

JILPT 資料シリーズ

No. 102 2012年 3 月

諸外国における能力評価制度 —英・仏・独・米・中・韓・EUに関する調査—

諸外国における能力評価制度
—英・仏・独・米・中・韓・EUに関する調査—

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

ま え が き

本報告書は、諸外国の能力評価制度の実情の確認を目的として、厚生労働省の要請を受けて当機構が行った「諸外国における能力評価制度調査」の結果をとりまとめたものである。調査対象はイギリス、フランス、ドイツ、アメリカ、中国、韓国の6カ国とEUである。

わが国では現在、新たな成長分野への労働移動を促し、当該分野・業種での人材を育成・確保するため、職業能力に関する評価基準や育成プログラムの策定などを内容とする「実践キャリア・アップ戦略」が策定され、「キャリア段位」制度の導入を図ることとしている。また、技能検定制度については、受検者のニーズ、技能の進展等を踏まえ、制度のあり方や見直し等について検討する必要性が生じている。

このため当機構では、キャリア段位制度を効果的なものにし、わが国の技能検定制度の見直し等の際の参考とするため、諸外国の能力評価制度（技能検定制度）の現状等を把握することに努めた。

具体的な実施方法は異なるものの、いずれの国においても何らかの能力評価のための指標が作成されており、特にヨーロッパでは、EU諸国を中心に能力評価制度の共通化、指標化の動きが進んでいる。

わが国の能力評価システムのあり方については、ここ数年さまざまな議論が行われてきているが、本報告書が今後の議論の参考となれば幸いである。

2012年3月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 山口 浩一郎

執筆担当者（執筆順）

氏名	所属	担当
あませ みつじ 天瀬 光二	労働政策研究・研修機構 主任調査員	序章
せみず ゆきの 瀬水 ゆきの	労働政策研究・研修機構 海外委託調査員	第1章
なかみち あさこ 中道 麻子	早稲田大学産業経営研究所 特別研究員	第2章
いいた けいこ 飯田 恵子	労働政策研究・研修機構 主任調査員補佐	第3章
やまざき けん 山崎 憲	労働政策研究・研修機構 主任調査員補佐	第4章
たい しゅうけん 戴 秋娟	北京外国語大学 日本語学部講師	第5章
ばく ちゅんそぶ 朴 春燮	労働政策研究・研修機構 海外委託調査員	第6章
いわた かつひこ 岩田 克彦	職業能力開発総合大学校 教授 (国立社会保障・人口問題研究所 特別研究官)	第7章

諸外国における能力評価制度
—英・仏・独・米・中・韓・EUに関する調査—
目 次

まえがき

序章 諸外国における能力評価制度	1
第1節 調査の背景と目的	1
第2節 諸外国における能力評価制度の現状	2
第3節 日本への示唆	13
各国比較表（諸外国の能力評価制度）	17
第1章 イギリス	23
第1節 能力評価制度の概要	23
第2節 能力評価制度の現状	48
第2章 フランス	55
はじめに	55
第1節 能力評価制度の概要	56
第2節 能力評価制度の現状	73
おわりに	80
第3章 ドイツ	83
はじめに	83
第1節 能力評価制度の概要	84
第2節 能力評価制度の現状	97
おわりに	107
第4章 アメリカ	109
第1節 能力評価制度の概要	109
第2節 能力評価制度の現状	118
第5章 中国	129
はじめに	129
第1節 能力評価制度の概要	129
第2節 能力評価制度の現状	140

おわりに（政策提言）	143
第6章 韓国	145
第1節 能力評価制度の概要	145
第7章 EU —資格枠組み（QF）及び欧州資格枠組み（EQF）—	163
はじめに	163
第1節 様々な資格枠組み	163
第2節 欧州資格枠組み（EQF）	167
第3節 欧州各国の国単位の資格枠組み（NQF）策定動向	173
第4節 学校教育・公的訓練を含む従前学習（訓練）の承認	179
第5節 能力評価に関連するEUのその他の制度枠組み	180
第6節 日本へのインプリケーション	185

序章 諸外国における能力評価制度

第1節 調査の背景と目的

1. 調査の背景

グローバル化の進展に伴い労働市場の柔軟化が加速している。労働の移動は企業内にとどまらず企業外へ、また業種を超え労働市場全体へと広がり、さらには国境を超える労働移動も急速に拡大している。労働移動の増加は、経済活動を活発にさせる一方、社会にさまざまな影響を及ぼす。景気変動に伴う雇用調整が時に労働市場におけるリスクを高め、国境を超える労働移動に対する社会インフラの未整備が時に混乱を生じさせる要因ともなる。労働移動が円滑に行われるような労働市場の機能強化は、労働市場の安定性を高め、市場に大量の失業を発生させないための必須条件となっている。

労働移動の増加はまた、個々の労働者の能力を測り比較する仕組み、つまり能力評価制度の整備を労働市場に促した。能力評価制度とはそもそも、当該国の教育水準、産業発展の度合い、市場のニーズ等を反映してそれぞれの国がそれぞれのプロセスを経て構築してきたものである。こうして出来上がった各国の能力評価制度は概して独自の性格を持っており、必ずしも国間で比較可能なわけではない。しかしながらグローバル化による市場競争の激化は、人的資源の水平的モビリティを高め、能力評価にも比較可能な基準を求めるようになった。能力評価基準の標準化は時代の要請であるともいえる。一国の中だけで適用すればよかった能力評価制度を、国外の労働市場にも通用する制度へと再編する試みがいま各国で進んでいる。すなわち、能力評価基準の標準化ということを目に、各国の能力評価制度は再構築されつつある。

2. 調査の目的

一方わが国でも、新たな成長分野への労働移動を促す取り組みが始まっている。当該分野・業種での人材を育成・確保するため、実践的な職業能力に関する評価基準や育成プログラムの策定などを内容とする「実践キャリア・アップ戦略」が策定された。この戦略の中で「キャリア段位制度」の導入を図りこれを推進することとしている。また、技能検定制度については、受検者のニーズ、技能の進展等を踏まえ、制度の在り方、職種の統廃合等について見直しを検討する必要性が生じている。

これら両制度の策定・実施、見直し等に際しては、各場面において、諸外国の能力評価制度との比較の参照を求められることが多い。諸外国の能力評価制度の現状等を把握し、諸外国における制度を議論の参考とすることは、効果的な制度構築のための有用な手段であると考えられる。

以上のような状況に基づき、諸外国における能力評価制度について、文献・事例等の収集を行い、各国で実施されている現在の能力評価制度を把握するため、イギリス、フランス、ドイツ、アメリカ、EUといった欧米主要国・地域を対象に調査を実施した。また、近年進境著しいアジアの隣国、中国、韓国も調査対象に加えた。本資料シリーズは、現在諸外国で実施されている能力評価制度を整理し提供することを目的に、当該調査の成果をとりまとめたものである。

第2節 諸外国における能力評価制度の現状

1. 能力評価制度の再構築

(1) 能力評価制度とはなにか

能力評価制度とは個々人の能力を評価するシステムのことであるが、まずもって「能力」とは何かを言わなければならない。一般的に「能力」の概念は多義的で、例えば教育のフィールドで使う場合には学習上の或いは身体上の発達度を指すであろうし、職業訓練で使う場合には職業スキルの到達度を図る指標であり、企業の人事管理上で使う場合には、職務遂行上必要な力で、職務等級、役職等級など等級制度における格付け、昇進、昇級などを行う際の基準となるものである。ここで、本稿で取り扱う「能力」とは、教育と訓練の双方における成果の価値を指し、「能力評価」とは、その価値に何らかの承認を与え得るものと解する。これは海外でいう“qualification”に相当する。“qualification”は日本では一般に「資格」と訳されるが、欧米諸国が意味する“qualification”は日本で一般的に使う「資格」（すなわち国家資格や公的に認定された資格）よりももう少し幅広い概念を持つ。OECDは“qualification”を「評価・認定プロセスの公式結果（認定証・修了証書・称号）であり、ある個人が所定の基準に沿った学習成果を達成、及び特定の業務分野において働くために必要なコンピテンスを持ち、適格性のある機関が判断した場合に得られるもの。労働市場や、教育・訓練における学習成果の価値についても公式の承認を与えるものであり、ある業務を行う上での法的な資格となる場合もある」と定義している。つまり、詳しくは後述するが、近年においては労働市場に有用な人材を育成するという観点から、教育と職業訓練の融合が図られており、これに合わせて「資格」も、従来教育上の資格と職業上の資格が別個だったものが、比較可能な評価基準として統一化されつつある。従って“qualification”は、職業能力評価基準のほか、高等教育の学位など教育水準も含む広範な意味での「能力評価制度」ということができよう。

(2) 能力評価制度再構築の契機

前述した通り、労働移動の増加が能力評価制度再構築の一つの契機となったことは間違いないだろう。経済のグローバル化はモノ・カネのボーダーレス化を加速させたが、同様にヒ

トの移動についても国間の垣根は近年ますます低くなりつつある。象徴的なのが欧州だ。EU（欧州連合）は東へとその勢力を伸ばしながら拡大を続け、07年の第6次拡大でブルガリアとルーマニアを加えた27カ国体制となった。域内におけるヒトの移動は原則自由であり、EU市民であれば域内の望む国で職を得ることが可能だ。ある人が自国で教育を受け、あるいは職業経験を積んだ上で、他国で就労したいとする場合、その当該人物の能力をできるだけ正確に測ろうとするなら、比較可能で客観的な能力評価基準が必要となる。ボーダーフリーとなったEUが、能力評価制度の再構築を強力に推進しようとする理由である。今日、労働移動の拡大傾向は欧州だけにとどまらない。世界中で国・地域を越えてヒトは移動し、教育・訓練を受け、そして就労する。能力評価制度をめぐる環境の整備は急務となっている。いま能力評価制度の統一化は世界規模で進められている。

能力評価制度と職業教育訓練制度は表裏一体である。職業教育訓練の進捗、効果を測定するものが能力評価制度であるならば、職業教育訓練と能力評価は不可分であり、その意味で能力評価制度を再構築するということは、職業教育訓練体系全体を再構築することを意味する。能力評価制度の再構築にインセンティブを与えたもう一つの要素は、「生涯学習(lifelong learning)」という概念の導入である。詳しくは第7章を参照いただきたいが、EUは近年、「持続可能な経済成長を可能とする競争力のあるダイナミックな知識基盤を実現する」(2000年リスボン戦略¹)という目標を掲げ、教育と訓練に力を入れている。教育と訓練の拡充は、強い経済圏構築のための一連の施策の中核に位置する。「生涯学習」は、「個人的・社会的及び職業的理由のために生涯を通じて行われるすべての学習活動で、知識・ノウハウ・スキル・コンピテンスの改善及び資格をもたらすもの」(Cedefop2004)と定義され、1990年代以降、各国際機関(OECD, UNESCO, ILO等)の共通テーマとなっている。労働者にとって、「豊かな職業キャリアを生涯にわたって実現すること」は最も重要なことであり、また「労働者が失業を回避し、生涯にわたる豊かな職業キャリアを実現するために、良質な職業訓練機会を継続的に提供すること」が政府の重要な役目であるとする考え方だ。このテーマは、EUが目指す持続可能性があり競争力のある経済圏構築のための重要な理念として取り入れられた。02年のバルセロナ・サミットにおいては、「生涯学習」を基本理念とした「教育・訓練2010ワークプログラム」が策定され、その下に職業教育訓練においては「コペンハーゲン・プロセス²」が、高等教育においては「ボローニャ・プロセス³」が定められた。つまり、教育の分野においては、各国の高等教育機関間の学位・資

¹ 2000年3月のリスボン・サミット(欧州サミット)で打ち出された経済・社会戦略。「より多くより良い雇用とより強い社会的きずなを伴う持続可能な経済成長を可能とする競争力のあるダイナミックな知識基盤を2010年までに実現する」とした。なお、「リスボン戦略」は2005年2月、全体指針と各国行動計画との調整プロセスの簡易化を含む「新リスボン戦略」に衣替えした。

² 2002年コペンハーゲン宣言「①欧州次元の強化、②透明性、情報、ガイダンス制度の改善、③能力(コンピテンス)・資格の承認、④教育・訓練の質保障の推進」。

³ 1999年ボローニャ宣言。どこの大学で学んでも共通の学位・資格が得られる「欧州高等教育領域」の構築を目指す。

格の統一化を目指し、訓練の分野においては、教育訓練の質を均一化し資格・能力の評価基準の標準化を目指すとしたわけであるが、このプログラムの支柱となる基本理念が「生涯学習」という概念なのである。

(3) 能力評価制度再構築のプロセス

それでは能力評価制度はどのようなプロセスで再構築されようとしているのだろうか。これも詳細は第7章に述べられているが、能力評価の標準的なモデルを作り、これに各国の能力評価制度を対応させていくという手法がとられている。これは「資格枠組み（QF：Qualifications Framework）」と呼ばれるプロセスを使う。「資格枠組み（QF）」とは、「一群の基準（たとえば資格レベル説明指標を使うなど）に沿って、特定のレベルの学習成果に適用される各国・部門レベルなどの資格を分類・開発するための仕組み」（CEDEFOP『欧州教育・訓練政策関連用語集—重要用語100選—』（2008、邦訳2011）であり、能力評価基準の標準化はこの枠組みを中心に進められている。

「資格枠組み（QF）」の導入は、まず「国レベルの資格枠組み（NQF：National Qualifications Framework）」を制定することから始められる。つまり、各国に存在する既存の資格を再編し、共通の「資格枠組み（QF）」に参照可能な体系に作りかえるという作業である。欧州訓練基金（ETF：The European Training Foundation）（2011）によると、現在世界126カ国において、「国レベルの資格枠組み（NQF）」の導入が検討されている。

(4) 欧州資格枠組み（EQF）

欧州における資格枠組みプロセスを「欧州資格枠組み（EQF：European Qualifications Framework）」と呼ぶ。これは、義務教育（前期中等教育）修了レベル（レベル1）から博士号取得レベル（レベル8）までの8つの資格参照レベルを設定し、各国の全てのレベル、職種の教育・訓練に関する資格につき、その資格保有者がどのようなレベルの知識、スキル、能力（コンピテンス）を持つか、欧州全域で比較可能にするものである（図表1）。

EQFは、上述のEU経済戦略（リスボン戦略）、コペンハーゲン・プロセス、ボローニャ・プロセスという3つの重要な政策発展領域を接合するフレームワークとして構想されたものであり、教育訓練体系全般の見直しを促す起爆剤となることを期待されている。EU各国は、当初2010年末までに国内資格をEQFに参照付けることを勧奨されていた。ところが、これを実現できそうな国がイギリス、フランス、アイルランドなど数カ国に留まる見込みであったため、2010年12月7日の「ブルージュ・コミュニケ」（欧州職業教育訓練担当大臣会議宣言）において、「対応期限」は2012年末までに延長されている。

図表1 欧州資格枠組み (European Qualifications Framework- EQF)

	高等教育	知識	スキル	能力
	ヨーロッパ高等教育領域の資格枠組みとの互換性	理論的知識 事実についての知識	論理的、直観的、創造的な思考を含む認知スキル。手先の巧緻さと方法、材料、道具・器具の使い方を含む実技的スキル	責任能力 自律能力
レベル 8	博士レベル (高等教育第 3 期)	仕事または学術の分野における最も高度な最先端の、かつ分野間の境界についての知識	最先端の専門的スキルと技術研究や革新における重大な問題を解決し、既存の知識や専門的実践を拡張し再定義するのに必要な分析と評価を含む	価値ある権威、革新、自律性、学究的・専門的品格や研究を含む仕事または学術の最前線における新しいアイデアやプロセスの開発への持続的な貢献を示すことができる
レベル 7	修士レベル (高等教育第 2 期)	ある分野の仕事または学術の最前線の知識を含む独創的な思考や研究の基礎としての高度な専門知識	新しい知識と手順を開発するためと、異分野からの知識を統合するための研究や革新に必要な専門的な問題を解決するスキル	複雑で予測不能な、新しい戦略的アプローチを必要とする仕事または学術の状況の管理・改革専門的知識や実践への貢献およびチームの戦略的な達成度の検証に対する責任
レベル 6	学士レベル (高等教育第 1 期)	ある分野の仕事または学術の高度な知識理論と原理の批判的理解を含む	仕事または学習の専門分野における複雑で予測不能な問題の解決に必要な、熟達と革新を示す、高度なスキル	予測不能な仕事または学習の状況における意思決定に対する責任を伴う複雑な技術的・専門的活動またはプロジェクトの管理個人および集団の専門的開発の管理に対する責任
レベル 5	準学士レベル (短期高等教育)	ある分野の仕事または学術の包括的専門的な事実的・理論的知識およびその限界の認識	抽象的な問題の創造的な解決策を開発するのに必要な総合的な認知と実技のスキル	予測不能な変更がある仕事または学習活動の状況下の管理監督自己と他者の達成状況の検証と発展
レベル 4		仕事または学習のある分野内の幅広い文脈における事実的・理論的知識	仕事または学習のある分野における特定の問題を解決するのに必要な認知と実技のスキル	通常予測できるが、変更されることのある仕事または学習のガイドラインに沿った自己管理仕事または学習活動の評価と改善に対する多少の責任を伴う他者の定型的任務の監督
レベル 3		ある分野の仕事または学習についての事実、原理、プロセスおよび一般的概念の知識	基本的な方法、道具、材料及び情報を選択し、適用することによって、任務を達成し問題を解決するのに必要な認知と実技のスキル	仕事または学習における任務の完遂に対する責任 問題解決のために自己の行動を状況に適應させることができる
レベル 2		ある分野の仕事または学習についての基本的事実の知識	任務を遂行するための関連情報を利用でき、単純な規則と道具を用いて日常的な問題を解決できる、基本的な認知と実技のスキル	多少の自律性を伴う監督下での仕事または学習
レベル 1		基本的な一般知識	単純な任務の遂行に必要な基本的スキル	体系化された状況における直接監督下の仕事または学習

(第 7 章より)

2. 欧米諸国における能力評価制度の現状

このように、各国の制度を比較可能な形に再編する作業が世界レベルで進行しているわけだが、それでは、各国で固有の進化を遂げてきた能力評価制度はそれぞれどのような形で再編されつつあるのか。今次調査の各対象国における能力評価制度については、第 1 章以下各論において詳述されている。そこには各国の文化的特徴、社会的背景を反映して構築してきた、それぞれ個別の性格を持つ能力評価制度が存在する。ここでは、それらの特徴に着目しながら、欧米諸国における能力評価制度再編の最近の動向について比較してみたい。なお、本報告書（第 1 章以下）においては、欧米主要国以外に中国と韓国における能力評価制度についても取り上げている。両国の現状も併せてご覧いただきたい。

(1) イギリス

イギリスでも、現在能力評価制度の再構築が進められている。従来、各産業が個別に資格を設定していたため混沌としていた資格市場を一つの評価制度として整備したものが「全国職業資格 (NVQ)」(1986年)であった。これは、職業資格制度としては有効であったが、高等教育資格とのレベルの比較が不明瞭であったため、この状況を改善すべく「全国資格枠組み (NQF)」(1997年)の導入が図られた。現在は、各単位で認証できる仕組み「資格単位制度 (QCF)」⁴(2009年)が導入され NVQ をはじめ各種の資格がこれに統合される方向で能力評価制度及び職業教育訓練体系の再編が進められている。

QCF の下では職業資格と教育資格が同列に位置づけられ、相互の水準が比較可能となっている。レベルは基礎レベルから博士レベルまでの9段階に区分され、個別の資格がどのレベルに相当するのかを明確に確認できる仕組みである(図表2)。また、QCF はクレジット(得点)の集積である小口化したユニット(単位)毎の資格取得が可能であり、学習者の資格取得へのアクセスを平易化した。ユニットはサイズの異なる3種類の資格—Award(初級)、Certificate(中級)、Diploma(上級)に分類される(図表3)。

なお、現在イギリスの一般資格には、このQCFのほか、前述の「全国職業資格 (NVQ)」、主に若年層を対象とした「職業関連資格 (VRQ)」、特定の職種に必要な能力開発のための「職種資格 (OQ)」の4種類の資格が併存する。ただし一般資格の内訳はQCF がすでに全体の約7割を占めており、再編作業が進んでいることを示している。

こうした資格制度の再編に対応して実施体制の改革も進められている。従来、学校教育及び職業資格の開発と管理全体に責任を持っていた資格・カリキュラム総局 (QCA : Qualifications and Curriculum Authority) は、開発部門 (QCDA : Qualifications and Curriculum Development Agency)⁵と監査部門 (Ofqual : Office of Qualifications and Examinations Regulation) に分割された。これは職業能力開発に責任を持つ継続教育が、教育省から主に産業省を引き継ぐDIUS (BIS の前身) に管轄が移ったことと関連している。従来職業訓練とは、特定の職業に関する一般的な知識と基礎技能を習得させる教育的な性格の強い制度であったが、この体制改革によって能力開発は産業政策の一環としての意味合いを色濃くした。そのため、職業資格の開発は、産業別委員会 (SSCs : Sector Skills Councils) とその管理機関である英国雇用技能委員会 (UKCES : UK Commission for Employment and Skills) 及び資格授与機関 (Awarding Organisations) にほぼ全面的に責任が移行して現在に至っている。

「欧州資格枠組み (EQF)」との対応関係については、上述の通り、イギリスではすでに職業資格と教育資格を対応させる方向での再編がなされており、「資格単位制度 (QCF)」が EQF に対応する制度となる(図表4)。なお、イギリスで EQF とのコンタクトに責任を

⁴ QCFはイングランド(北アイルランド含む)の枠組みであり、ウェールズ、スコットランドは別の枠組みとなる。

⁵ QCDA は 2012年3月に閉鎖された。

持つのは前述の Ofqual である。

図表2 職業・教育資格対応表

レベル	職業資格	教育資格
導入	訓練受講準備	
1	主に単純作業の数種の仕事で、習得した知識と技能を適用できる。(NVQ1)	GCSE グレード D-G
2	異なった作業環境で変化のある仕事にも、習得した知識と技能を適用できる。単純作業だけでなく、ある程度複雑な仕事でも自分で判断して作業することができる。作業チームのメンバーとして共同作業ができることもしばしば要求される。(NVQ2)	GCSE グレード C-A
3	単純作業はほとんどなく、様々な作業環境で、複雑な業務においても習得した知識と技能を適用できる。かなりの程度の自主性と責任を持って仕事ができることに加えて、他の者の作業を監督し指導する能力もしばしば要求される。(NVQ3)	AS/A International Baccalaureate
4	広範囲な作業環境で行う複雑な技術的または専門的な仕事に高度な自主性と責任を持って対応し、習得した知識と技能を適用できる。他の作業員の仕事及び人材資材配置に関する責任もしばしば要求される。(NVQ4)	准学士 Certificates of Higher Education
5	同上 (NVQ4)	准学士 Diplomas of Higher Education
6	同上 (NVQ4)	学士課程修了
7	広範囲で予測不可能な作業において、習得した技能及び広範囲な基礎理論と高度な技術を適用できる。非常に高度な自主性を持ち、他の作業員の仕事及び人材資材の配置にも主要な責任を持つと同時に、分析、判断、設計、計画及び実行に対して個人の説明責任が要求される。(NVQ5)	修士課程修了
8	同上 (NVQ5)	博士課程修了

(第1章より)

図表3 ユニット化された資格の3分類

Award (初級1-12点)	いくつかの能力分野を選んで、マネジメントとリーダーシップの役割と責任を理解する。
Certificate (中級13-36点)	マネージャーとして必要なより広範囲の知識と技術を習得する。受講者の職場と職務に必要なリーダーシップ・スキルの分野を選択できる。
Diploma (上級37点以上)	マネジメントとリーダーシップの総合的な知識を習得し、高い業務執行能力を持つ指導者を目指す。

(第1章より)

図表4 EQF/QCF 対応表

EQF	QCF	EHEA (Bologna)
8	8	3 rd cycle
7	7	2 nd cycle
6	6	1 st cycle
5	5/4	Short Cycle
4	3	
3	2	
2	1	
1	E3 (導入)	
	E2	
	E1	

注) EHEA: 欧州高等教育圏(第1節、1(4)(ii)参照)
3rd cycle 博士課程、2nd cycle 修士課程、1st cycle 学士課程、
Short Cycle 短期コース(第1章より)

(2) フランス

フランスは資格を重んじる社会である。フランスにおける職業能力の評価基準は、学校教育（初期教育訓練）で取得する学歴水準に基づいており、学校の各教育段階に対応する形で設定される職業資格および学位免状が、職業能力を示す合理的な基準として使用されている。つまり、能力評価制度において「資格化」（Certification）が中心的な役割を果たしており、職業資格・学位免状の取得には、試験の準備のために資格ごとに規定される学校の課程を修了することや、国家試験を通過することが必要となる。国家が管理する職業資格・学位免状は、学歴水準と5段階に分かれる職業能力水準の対応表のうえに成り立つ（図表5）。産業別の労働協約においてもこの資格を基準に職務が格付けされており、その格付けに応じて賃金水準・労働条件が決まることから、各教育段階で個人が取得する資格がその者のキャリアを左右することになる。職業資格・学位免状は個人の職業能力の証明として定着しており、就業できる職種の範囲が学校教育で取得する資格によって決まることから、その社会的重要性は高い。

職業に就くことを目的とする職業資格・学位免状は、1969年に政府により導入された「職業能力水準分類表」（Nomenclature des niveaux de formation）および「職業教育訓練分野分類表」（Nomenclature des specialites de formation）に沿って分類されたうえで、「全国職業資格総覧」（RNCP : Répertoire national des certifications professionnelles）に登録される。フランスの職業資格の大半は国家資格であり、その職種や水準は多様。国が独占していた職業資格の創設や改編に関する権限が1990年代に業界団体にも拡大され、業種単位で独自の資格となる職業資格証明書（CQP : Certificat de qualification professionnelle）を創設することが認められたが、その数はまだ限定的であり、国家資格の社会的重要性は依然高いといえる。職業資格・学位免状は、「全国職業資格総覧」（RNCP）に登録されるが、この総覧の管理は、職業教育訓練管轄の省庁機関である「職業資格認定全国委員会」（CNCP : Commission Nationale de la Certification Professionnelle）が担っている。CNCPは、省庁代表16名・労使代表10名・商工農会議所代表3名・地域代表3名及び専門家11名等、総数43名の委員で構成される。つまり、質の保証にあたっては、資格登録を審査する委員会が政労使で構成されていることで、関係当事者の合意のうえに成り立っており、資格評価の客観性が保たれているといえる。フランスの能力評価制度で特徴的な点は、能力評価及びその管理が企業からの外部化を徹底しており、国家の規制のもとに明確化され、運営されている点である。企業・業界に共通する能力評価基準および管理方法が国家規制のもとに整備されているため、個々の企業を超えた企業横断的な能力取得、能力評価を促す結果となっており、これが能力を測る尺度として、職業資格・学位免状が外部労働市場で確立されていることにつながっているといえよう。

一方、このように資格を重視した社会構造である故の問題として、低資格者や無資格者の就労可能性が著しく低いという点が指摘される。資格の有無と失業の間には明らかな因果関

係が見られ、政府はこの点に政策の焦点を当てることになる。労働市場の中で弱者となっている若者に、どのように訓練を施し、資格を形成させていくかが政策上の重要な課題となっている。

なお、フランスでも「欧州資格枠組み（EQF）」のインパクトは大きく、現在8レベルの枠組みへの移行を検討している。なお、対応関係については、フランスでEQFとNQFを関連付ける作業を担当するのは、前述のCNCPである。

図表5 職業能力水準と学歴水準の対応表

職業能力水準	学歴水準	代表的な職業資格・学位免状	該当職階水準
水準Ⅰ・Ⅱ	バカロレア取得後3年以上の課程修了	DEA（高等研究免状）、DESS（高等専門教育免状）	上級幹部職 専門職
水準Ⅲ	バカロレア取得後2年の課程修了	DUT（技術高等証書）、BTS（上級技術者免状）、DEUG（大学2年課程修了証書）	中級幹部職
水準Ⅳ	高校レベル	BP（職業教育上級免状）、BT（技術員免状）、Bac Professionnel（職業バカロレア）	事務職
水準Ⅴ	中学レベル	CAP（職業適性証書）、BEP（職業見習免状）	生産労働者（職業資格あり）
水準Ⅵ	中学前期レベル 初等教育修了	-	生産労働者（職業資格なし）

（第2章より）

図表6 フランスのNQFとEUのEQFの対応表

NQF		EQF
水準Ⅰ：博士	→	8
水準Ⅰ：修士	→	7
水準Ⅱ：学部卒	→	6
水準Ⅲ	→	5
水準Ⅳ	→	4
水準Ⅴ	→	3
該当なし		2
該当なし		1

出所：CNCP（2010）。（第2章より）

(3) ドイツ

過去から現在に亘り職業社会を築いてきたドイツ。ここには、教育の中に職業的視点が強固に埋め込まれており、企業も有用な人材を育成するため、職業教育訓練に積極的に関与するという伝統がある。ドイツの職業教育訓練体系は、若年者を対象とする「初期職業訓練」と、在職者及び求職者を対象とする「継続職業訓練」の2種類に大別される。初期職業訓練の中核をなすのは「デュアルシステム」であり、企業における実践的な訓練を通じて職業能力（資格）を身に付けさせることを目的とする。デュアルシステムによる職業訓練においては、連邦政府と16の州政府に権限が分配されている。職業学校の教育課程（カリキュラム）は、学校教育を管轄する州政府が策定する⁶。学校教育以外の部分、つまり企業で行う職業訓練については、教育研究省（BMBF）の合意の下で企業を管轄する経済技術省（BMWi）、もしくは他の管轄省庁が大枠を策定する。訓練内容の詳細については、職業教育訓練研究機構（BIBB）において、労使を含む主要な関係者で構成される委員会が策定する。なお、職業資格の認定試験は、各地の職能団体（商工会議所、手工業会議所等）が実施する。一方、継続職業訓練として有名なのが「マイスター資格」であるが、この管理運営主体は会議所であり、ここでも企業の積極的関与が特徴となっている。元来教育の中に職業教育的比重が大きいドイツの場合、職業能力資格と教育資格は密接にリンクする（図表7）。教育自体が有用な職業人を育成するための目的を持つ制度だともいえよう。

ただし、ドイツにおいても問題点はフランスと同様、職業資格の有無で失業率に大きな開きがあることだ。1980年頃から職業資格の無い若者が増加し、失業率が低資格の若者に偏った形で上昇し問題となっている。このため政府は、若年者の中長期にわたるエンプロイアビリティを強化するため、教育研究省（BMBF）が、労働組合、使用者団体、産業・経済界、専門家、州行政者らのハイレベル代表とともに、2006年春から「職業教育に関するイノベーションサークル（IKBB）」、および「継続教育に関するイノベーションサークル（IKWB）」という2つのタスクフォースを創設した。学校から職業への移行、継続職業教育、生涯学習の促進と全体の底上げ、職業訓練と高等教育機関間の連携強化に向けた職業教育訓練制度の改革を行なっている。

なお、ドイツの能力評価制度も国際化に対応した動きがあるが、「欧州資格枠組み（EQF）」の対応策としては、「国レベルの資格枠組み（NQF）」に相当する「ドイツ資格枠組み（DQR : Deutscher Qualifikationsrahmen）」の策定が進んでいる。2009年2月に、最初のドラフト案が発表され、その後2010年夏に評価を行い、DQRの枠組みがほぼ決定した（図表8）。ドイツでの調整作業を行っているのは、前述のBIBBである。

⁶ 但し、最低限の全国的な教育レベルや枠組みを確保するため、常設事務局を有し、年3-4回開催される各州教育・文化担当大臣会議（Ständige Konferenz der Kultusminister der Länder-KMK）が、職業教育のカリキュラムの枠組みを設定している。

図表7 教育・職業資格対応表

	入学資格	訓練進路	修了試験・取得資格の程度	民間企業と公務分野に対応する職業ポスト	
高等教育	大学入学資格 (アビトゥーア) ギムナジウム修了証	大学 専門大学 大学外での訓練 上級公務員準備勤務 デュアルシステム	専攻分野修了試験、 上級公務員試験、 国家試験 学位授与試験 企業内訓練修了証 上級公務員職試験 専門労働者・職人・補助員 試験	高級公務員(準備勤務) 専門技術者(エンジニア等)、上級公務員 専門労働者(Sachbearbeiter)、中間管理職等 上級公務員、専門労働者等 上級公務員、職人・専門労働者・ 補助員等	↑ 継続職業訓練
	専門大学・専門指定 大学入学資格	上級公務員準備勤務 デュアルシステム 専門大学・総合制大学	上級公務員試験 補助員・助手職試験 学位授与試験	上級公務員 補助員・助手職 専門技術者(エンジニア)、上級公務員等	
	専門学校入学資格	専門学校等	テヒニカー試験、中級公務 員試験	テヒニカー、中級公務員	
	専門労働者資格	中級公務員準備勤務 専門学校	中級公務員試験 テヒニカー試験	中級公務員 テヒニカー	
初中等教育	中級資格 (実科学校修了証)	特殊職業専門学校 専門上級学校 職業専門学校 公務職業教育 デュアルシステム	助手職等専門試験 専門大学入学資格 一部は 専門指定大学入学資格 中級公務員試験 専門労働者・職人・ 補助員試験	助手職等 労働者・一般職員・中級公務員 労働者・一般職員・中級公務員 中級公務員 専門労働者・職人・補助員・一般職員	初期職業訓練
	基幹学校修了証	職業専門学校 公務職業教育 デュアルシステム 職業学校(夜間)	中級資格(実科学校修了証) 下級公務員職試験 専門労働者・職人・ 補助員試験 なし	一般職員、場合により中級公務員 下級公務員 専門労働者・職人・補助員・一般職員 無訓練契約少年労働者(未熟練)	
	全日制学校 就学義務終了 (修了証無し)	公務職業教育 デュアルシステム 職業学校(夜間)	下級公務員職試験 専門労働者・職人・補助員 試験 なし	下級公務員 専門労働者・職人・補助員・一般職員 無訓練契約少年労働者(未熟練)	

(第3章より)

図表8 ドイツ資格枠組み(DQR)

レベル	判断指標
レベル1	単純で定型的な構成の学習分野または作業分野において、簡単な要求を満たす能力がある。指示の下で課題を遂行する。
2	単純で定型的な構成の学習分野または作業分野において、基礎的な要求を専門的に満たす能力がある。主に指示の下で課題を遂行する。
3	単純ではあるが一部は非定型的な構成の学習分野または職業活動分野において、専門的な要求を自律的に満たす能力がある。
4	総合的で変化のある学習分野または職業活動分野において、専門的課題を自律的に計画し、処理する能力がある。
5	複雑で専門的な変化のある学習分野または職業活動分野において、総合的な専門的課題を自律的に計画し、処理する能力がある。
6	科学的専門領域の各分野または職業活動分野において、総合的な専門的課題および問題について計画し、処理し、評価する能力、ならびにプロセスを自己責任で管理する能力がある。レベル6の要求を構成する内容は、複雑性と頻繁な変化を特徴とする。 (ドイツ大学修了資格枠組みのレベル1【学士レベル】に相当)
7	科学的専門領域または戦略系の職業活動分野において、新しい複雑な課題および問題を処理する能力、ならびにプロセスを自己責任で管理する能力がある。レベル7の要求を構成する内容は、頻繁で予測不能な変化を特徴とする。 (ドイツ大学修了資格枠組みのレベル2【修士レベル】に相当)
8	科学的専門領域で研究により知見を得る能力、または職業活動分野で革新的な解決策および手法を開発する能力がある。レベル8の要求を構成する内容は、新種の不明瞭な問題状況を特徴とする。 (ドイツ大学修了資格枠組みのレベル3【博士レベル】に相当)

(第3章より)

(4) アメリカ

アメリカの能力評価制度は、医師や弁護士免許など政府が公的に発行する「職業資格」と、業界団体が交付する「認定資格」に二分される。「認定資格」は在職者の能力レベルを示すものと、就業の有無を問わないものに分けられるが、前者は、業界団体や産業別労働組合が加盟する企業の労働者の能力評価や賃金交渉のために活用され、後者はマイクロソフト認定資格のような、企業や業界特殊的ではない汎用性のある能力評価のために活用されてきたものである。

アメリカでは、1980年代以降に進んだ変化により、市場動向の変化に柔軟に対応することが求められるようになり、コミュニティカレッジやテックカレッジ等を活用した職業教育訓練体系全体の再編が議論されるようになった。これは、能力評価制度における全国レベルの統一した変革を促す。政府は、市場動向の変化への柔軟な対応と従業員間の連携の促進、従業員による経営参加を指標とする能力評価や教育訓練制度への方向性を打ち出した。その政策を実現する包括的な法令が1994年アメリカ教育法であった。

1994年アメリカ教育法の中で、新しい働き方に対応した能力評価制度を、通称「全国スキル・スタンダード法 (National Skill Standard Act)」(Section501 から Section509 にかけての9項目が該当する)と呼ぶ。同法は、制度を運用するための委員会を定め、連邦政府、業界団体、労働組合、専門家に加え、教育機関、コミュニティ、地方行政、権利擁護を行っている非営利組織の4分野からの代表で構成。同法の概念は、特定の職業グループに関係のある当事者の自主的なパートナーシップが、自らのスキル・スタンダードを設定することを重視する。これはつまり、連邦政府が中央で画一的な基準を設定するのではなく、必要な能力要件にもっとも詳しい当事者に権限を委譲することを意味する。連邦政府が直接に関与するのは、スキル・スタンダード制度における能力評価の全体的なガイドラインの設定、自主的パートナーシップの適格認定、職業グループの設定などに留まるとした。

スキル・スタンダード制度は、まず職業グループを15に分類した上で自主的パートナーシップを募り、次に従業員に求める能力を「集約的」、「中核的」、「専門的」の3分類とした上で自主的パートナーシップに向けた能力基準策定のためのガイドラインを設定し、自主的パートナーシップが自ら構築した具体的基準を全国スキル・スタンダード委員会が審査する。これらに基づいて、それぞれの自主的パートナーシップがそれぞれの項目について労働者に認証を与えるといった仕組みである。このスキル・スタンダード制度は、業界団体が交付する「認定資格」として企業や地域の壁を乗り越え汎用性を持ち、グローバル化に対応した労働者の育成を可能とするものとして期待されていた。

ところが、このスキル・スタンダード制度は結果的に定着しなかった。個別企業は市場競争力を自ら向上させることを目的として、中核人材に対する教育投資を高めてきている。その一方で、単純で定型的な業務を担う非中核人材には投資を行わない。それだけでなく、単純で定型的な業務においては、派遣、請負、パートタイムといった非典型雇用の活用が進

んだ。つまり、個別企業の多くは市場競争力を向上させる方法として、自主的パートナーシップを形成するスキル・スタンダード制度に依拠するのではなく、人材活用において中核と非中核に選別したうえで、中核人材には個別企業の状況にあわせた能力の育成とその評価を自ら行う方向に向かう。結果取り残されたのは、それ以外の労働者であった。

2003年、全国スキル・スタンダード委員会は、全国スキル・スタンダード機構に改組、連邦政府の手を離れ、事実上当初の政策目的を失った。スキル・スタンダード制度の失敗の要因として、労働組合の組織率が低い産業や、従来から労働組合と使用者による教育訓練制度がなかった産業、非典型雇用労働者らが、想定する範囲から外れてしまったこと等があげられる。低賃金労働者の生活をどのように引き上げていくかというような課題が浮き彫りになったのである。この課題を解決するためには、技能レベルを設定して賃金上昇の階段をつくるというキャリアラダーの構築が重要になる。

現在こうした取り組みを行っている組織として、レストラン従業員の権利を擁護し相互扶助を目的とする Restaurant Opportunities Center (ROC) や「在宅介護協同組合 (CHCA : Cooperative Home Care Associates)」といった NPO があげられる。こうした NPO は経営者間で横断的に有効な資格認定を行い、独自に証明書を発行し、キャリアラダーの構築に貢献している。また、業界団体、企業、労働組合、教育機関、職業訓練機関、コミュニティー組織、行政、権利擁護組織などがパートナーシップを形成し、企業のニーズに合わせた職業訓練を実施する試みも始まっており、職業訓練と資格を結ぶ新たな胎動が見られる。

第3節 日本への示唆

1. 教育と訓練の融合

ここまで見てきたように、欧州においては、教育資格と職業資格の相互比較可能な制度の構築が進んでいる。イギリスにおいては、職業資格として成立していた「全国職業資格 (NVQ)」に教育資格も参照可能とした「全国資格枠組み (NQF)」が策定され、教育資格との関係で低位に置かれていた職業資格水準を改善した。元来学歴が重視されるフランスでは、職業資格と学位免状を共通に評価する仕組みとして「職業能力水準分類表」が創設され、教育・職業に関する資格はこの分類表に沿って分類された上で「全国職業資格総覧 (RNCP)」に登録される仕組みとなっている。またドイツでは、教育自体が有用な職業人を育成するという目的を持ち、早くから教育資格と職業資格の融合が図られてきた。初期職業訓練の中核となる「デュアルシステム」は、学校に通いながら企業において実践的な職業訓練を受ける制度で、ここでの訓練修了資格は就業に大きな役割を果たしている。労働市場の中で職業スキルの低い若者は弱者であることから、義務教育終了後間もない若者に職業資格を授けることは、若年失業を防ぐ有効な手段となり得る。

こうした教育資格と職業資格の共通化は、教育資格が教育成果の評価であり、職業資格が

職業訓練成果の評価であることを踏まえると、教育と職業訓練が分断した形ではなし得ない。逆にいうと、教育と職業訓練の融合が教育資格と職業資格の共通化を促したともいえる。近年欧州諸国において、この「教育と職業訓練の融合」というテーマは共通のものであり、実施体制の再編も促しながら各国で進展している。近年、欧州をはじめ世界各国では、職業教育と職業訓練は職業教育訓練（Vocational Education and Training）として一体的に議論されており、これを略した VET という表現が EU や OECD の文書では基本用語として使われている。

これらのことを踏まえると、わが国においても「教育と職業訓練の融合」というテーマは欠かせないポイントであろう。現在、教育の分野にも職業訓練の分野にも各々さまざまな問題が存在するわけだが、それぞれの分野における部分的な改革ではなく、労働者個々の生涯におけるキャリア形成に着目し、「労働者が失業を回避し、生涯にわたる豊かな職業キャリアを実現するために、良質な職業訓練機会を継続的に提供すること」を目的とした、全体を俯瞰した政策形成が望まれる。

2. 実施体制の整備

全国的な能力評価制度を構築するには、実施体制の整備が欠かせない。イギリス（イングランド）で教育資格・職業資格の認可・管理・運用を行うのは「資格・試験監査機関（Ofqual）」である。2010年に発足した。Ofqualは、資格とその評価方法を作成する機関（資格授与機関）を審査し、その機関が提供する資格を認可し、認可された資格授与機関の業務活動を監督している。

フランスにおける職業資格・学位免状を一手に束ねるのが「全国職業資格総覧」（RNCP）で、これを管理するのは「職業資格認定全国委員会」（CNCP）である。政労使ほか専門家で組織されるこの機関には強大な権限が与えられ、フランスにおける資格の水準、客観性を監視している。

さらに、能力評価に関する政策策定の際の関係者間の調整機能も併せ持つのが、ドイツの職業教育訓練研究機構（BIBB）である。ドイツの能力評価の分野においては、教育研究省（BMBF）、経済技術省（BMWFi）、労働社会省（BMAS）、連邦雇用エージェンシー（BA）、州政府、地方自治体政府など複数の管轄組織が関与しており、中央政府と地方政府の役割分担が複雑に絡み合っている。こうした中で、BIBB は全ての関係者を取りまとめ、意見の収集、調整を行い、政策の実施に重要な役目を果たしている。なお、上記英仏独それぞれの機関は「欧州資格枠組み(EQF)」の NCP（ナショナル・コーディネーション・ポイント）としても機能している。

包括的な能力評価制度の導入を検討する際には、関係省庁、地方政府、労使団体、業界関係者、専門家等さまざまな関係者間の調整が必要となる。また、制度の管理、運用に関しては、教育及び職業資格における評価の水準を保ち、評価の公正さを維持することが必要であ

る。これらの諸機能を担う統括的機関の存在は、全国で統一的な能力評価制度を運営する上で欠かせないものとなっている。わが国の能力評価制度を再考する上で参考となろう。

3. ソーシャル・パートナーの参加

フランスの職業資格・学位免状が登録される「全国職業資格総覧」(RNCP)の管理は、「職業資格認定全国委員会」(CNCP)が担うが、CNCPは前述したとおり、省庁代表16名・労使代表10名・商工農会議所代表3名・地域代表3名及び専門家11名総数43名の委員で構成されている。つまり、資格登録を審査する委員会が政労使で構成されていることにより、質の保証は関係当事者の合意のうえに成り立っており、資格評価の客観性を保つ仕組みとなっている。

また、ドイツで職業訓練資格の取得と能力評価枠組みの策定に参加しているのは連邦政府、州政府、労使、商工会議所、専門家等である。訓練資格職種や訓練内容の見直しを関係者全体で行い、実際の企業現場で訓練を行うため、労働市場の要請に沿った訓練が可能となっているのが強みである。また、ドイツの職業訓練は、企業が自主的に費用を負担することから、政府にとっては低予算で実施できるという利点もあり、結果政府は、失業者など職業訓練弱者に集中して財源を集中させることができる。

さらに、アメリカでは、業界団体、企業、労働組合、教育機関、職業訓練機関、コミュニティ組織、行政、権利擁護組織などがパートナーシップを形成し、企業のニーズに合わせた職業訓練を実施するなどキャリアラダーの構築に貢献する動きも見られた。

これらのことは、能力評価制度の実施（計画策定、管理、運用）に関しては、ソーシャル・パートナーの参画が効果的であることを示している。わが国の資格の策定、管理、運用においても、労使などソーシャル・パートナーの積極的参画が求められよう。能力評価制度に係る全体の枠組み作りには、もちろん中央政府の理念策定と推進計画が必要であり、また、地方政府のコーディネーション機能も不可欠である。その上で、能力評価システムの実施に関しては、どれだけ多くのアクターを参画させることができるかが成否のカギを握っているといえる。

4. わが国の能力評価制度構築に向けて

能力評価の世界においては、世界的に基準標準化のプロセスが進行している。しかし、その道のりは平坦なものではない。

欧州における能力評価基準標準化の枠組みが「欧州資格枠組み (EQF)」であった。「国レベルの資格枠組み (NQF)」を通じ、欧州各国の資格が、他国の資格と比較可能になるものだ。各国が基準標準化に向けて作業を進めていることは既述の通りであるが、重要な点は、各国のNQFは、EQFとリンクしていることが確認されてはじめて、他国のNQFとリンクすることができるという点である。

各国にはそれぞれ固有の能力評価制度があり、そこには公的なものと民間のものが混在した教育資格・職業資格が存在している。それはそのまま当該国の教育市場、職業訓練市場の利害ともリンクしていることを意味する。つまり各国は、教育訓練体系も併せた再編を強いられるわけで、これが相当なエネルギーを要することは想像に難くない。国間で標準化プロセスの進捗に差異が生じることはむしろ当然のことといえよう。しかし、多少の障害があったにせよ、欧州が共通の能力評価制度を持つ意味は大きく、加盟国間でその意味は十分に共有されている。だからこそ各国は、**NQF**策定を教育訓練体系全体の見直しを促す起爆剤と捉え、国内事情を反映し、かつ改革を促す手段となるような**NQF**策定に腐心しているのだ。逆にいえば、教育訓練体系の再構築こそが、欧州で、世界の市場で生き残るための必須条件といえる。

以上のことから明らかなように、能力評価基準標準化は、教育訓練体系の再構築を伴うものであり、わが国でもこのことを念頭に能力評価制度の構築が進められる必要がある。その際留意されるべき点は、国内の実態に沿った能力評価制度の整備である。他国の評価基準あるいはいずれかの既成モデルをそのまま移入して適用させることは、市場の混乱を招く要因となる。特にわが国のような、企業の内部労働市場により分断された労働市場を持つ国と、職種横断的な労働市場を形成してきたドイツ、フランスといった大陸欧州型の国とでは、能力評価制度の持つ意味が根本的に異なる。その意味で、欧州型の能力評価制度をそのままわが国に持ち込めるわけではない。わが国においては、わが国の労働市場の実態を正確に把握し分析した上で、わが国の実情に見合う形で能力評価制度の再構築を着実に進めていく必要がある。

しかしながら一方で、少子高齢化が急速に進む中、非正規雇用の増加による格差問題の顕在化など、わが国が外部労働市場を機能強化する必要性に直面しているのも事実だ。外部労働市場を活性化させるためには、能力評価基準の整備が不可欠である。さしあたってはすでに導入されているジョブカードの定着、拡充を図ることなどが有効な手段となろう。ジョブカードは、カードを使った就労相談や能力開発・評価といった機能面のみが注目されがちだが、実は、評価された職業能力を市場横断的に個人がポータブルできる社会、すなわち能力評価制度を基盤とした労働市場システム全体の整備までを視野にいたした制度である。従ってジョブカード制度の推進は、さまざまな労働市場インフラの改革を促す可能性を秘めている。実践的な訓練と統一された能力評価基準に基づく評価システムを企業に根付かせ、順次労働市場全体へと普及させていく。まずは「できるものから」検討を進め、展開していくことが重要であろう。こうした取り組みを進めていく過程で、グローバル化に対応する意味においても、欧州ほか諸外国における能力評価制度再構築の取り組みは大いに参考になると思われる。

各国比較表（諸外国の能力評価制度）

調査項目	イギリス	フランス
制度概要	<ul style="list-style-type: none"> ・1986年に導入されたNVQ（全国資格制度）は、それまで個別に存在していた職種資格を一つの評価制度としてまとめた制度。職業資格にはこの他にBETECをはじめ各種の専門資格がある。 ・現在はNVQをはじめ各種の資格が、資格単位制度（QCF）に再編成されている。 ・資格認可、管理、運営の総合的な責任は、資格試験監査機関Ofqualにある。 <p>職業資格と学業資格を比較して系統立てた一覧表が、全国資格枠組み。個別の資格が資格制度全体の中で、どのようなレベルにあるのかで分類され、9レベルある。資格の名前にはこのレベルが含まれる。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・職業能力評価基準は初期教育訓練の学歴に基づく。 ・資格の大半は国家資格である。国が管理する職業資格・学位免状は、共通の5段階の職業能力水準分類表（1969年）によって格付けされており、個人の職業能力の証明として定着している。 ・職業資格・学位免状が登録される「全国職業資格総覧」（RNCP）は、政府の管轄機関である「職業資格認定全国委員会」（CNCP）によって管理・更新されている。 ・職業能力を評価する仕組みが企業から外部化されているため、公的な資格の取得が労働者のキャリア形成に重要な位置づけを占めることになる。 ・こうした特性が、資格取得や資格水準の向上を重視する職業訓練政策につながっている。
認定方法	<p>資格によって異なる：</p> <ul style="list-style-type: none"> ・訓練生は職場で訓練を受けながら業務を遂行しつつ、技能を習得した証拠を記録したポートフォリオと週1日理論の授業をうける。双方を合わせて、評価者が基準に達したかどうかを判断する。 ・訓練コースと筆記試験 <p>自己学習その他で準備をして、筆記試験の検定を受ける。書類審査が必要な資格もある。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・フランスの職業資格は教育水準別に分かれており、出口管理されている。職業教育訓練を受け、コースを修了し認定試験にパスした結果として資格が授与される。 ・しかし近年、従来の資格取得プロセスとは異なる職業経験認定制度（VAE）に注目が集まっている。VAEは、職業経験をもって、職業資格・学位免状の獲得を促す制度。一定の条件（資格認定対象の分野において合計3年以上の職業経験を有すること）を満たした希望者は、資格認定機関に願書を提出し、所定の審査を経て職業経験を資格の形で認定してもらうことができる。
職業訓練機関との関係	<ul style="list-style-type: none"> ・訓練プロバイダーまたは評価センターは、資格授与機関の規定によるセンター認可申請書を提出し、許可されるとその授与機関の資格を提供できる。センターは訓練生の評価を行う。 ・資格授与機関は資格の訓練評価を認可するのであって、組織としてのセンターの運営に責任はない。 	<ul style="list-style-type: none"> ・国家資格取得のための教育訓練は、学校教育（初期教育訓練）が担っており、教育内容、試験内容は教育省の管轄にある。 ・普通課程の生徒は普通バカロレア、技術課程の生徒は技術バカロレアの試験を受けることを目的とする。バカロレアは、後期中等教育と高等教育入学の資格を認定する国家資格である。 ・職業課程の生徒は、BEP（職業見習免状）とCAP（職業適性証書）という生産労働者資格の取得を目的としている。職業課程の上級課程である職業バカロレア準備課程は、職業バカロレア取得のための準備教育を行っている。 ・資格の取得は、学校教育のみならず、見習訓練制度を通じて取得することができる。見習訓練は、業界団体・商工会議所等によって運営される見習訓練センター（CFA）にて行われ、企業内の研修とCFAでの訓練による交互訓練に基づく。CFAの51.5%は民間機関、32.8%は商工会議所管轄、12.5%は学校または大学によって運営されている。CFAの教育内容は教育省の指導下にあり、財政面の監督は国家や地域が行う。
他の国家資格、民間職業資格、及び教育機関との関係	<ul style="list-style-type: none"> ・資格を作成する資格授与機関は、民間企業または産業分野及び専門家協会であり、資格認可に国は直接関知しない。したがって国家資格は存在しない。 ・Ofqual認可は職業資格の品質保証であって、法的に必要なものではない。 ・Ofqual認可を受けていない産業、専門家協会が授与する資格は数多くある。 ・大学の修士課程は専門職業資格（レベル6以上）とみなされ、各大学では在職者向けの専門コースをパートタイムなどで多く開講している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・国家資格の他、業界団体が創設し、管理する職業資格証明書（CQP）は5段階の格付けが行われない。 ・しかし資格の社会的認知度を高め、訓練補助金を得るために業界団体はCQPのRNCPへの登録申請を行う。資格の評価はCNCPが行う。
運営体制・組織	<ul style="list-style-type: none"> ・産業別技能委員会が、それぞれの産業分野で業務遂行に必要な知識と技能を職務基準として設定する。 ・この基準に基づいて、資格授与機関が資格構造と評価システム等資格の内容を構成し、Ofqualに提出し審査を受ける。 	<ul style="list-style-type: none"> ・地域の教育機関が国家試験を運営する。専門家や教員で構成される、学長主催の委員会が各受験者の試験結果を確認し、評価を行う。委員会の審査の結果、資格の付与が決定される。

	<ul style="list-style-type: none"> 資格授与機関は、この業務を行うために Ofqual に資格授与機関としての認定を申請し許可された機関。訓練評価センターは、特定の資格をコースとして実行する人材、物的資材があることを添えて資格授与機関に申し込み、認可されるとその授与機関の資格を「商品」として提供することができる。 	
評価機関	<ul style="list-style-type: none"> 訓練生の評価は評価センターが行う。 	<ul style="list-style-type: none"> 職業教育訓練の内容と認定試験の内容は、基本的に中央政府（資格を交付する各省庁：教育省、雇用省等）の管轄。
評価者	<ul style="list-style-type: none"> 評価者、内部監査員、外部監査員はそれぞれ必要な資格を取得する。評価者の資格はレベル 3、監査員は内、外ともレベル 4 評価者と内部監査員は訓練/評価センターに所属。内部監査員が評価者の品質管理に責任を持つ。 外部監査員は資格授与機関から派遣され、センターの評価全体の品質を監査する。 	<ul style="list-style-type: none"> 新たな資格創設時に、資格交付する各省庁は職業審議委員会（CPC:労使代表者、専門家で構成される協議会）の助言を踏まえなければならない。 フランスの資格は労使協議によって現実の業務内容に合わせて改廃される。
関連法	<ul style="list-style-type: none"> Apprenticeship, Skills, Children and Learning Act 2009 	<ul style="list-style-type: none"> 継続職業訓練に関する法律（1971年） 社会近代化法（2002年） 生涯教育やオリエンテーションに関する法律（2009年）等。
政府の財政支援状況	<ul style="list-style-type: none"> Ofqual 認可の資格はスキル資金支援機関に財政支援を申し込む。 政府の職業教育関連の予算は 43 億ポンド。 	<ul style="list-style-type: none"> 初期教育訓練：国家負担 見習訓練：企業負担（見習訓練税） 継続職業訓練：主に企業負担（企業規模によって、前年度の支払賃金総額の 0.55%～1.6%）
受験者負担の状況	<ul style="list-style-type: none"> レベル 2 は無料。レベル 3 も公金援助がある。4 以上は個人または事業主の負担がほとんど。 訓練コースの受講料その他は訓練/評価センターが独自に決める。 	<ul style="list-style-type: none"> 資格による（訓練の種類によって各種補助の申請も可能）。
評価対象（職種一覧）	<ul style="list-style-type: none"> Ofqual では資格対象分野を 15 に分けている。 	<ul style="list-style-type: none"> RNCP に登録される職業資格・学位免状は 8094 件（2010 年時点）。 すべての資格は、職業教育訓練分野の分類表に沿って分類（47 分野）。実施される各種職業教育訓練プログラムもこの分類表に沿って分類される。 業種単位で管理される職業資格証明書（CQP）は 625 件（2009 年時点）。CQP は管轄業種内でしか通用しない資格である。
対象職種の改廃状況	<ul style="list-style-type: none"> 産業別技能委員会が責任を持って事業主の需要に合わせた資格制度の維持を目指す。 英国雇用技能委員会 UK Commission for Employment and Skills (UK CES) が産業別技能委員会の活動を統括。 	<ul style="list-style-type: none"> RNCP に登録される職業資格・学位免状は、定期的に CNCP によって更新される。RNCP の登録資格は二種類：1) 無条件登録される資格（7 つの省庁によって、国家の名の下に交付される資格）2) CNCP への審査を経て、登録される申請後登録資格（業界団体管轄の資格の CQP、訓練機関、商工会議所独自の資格等） 5 年間有効の RNCP 登録は自動更新ではなく、その都度資格の管轄機関による再申請が必要となる。
評価レベル	<ul style="list-style-type: none"> 全国資格枠組みは導入からレベル 8 まで。各資格のレベルはこれに対応して設定される。 	<ul style="list-style-type: none"> CQP を除くすべての職業資格・学位免状は、学歴と連動する 5 段階の職業能力水準分類表によって格付けされる（水準 I～水準 V）。 各水準に該当する職階水準は次の通り：水準 I・II は上級幹部職、専門職、水準 III は中級幹部職、水準 IV は事務職、水準 V は生産労働（資格あり）。
取得資格の蓄積・表示方法	<ul style="list-style-type: none"> QCF 個人記録は電子データとして記録されるが、本人及び資格関係者以外アクセスできない。 	<ul style="list-style-type: none"> RNCP への登録が許可された資格は、RNCP に共通の項目に沿って資格登録票の形で登録される。公的雇用サービスの Pôle emploi（職安）のデータベースとリンクしており、資格に関連する職種が紹介されている。
制度の活用度	<ul style="list-style-type: none"> イギリスにおいてキャリアの発展とは社内昇進よりは条件のいい職場へ移ることが多く、全国で知られている資格を持っていることは当然有利になる。 イギリスには一斉採用はない。事業主は即戦力を求めることがほとんどで、採用条件に資格を能力の指針として指定することが一般的。 <p>・産業の種類によっては従業員にレベル 2 の資格を取らせることが義務付けられている。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 職業資格・学位免状の有無やそのレベルによって、失業率は異なる。より上位の資格保持者が就職しやすいことは各種統計で確認されている（INSEE enquête emploi）。 労働協約で資格の種類に応じ、給与水準（賃金テーブル）が定められており、資格の活用は企業横断的な性格を持って実現されている。

	<ul style="list-style-type: none"> ・従業員の技能訓練は人材開発の一環として推奨されており、従業員に資格を取らせることが良質の企業であるとされる。 	
浸透状況と普及への取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ・2011年4月から6月の期間に約190万の資格が取得されている（注：取得者の人数ではない）。 ・ビジネス・イノベーション・技能省 Department for Business Innovation and Skills (BIS)は、2010年11月に技能訓練制度改革計画である「維持可能な経済成長のためのスキル」 Skills for Sustainable Growth を発表している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・2002年の社会現代化法により、RNCP・CNCPは、前身の「職業資格・学位免状のリスト」・職業資格認証委員会（CTH）の役割を引き継ぐ形で導入され、新たな職業能力評価制度としてVAEの仕組みも整備された。 ・RNCPに登録される資格数：8,094件（2010年時点）。 ・資格水準別の就業人口（2010年時点、15歳以上の人口）：初期教育訓練中：10.5%、無資格：33.7%、水準V：20.4%、水準IV：13.9%、水準III：9.6%、水準I・II：11.8%（出所：Insee, enquete emploi）。
NQF策定状況	<ul style="list-style-type: none"> ・全国資格枠組みが8レベルに再編成されたほかは、EQFは国内の資格制度には直接の影響はない。 	<ul style="list-style-type: none"> ・2010年10月に準拠。

調査項目	ドイツ	アメリカ
制度概要	<ul style="list-style-type: none"> ・職業能力評価は、「教育修了資格」と「職業訓練修了資格」に基づく。 ・職業訓練資格には、主に「初期職業訓練資格（主流はデュアルシステムによる訓練）」と「継続職業訓練資格」の2種類がある。 ・継続職業訓練資格の一類型として「マイスター資格」が存在。 	<ul style="list-style-type: none"> ・1994年に制定された全国スキル・スタンダード法により、業界団体もしくは団体に参加する企業、労働組合もしくは経験のある非管理職従業員、教育機関、コミュニティ組織、地方行政担当者、権利擁護組織による自主的パートナーシップが、自ら能力評価を行って資格認定する制度の普及を試みた。 しかし、労働組合の強い産業を除き頓挫した。
認定方法	<ul style="list-style-type: none"> ・原則として職業訓練の受講→修了→認定試験を経て資格を取得する。 	<ul style="list-style-type: none"> 全国スキル・スタンダード委員会が、集約的(Concentration Skill Standards)、中核的(Core Skill Standards)、専門的(Specialty Skill Standards)の三つの段階に分類した能力基準を自主的パートナーシップに示し、各自自主的パートナーシップはその基準に基づいてそれぞれの能力基準を策定するとともに、資格認定を行っていた。認定方法は自主的パートナーシップごとにまちまちであった。
職業訓練機関との関係	<ul style="list-style-type: none"> ・デュアルシステムによる職業訓練資格では、職業学校と企業（事業所）の2カ所で並行して教育・訓練を行い、それぞれが修了認定を行う。 	<ul style="list-style-type: none"> コミュニティ・カレッジ、テック・カレッジと連携する、徒弟訓練センターを活用する、教育訓練プロバイダーに委託する、などそれぞれの自主的パートナーシップの状況に応じてさまざまな形態をとっていた。
他の国家資格、民間職業資格、及び教育機関との関係	<ul style="list-style-type: none"> ・手工業マイスターは、他の国家資格等の認定試験で同要件が設定されている場合、当該部分の試験の免除があり得る。 	<ul style="list-style-type: none"> 国際市場競争力に対応する新しい働き方と、その働き方を実現するための能力を獲得させることを目的とし、絶え間ない変化に対応することが求められることから他の国家資格、民間職業資格、及び教育機関との関係は希薄であった。
運営体制・組織	<ul style="list-style-type: none"> ・公的職業訓練資格制度は、連邦政府と州政府に権限が分配されている。職業学校の教育課程（カリキュラム）は、学校教育を管轄する州政府が策定し、訓練内容は、労使を含む主要関係者で構成する職業教育訓練研究機構（BIBB）の委員会が策定する。 	<ul style="list-style-type: none"> 労働省、商務省、教育省共管による全国スキル・スタンダード委員会のもと、15に分類した職業グループに自主的パートナーシップの成立を促し、その自主的パートナーシップの認定を全国スキル・スタンダード委員会が行う。能力評価の方法や資格認定には全国スキル・スタンダード委員会がガイドラインを提示するが、実際の運営はそれぞれの自主的パートナーシップにまかされていた。
評価機関	<ul style="list-style-type: none"> ・職業資格の認定試験は、各地の職能団体（商工会議所、手工業会議所等）が実施する。 	<ul style="list-style-type: none"> 全国スキル・スタンダード委員会
評価者	<ul style="list-style-type: none"> ・手工業マイスター資格の場合、手工業会議所の提案に基づいて州政府が試験委員会を設置する。 ・試験委員は原則として満24歳以上の5人で構成され、任期は最長5年となっている。 	<ul style="list-style-type: none"> 自主的パートナーシップによって異なる。
関連法	<ul style="list-style-type: none"> ・1969年に制定された職業教育法（BBiG）や手工業法（HwO）などがある。 	<ul style="list-style-type: none"> 1937年 全国徒弟制度法 1994年 アメリカ教育法 1994年 全国スキル・スタンダード法 1997年 労働力投資法
政府の財政支援状況	<ul style="list-style-type: none"> ・初期職業訓練資格に対する公的財政支援の方が、継続職業訓練資格に対する支援より大きい。 	<ul style="list-style-type: none"> 現在は特になし。
受験者負担の状況	<ul style="list-style-type: none"> ・試験の種類によって様々。手工業マイスター試験の場合は受験地によっても負担額が異なる。 	<ul style="list-style-type: none"> 自主的パートナーシップにより異なる。

