

JILPT 資料シリーズ

No.141 2014年5月

イギリスにおける能力評価指標の 活用実態に関する調査

イギリスにおける能力評価指標の 活用実態に関する調査

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

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「諸外国の外部労働市場における能力評価指標の活用実態に関する調査」に関する調査結果をとりまとめたものである。2011年に実施した「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—」において得られた知見を基に、イギリスにおける職業資格制度の近年の変容と、政府や雇用主、資格取得者による利用の実態について調査を行った。

調査の結果、職業資格は雇用主・資格取得者から一定の評価を得ており、企業内での処遇や採用等にも影響を及ぼしうる位置づけにあることが確認された。ただし同時に、能力の向上や雇用に結びついていないといった批判も生じており、政策的には職業資格を必ずしも軸としない能力開発支援策が試みられつつある。

本報告書が、職業能力評価の活用をめぐるわが国の議論の一助となれば幸いである。

2014年5月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

理事長 菅野 和夫

執筆担当者

氏名	所属	担当
いながわ ふうお 稲川 文夫	中央職業能力開発協会テクニカル・エキスパート	第Ⅰ部、第Ⅱ部 第Ⅱ章、付属資料
ひぐち ひでお 樋口 英夫	労働政策研究・研修機構 主任調査員補佐	序章、第Ⅱ部 第Ⅰ章、第Ⅲ章

2014年3月現在

イギリスにおける能力評価指標の活用実態に関する調査

目 次

序章	1
第 I 部 イギリスにおける資格制度	11
第 1 章 資格枠組みの変遷	13
第 1 節 全国資格枠組み (National Qualification Framework : NQF) の構築	13
第 2 節 欧州資格枠組みに対応した NQF への改変	14
第 3 節 NQF から QCF (Qualifications and Credit Framework) への移行	15
第 2 章 NVQ の変遷	18
第 1 節 2002 年頃の NVQ の構成 (Engineering・製造技術分野の NVQ の事例)	18
第 2 節 QCF に位置づけられている NVQ (Engineering・製造技術分野の NVQ の事例)	20
第 3 章 資格の質を保証する仕組み	29
第 1 節 NVQ の品質保証	30
第 2 節 QCF 資格の品質保証	34
第 4 章 NQF と QCF による資格管理の現状	34
第 1 節 NQF に位置づけられている資格	34
第 2 節 QCF に位置づけられている資格	34
第 3 節 QCF 資格の数 (資格のサイズ別、レベル別及び分野別)	35
第 4 節 NVQ の数 (レベル別及び分野別)	37
第 5 章 資格の普及率	40
第 1 節 QCF 資格の普及率	40
第 2 節 NVQ の普及率	45
第 3 節 日本における技能検定試験の普及状況 (技能検定合格者数から見た普及率)	50
第 4 節 資格の活用度	52
第 5 節 資格の利用法	53

第Ⅱ部 職業資格の利用—政府、企業、個人	55
第1章 職業教育訓練政策における職業資格の利用	57
第1節 職業資格の位置付けと公的補助	57
第2節 対象別訓練施策（若年、在職者、失業者）	59
第3節 職業資格の普及促進策	66
第4節 近年の施策の動向	71
第2章 アプレンティスシップ・プログラムによる職業能力開発	73
第1節 企業におけるアプレンティスシップ・プログラムの活用状況	76
第2節 従業員規模別に見たアプレンティスシップ・プログラムの活用状況	77
第3節 アプレンティスシップ・プログラムの活用予測	78
第4節 アプレンティスシップ・プログラムによる能力開発（Engineering分野の事例）	79
第3章 雇用主・取得者による職業資格の利用・評価	82
第1節 人材需要の状況	82
第2節 雇用主の職業資格に対する評価	88
第3節 資格取得者による利用と評価	94
第4節 業種別の利用事例	101
第5節 職業資格の効果—職業資格の雇用・賃金への影響	108
参考文献	110
付属資料：ヒアリング・レコード	113

