

JILPT 資料シリーズ

No.233 2020年11月

諸外国の民間教育訓練機関について

—アメリカ、ドイツ、フランス、イギリス—

諸外国の民間教育訓練機関について

—アメリカ、ドイツ、フランス、イギリス—

ま え が き

本報告書は、厚生労働省の要請を受けて当機構が実施した「諸外国の民間教育訓練機関について」の結果を取りまとめたものである。アメリカ、ドイツ、フランス、イギリスの4カ国を対象に、各国の公的職業教育訓練の提供における民間教育訓練機関の位置づけや、訓練の実施体制、内容等の質の維持・向上のための制度や取り組みについて調査を行った。

本報告書が、諸外国の公的職業教育訓練の提供にかかわる民間教育訓練機関の在り方について理解を深める一助となれば幸いである。

2020年11月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 樋口 美雄

執筆担当者（執筆順）

氏名	所属	担当
やまざき けん 山崎 憲	明治大学 経営学部 准教授	第1章
いいた けいこ 飯田 恵子	労働政策研究・研修機構 調査部 主任調査員心得	第2章
きたざわ けん 北澤 謙	労働政策研究・研修機構 調査部 主任調査員補佐	第3章
ひぐち ひでお 樋口 英夫	労働政策研究・研修機構 調査部 主任調査員補佐	第4章

※肩書きは2020年11月時点

諸外国の民間教育訓練機関について
— アメリカ、ドイツ、フランス、イギリス —

目 次

まえがき

調査の概要	1
第1章 アメリカ	5
第1節 民間教育訓練機関への委託をめぐる状況	5
1. 公的教育訓練における民間委託の位置づけ	5
2. 民間委託の動向、議論	5
第2節 質向上に関する取り組み、制度	7
1. ミシガン州ワンストップセンターによる民間教育訓練機関評価	7
2. 民間教育訓練機関の認証	7
3. 連邦助成金執行に関する評価	12
4. 主要評価指標	14
5. 州政府によるプログラム評価	15
6. 連邦政府ペイフォーサクセスプログラムによる委託と評価	15
7. NAWDP の活動による民間教育訓練プロバイダーの質向上	16
おわりに	16
第2章 ドイツ	19
はじめに	19
第1節 民間訓練機関への委託をめぐる状況	19
1. 民間委託の動向、議論	19
2. 初期職業訓練	21
3. 継続職業訓練	22
第2節 質向上に関する制度、取り組み	24
1. 訓練の委託手続き	24
2. 訓練内容の策定、実施体制に関する基準	27
3. 訓練の成果に関する評価手法	29
まとめと今後の展望	32
参考和訳資料：雇用促進認定・認可令（AZAV）	34

第3章 フランス	41
第1節 民間教育訓練機関への委託をめぐる状況	41
1. 公的教育職業訓練を担う民間組織の位置づけ	41
2. 2018年の職業訓練制度改革	45
第2節 訓練機関の質の確保に関する制度や取り組み	47
1. 教育訓練開始の申請と当局による審査	47
2. トレーニングの質の確保と向上	49
3. 職業訓練活動の質の認証機関	53
まとめ	54
第4章 イギリス	57
第1節 民間教育訓練機関への委託をめぐる状況	57
1. 公的教育訓練における民間委託の位置づけ	57
2. 民間委託の動向、議論	58
第2節 質向上に関する制度、取り組み	59
1. 委託手続き（訓練機関の募集、選定等の手法、応募に関する資格要件）	59
2. 訓練内容の策定、実施体制に関する基準	62
3. 教育訓練の成果に関する評価手法	67
まとめ	68

調査の概要

〈調査方法〉

本調査は、厚生労働省の要請に基づき、アメリカ、ドイツ、フランス、イギリスの4カ国を対象に、公的職業教育訓練の提供にかかわる民間教育訓練機関の質の維持・向上のための取り組みや制度について、文献調査等により情報収集を行ったものである。

〈調査項目〉

主に以下の各項目について、情報収集を行った。

- ・民間教育訓練機関への委託をめぐる状況
- ・質向上に関する制度、取り組み
 - －委託手続き（訓練機関の募集、選定等の手法、応募に関する資格要件）
 - －訓練内容の策定、実施体制に関する基準
 - －教育訓練の成果に関する評価手法

〈調査概要〉

以下、調査項目に沿って概要を紹介する。

①民間教育訓練機関への委託の状況

まずアメリカでは、公的職業訓練は主に連邦政府からの予算により、州、市、複数の郡といった単位で実施され、州政府のエージェンシーやコプロバイダーカレッジ、工科短期大学（テックカレッジ）、NPOなどの多様な教育訓練機関がサービスを担う。キャリアカウンセリングと職業訓練サービスを包括的に行うワンストップセンターが、地域ごとの労働力投資委員会（雇用主、コミュニティ組織、教育訓練機関、労働組合等の代表者が委員として参加）の方針をもとに、求められる人材の能力や数、地域に必要な雇用に対応した教育訓練を委託する形をとる。

ドイツでは、主に「継続職業訓練」の分野で民間訓練機関への委託をめぐる「訓練の質」に政策課題の焦点が当てられている。特に連邦雇用エージェンシー（BA）が訓練の委託を行い、助成金を拠出する継続職業訓練について、その質の確保が重視されている。訓練の認定や質の確保に関する議論は、2004年の労働市場改革（ハルツ改革）時に行われ、民間の訓練機関に対する認定制度が導入された。これにより訓練提供機関は、公認の品質保証制度適合証明の取得義務を負い、社会法典第3編に基づいて求職者が継続職業訓練に参加する場合は、公認事業者が提供する場合のみ、助成金が受けられるようになった。

フランスでは、公的な教育訓練にかかわる民間教育訓練機関は、全体の半数程度を占めているが、その多くが公益団体であり、民間企業の占める割合はそれほど大きくない。だが、

諸外国の民間教育訓練機関について—アメリカ、ドイツ、フランス、イギリス—

2018年に見習訓練センターの設立に関する規制が緩和されたこともあり、民間企業による教育訓練機関が増える傾向がある。規制緩和の目的は、既存の訓練機関によるプログラムが企業の実際の職場で必要とされる技能を適切に習得できるものになっていないため、個々の企業の業務に適した技能を適切に習得できる訓練機関の設立を可能にするというものである。その一方で、民間企業の訓練機関が発行する職業能力証明書の用途や価値が特定の業界や労働市場に限定される可能性があるという問題が指摘されている。

イギリスでは、公的な教育訓練にかかわる民間教育訓練機関は、アプレントイスシップの政策的な推進の結果として数を増している状況にあるものの、公的訓練全体に占める役割は、未だ限定的とみられる。多くが下請け事業者として訓練提供を担っているとされるが、これをめぐって問題も指摘されており、規制強化が進められている

②質向上に関する制度、取り組み

アメリカでは、州政府が作成するガイドラインに基づき、公的な補助を受けて訓練を実施できる教育訓練機関の選定や評価がワンストップセンターにより実施されている。ミシガン州の事例では、プロバイダーに対して認証制度を設けており、訓練実施の実績や、地元企業とパートナーシップの状況、提供可能な訓練の質、人材需要に対応した訓練を実施する体制など、詳細な情報に基づいて是非が判断される。また、教育訓練の実施に関連する民間教育訓練プロバイダーの評価指標として、①雇用残存率、②中位収入と教育、③スキル向上を軸に、各州が独自に策定している。

ドイツでは、民間職業訓練の質の向上のため、複数の機関が訓練の認定・監視・評価に関与している。例えば、専門機関（Fachkundige Stelle, FkS）は、「雇用促進認定・認可令（AZAV）」に基づいて、訓練提供機関や訓練措置の認可を行っている。FkSは認定にあたり、「講師の認定方法」「求人市場に即した就業準備の内容になっているか」「参加者に対する定期的なフィードバックがあるか」等の諸処の要件を見る。また、FkS自体は、ドイツ認定機関（DAkkS）によって認定され、モニタリング（監視）を受けている。

フランスにおける教育訓練機関の質は、現行制度では所管する省庁の監査部門が実施する年に1回の定期監査によって、維持・向上がはかられている。各地方圏の行政機関が主導して、産業界や公益経済団体から任命された監査官によって、訓練機関のプログラムが職業能力証明書の取得を目的とする組織として適格か否かが評価される。評価結果の報告書は、毎年、地方圏の知事に提出されることになっている。この監査による体制は、2022年1月から認証制度に置き換わる予定である。全国雇用・訓練・職業指導委員会（Cnefop）が発行する職業訓練機関の認証は、現段階でも任意で行われており、監査を受けるにあたって認証を受けている機関は、監査結果で適格の評価を受ける可能性が高くなるものとして活用されている。この認証が2022年1月から義務化されることになっている。

イギリスでは、公的資金による教育訓練の実施組織として委託を受けるためには、各種の

登録制度が設けられているものの、必ずしも厳格な資格要件等が定められているわけではない。むしろ、職業資格や訓練基準に盛り込まれた訓練内容（習得を要する知識や遂行能力）や評価方法、また定期的かつ詳細な実地検査による実施体制の評価を通じて、品質の維持が図られているとみられる。訓練体制や訓練の質が基準に達しないとみなされる場合、委託先としての資格が抹消され得る。訓練の成果は、主にコースの修了によって測られ、就職率や賃金水準等が個別プロバイダーに関する成果指標として活用されている様子はない。

以上のとおり、各国では、公的教育訓練の提供に係る各段階で、プロバイダーや訓練内容・体制に関する質の維持・向上をはかる取り組みがみられる。公的訓練の提供機関の資格要件として、認証・認可あるいは登録制度が設けられているほか、訓練の質的維持・向上策としても、技能需要に対応した訓練の実施・拡充や、訓練のモニタリング、参加者の苦情・評価の参照、あるいは資格等を利用した規格化など、多様な手法が用いられている。また、訓練体制や実施状況の検査が、外部専門機関や行政機関により実施されている。手法や重点、実施主体の性質等は国によっても異なるものの、民間組織によるか否かを問わず、訓練の実施に関する継続的かつ詳細なモニタリングが重視されているといえる。

第1章 アメリカ

第1節 民間教育訓練機関への委託をめぐる状況

1. 公的教育訓練における民間委託の位置づけ

アメリカの公的職業訓練は主として連邦政府が州政府に助成金を支給するかたちで行われる。州政府は、ワンストップセンターを通じて、もしくは直接に職業訓練プロバイダーに教育訓練を委託している。ワンストップセンターとは、キャリアカウンセリングと職業訓練サービスを包括的に行う機関であり、1998年労働力投資法（Workforce Investment Act）によってはじめて規定された。職業訓練サービスを担うプロバイダーは、州政府のエージェンシーやコプロバイダーカレッジ、工科短期大学（テックカレッジ）、NPOなどの教育訓練機関である。エージェンシーは州政府から独立した機関であり、コミュニティカレッジやテックカレッジは州によって設立主体が異なるものの、複数の郡や市が設立したもので州政府からは独立している。NPOを加えて、ワンストップセンターからの教育訓練を委託している。

関与する連邦政府機関は、連邦労働省、連邦教育省、連邦保健福祉省、連邦住宅都市開発省など複数にわたる。そのため、関連法も、労働力革新機会法、ワグナー・ペイザー法、1973年リハビリテーション法、社会保障法、1965年高齢者法、2006年カール・D. パーキンス職業・応用技術教育法（Carl D. Perkins Vocational and Applied Technology Act of 2006）、1974年通商法、合衆国法典38、第41章（38 U.S.C. Chapter 41 退役軍人に関する教育訓練）、地域共同体サービス包括補助金法（Community Services Block Grant Act）と多岐にわたる。

一方、職業訓練を行う訓練機関の運営資金は、連邦政府による助成金だけではなく、民間の寄付金財団からの資金も獲得しているほか、州政府独自の助成金やソーシャル・インパクト・ボンド（SIB）などからの資金もあり、複雑な構成となっている。

これらの資金は、複数の連邦政府機関から州政府を経て、教育訓練機関に流れる。執行が適正になされたかどうかの評価は、①教育訓練機関については各州政府が、②各州へ流される助成金が適正に支出されたかどうかの評価は連邦政府機関がそれぞれ行う。州政府独自の助成金やSIB、民間寄付金財団から資金を得た教育訓練機関は、それぞれ資金提供元から評価を受けている。

2. 民間委託の動向、議論

エージェンシーやコミュニティカレッジ、工科短期大学（テックカレッジ）、NPOなどの教育訓練機関は、さまざまな資金を獲得しているが、そのなかに連邦労働省から州政府に流れた助成金が含まれることになる。連邦労働省の助成金は、1998年労働力投資法を改正した2014年労働力革新機会法（WIOA; Workforce Innovation and Opportunity Act）によって規定され、ワンストップセンターを通じて教育訓練機関に流れる。ワンストップセンタ

諸外国の民間教育訓練機関について—アメリカ、ドイツ、フランス、イギリス—

一は連邦政府の設立主体 48.3%が州政府から独立したエージェンシーとなっている。つまり、教育訓練プロバイダーに仕事を委託するワンストップセンターの半数が民間である。

これはアメリカの公的職業訓練が、コスト効率の向上や民間活力の活用を目的とした民間委託を前提としているということの意味するわけではない。1998年労働力投資法および、それを引き継いだ2014年労働力革新機会法は、職業紹介、需給調整、職業訓練を各州、市、郡、もしくはその連合といった単位に委ねることを基本としている。この目的は、細かく区切った地域に置いた労働力投資委員会にワンストップセンターの運営を委ねて地域の実状にあわせるとともに、地域の利害関係者による民主的な調整を行うことである。そのため、労働力投資委員会には、雇用主、コミュニティ組織、教育訓練機関、労働組合等の代表者が委員として参加している。これにより、雇用主が求める人材の能力と数、地域に必要な雇用、求められる能力に対応した教育訓練といったニーズの臨機応変なすりあわせを目指している。教育訓練の民間委託とは、労働力投資委員会が管理するワンストップセンターが行うものである。このような構造となっているため、それぞれの評価は、連邦政府機関である連邦労働省が州政府を、州政府が労働力投資委員会およびワンストップセンターを、ワンストップセンターが教育訓練プロバイダーを対象に行う。つまり、連邦労働省の役割は、適正にかつ効果的に助成金を使用されているかを監督することにとどまっており、民間委託の評価は対象の外に置かれているのである。

一方、ワンストップセンターおよび教育訓練プロバイダーで教育を施す指導員側はそれぞれ全国組織を形成している。州政府から独立したエージェンシーが全国で半数を占めるワンストップセンターは、複数の連邦政府機関、州政府、民間寄付金財団と予算の獲得先が多岐にわたるため、情報共有とロビー活動を展開するため、全国組織をつくっている。

教育訓練プロバイダーで教育訓練を実施する指導員の場合は、自らの不安定な立場を向上させることが目的である。ワンストップセンターと教育訓練プロバイダーとの間の契約期間は評価結果に基づく年度更新である。加えて、ワンストップセンターが獲得する予算額が減少すれば、教育訓練プロバイダーに流れる予算額も減少し、指導員の定員も削減されることになる。これは、コミュニティカレッジやテックカレッジのような、ある程度、公共性の高い機関でも同様である。そのため、大半の指導員は常用雇用ではなく、単年度契約であり、評価結果と予算額に基づいて契約が更新されることになる。指導員からすれば、契約が更新されなかった場合に新たな契約先を見つけるための担保が資格取得であり、同時に安定的に予算が確保できるように連邦政府や州政府にロビー活動を行っているのである。つまり、ワンストップセンターと指導員の全国組織はそれぞれの団体および構成員の為の権利擁護組織なのである。

こうした状況のなかで、民間委託をめぐる議論は、ワンストップセンターおよび教育訓練プロバイダーがいかんして安定的に予算を確保できるのか、そして指導員の雇用を安定させるために職業的地位をいかんして向上させるのか、ということになる。これは裏返せば、連

邦政府の教育訓練予算額が削減傾向にある、もしくは安定的に確保されていないということの意味している。

連邦政府予算額の上下動は民間委託の是非と関連はない。連邦政府は全体の予算額のなかから、どれだけを教育訓練に振り向け、それを州政府にどのように分配し、適正に執行されているか評価することに責任がある。その先で民間委託がどのように行われているかについては管轄外である。したがって、州政府レベルで民間委託についての議論が行われ、それがワンストップセンターや指導員の全国組織において連邦政府に対してロビー活動が展開されるところとしても、その内容は連邦政府から州政府に対する安定的な助成金の支出に関することが中心であり、民間委託そのものについての是非とはならないのである。

第2節 質向上に関する取り組み、制度

民間教育訓練機関への委託が連邦政府ではなく、州政府によって行われることから、特定の州の状況を例示しながら民間委託の質向上に関する取り組み、制度について説明することとする。¹

1. ミシガン州ワンストップセンターによる民間教育訓練機関評価

ミシガン州の教育訓練は、州の労働省が名称を変更したミシガン州タレント投資エージェンシー（Michigan Talent investment Agency）が連邦政府から助成金を受けて、州のワンストップセンターに流している。ワンストップセンターは州政府から独立したエージェンシーである非営利組織「ミシガン・ワークス（Michigan Works !）」である。

ミシガン・ワークスの評価はミシガン州タレント投資エージェンシーが行い、教育訓練プロバイダーの評価はタレント投資エージェンシーが作成したガイドラインにのっとりミシガン・ワークスが行うという仕組みになっている。つまり、州政府がワンストップセンターによる教育訓練の委託に対して、まったくのノータッチなのではなくて、ガイドラインを提示するという形で関与している。同様に、ワンストップセンターが委託先を選定する際にも、ミシガン州タレント投資エージェンシーがガイドラインを提示している。

2. 民間教育訓練機関の認証

ミシガン州タレント投資エージェンシーは、教育訓練プロバイダーに助成金支給対象の可否を認定するプロバイダー認証（Certification）を発行している。その内容は「ミシガン・トレーニングコネクト・ポリシーマニュアル（Michigan Training Connect Policy Manual: Requirements and Guidelines）² Section2-1」に記載されている。その内容は

¹ JILPT 資料シリーズ No.206 2018年6月「職業訓練の効果測定制度に関する調査研究—アメリカ—」でとりあげたミシガン州における状況を中心に説明する。ここでは第2章および第3章の内容を引用している。

² 2019年版のマニュアル https://www.michigan.gov/documents/wda/MiTC_Policy_Manual_575623_7.pdf

諸外国の民間教育訓練機関について—アメリカ、ドイツ、フランス、イギリス—

次の通りである。

セクション 2-1：教育訓練サービス対象プロバイダー

労働力革新機会法（WIOA）セクション 12 に基づき、州が適格であると判断した教育訓練プロバイダーのみが、資金を受け取ることができる。適格な教育訓練プロバイダー（Eligible Training Provider）は、次のタイプの組織のいずれかでなければならない。

○高等教育機関：

- ・ 1965 年高等教育法 Title IV に基づく資格
- ・ 準学士号、学士号、または修了証書につながるプログラムの提供
- ・ 1965 年高等教育 Title IV に基づいた資金を提供されていないプログラムの提供

○ 1937 年全国登録養成訓練制度（National Registered Apprenticeship Act）に基づくプログラムを実施する団体（50 Stat.664,Chapter 663,29 United States Code 50 et.seq.）

○その他の公的または民間教育訓練プロバイダー

- ・ 職業専門学校
- ・ 労使共同組織
- ・ 民間訓練会社
- ・ 専門学校
- ・ 労働組合
- ・ 雇用主組織
- ・ タイトル II に基づく成人教育および識字活動の対象となるプロバイダー

○ WIOA セクション 107（g）（1）の条件を満たすローカルボード

○ローカルボードと契約してトレーニングを提供する、効果を実証されている地域組織または民間組織

○遠隔教育プログラム、e ラーニングおよびテクノロジーベース学習

○登録養成訓練プログラム、MiTC（ミシガントレーニングコネクトの略）ポリシーマニュアル、MiTC ポリシーマニュアル -Chapter 2 Page 2 of 15 2019 年 12 月 9 日、WIOA 下の全国徒弟訓練法に基づいて登録されているプログラム

上記のように、ミシガン・トレーニングコネクト・ポリシーマニュアルに記載されている条件に合致することが対象プロバイダーの条件である。こうした条件は、州ごとに定めてあり、ミシガン州の場合は、ミシガン州タレント投資エージェンシーの所掌となっている。

これらの組織が MiTC に初回の登録認定を得るためには次のような手続きが必要になる。

- WIOA が資金を提供する訓練個人口座（WIOA-funded Individual Training Accounts :ITAs）を受け入れていることが必要
- 訓練プログラムがトレーニング開始日の時点で MiTC になければならない
- ETP の要件は、成人および失業者（登録実習生を除く）を対象とする訓練に WIOA Title I-B が資金を提供するすべての組織に適用される
- 従前に資格を有していたプロバイダーは、ミシガン州労働・経済機会・労働力開発省（LEO-WD）の手順に従ってパフォーマンスを含む次の必要な情報を提出する必要がある
 - ・ 提供されるトレーニングサービスのプログラムの説明
 - ・ 独自の学校免許証明
 - ・ プロバイダーが地元企業とパートナーシップ関係にあるかどうかを示す情報。これは雇用者パートナーシップの質と量に関する情報を含みうる。
 - ・ 高等教育後の資格につながる高品質のトレーニングサービスを提供することを証明する情報
 - ・ 可能な範囲でトレーニングと需要の高い業界セクターと職業の調整に対処する情報
 - ・ 新規トレーニングプログラムを除いて、WIOA セクション 116 (b) (2) (A) (i) (I)-(IV) で説明されている終了後の第 2 四半期の助成金なしの雇用・終了後の第 4 四半期の雇用、収入の中央値、および資格取得、を含むパフォーマンスのインジケータに関連する情報の提供（2019 年のプログラム年度（PY）・退出後の第 2 四半期の助成金なしの雇用 87.6%、第 4 四半期の離脱後の補助金なしの雇用 82.4%、・収益の中央値 \$ 7,697、資格の取得 77.0%）
- ・ ミシガン州のワンストップセンターを運営するエージェンシーであるミシガン・ワークスが ETP に対して追加の情報提供を求めることがある。
- ・ ミシガン・ワークスは独自に ETP の認定を取り消すことができる。また、MiTC に登録が認められない ETP はミシガン・ワークスを通じて訴え出ることができる。

ミシガン州の事例からわかることは、教育訓練プロバイダーが初期登録の認定を得るためには、「地元企業とのパートナーシップが結ばれているかどうか」「地元企業の需要とスキルニーズに対応することができるか」という 2 点が強調されている。これに加えて、ワンストップセンターの運営エージェンシーであるミシガン・ワークスが ETP 登録において大きな権限を有していることも着目すべき点である。ミシガン・ワークスはプログラム単位で ETP と実際の契約を結んでいる。経営者、労働組合、地域組織の代表者が直接に議論をすることが可能な範囲の地域に労働力投資委員会が置かれており、そこにワンストップセンターがある。つまり、ETP に求められる最大の資質は、地域に密着しているかどうか、地域のニーズに対応できているかに集約されているといってもよい。

