、VET way to school、学校メソッド、VETを指向した高等学校）。生徒の約6割は「VET way to school」、約2割は「VET実践教育」を選び、VETプログラムを修了する。双方のパスは、学校ベースの訓練と会社ベースの訓練に「サンドイッチ」的に挟まれている⁽⁹⁾。訓練の50～70%は会社で、30～50%が学校で行われる」（Nelson2012：183-4）。

IVETの概要は以上のようなのだが、デンマークのVETの特徴はCVETの充実に

もある。これについては、後の4.2の(2)で触れる。

(c) のプログラムの目的は、若年に教育訓練を動機付けて、その後の教育上ならぶに職業上の経路選択を支援することであり、FUU（無料若年教育）、EGU（基礎職業訓練）からなる。FUUは、一般的な資格や個人の能力を前進させるための2年コースであり、キャリアカウンセラーの協力を得ながら、希望やニーズに合ったコースを選べるようになっている。EGUは、若年にIVETを受けてもらい、労働市場に参入するための2年の職業訓練コースである。企業内訓練にこのコースを持っている場合もある。

後期中等教育の次は、高等教育プログラムになる。デンマークの高等教育は、職業能力を提供するものであり、その大半は労働市場における一定のタイプの仕事を指向している。一般的にいて、高等教育プログラムは教育期間と修了要件に応じて以下のように分かれている。

- (a) 短期高等教育プログラム（KVU）もしくは職業アカデミープログラムがある。2年制の職業学校である。
- (b) 中期高等教育プログラム（MVU）がある。広い範囲プログラムをカバーする3～4年コースからなる。例えば、教員養成、教育者、警官、助産婦、図書館秘書、大学での3年制コースがある。
- (c) 長期高等教育（LVU）がある。その期間は5年～6年。一般に、このプログラムは2年間の候補者プログラムに続く3年間の学位取得課程からなる。
- (d) 候補者プログラムに基づいた3年から4年の研究者プログラム（PhD）がある。

高等教育への参加資格は、学校の卒業証書である。職業学校卒業生は自分が取りたいKVUプログラムをとることができるし、補講コースをとることで前の訓練を補うという選択もできるので、KVUからMVUやLVUへと進むことは可能となっている。

4 政治経済レジームの中のVET

すでに2.2で触れたように、VETシステムは政治経済レジームの中に埋め込まれている。そこで、以下では政治経済レジームの中のVETという視点からアプローチすることとしたい。

4.1 VETの国際比較（1）——LMEのVETとしてのイギリスとオーストラリア

資本主義の多様性論によると、イギリスとオーストラリアはLMEに位置づけられてきた。

イギリスとオーストラリアはもともとLME国としての共通な伝統があり、国家による徒弟制をめぐる規制は弱く、徒弟制をめぐる労使間で対立するという構図があった（Thelen2004；佐藤2018；Vossiek2018：186）。両国とも、企業のIVETへの関与が低い要因はここに起因するところが大きい。イギリスとオーストラリアは徒弟制について同じ遺産——つまり伝統的にクラフト労組と使用者間で競合した——を持つにもかかわらず、この間の経緯をみるとこれら二つの国はVET政策についてかなりの違いを有している。

重要な分岐点は1990年代にあるといえるだろう。オーストラリアでは政労使間で協調的行動が見られた。しかしイギリスはサッチャリズムによる一方的な政策——VETへの市場原理の導入と自由化された労使関係——を継続した。

重要な分岐点において、オーストラリアでは、労使関係や訓練改革への調和的アプローチは、1990年代後半に訓練条項の市場化や労使関係の分権化にともなって一度破綻したものの、しかしスキル形成への集団的アプローチはある程度は存続している。だがイギリスは1990年代以降頻繁な訓練面での政策変更を行ったにもかかわらず、VETへの改革はうまくいかなかった。

イギリスの集合的スキル形成のしくみ作りの中心問題は、結局のところ、政策当事者ではなく労使関係にある。使用者に高スキル戦略を指向させる「互恵的制約」（beneficial constraints）を取り入れるシステムがイギリスには不在なので、制度的なイノベーション試みでも使用者の訓練への影響は乏しいものに終わった（Vossiek2018：99）。

イギリスと比べ、オーストラリアでは、労使で集合的VETシステムに関与してきた伝統がある。スキル形成システムを市場化しても断片化しなかった。このことが企業ベースの訓練を支え、デュアルシステムを可能とさせている。

（1）イギリス——集合的スキル形成システムづくりの失敗

イギリスは、国全体のスキル形成という点でみると、アカデミックな高等教育と比べて、VETの役割は小さい。またWWII後のVET政策も政労使の自発

主義的な協調性に依存するものであった。イギリスがVETについて主意主義（ボランティアズム）と呼ばれる所以である。

イギリスのVETの特徴をごく簡単に整理すると以下が指摘できるだろう（Vossiek2018：63）。

第1に、VETへの会社の関与は低く、訓練コストのかなりの部分は準市場（つまり官民教育訓練プロバイダーがファンドを求めて競い合う性格が強い）を経由して国の支出で賄われている。第2に、中間集団の関与という点では、使用者団体（CBI）と労働組合（TUC）が頂上団体だが、これらのVETの標準化への関与はごく限定的なものであり、VETの意思決定面で助言的な役割を果たすにすぎない。第3に、VETの標準化という点では、訓練プロバイダー間の違いが大きく、職業スキルが認定されても、訓練基準が統一されず、したがってスキルもポータブルなものではない。

イギリスがこのような自由主義スキル形成の性格を持つにいたった経緯を以下で簡潔に振り返っておきたい（Vossiek2018：65）。

VET政策をめぐる歴史を以下3つの時期に分けて振り返ると政労使間もしくは政党間でそれなりの競合があったものの、交互にスキル形成を集合的なものにしようと試みてきたことは事実である。だが結局のところそれが目標通りの軌道に乗ることはなかった。その主要因はVETをめぐる政労使間の関係が協調的になり切れなかったことに起因している。

