

## キャメロン政権が追求した Apprenticeship に関する将来計画（補論） ～Trailblazers 活動による Apprenticeship 基準の策定過程を中心に

田中 宣秀

### はじめに

キャメロン政権は、就任以降 *Wolf Report* の提言を受けて職業教育に力を入れ、若年者の失業を減らすことを目標に尽力していることは周知のとおりである（田中、2016）。その一環としての、職業訓練施策、特に Apprenticeship のあり方に関しては、*Richard Report*<sup>1</sup>を受け、政府はその賛意を表すレポート、*The Future of Apprenticeships in England :Next Steps from the Richard Review* を2013年3月に発表する。同年10月には Apprenticeship 制度の将来像に向けての実施プランである *The Future of Apprenticeships in England : Implementation plan* を開示する<sup>2</sup>と同時に具体的な活動方針である *The Future of Apprenticeships in England : Guidance for Trailblazers* の第1版(1st version)を公表する。

2015年には *Guidance for Trailblazer* の更新版、*The Future of Apprenticeships in England :Guidance for Trailblazers from standards to starts* を発表し、新基準による Apprenticeship を2017/2018年度からの実施に向けて Trailblazers グループの活動を展開している<sup>3</sup>。さらに同じ2015年にイングランドにおける Apprenticeship の将来像ともいべき *English Apprenticeships : Our 2020 Vision* を打ち出す。

イギリス政府がこのような指針を公表する場合、種々の関連施策を同時進行で実施するケースが多いが、本稿では、*Our 2020 Vision* に結実するまでの経緯に焦点を合わせ、既述の報告書を紹介するとともに Trailblazers 活動による Apprenticeship 基準の策定過程を検証する。

### 1、キャメロン政権が指示した新 Apprenticeship プランと Trailblazers 活動

キャメロン政権が、ブレア政権の Apprenticeship 施策を結びつけた経緯については本論で言及した拙稿、「イギリスにおける Modern Apprenticeship の発展過程に関する一考察」において紹介したが、義務教育年齢が18歳に延びることもあり、2012年に *Study programmes for 16 to 19*<sup>4</sup>を発表する。これに続き、政府は、*Richard Report*にもとづき、2013年に *Rigour and Responsiveness in Skills*<sup>5</sup>を公表する。

かくして政府は経営者や専門的な経営者団体による Apprenticeship 基準（資格を含む）の策定に向けて政府公認の Trailblazers グループの活動を促すが、本章では、*The Future of Apprenticeship in England :Implementation plan*（以下 *Implementation plan*）と *The Future of Apprenticeships in England :Guidance for Trailblazers from standards to starts*（以下、*Guidance for Trailblazers*）の内容について検証するとともに Trailblazers の行動計画と実施内容を明らかにしていく。

#### 1-1.Apprenticeship の将来に向けての実施方針、Implementation plan の概要

本節では2013年10月に発表された実施方針、*Implementation plan* の概要を紹介する。この報告書は、発表に先がけ、3月から5月に掛けて、産業界、訓練提供者（Training Providers<sup>6</sup>）、資格授与団体（Awarding Body, 以下 AB<sup>7</sup>）、各分野を代表する組織等に質問表を送付するとともに資格、評価、基準、Apprenticeship 改革などのワークショップを開催する。*Implementation plan* の目的について筆者は8分野<sup>8</sup>における大手企業の経営者と専門団体に Trailblazers プロジェクトを本格的にスタートさせるための活動方針であると理解している。

その内容は以下のとおり Apprenticeships の役割、取組み内容や普及展開の3点から構成されている。

##### （1）Apprenticeships の役割（The Role of Apprenticeships）

16歳以上の Apprentice（以下、訓練生）を訓練することに目的があり、スキル（skills、以下、技能）の役割を確実に実践できるようすることが Apprenticeship 基準となる。与えられた職業には一つの基準がおかれることになるが、特定の職業に要する技能（skills）、知識（knowledge）、コンピテンス（competence、以下、能力）が記載される。

また、Apprenticeships の定義が改めてなされ<sup>9</sup>、技能が求められ職業における仕事（Job）である

ことが強調される。同時に、キャリアを形成するための移行技能たる英語・数学の重要性も改めて言及されている。

## (2) Apprenticeships の新しい取組み (The New Approach)

Apprenticeships は、経営者のニーズに合致するようデザインされた基準にもとづくもので、訓練生が、経営者によって作成された厳格で独立した評価を通して能力を示す必要があると強調する。また、全ての Apprenticeships の質を確保するため期間はミニマム 12 カ月とすること、ならびに経営者や訓練生にとって Apprenticeships の便益を推進する取組みについて総括する。具体的には以下のような新たな取組みが指針として示される。

- ①経営者主導の Apprenticeship 基準は、小企業による技能要請に合致し、かつ彼らが手に取り易い電子書類（A4判1～2枚）に特定の職業に必要な技能、知識、能力レベルを記載
- ②訓練生は基本技能（Functional Skills）ないし GCSE 資格を通して英語と数学を修得
- ③評価方法は一貫性を保ち、訓練生と経営者にとって Apprenticeships への信頼を増す
- ④Apprenticeships に格付け（Grading）を設けることで訓練生に優秀さを競わせ、労働市場における Apprenticeships の有効性の最大化をはかる
- ⑤支援システム（Funding System）の改革<sup>10</sup>は訓練の質を高め、Apprenticeships が経営者のニーズに応える
- ⑥政府の役割は、質の高い訓練を示し、そのインセンティブになるよう経営者を支援する

## (3) 新しい Apprenticeships の普及(Delivering New Apprenticeships)

産業分野にわたる Trailblazer グループが新しい Apprenticeship の基準と評価手法を開発していく。8つの産業分野の大手企業経営者と専門団体は、Trailblazers プロジェクトをリードすべく調印することから始まっている。また、Sainsbury's Gatsby Foundation が最初の Trailblazers プロジェクトに賛同し、2013/2014 年度に 160 万ポンドの支援をしたことも特記しておきたい。このことで官民挙げて Apprenticeships の普及に尽力していることも分かる。

なお、目下 20 万カ所の仕事場で訓練生を雇用しているが、全経営者の 13%に過ぎない故にこれから開拓する市場は広いと指摘する。さらに、Apprenticeship の改革を進め、訓練提供者を支援するため Ofsted の役割を強化する<sup>11</sup>。また継続教育の展開のため Education and Training Foundation を設立している。

