資料５

パーソナル・サポート・サービス検討委員会
提出資料

イギリス・デンマーク視察　報告書
（2010 年 7 月 4 日～16 日）

目　次

１．イギリス・デンマーク視察日程 ・・２

２．イギリスにおける視察先
（１）就労支援に取り組んでいる視察先
①マリルボーン・ジョブセンター・プラス・・６
②英国雇用年金省 ・・・13
③インジウス社 ・・16
（２）若者支援に取り組んでいる視察先
①バーミンガム市カウンシル／コネクションズ・・・20
②デ・モンフォート大学 ・・・22
（３）貧困対策に取り組んでいる視察先
①Child Poverty Action Group ・・・25
②ジョセフ・ローントリー財団 ・・・30
③ブロムリー・バイ・ボー・センター ・・・34
（４）ＮＶＱ、ＱＣＦに関連する視察先
①英国雇用・技能委員会（UKCES） ・・36
②シティ＆ギルズ ・・42

３．デンマークにおける視察先
（１）デンマークにおける雇用労働政策について
①デンマーク雇用省及び労働市場庁 ・・・46
②フレデリクスベア・ジョブセンター ・・・54
（２）若年者に対する職業訓練政策
①ビィドオア生産学校 ・・58
②労働市場教育訓練センター（ＴＡＭＵ）・・60
（３）フレキシキュリティ政策を支えるデンマークの労使関係について
①デンマーク労働組合連盟（ＬＯ） ・・62
②デンマーク産業連盟（ＤＩ） ・・66
③ハルダー・トプソ社 ・・・68

４．参考文献 ・・・70

１．イギリス・デンマーク視察日程

■7 月 4 日（日）

〇成田発　→　ロンドン着

〇宿泊：ロンドン（～12 日まで）

■7 月 5 日（月）

9:00～　マリルボーン・ジョブセンター・プラス（ＪＣＰ）の現地視察・意見交換

・　フレキシブル・ニューディール政策や、ＪＣＰにおけるパーソナル・アドバイザー（PA）の役割について

10:45～　雇用年金省担当者との意見交換

・　政権交代後の雇用・労働政策などの施策展開について

14:00～　インジウス社の視察と意見交換

・　フレキシブル・ニューディールを実施している民間プロバイダーの現地視察　等

■7 月 6 日（火）

11:00～　シティ＆ギルズ

・　ＮＶＱ制度

（午後は、ロンドンの貧困街（ハックニーなど）の界隈を視察）

■7 月 7 日（水）

10:00～　バーミンガム市カウンシル／コネクションズ（Birmingham City Council/Connexions）担当者との意見交換

・　英国コネクションズにおけるパーソナル・アドバイザーの役割等について

14:00～　デ・モンフォート大学における現地視察・意見交換

（Youth & Community Development Division, School of Social Sciences, De Montfort University）

・　英国ユース・ワーカーについて

■7 月 8 日（木）

10:30～　Child Poverty Action Group との意見交換

・　英国の貧困対策の現状と、民間団体の取組の現状について

14:00～　英国雇用・技能委員会との意見交換（UK Commission for Employment and Skills；UKCES）

・　英国の職業訓練施策の現状

■7月9日（金）

（午前中は、ブロムリー・バイ・ボー・センター界隈を視察）

13:30～　ジョセフ・ローントリー財団との意見交換（the Joseph Rowntree Foundation）

・　イギリスの貧困対策の現状について

■7月11日（日）

○ロンドン発　→　デンマークに移動

○宿泊：コペンハーゲン（～15日まで）

■7月12日（月）

10:00～　デンマーク雇用省　労働市場庁（Danish Labour Market Authority, Ministry of Employment）

・　デンマークのフレキシキュリティ政策、若年失業への取組みなど

13:30～　ビィドオア生産学校（Hvidovre Produktionsskole）

■7月13日（火）

10:00～　フレデリクスベア・ジョブセンター（Jobcentre Frederiksberg F86）

・　施設視察・意見交換など

13:30～　労働市場教育訓練センター（TAMU-Center København）

（夕方、デンマーク在住の研究者で、『デンマークの光と影－福祉社会とネオリベラリズム』（近刊予定）を書いた鈴木優美さんと対談）

■7月14日（水）

10:00～　デンマーク労働組合連盟（Danish Confederation of Trade Unions；ＬＯ）

・　労働市場の概要、諸制度と労働組合の役割について

13:30～　デンマーク産業連盟（Confederation of Danish Industry；ＤＩ）

・　労働制度の概要、諸制度と企業の役割について

15:00～　ハルダー・トプソ社（Haldor Topsøe A/S″）

・　企業における若年者支援視察

■7 月 15 日（木）

（午前中、「デンマークの高齢者が世界一幸せなわけ」（大月書店）（2009 年）等の書籍を書かれた沢渡夏代ブラントさんと対談）

○コペンハーゲン発　→　成田着（7 月 16 日（金））

視察者：	湯浅　　誠	内閣府参与
随行者：	菱谷　文彦	内閣府政策統括官（経済財政運営担当）付 参事官（産業・雇用担当）補佐

※　7 月 5 日～7 日午前中の視察先には、五石敬路委員も同席

在英国日本国大使館の石津克己一等書記官（当時）、松原哲也一等書記官並びに在デンマーク日本国大使館の樋口麻紀子一等書記官には、短い準備期間にもかかわらず、アポイントメントの取付けなど、大変お世話になった。両大使館のスタッフに対して謝意を表する次第である。

～　イギリス編　～

２．（１）①　マリルボーン・ジョブセンター・プラス
(St Marylebone Jobcentre Plus)

（イギリスの基礎データ）

・面積：24.3 万平方キロメートル（日本の約 3 分の 2）

・人口：6,140 万人（2008 年）

・首都：ロンドン（人口約 751 万人、2007 年）

	単位	2006 年	2007 年	2008 年	2009 年
GDP（実質）	10 億ポンド	1,289	1,322	1,330	1,264
GDP（名目）	10 億ドル	2,442	2,800	2,684	2,183
一人当り GDP	ドル	40,321	45,922	43,736	－
経済成長率（実質）	%	2.8	2.5	0.5	▲4.9
消費者物価上昇率	%	2.8	2.0	3.9	2.1
失業率	%	5.4	5.4	5.5	7.5
財政収支	年、GDP 比%	▲2.6	▲2.6	▲5.1	▲7.8

（マリルボーン・ジョブセンターの概要）

・Central London District のカムデン、イズリングトン、ケンジントン・チェルシーと、City of Westminster を管轄。

・スタッフ数は、110 名。

	Central London District	City of Westminster
総人口	842，900 人	236，000 人
稼働年齢人口（割合）	612，500 人（72．7%）	174，000 人（73．7%）
失業率	9．1%（ロンドン全域：ILO 基準、2010 年 2～4 月）	
求職者手当受給者(2010 年 5 月)	21，663 人	5，140 人
ESA　又は　就労不能給付受給者	40，400 人	10，840 人
IS 受給の一人親	12，540 人	2，760 人
他の所得補助	3，390 人	770 人

（英国のジョブセンター・プラスの組織体制）

・スタッフ総数　83，000 人（フルタイム換算）

○　その内訳は、

① 741 のジョブセンターに 46，000 人（うち、パーソナル・アドバイザーは 13，500 人）

② 33 カ所のコンタクトセンターに 12，000 人。電話対応

③ 81 の benefit delivery centre に、23，000 人。問い合わせに答えたり、申請の手続きに対応。また、各種手当の不正調査のために、3，000 人

④ 2，000 人が Central support directorates で働いている。

○ ちなみに、2009 年以来、緊急雇用対策のため、16，000 人のスタッフを増員したとのこと。

（英国のジョブセンター・プラスの業務について）

・ 業務内容は、職業紹介や求職者手当（Jobseeker’s allowance）の給付に加え、2002 年のジョブセンター・プラスの発足以降は、日本の生活保護に該当する所得補助（Income support）、就労不能給付（Incapacity Benefit）などの給付業務を一元的に行っている。ただし、年金の給付については雇用年金省の年金サービス庁が，各種の税額控除については歳入関税庁が執行を行っている。

（ジョブセンター・プラスにおいて支払われる主な手当について）

1．求職者手当制度 Jobseeker’s Allowance（JSA）	・仕事に就いていないか、週 16 時間未満就業している 16 歳以上、年金受給開始年齢（男性 65 歳、女性 60 歳）未満の者に適用。国民保険（National Insurance）の拠出（過去 2 年のうち 1 年以上納付した者）に基づいて定額が支給される拠出制（Contribution-based）と、拠出制の受給資格がなく、収入額が定められた水準を下回る者に対する所得調査制（Income-based）に分けられる。 ・求職者手当の受給申請に当たっては、ジョブセンター・プラスで面接を行い、パーソナル・アドバイザーとの間で誠実に求職活動をすることやそのために取り組むべきことなどを含んだ「求職者協定」（Jobseeker’s Agreement）を締結することが求められる。受給者はその後も 2 週間に 1 回以上の頻度で、パーソナル・アドバイザーとの面接を受けなければならない。
	○拠出制求職者給付（Contribution-based JSA） ・給付期間は、最大 182 日（26 週）である。 ・給付額は、18～24 歳が週 50.95 ポンド、25 歳以上が週 64．30 ポンド ・財源は、国民保険料
	○所得調査制求職者給付（Income-based JSA） ・ミーンズテスト有（資産 1 万 6,000 ポンド以下）。 ・求職者協定や PA との面談等については、①と同じ。 ・給付期間は、無制限。 ・給付額は、基本的には拠出制求職者給付と同額だが、世帯構成等により加算が存在。また、申請者又は配偶者の所得に応じた減額措置が講じられる。 ・財源は、政府（国）の一般財源

２．就労不能給付 Incapacity Benefit （IB）	・ 疾病や障害のために就労が困難な 16 歳以上～年金支給年齢未満の者に対して支払われる給付。認定を受けた専門評価者による就労能力評価により 4 日間連続の就労や 7 日当たり 2 日以上の就労が難しいと認められることなどが条件。 ・基本的には国民保険の拠出者が対象であり、支給期間は条件を満たす限り無制限。 ・なお、2009～2013 年までの期間で段階的に４．の雇用・生活補助手当に移行中。（既に新規の申請はできない。）
３．所得補助 Income Support （IS）	・16～60 歳未満の低所得者であって、就労できない者（一人親や、介護のために就業できない場合など）に対して支払われる給付。労働時間が週当たり 16 時間未満であることが条件 ・ミーンズテスト有（資産 1 万 6,000 ポンド以下） ・給付期間は無制限だが、ひとり親にはワーク・フォーカス・インタビュー（注）が義務づけられている。 ・財源は、政府（国）の一般財源 ・疾病・障害を理由とする受給者については、４．の雇用・生活補助手当に移行される。
４．雇用・生活補助手当 Employment and Support Allowance （ESA）	・主に軽度の疾病や障害によって就労できない者（16～60 歳未満）の就労促進を目的として、2008 年 10 月以降、従来の国民保険の就労不能給付と所得補助（疾病・障害を理由とする給付）に替わって導入。 ・給付期間は無制限だが、障害の程度に応じて、ワーク・フォーカス・インタビュー（注）が義務付けられており、これに応じて、就労や自立と関連した活動に従事しなければならないこととされた（事前に、メディカルテストが必要）。 ・支給開始から 13 週間は、受給者の就労能力が評価される「評価フェーズ」（Assessment Phase）に該当し、14 週間以降の「メイン・フェーズ」（Main Phase）においては、就労可能性が比較的高いと判断された「就労関連活動グループ」と、就労により困難を抱えた「支援グループ」とに区分され、前者の支給額は後者よりも減ずる取扱いとなる。

（注）ワークフォーカス・インタビュー：福祉への依存から自立し就労する可能性について重点的に話し合う面談のこと。パーソナル・アドバイザーは、参加者の就労の意欲の有無や職歴、資格、職業訓練の必要性、介護・養育責任、健康状態について質問し、アドバイスを提供する。

・失業保険そのものは、最初、コンタクトセンターに電話をし、所定の書類を整えさえすれば、待機期間はなく、すぐに支給される。

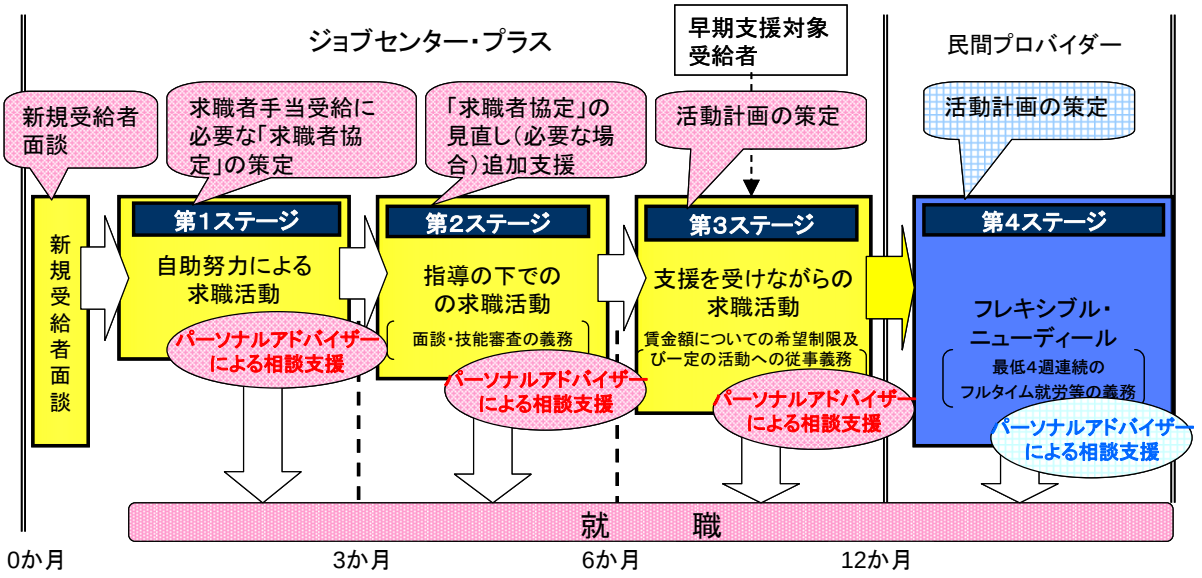
「求職者協定」（Jobseeker’s Agreement）の内容は、就職を希望する職種のほか、就職機会の拡大のために行う活動として、①企業に対して週あたり最低で何通の申込

書を送付するか、②何社を訪問するか、③何社に電話をするか、④ジョブセンターに何度連絡するか、⑤どの新聞・業界紙の求人広告をどの程度の頻度でチェックするか、⑥どの職業紹介業者に登録して何度連絡するか、など

なお、これら規定の面接等について受給者がこれを拒否した場合は、ジョブセンター・プラスは給付を減額することができる。

（フレキシブル・ニューディールについて）

・1998 年より行われているニューディール（職業訓練及び就職促進を目的とする一連の雇用対策）として、若年失業者・長期失業者・中高年者等に対し、各グループに合った就職活動支援と職業訓練メニューを提供してきたが、2009 年 10 月より新たにフレキシブル・ニューディールプログラムが開始された。フレキシブル・ニューディールでは、若年失業者や長期失業者といった対象者ごとにプログラムを細分しないが、求職期間が 1 年以上の求職者は、強制的に、CALDAR や、Ingeus など民間プロバイダーが提供するサービスに移行されることとなった。[1]



（参照）Department for Work and Pensions HP, JOBCENTRE PLUS Delivering effective services through Personal Advisers(National Audit Office　2006 年 11 月)

（各ステージにおける具体的取組の詳細）

第１ステージ 求職者手当申請から 13 週まで	○自助努力による求職活動 ・ジョブセンター・プラスのパーソナル・アドバイザーによる新規受給者面談を受け、求職者協定（Jobseeker's Agreement）に署名することが求められる。なお、NEET などについては、この時点で第３ス

[1] フレキシブル・ニューディールの実施については、２．（１）③のインジウス社の説明を参照のこと。また、求職者によっては、第３ステージを経ることなく民間プロバイダーの手にゆだねられるケースもあるとのことだった。

	テージ（支援を受けながらの求職活動）に行く。さらに、第 6 週から第 9 週の間のどこかで、職探しに関する求職者給付受給者の権利と義務に関する再就職セッションの受講が義務。
第２ステージ 求職者手当申請 13 週間後～6 ヶ月まで	○指導の下での求職活動 ・ここから、すべての求職者が求人の紹介を受ける。 （第１ステージ段階では基本的には自助努力にゆだねられており、求職期間の長期化に伴い、真にサービスが必要な者に対して、より重点的にサービスを提供することが心がけられていた。） ・過去 3 ヶ月の活動を踏まえ、求職者協定の正式な見直しを行う。ジョブセンター・プラスのパーソナル・アドバイザーは給付歴や不足技能からみて追加支援により効果があると思われるプログラムをアドバイス等する。
第３ステージ 求職者手当申請 6 ヶ月後～1 年まで	○支援を受けながらの求職活動 ・パーソナル・アドバイザーとの面談が義務づけ。活動計画（Action Plan）が策定され、受給者は当該計画に基づく活動に取り組むことが求められる。 （PA による適切なアセスメントと、それに伴う適切な対応が不可欠である。） ・また、これらの活動に取り組んでいるかの確認及び今後の活動方針の決定のため、受給者は定期的にパーソナル・アドバイザーとの面談を受けなければならない。
第４ステージ 1 年以上	○フレキシブル・ニューディール ・求職者手当を 12 カ月以上受給している者を対象とする、強制的なプログラム。 ・民間の「プロバイダー」に委託することにより、個別のニーズに即したより専門的な就労支援を実施。 ・民間の「プロバイダー」は、最初の面談において、アクション・プランを作成する。当該プランは、最低要件として、連続した 4 週間の有給のフルタイムの仕事又は仕事に関連した活動を含むこととなっており、当該プランに記載された活動は全て強制することができる。 ・受給者が求職者給付を受給するに値しない行動を取った場合には、民間プロバイダーはジョブセンター・プラスに報告しなければならず、ジョブセンター・プラスは当該報告に基づき受給者に対する制裁措置等を行う。

（第１ステージにたどり着くまでのジョブセンター・プラスにおける相談プロセス）

① 電話での相談

求職者手当の申請者は、最初に、ジョブセンター・プラス（JCP）に電話で連絡を入れることとなっている。

電話を受けた JCP は、相談者の住所、氏名、国民保険番号などといった基本情報を尋ね、適切と思われる給付やサービスが何であるかを把握し、必要となる申請書類を申請者に送付する。

電話相談の段階では、最後に JCP の職員であり、申請者一人ひとりの担当者となるパーソナル・アドバイザー（PA）との面会の日程を調整する。通常、電話での相談から 4 営業日以内に面接を行うこととされている。

② JCP への来所（申請書・関連文書の持参と確認）

申請者は、約束した最初の PA との面接時に、面接に先立って郵送されてきた申請書に必要事項を記入してこれを持参するとともに、給与明細、所得に関する詳細を証明する各種文書などを持参する。

申請者は JCP に到着すると、PA との面接の前に、持参した申請書及び関連資料の確認や相談をジョブセンター・プラスの職員と行う。

③ PA との面接

申請者と PA との面接は通常 45 分～1 時間程度行われる。PA は、提供可能なサービスと給付について説明を行い、雇用に向けた障害を明らかにした上で、求職活動に必要と考えられ得る支援の内容を特定する。必要に応じて、職業検索を行い、求人情報を伝えたり、有効と思われる支援策について説明を行う。

今後の面会予定と、活動の内容等について合意すれば、求職者協定（Jobseeker's Agreement）を締結する。

（パーソナル・アドバイザーの要件）

- ジョブセンター・プラスにおける PA は、就職支援に関する相当の専門的知識が必要であり、助言・指導に関する資格（例：ＮＶＱレベル３又は４）の取得が望ましい。
- しかし、実際には、資格よりも、コミュニケーションに関する基本的な技能があることが重要であり、大卒でなくても構わない。

