

JILPT 資料シリーズ

No.141 2014年5月

イギリスにおける能力評価指標の 活用実態に関する調査



独立行政法人 労働政策研究・研修機構
The Japan Institute for Labour Policy and Training

イギリスにおける能力評価指標の 活用実態に関する調査

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、厚生労働省の要請を受けて当機構が実施した「諸外国の外部労働市場における能力評価指標の活用実態に関する調査」に関する調査結果をとりまとめたものである。2011年に実施した「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—」において得られた知見を基に、イギリスにおける職業資格制度の近年の変容と、政府や雇用主、資格取得者による利用の実態について調査を行った。

調査の結果、職業資格は雇用主・資格取得者から一定の評価を得ており、企業内での処遇や採用等にも影響を及ぼしうる位置づけにあることが確認された。ただし同時に、能力の向上や雇用に結びついていないといった批判も生じており、政策的には職業資格を必ずしも軸としない能力開発支援策が試みられつつある。

本報告書が、職業能力評価の活用をめぐるわが国の議論の一助となれば幸いである。

2014年5月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 菅野 和夫

執筆担当者

氏名	所属	担当
いながわ ふうお 稲川 文夫	中央職業能力開発協会テクニカル・エキスパート	第Ⅰ部、第Ⅱ部 第Ⅱ章、付属資料
ひぐち ひでお 樋口 英夫	労働政策研究・研修機構 主任調査員補佐	序章、第Ⅱ部 第Ⅰ章、第Ⅲ章

2014年3月現在

イギリスにおける能力評価指標の活用実態に関する調査

目 次

序章	1
第 I 部 イギリスにおける資格制度	11
第 1 章 資格枠組みの変遷	13
第 1 節 全国資格枠組み (National Qualification Framework : NQF) の構築	13
第 2 節 欧州資格枠組みに対応した NQF への改変	14
第 3 節 NQF から QCF (Qualifications and Credit Framework) への移行	15
第 2 章 NVQ の変遷	18
第 1 節 2002 年頃の NVQ の構成 (Engineering・製造技術分野の NVQ の事例)	18
第 2 節 QCF に位置づけられている NVQ (Engineering・製造技術分野の NVQ の事例)	20
第 3 章 資格の質を保証する仕組み	29
第 1 節 NVQ の品質保証	30
第 2 節 QCF 資格の品質保証	34
第 4 章 NQF と QCF による資格管理の現状	34
第 1 節 NQF に位置づけられている資格	34
第 2 節 QCF に位置づけられている資格	34
第 3 節 QCF 資格の数 (資格のサイズ別、レベル別及び分野別)	35
第 4 節 NVQ の数 (レベル別及び分野別)	37
第 5 章 資格の普及率	40
第 1 節 QCF 資格の普及率	40
第 2 節 NVQ の普及率	45
第 3 節 日本における技能検定試験の普及状況 (技能検定合格者数から見た普及率)	50
第 4 節 資格の活用度	52
第 5 節 資格の利用法	53

第Ⅱ部 職業資格の利用—政府、企業、個人	55
第1章 職業教育訓練政策における職業資格の利用	57
第1節 職業資格の位置付けと公的補助	57
第2節 対象別訓練施策（若年、在職者、失業者）	59
第3節 職業資格の普及促進策	66
第4節 近年の施策の動向	71
第2章 アプレントイスシップ・プログラムによる職業能力開発	73
第1節 企業におけるアプレントイスシップ・プログラムの活用状況	76
第2節 従業員規模別に見たアプレントイスシップ・プログラムの活用状況	77
第3節 アプレントイスシップ・プログラムの活用予測	78
第4節 アプレントイスシップ・プログラムによる能力開発（Engineering 分野の事例） ..	79
第3章 雇用主・取得者による職業資格の利用・評価	82
第1節 人材需要の状況	82
第2節 雇用主の職業資格に対する評価	88
第3節 資格取得者による利用と評価	94
第4節 業種別の利用事例	101
第5節 職業資格の効果—職業資格の雇用・賃金への影響	108
参考文献	110
付属資料：ヒアリング・レコード	113

序 章

本報告書は、イギリスにおける能力評価制度の近年の変化と、その利用実態に関する調査結果をまとめたものである。調査にあたっては、特に以下の諸点を明らかにすることを目的とした。

1つは、能力評価制度の近年の変化と、職業資格の内容・構成や運用への影響である。対象範囲は、国内で主要な位置付けにある公的な職業資格制度として、従来から利用されていた全国職業資格（National Vocational Qualifications : NVQ）と、2009年に導入された資格・単位枠組み（Qualifications and Credit Framework : QCF）（に基づく資格）を主な対象とした。

2つ目は、資格の取得状況である。統計データに即して、取得者数（件数）を分野やレベル、年齢階層などでみることにより、職業資格の利用に関する傾向を明らかにすることを試みた。また、これに基づいて職業資格の浸透度について試算を行った。

3つ目は、職業資格の利用状況についてである。雇用主や取得者の資格の利用方法、企業等において従業員の保有する職業資格が採用や賃金、昇進などに影響を及ぼしているのかを検討した。

最後は、資格取得に関する雇用主及び取得者に対する支援策について。特に、過去に実施されていた政府の施策「トレイン・トゥ・ゲイン」において、従業員の訓練プログラムのコーディネート等を行っていたスキルブローカーについて情報を収集した。

以下、これらの点に沿って調査結果の概略を紹介する。なお、QCFは導入から日が浅く、その効果に関して未だ十分な調査研究の蓄積がないこと、また雇用主や取得者に関する調査は、QCF、NVQ以外の資格を含む主要な職業資格に関するもののみ利用可能であったことから、場合によって国内で認知された職業資格一般を対象としている。また、イギリスは地域によって職業教育訓練制度や資格制度が異なるため、QCFを実施しているイングランドに絞って調査を行ったが、一部統計や調査についてはイギリス全体にかかわるものとなっている。

1. QCF 導入前後での職業資格の変化（第I部第1章～第4章）

NVQの導入以前、職業資格は大小約600の資格授与機関によって6,000種にも及ぶ資格・認定証が認定され、水準のばらつきや内容の重複など、全国的な統一基準の欠如が利用者を混乱させる状況にあった。こうした状況の是正のため、資格の標準化と質の確保を図るとともに、職場での労働者の能力評価を重視する新しい職業資格として、5段階のレベルと11の分野からなるNVQが1986年に導入された。次いで、16～19歳を対象とした資格の見直しを契機に、1997年には職業資格と教育資格の統一的な資格枠組みとして、全国資格枠組み（National Qualifications Framework : NQF）が構築された。

NVQをはじめ多様な職業関連資格、専門資格が、中等・高等教育資格と併せてNQFに位置付けられることとなった。NQFは当初、NVQと同様のレベル1～5とエントリーレベルで構成されていたが、後に高等レベルが細分化され、レベル4がレベル4～6に、レベル5がレベル7～8に改変されている。

2009年に導入されたQCFは、レベルの構造上はNQFを踏襲しているが、NQFが多様な資格の相対化に役立った半面、規格としての性質は弱かったのに対して、QCFはこの側面を強化した枠組みとなっている。制度改正は、政府の諮問を受けて2006年に公表された「リーチ報告書」の提言を踏まえている。同報告書は、ニーズに即した訓練プログラムの策定、小さな単位の学習も認証可能とする柔軟な学習・認証の仕組みの導入の必要性を指摘していた。NVQおよびNQFに位置付けられていた多くの職業資格が、QCFに合わせた見直し・改定作業の上、QCFに格付けられた。従来、資格を構成していたユニット、さらにこれを構成するクレジット（およそ10時間の学習単位）を単体で学習実績として認め、また各ユニットをクレジットで表現することで、資格毎のサイズ、すなわち取得に要する時間（学習量）の相対化が可能となった。

QCF導入による大きな変化は、段階的な資格取得が可能となったことである。また、資格の質を保証する仕組みに関しても、多様な職業資格に一定の規格を義務付けた。職務能力ベースのQCF資格における評価・判定方法は、従来のNVQと基本的に同等の基準に基づく。大きな違いは、NVQが統一された規定やガイドラインに基づいて実施されていたのに対して、QCF資格は、業種別技能委員会（Sector Skills Council：SSC）あるいは資格授与機関（Awarding Organisation：AO）ごとに資格規制機関であるOfqualの承認を得て、個別の資格の仕様書の中に指針を記述して対応していること、また評価者等の要件がNVQほど厳格ではないという点である。特に後者については、資格授与組織や訓練プロバイダーが、実施規定の厳しいNVQよりもQCF資格を選好する要因となっているといわれる。一方、例えばエンジニアリング分野では、現場の職務に忠実に対応したNVQの方が従業員の能力開発に適しているとの声もある。

なお、QCF導入以前から継続する資格については、内容に関する実質的な変化は生じていないとみられるが、近年新たに作成・認可される資格については、その内容やこれに基づく訓練の実施において、QCFがもたらした柔軟性が一因となって質の低下を招いている可能性が、現地での聞き取りでは指摘されている。

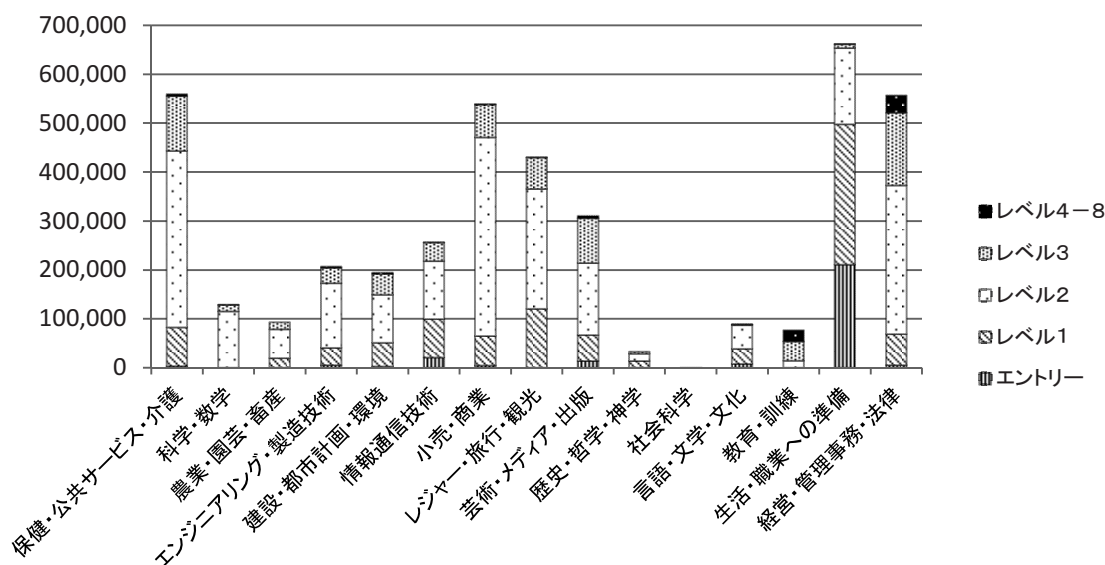
2. 職業資格の取得状況（第I部第5章、第II部第1章）

QCF導入は、従来のNVQとNQFに位置付けられていたその他の資格の多くを、同じ枠組みに包括することとなった。また、QCFではサイズの小さい資格を認証するため、導入前後の取得状況に関する直接的な比較は難しい。NVQの年間取得件数に関する近年のピークは2009年度の102万件、これに対してQCFは導入3年目で取得件数が414

万件（2011年度）に拡大している。このうち、最もサイズの小さいアワード（1～12クレジット）の取得件数が41%（171万件）、サーティフィケート（13～36クレジット）が36%（147万件）、ディプロマ（37クレジット～）が23%（96万件）となっている。また、レベル別には8割強をレベル2までの取得者数が占め、相対的に技能水準の低い者の能力開発施策として機能していることが窺える。

最も取得者数の多い分野は「生活・職業への準備」で、これは失業者も含めて職に就こうとする全ての人を対象とすることに起因している。この分野の資格には、就職に向けた準備（仕事の選び方、応募方法、面接の準備・訓練、仕事をする上で求められる姿勢・態度など）のほか、読み書き計算、特定の職業分野の初歩的な訓練（道具の使い方など）などが含まれ、実際の職場での就労体験が提供される場合もある。このほか、「経営・管理事務・法律」「保健・公共サービス・介護」「小売・商業」などの分野で取得者数が多くなっている。またプロバイダ別には、継続教育カレッジが取得数全体の35%、民間プロバイダ25%、学校19%、雇用主7%などとなっている。

図表1 分野別に見た QCF 資格のレベル構成（2011年度、件）



出所：Vocational Qualifications Database

なお、資格のサイズや年齢階層などの別で見る場合、いくつかの特徴が看取される。

1つは、最もサイズの小さいアワードの取得数、特にレベル2未満の資格の取得が「生活・職業への準備」に集中していることで、ほぼ半数が19歳未満の若年層である。特に16～18歳層では、アワード取得数の半数をこの分野が占めている。アワードの最も典型的な利用は、教育から就業への移行過程にある若者に対する簡易な訓練であることが推測される。

一方、サーティフィケートでは、16歳未満、つまり義務教育年齢層による取得数が多

く、大半が「芸術・メディア・出版」「レジャー・旅行・観光」「科学・数学」のレベル2資格である。教育機関ではこれらの分野について、QCF資格に合わせたレベル2資格の取得コースを学生に提供している。また分野別には、「経営・管理事務・法律」の取得数が最も多いが、この分野での19歳未満層の比率は相対的に低く、41-59歳層まで取得数が広範に分布しているほか、女性の取得数の比率が高い。次に多い「生活・職業への準備」は、アワードと同様、多くを19歳未満層が占めている。

最後にディプロマ資格では、「小売」及び「保健」の取得数が相対的に多い。いずれもおよそ半数が19歳未満層、また4分の3を女性が占めている。また、「経営」「芸術」「保健」「レジャー」といった分野では、レベル3以上の資格取得数が多い。なお、「エンジニアリング」「建設」「農業」では、取得者の大半が男性である。

なお、QCFおよびNVQの分野別普及率を試算した結果が、次表である。各制度の取得者累計は複数の資格取得者の重複を含み、またQCF資格についてはアワードからディプロマまでの各サイズの資格取得件数を合算したものであるが、それでもQCF取得者は導入から3年で、経営・管理・支援サービス業については雇用者の9割相当以上の取得件数に達し、情報通信業でも5割以上相当となるなど、2006年以降のNVQ取得者累計を上回って急速な利用の拡大が見られる。一方、製造業、建設業、保健・公共サービスでは、NVQの取得者累計が依然上回っている。

図表2 産業別の資格取得者累計と対雇用者比率

産業分野	製造業	建設業	卸売・小売業及び自動車修理業	情報通信	経営・管理・支援サービス	保健・公共サービス	全産業
雇用者数(千人)(2012年7月～9月時点)(A)	2,704	1,308	3,688	933	1,036	3,620	25,211
資格分野	エンジニアリング・製造技術	建設・都市計画・環境	小売・商業	情報通信技術	経営・管理事務・法律	保健・公共サービス・介護	全分野
QCF資格取得者累計(人)(2010～2012年)(B)	326,100	357,700	992,700	504,400	947,200	915,200	7,091,900
普及率(%) (B/A)	12.1	27.3	26.9	54.1	91.4	25.3	28.1
NVQ取得者累計(人)(2006～2012年)(C)	716,600	490,000	915,600	139,200	849,100	1,115,700	4,574,900
普及率(%) (C/A)	26.5	37.5	24.8	14.9	81.9	30.8	18.2

注：取得者累計は複数の資格を取得した者を重複してカウントしている。このため普及率は各業種における雇用者の資格取得者比率を厳密に示すものではなく、参考値であることに留意が必要。

出所：Ofqual 及び Labour Force Survey

さらに、わが国との対比のため、2012年単年度における技能検定の普及率（雇用者数に占める技能検定合格者数の割合）を見ておく。普及率が最も高いのは「金融・保険業

関連」職種の 9.2%である。次いで「製造業関連」職種の 1.0%、「建設業関連」職種の 0.7%、「情報通信、サービス業関連等」職種の 0.2%となっている。全技能検定職種の普及率は 0.5%である。

図表 3 日本の産業別雇用者数と技能検定合格者数

産業分野	製造業	建設業	金融・保険業	情報通信業、宿泊・飲食 サービス業、サービス業 (他に分類されないもの)	全産業
雇用者数(単位:万人) (A)	978	410	154	910	5,497
技能検定職種	製造業関連	建設業関連	金融・保険関 連	情報通信、サービス業関 連等	全職種
技能検定合格者累計(単位:人) (2006～2012年) (B)	649,397	208,426	913,312	117,747	1,888,882
普及率(%) (B/A)	6.6	5.1	59.3	1.3	3.4
技能検定合格者数(2012年) (C)	96,953	27,760	142,165	17,798	284,676
単年度普及率(%) (C/A)	1.0	0.7	9.2	0.2	0.5

注：産業別雇用者数に占める技能検定合格者数の割合（普及率）については、当該技能検定職種がいわゆる成長産業に属するのか成熟産業に属するのか、また、当該検定職種が整備されてからの経過年数にも影響を受けるものである。加えて、複数の資格を取得した者については重複してカウントしている。このため、上記の数値は、あくまで NVQ、QCF との比較する上での参考値であることに留意が必要。なお、厚生労働省の「労働市場政策における職業能力評価制度のあり方に関する研究会」において、技能検定都道府県方式（114 職種）で現に就労している技能士数の実数（死亡者数、引退者数、複数等級・職種・作業の保有者数を控除）を一定の仮定の下、推計したところ、約 111 万人、当該者の当該分野における職業分類の就業者に占める割合は約 8.5%であった（2013 年 9 月現在）。

出所：労働力調査「第 12 回改定日本標準産業分類別雇用者数」及び JAVADA（中央職業能力開発協会）Database より作成

3. 職業資格の利用状況（第Ⅱ部第1章～第3章）

雇用主の職業資格の利用やその評価は、その資格が人材不足が生じている職種や技能レベルにどの程度対応出来ているか、こういった技能が従業員の職業資格の取得により補完可能か、といった点に影響を受けると考えられる。技能需要の性質は業種によって異なるが、雇用技能委員会（UKCES）の「雇用主技能調査」からは、広範な業種で専門職および熟練工・熟練労働者が不足している状況がみられる。今回調査対象とした公的な職業資格が対応しているのは、主に低・中程度の技能であり、特に職務遂行能力を重視した NVQ のような資格は、職場での一定の経験を経た熟練工・熟練労働者に近く、その意味で、職業資格制度は人手不足の充足に適した制度ともいえる。加えて、政府による法規制や業種内での自主的な取り組みとして、労働者の一定の資格保有が要件化されている業種・職種もみられる。ただし一方で、職業資格や職業教育訓練を提供する継続

教育に対しては、人材需要に対応したサービスを提供せずに利用価値はないが取得しやすい資格に受講者（特に若者）を誘導しているとの批判も多い。

では、雇用主や資格取得者は、職業資格をどのように評価しているのか。各種調査では、雇用主の約4割が採用の際に職業資格を考慮すると回答している。また時期はズレるが、資格取得者に対する2005年の調査でも、職業資格（NVQ）が求職活動に役立ったとの回答は、資格取得後に職探しをした者の約6割を占めていた。

また、資格取得に対応して賃上げや昇進・職務内容の引き上げを行うかについては、雇用主では全体の32%が賃上げを行う（常に行う17%、一般的に行う15%）、また23%が昇進または職務内容の引き上げを行う（同8%、15%）と回答している。「時折行う」を含めると、6割前後が資格取得による賃上げや昇進・職務内容の引き上げを実施していることになる。「建設業」、「商業・宿泊・運輸」、「ビジネス向け・その他サービス」などで比率が高い。また、取得者でも36%が賃上げの効果があつたと回答し、また責任に変化があつたとする回答が29%、さらに昇進を試みた者のうち21%が資格取得の効果があつたとしている。こうした回答は、特に「建設」「保健」分野で比率が高かった。

今回の調査を元に、職業資格の利用が相対的に進んでいる主要業種について概略をまとめるなら、以下のとおりとなる。まず、公共サービスに関連する分野（保健・教育・介護など）では、職種・職位に関連して職業規制により資格要件が設けられるなど、許可制度により教育・職業資格を重視する傾向にある。ただし、その際に求められる資格水準は、例えば教員などの専門職（学位取得が前提）からより低技能の労働者に対するものまで幅がある。事例として扱った介護業では、一時は一般的な介護労働者について、事業所に対する規制（従業員レベル2資格保有者比率を5割以上とすること）が設けられていた。規制自体は2010年に廃止となったが、以降も業界内の取り組みとして、所管省庁や規制機関との連携により資格取得の促進を図っている。これには、サービスの質の維持向上とともに、人材確保の観点も含まれる。ただし、平均的な保有資格水準の向上に比して賃金は上昇していない。

次に、従来から職業資格制度を通じた技能水準の引き上げをはかってきた建設業や製造業などでは、職場での仕事内容に対応した職務遂行能力を重視する従来の職業資格（典型的にはNVQ）を選好する傾向にあるとみられ、こうした資格の取得を含む訓練を、とりわけ入職初期にアプレンティスシップなどを通じて取得させる手法が普及している。建設業では、業種内の人材育成をはかる制度として、以前は多くの業種で実施されていた「訓練負担金制度」（levy）が未だに残っており、業種内の人材育成を図る仕組みとして機能している。背景には、労働者の流動性が高く（自営業者、請負労働者が多い）、雇用主による訓練が実施されにくいという業種の特徴がある。また1990年代に導入された「建設技能証明スキーム」（CSCS）によるスキルカード及び技能労働者の登録制度は、取得者170万人を数え、大企業を中心に従業員の資格取得が拡大したという。

加えて、統計上は卸売・小売業における資格取得も多数を占めており、これらは主に、在職者によるレベル 2 までの資格取得とみられる。ディプロマ資格の取得者比率が相対的に高く、その多くは女性で、また 25 歳未満の取得者が多い。現地調査では、業界内で流通する独自企画の訓練・研修が別途あるとのことであり、このため主として入職から一定期間の間に、レベル 2 までの資格取得訓練を通じて在職者の育成が行われていることが想定される。

4. 資格取得に関する支援策（第Ⅱ部第1章3）

イギリスでは現在、従業員の資格取得を目的とする雇用主向けの支援策はないが、過去には、前労働党政権が 2006 年に導入した「トレイン・トゥ・ゲイン」が実施されていた。この施策は、低資格の従業員に対する職業資格の取得や基礎的技能（読み書き計算）の向上を目的とする教育訓練の実施を支援するものである¹。実施にあたっては、政府からの委託を受けた企業向け訓練コンサルタント「スキル・ブローカー」（以下、ブローカー）が、企業の技能ニーズやその充足のための訓練プランの作成、（政府の補助の有無を含め）利用可能な訓練コースの情報などを提供し、このサービスに係る費用が全額補助された。対象となる訓練の内容は、基礎的技能のほか、NVQ レベル 2～4、リーダーシップ・経営訓練で、訓練費用については、基礎的技能及び初回の NVQ レベル 2 取得の場合は全額補助、これ以外は基本的に経費の半額の補助（co-funding）や審査に基づく助成（grant funding）が行われた。

会計検査院の報告書によれば、実施を担った教育技能委員会（Learning and Skills Council : LSC）²の地域支部 9 組織が、ブローカーを雇用する 16 組織と契約（民間営利組織または公的な企業向け情報提供組織（ビジネス・リンク）、2009 年時点では全国で 450 人がブローカーとしてサービスを実施していた。ブローカーには、雇用から 12 カ月以内に「全国スキル・ブローカー基準」を授与されることが要件となっており、保有資格に関する直接の規定はなかったが、実質的には専門機関（SFEDI）による認定または特定の資格の取得（NVQ ビジネス支援レベル 4）が必要であった。また、ブローカーには雇用主から独立・中立の立場で、顧客の利益を優先して活動することが求められた。

「トレイン・トゥ・ゲイン」への雇用主の参加は、ブローカーまたは訓練プロバイダを通じて行われた。ブローカーの場合は、雇用主の組織におけるスキル不足の分析、教育訓練による対応の必要性の判断などのコンサルティングを行った後、訓練ニーズへの対応に適した当該地域で利用可能な教育訓練コースを選定、公的補助の可能性を含めて雇用主に提案した。またプロバイダ経由の場合は、同様のコンサルティングの後、自らが運営するコースを提案、場合によってブローカーへの紹介を経由して、最終的に雇用

¹ 制度概要については、JILPT（2008）を参照のこと。

² 当時、教育・継続教育機関への予算配分等を所管、現在の技能補助庁（Sills Funding Agency）の前身。

主と訓練コースに関する合意を行った。

対象範囲は限定してはいなかったものの、導入当初は従業員に対する訓練の実施が困難な小規模企業（50人未満）に対して積極的に働きかけることが企図されていた。ブローカーの支援を受けた雇用主は2009年までにおよそ14万人、このほかプロバイダ等を経由したとみられる雇用主とあわせて、20万人余りの雇用主がサービスを利用し、4割強が従業員規模50人未満の企業であった。施策を通じて、2009年10月までに140万人が訓練に参加、資格取得者はのべ78万人を数え、主な内訳は、レベル2（フル資格）が56万人、レベル3（同）が7万2,000人、基礎的スキルに関する資格（スキル・フォー・ライフ）が12万1,000人など。また、利用の多かったNVQの分野は、保健・介護（17%）、顧客サービス（6%）、プラント作業（4%）などであった。実施には、2006-2008年度で14億7,200万ポンドが支出され、うち12億1,200万ポンドが訓練費用、1,120万ポンドがブローカーによるサービスに充てられた。なお実施促進には、建設業やエンジニアリング業など、一部の業種別技能委員会も関与していた。所管省庁やLSCとの協定に基づき、業種毎のニーズに沿ってプログラムの提供内容（訓練内容や実施手法）をカスタマイズする一方で、雇用主に対する従業員の訓練需要喚起の役割を担ったという。なお、政権交代後、同事業は終了している。

一方、個人向けには、教育訓練に関する相談窓口として全国キャリア・サービス（National Careers Service）が2012年に導入され、19歳以上層を主な対象に、教育訓練コースに関する情報提供や相談を実施している（イングランドのみ）。利用者は、電話やEメール、または面談により、アドバイザーから職探しや履歴書の作成、教育訓練コースに関する情報や利用可能な公的補助などについて、情報提供や助言を受けることができる。全国12地域で元請事業者11組織がサービスを実施、2,500人強のアドバイザー（キャリア開発専門家）により、2012年度には65万人の成人に計110万件の面談を行ったほか、およそ37万件の電話等による相談を受けた。なお、成人の利用者一人当たり1回の面談（失業者や低技能者など、特定の層については追加で2回）が公的補助の対象となる。13-18歳層に対する同種のサービスは、教育機関、教育訓練プロバイダ、自治体がそれぞれ担うこととされており、キャリア・サービスではこの年齢層に対して基本的に面談のサービスは提供していない。

アドバイザーには、直接の資格要件は設けられていないが、サービス提供組織は、教育や就労に関する情報提供等の公的サービスを担う組織に関してビジネス・イノベーション・技能省が開発した「マトリックス規格」の認証を受けなければならない。規格は、サービス提供の目的に沿って、個々の従業員が役割に応じた資格等を有することを評価基準の1つとして掲げている。このため、特定の資格を要件化しているわけではないものの、アドバイザーの保有資格がサービス提供の目的に適していないと判断された場合は、規格を満たしていないとして委託停止や追加的な対応が求められるとみられる。

また、個人の教育訓練の履歴を記録する生涯学習口座（Lifelong Learning Account）のシステムを提供している（対象は19歳以上、利用は任意）。利用者は、ウェブサイトを通じた自身の訓練記録へのアクセスのほか、履歴書の作成や、技能に関するチェックのためのツールなどを利用することができる。

5. まとめ

イギリスにおける1980年代半ばのNVQ導入には、当時の膨大かつ雑多な資格や認定証による混乱状態を是正し、職業資格の標準化と質の確保を図ることが目的とされていた。職場での仕事内容を職務基準として詳細に規定し、これを遂行する能力を評価する手法が用いられたことで、制度導入の主目的である規格化がはかられた。

NVQの取得者は特に1990年代末から拡大し、導入から2012年までの30年弱の間にはべ985万人が資格取得に至った。この間、大きな政策目標として掲げられた資格取得層の拡大は、経済にはより良質な労働力を、また教育課程で成功が得られなかった低技能・低資格層には階層移動の利益をもたらし得る方策として捉えられていた³。職場における実際の仕事が職務基準によって表現しやすく、資格取得が職務遂行能力の向上につながりやすいとみられる分野では、職業資格の利用が進んだ。アプレンティスシップに代表されるように、入職から数年間で「一人前」に仕事をするために要する技能の訓練が、職務基準によって構造化された資格の取得という形で行われ、また公的補助の対象ともなり得ることは、雇用主にとっても一定の利用価値を意味していた（いる）とみられる。LSCによる企業調査では、職務レベルの高い求人ほど、雇用主が応募者の能力を評価する上で資格を重視していたとの結果も報告されている。

また資格取得者の側でも、職業資格は賃金や職務内容の改善、あるいはより良い仕事への転職の可能性を開くものとして積極的に捉えられていることが、各種調査からは窺える。現実には、資格取得が期待した効果を生まない場合も、あるいは取得した資格の効果が転職によって損なわれる場合もあるが、必ずしもそうした直接的な利益に結びつかない場合でも、例えば仕事上の能力や知識の向上など、彼らの資格に対する期待はそれなりに大きい。あるいは失業者等についても、ジョブセンター・プラス（公共職業紹介機関）経由では比較的限定された訓練機会しか提供されていないが、自主的な参加が多くみられる。

しかし一方で、詳細な規格化による硬直性や、資格取得の自己目的化による雇用主の技能需要への対応の失敗など、職務遂行能力ベースの資格制度や教育訓練体制には批判もあり、結果としてより柔軟な制度への揺り戻しが生じている。QCFの導入による、資格取得プロセスや資格の作成に関する手続き等に関する柔軟化は、そのひとつである。

³ DIUS (2007)

導入以降、資格取得件数は全般的に拡大し、雇用主の反応も総じて良好といえる。小単位の訓練の蓄積による資格取得が可能となったこと、職務内容の変化に対応しやすくなったことなどが利点として挙げられる。ただしその柔軟性ゆえに、導入から数年を経て、既に資格内容や訓練の品質に関する不安の声も聞かれ始めている。人材不足の解消に向けた貢献の度合いや、労働者の技能水準の向上に対する効果の如何については、今後明らかになるとみられる。

さらに現在は、個々の雇用主の技能需要により即した形での訓練の促進に向けて、支援制度の見直しが進められている。訓練内容の決定を可能な限り雇用主に委ね、必ずしも資格を前提としない訓練の実施（従業員の能力開発）に対して助成を行う手法への転換が図られている。

こうした変化を背景として、雇用主に対する従業員の資格取得促進策として従来実施されていた「トレイン・トゥ・ゲイン」のような施策は、現在は実施されておらず、情報提供を通じた支援が主体となっている。雇用主が、職業資格の取得を通じた従業員の能力開発を検討する場合は、営利・非営利の訓練プロバイダや専門組織、継続教育カレッジなどに相談している。また個人に対しては、2012年に導入された全国キャリアサービスにより、訓練コースに関する情報提供や面談によるカウンセリング等が提供されているとみられるが、具体的な支援内容やその効果は目下のところ明らかではない。

第 I 部 イギリスにおける資格制度

第1章 資格枠組みの変遷

イギリスにおける資格制度を鳥瞰すると、いくつかの大きな節目がある。

その1つは、1986年に導入された全国職業資格(National Vocational Qualifications : NVQ)制度であろう。それ以前、職業資格については数多くの資格授与機関(Awarding Organization : AO)が審査、認定を行っていた。1980年代には、大小約600のAOが認定する資格・認定証の数は約6,000種に及んでいたといわれている。そのため、AOによって認定される資格の水準にばらつきがあったり、内容の重複等があったりして資格の全国的な統一基準が欠落し、利用者を混乱させていた。

このような状況を是正するために、政府は資格の標準化と質の確保を図ること、併せて職場での労働者の能力評価を重視する新しい職業資格として、5段階のレベルと11の分野からなるNVQ資格制度を導入した。

また、既存の資格の水準の区分認定を進めて、多種多様な職業資格をこの5段階のレベルに位置づける枠組みを作ってNVQ資格に収斂させた。

もう1つは、全国資格枠組み(National Qualifications Framework : NQF)の構築である。

1996年、Dearingによって16~19歳を対象とした資格の見直しが提唱され、職業資格と教育資格の統一的な資格枠組みの確立の必要性が指摘された。このDearingの報告書を受けて1997年、当時の資格・カリキュラム総局(Qualifications and Curriculum Authority : QCA)は、教育資格、職業資格及び職業関連資格を1つの資格枠組みの中に統合した包括的な資格体系としてNQFを構築した。

第1節 全国資格枠組み(National Qualification Framework : NQF)の構築

図表I-1に示すNQFは、①教育訓練へのアクセスや動機づけを高め、達成度を高めること、②国が定める教育訓練の全国目標の達成に向けた明確なルートを示し、生涯教育を促進すること、③広範な領域のニーズに合った資格の提供を確実にし、不必要な重複を避けること、④資格授与の適切性と誠実性に関して信頼を高めること等を狙いとして設定された。

また、NQFに組み込まれている資格とレベルは、教育訓練の達成目標として掲げられており、国民の教育レベルの向上の指針となっていた。

NQFは教育資格、職業関連資格、職業資格及び高等レベル資格で構成されている。そして、アカデミックな学力を評価する教育資格と実際の職場での職務遂行能力を評価する職業資格の価値を相対的に位置づけ、レベルの関連付けをしている。NQFが両者の対応を示す目安となったことにより、NQFが構築された1997年以降、NVQの取得者数が大幅に増えるといったことにもつながった。

図表 I - 1 1997年に構築された全国資格枠組み (NQF)

資格のレベル	教育資格	職業関連資格	職業資格
レベル5	高等レベル資格		NVQレベル5
レベル4			NVQレベル4
レベル3	GCE-Aレベル	職業的Aレベル (上級GNVQ)	NVQレベル3
レベル2	GCSEグレードA~C	中級GNVQ	NVQレベル2
レベル1	GCSEグレードD~G	初級GNVQ	NVQレベル1
エントリーレベル	学力証書		

出所：Data News issue 20,2002 (QCA)

教育資格と職業関連資格及び職業資格の対応の目安は、以下のとおりである。

初級 GNVQ：GCSE⁴グレード D~G の 4 科目及び NVQ レベル 1 に相当する。

中級 GNVQ：GCSE グレード A~C の 4 科目及び NVQ レベル 2 に相当する。

上級 GNVQ：GCE-A レベル⁵の 1 科目及び NVQ レベル 3 に相当する。

GNVQ は 1992 年に導入された資格であったが、2002 年に GCSE に組み込まれている。

なお、中等教育までの教育資格、職業関連資格及び職業資格については QCA⁶が一元的に管理運営をし、大学等の高等教育機関が授与する高等レベル資格については、高等教育品質保証機構 (Quality Assurance Agency for Higher Education : QAA) が管理していた。

第 2 節 欧州資格枠組みに対応した NQF への改変

2006 年、それまでレベル 4~5 に格付けられていた高等レベル資格を細分化して 9 段階レベルとした NQF に改変された。この改変の背景には欧州資格枠組み (European Qualifications Framework for Lifelong Learning : EQF) の影響がある。EQF は、欧州各国が生涯学習のために互いにその国の資格制度をリンクさせることを可能にする欧州共通の基準枠組みである。各国が EQF に対応した自国の NQF を構築すれば、人が移動する際に、個人が取得している資格を相対的に評価することができ、教育や職業能力を評価する際の目安となる。EU では第 1 段階として、各国は 2010 年までに EQF に適

⁴ General Certificate of Secondary Education - 中等教育修了資格。

⁵ General Certificate of Education - Advanced level - 高等教育への進学のための教育資格。

⁶ 組織の再編によって、2011 年からは QCA に代わって資格・試験監査機関 (Office of Qualifications and Examinations Regulation : Ofqual) が、中等教育までの教育資格、職業関連資格及び職業資格を管理運営している。

合する国内の資格制度を整備する。そして、2012年までに国内の個別の資格をEQFと参照可能にすることを加盟国に求めた（ただし、義務ではない）。このEUの要請に基づいて図表I-2に示すNQFが再構築された。

図表I-2 NQFとNVQ及び高等教育資格の対応関係（各レベルの資格の例）

資格のレベル	NQF	高等教育資格	
		NVQ	
レベル8	Specialist awards	レベル5	博士課程修了
レベル7	Diploma in Translation, BTEC advanced professional awards		修士課程修了
レベル6	National Diploma in Professional Production Skills	レベル4	学士課程修了
レベル5	BTEC higher national diplomas		Diploma of Higher Education, Foundation Degree
レベル4	Key Skills レベル4		Certificates of Higher Education
レベル3	GCE-Aレベル、International Baccalaureate, Key Skillsレベル3、Cambridge international awards	レベル3	
レベル2	GCSEグレードA～C、Skills for Life、Key Skillsレベル2	レベル2	
レベル1	GCSEグレードD～G、Skills for Life、Key Skillsレベル1	レベル1	
入門レベル	入門レベルCertificate、入門レベルのSkills for Life		

注：2006年に構築されたNQFである。GCSE、GCE-Aレベルは教育資格である。なお、職場での経験を問わず、継続教育カレッジ等でのコースを受講することで取得できる職業関連資格として1992年に導入されたGNVQは、現在はGCSEに組み込まれている。Skills for Lifeは、読み・書き・計算能力に関する基礎技能をいう。

Key Skills：①IT関連スキル、②コミュニケーションスキル、③数の応用スキル、④他者との協働スキル、⑤問題解決スキル、⑥学習、職務遂行スキル

出所：職業能力開発総合大学校刊「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」P86

このNQFでは、中等教育までの教育資格、職業関連資格、専門資格、高等教育資格がレベル1～レベル8の中に格付けられている。一方、NVQのレベル区分は従前のレベル1～レベル5のままに据え置いた。NVQレベル5はNQFのレベル7～レベル8に、そして、NVQレベル4はNQFのレベル4～レベル6に格付けられている。

第3節 NQFからQCF（Qualifications and Credit Framework）への移行

NQFは各種の資格を相対的に比較できるなど多くの利点があったが、認証されてNQF

に格付けられている資格には様々な種類があってわかりにくく、また、資格を取得するのに要する学習時間が判断できないといった問題点が指摘されていた。2006年12月に提出された Leitch 報告書では、イギリス労働者のスキル向上を課題とし、2020年を目標とする「世界水準のスキル開発」が提案された。特に、在職者・事業主に対する職業訓練施策が十分に成果をあげるためには、ニーズに即した訓練プログラムが策定され、在職者が受講した学習機会の成果が小さな単位であっても認証可能とするような柔軟な学習・資格認証の仕組みが必要であることを指摘した。この指摘を踏まえてイングランド地方では、2008年6月に2年間にわたる実験を終えて、2009年12月にEQFへの準拠報告がEUに行われ、図表I-3に示すQCFが導入された。

QCFの導入に合わせて、従前の職業関連資格とNVQの見直し・改定作業が行われ、QCFへの格付けが行われた。

図表 I-3 QCF (Qualifications and Credit Framework) の構成

レベル	Award(1~12単位)	Certificate(13~36単位)	Diploma(37単位以上)
8			
7			
6			
5			
4			
3			
2			
1			
入門			

資格のサイズ(単位数:Credit)

注：2009年に導入された資格枠組み

QCFはレベルと資格のサイズ(単位数:Credit)によって構成されている。

資格のサイズには、Award、Certificate、Diplomaの3つがあり、次のような構成になっている。

- ・Award(1~12単位)：最小サイズの資格で、通常、1つのユニットで構成される。初めて資格を取得する人や職業分野への入門者に適している資格である。また、職業訓練において、1つのユニットだけの内容を学習させたい(あるいは学習したい)場

合などに適している。

- ・ **Certificate** (13～36 単位) : 中級サイズの資格で、3 ユニットくらいで構成される。職場の仕事で中核となる複数のテーマについて学習するのに適した資格である。
- ・ **Diploma** (37 単位以上) : 最も大きなサイズの資格で、通常、必須ユニットと選択ユニットで構成される。キャリアで必要となる多様なテーマについて総合的に学習するのに適した資格である。
- ・ 1 クレジット (**Credit** : 単位) は、10 時間の学習量に相当する。したがて、資格のサイズ (単位数 : **Credit Value**) で、その資格を取得するのにどれ位の時間を要するか (学習量) の見当がつけられる。

また、クレジットは複数の資格の間で移動可能で、かつ、クレジットを集めることによって柔軟に資格の取得に結びつくという利点がある。

従来、フル規格の資格として構成されていた内容を「サイズ」の違う 3 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の資格が取得できるようにしたものが **QCF** 資格であるといえる。**QCF** 資格は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 1 つとなっている。

第2章 NVQの変遷

1986年に導入されたNVQは、労働者の技能向上や能力開発に大きな役割を果たしてきている。しかし、NVQが導入されて27年が経過し、また、2009年にQCFが導入されたこともあってNVQは大きな節目を迎えているといえる。

NVQは業種別技能委員会（Sector Skills Council：SSC）が開発した全国職務基準（National Occupational Standard：NOS）に基づいて構築されている。NOSは5年ごとに見直し・改定が行われてきており、必然的にNVQの内容もNOSの見直し・改定に合わせて変わってきている。その中でも、2010年までにQCFの枠組みの中に位置づけるために行われた見直し・改定が一番大きな変革であったように思われる。

ここでは、NVQの内容がどのように変わってきたのか、エンジニアリング・製造技術分野のNVQを例にとって内容の変化を考察する。

第1節 2002年頃のNVQの構成（Engineering・製造技術分野のNVQの事例）

図表I-4はNVQ工業生産Level2の内容構成を示す。

このNVQは2003年頃まで、アプレントイスシップ・プログラムや労働者の能力開発によく使われていたものである。

当該NVQは3つの必須ユニットと1つの選択ユニットを習得することによって、フル規格のNVQが取得できる構成になっている。

この当時のユニットには、非常に多くのエレメント（ユニットの内容をいくつかの仕事の要素に細分化したもので、NVQの最小構成単位である。）を含んだものが多くあって、習得に多くの時間がかかり、かつ、エレメントの内容に対応した多種多様な機械や機材を準備することが難しかったことが想像される。

例えば、選択ユニットU1026958「工作機械による工業製品の切削加工」では、フライス盤、ボール盤、倣い加工機、ホブ盤、歯車研削盤、シャーリング・マシン、中ぐり盤（横型、立形）、研削盤（円筒、平研）切断機等、13種類の工作機械を使っでの作業が含まれている。

また、U1026968「工業製品の組立て作業」では、電子部品の組立て、メカトロ製品の組立て、構造物鉄鋼の組立て、配管組立て作業、厚板の組立て、木工組立て作業、型の組立て、車体の組立て、車両の組立て、自動車の内装組立て等、17分野の組立て作業で構成されており、とにかく非常に幅広い作業分野をカバーする構成になっている。このようなユニットが他にも多数あり、1つのユニットを習得するのに多種多様な機械や機材を必要とする構成になっていることが、この当時のNVQの特徴といえる。

図表 I-4 NVQ 工業生産 (Engineering Production) Level 2、コード No. Q1027430

区分	No.	ユニット名	ユニットに含まれるエレメント
必須 ユニ ット	U1026992	定型的なエンジニアリング作業のための 資材の準備	定型的なエンジニアリング作業のための準備
	U1026995	作業後の作業場所の整理・整頓	作業場所を元の状態の戻し、整理・整頓
	U1027003	作業行動の効果への貢献	意思の伝達と自己啓発
選択 ユニ ット	U1026955	コンピュータ制御機器の操作	1.CNC機械による機械加工、2.CNC機器による検査、3.プログラム 制御機器の操作、4.ロボテックス
	U1026956	手工具による工業製品の加工	1.作業台での調整作業、2.切削と溝加工、3.手工具による製作
	U1026958	工作機械による工業製品の切削加工	1.旋盤加工、2.フライス盤加工、3.ボール盤加工、4.倣い加工、5.歯 車の研削加工、6.シャーリング加工、7.穴ぐり加工、8.機械による熱 切断、9.放電加工、10.ホブ盤による歯切り、11.研削加工、12.歯車 のシェービング、13.切断加工
	U1026960	手成形による工業製品の製作	1.鋳造(中子の製作)、2.鋳造(鋳型の製作)、3.FRPを用いた型製 作
	U1026962	機械加圧式成形作業による工業製品の 製作	1.プレス加工、2.圧延成形、3.絞り加工、4.機械によるパイプ曲げ加 工、5.機械鍛造、6.真空成形、7.自動機械絞り加工(冷間)、8.機械 プレスによるバネ成形
	U1026963	手作業による工業製品の鋳造	1.砂型による鋳造、2.圧力鋳造、3.インベスト鋳造
	U1026964	機械操作による工業製品の鋳造	1.高圧鋳造、2.低圧鋳造、3.プラスチック射出成形
	U1026965	工業材料の接合	1.ろう付け作業/はんだ付け作業、2.手溶接(MIG)、3.手溶接 (MAG)、4.手溶接(TIG)
	U1026968	工業製品の組み立て作業	1.電子部品の組立て、2.電気製品の組立て、3.機械部品の組立て、 4.メカトロ製品の組立て、5.構造物鉄鋼の組立て、6.配管組立て作 業、7.厚板の組立て、8.薄板の組立て、9.木工組立て作業、10.型の 組立て、11.修理品の組立て、12.機体の組立て、13.巻き線作業、 14.自動車の内装組立て、15.車体の組立て、16.ME製品の組立て、 17.車両の組立て
	U1026971	表面処理による工業製品の仕上げ(手 作業)	1.コーティングによる仕上げ、2.手作業による表面仕上げ、3.コーテ ングによる型仕上げ
	U1026972	表面処理による工業製品の仕上げ(機 械作業)	1.機械によるコーティング仕上げ、2.砂落しによる仕上げ、3.自動処理 による表面仕上げ、4.吹付仕上げ
	U1026973	工業材料の材料特性の調整	材料特性の調整
	U1026980	仕様の通りに工業製品を分解する	1.機械装置の分解、2.電気装置の分解、3.遠隔装置の分解、4.公共 設備の分解、5.計装装置の分解、6.流体/パワー装置の分解、7.再 生した装置の分解、8.船舶装置の分解、9.修理品の分解、10.循環 装置の分解、11.昇降装置の分解
	U1026982	仕様の通りに工業製品を再度組み立て る	1.機械装置の再組立て、2.電気装置の再組立て、3.遠隔装置の再 組立て、4.公共設備の再組立て、5.計装装置の再組立て、6.流体パ ワー装置の再組立て、7.再生した装置の再組立て、8.船舶装置の 再組立て、9.修理品の再組立て、10.循環装置の再組立て、11.昇 降装置の再組立て
	U1027010	工業材料の接合(機械作業)	1.被覆アーク溶接、2.レーザ溶接、3.電子ビーム溶接、4.摩擦接合、 5.抵抗溶接、6.プラズマ溶接、7.ロボット溶接、8.ろう付け/はんだ付 け、9.MIG溶接、10.TIG溶接、11.端接合
U1027012	手作業による工業材料の成形	1.板金成形、2.パイプ曲げ加工、3.手鍛造、4.打ち延ばし成型、5.線 材のバネ成形、6.板材のバネ成形	

