

雇用転換のなかの生涯学習

— 欧州の経験と「モビケーション」 —

オヴェ・カイ・
ペダション

松永賢誕

濱口桂一郎

宮本太郎

第1部 基調講演

- 1 「モビケーション」とは何か 09
- 2 福祉国家の変容と政策シフト 20
- 3 モビケーション実現にどう取り組むか 27

第2部 パネルディスカッション

- 1 日本の生涯学習の現状とモビケーション 33
- 2 職業教育訓練の動向と課題 49
- 3 連携で推進する生涯学習社会 61
- 4 質問に答えて 73

会の実現が図られなければならない」とあるのですね。

松永企画官が言われた中教審には日本の教育行政の重要な計画である教育基本計画をつくる部会があり、私も加わっているのですが、そこでは「生涯学習社会の実現」がキーワードになっています。しかも、縦横の部門の連携を強める生涯学習社会をということで、これは先ほどペダシヨン先生が言われたコーディネーションと補完性の理念を実現しようというものですが、それを目指しているようとしています。

一方、その生涯学習部会で生涯学習についての世論調査の結果が発表されたのですが、そこでは生涯学習のイメージについて「趣味」、「教養」という回答が全体の約六割に上っています。このように生涯学習については文部科学行政の努力と国民の持つイメージにやはり乖離かひりがあります。これはどうしてなのだろうか、ということはこのからの議論になると思います。

さて次に濱口桂一郎さんからコメントをいただきます。濱口さんについてはご存じの方も多いと思いますが、政策研究大学院大学教授を経て、現在、労働政策研究・研修機構の統括研究員をなさっており、『新しい労働社会』（岩波新書、二〇〇九年）や『日本の雇用と労働法』（日経文庫、二〇一二年）などの著作でもよく知られている方です。

それでは、濱口さん、よろしくお願いいたします。

モビケーションに至るヨーロッパの政策動向

濱口桂一郎 ご紹介いただきました濱口です。

最初に一言、お断りをさせていただきます。私は厚労省との職務上の関わりはありますが、厚労省を代表している立場でもありませんし、労働行政の代弁者でもありません。これから申し上げるのは、労働政策研究・研修機構という研究機関でリサーチしている一人の研究者の個人的なコメントです。そのことを重々、ご認識の上、お聞きいただければと思います。

私は基本的に日本の状況についてコメントしたいと思うのですが、まず、ペダシヨン先生が言われた一九九三年以降のモビケーションに至る三つの局面についてコメントしておきたいと思えます。

第一段階がフレキシビリティということで、サッチャー主義との関連を指摘されました。おそらく世界的にはそうなのですが、ヨーロッパの文脈で言いますと、九〇年代前半にEUの「ドロー白書」（九三年に欧州理事会に提出された「成長・競争力・雇用に関する白書」。EUの労働市場の柔軟化促進を提唱した）などで主張されていたフレキシビリティは、むしろ国内市場的な賃金や労働条件に関するものとして強調されていました。実はそうした国内的なフレキシビリティ、いわばファンクショナルなフレキシビリティは消えたわけではありません。とりわけリーマン

ショック以降、ここ数年、ドイツを中心にフレキシキュリティというかたちで議論されています。ということ、フレキシビリティは、世間的にはデンマークとオランダのモデルを中心に議論されることが多いのですが、もっと多様なかたちで議論されていることを付け加えたいと思います。それから「モビケーション」という言葉ですが、私は今回初めて知ってなかなか気の利いた言葉だと思っています。確かに二〇〇七年にフレキシキュリティの共通原則がつけられたときから、ライフロング・ラーニング（生涯学習）はその大きな柱となっており、特に最近、「新たなジョブのための新たなスキル」という旗印でプログラムが行われるようになっていきます。ですから、モビケーションという言葉を使っているかはどうかはともかく、スキルを中心に据えた雇用政策が中心になってきていることを、私も各国の動向を見ているなかで認識しているところです。

