

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	

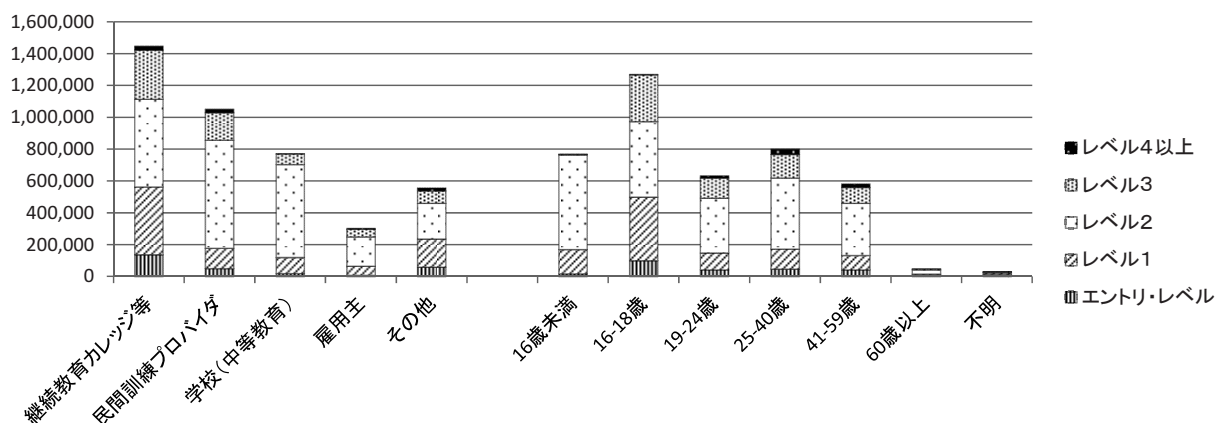
出所：SFA (2013) "Funding Rules 2013/2014"、Edexcel (2013) "Learner Eligibility"より作成

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。

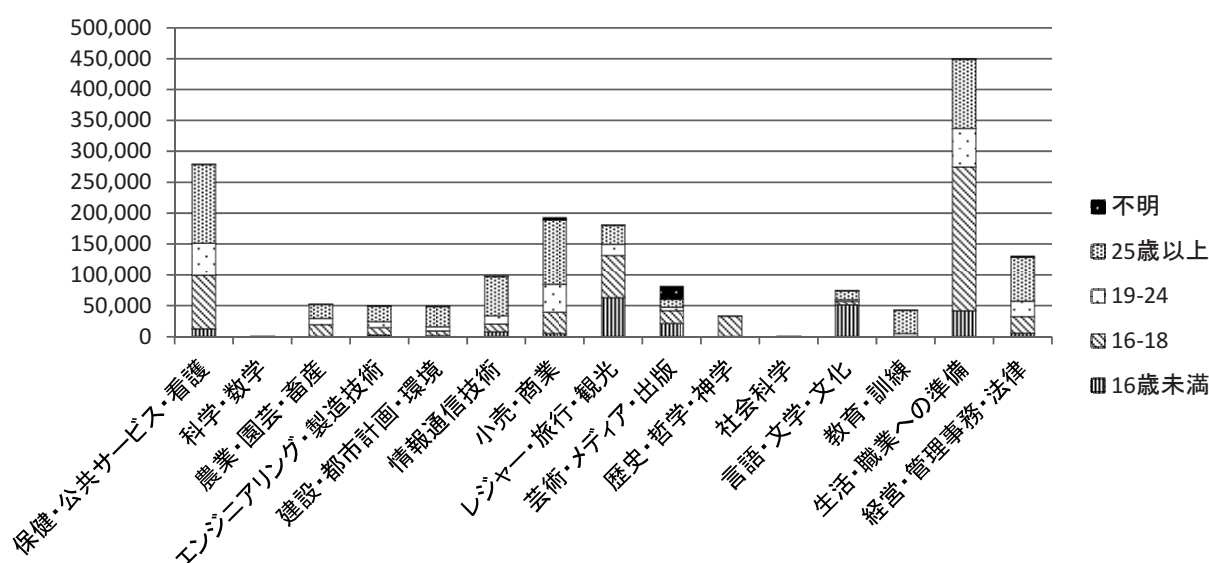
1 つは、最もサイズの小さいアワードの取得数、特にレベル 2 未満の資格の取得が「生

