

日本における職業資格の活用実態と
活用の特質に関する研究

教育発達科学研究科

博士後期課程 教育科学専攻

421511009

新井吾朗

序論：本論文の課題と研究の方法	1
第1節 日本における職業資格活用の特質を検討する意味	1
第2節 本論文が対象とする職業資格	9
1. 先行研究の分類	14
2. 職業資格の成立過程を検討する先行研究	15
3. 現行の職業資格を検討する先行研究	18
4. 先行研究に対する本研究の位置	25
第3節 研究の範囲と方法	27
1. 職業資格取得の社会的評価を高める職業資格活用方法の仮説	27
2. 研究方法	27
3. 本論文の構成	29
本論 日本における職業資格活用の実態と職業資格活用の特質	30
第1章 職業能力開発促進法に基づく技能検定活用の実態	30
第1節 本章の関心と目的	30
第2節 技能検定の概要	31
1. 技能検定を規定する法	31
2. 技能検定の対象職種と評価の基準	31
3. 技能検定の実施体制	36
第3節 職業能力開発促進法が期待する技能検定の機能	37
第4節 技能検定に対する関係者の期待に関する調査	39
1. 調査の目的	39
2. 調査対象の選定	39
3. 調査方法	40
4. 調査結果	42
第5節 技能士制度活用事例の類型	51
1. 本節の目的	51
2. 事例の分析の方法	51
3. 技能士制度活用事例の類型	52
4. 本節のまとめ	58
第6節 技能検定の活用方法	59
1. 技能検定と職業に必要な能力との相違に関する認識	59
2. 技能検定の活用方法	60
3. 技能検定の活用方法の類型	62
第7節 技能検定の活用方法の結論	66
第2章 就業制限を伴う職務型の職業資格取得の社会的な評価を高める活用方法（ビル設備管理業の事例）	68
第1節 本章の関心と目的	68
第2節 本章の調査方法	69
第3節 調査結果	70
1. ビル設備管理業の業務枠組	71
2. ビル設備管理業従業員の資格取得状況	73
3. ビル設備管理業でのキャリアと資格取得	78
4. ビル設備管理業でのキャリアと資格取得の小括	82
第4節 本章の考察	83
1. ビル設備管理業従業員の体系的な資格取得の実態	83
2. 職業資格の取得を社会的な評価に結びつける「複合資格」の視点	84
第5節 ビル設備管理業における職業資格活用 of 結論	86

第3章 民間で行われている各種の技能検定の活用	88
第1節 本章の関心と目的および調査方法	88
1. 本章の関心と目的	88
2. 調査対象の選定	88
3. 調査の実施と質問項目	89
第2節 調査結果	91
1. 質問紙調査の結果	91
2. 問7 基準設定方法を軸とした回答状況の検討	103
3. 聞取調査のまとめ	106
4. 聞取調査結果の小括	110
第3節 本章の考察	112
1. 基準設定の2つの方法による技能検定の性格	112
2. 技能検定の性格	113
3. 技能検定の性格を自覚する必要	115
第4節 各種の民間技能検定の活用の結論	116
第4章 就業の仕組みと結びつく民間で行われている技能検定 医療事務の事例	118
第1節 本章の関心と目的および調査方法	118
1. 本章の関心と目的	118
2. 調査の手続き	118
3. インターネット調査	118
4. 聞取調査	119
第2節 調査結果	119
1. 医療事務職場の状況	119
2. 医療事務業務の特徴	120
3. 医療事務関係技能検定の種類と設定団体	125
4. 医療事務関連資格の運用事例	128
第3節 本章の考察	138
1. 医療事務分野技能検定の特徴	138
2. 医療事務分野技能検定取得の社会的な評価	139
第4節 医療事務分野技能検定取得の社会的な評価を高める活用方法の結論	140

