

職業能力評価制度とその状況・課題

谷口 雄治*

1. はじめに

ここにち、多くの国々で職業能力評価制度の再編・構築が進みつつある。この動向の特徴は、学校教育のほか多様な職業教育訓練機会を含むあらゆる職業能力獲得過程によって獲得された多様な職業能力を共通的・横断的基準で評価する仕組みにある。しかしながら、わが国の職業能力評価制度の状況は、そうした世界的な動向と大きな隔たりがあるといえる。ところで、職業能力評価制度は、職業教育訓練との関係においては、職業教育訓練に対する動機付け機能をもち、また職業教育訓練の成果を表現する機能ももつ。この意味で、職業教育訓練は職業能力評価制度とより密接な関係が求められる。そこで本稿では、筆者の先行研究¹⁾を踏まえ、職業教育訓練の観点からわが国の職業能力評価制度の現況およびその研究状況（到達点）について概観し、わが国の職業能力評価制度が国際的にみて特殊ともいえる状況を焦点として今後の課題について検討する。

2. わが国職業能力評価制度の現実

2-1. 「職業能力評価」定義の曖昧性

「職業能力評価」に関連する用語として「職業資格」がある。従来の研究では両者の区別を曖昧にしたものが多い。また、「職業資格」そのものの定義も必ずしも明確ではない。このため、わが国の職業資格に関する先行研究には、「職業資格」の範囲を異にするものが共存する。佐々木享や辻功らは、「職業資格」に職業能力検定を含めていない。つまり、職業能力検定を含める場合には広義の「職業資格」、含めない場合には狭義の「職業資格」となる。さらに、広義・狭義を問わず、公的・私的による区分もできる。

では、諸外国の場合、どのように定義しているのだろうか。本稿における「職業能力評価」の概念に最も近いと考えられる英語“qualification”は、たとえば国際労働機関（ILO）による2004年に改正された第195号勧告（Recommendation concerning Human

Resources Development: Education, Training and Lifelong Learning）では、「労働者の、国際、国内、あるいは分野のレベルで認められた職業能力の正式表現を意味する」（195号勧告、条項2）と定義している。また、OECDでは“qualification”を次のように定義する。

「個々人の学習成果が所定の基準に到達していること、および（または）特定の業務分野で働くために必要な能力を保有していることを権限ある機関が決定することによって得られる評価や認定プロセスの公式な結果（修了証、学位、称号）である。労働市場や教育訓練における学習成果の価値の公式な承認を与えるものである。業務を執行するための法的な権利を与えることができるものである」²⁾

上記定義は、次の要件で構成されている。

- (1) 学習成果の到達を測るための「所定の基準」がある。
- (2) 学習成果の到達および（または）特定の仕事をするために必要な能力の保有の有無を評価する。
- (3) その決定は「権限ある機関」が行う。
- (4) 「学習成果」は、獲得方法、手段、場所を問わない。
- (5) 学習成果の対象となる教育訓練は、職業教育、一般教育を問わない。
- (6) 「学習成果の価値の公式な承認を与える」または「業務を執行するための法的な権利を与える」。

このような要件で定義される“qualification”は、たとえば、EUが進めているEQFに適合すると考えられる。

職業能力検定と職業資格との区別の是非は、先行研究においても別れるところである。佐々木享（1993a、2009）は「職業資格」という言葉の混乱の原因が、公的な職業資格と私的な職業資格との区別がないことほかに、職業能力検定と職業資格との区別の曖昧さにあることを指摘している。また、辻（2000）は、「技能検定とは、本来、特定の技術に関してある一定以上の能力をもっていることを公証するだけのものであり、それ以上の特権、たとえば名称独占、業務独占等の権利を付与するものではない。これに反し、免許、資格という場合にはこれらに関して何等かの権利を原則と

*職業能力開発総合大学校

して付与する」という論拠で、職業能力検定を職業資格に関する研究対象から除外している。したがって、先行研究における「職業資格」の定義には、職業能力検定を含めない狭義と職業能力検定を含む広義の二つがある。

2-2. 労働市場の特性と職業能力評価の特質

Dore, R. & Sako, M (1989) は、職業資格の認定主体と評価機能は各国の歴史的状況に基づいて発展したとの認識に基づき、日本とイギリスの職業資格には労働市場の観点から次のような相違点があると指摘した。すなわち、職業資格の認定主体は、日本では技能の買い手（雇用する側）もしくは買い手の代表者（雇用する側の協会・団体：associations of employing organizations、多くの場合国家）が典型であるが、イギリスでは古くから発達してきた「仲間うちの承認（peer approval）」という形式つまり技能の売り手で組織される職業・専門職団体が典型である。Dore, R. & Sako, M (1989) の10年後の続編（Dore, R. & Sako, M., 1998）では、1990年代の変化としてホワイトカラー向け資格への関心が高まったことに注目している。

