

# イギリスにおける Modern Apprenticeship の発展過程に関する一考察

## ～ブレア政権における Apprenticeship 政策を中心に

田中 宣秀

### はじめに

イギリス<sup>1</sup>ではフルタイムの教育を受けていない 16 歳以上の在住の若者を対象に Intermediate Apprenticeships など 4 つのタイプの職業訓練が精力的に実施されている。なかでも、Rolls Royce や BT<sup>2</sup> で Advanced Apprenticeships や Higher Apprenticeships を体験することは、Oxford や Harvard に入学するのと同じように難しいと Michael Gove 大臣（当時）が誇りにしているほどである。さらにキャメロン政権（当時）は経営者主導による Trailblazers グループを構成し、Apprenticeship Framework（枠組み）の代わりに、業界分野別の Apprenticeship Standard（基準）を作成し、将来の実行プランである「2020 年ビジョン」にそって推進してきたのがメイ政権に移行する直前までの状況である。

しかしながら、なぜキャメロン政権が、キャリア教育・ガイダンスではなく（田中、2011a,2011b,2012）、職業訓練の一環としての Apprenticeships に注力しているのか、その理由を探るには、歴史を振り返って Apprenticeship 政策を系統的に検証する必要がある。こうした視点を目的として本稿では、まずサッチャー政権以降の経済情勢を念頭におき、1994 年に導入された Modern Apprenticeship（以下、M. Apprenticeship）の成立過程とその課題について概観する。その上でブレア政権における Apprenticeship 政策を *Cassels Report* や *21st Century Apprenticeship* などの報告書の分析を通じて職業訓練政策の推移を考察する。さらにキャメロン政権の Apprenticeships 施策に引き継がれる政策課程の進捗状況についても把握し、併せわが国における若年雇用対策に関するヒントが得られないかについても検討する。

## 1. M. Apprenticeship が導入される前後の経済・労働情勢

### 1-1 イギリスにおける Apprenticeship の歴史と徒弟訓練制度の崩壊

歴史を振り返ると、徒弟訓練<sup>3</sup>には手工業者の育成制度として長い伝統があり、起源は 12 世紀頃まで遡ることができるというのが一般的な見方である<sup>4</sup>。14~24 歳までの未成年者の親や保護者がギルドの親方と、5~9 年間修業にだす契約をすることから始まったとされるが、この場合、雇用主たる親方は、職人(craftman)に賃金(premium)を払い、一方、徒弟(Apprentice)との契約は丁稚奉公で、食事、衣服、宿泊は保証されるものの賃金は貰わないと一般的に言われているが、賃金を貰うという記述も見られる<sup>5</sup>。すなわち徒弟は少年たると少女たるとを問わず一定の職種に就くために認められていた唯一の門戸であったが、1563 年に徒弟規則、Statute of Artificers and Apprentice を制定、徒弟を 3 人に制限し、最大 7 年間とするなどの制限をつけた経緯がある。

こうした規則ができたのも、徒弟訓練制度が悪用され、工場における児童労働に劣らぬ酷い待遇を受けた者がいたからとされる。この徒弟規則が 1814 年に廃止されるまで徒弟訓練制度は 1950~1970 年代までアカデミックなルートを望まない若者に対して機能していた(Mirza-Davies, J.2015. Lee, D.2012.)。

対象となった領域は、エンジニアリング、造船、鉛管などの分野で 1900 年の始めまで盛んであり、15~17 歳の若者の 3 分の 1 が Apprenticeship に参加したという(House of Common, 2015)。

かくして、イギリスの徒弟制度は、雇用主のもとでの職場訓練と職場外訓練の組合せにより 7~8 年に亘り訓練をうける若年者訓練の方式であったが(本田、1998)、当時、仕事関連の訓練(work-related training)が支配的であり、産業界は訓練の質と工作技能者の不足問題に悩まされたという。

こうした状況下にあつて、ヒューム政権は 1964 年に産業訓練法を成立させ、産業訓練局(the Industrial Training Board)を設立して対応する<sup>6</sup>。その一方で若年者の賃金上昇、熟練労働者と不熟練労働者の賃金格差の縮小、同時に不況対策としての訓練費用の削減等により、1970 年代には徒弟制度は事実上崩壊した(本田、1998)。因みに、1960 年のピーク時における徒弟は 24 万人

であったが製造業の衰退とともに 1990 年には 5.3 万人までに減少したとの報告がある(Lee, D.2013)。

筆者は、徒弟制度が崩れる社会的な背景として、学校制度が大きく変わり教育への道が開かれたという間接的な視点もあると考えている。それゆえに 1960~1990 年代の教育制度の変遷にも注意を払う必要があるが、本件は別途稿を改めて論じることとする。

### 1-2 サッチャー政権誕生前後の経済動向

1950 年末~1960 年代にかけてのイギリス経済は、成長率がドイツやフランスと比して伸び悩み、ストライキが頻発するようになる。1970 年代には失業者も増大、国際競争力を喪失し財政赤字も増大、どん底に陥った状況から一刻も脱却するための政策が急務であった。

こうした背景の下、1979 年に誕生したサッチャー政権は通貨供給量の管理、上昇するインフレ<sup>8</sup>の抑制、小さな政府の実現、組合の弱体化を目指す。しかし、一方でサッチャー改革に負の側面があるとの批判もある。例えば、インフレ抑制には成功したが、国民総生産は 4%減少し、失業は当初の 2 倍以上に増大したとの指摘である(メイナード、1989 p 254. 森嶋、1988 p 91)。因みに、失業者は 1960 年代から 1970 年代を通して増え 1970~1979 年の間に倍増、1984 年までには 240 万人まで増加し(メイナード、1989 p 153)、失業率は 1979 年の 4.8%から 86 年には 12.5%まで増加する(藤森、2002 p 67)。

サッチャー政権は、第 2 期に入る 1983 年から教育にも規制緩和施策を実施(藤森、2002 p 66)、同時に失業者対策を推進していく。具体的には職業能力の育成のため技能および職業訓練に力を入れ、1983 年に 16~17 歳を対象にした青年訓練計画、Youth Training Scheme を導入する<sup>9</sup>。1990 年にはこれを Youth Training と改称し、職業訓練を実施するが、修了者の就職は難しく、訓練を回避する若者が多く、58%に達したという<sup>10</sup>。

表 1. イギリスの徒弟訓練法規の変遷とサッチャー政権時代の職業訓練施策

1563 年：徒弟訓練を遵守する書面規定、Statute of Artificers and Apprentice 制定
1814 年：Statute of Artificers and Apprentice を廃止
1878 年：City and Guilds of London Institute 設立
1964 年：産業訓練法が成立、産業訓練局(Industrial Training Board)を創設
1966 年：職業ガイダンスサービス (Occupational Guidance Service)が雇用省に設置
1973 年：雇用訓練法(Employment and Training Act)施行、 MSC(Manpower Service Commission)創設
1978 年：16~18 歳を対象とした Youth Opportunities Programme 導入
1983 年：Youth Training Scheme(YTS) 導入
1988 年：教育改革法
1989 年：Training Enterprise Councils (TECs)創設
1990 年：YTS が 16~17 歳の未就業者を対象とした Youth Training に改称
1992 年：National Training Organizations (NTO) 設立
1994 年；Modern Apprenticeship(有給)の導入、1995 年から全国で展開
1996 年：A level に到達しない若者を対象に Apprenticeship の前段階として National Traineeships を導入、翌年に Foundation Modern Apprenticeship <sup>11</sup> と変更

### 1-3 M. Apprenticeship の誕生

保守党メージャー政権は、1993 年の白書、*The 1993 Competitiveness*において Apprenticeship こそが技能への投資を通じて成長に寄与することを明らかにし、1993 年度予算に M. Apprenticeship を計上する。1994 年には 40 ある訓練・企業協議会 (Training and Enterprise Councils : TECs)の 14 領域の業種で開始、1995 年から全国で展開する<sup>12</sup>。同時にこの間 NVQ 資格を M. Apprenticeship を通して取得できるよう改善し、M. Apprenticeship は雇用主と Apprentices が書面で契約して資格を目指し有給で働く制度となる。