序 章

本報告書は、イギリスにおける能力評価制度の近年の変化と、その利用実態に関する調査結果をまとめたものである。調査にあたっては、特に以下の諸点を明らかにすることを目的とした。

1つは、能力評価制度の近年の変化と、職業資格の内容・構成や運用への影響である。対象範囲は、国内で主要な位置付けにある公的な職業資格制度として、従来から利用されていた全国職業資格（National Vocational Qualifications : NVQ）と、2009年に導入された資格・単位枠組み（Qualifications and Credit Framework : QCF）（に基づく資格）を主な対象とした。

2つ目は、資格の取得状況である。統計データに即して、取得者数（件数）を分野やレベル、年齢階層などでみることにより、職業資格の利用に関する傾向を明らかにすることを試みた。また、これに基づいて職業資格の浸透度について試算を行った。

3つ目は、職業資格の利用状況についてである。雇用主や取得者の資格の利用方法、企業等において従業員の保有する職業資格が採用や賃金、昇進などに影響を及ぼしているのかを検討した。

最後は、資格取得に関する雇用主及び取得者に対する支援策について。特に、過去に実施されていた政府の施策「トレイン・トゥ・ゲイン」において、従業員の訓練プログラムのコーディネート等を行っていたスキルブローカーについて情報を収集した。

以下、これらの点に沿って調査結果の概略を紹介する。なお、QCFは導入から日が浅く、その効果に関して未だ十分な調査研究の蓄積がないこと、また雇用主や取得者に関する調査は、QCF、NVQ以外の資格を含む主要な職業資格に関するもののみ利用可能であったことから、場合によって国内で認知された職業資格一般を対象としている。また、イギリスは地域によって職業教育訓練制度や資格制度が異なるため、QCFを実施しているイングランドに絞って調査を行ったが、一部統計や調査についてはイギリス全体にかかわるものとなっている。

1. QCF 導入前後での職業資格の変化（第I部第1章～第4章）

NVQの導入以前、職業資格は大小約600の資格授与機関によって6,000種にも及ぶ資格・認定証が認定され、水準のばらつきや内容の重複など、全国的な統一基準の欠如が利用者を混乱させる状況にあった。こうした状況の是正のため、資格の標準化と質の確保を図るとともに、職場での労働者の能力評価を重視する新しい職業資格として、5段階のレベルと11の分野からなるNVQが1986年に導入された。次いで、16～19歳を対象とした資格の見直しを契機に、1997年には職業資格と教育資格の統一的な資格枠組みとして、全国資格枠組み（National Qualifications Framework : NQF）が構築された。

NVQをはじめ多様な職業関連資格、専門資格が、中等・高等教育資格と併せてNQFに位置付けられることとなった。NQFは当初、NVQと同様のレベル1～5とエントリーレベルで構成されていたが、後に高等レベルが細分化され、レベル4がレベル4～6に、レベル5がレベル7～8に改変されている。

2009年に導入されたQCFは、レベルの構造上はNQFを踏襲しているが、NQFが多様な資格の相対化に役立った半面、規格としての性質は弱かったのに対して、QCFはこの側面を強化した枠組みとなっている。制度改正は、政府の諮問を受けて2006年に公表された「リーチ報告書」の提言を踏まえている。同報告書は、ニーズに即した訓練プログラムの策定、小さな単位の学習も認証可能とする柔軟な学習・認証の仕組みの導入の必要性を指摘していた。NVQおよびNQFに位置付けられていた多くの職業資格が、QCFに合わせた見直し・改定作業の上、QCFに格付けられた。従来、資格を構成していたユニット、さらにこれを構成するクレジット（およそ10時間の学習単位）を単体で学習実績として認め、また各ユニットをクレジットで表現することで、資格毎のサイズ、すなわち取得に要する時間（学習量）の相対化が可能となった。