注：選択ユニットは1つを選択する。

出所：日本労働研究機構（2002） p.120

また、16の選択ユニットにはいろいろな職務のものがあり、ユニットの選択方法によ

っていろいろな分野の仕事に対応できるような構成になっている。その構成を次の図表で見ることにする。図表 I-5 に NVQ 工業生産 Level 2 に含まれる職種を示す。

図表 I-5 NVQ 工業生産 (Engineering Production) Level 2 に含まれる職種

No.	職種分野	ユニットNo.	ユニット名
1	機械加工	U1026958	工作機械による工業製品の切削加工
2	CNC機械加工	U1026955	コンピュータ制御機器の操作
3	組立て(Assembly)	U1026968	工業製品の組み立て作業
4	仕上げ (3つから1つを選択)	U1026971	表面処理による工業製品の仕上げ(手作業)
		U1026972	表面処理による工業製品の仕上げ(機械作業)
		U1026973	工業材料の材料特性の調整
5	調整作業	U1026956	手工具による工業製品の加工
6	成形加工 (4つから1つを選択)	U1026956	手工具による工業製品の加工
		U1026962	機械加圧式成形作業による工業製品の製作
		U1026968	工業製品の組み立て作業
		U1026971	表面処理による工業製品の仕上げ(手作業)
7	バネ成形 (2つから1つを選択)	U1026962	機械加圧式成形作業による工業製品の製作
		U1027012	手作業による工業材料の成形
8	溶接 (2つから1つを選択)	U1026965	工業材料の接合
		U1027010	工業材料の接合(機械作業)
9	鋳造 (3つから1つを選択)	U1026960	手成型による工業製品の製作
		U1026963	手作業による工業製品の鋳造
		U1026964	機械操作による工業製品の鋳造
10	材料の合成	U1026960	手成型による工業製品の製作
11	修理作業 (2つから1つを選択)	U1026980	仕様の通りに工業製品を分解する
		U1026982	仕様の通りに工業製品を再度組み立てる

出所：JIL (2002) p.120

NVQ「工業生産 Level 2」の選択ユニットは、機械加工、CNC 機械加工、組立て (Assembly)、仕上げ、調整作業、成形加工、バネ成形、溶接、鋳造、材料の合成及び修理作業という 11 の職種で構成されており、ユニットの選択でいろいろな仕事に進むことを可能にしている。

第 2 節 QCF に位置づけられている NVQ (Engineering・製造技術分野の NVQ の事例)

2009 年に導入された QCF では、この資格枠組みに位置づけられるすべての資格は、

レベル、資格のサイズに区分され、Credit の数値を記述しておおまかな学習・訓練時間の目安を示すことが求められている（1 Credit は 10 時間の学習・訓練時間に相当する）。併せて、指導時間（Guided Learning Hour : GLH）の目安も記入することとされている。

図表 I-6 は、資格授与機関（Awarding Organization : AO）Edexcel が開発した Level 2 NVQ Diploma「機械製造技術」（QCA）から一部抜粋したものを示す。資格の表示は、開発した AO、レベル、NVQ である表示、資格のサイズ、資格の名称、QCA に格付けされている表示で示される。

当該 NVQ は、機械加工（A グループ）、CNC 機械加工（B グループ）、生産組立て（C グループ）、複合製造技術（D グループ）及び光学エンジニアリング（E グループ）の 5 つの職種群から構成されており、かつ、それぞれの職種群には数多くの作業ユニットがある。

例えば、機械加工職種群（A グループ）にはタレット旋盤作業、普通旋盤作業、単軸自動旋盤作業、多軸自動旋盤作業、フライス盤作業、研削盤作業、歯切り盤作業、放電加工機作業、パワープレス作業等、15 の作業ユニットがある。

以前の NVQ との根本的な違いは、1 つのユニットの内容は 1 種類の工作機械を使用し、その作業に絞られており、複数の工作機械を使っての作業を含んでいないことである。旋盤作業なら旋盤作業、フライス盤作業ならフライス盤作業を集中して訓練するというユニットの内容構成になっていることに特徴がある。

また、生産現場の技術変化に対応していろいろな CNC 工作機械による加工作業に関する多くの選択ユニット（B グループ）を整備していることも特徴といえる。

当該 NVQ を取得するためには、3 つの必須ユニットと 1 つ以上の選択ユニットを習得しなければならない。但し、光学エンジニアリング職種については、Unit 41「光学部品の検査」と E グループから 1 ユニットの選択し、計 2 つの選択ユニットを習得しなければならない。

Unit 5 の普通旋盤作業を選択した場合、Edexcel Level 2 NVQ「機械製造技術」（QCF）を取得するためには、3 つの必須ユニット（15 Credit）と Unit 5 普通旋盤作業（49 Credit）の合計 64 Credit（目安の学習・訓練時間は 640 時間）を習得する必要がある。その際の指導時間（GLH）は 236 時間である。ユニットの選択は、受講者（訓練生）の希望や事業主の要望で、2 つのユニット、例えば、普通旋盤作業と CNC 旋盤作業を選択することもできる。

選択ユニットは、1 つ以上のユニットを選択することになっているが、利用者側の要望で複数以上のユニットの選択といろいろなユニットの組み合わせを可能にしている。

そのことによって、複数の職種（作業）を担当できる技能者や汎用工作機械と CNC 工作機械による加工作業に精通した技能者の養成につながっている。

図表 I-6 Edexcel Level 2 NVQ Diploma 「機械製造技術」 (QCF) より一部抜粋

区分	No.	ユニット名	QCF Level	Credit Value	GLH		
必須 ユニット	Unit.1	法令・規則や組織の安全条件の順守	2	5	35		
	Unit.2	技術データ・資料の活用と解釈	2	5	25		
	Unit.3	エンジニアリング分野において効果的、効率的に作業をすること	2	5	25		
選択 ユニット	A グ ル ー プ	Unit.4	タレット旋盤作業	2	49	151	
		Unit.5	普通旋盤作業	2	49	151	
		Unit.6	単軸自動旋盤作業	2	39	130	
		Unit.7	多軸自動旋盤作業	2	39	130	
		Unit.8	フライス盤作業	2	49	151	
		Unit.9	単軸・多軸ボール盤作業	2	49	151	
		Unit.10	研削盤作業	2	49	151	
		Unit.11	単一目的機械作業	2	49	151	
		Unit.12	歯切り盤作業	2	49	151	
		Unit.13	放電加工機作業	2	49	151	
		Unit.14	ホーニング盤・ラップ盤作業	2	39	130	
		Unit.15	ブローチ盤作業	2	39	130	
		Unit.16	形削り盤、平削り盤、スロツティング・マシン作業	2	49	151	
		Unit.17	歯車研削盤作業	2	49	151	
		Unit.18	パワープレス作業	2	39	130	
		B グ ル ー プ	Unit.19	CNC旋盤作業	2	39	130
			Unit.20	CNCフライス盤作業	2	39	130
			Unit.21	CNC研削盤作業	2	39	130
Unit.22	CNCパンチプレス作業		2	39	130		
Unit.23	CNCレーザー成形機作業		2	39	130		
Unit.24	CNC放電加工機作業		2	39	130		
Unit.25	CNC歯切り盤作業		2	39	130		
Unit.26	CNCマシニング・センター作業		2	39	130		
C グ ル ー プ	Unit.27	機械組み立て生産	2	49	151		
	Unit.28	機械装置への油圧機器の取り付け作業	2	49	151		
	Unit.29	機械装置への電気・電子部品の取り付け作業	2	49	151		
	Unit.30	機械装置への配管部品の取り付け作業	2	49	151		
-	-----	-----	--	--	--		
E グ ル ー プ	Unit 44	光学プリズム及び平面の加工作業	2	42	151		
	Unit 45	CNC非球面加工機作業及びダイヤモンド旋削加工作業	2	32	130		
	Unit 46	CNC光学研削盤作業及びポリッシング盤作業	2	32	130		
	Unit 47	光学円筒及び半球体加工作業	2	42	151		
	Unit 48	真空コーティング光学加工機作業	2	32	130		
	Unit 49	光学プラスチック加工作業	2	42	151		

1.機械作業：Aグループから最低限1ユニットを選択する。

2.CNC 機械作業：Bグループから最低限1ユニットを選択する。

3.生産組立て：Cグループから最低限1ユニットを選択する。

4.光学エンジニアリング：Unit 41「光学部品の検査」とEグループから1ユニットを選択する。

出所：N025372-Specification-Edexcel Level 2 NVQ Diploma in Mechanical Manufacturing Engineering (QCF) -Issue 1- January 2011

図表 I-7 は Edexcel Level 3 NVQ Diploma 「機械製造技術」 (QCA) の一部を抜粋して掲載したものである (全ユニット数は 154 である)。

当該 NVQ は、Advanced Apprenticeship Programme によく活用されており、エンジニアリング職種分野では人気のある NVQ の 1 つである。

図表 I - 7 Edexcel Level 3 NVQ Diploma 「機械製造技術」 (QCF) より一部抜粋

区分	No.	ユニット名	QCF Level	Credit Value	GLH
必須 ユニット	Unit.1	法令・規則や組織の安全条件の順守	2	5	35
	Unit.2	技術データ・資料の活用と解釈	2	5	25
	Unit.3	エンジニアリング分野において効果的かつ効率的に作業すること	3	5	25
選択 ユニット	A01	Unit.4 生産のために旋盤を設定する Unit.5 普通旋盤による部品加工	3	91	210
	A02	Unit.6 生産のためにタレット旋盤を設定する Unit.7 タレット旋盤による部品加工	3	91	210
	A03	Unit.8 生産のためにフライス盤を設定する Unit.9 フライス盤による部品加工	3	91	210
	A04	Unit.10 生産のために形削り盤、平削り盤、スロッシング・マシンを設定する Unit.11 形削り盤、平削り盤、スロッシング・マシンによる部品加工	3	78	175
	A05	Unit.12 生産のために歯切り盤を設定する Unit.13 歯切り盤による部品加工	3	91	210
	A06	Unit.14 生産のために歯車研削盤を設定する Unit.15 歯車研削盤による部品加工	3	91	210
	A07	Unit.16 生産のために横型中ぐり盤を設定する Unit.17 横型中ぐり盤による部品加工	3	91	210
	A08	Unit.18 生産のために立形中ぐり盤を設定する Unit.19 立形中ぐり盤による部品加工	3	91	210
	A09	Unit.20 生産のために放電加工機を設定する Unit.21 放電加工機による部品加工	3	91	210
	A10	Unit.22 生産のために研削盤を設定する Unit.23 研削盤による部品加工	3	91	210
	A11	Unit.24 生産のためにホーニング盤、ラップ盤を設定する Unit.25 ホーニング盤、ラップ盤による部品加工	3	78	175
	A12	Unit.26 生産のためにブローチ盤を設定する Unit.27 ブローチ盤による部品加工	3	78	175
	A13	Unit.28 生産のために金属絞り加工機を設定する Unit.29 金属絞り加工機による部品加工	3	78	175
	BM	Unit.30 CNC工作機械のプログラムを読み込み、証明する Unit.31 CNC工作機械のプログラミングをする	3	24	91
	B01	Unit.32 生産のためにCNC旋盤を設定する Unit.33 CNC旋盤による部品加工	3	70	140
	B02	Unit.34 生産のためにCNCフライス盤を設定する Unit.35 CNCフライス盤による部品加工	3	70	140
	B03	Unit.36 生産のためにCNC研削盤を設定する Unit.37 CNC研削盤による部品加工	3	70	140
	B04	Unit.38 生産のためにCNCパンチプレスを設定する Unit.39 CNCパンチプレスによる部品加工	3	70	140
	B05	Unit.40 生産のために CNC レーザー成形機を設定する Unit.41 CNC レーザー成形機による部品加工	3	70	140
	B06	Unit.42 生産のために CNC 放電加工機を設定する Unit.43 CNC 放電加工機による部品加工	3	70	140
	B07	Unit.44 生産のためにCNC立形中ぐり盤を設定する Unit.45 CNC 立形中ぐり盤による部品加工	3	70	140

	B10	Unit.50 生産のために CNC マシニング・センターを設定する Unit.51 CNC マシニング・センターによる部品加工	3	70	140

1.Machining : A01～A13 の中から 1 つを選択する。

2.CNC Machining : BM から 1 ユニットを選択し、さらに B01～B10 の中から 1 つを選択する。

出所 : N025099-Specification-Edexcel Level 3 NVQ Diploma in Mechanical Manufacturing Engineering (QCF) -Issue 1- March 2011

当該 NVQ は、3 つの必須ユニットと 151 の選択のユニット、合計 154 のユニットで構成されており、選択ユニットの選び方によっていろいろな職種に進むことができるようになっている。

この NVQ に含まれている職種は、機械加工（A グループ）、CNC 機械加工（B グループ）、工作機械の設定（C グループ）、仕上げ・組立て（D グループ）、パイプ仕上げ・組立て（E グループ）、複合製造技術（F グループ）、機械のオーバーホール及び検査（G グループ）、バネ成形（H グループ）及び光学エンジニアリング（I グループ）の 9 職種である。

当該 NVQ を取得するために習得しなければならないユニットの数は、職種分野によって選択ユニットの選択数が違っている（いずれの職種も 3 つの必須ユニットは必ず習得）。例えば、機械加工職種で NVQ を取得する場合は、A01~A13 から 1 つ（2 つのユニット）を選択しなければならない。CNC 機械加工職種の場合は、BM（Unit 30, Unit 31）から 1 ユニットの選択し、さらに B01~B10 から 1 つ（2 つのユニット）、計 3 つのユニットを選択しなければならない。したがって、CNC 機械加工職種において、機械加工のプログラミングに精通したマシニング・センター作業を目指した NVQ を取得するためには、3 つの必須ユニット（15 Credit）と選択ユニット（Unit 31=84 Credit）及び選択ユニット B10（133 Credit）の合計 232 Credit を習得する必要がある。この際の目安となる学習・訓練時間は 2,320 時間である。

次にエンジニアリング分野におけるレベル 1 の NVQ について見てみる。図表 I-8 に Edexcel Level 1 NVQ Certificate「エンジニアリング作業の実施」（QCA）を示す。

エンジニアリング分野の NVQ のサイズは、ほとんどが Diploma で構成されており、Certificate のものは非常に少ない。当該 NVQ は、非常に基礎的な内容で構成され、3 つの必須ユニットと 33 の選択ユニットの計 36 のユニットで成り立っている。この NVQ の取得条件は、3 つの必須ユニット（11 Credit）と 2 つの選択ユニット（20 Credit）の計 31 Credit を習得することである。目安とされる学習・訓練時間は 310 時間である。

ちなみに、当該 NVQ の選択ユニットには、以下の職種がある。

①組立て（Unit 4~Unit 6）、②機械加工（Unit 7~Unit 9）、③油圧装置組立て・機械装置保全（Unit 10~Unit 11）、④板金加工（Unit 12~Unit 14）、⑤溶接（Unit 15~Unit 19）、⑥電気・電子組立て（Unit 20~Unit 24）、⑦木材加工・組立て（Unit 25~Unit 26）、⑧複合型組立て（Unit 27~Unit 28）、⑨鋳造（Unit 29~Unit 32）、⑩熱処理・表面処理（Unit 33~Unit 35）、⑪鍛造（Unit 36）。

また、当該 NVQ の選択ユニットには、高度な知識を必要とする加工のプログラミングが欠かせない CNC 工作機械による機械加工作業は含まれていない。このことから、当該 NVQ を構成する選択ユニットは、機械加工作業の非常に基礎的な内容で構成され、高度な計算や数学的知識を必要とするものは含まれていないことがわかる。

選択ユニットには 10 Credit のものが多く、目安となる学習・訓練時間は 100 時間と少ない。

図表 I - 8 Edexcel Level 1 NVQ Certificate 「エンジニアリング作業の実施」 (QCF)

区分	No.	ユニット名	QCF Level	Credit Value	GLH
必須 ユニット	Unit.1	効果的かつ効率的にエンジニアリング作業を実施する	1	3	22
	Unit.2	技術情報の活用と伝達	1	3	22
	Unit.3	エンジニアリング環境下における安全作業	2	5	33
選択 ユニット	Unit.4	手工具を使った部品製作と組み付け	1	10	63
	Unit.5	機械部品の組立て	1	10	63
	Unit.6	配管作業	1	10	63
	Unit.7	旋盤操作	1	10	63
	Unit.8	フライス盤操作	1	10	63
	Unit.9	研削盤操作	1	10	63
	Unit.10	機械設備の定期的な手入れ	1	10	63
	Unit.11	油圧機器の組立て	1	10	63
	Unit.12	板金の切断、成形及び組み付け作業	1	10	63
	Unit.13	板金工用部品の切断と成形	1	10	63
	Unit.14	ガス切断機の操作	1	10	63
	Unit.15	手動金属アーク溶接機の操作	1	10	63
	Unit.16	手動 TIG 溶接機の操作	1	10	63
	Unit.17	手動 MIG or MAG 溶接機の操作	1	10	63
	Unit.18	手動ガス溶接機の操作	1	10	63
	Unit.19	手動ロウ付け機、はんだ付け機の操作	1	9	59
	Unit.20	電気機器、回路の配線	1	10	63
	Unit.21	電気配線支援システムの組立て	1	10	63
	Unit.22	電気パネルの配線・組立て	1	10	63
	Unit.23	電子回路組立て	2	10	63
	Unit.24	電気/電子機器の定期的な手入れ	1	10	63
	Unit.25	木質系材料の部品製作	1	10	63
	Unit.26	工業用木材部品の組立て	1	9	59
	Unit.27	複合成形作業	1	10	63
	Unit.28	複合部品の組立て	1	9	59
	Unit.29	鋳型用砂の準備と中子製作	1	5	38
	Unit.30	鋳造用砂型と中子の製作	1	10	63
	Unit.31	部品の手動鋳造	1	9	59
	Unit.32	鋳造部品の組み付け	1	6	45
	Unit.33	仕上げ面のコーティング	1	7	49
	Unit.34	表面処理	1	7	49
	Unit.35	工業材料の熱処理	1	7	49
	Unit.36	工業材料の手動鍛造	1	7	49

選択ユニットから最低限 2 ユニットの選択する。

出所：N025374-Specification-Edexcel Level 1 NVQ Certificate in Performing Engineering Operations (QCF) -Issue 1- November 2010

図表 I-9 に Edexcel Level 2 NVQ Diploma 「エンジニアリング作業の実施」 (QCA) から一部抜粋したものを示す。

当該 NVQ はエンジニアリング分野の中で、唯一 Off-JT で取得できる資格である。

Advanced Apprenticeship Programme では、当該 NVQ と Level 3 NVQ Diploma 「機

械製造技術」(QCA) をセットにして訓練を実施している場合が多い。

図表 I - 9 Edexcel Level 2 NVQ Diploma 「エンジニアリング作業の実施」(QCF) より一部抜粋

区分	No.	ユニット名	QCF Level	Credit Value	GLH	
必須 ユニット	Unit.1	エンジニアリング環境下における安全作業	2	5	33	
	Unit.2	効果的かつ効率的にエンジニアリング作業を実施する	2	4	29	
	Unit.3	技術情報の活用と伝達	2	4	29	
選択 ユニット	Unit.4	CADによる機械図面の作成	2	11	61	
	Unit.5	手加工による部品の製作	2	14	64	
	Unit.6	機械部品の生産	2	15	68	
	Unit.7	パイプの成形と組み付け	2	14	64	
	Unit.8	航空機の細部のはめ合わせをする	2	14	64	
	Unit.9	航空機に機械締結部品を取り付ける	2	11	61	
	Unit.10	航空機の細部の部品生産	2	14	64	
	Unit.11	旋盤の準備と旋盤作業	2	15	68	
	Unit.12	フライス盤の準備とフライス盤作業	2	15	68	
	Unit.13	研削盤の準備と研削盤作業	2	15	68	
	Unit.14	CNC工作機械のプログラムの準備と証明	2	14	64	
	Unit.15	CNC旋盤の準備と加工作業	2	14	64	
	Unit.16	CNCフライスの準備と加工作業	2	14	64	
	Unit.17	CNCマシニング・センターの準備と加工作業	2	14	64	
	Unit.18	産業用ロボットの準備と操作	2	14	64	
	Unit.19	機械装置、設備の保全	2	14	64	
	Unit.20	油圧システムの組み付けと検査	2	14	64	
	Unit.21	油圧装置の保全	2	14	64	
	Unit.22	板金部品の生産と組立て	2	14	64	
	Unit.23	板金工事用部品の生産と組立て	2	14	64	
	Unit.24	熱切断機による材料の切断と成形	2	14	64	
	Unit.25	CNC 成形機プログラムの準備と証明	2	14	64	
	Unit.26	CNC 成形機の準備と加工作業	2	14	64	
	Unit.27	手動金属アーク溶接機の準備と操作	2	15	68	
	Unit.28	手動 TIGPまたはプラズマ・アーク溶接機の準備と操作	2	15	68	
	Unit.29	手動 MIG, MAG及びその他の連続ワイヤー溶接機の準備と操作	2	15	68	
	Unit.30	手動ガス溶接機の準備と操作	2	14	64	
	Unit.61	CADシステムによるモデル(図面)の作成	2	11	61	
	B ₂	Unit 62	エンジニアリング・プロジェクト計画の作成	2	8	37
		Unit 63	エンジニアリング活動を支援するためにコンピュータ・ソフトウェア活用	2	8	37
Unit 64		事業改善活動の実施	2	8	41	
B ₃	Unit 65	一般的な機械加工、取り付け、組立ての応用	2	12	55	
	Unit 66	一般的な組立て、溶接の応用	2	12	55	
	Unit 67	一般的な電気・電子技術の応用	2	12	55	
	Unit 68	一般的な保全技術の応用	2	12	55	

エンジニアリング実習は指定された選択ユニット群から最低限 3 ユニットの選択する。

技術サポートは指定された選択ユニット群から最低限 5 ユニットの選択する。

出所：N025373-Specification-Edexcel Level 2 NVQ Diploma in Performing Engineering Operations (QCF) -Issue 1- March 2012

当該 NVQ の構成は、3 つの必須ユニットと 65 の選択ユニットの計 68 ユニットである。

この NVQ には 2 つの進路 (Pathway) がある。1 つはエンジニアリング実習で、もう 1 つは技術サポートである。エンジニアリング実習の選択ユニットは、①航空機部品の製作・組付け (Unit 8~Unit 10)、②汎用工作機械による機械加工 (Unit 11~Unit 13)、③CNC 工作機械による機械加工 (Unit 14~Unit 17)、④油圧システム・装置の組付け・保全 (Unit 20~Unit 21)、⑤板金作業 (Unit 22~Unit 24)、⑥CNC 成形加工機による加

工 (Unit 25~Unit26)、⑦溶接 (Unit 27~Unit 31)、⑧電気・電子回路／機器の配線・組立て (Unit 32~Unit 36)、⑨電気・電子装置の保全／制御機器・PLC の保全 (Unit 37~Unit 40)、⑩工業用木材の応用 (Unit 41~Unit 41)、⑪複合型の製作 (Unit 43~Unit 47)、⑫鋳造 (Unit 48~Unit 51)、⑬熱処理・表面処理 (Unit 52~Unit 54)、⑭モータースポーツ用車両の修理・保全 (Unit 56~Unit 60) 等の 14 分野で構成されている。

エンジニアリング実習の分野で当該 NVQ を取得するためには、A グループの選択ユニットから 3 つのユニットを選んで習得しなければならない。例えば、CNC 工作機械 (マシニング・センター) による機械加工で当該 NVQ を取得するためには、3 つの必須ユニット (13 Credit) と 3 つの選択ユニット (Unit 4 「CAD による機械図面の作成」、Unit 14 「CNC 工作機械のプログラムの準備と証明」、Unit 17 「CNC マシニング・センターの準備と操作」を選んだ場合) (39 Credit) の計 52 Credit を習得しなければならない。その際の目安となる学習・訓練時間は 520 時間である。

一方、技術サポートを目指す者は、図表 I-10 に示すように B1 グループから 1 ユニット、B2 グループから 2 ユニット、そして、B3 グループから 2 ユニットの計 5 ユニットを選択しなければならない。したがって、技術サポートの NVQ をとるためには、必須の 3 ユニット (13 Credit) と B1 グループの 1 ユニット (11 Credit)、B2 グループの 2 ユニット (16 Credit) 及び B3 グループの 2 ユニット (24 Credit) の計 64 Credit を習得しなければならない。

目安となる学習・訓練時間は 640 時間である。

図表 I - 10 技術サポートにおける選択ユニットの選び方

B1グループの選択ユニット:1つのユニットを選択する

Unit No.	ユニット名	Credit
Unit. 4	CADによる機械図面の作成	11
Unit 32	CADによる電気・電子図面の作成	11
Unit 61	CADシステムによるモデル(図面)の作成	11

B2グループの選択ユニット:2つのユニットを選択する

Unit No.	ユニット名	Credit
Unit 62	エンジニアリング・プロジェクト計画の作成	8
Unit 63	エンジニアリング活動を支援するためにコンピュータ・ソフトウェア活用	8
Unit 64	事業改善活動の実施	8

B3グループの選択ユニット:2つのユニットを選択する

Unit No.	ユニット名	Credit
Unit 65	一般的な機械加工、取り付け、組立ての応用	12
Unit 66	一般的な組立て、溶接の応用	12
Unit 67	一般的な電気・電子技術の応用	12
Unit 68	一般的な保全技術の応用	12

当該 NVQ (レベル 2) とレベル 1 の Edexcel Level 1 NVQ Certificate 「エンジニアリング作業の実施」(QCA) の選択ユニットの構成を比較してみると、そのレベル差がわかる。

レベル 2 では、レベル 1 になかった CNC 工作機械による機械加工作業があり、個々の選択ユニットの Credit も約 1.5 倍大きくなっている。したがって、学習・訓練時間も 1.5 倍長くなるので、選択ユニットで扱う内容は広く、かつ、高度なもので構成されているといえる。

第3章 資格の質を保証する仕組み

第1節 NVQの品質保証

NVQの取得訓練及びNVQの授与に関しては、資格授与機関(AO)と評価センター(AOから認可された訓練プロバイダー)が深く関与しており、資格の質を保証するために、これらの組織を認可する要件が規定されている。

AOの認可や資格の認可に関して、Ofqualは次のような規定を定めている。

【AOに関する規定】

- ① 組織の運営（組織の背景、運営体制、資材と財政、業務実行能力）
- ② AOとOfqualの関係
- ③ 第三者（訓練及び評価センター）との関係

【認可資格に関する規定】

- 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

一方、AOやNVQ取得訓練を行う評価センター（AOから認可された訓練プロバイダー）については、NVQ実施規約（NVQ code of practice）で次の事項を規定している。

- ① NVQの評価と品質保証のために合意された原理と実務（内部評価、内部評価の品質保証、内部監査、内部監査の品質保証、外部監査、サンプリング検査等）
- ② 評価センターとして認可されるための要件
- ③ AOの責務と認可された評価センターの責務
- ④ OfqualがAO及び評価センターをモニターするにあたっての基準

また、訓練の実施・運営に関しては、有資格者（評価者、内部監査員、外部監査員）を介在させて、訓練の成果（ユニットの達成度）を評価、監査する仕組みを作っている。

異なる有資格者が介在することによって、訓練成果の評価については2重3重のチェックが行われ、このことが資格の質を確保している。

NVQ実施規約の中では、評価者、内部監査員及び外部監査員の資格要件⁷や彼等の能力開発及び能力向上研修についても、厳格に規定している。

⁷ 詳細は、労働政策研究・研修機構（2004）を参照。

NVQ の取得訓練においては、ユニットの達成度（訓練による成果）を証明する「証拠：Evidence」が重要視される。

訓練生はユニットの内容を達成するためには、自分が習得した知識、技能、理解度が評価要件の中で要求される基準を満たしていることを示す証拠を集めなければならない。

証拠にはいろいろなタイプがあり、以下のものがある。

- ① 評価者による現場における訓練生のパフォーマンスの観察
- ② 口頭質問／または記述式質問による Q & A
- ③ 訓練生の製作物
- ④ 訓練生の陳述／または熟考した説明
- ⑤ 評価戦略の中で認可されたシミュレーションによる成果
- ⑥ 専門的な論考
- ⑦ 課題、プロジェクト／ケーススタディ
- ⑧ 訓練に責任のある上司の証言
- ⑨ 専門家の目撃証言
- ⑩ テープまたはビデオによる証拠
- ⑪ 以前の学習で認定された証拠

これらの証拠をユニットごとに集め、整理したものがポートフォリオである。評価者は、このポートフォリオを評価基準に照らしてチェックし、ユニットの達成度を判定する。

第2節 QCF 資格の品質保証

知識ベースの QCF 資格の取得訓練は、AO が提供する必要な研修を受講したトレーナーが実施を担当し、訓練の修了時にペーパーテストを実施して訓練生の習得度を判定する方法が一般的に行われている。一方、コンピテンス・ベースの QCF 資格の取得訓練の場合、訓練生のユニットの達成度（習得度）の評価・判定には、必要な研修を受講した評価者、内部品質保証担当者及び外部品質保証担当者が介在して、資格の品質の確保に努めている。

NVQ との大きな違いは、NVQ のように統一された規定やガイドラインによるものではなく、SSC あるいは AO ごとに Ofqual の承認を得て、発行している資格仕様書（Specification）の中に指針を記述して対応していることである。

例えば、介護・開発のための技能分野の SSC (Skills for Care and Development: SfCD) が開発した NOS に基づいて、資格授与機関 Pearson Education Ltd. が作成した資格仕様（Specification『Pearson Edexcel Level 3 Diploma in Health and Social Care (Adults) for England (QCF)』 For first registration January 2011）では、資格の品質保証に関する指針として、品質保証、センターの認定と登録、評価の原則と戦略、評価者の資格等が示されている。また、QCF 資格取得訓練における資格の質保証に関して重

要な役割を担う、評価者の要件と評価者のための資格、内部品質保証及び外部品質保証については次のように記述されている。

① 評価者の要件と評価者の資格

- ・ 評価者は、当該分野について十分な職務能力を持っていること。
- ・ 評価する資格ユニットに直接関連する技能、知識、理解度について一貫性のある適用を示すことができること。
- ・ 積極的に継続的な専門能力開発を行い、職務能力の維持向上に努めること。
- ・ QCF 資格を評価する評価者は、必要な研修を受けなければならない。

また、評価者として取得すべき資格として、SfCD では次のような暫定的な資格リストを提示しているが、評価者が実際に資格保有者であるかどうかは不問である（ただし、評価者研修の受講は必須）。

【資格リスト一覧】

- ・ D32 ユニット資格と D33 ユニット資格
- ・ A1 ユニット資格と A2 ユニット資格
- ・ 業務現場での職務能力の評価資格（Level 3 Award QCF）（コンピテンス／技能学習成果のみを評価する資格）
- ・ 職務に関連する達成度の評価資格（Level 3 Award QCF）（知識学習の成果のみを評価する資格）
- ・ 職務の達成度の評価資格（Level 3 Certificate QCF）
- ・ 有資格教師のステイタス
- ・ 義務教育後の教育資格（Certificate）
- ・ 実習教師の資格（Award）
- ・ 保健・社会介護基準にある指導・評価の資格
- ・ 生涯学習分野における指導準備の資格（Award、PTLLS）
- ・ 生涯学習分野における指導資格（Certificate、CTLIS）

上記の評価者が、訓練の中で訓練生の達成したユニット（訓練生が到達した職務能力）を判断する際の職務能力の証拠（Evidence）は、①仕事を通して生じる証拠、②訓練プログラムの中に組み込まれている評価の機会から生じる証拠、③以前の学習で認定された証拠及び④前者 3 つの組み合わせによる証拠に区別されている。

これらの証拠にはいろいろなタイプがあり、以下のものが示されている。

- a. 評価者による訓練生のパフォーマンスの観察
- b. 口頭質問／または記述式質問による Q & A
- c. 訓練生の製作物

- d. 訓練生の陳述／または熟考した説明
- e. 評価戦略の中で認可されたシミュレーションによる成果
- f. 専門的な論考
- g. 課題、プロジェクト／ケーススタディ
- h. 訓練に責任のある上司の証言
- i. 専門家の目撃証言
- j. 以前の学習で認定された証拠

これらの証拠は、NVQ のユニットの内容を達成するために訓練生が示さなければならないものと同じである。

したがって、コンピテンス・ベースの QCF 資格では、NVQ に準じた評価を実施しているが、それを担当する評価者や内部品質保証担当者の要件が、NVQ ほど厳格ではないということが違いといえる。

② 内部品質保証

内部品質保証担当者（内部監査員に代わる呼称）の要件は、以下のとおりである。

- ・ 担当する一連のユニットの評価職務に精通していること。
- ・ 監査する資格の内容、構成及び評価要件を理解していること。
- ・ 積極的に継続的な専門能力開発を行い、職務能力の維持向上に努めること。
- ・ 必要な研修を受講していること。

③ 外部品質保証

外部品質保証担当者（外部監査員に代わる呼称）

- ・ 当該職業分野の知識に精通していること。
- ・ 品質を保証しようとしている資格について詳細な知識を持っていること
- ・ AO の仕組みやドキュメントに関して詳細な知識を持っていること。
- ・ Ofqual や AO から出されている評価と品質保証実務を記述している指導ドキュメントに精通していること
- ・ 積極的に継続的な専門能力開発を行い、職務能力の維持向上に努めること。
- ・ 認定された適切な資格を持っていること。あるいは、取得しようとしていること。

NVQ 取得訓練を実施する場合、評価センターでは NVQ 実施規約に規定されている責務の実施と評価者及び内部監査員を確保すること、AO では AO としての責務と外部監査員を確保することが必要で、業務や書類の整備が煩雑で手間暇がかかるという面がある。加えて、ユニットの達成度の評価や評価の質を保証する作業は、有資格者である評価者及び内部監査員に限ること。そして、評価センターが行った評価結果の監査は有資格者

である外部監査員が行うことが義務付けられている。これらの有資格者の確保と彼等の継続的な能力開発の実施は、評価センターやAOにとって大きな負担となっている。

このような状況から、評価センターやAOの中には、実施規定の厳しいNVQに代わって実施規定の緩いQCF資格を提供するところも多いといわれている。

一方で、コンピテンス・ベースの資格は、NVQのやり方の方が現場の職務に忠実に対応しており従業員の能力開発に適しているという声も多くある。とりわけ、SEMTA（科学・エンジニアリング・製造技術分野のSSC）が開発しているエンジニアリング・製造技術分野のNOSに基づいて構築されたNVQの評価は、製造業の間で高く根強い人気がある。しかし、小売・商業、経営・管理事務・法律、レジャー・旅行・観光及び保健・公共サービス・介護分野の資格を利用している産業では、QCF資格を利用する企業が多いようである。

このように産業分野において、資格に対する評価や利用に違いがある。

第4章 NQF と QCF による資格管理の現状

資格授与機関(AO)が資格・試験監査機関(Office of Qualifications and Examinations Regulation: Ofqual)に申請して認可された資格は、管理対象資格として Ofqual に登録される。管理対象資格には、職業資格(Vocational Qualifications)と上級資格(Higher Qualifications)がある。上級資格はNQFのレベル4以上に格付けされているものである(高等教育資格は含まない)。

職業資格には以下の4種類がある。

- ① NVQ
- ② 職業関連資格 (Vocationally Related Qualifications)
- ③ 職種別資格 (Occupational Qualifications)
- ④ QCF (QCFの枠組みに格付けられている資格)

第1節 NQFに位置づけられている資格

上記の①~③の資格の中で、QCFに移行しなかった資格がNQFに位置づけられている。それ以外に、教育資格であるGCE-Aレベル、GCSEグレードA~C、GCSEグレードD~Gなど、そして、基本的な知識に関する6分野(①IT関連スキル、②コミュニケーションスキル、③数の応用スキル、④他者との協働スキル、⑤問題解決スキル、⑥学習、職務遂行スキル)で構成されるキー・スキル(Key skills)などがある。

上級資格もQCFに移行しなかったものが、このNQFに格付けられている。

また、高等教育資格として博士課程修了、修士課程修了、学士課程修了、Foundation Degree、Diploma of Higher Education、Certificate of Higher Educationなどが参照的にNQFに格付けられている。

一方、電気、機械、土木等の技術分野、経済分野、法律分野等の専門資格は、勅許機関が基準を設定して運営しているもので、公認技術士、経営学修士(MBA)、公認会計士等多くの資格があるが、これらの資格のNQFへの格付けは、資格を管理運営している勅許機関の判断に任されている。

第2節 QCFに位置づけられている資格

上記の①~③の資格は、QCFの導入に合わせて再編成されQCFに格付けされたものが多くある。その際、すべての資格は、レベルと資格のサイズ(Award、Certificate、Diploma)に区分されてQCF(資格枠組み)の中に格付けられている。QCFに位置づけられている資格は、Ofqualによって認可されたもので、NVQとNVQ以外の資格(以下、QCF資格と呼称)で構成されている。

QCF資格には、AwardやCertificateのものが多く、Diplomaは前者の2つに比べる

と少ない。一方、NVQは資格の分野によって違いがある。エンジニアリング・製造技術分野ではほとんどのものがDiplomaであり、レベル1の中にCertificateのものが若干含まれている程度である。しかし、保健・公共サービス・介護分野や経営・管理事務・法律分野ではCertificateのものが多く含まれている。

NVQは職務遂行能力に基づく評価の資格（コンピテンス・ベースの資格）である。一方、QCF資格には、学習で習得した知識を評価する資格（知識ベースの資格）とコンピテンス・ベースの資格とがある。

第3節 QCF 資格の数（資格のサイズ別、レベル別及び分野別）

それでは、QCF資格の数はどれ程あるのか見てみる。2012年1月1日時点でOfqualが登録管理しているQCF資格の数は9,666である。この9,666の資格の数が、資格のサイズ別、レベル別及び分野別にそれぞれどのような構成になっているのか見てみる。

1. QCF 資格のサイズ別構成

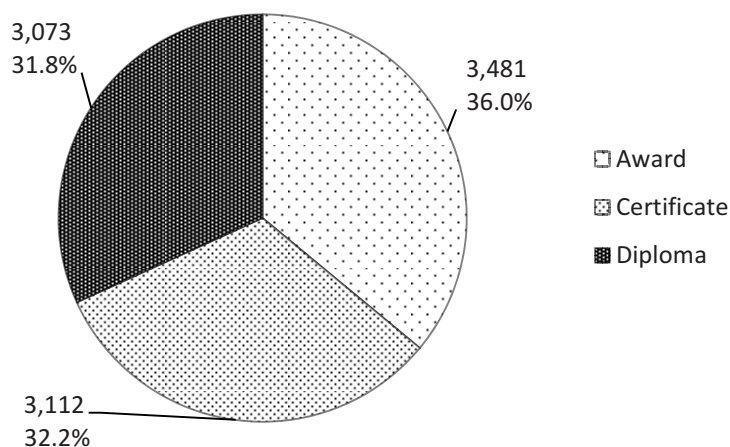
図表I-11にサイズ別のQCF資格の数を示す。

最も数が多いのはAwardで3,481の資格がある。これは、QCF資格全体の36.0%を占めている。次の多いのがCertificate資格で3,112、QCF資格全体の32.2%を占めている。

サイズが最も大きいDiploma資格は、3,073でQCF資格全体の31.8%を占めている。

全体的には、Award資格の数が幾分多いが、それぞれのサイズの資格が1/3ずつを占めている構成になっている。

図表 I - 1 1 QCF 資格の数（資格のサイズ別）（2012 年）



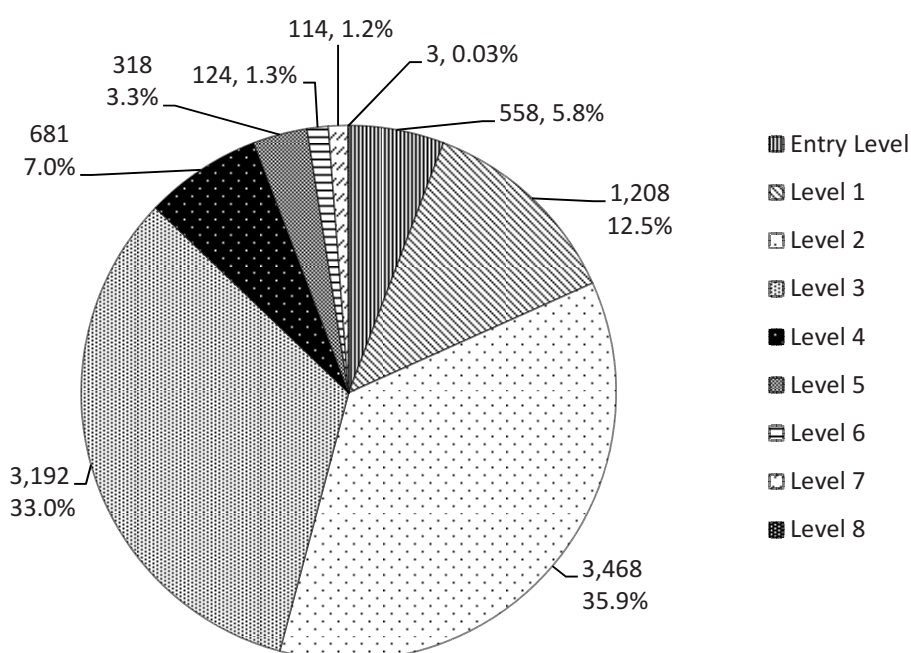
出所：Ofqual Database より作成

2. QCF 資格のレベル別構成

図表 I-12 にレベル別の QCF 資格の数を示す。

最も数が多いのはレベル 2 の資格で 3,468 である。これは QCF 資格全体の 35.9% を占めている。

図表 I - 1 2 QCF 資格の数（レベル別）（2012 年）



出所：Ofqual Database より作成

2 番目に多いのは、レベル 3 の資格で 3,192、QCF 資格全体の 33.0% を占めている。

以下、レベル 1 の 1,208（同 12.5%）、レベル 4 の 681（同 7.0%）、エントリー・レベルの 558（同 5.8%）、レベル 5 の 318（同 3.3%）などである。

レベル 2 及びレベル 3 の資格で全体の約 7 割（68.9%）を占めている。

また、エントリー・レベルからレベル 3 までの資格の数でみると、全体の約 9 割（87.2%）を占めることになり、技能の低い者や初心者を対象とした資格が多いことを示している。

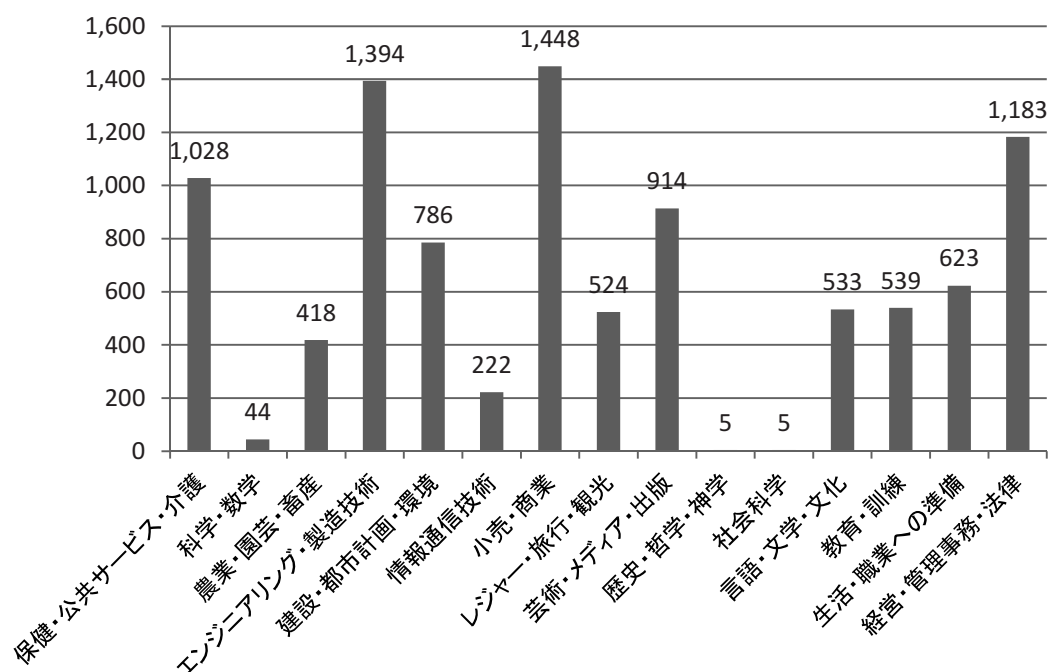
3. QCF 資格の分野別構成

図表 I-13 に分野別の QCF 資格の数を示す。

最も多いのは「小売・商業」分野の資格の 1,448 で、資格全体の 15.0% を占めている。

2 番目は、「エンジニアリング・製造技術」分野の 1,394 で、資格全体の 14.4% を占めている。

図表 I - 1 3 QCF 資格の数（分野別）（2012 年）



出所：Ofqual Database より作成

以下、「経営・管理事務・法律」分野の資格の 1,183（同 12.2%）、「保健・公共サービス・介護」分野の 1,028（同 10.6%）、「芸術・メディア・出版」分野の 914（同 9.5%）、「建設・都市計画・環境」分野の 786（同 8.1%）、「生活・職業への準備」分野の 623（同 6.4%）などとなっている。「小売・商業」、「エンジニアリング・製造技術」、「経営・管理事務・法律」及び「保健・公共サービス・介護」の 4 分野で資格全体の 5 割強（52.2%）を占めている。