第1期は、VETをめぐるコーポラティスト的実験の時期（1979年のサッチャー政権まで）である。この時期では、ITB（Industrial Training Board。産業スキル育成の資金供給を目的に1964年産業訓練法に基づき設置された）の下での徒弟制の支援は失敗し、60年代70年代のMSC（Manpower Service Commission。人材育成への大きな原動力たることを目的に1973年設置）も労使協調にむけて安定的な発達をみせなかった。

第2期は、サッチャー政権下（1979-1990）の市場改革というキーワードで特徴付けられよう。主要な雇用プログラムとしてのYTS（Youth Training Scheme。若年失業対策の一環として1983年に施行）を展開し、労働組合の権利を弱めて、訓練ガバナンスに関する政労使の三者構成は終止符を打つこととなった。この時期のVETと労働市場プログラムの労使関係とIVETの変化は、

重要な分岐点だったのであり、イギリスはここから自由主義的スキル形成の経路へ向けた軌道を歩むことになる。

第3期は、メジャー保守党政権とブレアとブラウンの労働党政権（2008年まで）であり、そこでは集権化と継続的VET改革を図ろうとしたが、高品質の「ドイツスタイル」の訓練システムを確立することはついにできなかった。

以下では、文脈上重要となる第2期及び第3期に立ち入ってみよう。

第2期は、サッチャー政権下であって、反組合政策と雇用の大改革が断行された大分岐点をなす時期として特徴づけられる（Vossiek2018：78-86）。

この時期が重要な分岐点をなすというのは、それが労使関係の根本的改革を伴うものであったからであり、三者構成制度が浸食され組合の権力が急速に削減（統制のきかなくなった職場運動を打破し、賃金交渉とスト権をはく奪）されたからである。政策レベルでは「ワークフェア」レジームを制度化し、失業保険水準を切り下げて、就労させる方向に導く試みがなされた。サッチャー政権は労組から訓練への影響力を奪い、賃金交渉で伝統的に保持してきた権力を弱めようとした。

すでに述べたように伝統的な徒弟制に代わる新訓練プログラムの中核をなす制度としてYTSが1983年に施行された。政府にとっては、YTSは労組の権力を空洞化し、（時代遅れでITBのスキル特殊的クラフト訓練にとって代わる）徒弟制を近代化する機会だったともいえる。YTSは16歳から17歳の失業者に訓練を提供するものだが、YTSの導入は、先行する徒弟制プログラムへの制度的挑戦だった。使用者にとってもYTSは訓練コストを低下させ、YTSはスクリーニング装置として使用された。実際、使用者にとってYTS修了者の持つスキルは価値のないものであり、それでは実際の職場ニーズをみとすことはできない。YTSのねらいは、短期で即席のスキル獲得をねらいとしていて、高レベルスキルではなかったのである。

要するに、サッチャー政権の遺産は、以下のものだ。VETの制度的再編は集成的スキル形成制度を決定的に破壊した。労組の訓練への影響も1979年から1990年にかけて徐々に浸食されていった。同時に労組代表はITBやMSCの廃止によって終わりを告げた。中間集団の関与が喪失していく根拠はここにある。三者構成の破綻はしかし会社のさらなる関与を導くものでもなかった。逆に国

はYTSでますます財政的責任を負うこととなった。

訓練内容に関しては、YTSもNVQも認定職業スキルを保持する若者の数を増やしたわけではなかった。

次に第3期である。第3期は、メジャー保守党及びその後の新労働党政権下でも自発主義と市場ベースの訓練が存続した時期として特徴づけられる(Vossiek2018: 89-98)。

第3期において、YTSは実用的でないという批判の声は次第に大きくなっていった。その反動として、1994年に、保守党はMA(モダンアプレントイスシップ)を導入した。そのねらいはYTSよりも高いレベルの訓練をうけさせNVQレベル3を取らせるというものだった。

徒弟制をスキル形成マップにしようという政府の野望にも拘わらず、この目標はイギリスのVETの長期の問題によって切り込まれることとなった。すなわち、第1に、MAは依然として使用者の自発主義に依存するものだった。第2に、MAは依然としてルーズなNVQ規制に基づいていた。第3に、NVQは競争市場の論理に基づいていた。さまざまな教育訓練プロバイダーが異なった基準を持ち、訓練の標準化は遅れていた。第4に、1997年に労働党が復権しても、保守党時代の徒弟制政策がほぼそのまま存続することとなった。

メジャーと新労働党政権下の訓練政策の展開をみると、そこに訓練政策の広範な連続性を認めることができる。新労働党はLSC/SSC/LLSCシステムの改革を行ったが、使用者は訓練ガバナンスの主要グループであり続け労組は会議の代表にはならなかった、したがって使用者が中心的意思決定レベルに座ったものの、中間集団としての労使の関与として特徴付けられるものではなかった。第2に、労組による現代イギリスのVET政策への関与は、徒弟数の増加によってさらに低いものになった。

かくして、徒弟制は徒弟数こそ増えたものの、訓練の質改善までには至らず、高等教育でのアカデミック教育を選べないものが選択する傾向は変わっていない。

(2) オーストラリア——集成的スキル形成システムの維持を支えるもの

オーストラリアのVETを語る上で欠かせないは、既に3.2でみたTAFEで

あるが、そのTAFEも1980年代前半まではVETの中心的地位を占めていたわけではない。TAFEの成功の背後には、政労使間の社会的パートナーシップを維持した形でのVETへの取り組みがあったとみるべきだろう。