諸外国の民間教育訓練機関についてーアメリカ、ドイツ、フランス、イギリスー

こうして選定された ETP が契約を継続するための条件が「ミシガン・トレーニングコネクト・ポリシーマニュアル Section2-2」に記載されている。継続契約のためには評価を受ける必要があるが、それはプロバイダー単位ではなく、プログラム単位で行われる。継続契約に必要な書類は次の通りである。

- WIOA § 116 (b) (2) (A) (1) (1)-(V) および § 680.460 (g) (1)-(4) に記載されている成果指標に基づくミシガン州の最低成果基準（2019年）をクリアしていること。
 - ・ 終了後 2 四半期間の助成金を受けていない雇用率：87.6%
 - ・ 終了後 4 四半期間の助成金を受けていない雇用率：82.4%
 - ・ 所得中央値：\$ 7,697
 - ・ 資格取得達成率：77%
- 訓練参加者が高等教育終了後に得られる資格取得認定に関する情報
- WIOA プログラム参加者の授業料と料金を含む費用情報
- WIOA 参加者のプログラム完了率に関する情報
- 地方を含む州全体でテクノロジーを使用したトレーニングサービスへのアクセス
- WIOA Title I-B 内のプログラム以外の連邦および州のトレーニングプログラムについて州政府機関に報告された情報
- トレーニングプログラムが州内の需要の高い産業セクターおよび職業に関連する度合い
- 該当する場合、州のライセンス要件、およびトレーニングプロバイダーのライセンスステータス
- 業界で認められた証明書や資格情報を提供するプロバイダーの能力
- 高等教育終了後の資格取得につながるプログラムを提供するプロバイダーの能力
- 認定された高等教育後の資格につながるプログラムを含む、トレーニングプログラムの品質
- 雇用されている個人、および障害のある個人を含む、就職の障壁がある個人が物理的およびプログラムのアクセス可能なトレーニングサービスを提供するプロバイダーの能力
- トレーニングプロバイダーのパフォーマンスレポートの適時性と正確性
- 国はまた、ETP の品質と価値を確保する責任があり、地域には、品質と価値を保証するために決定された以下の要因が含まれる場合がある。
 - ・ トレーニングプロバイダーの説明責任
 - ・ トレーニング参加者は、プロバイダーの中から情報に基づいた選択が与えられる。
 - ・ 雇用主と提携し、就職斡旋サービスを提供するプロバイダーの能力
 - ・ プロバイダーの学生退学率
 - ・ プロバイダーの学生支払い不能率

これらに加えて、以下の情報も求められる。

- 教育訓練プログラム終了後、2 四半期の間に、助成金を受けない雇用に就いた割合
- 教育訓練プログラム終了後、4 四半期の間に、助成金を受けない雇用に就いた割合
- 教育訓練プログラム終了後、2 四半期の間に、助成金を受けない雇用に就いた修了生の賃金の中央値
- プログラム終了後、1 年以内に、高等教育の認証を受けた参加者の割合、または中等教育の学位あるいは認証に等しいものを得た参加者の割合
- プログラム参加によって得た高等教育の認証
- プログラム参加者が加わったことについてかかった費用。授業料や入学金も含む。
- 参加者のプログラム修了率
- 教育訓練プログラムの修了者数
- 成人プログラム、失業者プログラムを用いた訓練サービスを受けた参加者の総数。直近のプログラム年度および3 年間のプログラム年度における、実在のタイプによって非集計分析を行ったもの
- 成人プログラム、失業者プログラムを用いた訓練サービスを受けた者の修了生の総数
- 直近のプログラム年度および3 年間のプログラム年度における、実在のタイプによって非集計分析を行ったもの
- 教育訓練サービスを受けた参加者一人当たりにかかった費用の平均。直近のプログラム年度および3 年間のプログラム年度における、実在のタイプによって非集計分析を行ったもの
- 成人プログラム、失業者プログラムによって受けた雇用に対する障壁があった個人の数。人種、性別、年齢ごとに非集計分析されたもの

これらの情報は、ETP がミシガン州タレント投資エージェンシー、つまりはミシガン州政府に対して提出し、初年度認可、継続認可を得るための基礎資料となるが、前述のように州政府から独立したエージェンシーであるミシガン・ワークスに対しても以下のような資料を提出することが求められている (Michigan Training Connect Policy Manual: Requirements and Guidelines (2019) Appendix C)。

- 最初の適格性承認時に使用する基準
 - ・ プロバイダーが企業とパートナーシップを築けているかどうかに関する情報
 - ・ 教育訓練が認可された中等後教育の修了へ繋がるかどうかも含めて質の高い教育訓練サービスを提供できているかどうかに関する情報
 - ・ 可能な限り需要の高い産業や職業に調整できているかどうかに関する情報
- 契約更新時に使用する基準
 - ・ テクノロジーを用いて州や地域全体に教育訓練サービスがアクセスできるかどうか

諸外国の民間教育訓練機関について—アメリカ、ドイツ、フランス、イギリス—

- ・ 労働力革新および機会法（WIOA）タイトル I 内のプログラム以外の連邦および州のトレーニングプログラムについて州の機関に報告された情報
- ・ 州内で需要の高い産業、職業に関する教育訓練プログラムが提供できている水準
- ・ その産業で認められた認証や資格を提供できるプロバイダーの能力
- ・ 中等後教育修了の認証につながるプログラムを提供できるプロバイダーの能力
- ・ 認定された高等教育後の資格につながるプログラムを含む、トレーニングプログラムの質
- ・ 雇用されている個人、および障害のある個人を含む、雇用に障害のある個人が物理的およびプログラムのアクセス可能なトレーニングサービスを提供するプロバイダーの能力
- ・ パフォーマンスレポートの適時性と正確性

○そのほか、ミシガン・ワークスが地域政策に即して必要とする基準により、地域のパフォーマンス基準を満たさないプログラムは、MWA の裁量で承認または不承認にすることができる。

民間教育訓練機関への委託は、ミシガン州の場合、連邦法基準に沿った州政府への登録ののち、実際に訓練プログラムを発注するワンストップセンターであるミシガン・ワークスによって適格性承認可否の判断が行われる。州政府の認定基準で「企業とのパートナーシップ」や「地域産業の雇用需要とスキルニーズとのマッチング」が強調されているほか、ミシガン・ワークスにおいても地域需要との関連が問われている。これは民間教育訓練機関への委託の是非のみならず、アメリカにおける公的職業訓練が全国レベルで画一的な失業対策および成人教育を意図したものではなく、雇用主、地域組織、労働組合という地域における主要アクター間の利害調整を基盤としたものからくるものである。主要な民間教育訓練機関に、コミュニティカレッジや工科大学、労働組合と使用者共管による職業訓練組織が位置するのもその証左である。コミュニティカレッジや工科大学は複数の自治体が設立母体となり、運営には行政、地元企業、労働組合、地域組織がかかわるなど、WIOA に基づいて設置される労働力投資委員会と同様の構造となっている。

3. 連邦助成金執行に関する評価

民間教育訓練機関の初期登録と契約更新には、ミシガン州の場合、州政府とワンストップセンターが主要な役割を担っており、連邦政府は特段の権限はない。しかしながら、公的職業訓練にかかわる予算の少なくない部分が連邦政府から支出されていることもあり、予算の流れと執行、評価について整理しておくこととする³。

³ ここでの記述は、JILPT 資料シリーズ No.206 2018 年 6 月「職業訓練の効果測定制度に関する調査研究—アメリカ—」第 2 章を引用している。

州政府が行う職業訓練予算は、連邦政府から配分されるものと州独自のものとに分かれている。連邦政府は各州の人口構成や失業率等を勘案して連邦政府が配分している。

これらに加えて、ワンストップセンターは民間企業や民間寄付金財団からの助成金や資金を獲得している。ワンストップセンターを監督している機関は労働力投資委員会であり、委員の任命は州知事、市長、郡長が地域の単位に応じて行っている。予算配分と執行に関する評価の役割は州知事が担っている。

連邦政府による予算執行に関する評価は、会計検査院（GAO; Government Accountability Office）が行っている。その内容は、業績指標（Performance measures）に基づく評価と、連邦労働省による政策効果に基づく評価の2本立てである。業績指標の指標は、「就職率」「定着率」「賃金」「技能習得」「プログラム受講者と企業双方の満足度」であり、連邦政府と各州政府は、これらの指標について各州の状況に合わせた達成目標を協議により設定している。つまり、すべての州に画一的な達成目標を設定しているわけではなく、各州の実情を勘案したかたちで目標が定められているのである。

こうして設定した目標を州が2年間連続して達成できない場合、州に配分される予算額は最高で5%カットされることになる。しかし、連邦政府の公的職業訓練予算額は毎回年度で一定ではないため、目標達成の可否にかかわらず、予算額が上下する可能性がある。また、2年間連続して達成できなかったとしても、各州が置かれた状況に基づき協議が行われるため、厳格に数値のみで予算額がカットされるわけではない。

州政府が行う職業訓練に連邦政府以外の予算が入っていることは前述のとおりだが、一方で連邦政府予算のみで行われる事業は State Formula Grant Program と National Grant Program の2つである。

State Formula Grant Program は州一般補助金のことであり、人口、失業率、貧困率等の要件に基づいて支給額が自動的に決まる。この予算は、失業中もしくはパート等の不完全雇用の状態にある個人への職業訓練および関連する事業を実施するために支出される。補助金を受け取った州は総額の15%以内を「管理業務」「ワンストップセンターのオペレーターとパートナー、職業訓練プロバイダーへの技術および能力育成支援」「調査・実地プロジェクト」「革新的なトレーニングプログラムの実施および適格職業訓練プロバイダーの鑑定する支援」「業績とプログラム経費を記載した職業訓練サービス・プロバイダーと若年者向け事業のプロバイダーの州リストの広報活動」「州の労働力投資プログラムの評価」「模範的業績を上げたローカル労働力投資エリアへの集中的な補助金の配賦」「成績評価指標に満たないローカルエリアへの技術的支援」「ワンストップセンターの開設支援」「若年者プログラムの集中的な実施」「管理会計システムの運用」のために留保する。州知事は補助金総額の25%以内を州全域の緊急対策プログラムを実施するために留保することが可能である。

National Grant Program には州政府の申請を受けて連邦政府が審査のうえで支給を決定する競争的補助金がある。対象は、「ネイティブ・アメリカン・プログラム（Native

諸外国の民間教育訓練機関について—アメリカ、ドイツ、フランス、イギリス—

American Programs)」「移民・季節的農業労働者プログラム (Migrant and Seasonal Farmworker Programs)」「退役軍人労働力投資プログラム (Veterans' Workforce Investment Program)」「デモンストレーション・パイロット・マルチサービス、調査、マルチステートプロジェクト (Demonstration, Pilot, Multiservice, Research, and Multistate Projects)」「国家緊急補助金 (National Emergency Grants)」「ユースビルド・プログラム (Youth build Program)」である。

4. 主要評価指標

WIOA は第 677 条 A 項で職業訓練に関する評価指標を定めている。民間教育訓練プロバイダーに対する評価は各州で独自に策定しているが、基本的には、この指標を踏襲したものとなっている。指標は、雇用残存率・中位収入と教育・スキル向上であり、以下、その評価指標について整理する。

- 雇用残存率・中位収入：この指標は、「職業訓練受講後の第 2 四半期間に失業保険等を受給していない雇用残存率 (The percentage of participants who are in unsubsidized employment during the second quarter after exit from the program)」「職業訓練受講後の第 4 四半期間に失業保険等を受給していない雇用残存率」「職業訓練受講後の第 2 四半期間に失業保険等を受給していない受講者の中位収入」「雇用主満足度」によって示される。
- 教育・スキル向上：この指標は、「中等教育修了、資格取得、もしくはなんらかのスキルの向上がどれだけあったか」というもので、具体的には、「中等教育修了 (Secondary school diploma attainment)」「12 単位取得の証明書 (Transcript/report card showing 12 credits attained)」「スキル向上を証明するレポート (Satisfactory progress report toward established milestone)」「試験の合格 (Successful passage of a required exam)」によって示される。
- 雇用主満足度は、「職業訓練受講者の受講後第 2 四半期間、第 4 四半期間の同一雇用主における定着率 (Retention with the same employer in the 2nd and 4th quarters after exit)」「雇用主への浸透率 (Employer Penetration Rate)」「企業の再利用率 (Repeat Business Customer Rate)」によって示される。

パフォーマンス指標における目標値の設定は、各州の州知事と連邦労働省長官との交渉で行われる。パフォーマンスは「成人」「失業者」「若年」「雇用主」「訓練プログラム参加者」のそれぞれのグループで、就職率、雇用残存率、平均収入、資格証明取得率、スキル取得率、顧客満足度といった指標によってはかれる。

各州は 5 年間の行動計画の策定が求められており、計画では最初の 3 年間でパフォーマンス

ス指標の目標値を達成することが義務付けられている。計画の進捗は、四半期、および年度ごとに州知事から連邦労働省長官に対して報告され、教育訓練プログラムを受講した個人データの提出も行われる。5年間のうち、2年間連続して「同一コアプログラムの目標値の90%」「同一主要評価指標の目標値の90%」「同一プログラムの同一指標の目標値の50%」を未達の場合、予算が5%削減される。一方で、指標を満たすもしくは超える成果を達成した場合は追加予算や集中的な補助金が支給されることがある。

5. 州政府によるプログラム評価

ワンストップセンターは州政府から独立したエージェンシーであり、州政府から政策評価が行われている。ミシガン州の場合、ミシガン州タレント投資エージェンシー (Michigan Talent investment Agency) がワンストップセンターを運営するエージェンシーであるミシガン・ワークスの評価を行っている。

評価項目は、「成人就職率」「成人6カ月雇用残存率」「成人6カ月平均収入」「成人資格証明取得率」「失業者就職率」「失業者6カ月雇用残存率」「失業者6カ月平均収入」「失業者資格証明取得率」「若年(19-21歳)就職率」「若年(19-21歳)6カ月雇用残存率」「若年(19-21歳)6カ月間の収入変化」「若年(19-21歳)格証明取得率」「若年(14-18歳)スキル取得率」「若年(14-18歳)学位もしくは同等資格取得率」「若年(14-18歳)雇用残存率」「参加者満足度」「雇用主満足度」「若年一般指標」である。ミシガン州政府は、人口、人種、産業、学歴、失業率といった地域の状況を考慮して目標値を設定しており、たとえば「6カ月平均収入」は、最も高いところと低いところで4,000ドルの開きがある。目標値に対する達成度合いは、「利用者人数」「就職率」「目標レベル (Plan Level)」「目標達成率 (Percent Plan Achieved)」にたいして、「目標を超えた (Exceeded)」「インセンティブ到達 (Meet Incentive)」「インセンティブ未達 (Meet No incentive)」「指標に到達せず (Failed)」の4つではかれている。

ワンストップセンターは「コアサービス」で地域別の労働需要、職業別賃金水準といった詳細な労働市場データを提供している。雇用が急増する職業ランキング、求人数の多い職業ランキング、雇用数の多い職業ランキングに求められる学歴と得られる賃金水準の目安をつけて公表している。

6. 連邦政府ペイフォーサクセスプログラムによる委託と評価

ペイフォーサクセスプログラムは連邦政府から各地のワンストップセンターを介して教育訓練プロバイダーが実施する訓練プログラムに対して直接に支給される成果報酬型の助成金である。SIB (ソーシャル・インパクト・ボンド) を活用した職業訓練プログラムへの助成もその1つであり、1970年代から導入されている。成果報酬は①サービス・プロバイダーで教育訓練を受けた受講生が企業に採用された場合、②採用後30日間定着した場合、③採

諸外国の民間教育訓練機関について—アメリカ、ドイツ、フランス、イギリス—

用後 90 日間定着した場合に支給される。

2014 年 WIOA が成立したことにより、評価制度が改革され、社会にインパクト（ソーシャル・インパクト）を与えることができたかどうかという視点が組み込まれている。具体的には、教育訓練を受けたグループと受けていないグループとに分けて、効果を測定することで変動的な要素を排除することによって最終的には得られる。連邦労働省には 2010 年に主席評価官室（Chief Evaluation Office）が創設された。

7. NAWDP の活動による民間教育訓練プロバイダーの質向上

民間教育訓練プロバイダーが直接に契約するのはワンストップセンターである。契約はプログラム単位で行われるため、プログラムが終了した場合には契約も終わることになる。民間教育訓練プロバイダーで実際の訓練は労働力開発専門職である。つまり、労働力開発専門職のスキルと能力の向上が民間教育訓練プロバイダーの質向上にとって必要不可欠である。

しかしながら、プログラムの実施期間が終われば民間教育訓練プロバイダーと契約が終わるために、プロバイダー側は労働力開発専門職と安定的な雇用関係を結ぶことができない。そのため、単年度ごと、もしくはプログラム期間ごとの契約期間となっており、非常に不安定な状況におかれている。また、年収も 3 万 5,000 ドルから 4 万ドル程度にとどまっており、収入も不安定である。

こうした状況で、労働力開発専門職にとって自らの立場を確固としたものにするためには、教育者としての能力を広く証明することが可能でプロバイダー横断的であることおよび、プロバイダーが安定的に財源を確保できるように連邦政府にはたらきかけることの 2 つが重要になる。そのために、労働力開発専門職は、連邦労働省の助成金で 1989 年に NAWDP（National Association for Workforce Development Professionals）を設立した。本部はワシントン D.C. に位置し、支部が全国に展開している。

NAWDP の活動は、労働力開発専門職としての資格認定と情報共有の促進、および雇用・処遇改善のための要求を行うことである。

労働力開発専門職としての資格のうち、基礎的なものとして、①経営と経済開発のインテリジェンス、②キャリア発達原理、③協働と問題解決、④顧客サービス方法論、⑤労働力開発におけるダイバーシティ、⑥労働市場情報・インテリジェンス、⑦コミュニケーションの原理、⑧プログラムの執行と戦略、⑨労働力開発の構造、政策とプログラム、である。

NAWDP の設立に、連邦労働省が関与した理由は、民間教育訓練プロバイダーの質の向上にとって、労働力開発専門職の生活の安定とスキルの上昇が重要だと連邦労働省が考えていた証左であるといってもよい。

おわりに

アメリカの公的職業訓練における民間委託は効率性の追求が目的だったわけではないこと

はこれまでも述べた。アメリカは連邦制の国であり、職業訓練もまた州、市、複数の郡といった単位で行われてきた。その基盤は地域単位の自治であり、1940年代から設立された地域の職業訓練のセンターとしてのコミュニティカレッジや工科大学、そして労働組合と企業が共管で設置した職業訓練施設を母体として行われてきた。この状況を広義の民間委託とみることができる。だからこそ、事業評価には地域とのつながりや地域ニーズにどれだけ応えることができたのかという指標の色合いが強い。

1980年代になり労働力開発専門職の権利擁護組織である NAWDP が設立された経緯は、コミュニティカレッジや工科大学といった機関の労働力開発専門職がパーマネントではなくプログラム期間ごとの契約といった形へと変化してきたことがあり、その背景には連邦政府の職業訓練予算が削減されてきたという事実がある。そのため、地域とのつながりや地域ニーズに応えるという評価指標が変更することはないものの、実質的に配分する予算額が削減されたことにより、労働力開発専門職の生活や職業基盤が不安定になり、ひいては民間教育訓練プロバイダーが提供するプログラムの質の低下が起りかねないという危機がひっ迫していたのである。

WIOA や政府、ワンストップセンターを運営するエージェンシーには、従前から、民間委託を評価する制度やプロバイダーの質の担保をはかるための登録制度が存在していた。しかしながら、きちんとした評価制度が存在していたとしても、内実を担う労働力開発専門職の質の担保ができなければ、評価制度が絵に描いた餅にならざるを得ない。その意味で、NAWDP という労働力開発専門職の権利擁護組織の存在は大きいと言わざるを得ない。

【参考・引用】

JILPT 資料シリーズ No.206 (2018)「職業訓練の効果測定制度に関する調査研究—アメリカ—」
Department of Labor and Economic Opportunity, (2019), Michigan Training Connect Policy
Manual: Requirements and Guidelines.

(https://www.michigan.gov/documents/wda/MiTC_Policy_Manual_575623_7.pdf) 2020年6月29日閲覧

JILPT 海外情報 (2014)「労働力開発とコミュニティ・オーガナイズング」

JILPT 資料シリーズ No.150 (2015)「諸外国の公共職業安定機関—イギリス、ドイツ、フランス、アメリカ—」

第2章 ドイツ

はじめに

ドイツでは、主に「継続職業訓練」の分野で、民間訓練機関への委託をめぐる「訓練の質」に政策課題の焦点が当てられている。特に連邦雇用エージェンシー（BA）が訓練の委託を行い、助成金を拠出する継続職業訓練について、質の確保が重視されている。訓練の認定や質の確保に関する議論は、2004年の労働市場改革（ハルツ改革）時に行われ、民間の訓練機関に対する認定制度が導入された。これにより訓練提供機関は、公認の品質保証制度適合証明の取得義務を負い、社会法典第3編に基づいて求職者が継続職業訓練に参加する場合は、公認事業者が提供する場合のみ助成金が受けられるようになった。

本稿は、このような民間職業訓練への委託をめぐる状況を見ていく。第1節1で大まかな「民間委託の動向、議論」を見た後、2で「初期職業訓練」を概観し、3で「継続職業訓練」を紹介する。第2節では、訓練の質を担保する仕組みを把握するため、1で「訓練の委託手続き」を、2で「訓練内容の策定、実施体制に関する基準」を概観し、3で「訓練の成果に関する評価手法」を見る。最後に簡単なまとめと今後の展望を述べる。

第1節 民間訓練機関への委託をめぐる状況

1. 民間委託の動向、議論

ドイツにおける職業訓練は、「初期職業訓練（IVET）」と「継続職業訓練（CVET）」¹の2つに大別できる。

「初期職業訓練（IVET）」は、義務教育を修了した若者を主な対象とし、関係機関と緊密に連携しながら、訓練内容の策定に対して政府が全面的に責任を負う。また、規定されたカリキュラムに従って学校や企業が訓練を提供し、管轄機関（商工会議所や手工業会議所等）がその監視を行う。訓練参加者は管轄機関が実施する最終試験に合格すると公認の職業資格が取得できる。

他方、「継続職業訓練（CVET）」は、失業者から企業幹部まで対象者が多様で、訓練内容や訓練水準も多岐にわたり、州による規制は比較的緩い。また、正式な職業資格を取得することができるのは、ごく一部の訓練に限られる²。

民間訓練機関への委託をめぐる「訓練の質」に政策課題の焦点が当てられているのは、後

¹ IVET（初期職業訓練）は Initial Vocational Education and Training、CVET（継続職業訓練）は Continuing Vocational Education and Training の略語。

² Hippach-Schneider, U. Huisman, A. (2019) *Vocational education and training in Europe: Germany. Cedefop ReferNet VET in Europe reports 2018*, pp.33-59.

