
パネルディスカッション2「グローバル化と若年雇用」

パネリスト

ハリマ・ヤコブ	シンガポール全国労働組合会議副書記長
金 榮培	韓国経営者総協会副会長
今野浩一郎	学習院大学教授
張麗賓	中国労働科学研究所研究員
ジェーン・スチュワート	ILO雇用総局長臨時代理 兼 能力開発・雇用局長

モデレーター

諏訪康雄	法政大学大学院教授
------	-----------

【パネルディスカッション2の趣旨】

諏訪康雄

このセッションでは、グローバル化と若年雇用対策についてみなさまと考えていきたいと思っております。若年雇用の現状と対策につきまして、少しそれぞれの立場からパネリストのみなさんにご発言いただきまして、その後、若者自身、あるいは国際機関、政府、労働組合、企業、さらには若者に日々接する立場にある人たち、そういう関係者が若者のエンプロイアビリティを高めるためにはどういうふうに対応していけばいいか、将来の方向をどう見据えていったらいいかということについて検討していきます。

ここでパワーポイントを用いて説明させていただきます。まず、年齢と仕事の世界での評価についてマトリックスを描いてみました。一番左の下のところが子ども時代です。かわいがってはもらえるかもしれませんが、社会的に高い評価をされてみんなから頼られるということはあまりありません。そういうことがあるのは、モーツァルトとかの異能な人だけであろうと思います。縦軸が社会的な地位、横軸が経済的地位と言えるでしょう。そして、子ども時代から青年期に入っていきますと、社会的にはまだ居場所が見つからないのですが、経済的に少しずつ必要性が出てきて、若者達のかなりの部分が仕事の世界に入っていきます。そして仕事の世界で自らも勉強し、周囲から支援をされ、教育され、そして何よりも毎日仕事を積み重ねていく上で労働能力を高めていき、周囲からも頼られる存在になっていきます。先ほどの玄田先生のセッションでご発言をされていた4人の若い人たちは、みんな間違いなく今確実に経済的に評価をされる世界に入り、報酬をもらい、さらに社会的にも経済的にも高い評価がされ、周囲から信頼される人間になりたいという夢をもって一歩ずつ日々を送る状況になっているわけです。さらに壮年期に入りますと、社会的に非常に高い評価を得る人が出始め、それぞれの職場においても一定の頼られる存在になっていきます。もちろん、技術水準、技能水準あるいは知識経験が高まっていき、それに応じて市場価値も高まり、エンプロイアビリティも高まって経済的な報酬も高まる。しかし、高齢になっていきますと、社会的には一定の評価がされて尊敬される、あるいはそれなりに敬意を払ってもらえるのですが、残念なことに、経済的にはもうそろそろリタ

イアしてくださいという要請を受け始めます。それは、考え方が古くなったり、技能が、経験が陳腐化してしまったり、あるいは産業や職業そのものがいらなくなってしまったりというさまざまな事情によります。これをまとめてみますと、高齢者は社会的に尊敬されるけれども、経済的にはあまり必要とされないことが多い、若者は経済的にはそれなりに必要とされるが、社会的には尊敬されないことが多い、これが普通の状態だとします。

そうしますと、困った状態、非常につらい状態というのは、尊敬もされなければ必要もされない状態です。若者が置かれたときの一番悲惨な状況です。我々が若者の雇用対策でまず考えなければいけないのはこれだろうと思います。次に、普通の状態、これは、尊敬はあまりされないけれども、それなりに必要とされるという状態であります。まず、必要とされる状態にどうやって移っていったらいいのか、そして最後は、若者といえども尊敬されるし必要ともされるという状態が一つの理想だろうと思います。一番下の理想の状態に早く到達できるようにプログラムを組み、それを促進できるようにするにはどうしていったらいいのか、その出口を見つけるための議論を皆さまにお願いしたいと思っております。

【アジア 6 か国の職業訓練施策】

今野浩一郎

労働政策研究・研修機構という日本の研究所で、私も入りまして、アジアの6カ国の職業訓練施策について調査をいたしました。その中から、アジア各国の政策については多様性がございまして、その中にも共通性があるという点に焦点を当ててお話をしたいと思います。

