

第2章 イギリス

はじめに

イギリスで、職業訓練が政策として実施されるようになった出発点は、1960年代から70年代にかけての時期にあるといわれる¹。職業訓練を企業の裁量に委ねていたために、熟練労働者の不足を招き、人材の奪い合いが生じるなど、経済のパフォーマンスや国際競争力の低下の一因となっているといった認識が、公的な職業訓練政策の導入につながったという。職業訓練に関する業種別の委員会組織が設置され、訓練費用の負担に関する公平性の観点から、企業に対する負担金制度も導入された。続く80年代から90年代には、再び企業主導に舵が切れ、負担金制度や業種別組織の廃止などの政策的な揺り戻しが生じた。その一方で、初めての公的職業資格制度の導入など、後につながる制度改正も行われた。

現在、公的な教育訓練は、原則として認証を受けた資格の取得を目的として実施されている。典型的な職業資格は、職務ごとに定義づけられた職務遂行能力がベースとなり、訓練を通じてこれを獲得した証明として授与される。国内では、職業寄りの内容からより教育に近いものまで、多様な資格に関する教育訓練が提供されている。

ただし、その普及の度合いに比して、公的に提供される職業資格に対する社会的な評価は必ずしも高くはない。雇用主からは、職業資格の内容が複雑で分かりにくい、また技能ニーズにマッチしていない、といった声が聞かれる。あるいは、現行の教育訓練体制は低レベルで実用性の低い資格の提供に偏っており、資格取得が就職や賃金上昇につながっていない、といった批判がある。このため、雇用主主導による教育訓練の実施の必要性が繰り返し唱えられ、制度やこれを担う組織の変更が頻繁に行われる状況にある。

以下では、教育訓練制度の現状や実施状況と併せて、こうした変化について紹介する。

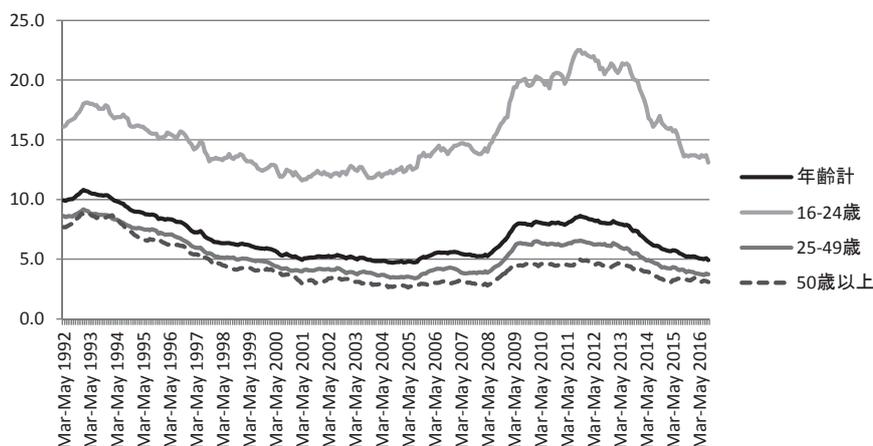
第1節 職業訓練制度をめぐる状況

1. 労働市場の状況と特徴

金融危機後、イギリスは戦後最長ともいわれる景気低迷に直面したものの、労働市場関連の指標は比較的安定して推移した。危機直後の時期には、雇用が一時的に減少したものの、現在は金融危機前後のピークを上回って増加しており(2016年7-9月期には3,188万人)、就業年齢人口(16~64歳)における就業率(2016年7~9月期には74.5%)と併せて、記録的な水準を更新している。失業率も過去10年間で最も低下しており(同4.9%)、若年層では13%前後と依然として高いものの、25歳以上層では4%を下回って推移している(図表2-1)。

¹ 稲上(1997)

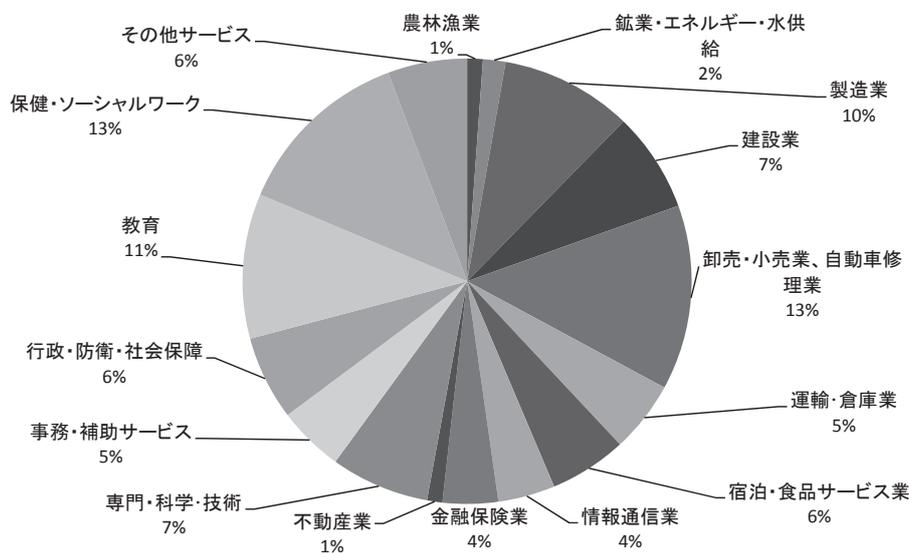
図表 2-1 年齢階層別失業率の推移 (%)



出所：Office for National Statistics (2016) " UK labour market: Nov 2016"

産業別の就業者比率では、8割をサービス業従事者が占めており、過去20年あまりにわたって縮小した製造業従事者の比率（1997年1-3月の17%から、2016年7-9月期には10%に縮小）を吸収して拡大している状況にある（同、73%から80%に拡大）。サービス業の内訳をみると、保健・ソーシャルサービス業（同11%から13%）や教育業（9%から11%）で比率が増加している（図表2-2）。

図表 2-2 業種別就業者比率（2016年7-9月）



出所：Office for National Statistics ウェブサイト 'Employment by industry'

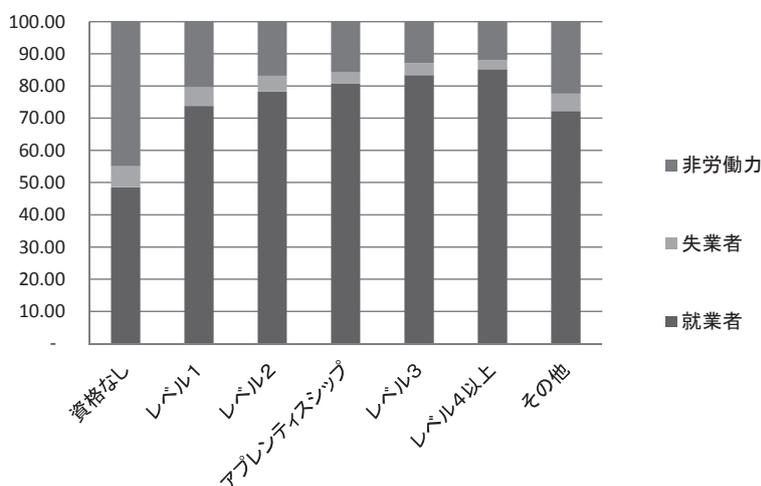
(<https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/datasets/employmentbyindustryemp13>)

2015年の人口は6,511万人で、過去20年に700万人あまり増加しており、増加分の6割弱を海外からの人の流入が占める。また、今後10~15年の間に7,000万人を超えると推計

されている。この間、就労年齢人口自体は増加すると予想されるものの、これを上回って高齢者が増加するとみられており²、統計局の推計によれば、年金受給者に対する現役世代の人口比は、2014年の3.2から2034年には2.9に低下する。

統計局のデータから国内の就労年齢人口（16～64歳）における教育職業資格の水準をみると、高等教育相当以上（資格枠組みにおけるレベル4以上）の資格保有者数は全体の3割で、年齢層別には、16～19歳層から25～34歳層までにかけては、年齢区分が上がるほど無資格・低資格層の比率が減少するものの、これを上回る年齢層では、無資格・低資格層の比率が再び高まる。保有資格と就業率は概ね比例関係にあり（図表2-3）、低資格・未熟練労働者の就業機会は限定的であることがうかがえる³。とりわけ無資格層の就業率は、資格保有者に比して顕著に低く、25～64歳層における平均就業率76%に対して、無資格層の就業率は48%と大きく平均を下回っている。無資格層における非就業者の多くは、失業者（6%）ではなく非労働力（45%）であり、主に就労困難な状態（長期疾病や障害による、16%）、あるいは引退（12%）や看護責任（9%）などがその理由として回答されている。就労困難者については、健康上の理由が、就業だけでなく教育や職業訓練の受講の妨げとなっていることが推測される。

