

第10章

スイスの就労支援： 「回り道」を許容する仕組みのために

茨城大学人文社会科学部准教授 掛貝 祐太

はじめに

本稿では、日本では制度の紹介すらあまり行われているとは言い難い、スイスの就労支援に焦点をあてる。1節では、スイスの労働市場・労働政策についての概観を描く。2節では、RAVと呼ばれるスイスの就労支援施設で実際にどのようなプログラムが提供されているかを紹介し、企業での実地研修に重きをおきながら、年代・キャリア・就業能力に応じた広範なプログラムが展開されていることを述べる。3節では、そもそもスイスの職業訓練制度は教育制度と一体的に提供されており、それがキャリア上の「回り道」も許容するような制度となっていることで、ある意味では「回り道のない一本道」しか許容しないような制度設計となっている日本とは大きく異なることを述べる。

1 スイスの労働市場・労働政策をめぐる概観

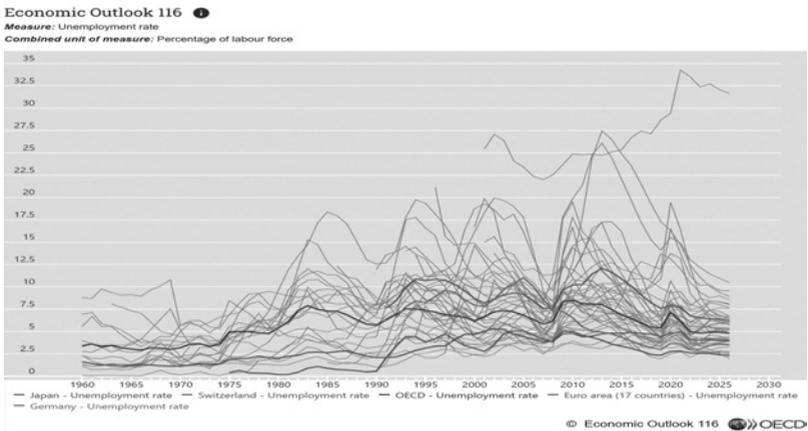
日本と同じような失業率を長らく保ち、同じような小さな政府であるスイスにおいて、労働政策、就労支援策のあり方は大きく異なっている。そして、それはそこに生きる人々が、どのように自分の人生やキャリアを自由に描けるのかという点も関わる。本稿では、スイスの労働市場・労働政策のあり方を概説し、日本との比較も踏まえつつ、そのインプリケーションについて、試論的な検討を行うものである。

まずは、現在の労働状況に関する基礎統計に関して、スイス連邦政府の情報をもとに整理しておく¹。まず、給与水準についてはどう

1 スイス連邦政府 HP (FDFA「労働市場」) より
(<https://www.eda.admin.ch/aboutswitzerland/ja/home/wirtschaft/soziale-aspekte/arbeitsmarkt.html>)。

だろうか。2020 年の平均月額給与（税込み）はフルタイム雇用者で 6665 フラン（2024 年現在のレート換算で、約 117 万円）となっている。民間セクター全体における平均月額給与は 2020 年、6361 フランとなっている。一般的に、スイスは最も「高給取り」の国のイメージが抱かれているが、おおむねそうしたイメージは誤っていない。一方で、ジェンダーにおける不平等性を残している点も重要である。2022 年、女性の 57% がパートタイム勤務者である一方で、男性のパートタイム勤務者が占める割合は 16% である。他にも、外国人労働者の多さもその特徴である。外国籍保持者の被雇用者がスイスの労働市場に占める割合は 4 分の 1 を占めている。

図 1 スイスの失業率の低さ



(OECD Data explorer より筆者作成²。)

こうした課題は残るものの、全体としては安定した経済状況を受けて、失業率も他国に比して、ながらく低水準に留まってきたといっていだろう（図 1）。とりわけ、1970 年代後半～90 年代は、失

2 OECD Data explorer より筆者作成 (<https://data-viewer.oecd.org/?chartId=af077ded-1297-4c51-ad2a-8fa40a10a70f>)。

業率が1%程度という OECD 諸国の中でも最も低い水準で推移している。ただし、これは移民・外国人労働者を、雇用の調節弁として用いている結果とも評価できる点に留意する必要がある。その後の、1990年代は他国と同様にバブル経済の崩壊の影響で、失業率が上昇した。近年は5%弱程度で推移しているが、これは OECD 諸国平均やユーロ圏平均と比較して、依然低い水準にあるといえよう。

