

# 「実践キャリア・アップ戦略推進チーム」 参考資料集

平成22年5月25日(火)

# <目次>

## 目次

・ 新成長戦略(基本方針)(抄)	1
・ 正規の職員・従業員の減少	2
・ 年齢階級別の非正規の職員・従業員比率の推移	3
・ フリーター・ニート数の年次推移	4
・ 非正規雇用増加の社会的影響	5
・ 産業別就業者の割合の推移	6
・ 労働生産性の国際比較	7
・ 企業の教育訓練費の動向	8
・ 計画的なOJT又はOFF-JTを実施した事業所	9
・ OECD各国の積極的労働市場政策関係社会支出の対GDP比	10
・ 大学への進学率と卒業後の就職率の推移	11
・ 職業能力開発施策の概要	12
・ 「ジョブ・カード制度」について	13
・ ジョブ・カード制度の職業訓練	14
・ ジョブ・カード制度の推進状況	15
・ 実践型教育プログラムについて(概要)	16
・ 「社会人基礎力」の育成・普及事業	17
・ 人材投資促進税制	18
・ 「職業能力評価基準」について	19
・ 「技能検定制度」について	20
・ イギリスのNVQ制度について	21
・ イギリスのNVQ制度における評価の仕組み	22
・ NVQのレベルと能力要件	23
・ イギリスにおける全国資格枠組み(NQF)について	24
・ イギリスにおける新しい資格枠組み(QCF)について	25
・ 労働者のスキルレベルと企業の生産性の関係	26

# 新成長戦略(基本方針) (抄)

(平成21年12月30日 閣議決定)

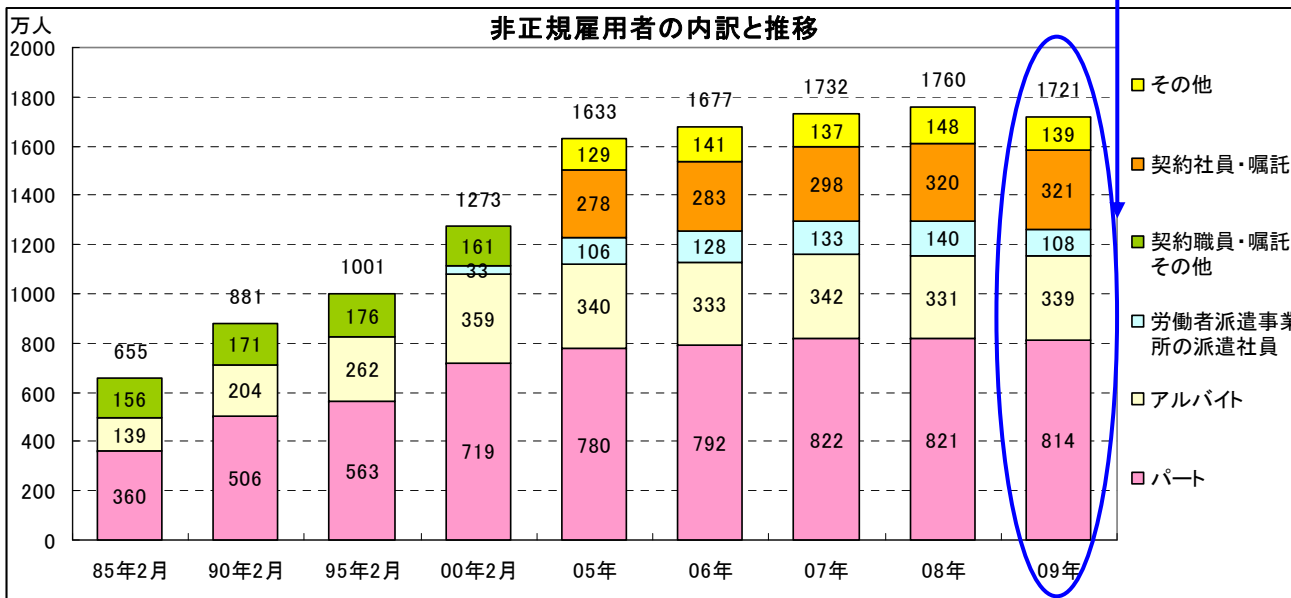
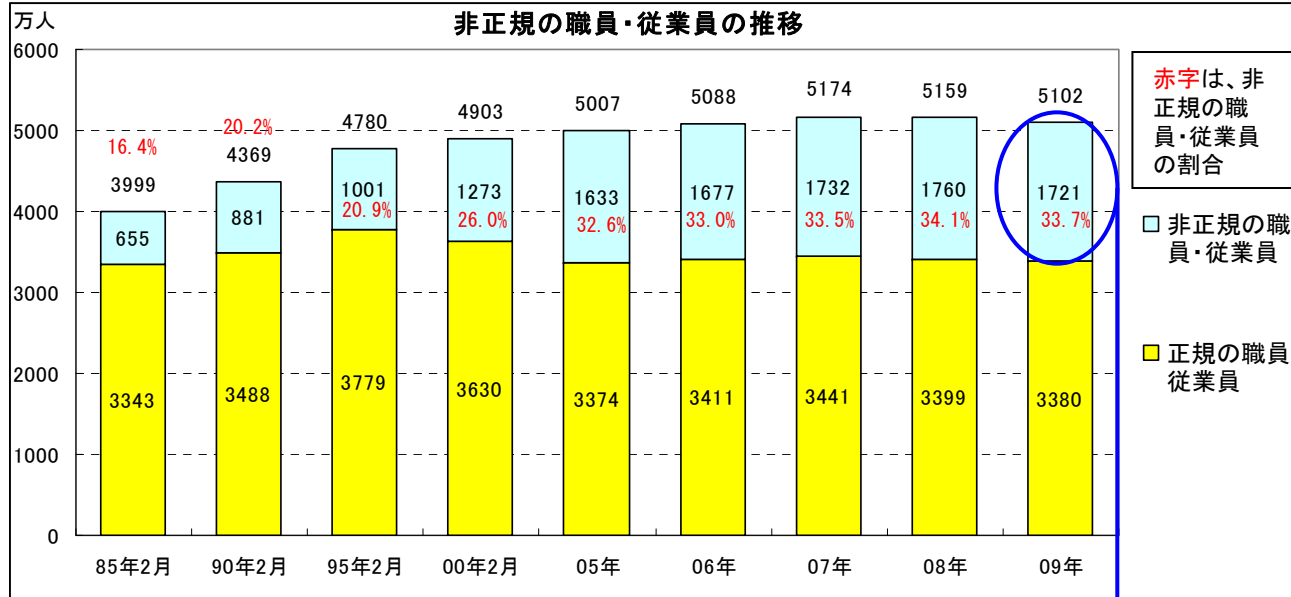
## (成長力を支える「トランポリン型社会」の構築)

北欧の「積極的労働市場政策」の視点を踏まえ、生活保障とともに、失業をリスクに終わらせることなく、新たな職業能力や技術を身につけるチャンスに変える社会を構築することが、成長力を支えることとなる。このため、「第二セーフティネット」の整備(求職者支援制度の創設等)や雇用保険制度の機能強化に取り組む。また、非正規労働者を含めた、社会全体に通ずる職業能力開発・評価制度を構築するため、現在の「ジョブ・カード制度」を「日本版NVQ(National Vocational Qualification)」へと発展させていく。

※NVQは、英国で20年以上前から導入されている国民共通の職業能力評価制度。訓練や仕事の実績を客観的に評価し、再就職やキャリアアップにつなげる役割を果たしている。

