

デンマークの職業教育訓練 ― 現状と課題

岩田 克彦

はじめに

デンマークの職業教育訓練の基本構図、フレキシキュリティとの関係、特色（3つの原則）を踏まえ、デンマークの職業教育訓練の課題と対応策について整理する。

I. デンマークの職業教育訓練（基本構図）

デンマークの教育・訓練システムを、前期中等教育（日本の中学段階）、後期中等教育（日本の高校段階）、高等教育、成人教育に分けると、以下のようになる。義務教育から博士課程までの全てのレベルを提供する「本流（mainstream）制度」と、それに並行する、類似内容の成人教育・継続訓練制度があるのが最大の特色である。

（1）前期中等教育

EGU（基本職業訓練、職場学習最低 75%）、AVU（一般的職業訓練プログラム）、FVU（追加的成人教育、一部職場学習）

（2）後期中等教育

一般教育プログラム、EUD（後期中等段階職業教育訓練、4年、職場学習 67%）、EUX（後期中等段階職業教育・一般教育統合プログラム、4年間、職場学習 5割）

（3）高等教育

職業志向の短期・中期プログラム

KVU（短期高等教育プログラム、一部職場学習）、ユニバーシティカレッジ等
研究ベースの長期プログラム（大学）

（4）成人教育・継続訓練制度

GVU（基本（職業）成人教育）、AMU（成人職業訓練プログラム）、高等教育準備
単一科目プログラム、VVU（追加的（職業）成人教育）

デンマークの教育・訓練システムは、図表1のようになる。

II. デンマークのフレキシキュリティ・モデル

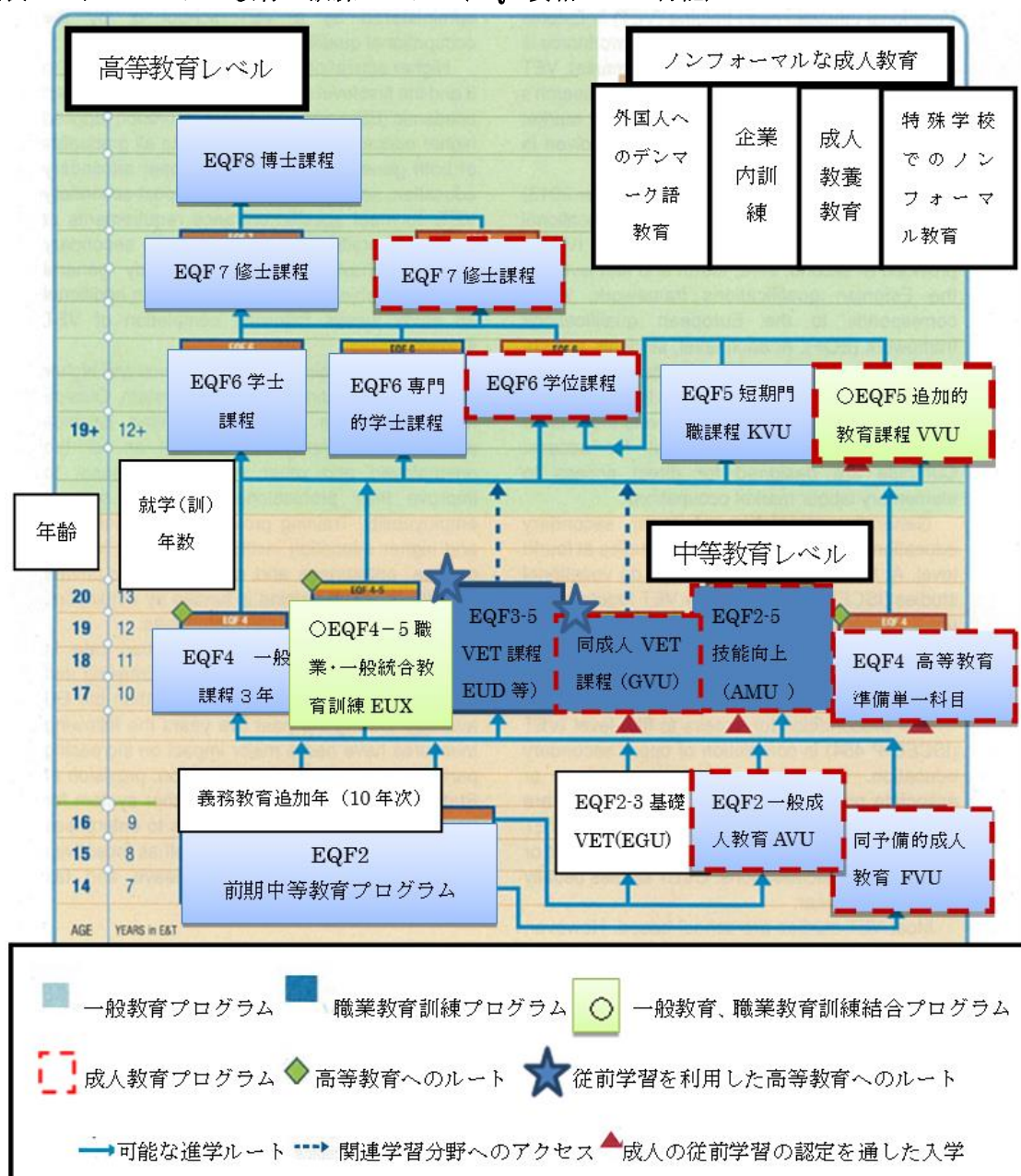
1. フレキシキュリティとは何か

フレキシキュリティとは、労働市場の柔軟性・弾力性（フレキシビリティ）と雇用・生活保障（セキュリティ）の両立をめざす包括的な政策体系である。EUの目指す「フレキシキュリティ」政策は、4つの政策要素からなっているが、政策の推進を図るため、ソーシャル・パートナー（労使）間及びソーシャル・パートナーと公的諸機関との対話（social dialogue）を重視している。