## 1-2. Trailblazers 活動の指針としての Guidance for Trailblazers の概要

Implementation plan と同時に発表された:Guidance for Trailblazers、第1版では、Trailblazers 導入の意義、Apprenticeship 基準の展開、評価方法と日程表などが記載されており、既に活動が始まっている8分野に向けての指針を兼ねているというのが筆者の理解である。このため、将来の Apprenticeship プログラムの改善点として、①Apprenticeship の質の向上、②経営者を前面（運転席）におくこと、③システムの単純化、格付け化（Grading）の3点が強調される。

続いて、政府より 2015 年 12 月に詳細な改訂指示書である *Guidance for Trailblazers ~from standards to starts* が公表される。ここでは 2020 年に 300 万人を達成すべく Apprenticeship を広めたいとの目標を定め、①序：直近の政策・対応、②Apprenticeships 基準の申請、③Apprenticeships 基準の展開、④評価プランの展開、⑤普及のための支援と準備の5項目に亘る具体的な活動方針が示されている。

その特徴は以下のとおり、申請方法に関する字体やサインに至るまで細かな指示となっており、その概略を紹介する。

### (1) 序：直近の政策／対応 (clarification)

最新版において見直された主な政策事項は以下のとおり。

- ① 展開課程において小企業の対象も含める必要性から経営者グループを 2 人以上 50 人以下とする
- ② 関連職業に関する複数基準に関する対応
- ③ ミニマム 12 カ月とは最終時点評価（End Point Assessment、以下 EPA）前の期間である
- ④ 英語・数学資格は他のプログラム資格との見合いで EPA に先立ち行う

- ⑤ 英語・数学のクライテリア(Criteria<sup>12</sup> 以下、規範)にデジタル・スキル (digital skills) を加える
- ⑥ 評価方法は、詳細な評価組織が利用できるような評価計画を含む
- ⑦ Apprenticeships の格付け (Grade) は EPA においてなされる
- ⑧ Apprenticeships の質を規制する機構 (Institute of Apprenticeships) の創設<sup>13</sup>

#### (2) Apprenticeship 基準の申請

職業についての知識・技能・行動 (Knowledge, Skills and Behaviours, 以下 KSBs) を心にとめ、経営者が既に考慮していれば基準の詳細を理解できる。

一方、ある職業について Apprenticeship 基準がないならば、経営者グループの人達と興味表現 (Expression of Interest: 以下 EOI) の提出に向けて一緒に作業することもできる。申請にあたって以下に留意する

- ① EOI の職業上の規範：申し越しの職業がユニークであるか、既存の基準と重複することがないか、職業訓練にミニマム1年間を必要とするかどうか、高いレベルであるかどうか
- ② 経営者グループの規範：経営者は幅広い分野の経営者がおり、専門団体に所属しているか、雇用している人に対し思慮深いかどうか、基準を推進するために他の組織と一緒に仕事をすることを期待がもてるかどうか

#### (3) Apprenticeship 基準の展開(Developing an apprenticeship standard)

Apprenticeship 基準の展開が認められ、以下の規範のもとで経営者達と作業する。高品質を確保するため全ての Apprenticeship 基準に合致する7つの規範は以下のとおり。

- ① 短く、明快、理解し易く
- ② 職業に必要とされるすべての能力
- ③ 小企業を含めた経営者の支援
- ④ 20%の Off JT を含め最低1年間の訓練を必要とする期間
- ⑤ 専門の規制 (professional registration) との連携
- ⑥ 英語・数学とデジタル・スキル
- ⑦ ある状況下で強制的に必要な最低資格

なお、Apprenticeship 基準の展開するため改訂指示書には新しい Trailblazers において関係構築マネジャー (Relationship Manager) が BIS 省・教育省の Apprenticeships 大臣ないし技能支援局 (Skills Funding Agency 以下 SFA<sup>14</sup>から任命され、基準ないし評価について相談をすることができる体制になっている。さらに小企業のための Trailblazer Small Business Travel Fund<sup>15</sup>が用意されており、経営者、ないし専門団体は Gatsby 支援を受ける (最大160万ポンド) 体制もできている。

#### (4) 評価プランの開発 (Developing an assessment plan)

政府は Apprenticeship を通じて学んだ KSBs の総合評価としての EPA を含めることを要求しており、それに伴い評価プランができている。

この評価プランは EPA を記載した電子書類 (何が評価され、如何に評価されるか、誰が評価したか) であり、経営者が、訓練生の全ての職業能力を如何にして試すかの機会となる。また基準との関連については、経営者が訓練組織、評価組織、訓練生とその親を容易に理解できる独立した書類となっている。また評価プランは、政府が認め発表するもので、経営者と訓練生に対し Apprenticeship 修了後に KSBs が示されることになる。

特に、Apprenticeship 基準として成功を収めるためには、最も良い実践を活用することであると、次の2点に力点が置かれている。

- ① ある職業で行いたい主たる活動や技術知識なしに理解できる言葉で短くかつ明快地に記載すること
- ② ある職業で最も能力のある専門家から経営者が期待する KSBs の正確なリスト

なお、評価プランが公表されると、評価機関 (Assessment Organization) は提供できるサービスを提示し、SFA が主催する訓練生評価組織登録 (Register of Apprentice Assessment Organization : RoAAO) に申請し、経営者によって選定される。

また評価手法については、実践評価（Practical Assessment）、理論ならびに知識に関する口頭試験、プロジェクトの成果、仕事のポートフォリオ、外見評価（Observational Assessment）、筆記・選択試験、オンラインなどの視覚試験となっている。

#### （５）普及のための支援：

Apprenticeships の大幅な改訂として、政府は経営者に対し、訓練に関する支援のコントロール権を付与し、Funding（支援）モデルを提供することが普及のための目玉となっている。2014/2015 年度から始める予定で、内容は、①コアとなる政府協調支援（Core Governmental Contribution Cap）（経営者が 1 ポンド支援すれば政府は 2 ポンド支援）、②基準に対する 5 つの CAP 制採用<sup>16</sup>、③訓練提供者と訓練ならびに評価費用に関する料金交渉の機会を経営者が持つこと、④経営者への追加インセンティブ（500~2700 ポンド）の 4 点から構成されている。なお、以上は後述する Apprenticeship Levy（Apprenticeship 課徴金）システムが稼働する前の支援であるが、2016 年 1 月には新しい支援システムが発表される<sup>17</sup>。

## 2. Apprenticeship 基準の構成項目（SACE）、作業計画（Work Plan）の提出書類と記載事例

2009 年の ASCL 法の施行にともない、キャメロン政権は、2011 年に Apprenticeship 基準の構成項目に関する解説書、*Specification of Apprenticeship Standards for England*（以下 SASE）第 1 版を発表。これまで認知されてきた Apprenticeship の「枠組み」の必要最低記載事項（minimum requirements）を発表する。