# 正規の職員・従業員の減少について

○ 2009年は、非正規の職員・従業員が平成15年以降で初めて減少。派遣労働者も前年に比べ32万人減少。

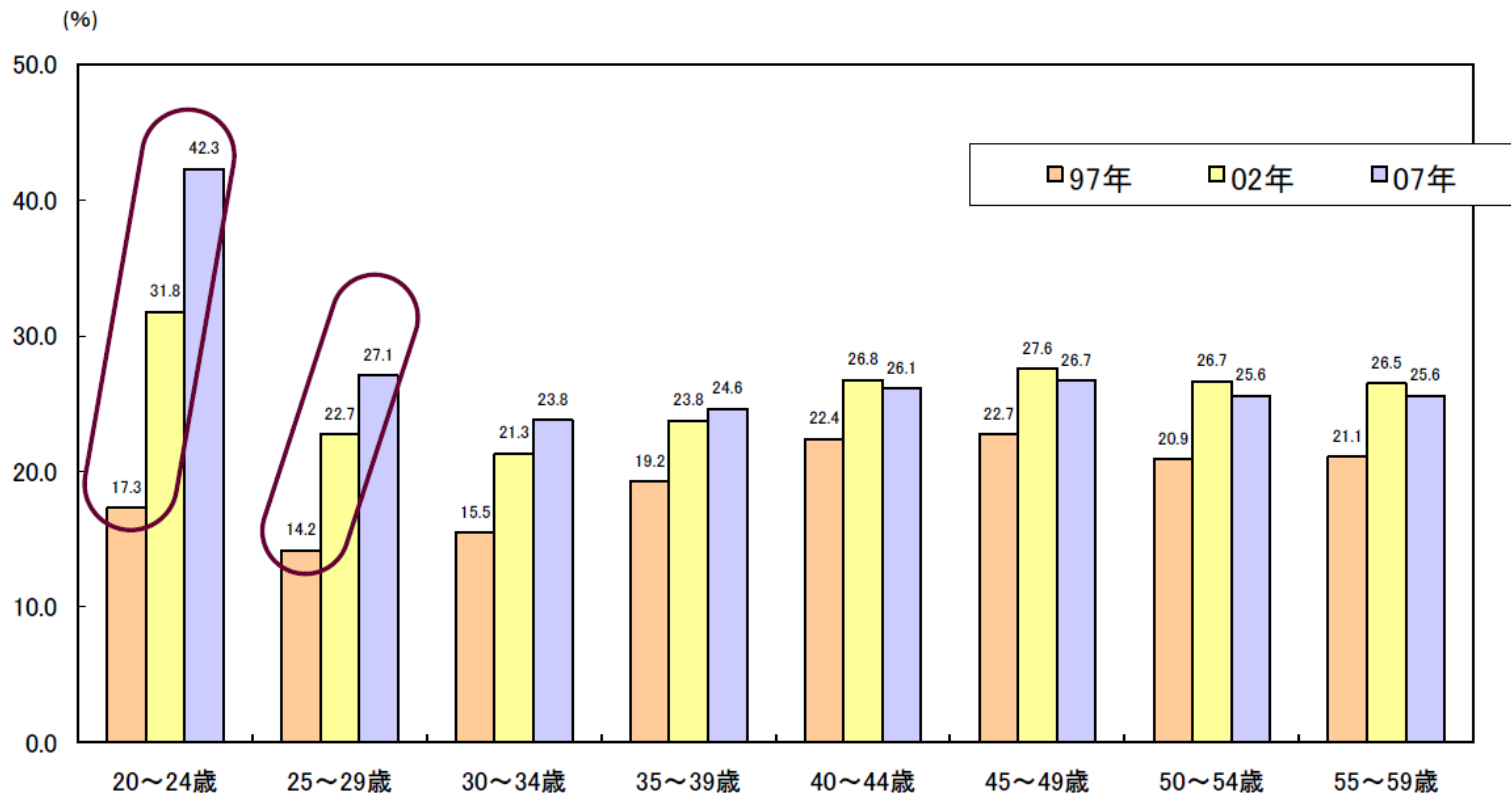


資料出所:

2000年までは「労働力調査(特別調査)」(2月調査)、2005年以降は「労働力調査(詳細集計)」(年平均)による。

# 年齢階級別の非正規の職員・従業員比率の推移(5歳刻み)

- パート、派遣、契約社員等の雇用の動きを年齢別にみると、特に若年者(20～24歳、25～29歳)でパート、派遣、契約社員等の比率の伸びが大きい。

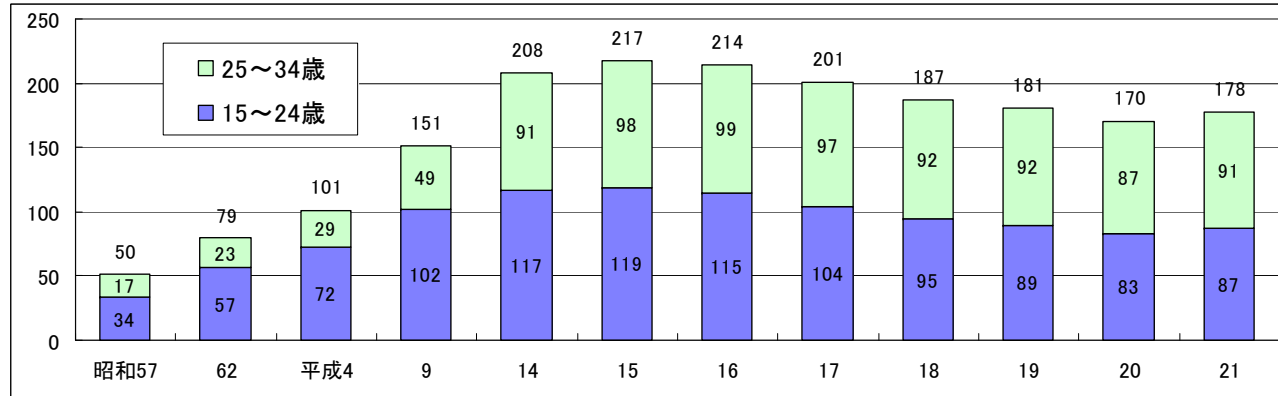


(資料出所) 平成22年2月厚生労働省雇用政策研究会資料より。総務省統計局「就業構造基本調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて特別集計。

(注) 1 「パート、派遣、契約社員等」は、「パート・アルバイト」「労働者派遣事務所の派遣社員」「契約社員・嘱託」「その他」の合計。  
2 パート、派遣、契約社員等の雇用比率は、雇用者に占めるパート、派遣、契約社員等の雇用者の割合。在学者を除く。 4

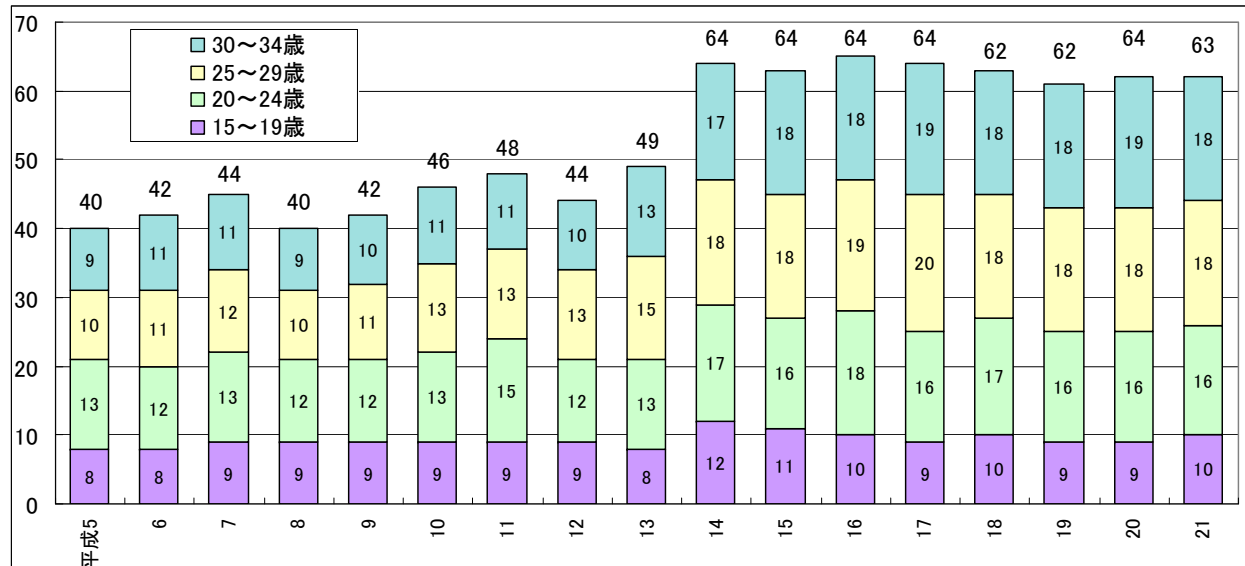
# フリーター・ニート数の年次推移

## ○フリーターの人数の推移(単位:万人)



(注) 1 昭和57年から平成9年については、フリーターを、年齢は15～34歳と限定し、[1] 現在就業している者については勤め先における呼称が「パート」又は「アルバイト」である雇用者で、男性については継続就業年数が1-5年未満の者、女性については未婚で仕事を主にしている者とし、[2] 現在無業の者については家事も通学もしておらず「パート・アルバイト」の仕事を希望する者と定義し、集計している。  
 2 平成14年からフリーターを15～34歳で、男性は卒業者、女性は卒業者で未婚の者とし、[1] 雇用者のうち勤め先における呼称が「パート」又は「アルバイト」である者、[2] 完全失業者のうち探している仕事の形態が「パート・アルバイト」の者、[3] 非労働力人口のうち希望する仕事の形態が「パート・アルバイト」で、家事も通学も就業内定もしていない「その他」の者としている。  
 3 昭和57年から平成9年までの数値と平成14年以降の数値とは、「フリーター」の定義等が異なることから接続しない点に留意する必要がある。  
 資料: 昭和57年から平成9年については厚生労働省「平成18年版 労働経済の分析」より転記。平成14年以降については、総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」。