評価対象 (職種一覧)	<ul style="list-style-type: none"> デュアルシステムで認定される公認訓練職種は 348 職種 (2011 年)。 独立開業にマイスター資格を必要とする手工業マイスターは 41 職種。 	<ul style="list-style-type: none"> 全国スキル・スタンダード法は自主的パートナーシップの対象となる職業グループを 15 に分類。 「仕事の構築—スキル・スタンダードのための共通的な枠組み(Built to Work: A Common Framework for Skill Standards)」で提示。全国スキル・スタンダード制度の実質的な消滅により不明。
対象職種の 改廃状況	<ul style="list-style-type: none"> デュアルシステムの公認訓練職種は、2001～2010 年の 10 年で、163 職種の訓練内容が改訂され、45 職種が新設。 2004 年の手工業法改正により、94 職種あったマイスター職種のうち、53 職種については独立開業時にマイスター資格取得義務が免除となった。 	<p>労働組合と使用者による教育訓練制度を改革して国際市場競争に対応するという点、経営協力において労働組合の存在意義を高めるという点、経営側の参加を促す点で一定程度の効果があつた。しかし、労働組合の組織率が低い産業や、従来から労働組合と使用者による教育訓練制度がなかった産業、非典型雇用労働者は全国スキル・スタンダードが想定する範囲からは外れてしまったため、形骸化した。</p>
評価レベル	<ul style="list-style-type: none"> 手工業マイスターにレベルは存在しないが、資格取得にいたるレベルは伝統的に「訓練生」、「職人(Geselle)」、「マイスター」の 3 段階に分けることができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 集約的基準の一つである「生産」でスキル・スタンダードの認証を労働者が得るためには、顕在能力を重視した仕事基準として 8 つの重要な職務機能についてそれぞれ 3 つから 6 つの主要活動と、個々の主要活動に関する 3 つから 6 つの能力指標をクリアしなければならない、同時に、潜在能力を重視したヒト基準として 3 つのスキルと知識をクリアすることが求められた。 ヒト基準としての「労働者志向の要素(The Worker-Oriented Component)」における、①学術的知識とスキル(Academic Knowledge and Skills)、②雇用される能力を高める知識とスキル(Employability Knowledge and Skills)、③職業・技術に関する知識とスキルでは、それぞれ労働者と監督者という役割別に高・中・低の難易度を定めていた。この難易度は、「生産」における数学のスキルであれば、労働者の難易度は低、監督者の難易度は低で設定し、さらに数学の内容と問題解決という二つの複雑さの次元に分けることができた。
取得資格の 蓄積・ 表示方法	<ul style="list-style-type: none"> 基本的に試験合格証書と資格証書が発行される。 手工業マイスターは、手工業会議所が試験合格証書とマイスター資格証書を発行する。 	<p>自主的パートナーシップによりまちまちである。</p>
制度の 活用度	<ul style="list-style-type: none"> デュアルシステムによる職業訓練は、若者の過半数が訓練に参加し、訓練費用の多くは企業が自主的に負担している。職業訓練を経て企業に採用される率は 57% と、職業訓練修了資格は就業に大きな役割を果たしている。 	<ul style="list-style-type: none"> 経営側の積極的な参加が自主的パートナーシップにとって重要であるが、徒弟訓練制度を有している労働組合に組織化された産業において経営側の参加がみられ、全国規模で資格が活用されるが、それ以外の産業ではほとんど普及しなかった。
浸透状況と 普及への取 り組み	<ul style="list-style-type: none"> 政府と企業が職業訓練協定を締結し、若年者の職能向上に努めている。 	<ul style="list-style-type: none"> 全国スキル・スタンダード委員会は実質上で解散しており、普及の取り組みは行われていない。
NQF 策定状況	<ul style="list-style-type: none"> 2012 年を目途に現在策定中。 	<p>—</p>

調査項目	中国	韓国
制度概要	<p>「職業資格証明制度」</p> <ul style="list-style-type: none"> 労働法第 69 条に「職業資格証明制度」の実施を法律で規定されている。 「中華人民共和国職業分類大典」に 1,883 の職業と 4,000 の職種を定義。職業分類に基づき国の職業資格基準の枠組みが設定され、職業の国家資格基準を制定している。 現在、中国で実施されている職業資格検定は、主宰機関により国家職業資格、地方政府職業資格、業界団体職業資格および海外機関実施職業資格に分類されている。 	<ul style="list-style-type: none"> 国家技術資格制度：職業能力評価制度の中核を成す「国が産業現場において職務遂行に必要な知識とスキルの習得程度を評価・認定する制度」。 国家技術資格の枠組みは、個人が、職務においてどの程度の能力を持ち合せているかを判断するためのもので、その枠組みにしたがい、等級体系(skill level)、分類体系(skill type)、種目の新設・廃止、受験要件、国家運営か民間運営かを区分している。 現在の国家技術資格制度は 5 つの等級に分類されており、基礎事務には 3 つ、専門事務には 2 つの等級がある。初級の国家技術資格においては学歴・経験の制限がないが、等級が上がるにつれ、基準経歴の制限が設けられている。 近年、検定試験制度の転換が求められた事に対し、国家技術資格法の改正案が提出され、職業訓練課程の新設が検討されている。この法案が可決された場合、今後は検定試験制度と課程

		<p>履修制度が併存・認定する体制で運営されることになる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・2010年1月1日現在、556の国家技術資格がある。
認定方法	<ul style="list-style-type: none"> ・職業資格検定は知識要求試験と技能試験に分かれており、知識要求試験は筆記試験、技能試験は、基本操作、生産作業項目、模擬操作などの実技形式で実施される。 ・試験問題は、国家職業資格基準、職業資格検定規範、教材などから出題。 	<ul style="list-style-type: none"> ・国家技術資格制度は筆記試験と実技試験で構成されている。 ・技術長・技術士はマネジメントスキルを含めての評価になる。 ・学習ユニットの積みあげ方式ではないが、実務経験年数が一つの受験条件になる。また、今後は課程履修制度が運営されることになる。 ・7つの機関が運営しており、大半の技術資格（516）は韓国産業人力公団が、専門事務の資格(18)は大韓商工会議所が運営している。
職業訓練機関との関係	<ul style="list-style-type: none"> ・職業訓練校と専門学校卒業生に、「卒業証書」と「職業資格証書」のいわゆる「双証」の取得が可能。 ・卒業見込みの専門学校生に対して、専門に関わる中級職業資格検定を受ける場合は筆記試験が免除され、実務操作の合格者に対しては学歴証書と職業資格証書を同時に取得できる制度がある。 	<ul style="list-style-type: none"> ・主要な職業訓練機関である韓国ポリテック大学でカリキュラムとして技能士コースを設けており、その課程を履修した者は国家技術資格試験の筆記試験を免除することができる。また、韓国ポリテック大学には技能長コースもあり、そのコースを履修した者に対して技能長試験を受ける事が出来る試験資格を付与している。
他の国家資格、民間職業資格、及び教育機関との関係	<ul style="list-style-type: none"> ・国家職業資格証明のほかに、地方政府主催の職業資格、業界団体主催の職業資格など、多種多様な職業資格証明がある。 	<ul style="list-style-type: none"> ・失業者の再就職のための訓練プログラム（ハローワークとの連携）、満15歳以上の若者に対する訓練プログラム（民間訓練機関および大韓商工会議所など）、就職困難層（若者・貧困層・雇用保険未加入者を対象にして）のための訓練プログラムがある。
運営体制・組織	<ul style="list-style-type: none"> ・職業資格検定は、政府の指導の下で社会管理体制にて展開。 ・「職業能力建設司」は、人力資源和社会保障部の指導の下で、職業資格検定に関する政策、規定を作成。「職業資格検定指導センター」は、職業分類、職業技能の国家検定基準などを作成している。 ・「地方職業資格検定センター」は、省レベルの技能検定管理機構であり、その下部組織の職業資格検定所が末端組織として、労働者の技能検定を実施。 	<p>技術資格制度の統括は雇用労働部で行なわれるが、技術資格別に取得者の管理は主務部庁が、検定に関する業務-出題・検定施行・資格証管理などは韓国産業人力公団を含む7つの団体が行なう。従って、雇用労働部・主務部庁・検定施行機関という3つの機関が運営するシステムである。</p>
評価機関	<p>職業資格検定は、政府の承認を得た第三者的独立検定機関によって実施されている。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・一部の民間と、独立行政法人に準じる機関が行っている。
評価者	<ul style="list-style-type: none"> ・労働者の技能レベルを評価するのは、職業技能審査員（以下審査員と略す）で、審査員は初級、中級および上級に分かれている。それぞれの等級に就くためには昇格試験が必要とされ、職業資格検定所が必要な職種、等級に応じて、審査員資格取得者の中から適格者が選抜される。任期は3年間である。 ・審査員の質を確保するため、専門の検定チームが定期的に審査員を調整。 	<ul style="list-style-type: none"> ・評価は政府は直接行わないが、完全民間ではなく、独立行政法人に値する機関が行っている。 ・評価者の資格要件は、国家技術資格法の施行規則（労働部令第311号）で記述されている。職務分野で10年以上の経歴を持ち、かつ学識と経験が豊富だと認められる人材が選ばれる。ただし、塾の講義経験者および受験書籍との関わりがある者はできない。 ・従来教員の方が多かったが、偏った評価者の属性を変えるために、公開募集を積極的に行っている。
関連法	<ul style="list-style-type: none"> ・1995年実施の「中華人民共和国労働法」第8章第69条によると、中国は「国家職業資格証明制度」を実施すると記されている。 ・1996年実施の「職業教育法」の第9条には、「職業教育は実際の需要に応じたものでなければならず、国の職業分類、職業基準に適合すべきである」と記述。 ・法律のほかに、政府機関が「規定」、「通知」、「決定」という形で職業資格証明制度について重要な政策方針を発表している。 	<p>1973年立法化された国家技術資格法に基づく。</p>
政府の財政支援状況	<ul style="list-style-type: none"> ・近年、政府が職業資格証明制度に関係するプロジェクトに投入する資金が増加。 ・登録失業者、出稼ぎ労働者、大学の新卒者、都市部の中高等学校の新卒者が職業訓練に参加する場合、一定の訓練手当が支給される。また、彼らが初めて職業資格検定試験に合格し、職業資格証明証書を取得すると、職業資格検定料の補助を受けられる。 	<p>代表的な検定施行機関である、韓国産業人力公団の2010年度の合計収入234億ウォンの内、政府出捐金123億ウォン。韓国産業人力公団の事業は能力開発、資格検定、外国人雇用支援、海外就業支援、国際交流などが挙げられるが、資格検定の支出が全体の支出の半分を占める。従って、推定値であるが、年間60億ウォンぐらいになると思われる。</p>
受験者負担の状況	<ul style="list-style-type: none"> ・職業資格検定料は、国の統一基準がなく、各省独自の徴収基準がある。資格等級によって検定料が違い、資格が上になるほど検定料も上がる。さらに、 	<ul style="list-style-type: none"> ・検定に関わる手数料は個人負担であるが、様々な訓練プログラムと連携した助成金制度がある。雇用保険加入者に対する費用支援、失業者および若者などに対する支援も存在している。

	難易度や検定用資材のコストによっても検定料が異なる。	<ul style="list-style-type: none"> ・検定料は技能士(11,000・16,000)、産業技士(18,000・19,300)、技士(18,000・21,000)、技能士(32,900・23,100)、技術士(63,000・78,700)である。単位はウォン、括弧の中は筆記・実技試験の検定料順で表記。 ・ジョブ・カードのような制度がある。特徴は訓練者が訓練内容を選べることである(年間200万ウォン限度で支援される)。
評価対象(職種一覧)	国家職業基準に基づき、職業資格検定を実施している職種は147職種ある。	<ul style="list-style-type: none"> ・27の分野別に最大5つのレベルの資格が存在する。
対象職種の改廃状況		<ul style="list-style-type: none"> ・すべてのレベルが対象。 ・現在はないが、更新制度が必要であるという声が高まっている。 ・データベースは、決められた数の問題の中から出題される。
評価レベル	国家職業資格は5等級に分かれている。	<ul style="list-style-type: none"> ・すべてのレベルを対象。 ・現在の国家技術資格制度は5つの等級に分類され、サービス分野は、基礎事務と専門事務に分けられている。ほかにも、基礎事務には3つ、専門事務には2つの等級がある。 ・トップレベルは①技能士・②技能長にあたると考えられるが、種目によっては技能士・技能長のみの種目もある。
制度の活用度	<ul style="list-style-type: none"> ・一部の技術職種については職業参入規制を実施しているため、当該仕事に従事する場合には職業資格を取得することが必要。 ・大型国有企業には職業資格検定指導センターが設けられることがあり、そこで技能検定が実施されることもある。 	<ul style="list-style-type: none"> ・一部ではある。 ・転職や就職に関しては、それほどメリットがないと言われている。 ・免許型の資格に関しては大きな評価を受けている。
浸透状況と普及への取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ・国家職業資格取得者は新卒者、在職者、レイオフ労働者の三通りである。 ・職業資格証明制度の実施以降、資格試験の受験者と資格取得者が年々増加している。 	<p>1950年代終盤から職業訓練法に沿って技術試験制度が設立された分散管理の時代、すべての技術資格が統一管理されるようになった統合管理の時代、国家技術資格法の改正により技術資格管理が労働部へ移管された拡大と再強化の時代、1997年3月に施行された資格基本法により民間資格制度が復活し、現在に至るまで多角化を続けている役割分担の時代、2006年12月中・長期的に国家技術資格試験制度の運用を始めた現場活用強化の時代と、大きく5つに分けられる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・現在はこれらの制度に改正がくわえられた「第2次基本計画2010～2012」に沿った制度が実行に移されている。

第1章 イギリス

第1節 能力評価制度の概要

1. 制度概要

(1) 資格制度の新体制

イギリスの職業訓練政策はビジネス・イノベーション・技能省 (Department for Business Innovation and Skills: BIS) によって決定され、実際の訓練、評価の運営管理は BIS の管轄外である政府機関の資格・試験監査機関 (Office of Qualifications and Examinations Regulation: Ofqual) が総合的な責任を持つ。図表 1-1 に見るように、イギリスの職業資格制度は非常に多くの関連組織が詳細に定義された責任範囲を持って活動する体制になっており、政府の技能政策の変化に対応して随時改正される。

資格制度に関連する近年のもっとも大きな体制改革は、学校教育及び職業資格の開発と管理全体に責任を持っていた資格・カリキュラム総局 (Qualifications and Curriculum Authority: QCA) が開発部門 (Qualifications and Curriculum Development Agency: QCDA)¹と監査部門 (Office of Qualifications and Examinations Regulation: Ofqual) に分割されたことである。これは職業技能開発に責任を持つ継続教育が教育省から、主に産業省を引き継ぐ DIUS (BIS の前身) に管轄が移ったことと関連している。従来職業訓練とは特定の職業に関する一般的な知識と基礎技能を習得させる教育的な性格の濃い制度であった。それがこの体制改革によって能力開発は教育の管轄を離れて産業政策の一環として位置づけられることになった。新体制は、職業訓練とは経済成長戦略の一環であり、事業主の需要にあった技能を持つ労働者の養成方法を産業界自体が責任を持って開発していくべきであるという政府の方針を明確に打ち出したものである。この結果、職業資格の開発は産業別委員会 (Sector Skills Councils: SSC) とその管理機関である英国雇用技能委員会 (UK Commission for Employment and Skills: UKCES) 及び資格授与機関 (Awarding Organisations) にほぼ全面的に責任が移行して現在に至っている。

(2) 資格評価制度関係組織(概要)

イギリスの能力評価制度は資格の作成から授与に至るまでの一貫した制度の一部であり、その理解には職業訓練制度の全体を知ることが必要である。図表 1-1 はイギリスの資格制度の中心である Ofqual 認可資格の推進体制を説明したものである。

¹ QCDA は 2012 年に正式に閉鎖される予定であり、学校教育関係の業務は 2011 年 11 月現在ほぼ全て教育省に移っている。

数多くある関係組織の中でも能力評価に特に関連の深い機関は資格・試験監査機関（Office of Qualifications and Examinations Regulation: Ofqual）、産業別技能委員会（Sector Skills Councils: SSC）、資格授与機関（Awarding Organisations: AO）、訓練評価センター（Training and Assessment Centre）の4機関である。なお資格によっては産業別委員会の水準に基づかないものもある。

一つの資格が開発されて訓練生に授与されるまでの過程でこれらの機関がどのような役割を果たすかをごく簡略化して示すと次のようになる。

- ・産業別技能委員会がそれぞれの産業分野で業務遂行に必要な知識と技能を職務基準として設定する。
- ・この基準に基づいて資格授与機関（例：City & Guild）が資格構造（必要な技能をレベルとして構成）と評価システム（技能の取得度判定方法）等資格の「内容」を構成し、例えば「NVQ 車両部品操作レベル3」としてOfqualに提出し審査を受ける。
- ・資格授与機関は、この業務を行うためにOfqualに資格授与機関としての認定を申請し許可された機関。
- ・訓練評価センター（プロバイダーとも言われる）は、資格授与機関によって構成された資格内容を具体的にどのような過程で訓練として実施してそれを評価するかの計画書を資格授与機関に提出し、それが認可されると、例えばCity & Guild認可センターとしてCity & GuildのNVQ 車両部品操作レベル3の訓練コースを開講することができる。訓練生はセンターに登録し訓練と評価を受ける。NVQ（後述）では評価者がOJTを観察する等の方法で訓練生の上達度が継続的に評価される。

この制度では複数の資格授与機関が同じ資格（例：NVQ 車両部品操作レベル3）を授与することが可能である。

上記の組織が能力評価制度で果たす役割の詳細を説明する前に、次の項で資格のレベルと種類を説明する。

2. 職業資格のレベルと対象分野

(1) 全国資格枠組み（National Qualification Framework: NQF）と能力評価レベル

数多い資格が資格制度全体の中でどのようなレベルにあるのかを示すために、教育資格と職業資格のレベルを系統立て、例を挙げてレベル1から8までの一覧表にしたものが全国資格枠組みである。この枠組みは当初（1997）は「全国資格枠組み」として設定され既存職業資格のレベルを表にして示し、同時に教育資格と比較したものであったが、2009年に「資格・単位枠組み（QCF）」が正式に導入された時点で再編成され、現在は職業資格が従来の全国資格枠組みに含まれていた資格（NQF資格）とQCF資格に分けられている。

ただしこの分類は職業分野というよりは取得方法の違いによるものが多い(この区別は次項を参照)。この枠組み(NQF)は次のレベル、または職業資格から学業資格に進むため資格選択の指針として使われる。ただしここで示されるレベルは各枠組み内での相対的なものと考えるべきで、同じレベルであっても自動的に他の枠組みに移行できるものではない。

この図表では資格分類及び評価レベルの理解に役立てるために、各レベルに入っているNVQで規定されている能力要件を教育資格と比較して表示する。正規の全国資格枠組み²は注釈にあるサイトを参照されたい。なお教育資格のGCSEは義務教育修了試験で科目ごとにGからA(最高点)として採点され、D以上が合格。A/ASレベルは高等教育進学試験である。

図表 1-2 職業資格と教育資格

レベル	職業資格	教育資格
導入	訓練受講準備	
1	主に単純作業の数種の仕事で、習得した知識と技能を適用できる。(NVQ1)	GCSE グレード D-G
2	異なった作業環境で変化のある仕事にも、習得した知識と技能を適用できる。単純作業だけでなく、ある程度複雑な仕事でも自分で判断して作業することができる。作業チームのメンバーとして共同作業ができることもしばしば要求される。(NVQ2)	GCSE グレード C-A
3	単純作業はほとんどなく、様々な作業環境で、複雑な業務においても習得した知識と技能を適用できる。かなりの程度の自主性と責任を持って仕事ができることに加えて、他の者の作業を監督し指導する能力もしばしば要求される。(NVQ3)	AS/A International Baccalaureate
4	広範囲な作業環境で行う複雑な技術的または専門的な仕事に高度な自主性と責任を持って対応し、習得した知識と技能を適用できる。他の作業員の仕事及び人材資材配置に関する責任もしばしば要求される。(NVQ4)	准学士 Certificates of Higher Education
5	同上 (NVQ4)	准学士 Diplomas of Higher Education
6	同上 (NVQ4)	学士課程修了
7	広範囲で予測不可能な作業において、習得した技能及び広範囲な基礎理論と高度な技術を適用できる。非常に高度な自主性を持ち、他の作業員の仕事及び人材資材の配置にも主要な責任を持つと同時に、分析、判断、設計、計画及び実行に対して個人の説明責任が要求される。(NVQ5)	修士課程修了
8	同上 (NVQ5)	博士課程修了

出所：VOCATIONAL QUALIFICATIONS IN THE UK: 2009/10³

(2) 産業分野別の資格分類

Ofqual では資格を 15 の分野に分類している。各分野はさらに詳細分類されている。Ofqual は教育(大学以外)、一般資格(例：基礎技能、外国人のための英語検定)の監査にも責任を持つため、この分類は産業分野に限らない。15 の分野は次の通り。サブ分野⁴は注釈

² <http://www.ofqual.gov.uk/qualifications-assessments/89-articles/250-explaining-the-national-qualifications-framework>.

³ <http://www.thedataservice.org.uk/NR/rdonlyres/AA0BA84A-7ACF-4280-8180-CEA7565A98A9/0/VQ200910Commentary.pdf>.

⁴ <http://www.ofqual.gov.uk/files/2010-11-26-statistics-glossary.pdf>
(p.3) Sector subject area.

にあるサイトを参照されたい。

1. 保健、公共サービス、介護
2. 科学、数学
3. 農業、園芸、動物の世話
4. 機械及び生産テクノロジー
5. 土木、設計及び建造環境
6. 情報伝達テクノロジー
7. 小売、商業活動
8. レジャー、旅行、観光
9. 芸術、マスコミ、出版
10. 歴史、哲学、神学
11. 社会科学
12. 外国語、文学、文化
13. 教育訓練
14. ライフ・ワーク準備
15. ビジネス、経営、財政、法律

3. 職業資格の種類

資格授与機関が Ofqual に申請して認可された資格は、管理対象資格 (Regulated Qualifications) として Ofqual に登録される。以下この報告書ではこの資格を「認可資格」という。この認可資格は一般資格 (Vocational Qualifications) と上級資格 (Higher Qualifications) に分類されている。上級資格は上記の全国資格枠組みレベル4以上の資格である。ただし高等教育資格は含まない。2011年現在一般資格12,460、上級資格1,841が登録されている。このように資格の数が非常に多いのは、後述するように資格はレベルに分けて数えられるからである。

(1) 一般資格 (Vocational Qualifications⁵)

ア 一般資格の種類

Ofqual では一般資格を次の4種類に分類している。

- ・ 全国職業資格 (National Vocational Qualifications: NVQ)
- ・ 職業関連資格 (Vocationally Related Qualifications: VRQ)
- ・ 職種別資格 (Occupational Qualifications: OQ)

⁵ この項で使用している統計情報の出典は全て Ofqual Vocational Qualifications 及び Quarterly Higher Qualifications Quarterly.

<http://www.ofqual.gov.uk/files/2011-08-26-Final-VQQ-Q2-2011-v2.pdf>.

<http://dera.ioe.ac.uk/10442/1/2011-08-26-Final-HQQ-Q2-2011.pdf>20110826220112.

- ・資格単位枠組み (Qualifications and Credit Framework: QCF)

12,460 ある一般資格の内訳は、QCF 資格 8,544(69%)、VRQ 2,296(18%)、NVQ 1,530(12%)、OQ 90(1%)となっている。QCF の数が NVQ に比較して格段に多いのは前者では資格が細分化されているためである。

- ・全国職業資格 (NVQ)

訓練生(資格取得希望者)の業務実践能力を評価する資格で、訓練は主に訓練生の職場で行われ⁶平常業務の上達が継続的に評価される。資格対象は非常に幅広い産業分野にわたっている。評価の対象になる技能達成目標は産業別技能委員会(Sector Skills Councils: SSC)が決定する産業別の全国職務基準に基づいて設定される。

- ・職業関連資格 (VRQ)

訓練生に対して、職場で業務を遂行するために必要な知識と技能を訓練する。NVQ 同様、雇用を前提とした資格であるが、必ずしも雇用されている必要はなく、訓練と評価は全面的に全国職務基準基に基づくものではない。この資格には特に 14 歳から 19 歳を対象にした雇用準備資格が多い。

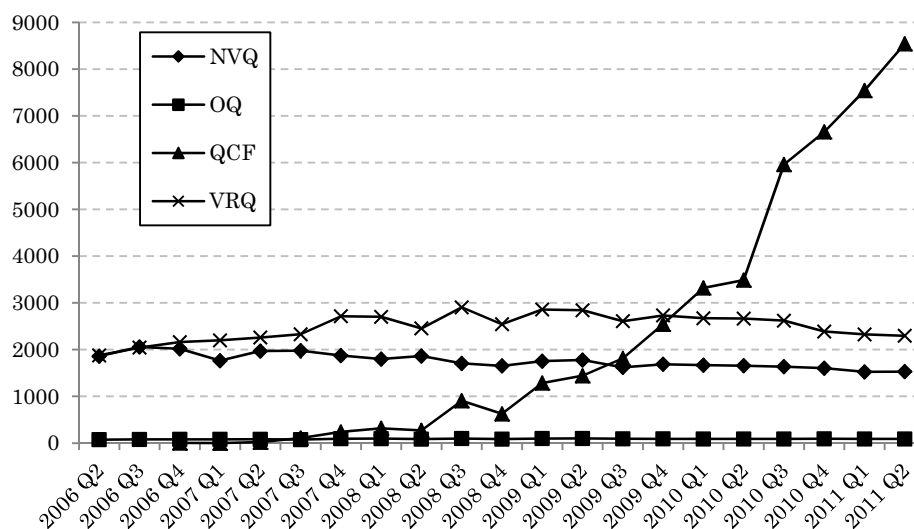
- ・職種資格 (OQ)

特定の職種に必要な能力開発のための資格。訓練生は雇用されていることが必要で、NVQ 同様、訓練と評価は訓練生の職場で行われるが NVQ とは別な資格である。

- ・資格単位枠組み (QCF)

2009 年に導入された新しい能力評価制度。従来の制度では一つの資格を取得するためには、そのための訓練を継続して完了する必要があったが、QCF は「クレジット」といわれる点数を集めて柔軟に資格を取れるようにした制度。クレジットとは「貯金の口座に入金する」または「口座残金」の意味があり、訓練成果を少しずつ貯蓄して資格を取るために使うことを示唆している。QCF の特徴は、このクレジットが複数の資格の間で移行可能な点と、従来の資格を三つに分けてそれぞれを資格として認めていることである。この方法によって様々な理由で NVQ のような長期訓練が必要な資格を取れなかった人にも、認可資格を取得する機会が広がることになった。また従業員に特定の職務に関する資格が義務付けられている業種では、従来の NVQ に比べて事業主にとっても便利な制度と考えられる。QCF は取得したユニットの「サイズ」によって少ない方から Award, Certificate, Diploma と呼ばれる。QCF については第 2 節で詳しく説明する。

⁶ OJT の詳細は労働政策研究報告書 No.16 (2004)参照。

図表 1-3 2006年から2011年までの四半期毎の認可職業資格数の変遷⁷

イ 一般資格取得状況

(7) 資格取得者数

上記4種類の資格における上位10の資格と取得人数は次の通り⁸。

各表の資格名にあるイニシアルは資格授与機関名。人数は50で切り上げ、0は25以下を示す。

図表 1-4 全国職業資格 NVQ

資格名	2010年	2011年
City & Guild NVQ レベル2 保健と社会福祉 (高齢者介護)	7,900人	7,750人
City & Guild NVQ レベル3 保健と社会福祉 (高齢者介護)	5,650	5,150
EDEXCEL NVQ レベル2 保健と社会福祉 (高齢者介護)	5,050	3,200
EDEXCEL NVQ レベル2 乗客運搬車両運転	2,450	2,950
EDI レベル2 乗客運搬車両運転	1,200	2,600
City & Guild NVQ レベル3 保育	2,500	2,350
EAL NVQ レベル2 機械操作	2,250	2,200
EDEXCEL NVQ レベル3 保健と社会福祉 (高齢者介護)	3,100	2,100
CACHE NVQ レベル3 保育	2,350	1,950
EDI NVQ レベル2 保健と社会福祉 (高齢者介護)	1,350	1,700

⁷ <http://www.ofqual.gov.uk/files/2011-08-26-Final-VQQ-Q2-2011-v2.pdf> (p.10).

Figure 1: Number of available regulated Vocational Qualifications, per quarter, Apr-June 2006 to Apr-Jun 2011.

⁸ <http://www.ofqual.gov.uk/files/2011-08-26-Final-VQQ-Q2-2011-v2.pdf>

NVQs Table 3 p31/ VRQs Table 7 p35/ OQs Table 16, p44/QCF Table 11, p39.

図表 1-5 職業関連資格 VRQ

資格名	2010 年	2011 年
OCR National First Award レベル 2 ICT	55,800 人	57,050 人
OCR National Award レベル 2 ICT	31,200	34,800
EDEXCEL BTEC First Certificate レベル 2 スポーツ	21,100	16,600
EDEXCEL BTEC First Certificate レベル 2 応用科学	23,250	16,400
OCR National Certificate レベル 2 ICT	9,100	9,350
OCR National First Certificate レベル 2 ICT	8,550	8,950
EDEXCEL BTEC First Certificate レベル 2 ビジネス	10,150	8,150
EDEXCEL BTEC First Diploma レベル 2 応用科学	7,300	7,800
EDEXCEL First Diploma レベル 2 スポーツ	9,450	6,600
OCR National Award レベル 2 科学	5,550	6,450

(注) 上記の資格は全て 14 歳以上対象の雇用準備資格。

図表 1-6 職種資格 OQ

資格名	2010 年	2011 年
City & Guild 複数方式使用による評価*レベル 3	1,700	950
EDEXCEL 複数方式使用による評価レベル 3	900	450
OCR 複数方式使用による評価レベル 3	700	400
City & Guild 評価過程の内部品質保証監査レベル 4	350	350
RHS 園芸 Certificate レベル 2	250	300
EDI 複数方式使用による評価レベル 3	200	200
EDEXCEL 評価過程の内部品質保証監査レベル 4	300	150
OCR 評価過程の内部品質保証監査レベル 4	150	100
EAL 複数方式使用による評価レベル 3	100	100
EDI 評価過程の内部品質保証監査レベル 4	50	100

*NVQ の評価者対象

図表 1-7 資格単位枠組み(QCF 制度による資格取得者)

資格名	2010 年	2011 年
CIEH ケータリング食品衛生レベル 2	0	51,400
BSC 職場の健康安全レベル 1	0	14,850
Sports Leaders UK スポーツ・リーダーシップレベル 1	0	12,900
BCS IT スキル Certificate レベル 2	9,100	12,750
CIEH 職場の健康安全レベル 2	0	12,450
BIIAB 酒類販売免許レベル 2	0	9,300
NOCN 自己向上のためのスキル導入*	3,000	8,150
HABC 調理ケータリング食品衛生レベル 2	6,300	7,050
HABC ドア警備レベル 2	0	6,800
EDEXCEL BTEC Extended Certificate 応用科学	0	6,300

*14 歳以上対象の資格

(注) 業種によっては事業主が従業員にレベル 2 の資格を修得させることが義務付けられている。従って従業員の定着度が低い業種では取得者の数が特に目立って多くなる。

(イ) 資格分野、レベル別取得状況⁹

数値は全て 2011 年 4 月から 6 月。

図表 1-8
NVQ 分野別資格取得者数

保健、公共サービス及び介護	34%
機械及び生産テクノロジー	21%
ビジネス、経営及び法務	16%
小売及び商業活動	13%
建設、設計及び建造環境	5%
教育及び訓練	4%
レジャー、旅行及び観光	3%
農業、園芸及び動物の世話	2%
その他の分野	2%

図表 1-9
NVQ レベル別資格取得者数

Level 1	3%
Level 2	60%
Level 3	32%
Level 4	5%
Level 5	0%

図表 1-10
VRQ 分野別資格取得者数

情報・通信技術	33%
レジャー、旅行及び観光	15%
保健、公共サービス及び介護	11%
科学及び数学	9%
芸術、メディア及び出版	8%
ビジネス、経営及び法務	7%
機械及び生産テクノロジー	7%
建設、設計及び建造環境	4%
小売及び商業活動	2%
農業、園芸及び動物の世話	2%
その他の分野	2%

図表 1-11
VRQ レベル別資格取得者数

Level 1	6%
Level 2	78%
Level 3	16%

図表 1-12
QCF 分野別資格取得者数

小売及び商業活動	20%
芸術、メディア及び出版	12%
ビジネス、経営及び法務	12%
保健、公共サービス及び介護	12%
人生設計及び職業選択の準備	11%
レジャー、旅行及び観光	9%
情報・通信技術	6%
機械及び生産テクノロジー	6%
建設、設計及び建造環境	4%
農業、園芸及び動物の世話	4%
教育及び訓練	2%
科学及び数学	1%
その他の分野	1%

図表 1-13
QCF レベル別資格取得者数

Entry level	7%
Level 1	24%
Level 2	49%
Level 3	11%
Level 4	1%
Level 5-8	1%

⁹ <http://www.ofqual.gov.uk/files/2011-08-26-Final-VQQ-Q2-2011-v2.pdf>
p15,p16,p20,p21,p24,p25.

図表 1-14
QCF サイズ別資格取得者数

Award	63%
Certificate	26%
Diploma	11%

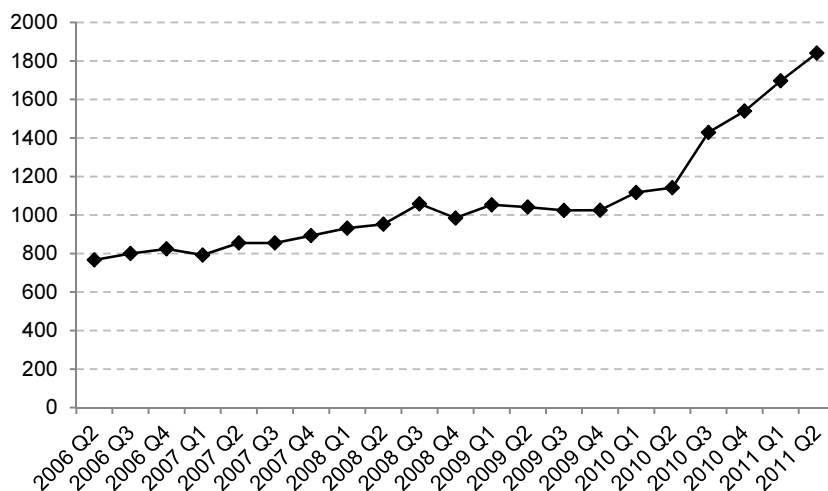
図表 1-15
OQ レベル別資格取得者数

Level 2	10%
Level 3	69%
Level 4	21%

(2) 上級資格

Ofqual に登録されている資格で高等教育(大学)以外のレベル4以上の資格を指す。この資格グループには専門家協会が授与する資格が多く含まれている。2010年以降の急激な増加は資格単位枠組み(QCF)の導入の結果であり、新たに認可資格として登録されている資格は全てQCFである。このレベルでは、専門家協会が資格授与機関として認可されており検定で合否が決定する資格が多くある。公認(勅許¹⁰)マネジメント協会(Chartered Management Institute)等がその例である。つまりこのレベルでは資格取得のための準備は個人の責任であり職場での訓練、評価及び必修訓練は含まれないものも多くある。

図表 1-16 2006年から2011年までの四半期毎の認可上級資格数の変遷



¹⁰ 勅許 Chartered とは正式には王室(女王陛下)認可の組織またはその組織が授与する資格を指す。職業資格では最高のレベル。

図表 1-17 上級資格の取得者数上位 10 の資格¹¹

資格名	2010 年	2011 年
City & Guild 生涯教育部門教師準備 レベル 4	1,650	1,850
CII 財政プランニング Diploma レベル 4	150	1,300
Cambridge 第二外国語としての英語教師 Certificate レベル 5	0	750
EDEXCEL 生涯教育部門教師 BETEC Certificate レベル 4	750	750
ILEX 法律レベル 4 Certificate	50	700
AAT 会計 NVQ レベル 4	400	650
CMI マネジメントとリーダーシップ Diploma レベル 5	500	600
CMI マネジメントとリーダーシップ Certificate レベル 4	650	600
NULL*	0	500
City & Guild NVQ 保険と介護 レベル 4	600	500

*関連情報未発表

図表1-18
上級資格分野別取得者数
(2011年4月から6月)

ビジネス、経営及び法務	43%
教育及び訓練	25%
保健、公共サービス及び介護	17%
芸術、メディア及び出版	4%
建設、設計及び建造環境	2%
機械及び生産テクノロジー	1%
その他の分野	3%

図表1-19
上級資格レベル別取得者数
(2011年4月から6月)

Level 4	63%
Level 5	24%
Level 6	7%
Level 7	4%
Level 8	1%

(3) 徒弟制度 (Apprenticeships)

徒弟制度¹²は、職業資格制度と関連して説明されることが多いが、これ自体は資格ではなく、若年者を対象にした技能訓練制度であり、訓練を完了するために複数の資格または終了証明が必要である。

(4) 専門資格

Professional Qualification といわれる専門資格は、制度として公式な定義はないが、一般に Post Graduate つまり全国資格枠組みでレベル 6 以上にあたる大学卒業資格が必須条件とされる資格を指す。Ofqual の統計では上級資格の取得者はレベル 4 と 5 が 87% を占めており、レベル 6 以上は極端に少なくなっている。これは、このレベルの資格取得者の実数が少ないことが当然理由の一つであるが、その他にこのレベルの資格は専門家協会が独自に授与するものが多く、Ofqual の統計の対象にならないことが主な理由である。

専門資格とは、例えば税理士、医師等の特定の職業につくための資格と考えられがちであるが、イギリスで専門資格といわれるものは、特定分野の専門知識を証明するものが多い

¹¹ <http://dera.ioe.ac.uk/10442/1/2011-08-26-Final-HQQ-Q2-2011.pdf>

Table 3: Top 50 Qans by Achievements: For Higher Level Qualifications C40showing 2011.2 vs 2010.2 England (p 23).

¹² この制度の詳細は JILPT 資料シリーズ No.57 2009 年 6 月 「欧米諸国における公共職業訓練制度と実態 - 仏・独・英・米 4 カ国比較調査」第 3 章 イギリスの公共職業訓練参照。

(例：Management and Leadership)。またイギリスでは昇進とは、より条件のいい職場を探して移っていくことが多いため、このような資格を保有していることはキャリア向上に当然有利である。

ア 大学教育としての専門家訓練

これから労働市場に入ろうとする若年者が専門資格を取得するためには、専門家協会が認可した大学のコース(学士)を卒業することが最も有利な条件である。このような資格の例として公認環境衛生協会 (Chartered Institute of Environmental Health: CIEH) が授与する環境衛生士の資格がある。現在イギリス国内の11の大学がCIEHに認可された環境衛生科学(BSc in Environmental Health/Science)を開講している。大学卒業後一定の実践経験に基づくポートフォリオをCIEHに提出し、筆記試験に合格することによって正規の環境衛生士の資格が授与される¹³。

さらにレベルの高い専門資格は修士課程を修了する必要がある。ロンドン大学 University College London で開講している図書館・情報学修士課程 (Library and Information Studies MA) がその例の一つである。このコースは司書・情報専門家協会 (Chartered Institute of Library and Information Professionals) に認可されており、フルタイムで1年、パートタイムで2年かけて終了する。受講資格は関連分野の大学卒業資格または1年以上の関連分野での業務経験となっている。

イ 産学提携政策と大学における職業教育¹⁴

欧州経済成長政策の一環である欧州高等教育圏は、高度な知識と技術を持つ人材養成のため大学教育、特に修士課程以上での教育が重要な役割を担うとしてEU加盟国の高等教育機関の協力活動を強力に推進している。このような背景のもとでイギリスの大学では、在職者を対象に高度な専門教育を行う修士課程を積極的に開発している。

前述したように専門資格とは分野の専門知識の証明であるため、その効果を維持するためには常に知識を更新している必要がある。これは専門知識継続開発 (Continuous Professional Development: CPD) といわれ、専門知識を必要とする人材開発には欠かせないとされており、そのため学費を負担して従業員を大学で学ばせている企業が急速に増えている。このような産業界のニーズに対応するために大学が取り入れている制度の一つが (Work Based Learning: WBL) といわれる概念に基づく履修方法である。WBLの基本概念は、知識の習得は教室だけでなく可能なものではなく学習者が仕事の経験から学ぶことが重要な知識の部分と考えられるというものであり、この概念自体は特に新しい教育理論ではない。WBLが現在

¹³ http://www.cieh.org/professional_development/becoming_an_ehp.html.

¹⁴ この項(ii)は公益財団法人関西生産性本部発行「訪欧“高等教育”調査団 報告書」(2011年)のグリニッジ大学と欧州連合高等教育の項を参考にしてしている。

大学で新たに注目されているのは、この概念を導入し職業経験を「クレジット」つまり単位取得のための得点とすることによって、在職者が効果的に必要な専門知識を学ぶことができるという点である。このような傾向が高まっている背景には、研究開発を含めて企業内の様々な部門で指導的な役割を果たす社員の研修を行うために、高度な専門知識が集中している大学が有効な訓練機関であるということが産業界において急速に認識されてきたためである。またイギリスでは修士課程修了そのものがレベル7に値する専門資格であると一般に認められていることが、このような産学連携活動が発展している重要な背景といえる。さらに時間に制限のある在職者の履修を可能にするために様々な制度が設定されている。ロンドンにあるグリニッジ大学は産業に直結した科目を多く提供する大学であり、ここでは修士課程はフルタイム(1年)の他、全ての修士コースがパートタイムで履修できる。また、遠距離履修も多くのコースで提供して、産業界における人材養成の需要に対応している。

4. 関係機関

(1) 資格・試験監査機関 (Office of Qualifications and Examinations Regulation: Ofqual)

Ofqual は、「徒弟制度、技能、子供及び学習に関する法規 2009 年 (Apprenticeship, Skills, Children and Learning Act 2009: ASCL Act)」第7章に基づき 2010 年に正式に発足した。Ofqual は、教育及び職業資格とその試験や評価の水準を保ち、資格利用者の信頼を高め、資格に関する情報が常に入手できるようにする義務がある。イングランドでは教育(高等教育は含まない)、一般および職業資格を、北アイルランドでは職業資格を監査する。Ofqual はまた、資格とその評価方法を作成する機関(資格授与機関)を正式に認可し、その機関が提供する資格を認可し、認可された資格授与機関の業務活動を監督する。

Ofqual は内閣の省には属さず国会に直接報告する¹⁵。

資格の水準と評価の公正さを維持するために Ofqual は次の義務がある。

- ・資格授与機関が提供する資格が公正であり、他の授与機関が提供する同じ資格と比較可能であることが確認される必要がある。
- ・各種資格、試験、及び評価の水準を監督し、結果を公表する。
- ・資格取得希望者が公平に資格及び評価にアクセスできる制度を確立し維持する。
- ・試験及び他の評価の採点が正確で公正であることを確認する。
- ・資格市場が、学習者や事業主のニーズを満たし、利用者にとって価値があるように適切に対応する。
- ・試験や資格の水準等、資格制度に関する討論を推進する。

Ofqual は 2011 年 5 月に資格授与機関と資格の監査の方針を変更する計画を発表し、7 月に新しいアプローチとして、リスクの高い監査領域に優先的に監査資源を投入するリスク

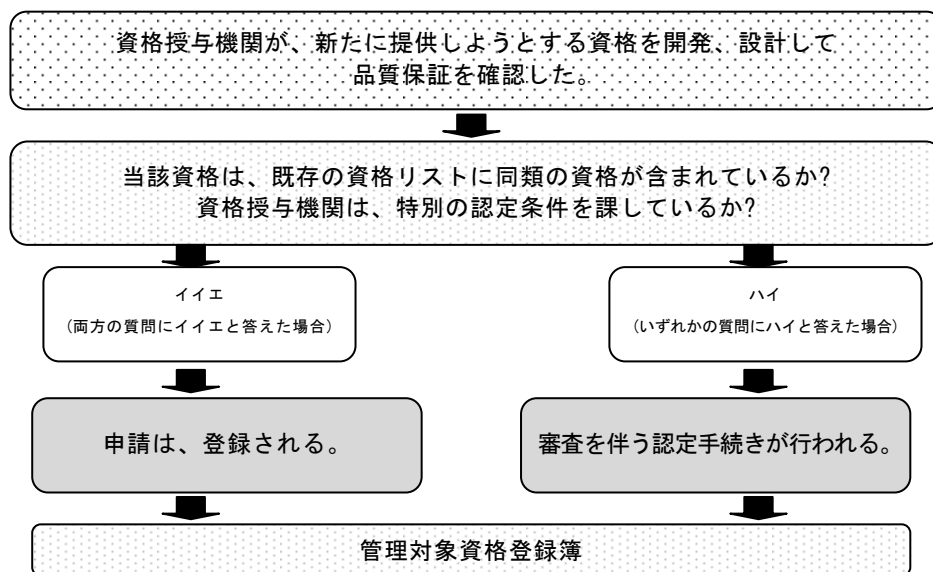
¹⁵ Apprenticeship, Skills, Children and Learning Act 2009 全文は次のサイト参照。
<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2009/22/contents>.

ベースの監査を取り入れることを明らかにした。このアプローチに基づいて、次のような資格認可制度の改正が行われている。

従来認可のために申請された資格は全て同じ認可過程を通して認可され登録されたが、2009年に成立した「2009年徒弟制度、技能、子供及び学習に関する法」によって監査の焦点が個別の資格から資格授与機関に移った。つまり、既に認可を受けている資格授与機関から申請された資格は、認定検査を受けるべき特定の理由がない限り、認可資格としてOfqualに登録される。認定検査なしで登録された資格に対しては、規則的なサンプル検査が行われ、資格授与機関の品質がモニターされる。この制度ではOfqualは、引き続き検査の対象になる資格またはその種類のリストを公表する義務がある。このリストに載っていない資格は申請と同時にOfqualに認可資格として登録される。認定検査の対象(リスクあり)になるのは次の二つの場合がある。

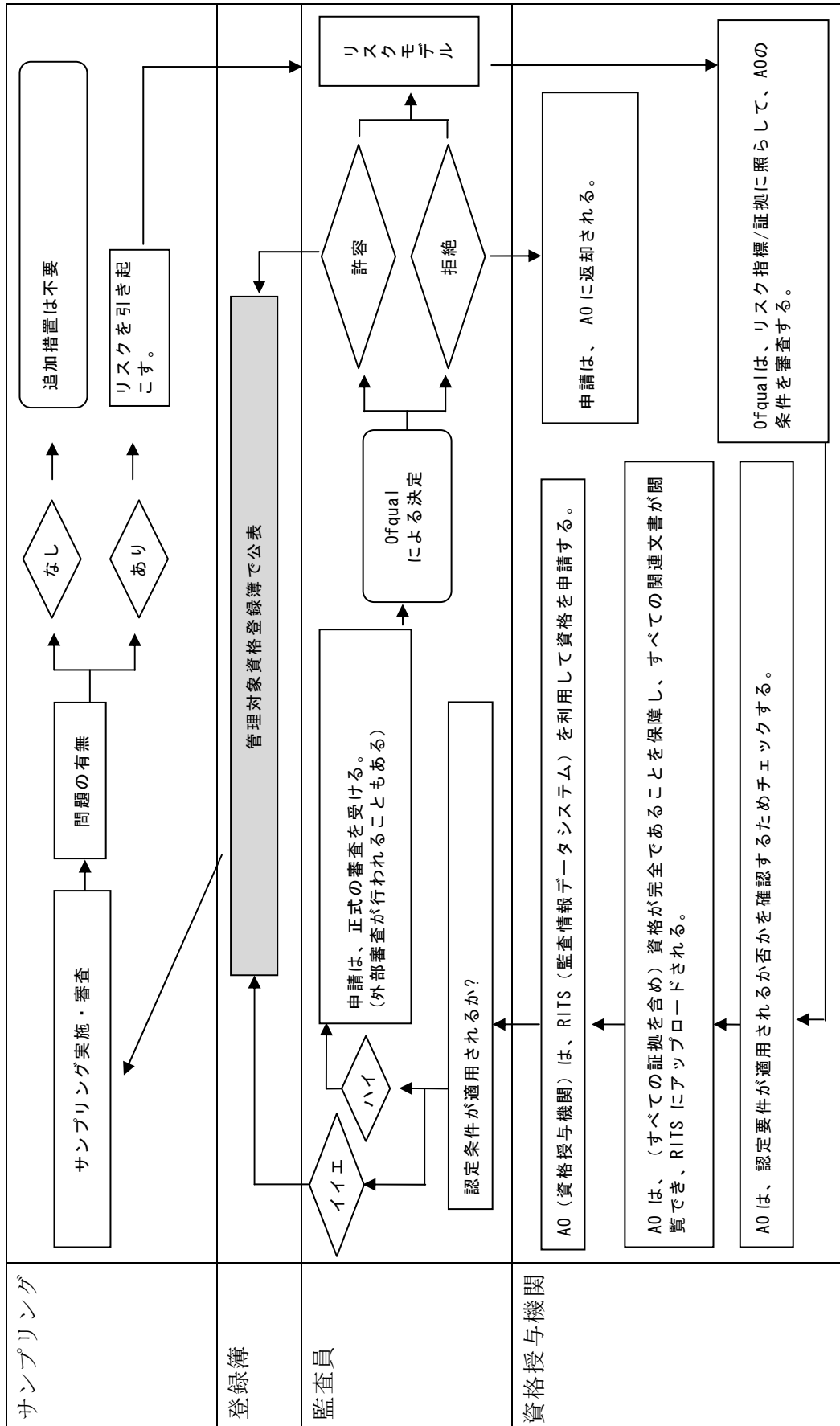
- ・申請している資格授与機関に関わらず、特定の検査理由がある資格。
- ・特定の資格授与機関とその機関が申請する全ての資格。

図表 1-20 : 新しい監査モデル¹⁶



¹⁶ <http://www.ofqual.gov.uk/for-awarding-organisations/operating/201-operating-articles/683-what-does-accreditation-mean-now>.

図表 1-21 図表 認可のための検査過程¹⁷



¹⁷ <http://www.ofqual.gov.uk/files/2011-07-17-registration-process-map.pdf>.

Ofqual では監査制度の効率を高めるために、資格授与機関が認可申請やモニターのために利用できる「監査情報データシステム (Regulatory Information Technology System : RITS)」を導入している。

また、イギリスでは資格、特に低レベルの資格が「商品」として多数市場に出ているという事情がある。Ofqual はこの資格市場を正確に理解して、資格の利用者が最も適切な資格を利用できるように、また資格の品質を維持する役割を持つ。このため Ofqual では各種調査や諮問を実施している¹⁸。

(2) 資格授与機関(Awarding Organisations)

資格授与機関は資格の作成と授与に責任を持ち、2010年現在145の機関がOfqualに認可されている。資格授与機関は総合資格授与機関と産業分野専門の資格授与機関がある。前者の例ではCity & Guild, Edexcel, OCRの3組織が学業資格も含む最も多くの資格を提供している。後者には前述の資格取得者数の項にある例として次のような組織がある。

- ・ CIEH: Chartered Institute of Environmental Health(環境衛生協会)
- ・ CII: Chartered Insurance Institute(保険・財政サービス専門家協会)
- ・ CMI: Chartered Management Institute(マネジメント専門協会)

それぞれが専門分野の協会であり、その業界の人材育成戦略の一環として各産業分野の資格を推進している。これらの資格では能力評価の方法としては筆記試験の検定も含む様々な形式がある。(3.資格の種類参照)

資格授与機関が資格を提供するためにOfqualの認可は法的に必要なものではないが、品質の証明として有効と考えられている。またOfqual認可でない資格授与機関の資格は、その訓練や評価に政府の財政援助を受けることはできない。資格取得のための訓練と訓練生の評価は資格授与機関の業務には入らない。

ア Ofqual による資格授与機関の認可

資格授与機関の認可を希望する組織は次の4つの分野での必要条件を満たさなければならない¹⁹。

- ・ 組織の背景(身元)
- ・ 組織の統一性(運営体制)
- ・ 資材と財政
- ・ 業務実行能力

上記の全ての条件を満たして認証された組織は、その業務を遂行するにあたって認可機関

¹⁸ <http://www.ofqual.gov.uk/how-we-regulate/economic-regulation/138-economic-regulation/346-qualifications-market>.

¹⁹ <http://www.ofqual.gov.uk/files/2011-05-16-criteria-for-recognition.pdf>.

としての総合規程に従わなければならない。この総合規程には、資格授与機関としての運営活動及び資格に関して70ページ以上にわたって次の事項が詳細に規定されている²⁰。

[資格授与機関に関する規程]

1. 組織の運営
2. 資格授与機関と Ofqual
3. 第三者(訓練及び評価センター)

[認可資格に関する規程]

1. 認可資格に関する一般規定
2. 資格の設計と開発
3. 資格の販売(手数料の明記等)
4. 評価方法の設定と開発
5. 採点と結果の発表
6. 審査申し立てと証明書
7. 用語の定義

イ 資格授与機関の業務

資格授与機関は資格の作成と認可申請の他に、資格利用の推進と技能開発に関する様々な業務を行っている。大手資格授与機関の一つである City & Guild (C&G) を例にとって実際の業務を説明する²¹。

C&G のホームページは(1)資格、(2)学習者(資格取得希望者)、(3)訓練・評価センター、(4)事業主向けに別れている。

資格についてのページ：C&G は学業資格も含めて28分野で500にのぼる資格を授与している。このページで、資格の比較、タイプ、レベル、職種と科目及びQCF、さらに個々の資格について詳しく説明されている。

学習者向けのページ：C&G は資格の数が多く訓練評価センターが全国にあり学習者にとって都合がいいことの他に、財政援助に受け方、学習者の記録、E-ラーニング等の説明がある。またキャリアアップの次の段階としてのマネジメントとリーダーシップ等の上級資格の説明もある。このセクションから資格のページへもアクセスできる。資格取得希望者が最も適切な資格を選べるように様々な説明が記載されている。

評価センター向けのページ：資格証明書の発行、再発行等の事務手続き等の説明に加えて、C&G 資格コースの開講及び C&G の認可センターになるための手続きが説明されている。また、C&G が新たに導入している E-アセスメントについても説明がある。C&G では雇用と技能に関する各種のイベントも開催しており、その日程も掲載されている。

²⁰ <http://www.ofqual.gov.uk/files/2011-05-16-general-conditions-of-recognition.pdf>.

²¹ 詳細は City & Guild のホームページ参照。 <http://www.cityandguilds.com/uk-home.html>.

事業主向けのページ：各資格の説明の他に事業主を対象にした次のようなサービスの情報が記載されている。

- ・社内訓練に C&G 資格の認可を与える。
- ・C&G または ILM(リーダーシップ・マネージメント協会)の資格にあわせて従業員の技能向上動機を高める。
- ・C&G 資格を企業のニーズにあわせてカスタマイズする。
- ・社内訓練についてアドバイスする。
- ・企業のニーズに合った専門の資格を開発する。
- ・新採用の従業員対象の徒弟制度のコースをデザインする。

C&G は総合的な資格授与機関であるが、特定の産業専門の資格授与機関も規模は異なっても、当該産業内で技能向上のためにほぼ同様な業務を行っている。このように、能力開発の実践において資格授与機関は中心的な役割を果たしていると言える。既にふれたが、資格授与機関は実際の訓練は行っていない。

(3) 産業別技能委員会 (Sector Skills Councils: SSC)

産業別技能委員会(SSC)は産業界の需要に合った人材開発を目的とした雇用主の全国組織である。適切で効果的な人材育成実施のために、SSCは職業資格開発の基礎になる全国職務基準(National Occupational Standards: NOS)を作成し常に更新している。また各産業の委員会は産業別資格戦略(Sector Qualification Strategies: SQS)²²を開発し、各産業でどのような資格が必要かを確認している。SSCは、非政府組織である英国雇用技能委員会(UK Commission for Employment and Skills : UKCES)のライセンスを受けて活動し、その代表組織は産業別技能連盟(Sector Skills Alliance)で、現在22のSSCが加入している。

ア 全国職務基準(NOS)

NOSは、各産業部門の技能委員会と関係分野の基準設定機関が協力して設定した職務基準で、個人が特定の職務を実行するにあたって必要とする知識と技能を具体的に記述したものである。基準設定には29の関係機関が参加している²³。

²² UKCES による技能開発施策の一つ。参照サイト。

[http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/+/http://www.ukces.org.uk/our-work/qualifications/sector-qualifications-strategies-\(sqs\)/](http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/+/http://www.ukces.org.uk/our-work/qualifications/sector-qualifications-strategies-(sqs)/).

²³ 参加機関 <http://www.ukstandards.co.uk/contact/Pages/contactList.aspx>.

図表 1-22 NOS 資格の事例

<p>NOS G4 -自動車修理における手工具と機具の使用²⁴</p> <p>ここで示す NOS について</p> <p>自動車業界で使われる道具、材料及び加工物使用の基礎に関する職務基準</p> <p>この NOS は次の事項に関するものである。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 情報の解釈 ・ 安全で健康に害のない作業の適用 ・ 材料と機材の選択 <p>この NOS は自動車修理の補助作業をする者が対象。ワークショップを設定する者にも適する。</p> <p>基礎知識</p> <p>訓練生は次に関する知識と理解力を有しなくてはならない（全 10 項目）。</p> <p>(a) 不適當な情報やリソースを報告し修正するための社内規程</p> <p>(b) 情報の種類、情報源及びその解釈方法</p> <p>(c) 現にある情報に基づいて問題を解決するための社内規程と、その重要さ</p>

NOS は「事業主による事業主のための職務基準」といわれ、Ofqual によって資格認可の判定基準に使われる。また、資格授与機関による資格の開発、企業専用のプログラムの開発は NOS が基準として使われる。

自動車工業協会 (The Institute of the Motor Industry) の資格「事故修理 - 車体」は全国資格枠組みのレベル 3 と 4 があり、資格構成一覧表に各レベルで必要なユニット(この例はユニット G4)が指定されている。この NOS は 59 ページからなる。産業技能委員会による資格の認可過程については 2009 年に BIS から SSC 認可過程ガイダンス (SSC Approval Process Guidance) が発表されている²⁵。

イ 産業別技能委員会と資格授与機関の資格認可における共同体制

上記のガイダンスの基づき、2010 年 3 月に産業別技能委員会と資格授与機関の代表者グループによって、資格認可ガイドが作成された。このガイドには、事業主が必要とする職場での技能向上にとって効果的な資格を作成するためには両機関がどのように協力していくべきかが示されている。図表 1-23 はこのガイドに含まれている事項の一例「新しい資格作成の申し込み」で示されている資格授与機関が技能協会に提出すべき情報のリストの一部である。

²⁴ 全文掲載サイト。

<http://www.motor.org.uk/documentlibrary/Standards%20and%20Qualifications/Accident%20Repair%20-%20Body-%20%20NOS.pdf>.

²⁵ http://www.qcda.gov.uk/docs/QCF_BIS_SSC_approvals_process_guidance.pdf.

図表 1-23 資格授与機関が技能協会に提出すべき情報のリストの一部

SSC Approval Process Guidanceに基づき:資格授与機関は当該 SSCに次の情報を必ず提出しなければならない:
申請する資格にはどのような需要があるのか。 この資格には市場はあるか? 利用はどのぐらいと予想されるか?
申請する職業資格は SQS と SQS の実施計画の条件をどのように満たすか。 申請する職業資格はどのようにして学習者、事業主及び英国の経済成長のニーズを満たすか?この資格は需要に基づく資格制度の発展に貢献するか?
申請する職業資格を構成するユニットの数 この職業資格は約いくつのユニットで構成されるか?これらのユニットは何をもとにしているか?共通のユニットがあるか?新しいユニットが加えられるか?
名称は QCF 形式でレベルを含むこと* この職業資格はどのような名称になるのか?
訓練生はどのように評価されるかの詳細 この資格を取得しようとする訓練生の評価には具体的にどのような方法が使われるのか?
キャリア向上の機会と方法 この資格を取得した訓練生は、次にどのような資格に進むことができるか?
出所 Approval of vocational qualifications: A guide for SSCs and awarding organisations on how to give approval of qualifications (March 2010) (作成) Sector Skills Alliance, Federation of Awarding Bodies, Joint Council for Qualifications

* 後述 QCF の項参照

上記の例で見ると産業別技能委員会は職業資格の内容の決定に中心的な役割を果たしている。

(4) 評価センター

ア 資格授与機関による認可条件

資格授与機関によって認可され、その資格取得のための訓練とその評価を行う機関を指し、訓練プロバイダーとも言われる。ただし資格授与機関はセンターがその訓練を開講することを認可するのであって、組織として認可する訳ではない。つまり一つの訓練センターは複数の資格授与機関の資格を開講することも可能である。またこれらのセンターは必ずしも職業訓練専用の機関である必要はなく、企業が評価センターとして認可を受けることも可能である。受講者の数から見て最大の訓練プロバイダーは、地域の社会人対象に幅広い教育訓練を提供している継続教育カレッジである。ここではフルタイム及びパートタイムで各種のコースを提供している。継続教育カレッジの詳細は、労働政策研究報告書 No.16 (2004)及び JILPT 資料シリーズ No.57 (2009 年)参照。

イギリスには全面的に公的資金で運営される訓練機関はなく、公金援助は特定の条件に合った個人が受けるのであって、訓練機関は必ずしも公的機関である必要はない。事実「訓練」は今日のイギリスでは成長産業の一つと言えるほどであり、前項で見たように「資格市場」の監視と監督が Ofqual の義務の一つになっている。

評価・訓練センターの認可条件については資格授与機関がそれぞれ発表している。例えば大手の総合資格授与機関の一つ Edexcel では評価センターの認可に関して「訓練評価実施に関する品質管理ガイダンス」を発表している。その中で、Edexcel の資格を提供するセンターが Quality Nominee といわれる品質管理責任者を任命することを規定している。この責任者がセンターで実施される Edexcel の資格訓練評価全体に関する品質管理の「コンタクト・ポイント」として機能する。Quality Nominee はセンターの訓練評価活動に影響力のある地位にあり、センターと Edexcel のセンター評価責任者及び水準監査員との連絡に総合的な責任を持てる者でなければならない²⁶。

イ 訓練評価センターの業務

新しく導入された QCF 形式の資格で 2011 年に取得者が最も多かった資格 CIEH ケータリング食品衛生レベル 2 の授与機関である環境衛生協会（Chartered Institute of Environmental Health: CIEH）では、訓練センター向けのガイダンスで訓練の実施を図表 1-24 のように説明している。

QCF の資格は訓練生の職場での評価は必ずしも必要でなく、資格によっては 1 日から数日のコースと筆記試験で授与されるものもある。QCF については次の節で詳しく説明する²⁷。

図表 1-24 コース実施の概要

	役割	必要条件	経費
訓練センター	コースのプロモーション 適切な訓練場を設定し、CIEH 登録の評価者を確保する。 教材の注文 コースに関する情報の広報 訓練と評価の水準に責任を持つ	提供しようとする資格ごとにトレーナーとして CIEH に登録しなければならない。	登録料は資格によって一つにつき 40 から 270 ポンド(消費税抜き)。 新しいセンターはセットアップ料として 250 ポンドの追加料金を払う(消費税抜き)
トレーナー	訓練コースのレッスン・プランを作り実行する。 試験用紙の配布と収集	実施しようとする資格ごとに CIEH に登録しなければならない。 実施しようとする資格ごとに、関連知識が必要な水準に達していなければならない。	資格一つの登録 40 ポンド(消費税抜き) 新しいトレーナーはセットアップ料として 50 ポンドの追加料金を払う(消費税抜き)
資格取得希望者	訓練を受け、試験に合格した者はセンターから証明書を受け取る	資格によっては、関係知識と他の資格を取っていることが必要。	コース受講料はそれぞれセンターのよって決定され CIEH では価格の提示はしない。

²⁶ ガイダンスの全文は次のサイト参照。

<http://www.edexcel.com/migrationdocuments/Family%20top%20level/Edexcel-QCF-NVQs-and-SVQs-Delivery-and-Quality-Assurance-Guidance.pdf>

²⁷ ここで引用する CIEH のガイダンスの全文は次のサイトを参照。

http://www.cieh.org/training/registering_deliver_qualifications.html

(7) 訓練・評価センターの責任と条件

評価センターはCIEHの資格の訓練評価を実施するとともに、トレーナー及び受講者のコンタクト・ポイントであり、訓練と評価に関する事務手続きの責任を持つ。センターはCIEHの規定に従って訓練と評価(試験)を実施し、トレーナーはCIEHに登録済であることが必要である。

訓練センターは試験用紙の管理と結果を受験者に通知する責任がある。センターの事務担当者には資格は不要である。

訓練センターはCIEH訓練評価の手引きに準じている限り、教室や訓練設備を備えている必要はない(受講者の業務現場や専用予約した会議室などで行われることも多い)。

(4) トレーナーの条件と責任

トレーナーは訓練を実施する。トレーナーはシラバスの規定に従ってトレーニング・セッションのプランを作り、トレーニング・セッションが受講者にとって適切で興味深いものにする。

CIEH資格授与のための訓練はCIEH登録のセンターでのみ実施する²⁸。独立(自営業)のトレーナーがCIEH資格授与のための訓練を実施する場合は、センターとトレーナーとしての両方の登録をする必要がある。CIEHの資格の品質を保つためにトレーナーはそれぞれの資格により必要な知識と経験が規定されている。

5. 評価者：NVQにおける評価者、監査員、訓練担当者

(1) 評価者

NVQにおいて、訓練結果の判定を行うのが試験官(examiner)ではなく評価者(assessor)といわれるのは、資格取得が一定の試験の採点結果によって判定されるのではなく、資格取得希望者が個別に決めた達成目標をいかにして達成したかの過程を随時評価して、目標を達成したと判断された時点で資格が授与されるからである。したがってNVQでは訓練と評価が並行して行われることになる。このような制度で評価者は次のような役割を果たす。

評価者は、当該NVQを取得するために必要なユニットの内容について応募者(訓練生)に確認し、合意する。そして訓練生のレベルや応募者の希望、考え方を勘案して、全国職務基準のどの項目を評価基準に取り入れて、応募者の達成するエレメントの内容及びユニットの

²⁸ CIEHのセンターとトレーナーの登録料金と登録申し込み用紙の見本は下記URLを参照。

CIEH訓練センターとトレーナーの登録料金。

http://www.cieh.org/uploadedFiles/Core/Training/Registered_trainers_and_training_centres/Customer_services/Registration_Fees_CSFEES2.pdf

CIEHセンター登録申し込み用紙。

http://www.cieh.org/uploadedFiles/Core/Training/Registration_form_centre.pdf

CIEHトレーナー登録申し込み用紙。

http://www.cieh.org/uploadedFiles/Core/Training/Registration_form_trainer.pdf

内容を評価するのかという評価計画書を作成する。併せて応募者(訓練生)の職場での訓練担当者と協力して、評価対象となる事項をどのような仕事によって達成するのかといった、仕事の割り振り、実施する職場、実施時期等を記入した訓練計画書を作成する。訓練開始後の評価者の役割は次の通り。

- ・ 評価計画表作成
- ・ 応募者が達成した成果を評価するために、合意した基準に照らして証拠(知識と技能の上達度)を判定する。
- ・ 応募者に評価についてフィードバックし、今後の取り組みに対して支援する。
- ・ 評価判定の記録及び訓練生の評価記録を作成する。

評価者は、評価する対象分野に関するレベル3以上の資格を保有していることが望ましい。資格取得後は評価センターに所属する。

(2) 監査員

NVQ 評価の品質管理は内部監査員と外部監査員によって行われる。

内部監査員は、評価センター内で行われた評価結果を評価記録で照合確認し、あわせて評価決定の証拠をサンプリングする。NVQ の評価は評価者の主観が入りやすいため、内部監査の主目的はセンター内の評価者の判定の正確さと一貫性を確保することにある。内部監査員はセンターで行われている NVQ 評価の全体に責任を持つ。評価記録のサンプリング検査に加えて、評価の現場を観察することが義務付けられている。

外部監査員は資格授与機関から派遣されて、評価センターで実施された評価及び内部監査の監査を行う。外部監査員は訓練生の評価に関する監査だけでなく、評価センターが、資格授与機関による認可条件を継続して維持していることを確認する(この項は、労働政策研究報告書 No.16 (2004) を参考にしている)。

評価者と監査員の資格は資格制度全体の改革と共に変更が加えられているが、現在は次の資格がある²⁹。

評価者の資格：

- ・ 評価の理論と実践(Award)
- ・ 業務現場での技能実践能力の評価(Award)
- ・ 職務能力の上達の評価(Award)
- ・ 職務能力の上達の評価(Certificate)

(この資格は全てレベル3)

²⁹ 参照サイト。

http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20110414152025/http://www.lluk.org/documents/Assessing_and_assuring_the_quality_of_assessment_qualifications_fact_sheet_final_August_2010_non_ALP_note_.pdf

内部品質管理担当者(内部監査員の新名称)の資格：

- ・ 評価過程と評価実践の内部品質管理の理論(Award)
- ・ 評価過程と評価実践の内部品質管理(Award)
- ・ 評価過程と評価実践の内部品質管理指導
(この資格は全てレベル 4)

外部品質管理担当者(外部監査員の新名称)の資格：

- ・ 評価過程と評価実践の外部品質管理の理論(Award)
- ・ 評価過程と評価実践の外部品質管理(Award)
- ・ 評価過程と評価実践の外部品質管理指導
(この資格は全てレベル 4)

(3) 職場での訓練担当者

NVQ は OJT が評価の対象になるため、訓練生の職場での訓練を担当する者が評価者の任務を理解し協力する必要がある。訓練者の資格は法的に必要なものではないが、職場における効果的な技能訓練の観点から取得が推奨されている。この資格は「訓練と開発 (Learning and Development NVQ)」でレベル 3 から 5 までである。以下は全て NVQ である。

レベル 3 評価者及び監査員

レベル 3 現場訓練サポート

レベル 3 学習と開発

レベル 4 評価者及び監査員

レベル 4 学習と開発教材コーディネーション

レベル 4 学習と開発

レベル 4 学習と開発教材管理

レベル 5 学習と開発

(多少の変化はあるが、資格構成の主な内容に関しては、労働政策研究報告書 No.16 (2004) 参照³⁰)。

6. 政府の財政支援

技能開発政策を決定する、ビジネス・イノベーション・技能省 (Department for Business Innovation and Skills: BIS) は、2010 年 11 月に技能訓練制度の改革計画である

³⁰ 最新情報は次のサイト参照。

<http://www.edexcel.com/quals/nvq/learn-dvpmt/Pages/default.aspx>.

