

【参考文献】

- 職業能力開発総合大学校（2011）『諸外国における職業教育訓練を担う教員・指導員の養成に関する研究』（50周年特別研究企画報告書）
- 日本労働研究機構（2002）『諸外国における職業能力評価制度の比較調査研究—イギリス—』資料シリーズ No.127
- 日本労働研究機構（2003）『教育訓練制度の国際比較調査研究—ドイツ、フランス、アメリカ、イギリス、日本—』資料シリーズ No.136
- 労働政策研究・研修機構（2004）『イギリスにおける職業教育訓練と指導者等の資格要件』労働政策研究報告書 No.16
- 労働政策研究・研修機構（2009）『欧米諸国における公共職業訓練制度と実態—仏・独・英・米4カ国比較調査—』資料シリーズ No.57
- 労働政策研究・研修機構（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—』資料シリーズ No.102
- ATG training (2013) "Apprenticeship Handbook Issue 12/Jan.2013"
- Banks C.(2010) "Co-investment in the skills of the future" Department for Business, Innovation and Skills
- Cangiano, A., I.Shutes, S.Spencer and G.Leeson (2009) "Migrant Care Workers in Ageing Societies: Research Findings in the United Kingdom"
- CBI (2013) "Changing the pace - CBI/Pearson education and skills survey 2013"
- Department for Business, Innovation and Skills (2011) "Measuring the Economic Impact of Further Education"
- Department for Business, Innovation and Skills (2012a) "Prior qualifications of adult apprentices 2010 to 2011"
- Department for Business, Innovation and Skills (2012b) "Prior qualifications of adults undertaking classroom-based courses in further education 2010 to 2011"
- Department for Business, Innovation and Skills (2013a) "Evaluation of National Careers Service Partnership Delivery"
- Department for Business, Innovation and Skills (2013b) "Apprenticeship Pay Survey 2012: Research Findings"
- Department for Business, Innovation and Skills (2013c) "Prior qualifications of adults in further education workplace learning: 2011 to 2012"
- Department for Business, Innovation and Skills (2014) "Initial outputs of emerging results from earnings analysis of matched data"
- Department for Education (2010a) "14-19 qualifications strategy research"
- Department for Education (2010b) "The Importance of Teaching - The schools White Paper 2010"
- Department for Education (2011b) "Wolf Review of Vocational Education - Government Response"
- Department for Education and Skills and Department for Work and Pensions (2007) "DfES and DWP: A Shared Evidence Base - The Role of Skills in the Labour Market"
- Department for Innovation, University and Skills (2007) "World Class Skills: Implementing

- the Leitch Review of Skills in England"
- Edexcel (2011) "Edexcel Level 3 NVQ Diploma in Mechanical Manufacturing Engineering (QCF) For first registration August 2010"
- Edexcel (2011) "Specification - Edexcel Level 2 NVQ Diploma in Mechanical Manufacturing Engineering (QCF) For first registration August 2010"
- Edexcel (2011) "Specification - Edexcel Level 2 NVQ Diploma in Performing Engineering Operations (QCF) For first registration August 2010"
- Edexcel (2011) "Specification - Edexcel Level 1 NVQ Certificate in Performing Engineering Operations (QCF) For first registration August 2010"
- Edexcel (2011) "Specification - Pearson Edexcel Level 3 Diploma in Health and Social Care (Adults) for England (QCF) For first registration January 2011"
- Education Funding Agency (2014) "Annual report and financial statements for the period 1 April 2012 to 31 March 2013"
- Forth, J., A.Bryson, A.Humphris, M.Kleiner (2011) "A review of occupational regulation and its impact" UKCES
- Gardiner, L. and T.Wilson (2012) "Hidden Talents Skills Mismatch" Centre for Economic and Social Inclusion
- Goddard, E. and C.Greenwood (2007) "Level 2 National Vocational Qualifications: the characteristics of those who obtain them, and their impact on employment and earnings growth" Department for Education and Skills
- Gospel, H. (2008) "Workforce Training and Development in the Context of the Statutory Framework for the Social Care Sector: A Replication Study"
- Gospel, H. and P.Lewis (2010) "Who Cares About Skills? The Impact and Limits of Statutory Regulation on Qualifications and Skills in Social Care" SKOPE Research Paper No.89
- Gospel, H. and P.Casey (2012) "Understanding Training Levies: Final Report" UK Commission for Employment and Skills
- Learning and Skills Council (2008a) "Skills Broker Standard 2nd Edition"
- Learning and Skills Council (2008b) "Recruitment and Training Among Large National Employers"
- Learning and Skills Council (2009) "Train to Gain Sector Compacts –Q and A"
- LSIS (2009) "Engaging employers through the achievement of the Skills Broker Standard"
- Low Pay Commission (2013) "National Minimum Wage - Low Pay Commission Report 2013"
- London Economics (2013) "A Disaggregated Analysis of the Long Run Impact of Vocational Qualifications" Department for Business, Innovation and Skills
- Moriarty, J., J.Manthorpe, S.Hussein, and M.Cornes (2008) "Staff shortages and immigration in the social care sector"
- National Audit Office (2009) "Train to Gain - Developing the Skills of the Workforce"
- National Careers Council (2013) "An Aspirational Nation - Creating a culture change in careers provision"
- Public Account Committee (2009) "Train to Gain: Developing the skills of the workforce" House of Commons
- Richard, D. (2012) "The Richard Review of Apprenticeships" Department for Business,

Innovation and Skills

- Roe, P., J.Wiseman, M.Costello (2006) "Perceptions and Use of NVQs: A Survey of Employers in England" Department for Education and Skills
- Skills for Care (2010) "The state of the adult social care workforce in England, 2010"
- Skills for Care (2012a) "Benefits of qualifications"
- Skills for Care (2012b) "The state of the adult social care sector and workforce in England, 2012"
- Skills for Care (2012c) "The impact of qualifications in the adult social care workforce - Overarching learning from case studies"
- Skills for Care (2013a) "Meeting the workforce regulations: Skills for Care advice on CQC's workforce-specific outcomes; 14 and 25"
- Skills for Care (2013b) "NMDS—SC trend briefing - Issue 1 - Care worker pay"
- Skills for Care (2013c) "The impact of qualifications in the adult social care workforce"
- Skills for Care (2013d) " The impact of qualifications in the adult social care workforce: Case studies"
- Whitehead, N. (2013) "Review of Adult Vocational Qualifications in England" UK Commission for Employment and Skills
- Wolf, A. (2011) "Review of Vocational Education – The Wolf Report" Department for Education
- Wright, J., I.Brinkley, N.Clayton (2010) " Employability and Skills in the UK: Redefining the debate" Work Foundation
- UK Border Agency (2008) " Internal Caseworker Guidance - Senior Care Worker"
- UK Commission for Employment and Skills (2012) "UK Commission's Employer Perspectives Survey 2012: UK Results"
- UK Commission for Employment and Skills (2014) "Employer Skills Survey 2013: UK Results"

付属資料：ヒアリング・レコード

以下は、2014年1月に実施した現地調査の記録の一部である。全体の調査日程は次の通り。

- 1月6日午前 : The Institute of the Motor Industry (自動車産業の業種別技能委員会)
 対応者 : James Stockdale, Head of Skills Development
 Nathan Brown, Research and Information Analyst、Laura Beaty, Apprenticeships and Qualifications Development Officer
- 1月6日午後 : UK Commission for Employment and Skills 前半 (技能政策に関する公的機関)
 対応者 : Judith Compton, Assistant Director, Research and Technical
 Aoife Ni Luanaigh, Senior Research Manager
- 1月7日午後 : Chartered Institute of Environmental Health (環境安全衛生分野の資格授与組織)
 対応者 : Marianne Phillips, Head of the CIEH Awarding Organisation and Operations
- 1月8日午前・午後 : SEMTA (エンジニアリングの業種別技能委員会)
 対応者 : Paul Turnbull, Project Manager, Standards and Qualifications
 アプレンティス3名 (Adam、Bethan、Fraser)
- 1月9日午前 : Sumitomo (SHI) Demag Plastics Machinery UK Ltd. (企業)
 対応者 : Nigel Flowers, Managing Director
 Ian Harper, ATG Training
- 1月9日午後 : ATG Training (訓練プロバイダ)
 対応者 : Lee Griffiths, Account Manager ほか
- 1月10日午前 : Confederation of British Industry (経営者団体)
 対応者 : Holly Hardisty, Senior policy adviser

ケース 1 : Sumitomo(SHI) Demag Plastics Machinery UK Ltd.

