

平成20年度 経済産業省委託事業

平成20年度サービスイノベーション創出支援事業
（サービス産業能力評価システム構築支援事業）
－職業能力評価制度に関する調査 報告書－

2009年 3月

株式会社野村総合研究所

目次

1. 我が国における職業能力評価制度

2. 諸外国における職業能力評価制度

3. 職業能力評価制度に関する調査結果のまとめ

1. 我が国における職業能力評価制度

1) 職業能力評価制度の定義と、我が国の主な職業能力評価制度

■ 「職業能力評価制度」とは

- 業種別、職種・職務別に、業務を遂行するのに必要とされる能力を整理・体系化した職業能力基準に基づき、その基準を満たしていることを評価する仕組みのこと
- 業界や職業別に求められる能力要件が明確になり、企業における従業員教育や個人の能力開発の指針となったり、習得した能力を客観的に評価することや把握することを可能にする

■ 我が国の主な職業能力評価制度

1. 技能検定制度(厚生労働省) : 136職種を対象とした国家検定制度
2. ビジネス・キャリア検定制度(厚生労働省) : ビジネス・パーソンを対象とした公的資格試験(能力評価試験)
3. 社内認定検定制度(厚生労働省) : 社内検定を厚生労働大臣が認定
4. YES-プログラム(若年者就職基礎能力支援事業)(厚生労働省)
: 就職基礎能力を身に付ける際の目標を提示し、講座・試験の認定や、認定講座の修了証明を行うもの
5. 職業能力評価基準(厚生労働省・中央職業能力開発協会)
: 「知識」「技能・技術」「職務行動例」を、4レベルに区分し、業種別、職種・職務別に整理・体系化したもの
6. 文部科学省認定技能審査(文部科学省)

次頁より、各制度の概要について記載した。

1. 我が国における職業能力評価制度

2)我が国の主な職業能力評価制度の概要

(1) 技能検定制度(厚生労働省)①

概要	<ul style="list-style-type: none">■労働者が有する技能を一定の基準によって検定し、それを国が公証する国家検定制度。合格者は「技能士」と称することができる。■労働者の技能と地位の向上を図り、我が国の産業の発展に寄与することを目的とし、職業能力開発促進法(昭和44年法律第64号)に基づいて実施されている。■職種によって、各都道府県知事または民間の指定試験機関が検定を実施している。(以上【1】)■受験手数料は、都道府県知事が実施する職種の場合の標準額で、実技試験15,700円、学科試験3,100円。【2】
対象職種	■136職種(平成20年4月1日現在)。現場の技術・技能の変化に応じ、適宜、職種の統合、廃止、追加をしている。【1】
レベル設定	■等級に区分するもの(特級、1級、2級及び3級)と、等級に区分しないもの(単一等級)とがある。各等級の試験の程度は次ページ参照。【1】
対象者	<ul style="list-style-type: none">■①厚生労働省令で定める準則訓練を修了した者、②厚生労働省令で定める実務の経験を有する者、③①、②に準ずる者で厚生労働省令で定める者。■各等級ともに原則として検定職種に関する実務経験が必要で、その年数は職業訓練歴や学歴によって異なる。(以上【3】)
認定者数	■平成19年度には、全国で約60万人の受験申請があり、約23万人が合格。技能検定が開始された昭和34年度から平成19年度までの累計では、延べ約374万人が合格。【1】
認定方法	<ul style="list-style-type: none">■職種ごとに、実技試験及び学科試験により、認定を行う。実技試験については、試験日に先立って試験課題が公表される。学科試験は、単に学問的知識を問うものではなく、作業遂行に必要な正しい判断力及び知識の有無を判定するものである。■合格基準は、100点を満点として、原則として、実技試験は60点以上、学科試験は65点以上(都道府県方式の場合)。指定試験機関が実施するものについては、各々の試験機関が合格基準を定めている。(以上【2】)
運営体制	<ul style="list-style-type: none">■都道府県方式(建築大工など125職種): 厚生労働省、中央職業能力開発協会、都道府県及び都道府県職業能力開発協会が事務を分担■指定試験機関方式(ファイナンシャル・プランニングなど11職種): 厚生労働省及び民間の指定試験機関が事務を分担(試験の実施に係る部分(科目設定、問題・要領作成、試験実施、合格証書交付)は全て指定試験機関が行う)(以上【1】)
出所	<ul style="list-style-type: none">【1】厚生労働省「主な制度紹介(技能検定制度)」http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/ginoukentei/index.html【2】厚生労働省「主な制度紹介(技能検定制度)」http://www.mhlw.go.jp/general/seido/syokunou/ginou/index.html【3】中央職業能力開発協会「日本の職業能力評価制度」http://www.kokusai.javada.or.jp

1. 我が国における職業能力評価制度

2) 我が国の主な職業能力評価制度の概要

(1) 技能検定制度(厚生労働省)②

図 等級区分と各々の試験の程度

等級に区分して行われるもの

特級 (合格証書: 厚生労働大臣名) 管理者又は監督者が通常有すべき技能及びこれに関する知識の程度
1級 (合格証書: 厚生労働大臣名) 上級の技能労働者が通常有すべき技能及びこれに関する知識の程度
2級 (合格証書: 都道府県知事名又は指定試験機関名) 中級の技能労働者が通常有すべき技能及びこれに関する知識の程度
3級 (合格証書: 都道府県知事名又は指定試験機関名) 初級の技能労働者が通常有すべき技能及びこれに関する知識の程度

等級に区分しないで行われるもの

単一等級 (合格証書: 厚生労働大臣名) 上級の技能労働者が通常有すべき技能及びこれに関する知識の程度
--

(出所) 厚生労働省「主な制度紹介(技能検定制度)」
<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/syokunou/ginou/index.html>

1. 我が国における職業能力評価制度

2)我が国の主な職業能力評価制度の概要

(2) ビジネス・キャリア検定制度(厚生労働省)

概要	<ul style="list-style-type: none">■平成5年に、在職者・求職者を問わず、事務系職業に就く労働者に求められる職業能力の高度化を背景に、段階的かつ計画的な自らの職業能力の習得を支援し、キャリアアップのための職業能力の客観的証明となることを目的として発足。【1】■平成19年、これまで細分化されていた試験単位を見直し、大括り・体系化するとともに、試験問題の内容も質、量ともに拡充して、職務に必要な専門的知識に加え、当該知識を実地で応用することができる能力を問うなど、より企業実務に即した実践的な試験制度にリニューアルした。【1】■発足当時は、厚生労働大臣認定講座修了者等を対象に、教育訓練の成果確認試験という位置づけであったが、これをビジネス・パーソンを対象とした公的資格試験(能力評価試験)にリニューアルした。【2】■受験料は、3級4,200円、2級5,250円、1級7,850円。【3】■2級と3級については、試験単位、試験基準等に対応した標準テキストが販売されている。また、大学や民間機関が実施する中央職業能力開発協会認定の「ビジネス・キャリア検定教育訓練講座」が存在し、通信又は通学にて学習を進めることも可能。【2】
対象職種	■8分野(①人事・人材開発・労務管理、②企業法務・総務、③経理・財務管理、④経営戦略、⑤経営情報システム、⑥営業・マーケティング、⑦ロジスティックス、⑧生産管理)、合計45試験。【1】
レベル設定	<ul style="list-style-type: none">■原則、3級～1級の3段階。(3級:係長、リーダー等を目指す人、又は担当職種を的確に遂行できる人、2級:課長、マネージャー等を目指す人、又はシニアスタッフ、1級:部門長、ディレクター等を目指す人、又はスペシャリスト)【2】■3級よりも入門的、初歩的なレベルについては、YESプログラムの「若年者就職基礎能力」として整理されているという位置づけ。【2】
対象者	■受験制限はなし。年齢や学歴・実務経験によらず受験可能。【3】
認定者数	■平成19年度前期・後期合計で、受験者数は10,726名、合格者数4,906名。平成20年度前期は、受験者数は6,779名、合格者数2,650名。【2】
認定方法	<ul style="list-style-type: none">■2級と3級は、多肢選択問題(50題、120分)、1級は、論述式問題(3題、150分)。いずれも概ね得点率60%以上で合格。■試験においては、ホームページに公開されている「ビジネス・キャリア検定試験 試験基準」に定められた範囲より出題される。(以上、【3】)
運営体制	■中央職業能力開発協会が運営主体
出所	<ul style="list-style-type: none">【1】厚生労働省「主な制度紹介(ビジネス・キャリア検定制度)」 http://www.mhlw.go.jp/general/seido/syokunou/bcs/index.html【2】中央職業能力開発協会「ビジネス・キャリア検定」 http://www.bc.javada.or.jp【3】「ビジネス・キャリア検定 受験申請のご案内」 http://www.bc.javada.or.jp/career/pdf/guid_exami.pdf

1. 我が国における職業能力評価制度

2) 我が国の主な職業能力評価制度の概要

(3) 社内認定検定制度(厚生労働省)①

概要	<ul style="list-style-type: none">■事業主やその団体が、その雇用する労働者の持っている職業能力を検定する試験(社内検定)で、技能振興上奨励すべきものを厚生労働大臣が認定する制度。【1】■「厚生労働省認定」として、社内での技能評価に客観性を持たせたり、社員の社会的評価や技能水準の向上、職場の活性化等の効果を狙っている。【1】■国家検定である「技能検定制度」では、広く全国的に普及し、かつ一般的な職種を対象とするため、対象労働者が特定企業や地域に偏在しているものや、対象技能が先端的、個別企業特有であるもの等については、技能検定の対象職種となりにくい。このような技能検定制度ではカバーしきれない職域に従事する人々の能力評価を促進することを目的として、事業主等が雇用する労働者の技能を検定する社内検定のうち、奨励すべきものを厚生労働省が認定している。【2】
対象職種	—
レベル設定	—
対象者	—
認定数	■現在、食品の販売加工、自動車の部品管理等137職種、40事業主(平成19年4月現在)を認定【3】
認定方法 (認定取得方法)	<ul style="list-style-type: none">■以下の必要要件を満たした上で、厚生労働省へ事前に相談し、申請書類を整え申請し、認定を受ける。<ul style="list-style-type: none">●社内検定を実施する事業主等が社内検定の実施に必要な資産及び能力を有するものであること●社内検定が労働者の職業能力の向上及び合格者に対する社会的評価の向上に資するものであること●対象職種に係る検定の基準が適切であること●社内検定の公正な運営のための組織が確立され、かつ、検定に当たるものの選任の方法、その他検定の実施の方法が適切かつ公正であること■技能検定と競合する職種や、一般教養を対象とするもの、人事管理のための選別を目的として実施されるようなものは対象外。【2】
運営体制	■厚生労働省職業能力開発局が、事前相談、助言・指導、申請受付、認定を担う。【2】
出所	<p>【1】厚生労働省「主な制度紹介(社内認定検定制度)」http://www2.mhlw.go.jp/topics/seido/nouryoku/kentei/970409.htm</p> <p>【2】厚生労働省「社内検定認定制度のあらまし」http://www.mhlw.go.jp/general/seido/syokunou/kentei/aramashi.html</p> <p>【3】厚生労働省「応援します 人材育成(職業能力開発に関する各種の制度)」http://www2.mhlw.go.jp/topics/seido/nouryoku/jinzai/ouen1.htm</p>

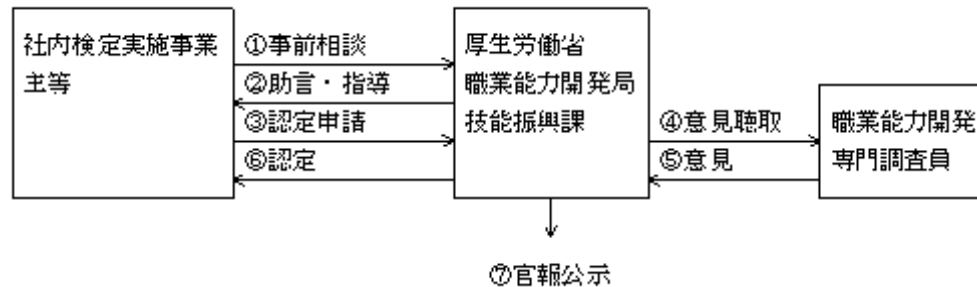
1. 我が国における職業能力評価制度

2) 我が国の主な職業能力評価制度の概要

(3) 社内認定検定制度(厚生労働省)②

- 「社内検定」の認定申請手続きは、下記の通りである。

図 「社内検定」の認定申請手続き



(出所)厚生労働省 社内検定認定制度のあらまし(平成15年3月)

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/syokunou/kentei/aramashi.html>

- なお、「職業能力開発専門調査員」とは、技術的かつ専門的事項についての学識経験を有する者で、厚生労働省職業能力開発局長が任命する。

1. 我が国における職業能力評価制度

2) 我が国の主な職業能力評価制度の概要

(4) YES-プログラム(若年者就職基礎能力支援事業)(厚生労働省)①

概要	<ul style="list-style-type: none">■事務・営業の職種について、実際に企業が求めている「就職基礎能力」を身に付ける際の目標とできるよう、その具体的な内容と、それを身につけるための目標(習得の目安)を提示し、それらを身につけるための講座や試験を認定するとともに、認定講座の修了又は認定試験の合格並び資格取得した者に厚生労働大臣名の証明書(能力修得証明書)を発行するもの。【2】■2009年3月13日現在、1,516講座、302試験が認定されている。【5】■企業への実態調査を実施した上で、企業が若年者に求める能力である「就職基礎能力」を、コミュニケーション能力、職業人意識、基礎学力、ビジネスマナー、資格取得の5つの能力としている。■「就職基礎能力」が習得されていることを証明することで、(1)若年者にとって、自己アピール力が高まり、就職に向けたチャンスと可能性が広がる、(2)企業にとって、即戦力の確保に向けて客観的な判断材料として活用できる、等のメリットがある。(以上、【2】)
対象職種	■事務・営業の職種【2】
レベル設定	■基礎(高校卒業レベル)、応用(大学卒業レベル)の2レベルで、就職基礎能力修得の目安が整理されている。【2】
対象者	■高校、大学等の在校生・在学性、同中退者、早期離職者、フリーター等広く若年者。【4】
認定者数	■平成16年度の制度開始からの累計で、修了者数は延べ343,538人、合格者数は延べ979,178人【5】
認定方法	(若年者の認定) ■コミュニケーション能力、職業人意識、基礎学力、ビジネスマナー、の全ての領域において認定講座を修了又は認定試験に合格し、かつ、定められたいずれかの資格を取得した者が、それらを証明する書類を中央職業能力開発機構に提出し、内容が確認された上で、証明書が発行される。【3】 (認定講座・試験の認定) ■認定を希望する教育訓練機関・試験機関は、「YES-プログラムの対象となる教育訓練・職業能力試験の認定基準」を満たした上で、必要書類を提出し、審査を受けて、厚生労働大臣が認定する。例えば、教育訓練機関の認定基準には、実施機関の種類、実施方法、教育訓練の内容、期間、時間、教材、費用等に関する事項が定められている。【4】

