

# 改革が進む欧州各国の 職業教育訓練と日本

——日本においても職業教育訓練の総合的強化が急務

岩田 克彦

(職業能力開発総合大学校教授)

欧州諸国は、職業教育訓練を大変重視している。現在の経済不況への対応としては、公的補助を活用した雇用維持と職業訓練との組合せや職場ベースでの訓練が重視され、経済回復後に備えた中長期的対策としては、技術革新と変化を推進し将来の職業ニーズに対応するスキル戦略の重要性が強調されている。こうした中、2000年に始まった「欧州の成長と雇用のためのリスボン戦略」は本年が最終目標年であり、職業教育訓練の分野でも総括的な分析文書が昨年来多数公表されつつある。本稿では、EU及び欧州主要国の職業教育訓練への取組み状況を、①戦略的取組み、②労働市場とのリンクの強化、③訓練機会の拡大、④訓練成果のEU全域での共有化、⑤訓練内容の質の向上、⑥生涯学習（訓練）の推進、⑦職業教育訓練の教員・指導員の養成及びレベルアップ、に分けて整理した。具体的事例として、デンマークのフレキシキュリティ政策（労働市場の柔軟性と雇用保障の両立）を支えている職業教育訓練の取組みを紹介し、最後に、こうしたEU諸国の取組みを参考に、日本においても職業教育訓練（VET）の総合的強化をいかに図るべきか、を論じた。わが国においても、EU並びに欧州諸国の取組みを積極的に学びつつ、国、地方、民間の総力を結集して、職業教育訓練全体の底上げを急ぐ必要がある。

## 目次

- I はじめに
- II 欧州の職業教育訓練制度
- III 欧州の問題意識
- IV 欧州諸国における見直しポイント
- V デンマークの職業教育訓練
- VI 日本への政策的インプリケーション
- VII おわりに

## I はじめに

欧州諸国は、職業教育訓練（VET：vocational education and training）<sup>1)</sup>を大変重視している。現在の経済不況への対応としては、公的補助を活用した雇用維持と職業訓練との組合せや職場ベースでの訓練が重視され、経済回復後に備えた中長期的対策としては、技術革新と変化を推進し将来の

職業ニーズに対応するスキル戦略の重要性が強調されている<sup>2)</sup>。こうした中、2000年に始まった「欧州の成長と雇用のためのリスボン戦略」は本年が最終目標年であり、職業教育訓練の分野でも総括的な分析文書が昨年来多数公表されつつある。わが国でも、EU及び欧州主要国の取組み状況を参考に、職業教育訓練の抜本的強化に取り組む必要がある。

本稿では、II、IIIで欧州の制度概要、問題意識を紹介した後、IVでEU及び欧州主要国の職業教育訓練への取組み状況を、①職業教育訓練を横断した戦略的取組み、②労働市場とのリンクの強化（将来の技能ニーズを踏まえ、就業可能性の向上につながる教育・訓練）、③訓練機会の拡大（失業者や社会から排除されている者への訓練や実習受入れ企業の拡大等）、④訓練成果のEU全域での共有化（欧州共通資格枠組み、欧州共通履歴書等）、⑤訓練

内容の品質の向上（成果指標による管理や非公式教育訓練サービスの標準化等）、⑥生涯学習（訓練）の推進（職業教育訓練各コース間の相互乗入れ、多様で柔軟な訓練）、⑦職業教育訓練の教員・指導員の養成及びレベルアップ、に分けて整理した。その後、Vで一つの具体的事例として、デンマークのフレキシキュリティ政策（労働市場の柔軟性と雇用保障の両立）を支えている職業教育訓練の取組みを紹介し、最後に、VIでこうしたEU諸国の取組みを参考に、日本において職業教育訓練（VET）の総合的強化をいかに図るべきか、を論じた。

## II 欧州の職業教育訓練制度

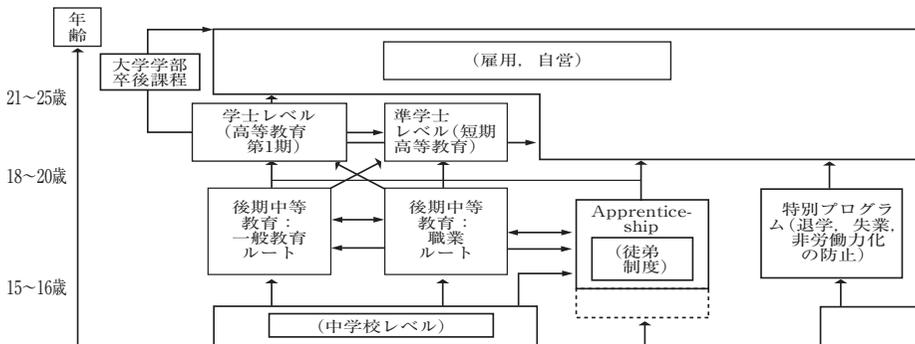
欧州の職業教育訓練制度は、IVET (Initial vocational education and training, 初期職業教育訓練) と CVET (Continuing vocational education and training, 継続職業教育訓練) に通常明確に分かれている。IVET は、一般に就学年齢の青年を対象とし、学校教育の範疇ないしその延長線上で、通常は教育行政が担当。他方、CVET は、労働者を対象とした離職者訓練、技能向上訓練等で、企業や国・自治体だけでなく多様な機関が訓練を供給しているが、監督官庁は、多くの国で、労働行政が担当している<sup>3)</sup>。

IVET (図1) の各国制度は、次のようになっている。英国では、継続教育カレッジが後期中等教育（職業ルート）と準学士レベルにまたがり、高等教育カレッジと大学に学士レベルの職業教育

を行う教育機関がある。フランスでは、職業リセとその上の「職業バカロレア取得課程」が後期中等教育（職業ルート）に、技術短期大学部、リセ付設の中級技術者養成課程、各種専門学校が準学士レベルに相当し、見習い技術者養成センターが両者にまたがる。また、ドイツでは、後期中等教育（職業ルート）に相当する多くのコース（職業学校、職業専門学校、職業上級学校、上級専門学校等）がある。後期中等教育（日本の高校段階）での職業プログラム受講者割合を2007年でみると（OECD “Education at a glance 2009”のTableC1.4）、英国41.4%、フランス43.8%、ドイツ57.4%、オランダ67.6%、スウェーデン56.2%、デンマーク47.7%、EU19カ国平均47.8%に対し、日本は23.4%と職業教育（専門高校、高等専門学校等）のウェイトが低い。なお、職業教育訓練が職場と訓練センターないし学校とに分かれた学習計画により行われる徒弟制度（Apprenticeship, デュアルシステム）は、ドイツ、オーストリア、スイス、デンマーク等で構造化されたものであるが、近年は英国、フランス、オランダ等でも、政府の助成と奨励により急速に導入が進んでいる。上期後期中等教育段階では、ドイツ42.2%、デンマーク47.2%とこの両国の職業教育はほとんどデュアルシステムとなっている。

さて、欧州では、EUの積極的イニシアティブの下、IVET, CVETにまたがり、教育行政、労働行政が一体となって職業教育訓練の改善に計画的に取り組んでいる。CEDEFOP（欧州職業訓練発展センター）が、EU及び各国でのVET各分野

図1 欧州のIVET（新規職業教育訓練）：概念図



資料出所：CEDEFOP (2008b)

の政策発展を支援する重要な役割を演じている。

また、情報収集、研究、政策提言など職業教育訓練の国内でのセンター的役割を担う機関が多くの国で設立されている。

### Ⅲ 欧州の問題意識

EU は、各政策の調整において、法的拘束力をもつ EU 規制 (Regulation) や指令 (Directive) による立法措置だけでなく、「開放型政策調整方式」(Open Method of Coordination, 以下 OMC) というやり方を採用している。EU 全体の共通目的やガイドラインの策定、ベストプラクティスの交換や目標指標による誘導等からなり、2000 年のリスボン戦略の採択以降、雇用政策、社会保障、教育などの諸分野で多用されている。通常、① EU レベルでのガイドラインの提示、②各加盟国によるそのガイドラインを満たすための戦略報告書 (National Strategy Report) の提出と改革の実施、③EU レベルでの審査と改善勧告、というサイクルが想定されている。