アジア各国をみますと、90年代の後半の金融危機、経済危機以降、各国とも職業訓練政策を変えております。特に若年層に対する教育訓練については、経済危機以降の経済回復の中でグローバル化に対応しながら経済を回復させる、企業は競争力を発揮するという中で、人材ニーズが高度化してきています。そういう中で、能力開発についての新しい課題が大局的に二つ起きているということです。一つは人材ニーズが高度化していますので、特に低学歴層、あるいは訓練をあまり受けていない人たちの雇用は非常に難しくなるという状況が生まれており、そういう人たちの全体の底上げが第一の職業訓練政策のターゲットとなります。他方で、各国とも高学歴化が進み、大量の大卒者が労働市場に登場していますが、その人達の就職が極めて難しい状況になっております。高学歴者でかつ就職の難しい人、もう少し言いますと、高度化する人材ニーズに合っていない能力を持っている高学歴の人たちに対してどういう訓練をするのかという問題がもう一つございます。ですから、片方では底上げ、片方では、今まではまったく問題なかった高学歴層の訓練をどうするのかという二つの問題を抱えています。今日はそういう状況の中でどのような新しい動きが共通的に起きているかということについてお話しします。

一つはこういう変化の激しい時代ですので、いわゆるエンプロイアビリティを長い職業期間にわたって維持するために、生涯能力開発という方向で能力開発政策を作っていくという動きです。個人的にもっと重要ではないかと思うのは、各国において教育と訓練の融合化が進んでいるという点です。両者を融合化することによって新しい政策を作って今の状況を突破しようというのが第一番目の動きです。それと同時に重要なのは、教育訓練と雇用の融合化を図ろうという動きです。今回の会議でも、日本版デュアルシステムが紹介

されているようですが、同じようなシステムがタイ、韓国、シンガポールにもあります。そういう状況を踏まえ、今後我々は若年者のための能力開発政策というものを強化していくためにどういうことに注意すべきかということになります。一つは、教育と訓練の融合、教育訓練と雇用の融合というのが進んでいる中で、教育を担当する政府機関、職業訓練を担当する政府機関、実際に雇用する企業の三者による協力関係の構築が非常に重要になっていきます。また、使える能力“can do ability”をベースにして教育と訓練と雇用をつなぐということになりますと、“can do ability”というのは、何なのか、あるいはそれをどう評価をするのか、その評価結果を教育とか訓練といったプログラムにどうやって反映させていくのか、あるいは職業的な資格とどうリンクさせるのか、ということが非常に重要になってくると思います。したがって、いくつかの国では、“can do ability”とは何かということを再検討し、再構成しようという動きが出ております。それと同時に、教育と訓練、教育訓練と雇用の結合は、日本も含め、アジアの国はあまり慣れていない訓練プログラムです。したがって、このプログラムをもう少し広げていくためには、解決していかなければならない問題がたくさんあるだろうと思います。訓練プログラムの内容それ自身もあります、それとともに、企業に受け入れてもらう体制をどう作るのか、あるいは企業の中で訓練を受けるときの訓練生の条件をどういうふうを設定していくのか、そういう仕組みをこれからどんどん作っていかねばいけません。ところが、教育訓練の投資に関するベストパフォーマンスを、あるいはベストプラクティスを各国で比較をして、情報を交換し合うための国際的な基盤が非常に弱い。したがって、こういう国際的な会議の機会を使って、アジア各国あるいは世界が、教育投資ポートフォリオの情報をお互いに交換できるような体制を作っていくことが、ベストプラクティスを作っていく上で非常に重要だろうと考えています。

【韓国における若年雇用問題と対策】

金榮培

第一に、グローバル化の経済的影響は、否定的な影響と肯定的な影響に分かれています。そして、資源の合理的流通、規模の経済、効率性、自由貿易などがプラスの影響です。否定的な影響の方ですが、経済上の支配や、相互依存がさまざまな経済層で強まりすぎてしまうこと、所得格差の拡大といった問題が挙げられます。次に、産業の空洞化現象、また、若者の失業率の上昇、非正規雇用の問題等が挙げられます。