1994年2月13日付けの議会証言をみると、David Hunt 雇用大臣が、16~17歳を対象に応募させ、今日のAlevelに相当するLevel3以上の職業資格を3年間で身につけさせたいと答弁していることから明らかなように、若年者のSkill底上げを狙いとしたことが読み取れる。

また、Apprenticeship体制に関して言及すると、ブレア政権誕生直前の1996年には、A levelに到達しない若者がApprenticeshipへの前段階として体験する通称Entry to Employmentと称するNational Traineeships（後にFoundation M. Apprenticeshipsと改称）を導入し、level3を目指すAdvanced M. Apprenticeshipとの二つの形態が2004年まで続く。

因みに、Apprenticeの人数と就職の関係について、Apprenticeshipがスタートした時にはApprenticeが22.5万人参加したが1995年に就職した者は18万人で1979年の37万人の半数であった(Mirza, Davies, 2015<sup>13</sup>)というから脱落が多いという課題を抱えていたことが分かる。また、2001年当時に訓練生を受け入れていた12業種が確認されている<sup>14</sup>。

なお政府の若年雇用対策としてのYouth Training制度が前政権時代から続いており<sup>15</sup>、Work-based trainingにおけるM. Apprenticeshipの比率は、1999年3月の60%から2001年には80%になったという。

次章では改めてModern Apprenticeshipsにはどのような課題があったか、ブレア政権時代の職業訓練政策を多くの提言書を通して検証する。

## 2. ブレア政権下における Apprenticeship に関する諸施策

まず、政権として最初に発表されたM. Apprenticeship Advisory Committeeの報告書*Modern Apprenticeships: The Way to Work*（以下、*Cassels Report*）を通して、M. Apprenticeshipの実態を検証する。その上で、種々の提言を取り入れた政府の総括的提言ともいえるべき*21st Century Apprenticeship ~End to End review of the Delivery of M. Apprenticeship*について言及する。

この二つの報告書がキャメロン政権の職業訓練政策の大きな影響を与えているからと判断される。

### 2-1. ブレア政権時代における職業訓練政策提言の概要

1997年の総選挙で労働党が掲げた重要公約のなかに、民営化された企業への一時的課税を財源として25歳以下の若者失業者25万人を就職させる項目が示され（藤森、2002 p19）、教育に力を捧げることを誓ったブレア政権は、技能の向上とApprenticeship制度の改善に注力していく。さらに18歳~24歳の失業中の若者を就労させるニュー・ディール政策<sup>16</sup>も併せ実施する。

ここで、改めてブレア政権の職業訓練政策の推移を辿ると、まずD. Blunkett 教育・技能大臣がイギリスを高付加価値の知識社会において競争力のある国にすべくNational Skills Task Forceを1997年に創設する。2000年にはPost 16の学習支援の枠組みともいえるべき白書、*Learning to Succeed*を発表、この白書にNational Skills Task Forceの思考を取り入れ、訓練生に対する新たな政府支援を打ち出す。

2001年になると、National Skills Task Forceが2万3000人の経営者等とのインタビューを終え最終報告書となる*Skills for all*を公表する。そこでは、スキルの低い成人を対象に継続訓練の機会を増やし、奨学支援システムを構築するとともに小企業経営者の支援を優先課題におき、①2010年までにも読み書き計算能力の低い成人比率を20%から10%に減らす、②レベル3の資格を持つ25歳の比率を2010年までに41%から70%に伸ばす、③レベル2の資格をもつ労働力の比率を68%から80%に伸ばすこと等を目標とした。この報告書によってブレア政権の職業訓練政策の骨格ができたと言える。

表2. ブレア政権時代における職業訓練政策の動向

1997年：Dearing Report 発表 <sup>17</sup> National Traineeships を Foundation M. Apprenticeships と改称
1998年：The New Deals 政策実施。National Skills Task Force 第一報発表 Training Standard Council(Ofsted)が審査開始
1999年：白書、 <i>Learning to Succeed</i> 発表
2000年：The Learning and Skills Act
2001年：Learning and Skills Council（学習技能協議会）設立。600万人の若者を対象に 60億ポンドの教育訓練支援を発表。National Skills Task Force による <i>Skills for all</i> 発表 Modern Apprenticeships Advisory Committee 報告( <i>Cassels Report</i> )発表
2002年：Foundation Degree 導入
2003年：The Modern Apprenticeship Taskforce(R. Gardner)設置、 Sector Skills Council 創設、M. Apprentice Board(I. Ferguson) 設置 白書 <i>21st Century Skills, Realizing Our Potential</i> 発表 Associated Programme~ Entry to Employment スタート
2004年：Bureaucracy Task Force(G. Sweeney)設置、 <i>21st Century Apprenticeship~End to End review of the Delivery of M. Apprenticeship, Tomlinson Report : Curriculum and Qualifications Reform</i> 発表 Young Apprenticeship Programme 導入
2005年：14~19 Education and Skills, New Apprenticeship Blueprint. 職業資格 Diploma 創設
2006年： <i>Reitch report</i> および <i>Foster report</i> 発表、
2008年：Sector Skills Development Agency に代わり The UK Commission For Employment and Skills(UKCES)設立 <sup>18</sup>
2009年：Apprenticeship, Skills, Children and Learning Act 法の施行により National Apprenticeship Service スタート

さらにブレア政権は、DfES（以下、教育技能省）と2001年創設の学習技能協議会(Learning Skills Councils, 以下 LSC<sup>19</sup>)に対し M. Apprenticeship の発展、振興、普及についての提言を求め、J. Cassels 卿を委員長とする M. Apprenticeship Advisory Committee を設置する。そこでの議論を経て既述の Modern Apprenticeship: *The Way to Work* という広範囲におよぶ報告書、所謂 *Cassels Report* が発表される。ここでは、①Apprenticeship に何を試み、どう対処するか、②Apprenticeship のための国の「枠組み」、③Apprenticeship の内容と証明(Certification)、④Apprenticeship の普及(delivery)、⑤就業前の訓練等、⑥目標と資格称号(entitlement)、⑦Apprenticeship の振興(promotion)などの項目について言及されている。

その後も種々の委員会ができる。例えば、2003年に Ian Ferguson を議長とする M. Apprenticeship Board、翌2004年には Roy Gardner 卿を主査として経営者側の課題に絞った M. Apprenticeship Task Force<sup>20</sup>。さらに George Sweeney を主査とした Bureaucracy Task Force を設置する。こうした委員会の議論をもとに *Extending Trust* という政策提言が発表される。

さらに Tomlinson<sup>21</sup>、Reitch<sup>22</sup>や Foster<sup>23</sup>による報告書も公表され、Apprenticeship の推進に関する議論がブレア政権時代で最も重要なテーマの一つであったことを示している。政府はこれら提言を受けて2005年に白書 *14-19 Education and Skills* 発表。そのなかで14~19歳の鍵を握るのは英語と数学、教員の評価、職業資格の地位の向上、14分野で Diploma 導入の提唱をするなど職業訓練政策の基盤を構築していく。

## 2-2. Cassels Report とそこから考察できる M. Apprenticeship の実態

2001年に設置された M. Apprenticeship Advisory Committee は、教育技能省、LSC、The Adult

Learning Inspectorate(ALI), QCA, Connexions Service National Unit 等から関連資料の提供を受け、地方の LSC(LLLC), 経営者<sup>24</sup>、Apprentice サービス、訓練提供者と面談する。さらに LSE の Hilary Steedman 博士や中央情報局(The Central Office of Information)を通して、親、Careers Teachers, Career Advisers による M. Apprenticeship 研究とマーケット戦略に関する専門的助言を受けており、詳細な報告書となっている。

特に国としての Apprenticeship の枠組み(National Framework of Apprenticeship)を提言していることがその後の施策に影響を与えていくものと判断される。