希薄な生涯学習と雇用の関連性

濱口 こうしたスキル中心の雇用戦略はヨーロッパだけでなく、日本も加盟しているOECDでも動きがあります。二〇〇〇年代半ばころから日本も含めて若者の雇用問題はかなり深刻になりましたが、OECDからそれに関する報告書（『日本の若者と雇用』明石書店、二〇一〇年、『世界の若者と雇用』同、二〇一一年）が刊行されています。これは私が監訳した本なので宣伝になっ

てしまうかもしれませんが、宣伝ために言うものではありません。

実はこれらの報告書と表裏一体のかたちでOECDが行ったプロジェクトに「ジョブのための学習」があります。若者の雇用をなんとかしなければならぬが、そのためには能力開発が重要であるというのがキーコンセプトで、先ほどの報告書の元になった調査「若者のためのジョブ」とともに過去数年来行われてきた比較調査です。ところが「若者のためのジョブ」は日本も参加しているので、世界の先進国に比べて日本はどうか、ということが論じられるのですが、「ジョブのための学習」の調査には日本は参加していません。韓国は参加していますし、OECD加盟国でない中国まで入っていて、これも不思議な気がするのですが、なぜか日本は入っていない。私には、これは日本社会では職業教育訓練に対する認識が非常に希薄であるという表れではないかという気がしています。

この「ジョブのための学習」の後に、OECDはフォローアップのプロジェクトとして「学校を超えたスキル」という調査も行っているのですが、残念ながらこれにも日本政府は参加していないようです。なぜだろうか、というのが、モビケーションという一つのコンセプトを日本で議論する上で重要な取っかかりになるのではないかと思います。

モビケーションは、お話にあつたようにモビリティ、あるいはモビライゼーションかもしれま

せんが、それとエデュケーションを組み合わせた言葉です。フレクシキュリティがフレキシビリティとセキュリティを組み合わせたのと同じように二語を組み合わせてつくられた言葉ですが、そのモビケーションがなぜ、雇用政策の言葉なのか、おそらく多くの日本人はなかなか腑に落ちずに「はあ？」という感じだろうと思います。というのはエデュケーションというのは日本人にとってアカデミックな勉強や教養、文化などのイメージがあつて職業やスキルなどとは異質であり、なぜ、雇用政策の話に出てくるのだろうと思うでしょう。日本人にとって一番ストレートな印象はおそらくこうしたものだろうと思います。

また、フレクシキュリティは四つの柱に支えられ、その一つが生涯学習であるということです。松永さんも宮本さんも言われたように、日本で生涯学習についてスキルの話だと思う人はおそらくほとんどいません。

少し因縁めいた話なのですが、今から二十数年前、中曽根内閣のころに、あの内閣は専ら臨調行革で記憶されているでしょうが、その後に臨時教育審議会（臨教審）を始めたのです。当時のマスコミでは学校の自由化や個性主義ばかりが華やかに取り上げられ、臨教審はあまり注目されなかったのも、今覚えていた方も少ないでしょう。しかし、その臨教審では生涯学習は職業能力開発が最も重要であるというような答申が出されているのです。その文書は、今はおそらく図書

館の奥の方の書庫を探さないと出てこないと思うのですが（笑）、それはそのままになっていて現在の日本人の認識のなかには入っていないだろうと思います。

ということ、日本ではエデュケーションやラーニングという言葉はボケーション（vocation、職業）やスキルなどの言葉で表現されるような世界とつながったかたちで認識されていませんし、議論されていません。厚労省も文科省もいろいろなことを一生懸命にやっているのですが、国民の脳裏には明確な姿が描かれていないということです。

評価されない新制度

濱口 もつと言えば、モビケーションという言葉も私が今回初めて知ったぐらいですから、関係各省の担当者もおそらく知らないと思いますし、EUやOECDで進められている動きを受けて日本で試みられている新しい政策に対して、実は日本国民はかなり冷たいのです。

どう冷たいかと言いますと、例えば、仕事で得たスキルを明確化して労働市場のモビリティのために使っていくというところでつくりだされたのが厚労省の「ジョブカード」ですが、「どうしてこんなものをやるのだ」と言われて、事業仕分けで低く評価されてしまいました。また、先ほどお話に出たクオリフィケーションについては、「NVQ（ナショナル・ボケーション・クオリ