【会社の設立と概要】

機械の販売、サービス会社である Demag の子会社として 1974 年に設立しました。その後、2008 年に Demag と住友が合併し、現在に至っています。

当社は、機械の販売部門と技術サポート部門で構成されています。主な仕事は、機械の販売と技術サービスですが、技術サービスの仕事はかなり技術・技能が必要です。

従業員数は 26 人で、サービス・エンジニアが 6 人、欠陥発見、調整を担当する人、ソフトウェアを担当している大卒のエンジニアが 1 人、HNC (Higher National Certificate) という技術の専門資格を持ったエンジニア (大卒でない) が 4 人います。

【求人・採用について】

当社の求人広告には、こういう資格が必要だとか、アプレントイスシップを修了していることといった条件は出しませんが、技術サービス関係の 4 人は、アプレントイスシップ修了者を採用しました。

当社は 5 年ぐらい前までは、自社でアプレントイスシップ・プログラムを実施していました。ここ 5 年間はそういう機会がありませんが、実際やったことは非常に成功して、今でもその時の修了者がここで働いています。今年、2 人採用しましたが、その際、重視した点の 1 つは、機械もしくは電気分野のアプレントイスシップを修了していることです。

当社では、実際の仕事ができるということが非常に大切なので、アプレントイスシップの経験があつて、資格があるという人は非常に重要です。できれば、将来またここでアプレントイスシップをやりたいと思っています。部品、パーツを扱う部門でも、それについてのエンジニアリングが必要です。実際に、顧客と話をするにしても、専門的な知識が必要で、スペアパーツを売る分野でもエンジニアリングが必要です。全社員 (26 人) の 80% が大体、何らかの技術関係の資格を持っています。

【従業員の採用とアプレントイスシップについて】

当社で仕事をするためには、マルチ・スキルが必要です。しかし、最初から全てできる人が新人として来ることはまずありません。最近、採用した新人は、機械的な技術は非常に高い。しかし、それに電氣的な技術を足さなくてはいけないということで、電気関係の訓練をし、次の段階として、ドイツ本社の電気部門に 2 週間送り込みます。

ドイツ本社の従業員は 600 人位で、その内 10% はアプレントイス (正式に訓練受ける見習い生) です。彼らは何らかの形で、イギリスのアプレントイスシップと同じような訓練を受けています。

当社では、全く技能のない 16 歳、17 歳ぐらいの若者を採用した場合、アプレントイスシ

ップを3年間やり、その後2年位は会社で訓練をして、ようやく仕事ができると言えるレベルになります。3年間のアプレントィスシップをやっても、1人で仕事を任せられるようになるには、最低2年間は訓練・研修が必要です。理由の1つは、当社では、大体1人でやる仕事が多いからです。それと、顧客と直接接して仕事をする場合が多いので、会社の顔という形になり、この人は見習いですという言い訳はききません。だから、完全に仕事ができるようにならなければなりません。もう1つの理由は、扱う機械が非常に高価なので、必ずできるというコンピテンシーの確認ができないと、1人に仕事を任せることができないということです。

昔は、5年間位のアプレントィスシップは幾らでもありましたが、政府の補助が削減されて、今は3年間、中には1年間なんていうのもあるので、一人前にするための訓練は、企業に任されるようになりました。現在の3年間のアプレントィスシップ修了者は、職場で安全に働ける最低限のことや基本的なエンジニアリングの知識があるというレベルです。その後は、企業がそれに追加して、知識と技能を訓練していかなくてはいけない。

【従業員の教育訓練について】

当社の訓練は、新製品や新技術が入って来た場合に、それに対応した訓練・研修プログラムを作って実施しています。特に、サービス関係あるいは技術関係の従業員にとって知っておかなければならないことは、有無をいわず研修をします。技術サービスを担当している従業員は、1年に最低2週間は、知識・技術更新のための訓練を受けます。

それと、1年ごとに行われる従業員のパフォーマンスのレビューによって、個々の従業員に不足している技能がわかるので、その訓練をしていきます。方法としては、縦軸にスタッフ全員の名前、横軸に仕事の名称を配列したマトリックスを使って、個々の従業員が出来なければならない仕事を常に見直しています。ある従業員の出来る仕事に不足がある場合は、その従業員と話をして、研修を受けさせることにしています。

時には、社員から自分はこういう能力を開発したいと言ってくる場合もあります。例えば、財務関係の従業員が、契約に関する勉強をもっとしたいので訓練を受けさせてくれと言ってくる。そういう場合は、その訓練が実際にこの会社に役に立つものであるかどうか、それをまず検討して、それが会社の利益とぴったり合う場合は、会社が費用を負担します。実施にあたっては、遠隔教育（distant learning）やオープン大学（open university—通信制の高等教育）を利用する方法もあります。

あるいは、それが会社の利益にぴったり合うわけではないが、能力開発としては良いという場合は、費用は自己負担で、ただし週何日は休んで講義に出ても良いという形で同意をして、行う場合もあります。それはケース・バイ・ケースです。

【従業員の教育訓練における資格の位置づけ】

研修の中での資格の位置づけと資格を取るための研修についてですが、社内で研修する場合もあれば、外部で研修を受講する場合があります。例えば、電子関係の技術資格が必要である、あったほうが良いという場合は、それなりの資格を取らせるため、できる限りそうした資格につながるコースを探して受講させます。受講した本人にも付加価値がつくし、会社にも利益になります。新しい製品については、本社から決まった研修プログラムが来るわけですが、例えば、リフトやクレーンなどの資格を取らなくてはいけないという場合は、こちらで提供します。

この地域には、当社のような会社が多く、レベル2のアプレントイスシップに興味を示す雇用主はほとんどいません。もっと生産工場がある地域へ行くと、レベル2のアプレントイスシップも人気はありますが。

【資格制度について】

イギリスでは資格制度がどんどん変わっています。例えば、求人にも2人の応募者がいたとして、両方が同じ NVQ を持っていたとしても、実際に受けた訓練は全く違う場合があるので、資格そのものに頼ることはできません。

雇用主から見ると、資格というのは非常に複雑でよくわからない。求人への応募者を見ると、いろいろな資格を持っているけれど、何ができるのか全然わからない。だから、雇用主にとっては現在の資格制度に頼ることはできないということです。

政府による調査研究でも、現在の制度は非常にわかりにくいという結果が出ています。従って多分、制度改正があるだろうと思います。希望としては、例えば、この資格は、これと、これと、これができるということを1ページにはっきり書くようにしてほしい。

QCF は、柔軟性があるというのが売り物です。ところが、その柔軟性のある資格で判断して最終的に採用した人は、実際にできることがそれぞれ全く違う場合があります。雇用主にとっては、タイトルを見てもよくわからない。それを何とかしていかなくてはいけないという動きは出ています。要するに、自動車の運転免許みたいに、どうやって習っても、誰に習ってもいいけれど、最終的には運転ができなくてはいけない。資格のタイトルを見て、何ができるかというのが雇用主にはっきりわかるようにしていくべきです。

【資格取得に関する基金について】

QCF は、理論上は幾つでも追加で（ユニットを）取得して、次々に資格を高めていくことができることになっています。ところが、アプレントイスシップで資格を取ってしまった人は、もう資格が既にあるということで、その後に（ユニットを）追加する場合、その追加部分に対して公的な補助が出ません。一見すると、QCF というのは公的補助で資格を積み上げていけるように聞こえるけれども、アプレントイスシップについてはそれが出来ない。そう