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。

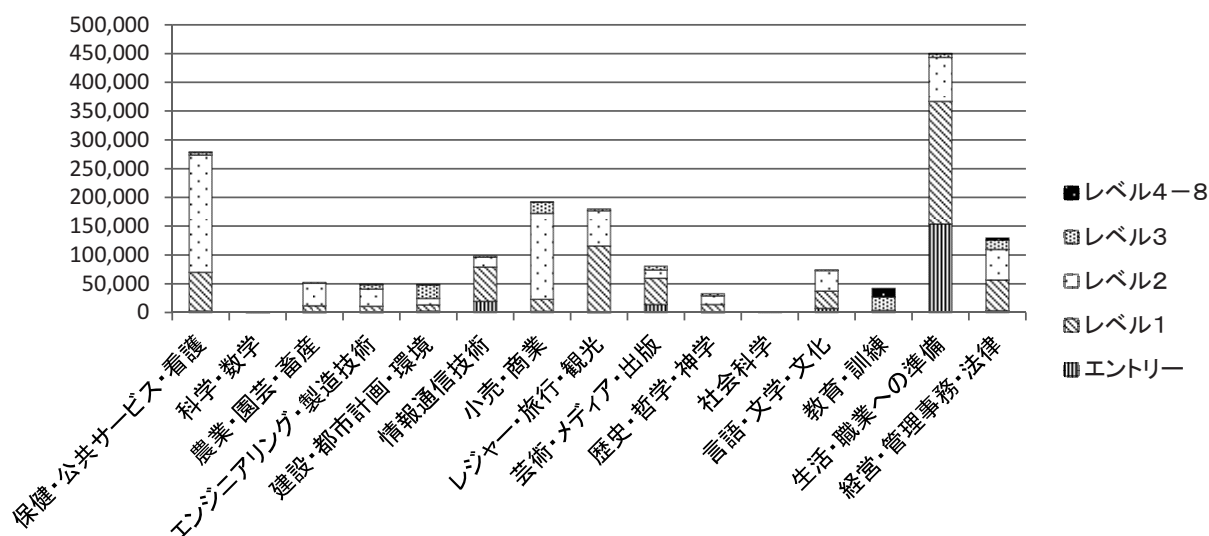
図表Ⅱ-4 QCF取得件数の分野別・年齢別構成（UK、2011年度、件）

(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

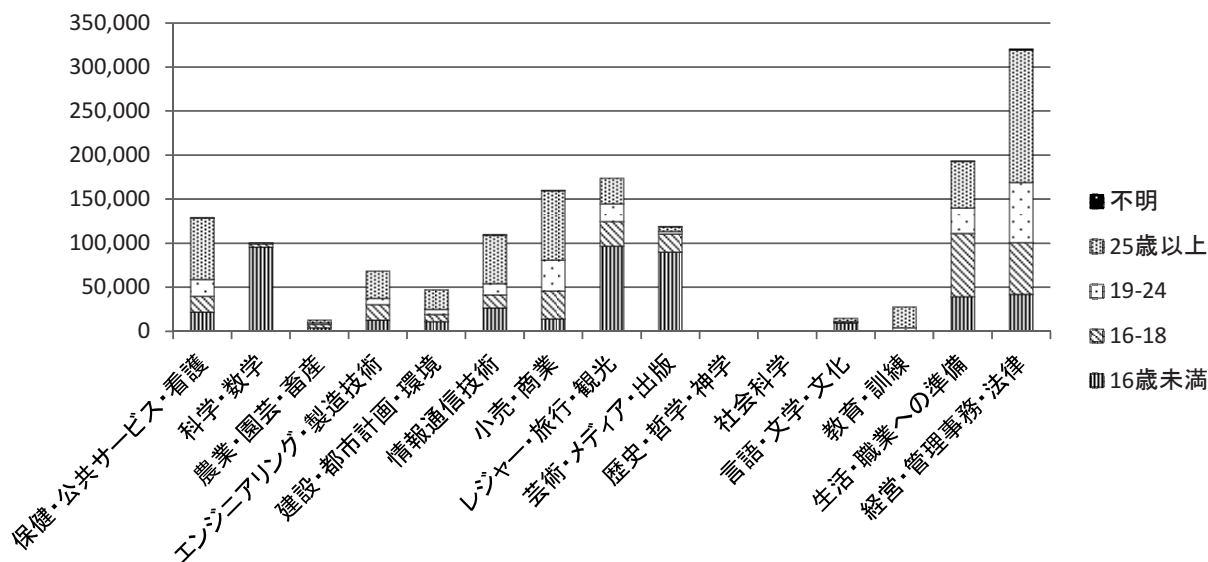


出所：The Data Service ウェブサイト ((b)、(c)も同じ)