## ○若年無業者数の推移(単位:万人)



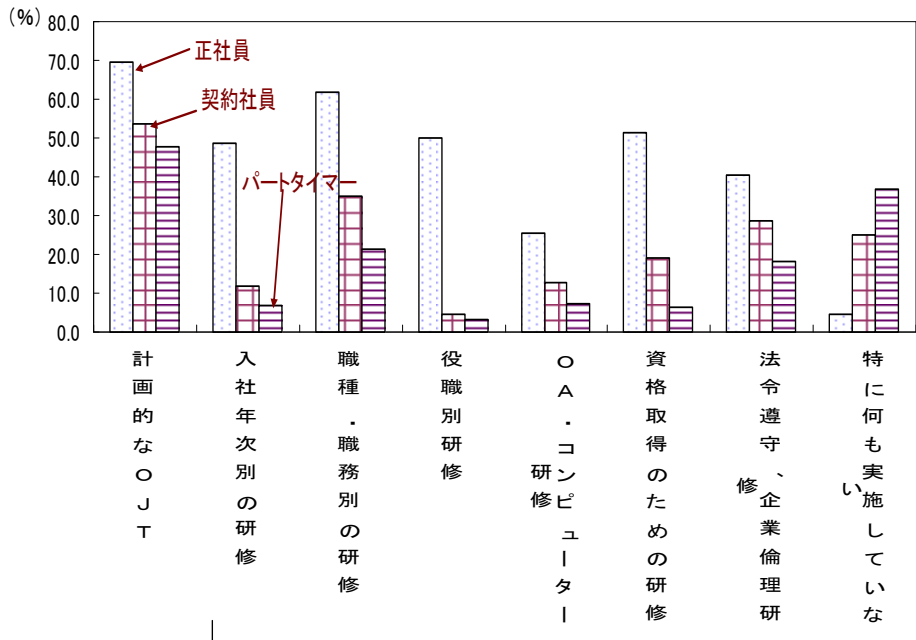
(注) 1 若年無業者について、年齢を15～34歳に限定し、非労働力人口のうち、家事も通学もしていない者として集計。  
 2 15～34歳計は、「15～24歳計」と「25～34歳計」の合計。「15～24歳計」、「25～34歳計」それぞれの内訳については、千人単位を四捨五入しているため合計と合わない。  
 資料: 総務省統計局「労働力調査」

# 非正規雇用増加の社会的影響

○ 非正規雇用増加の社会的影響として、①社会全体としての人的資本の蓄積の弱化、②少子化(晩婚化・非婚化)の加速が懸念。

1. 正規雇用者と非正規雇用者との間では、職業能力開発機会に格差がある。
2. 非正規雇用では正規雇用に比べ有配偶率も低い(若年男性)。

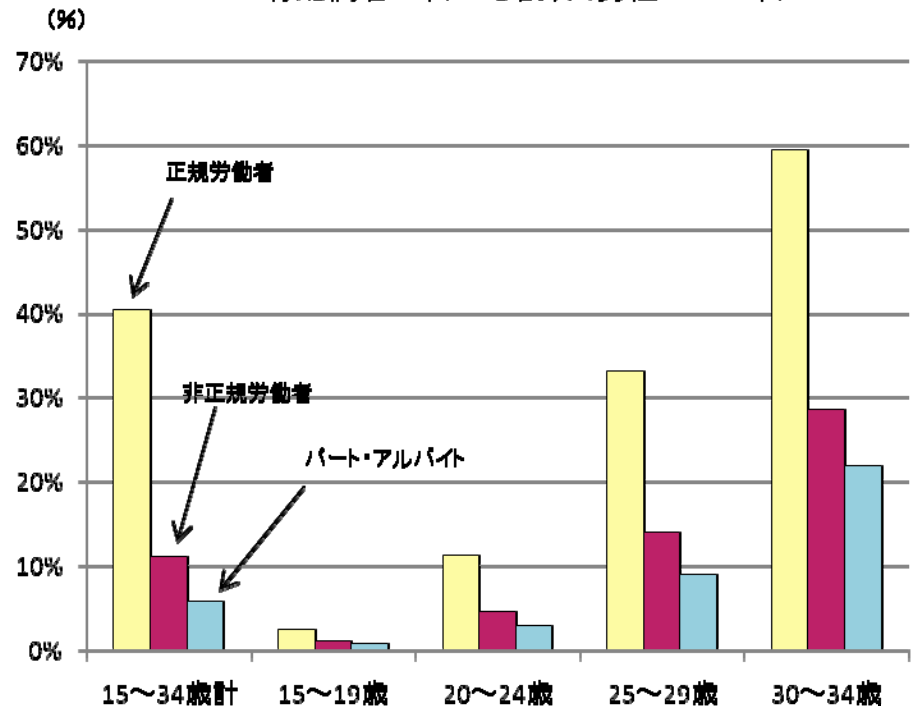
教育訓練の実施状況



Off-JT

(資料出所) 労働政策研究・研修機構「多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査」(平成18年7月)のデータを基に労働政策担当参事官室にて仮集計。

有配偶者の占める割合(男性 2007年)

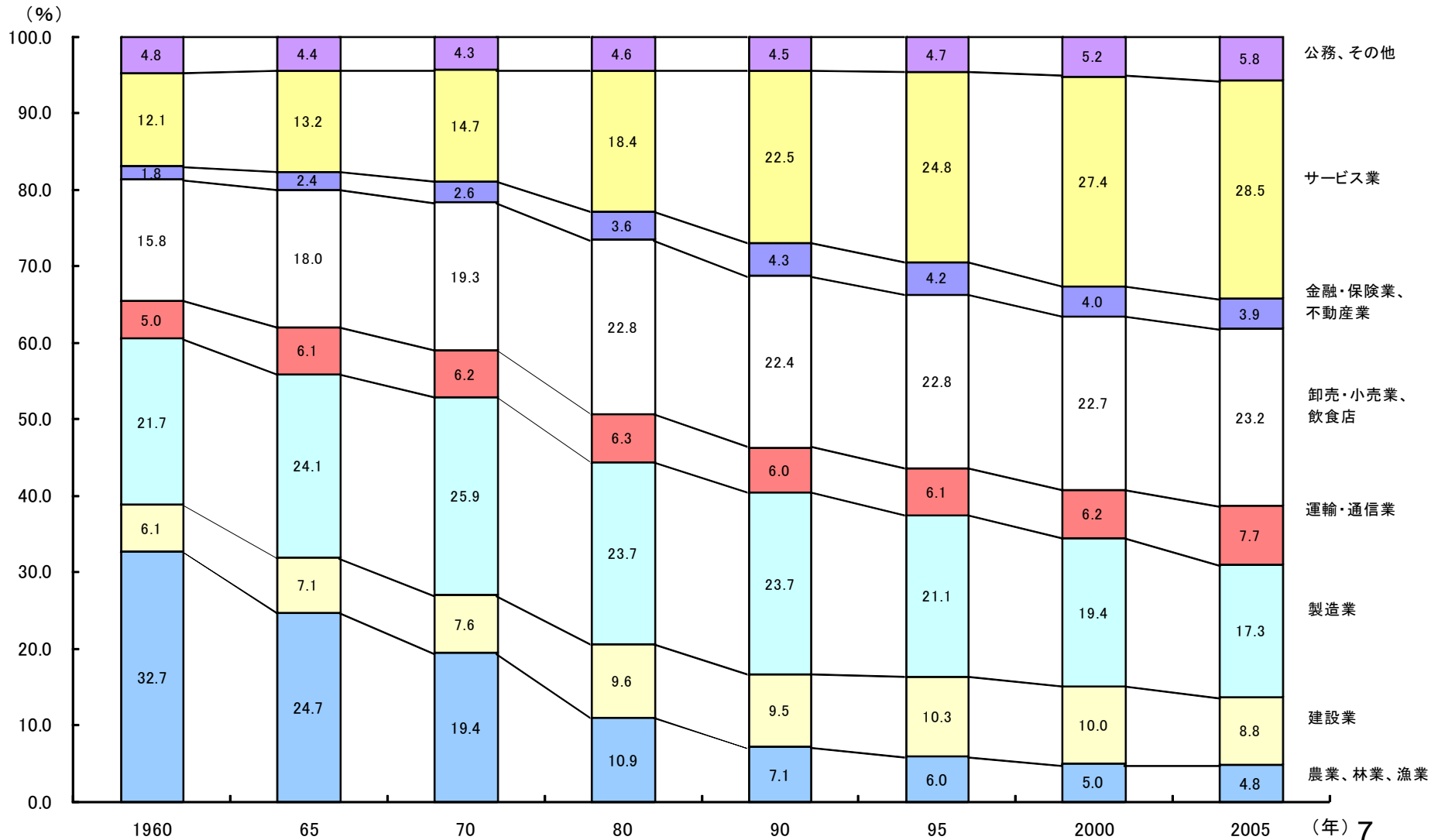


(資料出所) 総務省統計局「就業構造基本調査」を雇用政策課にて特別集計。

(注)「非正規労働者」は、パート・アルバイト、派遣、契約社員、嘱託等をいう。

# 産業別就業者の割合の推移

○ 産業別就業者の割合の推移をみると、「農業、林業、漁業」、「製造業」、「建設業」が低下傾向にある一方、「サービス業」、「卸売・小売業、飲食店」、「運輸・通信業」等が上昇傾向にある。



(資料出所)総務省統計局「国勢調査」



# 労働生産性の国際比較

- 日本の労働生産性は、OECD加盟30カ国中20位と低い水準にある。
- 日本の労働生産性の上昇率(2001～2007年平均)は1.80%と、OECD平均(2.00%)よりも低い水準にある。