その間、「枠組み」から「基準」へ変更するというのが政府の意向であるが、いずれの場合も必要最低事項は一緒であると筆者は理解している。SASE は順次公表されているが、本節では 2015 年度版（4 版）をもとに紹介する。

なお、Apprenticeship には Intermediate Apprenticeship、Advanced Apprenticeship と Higher Apprenticeship があり、それぞれの構成項が SASE に記載されている。しかし、重複する項目が多いので本節では Intermediate Apprenticeship の必要最低事項について紹介する。

なお、2015 年 9 月にキャメロン首相が自ら導入を発表した Degree Apprenticeship<sup>18</sup>については、第 4 版には記載がないが、これは Higher Apprenticeship のなかに位置づけられているものと考えられる。

### 2-1 Apprenticeship 基準の構成項目 の内容

本節では、基準を構成する事項について細かな規定がなされていることを承知しておきたい、因みに、本レポートでは、①業界分野（Sector）に関する資格、②基本技能（Functional Skills）/GCSE、その他選択、③雇員（Employee）の権利・説明責任、④本人の学習・思考技能（Personal Learning and Thinking Skills）、④OJT ならびに Off JT と標準学習時間（Guided Learning Hours）から構成されている。

これにより Apprenticeship を終えた訓練生が身につけねばならない技能知識（Technical Knowledge）、技術的スキル（Technical Skills）、知識（Knowledge）、理論的概念（Theoretical Concept）の理解などが明確にされていることが分かる。

#### （１）Intermediate Apprenticeship Level の Apprenticeship Framework

##### ①業界分野（sector）に関連する資格

\* Apprenticeship の Framework（枠組み）は、訓練生が必要とする取得総単位数を、RQF 資格規定のミニマム 37 単位と規定する<sup>19</sup>。

\* 訓練生 は Apprenticeship を示すために能力資格を明示しなければならないが、それは「枠組み」に関連する技能、取引（Trade）、職業を実施するにあたり必要な能力を示す資格である。その能力資格は、全国職業基準（National occupation standard、以下、NOS）で定められ、かつ関連する産業別技能協議会（SSC）ないし業界団体（Sector Body）が認可した RQF の Level 2 でなければならない。同じ技能、取引、職業における枠組みの重複を避けるため、各枠組みは異なった能力資格を持たねばならない。

\* Apprenticeship を修了したことを挙証するためには、訓練生は達成する技能知識（Technical Knowledge）を明示しなければならない。その技術的知識（Technical Knowledge）資格とは、技術的スキル（Technical Skills）、知識、理論的概念の理解の達成を示すものであり、各「枠組み」が関連する技能、取引、職業に関する産業と市況の知識および理解である。また技術的資格は NOS で定めら

れ、かつ関連する産業別技能協議会ないし業界団体 (Sector Body) が認可したものでなければならない。

\* Apprenticeship の Framework (枠組み) は、以下のどちらかを示すものと規定。

- ・ Level 2 の能力資格および別の技術知識資格で、それぞれ RQF のミニマム 10 単位を取得する
- ・ Level 2 の能力と技術知識要素を合わせた統合的資格で、それぞれの要素が別々に評価されるものであるが、それぞれミニマム 10 単位を取得する

## ②基本技能 (Functional Skills) /GCSE/その他選択

\* Apprenticeship の枠組みでは、訓練生が以下の選択肢のうち少なくとも一つを達成しなければならないと規定。

- ・ 英語における基本技能 (Functional Skills)、Level 1 ないし Level 2
- ・ 英語における GCSE ないし、iGCSE 資格の最低 Grade E (Level 1 相当)
- ・ 読み・書きにおける基本技能、Level 1 ないし Level 2
- ・ 英語の A Level または AS Level, ないし英文学 (English Literature) の Grade C
- ・ 英語の O Level ないし英文学 (English Literature) の Grade E

なお、これらは 5 単位となることに留意のこと

\* 枠組みは、数学や ICT についても上記と同様な資格を達成しなければならないと規定している (詳細省略)。なお、これらも 5 単位となっている

## ③雇員の権利と責任 (Employee Rights and Responsibility : ERR)

Apprenticeship の枠組みは、訓練生は雇員の権利と責任の成果結果 (ERR National outcome) で示された達成基準を成し遂げ、ERR 成果を達成するため訓練生は以下を具体的に示さねばならないと規定。

- \* 雇用法 (Employment law) における経営者の範囲と雇員の法的権利と責任の範囲を知り、理解すること。このことは、雇用権利法 (Employment Right Act, 1996) と平等法 (Equality Act, 2010) と健康安全規制の下で、雇員の権利と責任を包括するもので、経営者の責任と義務も同様である
- \* 経営者との関係を認識・擁護する組織での手続き並びに書類作成を知り、理解すること。健康と安全ならびに平等と多様性訓練 (Health & Safety and Equality & Diversity Training) は、訓練生の学習プログラムの一つの統合的分野でなければならない
- \* 雇用者の権利と説明責任に関する情報と助言のあらゆる礎を知り理解すること。労働と追加学習支援への道に関する詳細 (Details of Access to Work and Additional Learning Support) もこのプログラムに入れること
- \* 組織や産業界における職業 (occupation) の役割を理解すること
- \* キャリアパスの種類について十分な意見を有すること
- \* 代表する団体の種類を知り、技能、商売 (trade) ないし職業との関連、役割と責任を理解すること
- \* 産業、職業 (occupation)、訓練、キャリアに関する情報や助言を得る場所と方法を知る
- \* 組織における行動原則と実践規範 (code of conduct) を述べて働けること
- \* 産業や組織に影響を及ぼす公共意見の問題を認識し、意見を持つこと
- \* Intermediate Level における Apprenticeship の「枠組み」は、ERR 成果の達成が、Apprenticeship の枠組みの中にあるのか、資格の中なのか、如何に達成されたかについて規定する

## ④個人の学習・思考技能 (Personal Learning and Thinking Skills : PLTS)

Apprenticeship の「枠組み」は、訓練生が PLTS の成果の達成基準を成し遂げなければならないと規定。6 つの PLTS の成果を成し遂げるために、次のようなスキル (skills) を示さねばならない。

- \* 自省 (Independent Enquiry) ・ ・ ・ 調査、計画における情報を追求し評価する。そのことで他人が違った信念をもっていることを認識し良く整理された結論を見出す
- \* 創造的思考 (Creative Thinking) ・ アイディアを生み出し、発展させる。そのため他の一人と一緒にあって種々の手法で課題に取り組み解決方法を見出す
- \* 振り返り学習 (Reflective Learning) ・ ・ ・ 現実的な成功を描き現実的な目標において強さと限界を評価する