諸外国の民間教育訓練機関について—アメリカ、ドイツ、フランス、イギリス—

者の「継続職業訓練」である。特に連邦雇用エージェンシー（BA）³が訓練の委託を行い、助成金を拠出する継続職業訓練について、その質の確保が重視されている。

民間の職業訓練提供機関への委託の歴史を紐解くと、2000年代前半に行われた労働市場改革（ハルツ改革）の一環として、2004年に施行された「近代的労働市場サービス法（Gesetze für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt）」が大きな転換点となっている。それ以前は、失業者は失業保険を受給することができたが、職業訓練に関する費用は公的資金では賄われず、あくまで失業者自身が自主的に訓練提供機関に出向き、自費で能力開発をするのが原則だった。それが新法の成立によって2004年以降は、民間の訓練提供機関に対する認定・認可制度が構築され、訓練の質を担保しつつ、公費（失業保険）による失業者を対象とした訓練の委託を民間の職業訓練提供機関に対して行うことが重視されるようになった⁴。

近代的労働市場サービス法が成立した2004年には、連邦雇用エージェンシーの助成金拠出に関する透明性を確保するため、行政法令（命令）である「継続職業訓練認定・認可令（AZWV）」も導入された。これにより、訓練提供機関は、公認の品質保証制度適合証明の取得義務を負い、社会法典第3編に基づいて求職者が継続職業訓練に参加する場合は、公認事業者が提供する場合のみ、助成金が受けられるようになった。AZWVはその後2012年に、雇用促進認定・認可令（AZAV⁵）に引き継がれた。2012年は同時に、連邦雇用エージェンシー内に独立して存在し、職業訓練提供機関の認定を行う公的権限を有する「認定部（Die Anerkennungsstelle der BA）」が、その活動を終え⁶、外部の専門機関に認定業務を委任するようになった。現在、職業安定機関（AA）から発行される助成クーポン（職業教育訓練

³ 連邦雇用エージェンシー（BA）は、公法上の法人（Körperschaft des Öffentlichen Rechts）で、求職者への職業紹介、失業保険制度の運営およびその他の雇用・失業対策を実施している。本部はニュルンベルグにあり、州レベルでは10の地域総局（Regionaldirektion）、地方レベルでは156の公共職業安定所である「雇用エージェンシー（Agentur für Arbeit：AA）」と約600の「支所（Geschäftsstelle）」を運営している。また、地方自治体と共同で302の「ジョブセンター（Jobcenter）」を設置している。「ジョブセンター」は、租税が財源の失業手当Ⅱに基づく給付業務や求職者支援を行っており、主に長期失業者やその家族を支援対象としている。ジョブセンターの運営は、労使拠出の保険料が財源の失業手当Ⅰに基づく給付業務や職業紹介、相談支援などを行う「雇用エージェンシー（AA）」と「地方自治体」との共同運営の組織である（2020年のサイト情報：<https://www.arbeitsagentur.de/ueber-uns>）。本稿ではこのような地域の機関も含め、「雇用機関」と表現している箇所もある。「雇用機関」が雇用促進のために行う給付としては、①助言・仲介、②職業訓練に対する助成、③賃金補助等の使用者への給付等がある。

⁴ 2000年代前半から半ばにかけて、ドイツ内外で、訓練の質の確保に向けた動きが散見される。例えば2005年には、EU加盟国間で、職業訓練に関する共通指標を開発し、質の確保を継続的に図る体制の確立を目指し、「欧州職業教育訓練品質保証ネットワーク（EQAVET）」というプラットフォームが設立された。ドイツもこれに参加しているようだが、同サイトからどの程度アクティブで実効性があるのかはあまり見えてこない。また、様々な商品やサービスのテストや評価を行うドイツの独立機関（1964年設立）「商品テスト財団（Stiftung Warentest）」は、一部、職業訓練の質に関するテストや評価を行っていたが、2008年以降は連邦教育研究省（BMBF）から所定の資金が割り当てられているようである。さらに、職業教育訓練研究機構（BIBB）は2001年以降、「継続職業訓練モニター（wbmonitor）」を設置し、助成の透明性を確保するため、対象訓練の定期調査や評価を行い、継続職業訓練が抱える最新の課題等について専門家の見解等の情報収集を行っている模様である。wbmonitorは、2006年からはドイツ成人教育機関（DIE）であるライブチヒ生涯学習センターが新たに加わり、現在はBIBBと共同運営をしている。

⁵ 本稿最後に、参考として、雇用促進認定・認可令（AZAV）の仮訳を添付した。適宜参照頂きたい。

⁶ 早稲田大学IT教育研究所（2011）pp.9-12、およびDAkKSサイト（<https://www.dakks.de/content/dakks-akkreditiert-fachkundige-stellen-nach-azav>）。

クーポン⁷や積極的職業紹介クーポン⁸)は、公認された訓練に参加する場合にのみ利用が可能であり、訓練提供機関は、品質保証制度の適用を受けていることを証明する必要がある。

2. 初期職業訓練⁹

「初期職業訓練」は、労働市場に移行する前の、義務教育¹⁰を修了した若者を主な対象とする訓練で、16～18歳を想定している。最新の統計による参加者の平均年齢は、19.7歳である¹¹。また、義務教育修了後に「初期職業訓練」に進む割合を見ると、10年前(2010年時点)は51.5%(普通教育進学割合は48.5%)と過半数を超えていた。しかし、2011年にこの割合が逆転し、初期職業訓練が48.6%、普通教育進学が51.4%となった。その後もこの傾向は続き、最新の統計(2016年)によると、初期職業訓練が46.3%、普通教育が53.7%となっている¹²。このように普通教育への進学割合が上昇しつつあるとは言え、依然として若者の半数近くが「初期職業訓練」に参加しており、労働市場に入るための主要な経路の一つとなっている。

「初期職業訓練」には、全日制職業学校のみで行われるものと、職業学校と企業の2か所で並行して行われる「デュアルシステム(二元的制度)」がある。デュアルシステムは、ドイツの職業教育訓練の中核的な位置を占めており、期間は通常約3年¹³、職業学校における座学が3割、企業における訓練実地が7割となっている。参加は、若者と企業の双方ともに

⁷ 職業教育訓練クーポン(Bildungsgutschein)は、社会法典第3編81、82、183条に基づいて発行される。継続職業訓練が必要な失業者や(失業の恐れがある)労働者等に対して、訓練にかかる費用(受講費、教材費、交通費、居住地以外での宿舍費・食事代、子供の保育費等)を支給する制度である。クーポンを発行する場合には、雇用エージェンシー(AA)の専門相談員との個別相談で、必要となる訓練の内容が確定されることが要件となる。職業教育訓練クーポンには、訓練目標、訓練期間、有効期間(通常は3カ月)などが記載されている。対象者は、有効期間内に、クーポンの記載内容に適合する訓練を提供しているとAAから認可された職業訓練について、クーポンを使用することができる。また、操業短縮時に労働者が継続職業訓練を受ける時にも、一定の要件の下で職業教育訓練クーポンが支給される。なお、認可された訓練については、連邦雇用エージェンシーのサイト「KURSNET」で検索することができる。

⁸ 社会法典第3編45条に基づき、雇用エージェンシー(AA)は、措置の対象者に支援の条件を提示した上で、措置の目的と内容を決定し、「積極的職業紹介クーポン(Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein, AVGS)」を発行することができる(その決定は、対象者の適性・状況と、当該地域における措置の実施状況が考慮される)。クーポンには、措置の目的とその達成に必要な内容が含まれており、対象者は、民間の職業紹介機関を無料で利用したり、6週間の事業主による支援を受けたりすることが可能になる(使用期間と使用地域に制限あり)。積極的職業紹介クーポン(AVGS)においては、労働時間または職業訓練受講時間が少なくとも週15時間以上の、社会保険加入義務のある職業が紹介される。なお、民間の職業紹介機関により社会保険加入義務のある雇用への職業紹介が成立した場合の報酬は原則2,000ユーロとなっている(長期失業者や障がい者に対しては2,500ユーロ)。報酬請求は、雇用開始後6週間経過後に1,000ユーロ、その後6カ月間雇用が継続された場合に残額が支払われる。

⁹ Hippach-Schneider, U. Huismann, A. (2019)を主な参考資料とした。なお、初期職業訓練についてさらなる詳細を知りたい場合は、JILPT資料シリーズNo.194(2017)『諸外国における教育訓練制度—アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス—(飯田執筆部分)』労働政策研究・研修機構、を参照されたい。

¹⁰ ドイツの義務教育は、通常6歳からの9年間(州によっては10年間)である。

¹¹ BIBB(2018) *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2018*, p167.

¹² Hippach-Schneider, U.; Huismann, A. (2019), p.16.

¹³ 職業や保有資格により2年のみの場合もある。例えば、ギムナジウム卒業資格試験で、合格により大学入学資格を得る「アビトゥーア(Abitur)」を保有する訓練生に対しては、訓練期間の短縮を許容する規則がある。

諸外国の民間教育訓練機関について—アメリカ、ドイツ、フランス、イギリス—

任意で、訓練費用の殆どは企業が自主的に負担する¹⁴。訓練生と企業は「職業訓練契約」を締結し、期間中は訓練手当が支給され、社会保障の対象にもなる。職業訓練法（BBiG）や職業訓練規則（Ausbildungsverordnung）等で定められたカリキュラムをこなし、最終試験に合格すると、参加者は当該職業に関する初期職業訓練資格を得ることができる。最終試験は、各職業につき、最低3人（労使代表から各1名、職業学校教員1名）から構成される委員会において判断され、会議所が資格取得証書を発行する。試験内容は、職業に関連した分野を対象とする筆記課題（一般的に2時間）と口頭試験（一般的に30分）で行われるほか、国語や数学などの一般科目は職業学校の枠組み内で評価される。職業によっては、展示作品（ワークサンプル）や実際の作業（ワークタスク）なども評価対象とされ、試験構造は、全国統一基準を設けた関連の職業訓練規則によって定められている。

訓練内容の監視（モニタリング）や最終試験は、商工会議所（IHK）や手工業会議所（HWK）等の「管轄機関（zuständige Stellen）」が責任を負う。管轄機関は、このほか企業と訓練生が自主的に締結する「職業訓練契約」の内容や登録状況を確認し、企業や指導員の能力を検証し、企業、指導員、訓練生に対する助言を行い、試験制度の構築なども行っている。各管轄機関にはこのほか、使用者、労働組合、教員を代表とする三者の職業訓練委員会が設置されており、委員は、職業訓練に関する全ての重要な情報提供を受け取り、職業訓練実施に関する規則の策定等にも関与する。

以上、「初期職業訓練」の主な特徴は、企業と職業学校をはじめ、政府や管轄機関が緊密なパートナーシップを形成し、「一定基準の質を担保した訓練を提供していること」である（連邦レベル、州レベル、地域・現場レベルのいずれの階層においても）。また、全当事者間の合意形成を主導する職業教育訓練研究機構（BIBB¹⁵）の存在も大きい。

3. 継続職業訓練

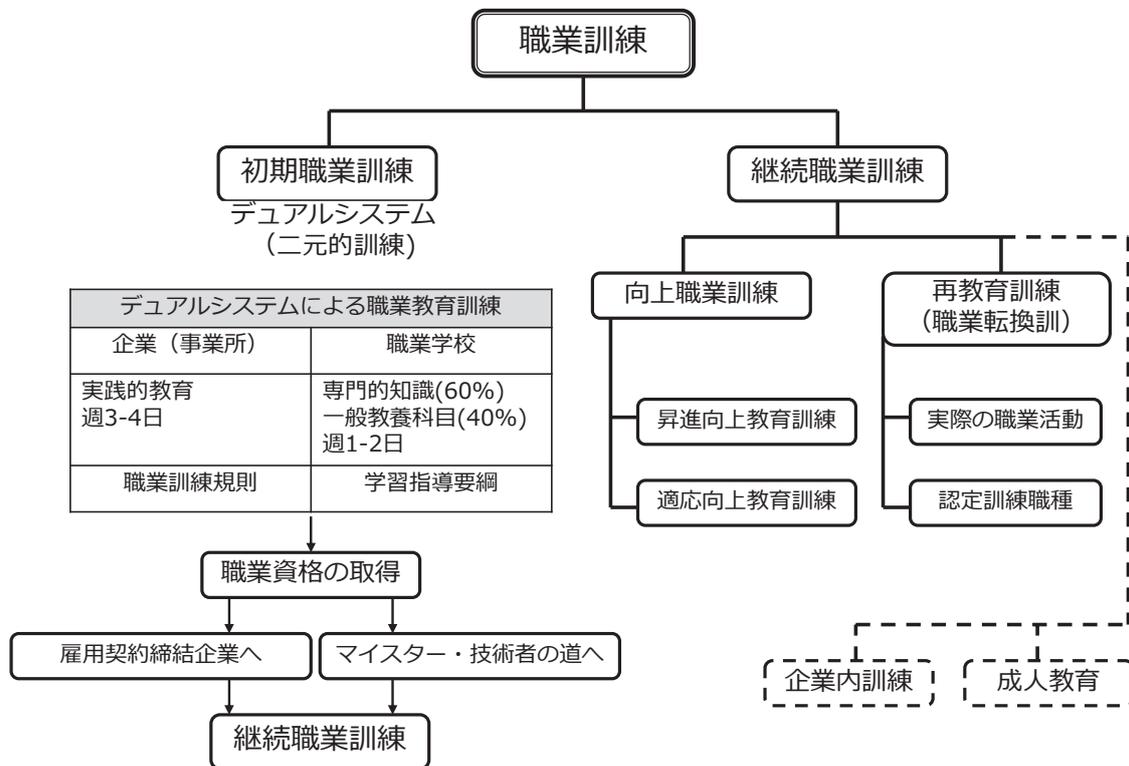
「継続職業訓練」は、初期職業訓練修了者や社会人（失業者や失業の恐れがある者も含む）等を主な対象としている。さらなる職業能力の向上を目的とした「向上職業訓練（Fortbildung）」と、従来と異なる職種に就くために必要な職業能力を取得するための「再教育訓練（Berufliche Umschulung）」がある（図表2-1）。なお、企業内訓練や成人教育（生涯教育）も広い意味で継続職業訓練に含まれる。また、ドイツの伝統的な職業資格として名高い「手工業マイスター（Handwerksmeister）」取得のための職業訓練も、継続職業訓練に含まれる。手工業マイスターは、資格を取得した後に初めて独立営業が許可され、その資

¹⁴ 職業訓練規則に沿った訓練内容が提供できない中小企業支援の合同訓練施設「企業間職業訓練施設（ÜBS）」、学校（職業学校等）、訓練ポスト採用困難者（無資格求職者、長期失業等）に対しては政府が一部を助成している。

¹⁵ BIBBは教育研究省（BMBF）所管の独立組織で、初期職業訓練の詳細な内容（名称、期間、内容、試験、改廃等）に関する当事者間の調整や、基準の設定、職業訓練規則の策定に関与するほか、訓練関連の研究や支援も行っている。

格は徒弟の訓練指導者も兼ねていることから、社会的位置付けは高い¹⁶。なお、中世から続く手工業マイスター制度は、今日ではその初期段階である徒弟修業部分がデュアルシステムと融合している。

図表 2-1 ドイツの職業教育訓練の構造



出所：JILPT 資料シリーズ No.194 (2017)。

継続職業訓練の参加者は、失業者から企業幹部（エグゼクティブ）に至るまで幅広い。訓練コースの目的、内容、期間も様々で、ごく一部が、法律で認められる資格を取得するか、会議所等によって付与される資格を取得することができる¹⁷。

初期職業訓練と比較すると、市場規模も大きく、数多くの訓練提供機関が存在し、州の規制も比較的緩い。継続職業訓練の提供機関の内訳を見ると、40%が民間（26%が営利、14%が非営利ベース）と最も多く、次に18%が社会的グループ（教会、労働組合、財団等）、16%が成人教育センター、9%が当該職業に密接に関連する団体、8%が職業学校、残りが、その他（大学やアカデミー等）と続き、多様な提供者で構成されている¹⁸。

このように訓練提供機関の最多は民間だが、その場合、認定評価が非常に重要である。2013年の時点では、訓練提供機関の85%が公的または民間による何らか認定・認可を受け

¹⁶ 手工業マイスター制度の詳細については、JILPT 資料シリーズ No.102 (2012)『諸外国における能力評価制度－英・仏・独・米・中・韓・EUに関する調査－（第3章 ドイツ部分）』を参照されたい。

¹⁷ 例えば、「マイスター (Meister)」や「テヒニカー (Techniker)」、「専門士 (Fachwirt)」など。

¹⁸ BIBB (2018) p364.

諸外国の民間教育訓練機関について—アメリカ、ドイツ、フランス、イギリス—

ていた。また、その中で、最も普及していたのは、「継続職業訓練認定・認可令（AZWV）¹⁹」に基づく認可であり、全体の43%を占めていた。次いで、成人教育または継続教育に関する州法に基づく認定・認可が39%、職業別または産業別の協会等に基づく認定・認可35%となっていた（複数の認定・認可を取得している訓練提供機関もあるため、合計すると100%を超える）²⁰。

第2節 質向上に関する制度、取り組み

ここからは、数多ある継続職業訓練の中でも、特に認定を受けて公的資金が投入される訓練の質の確保の仕組みについて見ていく。質の確保については、政策的な取り組みが行われ、近年、認定組織や監視体制の変更等が継続的に行われている分野でもある。

ドイツでは、民間職業訓練の質の向上のため、複数の機関が訓練の認定・監視・評価に関与している。例えば、専門機関（Fachkundige Stelle, FkS）は、「雇用促進認定・認可令（AZAV）」に基づいて、訓練提供機関や訓練措置の認可を行っている。FkSは認定にあたり、「講師の認定方法」「求人市場に即した就業準備の内容になっているか」「参加者に対する定期的なフィードバックがあるか」等の諸処の要件を見る。また、FkS自体は、ドイツ認定機関（DAkkS）によって認定され、モニタリング（監視）を受けている。

次項の1で主な委託手続きや関連組織の役割について見た後、2で訓練内容の策定や実施体制に関する基準を確認し、3で訓練をどのように評価する仕組みになっているかを説明する。

1. 訓練の委託手続き²¹

雇用エージェンシー（AA）やジョブセンターが助成金を拠出する職業訓練は、原則として認定と認可が必要である²²。認定や監視を担当するのは、「ドイツ認定機関（Akkreditierungsstelle:DAkkS）」である²³。DAkkSは2010年1月にドイツ国内において民間の認定機関を統合した総合的な認定機関として設立され、それまで規格・産業分野別に存在していた民間の認定機関はDAkkSの傘下に統合された。ISO（国際標準化機構）規格の認証についても、DAkkSの管轄となっている。連邦雇用エージェンシーの「認定部（Die Anerkennungsstelle der BA）」は、2012年まで公的な職業訓練に係る認定・認証スキ-

¹⁹ 継続職業訓練認定・認可令（AZWV）はその後廃止され、2012年4月に発効した後継の雇用促進認定・認可令（AZAV）に移行している。AZAVは行政法令（命令）で、民間の訓練提供機関に対して、品質管理システムを有することが要求事項のひとつとなっている。

²⁰ Hensen-Reifgens, Kristina Alice, Hippach-Schneider, Ute (2014) *Germany. VET in Europe-Country report 2014, BIBB, Cedefop ReferNet*, pp.28-30.

²¹ Bundesagentur für Arbeit (2017) *Zulassung von Trägern und Maßnahmen – Kommunikationskonzept.*, および社会法典第3編 (https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_3/) を主な参考資料とした。

²² BA サイト (<https://www.arbeitsagentur.de/bildungstraeger/akkreditierung-zulassung>) .

²³ BA サイト (同上) .

ムを管理していた²⁴が、当該の業務は現在、DAkkSが行っている。DAkkSは、ドイツ連邦政府から公的機関の認定タスクを実行するよう委託を受けた組織で、「欧州議会・理事会規則（EC）No 765/2008（CEマーキング²⁵の定義や一般原則等に関する規定）」や「認定機関法（AkkStelleG）」に基づいて認定を行う国内唯一の公益機関である。2012年に連邦雇用エージェンシーの認定部から業務を引き継いだ時点では、約5,400の訓練提供機関と約9.3万の措置が、品質保証プログラムの対象とされた²⁶。

ドイツ認定機関（DAkkS）の当該サービス・団体に対する認定手続きには、①申請、②評価、③認定・認可、④監視（モニタリング）の4つのフェーズ（段階）がある²⁷。①の申請は、DAkkSの中央申請処理（ZAB）に必要書類を郵送し、②ZABに送付された全ての書類を審査（必要に応じて是正措置を実施）・評価した上で、③認定委員会（AkA）が評価結果を基に、認定をするかどうか決定する。④認定は最長5年間有効だが、期間中、DAkkSは当該機関（研究所、検査機関、認可期間）のタイプに応じて、一定の間隔で2~3回の監査（モニタリング）を実施する。

職業訓練提供機関や措置の認可に関する詳細は、「社会法典第3編」と「雇用促進認定・認可令（AZAV）」が規定している。連邦労働社会省の説明²⁸によると、促進措置を実施する「訓練提供機関（Träger）」は、認可を必要とし、具体的な「促進措置（Maßnahmen）」については、それがクーポン（職業訓練クーポンや積極的職業紹介クーポン）によって、請求される場合にのみ、認可を必要とする。その訓練提供機関や促進措置の認可を管轄するのは、労働市場サービス事業者と民法上の合意に基づいて活動する「専門機関（FkS）」である。専門機関（FkS）は、認可のための前提条件が満たされているかどうかを審査する。認可は最長5年間の付与が可能である。

また、認可に際しては、以下のような事項が審査対象となる。

- ・「訓練提供機関（Träger）」の認可：

「成果を挙げられる能力」、「信頼性」、「専門家としての適性」、「品質管理システム（審査の際に外部認証および協会の認証も考慮される）」、「参加者に対する適切な契約条件があること」等。

- ・雇用促進・訓練に関する「措置（Maßnahmen）」の認可：

「促進措置のコンセプトが効果を期待できるものか」、「講師の認定方法」、「求人市場に即した就業準備訓練の内容になっているか」、「参加者に対する定期的なフィードバック

²⁴ 早稲田大学 IT 教育研究所（2011）p.9、および DAkkS サイト（<https://www.dakks.de/content/dakks-akkreditiert-fachkundige-stellen-nach-azav>）。

²⁵ 「CE」はフランス語の「Conformité Européenne（英語：European Conformity）」の略で、「CEマーキング」とは、その製品が分野別のEU指令や規則に定められる必須要求事項（Essential Requirements）に適合したことを示したものを指す。