図表 2-3 保有資格水準別の就業状況（25～64歳、2011年、%）



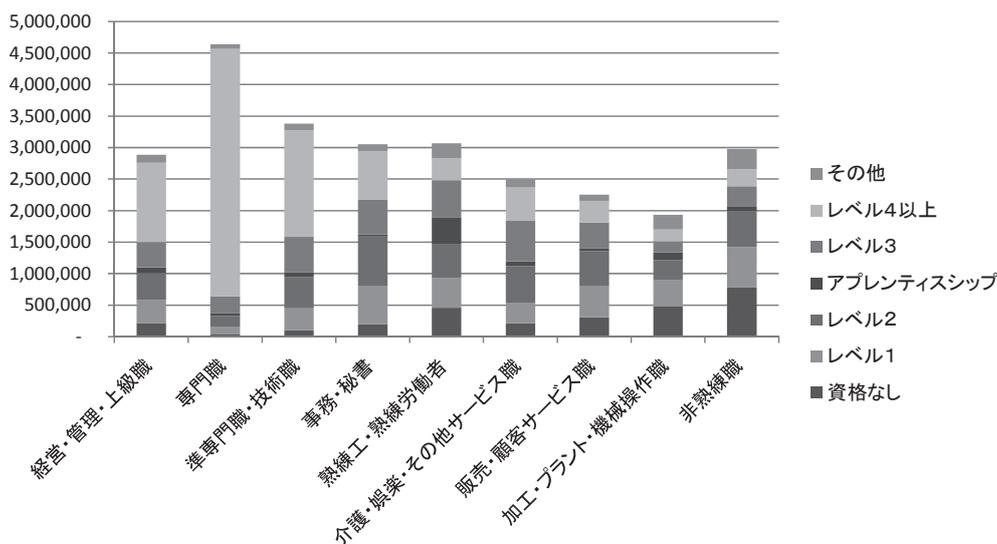
出所：Office for National Statistics (2014) "Qualifications and Labour Market Participation in England and Wales"

² 60歳以上の人口比で、2014年の14%から2034年にはおよそ20%に(+620万人)、また75歳以上でも8%から12%に上昇する(+350万人)と統計局は推計している。この間の就労年齢人口の変動に関する推計では、2014年の4,000万人から4,430万人に増加する。

³ 仕事を得にくいことと併せて、低資格・未熟練層のスキル向上の妨げとなっている可能性があるのが、雇用の不安定化・断片化である。例えば、近年、不安定雇用の代名詞としてメディアなどで取り上げられるようになった「待機労働契約」(zero hours contract—使用者の求めに応じて不定期に働き、労働時間によって賃金を受け取る契約)や、従属的労働を行っているにもかかわらず、使用者との契約上は自営業者として扱われる労働者に関する問題が顕在化しつつある。こうした働き方は、未だその規模は限定的であり、また、労働者の柔軟な働き方に関するニーズに合致している側面もあるとみられる(例えば、学生が学業と両立をはかりつつ就業する場合や、追加的な収入のために柔軟な働き方が求められる場合など)ものの、低技能・低賃金の仕事も多く、雇用上の権利も保障されにくい傾向にあることが指摘されている。

また、就業者における資格保有状況を職種別にみると（図表 2-4）、専門職では他の職種に比してレベル 4 以上の資格保有者の比率が顕著に高く、入職の際に高等資格の取得が要件化されている職種を多く含むと推測される。それ以外の多くの職種では、レベル 3（中等教育修了レベル）までの資格保有者が 7～8 割を占める。なお、熟練工・熟練労働者に占めるアプレンティスシップ資格の保有者数が相対的に高い。

図表 2-4 職種・資格水準別資格保有者数（2011 年、人）



出所：同上

2. 技能需要、企業における訓練の実施

能力開発政策に関する政府のシンクタンクである UKCES は、雇用主の技能需要や能力開発の状況に関する調査を定期的に行っている。2016 年に公表された技能需要に関する調査結果⁴によれば、雇用主が技能不足を理由に人材確保に困難を感じている職種は、熟練工・熟練労働者⁵や機械操作⁶、専門職⁷などで、求人の 3～4 割が技能不足により未充足の状態にある（図表 2-5）。特に不足しているとされる技能として、「職務遂行に求められる専門的スキルまたは知識」（66%）、「時間管理のスキル」（47%）、「複雑な問題の解決」（43%）、「製品・サービスに関する知識」（36%）などが挙げられている。熟練労働者のスキルは、現場での就労を通じてこそ最も獲得されやすいスキルであることを考慮すれば、予めスキルや経験を有する労働

⁴ UKCES (2016)

⁵ 熟練工・熟練労働者 (skilled trades) の例：農業従事者、電気技師、工作機械技術者／工具技術者、大工、左官工、自動車整備士、印刷工、テレビ技師、精肉技術者、調理師など (UKCES (2016))。

⁶ 加工・プラント・機械操作 (process, plant, machine operatives) の例：ルーチン操作、ドライバー、機械操作、仕分け・組立工、HGV (重貨物車両)・バン・フォークリフト・バス・タクシーのドライバーなど (同上)。

⁷ 専門職 (professionals) の例：専門技術者 (professional engineer)、ソフトウェア・IT 専門職、会計士、化学者、科学研究者、民事弁護士、法律家、エコノミスト、建築家、保険数理士、医師、看護師、助産師、教師、ソーシャル・ワーカー、司書。

者が求められる一方で、未熟練労働者に対しては、技能獲得の機会が限定的な状況にある可能性が推測される。

図表 2-5 求人に占める「技能不足により充足が困難な求人」の比率（2015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	-	-	-	-	32	-	-	32	15
製造業	30	38	25	12	52	-	14	22	19
電気・ガス・水道	-	67	44	21	45	-	-	35	16
建設業	23	36	38	10	37	-	25	48	33
卸売・小売業	18	18	32	19	51	-	14	23	12
ホテル・レストラン	24	-	10	13	37	15	6	14	15
運輸・通信業	14	37	23	9	44	6	41	51	11
金融業	6	15	41	9	-	-	14	-	-
ビジネスサービス	15	37	23	12	52	19	19	26	21
行政	-	11	3	5	-	10	-	-	16
教育業	6	18	14	4	14	21	-	-	9
保健・福祉	14	38	17	8	11	19	12	29	9
芸術、その他サービス	14	20	11	14	43	24	7	54	20
計	17	32	22	11	43	20	16	33	16

注：網かけは30%以上。

出所：UKCES (2016)

従業員に対する訓練の状況はどうか。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、教育業、保健・福祉業でいずれも65%、行政で62%など、公共サービス関連で比率が高い（図表2-6）。こうした教育訓練の対象となった従業員数は350万人（訓練を提供した事業所の従業員全体の20%）と推計されており、保健・福祉業で90万人、ビジネスサービスで50万人、教育業で30万人、行政で20万人などとなっている。また、訓練を実施した雇用主の全従業員数に対する比率は、建設業（32%）、保健・福祉業（29%）、農業（29%）などで高い。

また、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2,610ポンド、業種別平均では建設業の4,090ポンドや電気・ガス・水道業の3,990ポンドから、行政の1,950ポンド、保健・福祉業の2,070ポンドまで幅がみられる。従業員規模に比例して、訓練の実施比率が高まるが、一人当たりの訓練支出は、規模の大きい雇用主ほど低下する傾向にある。

こうした訓練の85%は、職務に関連する専門的な内容で、このほか安全衛生が75%、基礎的な導入訓練が66%などとなっている。また、1人当たり平均の訓練日数は3~4日が多く（19%）、これに11日以上（18%）、2日（14%）と続く（全体の平均は6.7日）。7日未満の訓練が全体の6割を占めている。

図表 2-6 雇用主による訓練の実施（2015年）

	過去12カ月に何らかの訓練を実施		1人当たり訓練費用		過去12カ月に何らかの訓練を実施			n(100%)
	(%)	n(100%)	(ポンド)	n(100%)	うち、資格取得のための訓練を実施 (%)	対象となった従業員数(千人)	対従業員比(訓練を実施した雇用主) (%)	
従業員規模2-4人	51	20,527	5,810	1,936	36	300	26	10,317
5-24人	78	49,584	3,750	7,661	49	900	25	39,461
25-49人	92	11,657	2,810	1,779	63	500	23	10,742
50-99人	95	5,836	2,820	782	69	500	20	5,547
100-249人	96	2,689	1,560	429	73	500	17	2,584
250人+	97	917			80	800	15	890
農業	50	3,632	3,580	260	44	-	29	1,871
製造業	63	6,998	2,550	972	43	200	15	5,055
電気・ガス・水道	74	1,041	3,990	168	55	-	21	796
建設業	57	7,474	4,090	826	53	200	32	5,044
卸売・小売業	60	16,126	2,050	1,813	38	300	13	11,470
ホテル・レストラン業	63	8,920	2,670	1,273	51	200	19	6,849
運輸・通信業	61	8,936	2,720	1,135	39	300	24	5,981
金融業	74	2,549	2,320	344	46	100	18	1,920
ビジネス・サービス	68	13,143	3,400	2,073	41	500	17	10,623
行政	90	947	1,950	176	62	200	17	851
教育業	93	5,515	2,330	678	65	300	14	5,300
保健・福祉業	88	8,556	2,070	1,790	65	900	29	7,941
芸術、その他サービス	70	7,373	3,420	1,106	49	200	28	5,840
計	66	91,210	2,610	12,614	47	3,500	20	69,541

出所：UKCES (2016)

