

<論文>

超高齢社会を支える社会人の 大学再教育システムの研究 ——スウェーデンの社会人教育から——

University re-education for working people to support a super-aged society:
Drawing on Sweden's re-education system

大岡 頼光

Yorimitsu OOKA

中京大学現代社会学部教授

要旨

超高齢社会を支えるには、社会人が能力を再開発し続ける必要がある。増え続ける高齢者を、少子化で減る現役社会人が支えるには、再教育を受け能力を伸ばし、収入を増やし、税金等を安定して払う必要がある。だが、日本は25歳以上の大学入学者が少ない。IT化等で新たに必要な能力開発のため、大学は社会人をもっと受け入れるべきだ。社会人（特に、少子高齢化で割合が増える中高年層）が大学での再教育を簡単に受けられ福祉や教育の財源を支えうる、いわば、「高齢者自身も超高齢社会を支えうる」システムを構想する。

1. では25歳以上が最も教育を受けているスウェーデンに注目する理由を述べた。2. ではスウェーデンの社会人教育の歴史を概観した。3. では社会人学生の男女差（特に看護・福祉・教育の女性学士の多さ）とその背景、公立成人学校と大学との関係強化を確認した。4. では社会人大学教育の経済的効果と必要性（雇用の二極化）を述べた。5. では日本への示唆と今後の研究課題（特に地方自治体での高齢者雇用の急増の背景）を確認した。

キーワード：超高齢社会（super-aged society）

高齢者雇用（employment of senior citizens）

リカレント教育（recurrent education）

生涯学習（lifelong learning）

雇用の二極化（job polarization）

目次

1. 問題設定・	113
1.1 高齢者自身も超高齢社会を支えうるシステムの構想・	113
1.2 スウェーデン研究から始める理由・	114
2. スウェーデンの社会人教育・	118
2.1 リカレント教育——60年代から90年代の変容・	118
2.2 90年代後半の成人の「知識向上」・	120
2.3 2001年大学開放法・	120
2.4 政府調査報告書SOU（2004）・	122
2.5 高等教育庁報告書（2008）・	123
3. 社会人学生の男女差とその背景・	125
3.1 看護・福祉・教育の女性学士の多さ・	128
3.2 公立成人学校の1992年改革と大学との関係・	130
3.3 「知識向上」——公立成人学校と大学の関係強化・	131
3.4 看護・福祉系の学歴間賃金格差・	134
4. 社会人大学教育の効果と必要性・	139
4.1 経済的效果・	139
4.2 雇用の二極化・	140
4.3 二極化対策——「未来の仕事」分析（2016）・	141
4.4 政府法案「生涯学習のための大学」（2018）・	146
5. 日本への示唆と今後の研究課題・	147
5.1 高校等の地域への開放、看護福祉学位の取得促し・	147
5.2 社会人大学教育の年取増の効果の試算・	148
5.3 実務家教員の登用よりも正攻法へ・	149
5.4 高齢者雇用の充実・	150
[文献]・	151

1. 問題設定

1.1 高齢者自身も超高齢社会を支えるシステムの構想

超高齢社会を支えていくには、働く社会人が自らの能力を常に再開発し続けられるシステムを創り出す必要がある。増え続ける高齢者を、少子化で数が減る現役の社会人が支えるためには、社会人一人一人が再教育を受けて能力を伸ばし、より多くの収入を得て、高齢者福祉のための税金や社会保険料を安定して払えるようになる必要がある。

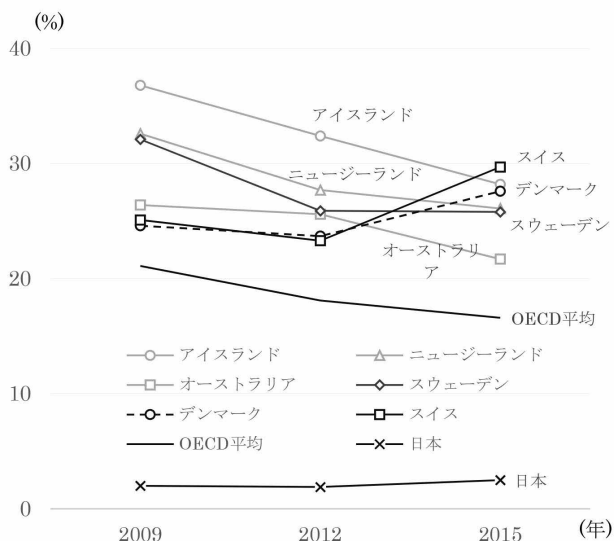
だが、日本は欧米よりも、25歳以上の大学入学者（以下、社会人入学者）が極端に少ない（図1）。新たに必要となる能力を身につけられるように、日本の大学は社会人をもっと受け入れるべきである。

社会人大学生の多い諸外国は、大学への社会人入学を促すシステムをどう創り出したのか、を筆者は今後調査していく予定である。それにより、日本の超高齢社会を支える社会人（特に、少子高齢化で割合が増えていく中高年層）が、大学での再教育を簡単に受けられ、福祉や教育の財源を支えるシステム、いわば、「高齢者自身も超高齢社会を支える」システムを構想することを目指す。

図1で2015年に最も社会人入学者の割合が多いスイスには、ドイツ語圏の国々を中心とした欧州の高度専門職業人継続教育のトップ機関、ザンクトガレン大学保険経済研究所がある。2012年に同大学の「世界人口統計高齢化問題（WDA）フォーラム」がシンポジウム「日本の高齢化に学ぶ」を開き、日本とスイスの高齢化分野の専門家が議論し、「65歳でも健康で、働くことができる社会をどう作るのがポイントだ」と認識が一致した。日本の2030年の65歳以上の人口は32%だが、75歳以上は20%弱。これは現在の65歳以上の人口比率と同じである。「実年齢より10歳若返った生活を送ってもらえば、高齢化問題はかなり解消できる」という発想である（磯山2012）。

研究対象国は、経済協力開発機構（OECD）諸国で、社会人入学者の割合が多い国をまず選ぶこととした。2009、2012、2015年のいずれかで社会人入学者の割合の高さが4位以内、かつ他の年も10位以内の国を選んだ（図1）。

図 1 OECD 諸国での 25 歳以上の大学入学者の割合



出所：文部科学省 (2012, 2015)、内閣官房人生 100 年時代構想推進室 (2017) より筆者作成

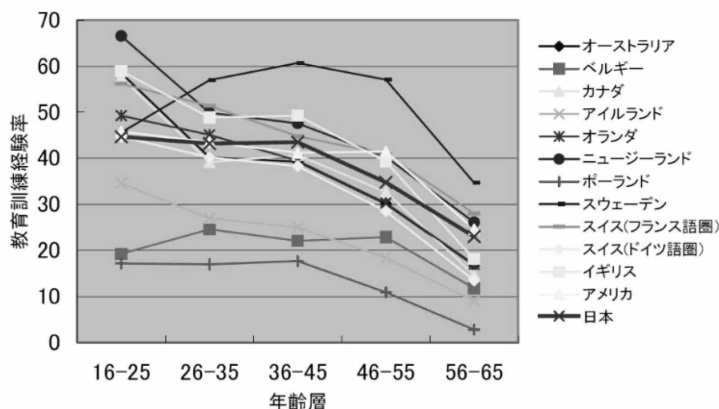
2012 年～2015 年に、2009 年に上位だった国や OECD 平均が社会人入学者の割合を減らした。だが、スイス、デンマークは割合を増やし、スウェーデンは割合を維持できた。なぜこの 3 国は社会人入学者の割合を減らさなかったのか。それを研究の当面の焦点とし、この 3 国を研究対象とする。

1.2 スウェーデン研究から始める理由

3 国の中で、まずスウェーデンの研究から、本論は開始する。

その第一の理由は、スウェーデンの成人が 25 歳以上で最も教育を受けているというデータである。1994～1995 年に世界 11 カ国で実施された「国際成人識字調査」と日本の調査 JGSS-2000 を比較した本田 (2002) は、もっとも継続教育訓練が普及しているスウェーデンには、他国と異なるパターンがあることに着目すべきだとする。

図 2 年齢別教育訓練経験率



※日本の最若年齢層は 20-25 歳。

出所：本田（2002）

スウェーデンでは教育訓練経験率は 36～45 歳層でピークに達し、それ以前とそれ以後では明確に低くなるという、山型の分布を示している。他国では全体として右下がり型の分布であることから、特にこの 36～45 歳層および 46 歳～55 歳層でスウェーデンは他の諸国よりもかなり経験率が高くなっており、このことがスウェーデンの全体的な教育訓練の普及度合いの大きさをもたらしていると考えられる。

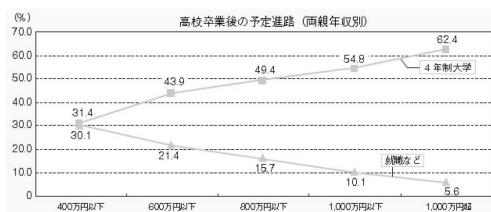
日本は大学出身者の経験率は前期中等教育出身者の約 3 倍であり、国際的にも学歴間格差が大きい国の 1 つである。日本よりも学歴間格差が大きい国はポーランド、ベルギー、アメリカの 3 カ国のみである。逆に格差が 2 倍未満である国は、スウェーデン、ニュージーランド、オランダであり、特にスウェーデンは継続教育訓練の普及の度合いが顕著に高いと同時に学歴間格差の小ささが際立っている（本田 2002）。図 2 にはデンマークのデータが入っていないため、成人が 25 歳以上で最も教育を受けていることが確実なスウェーデンから研究を始めた。

スウェーデンから開始する第二の理由は、本論と似た発想での「超高齢社会」への対処方法を、スウェーデン研究にもとづく 2014 年の単著『教育を家族だけに任せない』で既に考察したからである。少子高齢化の中で高齢者

を支え続けるには、多くの優秀な子どもや若者が大学に行き収入を高め、税金等をもっと払うしかない。教育費の家族負担を改め、父が病気や、離婚等になっても、子が能力を伸ばせるスウェーデンのような、将来の日本社会を同書で構想した（大岡 2014）。

本論は同書の研究視点と発想をさらに展開する。「超高齢社会」に対応していくためには、子どもや若者の教育を充実するだけでは足りない。それに加えて、働いている社会人（特に中年層）の教育も充実する必要がある。

図3 学力と所得階層の進路選択への影響



注1) 日本全国から無作為に選ばれた高校3年生4,000人とその保護者4,000人が調査対象。
 注2) 両親年収は、父母それぞれの税込年収に中央値を割り当て（例：「500～700万円未満」なら600万円）、合計したもの。
 注3) 無回答を除く。「就職など」には就職進学、アルバイト、海外の大学・学校、家業手伝い、家事手伝い、主婦、その他を含む。
 （出典）東京大学大学院教育学研究科 大学経営・政策研究センター「高校生の進路追跡調査 第1次報告書」（2007年9月）

出所：文部科学省（2009）

現状では、優秀な高校生でも両親年収が低いと、高卒で働く者が多い（図3）。この現状は改革すべきである。低年収でも、大学に行けば年収が増え、税金も増えるからだ¹。授業料を無料にし、奨学金を充実すれば、低年収でも大学に進学しやすくなる。家族でなく税で大学教育費を負担するには、増税が必要である。そのため、増税への納得をどう得るかを研究してきた。その結果、分かったことは二つある。

第一に、図3のように高所得者の進学が多い大学教育費を税で負担することを、低所得のため大学進学できなかった高卒者に納得してもらわねばならない。そのためには、高卒社会人も大学に入学しやすくなるよう、授業料無料、奨学金充実等、税金での支援が必要となる（大岡 2018a）。第二に、私

¹ 平成 21 年の「賃金構造基本統計調査」による小川和孝の推計によれば、高卒者が大卒者になることで、その人が生涯に払う税金は、約 1,500 万円増加する（小川 2016: 125）。

大統領選挙で高齢者の負担増となる増税を唱えたのに、マクロンが高齢者から支持され選挙に勝ったのは、フランスの高齢者の貧困率が、若い世代より低いからであった。日本では高齢者の貧困率が高く、増税を唱えると選挙に負けやすい（大岡 2018b）。日本でも増税を唱えやすくするには、高齢者の貧困率を下げればよい。日本は特に女性の高齢者の貧困率が高い。かつては専業主婦で、年金計算の基礎となる所得が少なかった者が多いためである。

よって、高齢者の貧困率を下げるには、二つの方法が考えられる。①中年期に大学で再教育を受け能力を伸ばし、働く意欲がある限り働き続けられる能力を高齢者自身が身につけること、②現役時代の女性の就労を促すことである。これらを促すためには、女性の高卒社会人も、中高年層も自由にほぼ無料で大学に行けるシステムを日本で創ればよい。そうすれば、多くの者が大卒になり、年収が増え、税収も増える。中高年層自身が、大学に入学し、能力を高め、年収を増やせばよい²。そうすれば、高齢者の貧困率も下がり、増税はしやすくなるだろう。