第5章 イギリスの職業資格	142
第1節 本章の関心と目的	142
第2節 本節の調査	143
第3節 イギリスの職業資格制度	144
1. イギリスの職業資格枠組み	144
2. イギリスの徒弟訓練の実施状況	149
第4節 イギリスの職業資格(NVQ)と徒弟訓練の仕組み	152
1. NVQと徒弟訓練を担う機関の枠組み	152
2. 資格授与機関によるNVQの設定	157
第5節 徒弟訓練によるNVQ取得の実態	167
1. 教育訓練プロバイダーATGに入校してMoeller社で徒弟訓練を受ける事例	167
2. 訓練プロバイダーHONDA INSTITUTEにおける徒弟訓練の事例	175
第6節 徒弟訓練生の募集	180
第7節 NVQに対する評価	182
1. 2001年調査時における関係機関のNVQに対する評価	182
2. NVQ、新徒弟制度及び中級技能の復活にみるNVQの評価	184
3. NVQの標準化に関する論考	185
4. その他のNVQへの評価	186
第8節 本章の考察	187
1. 標準化された職業資格であること	187
2. 職務遂行能力を評価する職業資格であること	187
3. 徒弟訓練と強く結びついた職業資格であること	188
4. 職業資格NVQの採用や処遇・職業能力形成の基準としての機能を維持する背景	188
第9節 本章の結論	189
第6章 フィンランドの職業資格制度	191
第1節 本章の関心と目的	191
第2節 本章の調査	191
第3節 フィンランドの職業教育訓練と職業資格制度の概要	192
1. 職業教育訓練と職業資格制度の全体像	192
2. 職業教育と徒弟訓練の規模	194
3. フィンランドにおける職業教育訓練の運用状況	196
4. 徒弟訓練と職業資格の事例	206
5. フィンランド職業資格枠組とEQFの比較	211
6. 職業資格取得過程の事例	213
第4節 本章の考察	229
1. 職業資格を基準とした教育システム	229
2. 職業能力の習得に適した学習環境	229
3. 標準化された学習・評価計画	229
4. 職業資格の妥当性	230
5. 労働市場との親和性が高い仕組みであること	230
第5節 本章の結論	230
終章	231
第1節 職業資格活用の実態	232
1. 日本での職業資格に対する関係者の期待	232
2. 職業資格取得の社会的な評価を高めるための職業資格活用	234
第2節 イギリス・フィンランド職業資格の社会的評価を維持する仕組み	236
1. 職業資格が公証する能力と職業に必要な能力の整合	236

2. 職業資格の取得に伴う社会的な評価	237
3. イギリス・フィンランドに見られる職業能力形成の基準としての職業資格	238
第3節 合意された職業能力の体系を基準としない職業資格	239
1. 合意された職業能力の基準を体系としない日本の職業資格の特質	239
第4節 結論	248
1. 本論文の結論	248
2. 本論文の到達点と今後の課題	251
巻末資料	253
1. 第1章 調査用紙	253
2. 第2章 調査用紙	255
3. 第3章 調査用紙	259
4. 参考文献一覧	267
5. 参照ホームページ一覧	272

序論：本論文の課題と研究の方法

第1節 日本における職業資格活用の特質を検討する意味

本論文の目的は、日本における職業資格活用¹⁾実態の類型化を通して、職業資格活用の特質を明らかにすることである。結論の概要を先に示せば、日本においては関係者²⁾間で合意された職業能力³⁾の体系⁴⁾が存在しない⁵⁾中で、それに準拠することができない特質を背景として職業資格取得者の社会的な評価⁶⁾を高める活用の類型が見いだされた。本論文では、職業資格を活用する各関係者に対する調査に基づいて明らかにした職業資格活用の実態の類型を示した後に、その特質を、イギリスやフィンランドの職業資格との比較から相対的に示す。

よく知られているように、英国では職業に必要な能力が NOS:National Occupational Standard のような形式で体系化され、それとの関係で職業資格 NVQ:National Vocational Qualification が設定されている。これとは違い、日本において各種の職業資格は、職業に必要な能力の体系との関係は明示されていない。職業資格が公証⁷⁾する能力は試験の範囲の表示などで明らかだが、それと職業に必要な能力の体系との関係は示されないため、職業資格が公証する能力と職業に必要な能力の体系との関係は不明である。そのため職業資格を取得することと職業で求められる能力を発揮できることとの関係が不明で、職業資格を取得したことをもって職業に必要な能力を発揮できると見なして処遇するような仕組み、すなわち社会的に評価するような仕組みは一部を除いて日本には定着していない。

