

別紙1-1

## 論文審査の結果の要旨および担当者

報告番号	※ 甲 第 号
------	---------

氏 名

論 文 題 目

論文審査担当者

主 査

名古屋大学大学院教育発達科学研究科教授 伊藤彰浩

名古屋大学高等教育研究センター教授 夏目達也

名古屋大学大学院教育発達科学研究科教授 服部美奈

## 別紙 1-2

## 論文審査の結果の要旨

本論文の目的は、日本の職業資格制度の活用の実態から、資格制度の特質を明らかにすることである。日本の多くの職業資格は、各々が公証する能力の範囲は示されるものの、対象となる職業に必要であると関係者の間で合意された能力の全体像が示された上で、それとの関係を示されているわけではない。そのため職業資格の取得と、仕事ができることとの関係は不明確であり、職業資格の取得をもって仕事ができると見なして社会的に処遇するような仕組み、すなわち職業資格取得者を社会的に評価するような仕組みは一部を除いて定着していない。よって、職業資格の運営者と取得者が、そうした社会的な評価を得るために職業資格をどう活用しようとしているのかを明らかにし、関係者間で職業資格を共通の認識のもとで活用するための起点としたい。

以下、本論文ではまず日本の各種の職業資格がどう活用されているのかを資格の種類ごとに、文献調査や関係者への質問紙調査・聞き取り調査で明らかにする。次に関係者の間で合意された能力の体系に基づいて職業資格を実施しているイギリス、フィンランドの制度の運用状況を例示し、日本の職業資格の特徴を際立たせ、その特質を考察する。

第1章では、職業能力開発促進法に基づく技能検定の活用の実態を明らかにした。技能検定は、技能向上、技能公証、技能処遇の連携機能として活用しようとしているが、職種の種類により連携機能を活用する態様が異なる。特に技能士を処遇する技能処遇の機能については3つの方式がみられた。しかし、制度成立時の国の考えや成立後の実務経験の位置づけの変更などにより、職種間・職種内でもその活用方法に多様性がみられ、技能士の社会的評価を高めようとするのであれば、職種毎に見通しを持った活用の取り組みが必要であることを指摘した。

第2章ではビル設備管理業を事例として、多様な就業制限を伴う職務型の職業資格について検討した。まず、それらの職業資格にはキャリアに応じて取得するまとも資格取得行動の類型が存在した。また就業者は職業資格＝仕事ができるではなく、職業資格を取得することでその仕事につくことができ、さらに仕事を覚え成果を出すことで処遇されることを期待する。他方で、このような職業資格活用の現状は、就労者が主体的に職業能力を形成する負担をしてもそれが処遇に結びつくとは限らないリスクを伴うものである。

第3章では、民間で行われている各種の技能検定を取り上げた。各種の技能検定の性格は、職場における検定の評価が確立しているかどうか、などの違いによる4つにタイプに分類できた。そのような性格の違いを表示する仕組みが必要であるとともに、技能検定の運営者にはそれぞれの性格を沿った運営が必要であることを指摘した。

## 論文審査の結果の要旨

第4章では、民間で行われている技能検定が就業制度と結びついて活用されている実態を、医療事務関連の技能検定を例に整理した。一般に民間で行われている技能検定は法に基づく就業制限をとまわらないが、医療事務関連の技能検定においては、就業の仕組みと組み合わせて運用することで、処遇と結びつけた活用がおこなわれていることを明らかにした。

第5章では、イギリスの職業資格の制度設計と運用を整理した。イギリスの職業資格では、資格の設定方法、資格取得の方法などが政府機関により標準化され、職務を遂行する能力を評価している。また全国職務基準に示した能力を修得する手段として、徒弟訓練と職業資格が機能している。こうして職業資格が公証する能力と職業に必要とされる能力、職業能力の形成基準および職業資格取得に伴って期待する職業上の評価が一貫している。