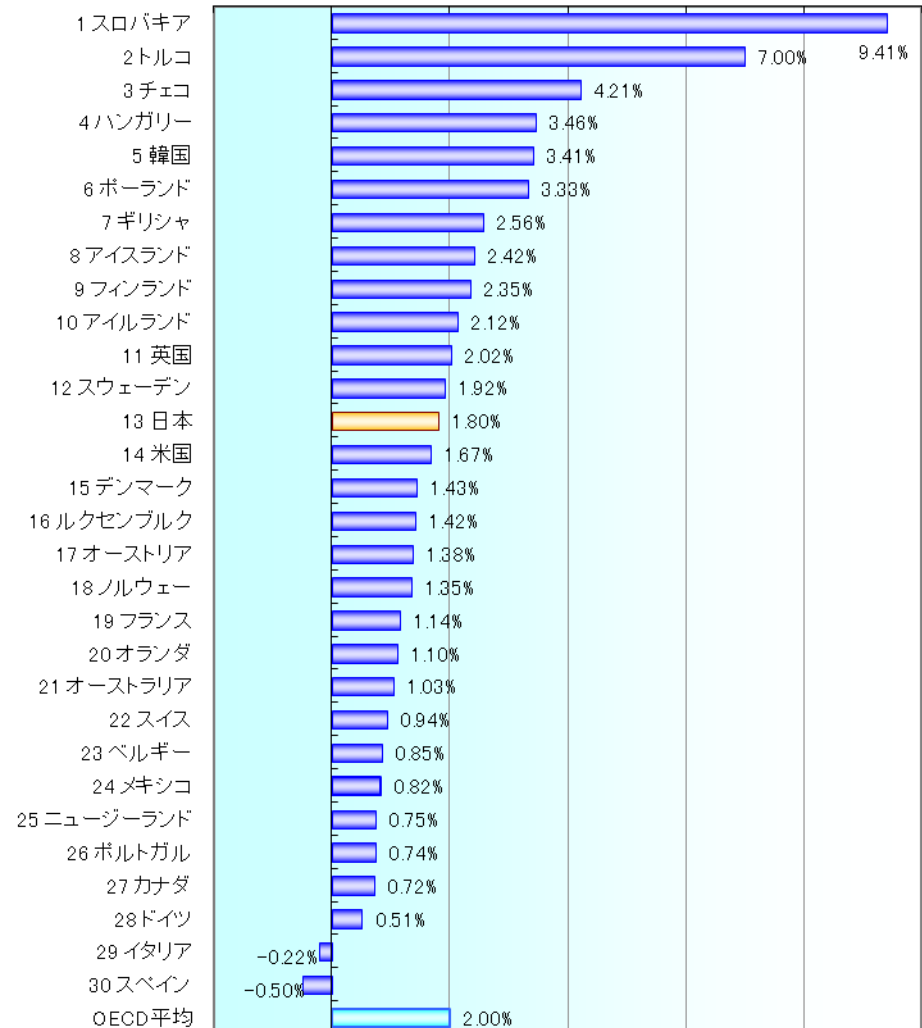
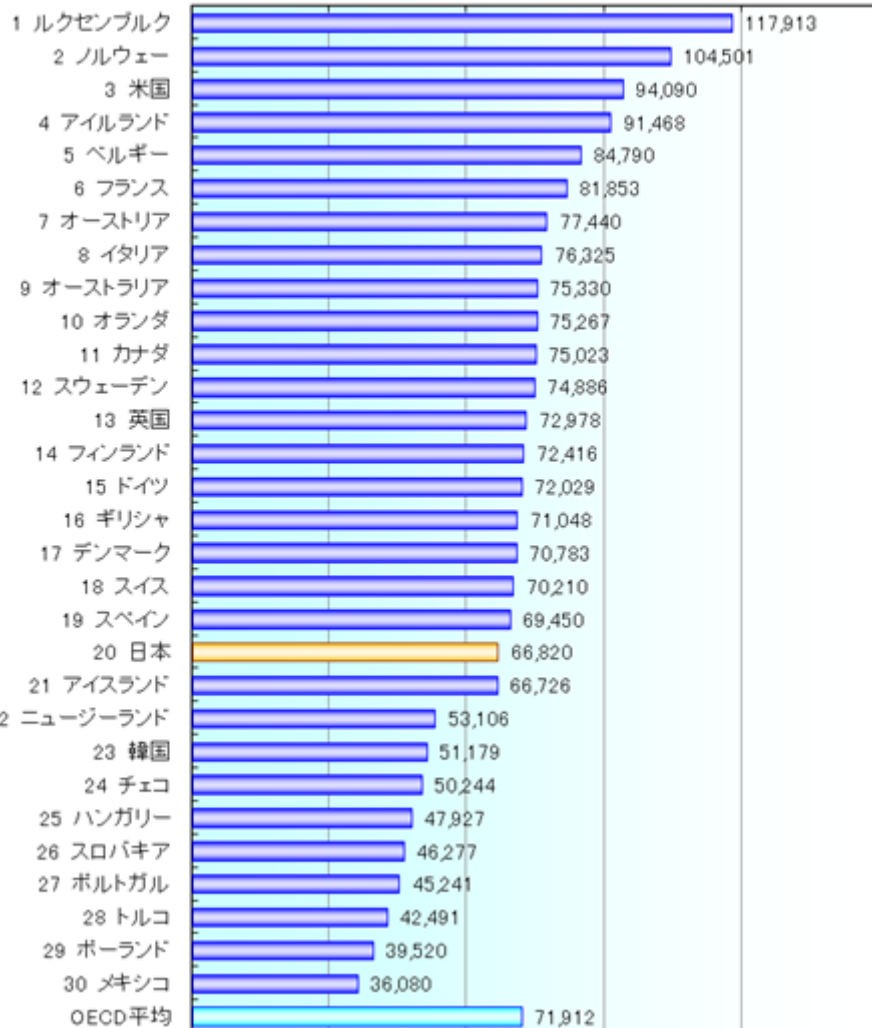
OECD加盟諸国の労働生産性(2007年)

(ドル)

OECD加盟諸国の実質労働生産性上昇率(2001～2007年平均)

0 30,000 60,000 90,000 120,000 150,000

-2.0% 0.0% 2.0% 4.0% 6.0% 8.0% 10.0%



(資料出所) 財団法人生産性本部「労働生産性の国際比較・2008年版」。

(注) 就業者1人あたり国内総生産=GDP労働生産性。数値は、購買力平価によってドル換算したもの。

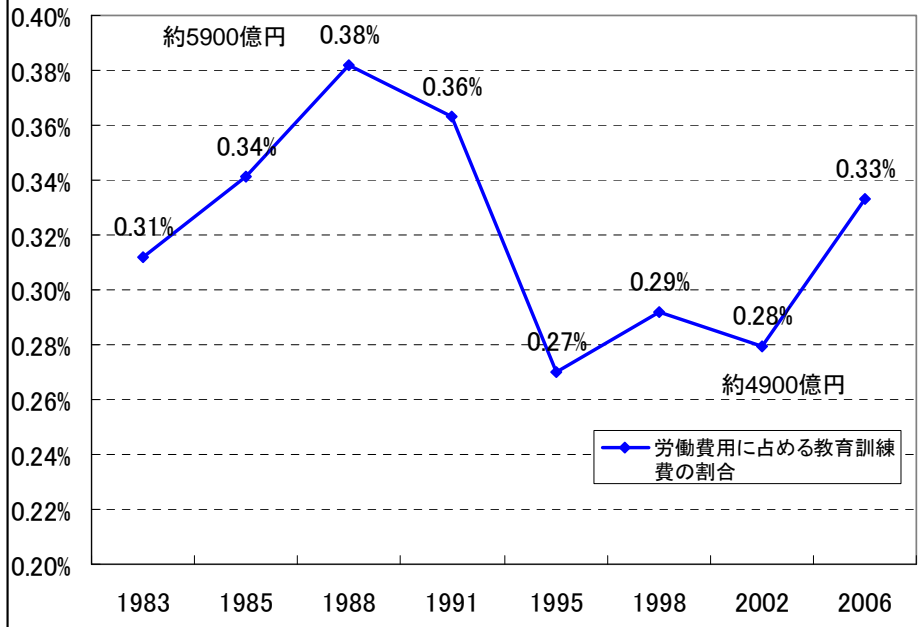
# 企業の教育訓練費の動向

○ 労働生産性の水準を高めていくことは、日本経済の中長期的な成長にとって重要な課題。日本企業では、OJTを中心に人材育成が図られてきたが、90年代以降、業績の悪化に直面した企業はコスト削減を迫られ、企業の教育訓練投資も削減傾向に。

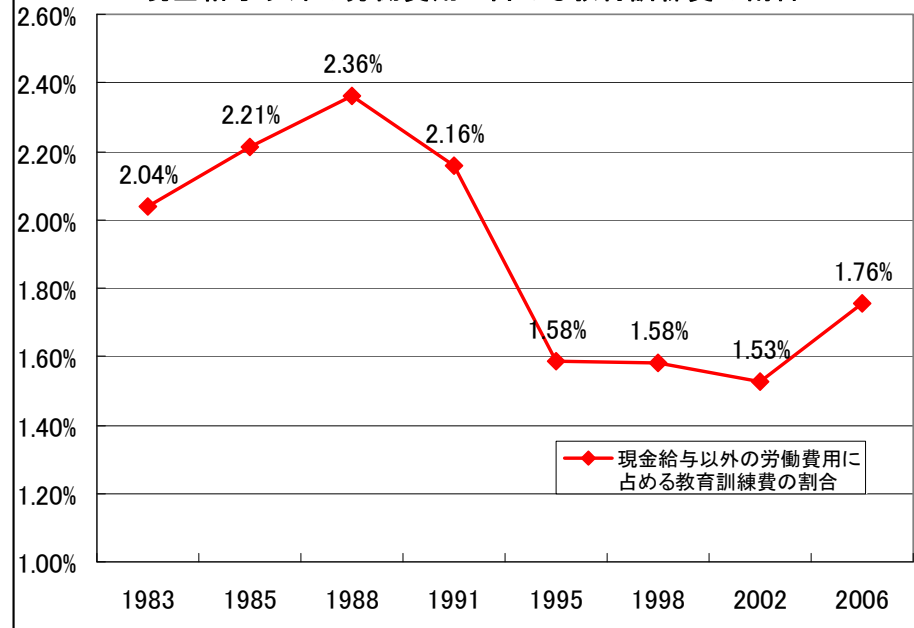
○ 非正規社員の増大を背景に、企業の人材育成に対するインセンティブの低下を指摘する声もある。