しかし、職業資格運営団体や資格取得者は、職業に必要な能力の体系が曖昧な状態のまま

-
- 1 活用：本論文では、職業資格の活用は次のような場面での活用をいう。採用、配置、サービス購入時の購入先の選択等の職業の上での職業資格取得者の処遇の場面で、職業資格取得が未取得者と比べて有利に扱われることを、社会的に評価されるという。社会的に評価されるために、職業資格取得者が職業資格をさまざまに利用することを、職業資格を活用するという。
 - 2 関係者：その職業に関する、教育訓練の管理者や担当者(教育訓練機関)、職業資格の設定・運営者(職業資格運営団体)、職業資格を取得した資格取得者、職業に就く学習をするあるいは職業資格取得を目指す学習者(学習者)、職場の管理者や人事担当者(企業)、就業者を指す。
 - 3 職業能力：一定の職業における各職務の遂行に求められる能力の部分または全体。本論文では職業に必要な能力と表記する場合もある。
 - 4 職業能力の体系：一定の職業に求められる能力の全体を体系的に文書化したもの。ある職種に対して固定的な一つの体系があるのではなく、職務の集合体として表現されたり、職場により職務の組み合わせが異なる場合もある。本論文では、職業に必要な能力の体系と表記する場合もある。
 - 5 関係者間で合意された職業能力の体系が存在しない：ある職業に関する教育訓練、職業資格の規準、ある種の団体が作った職業能力の体系や職業能力評価基準、企業における職業能力の評価の基準が異なるのであれば、その職業に対して各種の職業能力の体系が存在するのであって、関係者間で合意されてはいない。「関係者間で合意された職業能力の体系が存在しない」という状況は、現在の日本がこのような状況にあることをさす。
 - 6 社会的な評価：前掲1に示す社会的に評価される、の意味。
 - 7 本論文でいう「公証」は、職業資格が評価対象とする能力を有していることを証明する行為、つまり試験などによる能力の有無の判定と、判定の結果、能力を有している旨の証明書を発行する行為を指す。

資格取得者の能力が高いことを印象づける方法や、能力の体系を推定してその能力の職場での習得を目的に職業資格の取得を足がかりにする方法、能力の体系を作成する力を有する企業による独自の能力体系への職業資格の位置づけなどの方法で、社会的に評価されるように職業資格を活用する取り組みが見られた。すなわち日本においては、職業資格が必ずしも関係者間で合意された職業能力の体系に基づいて能力を公証するのではなく、職業能力の体系とは関係なく、あるいは関係者がそれぞれ主観的に想定、推定する職業能力の体系との関係で職業資格を活用しているのである。

さて、後述するように日本において職業資格は、それぞれの目的によって設定、運営されており、必ずしも職業資格取得者の社会的な評価を高めるために設定されているわけではない。他方で、近年の職業に関する学校教育や職業訓練(以下、学校教育と職業訓練を包摂する概念として「教育訓練」という。また教育訓練を担う機関を「教育訓練機関」という。)は、職業資格取得者の社会的な評価と結びつけて、その教育訓練と職業資格取得との関係に注意を払う方針を示している実態もある。本節ではこうした職業資格に対する教育訓練機関の期待と、そうした期待に対する批判、職業資格に対する産業、職業資格の取得者の態度を概観したのちに、こうした日本における職業資格活用の特質を検討する意味を示す。

まず、学校教育では、1989年3月に改訂された高等学校学習指導要領で職業学科に「課題研究⁸⁾」が設定され、その学習内容のひとつとして職業資格の取得が掲げられたことで、職業資格を目指す学習が高校職業教育関係者の間にわかにクローズアップされてきた、と佐々木(1993a)⁹⁾が指摘している。佐々木はまた、この改定の直接の契機となった1985年の理科教育及び産業教育審議会答申などが高等学校職業学科において資格取得を奨励し、あるいはこれに配慮するよう求める理由を①職業学科における専門性を深めるため、②生徒に具体的目標を持たせるためと説明していると指摘している。このとき佐々木(1993a)¹⁰⁾、佐々木(1993b)¹¹⁾は、教育と職業資格の関係について注意を喚起した。その主張は(1)公的職業資格、公的技能検定、私的技能検定の区分を明確にすること、(2)公的職業資格と技能検定は実際の職業における効果が違うこと、(3)もともと公的職業資格取得を目標とする学科の場合や科目の学習に若干の準備学習を加えることで公的職業資格を取得できる場合とは異なる場合、資格取得が目的化されて専門教育の内容がゆがめられることなどが無いように資格取得のための学習の位置づけに留意すること、(4)高校長協会などが実施する技能検定などは職業生活に有益であるような説明をするのではなく、学習の進展を示す到達目標として意義があることを明確にすべきであることなどであった。そうして、公的職業資格を

8 課題研究：1989年3月の高等学校学習指導要領の改訂で、農業、工業、商業、水産、家庭に関する学科に「課題研究」という科目を設定したことを指している。

9 佐々木亨(1993a)：「労働・職業的発達と公的職業資格、技能検定」 教育と医学 41(4), p. 333

10 前掲書 9, pp. 2-32

11 佐々木亨(1993b)：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，p. 1-16

目指すような学習は将来の労働生活や職業生活への展望を切り開かせる可能性があり、その意味で「課題研究」のような特定の科目で扱うべきでなく教育活動全般の中で行われるべきであることと、労働・職業的発達を促す活動の中で資格の存在構造が教えられていない現状が明らかになったと指摘した。