ただし、この「失業率」の数値自体、定義に注意が必要である。スイス政府公式（SECO：連邦経済省経済管轄局）の失業者の定義では、日本のハローワークに相当する、地域就職支援センター（RAV）に登録していない者は数に含まれないため、ILOの失業者の定義よりもさらに低く出るのである³。OECDの国際比較統計では、ILOの定義での統計が採用されているため、図1のように5%前後で近年は推移しているが、スイス政府の「失業者」の定義に従えば、2010年代は3%前後で推移していることになる。ただし、国内では、こうした統計の取り方が、失業者の数を過小評価することへ繋がっているのではないか、との異論も当然ある⁴。とはいえ、近年においても、コロナ禍で失業率は上昇（20年1月に3.7%）するも、2021年10月7日にはコロナ以前の水準（2.6%、いずれもRAV登録者基準）に復帰した、とされており、失業率を比較的低い水準にとどめていること自体は肯定的に評価しうるだろう⁵。

-
- 3 SECO, Statistiken zur Arbeitslosigkeit und Erwerbslosigkeit (<https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/wirtschaftslage---wirtschaftspolitik/Wirtschaftslage/Arbeitslosenzahlen.html>)
 - 4 SWI swissinfo.ch（以下SWI） 2023/02/05 記事「完全雇用のスイス 失業者への圧力高まる」(<https://www.swissinfo.ch/jpn/business/%e5%ae%8c%e5%85%a8%e9%9b%87%e7%94%a8%e3%81%ae%e3%82%b9%e3%82%a4%e3%82%b9-%e5%a4%b1%e6%a5%ad%e8%80%85%e3%81%b8%e3%81%ae%e5%9c%a7%e5%8a%9b%e9%ab%98%e3%81%be%e3%82%8b/48257410>)。
 - 5 SWI 2021/10/07 記事 Schweizer Arbeitsmarkt auf dem Weg zum Vorkrisenniveau (<https://www.swissinfo.ch/ger/schweizer-arbeitsmarkt-auf-dem-weg-zum-vorkrisenniveau/47009274>)。

スイスでは、失業中に受け取れる失業手当は 2024 年の段階で、失業前の所得の 70%、または 80% を補償している⁶。被保険者は、90 日から 520 日までの日割り手当を、状況（年齢、扶養義務、保険料を支払った期間）に応じて受給可能である。ただし、受給資格を得るためには、失業前の 2 年間に少なくとも 12 ヶ月保険料を支払うことが必要であるとされている。

現代のスイスの労働政策の枠組みを考えるうえでは、バブル崩壊後に迎えた失業率の上昇のインパクトを考えると、90 年代の失業保険法改革が最も重要である（掛貝、2021）。連邦レベルでの主要な法制度である、失業保険法（Arbeitslosenversicherungsgesetz (AVIG)）は、1995 年 6 月 23 日に改正が受理された。95 年改正の主な点としては、以下の三点が挙げられる（掛貝、2021）。

- ①保険料の拠出金を所得の 2% から 3% への変更（従業員と雇用主の両方から 1.5%）。
- ②失業保険の給付水準の一定の引き下げ。
- ③積極的労働市場政策を推進するため地域雇用支援センター（Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV (独略記)、REC (英略記)) の設立。

この、①、②は失業率の上昇に伴う、連邦財政赤字の拡大への対策である。③の RAV 創設以前は、主に基礎自治体を運営の中心としており、連邦全体では約 3000 の職業案内・職業訓練所があったが、改革以前の基礎自治体の雇用事務所には十分な資源がなく、スタッフの専門性も不十分だった（掛貝、2021）。それが、RAV 導入によって、従来の施設は 120 から 150 程度の数の RAV へと合併されることとなった。この日本のハローワークに相当する RAV は

6 スイス連邦政府 HP より
(<https://www.eda.admin.ch/aboutswitzerland/ja/home/wirtschaft/soziale-aspekte/soziale-vorsorge.html>)。

現在においても、州管轄の施設として労働政策の中で主要な役割を果たしている。90年代の改革の中で、権限としての基礎自治体から州への集権化の一方で、業務にあたる人材の数が、「爆発的に」増加したことが指摘されている（掛貝、2021）。