今野・下田（1995）は、個人と組織（企業）双方における職業資格の効用について分析し、職業資格に対して個人の方は所得向上効果とキャリア向上効果を期待しているが、企業側は資格取得をすぐに処遇に結びつけることは考えておらず人材育成の手段としてとらえており、個人の思惑と企業の考え方間にずれがあることを明らかにしている。また、職業能力開発の目標として職業資格が重要であることと企業内資格が社会的な流通性に欠けていることを指摘し、日本の労働市場の改革に提言を行っている。

戦前期における職業能力評価の試みや実践の大多数は、Dore, R. & Sako, M (1989, p.117) の表現を借りれば、職業能力評価の認定主体が技能の買い手またはその代理者（多くの場合国家）であることを典型とした。それは、企業の生産活動に関わる職業能力評価の範囲では、労務管理や品質管理の必要のために行われたといえる。戦後の労働行政の初期における職業訓練制度および技能検定制度のあり方に関する基本的な考え方は、欧州を範としたものであろう。というのは、有馬元治職業安定局長が、1966年の雇用対策法制定に際して、日本的雇用慣行といわれる年功序列型雇用慣行に対して「近代的労働市場を形成するためにはその是正が不可欠の前提となる」との否定的な見解を示している。野村（2007）によれば、日本において内部労働市場論

が確立するのは、隅谷三喜男（1974）が Doeringer, P. B. & Piore, M. J. (1971) の *Internal labor markets and manpower analysis* を紹介した1974年以降である。したがって、1960年代における労働行政は、理論枠組みとしての内部労働市場論の認識がないために、有馬局長が表明した「近代的労働市場」すなわち欧州における外部労働市場を模範として想定し、職業訓練と能力評価との緊密な関係を目指したと考えられる。つまり、技能検定制度の構想は、技能の売り手の代理者として国が認定主体を担うという構造であるといえよう。

2-3. 「資格枠組み」潮流からの孤立

総務省「労働力調査」によれば、労働者全体に占める非正規雇用労働者の割合（年平均）は、1985年の16.4%、1990年の20.2%、1995年の20.9%に対して、2012年は35.2%にのぼる。このような状況下では、外部労働市場の整備が課題となり、その基盤としての職業能力評価制度にも関心が高まる。たとえば、「職業能力評価」「職業資格」「技能検定」をキーワードとして、国立情報学研究所の学術情報検索システム「CiNii（サイニー）」により論文を検索してみると、論文数が1990年代以降に急激に増加していることがわかる。職業能力評価に関する論文は、きわめて少数であった1980年代までと比較すれば、1990年代では著しく増加したといえる。また、1990年代と2000年代では、「職業資格」に関する論文がやや減少する一方で「技能検定」および「職業能力評価」に関する論文が大きく増加した。とりわけ「技能検定」に関する論文数は著しく伸張した。論文数の増減は当該テーマに関する時代の課題・関心の程度を現すと捉えるならば、1990年代以降とくに2000年代以降の職業能力評価制度に対する関心は高いものがある。しかしながら、日本の場合、個人の職業能力評価に関する行動の結果として職業資格や技能検定を取得・合格したとしても多くの場合期待するほどの収入やキャリアの向上につながらない³⁾。また、ヨーロッパのような職業教育訓練課程の修了と職業資格や能力評価との結びつきが、日本では弱いという特徴がある。

日本の職業能力評価制度の揺籃期は、イギリスにおいて発達した技能の売り手が組織する職業・専門職団体を認定主体とするものではなく、技能の買い手またはその代理者を認定主体の典型とするものであった。戦後の労働行政の初期には、欧米型の横断的・職種別労働市場を「近代的労働市場」とする目標により技能検定を欧州の職業資格として捉える考え方で技能検定

を職業訓練との相補関係に位置づける政策をとり、国による認定主体は技能の売り手の代理者としての位置づけでありながら職業訓練・技能検定政策が産業振興策として意義づけられたために、国による認定主体の位置づけが曖昧となった。この曖昧性は、1973年10月に創設された「技能審査認定制度」にもみられることから、曖昧な状態は、職業訓練・技能検定制度の創設以降少なくとも1970年代半ばまで続いたことになる。

しかしながら、技能の買い手が認定主体である社内検定を公のもととして認定する制度として1984年12月に創設された「社内検定認定制度」では、もはや政策主体における技能検定の意義に曖昧さはなく、同制度はすでに展開していた企業主導による職業訓練政策を反映したものとしてとらえることができる。