第1は、使用者からも労働者からも、「インサイダー」からも「アウトサイダー」からも信頼される柔軟な合意契約(Flexible and reliable contractual arrangements)、第2は、継続的な適応能力、雇用可能性を保障する包括的な生涯学習（訓練）戦略(Comprehensive lifelong learning)、第3は、急速な職場環境変化に対処し、失業期間を減らし、新しい仕事への移行を円滑にする、職業訓練等の効果的な積極的労働市場政策(Effective active labour market policies)、第4は、適切な所得保障を提供し、就業を奨励し、労働移動を促進する、現代的な社会保障制度(Modern social security systems)である。

(European Commission, “Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security”, 2007.6)

図表1 デンマークの教育・訓練システム(EQF 資格レベル付記)



(出所) Cedefop, "Denmark - VET in Europe - Country report" (2014)

(注) デンマークでは、中等教育（日本の中学・高校に相当）レベルまでの教育・訓練は、教育省（Ministry for Children, Education and Gender Equality）が一元的に管掌、高等教育レベルは、高等教育・科学省（Ministry of Higher Education and Science）が管掌。

欧州委員会は、2010年3月、「ヨーロッパ2020 - 賢く、持続可能で、社会包摂的な成長戦略 "Europe 2020 - A strategy for smart, sustainable and inclusive growth"」を発表し、その中で、7つの「最重要の政策構想（flagship initiative）」を打ち出した。その一つが、就業率水準（employment levels）を引上げ、欧州社会モデルの持続可能性を確保するための「新たな技能・仕事のための検討課題（An Agenda for new skills and jobs）」であるが、この中でも「フレキシキュリティ」が重視されている。EUレベルでは、これまでを2007年に出版された「フレキシキュリティ構想」（European Commission, "Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security", 2007.6）の第1段階と

位置づけ、経済の推移をよりよく管理し、失業に立ち向かい、労働力率を高める手段を明確にするため、フレキシキュリティ戦略の第2段階を明示、実施することを予定していた。しかし、リーマンショックによる経済不況の影響は欧州では特に大きく、その後、フレキシキュリティ熱はかなり冷めた。しかし、労働市場の柔軟性・弾力性（フレキシビリティ）と雇用・生活保障（セキュリティ）の両立というフレキシキュリティの理念は、どの国でもどの時期でも、それぞれの状況に応じた形で推進すべきものであり、EU（欧州連合）は、リーマンショック以降も「フレキシキュリティ」の旗は下げていない（但し、近年では、あまり強調されてはいない）。デンマークでは、現在でも、政策理念として重視され続けている。

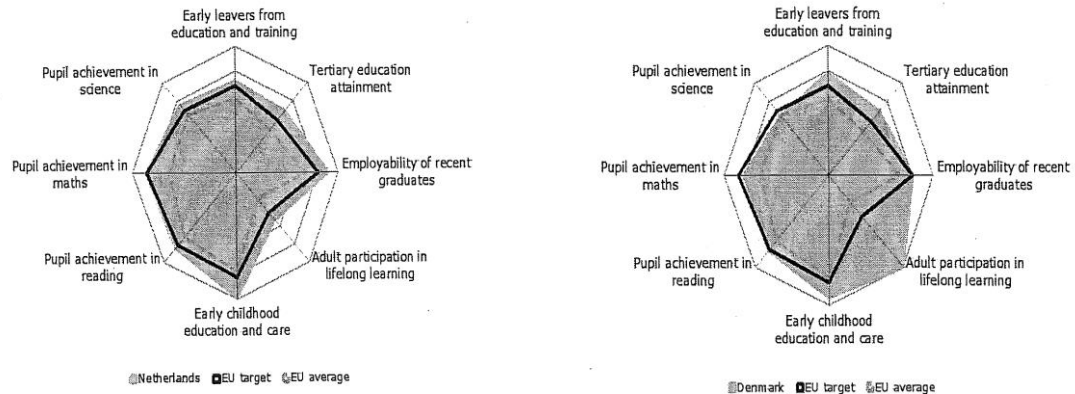
2. 多様なフレキシキュリティ・モデル

フレキシキュリティの形は大変多様である。モデルとして挙げられることが多いのは、オランダモデルとデンマークモデルである。

図表2 オランダ、デンマークの教育・訓練のパフォーマンス)

【オランダ】

【デンマーク】



(資料出所) European Commission, "Education and Training Monitor 2014"

(注) 真上から時計回りで、①教育・訓練からの早期離脱者、②全人口中の高等教育卒業生割合、③1～3年前の卒業生（20～34歳）の就業率、④25～64歳の生涯学習参加割合、⑤初期児童教育・保育、⑥15歳児童の読解力 PISA スコア、⑦15歳児童の数学力 PISA スコア、⑧15歳児童の科学力 PISA スコア。影の部分が当該国。実践がEU（欧州連合）の目標値、破線がEU加盟国平均。