QCF導入による大きな変化は、段階的な資格取得が可能となったことである。また、資格の質を保証する仕組みに関しても、多様な職業資格に一定の規格を義務付けた。職務能力ベースのQCF資格における評価・判定方法は、従来のNVQと基本的に同等の基準に基づく。大きな違いは、NVQが統一された規定やガイドラインに基づいて実施されていたのに対して、QCF資格は、業種別技能委員会（Sector Skills Council：SSC）あるいは資格授与機関（Awarding Organisation：AO）ごとに資格規制機関であるOfqualの承認を得て、個別の資格の仕様書の中に指針を記述して対応していること、また評価者等の要件がNVQほど厳格ではないという点である。特に後者については、資格授与組織や訓練プロバイダーが、実施規定の厳しいNVQよりもQCF資格を選好する要因となっているといわれる。一方、例えばエンジニアリング分野では、現場の職務に忠実に対応したNVQの方が従業員の能力開発に適しているとの声もある。

なお、QCF導入以前から継続する資格については、内容に関する実質的な変化は生じていないとみられるが、近年新たに作成・認可される資格については、その内容やこれに基づく訓練の実施において、QCFがもたらした柔軟性が一因となって質の低下を招いている可能性が、現地での聞き取りでは指摘されている。

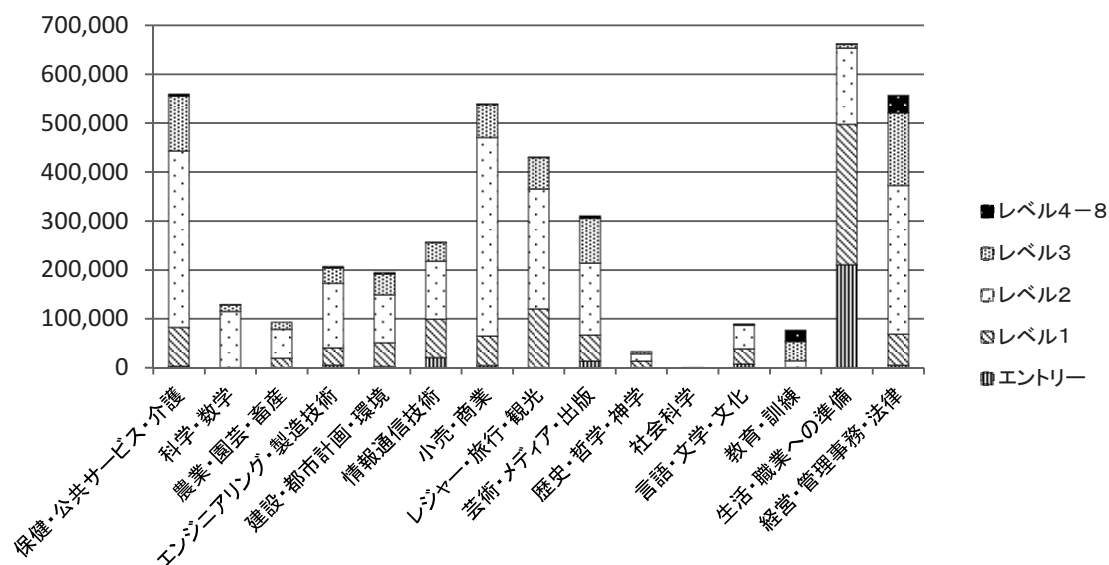
2. 職業資格の取得状況（第I部第5章、第II部第1章）

QCF導入は、従来のNVQとNQFに位置付けられていたその他の資格の多くを、同じ枠組みに包括することとなった。また、QCFではサイズの小さい資格を認証するため、導入前後の取得状況に関する直接的な比較は難しい。NVQの年間取得件数に関する近年のピークは2009年度の102万件、これに対してQCFは導入3年目で取得件数が414

万件（2011年度）に拡大している。このうち、最もサイズの小さいアワード（1～12クレジット）の取得件数が41%（171万件）、サーティフィケート（13～36クレジット）が36%（147万件）、ディプロマ（37クレジット～）が23%（96万件）となっている。また、レベル別には8割強をレベル2までの取得者数が占め、相対的に技能水準の低い者の能力開発施策として機能していることが窺える。

