

資料シリーズ No.127

2002年 8月



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—

(概要)

日本労働研究機構

執筆担当者（執筆順）

氏名	所属
こおりやま りきろう 郡山 力郎	職業能力開発総合大学校能力開発研究センター企画調整部企画調整室長 (平成14年3月まで日本労働研究機構職業能力開発研究担当主任研究員)
あらい ごろう 新井 吾朗	職業能力開発総合大学校指導学科講師
いながわ ふみお 稲川 文夫	日本労働研究機構職業能力開発研究担当主任研究員
David Marsden	ロンドン経済学院 (London School of Economics) 教授
にしざわ ひろし 西澤 弘	政策研究大学院大学教授 (日本労働研究機構「職業能力開発を取り巻く環境とその効果に関する調査研究報告書(1)」(2001年3月)から再録)
たにくち ゆうじ 谷口 雄治	職業能力開発総合大学校指導学科助教授

はじめに

我が国には、職業資格と呼ばれるものには、国家資格、公的資格及び民間資格があり、多くの機関が運営している。職業資格は、活用の仕方によっては企業経営や労働市場に相当のインセンティブを与え社会性を持っているといえる。それ故に公平性、信頼性、透明性を備えていなければならない。そういう意味で、我が国の職業資格制度も重大な転機を迎えているといつてよい。

本研究では、公的な職業資格の取得を国の政策として積極的に推進しているイギリスを対象国としてとりあげ、同国の全国職業資格（National Vocational Qualification：NVQ）の仕組み、運用の実態、その効果、雇用施策の中での位置づけ、社会的評価などの実態を把握するために現地調査を通して、制度及び運営上の仕掛け全体像を明らかにしている。

1. 調査・研究の目的と方法

イギリスの全国職業資格（National Vocational Qualification：以下「NVQ」という。）は、急激な産業技術の変化や労働者の職業意識の変化に対応し、産業の国際競争力を高め、国民全体の職業能力を向上させることを目的とした公的職業資格である。NVQは1986年にスタートしたが、それまでも英国には多くの公的及び民間資格があった。多くの職業資格を再編する中でNVQへと収斂させてきたのであるが、NVQがスタートしてから15年を経過した現在、同資格は英国産業の発展と人材育成に大きく貢献してきたと国民から評価されている。

一方、日本においても、公的及び民間主導の多くの職業資格が存在しており、その目的を異としながらも、一定の社会的な役割を果たしてきたのであるが、国全体では必ずしも体系だったものとはなっていない。一方、急速な経済環境の変化の中で、労働市場は流動化傾向を強めている。しかしながら、離転職者の職業能力の客観的な評価が不十分であるため、労働市場の機能をうまく機能させられない部分が散見される。つまり、既存の職業資格でカバーしきれない分野が少なくなく、そのような分野で働く人々の職業能力を客観的な基準で評価できる仕組みを社会的に整備すべきとのニーズも高まっている。労働市場の機能を高め、また中長期的なキャリア開発ニーズに応えるためには、適宜、職業能力の評価制度をより広範な分野をカバーするものに変更し、より客観化したものを整備していく必要がある。そのような意味から英国のNVQを調べることは我が国の職業能力評価制度を検討する上での基礎的情報を提供してくれるであろう。

そこで、本調査・研究では、NVQの仕組み、運用の実態、効果、労働施策の中での位置付け、社会的評価などの実態を把握することを第1の目的とした。調査は、平成13年12月9日から20日までの間、イギリスのNVQに関する機関（14機関）を訪問し、インタビュー方式により実施した。

また、Dr. David Marsden（ロンドン経済学院教授：労働経済学）に依頼し、NVQの役割、中でも新しい徒弟訓練制度への再編を通して中級レベルの技能向上策が大きな狙いであったがその成否について考察していただいた（本文第4部第1章参照）。NVQが制度化されてきた背景を理解していただくのには、Dr. David Marsdenの論文にまず、眼を通していただいた方が理解を助けることになるであろう。さらにNVQが職業紹介などにどのような形で利用されているのか、運営組織がどのような変遷を辿ってきたかについては西澤論文が要領よくまとめているので、背景を理解する上で参考になるので第4部第2章に転載させていただいた。

また、第5部には米国のスキル・スタンダードの概略について紹介している。既存文献とインターネットサーベイをもとに整理しているが、次年度の現地調査に先行して整理したものである。