以上のような視点から、日本の改革へのヒントを得るために、本論はスウェーデンの社会人教育の発展の背景を分析する。

スウェーデンでは、大学が再教育というリカレント教育を担ったのは、重厚長大型が基幹産業だった時代、1960～80年代である。リカレント（recurrent）は、反復・循環・回帰の意で、リカレント教育は社会人が必要に応じて学校へ戻って再教育を受ける、循環・反復型の教育体制である。1990年代には情報化技術での他国からの遅れに対する危機意識から、リカレント教育でなく、なるべく早く大量の若者を先端学問に投入し、能力育成を急いだ。1993年の大学改革で、リカレント教育型の平等主義を変え、より能力主義になった。国際競争力の確保のため、エリート養成が最優先に変わったのだ。

² もちろん、高齢者が今まで以上に能力を発揮できるように、雇用システム等の改革も必要である。そのための具体的な方法については、山田 (2018)、岩田 (2011) を参照。

また、少子高齢化に対する財源を確保するため、公的年金の支給開始を 70 歳へ引上げること、経済学の北浦修敏は提言している。試算では、仮に少子化対策予算に、出生率を 2 に回復することができたスウェーデンやフランス並みの予算を手当て（約 10 兆円を追加）したとしても、その費用は将来世代への負担の先送りの遠因である年金給付を削減（公的年金支給開始年齢を 70 歳へ引上げ）し、それに併せて年金保険料と公的負担を削減することでカバーできるという（北浦 2014）。

にもかかわらず、多くの研究でスウェーデンの社会人再教育の評価は高く、社会人入学者の割合も 2012 ～ 2015 年とほぼ横ばいを維持したのは、なぜなのか。中高年層の再教育の歴史、現状と今後の構想を今後の研究で明らかにし、日本へのヒントを得ていきたい。

本論は、「超高齢社会を支える社会人の大学再教育システム」という全体の研究構想のために、スウェーデンにおける社会人教育をまず分析する。

2. スウェーデンの社会人教育

2.1 リカレント教育—— 60 年代から 90 年代の変容

1968 年に、学校教育と職場での仕事を交替させるリカレント教育（återkommande utbildning）のコンセプトが生まれた。リカレント教育のため 1968 年に設立された公立成人学校コムブクス（Komvux）は、日本の市町村に相当する基礎自治体コミューンの成人教育（kommunal vuxenutbildning）で、スウェーデン語の 2 つの単語の頭部分をつないだ呼び名である。リカレント教育の狙いは 2 つで、①労働市場における需給調整ができるように、人材の供給側である学校（教育）と、人材の需要側である職場（職業）との間の交替・循環を図ろうとした。②高校を卒業したばかりの若者が自分の適性を見つけないで、すぐに大学に進むことを抑え、そこで浮いた資金を、教育レベルが低い成人に対する教育に充てようとした（伊藤 2014）。

リカレント教育制度の中で有名なのが 25:4 ルールである。これは、中等教育修了資格がない者でも 25 歳以上で 4 年以上の就労経験があれば大学入学を認める制度で、1977 年の高等教育法で導入された（中兼 2017）。しかし、1980 年代以降、25:4 ルールは縮小に向かう。職業教育が企業内へとシフトしたことと、さらに言えば、多様な社会人と一般学生が混在する環境での授業は困難があるとの大学側からの悲鳴があったことや、進学したいときにできない学生からの不満なども多かったことも理由としてあげられる（戸室 2009）。

また、リカレント教育を展開する理由として労働面からの政策意図が強かったのも実情である。スウェーデンでは、15 歳という早い段階で職業訓練を行う必要性を提唱しているが、その理由は、高等教育の過剰抑制に狙いがあった。それは、大学進学率の激増に由来するが、リカレント教育が提唱

された1970年代初頭の、教育に対する問題として他の先進国にも共通する。スウェーデンでは、1960年秋期には4000人であった学生が1965年には6万5千人、1970年には13万人、1989年には20万5千人、1993年には30万人へと大幅に増加した。マーチン・トロウのいう、高等教育のマス化現象がスウェーデンでもあり、急激な高学歴化問題も生み出す。例えば、中途退学、卒業後の就職に対する問題等である。さらに、その時代は、初等教育や中等教育を最終学校歴とする成人もまだ多く、世代間に不公平感が生じることもありうる。このような人々を最小限に留めようと、若者を大学入学前に働かせ、成人としての労働の経験を持ってから必要に応じて再び大学に入学することができるというのが、25:4 ルールのしくみである。

このような大学進学率の抑制と卒業後の就業先不足を解消するために、社会人になってからでも大学で学習することが可能であるという、いわば雇用調整のような役割を果たすために25:4ルールを導入したというのがスウェーデンのリカレント教育政策の実態とされている（佐々木 2002）。つまり、リカレント教育という名のもとで、高等教育機関への入学定員の制限が行われた。教育費の増大を押さえつつ、平等と人材養成の目的を果たすためにリカレント教育という戦略がとられたのである（瀧端 1994）。

スウェーデンではリカレント教育の原理に基づいて大学を改組したのが、1977年の大学改革であった³。大学がリカレント教育型の人材育成を担っていたのは、重厚長大産業が基幹産業であった時代である。情報化・国際化に対応した人材育成が求められる現代には、マッチしない。スウェーデンは情報化技術では他の先進国より立ち遅れているのだという危機意識がでてきた。リカレント教育という迂遠な方法でなく、できるだけ早く若者を先端的な学問分野に投入し、能力の育成を急いだ。よって、1993年の大学改革は、スウェーデンの大学の性格を、リカレント教育型の平等主義から、能力主義に変容させた（伊藤 1995）。

以上のように、60年代に教育の機会均等を目指したリカレント教育の原則は、80年代に実質的に変容しつつあった。1990年代には、国際化の進展

³ 世界でも先駆的な教育休暇法（労働者が以前の職を失わず、教育のための休暇を得る権利を法制化）が施行されたのも1977年である。同法は、2年以上の労働者の就学休暇と仕事復帰の権利を保障した（中兼 2017, 加藤 2001）

で産業での国際的競争力の向上が急務となり、国際的に通用する人材の育成を目的とした教育改革が求められた。その結果、高等教育機関ではエリート養成と研究開発の側面が強化され、リカレント教育導入当初のねらいだった世代間・階層間の教育機会不平等の是正は、高等教育以外の場面で担われることとなった（太田 2004）。

2.2 90年代後半の成人の「知識向上」

こうしたなか1997年より実施されたのが、5年間の特別プログラム「知識向上（Kunskapslyftet, Knowledge Lift）」である。これは後期中等教育レベル（日本の高校レベル）の成人教育の定員を増やすもので、主として公立成人学校での能力開発コースが定員拡大の対象となったが、民間企業が主催するコースや、民衆大学（*folkhögskola*）、学習協会といった民衆教育の機関で開講される講座も対象に含まれ予算が配分された。成人教育政策の中核が高等教育でのリカレント教育の推進から「知識向上」プログラムへ実質的に移行したことに加え、このプログラムが民衆教育の提供する学習機会の利用を含めて推進されたこと、民衆教育と公的な成人学校教育との質的区分がなくなりつつあることが特に注目される。高等教育がリカレント教育の推進力を弱めエリート養成の側面を強めた一方で、成人教育政策における民衆教育への役割期待は増大しているといえよう（太田 2004）。「知識向上」プログラムについては、3.2と3.3で後述する。

2.3 2001年大学開放法

2001年には、大学開放法が制定された（*Regeringen* 2001）。

スウェーデンを調査したイギリスの *Harvey et. al*（2005）によれば、彼らが調査中にスウェーデンの文部科学省から渡されたメモには、次のことが書かれていた。

「教育と知識がより価値が高くなるほど、すべての人のための教育機会を高めることが平等のためにより重要となる。…… 知識社会は、出身階層、民族的出自、居住地、ジェンダー、性的指向、障害に関係なく、すべての人に開かれていなければならない。その仕事はこれまで成功してきており、10年間で労働者階級出身の学生を2倍にし、移民の学生の割合はスウェーデン出身の学生の割合と同じになっている。」

この成果は、大学への広いアクセスを可能にした「2001年大学開放法」のおかげでもあった (Côté and Furlong 2016)。

2001年大学開放法を制定した根拠は何だったのだろうか。スウェーデンの人類学者らのグローバル知識社会の研究 Forstorp & Mellström (2018) によれば、2001年大学開放法は次のように述べていた。

「個人と労働市場のニーズはダイナミックであり、いつも変化する。それは、生涯学習の状況が何度も変化せざるを得ないことを意味する。」

高等教育がどれほど国際化しているかを測るのは、文化間での交流の多さである。「スウェーデンの大学の留学生は多様性を増やし、国際的協力に貢献してくれる。スウェーデンの大学での国際的な環境を育むのを助け、彼らの出身国とより強い絆を創るために、留学生は重要である。」

EUやOECDは、「教育は投資である」というように、教育を経済の言葉で語る。スウェーデンでもそれらに言及するが、意味が少し変わってくる。文化的な翻訳で最も明らかなのは、「知識経済」という考えが、「知識社会」や「知識国家」で置き換えられることである。投資は、経済的な意味だけではない。投資は未来を指向する考え方であり、政策や諸個人が現在の行動で未来社会に影響を与えうることを前提としている。未来のための通貨は知識と教育であり、「今日の学生は、明日の専門家や研究者となる。よくある問題だけでなく、予想外の問題に対処するために、武装するのである」。

高等教育レベルで教育を受けることで、個人は失業するリスクが少なくなる。彼らは、「より健康で長生きし、より高い給料」で労働生活をより長く活動的に過ごすことが期待できる。

社会の変化が激しく、労働生活も常に変わりつつある中で、その時々々の技術にもとづく知識はすぐに古くなる。実際に通用するように、知識を常に見直すことが必要となる。個人にとっては、学習する能力が必要となるだけでなく、学習したことを捨て、学び直し、生涯学び続けるよう努める能力が必要となる。「再学習し、学習した内容を修正する能力は、基本的な技術となった」。「絶え間なく学び、能力を発展させ、継続的な過程として学び続ける態度」が必要となった。

知識社会で最も重要なのは、知識そのものではなく、生涯にわたって学習内容を修正し続ける能力であり、修正した学習内容をどのような状況にでも応用できるようになることである (Forstorp & Mellström 2018)。この方針

に沿って、2000年代の政策は下記のとおりさらに展開されていった。

2.4 政府調査報告書 SOU (2004)

政府調査報告書 SOU (2004:29)『開かれた大学への三つの道』は、出身階層が低い者の大学進学を促すには、25歳より年配の者の大学進学を促すべきだと次のように指摘した。

大学進学希望者の出身階層は、進学時期に影響する。労働者階級の子どものとって、大学は19歳では現実的な選択肢ではない。そうなるのは、おそらく25歳か30歳である。先行研究(Erikson & Jonsson 1993)によれば、出身階層の影響は若いほど強く、年を取るほど弱くなる。広い出身階層からの大学進学を促すためには、入学時に中産階級出身の学生よりも年上の新しい学生を受け入れる必要があるだろう。自然科学、社会科学、国際バカロレアのプログラムからは、3年以内に直接大学進学する者が約7割と多いが、その他のプログラムからの進学は14%にすぎない(SOU 2004: 124)。

SOU (2004)によれば、最近25歳になった年齢層の40%（女性の45%、男性の35%）が大学教育を受け始めた。大学に行き始めた25歳の割合は、今では10年前の2倍である。20代後半の大学在籍率は、1990年の6.4%から2002年の13.1%に増えた。スウェーデンは、25歳の時点で人口の半分が大学教育を既に受け始めているという政府の目標をほぼ達成している。この10年間、大学生の年齢の中央値は25歳以上で、新入生の年齢の中央値は1996/97年から22歳以上である。ただし、新入生の年齢の中央値は、教育分野によって異なる(SOU 2004: 105-6)。

また、Svensson (2006)によれば、政府法案(Regeringen 2005)では次の指摘がなされた。すなわち、すべての人には知識と発達への権利がある。知識社会は、社会的背景、性別、民族、障害、居住地などの条件に関係なく、すべての人に開かれていなければならない。大学は、社会の多様性をより反映し、社会の変化の力になる必要がある。よって、大学の門戸は、新しい集団に広げ続けねばならないと政府は考える。

上記の政府法案で指摘されていない条件は、年齢である。これは驚くべきことだと、Svensson (2006)はいう。なぜなら、年配者が高等教育から排除されてはならず、受け入れの際には所属や選抜の両方で年配者に特別な配慮をすることが重要だと、以前の調査がよく指摘していたからだ。政府法案

が年齢を指摘しなかったのは、若者と年配者の間の教育格差が最近減り、年配の学習者を優先する必要が無くなったためだと説明できるかもしれない。あるいは、スウェーデンの大学生の平均年齢が相対的に高いことが短所としてより多く論じられ始めたためかもしれない。たとえば、高等教育庁報告書 Högskoleverket (2004: 12) である (Svensson 2006: 116-7, 119)。