1980年代から1990年代半ばにおいて、使用者団体と労働組合は協調して福祉労働党政権（Commonwealth Labor government）を支えながら、伝統的クラフト的徒弟制を改革し、国民的に認定され、移転可能なスキルを生み出すデュアル訓練のシステム構築にむけて力強く協力した。このことがいわゆる国民訓練改革（National Training Reform Agenda、NTRA）と呼ばれるものになる。伝統的徒弟制は訓練制によって補完されるべきものであるが——ここはイギリスと同じだが——、訓練機関は官民の訓練プロバイダーに委託されていくこととなる。徒弟制と比べると訓練制は短期かつ低教育レベルで、1985年の若年失業対策として始められたものである。当初伝統的徒弟制のわき役的存在だったが、今や訓練制は全職業に浸透し1990年代半ば以降は改革された徒弟制より存在感あるものになっている。

オーストラリアの集合的スキル形成の軌跡を考察するうえで、オーストラリアの特徴として州ごとに異なる連邦制、強い労働運動の歴史、幅広い権限を持つ労使関係委員会（AIRC）が福祉国家の軸心をなしていること、が見落とせない。

1980年代、労働党政権が誕生し（1983年）、オーストラリア労働組合評議会（ACTU）と協力して、価格及び賃金協定（アコード）に基づく経済政策を策定した。1980年代後半の労使協調型NTRA下の訓練改革は、この経済政策の支柱をなすものである。使用者は国内産業の保護を求め、労組は実質賃金向上のためのスキルプレミアムとスキル認定からの利益を求めていたのである。

だがNTRA下で策定された制度は国で承認された職業資格のシステムへと移行させたという意味では制度的強さを有していたが、しかしその制度的遺産は訓練条項の市場化に道を開き「セグメント化された訓練システム」を招くものでもあった。

1983年から1992年までの時期は、オーストラリアのVET改革の上で重要な分岐点となった。ALP（Australian Labor Party。オーストラリア労働党）が政権につき（1992）、オーストラリアの訓練システムための調整や規制、標準

設定の国家条項としてのANTA (Australian National Training Authority。オーストラリア国民訓練機構) が生み出された。これは労使間での階級横断的な協調によって可能となったものだ。

1992年末、NTRAが確固たる地位を占め、使用者と労組と政府が5つの目標(能力ベースの訓練を国家的に開発する；産業界と個人のニーズに即応するために国全体で訓練市場を開放するなど)に向けて訓練を国家政策へと改革することで合意した。この改革の主局面は、ACTUとALPとの間で、経済政策、賃金交渉、労使関係、社会政策に関する8つのアコード(協定)という形で政策取引を行うという形をとった。アコードの策定過程において、労働組合はオーストラリア経済の段階的な自由化に合意し、景気危機下では賃金抑制するがそれと引き換えに、福祉国家の拡大、さらなる雇用創出、安定した賃金と訓練改革を主張し、それが新産業アワードの下で、国レベルでのスキル認証のシステムを生み出すことにつながった。

その後1990年代後半から2000年代にかけて、労使関係の分権化と訓練プロバイダーのさらなる市場化が行われた。その意味でスキル訓練の市場自由化モデルに向けた動きがみられたが、国が訓練システムをコントロールし、公共職業訓練面で強い役割を發揮する一方で、労働組合もまた使用者による徒弟制活用をコントロールしている。実際、オーストラリア全体では、TAFEや他の政府系プロバイダーがOff-JTを実施する場の約3分の2を占めている。

以上のように、オーストラリアのVETシステムには市場原理が導入されつつあるものの、政府支出による公共職業訓練機関(VETの中心にあるTAFEは主に公立である)を軸に展開されている。オーストラリアはイギリスと同様、図3のなかではリベラルモデルに位置しているが、イギリスと比べてVETへの公的コミットメントが強いという意味で異なっているのである。

4.2 VETの国際比較(2) ——CMEのVETとしてのドイツとデンマーク

これまで資本主義の多様性論では、ドイツとデンマークはともにCME国に位置づけられてきた。また図3のVETの類型によれば、ドイツとデンマークは、VETへの公的コミットメントも、またIVETへの企業の関与も強い類型、つまり(集団主義的で企業支出も高い)コーポラティストモデルに位置づけら

れている。

このように、ドイツもデンマークも集合的スキル形成の良好な国とされるが、しかし最近になって両国のVETシステムには違いも見えてきた。ブゼマイヤーとテーレンによると、ドイツは集合主義からセグメンタリスト的方向に向かいつつある。つまりドイツは「広くポータブルな職業スキルを組織する姿から、包括性を失い塊志向（セグメンタリスト）になって、OLMというよりILM的になっていき、訓練が大企業のニーズに傾斜する方向に漂流」している（Busemeyer and Thelen 2012 : 69）。

一方、デンマークは、依然として集合主義を継続している。その背景には、「行政構造と政党の取り組み（社会民主党）があり、これが、高レベルの職業訓練と労働移動、対象者への包括的ガイダンスとカウンセリング、さらに先行学習とモジュール化された資格を含む柔軟な認定が可能」となっている（Nelson, 2012 : 180）。

こうした最近の両国のVETの違いを説明するに際しては、政労使各主体のVETへの関与及び各主体間の協調的關係＝社会的パートナーシップの形成が重要となる。換言すればVETを論じるにはVETへの狭義の視点だけでなく広義の視点も必要となる。

このようなことから、以下ではドイツ、デンマークのVETをめぐる最近の変化について広義の視点から考察する。

（1）ドイツの最近の変化——集団主義からセグメンタリズム的方向へ？

ドイツ経済の成功は、制度的に埋め込まれた一連のインセンティブと制約に依存していたとされる。「強制と促進」による高品質、高賃金、高付加価値生産、そして訓練システムはこの要に位置していた。しかし、政労使がボランタリスティックに協調的關係を形成することを旨とするドイツでは、企業がなぜスキル形成の集合的レジームに服するのかという問いに、VETシステムだけに内在して答えることは難しい。従来までドイツでは、労使間での集権的賃金交渉が重要な役割を果たし、そのことが賃金を平準化させ、熟練労働者の賃金を下支えしてきた。こうした労使それぞれの頂上団体が集権的で調整された交渉を行うという慣行は、熟練労働者の密漁や他社への転職を抑制し、職業訓練