訓練担当者の資格に関する全国職業基準は次を参照。

<http://collections.europarchive.org/tna/20110214161207/http://www.lluk.org/wp-content/uploads/2010/11/new-overarching-standards-for-ttt-in-lifelong-learning-sector.pdf>.

「維持可能な経済成長のためのスキル (Skills for Sustainable Growth)」を発表した。この政策では低技能者と求職者を対象にした訓練、及び事業主の需要に対応する訓練制度の推進の二点に改革の焦点が当てられている。

低技能者、求職者対象の施策として、若年者(19-24歳)訓練に広く利用されている徒弟制度プログラムを成人(25歳以上)に拡張し、基礎技能訓練とレベル2のコースを全面財政支援の対象にする等がある。このために2014-15年には2億5,000万ポンドの予算が組まれている。

事業主対象には「経済成長・イノベーション基金 (Growth and Innovation Fund)」の設定がある。この基金は、生産性向上のために現在不十分な技能分野はどこであり、また新技術に対応するためにはどのような技能が必要であるかをもっともよく理解しているのは事業主であるという認識に基づき、産業界の需要にあった技能向上のために革新的な技能訓練を行う事業主組織を対象に年間5,000万ポンドを投資するという施策である。この基金は、資格認可とその訓練課程を設定して試行するにあたって生ずるリスクに対する財政支援が含まれる。この基金の管理運営はBISの外郭機関である技能基金機関 (Skills Fund Agency) が責任を持つ。

国家予算の中では資格訓練に責任を持つ継続教育に対する予算は、2014-15年には43億ポンドから25%減少され32億ポンドになる。

主要プログラム予算は、2011年から2012年の准予算及び現金予算177億ポンドのうち124億ポンドが知識とイノベーション(大学と研究開発)、47億ポンドが企業と技能となっている。内訳は図表を参照されたい³¹。

新たに導入された資格授与制度である、資格単位枠組み(QCF)の実施に関する公費財政支援はBISの外郭機関であるスキル資金支援機関 (Skills Funding Agency) が支援対象の決定及び支援予算の管理の全ての責任を持つ。資格授与機関と訓練プロバイダー、評価センターはそれぞれの資格の開発や実施について財政支援を申請する³²。

図表 1-25 ビジネス・イノベーション・技能省の予算(2010/11年から2014/15年度)

単位 (10億ポンド)	2010/11	2011/12	2012/13	2013/14	2014/15
省出費合計	18.553	17.733	16.634	15.443	14.638
事務費	0.918	0.835	0.684	0.638	0.606
プログラム経費	15.786	15.720	14.977	14.058	13.062
資本出費	1.849	10178	0.937	0.747	0.970

³¹ <http://www.bis.gov.uk/assets/biscore/corporate/docs/b/11-p58-bis-business-plan.pdf>
Planned Departmental Expenditure 2011/12 (p45).

³² 詳細は次を参照。

Skills Funding Agency 発行 Qualifications and Credit Framework (QCF):
Frequently Asked Questions (FAQ).

第2節 能力評価制度の現状

1. NVQ から QCF へ

(1) 全国職業資格 (National Vocational Qualifications: NVQ)

NVQ は、数多くの職業資格を一つの枠組みに統一した制度として評価されているが、それ以上に職業訓練制度に全く新しい概念を導入し、それまで職業訓練や資格には無縁であった人達に正規の資格を取得する機会を与えた画期的な制度であった³³。NVQ が革新的だった理由として、職場の日常業務を評価の対象にするため訓練の時間を別にとらなくてもいいこと、雇用についていること以外に受講資格は不要であること、また導入レベルを資格として含んでいることが挙げられる。NVQ はレベル1からレベル5まであり、基本的には1年で完了する。

NVQ はまた訓練自体にも Outcome-led と Competence-based の二つの新しい概念を導入した。従来の訓練は Input-led つまり「何を教えるか」に基づいて設定されていた。それが NVQ では Outcome-led 「目標が達成できたかどうか」を評価することが訓練の目的になる。その結果、訓練生を教室またはワークショップに集めて知識と技術を教える形態は不適當になった。そのため従来の方法にかわって訓練生個人が、学んだ知識と技能を実際の職場で自分の任務に適用できるかどうかを評価できる Competency based といわれる評価方法が開発された。Competence とは一連の知識と技能を学ぶだけでなく、学んだ知識と技能を職場で適用して自分の任務を実行することができる能力と規定される（実際の訓練の進め方については「5. 評価者」参照）。

NVQ の評価は、訓練生が集めた「証拠」をもとに作成したポートフォリオを、評価者が当該の産業別職務基準に対照して評価する。NVQ では落第するということはなく、評価が規定の水準に達していない場合は、再度繰り返して証拠を集める。証拠は次のように集める(例)。

- ・ 評価者による現場の職務観察(訓練生にフィードバック)
- ・ 訓練に責任を持つ上司の証言
- ・ 第三者の証言
- ・ 訓練生のレポート
- ・ 実行した業務の反省と考察
- ・ これまでに学んだ知識や技能についての考察
- ・ 訓練者と評価者の話し合い
- ・ 口頭／筆記による質問
- ・ プロジェクト／ケーススタディ

³³ Alan Chapman 2006-2010.

http://www.businessballs.com/nvqs_national_vocational_qualifications.htm.

- ・テープまたはビデオでの証拠
- ・シミュレーション(ごく特別な場合に限る)

次は、証拠を集めるためにどのような業務を果たすかを示す例である。

[配管工レベル2のユニット³⁴]

- ・配管システムの設置／取外し：水道、排水、暖房用の配管システムを理解するために必要なスキルと、必要に応じてシステムを散り外す方法。
- ・配管と暖房システムの適正さ検査：システムが適正に設置されて正常に作動しているかどうかを確かめるために必要なスキル
- ・システム・メンテナンス：各種配管と暖房システムの修理とメンテナンス計画を立てるために必要なスキル
- ・安全な職務実行：配管と暖房システムに関する業務を安全に実行するためのスキル及び必要な安全法規の理解
- ・仕事現場の規則：必要な規則と現場のルールに従って安全に業務を果たすためのスキル
- ・機材や材料の取り扱い：業務現場において、機材や材料を安全に取扱い移動する技術と能力

このような訓練制度が事業主にとってどのような利益があるかは次のように説明されている。

- ・従業員に効果的に全国水準の訓練を受けさせることができ、その結果業務の効率と質が向上する。
- ・従業員の実際の能力がわかる。
- ・OJTによるため訓練に業務時間を使わなくてもいい。
- ・顧客ばかりでなく従業員も大切にしている会社だという企業品質の証明になる。
- ・従業員に最新の知識と技能を習得させることができる。

このように革新的な資格制度であった NVQ にも近年様々な問題が指摘されるようになってきた。それに対応して再構成された資格制度が次に説明する資格単位枠組み (Qualifications and Credit Framework: QCF) である。

(2) 資格単位枠組み (Qualifications and Credit Framework: QCF)

ア QCF の概要

NVQ は様々な面で画期的な資格制度であるが、雇用についていることが条件であるため実際には様々な事情で1年間継続して訓練を受けることが困難な人や、訓練を開始しても中断を余儀なくされる人は少なくない。また、事業主や資格取得希望者にとって1年間の訓練には不要な部分が含まれている場合も多い。このような点を考慮に入れて再構成された資格

³⁴ 技術用語は概訳。

授与制度が資格単位枠組み（Qualifications and Credit Framework: QCF）である。QCFの制度では雇用についていることが必要条件でない資格も含み、特に低技能者の能力開発・雇用戦略として政府の職業資格改革政策の中心施策の一つになっている。

QCF をごく簡単に表現すると、従来なら一つの資格になった内容を「サイズ」の違う三つの資格に分けることによって、レベルは同じでも「簡易版(または縮小版)」資格が取得できるようにした制度であるということである。この「サイズ」は Award (小または初級)、Certificate (中または中級)、Diploma (大または上級)と呼ばれ、それぞれが独立した資格とみなされるのが特に新しい点である。各資格は「ユニット」の集まりで、各ユニットが「クレジット(得点)」の集まりになる。クレジット1点の予想平均学習時間は10時間とされている。これはユニットの難易度を示すためであって実際の学習時間ではない。各資格のサイズは次の通り。

- ・ Award (初級) 1－12 点
- ・ Certificate (中級) 13－36 点
- ・ Diploma (上級) 37 点以上

QCF のレベルは導入からレベル8までであるが、レベルについては第1節2(1)参照。

個別の資格の説明には、その資格での必修と選択ユニット、各ユニットは何点の価値(クレジット数)があるか、そして資格を取るためには合計何点必要かが表示されている。

イ QCF の具体例

次に具体例を挙げる。ここで示される時間は指導による学習時間 (Guided Learning Hours: GLH) で、これは何らかの形で指導を受ける時間を示し、コース所要時間と考えていい。

資格授与機関：公認マネジメント協会 (Chartered Management Institute)

資格：マネジメントとリーダーシップ：レベル4

この資格はジュニア・マネージャーを対象にし、意思決定、グループ指導、交渉技術等マネジメント能力の向上を目指す。

図表 1-26 QCF の事例 (マネジメントとリーダーシップ)

Award (初級)	いくつかの能力分野を選んで、マネジメントとリーダーシップの役割と責任を理解する。
Certificate (中級)	マネージャーとして必要なより広範囲の知識と技術を習得する。受講者の職場と職務に必要なリーダーシップ・スキルの分野を選択できる。
Diploma (上級)	マネジメントとリーダーシップの総合的な知識を習得し、高い業務執行能力を持つ指導者を目指す。

図表 1-27 次のユニットから選択(初級、中級)

ユニットNo.		クレジット数	GLH
Unit 4001	様々なマネジメントのスタイル	6	20時間
Unit 4002	関係者の期待への対応方法	7	25
Unit 4003	企業の社風、価値、態度の理解	7	30
Unit 4004	グループダイナミクスの理解	7	25
Unit 4005	報告書の書き方	7	25
Unit 4006	効果的なマネジメント・スキル	7	25
Unit 4007	面接技術	7	25
Unit 4008	平等と多様性への理解と対応	7	30
Unit 4009	従業員監査技術入門	8	40

図表 1-28 ユニットの選択によって取得できる資格

Award (初級)	クレジット合計が6点以上になるようにユニットを選ぶ。	GLH約20-40時間
Certificate (中級)	クレジット合計が13点以上になるようにユニットを組み合わせて選ぶ。	GLH約45-70時間

図表 1-29 次のユニットから選択(上級)

ユニットNo.		クレジット数	GLH
グループA			
Unit 4001	様々なマネジメントのスタイル	6	20 時間
Unit 4002	関係者の期待への対応方法	7	25
Unit 4003	企業の社風、価値、態度の理解	7	30
Unit 5001	管理者、指導者としての自己向上	6	20
グループB			
Unit 4004	グループダイナミクスの理解	7	25
Unit 4005	報告書の書き方	7	25
Unit 4006	効果的なマネジメント・スキル	7	25
Unit 4007	面接技術	7	25
Unit 4008	平等と多様性への理解と対応	7	30
Unit 4009	従業員監査技術について	8	40
Unit 5012	Being a leader 指導者の役割	7	30
Unit 5014	後輩マネージャーの指導	6	30

図表 1-30 ユニットの選択によって取得できる資格

Diploma (上級)	グループ A は必修ユニット。クレジットが合計46点になるように、グループB からユニットを3つ選ぶ。	GLH 約185-195時間
---------------------	-----------------------------------------------------	----------------

参考サイト：

<http://www.managers.org.uk/sites/default/files/u17694/Level%204%20in%20Management%20and%20Leadership.pdf>

QCF の資格は必ずしも雇用現場の評価を必要としない。例えば次の二つの資格は前者が職務実践能力に基づく評価 (competence based) の資格、後者は学習による知識の評価 (knowledge-based) の資格である。どちらか一方が必要な場合、または職務の性格によって知識と技術が同じレベルでなくてもいい場合、このような組み合わせで効果的に訓練を受け資格を取ることができる³⁵。

³⁵ 参考サイト

http://www.ocr.org.uk/qualifications/type/qcf/procom/ict_pro_com_l2_dip/.

http://www.ocr.org.uk/qualifications/type/qcf/procom/ispip_pro_com_l3_cert/.

- ・ ICT Professional Competence (PROCOM) Level 2 Diploma
- ・ ICT Systems and Principles for IT Professionals (PROCOM) Level 3 Certificate

また、NVQ ではレベル 2 でも履修に 1 年必要であったが、QCF では最小サイズの Award (初級) では、クレジットが 1 点から 12 点以内で資格とみなされる。クレジット 1 点の予想平均学習時間が 10 時間であることから、1 日で資格授与が可能になる。例えば既にふれた環境衛生協会が授与する食品衛生資格 Award レベル 2 (CIEH Level 2 Award in Food Safety in Catering) は 1 日のトレーニングコースを受けて選択方式のテストで合格すれば資格を取ることができる。

一方この特徴は、専門性の高い職務にある者が短時間で必要な知識を得て資格を取ることができるという利点にもなる。

QCF では利用者が取得した資格の記録は資格授与機関のデータベースに保存され、利用者個人に学習者認識番号 (Unique Learner Number: ULN) が給付される。現在は 14-19 歳のみ対象に実施されている。この制度は、資格取得者自身の他は資格授与機関と訓練関係者が利用するもので、第三者にアクセス権はない。

ウ QCF のユニット

QCF のユニットは「貯蓄」しておいて使うことができる。これによって一定期間内であれば場所や資格が違って、また異なった授与機関の資格にも貯蓄してあるクレジットを使って資格を取ることができる。どの資格で集めたクレジットが他のどの資格に使えるかは組み合わせ規定 (Rules of combination) による。この規定の設定管理には Ofqual、産業別技能委員会、資格授与機関が緊密に協力して活動している。

このようにクレジットの「振り込み」を可能にするために、全ての資格授与機関がユニットを共通のテンプレートで作成している。つまり、一つのユニットの学習結果、評価基準、資格のレベル、クレジットの数等の資格構成要素が全て規定された表現と形式で記述されている。また、ユニットはそれ自体にレベル(クレジットの数)が決まっているため資格の性格によっては、授与機関が資格自体より高いレベルのユニットを含む資格を作成することもできる。資格授与機関が作成したユニットは Ofqual のデータベースに保存され、資格授与機関はこのデータベースを利用して新しい資格を作ることができるが、その場合はユニット組み合わせ規定に従わなければならない。

QCF の資格は名称に難易度、平均所要学習時間、資格の内容が示されている。例えば「ICT Professional Competence (PROCOM) Level 2 Diploma」という資格は Level 2 が難易度、Diploma が学習時間(クレジット数)、ICT Professional Competence (PROCOM) が資格の内容を示す。

エ 資格制度としての QCF の意義

資格とは訓練の結果であるため、より多くの労働者が訓練を受けて資格を取るとは国全体の技能向上につながる。この観点に立って、資格取得希望者と事業主が数多くある資格を正確に理解して比較し、目的に合った資格を取ることが推進するために既存の制度を再構成して設定された制度が QCF である。政府の職業技能政策が低レベルの労働者の支援に焦点を置いていることも QCF 設定の背景のひとつといえる。

イギリスの労働者はキャリア向上のためにはより条件のいい職場へ移っていく傾向が強い。このため、能力の証拠となる資格は必ず必要である。また社内の人事異動でも、より責任のある地位につくためには新たな資格を取ることが条件である場合も多い。このように資格とは労働者、企業主、ひいては国全体の経済成長に重要な要素であるとして随時様々な技能向上施策が発表されている。

オ NVQ の再編成

QCF は基本的には資格制度の再編成であって、NVQ で開発された訓練と評価の方式自体には直接の影響はない。NVQ の訓練評価制度は現在 QCF に対応して再構成されている。現時点では NVQ として作成された資格は例えば次のように記述される。

- ・ City & Guilds Level 3 (NVQ) Diploma in Hairdressing

Ofqual では資格名に NVQ を使う場合の規則を発表している³⁶。

2. 能力評価制度の新しい動き：企業内資格の認可

技能向上戦略の一環として政府は企業内資格の認可を推奨している。前項に述べたように、資格はイギリスの労働者にとってはキャリア向上に欠かせないものである。また、低技能労働者にとっては、資格を持つことが少しでも良い職につく可能性に直結している。このため社内訓練で公認資格を授与する企業には意欲のある人材が集まることになる。また社内訓練の質が企業自体の質を象徴しているとも見られる。このような背景の中で企業内訓練に公認資格としての認可を受ける企業が増えている。また、前項でみたように、新しい資格制度である QCF は、必要な資格を短期間で訓練することができることもこの傾向が増えている理由である。

企業内資格に認可を受けるには三つの方法がある。

- ・ 企業自体が資格授与機関として Ofqual に認可される
- ・ 資格授与機関と協力し、専用の資格を作成し授与する。
- ・ 専門家協会、産業別技能委員会、訓練プロバイダー等の組織と協力して専用の資格を作成し授与する。

³⁶ <http://www.ofqual.gov.uk/files/2008-08-28-operating-rules-for-using-nvq-in-qcf-qualification-title.pdf>.

BIS では事業主向けのオンラインサポート **Business Link** で企業内資格認可の過程について説明している³⁷。

3. 欧州資格枠組み (EQF)

EQF は、事業主や労働者が欧州各国の資格 (高等教育資格を含む) のレベルを正確にまた容易に比較できるように設定された枠組みである。これは労働者の欧州内移動を容易にして産業界が必要な人材を確保しやすくすると同時に、労働者が柔軟な制度で質の高い継続教育を受けやすくすることを目的としている。したがって EQF は基本的には概念であって実際に規制が伴う制度ではない。EQF と各国の資格制度の関係については次のように説明できる。

- ・ EQF が現在各国で実施されている資格制度に代わって使われたり、EQF に沿って部分的な変更が必要になることはない。
- ・ EQF 指定の資格を制度に加えたり、特定の資質を現存の資格に加える必要はない。
- ・ 国内の資格を EQF の枠組みで表示する必要はない。
- ・ EQF には監査機能はない。また EQF では資格は授与しない。
- ・ EQF の加盟は各国の自由意思による。

欧州委員会の要請で欧州連盟加盟国は EQF コーディネーション・ポイント (National Coordination Point: NCP) を設定している。EQF に関する活動は全て NCP を通して行われ、イギリスでは Ofqual が NCP の役割を果たす。

図表 1-31 EQF / QCF レベル比較

EQF	QCF	EHEA (Bologna)
8	8	3 rd cycle
7	7	2 nd cycle
6	6	1 st cycle
5	5/4	Short Cycle
4	3	
3	2	
2	1	
1	E3 (導入)	
	E2	
	E1	

EHEA: 欧州高等教育圏 (第 1 節、1(4)イ参照)

3rd cycle 博士課程、2nd cycle 修士課程、1st cycle 学士課程、Short Cycle 短期コース

イギリス国内での EQF 関係のフォーラム開催は UK 欧州職業教育訓練コーディネーション・グループ (UK European Co-ordination Group for VET³⁸) が責任を持つ。

³⁷ <http://www.bis.gov.uk/Policies/further-education-skills/vocational-qualifications/interactive-guide>.

³⁸ VET*: Vocational Education and Training.

<http://www.ofqual.gov.uk/qualifications-assessments/eqf>.

第2章 フランス

はじめに

フランスにおける職業能力の評価基準は、学校教育（初期教育訓練）で取得する学歴水準に基づいており、学校教育の各段階に対応する形で設定される職業資格および学位免状が、職業能力を示す合理的な基準として使用される。職業資格・学位免状は個人の職業能力の証明として定着しており、就業できる職種の範囲が学校教育で取得する資格によって左右されることから、その社会的重要性は高い。職業資格・学位免状は産業別労働協約や企業の人事管理上の職務や地位にも対応しており、保持者のキャリアに大きな影響を与える¹。

このように、フランスの職業能力評価制度の仕組みにおいては、個人の職業能力の「資格化」(Certification)が中心的な役割を果たすことになる。「資格化」は、「個人の能力や知識を把握・認定・保証するプロセス」(Charraud,1994)であり、欧州職業訓練開発センター(CEDEFOP)の定義によれば、「管轄行政機関、訓練機関および評価者の要件を満たす者による、学位免状、職業資格またはその他の資格の付与」としている(CEDEFOP, 2009)。さらに、ILOの定義では、「業種レベル、国レベルまたは国際的に認められる、労働者の職業上の適性の明文化」(ILO,2004)としている。

本稿は、こうした職業能力の「資格化」を中心に整備されているフランスの職業能力の評価制度の特性および機能を概観することを目的とする。第一節では、職業能力評価制度の背景となるフランスにおける職業教育訓練制度の主な特性を紹介する。学歴を基準とする職業能力評価制度が構築された歴史的背景を確認したうえで、フランスの職業能力評価制度の柱となる、国家が管理する「全国職業資格総覧」(RNCP: Répertoire National des Certifications Professionnelles)の役割と運用方法を明らかにする。

続けて第二節では、1) 職業能力評価制度の労働市場における位置づけ、2) RNCPの管理に基づく、従来の資格化のプロセスとなる「教育訓練の受講→修了→認定試験」とは異なる、職業能力を資格化する新たな方法として注目されている職業経験認定制度(Validation des Acquis de l'Expérience: VAE)の取組みの動向を紹介する。最後に、EU共通のEQF(European Qualification Framework: 欧州資格枠組み)に向けてのNQF(National Qualification Framework: 国家単位の資格枠組み)のEQFへの関連付けに関するフランスの近年の取組みについて触れる。

¹ 浅野清(2005)第6章参照。

第1節 能力評価制度の概要

1. フランスにおける職業教育訓練の特性

フランスの職業能力評価制度を理解するうえで、まずその背景にある職業教育訓練の主な特性を把握する必要がある。フランスにおける職業教育訓練制度は、学校教育と見習訓練から成る、「若年者」を対象とする「初期教育訓練」(formation initiale)と、産業・地域・企業によって実施される「学校を離れた、就労者および求職者」を対象とする「継続職業訓練」(formation professionnelle continue)の二本柱によって構成される。

学校教育を通じて行われる「初期教育訓練」は、一定の教育課程を履修した後に、試験を通過して得る、国家が管理する「職業資格・学位免状」の取得を目的とする。職業資格・学位免状の取得には、試験の準備のために資格ごとに規定される学校の課程を修了することや、国家試験を通過することが必要となる。国家が管理する職業資格・学位免状の資格制度は、学歴水準と5段階に分かれる職業能力水準の対応表のうえに成り立つ²。産業別の労働協約においてもこの資格を基準に職務が格付けされており、その格付けに応じて賃金水準・労働条件が決まることから、各教育段階で個人が取得する資格がその者のキャリアを左右することになる(図表2-1)³。言い換えれば、フランスにおいては職業能力水準を評価する諸制度が企業から外部化されており、公的な資格の取得が労働者のキャリア形成に重要な位置づけを占めるといった特性が、資格取得または資格水準の向上を重視する、現在のフランスの職業訓練に関する政策の背景となっている。

このように、フランスにおける職業能力の評価基準は、学校教育で取得する学歴水準に基づいており、学歴水準を証明する職業資格および学位免状が、職業能力を示す合理的な基準として使用されている。学校の修業年限によって職業資格が等級づけられる点、職業資格と学校教育が「連動している」点が、フランスの職業教育訓練の大きな特徴となっており、職種横断的な共通概念として確立されているこの学歴をベースとしたレベル分けが、フランスの職業能力評価制度の特性であるといえよう⁴。

こうした学歴重視の資格制度は、社会的にも共有されており、同制度が企業/産業横断的な賃金決定や移動を容易にする性格を持つものの、一度初期教育訓練から無資格または低資格のまま離れた層の取り扱いといった大きな政策的課題を抱えている。資格水準別の失業率を示す図表2をみると、保持する資格水準が低ければ低いほど、初期教育訓練修了後に一定期間が経過しても、他の水準に比べて失業率が高いことが確認できる(図表2-2-1～図表2-5)。

² 職業能力水準の分類表には、6段階の分類(1967年)と5段階の分類(1969年)が存在する。前者は修業年限によって職業能力水準を設定しており、無資格の水準VIを含むのに対し、後者は職業資格・学位免状の水準と連動しており、主に後者が使用される。

³ 日本労働研究機構(1997)、厚生労働省(2006)参照。

⁴ 夏目達也(2011) pp.161～163。

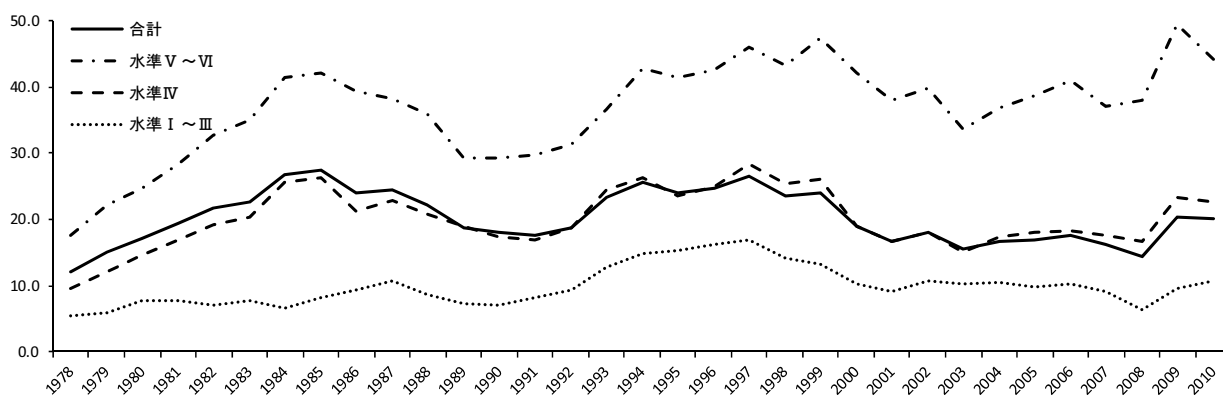
図表 2-1 職業能力水準と学歴水準の対応表

職業能力水準	学歴水準	代表的な職業資格・ 学位免状	該当職階水準
水準Ⅰ・Ⅱ	バカロレア取得後3年以上の課程修了	DEA (高等研究免状)、DESS (高等専門教育免状)	上級幹部職 専門職
水準Ⅲ	バカロレア取得後2年の課程修了	DUT (技術高等証書)、BTS (上級技術者免状)、DEUG (大学2年課程修了証書)	中級幹部職
水準Ⅳ	高校レベル	BP (職業教育上級免状)、BT (技術員免状)、 Bac Professionnel (職業バカロレア)	事務職
水準Ⅴ	中学レベル	CAP (職業適性証書)、BEP (職業見習免状)	生産労働者 (職業資格あり)
水準Ⅵ	中学前期レベル 初等教育修了	-	生産労働者 (職業資格なし)

出所：日本労働研究機構（1997）、厚生労働省（2006）より作成。

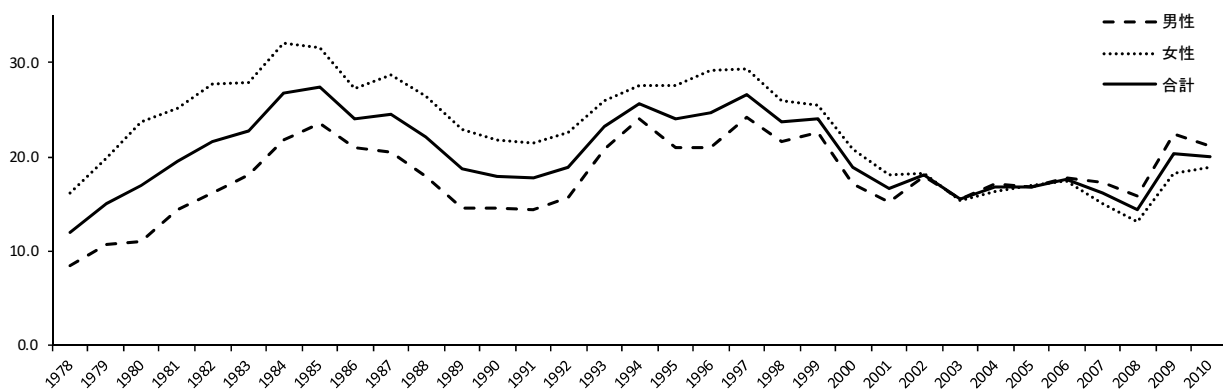
図表 2-2/3/4 フランスにおける性別・資格水準別の失業率の推移（1978年～2010年）

図表 2-2-1 初期教育訓練修了後1年～4年経過後の失業率（単位：％）水準別



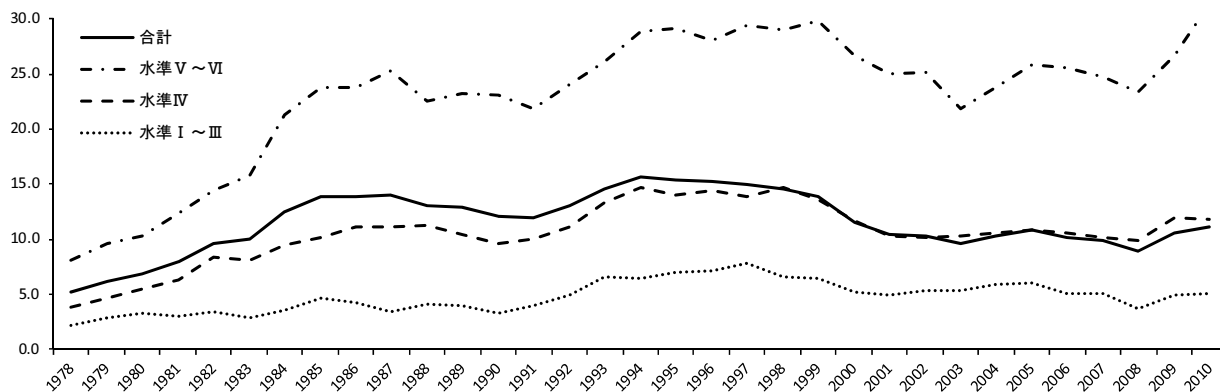
出所：Insee（国立統計経済研究所）enquêtes Emploi 1978-2010.

図表 2-2-2 初期教育訓練修了後1年～4年経過後の失業率（単位：％）男女別



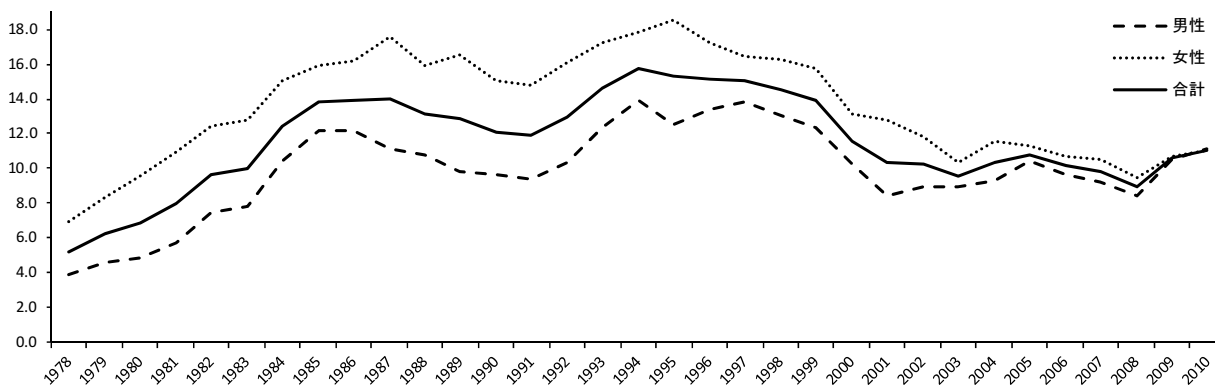
出所：Insee（国立統計経済研究所）enquêtes Emploi 1978-2010.

図表 2-3-1 初期教育訓練修了後 5 年～10 年経過後の失業率（単位：％）水準別



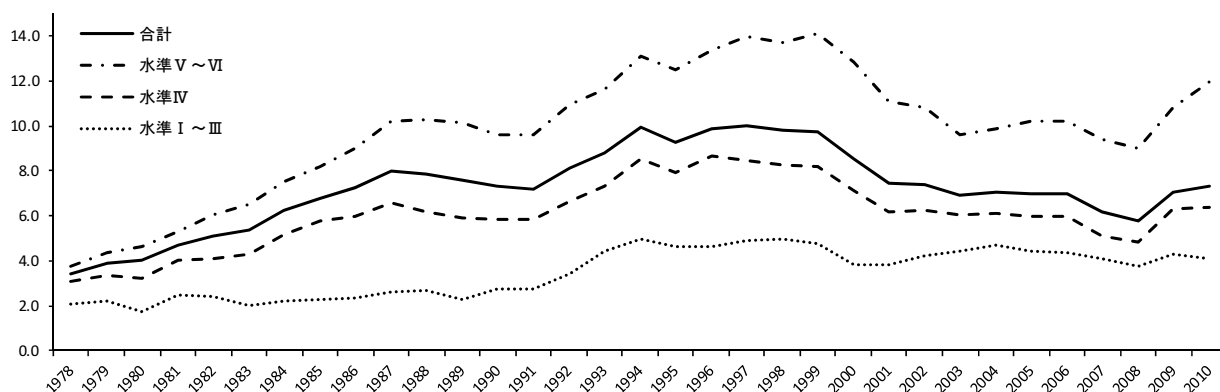
出所：Insee(国立統計経済研究所)enquêtes Emploi 1978-2010.

図表 2-3-2 初期教育訓練修了後 5 年～10 年経過後の失業率（単位：％）男女別



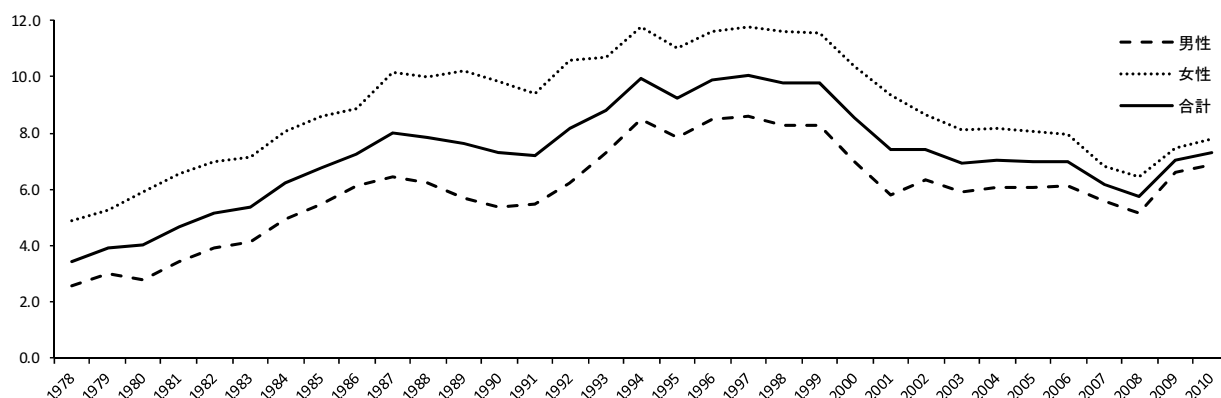
出所：Insee(国立統計経済研究所)enquêtes Emploi 1978-2010.

図表 2-4-1 初期教育訓練修了後 11 年経過後の失業率 水準別



出所：Insee(国立統計経済研究所)enquêtes Emploi 1978-2010.

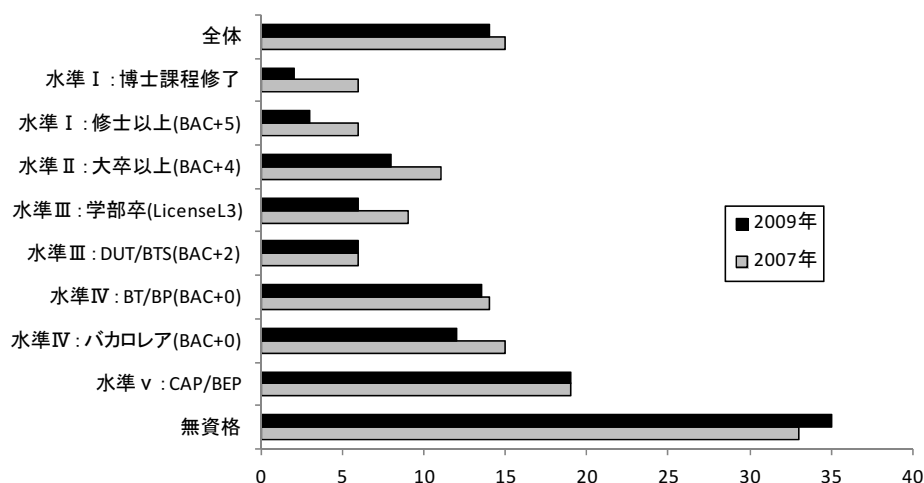
図表 2-4-2 初期教育訓練修了後 11 年経過後の失業率 男女別



出所：Insee (国立統計経済研究所) enquêtes Emploi 1978-2010

図 2-5：フランスにおける職業資格・学位免状別の失業率

(2007年・2009年のパネル調査) (単位：%)



出所：CEREQ (仏資格調査研究センター) (2009) Enquête Génération 2004.⁵

上述した職業資格水準と学校教育の関係から、低資格および無資格層の求職者雇用される可能性を高めるためには、少しでも高い水準の職業能力水準に分類される資格を取得することが必要となる。「継続職業訓練」は、初期教育訓練を離れた者を対象とするが、就労者の継続的な能力開発のみならず、低資格または無資格で初期教育訓練を離れた者の資格取得も一つの目的としており、結果的に失業対策の一環としても実施されている。継続職業訓練は、労働人口（被雇用者、自営業者、失業者等）を対象とする、初期教育訓練を除くすべての訓練を指す。現行制度は、1971年に制定された継続職業訓練に関する法律（Loi sur la formation continue, 1971年7月16日制定、1972年1月1日施行）を起源としており、同

⁵ <http://www.cereq.fr/index.php/actualites/Enquete-2011-de-la-Generation-2004> (2011年10月25日に参照)。

法律は次の社会的背景の下に制定された⁶。

1968年の学生紛争から拡大していった社会の混乱を発端とするゼネストを収束させるために締結されたのが、政労使による「グルネル協定」(accords de Grenelle)であった。協定の合意として決められたのが、職業訓練に関する労使交渉を行うことであった。1969年に開始した労使交渉は、次の課題への対策を目的としていた：1) 企業の人材ニーズへの対応、2) 消費社会および経済成長に伴う個人の社会的上昇志向への対応、3) 学校教育による格差の是正⁷。全国レベルの労使交渉の結果、職業訓練に関する、労使によるはじめての協定となる1970年7月9日の複数産業間協定(Accord national interprofessionnel)が締結され、同協定が1971年に法律に拡大適用された。

1971年に制定されたこの継続職業訓練に関する法律以前は、企業は職業訓練に関する法的な義務を負っていなかった。しかし同法の制定により、職業訓練のコスト負担は企業の法的な義務として整備され、継続職業訓練に要する費用の負担は企業に義務付けられた。負担金は企業が属する業種の共同徴収基金(Organisme Paritaire Collecteur Agréé : OPCA)に積立てられ、その運用方法も労使により取り決められることになった。

継続職業訓練費は主に「企業主導」の職業訓練と、「個人主導」の職業訓練に使用される。企業が作成する「職業訓練計画」(plan de formation)に基づき、基本的に労働時間内に実施される企業主導の職業訓練と、社員個人が勤続年数の要件を満たしたときに申請できる、有給の「職業訓練個人休暇」(congé individuel de formation)等の個人が主導する訓練で構成される。社員個人が主導する訓練は、徴収基金が基金独自の選考基準に沿って社員により提出された訓練計画申請書を審査し、支給の有無を決定する。

職業訓練負担金制度を通じて訓練費用の積立を企業に義務づけていることから、その消化も促し、企業による訓練実施を推進することが同制度の目的である。積立額は、企業の前年度の総支払賃金額の一定比率となる⁸。その積立額は、その企業が所属する業界の職業訓練費徴収基金に積み立てる部分と、企業が内部で積み立てる部分で構成される。徴収基金は労使により運営されるケースが多く、基金はその徴収した資金を、企業が職業訓練を実施するに従って実施企業に返金していくことになる。返金を受けるためには、後述するように、一定の条件を満たす必要がある。年度内に積み立てた資金を使用しなかった場合、翌年に持ち越さず、基金の共同財源として徴収されるため、企業は該当年度内に基金積立金、内部積立金ともに職業訓練に消化するインセンティブを持つことになる。

フランスの継続職業訓練の大きな特性は、訓練のための積立金の返金を受けられる、職業

⁶ <http://admi.net/jo/loi71-575.html> (2011年10月25日に参照)。

⁷ 雇用省 (2009) Les accords de Grenelle, http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/IMG/pdf/Constat_de_Grenelle.pdf (2011年10月25日に参照)。

⁸ 2012年1月4日時点で、従業員20人以上の企業は前年度の賃金総額の1.6%、10人以上20人未満の企業は1.05%、10人未満の企業0.55%を継続職業訓練費として基金の拠出または内部積立しなければならない (<http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/formation-professionnelle,118/les-contributions-de-l-employeur,1081.html>、2012年1月14日参照)。

訓練の定義にある。徴収基金から返金が受けられる「職業訓練」、また内部積立金の消化が許可される「職業訓練」の特性は細かく規定されている。労働法典 L900-2⁹にも定義される「職業訓練」の内容は、従業員の能力開発、労災対策の訓練、職種転換のための訓練と規定されるが、職業訓練費の使用が認められる訓練は、実務的には次の条件を満たす必要がある：

- 1) 職業訓練が生産現場外の場所において実施されること
- 2) 職業訓練を通じて取得される能力が、企業特長的ではなく、汎用性のある能力であること
- 3) 職業訓練が少なくとも6時間実施されること
- 4) 職業訓練が専門の指導員によって実施されること

上記要件の詳細をみると、第一に、訓練が実施される場所に関する規制は、生産現場と訓練の場を分断しなければならない、という点が職業訓練制度の大きな特徴となっている。この分断の背景には、職業訓練を受けている労働者は、同時に生産することができないという考えがある。フランスの企業においても OJT (on the job training) は存在するが、OJT は積立金の返金が受けられる職業訓練とはみなされず、OJT には企業の訓練積立金を使用することができない。この OJT の低い位置づけの背景には、OJT は企業のためのものであり、法律で定める職業訓練は、あくまでも労働者の利益のためのものでなければならない、という考えがある。

図表 2-6：職業資格・学位免状を取得できる諸制度

訓練の種類	初期教育訓練	見習訓練	継続職業訓練	職業経験認定制度 (VAE)
対象となる層	4～18 歳	16～26 歳	定年前の 被雇用者 ¹⁾ 、失業者	被雇用者、失業者
訓練の提供者	学校	見習訓練機関	訓練機関	企業
訓練財源の拠出者	国家	企業（見習訓練税を通して）	企業、OPCA ²⁾ 、公的職業紹介、地方	企業、OPCA、公的雇用サービス、地方
訓練の目的	主にバカロレア（高校卒業資格）の取得	2～3 年をかけて職種の習得 職業資格の取得	生涯を通じての職業能力開発	3 年以上の職業経験 ³⁾ の認定を通じての職業資格取得（職業経験の期間は業種によって異なる）
訓練で得られる資格の評価基準	各制度で取得できる職業資格・学位免状の評価基準には 共通の5段階「職業能力水準分類表」 が使用される（民間資格の職業資格証明書 CQP を除く）			

- 1) 自営の場合、職業訓練は自己負担となる。
- 2) OPCA (Organismes Paritaires Collecteurs Agréés)：企業から継続職業訓練費を徴収し、それを再分配する職業訓練費徴収基金。労使共同で運営される。
- 3) 実務経験は企業で習得した経験のみならず、ボランティアおよび個人宅での就業を通じて得た実務経験も含む。

⁹ <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006651256&dateTexte=20100124>（2011年10月25日に参照）。

さらに訓練積立金を使用する職業訓練は企業の外部の訓練機関に外注する必要がある、企業は訓練実施前に、訓練カリキュラムの内容や訓練期間の明示、訓練の目的が記載された契約を、外部訓練機関と締結する必要がある。言い換えれば、職業訓練を生産と同時に行うことが、制度上不可能となっており、職業訓練として認められる訓練は基本的に OFFJT (off the job training) となる。仮に積立金の返金を申請した職業訓練と同時に生産を行った違反が発覚した場合は、労災発生時には労災は認定されず企業負担となったり、企業に罰金が課せられたりする¹⁰。

第二に、訓練を通じて習得される能力の汎用性がどのように保証されているのか、という課題がある。職業訓練の実施を通じて養成される能力の汎用性を判断するのは、訓練を行う企業ではなく、企業の外部にある前述の業種の職業訓練費徴収基金である。職業訓練費徴収基金は、企業が返金申請のために提出する訓練のカリキュラム内容を審査したうえで、積立金を企業に支払うか否かを決定する。実施される職業訓練は必ずしも資格取得を目的としないため、訓練によって養成される能力の汎用性を判断するのは、時に困難ではあると考えられるが、徴収基金の担当者がカリキュラムの詳細を綿密に審査し、時には企業側の担当者との確認をとりながら決定することになる。

上記ではフランスの職業教育訓練制度を構成する初期教育訓練と継続職業訓練の主な特性を概観した。訓練制度によって例外もあるが、基本的に両制度とも同一の職業能力評価基準に沿って運営されている点が、フランスの職業能力評価制度の大きな特徴となっている（図表 2-6）。次節では、この職業能力評価基準の特性について紹介する。

2. 「職業能力水準分類表」の創設

上記の通り、フランスの職業資格・学位免状は5つの水準に区分されており、職業能力水準と学歴水準が連動していることを図表 1 で確認した。この連動の根拠には、「職業を目的とする職業資格および学位免状は、職業教育訓練分野および職業能力水準ごとに、全国職業資格総覧に分類される」とするフランスの教育法典 R335-13条¹¹ が挙げられる。フランスの職業資格・学位免状は、1969年に政府により導入された「職業能力水準分類表」(Nomenclature des niveaux de formation) および「職業教育訓練分野分類表」(Nomenclature des spécialités de formation) に沿って分類されたうえで、「全国職業資格総覧」(Répertoire national des certifications professionnelles、以下 RNCP) に登録される。

1969年に導入された職業能力水準別の分類表は、修業年限によって、職業能力水準に5つのレベルを設けており、職業資格および学位免状はこの水準に合わせて分類される。この職業資格と学歴を連動させる分類表の起源は、第二次大戦からの復興を目的とする、経済計

¹⁰ Manpower France / T. Vaudelin 氏（派遣社員能力開発担当）の2010年3月25日付のヒアリング実施結果に基づく（聞き手：筆者）。

¹¹ <http://193.17.19.166/grand-public/codeEducation>（2011年10月25日に参照）。

画を通じて国を再建し、社会の近代化を図るための国の取組みにある¹²。

第1次計画（1947年～1953年のモネプラン）は、生産性、社会保障、所得政策等の多方面の分野に関する25の専門委員会を抱え、労使の代表や有識者等の関係者1,000人近くを動員した。職業能力水準に関する分類表は、第5次（1966年～1970年）時の政府の雇用に関する専門委員会の提言を発端とする。当時、フランス政府は高度経済成長の達成とともに、それを支える人材の育成強化を図るために、人材育成を重要な政策課題として位置付けていた。その関連で、5年先・10年先に企業が必要とすると考えられる職業能力の水準を把握し、その予測を立てたうえで、どのような人材育成を強化すべきかを検討したいと考え、企業の人材ニーズを予測するために1963年から1964年にかけて雇用委員会の依頼によって Insee が「訓練や職業資格に関する調査」¹³（*Enquête Formation et Qualification Professionnelle: enquête FQP*）といったアンケート調査を企業に対し実施した。しかし企業側は政府によって配布されるアンケート調査に対し、どのレベルの職業能力の人材を使用しており、今後どのレベルの人材を必要とするのか、に回答することができなかった。なぜなら、企業が必要とする職業能力水準を表現し得る、企業と政府が共有し得る用語が存在しなかったためである。政府の雇用委員会は、人材の職業能力水準に関する「共通概念」の創出の必要性を認識したことから、同委員会は職務における職階の根拠を「資格」に求め、資格のヒエラルキーの根拠を「職業教育訓練（の期間）」に求めた。この考えの背景には、生産性を向上させるために人材に投資する、人的投資理論を唱える当時の米国の影響もあり、その結果、職務の格付けと、資格水準の格付けを対応させる分類表が、1961年に同委員会によって作り上げられた（図表2-7）。

図表2-7は、最終的に1969年に図表2-8の形に完成され、職業能力水準別分類表は、学歴水準、対応する学位や、相当する人材の特性（職責）を列記するものとなり、現在も使用されている。この分類表は1969年に政府により正式に導入され、職業教育訓練による資格の格付けが社会的に根付いていく背景をつくっていった。

職業資格・学位免状は、上記の職業能力水準別分類表に基づいて分類されるだけでなく、その訓練分野ごとに分類される¹⁴。職業資格・学位免状の全体像を把握し、その訓練分野を網羅することを目的とする、47分野から構成される同分類表は、1969年に政府の職業訓練に関する専門委員会により策定された。1994年には、訓練専門分野別の分類表は、上記の

¹² 分類の創設に関する歴史的背景の詳細については、Tanguy L. (2004) “La fabrication des nomenclatures de niveau de formation et leur inférence sur la notion de qualification” in *Le travail non-qualifié: Permanences et paradoxes* (D. Méda, F. Vennat) を参照されたい。第5次計画の雇用委員会は、後に職業教育訓練の制度構築に寄与するメンバーで構成されていた：J. Ripert (Insee 事務局長)、R. Louet (FO 局長)、J. Delors (職業訓練担当局長)、B. Schwartz (INFA 所長)、G. Ducray (Cereq 初代所長) 等。

¹³ 同調査は1964年にはじめて実施された後、1970年、1977年、1985年、1993年、2003年に実施されている <http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=definitions/enq-fqp.htm964> (2011年10月25日に参照)。

¹⁴ <http://www.cereq.fr/pdf/b218.pdf> (2011年10月25日に参照)。

47分野にとって代わり¹⁵ (décret 94-522 du 21 juin 1994)、訓練分野の特定のための訓練分野分類表が、1994年6月21日の法令に基づいて導入された。職業能力水準別分類表の大分類・中分類は図表2-9の通りとなる¹⁶。

図表 2-7：前期中等教育後の修学年限によって区分される職業能力水準と職階水準の対応表（1961年）

職業能力水準	該当職階水準
水準Ⅰ：極めて高度の職業能力水準 前期中等教育後の修学年限：平均11年	上級幹部職 専門職
水準Ⅱ：高度の職業能力水準 同：平均9年	上級幹部職 専門職
水準Ⅲ：技術者・管理職 同：平均7年	上級幹部職 技術者
水準Ⅳ：副管理職 同：平均5年	中間管理職 事務職
水準Ⅴ：資格ありの人員 同：3年～4年	事務職 生産労働者（職業資格あり）
水準Ⅵ：無資格の人員	生産労働者（職業資格なし）

出所：L. Tanguy (2004) La fabrication des nomenclatures de niveau de formation, in Le Travail non-qualifié, p. 60.

図表 2-8：職業能力水準別分類表 (Nomenclature des niveaux de formation) (1969年)

水準	定義	詳細
V	BEP（職業見習免状）・CAP（職業適性証書）のレベルに相当する職務に就く人材	同水準は、必要な器具や技術を使用して、特定の活動を遂行するための水準となる。特定の活動は、実行作業を指しており、必要とする技術の範囲内で自主性が与えられる。
IV	BP（職業教育上級免状）・BT（技術員免状）・職業バカロレアのレベルに相当する職務に就く人材	水準Vに比べ、より高度な専門知識を必要とする。同水準の活動は、独自に実行できる作業や、調整能力・監督能力を含むことがある。
III	DUT（技術高等証書）・BTS（上級技術者免状）	水準IIIの資格は、より高度の知識や能力に該当しているが、当該分野の基礎の習得を必要としない。デザイン・監督に伴う責任を負う必要がある。
II	学士号・修士号のレベルに相当する職務に就く人材	同水準では、当該職種における基礎の習得を必要としており、その職種を自主的に行うレベルに相当する。
I	修士号以上のレベルに相当する職務に就く人材	水準Iの資格は、ある職種の基礎の習得のうえに、デザインや研究課程の習得も必要となる。

出所：CNCP (2010) Referencing of the national framework of French certification in the light of the European framework of certification for lifelong learning.

¹⁵ http://www.insee.fr/fr/ppp/bases-de-donnees/irweb/fqp03/dd/doc/pdf/fqp03_nsf.pdf（2011年10月25日に参照）。

¹⁶ <http://espace-competences.org/LinkClick.aspx?fileticket=SztGKdb3kYw%3D&tabid=137&language=fr-FR>（2011年10月25日に参照）。

図表 2-9：職業訓練分野の大分類

大分類	中分類
専攻分野	一般教養 数学・科学 人文学・法学 文学・芸術
生産分野	生産技術専門分野 農林水産業 加工分野 建設・木材関連 電機関連
サービス分野	小売・管理 情報通信 個人へのサービス 集団へのサービス
自己開発分野	行動開発 スポーツ関連 家庭生活関連

出所：Centre INFFO（職業訓練情報センター）

(<http://www.centre-inffo.fr/Nomenclature-des-Specialites-de.html>, 2011年10月25日に参照) を元に作成。

フランスにおける職業資格・学位免状の格付けは、このように公的に認可された評価基準である職業能力水準別分類に照らし合わせて行われており、業種・職種横断的な共通概念として、確立している。次に、職業資格・学位免状がこれら二つの分類表に基づき、どのように管理されているかをみていく。

3. 全国職業資格総覧 (RNCP)・職業資格認定全国委員会 (CNCP) の機能

フランスの職業資格の大半は国家資格であり、その職種や水準は多様である。各省庁はその管轄する業務にかかわる職業資格を設定しているが、国民教育省の管理する資格数が最も多い (図表 2-10)。

国が独占していた職業資格の創設や改編に関する権限が 1990年代に業界団体にも拡大され、業種単位で独自の資格となる職業資格証明書 (Certificat de qualification professionnelle : CQP) を創設することが認められたものの、その数はまだ限定的であり、国家資格の社会的重要性は依然高い¹⁷。CQP は、その CQP を創設した業界内でしか認められない資格となるが、全国職業資格総覧 (Repertoire National des Certifications Professionnelles : 以下 RNCP) に登録されることにより、他業界においても通用することができる。さらに、RNCP への登録から、地域または国からその CQP 取得するための訓練に対する補助金が得られやすい。

¹⁷ CQPを創設するためには、業種ごとの職業教育訓練政策の策定や実施に関して労使協議を行う全国労使共同雇用委員会 (commission paritaire nationale de l'emploi : CPNE) の認定が必要である。同委員会の監督下にある審査委員会が実施する試験に合格した者に、CPQが交付される。2009年におけるCQPの数は625件に上り、分野の内訳は次の通り：1) 工業部門：鉄鋼 (220件)、化学 (24件)、磁器 (20件)、塗装 (14件) プラスチック関連 (11件) 2) サービス部門：小売 (52件)、飲食宿泊関連 (10件) 3) 建設公共事業関連 (10件) (OPCALIA, 2009)。

図表 2-10 : RNCP に登録された職業資格数・管轄省庁別 (2010 年)

単位	RNCP 登録数				2010 年登録数		合計
	2006	2007	2008	2009	手続中	公開済	
申請後登録された資格数	1,441	1,617	1,682*	1,669*	55	2,002	2,057
無条件登録された資格数	2,203	2,682	3,824	3,880	2,330	3,707	6,037
内：農務水産省	196	199	210	210	-	211	211
内：社会活動総局	14	15	15	15	-	15	15
内：高等教育研究省	859	1,179	1,714	2,127	2,180	2,007	4,187
内：国民教育省	613	640	891	851	9	675	684
内：雇用省	291	313	338	354	9	363	372
内：青少年スポーツ省	130	145	149	148	-	148	148
内：健康省	3	10	10	10	-	11	11
内：技師資格 (CTI) ¹⁾	97	184	298	165	132	232	364
合計	3,644	4,299	5,506	5,549	2,385	5,709	8,094

出所：CNCP (2011) Rapport au Premier Ministre 2010.

1)：技師資格委員会 (Commission des titres d'ingénieur) は技師資格を管理する公的機関：

技師資格は職業資格において最高水準に位置する資格であり、技師資格を交付することができる機関は、CTI の認証を受ける必要がある。

そのため、登録義務はないものの、業界団体はその職業資格の社会的認知度を高めるために、所定の手続きを経て RNCP への登録の申請を行うことが多い (2010年には公的機関を除く資格の登録申請は 287件に上った：図表 2-13 参照)。

フランスの職業資格・学位免状は、RNCP に登録されるが、この総覧の管理は、職業教育訓練管轄の省庁機関である「職業資格認定全国委員会」(以下 CNCP : Commission Nationale de la Certification Professionnelle) が担っている¹⁸。CNCP の前身は、1972年に設立された職業資格認証委員会 (Commission Technique d'homologation des Titres français : CTH) であり、同機関は職業資格制度についての業種別労使間の協議会として機能していた。2002年1月の「社会近代化法」(Loi de modernisation sociale) に基づき、CTH の役割を引き継いで設立された CNCP は、総数 43名の委員から成っており、各省庁の代表 (16名)・労使の主な団体の代表 (10名)・商工農会議所の代表 (3名)・地域の代表 (3名) や専門家 (11名) 等から構成される。CNCP の構成員は任期 5 年で首相により任命される。同委員会の構成は多様であり、業種横断的であることから、その助言・監視により、資格の国家単位での質の保証を提供する外部機関として確立されている¹⁹。

CNCP は全国職業資格総覧の RNCP の作成・更新の作業を主な業務としており、その具

¹⁸ RNCP および CNCP の機能の詳細については、大場淳・夏目達也 (2010) を参照されたい。

¹⁹ CNCP (2010)。

体的な役割は次の通りとなる²⁰：

- 1) 職業資格・学位免状のリストを RNCP に更新すること
- 2) RNCP に登録されている職業資格・学位免状、EU 諸国で認定されている職業資格・学位免状に関する情報を、個人および企業に提供すること
- 3) 職業資格・学位免状の一貫性、補完性およびその更新状況を確認しながら、労働市場のニーズ・動向に合致しているか否かを確認すること
- 4) 職業資格・学位免状を交付する諸機関に対し助言を行うこと
- 5) RNCP に登録されている職業資格間の互換性を示し、EU 諸国の資格との互換性も示すこと
- 6) RNCP に無条件登録される職業資格に関する意見を登録前に交付すること
- 7) 職業資格証明書の CQP に関する公的な評価を行うこと
- 8) 別のリストにおいて、職種横断的な能力に該当する資格をリストアップすること
- 9) 実際保持される職務とリンクした形で職業資格水準の分類表の見直し作業を行うこと
- 10) 資格の説明に関する国際的な作業に協力すること。欧州単位の EQP 作成の調整を行う担当機関となること。

上記の作業のなかで、特に RNCP の更新作業が CNCP の中心的な役割となっている。以下では、RNCP の主な特性を概観したうえで、CNCP がどのような形でその更新作業を行っているのかをみていく。

全国職業資格総覧 (RNCP) の特性

CNCP に管理される RNCP は、職業資格認証委員会が管理していた職業資格・学位免状のリスト (*liste des titres et diplômes homologués*) を引き継いで、2002 年の教育法典改正 (R335-12、R335-16、R335-20 条) によって設けられた²¹。

「職業に就くことを目的とする」資格および学位免状 (*diplôme ou titre à finalité professionnelle*) を統合する手段として、初期教育訓練・継続職業訓練を通じて取得される資格を含む²²。国が管轄する国家資格のほか、CNCP への申請手続きによって認証された民間の資格も登録している。職業資格・学位免状を職業訓練分野・職業能力水準別に整理した総覧は、インターネットで公開されている²³。

²⁰ <http://www.rncp.cncp.gouv.fr/grand-public/qualificationsFramework> (2011年10月25日に参照)。

²¹ CNCP (2010) p. 50 appendix 2: extract from the French law of 17 january 2002.

²² 取得によって職業に直結しない資格 (例えば普通バカロレア) は RNCP に登録されていないが、技術バカロレア、職業バカロレアは登録されている。

²³ <http://www.rncp.cncp.gouv.fr/> (2011年10月25日に参照)。

図 2-11 : RNCP に収録される職業資格数 (2010 年時点)

	2006	2007	2008	2009	2010
登録資格数	3,616	4,553	5,506	6,268	8,094
内無条件登録	2,203	3,204	3,824	4,585	6,037
内申請後登録	1,413	1,609	1,682	1,683	2,057

出所 : CNCP (2011) Rapport au Premier Ministre 2010.