高等教育庁報告書 (2004) をみると、短所とは、労働市場に出るのが遅くなり、選んだ職業で働く年月が短くなることである。また、スウェーデンの大学の学生の半分は 25 歳以上で、入学時に 25 歳以上が 3 分の 1 である。多くの国では、大学入学時に学生が 20 歳を越えることは稀である。学生の年齢の広がりですウェーデンに最も似ているのは、他の北欧諸国であるという (Högskoleverket 2004: 12)。

2.5 高等教育庁報告書 (2008)

では、25 歳以上の学生の割合はどう変化してきたのだろうか。それを見るために、25、30 歳以上の学部生数のデータがある中では最新の高等教育庁報告書 (2008) のデータ (Högskoleverket 2008: 55) から作成したのが、下記の表 1 である。1990 ～ 2007 年の大学生の約 3 分の 1 が 30 歳以上で、1990 年からの大学生の増加は主に 25 歳以上でだったことが確認できる。

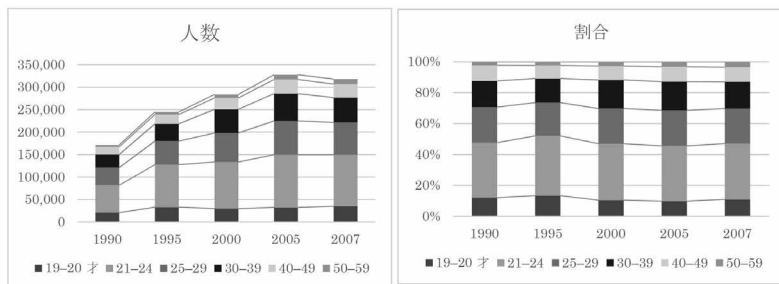
表 1 スウェーデンの学部生数の推移（年齢層別）

	1990	1995	2000	2005	2007
全年齢	173,501	245,971	285,204	331,062	322,179
19-20 歳	20,715	32,810	29,690	32,202	34,886
21-24	60,946	94,609	103,674	117,271	114,704
25-29	39,374	52,620	64,469	75,266	71,882
30-39	28,992	38,272	52,687	60,848	55,303
40-49	17,275	20,638	25,405	31,434	30,057
50-59	3,980	5,913	7,937	10,670	11,205
30 歳以上	50,247	64,823	86,029	102,952	96,565
割合	29%	26%	30%	31%	30%
25 歳以上	89,621	117,443	150,498	178,218	168,447
割合	52%	48%	53%	54%	52%

出所：Högskoleverket（2008）より筆者作成

学部生の年齢層別人数と割合の推移を見たのが、図 4 である。1990 年代に人数が大幅に増え、25 歳以上、30 歳以上の人数もほぼ一定であるのが分かる。

図 4 学部生の年齢層別人数と割合の推移（1990 - 2007）

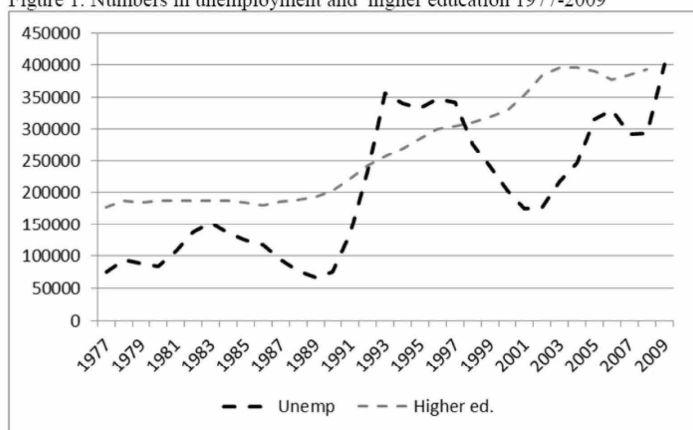


出所：Högskoleverket（2008）より筆者作成

長期的に見れば、景気が悪くなり失業率が高くなると、仕事が見つからない若い成人は、緊急避難的に大学に入ることが予想される。スウェーデンの大学は授業料が無料で、奨学金も充実しているからである。実際のデータを見てみよう。

図 5 失業者数と高等教育学生数 1977-2009

Figure 1. Numbers in unemployment and higher education 1977-2009



出所：Stenberg & Westerlund (2015)

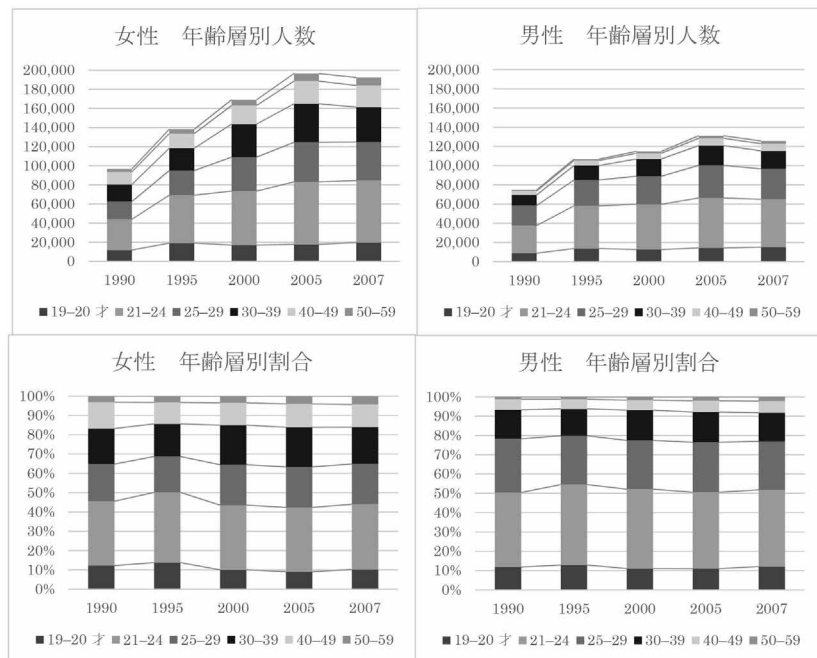
1990～1993年に失業率（ILO定義）は2.1%から11.3%に急上昇した（Stenberg & Westerlund 2015）。1990～1995年で学部生数は約7万人増えた（表1）。当時のスウェーデンの人口は約900万人と日本の10分の1未満で、7万人は大きな数である。

注目されるのは、失業率が落ち着き下がっていった1995～2000年にも、学部生数は約4万人増えていることである（図5、表1）。1990年代の公的支出の厳しい削減の中でも、スウェーデン政府は教育への投資を優先した。一般的には、経済的不況は教育への需要を高めるだろう。失業が増え所得が下がるため、平均的な放棄所得（進学せず就職していた場合に得られたはずの所得）という機会費用が減るからである。しかし、高等教育セクターの拡大は、失業率が下がり始めても、続けられたのである（Stenberg & Westerlund 2015）。

3. 社会人学生の男女差とその背景

ここでの社会人学生とは、25歳以上の大学生をいう。2.5でみた、25、30歳以上の学部生数のデータがある直近の高等教育庁報告書（2008）のデータで注目されるのが、第一に女性の学生数の増加の多さである（図6）。

図6 男女別 学部生の年齢層別人数と割合



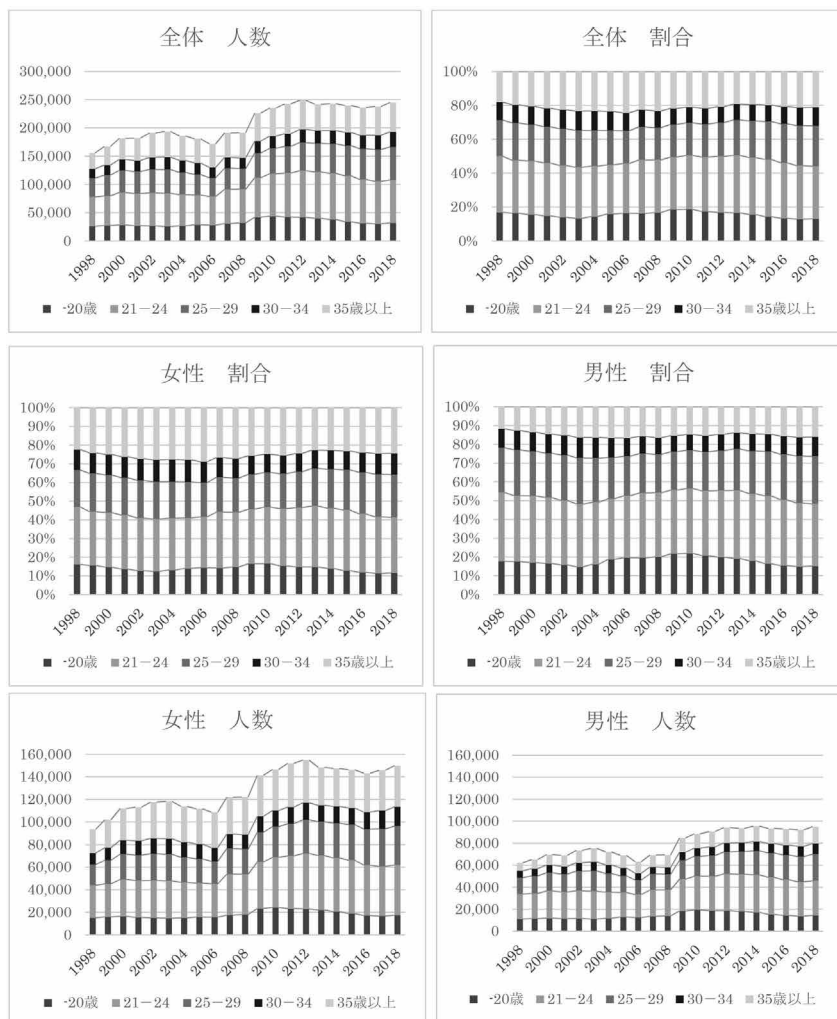
出所：Högskoleverket (2008) より筆者作成

第二に、25歳以上の社会人学生の割合で見ても、女性の方が多いのが注目される（図6）。高等教育の全学生のうち社会に出てから再教育を受けた女性の割合は、1993/94学年度の4.4%から、2012/13学年度の8.6%と倍近くに増えた。一方、男性は、1993/94学年度の2.2%から、2012/13学年度の3.5%になったに過ぎない(Regeringen 2016: 38)。

つまり、図6の男女の違いをみると、①女性は学部生人数の増加が男性より多く、②25歳以上の割合も常に5割以上で、30～40代の学部生の割合が男性より多いことが注目される。

次に、大学合格者の年齢層別人数と割合（図7）を見てみよう。①女性は合格者の増加が男性より多く、②割合で見ると、女性の方が25歳以上の割合が多く、特に35歳以上の割合が多いのが目立つ。

図 7 大学合格者の年齢層別人数と割合の推移 (1998 - 2018)



出所：SCB (2018b) より筆者作成

3.1 看護・福祉・教育の女性学士の多さ

では、多くの 30 ～ 40 代の女性は何の学部に進学したのか。Hällsten(2012) は、30 歳以降に高等教育に入学し、1988 ～ 2003 年に取得された学位トップ 5（男女別）をあげている。

表 2 30 歳以降に取得された学位トップ 5（男女別）

Top 5 degrees earned after age 30 in the population sample by gender.