制度の円滑な機能を促してきた。かかるシステムでは徒弟制は内部労働市場の選抜装置としても機能するので、それは一方で企業に訓練の誘因を与えつつ、他方で訓練の質低下を制約し、ドイツ経済のスキル形成を支えることにもなってきた。

しかしながら、賃金交渉の分権化と職業訓練を柔軟化させる最近の変化は、こうしたドイツの労使関係にあった相互に制約を課しながらも利を得る「互恵的制約」(beneficial constraints)を浸食しつつある。製造業の衰退とサービス業の増加、国際競争の激化が進み、それに伴う会社間及びセクター間での格差が拡大し、労働市場が多様化しつつあるのである。その結果、ドイツの集合主義的スキル形成システムは弛緩し、徐々にセグメンタリスタ的方向へとシフトしていくという指摘が出てくる。交渉レベルが集権化されていると交渉範囲が広がり、賃金レベルの調整もしやすいので企業間、セクター間の格差も抑制されていたが、今後交渉レベルが分権化し個別化するとそれが困難になるからである。

こうした団体交渉範囲の縮小と交渉レベルの分権化、及びそれともなう賃金格差拡大は、訓練機会の不足と格差を促し、会社の訓練上の立場を強くし、その結果、認定基準や職業プロフィールの柔軟化がますます進むこととなった。こうしたことが全体としてこれまでの集合主義的スキル形成をセグメンタリズムへとシフトさせていくこととなる (Busmeyer and Thelen 2012 : 76-78)。以下の点が重要である。

第1は、徒弟訓練に参加する企業の割合がかなり低下していることである。義務教育修了後、企業で職場実習をうけるには、訓練生や徒弟が企業と職業訓練契約 (Ausbildungsvertrag) を締結する必要がある。つまり職業訓練契約を行う企業がないとデュアル訓練システムは機能しない。しかしその企業の割合が低下しているのである。1993年には35%だったが、2006年には26%に低下した。とりわけ1～9人の小規模企業で大きく減少した。

第2に、産業構造の変化と徒弟制参加率の低下はかなり構造的なものであるが、問題は進学率が上昇しつつあるものの、若年の職業訓練へのニーズも依然として根強くあるため、訓練を行う場所を確保する必要から、その割当制がでてくることとなる。こうした展開は、学校から職業訓練への移行を容易にす

るいわゆる「移行システム」（政府の若年支援対策）と呼ばれるものだ。若年の進路を追跡した調査によると、1992年から2008年までの間、会社でのデュアルシステムの「通常」の訓練生の数はやや減少し、この「移行システム」参加者の数が増加し、2004～2005年には「通常」の訓練生数と同程度になっている。こうしたことから、支援を必要とする若者を対象とする「移行システム」が「通常」の訓練生からなるデュアルシステムに悪影響を及ぼすことが懸念されている。

第3に、伝統的な集成的スキル形成メカニズムは、強い使用者団体がメンバー企業に働きかけて訓練スロット数を確保し、政府はそれを頼ってきたが、今日では企業は協調のための前提条件として訓練に柔軟性を求めるようになっている。コスト圧力と技術革新により、企業は従来までの訓練を嫌うことが背景にある。例えば、自動車の工場では、80年代には徒弟制修了者を採用していたが、その間、徒弟訓練を受けた徒弟制修了者がついていたポジションは外注化されるか合理化されるようになってきた。同時に、いま会社の求めるスキルのいくつかは、より専門化されてきたので、外部の職業別労働市場から人材を調達し、再訓練するかわりに、企業はそうした仕事にあった人材を自ら訓練するようになりつつあるのだ。ここにセグメンタリズム的方向に向かわせる会社レベルのモメントがある。

（2）デンマーク——充実したCVET、集団主義的スキル形成を維持⁽¹⁰⁾

デンマークのVETのうちIVETはすでにみたので、以下は、CVETについて取り上げる。

デンマークのVETの特徴として、CVETが充実していることが指摘できる。ドイツのVETの違いの一つはここにある。

デンマークのCVETは長い歴史を持っており、CVETの運営は公的責任によっている。CVETはもともと1960年代に創設されたAMU（労働市場訓練センター）での労働市場訓練を通じて提供された。1960～70年代、産業構造は大きく変化し、農業から工業への労働移動に伴う職業教育訓練が必要であった。以降、AMUは国の労働市場政策の重要な柱となってきた。AMUは1995年労働市場訓練法改正に伴い改革されたが、その目的は、①企業のニーズ、労働市場

のニーズに合致した職業スキルを受講者に提供する、②短期的視点での労働市場への適応問題を解決する、③長期的視点での労働市場で求められる資格のアップグレードに貢献する、ことにあった (CEDEHOP2011: 25-6)。

「CVET (継続 職業教育訓練) については、地域企業と訓練センターとの密接な協力で作成された2500を超えるAMU (労働市場訓練センター) プログラムがあり、500から800のプログラムが毎年新設ないし改訂されている。期間は通常半日から6週間の短期だが、1年訓練もある (平均1週間)。2008年で受講生は約62万人という。なお、労働協約により、通常の労働者には年間14日の継続訓練休暇が与えられる」(岩田2010: 62)。