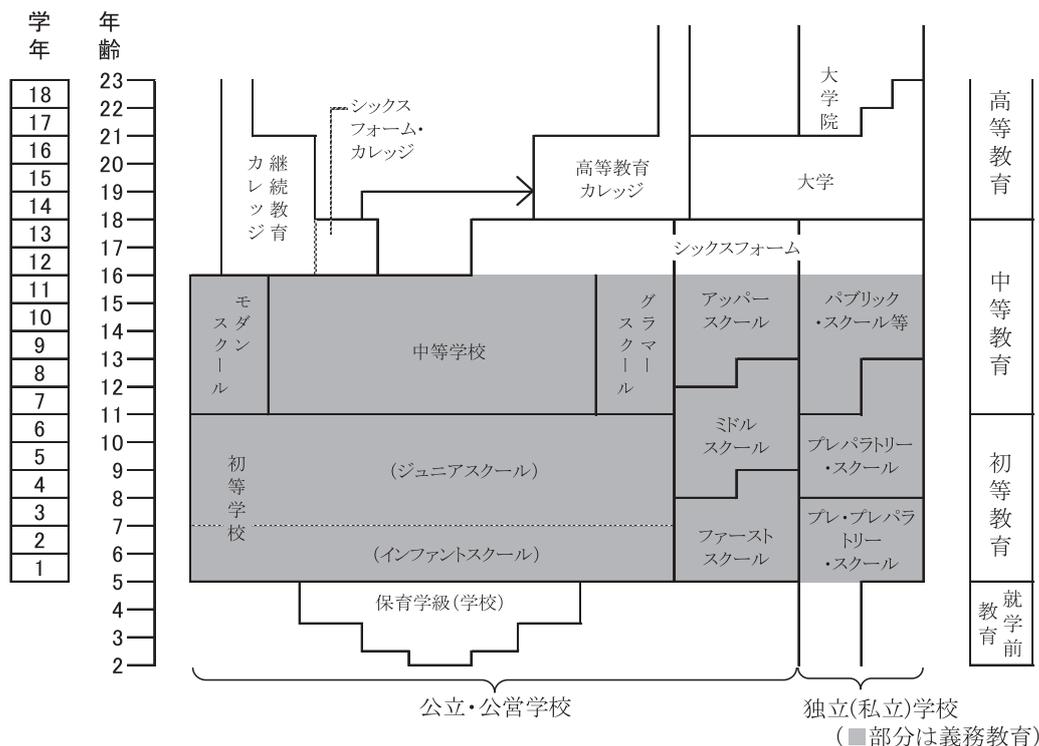
第2節 職業訓練制度の体系

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、ウェールズおよ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、公的教育訓練制度や利用状況の現状を紹介する。

1. 教育訓練政策における位置付け

イングランドにおける教育制度の体系図を、以下に示す（図表 2-7）。

図表 2-7 教育制度の体系



出所：文部科学省（2016）「平成 27 年版諸外国の教育統計」

就学前教育：保育学校及び初等学校付設の保育学級で行われる。

義務教育：5～16歳までの11年間。

初等教育：通常6年制の初等学校で行われる。初等学校は、5～7歳を対象とする前期2年（インファント）と7～11歳のための後期4年（ジュニア）とに区分される。両者は1つの学校として併設されているのが一般的であるが、一部にはインファントスクールとジュニアスクールとして別々に設置しているところもある。また一部では、ファーストスクール及びミドルスクールとして設置されている。

中等教育：通常11歳から7年間。最後の2年間は義務教育後となるが、就職者もパートタイムの教育・訓練が義務づけられている（2014年～）。公立・公営の中等学校は原則無選抜だが、選抜制の学校（グラママー・スクール）とモダン・スクールに振り分ける地域も一部にある。義務教育後の中等教育の課程・機関としては、中等学校に設置されているシックスフォームと呼ばれる課程及び独立の学校として設置されているシックスフォーム・カレッジがある。ここでは、主として高等教育への進学準備教育が行われる。

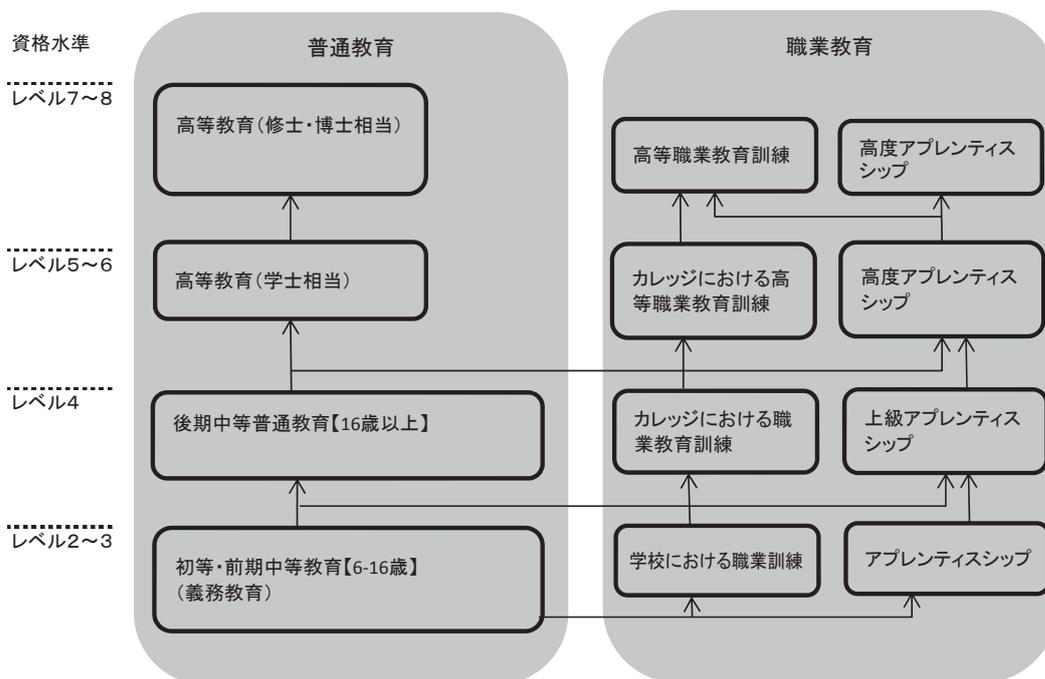
初等・中等学校は、経費負担などの観点から、地方（教育）当局が設置・維持する公立・公営学校及び公費補助を受けない独立学校の2つに大別される。近年、公費により維持されるが設置・運営面で独立校に近いアカデミー（公営独立学校）が増えている。

高等教育：大学及び高等教育カレッジがある。これらの機関には、第一学位（学士）取得課程（通常修業年限3年間）のほか、各種の専門資格取得のための短期の課程もある。また、継続教育カレッジにおいても、高等教育レベルの高等課程が提供されている。

継続教育：義務教育後の多様な教育を指すもので、一般に継続教育カレッジと総称される各種の機関において行われる。青少年や成人に対し、全日制、昼・夜間のパートタイム制などにより、職業教育を中心とする多様な課程が提供されている。

公的な職業教育訓練は、義務教育および義務教育終了後の継続教育において、公的な認可を受けた教育・職業資格の取得を目的とするコースとして提供されている（図表 2-8）。普通教育の各段階にほぼ相当する職業教育が、教育機関や職業教育を提供するプロバイダ、また、企業における見習い訓練（アプレントイスシップー後述）などを通じて提供されており、一定水準までの職業資格に係る教育訓練が、公的補助の対象とされてきた。各資格は、難易度に応じてレベルで区分される資格枠組みに位置付けられる。

図表 2-8 普通教育・職業訓練と資格水準の対応関係



出所：Cedefop (2014)を元に簡略化

前期中等教育における職業訓練は、「職場学習」(workplace learning)として中等教育機関において提供される。14～16歳の普通教育の期間の中で、数週間にわたり企業での就労体験への児童の参加を促すもので、従来は政府によりカリキュラムに位置付けられていたが、現在は、より地域のニーズに即した職業教育の提供のため、各教育機関に手法や内容がゆだねられている。

なお、2015年には、教育または職業訓練の受講を義務付けられる年齢が18歳に引き上げられた。大半の児童は、従来の義務教育年齢である16歳までに前期中等普通教育が終了する際に、中等教育資格試験 (General Comprehensive Secondary Exam) を受験し、その成績の如何によって進学資格を得る。その後、大きくは高等教育への進学準備を選択する層と、職業教育を中心とする継続教育を選択する層の二つに分かれる。教育省の統計によれば、全体の50%が進学に向けたコースまたは進学準備のためのカレッジにおけるコースを選択、38%が継続教育を選択しており、このほか就職が3%などとなっている(図表2-9)。また、表中の継続教育選択者および就職者の双方に含まれる形で、企業に雇用されて働きながら訓練を受講するアプレントイスシップに進む者が6%いる。

次いで、後期中等レベルの普通教育または継続教育の終了以降、66%が引き続き普通教育または継続教育に残る。うち49%が高等教育に進学、13%が継続教育、などとなっている。また、22%が就職している。ここでも、表中の他の進路の選択者に含まれる形で、6%がアプレントイスシップに進んでいる。

図表 2-9 中等レベルの教育訓練終了後の進路（イングランド、2014-15 年、人）

前期中等		%	後期中等		%
継続教育カレッジ等	213,425	38	高等教育	197,335	49
進学コース・カレッジ	286,775	50	継続教育カレッジ等	53,170	13
その他教育訓練	11,080	2	その他	12,255	3
就職	17,955	3	就職	85,840	22
その他・不明	39,065	7	不明	50,240	13
計*	567,975		計*	398,815	

* 一部の項目に重複を含む。人数の合計はこれを除いたもの。

出所：Department for Education (2017) "Destinations of KS4 and KS5 pupils: 2015 (revised)"