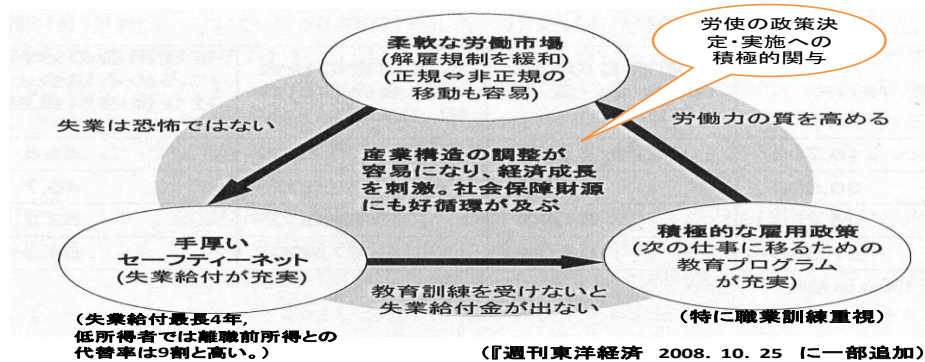
図表2は、オランダ、デンマークの教育・訓練のパフォーマンスを示したが、オランダ、デンマークの教育・職業訓練分野でのパフォーマンスがいい（バランスがいい）ことが見て取れる。2つのモデルのうちオランダモデルは、フルタイム労働とパートタイム労働や期間雇用労働との間の均等待遇、相互移動の促進により、柔軟性と雇用保障を確保しようというものである。

3. デンマークモデル

デンマークモデルは、①柔軟な労働市場（解雇規制が緩い）、②手厚いセーフティネット（失業給付等が充実）、③積極的な雇用政策（次の仕事に移るための職業教育プログラムが充実）、の3本柱（いわゆる「黄金の三角形」(The Danish Golden Triangle) とそれを支える労使の政策決定、実施への積極的参加から成り立っている（図表3）。デンマーク・モデルそもそもの起源は古く、大規模ストライキとロックアウトの応酬が続いた深刻な労使対立を経て成立した、公共の雇用給付システムの樹立と事業主の採用・解雇の権利を引き換えにした、1899年のいわゆる「9月の合意」まで遡るとされる。その後、1980年代後期と1990年代初頭に、失業者の職探しを活性化し職業能力の向上を図ることを目指した積極的雇用政策が加わり、現在の形が出来上がったものである。現場実習を重視し弾力的な職業訓練と、国・産業・地方・自治体・企業の各レベルでの労使の積極的な政策運営への参画が、現在のデンマークのフレキシキュリティを

支える大きな柱となっている。

図表3 デンマーク・モデル



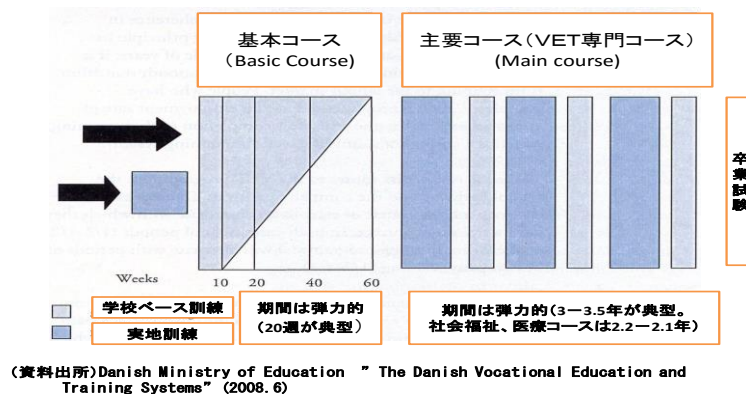
Ⅲ. デンマークの職業教育訓練の特色（3つの原則）

デンマークの職業教育訓練には3つの原則がある。

1. デュアル（二元）システム

ドイツと同様、学校での教育訓練と企業での訓練が いったりきたりするものだが、より弾力的。義務教育終了後（15歳から18歳）の VET は科目、訓練生により 18 か月から 5.5 年の幅があるが、基本コース（foundation course: 12 コース）と主要コース（main program: 108 プログラム）に分かれる。基本コースは、義務科目と選択科目に分かれる。基本コースの長さは典型的には 20 週間だが、個々の訓練生の習得レベルやニーズに応じて 10 週間から 60 週間と可変的である。基本コースを終え主要コースに入るためには企業の見習い訓練生選抜試験に合格しなくてはならない。なお、企業との契約の下、基本コースも企業内訓練で行う選択肢もある。合格者は 3 カ月の試行（トライアル）期間を経て見習い訓練生として受け入れられる。企業との見習い訓練生契約を結ばなかった訓練生は、学校での実地訓練を受講する。試行期間及びその後の見習い訓練生での期間中、企業は産業別労働協約で決まっている賃金を支払うが、学校ベース訓練の期間分賃金は企業が共同拠出した基金から償還される。この償還フレームにより、全企業の 2/3 が訓練の場を提供している。主要プログラムの期間は弾力的であるが、典型パターンは、工学技術系で 40 週間の学校訓練を含む 3 年から 3 年半、社会福祉・医療プログラム（図表 5 の「健康・ケア・教育」）やビジネスでは 2 年間、である。工学技術系では、企業実習と通常 1～5 週間の学校期間が交互に組み合わされている（ドイツでは、各週 1～2 日の通学、3～4 日の企業実習）。主要コースのプログラムは数ブロックに分かれ、各ブロックで実践的業務遂行能力を身に付け、職業資格を取得する。最後に、訓練生の選んだ職業部門の技能労働者として必要な技能を身につけたかどうかを判断する卒業試験を受ける（図表 4）。