※ なお、2006年については、2005年度からの人材投資促進税制の効果や景気回復の影響から、教育訓練費についても反転の兆しが見られた。

労働費用に占める教育訓練費の割合



現金給与以外の労働費用に占める教育訓練費の割合

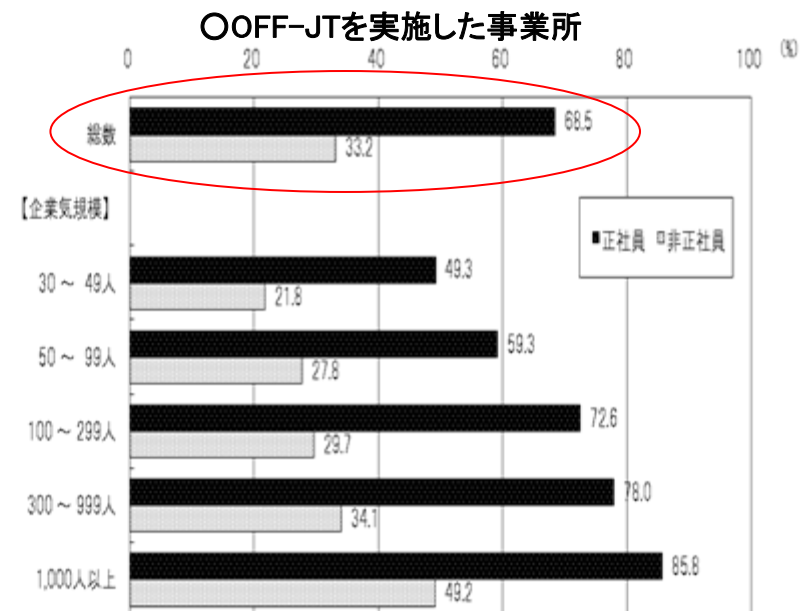
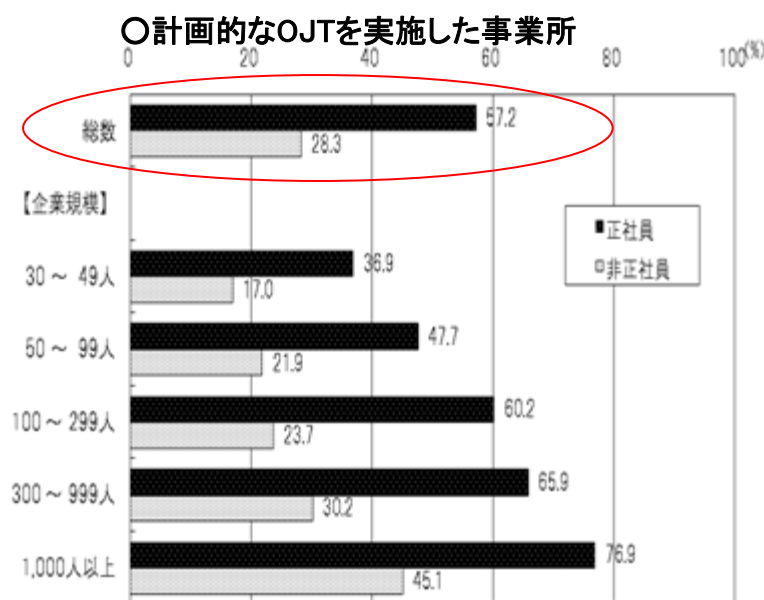


出典：平成19年版労働経済白書(厚生労働省)、厚生労働省「労働者福祉施設制度等調査」(1983年)、「賃金労働時間制度等総合調査」(1985～1998年)、「就労条件総合調査」(2002、2006)

(参考) 大久保幸夫「日本の雇用 ほんとうは何が問題なのか」(2009)(講談社現代新書)

# 計画的なOJT又はOFF-JTを実施した事業所

- 正社員に対しては57.2%の事業所が計画的なOJTを、68.5%の事業所がOFF-JTを実施しているが、非正社員に対してはそれぞれ28.3%、33.2%と低い水準にとどまっている。



出典：厚生労働省「能力開発基本調査」(2010年)

計画的なOJT・・・日常の業務に就きながら行われる教育訓練のことをいい、教育訓練に関する計画書を作成するなどして教育担当者、対象者、期間、内容などを具体的に定めて、段階的・継続的に教育訓練を実施することをいう。例えば、教育訓練計画に基づき、ライン長などが教育訓練担当者として作業方法等について部下に指導することなどが、これに含まれる。

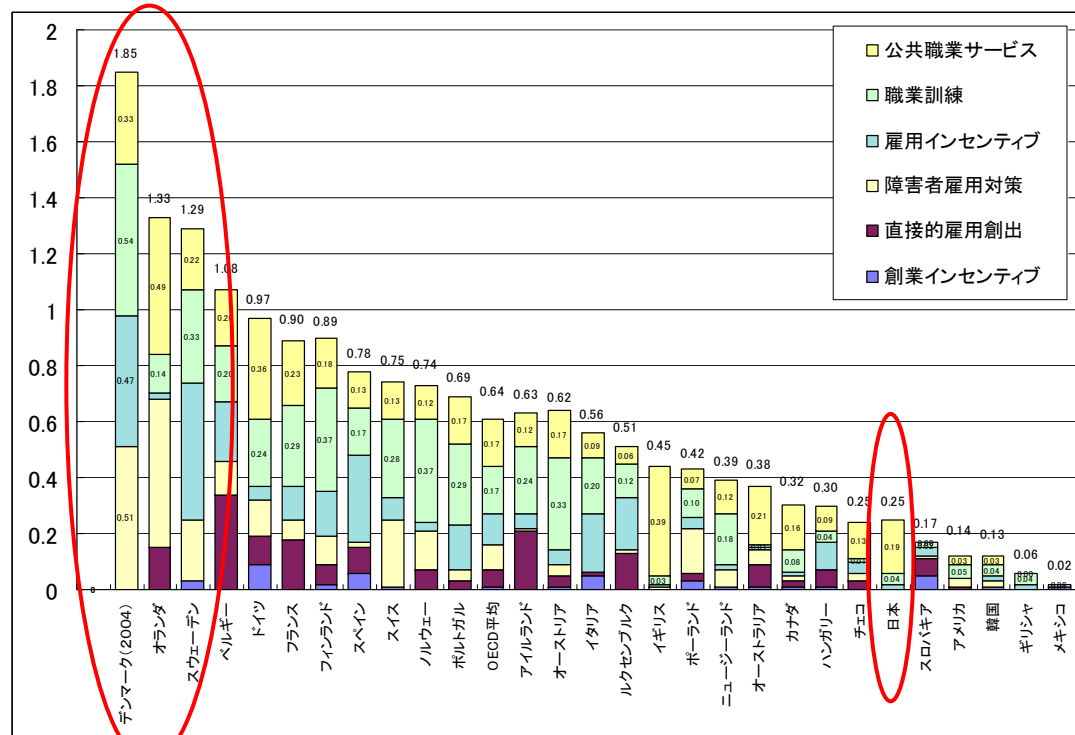
OFF-OJT・・・業務命令に基づき、通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練(研修)のことをいい、例えば、社内で実施(労働者を1カ所に集合させて実施する集合訓練など)や、社外で実施(業界団体や民間の教育訓練機関など社外の機関が実施する教育訓練に労働者を派遣することなど)が、これに含まれる。

正社員・・・常用労働者のうち、雇用期間の定めのない者であって、パートタイム労働者などを除いた、いわゆる正社員をいう。

非正社員・・・常用労働者のうち、上記正社員以外の人をいう(「嘱託」、「契約社員」、「パートタイム労働者」又はそれに近い名称で呼ばれている人など)。

# 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)

○ 日本の職業訓練政策支出の対GDP比はわずか0.04%。公共職業サービス支出もアメリカに次いで少ない。



(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

## 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

※ 2008年末からの雇用危機への各国の対応策でも、イギリスでは公共職業サービス機関ジョブセンター・プラスの人員6,000人増員、ドイツでは求職支援オフィサー1,000人増員など、職業サービス強化策が行われている。

※ 柳沢房子「フレキシキュリティー-EU社会政策の現在-」(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

# 職業能力開発施策の概要

○「職業能力開発基本計画」(実施目標、基本事項等を定めた5ヵ年計画)に基づき実施 ※現在は第8次計画(H18-22年度)