最も取得者数の多い分野は「生活・職業への準備」で、これは失業者も含めて職に就こうとする全ての人を対象とすることに起因している。この分野の資格には、就職に向けた準備（仕事の選び方、応募方法、面接の準備・訓練、仕事をする上で求められる姿勢・態度など）のほか、読み書き計算、特定の職業分野の初歩的な訓練（道具の使い方など）などが含まれ、実際の職場での就労体験が提供される場合もある。このほか、「経営・管理事務・法律」「保健・公共サービス・介護」「小売・商業」などの分野で取得者数が多くなっている。またプロバイダ別には、継続教育カレッジが取得数全体の35%、民間プロバイダ25%、学校19%、雇用主7%などとなっている。

図表1 分野別に見た QCF 資格のレベル構成（2011年度、件）



出所：Vocational Qualifications Database

なお、資格のサイズや年齢階層などの別で見る場合、いくつかの特徴が看取される。

1つは、最もサイズの小さいアワードの取得数、特にレベル2未満の資格の取得が「生活・職業への準備」に集中していることで、ほぼ半数が19歳未満の若年層である。特に16～18歳層では、アワード取得数の半数をこの分野が占めている。アワードの最も典型的な利用は、教育から就業への移行過程にある若者に対する簡易な訓練であることが推測される。

一方、サーティフィケートでは、16歳未満、つまり義務教育年齢層による取得数が多

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

最後にディプロマ資格では、「小売」及び「保健」の取得数が相対的に多い。いずれもおよそ半数が19歳未満層、また4分の3を女性が占めている。また、「経営」「芸術」「保健」「レジャー」といった分野では、レベル3以上の資格取得数が多い。なお、「エンジニアリング」「建設」「農業」では、取得者の大半が男性である。

なお、QCFおよびNVQの分野別普及率を試算した結果が、次表である。各制度の取得者累計は複数の資格取得者の重複を含み、またQCF資格についてはアワードからディプロマまでの各サイズの資格取得件数を合算したものであるが、それでもQCF取得者は導入から3年で、経営・管理・支援サービス業については雇用者の9割相当以上の取得件数に達し、情報通信業でも5割以上相当となるなど、2006年以降のNVQ取得者累計を上回って急速な利用の拡大が見られる。一方、製造業、建設業、保健・公共サービスでは、NVQの取得者累計が依然上回っている。

図表2 産業別の資格取得者累計と対雇用者比率

産業分野	製造業	建設業	卸売・小売業及び自動車修理業	情報通信	経営・管理・支援サービス	保健・公共サービス	全産業
雇用者数(千人)(2012年7月～9月時点)(A)	2,704	1,308	3,688	933	1,036	3,620	25,211
資格分野	エンジニアリング・製造技術	建設・都市計画・環境	小売・商業	情報通信技術	経営・管理事務・法律	保健・公共サービス・介護	全分野
QCF資格取得者累計(人)(2010～2012年)(B)	326,100	357,700	992,700	504,400	947,200	915,200	7,091,900
普及率(%) (B/A)	12.1	27.3	26.9	54.1	91.4	25.3	28.1
NVQ取得者累計(人)(2006～2012年)(C)	716,600	490,000	915,600	139,200	849,100	1,115,700	4,574,900
普及率(%) (C/A)	26.5	37.5	24.8	14.9	81.9	30.8	18.2

注：取得者累計は複数の資格を取得した者を重複してカウントしている。このため普及率は各業種における雇用者の資格取得者比率を厳密に示すものではなく、参考値であることに留意が必要。

出所：Ofqual 及び Labour Force Survey

さらに、わが国との対比のため、2012年単年度における技能検定の普及率（雇用者数に占める技能検定合格者数の割合）を見ておく。普及率が最も高いのは「金融・保険業

関連」職種の 9.2%である。次いで「製造業関連」職種の 1.0%、「建設業関連」職種の 0.7%、「情報通信、サービス業関連等」職種の 0.2%となっている。全技能検定職種の普及率は 0.5%である。