本節では *Cassels Report* を通して M. Apprenticeship の実態を探るため、筆者は以下のとおり纏めてみた。

### (1) M. Apprenticeship の特徴と運営方針

#### ① M. Apprenticeship System (システム) の特徴

Apprenticeship は技能を身につけさせることを狙いとするが、他の教育や訓練とは以下の3点から明確に分別している。

1 点目は、訓練生に労働生活の緊張感と慣習を身につけさせる OJT 訓練が含まれていること

2 点目は、若者に学びながら稼いでもらい、フルタイムでの学びの意欲はないが、

働きたくもない若者にとって極めて魅力的であること

3 点目は、経営者と密接な繋がりをもっていることで、経営者の要求に見合った Apprenticeship 訓練を実施する機会を個々の企業に与え、ないしは訓練生に対して訓練のみならず経営者との関係を保ち続けさせる機会を訓練生に与えること

かくして *Cassels Report* では、こうした M. Apprenticeship の特徴がイギリスに健全な Apprenticeship システムをもたらす利点となり、他国に比し不足している中間的スキル(intermediate skill)のレベルを引き上げ、Apprentice が技能を学ぶと同時に経営者が労働市場で職を見つける手助けとなることを強調する。

#### ② M. Apprenticeship システムの運営基本原則

国際的にみて先進的とされる Apprenticeship システムの改革を行うが、実践されると次の基本的な姿が実現する。特に3点目、4点目の経営者主導、経営者参加という項目は画期的である。

1 点目は、基本的な基準を定義づける明確で受容可能な国の枠組み(National Framework)によって支援される制度として理解されること

2 点目は、Foundation レベル、Advanced レベルの Diploma<sup>25</sup>により、遍く認知される職業知識と技能を支える職業独自のコンピテンスが統合されていること

3 点目は、異分野における Apprenticeship の内容を全体で決定し、個人的に積極参加をする機会が提供され、経営者が主導すること

4 点目は、経営者に洗練された支援手順を基盤として参加してもらい、同時に若者および両親に直接に情報を付与し Apprenticeship へ参加する前に必要な支援を付与すること

5 点目は、国の教育システムと労働市場が結合され、相互に繋ぐ橋が形成されていること<sup>26</sup>。

6 点目は、若者が Apprenticeship に幅広く参加できること

#### ③ Apprenticeship は何を試み、どう対処していくか

Apprenticeship の定義や教育と訓練との差異を確認し、Apprenticeship に対する国の「枠組み」を設定する必要があると *Cassels Report* は指摘し、次の3つのテーマに取り組むべきと提言する。

\* Apprenticeship の必須要件とは何かという堅い信念が広まること

\* Apprenticeship を普及させ支援する手段をはっきりと理解すること

\* 有益で正確な Apprenticeship の情報が、若者、親、アドバイザーおよび経営者に伝わること

### (2) National Framework (国としての枠組み)

*Cassels report* では以下のとおり、国としての透明性の高い Apprenticeship の枠組みを、特に LSC と分野ごとの National Training Organization(以下、NTO<sup>27</sup>)をベースに構築するよう強く求めており、その後の各種提言に影響を与えることになったと判断される。

### ① 国としての枠組みと LSC の関係

M. Apprenticeship の政策とそれを支える財政支援責任は教育技能省にあるが、発展・振興・普及に関する責任は教育技能省により LSC が指名され、また LSC は、教育技能省に対して説明責任をもつ。そのため LSC と地方の LLSC は、スタッフを揃え、役割を実践するよう組織化する。かくして LSC は経営者と Apprentice の関係を強化するためにも M. Apprenticeship に対する国の枠組みを構築すべきである。

経営者は Apprenticeship Agent に支援を求め、Apprenticeship Agent の方は、引き受け関係者に助言し支援すべきだが、自身の原則で行動してはならない。なお Apprenticeship への申請と修了は NTO が行う。

#### ② Apprenticeship の内容と Certification (証明)

M. Apprenticeship の資格要素は、NVQ 資格、基本技能(Key Skills)と 技術証明書 (以下、Technical Certificate) である。経営者は自分たちのスキームにそって訓練することになるが、そのスキームは、NTO によって承認される。

Technical Certificate の要請に対しては十分に審査したあと、QCA<sup>28</sup>の意を満たした場合に、その資格は基本技能を有することになる。

NVQ は Apprenticeship の重要な仕事要素を示すものであり、また良くデザインされた Technical Certificate はそれぞれの技術の要求を高めるもの。単に計画・支援団体でなく LSC と QCA は、NTO と授与団体からの情報をもとにメカニズムを構築し、Technical Certificate の拡大を追求する。

さらに、Connexions Service<sup>29</sup>と Apprenticeship Agents は高等教育機関での専門学習への機会に若者を指し向けるべきである。

Foundation M. Apprenticeships を修了したことの信任(credential)は、Foundation M. Apprenticeships Diploma し、Advanced M Apprenticeship を修了した信任は Advanced M. Apprenticeship Diploma となる。この Diploma は NTO により発行され、その枠組の中で要求される基本技能 (Key Skills)、Technical Certificate、NVQ が記録される。

### (3) M. Apprenticeship の普及 (delivery)

*Cassels Report* では M. Apprenticeship の普及に関する事項が多岐に亘っており、数ある指摘・提言のなかでも特に LSC や NTO をキーワードとしてその役割と責任を明確にして「普及・推進」していくことに注目したい。

#### ① M . Apprenticeship の普及に関する LSC の役割

LSC の役割について以下のような提案がされる。この点から判断しても *Cassels Report* の公表と同じ時期に設立された LSC の役割が極めて大きいことが分かる。また、既述のとおり、キャメロン政権の Skills Funding Agency<sup>30</sup>に繋がっていくことを指摘しておく。

- \* NTO やその他組織と相談し M. Apprenticeship の発展に関する長期戦略を展開する
- \* 教育技能省の支援と NTO の協力を仰ぎ、Apprenticeship に捧げる市場戦略をリードする
- \* LSC は NTO に委託をして枠組みの内容について明確な記載をすべきである。この情報はリーフレットにして印刷し、LSC が運営する WEB で示す。また、Careers Teacher、Connexions Services、Apprenticeship Agents にも配布される
- \* LSC は NTO の活動に対し報酬を支払う
- \* 進展を親密にモニターし、地理的なのか分野別なのか迅速に調査する
- \* システム上の問題点、課題に対する質の高い解決の進展をリードし、Apprenticeship の公平性を調査、発展させる

#### ② M. Apprenticeship における NTO の役割

Apprenticeship へ参加要求し、成功裏に修了するには Apprenticeship を引き受ける業種の NTO が処理すべきである。16~19 歳の Foundation Modern Apprenticeship のガイダンスは NTO が行い通常期間は最低 1 年間となる。修了すると NVQ2 となる。また、16~24 歳の Advanced Modern Apprenticeship の引き受けのためのガイダンスは NTO が行い、期間は 2 年。成功裏に修了すると NVQ3 を取得する

#### (4) 雇用前の訓練

義務教育を終えた生徒が直ちに Apprenticeship の要請に応えられるわけでない。NVQ level 2 の資格を求めて仕事ベースの訓練プログラムを始めている学生が 2 万人おり、こうした人達は Career Service により認知されるが、雇用も訓練も受けていないことを示している。彼らを、Apprenticeship によって支援したいが多くはレベルも低く、社会的ないし行動的問題も抱えている。

一方、Apprenticeship にも参加せず、働くことのできない若者に対し Entry to Employment というプログラム<sup>31</sup>を用意するべく、LSC により引く受け手を慎重に選定したいと提言している。その場合は引き受け手の決定は Connexions Service が行い、提供者には特別の支援を用意される。

#### (5) Apprenticeship の目標と称号(Entitlement)授与

現在は若者(21歳以下)の20%が参加しており、その数は約14万人である。これを2004年の16歳から21歳の若者の目標を28%の17・5万人とし、2010年にデンマークとオランダと同じように35%、23万人を達成したいとの長期目標を持つ。受け入れ先は、目下19万ヶ所で、受け入れ先を3万6000ほどさらに増やす。経営者の方は目下全体の6%であるが、これを25人以上の雇員を抱える経営者を17%に増やしていく。このため、資格については、英語・数学を含め5つのA~GのGCSE資格を持つ16~17歳の若者に対するApprenticeshipの受け入れ先に称号(Entitlement)を付与するようにLSCが検討すべきである。