## 労働者のキャリア形成支援

自発的能力開発の支援: 教育訓練給付制度、キャリア形成促進助成金(事業主を通じた支援)

相談援助: キャリア・コンサルティングの普及・促進等

ニート等の若者の職業的自立支援

地域若者サポートステーション

## 職業訓練の実施

○公共職業訓練(離職者、在職者、学卒者)

<実施主体: 国(雇用・能力開発機構)、都道府県>

訓練施設内での訓練及び民間委託による訓練の実施

障がい者に対する職業訓練の実施

○緊急人材育成支援事業による職業訓練(離職者)

<実施主体: 民間教育訓練機関>

雇用保険を受給できない方等に対する職業訓練及び

訓練期間中の生活保障の実施

## ○ジョブ・カード制度

フリーター等の正社員経験の少ない方に対し、キャリア・コンサルティングや、実践的な職業訓練を実施

[職業能力形成プログラム]

雇成型訓練: 有期実習型訓練、実践型人材養成システム

委託型訓練: 日本版デュアルシステム

## 事業主等の行う教育訓練の推進

キャリア形成促進助成金

認定職業訓練制度

事業内職業能力開発計画の作成

／職業能力開発推進者の設置

職業能力の開発・向上

## 職業能力評価制度

技能検定、認定社内検定、職業能力評価基準の策定

技能の振興

各種技能競技大会(技能五輪等)の推進、卓越技能者(現代の名工)の表彰等

職業能力評価  
・技能振興

# 「ジョブ・カード制度」について

**創設の背景：**人口減少下における持続的な経済成長のためには、一人一人が能力を開発する機会をもち、その能力を発揮できる社会の実現が重要。他方、就職氷河期に正社員になれなかったフリーター等については、能力を高めて正社員になりたくても、そのための能力形成機会に恵まれないという悪循環が存在。こうした悪循環を打開し、これらの正社員経験の少ない方（職業能力形成機会に恵まれない方）の能力を向上させ、正社員への移行を促進するために、ジョブ・カード制度を創設。

**施策の概要：**フリーター等の正社員経験の少ない方（職業能力形成機会に恵まれない方）を対象に、①きめ細かなキャリア・コンサルティング、②企業実習と座学を組み合わせた実践的な職業訓練、③企業からの評価結果や職務経歴等のジョブ・カードへの取りまとめを通じ、正社員への移行を促進。

## ハローワーク等

### ジョブ・カードの作成（1）

職務経歴、学習歴、取得資格等を記載



キャリア・コンサルタントによる就業希望・訓練希望等の確認

訓練へと誘導

訓練を要せず就職

## 職業能力形成プログラム

（訓練のスキーム）  
教育訓練機関における座学等  
+  
企業での実習

### （訓練のタイプ）

#### ① 雇用型訓練

→ 企業が訓練生を雇用して実施  
（知識習得部分について、企業内外の指導員が実施）

※ 企業に対して助成金を支給

#### ② 委託型訓練

→ 専修学校等に委託して実施  
（企業実習部分について、協力企業に再委託して実施）

※ 受講生に対して訓練中の生活費の保障を実施

企業による能力評価

## ハローワーク等

### ジョブ・カードの作成（2）

### 能力評価



職業選択や職業キャリアの方向を明確化



就職活動に活用

訓練実施企業で正式採用

他の企業で雇用

# ジョブ・カード制度の職業訓練

	雇 用 型 訓 練		委 託 型 訓 練
	有期実習型訓練	実践型人材養成システム	日本版デュアルシステム
対 象 者	<ul style="list-style-type: none"> <li>・正社員経験が少ない方 (学校卒業後6ヶ月以内の方を除く)</li> <li>・自社のパート等の非正規労働者 (正社員転換する場合に限る)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新規学卒者を主とした15歳以上40歳未満の方</li> <li>・自社のパート等の非正規労働者 (正社員転換する場合に限る)</li> </ul>	フリーター等すぐには企業に雇用されにくい方
総訓練期間	<ul style="list-style-type: none"> <li>・3ヶ月超6ヶ月以内(特別な場合には1年)</li> <li>・Off-JTは総訓練時間の2割以上8割以下(訓練修了後に正社員となることが決まっている場合は1割以上9割以下)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・6ヶ月以上2年以下</li> <li>・Off-JTは総訓練時間の2割以上8割以下</li> </ul>	標準4ヶ月
位 置 づ け	フリーター等の正社員経験の少ない方に実践的な訓練を行うことにより、正社員就職を目指す。	計画的な訓練を行うことにより、現場の中核人材を育成。	公共職業訓練の一類型。教育訓練機関が主体となり、フリーター等実践的な職業能力を付与。

# ジョブ・カード制度の推進状況

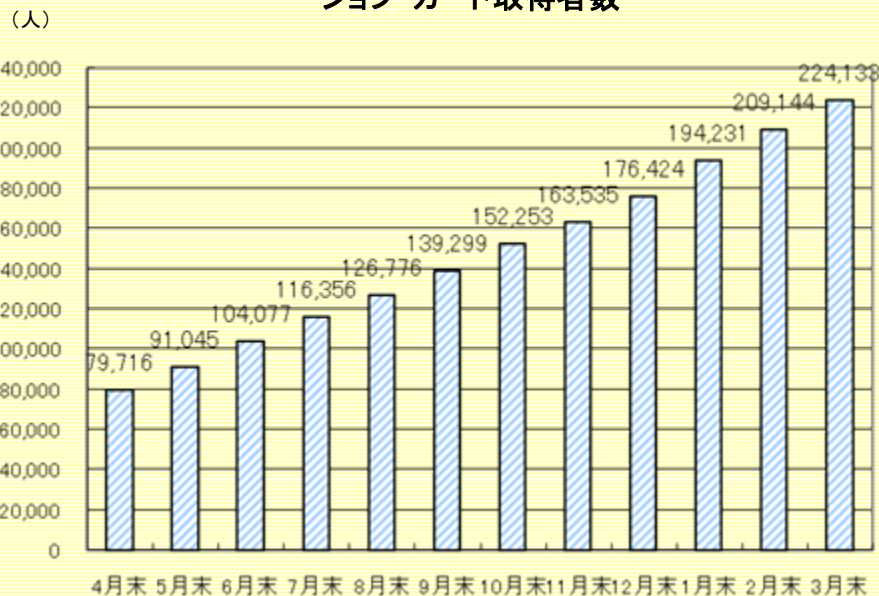
- ジョブ・カード取得者数： 約22万4千人
- 職業能力形成プログラム受講者数： 約9万2千人
  - ・雇用型訓練受講者数： 約1万7千人
  - ・委託型訓練受講者数： 約7万5千人
- 訓練修了後3か月後の就職率
  - ・雇用型訓練：86.8%(\*1)
  - ・委託型訓練：71.1%(\*2)

(注)ジョブ・カード取得者数は平成22年3月末確定値。雇用型訓練は平成22年4月末暫定値、委託型訓練は平成22年3月末速報値。(制度が創設された平成20年4月からの累計)

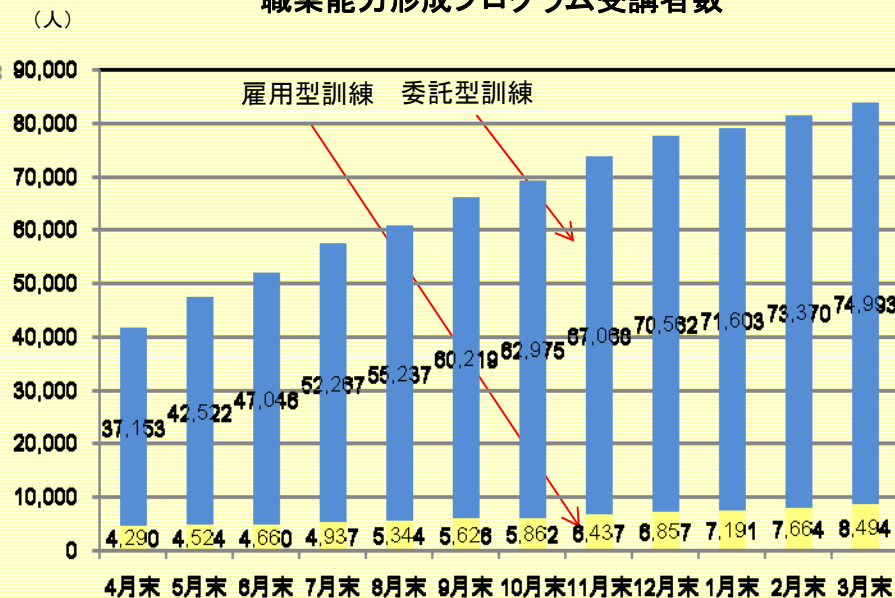
\*1:平成21年4月～12月末までに訓練を修了した者に係る値(確定値)

\*2:平成21年4月～11月末までに訓練を修了した者に係る値(速報値)

ジョブ・カード取得者数



職業能力形成プログラム受講者数





# 実践型教育プログラムについて(概要)

## プログラム対象者

職業能力形成機会に恵まれなかった人  
(フリーター、子育て終了後の女性、母子家庭の母親等)

新たなチャレンジを目指す社会人  
(キャリア・アップを考える社会人、新卒者)