なお、本調査・研究は、平成13年度の厚生労働省職業能力開発局からの要請研究である。

2. NVQ制度の設定に至るまで

1980年代当初の英国では、近代化に乗り遅れた同業組合などを通じた徒弟訓練による人材育成の機能が低下して、伝統的な職業別労働市場の機能も弱まり、必要な人材は企業内外から直接調達するという状況に変わりつつあった。1980年代後半になると、産業構造の変化や技術革新の進展はさらに加速され、IT能力や特定分野の専門技術を持ち多様な技術変化に対応できる人材へのニーズが高まった。その後、労働市場が活発化するにつれて、信頼できる職業能力を保有している人材に対するニーズは一層高まった。

労働者の職業能力をより客観的に評価し、公的に認定することで、労働市場での取引を公正にすることがめざされた。そして、その職業能力を身につけるために必要とされる教育訓練体系も整理することで、公的な職業資格としての社会的通用性を高める効果が期待された。このような背景があって、サッチャー政権下の1986年にNVQ制度が設定された。

イギリスの人材育成は、学校教育と現場教育の2つに大別できる。学校教育は基礎教育（Fundamental Education）を担う学校（School）と高等教育（Higher Education）を担う国家教育（National Education）によって実施されている。学校教育に対しては、学校（School）は社会人として真に必要な基礎的知識と職業への移行教育がなされているのかどうか、また高等教育はアカデミックすぎて職業との結びつきが薄くなってきているのではないかなどの指摘があった。

一方、現場教育に対しては、各企業独自の徒弟訓練（Apprenticeship Training）は系統性に乏しく技術革新に追いついていないのではないか、また産業界が求める人材ニーズを満たしていないのではないかなどの指摘があった。これらは、従来の学校教育と現場教育に対する不満でもあった。

このような従来の教育訓練制度を見直し改善していこうとする動きがみられ、その1つとしてN

VQ取得のための訓練（以下「NVQ取得訓練」という。）が生まれた。訓練手法も、従来の徒弟訓練（Apprenticeship Training）制度にKey Skillsなどの付加価値をつけるなどして新徒弟訓練（Modern Apprenticeship Training）制度が開発された。2000年9月、学校教育と職業訓練にコース設定や資金面で支援する機能として教育・訓練委員会（Learning and Skills Council：以下「LSC」という。）が設置された。また、制度面でも職業能力のボトムアップを必要とする人に対して教育訓練を積極的に進めることを目的として、2001年4月に「Learning and Skills Act 2000」が施行されるなどして、NVQ周辺の環境が整っていった。現在NVQは、技能水準が中レベルの職業能力を評価できる公的資格として注目されるようになった。

2001年6月、二期目に入ったブレア政権は、グローバル化に対応した市場経済政策(国営企業の民営化、規制緩和小さな政府)を推進しながら、秩序ある労使関係と国民の公平さを強調している。また、福祉受給者よりも働く者が報われる社会を実現しようとして、各種公的助成金や職業能力開発を通じて若年者に対し職業能力を付与し社会福祉依存からの脱却を試みている。その一環として、現在のNVQ制度の仕組みができあがった。政府は、NVQ制度の全国展開を図っているが、その導入については各産業界や地域の判断に任せ強制していない。

