

# イギリスの職業訓練制度

労働政策研究・研修機構 主任研究員 稲川文夫

## 1. イギリスの職業教育訓練の特徴

イギリスにおいて義務教育後（一六歳以降）の進路として、高校、大学とストレートで進学する者よりも社会経験を経た後、大学へ進む者の方が多いという特徴がある。そして、職業経験の中で取得した職業資格が教育資格として相対的に認定されており、大学等への入学要件の一部として認められるなど、教育と職業訓練が結びついて義務教育後の継続教育訓練に多様さと柔軟性を持たせている。

また、教育訓練のもう一つの特徴として、全国学習目標と資格制度を上げることができ、全国学習目標は国として教育訓練目標を定めたもので、各年齢層が達成しなければならぬ具体的な目標が設定されており、それらの数値目標の達成に向けて教育訓練が実施されている。なお、到達目標は、資格の取得に焦点をあてたものとなっており、教育資格と職業資格を目安として国民の教育レベルと技能レベルの向上が図られている。

## 2. 若年者の職業訓練

義務教育後（一六歳以降）の若年者の進路の一つとして政府支援による若

年者の職場訓練がある。当該訓練は、一六〜二四歳の若年者を対象として、訓練経費の全額を公的資金で負担するもので、プログラムの目的とレベルに

表1 若年者の職場訓練への新規受講者数(イングランド地域)

訓練の種類	年			
	1999/00	2000/01	2001/02	2002/03
AMA	76.8	72.4	54.0	47.3
FMA	88.3	104.1	108.3	115.7
NVQ訓練	68.8	50.1	54.1	40.6
E2E	12.6	26.3	31.1	35.7
合計	246.5	252.9	247.5	239.3

(単位:千人)

出典: Statistical First Release:ILR/SFR03

応じて新徒弟制 (Modern Apprenticeships) MA) プログラム、NVQ訓練及び雇用準備 (Entry to Employment) E2E) プログラムがある。当該プログラムへは一六〜一八歳層の八割強が進み、年間の新規受講者は約二四万人を数えている(表1)。

### (1) MAプログラム

当該プログラムは、一六〜二四歳の若年者を対象としてビジネス分野等で必要とされる技能や経験を得るための質の高い職場訓練で、OJTを通して全国職業資格(NVQ)を取得する構成になっている。MAにはレベルに応じて基礎新徒弟制訓練 (Foundation MA) FMA) と上級新徒弟制訓練 (Advanced MA) AMA) がある。

FMAは一六〜一八歳の若年者を主たる対象者として、一九九七年に開始された訓練である。NVQレベル2の資格取得を目指し、農林水産、建設、エンジニアリング、製造、製品・サービス、ビジネスサービスマ等一〇分野にわたって六〇職種(コース)がある。訓練期間は職種によって異なるが、平均して一年である。

AMAは一六〜二四歳の若年者を対象として、一九九五年から実施された訓練である。テクニシャンや監督者レ

ベルの技能養成を目的として、NVQレベル3の資格取得を目指し、一一分野にわたって八四職種がある。訓練期間は職種によって異なるが、平均して三年である。

MAプログラムは、訓練の開始時には雇用主に雇用される者が多く、FMAで約八割、AMAで九割以上に達している。雇用主は訓練生への賃金負担があるが、訓練や評価に係る経費が助成される。雇用されない訓練生には、週当たり四〇ポンドの訓練手当が支給される。

### (2) NVQ訓練

当該訓練は、MAプログラムでカバーされていない職種に係るNVQ資格の取得を目指している。従前のその他の訓練 (Other training) は、一六〜一七歳を対象としてフルタイムの教育を受けていない者、あるいは失業中の者に対して、NVQレベル2以下の資格取得を目指したものであったが、これを大幅に見直して二〇〇三年から実施されている。

### (3) E2Eプログラム

当該プログラムは、従前の基礎技能 (Life Skills) プログラムを見直しして、二〇〇三年八月からスタートしている。一六〜一八歳の若年者を対象として、NVQレベル2未満の資格取得を目指して、FMAへ進むための能力付与、あるいは更なる教育訓練機会へのアクセスを支援することを目的としている。なお、訓練期間は平均して一七週間で、訓練生には週当たり四〇ポンドの訓練手当が支給される。

### 3 社会人の職業教育訓練

#### (1) 事業主が主体的に行う訓練

企業の従業員への教育訓練投資は活発で、それを促進する施策として人的資源投資家認証制度 (Investors in People) がある。二〇〇二年に実施された企業調査によると、八二%の企業でOJTを、六二%の企業でOff-JTを実施しており、五二%の企業で正式な資格取得に結びつく従業員訓練を実施している。大企業では、自社内で従業員訓練を実施できる体制にあるが、中小企業は外部の教育訓練機関と連携して行う場合が多い。その際、従業員訓練に関する相談や実施先として、継続教育カレッジ、大学、分野別技能協議会 (SSC) や資格授与機関 (AB) と関連のある訓練実施機関等がある。継続教育カレッジでは、企業の従業員