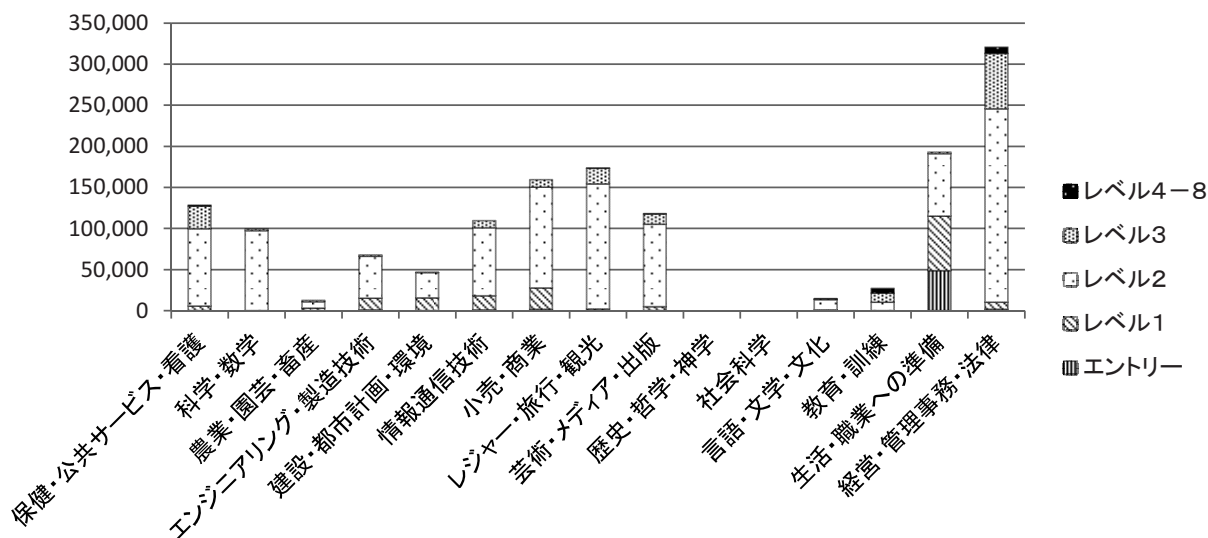
一方、サーティフィケートでは、16歳未満、つまり義務教育年齢層による取得数が多く、大半が「芸術・メディア・出版」「レジャー・旅行・観光」「科学・数学」のレベル2資格である。教育機関ではこれらの分野について、QCF資格に合わせたレベル2資格の取得コースを学生に提供している。また分野別には、「経営・管理事務・法律」の取得数が最も多いが、この分野での19歳未満層の比率は相対的に低く、41-59歳層まで取得数が広範に分布しているほか、女性の取得数の比率が高い。次に多い「生活・職業への準備」は、アワードと同様、多くを19歳未満層が占めている。