1986年のNVQ制度スタート以来、各界の努力もあって2001年6月現在の認定資格数は776、有資格者数（延べ）は335万55人となっている。

3. NVQ制度の仕組み

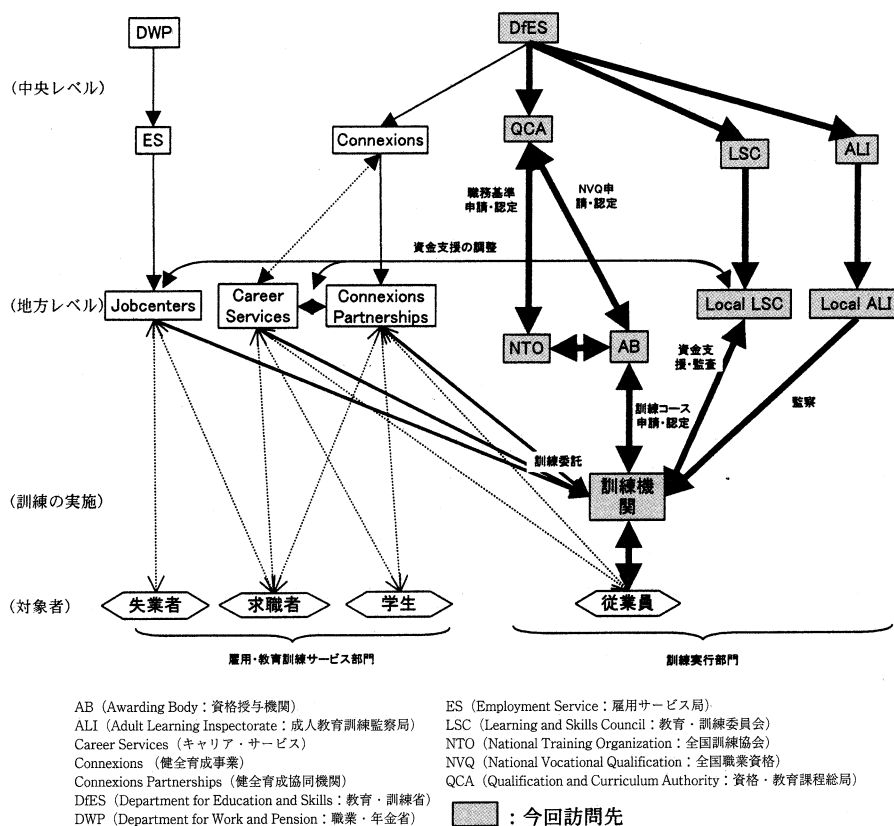
近年、NVQを取り巻く環境も変わってきた。時々の政府は、人材育成の必要性を訴え、NVQ制度を一貫して支持してきた。では、現在のNVQ制度はどのような仕組みで推進されているのだろうか。ここではNVQの職種を設定する場合の手順を概観してみよう。

まず、現場の仕事の職務内容を分析し、これをマッピング化して職務基準（Occupational Standard）を作成することから始まる。職務基準は同時に職業資格の枠組みとなり公的資格NVQとして認定される。そして職務基準に基づいて実施された訓練の修了生の職業能力が適当と認められた者に対してNVQの資格が授与されるというものである。

次にNVQにかかる関連組織を概観してみよう。関連組織の全体の構成は、図表1のように表すことができる。関連組織はおおむね、サービス部門と訓練実行部門との2つの組織群に区分できる。サービス部門群は対象者によって異なる活動がみられる。長期失業者や社会的に恵まれていない者に対しては、職業安定所（Jobcenter）が窓口となって雇用へ結びつける過程で、資金面についてLSCと協議しながら彼等をNVQ取得訓練へと誘導する。

また、学生や求職者に対して、職業安定所、キャリア・サービス（Career Service）又は健全育

図表1 NVQにかかる周辺の関連組織体系図



成事業 (Connexions) はNVQ取得訓練に向けた情報を彼等に提供する。ここでは健全育成事業 (Connexions) が大きな役割を果たしており、特に若年者に対して強く働きかけている。キャリア・サービス (Career Service) では各人の経歴、希望等を聞きながら職業ガイダンス、就職サービスを行うとともに教育訓練の相談支援に応じている。また健全育成協同機関 (Connexions Partnerships) は、13~19才年齢層 (青年から成人への移行期) の若年者に対して、職業訓練を奨励している。この誘導先の1つがNVQ取得訓練である。

一方、訓練実行部門群は、さらに管理部門と訓練実施部門に区分できる。管理部門には、教育・訓練省 (Department for Education and Skills :以下「DfES」という。)、資格・教育課程総局 (Qualification and Curriculum Authority : 以下「QCA」という。)、全国訓練協会 (National Training Organization : 以下「NTO」という。) 及び資格授与機関 (Awarding Body : 以下「AB」という。) の各機関があり、NVQ及びNVQ取得訓練のシステムを構築し、訓練プログラムの認可、NVQ証書の授与を行っている。訓練実施部門には、訓練機関、LSC、成人教育訓練監察局 (Adult Learning Inspectorate : 以下「ALI」という。) の各機関があり、NVQ取得訓練の実施・評価を行っている。