（参考）2006 年の公共職業サービス体制

2006年の公共職業サービス体制

	A.人口（千人）	B.就業者数（千人）	C.公共職業サービス職員数	D.うち求職者対応職員数	E.公共職業サービス事務所数	B/D（人）
イギリス	60,609	28,166	70,407	-	-	400
フランス	60,876	24,919	27,118	21,749	1,602	1,146
ドイツ	82,422	37,322	74,099	63,419	189	588
デンマーク	5,451	2,787	6,400	4,000	96	697
オランダ	16,491	7,878	4,176	3,480	134	2,264
スウェーデン	9,017	4,341	11,206	8,715	347	498
日本	127,464	63,820	12,158	10,500	591	6,078

※柳沢房子「フレキシキュリティーEU 社会政策の現在ー」(国立国会図書館調査及び立法考査局「レファレンス　平成 21 年 5 月号」)より。イギリスのジョブセンター・プラスの職員数については、時点が異なるため、上述の数値とは異なっているが、2009 年以降、緊急雇用対策のため、16，000 人のスタッフを増員したとのこと。

２．（１）②　雇用年金省（Department for Work and Pensions：DWP）

■対応者：Mr. Adam Sharples, Director-General of DWP Employment Group

（英国の若年雇用対策について）

・ 英国では 18 歳以上の雇用支援が雇用年金省の所管、16、17 歳は教育省の担当となっている。

・ 25 歳以下の若者に対する対応としては、若者向けのニューディールに代わり、以下の二つが行われている。

① Young Persons Guarantee；求職者手当受給期間が 12 ヶ月に達しようとする 6 ヶ月以上失業状態にあるすべての若者が対象。（2010 年 1 月～）

・当該プログラムを通じた職業訓練、職場体験、仕事がオファーされる。

・Future Jobs Fund[2]により創設された新しい職の提供

・重要雇用分野における既存の職に転職するための支援

・ワーク・フォーカスされた職業訓練

・地域に貢献することとなる職業経験

② Backing Young Britain；事業主に対して、若年者支援のためのいずれかの取組を実施するよう呼びかけ。

・Future Jobs Fund による雇用機会の提供

・卒業生又は学生等に対しボランティアをする場所を提供するか、無償で相談に乗る。

・就業体験の提供

・トライアル雇用

・インターンシップの提供

・16～24 歳の若年者を対象に養成訓練の提供

・地域雇用パートナーシップへの参加

（民間活用のメリット）

・ 民間企業を活用するメリットについては、

①強いインセンティブ（成功報酬）

※ [2] Future Jobs Fund とは、2009 年 10 月から 2011 年３月までの間に、18～24 歳の若年失業者や、高失業率地区 35 の長期失業者や給付受給者に対する雇用創出を目的とした基金。地方自治体やボランティア団体等からの入札を受け付け、新規雇用１件あたり上限 6,500 ポンドの助成金を提供する。入札要件は以下の通り。

・当該基金がなければ存在しない、新しい雇用を創出すること

・週あたり 25 時間以上で、法定最低賃金以上が支払われる雇用を創出すること

・地域社会に貢献する仕事（社会的、環境的、文化的な利益をもたらす仕事）を創出すること

・６カ月以上持続する、30 人分以上の雇用創出を目指すこと　等

②景気後退期などにおけるフレキシビリティがあること。(ミックスド・エコノミー)
③長期失業者に関する専門知識があることである。

(政権交代[3]による影響)

・前政権におけるフロイド・レポート (Reducing dependency: increasing opportunity : options for the future of welfare to work; David Freud(2007)) によれば、失業して1年間のアドバイスをすることは、公共部門がベストだが、1年たっても仕事が見つからない 10%未満の人の対応には、ケースマネジメントを民間部門に委託して成功報酬を出すやり方が効率的であると主張した。

・その後、同レポートをまとめたデービッド・フロイドは、2009 年 2 月に保守党に協力することとなり、現在は、イアン・ダンカン雇用年金大臣の下、Parliamentary Under Secretary of State for Work and Pensions (雇用年金省政務次官) になった。したがって、同レポートで示された方向性は、引き続き、保守党・自民党連立政権下でも継続される見込みである。

・政府全体としては、１０月に示される「Spending Review」により、各省の予算額が 25%削減されると言われている[4]。雇用年金省の施策がどのようになっていくかは、現時点においては、確定的なことは言えないとのことであった。

[3] 2010 年 5 月 6 日の総選挙の結果、1997 年以来政権を担ってきた労働党は第二党に転落し (258 議席)、保守党は第一党となった (306 議席) が、下院議席 (650 議席) の過半数に達しなかったため、自民党 (57 議席) との連立による政権が発足した。キャメロン保守党党首が首相に就任し、自民党にはクレッグ党首の副首相就任をはじめとし、5 つの閣僚ポストが配分された。

[4] 6月に示された「新連立政権による緊急予算の内容」については、次ページ参照のこと。

（参考）「新連立政権による緊急予算の内容」（2010 年 6 月 22 日発表）

（税関係）

- 2011 年 1 月 4 日より、付加価値税（VAT）を現行の 17.5%から 20%に引き上げる。
- 2011 年 4 月より、所得税基礎控除額を、現行の 6475 ポンド（約 86 万円）から 7475 ポンド（約 99 万円）に引き上げる。
- 2010 年 6 月 23 日より、高所得者を対象に、キャピタル・ゲイン税の税率を現行の 18%から 28%に引き上げる。

（福祉手当関係）

- 2011 年 4 月より、年収が 4 万ポンド（約 532 万円）を超える世帯に対する税額控除制度（Tax Credit）の適用範囲を制限する。
- 児童手当の支給額を、2011 年度より 3 年間据え置く。
- 2011 年度の児童税控除制度（Child Tax Credit）による手当支給額は、物価上昇率と連動させて増額後、更に子供一人当たり年間 150 ポンド（約 2 万円）上乗せした金額とする。2012 年度は同様に年間 60 ポンド（約 8000 円）上乗せする。
- 2011 年 4 月より、住宅手当支給額に上限を設定する。
- 2013 年 4 月より、求職者手当（Jobseekers' Allowance）受給者に支給される住宅手当は、求職者手当支給開始から 12 カ月以降、当初支給額より 1 割カットする。
- 子供を持つシングル・ペアレントの就労を奨励するため、2012 年度より、これらの者は、子供が 5 歳以上になった時点で、「所得支援手当（Income Support)」の受給対象から外し、「求職者手当」の対象者とする。

（公共部門職員の給与）

- 年間給与が 2 万 1000 ポンド（約 279 万円）を超える公共部門の全職員の給与額を、2011、2012 年度の 2 年間据え置く。

（産業）

- 2011 年度より、法人税を現行の 28%から 27%へ引き下げる。その後、2014 年度まで毎年 1%引き下げる。
- 2011 年度より、小規模企業に対する法人税を 20%に引き下げる。

（銀行）

- 2011 年 1 月より銀行特別税を導入する。

（公的支出）

- 保健・医療及び海外援助の分野を除く政府全省の予算を約 25%削減する可能性がある（詳細は 10 月発表の「支出見直し（Spending Review)」で明らかになる見込み）

（出典）http://www.news-digest.co.uk/news/content/view/6618/263/

２．（１）③ インジウス社 （Ingeus）

■対応者：Mr. William Smith, Chief Executive Officer and other senior members of the team
Mr. Anton Eckersley, Director Global Business Development

（インジウス社について）

・インジウス社は 20 数年前にオーストラリアで設立され、英・仏・独・スウェーデン、スイスなどで事業展開。昨年からは韓国にも進出。英国における民間プロバイダーの中では、ビッグ４に入っている。

・就労に当たって、困難を抱える求職者（1 年以上の長期失業者、解雇されやすかったり、やめたりする者、健康に問題のある者等）を対象にサービスの提供を行い、就労につなげた場合に成功報酬をもらうのがビジネススタイル。

・イギリスのインジウス社では、850～900 人が働いており、英国政府による
① Pathways to work という健康問題を抱える人を対象としたサービス
② Employment zone という長期失業者が多い地域を対象としたサービス
③ Flexible New Deal という 1 年以上の長期失業者を対象としたサービス
に関連し、実際のサービス提供を行っている。

（民間サービス・プロバイダーの活用について）

・政権交代の結果、エンプロイメント・ゾーン事業については、今後、継続されるか分からないが、民間企業を活用していこう、という方向性自体は変わらない見込み。

・2007 年 3 月に、David Freud(デービット・フロイド）による The Freud Report（フロイド・レポート）という報告書が示された。これによれば、一般に、公共職業紹介サービス（ジョブセンター・プラス）は、大量の失業者に対する一般的な業務を行う上では、最も効率的かつ公平なサービス提供が期待される一方で、特定のニーズを持った就職困難者に対する対応としては、民間セクター等の活用を図った方が効率的である、という内容だった[5]。

・税金等が投入された各種公的手当の給付業務は、公的なセクターが担うべきであり、一般的な失業者に対する求職者支援サービスと一体的に行うことが効率的で Good Value の仕事ができると考える。他方、例えば、パキスタンやバングラディッシュの人が多く住む地域で、顧客ニーズに合った、きめ細やかな求職者支援サービスを公的セクターが提供していくことは難しく、融通や小回りが利かない面があるのも事実である。このため、こうした個別のニーズに対しては、民間活用を図った方が有利な場合がある。

・こうして考えていくと、公共部門と民間部門との棲み分けは、英国ぐらいのバランスが一番よいのではないか、と考える。国が責任を持つべき点は引き続き国が対応する

[5] フロイド・レポートについては、１４ページ参照。

とともに、民間サービスの活用に当たっては、しっかり管理・モニタリングしていくことが重要。

（成功報酬の仕組みについて）

・継続就労が確認された段階で報酬が支払われることとなっており、現在は、13 週間の雇用継続に対して一部の成功報酬が支払われ、26 週間の雇用継続が確認された段階でさらなる成功報酬が支払われる仕組み。ただし、新政権下では、成功報酬要件はさらに厳しくなる見込み。

・ちなみに、就労可能性が低い求職者へのサービスがなおざりにならないよう、厳しい規制も課されている。

（サブ・コントラクター（下請け）の活用について）

・聴覚障害者やエスニック・マイノリティの問題などについては、個人の特定のニーズがカバーするのに最も適したサービス・プロバイダーが存在する場合がある（例：障害者団体、教会・モスクなど)。したがって、インジウス社が事業を展開していく上でも他により良いサービス・プロバイダーが存在する場合には、積極的にサブ・コントラクター（下請け）を活用している。

（インジウスにおける PA の養成について）

・PA は、統一資格ではないので、自前のトレーニングメニューにより養成している。採用に当たっては、コア・コンピテンシー（感情的に共感できる人、学ぶ意欲のある人、創造性のある人）のある人を雇いたいと考えているが、優秀な人を確保するのはいつも大変である。このため、インジウスの PA の給料は高めに設定しており、新卒で年 3 万 2000 ポンドを支払っている。[6]

・PA のトレーニングについては、

①PA になるため（「Being an advisor」）には、という冊子を送り、

②それに基づき、あらかじめ、個々の個人プラン（Personal development plan）を作っておいてもらう、

③最初の 2 週間は、（イ）CV の書き方、（ロ）顧客の診断、（ハ）シャドーイング、（二）インジウスにおける PC のシステムの研修を学ぶ。

④その後、Pathway to work などメンタル・ヘルスや肉体的障害を抱えた人の対応を

---

[6] 2006 年 11 月の「Delivering effective services through Personal Advisers」(National Audit Office)では、当時、ジョブセンター・プラスにおけるＰＡの初任給が年 1 万 8000 ポンドであったのに対し、Ingeus 社（別名 Work Directions 社）のＰＡの初任給は年 2 万 9000 ポンドであった（6 割強も高給）。

学ぶ人もいる。(契約のニーズにより、ターゲットが異なるので、どこまで勉強させるかは、人による。)

⑤その後、1 年間は、常にモニタリングをする。

・実際には、最初の 6 ヶ月は見習い期間であり、一人では対応せず、誰かサポートの手伝いを付けることとしている。

(PA とソーシャル・ワーカーの相違)

・ソーシャル・ワーカーは、クライアントが快適に生活できるようにすることが大目的。PA は、より就職、雇用を意識した存在。社会的排除の問題をクリアするためには、雇用がキーになると考えている。

(インジウス社による求人開拓について)

・インジウス社も求人開拓を行っている。なお、開拓した求人情報については、ジョブセンター・プラスと共有している。ジョブセンター・プラスには、IT の雇用管理システムがあり、ネットで毎日 100 万件ものアクセスがあるため、そちらを使った方が効果的であるためである。労働市場の透明化を図っていくことが重要である。

・企業が新規に労働者を雇うための<u>リクルート・コストは、一人平均 4000 ポンドかかる。</u>インジウス社のマッチングがうまくいくのであれば、企業にとっては、雇い入れコストが安くつく。

(インジウス社における相談体制)

・インジウスの求職者のための事務所では、頻繁に席替えをしている。小さなことであるが、こうした 1 つの席に担当を固定しないこともクライアント(求職者)への対応を大きく変える。

・求職者には、あくまでも自分で自分の道を決めてもらうのが基本。そのために能力付与が必要であれば訓練も行う。労働市場の外にいることが問題であり、それを中に入れることが重要である。主体性を持って活動してもらうことができるようにしていくことが重要である。

（写真）インジウス社の PA。求職者は、PA の隣の椅子（写真奥）に座って相談する。カウンター越しに向かい合って座るスタイルよりも、リラックスして、親身に相談に乗るようなイメージ。

２．（２）①　バーミンガム市カウンシル／コネクションズ
(Birmingham City Council/Connexions)

■対応者：Mr. Kev Jones, Deputy Lead Officer, Connexions
Mr. John Smail , Assistant Director, Integrated Youth Services
Mr. Dave Foster, Lead Officer, Integrated Youth Support Service (IYSS) Connexions

（バーミンガム市について）

・ バーミンガム市の人口は約 100 万人で、ロンドンに次いで 2 番目に人口が多い。ミッドランズ炭田地帯に位置し、鉄鋼山もあったため、ブラック・カントリーと呼ばれる重工業地域を形成してきた。

（コネクションズについて）

・ コネクションズサービス（Connexions Service）は、1999 年の報告書"Bridging the Gap"の提言を受け、2001 年に開始された 13-19 歳（学習困難者は 24 歳まで）の若者を対象とする包括的支援制度である。その目的は，若者にアドバイスや支援を行い，大人としての生活や職業生活への順調な移行をサポートすることにある。
・ 支援活動の実施主体は、地方組織である「コネクションズ・パートナーシップ」であり、パートナーシップは，自治体，学校，警察等の公的機関や，職業紹介・訓練等の民間企業，ボランティア，NPO 法人等で構成され，地域のニーズに応じた戦略計画策定，資金供給分配，サービスの質の監視などを主な職務としている。（イングランド全体で４７のコネクションズが存在）
・ 実際の支援の担い手はパーソナル・アドバイザー（PA）であり、そのサービス内容については、DfES（教育雇用技能省　当時）が発行した"Connexions Personal Advisers Information Guide"において以下の４項目を例として挙げている。

①就業努力や就業機会の獲得に無力な若者に対してキャリア・アドバイスを行う。
②若者に成長の機会を提供する。
③若者が希望する就学・就業機会の模索をサポートする。
④若者の麻薬の乱用やいじめ，若年妊娠，家出や自信喪失などの複合的な問題についてサポートする。

・ PA の勤務場所は、コネクションズ・センターや、学校などであり、PA は約 9,000～10，000 名程度存在すると言われている。
・ PA の働きが奏功したのか、バーミンガム市では、16～18 歳に占めるＮＥＥＴの割合が、1990 年には 13%だったが、7%まで下がった。

（コネクションズにおける PA の要件）

・PA の採用要件については、DfES（教育雇用技能省　当時）が発行した“Connexions Personal Advisers Information Guide”によれば、ＮＶＱのレベル４相当の資格の保

有を前提としているものの，大学の出身学部や取得学士等についての要件は見当たらない。しかし、PA の多くは、大学時代にユースワーク、コミュニティワークなどの科目を専攻した者が多い。

・また、コネクションズ・パートナーシップごとで「ＮＶＱレベル４相当」という条件の解釈自体もバラバラなのが現状。（大学卒をＮＶＱレベル４と解釈している自治体も存在するとのこと。）

・また、コネクションズ採用時にＮＶＱレベル４相当の資格をしていなくても、見習いPA として雇入れられれば、業務と平行して「PA ディプロマ」若しくは「コネクションズの理解」どちらかのトレーニング・コースを修了し、かつＮＶＱレベル４相当の資格を取得することにより、正規のパーソナル・アドバイザーとして認められる。

（コネクションズの PA とＪＣＰの PA について）

・コネクションズにおけるサービスは、若者全員に包括的なサービスを提供することにある。しかし、そのサービス内容は、キャリア・ガイダンスの実施などであり、強制的な内容を伴うものではなく、若者が次の段階に移行できるようにサポートするもの。

・他方、ジョブセンター・プラスにおける PA は、もっぱら就労させることを目的としており、求職者協定に基づき、求職者手当を減ずるなど、強制力を伴った存在。

（関係機関の情報の連携について）

- 虐待等を未然に防ぐ観点などから、子どもに関する情報については、関係者が常に共有できるよう、個人情報法の特例というべき運用がなされていた。
- さらに、関係者が必要に応じて閲覧できるようにするべく、コンタクト・ポイントという電子的システムの全国化も推し進められた。
- しかし、政権交代後、システムとして整備していく試みは頓挫した（コンタクト・ポイントは順次廃止される見込み。）。しかし、地域レベルでのネットワークは引き続き、継続される見込み。

（写真）バーミンガム・コネクションズの建物

２．（２）② デ・モンフォート大学　（De Montfort University）

～　Youth & Community Development Division, School of Social Sciences　～

■対応者：Mr. Carlton Howson, Senior Lecturer
Mr. Scott Yates, Senior Research Fellow
Mr. Jagdish Chouhan, Senior Lecturer/MA Programme Leader

（ユースワーク・ユース・ワーカーについて）

- 英国にはユースセンター（youth centre）ないしユースクラブ（youth club）と呼ばれる青少年施設がある。前者は行政が設置したものが多く、後者は民間団体によるものが多い。これらの施設を含めて青少年に対する学校外での指導援助活動をユースワーク（youth work）又はユースサービスと総称し、その指導者をユース・ワーカー(youth worker) と呼んでいる。
- ユース・ワーカーをフルタイムの生業としていくためには、高等教育機関において２か年の専門養成訓練を受け、専門資格を得ることが必要になる。実際には、常勤・フルタイムのユース・ワーカーを、複数の有資格あるいは無資格のパートタイムのワーカーが無償又は有償で補佐しているのが一般的。
- ユースサービスがなければ、他に行く場所がなく、薬物付けになっただろう、という若者もおり、居場所として活用していた若者たちの中からも、ユース・ワーカーになるというケースが多い。

（ユース・ワーカーと PA とソーシャル・ワーカーの違い）

- ユース・ワーカーと PA とソーシャル・ワーカーは職業的なグルーピングが異なる。
- ソーシャル・ワーカーは、虐待など、特定の問題に対応するのが仕事。根拠法に基づいて、問題の解決能力を有している。例えば、必要に応じて、子どもをケアに行かせるとか、養子にする、チルドレン・ホームに連れて行くことなどが可能。
- 他方、ユース・ワーカーは、誰かを監督する立場ではない。多くは、ボランティアであり、若者にとって身近な立場であるとともに、そのニーズをちゃんと分かろうとする存在。実際に、何らかの問題を解決する場合には、社会的な力や法的な力を使うことはせず、若者にも自主的・インフォーマルに関わってもらう。ユースワークで一番大切なのは、結果よりプロセス。プロセスがしっかりしていれば、結果が出ると信じて対応している。
- パーソナル・アドバイザーは、コネクションズで仕事をしているが、コネクションズで成功しているところは、ユースワークがよく機能している地域ではないか。というのは、最初のコンタクト先になりうるユース・ワーカーが、コネクションズと密接に連携できている場合には、どういうサービスがあるかをよく理解した上で、適切なサポートが可能になるからである。