RNCP は個人・企業に対して各種職業資格・学位免状に関する最新の情報を提供するとともに、就職の促進、人事管理の改善、労働移動の促進に寄与することを目的としている。また、RNCP は職業能力開発目的の資格に関する国家単位の唯一の参照ツールとして確立されており、国による資格の妥当性・適法性を保証する役割を担う。2005 年においては、当時のフランスの公的職業サービスの ANPE (2008 年から Pôle emploi) と協定を締結しており、RNCP に登録される資格には、Pôle emploi のデータベースの職務記号が該当するように設定される。2010 年の CNCP の年間報告書によれば、RNCP には約 8,000 の資格が登録されている (図 2-11)。

図表 2-11 にみられる通り、RNCP に登録される資格には、「無条件登録」と「申請後登録」の 2 種類に分けられる。無条件登録資格 (enregistrement de droit) は、国家の名の下に交付される資格であり、無条件登録資格を発行する権限を有するのは 7 つの省庁に限定されている (教育省、国民教育研究省、雇用省、農務水産省、青少年スポーツ省、社会活動総局、健康省である²⁴)。これらの省庁が交付する資格は、無条件で RNCP に登録されるが、RNCP 登録には資格を交付する省庁の申請が必要である。

こうした資格が無条件に登録される理由としては、上記の 7 つの省庁が新たに資格をつくる際、労使の代表者、専門家で構成される省庁管轄の協議会である職業審議委員会 (Commissions professionnelles consultatives : CPC) を設けており、その委員会からの助言を踏まえている点が挙げられる (無条件登録の資格交付権限を持たない省庁には同職業審議委員会が設けられてない)。省庁によって職業審議委員会の数は異なり、国民教育省が最大の 17 委員会を有しているのに対し、雇用省・農務水産省はそれぞれ 7 つ、その他の省庁はそれぞれ 1 つとなっている²⁵。こうした過程を経て創設される国家資格は、国家や労使の社会的パートナーの協調のもとに創設されているため、RNCP への登録が無条件となる。資格は定期的に再評価され、その結果によっては内容の更新および資格の廃止が行われることもある。

無条件登録される資格に対し、資格を管理する機関による申請後にしか RNCP に登録されない資格が存在する (enregistrement sur demande)。これら資格が RNCP に登録され

²⁴ CNCP (2011) Rapport au Premier Ministre 2010.

²⁵ CNCP (2007) La lettre d'information CNCP no. 2.

するためには、CNCPの審査を受けて職業能力開発担当省の許可を得ることが条件となる。申請を必要とする資格の種類には、業界団体が交付する職業資格証明書のCQP、訓練機関、商工会議所独自の資格、および上記でみた7つの省庁を除く、職業審議委員会を保持しない省庁の交付する資格等である。

これら資格を管轄する機関からRNCPへの登録の申請があれば、CNCPは申請を受けて、その資格がRNCPの登録条件を満たしているか否かを審査する。登録にあたっては、CNCPは以下の条件を審議することになるが、登録の最終決定は、CNCPの助言に沿って職業教育訓練担当大臣が行う。具体的には、RNCPに申請される資格は次の要件を満たしていなければならない：

- ・申請される職業資格は職業能力を証明するものであり、取得の結果、特定の職種への就職を促していなければならない
- ・申請される職業資格は既に確立したものであり、計画の段階であってはならない。資格のRNCPへの登録申請を基点に、遡って少なくとも3年間の同資格取得者数といった実績を明示する必要がある。
- ・資格保持者が従事する業務に関する報告が必要である（実際就いている職種と資格が関係しているか否か）
- ・資格を取得するための訓練を通じてどのような能力を習得し、その能力がどのように評価されているのか、に関する基準の作成も必要である（*référentiel de certification*）
- ・資格取得がどのような職種につながるのかも明示しなければならない。さらに、その職種の特性に関する基準の作成も必要である（*référentiel d'emploi*）
- ・最後に、申請される資格は、職業経験認定制度のVAEを通じて取得可能でなければならない

資格登録の申請は、CNCPの分科委員会に提出される。分科委員会は各省庁から10名、労使同数から10名の委員で構成され、毎月提出された申請書を審査するために開催される。分科委員会は、申請許可を言い渡したり、RNCPへのより低い職業能力水準での登録を提案したり、申請者に再提出を要請したり、申請を却下したりする。分科委員会はCNCPの総合委員会より実務的な役割を担っており、総合委員会は、より幅広い課題に取り組む。総合委員会は年5回開催される。最終的に審査の結果は大臣に伝えられ、RNCPに登録が行われる度に官報で公布されるといったプロセスがとられるため、登録申請の書類提出から、登録の可否決定まで一般的に半年はかかる。

CNCPの委員会は、資格のRNCP登録申請を審議する際、訓練の質を審査するのではなく、その労働市場における効果を重視する。言い換えれば、CNCPは当該資格がどのように能力開発を行っているのかではなく、どのように労働市場のニーズに対応しているのか、を重視している。そのため申請書類においては、申請される資格が、労働市場のニーズに合致していることを証明する必要がある。具体的には、申請機関は、資格取得によってどのよ

うな職種に就けるのか、といった就業可能な職種の定義、必要とされる能力、評価の基準、資格保持者のキャリア（従事する職務、賃金水準等）に関する情報を CNCP に提供する必要がある。RNCP は取得によって職業につながる資格しか扱わないため、例えば語学の習得、ウィンドウズの習得等に関する資格は登録の対象外である。同様に、普通バカロレアの取得も特定の職業に直結しないことから、RNCP に登録されていない²⁶。5年間有効の RNCP 登録は自動更新ではなく、その都度再申請が必要となる。図表 2-13 において、2006 年から 2009 年の RNCP 登録の申請が行われた資格、およびその職業能力水準を示したものである²⁷。

登録が許可された資格は、RNCP に図表 2-14 の項目に沿って登録される。各資格の紹介票には、公的雇用サービスの *Pôle emploi* とのリンクがはられている点が注意に値する。

図表 2-12 : RNCP 登録申請された資格数の推移 (2006 年~2009 年)

	2006	2007	2008	2009	2010
委員会で審査された登録申請書数	372	327	281	289	331
内申請許可された申請書	299	228	203	221	253
内申請が却下された申請書	28	38	25	21	19

出所 : CNCP (2011) Rapport au Premier Ministre 2010.

図表 2-13 : 2010 年に登録申請された職業能力水準別・登録依頼元別件数

職業能力水準	I	II	III	IV	V	合計
商工会議所	8	10	12	5	1	36
公的機関 ¹⁾	6	11	10	7	10	44
民間機関	47	70	29	46	13	205
全国雇用労使委員会 (CPNE) ²⁾	-	-	-	-	-	46
合計	61	91	51	58	24	331

出所 : CNCP (2011) Rapport au Premier Ministre 2010.

1) : 公的機関からの登録申請の 3 割 (28.9%) は防衛省による申請である。

2) : 職業資格証明書の CQP の申請は全国雇用労使委員会 (commission paritaire nationale de l'emploi : CPNE) 経由に行われる。CPNE は業種ごとに、職業教育訓練政策の策定や実施に関して、労使協議を行う機関として設置される。同委員会の監督下の審査委員会が実施する試験に合格した者に CQP を付与する。教育法典の R335-6 に基づき、RNCP に登録される職業資格証明書 (CQP) は学歴水準を保持しない。

²⁶ CNCP (2010) p. 21.

²⁷ <http://www.educpros.fr/dossiers/les-labels-et-accreditations-delivres-par-l-etat/h/753c7b4f3b/d/1033/a/lenregistrement-au-rncp.html> (2011年10月25日に参照)。

図表 2-14 : RNCP の資格登録票 : 顧客の遠距離対応 (オペレーター) の例

資格名 : 職業称号 : 顧客の遠距離対応 (Titre professionnel Conseiller(ère) relation client à distance)			
資格責任者 : 雇用・職業訓練担当総局			
職業能力水準 : IV (1969年の職業能力水準分類表に基づく)			
職業訓練分野 : 312t 交渉販売			
<p>職種の特性/必要とされる職業能力 :</p> <p>顧客対応を担当する者は、顧客から離れたところから、通信手段 (電話、インターネット等) を利用しながら、様々なサービスを提供する</p> <p>サービス内容は所属する企業の事業内容に規定される</p> <p>企業の利益を守りつつ、顧客満足度を高めることを目的とする</p> <p>企業における業務分担によるが、コールのインバウンド・アウトバウンドを担当する</p> <p>顧客データをアップデートし、コールから発生する事務を処理する</p> <p>職務の範囲を把握し、必要であれば顧客を他の者につなげる</p> <p>顧客対応の改善を提案する</p> <p>勤務先としては、企業内部のかかえるコールセンターか、企業からの依頼を受けてコールセンターを運営する請負会社が挙げられる。一般的にはチームに所属し、スーパーバイザーの下で働く。自宅での勤務も可能である。</p> <p>勤務形態としては、フルタイムまたはパートタイムが挙げられる。仕事の進行状況は、コールの数による。</p> <p>働き方としては、画面の前に座った状態で行われる</p> <p>賃金は固定給と変動給で構成される</p>			
<p>当該資格保持者の活動業種/職種 :</p> <p>関係する業種 : 電話通信・IT・金融保険・電気・交通・健康・観光・通信販売・行政</p> <p>関係する職種 : 顧客対応、秘書オペレーター、販売オペレーター、営業オペレーター、調査実施オペレーター等</p>			
<p>公的雇用サービス (Pôle emploi) 関連職種番号 (→職安の HP にリンク)</p> <p>D1408 : 通信機器利用経由の販売・営業</p> <p>M1401 : 調査の実施</p>			
<p>資格取得方法 :</p> <p>同資格は、二つの職業資格証明書 (CQP) で構成される</p> <p>同資格は、上記の二つの職業資格証明書の蓄積を経て取得することができる。また、(資格登録時に要件定義された) 所定の訓練を経て取得することができる。</p>			
資格を構成する単位の有効期間 : 5年			
資格を取得できる者 :			
資格の取得を申請できる条件	可	不	審査委員
学生身分での教育訓練修了後 (=初期教育訓練)		●	-
見習訓練中 (=初期教育訓)		●	-
継続職業訓練修了後	●		雇用省・経済財政産業省の地域単位行政機関 (UT・DIRECCTE (Unité territoriale de la DIRECTION REGIONALE DES ENTREPRISES, DE LA CONCURRENCE, DE LA CONSOMMATION, DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI) 資格に係る分野の実務家で構成される)
職業化契約の訓練中	●		雇用省・経済財政産業省の地域単位行政機関 (UT・DIRECCTE : 資格に係る分野の実務家で構成される)
個人の申請経由		●	-
VAE 経由	●		雇用省・経済財政産業省の地域単位行政機関 (UT・DIRECCTE : 資格に係る分野の実務家で構成される)
<p>資格の法的根拠 :</p> <p>教育法典 : L. 335-5, L. 335-6 et R. 335-13, R. 338-1 et R. 338-2.</p> <p>第一回登録の根拠 : 01/06/2001 付条例 21/06/2011 に官報公布</p>			
資格の認定所 : 雇用省により認定された機関			

出所 : RNCP (<http://www.rncp.cncp.gouv.fr/grand-public/visualisationFiche?format=fr&fiche=12504>, 2011年10月25日に参照).

上記でみたように、資格の RNCP へ登録は膨大な作業を伴う手続きであり、申請機関への負担も大きいと考えられる。しかし RNCP への資格登録によるメリットも大きい。国家による資格の質の保証を得られるばかりではなく、地域による訓練機関への財政支援は多くの場合、資格の RNCP 登録を条件とする。地域圏議会 (Conseils régionaux)²⁸は資格の RNCP 登録を、資格の質を保証し、労働市場における職業訓練の質や効果を示す指標であると評価している²⁹。地域によっては、RNCP に登録されている資格の職業能力水準をベースに、職業訓練機関への補助金の拠出を行っており、例えば水準IV・Vといった、低い水準の資格への補助を優先的に行う政策を取り入れている地域もある。また、訓練制度によっては、訓練の目標とされる資格が RNCP に登録されていなければならないと規定されるものもある。例えば、若年者を対象とした見習訓練で取得される資格の性質が労働法の L115-1 条において、次の通りに規定されている：「見習訓練の目的は、理論的・実務的訓練の実施を通じて、RNCP に登録される職業資格または学位免状の取得を目的とする」。

RNCP と他機関との協定

職業資格・学位免状を登録する国家単位の参照ツールとして、RNCP は資格化、職業訓練、就職相談等にかかわる、多くの機関と協定を締結している。主な提携先として、次のものが挙げられる (図表 2-15)。

図表 2-15 : RNCP の主な協定

協定相手	協定内容	協定決定日
雇用省	RNCP の資格票の管理・更新	2003 年 6 月 23 日
国民教育省	高等教育の交付する資格の資格票の RNCP における管理・更新	2003 年 7 月 8 日
公的雇用サービス (Pôle emploi)	RNCP の資格票に公的雇用サービスの職種指標 ROME を使用すること 希望する職種を入力することにより、その職種への就職を促す資格を検索するデータベースの構築	2005 年 2 月 1 日 2007 年 3 月
ARIFOR (Action Régionale pour l'Information sur la Formation et l'Orientation : 職業訓練とオリエンテーションに関する情報を提供する地域機関) INTERCARIF (Centres d'animation, de ressources et d'information sur la formation : 職業訓練推進・資料・情報センター : 地方単位で公共団体、職業訓練機関、企業等に情報を提供する機関)	一般が検索しやすい資格に関するデータベースの改善 地域単位における資格に関する調査との調整	2005 年 4 月 10 日
PRAO (ローヌアルプス地方職業訓練情報提供機関) INTERCARIF	RNCP と CARIF のデータベースの連携 資格を取得できる職業訓練に関する情報の提供につながる	2008 年 11 月
CNIS (Conseil national de l'information statistique : 国家統計情報審議会)	資格の職業能力水準の構築 (現職業能力水準制度の見直し作業)	2008 年 1 月 10 日

出所 : CNCP (2011) Rapport au Premier Ministre 2010.

²⁸ 選挙によって6年の任期で任命される地域圏議会議員は、国から移管された分野において活動する。地域圏議会は主に次の分野において権限を有する：地域圏レベルの運輸と交通、国土整備、経済発展、地域の開発、教育、環境、職業訓練。

²⁹ <http://www.rncp.cncp.gouv.fr/grandPublic/telechargerDocumentGdp/13598?forceDL=0> (2011年10月25日に参照)。

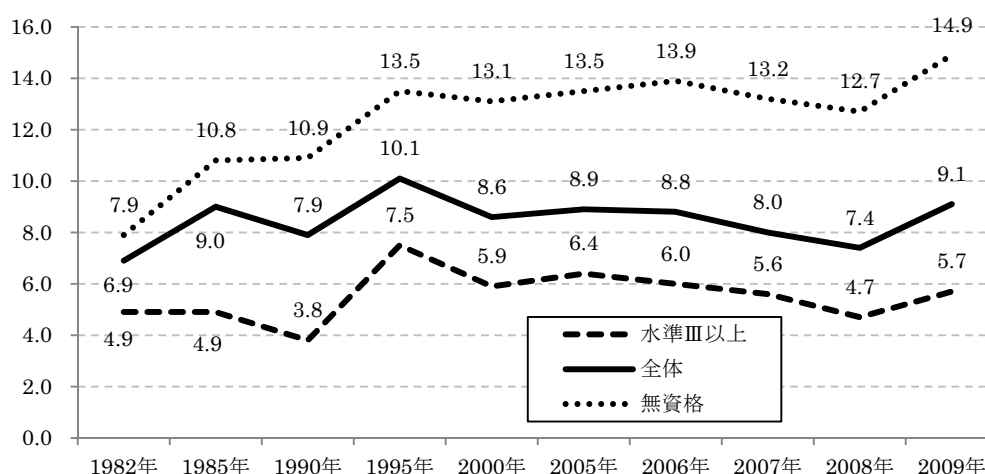
第2節 能力評価制度の現状

第二節では、フランスの資格制度が、その保持者（または資格を保持しない者）の就業状況に与える影響や、従来の資格化とは異なる、職業能力を評価する新たな試みとしての職業経験認定制度（Validation des Aquis de l'Expérience：以下VAE）について紹介する。さらに、近年のEU共通の欧州資格枠組み（European Qualification Framework：以下EQF）に向けての国家単位の資格枠組み（National Qualification Framework：NQF）策定の近年の取組みについても概観する。

1. 職業能力評価制度の労働市場における機能

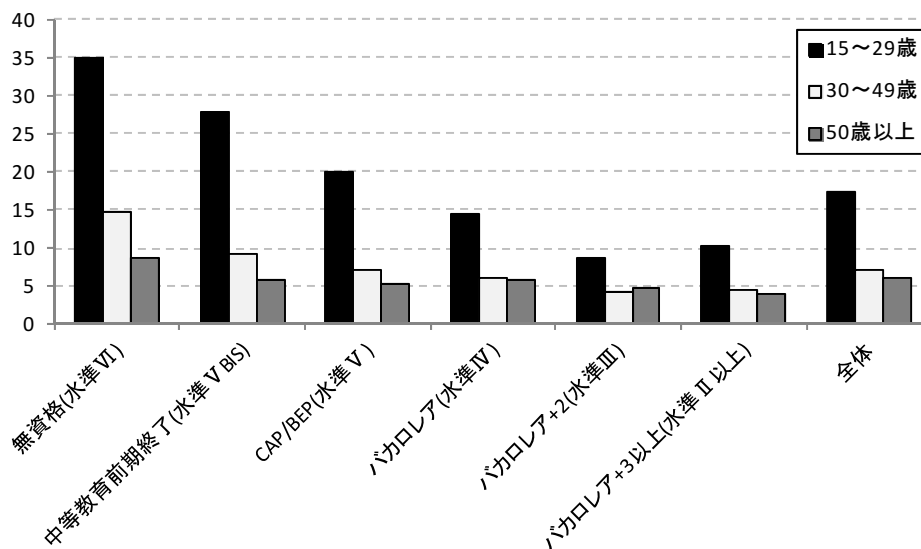
前節において、フランスの職業能力の評価基準が、学校教育（初期教育訓練）で取得する学歴水準に基づいており、職業資格および学位免状が、職業能力を示す合理的な基準として使用されていることを確認してきた。同制度が労働市場においてどのように機能しているのかをみるうえで、職業資格・学位免状の水準と、失業率の関係をInseeの調査結果に基づき紹介する。Inseeの調査結果の推移をみると、1980年代においては、無資格者の失業率は、高等教育の資格（バカロレア+2以上：水準Ⅲ以上）を保持する者の2倍に上っていたが、この差は近年の景気後退に伴い、3倍近くにまで広がり、この傾向が一段と強まっていることがうかがえる（図表2-16）。

図表2-16：職業資格・学位免状水準別の失業率（1982年～2009年）単位：%



出所：Insee, enquêtes Emploi.

図表 2-17：職業資格/学位免状水準別・年齢別の失業率（2009年）単位：%



出所：Insee enquête Emploi 2009.

2009年度に限定した職業資格・学位免状と年齢別の失業率をみると、就職するためには、年齢にかかわらず資格の保持が大きく影響していることが明らかである。特に無資格者は厳しい状況に直面しており、年齢が上がっても、その失業率は有資格者に比べ依然高い水準に留まっている（図表 2-17）。

上記の職業資格・学位免状別の失業率をみると、フランスではより上位の職業資格・学位を取得することが、その人のキャリア上、重要な意味をもつことがうかがえる。そのため、初期教育訓練を無資格、または低資格で終えた者に対し、失業対策の一環として、資格の取得を促す上述の継続職業訓練が挙げられる。しかし、一度労働市場に出た労働者（被雇用者および求職者も含む）にとって、従来の資格取得方法となる学校教育や試験を再度受けることは、時間的にも経済的にも困難である。ここで、近年は職業資格・学位免状を取得する方法として、既存の取得方法とは異なる取組みが目立っている。職業経験の評価を通じて、それを資格につなげる制度としての職業経験認定制度（VAE）の導入である。2002年の「社会近代化法」によって導入された同制度は、教育訓練の受講を修了し、認定試験を通過したうえで取得する従来の資格取得プロセスとは異なり、職業経験の認定により、職業資格・学位免状の取得を可能とする取組みである。以下においてはVAEの主な特性や、前節でみた既存の職業能力評価制度との違いについて概観する。

2. 職業経験認定制度（Validation des Acquis de l'Expérience : VAE）の取組み

VAEは、職業経験をもって、職業資格・学位免状を獲得することを促す制度であり、2002

年の社会近代化法（133条から146条）によって現行の形が確立された³⁰。同制度は、申請者の職業経験を資格の形で認定する制度であり、資格交付の結果、無資格または低資格の者の雇用を促進することを目的としている。また、同制度を通じて、職業経験を評価することになり、既存の訓練機関・教育機関外の枠組みで、職業資格・学位免状を取得することを可能とする取組みである。そのため、2002年の法律は、職業経験の評価を求める権利を、個人の権利として確立し、VAEは資格を取得する方法として、初期教育訓練・見習訓練・継続教育訓練と同位に位置づけられた。VAEは、資格認定対象の分野において合計3年以上の職業経験（有償・無償を含む）を有する者が、訓練機関・教育機関外で得た職業経験を、目的とする資格を交付する機関での審査を通じて評価を得たうえで、それが職業資格・学位免状の授与に値するか否かが判断される。授与に値すると判断された場合、従来資格取得のために必要とされた規定の教育訓練や試験は免除され、職業資格・学位免状を取得することができる。一部例外を除いては、前述のRNCPに登録されているすべての職業資格・学位免状は、VAEによって取得可能な職業資格・学位免状でなければならない。

VAEを通じて職業経験を資格としての認定を得るためには、大きく分けて5つの手順を踏む必要がある。第一に、申請したい資格の特定である。VAE申請希望者の保有する職業経験を資格化した場合、どのような職業資格・学位免状が該当するのかを把握し、職業経験がVAE申請に値するかを判断するため、無料でVAEに関するカウンセリングを提供する、地域管轄の情報提供コーナー（Points Relais Conseil：以下PRC³¹）が設けられている。PRCでは、VAEの取組みに関する助言を、無料で1時間半から2時間をかけて受けることができる。面談の結果、申請希望者はその職業経験を分析し、それに該当する職業資格・学位免状を特定する。特定ができた段階で、PRCはVAEの申請者を最寄りの資格認定機関に誘導する。第二に、資格認定機関（基本的に資格を管理する機関：全国成人職業訓練協会（Association nationale pour la formation professionnelle des adultes：AFPA）および各省庁の管轄機関等からVAEの申請書類を請求し、VAEを申請する資格を有することを証明する書類（特に3年間の職業経験を裏付ける証拠書類）を添付してVAE申請の受付を請求する。VAEを申請する資格が認められた場合、申請者は職業経験を記した願書を作成し、職業資格・学位免状が必要とする職業能力を保持していることを書面で示さなければならない。この段階において、資格認定機関から願書作成のカウンセリングを受けることができる。完成した願書は、資格認定機関の審査委員会に提出され、評価を受けることになる。審査委員会の構成は二つの政令によって規定されており、一般的に教員や研究者および、職業経験を評価し得る、教育・研究以外の職務に従事する者で構成されなければならない。申請者が勤務していた企業機関等の者が審査委員会に所属する場合、申請者の審査にかかわることが

³⁰ VAEの詳細については、夏目達也（2010）を参照されたい。

³¹ PRCは公的雇用サービスのPôle emploi、AFPAのオリエンテーションサービス、商工会議所、PAIO、地域ミッションセンター等といった、雇用に関する地域の各機関のなかに設置されている（C. Drugmand（2009））。

できない。審査委員会のメンバーは、資格認定機関の長によって任命される³²。審査委員会の評価結果は次の3つに分けられる：1) 資格認定の審議に必要な情報が提出書類によって十分に把握できる場合、結果を待つのみとなる。2) 提出書類が十分であると認められなかった場合、審査委員会の前で職業経験について面接を受けなければならない（高等教育の資格の場合、同面接は提出書類の完成度にかかわらず、必要条件となる）。3) 審査委員会の前で、再現された職場環境で職業経験を実践的に示さなければならない。

評価の結果、職業経験が「総合的」に認定されれば、資格を付与される。資格授与には不十分であると判断された場合、職業経験は「部分的」に認定され、審査委員会は申請者に不足する職業能力の詳細を伝える。「部分的」に認定された職業能力の有効期間は審査から5年であり、5年以内に不足している能力を、次の何れかの方法で習得することが可能となる：1) 訓練機関に登録したうえで、職業訓練を受講して不足する職業能力を習得し、試験を通過して資格を得る（従来の資格取得方法）、または2) 追加的な職業経験を通じて不足する職業能力を習得し、再度VAEを申請するか、である。

VAEの結果を左右する作業は、申請者の職業経験の分析の記述にある。申請者は願書において、職業経験の詳細を記載する必要があり、担当した職務やそこで得た能力を細かく説明する必要がある。このとき参照されるのが、前述のRNCPである。申請者は、RNCPに登録されている希望する資格が必要とする職業能力を確認し、どのような職業経験を通じて、それを保有してきたのかを確認していく。申請者一人で願書を整えるのは困難な作業となるため、申請する資格によって異なる、所定機関のカウンセリングを受けながら願書作成を進めることが多い（国民教育省の資格を申請する場合は職業訓練グループのGRETA³³、高等教育の資格の場合は各大学に設置されているVAE局、職業資格となる場合、AFPAやその他の民間機関となる）。また、VAEは様々な費用を要する作業であり、願書作成費、資格認定機関からのカウンセリング、移動や宿泊費等が必要となる。VAEの申請が、申請者の所属する企業の訓練計画内で実施される場合、費用は企業負担となるが、申請者が個人で進めている場合、申請者が勤務する企業が所属する、訓練費徴収基金にVAE費用を請求することが可能である。

続けてVAEの近年の普及状況をみてみよう（図表2-18）。

³² Décret 2002-590 (2002年4月24日)および décret 2002-615 (2002年4月26日)。

³³ 職業訓練グループのGRETA (groupement d'établissement)は、中等教育機関約10校をグループ化し、その教育機関の施設・設備・職員を利用するかたちで企業や地域住民のニーズに対応した職業訓練を提供する機関。

図表 2-18：省庁別 VAE 申請件数（単位：人）

	VAEを申請する資格が認定された者					VAEを実際申請した者				
	2005	2007	2008	2009	2010	2005	2007	2008	2009	2010
国民教育省(水準V・水準IV)	20,818	25,594	28,692	32,460	31,160	21,379	21,967	22,013	22,290	20,030
高等教育研究省	nd	nd	6,909	6,764	6,656	4,146	4,529	4,309	4,476	4,282
農務水産省	828	799	961	1,043	927	351	371	446	522	511
健康省	25,663	29,720	22,065	19,675	17,854	9,219	16,111	13,899	19,504	17,741
雇用省	7,363	10,178	10,659	10,863	8,948	7,426	8,983	8,632	8,743	7,847
青少年スポーツ省	3,025	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
防衛省	nd	155	413	591	496	53	78	210	331	456
文化省	-	1,201	1,221	158	187	-	1,108	1,125	154	106
設備省	-	nd	nd	82	122	-	64	68	82	73
省庁合計	60,000 ～ 63,000	75,000 ～ 80,000	72,000 ～ 75,000	72,000 ～ 75,000	70,000 ～ 75,000	44,354	55,000	53,000	57,000	53,000

出所：DARES (2011) Analyses No. 79³⁴。

注：VAEに関する統計は省庁管轄の資格のみを対象としており、民間機関のVAEの統計は不明である。

図表 2-19：VAE申請者の属性および申請資格の水準（AFPAへの職業資格申請者の場合）

	2010			2009
	男性 N=2,799	女性 N=3,532	合計 N=6,331	合計 N=7,703
就業状況				
求職者	60.0	59.8	59.9	60.3
被雇用者	40.0	40.2	40.1	39.7
合計	100.0	100.0	100.0	100.0
申請者の年齢				
30歳未満	25.2	14.7	19.3	16.8
30歳～39歳	30.6	26.4	28.2	27.6
40歳～49歳	30.8	41.7	36.9	38.3
50歳以上	13.5	17.2	15.5	17.3
合計	100.0	100.0	100.0	100.0
VAE申請資格の水準				
水準II	0.4	0.0	0.2	0.1
水準III	17.7	20.6	19.3	17.4
水準IV	22.5	23.3	22.9	22.5
水準V	59.5	56.0	57.5	60.0
合計	100.0	100.0	100.0	100.0

出所：DARES (2011) Analyses No. 79。

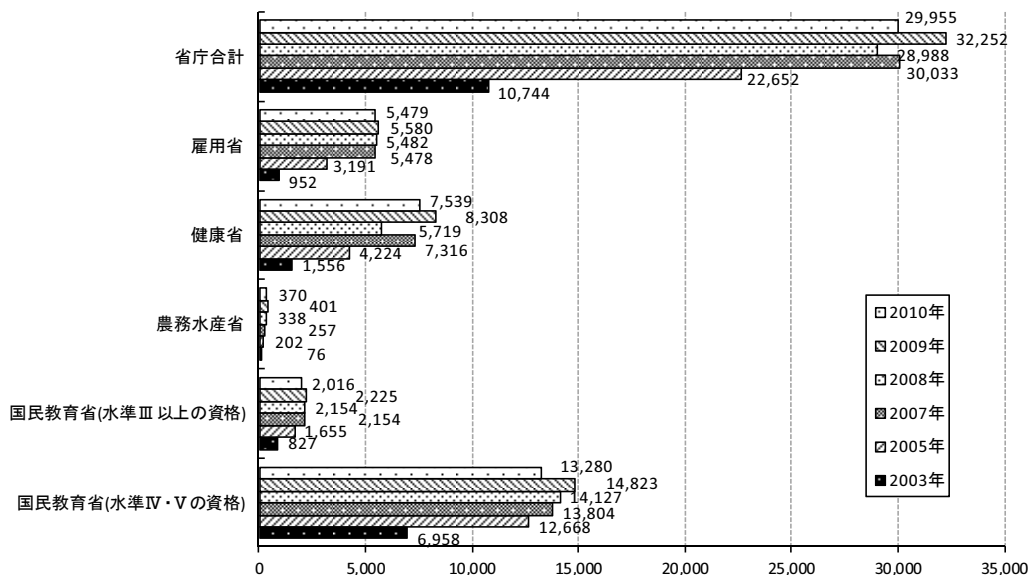
調査対象者：全国成人職業訓練協会（Association nationale pour la formation des adultes: AFPA）にVAEを申請した者。

DARES（仏雇用省調査統計局）の報告によれば、2010年においては、約75,000のVAE申請が受付可能と判断された。その後実際にVAEを申請し、審査委員会の審査を受けた者は53,000人に上る（図表13）。そのVAE申請者の属性をみると、図表2-19の通りとなる。男性より女性が多く（44%：56%）、被雇用者が全体の4割、求職者が同6割に上る。申請される資格水準は上昇傾向にあり、2005年において水準Vの資格が全体の7割に上っていたのに対し、2010年には58%にまで低下した。

³⁴ http://www.minefe.gouv.fr/themes/emploi/_pdf/dares_2011-079.pdf#search='diplomes certifications obtenus par VAE statistiques'（2011年10月25日に参照）。

審査の結果、約 3 万人の申請者が VAE 経由でなんらかの資格を取得した（図表 2-20）。資格取得者は年間約 3 万人前後に推移しており、VAE 制度導入の 2002 年からは、累計で約 20 万人の者が VAE 経由で資格を取得している。

図表 2-20 : VAE 経由で交付された職業資格・学位免状（省庁別）（単位：件数）



出所：DARES (2011) Analyses No. 79.³⁵

VAE の制度導入から時間が経過していない点も考慮する必要があるが、VAE はまだ期待されていた効果を十分に発揮していないといった批判が見受けられる。2008 年の「首相に対する VAE に関する評価報告書」³⁶（エリック・ベソン経済・財務・産業大臣付産業・エネルギー・デジタル経済担当大臣報告書）によれば、VAE の次の点の改善が望まれるとする。第一に、VAE の申請件数は年間約 75,000 件前後に上るが、まだ不十分であると考えられること。特に VAE が対象とする、低資格または無資格層は同制度の存在を把握していないことが多く、把握していても、手続きの煩雑さに直面し、申請をあきらめている人数が多いとも推測される。願書の提出から審査委員会の審査までは一般的に 8 カ月も必要であり、申請者の 5 人に一人は 2 年以上かかっている。その結果、申請が受け付けられても、審査をあきらめる者がでてくる。願書提出から審査までの期間の長期化は、審査委員会を構成することが困難なためであり、申請される資格の関係者を十分に確保できないためである。第二に、VAE の発展は、職業資格・学位免状の複雑な制度によっても制限されていると考えられる。資格の数が多いため、VAE 申請を検討する者が、申請する資格を特定するのが困難

³⁵ http://www.minefe.gouv.fr/themes/emploi/_pdf/dares_2011-079.pdf#search='diplomes certifications obtenus par VAE statistiques' (2011年10月25日に参照)。

³⁶ http://www.actualite-de-la-formation.fr/IMG/pdf/rapport_besson.pdf#search='Dossiers de VAE présentés et diplômes obtenus cereq' (2011年10月25日に参照)。

な作業となることから、願書作成段階のサポートを強化していく必要がある、と考えられる。

3. European Qualifications Framework : 欧州資格枠組み) に基づく NQF (National Qualifications Framework : 国家単位資格枠組み) 策定状況

欧州資格枠組み (以下 EQF) は、各加盟国の資格が、どのような水準の知識・スキル・能力を持つかを比較可能にしようとする試みである。EU は欧州において各国の資格の持ち運びを可能とし、比較可能とするため、共通な評価基準としての 8 段階の EQF を策定している。そこで各国の資格を比較可能とするため、各国単位の資格枠組み (以下 NQF) における国内資格を、2010 年末までに EQF に関連付けることを、欧州議会・理事会が勧告している³⁷。

EQF は国ごとに NQF の整備を促し、既に NQF を導入済みの国に対しては、EQF との比較が可能になるように、資格水準を関連付けるように求めている。2008 年に EQF に関する勧告が欧州議会と理事会によって採択され、関連付けの目標年次として 2010 年を設定し、国内資格に EQF の参照水準を備えなければならないとした。

フランスで EQF と NQF を関連付ける作業を担当するのは、前述の CNCP であり、教育法典の 365-6 条において正式にその任務が与えられた。CNCP が 2010 年 10 月に関連付け作業の現状報告を発表した。同報告書によれば、フランスの NQF の各水準を水準ごとに EQF と関連付けることが決められた。

図表 2-21 : フランスの NQF と EU の EQF の対応表

NQF		EQF
水準 I : 博士	→	8
水準 I : 修士	→	7
水準 II : 学部卒	→	6
水準 III	→	5
水準 IV	→	4
水準 V	→	3
該当なし		2
該当なし		1

出所 : CNCP (2010).

一方で、CNCP は、フランスの枠組みの最も低い水準は、EQF の水準 I と水準 II に該当しないという結論に達した。なぜなら、職業に就くことを目的とする資格が、フランスの国民教育省によって交付される最も低い水準の職業資格・学位免状の水準を下回ってはならない、とする既存の合意が存在するためである、と CNCP は報告している³⁸。

³⁷ 岩田克彦 (2011).

³⁸ CNCP (2010) p.4.

おわりに

本稿では、フランスの職業能力評価制度、とりわけその背景にある職業教育訓練制度や、職業資格・学位免状の位置づけやその管理方法の特性を概観した。同制度の特性として、特に次の点が挙げられる。1) 職業資格・学位免状は、業種・職種横断的な「職業能力水準分類表」に基づいて格付けされており、資格の種類・職種にかかわらず、この共通の基準に沿って格付けされていること。2) 職業資格・学位免状を評価する仕組みとして、国家が集中管理する RNCP への登録制度があり、資格の登録が国家による資格の質の保証となること。その質の保証にあたり、RNCP への資格登録を審査する委員会が政労使で構成されていることから、関係当事者の合意のうえに成り立っており、資格の評価の客観性が保たれること。3) RNCP と公的雇用サービス等の協定により、職業能力評価基準として職業資格・学位免状に対する社会的合意が形成されており、資格が保持者の職業能力水準を表す公的な指標として認められていること、である。

職業教育訓練制度や資格の管理方法から、フランスの取組みが、職業能力の取得方法のみならず、その評価も企業からの外部化を徹底しており、国家の規制のもとに明確化され、運営されている点から、職業資格・学位免状が能力のシグナルとして、外部労働市場で確立されていることにつながっている。企業・業界に共通する職業能力評価基準および管理方法が国家規制のもとに整備されているため、個々の企業を超えた企業横断的な能力取得、能力評価を促す結果となっているといえよう。

【参考文献】

- 浅野清 (2005) 「第 6 章：階層化社会の雇用形態と賃金格差—職業資格と学位免状の公認表」
浅野清編『成熟社会の教育・家族・雇用システム日仏比較の視点から』NTT 出版、
pp. 143～161.
- 岩田克彦 (2011) 「欧州諸国の NQF (国単位の資格枠組み) 策定状況と日本版 NQF (JQF)
策定に向けた諸課題」『構造転換期における人材育成のあり方に関する調査研究報告書』
日本生産性本部.
- 大場淳一・夏目達也 (2010) 「第3章：フランスの大学・学位制度」
『学位と大学 - イギリス・フランス・ドイツ・アメリカ・日本の比較研究報告』大
学評価・学位授与機構、pp. 93～161.
- 厚生労働省編 (2006) 『世界の厚生労働：海外情勢報告』.
- 中上光夫 (2007) 「フランスにおける「職業訓練」と職業資格」『国際地域学研究』
第10号 pp. 47～60.
- 夏目達也 (2010) 「社会経験による能力の評価に基づく学位授与方式 - フランスにおける社
会経験認定制度」『名古屋高等教育研究』第10号、pp. 117～138.
- (2011) 「第五章：フランスにおける職業教育訓練と教員・指導員の養成」『諸外国にお

- ける職業教育訓練を担う教員・指導員の養成に関する研究』独) 雇用能力・開発機構、職業能力開発総合大学校、pp. 161～216.
- 日本労働研究機構 (1997) 『公共職業訓練の国際比較研究：フランスの職業教育訓練』.
- 労働政策研究・研修機構 (2010) 「我が国における職業に関する資格の分析 - Web 免許資格調査から、労働政策研究報告書 No.121.
- CEDEFOP (2009) The dynamics of qualifications: defining and renewing occupational and educational standards,
http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5195_en.pdf (2012年1月10日参照).
- CNCP (2010) Referencing of the national framework of French certification in the light of the European framework of certification for lifelong learning
<http://ec.europa.eu/eqf/uploads/file/Report-FR-NQF-EQF-VF.pdf>
 (2011年10月25日参照)
- (2011) “Rapport au Premier Ministre 2010”
http://www.cncp.gouv.fr/gcp/webdav/site/cncp-internet-cncp/shared/contents/documents/CNCP_Rapport_d_activite_2010.pdf (2012年1月10日参照).
- Charraud, A.M, A. Boudier & J.L. Kirsch (1994) “Le titre, la compétence et l’emploi”
 Bref Céreq, n° 114, p.1-4.
- DARES (2011) La VAE en 2010 au Ministère chargé de l’emploi,
 DARES Analyses No. 079
<http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/IMG/pdf/2011-079.pdf>
 (2011年10月25日参照).
- Drugmand, C. & L. Mattio (2009) 100 questions pour comprendre et agir:
 VAE - Validation des Acquis de l’Expérience, Afnor Editions.
- ILO (2004) R195 Human Resource Development Recommendation,
 92 ILO Conference,
 Geneva, ILO (<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R195>)
 (2011年10月25日参照).
- Méda, D. & F. Vennat ed. (2004) Le travail non qualifié - Permanences et paradoxes,
 La Découverte.
- OPCALIA (2009) Le certificat de qualification professionnelle dans les DOM -
 Pragmatisme, accessibilité, efficacité
http://www.opcalia.com/fileadmin/user_upload/Themes/INTERDOM/Publications/Guide_CQP/GUIDE_CQP.pdf (2011年10月25日参照).
- ReferNet France (2011) France. VET in Europe - Country Report 2011,

http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2011/2011_CR_FR.pdf

(2012年2月3日参照).

Tanguy, L. (2004) La fabrication des nomenclatures de niveau de formation et leur inférence sur la notion de qualification, *Le travail non qualifié – Permanences et paradoxes*, D. Méda & F. Vennat ed., La Découverte, pp. 55~68.

第3章 ドイツ

はじめに

ドイツにおける能力評価は、本人が所持する「教育修了資格」や「職業訓練修了資格」と大きく関係する。「資格」と「能力評価」は強い相関関係にあり、時に同義語として用いられることもある。ドイツで職業教育訓練に関する研究や個別政策の調整を行っている職業教育訓練研究機構(BIBB)によると、「修了資格(Abschluss)とは、個人の学習成果が与えられた水準に達したと管轄団体が承認した公式な結果」とされる¹。

このような「資格」による職業能力評価制度の起源は、身分制から能力主義制への移行がなされた18世紀頃に遡る。この時代は、教育資格(特に大学)と官職が密接な関係にあり、大学入学資格(アビトゥーア)を取得することが、より上層の官職に就くための重要な要素となっていた²。この「教育レベル」と「職業レベル」の相関関係は、図表3-1が示すように今日でも特に公務員等の分野で見られる。一方、民間分野では「職業訓練レベル」が、より重要な位置を占めており、その対応関係は図表3-2のように示すことができる。

このように能力評価は「資格」と深く関係するが、ドイツでは全国統一の資格認定制度はなく、複数に分かれている³。そのためドイツでは現在「欧州資格枠組み(EQF)」に基づき、全ての資格を網羅した「ドイツ資格枠組み(DQR)」を策定中である。

図表 3-1 教育修了資格と公務員経歴の対応関係

修了資格の種類	公務員経歴
総合大学修了資格	高級公務員
専門大学修了資格	上級公務員
大学入学資格	
実科学校修了資格	中級公務員
基幹学校修了資格	下級公務員

図表 3-2 職業/教育訓練の種類と職業の対応関係
(工業・商業)

職業訓練等の種類	職業名
総合大学	工学ディプローム 経営学ディプローム
専門大学	工学ディプローム(FH) 経営学ディプローム(FH)
デュアルシステムでの職業訓練、職務実施、及び専門学校	マイスター 技術者 産業専門士
デュアルシステムでの職業訓練	専門労働者、熟練工 産業取引事務員 (Industriekaufmann) 銀行員
無し	速成訓練を受けた労働者 未熟練労働者

図表 3-1、3-2 出所：吉川(1998)pp.144-145 を一部修正。

本稿は、職業能力評価制度の概要を端的に把握することを目的として、第1節ではドイツの資格制度全体を概観した上で、能力評価の根幹を成す「職業訓練資格制度」を確認する。

¹ BIBB (2011a) p.15.

² 吉川 (1998) pp.142-146.

³ Allais (2010)p.23.

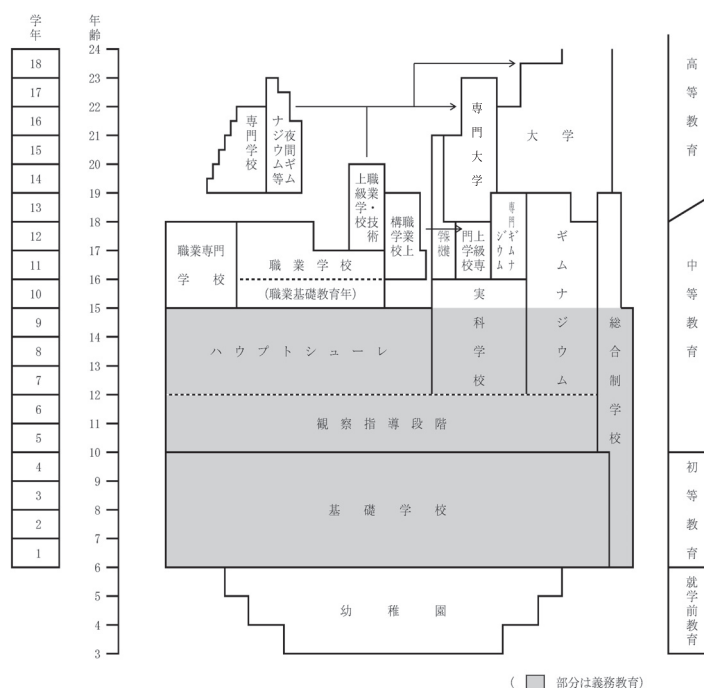
また、ドイツ特有の職業訓練資格として名高い手工業マイスターを事例として認定までの仕組みを紹介する。第2節では、能力評価に関する労働市場の状況を紹介し、最後に「ドイツ資格枠組み(DQR)」の整備状況と今後の展望について述べる。

第1節 能力評価制度の概要

1. ドイツの資格制度の概観

職業教育訓練研究機構(BIBB)がOECDと共同で2003年に発表した「ドイツ資格制度の役割」と題する報告書では、義務教育以降に得られる資格を、(1)大学入学資格、(2)デュアルシステム職業訓練資格、(3)フルタイム職業訓練校による資格、(4)高等教育機関による資格、(5)継続職業訓練資格、(6)非公式学習の認定、の6つに大別している⁴。ここでは、その6つの資格制度を概観する際の参考として、ドイツの教育制度を先に示しておく(図表3-3)。

図表 3-3 ドイツの教育制度



出所：文部科学省(2011)。

(1) 大学入学資格

大学入学資格(アビトゥーア)は、ギムナジウム、専門ギムナジウム、総合制学校のいずれかにおいて2年もしくは3年以上(州による)の学習課程を修了後、最終試験に合格すれば取得できる。大学入学資格取得者は大学等の高等教育に進む権利を有する。このほか夜間学校

⁴ OECD/BIBB (2003) pp.2-6.

などで必要な学習課程を修了した19歳以上の職業訓練資格の保有者、もしくは私立学校や通信学習などの修了者も大学入学資格を取得できる可能性がある。試験は筆記試験と口頭試験から成り、不合格の場合は1年後の再受験が可能である。

(2) デュアルシステム職業訓練資格

ドイツで最も人気が高い資格で、約350の公認訓練職種がある。企業での実践訓練(2/3)とパートタイムの職業学校での学習(1/3)を並行して行う二元的(デュアル)職業訓練を修了後、最終試験に合格することで取得できる。義務教育を修了した若者や大学入学資格を取得した若者などを対象としている。この資格は、労働市場に入るための重要な要件となっており、継続職業訓練やさらに上の専門学校等に進むための重要な前提資格ともなっている。職業訓練への参加は自由だが、実際には訓練を提供する企業の訓練生求人基準が参加の可否に重要な要素を占めている。訓練内容は法律で規定されており、期間は職種や受講生の保有する資格によって2年～3年半となっている。最終試験は、訓練分野の理論と実習に関する筆記試験と口頭試験から成り、管轄の会議所が実施する。なお、すでに当該の職業分野で雇用されており、規定された訓練期間の2倍の職業経験を有する者は、訓練への参加が免除され、最終試験のみを受験することができる。

(3) フルタイム職業訓練校による資格

後期中等教育における全日制の職業校では、幅広い分野の資格を得ることができる。生徒は、1年～3年のコースを修了し、最終試験に合格すれば学校の修了資格と当該職業資格を取得することができる。義務教育修了者や大学入学資格者を対象としている。また、職業・技術上級学校などでは一般教育コースもあり、専門大学あるいは大学への入学準備を目的としている。より職業を中心に据えた訓練プログラムと継続的な一般教育の双方を修了することが可能で、資格のダブル取得も可能である。なお、高等教育へ進むための資格は、デュアルシステムによる職業訓練資格を持つ若者も一定の要件を満たせば取得が可能である。

(4) 高等教育機関による資格

大学と専門大学で取得することができる。大学は、卒業後に独立した学術活動や責任ある立場の職業人に必要な知識、技能、手法を身につけさせることを目的としている。専門大学でも、学生が将来的に責任ある立場に就くことを目的としている。高等教育機関で得られる資格は、規定に沿って定められたコースを修了し、様々な科目の試験に合格し、筆記と口頭による最終試験に合格することで取得できる。ドイツの大学と専門大学には合わせて約1,500のコースがある。

(5) 継続職業訓練資格

公的な継続職業訓練資格は、主に管轄の職能団体(例：商工会議所、手工業会議所等)によって管理される。マイスター資格(手工業もしくは工業分野)と専門士(Fachwirt)⁵資格の2つがあり、2002年時点で約200職種(うちマイスター資格が167職種)がある。このほか非公式の継続職業訓練資格は、職業訓練校、会議所、個人レベルも含めて約2,600ほど存在する。

(6) 非公式学習の認定

(1)から(5)までの資格は、全て最終試験に合格することが要件となっている。一方、非公式学習の認定は、原則として最終試験等の判定はない。非公式の学習として主に想定している「実際の職業経験」は、認定を受ければデュアルシステム職業訓練資格の最終試験の受験要件となったり、職業学校への入学要件やマイスター資格試験の受験要件となる可能性がある。

(7) 資格制度の特徴と関連機関

ドイツにおける資格制度の特徴として、(2)で述べた「デュアルシステム職業訓練資格」(初期職業訓練資格)を、国が人材能力開発政策の中心に据えていることが挙げられる。当該訓練資格に対しては国が責任を明確にし、資格取得にいたる訓練内容も含めて細部を規定している。また、多くの資格が当該資格を取得するための前提条件としており、事前の保有資格を求めているのに対して、デュアルシステムや全日制の職業訓練校で取得できる「初期職業訓練資格」だけが、義務教育修了のみを条件として公式に事前の保有資格を求めている。

この6つに大別できる複数の資格制度は、それぞれの組織・機関が管轄しており、資格制度の改革やその手続き方法も異なる。そのため職業教育訓練研究機構(BIBB)では、このように統一されていない資格制度の持つ多様性が、各資格の相互認定や透明性を完全に達成できない要因となっていると結論づけている。

以上、ドイツの資格制度の全体像を見てきたが、能力評価との大まかな相関関係図は、図表3-4のようにまとめることができる。図表が示す通り、ドイツには複数の教育資格とともに多数の職業訓練資格が存在し、それぞれに対応する職業ポストが相関連している。

⁵ 手工業のマイスターに相当する高い資格で、銀行、保険、商業、不動産、運輸、リース等の種類がある。

図表 3-4 資格レベル別に見た職業能力評価の対応関係

	入学資格	訓練進路	修了試験・取得資格の程度	民間企業と公務分野に対応する職業ポスト
高等教育	大学入学資格(アビトゥーア) ギムナジウム修了証	大学 専門大学 大学外での訓練 上級公務員準備勤務 デュアルシステム	専攻分野修了試験、上級公務員試験、国家試験 学位授与試験 企業内訓練修了証 上級公務員職試験 専門労働者・職人・補助員試験	高級公務員(準備勤務) 専門技術者(エンジニア等)、上級公務員 専門労働者(Sachbearbeiter)、中間管理職等 上級公務員、専門労働者等 上級公務員、職人・専門労働者・ 補助員等
	専門大学・専門指定大学入学 資格	上級公務員準備勤務 デュアルシステム 専門大学・総合制大学	上級公務員試験 補助員・助手職試験 学位授与試験	上級公務員 補助員・助手職 専門技術者(エンジニア)、上級公務員等
	専門学校入学資格	専門学校等	テヒニカー ^(註) 試験、中級公務員試験	テヒニカー、中級公務員
初中等教育	専門学校労働者資格	中級公務員準備勤務 専門学校	中級公務員試験 テヒニカー試験	中級公務員 テヒニカー
	中級資格(実科学校修了証)	特殊職業専門学校 専門上級学校 職業専門学校 公務職業教育 デュアルシステム	助手職等専門試験 専門大学入学資格 一部は 専門指定大学入学資格 中級公務員試験 専門労働者・職人・ 補助員試験	助手職等 労働者・一般職員・中級公務員 労働者・一般職員・中級公務員 中級公務員 専門労働者・職人・補助員・一般職員
	基幹学校修了証	職業専門学校 公務職業教育 デュアルシステム 職業学校(夜間)	中級資格(実科学校修了証) 下級公務員職試験 専門労働者・職人・補助員試験 なし	一般職員、場合により中級公務員 下級公務員 専門労働者・職人・補助員・一般職員 無訓練契約少年労働者(未熟練)
	全日制学校 就学義務終了 (修了証無し)	公務職業教育 デュアルシステム 職業学校(夜間)	下級公務員職試験 専門労働者・職人・補助員試験 なし	下級公務員 専門労働者・職人・補助員・一般職員 無訓練契約少年労働者(未熟練)

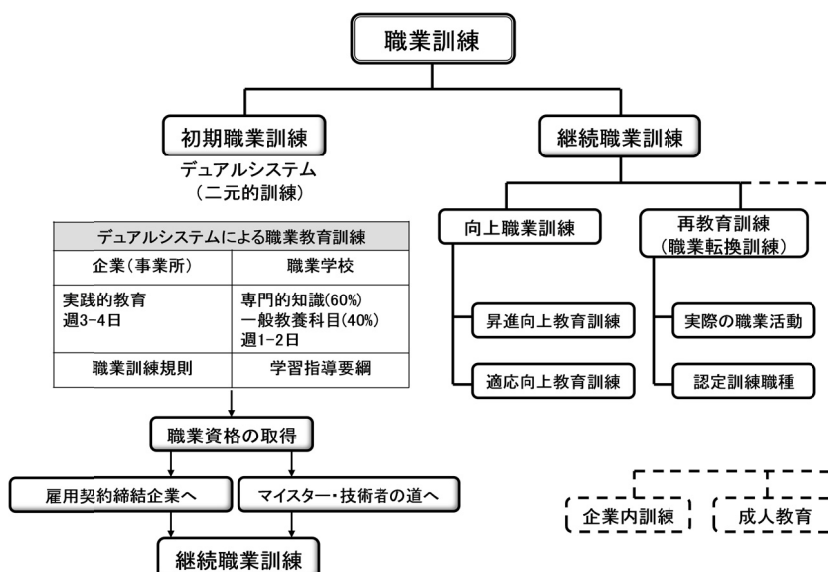
出所：寺田（2003）p. 35 を基に作成。

注：「テヒニカー (Techniker)」と「エンジニア (Ingenieur)」の違いは、テヒニカーが現場の実践訓練を中心とした職人的要素を色濃く残す技術者であるのに対して、エンジニアは基本的に大学の学士資格以上を取得した「学士技術者」を指す。

2. 職業訓練資格制度の構造

次にドイツの職業能力評価制度を理解する上で欠かせない「職業訓練資格」に焦点を当て、もう少し詳しく見ていく⁶。

図表 3-5 ドイツの職業訓練資格の取得構造



出所：BIBB（2011a）、JILPT 資料シリーズ No. 57（2009）を基に作成。

⁶ ドイツの職業訓練制度の詳細は、労働政策研究・研修機構（2009）『欧米諸国における公共職業訓練制度と実態』 pp.137-200 を参照のこと。

ドイツの職業訓練(Berufsbildung)は、主に義務教育を修了した若者を対象とする「初期職業訓練」と、初期職業訓練の修了者や社会人、求職者等を対象とする「継続職業訓練」の2つに大別することができる(図表 3-5)。

初期職業訓練の中核を成すのは「デュアルシステム(二元的制度)」である。デュアルシステムはすでに説明した通り、職業学校に通いながら、主に企業において実践的な職業訓練(2~3年半)を受ける制度である。企業での職場訓練を希望する若者は、職業学校の生徒でありながら企業と職業訓練契約を締結して訓練生手当を受け取る職業人としての一面も持つ。なお、企業での職業訓練は、新聞広告やインターネット、企業説明会などを通じて若者自身で確保する必要があるが、連邦雇用エージェンシー(BA)傘下の職業情報センター(BIZ)がその支援を行っている。

一方、継続職業訓練は、初期職業訓練修了者や社会人等を対象としている。さらなる職業能力の向上を目的とした「向上職業訓練(Fortbildung)」と、従来と異なる職種に就くために必要な職業能力を取得するための「再教育訓練(Berufliche Umschulung)」がある。企業内訓練や成人教育(生涯教育)も広い意味で継続職業訓練に含まれる。また、ドイツの伝統的な職業資格として名高い「マイスター資格」取得のための職業訓練も、継続職業訓練に含まれる。

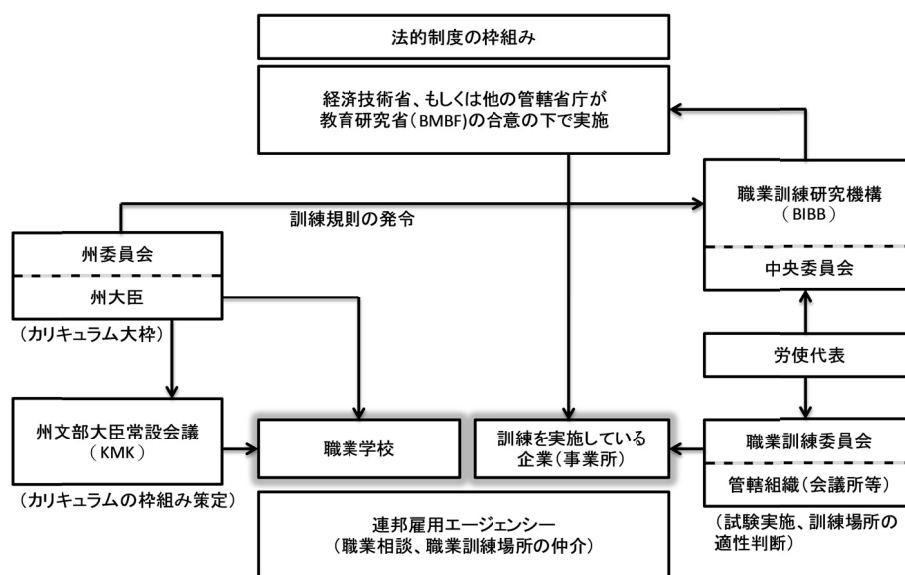
マイスター資格は2種類あり、一つは「手工業マイスター(Handwerksmeister)」、もう一つは「工業マイスター(Industriemeister)」である。前者が世界に知られる「マイスター」で、後者は工場等で監督者として働く専門訓練を受けた技能労働者を指す。多くの手工業マイスターは、資格を取得した後に初めて独立営業が許可され、その資格は徒弟の訓練指導者も兼ねていることから、社会的位置付けは高い。なお、中世から続く手工業マイスター制度は、今日ではその初期段階である徒弟修業部分がデュアルシステムと融合している。

(1) デュアル職業訓練資格の枠組み

継続職業訓練資格の枠組みは、手工業マイスター資格の認定事例で後述するため、ここではデュアル職業訓練資格の枠組みを取り上げる(図表 3-6)。

デュアル職業訓練は、連邦政府と16の州政府に権限が分配されている。職業学校の教育課程(カリキュラム)は、学校教育を管轄する州政府が策定する。州文部大臣常設会議(KMK)は、各州で異なる教育政策を調和させる重要な機能を持つ。学校教育以外の部分、つまり企業で行う職業訓練については、教育研究省(BMBF)の合意の下で経済技術省(BMWi)、もしくは他の管轄省庁が大枠を策定する。訓練内容の詳細については、職業教育訓練研究機構(BIBB)において、労使を含む主要な関係者で構成される委員会が策定する。なお、職業資格の認定試験は、各地の職能団体(商工会議所、手工業会議所等)が実施する。連邦雇用エージェンシーは、職業訓練希望者と訓練実施企業の仲介や相談支援を行う。

図表 3-6 デュアル職業訓練資格の枠組み



出所：Hippach-Schneider (2007)。

(2) 関連法

職業訓練や資格認定に関する主要な法律は、1969年に制定された職業教育法(BBiG)や手工業法(HwO)である。このほかの関連法として、ドイツ基本法(GG)、職業教育促進法(BerBiFG)、事業所組織法(BetrVG)、少年労働保護法(JArbSchG)、教育・訓練者の適格に関する規則の適用(AEVO)、社会法典第3編(SGB III)、向上訓練支援法(AFBG)、遠隔地教育保護法(FernUSG)、職業訓練前の職業能力認定に関する指令(BAVBVO)、継続訓練布告における認定及び証明書(AZWV)などがある⁷。

(3) 政府の財政支援・規模等

初期職業訓練に対する国や州の関与割合と比較すると、継続教育訓練は比較的関与が低く規制も少ない。そのため職業訓練提供者も市場主導型で複数存在し、規制が厳しいマイスターのような公的職業資格につながる訓練は少数派である。

ドイツでは、2008年から2009年にかけて起きた世界金融危機によって、職業訓練の重要性が再度見直され、2010年には全企業の45%が職業訓練に対する何らかの資金提供を行っていた。また、継続職業訓練の約6割は企業が従業員に対して行う訓練で、個人が負担して行う継続教育訓練の割合の方が少ない⁸。

直近の公的財政の支出状況は、図表 3-7、図表 3-8 の通りとなっている。

⁷ BIBB (2011a) pp.32-40.

⁸ BIBB (2011a) p.31.

図表 3-7 職業訓練資格に関する公共機関(連邦、州、地方)の財政支出状況(2009年、2010年)

支出組織	支出額	
	2009	2010
公共機関(連邦、州、地方)		
デュアルシステムを実施する職業学校	31 億ユーロ	31 億ユーロ
全日制職業校	22.5 億ユーロ	22.7 億ユーロ
その他の職業訓練校(1年間の基礎的職業訓練、職業訓練前研修)	17.6 億ユーロ	18.1 億ユーロ
企業間職業訓練施設(ÜBS)	0.5 億ユーロ	0.4 億ユーロ
連邦雇用エージェンシー(BA)	40 億ユーロ	40 億ユーロ

図表 3-8 主要個別政策に対する財政支出状況

政策プログラム	管轄組織	支出額
継続職業訓練に関する支援	連邦雇用エージェンシー(BA)	21 億 8,140 万ユーロ
向上訓練支援法(AFBG)による支援(いわゆるマイスター訓練支援法 : Meister-Bafög による支援)	教育研究省(BMBF)	4 億 5,600 万ユーロ
中小企業における低資格労働者・中高年齢労働者のための職業継続訓練支援(WeGebAU)	連邦雇用エージェンシー(BA)	2 億 5,600 万ユーロ
移民の背景を持つ者に対する特定職種に関する言語訓練支援	労働社会省(BMAS)	4,200 万ユーロ
操業短縮時における継続職業訓練の受講者への助成(欧州社会基金 : ESF との共同出資)	連邦雇用エージェンシー(BA)	3,470 万ユーロ
高度有能者職業訓練(Begabtenförderung berufliche Bildung) 支援	教育研究省(BMBF)	2,800 万ユーロ
企業間職業訓練施設(ÜBS)の促進およびセンター設備の発展支援	経済技術省(BMWi)	2,450 万ユーロ

図表 3-7、3-8 出所 : BIBB(2011a).

ここから分かるようにドイツの職業訓練や技能向上支援に関する財源は様々である。主な資金提供者は、教育研究省(BMBF)、経済技術省(BMWi)、労働社会省(BMAS)、連邦雇用エージェンシー(BA)、州政府、EU、地域団体、商工会議所、労使団体、企業、民間団体、個人である。なお、図表 3-8 の個別政策について、以下の通り若干抜粋して説明する⁹ ;

・「向上訓練支援法による支援」は、向上職業訓練の受講者に対する支援で、主に手工業マイスターや同等の継続職業訓練資格の取得、及び個人起業の促進を目的としている。訓練受講費用、起業費用、生活費、育児費に対する助成支援や貸付が主な内容である。なお、2009年7月1日に向上訓練支援改正法が施行されたが、主な目的はドイツの高度技能人材不足対策としての女性、高齢者、定住外国人の労働市場への参入促進と若年労働者の職業技能の向上支援の強化である。

・「中小企業における低資格労働者・中高年齢労働者のための職業継続訓練支援」は、職業訓練を受講して資格を取得しようとする中小企業(従業員数 250人未満)の低資格労働者や 45歳以上の中高年齢労働者の受講料の助成を行うプログラムである。ただし、2011年12月31日までに職業訓練を開始する者が対象となる(社会法典第 3 編 417 条)。

・「操業短縮時における継続職業訓練受講者への助成」は、操業短縮期間中に継続職業訓練を受講する労働者に対して受講費用を助成するものである。助成範囲は対象者によって異なる。

⁹ BIBB (2011a)、厚生労働省 (2011)、JILPT (2009) を参照。

り、職業資格を有していない労働者は交通費や育児費を含む100%の費用が助成され、職業資格を有する労働者は費用の25～80%の範囲で助成される(社会法典第3編235c条)。

・「高度有能者職業訓練支援」は、特に成績優秀で十分に意欲のある若年労働者の中で、認定職業資格を既に取得している者に対する支援プログラムである。技能労働者の技術的・理論的訓練や職業経験を基本とする、学位への移行費用などを助成するもので、週15時間以上の労働と並行して実施することが条件となっている。職業資格保有者の高等教育へのアクセス機会を創出することで、職業的進路と学術的進路の間の透過性を改善させることを目的としている。

・「企業間職業訓練施設の促進およびセンター設備の発展支援」は、訓練規則で定められた訓練内容を、中小企業が自社の設備では実施しきれない場合に訓練を補完するための企業間職業訓練施設(ÜBS)を利用するが、そうした施設への支援助成である。

(4) 評価対象(最新職種一覧)

ドイツには約3万の異なる職種が存在するが¹⁰、デュアルシステムで実施される公認訓練職種は、2010年時点で348職種¹¹ある。公認訓練職種には、伝統的な金属加工や電気関連等のブルーカラー職種のほか、情報技術やホテル、貿易などのホワイトカラー職種も多い。職業訓練生数の多い上位15職種は、以下の通りである(図表3-9)。

約350ある訓練職種のうち、上位15職種に約5割が集中しており、男性は自動車や機械、電気などの技能系職種が多く、女性は小売や事務などのホワイトカラー職種へ人気が高い。

なお、手工業マイスターの職種は、2003年の手工業法(HwO)の改正で41職種が独立開業にマイスター資格が必要とされた(図表3-10)。それ以前は計94種のマイスター資格があり、独立開業にはマイスター資格取得が必要とされていたが、この改正によって53職種は独立開業に際するマイスター資格取得義務が免除され、以後当該マイスター資格の取得は任意となっている¹²。

¹⁰ 小原(2011) p.293.