図表 3 日本の産業別雇用者数と技能検定合格者数

産業分野	製造業	建設業	金融・保険業	情報通信業、宿泊・飲食 サービス業、サービス業 (他に分類されないもの)	全産業
雇用者数(単位:万人) (A)	978	410	154	910	5,497
技能検定職種	製造業関連	建設業関連	金融・保険関 連	情報通信、サービス業関 連等	全職種
技能検定合格者累計(単位:人) (2006~2012年) (B)	649,397	208,426	913,312	117,747	1,888,882
普及率(%) (B/A)	6.6	5.1	59.3	1.3	3.4
技能検定合格者数(2012年) (C)	96,953	27,760	142,165	17,798	284,676
単年度普及率(%) (C/A)	1.0	0.7	9.2	0.2	0.5

注：産業別雇用者数に占める技能検定合格者数の割合（普及率）については、当該技能検定職種がいわゆる成長産業に属するのか成熟産業に属するのか、また、当該検定職種が整備されてからの経過年数にも影響を受けるものである。加えて、複数の資格を取得した者については重複してカウントしている。このため、上記の数値は、あくまで NVQ、QCF との比較する上での参考値であることに留意が必要。なお、厚生労働省の「労働市場政策における職業能力評価制度のあり方に関する研究会」において、技能検定都道府県方式（114 職種）で現に就労している技能士数の実数（死亡者数、引退者数、複数等級・職種・作業の保有者数を控除）を一定の仮定の下、推計したところ、約 111 万人、当該者の当該分野における職業分類の就業者に占める割合は約 8.5%であった（2013 年 9 月現在）。

出所：労働力調査「第 12 回改定日本標準産業分類別雇用者数」及び JAVADA（中央職業能力開発協会）Database より作成

3. 職業資格の利用状況（第Ⅱ部第1章～第3章）

雇用主の職業資格の利用やその評価は、その資格が人材不足が生じている職種や技能レベルにどの程度対応出来ているか、こういった技能が従業員の職業資格の取得により補完可能か、といった点に影響を受けると考えられる。技能需要の性質は業種によって異なるが、雇用技能委員会（UKCES）の「雇用主技能調査」からは、広範な業種で専門職および熟練工・熟練労働者が不足している状況がみられる。今回調査対象とした公的な職業資格が対応しているのは、主に低・中程度の技能であり、特に職務遂行能力を重視した NVQ のような資格は、職場での一定の経験を経た熟練工・熟練労働者に近く、その意味で、職業資格制度は人手不足の充足に適した制度ともいえる。加えて、政府による法規制や業種内での自主的な取り組みとして、労働者の一定の資格保有が要件化されている業種・職種もみられる。ただし一方で、職業資格や職業教育訓練を提供する継続

教育に対しては、人材需要に対応したサービスを提供せずに利用価値はないが取得しやすい資格に受講者（特に若者）を誘導しているとの批判も多い。

では、雇用主や資格取得者は、職業資格をどのように評価しているのか。各種調査では、雇用主の約4割が採用の際に職業資格を考慮すると回答している。また時期はズレるが、資格取得者に対する2005年の調査でも、職業資格（NVQ）が求職活動に役立ったとの回答は、資格取得後に職探しをした者の約6割を占めていた。

また、資格取得に対応して賃上げや昇進・職務内容の引き上げを行うかについては、雇用主では全体の32%が賃上げを行う（常に行う17%、一般的に行う15%）、また23%が昇進または職務内容の引き上げを行う（同8%、15%）と回答している。「時折行う」を含めると、6割前後が資格取得による賃上げや昇進・職務内容の引き上げを実施していることになる。「建設業」、「商業・宿泊・運輸」、「ビジネス向け・その他サービス」などで比率が高い。また、取得者でも36%が賃上げの効果があつたと回答し、また責任に変化があつたとする回答が29%、さらに昇進を試みた者のうち21%が資格取得の効果があつたとしている。こうした回答は、特に「建設」「保健」分野で比率が高かった。