第 4 節 NVQ の数（レベル別及び分野別）

次に、NVQ の構成について見てみる。

NVQ の資格サイズは、ほとんどが Diploma で構成されており、Certificate の資格がレベル 1 やレベル 2 に少しある程度である。したがって、ここではレベル別及び分野別の NVQ の構成について見てみる。使用するデータは 2012 年 1 月 1 日時点の Ofqual Database である。

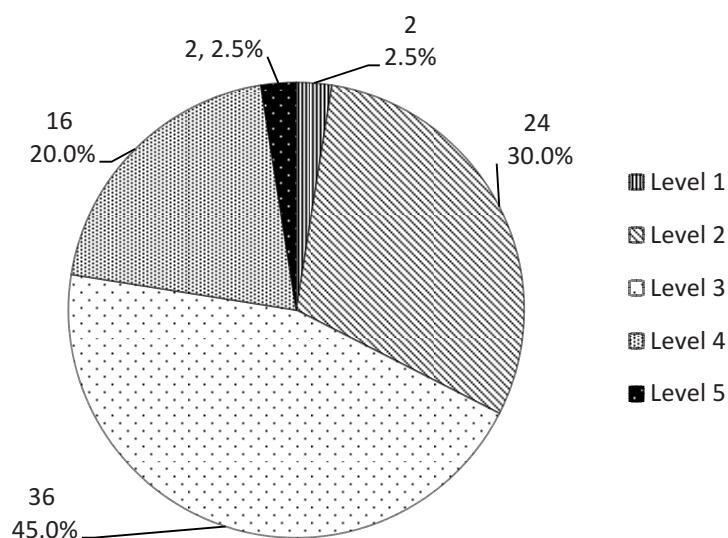
1. NVQ のレベル別構成

図表 I-14 にレベル別の NVQ の数を示す。

全体の NVQ 資格の数は 80 である。その中で、最も多いのはレベル 3 の資格の 36 で、資格全体の 45.0% を占めている。以下、レベル 2 の資格で 24（同 30.0%）、レベル 4 の

資格で 16 (同 20.0%) となっており、レベル 5 とレベル 1 の資格はそれぞれ 2 (同 2.5%) である。レベル 2 とレベル 3 を合わせた資格で全体の 8 割近く (75.0%) を占めており、資格取得の対象者にこのレベルの資格を取らせることに主眼が置かれていることがわかる。また、QCF の枠組みの中で高等レベルの資格に格付けられるレベル 4 の資格が全体の 2 割を占めており、QCF 資格より高い割合となっている。

図表 I - 1 4 NVQ の数 (レベル別) (2012 年)



出所：Ofqual Database より作成

2012 年 1 月 1 日時点での NVQ の総数が 80 と非常に少なくなっているのは、NVQ 資格の QCF 資格への移行が進んでいることを示している。

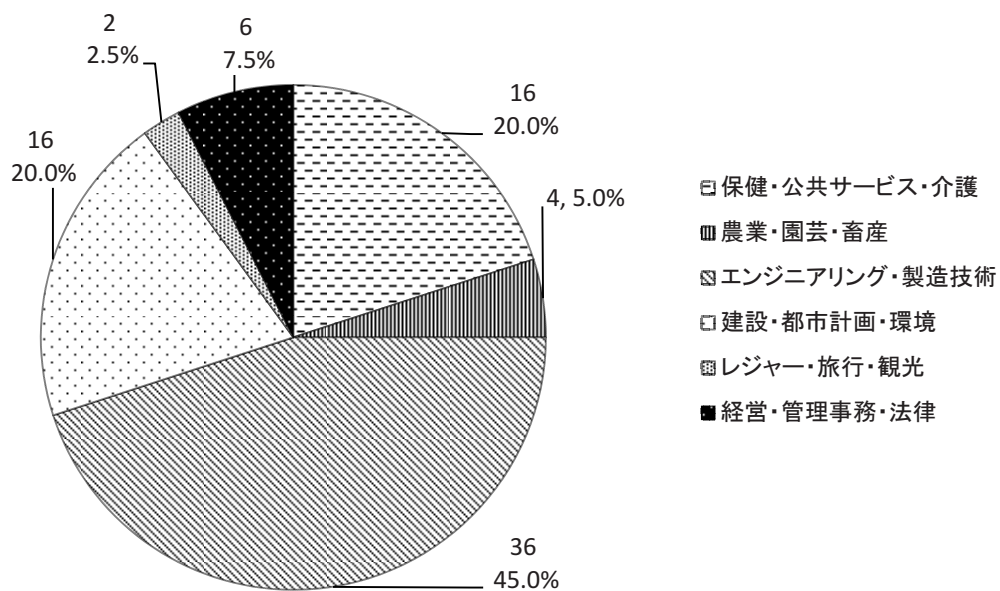
2. NVQ の分野別構成

図表 I-15 に分野別の NVQ の数を示す。

最も多いのは「エンジニアリング・製造技術」分野の資格の 36 で、NVQ 全体の 45.0% を占めている。2 番目は、「保健・公共サービス・介護」分野と「建設・都市計画・環境」分野の資格の 16 で NVQ 全体の 20.0% を占めている。以下、「経営・管理事務・法律」分野の資格で 6 (同 7.5%)、「農業・園芸・畜産」分野の資格の 4 (同 5.0%)、「レジャー・旅行・観光」分野の資格の 4 (2.5%) となっている。

NVQ では、「エンジニアリング・製造技術」分野の資格が大きな割合を占めており、他の分野の NVQ が QCF 資格への移行を進めている中であっても、まだ、多くの利用者がいることが推測される。

図表 I - 1 5 NVQ の数（分野別）（2012 年）



出所：Ofqual Database より作成

第5章 資格の普及率

第1節 QCF 資格の普及率

QCF 資格は、資格の分野、資格のサイズ (Award、Certificate、Diploma)、資格のレベルによって区分されている。以下、それぞれの区分ごとの取得者数を見つめる。そのことによって、QCF 資格の普及状況を推測することができる。

1. 資格のサイズ別取得者数

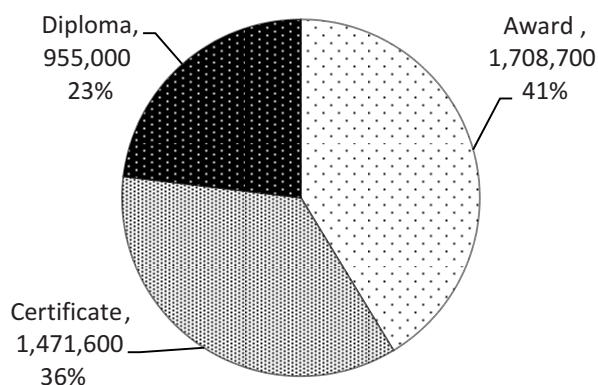
図表 I-16 に 2012 年における QCF 資格のサイズ別の取得者数を示す。

取得者数が最も多いのは Award の約 171 万人で取得者数全体の 4 割を占めている。

次いで Certificate の 147 万人で取得者数全体の 36%を占めている。一方、Diploma の取得者数は 95.5 万人で全体の 23%である。傾向としては、資格サイズが大きくなるにしたがって取得者数が減少していることがわかる。資格のサイズが大きくなると、必然的に資格を取得するための学習・訓練時間が多くなり、取得するまで長期間を要することが Diploma の取得者数に影響しているのかもしれない。

これとは反対に、資格のサイズが小さい Award は、学習・訓練時間数が少なく、1 日から数日の学習と修了時のペーパーテストで取得できるものも多くあり、多くの者が取得しているといえる。

図表 I - 1 6 2012 年における QCF 資格のサイズ別取得者数 (人)



出所：Vocational Qualifications Database より作成

2. レベル別取得者数

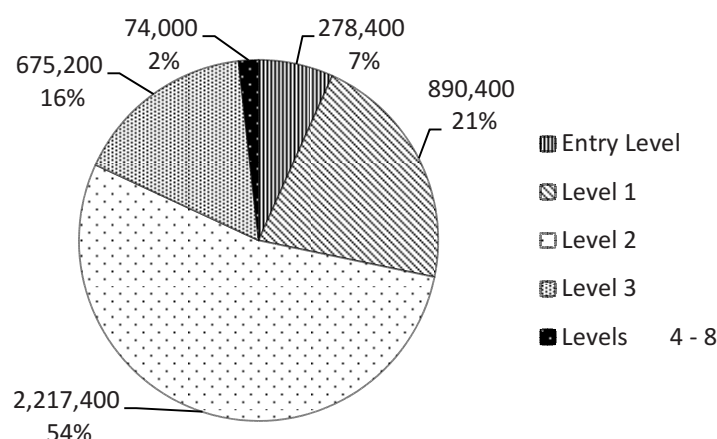
先ず、どのレベルの QCF 資格が多く取得されているのか、レベル別の取得者数の構成を見つめる。図表 I-17 に 2012 年における QCF 資格のレベル別取得者数を示す。

取得者数が最も多いのはレベル 2 の 221 万 7,400 人で取得者数全体の 54%を占めている。次いで、レベル 1 の 89 万 400 人で取得者数全体の 21%を占めている。以下、レベル 3 の 67 万 5,200 人（同 16%）、エントリー・レベルの 27 万 8,400 人（同 7%）、レベル 4 の 74,000 人（同 2%）となっている。

注目する点は、エントリー・レベルとレベル 1 の取得者数が取得者数全体の約 3 割を占めていることである。そして、エントリー・レベル～レベル 2 までの取得者数が全体の 8 割強を占めており、QCF 資格が、政府が掲げる低技能者の能力開発、雇用戦略として機能していることがうかがえる。

一方、レベル 3 以上の取得者数は取得者数全体の 2 割弱（18%）にとどまっている。

図表 I - 17 2012 年における QCF 資格のレベル別取得者数（人）



出所：Vocational Qualifications Database より作成

3. 分野別取得者数

図表 I-18 は 2012 年における QCF 資格の分野別の取得者数を示す。

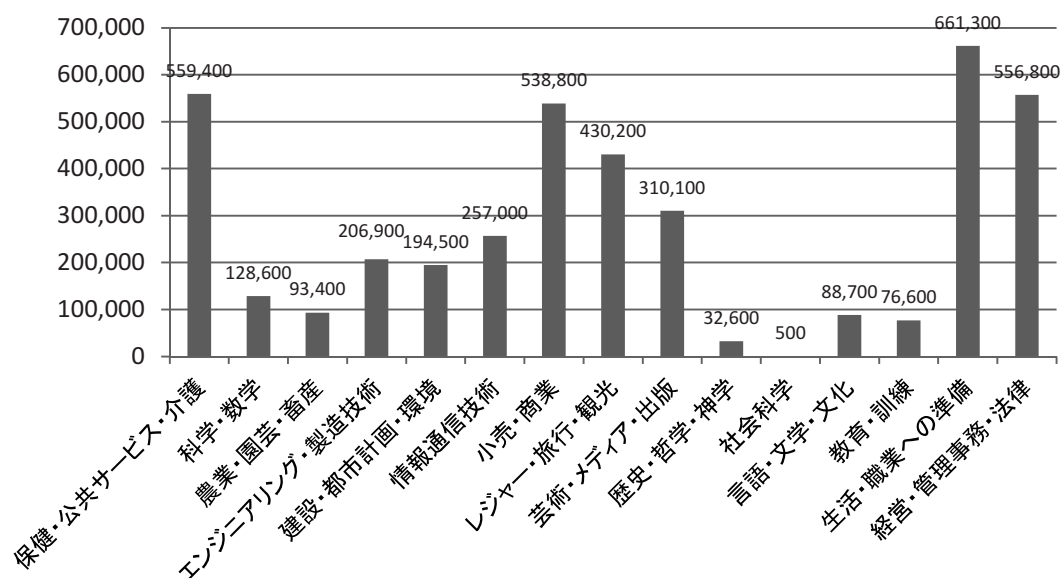
取得者数が最も多い分野は、「生活・職業への準備」の 66 万 1,300 人で取得者数全体（413 万 5,400 人）の 16.0%を占めている。2 番目に多いのは「保健・公共サービス・介護」の 55 万 9,400 人で取得者数全体の 13.5%を占めている。

以下、「経営・管理事務・法律」の 55 万 6,800 人（同 13.4%）、「小売・商業」の 53 万 8,800 人（同 13.0%）、「レジャー・旅行・観光」の 43 万 200 人（同 10.4%）、「芸術・メディア・出版」の 31 万 100 人（同 7.5%）、「情報通信技術」の 25 万 7,000 人（同 6.2%）、「エンジニアリング・製造技術」の 20 万 6,900 人（同 5.0%）、「建設・都市計画・環境」の 19 万 4,500 人（同 4.7%）となっている。

「生活・職業への準備」分野の QCF 資格は、失業者も含めて職に就こうとするすべての人が対象となるもので、取得者数が多いのは対象者が多いことに起因している。また、

学校から職業へ、失業給付から雇用へという目標を目指す政府の雇用戦略に合致したもののといえる。

図表 I - 1 8 2012 年における QCF 資格の分野別取得者数（人）



出所：Vocational Qualifications Database より作成

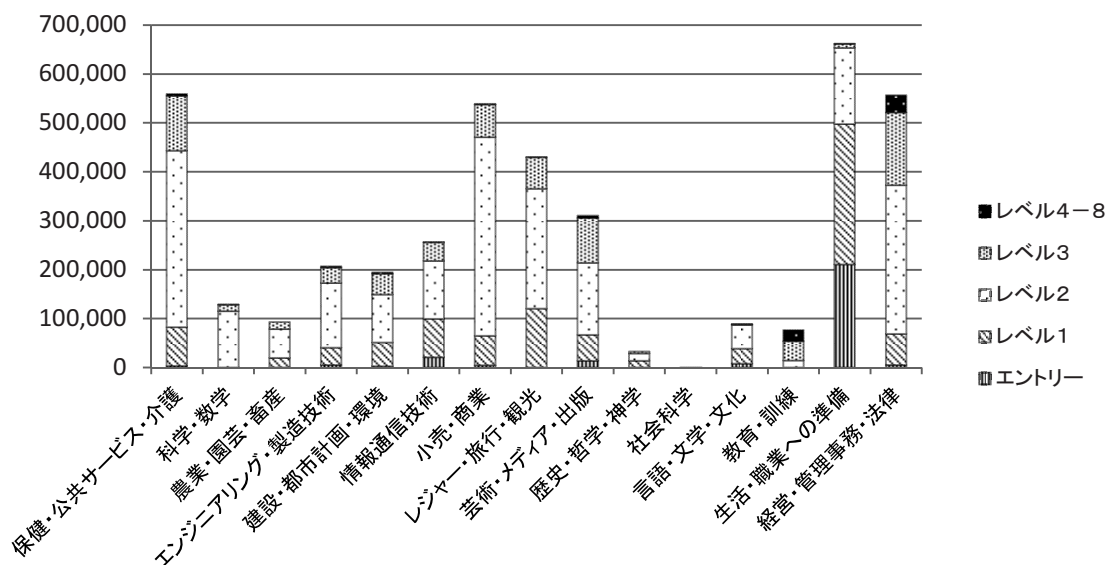
図表 I-19 は分野別の QCF 資格のレベル別の構成を示したものである。図表より、次のような特徴があることがわかる。

教育・訓練分野の資格は、レベル 3 及びレベル 4 のものが多く含まれている。

一方、生活・職業への準備に関するものは、エントリーレベル、レベル 1 及びレベル 2 のもので占められており、職業に就く準備段階の資格で構成されていることがうかがえる。

これら 2 分野以外の資格は、圧倒的にレベル 2 のものによって占められている。

図表 I - 19 2012 年における分野別 QCF 資格のレベル構成 (人)



出所：Vocational Qualifications Database より作成

4. 直近3年間における QCF 資格取得者数累計と QCF 資格の普及率

図表 I-20 に直近3年間(2010~2012年)における QCF 資格の分野別取得者数累計を示す。

最も取得者数累計が多いのは、「生活・職業への準備」分野の118万1,100人で、全分野の取得者数累計(709万1,900人)の16.7%を占めている。

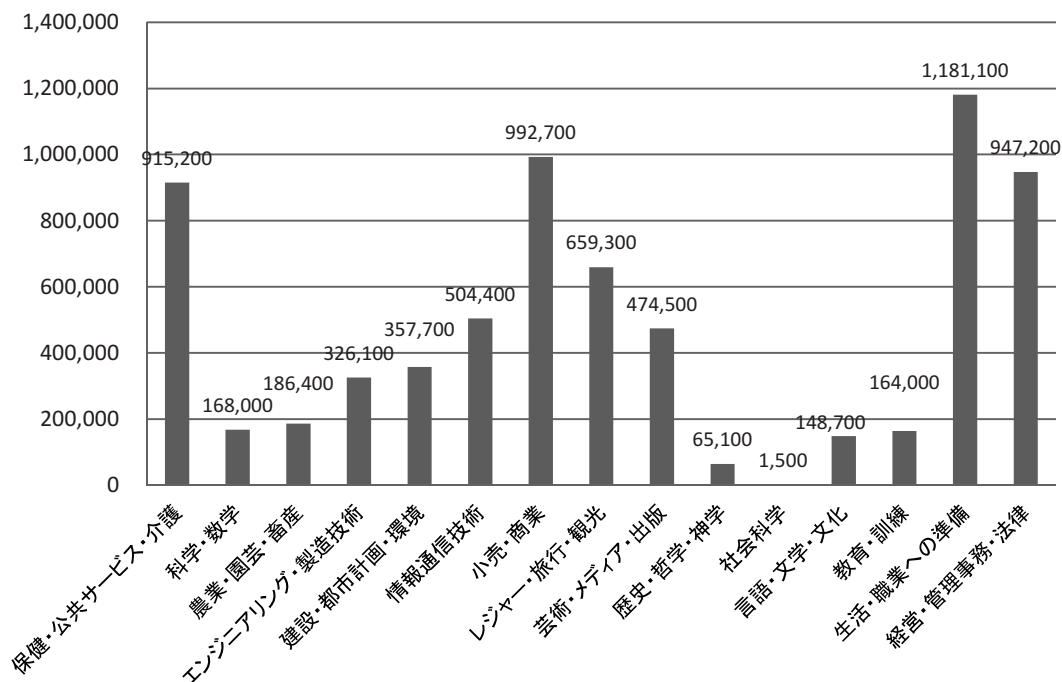
次いで、「小売・商業」分野の99万2,700人(同14.0%)で、以下、「経営・管理事務・法律」分野の94万7,200人(同13.4%)、「保健・公共サービス・介護」分野の91万5,200人(同12.9%)、「レジャー・旅行・観光」分野の65万9,300人(同9.3%)、「情報通信技術」分野の50万4,400人(同7.1%)、「芸術・メディア・出版」分野の47万4,500人(同6.7%)、「建設・都市計画・環境」分野の35万7,700人(同5.0%)、「エンジニアリング・製造技術」分野の32万6,100人(同4.6%)等である。

「生活・職業への準備」、「小売・商業」、「経営・管理事務・法律」及び「保健・公共サービス・介護」の4分野で全分野の取得者数累計の約6割(57.0%)を占めている。

「科学・数学」、「農業・園芸・畜産」、「言語・文学・文化」及び「教育・訓練」分野の QCF 資格取得者数は比較的少なく、全体の2%台である。

そして、「歴史・哲学・神学」分野及び「社会科学」分野の QCF 資格取得者数は非常に少なく1%未満である。

図表 I - 20 QCF 資格の分野別取得者数累計（2010～2012年）



出所：Vocational Qualifications Database より作成

次に、QCF 資格の分野別取得者数累計が、関連する産業分野の雇用者数に対してどれ位の割合を占めているのかという普及率の観点から考察する。

図表 I-21 は、イギリスの主な産業別雇用者数（2012年7～9月時点）と当該分野のQCF 資格の取得者数累計（2010～2012年）及び2012年のQCF 資格取得者数を示す。

直近3年間（2010～2012年）のQCF 資格取得者数累計で見て、雇用者数に占めるQCF 資格取得者数累計の割合が最も高い関連業種は、「経営・管理・支援サービス業」で91.4%を占めている。次いで「情報通信」の54.1%、以下、「建設業」の27.3%、「卸売・小売業及び自動車修理業」の26.9%、「保健・公共サービス業」の25.3%、「製造業」の12.1%となっている。

ちなみに、全産業の雇用者総数に占めるQCF 資格取得者数累計の割合は28.1%である。

上述のことから、少なくとも累計ベースでは、「経営・管理・支援サービス業」で9割の人が、「情報通信業」では5割強の人が、そして、「建設業」、「卸売・小売業及び自動車修理業」及び「保健・公共サービス業」では4人に1人が、「製造業」では8人に1人がQCF 資格を取得している計算になる。全体的にみると、QCF 資格の普及率は非常に高い。そして、この資格が2009年に導入されたことを考えると、短期間に大幅に普及している資格であるといえる。

次に、2012年単年度のQCF 資格の普及率（雇用者数に占める取得者数の割合）について見てみる。普及率が最も高いのは「経営・管理・支援サービス業」で53.7%である。

以下、「情報通信業」の 27.5%、「保健・公共サービス業」の 15.5%、「建設業」の 14.9%、「卸売・小売業及び自動車修理業」の 14.6%、「製造業」の 7.6%となっている。

産業全体への普及率は 16.4%で非常に高く、2012 年は 6 人に 1 人が QCF 資格を取得している計算になる。

図表 I - 2 1 主な産業別雇用者数及び QCF 資格取得者数

産業分野	製造業	建設業	卸売・小売業及び自動車修理業	情報通信	経営・管理・支援サービス	保健・公共サービス	全産業
雇用者数(千人)(2012年7月～9月時点)(A)	2,704	1,308	3,688	933	1,036	3,620	25,211
QCF資格の分野	エンジニアリング・製造技術	建設・都市計画・環境	小売・商業	情報通信技術	経営・管理事務・法律	保健・公共サービス・介護	全分野
QCF資格取得者累計(人)(2010～2012年)(B)	326,100	357,700	992,700	504,400	947,200	915,200	7,091,900
普及率(%) (B/A)	12.1	27.3	26.9	54.1	91.4	25.3	28.1
QCF資格取得者数(人)(2012年)(C)	206,900	194,500	538,800	257,000	556,800	559,400	4,135,400
単年度普及率(%) (C/A)	7.6	14.9	14.6	27.5	53.7	15.5	16.4

注：取得者累計は複数の資格を取得した者を重複してカウントしている。このため普及率は各業種における雇用者の資格取得者比率を厳密に示すものではなく、参考値であることに留意が必要。

出所：Ofqual 及び Labour Force Survey より作成

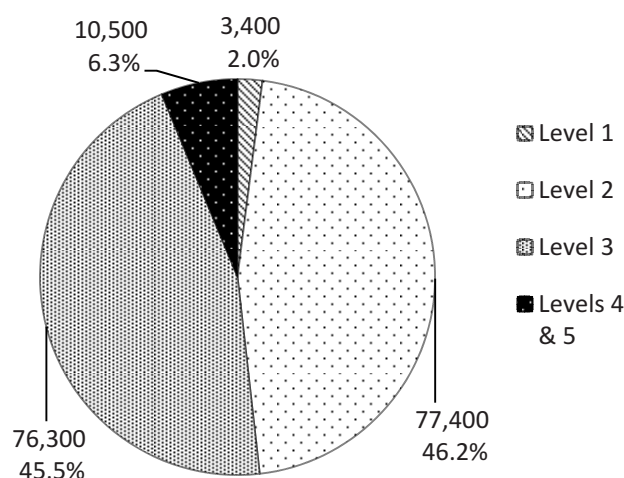
第 2 節 NVQ の普及率

ここでは、NVQ の取得者数をパラメータとして、NVQ の普及率を考察することとする。

1. レベル別の取得者数

まず、どのレベルの NVQ が多く取得されているのか、レベル別の取得者数の構成を見てみる。図表 I-22 に 2012 年における NVQ のレベル別取得者数を示す。

図表 I - 2 2 2012 年における NVQ のレベル別取得者数 (人)



出所：Vocational Qualifications Database より作成

取得者数が最も多いのはレベル 2 の 7 万 7,400 人で取得者数全体の 46.2% を占めている。次いで、レベル 3 の 7 万 6,300 人で 45.5% を占めている。レベル 4 と 5 の取得者数は 1 万 500 人で取得者数全体の 6.3% を占めている。一方、レベル 1 の取得者数は 3,400 人で全体の 2% を占めているにすぎない。NVQ に関しては、レベル 2 とレベル 3 の取得者数の合計は取得者数全体の 9 割強 (91.7%) を占めており、利用者の多くはこれら 2 つのレベルに集中していることがわかる。

2. 分野別の取得者数

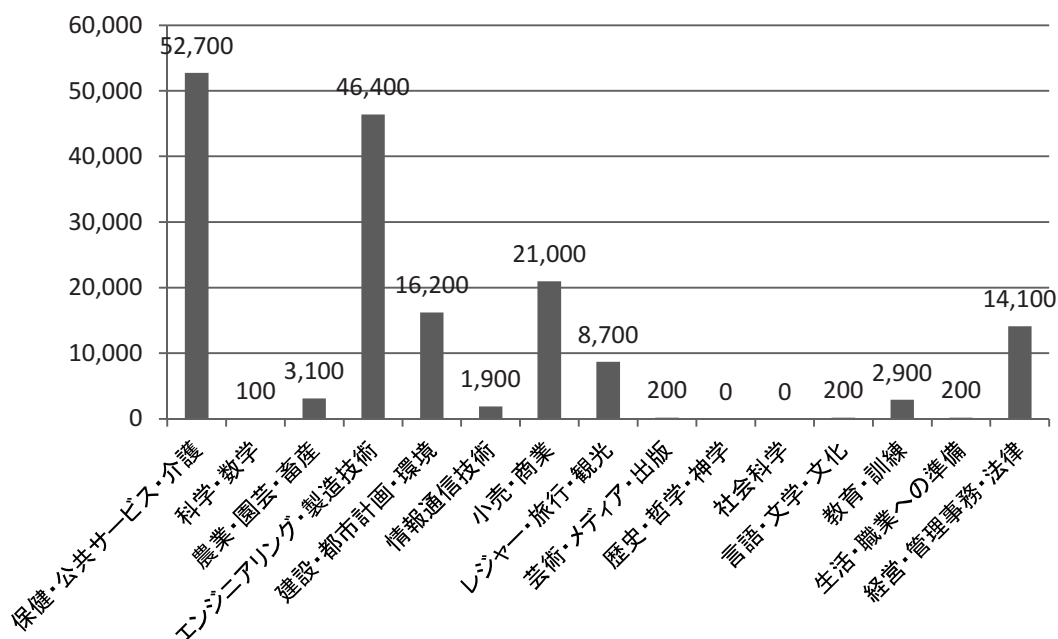
図表 I-23 に 2012 年における NVQ/SVQ⁸ の分野別の取得者数を示す。

取得者数が最も多い分野は、「保健・公共サービス・介護」の 5 万 2,700 人で取得者数全体 (16 万 7,600 人) の 31.4% を占めている。二番目に多いのは「エンジニアリング・製造技術」の 46,400 人で全体の 27.7% を占めている。以下、「小売・商業」の 2 万 1,000 人 (取得者数全体の 12.5%)、「建設・都市計画・環境」の 1 万 6,200 人 (同 9.7%)、「経営・管理事務・法律」の 1 万 4,100 人 (同 8.4%) となっている。

「保健・公共サービス・介護」と「エンジニアリング・製造技術」の 2 つの分野で、取得者数全体の約 6 割 (59.1%) を占めており、利用者にとっては人気の高い資格であることを示している。

⁸ スコットランドの職業資格制度で、NVQ と類似の制度。

図表 I - 2 3 NVQ/SVQ の分野別取得者数 (2012 年、人)



出所：Vocational Qualifications Database より作成

3. 取得者数から見た分野別のレベル構成

NVQ 全体で見た取得者数のレベル構成は、レベル 2 が取得者数全体の 46.2% を、そして、レベル 3 が 45.5% を占める割合であったが (図表 I-22 参照)、ここでは NVQ の分野別のレベル構成について見てみる。図表 I-24 に取得者数から見た分野別 NVQ のレベル構成を示す。

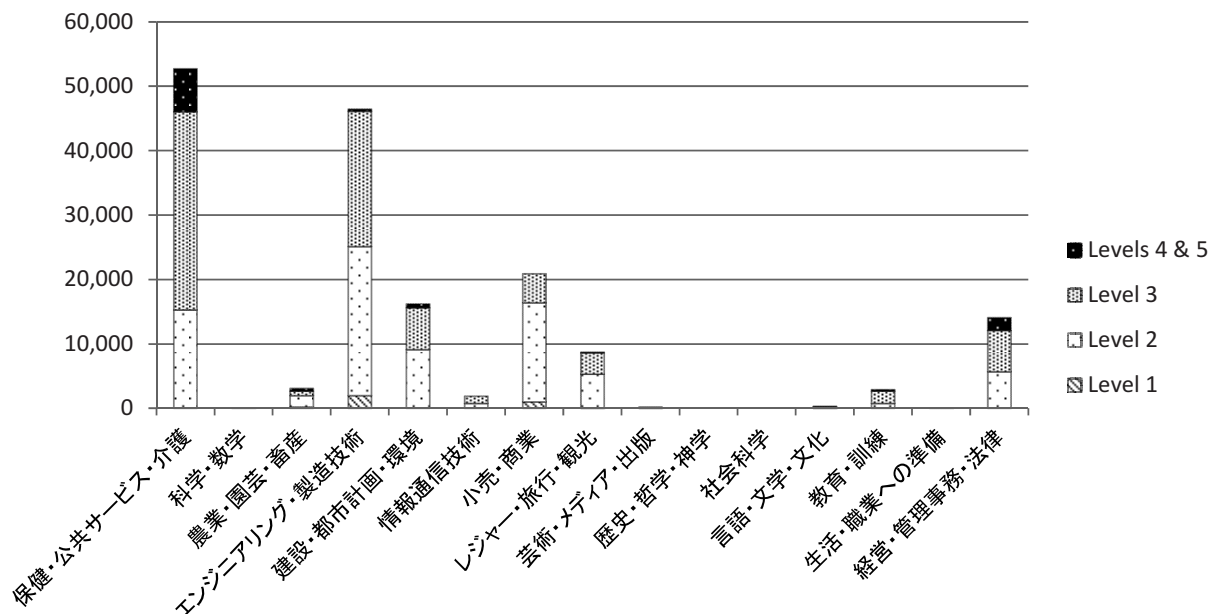
「保健・公共サービス・介護」分野では、レベル 4&5 の取得者数は 6,700 人で当該分野全体の取得者数 (5 万 2,700 人) の 12.7% を占めている。レベル 3 は 3 万 700 人で 58.3%、レベル 2 は 1 万 5,300 人で 29.0% である。「エンジニアリング・製造技術」分野では、レベル 4&5 の取得者数は 300 人で当該分野全体の取得者数 (4 万 6,400 人) の 0.6% 占めている。レベル 3 は 2 万 1,000 人 (同 45.3%)、レベル 2 は 2 万 3,100 人 (同 49.8%) である。

「建設・都市計画・環境」では、レベル 4&5 の取得者数は 600 人で当該分野全体の取得者数 (1 万 6,200 人) の 3.7% 占めている。レベル 3 は 6,500 人 (同 40.1%)、レベル 2 は 9,100 人 (同 56.2%) である。

「経営・管理事務・法律」分野では、レベル 4&5 の取得者数は 2,000 人で当該分野全体の取得者数の 14.2% 占めている。レベル 3 は 6,400 人 (同 45.4%)、レベル 2 は 5,700 人 (同 40.4%) である。「小売・商業」分野では、レベル 3 は 4,500 人 (同 21.4%)、レベル 2 は 1 万 5,400 人 (同 73.3%) で、他の分野に比べてレベル 2 の資格を取得する人が非常に多いという特徴がある。

レベル 4&5 の取得者数が比較的多い分野は、「保健・公共サービス・介護」と「経営・管理事務・法律」であり、他の分野はレベル 3 及びレベル 2 の資格を取得する人が多いことを示している。

図表 I - 2 4 取得者数から見た分野別 NVQ のレベル構成 (2012 年、人)



出所：Vocational Qualifications Database より作成

4. 直近 7 年間における NVQ 取得者数累計と NVQ の普及率

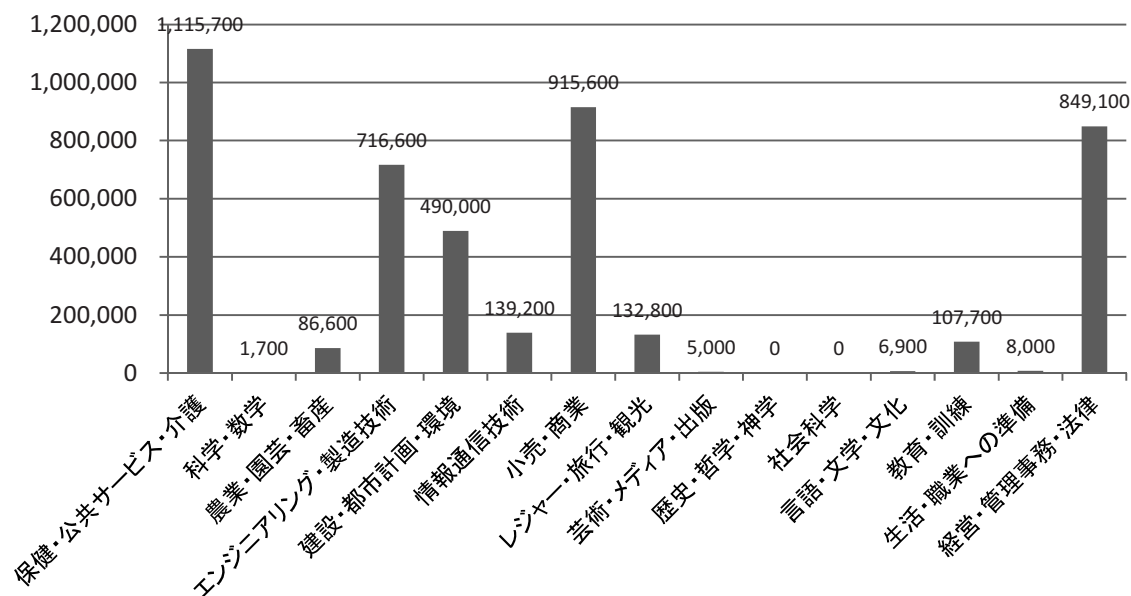
図表 I-25 に直近 7 年間 (2006~2012 年) における NVQ (フル規格) の分野別取得者数累計を示す。

最も取得者数累計が多いのは、「保健・公共サービス・介護」分野の 111 万 5,700 人で、全分野の取得者数累計 (457 万 4,900 人) の 24.4% を占めている。

次いで、「小売・商業」分野の 91 万 5,600 人 (同 20.0%) で、以下、「経営・管理事務・法律」分野の 84 万 9,100 人 (同 18.6%)、「エンジニアリング・製造技術」分野の 71 万 6,600 人 (同 15.7%)、「建設・都市計画・環境」分野の 49 万人 (同 10.7%) である。上記 5 分野において資格取得者数が圧倒的に多く、全分野の取得者数累計の 89.4% を占めている。

一方、「情報通信技術」分野、「レジャー・旅行・観光」分野及び「教育・訓練」分野は 10 万人台にとどまっており、全分野の取得者数累計に対する割合は 2.4%~3.0% に過ぎない。

図表 I - 2 5 NVQ（フル規格）の取得者数の累計（2006～2012年、人）



出所：Vocational Qualifications Database より作成

次に、NVQの分野別の取得者数累計が、関連する産業分野の雇用者数に対してどれ位の割合を占めているのかという普及率の観点から考察する。

図表 I-26 は、イギリスの主な産業別雇用者数（2012年7～9月時点）と当該分野のNVQ取得者数累計（2006～2012年）及び2012年のNVQ取得者数を示す。

直近7年間（2006～2012年）のNVQ取得者数累計で見て、雇用者数に占めるNVQの取得者数累計の割合が最も高い関連業種は、「経営・管理・支援サービス業」で81.9%を占めている。次いで「建設業」の37.5%、以下、「保健・公共サービス業」の30.8%、「製造業」の26.5%、「卸売・小売業及び自動車修理業」の24.8%、「情報通信」の14.9%である。

ちなみに、全産業の雇用者総数に占めるNVQの取得者数累計の割合は18.2%である。

上述のことから、累計ベースでは、「経営・管理・支援サービス業」で8割の人が、「建設業」及び「保健・公共サービス業」では3人に1人が、「製造業」及び「卸売・小売業及び自動車修理業」では4人に1人がNVQを取得している計算になり、NVQの普及率は非常に高いといえる。

次に、2012年単年度のNVQの普及率（雇用者数に占める取得者数の割合）について見てみる。普及率が最も高いのは「製造業」で1.7%である。以下、「保健・公共サービス業」の1.5%、「経営・管理・サービス支援業」の1.4%、「建設業」の1.2%、「卸売・小売業及び自動車修理業」の0.6%、「情報通信」の0.2%となっている。そして、産業全体への普及率は0.7%である。

図表 I - 2 6 イギリスの主な産業別雇用者数及び NVQ 取得者数

産業分野	製造業	建設業	卸売・小売業及び 自動車修理業	情報通信	経営・管理・支 援サービス	保健・公共サー ビス	全産業
雇用者数(千人)(A)	2,704	1,308	3,688	933	1,036	3,620	25,211
NVQの分野	エンジニアリン グ・製造技術	建設・都市計 画・環境	小売・商業	情報通信 技術	経営・管理事 務・法律	保健・公共サー ビス・介護	全分野
NVQ取得者累計(人) (2006~2012年)(B)	716,600	490,000	915,600	139,200	849,100	1,115,700	4,574,900
普及率(%) (B/A)	26.5	37.5	24.8	14.9	81.9	30.8	18.2
NVQ取得者数(人)(2012 年)(C)	46,400	16,200	21,000	1,900	14,100	52,700	167,700
単年度普及率(%) (C/A)	1.7	1.2	0.6	0.2	1.4	1.5	0.7

注：取得者累計は複数の資格を取得した者を重複してカウントしている。このため普及率は各業種における雇用者の資格取得者比率を厳密に示すものではなく、参考値であることに留意が必要。

出所：Ofqual 及び Labour Force Survey より作成

第3節 日本における技能検定試験の普及状況（技能検定合格者数から見た普及率）

技能検定と NVQ の普及率の比較について考察する前に、日本において技能検定がどれ位普及しているのかを見てみる。技能検定試験制度は 1960 年に制定された制度である。制度が施行されて半世紀が過ぎており、製造業、建設業、金融・保険業、サービス業等において関連する技能検定職種が開発され、労働者の職業技能評価に活用されている。2012 年 4 月時点で技能検定職種は 129 職種あり、技能労働者の中で広く普及している資格の 1 つとなっている。

図表 I-27 は、日本の産業別雇用者数と当該産業における関連職種の技能検定合格者数累計（2006～2012 年）及び 2012 年の技能検定合格者数である。

直近 7 年間（2006～2012 年）の技能検定合格者数累計で最も多いのは、「金融・保険業関連」の職種で 91 万 3,312 人である。当該関連産業の雇用者数に占める技能検定合格者数累計の割合（普及率）は 59.3%である。「製造業関連」の職種の技能検定合格者数累計は 64 万 9,397 人で普及率は 6.6%である。また、「建設業関連」の職種の技能検定合格者数累計は 20 万 8,426 人で普及率は 5.1%、「情報通信、サービス業関連等」の職種の技能検定合格者数累計は 11 万 7,747 人で普及率は 1.3%である。なお、全産業への普及率は 3.4%である。

次に、2012 年単年度における技能検定の普及率（雇用者数に占める技能検定合格者数の割合）を見てみる。

普及率が最も高いのは「金融・保険業関連」職種の 9.2%である。次いで「製造業関連」職種の 1.0%、「建設業関連」職種の 0.7%、「情報通信、サービス業関連等」職種の 0.2%となっている。全技能検定職種の普及率は 0.5%である。

図表 I - 27 日本の産業別雇用者数と技能検定合格者数

産業分野	製造業	建設業	金融・保険業	情報通信業、宿泊・飲食サービス業、サービス業 (他に分類されないもの)	全産業
雇用者数(単位:万人) (A)	978	410	154	910	5,497
技能検定職種	製造業関連	建設業関連	金融・保険関連	情報通信、サービス業関連等	全職種
技能検定合格者累計(単位:人) (2006~2012年) (B)	649,397	208,426	913,312	117,747	1,888,882
普及率(% (B/A)	6.6	5.1	59.3	1.3	3.4
技能検定合格者数(2012年) (C)	96,953	27,760	142,165	17,798	284,676
単年度普及率(% (C/A)	1.0	0.7	9.2	0.2	0.5

注：産業別雇用者数に占める技能検定合格者数の割合（普及率）については、当該技能検定職種がいわゆる成長産業に属するのか成熟産業に属するのか、また、当該検定職種が整備されてからの経過年数にも影響を受けるものである。加えて、複数の資格を取得した者については重複してカウントしている。このため、上記の数値は、あくまで NVQ、QCF との比較する上での参考値であることに留意が必要。なお、厚生労働省の「労働市場政策における職業能力評価制度のあり方に関する研究会」において、技能検定都道府県方式（114 職種）で現に就労している技能士数の実数（死亡者数、引退者数、複数等級・職種・作業の保有者数を控除）を一定の仮定の下、推計したところ、約 111 万人、当該者の当該分野における職業分類の就業者に占める割合は約 8.5%であった（2013 年 9 月現在）。

出所：労働力調査「第 12 回改定日本標準産業分類別雇用者数」及び JAVADA Database より作成

次に、NVQ と技能検定試験がそれぞれ関連する産業において、どれ位普及しているのかその度合いを見てみる。

図表 I-28 に NVQ と技能検定試験の普及率（2006～2012 年の累計と 2012 年単年度）の比較を示す。

両者に共通する製造業と建設業について見ると、NVQ の普及率が 26.5%、37.5%であるのに対して、技能検定試験の普及率は 6.6%、5.1%である。これらの数値は、技能検定試験の普及率が、NVQ の普及率の 1/7~1/4 にとどまっていることを示している。全産業の普及率は、NVQ が 18.2%、技能検定試験は 3.4%であり、全産業でも技能検定試験の普及率は、NVQ の約 1/5 に過ぎない。

製造業と建設業における 2012 年単年度の普及率は、NVQ が 1.7%、1.2%であるのに対して技能検定試験は 1.0%、0.7%で、技能検定試験の普及率は NVQ の約 6 割である。

全産業で見ると、NVQ の普及率は 0.7%で、技能検定試験の普及率は 0.5%である。

全産業における技能検定試験の普及率は、NVQ の約 7 割となっている。

一方で、技能検定試験及び NVQ とともに、普及率が非常に高い業種があるという特徴がある。

NVQ に関しては、経営・管理・支援サービス業において 81.9%という驚異的な普及率を示している。しかし、単年度の普及率は 1.4%で、それほど高い数値ではない。

技能検定試験に関しては、金融・保険業における普及率は 59.3%で、他の業種に比べて飛びぬけて高い値を示している。また、2012 年の単年度の普及率は 9.2%で、1 年間に金融・保険業の雇用者数の約 1 割が技能検定試験に合格している計算になる。この普及率は驚異的で、NVQ における製造業（単年度普及率 1.7%）及び経営・管理・支援サービス業（同 1.4%）の単年度普及率の 5～6 倍になっている。

図表 I - 2 8 NVQ と技能検定試験の普及率の比較 (%)

産業分野	製造業	建設業	金融・保険業	情報通信業、宿泊・飲食サービス業、サービス業 (他に分類されないもの)	保健・公共サービス	経営・管理・支援サービス	全産業
NVQの普及率	26.5	37.5	---	-----	30.8	81.9	18.2
技能検定試験の普及率	6.6	5.1	59.3	1.3	---	---	3.4
2012年単年度NVQの普及率	1.7	1.2	---	-----	1.5	1.4	0.7
2012年単年度技能検定試験の普及率	1.0	0.7	9.2		---	---	0.5