こうしたCVETの充実は、政府 (とりわけ社会民主党政権での)、使用者、労働組合の社会的パートナーシップの形成、とりわけ協調的な労使関係に依存している。嶋内 (2015: 76-7) によると、EUD (=VET) のガバナンス構造の主要主体 (アクター) は、教育省 (Undervisningsministeriet)、審議会 (Radet for grundlaeggende erhvervsrettede uddannelser)、職業委員会 (Fraglige Udvalg) であり、協力しながらEUDの運営に責任をもつ。教育省は法律、財源、学校の認可、訓練の質保障・監視、プログラム全体の目標に責任を負う。教育審議会は既存プログラムの更新、廃止の必要性の判断と教育省への答申、現場での教育訓練の質担保の監視に責任を負う。職業委員会は50の職業別委員会からなり、各委員会はメインコースのプログラムに責任を負っている。ここで審議会には、教育省、主要産業の経営者、労働組合、地方自治体、職業学校長、教員労組、学生組織などがメンバーとして参加している。その意味で労使がVET制度の運営に広範に関与しているのである。

「労働組合と使用者団体のハイレベルメンバーだけでなく、VETシステムの運営にあたる個々の労働者と使用者も、労働市場の全領域にわたって将来のVETをめぐって議論を行い、必要な政策の変更についても合意を形成している。ときに緊張も生じるが、しかし社会的パートナーが繰り返し改革を試みる背景には、福祉社会改革へむけた経済変化へのタイムリーな適応への希求がある。デンマークのVETの成果は、すべての人々がIVETとCVETへの広範な参加機会を提供し、職業間の水平的な移動、よりチャレンジングな地位への垂直的な移動を促進するものとして理解しうる」(Nelson2012: 198)。

実際、デンマークのCVETの充実、政府の財政的支援による部分が大きい。成人継続訓練法（2000年）により、AMUコースを無料で雇用者と失業者にも利用可能となり、いわゆるフレキシキュリティに制度的基礎付けがなされた。政府は成人徒弟をとる企業にも助成している（25歳以上の未熟練労働者、失業者を訓練した企業は国の助成の対象となる）。

「デンマークは、他のどの国よりも国家が継続訓練に支出している。・・・継続訓練が公共予算で財政支援されているから、CVETは企業特殊的でなく一般的スキルを提供し、外部労働市場の透明化が図られる。こうした教育訓練プログラムの結果、デンマークは生涯学習のリーダーとして登場することになる。2003年でデンマークの生涯学習参加率はEU平均の2倍、高学歴労働者の約6割、熟練労働者の約4割、未熟練労働者の約3割は向上訓練に参加した・・・CVETを受ける権利は、労働者が訓練を受ける権利が団体交渉によって確立しており、会社に関係のない訓練でも賃金の85%を保証して2週間訓練を受ける権利がある」（Thelen2014：108-9）。

ドイツの訓練は依然として、若者にとってフロントローデット（front-loaded）であり、国家的に定義された職業であるが、デンマークのVETは、①スキルと資格の柔軟な蓄積を促すモジュラー化、②個人の選好を許容する訓練パスの個別化、③伝統的な境界線——アカデミック教育と職業教育訓練の経路、IVETとCVET、若者と成人、雇用労働者と失業者——をなくした自由化、を含んでいる。こうして国家財政から支援を受けたVETが充実することで、失業リスクが個別化される集団化されることになるのだ。

5 まとめ

これまでのVETについての考察結果をまとめると以下のようになる。

1 VETシステムは、VETの仕組みそれ自体にアプローチする視点とVETシステムをより広い政治経済レジームに位置づけてみる視点とがある。VETシステムには国による違いがある。本稿では、VETへの公的コミットメントとIVETへの企業の関与を組み合わせたバスマイヤーとトランプッシュの類型化を参考にしながら、LME国としてリベラルモデルに位置付けられるイギリスとオーストラリアを、CME国としてコーポラティスト（集団主義）モデル

に位置づけられるドイツとデンマークを、それぞれ取り上げ、考察を試みた。

リベラルモデルであるイギリスとオーストラリアは、VETへの公的コミットメントが低く、企業のIVETへの関与も低いモデル（短期主義的適応）であり、スキル形成が、民間学校での一般教育、ジェネリック（生成的）な教育修了資格の授与、インターンシップ中心の職業教育という特徴を持つ。

これに対してコーポラティストモデルのドイツとデンマークは、VETへの公的コミットメントも企業のIVETへの関与も高いタイプである。このタイプのVETは、会社や使用者団体などの中間団体の関与が強く、デュアルシステムによってポータブルな職業スキルが標準化され、それが一国の労働市場で十分に認知されているという特徴を持つ。

一方、日本のVETはどうか。日本は、VETへの公的コミットメントが低く、企業のIVETへの関与が高いセグメンタリストモデルに位置づけられる。日本のVETのこの特徴のうち、VETへの公的コミットメントの低さについては、表1（積極的労働政策支出がGDPに占める割合）でみた。もう一つのIVETへの企業の関与の強さを示す傍証データとして表2を掲げておこう。表2はOECD（2015）から引用した後期中等学校への進学者割合（upper secondary education日本でいうと高校進学）を一般教育プログラムと職業教育プログラムに分けてみたものである。それによると、イギリスは一般教育60で職業教育40、オーストラリアは一般教育42で職業教育58、ドイツは一般教育53で職業教

表2 教育プログラム別にみた学生割合

	一般教育プログラム	職業教育プログラム
イギリス	60	40
オーストラリア	42	58
ドイツ	53	47
デンマーク	58	42
日本	77	23
OECD平均	56	46

資料：OECD（2017）Education at a Glance, TableC 1.3より引用

注：一般教育とは「特定の職業ではなく一般的な知識、スキル、能力を形成するために実施される教育プログラム」を指す。職業教育とは「特定の職業に就くために（学校や職場で実施される）教育プログラムを指す」。対象は日本でいう高等学校段階にあたる。

育47、デンマークは一般教育58で職業教育42となっている。だが日本は一般教育77、職業教育23となっており、職業教育プログラムの比重が極めて低いことがわかる。つまり日本の特徴は、学校教育で職業教育訓練をあまり行わない点にある。日本の学校では、一般教育が主であり、若者はそこで生成的知識・スキルを主に習得し、職業に関連した知識やスキルの習得は主に企業内教育訓練でなされているのである。ここにも日本のIVETへの企業の関与の高さの一端が示されているといえるだろう。