²⁶ DAkkS サイト（<https://www.dakks.de/en/content/profile>）。

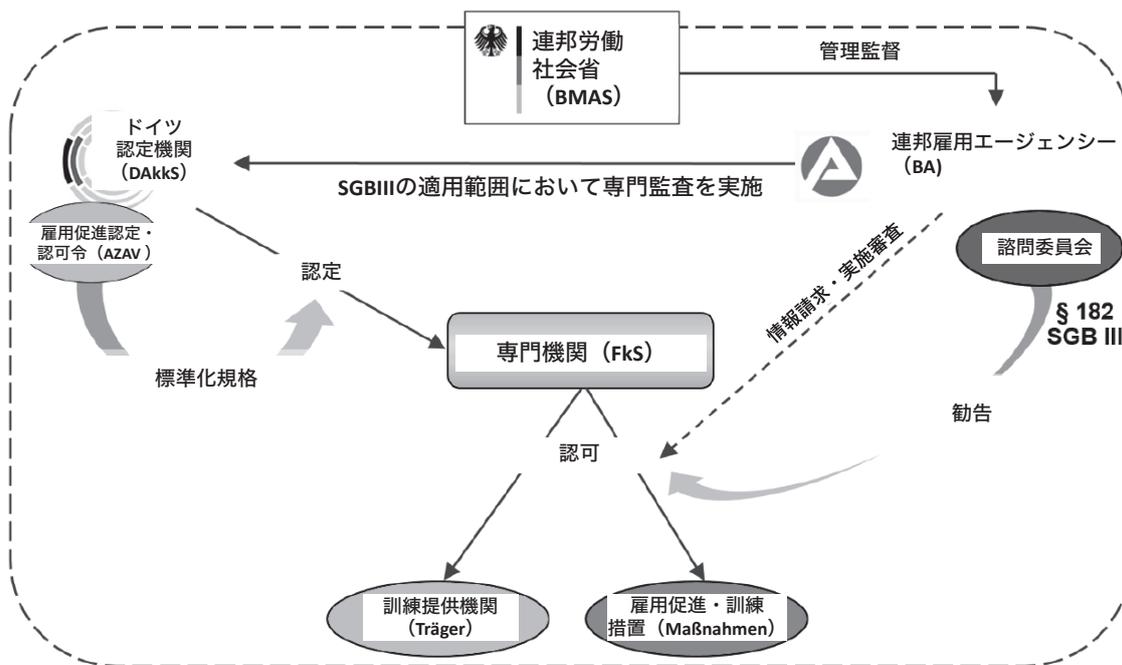
²⁷ DAkkS サイト（<https://www.dakks.de/en/content/how-does-accreditation-procedure-work>）。

²⁸ BMAS サイト（<https://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsmarkt/Arbeitsfoerderung/akkreditierung.html>）。

諸外国の民間教育訓練機関について—アメリカ、ドイツ、フランス、イギリス—

があるか」「目的が適切で、経済的かつ無駄を省いているか（連邦雇用エージェンシーは連邦平均経費率 [B-DKS²⁹] を毎年算出しており、この平均を超えてはならない。万一、訓練経費が平均経費率を上回る場合は、BA の個別の同意が必要になる³⁰）」、「提供している参加条件が適切なものか」等。

図表 2-2 社会法典第 3 編に基づく訓練提供機関・措置の認可にかかる関係組織図



資料出所：Bundesagentur für Arbeit (2017)。

図表 2-2 は、訓練の認定・認可にかかる関係者組織図を示したものである。社会法典第 3 編における「訓練提供機関」は、雇用促進・訓練措置を自ら実施するか、または第三者に実施させるために「専門機関 (FkS)」による認可を必要とする (社会法典第 3 編 176 条)。「専門機関 (FkS)」は、「ドイツ認定機関 (DAkkS)」の認定を受けて、雇用促進に関する「訓練提供機関 (Träger)」や「関連措置 (Maßnahmen)」を認可する機関である (社会法典第 3 編 177 条)。

ただし、「専門機関 (FkS)」は、「ドイツ認定機関 (DAkkS)」から認定を受けたとしても行政権限委任まで受けたわけではなく、当該の認可については、連邦雇用エージェンシー

²⁹ cf. BA サイト (2019 年 6 月発表の連邦平均費用率) (https://www.arbeitsagentur.de/datei/BDKS-P-45-2019_ba044997.pdf)。

³⁰ BA サイト (<https://www.arbeitsagentur.de/bildungstraeger/akkreditierung-zulassung>)。

(BA) の監査等を受け、BA が設置する 11 名³¹ で構成された諮問委員会の勧告³² に従わなければならない。「諮問委員会」は、連邦労働社会省 (BMAS) と連邦教育研究省 (BMBF) の同意を得て、連邦雇用エージェンシーが任命する (社会法典第 3 編 182 条)。

連邦雇用エージェンシーは、社会法典 45 条、81 条、82 条に基づく雇用促進のための措置の実施を審査し、その成果を観察できる。特に、訓練提供機関や訓練参加者から、措置の進行過程と再就職の成果に関する情報を求めることができる。さらに、訓練提供機関の促進措置に関わる全ての書類の閲覧が可能で、それにより認可のための前提条件が遵守されているかどうかを確認できる。その目的を遂行するために、連邦雇用エージェンシーは、訓練提供機関の所有地、訓練のためのスペースに運営時間中に立ち入る権限を有する。その際、連邦雇用エージェンシーの審査や立ち入りを拒んだり、何らかの不備が認められたりした場合には、適切な期間内に改善するよう求めることができる。その求めに対して、訓練提供機関が要求を履行しない、あるいは不備が重大で短期的に改善できない場合は、社会法典第 3 編 45 条に基づく、積極的職業紹介クーポン (Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein) や同 81 条、82 条に基づく職業訓練クーポンの利用を中止し、その知見をドイツ認定機関 (DAkkS) や専門機関 (FkS) に伝えることができる (社会法典第 3 編 183 条)。

連邦労働社会省 (BMAS) はまた、連邦参議院 (上院) の同意を必要としない法規定に基づき、専門機関 (FkS) の認定、訓練提供機関 (Träger) や雇用促進・訓練措置 (Maßnahmen) の認可の前提条件を規定する権限を有する (社会法典第 3 編 184 条)。この規定が行政法令 (命令) である「雇用促進認定・認可令 (AZAV)」で、専門機関 (FkS) は、同規定に基づいて、訓練提供機関や訓練措置の認可を行っている。国内にこのような認可を行っている専門機関 (FkS) は、Certqua、Zertpunkt、TQCert 等、36 社がある³³。

2. 訓練内容の策定、実施体制に関する基準³⁴

助成を受けられる継続職業訓練については、社会法典第 3 編 81 条にその概要が記載されている。それによると、「継続職業訓練が必要と認められた者に対する訓練であり、連邦雇用エージェンシーが対象者に訓練の参加を助言しており、さらに、当該の措置と訓練提供機関がすでに雇用促進のための認可を受けている場合」とされる。また、認可される訓練内容については、AZAV2 条において、「雇用促進・訓練措置の企画と実行に際して、労働市場の動向を考慮していること」とされる。なお、このような将来のスキル需要を早期に把握する

³¹ 11 名の諮問委員の構成は次の通り；①州代表 (連邦参議院推薦)、②自治体 (連邦自治体連合会推薦)、③労働者代表 (ドイツ労働総同盟 [DGB] 推薦)、④使用者代表 (ドイツ使用者団体連盟 [BDA] 推薦)、⑤職業訓練団体 (Bildungsverbände) 代表、⑥民間職業仲介団体 (private Arbeitsvermittler) 代表、⑦連邦労働社会省代表、⑧連邦教育研究省代表、⑨ドイツ認定機関 (DAkkS)、⑩中立の専門家 2 名。

³² cf. 2019 年の諮問委員会の勧告 (Stellungnahme des AZAV-Beirats zur AZAV-Evaluation, 10. Oktober 2019) (<https://www.arbeitsagentur.de/datei/ba900145.pdf>) .

³³ BA サイト (<https://kursnet-finden.arbeitsagentur.de/kurs/start?target=fks>) .

³⁴ Bundesagentur für Arbeit (2019) *KURSNET Redaktionshandbuch*, pp.15-17 (<https://kursnet-finden.arbeitsagentur.de/kurs/file?fname=Redaktionshandbuch.pdf>) .

諸外国の民間教育訓練機関について—アメリカ、ドイツ、フランス、イギリス—

ための研究は、「雇用・職業訓練・競争力のための同盟（Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit）」の1999年決議によって開始され、現在は、複数の研究機関、教育機関、BIBB、ドイツ労働総同盟（DGB）、使用者職業訓練組織（KWB）等で構成される研究ネットワーク FreQueNz³⁵ において行われている。FreQueNz は、企業調査や求人広告分析、代表的な就職者調査、定期的な継続職業訓練提供調査、連邦雇用エージェンシーの訓練情報サイトである「KURSNET」の変化とトレンドに関する分析等も行なっている³⁶。KURSNET は、ドイツ全土の継続職業訓練を検索することができるサイトで、自身の居住地域、訓練期間、内容等の条件を入力すると、訓練情報を絞り込むことができ、約300万件の訓練情報が掲載されている。掲載されている訓練期間は数日程度の短期が半数以上を占め、訓練の水準は、企業の間管理職の地位を獲得できる「技術士（テクニシャン）」の取得を目指すものから運転免許の取得まで多種多様である。また、訓練の実施体制については、訓練提供機関の「財務状況」や「人員の体制」等の詳細な確認が認可には必要となっている。

なお、訓練内容は既述の「訓練が労働市場の動向を考慮しているか」に加えて、「参加者や企業による当該訓練の評価はどうか」「訓練指導者の能力や専門性」等の細かい確認も認可に際して必要となる（AZAV2条、3条）。

【参考1】 KURSNET 掲載対象の訓練

〔職業に関わりがあるもの〕

職業に関わりがあるとは、それまで従事していた職業であれ、将来の職業活動であれ、職業訓練サービスの内容が職業上の知見の拡大に役立つ、との意味である。また、ドイツ語以外に、英語、フランス語、スペイン語等の外国語で行われる訓練も可能。

〔自由にアクセスが可能〕

職業訓練サービスへの参加が基本的に、関心ある全ての人に開かれている場合は、アクセスの自由が存在するといえる。

〔授業4単位分または3時間以上の訓練時間がある〕

職業訓練サービスの時間合計が、授業4単位分（授業1単位は45分）、または3時間以下であってはならない。

³⁵ FreQueNz サイト (<http://www.frequenz.net/>)。

³⁶ Hippach-Schneider, U.; Huismann, A. (2019), pp.44-46.

【参考2】 KURSNET 掲載対象外の訓練**〔職業との関連を欠いたもの〕**

一般教養のみに役立つか、職業への従事が除外される対象層向けのもの（趣味、年金生活者、ボランティア、子ども向けコース、それに類するもの）。

〔政治教育〕

職業に関わらない知見、技量、能力を伝える情報提供イベント、単独講演、講演シリーズ、見本市と類似の催事、会議。

〔オーディオビジュアル資料〕

ビデオ、オーディオ・ブック等のオーディオビジュアル資料は、職業に関わる内容を提示するものであっても、独立課程として基本的に KURSNET では受け入れられない。

〔実習・試験〕

実習は、独自の訓練サービスとして受け入れられない。実習は KURSNET ではなく、連邦雇用エージェンシーの求人市場で公開可能である。試験は、直接知見の伝達に役立つものではなく、講習の性格を有するものではないため、同様に KURSNET の受け入れから除外される。

〔デュアルシステム初期職業訓練〕

事業所および職業訓練校で職業養成訓練を受け、通常は（商工会議所、手工業会議所などの）管轄機関のもとでの修了試験で修了する、職業訓練法または手工業規定、または船舶航行法に基づくデュアルシステム職業訓練は、職業養成訓練のための職業訓練事業所と職業訓練生の間に、労働法上の訓練関係が存在すると裏付けられる場合は、受け入れられない。

（事例）産業取引事務員（Industriekaufmann¹）の養成は、職業養成訓練を行っている製造企業および職業訓練校で行われる。このような養成機関の訓練生の求人は、KURSNET ではなく連邦雇用エージェンシーの求人市場サイトで公開される。

〔大学教育〕

大学教育は、大学教育選択のためのポータルサイト「大学教育検索」で公開される。

ただし、積極的職業統合措置（AVGS）については例外である。社会法典第3編第45条に基づく積極的職業紹介措置は、連邦雇用エージェンシーの専用サイトで検索が可能である。

〔アクセス制限がある訓練〕

ある企業または組織に所属していることが参加の前提条件となる訓練は受け入れられない。ただし、積極的職業統合措置（AVGS）については例外である。社会法典第3編第45条に基づく措置は、自由にアクセスできる職業養成訓練および継続職業訓練という意味での訓練サービスではなく、職業安定機関の担当相談員等によって査定された需要に基づき、統合のために必要な支援給付を行うものである。これらは KURSNET ポータルで捕捉される必要はあるが、KURSNET 上で公開されることはない。連邦雇用エージェンシーの専用サイトで検索が可能である。

〔その他〕

- ・内容が法規定に違反するか、または第三者の権利（差別禁止、一般雇用機会均等法規定、不正競争防止法規定、人格権も含む）を侵害する訓練。
- ・公序良俗に反する（ポルノグラフィなどの）過激な内容の訓練。
- ・全体または一部が宣伝目的にのみ役立ち、具体的な情報を含んでいない訓練。

3. 訓練の成果に関する評価手法

専門機関（FkS）は、自身が認可した措置の内容を確認する必要があるが、認可した措置全てについてではなく、ランダムに行い、そのレビュー（評価）は常に公表している。連邦雇用エージェンシーにおいても、各地域の訓練措置の現場をチェックするための職員がいる。訓練措置に関する関係文書を閲覧し、訓練参加者へのインタビューを行うために予告せず、

諸外国の民間教育訓練機関について—アメリカ、ドイツ、フランス、イギリス—

訓練現場を訪問することができる。

訓練参加者から内容に関する苦情があった場合、措置に対するチェックを行っている現場監督者に伝えられ、さらに、連邦雇用エージェンシーに属する労働市場サービス全体の監督（インスペクター）にも伝えられる。労働市場サービスを監督する部署は、ベルリン、デュッセルドルフ、ニュルンベルクの3カ所に拠点があり、予告せずに現場を訪問して参加者からの苦情の実態を常にフォローする体制になっている。

そのような現場のチェック結果をまとめたレポートは、ドイツ認定機関（DAkkS）と専門機関（FkS）にフィードバックとして送られる。2016年は、1月～9月の間に計235の報告書が送られた。

専門機関（FkS）は、理論的には、訓練提供機関や措置の認可を取り消すことが可能だが、現実としてそのような認可の撤回はあまり起きていない。専門機関（FkS）大手のCertquaの場合、約2万の訓練措置コースを認可しているが、過去数年間で、認可が撤回された訓練提供機関は80のみで、個別の訓練措置の撤回に至ってはさらに少なかった。その理由として現地メディア（Der Spiegel）は、「ほとんどの訓練提供機関や措置は、問題点の指摘を受けた場合、短期間で改善を図るため」というCertqua代表の説明を紹介している。

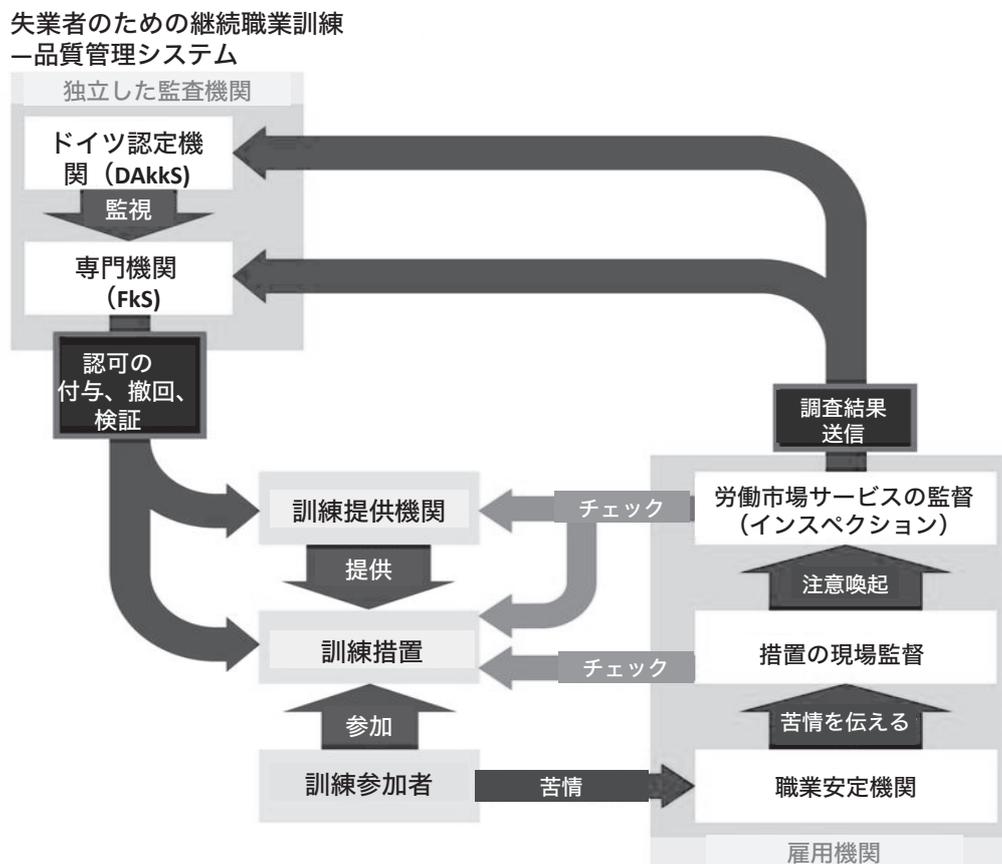
失業者（求職者）のための継続職業訓練の品質管理システムは、理論上は図表2-3の通りだが、実際には、全ての職業訓練の品質が確実に保障されているというわけではないようである。現地メディア（Der Spiegel）によると、ザクセン州で実施された「歯科医のための準備コース」という半年間で約6,500ユーロの助成金が拠出された継続職業訓練コースは、平日午前9時～午後3時半まで、海外で認定された資格を保有する外国人の歯科医師が受講していたが、訓練を担当した講師自身はドイツの医学教育を受けていなかった。訓練の主な内容は、医師向けの一般的な語学試験の準備の説明に重点がおかれ、訓練修了後に、歯科医としての就業が難しいほどの低レベルだったとの不満を複数の参加者が述べていた。

この問題には、継続職業訓練の講師の時給が低く、医療専門の講師を雇うことが難しいという背景がある。こうした訓練の課題はドイツではよく知られており、教育学術労組（GEW）の担当者によると、民間継続職業訓練の講師の給与は非常に安く、そのために訓練の品質低下が起りやすい、とのことであった³⁷。そのためドイツでは、民間職業訓練の講師の待遇改善のために、2018年1月から「職業訓練サービスおよび継続教育サービスの最低賃金法令（VergMindV 2018）」が施行され、職業安定所やジョブセンターの委託により社会法典第2編と社会法典第3編に定める職業訓練や継続教育を行う訓練提供機関の従業員に対する

³⁷ „Kurse außer Kontrolle“, *Der Spiegel*, 03.05.2017
(<https://www.spiegel.de/lebenundlernen/job/berufliche-weiterbildung-fuer-arbeitslose-wie-beschwerden-verpuffen-a-1145670.html>) .

最低賃金（1時間あたり 15.26 ユーロ）が連邦レベルで初めて導入された³⁸。

図表 2-3 継続職業訓練の品質確保の仕組み



出所：Der Spiegel（2017）。

なお、助成を受ける継続職業訓練は、参加者からのフィードバック（訓練終了後1カ月以内にオンラインで訓練に対する評価・意見を求める必要がある。内容は、主に訓練内容、訓練場所の設備、訓練受講者に対するケア、訓練指導者の質、参加者にとって有益だったか否か等）を受け、異なる重み付け計算をされた上で³⁹、5つ星やゲージで表記され、KURSNET上で公開されている（図表2-4）。評価者数も公開されており、訓練受講の目安とすることができる。さらに、訓練終了後の労働市場への統合割合も公開されている⁴⁰。なお、フィードバックが規定に達しなかったり、回答された項目が少なすぎたりして評価できない訓練については、その旨が記されている。

³⁸ BMAS プレスリリース (<https://www.bmas.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2017/das-aendert-sich-im-neuen-jahr.html>)。その後出された VergMindV 2019 によると、2020年1月1日からの最低時給は16.19ユーロで、2021年1月1日に16.68ユーロ、2022年1月1日に17.18ユーロの引き上げが予定されている (https://www.gesetze-im-internet.de/vergmindv_2019/BJNR036400019.html)。

³⁹ 詳細な計算方法については、BA サイト (https://www.arbeitsagentur.de/datei/dok_ba014290.pdf)。

⁴⁰ BA サイト (<https://www.arbeitsagentur.de/bildungstraeger/qualitaetssicherung>) (<https://www.arbeitsagentur.de/bildungstraeger/anbieterbewertung-bildungsanbieter>)。

諸外国の民間教育訓練機関について—アメリカ、ドイツ、フランス、イギリス—

図表 2-4 訓練参加者による評価の公開事例 (KURSNET)

Suche > Liste > Kurzinfo

Bildungsangebote einfach finden - Ergebnisübersicht der Kurzinformationen

Alle Beginntermine Sortieren nach: keine Sortierung

Suche lieferte 1 Treffer Alle markieren

1 [Zertifizierte/-r Finanzbuchhalter/-in mit Zertifikat Fachkraft Rechnungswesen und SAP® ERP Foundation-Level-Zertifikat](#)

Bildungsart: Fortbildung/Qualifizierung

Veranstaltungsort	Anbieterbewertung
Bahnhofstraße 14 39288 Burg	Integration in Arbeit  40 Punkte (71 Teilnehmende)
Sachsen-Anhalt	Teilnehmerrückmeldungen  3,6 (9 Rückmeldungen)
Telefon: 03921/93760 Telefax: 03921/937614 E-Mail: burg@ibb.com	Bildungsanbieter
Beginn: 24.02.2020 U-Form: Vollzeit Förderung: Förderung mit Bildungsgutschein	IBB Institut für Berufliche Bildung AG Burg 39288 Burg Telefon: 0800/7050000 E-Mail: kursinfo@ibb.com Internet: https://www.ibb.com

仕事の実合割合 (71人中40ポイント)

参加者のフィードバック 星 3.6/5 (9人が評価)

Suche > Liste > Kurzinfo

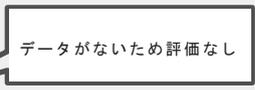
Bildungsangebote einfach finden - Ergebnisübersicht der Kurzinformationen

Alle Beginntermine Sortieren nach: keine Sortierung

Suche lieferte 1 Treffer Alle markieren

1 [Lagerlogistiker/-in mit Schwerpunkt SAP® Logistik Einführung](#)

Bildungsart: Fortbildung/Qualifizierung

Veranstaltungsort	Anbieterbewertung
Bahnhofstraße 14 39288 Burg	Datenlage nicht ausreichend 
Sachsen-Anhalt	Bildungsanbieter
Telefon: 03921/93760 Telefax: 03921/937614 E-Mail: burg@ibb.com	IBB Institut für Berufliche Bildung AG Burg 39288 Burg Telefon: 0800/7050000 E-Mail: kursinfo@ibb.com Internet: https://www.ibb.com

出所: KURSNET (2020.3.23 閲覧)

まとめと今後の展望

これまで見た通り、職業訓練の認定・認可プロセスに関する議論は、2004年の労働市場改革（ハartz改革）時に行われた結果、民間の訓練機関に対する認定制度が導入された。その後、2010年に職業訓練も含む、様々なサービスや商品等に対する認定制度の大きな再編があり、ドイツ認定機関（DAkkS）が誕生した。2012年には、それまで連邦雇用エージェンシー内に独立の部署として存在していた「認定部」がその役割を終えて、認定・認可につ