1. 我が国における職業能力評価制度

2)我が国の主な職業能力評価制度の概要

(4) YES-プログラム(若年者就職基礎能力支援事業)(厚生労働省)②

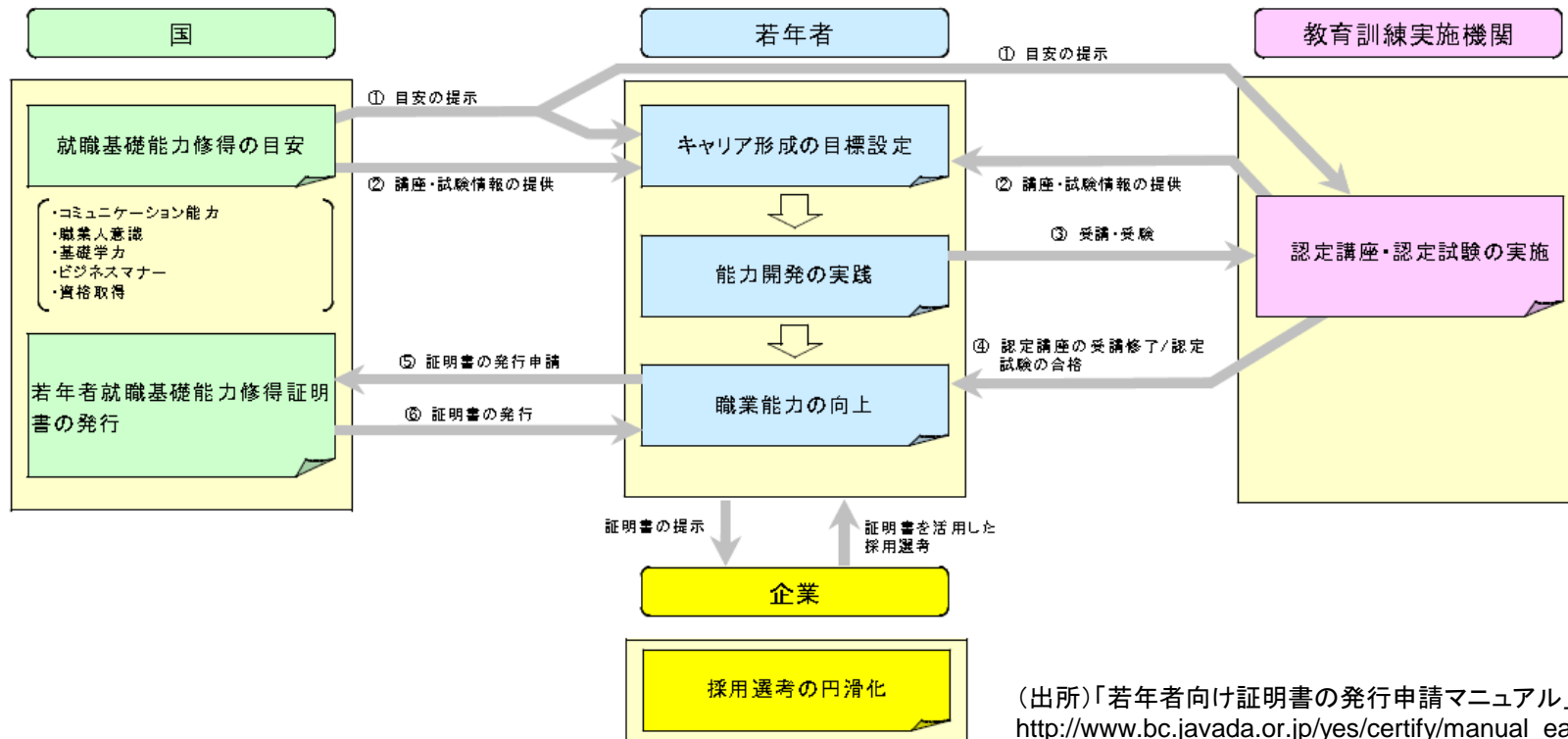
運営体制	■厚生労働省が、証明書の発行、教育訓練機関・試験機関の認定を担当。中央職業能力開発協会が、若年者及び教育訓練機関・試験機関からの申請受付事務を担当。認定された教育訓練機関・試験機関が、教育訓練や試験の実施を担当。【6】
出所	【1】YES-プログラム ホームページ http://www.bc.javada.or.jp/yes/ 【2】厚生労働省「主な制度紹介(若年者就職基礎能力支援事業(“YES-プログラム”))」 http://www.mhlw.go.jp/general/seido/syokunou/yes/index.html 【3】YES-プログラム 若年者就職能力習得証明書の発行 http://www.bc.javada.or.jp/yes/certify/index.html 【4】YES-プログラム 対応する講座及び試験の認定 http://www.bc.javada.or.jp/yes/nintei/index.html 【5】厚生労働省報道発表資料(2009年3月13日) http://www.mhlw.go.jp/houdou/2009/03/h0313-4.html 【6】中央職業能力開発協会「若年者向け証明書の発行申請マニュアル」 http://www.bc.javada.or.jp/yes/certify/manual_early2008_04.pdf

1. 我が国における職業能力評価制度

2) 我が国の主な職業能力評価制度の概要

(4) YES-プログラム(若年者就職基礎能力支援事業)(厚生労働省)③

図 YES-プログラムの枠組み



(出所)「若年者向け証明書の発行申請マニュアル」より
http://www.bc.javada.or.jp/yes/certify/manual_early2008_04.pdf

1. 我が国における職業能力評価制度

2) 我が国の主な職業能力評価制度の概要

(4) YES-プログラム(若年者就職基礎能力支援事業)(厚生労働省)④

図 若年者就職基礎能力の習得の目安

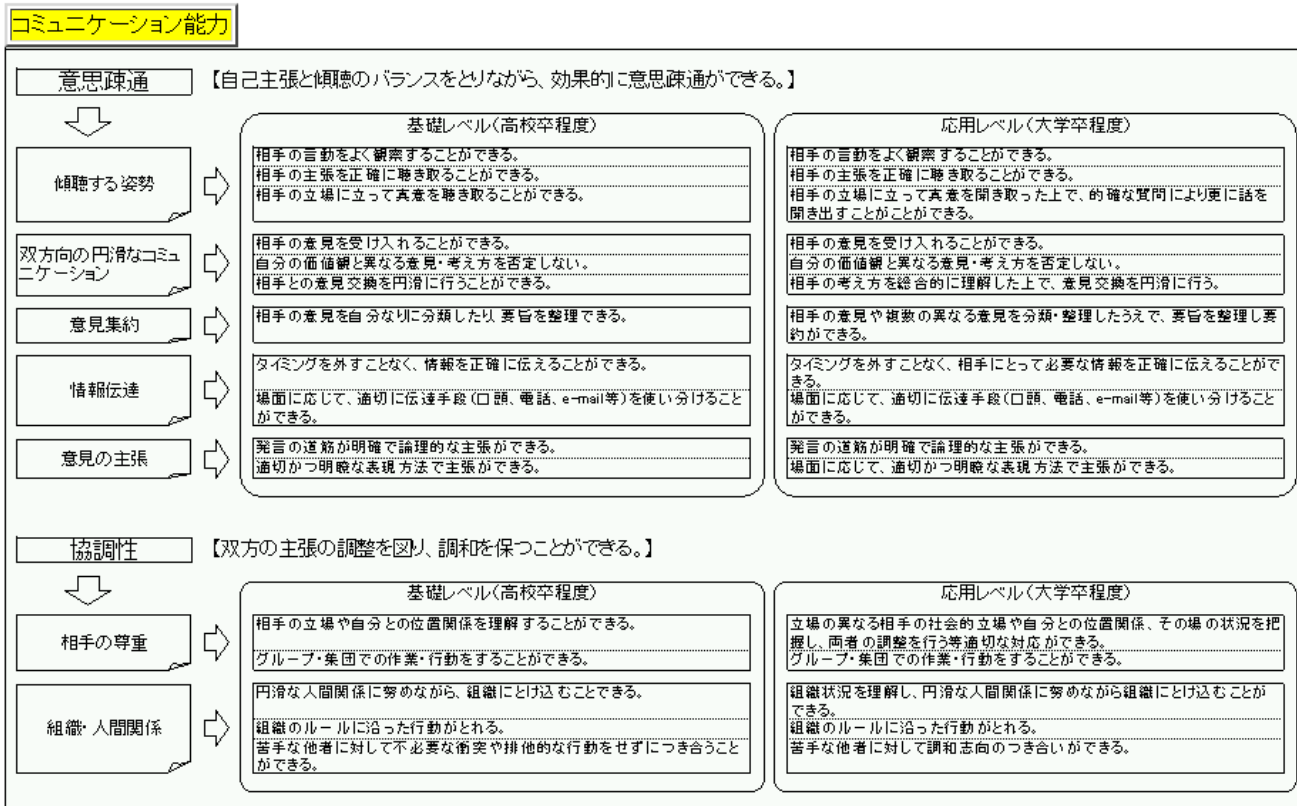
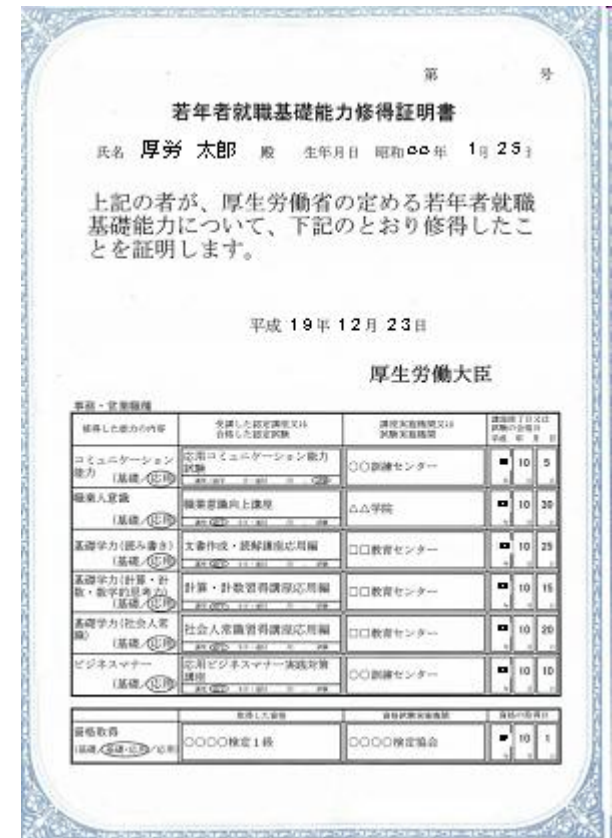


図 若年者に発行される「証明書」



(出所) 厚生労働省「主な制度紹介(若年者就職基礎能力支援事業(YES-プログラム))」
<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/syokunou/yes/index.html>
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/yes/index.html>

1. 我が国における職業能力評価制度

2) 我が国の主な職業能力評価制度の概要

(5) 職業能力評価基準(厚生労働省・中央職業能力開発協会)①

概要	<ul style="list-style-type: none">■仕事をこなすために必要な「知識」と「技能・技術」に加えて、成果につながる典型的な「職務行動例」を、担当者から組織・部門の責任者までの4つのレベルに区分して、業種別、職種・職務別に、整理・体系化したもの。■各能力基準は、業種ごとに設置された有識者、業界団体、企業等による委員会にて検討され、策定されている。■「全体構成」、「能力ユニット一覧」、「職業能力評価基準」の3つの様式で構成される。さらに、「能力ユニット」は、職務に限らず職種に共通する「共通能力ユニット」と職務の専門的な能力である「選択能力ユニット」の2種類がある(詳細は次頁参照のこと)。■複数企業に対するヒアリング調査(職能分析)を実施し、職務基準を作成しており、業界ニーズを踏まえた基準となっていることが特徴。また、知識や技能・技術に加え、成果に繋がる行動も具体的に記述することにより実践性を担保。■各企業の職務構成や労働者一人ひとりの多様な職務内容に応じて、必要な職業能力を選択・組合せることができるよう、職業能力を一定の単位(能力ユニット)で構成することで、自由度高く活用されるように配慮している。【以上1】
対象職種	<ul style="list-style-type: none">■事務系職種(9職種19職種)■技能系職種(建設業7分野、製造業11分野、運輸業2分野、卸売・小売業5分野、金融・保険業1分野、サービス業11分野、その他5分野、各分野の職種及び職務数はホームページを参照のこと)
レベル設定	■企業において期待される責任・役割の範囲と難易度により、新入社員・担当者相当(レベル1)から部長相当(レベル4)までの4つの能力段階を設定(詳細は次頁参照のこと)。【1】
対象者	—
活用方法	■作成された職業能力評価基準は、企業や労働者個人等のそれぞれのニーズに応じて、様々な活用がなされることを想定している。具体的には、企業内での人事評価制度整備や従業員の能力開発に活用したり、業界における資格制度構築のために活用したりする事例が出ている。【1】
運営体制	■厚生労働省及び中央職業能力開発協会が総合的統括、中央職業能力開発協会内に設置された業種毎の委員会において基準を策定。【1】
出所	【1】中央職業能力開発協会ホームページ http://www.hyokka.javada.or.jp/

1. 我が国における職業能力評価制度

2) 我が国の主な職業能力評価制度の概要

(5) 職業能力評価基準(厚生労働省・中央職業能力開発協会)②

図 職業能力評価基準の構成

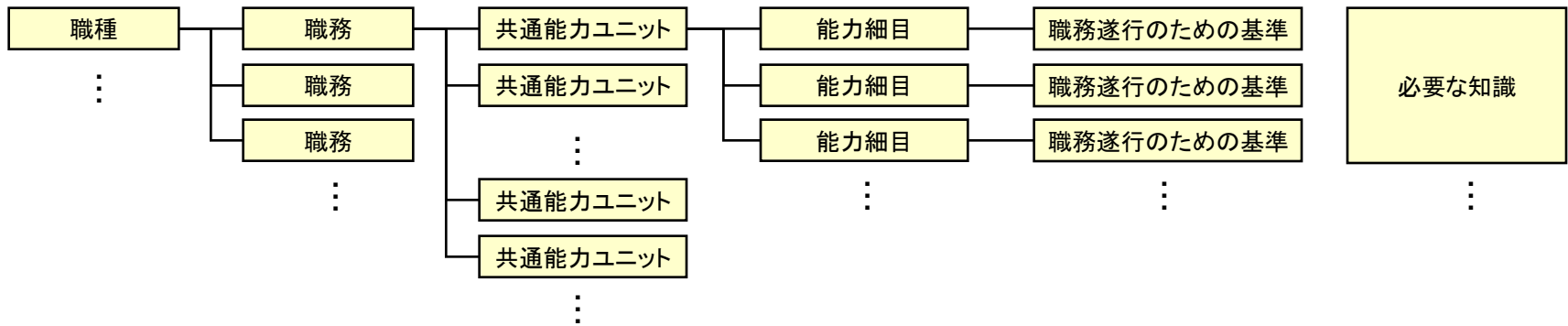


図 レベル区分の目安(事務系職種の場合)

レベル	レベル区分の目安
レベル4	大規模組織の責任者もしくは最高度の専門職・熟練者として、広範かつ統合的な判断及び意思決定を行い、企業利益を先導・創造する業務を遂行するために必要な能力水準。
レベル3	中小規模組織の責任者もしくは高度専門職・熟練者として、上位方針を踏まえて管理運営、計画作成、業務遂行、問題解決等を行い、企業利益を創出する業務を遂行するために必要な能力水準。
レベル2	グループやチームの中心メンバーとして、創意工夫を凝らして自主的な判断、改善、提案を行いながら業務を遂行するために必要な能力水準。
レベル1	担当者として、上司の指示・助言を踏まえて定例的業務を確実に遂行するために必要な能力

(出所) 中央職業能力開発協会ホームページ <http://www.hyouka.javada.or.jp/>

1. 我が国における職業能力評価制度

2)我が国の主な職業能力評価制度の概要

(6) 文部科学省認定技能審査(文部科学省) (平成17年末、認定を廃止)

概要	<ul style="list-style-type: none">■青少年及び成人の学習意欲を増進し、知識及び技能の向上に資することを目的として、これらの者が習得した知識及び技能について、その水準を審査し、及び証明する事業のうち、生涯学習の振興のため、学校教育上又は社会教育上奨励すべきものを文部科学省が認定する制度。昭和42年より実施。■公益法人改革の一環として、公益法人の事務・事業に対する国の推薦等については法律に基づくものを除いて廃止することが決定され、本認定制度も平成17年度末をもって、廃止された。【以上1】
対象	<ul style="list-style-type: none">■社会教育上推奨すべきもの(21種目): 速記技能検定、秘書技能検定、毛糸編物技能検定、実用英語技能検定、日本漢字能力検定、等■学校教育上推奨すべきもの(4種目): 全国高等学校家庭科被服製作技能検定、高等学校造園技能検定、等(以上、平成17年度時点)【1】
レベル設定	(各試験による)
対象者	(各試験による)
認定者数	■志願者数5,766,222人、合格者数3,081,408人(平成15年度)【2】
認定方法	(各試験による)
運営体制	■文部科学省所管の公益法人が運営【1】
出所	【1】文部科学省「検定試験の評価ガイドライン(試案)」について(検定試験の評価の在り方に関する有識者会議、平成20年10月) 【2】文部科学省「中央審議会 生涯学習分科会(第34回議事録・配布資料)」 http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo2/siryou/05091501/s004/002_12.htm