職業教育訓練の分野でも、この OMC 手法により、各国での改革が急速に進んでいる。まず、2000 年 3 月にリスボンで開催された欧州サミット (半年に 1 度各国首脳が会合) で、「より多くより良い雇用とより強い社会的きずなを伴う持続可能な経済成長を可能とする世界で最も競争力のあるダイナミックな知識基盤経済を 2010 年までに実現する」との戦略 (「リスボン戦略」) 目標を打ち出した。これを受けて、2002 年のバルセロナ欧州サミットで、生涯を通じ質の高い教育・訓練へ容易にアクセスできるようロードマップとして、「教育・訓練 2010 ワークプログラム」(ET2010) が設定された。この下で、職業教育訓練で「コペンハーゲン・プロセス」<sup>4)</sup>、高等教育分野では「ボローニャ・プロセス」と呼ばれる開放型政策調整方式が進行している。さらには、2005 年にリスボン戦略が改定され、教育と訓練を中心に据えた新リスボン戦略 (欧州雇用戦略) がスタートし、2008 年 11 月の欧州首脳会議では、職業教育訓練の質と魅力を引き上げること、職業教育訓練と労働市場とのリンクを改善すること、欧州での協力

枠組を強化すること等が合意された。

現在の経済危機の下でも人材育成は大変重視されている。2009 年 3 月に出された「EU 統合雇用報告」でも、「現在の経済悪化は、2つの主要政策領域での確かな努力が必要であることを明確に示している」として、職業教育訓練に密接に関連した次の 2つの目標を挙げた。

- ①「統合的なフレキシキュリティ (労働市場の柔軟性と雇用保障の両立)<sup>5)</sup>アプローチの実施」
- ②「技能のより良いマッチングと向上を確保する」

2009 年 5 月には、欧州理事会は、「ET2010」を引き継ぐプログラム、「欧州教育・訓練協力戦略フレームワーク」，“Strategic framework for European cooperation in education and training (‘ET2020’)”を採択した。本報告では、こうした文書を基に、EU 及び欧州主要国での最近の改善方向を次節で整理する。

### Ⅳ 欧州諸国における見直しポイント

EU (欧州連合) 及び欧州主要国における職業教育訓練面での最近の重要動向としては、①職業教育訓練を横断した戦略的取組み、②労働市場とのリンクの強化、③訓練機会の拡大、④EU 全体での訓練成果の共有化、⑤訓練内容の品質向上、⑥生涯学習 (訓練) の推進、⑦職業教育訓練の教員・指導員の養成及びレベルアップ、等が挙げられる (表 1)。

#### 1 職業教育訓練を横断した戦略的取組み

前節で紹介した“ET2020” (欧州教育・訓練協力戦略フレームワーク) では、4つの戦略的目標を掲げている。①生涯学習 (訓練) (lifelong learning) と社会移動 (mobility) を現実のものとする、②教育訓練の質と効率性を高めること、③公平、社会的結束、行動的市民精神を推進すること (Promoting equity, social cohesion and active citizenship)、④教育・訓練のすべてのレベルで、起業家精神を含む創造性、新機軸を高めること (Enhancing creativity and innovation, including entrepreneurship, at all levels of Education and

表1 EU及び主要国の主要動向

	EU (EU 文書での強調点)	英国	フランス
問題意識、戦略的取組み	短期的には、訓練と仕事の組合せで雇用と技能の保持、長期的には、知識・技能集約的職業への移行、生涯を通じた質の高い教育訓練へのアクセス保障	・2020年までにすべてのレベルの技能の需給ギャップをなくす(2006年リーチレポート) ・白書“New Opportunities”(2009.1)による緊急方策	・「全生涯に渡る職業訓練に関する法律」(2004)で、全職業期間での能力開発機会提供を保障 ・熟練訓練、低資格者訓練等の職業訓練制度改革労使合意(2009.1)
労働市場とのリンクの強化	・技能ニーズの予測と早期特定のためのシステム構築 ・技能ミスマッチ改善研究の重視	・部門技能開発局の設立、産業別技能委員会の改革による技能ニーズの的確把握	・地方雇用・職業訓練コーディネーション委員会 ・再就職と職業訓練、失業手当の一体化
訓練機会の拡大	・若年、女性、高齢者の就業率向上との連結 ・離職者、少数民族、障害者、仕事と家庭の両立困難者等への訓練 ・企業実習、デュアルシステム拡大	・“Train to Gain”による企業訓練の支援 ・各種ニューディール(若年、長期失業者、一人親、障害者、高齢者) ・若年徒弟制度、成人徒弟制度導入 ・社会的企業による資格獲得訓練	・見習訓練税(各企業の年間賃金総額の0.5%)による訓練生受入れ企業への助成 ・全国雇用基金による訓練 ・職業訓練と雇用を結合した雇用援助契約(若年等長期失業者対策)
EU全体での訓練成果の共有化	・ユーロパス(欧州共通の技能資格証明書) ・EQF(欧州共通資格参照枠組み:2012年以降各国の新資格はEQFとリンク) ・ECVET(欧州職業教育訓練単位)	・NVQ(国家職業資格)の改善(履修単位ベース化等)による「資格・単位枠組み」(QCF)の導入(2010年完成目標)	・総合能力判定制度、既得職業経験の認定制度等の導入 ・NQF(資格参照枠組)は早期に策定済み
職業教育訓練の質の向上	・成果に基づく質評価 ・「評価文化」の育成 ・訓練の質標準の策定化	・評価基準とガイドラインに基づく監督官による質の管理 ・優越訓練普及センターの設立	・基準に沿った職業リセを「職業後期学校」とラベル化 ・一連の指標で教育訓練内容を評価 ・研究機関及び高等教育機関評価機構の設立
生涯学習訓練の推進	・職業教育訓練の各コース間の円滑乗換 ・非公式学習の認証 ・明確な国家生涯学習戦略の樹立	・資格と結合しない学習の認証 ・ユニット単位履修の早期導入	・職業訓練個人権(毎年20時間) ・職業訓練休暇
教員・指導員の養成	・VET教員・指導員の役割明確化 ・資格(適格性)レベル、地位の向上 ・ニーズと技能のミスマッチ改善	・指導員養成訓練と必要技能の標準策定と年30時間の研修義務	・新任指導員訓練プログラムの策定

	ドイツ	デンマーク	日本
問題意識、戦略的取組み	「職業教育訓練革新サークル」の10の提言(2007、学校段階での仕上がり、企業訓練との連結、訓練の弾力化等)	「グローバル経済下のデンマークの戦略」(2006)で、競争力と社会結合を確保する生涯学習訓練を重視	第8次能力開発基本計画(2007-11年度)——職業キャリアの持続的発展の実現
労働市場とのリンクの強化	・連邦・州レベルでの労使の積極参画 ・職種別訓練規制の機動的改善 ・技能ニーズ予測の強化	・訓練機関の自律と労使の関与を重視	・働きながら資格を取る介護雇用プログラム等
訓練機会の拡大	・「ジョブスターター」(訓練提供企業拡大を目指す資金援助プログラム) ・低水準資格者や高齢者のための継続訓練の推進 ・学習困難者向け訓練準備年の設定	・全企業の1/3が徒弟訓練の場を提供、費用は企業共同出資の基金から償還 ・若年者のドロップアウト減少のため基礎コースの設定	・離職者訓練定員の大幅増 ・日本版デュアルシステム、実践型人材養成システム、有期実習型訓練等企業実習拡大 ・学校から職場への円滑な移行の確保 ・緊急人材育成支援事業
(EU全体での)訓練成果の共有化	・非公式学習者も公式資格試験を受験可能に ・DQR(ドイツ資格枠組)を策定中 ・教育訓練単位制度の実験プロジェクト	・従来の200の資格をNQF(国家資格枠組み)に発展	・「ジョブ・カード制度」の整備・活用
職業教育訓練の質の向上	・デュアルシステムの現代化(訓練職種の統合、訓練カリキュラムの更新など) ・資格取得モジュール化の一部導入	・質指標による管理(テスト結果、修了者率、習得時間、他の教育プログラムへの転換率、就職率等)	・職務分析に基づくPDCAサイクルの品質管理を促進 ・ISO/TC232(民間教育訓練機関の訓練の品質保証国際基準づくり)への積極的参加
生涯学習(訓練)の推進	・職業教育訓練コース間の相互接続 ・継続VETの推進 ・非公式学習の認証	・高度に弾力的(労働者個別対応、部分資格制など) ・年間14日の継続訓練休暇	・職業キャリアの段階に応じた支援 ・働きながら職業能力を高める雇用プログラム
教員・指導員の養成	・資格(適格性)レベル、地位の向上	・国立職業教員訓練所 ・教育学未習得教員は雇用2年以内に500時間研修が義務	・職業能力開発総合大学校の改革(企業競争力強化に資する人材育成)