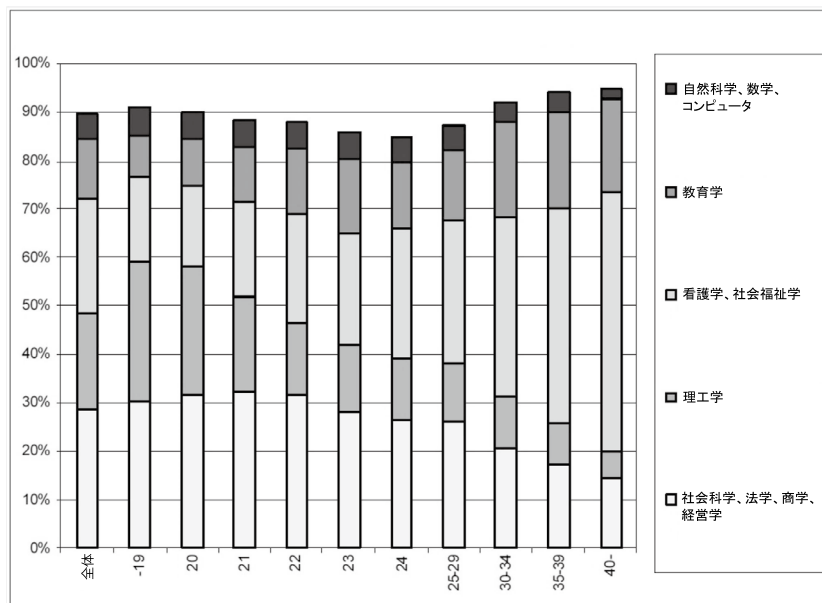
Type of degree	Length (in years)	No. degrees
Males		
Subject teacher education	4	404
Business, commerce, administration (general)	3	307
Social work and counseling	3	281
Teacher education for lower primary school age	3	271
Nursing	3	239
Females		
Nursing	3	2111
Social work and counseling	3	1641
Teacher education for lower primary school age	3	1351
Teacher training for pre-school and recreational	3	969
Subject teacher education	4	818

出所：Hällsten（2012: 190）

看護、福祉、教育の学位を特に女性が多く所得したのがわかる（表 2）。特に、看護の学位を取る女性が多かった。これは、スウェーデンが EU に参加したために、1993 年に看護教育プログラムを 2 年から 3 年に変えざるを得なかったこと（Kapborg 1998）が影響していると考えられる。

また、2003 年のデータを見ると、40 歳以上では半分以上が看護・福祉を希望している。年齢が上がるほど、看護・福祉を学ぶ学生の割合は増えている（図 8）。

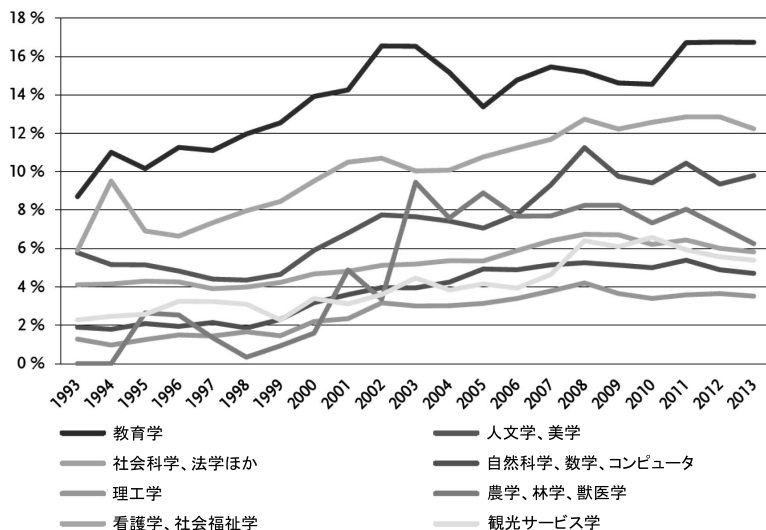
図8 年齢層毎の希望学部プログラムの割合 (2003 年)



出所：SOU (2004:29: 120)

教育機関が再教育の需要をよく把握する前提になったのは、教育機関と産業界の協力がうまくいっていることである。健康・看護や教育分野では、この協力が昔からうまくいっていた。これらの分野の多くの仕事は公的な資格が要求され、協力体制が他の教育分野に比べてより強く義務づけられていたからである。公的部門の少数の組織に需要が限定されていたことも、協力をしやすくした。また、これらの教育分野では働きながら学ぶ学生が最も多かった（図9）。他の教育分野では、大学がどのような内容の再教育が必要かを決めるのは難しかったのである (Regeringen 2016: 6-7)。

図 9 学部別の就労学生の割合



出所：Regeringen(2016: 40)

3.2 公立成人学校の 1992 年改革と大学との関係

就労学生の割合が多い教育、看護、福祉の大学に進む者は、大学入学前に公立成人学校コムプクスで学ぶことが多かった。

公立成人学校は、1992 年に高校改革と連動する形で改革され、3 階梯の教育機関に編成替えされた。カリキュラム上で学校教育と成人教育が連結した。公立成人学校の第 1 階梯は基礎学校と、第 2 階梯は高校と連結した。このため、何らかの理由で基礎学校や高校の教育課程を修了できていない成人にも修了の道が完全に開かれた。その上にある第 3 階梯は、高校レベルを超える職業教育をおこなう。日本には、公民館や図書館や博物館などの社会教育という概念はあるが、成人教育という概念はほとんどない。ましてや成人教育と学校教育を連結するという発想はまったくない (伊藤 2014)。

高校は 1990 年代の初めに教育課程を柔軟に編成できるように改革された。特に、公立成人学校等のリカレント教育と互換できる教育課程を編成するために用いられたのが、「科目組み立て方式」だった。高校では職業教科以外の教科は公立成人学校の科目と互換性をもつように科目が設定された。それによって、公立成人学校との共同授業が可能になり、経済的だと考えられた

のである（本所 2016: 107-10）。

Amnéus & Gillström(2008)によれば、2006年には大学入学前に多くの若者が公立成人学校で学ぶようになっていた。高校での履修科目が十分でない生徒は、公立成人学校で学べた。2006年の秋学期に大学で学ぶ者の3割は、公立成人学校で学んでいた。公立成人学校で学ぶのは女性の方が男性より多かった。

履修科目不足を補うだけでなく、公立成人学校での学習で成績を上げて、大学への選抜過程で有利になることもできた。医学、歯学、薬学を希望する学生のうち公立成人学校で学んだ者の割合が高いのは、そのためである。一方、教育、介護、調剤（主に薬局）の学部の新入生の多くが公立成人学校で学んだのは、別の理由である。これらの学部に入るためには、多くの年配者が十分な高校教育を受けておらず、公立成人学校で履修科目不足を補う必要がある。高等工学部（5年）は、相対的に入学が容易で、多くの若者を引きつけているが、その分、公立成人学校で学んだ者の割合は低い。

2008年頃には、2000年の秋学期に比べ、公立成人学校で学んだ新入生の割合は減った。2000年当時は44%が公立成人学校で学んでいた。それほど多くの新入生が公立成人学校で学んでいた理由の一つは、当時は成人教育プログラムの特別プログラム「知識向上」に政府が最も力を入れていたからである。以前なら高等教育のための履修科目が不足していた者も、科目を満たすことが公立成人学校でできていた。だが、のちには基礎自治体コミュニティは公立成人学校をたたむようになり、公立成人学校での学習で成績を上げ大学への選抜過程で有利になることは難しくなった (Amnéus & Gillström 2008: 36-7)。

3.3 「知識向上」——公立成人学校と大学の関係強化

成人教育プログラムの特別プログラム「知識向上」は1997～2002年の5年間、実施された。「知識向上」は、低いスキルの労働者のスキル向上を目的とした能力開発プログラムであった。この枠の中でローン無しの給付金だけからなる新しい成人教育奨学金・特別教育手当 (särskilt utbildningsbidrag, UBS) が1997年の秋から導入された (Utbildningsdepartementet 2004: 62)。失業者は、初等中等レベルの教育に参加しながら、特別教育手当等を得ることができた。労働市場プログラムの短期コースと違って、成人教育プログラ

ムは低スキルの成人の教育レベルを上げ、時には大学レベルの教育への資格を与えたのである（Björklund et al. 2005: 8, 大岡 2010）。

公立成人学校と大学の結びつきが強化されたのは、「知識向上」が始まった1997年である。同年に大学入学規則が、公立成人学校での勉強によって、高校の内申成績アップを認めたからであった（SOU 2004:29: 139）。

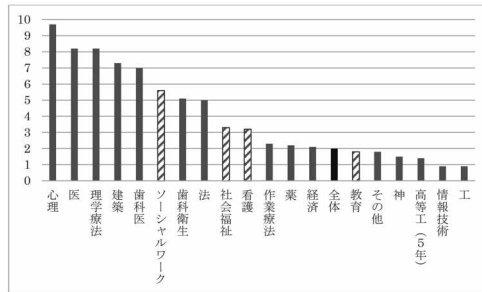
つまり、大きく分ければ、大学に行くために公立成人学校で学ぶ者には、①大学への内申をよくするために高校3年間の後に続けて公立成人学校に行く者と、②高卒後に数年働いた後に公立成人学校に行く者の2種類がいるといえる。前者は医学部志望などに多く、後者は看護、福祉、教育の学部志望に多い。3.1で前述のスウェーデンの高卒者が30歳以上で取った大学学位の経済的収益を分析したHällsten（2012）によれば、女性はしばしば看護・福祉・教育という公的部門の職業へと上昇し、雇用率や所得を高めた（表2）。これらの職業はスウェーデンでは需要が多く一定しており、雇用上のリスクはだいたい低い（Hällsten 2012: 190）。

大学進学直前に公立成人学校に行く者が増えたのは、ほとんどが公立成人学校での勉強で高校の内申成績アップを狙ったもので資源の無駄だと、政府調査報告書SOU(2004:29)『開かれた大学への三つの道』は主張したが、これをHenning Loeb（2006）は批判した。SOU(2004:29)は2001/2002年度の大学入学時には30代後半の学生のほぼ6割が入学直前に公立成人学校で勉強している事実を指摘し、これらの者はすべて高校のあと内申成績アップのため公立成人学校で勉強する者だと一括りにしてしまったが、実際には公立成人学校で勉強するのは、色々な理由がある。「内申成績アップ」だけではないという批判である（Henning Loeb 2006）。

Henning Loeb（2006）の批判が当たっているかどうかを確認するため、表2から分かるように30歳以上で学士を得た者が多い看護、福祉、教育の学部の倍率を見てみよう。倍率が低いのに、大学直前に公立成人学校で勉強した者が多いのであれば、その勉強は「内申アップ」のためではなく、長く勉強から離れていたため大学に戻る前に勉強の肩慣らし、ウォーミングアップをするためだといえるだろう。

2004～2006年前後の看護、福祉、教育の学部の倍率を探してみよう。2004～2006年の学部別の倍率を見てみると、データ上で社会福祉がソーシャルワークと区別されはじめたのは2006年である。

図 10 学部別の倍率 (2006 年)



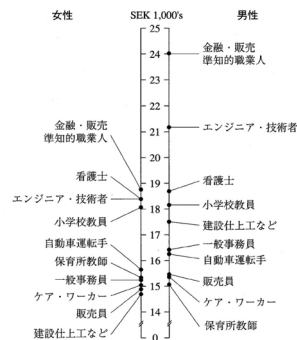
出所: Högskoleverket (2006: 27) より筆者作成

図 10 では、ソーシャルワーク、福祉、看護の倍率は全体の平均より上なので、上記の Henning Loeb (2006) の批判が当たっているかは定かではない。しかし少なくとも、教育については平均より倍率が低いので、Henning Loeb (2006) の批判が当てはまると言いやすいだろう。

また、図 8 をみれば、看護、福祉を希望する学生は、25 歳以上で年齢が上がるほど割合が増えており、表 2 でも 30 歳以降に取得された学位は、看護、ソーシャルワーク、教育で (特に女性が) 多い。よって、Henning Loeb (2006) の批判は当たっていると言えるだろう。

次に、賃金を比較して考えてみよう。2000 年のケア・ワーカー (Vård- och omsorgspersonal) の平均給与は、小学校教員よりもかなり低い (図 11)。

図 11 最も一般的な 10 職業グループの平均給与 (2000 年)



Source: Wage/salary statistics, Statistics Sweden
(注) 1. 単位: キロローナ/月
2. Women and Men in Sweden, Facts and Figures 2000, SCB, p.67. による。

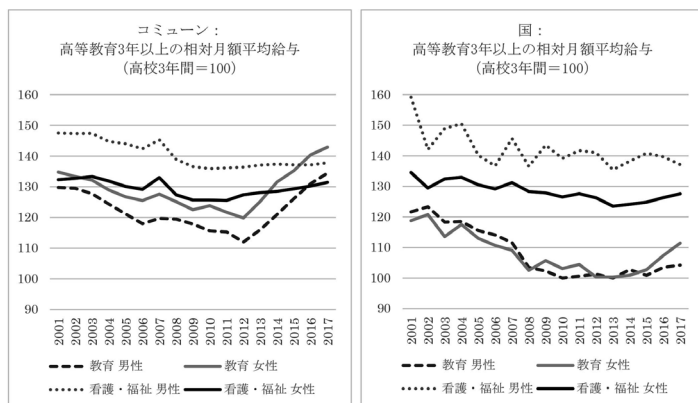
出所: 猿田 (2002)

ケア・ワーカーの平均給与が小学校教員よりかなり低い傾向は2006年でも同じである（SCB 2008: 75）。平均給与の低いケア・ワーカーの学部、社会福祉学部の倍率が、なぜ図10のように教員の学部よりも高いのだろう。福祉系の大卒と高卒の賃金格差が大きいからではないかと推測される。以下では、データをみてみよう。

3.4 看護・福祉系の学歴間賃金格差

図12は、高校で3年間教育を受けた者の月額平均給与を100として、高等教育を3年以上受けた者の相対月額平均給与の推移を示したものである。

図12 高等教育3年以上の相対月額平均給与（高校3年間＝100）



出所：SCB, Statistikdatabasen より筆者作成

国を見ると、看護・福祉の方が教育よりも、大卒と高卒の賃金格差が常に大きい。日本の市町村に相当する基礎自治体コミュニティを見ると、看護・福祉の方が教育よりも、大卒と高卒の賃金格差が2012年までは大きかったのが分かる。コミュニティでも2006年の時点では、看護・福祉の方が教育よりも、大卒はより有利だった。そのため、図10のように教育よりも看護・福祉の方が、2006年では学部の倍率が高かったと考えられる。