企業主導体制の集大成といえる職業能力開発促進法の改正の2年後（1987年）に、経済企画庁が設置した研究会が個人主導型職業能力開発の必要性を提唱したが、個人主導型職業能力開発の実質的な浮上の契機は1990年代半ばの使用者側による提起であった。1990年代半ば以降長期化した厳しい雇用環境を背景として、次第に個人主体の職業能力開発・評価に関する施策の比重が高まり、2000年代には「キャリア形成」による個人主体の政策が展開された。こうして、労働市場で有効に機能することを目的とした実践的職業能力の評価システムが企図されてきたが、政策主体が技能の売り手に資する評価制度の重要性を認識しつつも、評価行為や認定主体を企業に委ねるという矛盾がみられる。

以上の労働行政による職業能力評価制度において、国が認定主体となる位置づけが、制度発足期においては曖昧であり、その後の企業主導政策展開期においては技能の買い手の代理者であることが明確となったが、個人主導政策展開期においては矛盾のために再び曖昧性を帯びている。このような特徴の沿革の中で、1980年代後半および1990年代は、職業能力開発施策において企業主導から個人主導への過渡期として位置づけられる。

上記の特徴を成した社会・経済的条件の第一として、職種や職能横断的な労働市場が形成されていないことおよびその反映ともいえる労働組合の形態があげられる。つまり、職業訓練制度とともに発足した職業能力評価制度において国が認定主体となる位置づけの曖昧性の原因は、政策で構想した労働市場が実態と乖離したこと、そして能力評価における対象職種・職業の別に労働者が組織されていないために国は技能の売り手

の代理者としての基盤を築けなかったことにあると考えられる。

3. 職業能力評価制度にかかる共通基盤

次に、こんにちの職業能力評価制度を形成する共通的な基盤事項について述べ、わが国の職業能力評価制度の課題を探る足がかりとする。

3-1. 職業教育訓練と職業能力評価制度の相補性

OECDによる‘qualification’の定義（前掲）では、「労働市場や教育訓練における学習成果の価値の公式な承認を与える」、「業務を執行するための法的な権利を与えることができる」という機能を述べている。また、OECD（2007, p.10）は、qualification制度の社会的意義を生涯学習促進との関係から「qualification制度の一部をなす学習形態と個々人・経済・社会による基準化、認証、価値づけの方法とをつなぐ。個々人は学習活動を決めるために職業能力評価制度を使う。qualification制度は、生涯学習の経路に沿ったナビゲートで個人を手助けできるかあるいは生涯学習が提供するインセンティブまたは阻害要因に応じて抑止することができる」としている。つまり、qualificationと学習との関係には相補性があるといえる。

そうした関係は、職業能力獲得過程とりわけ職業教育訓練制度と職業能力評価制度における密接な関係としてみられる。一般に、職業能力評価と職業教育訓練は「表裏一体」の関係と表現される。このために、職業教育訓練制度が職業能力評価の様態を規定する場合もあれば、逆に職業能力評価制度が職業教育訓練の様態を規定する場合もある。

3-2. 生涯学習理念における職業能力評価

‘qualification’の枠組み、とくに多国間でのそれを前提として、Keevy, J. Chakroun, B. & Deij, A. (2010) は、グローバル化した労働市場においては人々と仕事の流動性が最も重要であるとする立場から、「qualificationの認証は、移動性、社会的包摂、生涯学習を促進することに決定的な役割を演ずる。また、国内・外の労働市場で上手に融合するように人々の向上心をもたらす」との意義を述べている。

OECD（2007）では、前掲のとおり、経済的先進国各国における経済政策の観点で生涯学習促進との関係から qualification 制度の社会的意義を述べている。この意義の背景には、生涯学習が経済・社会の進展とりわけ情報技術の出現によって教育訓練政策の主要な目標になったことがある。OECD は、生産性を改善・革新

するため、構造的変革を痛みなしに調整するために必要なものとして生涯学習を位置づけているからである。

ILO が 2004 年に採択した「人的資源開発：教育、訓練、生涯学習に関する勧告（Recommendation concerning Human Resources Development: Education, Training and Lifelong Learning）」と題する改正勧告⁴⁾（第 195 号）では、生涯学習を「コンピテンシーおよび資格の発達のために生涯を通じて行われるすべての学習活動を包含する」と定義し、「生涯学習」の重要性について言及している。そして、生涯学習の促進のために“qualification”をキーワードとして、その“framework”に関して次のよう強調している。

「（加盟国は）生涯学習を促進するために国の資格枠組みを発展させ、企業および雇用あっせん機関が技能の需要を供給に適合させることを補助し、各個人が訓練および進路を選択することを指導し、かつ事前の学習および過去に取得した技能、能力および経験の認定を促進させること。この枠組では、国家レベルでの透明性を失わず、労働市場における技術および傾向の変化に対応させ、かつ地域間および地方間の違いが認識されるべきである」（条項 5(e)）