¹¹ BIBB(2011b) p.7. なお、約350の職種資格リストはBIBBサイトに掲載されている。

<http://www2.bibb.de/tools/aab/aabberufeliste.php> (2012年2月14日閲覧)。

¹² IFHandwerk プレスリリース(2003年12月18日付) Bundestag beschließt neue Handwerksordnung.

図表 3-9 職業訓練生数の多い訓練職種 上位 15 職種 (2009 年)

男性				女性			
順位	訓練職種	人数	% (注 1)	順位	訓練職種	人数	% (注 1)
1	自動車メカトロニクス工	64,318	6.8	1	小売系商業職	42,487	6.8
2	産業機械工	49,805	5.3	2	事務系商業職	41,638	6.6
3	電気設備工	34,949	3.7	3	医療助手	40,713	6.5
4	衛生・暖房・空調技術系 設備機械工	32,977	3.5	4	理容・美容師	34,253	5.5
5	小売系商業職 (注 2)	32,681	3.5	5	産業系商業職	33,189	5.3
6	調理師	28,487	3.0	6	販売職	30,704	4.9
7	金属加工工	27,773	2.9	7	歯科助手	30,294	4.8
8	メカトロニクス工	25,001	2.6	8	食品手工業専門販売職	29,147	4.6
9	工作機械工	22,923	2.4	9	オフィスコミュニケーション系商業職	27,785	4.4
10	情報技術者	22,542	2.4	10	ホテル専門職	22,305	3.6
11	卸売・貿易系 商業職	22,262	2.4	11	金融系商業職	20,703	3.3
12	塗装工	20,850	2.2	12	卸売・貿易系商業職	17,434	2.8
13	産業設備系電気設備工	20,455	2.2	13	税理士助手	12,906	2.1
14	倉庫物流管理者	20,300	2.2	14	弁護士助手	11,573	1.8
15	産業系商業職	19,564	2.1	15	行政助手	11,283	1.8
	合計	444,887	47.1		合計	406,414	64.8

出所：Statistisches Bundesamt, Statistisches Jahrbuch 2011.

注 1：全男性／全女性の職業訓練生における割合。

注 2：Kaufmann/-frau は全て「商業職」と訳した。

図表 3-10 独立開業に資格取得が義務づけられている 41 職種リスト (手工業職種 A)

1. 左官・コンクリート職人 (Maurer und Betonbauer)	22. ソケット製造業者 (Büchsenmacher)
2. 暖炉・暖房職人 (Ofen- und Luftheizungsbauer)	23. 板金工 (Klempner)
3. 大工 (Zimmerer)	24. 設備工・暖房装置製造業者 (Installateur und Heizungsbauer)
4. 屋根ふき職人 (Dachdecker)	25. 電気技術者 (Elektrotechniker)
5. 道路工事職人 (Straßenbauer)	26. 電気機械技師 (Elektromaschinenbauer)
6. 断熱・不凍・防音職人 (Wärme-, Kälte-, Schallschutzisolierer)	27. 家具職人 (Tischler)
7. ポンプ職人 (Brunnenbauer)	28. ボート・船製造業者 (Boots- und Schiffbauer)
8. 石工・石彫刻師 (Steinmetzen und Steinbildhauer)	29. ロープ作り職人 (Seiler)
9. 漆喰工 (Stukkateure)	30. パン職人 (Bäcker)
10. 塗装工 (Maler und Lackierer)	31. 製菓・ケーキ職人 (Konditoren)
11. 足場けた組み職人 (Gerüstbauer)	32. 食肉加工販売業者 (Fleischer)
12. 煙突掃除職人 (Schornsteinfeger)	33. 眼科光学機器専門家 (Augenoptiker)
13. 金属工 (Metallbauer)	34. 補聴器音響専門家 (Hörgeräteakustiker)
14. 外科用機械士 (Chirurgiemechaniker)	35. 整形外科技師 (Orthopädietechniker)
15. 車体・車両製造業者 (Karosserie- und Fahrzeugbauer)	36. 整形外科用靴職人 (Orthopädienschuhmacher)
16. 精密機械製造業者 (Feinmechaniker)	37. 歯科技工師 (Zahn techniker)
17. 二輪車機械士 (Zweiradmechaniker)	38. 理美容師 (Friseure)
18. 冷却装置製造業者 (Kälteanlagenbauer)	39. ガラス職人 (Glaser)
19. 情報技術者 (Informationstechniker)	40. ガラス吹き・ガラス機器製造業者 (Glasbläser und Glasapparatebauer)
20. 自動車技師 (Kraftfahrzeugtechniker)	41. 加硫工・タイヤ技術者 (Vulkaniseure und Reifenmechaniker)
21. 農業用機械技師 (Landmaschinenmechaniker)	

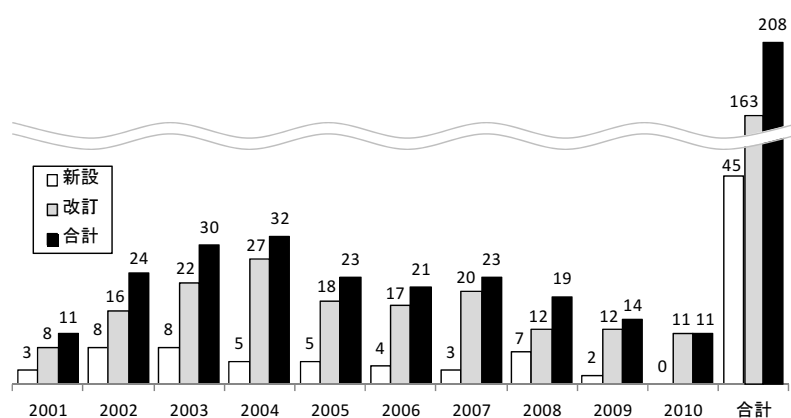
出所：HwO, Anlage A Verzeichnis der Gewerbe, die als zulassungspflichtige Handwerke betrieben werden können (§ 1 Abs. 2).

(5) 対象職種の改廃状況

デュアルシステムによる公認訓練資格職種の数に過去10年間でほとんど変化しておらず、2001-2010年にかけて350職種前後で安定している。実際2001年から2010年の期間に、公認職種数は345から348へと微増しただけである。

公認訓練資格職種は、技術の変化や産業界の要請に応じて、適宜訓練内容や職種の見直しを行っている。2001年から10年間で、163の訓練内容が改訂され45の職種が新設された(図表3-11)。

図表3-11 公認訓練資格職種の 신설・改訂状況(2001-2010年)



出所：BIBB (2011c).

3. 手工業マイスター資格の認定事例

ここでは、ドイツ特有の職業資格であるマイスター、特に「手工業マイスター」を中心に資格認定までの概要を説明する。

図表3-12 手工業マイスターと工業マイスター

	手工業マイスター	工業マイスター
資格の通用範囲	生涯通用	肩書は、企業に勤めて、企業内に当該ポジションがある限り通用
勤務先の規模	中小企業(最大従業員300人程度)	大企業(従業員300人以上)
身分	独立(小規模)経営者	製造、組立、工場管理分野の監督職、中間管理職 通常は職員(ホワイトカラー)として処遇
立場	全従業員の上司	担当範囲の上司
評価者(試験実施機関)	手工業会議所の試験委員会	商工会議所の試験委員会
試験内容	1. 受験職種における専門実技試験 2. 受験職種における専門理論試験 3. 経営学、商学、法学 4. 職業教育学、教育学、労働教育学	1. 全職種共通の試験 2. 職種別専門試験 3. 職業教育学、教育学、労働教育学

出所：坂本(2006) p.135を一部修正。

(1) 試験内容

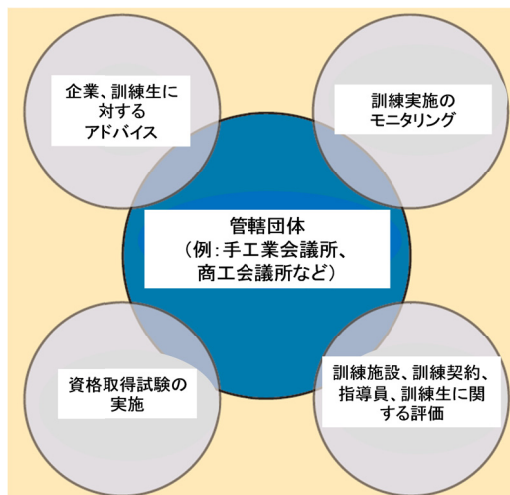
手工業マイスター試験は、各地の手工業会議所で行われる。受験資格があるのは、①専門学校(Fachschule)修了資格取得者、②職人証書(Gesellenbrief)取得者、③数年に渡る当該職種の職業経験者、のいずれかに該当する者である。

試験は一次から四次で構成される(図表 3-12)。一次の専門実技試験は、自作の課題作品(Meisterstück)を提出する。二次の専門理論試験は、主に自身が訓練を受けた職種分野の知識が問われる。三次は経営、商学、法学知識に関する試験で、具体的には、簿記、経理、原価計算、会社法、財務、市場立地条件、店舗開業条件、支払条件、広告、商法、民法、労働法、社会保障法、税法など幅広い分野について問われる。四次の職業教育学、労働教育学に関する試験は、主に後進を指導する能力があるかどうか問われる。一次および二次試験は、職種によって異なるが、三次および四次試験は全ての手工業分野のマイスター受験者に共通の試験内容となる。特に四次試験の内容は、職業訓練指導者の適性検査にも対応しており、工業界、商業界、その他の職業分野でも職業訓練生を教育するための前提条件となっている。合格するとマイスター証書(Meisterbrief)が授与される。

(2) 認定者(評価者)

手工業マイスターの認定は、各地の手工業会議所に設置されたマイスター試験委員会が行う。参考として、会議所の役割を図表 3-13 に示す。会議所の主な 4 つの役割の一つに「資格取得試験の実施」がある。

図表 3-13 会議所の役割



出所：BMBF (2003)。

認定は、各地の手工業会議所に設置されたマイスター試験委員会が行う。試験委員会は州政府が設置し、手工業会議所の提案に基づいて試験委員(及び代理人)を最長5年間の任期で指名する。試験委員は原則として満24歳以上の5人で構成され、委員長は対象職種の手工業従事者である必要はなく、加えて、試験対象職種の手工業従事者であってはならない。さらに、委員のうち2名は対象職種で少なくとも1年前から独立営業しているマイスター有資格者で、1名は現在当該職種に従事するマイスター受験経験者か有資格者、1名は経営、商業、法律、および職業教育の分野に精通した者(手工業者である必要はない)、で構成される(手工業法47、48条)。

(3) 試験が免除される場合(他の国家資格、民間職業資格、教育機関との関係で)

マイスター試験委員会は、受験者の申請によって、外国の教育修了に基づく試験免除に関する決定を行うことができる。このほか、受験者がすでに別の職種のマイスター試験に合格している場合、全職種共通試験である三次、四次試験が免除になる。その他の国家試験や公的試験に合格している場合も、それらの試験においてマイスター試験と同じ要件が設定されている場合は、申請により、マイスター試験委員会によって受験を免除され得る(手工業法46条)。

また、外国で取得した試験証書については、経済技術省(BMWi)が教育研究省(BMBF)と連邦議会の同意を受けて対応するドイツのマイスター試験の合格証書と同等とすることができる(手工業法50a条)。

(4) 試験費用

マイスター試験の開催にかかる費用は手工業会議所が負担する。受験者は決められた受験料を支払うが、ドイツでは地域毎に手工業が発達してきた歴史的経緯から、それぞれの手工業会議所で料金は異なる。例えばリューベック州の手工業会議所とシュトゥットガルト州の手工業会議所の受験費用を比較すると、以下のようになる(図表3-14)。

図表 3-14 マイスター受験料の例

リューベック手工業会議所	シュトゥットガルト手工業会議所
一次試験費用：340 ユーロ	一次試験費用：265 ユーロ
二次試験費用：340 ユーロ	二次試験費用：240 ユーロ
三次試験費用：243 ユーロ	三次試験費用：130 ユーロ
四次試験費用：243 ユーロ	四次試験費用：130 ユーロ

出所：リューベック手工業会議所、シュトゥットガルト手工業会議所ホームページ。

(5) 評価レベル

一次試験から四次試験の結果は、上記のいずれかの番号で評価される。そのため、実際に何点だったのか、また何%の正解率だったのか等は受験者には分からない。

図表 3-15 マイスターの試験(6段階評価)

1: 非常に優秀である (sehr gut) 2: 優秀である (gut) 3: 要求水準に達している (befriedigend) 4: 不足があるが要求水準に達している (ausreichend)	合格
5: 大きな不足があり要求を満たしていない (mangelhaft) 6: 全く要求水準を満たしていない (ungenügend)	不合格

出所: Gründler (2005).

マイスター証書 (Meisterbrief) には、当該者がどのような成績を得てマイスターになったかが記されていないため、全て1の優秀な成績で合格した場合でも、全て4でかろうじて合格した者も同列の「合格」となる。

なお、マイスター資格には、上級、中級、下級などのレベルは存在しないが、マイスター資格取得にいたる職業資格のレベルは、原則として「訓練生¹³」、「職人 (Geselle)」、「マイスター」の三段階に分けることができる。マイスターとしてその分野で長い実績と信頼を得た者の中には、地区ごとの同業者組合内の推薦によって「上級マイスター (Obermeister)」となり、組合会長を務める者もいる。

(6) 取得資格の蓄積・表示方法

試験に合格すると、マイスター試験合格書 (Meisterprüfungszeugnis) とマイスター証書 (Meisterbrief) が手工業会議所より発行される¹⁴。マイスター試験に合格すると、州によって異なるが専門大学等への入学資格が同時に得られる。その後、他の試験機関等の受験の際にマイスター証書の提示が必要な場合は、市役所にオリジナルとコピー持参し、該当受付窓口で手数料を支払えば、オリジナルのコピーである証明を受けることができる。

以上、ドイツ社会や他国で高い職業能力を持つと評価されている手工業マイスター資格を事例として資格認定の流れを見てきた。ドイツの職業能力評価は、「教育資格」や「職業資格」と強い関係がある。しかし、今日、グローバル化やEU域内の資格共通化の流れの中で、伝統的な資格取得と能力評価の在り方も変化を求められている。次の第2章では、そうした能力評価制度の現状についてみていく。

¹³ 徒弟制時代は「見習い (Lehrling)」と呼ばれていたが、現在は Azubi や Volontär とも表現される。

¹⁴ シュトゥットガルト商工会議所ホームページ

http://www.hwk-stuttgart.de/weiterbildung/meisterpruefung_8393.shtml (2012年1月11日閲覧)。

第2節 能力評価制度の現状

第2節では、保有資格が就業状況に与える影響や、労働市場における活用状況、欧州資格枠組み(EQF)に向けた国家単位の資格枠組み(DQR)の策定状況について概観する。

1. 能力評価の現状

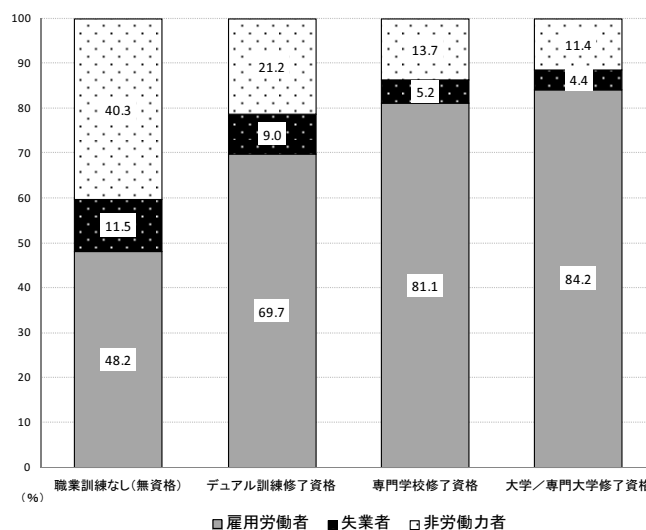
ドイツにおける人材需要の約3分の2は、デュアルシステムによる職業訓練資格者によってカバーされ、残り3分の1が大学および専門大学修了者、またはすでに職業経験がある求職者等で埋められる¹⁵。

ドイツでは、職業訓練資格の有無で失業率に大きな違いがある。1980年頃から職業訓練資格の無い若者が増加し、失業率が無資格の若者に偏った形で上昇し問題となった。

図表3-16を見ると、資格の保有水準が就労状況に大きく影響していることが明らかである。特に、無資格者は厳しい状況に直面しており、より上位の資格を取得することが、重要な意味を持つことがうかがえる。そのため若者の就業に向けた職業能力向上には職業訓練が欠かせないとされている¹⁶。

このように資格の有無が失業率に大きな影響を及ぼしていることは、言い換えれば資格に対する企業の能力評価の仕組みが機能していることを意味している。実際にデュアルシステムによる職業訓練は、若者、企業双方に参加義務が課せられていないにもかかわらず、若者の過半数が訓練に参加し、訓練費用の多くは企業が自主的に負担している¹⁷。

図表 3-16 教育/職業資格水準別の就労状況(25-64歳)(2004)



出所：IAB (2010)。

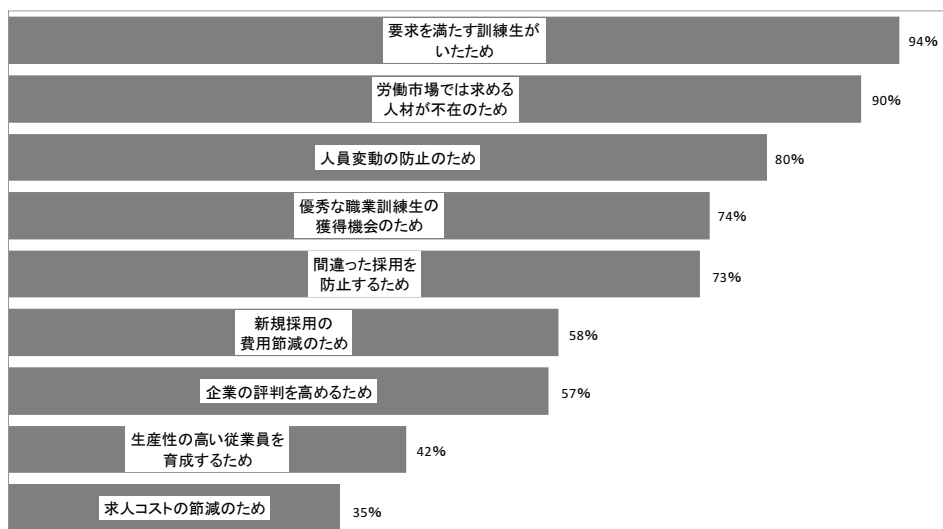
注：非労働力者とは、収入を伴う就労をしていない者（休業者と完全失業者を除く）。

¹⁵ OVTA (2003) p.196.

¹⁶ IAB (2010) p.15.

¹⁷ 拙稿「独の職業訓練、ミスマッチ防ぐ一ゼミナール(5)悪化する世界の若年雇用『日本経済新聞 2012年1月25日付朝刊』。

図表 3-17 企業が職業訓練を提供する理由 (M. A.)



出所：BMBF (2003)。

職業訓練を経て企業に採用される率は57%¹⁸で、職業訓練修了資格は就業に大きな役割を果たしている。

2010年には、企業の約45%が職業訓練の費用を提供しており、大企業ほど訓練を提供している企業の割合が高かった¹⁹。企業が自主的に訓練を負担している主な理由としては、「要件を満たす訓練生がいたため(94%)」、「労働市場では求める人材が不在のため(90%)」などが挙げられる(図表 3-17)。

デュアルシステムは職種毎に訓練内容や試験内容が関連法で定められており、全国どこの企業(事業所)で訓練を受けても、取得した職種資格の品質の同一性が保証されている。そのためデュアルシステムによる職業訓練資格の取得を希望する若者は多い。2009年は、前期中等教育修了資格者の78%(前年80%)、大学・専門大学入学資格者の43%(前年44%)が同訓練への参加を希望していた²⁰。

2. 制度の浸透状況と普及に向けた取り組み

職業訓練資格の取得と能力評価の普及に力を入れているのは、主に同枠組みの策定に参加している連邦政府、州政府、労使、商工会議所等である。ドイツの職業訓練は、企業が自主的に費用を負担することから、政府にとっては低予算で実施できるという利点がある。また、訓練資格職種や訓練内容の見直しを関係者全体で行い、実際の企業現場で訓練を行うため、労働市場の要請に沿った訓練が可能となっているのが強みである。訓練や試験の内容が法律で規定されていることから、ドイツ国内のどこで受講しても最終的に同質のレベルの資格が

¹⁸ BIBB (2011b) p.8.

¹⁹ BIBB (2011a) p.31.

²⁰ BIBB (2011b) p.12.

修得でき、訓練や取得資格の質が担保されている点も、全国的な職業訓練の浸透に寄与している。

政府の具体的な取り組みとしては、デュアル職業訓練希望者のために、企業における職業訓練の場を確保するための協定を企業と締結していることが挙げられる。経済技術省(BMWi)、教育研究省(BMBF)及び労働社会省(BMAS)の三省は、職業訓練生のためのポストを増大するため、2004年に主要経営者団体のBDA(ドイツ経営者団体連合会)、BDI(ドイツ経営者連盟)、DIHK(ドイツ商工会議所)、ZDH(ドイツ手工業中央連盟)、BFB(ドイツ自由業連盟)と「職業教育訓練協定(Ausbildungspakts)」を締結し、3年間で毎年3万人分の職業教育訓練の場を新たに創出することを決めた。その後、2007年には同協定を3年間延長し、2010年にはさらに2014年までの4年間延長し、毎年6万人分の職業教育訓練ポストを新たに創出することで合意がなされた²¹。2005年から2010年にかけての職業訓練契約締結の需給推移は図表3-18が示す通り、ほぼ安定している。

教育／職業資格別の労働者の継続職業訓練への参加率は図表3-19の通りとなっており、2005年から2008年の推移をみると微増傾向にあり、特に大学卒業者の平均参加率の上昇幅が大きくなっている。また、全体的に女性の参加率の増加も顕著である。

業種別の継続訓練参加者数と資格取得率は図表3-20の通りで、商工業分野の継続訓練への人気が集中しており、合格率も他の業種と比較してやや低いことが分かる。

なお、2011年時点の継続訓練提供機関の内訳は、民間33%、非営利15%、地域の成人教育センター14%、経済産業団体12%、社会関係団体(教会、政党、労使、地域団体、財団等)12%、専門大学(Fachhochschule)を含む職業学校や高等教育機関10%、その他5%となっている²²。

図表 3-18 職業訓練契約の需給推移(2005-2010年)

年	新規職業訓練契約締結数	空席訓練ポスト	契約不成立	訓練ポスト提供数	訓練希望者数	充足率
2005	550,180	12,636	40,504	562,816	590,684	95.3%
2006	576,153	15,401	49,487	591,554	625,640	94.6%
2007	625,885	18,359	32,660	644,244	658,545	97.8%
2008	616,342	19,507	14,515	635,849	630,857	100.8%
2009	564,307	17,255	15,608	581,562	579,987	100.3%
2010	560,073	19,605	12,255	579,678	572,328	101.3%

出所：BIBB(2011a)。

²¹ BMAS プレスリリース (2010年10月26日付)、
<http://www.bmas.de/DE/Service/Presse/Pressemitteilungen/ausbildungspakt.html>、MHLW (2011)。

²² BIBB (2011a) pp.61-65。

図表 3-19 労働者の教育/職業資格別、性別の継続職業訓練参加率の推移 (%)

		2005	2006	2007	2008
OJT 訓練修了者	男性	8.0	8.8	8.8	9.0
	女性	8.8	10.4	9.9	11.4
	合計	8.4	9.6	9.3	10.2
デュアルシステム訓練修了資格	男性	13.6	13.7	14.7	15.5
	女性	14.0	14.5	16.1	16.7
	合計	13.8	14.1	15.4	16.1
全日制職業学校修了資格	男性	21.2	22.0	23.1	27.0
	女性	25.9	27.4	28.9	32.5
	合計	24.0	25.3	26.9	30.8
専門学校修了資格	男性	26.7	26.4	29.2	29.9
	女性	34.2	35.2	38.5	39.1
	合計	29.5	29.8	32.9	33.5
大学/専門大学修了資格	男性	32.6	33.0	35.0	36.1
	女性	37.1	37.5	38.4	39.9
	合計	34.4	34.8	36.4	37.7
職業訓練なし(無資格)	男性	6.7	6.4	6.5	6.7
	女性	5.6	6.1	5.8	6.3
	合計	6.2	6.2	6.2	6.5

出所：BIBB(2011b).

図表 3-20 業種別の継続職業訓練参加者および合格率 (%)

	訓練参加者数	試験合格者数	合格率
商工業	61,734	42,348	69
手工業	36,113	34,131	95
公共	1,978	1,814	92
農業	1,659	1,361	82
他の専門分野	4,643	4,131	89
その他	214	165	77
全体	106,341	83,950	79

出所：BIBB(2011b).

ほかにも、若年者の中長期にわたるエンプロイアビリティ(雇用され得る能力=職業能力)を一層強化するため、教育研究省(BMBF)は、労働組合、使用者団体、産業・経済界、専門家、州行政者らのハイレベル代表とともに、2006年春から「職業教育に関するイノベーションサークル(IKBB)」、および「継続教育に関するイノベーションサークル(IKWB)」という2つのタスクフォースを創設し、学校から職業への移行、継続職業教育、生涯教育の促進と全体の底上げ、職業訓練と高等教育機関(例：大学)の間の連携強化に向けた職業訓練制度の改革を行っている。

IKBBは2007年に「職業教育改革のための10のガイドライン」を作成して現状課題の把

握を行い、IKWBは2008年に「ドイツにおける生涯教育の戦略に関する報告書」を出版し、25～64歳の生涯教育参加率を2015年までに80%まで増やし、継続職業訓練への参加率を43%から50%へ、また低技能労働者の参加を28%から40%に増やすという政策目標を提示した²³。その上で、2008年1月から新たに「資格のイノベーション」を立ち上げ、州、企業、労使とともに若年者を対象としたキャリアや人生設計のための一般教育、高等教育、職業教育の分野における「訓練と資格」の取得機会の拡大を図っている。これを受けて、教育研究省(BMBF)は2008年に具体的な実施に向けて「職業資格の展望(Perspektive Berufsabschluss)」イニシアチブを開始し、その下で「地域における移行管理(Regionale Übergangsmanagement)」と「資格志向の測定基準によるセカンドチャンス訓練(Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung)」の2つの政策プログラムを実施している。前者のプログラムは、55地域で若年者に対する様々な学校から職業教育への移行支援が実施されており、後者は、特に低技能の労働者に対するセカンドチャンスとしての職業訓練と、資格の取得支援に関する42のプロジェクトが実施されている。これらは2013年までの時限政策で、教育研究省(BMBF)と欧州社会基金(ESF)から計6,700万ユーロが助成されている²⁴。

3. DQR 策定状況と国際共通化の流れ

ドイツの職業能力評価制度は、近年大きな国際化の波に晒されている。欧州各国の「教育修了資格」を共通化し、相互認証を簡易化しようとする「ECTS(ヨーロッパ単位互換制度)」や「ECVET(欧州職業教育訓練単位制度)」の取り組みに続き、「職業資格」も欧州各国で共通化や相互認定を促進する動きがある。このような流れの一つとして、「欧州資格枠組み(EQF)」に基づく「ドイツ資格枠組み(DQR)」策定の動きがある。

「ドイツ資格枠組み(Deutscher Qualifikationsrahmen)」は、ドイツ語の頭文字をとり、DQRと呼ばれている。2006年10月に教育研究省(BMBF)と州文部大臣常設会議(KMK)がDQRの策定に着手することで合意し、教育関係者、職業訓練関係者、労使、専門家などで構成されるワーキンググループ(AK DQR)が2007年に発足。現在、8段階に分類された欧州資格枠組み(EQF)に基づき、ドイツ資格枠組み(DQR)を策定中である。欧州資格枠組み(EQF)は、欧州諸国で、「資格」のより良い比較可能性を提供しようとするもので8段階の水準に分かれている。これにより、労働者や職業訓練生の資格や能力が各国で比較しやすくなり、使用者や各関係者、組織の詳細な理解が可能になる。ドイツにおいても国内の既存の資格を全てEQF/DQRで水準が参照可能となることを目指している。

2009年2月に、最初のDQRのドラフト案が発表され、その後2010年夏に評価を行い、DQRの枠組みがほぼ決定した。しかし、これは法的拘束力を持たず、ドイツの既存の資

²³ BIBB (2011a) p.16.

²⁴ BMBF ホームページ <http://www.perspektive-berufsabschluss.de/> (2012年1月11日閲覧)。

格・能力評価制度において、EQF レベルへの達成が自動的に次の段階へのアクセス権を与えるものとはなっていない。現段階では、非公式の教育・訓練による技能習得をどのように判断するかも未定の状態である。関係者は、近隣諸国の国家資格枠組みの策定状況の調査や意見交換を行い、近く公式教育に加えて非公式教育を網羅する形で、DQR による資格枠組み最終案を提出する予定となっている²⁵。現段階で公式に発表されている DQR の枠組み案の判断指標は以下の図表 3-21 の通りである。

図表 3-21 ドイツ資格枠組み(DQR)の8段階のレベルと判断指標

レベル 1：単純で定型的な構成の学習分野または作業分野において、簡単な要求を満たす能力がある。指示の下で課題を遂行する。			
専門的能力		個人的能力	
知識	技能	社会性	自律性
基本的な一般知識がある。学習／作業分野の初歩的な知識がある。	簡単な課題を所定の規則に基づいて遂行し、その結果を評価するための認知的・実用的技能を備える。基本的な関連付けを行う。	他者と共に学習または作業をする。口頭および文書で情報を提供し、交換する。	指示の下で学習／作業する。自己の行動と他者の行動を評価し、学習アドバイスを受け入れる。
レベル 2：単純で定型的な構成の学習分野または作業分野において、基礎的な要求を専門的に満たす能力がある。主に指示の下で課題を遂行する。			
専門的能力		個人的能力	
知識	技能	社会性	自律性
基本的な一般知識がある。学習／作業分野の基礎的な一般知識および基礎的な専門知識がある。	学習／作業分野の課題を遂行するための基礎となる認知的・実用的技能を備え、その結果を所定の基準に基づいて評価し、関連付けを行う。	集団の中で協力する。一般的な意見や批判を受け入れ、表明する。口頭および文書によるコミュニケーションで、状況に応じた適切な行動および対応を取る。	既知の定型的な状況の中で、主に指示の下で責任感を持って学習／作業を行う。自己の行動と他者の行動を評価する。所定の学習支援措置を利用し、学習アドバイスを求める。
レベル 3：単純ではあるが一部は非定型的な構成の学習分野または職業活動分野において、専門的な要求を自律的に満たす能力がある。			
専門的能力		個人的能力	
知識	技能	社会性	自律性
学習分野／職業活動分野の詳細な一般知識または詳細な専門知識がある。	学習分野／職業活動分野の専門的課題を計画し、処理するための多様な認知的・実用的技能を備える。主に所定の基準に基づいて結果を評価し、簡単な知識移転を行う。	集団の中で協力し、単発的な支援を提供する。学習／作業環境を協力して整え、プロセスを構築し、結果を相手に応じた表現で示す。	精通しない状況の中でも、自主的に責任感を持って学習／作業を行う。自己の行動と他者の行動を評価する。学習アドバイスを求め、様々な学習支援措置を選択する。

²⁵ BMBF/KMK DQR ポータルサイト <http://www.deutscherqualifikationsrahmen.de/> (2011年9月5日閲覧)。

レベル 4： 総合的で変化のある学習分野または職業活動分野において、専門的課題を自律的に計画し、処理する能力がある。			
専門的能力		個人的能力	
知識	技能	社会性	自律性
学習分野／職業活動分野の深い一般知識または専門理論の知識がある。	自律的な課題の処理と問題の解決、作業プロセスと作業結果の評価を、代替行為の可能性と隣接分野との相互作用を考慮した上で行うことを可能とする、幅広く多様な認知的・実用的技能を備える。知識移転を行う。	集団での作業を協力して進め、集団の学習／作業環境を協力して整え、持続的な支援を提供する。プロセスと結果の理由を説明する。事情に関して総合的にコミュニケーションを取る。	自己の学習／作業目標を設定し、その目標を再吟味(リフレクション)し、実現し、その責任を負う。

レベル 5： 複雑で専門的な変化のある学習分野または職業活動分野において、総合的な専門的課題を自律的に計画し、処理する能力がある。			
専門的能力		個人的能力	
知識	技能	社会性	自律性
学習分野の総合的な専門知識または職業活動分野の総合的な職業知識がある。これには専門理論の深い知識も含まれる。学習分野または職業活動分野の範囲と境界を熟知している。	非常に幅広く多様な、専門的な認知的・実用的技能を備える。作業プロセスを総合的に計画し、代替行為の可能性と隣接分野との相互作用を総合的に考慮した上で作業プロセスを評価する。包括的な知識移転を行う。	作業プロセスを(異質性の高い集団内でも)協同して計画し、構築し、他者を指導し、根拠ある学習アドバイスによって支援する。複数の専門に関わる複雑な事情であっても体系的に、目的に応じ、相手に応じて適切に表現する。相手の関心と需要を予見して考慮する。	自己および他者の設定した学習／作業目標を再吟味(リフレクション)し、評価し、自己管理の下で追求し、その責任を負う。チーム内の作業プロセスに対する責任を負う。

レベル 6： 科学的専門領域の各分野または職業活動分野において、総合的な専門的課題および問題について計画し、処理し、評価する能力、ならびにプロセスを自己責任で管理する能力がある。レベル 6 の要求を構成する内容は、複雑性と頻繁な変化を特徴とする。(ドイツ大学修士資格枠組みのレベル 1 [学士レベル] に相当)			
専門的能力		個人的能力	
知識	技能	社会性	自律性
科学的基礎知識・専門の実地での応用、および主要な理論や手法の批判的理解を含む、幅広い総合的な知識または専門分野の最新の進歩を含む、幅広い総合的な職業知識がある。科学的専門領域または職業活動分野のさらなる進歩に関する知識がある。他分野とのインターフェースに関する知識がある。	複雑な問題を処理するために非常に幅広く多様な手法を、科学的専門領域において、その他の学習分野において、または職業活動分野において、用いることができる。要求が頻繁に変化する場合にも、新しい解決策を考案し、さまざまな基準を考慮した上で評価する。	専門家チーム内で責任を持って作業する、または集団や組織(企業、行政単位等)を、責任を持って率いる。他者の専門性の向上のために指導し、チーム内の問題を予見し、対処する。複雑で専門的な問題および解決策について、専門家に対して論拠を示して見解を述べ、専門家と共にさらなる進展を図る。	学習／作業プロセスに対する目標を定義し、再吟味(リフレクション)し、評価するとともに、学習／作業プロセスを自主的かつ持続的に構築する。

<p>レベル 7：科学的専門領域または戦略系の職業活動分野において、新しい複雑な課題および問題を処理する能力、ならびにプロセスを自己責任で管理する能力がある。レベル7の要求を構成する内容は、頻繁で予測不能な変化を特徴とする。(ドイツ大学修士資格枠組みのレベル2 [修士レベル] に相当)</p>			
専門的能力		個人的能力	
知識	技能	社会性	自律性
科学的専門領域における最先端の知見レベルの、総合的で詳細な専門的知識または戦略系の職業活動分野における総合的な職業知識がある。隣接分野の詳細な知識がある。	戦略上の問題も解決できるような高度に専門化された技能または構想・設計能力を、科学的専門領域において、または職業活動分野において、備えている。情報が不完全な場合にも、代替策を比較考量する。新しいアイデアや方法を開発し、適用し、様々な評価基準を考慮した上で評価する。	複雑な課題設定の枠内で、責任を持って集団または組織を率い、その作業結果の責任を負う。他者の専門性の向上を有効に促進する。専門的議論および専門分野の枠を超えた議論を行う。	応用面または研究面での新しい課題に対する目標を、起こり得る社会的、経済的および文化的影響を熟考した上で定義し、適切な手段を投入し、そのための知識を自主的に開拓する。

<p>レベル 8：科学的専門領域で研究により知見を得る能力、または職業活動分野で革新的な解決策および手法を開発する能力がある。レベル 8 の要求を構成する内容は、新種の不明瞭な問題状況の特徴とする。(ドイツ大学修士資格枠組みのレベル3 [博士レベル] に相当)</p>			
専門的能力		個人的能力	
知識	技能	社会性	自律性
研究分野における総合的、専門的、体系的な知識を持ち、専門分野の知識拡大に寄与する、または戦略系・革新系の職業活動分野における総合的な職業知識がある。隣接分野とのインターフェースに関する適切な知識がある。	研究、開発または革新の分野における新しい種類の問題を特定し、解決するための総合的で高度な技能を、高度な科学的専門領域において、または、職業活動分野において、備えている。革新的プロセスを(活動分野の枠を超える形でも)設計し、実施し、管理し、再吟味(リフレクション)し、評価する。新しいアイデアや方法を評価する。	複雑な課題または学際的課題に取り組む集団または組織を、責任を持って率い、そのような集団または組織の潜在的能力を活性化する。他者の専門性の向上を持続的かつ有効に促進する。国際的な文脈でも、専門分野の枠を超えた議論を行い、専門的議論において革新的な寄与をする。	応用面または研究面での新しい複雑な課題に対する目標を、起こり得る社会的、経済的および文化的影響を熟考した上で定義し、適切な手段を選択し、新しいアイデアやプロセスを開発する。

出所：BMBF/KMK DQR(2011)。

(1) DQR をめぐる議論状況と今後の流れ

職業教育訓練研究機構(BIBB)中央委員会は2011年6月、州文部大臣常設会議(KMK)の教育委員会によって提案された「大学入学資格(アビトゥーア)をレベル5に割り当てる」という提案について、「他の欧州諸国の事例をみると、レベル4に引き当てるのが適当であり、国内の職業訓練資格制度との整合性や、他の欧州諸国の資格との参照時に混乱を来さないためにも、レベル4が適当」との意見を述べている²⁶。また、欧州技能・職能・職業分類(ESCO²⁷)とDQRとの関連についての採択の中でも同様に、大学入学資格は、職業教育法

²⁶ BIBB プレスリリース (2011年6月29日付) <http://www.bibb.de/de/58023.htm>。

²⁷ 欧州技能・職能・職業分類(ESCO)は、数千以上ある職業に必要な技能、職能、資格を全てのEU言語(25言語)で記述した職業分類で欧州委員会が開発している。将来的に労働市場の教育関係機関や求職機関でのマッチングなどで利用されることを想定している。

／手工業法(BBiG/HwO)に基づく2年～3年半の職業訓練で得られる資格より上位のレベルに分類されるべきではないと主張し、現在も調整が続けられている。

このような議論の結果は、2012年第1四半期に報告書としてまとめられ、EUに提出される予定である。職業教育訓練研究機構(BIBB)は今後、職業教育と高等教育の融通性を一層加速させ、全ての関係者の同意を得ながら各レベルへの資格分類や国内法化に取り組み、欧州資格枠組み(EQF)策定に関する欧州議会と欧州理事会の勧告(2008年4月)に従って、能力評価基準の順守を監視する委員会や調停機関を国内に設置する予定である²⁸。

(2) DQRの限界

今後2012年までに全ての資格、証明書、ユーロパス書類に、欧州資格枠組み(EQF)に基づくドイツ資格枠組み(DQR)のレベルを表示することを目標に、現在ドイツ資格枠組みワーキンググループ(AK DQR)で準備が進められている。

ただ、DQRはあくまでEQFに基づく8段階に対応するための、「資格」や「能力」の明確化(欧州他国との比較可能性、透明性)に重点が置かれているため、個々の教育・職業キャリアを描き出すことは目的としていない。そのため、個々の教育・訓練キャリアを表示するツールとしては、別途「プロフィールパス(ProfilPASS)」や国外での能力評価指標として使われる「ユーロパス(Europass)」といったツールを使用することになる。また、「DQR＝資格・証明の認定」ではないため、既存の資格や証明制度の認定に特に影響はなく、その意味でキャリアラダーを構成するわけではない。そのため、資格への参入権の付与は、あくまで関係機関の管轄のままということになる。DQRはまた、関連する団体協約賃金契約や法律面にも影響を及ぼさない。また、DQRは、ECTS(ヨーロッパ単位互換制度)やECVET(欧州職業教育訓練単位制度)と将来的な連携を視野に入れているものの、現在までのところ完全な互換性はない。

以上の点から、DQRによる能力評価が示す効力は限定的なものとなっている。

(3) 非公式の訓練分野に関する能力評価制度

ここ5、6年の新しい傾向として、非公式の教育・訓練を含む幅広い継続職業訓練の履歴や資格の蓄積をまとめて表示することで能力評価につなげようとする動きが見られる。

2006年には「プロフィールパス(ProfilPASS)」が、非公式に習得した資格や能力の社会的認知の促進を含む全ての訓練による能力取得に関する自己診断のツールとしてドイツ全域で導入された。後述する「ユーロパス」との違いは、ユーロパスが公式・非公式を問わず記述ができるのに対して、プロフィールパスは、非公式に取得された能力をシステムチックに記述できるようにデザインされている。

²⁸ BIBB プレスリリース (2011年3月10日付) Gemeinsame Stellungnahme des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 2011.

また、「資格パス(Qualifizierungspass)²⁹」は、従業員のための“セカンドチャンス”資格の制度で、職業教育訓練研究機構(BIBB)が1997年から2001年にかけて行った一連の政策的試みの中で導入された制度である。資格はないが、経験豊かな労働者に彼らの知識と技能—公式・非公式両方の訓練などで習得した資格や経験をひとつにまとめて示すことで、社会人がセカンドチャンスに活用できるようデザインされている³⁰。

(4) ユーロパス

国外での技能取得時に有効的に機能しているのは「ユーロパス」である。2011年に職業教育訓練研究機構(BIBB)が行った調査報告³¹によると、回答者の29%が「ユーロパス・モビリティ」を利用し、23%が職場から出された証明書を利用していた。

ユーロパス履歴書のサンプル(ドイツ語版)

Europass Lebenslauf

Angaben zur Person

Nachname(n) / Vorname(n) **MUSTER, Karola**

Adresse **Musterstraße 2
D-50187 Köln (Deutschland)**

Telefon **(+49-XXX) XXX XX XX** Mobil **(+49-XXX) XXX XX XX**

Fax **(+49-XXX) XXX XX XX**

E-Mail **muster@XXX.de**

Staatsangehörigkeit **Deutsch**

Geburtsdatum **02 April 1969**

Gewünschte Beschäftigung / Gewünschtes Berufsfeld **Versicherungsberaterin - International Accounting Standards (IAS)**

Berufserfahrung

Zeitraum **August 2000 →**

Beruf oder Funktion **Spezialistin für International Accounting Standards (IAS)**

Wichtigste Tätigkeiten und **- Umsetzung neuer und bestehender Standards in die Rechnungslegung**

出所：Cedefop ホームページ。

ユーロパス語学能力のサンプル(ドイツ語版)

Europass-Sprachenpass
Bestandteil des vom Europarat entwickelten Europäischen Sprachenportfolios

NACHNAME(N) VORNAME(N) **MUSTER, Sonja**

Geburtsdatum (*)

Muttersprache(n) **Deutsch**

Sonstige Sprache(n) **Englisch Französisch**

EWÄUSCH

Selbstbeurteilung der Sprachkenntnisse ()**

Verstehen		Sprechen		Schreiben	
Hören	Lesen	An Gesprächen teilnehmen	Zusammenhängendes Sprechen	Sprechen	Schreiben
C1	Kompetente Sprachverwendung	C1	Kompetente Sprachverwendung	B2	Selbstständige Sprachverwendung
		B2	Selbstständige Sprachverwendung	B2	Selbstständige Sprachverwendung

Diplom(e) oder Zertifikat(e)(*)

Bezeichnung des (der) Diplom(e)s oder Zertifikat(e)s	Ausstellende Stelle	Datum	Europ. Kompetenzstufe (**)
English Proficiency Certificate	London Chamber of Commerce	31/08/1999	-

Sprachliche Erfahrung(en) (*)

Beschreibung	Von	Bis
Aufenthalt als Au-Pair bei einer englischen Familie in London verbunden mit der Teilnahme an einem Sprachkurs vor Ort	01/09/1998	28/08/1999
Praktikum bei der BBC London, Kulturredaktion	02/07/2001	31/08/2001

「ユーロパス(Europass : 欧州共通履歴書)」は、欧州域内での就業、学習のための地域間移動に際し各個人のスキルやコンピテンス(能力)を適切に伝達するための5つの文書からなる制度である。全欧州で非常に活用されており、将来的には EQF / DQR を反映することになっている。5つの文書は、欧州内で共通の技能と資格の証明書で、①ユーロパス履歴書、②ユーロパス語学能力、③ユーロパス職業訓練資格書類、④ユーロパス教育学位書類、⑤ユーロパス・モビリティ(他の欧州諸国での教育・訓練履歴を証明する書類)の5つの文書で構成されている。なおユーロパスの各書式は各国語によるオンラインでのダウンロードと記入が可能である。

²⁹ ドイツでは、1974年に全国統一的な社会的な能力評価制度を導入しようとして「資格パス」という同名の政策があったが、結局社会的に普及しなかった。

³⁰ BIBB (2011a)、OECD (2005)、Hippach-Schneider/Krause/Woll (2007) 参照。

³¹ Friedrich/Körbel (2011) p.14.

ユーロパスは2005年のサイト開始以来、2012年1月時点で約4,610万件のアクセスがあり、3,815万件の文書がダウンロードされ、1,731万件のユーロパス履歴書がオンラインで記入完成されている³²。

おわりに

以上見てきたように、ドイツでは、教育修了資格とともにデュアルシステムやマイスターなどに代表される独自の職業教育訓練資格制度が、能力評価と連結している。この背景には、資格取得にいたる訓練内容や試験内容を、政労使を含む関係者全員の合意のもとに構築していることや、時代の要請に応じて適宜、訓練職種の見直しや訓練内容の変更を実施していることが挙げられる。

このような関連政策の策定にあたって、利害関係者との調整を行い合意形成に中心的な役割を果たしているのが教育研究省(BMBF)所管の職業教育訓練研究機構(BIBB)である。

資格と能力評価の分野に関しては、関連する行政だけでも、教育研究省(BMBF)、経済技術省(BMWi)、労働社会省(BMAS)、連邦雇用エージェンシー(BA)、州政府、地方自治体政府など複数の管轄組織が関与しており、中央政府と地方政府の役割分担など複雑に絡み合っている。こうした現状の中で、BIBBは全ての関係者をとりまとめ、意見の収集、政策の実施に大きな力を発揮している。日本でも今後、職業資格等による包括的な能力評価制度の導入を検討する際には、当該職種の業界関係者や労使が適切に関与して合意形成を行うために要となる、BIBBのような組織の存在が重要になるのではないだろうか。

また、現在ドイツではEUとの関係で、国内の職業資格に基づく能力評価をEQFの8段階に照らしてどのように参照可能な制度にしていくのか、また職業資格と高等教育機関との相互認証に向けた透明性をどのように図っていくかというのが、「ドイツ資格枠組み(DQR)」の策定を中心に大きな政策課題となっており、議論が続いている。特に非公式分野の教育・訓練をどのように評価するかについては未だ決着しておらず、今後の行方が注目される。

【参考文献】

BIBB(2011b) *VET Data Report Germany 2011*.

BIBB(2011c) *Vocational Training: Regulations and the Process Behind Them*.

BMBF/KMK DQR(2011) *Deutscher Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen*.

BMBF(2003) *Germany's Vocational Education at a Glance*.

Dr. Werner Friedrich, Markus Körbel(2011) *Verdeckte Mobilität in der beruflichen Bildung*, NA beim BIBB.

Horst Gründler (2005) *Meister-Können für Zahntechniker: Ausgewählte prothetische*

³² Cedefop 統計サイト Europass website activity report since February 2005 (January 2012) (2012年2月13日閲覧)。

- Arbeiten zur praktischen Meisterprüfung*, Neuer Merkur Verlag.
- IAB (2010) *Make Further Vocational training Pay*, IAB Discussion Paper 18/2010.
- OECD (2005) *Thematic Review on Adult Learning-Germany*.
- OECD/BIBB (2003) *The Role of National Qualifications System in Promoting Lifelong Learning-Background Report for Germany*.
- Stephanie Allais (2010) *The implementation and impact of National Qualifications Frameworks: Report of a Study in 16 Countries*, International Labour Organization.
- Ute Hippach-Schneider, Kristina Alice Hensen (Eds.) (2011a) *Germany VET in Europe – Country Report 2011*, Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB).
- Ute Hippach-Schneider, Martina Krause, Christian Woll (2007) *Vocational education and training in Germany*, European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop).
- 小原哲郎 (2011) 『ドイツの職業訓練関係法令・資料集(第4版)』 職業能力開発総合大学校。
- OVTA (2003) 『海外調査報告 No.16 職業訓練・教育制度などの情報(Dr. Gerhard Lapke ドイツ記述部分)』 (財)海外職業訓練協会。
- 厚生労働省国際課 (2011) 『2009～2010年 海外情勢報告(ドイツ記述部分)』。
- 坂本明美編著 (2006) 『海外・人づくりハンドブック ドイツ』 (財)海外職業訓練協会(OVTA)。
- JILPT (2009) 『資料シリーズ No.57 欧米諸国における公共職業訓練制度と実態(田口和雄、天瀬光二 第2章ドイツ記述部分)』 労働政策研究・研修機構。
- 寺田盛紀 (2003) 『ドイツの職業教育・キャリア教育・デュアルシステムの伝統と変容』 大学教育出版。
- 文部科学省 (2011) 『教育指標の国際比較(ドイツ図表部分)』。
- 吉川裕美子 (1998) 『ドイツ資格社会における教育と職業』 教育開発研究所。

第4章 アメリカ

第1節 能力評価制度の概要

1. 制度概要

(1) 制度の背景

アメリカの能力評価は、汎用性の高いものと、特定企業だけで通用する企業特長的ものとの2つに分けられる。

そのうち、企業特長的な能力の評価に関して1990年代頃からある変化の兆候がみられる。個別企業が、1990年代から教育訓練投資額を高めるようになったのである。その内訳を見ると、給与所得上位の従業員に教育訓練を集中させている¹。企業が中核人材とみなす従業員の教育訓練とその評価に対して、重点を置くようになってきたのである。

一方で、企業から非中核人材とされる従業員は、企業内で教育訓練を受ける機会が減少している。中核人材とされる従業員が、高度かつ複雑で変化に柔軟に対応可能な職務能力を要求されるのに対し、非中核人材とされる従業員は単純で定型的な職務能力を求められるようになってきたため、彼らに対する能力評価が重要視されなくなってきたことがうかがえる。

これは、1970年代から1980年代にかけて、製造業を中心にアメリカ国内市場で日本企業が躍進し、各企業が相次いで新しい働き方を導入したことによる影響が大きい。

その前にまず、日本企業の競争力を探る試みが1980年代に行われた。

大統領諮問会議、ハーバード大学、マサチューセッツ工科大学などで大規模に日本企業が調査され、アメリカ企業と比較検討された。その調査内容は、人事労務管理、労使関係、働き方、作業組織、生産管理、研究開発、資本構造など多項目にわたり、これらの調査結果は、1985年のアメリカ政府による『産業競争力大統領諮問委員会報告』とハーバード大学の報告書『世界経済におけるアメリカの競争力(U.S. Competitiveness in the World Economy: 邦題『日本の脅威、アメリカの選択』)』、および1990年のマサチューセッツ工科大学の報告書として発表された。

ハーバード大学の報告書は、労働組合の経営協力、従業員の職務範囲の拡大や、チーム制、ジョブローテーションなどを通じて、従業員を経営へ巻き込むことに日本企業の競争力の源泉があるとした。また、マサチューセッツ工科大学の報告書は、企業の部門間の連携と部門内の従業員間の連携が競争力であると論じた。

これらは、労働長官と商務長官連名で開催された「労働者・管理者関係の将来に関する委員会(Commission on the Future of Worker- Management Relations)」(通称「ダンロップ

¹ Osterman (2005) p.5 は、企業の給与支出における教育訓練費の割合が1999年の1.9%から2004年の2.5%へと上昇していることを取り上げているほか、1995年には企業内の給与所得上位5分の1の従業員のうち40%が企業内で教育訓練を受けたことがあるのに対し、給与所得下位5分の1の従業員のうち教育訓練を受けたことがあるとしたのは22%に留まることをあげる。

委員会」) 報告へと結実。1995年に発行された報告書では、「労使間の協力と従業員参加」を通じた、職場の生産性向上を推進するための教育訓練の在り方や必要な法整備、企業から非中核人材とされる労働者に対する教育訓練、労働条件維持のための政策の必要性について、政府に提言を行った。

1950年代後半から1960年代には、労働力開発訓練法(the Manpower Development and Training Act)が能力育成の基盤であった。この法律が主として対象としていたのは、オートメーションを導入した製造業で働く男性労働者である²。求められる能力は定型的であり、市場動向の変化を想定したものではなかった。

1980年代になると、前述したように国際市場競争力に対応する新しい働き方と、その働き方を実現するための能力に注目が集まった。その背景には、従業員が経営に参加することや従業員間の連携を高めるとともに、市場動向の変化に柔軟に対応する能力が求められるようになったことがある。これにより、労働力開発訓練法に基づいて、製造業に求められる定型的な能力育成に対応してきたコミュニティカレッジや、テックカレッジ等の公的職業訓練機関の役割も、大きな変化を求められることになった。また、同様に労働組合と経営者が共同で運営してきた徒弟訓練制度も、市場動向の変化に柔軟に対応することが求められるようになったのである。

(2) 職業資格・認定資格と従業員の経営への巻き込み

アメリカの能力評価において汎用性が高いものとしては、医師免許や弁護士、会計士などの政府が公的に発行する「職業資格」と、業界団体が交付する「認定資格」に二分される。

「職業資格」は、連邦政府が中央集権的に発行するわけではなく、全米資格認定評価機関(National Organization for Competency Assurance)の審査に合格した資格認定機関によって行われる。

資格認定機関は州単位で設置されており、特定の州で取得した「職業資格」が他州でも通用するよう、法的措置がなされている。これらの「職業資格」は専門職を対象とし、資格を有していなければその職業に従事することが法的に認められない。数年ごとに更新手続きが必要になるが、市場動向の変化や従業員の経営参加といった新しい働き方を意識したものではない。

一方、「認定資格」は、それがなければ法的に職業に従事することができないというものではない。この「認定資格」には、現にその職業に就いている労働者の能力レベルを示すものと、その職業に就いているかどうかは問わないものの2つがある。

前者は、業界団体や産業別労働組合が加盟する企業の労働者の能力評価や賃金交渉のために活用されてきたものであり、後者は、マイクロソフト認定資格のような、企業や業界特殊

² Ibid., pp.35-36.

的ではない汎用性のある能力評価のために活用されてきたものである。

これらの「認定資格」は、業界団体や個別企業が独自に開発してきたものや、徒弟制度のもとで労使が発展させてきたものがある。しかし、1980年代以降に進んだ変化により、市場動向の変化に柔軟に対応することや、従業員が経営に参加すること、従業員間の連携を高めることに対応することが求められるようになった。これにあわせて、上述したようにコミュニティカレッジやテックカレッジ等を活用した、職業訓練に関する政策の在り方の路線変更が余儀なくされたのである。さらには、新しい働き方の導入を通じたアメリカ企業の競争力の向上に、政策的に関与するようになった。

それは、全国レベルで統一した能力評価制度や教育訓練を行う方向からの変更を意味し、市場動向の変化への柔軟な対応と従業員間の連携の促進、および従業員による経営参加を指標とする能力評価や教育訓練制度への方向性を打ち出したのである。これにより、業界団体、企業、教育訓練機関、労働組合、コミュニティなどの自主的な参加を求めた。

その政策を実現する包括的な法令が1994年アメリカ教育法である。

この法令の Section2.(4)には、「(B)高品質かつ国際競争力のある内容及び生徒の能力基準に関する開発や認証を援助すること」とある。これは、新しい働き方とその能力基準の開発や育成について教育法と連結させるものである。

また、Section2.(5)では「連邦政府、州、地域、学校レベルで、高度な基礎学力、職業のスキル・スタンダードを満たし、雇用や市民参加の世界で成功するために、全ての生徒に公平な教育機会を率先して提供することを支援すること」とし、同(7)では「労働力の必要なスキルを高める国家戦略の要石として、スキル・スタンダード、認証に関する自主的な全国的システムの開発・採用を鼓舞すること」としている。ここで、新しい働き方に関する能力を「スキル・スタンダード」として表現したのである。

(3) 全国スキル・スタンダード法

全国スキル・スタンダード法(National Skill Standard Act)として通称される1994年アメリカ教育法Title Vの内容をみると、1994年アメリカ教育法のSection501からSection509にかけての9項目が全国スキル・スタンダード法に該当し、内容の中核部分はSec.502からSec.504までとなっている。

Sec.502は、スキル・スタンダードの目的についてである。

「携帯可能な証明書及びスキルの提供による労働者の雇用保障の増強」、「失業を防ぐためのスキル認証の獲得」、「キャリア向上の追求」、「学生と未経験労働者が、効果的に高給な仕事に就くために必要とされるスキル・レベル及び能力を判断するため」と規定されている。主要な目的は「ハイパフォーマンス組織への移行を促進するため」とあり、これはすなわち新しい働き方を導入するための制度に他ならない。

Sec.503は、制度を運用するための全国スキル・スタンダード委員会についての規定である。

委員会の構成は、労働省長官、教育省長官、商務省長官、米国教育基準・改良評議会議長など連邦政府から4名、業界団体もしくは業界団体加盟企業から8名、労働組合側から8名、中立の人的資源管理専門家2名の22名に加えて、教育機関、コミュニティ、地方行政、権利擁護を行っている非営利組織の4分野から、それぞれ少なくとも1名の6名をあわせた合計28名となっている。全国スキル・スタンダード委員会は、常勤理事と測定・評価に関する専門能力を持った職員を任命して日常業務にあたる。

Sec.504 では、全国スキル・スタンダード委員会の機能を6つに定義する。

- ① スキル・スタンダードを適用する職業を特定してグループ分けすること
- ② スキル・スタンダードの開発をするための自主的なパートナーシップを創設すること
- ③ スキル・スタンダードを活用する労働力の調査や必要な能力を育成するための教育プログラムを開発すること
- ④ 自主的に開発されたスキル・スタンダードを、汎用性を持つものとして公式に承認すること
- ⑤ 公民権規範と抵触しないように調整すること
- ⑥ 自主的パートナーシップの適格要件を審査し、合格した場合は助成金を供与すること
(予算規模は、法令制定時の1994年で1,500万ドル)

全国スキル・スタンダード法の概念は、特定の職業グループに関係のある当事者の自主的なパートナーシップが、自らのスキル・スタンダードを設定することを重視している。これはつまり、連邦政府が中央で画一的な基準を設定するのではなく、必要な能力要件にもっとも詳しい当事者に権限を委譲することである。自主的パートナーシップに参加する当事者は、業界団体もしくは団体に参加する企業、労働組合もしくは経験のある非管理職従業員、教育機関、コミュニティ組織、地方行政担当者、権利擁護組織として定義されている。連邦政府が直接に関与するのは、スキル・スタンダード制度における能力評価の全体的なガイドラインの設定、自主的パートナーシップの適格認定、職業グループの設定などに留まっている。

このような能力評価設定における権限を委譲することは、刻々と変化する市場動向に対応した能力基準を設定することが目的となっている。

全国スキル・スタンダード委員会が作成した制度運用のためのガイドライン「仕事の構築—スキル・スタンダードのための共通的な枠組み(Built to Work: A Common Framework for Skill Standards)」では、スキル・スタンダードが想定する仕事と、なぜスキル・スタンダードが必要なのかについて解説している。

ここでは、「仕事とは変わっていくものであるということは知っているが、どう変わっていくのか?」「労働者に新しいスキルが必要なことは知っているが、どのようなスキルなのか?」「労働者を、この新しい労働環境に適応させるようにするため、我々がどのように活動すべきなのか」を明らかにするための青写真として、スキル・スタンダードを位置づけて

いる。

また、スキル・スタンダードは、現場第一線の労働者に、より大きな責任感を喚起し、彼らが高度なスキルと技術を用い、顧客の需要に合致するために大きな役割を担うという、活性化された仕事に関する新しい展望をもたらすものである。労働者が、指示に従い、限られた範囲でのスキルを用い、そして経営に対する品質の向上とコストの削減の問題をそのままに放置していた従来の状況からすると、劇的な変化である。現場第一線の労働者による新しい役割を表現することによって、スキル・スタンダードは、雇用主・労働者がハイパフォーマンスな仕事といった新しい世界へと変遷を遂げることを手助けするのであるとするように、現場労働者への権限委譲、自律的な管理といった新しい働き方を視野においたものである。

(4) 制度概要

全国スキル・スタンダード法は、自主的パートナーシップの対象となる職業グループを次の15に分類した。

- ・ 農林水産業 (Agriculture, Forestry, and Fishing)
- ・ ビジネス、経営管理 (Business and Administrative Services)
- ・ 建設 (Construction)
- ・ 教育、訓練 (Education and Training)
- ・ 金融、保険 (Finance and Insurance)
- ・ 健康、人材 (Health and Human Services)
- ・ 製造、取り付け、修理 (Manufacturing, Installation, and Repair)
- ・ 鉱業 (Mining)
- ・ 公務、法務、保安 (Public Administration, Legal, and Protective Services)
- ・ レストラン、宿泊、接客、観光、娯楽、レクリエーション (Restaurants, Lodging, Hospitality and Tourism, and Amusement and Recreation)
- ・ 小売、卸売、不動産、個人向けサービス (Retail Trade, Wholesale Trade, Real Estate, and Personal Services)
- ・ 科学技術 (Scientific and Technical Services)
- ・ 通信、コンピューター、芸術・芸能 (Telecommunications, Computers, Arts and Entertainment, and Information)
- ・ 輸送 (Transportation)
- ・ 公益、環境、廃棄物管理 (Utilities and Environmental and Waste Management)

これらの分類に属する自主的パートナーシップが能力基準を定める手順については、「仕事の構築—スキル・スタンダードのための共通的な枠組み (Built to Work: A Common Framework for Skill Standards)」で提示している。

まず、能力基準を、集約的 (Concentration Skill Standards)、中核的 (Core Skill Standards)、専門的 (Specialty Skill Standards) の三つの段階に分類する。それぞれの基準は次の通りである。

ア. 集約的基準

集約的基準 (Concentration Skill Standards) は、15 の職業グループの一つずつをそれぞれ分野別に区分し、そのなかで共通した能力を抽出したものを基盤としている。たとえば製造業における集約的基準 (Concentration Skill Standards) であれば、「生産 (Production)」、「健康・安全・環境・保険 (Health, Safety, Environment and Assurance)」、「保全、取付け、修理 (Maintenance, Installation, and Repair)」、「物流、在庫管理 (Logistics and Inventory Control)」、「品質保証 (Quality Assurance)」、「生産工程開発 (Production and Process Development)」の6つに区分し、それぞれに共通した能力の基準を特定する。これが集約的基準を特定する作業であり、自主的パートナーシップがスキル・スタンダードを策定する第一歩である。なお、個別の職業グループにおける区分は、最大で6つまで置くことができる。

イ. 中核的基準

集約的基準を特定したのち、ある産業で必要かつ中核的な「品質向上」、「生産性向上」、「顧客満足度の上昇」などをもたらすために、集約的基準で特定したスキルから抽出したものが中核的基準 (Core Skill Standards) となる。

この中核的基準と少なくとも一つの集約的基準における認証を獲得した場合、全国スキル・スタンダード委員会が認めた自主的パートナーシップのコアプラス認証が労働者に与えられる。この認証を取得した労働者は、産業内における移動が保証されることを全国スキル・スタンダード委員会が期待している。