いては、完全な外部の独立機関の役割とされた。連邦雇用エージェンシーの助成が受けられる継続職業訓練を検索できる情報サイト「KURSNET」では、認定・認可を受けた訓練しか掲載することはできない。認定を受けても訓練の質が基準に満たない場合は、認可の撤回を行うことも可能である。また、当該の訓練に対する監査（インスペクション）や訓練参加者の評価や仕事の統合割合等も公表されている。そのため、当該訓練の質は、理論上、担保されていることになる（ただし、本文に記載した通り、訓練の目的と実際の訓練内容に乖離が見られる事例もある）。

いずれにしても、歴史的経緯を見ても分かる通り、民間に委託した職業訓練の質の確保については、これまで様々な議論や取り組みがなされ、継続的に制度改正等が行われている。そのため、今後も大きく変わる可能性があり、定期的な注視が必要であろう。

最後に、「訓練の質」からは少し離れるが、継続職業訓練そのものの強化について、直近の2020年5月末に「Arbeit-von-Morgen-Gesetz（明日の労働に関する法）」という法律が成立した。同法の目的は、産業構造の変化に耐えうる人材育成の強化である。今後は、継続職業訓練促進のための助成金引き上げや、各種の申請・承認手続きの簡素化、訓練へのアクセスが困難な中小企業や未熟練労働者に対する積極的な支援等が行われる予定である。このような動きについても、同様に注視していく必要があるだろう。

【参考文献】

- ・ European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop) (2014) *Spotlight on VET GERMANY 2013/14*.
- ・ BIBB (2018) *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2018*.
- ・ Bundesagentur für Arbeit (2017) *Zulassung von Trägern und Maßnahmen – Kommunikationskonzept (V01)*.
- ・ Bundesagentur für Arbeit (2019) *KURSNET Redaktionshandbuch*.
- ・ Cedefop (2019) *Spotlight on VET – 2018 compilation·vocational education and training systems in Europe*.
- ・ Hensen-Reifgens, Kristina Alice, Hippach-Schneider, Ute (2014) *Germany. VET in Europe·Country report 2014, BIBB, Cedefop ReferNet*.
- ・ Hippach-Schneider, U.; Huismann, A. (2019) *Vocational education and training in Europe: Germany. Cedefop ReferNet VET in Europe reports 2018*.
- ・ 厚生労働省 (2015) 『2014 海外情勢報告』。
- ・ 厚生労働省 (2019) 『2018 海外情勢報告』。
- ・ 早稲田大学 IT 教育研究所 (2011) 『非公式教育の質保証に関する現状把握と今後の展望についての調査研究 事業報告書』。
- ・ JILPT 資料シリーズ No.102 (2012) 『諸外国における能力評価制度—英・仏・独・米・中・韓・EUに関する調査—』 労働政策研究・研修機構。
- ・ JILPT 資料シリーズ No.194 (2017) 『諸外国における教育訓練制度—アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス—』 労働政策研究・研修機構。
- ・ 各種サイト。

諸外国の民間教育訓練機関について—アメリカ、ドイツ、フランス、イギリス—

参考和訳資料：雇用促進認定・認可令（AZAV）⁴¹

社会法典第3編（SGBIII）に基づく、雇用促進の訓練提供機関および雇用促進・訓練措置のための専門機関（FkS）の認可、その前提条件、手続きに関する命令
雇用促進認定・認可令（AZAV）

交付日： 2012年4月2日

「2012年4月2日の雇用促進の認定・認可令（連邦官報1部504頁）は、2017年1月27日の命令1条により、変更された（連邦官報1部133頁）」

現状： 2017年1月27日の規定1条により変更（連邦官報1部133頁）。

現状記載に関する詳細は、メニューにある「注意」を参照。

脚注：（+++ 2012年4月6日以降のテキストの証明）

前文：

2011年12月20日の社会法典2条18号（連邦官報1部2854頁）により改訂された、社会法典第3編184条—雇用促進—に基づき、連邦労働社会省は命令する：

1条 認定手続き

社会法典第3編177条2項1文2号に基づく審査の際には、ドイツ認定機関（DAkkS）は、特に、認定において訓練提供機関（Träger）および雇用促進・訓練措置（Maßnahmen）の認可を委託した機関が、5条1項3文に基づく、ならびに社会法典第3編45条、81条と82条に基づく雇用促進・訓練措置の内容および実施に関して、専門分野の広範囲にわたる知見を有しているかどうかを考慮する。

2条 訓練提供機関の認可

(1) 特に訓練提供機関の財政面、専門性に関して実行能力が保証されており、またその信頼性に疑いがあり、事業遂行の指揮を任された者の信頼性が疑われる事実が存在しない場合には、訓練提供機関は社会法典第3編178条1号に基づき、訓練や措置を行う能力を有し、信頼をおくことができる。専門機関（FkS）は訓練提供機関（Träger）の実績能力を判断できるよう、訓練提供機関から以下の情報とその裏付けを入手する：

1. 訓練提供機関の財産に関し、資産不足により倒産手続きを開始、申請していないか、
2. 訓練提供機関の組織および人員構造、ならびにそれらの構造が雇用促進・訓練措置の実施に適切であるか、

⁴¹ ドイツの法令サイト（<https://www.gesetze-im-internet.de/azav/B-JNR050400012.html>）から仮訳したものであり、語句精査等を行っていない。そのため、暫定的な資料であることに御留意願いたい。

3. 措置参加者が使用する訓練提供機関の所有スペースが適切であるか、
4. 訓練提供機関が提供している雇用促進・訓練措置に関する概要。

専門機関（FkS）が、訓練提供機関の信頼性を判断できるよう、訓練提供機関は原則として以下の情報と裏付けを提供しなければならない：

1. 自然人においては、氏名、生年月日、出生地、配達可能な住所、雇用促進・訓練措置を行う事業所・支所の所在地、ならびに法人においては、法律、定款または基本規約に基づく代理人の氏名、生年月日および出生地、雇用促進・訓練措置が行われる事業所・支所の所在地、ならびに訓練提供機関が社団登記簿または商業登録簿に記載されている場合は、相応する抄録、
2. 法定代理人あるいは、法人または権利能力を有さない社団法人の場合は、法、約款、社会契約に基づく代表権または事業運営権の所有者である訓練提供機関の、過去5年以内の前科、係属中の刑事訴訟手続、検察による捜査手続、および営業禁止に関する宣言。

(2) 社会法典第3編178条2号に基づく参加者の統合を支援する訓練提供機関の能力は、当該の訓練機関が雇用促進・訓練措置の実施に際し、特に職業訓練市場および労働市場の状況とその動向を考慮に入れることを前提とする。専門機関（FkS）が訓練提供機関のこの能力を判断できるよう、専門機関（FkS）は訓練提供機関から基本的に以下の情報とその裏付けを入手する：

1. 職業訓練・労働市場の現場において、実際に活動する人々との協力活動の種類と範囲の説明、
2. 訓練提供機関が現実の労働市場で重要となる市場動向を考慮に手法の説明、
3. それぞれの専門分野における、5条1項3文に基づいてすでに実施された雇用促進・訓練措置、および労働市場においてその結果得られた成果の概観、
4. 参加者および企業による訓練提供機関に対する評価。

(3) 初期職業訓練、継続職業訓練、指導陣の職業経験、ならびに社会法典第3編178条3号に基づく教員・専門家が、成果を出せる雇用促進・訓練措置を実施できるかどうかを判断できるよう、専門機関（FkS）は訓練提供機関から以下の情報とその裏付けを入手する。

1. 指導陣ならびに教員・専門家の人物と初期職業訓練と継続職業訓練についての情報と裏付け、該当する専門分野におけるその職業経歴およびその実際の職業経験、
2. 教員・専門家の教育能力についての情報と裏付け、その方法論・教授法の能力、
3. 参加者による教員・専門家の評価。

(4) サービスの質が保証され、目標を絞った体系的な手順と手段によって継続的な改善がされている場合、社会法典第3編178条4号に基づく品質保証システムが整っていると見なされる。専門機関（FkS）は、それらの前提条件が整っていると判断できるよう、訓練提供機関から下記の書類を入手する。

1. 訓練・労働市場への統合を目指す顧客志向の経営理念、

諸外国の民間教育訓練機関について—アメリカ、ドイツ、フランス、イギリス—

2. 企業目標、目標到達に向けた企業行動を含む企業の組織・運営状況、
 3. 経営陣や教員・専門家の資格認定と継続職業訓練のための目標志向型のコンセプト、
 4. 目標達成に向けた指標と数値の測定を含む継続的な最適化の実施状況、
 5. 雇用促進・訓練措置の企画と実行に際して、労働市場の動向を考慮していること、
 6. 個々の参加者の成長、統合、学習過程を促進するための手法、
 7. 実施した雇用促進・訓練措置、ならびに労働市場における成果の評価手法、
 8. 第三者の協力と、その協力を継続発展させるための方法、
 9. 参加者への定期的なアンケートを含めた、苦情処理制度。
- (5) 社会法典第3編178条5号に基づく契約合意は、措置の目標、期間、内容に関する情報とともに、参加者が措置参加後に、参加証明書を交付することを規定しなければならない。
- (6) 5条1項3文6号に基づく専門分野の認可の前提条件が整っているかどうかの審査は、社会法典第3編178条および本規則に定められた、訓練提供機関の要件に限定される。
- (7) 訓練提供機関が、活動に関する個別の情報を提供できない場合、専門機関（FkS）に対してそれぞれの要件がどのように満たされているかを、適切な形で説明しなければならない。

3条 措置の認可

- (1) 雇用促進・訓練措置は社会法典第3編179条1項1文1号に基づき、以下の場合には参加による効果があると期待できる：
1. 措置の目標、期間、内容が、対象グループの措置目標と要件を満たすように設計されている場合、
 2. 措置が職業訓練・労働市場の最新の動向を考慮に入れている場合。
- (2) 連邦雇用エージェンシーは、社会法典第3編179条1項2文および180条3項1文3号に基づき、平均経費率（durchschnittlichen Kostensätze, BDKS）を毎年公表する。
- (3) 社会法典第3編179条1項1文3号に基づく、措置の費用が合理的かどうかを確認する場合、専門機関（FkS）は特にその措置の概念を考慮して計算する。
- (4) 社会法典第3編45条4項3文1号に基づく措置の費用が、社会法典第3編179条1項2文に基づく平均経費率を上回った時に程度が妥当かどうかを審査する場合、その措置の特性と内容の品質が考慮されなければならない。
- (5) 措置が管轄機関による承認を必要とする場合、その旨を専門機関（FkS）に提示しなければならない。

(6) 専門機関（FkS）は措置を構成する複数の要素に認可を与えることができる。その場合、社会法典第3編45条、または81条および82条の前提条件を満たし、かつ参加者や訓練・労働市場のニーズに合わせて調整されていることを保証する場合に限る。

4条 継続職業訓練への補足要件

(1) 社会法典第3編81条および82条に基づく継続職業訓練が認可される見通しである場合、そしてそれが、認知されている訓練職種の修了に向け、または連邦法もしくは連邦州法で規定されている職業に就く準備を行う措置である場合⁴²、該当の管轄部署か管轄の監督官庁が、訓練提供機関が訓練施設運営の適合性資格を有することについての確認を、専門機関（FkS）に対して提示しなければならない。

(2) 連邦雇用エージェンシーは平均経費率を決定する際に、社会法典第3編181条8項に基づき、同エージェンシーに提出されているデータの他に、一般的な価格動向を考慮することができる。

(3) 社会法典第3編180条3項1文3号に基づく連邦雇用エージェンシーの同意は、雇用促進・訓練措置における労働市場政策に対する特別の関心、措置の実施のために必要な平均を上回る技術費、運営費、人件費の裏付けの有無に基づいて行わなければならない。

5条 認可手続

(1) 専門機関（FkS）は訓練提供機関認可の範囲内で、2条1項から6項までの要請項目が、場所と結びつき、およびそれぞれの専門分野に関わっており、それらの要請項目がそろっているかどうか審査する。場所に関わる審査には、訓練提供機関の所在地も含まれる。それぞれの専門分野とは、

1. 社会法典第3編45条1項1文1号から5号までに基づく積極的職業統合措置、
2. 社会法典第3編45条4項3文2号に基づく、保険加入義務のある雇用における、成果があった場合にのみ報酬が得られる就業仲介、
3. 社会法典第3編3章3節に基づく職業選択および職業訓練措置、
4. 社会法典第3編3章4節に基づく継続職業訓練措置、
5. 社会法典第3編110条および111条に基づく移行期給付、
6. 社会法典第3編3章7節に基づく、障がい者を職業生活に関与させる措置。

(2) 雇用促進・訓練措置認可の範囲内で、専門機関（FkS）は3条および4条の場所に関わる要請項目が満たされているか否かの審査を行う。1項2文は準用される。

(3) 社会法典第3編181条3項に基づく参照例の選択は、専門機関（FkS）の中立で、代表的な無作為抽出に

⁴² 訳者注：「認知された職業」の上位として、医師、看護師、パイロット、牧師などが例示されている（2016年）。また、「連邦法や州法で規定されている職業」も、それなりのステータスを持った職業と考えられる。

諸外国の民間教育訓練機関について—アメリカ、ドイツ、フランス、イギリス—

よるものである。参照例の選択は、その雇用促進・訓練措置の経費が、社会法典第3編179条1項2文、または180条3項1文3号に基づく、平均経費率を越えない措置であるという審査を行うために実行することができる。

(4) 雇用促進・訓練措置の認可期間は、職業訓練・労働市場の動向見通しによって決まる。認可期間は最長3年の期限付きでのみ認められる。職業訓練・労働市場の動向が、雇用促進・訓練措置に対して重大な影響をおよぼさないとと思われる場合には、最長5年の期限とすることが可能である。

(5) 訓練提供機関が、社会法典第3編177条4項と結びついた社会法典第3編181条5項2文に基づき、専門機関(FkS)に伝えなければならない変更点は、特に訓練提供機関の所在地、その専門分野、および雇用促進・訓練措置の実施に関わるような事柄である。

(6) 社会法典第3編181条6項2文1号に基づく、訓練提供機関の認可に関する証明書類には、訓練提供機関の所在地がそれぞれの専門分野とともに記載した添付書類が付され、常に更新されなければならない。1文は、社会法典第3編181条6項2文2号および3号に基づく証明書にも準用される。

(7) 社会法典第3編181条7項は、認可を受けた雇用促進・訓練措置の複数の構成要素から生じる措置に対し、準用される。社会法典第3編181条7項に基づいて専門機関(FkS)が設定する期限は、法定の要請項目を可及的速やかに満たし、合法でない雇用促進・訓練措置の新たな実施を回避するために、必要となるように選択される。

(8) 雇用促進・訓練措置実施の審査と、これら雇用促進・訓練措置の成果のモニタリング(監視)は、社会法典第3編183条に基づき、連邦雇用エージェンシーにのみその実施義務がある。専門機関(FkS)は、社会法典第3編181条7項の範囲内で、社会法典第3編183条4項に基づいて専門機関(FkS)に伝えられた情報が、認可に影響を及ぼすかどうかを審査する。

6条 相互協力

(1) ドイツ認定機関(DAkkS)、専門機関(FkS)および連邦雇用エージェンシーは、訓練提供機関および雇用促進・訓練措置の認可の全ての問題において、信頼を持って互いに協力して業務を行う。

(2) 連邦雇用エージェンシーは、専門機関(FkS)に対し、実施上の助言を行い、専門機関(FkS)はそれを考慮に加える。連邦雇用エージェンシーはその際、社会法典第3編182条に基づく諮問委員会(Beirat)の勧告に注意を払わなければならない。

7条 移行規則

2012年3月31日まで有効な文言の中にある、2004年6月16日の継続職業訓練認定・認可令（AZWV）に基づく（連邦官報1部 1100頁）諮問委員会の勧告は、新しい勧告が発効するまで、引き続き適用される。ただしその勧告が、社会法典第3編の法規定とその規則に矛盾しない場合に限る。

8条 発効、失効

本規則は、公示の翌日に発効する。同時に、2006年10月31日の規則453条（連邦官報1部 2407頁）により改訂された2004年6月16日の継続職業訓練認定・認可令（AZWV）（連邦官報1部 1100頁）は失効する。

第3章 フランス

本稿はフランスにおいて公的な枠組みで実施される教育訓練における民間教育訓練機関の位置づけとともに、民間教育訓練の質の確保や向上のための制度や取り組みについて調査した結果をまとめたものである。特に、公的職業訓練を担う民間組織に関する基本的な資格要件、訓練内容や実施体制に関する基準、教育訓練の成果に関する評価手法といった諸点に注目し、制度等の有無や内容についてまとめる。

第1節 民間教育訓練機関への委託をめぐる状況

1. 公的教育職業訓練を担う民間組織の位置づけ

(1) 見習訓練センターにおける民間組織の位置づけ（運営形態）

ここでは公的職業訓練の重要な位置づけにある見習訓練に着目して、民間組織が担う公的職業訓練の位置づけについてみていく。図表3-1に示したのが、見習訓練を実施する機関の見習訓練センター数と訓練生数、その割合を属性別に示したものである¹。センター数、訓練生数ともに、アソシアシオンと呼ばれる民間の公益団体の割合がもっとも大きいことがわかる。

見習訓練生の所属する数による区分で見ると、約半数の見習訓練がアソシアシオン（Association (NPO)）など民間組織（Organisme privé）によって運営されている施設で職業訓練を受けている。そのほか、24.9%が商工会議所（Chambre de commerce et d'industrie）や職人組合（Chambre des métiers）など公益経済団体の運営する施設であり、15.8%は教育機関（Établissements d'enseignement）が運営する施設である。民間組織に関する区分をさらに細かくみれば、アソシアシオンが35.1%であり、専門組織（Organisation professionnelle）や企業・企業グループが16.0%となっている²。

施設（センター組織）の数を属性別に区分した場合、見習訓練センターの53.6%がアソシアシオンなど民間組織によって運営されている施設であり、15.3%が商工会議所など公益経済団体の運営する施設、25.6%が教育機関によって運営されている施設である。民間組織に関する区分をさらに細かくみれば、アソシアシオンが39.1%であり、専門組織や企業・企業グループが14.5%となっている。

¹ Ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports, 2020, Repères et références statistiques, 5.01 Les effectifs des centres de formation d'apprentis : évolution.

<https://www.education.gouv.fr/reperes-et-references-statistiques-1316>

本稿のウェブサイト最終閲覧日は、特に断りのない限り2020年7月31日である。

² この専門組織や企業・企業グループのうち、「専門組織」は産業・業種別の業界団体であり、純粋な意味での民間企業によるセンターがどれくらいの割合を占めるかについては、公表されている数値から判別できない。

諸外国の民間教育訓練機関について—アメリカ、ドイツ、フランス、イギリス—

図表 3-1 見習訓練機関における民間組織の位置づけ (2018-2019 年)

	訓練生数	割合 (%)	センター数	割合 (%)
民間組織	229,115	51.1	502	53.6
アソシアシオン (公益団体)	157,391	35.1	366	39.1
専門組織、企業または企業グループ	71,724	16.0	136	14.5
商工会議所	111,442	24.9	143	15.3
教育機関	70,895	15.8	240	25.6
その他	36,675	8.2	51	5.4
合計	448,127		936	

出所：教育省ウェブサイト (Repères et références statistiques, 5.01 Les effectifs des centres de formation d'apprentis : évolution)。

見習の職業訓練を担う見習訓練センターなどの施設を管轄する省庁別にみると、83.0%は教育省、14.2%は農業省、1.6%は保健省、残りの1.2%はその他の省が管轄していた (図表 3-2 参照)³。

図表 3-2 所管別の見習訓練センター (数・割合) (2018-2019 年)

	センター数	割合 (%)
教育省	777	83.0
農業省	133	14.2
保健省	15	1.6
その他	11	1.2
合計	936	

出所：Repères et références statistiques sur les enseignements, la formation et la recherche 2019.

(2) 見習訓練を実施する民間組織事例

民間教育訓練機関の事例を紹介する。まず、もっとも数の多いアソシアシオンの事例を3つ紹介し、次に2018年の法改正によって設立された企業あるいは企業グループによる見習訓練センターの事例を紹介する。

(ア) アソシアシオン

(a) La Faculté des Métiers de l'Essonne (FDME)

エソンヌ職業学校は、エソンヌ商工会議所 (Chambre de Commerce et d'Industrie de l'Essonne) とエソンヌ手工業会議所 (Chambre de Métiers et de l'Artisanat de l'Essonne) が設立したアソシアシオンであり、エソンヌはイル・ド・フランス地域圏、パリ南方に位置する。エソンヌ県のマシー、エヴリー・クールクロヌ、ボンドゥフルに33カ所の訓練施

³ Ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse, Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance, 2019, «Repères et références statistiques sur les enseignements, la formation et la recherche 2019», p. 151.