2 政治経済レジームの中にVETを位置づける視点でこれまでのVETシステムの経緯をみると、同じ類型でも差異がみられた。集団主義のコーポラティストモデルでも二重構造化が進みつつあるドイツとフレキシキュリティが発達したデンマークでは異なる。またリベラルモデルの国でも、UKは、伝統的に政労使によるVETへの関与は弱く、集合的スキル形成システムは脆弱だが、オーストラリアでは、一時的にせよ労使による集合的スキル形成の成立をみたことで、デュアルシステムが比較的機能している。

以上のことは、日本のVETシステムのこれからを考える上でどのような含意を持つか。最後にこの点について考察しよう。

まずVETの仕組みの機能評価という点では、同じLME国でもイギリスよりもオーストラリアの方がよく、また同じCME国でもドイツよりもデンマークの方がよいという点が比較考察の結果から得られた重要な点である。オーストラリアの場合、TAFEがVETの要であり、TAFEとアカデミック教育との連携が成功した背景には、政労使の協調的関係の形成があった。またこれにもう一つ政府の非右翼連立政権という要素も付け加えてよいかもしれない。非右派の連立政権はVETを労働組合から協力を取り付ける手段として利用する傾向があり、1990年代右派政権（サッチャー政権）だったイギリスはVETを、労働組合を（民営化を通じて）解体する手段として利用した経験があり、ここにオーストラリアとイギリスとの違いが生まれた。

またデンマークの場合も、スキルと資格のモデュラー化といい、訓練パスの個別化といい、（アカデミック教育と職業教育訓練の間、IVETとCVETの間、若者と成人の間、雇用労働者と失業者の間の）伝統的境界線の自由化といい、VETをうまく機能させている条件として、国家の支援（なかでも財政的支援）

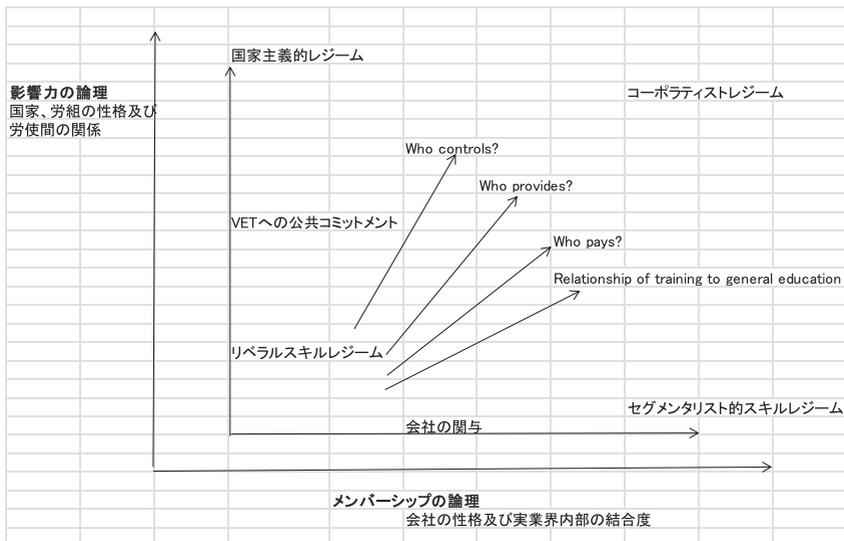
がある。

これらのことは、VETの変革は狭義の視点からのアプローチだけでなく、政治経済レジームの中のVETという広い視点からのアプローチを必要とすることを意味している。

3 最後に図4をもとに、日本のVETのこれからについて検討してみたい。日本の位置は、現在セグメンタリストレジームに位置しているが、今後これがどのような方向に変化する可能性があるのか。

図4は、縦軸に影響力の論理、横軸にメンバーシップの論理をとってスキル形成レジームの諸タイプを整理したものである。縦軸の影響力の論理は、国家や労組の性格及び労使関係のパワーバランスを示す。例えば国家が影響力のある労組に強く関与するケースは、国家主義的レジームである。また横軸のメンバーシップの論理は、労使間で調整しようとする意思や能力を示す。それが高いとVETへの公的コミットメントが高い。それが高い類型としては、セグメンタリスト的レジームが当てはまる。そして双方の軸のスコアが高いモデルが

図4 スキル形成システムの今後



資料出所：Busemeyer and Tranpusch(2012:21)を多少修正の上引用。

コーポラティストレジムとなる。

なお図4には、訓練システムを誰が統制し、提供し、負担するか、そして訓練と一般教育との関係はどうか、を意味する4本の矢印が書き込まれている。訓練システムを国家が統制し、提供し、負担する、そして一般教育と比べて職業訓練の比重が高くなると国家主義レジムかコーポラティストレジムに近くなる。逆に訓練システムの国家の統制が弱く、職業教育に比して一般教育の比重が高くなるとセグメンタリストカリベラルレジムに近くなる。

そこで現在、右下に位置している日本が、今後どちらの方向に向かうのか（あるいは向かわないで今の地点に留まるのか）が問題となるが、おそらく今の地点に留まる可能性が高い。まず国によるVETへの公的コミットメントは、民主党政権時に能力開発機構の解体を皮切りに低下の一途をたどっており、公共職業訓練施設への評価も芳しくない。また現自公政権がVETへの取り組みを強化する兆しは見えず、仮に野党に政権交代してもこれまでの経緯からすると期待は持てない。したがって国家主義的レジムやコーポラティストレジムに向かう可能性は低い。