- \* チーム活動 (Team Working) ・ ・ ・異なる文脈にも順応し自分の立場に責任をとり、  
自信をもって他の人と働く
- \* 自己管理 (Self Management) ・ ・ 個人の責任、イニシアティブ、創造性を示しながら自らを構築し、学  
習しながら自らかを改善して仕事に取り組む。能動的に変化を感じ、  
機会を見据えて挑戦し新たな優先順位に対応する
- \* 効果的な参加 (Effective Participation) ・ 自分ならびに自分の周りの人に影響のある問題には積極的に  
取り組む。他の人の改善をもたらすため責任ある行為をとり学校や  
カレッジ、職場や広いコミュニティ生活にフルに参加していく

#### ⑤ OJT, Off JT と標準学習時間 (Guided Learning Hours : GLH)

訓練生が「Apprenticeship の枠組み」を終えるために受講しなければならない指導学習時間 (Guided Learning Hours) について次のように規定する。

- \* 280 指導学習時間 (Guided Learning Hours、GLH) で、そのうち 100GLH ないし 30%のどちらか大  
きい時間を Off JT で従事する
- \* 枠組みを始めてミニマム 12 カ月とし、それが 280GLH となる<sup>20</sup>

#### 2-2. 作業計画 (Work Plan) の提出書類

2015 年に政府は、後述する *Our 2020 Vision* を公表し、Apprenticeship の方向性が示し、同時に具体的  
な基準を明示している。Apprenticeship 基準に記載が求められている事項は、①職業 (Occupation)  
②入会の必要事項、③知識 (knowledge)、技能(skill)、行動(behavior)、④期間 (特に定めがない場合 3  
年)、⑤資格、⑥職業に求められるなどの専門規制、⑦レベル、⑧レビュー事項などになっている。

各 Trailblazer グループは、政府の認可を受けるために Apprentice 基準と作業計画 (Work Plan) を作  
成、提出するが、本節ではどのような手続きがなされるかという視点から Apprenticeship 基準を作成する書  
類手続きと主要な書類の記載事項を紹介する。

##### (1) 作業計画 (Work Plan) を提出する場合の手続きと記載事項

申請手続きの手順と記載事項について *Guidance for Trailblazers~from standards to starts* をもとに  
概説したい。

##### ① 申請手続きの手順

- \* Apprenticeship 基準と関連評価を 1 年以内に纏める前に、短めの作業計画を完成する必要があり、  
RM と意見を共有しておく
- \* Trailblazer グループが Expression of Interest (EOI)にサポート・レターを添えて、訓練・評価  
活動計画を提出することになるが、ドラフト基準を提出する際には少なくとも 10 人の  
Trailblazers メンバーの手紙を添える
- \* なお、EOI、基準、評価プランには月ごとの締め切りがある
- \* Degree Apprenticeship に対するドラフト基準を支援する書類を提出
- \* The Institute of Apprenticeship が Apprenticeship 基準と評価の承認の透明性を付与
- \* 最終的な Apprenticeship 基準と関連評価の著作権を確保しておく必要がある。大臣に代わって  
認定されることになり、基準に対する政府の支援が受けられる
- \* BIS/DfE は Skill Funding Agency の支援を受ける
- \* 基準が認可されると CAP が割り当てられる

##### ② Apprenticeship 提出書類における記載事項

Apprenticeship 基準発展のためには EOT のテンプレート、など種々のプレートがあり、  
Trailblazer グループのメンバー、経営者グループのメンバー表、会社名、主たるリーダー、業界分野、仕  
事名 (job title) などの記載事項があるが、ここでは Apprenticeship 基準に関する記載事項 (Annex4) を  
紹介する。

- \* Apprenticeship 基準は短く簡結に書き、12 font で A4 判両面以内
- \* Apprenticeship 基準における職種一覧 (Occupation)
- \* 求められる知識、求められる技能。求められる行動
- \* 期間：典型例としては 18~24 ヶ月 (最低 12 カ月)

## (2) Apprenticeship 基準に基づく食肉業者・肉屋 (Butcher) Level 2 の事例

現在、Apprenticeship 基準は種々の職業のなかで作成されているが、本節では、作業計画として作成が求められている事項として、知識 (knowledge)、技能 (skills)、行動 (behavior) があるが、どのように記載されているのか Level 2 食肉業者 (Butcher) の基準事例を事例として紹介する (*Guidance for Trailblazer*, p63)。これにより、Level 2 の場合における食肉業者・肉屋 (Butcher) として記載事項・要求されている事項の具体的内容を知ることができる。

### ① コアとなる技能

\* Apprenticeship を修了し、新資格を得た食肉業者は、コアとなるスキル (Core Skills) を示すことになる

#### <証明 (Prove) >

\* 健康・安全規制ないし追加要請を全て知り、執着していることが食品事業経営者に適用

#### <実施すること (Carry out) >

\* 経営者の業務で使われる肉切り・骨切りナイフ、手鋸包丁、大包丁、針並びに粗切り (primal cutting) 骨切り、薄切り、延しなどの課程で使用される関連道具を含めた一連の初級、中級の技能

#### <製造するもの (Produce) >

\* 顧客の要望または一般への販売用に加工されたソーセージパイのような牛肉・鶏肉製品

#### <使用器具 (Use) >

\* ナイフを研ぐ能力を含め切断する機械

#### <手と目の使い方 (Apply) >

\* 製造・食肉工程において骨柄付き肉を敏捷な手さばきをする際の手と目の使い方

#### <執着 (Adhere) >

\* 食品産業に適用される法規制に執着し、かつ経営者の事業に適用される組織政策と運営基準に拘ること

#### <能力として示せるもの (Display) >

\* 生産性目標に付随した締め切り等、多様な環境で要求されるチームないし個人としての仕事能力

#### <維持能力 (Maintain) >

\* 製品のサンプリング、特別に注文されたスペック、食肉供給チェーンにおける食の安全に対する順応、トレースする手順 (traceability procedures) を含めた環境の質