2. 所管省庁、関係機関の役割⁸

若年層の職業教育訓練は、従来から教育省が所管している。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は、同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。2015 年度の会計報告⁹によれば、義務教育・継続教育あわせたプログラム支出は 565 億ポンドである。うち 16～19 歳層の継続教育に直接かわる予算はおよそ 37 億ポンドで、この額は過去数年、ほぼ横ばいで推移している。また、若者向けアプレントィスシップなど 14～18 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、成人（19 歳以上）層の教育・職業訓練政策は、2016 年の省庁改編により、ビジネス・イノベーション・技能省（Department for Business, Innovation and Skills : BIS）から教育省に移管された。これに付随して、成人向け教育訓練補助の配分を担っている技能助成庁（Skills Funding Agency : SFA）も、教育省の所管に移行した。これにより、義務教育年齢層向けの教育機関に対する補助を担う EFA と併せて、国内の公的な普通教育及び職業教育訓練に関する施策は、教育省が一括で扱うこととなった。

SFA は従来から、BIS の予算による成人向け補助に加えて、若年層（16～18 歳）に関する補助金（教育省からの予算）の配分も行っている¹⁰。プログラム支出の内訳（図表 2-10）をみると、政府の歳出削減の方針を受けて、2011 年度から 2015 年度にかけて支出額は 2 割以上減少しており（46 億ポンドから 36 億ポンドへ）、その大半が、成人技能予算（Adult Skills

⁸ 章末の公的教育訓練の関係組織図参照。

⁹ Education Funding Agency (2016) "Education Funding Agency: annual report and accounts for the year ended 31 March 2016"。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。

¹⁰ このほか、支出の一部は EU からの補助（European Social Fund : ESF—雇用年金省経由）により実施されているプログラムもある。地域毎に設置された Local Enterprise Partnership が、地域のニーズに基づく事業の実施に必要な資金として、基金に申請する形をとる。ESF は、就職が困難な失業者の支援や、若者の無業化の防止などを目的とした教育訓練事業に用途が限定される。また ESF の資金と同額の予算を政府のプログラム支出から確保すること（match funding）が要件となる（Skills Funding Agency (2015) "SFA Funding Rules: 2015-2016"）。

Budget)¹¹におけるアプレントイスシップ以外の訓練プログラム（主に座学）に関する支出の減少によるものである。この間、成人向けアプレントイスシップの支出は増加している。また、若年層向けの教育支出は総じて増加しており、従来のアプレントイスシップ¹²に加えて、新たに導入された雇用主向けアプレントイスシップの補助や、低資格の若年失業者向けの短期プログラムであるトレイニーシップに関する支出が拡大している。

公的補助による教育訓練の実施状況に関する監督機関として、Ofsted（Office for Standards in Education, Children's Services and Skills）が設置されている。教育機関、訓練機関のほか、児童サービスの提供組織など、公的補助による教育訓練の実施組織を対象に、監査を実施する権限を有する。職員 1,457 人のうち、577 人が監督官（inspector）として監査にあたっており、2015 年度の教育機関、訓練機関等に対する監査の実施件数は約 4 万 9,000 件である¹³。また、教育・職業資格の監督機関として、Ofqual（Office of Qualifications and Examinations Regulation）が設置されている。資格制度の運用を所管する組織で、規制のためのルールの設定、また資格授与組織の認定や監査などを行う。

図表 2-10 SFA による成人・若年層向けの職業教育支出の推移（百万ポンド）

	2011-12	2012-13	2013-14	2014-15	2015-16
プログラム支出	4,610	4,386	4,384	4,339	3,582
成人技能予算	2,693	2,619	2,475	2,304	1,879
プレントイスシップ以外の訓練プログラム	2,068	1,863	1,716	1,532	1,140
成人アプレントイスシップ	625	756	759	731	711
小規模雇用主向けアプレントイスシップ補助(19-24歳)*				41	28
雇用主による自主的訓練への補助プログラム**				41	48
コミュニティ学習	210	210	211	210	215
更生学習	149	146	145	135	142
学習支援基金	130	144	155	160	133
全国キャリア・サービス	69	74	93	85	61
教育省予算によるプログラム	764	679	728	801	813
うち16-18歳向けアプレントイスシップ	758	644	651	703	730
小規模雇用主向けアプレントイスシップ補助(16-18歳)*	0	26	55	66	53
雇用主による自主的訓練への補助(16-18歳)**	0	1	11	13	7
トレイニーシップ(16-18歳)	0	0	5	15	20
その他	6	8	6	4	3
EUその他からの補助によるプログラム	123	147	164	253	208
その他(設備投資等)	472	367	413	350	83

*Apprenticeship Grant for Employers (AGE)

**Employer Ownership Programme

出所：Skills Funding Agency "Annual Report and Accounts" 各年版

¹¹ なお 2016 年度から、Adult Skills Budget は Adult Education Budget に組み込まれている。

¹² 表中、若年層向けアプレントイスシップに関する支出額が 2012 年に減少しているが、Skills Funding Agency (2013)によれば、これは参加者数が減少したことによるもの。同年、品質向上を目的とした規制強化の一環として、補助対象とするアプレントイスシップを 12 カ月以上のものに限定するなどの施策を講じており（後述）、このことが一因とみられる。

¹³ Ofsted (2016) "Annual Report and Accounts 2015-16"。正確なデータは示されていないものの、うち 400 件前後が継続教育カレッジや訓練プロバイダ等に対するものとみられる。

一方、公的な教育訓練の提供を担う主要な組織の一つは、継続教育カレッジである。主として義務教育を終了した 16 歳以上層を対象に、実技の訓練や理論に関する科目、基礎的な科目（英語・数学）の教育を提供するもので、全国で 400 組織あまりが設置されている。もう一つは民間訓練プロバイダで、同様に公的認可を受けた職業資格に関連する職業訓練を提供している。近年、民間訓練プロバイダによる教育訓練を通じた資格の取得件数が増加している。このほか、中等教育機関などが教育訓練を実施している。また、公的機関と訓練プロバイダの中間に位置する資格授与組織（awarding organisation）は、資格の開発や Ofqual による認可の取得、認可資格に関する訓練プロバイダの訓練内容の承認、資格取得者の審査や資格授与までを担う。

3. 職業能力評価制度

上述のとおり、公的な職業訓練制度においては、職業資格が補助制度のベースとなってきた。イングランドでは、1980 年代に導入された全国職業資格（National Vocational Qualification : NVQ）以降、近年に至るまで、職務遂行能力の習得を目的とした職業資格が公的な認可を受ける形で、運用されていた。個別の職務の具体的な遂行内容について、全国職務基準（National Occupational Standards）が業種別組織によって作成された。これに対応する履修単位（ユニット）やレベル（難易度）を集約したものが、資格授与組織によって資格として開発され、所管の公的機関による認可を受ける形をとった。またこの間、教育資格と職業資格の対応付けをはかる全国資格枠組み（National Qualifications Framework : NQF）が 1997 年に導入された。教育資格や NVQ、NVQ 以外の職業資格などが、この枠組みによって相対的に位置付けられたことで、NVQ 取得者の増加につながったという¹⁴。

次いで、2009 年に導入された資格・単位枠組み（Qualification Credit Framework : QCF）では、そうした習得課程を個別に認可し、また資格間でユニットの共有をはかることで、利用者が柔軟かつ段階的な資格取得を可能とすることを目的に導入された（図表 2-11）。認可を受けたユニットは、Ofqual の運用するシステムに登録されて共有され、構成するユニットの一部を組み合わせて、部分資格として提供することや、異なるユニットとの組み合わせにより、新しい資格を開発することが可能となった。各ユニットに付されるクレジット（1 クレジットは 10 時間の学習時間に相当）は、取得に要する目安時間を表し¹⁵、クレジットの大きさにより、アワード（～12 クレジット）、サーティフィケート（13～36 クレジット）、ディプロマ（37 クレジット～）の 3 区分が設定された。

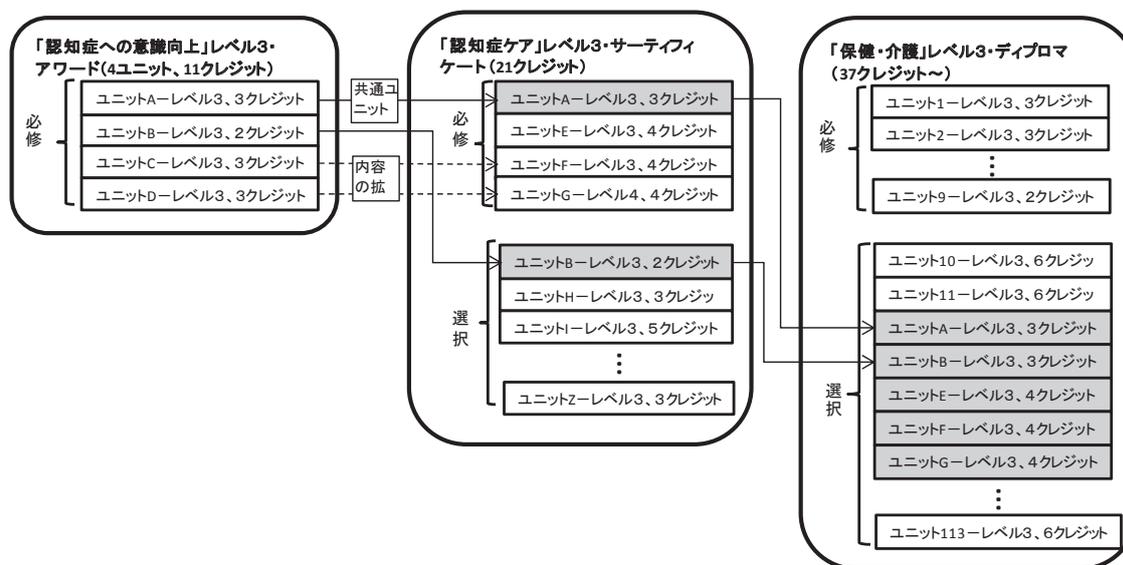
小規模の資格を中心に、資格取得件数は急速に増加し、2012 年度には年間 500 万件の QCF 資格が発行されるに至った。同時に、資格開発に関する柔軟性の高さから、同一または類似