第 4 節 資格の活用度⁹

資格の活用度は、資格の種類や産業分野ごとに大きな違いがある。

建設分野やエンジニアリング・製造業分野では、NVQ が広く活用されている。例えば、SEMTA が関係する産業分野の企業数は 12 万 8,000 社、そこで働いている全雇用者数は約 166 万人である。ここでは、すべての企業で、SEMTA が開発した NOS に基づいて作られた資格を活用しており、ほとんどの雇用者が何らかの形で、これらの資格を活用しているとのことである。アプレントィスシップに関しては、NVQ を取り入れた内容構成にして実施されている。

保健、介護、保育、教育の分野で働く人は、最低レベル 2 以上の公的資格を持つことが義務付けられている関係で、QCF 資格や NVQ 等を取得し、活用している人が多い。

資格授与機関 (AO) である公認環境衛生協会 (Chartered Institute of Environmental Health : CIEH) では、1 日～数日の研修受講とペーパー試験をセットにした知識ベースの QCF 資格 (食品の安全、保健と安全、火災安全、応急手当等の資格) を提供している。これらの資格は産業分野を問わず、従業員に共通する基本的な資格であるため、多くの

⁹ 本節及び次節は、現地ヒアリングにより得られた情報をまとめている。既存の調査等に基づくより詳細な活用実態については、第 II 部を参照のこと。

企業で活用されている。

自動車産業分野の SSC である自動車産業協会 (The Institute of Motor Industry: IMI) が関係する自動車産業分野では、アプレントイスシップには、コンピテンス・ベースの QCF 資格を活用し、従業員の教育訓練には業界で開発した資格 (NOS に基づいて開発されているが、QCF に格付けされていない資格) を活用している企業が多い。

小売業は、QCF 資格を活用している割合も高いが、企業が独自に従業員の訓練・研修を実施しているところが多く、小売業界の中で通用する業界資格を設定して活用している。

IT 産業では、公的資格よりもマイクロソフトの資格の方が役に立つということで、それらの資格を活用している企業が多いとのことである。

(SEMTA、IMI、UKCES、CIEH のヒアリング調査より。付属資料参照)

第 5 節 資格の利用法

Ofqual が認可している資格、産業分野が独自に設定している資格を問わず、企業における資格の利用法は、従業員の教育訓練と関連づけて使われている場合が一番多い。訓練の結果が資格の取得につながる場合もあるし、そうでない場合もあるとのことである。

しかし、一般に、従業員を対象とした訓練の内容は、NOS に基づいて作られることが多い。NOS は、また、資格を構築する際の基準でもある。結果として、訓練の内容と資格の内容が関連する場合が多く、訓練を無事修了すると資格の取得に結びつく場合が多くあるということになる。この他、資格の取得を目的とした従業員の訓練 (クレーンやフォークリフトの操作など) も実施されている。

従業員訓練による資格の取得は、従業員の向上意欲への動機づけと定着に結びつくということで、訓練修了後、何がしかの資格取得に結びつくように工夫されている。

また、従業員の教育訓練に熱心に取り組み、従業員が資格を取得してキャリアを積み上げている企業には、良い人材が集まるということで、企業の教育訓練は企業の知名度アップにもつながっている。

(Sumitomo Demag 社、IMI、UKCES のヒアリング調査より。付属資料参照)

次に、企業が新人を採用する場合、資格の有無はどれ位重要視されるのかをしてみる。

図表 I-29 は企業が学校・カレッジ卒業生を採用する際に最も重視する項目を示す。

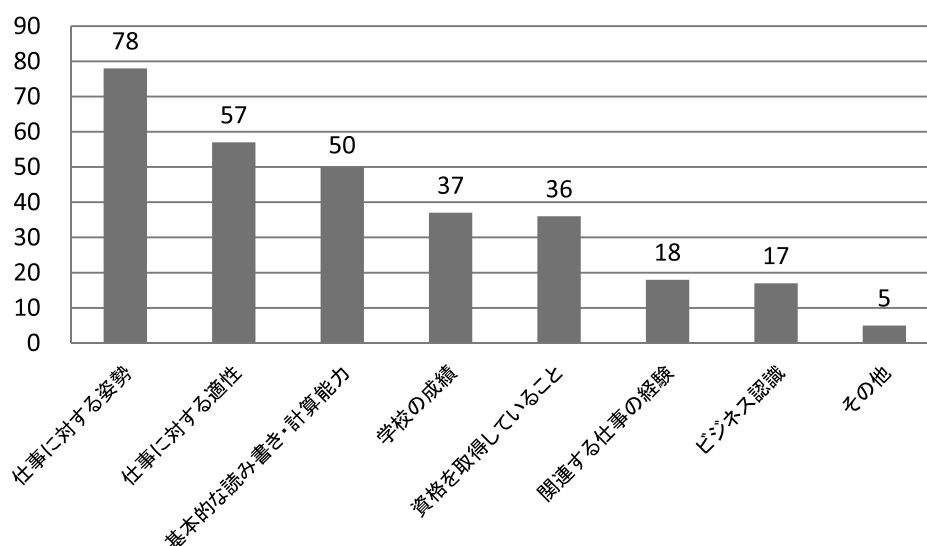
企業が採用する際に最も重視する項目は、「仕事に対する姿勢」で約 8 割 (78%) の企業があげている。次いで高いのが、「仕事に対する適性 (57%)」、「基本的な読み書き・計算能力 (50%)」で 5 割以上の企業が最も重視するとしている。一方、「資格を取得していること」を最も重視する企業の割合は 36% で、「学校の成績 (37%)」を最も重視する企業の割合と同程度ある。

企業においては、仕事に対する熱意、取り組む姿勢や仕事に向いている性格かどうか

を採用の際に最も重視し、判断材料にしていることがうかがえる。

資格取得の有無は、前者の3項目に比べると重視される割合が低くなるが、それでも4割弱の企業では学校・カレッジ卒業生を採用する際に重視するとしており、学校の成績と同レベルに捉えている。

図表 I - 29 企業が卒業生を採用する際に最も重視する項目 (%)



出所：CBI/Pearson education and skills survey 2013

また、企業やSSCの調査からも、企業が従業員を採用する際には、資格の有無をある程度重視していることがわかった。

例えば、Sumitomo Demag社では、求人広告には、こういう資格は必要だとか、アプレンティスシップを修了していることといった条件は出さないが、機械や電気の専門知識を必要とする技術サービスのスタッフにアプレンティスシップ修了生を採用している。

また、IMIでのヒアリング調査でも、自動車産業分野の雇用主の多くは、継続教育カレッジ等で訓練を受けて何がしかの資格(BTEC資格¹⁰など)を持っている者を採用する傾向が強いとのことである。

企業にとっては、資格を持っていることは、採用後、OJTで育成する際に必要な最低限の知識、技能を持っているとの判断材料にしているものと推察される。

¹⁰ 資格授与機関 Edexcel の提供する職業資格。

第Ⅱ部 職業資格の利用－政府、企業、個人

第1章 職業教育訓練政策における職業資格の利用

イギリスにおける職業教育訓練政策は、イングランド、スコットランド、ウェールズ及び北アイルランドの各政府が基本的に独立した権限と制度を有する。以下では、イングランドを中心に、職業資格に係る訓練制度や利用状況現状を紹介する。

第1節 職業資格の位置付けと公的補助

イングランドにおける公的な職業教育訓練は、義務教育および義務教育修了後の継続教育により提供される。公的な承認を受けた一定水準までの職業資格に係る教育訓練は、公的補助の対象となる。

このうち、義務教育における16歳までの児童に対する教育課程の一環として実施される職業教育、及び19歳までの若年層に対する継続教育等については、教育省が所管する教育助成庁（Education Funding Agency：EFA）から、教育機関に対して予算配分がなされる。2012年度の会計報告¹によれば、義務教育・継続教育あわせたプログラム支出は445億ポンドである。うち16-19歳層の継続教育に直接かかわる予算はおよそ38億ポンド、また若者向けアプレントイスシップなど14-19歳層の職業教育訓練改革に係る支出が7,700万ポンドで、このほか間接的な支出として、低所得層向けの補助などがある。

一方、19歳以上の成人層向け教育訓練の実施に関しては、ビジネス・イノベーション・技能省が所管する技能助成庁（Skills Funding Agency：SFA）が予算配分を行う。2012年度には、およそ44億ポンドを継続教育・技能訓練などに投じており、このうち成人向けの職業教育訓練予算である成人技能予算（adult skills budget）には26億ポンド、16-18歳向けアプレントイスシップを含む教育省予算によるプログラムには6.8億ポンドが当てられている。

19歳以降について実施される職業教育訓練は、就業の有無および年齢によって補助対象となる資格レベルが異なる。読み書き計算などの基礎的スキルについては年齢層を問わず全額補助の対象となるが、それ以外の資格については仕事の有無や年齢に応じて、費用の一部補助、または貸付制度（loan funding）²が適用される。

職業資格取得のためのコースは、多様な教育訓練機関によって提供されている。資格取得の件数別で最も多いのは、公的に運営されている継続教育カレッジ（further education college）³で、2011年度には、年間のQCF資格取得者414万件のうちおよそ145万件（35%）が継続教育カレッジの提供するコースを通じて資格を取得している。

¹ EFA(2014)。義務教育課程で実施される職業教育訓練については、支出項目区分がないため額は不明。

² 貸付制度は、政府の歳出削減の一環として打ち出された教育訓練予算の配分の見直しの中で、最も支援を要する若年層に補助を集中し、24歳以上層は基本的に補助の対象外としたことに伴い、2013年度に導入された。なお2014年2月より、高度アプレントイスシップに関しては再び補助対象となった。

³ 進学者向けのコースを併設する高等専門カレッジ（Tertiary College）を含む。

図表Ⅱ－１ SFAによる継続教育支出の主な内容（2011年度・2012年度、百万ポンド）

	2011	2012
プログラム支出	4,610	4,386
成人技能予算	2,693	2,619
職場訓練以外の訓練コース	1,522	1,563
成人アプレントイスシップ	625	756
その他職場訓練	527	298
コミュニティ学習	210	210
更生学習	149	146
学習支援基金	130	144
全国キャリア・サービス	69	74
教育省予算によるプログラム	764	679
16-18歳向けアプレントイスシップ	759	644

出所：SFA (2013) "Annual Report and Accounts 2012-13"

図表Ⅱ－２ 教育訓練に対する公的補助（イングランド）

年齢	対象	補助内容
全年齢	・基礎的スキル(英語、数学)レベル2	全額補助
失業者(全年齢)	・レベル2資格(フル資格、その他) ・外国人向け英語(ESOL)レベル2 ・単体のユニット	全額補助
(19～23歳)	・初回レベル3資格(フル資格、その他) ・レベル3サーティフィケート ・レベル4資格 ・外国人向け英語(ESOL)レベル2 ・単体のユニット	全額補助
(24歳以上)	・レベル3資格(フル資格、その他) ・レベル3サーティフィケート ・レベル4資格 ・外国人向け英語(ESOL)レベル2 ・単体のユニット	貸付
在職19～23歳	・初回レベル2・3フル資格 ・レベル3サーティフィケート ・レベル4資格(レベル3資格の非保有者)	全額補助
	・レベル2・3フル資格(初回以外) ・レベル2・3資格(フル資格以外) ・レベル4資格 ・外国人向け英語(ESOL)レベル2	一部補助 ※職場訓練の場合、レベル2フル資格取得の補助は中小企業のみ、その他資格は対象外
在職24歳以上	・レベル2資格(フル資格、その他) ・外国人向け英語(ESOL)レベル2	一部補助
	・レベル3フル資格 ・レベル3サーティフィケート	貸付
アプレントイスシップ	・16～18歳：全額補助 ・19～23歳、24歳以上で基礎コースに参加：一部補助 ・24歳で上級・高度アプレントイスシップに参加：一部補助 ・25歳以上で上級コース、レベル4～6資格を含むコースに参加：貸付	
トレイニーシップ	・16～18歳の失業者でレベル3資格非保有者：全額補助 ・19～24歳の失業者でレベル2資格非保有者：全額補助	

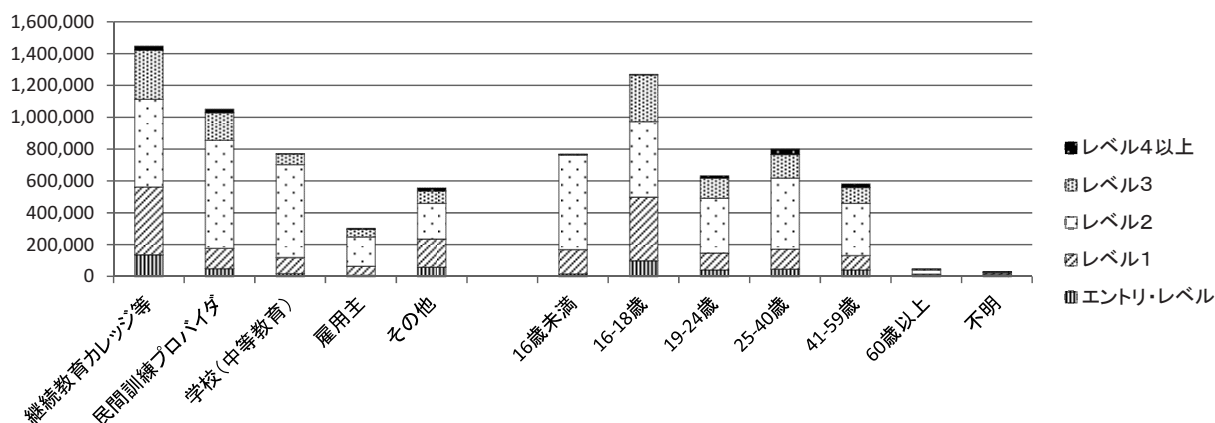
出所：SFA (2013) "Funding Rules 2013/2014"、Edexcel (2013) "Learner Eligibility"より作成

次いで、民間教育訓練プロバイダによる 105 万件（25%）、中等教育機関による 77 万件（19%）、雇用主による 30 万件（7%）などが続く。継続教育カレッジにおける QCF 資格取得者には、レベル 2 未満の者が多く含まれるほか、レベル 3 以上の資格取得件数の比率も高い。他のプロバイダでは、レベル 2 の取得が大半である。

なお、継続教育カレッジは全国におよそ 400 校が設置されている。SFA は 2012 年度、1,045 組織のカレッジや民間訓練機関との契約を通じて教育訓練を提供したとしており、同年度の内訳は不明だが、前年度（2011 年度）の SFA の年次報告によれば、およそ 200 件が継続教育カレッジであった。このほか、シックス・フォーム・カレッジ（高等教育進学などのための教育機関）、成人教育センター、刑務所・若年更生施設、非営利組織、中央・地方政府及び NHS（公的医療サービス）、大学、あるいは海外の訓練センターなど、多様な組織で QCF 資格が取得されている。

また、年齢階層別には、全体の 3 割を 16-18 歳層、それぞれ 2 割弱を 25-40 歳層と 16 歳未満層が占める。各年齢層の取得レベルの特徴として、16 歳未満では取得件数の 8 割近く、また 19 歳以上の各年齢層でも過半数が、それぞれレベル 2 資格となっている。また、資格取得件数が最も多い 16-18 歳層では、他の年齢層に比べてレベル 1~3 に分散しており、レベル 2 未満が 4 割を占める（他の年齢階層では概ね 2 割）一方で、レベル 3 についても 2 割強と相対的に高いなど、広範な取得層が含まれる。

図表 II - 3 プロバイダ別および年齢階層別 QCF 資格取得件数（UK、2011 年度、件）



出所：The Data Service ウェブサイト

第2節 対象別訓練施策（若年、在職者、失業者）

先に見たとおり、QCF 資格の分野別取得件数は、「生活・職業への準備」「保健・公共サービス・看護」「経営・管理事務・法律」「小売・商業」などで多い。

さらに、資格のサイズや年齢階層などの別で見る場合、いくつかの特徴が看取される。

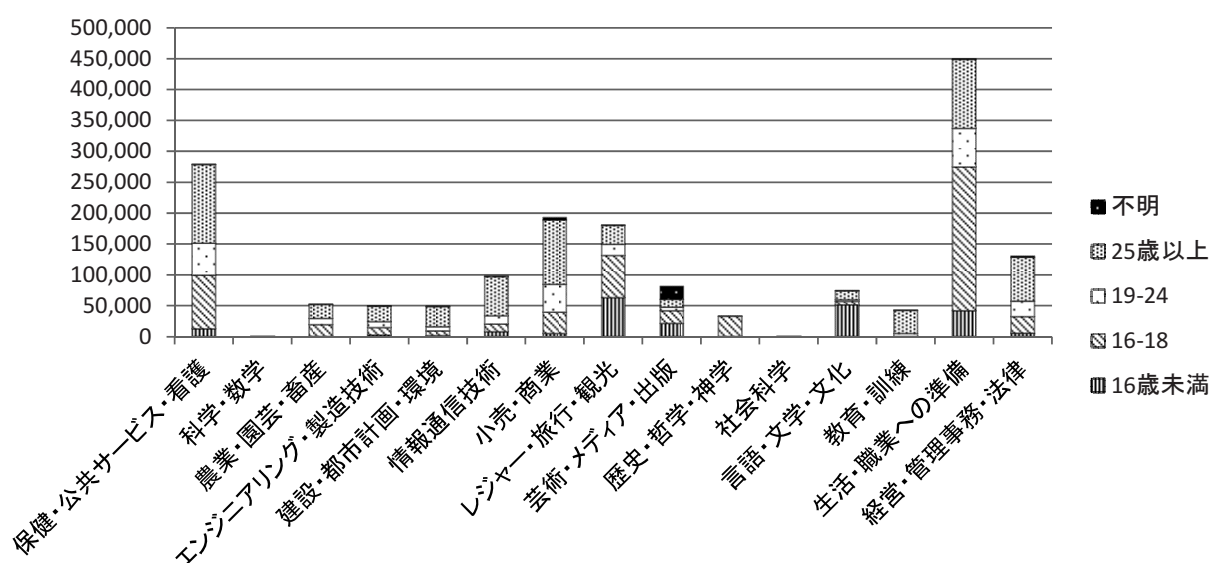
1 つは、最もサイズの小さいアワードの取得数、特にレベル 2 未満の資格の取得が「生

活・職業への準備」に集中していることで、ほぼ半数が19歳未満の若年層である。特に16-18歳層では、アワード取得数の半数をこの分野が占めている。この分野の資格には、就職に向けた準備（仕事の選び方、応募方法、面接の準備・訓練、仕事をする上で求められる姿勢・態度など）のほか、読み書き計算、特定の職業分野の初歩的な訓練（道具の使い方など）などが含まれ、実際の職場での就労体験が提供される場合もある。

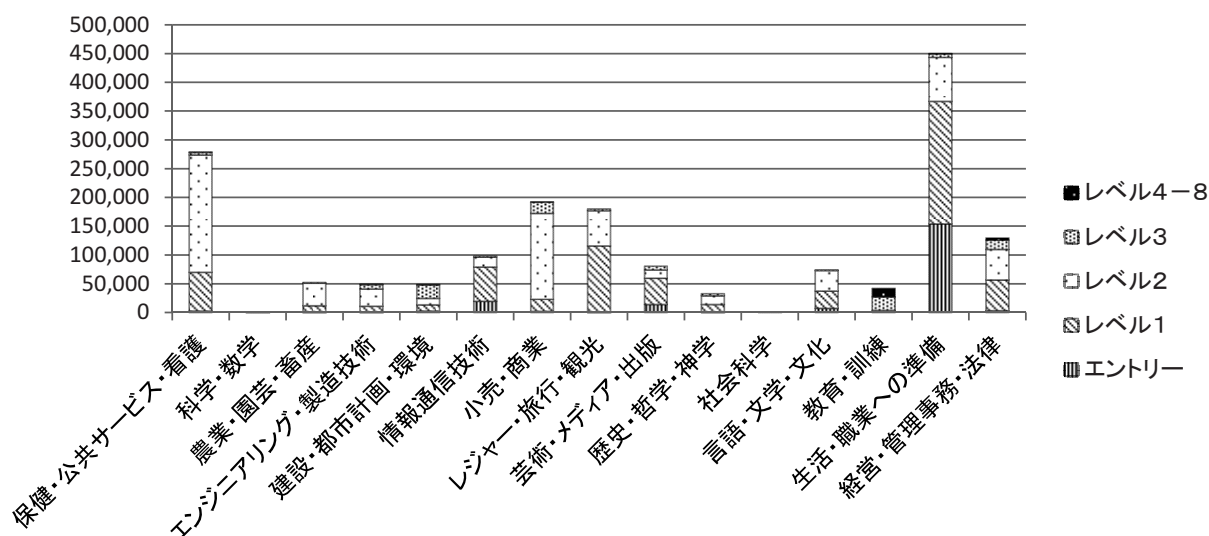
図表Ⅱ-4 QCF取得件数の分野別・年齢別構成（UK、2011年度、件）

(a) アワード

分野別・年齢階層別取得件数



分野別・レベル別取得件数

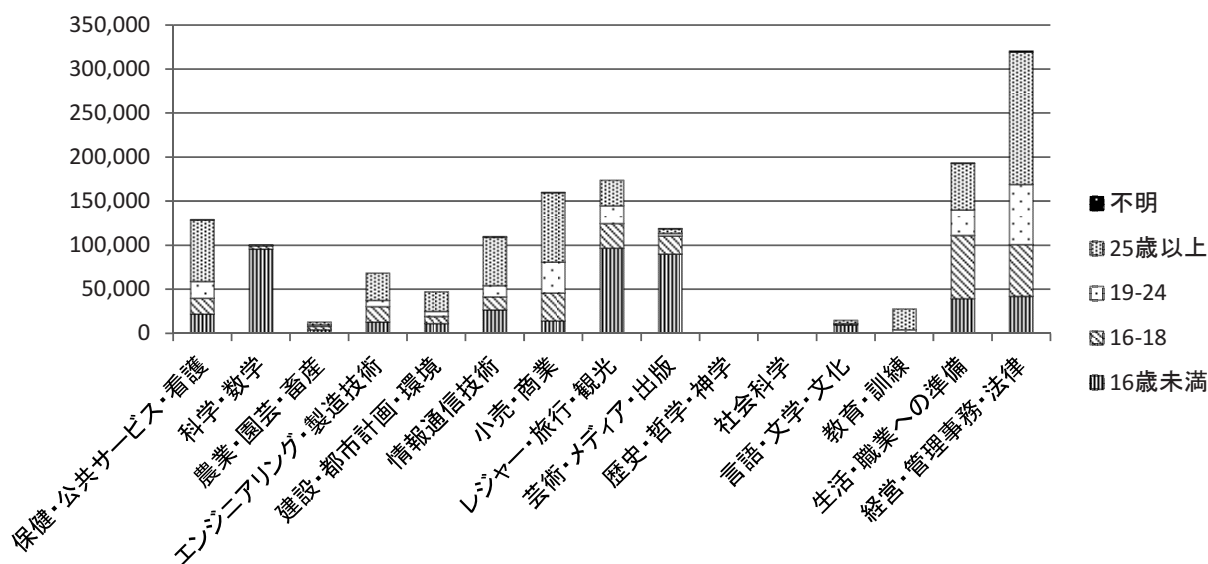


出所：The Data Service ウェブサイト（(b)、(c)も同じ）

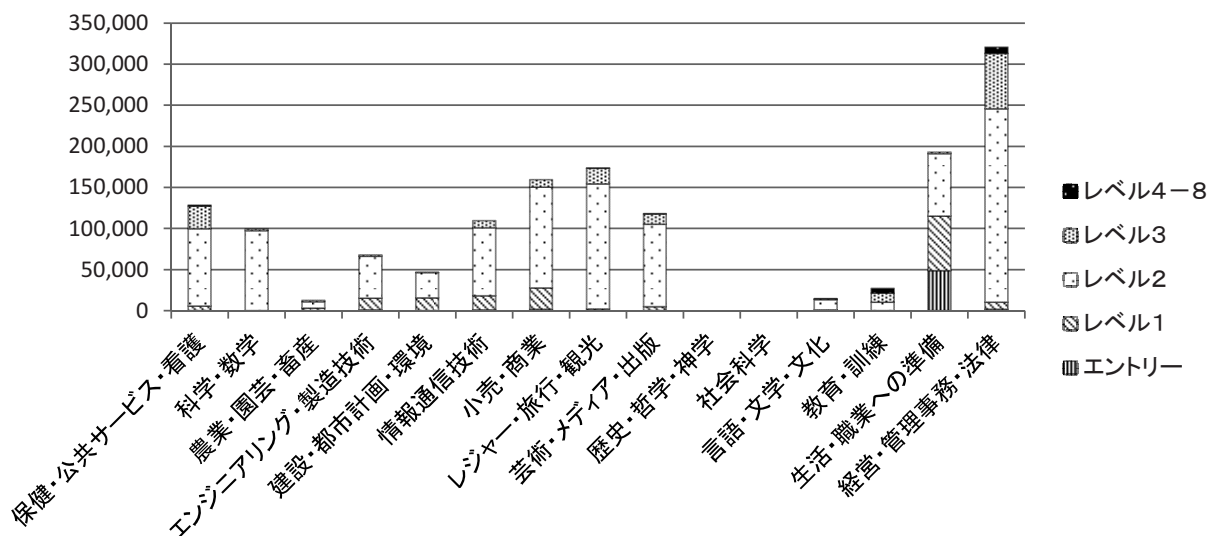
一方、サーティフィケートでは、16歳未満、つまり義務教育年齢層による取得数が多く、大半が「芸術・メディア・出版」「レジャー・旅行・観光」「科学・数学」のレベル2資格である。教育機関ではこれらの分野について、QCF資格に合わせたレベル2資格の取得コースを学生に提供している。また分野別には、「経営・管理事務・法律」の取得数が最も多いが、この分野での19歳未満層の比率は相対的に低く、41-59歳層まで取得数が広範に分布しているほか、女性の取得数の比率が高い。次に多い「生活・職業への準備」は、アワードと同様、多くを19歳未満層が占めている。

(b) サーティフィケート

分野別・年齢階層別取得件数



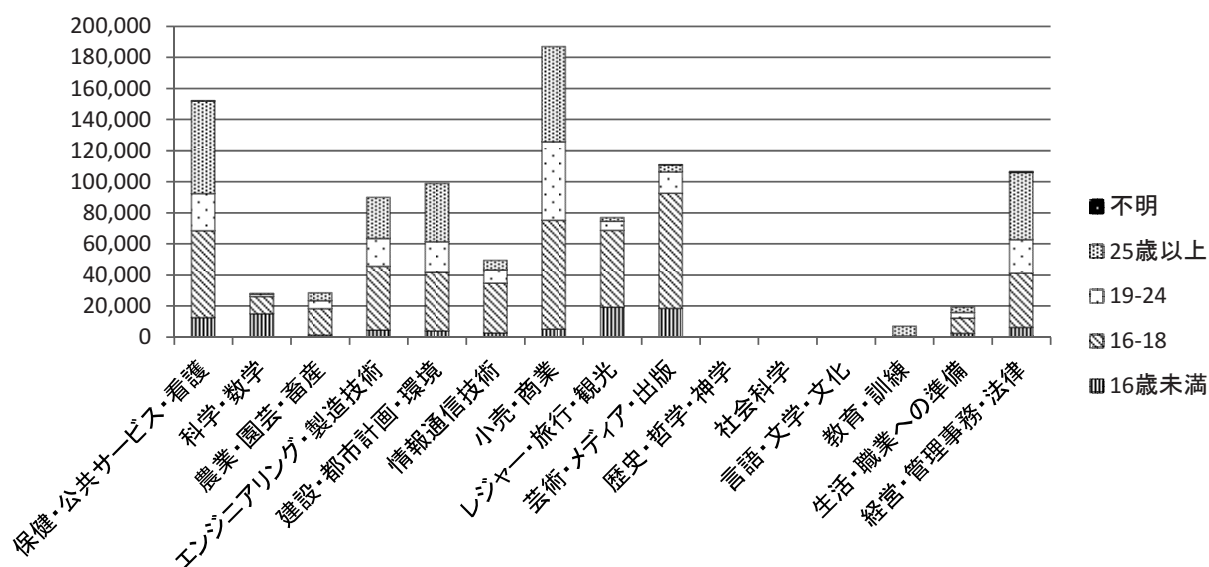
分野別・レベル別取得件数



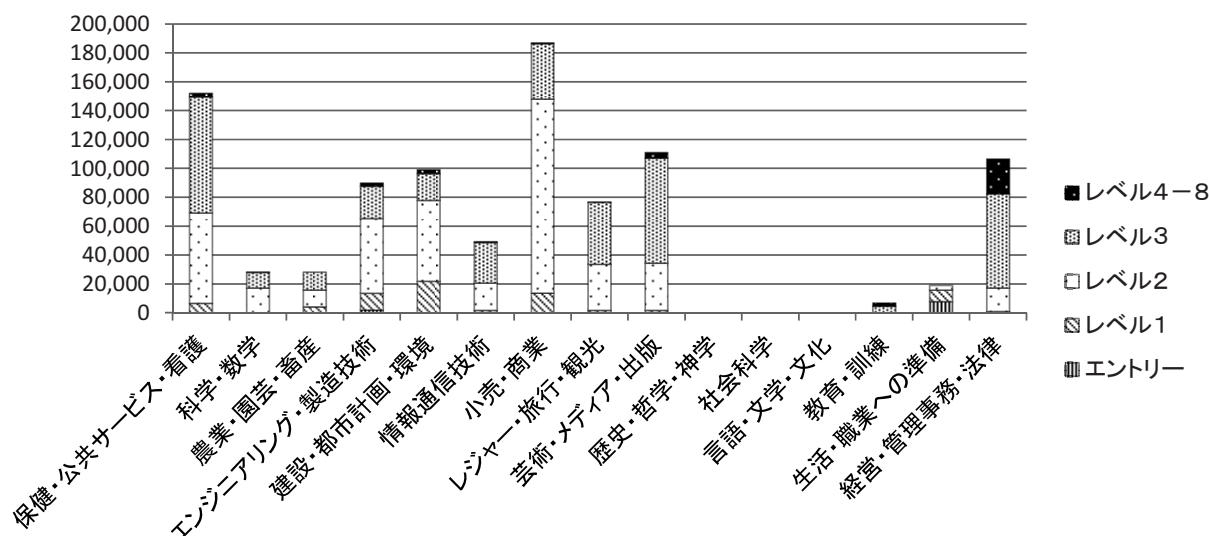
最後にディプロマ資格では、「小売」及び「保健」の取得数が相対的に多い。いずれもおよそ半数が19歳未満層、また4分の3を女性が占めている。また、「経営」「芸術」「保健」「レジャー」といった分野では、レベル3以上の資格取得数が多い。なお、「エンジニアリング」「建設」「農業」では、取得者の大半が男性である。またプロバイダ別には、继续教育カレッジが取得数全体の35%、民間プロバイダ25%、学校19%、雇用主7%など。

(c) ディプロマ

分野別・年齢階層別取得件数



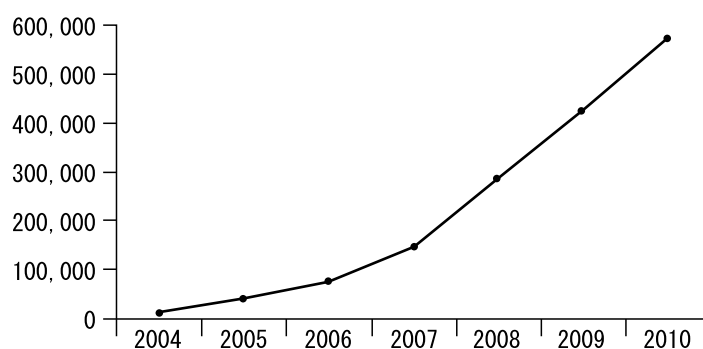
分野別・レベル別取得件数



1. 義務教育課程における職業教育

義務教育課程中の児童に対する職業教育訓練は、中等教育修了資格（General Certificate of Secondary Education－GCSE）に代替する職業資格の取得を目標に実施される。「職業資格」（Vocational Qualification－VQ）あるいは「職業関連資格」（Vocational Related Qualification－VRQ）と称される資格取得のための教育訓練コースが、中等教育機関や継続教育カレッジ（16－19歳層向け）などで提供されている。成人向けの職業資格より簡易な内容で、一部は将来的にQCF資格を取得する際に必要な訓練（部分資格）に読み替えることができる⁴。14－16歳層における資格取得件数は、2004年のおよそ1万5,000件から2010年には57万5,000件と急速に増加している⁵。なお、QCF導入後は、QCFへのシフトが進んでいる⁶。

図表Ⅱ－5 14－16歳層の職業資格の取得件数の推移



出所：DfE (2011a)

2. 学卒者以上・在職者－継続教育

義務教育を修了した学卒者の進路は、大きくは高等教育への進学のためのコース（シックス・フォーム）、継続教育の受講、就職、その他（無業）に分かれる。2010年度の状況（イングランド）をみると、義務教育期間が終了した57万人のうち、シックス・フォームが49%（28万人）、継続教育が37%（21万人）、それ以外が雇用その他となっている⁷。継続教育に進んだ37%のうち、33%は継続教育カレッジを選択している⁸。

⁴ DfE (2010a)。なお、こうした準職業資格的な性格を持つ資格として、2008年には新たに、「ディプロマ」という制度が導入された。14～19歳の学生に対して、農業、製造業、理容、事務・金融など17分野について職業教育を実施するもので、コースの内容の作成には地域企業が協力する形をとった。しかし、2010年の政権交代後に廃止されている。

⁵ DfE (2010b)。白書は、職業資格を取得する層が拡大した結果として、平均的な教育期間はより長くなったものの、訓練内容には重要性の低い内容が多く、技能水準の向上につながっていないこと、また職業資格の取得が拡大するにつれ、アカデミックな教育の受講の妨げになっている（英語・数学の達成度の低さ、科学技術等の分野選択者の減少など）ことなどを問題として指摘している。

⁶ BIS (2014) "Vocational Qualifications"

⁷ なお上述のとおり、シックス・フォームでも、職業資格に関する訓練は提供されている。

⁸ Department for Education (2013) "Statistical First Release - Destinations of key stage 4 and key stage 5 pupils: 2010 to 2011"

このほか、19歳までのどこかの時点で継続教育に参加する若者が一定数いるとみられる。19歳未満の継続教育参加者は2011年度に107万人で、継続教育参加者全体の25%を占める。残る4分の3の多くは25-49歳層である。なお各年齢層とも、レベル2のコースへの参加者が最も多くを占めるが、19歳未満層ではこれに次いでレベル3への参加者の比率が高いのに対して、19歳以上層では読み書き計算及びコミュニケーションのためのコースの参加者比率が高い。また、年齢が若いほど複数のコースに参加しているとみられる。

図表Ⅱ-6 年齢階層別継続教育参加者数（2011年度、人）

	レベル2未満 (SFL以外)	スキル・フォー・ ライフ(SFL)	レベル2	レベル3	レベル4以上	計	
19歳未満	385,100	455,300	543,600	516,400	2,300	1,066,900	25.3%
19-24歳	152,300	318,300	373,400	218,300	8,100	754,600	17.9%
25-49歳	319,300	648,700	759,400	276,200	25,400	1,763,400	41.8%
50歳以上	102,700	115,500	187,100	48,100	5,700	624,100	14.8%
不明	400	600	200	-	-	7,500	*
計	959,800	1,538,300	1,863,600	1,059,000	41,500	4,216,600	100.0%

注：スキル・フォー・ライフ読み書き計算、コミュニケーションなどに関するコース

出所：SFA FE and skills participation: all ages demographic summary 2011/12

図表Ⅱ-7 年度・レベル別参加者及び修了者の推移（人）

		2007/08	2008/09	2009/10	2010/11	2011/12
新規参加者	レベル2(SFL以外)	864,700	788,400	745,800	720,000	959,800
	スキル・フォー・ライフ(SFL)	1,312,100	1,449,800	1,430,600	1,471,300	1,538,300
	レベル2(フル資格)	1,042,300	1,263,900	1,286,500	1,312,600	1,374,100
	レベル3(フル資格)	685,900	795,300	867,000	919,800	903,200
	レベル2	1,882,100	2,125,400	2,045,200	1,817,100	1,863,600
	レベル3	1,001,800	1,105,600	1,115,000	1,063,700	1,059,000
	レベル4以上	54,600	59,300	50,800	38,600	41,500
	レベル設定なし	1,268,600	1,492,800	1,558,300	1,502,100	1,386,200
計	4,360,700	4,837,100	4,635,500	4,264,900	4,216,600	
修了者	レベル2(SFL以外)	625,100	592,200	581,400	578,800	794,200
	スキル・フォー・ライフ(SFL)	812,600	965,900	952,400	910,200	921,700
	レベル2(フル資格)	458,800	644,500	721,100	740,700	738,600
	レベル3(フル資格)	294,300	338,100	421,500	464,400	445,900
	レベル2	1,055,200	1,268,300	1,302,500	1,135,400	1,133,200
	レベル3	579,100	628,100	674,600	620,900	601,400
	レベル4以上	26,400	28,000	27,500	21,500	22,700
	レベル設定なし	1,010,500	1,146,100	1,219,100	1,185,700	1,088,900
計	2,960,900	3,359,700	3,377,400	3,091,300	3,109,500	

注：2007年度以前および2011年度以後は、集計方法等が異なるためデータが接続していない。なお、学習者が複数のレベルで重複するため、各レベルの参加者・修了者の合算は合計を上回る。

また、学卒者あるいは成人に対して近年拡充されている職業訓練制度が、次章で紹介するアプレントシップである。この制度は、実際の職場における訓練を通じた実務能力の習得と、座学による理論の学習、このほか基礎的技能（安全衛生や雇用法上の権

利などに関する学習を含む)の習得を組み合わせたコースとして実施される。基礎(intermediate)、上級(advanced)、高等(higher)の各レベルに区分され、それぞれ対応するレベル(レベル2、3および4)の職務遂行能力に関するQCF資格をカリキュラムに盛り込むことが義務付けられている。「枠組み」(framework)と呼ばれる個別のプログラムの開発は、現在、UKCESの委託を受ける形でSSC(業種別技能委員会)など(認可を受けた組織)が行う。

参加者は、受け入れ企業でアプレンティスとして雇用され、訓練に参加する形を取る。受け入れ企業は、アプレンティスに対して賃金を支払うが、その際の賃金水準は最低賃金制度におけるアプレンティスシップ向けの額に関する規定(2013年10月以降、時間当たり2.68ポンド⁹⁾を下回ることはできない。ただし、実際は最賃額を上回る賃金が支払われることが多い¹⁰⁾。雇用主は、訓練修了後に参加者を雇用することができる(雇用は義務付けられていない)。

従来は、訓練プロバイダなどがこうしたコースを作成・実施していたが、品質に関する問題が指摘されてきた。このため品質管理の観点から、現在はSSCがコースの内容を作成、UKCESによる承認を受けたコースのみが、実施に際して公的補助の対象となるよう制度改正が行われた。この時に設置された実施基準に、相応のレベルの職業資格の取得をコース内容に盛り込むことが義務付けられた。

3. 求職者・給付受給者

上記でみた継続教育参加者には、求職者・給付受給者による職業訓練の受講が含まれているが、SFAによるデータではその内訳は示されていない。このため、ビジネス・イノベーション・技能省が別途公表しているデータにより、求職者・給付受給者に対する継続教育の実施状況をみる。

失業者のうち求職者手当の受給者、また就労困難者のうち比較的早期に就労可能と判断された雇用・生活補助手当の受給者には、求職あるいは就労に向けた活動を行うことが義務付けられている。手当支給や就労支援を担うジョブセンター・プラスでのアドバイザーとの面談を通じて、読み書き計算を含む基礎的技能や、希望する職種への就職に必要なスキルが不足していると判断された場合、アドバイザーは訓練プロバイダ等での教育訓練の受講を指示することができる。また、アドバイザーは必要とはみなさないが、求職者・受給者自身が教育訓練の受講を希望する場合には、アドバイザーが受給者を公的なキャリアサービス(後述)や地域の訓練プロバイダに紹介するか、あるいは受

⁹ 19歳未満または基礎・上級アプレンティスシップの最初の12カ月まで。以降は、通常の最低賃金制度が適用され、20歳までが5.03ポンド、21歳以上が6.31ポンドとなる。

¹⁰ BIS(2013b)。イングランドにおけるアプレンティスの平均賃金額は時間当たり6.21ポンド。ただし、前年調査に比して最賃未満のアプレンティスの比率が増加しているという(21%から28%へ)。

給者が自らコースに申し込んで、訓練を受講することも可能である。統計によれば、2011年度にはおよそ74万人の受給者がこうした訓練に参加している。資格の種類（QCFその他）に関する区分は不明であるが、訓練レベルはエントリー及びレベル1の基礎的なスキル習得が65%、レベル2が28%、など。レベル3以上の訓練受講者は1割未満で、またジョブセンター・プラスからの直接の紹介による受講比率も低い。

また期間別には、30日以内のコースが37%、31～90日のコースが28%などとなっている。ビジネス・イノベーション・技能省は、求職者手当受給者の8.9%、雇用・生活補助手当受給者の3.6%がこうした訓練に参加していたと推計している。同推計によれば、ここ数年間は実数・比率とも上昇している¹¹。

図表Ⅱ－8 求職者手当、雇用・生活補助手当受給者の教育訓練への参加（2011年度、人）

	ジョブセンタープラスから		計	教育訓練の所用期間(予定)				
	プロバイダ での訓練を 指示	キャリアサービ ス等を経由/自 らコースに参加		～30日	31～90日	91～180 日	181～360 日	360日超
エントリー・レベル1(英数、ESOL除く)	55,400	278,600	334,100	186,000	99,400	39,600	23,800	1,900
（英語・数学）	11,200	103,100	114,200	23,700	41,500	27,500	26,100	4,300
（ESOL）	6,200	31,800	38,100	1,800	16,100	12,400	9,600	200
レベル2(英数、ESOL除く)	13,000	45,700	58,800	35,100	15,100	4,400	3,300	1,300
（英語・数学）	3,600	44,300	47,900	11,400	19,100	11,600	7,000	1,600
（ESOL）	-	900	1,000	-	300	300	400	-
レベル2フル資格	11,300	90,500	101,800	22,700	24,000	23,600	35,400	12,000
レベル3	300	3,400	3,600	700	1,400	600	700	400
レベル3フル資格	200	18,300	18,500	200	800	1,500	14,700	5,600
レベル4以上	100	2,100	2,200	100	1,000	600	500	200
その他(レベルなし)	1,300	22,200	23,500	8,300	6,400	1,400	1,600	100
計	102,700	640,800	743,500	290,100	225,200	123,600	123,100	27,600

注：ESOL- English for Speakers of Other Languages

出所：BIS "Further education for benefit claimants June 2013"及び同"December 2013"

(<https://www.gov.uk/government/collections/further-education-for-benefit-claimants>)

第3節 職業資格の普及促進策

1. 雇用主向け支援策

以上でみたとおり、職業資格の利用は義務教育や継続教育において拡大しているが、現在実施されている職業能力開発政策において、従業員の職業資格取得の促進を目的とする雇用主向け支援策はない¹²。これには、後述するとおり、継続教育や職業資格に対する現政権の批判的な見方が影響しているとみられる。

¹¹ 推計方法が異なるため、受給者全体の訓練受講者数とは異なるが、2008年度から2011年度にかけて、求職者手当受給者の訓練受講者は18万人（手当受給者全体の5%）から34万人（同8.9%）に、また雇用・生活補助手当（就労関連活動グループ）受給者では、700人（1.6%）から1万3000人（3.6%）に増加している。

¹² なお、企業における教育訓練の活性化をはかる施策としては、2011年から試行している **Employer Ownership of Skills** がある。雇用主による（補助金額を上回る）訓練投資を前提に、基金に対する訓練プランを募集するもので、2013年に実施された第2期の募集では2億3,800万ポンドが予算として確保されている。

一方、過去には、雇用主に対して従業員の資格取得を支援する施策が実施されていた。前労働党政権が 2006 年に導入した「トレイン・トゥ・ゲイン」がこれにあたる。この施策は、低資格の従業員に対する職業資格の取得や基礎的技能（読み書き計算）の向上を目的とする教育訓練の実施を支援を行うものである¹³。実施にあたっては、政府からの委託を受けた企業向け訓練コンサルタント「スキル・ブローカー」（以下、ブローカー）が、企業の技能ニーズやその充足のための訓練プランの作成、（政府の補助の有無を含め）利用可能な訓練コースの情報などを提供、このサービスに係る費用が全額補助された。対象となる訓練の内容は、上記の基礎的技能のほか、NVQ レベル 2～4、リーダーシップ・経営訓練であった。訓練費用については、当時の補助規定に基づき、基礎的技能及び初回の NVQ レベル 2 取得については訓練も全額補助、また初回以外のレベル 2 およびレベル 3～4 については半額補助（co-funding、ただし従業員が 19-25 歳で初回のレベル 3 取得、または年齢を問わずレベル 2 を持たずに初回レベル 3 を取得する場合は、同じく全額補助）、リーダーシップ・経営訓練については助成金（grant funding）による補助が行われた¹⁴。

会計検査院の報告書¹⁵によれば、実施を担った教育技能委員会（Learning and Skills Council - SFA の前身組織）の地域支部 9 組織が、ブローカーを雇用する 16 組織と契約（民間営利組織または公的な企業向け情報提供組織（ビジネス・リンク））¹⁶、2009 年時点では全国で 450 人がブローカーとしてサービスを実施していた。スキル・ブローカーには、雇用されてから 12 カ月以内に「全国スキル・ブローカー基準」（Skills Broker Standards）¹⁷を授与されることが要件となっていた。基準に示された 14 項目は、より詳細な内容からなる。LSC は保有資格に関する直接の規定を設けていなかったが、「基準」の授与は実質的に専門機関（SFEDI）による認定（Skills Broker Award）または特定の資格の取得（NVQ ビジネス支援レベル 4）によることとなり、基準の授与にはブローカー 1 人当たりおよそ 2,500 ポンドの費用を要したとみられる¹⁸。