コロナ禍においても、失業率の抑制をはかるべく、2020年のうちにRAVのスタッフの人員増加が図られた。スイス全体で、およそ約200名のRAVの人員増加が図られ、20年7月段階でRAVの従業員数は合計約1,500名となった⁷。スイス連邦全体の人口（約900万人弱）が、神奈川県の人よりもやや少なく、大阪府の人口と同程度であることを思えば、これらの府県でハローワークのスタッフが200人増加したようなもの、とイメージしても良いだろう。ただし、RAVはあくまで州の管轄であるため、どれだけスタッフの増加を行ったかの数には大きな差がある⁸。チューリッヒ州では、2月以来77人の新たなRAVのスタッフ増員を行ったのに対して、ベルン、アールガウ、ジュネーブの各州は、それぞれ約30人の程度の人員増、バーゼルシュタット州、ルツェルン州、ヌーシャテル州のRAVにそれぞれ10人程度とされている。一方で、人員増を検討していない州はウーリ州のみであるとされている。

一方で、日本では対照的に、とりわけ2000年代以降に、むしろ職業訓練指導員の非正規化・リストラが進んでいるとの指摘もある（木村、[2010]）。つまり、本来安定的な雇用への就労をサポートするスタッフが不安定な雇用状況に陥っているというのは、日本の職業訓練指導員自体が、皮肉にもある種の「医者の不養生」のような状態に陥ってしまっているともいえるだろう（掛貝 [2021]；掛貝 [2025]）。また、比較的新しい報告書（2024年10月の厚生労

7 SWI 2020年7月7日記事 “RAV bereiten sich auf steigende Arbeitslosigkeit vor” (<https://www.swissinfo.ch/ger/rav-bereiten-sich-auf-steigende-arbeitslosigkeit-vor/45885384>)。

8 Ibid.

働省職業安定局「公共職業安定所（ハローワーク）の主な取組と実績」においても、その資料冒頭から、「主要国と比較して少ない職員数（※ 4）の下、業務システムの刷新や、PDCA サイクルを通じた全ハローワークにおける業績評価・改善の取組を通じて、利用者サービスの向上を推進」と、ハローワークのスタッフの少なさをむしろアピールするような記述すらみられる⁹。そもそも日本におけるこうした評価軸が適切なのかを再考すべきであると同時に、人材・財源面でのボトルネックを考慮せずに、他国の先進事例を模倣することは、「改革」に見せた失敗に陥りかねないことは十分留意すべきだろう。

2 スイスにおける多様な職業訓練プログラム

では、具体的に、スイスでは RAV を中心に、どのような失業保障や就職支援、職業訓練を行っているのだろうか。連邦政府資料を参考にまとめると、制度は表 1 のようにまとめられる。

もっとも重要な主管業務としての①公共職業紹介サービスに関して、求人情報は arbeit.swiss というサイトの Job-Room というエンジンに、連邦レベルで一元化されている。この Job-Room でアカウントを用いてサインインするためには、まず RAV で失業者として登録する必要がある。この登録自体はオンラインでも、直接 RAV に赴く形でも可能である。

近年の RAV に関する重要な制度変更として、RAV への求人届の部分的義務化がある¹⁰。具体的には、2018 年 7 月以降、失業率が 8%

9 同資料には、「（※ 4）職員 1 人当たり労働力人口及び失業者数を比較すると、ハローワークの職員体制は、欧州主要国（ドイツ・フランスなど）より非常に小さい。」（p.3）とある。