ウ. 専門的基準

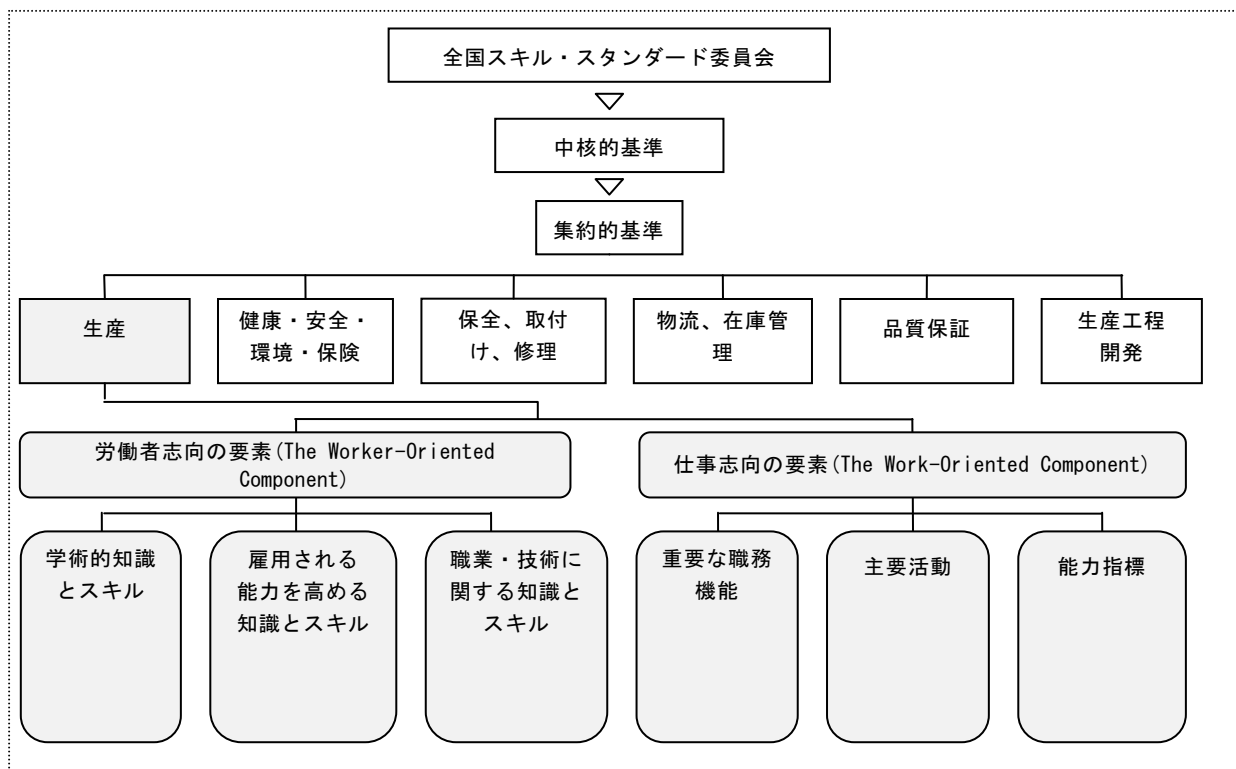
専門的基準 (Specialty Skill Standards) は、これら集約的基準や中核的基準のような汎用性の高さよりも、特定の産業や企業を対象としたスキルに絞ったものとなっている。換言すれば、産業内の企業間における柔軟な移動を念頭に置いた集約的基準や中核的基準を特定の産業、個別企業で必要な能力に限定した専門性を高めるための基準である。専門的基準も自主的パートナーシップにより認証される。

エ. 能力基準の構造と自主的パートナーシップ

この仕組みは次のように整理できる。全国スキル・スタンダード制度は、まず職業グループを15に分類した上で自主的パートナーシップを募る。ついで、従業員に求める能力を

「集約的」、「中核的」、「専門的」の3分類した上で、自主的パートナーシップに向けた能力基準策定のためのガイドラインを設定する。その上で、自主的パートナーシップが自ら構築した「集約的」、「中核的」、「専門的」の具体的な基準を、全国スキル・スタンダード委員会が審査する。これらに基づいて、それぞれの自主的パートナーシップが「集約的」、「中核的」、「専門的」のそれぞれの項目について労働者に認証を与えるといった具合である。

図表 4-1 製造業における集約的基準



出所：Palassis, et al. (2004) Figure 3 を参考に著者作成

全国スキル・スタンダード委員会はガイドラインを提示するのみで、実際の能力基準策定作業には関与しない。これは、刻々と変化する市場動向に対応した能力基準の改訂を自主的パートナーシップが不断に行うとともに、自らの産業に最適な能力基準を策定可能とするために権限を委譲していることを意味する。

また、集約的、中核的といった基準は定型的で、職務を限定した能力に対する基準を想定しているわけではない。各産業にはたとえば「品質向上」や「生産性向上」、「顧客満足度の上昇」といった総合的な目標がある。個別の職務においては、この目標の達成に向けてそれぞれが連携することが求められる。これを念頭に個別職務の能力基準を設定したものが、集約的基準となっている。この集約的基準を策定する過程で抽出した個々の能力を、「品質向上」や「生産性向上」、「顧客満足度の上昇」といった目標に向けて汎用性が高いかたちで抽出したものが中核的基準である。そこには職務間の連携が意識されている。このようにいったん

抽象化した能力を、特定産業や企業というように再び具体化したものが専門的基準となる。

「品質向上」や「生産性向上」、「顧客満足度の上昇」などのような目標は、市場動向の変化によって変わる可能性がある。それに基づいて個々の職務に求められる能力や職務そのものも変更されうる可能性があるため、中央で集権的に基準を定める方式を避け、自主的パートナーシップによる方策を採用しているのである。

(5) ヒト基準と仕事基準の能力評価

「集約的」、「中核的」、「専門的」という3つの基準の中で、職務における基礎的な基準を特定しているものが集約的基準である。この集約的基準は、ヒト基準と仕事基準の能力評価に分けられている。

元来、アメリカでは仕事基準の管理が行われてきた。古くは、テイラーの科学的管理法を導入することにより職務を細分化し、賃金管理と時間管理を結びつけたことに始まる。ついで、生産現場にベルトコンベアーを用いたことで、細分化された職務がベルトコンベアーによって再統合され、職務区分と賃率を労働組合が規制するというフォード・システムが導入され、仕事基準の管理が完成したのである。この結果、労働者の評価は、与えられた職務をこなすことができるかどうか基準となり、その労働者がどのような能力を持っているかというヒト基準の視点は軽視されることとなった。

しかし、前述したとおり、1980年代には様相が一変することになる。

従業員間の連携や経営参加が重要であると認識されるようになったのである。与えられた職務をこなすだけでよかった労働者は、担当以外の職務との連携や能力を最大限に発揮することが求められるようになった。そのため、仕事基準の評価だけでなく、ヒト基準の評価の重要性が増した。

それではまずヒト基準からみていこう。

ア. ヒト基準「労働者志向の要素」

ヒト基準は、「労働者志向の要素(The Worker-Oriented Component)」とされ、①学術的知識とスキル(Academic Knowledge and Skills)、②雇用される能力を高める知識とスキル(Employability Knowledge and Skills)、③職業・技術に関する知識とスキル(Occupational and Technical Knowledge and Skills)の3つで構成される。

ヒト基準では読解力、記述力、計算能力、科学手法による論理的能力といった「学術的知識とスキル」、話したり聞いたりというコミュニケーション能力、情報通信技術に関する能力、情報収集分析力、問題分析解決力、決定や判断力、体系化や計画立案能力、社会的スキル、変化への適応力、チームワーク力、統率力、合意形成能力、自己とキャリア形成能力といった、「雇用される能力を高める知識とスキル」という、現に担当している職務と直結しないものも含んだ労働者の潜在能力を重視している。

イ. 仕事基準「仕事志向の要素」

一方、与えられた職務を遂行できたかどうかという労働者の顕在能力を「仕事志向の要素(The Work-Oriented Component)」とした。その構成は、①重要な職務機能(Critical Work Functions)、②主要活動(Key Activity)、③能力指標(Performance Indicators)の3つである。

重要な職務機能は、個々の職務から抽出した達成しなければならない網羅的な責務のことを指し、その数は最大で15である。主要活動とは、重要な職務機能を実行する際の義務と作業のことで、その数は3つから6つである。その主要活動が的確に遂行できているかどうかを判断するものが能力指標であり、その数は3つから6つとしている。

たとえば、「生産」という集約的基準の場合、「顧客のニーズに合った製品を生産する」、「機器、工具、仕事を維持・管理する」、「安全で生産的な作業現場を維持する」、「品質を維持し、継続した改善工程を行う」、「確実に資産を事業要求に合わせるため、同僚や外部の顧客とコミュニケーションをとる」、「製品と生産する作業チームを調整する」、「作業現場において機器を安全に使用する」、「製品及び工程を品質基準に合わせるように是正する」の8つの重要な職務機能に分類する。

そのうち、「顧客のニーズに合った製品を生産する」という重要な職務機能は、「顧客のニーズを特定する」、「材料・工具・機器などの資源が、生産工程において利用可能であるよう設定し確認する」、「生産工程に合った機器を設定する」、「製品が仕様書に適合しているかを確実にするために、検査・試験する」、「顧客の要求に応じた製品及び工程を文書化する」、「出荷・配送のための最終製品を準備する」という6つの主要活動に分類できる。これは、生産工程の整備から顧客ニーズの特定とそれに合わせた生産工程の設定、製造後の検査と試験、顧客ニーズに関する記録といった生産過程と顧客ニーズを結びつけるための一連の機能を指す。

ついで、「顧客ニーズを特定する」という主要活動に関し、「企業内、企業外の顧客ニーズを認識する³⁾」、「製品概観や印刷仕様書について問い合わせをする顧客のニーズを、継続的に確実に理解する」、「定期的に顧客ニーズを見直す」、「顧客に関する明細事項を最新のものにする」、「交替従業員・同僚・管理経営者に顧客ニーズを効率的に伝える」、「顧客ニーズの実現を妨げる問題に積極的に取り組む」という6つの能力指標をおく。

(6) 生産におけるスキル・スタンダード認証

集約的基準の1つである「生産」でスキル・スタンダードの認証を労働者が得るためには、顕在能力を重視した仕事基準として8つの重要な職務機能についてそれぞれ3つから6つの

³⁾ ここでいう企業内の顧客ニーズとは、関連した業務を行う他の従業員のニーズのことを指す。

主要活動と、個々の主要活動に関する3つから6つの能力指標をクリアしなければならない。同時に、潜在能力を重視したヒト基準として、3つのスキルと知識をクリアすることが求められる。

ヒト基準としての「労働者志向の要素(The Worker-Oriented Component)」における、①学術的知識とスキル(Academic Knowledge and Skills)、②雇用される能力を高める知識とスキル(Employability Knowledge and Skills)、③職業・技術に関する知識とスキルでは、それぞれ労働者と監督者という役割別に高・中・低の難易度を定めている。この難易度は、「生産」における数学のスキルであれば、労働者の難易度は低、監督者の難易度は低で設定し、さらに数学の内容と問題解決という2つの複雑さの次元に分ける。このうち、数学の内容については、数的感覚と計算、幾何学・度量法・空間感覚、データ分析・統計・確率における複雑さ、関数と代数的な思考、表現とコミュニケーションの複雑さの5つの副次元にわけてそれぞれに難易度を設定する。

(7) スキル・スタンダードの認証

全国スキル・スタンダード制度は、業界団体もしくは団体に参加する企業、労働組合もしくは経験のある非管理職従業員、教育機関、コミュニティ組織、地方行政担当者、権利擁護組織によって構成される、自主的パートナーシップが自らスキル・スタンダードを設定して資格を認定することを基本とする。

連邦政府の役割は、これら自主的パートナーシップにガイドラインを提示する全国スキル・スタンダード委員会の活動を支援することである。全国スキル・スタンダード委員会は、自主的パートナーシップの認定を行うとともに、自主的パートナーシップが作成する能力評価に関するガイドラインを設定する。

したがって、スキル・スタンダードの認証は、自主的パートナーシップが行うことになるが、評価者の育成や認証にかかる経費などは、それぞれの自主的パートナーシップにまかされることになる。それは自主的パートナーシップの構成にも影響されることになる。

徒弟訓練制度を有する労働組合と使用者が参加していれば、教育訓練の仕組みやスキル・スタンダードの認定は、徒弟訓練制度に依存する。また、コミュニティカレッジやテックカレッジが参加している場合、これらの教育機関の講義の受講が義務付けられることもある。

第2節 能力評価制度の現状

1. 全国スキル・スタンダード制度に潜むパラドックス

結論から言えば、全国スキル・スタンダード制度は定着しなかった。

医師免許や弁護士、会計士などの政府が公的に発行する「職業資格」が、全米資格認定評価機関(National Organization for Competency Assurance)の審査に合格した資格認定機関

によって行われ、連邦政府が中央集権的に発行するものでないとしても、地域や企業の壁を超えた汎用性を持つ能力評価制度として機能している。

全国スキル・スタンダード制度は、業界団体が交付する「認定資格」と同様に、同一産業もしくは業界内で地域や企業の壁を超える汎用性を持つものとして期待された。さらに、労働者一人ひとりの働き方を国際市場競争力の激化に対応させるという視点がこめられた。

しかし、本章の冒頭に記したように、個別企業は、市場競争力を自ら向上させることを目的として、中核人材に対する教育投資を高めてきている。その一方で、単純で定型的な業務を担う非中核人材には投資を行わない。それだけでなく、そのような職務は、派遣、請負、パートタイマーといった非典型雇用の活用が進んだ。つまり、個別企業の多くは、市場競争力を向上させる方法として、自主的パートナーシップを形成する全国スキル・スタンダード制度に依拠するのではなく、人材活用において中核と非中核に選別したうえで、中核人材には個別企業の状況にあわせた能力の育成とその評価を自ら行う方向に向かったのである。

全国スキル・スタンダード制度は、業界団体もしくは団体に参加する企業、労働組合もしくは経験のある非管理職従業員、教育機関、コミュニティ組織、地方行政担当者、権利擁護組織によって構成される自主的パートナーシップを基盤とする。個別企業は、それぞれのパートナーの思惑を意識しなければならず、市場動向の変化に対応するという柔軟性が失われることにつながる。したがって、なんらかの強制力、インセンティブ、自主的に参加するという社会の一員としての意識といったようなものが企業側にない場合は、自主的パートナーシップに参加するメリットは大きく削がれることになるのである。なぜなら、企業側が望んでいるのは企業特種的な能力の育成であり、その能力は、市場動向の変化に伴って絶えず更新が求められるものだからである。

ここにいくつかのパラドックスがある。

全国スキル・スタンダード制度の下で、産業や業界内で労働者が汎用性の高い能力を身につけることは、個別企業にとって中核人材が企業外に流出する可能性を高める。その一方で、自主的パートナーシップに参加するそれぞれの構成員に配慮した制度では、個別企業の中核人材を育成するためには不十分である。さらには、企業にとっての非中核人材や、非中核業務を行うために活用する非典型雇用労働者には、基礎的な教育訓練の機会が失われてきているが、これらの労働者の能力向上を考える場合、全国スキル・スタンダード制度が想定する領域はオーバースペックである。

したがって、個別企業が自らの市場競争力向上と教育訓練投資効果を最大化するためにも、非典型雇用労働者や、企業から非中核人材とされた労働者に教育訓練機会を提供するためにも、全国スキル・スタンダード制度は、必ずしも有効な方法ではなかったのである。その矛盾が明らかになったとき、政策的により重要度を増したのは、企業による教育訓練機会の網の目からこぼれた労働者に対する教育訓練と、能力評価の仕組みの構築になったのである。これが、全国スキル・スタンダード制度が定着しなかった理由である。

2. 全国スキル・スタンダード委員会の消滅

全国スキル・スタンダード法が成立した1994年は、民主党ビル・クリントン大統領政権下だった。そのため、全国スキル・スタンダード法は、民主党の最大の支持基盤である労働組合の意向が強く反映されている。それは、上部組織である全国スキル・スタンダード委員会と、実施組織である自主的パートナーシップの構成にあらわれている。

全国スキル・スタンダード委員会は、先に述べたように、政府4名、業界団体8名、労働組合8名、その他8名の合計28名で構成される。政府の4名を除けば合計24名であり、労働組合代表はそのうちの3分の1を占める。自主的パートナーシップには、労働組合の参加が義務付けられていないが、労働組合もしくは経験のある非管理職従業員の参加が求められており、労働組合の参加が意識されている。

図表 4-2 スキル・スタンダード、パートナーシップ

- ・ 製造業スキル・スタンダード協議会
(The Manufacturing Skill Standards Council ;MSSC) (www.msscusa.org)
- ・ 全国高度製造業連合 (National Council for Advanced Manufacturing; NACFAM)
(www.nacfam.org/Default.aspx)
- ・ 製造技術協会 (The Association for Manufacturing Technology ;AMT) (www.mfgtech.org)
- ・ 全国工作機械器具設備・機械加工協会 (National Tooling & Machining Association) (www.ntma.org)
- ・ 全国金属加工技術協会 (The National Institute for Metalworking Skills ;NIMS) (www.nims-skills.org)
- ・ 精密金属成形協会 (Precision Metalforming Association) (www.pma.org/home/)
- ・ 精密機械加工製品協会 (The Precision Machined Products Association; PMPA) (<http://www.pmpa.org/>)
- ・ 制服・布地製造協会 (Uniform and Textile Service Association) (<http://www.trsa.org/>)
- ・ 米国溶接協会 (American Welding Society) (www.aws.org)
- ・ 全国電気工事事業者協会 (The National Electrical Contractors Association; NECA) (www.necanet.org)
- ・ 米国電子工学協会労働力卓越センターTeck America (www.aeanet.org) (www.techamerica.org/)
- ・ 電子工業財団
- ・ 米国電子工業会
- ・ 職業・技術教育州コンソーシアム (The Career and Technical Education Consortium of States (CTECS)
(formerly known as VTECS) (www.v-tecs.org)
- ・ 職業研究開発センター (The Center for Occupational Research and Development; CORD) (www.cord.org)
- ・ 米国印刷業協会 (The Printing Industries of America; PIA) (www.gatf.org)
- ・ 全国ガラス協会 (National Glass Association; NGA) (www.glass.org)
- ・ 熟練労働者助手・A G C 教育・訓練基金 (Laborers' International Union of North America; LIUNA)
(www.laborers-agc.org)
- ・ 化学情報サービス機関 (Chemical Abstracts Service; CAS) (www.acs.org/education/currmat/skills.html)
- ・ 教育開発センター (Education Development Center; EDC) (www.edc.org)
- ・ 全国農業教育者協会 (National Association of Agriculture Educators) (www.naae.ag)
- ・ 福祉サービス研究所 (Human Services Research Institute; HSRI) (www.hsri.org/skill/csss.html.)
- ・ 全国保険医療スキル・スタンダード・プロジェクト (West Ed) (www.wested.org/nhcssp/)
- ・ 全国食料雑貨商協会 (National Grocers Association; NGA) (www.nationalgrocers.org)
- ・ 全国小売業連盟 (National Retail Federation; NRF) (www.nrf.com/)
- ・ ホテル・レストラン専門教育協議会 (the International Council on Hotel, Restaurant, and Institutional Education; CHRIE) (<http://chrie.org>)
- ・ トラック運転手協会 (the Professional Truck Driver Institute; PTDI) (www.ptdi.org/standards/)
- ・ 管理行政専門職国際協会 (IAAP) (www.iaap-hq.org)

出所：日本労働研究機構、資料シリーズ No. 134 を参考に著者作成

2003年に全国スキル・スタンダード委員会は、全国スキル・スタンダード機構(National Skill Standards Board Institute : NSSBI)に改組され連邦政府の手を離れた。

しかし、労働組合側に行なったインタビュー調査によると、全国スキル・スタンダード機構によるイニシアティブもはや消滅したとのことである。

アメリカ労働総同盟産業別組合会議(AFL-CIO)の機関であるワーキング・フォー・アメリカ機構(Working for America Institute)は、全国スキル・スタンダード制度をはじめとする経営側とのパートナーシップを担う。このワーキング・フォー・アメリカ機構の副代表(Assistant Director)、Jeff Reckert氏によると、クリントン民主党政権後のブッシュ共和党政権下で全国スキル・スタンダード委員会は消滅し、製造業など12程度で残っているだけだという⁴。

その言葉を裏付けるように、2003年時点で豊富な資料を提供していた全国スキル・スタンダード委員会のウェブサイト(<http://www.nssb.org>)は、2011年12月現在で、概要的な情報をみることができるのみで形骸化している。

2003年時点では、図表4-2のようなスキル・スタンダードに関するパートナーシップが存在していた。

3. 全国スキル・スタンダード制度と徒弟訓練制度

これらの自主的パートナーシップは全国スキル・スタンダード委員会が設定した15の職業グループのうち、5しか網羅していない。

2011年12月現在では、図表4-2のうち、制服・布地製造協会 Uniform and Textile Service Association は、Textile Rental Services Association of America (TRSA)に吸収合併されたほか、米国電子工学協会労働力卓越センターは Information Technology Association of America (ITAA)に吸収され TechAmerica に組織替えした。

これらの自主的パートナーシップは、労働組合に組織された製造業に集中している。これは、労働組合に組織された企業が、労働組合との間に徒弟訓練制度を保持していることと無縁ではない。

この点に関し、全国電気工事事業者協会(The National Electrical Contractors Association; NECA)と国際電気工組合(IBEW; International Brotherhood of Electrical Workers)が、全米規模で展開する徒弟訓練制度の訓練センターの一つであるNECA/IBEWウォーレン訓練センターにインタビューを実施した⁵。

NECA/IBEWウォーレン訓練センターは、ミシガン州オークランド郡ウォーレンに位置する。労働組合は1937年全国徒弟制度法に基づいて、団体交渉を通じ徒弟訓練制度におけ

⁴ 2011年8月16日に Working for America Institute、Assistant Director、Jeff Reckert氏に行なったインタビュー。

⁵ 2011年8月19日に NECA/IBEW ウォーレン訓練センターの Training Director、Gary Populak氏およびIBEW、Kenneth F. Briggs氏へのインタビュー。

る資格設定、認証、教育訓練に関与している。

電気工は、電気工事業業者に雇用される従業員であるが、一定期間ごとに雇用主を替える。工事期間が終了すればそれまでの雇用が終了し、新しく始まった工事を請け負う事業主に雇用される。一方、全国電気工事業業者協会に所属する事業主は、比較的の小規模でその数は多い。

1980年代までの電気工における徒弟訓練制度は、比較的に定型的な技能の習得を行っていたが、進出日本企業の教育訓練制度に触れたことにより、従来型の教育訓練制度を変更する必要性を痛感した。具体的には、市場動向の変化に柔軟に対応するために、教育訓練プログラムの内容を絶え間なく変更させていくことと同時に、経営側のニーズに合致させる努力が必要であると **IBEW** 側は気がついたのである。しかし、**NECA** 側は、労働組合側による徒弟訓練制度の改革を望まなかった。このような状況で、1994年全国スキル・スタンダード法が自主的パートナーシップの構築を促したことが転機となった。

そもそも、経営側が主導してきた徒弟訓練制度に労働組合の関与を認めたものが1937年全国徒弟制度法である⁶。しかし、その状況からさらに労働組合側が関与することを経営側が望まなかったのである。そのため、全国スキル・スタンダード法に加えて、地元の政治家なども巻き込んで経営側を議論のテーブルにつかせたのである。

同様の事例は、ワーキング・フォー・アメリカ機構 (**Working for America Institute**)、副代表 (**Assistant Director**)、**Jeff Reckert** 氏からも聞くことができた。労働組合側が経営側に協力する際の重要な鍵となるのは、経営側の歩み寄りだということである。

つまり、徒弟訓練制度、もしくは団体交渉によって、教育訓練制度の運営を労働組合と使用者が行っている産業では、全国スキル・スタンダード制度が浸透しやすかったのに対し、教育訓練制度を労使間で協議しない、もしくはそもそも労働組合がない企業であれば、経営側の自主的な協力を促すことは困難だったのである。

NECA/IBEW ウォーレン訓練センターと同様に、現存する自主的パートナーのなかには活発に事業を展開しているところもある。

そのひとつの製造業スキル・スタンダード協議会 (**The Manufacturing Skill Standards Council; MSSC**) は、認定製造技術者 (**Certified Production Technician; CPT**) 資格を発行する。**CPT** は安全、品質管理、製造工程、保守の4つの分野を対象とする。エントリーレベルのうち、全米で40%が資格を取得して、技術を有する労働力として業界団体に供給することを目指している。また、認定物流技術者 (**Certified Logistics Technician**)、と認定準物流技術者の資格認定も行う⁷。

ほかにも、全国高度製造業連合 **National Council for Advanced Manufacturing (NACFAM)** は、2008年にペンステート大学とナノテクノロジー・スキル・スタンダードの

⁶ 平沼 (2007) pp.40-42.

⁷ **The Manufacturing Skill Standards Council (MSSC)** ウェブサイト www.msscusa.org 2011年10月26日閲覧。

設計で協力しているなど、最近の活動もある⁸。

全国工作機械器具設備・機械加工協会(National Tooling & Machining Association)⁹や精密機械加工製品協会(The Precision Machined Products Association; PMPA)¹⁰は、訓練の実施においてコミュニティカレッジや大学との連携を行う。

また、熟練労働者助手・AGC教育・訓練基金(Laborers' International Union of North America; LIUNA)が提供する訓練プログラムを受講すれば大学側の単位として認定される¹¹。

IBEWによる徒弟訓練制度の改革も進行中である。

従来は、熟練工と見習工という2つの段階だった徒弟訓練制度を、6段階に分割する試みが行われている。目的は、資格の段階を細分化することで賃金の段階もあわせて細分化し、経営側に賃金コストにおける柔軟性を与えることである。

労働組合に組織されていない企業は、徒弟訓練制度の資格要件に縛られずに人件費を柔軟にコントロールすることができるため、労働組合に対して労務コストの点で優位に立つことができる。この状況に対応することが目的の一つであり、労働者にとっては熟練工になるための能力要件や、求められる訓練期間の段階がわかりやすくなるというメリットがある。

2005年からパイロットプログラムをフロリダで開始し、06年からは全国展開を始めており、一元的に決められていた見習工の賃金は、職階に合わせて段階的となって、新しい職階は、熟練工の40%から80%の賃金レンジとして設定された¹²。

4. キャリアラダーの構築を目指して

全国スキル・スタンダード制度は、労働組合と使用者による教育訓練制度を改革して国際市場競争に対応するという点、経営協力において労働組合の存在意義を高めるという点、経営側の参加を促す点で一定程度の効果があったと言えよう。

しかしながら、労働組合の組織率が低い産業や、従来から労働組合と使用者による教育訓練制度がなかった産業、非典型雇用労働者は、全国スキル・スタンダードが想定する範囲からは外れてしまった。

その結果、レストランで皿洗いに従事する低賃金状態にある労働者の生活や、同様に低賃金状態にある介護労働者の生活を、どのように引き上げていくかというような課題が浮き彫りになったのである。この課題を解決するためには、技能レベルを設定して賃金上昇の階段をつくるというキャリアラダーの構築が重要になる。

⁸ National Council for Advanced Manufacturing (NACFAM) ウェブサイト <http://www.nacfam.org/Default.aspx> 2011年10月26日閲覧。

⁹ National Tooling & Machining Association ウェブサイト www.ntma.org 2011年10月26日閲覧。

¹⁰ The Precision Machined Products Association (PMPA) ウェブサイト <http://www.pmpa.org/> 2011年10月26日閲覧。

¹¹ Laborers' International Union of North America (LIUNA) ウェブサイト www.laborers-agc.org 2011年10月26日閲覧。

¹² IBEW Requiring Locals to Implement New Classifications to Boost Market Share, Daily Labor Report, Oct.6, 2010.

その取組みを行っている、レストラン従業員の権利を擁護し相互扶助を目的とする NPO である Restaurant Opportunities Center (ROC) と在宅介護協同組合 (CHCA: Cooperative Home Care Associates) を取り上げたい。

ROC は、労働組合が組織していないレストランの従業員を組織する NPO として、2001 年にニューヨークで設立された。

キャリアラダー構築の仕組みは、皿洗い等の店の裏側から、給仕人の手伝い (Busser) や使い走り (Runner) という店の表側の、給仕人、バーテンダーへつながる資格を設定し、教育訓練を実施して資格認定を行って証明書を発行する。資格は ROC と提携関係のある経営者間で横断的に有効である¹³。

続いて、在宅介護協同組合 (CHCA: Cooperative Home Care Associates) は、1985 年設立で本部がニューヨーク市サウスブロンクスにある。教育訓練を専門に行う組織を開設し、在宅介護労働者→在宅医療助手→認定看護助手 (CNA)→免許実務看護師 (LPN)→正看護師 (RN) へとつながるキャリアラダーの設定を通じて、労働条件の向上を目指している¹⁴。

2008 年のリーマンショック以降、政策的にもキャリアラダー構築に向けて舵を切っている。

まず、2010 年に開始した「デッキに全ての手を (All-hands-on-deck strategy)」と名付けられたプログラムである。これは、職業訓練の効果を高めるため、実際に人材募集を行う企業を参加させ、毎年 1 万人の技能労働者を育成することを目標とするものである¹⁵。

コミュニティカレッジで行う訓練と企業をつなぐ「アメリカの未来の為の技能 (Skills for America's Future)」と名付けられた施策も行われている。企業側のニーズと職業訓練を直結させ、企業側が認識しやすい技能資格を労働者が取得するように促すものである。この施策に基づき、全米製造業協会 (NAM) は会員企業とともに製造業における技能資格認定制度を設定しており、政府は労働者に対して資格の取得を奨励している。

「アメリカの未来の為の技能 (Skills for America's Future)」の運営委員会には、ハイアットホテルリゾーツを運営するプリッツカーグループ、モトローラー、アクセンチュア、グループンなどの経営者に加え、全米コミュニティカレッジ協会が参加している。

2010 年 10 月には、大統領経済回復顧問委員会 (The President's Economic Recovery Advisory Board :PERAB) と労働省が、職業訓練に関する施策を公表している。

PERAB には政府、企業、労働組合、コミュニティカレッジも加わって協議し、マクドナルド、パシフィックガス・エレクトリック、アクセンチュア、ユナイテッド・テクノロジー、ギャップの 5 つの企業が協力を表明している。

¹³ ROC United (Saru Jayaraman, Fekkak Mamdouch, Jonathan Hogstead) および ROC Detroit (Minsu Longiaru) への面接インタビュー、2010年11月2日、11月8日。

¹⁴ 2011年1月5日、ICSにて、同10日、CHCA および PHI に行ったインタビュー。

¹⁵ “Study: Obama's Green Building Retrofit Plan Would Create 114,000 Private Sector Jobs”, June 13, *Daily Labor Report*, “Obama Announces Initiative to Train Engineers and Other Skilled Workers”, June 13, *Daily Labor Report*, Obama Announces Expanded Program, Defends Investments in Worker Training, June 8, *Daily Labor Report*.

具体的な施策内容は、民間企業がコミュニティカレッジを活用して労働者の職業訓練を行うもので、たとえばマクドナルドは、店長レベルに対して現在行っている語学、理解力に関する研修を計画し、コミュニティカレッジが実際の研修を実施する。マクドナルドにとって有用な人材を育成することに合わせて、労働市場で広く通用する技能を身につける機会となることが期待されている。

地域コミュニティを単位とする職業訓練も2010年、2011年と実施されている¹⁶。

教育や職業能力に劣っていることや、居住するコミュニティの環境の影響などにより、低い所得に留まる若年者の生活水準を高めることを目的に、16歳から24歳までの若年者の職業訓練がコミュニティに委託して開かれている。

具体的な訓練プログラムでは、プログラムに参加する若者が居住するコミュニティで実際の家屋を建築することを通じて行われる。これにより、建築作業に関する技能を学ぶことができ、高校卒業もしくはコミュニティカレッジの卒業資格の取得のための教育を受ける機会が提供される。予算額全体は1億3000万ドルで、手をあげたコミュニティに対して競争的に分配される。受講者1人当たりの予算額が1万5000ドルから1万8000ドルで、資金を獲得したコミュニティには、3年間で70万ドルから110万ドルの助成金が支給される。

【参考文献】

- Osterman, Paul (2005) *Employment and Training Policies: New Directions For Less Skilled Adults*, “Paper prepared for Urban Institute Conference “Workforce Policies for the Next Decade and Beyond”
- National Skill Standard Boards (2000) *Built to Work - A Common Framework for Skill Standards*, Library of Congress Cataloging-in Publication Data, National Skill Standard Boards
- Palassis, John, Schulte, Paul A., Sweeney, Marie Haring and Okun, Andrea H. (2004) *Enhancing Occupational Safety and Health through Use of the National Skill Standards*, *Int J Occup Environ Health*, Vol 10/No. 1, Jan./Mar. 2004.
- Finance, and Urban Affairs Subcommittee on Economic Stabilization, United States. Congress. House. Committee on Banking (1985) *Report of the President's Commission on Industrial Competitiveness: Hearing before the Subcommittee on Economic Stabilization of the Committee on Banking, Finance, and Urban Affairs, House of Representatives, Ninety-ninth Congress, first session, March 5, 1985*, University of Michigan Library
- Scott, Bruce R., Lodge, George C. and Bower, Joseph L. (eds.) (1985) *U.S. Competitiveness in the World Economy*, Harvard Business School Pr

¹⁶ “White House Announces Partnership Program To Link Employers With Community College”, *Daily Labor Report*, Oct.4, 2010, “More Wives Became Family Breadwinners As Men Lost Jobs in Recession, Census Says”, *Daily Labor Report*, Oct.21, 2010, DOL to Award \$130 Million for Job Training in YouthBuild Grants to Teach Construction, *Daily Labor Report*, Oct.4, 2010.

“IBEW Requiring Locals to Implement New Classifications to Boost Market Share”, *Daily Labor Report*, Oct.6, 2010.

“Study: Obama’s Green Building Retrofit Plan Would Create 114,000 Private Sector Jobs”, June 13, *Daily Labor Report*.

“Obama Announces Initiative to Train Engineers and Other Skilled Workers”, June 13, *Daily Labor Report*.

“Obama Announces Expanded Program, Defends Investments in Worker Training”, Jun 8, *Daily Labor Report*.

“White House Announces Partnership Program To Link Employers With Community College”, *Daily Labor Report*, Octt.4, 2010.

“More Wives Became family Breadwinners As Men Lost Jobs in Recession, Census Says”, *Daily Labor Report*, Oct.21, 2010.

“DOL to Award \$130 Million for Job Training In Youth Build Grants to Teach Construction”, *Daily Labor Report*, Oct.4, 2010.

谷口雄治、平山正己(2003)『諸外国における職業能力評価制度の比較調査、研究—アメリカ』日本労働研究機構、資料シリーズ No.134。

平沼高、佐々木英一、田中萬年編著(2007)『熟練工養成の国際比較—先進工業国における現代の徒弟制度』ミネルヴァ書房。

製造業スキル・スタンダード協議会 The Manufacturing Skill Standards Council (MSSC)

ウェブサイト <http://www.msscusa.org>、2011年10月26日閲覧。

全国高度製造業連合 National Council for Advanced Manufacturing (NACFAM)

ウェブサイト <http://www.nacfam.org/Default.aspx>、2011年10月26日閲覧。

製造技術協会 The Association for Manufacturing Technology (AMT)

ウェブサイト <http://www.mfgtech.org>、2011年10月26日閲覧。

全国工作機械器具設備・機械加工協会 National Tooling & Machining Association

ウェブサイト <http://www.ntma.org>、2011年10月26日閲覧。

全国金属加工技術協会 The National Institute for Metalworking Skills (NIMS)

ウェブサイト <http://www.nims-skills.org>、2011年10月26日閲覧。

精密金属成形協会 Precision Metalforming Association

ウェブサイト <http://www.pma.org/home>、2011年10月26日閲覧。

精密機械加工製品協会 The Precision Machined Products Association (PMPA)

ウェブサイト <http://www.pmpa.org>、2011年10月26日閲覧。

制服・布地製造協会 Textile Rental Services Association of America (TRSA)

ウェブサイト <http://www.trsa.org>、2011年10月26日閲覧。

米国溶接協会 American Welding Society

ウェブサイト <http://www.aws.org>、2011年10月26日閲覧。

全国電気工事者協会 The National Electrical Contractors Association (NECA)

ウェブサイト <http://www.necanet.org>、2011年10月26日閲覧。

米国電子工学協会 労働力卓越センターウェブサイト Information Technology Association of America (ITAA)に吸収され TechAmerica に。

ウェブサイト <http://www.techamerica.org/>、2011年10月26日閲覧。

電子工業財団

ウェブサイト <http://www.eia.org/eif>、2011年10月26日閲覧。

米国電子工業会

ウェブサイト <http://www.eia.org>、2011年10月26日閲覧。

職業・技術教育州コンソーシアム The Career and Technical Education Consortium of States (CTECS) (formerly known as VTECS) ウェブサイト <http://www.v-tecs.org>、2011年10月26日閲覧。

職業研究開発センター The Center for Occupational Research and Development (CORD)

ウェブサイト <http://www.cord.org>、2011年10月26日閲覧。

米国印刷業協会 The Printing Industries of America (PIA)

ウェブサイト <http://www.gatf.org>、2011年10月26日閲覧。

全国ガラス協会 National Glass Association (NGA)

ウェブサイト <http://www.glass.org>、2011年10月26日閲覧。

熟練労働者助手・AGC 教育・訓練基金 Laborers' International Union of North America (LIUNA) ウェブサイト <http://www.laborers-agc.org>、2011年10月26日閲覧。

化学情報サービス機関 Chemical Abstracts Service (CAS)

ウェブサイト <http://www.acs.org/education/currmats/skills.html>、2011年10月26日閲覧。

教育開発センター Education Development Center (EDC)

ウェブサイト <http://www.edc.org>、2011年10月26日閲覧。

全国農業教育者協会 National Association of Agriculture Educators

ウェブサイト <http://www.nage.org>、2011年10月26日閲覧。

福祉サービス研究所 Human Services Research Institute (HSRI)

ウェブサイト <http://www.hsri.org/skill/csss.html>、2011年10月26日閲覧。

全国保険医療スキル・スタンダード・プロジェクト West Ed

ウェブサイト <http://www.wested.org/nhcssp>、2011年10月26日閲覧。

全国食料雑貨商協会食料雑貨商研究教育財団 National Grocers Association (NGA)

ウェブサイト <http://www.nationalgrocers.org>、2011年10月26日閲覧。

全国小売業連盟 National Retail Federation (NRF)

ウェブサイト <http://www.nrf.com>、2011年10月26日閲覧。

ホテル・レストラン専門教育協議会 the International Council on Hotel, Restaurant, and Institutional Education (CHRIE)

ウェブサイト <http://chrie.org>、2011年10月26日閲覧。

トラック運転手協会 the Professional Truck Driver Institute (PTDI)

ウェブサイト <http://www.ptdi.org/standards>、2011年10月26日閲覧。

管理行政専門職国際協会 IAAP

ウェブサイト <http://www.iaap-hq.org>、2011年10月26日閲覧。

第5章 中国

はじめに

中国では、「職業資格証明制度」に基づいて、労働者の持っている専門能力を評価している。労働者がある職業に就くためには、必要とする技能、専門知識および職務経験など「職業資格証明」を取得することが必要である。職業資格証明は学歴証書と違い、より直接的に、そして的確に職業の就業基準と操作規定などの諸要求を表し、労働者が職業に従事する際に実際に必要な能力水準を示している。

本章は主に、「職業資格証明制度」を中心に、中国の能力評価制度について説明する。

第1節 能力評価制度の概要

1. 制度概要

「職業資格証明制度」は、中国では労働就業制度の一部であり、特殊な国家試験制度でもある。労働者は、国の制定した職業技能基準に基づき、政府の認可を得た検定機関によって技能水準および職業資格が評価され、相応する国家職業資格証書を取得できる。

(1) 歴史変遷

「職業資格証明制度」の歴史は、1950年代に始まった「工人¹技術等級検定制度」にまで遡ることができる。この制度は主に企業内でブルーカラー労働者の技能レベルを評価するために活用された。1992年、中国共産党第14回全体会議で「社会主義市場経済を建設する」という方針が明確化されてからは、「工人技術等級検定制度」は国家職業資格証明制度に転換し始めた。1994年の全人代で「労働法」が制定された後、労働法の第69条で「職業資格証明制度」の実施が法律で規定された。

1994年には、労働部と人事部²が「職業資格証明制度規定」を公表した。同規定によると、「職業資格」は「従業資格」と「執業資格」に分けられる。「従業資格」とは、ある職業に必要な知識、技術および能力の初級基準である。「執業資格」とは、責任が重大で、且つ社会通用性があり公共利益にかかわる職種に対して、政府が職業参入規制を実施し、その仕事に従事するために必要な専門知識、技術、能力から構成される必要基準を指す。なお、同規定は職業資格基準を設定する目的を、労働市場を整備し、職業秩序を守り、社会公共利益を確保するためであると明言している。

「職業資格証明制度」がスタートしてから十数年が経ち、中国は職業資格基準の作成、職業資格検定の運営などの面にわたって一定の基礎を作り上げた。まず、「中華人民共和国職

¹ ブルーカラーのことを指している。

² 2008年の国务院構造改革の中で、労働和社会保障部と人事部が合併して、人的資源和社会保障部となった。労働和社会保障部は1998年に労働部を元に設立された。

業分類大典」を作成し、1,838の職業と4,000の職種を定義。職業分類に基づいて国の職業資格基準の枠組みを設定し、一連の職業の国家資格基準を制定した。さらに、国家基準に基づき、職業技能教育事業を展開した。

(2) 分類

現在、中国で実施されている職業資格検定には主に四種類ある。

ア 国家職業資格検定

国家職業資格検定は主に人力資源和社会保障部により管理、実施されている。検定試験は国の統一試験として実施され、取得した資格は中国全土で通用する。国家職業資格はさらに下記検定機関によって実施されている。

(7) 元人事部と業務主管部門主宰

元人事部とその他の国务院業務主管部門が実施する職業資格検定は主に専門技術者を対象としている。2010年までに59の職業資格と就業基準が作成されており³、「建築デザイナー」、「宝石鑑定師」などはこの範疇に属する(図表5-1)。

図表5-1 職業資格一覧(2010)

	資格名	主管部門	施行年
1	主任技師	建設部	1992
2	公認建築士	建設部	1994
3	認定薬剤師	国家薬料監督局	1999
4	不動産鑑定士	建設部	1995
5	公認不動産鑑定士	財政部	1995
6	コストエンジニア	建設部	1996
7	宝石鑑定師	国家品質監督局	1996
8	公認税理士	国家税務総局	1996
9	販売人	国家経済貿易委員会	1996
10	公認構造エンジニア	建設部	1997
11	企業顧問弁護士	国家経済貿易委員会	1997
12	義肢矯正器製造技師	民政部	1997
13	鉱物資源埋蔵量評価技師	国土資源部	1999
14	公認都市計画技師	建設部	1999
15	備蓄鑑定士	国家計画委員会	1999
16	綿花品質検査技師	国家品質監督局	2000
17	鉱業種鑑定士	国土資源部	2000
18	公認コンサルティングエンジニア	国家計画委員会	2001
19	公認土木エンジニア(地質)	建設部	2002
20	公認安全エンジニア	安全監督局	2002
21	不動産仲介業者	建設部	2001
22	国際ビジネス職業資格	対外経済貿易部	2002
23	建築デザイナー	建設部	2002
24	土地登記代理人	国土資源部	2002
25	公認原子力安全エンジニア	国家環境保護総局	2002
26	公認公共設備エンジニア	建設部	2003
27	公認電気技師	建設部	2003
28	公認化工エンジニア	建設部	2003
29	公認土木エンジニア(港湾及び水路)	建設部、交通部	2003
30	公認設備検査技師	国家品質監督局	2003
31	公認環境保護エンジニア	建設部、国家環境保護総局	2005
32	公認土木エンジニア(水利及び水力発電工事)	建設部、水利部	2005
33	地震安全性評価技師	国家地震局	2005
34	公認石油天然ガス調査及び設計技師	建設部	2005
35	公認冶金調査及び設計技師	建設部	2005
36	公認鉱物調査及び設計技師	建設部	2005
37	公認機械調査及び設計技師	建設部	2005
38	不動産管理士	建設部	2005
39	公認船舶検査技師	交通部、農業部	2006
40	公認測量士	国家品質監督局	2006
41	品質専門職業資格	国家品質監督局	2001
42	出版専門職業資格	新聞出版総局	2001
43	翻訳	外文局	2003
44	環境影響評価技師	国家環境保護総局	2004
45	投資事業管理士	国家発展改革委員会	2004
46	マクroeconomicsコンサルタント	国家発展改革委員会	2005
47	通信専門技術者	情報産業部	2006
48	自動車修理メンテナンス工	交通部	2006
49	ソーシャルワーカー	民政部	2006
50	経済	人事部	1993
51	会計	財政部	2000
52	統計	国家統計局	1995
53	監査	国家審計署	1993
54	衛生	衛生部	2000
55	コンピューター技術及びソフトウェア	情報産業部	2003
56	公安	公安部	2004
57	安全技術	国家安全部	2004
58	外国語資格	人事部	1998
59	コンピューター操作能力	人事部	2001

出所：人力資源和社会保障部国家職業資格管理網の資料に基づき作成。

³ 新版国家職業資格工作網を参照。

(イ) 元労働和社会保障部主宰

元労働和社会保障およびその関連機関が主宰する職業資格検定は主に生産現場の作業者を対象としている。「労働法」では「決められた職業について、職業技能基準を作成し、職業資格証明制度を実施し、国の承認を得た検定機関が職業資格検定試験を行う」としている。現在、中華人民共和国の職業分類大典に記載されているのは1,838の職業であり、うち641の職業資格基準が元労働和社会保障部によって作成されたものである⁴。

(ウ) 国の法律または国務院法規によって設置された資格

これらの資格は法律または法規によって設置され、そのほとんどは業務主管部門が法律に準じて設置し、国家資格制度の枠組みの中で運営されている。

たとえば「教師資格」について、1994年の「中華人民共和国教師法」では、教師資格制度の実施を明確にし、教師資格を取得するためには、この国家教師資格試験に合格しなければならないと規定されている。国家教師資格検定制度は教育部が管理している。

このほかには会計士資格、(司法試験)法律職業資格もこの範疇に属する。

イ 地方政府主宰の職業資格検定

著しい経済発展の中で、新しい職業が相次いで生まれているが、現在の国家職業資格基準には新興産業から生じた新しい職業が含まれておらず、それを補填するために地方政府は必要に応じた職業資格検定を始めている。

上海市では、2004年から上海職業能力試験院を中心に、上海市の都市発展に応じて国際金融、湾岸、投資管理、文化、建設、情報、自動車、農業、言語レベルなど10の人材技能検定センターを設立し、「上海市専門技術人材の職業能力検定目録」を作成、文化財保護、人材紹介、現代物流など40の専門技術職業資格を開発した。これらの職業資格は揚子江デルタ地域において幅広く活用されている。

ウ 業界職業資格検定

近年、多くの業界組織が市場の需要に応じて、職業資格検定を実施している。この資格検定には二つの特徴があり、業界組織が設定した職業資格は近年比較的に人気のある職種が多く、その応用範囲も幅広い。職種例としては、人材管理、物流、ビジネスコンサルタントなどである。もうひとつは、食品安全管理、品質管理など、人々の安全にかかわる職業が多い。

しかし、これらの資格は必ずしも国家職業資格の枠組みに入れられていないため、取得には注意が必要である。

エ 海外機関が中国で実施する資格検定

中国の職業資格検定市場の将来性を期待して、近年多くの海外の職業検定機関が中国に進出している。代表的なものに IMA、LCCIEB、ACCA、JTEST などが挙げられるが、中国国内の検定機関と協力する形で検定および職業教育を行っている。

⁴ 新版国家職業資格工作網を参照。

海外機構の実施する職業資格について、その管理・監督の責任の所在がまだ明確にされていない部分があり、中国国内の職業資格との融合などについてはまだ模索中である。

(3) 関連法

ア 法律

1995年施行の「中華人民共和国労働法」第8章第69条が規定する「国家職業資格証明制度」の主要な内容は次の通りである。

- ① 国が職業分類を作成する。
- ② 国が職業資格基準を作成する。
- ③ 国が職業教育と職業訓練活動の指導を行う。
- ④ 国が技能検定を行う検定機関を認可する。
- ⑤ 国が職業資格証明証書を授与する。

さらに1996年施行の「職業教育法」第9条には、「職業教育は実際の需要に応じなければならない、国の職業分類、職業資格基準に適応すべきである」と記述されている。

この二つの法律は、国の職業資格証明制度を実施し、職業資格検定を行うための法的根拠となっている。このほかに、一部の職業資格は専門法規の形で設置されている。たとえば、「執業医師資格」は「中華人民共和国執業医師法」によって設置され、その第8条では「国が医師資格検定制度を実施する」ことが規定されている。「不動産評価師資格」は「都市不動産管理法」に、「公認会計士資格」は「中華人民共和国公認会計士法」によって設置された。しかしながら、上述したような専門法規は職業資格の性質、実施ルール、管理主体などに関する記述が必ずしも統一されておらず、国家の職業資格証明制度という全体制度との関係もはっきりしていない⁵。

さらに残念なことに、中国では職業資格証明制度についての専門法律がまだ立法化されていないため、地方政府、業界組織、仲介組織、企業などの関係主体は、職業資格証明制度における役割と位置づけも曖昧である。就業参入規制がかかる国民の健康安全やサービスにかかわる職業資格についても、施行する際に必ずしも守られていないケースが多く、これに対しても有効な監督システムが欠けている。したがって、中国で職業資格証明制度を健全に発展させるためには、職業資格に関する専門の法律の立法化が急務であろう。

イ 関連規定、通知、決定他

法律、法規のほかに、中国では政府機関が「規定」、「通知」、「決定」という形で重要な政策方針を公表している。職業資格証明制度について代表的なものを下記に簡単に紹介する。

①1993年共産党第14回3次会議「中共中央関与建立社会主義市場經濟体制若干問題的決定」

⁵ 呂忠民（2011）pp43-45を参照。

人材育成と活用を結びつけ、各種の職業資格基準と選抜基準を制定した。学歴証書と職業資格証書の「二証書制度」を実施し、公開募集、平等競争の原則に基づき、人材の流動を促進している。

②1994年国務院「関与中国教育改革和發展網要的实施意見」

職業訓練の範囲を拡大。訓練を受けてから就業するシステムを確立し、社会における学歴証書と職業資格証書の二つの認証制度を実施している。

③1999年「中共中央、国務院関与深化教育改革全面推行素質教育的決定」

国家職業資格基準の作成を急ぎ、各業界の労働者に求める職業能力を明確化。地方政府の教育部門が人事、労働、社会保障部門を請け負い、職業資格証明制度の推進に力を入れている。

④2010年「国家中長期教育改革和發展規画綱要」

学歴証書と職業資格証書という「二証書制度」の推進を継続し、学校科目基準と職業技能基準の結びつきを実現させ、職業専門学校卒業生の就職を促進する。

以上の四つは、職業資格証明制度の中核を成しているものではないが、職業資格証明制度の施行について一連の行政指導意見が出され、職業資格証明制度の発展に制度的な保障を提供しているものと言える。

2. 制度の運営

中国で実施されている職業資格検定は主宰機関によって4種類に分かれているが、本節は最も影響力のある「国家職業資格証明」の制度の運営を中心に紹介する。

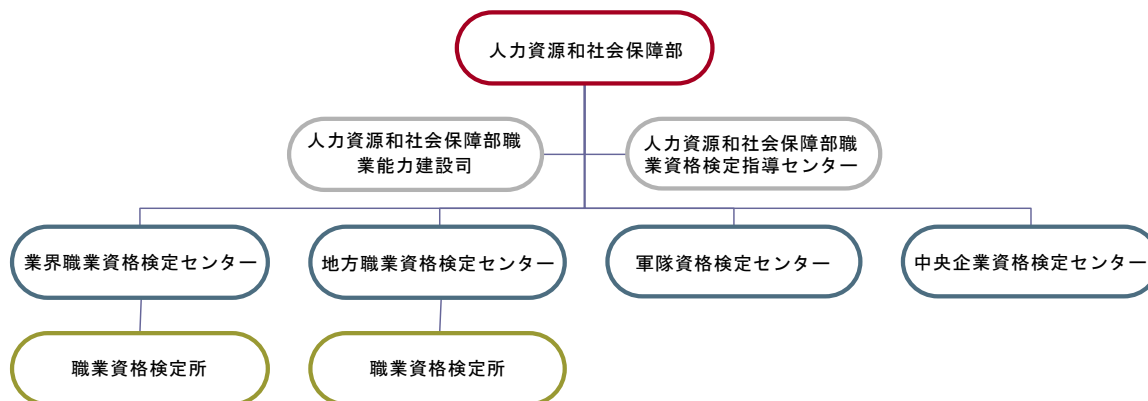
(1) 検定等の運営体制・組織等

ア 国家職業資格検定試験の運営組織

中国の職業資格検定は政府の指導の下で、社会管理体制を布いている(図表5-2)。労働保障管理部門、つまり人力資源和社会保障部の指導の下で、「職業能力建設司」は職業資格検定に関する政策、規定を作成する政府機関であり、「職業資格検定指導センター」は職業分類、職業技能の国家検定基準などを作成している。「地方職業資格検定センター」は省レベルの技能検定管理機構であり、その下部組織の職業資格検定所が末端組織として労働者の技能水準の検定を実際に行っている。「業界職業資格検定センター」は国家職業資格以外の、社会通用性のない、業界特殊職種の技能検定を管理し、同じく下部組織には職業資格検定所が置かれている。このほかには軍隊の資格検定センターと中央企業の資格検定センターもあるが、数はそれほど多くはない。

⁶ この四つの文件内容は中華人民共和国中央人民政府のサイト (<http://www.gov.cn/>) で閲覧できる。

図表 5-2 国家職業資格検定管理機構組織図



出所：職業資格網資料 (<http://ms.nvq.net.cn>) に基づき作成。

職業資格検定所は労働保障部門の認可を得た職業資格検定を実施する末端組織であり、一定の範囲内での職業資格検定を担当している。

なお、職業資格検定所の主要な業務範囲は次のとおり。

- ① 職業資格検定の申請を受理し、申請者の資格条件を審査。
- ② 資格検定試験を実施。
- ③ 資格検定試験の成績をまとめ、地方職業資格検定センターに報告。
- ④ 地方職業資格検定センターと協力して、職業資格証明証書の関連手続きを行い、申請者に交付。
- ⑤ 資格検定に関する質疑応答、データ統計を行う。

イ 政府の財政支援・規模等

近年、政府が職業資格証明制度に投入する資金が増えつつある。これは、2006年に国務院が「進歩加強高技能人材工作的意見」を公表したことによるが、高度技能人材の育成の強化を図るという趣旨が窺える。そのため、職業資格証明制度を高度技能人材育成の一環として、一連の財政支援策を打ち出している。2008年「高度技能人材育成、評価体系の整備」に500万元を、2009年に「高度技能人材の職業能力開発」に600万元を投入した⁷。

上記の職業資格証明制度に係るプロジェクトに資金を投入するほかにも、労働者の技能水準と就業能力の向上を支援するために、国は職業技能訓練と職業資格検定に対する手当政策を制定した。登録失業者、出稼ぎ労働者、大学の新卒者、都市部の中高等学校の新卒者が職業訓練に参加する場合、一定の訓練手当が支給される。また、彼らが初めて職業

⁷ 2010年人力資源和社会保障事業發展統計公報による。

資格検定試験に合格し、職業資格証明証書を取得すると、職業資格検定料の補助を受けることができる。2008年、中央財政が就業支援助成金を252億元投入したが、その中には職業資格検定手当分も含まれる。2009年も引き続き資金を投入し職業技能訓練と検定をサポートしている⁸。

(2) 検定方法

ア 検定機関

中国の職業資格証明制度は、供給・需要側のどちらとも従属関係がなく、且つ利害関係もない政府の承認を得た第三者的独立検定機関によって、労働者の職業能力を評価している。第三者による検定は、中国の人材評価水準を高めるために重要な意義がある。

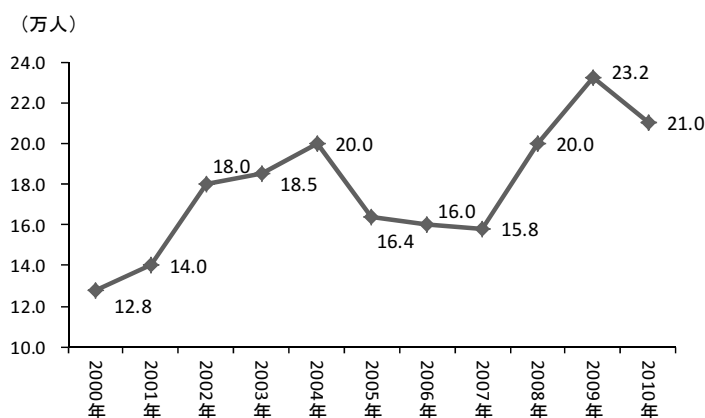
イ 評価者

労働者の技能レベルを評価するのは、職業技能審査員（以下審査員と略す）である。審査員は職業資格検定センター主催の資格試験に合格しなければならず、「職業技能審査員」の資格を取得する必要がある。

職業資格検定の審査員は初級、中級および上級に分かれ、それぞれ昇格試験がある。昇格試験は地方職業資格検定センターが実施している。初級審査員は中級以下の技術等級の検定を、中級審査員は上級技術等級の検定を、上級審査員は技師以上の技術等級の検定、評価を担当している。また、審査員は相当の職業資格を持たなければならない。初級審査員は上級工または技師、中級専門技術資格の所持者、技師資格の審査員は上級技師または上級専門技術資格の所持者でなければならないと定められている。

さらに、職業資格検定所が必要な職種、等級に応じて、審査員資格取得者の中から適格者を選ぶシステムになっており、任期は三年間である。審査員の質を確保するため、専門の検定チームが定期的に審査員の調整を行う仕事にあたっている。

図表 5-3 審査者数の変化



出所：人力資源和社会保障事業発展統計公報、各年

⁸ 2010年人力資源和社会保障事業発展統計公報による。

職業資格証書の取得希望者が増加するにつれ、審査員希望者数も年々増えてきている。図表 5-3 は審査員希望者数の変化を表している。

ウ 検定方法

職業資格検定は知識要求試験と技能試験に分かれており、知識要求試験は筆記試験、技能試験は、基本操作、生産作業項目、模擬操作などの実技形式で行われる。採点は 100 点満点で、知識要求試験と技能試験の成績がともに 60 点以上なら合格、80 点以上なら良好、95 点以上なら優秀と認定される。

なお、試験問題は国家職業資格基準、職業資格検定規範、教材などから出題される。

取得した職業資格証明証書は、人力資源和社会保障部の国家職業資格管理簿で確認することができる。その他、国务院主管部門が管理する国家職業資格検定についても、資格取得者および雇用者が確認できるようになっている。

エ 評価レベル

図表 5-4 国家職業技能基準記述

	申請条件	職業技能基準
初級工	見習い期間を終了した在籍従業員、または職業学校卒業生	<ul style="list-style-type: none"> 基礎技能を有しており該当職種の日常業務を遂行することができる。
中級工	初級工技能証書を取得し、5 年以上該当職種に従事。または政府認定の中級技能養成学校の卒業生	<ul style="list-style-type: none"> 基礎技能を有しており該当職種の日常業務を遂行することができる。 専門技能を持ち、複雑な業務を遂行することができる。 他の人と協力して仕事ができる。
高級工	中級工技能証書を取得し、5 年以上 10 年以内該当職種に従事。または公認高等技工職業訓練を終了した者	<ul style="list-style-type: none"> 基礎技能と専門技能を持ち、複雑かつ突発な業務を遂行することができる。 業務遂行中に発生した問題にひとりで対応することができる。 他の人に対して仕事を指導することができ、新人の育成指導にも協力できる。
技師	高級工技能証書を取得しており、豊富な経験、技能を持ち、難題解決、技能伝承、人材育成の能力を有する者	<ul style="list-style-type: none"> 基礎技能と専門技能を有しており、複雑かつ突発な業務を遂行することができる。 該当職種のコア技能技術を把握している。 単独で、作業工程で発生した問題を解決することができる。 新しい技術を開発することができる。 他の人をまとめて業務を遂行することができ、かつ指導もできる。 一般作業者の教育・育成ができる。 マネジメント能力を有している。
高級技師	技師として 3 年以上勤務し、ずば抜けた技能を有し、技術開発ができる能力を有する者	<ul style="list-style-type: none"> 基礎技能および専門技能を持ち、該当職種の各分野において複雑且つ突発的な業務を遂行することができる。 該当職種のコア技能技術を熟知把握している。 難解な問題が発生した際に、単独で問題を解決できる。 技術開発において、独自の改革が見られる。 組織において、技術改善、開発を行う事ができ、専門技術訓練を指導することができる。 マネジメント能力を有している。

出所：労働和社会保障部「国家職業標準制定技術規定」により作成

労働和社会保障部の「国家職業標準制定技術規定」⁹によると、国家職業資格は五等級に分かれている。(図表 5-4 参照)

オ 検定料

職業資格検定料は国の統一基準がなく、各省が独自で徴収基準を作成している。江蘇省を例に説明する。

図表 5-5 江蘇省職業資格検定料徴収基準 (単位：元)

	初級		中級		高級		技師		高級技師	
	知識	技能	知識	技能	知識	技能	知識	技能	知識	技能
A タイプ	30	140	40	180	50	240	70	280	70	310
B タイプ	30	130	40	170	50	230	70	270	70	300
C タイプ	30	120	40	160	50	220	70	260	70	290
D タイプ	30	110	40	140	50	210	70	250	70	280
E タイプ	30	100	40	130	50	200	70	240	70	270

出所：江蘇省人力資源和社会保障網

図表 5-5 によると、技能検定料は筆記試験と技能試験別に徴収されている。また、資格等級によっても検定料が違い、資格が高いほど検定料も上がる。さらに、難易度や検定用資材のコストによっても検定料が異なり、検定職種を A, B, C, D, E に分けた場合、A 級の検定料が最も高い。他の省も検定料の金額は多少異なるが、構成はほぼ同じである。

なお、在籍する学校が検定場所になっている職業専門学校の学生は、設備、資材を使用する事が出来るので、一定の検定料が免除される。さらに生活保護の受給者、レイオフ労働者、身体障害者、新卒者に対しても、検定料の免除を行っている。免除の割合は地域によって異なる。

(3) 検定対象の概況

ア 職業分類

労働者の職業能力を評価するため、まず現在の中国でどのぐらいの職業があるのかを把握する必要がある。人力資源和社会保障部は、1999 年に「中華人民共和国職業分類大典」を作成し、職種、業務内容、必要とするスキルおよび管理範囲に基づき、社会経済生活の中での職業を 8 の大分類、66 の中分類、412 の小分類、1,838 職業（細分類）に分けた。現在では、科学技術の進歩や労働組織の変化によって、多くの新しい職業が現れ、2011 年時点の職業総数は 1,989 に達している。

⁹ 人力社会保障部のホームページ
(<http://www.mohrss.gov.cn/page.do?pa=40288020246f918301247a896777233e>) による。

なお、八つの大分類は次のとおり。

第一大分類：国家機関、共産党組織、企業および事業単位の責任者

第二大分類：専門技術人員

第三大分類：事務、事務関係者

第四大分類：商業、サービス業従事者

第五大分類：農、林、牧、漁、水産業者

第六大分類：生産、運輸業者、および関係者

第七大分類：軍人

第八大分類：分類できないその他の就業者

人力資源和社会保障部は、主に第二、三、四、五、六大分類の中の技能職種について職業基準を作成し、現在では641の国家職業基準が制定されている。

イ 職業基準

職業基準は上述した職業分類に基づき作成されたもので、就業者の総合能力水準を示すガイドラインである。職業基準は労働者が職業活動に従事し、職業訓練や職業資格検定を受けるとする主要な根拠となるもので、雇用者が人材採用する際に労働者の就業資格と能力を測る重要な参考基準である。

職業基準には知識と技能に対する評価のほか、職業環境と条件、教育水準、職業倫理も含まれている。

ウ 検定職種

現在、国家職業基準に基づき、職業資格検定を実施している職種は147職種ある（図表5-6）。このうち、87の職種については、就業参入規制制度を実施している。

「労働法」と「職業教育法」の規定によると、国家の財産および国民の生命 safety と消費者利益にかかわる職業に従事する労働者は、国が定めた職種の仕事に就く際に、相応する職業資格証明証書の取得を義務付けている。

図表 5-6 技能検定職種一覧表(147 職種) 2010 年

種別	職業名
専門技術者	コンピュータープログラマー、コンピューターネットワーク管理者、マルチメディア作品プロデューサー、E-ラーニングデザイナー、アニメーター、ディスプレイデザイナー、コンベンションプランナー、ビジネスプランナー、景観デザイナー、フラワーアート環境デザイナー、ジュエリーデザイナー、ネオンサイン制作者、デジタルビデオ (DV) 企画制作者、建築模型デザイン制作者、コンピューター楽譜制作者、室内環境管理者、クレジットマネージャー、包装デザイナー(包装技術及び保管輸送時の包装を含む)、金型デザイナー、音声技術者、企業トレーナー、菓子製造責任者、トイデザイナー、ファニチャーデザイナー、デジタルビデオエディター
事務員及びその関連人員	広報担当者、コンピューターオペレーター、製図担当者、秘書(渉外秘書)
商業・サービス業者	カメラマン、デジタル映像制作者、バーテンダー、茶芸員(=茶楼で茶を煎れる服務員)、クリーニング技術士、修脚(=中国式フットケアのことであり、爪、角質、たこ、魚の目等の手入れを行う)、ベビーシッター、保育士、管理栄養士、フロントデスク、オプトメトリスト、メガネ加工技能士、家政婦、カメラ機材修理工、西洋料理パティシエ、西洋料理調理師、中華料理パティシエ、中華料理調理師、焙煎技術者、美容師、理髪師、保健マッサージ師、バイヤー、販売員、ファッションモデル、労働保障コーディネーター、ルームアテンダント、ウェ이터/ウェイトレス、ボイラーオペレーター、家庭用電子製品修理工、冷凍/冷蔵設備修理工、家庭用電熱器及び電動器具修理工、フラワーアレンジャー、ネイリスト、保健刮痧師(=中国伝統の漢方療法の一つであり、銅貨やれんげ、へらなどに油や水をつけ、患者の胸や背中をこすって皮膚を充血させ、内部の炎症を軽減する療法の実施者)、速記者、冷蔵エンジニア、セントラルエアコンディショナー・システムオペレーター、営業マン、OA 設備修理工、高齢者看介護師、ペット健康管理者、科学技術コンサルタント、インテリジェントビル管理者、マナー講師、腕時計修理工、コーヒーマイスター、フットマッサージ師、カスタマーサービス管理者、職業訓練指導員、有害生物防除者、水生哺乳動物調教師
農業、林業、牧畜業、漁業、水利業者	家畜飼育技術者、農業技術者
生産、輸送設備オペレーター及びその関連人員	複合工作機械オペレーター、マシニングセンター・オペレーター、デジタル機械組立/調整/修理工、組立/取付工、機械修理/組立工、旋盤工(普通旋盤工)、旋盤工(デジタル旋盤工)、溶接工、フライス盤工(普通銑工)、フライス盤工(デジタルフライス盤工)、研磨工、ボーリング工、鋳造工、鍛造工、足場作り職人、装飾美術職人、装飾-象嵌職人、装飾-表具職人、冷間延圧板金工、金属熱処理工、工具取付工、貴金属ジュエリーハンドメイド職人、音響ミキシング、自動車運転手、自動車修理工、電気修理工、電気工、常用電気機械修理工、機械設備据付工、プリフライト制作者、服装仕立て職人、乳製品検査工、飼料加工設備修理工、農業機械修理工、模型工、食品検査工、テキスタイル分類/等級分け検査工、テキスタイル物理的検査工、無線電機組立/校正技術者、無線電機組立/接続工、無線電機調整工、分析工、長さ計測器計測検査工、長さ測量機械計測検査工、重量測定器計量検査工、電磁測定検査工、オートバイ修理工、冷凍/冷蔵技術者、電気機械組立工、高低圧電気機器組立工、電子機器計器組立工、手加工木工職人、精密木工職人、鉄筋工、コンクリート工、配管工、防水工、電気設備据付工、変電設備据付工、集積回路テストエンジニア、塗装工、漬物職人、豆製品加工職人、醤油/味噌職人、食用酢職人