その後、中央教育審議会答申(2011)「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」¹²⁾の「第4章 高等教育におけるキャリア教育・職業教育の充実方策」では、方策の1つとして「職業実践的な教育に特化した枠組み」を示し、学習活動と職業生活の両立に関連して「職業に必要な能力を修得・更新・向上し、その成果が適正に評価され、就業や業種転換、キャリアアップを図ることができる環境を充実する」必要があるとして、「このような教育プログラムの提供に当たっては、...学修の成果が国家資格等の取得に結びつくことが重要」であるとの認識を示している。さらに、同答申では「第5章 生涯学習の観点に立ったキャリア形成支援の充実方策」で、「職業に関する生涯にわたる学習を支える基盤」として、「職業に必要な能力と、その能力を習得するために必要な学習内容が明確化される必要がある」¹³⁾と指摘し、イギリスの全国資格枠組み NQF、欧州の欧州資格枠組み EQF、日本で取り組まれた日本版 NVQ への期待を示した。

また、2018年3月に公示された高等学校学習指導要領 工業編の「課題研究」では、次に示す資質・能力を身に付けることができるように、職業資格の取得などの指導項目を指導するものとされている。「① 工業の各分野について体系的・系統的に理解するとともに、相互に関連付けられた技術を身に付けること。② 工業に関する課題を発見し、工業に携わる者として独創的に解決策を探究し、科学的な根拠に基づき創造的に解決すること。③ 課題を解決する力の向上を目指して自ら学び、工業の発展や社会貢献に主体的かつ協働的に取り組むこと。また、これらの事項を身に付ける方法として、「工業科に属する科目で学んだ内容に関連した職業資格や各種検定試験について、生徒自らが取得を希望する職業資格を取得する意義、職業との関係、職業資格を制度化している目的などを探究するとともに、その一環として職業資格に関連する専門的な知識、技術などについて深化・総合化を図る学習活動、職業資格を必要とする職業に関連するものづくりに関する課題の解決策を考案する学習活動などを取り入れる。」ことなどが示され、佐々木(1993a)が「労働・職業的発達を促す活動のなかで...資格の存在構造が教えられていない」と指摘していたことに配慮されるようになった。

このように見ると、学校教育において職業資格や各種検定試験を目指す教育は、(1)職業学科における専門性の深化/学習目標、(2)職業に必要な能力を修得・更新・向上、(3)その成

12 中央教育審議会(2011): 「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」 中央教育審議会答申, pp. 83-84

13 前掲書 12, pp. 93-94

果が適正に評価され、就業や業種転換、キャリアアップを図ることができる環境、(4)職業資格を取得する意義、職業との関係、職業資格を制度化している目的の探究、というようにその目的を広げてきている。具体的には、(1) (4)においては教育の方策としての職業資格の利用。(2)、(3)においては資格取得者の社会的な評価を獲得する方向という、2方向に目的を広げている様子が見えてくる。

教育訓練の他方の主体である職業訓練では、労働省告示(1971)「第1次 職業訓練基本計画」¹⁴⁾で、「わが国においては...技能労働者の能力が適正に評価され、これにふさわしい処遇がなされているとはいえない」という状況に鑑み、「職業訓練および技能検定を密接な関連の下に拡充して技能を高め、その技能の程度を公的に確認」することで、「技能労働者の社会的、経済的地位の向上をはかる必要がある。」と、技能検定に期待を寄せた。職業訓練基本計画はこの後、5年ごとに計画策定されており、職業能力開発の課題に関連して、毎回、職業能力評価の充実が計画されている。労働省告示(2011)「第9次 職業能力開発基本計画」¹⁵⁾では、「実践的な職業能力を備えた人材を育成するための環境を整備するとともに、若者や非正規労働者など職業能力形成の機会に乏しい者の職業能力の開発及び向上を図る」ことが必要であると指摘して、「職業能力が公平・公正に評価される、能力本位の労働市場を形成し、社会全体で実践的なキャリア・アップを図り、労働者の技能や社会的評価の向上、円滑な就職や転職、企業内における適切な能力評価、労働者に対するキャリア形成やスキルアップのインセンティブの付与等を実現する」ために、「職業能力を客観的に評価する「ものさし」が必要であり、教育訓練と連携した職業能力の評価システムの整備を図る必要がある。」とした。

しかし、こうした職業能力を評価する仕組みを整備する取り組みは、同時に、行政改革による制限を受けるものであった。逐次の行政改革は、職業資格を規制と見なして、規制の廃止、緩和の対象としてきた。行政改革にともなう規制の廃止、緩和は、就業制限等を伴う資格制度の見直しにとどまらず、民間技能審査事業認定制度の見直しにも及んだ。2001年の公益法人改革では、それまで各省庁が行っていた民間技能審査を認定する事業を原則として廃止することとした¹⁶⁾。それまでは国が認定する技能審査については、それぞれの認定事業がどのような視点、基準で技能審査を認定しているのかを明らかにしていた。しかし認定事業の廃止により個々の技能審査の性質を示す責任を国は放棄してしまった¹⁷⁾。この時期、資格を一般教育資格、職業関連資格、職業資格に分類し、そのレベルを1～5に設定す