フィクション」ということで日本でもやろうと、「キャリア段位」という少し気を利かせた名称でやっているのですが、最近の新聞報道によると「なんのためにやるのかわからない」という論調で批判を受けています。

このように評論家やマスコミなどを通じて多くの日本人の認識が表れているとすれば、そこではエデュケーションやラーニングという言葉はスキルやポジションとは違う世界のコンセプトであると思われるかもしれませんが。思われているだけではなく、それと不協和を起すような変な政策はポコポコにつぶしかかるといふ状況になっていくようです。非常に刺激的な言い方ですが、これは一般国民の認識がそうなっているために、それを代弁するかたちで事態が起こっているのだらうと思います。ですから、みなさんの問題であるということをお私にむしる強調したいと思うのです。

ここ数年來、日本でも個々の政策はかなり細かいものを含めて行われているのですが、その前段階の部分、つまり、「そもそも、なぜそういうことをする必要があるのか」という根本議論が必要だと思えます。それをやろうとしても、どこでやるのか、誰が聞くのか、などの問題があつて、容易ではないのですが、それをしていかないことには、この問題は難しいと思つています。

「議論をするための戦略としてモビケーションという言葉でつち上げたのだ」というようなこ

とを先ほどペダクション先生は言つておられました(笑)、言葉の使い道は日本にこそあるのではないか、と思えます。なぜかと言えば、非常に違和感のある言葉だからです。なぜエデュケーションがモビリティを通じて雇用対策になるのか。普通の日本人は必ず「はあ？」と思うでしょうが、このまさに「はあ？」と思わせるところから議論が始まるのではないかと思ひます。

先ほどの松永さんのお話とは全く対照的に、雑ぱくで攻撃的であり、わけのわからないコメントでしたが、その分、みなさんの記憶のなかに少しでも残ればありがたいと思つています。ありがとうございます。

宮本 濱口さん、いつものように刺激的なお話をどうもありがとうございました。

2 職業教育訓練の動向と課題

宮本 それでは、限られた時間ですが、ペダクションさんの基調講演とお二人のディスカッションからのコメントを受けて、まず三人で議論していただいた上で、会場にはたくさんの関係者の方が見えですので議論に入つていただこうと思ひます。なお、お二人のディスカッションの方々も英語にご堪能ですが、議論は日本語で進行させていただきます。

職業教育の教育行政に占める位置

松永 先ほどコメントのなかでも少し申し上げましたが、職業教育訓練の高等教育へのシフトという点では、今の日本の現存する高等教育機関のなかで、それをどこが担うのかという問題が重要だと思えます。どうしても場の議論になってしまっているのですが、現在の大学はまさにアカデミアの世界であって職業教育の場とは考えられていない状況があります。他方、専門学校については、必ずしもステータスと言いますか、一般的な評価は高くありません。学校を卒業しても企業側の評価は大学ほど高くないということがあろうかと思えます。

このように、先ほどの濱口さんのコメントに対するコメントにもなるのですが、教育行政のなかでも職業関連の教育の位置はまだ小さいと言わざるを得ません。先ほど生涯学習政策局は幼稚園から大学・大学院までを通した視点で政策を行っていると申し上げたのですが、文科省には小学校、中学校、高校、大学とそれぞれを所管するところがあって、どうしてもそうした学習の場や施設を中心とした行政になっているのですね。

また、高等学校レベルで言えば、商業や工業、農業などの専門学科の割合は全体の約二割まで下がっており、どんどん職業教育の割合は減ってきています。今後、そういうことでいいのか、ということですが、もつと仕事を持つ社会人やこれから持とうとする方々が学習しやすいように、

ICT（情報通信技術）の活用などが議論されていくことが必要ではないかと考えています。

もう一点、ペダグゴシオン教授にお聞きしたい、また問題提起したいことがあります。先ほどペダグゴシオン先生は教授や医師など、いわゆる高度な専門職のお話をされましたが、より一般的な仕事をしている人々について見ますと、全世界的に第三次産業、特にサービス産業の割合が高くなっています。私の問題意識として、こうした人に対する再教育、スキル向上にどうかかわっていくのかということがあります。