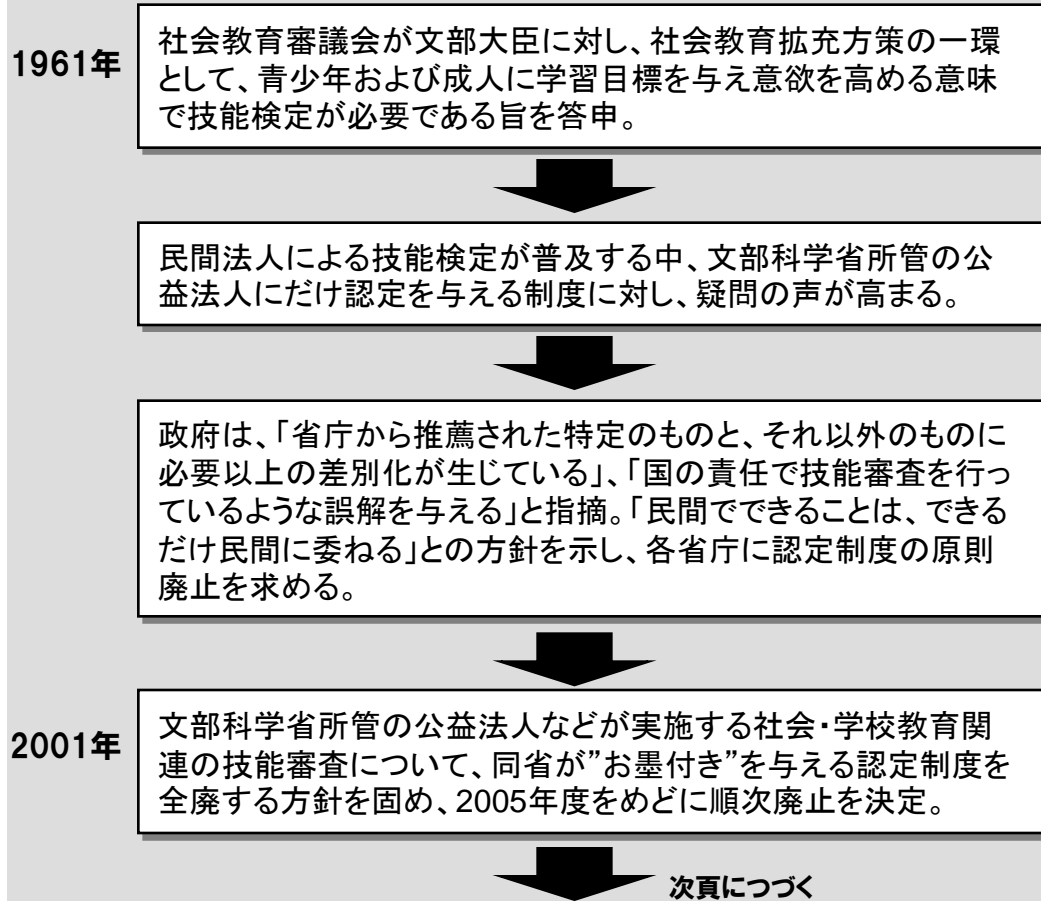
1. 我が国における職業能力評価制度

3) 我が国の職業能力評価制度を巡る動き

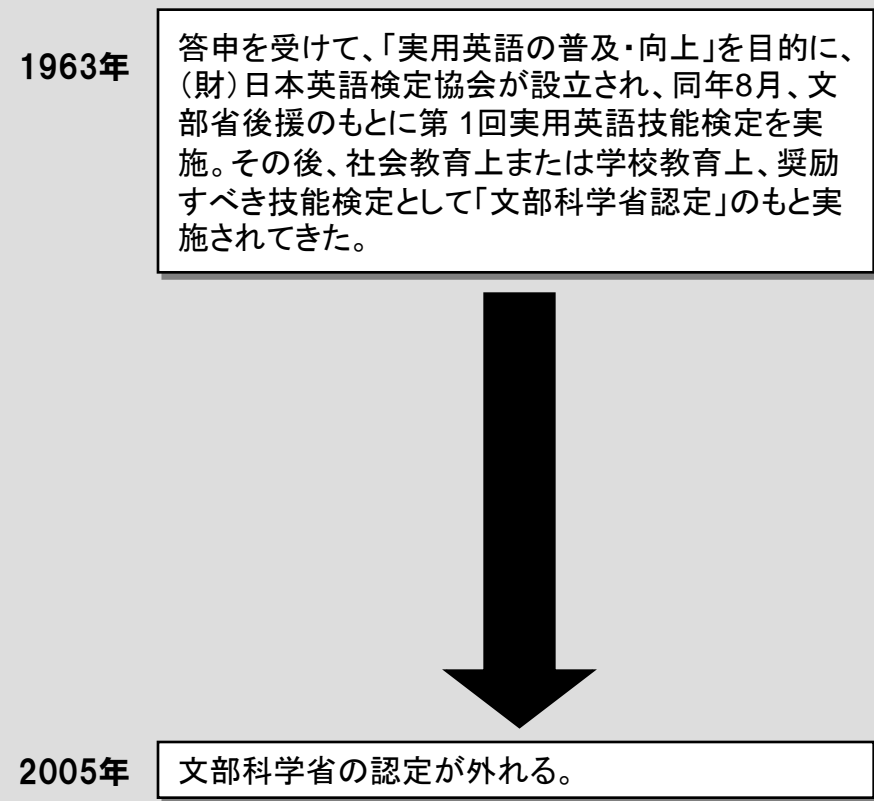
(1) 文部科学省「技能審査」の公的認定を巡る動き①

- 職業能力評価制度の1つである「文部科学省認定技能審査」については、その公的認定を巡って、様々な議論があり、下記のような経緯を経て、2005年までに、社会・学校教育関連の技能審査の公的認定が全廃された。

「文部科学省認定技能審査」の公的認定を巡る動き



【例】「実用英語検定(英検)」の動き



(出所)新聞記事、雑誌記事等よりNRI作成

1. 我が国における職業能力評価制度

3) 我が国の職業能力評価制度を巡る動き

(1) 文部科学省「技能審査」の公的認定を巡る動き②

- その後、教養系や「ご当地検定」のような新しいジャンルの民間検定の数が増加。検定制度の客観性や有用性を保証することの必要性が高まったことを受け、文部科学省は、第三者機関による検定制度の評価の仕組みについて検討を開始。
- 2008年10月、「検定試験の評価ガイドライン(試案)」が発表され、それに基づいて民間検定の第三者評価を実施する「資格標準化機構」が設立された。

技能検定の公的認定を巡る動き(つづき)

その後、教養系や「ご当地検定」のような新しいジャンルの民間検定の数が増え、各々の検定における合否基準の客観性や社会での有用性といった検定試験の「質」を問う声が多くなり、検定試験の質を保障することの必要性が高まる。

文部科学省は、検定試験の質を保証する仕組みが必要であると検討を開始。従来のように行政が直接審査する仕組みを復活させるのではなく、国がまずはガイドラインを作り、第三者機関がそれに基づいて判定する方式を想定。民間による自主的な評価の取組を支援する方針を決定。

2008年 5月、検定試験の評価の在り方に関する有識者会議を設置し、具体的な制度設計を開始。

10月、「検定試験の評価ガイドライン(試案)」について(これまでの検討の整理)を発表。検定試験の評価手法の試案及び評価に当たっての留意点等が取りまとめられた。

2009年 民間の検定試験の第三者認証期間として「資格標準化機構」が設立。文部科学省が策定したガイドラインを踏まえ、評価基準をまとめて、2010年から第三者評価を実施する予定。

右につづく

(出所)新聞記事、雑誌記事等よりNRI作成

1. 我が国における職業能力評価制度

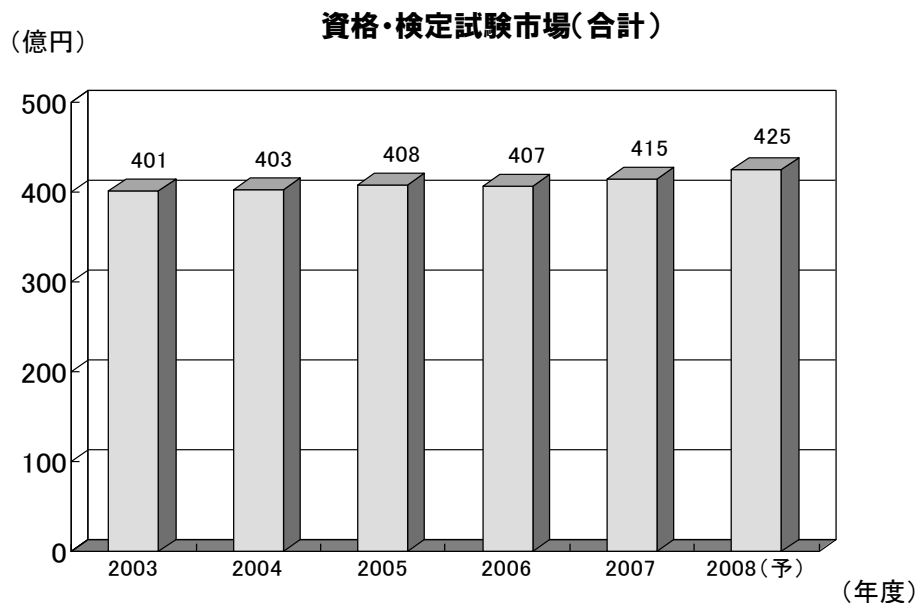
3) 我が国の職業能力評価制度を巡る動き

【参考】資格・検定試験の市場規模と動向

■ 資格・検定試験の市場規模と動向

- 矢野経済研究所によると、2007年度の資格・検定試験市場規模は、前年比2.0%増の415億円。
- 語学検定が安定した人気を誇り、市場を下支えしていることに加え、日本漢字能力検定(漢検)や歴史検定等の子どもから大人まで挑戦できる試験が伸びているほか、「ご当地検定」のような新しいジャンルの検定試験が続々と登場し、玉石混淆ながら、市場は活性化しているとされている。

図 我が国の資格・検定試験市場



資格・検定試験市場(内訳)

	03年度	04年度	05年度	06年度	07年度	08年度(予)
語学試験	16,800	17,000	17,200	17,100	17,700	18,000
国家試験・技術資格	9,500	9,300	9,300	9,100	8,900	8,800
教養系試験	13,300	13,500	13,700	13,800	14,000	14,500
ご当地・サブカルチャー・その他	500	550	600	700	900	1,200
計	40,100	40,350	40,800	40,700	41,500	42,500

(出所)2008年度版 教育産業白書(矢野経済研究所)

1. 我が国における職業能力評価制度

3) 我が国の職業能力評価制度を巡る動き

(2) キャリア開発に関する複数資格の整理の経緯①

- キャリア開発に関する複数の民間資格の整理にあたり、国主導で、キャリア・コンサルタントのレベルを能力に基づき4段階に定義。複数の民間資格を「標準」レベルに位置づけ、さらに上位の「熟練」レベルに相当する新たな国家資格「キャリア・コンサルタント技能検定試験」を設置。
- 類似業務に関する複数の民間資格と国家資格の相互関係を明確にする枠組みを国主導で策定することにより、質と量の両面でキャリア・コンサルタントの充実を図ることを目指している。

(経緯)

- キャリア開発を支援する資格として、2002年以降に厚生労働省が指定した12の試験機関が個別に講座や試験を実施、資格を認定しており、「キャリアカウンセラー」、「キャリアコンサルタント」など様々な名称の資格が存在。受験者側の混乱を招くとの声が上がリ、複数ある試験を完全に統一するべきか、各試験はそのまま維持し、共通の上級資格を新設するべきかといった議論が起こった。
- 厚生労働省は、キャリア・コンサルティング実施に必要な能力要件等やキャリア・コンサルタントの質量両面での充実を図る対策のあり方等に関する調査研究や研究会等を実施し、キャリア・コンサルタントに求められる役割、専門的能力、及び、キャリア・コンサルタント制度の在り方を検討、提示。
- 結果として、キャリアコンサルタントのレベルをその能力及び修了した講座・試験に基づき、「導入」、「標準」、「熟練」、「指導」の4つのレベルで定義し、現在10の認定試験機関が実施している民間資格を「標準」レベルと位置づけ、さらに上の「熟練」レベルとして、「キャリア・コンサルタント技能検定試験」を設けた。「キャリア・コンサルタント技能検定試験」は、1級と2級の2段階で実施される予定。
- 「キャリア・コンサルタント技能検定試験(2級)」は、2008年12月より開始された(2009年3月合格発表予定)。「キャリア・コンサルタント技能検定試験(1級)」については、試験科目やその範囲について今後検討の予定。

(出所)

・2005年1月31日 日本経済新聞朝刊

・厚生労働省「職業能力開発情報 主な制度紹介」 <http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/kyarikon/index.html>

・「キャリア・コンサルタント制度のあり方に関する検討会」報告書 <http://www.mhlw.go.jp/houdou/2007/11/h11116-2.html>

1. 我が国における職業能力評価制度

3) 我が国の職業能力評価制度を巡る動き

(2) キャリア開発に関する複数資格の整理の経緯②

(参考)

図 厚生労働大臣による認定試験機関が実施している
キャリア・コンサルタント職業能力評価

図 キャリア・コンサルタントのレベルの整理と資格の位置づけ

レベル	定義	資格の位置づけ
指導	「熟練」レベルに加え ・一つの領域における指導能力	—
熟練	「標準」レベルに加え、実務経験を積み ・「厚みと広がり」を持ったキャリアコンサルタント能力 ・SV(スーパービジョン)等を受け、安心してクライアントを任せられるレベル	キャリア・コンサルタント技能検定試験(国家資格)
標準	・130時間のカリキュラム受講(及びキャリア・コンサルタント資格試験の合格)者。 ・教育訓練給付の指定を受けたキャリア・コンサルタント養成講座(50時間以上)修了者を含む	認定試験機関が実施している民間資格
導入	・専門的キャリア・コンサルタントのアシスト機能(21時間程度)	—

試験名	試験実施機関名
財団法人社会経済生産性本部認定キャリア・コンサルタント資格試験	財団法人社会経済生産性本部
キャリア・コンサルタント試験	社団法人日本産業カウンセラー協会
DBMマスター・キャリアカウンセラー認定試験	日本ドレーク・ビーム・モリン株式会社
CDA資格認定試験	特定非営利活動法人日本キャリア開発協会
日本キャリア・マネージメント・カウンセラー協会認定キャリア・カウンセラー資格試験	特定非営利活動法人日本キャリア・マネージメント・カウンセラー協会
財団法人関西カウンセリングセンターキャリア・コンサルタント認定試験	財団法人関西カウンセリングセンター
GCDF-Japan試験	特定非営利活動法人キャリアカウンセリング協会
株式会社テクノファ認定キャリア・カウンセラー(キャリア・コンサルタント)能力評価試験	株式会社テクノファ
ICDS委員会認定ICDSキャリア・コンサルタント検定	特定非営利活動法人ICDS
NPO生涯学習キャリア・コンサルタント検定試験	特定非営利活動法人エヌピーオー生涯学習

(出所)「キャリア・コンサルタント制度のあり方に関する検討会報告書(参考)」
をもとにNRI作成 <http://www.mhlw.go.jp/houdou/2007/11/h1116-2.html>

(出所)厚生労働省 職業能力開発情報
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/carrer/200810/index.html>

1. 我が国における職業能力評価制度

4)我が国の職業能力評価制度の問題点

～平成19年度ビジネス性実証支援事業(人材育成分野)調査の結果より～

- 平成19年度ビジネス性実証支援事業(人材育成分野)調査のうちの、「資格・検定制度による調査」において、我が国の資格・検定制度の問題点として、下記のような事項が挙げられた。

平成19年度ビジネス性実証支援事業(人材育成分野)調査の 「資格・検定制度に関する調査」において抽出された問題点

[1]多くの資格が乱立している。

[2]どの程度有効な資格なのかわからない。

[3]資格を客観的に評価する基準・仕組みがない。

[4]資格が多段階になっておらず、レベルがわからない。

[5]産業界と教育機関が情報交換を行っていない。

[6]現場で必要とする知識の変化に資格が迅速に対応できていない(カリキュラムに反映されない)

[7]十分に形式知化していない知識・スキルがある。(現場技能以外の知識・スキルなど)

1. 我が国における職業能力評価制度

4) 我が国の職業能力評価制度の問題点

～我が国の職業能力評価制度を巡る動きより～

■ 「文部科学省認定技能審査」の公的認定を巡る動きより

- 職業能力評価制度の1つである文部科学省の「技能審査」を巡る動きから、我が国の職業能力評価制度において、①公的認定が廃止され、民間による自由競争下に置かれたことで、民間資格が増加、乱立した、②国の関与のスタンスが揺れ動いてきた、という問題があることが推察される。

■ キャリア開発に関する複数資格の整理の背景より

- 同一業務に関する名称の異なる複数資格・講座が存在することにより、受験・受講者が混乱していたという問題があったことが推察される。

1. 我が国における職業能力評価制度

4) 我が国の職業能力評価制度の問題点

～まとめ～

- 平成19年度「資格・検定制度による調査」から抽出された問題点」及び、技能検定制度の公的認定を巡る動きやキャリア開発に関する複数の資格整理の経緯を踏まえると、我が国の職業能力評価制度には、下記の①～⑥のような問題点があると考えられる。