キャリア・コンサルティングによる紹介  
(職業紹介所・学内等の登録キャリア・コンサルタントが実施)

## 実践型教育プログラム

### 特徴

- ① 大学・専門学校等における教育研究等のノウハウを活用して編成される、受講者の職業能力形成に資するもの
- ② 座学における講習に加え、一定時間以上インターンシップや実地訓練などを体系的にカリキュラム内に取り込んでいるもの
- ③ 座学部分の教育内容も実践的なもの
- ④ 比較的短期間で修了できるもの

大学・短大・高専・専門学校

⑤ 修了後、原則として学校教育法に規定する「履修証明書」を交付

〔学校教育法改正により、「履修証明」の制度化(平成19年12月26日施行)〕

履修証明書

職業能力証明書として活用

### プログラム例

(大学等) コミュニケーション能力開発プログラム、訪問看護師へ再就職希望の看護職者対象学び直しプログラム  
(専門学校) 実践型IT技術者育成プログラム、若年層非正規労働者を対象とした事務・販売系社員養成プログラム

※大学等で133件、専門学校で55件のプログラムを実施  
※平成21年度は、大学等は「社会人の学び直しニーズ対応教育推進プログラム」、専門学校は「専修学校を活用した就業能力向上支援事業」の事業内で実施



ジョブカード

「学び直し」の機会の充実・職業能力の向上

# 「社会人基礎力」の育成・普及事業

○産学での議論をもとに、「**多様な人々と共に仕事を行っていく上で必要な基礎的な能力**」を、「前に踏み出す力」「考え抜く力」「チームで働く力」の3つの要素で構成される「**社会人基礎力**」としてH18年に定義づけ。

○大学教育カリキュラムの改革による意識的な育成のほか、企業の人材採用・育成の現場でも指標として活用が進んでいる。

## 社会人基礎力(3つの能力/12の能力要素)

### 前に踏み出す力 (アクション)

～一步前に踏み出し、失敗しても粘り強く取り組む力～

主体性

働きかけ力

実行力

### 考え抜く力 (シンキング)

～疑問を持ち、考え抜く力～

課題発見力

計画力

創造力

### チームで働く力 (チームワーク)

～多様な人々とともに、目標に向けて協力する力～

発信力

傾聴力

柔軟性

状況把握力

規律性

ストレスコントロール力

## 【大学教育を通じた育成】

- ・企業と連携したPBL(Project Based Learning)の導入や、行動実績の振り返り等を実施し、**ゼミ・研究・授業等の中で「社会人基礎力」を育成。**
- ・経産省委託により、H21年度は全国12大学で育成に効果的なモデルカリキュラムを開発。  
(22年度以降、各地での研究会の開催等を通してモデルカリキュラムの普及を進める)。

## 【社会人基礎力育成グランプリ】

- ・大学における社会人基礎力の育成事例とその成果を担当教員 & 学生のチームが発表。
- ・21年度は**全国から53大学が****出場。**東京・大阪にて予選。3月に決勝大会。
- ・22年度以降も継続実施。



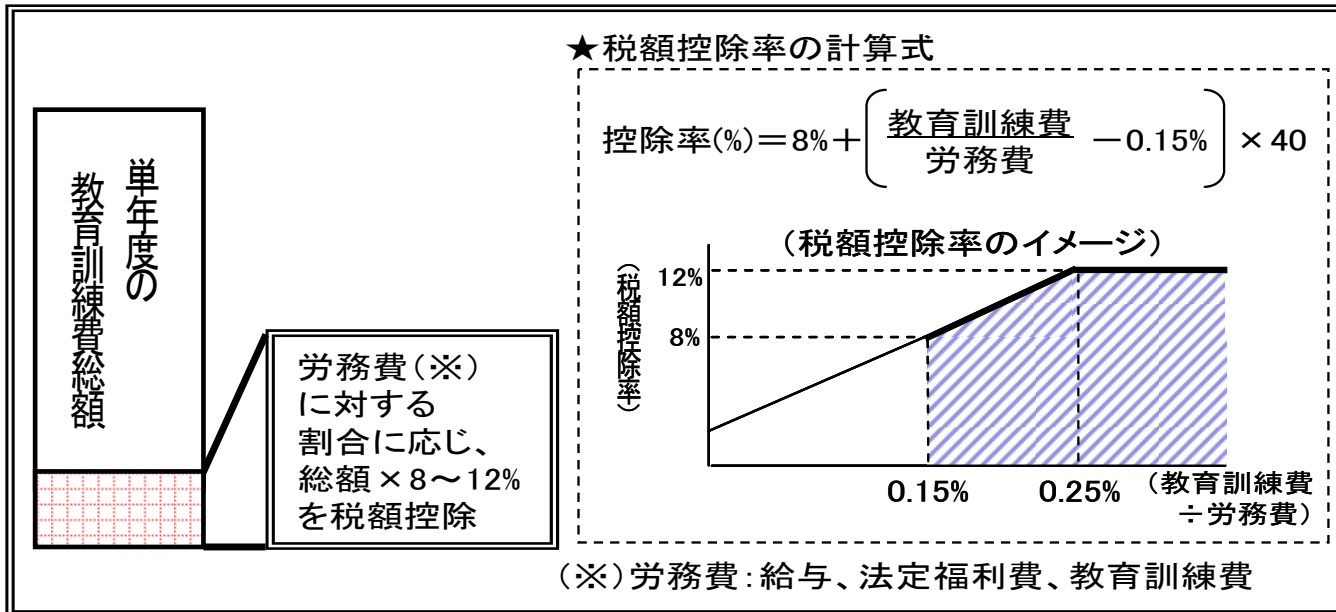
# 人材投資促進税制

- 本税制は、中小企業に限って、外部講師による社内教育や外部機関での研修にかかる経費を法人税額等から直接控除する制度。
- この税制は、製造業、建設業の他、サービス業にいたるまで幅広い業種で利用されている。
- この税制により、大企業に比べ低い水準にある中小企業の労働生産性を向上させることが目的。

## 現行制度

事業年度の労務費に占める教育訓練費の割合が一定水準(0.15%)以上の中小企業に対して、当該教育訓練費の総額の8~12%に相当する額を税額控除。

〔 例えば、中小企業が100万円の教育訓練を行った場合は、最大で12万円の税額控除が可能 (制度イメージ) 〕



## 適用期限

平成22年度まで

# 「職業能力評価基準」について

## (職業能力評価基準とは)

- ・業種別、職種・職務別に必要とされる能力を、担当者から組織・部門の責任者に必要とされる能力水準まで4つのレベルを設定し整理・体系化。
- ・仕事をこなすために必要な「知識」や「技術・技能」に加えて、どのように行動すべきかといった「職務遂行能力」を記述。
- ・職務を確実に遂行できるか否かの判断基準となるよう、典型的なビジネスシーンにおける行動例を記述。
- ・業界団体との連携のもと、企業調査の実施による職務分析に基づき策定。
- ・平成20年度からは、「職業能力形成プログラム」(ジョブ・カード)で使用する「モデル評価シート」に成果を活用。

## (実績)

- 業種横断的な経理・人事等の事務系職種の職業能力評価基準を策定。
- 業種別のもので電気機械器具製造業、ホテル業、自動車製造業等42業種

### 業種ごとの専門的な職種

鍛造業 19年10月 完成	卸売業 19年10月 完成	自動販売機 製造・管理 運営業 20年2月 完成	DIY業 20年2月 完成	クレジット カード業 20年2月 完成	産業廃棄物 処理業 20年3月 完成	金属プレス 加工業 20年3月 完成	コンビニエ ンス ストア業 20年3月 完成	電気通信 工事業 20年8月 完成	専門店業 20年8月 完成	イベント産業 20年12月 完成	石油精製業 20年12月 完成	ビルメンテ ナンス業 21年2月 完成	マテリアルハ ンドリング業 21年7月 完成
自動車製造 業 17年9月 完成	広告業 17年9月 完成	光学機器 製造業 17年9月 完成	エンジニア リング業 17年12月 完成	左官工事業 17年12月 完成	造園工事業 17年12月 完成	フィットネス 産業 18年2月 完成	パン製造業 18年2月 完成	総合工事業 18年4月 完成	クリーニング業 19年3月 完成	在宅介護業 19年3月 完成	ホウリング場業 19年3月 完成	写真館業 19年3月 完成	軽金属製品 製造業 19年3月 完成
電気機械器具 製造業 16年6月 完成	ホテル業 16年9月 完成	印刷業 16年9月 完成	プラスチック 製品製造業 16年9月 完成	型枠工事業 16年10月 完成	鉄筋工事業 16年10月 完成	フルード パワー業 16年10月 完成	スーパー マーケット業 16年12月 完成	ファインセラミクス 製品製造業 17年3月 完成	アパレル業 17年3月 完成	防水工事業 17年5月 完成	ロジスティ クス分野 17年5月 完成	市場調査業 17年7月 完成	外食産業 17年7月 完成

### 業種横断的な事務系職種(20年6月改訂)

経営戦略	人事・人材開 発・労務管理	企業法務・ 総務・広報	経理・財務・ 管理	経営情報 システム	営業・マーケ ティング・広告	生産管理	ロジスティ クス	国際事業
------	------------------	----------------	--------------	--------------	-------------------	------	-------------	------