¹⁴ 労働政策研究・研修機構(2014)

¹⁵ 政府の諮問により、専門家がまとめたリーチ報告書 ("Leitch Review of Skills") において、雇用主や従業員のニーズにより即した資格制度への改革案として提示された（労働政策研究・研修機構（2014））。

のタイトルの資格が資格授与機関毎に開発されるなど、QCF 資格の数も急激に増加することとなった。Ofqual によれば、NVQ その他の資格からの移行途上にあった 2011 年には 1 万件未満であった QCF 資格数は、直近の 2016 年には 2 万 8,000 件と 3 倍以上に達している。こうした状況を受けて、QCF は導入から数年にもかかわらず、2015 年に廃止されることとなった。廃止を決めた Ofqual は、その理由について、資格の質を維持できなくなっていることや、実施に関する厳格な規定が利用を煩雑にしていることや、雇用主のニーズに沿った内容の資格が提供できていないことなどを挙げている¹⁶。QCF の廃止に伴い、既存の QCF 規格による資格の提供は、2017 年末までに終了することとされている。全面的な廃止に先立って、2016 年には履修単位（ユニット）の認可・共有制度が廃止されており、全国職務基準ならびに資格間のユニットの共有は、公的な管理外として利用は任意とされている。

図表 2-11 QCF 資格の構成（保健・介護分野の資格の例）



出所：Pearson (2013) “Edexcel Level 3 Diploma in Health and Social Care (Adults) for England (QCF) specification”ほか

QCF 及び併せて廃止された NQF に替わり、新たな資格枠組みとして導入された規制資格枠組み（Regulated Qualifications Framework : RQF）は、QCF とは異なり、資格の構成や内容に関する規則としての性格はなく、公的に認可を受けた教育職業資格について、難易度と履修に要する時間による分類のみを行う（図表 2-12）。レベル（エントリレベル及びレベル 1～8）及び資格のサイズに関する区分（アワード、サーティフィケート、ディプロマ）は、従来のものを引き継いでいる。ただし、クレジットがユニットの講義・実習等に要する時間（Guided Learning Hours）を参照していたのに対して、RQF は自習による学習時間や

¹⁶ Ofqual (2014)。なお、スコットランドでは SCQF、ウェールズでは WQCF として、引き続き従来の枠組みが使用されている。

評価に要する時間も目安時間を含め、時間数を Total Qualification Time (TQT、アワードで 120 時間まで、サーティフィケートで 369 時間まで、ディプロマで 370 時間以上) として表現することとした。

図表 2-12 規制資格枠組み



出所：Ofqual ウェブサイト

(<https://www.gov.uk/government/publications/regulated-qualifications-framework-a-postcard>)

第3節 対象者別の職業訓練施策と実施状況

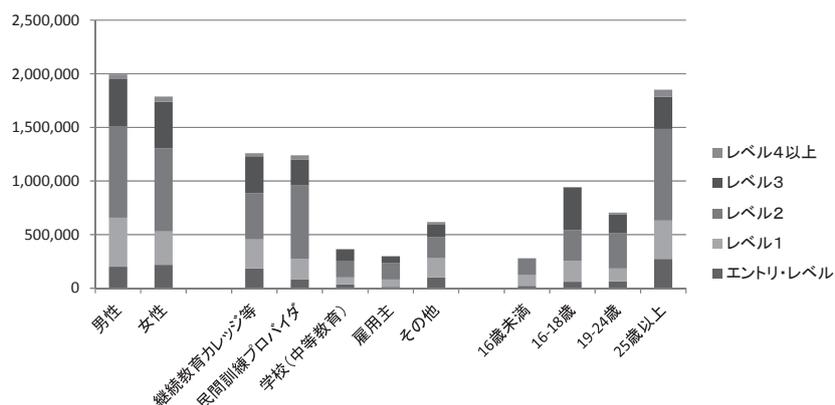
公的な教育訓練の実施状況は、SFA が公表する資格発行件数に関するデータからうかがうことができる。これによれば、国内で発行される各種の職業関連の資格の大半は QCF 資格で、2014 年度には 378 万件の資格が発行されている¹⁷。全体のほぼ半数（48%）を 25 歳以上層の取得者が占めるが、その多くはレベル 2 の資格に留まり、レベル 3 以上の資格取得者の比率は 16～18 歳層で最も高い。

訓練プロバイダ別には、継続教育カレッジおよび民間プロバイダがそれぞれ 120 万件強と

¹⁷ 同時期の NVQ 及び SVQ (スコットランドにおける NVQ 相当の資格) が 4,700 件、また職業関連資格 (Vocation Related Qualifications : VRQ) は 3 万 1,300 件であった。

3割ずつを占め、近年は民間訓練プロバイダの教育訓練を通じた発行件数が増加している(図表 2-13)。両者の間では対象者の傾向が異なり、継続教育カレッジでは、エントリレベル及びレベル1発行数の比率が相対的に高く、民間プロバイダでは過半数をレベル2の資格が占める。

図表 2-13 性別、プロバイダ別、年齢階層別 QCF 資格発行件数
(イングランド及びウェールズ、2014 年度)



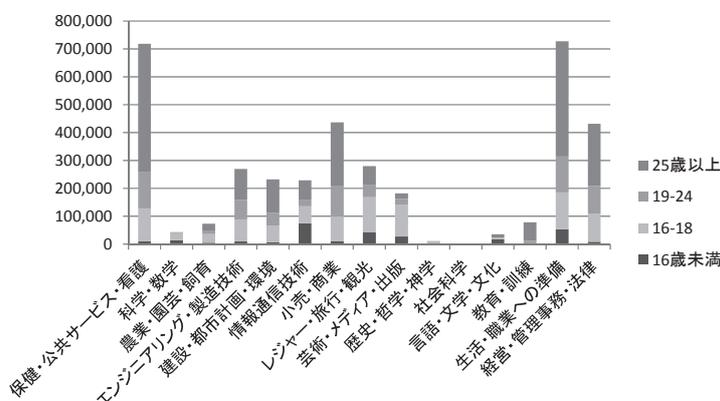
注：年齢区分「25歳以上」には、年齢区分が不明の者を含む(次表も同様)。

出所：Skills Funding Agency (2016) "Awards of NVQs/SVQs, VRQs and QCF by gender, level, age, sector subject area and geography"

分野別には、「生活・職業への準備」及び「保健・公共サービス・看護」がそれぞれ全体の2割前後を占めており、このほか「経営・管理事務・法律」、「小売・商業」などで多い(図表 2-14)。「生活・職業への準備」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。後述のとおり、この分野では失業者または就労困難者による資格取得が多く、相対的にサイズの小さいアワードまたはサーティフィケートといった資格取得が大半である。

また、同様に発行件数の多い「保健・公共サービス・看護」分野は、取得者の65%を女性が占める。逆に、「エンジニアリング・製造技術」や「建設・都市計画・環境」といった分野は、取得者の大半が男性である。このほか、「経営・管理事務・法律」分野の資格発行数は、サーティフィケートとディプロマが多くを占めている。

図表 2-14 分野・年齢階層別 QCF 資格発行件数
(イングランド及びウェールズ、2014 年度)



出所：同上

1. 若年者向け

若年者向けの職業教育訓練は、主に継続教育及びアプレンティスシップを通じて実施されている。いずれも、若年者に対象を限定した制度ではなく、実態上も成人層による利用が少なくないが、公的補助は若年者により手厚い内容となっており（次節参照）、制度の力点は、やはり若年者への教育訓練の提供にあるといえる。なお、低資格の若年者に対しては、短期の教育訓練プログラムであるトレイニーシップが提供されている。

若年者の QCF 資格取得における特徴として、上記のとおりレベル 3 の資格取得者が多いことのほか、全年齢層のディプロマ資格取得者の半数以上を 16～18 歳層が占め、かつ広範な分野に分散していることが挙げられる。QCF 取得者全体からみると、相対的に割合の低い「芸術・メディア・出版」や「レジャー・旅行・観光」などの分野での取得が多く、継続教育では、多様な分野の資格取得のためのコースが提供されていることがうかがえる。

(1) 継続教育

継続教育による教育訓練は、資格取得を目的とするものが主となる。2014 年には、16 歳以上の継続教育において提供されるべき資格に関する整理が行われた¹⁸。一つは、特定の職種よりも職業分野に関する理論的な学習を行うレベル 3 の資格区分 Applied General で、応

¹⁸ 教育相の諮問を受けて、キングズ・カレッジ・ロンドンのアリソン・ウルフ教授が 2011 年に作成した教育訓練に関する報告書における提言を受けたもの。同報告書は、義務教育年齢である 14～16 歳層および義務教育修了後の 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ている。政府は、ウルフ報告書への回答文書を同年に公表、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。