14 労働省告示(1971):「職業訓練基本計画」 労働省告示 第二十五号, 第1部3

15 労働省告示(2011):「職業能力開発基本計画」 労働省告示 第四百十三号, 第4部3

16 内閣官房行政改革推進事務局行政委託型公益法人等改革推進室(2001):行政委託型公益法人等改革を具体化するための方針(骨子)

17 新井吾朗(2003a):ビジネス・キャリア制度の設定意図と制度の変化について,産業教育学研究,第33巻第1号

る NQF:国家資格枠組を設定して、全ての資格を NQF に位置づけることでそれぞれの資格の意味を明示しようとしていたイギリスとは、正反対の取り組みであった¹⁸⁾。

次に、資格取得者を雇用することになる産業の側の認識を示す。日本の経済団体を代表する日本経営者団体連盟(以下「日経連」という。)は、日経連(1969)「能力主義管理」¹⁹⁾、日経連(1995)「新時代の「日本的経営」」²⁰⁾に示されるように、一貫して能力に基づく人事管理(組織、要員、採用、配置、能力開発、昇進、能力評価、賃金に関する管理)を目指しているが、その評価基準として、必ずしも公的、社会的に整備された職業資格を活用することを想定していない。

「能力主義管理」が前提としていた雇用形態は終身雇用、長期継続雇用であった²¹⁾。そのため企業に採用された者は、企業が設定した基準で能力評価、能力開発、昇進や賃金の決定がされる²²⁾。つまり企業に雇用されている間は、従業員が公的、社会的に整備された職業資格を活用する必要はない。また「能力主義管理」が定義する能力は、抽象的には、「能力＝職務遂行能力＝体力×適性×知識×経験×性格×意欲」であるとされ、一般的な職業資格では包含することが難しい要素を含んでいる。

「新時代の「日本的経営」」では、従業員を①長期蓄積能力活用型グループ、②高度専門能力活用型グループ、③雇用柔軟型グループに分けて、終身雇用、長期継続雇用を前提とはしていない²³⁾。加えて①長期蓄積能力活用型グループ以外の能力評価や能力開発は、必ずしも企業が行うものと考えていない²⁴⁾。そこで想定される労働移動に関して、「労働移動がスムーズに行われるためには、中途採用者の能力を的確に評価し、公正に処遇をしていくという企業側の意識改革は当然」²⁵⁾としながらも、「人事制度の適用にあたっては、担当する職務との関連で、できれば入社決定と同時に正式格付けをすべきであるが、能力レベルを的確に評価し得ない場合は、試用期間中は仮格付けとし、試用期間終了後正式に格付けする」²⁶⁾というように、能力を評価する方法は試用期間の観察が想定されており、公的、社会的に整備された職業資格を活用する記述は見られない。

18 新井吾朗(2003b): 我が国職業能力評価制度の特質, 職業能力開発総合大学校紀要, 第32号B

19 日本経営者団体連盟(1969): 能力主義管理

20 日本経営者団体連盟(1995): 新時代の「日本的経営」

21 前掲書 19, p. 76

22 例えば 楠田丘(2003): 日本型成果主義の基盤 職能資格制度—その再点検・整備・リニューアル方策, 経営書院

23 前掲書 20, p. 32

24 前掲書 20, p. 35 第3章で人事管理について説明する中で能力開発の説明がされているが、その説明は「以下の制度は...長期蓄積能力活用型グループの従業員を念頭に置いた制度であるが、他の...グループに適用可能なものもある。」としていて、必ずしも長期蓄積能力活用型グループ以外にも適用することを前提とはしていない。

25 前掲書 20, p. 93

26 前掲書 20, p. 94

このような企業の能力評価や能力開発に対する態度の変化は、ホールら(2007)²⁷⁾などの資本主義の多様性論の分類に照らせば、労働市場を補完する技能形成方法がコーディネートされた市場経済から自由な市場経済への変化に対応する変化と捉えられる。すなわち企業特種的な技能の形成(=企業が技能形成に投資し、労働者は企業で長期雇用される)から、一般的な技能の形成(=企業による技能形成への投資が少なく公教育への期待が大きく、労働者は流動的な労働市場に参加する)への変化ととらえることができる。