今回の調査を元に、職業資格の利用が相対的に進んでいる主要業種について概略をまとめるなら、以下のとおりとなる。まず、公共サービスに関連する分野（保健・教育・介護など）では、職種・職位に関連して職業規制により資格要件が設けられるなど、許可制度により教育・職業資格を重視する傾向にある。ただし、その際に求められる資格水準は、例えば教員などの専門職（学位取得が前提）からより低技能の労働者に対するものまで幅がある。事例として扱った介護業では、一時は一般的な介護労働者について、事業所に対する規制（従業員のレベル2資格保有者比率を5割以上とすること）が設けられていた。規制自体は2010年に廃止となったが、以降も業界内の取り組みとして、所管省庁や規制機関との連携により資格取得の促進を図っている。これには、サービスの質の維持向上とともに、人材確保の観点も含まれる。ただし、平均的な保有資格水準の向上に比して賃金は上昇していない。

次に、従来から職業資格制度を通じた技能水準の引き上げをはかってきた建設業や製造業などでは、職場での仕事内容に対応した職務遂行能力を重視する従来の職業資格（典型的にはNVQ）を選好する傾向にあるとみられ、こうした資格の取得を含む訓練を、とりわけ入職初期にアプレンティスシップなどを通じて取得させる手法が普及している。建設業では、業種内の人材育成をはかる制度として、以前は多くの業種で実施されていた「訓練負担金制度」（levy）が未だに残っており、業種内の人材育成を図る仕組みとして機能している。背景には、労働者の流動性が高く（自営業者、請負労働者が多い）、雇用主による訓練が実施されにくいという業種の特徴がある。また1990年代に導入された「建設技能証明スキーム」（CSCS）によるスキルカード及び技能労働者の登録制度は、取得者170万人を数え、大企業を中心に従業員の資格取得が拡大したという。

加えて、統計上は卸売・小売業における資格取得も多数を占めており、これらは主に、在職者によるレベル 2 までの資格取得とみられる。ディプロマ資格の取得者比率が相対的に高く、その多くは女性で、また 25 歳未満の取得者が多い。現地調査では、業界内で流通する独自企画の訓練・研修が別途あるとのことであり、このため主として入職から一定期間の間に、レベル 2 までの資格取得訓練を通じて在職者の育成が行われていることが想定される。

4. 資格取得に関する支援策（第Ⅱ部第1章3）

イギリスでは現在、従業員の資格取得を目的とする雇用主向けの支援策はないが、過去には、前労働党政権が 2006 年に導入した「トレイン・トゥ・ゲイン」が実施されていた。この施策は、低資格の従業員に対する職業資格の取得や基礎的技能（読み書き計算）の向上を目的とする教育訓練の実施を支援するものである¹。実施にあたっては、政府からの委託を受けた企業向け訓練コンサルタント「スキル・ブローカー」（以下、ブローカー）が、企業の技能ニーズやその充足のための訓練プランの作成、（政府の補助の有無を含め）利用可能な訓練コースの情報などを提供し、このサービスに係る費用が全額補助された。対象となる訓練の内容は、基礎的技能のほか、NVQ レベル 2～4、リーダーシップ・経営訓練で、訓練費用については、基礎的技能及び初回の NVQ レベル 2 取得の場合は全額補助、これ以外は基本的に経費の半額の補助（co-funding）や審査に基づく助成（grant funding）が行われた。

会計検査院の報告書によれば、実施を担った教育技能委員会（Learning and Skills Council : LSC）²の地域支部 9 組織が、ブローカーを雇用する 16 組織と契約（民間営利組織または公的な企業向け情報提供組織（ビジネス・リンク）、2009 年時点では全国で 450 人がブローカーとしてサービスを実施していた。ブローカーには、雇用から 12 カ月以内に「全国スキル・ブローカー基準」を授与されることが要件となっており、保有資格に関する直接の規定はなかったが、実質的には専門機関（SFEDI）による認定または特定の資格の取得（NVQ ビジネス支援レベル 4）が必要であった。また、ブローカーには雇用主から独立・中立の立場で、顧客の利益を優先して活動することが求められた。