用化学、ビジネス、スポーツなどの分野で提供され、修了後は高等教育機関（大学等）の提供するコースに進むことができる。もう一つは、Technical Level (Tech Level) と呼ばれる同じくレベル3相当の職業資格で、エンジニアリングや会計、ホスピタリティなど、特定の職種に関する専門的な知識の習得を目的とする¹⁹。加えて、Tech Level につながるレベル2の資格区分 Technical Certificate も設定されている。なお、Tech Level 資格と併せて、同レベルの数学の資格及び課題研究 (extended project) を組み合わせたより高度な教育訓練プログラムとして、Technical Baccalauriate が提供されている。教育訓練プロバイダは、これらの区分（及び別途教育省の認める若干数の RQF 資格）に合致する資格のための教育訓練の提供に対して、公的補助を受けることができる。各区分に含まれる資格は、毎年見直しが行われる。

なお、義務教育（訓練）年齢の引き上げを受けて、継続教育カレッジには、英語と数学に関して所定の水準の資格を取得していない受講者に、引き続き英語と数学の資格取得に向けた教育を提供する義務が課されることとなった。こうした学生の大半は、継続教育カレッジに進学しており、カレッジの学生数の4割を占める²⁰。一方、民間の教育訓練プロバイダは、アプレントイスシップにおける訓練の提供などが主な利用で、継続教育カレッジのように、教育課程の延長で学卒者を直接受け入れるケースは少ないとみられる（教育助成庁からの訓練補助に関する予算の60%は継続教育カレッジに支給されており、民間プロバイダに対しては全体の4%にとどまる）（Department for Business, Innovation and Skills (2016)）。

2014年度の参加者数は359万人（うち19歳未満97万人、19歳以上262万人）。実施に係る支出額は、37億ポンド（2015年度）である。

（2）アプレントイスシップ

他方のアプレントイスシップは、政府が近年、重点的な実施を進めているプログラムで²¹、

¹⁹ Department for Education ウェブサイト (2016 performance tables: technical and vocational qualifications) (<https://www.gov.uk/government/publications/vocational-qualifications-for-14-to-19-year-olds>) の各文書による。2014年度における16～19歳向け Tech level の対象分野と資格数は、「農業・園芸・飼育」69件、「芸術・メディア・出版」30件、「ビジネス・事務・法律」5件、「児童発達・厚生」5件、「建設・都市計画・環境」24件、「エンジニアリング・製造技術」45件、「保健・公共サービス・看護」9件、「情報通信技術」8件、「レジャー・旅行・観光」9件、「小売・商業」26件の計10分野、230資格。また、同年における Applied general の対象分野は、これらに「生活・就業の準備」、「科学」、「社会科学」が加わる（同じく2014年時点で、計91資格）。

²⁰ ただし、Ofsted (2016)によれば、この層の英語・数学の成績は在学中ほとんど向上していないという。Ofstedは、政策の失敗であるとして批判的に評価している。

²¹ なお、2012年には、アプレントイスシップの質的向上を図って複数の規制強化が行われた（House of Commons Library (2016a)）。まず、プログラムの期間は原則として12カ月以上とすること（事前に相応の資格取得を要するプログラムについては、6カ月でも認められる場合がある）、訓練参加の1年目には、指導を伴う学習（技術等に関する知識や理論の学習、職場における実践的な技能に関する指導など）の時間を280時間以上とすること、うち100時間または全体の30%（いずれか大きい方）を職場外での訓練に充てること、受け入れ先との労働時間の契約は、訓練の時間を含めて週30時間以上とすること（参加者の状況または職種の特性により30時間とすることが困難な場合は、16時間とし、これに応じたプログラムの期間の延長をはかること）、中等教育修了相当（レベル2）の英語・数学の学習をプログラムの中で提供し、未取得の参加者については取得を可能とすること、参加者との間の契約内容は書面（Apprenticeship Agreements）にし、プログラムの開始に先立って参加者からのサインを得ること、など。

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、このほか基礎的スキル（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。企業におけるフルタイムの雇用が前提となり、賃金²²が支払われるほか、通常の被用者と同等の雇用上の権利（有給休暇、出産休暇等）が保障される。訓練内容の難易度により、基礎（intermediate）、上級（advanced）、高等（higher）および学位レベル（degree level）の各レベルに区分されている。

現在、新旧2種類のプログラムが実施されている。従来型の「アプレントイスシップ枠組み」（apprenticeship framework）は、主に業種別の専門機関（Sector Skills Council）などによって開発され、プログラムの一環として職務遂行能力に関する資格取得のための訓練をカリキュラムに盛り込むことが義務付けられている。2017年1月時点で、151の「枠組み」が提供されている²³。公的補助は、難易度、取得に要する目安時間、分野等により、上限額が設定され、訓練コースに係る費用として訓練プロバイダに対して支払われる。

一方、2013年から先行的に実施されている新たな「アプレントイスシップ基準」（apprenticeship standard）は、開発は雇用主のグループ（trailblazerと呼ばれる）が行う²⁴。雇用主グループには、達成目標やその評価方法の設定に関する裁量が与えられ、訓練プロバイダや資格授与機関の協力を得て、内容が作成される。職務遂行能力に関する資格取得は要件とされていない。訓練の実施に対する公的補助についても、訓練プロバイダに訓練コースの費用を支払う従来の方法から、雇用主に対して直接補助を行う²⁵（雇用主が用途を決定する）方式への転換が図られている。新手法の本格的な導入は、2017年度に行われる予定で、段階的に従来型からの移行がはかれる見込みである。また、修了後の就業等の実績について評価する制度を新たに設け、将来的にはプロバイダの評価指標とすることが想定されている。

現在は、従来型のプログラムへの参加者がほとんどで、2015年度には90万人の参加者のうち、新たな「基準」による参加者は4,800人とどまる。年齢階層別には、25歳以上層がここ数年拡大しており、2015年度には全体の43%（39万人）を占めるほか、19～24歳層が34%（31万人）、19歳未満層が22%（20万人）となっている（図表2-15）。分野別にみると、「経営・管理事務・法律」（28%）、「保健・公共サービス・看護」（26%）、「小売・商業」（17%）、「エンジニアリング・製造技術」（15%）の参加者が大きな割合を占めている（図表2-16）。レ

²² 全国最低賃金制度により、時間当たり3.40ポンドの最低賃金が設定されている。なお、19歳以上のアプレントイスには、2年目以降通常の最低賃金（19～20歳で5.55ポンド、21～24歳で6.95ポンド、25歳以上は7.20ポンド）が適用される。

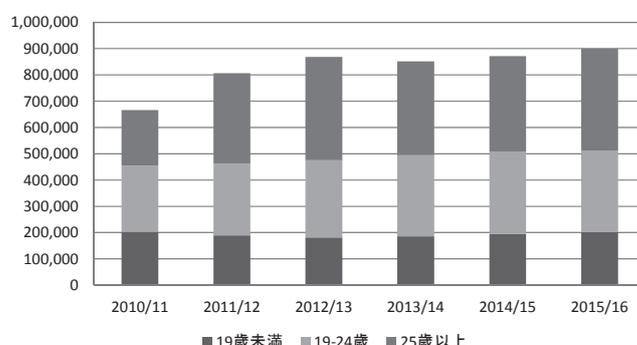
²³ Skills Funding Agency “Apprenticeship frameworks live list” (<https://www.gov.uk/government/publications/apprenticeship-frameworks-live-list>)

²⁴ 2012年に公表されたアプレントイスシップの見直しに関する有識者による報告書(Richard Review)の提言に基づくもの。同報告書は、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。

²⁵ 雇用主による訓練投資に比例したもの(1ポンドの訓練投資に2ポンドを補助)となる。なお、2017年5月からは、従来型のアプレントイスシップについてもこの手法による補助が適用される（House of Commons Library (2016a)）。

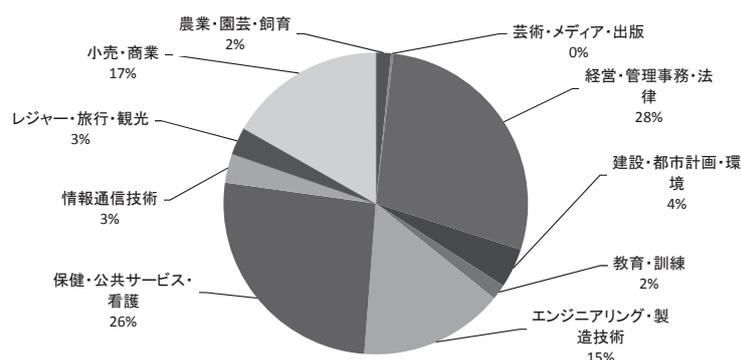
レベル別には、「基礎」レベルが 51 万人のほか、「上級」が 37 万人、「高度」²⁶が 4 万人である。また、プログラムの実施に係る支出は、2015 年度で 14 億 2,100 万ポンドとなっている。

図表 2-15 年齢階層別アプレントゥィスシップ参加者数の推移



出所：Skills Funding Agency (2016) "Further education and skills: statistical first release - learner participation, outcomes and level of highest qualification data tables"

図表 2-16 分野別アプレントゥィスシップ参加者比率（2015 年度）



出所：Skills Funding Agency (2016) "Apprenticeships by geography, equality & diversity and sector subject area: starts 2002/03 to 2016/17 reported to date"