#### <支援 (Support) >

\* 新人を支援し、未経験の同僚を支援する知識と体験を含めた労働力の展開

#### <コミュニケーション (Communicate) >

\* 要求基準の役割を果たす優れた内面技能 (interpersonal skills) を顧客、仕入れ先、同僚と効果的にコミュニケーションする

### ② コアとなる知識：理解力

\* Apprenticeship を修了したとき、新たな資格を持った食肉業者は以下のようなコア知識を持つことになる

#### <理解すること >

\* 価値、文化、伝統、会員団体や専門団体との接触を含め、現代に導く食肉分野の発展

\* 食肉業者の原理・原則とは、選別、調達 (procurement) 起源 (provenance)、幸福と安寧に結び付けた家畜の扱い、Halal (イスラム) や Kosher (ユダヤ) を含めた屠殺実践

\* ゴミを少なくす、売れ筋、予知的節約方法

\* 食肉・鶏肉の市場原則とはサプライチェーン、トレースする機能、小売・流通環境を規制する基本となる法的ならびに強制機能

\* 食肉・鶏肉の部位の原理・原則とは、付随するカラカス、プライマル、接合部分と筋を含めた知識

\* ナイフの使い方・技能とは、肉を切り、骨を取りだし、切り込み、ミンチにするために使用する様々な道具の使い方を含めたもの

\* 食肉業環境における食肉ないし鶏肉の貯蔵、温度管理、安全な移動

\* 貯蔵の調節、製品の値決め、品質保証、顧客や契約者との期待に応えること

\* 健康と食の安全とは、個人の関係と広い意味での食品販売・製造環境における衛生管理を含めたもの

題目キャメロン政権が追求した Apprenticeship に関する将来計画（補論）  
～Trailblazers 活動による Apprenticeship 基準の策定過程を中心に  
田中 宣秀

\*製品の目方、温度管理、包装、シール、梱包、ラベリングならびに販売、再販の際の食肉・鶏肉の貯蔵管理

\*公平性、チームによる仕事実践 (team working practice)、個々の発達の重要性を含めた雇用、権利と説明責任

③プログラム実施中に訓練生が示す主たる諸行動

<行動 (Take) >

\*健康と食の安全のための訓練生の行動責任は、ナイフや危険な道具ないし関連備品を使う際の仕事実践に適用される

<模範(Display)>

\*仕事環境のなかで適応される新たな技能修得、学習、課題解決

<あるべきこと (Be) >

\*顧客、仲間、同僚に対して時間通りであり、信頼でき、尊敬できること

<示唆(Show)>

\*詳細への注目、勤勉な方法で義務を果たし、効率性をとり、事業利益の支援を理解すること

<持続すること (Maintain)>

\*仕事のビジョン、風潮 (ethos)、仕事にプライドを持った実践、顧客や同僚との積極な関係を強化すること

3. イングランドにおける 2020 年の Apprenticeship ビジョン

政府は 2015 年に *English Apprenticeships : Our 2020 Vision* を発表、2017/2018 年度から「枠組み」を「基準」に切り替え、2020 年に向けてまず始めにイングランドにおける新 Apprenticeships 制度の方向性を示した。これは、これまで政府が取り組んだ Apprenticeships の将来ビジョンを 2020 年に向けイギリス全土に拡大すべく検討したものであり、当然のことながら *Implementation plan* と *Guidance for Trailblazers* の内容と基本的に同じである。

従って、①Apprenticeships を導入した Case (便益)、②質の向上と Apprenticeships の再認識、③経営者を前面におくこと、④Apprenticeships と仕事への道、⑤長期的視野に立つ Apprenticeships システムの構築、⑥政府の支援という項目になっており、これまでの議論の集大成ともいえる。

特徴をあえて掲げれば、生産性においてドイツ、フランス、米国に追いつけという明確な目標を掲げていることである<sup>21</sup>。

以下、項目別に強調されていることを紹介する。

(1) Apprenticeships を導入する便益

Apprenticeships の量と質を向上させる計画が国の技能不足を解消、経済成長を刺激し、高い生産性は経済成長と個人の所得を増す基礎となる。さらに Apprenticeships levy (課徴金)を導入することにより、訓練生に対する経営者の興味が増すインセンティブが働き、Apprenticeships への投資を増やす便益があるとしている。

具体的には以下を指摘する。

- ① 教育と訓練がスキルの向上をもたらし、それにより生産性が増し、国の繁栄に寄与する。経済的便益は、教育と訓練によって個人が高いレベルの資格を獲得し、雇用増が見込まれ、生産性と賃金が上がることになる。政府の計画が訓練生と事業にさらに便益をもたらす。イギリスは他の国と比較して Apprenticeships に関与している経営者の比率が高い<sup>22</sup>。
- ② 便益が生涯にわたり相当の金銭的見返りに跳ね返える。level 2 の Apprenticeship 資格をとると生涯賃金が 4 万 8000 ポンドから 7 万 4000 ポンド増え、level 3 の場合は 7 万 7000 ポンドから 11 万 7000 ポンド増える。level 4 は 15 万ポンドも増える。
- ③ 16~24 歳の読み書き能力は OCED 諸国のなかでも最低である。新たな技術的、専門的技術労働者が不足しており、目下の計画では、次の 10 年で 500 万人の高度な技能職の道が開け、360 万人の中間的技能の道が開かれる。

しかし、最大の便益としては、①政府の支援を得てプログラムを導入することにより会社の意向に沿う人材を確保できること、②組織に見合ったスタッフを採用できること、③会社の技術水準を向上させるこ



と、④会社の在籍期間を延ばすことができるとする報告書<sup>23</sup>もあり、企業な有効に活用している。

## (2) 質の向上と Apprenticeships の再認識

Apprenticeships は優れた便益を既にもたらしているが、世界クラスの水準にしたいと努力しており、訓練が信頼され、移行ができる能力<sup>24</sup>と質の向上に向けて以下の諸対策を講ずる。

- ① 経営者主導の Apprenticeships デザインを一層構築しており、Apprenticeships の発展と普及に努めるよう関係者・団体をと鼓舞する。実際には現在 230 の Apprenticeships 「枠組み」が稼働しており、700 以上の方法 (pathway) があって、資格と標準学習時間 (GLH) が展開されている。しかし、複雑で長く、一方で必要な詳細事項が不足することもあり、改革を進め、Apprenticeships の「枠組み」から Apprenticeships の「基準」にスムーズに移行する。
- ② 情報に明るい意思決定 (Informed Decision-making) と結果に基づく評価ならびに説明責任によって高品質のシステムを構築する。これにより高いレベルの技能的スキルを求める Higher Apprenticeship<sup>25</sup>と Degree Apprenticeships を発展させていく。