training)」の4つである。

第1サイクルを2009年から2011年とし、各戦略分野の重点事項が次のように決められた。4分野とも職業教育訓練と密接に関係している。第1戦略目標分野では、①非公式ないし私的な学習、ガイダンス (non-formal and informal learning and guidance) の認証に特別の注意を払うこと、②すべての国家資格制度を2010年までにEQF (European Qualifications Framework: 欧州共通資格枠組み) に関連づけ、基準と資格、評価と認証手続き、履修単位の転移、教育・訓練の質保証のための学習成果 (learning outcome) に基づくアプローチの活用を支援すること、第2戦略目標分野では、①教員・訓練指導員の専門的能力の開発、②高等教育の現代化や職業教育訓練の品質保証枠組みの推進など、第3戦略目標分野では、教育・訓練からの早期離脱者対策として、予防的アプローチ、一般教育と職業教育との密接な連携、ドロップアウトした者が教育・訓練に復帰する際の障壁を除去、第4戦略目標分野では、カリキュラム、評価 (assessment)、資格において「横断的な核となる能力 (transversal key competences)」を一段と考慮すること、である。

EU各国も戦略的取組みを重視している。英国は、「リーチレポート」に基づき2020年までに全レベルの技能の需給ギャップをなくす戦略を立て、フランスは、職業期間のどの時点でも能力開発機会を保障する法律を2004年に制定、ドイツは、「職業教育訓練革新サークル」の10の提言 (2007年) に基づき、広範な見直しに着手、デンマークは、各界代表を集め首相が主宰して練り上げた「グローバル経済下のデンマークの戦略」 (2006年策定) により競争力と社会結合を重視した生涯学習 (訓練) を推進している。(表1参照)。

## 2 労働市場とのリンクの強化

経済危機からの回復の途につくためには、技能を向上させることにより人的資源・就業可能性 (employability) を高めることが重要である。しかし、技能を高めても仕事がなくではどうしようもない。労働市場のニーズに適合した技能労働者を供給する必要がある (European Commission

2008: p.3)。経済危機にも関わらず、2008年末時点で欧州全体で4000万人の未充足求人があり、長期的にも高度の技能を要する仕事が大きく増加するという (1996年実績と2020年予測を比べると、低技能職では32.9%から18.5%に減少し、中等技能職は46.2%から50.0%に微増し、高度技能職は20.9%から31.5%に増加する) (CEDEFOP 2009a)。

EU及び欧州各国では、現在および将来の技術ニーズと技能ニーズを的確に把握し、それに基づいた技能向上と就業拡大の重要性が多くの方策文書で指摘されており、特に、「グリーン・ジョブ」 (地球温暖化防止に関連する仕事) や医療介護分野での就業拡大、地域レベルにおける高付加価値産業の創出等が強調されている。

また、労働市場のニーズに合った訓練の実施を図るため、労働市場に常に接している労使の職業訓練行政への関与 (地域ないし職種別の訓練ニーズ予測、訓練科目の決定等)、職業教育機関と企業とのパートナーシップ、学習・訓練プログラム内容での職業教育機関の自律性向上等が重視されている。

## 3 訓練機会の拡大

「すべての者の教育・訓練システムへの参加を容易にすること」が2001年のストックホルム欧州サミットで欧州主要政策の3本柱の1つに挙げられた。近年、多くの国で、①若年ドロップアウト者 (無業者) を主対象として、新たな徒弟制度の導入、一般教育と職業教育の統合などが、②低技能者 (特に、高齢者や移民) を主対象として、生涯教育 (訓練) への参加率向上方策 (特に北欧諸国や英国、オランダ) などが進められている。特に、学校から職場への円滑な移行を実現するため、デュアルシステム (学校ないし訓練センターでの教育・訓練と企業での実務実習訓練との組合せ) が再評価されつつあり、デンマークやドイツ等で受入れ企業の拡大に努めている他、従来制度がなかった英仏等でも急速に導入が進んでいる。訓練ニーズの多様化に沿いより弾力的な訓練を実施するため、部分資格制度や訓練プログラムのモジュール化が進展している。また、少数民族、障害者、学習困難者、そして仕事と家庭の両立に問題を抱

えている者など「脆弱な (vulnerable)」グループへの特別プログラムの実施が強調されている。

なお、欧州諸国では、「社会的企業」——社会的課題の解決を目的として収益事業に取り組む事業体——の中で、障害者や若年低資格保有者などの就職困難者の社会への職業的統合をめざした「就業への統合を目指す社会的企業」(Work Integration Social Enterprises) がここ 20 年間で急増し日本でも注目を浴びている (岩田 2009b)。対象者の類型、雇用・就業形態、訓練の重視度など大変多様であるが、その中で、低資格しか保有していない若年者を対象に、一般雇用への統合を目的に過渡的な就業経験ないし OJT 訓練を提供するものが、英国等で増えている。

#### 4 訓練成果の EU 全域での共有化

EQF (European Qualifications Framework: 欧州共通資格枠組み) は、各国のすべてのレベル、職種の教育・訓練に関する国家資格につき、その資格保有者がどのようなレベルの知識、スキル、能力 (competence——職業能力、個人としてのコンピテンシー「人格等も含む個人の能力」) を持つか、欧州全域で比較可能にするものである。労働市場

のニーズに適合し、ノンフォーマル (意図的だが、職場・公的機関以外で行われるもの)・インフォーマル (日常活動で行われる意図的でない学習) の教育・訓練を認証するため、学習成果 (learning outcomes) に基づいたものになっている。EQF の主な狙いは、一般教育、職業教育を問わず、また EU 各国間を問わない各教育コース間の乗り換え促進と生涯学習 (訓練) を容易にすることであり、その核は、義務教育 (前期中等教育) 修了レベル (レベル 1) から博士号取得レベル (レベル 8) までの 8 つの資格参照レベル<sup>6)</sup> である。なお、レベル 7 は修士レベル、レベル 5 は準学士 (短期高等教育) レベルである (表 2)。この EQF は、国ごとの資格レベル枠組み NQF<sup>7)</sup> の整備を通じ各国に職業教育訓練 (VET) と高等教育の「分裂」(デバイド) の見直し等教育訓練体系全体の見直しを促す起爆剤となっている。すでに、英国、フランス、デンマーク等は制定済みで、ドイツ、イタリア、オランダ、スウェーデン等が整備途上にある。EU は 2010 年までに各国の国内資格を EQF に関係づけることを勧奨し、2012 年以降の新資格は EQF の資格参照レベルとリンクすべし、としている。

表 2 EQF (欧州共通資格枠組み)