また、UNESCO では、技術・職業教育に関する勧告を 2001 年に改正し、技術・職業教育を「生涯学習の一側面および責任ある市民となるための一つの備え」（条項 2 (c)）と位置付け、「教育、労働の世界及び地域社会全体の間での新しい関係の必要性を前提として、技術・職業教育は、それぞれの国のニーズ及び全世界の技術発展に適合した生涯学習の体系の一部として存在すべきものである」（条項 6）としている。さらに、「いかなる承認された課程の履修にも単位が与えられ、また、教育上及び（又は）職業上の資格並びに労働の経験に対して認定が与えられる等価性制度の確立に考慮が払われるべきである」（条項 13(c)）と職業能力評価の重要性について言及している。つまり、生涯学習の体系においては、労働の経験にも認定を与え、労働で得た経験と教育上・職業上の資格とが等価でなければならないとしている。

2000 年代に入って改正された ILO および UNESCO の両勧告は、ともに「生涯学習」概念を導入し、労働の過程における職務能力の習得を生涯学習に包括している。このため、生涯学習における職業能力評価では、実的な職務能力の評価・認証が求められる。しかも、それには教育上・職業上の資格との等価性が必要であるとしている。こうしたことから、ILO の 2004 年勧告では資格の枠組みを強調するように言及し、UNESCO

の 2001 年勧告においても資格の枠組みを想定した資格や認定のあり方を述べており、両新勧告は資格制度に関して資格の枠組みという共通の戦略・考え方をもっているといえる。

3-3. 職業能力評価制度における教育資格の位置付け

職業資格と教育資格を等価で評価しようとする資格枠組みが各国で進められている。そうした施策の一つのモデルとして位置付けられるのがイギリスにおける NVQ（National Vocational Qualifications）に始まる能力評価制度である。1986 年 7 月に、職業技能に関する全国共通到達度枠組みを業界横断的なたちで設けるという政策方針に基づき、職務の能力を評価判定する制度として NVQ がつくられた。NVQ の最大の特徴は、職業資格の基準が明瞭に示され、基準は資格取得のために必要な職業訓練のプロセスとしても設計されている。つまり、NVQ の各資格は「ユニット」から構成されており、その構成要素としての資格ユニットは学習ユニットとしても成立している。

しかしながら、職場で OJT を中心に仕事を通して身に付けた職務遂行能力を評価する制度である NVQ は、継続教育カレッジ等の教育訓練機関でフルタイムの課程で学習した者に対する評価制度として必ずしも適しているとは言えず、また高等教育機関への進学コースと職業教育コースとの社会的地位の格差是正という課題もあった。このような問題・課題を背景として、1992 年にアカデミックな資格と職業資格とを統合した新しい資格として GNVQ（General National Vocational Qualification: 一般全国職業資格）が導入された。GNVQ は、一般・普通教育と職業教育訓練との隔たりを埋めることが期待されて導入された資格であった。GNVQ が操作的遂行能力を評価判定する際に外部機関による客観的な判定が十分でないために水準維持が不十分であり、GNVQ が信頼性のある資格になっていないという批判もあって 2007 年 10 月までに完全に廃止されることとなった。

GNVQ の有無に関わらず、NVQ の進展とともに職業資格をアカデミックな資格と同価値とみなして、その全国的水準を示そうとする動きが起こった。両資格の対応表のような形の NQF（National Qualifications Framework: 全国資格枠組み）の考え方が登場し、1996 年にはデアリング（Dearing, Ron）による報告書『16～19 歳を対象とした資格の見直し（Review of Qualifications for 16 -19 Years Old）』が、職業資格とアカデミックな資格の統一的な資格枠組の確立の必要

性を指摘した。これによって、NQF の政策上の重要性が浮上した。こうした流れを受けて、統一的な資格枠組となる NQF の構築を行った。

4. 職業能力評価研究の現況と課題

次に、わが国における職業能力評価に関する研究について、大きく 2 つの分野すなわち評価機能と評価制度に分けて概観する。

4-1. 職業能力評価機能に関する研究

職業能力評価がもつ評価機能に関する研究は、個別職業を範囲・対象とするものと職業全般における職業能力評価の評価機能に関するものに分けることができる。

a. 個別職業における評価機能の研究

森和夫（1997）は、保全技能者を対象として企業内キャリアおよび職業能力形成における職業資格の位置づけについて実証研究を行っている。特定の 1 社（機械製造）の中の工場・部門から 1 名ずつ 18 名に対して行った聞き取り調査の結果、職業資格（職業能力検定を含む）は個々の職業生涯における職業能力形成上十分な対応関係になく、適切に機能しているとは言い難い状況であることを指摘し、その職業資格の欠落部分を企業内教育・能力開発が補完しているとみている。