次に移ります。韓国は、過去数十年間ほどは、技術や資源の活用により、たいへん良好な経済実績を示しておりました。そうした中で、多くの企業が海外に進出することを図ったわけですが、1998年にはすでに368社が進出を果たし、その数は徐々に増えていきました。しかし、韓国では、非常に強い労働運動があり、短い期間に労働組合が賃金を押し上げ、労働費用が急増し、その結果、多くの韓国企業は他の操業場所を求めました。よって、韓国においては通常のグローバル化の他にも賃金の上昇などがこのような効果を引き起こすことになりました。その結果、製造業の空洞化がみられています。次ですが、グローバル化が韓国の若者に及ぼした影響に関する図です。この下の数が全体の失業率、上の折れ線が若年労働者の失業率です。失業水準は、西側諸国よりも比較的低下水準であります。多くのアジア諸国においては家族によって守られているために失業が隠されている

傾向があります。次に、韓国において若年労働者の失業率が高いことの背景についてです。技術革新と産業構造の高度化が行われ、十億ウオンのGDPを創出するのに要する人数が、1990年には68.7人でしたけれども、2002年には41.9人にまで減少しました。つまり、雇用なき成長が起きていたわけです。次の問題ですが、産業界の需要と学校教育のミスマッチの問題が起きています。経験者を雇用するという傾向がありまして、新たに人を雇うときには、1996年には39.6%経験者の雇用をしていたわけですがけれども、2004年にはそれが79%にまで跳ね上がっております。さらに、仕事に対するやり好みですが、賃金や業績の格差を背景に、多くの人が大企業に就職したが、中小企業への就職を避けていたわけです。そこで、これによって大企業と中小企業の労働力不足の度合いに差が出てしまいました。その次は、韓国における労働力不足の傾向についての統計です。その次ですが、グローバル化に韓国の若者に及ぼした影響で、OECDが韓国に対していくつか助言を行いましたけれども、韓国においては解雇権に対する厳しい制限があること、正規従業員の雇用に消極的であること、また、非正規従業員が増えていること、さらにそれによって労働市場の二重性が深まっているということが指摘されました。その解決策としまして、非正規従業員のための社会的弱者対策を拡充するとともに、正規従業員の雇用の柔軟性を高めることが指摘されました。最後は、グローバル化に対処するために、正しい価値観と職業に対するしっかりとした見通しを持つこと、また、グローバル化の現実と正面から向き合うこと、そして、職場を生涯の職場ではなく生涯の職業として考えることが指摘できます。

【若年雇用問題と労働組合の取組】

ハリマ・ヤコブ

若者雇用問題への挑戦に関する労働運動の見解を提示したいと思います。全体的に見て、アジアでは、人口の多くを若年層が占めています。若者の雇用率は、経済条件に従い、国ごとにより異なっています。ほとんどの国において、若者の失業率は他の年代よりも高いです。発展途上国では、機会が限られており、教育投資が十分に行われていないため、多くの若者が低賃金のインフォーマル部門に従事しています。そこでは労働者に対する保護も脆弱であり、健康と安全に有害でさえあるかもしれません。政府が直面する課題は、若者がフォーマルな部門できちんとした仕事に従事することができるように教育と技能を高め、機会を得るための道筋をいかにして若者に提供するかということです。

発達した経済においては、教育システムは、若者が経済の成長部門で働く準備をするための重要な役割を果たします。そこでは、仕事がより知識集約的です。ミスマッチが起こるところでは、若者は労働市場に入るための準備が十分になされていません。これは、投資の浪費にとどまりません。彼らが資格を持ちながらも仕事を見つけることができないとき、彼らにフラストレーションと不幸な状況を引き起こすのです。経済の変化や新技術の開発により、仕事に求められるものは絶えず発展していることから、産業界と教育システムが密接に連携していくことは、若者が労働市場において要求される技術や知識を身につけるために重要になってきています。

今日若者が参入しようとする労働市場は、パートタイムや一時的な労働の急速な増加によって、より多くの努力を必要とし、かつ断片化されたものになってきています。こうし

たことが、若者の未来に対する見方やキャリアの計画、結婚についての意思決定に影響を与えているかどうかということについては、十分な調査や研究がなされておらず、はっきりしたことは言えません。しかしながら、政策立案者にとっては研究されていくべき領域でしょう。

今日若者が抱える共通の不満は、使用者が、彼らを雇わない、または新しい経験を試みる機会を彼らに与えない理由として、しばしば彼らの経験の欠如を指摘することにより、彼らがしばしば労働市場における機会がもたらす利益を享受できないということです。したがって、使用者が偏見を持つことなく、若者が経験を積み、貢献するための適切な機会を提供することが重要です。