（地域コミュニティの重要性）

・貧困度の高いエリアでは、コミュニティへの連携が特に重要。しかし、教育への評価がないコミュニティの中では、ロールモデルを見いだすことができず、教育の意味を見出すことができないと言う若者も多い。

・コミュニティと一緒に活動を行って、社会的に排除された人たちを社会に引き込んでくることが重要である。

（近年のコネクションズの取組について評価）

・　コネクションズは、ユニバーサルなサービスと、ターゲットを定めたサービスを両方提供するところがユニーク。若者は薬物乱用など複数のニーズを持っていることも多く、できるだけ早い段階で干渉し、フレキシブルなアプローチを心がけてきた。しかし、政府はニートの数を減らし、どれだけ就職させたかについて、目標を達成するよう求め、そのプレッシャーが、あまりに強くなったため、包括的なサービス提供とターゲットサービスの提供は両立できなくなった。

・　現場レベルでは、人もお金も十分ではなかったので、結局、包括的サービスとターゲットサービスの両方ともがリソース不足になり、包括的な部分の手を薄くせざるを得なかった。

（ユース・ワーカーの資格取得方法について）

・　Foundation Degree の資格を取ることが前提。若者相手の仕事をする人たちにとって、必要なスキルを得るための資格。

・　その上級資格として、Youth＆Community Degree が昔から存在した。この構成は、若者と仕事にかかわるスキルを教えたり、社会学、心理学、社会政策に関するモジュール、交渉術のモジュールがある。

・　学科の中には、管理学も入っている。

・　修士のコースもあり、先生の資格を持っている人が、ユースワーク的な仕事を志して、入ってくることもある。遠隔学習（e ラーニング）もできるようにしている。

・　普通の仕事も続けながら仕事もできる。院のコースは２年。自治体関係者らも働きながら資格をとっている。

・　ユースセンターに来ていた人たちが、ワーカーになるケースがかつては結構あった。しかし、プロフェッショナルな仕事をするため、今年からは、原則、学士レベルの資格を取らなければならないこととされた。これらは、ソーシャル・ワーカー一般の能力不足に起因する事件が多数報道されたことを踏まえての対応であった。（Baby P 事件など）

・しかし、必ずしも大学に行かなくても、実際にサービスを利用し、若者の気持ちが分かる人から入れるルートがなくなることについては、議論もあり、5 年の実務経験があれば、実地研修を経て資格を取る道も残されてはいる。道は狭くなっているが、同様

のバックグラウンドをもっているロールモデルがあると言えることは重要。

（政権交代の影響見込み）

・影響はまだわからないが、予算は削られるだろう。しかし、ユース・ワーカーは、若者に、正しい選択をさせ、その育ちを助けるために重要な役割を果たしている。若者の居場所や相談相手をなくしてしまえば、疎外感が高まるだけである。ユースワークだけで、社会全体の構造的な不平等までを覆せるわけではないが、こうした重要な役割は、他の何かが代替できるわけではない。

・われわれは、アカデミックな観点からの責任を有しており、目先の応急措置ではなく、ものごとをより大きく見ていく必要があると主張する必要があると考えている。

２．（３）①　Child Poverty Action Group

■対応者：リズ・ファーシング政策研究担当

（ＣＰＡＧについて）

・CPAG は、英国の児童貧困の根絶や、低所得の家族や子ども達の処遇の改善のために運動を行うリーディング・チャリティ団体である。

・労働党だけでなく、政権与党となった保守党、自民党ともパイプがあり、定期的なミーティングも行っている。ダンカン雇用年金大臣は貧困問題をよく知っている[7]し、CPAG に対しても、何らかの政策をとった場合、児童貧困にどのような影響が出るかについて、意見を求められる関係にある。

・スタッフは 40 人。うち、約 10 名は財務や事務を担当。約 15 名が福祉について窓口担当者等からの問い合わせに対し、テクニカルなアドバイスをする担当。残り約 15 名が政策担当者であり、議会対策や研究などをやっている。

（英国の児童貧困対策について）

・1997 年 3 月にブレアは、「2020 年までに子どもの貧困問題を撲滅する」という宣言を行った。その後の労働党政権下では、最低賃金制度の導入、就労税額控除（WTC）の導入などを通じて、就労を通じての所得増を図るとととともに、児童税額控除（CTC）の導入、シュアスタートプログラムなどを充実させていった。この結果、1970 年代以降一貫してあがり続けていた子どもの貧困率は、徐々に下がった。

・しかし、2005 年に投資が減らされた結果、2005～7 年にかけて児童貧困率は再度上昇した。

・2008 年は不況下でも貧困率が低下した（人数的には 10 万人程度減少）。これは、2007 年に税額控除が充実し、働く家庭にとって、補助が増えた結果ではないかと考えている。とはいえ、子どもの貧困問題は全く解決していない。

・誰も子どもの貧困は望まない。その前提は家族・親の救済が必要。しかし、貧困対策一般を論じようとすれば、英国でも自己責任論が取りざたされる。「子どもの貧困」の問題に関しては、結局、「子どもには責任はない」という言い方が一番訴えかけやすい。

・英国でも、貧困状態にある 60%の親は働いているのが現状。すなわち、就労しても収入が十分についてきていないのが現状。・英国では、ワーキング・プアのことを「in-work poverty」と呼ぶが、CPAG では、この状態にある者を減らすべく、「Living Wage」キャンペーンをやっている。

（児童貧困法の成立）

・児童貧困法の概要はシンプルなもので、政府が子どもの貧困対策に係るターゲットを

---

[7]イアン・ダンカン・スミスが、2004 年に設立した Centre for Social Justice というシンクタンクは、貧困問題に関する報告も行っている。
http://www.centreforsocialjustice.org.uk/default.asp?pageRef=44

示しただけである。

・法の成立に当たっては、End Child Poverty coalition という団体が大きな役割を果たした。当該団体は、Barnardo's、The Children's Society、Save the Children、ジンジャー・ブレッド（一人親向け団体)、労働組合関係としては、ＴＵＣ、ユナイト、ユニソン、その他、ロンドンシチズン、The Church of England、Caritas、the Citizens Advice Bureau、the National Youth Agency、Oxfam UK など、170 もの団体から構成されている。

・政権交代の可能性が高まる中、広範な組織が意見をまとめ、当時の政府としてもノーと言えなくなり、労働党、自民党が賛成する形で 2010 年 3 月に成立した。

（参考）The Child Poverty Act（児童貧困法）の概要

・　2020 年までに英国における子供の貧困を撲滅することを中央政府の法的義務とするとともに、この達成に寄与するための明確な義務を地方自治体に課すもの。

・　具体的には、英国全体で 4 つの目標を設定し、以下の状態で生活する子どもの割合を 2020 年までに減少させる、こととした。

①相対的低所得：所得中央値の 60%未満を基準として、最貧困層の家庭が経済全体の所得増に遅れていないかを測定　→　10%未満に

②物質的困窮と低所得の結合：所得中央値の 70%未満を基準とし、これに加えて物質的要件（小遣い、暖房、旅行等）の充足の程度を基準として、より広範な生活水準を測定　→　5%未満に

③絶対的低所得：1998/1999 年度の週 210 ポンド相当の所得（子どもの数、インフレ率で調整）を最低ラインとし、最貧困層の家庭が実質ベースで収入増が図られているかどうかを測定　→　5%未満に

④継続的貧困（貧困状態にある期間）　→　ターゲットは、2015 年までに決定

（相対的貧困率について）

・相対的貧困率は、測定が容易であり、貧困を測定する指標として、古くから CPAG が採用を促してきたものであった。また、児童貧困法により、法的にも正式に位置づけられた。これによれば、英国では、380 万人の子どもが相対的貧困状態にある。

・しかし、貧困を巡る議論については、新政権下では、労働党下院議員 Frank Field（フランク・フィールド）の影響を受けるだろう。フィールドは、1969～79 年には CPAG の Director（長）であり、その後、政治家に転身した。ブレア政権においては、社会保障改革担当大臣を務めた経歴もあるが、次第に政権に批判的となり、今般の政権交代において、キャメロン政権において poverty czar の役割を担うこととなった。

・フィールドは、かねてより、貧困指標の見直しをすると主張しており、相対的貧困率は一般的な貧困指標ではなくなってしまうかもしれない状況にあり、非常に危惧している。

（政権交代の影響について）

・貧困問題一般は、2010 年 5 月の政権交代により、影響を受ける可能性がある。

・Centre for Social Justice という中道右派のシンクタンクを立ち上げたイアン・ダンカン・スミスは、政権交代により、雇用年金大臣となった。当該シンクタンクは、貧困は、①薬物乱用・アルコール中毒、②家族崩壊、③教育、資格の不足、④経済的破綻・福祉への依存、⑤債務超過の 5 つの原因に起因すると分析した。

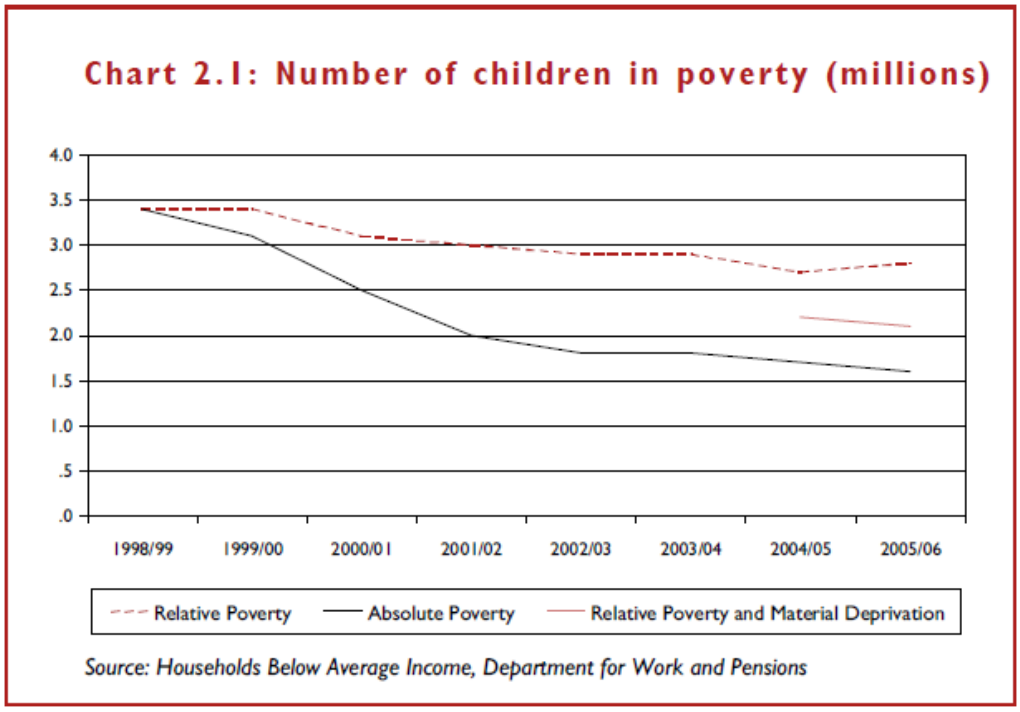
・しかし、貧困は、世代をまたがる問題であり、実際には、教育を受けるチャンスがなかった者等も存在する。女性の一人親世帯は非常に貧困状態にあるが、この問題をどう対処するかという点で、ペアレンティング（親の役割や親のあり方）を教えるだけでは何も解決しないだろう。

・他方、労働党政権は、貧困解決に向けてのインフラに多額の金をつぎ込んできたが、これらは、そう簡単に成果の出るような話ではなかったのも事実。

・どちらが重要、という話ではなく、政策には、バランスという観点が必要である。

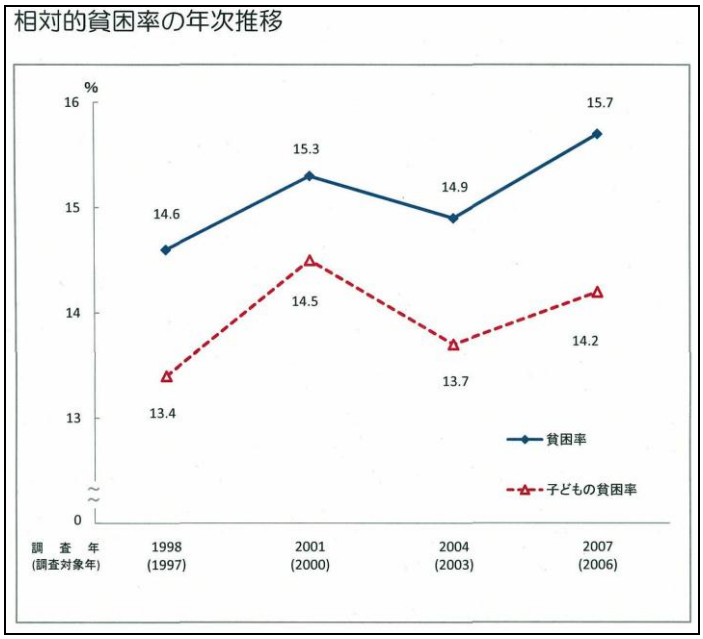
・政府全体としては、25%の歳出削減が迫られているが、政府の立場からすれば、児童貧困法があるので、児童の貧困は増やしにくい。それでも、子どもの貧困対策に関する予算はせいぜい現状維持が図られる程度になるのではないか。

（参考１）　英国における児童貧困の現状について（単位：100 万人）



（出展）英国財務省（2008 年）Ending child poverty:everybody's business　より
http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/+/http://www.hm-treasury.gov.uk/bud_bud08_child.htm

（参考２）日本の子どもの貧困率の推移



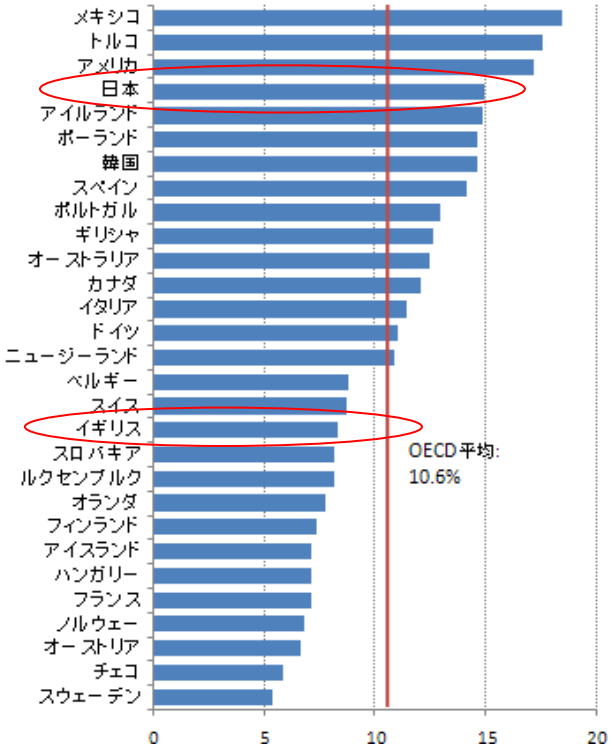
（出典）厚生労働省 HP より

http://www.mhlw.go.jp/houdou/2009/10/dl/h1020-3a.pdf

（参考３）再分配後の相対的貧困率（所得中央値の 50%未満で生活する人の比率）

・　日本の相対的貧困率は、ＯＥＣＤ諸国の中で４番目に高い。

相対的貧困率（2005 年）



（出典）Growing Unequal? OECD, 2008.

（参考４）相対的貧困率の年次推移

・　英国の相対的貧困率は、日本よりも低く、また、90 年代半ば以降、着実に縮小。

Poverty Measure	Poverty rate after taxes and transfers					
Definition	Current definition					
Poverty threshold	50 per cent of the current median income					
Period	mid-70s	mid-80s	around 1990	mid-90s	around 2000	mid-2000s
Country						
デンマーク	..	6	6.2	4.7	5.1	5.3
フランス	..	8.3	7.2	7.5	7.2	7.1
ドイツ	..	6.3	6.6	8.5	9.2	11
日本	**..**	**12**	**..**	**13.7**	**15.3**	**14.9**
英国	..	..	..	10.9	10.2	8.3
アメリカ	15.4	17.9	18.1	16.7	17.1	17.1
OECD Total	..	..	..	..	..	10.581
data extracted on 07 Oct 2009 06:24 UTC (GMT) from OECD.Stat						

（出展）OECD Society at a glance 2009 より

２．（３）②　ジョセフ・ローントリー財団
the Joseph Rowntree Foundation

■対応者：Ms. Helen Barnard, Programme Manager for the Poverty Theme

（財団の概要）

・ジョセフ・ローントリー財団（ＪＲＦ）は、クエーカー教徒であり、ヨークで製菓会社を成功させた実業家であるジョセフ・ローントリー（1836～1925 年）により、1904 年に設立。社会問題の原因を分析するとともに、それを克服する方策を提示している。
・年間の研究開発等の活動経費は約 1050 万ポンドで、株式等の運用収益から拠出。
・政治的には、特定の政党色はないとされ、現在の最高責任者は、Julia Unwin。
・提携している（系列の）the Joseph Rowntree Housing Trust（JRHT)は、約 2,500 の住宅を管理し、住宅、介護施設、退職、ケアつき住宅（supported housing)を提供。

（貧困問題に対する政府の取組）

・1997 年にブレアは、「子どもの貧困を 2010 年までに半減させ、2020 年までに根絶する」ことを掲げた。このように、貧困問題に対する取組については、労働党政権下では、共通のコンセンサスがあった。
・貧困問題に対する取組は、貧困の事実を伝えるだけではなく、なぜ、貧困に陥っているのかの原因と、なぜ、脱出することができないかの理由をセットで示さなければ、対策についての共感は得られない。
・他方、真の貧困とはどういう状態なのか、という議論も繰り返しなされてきた。
・2010 年 3 月に成立した、「児童貧困法」[8]は、子どもの貧困を撲滅すべく、「相対的貧困」状態にある子どもの割合等を減らすべく４つの目標を定めた。この背景には、労働党政権（当時）の「2020 年までに児童貧困（相対的貧困状態にある子ども）を一掃する」という目標について、政権交代の可能性も取りざたされる中、保守党がこの目標を達成しようとする意志を示していないことを踏まえ、労働党と自民党が賛成する形で成立したものであり、目標達成に法的拘束力を設けようとするものであった。
・しかし、新政権では、フランク・フィールズが相対的貧困を児童貧困法の指標から落とす可能性も否定できないとされる。

・ちなみに、英国の最低賃金額（1 時間当たり 5．80 ポンド）による所得は、所得に関する中央値の 60%の相対的貧困率と比較すると、やや上にあたる中央値の 70%ぐらいとなっている。
・「貧困」というのは単に収入の低さをいうのではなく、社会的排除を伴う。「貧困」問題に対する理解を高めるためには、所得の低さの結果、健康、メンタルヘルス、教育にどれだけの影響が及んでいるかを対外的に示すことが重要。
・児童貧困がＧＤＰにどれだけ影響を与えるかの分析として、1 年間に 250 億ポンドの

8 「児童貧困法」については、２．（３）①参照のこと。

経済的損失を生じさせているという調査結果があった。これは、児童貧困の結果、犯罪を起こしたり、十分な教育を受けられないので、高い収入の仕事につけず、税収も増えず、社会的な支出が増える、といった影響を推計したものであった。このように、児童貧困が引き起こす問題に対する、社会の理解を高めていくことが重要。

（高齢者の貧困について）

・イギリスは高齢者・年金生活者に同情があり、むしろ、働ける世代の人は、仕事につけばよいじゃないか、という議論になる。よって、年金生活者はいろんな申請を出せば、ミニマム･インカムラインに達する。
・英国の年金制度は、①全員を対象とした「ステート･ペンション」に加えて、②企業や個人向けの二階建て部分に当たる「パーソナル・ペンション」が存在するが、これらによる所得が一定額に達しない場合には、年金クレジット制度[9]も存在している。
・こうした制度の結果、高齢者の相対的貧困率は、子どものいる家庭のものよりも低くなっている。

