



3 北欧の改革

国がデジタルスキルの習得支援「リカレント教育」って何?

デジタル技術が進歩し、従来蓄積していた専門性が中高年になって突然必要とされなくなるおそれがある。

おさない さとし
長内 智 (大和総研金融調査部主任研究員、ファイナンシャルプランナー)



キャッシュレス化で、銀行の店舗とATMが急減少したスウェーデン (筆者提供)

社会全体のデジタル化が急進する中、国際的にも労働者にとって新たに必要とされる知識や技術をいかに習得するかが課題となっている。諸外国の中には、社会人が大学などで学び直しや職業訓練を受け、仕事で求められる知識や技術を身につける「リカレント (Recurrent) 教育」が重要な役割を担っている国が多くある。

一方、日本は、労働市場の流動性の低さなどから、国際的にみても社会人が大学などで教育を受けている割合が、経済協力開発機構 (OECD) 加盟国平均の5分の1だ (図)。

リカレント教育について積極的な国として知られているのが、その発祥の国ともいわれるスウェーデンや、フィンランドなどの北欧諸国だ。これらの国はデジタル化でも世界の先端を走っており、筆者は2019年秋に現地を視察した。そこで目にしたのは、リカレント教育が労働市場で人材育成や雇用の流動化の面で重要な「社会基盤」になっているということだ。

例えば、銀行業はキャッシュレス化の急速な進展で店舗数が大幅に減少しており、銀行員数の削減も進められた。従来型の銀行員はリカレント教育を経て、金融業のIT部門に異動したり、異業種に再就職したりするケースも見受けられた。

また、携帯電話で一時は世界シェア4割を誇ったフィンランドのノキアは、スマートフォン台頭の状況に適応できず、10年代に急激な業績悪化に見舞われる。いわゆる「ノキア・ショック」だ。フィンランドの実質経済成長率も11~13年にマイナスに陥った。ノキアを大量解雇されたエンジニアたちは、再出発を支える国のさまざまな支援を活用し、新しい専門を習得するために大学に行く際の学費は無料だった

り、生活費もかなり補助されたりしていたという。

時代の変化に合わせた「キャリアチェンジ」を容易にするセーフティネットがあれば、企業はリストラを決断しやすくなり、他国のライバルに先んじてビジネスモデルを迅速に転換することができる。

スウェーデンとフィンランドは国のリカレント教育制度などを活用しながら、解雇された人が金融とテクノロジーが融合したフィンテック企業や、産業テクノロジー企業に転じたり、自らスタートアップを起業したりした結果、IT先進国の先頭を走っている。

雇用の流動化促す

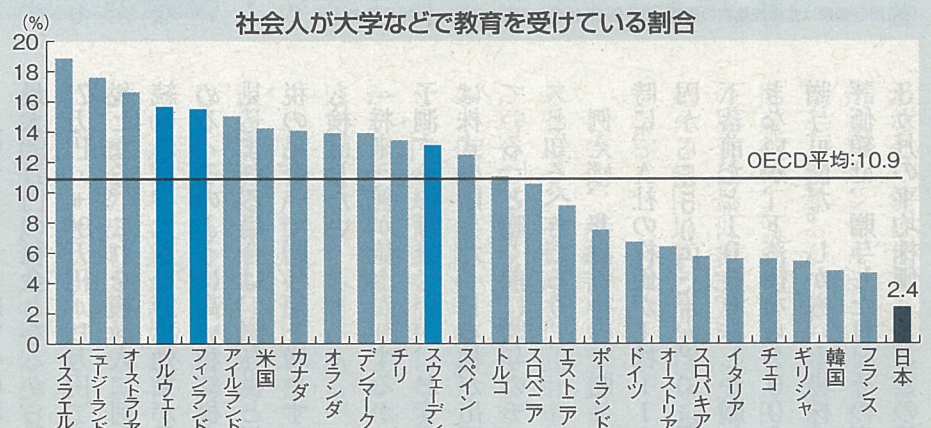
経済全体でみると、リカレント教育は、日本経済の課題である労働者の生産性を高める効果や、産業構造の変化に伴う雇用のミスマッチを緩和させて雇用の流動化を促す効果が期待される。以前、家電や半導体メーカーの経営が苦しくなり、エンジニアが海外企業にスカウトされた。もし国内で学び直し、起業していたらどうなっていただろう。

今後、高齢の労働者が増える見込みであり、高齢労働者が働きたい仕事に就くためにリカレント教育が活用できる。また、国のリカレント教育制度の下で、労働者が仕事で必要となる新たな知識や技術を学び直せることは、業務効率向上などの面で、労働者と企業の双方にメリットがある。

さらに労働者にとっては、希望する企業や職種に転じるための有効なキャリアパスになる。ただ、労働市場の流動性が低い日本は、今より柔軟に転職しやすい環境整備を同時に進めないと、北欧諸国のように離職をいとわないリカレント教育体制をうまく機能させることは難しい。

そこで、リカレント教育とリスキリング (Reskilling) を組み合わせることが重要なカギとなる。リスキリングとは、企業が社内の人材育成制度を通じ、社員に必要な知識と技術を身につけさせることだ。日本は、同じ企業で長く働いている長期労働者の割合が高く、転職を伴わないリスキリングが適している面も多い。

今後は実践しやすいリスキリングを優先しつつ、同時にリカレント教育体制を一層整備することが重要だろう。



(注) イスラエル、ニュージーランド、チリ、トルコ、スロベニア、ギリシャは2017年、その他は2012年 (出所) 厚生労働省「平成30年版 労働経済の分析」より大和総研作成