出所：人力資源和社会保障部国家職業資格管理網の資料に基づき作成。

(4) 職業教育との関係

国は、職業資格証明制度を推進するために、職業訓練校、専門学校の卒業生に「卒業証書」と「職業資格証書」のいわゆる「双証」の取得を求めている。専門学校で卒業見込み者に対して、専門に関わる中級職業資格検定を受ける場合は、筆記試験が免除されるだけでなく、実務操作の合格者は学歴証書と職業資格証書を同時に取得できる制度が設けられている。

しかし、職業訓練校では、学歴教育は授業の成績を通じて評価され、職業資格証明証書は技能検定を通じて評価されるため、学生に重複試験と重複学習をもたらし、人材育成上、無駄が避けられない構図になっている。また、職業学校では理論教育を重視し人材育成を優先しているため、専門技術の職業基準に達する知識が身に付かず、このことも学生の就職に不利な影響を与える結果となっている。こうした現状を改善するために、今後は職業資格検定基準の要素を職業学校の科目に取り入れる必要があるだろう。

第2節 能力評価制度の現状

1. 制度利用者の現状

(1) 国家職業資格取得者の概況

国家職業資格の取得者は以下三つのタイプに分かれている。

①新卒者

高等学校、職業専門学校、大学新卒者は、卒業證書のほかに、各職種で求められている職業資格証明証書を取得しなければならない。

②在職者

在職者であっても、従事する職種に求められる資格を持っていないければ、職業訓練を受けて職業資格証明証書を取得しなければならない。また、企業が技術職など参入規制のある職種の人材を募集する際、求職者に対して当該職業資格証明証書の取得を求めている。

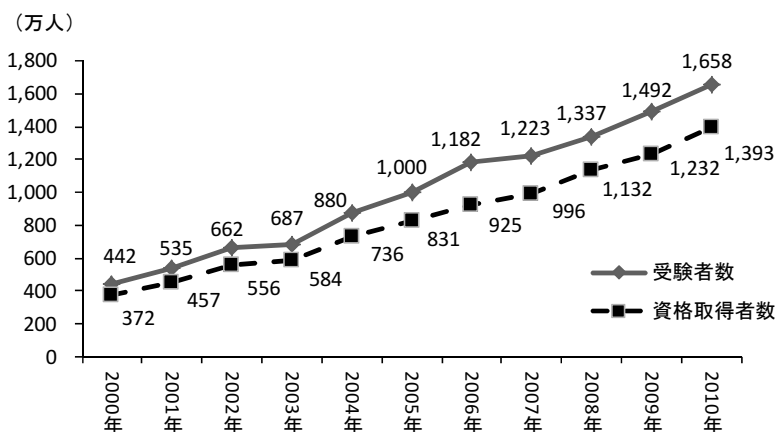
③レイオフ労働者

国有企業のリストラによって、多くのレイオフ労働者が生まれたが、再就職支援センターで職業資格を取得すると再就職できる。

(2) 資格取得者数の推移

職業資格証明制度の実施以降、資格試験の受験者と資格取得者が年々増えてきている(図表5-7)。

図表 5-7 職業資格検定の受験者数と資格取得者数



出所：人力資源和社会保障事業発展統計公報、各年

図表5-7からも分かるように、資格検定の受験者数は年々増加傾向にあり、2010年には1,658万人に達した。それに比例して職業資格取得者数も増え続けており、2010年には1,393万人に達した。この10年間の平均合格率は80%台を保っている。

2. 制度の影響

職業資格証明制度を推進することは、労働者だけでなく中国にとっても重要な国家政策であり、労働市場に必要な人材育成のためにも重要な措置である。次に、職業資格証明制度の制定が労働市場に与える影響をみてみよう。

(1) 労働者資質の向上

職業資格証明制度は、労働者の資質の向上と就職を促進するために必要な制度である。国務院が2006年に公表した「加強高技能人材工作の意見」の中でも、中国の経済発展にはより多くの高度技能人材が必要とされ、高度技能人材は産業構造調整、企業のコア競争力の向上および技術革新において、今後重要な役割を果たすであろうと指摘している。そのためにも、職業資格証明制度の推進は不可欠であるとしている。現在では、多くの労働者が経済発展および労働市場の需要に応じて職業訓練を受け、職業資格証明証書を取得しており、職業能力の向上とエンプロイアビリティの育成が実現できている。

(2) 労働市場の環境整備の一環

職業資格検定を行い、職業資格証明制度を推進することは、労働市場の環境整備をする上でも重要な事項である。統一的、オープン、競争的、秩序のある労働市場を育成し、労働者に対して良好な就業環境を整備することは、中国の労働制度改革における重要な課題といえる。職業資格証明制度によって、労働者は自由な職業選択の機会を得ることができ、雇用者側にとっては、客観的な職業能力証明に基づき必要な人材を募集することができる。これは秩序のある労働市場を整備するための重要な基礎作りであり、労働力資源を合理的に配置する面でも有利である。

(3) 内部労働市場への影響

一部の技術職種について職業参入規制を実施しているため、当該仕事に従事する場合には、職業資格を取得することが必要である。これは就業者にとっては職業能力の確保に繋がり、企業側にとっては製品の性質またはサービスの向上につながる。職業資格証明証書を取得することは、企業人事の面からみても、従業員の育成、考課、処遇に活用されている。企業のなかには、学習意欲を引き出すよう工夫しているところもある¹⁰。

国有企業は、職業資格検定をサポートする重要な立場にあるが、技能検定を行うためには、技能検定場所と経験豊富な審査者が必要である。大型国有企業の多くは、重要な業界と部門に分かれているため専門性が強いので、人力資源和社会保障部およびその他の業界主管

¹⁰ 陳宇 (2004) pp.17-19 を参照。

部門の承認を得て、20の業界職業資格検定指導センターを設立し、200以上の特有職種職業資格検定所を設立している¹¹。

3. 制度運用上の問題点

これまで、中国が職業資格証明制度を実施した事で生まれた成果を述べてきたが、その際に露呈した問題も少なくない。

(1) 国家職業資格基準制定の延滞

農林牧漁業の就業者数は、全就業者に占める割合としては少なくないが、現在それに関する国家職業資格基準は2種類しかない。そのため、農林牧漁業が必要としている需要に対して満足のない結果となっている。さらに『中華人民共和国の職業分類大典』によると、これまで中国の職業を1,838に分け、2011年には新規職業を追加されその数1,989に達したが、うち641ある国家職業基準は社会の職業変化には対応できていないため、民間機関が作成した非国家職業資格基準のほうが普遍的なものとなっている。

(2) 検定権力帰属が不明

職業資格証明制度は、複数の主管部門、機関が検定と管理を行っているのが現状である。検定機関は労働人事部門、業界協会と国際検定機構が含まれており、労働人事部門が職業資格の検定、資格証書の交付など管理の業務を担当している。しかし、労働人事部門は検定機関の監督機構でありながら、検定機関の主管部門であるため、職業資格検定の正当性と整合性において影響を与えている。

現在、政府による検定と業界による検定が並存しており、どちらも検定が及ぼす影響力を放棄しないために大きな問題となっている。最近では、海外の検定機関の加入もあり、職業資格証明制度の管理においてより一層の混乱を与える結果となっている。今後は、職業資格証明の検定権力の帰属機関についての問題を明確化する必要があるだろう。

(3) 職業資格証明制度の執行が不徹底

現在、労働者が就職する際には、職業資格証明証書を持たなければならないと義務付けられているが、企業が人材を募集する際には、この要素が考慮に含まれておらず、現場で当該企業の設定した技能操作を通じて求職者の技能レベルをチェックが行われることが多い。この背景には、職業資格基準に企業が必要としている需要が反映されていないことが窺える。今後、職業資格証明制度の社会認可度を高めるには、実際の使用者側のニーズを積極的に資格基準に取り入れる必要があるだろう。

¹¹ 2010年人力資源和社会保障統計公報による。

(4) 多種多様な職業資格証明

国家職業資格証明のほかに、中国には多種多様な職業資格証明がある。一部の業界組織や機関は勝手に職業資格検定を実施し、職業訓練と職業資格検定を一体化させ、検定教育を一種の検定経済に転身させる傾向がある。ある文献によると、専門技術人員の職業資格について、国の単独法規または国务院の規定によって設置された資格は全体の20.8%であり、部門および省、市関係規定によって設置された資格は51.2%に達している。その他の事業単位、業会、企業により設置された資格は28.0%となっており、「職業経理人」と呼ばれる資格は全部で19の機関が認定を行っている¹²。使用者側からすれば、このような多種多様な資格認定の信憑性を疑うのは当然のことであり、職業資格証明制度の權威性もこのために損なわれているのだろうと考えられる。

おわりに（政策提言）

(1) 職業資格証明制度の法制化、規範化

この制度を強固なものとするために、今後、職業資格証明制度は立法化する必要がある。政府主管部門と関係部門との関係、政府と仲介組織、業界組織との関係を調整し、職業資格の検定主体を明確にすることで、職業資格証明証書が部門、業会、企業、事業単位など多くの検定機関によって発行される状況を根本的に改善する。また、職業資格証明制度の法律的位置を決めて、雇用者側が職業資格証明証書の所持者を採用することを義務付ける必要がある。さらに職業資格基準の制定プロセスを規範化し、定期的に新たな職業資格基準を公表することで、この問題は大きく改善するだろう。

(2) 現存職業資格の整理、整頓

複雑な職業資格、海外の多種多様な職業資格の国内認定などについて、職業資格の種類、検定主体などを洗い出し、それぞれの状況に応じて整理する。就業参入規制のある職業資格について、その関係企業に対する監督管理を強化する。職業資格の社会認可度と資格の品質を高める。労働者が職業資格基準に基づき就職し、企業が職業資格基準を満たした人材を雇用し、政府が法律によって管理・監督を行うことは、良好なシステムであると考えられる。

(3) 認定主体の一元化

中国は第三者検定を取り入れているが、検定主体は「地方職業資格検定指導センター」など四つに分かれており¹³、その事が問題を煩雑化する一つの要因となっている。検定の客観性、公平性を確保するためには、今後は検定主体を一元化する必要がある。業界組織による

¹² 呂忠民(2007)p25を参照。

¹³ 図表5-2を参照。

第三者検定は、国際上通用する方法である。業界組織は業界の動向、メンバー企業の需要をよく把握しているため、労働者に求められる職業能力が反映できる職業資格基準も作成できる。さらに、制定した職業資格基準を会員企業に普及させる上で有利な立場をもっている。したがって、政府主管部門が政策作成、監督指導を、業界が検定管理を行うという職業資格証明制度を、確立すべきである。

(4) 外国の経験

カナダ、ドイツ、日本などの先進国の職業能力を評価するための制度は歴史が長い。積極的に職業資格証明制度の国際交流活動を行い、先進国の経験を研究することは中国の職業資格証明制度を整備する上で重要な意義があるだろう。

【参考文献】

労働和社会保障部（1999）『中華人民共和国職業分類大典』中国労働保障出版社

陳宇（2004）「我国職業資格證書制度的回顧和展望」『教育和職業』2004年第1期
pp.17－19

呂忠民（2007）「完善我国職業資格制度的對策研究」『經濟師』2007年第11期
pp.24－26

呂忠民（2011）『職業資格制度概論』中国人事出版社

人力資源和社会保障事業發展統計公報（各年）

<http://www.mohrss.gov.cn/page.do?pa=40288020246a7c6601246ad9ea22032f>

人力資源和社会保障部「国家職業資格管理網」(<http://ms.nvq.net.cn/>)

「新版国家職業資格工作網」(<http://www.osta.org.cn/>)

中華人民共和国中央人民政府のサイト (<http://www.gov.cn/>)

江蘇省人力資源和社会保障網 (<http://www.jshrss.gov.cn/sy2011/index.html>)

第6章 韓国

第1節 能力評価制度の概要

1. 韓国の資格制度の概要

韓国の資格制度は、国家の資格と民間の資格の二つに分けられる。国家の資格は、雇用労働部によって国家技術資格法に基づき管理される「国家技術資格」と、関連法に基づき各部署によって管理される「国家資格」に分類されており、現在、556の国家技術資格と508の国家資格がある。

一方の民間資格は、公認の民間資格（229）と、民間団体によって管理される民間資格（約800）に分割されており、そのうち企業内資格（資格は雇用主によって労働者に与えられる）である社内資格のうち91の資格が雇用労働部によって承認されている。

資格取得の種類をしてみると、国家資格（国家技術資格77.9%、他の国家資格17.6%）の95.5%に対し、民間資格は4.5%と少ない。取得資格の類型も業務能力認定型は82.4%であるのに対し、義務雇用型15.6%、免許型が2.0%である（クオン・朴 2004）。

図表 6-1 資格の状況(2010. 1. 1 現在)

区分		数	関連法	関係機関
国家資格	国家技術資格	556	国家技術資格法 (雇用労働部)	雇用労働部 (17 部署)
	他の国家資格	508 (132 職種)	個別法令	14 部署
民間資格	公認民間資格	229 (88 職種)	資格基本法 (教育科学部)	11 部署
	民間資格	約 800	資格基本法 (教育科学部)	
	社内資格	91	雇用保険法 (雇用労働部)	雇用労働部

出所：2010 年度雇用労働白書

2. 国家技術資格制度の概要

国家技術資格制度は、韓国においては職業能力評価制度の中核を成す「国が産業現場において職務遂行に必要な知識とスキルの習得程度を評価・認定する制度」である。その制度を通して①求職者と求人者の間で起こりうるミスマッチの解消、②企業の人事管理、③勤労者の職業能力開発とキャリアパスの支援が行われている。

つぎに、この制度の変遷を時代を大きく5つに分けて説明する。

(1) 第1段階（1958～1972年）「分散管理の時代」

1950年代終盤、事務系管理資格試験は民間部門によって管理され、1967年に技術的な資格の統合が始まったのちに、職業訓練法に沿って技術試験制度が設立された。

(2) 第2段階（1973～1981年）「統合管理の時代」

1973年に国家技術資格法が制定されると、すべての技術資格は統一管理されるようになった。このときに、科学技術部の管轄下にあった韓国技術試験公団が、技術的な資格試験を管理し、資格制度の改善を図ったところ、技術者の社会的地位が著しく向上した。加えて、技術者の能力開発と職業訓練制度の改善により、産業界にも大きな効果が現れ、1980年代の高度工業化政策を支える人材を多数輩出する結果に結びついた。

(3) 第3段階（1982～1996年）「拡大と再強化の時代」

1981年12月、国家技術資格法の改正により技術資格管理は科学技術部から労働部へ移管された。韓国技術試験公団も、韓国職業訓練管理公団（現、韓国産業人力公団）へ併合された。

同じ頃、技術資格制度審議委員会が設立された。これにより民間の技術資格交付が禁止されて、類似の試験は制約を受け、国家技術資格保持者が優遇されるようになった。このほかにも、受験時に不正行為を行った者は、その後3年間の受験を禁止されるなど、資格制度に関連する罰則が増えた。

1983年になると、新たにサービス職の資格が加わり、既に取得している資格に新たな技術が追加された場合、それを補う教育制度が取り入れられるなどの追加措置が行われた。また、特定の受験者には試験が免除される科目の設置、試験取得から一定期間が超過した者については再登録が必要となるなど、法制の見直し・拡大が行われた。それにより、1995年までに、19の技術的な資格が新たに創設された。

(4) 第4段階（1997～2006年）「役割分担の時代」

1997年3月に施行された資格基本法により、民間資格制度が復活し、資格制度は大きく変革し、現在に至るまで多角化を続けている。国家技術資格制度も当初の8つから5つに集約され、工学と技術者分野が統合された。

この際、学歴より実務経験に重点を置いたため、資格取得に必要な実務経験の年数が削減された。さらに、国家資格試験と類似する試験を実施した民間団体に課せられる罰金が、増額された。

(5) 第5段階（2007年～現在）「現場活用強化の時代」

産業現場において、取得した国家技術資格の内容が現場で必要としている技術に合わないという批判を受け、2006年12月に中・長期的に国家技術資格試験制度を運用する、「国家

技術資格検定制度改善のための第1次基本計画 2007～2009」が制定された。

第1次基本計画では、制度を運営する民間団体の参加を拡大し(2機関→7機関)、種目の統合や改編を実行(廃止 18 種目、統合 103 種目→46 種目)。産業界の需要を反映する体系構築など、資格制度の実用性と使用の向上を狙った施策が実施された。

しかし、制度の等級体系と分類体系など、職業分類枠と合わせるための枠づくり改編問題や、産業界から多くの助言が受けられなかった事、資格の活用性がいまだに十分ではないという指摘を受け、現在はこれらが反映された「第2次基本計画 2010～2012」を制定、実行に移されている。

3. 技術資格制度の構成

国家技術資格の枠組みは、個人が、職務においてどの程度の能力を持ち合せているかを判断するためのものである。その枠組みにしたがい、等級体系(skill level)、分類体系(skill type)、種目の新設・廃止、受験要件、国家運営か民間運営かが区分される(図表 6-2)。

図表 6-2 国家技術資格の枠組み

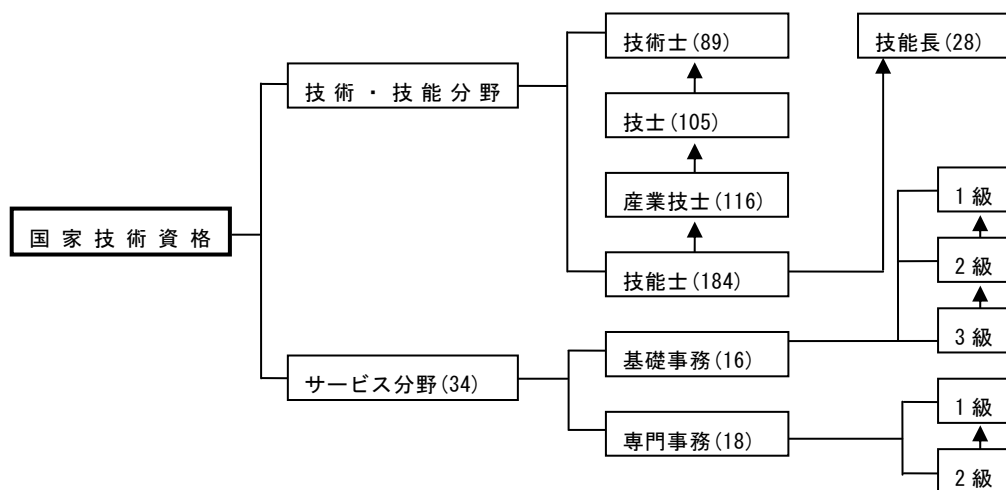
skill level	技術士				
	技能長				
	技士	→	電気制御技士		
	産業技士		↑		
	技能士				
		機械製作	電気制御	電子通信	…skill type

出所：2010 年度雇用労働白書

4. 技術資格の等級

現在の国家技術資格制度は5つの等級に分類されている。技術・技能分野は技能士、産業技士、技士、技能長、技術士の順に等級が分けられており、サービス分野は、基礎事務と専門事務に分けられている。ほかにも、基礎事務には3つ、専門事務には2つの等級がある。

図表 6-3 国家技術資格の等級体系(2010. 1. 1 現在)



出所：2010 年雇用労働白書

図表 6-4 国家技術資格の種目(2010 年 1 月 1 日現在)

等級別	総計	技術士	技能長	技士	産業技士	技能士
職務分野別						
総計	556	89	28	105	116	184
1. 機械	101	9	9	15	23	45
2. 金属	41	6	6	7	7	15
3. 化工及びセラミック	16	2	1	3	3	7
4. 電気	17	5	1	4	4	3
5. 電子	16	3	1	4	4	4
6. 通信	20	1	1	5	6	7
7. 造船	6	1		1	1	3
8. 航空	8	2		1	1	4
9. 土木	30	11		5	5	9
10. 建築	31	4	2	3	6	16
11. 繊維	21	4		3	7	7
12. 鉱業資源	13	3		3	2	5
13. 情報処理	7	2		2	2	1
14. 国土開発	12	4		4	2	2
15. 農林	34	5	1	9	8	11
16. 海洋	21	4		7	6	4
17. 産業デザイン	10	1		3	3	3
18. エネルギー	5	2		2	1	
19. 安全管理	23	8	1	7	6	1
20. 環境	20	6		8	5	1
21. 産業応用	30	5		8	7	10
22. 交通	3	1		1	1	
23. 工芸	16		1		1	14
24. 飲・食料品	15		2		5	8
25. 衛生	6		2			4
26. 基礎事務	16	ワープロ、韓国速記、秘書、パソコン活用能力、電算会計運用士、電子商取引運用士				1～3 級
27. 専門事務	18	職業相談士、社会調査分析士、電子商取引管理士、臨床心理士、コンベンション企画士、消費者専門相談士、テレマーケティング管理士等				1～2 級

出所：2010 年雇用労働白書

5. 受験資格と検定体系

(1) 概要

受験資格はレベル毎に実務経験と取得資格があり、筆記試験と実技試験が行われる。技術士受験の場合は、検定は5つのレベルで構成され、筆記と面接試験が行われる。試験の合格は筆記・実技・面接ともに60点以上である。

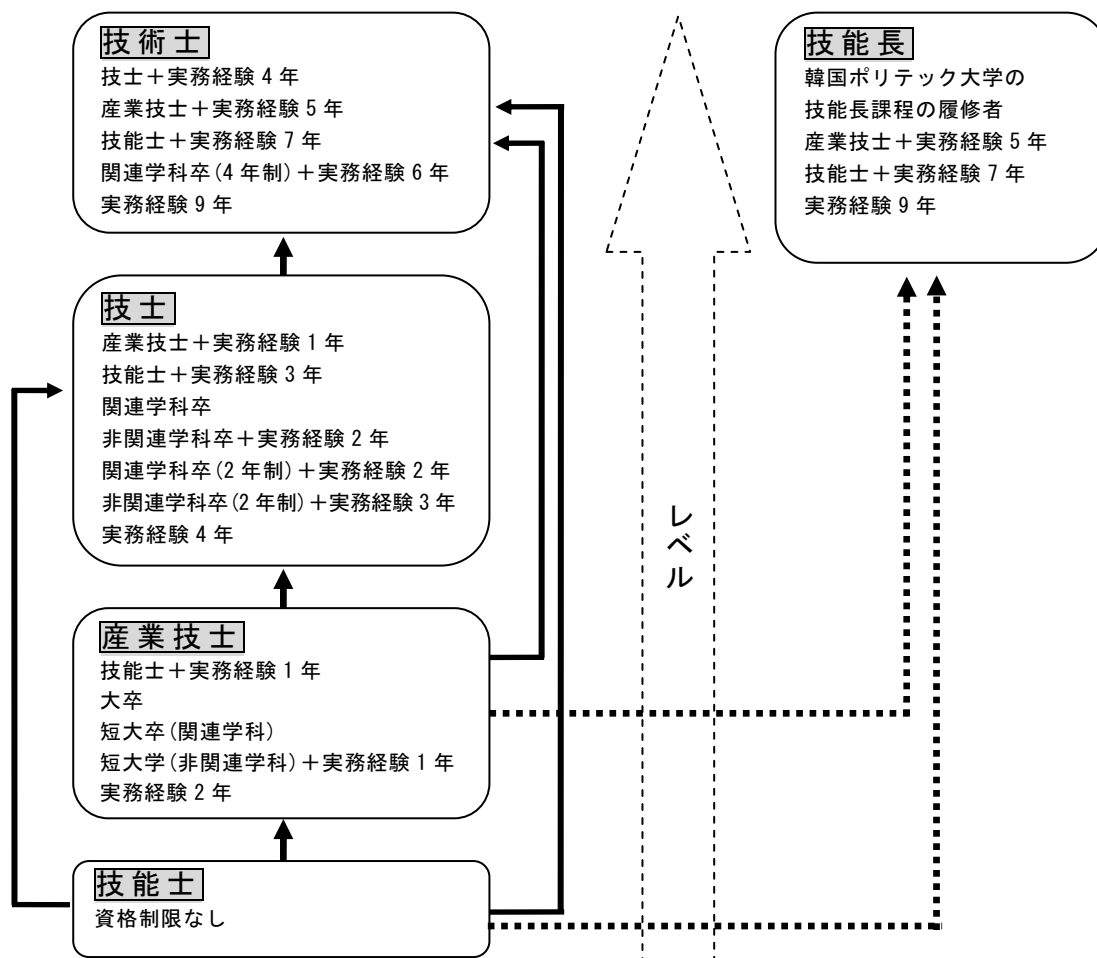
(2) 受験資格

図表 6-5 等級別の受験資格と検定方法

等級	受験資格	検定方法	
技術士	<ul style="list-style-type: none"> - 技士資格取得後、実務経験4年 - 産業技士取得後、実務経験5年 - 技能士取得後、事務経験7年 - 4年制大学卒業後(関連学科)、実務経験6年 - 実務経験9年 	筆記・面接試験	
技能長	<ul style="list-style-type: none"> - 産業技士、または技能士資格取得後、韓国ポリテク大学(韓国)の技能長課程の履修者 - 産業技士取得以上、実務経験5年 - 技能士資格取得後、実務経験7年 - 実務経験9年 	筆記・実技試験	
技士	<ul style="list-style-type: none"> - 産業技士取得後、実務経験1年 - 技能士資格取得後、実務経験3年 - 4年制大学卒業者(関連学科) - 4年制大学卒業後(非関連学科)、実務経験2年 - 短期大学卒業後(関連学科)、実務経験2年 - 短期大学卒業後(非関連学科)、実務経験3年 - 実務経験4年 	筆記・実技試験	
産業技士	<ul style="list-style-type: none"> - 技能士資格取得後、実務経験1年 - 4年制大学卒業者 - 短期大学卒業者(関連学科) - 短期大学卒業後(非関連学科)、実務経験1年 - 実務経験2年 	筆記・実技試験	
技能士	<ul style="list-style-type: none"> - 学歴・経歴制限なし 	筆記・実技試験	
基礎事務	<ul style="list-style-type: none"> - 学歴・経歴制限なし 	筆記・実技試験	
専門事務	1級	<ul style="list-style-type: none"> ○職業相談士1級、社会調査分析者1級 - 該当種目の2級資格取得後、該当実務で3年以上従事した者 - 該当実務で5年以上従事した者 - 大学卒業後、該当実務に3年以上従事した者 - 短期大学卒業後、該当実務に4年以上従事した者など 	筆記・実技試験
	2級	<ul style="list-style-type: none"> ○コンベンション企画士2級 - 大学卒業者、短期大学卒業者で該当実務2年以上従事した者 - 該当分野実務経験4年以上従事した者など 	筆記・実技試験

出所：キム・トッキ（2004）『国家技術資格制度の現状と改善法案』韓国職業能力開発院

図表 6-6 国家技術資格の等級別受験資格



出所：キム・トッキ（2004）『国家技術資格制度の現状と改善法案』韓国職業能力開発院

(3) 検定基準と合格基準

ア 検定基準

図表 6-7 等級別検定基準

資格等級	検定基準
技術士	応募する資格に対し、高度な専門知識を持ち、実務経験を基づいた計画、研究、設計、分析、調査、試験、施工、監理、評価、診断、事業管理、技術管理などの技術業務を遂行できる能力があるかどうか
技能長	応募する資格に対し、最上級の熟練技能を持ち、現場で作業管理、指導、監督、及び事務部門と製造部門との間で連携できる現場管理業務を遂行できる能力があるかどうか
技士	応募する資格に対し、工学的技術理論を持ち、設計・施工・分析などの技術業務を遂行できる能力があるかどうか
産業技士	応募する資格に対し、技術基礎理論、または熟練の技能を基づいて複合的な技能業務を遂行できる能力があるかどうか
技能士	応募する資格に対し、熟練の技能を持ち、製造、操作、運転、補修、整備、検査及び職業管理、関連業務を遂行できる能力があるかどうか

出所：(財)海外職業訓練協会 Web から再編集

イ 合格基準の概要

- それぞれの合格基準は、国家技術資格法施行令第15条に規定されている。各資格は段階的に行われ、受験には前段階の合格を必要とするが、実技試験が筆記試験で実施される場合のみ、前後の資格試験を同時に行うこともある。
- 検定は、筆記、実技、面接の順に行われる。
- 技術士の資格は筆記試験と面接を必要とし、技師、技能長、及び産業技師の検定試験は、筆記と実技試験を受ける必要がある。

図表 6-8 検定分野と合格基準

分野	資格等級	筆記試験	実技試験もしくは面接
技術・専門	技術士	短文回答もしくは小論文 100 点中 60 点以上	口頭試験 100 点中 60 点以上
	技能長	多項選択式試験 100 点中 60 点以上	筆記試験もしくは実技試験 100 点中 60 点以上
	技師 産業技師	多項選択式試験各科目 100 点中 40 点以上、 合計平均 60 点以上	筆記試験もしくは実技試験 100 点中 60 点以上
	技能士	多項選択式試験 100 点中 60 点以上	筆記試験もしくは実技試験 100 点中 60 点以上
基礎及び 専門事務	レベル 1, 2, 3 及び 1, 2	多項選択式試験各科目 100 点中 40 点以上、 合計平均 60 点以上	筆記試験もしくは実技試験各自の試験 による

出所：(財)海外職業訓練協会 Web から再編集

図表 6-9 国家技術資格試験の現状



出所：E-国家指標 web から編集(韓国統計庁)

図表 6-10 2009 年の実績

等級	区分	資格取得総人数	2009 実績		
			受験者	合格	合格率
総計		28,975,462	3,939,654	842,791	21.4
技術士		36,070	31,445	2,096	6.7
技能長		19,005	16,627	1,977	11.9
技士		1,195,134	489,113	68,330	14.0
産業技士		1,257,714	410,753	62,688	15.3
技能士		8,034,787	1,526,138	375,559	24.6
サービス		18,432,752	1,465,578	332,141	22.7

* 資格取得者の総計は 1967 年～2009 年までの総計である。

6. 検定の運営体制

(1) 検定の運営体制の概要

これらの検定は、国家技術資格法に基づき雇用労働部が行っているが、試験問題の作成、検定手続きと登録は同条例の施行令に基づき、韓国産業人力公団と韓国商工会議所が受託・実行している。

しかし、資格検定の質を保つために、2007年度以降の資格検定業務は民間に委託されている。原子力関係の技術は韓国原子力安全技術院に委託され、映写に関する資格は映画振興委員会に委託された。その後、検定委託機関は7カ所まで拡大した。

国家技術資格制度の運営に関する事項である、資格の追加・統合・廃止や、各等級の申請資格、検定手順、資格試験項目、試験時期の調整、有資格者のための優遇措置、資格制度の改善、免除条件、技術資格試験の民間委託、民間技術資格の承認などは、公務員と専門家で構成された労働大臣の諮問委員会である国家技術資格政策審議委員会によって検査され、国の技術資格制度の運営方針に反映されている。

委員長は雇用労働部の長官が就任し、関係機関の次官級の公務員、労働大臣によって推薦された専門家により構成されている。以下は検定業務を運営している機関のリストと、運営の組織図である。

図表 6-11 検定業務機関

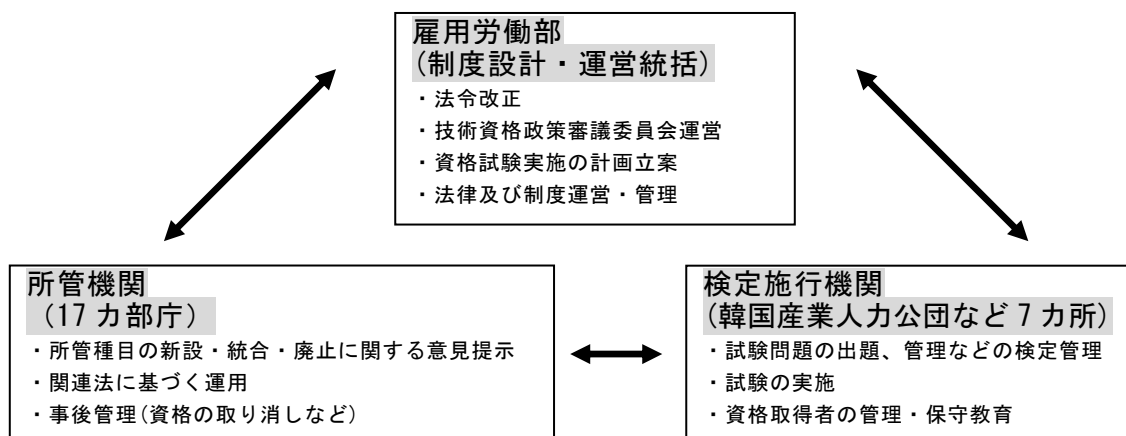
機関名	種目数	等級	種目名	施行年度
韓国産業人力公団	516	技術士、技能長、技士、産業技士、技能士、専門事務	* 他の検定機関で施工されている種目以外	
大韓商工会議所	18	基礎事務分野、専門事務分野	電子商取引管理士1・2級、ワープロ1・2・3級、韓国速記1・2・3級、秘書1・2・3級、パソコン活用能力1・2・3級、電算会計運用士1・2・3級、電子商取引運用士	
韓国原子力安全技術院	3	技術士、技士	原子力発電技術士、原子力技士、放射線管理技術士	2008年から施行
映画振興委員会	2	産業技士・技能士	映写産業技士・技能士	2009年から施行
韓国電波振興院	12	技士、産業技士、技能士	電波通信/電波電子/無線設備/放送通信技士、産業技士、技能士	2010年から施行
韓国コンテンツ振興院	3	専門事務	ゲーム企画専門家、ゲームグラフィック専門家、ゲームプログラミング専門家	2010年から施行
韓国鉱害管理公団	2	技術士、技士	鉱害防止技術士・技士	2010年から施行

出所：2011 国家技術資格統計年報

(2) 運営体制

法律に基づいて、中央政府の雇用労働部が運営を統括するが、資格別に所管機関(17)との連携の上、資格管理および検定を行う。検定試験出題や検定の手続き、そしてデータの管理は検定施行の委託機関(韓国産業人力管理公団など7機関)が行う。図表6-12は運営体制の概念図である。

図表 6-12 運営体制



7. 国家技術資格制度の改革への動き

○筆記試験の重い比重と出題の質の向上

これまでの検定試験は筆記と実技で構成されていたが、筆記試験に比重が偏っていたため、資格を取得しても現場で実際に必要としているスキルを満たさないという問題があった。加えて、出題される問題も過去に出されたものから再出しており、しかも出題数自体も少ないため、より現場の要求を満たすレベルに達していなかった。

こうした問題を受け、最近では出題基準を3年・4年・5年の期限を付けて改定する日没制という制度がとられている。日没制の適用は2007年64種目、2008年32種目、2009年122種目に対して行われている。

○教育課程との連携による資格取得

ほかに、能力評価制度を従来の検定試験から課程履修に替えようとする動きもある。2011年10月現在、国家技術資格法の改正案が提出され、「技能士」・「産業技士」に値する職業訓練課程の新設が検討されている。具体的な導入種目及び訓練課程は示されていないが、この法案が可決された場合、今後は検定試験制度と課程履修制度が併存する体制で運営されることになる。

○国家職務能力標準(National Competency Standards)

この「課程履修制度」は、国家職務能力標準(National Competency Standards : 以下NCS)を基に作成されている。NCSとは、仕事に対する職務分析を土台に産業現場で必要な能力を標準化したもので、職種ごとに現場で働く技術者などの専門家が集まり作成された。現在35のNCSが作成されており、それを50校以上の実業高・大学の教育課程に設置する予定である。教育科学技術部及び雇用労働部は、2016年までに35のNCSを400まで増やすことを目標としている。

○職業訓練機関と国家技術資格との関係

一方、主要な職業訓練機関である韓国ポリテク大学では、既にカリキュラムとして技能

士コースを設けており、その課程を履修した者は国家技術資格試験の筆記試験を免除することができる。また、韓国ポリテック大学には技能長コースもあり、そのコースを履修した者に対して技能長試験を受ける事が出来る試験資格を付与している。以下は韓国のポリテック大学の技能士と技能長コースの現状である。

○資格と工学教育認証制度の連携への試み

2007年から工学教育認証制度を施行しているが、その認証が資格取得に結び付いてない。工学認証プログラムと経験との組合せで技術士になれる制度づくりを目指しているが、まだ、工学認証プログラムの履修有無と技術資格取得との連携がされてない。

●技術士継続専門教育(CPD:Continuing Professional Development)制度の導入

2007年以降施行されている。2011年1月現在、20,402人が教育履修している。しかし、内容・専門スタッフ・施設などが足りない状況のため、今後はNCSが創られ、CPDプログラム開発・運営計画をする計画である。

●「技術士法」の制定

効率的な技術士育成・活用のための政策樹立や、情報提供のために2007年1月「技術士法」を制定、2008年から技術士総合情報システムを構築・運営中である。多くの場面で、技術士の資格活用ができる環境・制度づくりが求められている。

出所：教育科学技術部『第2次技術士制度発展計画』（2011.4）

8. 主要な職業訓練機関

(1) 韓国ポリテック大学

韓国産業人力公団から大学機能を独立するかたちで1998年設立。技能大学と職業専門学校、総計43カ所の機関を7カ所の地域拠点大学、4カ所の特性化大学に統合した大学、教育訓練事業の対象を多様化した職業総合教育・訓練機関である。

○カリキュラム

- 養成課程
- 学位課程(2年制、産業学士学位)
- 技能士課程(国家技術資格筆記試験免除)
- 技能長課程(試験資格付与、課程に入学するためには一定の水準の技能と経歴が必要)
- 在職勤労者訓練
- 失業者のための訓練

図表 6-13 技能士課程の実績

学科	年度	2006	2007	2008	2009
		実績	実績	実績	実績
総計		5,746	5,475	5,506	5,447
建築設備自動化				30	24
建築施工		24	24	27	26
建築電気システム					19
観光ゲーム		40	30	27	17
金属工芸		106	104	83	74
冷凍機械		64	62	63	54
塗装		50	45	53	51
デジタル映像デザイン				24	20
デジタル情報					18
マルチメディア			128	57	50
モデリング		86	81	46	75
非破壊検査		34	30	31	32
産業デザイン		360	190	184	146
産業設備		1044	963	984	972
産業設備自動化				59	89
産業潜水				32	
生産自動化		185	168	86	86
室内建築					26
メディカル・エンジニアリング					58
新素材応用				25	
室内建築科				19	
印刷情報メディア				32	
アニメーション			27		
自動車		515	517	481	479
自動化システム				49	60
材料応用		58	57		28
電気制御		878	809	845	899
電子				61	59
電子商取引				24	17
電子通信		713	605	548	489
調理科			37	30	30
出版印刷					28
パソコン応用金型		46	110	106	85
パソコン応用機械		1348	1301	1330	1277
パソコン応用機械設計				33	30
パソコン出版デザイン		70	81	26	25
表面処理		86	76	83	79
ホテル運営		39	30	28	25

図表 6-14 技能長課程の実績

学科	年度	2006	2007	2008	2009
	実績	実績	実績	実績	実績
総計		172	196	251	218
産業設備自動化科		23	19	22	21
自動車科		95	103	102	92
電気科		21	27	66	39
パソコン応用機械科		33	47	61	66

出所：2010年度雇用労働白書

(2) 韓国技術教育大学

1992年労働部によって設立された工科大学。産業技術発展に必要な専門理論と応用の研究・授業を行っており、職業教育訓練分野の教員育成及び職業能力開発担当者の育成を目標にしている。卒業生には工学士学位及び職業能力開発訓練教師の免許が付与され、技士1級及び技能士1級の国家技術資格が取得できる。在学中に産業技士以上の国家技術資格を取得しなければ卒業できないという規則がある。

(3) 大韓商工会議所

産業界の需要とミスマッチしている職業訓練システムを改善するために、韓国産業人力公団が運営していた。現在は、全国8カ所にある職業訓練機関・人力開発院が大韓商工会議所に移管されている(1994年)。

○大韓商工会議所の資格取得者向けの教育訓練(e-learning)

人力開発院では資格取得者の教育訓練を行っている。現在、国家技術資格は有効期限がないため、資格取得後の技術の進歩については能力が追いついていないのが現状である。この問題を解決するために、資格取得者に対して教育訓練制度を施行しているのが同機関である。法令上では教育訓練を受ける義務はないが、教育訓練を受けた者には賞与が与えられるようになっている。

9. 国家技術資格種目新設・廃止・統合現状(大統領令による)

図表 6-15 新設種目

資格種目	施工年度
電気鉄道技士・技能士、電波電子技士・産業技士・技能士(5種目)	1999年
職業相談士2級、社会調査分析士2級、調理産業技士、電子商取引管理者1・2級、電算会計運用士1・2・3級(8種目)	2000年
メカトロニック技能士、生産自動化技能士、空油圧技能士、カー・エレクトロニクス技能士、半導体設計技士、放送通信技士、電算応用土木制度技能士、プラスチック窓技能士、ファッションマーチャンダイジング産業技士、航路表示技士・産業技士・技能士、カラーリスト技士、産業技士、製品応用モデル技能士、電子出版技能士、テレマーケティング管理士、ゲーム企画専門家、ゲームグラフィック専門家、ゲームプログラミング専門家、マルチメディアコンテンツ制作専門家(25種目)	2002年12月筆記 2003年2月実技
職業相談士1級、社会調査分析士1級、天気予報技術士、コンベンション企画士2級、消費者専門相談士2級、臨床心理士2級、電子商取引運用士(7種目)	2003年
コンクリート技士・産業技士、花卉装飾技能士、農林土壌評価管理技士・産業技士、Webデザイン技能士、自然生態復元技士・産業技士、生物分類技士、土壌環境技士(10種目)	2004年12月筆記 2005年2月実技
自然環境管理技術士、土壌環境技術士(2種目)	2004年
軌道装備整備技士・産業技士・技能士、人間工学技術士・技士、スポーツ経営管理士、有機農業技士・産業技士・技能士、鉱害防止技術士・技士、花卉装飾技士(12種目)	2005年
設備保全技士・技能士、タワークレーン運転技能士、半導体設計産業技士、電子部品装着(SMT)産業技士・技能士、化学分析技士、自動車補修塗装技能士(8種目)	2006年
医工技士・産業技士、医療電子技能士、美容師(皮膚)、消費者専門相談士1級(4種目)	2008年
臨床心理士1級(1種目)	2009年

図表 6-16 廃止種目

年度	等級	資格種目
2005年	技術士	生糸
	技能長	機械整備、航空整備、染色、繊維機械
	技士	精密測定、工業計測制御、セラミック、地下水
	産業技士	工業計測制御、セラミック、地下水、潤滑管理、金属精錬、渦電流非破壊検査、漏洩非破壊検査、編物、刺繍、木工芸、陶磁器工芸、木材窓戸
	技能士	工業計測制御、渦電流非破壊検査、漏洩非破壊検査、編物、鍛造、引抜、時計修理、高分子製品製造、プラスチック成型加工、織物加工、紡績、織機調整、繊維製図デザイン、植物保護、表具、金属工芸、印章工芸、包装、セラミック
事務管理	英文速記1・2・3級	
2009年	技士	農化学
	産業技士	掘削、施設園芸
	技能士	鉄道運送、カー・エレクトロニクス

図表 6-17 統合種目

年度	等級	変更前	変更後
1999年	技術士	スクレーパー運転	モーター・グレーダー運転
		モーター・グレーダー運転	
		玉採集機運転	浚渫船運転
		浚渫船運転	
		砕石機運転	
アスファルト・ミキシングプラント運転	アスファルト・ミキシングプラント運転		
2002年	技術士	応用地質	地質及び地盤
		地球物理	
2005年	技術士	産業機械	産業機械設備
		有体機械	
		工業化学	化工技術士

	化学装置設備	
	化学工場設計	
	高分子製品	
	探査	地質及び地盤
	地質及び地盤	
	地下資源開発	資源管理
	地下資源処理	
	船舶設計	造船
	船舶建造	
	船舶機械	
	緋袍	繊維工程
	紡績	
	原子力	原子力発展
	核原料	
	林産加工	山林
	山林	
技能長	電気工事	電気
	電気機器	
技士	機械工程設計	機械設計
	歯工具設計	
	工業化学	化工
	化工	
	山林経営	山林
	山林工学	
	紡糸	繊維機械
	紡績	
	染色加工	
	工程管理	品質経営
	品質管理	
産業技士	生産機械	パソコン応用加工
	電算応用加工	
	精密測定	精密測定
	計量機械	
	計量電気	
	計量物理	
	板金	板金製缶
	製缶	
	情報技術	情報処理
	情報処理	
	地籍	地籍
	地籍機能	
	工業化学高分子製品製造	化工
	電子計算機	電子計算機
	電子計算機組織応用	
	紡糸	繊維機械
	繊維機械	
	紡織	
	繊維加工	
	山林	山林
	山林経営	
	山林工学	
	工程管理	品質経営
	品質管理	

	技能士	機械製図	電算応用機械製図		
		電算応用機械製図			
		精密測定	精密測定		
		計量機械			
		計量電気			
		計量物理			
		一般板金		板金	
		打出板金			
		土木製図	電算応用土木製図		
		電算応用土木製図			
		建築製図	電算応用建築製図		
		電算応用建築製図			
		建築塗装	建築塗装		
		家具塗装			
		写真	写真		
		縮小写真			
		平板印刷	印刷		
		スクリーン印刷			
		製缶	製缶		
		鉄骨構造物			
		特殊鍍金	表面処理		
		電気鍍金			
		電気工事	電気		
		電気機器			
		船体建造	船体建造		
		船体意匠			
		施設園芸	園芸		
		野菜栽培			
		果樹栽培			
		花卉栽培			
		電子組版	電子出版		
		電子出版			
		農産食品加工	食品加工		
		水産食品加工			
		畜産食品加工			
		プラント配管	配管		
		建築配管設備			
		2009年	技士	金属(材料)	金属
				金属(精錬)	
				金属(加工)	
製版	印刷				
印刷					
土壌環境	土壌環境				
農林土壌評価管理					
水産養殖	水産養殖				
魚病					
漁労	漁業生産管理				
海洋生産管理					
生産自動化				生産自動化	
メカトロニクス					
産業技士				電気機器	電気
				電気	
		電子	電子		
		電子回路設計			

	デジタル制御	電子計算機制御
	電子計算機	
	車整備	鉄道車両
	鉄道動力車電気整備	
	鉄道動力車機関整備	
	鉄道車両	
技能士	旋盤	パソコン応用旋盤
	数値制御	
	ミリング	パソコン応用ミリング
	数値制御ミリング	
	生産自動化	生産自動化
	メカトロニクス	
	電気溶接	溶接
	ガス溶接	
	冷間圧延	圧延
	熱間圧延	
	建築木工	建築木工
	木材窓戸	
	環境	環境
	鉱山環境	
	鉱山保安(採鉱)	鉱山保安(採鉱)
	鉱山保安(火薬)	
	鉱山保安(機械)	鉱山保安(機械)
	鉱山車両機械運転	
	車整備	鉄道車両整備
	鉄道動力車電気整備	
鉄道動力車機関整備		
木材加工	木材加工	
木質材料		

【参考文献】

- 韓国鉱害管理公団（2011）『国家技術資格検定運営規定』
- 韓国職業能力開発院（1998）『21世紀を向けて国家技術資格制度の発展方案の研究』
- キム・トッキ（2004）『国家技術資格制度の現状と改善法案』韓国職業能力開発院
- 教育科学技術部（2011）『第2次技術士制度発展計画（2011年4月）』
- クォン・ヘス、パク・ヨンボム（2004）『国家資格制度の改編方案研究：技術分野を中心に』
- 雇用労働部（2009）『職業能力開発事業の現状』
- 雇用労働部（2010）『第2次国家技術資格制度発展 基本計画（2010～2012）』
- 雇用労働部（2010）『2010年雇用労働白書』
- 雇用労働部・韓国産業人力公団（2011）『2011国家技術資格統計年報』
- （株）野村総合研究所（2009）『平成20年サービスイノベーション創出支援事業—職業能力
評価制度に関する調査 報告書』

【インターネット資料】

（韓国）

雇用労働部

統計庁及び E-国家指標

韓国職業開発院

韓国産業人力公団

(日本)

(財)海外職業訓練協会

第7章 EU

—資格枠組み（QF）及び欧州資格枠組み（EQF）—

はじめに

世界各国で資格枠組みの導入が進んでいる。この章では、その全体を概観した後、中でも特にインパクトが大きいEQF（欧州資格枠組み）について、職業能力評価に関するEU（欧州連合）における制度枠組みを含め紹介し、日本へのインプリケーションを論ずる。

第1節 様々な資格枠組み

1. ”qualification”（資格）と”Qualifications framework”（資格枠組み）

”qualification”（資格）は、OECD（2007）によると、「評価・認定プロセスの公式結果（認定証・修了証書・称号）であり、ある個人が所定の基準に沿った学習成果を達成、及び／又は特定の業務分野において働くために必要なコンピテンス¹を持ち、適格性のある機関が判断した場合に得られるもの。労働市場や、教育・訓練における学習成果の価値についても公式の承認を与えるものであり、ある業務を行う上での法的な資格となる場合もある。」と定義されている。

すなわち、諸外国の”qualification”（資格）は日本の「資格」よりは幅広い概念であり、日本における、法令等に基づく国家資格（技能検定を含む）はもとより、国等が認定した審査基準を基に民間団体や公益法人が実施する公的資格、職業能力評価基準、ジョブカード、その他学士・修士・博士号まで含まれる、広範な「能力評価制度」と考えていだろう。

他方、”Qualifications framework”（資格枠組み）は、職業能力開発総合大学校（2011）では、「一群の基準（たとえば資格レベル説明指標を使うなど）に沿って、特定のレベルの学習成果に適用される各国・部門レベルなどの資格を分類・開発するための仕組み」と定義されている。すなわち、「資格のものさし」である。

欧州訓練基金（ETF²、2010）によると、資格枠組みの導入は多くの可能性を有するとして、現在126カ国がNQF（国レベルの資格枠組み）を導入ないし導入を検討しているという。グローバル化の進展の中で、1986年に制定されたNVQ（英国の全国職業資格）と2008年に制定されたEQF（欧州資格枠組み）の影響が特に大きいと思われるが、OECD（2010）は資格枠組みの有する可能性として、以下の4点を挙げている。

① 様々なレベルの資格を異なるレベルに位置付け、互いの関係を明確化することで、教育

¹ 仕事や学習状況、専門的ないし個人的な発展・成長において、知識、スキル、個人的・社会的・方法的な能力を使いこなす能力。

² The European Training Foundation.

制度内での発展経路づくりを促進する。透明な発展経路は職業資格の位置付けを明確にし、生涯学習の促進に役立たせる。

- ② 枠組みに利害関係者が関与する状況では、職業教育訓練制度に関係する様々な利害関係者が協力するフォーラムを構築する。
- ③ 資格枠組みの中で、個々の資格に試練を課すことで、与えられた階層に値することを示す質保証メカニズムをつくる。
- ④ 様々な資格を結び付けるコンピテンスレベルに対し雇用主に的確な情報をもたらす。

2. 様々な資格枠組み

ETF (2010) によると、資格枠組みには国内特定セクター内のもの、国レベルのもの、そして国を超えたものの3つの主要類型がある。ここでは、国レベルの資格枠組みと国を超えた資格枠組みについて述べる。

(1) 国レベルの資格枠組み

ETF (2010) によると、現在世界では126カ国の国がNQFを導入ないし導入を検討しているというが、Allais (2010) は以下のような概観表を提示している(図表7-1)。

また、APEC(アジア太平洋経済協力会議)地域については、APEC 人的資源開発ワーキング・グループ³が、2009年に以下の内容の報告書をまとめている。

- i. NQF 制定済みの7カ国、即ち、オーストラリア、香港特別自治区、マレーシア、ニュージーランド、シンガポール、タイ、フィリピンについては、次のような特徴がある。
 - ① シンガポールは職業教育訓練領域だけのもの、タイは高等教育領域だけのものあり、他の5カ国は高校段階、職業教育訓練、高等教育全てをカバーしている。
 - ② ほとんどのNQFは、EQFに類似した資格レベル説明指標を含んでいる。
 - ③ 6つのNQFは学習量を測る尺度を有している。
 - ④ コンピテンシー基準が、7カ国全ての職業教育訓練部門にある。
 - ⑤ 各NQFは国の機関が運営している。
- ii. NQFを開発中の国のうち、韓国では韓国職業能力開発研究院(KRIVET⁴)が、国家技術資格(NTOs⁵)を足場にした策定を目指している。
- iii. NQFがない国のうち、日本は高等教育についてのみ関心を示し、アジア・太平洋モデル開発への支援を表明。インドネシア政府と一連の利害関係者は、NQF導入への支援を表明。米国はNQFの実施見込みはないが、教育・訓練プロバイダーに関する

³ APEC Human Resources Development Working Group.

⁴ Korea Research Institute for Vocational Education and Training.

⁵ National Technical Qualifications.

質保証制度や良質かつ透明性の高い情報を持っており、NQFがなくとも多くの便益が望まれると表明。

- iv. できれば、EQF（欧州資格枠組み）の主要特性に合致したアジア・太平洋資格枠組み（APQF）を自主的なベースで策定することを提案⁶。

図表 7-1 NQF の国際的概観

	制定済み	開発中	計画・設計段階	検討中	コンピテンス枠組み (訓練・資格)有
サハラ以南の アフリカ	ボツワナ、モーリシャス、ナムビア、南アフリカ	レソト、セイシェル	アンゴラ、エチオピア、ケニア、ナイジェリア、ルワンダ、ザンビア	コンゴ民主共和国、マダガスカル、マラウイ、モザンビーク、スワジランド、タンザニア、ウガンダ、ジンバブウェ	
アメリカ大陸・ カリブ海	(東カリブ海諸国機構)	バルバドス、カナダ、ホンジュラス、ジャマイカ、トリニダード・トバゴ	アンチグアバーブーダ、チリ、コロンビア、グレナダ、ガイアナ		ブラジル、コスタリカ、ドミニカ、エルサルバドル、グアテマラ、メキシコ、ニカラグア、パナマ
アジア・ 太平洋	オーストラリア、香港特別自治区、マレーシア、ニュージーランド、フィリピン、サモア、シンガポール、スリランカ、ヴァヌアツ	フィジー、モルジブ、太平洋諸島米国防託統治領、パプア・ニューギニア、タイ、トンガ、ベトナム	バングラディシュ、インド、パキスタン	アフガニスタン、ブータン、ブルネイ、カンボジア、中国、日本、ラオス、マカオ、モンゴル、ネパール、韓国	インドネシア
欧州・中 央アジア	英国、フランス、アイルランド、マルタ、北アイルランド、ルーマニア、スコットランド、ウェールズ	アルバニア、ベルギー（フランドル地方）、ボスニア、チェコ、エストニア、グルジア、コソボ、リトアニア、モンテネグロ、ポルトガル、スロヴェニア、トルコ	アンドラ、アルメニア、オーストリア、ベルギー（フランス語圏）、キプロス、デンマーク、ドイツ、ギリシャ、ハンガリー、アイスランド、イタリア、ノルウェー、ポーランド、ロシア、セルビア、スロヴァキア、スペイン	アゼルバイジャン、ブルガリア、カザフスタン、キルギスタン、ラトヴィア、ルクセンブルグ、マケドニア、スイス、ウクライナ、ウズベキスタン	
中東・北 アフリカ		チュニジア	アルジェリア、エジプト、ヨルダン、モロッコ、アラブ首長国連邦	イラク	

さて、Allais 等（2009）は、英国、スコットランド、ニュージーランド、オーストラリア、南アフリカ、フランスを NQF 策定の第一世代と呼び、デザインや実施方法が似通うフランス以外の 5 つの枠組みを分析している。

Allais 等は、英国の NVQ（全国職業資格）を NQF に含めている。1986 年に導入された

⁶ Allais（2010）によると、ASEAN（東南アジア諸国連合）は、4 つのレベルの認定証からなる職業コンピテンス枠組みを現在開発中という。

NVQ は、特定の仕事をこなすための必要な知識、理解、コンピテンス⁷を規定する NOS⁸ (全国職務基準) と、この基準に基づき資格授与機関が設定する評価方法のふたつからなっている。職務基準は業種別に設置された SSC⁹ (業種別技能協議会) 等の業種別機関が策定。NVQ では、11 の分野¹⁰に関してレベル 1 からレベル 5 の 5 段階で体系づけており、2010 年 9 月時点で約 1,657 の資格が認定されている。但し、NVQ 以外の幅広い職業資格も公的に認定されており、こうした多くの資格を通覧するために 1997 年に導入されたのが、英国 NQF である。さらに、学んだ場所 (国、学校その他機関) や教育・訓練期間ではなく、学習成果に基づいてポイントを与え、ポイントの蓄積に応じ単位を認定し、必要な単位を満たした場合に資格を認証する仕組みを組み込んだ QCF¹¹ (資格・クレジット単位枠組み、ウェールズでは CQFW、スコットランドでは SCQF) を導入、これが、英国における EQF へリンクした NQF となっている (ウェールズの CQFW、スコットランドの SCQF とともに 2009 年 12 月に EQF への参照報告をしている)。

(2) 国を超えた資格枠組み

国を超えた資格枠組みも、いろいろと分類できる。

第 1 に、近接した諸国間の地域資格枠組みと、地域的近接性を超えた資格枠組みとがある。前者の地域資格枠組みは、特定セクターに限定されたものと、NQF を橋渡しする全セクターを包含するもの¹²がある。後者の地域的近接性を超えた資格枠組みには、VUSSCTQF¹³ (小規模国家共同体トランスナショナル仮想大学) などがある。

第 2 に、職業領域に限定した資格枠組み、高等教育領域に限定した資格枠組み (QF-EHEA: 欧州高等教育領域資格枠組み等)、職業・高等教育・一般教育をまたがった資格枠組み (EQF 等) に分類できる。

⁷ knowledge, understanding and competence.

⁸ National Occupational Standards.

⁹ Sector Skills Council.

¹⁰ 11 の分野とは、①農林水産、②天然資源、③建設、④エンジニアリング、⑤製造、⑥運輸、⑦製品・サービス、⑧健康・社会・保安サービス、⑨事業サービス、⑩通信、⑪知識・スキル開発をいう。

¹¹ Qualifications and Credit Framework.

¹² 例えば、EQF (欧州資格枠組み) や SADCQF (Southern African Development Community Qualifications Framework: 南アフリカ開発共同体資格枠組み) がある。

¹³ Virtual University for Small States of the Commonwealth Transnational Qualifications Framework.

第2節 欧州資格枠組み (EQF)

世界的にその影響が急速に広がっている EQF について詳述する。

1. EU (欧州連合) の教育・訓練に対する戦略的取組み

近年、教育と訓練に力を入れている EU と欧州諸国は、全体的な経済・社会戦略の下、教育・訓練政策を統合した「教育・訓練ワークプログラム」を策定し¹⁴、その中で学校教育、職業教育訓練 (VET¹⁵)、高等教育、成人教育の見直しを進めている。

2000年3月に行われたリスボン・サミット¹⁶では、「より多くのより良い雇用と、より強い社会的きずなを伴う持続可能な経済成長を可能とする、世界で最も競争力のあるダイナミックな知識基盤経済を2010年までに実現する」という内容の、経済・社会戦略(「リスボン戦略」)¹⁷が打ち出された。

これを受け、2002年のバルセロナ欧州サミットでは、生涯を通じ質の高い教育・訓練へ容易にアクセスできるようにするためのロードマップ(工程表)として、「生涯学習」を基本原則とした「教育・訓練2010ワークプログラム」(ET2010)¹⁸が制定された。

この下で、職業教育訓練分野では「コペンハーゲン・プロセス」、高等教育分野では「ローニャ・プロセス」と呼ばれる開放型政策調整方式が進行している。EU経済・社会戦略は、2005年に、教育と訓練を中心に据えた、2010年までの新リスボン戦略となり、2010年以降は2020年までの新経済・社会戦略「欧州2020」となった。「ET2010」も「ET2020」に変わった(図表7-2参照)。

コペンハーゲン・プロセス¹⁹は、職業教育訓練(VET)領域につき、2002年のコペンハーゲン宣言(①ヨーロッパ次元の強化、②透明性、情報、ガイダンス制度の改善、③コンピテンス(能力)・資格の承認、④教育・訓練の質保証の推進)を実現していく過程をいい、コペンハーゲン会議以降、2年ごとに開催される欧州各国職業教育訓練担当大臣会議で点検、見直しが行われている。直近の会議は2010年12月にベルギーのブルージュで開催され、2011年から2020年までの10年間の取組みを列記している。

¹⁴ 2010年までのET2020、2020年までのET2020が、それぞれ10年単位で策定され、EU加盟国はこれに対応した各国プログラムを策定、それぞれ定期的に見直すことになっている。

¹⁵ Vocational Education and Training.

¹⁶ 年数回、各国首脳が一堂に会する欧州サミットが開催されている。

¹⁷ http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/ec/00100-r1.en0.htm.

「リスボン戦略」は、2005年2月に全体指針と各国行動計画との調整プロセスの簡易化を含む「新リスボン戦略」に衣替えした。

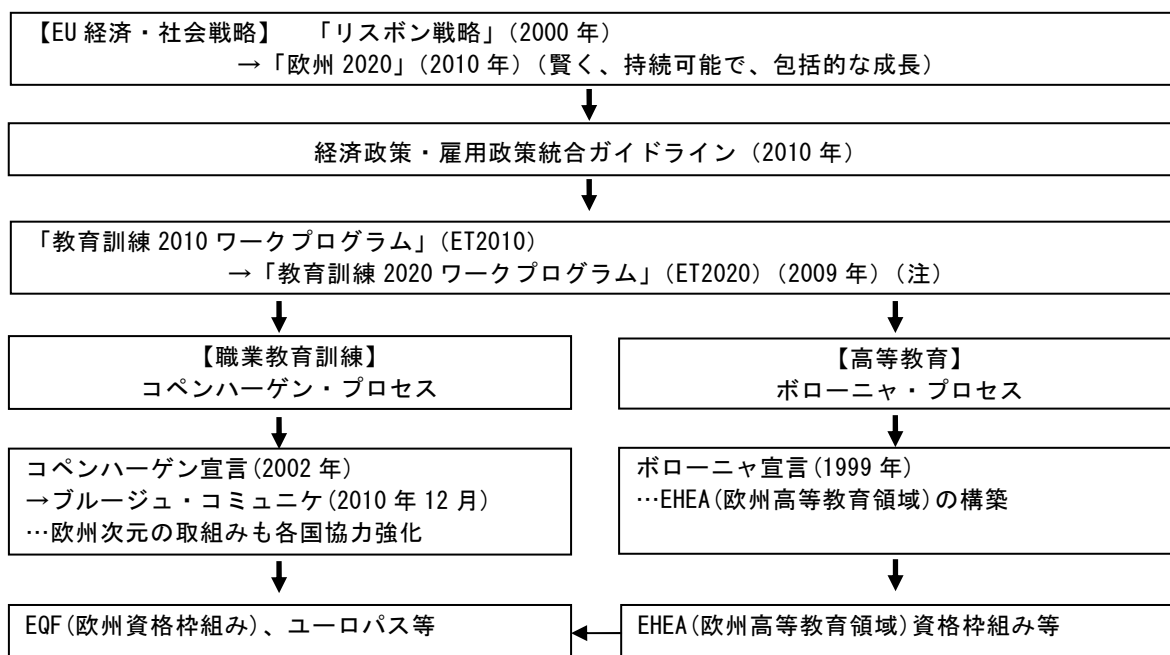
(<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2005:0024:FIN:EN:PDF>).

¹⁸ http://www.esib.org/documents/external_documents/0202_EC-council_detailed-work-program.pdf.

¹⁹ EU加盟27カ国にクロアチア、トルコ、アイスランド、ノルウェーが加わる。

http://ec.europa.eu/education/pdf/doc125_en.pdf.