いう問題があります。

イギリスの伝統的な考え方として、職業訓練の費用は国が払うものだという国民意識があって、会社が行う従業員のための技術・技能訓練であっても国が補助すべきだという企業意識が働いています。他のヨーロッパの国では、社員の教育訓練にお金を出すのは、会社の投資であるという意識が非常に高いということです。

【従業員の処遇について】

資格取得と昇進・昇給の関係ですが、当社のように小さい企業にとっては、それは非常に重大問題です。社長の下に5人の管理職がいて、その下にマネジャーがいる。だから、技術を持って働いている人が昇進していくという道がないわけです。昇進という形ではないけれども、そういう技術・技能、能力のある人には、例えばプロジェクト・マネジャーにするなど、さまざまな責任を持たせて、給料をあげる工夫をしています。

賃金については、まず求人段階で、仕事に応じた年俸が決まっており、1年に1回、給与レベルを全て見直して、適正化しています。サービス・エンジニアについても、決まった年俸の額があります。これに、個々の従業員でいろいろな条件を加味して、1年ごとに見直しています。特に成果が上がっている場合や、追加の報酬を出すべき仕事をした場合は、それなりの額を加算します。もっと大きな企業や団体であれば、例えばレベル1なら幾ら、レベル5なら幾らといった段階的な報酬が給与表で決まっていますが、当社にはそういうものはありません。

小規模の会社だと、資格を取っても、その資格を有効に使う機会がない場合が多いわけです。そういう場合、その人は他の会社へ移っていく。大きい会社であれば、その資格を使う次の等級（バンド）に上がっていくという傾向はあります。当社の場合、資格を取ったことで等級が上がるということはありませんが、資格を取って知識や技能を高めれば、それなりの追加の責任が与えられ、それによって給与も上がっていく、そういう形で社員の意欲を高めています。

当社は、先ほどの話のように、資格を持ったアプレンティスが来ても、追加で2年位の訓練をしなくてはならず、その費用がかかるので、訓練した従業員が他の会社に転職しないようないろいろな工夫をしなければならない。それで、責任を増やして給料を多少上げていく。

我々のような小さい会社は、個々の従業員について把握しやすいわけですから、各個人の可能性を早く見つけて、その人を訓練して会社のために使おうということがやりやすい。個人の可能性に応じて適切な訓練を与えていって、本人は給料も上がるし、会社のためにもいいという、そういう形で訓練というものを取り入れています。大きい会社だとそういうことはできません。

【従業員の定着率】

一般に今の若い人は、1つの会社に留まる期間が短く、大体2年位でどんどん仕事を移っていく傾向にあります。しかし、エンジニアリング分野では、定着率はかなりいいです。エンジニアリングという職種は実際に行う仕事が明確なため、これをやろうと決めた人が来る傾向が非常に強いわけです。小売なり事務といった職種は、仕事があったから行くという人が多いので、そういう人は非常に定着率が悪い。エンジニアリングの場合は、他の職種に比べて短期間で移っていくということは少ないですね。特に、女の子でエンジニアリングに来た人というのは非常に熱心です。いろいろな反対を押し切って来た人が多いため、資格を取って、長く留まるという傾向が非常に強いです。

ケース 2 : 自動車産業協会 (The Institute of the Motor Industry : IMI)

【組織の設立と概要】

1917年に自動車産業専門協会として設立。2007年にSSCになった。

9人がSSCとしての業務を担当している。SSCに関する業務は政府からの補助で実施しており、資格や訓練に関するサービスは、会員に無料で提供している。主な業務として次のようなものがある。

- ① 調査研究とNOSの政策作成
- ② NOSの開発・改定
- ③ AOと協働して資格の内容と構成に関する調整
- ④ SSC以外のIMIの仕事は、会員の負担で行っている。

SSCとして一番大切なことは、雇用主と協力して働くことです。産業構造や技術の変化に対して、雇用主と連携して、影響を受ける技能や知識をいかに早く、NOSに反映させるかがとても重要です。したがって、調査研究した結果に基づいてNOSを改定し、その結果をアプレンティスシップに組み込んでいくことも大切な仕事になっています。政府の施策と実際の産業との間に立って仲介人のような仕事をするのがIMIということです。

【資格をめぐる動きについて】

従来は、NOSというものの上に全国資格枠組み(NQF)があり、その枠組みの中にNVQなどがあって、そういう資格制度がずっとあったわけです。2008年(5年前)に、NQFはもう役に立っていないという声が出て、SSCと雇用主が協働して、Sector Qualification Strategyを作りました。それは、資格はどういうものであってほしいかという雇用主の声に基づいて作ったものです。

以前は、AO(資格授与機関)が資格をつくっていましたが、これに関する規制が比較的緩やかだったため、AOが勝手に資格を開発できたわけですね。そこに、このストラテジーの作成とQCF導入が行われて、産業側の意見、ニーズに基づいて資格の内容を細かく決めていくよう、制限できるようになりました。QCFは、それまでの資格の開発が資格の売り手であるAOとSSCとの間で行われていたのに対して、売り買いの立場ではなく、SSCが業界側と直接話し合った上で資格を作っていくようにした、そういう制度改革であったというわけです。

QCFは、柔軟性があるという点で雇用主や学習者から非常に人気があります。NVQのコースでは、とにかくぎっしり詰まった内容について1年間学習するということでしたが、QCFの場合、小さなユニットを積み上げていくことで資格が取れるという点が非常に使いやすいということです。

QCFが始まったときに、QCFには資格のタイプは設けないということで、「NVQ」はもう

なくすということになっていました。ただ、産業分野によっては、NVQ そのものが技能の資格として認められているので、それをなくしてしまうわけにはいかないということになり、一部で未だに残っています。

IMI の資格は、実質的には NVQ の時期と変わらない方式で訓練・評価を行います。タイトルには NVQ という名前がついていません。NVQ という名前を使う場合は、NVQ 実施規約に基づいて作らなければならないが、使わない場合はそれに基づかなくてもよいということです。実施規約の中には、実際には役に立たないものがたくさんあるので、IMI では実施規約の中から実際に役に立つ部分を拾い出して、アセスメント・ストラテジーを新しく作って、それに基づいて資格を作っています。

IMI で開発した QCF 資格は、販売、修理からマネジメント、そういった職種まで全て含めて、AO によって提供されているものの合計が 300 位あります。自動車産業分野においては、AO が違っても資格が同じタイトルであれば、必ず同じであり、それを常に維持するため、IMI は AO と常に協働して、NOS に基づいているかなど、資格の内容と構成を調べています。

最近の施策である **Employer Ownership of Skills** というイニシアチブは、雇用主が従業員のスキルに関して責任を持つようにし、それを支援するというもので、個々の企業がもっと自社に必要な資格や技能訓練にお金をつぎ込むことができるようになった。しかし、これが発展していった場合、今あるスタンダードというのがあまり認められないで、それぞれの企業が独自のスタンダードというものを作っていく方向に発展する危惧があるということです。

そうすると、例えば、大企業でスタンダードというのを作っているようなところでは、その企業で認められても他の企業では資格として認められないという状況が生まれるということです。NOS ベースではなく、全く雇用主ベースになってしまうという危惧はあります。

【アプレントイスシップについて】

資格が一番使われているのはアプレントイスシップです。例えば、16 歳ぐらいで何の経験もない若者がアプレントイスシップに入ると、いろいろな仕事の経験を積んでいく中で資格が取れるという使われ方をします。だから、資格というのは、会社に入ってから取るものが多いわけです。一方、16-18 歳で座学による知識ベースの資格を取得して自動車産業に入るというルートもあります。

自動車産業分野では、レベル 2 から 3 へとアプレントイスシップを続けていくという人が非常に多い。他の産業分野だと、レベル 2 を取ってしまえば、後は他へ行くという人がかなり多い中で、先に進んでいくという人が非常に多いというのは素晴らしいことです。自動車産業界の仕事の性質として、レベル 2 のアプレントイスシップがあっても、実際の職場で責任を持って 1 つの仕事をするというところまではいかない。それをちゃんとした仕事としてできるようになるには、レベル 3 を取らなければいけないというのが企業の認識です。