図表4 デンマークの初期職業教育プログラム(EUD)



図表 5 主要コース一覧

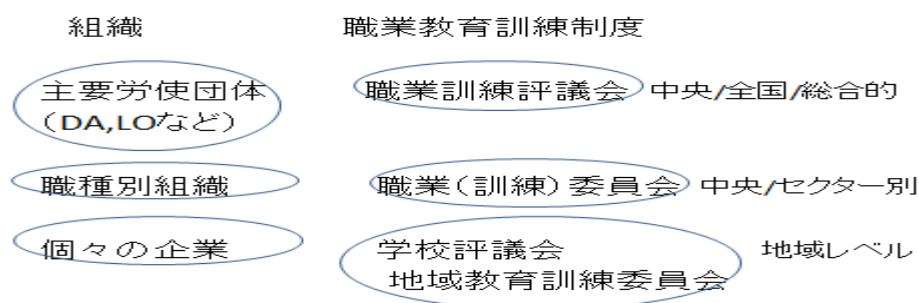
	主要プログラム数	特殊課程又はステップ	生徒割合 (%)
1. 自動車, 航空機, その他輸送機	8	22	6.7
2. 建築	15	38	12.7
3. 同利用者サービス	3	6	2.1
4. 動物, 植物, 自然	9	31	6.5
5. ボディスタイル	3	4	1.1
6. 食品	9	29	12.5
7. メディア制作	7	10	4.3
8. ビジネス	7	25	23.3
9. 生産, 開発	26	69	7.4
10. 電気, 自動化, IT	10	27	9.3
11. 健康, ケア, 教育	4	7	10.9
12. 運輸・物流	7	31	3.2

(出所) Cedefop, "Denmark — VET in Europe — Country report" (2014)

2. 労使の広範な関与

労使が、職業教育訓練制度の運営に広範に関与する。国段階での職業教育訓練への諮問協議会、職業資格の内容や教育訓練プログラムを決める 50 の職業別委員会（他に、11 部門に継続訓練委員会がある。）、地域別の訓練委員会（職業学校のプログラム策定等を支援）、さらには各職業学校の運営理事会にも参画する。

図表 6 職業教育訓練の3つの階層



(出所) デンマーク教育省資料（筆者が、2014 年 8 月にデンマーク教育省を訪問した折に入手）。

3. 弾力的な学習・訓練体系

生涯学習重視されているデンマークでは、モジュール訓練が広汎に取り入れられている。また、学習者、訓練生個人への個別対応が重視され、現在の資格獲得だけでなく、その後 VET に戻り新たな（向上）資格を獲得しやすいものとなっている。資格取得の勉強を分けてしたい者向けには、「部分資格」を導入している。IVET では、現在、細かく分けると 110 の VET プログラムがあるが、そのうち 70 がこの「部分資格」(1 年半から 3 年)を導入している。また、「実践志向の若者」("practically-oriented young people", 学習障害、社会ないし文化問題を抱える者)向けの短期 VET コースを 2005 年に設定している。小売業等短期訓練でも雇用見込みが高い仕事を選定し、1 年半から 2 年のコースがある。

デンマークには AMU プログラムと呼ばれる成人向け職業訓練制度がある。約 3000 のプログラムがあり、約 200 のプログラムを毎年開発、廃止されるものも多い。在職者には費用の平均 15% の利用者負担があるが、通常は企業が支払う。期間は通常半日から 6 週間の短期だが、長いもので 1 年というものもある。

る。なお、労使協約により、通常の労働者は年間14日の継続訓練休暇が与えられる。

弾力的な学習・訓練を支えているのが、次の3つ（①労働市場ニーズの予測に応じた訓練内容の見直し、②キャリアガイダンスの積極的実施、③従前学習の認定）である。

（１）労働市場ニーズの予測に応じた訓練内容の見直し

デンマークでは、労働市場ニーズに応じた訓練内容の見直しが、職業（訓練）委員会や各教育・訓練機関でたえず実施されている。

図表7 労働市場に参入した者の、職業教育訓練コース別失業率

	2007	2011	Change 2007-11
VET programmes			
Pedagogy	9,8	32,3	22,5
Graphic	14,0	27,0	13,0
Technic industry	8,5	18,1	9,6
Business	2,6	12,8	10,2
Health	2,0	11,9	9,9
Iron/Metal	1,9	8,9	7,0
Food	1,4	8,8	7,4
Service	2,8	8,0	5,2
Construction	0,6	7,5	6,9
Agriculture/fishery	1,3	6,8	5,5
All VET programs	2,2	10,6	8,4
Short cycle higher education	6,3	16,1	9,8
Bachelor	3,5	15,3	11,8
Master	10,4	19,2	8,8

（出所）Christian Helms Jørgensen, ‘The current state of the challenges for VET in Denmark’, “Nord-VET – The future of VET in the Nordic Countries” (2014) p42

（２）キャリアガイダンスの積極的実施

以下のガイダンスセンターが活発に動いている。

（出所）Cedefop, “Denmark – VET in Europe – Country report “(2014)