平成19年度「資格・検定制度に関する調査」において抽出された問題点

- [1]多くの資格が乱立している。
- [2]どの程度有効な資格なのかわからない。
- [3]資格を客観的に評価する基準・仕組みがない。
- [4]資格が多段階になっておらず、レベルがわからない。
- [5]産業界と教育機関が情報交換を行っていない。
- [6]現場で必要とする知識の変化に資格が迅速に対応できていない(カリキュラムに反映されない)
- [7]十分に形式知化していない知識・スキルがある。(現場技能以外の知識・スキルなど)

我が国の「職業能力評価制度」における問題点

- ①資格が乱立しており、個々の資格を客観的に評価する基準・仕組みがない
- ②現場のニーズに合わせた資格の内容のアップデートがされていない
- ③資格が多段階化されておらず、レベルが分からない
- ④資格保有者が企業内において評価されていない
- ⑤職業教育の方法が画一的かつ教育内容にばらつきがある
- ⑥職業能力評価制度に対する国のスタンスが統一されていない

我が国の職業能力評価制度を巡る動きから示唆される問題点

- 公的認定の廃止により、民間による自由競争下に置かれたことで、民間資格が増加、乱立した
- 職業能力評価制度に対する国のスタンスが揺れ動いている
- 同一業務に関する名称の異なる複数資格・講座が存在し、受験・受講者が混乱していた

2. 諸外国における職業能力評価制度

1) 諸外国の職業能力評価制度

■ 諸外国における職業能力評価制度

- イギリス: National vocational qualifications (NVQ) (職業能力評価制度)
- フランス: Baccalaureat professionnel (職業バカロレア)
- ドイツ: マイスター制度
- EU: European Qualifications Framework (EQF) (欧州職業資格枠組み)
- アメリカ: National Skill Standards (全国スキルスタンダード)
- シンガポール: National Skills Recognition System (NSRS) (国家技能認定システム)
- 韓国: 国家技術資格
- 中国: 職業資格証明制度

次頁より、各制度の概要について記載した。

2. 諸外国における職業能力評価制度

1) 諸外国の職業能力評価制度

(1) イギリスにおける職業能力評価制度「NVQ」の概要①

制度名	National vocational qualifications (NVQ)
種類	認定制度
所管機関	職業資格・カリキュラム機構 (Qualifications and Curriculum Authority; QCA)
導入時期	1986年
背景・経緯	<ul style="list-style-type: none">■ 技術革新の速さなどを背景に、従来の企業独自の徒弟訓練による人材育成機能が低下しており、必要な人材を直接調達するといった労働市場に変化。信頼できる職業能力を持った人材のニーズが高まった。■ 産業の国際競争力を高め、国民全体の職業能力を向上させることを目的に、NVQ制度が設立。■ 従来からあった公的資格、民間資格を再編し、NVQに収斂させていった。【1】 ■ 1986年、国が乱立している資格を収集しようとしたのが背景。国が全てを取り仕切るとは困難であるため、国は“枠組み”を作って、業界団体などが作ったカリキュラムを認定し、結果責任に対する監察を国が行うという形を取った。【5】 ■ 主にエンジニアリングの分野は従来から徒弟制度が存在していたが、時代に合わず衰退していき、若者が職業訓練を受けにくくなってきている状況があった。そこで、徒弟制度の反省から職業訓練の再編としてNVQが導入された。【6】
概要	<ul style="list-style-type: none">■ 個人の職業に関連する能力を評価する国の職業能力評価制度。職種ごとに5つのレベルが設定されており、候補者が設定されている基準を満たすことで、その職務を遂行する能力を有していることを証明する。【3】

2. 諸外国における職業能力評価制度

1) 諸外国の職業能力評価制度

(1) イギリスにおける職業能力評価制度「NVQ」の概要②

制度名	National vocational qualifications (NVQ)
特徴	<ul style="list-style-type: none">■従来の徒弟訓練に代わり、NVQの取得を目的とした訓練制度を開発。こうしたNVQ取得を目的とした訓練は、民間団体が行う訓練であっても公費による補助の対象となっている。【1、3】■仕事の成果物を仕事ができることを示す証拠として提示することが求められており、実際の職務遂行能力を示す評価制度である。■職務基準、訓練、評価の結びつきが緊密。【3】■英国産業の発展と人材育成に大きく貢献したとして国民から高く評価されており、これを参考にして制度を作っている国も多い。【1】 ■建前上は、就業前の者の職業訓練と就業者の能力評価の両方を目的とするがあるが、実際は、若年者に手に職を付けさせ、就職させる導入資格としての位置づけが強い。■徒弟制訓練とNVQを組み合わせ、客観的な資格としてNVQを位置づけることの意義が大きいとされている。ただ職業訓練だけを実施しても、採用側からどの人にどのような能力があるのかが分かりにくい、職業訓練の結果としてNVQという資格を持っていれば分かりやすいためである。■NVQの有効期限は2～4年程度で、業界によって異なる。期間が経過したら、見直しをかけ、再度NVQの認定を受ける。NVQの見直しは業界団体が自前のお金でやっている。【以上5】 ■NVQは、「実地で働きながら、職場の上司がチェックしていく」という点に特徴がある。座学中心の職業学校(カレッジ)に行き終わりではなく、働きながらNVQを取得するというのがイギリスの従来の職業教育との相違点である。【6】

2. 諸外国における職業能力評価制度

1) 諸外国の職業能力評価制度

(1) イギリスにおける職業能力評価制度「NVQ」の概要③

制度名	National vocational qualifications (NVQ)
特徴 (つづき)	<ul style="list-style-type: none">■ NVQの最大の特徴は、「〇〇が出来るようになった」という具体的な成果を重視した認定になっていることである。■ 各NVQは、複数のユニットで構成されており、ユニット単位で見直し、必要に応じて内容を変更している。■ イギリスの国家資格には、「一般的な資格」、「技術的資格」、「NVQ」の3つの資格があることを定義する全国資格枠組み(The National Qualifications Framework; NQF)を設けることで、既存の資格の存在を認め、既存の資格とNVQとの関係性を明確にしている。【以上7】
対象職種	<ul style="list-style-type: none">■ 11の職業領域(全産業の90%をカバーしている【1】)<ul style="list-style-type: none">* Tending animals, plants and land(農林水産)* Extracting and providing natural resources(天然資源)* Constructing(建設)* Engineering(エンジニアリング)* Manufacturing(製造)* Transporting(運輸)* Providing goods and services(製品・サービス)* Providing health, social and protective services(健康・社会・防衛サービス)* Providing business services(事業サービス)* Communicating(通信)* Developing and extending knowledge and skill(知識・スキル開発)【2】■ 製造業の職種が中心で、サービス業であるのは「接客」程度である。【5】

2. 諸外国における職業能力評価制度

1) 諸外国の職業能力評価制度

(1) イギリスにおける職業能力評価制度「NVQ」の概要④

制度名	National vocational qualifications (NVQ)
レベル設定	<p>■レベル1～5までの5段階。各段階の定義は下記のとおりである。</p> <p>【レベル1】 多くが定型または予測可能な業務を遂行できる。</p> <p>【レベル2】 複雑、非定型な業務を一部含む業務について、既得の知識やスキルを用いて、個人の責任において自立的に遂行できる。チームメンバーと協力して業務を遂行できる。</p> <p>【レベル3】 複雑で、非定型な業務を、既得の知識やスキルを用いて、相応の責任において、遂行できる。他者を管理し、指導することができる。</p> <p>【レベル4】 複雑かつ専門的な業務を、既得の知識やスキルを用いて、相当程度の責任において、遂行できる。他者の業務や人材配置について責任を負うことができる。</p> <p>【レベル5】 広範囲で、予測不可能な業務を既得の知識やスキルを用いて、大きな責任を負って、遂行できる。他者の業務や人材配置に加え、分析、診断、計画、実行、評価においても責任を負うことができる。</p>

2. 諸外国における職業能力評価制度

1) 諸外国の職業能力評価制度

(1) イギリスにおける職業能力評価制度「NVQ」の概要⑤

制度名	National vocational qualifications (NVQ)
対象者	■フルタイム・パートタイム従業員、職業訓練をしている学生、だれでも受験可能。年齢制限や特別な要求事項はない。【2】
認定者数	■2007年6月末までの累計6,253,299名(前年比10.9%増) ■2007年6月末までの1年間では、612,135名(前年比6.8%増)。5つのレベルのうち、レベル1を除く4つのレベルで増加、レベル1は減少。【以上2】
認定方法	■受験者は、基準を満たしていることを示す証拠書類を評価者に提示し、その証拠書類をもとに認定される。証拠の示し方は、実際に行った仕事の成果や仕事の過程で作成した書類を提出する方法、実際に製品を作成する過程と製品を観察する方法、各種団体が実施している資格を取得したことを示す方法等がある。 ■一度きりの試験で取得するようなものとは一線を画すことで、実際の職場で活用できる能力を保有していることが証明されるものであるとして、評価されている。【以上3】 ■NVQレベル4以上は専門職であり、専門知識をテストで評価している。 ■NVQのレベル3までは、実際に目の前でやってみせて評価を受ける形になっており、多くの企業で社内にいる審査員によって審査評価を受けることができる。 ■各職業資格団体の研修を受けないと審査員の資格は取れないことになっており、これにより評価の客観性を担保している。【以上5】 ■教育訓練校の中に設置されたAssessing Centerにて、審査を実施することもある(資格授与機関(Awarding Body; AB)がAssessing Centerを認定)。教育訓練校は、内部監査、外部監査を実施、審査の客観性維持に務めている。【7】

2. 諸外国における職業能力評価制度

1) 諸外国の職業能力評価制度

(1) イギリスにおける職業能力評価制度「NVQ」の概要⑥

制度名	National vocational qualifications (NVQ)
制度を支える仕組み (関係者の役割、資金の流れ、等)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 実施運営団体は、独立行政法人の職業資格・カリキュラム開発機関 (Qualifications and curriculum Authority; QCA)。 ■ 教育訓練校へは公的資金が入っているため監察対象となっており、その監察は教育監察局 (Office for Standards in Education; OFSTED) が実施している。 ■ 評価は3年に1度、4段階で行われ、個別の訓練機関の評価結果がホームページに掲載される。評価が低い教育訓練校には人が集まらなくなり、自然淘汰される。 ■ 国からお金が流れているのは教育訓練校に対してのみで、業界団体には流れていない。【以上5】 ■ 小売業のNVQは、設置された仕事基準書協会 (Occupational Standard Council; OSC) において基準を作成し、それを資格授与機関 (AB) が認定している。【6】 ■ OFSTEDは、評価のみならず、改善の方法等もホームページ上で公開しており、評価だけでなく改善の支援も行っている。 ■ 教育訓練校には、民間機関と国や自治体の資金で運営されている機関とがある。 ■ カリキュラムは、資格授与機関 (Awarding Body; AB) が定めた基準に基づき、教育訓練校が独自に作成している。 ■ 各地域の能力開発担当組織である教育・訓練委員会 (Learning and Skills Council; LSC) から教育訓練校へ、訓練者1人につき約30万円の費用が支給される。ただし、訓練を修了した時点で支給する方法を採ることで、訓練の質の低下を回避している。 ■ 企業と職業訓練校とが契約を結び、職業訓練校が企業に対し、ある資格を取得した者の採用を依頼したり、逆に、企業が職業訓練校に対して、こういう訓練をして欲しいと依頼したりするケースもある。【以上7】

2. 諸外国における職業能力評価制度

1) 諸外国の職業能力評価制度

(1) イギリスにおける職業能力評価制度「NVQ」の概要⑦

制度名	National vocational qualifications (NVQ)
産業界からの評価	<ul style="list-style-type: none">■ 業界団体が雇用主のニーズを踏まえて作成したことになっており、産業界にとって使える仕組みになっていると謳っている。■ 国内企業ではNVQ取得を奨励している企業は少ないが、外資系企業がNVQを利用しているケースがある。■ 採用時に活用するというよりは、独自の訓練による達成状況を確認するためにNVQを活用している場合が多い。■ 「実際にNVQ保有者を採用したが使えない」ということは少ないが、「取得していないと就職できない」ということではない。実際、就業前に職業訓練の結果としてNVQを取得した人の場合、50%程度は就職先が無いのが現状である。【以上5】 ■ 小売業では、NVQはあまり普及していない。取得しても、待遇などはあまり変わらない。■ 企業側としては、自分の懐を痛めず、国のお金で訓練でき、少しでも能力が底上げされるという事がせめてものメリットだという考えである。■ 小売業の大手は自前のトレーニングシステムをすでに持っているので、NVQは無用とも言える。【以上6】 ■ 資格を取得していることが企業内で評価されるというようなことはあまりなく、処遇との関係もあまりないようである。せいぜい、「資格を持っているから採用してやろう」という程度である。■ どちらかという、企業が採用した者に職業訓練校で訓練を受けさせ、NVQを取得させることが多い。職業訓練校と企業とが契約を結んでいて、職業訓練校が企業に対し、この資格を取得した者を採用して欲しいと依頼したり、逆に企業が自社で使える人材にするためにこのような訓練をして欲しいと要求したりすることもある。【以上7】

2. 諸外国における職業能力評価制度

1) 諸外国の職業能力評価制度

(1) イギリスにおける職業能力評価制度「NVQ」の概要⑧

制度名	National vocational qualifications (NVQ)
今後の課題	<ul style="list-style-type: none">■ AB(資格認定団体)としては汎用性のある資格にしたいが、業界(企業)は、自分たちでアレンジできる部分を大きくしてほしいと思っており、業界と資格認定団体の綱の引っ張りあいが存在する。【5】■ 業界関係者からみた小売業におけるNVQの課題は、「煩雑さの解消」や「取得の融通が利かない点を何とかする(NVQを取得することが目的ではなく、必要な一部だけを学ぶだけでもよいとする)」ということだと言われている。【6】
出所	<p>【1】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－(労働政策研究・研修機構、2002) http://www.jil.go.jp/jil/kaigai/kunibetsu/england/england.html</p> <p>【2】Qualification and Curriculum Authority(QCA)ホームページ http://www.qca.org.uk/qca_6640.aspx, http://www.qca.org.uk/qca_7134.aspx, http://www.qca.org.uk/qca_7133.aspx</p> <p>【3】英国における職業能力評価制度 NVQ: National Vocational Qualification 第10回職業能力開発研究発表会 発表用レジюме(職業能力開発総合大学校 新井吾朗、2002.11) www.uitec.ac.jp/~araigoro/2002happyo/engnvp.pdf</p> <p>【4】株式会社NTTデータ DIGITAL GOVERNMENT ワールドレポート 欧州マンスリーニュース 2007年9月号 http://e-public.nttdata.co.jp/f/repo/501_e0709/e0709.aspx</p> <p>【5】【6】【7】いずれも、有識者へのヒアリング結果</p>