（労働市場政策との連動について）

・貧困問題を抜本的に解決していくためには、低賃金労働と福祉受給を繰り返す「Low pay-No pay」のサイクルから、どのようにステップ・アップを図るかを考えることが重要。
・しかし、技能のレベルや資格のレベルが上がると貧困から抜け出せるかというと、必ずしもそうなっていない側面もある。低技能で、資格を持っていない人については、ＮＶＱは有効に機能すると考えられているが、国民全体の技能水準が高まっても、マクロ経済的に、高技能・高賃金の職自体が十分に存在しない面もあるからである。
・職業訓練政策だけでは解決し得ない問題もあるので、労働市場に、いわゆる「よい仕事」を増やしていくことも重要である。
・このため、JRF では、現在、UKCES とともに、①労働市場と技能と貧困との関係を分析するとともに、②各国で貧困対策にどのように取り組んでいるかを確認し、③2020年までにどのような取組をしていくかの計画を立てることとしている。

（給付付税額控除（WTC）の効果について）

・また、Working Tax Credit 制度は、貧困率を下げるために大きな影響を果たしたと考えられている。単に収入を増やすというだけではなく、働くことを意味あるものにしたという意義があった。しかし、他方では、（財政措置を伴ったという意味合いにおいて）最低賃金を上げればよかったという議論もあり、使用者が支払うべきものを国が

[9] 年金クレジット制度とは、2003 年 10 月に最低所得保障額制度に代えて導入され、60 歳以上の者の収入が適正額（単身世帯は週 114．05 ポンド、有配偶者世帯は週 174．05 ポンド。6，000 ポンドを超える預貯金等は、500 ポンド当たり収入 1 ポンドと換算して合算する。）に満たない場合、その差額を支給する制度である。

補助したという議論もないわけではない。

（参考）イギリスの最低賃金額

	大人（22歳以上）	18～21歳	16･17歳
1999年4月～	£3.60	£3.00	-
2000年10月～	£3.70	£3.20	-
2001年10月～	£4.10	£3.50	-
2002年10月～	£4.20	£3.60	-
2003年10月～	£4.50	£3.80	-
2004年10月～	£4.85	£4.10	£3.00
2005年10月～	£5.05	£4.25	£3.00
2006年10月～	£5.35	£4.45	£3.30
2007年10月～	£5.52	£4.60	£3.40
2008年10月～	£5.73	£4.77	£3.53
2009年10月～	£5.80	£4.83	£3.57
2010年10月～（予定）	*£5.93*	*£4.92*	*£3.64*

（出典）http://www.lowpay.gov.uk/　より

（参考２）イギリスにおける就労税額控除・児童税額控除

・　基本的には、全額給付であるが、所得が一定額を超えると減額されることとなる仕組み。

・　1997 年に“welfare to work”（「福祉から労働へ」）というスローガンを掲げて政権に就いた労働党政権の下、1998 年の Taylor 報告（テーラー報告）では、児童手当などの社会保障給付や所得税の控除を見直すことで、貧困の罠に陥ることを防ぎ、就業意欲を阻害しないように所属税制と社会保障制度の一体改革が行うことが提案された。2003 年より、現在の制度（就労税額控除と児童税額控除に分離）となった。執行機関は歳入関税庁。

・　就労税額控除及び児童税額控除の費用は 2007 年度で 200 億ポンド。

・　就労税額控除及び児童税額控除の受益は 600 万世帯、児童 1,000 万人。平均受益額は、世帯当たり 3,400 ポンド（2006 年）（給付額の減額措置は、就労税額控除及び児童税額控除を一体で計算）

○　就労税額控除（Working Tax Credit）

（導入の目的）低所得者に対する支援、勤労意欲の向上

（対象者）

・就労所得がある。

・4 週間以上働く予定である。

・以下の 4 項目のうち、少なくとも 1 項目が当てはまる。

①16 歳以上で、子どもが 1 人以上いて、週 16 時間以上働く。

②16 歳以上で、障害があり、週 16 時間以上働く。

③50 歳以上で、6 か月以上、Income Support（生活保護）等の給付を受けていた者が、受給を止めて週 16 時間以上働く。

④25 歳以上で、週 30 時間以上働く

※　週 16 時間未満勤務の場合は、生活保護制度である Income Support が適用

→　週 16 時間以上就労した場合、就労税額控除による給付（負の所得税）が行われるが、収入が増えるにつれて給付額が漸減される。

○　児童税額控除（Child Tax Credit）

（導入の目的）子どもの貧困対策として、子どもを養育する低所得世帯の支援

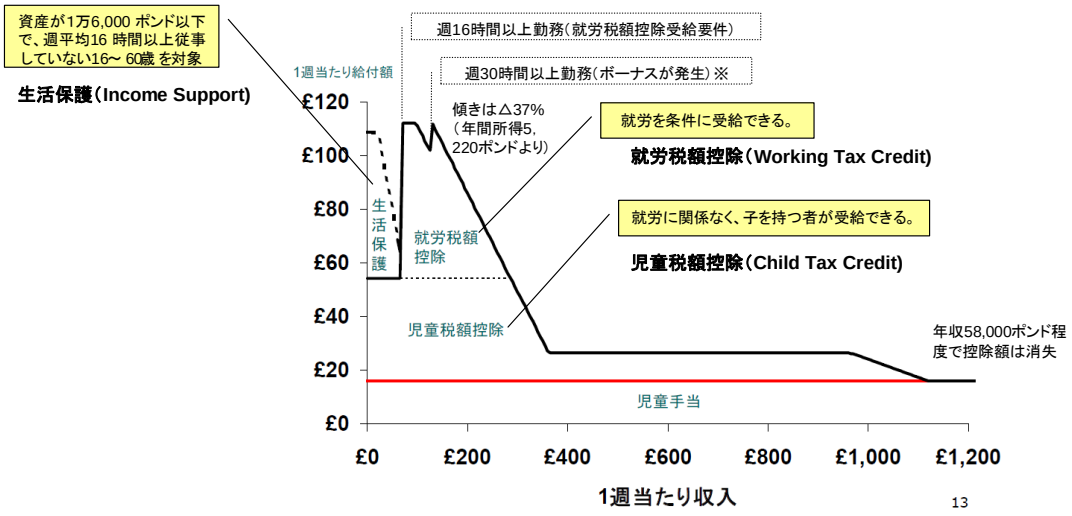
（対象者）

・16 歳未満の子どもがいる。

・16～19 歳の non-advanced school の学生か、16～17 歳の職業訓練中の子どもがいる。

（参考）政府税制調査会第４回スタディ・グループ（平成 21 年 6 月 26 日）資料、第５回スタディ・グループ（平成 21 年 8 月　6 日）資料より作成

イギリスにおけるいわゆる「給付つき税額控除」（イメージ）
（1週当たり給付額：一人親（1歳以上の子ども1人）のケース）



（参考）
・平成21年6月26日　税制調査会第4回スタディ・グループ資料　政府税制調査会・海外調査における調査概要（ドイツ、イギリス、オランダ）
・樋口美雄＋財務省財務総合政策研究所　編著「転換期の雇用・能力開発支援の経済政策」（2006　日本評論社）
・森信茂樹編著「給付付き税額控除」（2008　中央経済社）
・英国の公的扶助制度（2009.7　リクルートワークス研究所HP）より

２.（３）③　ブロムリー・バイ・ボー・センター　Bromley by Bow Centre

■引率者：石津克己　在英国大使館一等書記官（当時）

（ブロムリー・バイ・ボー地区について）

・ブロムリー・バイ・ボー（Bromley by Bow）はロンドンのイーストエンドのタワー・ハムレット区に位置し、英国でも最貧困地区のひとつと呼ばれている。

・2001 年のセンサスによれば、
61%の世帯がエスニック・マイノリティで、
16 歳から 74 歳までの人々の 43%がなんらの資格を持っておらず(※英国はＮＶＱの国)
失業率は全国平均の 3 倍
不動産の 7 割が公営住宅（カウンシル・ハウジング）で、
高い乳幼児死亡率を誇るほか、薬物乱用の問題も存在する
という地域であった。

（センターについて）

・ブロムリー・バイ・ボー・センターの起源は、1984 年に、牧師であるアンドリュー・モーソン（1954 年生まれ）がこの地区に来て、教会の再生に取り組んだことに始まる。彼は、地域の惨状をみて、地域のコミュニティの再生を図るべく、教会の施設を保育園として開放するなど、ありとあらゆるコミュニティ作りの手段を提供した。

・その後、バングラディッシュ系のシングルマザーが十分な治療を受けないまま、二人の幼い子どもを残して死亡したことをきっかけに、1997 年には、住民たち自身の手により、ヘルスセンター（ＧＰを配置）を作るまでに至った。（この結果、受診率が高まり地域の健康水準も向上した。）

・現在では、家族、若者、社会的弱者、お年寄りなど地域におけるあらゆるコミュニティのニーズに対応するように、サービスを提供している一方、造園業、印刷業などの事業を展開。無償宿泊所を併設するほか、タワー・ハムレット区第３の成人教育機関ともなっている。

・こうした各種の事業により、センター全体で、100 人以上の人を雇用しており、年に 3 百万ポンド以上の益金を上げている。

（ＣＡＮ（Community　Action　Network）について）

・イギリスの CAN（Community　Action　Network）は、1998 年アンドリュー・モーソン氏らによって創設された社会起業家のネットワークで、学び合い助け合う機能と中間支援機関の役割を持っている。

・経営手法をまちづくりに活かし、行政に依存せず自分たちの力でやり遂げる、制度や組織ではなくニーズ本位に考える、利用できるものは利用する、という CAN の活動は

イギリス国内数十か所で展開され、コミュニティに根付いたビジネスとして病院や保育所、バレエの学校など次々に事業を起こしている。

（写真右）センターで提供されているサービス内容は多岐にわたっている。

（写真）教会の入口（左）と、保育園の看板（右）

２．（４）①　英国雇用・技能委員会（ＵＫＣＥＳ）
UK Commission for Employment and Skills

■対応者：Ms. Moira McKerracher, Assistant Director, Strategy & Performance　他

（UK Commission for Employment and Skills (UKCES)について）

・ UKCES は、リーチレポートで政府への提言機関の必要性が示されたのを受けて、2008 年 4 月に設置された、イノベーション・大学・職業技能省傘下の、雇用主の声を代表する独立行政執行機関である。
・ 具体的には、
①政府に対して、社会的、経済的ニーズに基づいた職業教育訓練のあり方を提言する
②職業教育訓練政策の目標達成状況を評価、報告する、
③ＳＳＣｓの再認可について大臣に助言する

（産業別技能委員会（Sector Skills Councils:SSCｓ））

・SSCｓは、各産業の雇用主代表が主体となった公的機関であり、労働組合や職能団体、その他利害関係者の積極的な関与を得た上で、政府機関と協力し NVQ の評価の基盤となる全国職務基準（National Occupational Standards：NOS）の作成とそれに基づいた職業教育訓練プログラムを実施している。SSCｓは、英国における職業の約 90%以上の分野をカバーしており、全部で 25 機関が存在する。
・各 SSCｓはイノベーション・大学・職業技能大臣の認可を受け、
①実際の技能と、求められる技能とのギャップの軽減、及び技能不足の解消
②生産性、ビジネス及び公共サービスの成果向上
③最善の業務遂行方法に関する情報の提供
④全国職務基準、徒弟制度、継続教育、及び高等教育を通じた学習教育の改善
の取組を行っている。

（全国職務基準（National Occupational Standards：NOS）

・全国職務基準（National Occupational Standards：NOS）は、さまざまな職業における労働者に期待される職務遂行能力、つまり実績、将来期待できる適応能力、知識と理解力を示したものであり、これを土台とした各種資格を通じて、職業能力が測定される。
・ ＳＳＣｓが、ＮＯＳを作成し、作成されたＮＯＳはナショナル・データ･ベースを通じて公表される。ＡＢがそれをみて、基準を作る。評価の基準が大学で評価されるか、職場で評価されるかを決める。
・ これが終わると、規制当局である Ofqual が認証番号を出す。
・ 資格を公共的なお金が出せるようにする。

（ＱＣＤＡの廃止について）

・QCDA（The Qualifications and Curriculum Development Agency）の前身の QCA（The

Qualifications and Curriculum Authority：資格課程総局）、1997 年教育法により設置された職能資格の質保証に係る監督機関であった。

・2008 年４月にＱＣＡは分割され、Ofqual（Office of the Qualifications and Examinations Regulator：資格・試験監査機関）という新しい機関が授与団体の監督や資格認証を担当することとなり、資格の開発や授与団体への支援といった事業は、QCDA が担うこととなった。

・政権交代後の政府のプライオリティは予算削減となっており、半官半民的な組織は、整理統合の対象になりやすく、QCDA は廃止されることとなった。しかしながら、ＱＣＤＡの業務の多くは、再度、Ofqual に統合される見込みである。

（ＮＶＱの有用性について）

・資格そのものとして使うだけではなく、人材育成の尺度として使ったり、大学の学位付与のメルクマールとしても活用されている。

・英国については、最もうまくいっているのは、サービス業（カスタマーサービス、admin と呼ばれる一般事務職）、小売業、建設業、介護分野などであり、介護分野は人気がある。また、建設業などでは、ＮＶＱなど保有資格を基にして賃上げを行っている。

・他方、評価の手続きが難しいところが失敗している。

（NQF、EQF は移民政策への影響について）

・EU 内の移民については、そもそも人の移動に制限はない。

・他方、カリブ海諸国、オーストラリアにはＮＶＱがある。今後は EQF などが活用される可能性はあるだろう。

（英国の若者雇用政策について）

① これまでの調査で明らかになったのは、同じ職業をさせるのに当たって、新卒を雇おうとする事業主は２２％しかいないということだった。他方、従前、新卒者を多く雇入れてきた公的セクターは予算不足に陥っており、若者は、労働市場に入っていくのが非常に困難になっている。

② 若年失業は生涯に影響を及ぼす。現在、政府予算はタイトだが、若年雇用対策については対策が必要という話になる。

③ Young Persons Guarantee というパッケージがあり、仕事が見つからないと 6 ヶ月間、使用者に雇ってもらって、政府からお金が出るというプログラムがある。

④ また、Backing Back Britains、徒弟制なども活用している。

⑤ 若年者の雇用については、UKCES が提言をすることとなっており、現在、調査をしている。使用者が若い人たちをどのように見ているか、どうすれば若年者の雇入れを奨励できるかを考えていて、秋に提言する見込み。

（資格のメリット）

- 使用者にどのように研修、トレーニングさせるかについて努力をしている。資格はあまり重要でない、という企業もある。しかし、個人にとってはパスポートであり、転職に当たっては資格が証拠となる。
- 「Collective Measures」というレポートがあるが、よく研修をしているところでは、企業のパフォーマンスが高いということが報告されている。

イギリスのNVQ制度(National Vocational Qualification)について

制度の概要

○ 職業訓練とその評価・公証がワンパッケージとなった制度で1986年創設。
○ 試験方式ではなく、職業訓練のプロセス・成果の評価により資格付与を決定。
○ NVQは、約700タイトル（職種）に及び、それぞれレベル1から5までの5レベルを設定。
○ エンジニアリング、ヘルスケア、建設、製造現場等を中心に年間延べ4～50万人が取得。制度発足以来、2007年6月末までに、約625万人がNVQを取得。

NVQ授与の仕組み

① 業界団体が職種ごとの基本的な職務基準を設定し、QCDA（特殊法人）が認可。
② その基準に基づき、民間授与機関（AB）が、評価方法等を定め、具体的なNVQを設定。
③ 訓練機関（企業、訓練施設等）による訓練の実施。
④ ABから認定を受けた評価者が定期的に評価を行うとともに、信頼性を担保するため、ABは訓練機関に対する外部監査を実施。
⑤ 訓練終了後、評価に基づき、ABがNVQを授与。

制度導入の目的及び特徴

○ 評価制度の全体的な枠組みの明確性
○ 産業界の主体的・積極的な取組
○ 職業訓練との結びつきの強さ
○ 実際の訓練・仕事ぶりの成果による評価

→ 市場ニーズに対応した質の高い実践的訓練の提供を目指す

NVQのレベルと能力要件

レベル	必要とされる能力と領域
1	種々の業務遂行にあたり、知識と技能を適用する能力。 主に予測できる決まった作業ができる。
2	決まった仕事の中で一定の作業をするだけでなく、知識と技能を適用してある程度変化のある作業もできる能力。作業には単純作業ではない複雑なものも含み、仕事に対する責任と自主性も多少は要求される。作業グループまたはチームの中で他の者と共同で作業できることが必要とされる場合が多い。
3	多様な業務設定において、知識と技能を応用して広い範囲の活動ができる能力。 業務は単純あるいは一定作業でない場合が多い。仕事に対してかなりの責任と自主性を持ち、他の者を監督し、作業の指導をする能力もしばしば要求される。
4	知識と技能を応用して広い範囲にわたる複雑で技術的、専門的な作業を行う能力。 業務設定は幅広く、仕事に対する責任と自主性はかなり高度な程度が要求される。他の作業員の仕事に対する責任及び人材・資材の責任が多くの場合必要となる。
5	多様かつしばしば予測困難な業務設定において、技能及び広範囲にわたる理論を応用することのできる能力。非常に高度な自主性と他の作業員業務及び資材の配置に対する高度な責任が要求される。更に、分析、判定、設計、計画、実行及び評価の確実な応力も要求される。

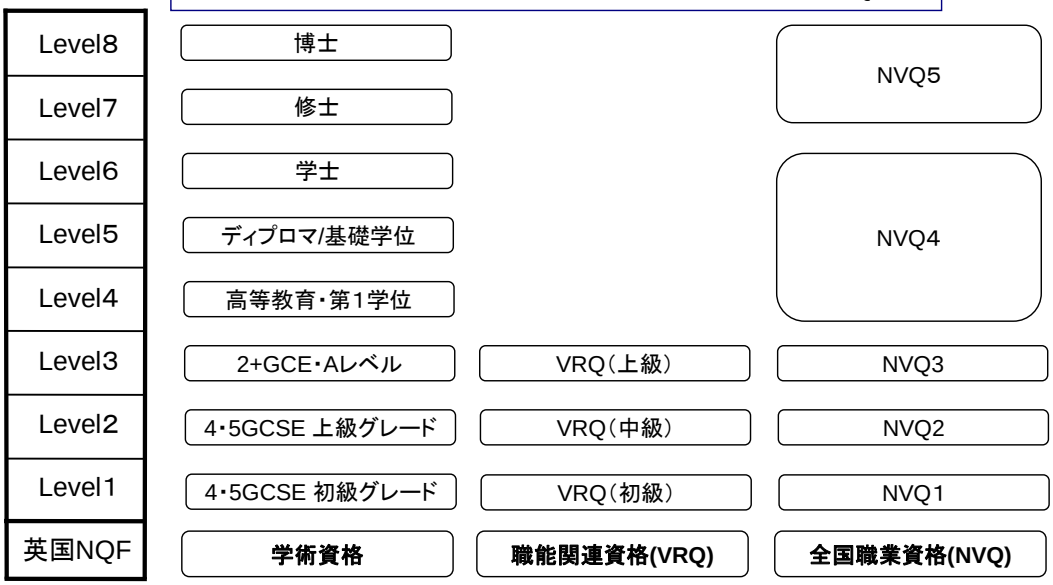
資料出所　QCAホームページ http://www.qca.org.uk/index.html
JIL-PT 2003年 No.136「教育訓練制度の国際比較-ドイツ、フランス、アメリカ、イギリス、日本-」

イギリス（イングランド）における全国資格枠組み（NQF）について

学術資格と職業資格の峻別が、社会的に負の結果をもたらしているという報告書※1が1997 年に出され、これに応じて政府は新しい資格フレームワークの整備を進めてきた。イングランドでは1997 年にQCAが設立され、「全国資格フレームワーク（National Qualifications Framework：NQF）」を整備した。（「イギリスにおける地域人材の育成と認証システム」 小山善彦（2004）より一部抜粋）

※1 Report of the National Committee of Inquiry into Higher Education,July 1997(Dearing Report)