また、政府が、急速に変化する環境の中で、若者が仕事を見つけ、維持することを支援するために適切なキャリア・ガイダンスやカウンセリング支援を提供することも重要です。年功序列型賃金制度を背景として若者の昇進を遅らせることは、若者の中にフラストレーションを引き起こします。若者にとってより挑戦的でよりダイナミックな報酬システムは、仕事への忠誠心だけでなく、成果に対する認識も高めることができます。同時に、先輩が若者をサポートする環境を整えることにより、職場における若者の統合を大いに助けるでしょう。

シンガポール全国労働組合会議（NTUC）はシンガポールにおける労働者のエンプロイアビリティの向上と雇用を促進するための活動に積極的に取り組んでいます。数年前に政府基金を得て始めて以来、NTUC は既に 18 万人を訓練しています。メンバーのおよそ 3 分の 1 が 35 歳未満です。メンバーの大部分は団体協約によりカバーされています。これは、労働市場における不均衡に対処するための重要な手段です。このようにして、若者と高齢者の間にある賃金格差を縮小することができます。また、NTUC は削減された労働者の就職を援助しています。私たちの雇用サービス所に登録する人々のおよそ 30% が 30 歳未満です。このように、私たちのサービスは若年層に対しても役立っています。

【中国の労働市場と若年雇用対策】

張麗賓

これから申し上げることは、私見として受け止めていただきたいと思います。

労働市場の視点から若年労働について考えてみたいと思います。

労働市場の環境を改善するというのが、若年者が雇用を通して社会に貢献する重要なポイントです。中国の労働市場における若い労働者の量は大きいですが、将来無制限に提供されるものではないと言いたいと思います。2 番目の特徴といたしまして、若い労働者に対して、将来において可能な限り働く場が提供されるようにするということが、中国社会の大きな課題となっております。教育を通じて職業能力を高めることが政府の責任であります。3 番目ですが、若い人たちの大半が地方に住んでおります。雇用機会を求めて都心部に移転をしております。これもまた社会にとってそういったような移住者を支える責任があります。4 番目に、公式な労働市場は柔軟性に欠けており、もっと規制緩和が必要です。他方、非公式部門の方は雇用の保護が不十分であり、法律の制定、規制の強化が必要です。

次に、中国におけるこれまでの若年雇用対策の進展状況についてです。若年雇用の特徴

を考えると、政府の政策介入が不可欠ですが、それは労働市場の役割を加味したものでなければなりません。労働市場のメカニズムが若年雇用問題を解決できるように整理される必要があると思います。次に、労働市場は、ますます公式化され、統合化されてきております。昨年以降非公式部門の雇用の成長は鈍化する一方で、公式部門の雇用の創出が拡大し、若年雇用の方が広がってきています。雇用の安定と社会保障を非公式部門の労働者に提供するための政府による一連の政策が実施されております。その結果、若い人たちが非公式部門でも前よりもよい質の仕事が得られるようになりました。3番目に、青年のエンプロイアビリティも改善されています。職業・技能鑑定システムや労働者養成制度、資格証明制度の導入が図られております。しかし、まだまだ十分な就労の機会は提供されていません。やはり教育を改善することが将来の若年雇用にとって重要です。特に中等教育の充実が問われるところです。労働集約的な産業の開発も引き続き重要になってくると思います。失業者、特に国営の企業でリストラになった若い人たちを支援していくことが必要になります。結論といたしまして申し上げたいことは、高い建物を建てるには、やはり基盤づくりが大切だと思います。同じことが若年雇用についても言えるわけであります。やはり雇用サービスなどを含めて国際的な経験を政策と慣行の両面で身につけていくことが重要なことだと思いますが、何よりも大事なものは、国内の事情だと思います。その両方があるのはじめて若年雇用問題が解決されると思います。