設があり、見習訓練と継続教育を実施している。

見習訓練として、毎年約 3,000 人の見習訓練生を受け入れ、220 人のトレーナーによる CAP から BAC+5⁴ までの 90 以上のトレーニング・コースを提供している。修了生の試験合格率は約 8 割で、10 人に 8 人がトレーニング後に就職している⁵。

継続教育として、毎年 3,500 人の被用者がこの訓練施設でトレーニングを受けている。13 の活動分野で 200 のトレーニング・プログラムが、200 人のトレーナーによって提供されている⁶。

(b) 航空職業訓練協会 (L'AFMAé)

航空職業訓練協会 (L'AFMAé, Association pour la Formation aux Métiers de l'Aérien) は、1996 年にエールフランス、エアロポートドゥパリ (現パリエアロポート)、全国民間航空連盟 (FNAM)、フランス航空宇宙産業グループ (GIFAS) によって設立されたアソシエーションである⁷。航空専門職の見習訓練を運営する組織である。航空分野で就業する従業員向けの熟練化の学習法を開発したが、これはスキルの開発や雇用維持、求職者向けの専門的な再訓練プログラムとして活用されている。航空業界での就職に適した訓練プログラムを個人向けに提供している。

「職業学習プログラム」は、航空技術専門職 (エンジニアリング、組立、保守) と顧客サービス専門職を対象としたトレーニング・コースであり、航空部門のすべての利害関係者のニーズに対応している。「認定トレーニング」は、航空会社の従業員を対象として、スキルの向上、社内での転職または職場における規則や技術面での適応を目的とする専門的な継続教育のプログラムである。また、求職者を対象とした再トレーニングのプログラムもある。

(c) 観光業職業・見習訓練協会 (Association des CFA des métiers du Tourisme)

観光業職業・見習訓練協会は、2004 年に設立された観光業界における見習訓練センターである⁸。観光分野の上級テクニシャンの資格を取得するためのコースやビジネス・観光向けの旅行販売の代理店・コンサルタントのためのトレーニング・コース、ホテル・レストランに関する観光業の管理業務 (BAC + 3 レベル) などのコースをもっている⁹。

⁴ 職業適格証 (CAP : Certificat d'aptitude professionnelle) は、後期中等教育=リセ (高校) 2 年修了レベルの水準 V の資格。BAC + 5 はバカロレア取得から 5 年の課程を修了。

⁵ FDME ウェブサイト (Qui sommes-nous ? > Le CFA) 参照。

<https://www.facmetiers91.fr/qui-sommes-nous/le-cfa/>

⁶ FDME ウェブサイト (Qui sommes-nous ? > La Formation Continue) 参照。

<https://www.facmetiers91.fr/qui-sommes-nous/le-cfc/>

⁷ L'AFMAé, ウェブサイト (Qui sommes nous ?) 参照。

<https://www.afmae.fr/afmae/qui-sommes-nous/>

⁸ 観光業職業・見習訓練協会ウェブサイト (Qui sommes-nous ?) 参照。

https://cfa-tourisme.fr/qui_sommes_nous.php

⁹ 観光業職業・見習訓練協会ウェブサイト (TOUTES LES FORMATIONS PROPOSÉES PAR LES CFA) 参照。

<https://cfa-tourisme.fr/formations.php>

諸外国の民間教育訓練機関について—アメリカ、ドイツ、フランス、イギリス—

(イ) 企業および企業グループが設立した見習訓練センターの例

企業および企業グループによる見習訓練センター設立例が、労働・雇用・社会復帰省ウェブサイトに記載されている¹⁰。

(a) アコー、コリアン、アデコ、ソデクソ

ホテル、老人介護サービス、人材あっせん、食堂サービスのそれぞれ業種が異なる4社が共同で「調理とケータリング関連職種」の訓練を実施する訓練施設を設立し、2020年1月28日に500人の訓練生が職業訓練を開始した¹¹。この訓練施設の設立経緯については、2018年の法改正の説明の箇所でも後述する。

(b) シュナイダー・エレクトリック

シュナイダー・エレクトリックは、エネルギー（電力）管理を専門とする産業グループであるが、見習訓練センターをフランス南東部イゼール県グルノーブルに設立し、2020年9月には、「ビルディング・オートメーション」「暖房設備の自動化」「再生可能エネルギーの管理」といった学科のトレーニングを行う最初の学生を受け入れた¹²。修了者は職業資格として、「液体エネルギー・オートメーションと通信施設」（上級テクニシャンレベル）、「建物間連携とインテリジェントなエネルギー管理」（プロフェッショナル・ライセンス）および「建物のエネルギーと環境性能」（職業教育上級レベル）の資格を取得することができる。

(c) サフラン

航空宇宙、防衛、通信分野の複合企業体であるサフラングループは、見習訓練センターを設立し、航空エンジン部品の検査官見習の訓練を行っている。

訓練終了時の職業資格レベルは上級テクニシャン（BTS : Brevet de Technicien Supérieur）である。学習は、第1フェーズとして、①安全、健康、環境に関するルールを学び、適用する能力を習得する、②航空業界に所属するエンジニアや幹部を対象とするトレーニング・パート145に関連するルールを学ぶ、③制御および修復手順の概要を学び、より具体的には視覚的および寸法的な制御に適用される手順を習得、④目視検査を実行するための文書の読解能力の習得、⑤エンジン部品の検査の実地学習。第2フェーズとして、①より多数の部品やエンジンの検査を学習、②検査工程で異常や不具合があった場合のサポート

¹⁰ Les CFA d'entreprise en projet, Liste des projets des CFA d'entreprise annoncés (avril 2019).

<https://travail-emploi.gouv.fr/demarches-ressources-documentaires/documentation-et-publications-officielles/guides/article/kit-ouvrir-votre-propre-centre-de-formation-d-apprentis-cfa>

¹¹ Paris, le 28 janvier 2020, Accor, AccorInvest, Adecco, Korian, Sodexo et le CFA des Chefs recrutent leurs 500 premiers apprentis.

¹² Elodie Buzaud, 2019, Schneider Electric crée un CFA en gestion de l'énergie à Grenoble, 20 mars 2019, emploi-environnement.com.

<https://www.emploi-environnement.com/news/schneider-electric-cree-un-cfa-gestion-de-l-energie-grenoble-361.html>

プロセスを学び、③実際にサポートできるように作業方法を学ぶ、④寸法測定ツールの仕組みを学ぶ、⑤修理前後のチェックの違いを学ぶ¹³。このほかに、民間航空機エンジン部門の進捗管理部において組織内コミュニケーションに従事する従業員を養成するコースもある¹⁴。

(d) ニコリン・グループ

都市の清掃、家庭および産業廃棄物の収集と再処理を専門とする企業グループであるニコリンは、グループ内での「中間管理」、つまりチームリーダー、部門リーダー、マネジャーなどの職種の人材を育成することを目的として見習訓練センターを設立した¹⁵。2019年10月からニコリン本社の近くのモンペリエにおいて、毎年12～14人の若者を受け入れており、環境サービス職の上級テクニシャンを養成する。

プログラムでは、標準的な訓練コースで提供されるトレーニングに加えて、ニコリン・グループの従業員が参加することによって、実務に直結する専門的な能力の開発を促進する工夫がなされている¹⁶。

2. 2018年の職業訓練制度改革

2018年9月に成立した「職業上の将来を選択する自由のための法律」(LOI n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel) によって見習訓練制度の改革が実施された。改革の主な内容は以下のとおりであるが、民間企業による見習訓練センター設立を許可制から申請制とする改正が盛り込まれている。

① 26歳未満となっていた対象年齢が30歳未満に拡大された。②未成年の見習の最長労働時間が、従来の週35時間から週40時間に、1日当たり8時間から10時間へ伸ばされた。③従来、当局の許可が必要であった見習訓練センターの開設が申請するのみでできるようになり、民間企業の参入が可能となった。④職業能力証明書の取得率(合格率)および就職率を毎年公表することが義務付けられた。⑤見習訓練生の数に応じて見習訓練センターに予算配分されることになった。

(1) 民間企業の参入

見習訓練センターの開設は、これまでは地方圏の行政機関である企業・競争・消費・労働・雇用局(DIRECCTE)から許可を得なければならなかった。そのため、原則として民間企

¹³ Apprenti (e) Inspecteur pièces aéronautiques H/F.

<https://www.safran-group.com/fr/emploi/apprentie-inspecteur-pieces-aeronautiques-h-f/82872>

¹⁴ APPRENTI (E) COMMUNICATION H/F.

<https://www.safran-group.com/fr/emploi/moissy-cramayel/apprentie-communication-h-f/83120>

¹⁵ LE GROUPE NICOLLIN LANCE SON CFA INTERNE ! VENEZ CANDIDATER :-), Article référencé dans Actualité du Groupe et publié le 3/10/2019.

<http://www.groupenicollin.com/cfa-bts-environnement-emploi-candidat/>

¹⁶ Le Groupe Nicollin créé son propre CFA pour recruter ses futurs chefs d'équipe.

<https://www.emploi-environnement.com/news/le-groupe-nicollin-cree-son-cfa-futurs-chefs-d-equipe-413.html>

諸外国の民間教育訓練機関について—アメリカ、ドイツ、フランス、イギリス—

業が見習訓練センターを開設することはできなかった。2018年9月の法改正によって許可制から申請制になり、企業が自社の業務に直結した技能を習得させるかたちでの見習訓練を実施することが可能となった。

民間企業は人材の確保が難しくなっているため、参入に積極的である。様々な業種の企業が見習訓練センター設立の構想を打ち出している。例えばホテル経営のアコー、人材派遣会社のアデコ、老人ホーム経営のコリアン、企業の社員食堂運営のソデクソの4社は、共同で見習訓練センターを設立することを決定している。この4社は、従来から社内に人材育成のための職業訓練の場を設けているものの、質の高い人材確保が困難となっており、今後の事業拡大のために見習訓練センターの設立が必要だと考えている。4社の業界は異なるが、各企業とも特に調理師を採用するのが難しい状況にあることがセンター設立の目的であるとしている¹⁷。また、コリアン社は、これまでフランス国内の400の事業所が100カ所程度の見習訓練センターと提携していた。しかし、最適な人材の養成や獲得ができていないのが現状であり、独自の見習訓練センターを開設する意義は大きいとしている¹⁸。一方でアコー社は、既存の職業能力証明書¹⁹の中身が実際の職業や仕事の内容に適合しなくなっていることに懸念をもっており、企業独自のセンターで見習訓練をすることにしたとする。

4社の訓練センターは、まず2020年から調理師の職業能力証明書（職業バカロレア）などの取得を目指す若年者を受け入れ始める。対象となるのは、就職困難な求職者のほかに、既に社員となっている者で、料理の技術を更に高めたい者や調理師への職種変更を望む者にも門戸を開くとしている。毎年、およそ1,000人の若年者に職業訓練を受講させることを目標としている。

職業訓練を実施する地域は、パリ首都圏イル・ド・フランス（Ile-de-France）、オーベルニュ・ローヌ・アルプ（Auvergne-Rhône-Alpes）地方（フランス中部）、フランス南東部（Sud-Est）の3カ所とされている。このセンター設立は、1社単独では実施することは難しく、4社で共同するからこそ、3カ所の職業訓練センターを開設することが可能になったとしている²⁰。開設当初の段階では、新規の職業訓練施設を設けることはなく、各社の既存の施設を利用するほか、外部の施設を借りて訓練を実施するとしている。

（2）民間の見習訓練センター設立の動きとそれに対する賛否

企業ニーズに即した見習訓練制度に改革する動きに合わせるように、民間企業による訓練センター設立の動きがある。センター開設の申請件数は、2018年から2019年の1年間で

¹⁷ Adecco, Accor, Korian et Sodexo lancent leur propre centre d'apprentis, La Figaro, 3 mars 2019におけるソデクソのアンナ・ノタリアーニ会長の発言。

¹⁸ Quatre géants du secteur des services créent leur propre centre d'apprentissage, Les Echos, 4 mars, 2019.

¹⁹ 例えば、職業資格認定証（CQP : Certificat de qualification professionnelle）。CQPは、労使協同産業団体、通常は全国労使共同雇用委員会（CPNE : Commission paritaire nationale de l'emploi）によって、産業・業種ごとに策定され発行される資格である。

²⁰ Quatre géants du secteur des services créent leur propre centre d'apprentissage, Les Echos, 4 mars 2019.

554 件に達した。申請のあった 554 件の見習訓練センターの全てが業務を開始したり、若年者の職業訓練を開始している訳ではないが、既存の見習訓練センターの半数に相当する数にのぼっている。このうち民間企業からの申請も 61 件含まれていた²¹。

ただ、この改革に対する評価は分かれる。労働省（当時）は見習職業訓練における中心的な役割を企業に期待している。今回の改正によって見習の育成が個々の企業の業務に適した技能を習得させることが可能になる。一方で、既存の見習訓練センターは、企業の発行する職業能力証明書が、用途や価値が特定の業界や労働市場に限定される可能性があるとして、安易な民間企業の参入に反対する姿勢をみせている²²。

（3）見習訓練生の増加

見習訓練生の数は、2019 年 6 月末時点、フランス全土で 45.8 万人に達し、歴史的に高い水準となっており、これは 2018 年 9 月の改革による効果だという認識をペニコー労働相（当時）は語っている²³。労働省によると、2019 年 1 月から 6 月までの 6 カ月間に、6 万人が見習として、職業訓練を受けながらの就労を開始した。これは、前年の同期間と比べて 8.4% の増加（海外県などを除くフランス本土に限れば、9.2% の増加）であった。2018 年の 1 年間に見習を開始した者の数も前年より 7.4% 増加した。

教育省によると、中学（Collège）の終わり（通常、15 歳）に、進路について見習を選択する生徒の数はこの 2 年で 45% 増加した。フランスにおける 15 歳以降の進路は、普通科の高校が中心であったが、経済が好調なために見習の採用が多いことが理由で、見習の増加に繋がっている。例えば、フランス北部のオー・ド・フランス（Hauts-de-France）地方では、修了者のうち 90% が見習訓練修了後に実際に就職している²⁴。

第2節 訓練機関の質の確保に関する制度や取り組み

1. 教育訓練開始の申請と当局による審査

職業活動に関する訓練を、被用者や求職者、または自営業者を対象として実施する全ての見習トレーニング・プロバイダーは、自然人であっても法人であっても、活動の開始を申請する必要がある（労働法典 L. 6351-1 条）²⁵。これは、スキル評価の実施または取得したスキ

²¹ Il n'y a jamais eu autant d'apprentis en France, Les Echos, 5 septembre, 2019.

²² Quand les entreprises créent leurs propres écoles, Le Express, 23 mai, 2019.

²³ 労働・雇用・社会復帰省ウェブサイト（A la demande des CFA, le ministère du travail accélère encore la mise en œuvre de la réforme de l'apprentissage, publié le 29.10.19）参照。（<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/communiqués-de-presse/article/a-la-demande-des-cfa-le-ministère-du-travail-accelère-encore-la-mise-en-œuvre>）

²⁴ L'apprentissage n'a jamais été aussi populaire, et "les élèves sont beaucoup plus motivés, 06 septembre 2019, Europe 1.

²⁵ 政府公共サービスサイト（Déclaration d'activité des formateurs ou organismes de formation, Vérifié le 31 mai 2019 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)）および労働・雇用・社会復帰省ウェブサイト（Kit | Ouvrir votre propre centre de formation d'apprentis (CFA), publié le 04.03.19）参照。

諸外国の民間教育訓練機関について—アメリカ、ドイツ、フランス、イギリス—

ルや経験の審査する機関についても含まれる。ただし、余暇や趣味を目的として個人に提供されるトレーニングや企業が社内において独自の方法でスタッフのために専門的なトレーニングを実施する場合は含まれない。

最初の訓練開始あるいは訓練契約の締結から3カ月以内に地方圏の企業・競争・消費・労働・雇用局（DIRECCTE）に申請を提出する必要がある。

申請方法はオンライン（図表 3-3 参照）あるいは郵送によって行う。

図表 3-3 オンライン申請の画面

申請用紙は以下の URL からダウンロードできるようになっている。

https://www.formulaires.service-public.fr/gf/cerfa_10782.do

申請に必要な書類は以下のとおりである。

1. 申請者、法人のマネジャーあるいは個人の犯罪歴を示す文書（bulletin n° 3 du casier judiciaire）²⁶。
2. 設立当初の職業訓練契約のコピーまたは、教育訓練サービスの提供のために作成された注文書または請求書。
3. 労使同数職業訓練費徴収機関（Opcv: Organismes paritaires collecteurs agréés）²⁷ 作成リストへの登録の証明（当該機関がこの申請を承認して従業員のスカラー評価契約が提示された場合）。
4. トレーニング・プログラムのコピー、トレーナーのリストおよびその肩書きと資格・経験、トレーナーの肩書きと資格・経験と提供される教育訓練サービスの間の関係。

²⁶ 特定の行政手続きあるいは求職活動をする上で求められる文書（政府公共サービスサイト（Demande d'extrait de casier judiciaire (bulletin n° 3)）参照。

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1420>

²⁷ Opcv は、職業訓練を継続するための資金を徴収し、従業員の訓練に資金を提供する機関。2018年9月5日の法律によって Opcv はコンペテンス・オペレーター（opérateurs de compétences (Opcoc)）に組織替えされた。

次の項目に該当する場合、申請が拒否または審査後に取り消されることがある。

1. 教育訓練計画と実施されたサービスが、職業訓練活動の趣旨に対応していない場合。
2. トレーニング活動の実施に関する規定、プログラムの要件、トレーニング終了証明書の送付、トレーニング契約およびトレーニング契約に含まれる情報などのいずれか1つでも違反があった場合。
3. 申請書類の不備の場合。
4. 申請を行った法人あるいは個人が、特に宗派間の運動に関連する特定の犯罪および医療行為に関する違法行為などの犯罪によって、5年間の継続的な職業訓練の実施の禁止を言い渡された場合など。

30日以内に県知事から申請結果が通知される。何ら連絡がない場合には承認されたことを意味する。

センター設立の申請後、トレーニングを提供する組織は、毎年4月30日までに前年度の活動をとりまとめた「教育および財務レポート」を作成する必要がある。

2. トレーニングの質の確保と向上

(1) 見習訓練センターに対する監査²⁸

見習訓練センターで実施される職業訓練の内容およびその効果(有効性)に関する監査(監督)は、以前、教育省の見習監査課(services académiques de l'inspection de l'apprentissage)が担当していた。2019年1月1日に改正され²⁹、管轄する省庁の監督官(inspecteurs ou d'agents publics habilités des ministères certificateurs)および産業や公益経済団体によって指名された代表者(experts désignés par les chambres consulaires)、地方圏の労使共同委員会³⁰が指名した専門家(experts désignés par les commissions paritaires régionales de l'emploi)などで構成される監査団(missions de contrôle pédagogique)が行っている³¹。この改正によって、行政機関のみによる監査から産業や公益経済団体の立場からの視点も含めた監査になったと言える。

この監査団による監査は、職業能力証明書の取得を目的とする職業訓練を対象に行われる

²⁸ この項目を執筆するにあたって JILPT 海外情報協力員の藤本玲氏の協力を得た。

²⁹ 労働・雇用・社会復帰省ウェブサイト (Questions/réponses Mise en œuvre de la re forme dans les CFA = Questions-Réponses | Mise en œuvre de la réforme dans les CFA) 参照。

https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/qr_mise_en_oeuvre_de_la_reforme_dans_les_cfa_300120.pdf

³⁰ 労使共同委員会は、業種ごとの職業教育訓練政策の策定や実施に関して労使協議を行う全国労使共同雇用委員会 (commission paritaire nationale de l'emploi : CPNE) の地域委員会。

<https://www.paritarisme-emploi-formation.fr/les-cpne/>

³¹ 2018年12月21日の政令による。

Décret n° 2018-1210 du 21 décembre 2018 relatif au contrôle pédagogique des formations par apprentissage conduisant à l'obtention d'un diplôme.

諸外国の民間教育訓練機関について—アメリカ、ドイツ、フランス、イギリス—

もので、見習訓練センターのカリキュラムなどが職業能力証明書の取得に適しているかどうかを確認することを趣旨としている。監査は、見習訓練センターや見習の雇用主、見習自身が求めることもできる。監査は書類審査および現地調査から成る。監査に当たる者は、見習訓練センターに対して、監査に必要な書類の提出を求めることができる。監査団は、監査以外にも、例えば、職業能力証明書の内容を改定する時や法改正などがあつた際に、情報提供したり、助言なども行う。

監査団は、毎年、地方圏の知事（*préfet de région*）に報告書を提出しなくてはならず、それを受けて、地方圏の知事は、監査団についての活動や勧告に関する報告書を作成し、地方圏の雇用・労働・職業方向性委員会（*comité régional pour l'emploi, la formation et l'orientation professionnelles*）に提出しなければならない。この監査結果は、場合によっては勧告も含めて、見習訓練センターおよび見習の雇用主にも伝えられる³²。

なお、見習訓練センターは、他の職業訓練機関と同様に、組織運営や会計に関する監査（*contrôle administratif et financier*）がある³³。例えば、国による監査は、職業訓練基金（*fonds de la formation professionnelle*）を適切に利用しているか、あるいは行政上の義務を順守しているかどうかを確認することを目的としている。

（２）教育訓練の質の確保と向上に関する基準

公的資金により教育訓練を実施し、訓練によって習得されたスキルを評価し、職業経験に基づく職業能力認定を行うといった組織活動（労働法典 L. 6313-1 に規定）は、質の確保と向上のために、後述する品質基準に基づいて評価される³⁴。

2015年6月30日の政令 2015-790（継続的な職業訓練における行動の質に関する政令）（*décret n° 2015-790 du 30 juin 2015*）³⁵には、職業訓練機関が質の高いトレーニング活動を提供することができるのかを判別するための6つの品質基準が示されている（労働法典 R. 6316-1）。

1. 訓練の目標を明確化し実際に適用されているか否か。
2. 受講生の受け入れ対応、教育訓練の効果のフォローアップ、訓練修了者の社会的評価。

³² 職業訓練に関する情報提供を行うアソシエーション、Centre Inffo のウェブサイト（*Contrôle pédagogique des formations en apprentissage : publication du décret, Par Valérie Michelet - Le 24 décembre 2018.*）参照。
<https://www.centre-inffo.fr/site-droit-formation/actualites-droit/controle-pedagogique-des-formations-en-apprentissage-publication-du-decret-2>

³³ 労働・雇用・社会復帰省発行の見習訓練センター改革に関する質問集、*Questions-Réponses | Mise en œuvre de la réforme dans les CFA, mise à jour 04.09.20* の13ページ参照。
<https://travail-emploi.gouv.fr/demarches-ressources-documentaires/documentation-et-publications-officielles/guides/qr-cfa>

³⁴ 労働・雇用・社会復帰省ウェブサイト（*Qualité des actions de formation*）参照。
<https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/acteurs-cadre-et-qualite-de-la-formation-professionnelle/article/qualite-des-actions-de-formation>

³⁵ *Décret n° 2015-790 du 30 juin 2015 relatif à la qualité des actions de la formation professionnelle continue.*

3. 訓練実施にあたって教育的、技術的手法や運営面における妥当性。
4. 訓練を担当する人員の専門資格や継続的なトレーニングの実施。
5. 訓練の提供や実施時間、訓練によって得られた成果について一般に周知しているか否か。
6. 訓練受講者による評価。

上記の6つの品質基準を満たしているか否かは、全国雇用・訓練・職業指導委員会(Cnefop)³⁶の認証を受けてラベルを保持することとともに、労使同数職業訓練費徴収機関(Opca)と労使同数個別研修休暇機関(Opacif: Organisme paritaire des congés individuels de formation)³⁷によって作成された21の指標に基づく評価方法がある³⁸。

1. 教育訓練の目的を正確に特定し、一般の国民に対する適応。
 - 1.1 提供するプログラム全体またはオーダーメイドの詳細なプログラムを作成し、プログラムに挙げられた専門的な能力またはスキルを明確にする能力。
 - 1.2 個々人に合致したトレーニング方法を伝える能力。
 - 1.3 教育方法をトレーニング目標への適合させる方法を説明し、その信憑性を説明する能力。
 - 1.4 訓練受講者の受講前の到達点と終了時の到達点を説明する能力。
- 2 一般向けの受け入れ対応、教育のフォローアップおよび評価の適応。
 - 2.1 受け入れとサポートの方法を説明する機能。
 - 2.2 地域的な適合性と適応を説明する能力。
 - 2.3 独自の継続的な評価プロセスを説明する能力。
 - 2.4 多様な教育形式に受講生を適合させるために訓練参加を調整する方法を説明する能力。

³⁶ Cnefop は、2019年1月1日、フランス・コンペタンズ (France compétences) に組織替えされている。フランス・コンペタンズは、2018年9月5日「職業上の将来を選択する自由のための法律」に基づき、Cnefopの他に、雇用と職業訓練のための労使共同職際全国委員会 (Copanef: Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation professionnelle)、専門職の確保のための労使共同基金 (FPSPP: Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels) と国家資格認定委員会 (CNCP: Commission nationale de la certification professionnelle) を吸収して設立された。職業訓練と見習いの分野において、①制度の最適かつ持続可能な方法による資金調達、②スキルニーズの特定と経済的および教育的モデルを開発するための市場の規制、③制度に関する透明性の向上と相乗効果の促進を目的とする改善の3点を組織目的としている (フランス・コンペタンズ (Nos 3 missions stratégiques) および労働・雇用・社会復帰省 (France compétences, publié le 01.01.19 mise à jour 25.03.19) ウェブサイト参照)。
<https://www.francecompetences.fr/france-competences/#qui-sommes-nous>
<https://travail-emploi.gouv.fr/ministere/agences-et-operateurs/article/france-competences>