原子力発電分野などの特殊な分野以外は、大半のアプレントイスシップが 3 年以内で終わ

るようになっていきます。

以前は、産業分野ごとに独自のアプレントイスシップを作っていたわけですが、現在は、統一されていて、どの産業分野でも同じ形でアプレントイスシップやらなくてはいけないという規定ができています。例えば内容としては、NVQあるいはコンピテンス・ベースのQCF資格を入れること。知識ベースの科目とその時間数等が規定されています。

アプレントイスシップは人気があります。アプレントイスシップに関わる資格に興味があるかはわかりませんが、アプレントイスシップという概念自体は従来からあるので、非常にわかりやすく、企業も興味を持っています。ただ、自動車産業分野は小規模の企業が多く、資格とか訓練などに構ってられないという企業が非常に多いです。そうした企業にとって、アプレントイスシップに関する公的補助の申請は非常に複雑なので、そういうところはIMIが丁寧に説明してアプレントイスシップを促進しています。

【従業員の採用と能力開発における資格の位置づけについて】

正式な資格（Ofqualに登録されている資格）には関係なく、自社で適宜必要な訓練を行う企業は多いと思います。また、例えば自動車業界では、業界で認められている認定制度があって、雇用主が新入社員を採用した後、それを取らせるために訓練するといったことがあります。このため、正式な資格が企業内の能力開発に必ずつながっているとは言えません。訓練の結果、資格取得につながる場合もあるし、そうでない場合もあります。

ただ、自動車産業では一般的に、雇用主が新規採用を行う場合、何らかの訓練を受けた応募者を選ぶ傾向が強いです。例えば継続教育カレッジ等で2年間のコースを受講して、技術的な訓練（正式な資格を取得するものでなくてもよい）を受けてきた者を採用する傾向があります。大企業の場合は、資格が要件となっている場合も多く、例えば、BTEC資格は、継続教育カレッジ等でフルタイムの訓練を受けることで取れるわけですが、そういうものがあった方がいいという雇用主が、自動車産業の中ではかなり多いということです。

業界資格もNOSに基づいて出てきているわけです。正式な資格というと、いろいろと煩雑な事務手続き業務がかかわってきます。業界資格は、そういった事務手続き業務が無いのが魅力の一つです。わざわざ正式な認可資格にしないのは、業界資格として立派に機能しているのだから、余計な事務的な仕事を入れなくてもよいという判断です。

【アプレントイスシップと処遇について】

アプレントイスシップの修了自体が自動的に昇格、昇給に結びつくわけではなく、企業によって対応はまちまちです。ただ、修了後に処遇が十分ではないと考えれば、修了者は他のよい仕事を探して移って行くことになります。そのような状況は、企業にとっては好ましくないもので、賢い雇用主はそれなりによい処遇をしているようです。なお制度上は、アプレントイスシップの間は、アプレントイスシップ用の最低賃金が適用され、修了すると一般の最

低賃金が適用されることとなります。

QCF という資格の枠組みというのは変わったけれども、資格の内容というのは NOS に基づいているのでそんなに変わっていません。ただ、その取得方法が変わってきています。アプレントイスシップでやっている内容自体に大きな変化がないわけですから、最終的には同じレベルに到達し、質的にも変わりはありません。それをもっと柔軟なやり方でできるようになったところに利点があるということです。内容が変わらないので、労働者の質としてもわかるほどの変化は今のところはありません。要するに、最終的な成果は同じという前提で構成されているわけです。

ケース 3 : 英国雇用技能委員会 (UK Commission for Employment and Skills : UKCES)

【組織の設立と概要】

全国的な雇用主の代表機関として、2009年に設立された非政府系の公的組織。従業員数は、ロンドン支部に55人、ドンカスター本部に45人の計100人。主な業務とし、以下の3つを行っている。

- ① 職業教育訓練のあり方に係る提言、目標達成の評価、SSCの再認可に係る大臣への助言
- ② 調査研究
- ③ NOSの監査（モニタリング）

【産業界で使われている資格について】

現在の資格の構成は、NVQほどNOSに細かく基づいていないように思います。昔に比べると多少その辺りは緩んでいます。NOSに基づいて資格という形にする作業は、資格授与機関(AO)がする場合もあるし、企業がする場合もあります。NVQという名前を入れるかどうかは、雇用主やAOが決めることであって、規則では決められていません。

例えば、NOSに基づいて作った資格がOfqualに認可されるために、アセスメント・ストラテジーという手引き(NVQ実施規約のように1冊にまとまっているものではない)を使っています。NVQ実施規約(NVQ Code of Practice)では非常に細かく、そのやり方を規定していますが、アセスメント・ストラテジーには、それなりの規定はありますが、NVQ実施規約に比べればかなり緩いものです。

UKCESでは、2年ごとにEmployer Perspectives Surveyという調査をしていますが、その中で、どういう資格のための訓練を提供していますかという問いに対する雇用主の回答は、NVQが一番多いです。また、アプレントイスシップの内容を構築する場合、その中にNVQあるいはコンピテンス・ベースのQCF資格を入れなくてはなりません。アプレントイスシップは雇用主に良く知られているので、調査をするとNVQがよく使われているという結果になります。分野による利用の違いということであれば、NVQが使われている介護、保健という分野は、仕事上の内容や規格、あるいは使う道具などが雇用主を問わず比較的同等なわけです。一方、例えば運輸業では会社によって要件が大きく違うことになります。

NVQはコンピテンス・ベースの資格ですが、QCFには知識ベースの資格もあります。資格のユニットに関する情報は、すべてデータバンクに入っており、ユニットにはコンピテンスベースのものも知識ベースのものもあります。NVQではできなかったことですが、QCFの場合、データバンクを利用していろいろなユニットを組み合わせることで、知識ベースの資格を作るなど、目的に合わせて構成を変えることができます。職場で働くことができるようになるための訓練、資格が要するという場合は、やっぱりコンピテンス・ベースのものになるわけですが、一方で、職場や仕事に対する理解であるとか、知識が必要であるという

場合は、知識ベースの資格が成り立ちます。既に仕事をしていて、もう少し仕事に関する知識、理解を深めたいとか、若い人が、一応その仕事についての知識を習得したいという場合は、知識ベースの資格になります。ただ、多くの資格は就業体験などコンピテンスのユニットを含むので、知識ベースのユニットのみの資格は少ないと思います。

【多様な資格について】

現在 QCF の中に残っている NVQ がどの程度あるかは不明ですが、参考としてあげるなら、従来は、NOS の 98% が何らかの NVQ と結びついていましたが、現在はそうした NOS は 56% しかありません。

1 つの問題は、職業資格 (Vocational Qualification) といわれるものに、はっきりした定義がないので、学校教育以外の資格は全て職業資格と言っています。ベーシックスキルとかそういうものも全部入って、要するに学校教育の資格でないもの全てが職業資格という形になっています。その数が非常に多くなっていることが全体の把握を難しくしています。

Ofqual で認可されていない業界資格のたぐいの資格もたくさんあります。産業分野によっては、Ofqual とは関係ない資格を取っている人のほうがずっと多いというところもあるわけです。特に、小売業は、自分のところで訓練、研修をやっているのです。そこで Ofqual の資格とは関係ない職業資格を出すわけです。それらの資格は、小売業界の中で通用するというルールがあるので、わざわざ Ofqual の資格を取る必要がないわけです。また、IT 産業では、マイクロソフトの資格があった方が、公的な資格よりずっと役に立つ、そういう産業分野もあります。

一方、建設と機械・製造業関係では、公的な資格を利用するところが多いです。また、保健、介護、教育、保育などの分野で働く人は最低、レベル 2 の資格を持っていないといけないという国の規定があります。それで、当該分野では QCF 資格を取得する人が多いというわけです。