（英国（イングランド）における）全国資格フレームワーク（NQF）



出典：　経済産業省（委託先：三井情報株式会社総合研究所）
「平成20年度「美と健康に関する技術者の人材育成のあり方に関する調査研究」報告書」（平成21年3月）より一部抜粋

用語注：NQF:National Qualifications Framework　NVQ:National Vocational Qualifications　QCA:Qualifications and Curriculum Authority
GCSE:General Certificate of Secondary Education(中等学校修了一般資格：16歳に受験するのが一般的)
GCE:General Certificate of Education（大学入学資格：18歳に受験するのが一般的）
VRQ：Vocation-Related Qualifications。もしくは、GNVQ:General National Vocational Qualification（一般全国職業資格）とも呼ばれる。

※　平成22年2月23日付け文部科学省キャリア教育・職業教育特別部会（第20回）　配付資料より

EQF（European Qualification Framework)

	高等教育	知　識	スキル	能　力
	ヨーロッパ高等教育領域の資格枠組みとの互換性	理論的知識 事実についての知識	論理的、直観的、創造的な思考を含む認知スキル 手先の巧緻さと方法、材料、道具・器具の使い方を含む実技的スキル	責任能力 自律能力
レベル８	博士レベル（高等教育第３期）	仕事または学術の分野における最も高度な最先端の、かつ分野間の境界についての知識	最先端の専門的スキルと技術研究や革新における重大な問題を解決し、既存の知識や専門的実践を拡張し再定義するのに必要な分析と評価を含む	価値ある権威、革新、自律性、学究的・専門的品格や研究を含む仕事または学術の最前線における新しいアイデアやプロセスの開発への持続的な貢献を示すことができる
レベル７	修士レベル（高等教育第２期）	ある分野の仕事または学術の最前線の知識を含む独創的な思考や研究の基礎としての高度な専門知識	新しい知識と手順を開発するためと、異分野からの知識を統合するための研究や革新に必要な専門的な問題を解決するスキル	複雑で予測不能な、新しい戦略的アプローチを必要とする仕事または学術の情況の管理・改革 専門的知識や実践への貢献およびチームの戦略的な達成度の検証に対する責任
レベル６	学士レベル（高等教育第１期）	ある分野の仕事または学術の高度な知識 理論と原理の批判的理解を含む	仕事または学習の専門分野における複雑で予測不能な問題の解決に必要な、熟達と革新を示す、高度なスキル	予測不能な仕事または学習の情況における意思決定に対する責任を伴う複雑な技術的・専門的活動またはプロジェクトの管理 個人および集団の専門的開発の管理に対する責任
レベル5	準学士レベル（短期高等教育）	ある分野の仕事または学術の包括的専門的な事実的・理論的知識およびその限界の認識	抽象的な問題の創造的な解決策を開発するのに必要な総合的な認知と実技のスキル	予測不能な変更がある仕事または学習活動の情況下の管理監督 自己と他者の達成状況の検証と発展
レベル4		仕事または学習のある分野内の幅広い文脈における事実的・理論的知識	仕事または学習のある分野における特定の問題を解決するのに必要な認知と実技のスキル	通常予測できるが、変更されることのある仕事または学習のガイドラインに沿った自己管理 仕事または学習活動の評価と改善に対する多少の責任を伴う他者の定型的任務の監督
レベル3		ある分野の仕事または学習についての事実、原理、プロセスおよび一般的概念の知識	基本的な方法、道具、材料及び情報を選択し、適用することによって、任務を達成し問題を解決するのに必要な認知と実技のスキル	仕事または学習における任務の完遂に対する責任 問題解決のために自己の行動を状況に適応させることができる
レベル2		ある分野の仕事または学習についての基本的事実の知識	任務を遂行するための関連情報を利用でき、単純な規則と道具を用いて日常的な問題を解決できる、基本的な認知と実技のスキル	多少の自律性を伴う監督下での仕事または学習
レベル1		基本的な一般知識	単純な任務の遂行に必要な基本的スキル	体系化された情況における直接監督下の仕事または学習

（出典）　欧州委員会ホームページ Recommendation of the European Parliament and of the Council on the establishment of the European Qualifications Framework for lifelong learning, 2008.4.
〈http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:111:0001:0007:EN:PDF〉

松井　祐次郎「若年者の就業支援　―EU、ドイツ、イギリスおよび日本の職業教育訓練を中心に―」
（国立国会図書館「青少年をめぐる諸問題～総合調査報告書（2009年2月）」）より

イギリス（イングランド）における新しい資格枠組み（QCF）について

- 全国資格フレームワーク（NQF）及び全国職業資格（NVQ）は、2008年からの「資格単位枠組み（QCF）」の本格実施に向けた移行作業が行われている。
- QCFは、事業主と学習者のニーズにより応えることを目的として、システムを単純化するとともに、ユニット化（モジュール化）を進めることにより、一口サイズから学習を始めることを可能に。個人が履修したユニット等は、学習者履修記録（Learner Achievement Record:LAR）に記録の上、データベース化。
- 学習者にとっては学習方法等に関する選択の幅が広がり、学んだことを無駄にせずに個々人の職業能力を最大限活用することが可能となり、事業主にとっては採用予定者の能力を容易に測ることができるようになるとともに経営ニーズに応えた職業訓練を実施しやすくなる。
- なお、データベース化したLARは、求職活動等にも活用可能。

Qualifications and Credit Framework（QCF）の特徴

・ すべての資格は「レベル（難しさ）」と「学習量（単位数）」によって定められている（表1）。

・ すべての資格は、1単位を10時間の学習時間とする「ユニット」で構成されている。また、すべてのユニットは、必要な単位数を定めている。

・ すべての資格は、単位数に応じて、3種類のタイプに分類されている。（表2）。

表1．Qualifications and Credit Framework（QCF）の構成

レベル	Award（1-12）	Certificate（13-36）	Diploma（37以上）
8			
7			
6			
5			
4			
3			
2			
1			
基礎			

レベル

学習量（単位数）

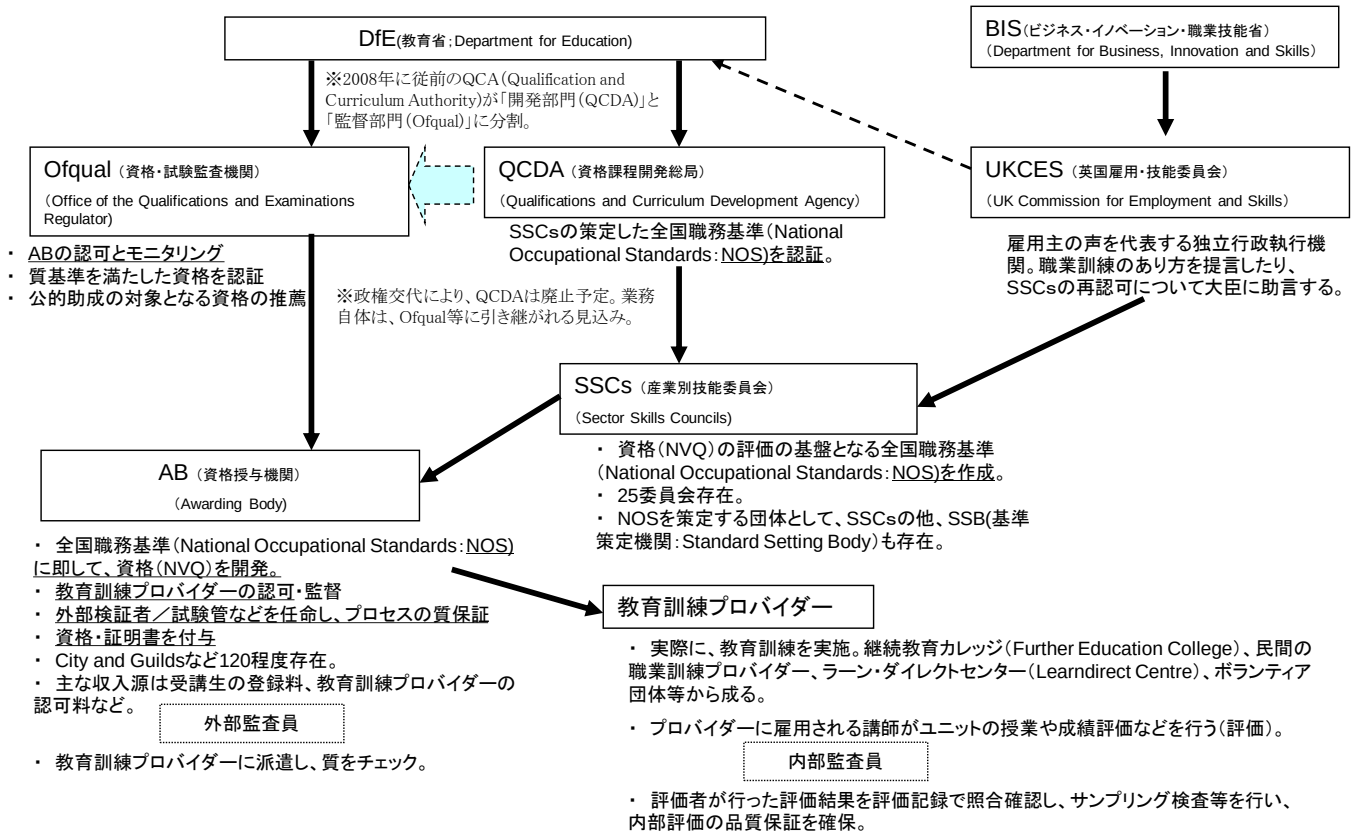
表2．資格タイプの3分類　※1単位あたりの学習量は10時間

資格タイプ	単位数	資格の特色と用途
Award	1-12	最小サイズの資格で、通常は1つのユニットだけで構成される。初めて資格を取得する人や、職業分野への入門者に適したタイプ。あるいは、職業訓練において、1つのユニットだけの内容を学習させたい場合などに適している。
Certificate	13-36	中サイズの資格で、3ユニット程度で構成される。職場の仕事でコアとなる複数テーマについて学習するのに最適サイズの資格。
Diploma	37以上	もっとも大きなサイズの資格で、通常は必須ユニットと選択ユニットで構成される。キャリアで必要となる多様なテーマについて総合的に学ぶのに適した資格。

出典：小山善彦「イギリスの資格履修制度-資格を通しての公共人材育成-」(2009) より抜粋

※ 平成22年2月23日中央教育審議会キャリア教育・職業教育特別部会（第20回） 配付資料等を参考に、内閣府にて編集

イギリスのNVQ制度の運用の仕組み



（参考）谷口雄治（2010）「英国のNVQからQCFへの経過と背景について」（職業能力開発研究第28号）
小山喜彦（2009）「イギリスの資格履修制度－資格を通しての公共人材育成－」（公人の友社）
JILPT（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」
JILPT（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」
QCDA、Ofqual、Wikipedia　HP等を参照

２．（４）②　シティ＆ギルズ（City & Guilds）

■対応者：Mr. John McGee, Head of International Operations
Ms. Dora Timar, Recognitions & Accreditations Manager
ダニー・フィッツジェラルド　サービス企業担当上級課長

（シティ＆ギルズについて）

- City&Guilds は 1878 年に設立された非営利団体。設立当初は、綿製造、鉄鋼製造、ガス製造、ウール染色などの分野での職業能力に関する試験を行っていた。
- 現在、世界 81 カ国で事業展開を行っており、英国では、職業資格付与の団体（Awarding Body：AB)としては最大であり、現在 28 分野で 500 の職業資格付与を行っている。
- 従前より香港ではオフィスを持っていたが、昨今、上海と北京にも事務所を展開している。従前、ペーパーベースの学歴が重視されていた中国でも、中国に合った職業資格を求める声が官民で高まっていると感じている。

（ＮＶＱについて）

- NVQ はレベル１から 5 まであるが、レベル２が一番広く使われており、労働党政権時においては、政策のターゲットレベルとなっていた。しかし、業界は将来的に高いレベルの労働力が必要ではないか、と言っているのが現状。
- SSC(Sector Skills Council:分野別スキル協議会）が 25 あり、ほとんどの業界をカバーしている。

（ＮＶＱがなじむ職業分野について）

- NVQ は、大学卒であることなどアカデミックな背景をもっていることが期待されるメディアなどでは活用されないが、より技術的な職種である医療・福祉分野、カスタマーサービス、事務(admin と呼ばれる、スケジュール管理、書類管理、帳簿管理等の一般事務職)、ヘア・ドレッサー、ホスピタリティ＆ケータリングなどでは活用される。
- ちなみに、Hospitality&Catering はレベル４までの資格しかなく、ヘア・ドレッサーは一般にはレベル 3 までの資格しか存在しない。
- NVQ は、建設、配管工、自動車修理等の徒弟制度的な伝統のあったところで発展してきた。実践的なものしか、NVQ にはなじまない。NVQ は職場にいながら新しい資格を得ることができ、資格を取れば高い立場に上がっていけるというメリットがある。
- また、シティ&ギルズでは、NVQ 以外にも、職能関連資格(VRQ：Vocation-Related Qualifications）という資格を付与している。VRQs は学習者が、IT,マーケティング、販売、農業や園芸など個々の雇用領域における知識、スキル、理解を高めることを可能にする職能関連資格である。コースのサイズもさまざまで、E-learning 等も活用しつつ、あるものは数週間で取得できる。また、評価は、試験、観察及びエビデンスの

提出の混合によりなされる。[10]

- 児童・学校・家庭省（Department for Children, Schools and Families：DCSF）が保有する全国職業資格情報システムによれば、2007/08 年、50 の資格付与団体により、170 万人の VRQ 履修者がいる。
- VRQ は、継続教育や雇用への足がかりとなりうる。
- 英国の場合、もとより雇用流動性が高いが、採用する側にとっては、資格の存在により、雇いやすいという事情があった。また、求職者の能力が可視化できることにより、ほしい人を探すためのリクルートメント・コストが削減できたり、トレーニングコストが抑制できる。
- NVQ は、たとえば、ヘア・ドレッサーの分野などで、雇用者側が積極的に活用することにより、従業員のモチベーション低下と離職率低下が見られたといわれる。

（政権交代の影響）

- 政権交代の影響は、セクターによっては、NVQ 資格の見直しが図られるかもしれないが、大勢は変わらないだろう。また、QCDA はなくなるが、代わりの組織が仕事をやるだけ。
- VRQ s と NVQ s は、NQF の体系に位置づけられていたが、2011 年からは完全に QCF に移行することとされている。

（ＱＣＦについて）

- QCF は、資格単位枠組み（Qualification and Credit Framework：QCF）はイングランド、ウェールズ、及び北アイルランドにおける能力と資格認定の新しい流れで、資格等級と単位の授与によりこれを行う。
- 目的は、人々が柔軟な経路で、個人ペースでの資格修得を可能にすることである。
- QCF のレベルは、難易度に応じて入門レベルから 8 レベルまである。また、1 単位（ユニット）の習得時間を 10 時間とし、必要単位数に応じて 1～12 単位の「Awards」、13～36 単位の「Certificate」、37 単位以上の「Diploma」の 3 段階の区分がある。
- QCF のメリットは、学習者にとっては、
  1）小単位での学習が可能になることにより、より自由で、選択度が高く、柔軟性がある学習が可能となること、
  2）自分のペースに合わせて単位を積み上げ、自分が選べる方法で 1 つのものにまと

[10] VRQ は、わが国では、一般全国職業資格(General National Vocational Qualification,GNVQ)と呼ばれている資格のことである。GNVQ は、我が国の商業教育や工業教育のようなより幅広い職業知識を認定するとともに、職業資格とアカデミックな資格の橋渡し的役割を果たすものであり、一般的な（職業教育ではない）中等教育の終了度合いを示す GCSE と対をなす関係にある。
GNVQ のレベルは下級(foundation)・中級(intermediate)・上級(advanced)で構成される。なお、上級の GNVQ の資格を取得して大学（ただし、多くの場合は旧ポリテクニクス）に進学することも可能。

められること、

3） 資格間で単位移転ができること、

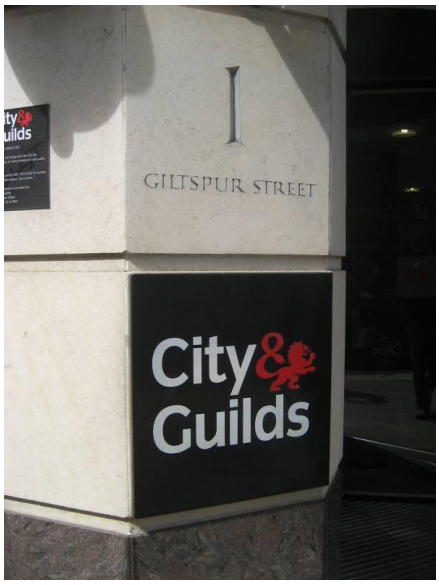
4） 各人の到達度は電子式記録システム上に記録される（いつでもアクセスできる）。

・ 雇用主にとっては、

1）採用見込み従業員の到達レベル及び量を迅速に測定できること、

2）全国的枠組みの範囲で認められる企業内研修機会が得られること、

3）研修オプションと経路を簡潔にして従業員と雇用主双方が学習とビジネスのニーズに合った正しい研修発見の手助けになることである。



（写真）シティ＆ギルズの建物

～　デンマーク編　～

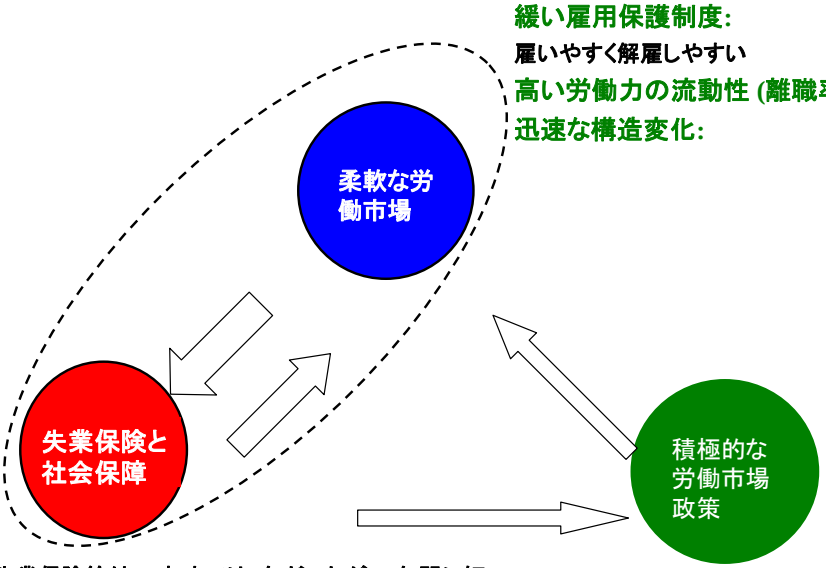
３．（１）①　デンマーク雇用省（Ministry of Employment）
労働市場庁（Danish Labour Market Authority）

■対応者：Mr. Leif Christian Hansen, Senior Adviser（労働市場庁）
Mr. Kristian Bak, Special Adviser（労働市場庁）
Mr. Anders Levy, Special Adviser（雇用省）

（デンマーク労働市場の基本指標）

人口　551 万人（16～66 歳：370 万人）、労働力人口　285 万人
労働力率　77%（女性 73%、男性 80%、50～59 歳 81%、60～66 歳 28%）
失業率　2010 年 5 月　失業保険基金登録者ベースで 4．1%（男性 4．7%、女性 3．4%、50～66 歳 4．5%）、ＥＵ基準で 7．0%
アクティベーション（就労促進）プログラムを受けている者　46，400 人（1．6%）
病気休業中の者　15 万人（5．0%）
年金支給開始年齢　65 歳、平均退職年齢　62 歳
失業保険基金加入率　70～75%
労働組合組織率　65～75%
労働協約作成率　70～75%
ＧＮＰ成長率　3．2%
労働市場政策予算（2010 年）130 億ユーロ（25%は積極的労働市場政策、75%は消極的労働市場政策に投入）