さらに、森・砂田（1998）は、保全技能者のもつ職業能力と技能検定試験問題の対応関係から技能検定試験の職業能力公証機能について検討している。機械保全および電気保全における職務を構成する 50 項目の要素技能の重要度を評価するために保全技能者に対してアンケートを行い、この重要度評価の結果と技能検定試験の基準との対応関係を検討した結果、技能検定試験の公証機能には限界があること、それは求められる職業能力が広範にわたり評価がカバーできないことにあることを指摘し、技能検定が職業能力の公証機能を果たすためには公証範囲の明示が必要であることを提案している。

新井（1998）は、技能検定制度を包括する職業資格制度の社会的機能を課題として、技能検定制度に関わる検定試験問題・課題作成者、検定試験実施者、利用者（企業人事担当者等）に対する聞き取り調査を行っている。また、職業資格に内在する社会的機能の要件を課題として資格運営団体に対して質問紙調査と聞き取り調査を行い検討している（新井、2002）。さらに、ビル設備管理業における従業員のキャリアと資格取得状況の特徴を明らかにしている（新井、2000）。

b. 職業全般における評価機能の研究

日本労働研究機構（当時）の八幡ら（1999）は、職

業能力評価の実態を総合的に捉えた調査がこれまでなかったことを問題背景として、職業能力評価に関する企業側のニーズを探ることに課題を限定し、企業内の職業能力評価制度の実情を明らかにすることを目的として調査を行った。企業の人事・教育担当者に対して質問紙調査を行い、約 1200 社から回答を得て、企業による資格・検定の利用状況、企業による資格・検定に対する評価、企業から見た資格・検定の分類と役割、さらに社会的に横断的な職業能力評価制度の利用価値について分析している。

職業資格を実証的に考察する研究では、その主要なジャンルの一つに職業資格の効用がある。労働政策研究・研修機構の西村ら（2010）は、2 回の Web 調査により現に職業に従事している者（2 回合計約 5 万 3 千人）から、職業に関連した免許・検定・資格の状況、入職者の仕事遂行上の有効性等に関する情報を収集し、免許・検定・資格と職業との関連に関する体系的な整理を行うとともに免許・検定・資格の労働市場における有効性について費用対効果や収入等への影響度といった分析を行っている。また、阿形（1998a、1998b、2000）も、労働市場における資格の効用（受ける主体は個人）について、「社会階層と社会移動（SSM）日本調査」のデータの分析により、職業資格の現状把握および類型化を行ったうえで、収入に対する効果、雇用のタイプ・待遇に関する効果等について検討している。今野・下田（1995）は、職業能力検定を「能力認定型資格」として職業資格の概念で包括し、個人・組織双方における職業資格の効用について、検討の対象範囲をホワイトカラーに限定して考察している。

4-2. 職業能力評価制度に関する研究

職業能力評価制度に関する研究では、評価制度の形成・開発に関する研究と各国評価制度の制度比較に関する研究が主要な分野となっている。前者では主に歴史アプローチ、後者では国際比較アプローチを研究方法とする。

a. 制度形成研究

職業能力検定を職業資格の概念に含めないとする立場の制度研究では、辻（2000）、佐々木（1993a、1993b、2009）、依田（1976、1988）が代表的である。辻は、わが国の公的職業資格制度について明治初期からの歴史的発展過程を法制史に沿って取り上げ分析している。分析では、公的職業資格と学歴あるいは学歴外の諸要件等との関係をも追求している。また、現行の職業資格制度についても、職業資格が増大しその法

規が複雑化したことによる制度内部構造の不透明さや不整合を指摘している。佐々木（1993a、1993b）は、1985年の理科教育及び産業教育審議会答申等における「資格取得等についての配慮」（傍点筆者）の「等」が職業能力検定の意味であることを指摘し、職業資格と職業能力検定を明確に分けてさらに両者それぞれに公的・私的な範疇の区分を設定したうえで、職業資格・職業能力検定それぞれの社会的性格を整理し、高校職業教育における公的職業資格と公的職業能力検定の意義について考察している。依田（1976）は、公的職業資格と職業能力検定を異なる概念として区別している点では、辻や佐々木と同様の職業資格概念をもつといえるが、資格制度と同等に検定制度についても検討を行うとともに、公的資格制度なかでも国家資格制度について整理し、その制度上の問題点にも言及している。また、依田（1988）は、臨時教育審議会答申において示された「資格」の改革、「生涯学習体系への移行」さらには労働政策における「個人主導型職業能力開発」の意味について批判的な検討を行っている。この検討では、慣用的で曖昧な総称としての「資格」をカギカッコ付きの用語として設定することにより、公的職業資格にとどまらず職業能力検定にも及んで展開している。