職業能力形成を担う教育訓練と職業能力を活用する企業(その連合体)との間にはこのような職業資格の活用に対する認識の差がある。企業の雇用への態度が変化するとすれば、本来、職業能力形成の方法(費用の負担者や担い手、内容)に関する議論も社会的に行われ、それにともない公的な能力評価すなわち職業資格の整備に関する議論もされるべきだろう。しかし、確かに教育の職業的レリバンスの議論は起こり²⁸⁾、職業資格の整備についても部分的には取り組みもされたが²⁹⁾、十分には深化しなかった。

最後に教育訓練の対象者である職業資格を取得する当事者の認識を示す。労働者の職業資格の取得と就業に関する調査として、たとえば労働政策研究・研修機構(以下「JILPT」という)(2014)³⁰⁾があり、次のような特徴的な結果が示されている。(1)医療などの一部の分野では、それまでの職業を退職したり、求職活動をしている最中に職業資格を取得した人は、高い割合で職業資格を活かした商業に就くことができている³¹⁾。しかし、(2)全体で見れば職業資格を取得しても資格取得が働き方や処遇、収入面での変化に直接結びついたという回答は必ずしも多くはない³²⁾。このように、職業資格の取得による職業生活や経済的な変化への影響が、職種や専門分野によって異なっている実態を示している。他方で、(3)総合的に判断すると全体の3/4の人が職業資格を取得して良かったと判断しており³³⁾、その理由は、(4)収入や職場での評価や処遇が高まったというより、専門能力や知識が向上したというように、個人の内面的な満足に帰する評価をしている人が多い実態を示している³⁴⁾。

ここまで、教育訓練の主体、対象者、経済団体の職業資格に対する認識を概観してきたが、以上を整理すると、(1)職業能力形成を担う教育訓練の側は職業に必要な能力を修得し「その成果が適正に評価され、就業や業種転換、キャリアアップを図ることができる」環境とし

27 ピーター・A. ホール/ デヴィッド・ソスキス編(2007), 遠山弘徳他訳: 資本主義の多様性 比較優位の制度的基礎, ナカニシヤ出版

28 例えば 本田由紀(2009):教育の職業的意義, ちくま新書, 筑摩書房

29 例えば 内閣府による実践キャリア・アップ戦略に基づくキャリア段位制度の取り組み, <http://www5.cao.go.jp/keizai/jissen-cu/jissen-cu.html>, 2017.12.7 確認

30 労働政策研究・研修機構(2014):「職業資格の取得とキャリア形成に関する調査」 調査シリーズ No. 129

31 前掲書 30, p34

32 前掲書 30, p27

33 前掲書 30, p37

34 前掲書 30, p38

て職業資格を活用することを意識しているが、(2)職業能力を活用する企業の側は公的、社会的に整備された職業資格を積極的に活用する意識はない。(3)教育訓練と企業の狭間にいる労働者は、職業資格を取得して実際に処遇と結びつくのは就業制限等を伴う一部の公的な職業資格に限られ、職業資格を取得することで職業生活や処遇が変化しなくても専門能力や知識が向上したというような個人の内面的な満足にとどまっている。

ここまで示してきた日本における職業資格の活用について、教育訓練機関、企業、職業資格の取得者の認識を整理すると、就業制限を伴う公的な職業資格の場合は職種や職務に就く条件とすること、教育訓練や学習の目標となるといった用途は合意されている。他方で、採用・昇進・昇格などの処遇やキャリア・アップの基準として利用することに関しては、教育訓練機関は期待を持っているが、産業側は期待しておらず、個人は職業資格の効果が限定的であることを認識しながら内面的には満足している状況である。

こうした状況は、佐々木(1993a)が「労働・職業的発達を促す活動のなかで...資格の存在構造が教えられていない現状が明らかになった」と説明した状況から大きく変化していない。では資格取得者は、資格のどのような存在構造を認識し、どのように職業資格を活用すれば良いのか。佐々木は公的職業資格の取得については「学科の教育のなかにもどう位置づけるかが今後の課題になる。」³⁵⁾ こと、公私の技能検定については「学習の進展を自他にしめし得る到達の目標として意義がある」³⁶⁾とその活用方法を示した。こうした指摘は、学校教育の目的や目標を達成することに社会的な価値基準を置く立場から既存の職業資格をその性質に応じて使える部分を使おうとする立場からの指摘といえる。