① 若年ガイダンスセンター

自治体は、若者の教育・キャリアの選択に資するガイダンス提供を保証しなくてはならない。デンマークの98の基礎自治体（コミューン）が51のセンターを運営している（共同設立もあり）。若年ガイダンスセンターは、義務教育（前期中等課程）から後期中等教育ないし労働市場への移行に焦点を当てている。主なターゲット層は、①7年次から9ないし10年次及び15歳から17歳の生徒、②いまだ若年教育・訓練プログラムを修了していないでかつ就業もしていない25歳以下の若者、とされている。ガイダンスにおいて、部門横断的な協働作業が重視されており、若年ガイダンスセンターは、①初期ないし前期中等課程の学校（日本の小学校ないし中学校で、デンマークでは一つの学校であることが多い。）や他の若年教育関連機関、②地域の企業やジョブセンター等と密接な連携を取らなくてはならない。

② 地域ガイダンスセンター

7つの地域ガイダンスセンターが、①後期中等教育課程にある学生、②高等教育プログラムを受講したい、通常教育訓練システム外の若者及び成人、のガイダンスに責任を負っている。ガイダンスは、地域ベースで、若年教育ないし高等教育機関と協働して提供されている。地域ガイダンスセンターは、デンマークの全高等教育プログラム及び高等教育プログラム課程修了とつながる職業(occupation)ないし専門職 (profession)の提供も行っている。また、後期中等教育に在籍する全生徒を対象とした幅広いガイダンス事業―ワークショップ、セミナー、個人ないし集団的ガイダンスの集い等―をそれぞれの学校で開催する。

③ E-ガイダンスセンター

2011年1月、教育省は全国E-ガイダンスポータル(www.evejledning.dk)を開設した。デンマーク在住者は、週7日朝から夕までガイダンス・カウンセラーとコンタクトできる。カウンセラーは、Eメール、電話、オンラインチャットで対応してくれる。

④ 成人教育・継続教育センター

成人一般教育、成人職業ないし継続教育への統合的窓口を提供するため、2010年に、13のVEUセンター(成人教育・継続教育センター)が開設された。本センターの主要事業の一つに、成人一般教育、成人職業ないし継続教育分野でのガイダンスの提供がある。

(3) 従前学習の認定 (recognition of prior learning, RPL)

デンマークでは、2003年以降、初期職業教育訓練内で、各生徒の教育プラン策定の基礎として、個人別の能力審査が行われるようになった。そして、2011年から、個人別の能力審査に基づき、従前学習内容に応じ、教育コース受講内容を軽減する法令が制定されている。成人・継続教育についても、2007年6月施行のAct No556で、2007年8月から、成人・継続訓練プログラムの特定目標に照らし、各自の従前経験の認定を受ける権利が認められた。従前学習の認定は次のような可能性を各個人に与える、という。

- ① 教育プログラムの受講(入学)資格の取得
- ② 教育プログラムの短期化
- ③ コンピテンシーが特定教育プログラムの特定部分の修了に相当すると認められた場合は、「コンピテンシー証明書」の取得
- ④ コンピテンシーが特定教育プログラム全ての修了に相当すると認められた場合は、「教育プログラム修了証明書」の取得

(出所) Michael Andersen and Christina Laugesen, “Recognition of Prior Learning within Formal Adult Education in Denmark”, Danish Evaluation Institute (EVA), Denmark

ここでは、従前学習の認定事例を紹介する。

【Frimodt(Rasmus)=Larsen(Jorgen Ole), “Credit systems for lifelong learning CS3L - Country Background Report Denmark” (2011, BIBB)】

10年間、ソレン・ハンセンさんは、熟練した配管工として働いてきた(職業教育訓練職業認定証を獲得している)。彼は自分で事業を始めたいと思ったが、その目的達成のためには、認可された配管工と光熱衛生エンジニア免許を得る必要がある。彼は地域職業教育訓練学校を訪問し、そのカウンセラーから通常取得に2年かかるエンジニア取得プログラムを短縮する方法を聞いた。

- ① これまでの学習成果を集めて文書化 (Collection and documentation of prior learning outcomes) : 学習・訓練履修証明証, 仕事経験とスキル・能力, 地域の研修会受講内容
- ② 衛生エンジニア教育への応募 (Application for admission to the sanitary engineer education) : 教育・訓練期間短縮出願, 資格・学習成果の文書化によるスキル・能力評価スキーム活用欄記入
- ③ ガイダンス面接とスキル評価 (1日) (Guidance Interview and skills assessment)