	高等教育	知識 (Knowledge)	スキル (skills)	能力 (competence)
	欧州高等教育領域の資格枠組との互換性	理論的知識 事実についての知識	論理的、直観的、創造的な思考を含む認知スキル 手先の巧緻さと方法、材料、道具・器具の使い方を含む実技的スキル	責任能力 自律能力
レベル 8	博士レベル (高等教育第 3 期)	仕事または学術の分野における最も高度な最先端の、かつ分野間の境界についての知識	最先端の専門的スキルと技術——研究や革新における重大な問題を解決し、既存の知識や専門的実践を拡張し再定義するのに必要な分析と評価を含む	価値ある権威、革新、自律性、学術的・専門的品格や研究を含む仕事または学術の最前線における新しいアイデアやプロセスの開発への持続的な貢献を示すことができる
レベル 6	学士レベル (高等教育第 1 期)	ある分野の仕事または学術の高度な知識理論と原理の批判的理解を含む	仕事または学習の専門分野における複雑で予測不可能な問題の解決に必要な、熟達と革新を示す、高度なスキル	予測不可能な仕事または学習の状況における意思決定に対する責任を伴う複雑な技術的・専門的活動またはプロジェクトの管理 個人及び集団の専門的開発の管理に対する責任
レベル 4		仕事または学習のある分野内の幅広い文脈における事実的・理論的知識	仕事または学習のある分野における特定の問題の解決に必要な認知と実技のスキル	通常予測できるが変更されることのある仕事または学習のガイドラインに沿った自己管理 仕事または学習活動の評価と改善に対する多少の責任を伴う他者の定型的任務の監督
レベル 1		基本的な一般知識	単純な任務の遂行に必要な基本的スキル	体系化された状況における直接監督下の仕事または学習

資料出所：松井 (2009)。(原資料は、Recommendations of the European Parliament and of the Council on the establishment of the European Qualifications Framework for lifelong learning, 2008.4)

また、各個人の学歴・資格等を欧州共通様式で証明するユーロパス（Europass：欧州共通履歴書）は、将来的にはEQFを反映することになっているが、2009年1月から10月で223万件が発行されている<sup>8)</sup>。さらに、ECVET（European Credit System for Vocational Education and Training：欧州職業教育訓練単位制度）の実施もほぼ間違いのない段階になっている。学んだ場所（国、学校その他機関）や教育訓練期間ではなく、学習成果に基づいてポイントを与え、ポイントの蓄積に応じ単位を認定し、必要な単位を満たした場合に資格を認証するというもの（60ポイントが1年間フルタイムのVETによる学習成果に相当）で、2012年までに各国政府が実施することになっている。

## 5 訓練の品質の向上

職業教育訓練（VET）修了者が労働市場で成功し、人々が生涯を通じて学習（訓練）を継続できるように、訓練の品質を保証し、VETをより魅力のあるものにする取組みが次第に重視されるようになってきている。成果指標（テスト結果、修了率、習得時間、他の教育プログラムへの転換率、就職率等）やガイドラインによる運営管理や訓練カリキュラムの大幅見直し等による訓練内容の改善が多く、この国で実行されている。2009年6月には、品質改善基準と品質（改善）指標に基づく改善サイクル（計画、実施、評価、改定）によりVETシステムとVET供給者の品質向上を目指す欧州VET品質保証参照枠組み（European Quality Assurance Reference Framework for Vocational Education and Training）に関する勧告がEU議会及び理事会により採択され、2011年6月までに各国レベルでのVET品質保証システムの改善を求めた。このように、訓練の品質向上が強調される背景には、後期中等教育（高校）段階での職業ルートを希望する者が減少していること、生涯学習（訓練）ニーズが高まっていること、等が挙げられている（Parsons *et al.* 2009）。

なお、学校教育や公共職業訓練校以外の民間教育機関が行っている「非公式教育・訓練サービス（ノンフォーマル・エデュケーション）」の品質を保証し向上させるため、各国をまたがる標準化を目

指す動きが欧州諸国から起こり、本年（2010年）中に、ISO（国際標準化機構）/TC232という国際標準が成立する可能性が高くなっている。

## 6 生涯学習（訓練）<sup>9)</sup>の推進

教育と訓練の分野では、急速な高齢化の進展により、生涯学習（訓練）が非常に重視され、「ET2010」、「ET2020」（教育・訓練2020（年）ワークプログラム）とも、生涯学習（訓練）の推進がプログラム全体を貫く基本原則となっている。そして、EQF（欧州共通資格枠組み）、教育・訓練での学習成果（learning outcome）の重視、ノン・フォーマル（学校・訓練施設以外）教育、インフォーマル（私的）教育の認証等が推進されている。2008年秋にフランスのボルドーで開催された欧州職業教育訓練担当大臣会議のコミュニケ（ボルドー・コミュニケ）でも、生涯学習（訓練）を推進するため、①VETと一般教育及びノン・フォーマル（学校・訓練施設以外）教育、インフォーマル（私的）教育のすべての学習（訓練）との連携、橋渡し、②VETへの品質保証メカニズムの導入等が強調された。

## 7 職業教育訓練の教員、指導員の養成

欧州における職業教育訓練の教員、指導員は、以下のような多様な者からなる。

- ①一般大学（大学院）を卒業した、一般教育科目を担当する教員（general subject teacher）
- ②技術者・技能者出身の教員（craftsman - turned-teacher）
- ③実習演習の指導教官ないしトレーナー（従来は、ほとんどの国で資格を不要としていたが、欧州共通資格枠組み（European Qualifications Framework：EQF）にリンクした各国資格枠組み（National Qualifications Frameworks：NQFs）が整備されるにつれ、これに準拠した資格を必要とするとする国が増えつつある）
- ④専門的職業教育訓練教員（professional VET teacher）（職業教育訓練の教員養成コースを経て教員になるが、最近増加しつつある）

職業教育訓練の品質を確保するための鍵は、教員・指導員の質の向上との認識が次第に強まって

おり、その質の向上策として、以下のような取組みを EU は奨励している (CEDEFOP 2009a)。

- ①教育・指導員の役割の見直し——「教える」から「学ぶ」に重点を置いた教育が有用とされ、学習の促進者、コーチ、ガイダンス・カウンセラー等としての役割が重視されるとともに、教育訓練のプランナー、マネジャー等の役割等期待される領域が広がっている<sup>10)</sup>。
- ②大学学部レベル等での初期教育と就業後における向上訓練のより一貫性のあるシステムの構築
- ③VET 教員・指導員の地位の向上
- ④教員・指導員に対するニーズと実際の保有技能との間のミスマッチの改善

## V デンマークの職業教育訓練

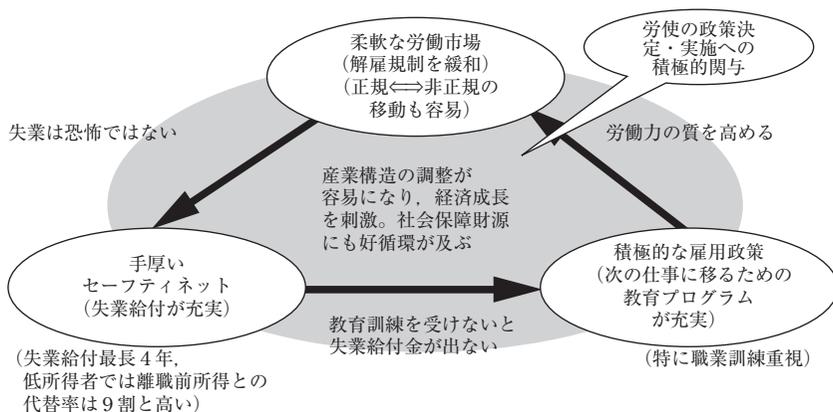
労働市場の柔軟性・弾力性 (フレキシビリティ) と雇用・生活保障 (セキュリティ) の両立をめざすフレキシキュリティを、近年 EU は推進しており、オランダとデンマークがそのモデル国とされている<sup>11)</sup>が、職業訓練との結びつきがとりわけ強いのはデンマークである。デンマーク・モデルは、①柔軟な労働市場 (解雇規制が緩い)、②手厚いセーフティネット (失業給付等が充実)、③積極的な雇用政策 (次の仕事に移るための職業教育プログラムが充実)、の 3 本柱とそれを支える労使の政策決定、実施への積極的参加から成り立っている (図