問題は、日本の県に相当する広域自治体（ランスティング）では、大卒と高卒を分けた学歴別の賃金データが管見ではなかったことである。

看護師数はランスティングの方がコミュニティよりも多く、准看護師はコ

ミューンの方が多い。2015 年をみると、ランスティングの公務員である看護師 68,037 名、准看護師 44,884 名でランスティングの全公務員の 4 割弱を占める。一方、コミューンの公務員は、看護師 16,151 名、准看護師 115,666 名、予備看護師 69,741 名、ヘルパー 16,004 名で、約 3 割が医療・介護従事者である。コミューンの公務員の 4 割弱が大学を除く学校（小学校、中学校、高等学校）の教員や保育所の保育士である（福島 2013: 78）。

特に看護については、下記のとおり 1992 年のエーデル改革以降に、高齢者の訪問看護がランスティングから、コミューンに徐々に移管されたので、注意が必要である。

1983 年に施行された医療保険サービス法で「医療はランスティングの責任、福祉はコミューンの責任」という分担が定まっていた。医療はランスティング税、福祉・ケアはコミューン税という税の運用である。この分担の中でランスティングかコミューンか、責任の所在が不明瞭な領域があった。それが社会的入院をする虚弱な高齢者の「受け皿」の問題だった。1992 年のエーデル改革で、病院を退院した「虚弱な高齢者の受け皿」をコミューンが責任をもって用意することが決まった（藤原 2009: 59）。

改革によって、高齢者の長期療養ケアがコミューンに移管されたが、在宅の高齢者への訪問看護に関しては徹底を欠き、コミューンとランスティングの間の契約に基づき、ランスティングからコミューンへの移管ができることとされるにとどまった⁴。ランスティングとコミューンという 2 つの行政機関に責任が分立している結果、サービスの継続性・連携が上手く図られていないという結果が生じた。これに対して、2006 年 5 月、「政府法案 2005 / 2006：高齢者医療・高齢者ケア 10 か年国家戦略」が成立し、訪問看護をコミューンへ一元化すべきだとした（伊澤 2006, Regeringen 2006, 安藤 2008）。

保健福祉庁（Socialstyrelsen）は、ランスティングとコミューンへ、在宅医療に関するアンケート調査を 2008 年に実施した。その報告書は、訪問看護を含む在宅医療サービスの利用状況等について、実施主体の違い（ランスティングとコミューン）に着目して分析している。結論の一つとして、訪問

⁴ 2005 年 10 月 1 日現在で、全 290 コミューンのうち、訪問看護が実施されているのは 158 コミューンであった（伊澤 2006）。

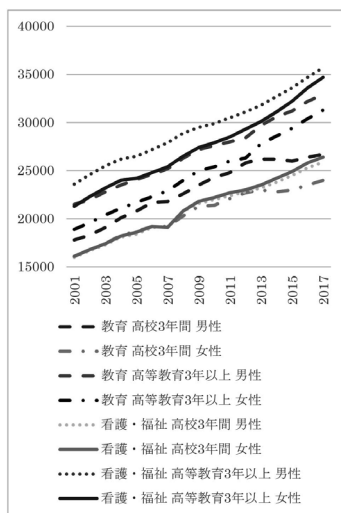
看護サービスの提供主体をコミューンに一元化する方が、患者のニーズに沿ったサービス提供が可能になることが示されている。コミューンが管轄する訪問看護の方が、ランスティングよりも各医療サービスへのアクセスが良い等がその理由である (Socialstyrelsen 2008, キャンサースキャン 2014)。

その後、2017 年まで、全国レベルの調査はなされていない。2017 年現在、ストックホルム・レーン（国の広域行政の単位）⁵ 以外のすべてのレーンで、コミューンが訪問看護の責任を引き受けている。2016 年にはストックホルム・レーンでも、訪問看護のコミューンへの移管が続けることが決定された (SOU 2017:21: 532)。

「高齢者医療・高齢者ケア 10 年国家戦略」ができた 2006 年以降で、図 12 を見ても、看護・福祉の大卒の相対月額平均給与は男女共にそれほど変化はない。コミューンの月額平均給与自体を見ても、看護・福祉の高卒・大卒の給与が同時に跳ね上がったわけでもない（図 13）。図 12 では 2012 年以降にコミューンで教育の大卒の相対月額平均給与が上昇しているが、これは大卒の月額平均給与が上がる一方で、高卒の月額平均給与が伸び悩んだためである（図 13）。

⁵ 全国は 21 のレーンに分けられている。レーンの管轄区域はランスティングの管轄区域と同じである。ただし、バルト海最大の島嶼であるゴットランド (Gotland) 島は例外で、全島で 1 つのレーンを構成するが、これに対応するランスティングは存在しない。同島は、全島で 1 つのコミューンを構成し、このコミューンが、本来ランスティングで行うべき業務を行っている (樋口 2009)。

図 13 コミュン：学歴別・専攻分野別の月額平均給与
(単位：クローノル)

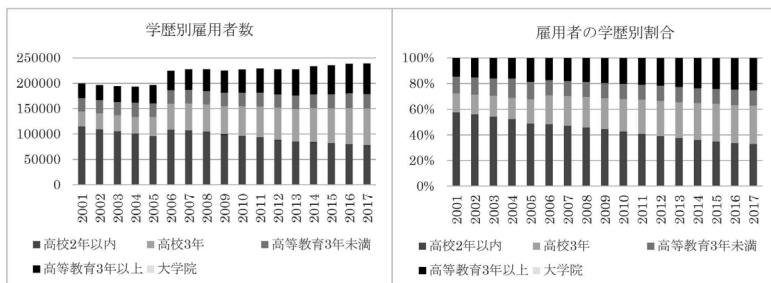


出所：SCB, Statistikdatabasen より筆者作成

上記の図 13 等のデータの問題点は、看護師とケア・ワーカーの給与が区別されず、看護・福祉として一緒にになっている点にある。

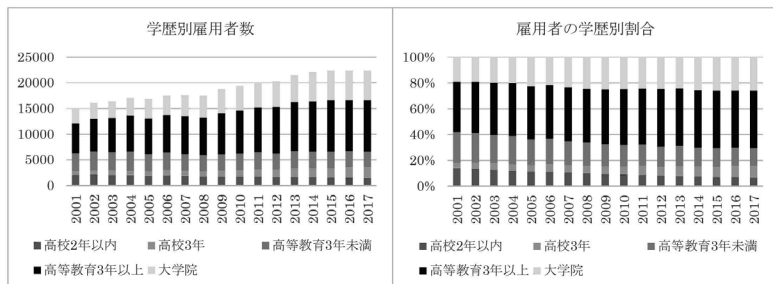
看護・福祉学部出身者のどちらが、より多く給与が上がったのかは、データでは確認できなかった。ただ、看護の方が高学歴化が進んだことが、下記のとおり推測できる。

図 14 コミュン：看護・福祉系出身の雇用者の推移



出所：SCB, Statistikdatabasen より筆者作成

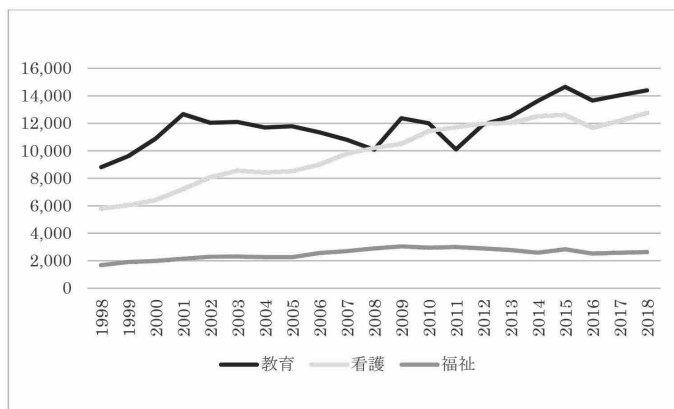
図 15 国：看護・福祉系出身の雇用者の推移



出所：SCB, Statistikdatabasen より筆者作成

図 14 をみれば、2001 年以降、コミュニティにおける看護・福祉系教育出身の雇用者の高学歴化は明らかで、特に高等教育 3 年以上の者が増えている（2001 年 28,635 名→2017 年 60,100 名）。国の方は、高等教育 3 年以上の者に加えて、大学院出身の者も増えている（図 15）。

図 16 大学学部別合格者数の推移



出所：SCB (2018b) より筆者作成

さらに図 16 をみると、福祉系学部の大学合格者はあまり増えていない。よって、特に看護の高学歴化が進んだと考えられる。

4. 社会人大学教育の効果と必要性

4.1 経済的效果

3.1 や 3.3 で前述の Hällsten (2012) は、生涯教育の視点から、スウェーデンの高卒者が 30 歳以上になって取った大学の学位の経済的収益を 1981 ～ 2007 年のデータから分析した。その結果、遅い学位は、雇用率を 18% 高め、所得を 12% 高める効果があることが分かった。この効果は元々高所得だった層では見られず、女性での効果が男性よりも高かった。これらの効果は、分析対象の期間のあいだは、同じ年齢層ではほぼ一定だった。

注目されるのは、女性ではしばしば看護・福祉・教育という公的部門の職業へと上昇移動したことだ (3.1, 表 2)。これらの職業はスウェーデンでは需要が多く一定しており、雇用のリスクはだいたい低い (Hällsten 2012: 190)。

また、Stenberg & Westerlund (2015) によれば、多くの OECD 諸国は、高い失業率と高等教育の目標達成率の低さを経験している。そこで、よく提案される政府の政策は、成人への公的教育に資源を投入することである。しかし、そのような投資の収益は不明であり、放棄所得（進学せず就職していた場合に得られたはずの所得）が大きい可能性がある。1982 ～ 2011 年のデータを使い、1992 ～ 1993 年に大学に登録していた 29 ～ 55 歳への大学教育に対する長期的な所得上の収益の平均を計算した。実質的に収益があがるが、その効果は約 10 年後にのみ十分に現れる。しかしながら、かなり悲観的な仮定をおいても、社会にとっての利益は費用を上回っているという (Stenberg & Westerlund 2015)。

Stenberg & Westerlund (2013) は、成人への高等教育が引退の時期にどう影響するかを評価した初めての研究である。1982 ～ 2010 年の詳細な長期の人口統計データを用いて、1992 ～ 1993 年に初めて高等教育に入学した者を分析した。サンプルは入学時に 42 ～ 55 歳で、2010 年には 60 ～ 73 歳である。分析の結果、高等教育は 61 ～ 66 歳の時点で、労働市場に残り続ける率を約 5% 高めることが分かった。これはかなり大きな効果である。試算では、42 歳で入学すれば、引退が遅くなり、それは高等教育 1 年につき、年収の約 1% の収益になる。Stenberg & Westerlund (2013) では、男性も女性も高等教育で成人教育を受けることで、対照群よりも半年間遅く引退することが統計的に有意であることが分かった。一方、Stenberg et al. (2012) は、高校レベル

の成人教育では、そのような効果を見出せなかった (Stenberg & Westerlund 2015:17)。この違いは「雇用の二極化 (job polarization)」仮説で説明できるだろう。この仮説は、日常業務を行なう中間的なスキル層への需要は、スキル分布の両端の労働への需要よりも少なくなると予想する。この場合、中間スキル層が高スキル層に上昇することで得られる利得は、低スキル層が中間スキル層に移る利得よりも大きくなる (Stenberg & Westerlund 2013: 3, Stenberg & Westerlund 2015: 4)。

4.2 雇用の二極化

「雇用の二極化」はなぜ生じるのか。野原 (2016) によれば、「雇用の二極化」とは、賃金水準の高い職業と低い職業のシェアが増加する一方で、その中間の職業シェアが相対的に減少することを指す。この現象を説明するために、IT を雇用増大的な技術ではなく一部の雇用を代替する技術と仮定し、その影響を理論的に説明したのが、Autor et al.(2003) の定型化仮説 (routinization hypothesis) である。Autor et al.(2003) では生産に必要な要素を主に 2 つの基準で 5 つに分類している。1 つは定型的か非定型的か (routine/non-routine) というもので、定型的とは明確に定められたルールにもとづき行われ、機械で行うことが可能であることを指す。もう 1 つは知的作業か身体的作業か (cognitive/manual) というものである。さらに非定型的かつ知的な業務を 2 つに分けることで、最終的に非定型分析業務 (non-routine analytic task)、非定型相互業務 (non-routine interactive task)、定型認識業務 (routine cognitive)、定型手仕事業務 (routine manual)、非定型手仕事業務 (non-routine manual) の 5 つに分類している。専門・経営管理・技術職では非定型分析業務と非定型相互業務の重要度が高く、事務・販売職では定型認識業務、生産工程職では定型認識業務と定型手仕事業務、サービス職では非定型手仕事業務の重要性がそれぞれ高いとされている。