(b) サーティフィケート

分野別・年齢階層別取得件数



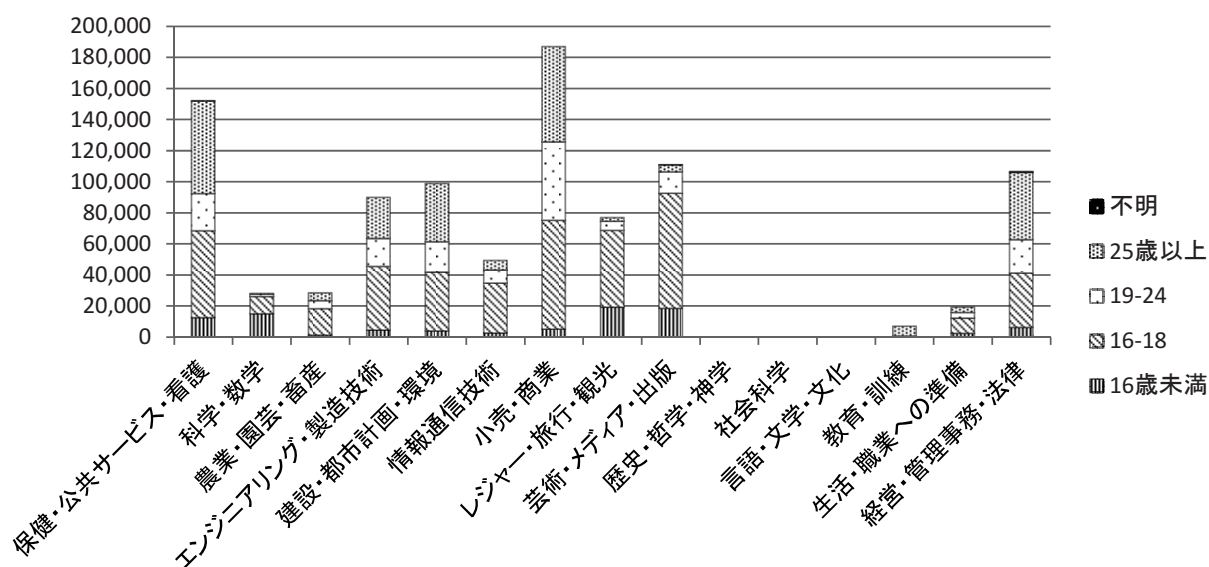
分野別・レベル別取得件数



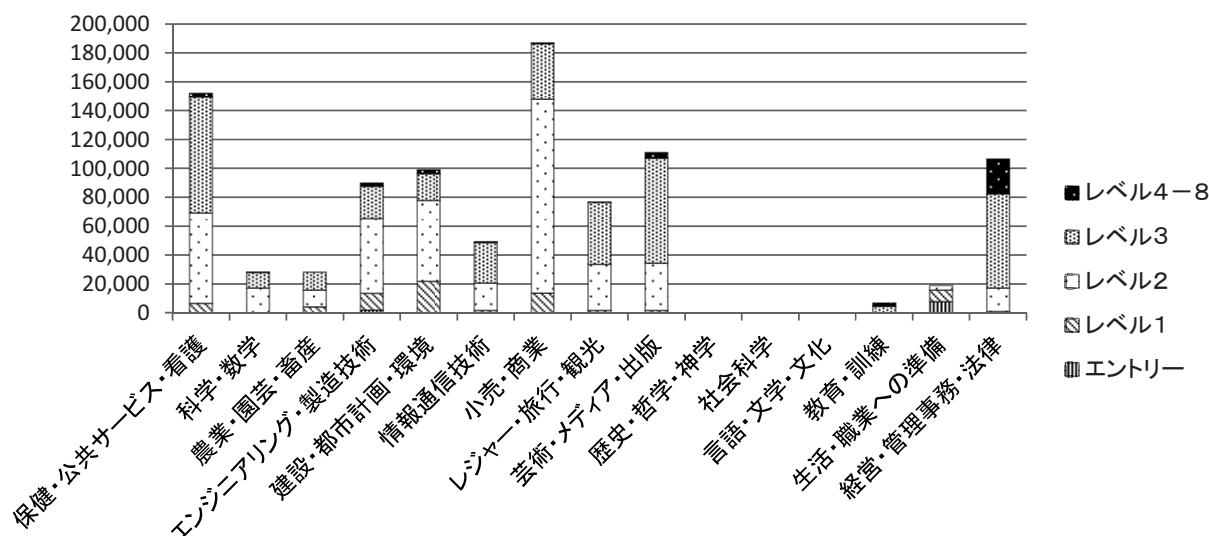
最後にディプロマ資格では、「小売」及び「保健」の取得数が相対的に多い。いずれもおよそ半数が19歳未満層、また4分の3を女性が占めている。また、「経営」「芸術」「保健」「レジャー」といった分野では、レベル3以上の資格取得数が多い。なお、「エンジニアリング」「建設」「農業」では、取得者の大半が男性である。またプロバイダ別には、継続教育カレッジが取得数全体の35%、民間プロバイダ25%、学校19%、雇用主7%など。

(c) ディプロマ

分野別・年齢階層別取得件数



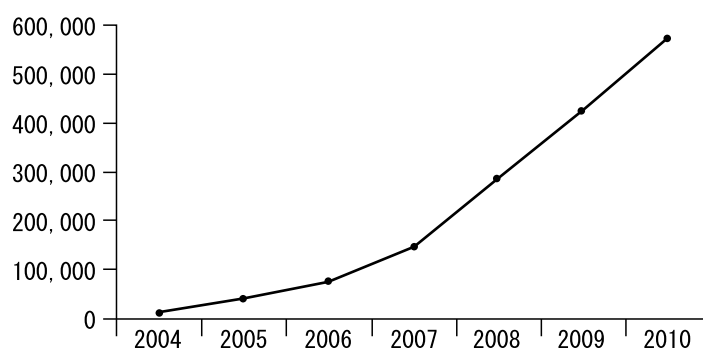
分野別・レベル別取得件数



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トイスとして雇用され、訓練に参加する形を取る。受け入れ企業は、アプレントイ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トイ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・上級アプレントイスシップの最初の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トイ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トイ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			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	計	～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"