10 SWI 2019 年 11 月 5 日記事「国内雇用守る「失業者ファースト」制度 出だしは好調」（<https://www.swissinfo.ch/jpn/politics/%e9%9b%87%e7%94%a8%e6%94%b>

表 1 RAV で提供される様々な支援

プログラム名	目的	対象	期間	提供される支援
①公共職業紹介サービス (ÖFFENTLICHER VERMITTLUNGSDIENST)	労働市場に関する明確な情報提供	失業者および失業の危険がある人々	無制限	職業紹介とカウンセリング、公共職業サービスの電子サービスへのアクセス
②コース (KURSE)	教育格差の解消、現状評価	失業者および失業の危険がある人々	必要に応じて	日当またはコース費用の支払い
③職業訓練インターンシップ (AUSBILDUNGSPRAKTIKA)	職場環境での教育格差の解消	失業者保険加入者	原則 3 か月以内	日当の支給
④職業訓練補助金 (AUSBILDUNGSZUSCHÜSSE)	基礎教育の補完	30 歳以上の失業者保険加入者	最大 3 年間 (例外あり)	見習い給料の補足としての金銭的支援
⑤実習企業 (PRAXISFIRMEN)	職業の日常を知る	主に事務職分野の失業者保険加入者	6 か月	日当の支給
⑥慣熟手当 (EINARBEITUNGSZUSCHÜSSE)	就職が難しい保険加入者の雇用促進	雇用が難しい失業者保険加入者	最大 6 か月、高齢者の場合は最大 12 か月	月収の最大 60% を補助
⑦モチベーションセメスター (MOTIVATIONSEMESTER)	教育課程の選択	職業訓練未修了の若者	6 か月	日当または月平均 450 スイスフランの支給
⑧一時的な雇用プログラム (PROGRAMME ZUR VORÜBERGEHENDEN BESCHÄFTIGUNG)	規則正しい日常の維持	失業者保険加入者	6 か月	日当の支給
⑨職業実習 (BERUFSPRAKTIKA)	職業への第一歩、職業経験の獲得	失業者保険加入者	6 か月	日当の支給
⑩自営業支援プログラム (FÖRDERUNG DER SELBSTÄNDIGEN ERWERBSTÄTIGKEIT)	自営業へのスタートアップ支援	20 歳以上の失業者保険加入者	最大 90 日分の日当 (約 4 か月)	日当または損失リスクの補償 (信用保証)
⑪通勤費および週単位の居住補助金 (PENDLERKOSTEN- UND WOCHENAUFENTHALTERBEITRÄGE)	居住地外での雇用	居住地で就業する失業者保険加入者	最大 6 か月	経費補助金

SECO 資料 “Ein erster Schritt zur Wiedereingliederung Arbeitsmarktliche Massnahmen” (<https://www.arbeit.swiss/secoalv/en/home/menue/stellensuchende/arbeitslos-was-tun-/arbeitsmarktliche-massnahmen/massnahmenliste.html>) をもとに筆者作成。

を超える職種では求人をもとに RAV に届け出ることが義務化されたのである。2019 年段階では、求人の 10 件に 1 件はこれに該当するとみられていた。そして、2019 年より、対象を拡大する形で、失業率 5% を超える職種についても適用されるようになった。2024 年段階で、RAV における求人の約半分程度がこの届出義務に基づく

[f%e7%ad%96 %e5%9b%bd%e5%86%85%e9%9b%87%e7%94%a8%e5%ae%88%e3%82%8b-%e5%a4%b1%e6%a5%ad%e8%80%85%e3%83%95%e3%82%a1%e3%83%bc%e3%82%b9%e3%83%88-%e5%88%b6%e5%ba%a6-%e5%87%ba%e3%81%a0%e3%81%97%e3%81%af%e5%a5%bd%e8%aa%bf/45347144](https://www.arbeit.swiss/secoalv/en/home/menue/stellensuchende/arbeitslos-was-tun-/arbeitsmarktliche-massnahmen/massnahmenliste.html)。

求人である¹¹。具体的には、2024 年 10 月末段階の段階で、116,447 の失業者（＝RAV 登録者）に対し、RAV の求人は 34,471 件であり、うち 1 万 6476 件が届け出義務の規定によるものとされている。

届け出義務の生じる職種ごとの失業率の引き下げに伴って、求人への届け出義務の対象となる職種は徐々に拡大している。2024 年は登録が必要な職業に就いている従業員の割合は 3.2%だが、2025 年 1 月以降はレストランのサービス・スタッフなどにも対象を拡充し、6.5%になるとの見込みである¹²。レストランのサービス・スタッフの分野での失業率が低ければ、求人への届け出義務はなくなるので、同分野での失業率が抑えられた 2024 年には対象外となっていたためである。

ただし、届け出の対象と事業者側の事務負担の増加も懸念される。しかし、実際の Job-Room の求人票をみてみれば、複数の言語に対応し、非常に詳細に条件が記載されているものもあれば、最低限の業務内容と、連絡先と場所のような情報しか記されていないものもあり、記述にはかなりの濃淡がある。こうした点で、フォーマットの詳細さ（適当さ）と、届け出義務化による手続きコストをバランスにかけながら制度設計している、というようにも評価できるかもしれない。翻って、日本のハローワークの求人届はかなり詳細で統一的なフォーマットに従っており、スイスのケースと比較すれば、求人票として登録する段階から手続きコストも高いといえるだろう。また、求人票に、雇用者のメールアドレスが記載されている場合が多く、それらはログインせずともそちらから直接コンタク

11 SWI 2024 年 11 月 5 日記事 “Arbeitslosenquote verharrt im Oktober bei 2,5 Prozent”

(<https://www.swissinfo.ch/ger/arbeitslosenquote-verharrt-im-oktober-bei-2%2c5-prozent/87990216>)。