訓練に対応する部署において、企業ニーズに対応したプログラムを提供すると共に企業の要望に応じてオーダーメイド形のプログラムの提案と実施をする体制をとっている。

大学も地域に開かれた教育を実践するところが多くあり、企業が従業員教育のために利用できるコースを提供している。一方、SSCやABと関連のある訓練実施機関は、NVQ等の資格取得を目的とした訓練を提供している。したがって、企業は従業員訓練の目的や従業員の属性を考慮して、教育訓練機関が提供するプログラムを選択的に利用している。

#### (2) 個人が主体的に行う訓練

個人が主体的に教育訓練を行う場合、その利用先として継続教育カレッジ、大学、ラーニングダイレクトが提供している。e・ラーニング等がある。継続教育カレッジや大学は、事業主が行う従業員教育に大きな役割を果たしているが、自己啓発やキャリア開発に取り組み個人に対しても多くのプログラムを提供している。継続教育カレッジ全体で、年間四一五万人強が利用している (二〇〇一年度)。その内、パートタイム受講者が約三二八万人で、個人が自己啓発を進める上で最大の利用先となっている。これは、個人の教育訓練ニーズ

に合った多種多様なプログラムを提供していること、国から多くの公的資金助成を受けて受講料を安く設定しているなどによる。一方、大学等へ入学する成人学生 (二一歳を過ぎてから学士課程等へ入学する者、あるいは二五歳を過ぎてから修士課程へ入学する者) は四七万一〇〇人で、全入学生の五八%を占めている (二〇〇〇年度)。この内、約三〇万人がパートタイム学生と見込まれている。彼等の多くは、企業の従業員教育の一環として教育コースを受講している者、あるいはキャリア開発を目指している者である。大学側も彼等を対象とした多くの修士課程プログラム等を提供している。

e・ラーニングは、インターネット上で訓練プログラムにアクセスして学習を進める学習手法である。好きな場所好きな時間に自分のペースで学習できるといふ学習スタイルが好まれて、二〇〇〇年四月に開始されて以来、急速に受講者を伸ばしている。

#### (3) 職業教育訓練に対する財政支援

企業に対する支援策として小規模企業開発助成金、小規模企業施策 (Small Firms Initiative)、事業主訓練試験企画 (Employer Training Pilots) がある。一方、個人に対する支援策としてキャリア開発ローン、学習者支援基金 (Learner Support Fund)、成人学習基金 (Adult Learning Grants) がある。

#### 4 まとめ

継続教育カレッジ、大学、e・ラーニング等を利用して、パートタイムで

継続教育訓練へ参加する人は、年間約三八〇万人を超えている。これは労働力人口の一三%に相当し、八人に一人が新たに継続教育訓練を受講している状況にある。政府も生涯学習社会の構築と教育訓練機会の均等を掲げて、多くの公的資金を投入して国民のキャリア形成を支援している。一方で、教育訓練の結果は、成人教育訓練観察局が教育訓練実施機関の業務を監査することによって、厳格な評価が行われる体制をとっている。明確な目標を設定し、監査機関による教育訓練結果の評価を通して継続教育訓練の質と量を維持・向上させて行く方法は、我が国の教育訓練制度を運営して行く際に、多くの示唆を含んでいるといえる。

#### プロフィール

稲川文夫 (いながわ・ふみお)

労働政策研究・研修機構主任研究員。主な著書・論文に、「諸外国における職業能力評価制度の比較調査、研究」(当機構資料シリーズNo.127)、「教育訓練制度の国際比較調査、研究」(当機構資料シリーズNo.136)、「職業能力開発担当者のナレッジマネジメントに関する調査研究」(職業能力開発総合大学校・能力開発研究センター調査研究報告書No.119)、「イギリスの職業資格(NVQ)」(職業能力開発ジャーナルVol.45 No.4)、「イギリスにおける社会人を対象とした教育訓練」(職業能力開発ジャーナルVol.45 No.10) など多数。専門は職業能力開発。



MAプログラムのHPから

継続教育カレッジや大学は、事業主が行う従業員教育に大きな役割を果たしているが、自己啓発やキャリア開発に取り組み個人に対しても多くのプログラムを提供している。継続教育カレッジ全体で、年間四一五万人強が利用している (二〇〇一年度)。その内、パートタイム受講者が約三二八万人で、個人が自己啓発を進める上で最大の利用先となっている。これは、個人の教育訓練ニーズ