2) が、日本におけるデンマーク・モデルの紹介は、最初の 2 点についての言及が多く、職業教育訓練システムや労使の役割についてはあまり紹介されていない。図 3 では、ドイツとデンマークのフレキシキュリティ・プロセス指標を比べたが、ドイツでは、いわゆる受動的労働政策 (失業給付等) のウェイトが高く、デンマークでは、職業訓練等のいわゆる積極的労働政策のウェイトが高いことがわかる。現場実習を重視し弾力的な職業訓練が、デンマークのフレキシキュリティを支える大きな柱となっており、日本にとっても大変参考になると思われるので、以下簡単に紹介する<sup>12)</sup>。

デンマークの職業教育訓練には 3 つの大きな特色がある。

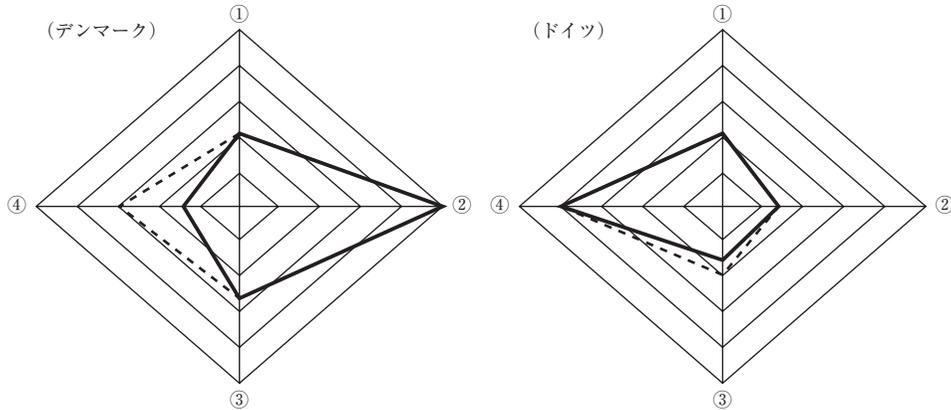
第 1 に、企業での実習訓練の重視である。職業教育はデュアル (二重) システム、すなわち、ドイツと同様、学校での教育・訓練と企業での実務実習訓練がいたりきたりするものだが、ずっと弾力的であると言われる。義務教育を終えたのち (15 歳から 18 歳) の VET は科目、訓練生により 18 カ月から 5.5 年の幅があるが、基本コース (12 コース) と主要コースに分かれる。基本コースは、義務科目と選択科目に分かれる。基本コースの長さは典型的には 20 週間であるが、個々の訓練生の習得レベルやニーズに応じて 60 週間になる場合もある。基本コースを終え主要コースに入るためには企業の徒弟選抜試験に合格しなくてはならない (なお、企業との徒弟契約の下、基本コースも

図2 デンマーク・モデル



資料出所：『週刊東洋経済 2008.10.25』に一部追加

図3 フレキシキュリティ・プロセス指標



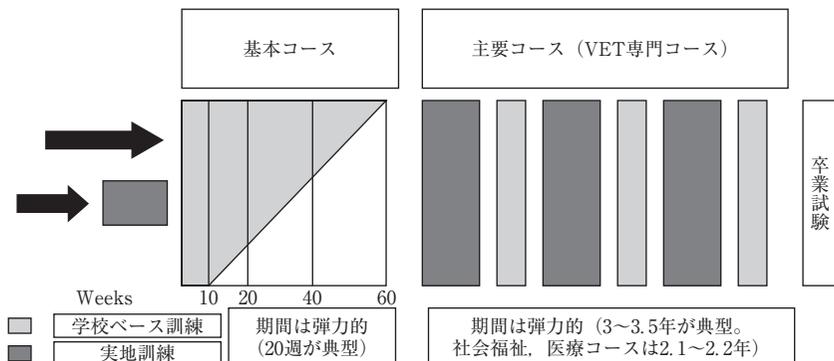
注：上から時計回りで、①常用雇用、又は自発的なパートタイムないし期間雇用契約の労働者割合、②25-64歳層の教育訓練参加率、③求職者中、訓練、雇用奨励金等のアクティベーション施策対象者割合、④求職者中、失業給付受給者割合。実線は2007年、点線は2006年。  
資料出所：EMCO（2009）

企業内訓練で行う選択肢もある)。合格者は3カ月の試行（トライアル）期間を経て徒弟として受け入れられる。企業との徒弟契約を結ばなかった訓練生は、学校での実習訓練を受講する。試行期間及びその後の徒弟期間中、企業は産業別労働協約で決まっている賃金を支払うが、学校ベース訓練の期間分賃金は企業が共同拠出した基金から償還される。この償還フレームがあるので、全企業の1/3が徒弟訓練の場を提供しているという。主要コースの期間は弾力的であるが、40週間の学校訓練を含む3年から3年半が典型パターンである。通常1回分の学校期間は1~5週間となっている（ドイツでは、各週1~2日の通学、3~4日の企業実習）。最後に、訓練生の選んだ職業部門での技能

労働者として必要な技能を身につけたかどうかを判断する卒業試験を受ける（図4）。CVET（継続職業教育訓練）については、地域企業と訓練センターとの密接な協力で作成された2500を超えるAMU（労働市場訓練センター）プログラムがあり、500から800のプログラムが毎年新設ないし改訂されている<sup>13)</sup>。期間は通常半日から6週間の短期だが、1年訓練もある（平均1週間）。2008年で受講生は約62万人という（Refernet Denmark 2009）。なお、労働協約により、通常の労働者には年間14日の継続訓練休暇が与えられる。

第2に、労使が、VET制度の運営に広範に関与する。国段階での職業教育訓練への諮問委員会、職業資格の内容や教育訓練プログラムを決める

図4 デンマークの職業教育プログラム



資料出所：Danish Ministry of Education（2008）

120の職業別委員会（他に、11部門に継続教育訓練委員会がある）、地域別の訓練委員会（職業学校のプログラム策定等を支援）、さらには各職業学校の運営理事会にも参画する。職業別の委員会事務局職員の人件費は労使が負担している。

第3に、学習（訓練）体系が非常に弾力的である。各教育・訓練機関の自律性が高く、モジュール訓練（単位に分けた訓練）も広汎に取り入れられているし、IVET、CVETを問わず、個人別教育（訓練）計画が作られており、現在の資格獲得だけでなく、その後VETに戻った際に新たな（向上）資格を獲得しやすいものとなっている。また、資格取得の勉強を分けてしたい者向けに、「部分資格」を導入している。IVETでは、現在、細かく分けると110のVETプログラムがあるが、そのうち70でこの「部分資格」（1年半から3年）を導入している。また、「実践志向の若者」（“practically-oriented young people”，学習障害、社会ないし文化問題を抱える者）向けの短期VETコースを2005年に設定した。小売業等短期訓練でも雇用見込みが高い仕事を選定し、1年半から2年のコースとなっている。

なお、デンマークのVETシステムにも問題がないわけではなく、①前の改革の評価が定まらないうちに新しい改革がなされ、訓練実施機関は消化不良になっている、②政策評価の強化が課題である（1999年にデンマーク政策評価研究所が設立され、徐々に体制整備中）、等の指摘が国内にあるという（OECD 2008）。また、菅沼立教大教授によると、①実習訓練の場を提供する事業所が十分に確保できない、②義務教育終了後の「VET基本コース及び主要コース」（図4）の場合、修了率が非常に低く、生徒のモチベーションを十分に維持できていない、という（菅沼 2009）。確かに、上記コースのドロップ率は高く、修了率が5割強（2005年）となっている（ただし、部分資格制度の導入等対策も取っている）。また、移民や高齢失業者の職業訓練等も課題とされている。高技能化、高賃金化の循環を今後とも維持するため、公共職業訓練の不断の見直しが重視されている。