以下、個々の機関の活動を概観する。

(1) QCA

QCAは、DfESの方針にそって、国民や経済・社会からのニーズに合致した学校教育と職業訓練全般を所掌するDfES直轄の公的機関（政府関係機関）である。主な事業として、国家資格の実施、学校教育のカリキュラムの整備・評価、教育研究・出版、教育訓練の支援等をあげることができる。NVQ制度の推進もQCAの重要な業務で、NTOが作成する職務基準を審査し、認定する役割と、ABから提出されるNVQ資格申請書を審査して、NVQ資格として認可する役割を負っている。

この審査過程を通してQCAは、NVQの品質管理システムの一翼を担っている。

(2) NTO

NTOは、NVQを設定する場合に必要な職務基準を作成する役割と認可された職務基準をどのABにNVQ資格として授与させるのかを認可する役割を負っている機関である。NVQ取得訓練の実施体制の枠組みを決める中核的機関である。DfESから業種別に認可される（2002年2月現在11の産業分野で72が認可されている）。現在、大規模NTOが職種面で関連のある小規模NTOを取り込む形でセクター技能協議会（Sector Skills Councils：以下「SSCs」という。）を発足させる方向で組織再編が進められている。QCAはこの機会に最終的にその数を30程度に減らしたいとしている。制度上はNTOとABの事業及びその役割は明確に分担されているものの、NTOの事務局はABと同居する形で一体となって、NVQ取得訓練事業を遂行している実態がみられる。

(3) AB

ABは、職務基準に対応するNVQ資格を設定し、NVQ資格申請書を作成してQCAへ認可申請する役割を負っている。かつ、NVQ取得訓練の質を確保し、その訓練を実施する上で直接関連のある訓練機関や評価センターの事業を管理・モニターする機関である。訓練を実施する訓練機関の認可、顧客（個人、企業）・訓練コース及びNVQ取得者の登録（Registration）、担当者等に対する顧客サービス（Customer Service）、NVQの授与（Certification）、外部監査によるNVQ取得訓練の評価等を行う実質上の訓練推進機関である。ABの中にはNTOにより業種毎に設置された団体、また「City and Guilds」のような団体などさまざまである。ABはNTOと一体となって本部事務所を構えているところが多い。また訓練機関の機能も一部兼ね備えているABもある。

(4) 訓練機関

訓練機関は、A Bの指導を受けながら、N V Q取得訓練を実施する機関である。訓練機関には、訓練生の所属している企業及び教育訓練（OFF-JTを行う）の専門機関等がある。訓練機関は訓練センター（Training Center）と評価センター（Assessment Center）という2つの機能を持っている。訓練センターは訓練を実施する。訓練生は、職場訓練（Work Based Training：WBT）を通して仕事を遂行するために必要な技術・技能を習得する。評価センターは、N V Q取得訓練が適正かつ有効に実施されているか技術的側面、教育訓練管理的側面から評価・指導する。評価・指導は評価センターに配置されている評価者（Assessor）と内部監査役（Internal Verifier）によって行われる。両者はN V Qの質を保ちN V Q取得訓練の有効性を確保するためのKey Personsである。そのため、彼らは評価者資格（Assessor D）の有資格者でなければならない。そして、このような専門家を確保し活動することが、評価センターとしての認可要件となっている。

(5) A L I

A L Iは、政府の雇用対策に関する教育訓練、政府資金による教育訓練及び成人（19歳以上）の継続教育の評価等を行っている。N V Q取得訓練では、特にL S Cから資金援助された教育訓練に対して監察を行っている。N V Qの質（信頼性、有用性、永続性及び許容性）が確保されているか、顧客（企業及び個人）の満足が得られているかなど最終的に費用対効果の評価が行われる。

(6) L S C

L S Cは、学卒者（義務教育終了後から高等教育に至るまで）に対して学習機会を提供するための学習プログラムの開発、財政支援を総合的に行っている。N V Q取得訓練に対しては資金援助（公的）を行っている。2000年9月発足、2001年4月から事業を開始して間もないが、今後当機関の位置づけ・役割から判断すると同国人材育成全般の政策提言やブレーン機能を果たしていくものと思われる。

4. N V Q取得訓練の特徴

(1) N V Q設定の枠組み

N V Qはどのようにして取得されるシステムなのだろうか。以下、5 W 1 Hで検討してみたい。

① なぜN V Qを設定したのか？

目的は、生産性・サービスの向上、労働市場の有利性、国際競争力の強化など。

② N V Qは何の資格か？

国が認定する「職業能力」の格付け。11の分野（農林水産、天然資源、建設、エンジニアリング、製造、運輸、製品・サービス、健康・社会・防衛サービス、事業サービス、通信及び知識・スキル開発）に区分されていて、現在、全産業の約90%をカバーしている。