また、ブローカーには雇用主から独立・中立の立場で、顧客の利益を優先して活動す

¹³ 制度概要については、労働政策研究・研修機構(2009)を参照のこと。

¹⁴ Banks (2010)

¹⁵ National Audit Office (2009)

¹⁶ 2009 年 4 月以降は、地域開発公社（RDA）に実施が引き継がれ、公的な企業向け情報提供サービスであるビジネス・リンクを通じてサービスが提供されることとなった（スキル・ブローカーを吸収）。なお、2005 年時点の LSC の資料（"National Employer Training Programme - Design Framework 2006-7"）では、当初から将来的にはビジネス・リンクを通じたサービスへの統合、またブローカーのネットワークの構築が企図されていた。

¹⁷ 政府が当時実施していた他の企業支援サービス（ビジネスリンクのほか、起業支援、優れた人材管理・育成組織に対する認証制度（Investors in People））と併せて設定された共通の規格枠組みに基づく。枠組みは、各サービス共通の「コア・コンピテンシー」と、各サービスに合わせた「基準」で構成される。企業向けコンサルティング・サービスに関するコア・コンピテンスを補完する専門的基準として、運営委員会（Business Support as a Profession Group）（教育技能省、LSC、SSC など関係機関の代表により構成）が作成。

¹⁸ LSIS (2009)

ることが求められた。

図表Ⅱ－9 スキル・ブローカー標準

カテゴリ	要素
示すべきこと	1. ビジネスパフォーマンスの向上と技能の貢献を関連付ける 2. 事業目的・課題に関連した技能による解決策を見つける 3. 同僚や関係者、訓練プロバイダとのネットワークを通じて新しい解決策を探索する 4. 訓練プロバイダからの提案の顧客による十分な検討を助ける 5. 顧客の利益となる取引を訓練プロバイダと行う 6. 顧客の行動のきっかけとなる 7. 顧客に自信と、自ら判断して取引を行う能力を身に付けさせる
知っておくべきこと	1. 訓練の概要と開発される技能の内容 2. 訓練プロバイダの設備 3. 学習や能力開発に関して顧客に適切なアドバイスを行う方法 4. 被用者の権利・利益
もたらすであろう経験	1. 組織の発展・変革 2. それまでに携わった業種・ビジネスモデル 3. 規格導入やビジネス表彰制度への申請の取り組み

出所：LSC (2008a) "Skills Broker Standard 2nd Edition"

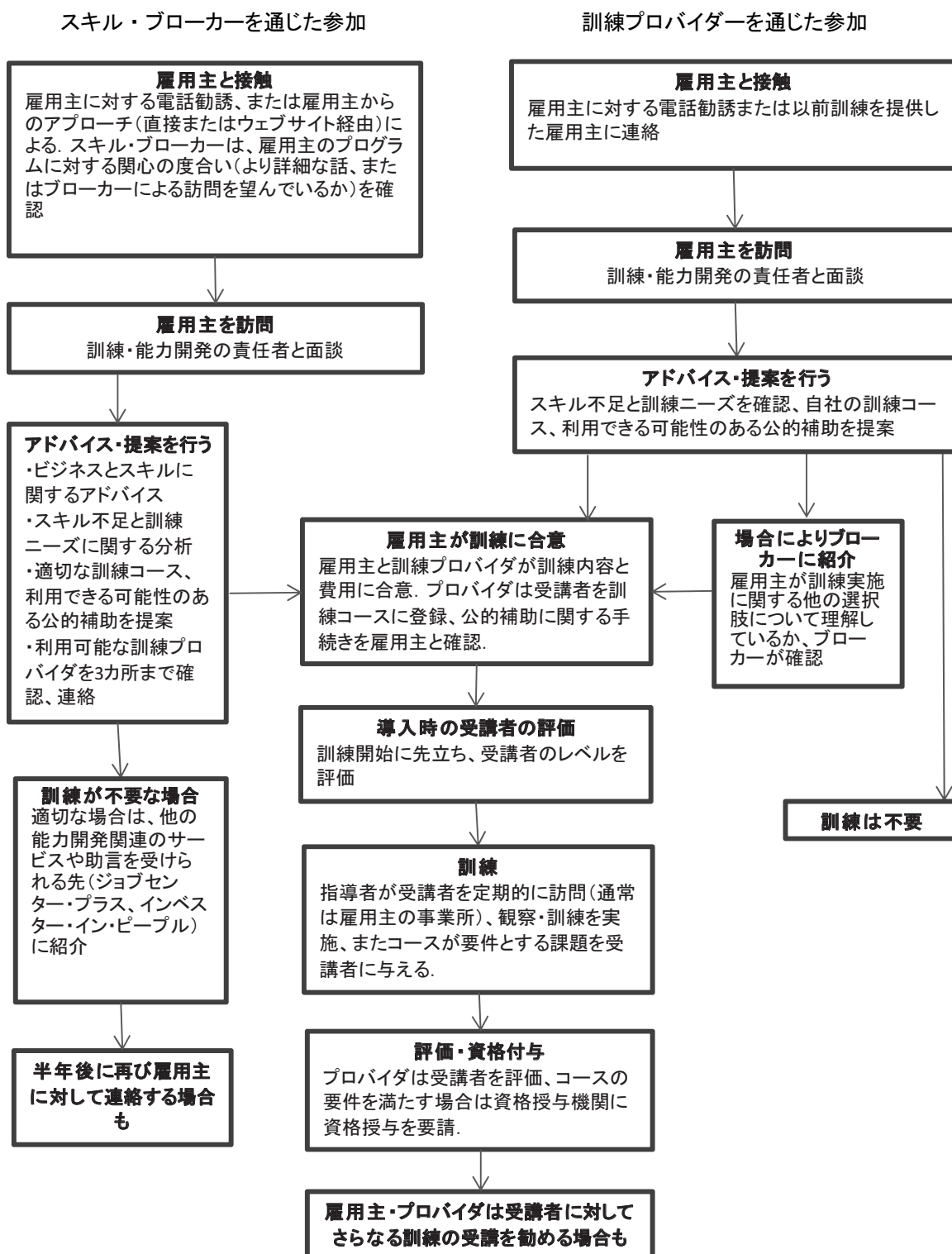
雇用主の参加は、ブローカーまたは訓練プロバイダを通じて行われた。ブローカー、訓練プロバイダは雇用主からの依頼を受けるだけでなく、電話での勧誘も行い、関心を示した雇用主を訪問してスキル不足の分析、教育訓練による対応の必要性の判断などのコンサルティングを行なった。ブローカーの場合は、訓練ニーズへの対応に適した当該地域で利用可能な教育訓練コースを選定、公的補助の可能性を含めて雇用主に提案した。またプロバイダ経由の場合は自ら運営するコースを提案、場合によってブローカーへの紹介を経由して、最終的に雇用主と訓練コースに関する合意を行った。

対象企業については限定してはいなかったものの、導入当初は従業員に対する訓練の実施が困難な小規模企業（50人未満）に対して積極的に働きかけることが企図されていた¹⁹。ブローカーの支援を受けた雇用主は2009年までにおよそ14万人、このほかプロバイダ等を経由したとみられる雇用主とあわせて、20万人余りの雇用主がサービスを利用した。議会決算委員会の報告書によれば、4割強が従業員規模50人未満の企業であった。施策を通じて、2009年10月までに140万人が訓練に参加、資格取得者はのべ78万人を数え、主な内訳は、レベル2（フル資格）が56万人、レベル3（同）が7万2,000人、基礎的技能に関する資格（スキル・フォー・ライフ）が12万1,000人など²⁰。

¹⁹ このため導入当初は、小規模企業に対する訓練受講者の賃金補助等の施策が設けられていたが、その後の制度改正により廃止されている。

²⁰ Public Account Committee (2009)

図表Ⅱ－１０ トレイン・トゥ・ゲインの実手法



出所：National Audit Office (2009)

また、利用の多かった NVQ の分野は、保健・介護（17%）、顧客サービス（6%）、プラント作業（4%）などであった²¹。実施には、2006-2008 年度で 14 億 7,200 万ポンドが支出され、うち 12 億 1,200 万ポンドが訓練費用、1,120 万ポンドがスキル・ブローカーのサービスに充てられた。なお実施促進には、建設業やエンジニアリング業など、一部の業種別技能委員会も関与していた。所管省庁や LSC との協定（Sector Compact）に基づき、業種毎のニーズに沿ってプログラムの提供内容（訓練内容や実施手法）をカスタマイズする一方で、雇用主に対する従業員の訓練需要喚起の役割を担ったという²²。

同施策は、2010 年の政権交代直後に 2 億ポンドの予算削減が公表された後、2010 年度をもって廃止された（新規募集の停止）。なお、後述の UKCES 調査（2013）によれば、雇用主は従業員の教育訓練に関する情報や助言を外部組織に求めている。スキル・ブローカーによって提供されていたサービスは、部分的に教育訓練プロバイダや専門組織、継続教育カレッジなどがこれを担っているとみられる。

2. 個人向け支援策

一方、現在個人向けには、教育訓練に関する相談窓口として全国キャリア・サービス（National Careers Service）が 2012 年に導入され、19 歳以上層を主な対象に、教育訓練コースに関する情報提供や相談を実施している（イングランドのみ²³）。利用者は、電話や E メール、または面談により、アドバイザーから職探しや履歴書の作成、教育訓練コースに関する情報や利用可能な公的補助などについて、情報提供や助言を受けることができる。全国 12 地域で元請事業者 11 組織がサービスを実施、2,500 人強のアドバイザー（キャリア開発専門家）により、2012 年度には 65 万人の成人に計 110 万件の面談を行ったほか、およそ 37 万件の電話等による相談を受けた²⁴。なお、成人の利用者 1 人当たり 1 回の面談（失業者や低技能者など、特定層²⁵については追加で 2 回）が公的補助の対象となる²⁶。13-18 歳層に対する同種のサービスは、教育機関、教育訓練プロバイダ、自治体がそれぞれ担うこととされており、キャリア・サービスではこの年齢層に対して基本的に面談のサービスは提供していない²⁷。

²¹ National Audit Office 同上

²² LSC (2009)

²³ 同様のサービスは、スコットランド（Skills Development Scotland）、ウェールズ（Careers Wales）、北アイルランド（Careers Service Northern Ireland）でも提供されている。

²⁴ National Careers Council (2013)。報告書によれば、2012 年度のサービスの予算は約 1 億ポンド。なお面談・相談等の利用者のうち、資格取得に関連する相談・面談を行った者や相談内容等に関する情報は提供されていない。

²⁵ 低技能者（レベル 2 未満の資格しか持たない者）、18-24 歳の無業者（ニート）、整理解雇された者（または予定者）、労働市場から離れた場所に居住する者、学習困難者・障害者、保護観察中の犯罪者、犯罪歴のある者。

²⁶ BIS (2013a)

²⁷ ただし、2015 年まで実施されている若年層向け就業支援策「ユース・コントラクト」に関連して、一部の若年層に面談サービスが提供されている。

アドバイザーには、直接の資格要件は設けられていないが、サービス提供組織は、教育や就労に関する情報提供等の公的サービスを担う組織に関してビジネス・イノベーション・技能省が開発した「マトリックス規格」(matrix Standard)による認証を受けなければならない。規格は、サービス提供の目的に沿って、個々の従業員が役割に応じた資格等を有することを評価基準の1つとして掲げている。このため、特定の資格を要件化しているわけではないものの、アドバイザーの保有資格がサービス提供の目的に適していないと判断された場合は、規格を満たしていないとして委託停止や追加的な対応が求められるとみられる。

また、個人の教育訓練の履歴を個人学習記録(Personal Learning Record)として記録する生涯学習口座(Lifelong Learning Account)のシステムを提供している(対象は19歳以上、利用は任意)。利用者は、ウェブサイトを通じた自身の訓練記録へのアクセスのほか、履歴書の作成や、技能に関するチェックのためのツールなどを利用することができる。

第4節 近年の施策の動向

2010年の政権交代以降、職業資格制度や継続教育には多くの変化が生じている。現在の大きな方向性は、直接のユーザーである雇用主や訓練受講者に訓練内容や費用配分の決定に関するより大きな権限を与えるというものである。背景には、継続教育や職業資格の有効性や利便性をめぐる根強い批判がある。継続教育に関する批判としては、資格取得に偏重した実施機関の評価制度が、資格取得の自己目的化を招いており、ニーズに合っていない訓練に雇用主・取得者が誘導されていること、結果として雇用、技能向上に結びついていない(単なる既取得の技能の追認)といったものである。また、特に従来のNVQに代表される職務遂行能力ベースの職業資格に対する批判としては、詳細な基準の設定に伴って内容が硬直的かつ利用が煩雑になっている、理論的な教育が不足、職務遂行能力の評価に際して評価者による評価基準が客観的ではない、などがある。一方で、義務教育(訓練)年齢が2015年までに18歳に引き上げられることも踏まえ、若年層向けには職業資格より英語・数学に関する到達水準を向上させる重要性が強調されている。

教育相の諮問を受けて、キングズ・カレッジ大学のアリソン・ウルフ教授が2011年に作成した報告書²⁸は、こうした批判を提言にまとめ、近年の制度改革の道筋をつけた。義務教育年齢である14-16歳層、また義務教育修了後の16-19歳層のいずれに対する職業教育訓練も、高等教育への進学や良質な仕事につながっていないこと、英語・数学に関する達成度の低さ、成人アプレンティスシップ参加者が若年層の機会を圧迫しているこ

²⁸ Wolf (2011)

となどを指摘、さらに、職業教育訓練の実施機関に対する予算制度（内容を問わず資格取得件数により補助）がこうした傾向を助長しているとして、多岐にわたる制度改革を政府に提言した²⁹。政府はウルフ報告書への回答文書³⁰を同年に公表、教育訓練の内容や予算制度の改革、アプレンティスシップ制度の簡素化、義務教育年齢からより広範な職業訓練の受講を可能とするなど、提案を大幅に受け入れる形で改革案をまとめた。

他の領域についても、ここ数年の間に政府の諮問を受けた有識者によるレビューが相次いで実施されている。その1つ、2012年に公表されたアプレンティスシップの見直しに関する有識者による報告書³¹では、プログラムの内容や評価は資格を前提とせずに、業種別の雇用主が別途作成する職務遂行能力や知識水準に関する基準に基づくべきであると提言した。政府はこれを受けて、2015年度の導入開始に向けた作業を進めている。また、成人向け職業資格制度の見直しに関して2013年11月に公表された有識者の報告書³²は、現行制度の複雑さを指摘し、職務基準の簡素化や資格の利用を容易にする情報（アクセスポイント）の提供、また資格の質に関する規制強化や、雇用主のニーズをより良く反映する仕組みを求めている。これについても、具体策が検討されているところである。

並行して、既に職業資格の整理が進められている。これには、既存の職業資格の一部を公的補助の対象から除外する措置や、訓練実施機関の実績の評価に用いられていた職業資格の大幅な削減などが含まれる。一方で、相対的に高度な技術系の職業教育制度として、16-19歳向けのレベル3相当の職業訓練を実施する「technical baccalaureate」が2014年9月から開始される予定である。これに対応する職業資格として、新たに「Tech Level」及び「Applied General Qualification」が導入される。2016年以降は、これらの資格のみが16-19歳向けの訓練実施機関による実績として認められることになると思われる。

²⁹ 一方、前後してビジネス・イノベーション・技能省が公表した報告書（BIS (2011)）は、08年度に継続教育を受講した者が生涯で750億ポンドの追加的な経済効果をもたらすと試算、またアプレンティスシップで初めて資格を取得する労働者については、1ポンドの予算支出が40ポンドの利益を生むとして、むしろ既存の職業教育訓練を評価している。

³⁰ DfE (2011b)

³¹ Richard (2012)

³² UKCES (2013)

第2章 アプレントゥィスシップ・プログラムによる職業能力開発

アプレントゥィスシップ・プログラムは、若年者の職業能力開発を支援するために政府が力を入れているプログラムである。当該プログラムは、若年者の知識、技能向上に大きな役割を果たしており、義務教育修了後、このプログラムを受講する若年者は近年増加している。

一方、企業の間では、このプログラムを若年労働者の能力開発に活用しているところが多くある。

アプレントゥィスシップ・プログラムの分野は、NVQ または QCF 資格の分野に対応しており、「保健・公共サービス・介護」、「科学・数学」、「農業・園芸・畜産」、「エンジニアリング・製造技術」、「建設・都市計画・環境」、「情報通信技術」、「小売・商業」、「レジャー・旅行・観光」、「芸術・メディア・出版」、「教育・訓練」、「経営・管理・法律」の11分野がある。各分野にはいろいろな職種があり、その全数は250以上で1,400の職務（Job）をカバーしていると言われている（図表 II-11 に示している「提供されているアプレントゥィスシップの分野、職種及びプログラム」を参照）。

アプレントゥィスシップ・プログラムには、レベルに応じて Intermediate Apprenticeship、Advanced Apprenticeship 及び Higher Apprenticeship の3種類がある。

- ① Intermediate Apprenticeship : QCF 資格や NVQ 等のレベル 2 の資格の取得を目指すプログラムである。
- ② Advanced Apprenticeship : QCF 資格や NVQ 等のレベル 3 の資格の取得を目指すプログラムである。
- ③ Higher Apprenticeship : QCF 資格や NVQ 等のレベル 4 あるいは 5 の資格の取得を目指すプログラムである。

したがって、受講者は自身の目的、レベルを考慮して、将来、就こうとする職種やレベルを選んでプログラムを受講することができる。

図表Ⅱ－１１ 提供されているアプレントゥィスシップの分野、職種及びプログラム

Types of Apprenticeships

Apprenticeships are available in a wide range of industry sectors, with employers from large national companies such as BT, Asda and HSBC to smaller local companies. There are more than 250 types of Apprenticeship listed below that are suitable for over 1,200 different job roles. For more information on each Apprenticeship and the job roles within it please go to apprenticeships.org.uk.

- Intermediate
- Advanced
- Higher



Construction, Planning and the Built Environment

Building Energy Management Systems	●
Construction Building	●●
Construction Civil Engineering	●●
Construction Specialist	●●
Construction Technical Supervision & Management	●
Plumbing and Heating	●●
Surveying	●

Education and Training

Supporting Teaching and Learning in Schools	●●
---	----

Agriculture, Horticulture and Animal Care

Agriculture	●●
Animal Care	●●
Environmental Conservation	●●
Equine	●●
Fariery	●
Fencing	●
Floristry	●●
Game and Wildlife Management	●●
Horticulture	●●
Landbased Engineering	●●
Trees and Timber	●●
Veterinary Nursing	●

Arts, Media and Publishing

Community Arts	●●
Costume and Wardrobe	●●
Creative and Digital Media	●
Cultural and Heritage Venue Operations	●●
Design	●●
Live Events and Promotion	●●
Music Business	●●
Photo Imaging	●
Set Crafts	●●
Technical Theatre	●●

Engineering and Manufacturing Technologies

Advanced Engineering Construction	●
Aviation Operations on the Ground	●●
Building Services Engineering Technology	●
Bus and Coach Engineering and Maintenance	●●
Ceramics Manufacturing	●
Combined Manufacturing Processes	●●
Domestic Heating	●●
Driving Goods Vehicles	●●
Electrotechnical	●
Engineering Manufacture (Craft and Technician)	●
Engineering Manufacture (Operator & Semi Skilled)	●
Engineering Manufacture (Senior Technician)	●●
Extractives and Mineral Processing Occupations	●●
Food and Drink	●●●
Furniture, Furnishing and Interiors	●●
Glass Industry	●●
Heating and Ventilation	●●
Improving Operational Performance	●
Jewellery, Silversmithing and Allied Trades	●●
Laboratory and Science Technicians	●●
Nuclear Working	●
Passenger Carrying Vehicle Driving	●
Polymer Processing Operations	●●
Print and Printed Packaging	●●
Process Manufacturing	●●
Production of Coatings	●●
Rail Engineering (Track)	●
Rail Infrastructure Engineering	●
Rail Services	●
Rail Traction and Rolling Stock Engineering	●
Refrigeration and Air Conditioning	●●
Signmaking	●●
Sustainable Resource Management	●●
The Gas Industry	●●
The Power Industry	●●
The Water Industry	●●
Vehicle Body and Paint	●●
Vehicle Fitting	●●
Vehicle Maintenance and Repair	●●
Vehicle Parts	●●

Types of Apprenticeships
Continued

- Intermediate
- Advanced
- Higher



Health, Public Services and Care

Children and Young People's Workforce	● ●
Courts, Tribunal and Prosecution Administration	●
Custodial Care	●
Emergency Fire Service Operations	●
Employment Related Services	●
Health – Allied Health Profession Support	●
Health – Blood Donor Support	●
Health – Clinical Healthcare	● ●
Health – Dental Nursing	●
Health – Emergency Care	●
Health – Healthcare Support Services	● ●
Health – Maternity and Paediatric Support	●
Health – Optical Retail	● ●
Health – Pathology Support	●
Health – Perioperative Support	●
Health – Pharmacy Services	● ●
Health and Social Care	● ●
HM Forces	●
Housing	● ●
Learning and Development	●
Libraries Records and IM Services	● ●
Local Taxation and Benefits	●
Policing	●
Providing Security Services	●
Security Systems	● ●
Witness Care	●
Youth Work	● ●

Leisure, Travel and Tourism

Activity Leadership	●
Advanced Fitness	●
Advanced Playwork	●
Advanced Spectator Safety	●
Cabin Crew	●
Instructing Exercise and Fitness	●
Leisure Management	●
Leisure Operations	●
Outdoor Programmes	●
Playwork	●
Spectator Safety	●
Sporting Excellence	●
Sports Development	●
Travel Services	● ●

Business, Administration and Law

Accounting	● ● ●
Bookkeeping	● ●
Business and Administration	● ● ●
Campaigning	●
Contact Centre Operations	● ● ●
Customer Service	● ●
Enterprise	●
Fundraising	●
Management	● ● ●
Marketing	● ●
Payroll	● ●
Providing Financial Advice	● ● ●
Providing Financial Services	● ●
Providing Mortgage Advice	●
Sales and Telesales	● ●
Volunteer Management	●

Retail and Commercial Enterprise

Barbering	● ●
Beauty Therapy	● ●
Cleaning and Environmental Services	●
Commercial Moving	●
Drinks Dispense Systems	●
Facilities Management	●
Fashion and Textiles	● ●
Hairdressing	● ●
Hospitality and Catering	● ●
International Trade and Logistics	●
Licensed Hospitality	●
Logistics Operations	● ●
Mail Services and Package Distribution	●
Nail Services	● ●
Property Services	● ●
Retail	● ●
Spa Therapy	●
Traffic Office	● ●
Vehicle Sales	● ●
Warehousing and Storage	● ●

Information and Communication Technology

IT Application Specialist	● ●
IT, Software, Web and Telecoms Professionals	● ● ●

apprenticeships.org.uk

NAS-P-100004



出所 : National Apprenticeship Service ウェブサイト

図表 II-12 に政府資金によるアプレントゥィスシップ・プログラムの受講開始者数を示す。

3種類のプログラムの中で、最も受講者が多いのは **Intermediate Apprenticeship** で、2010年の受講開始者は約19万人である。翌年以降、受講開始者は増加し2012年には約33万人になっている。

Advanced Apprenticeship の受講開始者は、2010年には約9万人であったが、2012年には約19万人と2倍以上に増加している。

一方、**Higher Apprenticeship** の受講開始者は、2010年には1,500人、2011年は2,200人に増加し、2012年には3,700人となり2010年の2.5倍に大幅に増加している。

しかし、前者の2つのプログラムに比べると人数的には非常に少ない。

これは、**QCF** 資格や **NVQ** にレベル4以上の資格が少なく、かつ、職種分野が限られていることに起因している。

しかし、いずれのプログラムとも受講開始者数を大きく伸ばしており、義務教育修了後の若年者にとって人気のある選択肢になっている。

この背景には、職業資格に対する見方が変わって、以前より高く評価されるようになったこと、無理をして大学へ行くよりも、アプレントゥィスシップでレベルの高い資格を取得した方が就職に有利に働くと考える若者が増えてきていることがある。

図表 II-12 政府資金によるアプレントゥィスシップ・プログラムの受講開始者（千人）

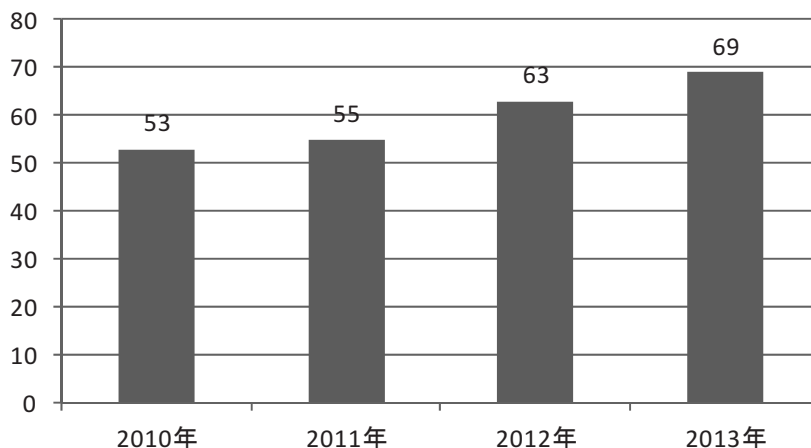
種類 \ 年	2010年	2011年	2012年
Intermediate Apprenticeship (Level 2 Programme)	190.5	301.1	329.0
Advanced Apprenticeship (Level 3 Programme)	87.7	153.9	187.9
Higher Apprenticeship (Level 4 Programme)	1.5	2.2	3.7

出所：BIS

第1節 企業におけるアプレントゥィスシップ・プログラムの活用状況

図表 II-13 に2010～2013年の間に、アプレントゥィスシップ・プログラムを活用した企業の割合を示す。2010年においては、53%の企業がアプレントゥィスシップ・プログラムを活用していた。その後、活用している企業の割合は増加し、2013年には69%の企業で活用されるようになっており、2010～2013年の4年間で16%増加している。

図表 II-13 企業におけるアプレンティスシップ・プログラムの活用状況（％）



出所：BIS

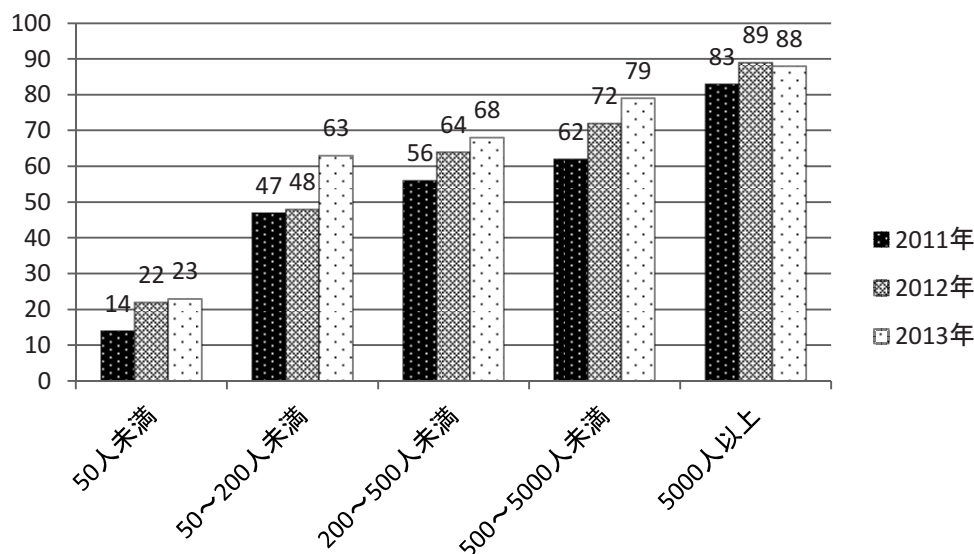
第2節 従業員規模別に見たアプレンティスシップ・プログラムの活用状況

図表 II-14 は従業員の規模別に見た企業のアプレンティスシップ・プログラムの活用状況を示している。

2011～2013年の3年間においては、従業員規模に関わらずすべての企業においてアプレンティスシップ・プログラムを活用している割合が増えている。3年間で活用状況が最も増加したところは、従業員規模「500～5,000人未満」の企業で17%である。2番目は、従業員規模「50～200人未満」の企業で16%である。また、対前年度比で増加率を見ると、従業員規模「50～200人未満」の企業が最も大きく15%となっている。

そして、アプレンティスシップ・プログラムを活用している企業の割合は、従業員規模が大きくなるほどその割合は大きくなっている。とりわけ、従業員規模「5,000人以上」の大企業においては、約9割の企業でアプレンティスシップ・プログラムを活用しており、若年従業員の能力開発として定着していることがうかがえる。

図表Ⅱ－１４ 企業におけるアプレントイスシップ・プログラムの活用状況（％）



出所：BIS

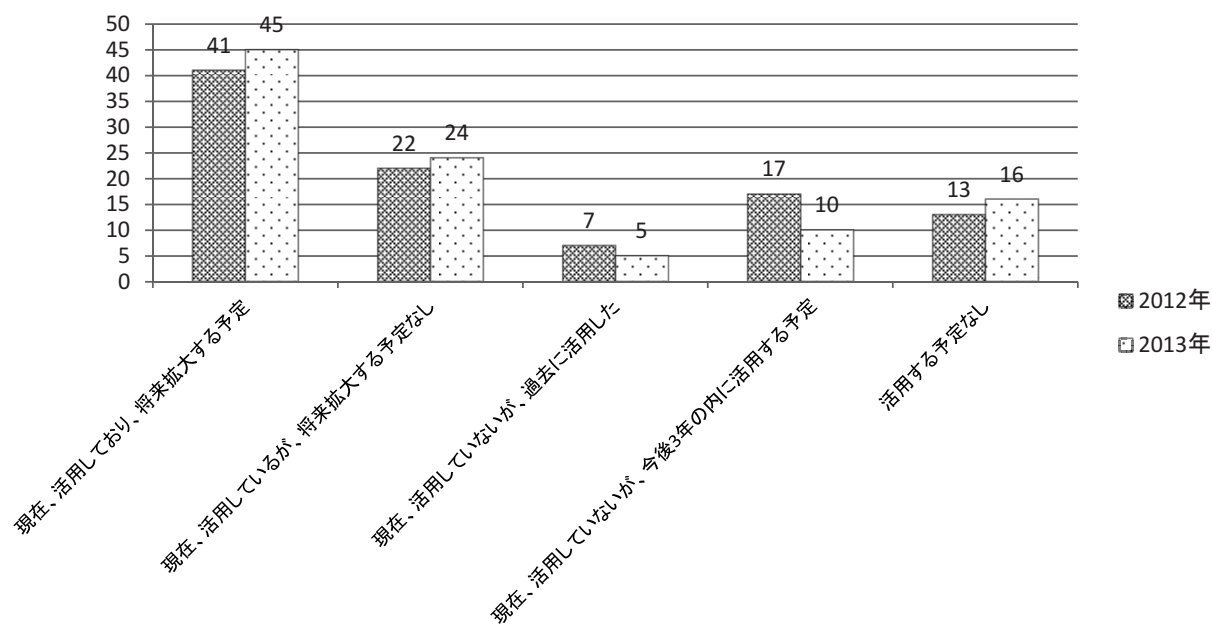
第3節 アプレントイスシップ・プログラムの活用予測

図表Ⅱ-15 は企業におけるアプレントイスシップ・プログラムの活用予測を示している。

「現在、活用しており、将来拡大する予定」という企業の割合が最も多く、2012年は41%、2013年は45%で4%増加している。次いで、「現在、活用しているが、将来拡大する予定なし」という企業の割合が多く、2012年22%、2013年は24%である。これらの企業では、アプレントイスシップ・プログラムの活用枠を広げる予定はないが、現状の範囲で継続していくということと推測される。一方、「活用する予定なし」という企業の割合は、2012年13%、2013年16%で3%増加している。また、「現在、活用していないが、今後3年の内に活用する予定」という企業の割合は、2012年17%、2013年10%で7%減少している。

上述の数値から推察すると、現在、アプレントイスシップ・プログラムを活用している企業では利用を拡大、または現状の範囲で利用を継続していく傾向にあり、一方、現在活用していない企業では、今後も活用する予定なしとする傾向にあるといえる。

図表 II - 15 企業におけるアプレントゥィスシップ・プログラムの活用予測（％）



出所：BIS

第4節 アプレントゥィスシップ・プログラムによる能力開発（Engineering分野の事例）

ATG（Aylesbury Training Group）は、Aylesbury 地域にある 400 の協力企業を持っている評価センターである。

ここでは、地域の企業ニーズに基づいた従業員の短期訓練コースを提供するとともに、若年者（16歳～18歳）の訓練としてアプレントゥィスシップ・プログラムを提供している。

当該センターでは、機械加工、仕上げ加工、電気制御、電子・空圧制御、自転車修理等のワークショップがあり、実技訓練用の機器が整備されている。

したがって、当該センターでは、Off-JTによる実技訓練と座学ができる体制が取られており、訓練生がアプレントゥィスシップで企業の現場に入る前に基本的な技能の習得ができるようになっている。

また、企業の求めに応じて実技と学科の訓練ができる環境になっている。

図表 II-16 に ATG で提供しているプログラムを示す。

プログラムはレベル 2 とレベル 3 のもので構成されており、訓練修了後は、資格取得に結びつく内容構成になっている。

図表Ⅱ－１６ 企業のニーズに基づいて ATG が提供している
アプレントィスシップ・プログラムと短期プログラム

No.	プログラムの名称	レベル
1	Maintenance Engineer	3
2	Electronics Engineer	3
3	Mechanical Machining & Precision CNC Engineer	3
4	Engineering Technical Support	3
5	Improving Operational Performance—Manufacturing	2
6	Performing Manufacturing Operations	2
7	Cycle Maintenance	2 & 3
8	Management	3
9	Business & Administration	2 & 3
10	Team Leading	2
11	Customer Service	2 & 3
12	Contact Center	2 & 3
13	Logistics Operations	2
14	Logistics Operations Management	3
15	Warehousing & Storage	2 & 3
16	Traffic Office	2 & 3
17	Retail	2 & 3
18	Cytech Retail (Performance Pursuits Market)	2
19	Childcare	2 & 3
20	Supporting Teaching and Learning in School	2

ATG が実施するアプレントィスシップの枠組み（カリキュラム）は、次の 5 つの内容で構成されている。

① NVQ レベル 2 またはレベル 3 Diploma (QCF)

② Technical Certificate

知識ベースの資格で、NVQ に必要な知識を習得する資格である。

③ 実用的技能 (Functional Skills)³³

英語、数学、ICT (Information Communication Technology) の 3 科目がある。

④ 個人の学習と思考技能

創造的な思考、独自の調査、内省的学習、チーム作業、自己管理及び効果的参加の 6 つの項目がある。

⑤ 雇用者の権利と責任

個人の職場での責任と権利に関する内容（雇用法、差別禁止法を含む）

ATG で実施されているエンジニアリング分野の代表的な Advanced Apprenticeship in Mechanical Machining & Precision CNC Engineer の内容構成を紹介する。

当該プログラムの訓練期間は 3 年間である。

³³ Apprenticeship Programme では、2012 年 9 月から Key Skills に代わって Functional Skills を取り入れている。

ATGでは、最初の14週間で図表II-17に示す3つのユニット(図表I-9に示すUnit 11、Unit 12、Unit 5と同じものである。)をOff-JTで実施する。

図表II-17 14週間のOff-JTで行う内容

資格ユニットNo.	ユニット・タイトル	Credit
QPEO2/011	旋盤の準備と旋盤作業	15
QPEO2/012	フライス盤の準備とフライス盤作業	15
QPEO2/005	手加工による部品の製作	14

この訓練によって、汎用工作機械による基本的な機械加工と手加工の技能を習得した後、訓練生は企業の現場でOJTに移る。OJTの間も週1日ATGへ来て、知識ベースの訓練が行われる。この週1日の訓練には、継続教育カレッジ(Further Education College)でBTEC National Certificateを習う時間や「Technical Certificate」、「実用的技能(Functional Skills)」、「個人の学習と思考技能」及び「雇用者の権利と責任」の項目を習う時間が含まれている。

CNC Engineerを目指す場合は、図表I-7に示すEdexcel Level 3 NVQ Diploma「機械製造技術」(QCF)のCNC工作機械による加工作業の選択ユニットMB及びB01~B10の中から選んでOJTを受ける。ユニットの選択方法は、訓練生個人の希望や事業主の要望を勘案して決まる。

Apprenticeship programmeを成功裏に修了すると、EAL Level 2 NVQ Extended Diploma「エンジニアリング作業の実施」(QCA)、EAL Level 3 NVQ Extended Diploma「機械製造技術」(QCF)及びTechnical Certificate (BTEC National Certificate)を取得することになる³⁴。

³⁴ Edexcel Level 3 NVQ Diploma「機械製造技術」(QCF)とEAL Level 3 NVQ Extended Diploma「機械製造技術」(QCF)は、NVQを開発した資格授与機関(AO)が違っているが(前者のNVQはEdexcelが開発、後者のNVQはEALが開発したものである)、内容は同じ資格である。Edexcel Level 2 NVQ Diploma「エンジニアリング作業の実施」(QCA)とEAL Level 2 NVQ Extended Diploma「エンジニアリング作業の実施」(QCA)についても同様である。

第3章 雇用主・取得者による職業資格の利用・評価

以上でみたとおり、近年は、政策的な軸足が徐々に高度な（レベル4以上の）職業資格に移っている状況にある。しかし現状は、依然として公的に管理された職業資格の取得者の大半がレベル2を中心とする中程度の資格に集中しており、アプレンティスシップを含めて職業教育訓練に対する公的補助もこの層に集中しているといえる。

取得者数や取得資格のレベルなど、取得状況は分野によって異なるが、これには多様な要因が影響しているとみられる。以下では、既存の調査をもとに、雇用主および資格取得者による職業資格の利用状況や評価について紹介するが、これに先立って、まず背景となる技能需要の状況、並びに職業規制（特定の職種・職位への従事に関する際の資格要件）の現状を概観する。

第1節 人材需要の状況

1. 業種毎の人材需要

雇用主の職業資格の利用やその評価には、人材不足が生じている職種や技能レベルにどの程度対応出来ているか、どういった技能が従業員の職業資格の取得により補完可能か、といった点に関連していると考えられる。このため、まず、業種別の技能ストックを示す指標として、Wright et al. (2010)³⁵が労働力調査を元に算出した就業者の保有資格（教育・職業資格）別比率をみておく。高等教育に相当するNQFレベル4以上の資格保有者比率と、NQFレベル2未満および資格のない就業者比率がそれぞれ平均を上回る業種は、ほぼ重なっていない。一方、中間的なレベル2からレベル3の資格保有者比率が相対的に高い業種は比較的広範に分散しているが、「建設業」や「電気・ガス・空気調整」「卸売・小売業・自動車整備業」、「宿泊・食品サービス業」などで、主要な労働力となっているとみられる。また、中間的レベルの資格に占めるアプレンティスシップ修了者（通常、レベル2～3）の比率は、「建設業」「電気・ガス・空気調整」「製造業」などで高い。

次に、業種毎の人材需要の指標として、後にも紹介するUKCES「雇用主技能調査」（Employer Skills Survey）のデータを参照する。同調査は、企業における求人のうち、必要な技能を有する応募者が居ないために充足が困難と雇用主が感じる求人の比率について尋ね、業種・職種別にまとめている。広範な業種で、熟練工・熟練労働者および専門職の調達が困難となっている状況が窺える。中間的な資格に対応する職務は「熟練工・熟練労働者」とみられるが、「ビジネスサービス業」「卸売・小売業」「ホテル・レストラン業」「製造業」などで相対的に不足比率が高い。

³⁵ p.16

なお、技能不足の理由として、63%の雇用主が「技術的・実務的あるいは職務固有のスキル」の欠如を挙げている（このほか、「計画・組織に関するスキル」「口頭によるコミュニケーションのスキル」がいずれも41%、「顧客対応スキル」40%など）。

図表Ⅱ－18 業種別・水準別資格保有者比率（2010年、%）

	NQFレベル4 以上	NQFレベル3	アプレんティ スシップ	NQFレベル2	NQFレベル2 未満	資格なし
教育業	62.5	12.1	1.2	10.0	7.1	3.2
専門・科学・技術	62.3	11.2	2.3	10.5	7.0	1.8
情報通信業	59.0	13.5	2.2	10.4	6.1	2.1
保健・福祉	49.1	15.6	1.4	15.5	7.9	4.2
行政・国防	44.2	18.8	2.5	17.8	10.0	2.6
金融・保険業	43.7	20.0	0.8	19.1	10.0	1.4
治外法権組織(国際機関等)	41.3	9.4	7.7	16.7	8.0	1.3
鉱業・採石業	39.3	15.3	11.7	11.5	11.2	2.3
不動産業	38.5	17.9	2.9	17.6	13.4	5.4
電気・ガス・空気調整	37.7	22.1	11.0	15.6	6.0	2.4
芸術・娯楽・レクリエーション	36.8	17.9	3.6	18.9	10.5	5.9
その他サービス業	32.4	19.2	9.3	15.6	11.9	5.2
事務・補助	26.7	13.7	3.6	17.2	13.8	11.2
製造業	26.1	16.9	9.0	13.7	13.4	9.3
水供給・ごみ処理業	25.6	12.9	5.2	16.1	14.7	14.0
農林漁業	20.8	10.0	4.2	16.0	14.5	21.2
建設業	18.6	20.8	16.0	14.5	12.3	8.3
卸売・小売業・自動車整備業	18.1	18.3	4.5	20.8	17.7	11.1
宿泊・食品サービス業	17.1	19.0	2.1	21.7	13.7	11.5
個人事業主	16.3	10.9	3.5	12.3	16.6	25.9
運輸・倉庫業	15.6	14.0	7.3	18.8	17.0	10.2
計	36.5	16.3	4.7	15.8	11.5	6.7

注：網かけは平均値以上。

出所：Wright et al. (2010) より作成

図表Ⅱ－19 求人に占める「技能不足により充足が困難な求人」の比率（2013年、%）

	管理職	専門職	準専門職	事務・店 員	熟練工・ 熟練労働 者	看護・レ ジャー・その他 サービス職	販売・顧客 サービス	機械操作	単純労働
農業	-	-	-	-	37	-	-	-	23
鉱業・採石業	-	-	-	-	-	-	-	-	-
製造業	26	55	28	14	41	-	18	17	4
電気・ガス・水道	-	49	41	9	24	-	-	17	5
建設業	31	16	19	11	29	-	7	35	9
卸売・小売業	22	16	30	15	45	-	13	15	14
ホテル・レストラン	25	-	15	19	44	16	15	14	14
運輸・通信業	12	34	27	12	35	-	26	28	29
金融業	6	12	15	8	-	-	9	-	-
ビジネスサービス	25	37	34	23	49	21	12	46	13
行政	-	30	13	5	-	34	-	-	-
教育業	14	13	15	6	27	12	-	-	9
保健・福祉	16	32	10	7	20	28	2	-	7
コミュニティ・社会・対人 サービス	15	20	23	11	20	31	10	31	3
計	20	30	26	13	39	27	13	25	13

注：網かけは30%以上。

出所：UKCES (2014)

こうした労働力需要に対応した職業教育訓練は、どの程度実施されているのか。Gardiner and Wilson (2012)は、継続教育等に関する個人学習記録 (individualised learner record) の主な分野 (業種または職種) における求人と継続教育を通じた資格取得者 (レベル 2・3) の比率を試算し、「理容・美容」や「ホスピタリティ」「クリエイティブ・文化」などの分野で求人を上回る多くの資格取得者数が生じる一方、「マーケティング・販売」や「ファッション・繊維業」、「警備業」などの分野で供給不足の状況にあることを示している。この分析を委託した地方自治体協会 (Local Government Association : LGA) は、電気工や配管工、エンジニアなどの不足にもかかわらず、継続教育プロバイダが「理容」のような取得しやすい資格に学生を誘導しているとして批判している³⁶。

図表Ⅱ－２０ 業種別の未充足人材需要と継続教育による供給の乖離 (2010年度、%)

分野(業種・職種)*	就業者数	求人数	全年齢		16-18歳層	
			資格取得者数	求人数/資格取得者数	資格取得者数	求人数/資格取得者数
自動車産業	232,469	89,017	36,800	2.4	24,200	3.7
ビルディング・サービス・エンジニアリング(電気設備・配管等)	511,765	71,789	39,740	1.8	10,510	6.8
建設業	1,150,872	273,969	123,370	2.2	43,980	6.2
クリエイティブ・文化産業	554,062	65,672	82,950	0.8	62,080	1.1
ファッション・繊維	114,115	39,112	3,780	10.3	730	53.6
理容・美容	208,431	18,016	94,420	0.2	57,280	0.3
安全衛生	66,970	2,053	10,010	0.2	130	15.8
ホスピタリティ・娯楽・旅行・ツーリズム	289,302	43,174	97,910	0.4	51,830	0.8
農林業・環境	306,654	89,382	48,020	1.9	27,260	3.3
マーケティング・販売	803,083	289,601	2,040	142.0	280	1034.3
警備業	189,765	69,358	11,760	5.9	1,220	56.9
教育・学習補助	440,331	29,612	24,130	1.2	480	61.7

* 各データは、継続教育に関する個人学習記録、ジョブセンター・プラスにおける求人数、労働力調査からの試算。分野は、各資格のベースとなる職務基準を所管する業種別技能委員会により区分されている。出所：Gardiner and Wilson (2012)

2. 職業に関する規制

職業資格に対する需要の背景として、制度的な側面にも触れておく。すなわち、政策的あるいは産業・業種における自主的な取り組みとして、従事する職業にかかわる何らかの資格保有が要件化されている場合である。

Forth et al. (2011)³⁷は、職業規制の類型を次のとおり区分している。1つは、特定業務

³⁶ LGA 'Skewed training system failing young people - LGA' (24 June 2012)

(http://www.local.gov.uk/media-releases/-/journal_content/56/10180/3623238/NEWS).