12 SWI 2024 年 11 月 28 日記事 (<https://www.swissinfo.ch/ger/die-anzahl-meldepflichtiger-berufsarten-steigt-ab-2025/88369696>)。

トも可能である。

直接的な職業案内だけでなく、企業での実習・労働を含むような職業訓練や就業促進の制度も多岐にわたっており、表で色付けした③～⑥、⑧、⑨はそれに該当する。連邦のポータルサイト“arbeit.swiss”（英表記：work.swiss）の説明（とりわけ各制度のケース・スタディ）をみると、これらの制度には、それぞれ想定する利用者のキャリア、年齢、スキルなどが異なっていることが分かる¹³。

まず、③職業訓練インターンシップでは、学位を持っていて、失業者の中では、比較的優位な立場にある者の利用を想定していることが推察される。“Arbeit.swiss”が示すケース・スタディとして、例えば下記のような記述がある¹⁴。

マイヤー氏は、ベルン地方の企業で事務員として6か月間働いていました。リストラに伴い、マイヤー氏は解雇されました。ビジネス・スクールを卒業してディプロマを取得しましたが、自分が不利な立場にあることに気づきました。専門的な経験がなく、フランス語の読み書きと会話の知識もまだまだ不十分でした。彼のRAV人事コンサルタントは、ヴォー州の行政部門で3か月間の研修生の職場実習を提案しました。専門知識と語学力が向上し、実習中に築いた人脈のおかげで、マイヤー氏は3か月間の実習の後、ローザンヌ市の行政部門で仕事を見つけました。

13 また、各制度を利用した人がどのようなキャリアをその後築くことが可能なのかを、個人のケース・スタディのレベルで紹介することは、それ自体が申請主義の壁への対策ともなりうるだろう。

14 Work.swiss (arbeit.swiss) HP より (<https://www.arbeit.swiss/secoalv/en/home/menue/stellensuchende/arbeitslos-was-tun-/arbeitsmarktliche-massnahmen/massnahmenliste.html>)。また同サイトは、ドイツ語・フランス語・イタリア語・英語での情報提供を行っている。

ここからは、同制度が、実習先における、より直接的な就業の機会のためのコネクションと、実務能力の向上に焦点が置かれていることを伺わせる。

次に、④の職業訓練補助金（AUSBILDUNGSZUSCHÜSSE）は、③のようにディプロマを持っている者というよりは、より低い技能水準の利用者が想定されていることがわかる。ケース・スタディの中で紹介されるのも、30代で専門的な資格を持たず、これまで単純作業に従事してきたケースである¹⁵。また、③にくらべ、より利用期間の上限が長期（三年間）に設定されており、長期に渡って専門性を深める意図がうかがわれる。また、詳細は後述するが、連邦政府は様々な技能に関して技能証明書を発行しており、その技能証明書の取得も可能である。したがっておおむね30歳以上で、これまで受けた職業訓練が既にニーズに合っていないか、職業訓練を受けていないケースに主に対応すると考えられる。

その次の⑤実習企業（PRAXISFIRMEN）は、職業訓練見習いを終えた直後の若者の失業者、労働市場に復帰する人々に適していると説明される。紹介されるケース・スタディの中では、これまで育児に専念してきた40代の女性が離婚後に仕事を探したが、働いていたころとは大きく働き方が変わっているために、すぐには仕事を見つけることが難しいだろうと考えたケースが紹介されている。まずは、仕事のペースになれるために会社での実習を6か月行い、加えてITのスキルに関する②コースを行うことをRAVのスタッフが提案した、というような事例が示されている¹⁶。

15 具体的には、「シュナイダーさんは34歳で、職業資格は持っていない。さまざまな製造会社でいくつかのサポート業務を経験した。失業して7ヶ月になるが、熱心に仕事を探したが見つからなかった。地域の雇用センターや職業指導サービスに相談した結果、彼女は職業訓練補助金を得て、医療補助のプロになるために3年間の訓練見習い期間に入ることを決めた」とある。

16 この制度に関して、「モーザーさんは42歳です。彼女は人生の多くの年月を子育てに費やしてきました。離婚後、彼女の経済状況はより複雑になり、再び仕事

これまでの制度よりも、さらに再就職が難しい被保険者を主な対象とするものが、⑥慣熟手当である。この制度の利用条件は「高齢、身体的、認知的、または心理的障害、職業資格の欠如などの理由で就職が困難であるか、150日分を超える手当を受給」している者である。同制度は、原則として6か月を超えない期間において、実習先企業での給与の平均40%の支給を公的負担により助成するものである。例外的なケースや50歳以上の人の場合、同助成金は最長12か月支給することも可能である。また、後者のグループの場合は、支給水準も給与の50%となる。この制度によって、雇用する企業側の人件費負担を抑えることで、再雇用の見込みを高めようとしているのである。ケース・スタディで紹介されているのは、40代後半で、郵便配達員として働いていたが、8か月間の失業が続いていて、未経験の分野からの仕事のオファーがあったようなケースである¹⁷。