なお、政府はアプレントゥィスシップのさらなる重点化に向けて、大幅な拡充の方針を打ち出しており、2020 年までにのべ 300 万人への提供を目標として設定している。これに関連して、2017 年 4 月からは、アプレントゥィスシップの実施に係る財源として、負担金制度の導入が予定されている。雇用主に負担金制度を導入、給与支払い総額の 0.5%相当額の支払いを義務付ける。ただし、年間 1 万 5,000 ポンドまでの還付制度を併せて導入することで、給与支払い総額が 300 万ポンドを下回る雇用主に対しては、実質的に負担金が免除される。政府の試算によれば、実際に負担金を拠出する企業は全体の 2%相当とみられ、2019 年度には年間 30 億ポンドの財源の確保が見込まれるという。

同じく 4 月には、アプレントゥィスシップの実施を所管する新たな組織として、Institute for Apprenticeship の設置も予定されている。同組織は、アプレントゥィスシップ基準（評価方法

²⁶ 「学位」レベルを含む。

を含む)の質に関するルールの設定、個別のアプレントイスシップ基準の認可のための審査、プログラム終了時の評価に関する質の保証に責任を負う²⁷。

(3) トレーニーシップ

トレーニーシップは、16～24歳の若年失業者で、就労の経験が(ほとんど)なく、レベル3以上の資格を持たない層を対象としたプログラムとして、2013年に導入された。低資格等を理由に、アプレントイスシップや求職活動において困難に直面している層のうち、プログラムへの参加により改善が見込めるとプロバイダや雇用主が判断した者に対して支援を行うものである。主な内容は、最長6カ月間(100～240時間)の就業体験のほか、就業準備のための訓練(履歴書の書き方、面接の準備、求職支援など)、また必要に応じて英語・数学の教育などの提供である。2014年度には、1万9,400人が参加している。また、実施に係る支出は、2015年度で2,000万ポンドである。

2. 失業者向け

失業者に提供される教育訓練は、主として短期かつ相対的に低い水準の訓練となる。求職者手当及び雇用・生活補助手当(健康の問題から就労が困難な者に対する給付制度)の受給者に対して提供された訓練の内訳をみると、全体の約6割(59%)が30日未満で、その大半をレベル1までの教育訓練が占めている(図表2-17)。データを公表している雇用年金省及びビジネス・イノベーション・技能省によれば、多くは就職の準備のためのコースで、内容は履歴書の書き方の指導などである。ジョブセンター・プラス(公共職業紹介機関)は、必要に応じて地域の継続教育カレッジや教育訓練プロバイダに失業者を紹介、あるいは訓練コースに関する情報提供などを行う。

²⁷ さらに、現在議会で審議されている法案(Technical and Further Education Bill)では、Ofqualが実施している職業資格の認可を同組織に権限を移管することが計画されている。移管は2018年4月を目途としており、移管後の名称はInstitute for Apprenticeship and Technical Educationに変更される予定。

図表 2-17 19～64 歳の求職者手当及び雇用・生活補助手当受給者による継続教育の受講
(2014 年度、人)

	教育訓練の所用期間(予定)					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)	300,200	94,600	19,800	12,500	300	427,400
(英語・数学)	14,700	29,700	19,400	16,800	-	80,600
(ESOL)	4,800	26,500	15,200	6,300	100	52,900
レベル2(英数、ESOL除く)	74,200	17,300	3,000	2,400	100	97,000
(英語・数学)	3,400	6,900	4,900	9,200	-	24,400
(ESOL)	-	400	400	300	-	1,100
レベル2フル資格	30,300	20,300	11,400	13,900	200	76,100
レベル3	1,500	900	800	1,300	-	4,500
レベル3フル資格	200	500	900	7,100	-	8,700
レベル4以上	-	100	300	1,700	-	2,100
その他(レベルなし)	125,000	28,700	10,800	6,000	200	170,700
計	554,400	225,900	86,800	77,600	900	945,600

注：ESOL は、外国人向けの英語コース。

出所：Department for Work and Pensions and Department for Business, Innovation and Skills (2016) "Further Education for Benefit Claimants - England, 2014/15 final statistics"

3. 在職者向け

継続教育やアプレントイスシップは、成人の在職者にも利用可能な制度であり、既にみたとおり、実際にも資格取得者に占める成人層の比率は高い。その相当部分を在職者が占めていることが推測される。25 歳以上層における QCF 資格取得で比率が高いのは、「保健・公共サービス・看護」（全体の 25%）、「生活・職業への準備」（23%）、「小売・商業」（12%）、「経営・管理事務・法律」（12%）など。

なお、雇用主による従業員の訓練に対する支援策については、アプレントイスシップへの重点化が進行中である。例えば、従来は中小企業における職場訓練（workplace training）の補助制度があったが、アプレントイスシップへの重点化を理由に 2016 年 8 月で廃止となっている。

4. 制度改革の状況

既にみたとおり、イギリスの職業教育制度は現在、制度改革の途上にある。基本的な方向性は、雇用主の主導による教育訓練の実施への転換で、訓練内容の決定のほか、教育訓練に対する公的補助の支給対象も、従来のプロバイダに対する訓練費用の支払いから、雇用主に直接支給する形への転換が目指されている。また、相対的にレベルの低い資格の提供を限定（補助対象から除外）し、低技能の若者向けにはむしろ基礎的技能としての英語・数学の学習を重視すること、また相対的に高度な技術系の職業教育の拡充などが図られてきた。

政府はさらに、アプレントイスシップ以外の訓練プログラムや、コミュニティ学習、学習支援基金などの予算を統合した成人教育予算（Adult Education Budget）の新設と、並行し

て進められる地方自治体への権限移譲により、自治体が予算の枠内で、地域のニーズに応じた教育訓練を行うよう制度を改正する意向を示している²⁸。これに関連して、これまで教育訓練に対する公的補助の前提となってきた資格取得を、要件から除外する制度改正が行われる。準備の進んだ自治体では、早ければ2018年以降、この制度が適用される。

さらに、今後の改革案として、職業教育をより専門化した「技術教育」に組み換え、高等教育と並列のオプションとして提示するプランが、政府により提示されている²⁹。政府の諮問を受けて専門家が作成した職業教育訓練制度の見直しに関する報告書³⁰をベースとしたもので、技術教育の対象とすべき15分野を設定し（労働市場の現状や将来的な技能ニーズの予測に基づく）、雇用主主導により各分野の技能要件を作成、これに対応した2年間の座学またはアプレントイスシップのコースを提供する。コースの修了後は、高等教育相当の技術教育や、学位レベルのアプレントイスシップに進むことを可能とし、また技術教育から高等普通教育への進学を橋渡しするコースの提供も検討する。なお、16歳時点で技術教育ルートに進む準備ができていない学生に対しては、個別のニーズに合わせた1年間の支援プログラムを提供する。

15分野の案

農業・環境・飼育	クリエイティブ・デザイン	法・金融・会計
経営・管理事務	デジタル	保安サービス
ケータリング・ホスピタリティ	エンジニアリング・製造	販売・マーケティング・調達
保育・教育	理容・美容	介護・観察・福祉
建設	保健・科学	輸送・運送

ただし、職業教育の高度化に関する先行的な取り組みとして、近年各地で設立が進められた University Technical College (UTC) は、財政難による閉鎖が相次いでいる状態にある。企業や大学との連携により、地域の技能需要に対応した高度な職業訓練を早期（14～19歳層が対象）から提供する教育訓練機関として、政府の期待は高いものの、十分な学生の応募を得られていないという（優秀な学生や親の多くは、職業訓練よりも進学を選択しているとみられる）。

第4節 各種の促進策

1. 金銭的支援

教育訓練の受講にかかわる公的な補助は、取得者の年齢や取得される資格のレベル、また失業者かどうか（社会保障給付の受給の有無）により、内容が異なる。16～18歳については、原則として認可資格の取得に関する教育訓練は全額補助の対象となる。また、基礎的スキルについては、法的な権利として、費用の全額について補助を受けることが認められている。

一方、19歳以上層の補助における基本的な区分は、19～23歳層、24歳以上の失業者（失

²⁸ House of Commons Library (2016b)

²⁹ Department for Business, Innovation and Skills and Department for Education (2016)

³⁰ The Independent Panel on Technical Education (2016)

業者として給付を受給)、及び在職者・非失業者の24歳以上の成人である。全額補助の対象となるのは、19～23歳でレベル2またはレベル3の資格を初めて取得する場合、19歳以上で英語・数学のレベル2の資格を取得する場合、24歳以上の失業者でレベル2の資格(フル、その他)を取得する場合、およびトレイニーシップである。また、一部補助(co-funding)は、公的補助以外の訓練費用を雇用主か学習者自身が負担するもので、初回以外のレベル2または3の資格を取得する場合、外国人向けの英語コース(ESOL)のレベル2資格の取得に適用される(いずれも、失業者の場合を除く)。貸付(loan funding)は、レベル3以上の資格取得に適用される(19～23歳層による初回レベル3資格の取得を除く)。補助額は、資格のサイズ(履修に要する時間)や分野に応じて、14ポンドから1万1,356ポンド(2016年度)の幅で設定されている³¹。

なお、小規模企業における若年層のアプレントイスの受入れ促進策として、Apprenticeship Grant for Employers (AGE)がある³²。従業員規模50人未満の雇用主で、過去12カ月のうちにアプレントイス受け入れの実績がなく、また助成を受けなければアプレントイスシップの募集が難しいと認められる場合に適用される制度で、16～24歳のアプレントイスを12カ月以上受け入れることを条件に、受け入れ1人につき1,500ポンドの助成金を5回(5人分)まで受け取ることができる。2017年7月末までに開始されるアプレントイスシップに適用される。通常は、既に雇用されている従業員がアプレントイスとなる場合には適用されないが、例外として、当該年齢層のパートタイム労働者(契約上の労働時間が20時間未満)が、週30時間フルタイムのアプレントイスとして雇用される場合には適用が可能。グレーター・マンチェスター、シェフィールド市地域など、一部の地方自治体では、この助成制度が独自の条件により運用されている。