³⁷ Opacif (Organisme paritaire des congés individuels de formation) は、個人研修休暇 (CIF: Congé Individuel de Formation) に関する費用の徴収機関。

³⁸ Centre Inffo, Focus sur la qualité des actions de formation professionnelle continue, Répondre aux procédures qualité des financeurs, 8e édition - juin 2018, pp. 12-13.
https://www.centre-inffo.fr/IMG/pdf/v8_focus_qualite_actions_fpc_juin_2018.pdf

諸外国の民間教育訓練機関について—アメリカ、ドイツ、フランス、イギリス—

- 2.5 受講実績の継続的な評価を説明する能力。
3. 教育的・技術的手段の妥当性と訓練提供の管理監督。
 - 3.1 受講生に対して提供されるリソースとサポートについて明確な説明ができる能力。
 - 3.2 教育的・技術的な管理監督の手段を明確に説明できる能力。
4. 研修担当者の資格取得と継続研修。
 - 4.1 トレーナーの経験と資格の基礎となるものを形成し更新する能力。
 - 4.2 組織として、あるいは個人としてのトレーナーの継続的な教育活動を認定する能力。
 - 4.3 能力証明書を作成する能力。
5. トレーニングの提供、受講時間および得られた結果について一般に周知する体制。
 - 5.1 トレーニングを提供する際、コミュニケーションする能力。
 - 5.2 成果指標を作成する能力。
 - 5.3 資金調達能力。
 - 5.4 当該教育訓練組織の訓練の対象とする分野の明確な把握。
6. 受講生の評価を考慮する能力。
 - 6.1 受講生の訓練行動の体系的かつ定式化された評価を作成する能力。
 - 6.2 訓練活動の指示者から訓練の効果を収集するための手順を説明する能力。
 - 6.3 評価結果の継続的な改善の過程で利害関係者（トレーナー、受講者、資金提供者、指示者）と共有する能力。

（3）登録ラベル

全国雇用・訓練・職業指導委員会（Cnefop）が発行したリストに登録された証明書またはラベルの保持は、現在のところ法令で義務付けられているものではないが、証明書があることによって訓練機関の活動の質が高く評価されることにつながる³⁹。だが、「職業上の将来を選択する自由のための2018年9月5日の法律（n° 2018-771）」によって、2022年1月1日の時点では、公的な資金による教育訓練機関は「Qualiopi 認証」を受けることが法律で義務化されることになっている⁴⁰。

トレーニング・プロバイダー向けの品質認定マークである「Qualiopi」は、職業能力開発

³⁹ 労働・雇用・社会復帰省ウェブサイト (Qualité des actions de formation, Comment apporter la preuve que les critères de qualité sont correctement remplis ?) 参照。

<https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/acteurs-cadre-et-qualite-de-la-formation-professionnelle/article/qualite-des-actions-de-formation>

⁴⁰ La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

に携わる教育訓練組織が、その組織の教育訓練活動のプロセスが、ある一定の水準以上のスキルの評価や検証ができていることを証明するマークである（図表 3-4 参照）。

図表 3-4 トレーニング・プロバイダーの品質認定マークである「Qualiopi」



3. 職業訓練活動の質の認証機関

職業訓練組織の認証は、フランス認定委員会（Cofrac : Le Comité français d'accréditation）によって認定または認可された「教育訓練組織の認証機関」によって行われている。Cofrac は、1994 年に設立された非営利団体であり、国際基準に従って、適合性評価機関（organismes d'évaluation de la conformité）を認定し、その機関の能力と公平性を確保するための公共サービスを行っている⁴¹。

Cofrac による認定の基準は、製品およびサービスの認証（NF EN ISO / IEC 17065 : 適合性評価 - 製品、プロセス及びサービスの認証を行う機関に対する要求事項）に基づいている⁴²。

図表 3-5 教育訓練組織認証機関の一覧

(1) AB Certification	(13) Global Certification
(2) Afnor Certification	(14) I. Cert
(3) Apave Certification	(15) ICPF & PSI
(4) ATALIA Certification	(16) ISQ
(5) BCS Certification	(17) Label Qualite Systeme
(6) Bureau de Certification international France	(18) LRQA France SAS
(7) Bureau Veritas Certification	(19) Proneo Certification
(8) Certifopac	(20) Qualianor Certification
(9) CertUp Maieutika	(21) Qualibat
(10) Cidees Certification	(22) Qualitia Certification
(11) Dauge Fideliance	(23) SGS ICS
(12) DEKRA Certification	(24) Socotec Certification

出所：労働・雇用・社会復帰省ウェブサイト（Qualité des actions de formation professionnelle | Liste des organismes certificateurs）より作成。

⁴¹ フランス認定委員会ウェブサイト（Accueil / Qui sommes-nous ?）参照。
<https://www.cofrac.fr/qui-sommes-nous/>

⁴² フランス認定委員会ウェブサイト（Accueil / Nos domaines d'application / Formation professionnelle）参照。
<https://www.cofrac.fr/nos-domaines-dapplication/formation-professionnelle/>

諸外国の民間教育訓練機関について—アメリカ、ドイツ、フランス、イギリス—

職業訓練活動の質を認証する機関のリストは図表 3-5 のとおりである⁴³。各教育訓練組織は、リストの中から認証機関を各自で自由に選択して、認証を受けることができる。このリストに挙げられている認証機関は、教育訓練の分野に限定された認証機関ではなく、エネルギー管理システム、品質管理システム ISO9000、環境管理システム ISO14000、労働安全衛生管理システム OHSAS18001、水質管理、企業の社会的責任 ISO26000 など幅広い分野について認証することを事業目的にしているところが多い。企業の監査や会計や経営リスクに関するコンサルティングといった事業の 1 つとして教育訓練組織の認証に携わる組織も含まれる。ただ、CertUp Maïeutika のように職業訓練に特化して 20 年以上にわたり監査や認証に携わってきた組織もある。

まとめ

フランスにおける見習訓練は修了生が習得する技能が企業ニーズに合致していないという問題を解決する目的として、民間企業による見習訓練センターの設立を認める改革が 2018 年に行われた。企業が自社の業務内容に直結する見習訓練を実施できれば即戦力の人材の育成に直結するという反面、特定の業界や労働市場に限定される技能が形成されるという問題点の指摘もある。

職業教育訓練組織の質の確保や向上に関する取り組みは、行政当局による監査から認証制度へと移行する過渡期にある。2018 年の改革によって監査と認証の二本立てで質を確保する体制となっているが、公的職業訓練を担う企業や組織は、公的機関によって認定された認証組織によって実施される定期的な監査による認証を受けることが 2022 年から義務化されることになる。

(補足) 求職者を対象とする訓練を提供する機関の質

求職者が訓練を受ける場合、原則として「ポールアンプロア品質カタログ」に掲載されている機関において訓練を受けることになる⁴⁴。このカタログに掲載されるための応募条件は、全国雇用・訓練・職業指導委員会 (Cnefop) の認証を受けて証明書または品質ラベルが付与された組織であることとされている。認証を得ていない場合でも、法令で規定されている 6 つの品質基準 (労働法典 R. 6316-1) に基づいて雇用局が審査して適格だと判断されれば、雇用局からの資金提供を受けた訓練を実施することができる。カタログに登録されている訓

⁴³ 労働・雇用・社会復帰省ウェブサイト (Qualité des actions de formation professionnelle | Liste des organismes certificateurs) 参照。

<https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/acteurs-cadre-et-qualite-de-la-formation-professionnelle/liste-organismes-certificateurs>

⁴⁴ 雇用局ウェブサイト (La qualité des formations) 参照。

<https://www.pole-emploi.org/accueil/acteurs-de-lemploi/organismes-de-formation/la-qualite-des-formations.html?type=article>

練組織を参照すると⁴⁵、非フランス語話者が就労する上で必要な基本的なフランス語を学習するコース⁴⁶や無資格で生活保護受給者を対象とした主に高校終了レベル（レベルV）の水準を対象とするコース⁴⁷、警備会社が実施する警備員や消防士を育成するコース⁴⁸、販売、貿易、流通、管理会計、マーケティング、人事、IT管理などの分野のマネジャーや一般従業員の専門的な再訓練を実施するコース⁴⁹などがある。

【参考文献】

- Centre Inffo, Focus sur la qualité des actions de formation professionnelle continue, Répondre aux procédures qualité des financeurs, 8e édition - juin 2018.
- Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance, Ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse, Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, 2019, « REPÈRES et RÉFÉRENCES STATISTIQUES, enseignements • formation • recherche, 2019 ».
- Le site officiel de l'administration française, Déclaration d'activité des formateurs ou organismes de formation.
- Ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports, 2020, Repères et références statistiques, 5.01 Les effectifs des centres de formation d'apprentis : evolution.
- Ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse, Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance, 2019, Repères et références statistiques sur les enseignements, la formation et la recherche 2019.
- Ministère du Travail, A la demande des CFA, le ministère du travail accélère encore la mise en œuvre de la réforme de l'apprentissage, publié le 29.10.19.
- Ministère du Travail, Kit | Ouvrir votre propre centre de formation d'apprentis (CFA) .
- Ministère du Travail, Qualité des actions de formation professionnelle | Liste des organismes certificateurs.
- Ministère du Travail, Questions-Réponses | Mise en œuvre de la réforme dans les CFA.
- Ministère du Travail, Qualité des actions de formation, Comment apporter la preuve que les critères de qualité sont correctement remplis ?

⁴⁵ Catalogue qualité Pôle emploi.

<https://annuaire.onmycloud365.com/catalogue/off#>

⁴⁶ ACTION PLURIELLE FORMATION（イル・ド・フランス地域圏、ガルジュ＝レ＝ゴネス）。

<https://annuaire.onmycloud365.com/catalogue/42/show>

⁴⁷ Asso Coopération Promotion professionnelle Méditerranéenne（マルセイユ）。

<https://annuaire.onmycloud365.com/catalogue/4/show>

⁴⁸ ATON FORMATION（イル・ド・フランス地域圏、クールクロンヌ）。

<https://annuaire.onmycloud365.com/catalogue/490/show>

⁴⁹ ADIP-Groupe IGS-formation professionnelle（パリ）。

<https://annuaire.onmycloud365.com/catalogue/55/show>

第4章 イギリス

イギリスにおける公的教育訓練¹は、若年層から在職者、求職者まで幅広い層を対象に含む。主に義務教育後に実施される継続教育において提供され、継続教育カレッジをはじめとする多様な教育訓練機関、民間の教育訓練機関、あるいは高等教育機関などがこれを担っている。義務教育の終了年齢である16歳以降も、18歳までは教育または職業訓練を受講することが義務化されており、4割弱の児童が継続教育に進んでいる²。その提供にあたっては、訓練機関が民間組織であるか否かを問わず、訓練の体制や内容に関する質の維持を図るための各種の制度が適用される。

本章では以下、公的教育訓練の提供における民間教育訓練機関の位置づけを概観するとともに、民間機関を含む訓練機関や訓練内容の質の維持に関する制度の概略について紹介を試みる。

第1節 民間教育訓練機関への委託をめぐる状況

1. 公的教育訓練における民間委託の位置づけ

公的補助の対象となる教育訓練は、資格枠組み（Regulated Qualifications Framework）において前期中等教育修了相当と位置付けられるレベル33までの教育職業資格の取得に関する教育訓練が中心となり、受講者の年齢や資格内容・レベル、また失業者か否かによって、補助内容が異なる（全額または半額補助、あるいは貸付）³。また、継続教育の一環として実施されるアプレンティスシップ（職場における見習い訓練）においては、より高いレベルの訓練も補助対象となるが、レベル33までの訓練が実施全体の8～9割を占めている⁴。

公的教育訓練の提供に携わる組織の検査機関であるOfstedによれば、継続教育の提供に関与するプロバイダーは2019年時点で合計1,900組織あまり、うち1,192組織が民間訓練機関（independent learning provider）で、2017年の500組織前後から倍以上に増加し

¹ 教育訓練に関する政策・制度は、イングランド、スコットランド、ウェールズ、北アイルランドがそれぞれ独立で実施している。本稿は以下、イングランドに関する内容を紹介する。なお、公的教育訓練制度の概要については、JILPT資料シリーズNo.194（2017）『諸外国における教育訓練制度—アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス—』（第2章イギリス）を参照のこと。

² Department for Education（2019）“Destinations of KS4 and 16 to 18（KS5）students：2018”。最も多いのは進学準備（シックス・フォーム）に進む層で、5割弱。

³ 16-18歳層については、原則として全額補助。また19-23歳層はレベル3、24歳以上の失業者はレベル2の資格のそれぞれ初回取得までを全額補助。失業者以外の24歳以上層は、レベル2資格（英数を除く）で半額補助（co-funded）、レベル3は貸付（loan-funded）による（Education and Skills Funding Agency（2019）“ESFA funded adult education budget（AEB）：funding and performance management rules 2019 to 2020”）。

⁴ House of Commons Library（2020）“Apprenticeship Statistics”によれば、アプレンティスシップの新規参加者全体に占める高度なアプレンティスシップ（レベル4-7）の比率は、2017-18年度で13%、2018-19年度で19%。

諸外国の民間教育訓練機関について—アメリカ、ドイツ、フランス、イギリス—

た⁵。近年、政府がアプレントイスシップの促進を強く打ち出した結果として、関連する訓練を提供する民間訓練機関（雇用主を含む）が急増したとされる（図表 4-1）。一方で、2018年度の16歳以上の継続教育受講者およそ290万人のうち、民間訓練機関における受講者は65万人（約2割）程度とされ、公的訓練に関与する組織数の多さに比して、受講者に占める比率は限定的である。教育訓練政策を所管する教育省の関連予算は、その大半があらかじめ定められた訓練機関に対して補助金（grant）として支給されることから⁶、入札等を通じた訓練事業者への委託は一部に留まるとみられる⁷。

ただし、教育訓練に関する予算の配分を担う教育技能助成庁（Education and Skills Funding Agency：ESFA）は、民間教育訓練機関の多くは直接の補助対象としてよりも、下請け事業者として教育訓練の提供を担っているとみている⁸。ESFAの分析によれば、元請けとなるプロバイダーからの委託を受けている下請け事業者は2,300組織あまりにのぼり、委託額はESFAによる補助金額の1割に相当する。

図表 4-1 継続教育訓練の組織種別ごとの受講者数の分野別内訳（2019年、%）

	16－19歳向け教育 訓練プログラム	成人教育訓練	アプレントイスシップ
継続教育カレッジ	32	54	14
シックス・フォーム・カレッジ	89	9	2
専門継続教育カレッジ	51	33	15
専門カレッジ	23	75	1
民間教育プロバイダー	5	27	68
コミュニティ・ラーニング訓練プロバイダー	3	90	7
16－19歳向けアカデミー	91	9	0
高等教育機関	14	8	77
全国キャリアサービス提供事業者	0	64	36

出所：Ofsted（2020）“The Annual Report of Her Majesty’s Chief Inspector of Education, Children’s Services and Skills 2018/19”

2. 民間委託の動向、議論

Ofstedは、こうした下請け事業者への訓練の委託を注視している。近年、元請け事業者による委託において、「管理費」が助成額の多くを占める複数の事例が明らかとなっており、

⁵ Ofsted（2020）“The Annual Report of Her Majesty’s Chief Inspector of Education, Children’s Services and Skills 2018/19”。このほかの内訳は、継続教育カレッジが171組織、シックス・フォーム・カレッジ（主に進学準備）54組織、専門継続教育カレッジ（農業等特定分野に特化）16組織、専門カレッジ（学習困難者等が対象）97組織、コミュニティ・ラーニング訓練プロバイダー（地方自治体、非営利組織等が提供）217組織、高等教育機関69組織、16－19歳向けアカデミー（自治体から独立の教育機関）52組織、ダンス・ドラマカレッジ21組織。

⁶ 補助金の支給を受ける継続教育機関（further education corporation）は、Further and Higher Education Act 1992に基づき国務大臣が指定した組織。

⁷ 教育訓練プロバイダーの業界団体AELPの試算によれば、成人教育予算のうち委託に支出される割合は1割に留まる。

⁸ ESFA（2020）“Reforms to subcontracting education for learners over 16”

<https://consult.education.gov.uk/education-and-skills-funding-agency/subcontracting-post-16-education-and-training-with/>

訓練の質への影響が懸念されることが理由とされる。下請け事業者として公的な資金による教育訓練を提供する場合、元請け事業者との関連で検査を受ける可能性はあるものの、訓練機関として厳格な管理下にはなく（後述）、実態の把握が難しい状況にあるとみられる。Ofsted は、下請け事業者への委託に関する調査プロジェクトを 2019 年から実施している⁹。

また ESFA も、下請けに関する一般向け意見聴取を 2020 年 2 月に実施した¹⁰。制度改正の方針として、下請けを通じた教育訓練の実施に際して、監視強化による早期の問題発見とリスクの回避・介入や、ルール調整、下請けを通じた教育訓練自体の削減（利益のみを理由とした下請けの根絶）、専門的なニーズや、不利な立場の人々に機会を与える下請けの維持、などを方針に掲げている。

ESFA はコンサルテーションの結果を受けて、早くも 2020 年 6 月末には、下請け削減に関する方針を新たにまとめており¹¹、下請けへの委託に関する基準の導入や、委託比率に関する上限の設定などの諸施策を、順次実施していくとしている。

第2節 質向上に関する制度、取り組み

1. 委託手続き（訓練機関の募集、選定等の手法、応募に関する資格要件）

以下では、主に成人（19 歳以上）向けの公的教育訓練について状況をまとめる。

成人向け公的教育訓練は、主として成人向け教育予算（Adult Education Budget）およびアプレンティスシップ予算によって実施されている。ESFA が訓練機関に対する助成金の配分を担うが、上述のとおり、大半は補助金として、主に継続教育カレッジや地方自治体¹²、一部の民間プロバイダーなど予め定められた訓練機関に配分され、委託による実施は一部にとどまるとみられる。ESFA からの助成を受けて訓練を実施するプロバイダーには、各種の登録制度が設けられており、これを経たプロバイダーが、公共調達ウェブサイト等¹³での教育訓練の委託先の募集に応募することができる。

（1）訓練機関登録（The Register of Training Organisations）

教育省（ESFA）との 10 万ポンド以上相当の契約に基づいて、継続教育訓練サービスや

⁹ Ofsted ‘Research into further education subcontracting launched’ (5 November, 2019)

<https://www.gov.uk/government/news/research-into-further-education-subcontracting-launched>

¹⁰ ESFA ‘Subcontracting post-16 education and training with Education and Skills Funding Agency (ESFA) funding’

<https://consult.education.gov.uk/education-and-skills-funding-agency/subcontracting-post-16-education-and-training-with/>

¹¹ ‘ESFA to require reduction in subcontracted activity and introduce a new subcontracting standard, following sector consultation’ (30 June, 2020)

<https://www.gov.uk/government/news/esfa-to-require-reduction-in-subcontracted-activity-and-introduce-a-new-subcontracting-standard-following-sector-consultation>

¹² 2019 年以降、ロンドンやグレーターマンチェスターなど、一部の地域では、成人教育予算に関する政府からの権限移譲により、自律的な施策の実施が認められている。

¹³ たとえば、<https://education.app.jaggaer.com/web/login.html>。

諸外国の民間教育訓練機関について—アメリカ、ドイツ、フランス、イギリス—

これに関する情報提供・助言・ガイダンスサービス、あるいはサービスの開発を行うためには、継続教育カレッジを含めて ESFA に訓練機関として登録する必要がある。

登録はウェブ上に設置されたシステムを通じて行われる。登録に際しては、組織の健全性に関する一連の項目（法人および教育プロバイダーとしての登録、財務の健全性、平等法や安全衛生配慮などに関するコンプライアンス等）のほか、以下の各種事項にかかわる回答を要する¹⁴。なお、教育訓練機関の登録は 2016 年以降中断されている。

- ・ 一般的な質問事項（実績管理・品質保証の方法、機会均等の制度・手続き上の配慮、教育訓練等に関する質の高い情報・アドバイスを提供する能力など）
- ・ Ofsted の検査結果（訓練を提供する場合）
- ・ IT に関する能力（〃）
- ・ 提供する教育訓練プログラムのタイプ、想定する対象年齢層（〃）
- ・ 情報・アドバイス・ガイダンスの提供（提供する場合）
- ・ サービスの開発（〃）

なお、元請けとなる登録事業者からの委託を受けて、下請けとして訓練の提供等を行う場合は、登録の必要はない。ただし、登録事業者を含む全ての教育訓練プロバイダーには、ESFA が運営する別途の簡易な登録制度 UK Register of Learning Providers が設けられており¹⁵、下請け事業者もこれに登録して固有の番号（UK Provider Reference Number : UKPRN）を取得しなければならない。また、元請け事業者は初回の下請け事業者への委託に際して、ESFA からの承認を得ることが義務付けられている¹⁶が、以降は元請け事業者の責任として、下請け事業者への委託が正当な理由によるものであることの説明や、適正な下請け事業者の選定、訓練の実施にかかわる情報の収集などを求められる¹⁷。

なお、訓練機関登録のないプロバイダーは ESFA の助成により実施される訓練について、合計で 10 万ポンド以上を受託することはできない。これに反する委託を行ったことが明らかとなった場合、元請け事業者は下請け事業者との契約を即時停止しなければならない。

（2）アプレントイス訓練プロバイダー登録 (Register of Apprenticeship Training Provider)

アプレントイスシップについては、近年の制度改正により、提供事業者の登録制度が 2018 年に導入され、従来からアプレントイスシップに関する訓練を実施していたプロバイダーを含めて、関連する訓練プロバイダーには登録が義務付けられている。

現行制度は、アプレントイスシップにかかわる教育訓練の提供組織について、主要プロバ

¹⁴ Skills Funding Agency ‘SFA: register of training organisations’
<https://www.gov.uk/government/collections/sfa-register-of-training-organisations>

¹⁵ <https://www.ukrlp.co.uk/>

¹⁶ <https://www.gov.uk/guidance/subcontracting-using-funding-to-offer-education-and-training>

¹⁷ このほか上述のとおり、現在進行中の制度改正により、元請け事業者に対する規制強化が順次制度化されるとみられる。

イダー、雇用主プロバイダー、補助的プロバイダー（下請け事業者）の3つに区分している。訓練プロバイダーは、このいずれかとして登録を行う。登録には、所定の質問事項への回答とこれに関連した文書やエビデンスの提出が求められる。質問事項の概要は以下のとおりである¹⁸。