そして、⑧一時的な雇用プログラムは、自然と環境保護、ソーシャルワーク（子供、高齢者など）、リサイクル、行政での仕事などの分野での雇用の提供を行うものである。プログラム期間中（通常は週に1日）コースに参加する機会が与えられる。ケース・スタディの中でも⑧と並行して、他のプログラムの受講や、別の分野での継続的な職探しを行っており、⑧で提供されるパブリック・セクター

探しを始めなければならなくなりました。彼女はすぐに、仕事のやり方が大きく変わったため、仕事を見つけるのが難しいだろうと気づきました。そこで彼女はRAVに登録しました。労働市場への再参入を容易にするために、彼女のRAV人事コンサルタントは、仕事の世界に完全に浸ることができるトレーニング会社での実習を完了することを勧めました。彼はまた、オフィスITのコースも提案しました。トレーニング会社で6か月過ごし、オフィスITのコースを受講することで、労働市場への扉が開かれるでしょう」といったケースが記されている。

- 17 ケース・スタディとして、「ピーターさんは48歳で、失業して8ヶ月になる。失業する前は大手銀行で郵便配達をしていた。現在、保険会社から内定をもらっており、警備部門で働いてほしいと言われている。彼はこの部門で働いたことがないため、長い入門期間が必要である。導入助成金のおかげで、会社はピーター氏を雇用した。6か月間、失業保険がピーターさんの給与の40%をカバーする」と述べられている。

での継続雇用は主として想定されていないことが伺われる。

最後の⑨職業実習（BERUFSPRAKTIKA）は、職業訓練の経験や、実務経験があっても仕事が見つからない場合を主に想定している、と説明される。こちらもケース・スタディでは、職業訓練を終えていても就職先が見つからなかった場合、職業訓練を受けたのと同じ領域でインターンとして企業に派遣され、その後の同企業での就職をも見据えた形で行われるものである。

これまで、挙げてきた職場での就労促進策とはやや異なるものとして、⑦モチベーション・セメスターというものがある。同制度の参加期間は通常 4～6 か月であり、義務教育学校を卒業したが、まだ実習先や就職先を見つけていない場合や、何らかの理由で職業訓練や中等教育を中止しなければならなかった場合の利用が想定されている。利用者のケース・スタディでも家庭に問題を抱えており、就学・就業意欲を失っている若年層が、会社でのインターンと、並行した職業訓練資格の取得の両立を行うためのサポートが行われた例が示されている。さらには、職業訓練資格取得との両立における会社側との交渉までモチベーション・セメスターの担当者が担うとされている。つまりは、主に“ドロップ・アウト”した若者（15～24 歳）への職業訓練と一体的なキャリア相談を念頭においた制度であるといえよう。

このように RAV によって提供される就労支援策は、それぞれの年齢やキャリア、就業能力に応じて、窓口としては一元化されながらも、それぞれのニーズに応じてサービスとしては細分化されている。加えて、民間企業での実際の就労を組み合わせながら行われている点に特徴があり、就労支援策の終了後に、継続的な雇用を行われるかどうかの見込みもそれぞれの制度によって異なっている。一般的に、企業での実地研修を含む職業訓練教育は、より実践的な能力育成に資するものであるといえよう。加えて、日本においては製

造業に偏りがちな職業訓練のあり方を見直す際にも、実際の企業での研修をふくむ、こうしたプログラムは確かに参照点となりうるだろう。では、つまるところ、スイスの就労支援策から得られる示唆とは、「より企業と近い場で実践的な能力を育むこと」に収斂するのだろうか。

実際、数少ない日本語によるスイスの労働政策に関する制度紹介においても、こうした側面が強調されることは少なくない（高橋・毛利・森 [2023]）。例えば、高橋・毛利・森 [2023] では、スイスの職業訓練を踏まえ、日本でも主に就職前の若者を対象として、産業界の積極的な教育内容としてのコミットや、産業界の人材を教員として雇用することを強化することを提案している。高橋らは、