【論点の整理】

諏訪康雄

ここまでに出了ところ、私なりに整理をさせていただきたいと思います。

第1点目は、若年雇用の重要性はどここの国もあるいは国際機関も今や認識を高めてきている。2点目は、なるほど、それぞれの国における産業の発展段階や歴史・文化により、問題の現れ方には違うところがありますが、よく似た問題を抱えているのではないだろうかということです。3点目として、アジアの諸国は、かなり似た対策を検討又は実施しているのではないかと思います。問題は4点目なのですが、グローバルイゼーションが進展する中で、変化の早さにどここの国の政府も、労使も、場合によっては学者の認識も、必ずしも追いついていかないということです。また、5点目として、仮に追いついているように見えたとしても、対策を立てる側がしばしば年齢がかなり上であり、その持っている時代認識や社会のコンセプトがどうしても遅れがちになるということも指摘しておかなければいけないと思います。6点目ですが、新しいパラダイムが必要になってきている。例えば、今野先生のご報告によると、教育と訓練と雇用をどう統合していくかということでありました。また、他のパネラーの皆様からも、例えば産業政策、経済政策と雇用政策をどのように統合していくか、ということが指摘されました。ヤコブさんなども、ワークキャリアに配慮をした諸政策の統合を語っていらっしまったと思います。このように、新しいパラダイム、何か新しい若者の雇用政策に関する統合を我々に要求しているように思われます。

【エンプロイアビリティと教育訓練、雇用に係る新たな動き】

諏訪康雄

後半はできるだけ若者のエンプロイアビリティに焦点を当てて皆様からご意見をいただくと思います。もう1本の柱は、教育訓練と雇用の間での新しい統合の動きです。この点について新しい工夫があったら発言をしていただこうと思っています。その中で若者のモチベーションをどうやって高めるかということなども是非ご発言いただければと思います。

ジェーン・スチュワート

興味深いことに、パネラーの皆さんの発言にはいくつか共通のメッセージというのものが見られました。一つは、今野教授、ヤコブさん及びチャンさんが挙げられた情報の共有についてです。YEN（ユースエンプロイメントネットワーク）の一環として、国連事務総長は、ILOに対し、各国の若年雇用問題に係る行動計画についてグローバルな分析を行うよう要請をされました。世界的な動向の分析に資するよう、本日ご出席いただいた政府代表の皆様方から、各国の国連代表に対して、今日の午前中にご紹介いただいた有益な情報を提供していただきたいと思います。

二つ目は、エンプロイアビリティについてです。ここで行われている議論の中心は教育、訓練及び生涯学習の重要性、さらに、新たな統合されたアプローチを見つけることにあります。一方で、こうした新しいアプローチにつきものの適切な教育学や学習方法はどのようなのでしょうか。グローバル化の中で、社会が変化しているわけですが、より柔軟に、より迅速に学習するための戦略がきっとあるのではないかと思うのです。

このセッションの前に若い4人の日本の働く人々からのすばらしいプレゼンテーションがありました。彼らを見ていれば、若者というのは問題ではなく、むしろ解決策であるということが分かります。私たちは、若い人達が持つ能力に対して尊敬の念を示すべきでしょう。私は2人の男の子の母親でもあるのですが、とりわけITテクノロジーに関する彼らの柔軟性と学ぶ戦略は疑いのないところです。若者は、経験、素質及び才能を有しており、年齢に応じて、社会に対し貴重な貢献をすることができるのです。若者の希望、労働意欲を引き出すということ、また、使用者として、政策立案者として、我々は彼らの希望を満たしているか、彼らのニーズに応えるような政策や解決策を導き出せるのかどうかについて、自らに問うことが大事なのではないでしょうか。

張

エンプロイアビリティを高めるにおいて、教育が最重要です。中国では毎年、中卒の50%、また高等学校のやはり50%が上級レベルに進まないという状況があります。エンプロイアビリティを引き上げるため、教育を十分提供することが最も重要な課題です。エンプロイアビリティを教育などどのように統合するかについては中国では新たな動向が見られています。しかし基本的なところから取りかかるべきでしょう。労働意欲、自主性についてですが、健全な制度をつくることのような意欲を引き出す第一の基礎だと思っています。こうした制度によって若者の創造力そして活力を引き出すことができると思うからです。

金

エンプロイアビリティ向上のための制度ですけれども、3つの異なる方法を提案したい

と思います。第1は、産業と学校の連携を強めることです。また、大学間の競争を促すことも重要です。第2に政府の支援が必要です。つまり教育の自立性を保証することです。さらに、産業界における再訓練のコストを下げることで、そして雇用の安定を図ること、そして政府がそれに対する支援を提供することです。第3に、各個人が生涯学習を通じた自己実現を図ることが大事です。若い人達は現在の環境の中で自己発展、自己啓発を行うことによって個人の競争力を高めていくことが大切でしょう。