UKCES で産業別、規模別で抽出した企業 15,000 社に電話でインタビューした結果ですが、28% の企業が、何らかの資格を使っている。100 人以上の企業では、72% が何らかの資格を使っている。企業の規模が大きくなると資格を利用する割合が高くなるという傾向にあります。また NVQ の手法は、小規模企業にとって従業員に提供するには非常に難しいということも影響していると思います。我々が行っている見直しの中では、小規模企業にどうしたら使いやすくなるかという点を考えています。

これまでに何らかの資格を使ったという企業は、資格に関する評価は高い傾向にあり、時間とともにこの傾向は高まっています。QCF についても恐らく同様だと思います。しかし、このことは、資格の質が必ずしもよいというわけではありません。単に、取りやすくなったというだけで、資格の質があまりよくないものも多く、また企業がそれに気づいていないということがありうる。資格がいかに実際の職場のスキル向上に結びついているかどうかとい

うのは非常に問題です。それと、資格を使っていない企業がやはり多い。調査で資格に興味がないと回答している企業は、自分のところの従業員は資格が必要ないと言っている、という理由で資格に関心を示していません。

【企業における資格の使われ方及び QCF をめぐる問題について】

資格の使われ方として、第 1 は、若者を教育から雇用に移すことで、このために資格取得の訓練をしています。第 2 は、既に働いている人に対して、技能を向上させるための訓練の機会を提供し、訓練の結果が資格の取得に結びつくというものです。

第 3 は、動機づけとか、定着させる、あるいは技能の向上を通じて競争力を高めていく、そういう形で資格を使っています。もしそういうことを会社でやっている、よい人材が集まるといったことがあります。

企業規模が大きくなるほど、訓練に多くの予算を付けていますし、QCF について理解しています。小規模企業だと QCF というものをまず知らない。話をしても、そんなものは面倒くさいとか、お金がかかってだめだとか、そういう考えがまだ多い。そして、1 番の問題は時間です。訓練や資格取得に時間をかけてもらえない。それと、資格と自社の仕事の専門性が一致しないということ。多くのユニットを調べてみても、自社の仕事の内容と合わない部分が多い、結局そんなものに時間をとってもらえない。QCF は、いろいろ組み合わせができるから非常によいと言われていますが、実際、小規模企業の雇用主や従業員は、何を探しているのかわからない。組み合わせがあるといっても、どれを組み合わせればどんな資格になるのかわからないので、あまり使っていないということです。

QCF は鳴り物入りで始まって、いろいろとよい点はありますが、結局、小さいユニットに分けるといいう仕組みに乗って、AO が少し変えただけで、別の新しい資格として売り出せる。そうすると、資格の数が非常に増えて、普通の人が見て、組み合わせができるといっても何があるのかもわからない。そういうことが今、問題になりつつある。大企業は別として、中小企業というのは、自分のところで資格を見つけて訓練するわけではなく、大体、カレッジ等を利用するわけです。そうすると、カレッジ等は、資格を選んで提供する。ところが、雇用主にとっては、自社の仕事の内容と資格の内容が直接関係しているという保証はないわけです。そういう点でいろいろ問題が出てきています。

こういう問題をなくすためには、雇用主と AO が協働して資格を作るとか、SSC と AO が協力して資格を作り上げていくことが大切になってきます。これまで、企業は受け手側であったわけですが、雇用主が自分のところに合わせて訓練、資格というものをつくり上げていく、そういう方向に持ってきているのが、2 年間のパイロットスキームである Employer Ownership of Skills Initiative です。今年が 2 年目になります。

【資格の質をめぐる問題について】

QCFの特徴は、個別の目的に合うようにユニットを組み合わせて資格にすることができるということです。ただ、ユニットの中には、質のよくないものが結構あるというのが現実のようです。要するに、ユニットがデータベースに載るわけです。そうすると、自分のところでNOSに基づいて作らないで、載っているものを利用して資格を作ると、NOSから離れたものになって実際の職場の仕事の内容と乖離したものなるという危険性があります。

データバンクに載っているデータは誰でも使えて、資格を作って売り出せるわけです。それを避けるために、SSCと雇用主が連携して、資格として売り出されているものがNOSに基づいた資格かどうかを常にチェックしていないと、質の悪い資格が広がるという危険性があります。

資格の構成・内容は、Ofqualなどが見るとわかりますが、カレッジとか個人が見ても、良し悪しがわからない。今、そういうことが問題になっています。Ofqualが資格のモニタリングを担当しますが、学校の試験の監査に時間をとられていて、そこまで手が回らないという実情もあって、資格としてはあまり質のよくないものがだんだん出回っています。

また、Ofqualは紙の上だけで監査を行うので、監査した資格そのものはよくても、実際に訓練プロバイダのやり方が悪ければ、資格の質は落ちる。したがって、Ofqualで幾らしっかり監視をしても、実際に訓練プロバイダ等がまずい仕事をすれば、質の悪い資格になります。現在、Ofqualが認可している資格（教育資格以外のもの）が33,000あります。そして、AOが178あります。それを全部見ていくというのは非常に大変な仕事で、どうしても漏れが出てくる。

【職業資格に対する認識の変化とアプレンティスシップについて】

今まで、職業資格は学業資格より低く見られる傾向にあったのですが、近年、職業資格を評価するようになってきたと感じています。全体の傾向として、職業資格というのは、昔は大学に行けないから仕方ないから取っていたというのが一般的でしたが、今では、自分で選択して職業資格を取るという傾向が高まってきました。

大学の学費が非常に上がったので、わざわざ大学に行かなくても、職業資格の方がいいじゃないかという傾向が出てきていることもあります。要するに今までは、何が何でも大学へ行くことがよくて、職業資格というのは程度が低いものであると。しかたなく、職業資格を取得したというのが一般的な見方でした。それが、大学に行かずに、自分で選んで職業資格を取るという人が増えています。

アプレンティスシップについても、もともとは製造業で提供されていたものですが、今はビジネスとか専門的な職業でもアプレンティスシップという制度を取り入れているところが増えてきたことが、職業資格のイメージを高めたということがあります。UKCESの電話調査の結果、調査した企業の15%がアプレンティスシップを提供していると回答しています。

以前、計理士といえど大卒だったわけですが、今は、大卒でない者が、Apprenticeとして入ってくるケースが出始めてきているということで、職業資格というもののイメージが高まってきている証拠といえます。

【アプレンティスシップに対する新しい規定】

アプレンティスシップを受ける人の数は増えているわけですが、企業の中には、新入社員に提供するのではなくて、既に働いている社員に、短期のアプレンティスシップを提供しているところがありました。アプレンティスシップには基金が出るわけで、それを使って社員を訓練するというケースです。

アプレンティスシップという制度の質を確保していくために、期間は最低 12 カ月必要です。そして、本来の目的とする対象は、新しい仕事です。仕事の技能を向上させるために使ってはいけないのです。このようなことを踏まえて、新しい規定が作られたわけです。

現在の新しい規定では、期間は最低 12 カ月、新しい仕事か新しい内容でなくてはならない。新しい仕事というのは、対象者が新入社員でなくてもよい。その仕事の内容とか技能が新しいもの、新しく学ぶものでなくてはならない。今あるものを向上させるためにアプレンティスシップを使ってはいけないということです。要するに、単なる技能向上のために使ってはいけないということです。

ケース 4 : 公認環境衛生協会 (Chartered Institute of Environmental Health : CIEH)

【組織の設立と概要】

資格授与機関 (AO) として活動を始めたのは 1986 年である。スタッフは 130 人で、その内 40 人が AO の仕事を担当している。また、当該組織は、10,500 人の会員を持つ非営利団体である。

AO としての主な業務は、

- ① 資格、訓練支援教材、イベント等の提供
- ② 基準の設定、コース、資格の認定
- ③ 情報の提供、地方政府、中央政府及び利害関係者に対して政策に係る助言、教育的イベント及び調査の実施、出版
- ④ 環境的な保健を公的な議題に押し上げるためのキャンペーン活動などで、5,000 の登録トレーニングセンターと 5,000 人の登録トレーナーを擁している。