③ どのようにしてNVQを取得するか？

新徒弟訓練（現在、新徒弟訓練を推奨）によるNVQ取得。全訓練期間を通じて評価者等による評価が行われ、総合的に判断される。資格証書はA Bから授与される。

④ 誰がどのように絡むのか？

関係機関は、全体の管理をQ C A、職務基準の設定をN T O、NVQ取得訓練実施管理及び資格の授与をA B、NVQ訓練の実施を訓練機関、助成金支援をL S C、監察をA L Iが担当している。またNVQの主たる取得対象者は若年者、教育訓練の指導は技術・技能面の専門家、評価者等は第三者機関の専門家となっている。

⑤ いつ取得できるか？

随時可（基本的には仕事能力が習得された段階で評価を受ける方式である）。

⑥ どこで取得できるか？

訓練機関（OJTは企業（作業現場）、OFF-JTは訓練センター等）。

(2) NVQ制度の特徴

NVQの特徴として、次の点をあげることができる。

① NVQは「公的資格」である

NVQは、「全国職業資格」という位置づけで国も深く関与している公的資格である。NVQ取得訓練の運営は、公的機関が制度・評価・資金面でサポートし、民間機関が実施するという体制になっている。NVQは公的職業資格であるので、職務基準の作成、教育訓練の実施、評価という作業にその公平性、信頼性、社会性などを確保するためにかなりのエネルギーを費やしている。現在NVQは11の分野に区分されていて、全産業の約90%をカバーしている。ただし、対象地域はイングランド、ウェールズ及び北アイルランドである。

② NVQは「現場主義」である

職務基準は、現場の実際の仕事を内容とレベルで整理されている。そして、職務基準に基づくNVQ取得訓練は、現場の職場訓練を中心として実施される。さらに評価は現場で仕事ができるかどうかを重視している点で「現場主義」である。NVQの本質は「仕事ができる」ことである点から判断すると、結果的には即戦力となりうる人材の評価である。これは現場の仕事内容に裏付けられたものであるから、雇用や即戦力に結びつき易いという特性を持っており、「アウトプ

ット主義」ともいえる。

③ NVQは「認定資格」に近い位置づけである

NVQは何の仕事がどの程度できるかの認定（または検定）としての性格が強い。就業するときのライセンス的な職業必須資格ではない¹。雇用主は経営（雇用管理、人事管理、求人等）や事業展開（品質管理、工程改善、受注条件等）に活用し、雇用者は求職、処遇、キャリア形成等を有利に展開できるというメリットがある。

④ NVQ取得訓練の「訓練手法」に工夫がみられる

職業能力を確実に習得するためにNVQ取得訓練全期間を通じて指導法に次のような工夫がみられる。

- (イ) 職務基準に基づいてカリキュラムを構築する際に、企業側の実態に即した編成ができるように自由度を持たせている。
- (ロ) 従来の徒弟訓練の内容にキー・スキルや顧客サービス（Customer Service）の内容を取り入れて、新徒弟訓練として実施している。
- (ハ) 訓練の中途段階で、訓練生の習得度をポートフォリオなどにより指導陣がチェックし、訓練カリキュラムに対する習得能力の評価を行っている。

⑤ NVQ取得訓練の「評価」が厳密である

訓練は、コースごとに訓練途中で評価・指導が、終了時点で考査・評価が行われる。さらに公的支援による訓練に対して、4年に1回の割合で監督・評価が行われる。評価の視点は、訓練や指導が適正かつ効率的に実施され、当初の目標である職業能力習得が達成されているかがポイントとなる。評価・指導は評価者及び内部監査役が行い、考査・評価は外部監査役が行う。監督・評価はAL Iの監察官が中心になって行われる。このような二重三重の評価によってNVQの信頼性、実用性、公正性が保たれている。

⑥ NVQ取得訓練は関連機関が「役割分担」をして実施している

NVQ取得訓練の **PLAN（企画）** → **DO（実行）** → **SEE（評価）** の各段階を担う関係機関が役割を分担している。**PLAN（企画）** の段階ではQCAがNVQ全体の管理を行い、NTOが職務基準の作成を行う。**DO（実行）** の段階ではLSCが資金面の支援を行い、AB及び訓練機関が訓練の実施とNVQ授与等を行う。また **SEE（評価）** の段階ではAB、AL Iが評価に関わっている。