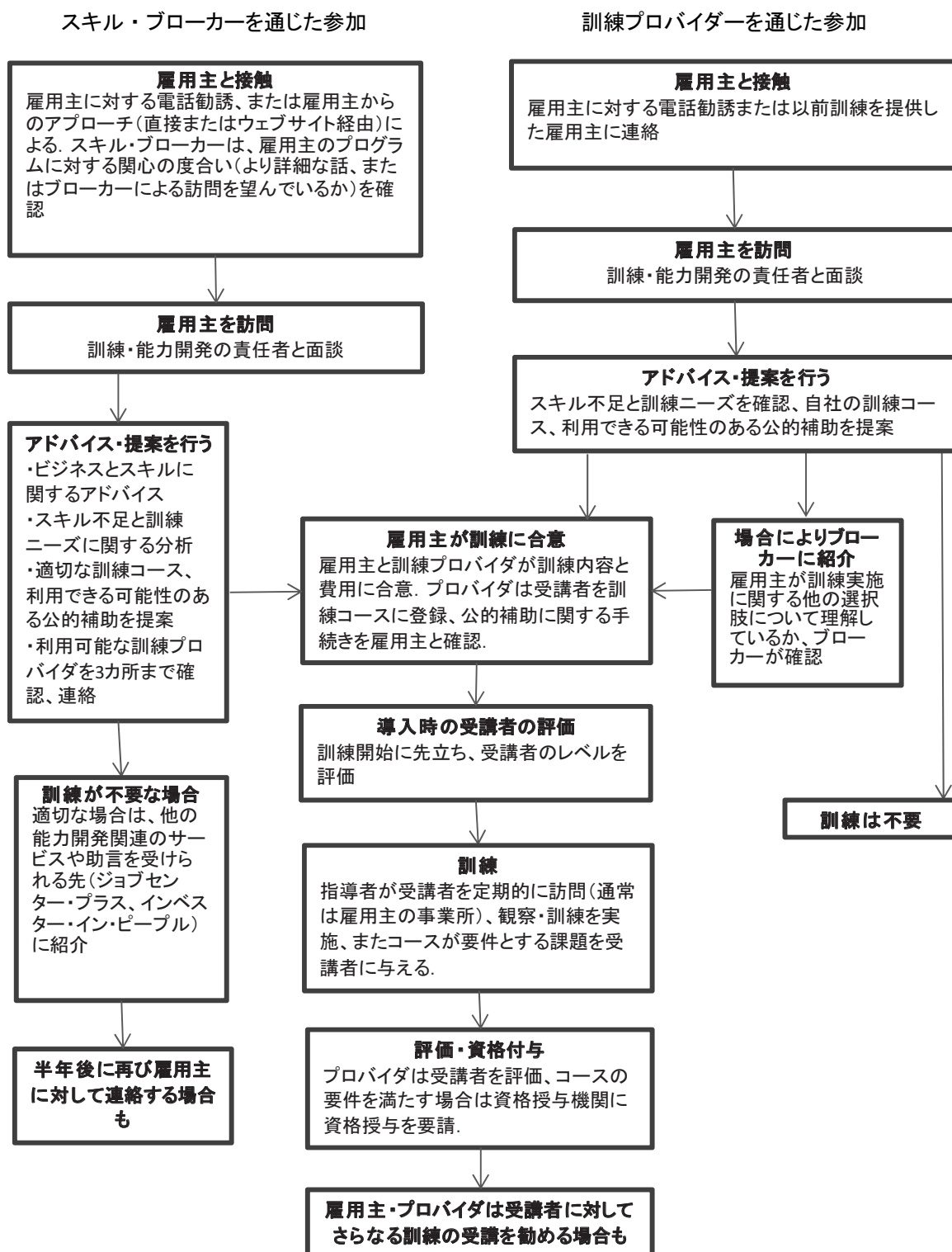
雇用主の参加は、ブローカーまたは訓練プロバイダを通じて行われた。ブローカー、訓練プロバイダは雇用主からの依頼を受けるだけでなく、電話での勧誘も行い、関心を示した雇用主を訪問してスキル不足の分析、教育訓練による対応の必要性の判断などのコンサルティングを行なった。ブローカーの場合は、訓練ニーズへの対応に適した当該地域で利用可能な教育訓練コースを選定、公的補助の可能性を含めて雇用主に提案した。またプロバイダ経由の場合は自ら運営するコースを提案、場合によってブローカーへの紹介を経由して、最終的に雇用主と訓練コースに関する合意を行った。

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、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 アプレンティスシップ・プログラムによる職業能力開発

アプレンティスシップ・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。

アプレンティスシップ・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ティスシップの分野、職種及びプログラム」を参照）。