ハリマ

申したいことが2点ございます。1つは、若い人達はITに精通しているので、教え方は違った方法で、もっとITを活用し相互方向性があるようにしていくべきであり、それによってよりよいかたちで教えていくことができると思います。

もう一つがイノベーションと創造性です。若い人達が創造的、革新的であるにも関わらず、活用されていません。多くの組織は硬直化しており、若い人達の可能性を發揮できる場面が少ないわけです。

シンガポールの公務員を例にとりますと、若い人達にグループをつくらせます。そしてそのグループがいろんなアイデア、提案などをまとめていきます。そして先輩もメンバーと一緒にそれをとりあげていくわけです。この種のグループは極めて効果的です。こういったグループをどんどん作り、提案やアイデアを上にあげ、それを採用していくべきではないかと思います。

今野

さきほどは教育と訓練と雇用の融合が必要だということを示しました。教育や訓練の内容が産業のニーズと合っていないということです。これは、人材を教育して訓練して産業界に送り出すという供給側の問題として私は言ったわけです。ただ最後に、逆の面を少しお話ししたいのですが、特に日本の状況を念頭においてお話ししたいと思います。日本の企業が若い人を採用する時に「どういう人が欲しいですか」と質問すると、「いい人が欲しい」と言われます。いい人って何でしょうか。教育訓練について問題を指摘するのであれば、産業界もどういう人が欲しいのか明確に定義してそれを社会に発するという努力をする必要がある。これがないと若い人は迷うだけです。

【会場を含めた質疑応答】

会場からの質問1

情報の共有化のためにも、アジアからみえられた方々に自国で行われている施策の中で、他の国にもあるいは特に日本に対しても参考になるような例として紹介できるものがあれば教えて下さい。

ハリマ

質問者の考え方に同感です。例えば、ILOの主導により、ベストプラクティスに関する情報を収集し、各国が共有化できるようにすることが有益であると思います。

シンガポールは天然資源がない小国ですので、人材育成または人的資源の開発に大いに

力を入れています。学術的に優れている人達は大学や短期大学に進み、それほど学問的なものに得意でない人たちは、例えば職業訓練、技術訓練所に行くことによって、誰であろうと自らの能力を高めるチャンスが与えられます。過去においては、教育はいわば横並び方式でしたが、何度も教育のやり方を変えて、その結果それぞれ子供達のニーズに答えられるような教育にしようとしたわけです。子供によって能力もニーズも異なっているからです。またもう一つ、スキルの向上と、特にもうすでに仕事をしている人達のスキルアップに力を入れています。職場での変化があまりにも早く、またいろいろな景気などの動きも速く、例えば好景気であっても数年しか続かないわけです。したがって、継続的に人々を訓練して備えていかなければなりません。スキル向上のための基金が92年に創設され、すべての使用者は出資しなくてはなりません。このことは特に自ら訓練できない中小企業の使用者にとって重要です。

金

若者のエンプロイアビリティを高めるためには、やはり教育システムがもっとも重要であると思います。韓国人は平等社会なので皆が教育の格差がある、大学の格差があるということを受け入れられないわけです。その結果、皆ステレオタイプになり、入学試験もやらないということになってしまいます。そのような教育制度のもとでは、ビジネス部門にとって欲しい卒業生が得られないわけです。この10年間見てみますと、大学生の数は倍になったわけですが質は低いという深刻な問題を抱えています。そこで、他国のシステムの導入によって教育制度をかえることが今韓国に一番求められていることだと思います。

張

中国の大卒者は今雇用問題に直面しています。20～30%は卒業後すぐには就職できないわけです。そこで中央政府は大卒者の雇用を促進するための政策を取りまとめています。大卒者に西部の貧しい地域で働くことを奨励・優遇することは、その一つです。卒業生は、地方政府によって仕事を提示され、1～3年後、新たな選択肢を得ることができます。大卒者がそこで働くことによって多くを得ることができることから、たいへん効果的だと思います。