5. NVQの実施状況

図表2に2001年6月時点のNVQ総数とNVQ有資格者数の全体を示す²。NVQの開発が多い

分野は建設、製品・サービス、エンジニアリングの3分野で、これらで全体の45%を占めている。また、NVQの有資格者数が多い分野は、事業サービス、製品・サービス、エンジニアリングの3分野で、これらで全体の73%を占めている。

図表2 NVQ総数とNVQ有資格者数（2001年6月）

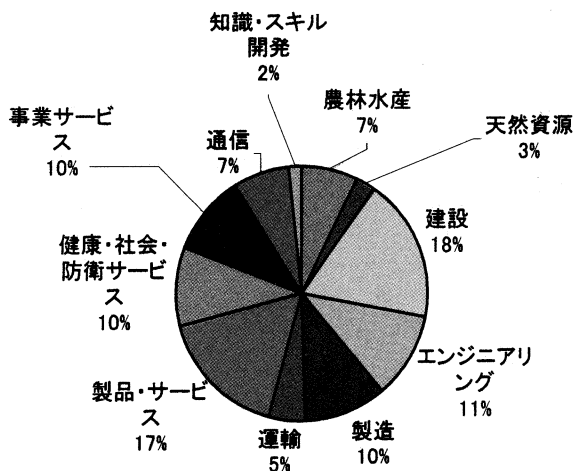
分野別NVQ有資格者数(累計)			順位	分野別NVQ総数		
分野	%			%	分野	
事業サービス	35.5	1,189,009	①	141	18.2	建設
製品・サービス	27.2	911,863	②	129	16.6	製品・サービス
エンジニアリング	10.5	350,805	③	85	11.0	エンジニアリング
健康・社会・防衛サービス	9.5	318,705	④	81	10.4	製造
建設	7.4	248,172	⑤	79	10.2	事業サービス
製造	4.0	134,739	⑥	78	10.1	健康・社会・防衛サービス
農林水産	2.6	87,647	⑦	55	7.1	農林水産
運輸	1.8	61,075	⑧	55	7.1	通信
知識・スキル開発	0.9	29,515	⑨	38	4.9	運輸
天然資源	0.4	14,032	⑩	21	2.7	天然資源
通信	0.1	4,493	⑪	14	1.8	知識・スキル開発
合計	100.0	3,350,055		776	100.0	合計

「NVQ Quarterly Update(1 April to 30 June 2001)」(QCA)より作成

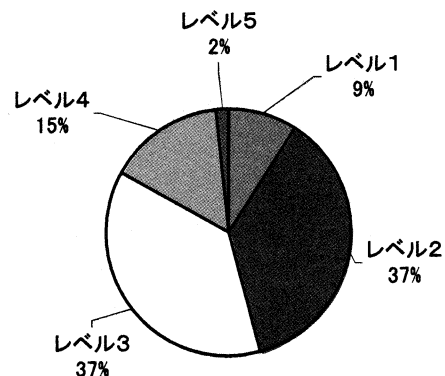
以上のNVQ総数とNVQ有資格者数をさらに細かくみると、分野別NVQ総数は、1996年12月時点の901から1997年9月の976をピークにその後は減少し、2001年6月時点では776となっている。減少の理由は、職務基準は準備したものの受験者が少ないとか、その後、職務基準の改善・メンテナンスがされていないなどである。この776を分野別に示したのが図表3である。これによると、分野別では全体の18%を建設業が占め、次いでエンジニアリング業(11%)、製造業(10%)となっている。またレベル別に示したのが図表4である。レベル2と3がともに37%と最も多い。