またEntry to Employmentコースを終え、コミュニケーション能力や数字の応用によりlevel 1の基本スキルを取得した結果、Apprenticeshipに入るのに相応しい人の受け入れ先にも称号付与がなされるべきと提案する。さらに、16~17歳の若者や19歳以下でFoundation M. Apprenticeを成功裏に終えた人にはAdvanced M. Apprenticeで財政支援を受けられようとするべきとしている。

#### (6) Apprenticeship の振興(promotion)

Apprentice の認知度が高くないことから短期・長期の達成目標を立てて推進しようという方針が *Cassels Report* から伺われる。

##### ① ブランド化と目標 (Branding and Targeting)

LSC と教育技能省とが M. Apprenticeship をブランド化すべく共同で積極的にキャンペーンすべきであり、またシングル・ブランドにすべきである。マーケット先は College teachers, Career teachers, Connexions Service, Personal advisers, 親、友人、経営者である。なお、NTO はマーケット・リサーチに関して、M. Apprenticeship の認知度は、経営者の 75%、14~17 歳の若者の 63%、親の 62%、教員の 89%、Career teacher の 94% が承知していることはマーケットから分かるが、M. Apprenticeship の実際と内容は表面的であり、若者の 28% しか Apprentices が訓練中は有給であることを知らない。なお NTO は枠組みについての正式文書をつくり、若者や親に情報を与えるべきである。

##### ② Action Plan の実施

2004 年までの実施計画は出来上がっている。その基本は LSC グループが Apprenticeship の全要素を纏める首脳グループを結成し、本プランを進める。また、運営面では教育省大臣が LSC と共に、10 以下のメンバーと司会者をもつ Advisory Board を設置して、LSC の若手学習委員会の問題に注力すべきである。

なお、LSC の運営グループ部門には、LLSC, NTO, National Council, QCA と教育技能省の役人が加わるべきで、司会は LSC の首脳が行う。政府は向う 3 年以内にイングランドにおける Apprenticeship に関する主要機関の役割を定めるよう提言する。

Apprenticeships の促進に向けての Action Plan が機能していくため関係組織の役割と責任を明確にしていることが注目される。

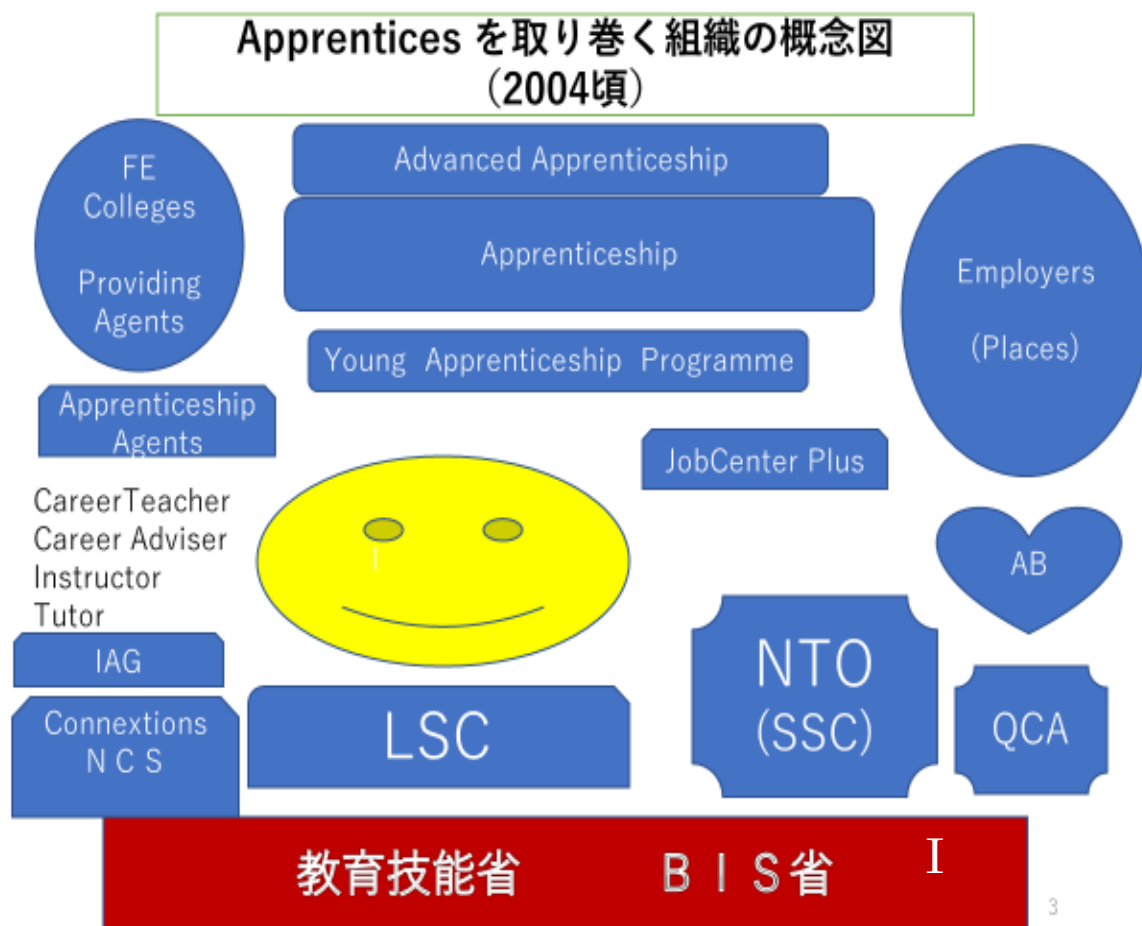
以上が *Cassels Report* で纏められた M. Apprenticeship に対する提言内容であるが、極めて広範囲の点から詳細な分析がなされていることが分かる。特に、Apprenticeship への普及・促進が強調さ



れており、そのために LSC を創設し、具体的に Apprenticeship を普及させる役割を負わせたことは注目して良い。

なお、**Cassels Report** に記載されている各組織と訓練生との関係を理解するため筆者作成の図1を参照願いたい。

図-1



Apprenticeships の促進に向けての Action Plan が機能していくためにも関係組織の役割と責任が明確になるかが鍵を握っているように判断される。

### 2-3. 21<sup>st</sup> Century apprenticeships 公表経緯と提言

ブレア政権は、*Cassels Report*、*Tomlinson report* や National Skills Task Force の調査報告書、*Skills for all* などの提言をもとに教育技能省と LSC が作成した総括提言ともいべき *21<sup>st</sup> Century apprenticeships*(2004)を公表する。

この報告書は詳細な *Cassels Report* を活かしながらも、大枠としての目標と Apprenticeships に関する期間、職業資格、ブランド化の推進など具体的な政策が打ち出されていることに注目したい。特に NTO に代って設置される 産業別技能協議会 (Sector Skills Council、以下 SSC<sup>32</sup>の重要性を強調し、LSC、政府、Connexions ,Awarding Body に関するネットワークの役割と責任を明確にしていることが特徴となっている。

*Cassel Report* と対比し、併せ読むことにより、職業訓練政策を再構築するブレア政権の意欲が極めて大きいこと分かる。本節ではその概要について述べ、提言を紹介する。