# 「技能検定制度」について

- 技能検定制度は、労働者の有する技能の程度を検定し、これを公証する国家検定制度であり、職業能力開発促進法に基づき昭和34年度から実施。
- 技能検定に合格した者は、「技能士」と称することができる。また、職種によっては、技能検定合格者に当該職種の関係する法令で定められた資格において受験資格が付与される等の特典がある。

## 実施内容

検定職種は、平成22年4月1日現在136職種であり、

- ①等級に区分するもの(特級、1級、2級及び3級)と、②等級に区分しないもの(単一等級)とがある。技能検定は、職種ごとに、実技試験及び学科試験により行っている。

## 実施体制

a) 都道府県方式(建築大工など124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

b) 指定試験機関方式(ファイナンシャル・プランニングなど12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は全て指定試験機関が行う)

## 実績

平成21年度(速報値)には全国で約75万人の受検申請があり、約29万人が合格。累計で延べ430万人が「技能士」の称号を獲得。

## 今後の方針

労働者の適切なキャリア形成の促進を図るため、産業界、労働者等の社会的ニーズを踏まえ、検定職種・検定内容の見直しを行い、技能検定制度の社会的機能の強化と一層の活用促進を図っていく<sup>20</sup>

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

## 制度の概要

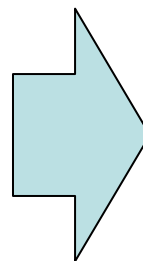
- 職業訓練とその評価・公証がワンパッケージとなった制度で1986年創設。
- 試験方式ではなく、職業訓練のプロセス・成果の評価により資格付与を決定。
- NVQは、約700タイトル(職種)に及び、それぞれレベル1から5までの5レベルを設定。
- エンジニアリング、ヘルスケア、建設、製造現場等を中心に年間延べ4~50万人が取得。制度発足以来、2007年6月末までに、約625万人がNVQを取得。

## 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。

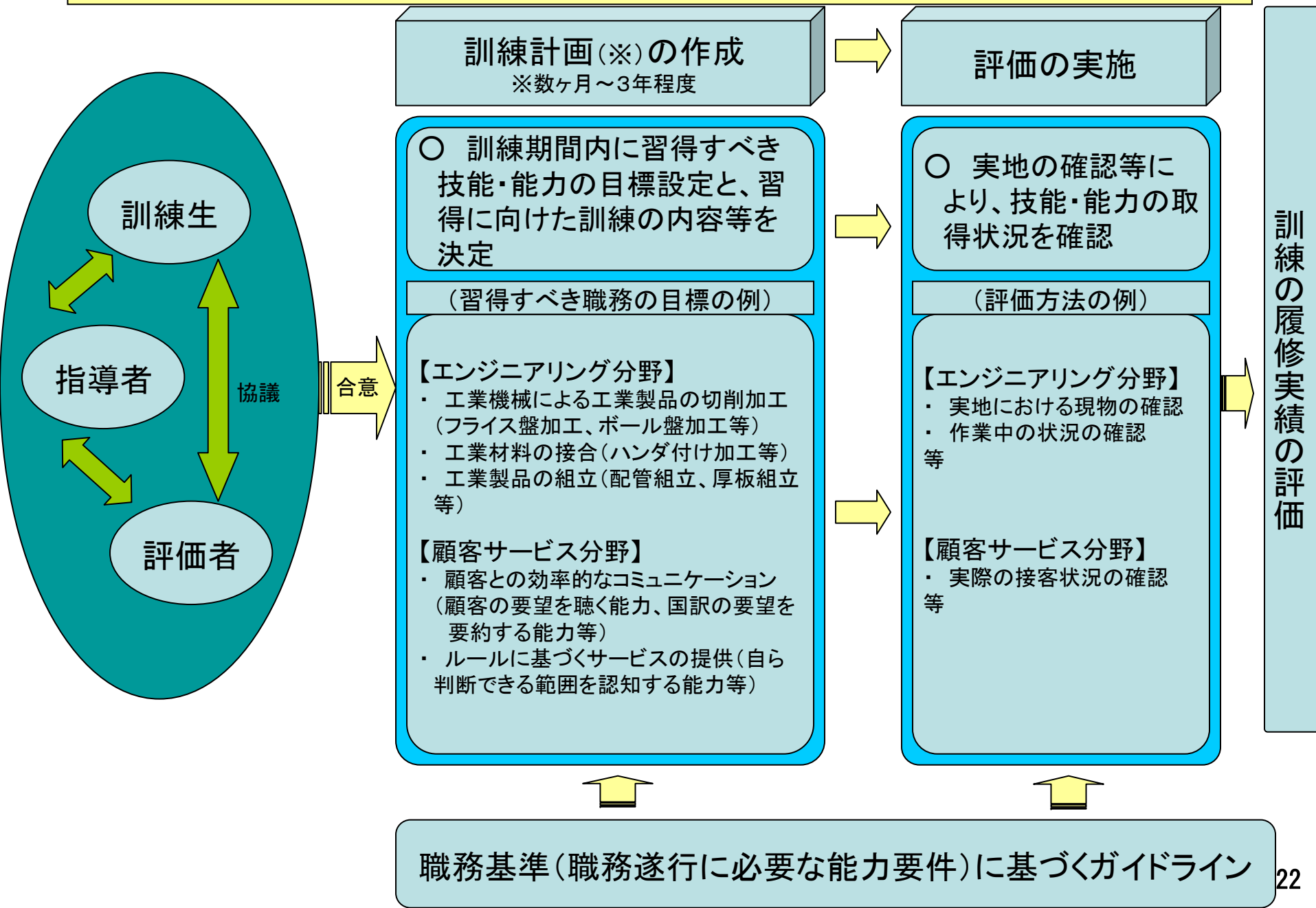
## 制度導入の目的及び特徴

- 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

# イギリスのNVQ制度における評価の仕組み



## 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)

Level8	博士		NVQ5
Level7	修士		
Level6	学士		NVQ4
Level5	ディプロマ/基礎学位		
Level4	高等教育・第1学位		
Level3	2+GCE・Aレベル	VRQ(上級)	NVQ3
Level2	4・5GCSE 上級グレード	VRQ(中級)	NVQ2
Level1	4・5GCSE 初級グレード	VRQ(初級)	NVQ1
英国NQF	学術資格	職能関連資格(VRQ)	全国職業資格(NVQ)

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

# 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)
↑ レベル	8			
	7			
	6			
	5			
	4			
	3			
	2			
	1			
	基礎			
		→ 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。

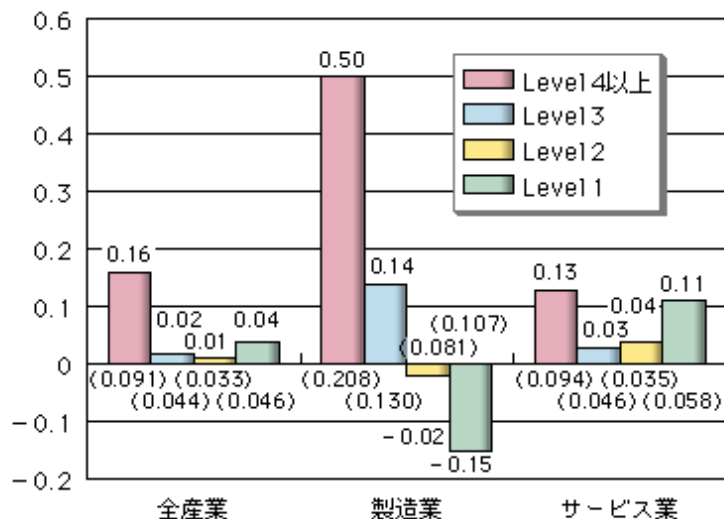
出典: 小山善彦「イギリスの資格履修制度-資格を通しての公共人材育成-」(2009)より抜粋

※ 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

# 労働者のスキルレベルと企業の生産性の関係

- Galindo-Rueda and Haskel(2005)によれば、組織内においてスキルレベルの高い従業員の全従業員に占める割合が上昇するほど、組織全体の生産性が上昇する傾向が見てとれる、とした。特にスキルレベル4以上(NVQLevel 4相当)の従業員の割合の増加は生産性の向上へ与える効果大きい。

組織内のスキルレベル別労働者の割合と生産性の関係



- (備考) 1. スキルレベルが0を基準としたときの、各スキルレベルを有する労働者の組織全体に占める割合が1%高まったときの相対的な生産性の向上の程度を表す。  
 2. 調査では、全産業は英国企業3,199組織、うち製造業は814組織、サービス業は2,229組織を対象にしている。  
 3. ( ) 内は標準誤差を示す。  
 4. 「Level 1」: 主に予測できる定型作業に関する業務遂行を行える知識・能力を有する水準 (NVQ Level 1相当)。  
 「Level 2」: 定型作業のみならず一部不定型な作業も遂行できる知識・能力を有する水準 (NVQ Level 2相当)。  
 「Level 3」: 多様な業務設定において、知識と技能を応用して広範囲の業務ができる水準 (NVQ Level 3相当)。  
 「Level 4以上」: 知識と技能を応用して広範囲の複雑で技術的・専門的な業務ができる水準 (NVQ Level 4相当)。

(資料) Galindo-Rueda and Haskel (2005) から作成。