デンマークのフレキシキュリティ・トライアングル



緩い雇用保護制度:
雇いやすく解雇しやすい
高い労働力の流動性 (離職率23%)
迅速な構造変化:

所得保障 失業保険給付，これまでは4年だったが、2年間に短縮された。アクティベーションプログラム参加期間中も支払われる。支給率は、低所得層に対しては 90%，平均所得代替率は60-65%
(失業保険未加入の無保険者には、社会扶助給付も存在)

雇用保障 積極的労働市場政策，アクティベーション（就労促進），
権利と義務，個々人のJob Plan

（デンマーク労働市場の現状～少子高齢化社会の到来）

- 若年者の失業率は、他のＥＵ諸国と比較して高いという認識には立っていない。24歳以下の失業率は 2.8%（失業保険給付を受けている者の割合。ユーロスタットでは約 14%)。しかし、金融危機の際に、最も大きな影響を受けたのが若者だった。(若者支援は後述)
- デンマークで問題とされてきたのは、むしろ、早期退職の問題。高齢化社会の到来と将来の労働力不足が見込まれる中、政府としては、労働市場に長く労働者を留めたいが、平均退職年齢は 62 歳。ここ 10 年ほど、年 0．3 歳ずつ下がっている。
- これは、デンマークの早期退職手当(efterløn)の弊害。失業率が高かった 70 年代に、60 歳以上の労働者に早く退職してもらって、労働人口の世代交代を促すことが推奨することを目的とした制度であった。(1979 年～)
- 具体的には、国民年金の受給権が発効する（現在は 65 歳）前に退職した者に対し、早期退職手当を支払っているが、ほぼすべての政党が当該制度について問題視している一方で、政治的には長くタブー視されている。

（デンマークにおける失業時の生活保障について）

①失業保険給付	・ 国の認可を受けている失業保険基金（A-kasse）に 1 年以上加入している者に対しては、失業保険給付が給付される。 ・ 1 年半以上の教育課程を修了した新卒者については、卒業後すぐに加入することにより、1 か月後から受給が可能。 ・ 給付額上限は一日 752 クローネ。ただし、従前所得の 9 割を超える額は受給できないため、低所得層については従前所得の 9 割程度、平均所得代替率は 60～65%程度となる。 ・ 失業保険基金は、職能別に組織された職能別労働組合の代表者によって管理・運営されている。基金は、現在、29 存在しており、当該基金に加入している者で受給要件を充たす者は、最長 2 年間、給付が支給されることとされている。(今年、4 年間から短縮されることとなった。) ・ 財源は、保険料収入が一部。ほとんどは国税から支出。
②社会扶助給付（生活保護制度）	・ 失業保険の受給資格を持たない者に対する所得保障。家族ベースでのミーンズテスト有。 ・ 給付額は、25 歳以上の成人では失業保険給付の 6 割程度、扶養義務がある場合には 8 割程度。25 歳未満の場合には、単身でも失業保険給付の 4 割、自宅に住む場合には 2 割程度となる。 ・ 財源は、主として税であり、市の自主財源（所得税・固定資産税）及び一般補助金から支払った給付実績に応じて、国が市に 1／2 の返済金を支出。

③疾病手当	・ 疾病等により労働不可の労働者が対象。 ・ 疾病手当の給付額の最高限度額は、週 3，515 クローネ。18 ヶ月中 52 週間まで支払われる。 ・ 財源は、当初 2 週間は雇用主が支出。その後は支給期間に応じて、市と国が分担の上、負担している。 ・ 市は、8 週間ごとに受給者の状況を確認することとされている。
④早期年金（障害者年金）(Anticipatory pension)	・ 18～65 歳の身体的、精神的、社会的な理由により労働能力が低下した者が対象。 ・ 社会省の HP によれば、2008 年 1 月現在、23 万 6 千人強の受給者がおり、18～65 歳人口の約 7%が受給。 ・ 財源は、国(35%)と市（65%）が負担。

・ なお、失業保険給付は、あくまで、各組合が支給しており、ジョブセンターは、失業保険給付は行っていない。また、社会扶助給付等も、自治体の別の部署が担っており、ジョブセンターは関わらない。

（デンマークの労使関係について）

・ デンマークは、労働市場に関連する規制法律が少ないが、労使協約により基本的なルールが定められているケースが多い。こうした社会を特徴付けるものとして、労働組合の高い組織率が上げられる。
・ こうした契機となったのが、ＬＯ（デンマーク労働組合連盟）とＤＡ（デンマーク経営者協会）の間で、1899 年９月５日に締結された取り決め（通称”９月協約”）。労使協約が効力を発揮している間は、ストライキ・ロックアウトをしてはならないこととされた。また、1910 年には、労働裁判所が設置され、集団争議が合法か否か、個別解雇の合法か否かなどを判断するスキームが整備された。このようにして、100 年前にできた制度が、そのまま現在まで伝わっている。
・ 例えば、建築業では、雇用（解雇）に関する国の法律（規制）自体がなく、労使協約でルールが規定されている。他方、事務所職員、店舗の店員などホワイトカラー職種については、組合運動に対する目的意識が弱いこともあり、法律により規制（解雇予告制度など）がなされている。
・ デンマークにおいて、包括的な法規制が発達しなかったのは、業界によって状況が異なるため、労使が自発的に職種毎の事情を反映しつつ、労使間のルールを定めていくことが、柔軟でより望ましいと社会的に認識されてきたため。
・ なお、近年、労働組合の組織率が下がっており、組合側の頭痛の種となっている。こうした状況が続けば、労使協約の存在を前提としたデンマークモデルは維持できなくなることが予想されるため、若い労働者が組合員になるための措置が求められている。

（デンマークの最低賃金）

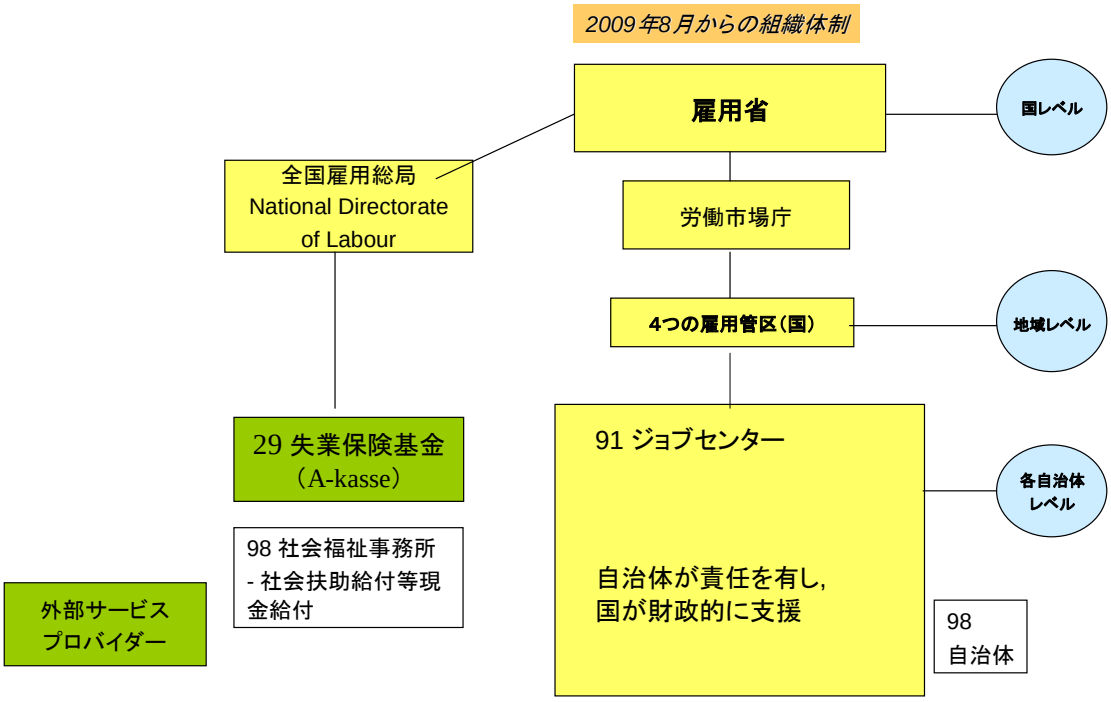
- デンマークには、賃金を規制する法律は存在せず、最低賃金額は、２～３年ごとの労使協約で定められる。

  ※　実際には、DI と LO 傘下の労働組合「CO インダストリー」との間で取り交わされる協約であるが、民間工業分野で就労する労働者（約 24 万人）を始めとして、デンマークにおける最低賃金額のメルクマールとして機能する。

- 現在の最低賃金額は、時間当たり 103.15 クローネ（2009 年 3 月 1 日以降)。

（ジョブセンターの地方移管について）

- かつて（2006 年末まで)、デンマークの公共セクターは、国と、地方自治体である 14 のアムト（amter；県に相当）及び 271 のコムーネ（kommuner；市に相当）に分類されていた。しかし、当時のアムトとコムーネの規模は、人口約 550 万人のデンマークの福祉社会を担うには小さすぎ、公共部門における事務配分が多くの分野で不適切であった。
- このため、自治体改革が行われ、2007 年 1 月より、アムトを 5 つのレギオナ（regioner；広域行政機構）に再編するとともに、コムーネは合併・統合されて 98 に減らされた。また、この見直しに併せて、国・市の業務分担が見直された。
- ジョブセンターについても、それまでは、同じ職業紹介機関の役割を果たす組織として、国による 56 箇所のジョブセンターと、市による 275 のジョブセンターがあった。しかし、人によっては、なぜ窓口が２つもあって、午前中に国の職業コンサルタントと話して、午後は地方自治体の職業コンサルタントと話すのか、不思議に思っていた。
- このため、ジョブセンターは、市の業務として統合され（2009 年に完全に統合)、現在では、98 の自治体に 91 のジョブセンターが設置され、それぞれ、職業紹介、アクティベーション（就労促進）サービスを実施している。また、91 のジョブセンターの上には、国が設置した、エンプロイメント・リージョンが４つ置かれており、全体を統括する仕組みとなっている。



・ 現在の国の役割は、国会で、どのようなアクティベーション（就労促進）サービスを、誰を対象に提供するかなどといった法律を策定することである。

（ジョブセンターの財政措置について）

・ 国は、自治体によるアクティベーション（就労促進）サービス、職業紹介に要する費用の一部を負担する仕組みとなっているが、国の掲げるメルクマール（ベンチマーキングシステム）に照らして、取組が不十分な場合には補助割合を減ずることとされており、目標達成度合いに応じた財政的支援を行っている。

・ 例えば、ジョブセンターは、失業者を定期的に呼び出して、面接することが法律で定められているが、どのように実施しているかはコンピューターにより管理されており、問題が見つかれば、国からの 65%の費用の償還は、35%まで減額される。また、各自治体が、独自の取組を実施したとしても、そのことに伴う別途の加算等は一切存在しない。（まったく評価されない。）

・ なお、各自治体のジョブセンターの活動については、各市議会に対し、3 ヶ月に一度、活動報告書を提出し、承認されなければならないこととされている。

・ ちなみに、失業者の 3 割から 4 割が、エクスターナル・サービス・プロバイダー（民間職業紹介機関）に行っている。行政の委託を受けた、民間のジョブセンターの訓練プログラムは、あまり役に立たないものを紹介しているものもあり、グレーゾーンの部分も多いとのこと。

（ジョブセンターと各種機関との連携）

・ 特別なケアを受ける必要がある人、という意味では、精神疾患、薬物依存の人はしか

るべき機関で、既に、それなりの治療を受けている。ただし、仕事を見つける作業はあくまでジョブセンターのコンサルタントと本人がやることとなっている。特別な連携体制を組んではいないが、必要な情報は、本人と病院から連絡が来ることとなっている。

（ジョブセンターのコンサルタントの要件）

- 特別な要件はない。しかし、ほとんどの人は、ソーシャル・ワーカー資格を持っている。
- パーソナル・アドバイザーに相当するかわからないが、職場では、その人の身の回りのサポートをするメンター制度が導入されていて、身の回りの世話をしてもよい。職場で個人的なサポートをすることになっている。

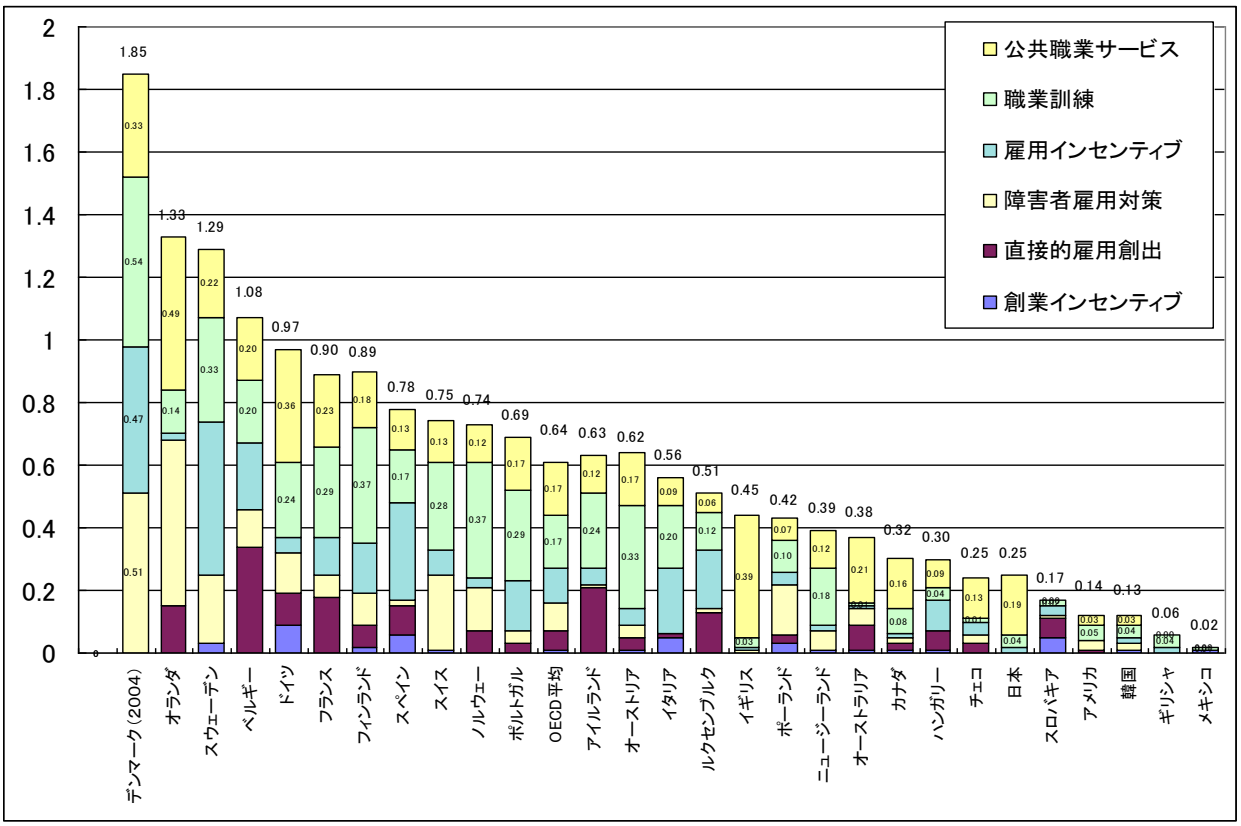
（デンマークの若年雇用対策）

- デンマークでは、若年層については就職よりも「教育」をより重視している。2015年には、若者の95%が後期中等教育を受けることを目標としている。ただし、この教育内容については、普通教育でも、職業教育でもよいこととされている。
  - ※ デンマークの学校制度は9年の義務教育（10年の場合もある）の後は、普通後期中等教育と職業後期中等教育に分かれるのが一般的である。
  - ※ デンマークでは、後期中等教育をドロップアウトする者が12%、非進学者を含めると20%近くが後期中等教育未修了者になる、と言われており、後期中等教育の修了率の向上が国の目標となっている。
  - ※ また、デンマークには、新卒一括採用制度も終身雇用制度もないため、新卒者でも就労に当たり、一定のスキルを有していることが求められる。
- デンマークでは、従前、若者の失業問題はそれほど、問題視されてこなかったが、2009年11月に、政府はYouth Agreement from 2009を定めた。このターゲットは、15～17歳の教育にも仕事にも就いていない者と、18～30歳の失業者。
- 15～17歳向けには、ジョブセンターは、学校の中退の危険性が高まったところで、メンターによるサポートを申し出る。ジョブセンターは、雇い入れ先の紹介かアクティベーション（就労促進）プログラムへの参加を申し出ることとされた。
- 18・19歳の社会的給付受給者（生活保護受給者）については、失業し次第、すぐに対策のターゲットとすることとされた。1億クローネが仕事にも教育にも就いていない若者をターゲットとしたジョブセンターでの、若者向けニューディール政策に投入されることとなった。
- 30歳以下の資格を保有していない者については、失業した際に、読み書きによるテストを受け、必要なコースを受けることとされた。
- 30歳以下の新卒者については、6週間の失業状態の後、直ちにジョブセンターにいくことを求められる。
- これらは、2009年11月から2010年11月までの取組であるが、同時に、14のジョ

ブセンターでは、4，000 人を無作為に抽出し、集中的サービスによる取組を施したグループと、これまで通りの取組を施したグループとの比較実験も実施される見込み。

- アクティベーション（就労促進）サービスを受けることは、権利であるとともに同時に義務であることが強調されている。30 歳未満の失業者は 25 歳未満か、25 歳以上か、扶養義務があるかないかで、4 つのターゲットグループに分けられる。
- 30 歳未満で一定以上の学歴・資格を有する者（職人の資格を保有、大工の資格を保有、大卒者など）は、ジョブセンターで仕事を見つけてもらうことが優先される。
- 25 歳未満で、一定水準の学術資格を持っていない人は、学校に行く準備ができている人と、そうでない人たちに分けられる。準備ができている人は、義務的に教育機関に行くこととなる。25 歳未満でその準備できていない人は、準備ができるように何らかのサービスを提供し、教育を受けたいという気にさせる。(その一つが生産学校)
- 25 歳未満で、かつ、十分な教育を受けていない人で、子どもがいる場合には、各種の支援策により、環境を整えた上で、やはり、教育を受けさせなければならない。
- 15 から 17 歳の若者であっても、市の教育課の人が把握している情報については、例えば、学生が学校にこなくなった場合などに、データが上がってくるようになった。18 歳から 19 歳の若者の場合、失業して 1 週間後に面談し、1 ヵ月後にはアクティベーション（就労促進）サービスを実施することとしている。

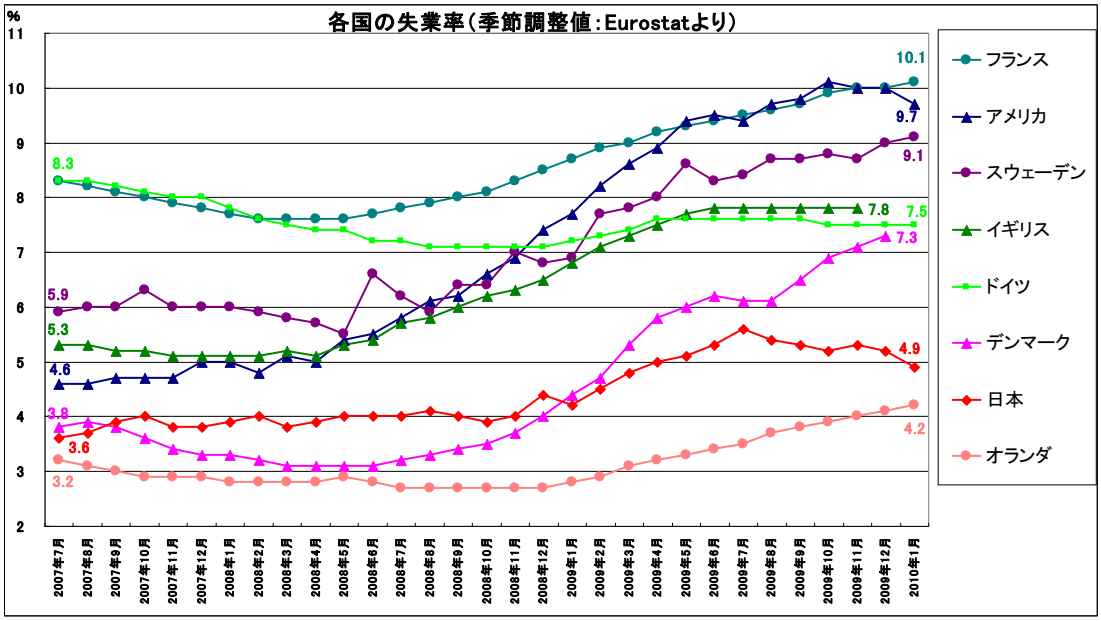
（参考）OECD 各国の積極的労働市場政策関係社会支出の対ＧＤＰ比（2005 年）