アプレンティスシップ・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	●●
Farriery	●
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）

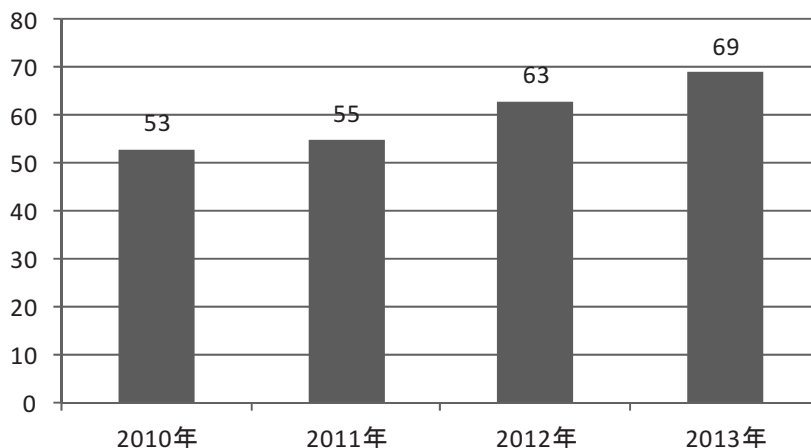
種類 \ 年	2010年	2011年	2012年
Intermediate Apprenticeship (Level 2 Programme)	190.5	301.1	329.0
Advanced Apprenticeship (Level 3 Programme)	87.7	153.9	187.9
Higher Apprenticeship (Level 4 Programme)	1.5	2.2	3.7