LGA はまた、地域毎の技能需給の状況には大きな差があるとして、自治体が地場の企業と教育訓練プロバイダの橋渡しをすべきであると主張している。

³⁷ pp. ix ~ x

の実施に関して公的な許可証を要する許可制度（licencing）で、一般に資格保有、業務経験、認可試験に合格することなどが要件となる。こうした職種には、医師、事務弁護士、動物看護師、警備員、ガス設備士、タクシー運転手、重量貨物車運転手、また居住型介護施設の管理者やソーシャルワーカーなどが含まれる。次に、登録制度

（registration）がある。特定業務の実施に先立って氏名・住所等を規制機関に登録することを法的に義務付けるもので、資格要件等は必ずしも設定されない。

また、より緩やかな規制手法として、認定制度（certification）がある。資格の有無自体は業務への従事を妨げないが、規制機関に対して自発的に申請して認定を受けるもので、これも認可と同様に資格や業務経験、試験の合否が基準となる。フィットネス・インストラクターや理容師などで制度がみられる³⁸。加えて、認定制度に類似の制度だが、規制機関が関与せず専門職組織や業界団体などが基準を含めて実施する認証制度（accreditation）がある。

このほか、労働者が直接の対象とならない規制として、例えば食品を扱う調理場の労働者には、食品衛生・安全資格を有する者を監督者として配置しなければならないといったものがある。同様に、居住型介護施設には従業員の50%をNVQレベル2の保有者とする必要があった。

報告書は、2010年時点のこうした職業規制について、適用範囲に含まれる就業者の比率を業種別に推計している。最も多用されているのは許可制度（就業者全体の14%が適用対象）で、業種別には「運輸・倉庫」「教育」「保健・ソーシャルワーク」「行政・防衛」、職種では「加工・プラント・機械操作」「専門職」、「準専門職・技術職」で高い。許可制度に次いで普及しているのは認証制度（同10%）で、「建設」、「情報通信」、「専門・科学技術」などの業種で相対的に多くの就業者が対象となっているとみられる。職種別には、専門職及び熟練工・熟練労働者で比率が高い。公共サービスに関連する分野（保健・教育・介護など）では、職種・職位に関連して職業規制により資格要件が設けられるなど、許可制度により教育・職業資格を重視する傾向にある。ただし、その際に求められる資格水準は、例えば教員などの専門職（学位取得が前提）からより低技能の労働者に対するものまで幅がある。

また、報告書は2001年以降のこうした職業規制188件を目的別に分類、「公衆の保護」が許可制度を中心に最も多く（124件、うち許可制度によるものは75件）、次いで「職務遂行能力の証明」（54件、うち許可制度16件、認証制度37件）、このほか「安全衛生」（31件、許可制度7件、認可制度12件、認証制度12件）、「対象職種における技能向上」（14件、全て認証制度）などとなっている。技能の証明・向上に関しては、業界による自主的な取り組みとして資格要件が設定されているケースが多くを占めている。さらに、

³⁸ それぞれ Register of Exercise Professionals と Hairdressing Council が認定制度を運営している。

入職の際の技能水準を規定する 168 件の規制について技能レベルを分析しており、最多の 65 件が NQF レベル 4-6 (うち許可 32 件、認証 31 件)、レベル 3 が 15 件 (同 6 件、9 件)、レベル 2 が 37 件 (同 11 件、19 件)、レベル 2 未満が 22 件 (20 件、2 件) など。中間的技能の職種に関する技能水準の要件化に際して、共有可能な基準の一環として公的な職業資格が利用されている可能性が想定される。

なお、こうした規制による影響について、報告書が分析対象に取り上げた警備員、介護労働者、ケア・マネージャー、保育士、自動車技術者の 5 職種のうち、警備員については分析により賃金上昇の効果が、また介護労働者については資格取得や訓練、雇用でプラスの効果が、それぞれみられた³⁹。ただし、他の分野では特段の影響は生じていないという。

図表Ⅱ-21 職業規制の適用対象となる就業者比率 (2010年)

業種別	許可	認定	登録	認証	規制なし	n(100%)
農業	3	0	0	0	96	2,012
鉱業・採掘業	4	19	0	14	64	553
製造業	4	10	1	7	78	14,903
電気・ガス	3	16	1	11	70	896
水供給・ごみ処理業	15	6	0	6	72	999
建設業	2	5	0	31	62	11,214
卸売・小売・自動車修理業	6	0	0	3	89	20,645
運輸・倉庫業	40	1	1	6	52	7,470
宿泊・食品サービス業	13	0	0	15	71	7,459
情報通信業	1	1	0	23	74	4,889
金融・保険業	1	0	25	14	60	5,667
不動産業	1	0	1	5	94	1,467
専門・科学技術	9	10	2	21	58	9,526
事務・補助サービス業	5	1	1	11	83	6,950
行政・防衛	24	2	1	8	65	10,220
教育業	31	1	0	4	64	17,223
保健・ソーシャルワーク	29	0	2	3	66	20,870
芸術・娯楽・レクリエーション	1	4	0	9	85	4,132
その他サービス業	3	1	0	7	89	3,957
計	14	3	2	10	72	151,052
職種別						
管理・上級職	6	0	3	12	78	23,241
専門職	40	13	0	22	24	21,102
準専門職・技術職	26	4	5	10	55	22,485
事務・秘書	0	0	4	3	94	17,147
熟練工・熟練労働者	2	0	0	21	77	15,771
対人サービス職	0	0	0	2	98	13,831
販売・顧客サービス職	0	0	0	0	100	11,027
加工・プラント・機械操作	51	6	0	1	42	10,054
非熟練	0	0	0	7	93	17,533
計	14	3	2	10	72	152,191

注：労働力調査データの分析による。

出所：Forth et al. (2011)

³⁹ なお、報告書は警備業について、低い訓練基準の設定や曖昧な効果から、それまで自社の基準を設定して訓練を実施していた雇用主の訓練水準まで低下する現象が生じたことを指摘、また既存の調査論文から、訓練費用が自己負担であることや、雇用主の関与の低さが、「登録のための最低限の条件」として低い訓練基準が維持される土壌となったとの分析を引いている。

図表Ⅱ－２２ 2001年以降に職業規制が強化された職種

対象となった職種(標準職業分類 SOC(2000)上のコード)	実施年
「規制なし」から新たに認証制度を導入	
1134 Advertising and Public Relations Managers	2005
1226 Travel Agency Managers	2006
1232 Garage Managers and Proprietors	2010
1235 Recycling and Refuse Disposal Managers	2002
2112 Biological Scientists and Biochemists	2009
3449 Sports and Fitness Occupations NEC	2004
3531 Estimators, Valuers and Assessors	2010
3567 Occupational Hygienists and Safety Officers	2005
4212 Legal Secretaries	2005
5232 Vehicle Body Builders and Repairers	2006
5234 Vehicle Spray Painters	2006
5323 Painters and Decorators	2002
6212 Travel Agents	2006
6291 Undertakers and Mortuary Assistants	2002
8135 Tyre, Exhaust and Windscreen Fitters	2006
9225 Bar Staff	2005
「規制なし」から新たに認定制度を導入	
3443 Fitness Instructors	2002
8114 Chemical and Related Process Operatives	2009
8115 Rubber Process Operatives	2009
8116 Plastics Process Operatives	2009
8118 Electroplaters	2009
8119 Process Operatives NEC	2009
認定制度から許可制度に移行	
1184 Social Services Managers	2005
1185 Residential and Day Care Managers	2005
2212 Psychologists	2009
2442 Social Workers	2005
3231 Youth and Community Workers	2010
6121 Nursery Nurses	2008
6123 Playgroup leaders/Assistants	2008
「規制なし」から新たに許可制度を導入	
1174 Security Managers	2003
6114 Houseparents and Residential Wardens	2009
6115 Care Assistants and Home Carers	2005
9241 Security Guards and Related Occupations	2003
9249 Elementary Security Occupations NEC	2008
「規制なし」から新たに登録制度を導入	
1225 Leisure and Sports Managers	2007
1239 Managers and Proprietors in Other Services NEC	2007
3544 Estate Agents and Auctioneers	2008
4123 Counter Clerks	2007
6122 Childminders and Related Occupations	2007
6124 Education Assistants	2007
6211 Sports and Leisure Assistants	2007
9226 Leisure and Theme Park Attendants	2007
9229 Elementary Personal Services Occupations NEC	2007

出所：Forth et al. (2011)

なお、QCFの資格のうち、直近の2013年10-12月における資格発行数の最も多い20資格及び発行数は以下の通りである。教育関連の資格（英語・数学）を除く大半が最もサイズの小さいアワードで、食品に関する安全、応急処置、安全衛生といった業種横断的な資格取得が目立つ。応急処置に関しては、2013年10月以降、安全衛生庁(Health and Safety Executive)による応急処置に関する訓練及び資格の認可が廃止され、教育訓練プロバイダの訓練提供に関する自由度が高まったことも影響しているとみられる。

図表Ⅱ－２３ 取得数の多い職業資格・その他資格（2013年10-12月）

資格名	資格発行数
CIEH Level 2 Award in Food Safety in Catering (QCF)	41,150
QA Level 2 Award in Emergency First Aid at Work (QCF)	15,850
ABRSM Level 1 Award in Graded Examination in Music Performance (Grade 1) (QCF)	15,450
HABC Level 2 Award in Emergency First Aid at Work (QCF)	12,750
FAA Level 2 Award in Emergency First Aid at Work (QCF)	11,950
Sports Leaders UK Level 1 Award in Sports Leadership (QCF)	11,850
ABRSM Level 1 Award in Graded Examination in Music Performance (Grade 2) (QCF)	11,450
City & Guilds Functional Skills qualification in English at Level 1	10,850
City & Guilds Level 2 Award in Functional Skills Mathematics	10,850
City & Guilds Functional Skills qualification in Mathematics at Level 1	10,500
ABRSM Level 1 Award in Graded Examination in Music Performance (Grade 3) (QCF)	10,200
Cambridge English Level 1 Certificate in English (IELTS 5.5-6.5) (ESOL)	10,100
CIEH Level 2 Award in Health and Safety in the Workplace (QCF)	10,000
City & Guilds Functional Skills qualification in English at Level 2	9,200
HABC Level 2 Award in Food Safety in Catering (QCF)	9,150
IQL Level 2 Award in Pool Lifeguarding, Intervention, Supervision and Rescue (QCF)	8,500
Pearson Edexcel Functional Skills qualification in Mathematics at Level 1	8,300
Pearson Edexcel Functional Skills qualification in Mathematics at Level 2	8,250
ABRSM Level 2 Certificate in Graded Examination in Music Performance (Grade 5) (QCF)	7,450
BIIAB Level 2 Award for Personal Licence Holders (QCF)	7,250

注：GCSE、GCE、Diplomaを除く。また発行数は50件単位に調整（25件未満切り捨て）。

出所：Ofqual (2014) "Statistics Release - Vocational and Other Qualifications Quarterly: October - December 2013"

第2節 雇用主の職業資格に対する評価

こうした技能需要の充足に、職業資格はどの程度利用されているのか。改めて、雇用主による教育訓練における資格利用の状況のみておく。ただし、QCFに絞った調査はないため、ここでは雇用主技能委員会（UKCES）が実施している雇用主調査を参考にする。UKCESは、雇用主の職業訓練や技能の活用・不足などに関する「雇用主技能調査」（Employer Skills Survey）と、職業資格や技能政策に関する評価などに関する「雇用主パースペクティブ調査」（Employer Perspective Survey）を各年で実施しており、前者は2013年調査、後者は2011年調査に関する結果が参照可能である⁴⁰。

⁴⁰ いずれもイギリス全体に関する調査。

1. 職業資格に関する訓練の実施

まず、「雇用主技能調査」によって直近の教育訓練の状況を確認する。UKCES(2014)によれば、調査時点までの過去12カ月間に何らかの教育訓練を従業員に提供した雇用主（回答のあった雇用主全体の約3分の2）のうち、47%が資格取得のための訓練を実施しており、業種別には、保健・介護で65%、教育で64%、行政（Public Administration）で61%などとなっている。こうした教育訓練の対象となった従業員数はおよそ360万人（訓練を提供した事業所の従業員全体の21%）と推計されており、保健・介護で90万人、教育で30万人、行政で20万人など。業種毎の就業者に占める比率では、建設業（33%）、保健・福祉（30%）、コミュニティ・社会・対人サービス（29%）などで高い。事業所規模による差も大きく、2～4人規模では36%、250人以上規模では79%と幅がある。

図表Ⅱ－２４ 雇用主による訓練の実施

	過去12カ月に何らかの訓練を実施		一人当たり訓練費用		過去12カ月に何らかの訓練を実施				
	(%)	n(100%)	(ポンド)	n(100%)	うち、資格取得のための訓練を実施 (%)	対象となった従業員数(千人)	対従業員比(訓練を実施した雇用主) (%)	対従業員比(全体) (%)	n(100%)
従業員規模2-4人	52	19,058			36	300	27	11	9,580
5-24人	77	51,565			50	900	26	14	40,801
25-49人	93	10,947			63	500	24	15	10,123
50-99人	95	5,584			69	500	23	15	5,315
100-249人	97	2,936			75	500	19	13	2,864
250人+	97	1,187			79	800	16	11	1,159
農業	50	3,407	2,600	297	40	-	26	11	297
鉱業・採石業	69	138	-	21	57	-	23	12	21
製造業	59	7,422	2,190	846	44	200	18	9	846
電気・ガス・水道	75	1,148	1,530	163	54	-	21	14	163
建設業	56	7,202	4,060	893	51	200	33	16	893
卸売・小売業	61	17,287	2,600	1,945	39	400	15	8	1,945
ホテル・レストラン	62	8,888	2,500	1,091	52	200	22	13	1,091
運輸・通信業	63	6,890	2,750	954	39	300	23	13	954
金融業	77	2,330	1,880	369	42	100	15	10	369
ビジネス・サービス	67	14,011	3,170	2,337	40	500	20	12	2,337
行政	90	942	2,280	213	61	200	19	13	213
教育業	92	5,796	2,730	621	64	300	15	11	621
保健・福祉	89	8,460	1,790	1,540	65	900	30	24	1,540
コミュニティ・社会・対人サービス	69	7,358	2,990	1,232	52	200	29	18	1,232
計	66	91,279	2,550	12,522	47	3,600	21	13	12,522

出所：UKCES (2014)

資格関連以外の教育訓練を含む1人当たりの訓練に対する支出（年間）は平均で2,550ポンド、業種別平均では建設業の4,060ポンド、ビジネスサービスの3,170ポンドから保健・介護の1,790ポンド、電気・ガス・水道の1,530ポンドまで幅がある。2011年の前回調査の際の1人当たり訓練支出（平均3,080ポンド）と比べると、ほとんどの業種で

費用が減少している⁴¹。

なお、何らかの訓練を実施した雇用主のうち、レベル 1 までの資格取得のための訓練を実施したと回答した雇用主は全体の 9%、レベル 2 が 17%、レベル 3 が 18%、レベル 4 以上は 15%となっている。全般的にはレベル 2 からレベル 3 が中心で、行政や教育、保健・福祉、鉱業・採石業などでは提供比率が高く、レベル 3 までの訓練を提供した雇用主が多くを占める。一方、農業やホテル・レストラン、卸売・小売などでは、レベル 1 からレベル 2 の比重が高くなっている。

図表Ⅱ－２５ 資格レベル別教育訓練の実施状況（％）

	計	農業	鉱業・ 採石	製造	電気・ ガス・ 水道	建設	卸売・ 小売	ホテル・レ ストラン	運輸・ 通信	金融	ビジネス・ サービス	行政	教育	保健・ 福祉	コミュニティ・ 社会・対人 サービス
レベル1まで	9	11	12	9	12	11	10	17	7	6	6	9	7	6	12
レベル2まで	17	9	27	15	20	18	15	27	10	8	9	26	20	30	26
レベル3まで	18	6	29	15	16	16	13	19	11	11	10	31	33	42	24
レベル4以上	15	5	26	12	18	11	6	7	11	20	19	27	36	28	12

出所：UKCES (2014)

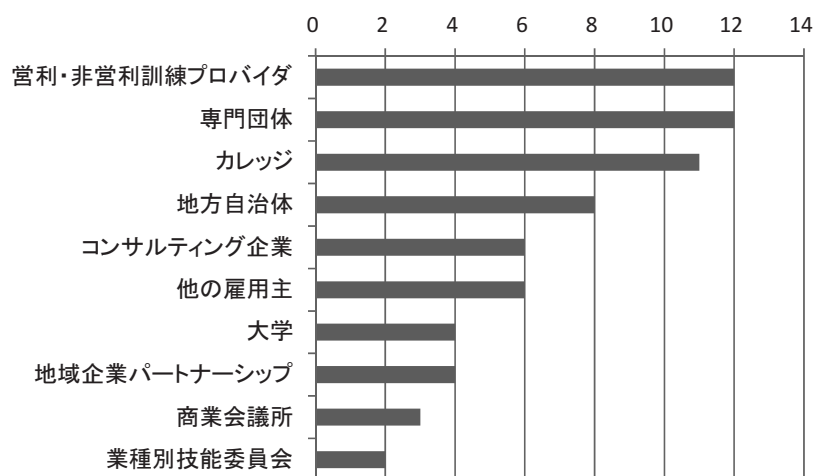
企業が直面する人材不足の状況は、先に見たとおりである。技能不足により充足困難な求人理由については、40%が「必要な技能を有する応募者が少ない」としているほか、25%が「就業経験の不足」、またそれぞれ 18%が「募集職務への一般の関心の欠如」、「募集職務に要する仕事への姿勢・動機・性格を備えた応募者の不足」、「雇用主が要請する資格の欠如」などと回答している。外部からの採用を通じた調達が困難な人材については、教育訓練を通じた内部での育成が必要になると考えられる。最も調達が困難であると回答されている「熟練工・熟練労働者」は、定義上、職務経験や職場訓練を通じた技能の蓄積を通じて育成される層であり、職務遂行能力ベースの職業資格による対応に適した人材ともいえる。

次に、職業資格の利用に関する状況を「雇用主パースペクティブ調査」(UKCES (2012))から参照する。まず、従業員に対して資格取得のための教育訓練を提供（または補助）した雇用主について、資格の種類別にみると、最も多くの雇用主が提供したのは NVQ/SVQ の 67%で、以下、アプレンティスシップ 25%、民間の資格授与組織による資格（シティ・アンド・ギルド資格 20%、BTEC18%）などと続く。

なお、雇用主の 31%が、調査に先立つ 12 カ月の間に従業員の教育訓練に関する情報や助言を外部の組織に求めていた。多くみられた回答は、営利・非営利の訓練プロバイダ、専門団体（各 12%）、継続教育カレッジ（11%）などである。

⁴¹ 景気低迷の影響がうかがえる。なおこの時期、景気の動向が不透明な中で従業員の訓練コストを削減するため、外部のプロバイダを通じた Off-JT から職場内での OJT による訓練を用いる企業が増加したとの調査結果もある。

図表Ⅱ－２６ 情報・助言を求めた外部組織（％）



出所：UKCES (2012) 以下、特記しない場合は同様。

2. 採用

先に見た CBI 調査では、雇用主が採用の際に重視するのは仕事への姿勢や適性であり、職業資格の位置付けは相対的に低いものの、4 割近くの雇用主が職業資格を重視すると回答していた。UKCES によるこの調査でも、職務に関連する NVQ/SVQ の保有を重視（「大変重視」「重視」）すると回答した雇用主が 38%、また NVQ/SVQ 以外の職業資格の保有を重視するとの回答が 36%で、ほぼ同比率の雇用主が資格重視と回答している。詳細な業種別データは提供されていないが、非営利サービス業（行政、教育、保健・福祉）や建設業で比率が高い。なお、「一定水準の教育資格の取得」については 44%が重視すると回答しており、職業資格よりも教育における達成度がより広く重視されているとみられる。

図表Ⅱ－２７ 採用の際に職業資格を重視するか

	職務に関連するNVQ/SVQ					職務に関連するNVQ/SVQ以外の職業資格					n(100%)
	大変重視	重視	さほど考慮しない	考慮しない	不明	大変重視	重視	さほど考慮しない	考慮しない	不明	
一次産業・ユーティリティ	5	26	35	32	2	6	28	33	30	3	673
製造業	5	28	39	26	2	5	29	36	27	2	1,166
建設業	11	36	29	23	1	10	32	34	22	2	1,033
商業・宿泊・運輸	5	24	37	32	3	4	24	37	32	3	4,980
ビジネス向け・その他サービス	10	28	34	26	3	8	31	35	23	3	4,101
非営利サービス	19	42	25	10	4	12	39	32	13	4	3,051
計	9	29	33	26	3	7	29	35	25	3	15,004

なお、採用における職業資格の利用に関しては、過去の調査により補足したい。教育

技能省が 2006 年に公表した報告書⁴²は、NVQ 及びその他の資格の利用状況についてより詳細な調査を行っており、求人広告に職業資格を要件を盛り込むか否かも尋ねている。全体では、23%が NVQ を、36%が NVQ 以外の資格を要件として盛り込む可能性があるとは回答しており、公共部門（それぞれ 47%と 55%）、その他サービス（36%と 27%）、ホテル・レストラン（29%と 40%）などで比率が高い。また、採用に際して重視する資格を職務の 3 段階の技能水準別（高度・中度・低度）に尋ねており、NVQ 以外の資格については対象職務の技能水準に比例して資格重視の回答比率が高まる（高度 73%、中度 65%、低度 48%）が、NVQ については高度・中度職務間でさほど差がみられなかった（それぞれ 56%、55%、41%）。

加えて、前述の教育技能委員会（SFA の前身組織）による 2008 年の報告書⁴³は、応募者の能力を判断する手法に関する分析により、仕事の姿勢や人柄と同等に資格が重視され得る状況を示している。同報告書は、大規模企業の人材管理に関する調査の一環として、採用に際して応募者の能力を審査するために用いる手法を職務レベル毎に尋ねている。全体では、保有資格を用いると回答している組織は 62%で、面接（97%）や職務経験（85%）、能力テスト（72%）に及ばないものの、求人の職務レベルが高くなるほど資格が重視され、レベル 4 相当の求人については 92%が資格を重視すると回答している（このほか、面談 100%、職務経験 90%、能力テスト 82%）⁴⁴。総じて、一般的な能力（generic skill）を重視する雇用主は、資格や職務経験を相対的に低く評価する傾向がある、と報告書は分析しており、雇用主の組織における人材ニーズ（職務レベル、職務内容）が、資格への評価に影響していることが示唆される。

では、職業資格は、実際の求人ではどの程度要件となっているのか。例えば、政府の提供する求人・求職マッチングサイト「Universal Jobmatch」で見ると、ほとんどの求人では職業資格の保有は要件とはなっておらず、あるいは言及される場合も参考程度で、むしろ職務経験を重視するものが多い。一方、民間のマッチングサービスのウェブサイトでは、シェフ、児童・障害者などの看護補助などの職種で、職業資格の保有が要件となっている例が見られる。ただし現状では、QCF より NVQ による要件が目立つ。NVQ が依然として重視されている理由が、単純に QCF 資格の浸透不足によるものか、あるいは雇用主にとって NVQ よりも実際に有する技能が推し量り難いためか、現時点では明らかではない。

⁴² Roe et al. (2006)。雇用主 1,523 人を対象に 2005 年に実施された聞き取り調査をまとめている。

⁴³ LSC (2008b)

⁴⁴ なお、調査回答組織の多くが主にレベル 2 相当の職務の従業員を雇用しているが、スキルや資格によって選定しようとする場合、応募者のレベルが必ずしもこれに届かないため難しいことから、代替的に仕事への姿勢などで選定して、採用後に教育訓練を通じてスキルや資格を身につけさせる方法を取っていると回答している。ある雇用主は、応募者の職務遂行能力は資格等の有無と必ずしも対応しておらず、これを重視すれば有能な人材を逃してしまうことになりかねない、としている。

3. 賃上げ、昇進・昇格

「雇用主パースペクティブ調査」は、従業員の資格取得に対する賃上げや昇進などの実施についてもたずねている。全体では、32%が資格取得により賃上げを行う（常に行う17%、一般的に行う15%）、また23%が昇進または職務内容の引き上げを行う（同8%、15%）と回答している。「時折行う」を含めると、6割前後が資格取得による賃上げや昇進・職務内容の引き上げを実施していることになる。「建設業」、「商業・宿泊・運輸」、「ビジネス向け・その他サービス」などで比率が高い。

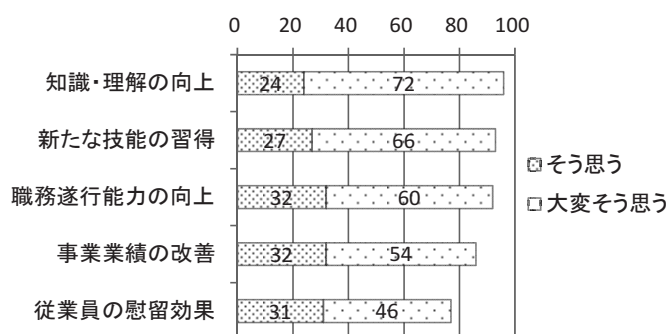
図表Ⅱ－２８ 資格取得による賃上げ・昇進（％）

	資格取得による賃上げ					資格取得による昇進・昇格					n(100%)
	常に行う	一般的に行う	時折行う	稀に行う・行わない	不明	常に行う	一般的に行う	時折行う	稀に行う・行わない	不明	
一次産業・ユーティリティ	9	12	31	40	8	3	7	40	49	2	230
製造業	16	14	32	34	4	7	14	46	29	4	441
建設業	21	17	32	27	3	11	13	35	38	3	367
商業・宿泊・運輸	16	16	29	34	4	10	17	41	27	5	1,584
ビジネス向け・その他サービス	15	17	32	29	6	9	18	44	25	5	1,428
非営利サービス	19	12	31	34	3	6	13	52	26	3	2,028
計	17	15	31	32	5	8	15	44	28	4	6,078

4. その他

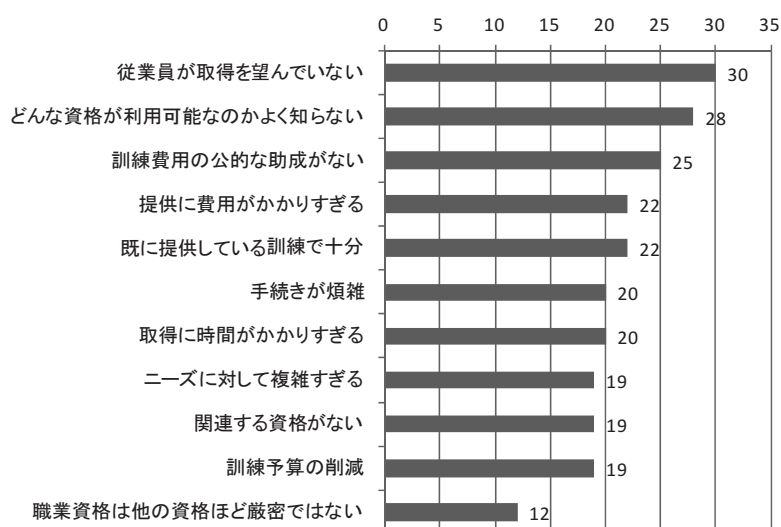
資格取得のための訓練を提供した雇用主は、資格取得により従業員に生じた効果として、「知識・理解の向上」、「新たな技能の習得」、「職務遂行能力の向上」などを挙げている。

図表Ⅱ－２９ 資格取得により従業員に生じた効果（％）



職業資格の取得のための訓練を提供しなかった雇用主にとって、何が利用の障害となっていたのか。最も多かった回答は、「従業員が取得を望んでいない」（30%）、「どんな資格が利用可能なのかわよく知らない」（28%）、「訓練費用の公的な助成がない」（25%）などであった。

図表Ⅱ－３０ 職業資格のための訓練の提供に対する障害（％）



第3節 資格取得者による利用と評価

次に、資格取得者の視点から職業資格に関する評価や利用実態をみる。取得者の職業資格の利用に関して利用可能な調査は限られているため、ここでは QCF 導入以前の旧制度下での主要な資格取得層として、NVQ レベル 2 の取得者に関する調査報告書⁴⁵を手掛かりに、特徴の把握を試みる。教育技能省が 2007 年に公表した同報告書は、2001～2003 年の労働力調査においてレベル 2 以上の資格を保有していると回答した 2,216 人を対象に、2004 年末から 2005 年初めに実施した聞き取り調査の結果をまとめたもので、調査時点までの累積の資格保有者の状況を分析している。

1. 資格取得者の属性

まず、取得者の分野別の分布だが、取得者数の多い分野は、「保健・看護・公共サービス」（以下、「保健」）、「経営・事務・管理・専門」（以下、「経営」）、「小売・顧客サービス・輸送」（以下、「小売」）、「エンジニアリング・技術・製造」（以下、「エンジニアリング」）などである。うち、「エンジニアリング」以外はいずれも女性の取得比率が顕著に高く、「エンジニアリング」では逆に男性の比率が高い。この他、女性では理容・美容セラピー（以下、「理容」）、男性では「建設」分野における比率がそれぞれ高く、職業毎の男女別の偏りを示すものとみられる。これを前提に、年齢別の分布をみると、いずれの分野でも 20 歳未満の時期の取得比率が高いが、以降、年齢階層が上がるに従って比率が減少する分野は「建設」、「経営」など一部で、概ね 35－44 歳層で取得率が再び高まる。

⁴⁵ Goddard and Greenwood (2007)

「保健」分野のように、女性の取得比率が高く、かつ業種としても女性の就業比率が高いことが想定される分野では、女性の就業パターン（育児を挟んだ前後の時期の就業率が高い）と連動している可能性がある。この傾向は、大半が男性取得者で、20歳未満層以降の取得者比率がフラットである「建設」分野の傾向と対をなしているといえる。ただし、同様に女性取得者の比率が相対的に高い「理容」「経営」などの分野では、必ずしも同様の傾向が生じておらず、また逆に男性取得者が大半を占める「エンジニアリング」では、35-44歳層における取得比率が高い。NVQ導入・普及の詳細な状況が不明のため一概にはいえないが、各分野において、当該年齢におけるレベル2資格の取得に対する価値づけが異なることが影響していると考えられる。

なお、分野によっても差はあるものの、レベル2資格の取得に先立って55%が何らかの中等教育資格または職業資格を保有していた⁴⁶。このうち「エンジニアリング」「経営」については、従来からある職業資格（City and Guilds、RSA/OCRなど）の保有者の比率が相対的に高かった。

図表Ⅱ-31 NVQレベル2取得者の男女別及び初回取得時の年齢階層別比率（%）

最初に取得したNVQレベル2の分野	男性	女性	20歳未満	20-24	25-34	35-44	45歳以上	n(100%)
農業・園芸等	47	53	25	16	13	29	16	79
建設	94	6	29	23	22	14	13	160
エンジニアリング・技術・製造	83	17	32	13	15	23	16	235
経営・事務・管理・専門	22	78	37	17	17	16	12	390
情報通信技術	54	46	18	8	24	27	23	164
小売・顧客サービス・運輸	35	65	22	16	21	19	22	279
ホスピタリティ・スポーツ・娯楽・旅行	46	54	35	16	13	20	15	210
理容・美容セラピー	4	96	48	12	20	16	4	141
保健・看護・公共サービス	11	89	15	7	20	30	28	506
その他	56	44	21	15	25	17	21	52
計	38	62	27	13	19	22	19	2,216

出所：Goddard and Greenwood (2007)。以下、特記しない場合は同様。

2. 取得の経緯・理由

資格取得者の73%は資格取得時点で就労していた。相対的に就労していた比率が低い「情報通信技術」（以下、「情報」）「経営」は、取得時の年齢の分布と併せて考えれば、前者は失業者として、後者は継続教育及びその後の職業への移行過程で、それぞれ資格を取得した比率が高いと推測される。また、就労していた者についてはほとんどが被用者で、かつ多くは自ら選択して資格を取得していた。ただし、「建設」「農業・園芸等」（以

⁴⁶ 「農業」の42%から「小売」60%まで。このうち教育資格については、調査時点で基幹となる中等教育修了資格（GCSE）で平均27%、それ以前の制度に基づく「O level」（標準資格）が17%、「A level」（上級資格）が8%、その中間的な「CSE」が14%など。「情報通信技術」「小売」「ホスピタリティ」では、A levelの資格保有者が相対的に高い。

下、「農業」「理容」では、自営業者の比率が相対的に高く、また「経営」では公的プログラムを通じて就業、資格を取得している。また、「建設」「エンジニアリング」「保健」では、雇用主が資格取得を要請したとみられる回答の比率が相対的に高い。

図表Ⅱ－３２ 資格取得時点での就労状況、雇用主が資格取得に関して選択権を与えたか（％）

最初に取得したNVQレベル2の分野	取得時点での就労		就業状況				資格取得に関する選択権		
	あり	n(100%) *1	被用者	自営業者	公的プログラム	n(100%) *2	あり	なし	n(100%) *2
農業・園芸等	62	79	92	8	0	49	86	14	49
建設	62	159	90	9	1	98	60	40	98
エンジニアリング・技術・製造	84	235	99	1	0	196	66	34	196
経営・事務・管理・専門	55	389	92	1	7	215	87	13	215
情報通信技術	38	164	98	2	0	62	85	15	62
小売・顧客サービス・運輸	94	279	98	0	2	262	83	17	262
ホスピタリティ・スポーツ・娯楽・旅行	81	210	98	1	1	170	85	15	169
理容・美容セラピー	67	141	88	9	3	94	82	18	94
保健・看護・公共サービス	87	506	98	1	1	442	76	24	441
その他	73	52	97	3	0	38	76	24	38
計	73	2,214	96	2	2	1,626	78	22	1,624

*1 取得者全体 *2 取得時に就労していた者

取得に係る費用負担の状況はどうか。就労・非就労を含む全体の約半数が、雇用主の負担により資格を取得しており、「小売」76%、「エンジニアリング」70%、「保健」66%などで特にその比率が高い。一方、「情報」「経営」「建設」「理容」では、就労の有無に関する状況を反映して、公的補助による比率が高い。また「理容」では、取得者自身が負担する比率も他分野に比して高く、これには自営業者比率の相対的な高さも影響していると考えられる。

図表Ⅱ－３３ 費用負担の状況（％）

最初に取得したNVQレベル2の分野	雇用主	政府・自治体	取得者	その他	n(100%)
農業・園芸等	33	37	23	8	79
建設	38	44	8	9	160
エンジニアリング・技術・製造	70	24	5	1	235
経営・事務・管理・専門	30	50	8	12	390
情報通信技術	12	59	17	12	164
小売・顧客サービス・運輸	76	18	1	6	279
ホスピタリティ・スポーツ・娯楽・旅行	44	27	17	12	210
理容・美容セラピー	16	43	30	11	141
保健・看護・公共サービス	66	21	8	5	506
その他	52	31	6	12	52
計	49	33	10	8	2,216

資格取得の理由として、全体の約6割が「スキルの向上」、3割弱が「さらなる学習へ

の準備」を挙げている。「保健」をはじめとする複数の分野で、より上級・専門的な資格取得や訓練への志向を示すとみられる「さらなる学習への準備」の比率が高い。また、全体で1割が「昇進のため」に資格を取得したと回答しており、分野毎の差は大きく表れていないものの、「小売」「ホスピタリティ」「保健」「建設」で比率が高い。なお、「保健」「小売」「エンジニアリング」では、同時期にレベル2の資格を取得中の同僚が居たとの回答の比率が高く、各分野において標準的な資格として普及していたことが窺える。

図表Ⅱ－34 資格取得の理由（複数回答）、同時期にレベル2取得中の同僚の有無（％）

最初に取得したNVQレベル2の分野	資格取得の理由						同時期にNVQレベル2を取得中の同僚がいた	n(100%) *2
	スキル の向上	さらなる学 習の準備	新技術へ の適応	再就労 の準備	昇進の ため	n(100%) *1		
農業・園芸等	53	20	15	16	6	79	51	49
建設	69	26	26	18	12	160	53	98
エンジニアリング・技術・製造	67	26	20	7	9	235	71	196
経営・事務・管理・専門	51	27	30	29	8	390	35	215
情報通信技術	35	25	49	31	5	164	29	62
小売・顧客サービス・運輸	81	19	10	6	14	279	76	262
ホスピタリティ・スポーツ・娯楽・旅行	63	27	16	6	14	210	49	169
理容・美容セラピー	42	24	26	18	9	141	26	94
保健・看護・公共サービス	73	37	17	8	13	506	78	442
その他	58	25	17	6	12	52	58	38
計	62	27	22	14	11	2,216	60	1,625

*1 取得者全体 *2 取得時に就労していた者

訓練は、専らカレッジまたは職場のいずれかで実施されたとの回答がほぼ同数（それぞれ35%と34%）で、双方の組み合わせによるとの回答（27%）がこれに続く。カレッジのみとの回答は、非就労者が比較的多い分野（「情報」「経営」など）のほか、雇用主による費用負担が全ての分野のうちで最も低かった「理容」で多かった。一方、雇用主の費用負担比率が高い「小売」では74%、「エンジニアリング」「保健」でもそれぞれ47%と43%が職場訓練のみと回答している。

また、週当たりの訓練日数は平均で2.6日、また訓練期間は1～2年未満（44%）が多く、次いで6カ月～1年未満（22%）、2～3年未満（18%）、6カ月未満（12%）、3年以上（4%）の順に多い。「情報」「小売」では6カ月未満の比率が（25%、21%）、「建設」「ホスピタリティ」「理容」では2～3年未満の比率が（38%、25%、53%）、それぞれ平均より高い。なお、訓練受講に伴う労働時間の減少が賃金に影響したとの回答は全体で7%だが、「理容」では23%、「農業」「建設」でそれぞれ16%と15%など。

3. 取得の効果－昇進・賃上げ

次に、資格取得による影響に関する結果をみる。まず、資格取得によって与えられる

責任に変化があったとする回答は全体で 29%、「建設」「農業」「理容」「保健」などで平均を上回っている。年齢階層別には 25 歳未満層で⁴⁷、また職位階層（socio-economic classification）別には、下位技能工（lower technical craft）、非熟練職（routine occupations）、下位監督職（lower supervisory occupations）などで、それぞれ平均より比率が高かった。

また、昇進に効果があったとする回答は、実際に昇進を試みた者のうち 21%、「保健」「建設」「経営」「小売」で平均を上回っている。一方、賃金改善の効果があったとする回答は 36%で、「建設」「保健」で高かった。「建設」や「保健」分野では、取得者が資格取得により昇進や賃金などで実質的な効果があったと感じていることがわかる。「保健」分野は教育や医療、あるいは後述する介護など公的なサービスの従事者を多く含み、資格保有の要件化や、昇進・処遇に関する明確なルールが設定されている可能性が高い⁴⁸。また建設業では既にみたとおり、雇用主が従業員に資格取得を要請する比率が高く、資格保有が慣行として定着していることが窺われる。

図表Ⅱ－３５ 資格取得による影響（％）

最初に取得したNVQレベル2の分野	資格取得による変化			昇進(試みた者)			雇用の安定・賃金の改善		
	仕事の 仕方が 変った	与えられ る責任	n(100%) *1	役立った	役立たな かった	n(100%) *2	雇用の安 定が向上	より良い 賃金	n(100%) *2
農業・園芸等	55	40	40	17	13	70	31	31	70
建設	56	47	85	23	7	149	47	55	150
エンジニアリング・技術・製造	42	24	178	18	16	223	37	34	223
経営・事務・管理・専門	50	25	181	22	18	358	35	36	361
情報通信技術	48	25	52	19	13	144	26	34	146
小売・顧客サービス・運輸	42	18	234	22	17	263	16	27	264
ホスピタリティ・スポーツ・娯楽・旅行	46	25	149	20	17	199	28	35	200
理容・美容セラピー	52	41	69	10	11	122	43	32	123
保健・看護・公共サービス	58	34	416	25	9	473	44	42	473
その他	43	26	25	15	17	48	31	29	48
計	50	29	1,439	21	14	2,049	35	36	2,058

*1 資格取得後、同じ職に留まっていた者 *2 資格取得後、調査時に就労していた者

資格取得後に同じ仕事に留まった取得者の間では、半数以上が仕事の仕方が変わったと回答しており、年齢階層別の差も比較的小さい(25歳未満で52%、25歳以上で50%)。

4. 転職

資格取得時及び調査時点で働いていた取得者のうち、同じ就業先に留まった者の割合は全体の24%、就業先が取得時とは異なる者が39%で、多くは資格取得後に転職している。各分野に対応する業種の離転職の傾向が大きく影響しているとみられるため、資格

⁴⁷ 25歳未満で35%、25歳以上で25%が、資格取得により責任に変化があったと回答。

⁴⁸ 今回 UKCES に対して行ったヒアリングでも、複数の公共部門でレベル2の資格保有が要件化されている旨が確認されている。

取得による効果をはかることは難しいが、「保健」「建設」「エンジニアリング」「小売」では平均より残留の比率が高く、また転職の比率は「小売」「ホスピタリティ」「エンジニアリング」で高い。また、「経営」「情報」「建設」「農業」では、非就労から資格取得後に就労に転じた者の比率が高く、逆に就労から非就労に転じた者は「小売」「理容」「保健」などで多い。

なお、資格取得後に職探しをした者のうち、60%が NVQ の取得が有利に働いたと回答しており、この比率は取得時点での就労の有無（失業者の求職、在職者の転職）による差はほぼみられない（資格取得時に非就労の場合 61%、就労の場合 59%）。資格が有利に働かなかったと回答した者は、その理由として「探している仕事と分野が合わなかった」（30%）「雇用主がレベル 2 の資格を評価しなかった」（13%）「探している仕事に資格が必要なかった」（12%）「訓練の内容が仕事に役立たなかった」（11%）などを挙げている⁴⁹。

図表Ⅱ－36 資格取得後の離転職・就職（%）

最初に取得したNVQレベル2の分野	資格取得時と同じ就業先	資格取得時とは異なる就業先	取得時は非就労、調査時点では就労	取得時は就労、調査時点では非就労	取得時も調査時点も非就労	n(100%)
農業・園芸等	21	28	24	11	16	75
建設	30	27	26	5	12	150
エンジニアリング・技術・製造	28	47	13	8	4	224
経営・事務・管理・専門	13	34	34	7	11	366
情報通信技術	13	22	42	4	19	159
小売・顧客サービス・運輸	25	55	3	15	2	264
ホスピタリティ・スポーツ・娯楽・旅行	21	54	14	7	5	198
理容・美容セラピー	18	35	17	15	15	131
保健・看護・公共サービス	37	37	8	14	4	462
その他	25	40	19	6	10	48
計	24	39	18	10	8	2,077

なお、調査時点で従事している仕事に新規に採用される場合、レベル 2 の資格を要すると思われると回答した取得者の比率は全体で 36%で、取得から時間を経るにつれて比率が低下する（取得から 2 年未満で 43%、5 年以上で 32%）。また、資格取得時と同じ就業先に留まっていた取得者ではこの比率は 48%だが、転職者（資格取得時とは異なる

⁴⁹ 上述のウルフ報告書では、若年層に対する教育訓練の有効性が低いと判断する理由の1つとして、この転職の影響を挙げている。若者は教育から仕事への移行のプロセスで分野をまたいで転職する傾向にあり、このため初職に合わせた職業訓練は、分野を変更すれば有用性を失うというものである。このためウルフ報告書は、むしろ基礎的なスキルとして英語・数学の教育に注力し、職業への移行後は雇用主のニーズに合わせた訓練に対して直接補助を行うべきであると提言している。

なおこれに関連して、雇用年金省及び教育技能省による 2007 年の報告書 ("DfES and DWP: A Shared Evidence Base - The Role of Skills in the Labour Market") は、職業訓練を企業外部で実施する必要性について、職業訓練を雇用主に委ねれば予算面では確かに廉価だが、若者が初めて就く仕事は概して低技能・低賃金であり、そうした仕事に定着してしまうことを避けるためには、企業外部での職業訓練を行うべきである、と述べている。

就業先)では29%となっており、転職が比率低下の大きな要因といえる。分野別には、「保健」「理容」「建設」「経営」で平均を上回っている(それぞれ53%、48%、45%、39%)。ただしこの結果は、他分野への転職者が含まれるため、取得資格の分野に対応する業種に関する特徴かどうかは不明である。なお、転職・非転職を含む回答者の74%は、現在の仕事は必ずしもレベル2を取得せずとも行うことができるとしており、保有資格に相当する技能水準や内容と、実際に従事している仕事が合致していない可能性が窺える。

5. その他

資格取得後、さらに他の資格を取得したとの回答は全体で25%、「建設」「保健」「ホスピタリティ」などで高かった(それぞれ32%、32%、28%)。取得された他の資格は、基礎的スキルから学位まで多様だが、最も多かったのは他のNVQレベル2の資格である(8%)。加えて、全体の17%(他の資格を取得した者の28%、取得しなかった者の13%)は、現在も資格取得中と回答している。

なお、直近の状況について、最近の調査により補足しておく。ビジネス・イノベーション・技能省は、成人向け職業訓練の参加者が参加に際して既に保有していた資格(教育資格を含む)について、職場訓練、アプレンティスシップ及び座学コースの別に報告書にまとめている。これによれば、各コースのレベル2のフル資格取得のための訓練参加者の7割、レベル3のフル資格の訓練参加者の5割が、既に同等の資格を持っていた。また座学コースの場合、レベル3の訓練参加者の24%がレベル4以上の資格保有者であった。つまり、先に参照したNVQ取得者に関する調査と比べて、資格取得者の事前の保有資格の水準は上昇している。これには、中等教育資格の普及による全般的な教育水準の向上と併せて、職業資格の利用が幅広い層に拡大している可能性が推測される。