## VI 日本への政策的インプリケーション

### 1 労使の積極的関与による企業外での人材育成システムの抜本的強化

従来の日本には、「日本的フレキシキュリティ・モデル」とでも呼べる仕組みがあった。解雇、雇止めがしやすい家計補助的に働く主婦パートや小遣い稼ぎのために働くアルバイト学生や若年層だけの派遣労働者の活用と正社員の企業内での異動、残業時間や新規学卒採用数の調整とを組み合わせた雇用の弾力性（フレキシビリティ）と夫や父親の比較的高賃金と長期雇用の安定性（セキュリティ）からなるシステムである。人材育成面では、製造業を中心に大企業等では長期雇用を前提とした人材育成を図る一方で、中小企業の中では、企業間移動を通じ多能工になっていき、最後は自分が会社を興す、すなわち、中小企業が中小企業の従業員の学校の役割を果たすことで、基盤技術を有する中小企業が自己増殖的に増えていく動きがあった。しかし、急速な高齢化、国際競争による労働コスト抑制の必要等からこうしたシステムの維持が難しくなり、現在では、家計維持的な非正社員が大きく膨れ上がり（2009年7～9月期で、非正規労働者総数は1743万人、34.1%、総務省統計局『労働力調査』）、企業内での人材育成に大きな期待が持たなくなっている<sup>14)</sup>。デンマーク等を参考にして「新たな日本的（型）フレキシキュリティ・モデル」の構築を急ぐ必要がある。その柱は、①企業内訓練と密接な連携を取りながら弾力的で充実した企業外での人材育成システム、②企業レベルでのきめ細かな労使対話を維持しながらの、国、地域レベルでの労使ないし広範なソーシャルパートナーが参画する政策運営、③非正規労働者等が社会から排除されない安心感のあり、かつ効率的なセーフティネットの構築、などではないだろうか。

人材育成システムについては、特定の狭い範囲の仕事や一企業における雇用の継続から、仕事・企業を変えることも含めたエンプロイメント・セキュリティ（雇用保障）ないし「キャリア権の保障」が重要であり<sup>15)</sup>、長期雇用に基づく人材育成

システムとも両立する、企業外での人材育成システムを抜本的に強化する必要がある<sup>16)</sup>。そのためには、きめ細かな技能ニーズ、地域ニーズの把握を基に、生徒・訓練生の個人特性・ニーズに応じ、かつ実習を重視した訓練、を実現する必要がある、多くの企業に実習の場を積極的に提供してもらう方策を工夫するとともに、学習・訓練プログラムでの個々の学校・訓練校の自律性を最大限に尊重する必要がある。認定職業訓練施設の他の公共訓練での活用等も考えられよう。また、欧州の「就業への統合を目指す社会的企業」(Work Integration Social Enterprises)(社会的企業の一類型)等も参考に、多様な供給主体を育成していく必要がある。

さて、企業レベルだけでなく、国・産業・地域の各レベルでの職業教育訓練の企画・実施に対する労使、特に使用者の積極的関与が望まれる。国レベルでは、職業教育訓練のビジョンづくりや技能ニーズの特定、産業別レベルでは、資格制定や訓練コースの開発、地域レベルでは、各地域での技能ニーズの特定に加え、個々の専門高校や訓練校でのカリキュラム開発及び学校運営への参画、などテーマは多い。

## 2 国を挙げた職業教育訓練 (VET) 全体の総合的取組み

高齢化が急速に進展し、経済のグローバル化が

進む中、国を挙げて生産性向上に取り組む必要が大きい、日本の職業訓練関係予算は国際的にみてかなり少なく<sup>17)</sup>(表3)、学校教育に占める職業教育のウェイトも非常に低い。欧州では、EUの積極的イニシアティブの下、各国とも「職業教育訓練」を経済発展計画(ビジョン)の主要な柱に据え、学校教育の中での一般教育ルートと職業教育ルートの相違縮小、職業教育と職業訓練の連携・統合をはじめ、職業教育訓練分野では多くのEU共通政策フレームに沿った見直しが進んでいる。日本においても、職業教育・訓練分野全体の総合的強化が必要である。

教育分野では、近年、若年者の就業改善・社会への統合、生涯学習の推進が大きな政策課題となっている。専門高校・高等専門学校・専門学校の改革、大学教育と卒後就業との連動の強化が唱えられることも多い。文部科学、厚生労働両行政の縦割りを打破し、①文部科学省関係の専門高校、短大、大学等と厚生労働省管轄の職業能力開発大学校、都道府県高等技術専門校等との間で相互進学・編入を可能にする(このためには、学習・訓練プログラムの互換及びモジュール化の推進が必要)、②職業高校教員と職業訓練校訓練指導員に関する免許を統合し、文科行政と厚労行政及び全都道府県で共同育成する、③世界的に導入が進んでいる、デュアル訓練(学校・訓練校での教育・訓練と企業での実務実習訓練との組合せ)に共同で取組み、実習

表3 雇用・就業対策への公的支出(対GDP)

(概ね2007年、%)

	日本	米国	英国	フランス	ドイツ	オランダ	スウェーデン	デンマーク
1. 公共職業紹介	0.12	0.03	0.28	0.22	0.27	0.41	0.21	0.28
2. 訓練 (内施設内訓練)	0.03 (0.03)	0.04 (0.02)	0.02 (0.02)	0.27 (0.09)	0.28 (0.18)	0.10 (0.04)	0.20 (0.11)	0.33 (0.31)
3. 雇用助成	0.01	—	0.01	0.13	0.06	—	0.50	0.13
4. 障害者の支援 付雇用、社会復帰	—	0.03	0.01	0.07	0.01	0.47	0.18	0.56
7. 失業給付等	0.33	0.31	0.16	1.20	1.57	1.39	0.66	0.98
9. 積極的雇用対策 (1~6の計)	0.16	0.13	0.32	0.92	0.77	1.09	1.12	1.31
11. 総計	0.49	0.43	0.48	2.16	2.40	2.49	1.79	2.81

資料出所: OECD "Employment Outlook 2009": 統計表Jの最新数値…日本、英国は2007年度、米国は2007年10月からの1年、他は2007年。  
注: 2の訓練には、通常の在職者訓練や若年者に対する徒弟(見習い)訓練は含まれない。また、地方公共団体の支出や福祉サービス受給者等への就労サービスは含まれていない場合が多い。特に日本の場合、都道府県立職業能力開発施設の設置・運営に対する都道府県支出や大学・専門職業教育機関への支出は含まれていない。空欄は、未実施ないし統計データでのOECDへの報告がないものである。なお、英国の雇用対策は仕事探し支援に重点を置き、時間をかけた職業訓練のウェイトは低い(職業教育予算はEU平均水準)。

企業の共同開拓，カリキュラム改訂による大学レベルも含めた職業教育訓練全体へ企業実習訓練を大幅拡大する，等両行政の本格連携が必要である。

### 3 訓練効果を高めるための職業資格全体の再編成と訓練の品質改善方策の強化

企業外での人材育成システムを本格的に強化し，学校から仕事への円滑移行や企業間移動を進めるためには，職業資格制度がしっかりと整備されていないとてはならない。

現在及び将来の技術ニーズを的確に把握するとともに就業条件の改善等とも連動するよう，生涯職業能力開発体系<sup>18)</sup>，職業能力評価基準等を積極的に活用することにより，各省庁に分散する公的資格を全て見直し，資格取得に必要な訓練プログラムを開発する必要がある<sup>19)</sup>。こうした政策努力が，関連する職場を横断してキャリアアップを図り，賃金も上昇する「キャリアラダー」（少数の管理的業務と多くのルーティン業務の中間領域に設定された比較的容易に移れる連続するステップ）の構築<sup>20)</sup>，ワーキング・プアの減少につながる。また，長期雇用に基づく人材育成システムへの組み込み，生涯を通じた能力開発，ドロップアウト者の再チャレンジ等の多様なニーズにも対応できるよう，訓練カリキュラムのモジュール化，部分資格（積上げ資格）化を推進する必要がある。