## (3) 経営者を前面におく

2013 年以降、Apprenticeships の質を向上させるため、諸手段を講じ経営者を前面におく対応をとってきた。既に 8 分野の Trailblazers グループが Apprenticeships 基準の展開をリードし、職業に対する評価プランを作成している<sup>26</sup>。これまで 1300 人以上の経営者が 190 以上の新しい Apprenticeship 基準のデザインに従事、現在 160 以上を展開中で、以下の事項を目指している。

- ① 経営者を運転席に乗せる改革をこれからも進めていく。デザインの課程の一部として業界や職業を代表する経営者が特色ある Apprenticeship 基準をつくることになる。
- ② 改革の課程に於いて基準と評価プランを単純化する。その上で Digital Apprenticeship Service の最初の発展形を作り上げ 2016 年 4 月に稼働させる。

## (4) Apprenticeships と就業(Work)への道

政府は、若者が Apprenticeships へ参加する対策を既に打っており、学校の生徒は経営者と訓練生から鼓舞されている。また、技術専門教育 (Technical and Professional Education) と Apprenticeship を通して明らかに前進の道が開けるように以下を具体的に進める。

- ① 学校の早期段階から 8~13 学年の若者が Apprenticeships を含めキャリア・ガイダンスに自ら接触できるよう法的義務を学校に課す。
- ② Apprenticeships への希望を持つが経営者が望むような基本技能経験を持たない若者のために Traineeship を 2013 年に導入した<sup>27</sup>。若者や大人が正しいキャリア選択ができるよう鼓舞、支援する。そのためにも Career adviser, Work coaches, 経営者、親の役割が重要である。
- ③ 政府が支援して 2014 年に企業主導の The Career and Enterprise Company を設置、学校・カレッジと企業との協力を強める役割とネットワークを構築した。これにより Enterprise Adviser Network の役目を果たすことになる。
- ④ 就労せず NEET になる恐れのある若者に対して一層支援していく。そのために Traineeship が効果的であり、Jobcentre Plus も率先して支援して失業者対策をする。

## (5) 長期的視野に立つ Apprenticeships システムの構築

2015 年の夏に向け将来のシステムのデザインについて Trailblazer グループの経営者や一緒に行動する人達と相談を開始し、長期的視野にたった Apprenticeships システムの構築を進めている。具体的な方策として以下のような具体的な方策に取り組んでいる。

- ① 政府はまず経営者主導の The Institute for Apprenticeship を設置し、2020 年に 300 万人の目標達成のために高品質 Apprenticeships のデザイン、承認、普及にあたる。
- ② 「枠組み」から「基準」にスムーズに移行するため、その基準と評価を公表し経営者が自由に使用、また経営者がそれを購入し訓練と最終評価を誰がするか選択する自由をもつ。同時に、経営者は優れた訓練提供者を選択する機会をもち、自ら直接訓練することもできるようにする。一方、訓練提供者は自らのビジネスモデルを変更し、新しい基準を普及する挑戦に繋げて、成長を図る必要がある<sup>28</sup>。また、移行に際し訓練提供者を支援するため早急に行動する。そのため経営者と訓練提供者が Digital Apprenticeship Service を活用できるよう緊密に連携する。さらに Education and Training Foundation<sup>29</sup>がプログラムを提供して訓練提供者を支援する。

- ③ 2016年1月から National Careers Services のデジタルプラットフォームを開始、若い人が Apprenticeships または Traineeships に潜在的に適合するか、Jobcenter Plus（以下 JCP）の仕事体験プログラムに合うかどうか決めていく。また、政府は2016年春にキャリア戦略を公表、JCPの仕事コーチ（work coach）や経営者のアドバイザーに対する改良型ガイダンスを示す。
- ④ 2017年4月までに18~21歳までの新しい Youth Obligation<sup>30</sup>を導入。
- ⑤ Digital degree apprenticeship を展開するが既に40以上の企業がデジタル・スキルを作り出す経営者のネットワーク、Tech Partnership を構築し、2015年9月から9つの大学と Degree apprenticeship を立ち上げる。

#### (6) Apprenticeships 支援~課徴金による支援

ここでは、Apprenticeships の活性化策を講じたこと、ならびに Apprenticeships が持続的なものにする支援を進めていることを表明している。人的資源に投資することにより生産性を上げ、経営者や訓練提供者が Apprenticeships の支援（funding）について理解して貰えるよう単純で明快な支援モデルを導入する。その内容は以下のとおりである。

- ① 長期的に Apprenticeships 支援を実行する。2015年10月には、Apprenticeship の最低賃金を20%上げ、時間当たり3.3ポンドとした。この値上げが潜在的な訓練生に対する Apprenticeships の魅力を増す見込みとなっている。さらに経営者は、25歳以下の訓練生に対して保険(national insurance)を支払わなくても良いようにした。こうした政府の支援システムこそが、Apprenticeship の質と量を増やす約束を果たすことになる<sup>31</sup>。
- ② 政府は、年収300万ポンドの以上の経営者を対象として0.5%の Apprenticeship levy を課すことを2016年に公表している。なお、この課徴金（levy）の徴収は、Digital Apprenticeships Service を通して2017年からである。経営者に対してコントロール権を付与し、課徴金を訓練生の訓練費用に充当され、かつ課徴金（levy）は経営者による Apprenticeships 支援としてコントロールされるもので訓練生に投資されることになる。また2019~2020年に課徴金は30億ポンドに達する見込みである。これにより訓練生を2020年までに300万人に増やす政府の目的が達成されることになる。

#### 5. まとめ：総括

本稿では、キャメロン政権が将来の新しい Apprenticeship 政策を実施し、イングランドにおける *Our Vision 2020* を設定するまでの経緯を辿ってきた。キャメロン政権はまずイングランドでの実施を目指し、政権発足以降300万人に増やすべく全土に広げることを目指すイギリス流の職業訓練施策、とりわけ Apprenticeship 政策を確認しえた。

その具体的な指針は *Implementation plan* と *Guidance for Trailblazers* であり、Trailblazers 活動をとおりて Apprenticeships 新基準と評価プランを策定し、政府の奨学支援体制をも整備していくことが結論とも言えよう。

その特徴は、①経営者を前面に出し、小企業を巻き込む、②簡単で明瞭なデジタル・文章とし、③職業に種々の基準がある場合は、不適當な部分を整理、④課徴金の導入、⑤政府の支援制度の充実ということになる。

改めてここでキャメロン政権がメイ政権に引き渡すまでの職業訓練施策を総括すると、ブレア政権が思考した課題<sup>32</sup>土台にして「アカデミックな資格と職業資格<sup>33</sup>に関する歴史と実践」を活かして、Traineeship 制度を Apprenticeships に結び付け、その上で雇用に結び付けることに注力したことが指摘できる。