「トレイン・トゥ・ゲイン」への雇用主の参加は、ブローカーまたは訓練プロバイダを通じて行われた。ブローカーの場合は、雇用主の組織におけるスキル不足の分析、教育訓練による対応の必要性の判断などのコンサルティングを行った後、訓練ニーズへの対応に適した当該地域で利用可能な教育訓練コースを選定、公的補助の可能性を含めて雇用主に提案した。またプロバイダ経由の場合は、同様のコンサルティングの後、自らが運営するコースを提案、場合によってブローカーへの紹介を経由して、最終的に雇用

¹ 制度概要については、JILPT（2008）を参照のこと。

² 当時、教育・継続教育機関への予算配分等を所管、現在の技能補助庁（Sills Funding Agency）の前身。

主と訓練コースに関する合意を行った。

対象範囲は限定してはいなかったものの、導入当初は従業員に対する訓練の実施が困難な小規模企業（50人未満）に対して積極的に働きかけることが企図されていた。ブローカーの支援を受けた雇用主は2009年までにおよそ14万人、このほかプロバイダ等を経由したとみられる雇用主とあわせて、20万人余りの雇用主がサービスを利用し、4割強が従業員規模50人未満の企業であった。施策を通じて、2009年10月までに140万人が訓練に参加、資格取得者はのべ78万人を数え、主な内訳は、レベル2（フル資格）が56万人、レベル3（同）が7万2,000人、基礎的スキルに関する資格（スキル・フォー・ライフ）が12万1,000人など。また、利用の多かったNVQの分野は、保健・介護（17%）、顧客サービス（6%）、プラント作業（4%）などであった。実施には、2006-2008年度で14億7,200万ポンドが支出され、うち12億1,200万ポンドが訓練費用、1,120万ポンドがブローカーによるサービスに充てられた。なお実施促進には、建設業やエンジニアリング業など、一部の業種別技能委員会も関与していた。所管省庁やLSCとの協定に基づき、業種毎のニーズに沿ってプログラムの提供内容（訓練内容や実施手法）をカスタマイズする一方で、雇用主に対する従業員の訓練需要喚起の役割を担ったという。なお、政権交代後、同事業は終了している。

一方、個人向けには、教育訓練に関する相談窓口として全国キャリア・サービス（National Careers Service）が2012年に導入され、19歳以上層を主な対象に、教育訓練コースに関する情報提供や相談を実施している（イングランドのみ）。利用者は、電話やEメール、または面談により、アドバイザーから職探しや履歴書の作成、教育訓練コースに関する情報や利用可能な公的補助などについて、情報提供や助言を受けることができる。全国12地域で元請事業者11組織がサービスを実施、2,500人強のアドバイザー（キャリア開発専門家）により、2012年度には65万人の成人に計110万件の面談を行ったほか、およそ37万件の電話等による相談を受けた。なお、成人の利用者一人当たり1回の面談（失業者や低技能者など、特定の層については追加で2回）が公的補助の対象となる。13-18歳層に対する同種のサービスは、教育機関、教育訓練プロバイダ、自治体がそれぞれ担うこととされており、キャリア・サービスではこの年齢層に対して基本的に面談のサービスは提供していない。

アドバイザーには、直接の資格要件は設けられていないが、サービス提供組織は、教育や就労に関する情報提供等の公的サービスを担う組織に関してビジネス・イノベーション・技能省が開発した「マトリックス規格」の認証を受けなければならない。規格は、サービス提供の目的に沿って、個々の従業員が役割に応じた資格等を有することを評価基準の1つとして掲げている。このため、特定の資格を要件化しているわけではないものの、アドバイザーの保有資格がサービス提供の目的に適していないと判断された場合は、規格を満たしていないとして委託停止や追加的な対応が求められるとみられる。