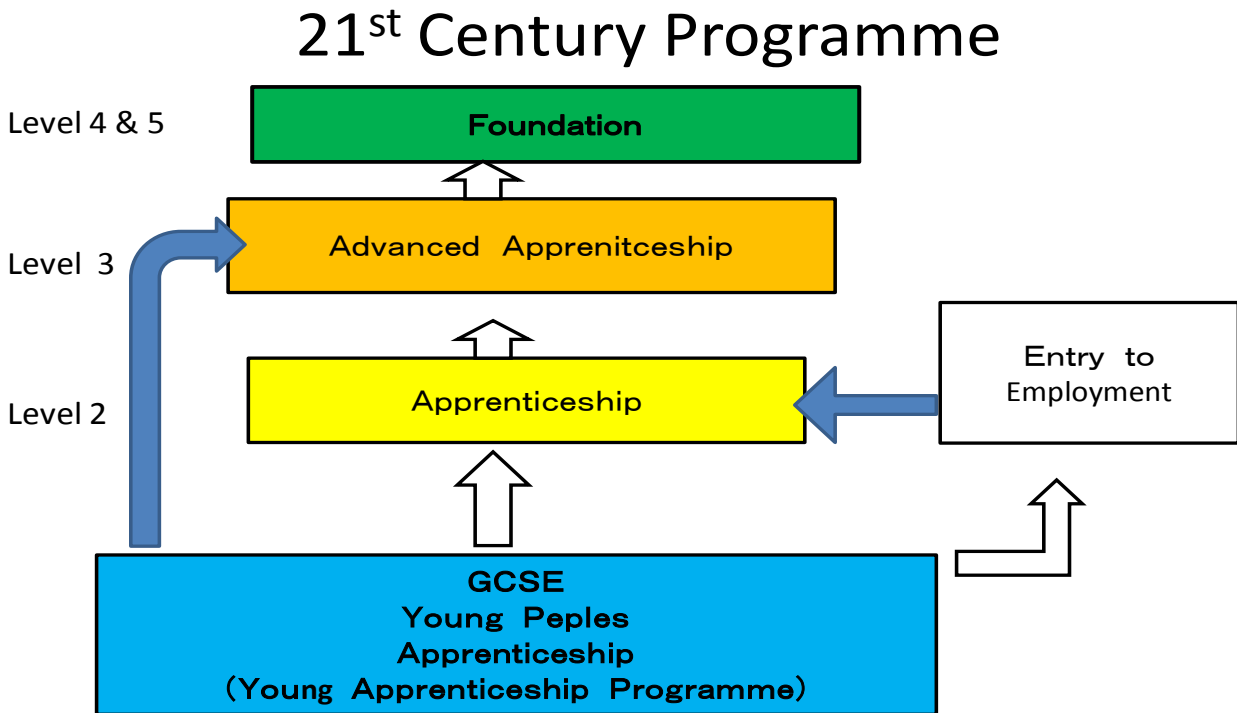
#### (1) 21<sup>st</sup> Century apprenticeships の概要



新しい Apprenticeships プログラムを目指す報告書が *21<sup>st</sup> Century apprenticeships* で、*End to End Review of the Delivery of Modern Apprenticeships* という副題をもつ。報告書では 3 万 6000 人の経営者を含め 4 万 2000 の組織と 22 万 4000 人の訓練生を一度に育成する M. Apprenticeships が目指しており、経営者や学習者に便益を与える普及システムに種々の強みがあると主張する。その一方で、現存の Apprenticeships の組織が中央集権的で地域や業界の要請にこたえていないことも指摘する。

その上で、イングランドには優れたスキームがあるが、21 世紀の新しい Apprenticeships programme を作り上げるためには、経済にインパクトを与える経営者個人、訓練生、生産性の発展・質の向上に関連したブランド化が一層必要と主張、改めて 2004 年までに若者の 28%、17.5 万人が参加する目標を掲げる。さらに、既存の M. Apprenticeships に関する思考を変えて、KS4 の生徒に職業学習(vocational learning)を実施することにより基礎学位(foundation degree)まで持ち上げるという枠組みも明らかにしている。因みに、図 2 は、訓練生が 資格を取得しながら Foundation レベルまで到達する新しい Apprenticeship プログラムである。

図一 2



Source: 21<sup>st</sup> Century Apprenticeship

本図で示したとおり、2004 年時点における M. Apprenticeship プログラムは、Foundation Degree へ到達するため新たに 14~16 歳を対象とする Young Apprenticeship Programme (Young Peoples Apprenticeship) を導入する<sup>33</sup>。それを土台として、その上に Level 2 の Foundation M. Apprenticeship と Level 3 の Advanced apprenticeships をおく体制が描かれている。

## (2) 21<sup>st</sup> Century Apprenticeships における諸提言

報告書は、①新しい 21 世紀 Apprenticeship プログラム、②成果の向上(Product Development)③推進とブランド化(Promotion and Branding)④普及とプログラム運営のための組織構造、⑤目標という提言項目から構成されており、普及に注力すべきとの意向が強く打ち出されている。

### ① 新しい 21 世紀の Apprenticeship プログラムの姿

\* New Youth Programme を経て参加する人は、働いている人、ないし GCSE 資格を取得した人とすべき。またこのプログラムは、14 歳から始め、Apprenticeship 資格に結びつく単位と諸要素を求めて頑張る Trainee とすべき

\* M. Apprenticeships へ進み、その上で Advanced Apprenticeships ないし適宜に Foundation Degree 進める明確なルートがあるようにすべき

\* M. Apprenticeships Advisory Committee が薦める 8 週間の見習い期間を有する約束が、経営者と訓練生によって明確になされること

\* プログラムは何処でも受講が可能で、訓練生は一人の経営者から洗練されたシステムであれ、必要な体験を全て受けることができるものでない。だから訓練生が動き、それとともに Apprenticeships の地位が伴うことになる。

\* プログラムに入る人は誰でも財政的に負担を課されてはならない

## ② 成果の向上(Product Development)

\* SSC は Apprenticeship の加入標準を推薦し、求められる十分な技能状況を決めることができる裁量と権限が付与されるべき。さらに SSC は新しいスキームを発展させ、既存のプログラムを見直すようにする

\* 職業資格の見直しと単位の一体化・互換を進めるに際して、Apprenticeship の枠組みは単純でより弾力的なもので、経営者の集团的ニーズに関連した要素選択を伴う業界のコア部分に集中すべきである。コア部分とは NVQ、技術証明書や雇用に必要な読み書きをカバーするもの

\* 質の確保と普及のため、Instructor、Tutor、査定者に対する支援プログラムを導入すべき

\* 目的をすすめる評価を確立していくため、LSC と QCA は、SSC 共通の価値を決める一つの過程があることを確認すべき

## ③ 推進とブランド化

\* 経営者への推進と全国的業界への宣伝を含めた Apprenticeship に対する LSC のマーケットプランを実践すること

\* Connexions, JobCenter Plus, Information Advice and Guidance (以下、IAG)のネットワークを構築し、採用の際には ICT の潜在性を見出すことにより M.Apprenticeships のための「革新的な解決ハウス」(昇進、マッチング、コーチング、移転等をカバーする)の可能性を関係者と開拓する

\* 経営者に対する訓練と進展のための総合サービスを提供することができ、技能戦略で打ち出された革新的普及モデルを推進するための M.Apprenticeships ネットワーク計画を描くことができる

## ④ 普及とプログラム運営のための組織構造

\* LSC, SSC, 政府, Connexions, IAG, 授与団体(Awarding Body)などの組織は、如何に M. Apprenticeships の責任を伝え、誰が説明責任を果たすのか、詳細を述べることになる。

\* 教育技能省は大臣の指導の下に、M.Apprenticeships のためのプログラムやプロジェクトマネジメントを支援する運営委員会を設立する。そして指名された人に加入して貫き明確なビジョンとブランド価値を作り出すことを第一におき、専門的な普及文化と変化のシステムティックな運営を行う

\* 一つ以上の LSC、一つ以上の業種をカバーする提供者と契約するため、新たに単純化した国のプロセスを決めるべき

\* LSC は、SSC と作業をすることに集中できるビジネスユニットをつくるべき

\* 評価に対する明確な研究手法、生産性向上の証拠、訓練生の成功、教育手法、職場での作業に関する情報を確立すべき

\* 経営情報が時宜を得て、正確であるか(特に経営者の介入と昇進に関し)を確認するため、成功の測定、パートナーグループを越えての経営情報作業を構築をする際に官僚的な態度を減らすこと

## ⑤ 目標

\* M. Apprenticeships プログラムへの参加目標を成果に基づく強力な方策に切り替える。新しい目標は、Apprenticeships や Advanced Level の資格を得た若者と大人の達成割合を基盤におくべきである。