ここで、技術進歩により機械の価格が低下すると、定型手仕事業務および定型認識業務の労働が機械により代替される。特に、1990 年以降のコンピュータ関連の技術進歩は、定型認識業務を代替する。他方で、生産において定型的な業務と補完性を持つ非定型分析業務や非定型相互業務および非定型手仕事業務の需要は相対的に増加する。

定型化仮説にもとづけば、1990 年代以降の雇用の二極化は、コンピュータをはじめとする IT が賃金分布の中位に位置していた定型認識業務に従事

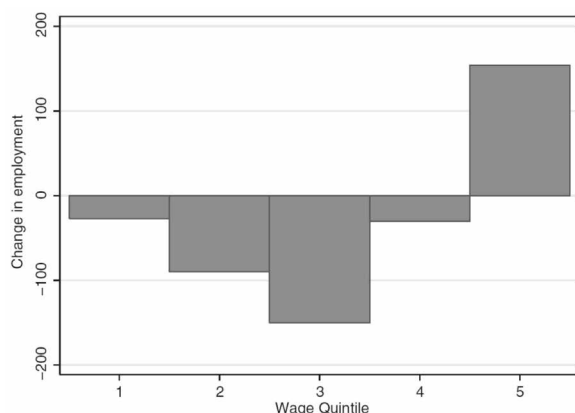
する労働者を代替し、賃金分布の下位および上位に位置する非定型的な業務に従事する高スキル・低スキル労働者への需要を増加させた結果であると解釈することができる。

定型化仮説は、雇用の二極化をうまく説明できるフレームワークとしてアメリカだけでなくその他の先進国でも検証されてきた。例えば、1975 年から 2005 年のスウェーデンについて検証した Adermon & Gustavsson(2015)でも、1990 年代以降起きている雇用の二極化について説明力を持つことが明らかにされている (野原 2016)。

4.3 二極化対策——「未来の仕事」分析 (2016)

2014 ～ 16 年に内閣総理大臣官房 (Statsrådsberedningen) の戦略・未来問題担当大臣をつとめたクリスティーナ・ベーションは、「未来の仕事」分析委員会 (Analysgruppen Arbete i framtiden) に完全雇用、低失業率、包摂的な労働市場のための対策を提案するよう依頼した。同会は、その最終報告書 (Analysgruppen Arbetet i framtiden 2016b) で、スウェーデンにおける「雇用の二極化」を指摘した。最終報告書の元となる複数のレポートの一つ「デジタル経済と未来の仕事」(Bremán 2016) では、4. 2 の最後で触れた Adermon & Gustavsson(2015) の下記の図 17 がまず引用されている。

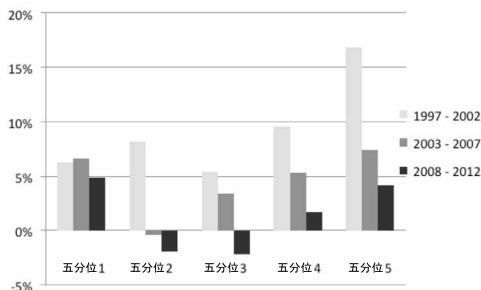
図 17 賃金五分位別の雇用者数の変化 (1990 - 2005 年)
(千人)



出所：Adermon and Gustavsson(2015), Bremán(2016)

1990～2005年のスウェーデンの特徴は、高賃金の仕事で雇用が増えたが、低賃金の仕事は増えていないことである（図17）。しかし、最近では、図18のように新しい傾向が出てきており、多くの低賃金の仕事が現れ、中間の賃金の仕事は減り続け、高賃金の仕事の増加率は低くなった（Bremán 2016）。

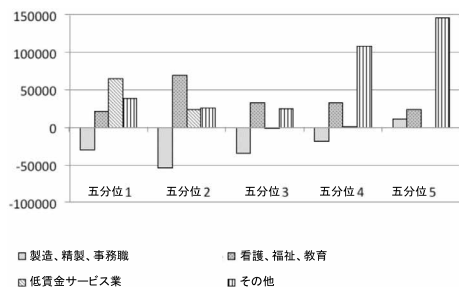
図18 賃金五分位別の雇用者数増減率の変化（1997－2012）



出所：Åberg(2015)

少子高齢化という人口学的変化によって、看護、福祉、教育の仕事は増えていく。スウェーデンでは、看護、福祉、教育の仕事では、雇用の二極化は見られない（図19）。これらの仕事は、多くの賃金五分位で同様に増えたが、最低の次に低い賃金五分位2の仕事が特に増えた。仕事は、主に看護と福祉で増え、産業や事務職で減った（Åberg 2015: 19, Analysgruppen Arbetet i framtiden 2016b: 22）。

図19 賃金五分位別の雇用者数の変化（1997－2012）



出所：Åberg(2015)

スウェーデンでは看護、福祉、教育の仕事は公的財源で賄われるため、これらのサービスの消費は個人の経済状態にあまり影響されない。これらの仕事の量は、少子高齢化の度合いと、政治的優先順位づけで決まっている(Åberg 2015: 11, Analysgruppen Arbetet i framtiden 2016b: 22)。

ここで、看護に教育過剰(Overeducation)が起こっていないかを考えてみたい。

一般に教育過剰とは、個人の学歴がその個人が就いている仕事に必要とされる学歴よりも高い場合をいう。高度な教育を受けたにもかかわらず、程度の低い仕事をしている状態ともいえる。マクロ経済、企業、個人のいずれのレベルでも、教育過剰は多くのコストを支払う非効率的な状態で、高学歴化とともに議論されるべき重要な社会問題である(平尾 2016)。教育過剰が起こっている状態では、社会人に大学で再教育をしても経済的に非効率になる可能性があるので、本論の視点からも教育過剰の有無は重要な問題である。

3.4の図14,15,16からはコミュニケーションでの看護職の高学歴化が進んだと考えられた。一方、図19では、最低の次に低い賃金五分位2で、看護、福祉、教育の仕事が特に増えている。これは、看護職で教育過剰が起こっていることを示すものだろうか。

結論から言えば、看護職での教育過剰が起きているかどうかは不明である。第一に、図19のデータは看護、福祉、教育が一緒になったデータなので、看護だけのデータを取り出す作業が必要になる。

第二に、3.4で述べたように、看護師数が最も多いランスティングでの学歴別の賃金や雇用者数のデータは管見ではない。よって、ランスティングで、①看護職の高学歴化が進んでいるか、②看護職に教育過剰が起こっているか、どうかも不明である。

ただ、「未来の仕事」分析委員会は、介護士や准看護師にも高卒資格や大卒の資格を身につけることが求められていく可能性を指摘していた(Analysgruppen Arbetet i framtiden 2016a: 11)。

スウェーデンで最多の職業は、コミュニケーションの看護と介護(在宅、施設)を主に担当する准看護師(undersköterska)で、約138,000人が雇用されている。全国的には約180,000人の准看護師が労働市場にいる。だが、准看護師には国家資格がない。

そこで、政府は政府調査報告書「注意事項！ 高齢者看護・介護の国の質保証計画（Läs mig! Nationell kvalitetsplan för vård och omsorg om äldre personer）」（SOU 2017:21）にもとづき、准看護師に国家資格を作り、高校の看護・介護科目の受講等を資格要件として検討していくことを提案した。報告書は、2015年にはコミュニティの高齢者介護にあたる准看護師の4割が、仕事のための教育が足りない指摘した（SvD 2017.10.19）。

この提案への反応は分かれたが、多くの重要な関係機関・団体が否定的、懐疑的であった。(1) 保健福祉庁は否定的で、「レミス（Remiss）」制度⁶での意見において、准看護師の資格が人材供給の増加にどう貢献するのかを政府調査報告書は示していないと指摘した。逆に、能力資格の公式の要求により、結果として准看護師として働ける資格がない者が多くなってしまう可能性もある。資格だけで、自動的に人材がより多くの種類の仕事ができるようになるわけではない。(2) 「民間ケアプロバイダー協会（Vårdföretagarna）」は資格を導入するのは時期尚早だとした。まず問題を深く分析する必要がある。資格化が、准看護師業をより魅力的にしようとする今の努力に水を差すものであってはならない。残念ながら報告書には、魅力的にする提案がない。(3) 「スウェーデン・コミュニティ・ランスティング連合会（Sveriges Kommuner och Landsting, SKL）」はレミスの意見では問題にコメントしなかった。「看護師労組（Vårdförbundet）」は懐疑的で、これまで少なくとも3年の高等教育が職業資格のため要求されてきたことを確認した。准看護師は高校レベルの教育を受けているが、その教育内容については全国一律の要求水準の規定はない。一定の高校教育を前提として、准看護師の資格を保護することを検討すべきであるとした。

一方、「ブルーカラー自治体職員労組（Svenska Kommunalarbetareförbundet, 通称 Kommunal）⁷」は、特に准看護師を組織しているが、肯定的であった。国家資格は、能力の要求水準を明確にし、准看護師の職業役割を確立し

⁶ スウェーデンでは、法律の策定にあたり、関係諸機関や民間団体に法案を送付し、意見を聴取して集約する「レミス（Remiss）」制度の体系が社会に定着しており、公的機関と民間団体との連携協力関係が構築されている。立場や意見を異にするアクターが、状況改善という共通の目的を叶えるべく建設的な議論を交わし、コンセンサスを見出すよう努める（高橋 2011）。

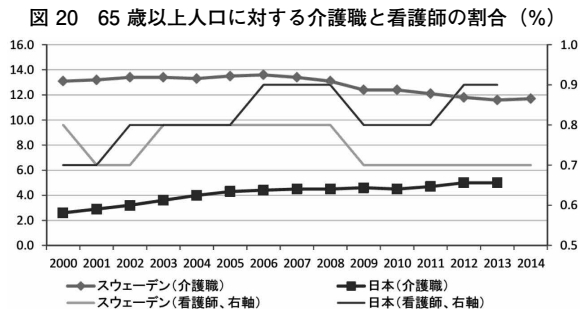
⁷ Kommunal の中心メンバーは、自治体の様々なレベルで雇用されている労働者で、児童保育の従業員、バス運転手、救急車両の運転手、消防士、介護労働者など（労働政策研究・研修機構 2016）。

てくれるだろう。特に、より多くの看護と処置が今後は自宅で行われていくことを考慮することが重要で、准看護師の能力を高める必要があるとした(SvD 2017.10.1)。

以上のような議論がなされたが、SOU (2017:21) にもとづく政府提案の法案は、2019 年 1 月末現在でまだ提出されていない。

以上の准看護師に国家資格をという政策案は、雇用の二極化に対応しようとするものと理解できるだろうか。准看護師の給与が低すぎるので、資格化して給与を高めようということなのだろうか。

石橋 (2016) によれば、スウェーデンでは、図 20 が示すように、65 歳以上高齢者に対する看護師数（介護分野）が日本よりも若干少ないものの、それ以外の介護職員数がかかなり多く、全体を充実させている。この看護師以外の介護職の中心が、准看護師（undersköterska）であり、スウェーデンの介護施設では看護師と共に中心的な役割を担っている。



出所：石橋 (2016)

1992 年のエーデル改革で高齢者ケアの責任がコミューンに移るのに伴い、高齢者向けの一部の医療についての権限が、ランスティングに属する医師からコミューンに属する看護師に委譲されている⁸。さらに現場では、看護師

⁸ 1992 年のエーデル改革後、高齢者ケアに従事する看護師の身分はランスティングからコミューンへ移された。医師や高度医療に従事する看護師はランスティングに残っている。各コミューンには医療責任看護師 (Medicinskt Ansvar Sjuksköterska: MAS) を置くことが義務づけられ、提供されている医療の質の管理・監督を専門的に行っている。

から准看護師に指導が行われ、准看護師が直接高齢者ケアに当たるケースが多い。准看護師には採血やインスリン注射のほか、一部の薬の処方などの医療行為が認められていることが多く、中には准看護師を中心とした終末期の緩和ケアを実践しているコミューンもある（石橋 2016）。

スウェーデンの准看護師の業務の多さからすれば、日本よりも年収が多いのだろうか。2016 年の月額平均給与をみると、准看護師は約 27,000（女性 27,200、男性 27,100）クローノル（SCB 2018a）。概算すると、2016 年の准看護師の平均年収は 415 万円である⁹。一方、日本では、2017 年の准看護師の平均年収は 406 万円¹⁰、スウェーデンより少し低い。

図 20 のように、看護師は日本の方がスウェーデンよりも多い。看護師の不足を補うために、スウェーデンの准看護師は日本より多くの仕事を任され、そのため年収が日本よりも多いのではないかと考えられる。スウェーデンの准看護師の給与が低すぎるかどうかは、日本とスウェーデンの准看護師の業務内容をさらに詳細に比較する必要がある。