日本においても，EQF（欧州共通資格枠組み）を参考に，様々の国内資格を，学習で達成したレベルに対する一連の評価基準で分類し，統合するための仕組みである「各資格の資格レベルを参照する日本版国家枠組み（JQF）」の早期策定が望まれる。社会で共有される資格制度が定着している欧米社会に比べ「企業別職能資格」の影響が強い日本ではあるが，職業生涯を通じて職業能力開発意欲を高め，低生産部門から高生産部門への労働移動を円滑化するため，策定に向け多くの困難を乗り越える必要がある<sup>21)</sup>。

訓練の品質を改善するためには，労働市場とのリンクを強化しなくてはならない。EUと同様，わが国においても，現在及び将来の技術・技能ニーズをよりの確に把握する仕組みを構築するとともに，地域レベルで高付加価値産業を積極的に創出

し，需要に基づいた技能向上と就業拡大を図る必要がある。また，成果指標（テスト結果，修了率，習得時間，就職率等）やガイドライン等による管理，そしてそれに基づく訓練カリキュラムの大幅更新等が多くの国で行われており，日本でも訓練成果の評価をより丁寧に行っていく必要がある。さらには，国レベルを超えて公式教育・訓練機関以外の教育訓練サービス提供者が行うPDCAプロセス管理の標準化を図ろうとするISO/TC232設定の流れに対応し，雇用・能力開発機構が開発した「教育訓練サービスに関するガイドライン」<sup>22)</sup>の活用等により，官民の教育訓練機関の訓練の質保証システムの整備と普及を急ぎ，民間機関へ訓練を委託するための条件整備につなげる必要がある。資格（適格性）レベルの引上げ等による教員・指導員の質の向上も重要課題であろう。

## VII おわりに

「民間にできるものは民間で」「地方でできるものは地方で」<sup>23)</sup>とのいささか単純すぎる政策理念の下，近年職業教育訓練に対する国の役割は軽視され続けた。その結果，わが国の職業教育訓練の現状は，欧州諸国に後れを取っている分野が多いように思えてならない。行政の信頼回復を図りつつ，EU並びに欧州諸国の戦略的取組みを積極的に学び，国，地方，民間の総力を結集することにより，職業教育訓練全体の底上げを図る体制整備を急ぐ必要がある。

※拙稿の内容はすべて筆者の責任であり，筆者が所属する組織の見解とは無関係である。拙稿執筆にあたり多くの方から頂いた丁寧なご助言に厚く感謝したい。

- 1) 欧州では，EUの積極的イニシアティブの下，教育行政，労働行政が一体となって職業教育，職業訓練全般の改善に取り組んでおり，VET（職業教育訓練：vocational education and training）という一かたまりで政策論議されることが多い。CEDEFOP（2008a）によると，「特定の職業ないしより広範な労働市場で必要とされる知識，ノウハウ，スキル（及び/または）能力（competences）を人々に身につけさせる目的を持った教育及び訓練」と定義されている。
- 2) 例えば，CEDEFOP，“Leaning in a crisis”（2009.12.2）。
- 3) 日本の場合，IVETについては，専門高校，高等専門学校，多くの短大，専門学校（CVET的要素もあるが）等多くは文部科学省の管轄であるが，雇用・能力開発機構の職業能力開発大学校等は厚生労働省が管轄している。CVETについては，雇用・能力開発機構や都道府県の職業訓練校は厚生労働

- 働きの管轄であるが、経済団体による職業訓練等経済産業省が管轄しているものがある。
- 4) 2002年以來、欧州職業教育訓練政策は、2年ごとに開催される欧州各国職業教育訓練担当大臣会議で点検、見直しが行われている。今回は、2010年12月にベルギーのブルージュで開催予定である。
  - 5) EUの目指す「フレキシキュリティ」政策は、以下の4つの政策要素からなり、職業教育訓練の役割が大きい。①使用者からも労働者からも、「インサイダー」からも「アウトサイダー」からも信頼される柔軟な合意契約、②継続的な適応能力、雇用可能性を保证する包括的な生涯学習（訓練）戦略、③急速な職場環境変化に対処し、失業期間を減らし、新しい仕事への移行を円滑にする、職業訓練等の効果的な積極的労働市場政策、④適切な所得保障を提供し、就業を奨励し、労働移動を促進する、現代的な社会保障制度（European Commission 2007）。
  - 6) 「知識（knowledge）」は、学習を通じ吸収された情報の成果を意味し、「スキル」は、知識を適用しノウハウを使用して仕事を完成し問題を解決する能力（ability）を意味する。「能力（competence）」は、知識、スキル、個人的・社会的・方法的な能力を使いこなす能力を意味し、EQFにおいて、責任と自律の観点から表現される（表2の原資料を参照）。
  - 7) 様々の国内資格を、学習で達成したレベルに対する一連の評価基準で分類し、統合するための仕組みであって、資格の質や互換性を高めることを目的としている。
  - 8) 日本のジョブ・カード制度はユーロパスとはやや狙いが異なる。正社員経験の少ない者を対象に、ハローワーク等で登録キャリア・コンサルタントによるキャリア・コンサルティングを受けながら、職務経歴、学習・職業訓練歴、免許・資格などを「ジョブ・カード」と呼ぶ書類に取りまとめるもので、2008年4月開始から2009年10月末までに約15.1万人が取得している。
  - 9) “lifelong learning”は、職業訓練が大きな柱であるので、本稿では「生涯学習（訓練）」と表現している。
  - 10) これからの指導員の役割については、岩田（2009a）を参照。
  - 11) 以下のように、デンマーク経済社会のパフォーマンスは非常にいい。①失業率等、経済パフォーマンスがいい。②EUリスボン雇用戦略目標（2010年までに、全体の就業率を70%、女性就業率を60%、55～64歳の高齢者就業率を50%）をすでに達成（現在のところ達成している国は、デンマーク、スウェーデン、英国、オランダ、フィンランド、キプロスの6カ国）し、生涯教育（訓練）参加率は高く、相対的貧困率は低い。③就業環境（給料、キャリア見通し、仕事内容、訓練機会）に対する満足度が高い。
  - 12) 「デンマーク・モデル」を日本にそのまま適用はできない。デンマークでは、①労働組合の組織率が極めて高く、労使交渉の枠組みは国、産業、地域、企業の各レベルで形成されており、職業教育訓練についても各レベルで広範に関与しており、各職業学校の運営理事会にも参画する、②充実した所得保障、積極的雇用政策を維持するために、高い税率や保険料率を国民が受け入れている、③大企業が少なく内部労働市場が小さいため企業内での長期安定雇用の確保が困難であり、柔軟な労働市場整備が不可欠となっている等、日本と異なる事情がある。しかし、弾力的で充実した企業外での人材育成システム、労使の積極的関与等日本が学ぶ点は大きいと筆者は考える。
  - 13) 近年は、より個別企業の要望に沿った「個別企業仕立て」の公共訓練が重視されているという（ReferNet Denmark, 2009, p. 31）。
  - 14) 厚生労働省『能力開発基本調査』（2008年）によると、計画的なOJTを実施した事業所割合は、正社員で59.4%（5000人以上企業規模では76.7%、30～49人規模で39.1%）、非正社員で23.8%（5000人以上規模では36.7%、30～49人規模で12.5%）であった。OFF-JTを実施した事業所割合は、正社員で76.6%（5000人以上規模では89.4%、30～49人規模で60.5%）、非正社員で35.0%（5000人以上規模では51.3%、30～49人規模で23.8%）であった。非正規労働者、小規模企業労働者で職業訓練実施割合が低いことがわかる。
  - 15) European Commission（2007）、諏訪（2004）。
  - 16) 人数としてのウェイトは低下するが、コア人材の養成はむしろ一段と重要性を増すと見込まれる。ただし、こうした層の人材養成も、今後は企業独自の訓練だけで対応するのではなく、企業外教育訓練との併用ニーズが増すであろう。
  - 17) これまでの日本の職業能力開発は、長期雇用システムを反映し、企業による訓練、自己啓発支援に大きく依存していたことも影響している。厚生労働省の教育訓練市場の推計では、全体で約1兆7500億円、うち国1457億円（8.3%）、都道府県284億円、企業約8800億円（50.3%）、労働者約6950億円（39.7%）となっている（厚生労働省「今後の雇用・能力開発機構のあり方について」（2008.12.2））。なお、企業の支出はOFF-JT、自己啓発支援等であるが、日本では、この数字に表れない、仕事をしながらの訓練OJTが重視されている。
  - 18) 生涯職業能力開発体系は、雇用・能力開発機構が開発したもので、職務、仕事を遂行するために必要な職業能力を明確にし、その能力を段階的かつ体系的に整理した「職業能力体系」と、職務、仕事を遂行するために習得すべき職業能力から能力開発の目標を明確にし、その目標に応じた教育訓練を段階的かつ体系的に整理した「職業能力開発体系」の二つの体系から成る。職業能力評価基準は、仕事をこなすために必要な「知識」と「技能・技術」に加えて、成果につながる典型的な「職務行動例」を、担当者から組織・部門の責任者までの4つのレベルに区分して、業種別、職種・職務別に、整理・体系化したもので、厚生労働省と中央職業能力開発協会で整備中である。
  - 19) 使用者団体、労働組合、教育訓練機関、高等教育機関、厚生労働・文部科学・経済産業の各省を包含した委員会を内閣府等に設け、徹底的に議論して実践的な資格制度を整備する必要がある。
  - 20) フィッツジェラルド（2008）。
  - 21) 日本政府は『新成長戦略（基本方針）』（2009年12月）の中で、「現在のジョブ・カード制度を日本版NVQ（国家職業資格制度）へと発展させていく」という。筆者は、わが国の入り乱れた多くの職業資格を初めから技能でランクづけ（英国はNVQは5ランク）するのは無理があり、まずは、主要な公的資格を資格取得に必要な訓練プログラム付きで見直すとともに、全体的に資格の「物差し」（NQF）を策定し、それに合わせ「日本版NVQ」を整備していくやり方が適切と考える。
  - 22) 次のHPを参照（[http://www.ehdo.go.jp/new/n\\_2009/pdf/pdca.pdf](http://www.ehdo.go.jp/new/n_2009/pdf/pdca.pdf)）。
  - 23) EUの場合、政策の基本枠組を国（およびEU）できちんと決めている他、国レベル、地域レベルで政労使の合意形成の仕組みがあり、労使の各レベル間できちんと調整が図られている。EU諸国の地方分権はこうした仕組みが前提となっ