2. 諸外国における職業能力評価制度

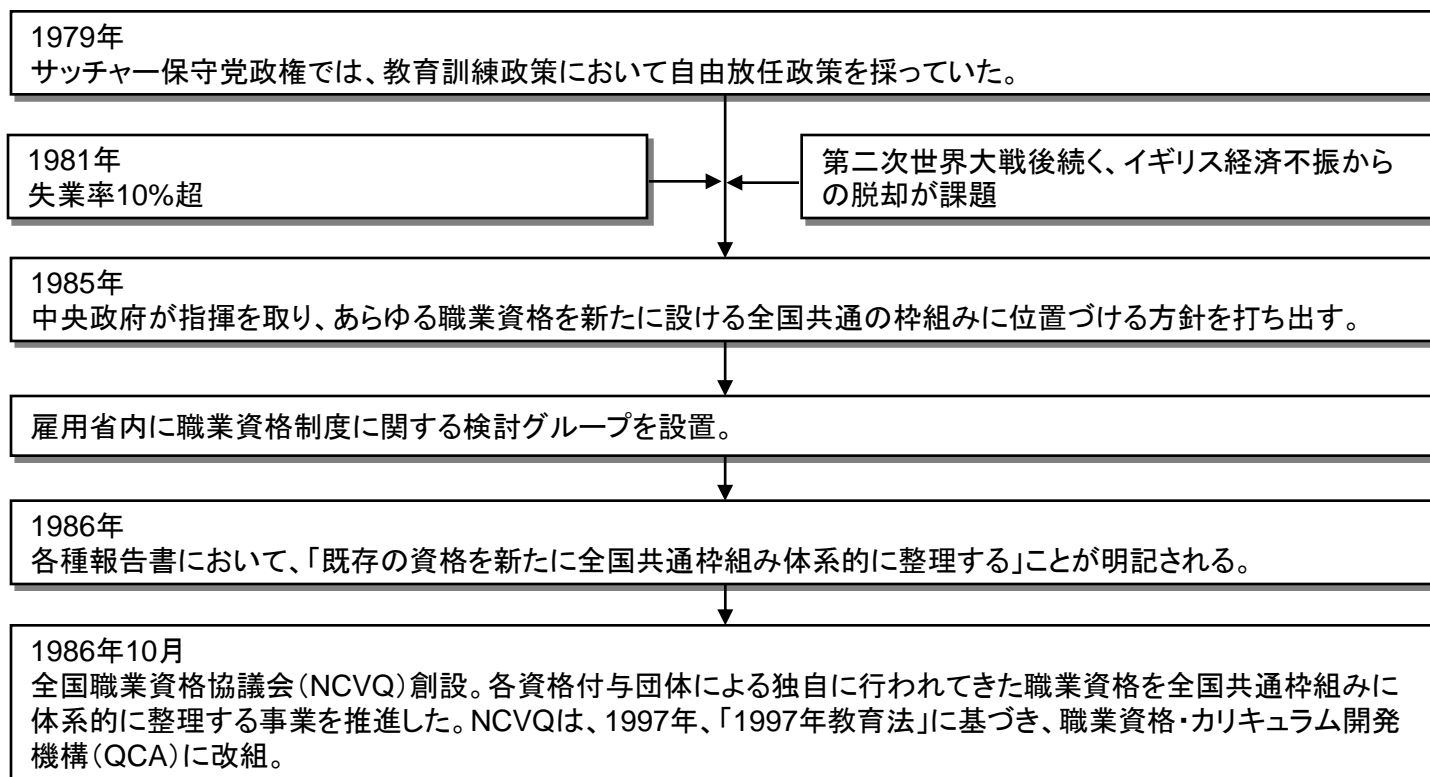
1) 諸外国の職業能力評価制度

(1) イギリスにおける職業能力評価制度「NVQ」の概要⑨

■ 制度設立の経緯

- 1981年、10%を超えるに至った高い失業率、また、第二次世界大戦より続くイギリスの経済不振からの脱却のため、雇用を創出できるような教育・訓練が国の政策として急務になったことを背景に、従来の職業資格を体系的に整理する全国共通枠組みを作成した。
- 1986年、全国職業資格協議会(National Council for Qualifications; NCVQ)が創設され、これまで各資格付与団体による独自に行われてきた職業資格を全国共通枠組みに体系的に整理する事業を推進した。

図 NVQの設立経緯



2. 諸外国における職業能力評価制度

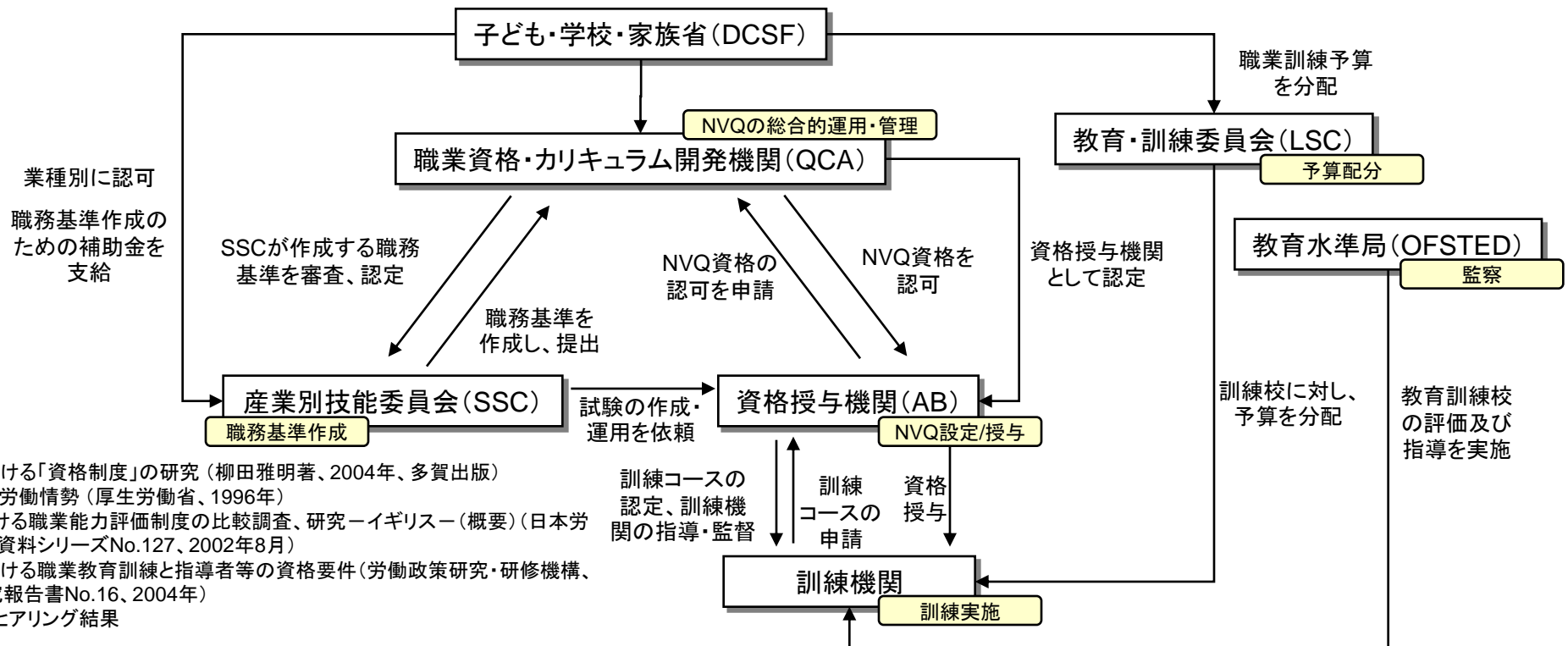
1) 諸外国の職業能力評価制度

(1) イギリスにおける職業能力評価制度「NVQ」の概要⑩

■ 関係機関の役割と関係性

- 子供・学校・家族省(DCSF)のもと、NVQの運営主体である職業資格・カリキュラム開発機構(QCA)が、NVQのもととなる職務基準や資格の認定等、NVQの総合的な運用・管理を行っている。
- 政府より業種別に認定された産業別技能委員会(SSC)が職業基準を作成し、それをもとに資格授与機関(AB)が試験を作成し、QCAに申請。QCAより認可されてNVQ資格となる。
- 訓練コースの認定及び資格の授与は、資格授与機関(AB)によって行われる。実際の訓練を担当する訓練機関には、職業訓練予算が、教育・訓練委員会(LSC)を通じて支給される。
- NVQの質を維持するため、教育水準局(OFSTED)が、定期的に訓練機関の評価を実施している。

図 関係機関の役割と関係性



- (出所)
- ・イギリスにおける「資格制度」の研究 (柳田雅明著、2004年、多賀出版)
 - ・1996年海外労働情勢 (厚生労働省、1996年)
 - ・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—(概要) (日本労働研究機構 資料シリーズNo.127、2002年8月)
 - ・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・研修機構、労働政策研究報告書No.16、2004年)
 - ・有識者へのヒアリング結果

2. 諸外国における職業能力評価制度

1) 諸外国の職業能力評価制度

(1) イギリスにおける職業能力評価制度「NVQ」の概要①

■ 各関係機関の役割(詳細)

<p>子供・学校・家族省 (Department for children, schools and families; DFCS)</p>	<p>子供と若者の福祉と健康、教育を担当する省(2007年に、教育技能省(Department for education and skills; DfES)から名称が変更された)。 現在、NVQの統括を担当し、QCAを設置し、SSCを認定している。</p>
<p>職業資格・カリキュラム開発機関 (Qualifications and Curriculum Authority; QCA)</p>	<p>DFCS直轄の公的機関。NVQの推進の他、学校教育のカリキュラムの整備・評価、教育研究・出版、教育訓練の支援、などを担う。 NVQに関しては、その全体を総合的に運用・管理する役割を担っている。 具体的には、SSCやABの認定、SSCが作成した職能基準を審査・認定。ABから提出されるNVQ資格申請の審査及びNVQ資格の認定を担う。</p>
<p>産業別技能委員会 (Sector Skills Council; SSC)</p>	<p>NVQ資格のもととなる職務基準を作成する中核的機関。業種ごとに、DFCSによって認可される民間団体。SSCは以前、全国訓練協会(NTO)と呼ばれており、当時多くのNTOが乱立しており、そのだぶりや形骸化等が問題視されていたため、再編されSSCとして認可された。さらに、政府主導で、強制的に統合され、現在は、8~9つに集約されている。 NVQ資格のもととなる職務基準の作成を担う。</p>
<p>資格授与機関 (Awarding Body; AB)</p>	<p>NVQの開発及びNVQの授与をつかさどるNVQ取得訓練実行上の中核機関。QCAよりNVQの実施機関として認可される。SSCが作成した職務基準をもとに、試験を作成し、QCAに資格として認定してもらうよう申請を行う。訓練機関の認可や訓練コースの認定を担う。</p>
<p>訓練機関</p>	<p>ABが定めた基準に基づいたカリキュラム作成及び、それに基づいた訓練の実施を担う。</p>
<p>教育・訓練委員会 (Learning and Skills Council; LSC)</p>	<p>国の職業訓練予算を訓練機関に対して分配する。</p>
<p>教育水準局 (Office for Standards in Education; OFSTED)</p>	<p>訓練機関を定期的に審査し、その結果をホームページで公表している。これにより、評価の低い訓練機関には人が集まらなくなり、淘汰されることになる。改善の方法等もホームページ上で公開しており、評価だけでなく改善の支援も行っている。</p>

(出所)

- ・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・研修機構、労働政策研究報告書No.16、2004年)
- ・有識者へのヒアリング結果

2. 諸外国における職業能力評価制度

1) 諸外国の職業能力評価制度

(1) イギリスにおける職業能力評価制度「NVQ」の概要⑫

■ NVQの構成

- NVQ取得のためのカリキュラムは、左図のように、いくつかのユニットで構成されている。ユニットには、そのNVQを取得するために習得が必須のものを選択のものがある。
- ユニットも、さらに複数のエレメントで構成されている。エレメントには、右図のように、①必要能力と②適応範囲が示されており、それらの能力を有していることを証明するために③、④に基づく証拠を提示する。
- 1ユニットに含まれる全てのエレメントを習得すると、そのユニットを修了したことが認定される。全てのユニットの修了が認定されることでNVQが授与される。

図 NVQカリキュラムの構成

区分	ユニット No.	ユニットタイトル	エレメント No.	エレメントタイトル
必須

選択

図 エレメントで定義されている内容(一例)

(NVQ「工業生産」のうち、エレメント「機械加工のための機工具の準備」の内容の例)

<p>①必要能力</p> <ul style="list-style-type: none"> ・詳細な仕様を把握して、それらの状態を確かめられる。 ・加工に必要な機器の型を正しく選択できる。 ・加工方法と適したツールとホルダーを選択しセットできる。 <p>他 6能力</p> <p>②対応範囲</p> <p>専門分野: 部品図面、作業手順、品質管理に関する図書</p> <p>機器の種類: 旋盤、ミリング、グラインダー、ボール盤、研削盤、溝加工機...のうち、少なくとも2機種</p> <p>ホルダー: チャック、コレット、バイス...のうち、少なくとも3</p> <p>ツール: ...</p> <p>③次のパフォーマンスを示さなければならない</p> <ul style="list-style-type: none"> ・安全に作業を進める。 ・少なくとも3要素以上の複雑さを含む準備作業を実行する。 ・少なくとも4つの方法で加工物を固定し、2グループの加工ツールを加工を開始できるように準備する。 <p>他3</p> <p>④関連知識</p> <ul style="list-style-type: none"> ・最新の図面、仕様、手法を把握しておく必要性 ・使用可能な機工具の種類と使用方法 <p>他3</p>
--

(出所)

- ・英国における職業能力評価制度 NVQ: National Vocational Qualification 第10回職業能力開発研究発表会発表用レジュメ(職業能力開発総合大学校 新井吾朗、2002.11)
- ・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・研修機構、労働政策研究報告書No.16、2004年)
- ・有識者へのヒアリング結果

2. 諸外国における職業能力評価制度

1) 諸外国の職業能力評価制度

(1) イギリスにおける職業能力評価制度「NVQ」の概要⑬

■ イギリスの全国資格枠組み (The National Qualifications Framework; NQF)

- 乱立する職業資格を統一させ、他の資格との対応関係を明確に示すことを目的に、全国資格枠組み (NQF) を設け、「学術資格」、学校教育を通じて取得する職業資格「GNVQ (General National Vocational Qualifications)」、職場における評価を中心とした職業資格「NVQ (National vocational qualifications)」のそれぞれを下記のように整理している。

図 NQFの枠組みと各資格の位置づけ

資格の水準	学術資格	GNVQ	NVQ
8	博士	—	Level 5 NVQ
7	修士	—	
6	学士(優等)	—	Level 4 NVQ
5	高等教育(標準複数年履修)水準	—	
4	高等教育(標準1年履修)水準	—	
3 上級水準	後期中等教育水準 修了水準 Aレベル、ASレベル	職業Aレベル (上級GNVQ)	Level 3 NVQ
2 中級水準	義務教育(標準16歳)修了上位 成績下位 GCSE評定 A-C	中級GNVQ	Level 2 NVQ
1 基礎水準	義務教育(標準16歳)修了水準 成績下位 GCSE評定 D-G	基礎GNVQ	Level 1 NVQ
初歩水準	基礎的技能に関する証書等		

(出所)・イギリスにおける「資格制度」(柳田雅明著、2004年、多賀出版)

・熟練工養成の国際比較(平沼高他著、2007年、ミネルヴァ書房)

・独立行政法人労働政策研究・研修機構 海外労働情報「学校制度と職業教育(イギリス)」2004年6月

http://www.jil.go.jp/foreign/labor_system/2004_6/england_01.htm

2. 諸外国における職業能力評価制度

1) 諸外国の職業能力評価制度

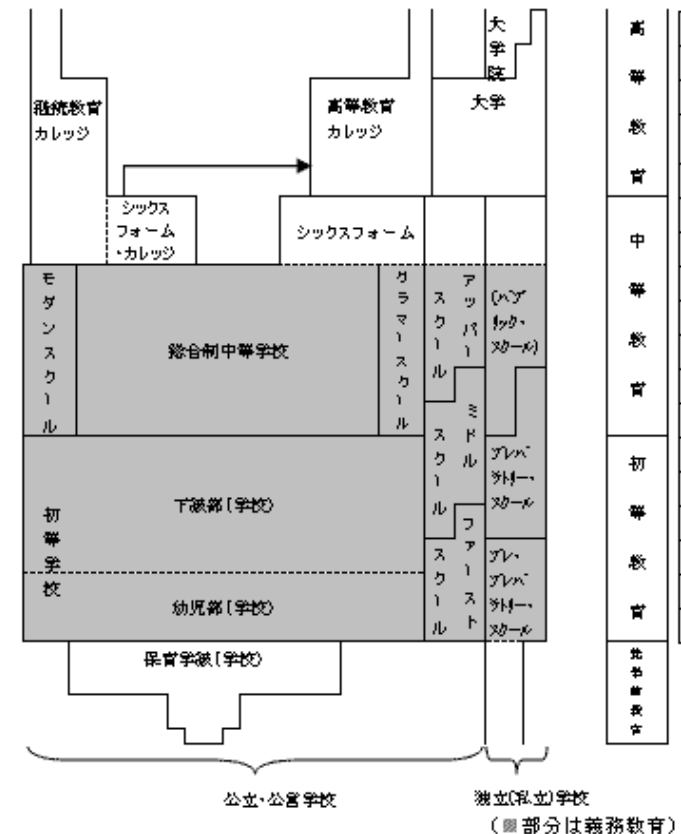
(1) イギリスにおける職業能力評価制度「NVQ」の概要⑭

■ イギリスの学校制度

- イギリスでは、義務教育後の中等教育において、大学への進学準備教育や特定職業のための教育・訓練など、生徒の進路に対応した多様な教育・訓練が様々な機関・課程で行われている。
- 高等教育機関への進学を目指す者のための教育機関としては、シックスフォームと呼ばれる2年間の課程がある。シックスフォームへの進学に際しては、公的な資格要件はないが、通常、中等教育修了一般資格(GCSE; General Certificate of secondary Education)試験において一定の成績を取めることが求められる。
- 高等教育機関への進学を目指さない者に対し、職業教育を提供する継続教育カレッジには、農芸カレッジ、商業カレッジ、技術カレッジ、芸術デザイン・カレッジなどがある。中には、シックスフォームで提供されるような普通教育プログラムを提供するカレッジもある。
- 職業教育は、継続教育カレッジのほか、コミュニティカレッジなどの成人教育機関で提供されたり、職場における技能訓練を中心とする若年者職業プログラムなどを通じて提供されている。
- 上記のような中等教育段階における職業教育では、学校における教育・訓練を通じて与えられる職業資格である「全国職業一般資格(GNVQ; General National Vocational Qualifications)」を取得することが中心となっている。