VETシステムが変化する場合のもう一つの方向として考えられるのがリベラルレジムである。日本は現在のところ企業のIVETへの関与が強い国に位置している。しかし、これが今後弱まっていくと、リベラルレジムに向かう可能性がある。実際OJTをはじめとする企業内教育訓練及び人材育成の母体でもある企業コミュニティの衰退を示すサインがある（佐藤2012；佐藤2017）。

その際に参考になるのは、リベラルレジムでありながら集合的スキルシステムを構築したオーストラリアである。VETとアカデミックな一般教育とをうまく連携させることで、若者の学校から就労への移行パスを安定化させるTAFEを作りだした。オーストラリアにおけるVETの中心的役割を果たしているTAFEは、日本でいえば、専修学校にあたり、専修学校と大学との連携ということになる。「大学固有の学術・研究の機能を維持しつつも、全体として専門教育の内容の職業的レリバンスを強めていく方向での努力が必要」（見美川2011：139）との指摘は参考になろう。また本論文では取り上げておらず、またCME国だが、オーストリアやスイスでも、VETを中心とした職業訓練と一般教育を中心とした高校教育との接続をはかる試みがなされている

(Nikolai and Ebener2012 : 236-241)⁽¹¹⁾。

今一つ、オーストラリアのVETシステムとして重要なのは、CVETを実質化する上で欠かせない資格フレームワーク（AQF）の試みである。これにより、VETセクターで訓練を受けた者と大学等の高等教育を受けた者の知識やスキル、能力が同じ共通のフレームワークに位置づけられることで比較可能となり、CVET環境を整備する上で欠かせない。この点、職業能力の資格化と社会化が遅れており、CVETはもっぱら企業内教育訓練にお任せになっている日本にとって参考となる。日本では生涯学習の掛け声は盛んだが、学校での学び→就労→職業訓練の学び直しという学びの継続を支える制度が未整備である。その背景には、学校教育（文科省）と職業訓練（厚労省）が縦割り行政の下で分断されている事情がある。ちなみに欧州では、学習レベルを一連の基準で分類した国内資格NQFs（National Qualifications Frameworks）をさらにEUレベルでの共通化したEQF⁽¹²⁾（European Qualifications Framework）の中に位置づけることが課題（Powell and Trampusch2012 : 284-292）となっている。このことも想起すると、日本の現状との距離は大きい。

とはいえ、こうしたことが可能になったのも、VETの背後にあるオーストラリアの政労使の社会的パートナーシップ、とりわけ国によるVETの財政的支援である。日本はセグメンタリストモデルであるから、企業のIVETへの関与は高いが、VETの公共的支援は弱い。また職業訓練などの積極的労働政策支出のGDPに占める割合は、CME国よりかなり低く、LME国のオーストラリアと比べてもやや低い。つまりはオーストラリアの方がVETへの公的コミットメントは高いのである。さらに若者の教育訓練プログラムの国際比較データをみると、日本は一般教育の割合が高く、職業教育の比重が低いが、オーストラリアの場合一般教育42、職業教育58と職業教育の方が高くなっている。

4 以上のことから、政治経済レジームがそれほど可変的でない状況下にあるなかでは、日本の立ち位置はこれまで通りセグメンタリストモデルを維持していく可能性が高い。しかしながら、セグメンタリストモデルの特質である企業のIVETへの強い関与が弱まっていくことが避けられないのであれば、他国の経験からの含意の一つは、一方でVETにおける職業教育の比重を高めるか、もしくは他方でVETへの公的コミットメントを強めていく必要がある。これ

がVETの国際比較から得られる示唆である。

[参考文献]

- Busemeyer, M. R. and C. Trampusch (2012) *The Comparative Political Economy of Collective Skill Formation*, in Busemeyer, M. R. and C. Trampusch (ed.) *The Political Economy of Collective Skill Formation*, Oxford University Press.
- CEDEFOP (2011) *Vocational Education and Training in Denmark*.
- ホール, P.A. ソシキス, D. (2001 = 遠山弘徳ほか訳2007) 『資本主義の多様性——比較優位の制度的基礎』 ナカニシヤ出版。
- 久本憲夫 (2008) 「ドイツにおける職業別労働市場への参入」『日本労働研究雑誌』 8月, No.577。
- 岩田克彦 (2010) 「改革が進む欧州各国の職業教育訓練と日本」『日本労働研究雑誌』 特別号No.595。
- 見美川孝一郎 (2008) 「オーストラリアにおける若者の『学校から仕事への移行』支援の現状と課題 (1)」『生涯学習とキャリアデザイン』 Vol.5。
- 見美川孝一郎 (2010) 「オーストラリアにおける若者の『学校から仕事への移行』支援の現状と課題 (4)」『生涯学習とキャリアデザイン』 Vol.7。
- 見美川孝一郎 (2011) 「職業教育と職業訓練の連携」連合総合生活開発研究所『日本の職業訓練及び職業教育事情のあり方に関する調査研究報告書』。
- Nelson, M. (2012) *Continued Collectivism: The Role of Trade Self-Management and the Social Democratic Party in Danish Vocational Education and Training*, in Busemeyer, M. R. and C. Trampusch (ed.) *The Political Economy of Collective Skill Formation*, Oxford University Press.
- Nikolai, R. and C. Ebner (2012) *The Link between Vocational Training and Higher Education in Switzerland, Austria, and Germany*, in Busemeyer, M. R. and C. Trampusch (ed.) *The Political Economy of Collective Skill Formation*, Oxford University Press.
- 仁田道夫 (2012) 「今日の職業教育訓練をめぐる論点」社会政策学会編『社会政策』 第3巻第3号ミネルヴァ書房。
- 日本労働研究機構 (2004) 『教育訓練制度の国際比較調査、研究——ドイツ、フランス、アメリカ、イギリス、日本』。
- OECD (2014)(2015)(2016)(2017)(2018) *Employment Outlook*.

OECD(2017)*Education at a Glance*.