第6章では、フィンランドの職業資格の制度と運用を整理した。フィンランドでは、後期中等教育とその後の生涯にわたる職業能力形成の履歴の積み上げを一貫した制度に基づいて運用し、学校、企業、学習者の間で職業資格を基準とした職業能力形成と処遇が合意されている。この仕組みを背景に、学校や職場で職業資格基準を学習の計画、進捗管理、評価の基準として用い、各自に合った学習機会を学習者に提供している。

第7章では、本論の結論として、日本の職業資格が合意された職業に必要な能力の体系に基づかずに活用されていることを明らかにした。こうした日本の職業資格の活用は、イギリス、フィンランドのように、合意された職業に必要な能力の体系との関係を明確にするように制度を運用・維持しようとしていることとは異なる活用方法である。この特質は日本の雇用慣行下で柔軟な技能形成に対応しやすい強みをもたらす一方、雇用される労働者にとっては、それぞれの企業内や特定の労働市場でのみ通用する職業能力の体系を推定して職業能力形成を行わなければならない、その不確実性にとまなう負担とリスクをもたらしていることも指摘した。

他方で日本にも、イギリス・フィンランドに見られる、職業に必要な能力の体系を基準とする職業資格を目標として教育訓練を行い、職業資格を取得し、職業能力形成に要する経費を助成する教育訓練の核となる仕組みが萌芽し始めている。その運用は必ずしも職業に必要な能力の体系を基準とすることに貫かれていないように見えるが、こうした運用がどのように変化し、日本の職業資格の特質がどのように変化するのかを明らかにしていくことが今後の研究課題である。

以上のような内容をもつ本論文の意義としては次の3点があげられる。

第1に、従来十分に研究されてこなかった職業資格をめぐる問題に正面から取り組み、資格制度の社会的機能の解明を、資格取得者・企業等による活用実態に関す

別紙 1 - 2

## 論文審査の結果の要旨

る詳細な質問紙調査や聞き取り調査によって試みていることである。

第2に、職業資格制度が古くから発達し、その改革にも積極的に取り組んできたイギリスやフィンランドにおける職業資格制度の概要やその改革の状況を分析し、その知見に照らして、日本において職種ごとの職業能力体系が未構築であり、その状態のままで国家資格や技能検定が設定されるという特質を明らかにしていることである。

第3に、その結果として、職業資格の取得をめざす個人・学習者（企業の従業員や求職者等）に、職業能力の合理的な形成に対する負担とリスクを強いていることを明らかにしたことである。

以上のような本論文の内容に対して、審査委員からは以下のような疑問点と指摘がなされた。

(1) 国家資格と厚生労働省による技能検定を職業資格として一括りにしているが、両者は厳密には異なる点もあり、区分して論ずることが必要ではないか。

(2) 日本においては関係者間で合意された職業能力の体系が存在していないことを指摘しているが、「職業能力の体系」とは具体的にどのような内容であるのか、体系がないことによる問題点とは具体的にどのようなものなのか。

(3) 職業資格制度の形成・発展過程、活用の方法等には国による差異が大きい。イギリス・フィンランドの職業資格も同様であり、日本との比較にはより慎重さが求められるのではないか。

(4) 日本において、職業能力体系が未構築であることが、職業資格の取得をめざす個人が合理的に職業能力を形成することを阻害していることを指摘しているが、その状況は個人の社会的立場によって多様であるはずであり、その実態のさらなる解明が必要ではないか。

これらに対する博士学位請求者の応答は適切なものであり、本論文が有する課題についても十分に把握していた。以上を総合して、本論文は教育学研究に新たな視点と知見を提供するものであり、今後の当該分野の研究に貢献するものであると認められた。

よって、審査委員は全員一致で、本論文を博士（教育）の学位に値するものと判断し、論文審査の結果を「可」と判定した。

別紙 1 - 2

## 論文審査の結果の要旨