【資格をめぐる動きについて (NVQ から QCF へ)】

QCF が導入された時、NVQ は全て QCF 資格に移行し、NVQ という名前は無くなるはずでしたが、NVQ を全部なくすような資格枠組みでは困るという産業分野もあって残ったということです。以前は、NVQ がまずあって、企業主はニーズに合ったものをそこから選んで使うということでしたが、今は、ニーズに合った資格を作っていくというようになってきました。また、アプレントイスシップは、コンピテンス・ベースの訓練をするというのが基本ですから、以前は、必ず NVQ を組み入れた内容構成でした。しかし、今は、コンピテンス・ベースの QCF が入っていることが基本となっていて、NVQ にこだわったものになっていません。結果として、新しくできるアプレントイスシップは必ずしも NVQ ではないということです。

資格をめぐる最近の施策は、企業主が中心になって資格の作成を進めていくという方向に動いています。CIEH では、現在も SSC を通して、企業のニーズに基づいた資格を作っているのですが、より企業側のニーズが強調されるということです。

【資格の品質保証について】

資格授与機関 (AO) は外部から監査されています。訓練生の評価記録を内部監査し、その記録を提出しなくてはならない。例えば、NVQ の場合は、実施規約で評価及び内部監査のやり方が決まっていたわけですが、QCF の場合は、AO がアセスメント・ストラテジーを作って、うちではこういうふうにしますということを Ofqual へ提出して認可を受けるわけです。例えば、選択方式のペーパー試験だと、採点はコンピュータがします、だから間違いはありませんという形で提出するわけです。

AO がアセスメント・ストラテジーを作る場合は、こういうことができなくてはいけないという学習成果（Learning Outcome）と、それに対してこういうことを見なくてはいけないというものをまず決めます。そして、AO がそれを見るためにどうやったらいいのかという、そのやり方を開発していくということです。どういう方法で評価するにしても、決められたことを学習者が学んだということをはっきりわかるように示されなければいけないというのがアセスメントです。そのための方法を考えるのが AO で、評価の仕方をまとめたものがアセスメント・ストラテジーです。評価はこのアセスメント・ストラテジーに基づいて行っています。

NVQ の場合は、学習成果というものを全部見なくてもよいという部分があります。要するに、証拠（Evidence）があればその評価のかわりになるという部分があったわけですが、QCF の場合はユニットが小さくなっているので、学習成果といわれているものは全部アセスメントに含まれているということです。

資格の品質保証は、トレーナー及び内部監査担当者が介在して行っています。例えば、応急手当の訓練の場合、訓練を担当するトレーナーが、最初の評価をします。その評価方法は、評価項目の一覧表に従ってチェックをして記録していくやり方です。次に、トレーナーが行った評価記録を内部監査員の資格を持った人がチェックします。トレーナーが行った評価が正しいかどうか、適切かどうかを評価するわけです。その際、内部監査を担当する人は、AO が出す QCF 「内部品質保証」レベル 3 を持っていなければなりません。

QCF 「内部品質保証」レベル 3 を持っているトレーナーは、内部監査をすることができます。訓練を担当するトレーナーは、トレーナーとしての訓練を受講していること、当該分野の専門知識があること、実際に関連する職場で働いた経験があることが必要な条件になっています。専門知識は、自分が教えるレベルの最低 1 つ上のレベルのものを持っていることが必須です。レベル 2 を教えるトレーナーはレベル 3 以上の知識を持っていないけません。

【CIEH で提供している資格について】

約 6 割が QCF の資格です。その他、企業専門に作った資格で Ofqual の認可を受けない、いわゆる QCF でない資格もあります。作成する資格は、NOS に基づかなければならないという規定はありませんが、実際には NOS に基づいて作られているものが殆どです。QCF 外にある資格は、企業等からの特別注文のものが多いですが、そういう資格を作る場合も基本的には NOS に基づいて作っています。

CIEH で提供している資格には、コンピテンス・ベースの QCF 資格は非常に少なく、殆どが知識ベースの資格です。CIEH は非常に専門的な資格授与機関で、ここで扱う資格は短期間に特定の知識を習得する知識ベースの資格です。要するに、今までそういう資格を提供しているところがなかったので、幅広くボリュームの小さい資格（1 日から数日の研修で取

れる資格)を多く提供しています。ホスピタリティ産業、レストラン等の外食産業やホテル業界では非常に多くのニーズがあります。そこで、それに対応するために短期間で知識の習得を目的とした資格の提供を CIEH では特に力を入れてやっています。非常に小さいものは、ユニットが 1 つという資格もあります。したがって、コンピテンス・ベースの NVQ とは逆のものです。

【CIEH が提供している資格の顧客について】

CIEH の資格は、レストラン等の外食産業やホテル業界で多く使われているように思います。というのは、CIEH の直接の顧客は、トレーニングセンターや継続教育カレッジなど資格を使った訓練を提供しているところです。継続教育カレッジによっては、顧客としている産業分野が違っているので、どの産業が CIEH の資格を一番使っているのか特定することが難しいということです。

例えば、オリンピックでは、選手村等で食品を扱う、また、村の祭りでは、そこで食事、食べ物を出します。そういう食品を扱う人達は、「食品の安全」や「安全衛生」の資格を取らなくてはならない、そういう資格なので、資格を利用する人はいろいろな産業分野に関わりがあります。そのため、主な顧客先の産業を特定することは非常に難しいということです。CIEH の直接の顧客は、カレッジ等であって、カレッジで訓練を受ける最終的な顧客がどの産業分野に帰属しているのか、産業がどういう資格を取っているのか、CIEH の資格がどれ位普及しているかということとはなかなかわかりにくいわけです。

カレッジやトレーニングセンターが直接の顧客ですが、それだけでなく、大企業が CIEH の資格を取りたいとか、あるいはそれを使ってどういう訓練をできるかというような形で、企業の要望に基づいて資格を提供し、利用してもらうケースが多くあります。その際、NOS に基づいて企業の要望に合った資格や訓練内容を提供しているので、企業とのつき合いは非常に深くなっています。例えば、冷凍食品の大量生産をしている企業が、CIEH の大きな顧客先の 1 つということになります。

【CIEH の資格が普及している理由】

「食品の安全」の資格が売り上げ全体の 5 割を占めていて、一番の売れ筋になっています。これは、「安全衛生」の資格の 3 倍の額に相当する売り上げになっています。高いレベルの資格も PR していますが、一番売れているのはレベル 2 の資格です。

地方自治体の委託により飲食店などの監査をする環境衛生監査員が CIEH 会員であったために、CIEH の「食品の安全」、「安全衛生」という資格を取っておけばよいということが、利用者の中に広まったということがあります。実際、企業主はこれらの資格を取得しなければならぬと法律で規定されたものではありません。関連する職に就いている従業員は、必ず「食品の安全」や「安全衛生」に関して訓練を受けなくてはならないという規定はありま

すが、資格を取らなくてはならないという規定はありません。ただ、監査を受けた際に資格があった方が対応しやすいということで、資格の取得が広がったという形になったわけです。これが、資格取得者が多くなった要因といえます。

企業に対して資格を PR する場合、法律で決められた訓練を受けていないと、万一、間違いがあった時に法的な責任が生じて、法的な手続きが不利になりますということを説明すると、多くの企業が関心を示します。

ただ、今の政府は、そういう規制は企業の負担になるから、それを無くそうという動きがあります。やはり、政府が規制緩和の方針を打ち出すと、資格の取得に関して非常に影響があります。資格が無くてもよい、無い方がよいと、政府が言い出すと、資格を取る人が少なくなるので、AO の間で競争が激しくなるわけです。それは経営環境が非常に厳しくなるにつながります。

【失業者や自己啓発者に対する資格について】

長期失業者や囚人も CIEH の資格を取得しています。こうした人々に食品の安全や安全衛生といった資格を取らせると、企業主側では自分のところで訓練をしなくてもよいという特典があり、仕事につける可能性が高くなります。

失業者の場合も、個人に PR することはしません。ジョブセンターがトレーニングセンターや継続教育カレッジと契約して、失業者などにそうした資格を提供します。トレーニングセンターや継続教育カレッジはジョブセンター等へ行って、うちではこういうコースをやっていると PR するということになります。