Powell,J.W. and C.Trampusch(2012)Europeanization and the Varying Responses in Collective Skill Systems, in Busemeyer,M R.and C.Trampusch(ed.) *The Political Economy of Collective Skill Formation*,Oxford University Press.

労働政策研究・研修機構 (2008)『欧米諸国における公共職業訓練制度と実態——仏・独・英・米4カ国比較調査』。

佐藤厚 (2012)「企業における人材育成の現状と課題」社会政策学会編『社会政策』第3巻第3号。

佐藤厚 (2016)『組織のなかで人を育てる——企業内人材育成とキャリア形成の方法』有斐閣。

佐藤厚 (2017)「企業コミュニティと人材育成・キャリア形成」『日本労働研究雑誌』9月,No.686。

佐藤厚 (2018)「スキル形成の独英米日比較——徒弟制の歴史と国際比較」『生涯学習とキャリアデザイン』Vol.16,No.1。

嶋内健 (2015)「デンマークにおける初期職業教育制度：制度の概要とガバナンス」『技術教育学の探求——科研費中間報告書(その1)』第12号。

Thelen,K.(2004)*How Institutions Evolve*,Cambridge University Press.

Thelen,K.(2014)*Variety of Liberalization and the New Politics of Social Solidarity*,Cambridge University Press.

Vossiek,J.,(2018)*Collective Skill Formation in Liberal Market Economies?:The Politics of Training Reformes in Australia,Ireland and the United Kingdom*,peter lang.

[注]

- (1) 企業での実習 (OJT) と学校での講義 (Off JT) を並行して行う、若年者向けの職業教育訓練システム。ドイツの制度を参考に、2004年から日本に導入された。
- (2) テーレンは、積極的労働市場政策として、①労働者のスキル向上のための教育訓練、②直接雇用機会の創出、③施策に関連する民間セクターへの助成金支給を挙げている (Thelen2014 : 112)。
- (3) イギリスの学校教育制度については、日本労働研究機構 (2004) を参照した。
- (4) オーストラリアのVETについては、児美川孝一郎 (2008 : 39-40) を参

照した。

- (5) ドイツの学校教育制度、VET政策については労働政策研究・研修機構（2008）、久本憲夫（2008）を参照した。
- (6) デンマークのVETの仕組みについては、CEDEFOP（2011：15-17）を参考にした。
- (7) スキームごとの訓練生数をみると、1998年では技術EUDが最も多く68133人、ついで商業EUDが36946人、社会福祉健康訓練スキームが16508人、その他（農業訓練、漁業訓練プログラムを含む）1361人となっている。訓練生全体数の推移をみると、1985年136810人、1990年124406人、1995年129592人、1998年122948人とやや減少する傾向にある。
- (8) 基礎コースから主要コースへの移行に際しては、企業と徒弟契約を結んでメインコースに進むのが一般的経路だが、2006年から一部の主要コースのプログラムを除き、基礎コースに先立って企業と契約を締結して実習訓練に入る経路ができた（嶋内2015：75）。
- (9) 主要コースはデュアルシステムだが、デンマークの場合、教育期間（例えば商業系は2年程度）、学生は企業と学校の往復を繰り返す。「例えば企業で10週間の実習を経験した後、いったん学校へ戻り、数週間のプロジェクトベースの教育に取り組み、また企業に戻る。デンマークではこうした方式を『サンドイッチシステム』と呼んでおり、1週間内で企業と往復するドイツのデュアルシステムとは異なっている」とされる（嶋内2015：75）。
- (10) デンマークのCVETについては、岩田克彦（2010）を参照した。
- (11) 職業訓練と高等教育との接続とは両者のコース間の相互浸透性を高めることであり、その対策とし、①VET自体の格上げを図る、②デュアルスタディコースを設置する、③ダブル資格を設ける、④職業能力を考慮した高等教育への入学、などが挙げられている。
- (12) EQFの狙いは、一般教育、職業教育を問わず、また各国別を問わない各教育コース間の相互乗り入れと生涯学習を容易にすることにある。このEQFは国ごとの資格枠組みNQFの整備を通じて、VETと高等教育の分裂をなくし高等教育全体の体系化を図る起爆剤になることが期待されている（岩田2010：59）。

ABSTRACT**International Comparative Study on
Vovational Education and
Training: Britain, Australia and Germany,
Denmark.**

Atsushi SATO

The purpose of this research paper is to clarify characteristics of vocational education and training (hereafter abridged as VET) in Japan, investigating international comparative study, such as Britain, Australia and Germany, Denmark. According to previous study about this theme like Busemeyer and Tranpusch (2011), countries would be able to classified four types, based on two dimensions.

The first dimension is the degree of firm involvement in the provision of initial vocational training. This dimension pertains to the willingness of firms to invest in skill formation, in particular initial vocational training. And the second dimension is to the degree of public commitment to vocational training. This dimension captures various aspects, such as state subsidies to vocational training and public policies which monitor skill formation by certification and standardization by formulating occupational training profiles. In sum they end up with a 2×2 matrix that captures the variety of training regimes.

According to Busemeyer and Tranpusch (2011), Japan is classified as a prominent case of a segmentalist skill formation regime, under this regime the degree of public commitment to vocational training is low, while the degree of involvement of firms in initial vocational training is high.

We examined Japan is the case with of this classification based on the data on the rate of active labor market policy in GDP is low on the one hand, and

on the other hand percentage of students in vocational programmes is low. We consider that percentage of students in vocational programmes in Japan is low means strong evidence supporting the the degree of involvement of firms in in initial vocational training tendency because students have to learn vocational skill after entering firms not before.

However, as we discussed previous paper, there are tendency that the degree of involvement of firms in initial vocational training in Japan has declined since the late of 1990's. According to recent experiences among other countries, if this is correct, it might be better to consider to two approaches, to strengthen public involvement to VET or to raise percentage of students in vocational programmes. This is one of important implication from this international comparative study.