本論文の目的は、日本における職業資格活用実態の類型化を通して、職業資格活用の特質を明らかにすることである。職業資格活用実態の類型化は上述したような職業資格の外部からの視点ではなく、職業資格取得者が職業資格をどのように活用しようとしているのか、運営団体がどのような活用を目指してどのように運営しようとしているのかを典型的に示す。その後、イギリスやフィンランドの職業資格の仕組みと比較することで、その特質明らかにする。佐々木(1993b)では、技能検定制度の社会的性格を説明する中で、「西欧諸国やその文化の影響を受けた国々とは違って、わが国には、ブルーカラーにあっても、職業上の熟練資格(わが国の技能検定の等級に相当する)によっていわば横断的に賃率を定める労働慣行がほとんど存在しない。このため、さまざまな宣伝が行われているにもかかわらず、技能検定の普及にはおのずと限界がある。... 公的職業資格の場合とは違って、技能検定の合格証取得それ自体を主要な目的とした教育訓練システムが制度化されている例は少ない。少なくとも公的な性格の強いいわゆる学校教育法の一条校が技能検定受検のために設立され

35 前掲書 9 P. 30

36 前掲書 9 P. 31

ている例はない。職業能力開発促進法に基づく教育・訓練施設においては技能検定(合格)を一つの目標としているけれども、この場合であっても、主たる目標は教育・訓練そのものにおかれている。」と、その活用のされ方を外側からの視点で示している。

本論文では、このように活用される、あるいはこのようにしか活用されない公私の技能検定を中心とした職業資格の活用実態として、社会的な評価を高めるために職業資格取得者が職業資格取得をどのように活用しようとしているのか。また、多くの教育訓練が職業資格の取得を教育訓練の目標としないのであれば、自身の職業生涯にわたる職業能力形成に職業資格をどのように位置づけようとしているのか。職業資格の運営団体が「さまざまな宣伝」の類いをしているのか。こうしたことの類型を明らかにする。また、こうした活用がなされる日本の職業資格の特質を明らかにする。このことによって、教育訓練機関、企業、職業資格取得者が職業資格を共通の認識で活用する起点になると考える。

第2節 本論文が対象とする職業資格

日本における職業資格の研究では、職業資格をさまざまな形式で分類している。依田(1976)は、日本の職業資格を検討する過程で、職業資格を広範に整理した³⁷⁾。依田は「資格制度についてはかくあるべきだとの一定の確認がされて、それにもとづいて各々の資格制度が作られてきているわけではない。またわが国には、ヨーロッパで発達したような、横断的賃金制度と結び付いた熟練資格制度は事実上成立しなかった...これらの...事情は、個々の...資格制度等々の...かぎられた範囲でしか国家資格制度についての議論がなされてきていない...状況をつくりだしてきている。」という認識を示し、「本稿では、国家資格制度についての分析を進めるための基礎作業として、現行の国家資格制度を分類整理し、その概要を把握する」ことにした、と述べて³⁸⁾、国家資格制度を次のように分類、整理した。

依田はまず日本国語大辞典の「資格：あることを行うのに必要な、またふさわしい身分、地位、立場。また必要とされる条件」を参照して、「職業資格」を「職業上の身分や地位につくために必要とされる条件と一応理解することができる、と「医師たる資格」を例示して説明した³⁹⁾。さらに「わが国においては職業資格制度を、公権力が法規をもって広範につくりだしているという特徴があり」、「法律によってつくりだされている職業資格制度を国家資格制度という⁴⁰⁾」として、職業資格と公権力の関係を説明した。

こうした説明の後、国家資格制度を分類整理する過程で、資格に類する仕組みを職業資格制度、国家公務員の採用試験、検定制度の3つに分け⁴¹⁾、職業資格制度と検定制度のそれぞれを次のように説明した。

職業資格制度は「①...設置者が(国家資格制度の場合は...公権力が)...職位の内容、または業務・作業の内容と範囲...を特定すること。②それらの...特定された職位につ(く)...資格要件が...明示されている。③ある個人がそうした特定された職位につ(く)...何らかの社会的強制力(が)...働いている。④ある個人が、そうした条件を満たしていることを...何らかのしかたで公証する...。」という4要素で成り立っている⁴²⁾。検定制度は、「個人の、ある特定の業務・作業を行う技能を一定の基準によって検査し、その程度を公証するものである。...技能の程度の公証が目的であり、そうした制度を設けることにより、当該の技能水準の向上などがめざされているのであって...検定合格証は、いわば称号であり、直接には、それが、

37 依田有弘(1976):「日本の公的資格制度について」現代の労働組合運動:今日の教育改革・職業訓練 第6集 第6巻, 大月書店, p. 26

38 前掲書 37, pp. 161-162

39 前掲書 37, pp. 160-161

40 前掲書 37, p. 161

41 前掲書 37, pp. 163-164, 依田は引用箇所、自由国民社刊「国家試験資格試験全書」を手がかりに、国家資格制度を①職業資格制度、②国家公務員(地方公務員)の採用試験、③検定制度に分類しているが、考察の対象としなかった。本論文でも引用の対象から外した。