ていることに留意する必要がある。

参考文献

岩田克彦 (2009a) 「職業能力開発に対する政府関与のあり方——政府関与の理論的根拠, 方法と公共職業訓練の役割」『日本労働研究雑誌』No. 583.

—— (2009b) 「障害者就労政策——福祉政策と労働政策の本格架橋をいかに実現するか」『福祉的就労分野における労働法適用に関する研究会報告』.

雇用・能力開発機構のあり方検討会 (厚生労働省) (2008) 『今後の雇用・能力開発機構のあり方について』(最終報告).

菅沼隆 (2009) 「デンマークの職業訓練システム」『週刊社会保障』2009年8月3日号.

諏訪康雄 (2004) 「キャリア権をどう育てていくか?」『季刊労働法』207号.

塚崎裕子 (2003) 「デンマークの職業教育訓練政策と労使の対応」『欧州諸国における雇用政策としての新たな職業訓練政策の展開と労使の対応』国際労働財団.

日本労働研究機構 (2003) 『教育訓練制度の国際比較調査研究』.

樋口美雄・財務総合研究所編 (2006) 『転換期の雇用・能力開発支援の経済政策』日本評論社.

J. フィッツジェラルド (2008) 『キャリアラダーとは何か——アメリカにおける地域と企業の戦略転換』筒井美紀他訳, 勁草書房.

松井裕次郎 (2009) 「若年者の就業支援——EU, ドイツ, イギリス及び日本の職業訓練を中心として」『青少年をめぐる諸問題 総合調査報告書』, 国立国会図書館.

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』調査シリーズNo. 57.

CEDEFOP (2008a) “Terminology of European education and training policy”.

—— (2008b) “Initial Vocational Education and Training (IVET) in Europe: Review.”

—— (2008c) “Policy Report on VET France 2008: Progress in the Policy Priority Areas for Vocational Education and Training”

—— (2008d) Vocational Education and Training in France: Short Description.

—— (Refernet) (2008e) VET Policy Report United Kingdom 2008: Progress in the Policy Priority Areas for Vocational Education and Training.

—— (European Centre for the Development of Vocational Training) (2009a) “Continuity, Consolidation and Change -Towards a European era of vocational education and training.”

—— (2009b) “Germany: VET in Europe: Country Report”.

Cort, P. and Simon R. (2008) “VET Policy Report Denmark 2008 The Copenhagen Process : Progress in the Policy Priority Areas for Vocational Education and Training” CEDEFOP.

Danish Ministry of Education (2008) *The Danish Vocational Education and Training System*, 2nd edition.

Davister, C., Defourny, J. and Gregoire, O. (2004) Work Integration Social Enterprises in the European Union: An Overview of Existing Models, European Research

Network Working Papers no. 04/04.

EMCO (EU Employment Committee) (2009) *Monitoring and analysis of Flexicurity policies*.

European Commission (2007) “Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security”.

—— (2008) “New skills for New jobs: Anticipating and matching labour market and skills needs”.

—— (2009a) “Commission Working Document - Consultation on the Future” EU 2020 “Strategy”.

—— (2009b) Draft 2010 Joint Progress Report of the Commission on the Implementation of the “Education & Training 2010 work programme”.

European Council (2009) “Council Conclusions of 12 May on a strategic framework for European cooperation in education and training (“ET 2020”).”

Lasonen, J. and Gordon, J. (2008) Improving the Attractiveness and Image of VET, in Modernising vocational education and training. Fourth Report on Vocational Education and Training Research in Europe: Background Report, Volume 3. Cedefop (ed.), Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2008 (Cedefop Reference series).

OECD (2008) “OECD/CERI Study of Systematic Innovation in VET, Denmark”.

—— (2009) “Learning for jobs: OECD Policy Review of Vocational Education and Training: Initial Report”.

Parsons, D., Hughes, J., Allinson, C., and Walsh, K. (2009) The Training and Development of VET Teachers and Trainers in Europe, in Modernising Vocational Education and Training. Fourth Report on Vocational Education and Training Research in Europe: background report, Volume 2. Cedefop (ed.), Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2008 (Cedefop Reference series).

Refernet Denmark (2009) “Denmark: Overview of VET System 2008”.

The European Parliament and the Council of the European Union (2008) *Recommendation of the European Parliament and the Council on the establishment of the European Qualifications Framework for lifelong learning*.

\*CEDEFOP (European Centre for the Development of Vocational Training) の, 次の2つのサイトから多くの文献がダウンロード可能である。  
 “Bookshop” ([http://www2.cedefop.europa.eu/etv/Information\\_resources/Bookshop/default.asp](http://www2.cedefop.europa.eu/etv/Information_resources/Bookshop/default.asp))  
 “Refernet” ([http://www.cedefop.europa.eu/etv/Projects\\_Networks/Refernet/default.asp](http://www.cedefop.europa.eu/etv/Projects_Networks/Refernet/default.asp))

いわた・かつひこ 職業能力開発総合大学校専門基礎学科教授。最近の主な論文に「障害者就労政策——福祉政策と労働政策の本格架橋をいかに実現するか」『福祉的就労分野における労働法適用に関する研究会報告』, 2009年。労働政策, 社会保障政策専攻。