学年	年齢
18	23
17	22
16	21
15	20
14	19
13	18
12	17
11	16
10	15
9	14
8	13
7	12
6	11
5	10
4	9
3	8
2	7
1	6
	5
	4
	3
	2

図 イギリスの学校系統図



(出所)・諸外国の初等中等教育(2002年、文部科学省)
 ・独立行政法人労働政策研究・研修機構 海外労働情報「学校制度と職業教育(イギリス)」2004年6月
http://www.jil.go.jp/foreign/labor_system/2004_6/england_01.htm

2. 諸外国における職業能力評価制度

1) 諸外国の職業能力評価制度

(2) フランスにおける職業能力評価制度「職業バカロレア」の概要①

制度名	Baccalaureat professionnel(職業バカロレア)
種類	認定制度
所管機関	国
導入時期	1985年
背景・経緯	<ul style="list-style-type: none">■中等教育修了を認定する国家免状として従来からあった普通バカロレアに対し、産業界からの要請に対応して1968年に技術バカロレア、1985年に職業バカロレアが創設され、バカロレアが3種類になった。【1】■バカロレアの起源は、ナポレオン時代までさかのぼるが、もともと大学入学試験制度としてできた。■1960～70年代から職業訓練が普及した。オイルショックで失業問題が続いてきたのでやりだした仕組みである。【以上4】
概要	<ul style="list-style-type: none">■一種の職業資格で、各種事務、製造業、サービス業、建設業などの職業分野について、様々な職業資格につながる専門領域がある。【1】■職業バカロレアを取得するためには、職業リセで2年間学び、職業教育修了証(BEP)取得後、2年間の職業バカロレア取得課程に進む。■職業バカロレアにも、他のバカロレア同様、高等教育進学資格も与えられることとなったが、実際には職業資格としての性格が強く、取得後に高等教育に進学する者は少ない。【以上3】■職業バカロレアは職業資格うちの1つであり、この他の職業資格としては、職業適格証(CAP)と職業教育免状(BEP)という資格がある。■さらに、実務経験を積んだ後に取得する上級免許として職業上級免状(BP)がある。筆記試験と実技試験で評価される。職場では、役職者になる際に取得することが奨励されるような資格である。【4】

2. 諸外国における職業能力評価制度

1) 諸外国の職業能力評価制度

(2) フランスにおける職業能力評価制度「職業バカロレア」の概要②

制度名	Baccalaureat professionnel(職業バカロレア)
特徴	<ul style="list-style-type: none"> ■フランスの職業資格は、教育水準別に分かれている。全て、出口管理されており、教育を受け、試験にパスした結果として資格が授与される。 ■フランスでは、もともと社会の仕組みを労使が協議し、政府が調整して、法律化するというのが一般的であり、職業資格の作成についても労使が共に強制力を持つ者となっている点が特徴である。【以上4】 ■各職業の職域を守るために資格を設けた経緯があり、その職業に就くために必要なものとして資格や検定が存在している(ドイツ、オーストリア、フィンランドなども同様の考え)。 ■職業それぞれに、提供すべき「商品」だけでなく、提供すべき「価値」があるという考えがあり、資格取得のために習得すべき内容に、その職業はどのような「価値」を提供すべきなのかといった内容が含まれている。【以上5】
対象職種	<ul style="list-style-type: none"> ■職業審議委員会(CPC)が定期的に出している雑誌によると、2006年で、213種類のCAPが存在しており、職業バカロレアは69種類存在している。 ■CAPや職業バカロレアは「電機設備」や「配電」など、職種ごとに作られているものである。サービス業のCAP、職業バカロレアも存在しており、具体的には、「販売」、「会計士」、「商業コミュニケーション」、「総務」、「秘書」などがある。【以上4】
レベル設定	■レベルなし
対象者	■職業バカロレア取得は標準で18歳
認定者数	<ul style="list-style-type: none"> ■2004年の合格者数は、普通バカロレアが約25万人、技術バカロレアが約14万人、職業バカロレアが約9万人。 ■1990年代、普通バカロレア合格者数はやや漸減傾向であったが、技術及び職業バカロレア合格者数は増え続け、2000年代に初めて安定ないし漸減傾向を示した。2005年時点では、合格者全体の半数近くは普通バカロレア以外のバカロレア合格者数が占め、バカロレアが社会に出るにあたっての基礎的な資格と認知されてきたといえる。 ■該当年齢人口に占める保有者は1990年代後半以降6割を超えている。【以上1】

2. 諸外国における職業能力評価制度

1) 諸外国の職業能力評価制度

(2) フランスにおける職業能力評価制度「職業バカロレア」の概要③

制度名	Baccalaureat professionnel(職業バカロレア)
認定方法	<ul style="list-style-type: none">■後期中等教育最終学年の6月に全国一斉に試験が行われ、これに合格することで取得できる。■試験問題の作成や実施、採点は大学区ごとに高校が主体となって行われる。【以上2】■普通バカロレアは、12科目必須で各教科20点満点、平均10点以上で合格。成績優秀者には合否だけでなく、獲得平均点数に応じて「秀」、「優」、「良」の成績評価が与えられる。不合格の場合でも8点以上の場合は追試験を受験することが可能である。■試験問題は、筆記(論述式中心)のほか、実践や口述もある。■近年の合格率は8割前後で推移している。【以上1】■一方の職業バカロレアの場合、実技中心である。
制度を支える仕組み (関係者の役割、資金の流れ、等)	<ul style="list-style-type: none">■職業資格制度についての業種別労使間の協議会であるCPC(職業審議委員会)が存在。■フランスにおける職業能力訓練に関する予算は非常に多い。教育省が担当している。「職業教育訓練税」という特別税が存在し、これが職業訓練関係の財源となっている。■職業教育訓練校の講師は全て公務員であり、講師の人件費に予算を充当するのではなく、訓練生のインターン諸経費(交通費など)や職業訓練施設の設置費用などに使われているようである。■フランスの資格は労使協議によって現実の業務内容に合わせて頻繁に改廃されている。さらに、新設または改変された資格については、その都度、教育ガイドラインが作成され、教育訓練校はこのガイドラインに沿って教育を実施することとなる。【以上4】

2. 諸外国における職業能力評価制度

1) 諸外国の職業能力評価制度

(2) フランスにおける職業能力評価制度「職業バカロレア」の概要④

制度名	Baccalaureat professionnel(職業バカロレア)
産業界からの評価	<ul style="list-style-type: none">■ 職業資格の有無が問題になるのは基本的には入社時である。資格によって就職のしやすさが異なる。CAPやBEPなど低い資格しか保有していないと企業も採用しない傾向が強い。■ CAPやBEPなどと比べると、職業バカロレアは相対的には失業率が低いといわれている。■ 労働協約で資格保有者の資格の種類に応じ、給与水準(賃金テーブル)が定められており、強制力を持って実現されている。【以上4】
今後の課題	<ul style="list-style-type: none">■ 当事者である労使の協議で資格が決められているので、第三者的な評価が行われていない。■ 提供される教育訓練についても、受講者がホワイトカラー中心で、格差拡大に働いているとの指摘もある。【以上4】
出所	<p>【1】フランスのバカロレアと高等教育の質保証に関する一考察(広島大学 大場淳、2005.5) http://home.hiroshima-u.ac.jp/oba/docs/baccaluareat20050521.pdf</p> <p>【2】高校と大学の接続(荒井克弘、2005)http://books.google.co.jp/books?id=aCN7S6WJm94C&printsec=frontcover&as_brr=3</p> <p>【3】諸外国の初等中等教育(文部科学省、2002年)</p> <p>【4】【5】いずれも、有識者へのヒアリング結果</p>

2. 諸外国における職業能力評価制度

1) 諸外国の職業能力評価制度

(2) フランスにおける職業能力評価制度「職業バカロレア」の概要⑤

■ フランスの職業教育において取得できる免状の種類

- フランスの職業教育において取得できる免状には、水準Ⅰ～Ⅴまでの5段階で、下記のような免状がある。

図 資格水準と免状の一覧

資格水準	免状一覧
水準Ⅰ、Ⅱ	グラン・ゼコールないしエンジニア学校の免状、大学第2期(学士、修士)、第3期(博士)の各免状
水準Ⅲ	上級テクニシャン免状(BTS)、技術短大免状(DUT)、大学第1期(DEUG等)、社会医療免状
水準Ⅳ	普通バカロレア(BacGe)、技術バカロレア(BacT)、テクニシャン免状(BT)、職業上級免状(BP)、農業(BEA)、商業(BEC)、工業(BEI)、社会(BES)、ホテル(BEH)の各教育免状、BSEC、国立職業学校の免状、職業バカロレア(BacP)
水準Ⅴ	職業適格証(CAP)、職業教育免状(BEP)、職人徒弟修了証、成人職業教育研修証、初等教育修了証(CEP)と同等な免状、前期中等教育修了免状(BEPC)

(出所) 専門高校の国際比較(堀内達夫他著、2006年、法律文化社)

2. 諸外国における職業能力評価制度

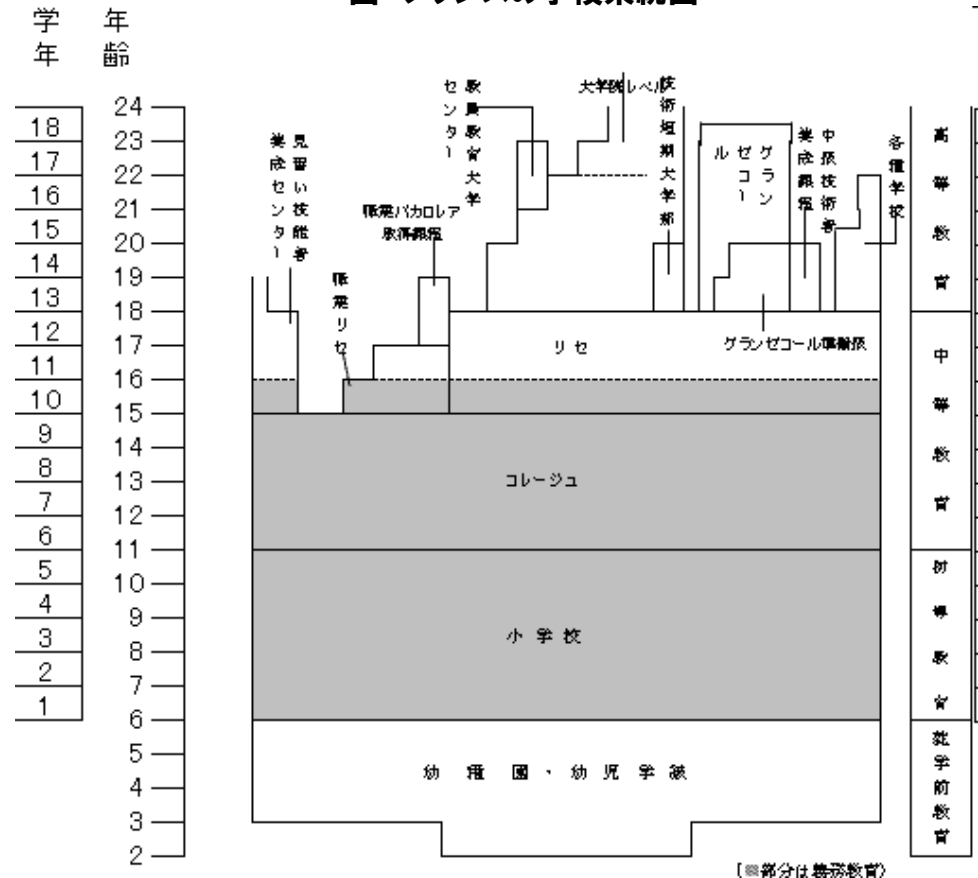
1) 諸外国の職業能力評価制度

(2) フランスにおける職業能力評価制度「職業バカロレア」の概要⑥

■ フランスの学校制度

- フランスの中等教育は複線型(分岐制)をとっており、4年制の中学校(コレージュ)の上に、2年制の職業高校と3年制の職業高校(普通課程と技術課程、特別課程)とがある。
- いずれの高校にも工業系と商業系の様々なコースが用意されているが、2年制の職業高校は、熟練職(水準V)に、3年制の職業高校はテクニシャン・中間職(水準IV)に導く専攻が置かれている。
- フランスの高等教育は、国立大学(学部レベル3~4年制、2年制の技術短期大学部等を付置している)、私立大学(年数は多様)、3~5年制の各種グランゼコール(高等専門大学校)、高校に付設するグランゼコール準備級及び中級技術者養成課程(いずれも標準2年)等で行われている。
- 以上のように、目的に応じて年数が多様に定められている中等・高等教育において、職業教育が実施されている点がフランスの特徴である。

図 フランスの学校系統図



(出所)・専門高校の国際比較(堀内達夫他著、2006年、法律文化社)

・独立行政法人労働政策研究・研修機構 海外労働情報「学校制度と職業教育(フランス)」2004年6月

http://www.jil.go.jp/foreign/labor_system/2004_6/france_01.htm

2. 諸外国における職業能力評価制度

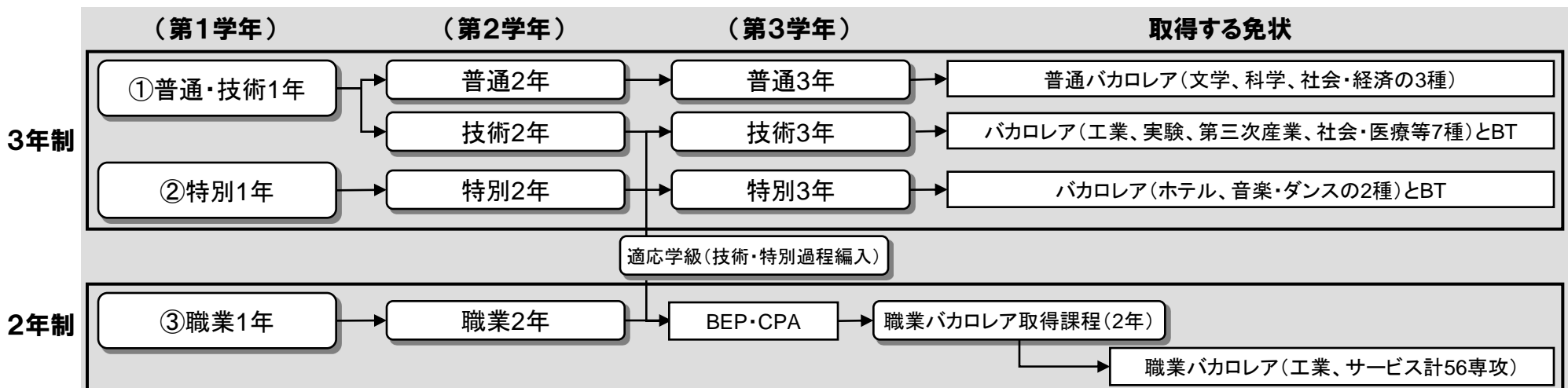
1) 諸外国の職業能力評価制度

(2) フランスにおける職業能力評価制度「職業バカロレア」の概要⑦

■ フランスの複線型中等教育

- 3年制高校は、普通・技術バカロレアおよびテクニシャン免状(BT)を準備する中等教育で、普通教育及び技術教育を行う。
- 2年制高校は、主に就職希望者を対象に、職業資格の取得を目的とする教育を行う、短期の中等教育である。2年制課程修了時に受ける国家試験に合格すれば、職業適格証(CAP)と職業教育免状(BEP)を取得することができる。職業バカロレアの取得を希望する者は、さらに2年間の職業バカロレア取得課程へと進む必要がある。
- 職業教育を目的とした2年制の課程と技術課程及び特別課程との間をつなぐ「適応学級」というものが存在し、この学級を介して、職業課程から、技術課程や特別課程に進むことが可能になっている。
- このように、フランスの中等教育は、職業資格と結びついた形で教育課程が編成されていることが特徴である。