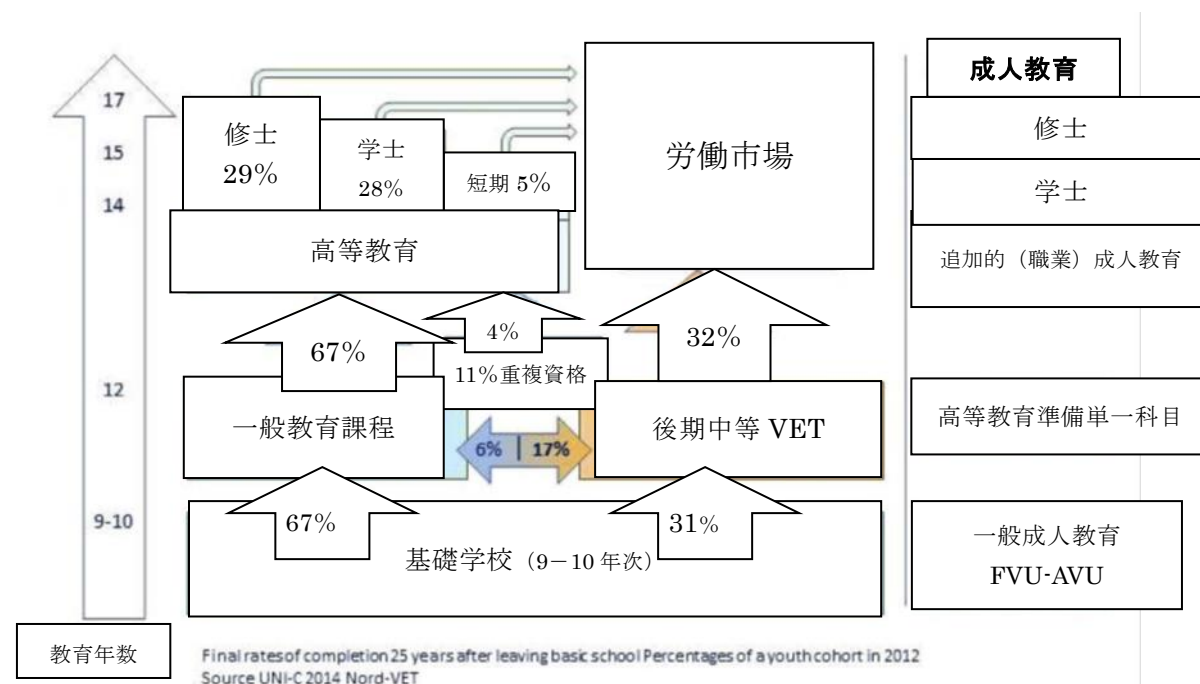
- ④ ソレン・ハンセンさんのこれまでの学習成果の承認（次の事項が承認された。）IT・運転免許（基礎ITスキル）、学位コースの完全取得（組織論）、入札・品質管理・会計分野での仕事経験と能力、地域スポーツクラブでのマネジメント・コース履修

認定プロセスの結果（Outcome of validation process）：ソレン・ハンセンさんは、総合して20週間分の学習訓練時間短縮に相当するクレジットが付与されるであろう。

IV. デンマークの職業教育訓練における課題と対応策

デンマークにおける各教育コース間の移行状況は、図表8のようになっている。職業教育コースは、①受講者が減少している、②ドロップアウト率が高い、③受講年齢が高い、等の課題を抱えている。

図表8 デンマーク教育制度における移行状況



（出所）Christian Helms Jørgensen, ‘The current state of the challenges for VET in Denmark’, “Nord-VET – The future of VET in the Nordic Countries” (2014) p7

1. 課題

（1）職業教育コース受講者の減少

16歳ないし17歳で基礎教育を修了（日本の中学卒業）した時点で、デンマークの若者は、一般教育コースに行くか、職業教育訓練（VET）コースに行くかを選択しなければならない。一般教育コースは、大学等の高等教育での学習に備えるためのものであり、職業教育訓練コースは、労働市場での就労に必要な技能を認定するためのものである。図表8にみるように、基礎教育修了（日本の中学卒業段階）後、職業教育を選択する生徒は約3割に過ぎなくなった。

（2）ドロップアウト率が高い

職業教育訓練（VET）コースでの高いドロップアウト率が続いている。同コースを選択した生徒でコースを修了した者は約半数に過ぎない（図表9）。他の欧州諸国同様、デンマークでも、この職業教育訓練コースでの高いドロップアウト率が、以下の理由から政治課題になっている。①グローバル化が低熟練の仕事を低賃金諸国に移行させ、欧州の低技能労働者の雇用機会を減らしていること、②今後、熟練労働者の厳しい不足が見込まれていること、③教育課程をドロップアウトし後期中等教育を修了しない者

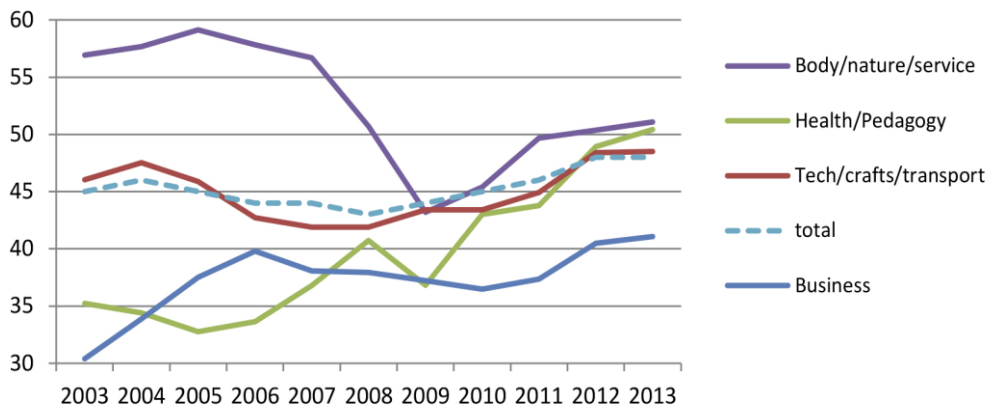
は、失業者、低所得者、健康問題を抱える者となる可能性が非常に高く、教育が社会統合を進め、多くの社会問題の発生を抑える重要な役割を負うと考えられていること。

(以上, Jorgensen, “The current state of the challenges for VET in Denmark” (2014), p33-6)

