

第 60 回人材開発分科会コメント

山田久（法政大学）

今年 9 月上旬にスウェーデンを訪問し、労働市場・労働政策関連の有識者・研究者のヒアリングを実施。それを踏まえた、わが国人材開発政策への含意は以下の通り。

1. スウェーデン人材育成政策の最新動向とその含意

・スウェーデンは 2022 年、40 年ぶりと言われる労使間の基本協約において、デジタル革命など構造変化がもたらす労働市場におけるスキル・ギャップを埋めるため、従来からある正規労働者（労働組合加盟者）の離職者（リストラ対象者）向け再就職支援に加え、在職者を対象としたスキル習得・キャリア開発支援を強化。

・具体的には、労使共同で設立している民営転身支援組織（雇用保障協議会、注）が、在職者に対してキャリアアドバイスと学習ガイダンスを行い、新たに創設された公的な教育訓練支援措置（Transition Study Aid、助成及び融資）等により資金面で支援。

（注）民営転身支援組織（雇用保障協議会）…労使協約によって設立され、事業縮小などに伴うリストラ対象者が、再就職先を見つけるのを支援する非営利組織。事業主の加盟料によって運営され、パーソナルアドバイザーによる伴走支援と離職時の所得保障サービスが提供される。職種ごとに存在するが、最も古い組織は、スウェーデン経団連とホワイトカラーのナショナルセンターの合意によって 1974 年に設立された TRR（Trygghetsrådet）。

・転身支援組織の代表例である TRR の場合、デジタルツールとパーソナルアドバイザーの組み合わせにより、対象者のスキルの自己理解・労働市場の状況踏まえたキャリア開発提案・教育訓練プログラム紹介等を一通貫で行う。（まずは Web での自己理解からはじめ、必要に応じてパーソナルアドバイザーの伴奏支援を受けるという流れ）

・わが国でも、在職者に対して、スキルの可視化・キャリア開発支援・訓練プログラム紹介の一通貫の仕組みの構築を目指す必要。具体的には、アクセスポイントとして「ジョブ・タグ」のコンテンツを拡充・改良し、労働市場のトレンド・教育プログラム・デジタルツールに強いキャリア・コンサルタントを育成する必要。

2. 有効な教育訓練プログラムの開発

・スウェーデンは積極的労働市場政策発祥の国であり、国を挙げて人材育成に熱心で

あるが、その軌跡から得られる知見は以下の通り。

- ① 積極的労働市場政策の内容は大きく変わってきた。かつては職業訓練が主要な地位を占めてきたが、高コストの割に効果にばらつきがあり、近年では求職活動の伴奏支援や雇用助成（賃金助成）の割合が高まっている。
- ② 2000年に導入された高等職業教育制度（Yrkeshögskolan）は、産業界の求人ニーズを起点に、教育機関での座学と企業での実習訓練を組み合わせた仕組み。教育費や生活費は公的に支援され、成功事例とされている。

・上記の含意としては、**有効な教育訓練プログラムの策定には、産業界のニーズを起点に考える必要があること。同時に、実習を組み合わせることがポイント。**

・まずは全国レベルで、**教育訓練の基本フレーム作りや対象となる職業・職種の選定について、公労使・産官学で認識を共有する必要**。基本フレームに基づいた具体的な訓練コンテンツの「**プログラム・ガイドライン（組み込むべき企業実習訓練の要件、座学の内容の必修項目等）**」の策定にあっては、**人材ニーズを把握している産業界と所管官庁が中心になって行うことが現実的。**

・具体的な人材開発ニーズが生まれるのは地域の現場であり、内容はそれぞれの地域で異なる。この点で、**都道府県ごとに産官学・公労使のステークホルダーが集まり、国と連携する形で、産業特性を踏まえた重点育成分野を特定**。これら分野について、上記の「プログラム・ガイドライン」に沿った職業訓練プログラムの具体化を、産官学が連携して行う必要。

・上記は目指すべき仕組みのイメージであり、実際の政策実行に当たっては、まずは**具体的なパイロット事業を積み上げていくことが重要**。そうしたパイロット事業から得た知見を総合し、全体的に統合された仕組みづくりにつなげていくべき。

以 上