図 フランスの複線型中等教育



2. 諸外国における職業能力評価制度

1) 諸外国の職業能力評価制度

(3) ドイツにおける職業能力評価制度「マイスター制度」の概要

制度名	マイスター制度
種類	認定制度
所管機関	国（運営機関は、手工業会議所、商工会議所）
導入時期	1953年
概要	■熟練技能者を育てるための職能訓練及び技能認定制度。
対象職種	■法制度化された当時は、94業種が対象であったが、参入規制になっているといった問題点より、2004年、65業種については資格取得義務の対象から除外。 ■建築(3)、電気金属(8)、木材加工(7)、アパレル皮革(9)、食品(3)、健康保険化学清掃(3)、ガラス紙陶磁器(20)【以上2】
レベル設定	■レベルなし
対象者	■技能検定試験終了後、数年間の職業経験を積んだ者【1】
設定方法	■デュアルシステム(職場での職業訓練と職業学校での学習を平行して行う)を通じて、理論と実践を習得し、技能検定試験を受験する。合格後、数年間の職業経験を積んだ上で、マイスター資格取得のための試験を受け、合格することで、マイスター資格が得られる。【3】 ■試験内容は、第1部が実技と口答試験、第2部が筆記試験。独立開業に必要となる法律の知識なども試験内容に含まれる。【1】
出所	【1】JETRO ユーロトレンド2005年9月号 http://www.jetro.be/jp/business/eurotrend/200509/0509R3.pdf 【2】(財)国際貿易投資研究所 フラッシュ48、57 http://www.iti.or.jp/flash48.htm 、 http://www.iti.or.jp/flash57.htm 【3】雇用能力開発機構のあり方検討会第4回資料、2006.8 www.mhlw.go.jp/shingi/2008/06/dl/s0627-7l.pdf

2. 諸外国における職業能力評価制度

1) 諸外国の職業能力評価制度

(4) EUにおける職業能力評価制度「EQF」の概要①

制度名	European Qualifications Framework (EQF) (欧州職業資格枠組み)
種類	EU域内資格相互認証制度
所管機関	欧州委員会 教育文化総局 (European Communities, Education and Culture DG)
導入時期	2008年4月
背景・経緯	<ul style="list-style-type: none">■1968年、域内で自由移動が認められ、人材の流動化が顕著になってきたが、各国で認証される資格や学歴の扱いが国別にばらばらであったことから、各資格等の相互認定によって、人材の流動化を一層促進しようとした。【1】■各国ともに失業問題が深刻であったため、自由化が認められてはいるものの労働の移動については各国なんらかの制限措置を設けていた。そのような中で、労働市場へのインパクトが小さい、専門的資格(弁護士や医師など)などから相互認証が始まった。【2】
概要	<ul style="list-style-type: none">■国民の国間の移動の促進と生涯学習の促進が主な目的。【5】■知識、技能、能力の3つの観点で8つのレベルを定義し、各国の資格を、この8つのレベルのどれかに対応させるよう各国に求めている。【3】■これにより、国を超えて、当該資格保有者がどのような知識、技能、職業能力、コンピテンシーを持っているのかを比較できるようになっている。【4】■各国は2010年までにEQFに適合するよう国内資格制度を整備し、2012年までに各資格をEQFで参照可能とするように求められている(ただし義務ではない)。【以上4】

2. 諸外国における職業能力評価制度

1) 諸外国の職業能力評価制度

(4) EUにおける職業能力評価制度「EQF」の概要②

制度名	European Qualifications Framework (EQF) (欧州職業資格枠組み)
対象職種	■対象となるのは、一般成人教育、職業教育訓練、高等教育など、義務教育修了以降の公式及び非公式の教育。【4】
レベル設定	■知識、スキル、能力の3つの観点で、レベル1(義務教育修了)からレベル8(博士)までの8段階が定義されている。 レベル1:基礎かつ一般知識を有する レベル2:業務や学習分野に関する基礎かつ実務的知識を有する レベル3:業務や学習分野における事実、原理、課程、一般概念に関する知識を有する レベル4:業務や学習分野における実務及び理論上の知識を広い範囲で有している レベル5:業務や学習分野における複雑、特有、実務かつ理論上の知識を有し、かつ、知識の限界を認識している レベル6:業務や学習分野における理論や原理に関する明確な理解を含む上級の知識を有している レベル7:業務や学習分野における最前線の高いレベルの知識を有している、かつ、同分野や周辺分野における知識を極めて認識している レベル8:業務や学習分野とその周辺分野における最上級の知識を有している 【以上5】
出所	【1】日本経済新聞朝刊(1989年8月5日) 【2】日本経済新聞朝刊(1988年9月27日) 【3】OVTA 各国地域情報データベース http://www.ovta.or.jp/info/europe/unitedkingdom/10evaluation.html 【4】文部科学省中央教育審議会障害学習分科会第46会配布資料1-4 http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo2/siryou/001/07121811/004/001.htm 【5】欧州委員会 教育文化総局発行のEQFに関するプロシユア

2. 諸外国における職業能力評価制度

1) 諸外国の職業能力評価制度

(5) アメリカにおける職業能力評価制度「全国スキルスタンダード」の概要①

制度名	National Skill Standards(全国スキルスタンダード)
種類	スキル標準
所管機関	全国スキルスタンダード委員会(National Skill Standard Board; NSSB)
導入時期	1994年3月(法律成立)
背景・経緯	■ 高度なスキルを持つ労働力育成のため、教育訓練を定義し、これを促進することをもって米国の国際競争力を高め、国民の生活水準を向上させることを目的とし、1994年、全国スキルスタンダード法(National Skill Standards Act; NSSA)が成立。これに基づき、全米レベルのスキルスタンダードを推進するための機関として、全国スキルスタンダード委員会(NSSB)が設置された。【1】
概要	■ スキルスタンダードは、「個人が職場で職務を遂行するのに必要な知識、スキル、能力を明確にする職業能力の詳細項目で、個人が同じ職業、産業における特定の仕事において十分な成果をあげるために知っておくべきこと、出来なければならないことを示すもの」と位置づけられており、15産業分野ごとに作成されている。 ■ 製造分野について、全国高度製造業会連合(NACFAM)を母体とした製造業スキルスタンダード協議会(MSSC)が、自主的パートナーシップとして、スキルスタンダードの開発とともに、スキルスタンダードをもとに評価し、能力向上のフィードバックを提供する仕組みを構築。一定の能力レベルに達した個人は国家資格が得られる。【以上1】
特徴	■ スキルスタンダードの作成は、労働・公民権・地域のコミュニティを基盤とした団体が相互に連携しあう産業連合「自主的パートナーシップ」によって行われている。 ■ 「自主的パートナーシップ」の育成のため、NSSBは、パートナーシップのキーとなる組織に補助金を出し、スキルスタンダード作成のための研究資金も提供している。【以上1】

2. 諸外国における職業能力評価制度

1) 諸外国の職業能力評価制度

(5) アメリカにおける職業能力評価制度「全国スキルスタンダード」の概要②

制度名	National Skill Standards(全国スキルスタンダード)
対象職種	<ul style="list-style-type: none">■15産業分野*農業、林業、漁業*事務及び管理業務*建設*教育訓練*金融及び保険*健康、福祉サービス*製造、据付、修理*鉱業*公的管理、法律保安サービス*レストラン、宿泊、接客、観光、娯楽、レクリエーション*小売、卸売、不動産、個人向けサービス*科学技術サービス*通信、コンピュータ、芸術、興行、情報*運送*公益事業、環境、廃棄物処理 【1】
出所	【1】産学連携製造中核人材育成情報提供等事業 平成17年度事業報告書(三菱総合研究所) http://www.monobiz.jp/img.html?img=544281&mime=application/pdf

2. 諸外国における職業能力評価制度

1) 諸外国の職業能力評価制度

(6) シンガポールにおける職業能力評価制度「NSRS」の概要①

制度名	National Skills Recognition System(NSRS)(国家技能認定システム)
種類	認定制度
所管機関	人的資源省(Ministry of Manpower; MOM)の傘下にある雇用訓練庁(Workforce Development Agency; WDA))
導入時期	2000年9月(プログラムの開始は2001年から)
背景・経緯	■事務員、販売員等サービス業の労働者、生産ラインのオペレータ、清掃労働者などに明確な能力評価基準がなく、技能認定の出来ない労働者が100万人を超えていたため。【1】
概要	■職務遂行能力基準に基づき、職務遂行能力を審査し、技能獲得を認定する国家制度。企業が被雇用者の能力を判定する際に役立つとともに、被雇用者の能力開発を促すことを狙っている。 ■イギリスのNVQがモデルとなっている。【以上1】
特徴	■産業界が主導して認定する資格であることが特徴。【1】
対象職種	■ホテル、デパート、スーパー、コールセンター、清掃、不動産、スパなど75分野、1,000の技能資格(スキルスタンダード)を認定している(2005年4月現在)。【3】
レベル設定	■技能レベルは大きく分けて3つ。 国家技能資格(NSC)3: 定型的で予測可能な業務 国家技能資格(NSC)2: 一部に複雑かつ非定型業務を含む 国家技能資格(NSC)1: 多様な状況下で広範囲にわたる業務を行う【1】
対象者	■就職前の学生や既に職業経験のある労働者。【1】
設定者数	■2005年4月までに30万人が参加(全労働者の1/5)。【1】

2. 諸外国における職業能力評価制度

1) 諸外国の職業能力評価制度

(6) シンガポールにおける職業能力評価制度「NSRS」の概要②

制度名	National Skills Recognition System(NSRS)(国家技能認定システム)
設定方法	■技能資格を取得したい人は、定められた訓練コースで当該訓練を修了すればよい。40～120時間、OJT、クラス/ワークショップ受講、テキストでの独学、など。【3】
出所	【1】グローバル化若者の未来に関するアジアシンポジウム報告書(厚生労働省、2005) http://www.mhlw.go.jp/topics/2005/05/tp0512-1.html 【2】OVTA 各国地域情報データベース http://www.ovta.or.jp/info/asia/singapore/10evaluation.html 【3】WDAホームページ http://app.wda.gov.sg/nsrs/

2. 諸外国における職業能力評価制度

1) 諸外国の職業能力評価制度

(7) 韓国における職業能力評価制度「国家技術資格」の概要①

制度名	国家技術資格
種類	認定制度
所管機関	国(労働省)I、韓国産業人力公団(実行)
導入時期	1973年12月
背景・経緯	■事務機能の普及及び優秀な機能人材の育成に対する産業の需要が高まり、資格制度を導入。資格制度によって技術人力の職務能力の開発や社会的な地位の向上を通じて国の経済発展に貢献することを目的としている。【6】
概要	■国家技術資格法に基づき、技術技能系とサービス系に区分される。 ■技術技能系は23分野(622種)、サービス系は2分野(36種)からなる。【以上1】
特徴	■Q-Net(ウェブ発給システム)により、Web上で簡単に資格検定の申請や資格の受け取りができる。 ■経歴者の場合と大学卒業(予定)者では、資格取得方法が異なる。 ■専門私設教育機関が存在し、資格証取得のための専門教育の実施のほか、受験生のための就職コンサルティングや就職先の斡旋までを行っている。また、独自の国費支援制度が設けられている教育機関においては、失業者や零細自営業者などを中心に先払いで受講料を支払い、教育過程を履修した後に、受講料の一部が払い戻されるシステムがある。教育費や教材費に加えて、食費や交通費まで提供する場合もある。 ■雇用保険に加入した勤労者を対象とし、教育過程の修了後、労働部から本人が支払った受講料の80%程度を返還してもらうことができる教育支援制度「在職者対象還付教育課程」もある。 ■教育にかかる期間は、6ヶ月から1年であり、職種によるが1日に約9時間に及ぶ教育を受けなければならないのが一般的で、スケジュールは厳しい。【以上3、7】

2. 諸外国における職業能力評価制度

1) 諸外国の職業能力評価制度

(7) 韓国における職業能力評価制度「国家技術資格」の概要②

制度名	国家技術資格
対象職種	<p><技術技能分野></p> <ul style="list-style-type: none">■機械、金属、科学技術陶磁器、電気、電子、通信、造船、航空関連、土木技術、建設、繊維、鉱物資源、情報処理、土地開発、農業林業、海事漁業、工業デザイン、エネルギー、安全管理、環境、応用工業、交通運輸、陶器 <p><サービス分野></p> <ul style="list-style-type: none">■経営管理、ワードプロセッサ、韓国語速記、英語速記、秘書業務、コンピュータ適用/応用業務、コンピュータ適用会計業務、専門職的業務、業務指導(カウンセラー)業務、社会調査分析業務、電子商取引業務、食品、料理、製菓、衛生、理容、美容(2008年10月を持ってエステティシヤンの国家試験も実施)【以上2】
レベル設定	<ul style="list-style-type: none">■技術技能系は5段階(技術士、技能長、技師、産業技師、技能士)。技術技能系の最高位「技術士」は、技能技術分野における最上位の資格として位置づけられている。■サービス系は3段階(1級、2級、3級)。【以上1】
対象者	<ul style="list-style-type: none">■技術士の受験資格はないが、それ以上は一定の実務経験が必要。【2】■技能士は2年制以上の大学卒業及び実務経歴2年以上が必要とされる。2006年からは国家技術資格試験の種目と関係のない分野に属する学科を卒業した人は、6ヶ月から2年間にわたる実務経歴を積むことが必須となっている。【以上3、7】

2. 諸外国における職業能力評価制度

1) 諸外国の職業能力評価制度

(7) 韓国における職業能力評価制度「国家技術資格」の概要③

制度名	国家技術資格
設定者数	<ul style="list-style-type: none">■1967年～2003年の資格取得者総数は、2,333万1,361人。2003年の取得者数は約48万人で労働人口の約2%。■技術技能分野の応募者数は減少傾向にあり、産業ニーズを十分に反映できていないのではとの指摘もある。そのため、産業関係者を巻き込み、制度改善に取り組んでいる。【以上1】■労働省の様々な改善努力にも関わらず、1999年以降、国家技術資格取得者数は毎年減少している。主に高級技術資格である技術士や実務を担当する技能士等級の取得者が急減。技術士も、1999年2041人だったのが2006年には1673人に減り、低迷状態となった。技能士資格証取得者も一時47万3,559人に上ったが、2002年には29万8,001人へと減少した。2007年の統計によると、1981年～2006年までの資格取得者総数は、728万8,642人。2006年の取得者数は、52万5,619人で労働人口の約2.19%。【8】
設定方法	<ul style="list-style-type: none">■技術技能分野の技能士から技能長までとサービス分野は、筆記試験と実技試験。技術技能分野の技術士のみ、筆記試験と面接試験が行われる。【1】■資格試験の申し込みは、Q-netのホームページ上で行える。試験の内容は下記のとおり。 <p><技術士></p> <ul style="list-style-type: none">1次: 短答式もしくは記述式(論文型)(100点満点で60点以上が合格)2次: 口述式面接試験(100点満点で60点以上が合格) <p><技能長、技能士></p> <ul style="list-style-type: none">1次: 4択問題(60問)(100点満点で60点以上が合格)2次: 記述式筆記試験または作業型(100点満点で60点以上が合格) <p><技師、産業技師></p> <ul style="list-style-type: none">1次: 4択問題-1科目あたりに20問(100点満点で60点以上、1科目あたりに40点以上(全科目平均60点以上)が合格)2次: 記述式または作業型(100点満点で60点以上) 【以上7】

2. 諸外国における職業能力評価制度

1) 諸外国の職業能力評価制度

(7) 韓国における職業能力評価制度「国家技術資格」の概要④

制度名	国家技術資格
制度を支える仕組み (関係者の役割、資金の流れ、等)	■労働省が資格制度の運営を総括し、韓国産業人力公団が試験問題の出題及び認定書の交付を行っている。筆記試験検定手数料は、およそ10,000ウォンから18,000ウォン程度で、実記手数料は約25,000～27,000ウォン程度で、同一分野の私設機関管轄の資格より安い。【3】
産業界からの評価	■資格取得者のメリットは、就職の際、他者より有利に立てる(特に公務員や公企業)ことである。また、その後の進級及び年俸交渉や転職のときにも、関係する分野の資格証を持っていることが条件とされている場合も多い。 ■最近、特殊目的校(国際中学校、外国語高等学校、科学高等学校、英才高等学校など)や大学校の入試のために国家資格試験を受ける人が増えており、対象年齢の低下傾向が見られる。 ■一方、このようなメリットの享受を狙って、去年から資格証の不法貸与が絶えない状況が続き、労働省はこれに対する取締りを強化している。一度取得した資格を永久的に認めることに対して批判的な意見も出ている。【以上3】
今後の課題	■学力から能力社会へと移行している韓国において、企業の需要に応えられる人材を育成できるような、より実用的な資格システムの構築が必須であり、取り組んでいる。 ■しかし、産業界では、国家技術資格を取ったとしても、その種類と取得時期により評価は異なるのが一般的である。受験者が携わっている業界において評価されている資格を取得しているかどうかをもっとも大事で、資格を取ったことが必ずしも高い評価につながるわけではない。 ■資格の内容が実務とはかけ離れているとして、現在の資格制度では正確な業務能力の測定には限界があると見なされている。特に、IT業界は急変する技術発展の速度にIT関連資格のレベルが追いつかない状況に置かれている。【以上4、5】