高いドロップアウト率の大きな要因の一つが、実習を引き受けてくれる企業が少ないことである。2014年には、基本コースを終えた生徒の3分の1が企業との見習い契約締結ができなかった。デュアルシステムは、実習先の確保が不可欠で、景気循環の影響を強く受ける。2008年のリーマンショック以降、実習先の不足が急激に見られるようになり、1990年に導入された学校ベースの実習（SKP）が次第に拡張されている。しかし、この学校ベースの訓練は予算的に高くつき、また事業主の影響力を減少させるというデュアルシステムの根幹に関わるとして、積極的には推進されてこなかった。

こうした状況を受けて、2013年に、SKP（学校ベースの実習）推進方針は、新たな永続的な機関である訓練センター（‘praktikcentre’）設立に変わり、50の訓練センターが設立され、企業での訓練指導員の養成支援が積極的に行われている。

図表 9 主要職業教育プログラムにおけるドロップアウト率



Nord-VET Data source: <http://statweb.uni-c.dk/Databanken>

(出所) Christian Helms Jørgensen, ‘The current state of the challenges for VET in Denmark’, “Nord-VET – The future of VET in the Nordic Countries” (2014) p34

(3) 受講年齢が高い

一般教育コースを開始する生徒の平均年齢が17歳であるのに対し、相当する職業教育訓練コースを開始する生徒の平均年齢は23歳である。修了年齢の違いも大きく、一般教育コースを修了する平均年齢は20歳であるのに対し、職業教育訓練コースは28.5歳になっている。

2. 対応策

デンマークは、上記のような問題点を踏まえ、近年、職業教育訓練を積極的に見直している。資格枠組みの運用でも先頭集団に入っている。

(1) 労働市場への移行と高等教育への移行の同時推進

デンマークの職業教育・訓練は、先に挙げた3つの原則、①企業現場での実習を重視したデュアルシステム、②現場に通じている労使の広範な関与、③弾力的な学習・訓練体系、に基づき、労働市場への移行を重視したものになっている。しかし、知識社会の進展につれ、生徒ないし生徒の親も企業も、より多くの高等教育卒業生を求めるようになってきた。

それに対応し、EUX（後期中等段階職業教育・一般教育統合プログラム、4年間、職場学習5割）が2010年に導入された。高等教育につながる一般教育修了資格も、労働市場への参入につながる職業資格もともに得ることができるコースで、高等教育への道がふさがるので職業教育訓練コースを選択しない生徒が多いことに対応して創設されたものである。

（2）初期職業教育訓練の簡素化、明瞭化

12の主要コースを、以下の4つの領域に再編し、9年次ないし10年次からの入校時には、12のコースでなく4つの領域から選択できるようにするとともに、基本コースを各半年（20週）の2つに分け、前半は一般的で幅広い職業技能を提供し、後半で主要コース（VET専門コース）に沿った基本プログラムを履修することが予定されている。前半から後半に移行する時点で、他のコースに転換できる。自分の適性、嗜好に合った職業教育訓練コースを選択できることで、ドロップアウト率を下げようとする方策である。

4つのコースは、以下の通り。

- ① Care, health and pedagogy
- ② Office, trade and business service
- ③ Food, agriculture and experiences
- ④ Technology, construction and transportation

（3）新しい apprenticeship（見習い訓練生制度）

後期高等教育段階での職業教育訓練は、基本コースを経て主要コース（デュアルコース）に移行するのが基本であるが、2006年以降、「新しい apprenticeship（見習い訓練生制度）」というコースができた。これは、理論的学習が苦手な生徒向けに、後期高等教育の最初の段階から企業での実践的訓練を受けるコースであり、ドロップアウト率の減少を目指す方策の一つである。但し、生徒は、生徒と学校の合意の下に作成された各個人別の教育プランに基づき、一定の学校ベースの学習を受けなくてはならない。2013年では、通常の見習い訓練生契約が33,534件で、この「新しい apprenticeship（見習い訓練生制度）」契約は、2,268件であった。

（4）高等教育レベルでの職業教育訓練

新設された9つの新ビジネス・技術アカデミーにより提供される2年ないし2年半の短期高等教育プログラム（KVU）では、学術職業学位が授与される。また、3年から4年の中期専門学士プログラムが、7つのユニバーシティ・カレッジで一般的に提供されている（専門学士学位が授与される）。この2つのプログラムへの入学要件は、後期中等レベルの職業教育プログラム（EUD）や関連する労働市場での経験と連結した後期中等一般教育プログラムにも適合する。

KVU（専門学士プログラム）は、分析的に実践的タスクをこなす学生を qualify するものである。理論的科目を除き、通常、プログラムは一定の実地訓練を含むプロジェクト試験で修了する。

（5）25歳以上の成人をターゲットにした新職業教育訓練プログラム（EUV）の新設

2014年、低熟練者を熟練労働者に変える、より魅力的で、目標志向的なコース設定をねらった新たな教育プログラム（EUV）が始まった。25歳以上の成人を対象に、受講者の従前学習内容をできるだけ生かした訓練を志向している。

（6）デンマーク資格枠組みの活用

欧州では、欧州では、社会で共有される「資格」（qualification）が定着しているが、現在、教育・訓練体系全体の見直しを促す起爆剤として、EQF（European Qualifications Framework：欧州資格枠組み）にリンクした NQF（各国単位の資格枠組み）の整備が進行中である¹。EQFは、コペンハーゲン・プロセス（職業教育・訓練分野での欧州各国の政策を調整する方式）の中で、2008年に構築されたが、EQFは職業教育訓練にとどまらず、高等教育を含むあらゆる領域をカバーするものである。なお、コペンハーゲン・プロセスは、EUイコールではなくて、EU加盟28カ国に、アルバニア、ボスニア・ヘルツェゴビナ、マケドニア、アイスランド、コソボ、リヒテンシュタイン、モンテネグロ、ノルウェー、セルビア、スイス、トルコを加えた39カ国が参画している。ただし、それぞれEUが非常に大きく関与している仕組みである。