（資料）OECD Employment Outlook 2008。オーストラリア、日本、ニュージーランド、イギリス、アメリカは 2005-2006 の数字

（参考）各国別完全失業率の推移（季節調整値）

・　経済危機後、デンマークの失業率は倍近くを記録するに至っている。



（出典）Eurostat　HP より

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database

３．（１）②　フレデリクスベア・ジョブセンター
Jobcentre Frederiksberg F86

■対応者：Mr. Johnny Madsen, Head of Jobcentre
Ms. Marianne Hjarsøe, Project Manager　他

（フレデリクスベア・ジョブセンターの概要）

- フレデリクスベア市は、9 平方キロ。コペンハーゲン市の真ん中に島のように存在。当該施設の名称であるＦ８６は、センターが面している「通り」にちなんで名付けられた。
- 市の人口は 96,000 人、うち雇用者数は 50,000 人で、住民の特徴として、教育レベルが高いこと挙げられる。
- 失業率は低い方（4. 4%）だが、所得が高い人と所得が低い人に二極化している。また、昨年 1 年間で失業者数は 50%増加した。
- デンマークでは仕事がない人、転職する人のために、求職者向けのデータベースがあり、皆が自由に活用できるので、実際の転職、再就職の件数に照らすと、ジョブセンターがかかわっているのは、全体の 7 から 8%程度にとどまる。
- フレデリクスベア市のジョブセンターでは、116 人が働いており、F86 に 73 人。青年向けのガイダンス・センター（ＵＵセンター）では 16 人の国民学校向けのアドバイザーが勤務している。
- 20 の協力企業がある。

（写真）ジョブセンターに置かれた求職者向けデータベースの端末機

（F86 ジョブセンターの機能について）

- 当該ジョブセンターの機能は、3 つに分かれている。
  ① 問い合わせに来る失業者で、それほど期間を必要とせず、すく再就職できそうな可能性を持った人たちを取り扱うセクション（Quick in job）
  ② 様々な問題を抱えており、再就職により時間がかかる人を対応するチーム（Active effort; Unemployed with other problems）

③ 疾病手当を受けている人を対応するチーム。病気が原因で、転職が必要な人や、フルタイムでは仕事ができなくなったが、パートタイムで職場復帰する人に対応。

（写真）左は、自転車組立のプログラム。右は、疾病手当を受けている人が体力を回復するためのマシンの置かれた部屋

（新たな若年雇用対策について：扶助を受けている 18 歳から 29 歳までの若者について）

・ 先般定められた、積極的雇用対策法第 19 条の１，２及び第 20 条に基づき、30 歳未満（特に 18～25 歳）のアクティベーションに関して、規定された。これにより、30 歳未満の若年層についても、失業後 26 週間以内のプログラムの受講が義務づけられることとなった。

※ 従前は、30 歳未満の若年層の場合、失業して 6 か月後から、（失業保険給付の受給要件として）アクティベーション・プログラムに参加することが義務づけられていたが、離職後すぐの対応へと前倒しされた。

・ 具体的には、若者に対しては、以下のようなことが求められている。

① ジョブセンターからのできるだけ早い対策
② 少なくとも 1 か月に 1 回の面談など
③ アクティベーション・プログラムへの参加の義務付け
④ SU という学生向け奨学金を、社会扶助給付水準と同等にする。（社会扶助給付から教育への誘導を試みている。）

※ デンマークでは、大学教育も無料である。また、18 歳以上の若者が、高等教育を受ける場合には、生活費等のため、国の学生向け奨学金である SU（Statens Uddannelsesstøtte）が、最長 70 か月支払われる。：
（在宅の場合　月 2,677 クローネ、ひとり暮らしの場合　月 5,384 クローネ）

※ なお、大卒者の平均的な労働市場への参入年齢は 29 歳（！）

⑤ 失業中の若者に、教育を受けたことによって、資格を得られるような学校に行かせる

など。

（フレデリクスベア市における若年失業者対策）

・ フレデリクスベア市の 18～29 歳で、社会扶助給付を受けている者　350 人
　→　増加の勢い。景気がよかった頃に失業保険基金に入らなかった者が多かった。
・ また、同市の 18～29 歳で、失業保険給付を受けている者　500 人

① 「ジョブ・フォーラム」について

・ フレデリクスベアにおける、若者向けの典型的な就労支援策。
・ 「ジョブ・フォーラム」の流れは以下のとおり。

(1) まず、最初に CV インタビューがある。
(2) その後、2 週間の研修で、CV の書き方などを学ぶ。
(3) 次いで、カウンセラーによるインタビューを受ける。
(4) (3)の結果に基づき、１～3 か月程度のジョブクラブへの参加が義務づけられる。
　具体的内容としては、
　・　企業研修、賃金補助付き雇用、
　・　F86 が設置したワークショップでの仕事をする、
　・　精神的・身体的な問題がある人がいる場合には、プログラムを作って出勤・登校の訓練をする
　など

（写真）CV の書き方の研修

② 「ヤング・アクティブ」について

・ 再就職に当たり後押しをしなければいけない者に対するプロジェクトとして実施。
・ 対象者は、失業保険給付を受けている者のうちの 3 人に 1 人に相当する 160 人。
・ ソーシャル・ワーカーと社会教育の担当者が担当。
・ 個人個人にあった、適切なサービスを心がけている。

（集中的支援が必要な若者へのアプローチについて）

・ 一般に、求職者が、失業フォームを提出した段階で、ジョブセンターに情報が来る。
・ また、国民総番号制度の結果、中卒後、何もしていない学生には、ジョブセンターからアプローチできるようにもなっている。

- 集中的支援が必要な若者とコミュニケーションを取るのは非常に難しいため、移動事務所など若者が出やすいところで接点を持ったり、携帯メール、家庭訪問、フェースブックなどを使ってコンタクトをしている。
- また、生活困窮者で、行政にアプローチしない人も約 40 人いる。ホームレスであったり、薬物依存であったりするが、市内に 2 箇所あるシェルターを定期的にパトロールしているため、名前は把握している。

（民間活用について）

- 国の政策としては、20%を民間委託せよという合意がある。
- 1 年以上求職状態にある者は、民間企業に委託されている。

３．（２）①　ビィドオア生産学校　Hvidovre Produktionsskole

■対応者：Mr. Martin Taarup, School Headmaster

（生産学校について）

- 25 歳以下（主として 21 歳以下）の学校で不適応を起こした若者を対象に、若者に特定の生産活動（各ワークショップでの活動）を通じて、職業に対する関心と、その前段階としての学校教育の重要性を喚起すると共に、若者の大人に対する信頼を取り戻すことを助ける役割を果たしている。デンマーク全体で約 80 校存在。
- 生産学校法（lov om produktionsskoler,1985 年公布）に基づき、公教育制度の一部に位置づけ。同法第 1 条は、「生産学校は、実習と生産経験を土台とした職業訓練プログラムを提供する。事業は、青年職業教育を修了していない、職業訓練開始のために必要な資格を持っていない、あるいはそのような職業訓練を中断した 25 歳以下の青年を対象とする」ことを定めている。
- 毎朝 8 時に来て、午後 3 時、4 時まで生産学校での生産活動等を続けられれば、不適応を起こしている若者たちが自信をつけることができる。また、生産学校に来る多くの若者は、自分たちが何をやりたいか分かっていない場合や、自分たちの可能性を理解していない場合が多い。こうした若者に対し、生産活動を通じて、なにがしかの技術を付与することにより、自分たちの可能性が見えてくることによって、若者が自信をもつことできる。とりわけ、アイデンティティの問題を抱える移民 2 世などにとっては、自己肯定感の醸成がとても重要。
- 平均在学期間は 3～6 ヶ月。欠勤が多い子などの場合には、1 年近く通う。
- 学習内容のレベルは、義務教育 8, 9 年生レベル（中 2、中 3 レベル）。よって、生産学校を出ただけではすぐに職に就けるわけではなく、あくまで何らかの学校に戻す活動を担っている。
- 各生産学校は、独立行政法人の形態をとっており、国からの支援により賄われている。また、授業料は無料で、子ども達が実際に生産活動に従事することから、一定の給料も支払われている。

（生産学校の成果について）

- 卒業生の 6 割は、学校に戻ったり、新たに進学するなどしている。
- 残り 4 割は、徴兵制に行ったり、行方が分からなくなったりしている。（なお、デンマークでは、ドラッグの問題等も存在しており、16～21 歳を中心に、最も不適応を起こした子どもの受け皿である生産学校における成果の指標として、6 割の子どもを学校に戻している実績は、少なくとも、低いとは認識されていない印象。）

（ビィドオア生産学校について）

- 生徒数は 120 人程度。教員数（実際には指導員のような人）は、25 人おり、うち 15 人がワークショップの指導を行っており、残り 10 名は事務員である。

・ 基本的には、自治体のソーシャル・ワーカーなどの照会により、親の承諾をもらう形で、子ども達がやってくることとなる。

（ワークショップの構成）

① Kitchen & Health：学校内での調理を行っている。実際に、共同で、カフェも出店する予定。
② study centre：学習不適応者が多いので、学習することが楽しいことだということを再認識させる。また、何が不得意かを明らかにしてやることが重要。
③ design workshop：女性が多い。
④ USB workshop：18～25 歳の発達障害等、特別のニーズをもつ若者に対するユース教育を実施。社会人として生活できる力を身につける。
⑤ pedagogical workshop：教育ワークショップ。保育所と共同でプロジェクトを行うなど、保育士や介護士の準備教育をしている。
⑥ service & craftmanship：家具の作成など。
⑦ music：音楽活動を通じて、CD を作る。
⑧ flowers & decoration：花などを使った飾り付けを高齢者施設等に収めている。
⑨ trade & communication：インターネットなどを通じて、生産学校で生産したものを売買するなど、実際のビジネスを経験させる。

（写真）ビィドオア生産学校（左）とデザインワークショップ（右）

３．（２）②　労働市場教育訓練センター（TAMU-Center København）

■対応者：Mr. Lars Kramer Mikkelsen, Head of Sales and Marketing

（TAMU とは）

- 1976 年に、職業教育に関する法律（the law on occupational education）により規定されたデンマークの一般的な労働市場教育訓練センターAMU システムの枠組みの一類型として設立された。

（対象者）

- 18～29 歳までの就労経験のない若者が対象。特に、通常の教育・職業訓練システムにおいては適応性の問題があるため、職を得るために必要な職業資格を持っておらず、事実上、労働市場や社会から排除されている若者がターゲット。
- 労働市場や成人教育システムの要求を満たすべく、効果的で質の高い訓練を提供している。
- 受講者の中には、前科者も多い。ハードドラッグの使用は禁じられている。
- 多くはジョブセンターから紹介されてくるが、（在宅で）服役している若者や執行猶予中の若者については、受刑者を監督する機関が紹介してくることもある。
- デンマーク全土で 6 校存在。
- 生徒数は、全 TAMU6 校で 1 日当たり 350 人程度が学んでいる。
- 職員数は、全 TAMU 6 校で 117 名。

（TAMU-Center København の概要）

- TAMU-Center København には、①Canteen（厨房）、②Metallurg（冶金、鉄・金属加工）、③Cleaning（クリーニング）、④Textile（テキスタイル、衣服加工）、⑤Paint and Assembly Training（家具などのペイントと組立のトレーニング）のコースがある。全 6 校は、地域により、コースが若干異なる。
- TAMU-Center København には、1 日当たり 50～60 人が学んでいる。
- 生産するものは、販売できるもの。特に、乳母車は売れ筋商品であり、デンマークの保育所でも高いシェアを誇り、近隣の北欧諸国への輸出も検討中。（デンマークの保育所では、真冬でも外で午睡をさせることが子どもの健康上、良いことだと信じられているためか、乳母車の構造は厚手の寝具や布団が積み込める頑丈な造りのもの。）
- 法律に基づき、TAMU の生産物は、市場との競合性が認められている。（cf.　生産学校の生産物については、公金が投入されているため、市場と競合しないことが心がけられている。）

（教育・訓練プログラムの概要）

- 教育・訓練プログラムは、個々人に応じて組み立てられ、いつでも入学することができ、必要な訓練を終えれば、いつでも卒業できる。

・ 訓練プログラムは 30 週間（①イントロ 4 週、②選択した分野におけるトライアル期間 6 週、各 2 週間ずつ 10 モジュールから成るコース履修（計 20 週））で終えられるように組まれているが、平均的には 42 週間で修了する。
・ 各モジュールとも、10%以上欠席した場合には訓練修了の資格が付与されないため、自動的に 2 週間、訓練期間が延長される仕組み。したがって、出勤日数により、1 年以上通うこととなる者もいる。
・ 賃金も支払われ、最初の 2 週間は基本給の 8 割が、その後は、前 2 週間の出勤日数に応じて基本給の 95%が支払われる。1 分遅刻すると、30 分の減給をすることとされている。
・ 本当の職場のようなイメージを目指しており、TAMU 卒業生の 8 割が就職につながっている。

（写真）ＴＡＭＵの建物（ＨＰより。左）と、冶金、鉄・金属加工コースの教室（右）

（写真）　一番の売れ行き商品である「乳母車」。デンマークの保育園児は、乳母車に乗せられて、真冬でも外で午睡するのが一般的。

３．（３）①　デンマーク労働組合連盟（ＬＯ）
Danish Confederation of Trade Unions

■対応者：Mr. Jan Kæraa Rasmussen, Chief Economist
Mr. Morten Smistrup, Union Adviser

（デンマーク型デュアルシステム）

- スウェーデンの若年失業率は、デンマークの約３倍（注）。
- この差は、後期中等教育による部分が大きいのではないか。とりわけ、デンマークの職業専門教育は、座学だけじゃなく、企業による実習を伴う。
- 中学を卒業し、職業専門教育を受けることとなった場合の典型的プロセスは、
  ①　まず、半年間、基礎教育を受け、12 の分野の中から、自分が進むコースを決める。（例：土木や建築など）
  ②　基礎教育を修了すると、半年間、自分が選んだ企業に実習に行く。
  ③　その後、また、学校に戻り、一定期間の座学を受ける。
  ④　また、同じ実習に行く。
  ⑤　こうした過程を、３年半から４年程度経て、卒業する。
- 学校を卒業する頃には、実質的に３年間程度、企業で働いていたことになり、多くの若者は、実習していた企業で採用される。また、そうでない場合でも、他の企業を斡旋するなどして、職を得る。
- この学校を出た場合、21,2 歳の就職率は 90%程度に上る。

（注）各国の失業率：ユーロスタットより。

各国の失業率（24歳以下）	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
デンマーク	7.3	9.1	6.2	8.3	7.4	9.2	8.2	8.6	7.7	7.9	7.6	11.2
ドイツ	9.1	8.1	7.5	7.7	9.1	9.8	11.9	14.2	12.8	11.1	9.9	10.4
フランス	25.1	22.9	19.6	18.9	19.3	19.2	20.6	21.1	22.1	19.6	19.1	23.3
オランダ	7.6	6.8	5.7	4.5	5.0	6.3	8.0	8.2	6.6	5.9	5.3	6.6
スウェーデン	16.1	12.3	10.5	14.9	16.3	17.3	20.4	22.5	21.5	19.1	20.0	25.0
イギリス	13.1	12.7	12.2	11.7	12.0	12.2	12.1	12.8	14.0	14.3	15.0	19.1
アメリカ	10.4	9.9	9.3	10.6	12.0	12.4	11.8	11.3	10.5	10.5	12.8	17.6
日本	7.7	9.2	9.1	9.6	10.0	10.1	9.5	8.7	8.0	7.7	7.3	9.1

各国の失業率（総計）	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
デンマーク	4.9	5.2	4.3	4.5	4.6	5.4	5.5	4.8	3.9	3.8	3.3	6.0
ドイツ	9.1	8.2	7.5	7.6	8.4	9.3	9.8	10.7	9.8	8.4	7.3	7.5
フランス	11.0	10.4	9.0	8.3	8.6	9.0	9.3	9.3	9.2	8.4	7.8	9.5
オランダ	3.8	3.2	2.8	2.2	2.8	3.7	4.6	4.7	3.9	3.2	2.8	3.4
スウェーデン	8.2	6.7	5.6	5.8	6.0	6.6	7.4	7.6	7.0	6.1	6.2	8.3
イギリス	6.1	5.9	5.4	5.0	5.1	5.0	4.7	4.8	5.4	5.3	5.6	7.6
アメリカ	4.5	4.2	4.0	4.8	5.8	6.0	5.5	5.1	4.6	4.6	5.8	9.3
日本	4.1	4.7	4.7	5.0	5.4	5.3	4.7	4.4	4.1	3.9	4.0	5.1

※24 歳以下の失業率は、デンマークが 7.6%（2008 年）、11.2%（2009 年）であるのに対し、スウェーデンは 20．0%（2008 年）、25.0%（2009 年）

（職業専門教育における実習費用の負担者について）

- 基本的には、労働の対価として、企業が賃金を支払う。ただし、座学期間中の賃金支

払いについては、すべての企業が加入している基金があり、実習生を受け入れる企業に対しては、基金から座学期間中の賃金額が支払われる。

- なお、実習生の最低賃金についても、労使協約の中で定められている。業種によって、少しずつ異なっている。
- また、4 年目の実習は高いが、1 年目の実習は安い。4 年目の賃金でも、通常の企業よりは安く、かつ、仕事は十分こなせるので、実習生を受け入れることは、多くの企業にとってメリットがあることだと認識されている。

（若年者の離職について）

- 転職が当たり前の社会なので、問題として認識されていない。業種ごとの特性があり、土木・建築業界、コック、ウェイター・ウェートレスの分野では、いろんな経験を得た方がよいといわれているので、頻繁に転職する。他方、ビジネス関係の業界では、学校卒業後しばらくは、できる限り、一箇所にいた方がいいといわれている。
- 職業訓練学校を出ると、卒業証書が出て、デンマークのどの地域に行っても、どの企業にも資格として認められるので就職が容易になる。

（デンマークにおける解雇について）

- デンマークでは、解雇されることがそれほど大きな問題ではない。約 1 年以内に再就職できる人が 8 割。残り 2 割のうち半分は、定年あるいは早期退職で労働市場から退出する。残りの 1 割は問題だが、これまでは、大きな問題にはなってこなかった。
  ※　デンマーク国民は、1 企業での平均勤続年数は 8．3 年。生涯に 6 回転職する、と言われている。
- デンマークの非正規労働者割合は約７％。フレキシキュリティの下、解雇自体が容易なので、企業には、非正規労働者として雇用するメリットが少ないとされる。