図表Ⅱ-37 資格取得のための訓練参加者の資格保有状況(2010・2011年度、%)

		資格なし	レベル2未満	レベル2	レベル3	レベル4-5
座学コース(2010年度)	レベル2	12	22	27	19	19
	レベル3	5	14	32	25	24
職場訓練(2011年度)	レベル2	11	23	29	22	16
	レベル3	5	12	35	31	17
アプレンティスシップ(2011年度)	レベル2	8	21	32	33	7
	レベル3	3	9	38	41	9

出所：BIS(2012a)、BIS(2012b)、BIS(2013c)

第4節 業種別の利用事例

1. 建設業における訓練負担金制度

業界内での職業資格取得促進策として特徴的な取り組みに、建設業や建設エンジニアリング業において実施されている訓練負担金 (levy) 制度がある。雇用主からの負担金の拠出を求め、これを業界の標準的な教育訓練の実施に対する雇用主への補助に充てるもので、アプレントイスシップのほか多様な訓練が対象となる。Gospel and Casey (2012) によれば、同制度は職業訓練制度の脆弱性に関する懸念から、1960年代半ばの法整備を根拠に多数設立された業種別訓練協議会 (Industrial Training Boards : ITB—公労使の三者構成) によって実施された制度に起源を有する。その後、制度の有効性をめぐる議論や適用除外による拠出企業の減少を経て、1980年代にはITB自体が順次廃止され、負担金制度も大半の業種で終息した。ただし建設業と建設エンジニアリング業については、業種の特性を理由に業界団体が制度維持を政府に働きかけた結果、その後も制度が維持されてきた。以下、Gospel and Casey (2012)を元に、建設業における制度の概要を紹介する。

建設業において制度の運用を担う建設業訓練評議会 (Construction Industry Training Board : CITB)⁵⁰は、議会に報告義務を負う公的機関 (Non Departmental Public Body) として、政府が法的に定める要件に基づき制度を運営している。建設業は、約17万の事業主の大半が10人未満規模、労働移動が頻繁で、自営業者がおよそ3分の1を占める。また大半の個人事業主は従業員を雇用せずに請負労働者を使用している。訓練需要は管理職、専門職から熟練労働者まで幅広いが、労働力が流動的であることから訓練の実施は困難である。循環的な景気上昇により人材不足が生じやすく、現在は機械操作や大工、床・装飾職人、建設土木労働者が不足しているほか、将来的にはエネルギーインフラや低炭素技術などの新分野における労働需要の増加が見込まれている。多様な職種が含まれる複雑な業種であり、このため資格数も膨大である⁵¹。

政府が定める負担金拠出率は、給与支払額 (Pay As You Earn:PAYE) の0.5%、また請負労働者に関しては支払額の1.5%と規定されている。なお、中小企業にはPAYEの総額で8万ポンドの下限が設けられている。負担金制度への企業の登録は8万件、うち4万1,000件が拠出を免除されている雇用主である。ただしこうした雇用主も、拠出金からの訓練補助を受けることができる。2010年には、1億6,740万ポンドの雇用主からの拠出及びその他の事業からの収入を財源に、1億4,280万ポンド (うち、訓練補助として1億1,320万ポンド、その他訓練に関連する雇用主への支払いに2,960万ポンド) を

⁵⁰ 全国、地方レベルで1,389人 (2010年) の従業員を雇用、負担金制度の運営以外に、業種別技能委員会、資格授与組織、訓練プロバイダ (各地にNational Construction Collegeを設置、アプレントイスの受け入れも行っている) としての機能も兼ねる。

⁵¹ SFAの補助対象資格リスト ('Qualifications confirmed for public funding as part of the single adult skills budget (2013/2014)') によれば、業種別では最多の約900資格。

雇用主に対する補助として支出している。訓練補助のうち主要部分は、アプレンティスシップへの支出である（6,020 万ポンド）。

図表Ⅱ－３８ 訓練補助のメニュー

<p>Apprenticeship Grant Support Apprenticeship Grants in England and Wales Apprenticeship Grants in Scotland Apprenticeship Grants in Scotland – Advanced Craft Certificate Grant Specialist Apprenticeship Programme</p> <p>Technical Management and Professional Grant Support Technical and Professional Attendance Grant Technical and Professional Achievement Grant Vocational Qualification (VQ) Achievement Grants Site Safety Plus Grants Construction-related Work Experience Grant</p> <p>Training and Development Plans and Professional Grant Support Training and Development Plan Grant Short Duration off-the-job Training Grant</p> <p>CPCS Plant Grant Support CPCS Technical Test Grant – Theory Element CPCS Technical Test Grant – Practical Element Training and Development Plan Grant Short Duration off-the-job Training Grant Vocational Qualification (VQ) Achievement Grants</p> <p>Qualifying Your Workforce Grant Support Craft Non Apprenticeship Grant Specialist Upskilling Programme Vocational Qualification (VQ) Achievement Grants</p> <p>Other Grants Scheme Support Training Group Support</p>

注：CPCS: Construction Plant Competence Scheme

出所：CITB ウェブサイト

補助対象は、レベル 2～5 の教育訓練及び関連する経費（訓練指導者の賃金の補助を含む）で、コースの長短や職場訓練・座学などの別に関して要件は設定されていない。ただし、アプレンティスシップについては、2 年以上のプログラムで、承認された NVQ またはその他のディプロマ資格であることなどが条件となるほか、直接雇用している従業員のみが対象として認められる。CITB によれば、2010 年には 2 万 20 人のアプレンティスが何らかの補助を受けており、大半を占めるレベル 2 では参加者の 8 割が修了、うち 5 割（国内の平均は 3 割）はレベル 3 のアプレンティスシップに進み、95% が修了するという。負担金制度を通じた補助額は、レベル 2 のアプレンティスで最高 6,000 ポンド（2 年間）、レベル 3 で 1 万 250 ポンドである。

CITB はまた、労働者の有する職業資格や受講した訓練などを証明する各種のスキームも実施しており、代表的な「建設技能証明スキーム」（Construction Skills Certification Scheme）⁵²や「プラント建設職務能力スキーム」（Construction Plant Competence

⁵² 1990 年代に導入、およそ 170 万人が取得。なお、こうしたスキームの登録者はデータベース化されている。

Scheme)⁵³などでは、職務遂行能力ベースの NVQ（または NVQ と同等であることを前提に QCF）の資格または複数の構成ユニットを要することが多い⁵⁴。なお、証明書として発行されるカードは、建設現場へのアクセス資格のチェックに利用される。

2. 介護業における職業資格の利用

次に、業種別の職業資格の利用事例として、介護業の状況を紹介する。既にみたとおり、介護業では関連資格の取得に向けた教育訓練の実施が他の業種に比して盛んであり、これには介護労働者に対する資格規制の影響も指摘されている。同時に、恒常的な人材不足に対応する必要、さらに資格取得などのメリットを求職者に示すことによる人材の呼び込みも目的の一貫とされている⁵⁵。

まず業種の特徴をみておく。イギリスでは、公的な介護サービスの提供は地方自治体が所管する分野で、近年はコスト削減圧力の結果として民間委託が促進されてきた。一方で、サービス利用者のニーズに合わせたサービスの選択を可能とする制度改革として、個人レベルでの費用給付が進んでいる。このため介護労働者の雇用主は、公共部門のほか、民間営利、非営利、個人に大きく分かれ、就労場所も居住型施設（看護付き・看護なし）やデイケアセンター、個人宅（在宅介護）など様々である。また、直接雇用の労働者以外に、派遣事業者や労働力供給事業者（gangmaster）を通じて供給される場合もある。

介護労働者の規模は、対象とする範囲によっても異なるが、介護業の業種別組織である Skills for Care は、関連職種を含めて 2011 年時点で 115 万人、より狭義の介護労働者（Care workers and home carers 及び Senior care workers）はおよそ 60 万人と推計している⁵⁶。なお、同じく Skills for Care の推計によれば、2009 年時点で介護業従事者（管理・監督者、専門職を含む）の 48%（77 万人）が民間部門で雇用されている（非営利部門 25%、公共部門 18%）⁵⁷。

介護労働に関しては、品質保証を目的とする職業規制が設けられているが、その内容はイングランド、スコットランド、ウェールズで異なる。スコットランドでは、通常の（監督的・管理的な職務を含まない）介護労働者に SVQ（スコットランドの職業資格制度で、NVQ と類似の制度）レベル 2 相当以上の資格を有することが義務付けられ、また

⁵³ 2003 年に導入、約 30 万人が取得。

⁵⁴ CITB (2010) "CSCS Scheme Booklet 12th Revision April 2010"、CITB (2014) "CPCS Scheme booklet for Operators"

⁵⁵ Skills for Care (2012a)

⁵⁶ Skills for Care (2012b)

⁵⁷ Skills for Care (2010)。なお、公共部門から民間部門への雇用のシフトが進んでおり、1999 年から 2009 年の間に、公共部門の居住型介護サービスでは雇用の 3 分の 1、在宅介護サービスでは半数が減少したという（Skills for Care (2012b)）。

在宅介護の労働者については雇用主を通じた登録制度への登録が要件となる⁵⁸。またウェールズでは、NVQ レベル 2 相当の資格を有する職員を 50%以上とすることが事業主に義務づけられ⁵⁹、また介護労働者の登録制度が現在導入過程にある。加えて、監督的な職務内容が含まれる職位（senior care worker）については、レベル 3 相当以上の資格を有することが義務付けられている。

一方、イングランドでも 2005 年にウェールズと同様の手法による規制⁶⁰が設けられたものの、費用面の問題を理由に、2010 年には放棄された。現在は、雇用主に対して「十分な数の適切な資格と技能、経験を有する労働者が雇用されていること」、また「雇用主は従業員がより上位の資格取得に向けた適切な訓練を受けられるようつとめなければならない」、といった内容を要請するに留まっており、具体的な資格要件等の規制はない⁶¹。介護業の監督機関である Care Quality Commission（CQC）は、プロバイダ向けガイダンスにおいて業種別組織の Skills for Care が推奨する職務別のユニット・資格に準拠するよう指針を出している⁶²。Skills for Care は、CQC のガイダンスに対応した文書⁶³において、「保健・介護レベル 2 ディプロマ」を現在の介護業の標準的資格として示している。

なお、Gospel and Lewis (2010)によれば、2009 年には介護労働者の 32%がレベル 2 の資格を保有、11%が取得中であった。サービス種別による資格保有比率は、居住型介護の労働者の 37%、在宅介護が 30%、看護付き介護施設の労働者が 28%などとなっている。イングランドではこの他、通常 24 時間の導入訓練、年間 3 日間の有給の訓練（安全衛生、要介護者の保護など）が事業主に義務付けられている。介護職の標準的な資格とされるレベル 2 は、220 時間程度の指導を伴う学習（guided learning hour）が目安で、取得者の多くが 1 年以内に取得している。続くレベル 3 の資格はこれに加えて 300 時間、その上位のレベル 4 はさらに 360 時間の学習が目安となる（高等教育 1 年目に相当するレベル）。介護施設のマネージャーには、管理者としてのレベル 4 の資格取得及び登録が法律で義務付けられている。Gospel (2008)は、資格水準に関する規制が導入された期間の前後で同一の事業所に関する事例調査を行い、規制導入が従業員の訓練促進につながったとの分析結果を示している。同事例（民間高齢者介護施設）によれば、従来はアド

⁵⁸ Scottish Social Services Council ウェブサイト

(<http://www.sssc.uk.com/Applying-for-registration/qualifications.html>)

⁵⁹ The Care Council for Wales (2013) "Qualification Framework for the Social Care Sector in Wales" (The Care Council for Wales ウェブサイト：<http://www.ccwales.org.uk/qualifications/>)

⁶⁰ 施設・在宅介護の事業者に対して、NVQ レベル 2 以上の資格を有するか取得中の職員を 50%以上とし、新たな職員についてはレベル 2 取得のための訓練の開始を義務化（2000 年の法改正による）、併せて介護労働者の登録制度（NVQ 取得が要件）を導入（Gospel and Lewis (2010)）。

⁶¹ Gospel and Lewis (2010)による。政府には、レベル 3 を業界の標準と位置付ける意図があったという。

⁶² なお、ソーシャル・ワーカーについては、監督機関である医療・介護職委員会（Health and Care Professions Council）の指定する学士・修士コースの修了が要件とされ、こうしたコースの履修には、一定の教育資格または職業資格（レベル 3）などを取得していることが前提となる場合が多い。

⁶³ Skills for Care (2013a)

ホックに教育訓練が実施され、関連する資格を有する従業員は全体の 2 割程度にとどまっていた（全て入前に取得）が、規制導入をはさんで、資格取得のための訓練を受講している従業員が増加したという。

図表Ⅱ－３９ 主な介護分野の資格

	アワード	サーティフィケート	ディプロマ
レベル 7			<ul style="list-style-type: none"> Commissioning Procurement And Contracting For Care Services (QCF)(12)
レベル 5		<ul style="list-style-type: none"> Leading and managing services to support end of life and significant life events (QCF)(3) 	<ul style="list-style-type: none"> Commissioning Procurement And Contracting For Care Services (QCF)(5) Leadership In Health And Social Care And Children And Young People's Services (QCF)(1)
レベル 3	<ul style="list-style-type: none"> Inducting others in the Assisting and Moving of Individuals in Social Care (QCF) (17) Awareness of the Mental Capacity Act 2005 (QCF) (10) Awareness of Dementia (QCF) (15) Awareness of End of Life Care (QCF) (5) Supporting Individuals with Learning Disabilities (QCF) (3) 	<ul style="list-style-type: none"> Dementia Care (QCF) (8) Activity Provision In Social Care (QCF) (12) Working in End of Life care (2) Supporting Individuals With Learning Disabilities (QCF) (14) Preparing To Work In Adult Social Care (QCF) (5) Stroke Care Management (QCF) (7) ほか 	<ul style="list-style-type: none"> Independent Advocacy (QCF)(6) Commissioning Procurement And Contracting For Care Services (QCF) (6) Health And Social Care (Adults) England (QCF)(6)
レベル 2	<ul style="list-style-type: none"> Awareness Of Dementia (QCF) (4) Supporting Activity Provision In Social Care (QCF) (5) Awareness of End of Life Care (QCF) (4) Employment Responsibilities and Rights In Health, Social Care And Children And Young People's Settings (QCF) (13) ほか 	<ul style="list-style-type: none"> Dementia Care (QCF) (4) Assisting And Moving Individuals For A Social Care Setting (QCF) (8) Supporting Individuals With Learning Disabilities (QCF) (3) Preparing To Work In Adult Social Care (QCF) (1) 	<ul style="list-style-type: none"> Health And Social Care (Adults) England (QCF) (12)
レベル 1	<ul style="list-style-type: none"> Preparing To Work In Adult Social Care (QCF) (1) 		

注：資格名の後の括弧付き数字は、資格を提供している資格授与組織の数。たとえば、「Level 2 Diploma in Health and Social Care (Adults) for England (QCF)」は、Pearson、City & Guilds、OCR など 12 の資格授与組織によって同等の資格が提供されている。なお、SFA が公表する補助対象資格リストには エントリーレベル、レベル 4 の資格も含まれており、上記は介護関連の資格に関する網羅的な内容ではない。

出所：Skills for Care ウェブサイト 'Table of qualifications and awarding organisations'より作成
 (<http://www.skillsforcare.org.uk/Qualifications-and-Apprenticeships/Adult-social-care-qualifications/Adult-social-care-vocational-qualifications.aspx>)

図表Ⅱ－４０ 介護労働者の資格水準の変化（イングランド、2006-2008年、％）

	2006	2007	2008
NVQ レベル4以上	11	12	13
NVQ レベル3	16	20	22
NVQ レベル2	32	32	32
NVQ レベル2未満	13	12	13
アプレンティスシップ	4	2	2
その他	13	13	11
資格なし	11	9	7
n(100%)	1,030	983	1,031

出所：Skills for Care (2010)

資格水準に関する規制や登録制度の導入には、サービスの品質維持・向上とならんで、介護労働の地位向上が企図されていた。先の Goddard and Woodward (2007)による調査でも、介護分野は資格取得が賃金の改善や昇進に最もよく結びつくとみられる分野のひとつと分析されている。しかし、資格水準の向上や恒常的な人手不足の状況に比して⁶⁴、介護労働者の賃金水準は向上しておらず、介護労働者は依然として国内で最も賃金水準の低い職種の1つである⁶⁵。特に、近年雇用の拡大が続いている民間部門で賃金水準が低迷、結果として公共部門との間に格差が生じているとみられる。Skills for Care (2013b)⁶⁶によれば、介護労働者の時間当たり平均賃金は、民間部門で6.76ポンド、非営利部門で7.37ポンド、公共部門では9.61ポンドである（いずれも2012年）。また、職種別の平均賃金は、介護労働者（care worker）が6.84ポンド、専門的介護労働者（senior care worker）が7.37ポンド、管理者（registered manager）が12.82ポンドとなっている⁶⁷。

介護事業者の従業員の資格取得に関する事例調査をまとめた Skills for Care (2013c) (2013d) (2012c)によれば、資格提供／取得の動機について、雇用主・従業員のいずれでも「職務能力の向上」や「仕事に関連する学習」といった回答が多いが、取得者ではこれらと並んで「キャリアの向上」や「昇進の可能性」が動機に挙げられている。

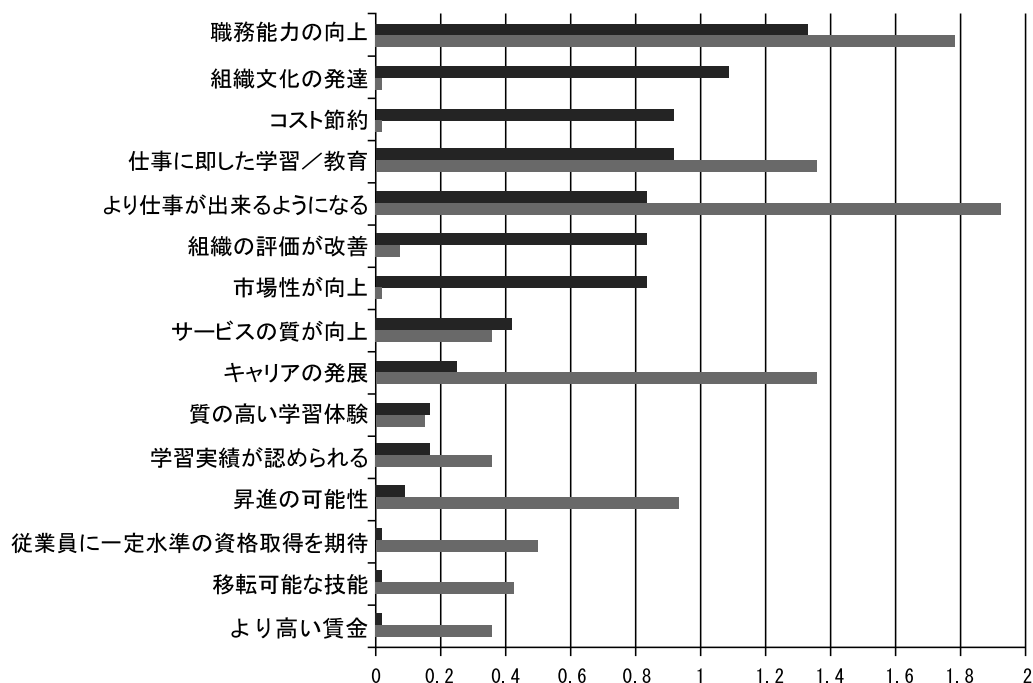
⁶⁴ 人手不足を補うため、2000年代以降、介護業における外国人労働者の受け入れが急速に進んだ（Cangiano et al. (2009)）。受け入れに際しては、技能水準に関する要件としてNQFレベル3相当の資格保有、または3年以上の就業経験があることが求められた（イングランド）。ただし、実際に受け入れられている外国人労働者は、大半がこの水準に達していなかったという（UK Border Agency (2008)）。2008年以降導入されたポイント制においては、専門技術者（skilled）相当の職種で、かつ域内での人材確保が困難な人手不足職種の1つに数えられ、簡易な手続きでの受け入れが認められた。ただし、その後の入管政策の引き締めにより、専門技術者全般に関する技能水準要件が順次引き上げられ（2014年現在は大卒相当）、受け入れは実質不可能。

⁶⁵ 最低賃金制度に関する政府の諮問機関である低賃金委員会（Low Pay Commission）による。なお、低賃金の要因として、地方自治体からの委託費による制約が指摘されている（Moriarty et al. (2008)、Low Pay Commission (2013)）。

⁶⁶ National Minimum Data Set for Social Care (NMDS-SC)の登録データの分析。

⁶⁷ National Minimum Data Set for Social Care (NMDS-SC)の登録データをもとに、ウェブサイトで提供されている2014年2月時点のデータ（過去12カ月の平均）による。
（<https://www.nmds-sc-online.org.uk/research/researchdocs.aspx?id=10>）

図表Ⅱ－４１ 資格訓練の提供／資格取得の動機



注：各項目とも上段が雇用主、下段が従業員の回答を動機の強さによりポイント化したもの。
出所：Skills for Care (2012c)

事例では、規模の大きい雇用主の中には、取得資格とキャリアパスを対応付け、さらに各レベルで多様な訓練を提供しているとするケースもみられるが、事例としては限定的である。また、資格取得に対して金銭的な報酬で対応している雇用主も、ごく一部に限られるという。ある雇用主は、プロジェクトへの抜擢や、職場訓練における資格評価者（アセッサー）としての責任を与えるなど、資格取得者のキャリアの向上をはかる多様な方法があると回答している。このほか、例えば専門的な資格（認知症や学習困難者など、通常の介護資格以外のオプションとして設けられた学習ユニット）を取得した従業員は、その分野を組織内でリードする存在となりうる、といった回答もみられる。

また取得者の間でも、より賃金の高い仕事への転職、また現在取得している資格を足場に看護師や助産師、あるいはメンタルヘルス分野など類似の他職種への転換を志向する者もいる。看護師を目指しているとする従業員については、雇用主も了解しているという。資格取得が可能な職場として当座の雇用主を選び、取得後はキャリア向上の機会を求めて転職するといった働き方が認められていることの証左とみられる。

資格が国内で認知されていることは、取得者だけでなく雇用主もメリットとして挙げるところである。複数の雇用主が、従業員に対する訓練内容について顧客から質問を受けることが多く、従業員（サービス）の質に関する説明の一環として資格取得を挙げて

いるという。

Skills for Care は、業界における技能水準の向上をはかるため、業界内の事業主に対して従業員の職業資格取得の促進を働き掛けている。主な利点として挙げているのは、顧客からの評価の向上、従業員の保持、従業員の潜在的な能力の活用や人員計画への寄与、安全性の向上（重大なミスによる多額の賠償の回避）、サービスの質的改善である⁶⁸。また、一旦は義務化が見込まれていた登録制度についても、データベースとしてその運用を担っている。登録は任意だが、2014年現在で自治体や民間事業者など約2万5,000組織、70万人の看護師・介護士が登録されており、職務や保有資格などのほか、雇用形態、労働時間、賃金額、また離職した場合は新たな就業先も記録される。

なお、雇用主による従業員の資格（またはユニットの）訓練に対しては、保健省からの予算により Skills for Care を通じて実施される補助制度「従業員能力開発基金」（Workforce Development Fund）がある。上記データベースに従業員を登録している雇用主を対象に、QCF ユニットのうち導入訓練に対応するもの（24 クレジット）に最高で360 ポンド、レベル2の保健・介護ディプロマ（最低46 クレジット）に690 ポンド、レベル3の保健・介護ディプロマ（最低58 クレジット）に870 ポンドなど、資格のサイズに応じた補助が支給される。さらに、2013年からは「従業員能力開発イノベーション基金」（Workforce Development Innovation Fund）として、プロジェクト単位での応募に対して審査を経て補助を行う制度が新設されている（WDF との併用が可能）。

第5節 職業資格の効果－職業資格の雇用・賃金への影響

雇用主及び取得者のいずれに対する調査でも、職業資格が採用や賃金、昇進に一定の影響を与えている可能性が看取された。一方、今回現地調査などから得られた情報の範囲では、雇用主の対応はまちまちで、職業資格を重視する傾向にある業種でも、資格取得と賃金・職務の関係を明示的に規定する慣行は必ずしも一般的ではないことが窺える。

職業資格の効果をめぐっては、膨大な分析の蓄積がある⁶⁹。このことは、とりわけ公的な規制と予算の下で実施されてきた継続教育や職業資格制度が、主に費用対効果という観点から検討の対象となってきたことと関連しているとみられる。内容は、取得者の賃金や雇用機会への効果への影響が中心で（このほか、生産性や経済への影響など）、対象や時期などの条件が個々の分析によって異なるため比較は難しいが、賃金、雇用については概ね正の効果が報告されている。ただし、資格の種類（業種・職種）、レベル、取得者の年齢・性別（賃金効果は女性で高いとの結果が複数）などにより効果に差異がみられ、またマイナスの効果を報告する分析もある。

⁶⁸ Skills for Care (2012a)

⁶⁹ 近年の特徴的な分析として、例えば London Economics (2013)。19歳以上層の職業資格取得後の一定期間について、賃金・雇用への効果を分野・レベル別に分析している。

こうした分析に関する紹介は本論の範囲を超えるため、ここでは単純なデータの紹介にとどめることとしたい。BIS (2014)は、2009年度のNVQレベル2またはレベル3のフル資格取得者（19歳以上）について、訓練コースを通じた取得者とアプレンティスシップによる取得者の2010年度における平均給与額（6カ月以上継続した雇用に就いている者のみ）および継続的雇用率を資格分野毎に算出している。

訓練コースを通じたレベル2・レベル3取得者の年間給与額の差は、「教育」「エンジニアリング」「建設」などで相対的に大きく、これらの分野では資格取得の効果が給与に反映されている可能性がある。一方で、「農業」「情報」「レジジャー」などでは、給与額・雇用率ともレベル3取得者で低くなっている。

また、アプレンティスシップを通じたレベル2・レベル3取得者では、「健康」以外の分野ではレベル3取得者の賃金額がレベル2より高い。一方、雇用率については「農業」「小売」「情報」「エンジニアリング」で低くなっている。なお、比較可能な全ての分野で、アプレンティスシップを通じた取得者の雇用率が訓練コース取得者を上回っている。

図表Ⅱ-42 NVQレベル2・3取得後の平均給与額・継続的雇用率（2010年度）

取得方法	分野	年間平均給与額(ポンド)		継続的雇用率(%)		レベル3とレベル2の差	
		レベル2 (フル)	レベル3 (フル)	レベル2 (フル)	レベル3 (フル)	給与額	雇用率
訓練コース	農業・園芸・畜産	18,600	13,900	77%	62%	-4,700	-15%
	芸術・メディア・出版	13,000	7,600	44%	45%	-5,400	1%
	経営・管理事務・法律	19,300	20,100	85%	82%	800	-3%
	建設・都市計画・環境	22,300	26,300	63%	68%	4,000	5%
	教育・訓練	8,500	15,800	76%	79%	7,300	3%
	エンジニアリング・製造技術	19,500	24,800	65%	76%	5,300	11%
	保健・公共サービス・看護	13,900	14,500	81%	78%	600	-3%
	歴史・哲学・神学	-	8,400	-	48%		
	情報通信技術	17,600	14,900	69%	56%	-2,700	-13%
	言語・文学・文化	18,900	-	72%	-		
	レジジャー・旅行・観光	13,800	12,900	72%	69%	-900	-3%
	生活・職業への準備	13,200	-	47%	-		
	小売・商業	15,400	17,600	81%	71%	2,200	-10%
	科学・数学	-	8,000	-	49%		
	社会科学	-	8,200	-	49%		
アプレンティス シップ	農業・園芸・畜産	14,300	16,200	79%	76%	1,900	-3%
	芸術・メディア・出版	-	-	-	-		
	経営・管理事務・法律	16,100	18,100	86%	88%	2,000	2%
	建設・都市計画・環境	16,000	18,800	70%	70%	2,800	0%
	教育・訓練	-	-	-	-		
	エンジニアリング・製造技術	18,300	22,800	84%	83%	4,500	-1%
	保健・公共サービス・看護	13,600	13,100	84%	85%	-500	1%
	歴史・哲学・神学	-	-	-	-		
	情報通信技術	20,500	21,300	86%	84%	800	-2%
	言語・文学・文化	-	-	-	-		
	レジジャー・旅行・観光	14,200	15,100	80%	84%	900	4%
	生活・職業への準備	-	-	-	-		
	小売・商業	12,900	14,400	82%	79%	1,500	-3%
	科学・数学	-	-	-	-		
	社会科学	-	-	-	-		

出所：BIS (2014) "Initial outputs of emerging results from earnings analysis of matched data"

【参考文献】

- 職業能力開発総合大学校（2011）『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』（50周年特別研究企画報告書）
- 日本労働研究機構（2002）『諸外国における職業能力評価制度の比較調査研究—イギリス—』資料シリーズ No.127
- 日本労働研究機構（2003）『教育訓練制度の国際比較調査研究—ドイツ、フランス、アメリカ、イギリス、日本—』資料シリーズ No.136
- 労働政策研究・研修機構（2004）『イギリスにおける職業教育訓練と指導者等の資格要件』労働政策研究報告書 No.16
- 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—仏・独・英・米4カ国比較調査—』資料シリーズ No.57
- 労働政策研究・研修機構（2012）『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—』資料シリーズ No.102
- ATG training (2013) "Apprenticeship Handbook Issue 12/Jan.2013"
- Banks C.(2010) "Co-investment in the skills of the future" Department for Business, Innovation and Skills
- Cangiano, A., I.Shutes, S.Spencer and G.Leeson (2009) "Migrant Care Workers in Ageing Societies: Research Findings in the United Kingdom"
- CBI (2013) "Changing the pace - CBI/Pearson education and skills survey 2013"
- Department for Business, Innovation and Skills (2011) "Measuring the Economic Impact of Further Education"
- Department for Business, Innovation and Skills (2012a) "Prior qualifications of adult apprentices 2010 to 2011"
- Department for Business, Innovation and Skills (2012b) "Prior qualifications of adults undertaking classroom-based courses in further education 2010 to 2011"
- Department for Business, Innovation and Skills (2013a) "Evaluation of National Careers Service Partnership Delivery"
- Department for Business, Innovation and Skills (2013b) "Apprenticeship Pay Survey 2012: Research Findings"
- Department for Business, Innovation and Skills (2013c) "Prior qualifications of adults in further education workplace learning: 2011 to 2012"
- Department for Business, Innovation and Skills (2014) "Initial outputs of emerging results from earnings analysis of matched data"
- Department for Education (2010a) "14-19 qualifications strategy research"
- Department for Education (2010b) "The Importance of Teaching - The schools White Paper 2010"
- Department for Education (2011b) "Wolf Review of Vocational Education - Government Response"
- Department for Education and Skills and Department for Work and Pensions (2007) "DfES and DWP: A Shared Evidence Base - The Role of Skills in the Labour Market"
- Department for Innovation, University and Skills (2007) "World Class Skills: Implementing

- the Leitch Review of Skills in England"
- Edexcel (2011) "Edexcel Level 3 NVQ Diploma in Mechanical Manufacturing Engineering (QCF) For first registration August 2010"
- Edexcel (2011) "Specification - Edexcel Level 2 NVQ Diploma in Mechanical Manufacturing Engineering (QCF) For first registration August 2010"
- Edexcel (2011) "Specification - Edexcel Level 2 NVQ Diploma in Performing Engineering Operations (QCF) For first registration August 2010"
- Edexcel (2011) "Specification - Edexcel Level 1 NVQ Certificate in Performing Engineering Operations (QCF) For first registration August 2010"
- Edexcel (2011) "Specification - Pearson Edexcel Level 3 Diploma in Health and Social Care (Adults) for England (QCF) For first registration January 2011"
- Education Funding Agency (2014) "Annual report and financial statements for the period 1 April 2012 to 31 March 2013"
- Forth, J., A.Bryson, A.Humphris, M.Kleiner (2011) "A review of occupational regulation and its impact" UKCES
- Gardiner, L. and T.Wilson (2012) "Hidden Talents Skills Mismatch" Centre for Economic and Social Inclusion
- Goddard, E. and C.Greenwood (2007) "Level 2 National Vocational Qualifications: the characteristics of those who obtain them, and their impact on employment and earnings growth" Department for Education and Skills
- Gospel, H. (2008) "Workforce Training and Development in the Context of the Statutory Framework for the Social Care Sector: A Replication Study"
- Gospel, H. and P.Lewis (2010) "Who Cares About Skills? The Impact and Limits of Statutory Regulation on Qualifications and Skills in Social Care" SKOPE Research Paper No.89
- Gospel, H. and P.Casey (2012) "Understanding Training Levies: Final Report" UK Commission for Employment and Skills
- Learning and Skills Council (2008a) "Skills Broker Standard 2nd Edition"
- Learning and Skills Council (2008b) "Recruitment and Training Among Large National Employers"
- Learning and Skills Council (2009) "Train to Gain Sector Compacts –Q and A"
- LSIS (2009) "Engaging employers through the achievement of the Skills Broker Standard"
- Low Pay Commission (2013) "National Minimum Wage - Low Pay Commission Report 2013"
- London Economics (2013) "A Disaggregated Analysis of the Long Run Impact of Vocational Qualifications" Department for Business, Innovation and Skills
- Moriarty, J., J.Manthorpe, S.Hussein, and M.Cornes (2008) "Staff shortages and immigration in the social care sector"
- National Audit Office (2009) "Train to Gain - Developing the Skills of the Workforce"
- National Careers Council (2013) "An Aspirational Nation - Creating a culture change in careers provision"
- Public Account Committee (2009) "Train to Gain: Developing the skills of the workforce" House of Commons
- Richard, D. (2012) "The Richard Review of Apprenticeships" Department for Business,

Innovation and Skills

- Roe, P., J.Wiseman, M.Costello (2006) "Perceptions and Use of NVQs: A Survey of Employers in England" Department for Education and Skills
- Skills for Care (2010) "The state of the adult social care workforce in England, 2010"
- Skills for Care (2012a) "Benefits of qualifications"
- Skills for Care (2012b) "The state of the adult social care sector and workforce in England, 2012"
- Skills for Care (2012c) "The impact of qualifications in the adult social care workforce - Overarching learning from case studies"
- Skills for Care (2013a) "Meeting the workforce regulations: Skills for Care advice on CQC's workforce-specific outcomes; 14 and 25"
- Skills for Care (2013b) "NMDS—SC trend briefing - Issue 1 - Care worker pay"
- Skills for Care (2013c) "The impact of qualifications in the adult social care workforce"
- Skills for Care (2013d) " The impact of qualifications in the adult social care workforce: Case studies"
- Whitehead, N. (2013) "Review of Adult Vocational Qualifications in England" UK Commission for Employment and Skills
- Wolf, A. (2011) "Review of Vocational Education – The Wolf Report" Department for Education
- Wright, J., I.Brinkley, N.Clayton (2010) " Employability and Skills in the UK: Redefining the debate" Work Foundation
- UK Border Agency (2008) " Internal Caseworker Guidance - Senior Care Worker"
- UK Commission for Employment and Skills (2012) "UK Commission's Employer Perspectives Survey 2012: UK Results"
- UK Commission for Employment and Skills (2014) "Employer Skills Survey 2013: UK Results"

付属資料：ヒアリング・レコード

以下は、2014年1月に実施した現地調査の記録の一部である。全体の調査日程は次の通り。

- 1月6日午前 : The Institute of the Motor Industry (自動車産業の業種別技能委員会)
 対応者 : James Stockdale, Head of Skills Development
 Nathan Brown, Research and Information Analyst、Laura Beaty, Apprenticeships and Qualifications Development Officer
- 1月6日午後 : UK Commission for Employment and Skills 前半 (技能政策に関する公的機関)
 対応者 : Judith Compton, Assistant Director, Research and Technical
 Aoife Ni Luanaigh, Senior Research Manager
- 1月7日午後 : Chartered Institute of Environmental Health (環境安全衛生分野の資格授与組織)
 対応者 : Marianne Phillips, Head of the CIEH Awarding Organisation and Operations
- 1月8日午前・午後 : SEMTA (エンジニアリングの業種別技能委員会)
 対応者 : Paul Turnbull, Project Manager, Standards and Qualifications
 アプレンティス3名 (Adam、Bethan、Fraser)
- 1月9日午前 : Sumitomo (SHI) Demag Plastics Machinery UK Ltd. (企業)
 対応者 : Nigel Flowers, Managing Director
 Ian Harper, ATG Training
- 1月9日午後 : ATG Training (訓練プロバイダ)
 対応者 : Lee Griffiths, Account Manager ほか
- 1月10日午前 : Confederation of British Industry (経営者団体)
 対応者 : Holly Hardisty, Senior policy adviser

ケース 1 : Sumitomo(SHI) Demag Plastics Machinery UK Ltd.

【会社の設立と概要】

機械の販売、サービス会社である Demag の子会社として 1974 年に設立しました。その後、2008 年に Demag と住友が合併し、現在に至っています。

当社は、機械の販売部門と技術サポート部門で構成されています。主な仕事は、機械の販売と技術サービスですが、技術サービスの仕事はかなり技術・技能が必要です。

従業員数は 26 人で、サービス・エンジニアが 6 人、欠陥発見、調整を担当する人、ソフトウェアを担当している大卒のエンジニアが 1 人、HNC (Higher National Certificate) という技術の専門資格を持ったエンジニア (大卒でない) が 4 人います。

【求人・採用について】

当社の求人広告には、こういう資格が必要だとか、アプレンティスシップを修了していることといった条件は出しませんが、技術サービス関係の 4 人は、アプレンティスシップ修了者を採用しました。

当社は 5 年ぐらい前までは、自社でアプレンティスシップ・プログラムを実施していました。ここ 5 年間はそういう機会がありませんが、実際やったことは非常に成功して、今でもその時の修了者がここで働いています。今年、2 人採用しましたが、その際、重視した点の 1 つは、機械もしくは電気分野のアプレンティスシップを修了していることです。

当社では、実際の仕事ができるということが非常に大切なので、アプレンティスシップの経験があつて、資格があるという人は非常に重要です。できれば、将来またここでアプレンティスシップをやりたいと思っています。部品、パーツを扱う部門でも、それについてのエンジニアリングが必要です。実際に、顧客と話をするにしても、専門的な知識が必要で、スペアパーツを売る分野でもエンジニアリングが必要です。全社員 (26 人) の 80% が大体、何らかの技術関係の資格を持っています。

【従業員の採用とアプレンティスシップについて】

当社で仕事をするためには、マルチ・スキルが必要です。しかし、最初から全てできる人が新人として来ることはまずありません。最近、採用した新人は、機械的な技術は非常に高い。しかし、それに電氣的な技術を足さなくてはいけないということで、電気関係の訓練をし、次の段階として、ドイツ本社の電気部門に 2 週間送り込みます。

ドイツ本社の従業員は 600 人位で、その内 10% はアプレンティス (正式に訓練受ける見習い生) です。彼らは何らかの形で、イギリスのアプレンティスシップと同じような訓練を受けています。

当社では、全く技能のない 16 歳、17 歳ぐらいの若者を採用した場合、アプレンティスシ

ップを3年間やり、その後2年位は会社で訓練をして、ようやく仕事ができると言えるレベルになります。3年間のアプレントイスシップをやっても、1人で仕事を任せられるようになるには、最低2年間は訓練・研修が必要です。理由の1つは、当社では、大体1人でやる仕事が多いからです。それと、顧客と直接接して仕事をする場合が多いので、会社の顔という形になり、この人は見習いですという言い訳はききません。だから、完全に仕事ができるようにならなければなりません。もう1つの理由は、扱う機械が非常に高価なので、必ずできるというコンピテンシーの確認ができないと、1人に仕事を任せることができないということです。

昔は、5年間位のアプレントイスシップは幾らでもありましたが、政府の補助が削減されて、今は3年間、中には1年間なんていうのもあるので、一人前にするための訓練は、企業に任されるようになりました。現在の3年間のアプレントイスシップ修了者は、職場で安全に働ける最低限のことや基本的なエンジニアリングの知識があるというレベルです。その後は、企業がそれに追加して、知識と技能を訓練していかなくてははいけない。

【従業員の教育訓練について】

当社の訓練は、新製品や新技術が入って来た場合に、それに対応した訓練・研修プログラムを作って実施しています。特に、サービス関係あるいは技術関係の従業員にとって知っておかなければならないことは、有無をいわず研修をします。技術サービスを担当している従業員は、1年に最低2週間は、知識・技術更新のための訓練を受けます。

それと、1年ごとに行われる従業員のパフォーマンスのレビューによって、個々の従業員に不足している技能がわかるので、その訓練をしていきます。方法としては、縦軸にスタッフ全員の名前、横軸に仕事の名称を配列したマトリックスを使って、個々の従業員が出来なければならない仕事を常に見直しています。ある従業員の出来る仕事に不足がある場合は、その従業員と話をして、研修を受けさせることにしています。

時には、社員から自分はこういう能力を開発したいと言ってくる場合もあります。例えば、財務関係の従業員が、契約に関する勉強をもっとしたいので訓練を受けさせてくれと言ってくる。そういう場合は、その訓練が実際にこの会社に役に立つものであるかどうか、それをまず検討して、それが会社の利益とぴったり合う場合は、会社が費用を負担します。実施にあたっては、遠隔教育（distant learning）やオープン大学（open university—通信制の高等教育）を利用する方法もあります。

あるいは、それが会社の利益にぴったり合うわけではないが、能力開発としては良いという場合は、費用は自己負担で、ただし週何日は休んで講義に出ても良いという形で同意をして、行う場合もあります。それはケース・バイ・ケースです。

【従業員の教育訓練における資格の位置づけ】

研修の中での資格の位置づけと資格を取るための研修についてですが、社内で研修する場合もあれば、外部で研修を受講する場合があります。例えば、電子関係の技術資格が必要である、あったほうが良いという場合は、それなりの資格を取らせるため、できる限りそうした資格につながるコースを探して受講させます。受講した本人にも付加価値がつくし、会社にも利益になります。新しい製品については、本社から決まった研修プログラムが来るわけですが、例えば、リフトやクレーンなどの資格を取らなくてはいけないという場合は、こちらで提供します。

この地域には、当社のような会社が多く、レベル2のアプレントイスシップに興味を示す雇用主はほとんどいません。もっと生産工場がある地域へ行くと、レベル2のアプレントイスシップも人気はありますが。

【資格制度について】

イギリスでは資格制度がどんどん変わっています。例えば、求人にも2人の応募者がいたとして、両方が同じ NVQ を持っていますが、実際に受けた訓練は全く違う場合があるので、資格そのものに頼ることはできません。

雇用主から見ると、資格というのは非常に複雑でよくわからない。求人への応募者を見ると、いろいろな資格を持っているけれど、何ができるのか全然わからない。だから、雇用主にとっては現在の資格制度に頼ることはできないということです。

政府による調査研究でも、現在の制度は非常にわかりにくいという結果が出ています。従って多分、制度改正があるだろうと思います。希望としては、例えば、この資格は、これと、これと、これができるということを1ページにはっきり書くようにしてほしい。

QCF は、柔軟性があるというのが売り物です。ところが、その柔軟性のある資格で判断して最終的に採用した人は、実際にできることがそれぞれ全く違う場合があります。雇用主にとっては、タイトルを見てもよくわからない。それを何とかしていかなくてはならないという動きは出ています。要するに、自動車の運転免許みたいに、どうやって習っても、誰に習ってもいいけれど、最終的には運転ができなくてはならない。資格のタイトルを見て、何ができるかというのが雇用主にはっきりわかるようにしていくべきです。

【資格取得に関する基金について】

QCF は、理論上は幾つでも追加で（ユニットを）取得して、次々に資格を高めていくことができることになっています。ところが、アプレントイスシップで資格を取ってしまった人は、もう資格が既にあるということで、その後に（ユニットを）追加する場合、その追加部分に対して公的な補助が出ません。一見すると、QCF というのは公的補助で資格を積み上げていけるように聞こえるけれども、アプレントイスシップについてはそれが出来ない。そう

いう問題があります。

イギリスの伝統的な考え方として、職業訓練の費用は国が払うものだという国民意識があって、会社が行う従業員のための技術・技能訓練であっても国が補助すべきだという企業意識が働いています。他のヨーロッパの国では、社員の教育訓練にお金を出すのは、会社の投資であるという意識が非常に高いということです。

【従業員の処遇について】

資格取得と昇進・昇給の関係ですが、当社のように小さい企業にとっては、それは非常に重大問題です。社長の下に5人の管理職がいて、その下にマネジャーがいる。だから、技術を持って働いている人が昇進していくという道がないわけです。昇進という形ではないけれども、そういう技術・技能、能力のある人には、例えばプロジェクト・マネジャーにするなど、さまざまな責任を持たせて、給料をあげる工夫をしています。

賃金については、まず求人段階で、仕事に応じた年俸が決まっており、1年に1回、給与レベルを全て見直して、適正化しています。サービス・エンジニアについても、決まった年俸の額があります。これに、個々の従業員でいろいろな条件を加味して、1年ごとに見直しています。特に成果が上がっている場合や、追加の報酬を出すべき仕事をした場合は、それなりの額を加算します。もっと大きな企業や団体であれば、例えばレベル1なら幾ら、レベル5なら幾らといった段階的な報酬が給与表で決まっていますが、当社にはそういうものはありません。