スチュワート

情報の共有化に関して言えば、このシンポジウムはいい機会ですし、企画していただいた日本政府に対して感謝申し上げたいと思います。日本政府も支援しているアジア太平洋地域技能開発計画（APSDEP）は、アジア太平洋地域における職業訓練機構のネットワークですが、そうした情報の共有化ができるもう一つのフォーラムです。これを通じて当該地域における経験を共有し合っていただくのも一つの手ではないかと思います。それから、カリキュラムの中で企業家精神の文化を育むことも大事だと思います。若者の声のセッションに出演した竹細工の大村さんなどは、製作だけでなく店頭に立って売るということもおっしゃっていました。ILOも、彼女のように起業家精神を育成することを手助けできると思います。

今野

社会、産業界、企業のいずれにとっても、将来のための投資は不可欠です。投資には3つの種類があって、設備に投資するか、技術の開発に投資するか、人に投資するかの3つがあります。政府、企業の経営者、産業界のリーダーは、将来の設備の投資と技術に対する投資についてはお互いに国際的に、あるいは国内的に情報を共有化し、それをベースにしてポリシーをつくっているわけです。ところが、教育投資、訓練投資の情報の共有化は欠けている。そこで、基本的な政策形成のレベルで情報を共有化し、それを踏まえてベストのポリシーを描けるようにして欲しいと思います。

それから、アジア各国は、デュアルシステムや職業訓練の資格と教育訓練の資格のリンケージ、大学生のインターンシップの改善など、おおむね共通したことをやっています。これらの失敗成功を共有化するということが非常に重要なことだと思います。

諏訪

アジアからのパネリストの4か国（中国、韓国、シンガポール及び日本）をみると、共通点があったのであろうと思います。それは教育に非常に熱心であった、教育投資が経済発展にとって社会の安定にとって非常に重要だということによってやってきたのだらうと思います。ただし今野さんがおっしゃられたとおり、最近の動きを含めましてこの点に関する経営者も含めた情報の共有というものがどうもいま一つよくなかったところがあったのだらう。今日みたいな機会をかわきりに今後とも是非ベストプラクティスの交換を行っていくべきだとのご意見には、私も全く同感に思ったところです。

会場からの質問2

高校生のインターンシップをアジアの国でどのようにおやりになっているか、お話しただきたいのですが。

張

中国でも高校生を対象とするインターンシッププログラムを持っています。このプログラムには高校を卒業した人達が2、3年間職業訓練をまず受けるのですがそれを行うことによって仕事の準備を整えます。中国では正式教育の他にも多くの人が職業訓練校に通い、訓練を受けています。これは公式な教育ではありませんけれどもそのいわゆる学問的な側面のものではありません。このような教育に通う学生達は学校内そしてまた工場での実地の訓練を積む機会があります。もう一つ別の例ですが、職業訓練校に在籍している学生そして大学の学生がインターンシップによって実際に働く機会が与えられています。多くの近代的な技術やさまざまな職業での実地経験を積むことができます。第3に、非常によい評判の企業を選びそのような企業に生徒を、インターンシップを行うために送るということも行っています。

金

韓国ですが、通常、大学卒業生がインターン生となります。特に1998年以降韓国が経済危機に苦み外貨が不足した時期、多くの企業が新規採用をしませんでした。そこで、

政府は、大学卒の給料の半分の支給することによって企業に対して学卒に門戸を開いて欲しいと支援をしました。それによって若者の失業率が下がりました。しかし、企業が例えば100人のインターンシップを学卒に門戸を開放しても、1年後企業は数人だけを選んでほとんどを放出してしまうということになり、あまり人気のない制度になってしまいました。現在韓国は、インターンシップのそもそもの目的に立ち返り、よりよいプログラムを開発しようとしている最中です。

ハリマ

シンガポールでは学生、技術訓練校、あるいは職業能力開発校の学生を対象に行われています。おおむね16歳以上の生徒達が対象になり、職業能力開発校あるいは技術訓練校の生徒が一定期間企業に派遣されます。これは学校のカリキュラムの一部として行われ、その技術教育あるいは職業能力開発を修了するための条件となっています。もう一つ別のかたちの協力ですが、それは職業能力開発校の生徒達に企業を経営するという機会を与えるのです。特定の製品を企業から委託されそれを職業能力開発校の中で売ります。つまり、彼らが小売業者であるかような試験的な小さな環境をつくるのです。それによってマーケティング、計画、企画、資源の配分などの経験、つまり事業を運営しているという経験を得させるのですが、これもやはり企業との協力で行われています。職業能力開発校や技術訓練校は政府からの補助金をかなり多く得ています。使用者はただ機会を提供するということになっています。