\* 実績を追跡するためには、データは興味関心、最初の登録、試行期間の修了、参加、Level 1.2.3 の達成に基づいて整理する

以上のように *Cassels Report* による提言等をベースに作成された *21<sup>st</sup> Century apprenticeships* を考察すると、新しい Apprenticeships の推進に向けての大きな枠組みが示されているのが特徴で、経済にインパクトを与える経営者個人を重視するとともに、生産性の向上と Apprenticeships の質関連のブランド化に傾注していることが伺われる。そのため LSC, SSC, 政府、Connexions, IAG, Awarding Body の個々の役割と責任を明確にしていることが特徴となっているのも *Cassels Report* の影響が色濃くでていることが分かる。

なお *21<sup>st</sup> Century Apprenticeships* では学生に対する政府支援(Funding)に関する提言はないが、同書の添付資料 Annex6 において M. Apprenticeships プログラム における農業分野における支給額、計算方法が記載されているので基本的な思考は伺われる<sup>34</sup>。

### 3. ブレア政権の Apprenticeship 政策を实践に結び付けるキャメロン政権

これまでブレア政権に至るまでの Apprenticeships 施策の成立過程と提言について考察してきたが、キャメロン政権下ではブレア政権の Apprenticeship 政策提言を一層発展させて、2020 年ビジョンの实践に向けて職業訓練政策を進めている。この検証は稿を改めて論じるが、キャメロン政権は変化の激しいグローバル競争時代にあつて Apprenticeship 制度の在り方・見直しと将来に関して D. Richard 氏に提言を依頼する。その結果としての *The Richard Review of Apprenticeship* を全面的に支持・推進していることが詳細な取組に繋がっていると、本稿では指摘しておく。

勿論、その前提には、ブレア政権が 2009 年法としての Apprenticeship, Skills, Children and Learning Act(2009)に沿って *Cassels Reports* などの諸提言をもとに *21<sup>st</sup> Century Apprenticeships* を発表していることが基礎・土台になっていることも承知しておきたい。

ここで、キャメロン連立政権誕生後の職業訓練政策を大凡に検証してみると、以下のとおり順序立てて政策の实践に努めてきたことが分かる。

- ① 政権に就いた直後の 2010 年、戦略文書、*Skills for Sustainable Growth* を公表する<sup>35</sup>とともに、その構想を実施に移すため、職業教育の強化を図る提言書、*Wolf Report* を発表する(田中、2016)。さらに 16~24 歳の就労を促す政策文書、*Building Engagement, Building Future* を公表する。
- ② その上で職業教育ならび職業訓練の基盤をなす Apprenticeships の推進を図り、Higher Apprenticeship の活性化のため 2500 万ポンドの財政支援などを行うことを表明する。また Training Providers を含めた 19 団体に 1900 万ポンドの助成を付与するなど助成を強化する。2011 年には教育省(DfE)と BIS 省が 2009 年法に従い *Specification of Apprenticeship Standard for England(SASE)*を作成し、Apprenticeship の資格枠組み(Framework)とミニマムの要求事項(minimum requirement)を公表する<sup>36</sup>。この指示こそ *Cassels Report* の提言に沿い職業訓練政策の大枠を定め Apprenticeship 施策の細部化を図ったものといえる。
- ③ こうした方針と指示を関係団体などに伝えた上で、政府は既述の *Richard Report* にもとづき、2013 年 4 月に政策文書、*Rigour and Responsiveness in Skills* を公表する。その内容は、イギリスが教育と技能システムがこれまで悪かったことの結果、失業者の増大と技能不足をもたらしたことの反省に立って、Skills System の改革に向けて枠組みの向上や失業対策、Apprenticeship の強化を打ち出す。
- ④ 2013 年 10 月に具体的な指針を *The Future of Apprenticeships in England: Implementation Plan* として発表する。ここではこれまでの枠組み(Framework)に代えて、経営者が主体とするスキルや知識に関する基準(Standard)の作成とそのための Trailblazer 構想を打ち出す(Mirza-Davies, 2016)。
- ⑤ 2013 年 10 月に *The Future of Apprenticeships in England: Guidance for Trailblazer* なる政策文書を公表し実践に移し、2015 年には *English Apprenticeships: Our vision 2020* を発表する。

このようにキャメロン政権の政策推移を辿ると、そのベースになるのは BIS 省による調査報告書<sup>37</sup>を始めとする幾多の提言をもとに政策立案していることが分かる。

しかし、キャメロン政権は EU 離脱に関する国民投票の結果を受けて退陣し、2016 年 6 月にメイ新政

権が誕生しているのか、キャメロン政権の施策がどのように新政権に引きつがれるのか、今後の推移を見守ることにしたい。

#### 4. まとめ

徒弟制度が崩壊した1970年代からApprenticeshipの歴史を振り返ってまとめに代えることとする。

サッチャー政権は失業対策を進め職業能力醸成のため技能および職業訓練に力を入れ、1938年にYouth Training schemeを導入したが、修了者の就職が難しいことや訓練を回避する者が多く、成果が余り上がらなかったと考えられる。この要因は、移民を受け入れ、BAME<sup>38</sup>が多い多文化社会故に英語など読み書きや計算が出来ないという実情があったものと考えられる。

こうした状況下で、1989年にTraining Enterprise Councilsが創設され14の領域で産学が連携して指導する体制が土台になり、さらにはNVQ制度の導入やアカデミックな資格制度が整備され、1994年にM. Apprenticeship制度が導入された。

ここで1994年に導入されたM. Apprenticeshipの特徴・課題について筆者は以下のように纏めてみた。

- ① 働きながら稼ぐというルールが明確になっていなかったこと
- ② 受容できるNational Frameworkがなかったこと
- ③ 経営者が異分野を含めた全体を決定できる体制になかったこと
- ④ 資格を含め教育システムと労働システムが相互に繋がっていないこと

こうした根本的な課題を抱えていたが故にサッチャー・メージャー政権のもとで制度化されたM. Apprenticeshipは、職業訓練制度として実質的に機能しなかったものと考えられる。

ブレア政権の時代に入るや、種々の提言がなされるが、なかでもM. Apprenticeship Advisory Committeeの提言書、Cassels Reportが公表され、それをベースに作成された**21<sup>st</sup> Century apprenticeships**によって新しいApprenticeshipの基本的な骨格とプログラムが形成され、2004年以降の新しい秩序である。

これは既述のとおり、14歳以上の若者を対象としたYoung Apprenticeshipを創設しそれを土台にしてlevel 2のFoundation Apprenticeshipとlevel 3のAdvanced Apprenticeshipを経てFoundationに進む体制にしていくが、こうしたプログラムができたのも、ブレア政権はサッチャー政権の職業訓練政策の実態を洗い直し、法的な制度を整えるために2009年にApprenticeship, Skills, Children and Learning Actを制定したことを改めて強調しておく。

しかし教育と職業訓練に力を入れてきたブレア政権も末期にはロンドン地下鉄テロやイラク戦争介入など政権が志向したことは別の理由によってブレア政権は退陣を余儀なくさる。

キャメロン政権に入ると、既述のとおり、積極的にApprenticeshipの「枠組み(framework)」に代えてICT時代に相応しい分かり易い基準(standard)に変更していく政策を進めていく。なかでも「枠組み」における経営者の協議機関としてのSSCの役割と責任を明確にしたことやLSCの後継機関、SFAの役割が極めて大きい。この検証についても稿を改めて考察のこととする。

一方、わが国の若年雇用問題との関連の有無について若干触れておきたい。結論をだすにはさらなる検討・研究が必要であるが、アカデミックな資格と職業資格をベースに対応しているイギリスの雇用政策をわが国にそのまま適用することは難しいと思慮している。アカデミック資格のみならず職業資格に取り組んだ歴史の積み重ねがわが国とは異なるからである。しかしながら、産学が連携し、経営者の意向を反映して雇用問題を解決していくイギリスのやり方は注目すべきであり、実際に政策を運営する政府の下部機関の役割と責任を明確にしたことこそ、わが国が見習うべきことなのではと考えている。

#### 参考文献

- BIS (2004) Understanding the link between employers and schools and the role of the National Careers Service (BIS Research Paper 206)
- BIS (2010) *Skills for Sustainable Growth*
- BIS (2011) *New Challenges, New Chances*