宮本 ありがとうございます。

では濱口さんに、日本における職業教育訓練の課題も含めてお願いします。

従来型企業内教育訓練からの脱皮を

濱口 そもそも日本ではここ数十年、企業外に教育訓練があること自体がメインストリームでは認識されてこなかったと思います。仕事の能力は、会社に入って上司や先輩に叱られながら身に付けるものだという見方が普通であり、実際、そのように育ってきた人が多いので、企業外で教育訓練をやったところで何ほどの意味があるのか、というような反応になってしまうのでしよう。

これは単なる偏見とばかりは言えなくて、専ら企業内訓練を中心に行われてきたが故に、企業外でスキルアップのために教えるレベルが必ずしも高いレベルで推移してこなかったという現実があります。そのために、熱心に政策や資金を投入しても意味がないのではないかとということ、偏見であると同時に、一定の根拠もあるような反論を呼び起こしてしまう面があると思います。しかし、そこで止まっていると永遠の悪循環のなかをグルグル回るだけです。どこかで突破しなければなりません。それが申し上げたいことの一つです。

もう一つはペダクション先生がドイツの話を書きましたが、面白いのは、有名な「デュアル・システム」(教育と職業訓練を同時に進めるシステム)で知られているように、ドイツは企業内訓練が中心ではあるものの、企業外の労働市場全体の人材育成とつながるかたちで進めていることです。これは、おそらく中世以来の職業団体の歴史と伝統があるので可能なだろうと思いますが、企業内訓練を中心にしながら、それを個々の企業を超えたメカニズムでつなげていく仕組みがドイツにはあり得るのだろうと思います。

最近、日本でも政策的にいろいろなことがなされていると言いましたが、まさにドイツにならった「日本版デュアル・システム」もあり、ジョブカードも全く同じ発想なのです。そういう意味では、企業のなかでスキルを身に付けていくことを労働市場のモビリティとつなげるようなメカ

ニズムをどう工夫していくのか、国民の目線もなかなか厳しいのですが、日本もそういう方向性に向かつていくのではないかとというのが現時点での感想です。

国際競争に左右される企業内教育訓練

宮本 ありがとうございます。

ここで、ペダクション教授に私からも一点、お尋ねしたいことがあります。企業内訓練と企業外訓練についてですが、北欧は企業外訓練が主で、だからこそモビケーションだということもわかるのですが、私が理解している限りでは、スウェーデンでは最近、むしろ企業外訓練の効果が否定的に総括されているようです。二〇〇六年以降の政権では、企業内のオン・ザ・ジョブ・トレーニング(OJT)を重視するということで「ニュー・スタート・ジョブ」というプログラムを導入しています。そうした北欧の職業訓練の見直し動向について、どう見ておられるでしょうか。

ペダクション 最初のコメントで触れたように、職業訓練における企業内・外の二つのモデルがデュスカッションの核心になりつつあります。それぞれに伝統と課題、また費用便益の違いがあります。ドイツを精査しますと、必ずしも完璧な企業内訓練のモデルではありません。医師やエンジニアなどの高度熟練者養成のためには公的資金を充てたユニバーシティやカレッジがありま

企業外職業訓練の制約を踏まえて取り組む

濱口 中締めと言われると困ってしまうのですが(笑)、どんなスキルがこれから必要とされるのかについては、おそらく世界中のどの組織にとっても難しい問題なのだろうと思います。とは言え、率直にわからないと言ってしまうと仕事が務まらないということもありますね。

最近、欧州委員会は「スキル・パンorama」というのをつくっていて、企業からヒアリングをして、こういう仕事のためにはこういうスキルが必要だというプランニングをしているそうなのです。おそらくつくってしまうと現実とは必ずズレが出てしまうだろうと思いますが、これは永遠に繰り返されることなのでしょう。企業のなかでやるのであればあまりタイムラグがなくやれるのですが、それを外でやろうとすると一定程度ズレが生じることを認識し、ある意味、それを甘受しながら「おそらくこのあたりだろう」というところを目指してやっていくしかないと思います。これだけ産業構造が大きく変動していくなかで、こうした取り組みをパブリックなかたちでやっていこうとすると、そういうかたちにならざるを得ないのです。

