

## 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<sup>1</sup>)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<sup>2</sup>」が、高等教育においては「ボローニャ・プロセス<sup>3</sup>」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

<sup>1</sup> 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。

<sup>2</sup> 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」。

<sup>3</sup> 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に・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)」<sup>4</sup>(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)<sup>5</sup>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

<sup>4</sup> 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。

<sup>5</sup> 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 <sup>rd</sup> cycle
7	7	2 <sup>nd</sup> cycle
6	6	1 <sup>st</sup> 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<sup>6</sup>。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。

<sup>6</sup> 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。 <b>(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)</b>
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。 <b>(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)</b>
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。 <b>(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)</b>

(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との混在した教育資格・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"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul> <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"> <li>・職業能力評価基準は初期教育訓練の学歴に基づく。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul>
認定方法	<p>資格によって異なる：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・訓練コースと筆記試験</li> </ul> <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"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul>
職業訓練機関との関係	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul>
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"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul>
運営体制・組織	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	
評価機関	<ul style="list-style-type: none"> <li>訓練生の評価は評価センターが行う。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>
評価者	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>
関連法	<ul style="list-style-type: none"> <li>Apprenticeship, Skills, Children and Learning Act 2009</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>継続職業訓練に関する法律（1971年）</li> <li>社会近代化法（2002年）</li> <li>生涯教育やオリエンテーションに関する法律（2009年）等。</li> </ul>
政府の財政支援状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>政府の職業教育関連の予算は 43 億ポンド。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>初期教育訓練：国家負担</li> <li>見習訓練：企業負担（見習訓練税）</li> <li>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%）</li> </ul>
受験者負担の状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>資格による（訓練の種類によって各種補助の申請も可能）。</li> </ul>
評価対象（職種一覧）	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ofqual では資格対象分野を 15 に分けている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>RNCP に登録される職業資格・学位免状は 8094 件（2010 年時点）。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>
対象職種の改廃状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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）</li> <li>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。</li> </ul>
評価レベル	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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）。</li> <li>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）。</li> </ul>
取得資格の蓄積・表示方法	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>
制度の活用度	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul> <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"> <li>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）。</li> <li>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。</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>	
浸透状況と普及への取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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）。</li> <li>・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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・RNCPに登録される資格数：8,094件（2010年時点）。</li> <li>・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）。</li> </ul>
NQF策定状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・2010年10月に準拠。</li> </ul>

調査項目	ドイツ	アメリカ
制度概要	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>しかし、労働組合の強い産業を除き頓挫した。</li> </ul>
認定方法	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>
職業訓練機関との関係	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>
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"> <li>・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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>
運営体制・組織	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>
評価機関	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>全国スキル・スタンダード委員会</li> </ul>
評価者	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>自主的パートナーシップによって異なる。</li> </ul>
関連法	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1937年 全国徒弟制度法</li> <li>1994年 アメリカ教育法</li> <li>1994年 全国スキル・スタンダード法</li> <li>1997年 労働力投資法</li> </ul>
政府の財政支援状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>現在は特になし。</li> </ul>
受験者負担の状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>自主的パートナーシップにより異なる。</li> </ul>

評価対象 (職種一覧)	<ul style="list-style-type: none"> <li>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)。</li> <li>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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>「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。</li> </ul>
対象職種の 改廃状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>	<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"> <li>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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>
取得資格の 蓄積・ 表示方法	<ul style="list-style-type: none"> <li>基本的に試験合格証書と資格証書が発行される。</li> <li>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。</li> </ul>	<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"> <li>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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>
浸透状況と 普及への取 り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>
NQF 策定状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>2012 年を目途に現在策定中。</li> </ul>	<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"> <li>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。</li> <li>「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。</li> <li>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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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」。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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</li> </ul>

		<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"> <li>・2010年1月1日現在、556の国家技術資格がある。</li> </ul>
認定方法	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul>
職業訓練機関との関係	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>
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"> <li>・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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>
運営体制・組織	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・「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。</li> <li>・「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。</li> </ul>	<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"> <li>・一部の民間と、独立行政法人に準じる機関が行っている。</li> </ul>
評価者	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul>
関連法	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul>	<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"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul>	<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"> <li>・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、</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>

	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"> <li>・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。</li> <li>・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)。</li> </ul>
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"> <li>・27の分野別に最大5つのレベルの資格が存在する。</li> </ul>
対象職種の改廃状況		<ul style="list-style-type: none"> <li>・すべてのレベルが対象。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul>
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"> <li>・すべてのレベルを対象。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul>
制度の活用度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・一部ではある。</li> <li>・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。</li> <li>・免許型の資格に関しては大きな評価を受けている。</li> </ul>
浸透状況と普及への取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul>	<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"> <li>・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。</li> </ul>