各種の職業資格について単独もしくは複数で取り上げ、教育との関係でその発達、特色、問題点等について考察する先行研究は、職種あるいは職業分野ごとに数多く見られる。とくに、公的職業資格制度の確立が早い医療、教育、法曹等の分野における研究は比較的早い時期に取り組まれている。比較的最近では、たとえば、医師資格と教育については坂井ら（2010）、教師および法曹資格と教育については福田ら（2009）による研究がある。また、それぞれの職業資格とその教育に関する国際比較研究も数多く見られる。比較的最近の研究事例として、医師では藤野ら（1998）、教師では『週刊教育資料』による各国の教員養成と教員資格制度、弁護士では片岡（1991）がある。

b. 制度比較研究

天瀬ら（2012）は、諸外国（イギリス、フランス、ドイツ、アメリカ、中国、韓国、EU）の職業能力評価制度の現況を整理している。このような職業能力評価を前面に据える同機構の調査研究は、1990年代末に始まる。まず、前掲の八幡ら（1999）によるわが国の実態調査の後に、先進主要国を対象として、郡山ら（2002）はイギリスについて職業能力評価制度を問題関心としてNVQを中心に調査研究を行い、谷口・平山（2003）はアメリカの職業能力評価制度（全国スキルスタンダー

ド）について調査研究を行っている。

特定の国を対象とする先行研究では、対象国として最も多いのはイギリスである。代表的なDore, R. & Sako, M（1989、1998）のほかに、柳田（2004）が「評価」を視角としてNVQ（全国職業資格）の導入過程を通して資格制度の標準化についての論考をまとめている。上林（1989、1991、1993、1995）は、職業教育訓練を視角として1980年代、1990年代の職業資格制度の改革の動向について考察し、一連の考察はNVQの導入・形成までの過程を時系列的に描くものとなった。NVQ導入以後のイギリスの欧州共同体との職業資格の共通化や相互承認について、小澤（1995）や上林（1998）が考察している。その後のQCF（資格・履修枠組み）への改変について小山（2009）が論考し、谷口（2010）はQCFへの改変とEQFとの関係について考察している。

アメリカにおける職業資格制度については、上林（1992）が医療分野の資格を例にして制度の特徴を日本との比較により指摘するとともに日本における資格制度と学校教育との関係のあり方にも言及している。

このほかの国の職業資格制度に関する先行研究では、フランスについては夏目（2003）や中上（2007）の論考があり、ドイツについては寺田（1997、1998）、吉川（1999）、望田ら（2003）の論考がある。

5. まとめ

職業教育訓練の観点からわが国の職業能力評価制度およびその研究の現況を概観した。世界各国が進めている職業能力評価制度の再編・構築はグローバル化の一つの現象とみることにもできる。そうした動向と隔絶するわが国の現況は、国際的にみて特殊と言わざるを得ない。わが国の職業能力評価に関する研究の中で一定を占める職業能力検定と職業資格との区別を前提とする研究の多くは、わが国のこうした事態に至る以前のものであるためにこの問題意識には立っていない。

特殊ともいえるわが国の状況をつくりあげた主な要因は、職業能力評価制度の基盤となる雇用慣行や労働市場といった社会システムにあると考えられる。それは、ドーアと酒向（Dore, R. & Sako, M）が指摘した、わが国の職業資格がスキルの買い手側に機能するかたちで発達したこともとも整合する。一斉採用による新規学卒者の雇用方式や内部労働市場を基本として無期雇用と引き替えの職務無限定による雇用をいわゆる「正規」雇用とする雇用慣行および労働市場にあっては、雇用契約における職務の位置づけが低いために職業能力評価の評価機能に対してスキルの買い手側も売り手

側もあまり重視しなくなるのも自然な結果であろう。

しかしながら問題は、国際的にみて特殊といえるわが国の職業能力評価制度の状況がこのまま推移するかということである。企業の活動がますます国際化する中で、わが国の雇用慣行や労働市場の特質が今後も変わらずに維持されるとは考え難い。わが国の雇用慣行や労働市場の環境に適応するかたちで形成されてきたわが国の職業能力評価制度は、やはり今後訪れると想定される雇用慣行や労働市場の変化に如何に適合するかが大きな課題となる。

【註】

- 1) 谷口雄治 (2014)「職業能力評価システムの日英米比較研究－職業教育訓練との関連で－」(博士学位論文)、名古屋大学大学院
- 2) CEDEFOP (2008), p.144 ; EU の研究機関である CEDEFOP (欧州職業訓練開発センター) が発行した用語集に OECD (2007) の定義を収録したものである。
- 3) たとえば、ホワイトカラー向け資格については阿形健司 (2010)、ブルーカラーの技能検定については依田有弘 (1988) が、調査資料に基づいて収入や処遇における効用がみられないことを指摘している。
- 4) 第 195 号勧告の英語原文および日本語訳文の参照。
http://www.ilo.org/public/japanese/region/asro/tokyo/standards/st_r195.htm.