長期インターン制度の導入と並行し、ビジネスに明るい教員の確保も職業人材の育成には欠かせないだろう。高専や商業高校では座学の授業も多く行われるが、現状では授業を行う教員にはビジネスよりも研究分野での経験が求められている。そのような教員の授業では、授業内容とビジネスをつなげることはなかなか難しいだろう。高専や商業高校のように、卒業とともに社会の即戦力人材として活躍することを期待される教育機関では、企業で働く現役社員を積極的に教員として活用し、ビジネスの現場で起きていることを教育に盛り込むべきだろう。業界団体には、教員を務める現役社員の教育や、実践的な授業のカリキュラム作成などが求められる。

と述べている。

こうした改革方針の下での関連する動向として、例えば、近年日本の高等教育機関においても「実務経験のある教員による授業科目」

の割合をベンチマークに据えていることなども挙げられるだろう。しかしながら、スイスの事例を「早期からの実践的な教育・職業訓練」の必要性を指し示す事例としてのみ、理解するのは極めて早計であり、非常に一面的な切り取り方である。この点について、スイスの職業訓練全体のあり方や、日本の教育制度とのあり方の違いも踏まえながら示していく。

3 「回り道のない一本道」を超えて： スイスの一体的な教育・職業訓練制度

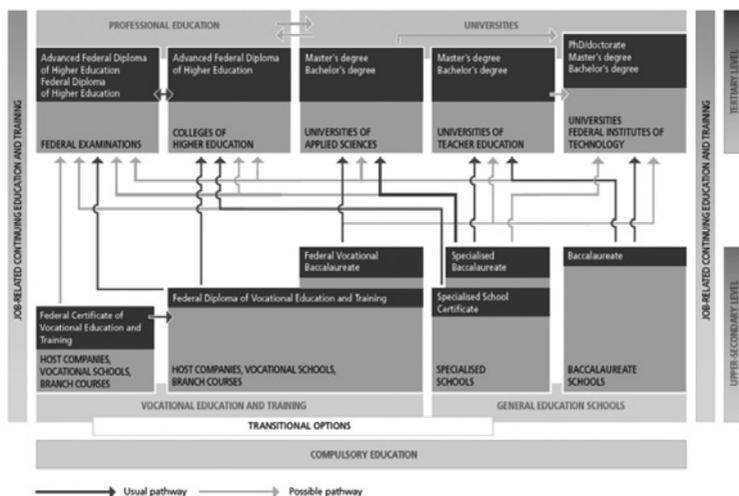
そもそもスイスにおける職業訓練は、教育システムと一体的な制度である。下図に示されるように、義務教育課程終了後は、約 3 分の 2 が職業基礎教育に進み、約 3 分の 1 が一般教養学校（ギムナジウムまたは中等専門学校）に進学し、高等教育への進学に備えている¹⁸。前者のコースに進んだ場合には、職業訓練校と研修先企業の両方で学ぶこととなる。週の 3～4 日を研修実施先の企業で給与を受け取りながら学び、その他の曜日に職業訓練校に通うようなスケジュールとなり、これをデュアル・システムと呼ぶ。約 230 の職業があり、実習先としては、営業、医療分野、小売業、介護関係、情報処理、電気工、運送業、調理などの分野が多く選ばれているようである。これは、前節でも言及した日本の職業訓練が製造業に偏重している、という点とは対照的であるとも評価できよう。3～4 年間ののちに卒業試験を受けることで、先述の連邦技能資格、または、連邦職業証明書を取得できる¹⁹。こうした資格を取得すること

18 Federal Department of Foreign Affairs HP
(<https://www.eda.admin.ch/aboutswitzerland/ja/home/bildung-wissenschaft/bildung.html>) 参照。

19 この連邦技能資格は、スイス国内では一般的に広く認知されているものの、国外ではあまり認知されていない。そのため、連邦技能資格の授与を以て学士号を

で、高等職業教育や専門大学（応用科学大学）への進路が開かれることとなる。

図2 スイスの教育・職業訓練システム



※スイス連邦政府 HP より引用²⁰

後者の一般教養学校のコースに進んだ場合は、卒業後に、大学や教員養成学校への入学を連邦が承認する大学入学資格が与えられる。追加で、仕事経験の証明が必要な場合もあるが、専門大学や高等専門学校へも入学することも可能である。一般教養学校の中でも、