図表3 分野別NVQ数（2001年6月）

図表4 レベル別NVQ数（2001年6月）



NVQ総数:776

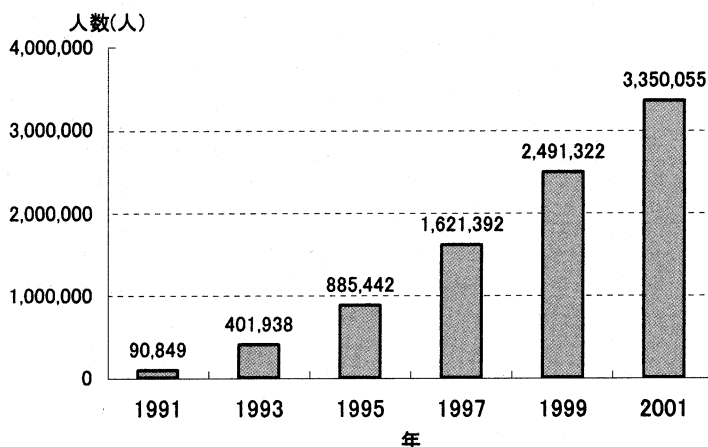


「NVQ Quarterly Update(1 April to 30 June 2001)」(QCA)より作成

2001年のNVQの有資格者数は、約335万人であった。1991年以降隔年毎の状況を示したのが図表5である。10年間で約10倍以上の伸びとなっている。

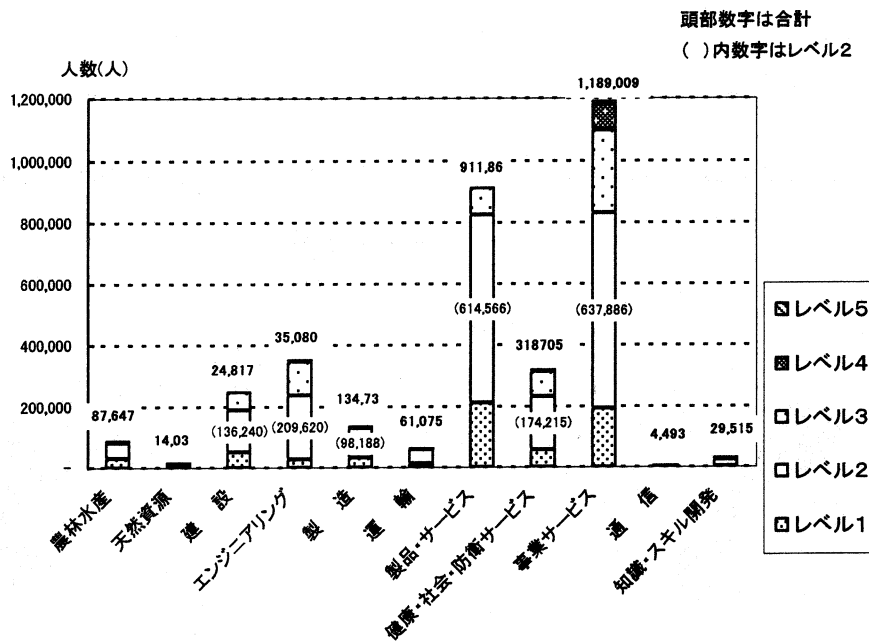
NVQ有資格者数を分野別にみたのが図表6である。事業サービス分野が最も多く約120万人となっている。これをレベル別にみるとレベル2が59%と最も多く、次がレベル3の19%となっている。

図表5 NVQ有資格者数（累計）（2001年6月）



「NVQ Quarterly Update(1 April to 30 June 2001)」(GCA)より作成

図表6 分野別有資格者数（累計）（2001年6月）



「NVQ Quarterly Update(1 April to 30 June 2001)」(GCA)より作成

6. まとめ

本稿ではNVQの特徴として、「公的資格」であること、「現場主義」であること、「認定資格」に近い位置づけであること、「訓練手法」に改善がみられること、「評価」が厳密であること、「役割分担」で実施されていることをあげた。これを基にさらにNVQの実態及び現在の問題点を概観し、NVQ制度のどのような点が日本に有効な情報となるかについて検討してみたい。

(1) NVQ取得訓練の実態

- 1) NVQとNVQ取得訓練は、各業界の専門家によって作成される職務基準を起点にしている。職務基準はマッピング化されているのでNVQの全体をイメージできる。これはNVQ取得訓練の目標設定に役立っている。参加者の多くは、就職時点で雇用契約にNVQ取得訓練が確約されている若年者である。
- 2) 労働者(特に若年者)のNVQに対する関心が高まっている。有資格者数が年毎約45万人に達していることは、NVQに対する評価が高まっている証と判断できる。また、NVQ取得訓練は継続的なキャリア開発につながるシステムとして理解されるようになっている。
- 3) ブルーカラーに対するNVQ取得訓練は、個々の仕事範囲が異なり、仕事を習得するまでに時間を要するので個別・長期型(3~4年)が多い。一方ホワイトカラーに対しては集団・短期型が多い。
- 4) 全体として、NVQ制度に協力的な業界が多い。これらの業界はNTOやABを拡充し、職務基準の作成から訓練の実施、評価に至る全ステージでNVQ取得訓練をサポートしようとしている。一方、経費(訓練期間中の訓練経費、訓練期間中の生活費等)負担が困難なため、NVQ取得訓練に積極的でない企業に対しては、LSC等が中心になって公的資金の活用をPRしている。