2. 諸外国における職業能力評価制度

1) 諸外国の職業能力評価制度

(7) 韓国における職業能力評価制度「国家技術資格」の概要⑤

制度名	国家技術資格
出所	<p>【1】アジア諸国における職業訓練政策— 若年層を中心に —(労働政策研究報告書 No.29、労働政策研究研修機構、2005) http://www.jil.go.jp/institute/reports/2005/029.html</p> <p>【2】OVTA 各国地域情報データベース http://www.ovta.or.jp/info/asia/korea/10evaluation.html</p> <p>【3】国家統計ポータル(http://www.kosis.kr/) 韓国人力公団願書受付システム(http://www.q-net.or.kr/) 韓国統計局(http://www.nso.go.kr/) 国家記録ポータル(http://contents.archives.go.kr/)</p> <p>【4】「これからは医療機器分野も国家技術資格時代」聯合ニュース 2007年7月9日付け (http://app.yonhapnews.co.kr/YNA/Basic/article/Press/YIBW_showPress.aspx?contents_id=RPR20070709010000353)</p> <p>【5】「伸びる資格証、溺れる資格証」 (http://www.imaso.co.kr/(雑誌公式ホームページ)) (http://blog.daum.net/msoracleciscocertify/13266291(記事原文)) パクサンフン記者、『マイクロソフトウェア』2005年6月号特集1部</p> <p>【6】国家技術資格法</p> <p>【7】Human Resources Development Service of Koreaホームページ http://www.hrdkorea.or.kr/index.html</p> <p>【8】KOSIS国家統計情報サービス http://www.kosis.kr/</p>

2. 諸外国における職業能力評価制度

1) 諸外国の職業能力評価制度

(8) 中国における職業能力評価制度「職業資格証明制度」の概要①

制度名	職業資格証明制度
種類	認定制度
所管機関	国 人力資源社会保障部 (実施機関)職業技能検定機構
導入時期	1994年
背景・経緯	■中国において「一般教育」と平行して行われている「職業教育」の重要性を深めることが目的。【1】
概要	■国が制定した職業技能基準あるいは在職資格条件をもとに、政府が認定した審査検定機構により、労働者の技術レベルや職業資格を評価し、合格者には国家職業資格証明書を与える。【3】
特徴	■職業技能検定の質を保証することと職業資格証明書の權威性を担保するために、告発制度を設けており、むやみに講習会を開催したり、勝手に審査や証明発行をしたりするなどの違反行為を摘発することを奨励し、苦情のあった機関に国が赴き、取り締まる。【3】
対象職種	■「中国人民共和国職業分類大典」の413職種(小分類)、1838職種(細分類)が対象(2005年現在)。【1】
レベル設定	■1級～5級 (初級(5級)、中級(4級)、上級(3級)、技師(2級)、上級技師(1級))【3】

2. 諸外国における職業能力評価制度

1) 諸外国の職業能力評価制度

(8) 中国における職業能力評価制度「職業資格証明制度」の概要②

制度名	職業資格証明制度
対象者	<p>■各レベルにより、申請条件が異なる。</p> <p>初級： 見習い期間を終了した在籍従業員、または職業学校卒業者</p> <p>中級： 初級技能証書取得者かつ連続5年以上勤務した者、または政府認定の中級技能養成を目標とした学校の卒業生</p> <p>上級： 中級技能証書取得5年以上かつ連続10年該当職種に従事、または正規の高等技工職業訓練を終了している者</p> <p>技師： 上級技能証書取得者かつ豊富な経験、技能を有しており、難題解決、技能継承、人材育成の能力を有する者</p> <p>上級技師： 技師3年以上、ずば抜けた技能を有し、高難度の問題解決、技術改良革新のできる能力を有する者【3】</p>
設定者数	■2008年1～6月の検定参加者は557.9万人で前年度21.3%増。合格者は476.7万人で前年度比21.9%増。【2】
設定方法	<p>■技能検定の内容には、職業知識、操作技能、職業道德の3つが含まれている。試験問題の内容は国家職業技能基準、職業技能検定基準に基づいている。</p> <p>■検定方法は、知識を審査する筆記試験と操作技能を審査する模擬試験の2つである。100点満点で60点以上が合格。【以上3】</p>
出所	<p>【1】グローバル化若者の未来に関するアジアシンポジウム報告書(厚生労働省、2005) http://www.mhlw.go.jp/topics/2005/05/tp0512-1.html</p> <p>【2】人力資源社会保障部 人力資源市場ホームページ http://www.lm.gov.cn/gb/training/node_4340.htm</p> <p>【3】OVTA 各国地域情報データベース http://www.ovta.or.jp/info/asia/china/10evaluation.html</p>

2. 諸外国における職業能力評価制度

2)イギリスとフランスにおける職業能力評価制度の特徴①

- 我が国の職業能力評価制度における問題点解決の方向性の検討にあたり、特に示唆深いと考えられるイギリスとフランスの職業能力評価制度について、それぞれの特徴を整理した。

	イギリス	フランス
資格の位置づけ	<ul style="list-style-type: none"> ・建前上は、就業前の者の職業訓練と就業者の能力評価の両方を目的とするがあるが、実際は、若年者に手に職を付けさせ、就職させる導入資格の位置づけが強い。 ・2～3年間学習し続けなければ取得できない資格である。 	<ul style="list-style-type: none"> ・大学の学位も職業資格の一つという位置づけ。その中で、職業バカロレアや職業適格証(CAP)は勉強が得意ではない者が取得する職業資格になっており、ニート対策としての色が強くなっている。 ・各職業の職域を守るために資格を設けた経緯があり、その職業に就くために必要なものとして資格や検定が存在している(ドイツ、オーストリア、フィンランドなども同様の考え)。 ・公的資格が多く、民間資格が少ない。産業ごとに定められた協約資格といったものもある。
対象	<ul style="list-style-type: none"> ・製造業の職種が多い。サービス業であるのは「接客」程度。 	<ul style="list-style-type: none"> ・職業バカロレアは69種類、職業適格証(CAP)は213種類(2006年)。 ・サービス業には、「販売」、「会計士」、「商業コミュニケーション」、「総務」、「秘書」などがある。
国の役割	<ul style="list-style-type: none"> ・国は基準となる枠組みを定義し、能力基準の作成、認定、訓練は民間機関に委ねて、国はそれらを監察する。表向きには監察だが、実際は、資金の配分を通じて、国が民間機関をかなりコントロールしているのが現状。 ・NVQを統括するのは、DCSF(元DFES)。 ・NVQの実施運営団体は独立行政法人のQCA。 ・訓練機関の評価を行うのは、行政機関であるOFSTED。 	<ul style="list-style-type: none"> ・労使の協議の調整役を担う。 (フランスでは、職場から資格の必要性が謳われ、労使(官)で協議によって必要に応じて資格ができるのが一般的)
資金の流れ	<ul style="list-style-type: none"> ・地方の教育官庁を経由して、国の資金が職業訓練校に資金が分配される。 ・能力基準などを作成する業界団体には国の予算は付いていない。 	<ul style="list-style-type: none"> ・職業教育訓練税という税が存在し、これが職業教育の財源となっている。 ・職業訓練に対する予算額が大きい。そのため、訓練校において少人数による実践的な訓練がなされることにより、その後インターンシップを受ける企業側の負担も軽減される。

2. 諸外国における職業能力評価制度

2)イギリスとフランスにおける職業能力評価制度の特徴②

	イギリス	フランス
能力基準、資格の作成・改定	<ul style="list-style-type: none"> ・能力基準は業界団体が作成することで、雇用者のニーズを踏まえたものになっているという考え。 ・業界団体である各SSCが主体となり、2～4年間で見直し、新たにNVQとしての認定を受ける。見直しの期間は比較的短い方である。 ・各NVQは、複数のユニットで構成されており、ユニット単位で見直し、必要に応じて内容を変更している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・労使による業種別労使官協議会(CPC)が能力基準およびそのための教育ガイドラインを作成。 ・この教育ガイドラインに基づき、教育機関が教育を実施。 ・毎年、資格の改廃が行われる。これにより、今はない資格を持っている人はその能力しかないと見なされ、新たに資格を取得することになる。
認定方法	<ul style="list-style-type: none"> ・レベル3までは職場の審査員の前で実際にやってみせて評価を受ける方式。レベル4以上は、専門知識を確認するペーパーテストも実施される。 ・教育訓練校の中に設置されたAssessing Centerにて、審査を実施することもある(AB(資格授与機関)がAssessing Centerを認定)。教育訓練校は、内部監査、外部監査を実施、審査の客観性担保に務めている。 ・「〇〇が出来るようになった」という具体的な成果を重視した認定になっている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・教育機関において、ペーパーテスト、実技試験によって認定される。
教育訓練校の種類、実施内容、資金の流れ、等	<ul style="list-style-type: none"> ・教育訓練校には、民間機関と国や自治体の資金で運営されている機関とがある。 ・カリキュラムは、AB(資格授与機関)が定めた基準に基づき、教育訓練校が独自に作成。 ・各地域の能力開発担当組織であるLSCから教育訓練校へ、訓練者1人につき約30万円の費用が支給される。ただし、訓練を修了した時点で支給する方法を採ることで、訓練の質の低下を回避。 ・企業と職業訓練校とが契約を結び、職業訓練校が企業に対し、ある資格を取得した者の採用を依頼したり、逆に、企業が職業訓練校に対して、こういう訓練をして欲しいと依頼したりするケースもある。 	<ul style="list-style-type: none"> ・教育訓練校は全て国立で、教師は公務員である。教員の人件費には別途賄われるため、訓練予算は、実際の訓練に必要なもの(訓練生のインターン時の交通費など)に使われる。

2. 諸外国における職業能力評価制度

2)イギリスとフランスにおける職業能力評価制度の特徴③

	イギリス	フランス
産業界からの評価	<ul style="list-style-type: none"> ・国内企業ではあまり採用されていない。外資系企業の採用が目立つ。 ・取得しても待遇などはあまり変わらない。 ・採用時に活用するというよりも、独自の訓練によりどこまで能力が向上したかを追認するために使われている。 ・企業が採用した者に対し、職業訓練校で訓練を受けさせ、NVQを取得させることが多い。 ・NVQを取得する者は、もともと能力がある者が多いので、NVQ取得者の評価は高い。しかし、<u>持っていれば必ず就職できるというものでもない</u>(NVQ取得者の失業率50%程度)。 	<ul style="list-style-type: none"> ・どの資格を持っているかで入社の上易さが異なる。 ・資格を取得してもその職業に必ず就けるわけではない。ただし、職業バカロレアは相対的に失業率が低いことで注目されている。 ・保有する資格に応じて賃金が保証されている。業界ごとに、初任給、昇給の係数が決められている。
その他の特徴	<ul style="list-style-type: none"> ・行政機関であるOFSTEDが教育訓練校の評価を実施している。3年に1度程度の頻度で、各校を4段階で評価する。<u>評価結果はホームページ上で公開され</u>、評価の低い学校は自然と人が集まらなくなり、淘汰される仕組みになっている。 ・OFSTEDは、<u>評価のみならず、改善の方法等もホームページ上で公開しており、評価だけでなく改善の支援も行っている。</u> ・イギリスの国家資格には、「一般的な資格」、「技術的資格」、「NVQ」の3つの資格があることを定義する<u>全国資格枠組み「NQF」を設けることで、既存の資格の存在を認め、既存の資格とNVQとの関係性を明確にしている。</u> 	<ul style="list-style-type: none"> ・職業資格が教育水準別に分かれていることが特徴。 ・職業それぞれに、提供すべき「商品」だけでなく、提供すべき「価値」があるという考えがあり、<u>資格取得のために習得すべき内容に、その職業はどのような「価値」を提供すべきなのかといった内容が含まれている。</u> ・業務の一環として、<u>有給で職業訓練を受けることができる法律が制定されている</u>(注参照)。

(注)2005年、産業界と労働組合の協議により、従業者が有給で、失業せずに職業訓練を受けることができる法律が制定された。職業訓練が勤務時間内であれば、100%の賃金が、勤務時間外の場合は、50%の賃金と職業教育にかかる費用と交通費が支払われる。

3. 職業能力評価制度に関する調査結果のまとめ

我が国における職業能力評価制度の問題点に対する諸外国の示唆(1)

- 我が国の職業能力評価制度における問題点に対し、イギリスやフランスにおいては、下記のような取組を実施することで、問題解決を図っている。
- こうした諸外国の取組を参考に、我が国の職業能力評価制度の問題点を解決していくことが望ましい。

日本における問題点	イギリスとフランスの取組事例	
①資格が乱立しており、個々の資格を客観的に評価する基準・仕組みがない	イギリス (NVQ)	・政府により、NVQと個別の資格を統一基準で参照できるようなフレームワーク「NQF」を作成し、NVQと個別の資格の関係性を明確にしている。
②現場のニーズに合わせた資格の内容のアップデートがされていない	イギリス (NVQ)	・2～4年ごとに職業基準書の見直しが行われ、新たにNVQとして認定を受ける。資格が適宜アップデートされていることで、いつ取得したかによって、どのようなスキルを保有しているかが分かるようになっている。 ・各NVQが、複数のユニットで構成されているため、ユニット単位での見直しや変更が可能。NVQ自体がアップデートしやすい構造になっている。
	フランス	・毎年、資格の改廃が行われる。過去の資格を持っている人はその能力しかないと見なされる。
③資格が多段階化されておらず、レベルが分からない	イギリス (NVQ)	・職種ごとに5段階に分かれている。レベル4以降が専門性の高い資格と位置づけられている。
	フランス	・職業資格が複数あり、それらが水準Ⅰ(職業リセ修了)～Ⅴ(学士以上)までに位置づけられている。
④資格保有者が企業内において評価されていない	イギリス (NVQ)	・2～3年学習し続け、「〇〇が出来るようになった」という具体的な成果が認定されて取得できる資格であり、取得した能力の実用性が高い。 ・NVQを構成するユニット単位でスキルを習得していくため、企業は、その人がどのユニットを修了してNVQを取得したのを見ることで、自社が求められるスキルを習得しているかどうかを判断できる。
	フランス	・どの資格を持っているかで入社し易さが異なる。また、業界ごとに、保有する資格に応じて賃金(初任給、昇給係数)が保証されている。

3. 職業能力評価制度に関する調査結果のまとめ

我が国における職業能力評価制度の問題点に対する諸外国の示唆(2)

日本における問題点	イギリスとフランスの取組事例	
⑤職業教育の方法が画一的かつ教育内容にばらつきがある	イギリス (NVQ)	<ul style="list-style-type: none"> ・行政機関「OFSTED」が教育訓練校の評価を実施。3年に1度程度の頻度で、各校を4段階で評価し、結果はホームページ上で公開。評価の低い学校が自然に淘汰される仕組みになっている。 ・教育カリキュラムは、教育訓練校が独自に作成するものの、各々、資格授与機関ABが定めた基準に基づいて作成している。
	フランス	<ul style="list-style-type: none"> ・仕事のレベルに応じて、年数(2年もあれば、10年もある)など、職業教育の多様性がある。 ・労使による協議会にて、職種別の能力基準を満たすための教育ガイドラインが作成され、これに基づき職業訓練校にて教育が実施されている。
⑥職業能力評価制度に対する国のスタンスが統一されていない	イギリス (NVQ)	<ul style="list-style-type: none"> ・国は基準となる枠組みを定義し、能力基準の作成、認定、訓練は民間機関に委ねて、国はそれらを監察する。 ・全国資格枠組み「NQF」については、国が推進している。
	フランス	<ul style="list-style-type: none"> ・労使による協議によって資格が検討されており、国は労使の協議の調整役を担う。 ・ただし、教育機関は全て国立、教師は全て公務員であるなど、教育訓練に対して国がかなりの予算を充当している。