今日のテーマと若干、逆行するような話なのですが、何が必要なのかを本当にわかっているのは企業の現場であることを認識することは重要だと思います。ペダクション先生のご講演の「モビケーションにどのように取り組むか」のなかで、「公的に認定されたものと同様に実際の能力に基

づいた開かれた資格を (open admission based on formal as well as real competencies)」という言葉がありました。つまり、企業の外だとフォーマルな資格というかたちでやらざるを得ないのですが、そうすると必ず現実のニーズとズレが発生するということです。

本当にリアルなものは企業の現場にあると思いますが、そのニーズに即したスキルトレーニングをやるためには、企業のなかに入らなければならない。しかし、そもそも今の厳しい状況では入れないのだとすると、玄関の前ですつと立ち尽くすことになるのですね。企業内に比べれば、外でのトレーニングはレベルが下がらざるを得ないと思うのです。

そもそも企業内と企業外とどちらがいいかという単純なかたちで論じること疑問があるのは、すべての条件を抜きにすれば企業内の方がレベルは高いのは当たり前だと思うからです。しかし、それだけではうまくいかないが故に、こういう問題が発生している。本当にどういうスキルがこれから必要かわからないと言いなながら、そのなかでなんとかやっていかなければならないというのが現状であり、それが今回明らかになったということだと思えます。

「中間まとめをせよ」ということなので、勝手にまとめてしまいましたが(笑)、こうしたことが今日のお話の最大の意味ではないかと思えました。

宮本 ありがとうございます。お願いした通りのことをしていただいたという気がいたしました。

ります。それは必然性がないからなのか、それともシステムがそうなっていないからなのか、はっきりしませんが、社会における評価のあり方もかわっていると思います。そのためのシステムを、最初にご紹介したようなプロジェクトを含めて考えていきたいと思っています。

宮本 ありがとうございます。

先ほど坂口さんからモビケーションの財源についてのご質問がありました。私が思い付くのは労働保険特別会計と社会教育関係予算です。その予算はすいぶん減らされていますね。年間三兆円ぐらい減らされているという話もありますが、ここがなんとか維持されて、モビケーション的な使い方がされるとすいぶん地域も変わってくるのではないかと思います。

では濱口さんをお願いします。

濱口 申し訳ありませんが、先ほどの県職員の方のご質問に対しては一番簡単に答えても一時間にかかるので、もし必要であればこのセミナー後の時間でお話しできたらと思います。

坂口さんのご質問は重要なポイントを衝いていると思います。OECDは年次報告書「エデュケーション・アット・ア・グランス(図表で見る教育)」のなかで、なぜ日本はこんなに教育の私費負担が高いのか、と毎年これでもかと繰り返して指摘しているのですが、これはおそらく日本のエデュケーション観を示すものでしょう。

つまり、エデュケーションとはアカデミックでカルチュラルなものであって、本人のスキルのためではないということです。もしスキルのためのものであると認識されているならば、個人のスキル向上を通じて社会全体の生産性が上がり経済発展につながるという認識されるはずなのですが、おそらく、そうした認識回路は断ち切られているのです。日本の場合、「好きなことをして教養文化のために暇つぶしをしているのに、なぜ公的な金があるのだ」というような考え方が背後にあるために、毎年、OECDの指摘を受けているわけです。そうした見方を変える突破口は教育というものを捉え直すことであり、アカデミックなものから、むしろスキルを向上させていくものが教育であるという方向に考え方を向けていくことが鍵になるのではないかと思います。

あまりにも単純な答えであり、そんなに単純な話では済まないと思いますが、とりあえず、この場ではそういう答えをしたいと思います。

宮本 ありがとうございます。それでは最後にペダクション教授の方から質問に対する回答も含めて、おまとめいただければと思います。

ペダクション 今日是非常にエキサイティングなディスカッションであり、多くの情報提供をありがとうございました。あるいは忍耐強く聴いていただき、ありがとうございます。参加できて光栄でした。簡単なまとめとして三点を申し上げます。