特に、レベル 2 の資格の取得対象者の多くは、自主的に資格取得の目的を考えて、継続教育カレッジ等へ来るということはほとんどないということです。彼等をそのように仕向けるには、ジョブセンター等のサポートが必要です。

資格には、取得すれば就ける可能性のある仕事、また進路指針 (Progression) が含まれています。レベル 2 の資格でもその先には、こういう可能性がありますということを、資格の一部として入れておかななくてはならないわけです。レベル 2 という資格は、現実にはそこから先に進む人は少ないです (レベル 3 に 10%)。実際に、シェフとかそういう人達がまず必要だからレベル 2 の資格を取ります。そして、次はレベル 3、その後、レベル 4 の資格取得を目指す割合は、数値的に見るとけっして多くはありません。

しかし、長期的に企業の評価を高めたいという企業主は、多少お金がかかっても、手間がかかっても、従業員の能力開発に熱心で、従業員に資格取得に向けた訓練を提供する傾向が強くなります。

【CIEH で提供している資格一覧】

CIEH で提供している資格を以下に示す。

提供している資格は全て Award 資格で、半日から数日の訓練修了時にペーパーテストで知識等の習得度を判定して資格を授与するものである。QCA 資格欄の○印のものは QCA 資格を、×印のものは QCA 資格でないことを示している。

図表付属－1 CIEH で提供している資格一覧（2013年）

分野	タイトル	サイズ	Credit	Level	訓練期間	QCF 資格
Food Safety	Food Safety Awareness in Catering	Award	—	1	半日	×
	Induction into Food Safety for Manufacturing	Award	—	1	半日	×
	Food Safety Awareness for Retail	Award	—	1	半日	×
	Induction into Safety in Food Premises	Award	—	1	半日	×
	Food Safety in Catering	Award	1	2	1日	○
	Food Safety for Manufacturing	Award	1	2	1日	○
	Food Safety for Retail	Award	1	2	1日	○
	Practical Food Safety for Catering	Award	4	2	40時間	○
	Cleaning in Food Premises	Award	1	2	1日	○
	Principles of HACCP	Award	—	2	1日	×
	HACCP-based Food Safety Systems in Manufacturing	Award	2	2	2日	○
	HACCP for Food Manufacturing	Award	3	3	1日	○
	HACCP in Catering	Award	—	3	1日	×
	Supervising Food Safety in Catering	Award	3	3	3日	○
	Food Safety Supervision for Manufacturing	Award	3	3	3日	○
	Food Safety Supervision for Retail	Award	3	3	3日	○
	Managing Food Safety in Catering	Award	6	4	5日	○
Food Safety Management for Manufacturing	Award	6	4	5日	○	
Nutrition	Healthier Food and Special Diets	Award	1	2	1日	○
Health and Safety	Health and Safety in the Workplace	Award	1	1	1日	○
	Health and Safety in the Workplace	Award	1	2	1日	○
	The Principles of COSHH	Award	1	2	半日	○
	Principles of Manual Handling	Award	2	2	1日	○
	Manual Handling Principles and Practice	Award	2	2	1日	○
	Health and Safety in Hair and Beauty	Award	1	2	1日	○
	Conflict Resolution and Personal Safety	Award	1	2	1日	○
	Hygiene in Health and Social Care	Award	—	2	半日	×
	Health and Safety in Health and Social Care	Award	1	2	1日	○
	Principles of Risk Assessment	Award	1	2	1日	○
	Risk Assessment Principles and Practice	Award	2	3	20時間	○
	Health and Safety in the Workplace	Award	3	3	3日	○
Health and Safety in the Workplace	Award	6	4	5日	○	
Fire Safety	Fire Safety Awareness	Award	1	1	半日	○
	Fire Safety Principles	Award	1	2	1日	○
	Fire Safety Risk Assessment and Control	Award	3	3	3日	○
First Aid	Principles of Paediatric Emergency First Aid	Award	2	2	2日	○
	Paediatric First Aid	Award	2	2	2日	○
	Emergency First Aid	Award	1	2	1日	○
	First Aid at Work	Award	3	3	3日	○
Environmental	Environmental Principles and Best Practice	Award	1	2	1日	○
	Environmental Management	Award	3	3	3日	○
Education and Training	Education and Training	Award	12	3	5日	○
	Training-Principles and Practice	Award	6	3	3日	○

CIEH (2013) "CIEH Qualifications - A guide to our products"

ケース 5 : 英国産業連盟 (Confederation of British Industry : CBI)

CBI のヒアリングでは、産業界は以前の資格制度と比べて、QCF 資格制度をどのように評価しているのかを中心に話を聞いた。

【資格市場の現状について】

CBI は、産業界の代表として、政府に対して様々なキャンペーンをしています。

現在、アプレントイスシップに対する公的補助を、継続教育カレッジへ支給するのではなくて、企業に直接支給するよというキャンペーンをしています。その背景には、資格市場が、言われているほど上手く機能していないということがあります。

資格市場がうまく機能していない理由、つまり、顧客である企業や学習者があまり資格を使っていない理由は、Ofqual が言うところの達成している内容 (Achievement) と、実際の資格がマッチしていないという点にあります。

例えば、科学技術分野に技能のある労働者がいないという話はよく聞きますが、そうした技能を必要とするところに、関連した資格を持っている人が少なく、美容師などの分野には、やたら資格を持っている人が多い。産業分野における資格取得者の分布のバランスがとれておらず、必要な分野に資格を持っている人がいないということです。これが、産業界全体にとって資格市場がうまく機能していないということです。つまり、需要と供給がマッチしていないということです。

継続教育カレッジは売れる資格は売る。そして、それには公的補助が出ています。しかし、継続教育カレッジが売っている資格は、産業界のニーズと乖離しています。このため、補助金はカレッジへ支給するのではなく、雇用主へ直接支給して、雇用主が自らに必要な資格を作って訓練をする、雇用主に権限を持たせることを提唱しています。

【資格市場の改革について】

政府は企業に補助金を支給することで、資金が必要なところで役に立つ使われ方をするようにしたいと考えています。それで、資金を必要とする分野が正確に確認されたら、そこに補助金を支給するという方法にすることで同意をしています。しかし、まだそれが法的に、正式な方針として決まっているわけではありません。CBI の他にも、手法を提唱する団体が非常に多くなっています。

現在、多くの資格が提供されていて、多くの人が資格を持っているが、資格が役に立っていないわけです。CBI は企業に対して、どういう資格が実際に評価され価値があるのか、どういう形で資格制度を作ったら実際に役に立つものになるのか、それをまとめて案を出すように要請しています。

今、話している改革は、アプレントイスシップに限定したものですが、これが正式に受け入れられて方針となった場合、その影響は他の資格にも及んで、訓練プロバイダの性格が変

わっていただろうと思います。それによって、資格制度も根本的に変わるところがあるはずですが、つまり、現在のやり方では、企業が必要とするところに政府の補助金が流れていないということです。

産業界は現在の資格制度に一応満足していますが、実際の仕事に直接役に立つ資格という面では、それほど満足していないということです。まだまだ改良する点が多くあります。もう少し企業側、雇用主の意見を取り入れた資格で、アセスメント等が職務と直接結びつくような資格を目指していきたいと考えています。

【資格に対する評価、見方について】

資格に対する評価は、産業分野によって違っています。エンジニアリング分野の企業は、資格を積極的に活用しているし、評価も高いようです。一方、小売業はそうでもないように思います。また例えば、エンジニアリング分野は、レベル3以上の資格については評価していますが、レベル2以下の資格については役立っていると評価している企業は少ない。

資格取得者が非常に増えたというのは、多分、従業員の需要が増えたということに関係しています。介護分野は、老人が増えていますから、介護する従業員も非常に増えている。そのために資格もたくさん出ているわけです。特に、レベル2の資格が多くあります。