2015年末時点で、23カ国が資格枠組みの運用段階に入っており、内17カ国が十分に運用的な枠組みを有しているとされる。デンマークは、英国、フランス、アイルランド、マルタ等と並び、特に高度な運用段階にあるとされている。なお、上記23カ国の多くで、資格認定証やユーロパス付属文書にEQFレベル

を付記している(図表 10)。

図表 10 欧州諸国の資格枠組み

国名 (EQF へのリン ク年)	枠組みの範囲	レ ベ ル 数	資格レベル規定指標
デンマー ク (2011 年)	全レベル・全類型の公式教育・訓練資格からなる包括的 NQF。	8	①スキル, ②知識, ③コンピテンス
フランス (2010 年)	全レベル・類型の職業・専門志向の資格を包含。一般教育資格は含まれない。	当面 5	① スキル, ②知識, ③コンピテンス スキルを最重視。なお, 現在, 8 レベル 枠組みを検討中。
ドイツ (2012 年)	包括的 NQF を意図。現時点では職業教育訓練と高等教育を含むが, 一般教育資格は含まれていない。	8	包括的なコンピテンス規定指標 ①専門的 (professional) コンピテンス 知識 (深さと幅) とスキル (手段 的, 体系的) ②個人的コンピテンス 社会的コンピテンス (チームワーク, リーダーシップ, コミュニケーション スキル) と自律性 (学習能力)
アイル ランド (2009 年)	公的教育・訓練での全レベル・類型の資格を含む包括的 NQF。専門・国際機関で授与された資格にも開放。	10	①知識 (幅, 種類), ②スキル (範囲, 選択性), ③コンピテンス (文脈, 役割, 学習能力, 洞察力)
オランダ (2011 年)	公的教育・訓練での全レベル・類型の資格を含む包括的 NQF。公的教育制度外の資格に対しても開放。	8 + 入 門レベ ル	①状況 (コンテキスト), ②知識, ③スキル, ④責任度合, ⑤独立性
スウェー デン (2015 年)	公的教育・訓練での全レベル・類型の資格を含む包括的 NQF。長期目的として, 公的 制度外の能力認定証の統合を 狙う。	8	①知識, ②スキル, ③コンピテンス
英国 (イ ングラン ド・北ア イルラン ド) (2010 年)	3 枠組みが並立。 ①職業資格等の QCF (2008 年策定), ②NQF (2004 年策 定) に位置付けられ続けている 一般教育資格, ③高等教育 枠組み。 2015 年 10 月から 2 年かけて, QCF と NQF を統合した	9 (入 門レベ ルを含 む) 【QC F】 (RQ F も同	【QCF】 ①知識と理解 ②適用と行動 ③自律性と説明責任 【RQF】 ①知識と理解 ②スキル

	RQF(全国資格規制枠組み)に移行中。	じ。)	
英国（ウェールズ）(2010年)	全レベル・類型の資格を含む包括的クレジット・資格枠組み	9（入門レベルを含む） 【CQFW】	①知識と理解 ②適用と行動 ③自律性と説明責任
英国（スコットランド）（2010年）	全レベル・類型の資格を含む包括的クレジット・資格枠組み	12（入門レベルを含む）	①知識と理解 ②実践 ③総合的認知スキル ④コミュニケーション
イタリア（2013年）	全ての公的・私的の教育・職業資格を対象予定。	8	当面、個別資格が EQF に直接リンク（NQF 策定しない唯一国）。NQF 策定検討中。
トルコ（2015年）(注)	2015 年策定，初期運用段階。包括枠組み。	8	①知識，②スキル，③コンピテンス

（注）トルコは，EU に加入していないが，コペンハーゲン・プロセスに参加し，EQF とのリンクを目指す NQF を開発・運用しているので，ここに含めた。

【参考文献】

岩田克彦「高度の運用段階にあるデンマークの資格枠組み ―概観と課題―」（2015），『技術教育学の探究』第 12 号，名古屋大学大学院教育発達科学研究科

Christian Helms Jørgensen(2015), ‘The current state of the challenges for VET in Denmark’, “Nord-VET – The future of VET in the Nordic Countries”(2015), ‘Recent innovation in VET in Denmark - responses to key challenges for VET’, “Nord-VET – The future of VET in the Nordic Countries”

ETF-CEDEFOP-UNESCO(2015), “Global Inventory of Regional and National Qualifications Frameworks”

Simon Rolls(2014), “Denmark 2014 – VET in Europe – Country report”, CEDEFOP REFERNET Denmark

¹資格枠組み（“Qualifications Framework”）は，「一群の基準（例資格レベル説明指標）に沿って，特定のレベルの学習成果に適用される国・部門レベルなどの資格を分類・開発するための仕組み」である。要するに，「資格のものさし」である。OECD(2010)は資格枠組みの有する可能性として，「様々なレベルの資格を異なるレベルに位置付け，互いの関係を明確化することで，教育制度内での発展経路づくりを促進する。透明な発展経路は職業資格の位置付けを明確にし，生涯学習を促進させる。」等を挙げている。