与える方向での改革が議論されることもある（SWI 2021年7月14日記事「スイスの職業資格 国際的認知度の向上を模索」(<https://www.swissinfo.ch/jpn/sci-tech/%e3%82%b9%e3%82%a4%e3%82%b9%e3%81%ae%e8%81%b7%e6%a5%ad%e8%b3%87%e6%a0%bc-%e5%9b%bd%e9%9a%9b%e7%9a%84%e8%aa%8d%e7%9f%a5%e5%ba%a6%e3%81%ae%e5%90%91%e4%b8%8a%e3%82%92%e6%a8%a1%e7%b4%a2/46781638>)。)

20 State Secretariat for Education, Research and Innovation HP (<https://www.sbf.admin.ch/sbf/en/home/education/swiss-education-area/swiss-education-system.html>) 参照。

ギムナジウムに比すると、中等専門学校の方がより職業に関連する教育内容となっており、医療、教育、コミュニケーション/情報、デザイン/芸術などの業種について学ぶことができる。また、成人してから大学入学資格を得る場合には、州が管轄するマトゥーラシューレ（大学入学資格を準備する学校）に通学することもできる。

このように、スイスでは義務教育終了後の早い段階からどのコースに進むかは、大まかに想定することが求められているといえよう。ただし、選ぶことが難しい場合は、ギャップ・イヤーのような形で半年間ほど考慮する期間を置くこともできる。くわえて、もっとも重要なのが、いったん進路を選択したあとに、目標の修正を可能にするような教育・職業訓練制度となっていることである。図 2 でも、中等教育のコースによって“usual pathway”（通常のルート）が規定されるものの、多くの“possible pathway”（ありえるルート）が確保されており、デュアル・システムを選んだ後に大学進学に向けてルートを変更することも可能なのである。つまり、キャリアの「回り道」を許容するような仕組みが、教育・職業訓練制度を通じて、提供されているといえよう。この点は、個人がどれだけ自由にキャリアを形成することが可能なのか、という根本的な論点において、非常に重要なポイントだと考えられるが、日本語による制度紹介では“possible pathway”（ありえるルート）が部分的に捨象されて、紹介されていることも少なくない（阿部 [2006]; 佐藤 [2020]; 高橋・毛利・森 [2023]; 内閣府 [2015]）。しかしながら、この「回り道」を許容するような制度設計となっている点は、日本との比較を考えるうえで非常に重要である。

実際、図 3 に示されるように、スイスは高等教育に進学する際の平均年齢が OECD の中でも、もっとも高い国の一つであり、2017 年のデータでは驚くべきことに平均が約 25 歳である。一方で、日本は OECD の中でも、高等教育に進学する際の平均年齢が最も低

このように、スイスでは「回り道」を許容するような教育・職業訓練制度となっているという点の違いを留意せずに、より実際の企業での研修に焦点をおいた、単に就業上の実践的な教育・訓練内容という点だけを制度的に“輸入”することを試みるような議論を行うことには、十分に慎重にならねばならない。教育・職業訓練制度のあり方を考えるうえでは、その制度の存在によってどのような生き方やキャリアの築き方が可能となりうるのかという、より広い文脈で分析することが重要である。

Main references

(※脚注で挙げたリンクを除く。)

- 安部智美 [2006] 「スイス職業教育の構造—ドイツ・デュアルシステムとの比較—」『職業と技術の教育学』, 17, 35-46 頁
- 掛貝祐太 [2021] 「NPM と現代スイスの労働政策における政治過程について 競争的・客観的・量的評価は、いかにして政治的に拒絶可能か」『社会保障研究』, 6(3), 317-329 頁
- 掛貝祐太 [2025, forthcoming] 『財政民主主義の地平—スイスの自治・多様性・直接民主主義』 有斐閣
- 加藤静香 [2019] 「カントリーノート 図表でみる教育 2019 年度版：日本」 OECD
- 木村保茂 [2010] 「公共職業訓練の今日の特徴と課題——北海道を中心に（分権型社会における地域自立のための政策に関する総合研究〔II〕）」『開発論集』 85, 47-82 頁
- 佐藤栄一郎 [2020] 「最強の職業教育：スイスの職業教育の概要とその効果」『ファイナンス』 財務省 55(11), 37-45 頁
- 高橋誠, 毛利一貴, 森健 [2023] 「スイスの職業教育訓練制度に学ぶ人材の「クオリティ戦略」」『知的資産創造』 野村総合研究所コーポレートコミュニケーション部, 31(3), 16-31 頁

内閣府 [2015] 「平成 26 年度委託調査「教育と職業雇用の連結に係る国際比較」第 2 章スイスにおける教育と職業・雇用の連結」
厚生労働省職業安定局 [2024] 「公共職業安定所（ハローワーク）の主な取組と実績」