4.4 政府法案「生涯学習のための大学」(2018)

政府法案「知識への多くの道：生涯学習のための大学」(2018) は、2018 年 3 月 21 日に国会に提案された。職業経験による能力を評価して、大学入学への道を開こうとするものである。大学への入学者は、大学教育を卒業まで完了できる能力を持っていなければならない。それは個人と社会のどちらにも重要である。高校以外の道を通った者にも、大学は開かれねばならないが、そのためには、職業経験による能力を評価できるシステムを作る必要があるという。

労働市場は激変している。福祉も産業も常に、より多くの雇用を求めている。現在、10 万以上の空き仕事があり、人を回さなければならない。IT 化によって、年を取ってから新たな知識を身につける必要が増えた。今では人生の初めだけに教育を受けるのでは不十分で、生涯学習が必要である。ここ

⁹ スウェーデンには給与がないので、12 倍すれば年収になる。准看護師は女性が 8 割、小学校教員等は女性が 9 割なので、女性の数字を元に 1 クローナ = 12.7 円（2016 年平均）で計算した。

¹⁰ 日本の厚生労働省による「平成 29 年賃金構造基本統計調査」（2017 年）から年収を計算すると、准看護師の平均年収は 406 万円（女性 403 万円、男性 432 万円）である。

で大学は決定的な役割を持つ。2020年代の需要に応じて、安定して維持可能な職業生活を創り出す必要があると、高等教育・研究担当大臣はいう（SvD 2018.3.24）。

高卒以上のホワイトカラーが組織する、ホワイトカラー労働組合連盟（Tjänstemännens Centralorganisation, TCO）は、社会人や勉強に慣れていない者が大学に進むための障害を取り除くという政府の提案を、翌日に報道発表資料を出して歓迎した（TCO 2018）。

一方、自由党の議員は反対している。入学の際に能力を問わなくなったために、科目教師の教育において退学が増える原因になったという、高等教育審議会（Universitets och hogskolerådet, UHR）の指摘を反対の根拠としてあげている（SvD 2018.8.24）。

UHRの指摘の内容についてはまだ確認できていないので、今後の課題としたい。

5. 日本への示唆と今後の研究課題

5.1 高校等の地域への開放、看護福祉学位の取得促し

3. 2や3.3で見たように、スウェーデンは、社会人の大学入学を促すため、大学単体での改革ではなく、大学に至るまでの高校や公立成人学校の改革も行った。社会人が大学に入る準備ができるようになるためには、大学だけでなく、その前の高校や公立成人学校もまた地域に開く必要があったのである。

一方で、その改革によって問題も生じた。訓覇（2013）によれば、1990年代の高等学校改革の主な目的は、教育における階級格差の縮小と大学進学を可能にする職業教育の普通教育化であった。階級格差は縮小したが、「教育社会のアンダークラス」と呼ばれる高等学校中退者の増加や労働市場進出の遅延化という新たな問題を生み出した。義務教育や高等学校教育の未修了者がもっとも多い移民家庭の子弟が、職業教育よりも就職率の低いメディアなどの社会科学プログラムを選択したために、扶養困難に陥る若者が増大した（訓覇 2013）。

このような問題が日本で起こらない対策を考えるとともに、大岡（2018a）で指摘したように、少子高齢化の進展で人材不足が深刻化すると予想される「医療・福祉」での人材育成を、日本は考えなければならない。人材不足が最も深刻化するのは介護分野である。団塊の世代が75歳以上に達する2025年

には約 38 万人の介護人材が不足すると厚生労働省は推計している（厚生労働省 2015）。

3.や 4.で見たような、女性の看護や福祉での学位取得を促したスウェーデンの政策とその結果を、今後もさらに分析していくことで、日本の改革へのヒントを見いだしていく必要がある。

5.2 社会人大学教育の年収増の効果の試算

日本では平成 30 年度の「経済財政白書」で、学び直しの方法別に分析したところ、大学等での学びが最も年収増の効果が高いことが確認された（小寺 2018）。①通学（大学・大学院、専門学校、公共職業訓練等）、②通信講座（通信制大学を含む）の受講、③その他（書籍での学習、講演会・セミナー、社内の勉強会等）の 3 つを白書は取り上げた。これらの自己啓発が年収に与える影響は、2 年後における効果がすべて有意で、通学が約 30 万円と最も高く、通信講座が約 16 万円、その他が約 7 万円と続いた。次に、就業確率に与える影響（1 年後）は、通学で就業確率が約 36%ポイント高くなるとの結果で、非常に効果が高い。最後に、専門性の高い職業に移動できる確率を高める効果（1 年後）では、通学で約 7%ポイント、その他で約 3%ポイント有意で高くなっている。つまり、通学はすべての項目で有意で、かつ効果も大きい（内閣府 2018）。同白書は、労働経済学の樋口美雄が参加する慶応義塾大学「日本家計パネル調査」を用いたものである。自己啓発をした人はしなかった人に比べ、3 年後の年収が 16 万円近く増え、非就業だった人の場合は就業確率が 10%以上上昇し、また就業者だった場合はより専門性の高い仕事に就く確率も上昇している（樋口 2018）。

注目すべきことに、自己啓発全体での年収への影響が 3 年後でも年収約 16 万円増にとどまるのに対し、通学は 2 年後の効果で約 30 万円増である。大学等への通学の年収増の効果がたいへん高いことを筆者は強調しておきたい。

同白書もいうとおり、技術革新の進展が激しい環境下では、迅速な労働移動の促進が非常に重要であり、その際、通学等の効果が高い学び直しをしやすくすることが重要な課題である。学び直しをしたことのない社会人へのアンケート結果で、学び直しをしない理由のうち回答が最も多かったのは、「費用が高すぎる」37.7%で、次が「勤務時間が長くて十分な時間がない」

22.5%であった（内閣府 2018, 文部科学省 2016: 66）。

よって、大学等への通学のコストを公的財源によって下げれば、社会人の学び直しを促せる可能性がある。今後は、大学等への通学のコストを公的財源によって下げた場合、どれだけの所得増、税収増につながるかを試算していく必要がある。その場合、4. 1 でみたスウェーデンの社会人大学教育に経済的効果があったという研究を参照していくべきである。

5.3 実務家教員の登用よりも正攻法へ

また、日本の平成 30 年度「経済財政白書」は、実務家教員の登用を主張するが、これには疑問がある。同白書は、社会の現実のニーズに対応したカリキュラム編成が行えるよう、実務経験のある教員を増やし、教授会の運営にも参画等によって、社会の新たなニーズに柔軟に対応できる教育を実現すべきとしている（内閣府 2018）。しかし、実務家教員の登用は、塚原・濱名（2017）がいうように、正攻法ではなく、その代替手段に過ぎない。大学には「学術の中心」という性格があり、大学教育の実践性は学問を基盤としがちである。もっとも、それが実務の実践性に結びつく職業分野も多く、そこでは大学教育に実務の実践性を加味することで社会人向けの教育課程が編成できる。だが、そうした見通しが立ちにくい職業分野では、職務に必要な知識・技能を明確化して、それを達成する教育課程を設計するという正攻法をとるほかに、実務家教員の登用や産業界等との協議はその代替手段というべきである。

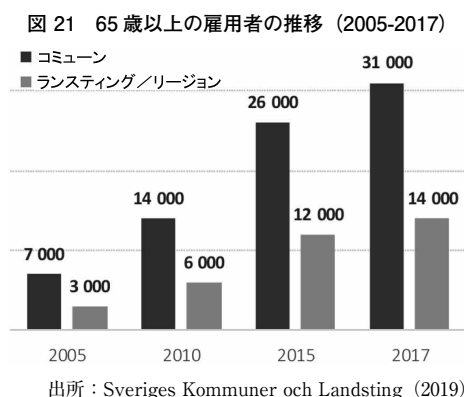
たとえば、人工知能やロボット等の進歩により、10 ～ 20 年のうちに国民の半数が職種転換を余儀なくされるという予測がある。これが現実となれば、それらの人々に学び直しの機会を提供する必要がある、大学教育そのものも学部学科構成から内容を見直すことになろう。臨時教育審議会（1984-87 年）以降の自由化路線のもとで、個別大学の競争によって教育プログラムの整備や開発をすすめる高等教育政策がとられてきた。こうした受動的な政策は漸進的革新の推進には適しているとしても、個別大学の力量をこえた根本的革新の実現には、より能動的・構造的な政策展開が求められる（塚原・濱名 2017）。

スウェーデンでは、3.4 でみたように高齢者の訪問看護において基礎自治体コミュニティの看護師が中心的役割を担うようになり、看護師の高学歴化も

進んだ。看護師の資格を取得するには、三年制の看護大学へ通学し卒業すればよく、国家試験はない（労働政策研究・研修機構 2014）。看護師は、上記の「大学教育に実務の実践性を加味することで社会人向けの教育課程が編成できる」職業分野にあたるために、国家試験無しでも資格を与えることが可能になっていると見ることができよう。そうした見通しが立ちにくい職業分野で、どのような教育課程を設計するという正攻法をスウェーデンが取っているのかは今後の研究課題である。

5.4 高齢者雇用の充実

スウェーデンの地方自治体では、65 歳以上の高齢者雇用（月給・時給払い）が 2005 年の約 10,000 人から、2017 年には約 45,000 人に急激に増加した（図 21）。



高齢者雇用が特に多い職種は、2017 年 11 月の数字でみてコミューンでは准看護師 3,760 人、介護士 3,810 人、小学校教員 3,630 人、ランスティング／リージョン¹¹では看護師 3,590 人、准看護師 2,990 人である（Sveriges Kommuner och Landsting 2019）。

¹¹ 20 のランスティングの中には、その通常の義務的責任業務である保健医療と広域交通のほかに、地域開発および地域開発計画の責任を国から移譲されて義務になっているランスティングがある。これを「リージョン」と呼ぶ。2010 年にリージョンは 10 カ所になった。ただし、地方自治法上はリージョンもランスティングに含まれる（藤岡 2016: 259）。

1. 問題設定で述べたように、「高齢者自身も超高齢社会を支えうる」システムの構想を筆者は目ざしているが、その視点からすればたいへん興味深い現象である。①スウェーデンの地方自治体にも、「高齢者自身も超高齢社会を支えうる」システムの構想に近い発想があったのかどうか。②雇用されている高齢者には、社会人になってから大学で再教育を受けた人が多いのかどうか。3. 1の表2で確認したように、看護・福祉・教育の学位を30歳過ぎてから取る人が多かった。また、3. 1の図8では、30～40代以降では、看護・福祉の大学プログラムを希望する人が多かった。③看護・福祉・教育において社会人の大学での再教育を促す具体的な仕組みをスウェーデンはどう構築していったのか。これらを今後の研究課題としたい。

【文献】

- 安藤 範行, 2008, 「スウェーデンの介護事情：海外調査報告」『立法と調査』(282):14-27.
- 石橋 未来, 2016, 「人材不足が課題の「介護離職ゼロ」：スウェーデンの取り組みを参考に」大和総研経済構造分析レポート No.38.
- 伊澤 知法, 2006, 「スウェーデンにおける医療と介護の機能分担と連携：エーデル改革による変遷と現在」『海外社会保障研究』(156):32-44.
- 磯山 友幸, 2012, 「「高齢者を若返らせる」年齢で分類しないスイスの発想 高齢化は新たなチャンスを生む」WEDGE Infinity 2012.7.5.
- 伊藤 正純, 1995, 「スウェーデンにおける高等教育および生涯教育の変容」『社会・経済システム』14:13-8.
- , 2014, 「スウェーデンの現在の教育と就業の姿：公教育の重視と非正規雇用の不在」『摂南経済研究』4(1):1-31.
- 岩田 克彦, 2011, 「日本の高齢者雇用就業政策の課題：70歳程度までを視野に入れた高齢者の質の高く、かつ多様な雇用・就業環境の実現」労働政策研究・研修機構『高齢者の就業実態に関する研究』労働政策研究・研修機構.
- 大岡 頼光, 2010, 「財政危機下のスウェーデンの教育投資の研究：高齢者と若者の世代間連帯を求めて」『中京大学現代社会学部紀要』4(1):1-31.
- , 2014, 『教育を家族だけに任せない：大学進学保障を保育の無償化から』勁草書房.