（アクティベーション（就労促進）サービスの実施主体について）

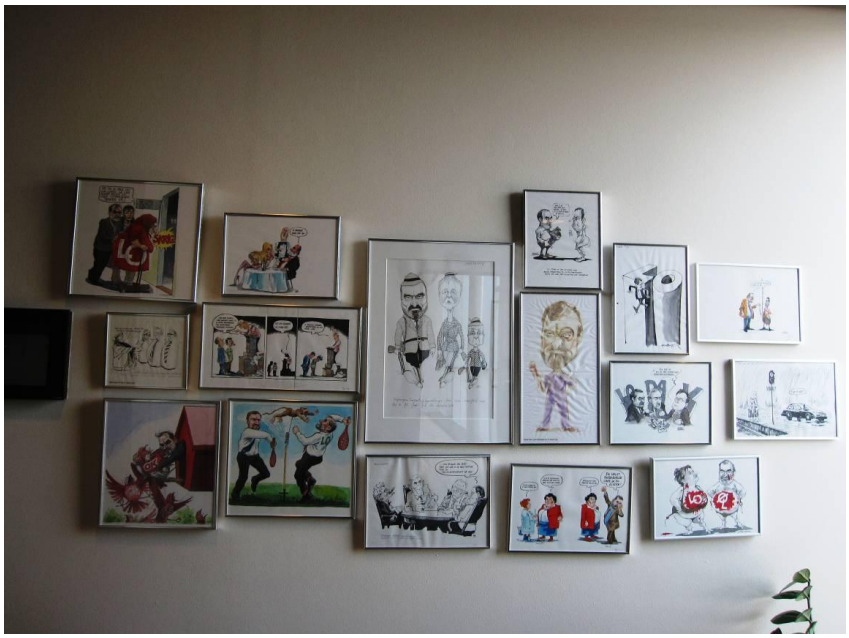
- アクティベーション・サービスの実施主体は自治体。
- しかし、財政難のため、コストカットや、民間業者に委託して意味がないようなプログラム（例：売春宿の電話番や、ボトル洗浄、道路に穴を掘る仕事など、若者の職業能力開発にはつながらないようなプログラム）を提供しているケースがあり、問題になっている。
- アクティベーション（就労促進）プログラムの実施主体については、自治体にしない方がよい。デンマークの失敗はそこにある。
- 一般的にデンマークのアクティベーション哲学は、景気がよいときは職につく支援をし、景気が悪いときは必要とされる技術を身につけ、スキルアップをして、将来の再就職の支援をすることである。しかし、先ほどの例はこれに反している。アクティベーション・プログラムの質が重要。

（若者向けアクティベーションについて）

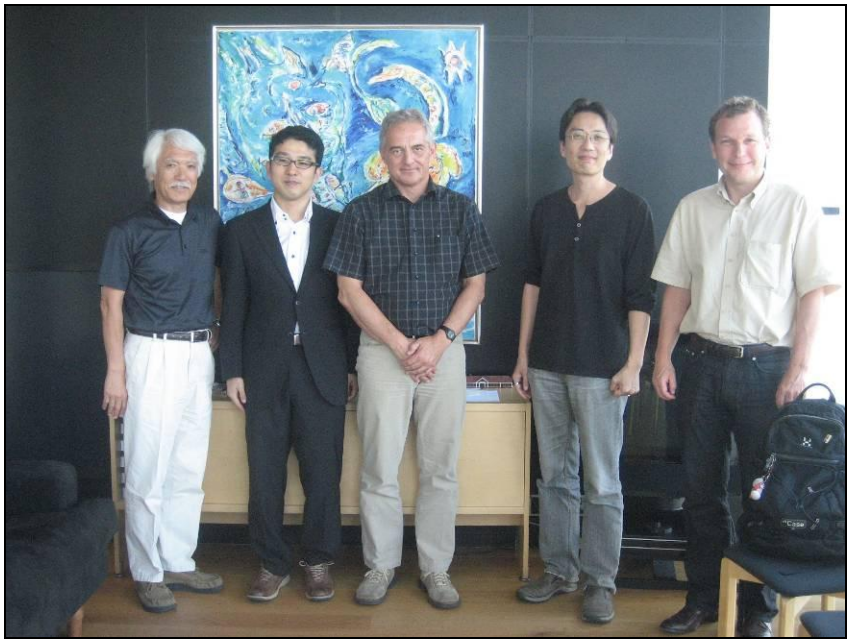
- 2001 年以来、中道右派政権が続いていることもあり、若者の就職に対して、以前より、強いプレッシャーがかかっている。しかし、そのことについては、社会的な同意があることでもあり、ＬＯも反対していない。その理由は、若者は、成人より、早急にアクティベーションを実施することが重要だからだ。
- 核をなす理念は、資格を持っている者はなるべく早く就職を、持っていない者はなるべく早くに訓練を、ということ。
- こうした理念を具現化するためには、アクティベーションの質・内容が高いことが条件。

（低下する労働組合組織率について）

- 教育レベルの高い人が増えたことにより、従前の労働者階級の幅が狭まったこともある程度影響している。いい生活ができる人が増えたこと自体はよいこと。
- 他方、利己主義的な傾向が強くなってきて、連帯的な行動に若い人は目を向けなくなっているのも事実。この 100 年間、労働組合が果たした役割が非常に大きい。なぜ、組合が必要で、組合が強いことが必要なのかを若者にわかってもらうことが必要。



（写真）ＬＯの本部内の壁に飾られた風刺画



（写真）ＬＯのエコノミスト、通訳の田口さんと

３.（３）②　デンマーク産業連盟（ＤＩ）　Confederation of Danish Industry

■対応者：Mr. Claus Andersen, Labour Market Adviser

（ＤＩについて）

- デンマークの使用者団体は、労組同様全国的な団体として組織されており、そのうち最大のものは、デンマーク経営者協会（通称 DA、Dansk Arbejdsgiverforening）で、民間労働市場の 40～50%をカバー。1896 年に設立された。
- デンマーク産業連盟（通称 DI、Dansk Industri）は、製造業等を中心とした団体であり、DA 傘下最大の組織。DI が当事者として担当する労使協約は、デンマーク最大のカバー率（民間労働市場の 25～30%をカバー）。
- DI の傘下企業は、11,000 社。
- なお、労働組合についても、職能別の全国労組として組織されており、それらが、単一の全国産業別組合、及びその上部組織であるナショナルセンターのメンバーとなる形をとっている。ナショナルセンターとして最大のものは、主にブルーカラーを中心として組織されているデンマーク労働組合連盟（通称 LO、Landsorganisationen i Danmark）。1898 年 1 月に発足した。LO の労働市場のカバー率は、約 50%。

（労組の組織率の低下について）

- 労組の加入者数が減っていることには二つの理由があり、①組合費を嫌う場合と、②高度な教育を受けた人が、メリットを感じず、入らない場合とがある。後者の方が大きいのではないか。
- 組合は低賃金労働者の賃金を守ることが主な仕事なので、ＤＩとしては、それほど大きな危機感は感じていない。

（移民の社会統合について）

- 近年、デンマーク社会において、特に重視されているのは、移民の社会統合の問題。数年前、政府との三者会談で、移民の社会参加を促すための対策が唱えられた、移民の社会参加を促す法律が成立した。
- 移民の多くや移民二世・三世の若者はスキルがないので、特定の仕事で時間給（デンマークの最低賃金は高く、時間当たり 103.15 クローネ）を得ることが正当ではないとみなされている。このため、最低賃金を下回る低賃金に甘んじることなく、よりよい賃金を得るための手順を示すことが重要。
- こうした、移民向けのスキルアッププログラムは 4 段階の The stair model と呼ばれている。
  - ① 失業給付又は社会扶助給付を受給しながら、ジョブセンターで、能力を上げるためのサービスを受ける
  - ② ビジネス・インターンシップ（企業実習）、
  - ③ 賃金補助付き雇用

④　通常の雇用へ

（デンマークの高い企業負担について）

- 経費を削減するために事務所を海外に移転する企業は確かに多い。
- 今年、大々的な労使協約を改定して、今年のベアは過去 50 年間で最低となった。しかし、使用者側も労働者も高い生活水準であってほしいと願っている。賃金水準を維持しながらも、競争力をつけていくためには、労働者の技能を高め、教育水準を高めていくことが重要だと考えている。

・デンマークの雇用情勢については、不景気が続いたが、先行きが明るくなってきた。

３．（３）② ハルダー・トプソ社 Haldor Topsøe A/S

■対応者：Mr. Henrik Guldberg Pedersen, Managing Director 他
（ＤＩの Mr. Claus Andersen も同行）

（トプソ社の概要）

・ ドクター・トプソにより、1940 年に設立。触媒を取り扱っている。

・ 従業員数は 2000 人。うち、670 人が当工場で働いている。
・ 年商は 43 億デンマーククローネ。
・ 石油精製所、飼料、環境保護のために使われている。主な産品であるアンモニアは化学肥料として使用され、全世界で 10 億人の食を支えている。本社はコペンハーゲン。ヒューストンにも工場があり、日本にも支社がある。

（当工場の従業員について）

・ 事務系のホワイトカラーが 230 人、ブルーカラーが 440 人の計 670 名。
・ ブルーカラーは、時間給労働者。
・ 従業員の構成は、デンマーク人 548 人、非デンマーク人が 114 人。
・ 88 人が管理職。うち、10 人は非デンマーク人で、トルコ、クルド、中東、オーストラリア、スウェーデン人など。
・ 事務系職員の平均年齢は 43 歳。ブルーカラーは 39.5 歳。
・ なお、ホワイトカラーの平均在籍は 10 年、ブルーカラーは 7 年。ただし、ブルーカラーの在籍期間の中位数は 3 年に過ぎない。

（従業員の養成について）

・ 居心地のよい職場が目標。ブルーカラー従業員は、勉強が苦手で、読み書きが得意でなかった人も多い。移民二世もいるため、デンマーク語教育の支援も実施。
・ 全員がオペレーター研修（6 週間）を受ける。
・ チームリーダーになる者については、リーダー研修を受けてもらう。
・ 電気工事者、溶接工も養成している。
・ ホワイトカラー職種では、製図を書く人の能力を養成している。
・ デンマークは転職が一般的な社会であるが、従業員のリクルート・コストとトレーニングコストは高くつくため、良い従業員を長く確保することを心がけている。企業の

福利厚生や、従業員の養成に力を入れることで、企業に愛着を持ってもらうと共に、企業の生産性向上を図っている。

（写真）ハルダー・トプソ社の方々

４．参考文献

イギリス関係

１．英国の雇用情勢一般について

○フロイド・レポート
http://www.dwp.gov.uk/policy/welfare-reform/legislation-and-key-documents/freud-report/

○厚生労働省「2008～2009 年　海外情勢報告」
http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kaigai/10/index.html
厚生労働省「2007～2008 年　海外情勢報告」
http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kaigai/09/index.html
厚生労働省「2005～2006 年　海外情勢報告」
http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kaigai/08/index.html
厚生労働省「2004～2005 年　海外情勢報告」
http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kaigai/06/index.html

○「欧米各国の緊急雇用対策―100 年に一度の危機にどう対応したか―」
村田 弘美 リクルート ワークス研究所・主任研究員（2010 年）
http://www.works-i.com/?action=pages_view_main&active_action=repository_view_main_item_detail&item_id=686&item_no=1&page_id=17&block_id=302

○「欧米主要国の雇用労働政策【緊急雇用対策 2009】」
リクルートワークス研究所（2009 年）
http://www.works-i.com/?action=pages_view_main&active_action=repository_view_main_item_detail&item_id=595&item_no=1&page_id=17&block_id=302

○「米・英・仏の労働市場サービス 2008」
リクルートワークス研究所（2008 年）
http://www.works-i.com/?action=pages_view_main&active_action=repository_view_main_item_detail&item_id=384&item_no=1&page_id=17&block_id=302

○「我が国の生活保護制度の諸問題にかかる主要各国の公的扶助制度の比較に関する調査報告書」（平成 16 年 3 月）（株式会社 UFJ 総合研究所への委託調査）
http://www.cao.go.jp/bunken-kaikaku/iinkai/kaisai/dai46/46shiryou11.pdf

「英国労働党政権における「福祉から雇用へプログラム」――若年失業者ニューディールを中心に」
みずほ情報総研（株）主席研究員 藤森克彦
http://www.nira.or.jp/pdf/0801fujimori.pdf

2．コネクションズのパーソナル・アドバイザー等について

○「英国の青少年育成施策の推進体制等に関する調査報告書」
平成 21 年 3 月　内閣府政策統括官（共生社会政策担当）
http://www8.cao.go.jp/youth/kenkyu/ukyouth/indexpdf.html

○「英国のコネクションズ・パーソナル・アドバイザーの養成制度等に関する調査」（調査研究委嘱先：株式会社ＮＴＴデータ経営研究所）
平成 18 年 3 月　内閣府政策統括官(共生社会政策担当)
http://www8.cao.go.jp/youth/kenkyu/ukcon/ind_pdf.html

○「ユースワークと若者自立支援―青少年総合対策推進法案と今後の課題―」
国立国会図書館 ISSUE BRIEF NUMBER 642(2009. 4.23.)
http://www.ndl.go.jp/jp/data/publication/issue/0642.pdf

○「青少年をめぐる諸問題　総合調査報告書（平成 21 年 2 月)」
国立国会図書館　調査及び立法考査局
http://www.ndl.go.jp/jp/data/publication/document/2009/200884.pdf

○「若者就業支援の現状と課題―イギリスにおける支援の展開と日本の若者の実態分析から―」JILPT 労働政策研究報告書　No.35（2005 年）
http://www.jil.go.jp/institute/reports/2005/035.html

○コンタクト・ポイントの廃止について
http://www.dcsf.gov.uk/everychildmatters/strategy/deliveringservices1/contactpoint/contactpoint/

3．英国の貧困対策について

○児童貧困法（The Child Poverty Act）について
http://www.dcsf.gov.uk/everychildmatters/strategy/parents/childpoverty/bill/bill/

http://www.opsi.gov.uk/acts/acts2010/ukpga_20100009_en_2#pt1-pb1-l1g1

○End Child Poverty coalition
http://wpedia.goo.ne.jp/enwiki/End_Child_Poverty_coalition

○貧困状態にある子どもの数
http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/+/http://www.hm-treasury.gov.uk/d/bud08_childpoverty_1310.pdf

○相対的貧困状態にある子どもの数（イングランドのみ）
http://www.hmrc.gov.uk/stats/personal-tax-credits/child_poverty.htm

４．英国ＮＶＱ、ＱＣＦについて

○UKCES の Collective Measures ：Final Report
http://www.ukces.org.uk/upload/pdf/UKCES%20CM%20A4%20Main%20Report%20Web_1.pdf

○City&Guilds について
http://www.cityandguilds.com/int-home.html

○QCF について
http://www.cityandguilds.com/documents/Centre%20(Generic)/QCF-booklet-clarity-v2.pdf

○「英国の NVQ から QCF への経過と背景について」
谷口雄治（2010 年）
http://www.tetras.uitec.ehdo.go.jp/download/document/kankoubutu/c-028-02.pdf

○「英国職業訓練についての一考察　―リーチ委員会報告を手掛かりに―」
稲崎浩（2010 年）
http://www.tetras.uitec.ehdo.go.jp/download/document/kankoubutu/c-028-06.pdf

○「イギリスにおける資格試験の再編 ： 「資格単位枠組み」の導入に焦点をあてて」
飯田直弘（2009 年）
https://qir.kyushu-u.ac.jp/dspace/handle/2324/15576

○「若年者の就業支援　―EU、ドイツ、イギリスおよび日本の職業教育訓練を中心に―」
松井祐次郎（2009 年）

http://www.ndl.go.jp/jp/data/publication/document/2009/200884/34.pdf

○「イギリスの資格履修制度－資格を通しての公共人材育成－」（公人の友社）
小山喜彦（2009 年）

○厚生労働省「2008～2009 年　海外情勢報告」
http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kaigai/10/index.html
厚生労働省「2007～2008 年　海外情勢報告」
http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kaigai/09/index.html
厚生労働省「2005～2006 年　海外情勢報告」
http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kaigai/08/index.html
厚生労働省「2004～2005 年　海外情勢報告」
http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kaigai/06/index.html

○イギリスにおける職業教育訓練と指導者等の資格要件
ＪＩＬＰＴ労働政策研究報告書　No.16（2004 年）
http://www.jil.go.jp/institute/reports/2004/016.html

○「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―」ＪＩＬＰＴ資料シリーズ No. 57（2009 年）
http://www.jil.go.jp/institute/chosa/2009/documents/057_00.pdf

デンマーク関係

1．生産学校編

「ドイツ、デンマーク生産学校のデッサン～学校中退者・失業青年に職業訓練を～」大串隆吉（2007 年）
http://ci.nii.ac.jp/els/110006483990.pdf?id=ART0008509804&type=pdf&lang=en&host=cinii&order_no=&ppv_type=0&lang_sw=&no=1277304822&cp=

「ドイツ・デンマークの生産学校と青年職業自立援助 ： デュアルシステのはざまで」大串隆吉（2007 年）
http://ci.nii.ac.jp/els/110006458896.pdf?id=ART0008475736&type=pdf&lang=en&host=cinii&order_no=&ppv_type=0&lang_sw=&no=1277304950&cp=

「ニートと NEET，ニートのいない国： 日本・デンマーク比較研究（1)」
豊泉周治（2007 年）
https://gair.media.gunma-u.ac.jp/dspace/bitstream/10087/1441/1/areh056103.pdf

「社会的包摂，フレックシキュリティ，デンマーク生産学校 ―日本・デンマーク比較研究（2）」
豊泉周治（2008 年）
https://gair.media.gunma-u.ac.jp/dspace/handle/10087/3023

2．ガイダンスセンター等、学校関係

○ガイダンスセンターの概要について
http://eng.uvm.dk/~/media/Files/English/PDF/090526_guidance_in_education.ashx

「デンマークの進路指導について　：　ガイダンスセンターにおける聞き取り調査」
青木真理・谷雅泰・三浦浩喜（2007 年）
http://ir.lib.fukushima-u.ac.jp/dspace/bitstream/10270/3385/1/18-102.pdf

「デンマークのガイダンスシステムについてー教育省でのインタビュー調査を中心に」
青木真理・谷雅泰・三浦浩喜（2009）

「デンマークの若者支援：若者へのインタビュー 」
谷雅泰・三浦浩喜・青木真理（2009 年）
http://ir.lib.fukushima-u.ac.jp/dspace/bitstream/10270/3301/1/18-122.pdf

3．アクティベーション政策、フレキシキュリティ

「北欧型社会経済モデルと市民参加―デンマークのフレキシキュリティ・モデルを中心に―」
若森章孝（2010 年）
http://www.kansai-u.ac.jp/Keiseiken/books/seminar08/seminar08_k185.pdf

「フレキシキュリティ論争とデンマーク・モデル」
若森章孝（2009 年）
http://kuir.jm.kansai-u.ac.jp/dspace/bitstream/10112/1768/1/KU-1100-20090600-01.pdf

「フレキシキュリティ―EU 社会政策の現在―」
柳沢房子（2009 年）
http://www.ndl.go.jp/jp/data/publication/refer/200905_700/070006.pdf

「デンマークにおけるアクティベーション政策の現状と課題」
嶋内健（2008 年）
http://www.ritsumei.ac.jp/acd/cg/ss/sansharonshu/442pdf/02-05.pdf

「ワークフェア政策の射程――イギリスとデンマークの経験を通じて――」
比嘉宗平（2006 年）
http://www.ritsumei.ac.jp/acd/cg/law/lex/hosei-4/higa.pdf

4．地方制度改革

「デンマークの 2007 年地方制度改革に関する調査報告」
交告尚史（2009 年）
http://www.clair.or.jp/j/forum/series/pdf/h20_06.pdf

「『主要諸外国における国と地方の財政役割の状況』報告書―北欧諸国編（３分冊の３）」
第 9 章デンマークにおける国と地方の役割分担
財務省財務総合政策研究所（2006 年）
www.mof.go.jp/jouhou/soken/kenkyu/.../zk079_hyoushi_03..pdf

5．その他

「世界一幸福な国デンマークの暮らし方」（PHP 新書）

千葉忠夫（2009 年）

「デンマークが超福祉大国になったこれだけの理由」（合同出版）
ケンジ・ステファン・スズキ（2010 年）

「転換期の雇用・能力開発支援の経済政策」（日本評論社）第９章
樋口美雄＋財務省財務総合政策研究所　編著（2006 年）

「若者のための社会学　希望の足場をかける」（はるか書房）
豊泉周治（2010 年）

「デンマークの光と影－福祉社会とネオリベラリズム」（近刊予定）
鈴木優美（2010 年）