- BIS(2012)Evaluation of Apprenticeships :Employers( BIS Research Paper 77)
- Chappell, James(2011) Apprenticeships and Progression to Higher Education, Linking London
- DfES (2004) 21<sup>st</sup> Century apprenticeships~ End to End Review of the delivery of Modern Apprenticeships
- DfES(2001 ) The Report of the Modern Apprenticeship Advisory Committee *Modern Apprenticeships: The Way to Work, (Cassels Report)*
- DfEE(2010) *Learning to Succeed Post-16 Funding:*
- DfE & BIS (2013) *Rigour and Responsiveness in Skills*
- DfE & BIS (2015) Traineeships
- Doug, Richard, (2012) *The Richard Review Apprenticeships*
- Foster, A (2005) *Realising The Potential*
- Gospel, H.F.(1995) The Decline of Apprenticeship training in Britain, Industrial Relations Journal  
Industrial Relations Journal
- GOV.UK (2016) Become an apprenticeship
- House of Common・Mirza-Davies, James (2015) Apprenticeships Policy, England prior to 2010
- House of Common・Mirza-Davies, James (2016) Apprenticeship Policy in England
- HM Government (2013), *The Future of Apprenticeships in England: Implementation Plan.*
- HM Government(2015) English Apprenticeships: Our 2020 vision
- HM Government(2015)Fixing the foundation : Creating a more prosperous nation
- HM Government(2015) The Future of Apprenticeships in England:~Guidance for Trailblazers-from standard to start
- OECD(2014) OECD Review of Vocational Education and Training Skills beyond Schools
- Lee, D.(2012) ”Apprenticeships in England : an overview of current issues”
- Macleod, Deidre and Hughes, Maria (2005) Apprenticeships : a Review of Recent policy and Practice  
National Apprentice Service (2016) *Employer Guide to Apprenticeships and Traineeships*
- National Task Skills Force (2001) :Skills for All: Proposals for a National Skills Agenda( Final Report of the National Skills Task Force
- Leitch, S.(2006) *The Reitch Review of Skills*
- Leaning and Skills development Agency (2010)Entry to Employment Participant study
- Lourie, j.(1995,1996) Employment and Training Scheme for Unemployed
- Skills Funding Agency(2015) *Employers' Experience of Higher Apprenticeship: Benefits and Barriers*
- UKCES(2013) OECD Review : Skills Beyond School Background Report for England
- Working Group on 14-19 Reform (2004) *14~19 Curriculum and Qualification Reform (Tomlinson Report)*
- Wolf, A(2015) *Fixing a Broken Training System: The case for an apprenticeship levy*
- Working Group on 14-19 Reform(2004) 14-19 Curriculum and Qualifications Reform
- YPLA(2010) Evaluation for the Young Apprenticeships
- アンドリュ・ローゼン(2005)川北稔訳『現代イギリス社会史』岩波書店
- トレヴェリアン(1983)松浦高嶺・今井宏訳『イギリス社会史2』みずず書房
- 小杉礼子、堀 有喜衣編(2006)『キャリア教育と就業支援』勁草書房
- 田中宣秀(2011a)「イギリスにおける若年者雇用支援とキャリア・ガイダンスの発展～コネクション・サービシに至る経緯に着目して」、名古屋大学大学院教育発達科学研究科附属生涯学習・キャリア教育センター『生涯学習・キャリアセンター』紀要 第7号
- 田中宣秀(2011b)「イギリスにおけるキャリア教育・ガイダンスの系譜・現状・課題」日本インターナショナル学会研究年報、第14号
- 田中宣秀(2012)「イギリスにおける Work-related learning の系譜・現状・課題」名古屋大学大学院教育発達科学研究科附属生涯学習・キャリア教育センター『生涯学習・キャリアセンター』紀要第8号
- 田中宣秀(2014)「キャメロン政権による中等教育政策の系譜・現状・課題」名古屋大学大学院教育発達科

学研究科附属生涯学習・キャリア教育センター『生涯学習・キャリアセンター紀要第10号』  
田中宣秀(2016)「イギリスの若年者向け職業教育施策の系譜・現状・課題」名古屋大学大学院教育発達科学研究科技術・職業教育学研究室『技術教育学の探究』第14号  
日本経済新聞社(2007)『イギリス経済再生の真実』  
藤森克彦(2002)『構造改革 プレア流』TBS ブリタニカ  
本田一成(1998)『イギリスにおける職業訓練制度の構造』日本労働研究研修機構、日本労働研究機構紀要、N078  
労働政策研究・研修機構(2009)『欧米諸国における公共職業訓練制度と実態』  
労働政策研究・研修機構(2014)『イギリスにおける能力評価指標の活用実態に関する調査』  
G・メイナード(1989) 新保正二訳『サッチャーの経済革命』日本経済新聞社  
マイケル・サンダーソン、安原義仁他訳『イギリス経済衰退と教育』晃洋書房  
森嶋通夫(1977)『イギリスと日本』岩波新書  
森嶋通夫(1978)『続イギリスと日本』岩波新書  
森嶋通夫(1988)『サッチャー時代のイギリス』岩波新書

- 1 本稿におけるイギリスという表現は、特段の注釈がない限り、イングランドを対象にしている。特に、Apprenticeships に関する議論はイングランドを中心に実施されているからである。
- 2 BT では 2010 年に 221 か所の事業所に 2 万 4000 人の応募者があったという(Lee, D.2012) ,体験者は年間 1 万 1000 ポンド~1 万 4000 ポンドの報酬が貰え、応募に成功すると情報技術、Telecom, 顧客サービスの専門家になり、BTEC や Foundation Degree の資格を取得する。
- 3 本稿では Modern Apprenticeship が導入される 1994 年以前の制度を徒弟訓練制度と標記し、それ以降は Apprenticeship(s)という表現を採用。Apprentice も 1994 年以前は徒弟、それ以後は訓練生または Apprentice とした。
- 4 James Mirza-Davies(2015) など論考等をみると中世の medieval craft guilds まで遡ることができることとした記述が多い。また、600 年以上の歴史があると記載されることも多い (DfE& BIS, Rigor and Responsiveness in Skills 参照)。
- 5 トレヴェリアン(1983) は 1700 年当初の Apprenticeship に関する状況は、家内工業制と工場制の中間に位置する職場で、多数の徒弟ならびに賃金を貰う職人がいたと記している。
- 6 企業も Apprentice の採用を止め、政府の産業訓練施策に頼り(Gospel 1995)、政府はこれまでの仕事関連の訓練(work-related training) から訓練の質を目指して、工作技能者の不足問題に取り組んだことが伺われる。
- 7 A. ローゼン(2005、p 114) によると、1963 年に労働党が総合制中学システムの全国的展開を公言、併せイレブン・プラス試験の廃止を発表する。また同年のロビンズ報告が社会に与えた影響も大きい。そこでは、「階級、ジェンダー、地域の壁が高等教育を受ける機会を奪い、才能が眠っているとし高等教育の拡大」が提言された。具体的には 6 つの新型大学を創設、college of advanced technology を技術大学とし、10 のカレッジに大学の資格を付与する。また、1988 年の教育改革法ではポリテクを地方教育委員会の管理から外したこともあり、大学とポリテクの区分が薄れた。1992 年にはその区分も無くなり、1994 年においては全 18 歳人口の 1/3 が高等教育を受けることとなったという。
- 8 1970 年に 6.1%であったインフレ率は 74 年に 17.3%、75 年には 21.5%まで急増したという(藤森 2005、p 63)
- 9 YTS は 16~17 歳の離学者を対象とした仕事関連訓練で、サッチャーが Youth Opportunity Programme に代えて 1983 年に導入、MSP によって運営された。なお、訓練生は政府補助を受け、年間に最低 13 週の訓練を受けた。
- 10 1995 年 2 月 13 日付けインデペンデント紙は、Youth Training scheme に参加した若者の 58%が就職できなかったと労働党のスポークスマンが語っている。
- 11 単に Apprenticeship と呼称されることもある。
- 12 政府は職場の技能を高めることにより生産性を高め、経済成長を促す狙いがあった(DfES,2004 End to End review)。実際には 1993 年にイングランドと Wales、翌 1994 年にスコットランドで 1994 年に導入され、1995 年に全国で広まり 1998 年まで続く。しかし、20%の若者が Modern Apprenticeships に参加したが(Cassels Report) 16~17 歳が増えない等の問題がおこる。
- 13 1979 年に 37 万人の apprentice が 1995 年には 18 万人に減少した(Mirza- Davies)。また 1900 年の始めは 34 万人であったが、1960 年の中旬には 15~17 歳の離学生 3 分の 1 しか Apprenticeship に入らなかったという。
- 14 Cassels Report によれば、次に業種が Apprentice を受け入れている。Engineering and Manufacturing Technology、Business, Administration and Law、Customer Service、Construction、Planning and Built Environment、Motor Industry、Electrical Installation Engineering、Hotel and Catering、Health and Social Care、Hairdressing、Retailing、Child Care、Accountancy、Plumbing、Leisure、Travel and Tourism、Telecommunications、Information and Communication Technology、Printing、Management
- 15 1978 年に James Callaghan 政権下で 16~18 歳を対象とした Youth Opportunities Programme がスタート、