また、個人の教育訓練の履歴を記録する生涯学習口座（Lifelong Learning Account）のシステムを提供している（対象は19歳以上、利用は任意）。利用者は、ウェブサイトを通じた自身の訓練記録へのアクセスのほか、履歴書の作成や、技能に関するチェックのためのツールなどを利用することができる。

5. まとめ

イギリスにおける1980年代半ばのNVQ導入には、当時の膨大かつ雑多な資格や認定証による混乱状態を是正し、職業資格の標準化と質の確保を図ることが目的とされていた。職場での仕事内容を職務基準として詳細に規定し、これを遂行する能力を評価する手法が用いられたことで、制度導入の主目的である規格化がはかられた。

NVQの取得者は特に1990年代末から拡大し、導入から2012年までの30年弱の間にはべ985万人が資格取得に至った。この間、大きな政策目標として掲げられた資格取得層の拡大は、経済にはより良質な労働力を、また教育課程で成功が得られなかった低技能・低資格層には階層移動の利益をもたらし得る方策として捉えられていた³。職場における実際の仕事が職務基準によって表現しやすく、資格取得が職務遂行能力の向上につながりやすいとみられる分野では、職業資格の利用が進んだ。アプレンティスシップに代表されるように、入職から数年間で「一人前」に仕事をするために要する技能の訓練が、職務基準によって構造化された資格の取得という形で行われ、また公的補助の対象ともなり得ることは、雇用主にとっても一定の利用価値を意味していた（いる）とみられる。LSCによる企業調査では、職務レベルの高い求人ほど、雇用主が応募者の能力を評価する上で資格を重視していたとの結果も報告されている。

また資格取得者の側でも、職業資格は賃金や職務内容の改善、あるいはより良い仕事への転職の可能性を開くものとして積極的に捉えられていることが、各種調査からは窺える。現実には、資格取得が期待した効果を生まない場合も、あるいは取得した資格の効果が転職によって損なわれる場合もあるが、必ずしもそうした直接的な利益に結びつかない場合でも、例えば仕事上の能力や知識の向上など、彼らの資格に対する期待はそれなりに大きい。あるいは失業者等についても、ジョブセンター・プラス（公共職業紹介機関）経由では比較的限定された訓練機会しか提供されていないが、自主的な参加が多くみられる。

しかし一方で、詳細な規格化による硬直性や、資格取得の自己目的化による雇用主の技能需要への対応の失敗など、職務遂行能力ベースの資格制度や教育訓練体制には批判もあり、結果としてより柔軟な制度への揺り戻しが生じている。QCFの導入による、資格取得プロセスや資格の作成に関する手続き等に関する柔軟化は、そのひとつである。

³ DIUS (2007)

導入以降、資格取得件数は全般的に拡大し、雇用主の反応も総じて良好といえる。小単位の訓練の蓄積による資格取得が可能となったこと、職務内容の変化に対応しやすくなったことなどが利点として挙げられる。ただしその柔軟性ゆえに、導入から数年を経て、既に資格内容や訓練の品質に関する不安の声も聞かれ始めている。人材不足の解消に向けた貢献の度合いや、労働者の技能水準の向上に対する効果の如何については、今後明らかになるとみられる。

さらに現在は、個々の雇用主の技能需要により即した形での訓練の促進に向けて、支援制度の見直しが進められている。訓練内容の決定を可能な限り雇用主に委ね、必ずしも資格を前提としない訓練の実施（従業員の能力開発）に対して助成を行う手法への転換が図られている。

こうした変化を背景として、雇用主に対する従業員の資格取得促進策として従来実施されていた「トレイン・トゥ・ゲイン」のような施策は、現在は実施されておらず、情報提供を通じた支援が主体となっている。雇用主が、職業資格の取得を通じた従業員の能力開発を検討する場合は、営利・非営利の訓練プロバイダや専門組織、継続教育カレッジなどに相談している。また個人に対しては、2012年に導入された全国キャリアサービスにより、訓練コースに関する情報提供や面談によるカウンセリング等が提供されているとみられるが、具体的な支援内容やその効果は目下のところ明らかではない。