一方、壁となっていることとして、①Higher Apprenticeship プログラムを導入するのに資金が掛かりすぎる、②高度な訓練生と友好理に仕事をするのは未だ挑戦、③適した Apprenticeship 「枠組み」と訓練提供者（training provider）を見つけることが未だ挑戦となっていることが University of Derby and Pera Trading が作成した調査資料(Skills Funding Agency,2015)で指摘されているとおり、今後の課題である。

かくして、新しい Apprenticeships 制度ができあがると、①学校にいる若者全員が経営者と訓練生により助言を受けて鼓舞、②技術的、専門的教育を通じ明確なキャリア形成ができることになる。その土台は

訓練生が雇用のために必要なことが読解力・数学力 (literacy and numeracy and)であり、その上で訓練生と経営者が Apprenticeship Agreement を結び、National Apprenticeship Service (NAS) を通し Apprenticeships Programme を拡大していく。さらに人手がない小企業には金銭的な支援を考えていく 1 万 5000 ポンドの Allowance を設けたが 導入前は中小企業用に最初の 16~24 歳の 5 人に対して Apprenticeship Grant for Employer 1500 ポンドがあった。なお、経営者が支払う割合は UK 全体の 2% 以下と考えられる<sup>34</sup>というものである。

一方、わが国の職業人材育成策、とくに NEET 対策等を考えると、SASEによって Apprenticeship の新基準のなかで示された①業界分野(Sector)に関する資格、②基本技能 (Functional Skills) /GCSE と Key Skills、③雇員の権利と説明責任、④個人の学習・思考技能、④OJT ならびに Off JT と標準学習時間項目の詳細を精査して、対応することが重要と考えるが、経営者の前向きな意思と積極的に協力できる体制を整備するか今後の課題であると考えている。なお、2016年6月にメイ政権が誕生しているが目下のところ Apprenticeship 政策の方針が打ち出されていないが、継続的に審議取り組むことになると思料している。稿を改めて論じることにする。

## 参考文献

- HM Treasury: Fixing the foundations: Creating a more prosperous nations  
HM Government (2013) The Future of Apprenticeships in England : Implementation Plan  
HM Government (2015) The Future of Apprenticeship in England :Guidance for Trailblazers from standard to starts  
BIS(2011) New Challenges, New Chances : Further Education and Skills System Reform Plan : Building a World Class Skills System  
BIS(2011b) Higher Education : Students at the Heart of System  
BIS(2014) Getting the Job Done: the government's reform plan for vocational qualification  
DfE & BIS (2013) The Future of Apprenticeships in England : Next Steps from the Richard Report  
DfE & BIS (2013) Rigour and Responsiveness in Skills  
DfE(2010) Evaluation of Enterprise Education in England  
DfE (2012) Study programmes for 16 to 19  
DfE(2016) 16 to 19 study programmes (updated edition)  
Holt, Jason(2012) Making apprenticeships more accessible to small and medium-sized enterprises  
Ofsted(2014) Transforming 16 to 19 education and training: the early implementation of 16 to 19 study programme  
EFA (2016) Education Funding Agency: annual report and accounts for the year ended 3 1<sup>st</sup>, March, 2016  
House of Commons(2016) Apprenticeship Policy in England.  
Skills Funding Agency (2015) Employers' Experience of Higher Apprenticeship ; Benefits and Barriers  
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  
日本学生支援機構 (2015) 『イギリスにおける奨学制度に関する調査報告書』  
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』  
宮本光晴(1996) 『日本の雇用制度をどう守るか』PHP 新書