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

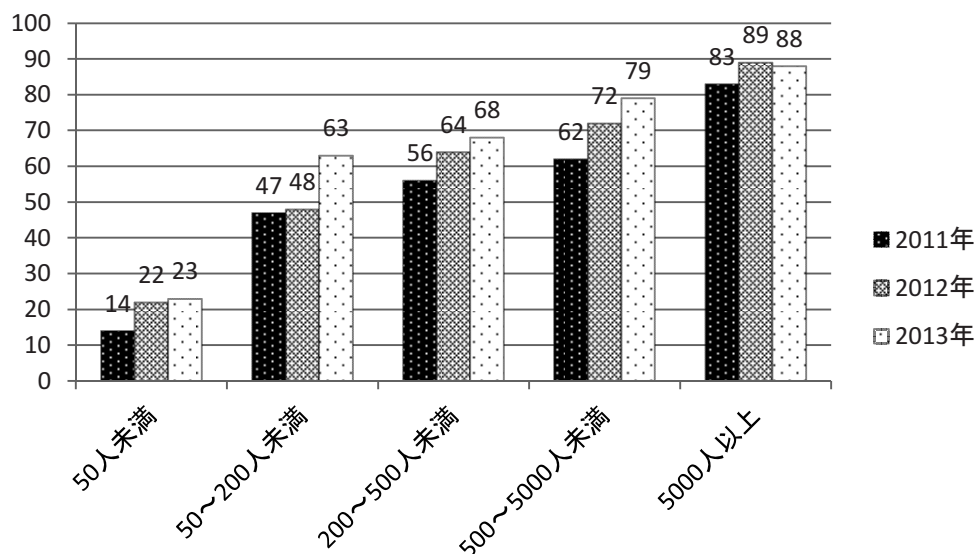
第2節 従業員規模別に見たアプレンティスシップ・プログラムの活用状況

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

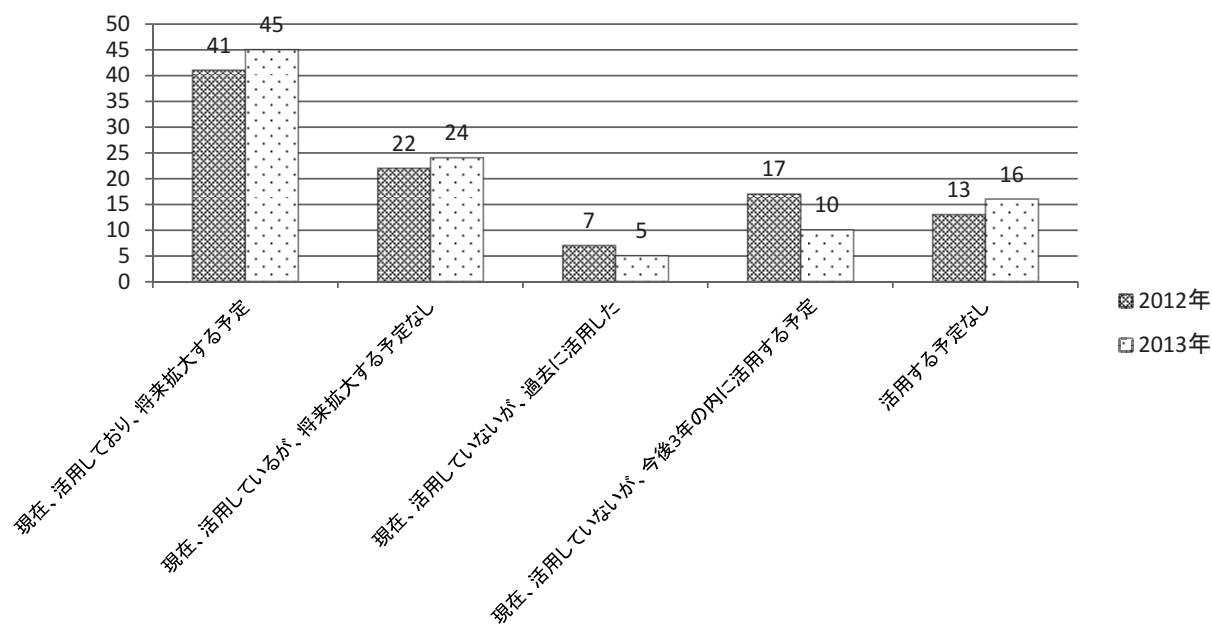
第3節 アプレントイスシップ・プログラムの活用予測

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より高度な（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				
	うち、資格取得のための訓練を実施	対従業員比	うち、資格取得のための訓練を実施	対従業員比	うち、資格取得のための訓練を実施	対従業員比	対従業員比	対従業員比	n(100%)
	(%)	(%)	(ポンド)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
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)

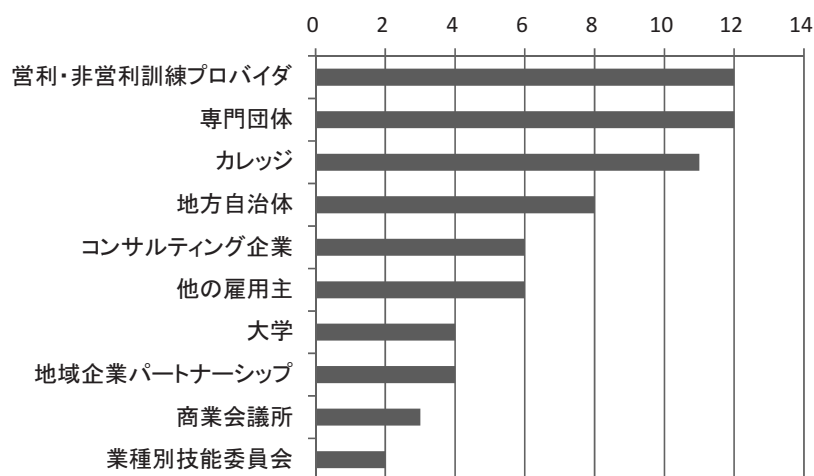
企業が直面する人材不足の状況は、先に見たとおりである。技能不足により充足困難な求人理由については、40%が「必要な技能を有する応募者が少ない」としているほか、25%が「就業経験の不足」、またそれぞれ18%が「募集職務への一般の関心の欠如」、「募集職務に要する仕事への姿勢・動機・性格を備えた応募者の不足」、「雇用主が要請する資格の欠如」などと回答している。外部からの採用を通じた調達が困難な人材については、教育訓練を通じた内部での育成が必要になると考えられる。最も調達が困難であると回答されている「熟練工・熟練労働者」は、定義上、職務経験や職場訓練を通じた技能の蓄積を通じて育成される層であり、職務遂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