レベル3の資格になると、自分でお金を負担して取りなさいというのが、現在の政府の方針です。それは資格に特定したことはありません。政府には、国民がちゃんと生活できるようにしなくてはならないという基本的な方針があるわけです。その一環として、若年者には訓練を受けさせて、資格を取らせて、何とか生活を安定させようというのが政府の施策です。少なくとも、レベル2の資格を取らせることに力を入れている。ただし、レベル2の資格取得を政府が補助しているから、政府は特にレベル2の資格に関心を払っているということではありません。レベル2及びレベル3の資格取得を奨励して、国民の知識、技能を向上させ、産業競争力を高めることが政府の方針です。

しかし、誰が一番公的資金を必要としているかという、若年者になる。若年者が取れる資格はレベル2である。そういうことで、レベル2の資格が非常に多い。

産業界を代表するCBIから見ると、継続教育カレッジは、今まで補助金をもらいすぎているという声が出てきているので、資格そのものを雇用主が主導して作成し、訓練していくという形にしたい。

企業側、雇用主が資格の作成や訓練を主導して行った場合、雇用主等はレベル1やレベル2の資格にはそんなに興味がないように思えるのですが、産業分野によっては必要であるというところもあります。介護などの分野がそうです。

しかし、簡単に取れるような資格は、だんだんなくなっていくような傾向に持っていきたいということです。

【QCF 資格制度について】

QCFについては、今までNVQであるとかアプレンティスシップというのを使ったことがある企業は、見れば何を言っているのかわかるが、使ったことがない企業にとっては、QCFと言っても何のことか全然わからないということです。要するに、理論的には、必要なユニットを組み合わせて自分のところに合う資格を取らせることができる。しかし、実際にどのようなになっているのかは、まだよくわかっていない。

資格授与機関は、ユニットというものを導入しやすくなったのでどんどん増やしていくけれども、実際に、それを見て、自分のところに必要なユニットとして、どれが該当するのかわかる人がいるかという、非常に疑問です。

ましてや英語も算数もよくできないような若年者が、どういう資格が一番よいかなんて、自分で選べるはずはありません。非常に複雑になっている。やっぱり産業界全体として、正直なところ、資格制度は役に立たないとまでは言わないけれども、非常に複雑で、使うことが難しいということです。

雇用主にとっては、訓練をして資格を取った結果、何ができるのかを知りたいのに、今のQCFの制度を見ると、ユニットとか、Certificateとか、そういうことしか書かれていない。見ても、これがユニットで、これがAwardで、これがDiplomaですと言われても、雇用主には何のことだか少しもわからない。そういう声が一般的です。

今は、資格に関しては、売り手市場です。売り手の方が力を持っていて、知識があるので、売り手の方で適当に組み合わせてこれがいいですよと勧める。買い手は、仕方なくそれを受け入れているわけです。それをやめて、企業が自社のニーズに基づいて直接資格を作って訓練を実施しようというわけです。

現在、資格取得訓練の主導者は、継続教育カレッジ等です。カレッジ等がこう言う資格がいいですよと勧めると、企業の方はそれを受け入れるしかないわけです。それを逆にして、雇用主に補助金を支給して、こういう資格とか訓練が欲しいと言えば、カレッジがそれに対応したものを実施していくシステムにすることです。

そんなに簡単にはいかないでしょうが。企業に何が必要かというのは、やっぱりそれなりに専門家がまとめていくことにはなりますが、基本的に違うことは、企業が必要とするものをカレッジが実施するようにするということです。

イギリスでは、制度がよく変わるので、どうしようもない。制度を何とか安定させたい、安定させるべきだというのが産業界の声ですが、言うは易しであって、なかなかうまくいかない。ドイツでは、資格制度とそれに関与する企業の関係がイギリスよりもっと強いと聞いています。

【若年者に対する企業の対応】

長期失業者と認められて、仕事を探している人は、ジョブセンター・プラスに登録されて

います。彼等は継続教育カレッジへ行って訓練を受けると費用の補助があります。

また、企業の社会的責任として、大企業、例えば、銀行の中には、自分のところでプログラムを組んで、25歳未満の長期失業者にエンプロイヤビリティの訓練をしているところもあります。それは、自分のところで雇うためではなくて、彼等の就職の機会を広げるためです。しかし、中小企業となると、失業者の面倒までは見てもらえないというのが現状です。

大企業は、自社のPRとして、失業者の就職支援で社会貢献をしています。失業者に対するエンプロイヤビリティの訓練を提供している例として、パークレー銀行があります。また、マクドナルドもそういうことをよくやっています。しかし、これらの企業は一部であって、実際には、企業が失業者に深く関わっているとはいえません。

それは、若年失業者に対する企業の見方が影響しているように思います。若年者を対象にそういうコースをやってもどうせ来ないだろうという一般的なイメージがあります。

しかし、実際に企業の中には、若年失業者を訓練した結果、非常に熱心に働いて会社に忠誠を誓う者が出ているケースもあります。反対に、グラデュエート・スキーム（Graduate Scheme）で採用した大卒者は、訓練で能力をつけると他の企業へ行ってしまうケースが多くあります。

【エンプロイヤビリティを反映させた資格について】

企業で働く際に重要な能力として、エンプロイヤビリティというものがあります。資格は、それをもう少し明確に反映させたものでなければいけないということです。資格を持っている人は、エンプロイヤビリティという点がもう少しきちんと訓練されていることが産業界では望ましいと考えています。

イギリスの雇用主は、現在の資格に一応満足しているけれど、他の国を見ると、エンプロイヤビリティという点で、もっとしっかり訓練をしてほしいと思っています。学業とか実際の仕事のスキルとは別に、職場で働くための意識であるとか、チームワークであるとかも重要です。併せて、エンプロアビリティも大切な要素です。ここでいうエンプロアビリティとは、職場の文化になじめる人とか、そういう能力を言います。例えば、他に移っても、特によそに出ていく仕事が多い人は、行った先の文化を理解して、そこに対応できる人、そういうものをエンプロイヤビリティといいます。いくら仕事そのものができても、職場にいて働けない人はだめだということです。そういう職場に入って、特に出張等が多い人は、よその会社、よその国に行ってもうまく適応できる人でなければなりません。それが今の訓練にはもう少しあってもよいのではないか、というのが産業界の考えです。

【資格取得をめぐる問題について】

企業が人材開発という形で資格を一番使うのは、大学の資格です。パートタイムで大学に行かせるとか、特に、修士の学位を取らせることはよくあります。企業で使うのは、プロフ

ェッショナルレベルの資格で、企業が熱を入れて従業員に一番取らせたいと考えている資格です。QCF資格では、レベル4以上の資格です。

一方で、レベル2の資格さえも持っていない人たちが多くいるという現実があり、企業の求めるレベルとの間に大きなギャップがあることが問題です。

次に、資格取得と公的資金支援の関係ですが、レベル3の資格でも、18歳以下だと取得に関して補助金が出ます。問題なのは、要するに一旦失業して新しい職につきたいという場合に、既にレベル3の資格を持っていると、他の資格を取る際には補助金が出ません。レベル3の資格を持っていると、仕事が変わったからもう1つ、他のレベル3の資格を取りたいといっても補助金が出ない。最初の資格は出るけれども、あとは出ないということです。

また、産業分野では、資格取得者の分布に不均衡があります。例えば、機械、エンジニアリング分野では、レベル3の資格を非常に重視しているが、そういうレベルの人が不足しているという問題があります。

JILPT 資料シリーズ No. 141

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
定価（本体 1,200 円＋税）

発行年月日 2014年5月30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) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104
国際研究部 TEL:03-5903-6327
(販売) 研究調整部成果普及課 TEL:03-5903-6263
FAX:03-5903-6115
印刷・製本 株式会社相模プリント

©2014 JILPT ISBN978-4-538-87138-7 Printed in Japan

* 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:<http://www.jil.go.jp/>)

JILPT 資料シリーズ No.141

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

発行年月日 2014年5月30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) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

国際研究部 TEL:03-5903-6327

印刷・製本 株式会社相模プリント

©2014 JILPT Printed in Japan

* 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:<http://www.jil.go.jp/>)