---

<sup>1</sup> Richard Report の概要は以下の通り、結果重視の Apprenticeship と評価を指摘してキャメロン政権における

Apprenticeship 政策の基盤となっている。

\* Apprenticeship は再定義する。質の高い訓練を必要とする職務ないし役割に新たに向かう人を目標にする。

\* Apprenticeship の目指すのは結果

\* 信頼され独立した評価

\* 再認識された産業基準が Apprenticeship の土台にあり、産業分野ごとの専門表示にリンクする

\* 訓練生は、Apprenticeship を修了する前に英語と数学の資格、レベル 2 を取得する

\* 政府による支援(funding)は、Apprenticeship 訓練に対し真正なインセンティブが経営者に働くようにする。

\* 産業の了解基準に到達する訓練生を支援する訓練コストは政府が負担

\* 政府は Apprenticeship を普及させるにあたり多様性とイノベーションを鼓舞すべきである

- 2 主たる目的は、①経営者を運転席におき、②Apprenticeship の質を向上、③システムの単純化 ④経営者へ購買力を付与する（外部訓練にたいする政府支援の付与）（HM Government 2015）
- 3 2015 年 12 月現在、140 以上の Trailblazers グループの活動をもとに 350 以上の基準が作成されつつある（出所 HM Government 2015）。
- 4 この報告書では、将来のキャリア目標（Career Goal）に向け、奨学支援付教育プログラム等の推進、仕事体験の重要性を指摘し、将来のキャリア目標（Career Goal）に向けた奨学支援付教育プログラム等の推進、仕事体験の重要性を示唆した。
- 5 本報告書ではイギリスの技能システムが悪かった結果として技能不足が顕在化し、失業者が増大したことの反省に立ち、失業対策や Apprenticeship 施策が打ち出されている。
- 6 Further Education College のみならず専門分野の訓練を提供する多くが営利企業である。受講者の受講料は公費で支払われるが、職業資格や訓練の評価判定に基準が設けられ、その責任は Ofsted が負っている。なお、Degree Apprenticeship の導入に伴い、多くの大学も Training Provider となっている。
- 7 イギリスの一般の資格授与団体としては、City and Guilds や 1983 年に創設された BTEC(Business and Technology Council)が代表的なものである。
- 8 Aerospace, Automotive , Digital Industries , Electrotechnical, Energy and Utilities Financial Services, Food and Drink Manufacturing, Life Sciences & Industrial Science の 8 分野である。
- 9 政府は Apprenticeships の定義について「技能を要する職業における仕事(Job)」としている。また *Implementation Plan* では次のように公表している。
  - \* 技能を要する職業における仕事（Job）である。
  - \* Apprenticeships は Off JT を含め実質的で継続的な訓練をミニマム 12 月続ける
  - \* Apprenticeships は職業における完全なる能力（Full Competency）を身につけるように導く
  - \* 英語と数学を含め労働移動を可能にする能力を開発する
- 10 教育機関における Funding system の歴史を辿れば、1988 年教育改革法によって研究補助金を配布する大学補助金委員会（Universities Grant Committee）が廃止され、Universal Funding Council Polytechnics and College Council が創設される。1998 年には、大学における授業料が導入され、（日本学生支援機構、2015）、2006 年に大学奨学金（Bursary）と授業料相当分の Tuition Loan が導入された。
- 11 政府（教育省）は教育提供者（education provider）に対し、16 to 19 Study programme として指示をだすとともに、Ofsted にも監督する立場から指示を出している（Ofsted(2014) Transforming 16 to 19 education and training）。
- 12 Apprenticeship 基準に対するクライテリア（規範・尺度）について、*Guidance for Trailblazers* では、A、短く、手頃で明快、B、職業におけるフルの能力、C、経営者のサポート、D、十分な内容、E、専門的規制、F、英語・数学とデジタル・スキル、G、資格などについて説明がなされている（p 29～30）。
- 13 Apprenticeships の品質を規制するために創設された経営者主導の組織。2017 年 4 月に稼働開始。基準の承認のための透明性のある機構にする（p 9、HM 2015）。
- 14 Skills Funding Agency は、訓練組織登録（The Register of Training Organization）と Apprenticeships 評価組織登録(The Register of Apprenticeship Assessment Organization)を受ける。
- 15 従業員が 50 人以下の中小業者に対する旅費支援金。会議出席時の交通費などが支援される。
- 16 1 万 8000 ポンド、8000 ポンド、6000 ポンド、3000 ポンド、2000 ポンドの CAP に分類されている
- 17 Levy(源泉徴収)システムが稼働するのは、2017 年 5 月以降となるが、Levy を支払った経営者は、アカウントを作成し、Apprenticeship に使用した Levy Fund を受け取り、訓練生を指導し、訓練提供者に支払うことができるようになる。
- 18 大学は Degree Apprenticeship の付与について経営者との共同作業で行う経営者、訓練生および、訓練提供者は Apprenticeship Agreement の一部として誓約書（Statement of Commitment）に署名する。
- 19 Higher Apprenticeship の場合は、訓練生が Level 4 ないし 5 を目指す場合は 90 単位、Level 6 ないし 7 を目指すにはミニマム 120 単位が必要と規定している。
- 20 Advanced Apprenticeship および Higher Apprenticeship の枠組みについて SASE に記載はなく、OJT および Off JT と表示される学習時間は一緒である
- 21 ドイツ、フランス、米国に比し生産性が 20%も低く、失業率は 15~16%とドイツ、ノルウェーの 7~11%に比し高

- いと言う背景の下に Apprenticeship の質と量を増すための計画で、まずイングランドを対象に実施する。
- 22 オーストリアでは 25%の経営者が訓練生を雇用しているし、ドイツは 24%、オーストラリアでは 30%であるが、イングランドではわずか 15%
- 23 Skills Funding Agency (2015) Employers' Experience of Higher Apprenticeship.
- 24 自己管理、コミュニケーション、対人関係技能、課題解決、イノベーション・創造性。
- 25 Higher Apprenticeships に関し、経営者は、Skills Funding Agency の支援を受けた訓練機関を活用して、優秀な訓練生を確保し、3~4年技術を磨いて資格をとって、会社に長くいて欲しいとの思いがあるとの報告もある (Skills Funding Agency, 2015)。因みに、Higher Apprenticeship を上手に活用した会社の特徴は、①一連の関係者から情報を探し見つけ、②最良の訓練生を見分け選択する採用方法を展開、③より優れた訓練生から支援され進展できることを確認、訓練提供者との友好関係に発展させているとのこと。なお、訓練生の方に焦点を当てると、Higher Apprenticeship の受け入れを表明している会社の 87%が Intermediate Apprenticeship 並びに Advanced Apprenticeship を体験した若者を採用、78%の企業は学部卒の若者を訓練生として受け入れているという。
- 26 最初の Trailblazer の日程では、①2013年10月に Implementation plan と guidance の第一版公表、②2013年10月~2014年1月には Apprenticeships 基準と職業に対する評価書を展開、③2014年2月にし、Apprenticeships 基準のドラフトを提出、④2014年3月に教育大臣が Apprenticeships 基準のドラフトを承認するとともに公表、⑤2014年4月詳細評価の展開、訓練提供者は新基準を支援、⑥新基準の下で、最初の Apprenticeships がスタートする。出所 (HM Government 2013、ANNEX A : Provisional timetable for First Trailblazers p20 参照)。
- 27 最初の2年間で Traineeship 3万人が参加。
- 28 かくして、もともと技能労働者が不足している経営者が多く (特に200人以下の中小・中堅企業は必要とするし技術者を確保することが困難、p5) Higher Apprenticeships に対して深い興味を示す一方で、未だこのプログラムを実施していない経営者がいたことも判明しており、政府の施策が全面的に支持されているわけではない。
- 29 The Education and Training Foundation は2013年1月に設立され、大学に対する教育・訓練のために使途される。当初、教育省と法務省から2900万ポンドの資金を受け、2016年に継続・技術教育の質向上のため500万ポンドが授与されている。なお、訓練生に対する支援として、Apprenticeship Grant for Employer によれば、最初の5人の16~24歳の訓練生に対し1500ポンドを支援している。
- 30 2015年の予算 Osborn 財務大臣が18歳から21歳に認められている控除など優遇措置 (universal credit) を2017年4月から止めると夏の予算教書で発言したことに始まる。内容的には、18歳から21歳の学校を修了して直ぐに便益を受けるのではなく、働くか学ぶか、というもの。
- 31 イギリスの Funding system は、2010年以前も官僚的で相変わらず複雑だと政府が指摘するが (DfE BIS2013 rigors and responsiveness) 今も理解しにくいところがある。しかし確実なところは、大人の継続高等教育機関と技能への公的な支援は2013/2014年度で41億ポンドであり、うち36億ポンドが SFA から支払われたこと。また7億6400万ポンドが、Apprenticeship に支はられている。
- 32 移民の受け入れが進み、生産性の向上を図り、成長に繋げていくには、英語・数学という基礎技能と技能の向上が必要ということ、さらに Skill をもった人がドイツ、フランス、US より少ないこと。
- 33 目下1万1000の資格があるが、SFA は資格を整理し過去2年間で2500を認めなかったとされる。また、Skills Survey 2011 によれば経営者の69%が Employability Skill を認めなかった (Rigour P27)
- 34 1万5000ポンドの Allowance を設けたが 導入前は中小企業用に最初の16~24歳の5人に対して Apprenticeship Grant for Employer 1500ポンドがあった。なお、経営者が支払う割合はUK全体の2%以下と考えられる。