(2) NVQ制度の問題点

- 1) NVQ取得訓練は職務基準をベースにしているものの、企業毎に異なる仕事内容を訓練計画作成段階でどの程度合致させているか今ひとつ明らかでない。NVQ訓練の訓練運営(OFF-JTへの参加、経費、現場での指導體制、通常業務とのスケジュール調整)は、現場サイドの裁量に委ねているようである。この自由度が逆に評価を曖昧にしてはいないか。このことが、業種間及び企業間で質的格差を生んではいないか。これらの疑問に対しては、だからこそ二重三重の評価が必要であるとのコメントがあった。これについては、評価に相当のエネルギーを費やす現システムが、逆に負担となっていないだろうか。

2) 訓練機関内の評価センターは、必ずしも有効に機能しているとは思われない。QCAは、評価者をNVQ取得訓練実施主体企業から任用するように指導しているが、実際は外部起用が多くなっている。その理由は、企業内に適任者がいないことによる。また、合否判定は、主として訓練中の訓練記録（日誌等）、作成した製品、OFF-JTへの参加実績（プロセス）などの、いわゆるポートフォリオ（Portfolios）によって行われている。この手法は、いわゆるコンピテンス（総合的な職業能力）を重視するNVQ取得訓練の理念に合致するのだろうか。

上位レベル（レベル4及び5）に対する取り組み策が今後の課題として残る。NVQ取得者数でみると、多い中位レベル（レベル1、2及び3）に対して、少ない上位（レベル4及び5）という二極化がみられる。レベル5は、学業資格である大学の学位と同等に位置づけられている。このレベルの内容は高等教育機関の学業資格とバッティングする領域が多いので、特にホワイトカラー層は、資格の市場化という点で学業資格へ移行するのではないか。

(3) NVQ制度から得られる情報

1) NVQとその訓練がパッケージになって運営されているという点である。この場合、両者の原点と考えられるのは職務基準である。職務基準は、資格開発、コース開発、キャリア開発の目標設定等にも共用できる情報といえる。

2) 職業能力を現場主義でとらえ、仕事ができるかどうかで職業資格として判断している点である。NVQでは厳正な評価手法によってこれを担保しようとしている³。ここに至るまでには、職業能力評価、職業資格、キャリア形成等の概念について、国内の議論をふまえて国民のコンセンサスを得てきたというプロセスを踏んでいる。

3) 評価をポートフォリオなどによって行っていること、訓練期間中（中間や最終段階で）の指導プロセスも評価の対象としていることなどは、教育訓練手法の工夫・研究につながっていると思われる。

(注)

¹ 本稿では職業資格を、職業必須資格、検定資格、認定資格の3つに類型化した場合を想定している。

①職業必須資格

業務や作業を遂行する上で、取得していなければならない資格・公的免許。(例：弁護士、医師、電気工事士、運転免許、責任者または作業者の何れかに求められる資格)

②検定資格

所有している技能を測るなどしてその能力を評価し、公証する資格。技能向上を促進する機能も併せ持つ。(例：技能検定資格制度等による資格、公共・民間団体等が職業能力を評価するために独自に設定している資格)

③認定資格

特定の技術技能等の講習を受けるなどして、その実施機関が発行するものなどがある。

² 本稿でいう有資格者数は単位資格取得当たりの延べ人数である。実際は1人で複数の資格を取得しているケースがある。

³ NVQ訓練参加者が当初設定した到達目標に達したかどうか最大の焦点となる。

資料シリーズ No.127

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—
(概要)

発行年月日 2002年8月30日

発行 日本労働研究機構 ©

〒177-8502

東京都練馬区上石神井 4-8-23

URL <http://www.jil.go.jp/>

* 本誌は資料シリーズ No.127 の概要です。

資料シリーズ本体のお問い合わせ先

編集 (企画課) Tel. 03-5991-5104

©2002