このほか、25歳未満のアプレントイスを受け入れる場合、社会保険制度である国民保険に対する拠出が一定の給与額まで免除される³³。

³¹ Skills Funding Agency (2016) “Funding Rates and Formula 2016 to 2017”

³² 従来の枠組みによるアプレントイスシップに関する補助を行うもので、新たなタイプのアプレントイスシップは対象外。

³³ 失業保険や年金などを一元化した保険制度で、雇用主には給与額の13.8%(従業員は12%)の拠出が義務付けられている。21歳以上の労働者については、週当たりの給与額が156ポンド(lower earnings limit)に達した時点から雇用主の拠出が発生し、上限額(upper earnings limit)である827ポンドまで同料率が適用となる(これを超える額に対する料率は2%)が、25歳未満のアプレントイスについては、この上限額までの給与に対する雇用主側の拠出が免除される。

図表 2-18 教育訓練に対する公的補助（イングランド、2016 年度）

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*
19～23歳	・初回レベル2・3フル資格 ・レベル2資格に向けた学習 ・外国人向け英語(ESOL)レベル2 ・レベル2資格(初回以外) ・レベル3フル資格(初回以外) ・レベル4資格以上	全額補助 一部補助(失業者は全額補助) 貸付
在職/非失業者 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 ・レベル3資格以上	一部補助 貸付
失業者** 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 ・レベル3資格以上	全額補助 貸付
アプレントイスシップ	(旧制度:アプレントイスシップ枠組み) ・16～18歳:全額補助 ・19～23歳、24歳以上で基礎コースに参加:50%補助 ・24歳以上:50%まで補助 (新制度:アプレントイスシップ基準) ・適用される補助区分(5～6段階)を上限に、費用の2/3まで補助	
トレイニーシップ	・対象となる16～24歳は全額補助	

*法的権利をみとめられた資格取得のための訓練の一部として提供される場合等

**求職者手当や雇用・生活補助手当などの給付を受給している者

出所: Skills Funding Agency (2016) "The Legal Entitlements for 2016 to 2017", House of Commons Library (2016a)

2. その他の支援・促進策

(1) キャリア・ガイダンスの提供

キャリア・ガイダンスのサービスを担う組織として、全国キャリア・サービス (National Careers Service) が 2012 年に設置された。就学・就業や、職業訓練の受講などに関して情報提供を行うほか、19 歳以上の成人に対しては、面談を通じたアドバイスも提供される (19 歳未満の若者については、電話・メールによる問い合わせのみ)。SFA の年次報告書によれば、2015 年度には 77 万人に対して、就学・就業に関する情報提供を通じた支援を行っている。なお、公的な補助により教育訓練を実施している教育機関には、児童に対して同種のサービスの実施が義務付けられている。また、地方自治体には就学・就業における困難に直面する 19 歳までの無業者のほか、学習困難者や障害者などについては 25 歳までの若者に対する支援が義務付けられている。

このほか、ジョブセンター・プラスのアドバイザーが、教育機関の求めに応じてアドバイス等を行うサービスも検討されている。

(2) 訓練休暇

金銭による補助以外に、教育訓練の促進策として実施されているのが、訓練休暇制度 (time off to train) である。250 人以上規模の事業主のもとで、勤続期間が 26 週間を超える従業員

が、自らの仕事に役立つ内容の訓練を受講するために、無給の休暇を取得することができる。ただし、18歳までの従業員は申請できない（本来、教育訓練への参加が義務付けられている年齢のため）。また、申請は年1回のみとなっており、申請に当たっては、訓練の内容や、受講の時期、提供プロバイダ、なぜその訓練を選択したかなどについて、雇用主に書面で提出することが求められる場合もある。

[参考資料]

稲上毅（1997）『現代英国経営事情』

日本労働研究機構（2003）『教育訓練制度の国際比較調査、研究—ドイツ、フランス、アメリカ、イギリス、日本—』資料シリーズ No.136

労働政策研究・研修機構（2009）『欧米諸国における公共職業訓練制度と実態—仏・独・英・米4カ国比較調査—』資料シリーズ No.57

労働政策研究・研修機構（2014）『イギリスにおける能力評価指標の活用実態に関する調査』資料シリーズ No.141

Cedefop（2015）“UK: VET in Europe: country report 2014”

Department for Business, Innovation and Skills（2015）“Impact of Skills and Training Interventions on the Unemployed: Phase 1 Report”

Department for Business, Innovation and Skills（2016）“Understanding the Further Education Market in England”

Department for Business, Innovation and Skills and Department for Education（2016）“Post-16 Skills Plan”

House of Commons Library（2016a）“Apprenticeships Policy in England”

House of Commons Library（2016b）“Adult Further Education Funding in England since 2010”

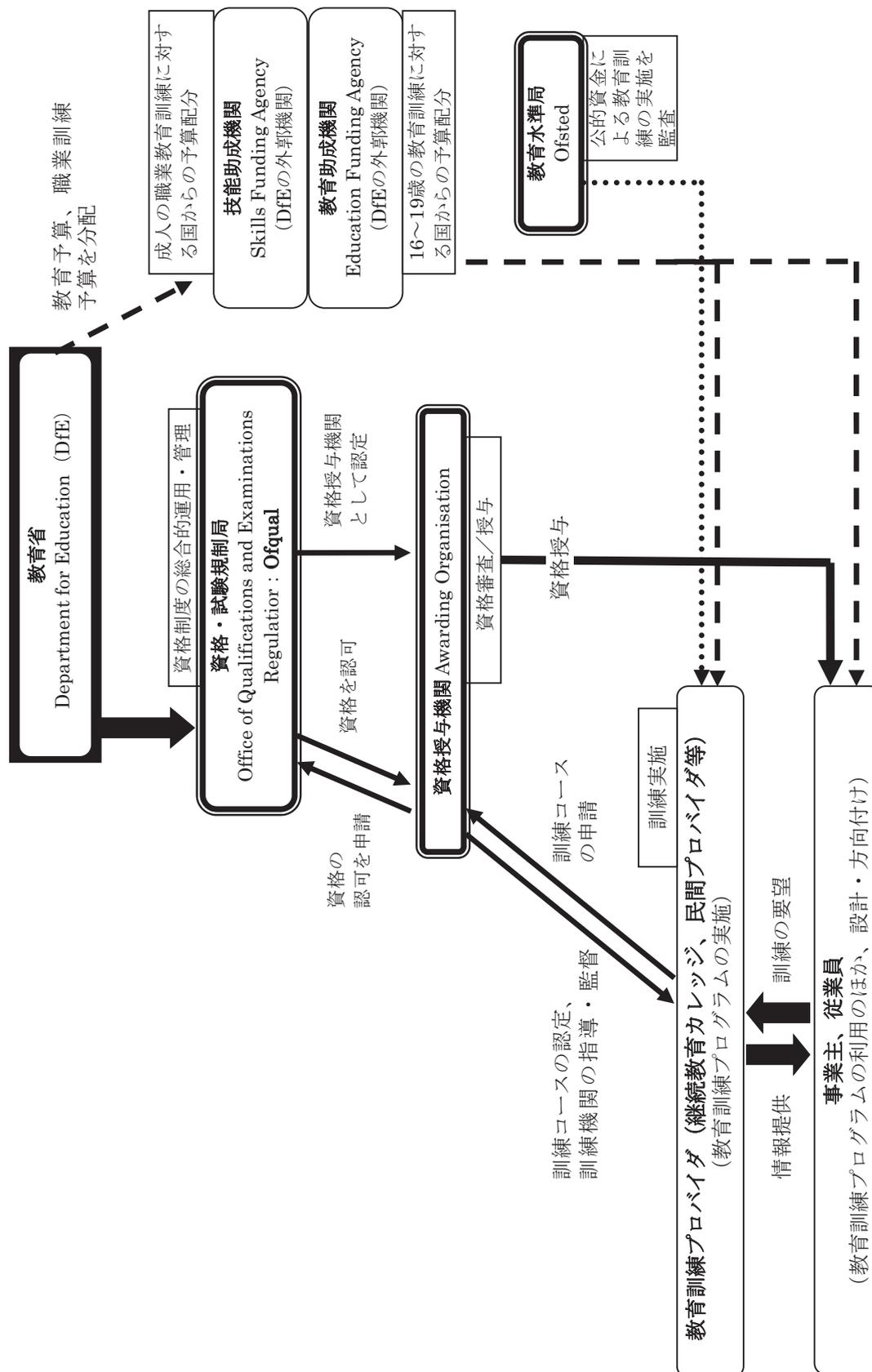
Ofqual（2014）“A Consultation on Withdrawing the Regulatory arrangements for the Qualifications and Credit Framework”

Ofsted（2016）“The Annual Report of Her Majesty’s Chief Inspector of Education, Children’s Services and Skills 2015/16”

The Independent Panel on Technical Education（2016）“Report of the Independent Panel on Technical Education”

UKCES（2016）“Employer Skills Survey 2015”

(参考) 公的教育訓練の関係組織



出所：労働政策研究・研修機構 (2014) を元に作成