図表 7-2 EU の経済・社会戦略と教育・訓練政策改善プロセス



(注) 「生涯学習行動統合プログラム」(2007-2013年)²⁰が展開中である。

ボローニャ・プロセス²¹とは、どこの大学で学んでも共通の学位・資格が得られる「欧州高等教育領域」の構築を目指す1999年のボローニャ宣言を実現していく過程を言い、EUを超えたロシアを含む「欧州」46カ国が参加し、2年ごとに、高等教育大臣会議が開催されている。同宣言の内容は、①理解しやすく比較可能な学位システムの確立、②2サイクルの大学構造(学部/大学院)の構築²²、③欧州クレジット移転蓄積制度(ECTS)の導入、④欧州レベルでの質保証、⑤カリキュラムの発展、学習・訓練・研究面での統合プログラムの策定等高等教育での必要な欧州次元の推進等である。2サイクルは、その後3サイクル(bachelor【学士】、master【修士】、doctorate【博士】)に発展した。また、科目領域での学習プログラムの比較可能性、互換性、透明性を支援するための参照ポイントを開発するためのプラットフォームとして「チューニング・プロジェクト」が2000年に始まり、欧州の高等教育に大きな影響を与えている。

ボローニャ・プロセスでは、2年ごとに、各国の大学及びその学生代表に支援されつつ高等教育大臣会議が開催され、それまでの2年間の進展状況の総括とその後の2年間の方針が取り決められる。2005年のベルゲン会議コミュニケでは、3つのレベルからなるQF-EHEA

²⁰ 以下の4つの下位プログラムを通じ多様な実務プロジェクトを支援している。①学校教育の「コメニウス・プログラム」、②高等教育の「エラスムス・プログラム」、③職業教育訓練の「レオナルド・ダ・ヴィンチ・プログラム」、④成人教育の「グルントヴィ・プログラム」。

²¹ http://www.ond.vlaanderen.be/hogeronderwijs/bologna/documents/MDC/BOLOGNA_DECLARATION1.pdf.

²² EU27カ国では、ボローニャ・プロセス開始前には、ドイツ、オランダ、イタリア、スウェーデン等11カ国では修士号ないしそれに相当する学位(degree)につながる一つだけの長い循環があるだけであった(他の16カ国には2サイクルが存在した)。

(欧州高等教育領域資格枠組み) が採択され、2010年3月のブタペスト・ウィーン会議では、「ヨーロッパ高等教育領域」の構築(1999年のボローニャ宣言の目標達成)が正式に宣言されたが、今後とも2年ごとに高等教育担当大臣会議を開催して政策の点検・見直しを続けることとなった。

「ET2020 (教育訓練2020ワークプログラム)」は、「特に必要な作業」の一つとして、「適切な学習成果に基づく国レベルの資格枠組み (NQF) の発展とその EQF (欧州資格枠組み) へのリンク、様々な教育・訓練セクター間のコース転換や、意図的だが政府・職場等の支援なく、公的機関以外で行われるノン・フォーマルな学習、ないしは日常活動で行われる意図的でないインフォーマルな学習に向けた一層の開放、学習成果の一層の透明性と認識等を柱とする、より柔軟な (flexible) 学習経路の確立」を挙げている。EQF とそれに基づく各国 NQF の策定は、各国の職業教育訓練制度の限界を突き崩し、欧州労働市場を創り出そうとする挑戦の中心に位置付けられている。

2. EQF (欧州資格枠組み) の意義

欧州では、社会で共有される「資格」(qualification) が定着しているが、①教育、訓練、労働市場間のリンクを強化する、②教育、訓練の様々な部分を結合し、理解しやすくすることで、資格制度の一貫性 (coherence) を強化する、③各国の国内資格システムを、各国間で理解・通覧しやすいものにする、等の多様な目的を兼ね、現在、教育と労働の世界を横断した資格枠組みづくりに向かっている。これが、EQF (欧州資格枠組み)²³ (図表 7-3) とそれに準拠した NQF (国単位の資格枠組み) の策定である。

EQF は、義務教育 (前期中等教育) 修了レベル (レベル 1) から博士号取得レベル (レベル 8) までの 8 つの資格参照レベルを設定し (図表 7-3)、各国の全ての教育・訓練に関する資格につき、その資格保有者がどのようなレベルの知識、スキル、コンピテンスを持つか、欧州全域で比較可能にするものである。すなわち、欧州 A 国の資格 (認定証、学位等を含む) が、A 国の NQF→EQF→欧州他国の NQF のリンクを通じ、欧州他国の資格と比較可能になるというものである。

EQF は、EU 経済戦略 (リスボン戦略)、コペンハーゲン・プロセス、ボローニャ・プロセスという 3 つの重要な政策発展領域を接合するフレームワークとして構想されたものであり、教育訓練体系全般の見直しを促す起爆剤となることを期待されている。欧州各国は、2012 年末までに各国の国内資格を、国単位の資格枠組みである NQF の整備を通じ、EQF に参照づける (referencing) ことになっている。

²³ European Qualifications Framework.

図表 7-3 EQF (欧州資格枠組み)

	高等教育	知識	スキル	コンピテンス
	ヨーロッパ高等教育領域の資格枠組みとの互換性	理論ないし事実に結び付けて表現される。	認知的なもの（論理的、直観的、創造的な思考の使用を伴う）ないし実践的なもの（手先の器用さと手法、材料・道具・装置の使い方を伴う）として表現される。	責任と自律の観点から表現される。
レベル 8	博士レベル (高等教育第 3 期)	仕事または学習の分野における最も高度な最先端の、かつ分野間の境界についての知識	最先端の専門的スキルと技術研究やイノベーションにおける重大な問題を解決し、既存の知識や専門的実践を拡張し再定義するのに必要な分析と評価を含む	十分な権威、イノベーション、自律性、学究的・専門的完全性、研究を含む仕事または学習の最前線における新しいアイデアやプロセスの開発への持続的な貢献を示すことができる
レベル 7	修士レベル (高等教育第 2 期)	ある分野の仕事または学習の最前線の知識を含む独創的な思考や研究の基礎としての高度な専門知識	新しい知識と手順を開発するため、異分野からの知識を統合するための研究やイノベーションに必要な専門的な問題を解決するスキル	複雑で予測不能な、新しい戦略的アプローチを必要とする仕事または学術の状況の管理・改革、専門的知識や実践への貢献およびチームの戦略的な達成度の検証に対する責任
レベル 6	学士レベル (高等教育第 1 期)	ある分野の仕事または学習の高度な知識 理論と原理の批判的理解を含む	仕事または学習の専門分野における複雑で予測不能な問題の解決に必要な、熟達とイノベーションを示す、高度なスキル	予測不能な仕事または学習の状況における意思決定に対する責任を伴う複雑な技術的・専門的活動またはプロジェクトの管理 個人および集団の専門的能力の開発管理に対する責任
レベル 5	準学士レベル (短期高等教育)	ある分野の仕事または学習の包括的・専門的な事実に・理論的知識およびその限界の認識	抽象的な問題の創造的な解決策を開発するのに必要な総合的な認知と実践的なスキル	予測不能な変更がある仕事または学習状況での管理監督、自己と他者の達成状況の検証と発展
レベル 4		仕事または学習のある分野内の幅広い文脈における事実的・理論的知識	仕事または学習のある分野における特定の問題を解決するのに必要な認知と実践的なスキル	通常予測できるが、変更されることのある仕事または学習のガイドラインに沿った自己管理、仕事または学習活動の評価と改善に対する多少の責任を伴う他者の定型的任務の監督
レベル 3		ある分野の仕事または学習についての事実、原理、プロセスおよび一般的概念の知識	基本的な方法、道具、材料及び情報を選択し、適用することによって、任務を達成し問題を解決するのに必要な認知と実践的なスキル	仕事または学習における任務の完遂に対する責任 問題解決のために自己の行動を状況に適応させることができる
レベル 2		ある分野の仕事または学習についての基本的事実の知識	任務を遂行するための関連情報を利用でき、単純な規則と道具を用いて日常的な問題を解決できる、基本的な認知と実践的なスキル	多少の自律性を伴う監督下での仕事または学習
レベル 1		基本的な一般知識	単純な任務の遂行に必要な基本的スキル	体系化された状況における直接監督下の仕事または学習

出所：松井裕次郎「若年者の就業支援 ―EU、ドイツ、イギリス及び日本の職業訓練を中心として」、『青少年をめぐる諸問題総合調査報告書』、国立国会図書館、2009.2、を筆者が一部修正。（原典は、Recommendations of the European Parliament and of the Council on the Establishment of the European Qualifications Framework for Lifelong Learning, 2008）

3. 「知識 (knowledge)」、「スキル (skill)」、「コンピテンス (competence)」

図表 7-3 でみるよう、EQF は、「知識 (knowledge)」、「スキル (skill)」、「コンピテンス (competence)」で構成されているが、EQF を定めた欧州議会・欧州理事会勧告 (2008) 付属文書 I では、次のように定義されている。

(1) 知識 (knowledge)

「知識は、学習を通じ吸収された情報の所産 (outcome) を意味する。知識は、仕事や学

習分野に関連する、事実、原理、理論、実践の集まりである。EQFの文脈では、知識は、理論ないし事実に結び付けて表現される。」

(2) スキル (skill)

「知識を適用しノウハウを使用して仕事を完成し問題を解決する能力 (ability) を意味する。EQFの文脈では、スキルは、認知的なもの (論理的、直観的ないし創造的思考の使用を伴う) ないし実践的なもの (手の器用さと手法、用具、道具、装置の使用を伴う) として表現される。」

(3) コンピテンス (competence)

「仕事や学習状況、専門的ないし個人的な発展・成長において、知識、スキル、個人的・社会的・方法論的な能力を使いこなす能力を意味し、EQFの文脈においては、責任と自律の観点から表現される。」

4. QF-EHEA (欧州高等教育領域資格枠組み) との関係

高等教育のボローニャ・プロセスにおける QF-EHEA は高等教育に限定されるが、EQFは高等教育にとどまらず、職業教育を含むあらゆる領域をカバーするものである。各国は、EQFとも QF-EHEAとも参照可能な NQFを構築することが求められているが、この作業はたやすいものではない。

(1) QF-EHEA (欧州高等教育領域資格枠組み)

高等教育のボローニャ・プロセスにおいても、欧州レベルでの資格枠組みがある。これが QF-EHEAで、高等教育機関の3つのレベルないしサイクル (学士、修士、博士) に基づき、高等教育機関で授与される主要資格に対応している。2005年のベルゲン・コミュニケで採用されたものである。そのレベルは、次の2つの次元 (dimension) を使って表現される。

第1に、学習成果評価指標²⁴である。卒業生の学習成果が、「知識と理解」、「知識の適用と理解」、「判断」、「コミュニケーションスキルと学習スキル」について表現される。

第2に、履修単位 (credit) である。初めの2つのサイクル (学士課程、修士課程) は ECTS (欧州クレジット移転、蓄積制度) が適用される。第1サイクルは 180~240ECTS、第2サイクルは 60~120ECTS²⁵で、第3サイクル (博士課程) は、履修単位では表現されない。60ECTS は1年間のフルタイム学習に相当する学習負荷に対し授与される履修単位数である。

²⁴ learning outcomes descriptors、いわゆるダブリン指標。

²⁵ 多くの国 (ドイツ、フランス、イタリア、デンマーク等) の主要モデルは、学部180 (3年) + 修士120 (2年) であるが、ブルガリアは240 (4年) + 60 (1年)、スコットランドは240 (4年) + 90 (1.5年) である。イングランド、オランダ、スペイン、スウェーデン等では様々なモデルが並列している。

(2) EQF と QF-EHEA (欧州高等教育領域資格枠組み) の相違

EQF、QF-EHEA とも、当初は 2010 年末までに対応する NQF の制定をメンバー国に求めていたが、期限内に制定を終えた国は少数に留まった。NQF 制定が遅れているのは、2010 年のリーマンショックに起因する世界大不況の影響もあるが、この 2 つの汎欧州資格枠組みに調和した NQF 策定に各国が苦心していることも大きいとされる。

ETF (2011) によると、QF-EHEA を定めたボローニャ・プロセスは各国の自主的活動に基づく調和プロセスであるのに対し、EQF は資格や異なったシステム間の関係を明確にする「翻訳手段」として考案されたという。また、ボローニャ・プロセスの高等教育機関の 3 つのレベルないしサイクル (学士、修士、博士) のために開発された資格レベル説明指標 (いわゆるダブリン指標) は、EQF のレベル 5 からレベル 8 に対応する (図表 7-3) とされるが、EQF のレベル 6 から 8 に当たる高等教育レベルでの職業教育訓練をどう扱うかについては、各国は非常に苦心している。高等教育レベルでの職業教育訓練は欧州各国でも多様なシステムが取られており、CEDEFOP (2011) は以下のように分類している。同書によると、政策的に高等教育での専門教育プログラム (大学で提供される専門プログラム等) と高等レベルの職業教育訓練プログラムとを同一に評価する方向に向かっているが、学術的コースと職業的コースの区分意識は多くの国でいまだ強いという。

- ① デュアルシステム (ドイツ)
- ② 認証と承認の統合システム (アイルランド、フランス、イングランド)
- ③ 高等教育政策内での高等教育訓練
 - a) 高等専門教育と大学教育が次第に統合 (ノルウェー)
 - b) 高等専門教育と大学教育との分離継続 (チェコ、デンマーク、オランダ、フィンランド)
- ④ 教養的高等教育に政策力点 (ギリシャ、ポーランド)
- ⑤ 高等教育レベルでは職業教育訓練に明確な焦点なし (ポルトガル、ルーマニア)

なお、多くの国では職業教育訓練の資格レベルの決定について “best fit principle (最適適合原則)” を、高等教育の資格レベルの決定については “full fit principle (完全適合原則)” を採用している。「最適適合原則」とは、どのレベルに相当するかの最終決定は、「知識」、「スキル」、「コンピテンス」の総合的判断に基づき下されるというものであり、「完全適合原則」とは、どのレベルに相当するかの最終決定は、諸要件に完全に見合うよう認定されなくてはならないというものである。

(3) 両者の NQF (国レベルの資格枠組み) への反映方法

CEDEFOP (2010) によると、QF-EHEA との関係から、NQF のデザインには 3 つの大きな流れがあるとしている。

- ① ほとんど全てのレベルと資格を包含し、首尾一貫したワンセットの「資格レベル説

明指標」(level descriptors)で構成されたNQF(大多数の国)

アイルランド、フランス、マルタ、英国(高等教育資格を除く。)等。草案段階では、クロアチア、ドイツ、アイスランド、ポーランド

- ② レベル1-5とレベル6-8を分け、後者は、QF-EHEAに準拠し、高度教育機関で授与された3ランクの資格に限定したNQF

ベルギー(フランス語地域)、デンマーク、ルーマニア

- ③ レベル6-8は並列した鎖構造(“strands”)に分ける妥協をしたNQF

ベルギー(オランダ語地域)、オーストリア

QF-EHEAの重要な特徴は、「累進的」(progressive)性格で、第1サイクルが第2サイクルのプログラムの入口、第2サイクルが第3サイクルのプログラムの入口となっている。2011年9月現在で、オランダ語圏ベルギー、ドイツ、アイルランド、オランダ、英国(スコットランド以外)、スコットランド等が批准している。

第3節 欧州各国の国単位の資格枠組み(NQF)策定動向

1. NQF デザイン

現在、欧州各国は、資格レベル、「資格レベル説明指標」(level descriptors)²⁶からなるEQF及びQF-EHEAマトリックスに、各国の資格制度をリンクさせる仲介装置として、NQFの策定に奮闘している。

NQFの策定目的(ニーズ)は3つに大別される。第1に、現存制度改革目的の強いNQFで、旧東欧諸国に多い。第2に、教育・訓練・労働市場間のコミュニケーション改善志向の強いNQFで、デンマークやオランダがその例とされる。第3に、英国(イングランド=北アイルランド)やフランス等、資格の質等の規制色が強いNQFである。

レベルの数については、34カ国中、26カ国前後が8レベルを提案ないし導入している。しかし、アイルランドは10レベル、英国(スコットランド)は12レベル、英国(イングランド・北アイルランド)と同(ウェールズ)は9レベル(EQFの8レベル+入門レベル)、フランスは5レベル(但し、8レベルへの移行に向け見直し中)、アイスランドとノルウェーは7レベルを採用している。なお、英国(イングランド・北アイルランド)と同(ウェールズ)、オランダ等では、EQFのレベル1の下に入門レベルを導入している。

「資格レベル説明指標」は、ほとんどの国で、「学習成果ベースのアプローチ²⁷」に基づいたEQFの「知識」、「スキル」、「コンピテンス」を採用している。しかし、ドイツ、オランダ等では、「コンピテンス」は学習成果以上のもので、知識、スキル、物事に対する考え方、

²⁶ “(level) descriptor”は、直訳では「(レベル)記述子」となるが、本論文では「資格レベル説明指標」と意訳している。

²⁷ learning outcomes based approach.

他の個人的、社会的能力などを処理する包括的な概念とされる。

なお、多くの国の NQF は、当面は、一般教育、高等教育、職業教育訓練における公的機関で授与された全ての公的承認資格を対象とするとしているが、北欧諸国等（デンマーク、フィンランド、オランダ、ノルウェー、スウェーデン）では、現在は公的資格と見なされていない、企業やセクターで交付された認定証や修了証書も、早い段階から対象とする方針である。

2. EQF とのリンク手順

NQF の実施イコール、EQF への参照（準拠）完了というわけではない。EQF への参照には、EQF 助言グループとの相談を経て、NQF の資格レベルと EQF の資格レベル説明指標とは明確で実証できるリンクがある等、10 の基準(criteria)（図表 7-4）を満たしていることを示す報告書を欧州委員会に提出しなくてはならない。

10 の品質基準のうち、第 5 の基準は、「国レベルにおける教育・訓練の品質保証制度は、NQF へ参照され、「EQF 勧告」付属文書Ⅲに示されたような）関連する欧州の原則とガイドラインと整合的である。」という基準である。ここでいう「EQF 勧告付属文書」とは、「高等教育および職業教育訓練における品質保証のための共通原則」²⁸であり、以下、イングランド（+北アイルランド）の対応状況の例を紹介する（図表 7-5）。

図表 7-4 EQF 参照基準

基準 No	参照基準内容と手続き
1	各国調整ポイント機関（The National Coordination Point）を含む参照プロセスに関与する国レベルの全団体の責任と法的能力が明確に決まり、適格性を備えた公的機関（competent public authorities）により公表されている。
2	NQF の資格レベルと EQF の資格レベル説明指標とは明確で実証できるリンクがある。
3	NQF とその資格は学習成果の原則と目的に基づき、ノンフォーマル、インフォーマルな学習に関する取り決め、そしてクレジット（教育訓練単位）制度が存在するところではその制度とリンクしている。
4	NQF への資格の包含手続きは透明である。
5	国レベルにおける教育・訓練の品質保証制度は、NQF へ参照され、「EQF 勧告」付属文書Ⅲに示されたような）関連する欧州の原則とガイドラインと整合的である。
6	参照プロセスは、適切な品質保証団体の言明された合意（the Stated Agreement of the Relevant Quality Assurance Bodies）を含まないとならない（shall include）。
7	参照プロセスは、国際的専門家を含まないとならない。
8	力量のある国レベルの団体ないし諸団体が NQF の EQF への参照を認証しなくてはならない。本参照基準を個別に対処して、参照したこと及び参照を支える根拠データを、各国調整ポイント機関を含む力量のある国レベルの諸団体が、公表しなくてはならない。
9	EQF 公式プラットフォームは、完結した参照報告へのリンクを含む参照プロセスを終えたことを確認した加盟国を公的にリストアップする。
10	参照プロセスに従い、また EU 勧告のスケジュールに沿い、力量のある機関により発行された全ての新資格認定証、終了証書、ユーロパス文書認可証は、NQF を通じ適切な EQF レベルの明確に参照付けされていることを示す。

出所：QCDA(Qualifications and Curriculum Development Agency, UK), "Report - Referencing the Qualifications Frameworks of the United Kingdom to the European Qualifications Framework", Revised 2010, p12-16

²⁸ Common Principles for Quality Assurance in Higher Education and Vocational Education and Training in the Context of the European Qualifications Framework.

図表 7-5 EQF における 9 つの品質保証「共通原則」

共通原則番号 (common principles, CP)	内容	イングランド (+北アイルランド) の対応状況
共通原則 1	品質保証の政策・手続きは、EQF の全てのレベルを支えるものであるべきである。	品質保証の政策・手続きは QCF (資格・クレジット単位枠組み) の全ての部分を支えている。規制当局の役割、資格授与機関として活動する要件、資格授与機関により承認される教育・訓練実施者 (以下、「センター」とする。) の要件を含む。さらに、QCF 内の単位や資格のための要件も含む。
共通原則 2	品質保証は、教育・訓練機関の内部管理を統合するものであるべきである。	QCF 内で単位や資格を提供する全教育・訓練実施者は、総合的な評価を実践し、資格授与機関が定めた要件と適合していることを保証するため、内部的な品質保証システムを整備しなくてはならない。これらの要件は、センターの性質や公的資金援助の有無に関わらず適用される。
共通原則 3	品質保証は、外部のモニター団体ないし機関による施設、プログラム、品質保証システムに対する定期的評価を含むべきである。	QCF 内で単位や資格を提供する全センターは、資格授与機関による初期承認プロセス及びその後の定期的モニタリングを受けなくてはならない。承認プロセスは、単位や資格を持続的に提示し提供するセンターの能力や提案された運用方法そして品質保証システムの評価を含む。継続するモニタリングは、これらの方法やシステムが十分に運用されているかをチェックし、センターでの評価実践をモニターする。資格規制機関は、授与機関への定常的モニタリングの一環として、センターへの訪問を実施することもある。さらに、高等教育機関以外で公的資金を賦与された全教育・訓練機関は Ofsted (イングランド教育基準局) か ETI (北アイルランド教育訓練監察局) の定期的モニタリングを受ける。
共通原則 4	品質保証に従事する外部のモニター団体または機関は、定期的見直し (regular review) に従うべきである。	授与機関は資格規制機関による初期承認プロセスと引き続くモニタリングを受ける。非職業資格に関する CCEA (Council for the Curriculum, Examinations and Assessment, 北アイルランドカリキュラム・試験・評価評議会) の仕事ぶりは、北アイルランド教育省のレビューを受け、職業資格は同就業・学習省のモニタリングを受ける。イングランド等の Ofqual (資格・試験監督局) の仕事ぶりは英国議会と北アイルランド議会によりレビューされる。
共通原則 5	品質保証は、アウトプットと学習成果に重点を置きながら、背景、インプット、プロセス、アウトプット次元を含むものでなくてはならない。	資格規制機関、授与機関、センターにより行われる品質保証プロセスは、登録された単位や資格を獲得しようとする学習者を支援するセンターの能力を含む関連するプロセスとともに、学習者の単位・資格・成果の評価をモニターする目的で策定される。
共通原則 6	品質保証は、次の要素を含むものであるべきである。	
	A. 明確で測定できる目的と標準	目的と標準は、QCF 向けの規制の仕組みにある全レベルで設定されている。これらの要件内で、授与機関は、センターが適合しないといけない目的と標準を生み出す。
	B. 利害関係者の関与を含む実施のためのガイドライン	資格規制機関は、規制のための取り決めと関連文書内で実施のためのガイドラインを提供する。授与機関はセンターのためのガイドラインを作成し、その行動をモニターすることを期待される。全ての機関は、ガイダンスを発展させるため、利害関係者の関与ないし協議を含める。
	C. 適切な資源	資格規制機関は、公的団体として機能を果たすために政府により資金等の資源を提供される。授与機関は、運営から生み出される収入を通じ資源を確保する。
	D. 一貫した評価方法、関連する自己評価、外部見直し	資格規制機関はその公表されたガイドラインに沿って授与機関の評価とモニタリングを実施する。授与機関は、自己点検と報告を実施する必要がある。その報告は資格規制機関により、外部点検プロセスの一環としてモニターされる。授与機関はセンターの自己点検と品質保証プロセスを含むセンターに対する点検方法も公開しなくてはならない。
	E. フィードバックの仕組みと改善手続き	資格規制機関と授与機関は、品質プロセスと標準を評価する公式及び非公式のフィードバック手続きを使用する。資格規制機関によるモニタリングのための訪問は、授与機関に課された改善につながるものである。こうした改善行動は資格規制機関が同意するまで繰り返される。
	F. 広く受け入れられる評価結果	モニター・評価結果は、次のサイトで利用できる。 (http://www.ofqual.gov.uk/how-weregulate/90-articles/142-monitoring-and-auditing)

共通原則 7	国際、国、地域レベルでの品質保証への取組みは、概観、統一性、相乗効果、システム全体の分析を確保するため調整されなくてはならない。	QCF 内の品質保証システムとそのプロセスは、イングランド、ウェールズ、北アイルランドをまたがった規制者レベルで調整される。英国全体で使用される共通の規制原則に発展するよう、作業は現在進行中である。
共通原則 8	品質保証は加盟国内、欧州連合を超え、全ての利害関係者を含む、教育・訓練のレベルや制度を超えた協力プロセスであるべきである。	資格規制機関による品質保証プロセスの発展は、使用者主導のセクター別スキル団体、専門職団体、国レベルの教育・訓練機関等の利害関係者からのインプット同様、授与機関、センターからのインプットを取りこむ。プロセスの実施は、センター、授与機関そして資格規制機関間の効果的な作業関係を必要とする。
共通原則 9	品質保証の欧州連合レベルでの取組みは、評価と互いの学び合いのための参照ポイントを提供するだろう。	資格規制機関は、そのウェブサイトで評価結果を公表し、研究目的に利用できるようにし、自らも研究活動を行う。授与機関も評価結果を公開し、承認したセンターに提供する。

出所：European Parliament and Council(2008), “ Recommendation of the European Parliament and of the Council of 23 April 2008 on the Establishment of the European Qualifications Framework for Lifelong Learning ”, 附属文書 (Annex) III

3. 各国の策定動向

2008年の欧州議会・欧州理事会合同勧告は、EU各国政府に、2010年末までに国内資格をEQFに関係付ける（「参照」(referencing)）ことを、勧奨(invite)した。このため、EU全加盟国で、1つないし複数（イングランド、ウェールズ、スコットランドの3つの枠組を有するイギリス、オランダ語地域とフランス語地域で2つの枠組を有するベルギー）のNQFを策定し、EQFと関係づけるべく精力的に努力しているが、2010年末までに実現できそうな国は、イギリス、フランス、アイルランド他数カ国に留まる見込みであった。このため、2010年12月7日の「ブルージュ・コミュニケ」（欧州職業教育訓練担当大臣会議宣言）で、2012年末まで「参照期限」が事実上延長された。

2010年末までにEQFとのリンクが成立したのは、イギリス（NQFの数としては、イングランド＝北アイルランド、ウェールズ、スコットランドの3地域それぞれの計3つ）、フランス、アイルランド、マルタの4カ国であり、2011年10月末現在でさらに6カ国（ベルギー・フランダース地域、デンマーク、エストニア、ラトヴィア、オランダ、ポルトガル）がリンクを完了している。残りの諸国も遅くとも2013年までにはEQFとのリンクを完了すると見込まれている（図表7-6）。

欧州委員会は、EQF関連の情報を総合的に提供するポータルサイトを2011年5月に開設。その中で、EQFへのリンクが完了した加盟国同士のNQFレベルの比較ができるようになっている²⁹。

²⁹ http://eqf.intrasoft-intl.com/eqf/home_de.htm.

図表 7-6 欧州主要国の NQF（国単位の資格枠組み）策定状況

国名	枠組みの範囲	資格レベル数	資格レベル説明指標	NQF 発展段階	EQF への参照
EU(EQF)	全ての公的・私的の教育・職業資格を対象。高等教育資格枠組みとの併存可能。	8	スキル、知識、コンピテンス		EUは各国にNQFを、2012年末までにEQFへ参照手続きを終了するよう勧奨。
デンマーク	全ての公認された公的 教育・職業資格。高等教育（6～8）は高等教育資格枠組みで。	8	知識（様々な知識、複雑さ、理解）、スキル（様々なスキル、課題の複雑さ、コミュニケーション）、コンピテンス（行動空間、協力と責任、学習能力）	実施段階（当初は国が認定した資格の、2012ないし13年に私的部門の資格も包含予定。）	準拠報告は2011年5月に提出。
フランス	全ての公的・私的の教育・職業資格を対象。	当面5。8レベルへの移行を検討	スキル、知識、コンピテンス。 スキルを最重視。	2002年実施。 現在改定段階	2010年10月
ドイツ	当面公的資格だけDQFに準拠させ、最終的にはノンフォーマル・インフォーマルに獲得された能力の認証も反映予定。	8レベルを提案	コンピテンスは2類型 ①専門的コンピテンス 知識（深さと幅）とスキル（手段的、体系的） ②個人的コンピテンス 社会的コンピテンス（チームワーク、リーダーシップ、コミュニケーションスキル）と自律性（学習能力）	I T、金属、健康、貿易各部門での試行を終え最終段階。	2012年予定
アイルランド	総合的、統合的NQFが2003年以来実施、初期段階から最高段階の全学習・訓練を包含。	10	知識（幅、種類）、スキル（範囲、選択性）、コンピテンス（文脈、役割、学習能力、洞察力）	実施段階	2009年9月
イタリア	全ての公的・私的の教育・職業資格を対象予定。	未決定	開発中	概念化・設計段階（部分的テスト段階）	2012年予定
オランダ	全公的資格をDQFに準拠させ、かつノンフォーマル・インフォーマルに獲得された能力の認証も反映予定。	8レベル+1入門レベル	状況（コンテキスト）、知識、スキル、責任度合、独立性	実施段階	準拠報告は2011年10月に提出。
スウェーデン	全ての公認された公的 教育・職業資格を対象予定。	8レベルを提案。	知識、スキル、コンピテンス	設計、協議段階	準拠報告は2011年中に提出予定。
英国（イングランド、北アイルランド）	・QCF（資格・単位枠組み）を2008年実施。高等教育は別枠組。ウェールズもほぼ類似の枠組（CQFW）あり。	9（入門レベル含む）	・知識と理解 ・適用と行動 ・自律性と説明責任	実施段階	2010年2月
英国（スコットランド）	QCFはSQCFとして2001年制定。高等教育も包含すべく作業中。	12（入門レベル含む）	・知識と理解 ・実践 ・総合的認知スキル ・コミュニケーション、ICT、計算スキル ・自律性、説明責任、他者との協働	実施段階	2010年2月

出所：CEDEFOP（2012）、2011年10月時点までの情報に基づく。

4. 各国 NQF における資格レベル説明指標の比較

主要国 NQF の「資格レベル説明指標」を、レベル 5 を例にして比較してみよう。イングランド・北アイルランドの資格枠組み（QCF, 資格・クレジット単位枠組み）では、①知識と理解（knowledge and understanding）、②適用と行動（application and action、EQF の「スキル」におおむね相当）、③自律性と説明責任（autonomy and accountability）に分けているが、①は EQF の「知識」に、②は「スキル」に、③は「コンピテンス」にほぼ相当する。フランスでは、スキルを重視するが、ドイツでは、「コンピテンス」（ドイツ語で“Kompetenz”）を、ドイツ版 NQF（DQF）の核心に持ってきている。

図表 7-7 EQF のレベル 5

知識	スキル	コンピテンス
ある分野の仕事または学習の包括的専門的な事実に・理論的知識およびその限界の認識	抽象的な問題の創造的な解決策を開発するのに必要な総合的な認知と実践的なスキル	予測不能な変更がある仕事または学習状況での管理監督 自己と他者の達成状況の検証と発展

出所：CEDEFOP（2012）

図表 7-8 イングランド・北アイルランドの資格枠組みにおけるレベル 5 の「資格レベル説明指標」

概要	知識と理解 (knowledge and understanding)	適用と行動 (application and action)	自律性と説明責任 (autonomy and accountability)
達成事項は、適切な理解、手法、そして、おおまかに（broadly）定義された複雑な問題に取り組むスキルを特定し、利用する能力を反映する。一連の活動を計画し発展させる責任を取るとともに、広い領域（parameters）の中で自律性と判断を行使することを含む。異なる視点、やり方ないし多くの考え方そしてその背後にある論法（reasoning）を理解していることも反映している。	おおまかに定義された複雑な状況（context）で前に進む方法を見つけるために、実用的で理論的で技術的な理解を利用する。 関連する情報、概念、着想（ideas）を分析し、解釈し、評価する。 学習ないし仕事分野の性質と領域を承知している。異なる視点、やり方ないし考え方そしてその背後にある論法を理解する。	おおまかに定義された複雑な問題に取り組む。 適切な手法とスキルを決定し、適用させ、利用する。 行動、手法そして結果を評価する。	他人の仕事に対する責任を含む、一連の活動を計画し、発展させる責任を取る。 広い領域（parameters）の中で自律性と判断を行使する

出所：CEDEFOP（2012）

図表 7-9 フランスの資格枠組みにおけるレベル 3（EQF のレベル 5 相当）の「資格レベル説明指標」

レベル 3 の定義	レベル 3 の学習成果
通常、技術大学研究機関の学位（DUT）又は技術修了証（BTS）又は第一高等教育サイクルの終了に相当する訓練レベルを要する	レベル 3 の資格は知識、能力の高度のレベルに対応するが、関連分野の基礎的（fundamental）科学原理に精通するまでは要求されない。要求される知識と能力は、企画、監督、管理に関する責任を自律的ないし独立に担うことができる個人状況を生み出すものである。

出所：CEDEFOP（2012）

図表 7-10 ドイツ資格枠組みにおけるレベル5の「資格レベル説明指標」

複雑かつ専門的で、可変的な学習分野または職業上の活動領域において、専門的で幅広い課題を自主的に設定し、処理する能力がある。			
専門的能力(Professional competence)		個人的能力(Personal competence)	
知識 (Knowledge)	スキル(Skills)	社会的能力 (Social competence)	自己能力(Self-competence)
ある学習領域内でまとまった専門的 (professional) 知識ないしある活動分野内で統合された職業関連知識を保持する。これは、より深い理論的、専門的知識を含む。学習分野や職業活動分野の範囲や制約に精通する。	極めて多様な認知的、実践的な専門スキルを保持すること。職域をまたがる仕事のプロセスを計画し、代替可能な活動コースと他の領域との相互作用を包括的に考慮しつつ、上記プロセスを評価する。方法と解決策の包括的乗換を提供する。	協調的な方法で、異集団のグループも含むワークプロセスを計画し構造化する。他者を指導し、十分な根拠に裏打ちされた学習ガイダンスを提供する。情報の適切な受益者に目的を絞った形で専門領域を超えて展開する複雑な事実や状況を提示する。	自分及び他者が設定した学習及び作業の目標をじっくり検討し、外面的に評価する。学習目的を自律的に遂行し責任を担う。チームの仕事プロセスの帰結を引き出す。

出所：CEDEFOP (2012)

図表 7-11 デンマーク資格枠組みにおけるレベル5の「資格レベル説明指標」

知識	スキル	コンピテンス
特定の職業領域ないし学習分野において、実践、方法論及び理論の適用についての知識を持たなければならない。 特定職業内において、実践および/ないし最も重要な理論と方法論につき理解し、これらの活用を理解することができなくてはならない。	特定の職業ないし学習分野において、実践と仕事プロセスと関連する包括的なスキルのセットを活用し結集させることができなくてはならない。 実践関連問題を評価し、仕事の手続きやプロセスを調整できなくてはならない。 実践関連問題と可能な解決策を協働パートナーや利用者に明確に伝えることができなくてはならない。	方向づけられた発展及び/ないし学際的な仕事プロセスに入ることができなくてはならない。 特定の職業ないし学習分野の実践に関連して規定された (defined) 管理及び計画機能を引き上げることができなくてはならない。 様々な学習環境において、自らの継続教育訓練の可能性を特定し発展させることができなくてはならない。

出所：CEDEFOP (2012)

第4節 学校教育・公的訓練を含む従前学習（訓練）の承認 (Recognition of Prior Learning Schemes)

EQF を定めた欧州議会・欧州理事会勧告（2008）では、ノンフォーマル・インフォーマルな学習（訓練）（non-formal and informal learning）の認定（validation）を推進するよう求めているが、ブルージュ・コミュニケ（2010年12月の欧州職業教育訓練担当大臣会議宣言）は、遅くとも2015年までに、NQFに適切に支援されながら、国として、ノンフォーマル・インフォーマルな学習（訓練）の承認（recognition）と認定を行う手続きを開発できるよう、取り組み開始を各国政府に勧奨した。今後日本でも注目を浴びることが予想されるので、デンマークの先行事例を簡単に紹介する。

【Frimodt (Rasmusu)=Larsen (Jorgen Ole),” Credit systems for lifelong learning CS3L - Country Background Report Denmark” (2011,BIBB)】

10年間、ソレン・ハンセンさんは、熟練した配管工として働いてきた（職業教育訓練職業認定証を獲得している）。彼は自分で事業を始めたいと思ったが、その目的達成のためには、認可された配管工と光熱衛生エンジニア免許を得る必要がある。彼は地域職業教育訓練学校を訪問し、そのカウンセラーから通常取得に2年かかるエンジニア取得プログラムを短縮する方法を聞いた。

- ① これまでの学習成果を集めて文書化（Collection and documentation of prior learning outcomes）：学習・訓練履修証明証、仕事経験とスキル・能力、地域の研修会受講内容
- ② 衛生エンジニア教育への応募（Application for admission to the sanitary engineer education）：教育・訓練期間短縮出願、資格・学習成果の文書化によるスキル・能力評価スキーム活用欄記入
- ③ ガイダンス面接とスキル評価（1日）（Guidance Interview and skills assessment）
- ④ ソレン・ハンセンさんのこれまでの学習成果の承認（次の事項が承認された。）IT・運転免許（基礎ITスキル）、学位コースの完全取得（組織論）、入札・品質管理・会計分野での仕事経験と能力、地域スポーツクラブでのマネジメント・コース履修
- ⑤ 認定プロセスの結果（Outcome of validation process）：ソレン・ハンセンさんは、総合して20週間分の学習訓練時間短縮に相当するクレジットが付与されるであろう。

第5節 能力評価に関連するEUのその他の制度枠組み

1. ユーロパス

ユーロパス（Europass：欧州共通履歴書）は、欧州内での就業、学習のための地域間移動に際し各個人のスキルや能力を適切に伝達することができるよう、5つの文書からなるものである。全欧州で大変活用されており、将来的にはEQFを反映することになっている。5つの文書とは、基本履歴書（Europass CV）、ユーロパス・言語パスポート（この2つは自己記載）、ユーロパス・モビリティ（学習・訓練での他国滞在記録）、ユーロパス・認定証付属文書³⁰、ユーロパス・修了証書付属文書³¹からなる。基本履歴書は、2005年2月の開始以来、1,731万件がオンラインで記入完成されている（2012年1月末現在）³²。

なお、労働者の持つ資格の相互承認を拡大するため、EUは2011年に入り「欧州職業

³⁰ Europass certificate supplement：公式職業教育・訓練関係。

³¹ Europass diploma supplement：高等教育関係。

³² http://europass.cedefop.europa.eu/europass/home/hornav/Introduction.csp?loc=en_GB.

日本のジョブ・カード制度はユーロパスとはやや狙いが異なる。正社員経験の少ない者を対象に、ハローワーク等で登録キャリア・コンサルタントによるキャリア・コンサルティングを受けながら、職務経歴、学習・職業訓練歴、免許・資格などを「ジョブカード」と呼ぶ書類に取りまとめるもので、2008年4月開始から2011年12月末までに約63.58万人が取得し、そのうち約14.9万人が職業能力形成プログラムを受講した。

カード³³」の導入検討を本格化した。「欧州職業カード」は、職業資格や就業許可内容などを示したカードで、EU 域内共通の公的職業証明書となる。カード導入に向け、欧州委員会は医師、弁護士、建築士、技術者、旅行専門家など 32 の職種につき、独仏英オランダなど 10 カ国の専門家をつくる運営委員会を創設、具体案の検討に入った。それにともない、職業資格指令³⁴の見直しも必要になっている。すなわち、現在は医師などの医療関係者と建築士は EU 加盟国の 1 カ国で資格をとると、EU 全域で資格が自動的に承認されるようになっているが、それ以外の職種では原則、外国人の資格を認めるかは加盟国ごとの判断で、基準は統一されていない。今後は、多くの専門職種で、最低限の養成要件を欧州内で調和させ専門家の域内移動を活性化する方針である³⁵。

2. ECVET³⁶ (欧州職業教育訓練単位制度)

2002 年、EU 加盟国は職業教育訓練のためのクレジット（成果ポイント）制度の検討に合意した。CEDEFOP（2008、邦訳 2011）の「コメント」（邦訳版の p 45）でいうように、ECVET は、「クレジットポイント付与の対象となる移転可能・蓄積可能な学習単位にまとめられ、個人の学習成果証明書に登録された学習成果（知識・スキル及び／又は能力（コンピテンス））で表現される資格の規定に基づく」もので、EQF と同様に、様々な資格制度、一般・職業教育の学習成果を包含する。学んだ場所（国、学校その他機関）や教育訓練期間ではなく、学習成果に基づいてポイントを与え、ポイントの蓄積に応じ単位を認定し、必要な単位を満たした場合に資格を認証する（60 ポイントが 1 年間フルタイムの VET による学習成果に相当）。EQF が定着した後の次のステップとして考えられているもので、2009 年 6 月に出された欧州理事会・議会同年勧告³⁷で、本格推進されることになった。勧告では、2012 年から徐々に導入を進めるよう、各国政府に要請しており、例えば、英国は、ECVET を組み込んだ枠組みを、イングランド・北アイルランド地域では QCF（資格・クレジット枠組み）、ウェールズではほぼ同内容の CQFW（ウェールズ・クレジット・資格枠組み）、スコットランドは独自色の高い SCQF（スコットランド・クレジット・資格枠組み）という形で、すでに導入済みである。

3. ECTS (欧州クレジット移転蓄積制度)

高等教育の改革では、先に紹介した EHEA（欧州高等教育領域）資格枠組みの他に、

³³ European professional card.

³⁴ “Directive 2005/36/EC of the European Parliament and of the Council of 7 September 2005 on the recognition of professional qualifications”,
(http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/oj/2005/l_255/l_25520050930en00220142.pdf),

³⁵ “Green Paper – Modernising the Professional Qualifications Directive”,
(<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0367:FIN:en:PDF>).

³⁶ European Credit system for Vocational Education and Training.

³⁷ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2009:155:0011:0018:EN:PDF>.

ECTS³⁸が重要である。

ECTS は、大学以上の高等教育に限定された、単位（クレジット）の移転・蓄積に関する欧州の枠組みである。ECVET 同様に、60 ポイントが 1 年間フルタイムの公式学習に付与されるもので、ECVET より早く、1999 年のボローニャ宣言で打ち出され、全欧州での単位の互換を推進している。ECTS は、高等教育機関のカリキュラム・デザインと教育の質保証も支援している。

4. 職業教育訓練の（品）質保証参照枠組み（EQAVET）

職業教育訓練（VET）修了者が適切に就業ないしキャリアアップし、人々が生涯を通じて学習（訓練）を継続できるよう、教育訓練内容の質を保証し、職業教育訓練をより魅力のあるものにする取組みが次第に重視されるようになってきている。成果指標（テスト結果、修了率、習得時間、他の教育プログラムへの転換率、就職率等）やガイドラインによる運営管理や訓練カリキュラムの大幅見直し等による訓練内容の改善が多くの国で実行されている。こうして、（品）質基準と（品）質指標に基づく改善サイクル（計画、実施、評価、改善の PDCA サイクル）による職業教育訓練の質保証参照枠組み（EQAVET）に関する欧州議会・欧州理事会合同勧告³⁹が、2009 年 6 月に採択された。図表 7-12 はその付属文書 I で、PDCA サイクル各局面での品質基準と説明指標、図表 7-13 はその付属文書 II で、品質評価の共通指標である。2010 年末の「ブルージュ・コミュニケ」は、EU 加盟国は 2015 年末までに EQAVET に準拠し、職場での関連する学習・訓練にも適合、国内教育・訓練事業者に共通の質保証枠組みを国レベルで策定すべきと勧奨している。このように、訓練内容の質向上が強調される背景には、後期中等教育（高校）段階での職業ルートを希望する者が減少していること、生涯学習ニーズが高まっていること、等が挙げられている（CEDEFOP, 2009 ②）。

³⁸ http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc48_en.htm.

³⁹ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2009:155:0001:0010:EN:PDF>.

図表 7-12 EQAVET（欧州職業教育訓練品質保証参照枠組み）での
品質基準（Quality Criteria）と説明指標（Indicative Descriptors）

	VET（職業教育訓練）制度レベルでの説明指標 (Indicative descriptors at VET-system level)	品質基準 (Quality Criteria)
計画は関連する利害関係者により共有される戦略ビジョンを反映し、明示的な目標/目的、行動、指標を含む。 (Planning reflects a strategic vision shared by the relevant stakeholders and includes explicit goals/objectives, actions and indicators)	<ul style="list-style-type: none"> • VET の目標 (goals) / 目的 (objectives) は、中期的・長期的に表現され、欧州目標とリンクする。 • 関連する利害関係者が様々なレベルで VET の目標・目的の設定に関与する。 • ターゲットは特定指標（成功基準）で定められ、モニターされる。 • プロセス (mechanism) と手続きは訓練ニーズを特定するよう定められている。 • 情報指針は、国/地域のデータ保護要件に則った質の結果/成果の最適な情報公開を保証するよう工夫される。 • 個人の能力 (competences) の承認、認定、認証のための標準、ガイドラインが規定されている。 	<ul style="list-style-type: none"> • 欧州、国、地域の VET 政策目標/目的は、VET プロバイダーが設定した地域ターゲットに反映する。 • 明確な目標/目的及び地域ターゲットが設定され、モニターされる。 • 特別の地域/個人ニーズを特定するため、関連する利害関係者との継続する協議が行われる。 • 質管理と発展の責任は明確に配分されている。 • 質の発展などスタッフが計画初期から関与する。 • VET 提供者は、他の提供者との協力戦略を計画する。 • 関連する利害関係者が地方ニーズの分析プロセスに参画する。 • VET 事業者は明確で分かりやすい品質保証システムを構築する。
実施計画は利害関係者との協議で立案され、明確な原則を含む。 (Implementation plans are devised in consultation with stakeholders and include explicit principles)	<ul style="list-style-type: none"> • 実施計画は、様々なレベルでの、労使、VET 提供者、そして他の関連する利害関係者との協力により構築される。 • 実施計画は、必要な資源への考慮、利用者の適応能力、支援に必要なツールやガイドライン等からなる。 • ガイドラインと標準が様々なレベルで実施のために工夫される。 • 実施計画は教員・指導員訓練に対する特定支援を含む。 • VET 提供者の実施プロセスでの責任は明確に記述され、分かりやすい。 • 国/地域の品質保証枠組みは、継続的な改善と自己規制を推進するため、工夫され、VET 提供者段階でのガイドラインや質標準を含む。 	<ul style="list-style-type: none"> • 資源は、実施計画で設定された目標を達成する観点から、適切に内部的に調整される/割当られる。 • 関連する包括的な提携関係 (partnership) は、計画された行動を実施するため明示的に支援される。 • スタッフの能力 (competence) 発展を目指す戦略計画が教員・指導員の訓練ニーズを特定する。 • スタッフは、能力構築と質の改善を支援し、業績を強化するため、定常的訓練に取組み、関連する外部の利害関係者と協力関係を発展させる。
成果とプロセスの評価は定期的実施され、計測により支援される (Evaluation of outcomes and processes is regularly carried out and supported by measurement)	<ul style="list-style-type: none"> • 評価手法は内部、外部の評価をカバーして、改定されている。 • モニター・評価プロセスへの利害関係者関与が合意され明確に記述されている。 • 国/地域の改善及び品質保証の標準・プロセスは適切で部門ニーズに釣り合っている。 • システムは、必要に応じて、自己評価、内部・外部点検の対象となる。 • 初期警告システムが実施されている。 • 実績指標が適用される。 • 関連する、定期的、統合的なデータ収集が、成功度合いを測り改善領域を特定するために行われる。適切なデータ収集方法が工夫される（例：アンケート、指標/測定基準） 	<ul style="list-style-type: none"> • 自己査定/自己評価は国や地域の規制/枠組み又は VET 提供者のイニシアティブで定期的実施される。 • 評価と見直しは、スタッフの業績や満足と同様に学習者の満足を査定する等教育のプロセスと結果/成果に及ぶ。 • 評価と見直しは、内外の利害関係者を巻き込む適切で効果的なメカニズムを含む。 • 初期警告システムが実施されている。
点検 (Review)	<ul style="list-style-type: none"> • 点検に着手する手続き、仕組み、手段は全レベルで規定される。 • プロセスは定期的に見直され、変化のための行動計画が立案される。システムはそれに応じて調整される。 • 評価結果の情報は公的に入手可能。 	<ul style="list-style-type: none"> • 学習者のフィードバックは、個人の学習経験や学習・教育環境の中で積み重ねられる。教員のフィードバックと一緒に次なる行動を知らせるために使われる。 • 見直し結果に関する情報は広く公的に入手可能。 • フィードバックと見直しの手続きは、組織の戦略的学習プロセスの一部となっている。 • 評価プロセスの結果/成果は関連利害関係者と協議され、適切な行動計画が実行される。

図表 7-13 EQAVET（欧州職業教育訓練品質保証参照枠組み）での「VET（職業教育訓練）の質を評価するために選択された 10 の品質指標セット」

指標	指標の型	政策目的
品質保証のための包括的指標		
No1: VET 事業者の品質保証システムの妥当性 (a) 法律で/自主的に規定された内部品質保証システムを適用している VET 事業者割合 (b) 認定された VET 事業者割合	背景/インプット指標	<ul style="list-style-type: none"> • VET 事業者レベルでの質改善文化の促進 • 訓練の質に関する透明性の増大 • 訓練供給に関する相互信頼の改善
No2: 教員、訓練指導員の訓練への投資 (a) 継続訓練を受講した教員・指導員割合 (b) 投資資金額	インプット/プロセス指標	<ul style="list-style-type: none"> • VET の質的発展のプロセスにおける教員と訓練指導員の当事者意識の促進 • 労働市場の変化する需要に対する VET の反応性の改善 • 個々人の学習能力形成の増強 • 学習者の学習成果の改善
VET 政策のための質的支援するための指標		
No3: VET プログラムへの参加率 プログラム（注 1）の種類と個人特性基準（注 2）別 VET プログラムへの参加者数	インプット/プロセス/アウトプット指標	<ul style="list-style-type: none"> • VET 制度や VET の魅力に関する VET 事業者レベルでの基本情報を得る。 • 社会的に不利な立場にある集団を含む、VET へのアクセスを対象を絞った支援
No4: VET プログラムの修了率 プログラムの種類と個人特性基準別 VET プログラム修了者及び断念者数	プロセス/アウトプット/アウトカム指標	<ul style="list-style-type: none"> • 教育成果と訓練プロセスの質に関する基本情報の習得 • 参加率と比べたドロップアウト率の算定 • VET の質を高めるための基本目的の一つとして首尾よい修了の支援 • 社会的脆弱集団への適合する訓練供給支援
No5: VET プログラムの就職率 (a) プログラムの種類と個人特性基準に応じた、訓練修了後の指定された時点での VET 学習者の到達先（注 3） (b) プログラムの種類と個人特性基準別訓練修了後の指定された時点で雇用されている割合	アウトカム指標	<ul style="list-style-type: none"> • 就業能力の支援 • 労働市場の変化する需要に対する VET の反応性の改善 • 社会的脆弱集団への適合する訓練供給の支援
No6: 習得したスキルの職場での活用 (a) プログラムの種類と個人特性基準別、訓練修了後に各人が得た職業に関する情報 (b) 習得したスキル/コンピタンスに対する受講者・企業の満足度	アウトカム指標	<ul style="list-style-type: none"> • 就業能力の増大 • 労働市場の変化する需要に対する VET の反応性の改善 • 社会的脆弱集団へ適合する訓練供給の支援
背景情報		
No7: 個別基準に応じた失業率（注 4）	背景指標	<ul style="list-style-type: none"> • VET システムレベルでの政策決定に対する背景情報
No8: 社会的脆弱集団への普及 (a) 年齢・性別、（指定された地域ないし管轄区域内で）社会的脆弱集団として分類された者の VET 参加率 (b) 年齢・性別の社会的脆弱集団の成功率	背景指標	<ul style="list-style-type: none"> • VET システムレベルでの政策決定に対する背景情報 • 社会的脆弱集団向けの VET へのアクセスの支援 • 社会的脆弱集団への適合する訓練供給の支援
No9: 労働市場での訓練 ニーズを特定するための仕組み (a) 様々なレベルで変化する需要を特定するために構築された仕組みに関する情報 (b) 上記仕組みの有効性のエビデンス（根拠）	背景/インプット指標（質的情報）	<ul style="list-style-type: none"> • 労働市場の変化する需要に対する VET の反応性の改善 • 就業能力の支援
No10: VET へのより望ましいアクセスを促進する制度 (a) 様々なレベルで現行制度の情報 (b) 現行制度の有効性を示すエビデンス（根拠）	プロセス指標（質的情報）	<ul style="list-style-type: none"> • 社会的脆弱集団を含む、VET へのアクセスの促進 • 適合する訓練供給の支援

（注）

1. 初期職業訓練に対するもの。学習者がプログラム参加者とカウントされるのは、6 週間の訓練受講後。
2. 性・年齢の基本情報の他、他の社会的基準が適用されるかもしれない。初期学校中退者、高度学習達成者、移民、障害者、失業期間など。
3. 初期職業訓練に対するもの。教育課程でドロップアウトした学習者の行き先情報を含む。
4. 定義は、ILO と OECD による。15～74 歳で、仕事がなく、積極的に就業を探し、すぐに仕事に就ける用意ができている者。

第6節 日本へのインプリケーション

欧州諸国は、教育、職業訓練、資格制度を改革する起爆剤として、EQFに準拠したNQFの策定・活用に取り組んでいる。教育、職業訓練、労働市場相互のリンクの強化による労働生産性の向上は、少子高齢化がとりわけ急速に進むわが国においては欧州以上に喫緊の課題であり、「日本版資格枠組み（JQF）」の策定検討を含め、実用的な職業資格制度の整備を促進する必要がある。

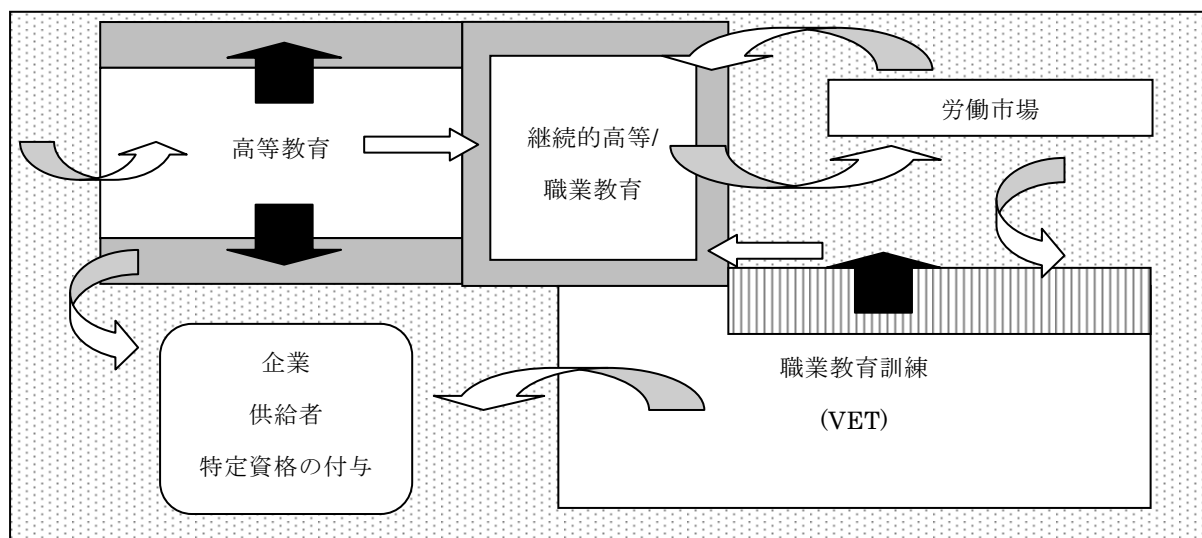
企業外での人材育成システムを本格的に強化し、企業間移動を進めることが日本でも必要になってきており、関連する職場を横断してキャリアアップを図り、賃金も上昇する「キャリアラダー」（少数の管理的業務と多くのルーティン業務の中間領域に設定された比較的容易に移れる連続するステップ）の構築⁴⁰、ワーキング・プアの減少が喫緊の課題となっている。こうした課題を解決するためには、多くの分野で職業能力を客観的に認証する「能力評価制度」（広義の「資格」）の本格整備と各資格のレベル比較が可能な資格のものさし（資格枠組み）策定検討に取り組む必要がある。

労働市場で資格制度が定着するためには、多様な学習成果が職場の実践スキルとリンクすることで、「資格」の社会的通用性が評価される風土を構築する必要がある。そのためには、学習・訓練の品質管理が大変重要になってくる。欧州では、品質改善基準と品質（改善）指標に基づく改善サイクル（計画、実施、評価、改定）による職業教育訓練の質保証参照枠組み（EQAVET）に関する勧告（2009年6月）に基づく加盟国レベルでの職業教育訓練供給者共通の質保証枠組みを、2015年末までに策定することになっている。また、国際標準化機構（ISO）も、非公式の教育・訓練サービス（公式教育・訓練機関以外の教育・訓練サービス）提供者が行うサービスの質保証基準、ISO規格29990を、2010年9月に発行した。日本においても、公共職業訓練の一層の品質向上を図るとともに、今後はEQAVETやISO29990を踏まえ、意図的だが、職場・公的機関以外で行われるノンフォーマルなもの・日常活動で行われる意図的でないインフォーマルな学習の教育・訓練を広く認証するため、官民の教育・訓練機関の訓練の品質保証システムの整備と普及を急ぐ必要がある。2009年5月に公開された「高齢・障害・求職者雇用支援機構版教育訓練ガイドライン」、2011年12月に公開された厚生労働省作成「民間教育訓練機関における職業教育訓練サービスガイドライン」の積極的活用が期待される。なお、教育・訓練施設の自主努力を引き出すためには、教育・訓練プログラムの策定等における各施設の自律化を一層促進する必要がある。

⁴⁰ フィッツジェラルド（2008）。政府は、「実践キャリアアップ戦略専門タスクフォース」を設置し、実践的な職業能力の評価・認定制度（キャリア段位制度）の導入を目指している。まずは、雇用創出に大きな期待がかかる分野、すなわち、介護人材、省エネ・温室効果ガス削減等人材（カーボンマネジメント人材）、6次産業化人材を第一次プラン対象業種に選定し取組みを進めている。

図表 7-14 欧州地殻変動モデル（労働市場・高等教育・職業教育訓練）

The Tectonic model (地殻変動モデル)+



出所：Dunkel,T 他 “Through the Looking-Glass”, Cedefop, 2009

欧州では労働市場、高等教育、職業教育訓練の相互関係での大きな変動を、「テクトニック（地殻変動）モデル」（図表 7-14 参照）と名付けている。日本においても、労働市場、高等教育、職業教育訓練（VET）の地殻変動が起きることを期待したい。

<参考> ISO29990（非公式教育・訓練における学習サービス事業者向け国際規格）

国際標準化機構（ISO）は、非公式の教育・訓練サービス（公式教育・訓練機関以外の教育・訓練サービス）提供者が行うサービスの質保証基準、ISO29990 を、2010年9月に発行した。ISO29990 は、国際標準化機構（ISO）⁴¹が発行する国際規格の一つで、その正式名称は「ISO29990：2010非公式教育・訓練のための学習サービス—サービス事業者向け基本的要求事項」となっている。規格の制定目的は、非公式教育・訓練分野の企画、開発、提供に関する共通の枠組みを学習サービス事業者と顧客に提供すること、及び、質の高い専門的な学習サービス実施のための包括的なモデルを提供することとされている。規格内容（基本的要求事項）は、①学習プログラム及びプロセスに関する要求事項として、学習ニーズの確定（利用者ニーズの把握）、学習サービスの設計（目的及び適用範囲の明確化、適切なカリキュラムプランニング）、学習サービスの提供（案内、学習環境）、学習サービス提供に関する学習者からのモニタリング、事業者が行う評価等、②学習サービス事業者のマネジメントに関する要求事項として、経営管理責任体制の整備、事業計画書の作成・記録、予防措置・

⁴¹ ISOは、国際間の取引のための標準を定める規格を発行する非政府組織で、本部はスイスのジュネーブにある。各国の標準化機関が参加しており、日本からは日本工業規格（JIS）の調査、審議を行っているJISC（日本工業標準審議会）が加入している。ISOはこれまで約2万件の規格を発行しており、その中には、ISO9001（顧客満足）、同14001（環境への配慮）等がある。

是正措置の確立、財務管理及びリスク管理、人事管理、内部監査等が挙げられている。ISO29990の対象となる「非公式教育・訓練分野の学習サービス事業者」について、想定されるわが国教育機関の例として、JAMOTE（人材育成と教育サービス協議会）は、①学習塾、②英語教室などのいわゆる語学教室、③民間職業訓練機関、④資格取得を目的とする民間教育事業者、⑤企業内研修を請負う事業者、⑥生涯学習を支援する各種講座、教室等としている（以上、JAMOTEのプレスリリースから）⁴²。

さて、CEDEFOP(2009)によると、教育訓練の品質管理の認証実践プロセスに対するISOアプローチの組込み度合いは国により様々であると報告されている。調査対象9カ国のうち、アイルランド、ギリシャ、フィンランド、イングランドでは影響は比較的小さく、チェコ、フランス、ドイツ、ルーマニア、スペイン他の5カ国では、何らかの影響があるという。

ISO29990は、学習サービスが重要な輸出産業の一つとなっているドイツの規格協会が作成提案したとされている。実際、2011年11月1日時点で認証を受けたと登録した事業者（学習塾、語学教室、民間職業訓練機関、企業内研修機関等）17中、ドイツが8を占めている。次いで日本が6で、その他、ポーランド、フランス、オーストリアが各1となっており、現在のところ、ドイツ、日本での登録が目立っている。EQF、EQAVET、ISO規格29990に対し、欧州各国がどのように対応するのか、大変興味深い。

【参考文献】

- 岩田克彦（2011①）「解説：欧州における教育訓練の基本制度と最近の政策見直し動向－職業教育訓練を中心に－」、『欧州教育訓練政策重要用語集』（欧州職業訓練開発センター（CEDEFOP）日本語版、職業能力開発総合大学校
(http://www.uitec.jeed.or.jp/schoolguide/09/50th_05/index.html)
- 同（2011②）「欧州諸国のNQF（国単位の資格枠組み）策定状況と日本版NQF（JQF）策定に向けた諸課題」、『構造転換期における人材育成のあり方に関する調査研究報告書』、日本生産性本部
- 同（2011③）「EU及び欧州諸国での職業教育訓練と教員・指導員の養成」、職業能力開発総合大学校、『諸外国における職業教育訓練を担う教員・指導員の養成』、2011年3月
- 同（2010①）「改革が進む欧州各国の職業教育訓練と日本－日本においても職業教育訓練の総合的強化が急務」、『日本労働研究雑誌』No59
- 職業能力開発総合大学校（2011）、『欧州教育訓練政策重要用語集』（欧州職業訓練開発センター（CEDEFOP）発行、2008）の日本語版。
(http://www.uitec.jeed.or.jp/schoolguide/09/50th_05/index.html)

⁴² <http://www.jamote.jp/iso/pdf/ISO29990press.pdf>.

- 諏訪康雄(2004)「キャリア権をどう育てていくか?」、『季刊労働法』207号
- J.フィッツジェラルド(2008)『キャリアラダーとは何かーアメリカにおける地域と企業の戦略転換』、筒井美紀他訳、勁草書房
- Allais=Stephanie (2010), “The implementation and impact of National Qualifications: Report of a study in 16 countries”, ILO Skills and Employability Department
- Allais=Stephanie,Raffe=David, Strathdee=Rob, Wheelahan=Leesa, Young = Michael (2009), “Learning from the first qualifications frameworks”, ILO Employment Sector Employment Working Paper No.45
- APEC Human Resources Development Working Group (2009) ,
” Mapping Qualifications Frameworks across APEC Economies” APEC Human Resources Development Working Group
- CEDEFOP (2012),” Development of National Qualifications frameworks in Europe October 2011“ , Working Paper No12
- ” (2011), “ Vocational education and training at higher qualification levels” , Research Paper No15
- ” (2010) “The development of national qualifications frameworks in Europe”, Working Paper No.8
- ” (2009) 、 “The relationship between quality assurance and VET certification in EU Member States”
- ETF (European Training Foundation) (2011),” Transnational Qualifications Frameworks”
- OECD (2010) , “Learning for Jobs - Synthesis Report of the OECD Reviews of Vocational Education and Training” (近く、翻訳刊行予定。)
- OECD(2007) ,”Qualifications Systems - Bridges to Lifelong Learning”
- NQF-SQF Project(2011①), “ Overview of National Qualification frameworks”
- ” (2011 ②), “ National Qualifications Frameworks - Their logics, orientations, strengths and weaknesses”
- Qualifications Frameworks in the UK(2009, Revised 2010), “ Referencing the Qualifications Frameworks of the United Kingdom to the European Qualifications Framework”
- CACP (Commission Nationale de la Certification Professionnelle)(2010), “Referencing the National frameworks of French certification in the light of the European Framework of certification for the lifelong learning”

JILPT 資料シリーズ No.102
諸外国における能力評価制度
－英・仏・独・米・中・韓・EUに関する調査－

発行年月日 2012年3月30日
編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構
〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23
(編集) 国際研究部 TEL: 03-5903-6321
印刷・製本 株式会社相模プリント

©2012 JILPT

* 資料シリーズ全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)