- 1983年にYTSと改称、さらに1990年にYouth Trainingとなる。
- 16 ニューディール政策が1998年に導入。6ヵ月以上失業中で失業手当を受けている18歳~24歳の若者を対象にした失業対策。参加しなければ求職者給付を減額・停止した(小杉、堀、2006)。
- 17 メジャー政権末期の1996年にDearing卿を議長とする委員会を発足。20年先を考えた高等教育の目的、形態、構造、規模、支援がどうあるべきか検討し、翌年、政府と支援団体に対する提言が公表された。主な内容は、\*学部生の授業料の支援は政府の支援のみならず有利子支援という混合型にすべき、\*副専攻の選択、\*教育に携わる者の訓練、\*質保証、\*教育資格と職業資格の統一的枠組みの確立を提唱した。
- 18 UKCESは2008年に設立された非政府系公共団体。教育技能省から支援の支援を受けて、経営者に対して職場を如何に良くするかなどのリーダーシップ情報などを提供する業務を行っている。
- 19 LSCはThe Learning and Skills Act(2000)の下で、72ある訓練企業協議会(Training and Enterprise Councils)と継続教育機関支援協議会(Further Education Funding Council for England)を母体に、FEの支援組織として2001年4月に創設。しかしCollege建設に絡む不祥事で2009年に廃止、業務は16~19歳の学生支援を行うEducation Funding Agencyと2010年設立のSkills Funding Agencyに移管。現在、Education Funding Agencyは教育省直轄の学校等教育機関(College, Providers, Akademieなど)への特別支援組織となっている。
- 20 M. Apprenticeship Task Forceは如何に経営者の従事する機会を増やし、経営者の関与を確立、持続させることを検討する(Cassels Report. p22)。
- 21 Tomlinsonは、14~19歳のカリキュラムと資格を改善する必要性を説き、全てのプログラムはCoreとMainの学習から構成されるべきとした。数学・国語・情報(ICT)は高レベルで達成、現在のGCSE, ASレベルやAレベルのような資格はDiplomaの枠組みに代えるべきと提言している。
- 22 Reitchは成人の半分にあたる1700万人が数字に弱く、500万人は読み書きが十分でないとしたイギリスの現状分析の下、グローバル社会のなかで経済成長、生産性、社会正義(social justice)を最大限にするには職業訓練プログラムと訓練の質改善の必要性を主張。事業主の発言力強化(雇用・技能委員会の創設)、Sector Skills Council(産業別雇用委員会)の改革、複雑かつ官僚的であるApprenticeshipの改善も提言。
- 23 Fosterは、20万人のNEET、働く大人の14%が資格を持たず、国語と数学のレベルが1以下の大人が500万人いる状況下、Employabilityと学習者の進歩に関する明確なミッションと説明責任を求めるFE改革を提言。
- 24 Employerの訳語について雇用主とか自営業主と記載されることがあるが、本稿では経営者として統一した
- 25 DiplomaはNational Training Organizationsにより発行される。またNTOはApprenticeshipへの参加から修了まで期間などを分野ごとに策定する組織である(Cassels Report p15)。
- 26 さらに、中等教育からApprenticeshipに接続し、さらに個人へ奨学支援するとともに学位へ繋がるカリキュラムを経て高等教育への進学を強化すると補足している。
- 27 2003年時点で70以上あった各地域の訓練組織、National Training Organizationsは2009年にSector Skills Councilに統合される。またSector Skills CouncilにはSkills for Business Networkがあり、イギリスにおける技能と生産性に責任をもつ。一方、The Sector Skills Development AgencyはSSCの支援をする(出所; UK Center for Materials Education)。
- 28 Qualification and Curriculum Development Agencyの略で1997年に創設されNQFを導入。しかし2010年に解散しその機能はOfqualに移行する。
- 29 ブレア政権時代のConnexions Serviceはキャメロン政権になってNational Careers Serviceに発展していく。
- 30 前身はLearning and Skills Councilで2010年に閉鎖されると同時にYoung People's Learning Agencyと2010年にSkills Funding Agencyに機能が移る。その後Young People's Learning AgencyはEducation Funding Agencyとなる。従って、Funding BodyとしてはSkills Funding AgencyとEducation Funding Agencyがあり、FEはSkills Funding Agencyが行う。なおEducation Funding Agencyは教育省直轄の学校等教育機関(COLLEGE, Providers, AKADEMIES, SCJHOOLS)への特別支援組織であるがHEの助成は、Higher Education Funding Councilが行う。
- 31 Entry to EmploymentはLSCによって支援を受け仕事を主体とした学習(work-based learning)を伴う画期的な学習プログラムである(nfer publication)、なお、Learning and Skills development agency(2003)のEntry to employment Participant studyに詳しい。
- 32 産業別技能協議会(SSC)は経営者主導による組織で政府からUKCESを経由して認可される。目標は①apprenticeship基準の発展と運営において経営者を支援、②スキルギャップや不足を減らし、生産性を向上させる、③各分野の労働力の技能向上、④学習する供給を改善する4つを掲げている。かくして産業界における将来のスキル予想や全国職業基準(NOS)の発展に寄与、さらにApprenticeshipの枠組み、新しいApprenticeship基準のデザインをする。
- 33 2000年時点におけるNVQ2以下の資格を目指しwork-based trainingを体験した若者は2万人であった。この実態を土台にしてYoung People Apprenticeshipの創設している。詳細についてはYPLA,2010を要参照。なお、Foundation M. Apprenticeshipは単にApprenticeshipと呼称される。
- 34 AgricultureにおけるAdvanced Modern Apprenticeshipの場合、National Rateが5705ポンド、地区割増(20%)とTechnical Certificate 1395ポンド、計8241ポンド(27ヵ月分)の80%の月額分の支援を受ける。残り20%は資格修了後に受ける。
- 35 Skills for sustainable Growthでは、政府が持続的成長を促し、社会的ほうせつと社会的移動を目指し、大きな



社会をつくるにはまず Skills を有した人材を増やすこと。そのために如何に自由でユーザー中心の FE とスキルシステムの構築が必要であると説く。

- <sup>36</sup> SASE によれば、Intermediate Apprenticeship, Advanced Apprenticeship 並びに Higher Apprenticeship ごとに、①業界分野(sector)に関連する資格、②基本技能(Functional Skills) /GCSE とその他選択、③雇員の権利と責任(Employee Rights and Responsibility) ④Personal Learning and Skills について詳細に規定している。例えば、Higher Apprenticeship の場合、専門資格を取得する単位総数を指定、level 4 ないし level 5 を目指す場合最低 90 単位 (QCF ベース)、level 5 ないし level 7 を目指す場合 120 単位が必要とし、期間は最低 12 カ月、週 30 時間雇用などを規定している。
- <sup>37</sup> BIS 省は、Understanding the link between employers and schools and the role of the National Careers Service(2004)のような BIS Research Paper を都度 発表しており、データは豊富に揃っている。
- <sup>38</sup> BAME は Black, Asian, minority and Ethnic の略である。因みに Asian or Asian British 7%, Black or Black British 3%, British Mixed, 2%, Others 1%となっている。