【参考文献】

- CEDEFOP(2008), *Terminology of European education and training policy –A selection of 100 key terms*, Office for Official Publications of the European Communities.
- Dore, R. & Sako, M. (1989), *How the Japanese Learn to Work*, Routledge.
- Dore, R. & Sako, M. (1998), *How the Japanese Learn to Work –second edition*, Routledge.
- OECD (2007), *Qualifications systems: bridges to lifelong learning*, OECD.
- Keevy, J., Chakroun, B. & Deij, A. (2010), *Transnational Qualifications Frameworks*, The European Training Foundation.
- 阿形 健司 (1998a)「日本の職業資格－その現状と効果」『教育と職業－構造と意識の分析』1995 年 SSM 調査研究会。
- 阿形 健司 (1998b)「職業資格の効果分析の試み」『教育社会学研究』第 63 集、日本教育社会学会。
- 阿形 健司 (2000)「資格社会の可能性－学歴主義は脱却できるか」『日本の階層システム 3 : 戦後日本の教育社会』東京大学出版会。
- 阿形健司 (2010)「職業資格の効用をどう捉えるか」『日本労働研究雑誌』No.594、pp.20-27
- 天瀬光二・瀬水ゆきの・中道麻子・飯田恵子・山崎憲・戴秋娟・朴春燮・岩田克彦 (2012)『諸外国における能力評価制度－英・仏・独・米・中・韓・EU に関する調査－』資料シリーズ No.102、労働政策研究・研修機構。
- 新井吾朗 (2002)「資格の性格を決める要件に関する研究－資格の基準設定方法に着目した分類－」『悠峰職業科学研究紀要』第 10 巻、悠峰職業科学研究所。
- 新井吾朗 (1998)「『資格』制度の社会的機能に関する考察－技能検定制度についてのヒアリング調査をもとに－」『産業教育学研究』第 28 巻第 2 号、日本産業教育学会。
- 新井吾朗 (2000)「就業者の『複合資格』に関する考察－ビル設備管理業における資格取得状況調査から－」『産業教育学研究』第 30 巻第 2 号、日本産業教育学会。
- 有馬元治 (1966)『雇用対策法の解説』日刊労働通信社。
- 今野浩一郎、下田健人 (1995)『資格の経済学：ホワイトカラーの再生シナリオ』中央公論社。
- 小澤周三 (1995)「イギリスにおける職業教育・訓練改革とマーストリヒト条約」『悠峰職業科学研究紀要』第 3 巻、悠峰職業科学研究所。
- 片岡弘 (1991)「欧米の法曹資格付与制度の変遷と法的役務の供給」『ジュリスト』1991 年 8 月号 (No.984)、有斐閣。
- 上林喜久子 (1989)「イギリスにおける職業資格制度－職業資格試験・認定機関と継続教育の関係－」『関東学院大学経済学会研究論集経済系』第 160 集、関東学院大学経済学会。
- 上林喜久子 (1991)「イギリスにおける職業資格制度の改革について」『関東学院大学経済学会研究論集経済系』第 169 集、関東学院大学経済学会。
- 上林喜久子 (1992)「アメリカにおける職業資格制度－医療分野の資格を例にして－」『関東学院大学経済学会研究論集経済系』第 173 集、関東学院大学経済学会。
- 上林喜久子 (1993)「イギリスにおける職業資格制度の改革動向－生涯職業能力開発の視点から－」『関東