- , 2018a, 「保育・教育負担を親から社会へ：社会人大学生増で「税での新しいつながり」を」『中京大学現代社会学部紀要』（特別号）99-140.
- , 2018b, 「高齢者が負担増を納得する論理を求めて：フランスの社会保障目的税 CSG の検討から」『中京大学社会学研究科社会学論集』（17）1-24.
- 太田 美幸, 2004, 「スウェーデン成人教育政策の史的展開：民主運動との関わりに着目して」『日本教育政策学会年報』11:145-60.
- 小川 和孝, 2016, 「「大学教育の社会的利益」に反応するのは誰か：情報提示による変化の内実」矢野 真和・濱中 淳子・小川 和孝『教育劣位社会：教育費をめぐる世論の社会学』岩波書店.
- 加藤 喜久子, 2001, 「職業経歴の形成条件に関するフェミニズム論的考察：スウェーデンにおける労働市場の女性化」『北海道情報大学紀要』12(2):11-28.
- 北浦 修敏, 2014, 「日本の再生に向けて出生率の回復と財政再建の実現を」世界平和研究所研究ノート (<http://www.iips.org/research/data/note-kitaura20140520.pdf>).
- キャンサースキャン, 2014, 『諸外国における訪問看護制度についての調査研究事業報告書（平成 25 年度厚生労働省老人保健事業推進費等補助金老人保健健康増進等事業）』キャンサースキャン.
- 訓覇 法子, 2013, 「職業教育改革にみる就労ラインの修正：第 3 の就労ライン（＜小特集 2＞スウェーデンの雇用・労働・労使関係）」『社会政策』5(1):112-23.
- 厚生労働省, 2015, 「2025 年に向けた介護人材にかかる需給推計（確定値）について」厚生労働省 Press Release.
- 小寺 信也, 2018, 「人生 100 年、「学び直し」には本当に効果がある：「経済財政白書」が示す雇用や年収への影響」東洋経済オンライン 2018.8.3.
- 斉藤 弥生, 2009, 「スウェーデンにおける介護職員の労働条件向上へのアプローチ：連帯賃金政策とジェンダー平等からの戦略」『北ヨーロッパ研究』5:1-15.
- 佐々木 邦子, 2002, 「成人教育と労働に関わる現代的課題：日本におけるリカレント教育の意義の一端を探る」『生涯学習研究と実践』（2）:51-65.
- 猿田 正機, 2002, 「「賃金・所得の社会化」と生活：スウェーデンを事例として」『中京経営研究』11(2):317-72.

- 高橋 美恵子, 2011, 『スウェーデンのワーク・ライフ・バランスー 柔軟性と自律性のある働き方の実践ー』, RIETI Discussion Paper Series 10-J-040.
- 瀧端 真理子, 1994, 「<研究ノート> スウェーデンにおけるリカレント教育提唱の背景と目的」『教育・社会・文化: 研究紀要』 1:67-81.
- 塚原 修一・濱名 篤, 2017, 「社会人の学び直しからみた大学教育 (特集 大学教育の「実践性」)」『日本労働研究雑誌』 59(10):27-36.
- 戸室 憲勇, 2009, 「大学の社会人学生受け入れに関する一考察: スウェーデンのリカレント教育を参考にして」『宇都宮大学生涯学習教育研究センター研究報告』 (18):21-7.
- 内閣官房人生 100 年時代構想推進室, 2017, 「第 3 回 人生 100 年時代構想会議 資料 1 リカレント教育、大学改革 参考資料」, (<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/jinsei100nen/dai3/siryoul.pdf>).
- 内閣府, 2018, 「平成 30 年度 年次経済財政報告ー「白書」: 今、Society 5.0 の経済へ」
- 中兼 優介, 2017, 「スウェーデンにおけるリカレント教育の取組み」独立行政法人日本学術振興会ストックホルム研究連絡センター, (https://www-overseas-news.jsps.go.jp/wp/wp-content/uploads/2017/04/2016kenshu_11sto_nakakane.pdf).
- 野原 快太, 2016, 「地域労働市場における二極化の検証: 1T の雇用代替効果と地方の雇用」(慶應義塾大学パネルデータ設計・解析センター) DP2015-008
- 樋口 修, 2009, 「スウェーデンの社会保障財政の政府間関係」『レファレンス』 59(9):79-95.
- 樋口 美雄, 2018, 「リカレント教育の課題 学び直しの利益明確に」日本経済新聞 2018.9.17.
- 平尾 智隆, 2016, 「若年労働市場における学歴ミスマッチー教育過剰の発生とその賃金への影響ー」『日本労務学会誌』 17(2):4-18.
- 福島淑彦, 2013, 「Sweden の地方公務員の給与決定制度」自治総合センター『諸外国の地方公務員の給与決定に関する調査研究会報告書』自治総合センター, 75-95.
- 藤岡 純一, 2016, 『スウェーデンにおける社会的包摂の福祉・財政』中央法

規出版.

藤原 瑠美, 2009, 『ニルスの国の高齢者ケア：エーデル改革から 15 年後のスウェーデン』 ドメス出版.

本所 恵, 2016, 『スウェーデンにおける高校の教育課程改革：専門性に結び付いた共通性の模索』 新評論.

本田 由紀, 2002, 「継続教育訓練経験の国際比較 -JGSS-2000 と国際成人識字調査結果より」 『JGSS で見た日本人の意識と行動：日本版 General Social Surveys 研究論文集』 1: 69-80.

文部科学省, 2009, 『平成 21 年度 文部科学白書』

——, 2012, 「大学・専門学校等における社会人の学び直しについて」 第 3 回雇用政策研究会（平成 24 年 5 月 24 日）資料 4, (<https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000002b9xq-att/2r9852000002ba2l.pdf>).

——, 2015, 「大学等における社会人の実践的・専門的な学び直しプログラムに関する検討会（第 1 回） 配付資料 3 社会人の学び直しに関する現状等について」, (http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/065/gijiroku/1356047.htm).

——, 2016, 「社会人の大学等の学び直しの実態把握に関する調査研究」 報告書

山田 久, 2018, 「シニアの活躍促進に向けた人材戦略—国際比較からの視点」, 日本総研 Research Report No.2018-001.

労働政策研究・研修機構, 2014, 『欧州諸国における介護分野に従事する外国人労働者：ドイツ、イタリア、スウェーデン、イギリス、フランス 5 カ国調査』 JILPT 資料シリーズ No.139.

——, 2016, 『北欧の公共職業訓練制度と実態』 JILPT 資料シリーズ No.176.

Adermon, Adrian, and Magnus Gustavsson, 2015, "Job polarization and task-biased technological change: Sweden, 1975-2005," *The Scandinavian Journal of Economics*, 117(3), 878-917.

Amnéus, Ingeborg och Per Gillström, 2008, *Vilka är studenter? : en undersökning av studenterna i Sverige*, Rapport 2008:33 R, Stockholm: Högskoleverket.

Analysgruppen Arbetet i framtiden, 2016a, "Förslag från analysgruppen Arbetet i framtiden: Livslångt lärande för framtidens arbetsmarknad,"

- Stockholm: Kansliet för strategi- och framtidsfrågor (Framtidskansliet).
- Analysgruppen Arbetet i framtiden, 2016b, "Arbetet i framtiden : slutrapport," Stockholm: Kansliet för strategi- och framtidsfrågor (Framtidskansliet).
- Autor, David H., Levy, F., and R. J. Murnane, 2003, "The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration," *Quarterly Journal of Economics*, 118(4), 1279-333.
- Björklund, A., A. Melissa, et al., 2005, *The Market Comes to Education in Sweden: An Evaluation of Sweden's Surprising School Reforms*: New York, NY: Russell Sage Foundation.
- Breman, Anna, 2016, "Diginomics och arbetet i framtiden, Underlagsrapport 1 till analysgruppen Arbetet i framtiden," Stockholm: Kansliet för strategi- och framtidsfrågor (Framtidskansliet).
- Carlén, Thomas, 2014, *Den "nya" strukturomvandlingen? : jobbpolariseringen och konkurrensen om jobben*, underlagsrapport 5 till Full sysselsättning och solidarisk lönepolitik, Landsorganisationen i Sverige, Stockholm: LO.
- Côté, James E. and Andy Furlong, 2016, *Routledge handbook of the sociology of higher education*, Routledge.
- Erikson, Robert och Jan O. Jonsson, 1993, *Ursprung och utbildning : social snedrekrytering till högre studier : huvudbetänkande*, SOU 1993:85, Stockholm: Fritze.
- Forstorp, Per-Anders and Ulf Mellström, 2018, *Higher education, globalization and eduscapes : towards a critical anthropology of a global knowledge society (Palgrave Studies in Global Higher Education)*, Palgrave Macmillan.
- Harvey, J., Scott, B. and P. Rayfield, 2005, "Sweden, Its Universities and Vocational Education." London: Action on Access, (https://www.heacademy.ac.uk/system/files/sweden-uni_and_vocational_education.pdf).
- Henning Loeb, Ingrid, 2006, *Utveckling och förändring i kommunal vuxenutbildning : en yrkeslivshistorisk ingång med berättelser om*

- lärarbanor*, Göteborg: Acta Universitatis Gothoburgensis.
- Hällsten, Martin, 2012, "Is it ever too late to study? The economic returns on late tertiary degrees in Sweden," *Economics of Education Review*, 31(1): 179-94.
- Högskoleverket, 2004, *Universitet och högskolor. Högskoleverkets årsrapport 2004*, Stockholm: Högskoleverket.
- , 2006, *Universitet & högskolor. Högskoleverkets årsrapport 2006*, Stockholm: Högskoleverket.
- , 2008, *Universitet & högskolor. Högskoleverkets årsrapport 2008*, Stockholm: Högskoleverket.
- Kapborg, Inez, 1998, "Nursing education in Sweden: development from vocational training to higher level education," *Journal of Advanced nursing*, 27(2): 372-8.
- Regeringen, 2001, *Den öppna högskolan : Regeringens proposition 2001/02:15*, Stockholm: Regeringskansliet.
- , 2005, *Ny värld – ny högskola: Regeringens proposition 2004/05:162*, Stockholm: Utbildningsdepartementet.
- , 2006, *Nationell utvecklingsplan för vård och omsorg om äldre: Regeringens proposition 2005/06:115*, Stockholm: Regeringen.
- , 2016, *Riksrevisionens rapport om det livslånga lärandet inom högre utbildning*, Regeringen skrivelse 2016/17:67.
- , 2018, *Fler vägar till kunskap - en högskola för livslångt lärande*, Regeringskansliet.
- SCB, 2008, *På tal om kvinnor och män: lathund om jämställdhet 2008 (Women and men in Sweden 2008, Facts and figures)*, Stockholm: Statistiska centralbyrån.
- , 2018a, *På tal om kvinnor och män: lathund om jämställdhet 2018 (Women and men in Sweden 2018, Facts and figures)*, Örebro: Statistiska centralbyrån.
- , 2018b, "Behöriga förstahandssökande och antagna till program efter inriktning höstterminerna 1998–2018," (<https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/utbildning-och-forskning/hogskolevasende/>

- sökande-och-antagna-till-hogskoleutbildning-pa-grundniva-och-avancerad-niva/).
- , 2018c, "Antal sökande och antagna per ålder och kön, höstterminerna 1998–2018," (<https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/utbildning-och-forskning/hogskolevasende/sokande-och-antagna-till-hogskoleutbildning-pa-grundniva-och-avancerad-niva/>).
- Socialstyrelsen, 2008, *Hemsjukvård i förändring – En kartläggning av hemsjukvården i Sverige och förslag till indikatorer*, Stockholm: Socialstyrelsen.
- SOU, 2004:29, *Tre vägar till den öppna högskolan. Betänkande av tillträdesutredningen*. Stockholm: Utbildningsdepartementet.
- , 2017:21, *Läs mig! : nationell kvalitetsplan för vård och omsorg om äldre personer*, Stockholm: Wolters Kluwer.
- Stenberg, Anders, Xavier de Luna and Olle Westerlund, 2012, "Can adult education delay retirement from the labour market?," *Journal of Population Economics*, 25(2): 677-96.
- Stenberg, Anders and Olle Westerlund, 2013, "Education and retirement: does University education at mid-age extend working life?," *IZA Journal of European Labor Studies*, 2(1): 16.
- , 2015, "Flexibility at a cost : should governments stimulate tertiary education for adults?" *Working paper series : Linnaeus University Centre for Labour Market and Discrimination Studies*: Linnaeus University Centre for Labour Market and Discrimination Studies.
- Svensson, Allan, 2006, "Hur ska rekryteringen till högskolans mest eftersökta utbildningar breddas?," *Pedagogisk forskning i Sverige*, 11(2): 116-33.
- Sveriges Kommuner och Landsting, 2019, "Personalen i välfärden – så ser det ut. Personalstatistik för kommuner, landsting och regioner 2017."
- SvD (Svenska Dagbladet) , 2017.10.1, "Tung instans avfärdar leg för undersköterskor."
- , 2017.10.19, "Strandhäll: Ny utredning kring undersköterskor."
- , 2018.3.24, "Minister:" Vi skapar fler vägar till högre studier" ."

——, 2018.8.24, "Regeringens kravlöshet hot mot utbildningen."

TCO, 2018, "Livslångt lärande kräver en förändrad högskola."

Utbildningsdepartementet, 2004, *Ett barntillägg till studerande*, Ds 2004:53.

Åberg, Rune, 2015, "Svensk arbetsmarknad mot polarisering efter millennieskiftet," *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 21(4): 8-25.