- ・組織（アプレントイスシップにかかわる組織構造、情報保護監督機関への登録）
- ・財務状況（財務諸表、管理報告書、親会社の収支報告等）
- ・代表者、経営者について（訓練の提供、雇用主との共同による従業員の訓練プログラムの開発に関する経営陣の経験）
- ・職員の経験・専門性と人材開発に関するポリシー（実施のエビデンス）
- ・訓練提供の準備
（主要プロバイダーに対して）
 - －雇用主の必要に応じた訓練プランを作成、提供するためのポリシー、慣行
 - －受講者や雇用主からの苦情への対応に関するポリシー、手続き、プロセス
 - －アプレントイスシップ訓練の提供に関する契約書のひな型
- （主要・雇用主プロバイダーに対して）
 - －訓練実施に関する声明書（内容やスケジュール等を記載）のひな型
 - －これまでの経験・学習に関する評価実施の手法
 - －英語・数学の教育の提供手法
- ・アプレントイスの厚生について
 - －アプレントイスシップの継続的な提供に関するポリシー
 - －アプレントイスの平等取り扱いと多様性の尊重に関するポリシー
 - －アプレントイスの安全維持に関するポリシー
 - －アプレントイスのテロリズム防止義務に関するポリシー
 - －アプレントイスの安全衛生に関するポリシー

なお、登録されたプロバイダーが基準に満たないと判断された場合は、登録を抹消される。これには、検査機関（Ofsted）による検査の結果、不適合（inadequate）との評価を受けた場合のほか、申請時に提出された内容が不正確であった場合、あるいは申請後の状況の変化により、訓練の提供能力が不足していると考えられる場合、申請時に示されたポリシーや手続きを実施していない場合等が含まれる¹⁹。

¹⁸ ESFA “Application guidance for the Register of Apprenticeship Training Providers”

¹⁹ ESFA ‘Register of apprenticeship training providers’, “Conditions of acceptance for main providers and employer providers”
<https://www.gov.uk/guidance/register-of-apprenticeship-training-providers>

諸外国の民間教育訓練機関について—アメリカ、ドイツ、フランス、イギリス—

2. 訓練内容の策定、実施体制に関する基準

(1) 訓練内容の策定

公的教育訓練の大半は、通常、何らかの資格取得を目的として実施され、公的補助の対象となる教育職業資格は、これを所管する資格・試験規制局 (Ofqual) の認可を受けなければならない。職業資格の開発 (内容の作成) や認可申請は、資格授与機関 (Awarding Organisation) と呼ばれる組織が実施し、その運用にもかかわるが、こうした資格には、習得されるべき知識や遂行能力が定義されており、訓練プロバイダーがこれを利用した訓練コースを提供する場合、資格授与機関に承認を受けるためには、その内容に沿った訓練を実施することが求められる。

また、民間訓練プロバイダーが多く参加しているとされるアプレンティスシップは、同じく公的な認可を受けた「訓練基準」 (apprenticeship standards) と呼ばれる計画に基づいて訓練が実施されるが、ここでも職業資格と同様、訓練を通じて習得されるべき知識や遂行能力が規定されている。加えて、訓練の最後に資格授与のために受ける評価 (end-point assessment) についても、その手法や具体的な内容が評価プランとして文書化されている。

以下では、訓練基準の概要を紹介する。

・アプレンティスシップ訓練基準

アプレンティスシップに関する近年の制度改革により、訓練基準は、基準設置のニーズに基づいて任意に結成される雇用主グループ (trailblazer group) が作成することとなった。訓練基準は職業別に作られ、その審査および認可は、アプレンティスシップの推進を担うアプレンティスシップ・技術教育庁 (Institute for Apprenticeship and Technical Education : IfA) が行う。

訓練基準作成の大まかな手順は次のとおりである²⁰。まず雇用主グループは、職業別の訓練基準作成の案 (occupation proposal) を IfA に申請、IfA がこれを承認する場合、雇用主グループは訓練基準の作成を行う。訓練基準は、①職務基準 (occupational standard)、②評価プラン (end-point assessment plan) から成る。これに③訓練費用に関するエビデンス (funding evidence) を加えて、訓練基準の申請が行われる。IfA は、職務基準と評価プランを承認する場合、当該の訓練に関する補助額区分 (funding band) について教育相に提言、教育相の決定を経て、訓練基準に基づくアプレンティスシップの実施が承認されることとなる。

職務基準の構成は職業によっても異なるが、職業に関する基本的な説明のほか、資格レベル、訓練に要する標準的な期間、習得すべき知識と遂行能力に関する項目からなる。また評

²⁰ Developing new apprenticeship standards – overview
<https://www.instituteforapprenticeships.org/developing-new-apprenticeships/developing-new-apprenticeship-standards-overview/>

価プランは、評価項目や評価手法、評価者、内部および外部機関による評価の品質保証の手法などを規定している。評価は、試験および面談によって行われ、上記で定義された知識・遂行能力の習得の如何が判定される。

なお、以下に例示する介護労働者レベル2の職務基準の作成には、介護事業者や地方自治体など10組織あまりが参加、コースの助成額は最高3,000ポンドに決定している。

職務基準の主な構成－介護労働者（レベル2）

<p>職務の概要</p> <p>職務基準の詳細</p> <ul style="list-style-type: none"> －職業：介護労働者 －職務内容（修了者が習得すべき遂行能力） －所要期間：12～18カ月 －資格レベル：レベル2 －介護労働者が知り、理解すべき事 <ul style="list-style-type: none"> A. 行うべき仕事、タスクおよび責任 B. 正しい価値観と行動の重要性 C. コミュニケーションの重要性 D. 対象者を害から保護するための支援の方法 E. 対象者および仕事の同僚の健康と厚生を促進する方法 F. 自身の職業的な向上を含め、職業人として働く方法 －介護労働者が遂行できるべき事 <ul style="list-style-type: none"> A. 職務に応じた主要なタスクと責任 B. 対象者を尊敬と尊厳を持って扱い、彼らの人権を尊重すること C. 明確かつ責任をもってコミュニケーションを行うこと D. 対象者を害から保護するために支援すること E. 対象者と仕事の同僚の健康と厚生を推進をはかること F. 職業人として働き、自身の職業的な向上をはかること －資格：介護ディプロマ レベル2 －職業上の展望 －業種固有の要件

注：知識に関する事項、遂行能力に関する事項のいずれも、計36の下位項目により構成されている。

出所：Institute for Apprenticeship and Technical Education ウェブサイト

<https://www.instituteforapprenticeships.org/apprenticeship-standards/adult-care-worker/>

（2）実施体制・状況

①検査の実施

公的助成による教育訓練プロバイダーは、検査機関 Ofsted による検査を受ける。Ofsted

諸外国の民間教育訓練機関について—アメリカ、ドイツ、フランス、イギリス—

は、検査官 2,500 人（2018 年 3 月末時点）²¹ を擁する組織で、年間で 2 万件以上の検査を実施している²²。検査対象は、学校、保育所等が大半を占め、継続教育・訓練機関に対する検査は 2018 年度で 287 件（継続教育・訓練機関全体の 16%）である。

継続教育・訓練機関の検査に関する検査官向けハンドブック²³によれば、検査の対象は、継続教育カレッジのほか、自治体の運営するプロバイダー、あるいはアプレンティスシップを提供する雇用主など、多様な教育訓練機関を含む。

検査は、大きく 3 種類に分かれる。通常の検査（full inspection）は、①教育の質、②受講者の行動・態度、③人格的発展、④リーダーシップ・マネジメントに注目、総合的な効果を評価する。併せて、主要な 4 施策（若年層向け教育プログラム・トレイニーシップ、成人学習プログラム、アプレンティスシップ、特別なニーズを有する学習者の支援）の実施に関する評価も行う。簡易検査（short inspection）は、主に教育訓練の質が良好かをみるもの。観察訪問（monitoring visit）は、特定の事項に関して評価、必要に応じて改善を促す。いずれも、通常 2 日前までに事前通知が行われる。所要期間は、検査は通常 2～5 日間、簡易検査は最長で 2 日間、観察訪問は 1～2 日、検査官の人数は複数（プロバイダーの規模等で異なる）。

検査の頻度は、前回検査時の評価（4 段階）によって異なる。直近の検査で最高評価（outstanding）を得たプロバイダーは、パフォーマンスの低下や安全上の理由など、別途の理由がない限り、基本的に定期検査からは除外される。「良好」（good）の場合は、評価報告書の発行から 5 年以内に検査対象となるが、通常は簡易検査（short inspection）。「要改善」（require improvement）の場合は、12～30 カ月以内に再度検査対象となる（7～13 カ月以内に事前の観察訪問）。「不適合」（inadequate）の場合は、15 カ月以内に再検査となる（公的助成の対象から除外されている場合等は免除）。また新たに助成対象となったプロバイダーについては、助成による訓練の開始から 24 カ月以内に観察訪問を実施、報告書発行から 24 カ月以内（一部の評価項目で不十分と判定された場合は、6～12 カ月以内）に検査対象となる。

検査対象の選定には、以下の情報が用いられる。

- ・ 前回の検査記録
- ・ 自主評価報告書
- ・ 業績データ
- ・ 進路データ

²¹ 直用の検査官（Her Majesty’s Inspector, Regulatory Inspector）として 800 人、契約検査官（Ofsted Inspector）1,700 人（Ofsted “Annual Report and Accounts 2017–18”）。契約検査官は、教員資格および学位レベルの教育資格を有し、かつ教員として 5 年以上、管理者として 2 年の経験があることなどが要件となる。

<https://www.gov.uk/government/organisations/ofsted/about/recruitment>

<https://ofstedinspector-eoi.ofsted.gov.uk/>

²² 検査実施に関する Ofsted の権限等は、Education and Inspections Act 2006 Part 8 による。

²³ Ofsted “Further education and skills inspection handbook”

- ・ 助成機関、規制機関、雇用主、保護者、受講者から提供された情報・懸念
- ・ オンラインの質問票を通じた受講者、雇用主の意見
- ・ 代表者の交代や組織再編などの情報
- ・ 提供内容や受講者数などの大きな変化に関する情報
- ・ プロバイダーの規模、構成（提供するコースの数・タイプ、地理的な条件や変化）
- ・ 観察訪問等の結果

検査実施の通知後、プロバイダーには以下の情報の事前の提出が求められる。また、受講者、保護者、雇用主、職員からも意見を聴取するが、これには事前のオンラインのアンケートを含む（検査予定のプロバイダーに、関係者への事前の通知を求める）。

- ・ コース、プログラムの詳細
- ・ 週当たりの講義等やその他学習活動の時間割
- ・ 職員リストと組織図
- ・ 訓練施設や受講者（特に職場学習参加者やアプレンティス）の地理的広がり
- ・ 受講者の雇用主名と所在
- ・ 下請け事業者名と所在
- ・ 主要職員の連絡先
- ・ 年齢階層別受講者数（14－16歳、16－18歳、19歳以上）
- ・ 分野別・レベル別受講者数（アプレンティスを除く）
- ・ 難易度別・年齢階層別・分野別・プログラム別アプレンティス数
- ・ エンプロイアビリティプログラム修了後12カ月以内の受講者数
- ・ 学習プログラムに参加しているが資格取得を目的としていない受講者の詳細
- ・ トレーニーシップ修了後12カ月以内の受講者数
- ・ コミュニティ・ラーニング修了後12カ月以内の受講者数
- ・ 特別な教育上のニーズのある受講者数、特別なニーズに関する助成対象者とその内容

検査にあたっては、プロバイダー代表者との面談（学習目的・目標、修了後の進路、学習の重点や順序などを聴取）ののち、検査活動が行われる。職員や受講者は個別に面談、聴取対象となる受講者は検査官が選定する。主な検査活動は以下のとおりである。

- ・ 教育訓練、評価現場の観察
- ・ 教員、指導員、その他職員（科目のスペシャリスト、リーダーなど）との面談と議論
- ・ 受講者との面談、議論
- ・ 受講者の成果の精査
- ・ 教材と受講者の利用の評価
- ・ プロバイダーと受講者に関する記録の分析（個別の受講者の発達や到達点に関するプロ

諸外国の民間教育訓練機関について—アメリカ、ドイツ、フランス、イギリス—

バイダーの計画や観察)

- ・ 受講者の発達度の評価
- ・ 学習の結果としての受講者の知識、理解、遂行能力の検討

併せて、特定のカリキュラムに注目した検査が行われる。その際には、以下の諸要素が考慮される。

- ・ 提供されている訓練のタイプ（4 施策）
- ・ 提供されているコースの科目とレベル
- ・ コースごとの相対的なパフォーマンス
- ・ 使用施設
- ・ 助成機関または雇用主との契約額
- ・ 受講者の分布
- ・ 雇用主の分布
- ・ 提供方法と出席状況
- ・ プロバイダーの代表者、受講者、雇用主からの情報
- ・ 委託・助成機関からの情報

検査対象となったプロバイダーには、事前に評価報告書案が示され、事実関係等に関する異議申し立ての機会が与えられる。最終的に確定した評価は、報告書として公表されるが、「不適合」と評価された場合、助成機関がこれに基づいて訓練実施に関する契約の打ち切り等に踏み切ることがありうる。ESFA が公表するところによれば、2013～18年までの期間で、訓練の品質等を理由に早期の契約打ち切りが行われたケースは50件である²⁴。

②管理

ESFA からの資金により教育訓練を実施する組織は、受講者記録（Individual Learners Record : ILR）と呼ばれる情報を、毎月 ESFA に送信することが義務付けられている。受講者に関する基本的な情報で構成され、訓練の具体的な実施状況等を報告するものではないが、教育訓練機関による受講者に対する訓練実施のエビデンスとして用いられ、その実績により算定される補助金の支給額と連動している。標準的な実績を一定以上下回る場合、年度当初に割り当てられた年間の補助金額について見直しが行われることとなる。また、この実績が次年度以降の予算配分に関する根拠の1つとしても用いられる²⁵。

²⁴ <https://www.gov.uk/government/publications/sfa-early-termination-of-funding-agreement-list-of-organisations>

²⁵ ESFA “19+ allocations technical guidance for 2019 to 2020”
<https://www.gov.uk/government/publications/19-funding-allocation-guidance>

図表 4-2 学習者記録の項目（成人向け教育訓練受講者の例）

Table 12: Adult skills funded learning

Learner	Employment Status Monitoring
Learner reference number	Self-employment indicator
Learner reference number in previous year	Employment intensity indicator
UKPRN in previous year	Length of unemployment
Pre-merger UKPRN	Benefit status indicator
Campus Identifier	Previous education indicator
Unique learner number	Learning Delivery
Family name	Learning aim reference
Given names	Aim type
Date of birth	Aim sequence number
Ethnicity	Learning start date
Sex	Original learning start date
LLDD and health problem	Learning planned end date
National Insurance number	Funding model
Prior attainment	Subcontracted or partnership UKPRN
Planned learning hours	Delivery location postcode
Postcode prior to enrolment	Learning start date postcode
Postcode	Additional delivery hours
Address line 1-4	Funding adjustment for prior learning
Telephone number	Other funding adjustment
Email address	Employment outcome
Learner Contact Preference	Completion status
Restricted use indicator	Learning actual end date
Preferred method of contact	Withdrawal reason
LLDD and Health Problem	Outcome
LLDD and health problem category	Outcome grade
Primary LLDD and health problem	Learning Delivery FAM
Learner FAM	Source of funding
Education Health Care Plan	Full or co-funding indicator
Learner support reason	Restart indicator
National learner monitoring	Learning support funding
Learner Employment Status	Family English, Maths and Language*
Employment status	Learning delivery monitoring
Date employment status applies	Devolved area monitoring
Employer identifier	National Skills Academy indicator
	Work programme participation
	Percentage of online delivery
	HE monitoring
	Household situation
	Date applies from
	Date applies to

出所：ESFA “Provider Support Manual 2019-2020”

3. 教育訓練の成果に関する評価手法

ESFA は、教育訓練の成果に関する指標として、資格達成率（qualification achievement rates:QAR）を使用している。QAR は、受講者に占める修了率をパーセント化した指標で、継続教育カレッジやその他訓練機関の個別の数値が年 1 回公表されている²⁶。QAR の結果の

²⁶ National achievement rates tables 2018 to 2019

<https://www.gov.uk/government/statistics/national-achievement-rates-tables-2018-to-2019>

諸外国の民間教育訓練機関について—アメリカ、ドイツ、フランス、イギリス—

如何によって、即座に委託契約に関する対応がとられるわけではないが、例えば Ofsted によって検査の際の判断基準の要素として用いられている。

このほか、公的訓練を提供したプロバイダーについては、受講者と雇用者（利用者）による満足度調査の結果がそれぞれ年 1 回、プロバイダー毎の数値として公表されている²⁷。教育省は、受講者や雇用者によるプロバイダーの選定を支援することを目的に掲げている。

まとめ

民間の訓練機関はここ数年、アプレンティスシップの政策的な推進の結果として数を増している状況にあるが、公的な教育訓練の提供全体に占める役割は、未だ限定的とされる。公的資金による教育訓練の実施組織として委託を受けるためには、各種の登録制度が設けられているものの、必ずしも厳格な資格要件等が定められているわけではなく、むしろ訓練内容の策定と実施体制の検査が、主な質の維持・向上の仕組みとして重視されているとみられる。このうち訓練内容については、職業資格や訓練基準に盛り込まれた習得を要する知識や遂行能力として規定され、また実施体制は、定期的な実地検査を通じて品質の維持が図られている。訓練の質が基準に達しないとみなされる場合、結果として委託先としての資格が抹消され得る。

一方、訓練の成果としては、コース修了に関する実績が参照されているとみられる。就職率や賃金水準等の関係は、個別のプロバイダーに対する委託に関連した成果の指標として活用されている様子はない²⁸。

（補足）求職者向け訓練の民間委託について

雇用年金省が所管するジョブセンタープラス（公共職業紹介機関）は、社会保障給付を受給している求職者を対象に、就労支援の一環として小規模の訓練を実施することができる。地域レベルに配分された Flexible Support Fund を予算として、ジョブセンタープラスのアドバイザーが、担当する求職者の必要に応じて適用の有無を判断する。自ら費用が負担できないことなどが条件で、費用は 150 ポンドが上限とされる²⁹。ただし、実施に関する情報は公表されておらず、委託状況も不明である。

実施にあたっては、雇用年金省が近年、公的調達効率化を目的に導入したウェブ上のサービス（Dynamic Purchase System）により提供者を募る手法が採られているとみられる。事業者が就労支援サービスの委託を受けるためには、ウェブ上の公的調達専用システムに登

²⁷ <https://www.gov.uk/government/collections/fe-choices-information-for-providers>

²⁸ マクロレベルの統計としては公表されている。例えば、Department for Education (2019) “Further education: outcome-based success measures, academic years 2013/14 to 2016/17”。

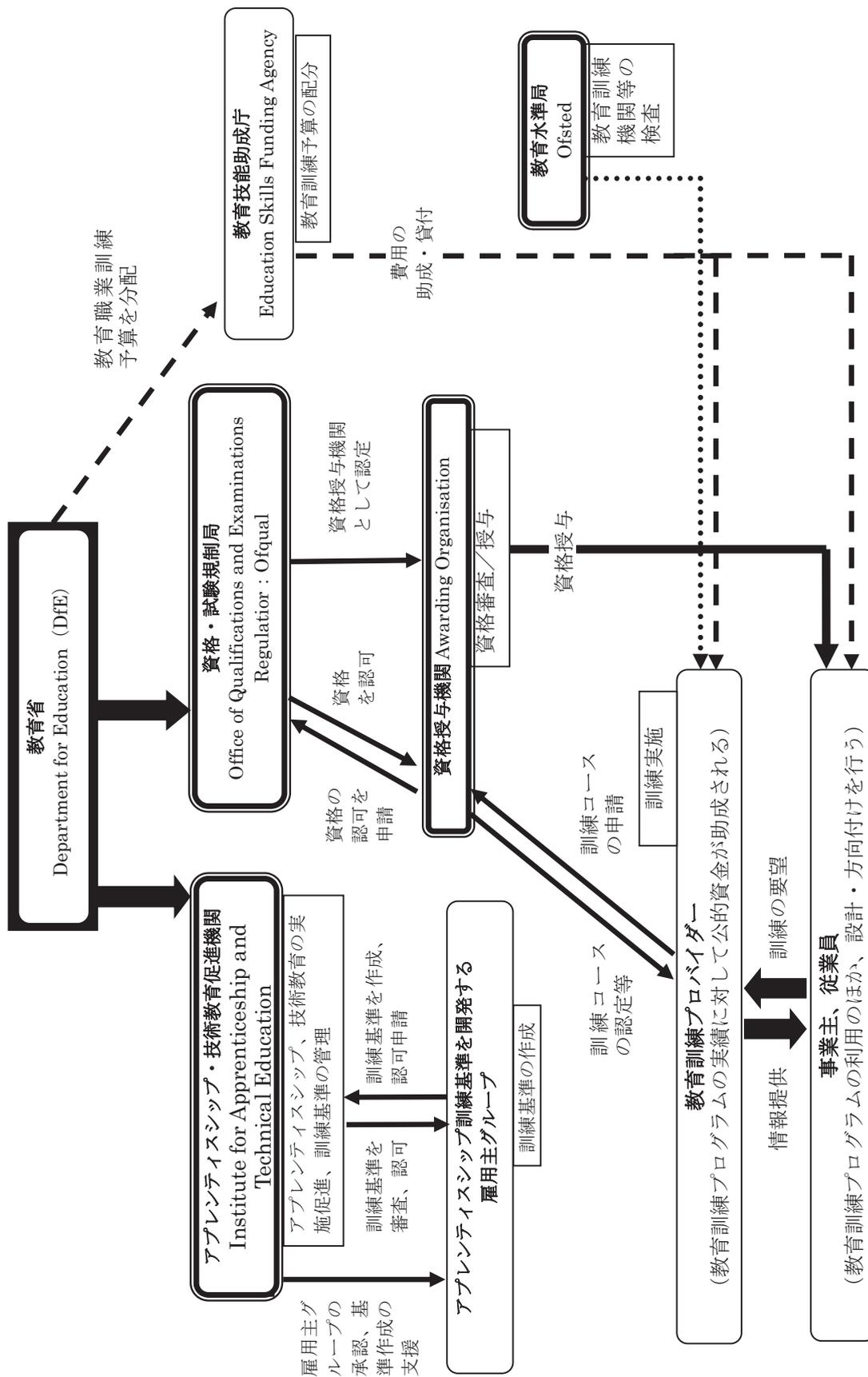
²⁹ <https://www.gov.uk/government/statistics/further-education-for-benefit-claimants-in-england-2017-to-2018>
ジョブセンタープラスの職員向けガイダンスによる。(UK Parliament, Deposit Paper DEP2019-0465, 28 March 2019)

録しなければならない。登録申請に関する雇用年金省のガイダンス³⁰によれば、初回登録時に回答を要する質問事項は、データ保護、安全衛生、監督責任者の設置などに関する確認のほか、サービスの提供可能な分野・地域を選択、などである。

³⁰ <https://www.gov.uk/government/publications/low-value-provision-lvp-online-application-and-guidance>

諸外国の民間教育訓練機関について—アメリカ、ドイツ、フランス、イギリス—

(参考) 公的教育訓練の主な体制



JILPT 資料シリーズ No. 233
諸外国の民間教育訓練機関について
—アメリカ、ドイツ、フランス、イギリス—

発行年月日 2020年11月20日
編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構
〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23
(照会先) 調査部海外情報担当 TEL:03-5903-6274
印刷・製本 株式会社相模プリント

© 2020 JILPT

* 資料シリーズ全文はホームページで提供しております。(URL:<https://www.jil.go.jp/>)