小規模の会社だと、資格を取っても、その資格を有効に使う機会がない場合が多いわけです。そういう場合、その人は他の会社へ移っていく。大きい会社であれば、その資格を使う次の等級（バンド）に上がっていくという傾向はあります。当社の場合、資格を取ったことで等級が上がるということはありませんが、資格を取って知識や技能を高めれば、それなりの追加の責任が与えられ、それによって給与も上がっていく、そういう形で社員の意欲を高めています。

当社は、先ほどの話のように、資格を持ったアプレンティスが来ても、追加で2年位の訓練をしなくてはならず、その費用がかかるので、訓練した従業員が他の会社に転職しないようないろいろな工夫をしなければならない。それで、責任を増やして給料を多少上げていく。

我々のような小さい会社は、個々の従業員について把握しやすいわけですから、各個人の可能性を早く見つけて、その人を訓練して会社のために使おうということがやりやすい。個人の可能性に応じて適切な訓練を与えていって、本人は給料も上がるし、会社のためにもいいという、そういう形で訓練というものを取り入れています。大きい会社だとそういうことはできません。

【従業員の定着率】

一般に今の若い人は、1つの会社に留まる期間が短く、大体2年位でどんどん仕事を移っていく傾向にあります。しかし、エンジニアリング分野では、定着率はかなりいいです。エンジニアリングという職種は実際に行う仕事が明確なため、これをやろうと決めた人が来る傾向が非常に強いわけです。小売なり事務といった職種は、仕事があったから行くという人が多いので、そういう人は非常に定着率が悪い。エンジニアリングの場合は、他の職種に比べて短期間で移っていくということは少ないですね。特に、女の子でエンジニアリングに来た人というのは非常に熱心です。いろいろな反対を押し切って来た人が多いため、資格を取って、長く留まるという傾向が非常に強いです。

ケース 2 : 自動車産業協会 (The Institute of the Motor Industry : IMI)

【組織の設立と概要】

1917年に自動車産業専門協会として設立。2007年にSSCになった。

9人がSSCとしての業務を担当している。SSCに関する業務は政府からの補助で実施しており、資格や訓練に関するサービスは、会員に無料で提供している。主な業務として次のようなものがある。

- ① 調査研究とNOSの政策作成
- ② NOSの開発・改定
- ③ AOと協働して資格の内容と構成に関する調整
- ④ SSC以外のIMIの仕事は、会員の負担で行っている。

SSCとして一番大切なことは、雇用主と協力して働くことです。産業構造や技術の変化に対して、雇用主と連携して、影響を受ける技能や知識をいかに早く、NOSに反映させるかがとても重要です。したがって、調査研究した結果に基づいてNOSを改定し、その結果をアプレンティスシップに組み込んでいくことも大切な仕事になっています。政府の施策と実際の産業との間に立って仲介人のような仕事をするのがIMIということです。

【資格をめぐる動きについて】

従来は、NOSというものの上に全国資格枠組み(NQF)があり、その枠組みの中にNVQなどがあって、そういう資格制度がずっとあったわけです。2008年(5年前)に、NQFはもう役に立っていないという声が出て、SSCと雇用主が協働して、Sector Qualification Strategyを作りました。それは、資格はどういうものであってほしいかという雇用主の声に基づいて作ったものです。

以前は、AO(資格授与機関)が資格をつくっていましたが、これに関する規制が比較的緩やかだったため、AOが勝手に資格を開発できたわけですね。そこに、このストラテジーの作成とQCF導入が行われて、産業側の意見、ニーズに基づいて資格の内容を細かく決めていくよう、制限できるようになりました。QCFは、それまでの資格の開発が資格の売り手であるAOとSSCとの間で行われていたのに対して、売り買いの立場ではなく、SSCが業界側と直接話し合った上で資格を作っていくようにした、そういう制度改革であったというわけです。

QCFは、柔軟性があるという点で雇用主や学習者から非常に人気があります。NVQのコースでは、とにかくぎっしり詰まった内容について1年間学習するということでしたが、QCFの場合、小さなユニットを積み上げていくことで資格が取れるという点が非常に使いやすいということです。

QCFが始まったときに、QCFには資格のタイプは設けないということで、「NVQ」はもう

なくすということになっていました。ただ、産業分野によっては、NVQ そのものが技能の資格として認められているので、それをなくしてしまうわけにはいかないということになり、一部で未だに残っています。

IMI の資格は、実質的には NVQ の時期と変わらない方式で訓練・評価を行います。タイトルには NVQ という名前がついていません。NVQ という名前を使う場合は、NVQ 実施規約に基づいて作らなければならないが、使わない場合はそれに基づかなくてもよいということです。実施規約の中には、実際には役に立たないものがたくさんあるので、IMI では実施規約の中から実際に役に立つ部分を拾い出して、アセスメント・ストラテジーを新しく作って、それに基づいて資格を作っています。

IMI で開発した QCF 資格は、販売、修理からマネジメント、そういった職種まで全て含めて、AO によって提供されているものの合計が 300 位あります。自動車産業分野においては、AO が違っても資格が同じタイトルであれば、必ず同じであり、それを常に維持するため、IMI は AO と常に協働して、NOS に基づいているかなど、資格の内容と構成を調べています。

最近の施策である **Employer Ownership of Skills** というイニシアチブは、雇用主が従業員のスキルに関して責任を持つようにし、それを支援するというもので、個々の企業がもっと自社に必要な資格や技能訓練にお金をつぎ込むことができるようになった。しかし、これが発展していった場合、今あるスタンダードというのがあまり認められないで、それぞれの企業が独自のスタンダードというものを作っていく方向に発展する危惧があるということです。

そうすると、例えば、大企業でスタンダードというのを作っているようなところでは、その企業で認められても他の企業では資格として認められないという状況が生まれるということです。NOS ベースではなく、全く雇用主ベースになってしまうという危惧はあります。

【アプレントイスシップについて】

資格が一番使われているのはアプレントイスシップです。例えば、16 歳ぐらいで何の経験もない若者がアプレントイスシップに入ると、いろいろな仕事の経験を積んでいく中で資格が取れるという使われ方をします。だから、資格というのは、会社に入ってから取るものが多いわけです。一方、16-18 歳で座学による知識ベースの資格を取得して自動車産業に入るというルートもあります。

自動車産業分野では、レベル 2 から 3 へとアプレントイスシップを続けていくという人が非常に多い。他の産業分野だと、レベル 2 を取ってしまえば、後は他へ行くという人がかなり多い中で、先に進んでいくという人が非常に多いというのは素晴らしいことです。自動車産業界の仕事の性質として、レベル 2 のアプレントイスシップがあっても、実際の職場で責任を持って 1 つの仕事をするというところまではいかない。それをちゃんとした仕事としてできるようになるには、レベル 3 を取らなければいけないというのが企業の認識です。

原子力発電分野などの特殊な分野以外は、大半のアプレントイスシップが 3 年以内で終わ

るようになっていきます。

以前は、産業分野ごとに独自のアプレンティスシップを作っていたわけですが、現在は、統一されていて、どの産業分野でも同じ形でアプレンティスシップやらなくてはいけないという規定ができています。例えば内容としては、NVQあるいはコンピテンス・ベースのQCF資格を入れること。知識ベースの科目とその時間数等が規定されています。

アプレンティスシップは人気があります。アプレンティスシップに関わる資格に興味があるかはわかりませんが、アプレンティスシップという概念自体は従来からあるので、非常にわかりやすく、企業も興味を持っています。ただ、自動車産業分野は小規模の企業が多く、資格とか訓練などに構ってられないという企業が非常に多いです。そうした企業にとって、アプレンティスシップに関する公的補助の申請は非常に複雑なので、そういうところはIMIが丁寧に説明してアプレンティスシップを促進しています。

【従業員の採用と能力開発における資格の位置づけについて】

正式な資格（Ofqualに登録されている資格）には関係なく、自社で適宜必要な訓練を行う企業は多いと思います。また、例えば自動車業界では、業界で認められている認定制度があって、雇用主が新入社員を採用した後、それを取らせるために訓練するといったことがあります。このため、正式な資格が企業内の能力開発に必ずつながっているとは言えません。訓練の結果、資格取得につながる場合もあるし、そうでない場合もあります。

ただ、自動車産業では一般的に、雇用主が新規採用を行う場合、何らかの訓練を受けた応募者を選ぶ傾向が強いです。例えば継続教育カレッジ等で2年間のコースを受講して、技術的な訓練（正式な資格を取得するものでなくてもよい）を受けてきた者を採用する傾向があります。大企業の場合は、資格が要件となっている場合も多く、例えば、BTEC資格は、継続教育カレッジ等でフルタイムの訓練を受けることで取れるわけですが、そういうものがあった方がいいという雇用主が、自動車産業の中ではかなり多いということです。

業界資格もNOSに基づいて出てきているわけです。正式な資格というと、いろいろと煩雑な事務手続き業務がかかわってきます。業界資格は、そういった事務手続き業務が無いのが魅力の一つです。わざわざ正式な認可資格にしないのは、業界資格として立派に機能しているのだから、余計な事務的な仕事を入れなくてもよいという判断です。

【アプレンティスシップと処遇について】

アプレンティスシップの修了自体が自動的に昇格、昇給に結びつくわけではなく、企業によって対応はまちまちです。ただ、修了後に処遇が十分ではないと考えれば、修了者は他のよい仕事を探して移って行くことになります。そのような状況は、企業にとっては好ましくないもので、賢い雇用主はそれなりによい処遇をしているようです。なお制度上は、アプレンティスシップの間は、アプレンティスシップ用の最低賃金が適用され、修了すると一般の最

低賃金が適用されることとなります。

QCF という資格の枠組みというのは変わったけれども、資格の内容というのは NOS に基づいているのでそんなに変わっていません。ただ、その取得方法が変わってきています。アプレンティスシップでやっている内容自体に大きな変化がないわけですから、最終的には同じレベルに到達し、質的にも変わりはありません。それをもっと柔軟なやり方でやれるようになったところに利点があるということです。内容が変わらないので、労働者の質としてもわかるほどの変化は今のところはありません。要するに、最終的な成果は同じという前提で構成されているわけです。

ケース 3 : 英国雇用技能委員会 (UK Commission for Employment and Skills : UKCES)

【組織の設立と概要】

全国的な雇用主の代表機関として、2009年に設立された非政府系の公的組織。従業員数は、ロンドン支部に55人、ドンカスター本部に45人の計100人。主な業務とし、以下の3つを行っている。

- ① 職業教育訓練のあり方に係る提言、目標達成の評価、SSCの再認可に係る大臣への助言
- ② 調査研究
- ③ NOSの監査（モニタリング）

【産業界で使われている資格について】

現在の資格の構成は、NVQほどNOSに細かく基づいていないように思います。昔に比べると多少その辺りは緩んでいます。NOSに基づいて資格という形にする作業は、資格授与機関(AO)がする場合もあるし、企業がする場合もあります。NVQという名前を入れるかどうかは、雇用主やAOが決めることであって、規則では決められていません。

例えば、NOSに基づいて作った資格がOfqualに認可されるために、アセスメント・ストラテジーという手引き(NVQ実施規約のように1冊にまとまっているものではない)を使っています。NVQ実施規約(NVQ Code of Practice)では非常に細かく、そのやり方を規定していますが、アセスメント・ストラテジーには、それなりの規定はありますが、NVQ実施規約に比べればかなり緩いものです。

UKCESでは、2年ごとにEmployer Perspectives Surveyという調査をしています。その中で、どういう資格のための訓練を提供していますかという問いに対する雇用主の回答は、NVQが一番多いです。また、アプレントイスシップの内容を構築する場合、その中にNVQあるいはコンピテンス・ベースのQCF資格を入れなくてはなりません。アプレントイスシップは雇用主に良く知られているので、調査をするとNVQがよく使われているという結果になります。分野による利用の違いということであれば、NVQが使われている介護、保健という分野は、仕事上の内容や規格、あるいは使う道具などが雇用主を問わず比較的同等なわけです。一方、例えば運輸業では会社によって要件が大きく違うことになります。

NVQはコンピテンス・ベースの資格ですが、QCFには知識ベースの資格もあります。資格のユニットに関する情報は、すべてデータバンクに入っており、ユニットにはコンピテンスベースのものも知識ベースのものもあります。NVQではできなかったことですが、QCFの場合、データバンクを利用していろいろなユニットを組み合わせることで、知識ベースの資格を作るなど、目的に合わせて構成を変えることができます。職場で働くことができるようになるための訓練、資格が要するという場合は、やっぱりコンピテンス・ベースのものになるわけですが、一方で、職場や仕事に対する理解であるとか、知識が必要であるという

場合は、知識ベースの資格が成り立ちます。既に仕事をしていて、もう少し仕事に関する知識、理解を深めたいとか、若い人が、一応その仕事についての知識を習得したいという場合は、知識ベースの資格になります。ただ、多くの資格は就業体験などコンピテンスのユニットを含むので、知識ベースのユニットのみの資格は少ないと思います。

【多様な資格について】

現在 QCF の中に残っている NVQ がどの程度あるかは不明ですが、参考としてあげるなら、従来は、NOS の 98% が何らかの NVQ と結びついていましたが、現在はそうした NOS は 56% しかありません。

1 つの問題は、職業資格 (Vocational Qualification) といわれるものに、はっきりした定義がないので、学校教育以外の資格は全て職業資格と言っています。ベーシックスキルとかそういうものも全部入って、要するに学校教育の資格でないもの全てが職業資格という形になっています。その数が非常に多くなっていることが全体の把握を難しくしています。

Ofqual で認可されていない業界資格のたぐいの資格もたくさんあります。産業分野によっては、Ofqual とは関係ない資格を取っている人のほうがずっと多いというところもあるわけです。特に、小売業は、自分のところで訓練、研修をやっているのです。そこで Ofqual の資格とは関係ない職業資格を出すわけです。それらの資格は、小売業界の中で通用するというルールがあるので、わざわざ Ofqual の資格を取る必要がないわけです。また、IT 産業では、マイクロソフトの資格があった方が、公的な資格よりずっと役に立つ、そういう産業分野もあります。

一方、建設と機械・製造業関係では、公的な資格を利用するところが多いです。また、保健、介護、教育、保育などの分野で働く人は最低、レベル 2 の資格を持っていないといけないという国の規定があります。それで、当該分野では QCF 資格を取得する人が多いというわけです。

UKCES で産業別、規模別で抽出した企業 15,000 社に電話でインタビューした結果ですが、28% の企業が、何らかの資格を使っている。100 人以上の企業では、72% が何らかの資格を使っている。企業の規模が大きくなると資格を利用する割合が高くなるという傾向にあります。また NVQ の手法は、小規模企業にとって従業員に提供するには非常に難しいということも影響していると思います。我々が行っている見直しの中では、小規模企業にどうしたら使いやすくなるかという点を考えています。

これまでに何らかの資格を使ったという企業は、資格に関する評価は高い傾向にあり、時間とともにこの傾向は高まっています。QCF についても恐らく同様だと思います。しかし、このことは、資格の質が必ずしもよいというわけではありません。単に、取りやすくなったというだけで、資格の質があまりよくないものも多く、また企業がそれに気づいていないということがありうる。資格がいかに実際の職場のスキル向上に結びついているかどうかとい

うのは非常に問題です。それと、資格を使っていない企業がやはり多い。調査で資格に興味がないと回答している企業は、自分のところの従業員は資格が必要ないと言っている、という理由で資格に関心を示していません。

【企業における資格の使われ方及び QCF をめぐる問題について】

資格の使われ方として、第 1 は、若者を教育から雇用に移すことで、このために資格取得の訓練をしています。第 2 は、既に働いている人に対して、技能を向上させるための訓練の機会を提供し、訓練の結果が資格の取得に結びつくというものです。

第 3 は、動機づけとか、定着させる、あるいは技能の向上を通じて競争力を高めていく、そういう形で資格を使っています。もしそういうことを会社でやっている、よい人材が集まるといったことがあります。

企業規模が大きくなるほど、訓練に多くの予算を付けていますし、QCF について理解しています。小規模企業だと QCF というものをまず知らない。話をしても、そんなものは面倒くさいとか、お金がかかってだめだとか、そういう考えがまだ多い。そして、1 番の問題は時間です。訓練や資格取得に時間をかけてもらえない。それと、資格と自社の仕事の専門性が一致しないということ。多くのユニットを調べてみても、自社の仕事の内容と合わない部分が多い、結局そんなものに時間をとってもらえない。QCF は、いろいろ組み合わせができるから非常によいと言われていますが、実際、小規模企業の雇用主や従業員は、何を探しているのかわからない。組み合わせがあるといっても、どれを組み合わせればどんな資格になるのかわからないので、あまり使っていないということです。

QCF は鳴り物入りで始まって、いろいろとよい点はありますが、結局、小さいユニットに分けるといいう仕組みに乗って、AO が少し変えただけで、別の新しい資格として売り出せる。そうすると、資格の数が非常に増えて、普通の人が見て、組み合わせができるといっても何があるのかもわからない。そういうことが今、問題になりつつある。大企業は別として、中小企業というのは、自分のところで資格を見つけて訓練するわけではなく、大体、カレッジ等を利用するわけです。そうすると、カレッジ等は、資格を選んで提供する。ところが、雇用主にとっては、自社の仕事の内容と資格の内容が直接関係しているという保証はないわけです。そういう点でいろいろ問題が出てきています。

こういう問題をなくすためには、雇用主と AO が協働して資格を作るとか、SSC と AO が協力して資格を作り上げていくことが大切になってきます。これまで、企業は受け手側であったわけですが、雇用主が自分のところに合わせて訓練、資格というものをつくり上げていく、そういう方向に持ってきているのが、2 年間のパイロットスキームである Employer Ownership of Skills Initiative です。今年が 2 年目になります。

【資格の質をめぐる問題について】

QCFの特徴は、個別の目的に合うようにユニットを組み合わせて資格にすることができるということです。ただ、ユニットの中には、質のよくないものが結構あるというのが現実のようです。要するに、ユニットがデータベースに載るわけです。そうすると、自分のところでNOSに基づいて作らないで、載っているものを利用して資格を作ると、NOSから離れたものになって実際の職場の仕事の内容と乖離したものなるという危険性があります。

データバンクに載っているデータは誰でも使えて、資格を作って売り出せるわけです。それを避けるために、SSCと雇用主が連携して、資格として売り出されているものがNOSに基づいた資格かどうかを常にチェックしていないと、質の悪い資格が広がるという危険性があります。

資格の構成・内容は、Ofqualなどが見るとわかりますが、カレッジとか個人が見ても、良し悪しがわからない。今、そういうことが問題になっています。Ofqualが資格のモニタリングを担当しますが、学校の試験の監査に時間をとられていて、そこまで手が回らないという実情もあって、資格としてはあまり質のよくないものがだんだん出回っています。

また、Ofqualは紙の上だけで監査を行うので、監査した資格そのものはよくても、実際に訓練プロバイダのやり方が悪ければ、資格の質は落ちる。したがって、Ofqualで幾らしっかり監視をしても、実際に訓練プロバイダ等がまずい仕事をすれば、質の悪い資格になります。現在、Ofqualが認可している資格（教育資格以外のもの）が33,000あります。そして、AOが178あります。それを全部見ていくというのは非常に大変な仕事で、どうしても漏れが出てくる。

【職業資格に対する認識の変化とアプレンティスシップについて】

今まで、職業資格は学業資格より低く見られる傾向にあったのですが、近年、職業資格を評価するようになってきたと感じています。全体の傾向として、職業資格というのは、昔は大学に行けないから仕方ないから取っていたというのが一般的でしたが、今では、自分で選択して職業資格を取るという傾向が高まってきました。

大学の学費が非常に上がったので、わざわざ大学に行かなくても、職業資格の方がいいじゃないかという傾向が出てきていることもあります。要するに今までは、何が何でも大学へ行くことがよくて、職業資格というのは程度が低いものであると。しかたなく、職業資格を取得したというのが一般的な見方でした。それが、大学に行かずに、自分で選んで職業資格を取るという人が増えています。

アプレンティスシップについても、もともとは製造業で提供されていたものですが、今はビジネスとか専門的な職業でもアプレンティスシップという制度を取り入れているところが増えてきたことが、職業資格のイメージを高めたということがあります。UKCESの電話調査の結果、調査した企業の15%がアプレンティスシップを提供していると回答しています。

以前、計理士といえど大卒だったわけですが、今は、大卒でない者が、Apprenticeとして入ってくるケースが出始めてきているということで、職業資格というもののイメージが高まってきている証拠といえます。

【アプレンティスシップに対する新しい規定】

アプレンティスシップを受ける人の数は増えているわけですが、企業の中には、新入社員に提供するのではなくて、既に働いている社員に、短期のアプレンティスシップを提供しているところがありました。アプレンティスシップには基金が出るわけで、それを使って社員を訓練するというケースです。

アプレンティスシップという制度の質を確保していくために、期間は最低 12 カ月必要です。そして、本来の目的とする対象は、新しい仕事です。仕事の技能を向上させるために使ってはいけないのです。このようなことを踏まえて、新しい規定が作られたわけです。

現在の新しい規定では、期間は最低 12 カ月、新しい仕事か新しい内容でなくてはならない。新しい仕事というのは、対象者が新入社員でなくてもよい。その仕事の内容とか技能が新しいもの、新しく学ぶものでなくてはならない。今あるものを向上させるためにアプレンティスシップを使ってはいけないということです。要するに、単なる技能向上のために使ってはいけないということです。

ケース 4 : 公認環境衛生協会 (Chartered Institute of Environmental Health : CIEH)

【組織の設立と概要】

資格授与機関 (AO) として活動を始めたのは 1986 年である。スタッフは 130 人で、その内 40 人が AO の仕事を担当している。また、当該組織は、10,500 人の会員を持つ非営利団体である。

AO としての主な業務は、

- ① 資格、訓練支援教材、イベント等の提供
- ② 基準の設定、コース、資格の認定
- ③ 情報の提供、地方政府、中央政府及び利害関係者に対して政策に係る助言、教育的イベント及び調査の実施、出版
- ④ 環境的な保健を公的な議題に押し上げるためのキャンペーン活動などで、5,000 の登録トレーニングセンターと 5,000 人の登録トレーナーを擁している。

【資格をめぐる動きについて (NVQ から QCF へ)】

QCF が導入された時、NVQ は全て QCF 資格に移行し、NVQ という名前は無くなるはずでしたが、NVQ を全部なくすような資格枠組みでは困るという産業分野もあって残ったということです。以前は、NVQ がまずあって、企業主はニーズに合ったものをそこから選んで使うということでしたが、今は、ニーズに合った資格を作っていくというように変わってきました。また、アプレントイスシップは、コンピテンス・ベースの訓練をするというのが基本ですから、以前は、必ず NVQ を組み入れた内容構成でした。しかし、今は、コンピテンス・ベースの QCF が入っていることが基本となっていて、NVQ にこだわったものになっていません。結果として、新しくできるアプレントイスシップは必ずしも NVQ ではないということです。

資格をめぐる最近の施策は、企業主が中心になって資格の作成を進めていくという方向に動いています。CIEH では、現在も SSC を通して、企業のニーズに基づいた資格を作っているのですが、より企業側のニーズが強調されるということです。

【資格の品質保証について】

資格授与機関 (AO) は外部から監査されています。訓練生の評価記録を内部監査し、その記録を提出しなくてはならない。例えば、NVQ の場合は、実施規約で評価及び内部監査のやり方が決まっていたわけですが、QCF の場合は、AO がアセスメント・ストラテジーを作って、うちではこういうふうにしますということを Ofqual へ提出して認可を受けるわけです。例えば、選択方式のペーパー試験だと、採点はコンピュータがします、だから間違いはありませんという形で提出するわけです。

AO がアセスメント・ストラテジーを作る場合は、こういうことができなくてはいけないという学習成果（Learning Outcome）と、それに対してこういうことを見なくてはいけないというものをまず決めます。そして、AO がそれを見るためにどうやったらいいのかという、そのやり方を開発していくということです。どういう方法で評価するにしても、決められたことを学習者が学んだということをはっきりわかるように示されなければいけないというのがアセスメントです。そのための方法を考えるのが AO で、評価の仕方をまとめたものがアセスメント・ストラテジーです。評価はこのアセスメント・ストラテジーに基づいて行っています。

NVQ の場合は、学習成果というものを全部見なくてもよいという部分があります。要するに、証拠（Evidence）があればその評価のかわりになるという部分があったわけですが、QCF の場合はユニットが小さくなっているので、学習成果といわれているものは全部アセスメントに含まれているということです。

資格の品質保証は、トレーナー及び内部監査担当者が介在して行っています。例えば、応急手当の訓練の場合、訓練を担当するトレーナーが、最初の評価をします。その評価方法は、評価項目の一覧表に従ってチェックをして記録していくやり方です。次に、トレーナーが行った評価記録を内部監査員の資格を持った人がチェックします。トレーナーが行った評価が正しいかどうか、適切かどうかを評価するわけです。その際、内部監査を担当する人は、AO が出す QCF 「内部品質保証」レベル 3 を持っていなければなりません。

QCF 「内部品質保証」レベル 3 を持っているトレーナーは、内部監査をすることができます。訓練を担当するトレーナーは、トレーナーとしての訓練を受講していること、当該分野の専門知識があること、実際に関連する職場で働いた経験があることが必要な条件になっています。専門知識は、自分が教えるレベルの最低 1 つ上のレベルのものを持っていることが必須です。レベル 2 を教えるトレーナーはレベル 3 以上の知識を持っていないけません。

【CIEH で提供している資格について】

約 6 割が QCF の資格です。その他、企業専門に作った資格で Ofqual の認可を受けない、いわゆる QCF でない資格もあります。作成する資格は、NOS に基づかなければならないという規定はありませんが、実際には NOS に基づいて作られているものが殆どです。QCF 外にある資格は、企業等からの特別注文のものが多いですが、そういう資格を作る場合も基本的には NOS に基づいて作っています。

CIEH で提供している資格には、コンピテンス・ベースの QCF 資格は非常に少なく、殆どが知識ベースの資格です。CIEH は非常に専門的な資格授与機関で、ここで扱う資格は短期間に特定の知識を習得する知識ベースの資格です。要するに、今までそういう資格を提供しているところがなかったので、幅広くボリュームの小さい資格（1 日から数日の研修で取

れる資格)を多く提供しています。ホスピタリティ産業、レストラン等の外食産業やホテル業界では非常に多くのニーズがあります。そこで、それに対応するために短期間で知識の習得を目的とした資格の提供を CIEH では特に力を入れてやっています。非常に小さいものは、ユニットが 1 つという資格もあります。したがって、コンピテンス・ベースの NVQ とは逆のものです。

【CIEH が提供している資格の顧客について】

CIEH の資格は、レストラン等の外食産業やホテル業界で多く使われているように思います。というのは、CIEH の直接の顧客は、トレーニングセンターや継続教育カレッジなど資格を使った訓練を提供しているところです。継続教育カレッジによっては、顧客としている産業分野が違っているので、どの産業が CIEH の資格を一番使っているのか特定することが難しいということです。

例えば、オリンピックでは、選手村等で食品を扱う、また、村の祭りでは、そこで食事、食べ物を出します。そういう食品を扱う人達は、「食品の安全」や「安全衛生」の資格を取らなくてはならない、そういう資格なので、資格を利用する人はいろいろな産業分野に関わりがあります。そのため、主な顧客先の産業を特定することは非常に難しいということです。CIEH の直接の顧客は、カレッジ等であって、カレッジで訓練を受ける最終的な顧客がどの産業分野に帰属しているのか、産業がどういう資格を取っているのか、CIEH の資格がどれ位普及しているかということとはなかなかわかりにくいわけです。

カレッジやトレーニングセンターが直接の顧客ですが、それだけでなく、大企業が CIEH の資格を取りたいとか、あるいはそれを使ってどういう訓練をできるかというような形で、企業の要望に基づいて資格を提供し、利用してもらうケースが多くあります。その際、NOS に基づいて企業の要望に合った資格や訓練内容を提供しているので、企業とのつき合いは非常に深くなっています。例えば、冷凍食品の大量生産をしている企業が、CIEH の大きな顧客先の 1 つということになります。

【CIEH の資格が普及している理由】

「食品の安全」の資格が売り上げ全体の 5 割を占めていて、一番の売れ筋になっています。これは、「安全衛生」の資格の 3 倍の額に相当する売り上げになっています。高いレベルの資格も PR していますが、一番売れているのはレベル 2 の資格です。

地方自治体の委託により飲食店などの監査をする環境衛生監査員が CIEH 会員であったために、CIEH の「食品の安全」、「安全衛生」という資格を取っておけばよいということが、利用者の中に広まったということがあります。実際、企業主はこれらの資格を取得しなければならぬと法律で規定されたものではありません。関連する職に就いている従業員は、必ず「食品の安全」や「安全衛生」に関して訓練を受けなくてはならないという規定はありま

すが、資格を取らなくてはいけないという規定はありません。ただ、監査を受けた際に資格があった方が対応しやすいということで、資格の取得が広がったという形になったわけです。これが、資格取得者が多くなった要因といえます。

企業に対して資格を PR する場合、法律で決められた訓練を受けていないと、万一、間違いがあった時に法的な責任が生じて、法的な手続きが不利になりますということを説明すると、多くの企業が関心を示します。

ただ、今の政府は、そういう規制は企業の負担になるから、それを無くそうという動きがあります。やはり、政府が規制緩和の方針を打ち出すと、資格の取得に関して非常に影響があります。資格が無くてもよい、無い方がよいと、政府が言い出すと、資格を取る人が少なくなるので、AO の間で競争が激しくなるわけです。それは経営環境が非常に厳しくなるにつながります。

【失業者や自己啓発者に対する資格について】

長期失業者や囚人も CIEH の資格を取得しています。こうした人々に食品の安全や安全衛生といった資格を取らせると、企業主側では自分のところで訓練をしなくてもよいという特典があり、仕事につける可能性が高くなります。

失業者の場合も、個人に PR することはしません。ジョブセンターがトレーニングセンターや継続教育カレッジと契約して、失業者などにそうした資格を提供します。トレーニングセンターや継続教育カレッジはジョブセンター等へ行って、うちではこういうコースをやっていると PR するということになります。

特に、レベル 2 の資格の取得対象者の多くは、自主的に資格取得の目的を考えて、継続教育カレッジ等へ来るということはほとんどないということです。彼等をそのように仕向けるには、ジョブセンター等のサポートが必要です。

資格には、取得すれば就ける可能性のある仕事、また進路指針 (Progression) が含まれています。レベル 2 の資格でもその先には、こういう可能性がありますということを、資格の一部として入れておかななくてはならないわけです。レベル 2 という資格は、現実にはそこから先に進む人は少ないです (レベル 3 に 10%)。実際に、シェフとかそういう人達がまず必要だからレベル 2 の資格を取ります。そして、次はレベル 3、その後、レベル 4 の資格取得を目指す割合は、数値的に見るとけっして多くはありません。

しかし、長期的に企業の評価を高めたいという企業主は、多少お金がかかっても、手間がかかっても、従業員の能力開発に熱心で、従業員に資格取得に向けた訓練を提供する傾向が強くなります。

【CIEH で提供している資格一覧】

CIEH で提供している資格を以下に示す。

提供している資格は全て Award 資格で、半日から数日の訓練修了時にペーパーテストで知識等の習得度を判定して資格を授与するものである。QCA 資格欄の○印のものは QCA 資格を、×印のものは QCA 資格でないことを示している。

図表付属－1 CIEH で提供している資格一覧（2013年）

分野	タイトル	サイズ	Credit	Level	訓練期間	QCF 資格
Food Safety	Food Safety Awareness in Catering	Award	—	1	半日	×
	Induction into Food Safety for Manufacturing	Award	—	1	半日	×
	Food Safety Awareness for Retail	Award	—	1	半日	×
	Induction into Safety in Food Premises	Award	—	1	半日	×
	Food Safety in Catering	Award	1	2	1日	○
	Food Safety for Manufacturing	Award	1	2	1日	○
	Food Safety for Retail	Award	1	2	1日	○
	Practical Food Safety for Catering	Award	4	2	40時間	○
	Cleaning in Food Premises	Award	1	2	1日	○
	Principles of HACCP	Award	—	2	1日	×
	HACCP-based Food Safety Systems in Manufacturing	Award	2	2	2日	○
	HACCP for Food Manufacturing	Award	3	3	1日	○
	HACCP in Catering	Award	—	3	1日	×
	Supervising Food Safety in Catering	Award	3	3	3日	○
	Food Safety Supervision for Manufacturing	Award	3	3	3日	○
	Food Safety Supervision for Retail	Award	3	3	3日	○
	Managing Food Safety in Catering	Award	6	4	5日	○
Food Safety Management for Manufacturing	Award	6	4	5日	○	
Nutrition	Healthier Food and Special Diets	Award	1	2	1日	○
Health and Safety	Health and Safety in the Workplace	Award	1	1	1日	○
	Health and Safety in the Workplace	Award	1	2	1日	○
	The Principles of COSHH	Award	1	2	半日	○
	Principles of Manual Handling	Award	2	2	1日	○
	Manual Handling Principles and Practice	Award	2	2	1日	○
	Health and Safety in Hair and Beauty	Award	1	2	1日	○
	Conflict Resolution and Personal Safety	Award	1	2	1日	○
	Hygiene in Health and Social Care	Award	—	2	半日	×
	Health and Safety in Health and Social Care	Award	1	2	1日	○
	Principles of Risk Assessment	Award	1	2	1日	○
	Risk Assessment Principles and Practice	Award	2	3	20時間	○
	Health and Safety in the Workplace	Award	3	3	3日	○
Health and Safety in the Workplace	Award	6	4	5日	○	
Fire Safety	Fire Safety Awareness	Award	1	1	半日	○
	Fire Safety Principles	Award	1	2	1日	○
	Fire Safety Risk Assessment and Control	Award	3	3	3日	○
First Aid	Principles of Paediatric Emergency First Aid	Award	2	2	2日	○
	Paediatric First Aid	Award	2	2	2日	○
	Emergency First Aid	Award	1	2	1日	○
	First Aid at Work	Award	3	3	3日	○
Environmental	Environmental Principles and Best Practice	Award	1	2	1日	○
	Environmental Management	Award	3	3	3日	○
Education and Training	Education and Training	Award	12	3	5日	○
	Training-Principles and Practice	Award	6	3	3日	○

CIEH (2013) "CIEH Qualifications - A guide to our products"

ケース 5 : 英国産業連盟 (Confederation of British Industry : CBI)

CBI のヒアリングでは、産業界は以前の資格制度と比べて、QCF 資格制度をどのように評価しているのかを中心に話を聞いた。

【資格市場の現状について】

CBI は、産業界の代表として、政府に対して様々なキャンペーンをしています。

現在、アプレンティスシップに対する公的補助を、継続教育カレッジへ支給するのではなくて、企業に直接支給するよというキャンペーンをしています。その背景には、資格市場が、言われているほど上手く機能していないということがあります。

資格市場がうまく機能していない理由、つまり、顧客である企業や学習者があまり資格を使っていない理由は、Ofqual が言うところの達成している内容 (Achievement) と、実際の資格がマッチしていないという点にあります。

例えば、科学技術分野に技能のある労働者がいないという話はよく聞きますが、そうした技能を必要とするところに、関連した資格を持っている人が少なく、美容師などの分野には、やたら資格を持っている人が多い。産業分野における資格取得者の分布のバランスがとれておらず、必要な分野に資格を持っている人がいないということです。これが、産業界全体にとって資格市場がうまく機能していないということです。つまり、需要と供給がマッチしていないということです。

継続教育カレッジは売れる資格は売る。そして、それには公的補助が出ています。しかし、継続教育カレッジが売っている資格は、産業界のニーズと乖離しています。このため、補助金はカレッジへ支給するのではなく、雇用主へ直接支給して、雇用主が自らに必要な資格を作って訓練をする、雇用主に権限を持たせることを提唱しています。

【資格市場の改革について】

政府は企業に補助金を支給することで、資金が必要なところで役に立つ使われ方をするようにしたいと考えています。それで、資金を必要とする分野が正確に確認されたら、そこに補助金を支給するという方法にすることで同意をしています。しかし、まだそれが法的に、正式な方針として決まっているわけではありません。CBI の他にも、手法を提唱する団体が非常に多くなっています。

現在、多くの資格が提供されていて、多くの人が資格を持っているが、資格が役に立っていないわけです。CBI は企業に対して、どういう資格が実際に評価され価値があるのか、どういう形で資格制度を作ったら実際に役に立つものになるのか、それをまとめて案を出すように要請しています。

今、話している改革は、アプレンティスシップに限定したものですが、これが正式に受け入れられて方針となった場合、その影響は他の資格にも及んで、訓練プロバイダの性格が変

わっていただろうと思います。それによって、資格制度も根本的に変わるところがあるはず
です。つまり、現在のやり方では、企業が必要とするところに政府の補助金が流れていない
ということです。

産業界は現在の資格制度に一応満足していますが、実際の仕事に直接役に立つ資格という
面では、それほど満足していないということです。まだまだ改良する点が多くあります。も
う少し企業側、雇用主の意見を取り入れた資格で、アセスメント等が職務と直接結びつくよ
うな資格を目指していきたいと考えています。

【資格に対する評価、見方について】

資格に対する評価は、産業分野によって違っています。エンジニアリング分野の企業は、
資格を積極的に活用しているし、評価も高いようです。一方、小売業はそうでもないように
思います。また例えば、エンジニアリング分野は、レベル3以上の資格については評価して
いますが、レベル2以下の資格については役立っていると評価している企業は少ない。

資格取得者が非常に増えたというのは、多分、従業員の需要が増えたということに関係し
ています。介護分野は、老人が増えていますから、介護する従業員も非常に増えている。そ
のために資格もたくさん出ているわけです。特に、レベル2の資格が多くあります。

レベル3の資格になると、自分でお金を負担して取りなさいというのが、現在の政府の方
針です。それは資格に特定したことはありません。政府には、国民がちゃんと生活できる
ようにしなくてはならないという基本的な方針があるわけです。その一環として、若年者
には訓練を受けさせて、資格を取らせて、何とか生活を安定させようというのが政府の施策
です。少なくとも、レベル2の資格を取らせることに力を入れている。ただし、レベル2の資
格取得を政府が補助しているから、政府は特にレベル2の資格に関心を払っているというこ
とではありません。レベル2及びレベル3の資格取得を奨励して、国民の知識、技能を向上
させ、産業競争力を高めることが政府の方針です。

しかし、誰が一番公的資金を必要としているかという、若年者になる。若年者が取れる
資格はレベル2である。そういうことで、レベル2の資格が非常に多い。

産業界を代表するCBIから見ると、継続教育カレッジは、今まで補助金をもらいすぎてい
るという声が出てきているので、資格そのものを雇用主が主導して作成し、訓練していくと
いう形にしたい。

企業側、雇用主が資格の作成や訓練を主導して行った場合、雇用主等はレベル1やレベル
2の資格にはそんなに興味がないように思えるのですが、産業分野によっては必要である
というところもあります。介護などの分野がそうです。

しかし、簡単に取れるような資格は、だんだんなくなっていくような傾向に持っていきた
いということです。

【QCF 資格制度について】

QCFについては、今までNVQであるとかアプレンティスシップというのを使ったことがある企業は、見れば何を言っているのかわかるが、使ったことがない企業にとっては、QCFと言っても何のことか全然わからないということです。要するに、理論的には、必要なユニットを組み合わせて自分のところに合う資格を取らせることができる。しかし、実際にどのようなになっているのかは、まだよくわかっていない。

資格授与機関は、ユニットというものを導入しやすくなったのでどんどん増やしていくけれども、実際に、それを見て、自分のところに必要なユニットとして、どれが該当するのかわかる人がいるかという、非常に疑問です。

ましてや英語も算数もよくできないような若年者が、どういう資格が一番よいかなんて、自分で選べるはずはありません。非常に複雑になっている。やっぱり産業界全体として、正直なところ、資格制度は役に立たないとまでは言わないけれども、非常に複雑で、使うことが難しいということです。

雇用主にとっては、訓練をして資格を取った結果、何ができるのかを知りたいのに、今のQCFの制度を見ると、ユニットとか、Certificateとか、そういうことしか書かれていない。見ても、これがユニットで、これがAwardで、これがDiplomaですと言われても、雇用主には何のことだか少しもわからない。そういう声が一般的です。

今は、資格に関しては、売り手市場です。売り手の方が力を持っていて、知識があるので、売り手の方で適当に組み合わせてこれがいいですよと勧める。買い手は、仕方なくそれを受け入れているわけです。それをやめて、企業が自社のニーズに基づいて直接資格を作って訓練を実施しようというわけです。

現在、資格取得訓練の主導者は、継続教育カレッジ等です。カレッジ等がこう言う資格がいいですよと勧めると、企業の方はそれを受け入れるしかないわけです。それを逆にして、雇用主に補助金を支給して、こういう資格とか訓練が欲しいと言えば、カレッジがそれに対応したものを実施していくシステムにすることです。

そんなに簡単にはいかないでしょうが。企業に何が必要かというのは、やっぱりそれなりに専門家がまとめていくことにはなりますが、基本的に違うことは、企業が必要とするものをカレッジが実施するようにするということです。

イギリスでは、制度がよく変わるので、どうしようもない。制度を何とか安定させたい、安定させるべきだというのが産業界の声ですが、言うは易しであって、なかなかうまくいかない。ドイツでは、資格制度とそれに関与する企業の関係がイギリスよりもっと強いと聞いています。

【若年者に対する企業の対応】

長期失業者と認められて、仕事を探している人は、ジョブセンター・プラスに登録されて

います。彼等は継続教育カレッジへ行って訓練を受けると費用の補助があります。

また、企業の社会的責任として、大企業、例えば、銀行の中には、自分のところでプログラムを組んで、25歳未満の長期失業者にエンプロイヤビリティの訓練をしているところもあります。それは、自分のところで雇うためではなくて、彼等の就職の機会を広げるためです。しかし、中小企業となると、失業者の面倒までは見てもらえないというのが現状です。

大企業は、自社のPRとして、失業者の就職支援で社会貢献をしています。失業者に対するエンプロイヤビリティの訓練を提供している例として、パークレー銀行があります。また、マクドナルドもそういうことをよくやっています。しかし、これらの企業は一部であって、実際には、企業が失業者に深く関わっているとはいえません。

それは、若年失業者に対する企業の見方が影響しているように思います。若年者を対象にそういうコースをやってもどうせ来ないだろうという一般的なイメージがあります。

しかし、実際に企業の中には、若年失業者を訓練した結果、非常に熱心に働いて会社に忠誠を誓う者が出ているケースもあります。反対に、グラデュエート・スキーム（Graduate Scheme）で採用した大卒者は、訓練で能力をつけると他の企業へ行ってしまうケースが多くあります。

【エンプロイヤビリティを反映させた資格について】

企業で働く際に重要な能力として、エンプロイヤビリティというものがあります。資格は、それをもう少し明確に反映させたものでなければいけないということです。資格を持っている人は、エンプロイヤビリティという点がもう少しきちんと訓練されていることが産業界では望ましいと考えています。

イギリスの雇用主は、現在の資格に一応満足しているけれど、他の国を見ると、エンプロイヤビリティという点で、もっとしっかり訓練をしてほしいと思っています。学業とか実際の仕事のスキルとは別に、職場で働くための意識であるとか、チームワークであるとかも重要です。併せて、エンプロアビリティも大切な要素です。ここでいうエンプロアビリティとは、職場の文化になじめる人とか、そういう能力を言います。例えば、他に移っても、特によそに出ていく仕事が多い人は、行った先の文化を理解して、そこに対応できる人、そういうものをエンプロイヤビリティといいます。いくら仕事そのものができても、職場にいて働けない人はだめだということです。そういう職場に入って、特に出張等が多い人は、よその会社、よその国に行ってもうまく適応できる人でなければなりません。それが今の訓練にはもう少しあってもよいのではないか、というのが産業界の考えです。

【資格取得をめぐる問題について】

企業が人材開発という形で資格を一番使うのは、大学の資格です。パートタイムで大学に行かせるとか、特に、修士の学位を取らせることはよくあります。企業で使うのは、プロフ

ェッショナルレベルの資格で、企業が熱を入れて従業員に一番取らせたいと考えている資格です。QCF資格では、レベル4以上の資格です。

一方で、レベル2の資格さえも持っていない人たちが多くいるという現実があり、企業の求めるレベルとの間に大きなギャップがあることが問題です。

次に、資格取得と公的資金支援の関係ですが、レベル3の資格でも、18歳以下だと取得に関して補助金が出ます。問題なのは、要するに一旦失業して新しい職につきたいという場合に、既にレベル3の資格を持っていると、他の資格を取る際には補助金が出ません。レベル3の資格を持っていると、仕事が変わったからもう1つ、他のレベル3の資格を取りたいといっても補助金が出ない。最初の資格は出るけれども、あとは出ないということです。

また、産業分野では、資格取得者の分布に不均衡があります。例えば、機械、エンジニアリング分野では、レベル3の資格を非常に重視しているが、そういうレベルの人が不足しているという問題があります。

JILPT 資料シリーズ No. 141

イギリスにおける能力評価指標の活用実態に関する調査
定価（本体 1,200 円＋税）

発行年月日 2014年5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
(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104
国際研究部 TEL:03-5903-6327
(販売) 研究調整部成果普及課 TEL:03-5903-6263
FAX:03-5903-6115
印刷・製本 株式会社相模プリント

©2014 JILPT ISBN978-4-538-87138-7 Printed in Japan

* 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/>)

JILPT 資料シリーズ No.141

イギリスにおける能力評価指標の活用実態に関する調査

発行年月日 2014年5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

(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

国際研究部 TEL:03-5903-6327

印刷・製本 株式会社相模プリント

©2014 JILPT Printed in Japan

* 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/>)