- 学院大学経済学会研究論集経済系』第 177 集、関東学院大学経済学会。
- 上林喜久子（1995）「イギリスの中等学校教育に設置された全国一般職業資格について」『関東学院大学経済学会研究論集経済系』第 183 集、関東学院大学経済学会。
- 上林喜久子（1998）「欧州共同体（EC）における職業資格の相互承認に関する一考察」『関東学院大学経済学会研究論集経済系』第 197 集、関東学院大学経済学会。
- 小山善彦（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－』地域ガバナンスシステム・シリーズ No.12、公人の友社。
- 郡山力郎・新井吾朗・稲川文夫・谷口雄治（2002）『諸外国における職業能力評価制度の比較調査、研究－イギリス－』資料シリ－ズ No.127、日本労働研究機構。
- 坂井建雄・澤井直・瀧澤利行・福島統・島田和幸（2010）「我が国の医学教育・医師資格付与制度の歴史的変遷と医学校の発展過程」『医学教育』、日本医学教育学会。
- 佐々木享（1993a）「公的職業資格、技能検定の社会的性格と高校職業教育」『技術教育学研究』第 8 号、名古屋大学技術教育学研究室。
- 佐々木享（1993b）「労働・職業的発達と公的職業資格、技能検定」『教育と医学』第 41 巻第 4 号、慶應義塾大学出版会。
- 佐々木享（2009）「技術教育、職業教育研究の進歩のために」『産業教育学研究』第 39 巻第 2 号、日本産業教育学会
- 隅谷三喜男（1974）「日本の労使関係の再検討－年功制の論理をめぐって」『日本労働協会雑誌』16(8)、pp.2-10。
- 谷口雄治・平山正己（2003）『諸外国における職業能力評価制度の比較調査、研究－アメリカ－』JIL 資料シリ－ズ No.134、日本労働研究機構。
- 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 巻、職業能力開発総合大学校能力開発研究センター、pp.1-14。
- 辻功（2000）『日本の公的職業資格制度の研究：歴史・現状・未来』日本図書センター。
- 寺田盛紀（1997）「ドイツ職業資格・職業教育におけるデュアル・システムの伝統と変容－ベルリンとミュンヘンの訓練市場・生徒進路の動向を中心に－」『悠峰職業科学研究紀要』第 5 巻、悠峰職業科学研究所。
- 寺田盛紀（1998）「ドイツ連邦共和国の資格制度の構造と変容－専門労働者とマイスターの資格を中心に－」『悠峰職業科学研究紀要』第 6 巻、悠峰職業科学研究所。
- 中上光夫（2007）「フランスにおける『職業訓練』と職業資格」『国際地域学研究』第 10 号、東洋大学。
- 夏目達也（2003）「職業資格試験における実務経験の位置と評価：フランスの成人労働者対象の職業経験認定制度を中心に」『職業と技術の教育学』第 16 巻、名古屋大学。
- 西村公子・松本真作・鎌倉哲史・吉田修・佐藤舞・岩脇千裕・阿形健司・松本純平（2010）『我が国における職業に関する資格の分析－Web 免許資格調査から－』労働政策研究報告書 No.121、労働政策研究・研修機構。
- 福田弥夫・坂本力也・青山清英・長嶺宏作・陸亦群（2009）「専門職に対する資格維持教育と大学の役割」『教育制度研究紀要』第 40 号、日本大学教育制度研究所。
- 藤野昭宏・AW Tar Ching・大久保利晃・加地浩（1998）「英国と日本における産業医学専門医制度の比較研究」『産業医科大学雑誌』第 20 巻第 1 号、産業医科大学学会。
- 望田幸男編（2003）『近代ドイツ＝資格社会の展開』名古屋大学出版会。
- 森和夫（1997）「職業能力からみた職業資格の基礎的研究 (1)－企業内キャリアと職業資格と教育訓練のかかわり－」『悠峰職業科学研究紀要』第 5 巻、悠峰職業科学研究所。
- 森和夫・砂田栄光（1998）「職業能力からみた職業資格の基礎的研究 (2)－保全技能者の職業能力と技能検定試験問題の比較－」『悠峰職業科学研究紀要』第 6 巻、悠峰職業科学研究所。
- 柳田雅明（2004）『イギリスにおける「資格制度」の研究』多賀出版。
- 八幡成美・上西充子・榎野潤・牛尼清治・大橋敦（1999）『職業能力評価および資格の役割に関する調査報告書』調査研究報告書 No.121、日本労働研究機構。
- 吉川裕美子（1999）『ドイツ資格社会における教育と職業』教育開発研究所。
- 依田有弘（1976）「日本の公的職業資格について」『現代の労働組合運動 6』大月書店。
- 依田有弘（1988）「資格制度の現実と可能性」『現代企業社会と生涯学習』、大月書店。

Vocational Qualification System in Japan, Its Situation and the Challenges

Yuji TANIGUCHI (National Polytechnic University)

The purpose of this paper is to survey the present condition and research situation of the vocational qualification system in Japan, and to examine the future challenges, basing on author's precedence study. Reorganization and construction of the vocational qualification system to which many foreign countries are facing can also be viewed as one of the phenomenon of globalization. It can be said that the present state of our country is distant from such trends. Many studies on the vocational qualification in Japan don't notice this issue because they were so older studies and its issue is a little new one. The main reason why such special discussion has been risen may might depend on the changes of sub society systems such as the employment practice and the labor market. While activities of the enterprises are internationalized increasingly, it's difficult to maintain the Japanese characteristics in the employment practice and the labor market. It is a big challenge how we let the vocational qualification system adapt to the change of employment practice and the labor market.