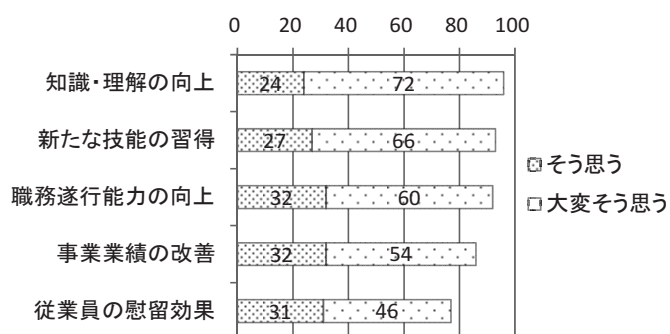
図表Ⅱ－２８ 資格取得による賃上げ・昇進（％）

	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

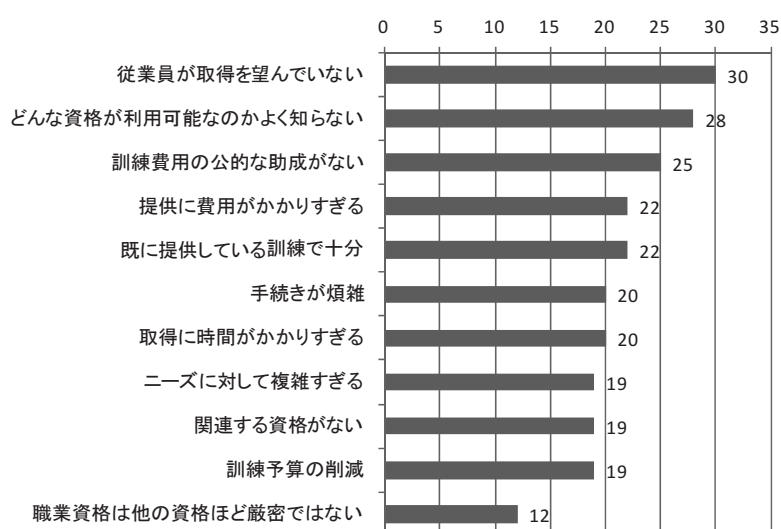
資格取得のための訓練を提供した雇用主は、資格取得により従業員に生じた効果として、「知識・理解の向上」、「新たな技能の習得」、「職務遂行能力の向上」などを挙げている。

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、アプレントイ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
アプレントイスシップ(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
アプレントイスシップ	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いた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。

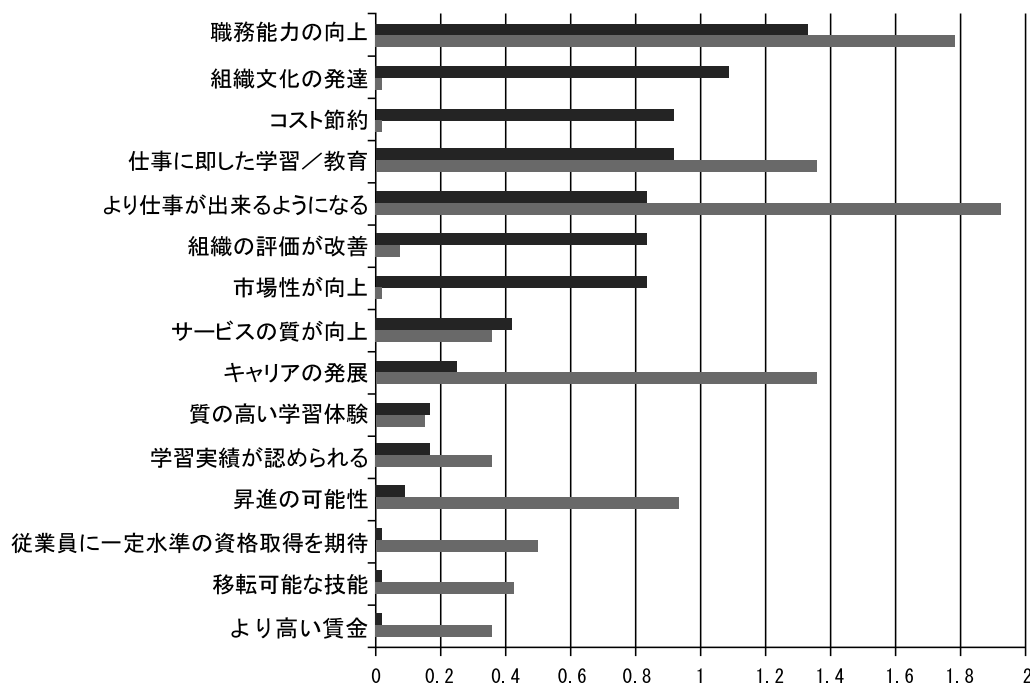
⁶⁴ 人手不足を補うため、2000年代以降、介護業における外国人労働者の受け入れが急速に進んだ（Cangiano et al. (2009)）。受け入れに際しては、技能水準に関する要件としてNQFレベル3相当の資格保有、または3年以上の就業経験があることが求められた（イングランド）。ただし、実際に受け入れられている外国人労働者は、大半がこの水準に達していなかったという（UK Border Agency (2008)）。2008年以降導入されたポイント制においては、専門技術者（skilled）相当の職種で、かつ域内での人材確保が困難な人手不足職種の1つに数えられ、簡易な手続きでの受け入れが認めら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