スチュワート

一つの国のモデルを他の国に適用するというのは一つの挑戦です。しかしながら、ドイツのデュアルシステムは、日本を含め、各国において適用されています。さまざまなかたちで教育と訓練と雇用とを統合していく協力モデルはこれからも増えていくでしょう。

【まとめ】

諏訪

最後に一言ずつパネラーの皆様からご意見をいただこうと思います。

今野

教育と訓練と雇用の融合及び国を超えた情報共有がコンセプトだと思います。前者に関し、ヨーロッパの長い経験が研究者としてはたいへん興味があります。特にデュアルシステムなどは90年代以降に外から見ていると再復興した姿が見えます。そういう点ではヨーロッパの人達とも情報を交換したいと思っています。

ハリマ

現在のトレーニングは仕事に密接しすぎており、非常に範囲の狭いものになっております。仕事に直結した訓練の場合、他の仕事に移って行かなければならないというときに難しくなるのです。ですから新たなスキルを身につけて次の仕事に移っていけるスキルこそが大事だと思います。

金

大学で教えている友達に、どんなアドバイスを学生に与えているのかと聞いたところ、グローバル化した社会において、それぞれの場所に対応したエンプロイアビリティが大事になってくるということでもあります。学生に対しては、仕事を見つけたいといっても、韓国に限定するのではなく、中国や日本、あるいは他の国に目を向け、もっと目をひろげてエンプロイアビリティを考えるとやっているわけです。グローバル化した社会だから、場所によってエンプロイアビリティは変わってくるからそれが大事だということです。

張

まず最初にすべきこと、それは具体的なかたちで行動することだと思います。例えば調査をする必要があると思います。特別調査を実施することで、若年の雇用状況を把握し、それをきちんと研究として取り上げていくことが第一歩だと思います。それによって、若年雇用問題を包括的に理解することができます。その結果、政策立案のための貴重な示唆が得られるでしょう。

スチュワート

3点ほど簡単に申したいことがございます。このシンポジウムを通して、私たちは主に教育と訓練の重要性に焦点を当ててきましたが、私は、質の高い教育を行うことはかなりの投資が必要だということを再度言わせていただきたいと思います。このことは、ジュネーブにおける若年雇用に関する政労使三者構成会議の参加者からも指摘されたように、マクロレベルの政策の中でとらえていくべきであります。2つ目ですが、来年の6月にジュネーブで開催予定のILO総会において、若年雇用について一般討論を行うことになっていきますので、ここにお集まりのみなさまの多くにお越しいただければと考えております。最後に、司会者に対し、このパネル・ディスカッションを非常に効果的な方法で進めていただいたことについて御礼を申し上げたいと思います。

諏訪

少しだけ締めくくりの確認をして終わりに致します。第一番目はベストプラクティスをもっと国際的に共有していこうではないかということです。改めて強調したいと思っています。また、エンプロイアビリティや教育訓練、雇用という問題を考えるとき、若者が袋小路に入るようなキャリアに入らないようにする、つまりその先30年40年と働き続ける若者が生涯を通じて意義のある仕事をし続けられるように、そして社会に自分なりに貢献できる、自分なりに自己実現できるようにするためには、とりわけキャリアに焦点をあてる、しかもそれは過去形ではなく未来形のキャリアです。その若者が持っている将来のキャリアをどのように政策的に、あるいは雇用の場において、教育の場において確保していき、支援できるか、これが非常に重要なポイントとして浮かび上がってきたと思います。要するに今回2日間に渡って議論して分かったことは、「鉄は熱いうちに打て」という古い格言がありますが、熱いうちに新しい鉄を打つがごとく、次の時代を担う人材の教育訓練、職業経験の付与に配慮をしていくことの重要性です。こうした試みを改めて21世紀

の初頭に世界は問われているんだということを確認させていただきました。しかしどう打つか、何に向けて打つか、この点はまだまだ議論や実験を繰り返して行く必要がある。そのためにはもう一度もとに戻りますが、ベストプラクティスをお互いに共有し、次に向けてさらに実験を繰り返していく、これが求められているのではないかと思います。