42 前掲書 37, p. 164-165

			設定主体/根拠別分類		
			A/法令	B/公的	C/私
機能別分類	1/職業資格 (就業制限等)	(1) 就業制限	A 1	B 1	C 1
		(2) 営業制限			
		(3) 経営制限			
	2/検定制度(能力の認定)		A 2	B 2	C 2

依田の記述を基に筆者が作成

図 1-1 依田による職業資格等の分類

ある職業上の身分や地位に就くのに必要な条件となることはほとんどない。この点で資格制度とは異なるものである⁴³⁾。」

依田はこのように、資格制度と検定制度を区別し、職業資格制度の機能である就業制限等を発揮するのは図 1-1 の A1 に対応する公権力に基礎づけられると説明した。他方で職業資格は法令に基づいて設定される A だけでなく、公的な認定により設定される B、法的な根拠なく設定される C があることを例示した⁴⁴⁾。

また依田は図 1-1 の「1/職業資格」欄を国家資格制度による就業や営業に関する制限の方法で就業制限、営業制限、経営制限に整理した⁴⁵⁾。この場合の(2)営業制限に c)の名称独占を含めたが、ここでいう名称独占は、製菓衛生師のようにその名称を用いて法に規定された業務に従事することの制限を指しており、職業能力開発促進法に基づき技能士以外は技能士の名称を用いてはならないとする規程とは異なる。

今野(1995)らは、依田(1976)と同様に職業資格を資格の認定者と機能の 2 軸で分類した⁴⁶⁾。機能の軸に業務独占資格と能力認定資格を位置づけた。しかし今野は依田とは異なり業務独占資格を業務独占の範囲で職種型、職務型と分類した。

谷口(2014)は日英米の職業能力評価システムの比較に先立ち、先行研究の職業資格概念を図 1-3 に示すように、「狭義の職業資格」、「狭義の職業能力検定」、両者を包含する「広義の職業資格」である「職業能力評価」というように整理し、自身の研究対象を「職業能力評価」と設定した⁴⁷⁾。谷口は職業能力評価の概念を OECD の”qualification”の定義を援用して、

43 前掲書 37, p. 164

44 前掲書 37, pp. 166-169, 資格制度との組み合わせで就業が制限される技能検定の例として、B1 に分類される 1 級自動車整備士、B2 に分類される JIS 溶接技術検定、B3 に分類される JPI 溶接工技量検定を例示している。

45 前掲書 37, pp. 170-178

46 今野浩一郎, 下田健人(1995): 資格の経済学, 中公新書, pp. 40-44

47 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—」, 名古屋大学大学院 博士学位論文, pp. 4-5

			誰が設定するか		
			国家資格	公的資格	民間資格
職業上どのような機能をもっているか	業務独占資格	職種型	税理士，公認会計士，司法書士	—	—
		職務型	危険物取扱者，毒物劇物取扱責任者	—	—
	能力認定資格		技能士，中小企業診断士	実用英語技能検定，消費生活アドバイザー	簿記検定，ワープロ技能検定

図 1-2 今野・下田による職業資格等の分類

広義の職業資格 = 職業能力評価	
狭義の職業資格	狭義の職業能力検定

図 1-3 谷口による職業資格等の分類

「学習の成果(獲得方法、手段、場所を問わない)の価値の公式な承認を与える、または業務を遂行するための法的な権利を与えるもの」と定義した。また職業資格を「業務を遂行するための法的な権利を与えるもの」と定義した⁴⁸⁾。

谷口は OECD の定義を引用して、Qualification は次のように 6 要件で構成されていると整理し、その研究の範囲を「高等教育を含む教育訓練全体を枠組みとするのではなく ... 要件(5)中の「一般教育」を対象外として、中等教育レベルあるいは労働行政レベルの「職業教育訓練」および労働の過程を範囲とする」として、一般教育の学校卒業資格をその範囲からは除外した⁴⁹⁾。

48 前掲書 47, p. 5

49 前掲書 47, p. 2

OECD の定義：

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⁵⁰⁾。

谷口の整理：

- (1) 学習成果の到達を測る「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。

ここまで示してきたように、これまでの職業資格の研究では職業資格を大きく何らかの就業制限あるいは業務独占の機能を有する資格とそれ以外の検定制度あるいは能力認定資格、狭義の職業能力検定制度に分類している。それぞれの分類の中での区分は依田の日本の法規に忠実な区分、谷口の多くの国に該当するように抽象度を高めた区分、今野のような職業・作業など具体的な公証対象との関係に注目した区分が見られる。

本論文では、職業資格を谷口の示す広義の職業資格として捉える。つまり上表に示す OECD の定義を職業資格と定義する。この場合、日本にある職業資格は谷口、今野、依田らが示したように、さまざまに分類できる。そこで本論文では、日本の職業資格を次のように分類し、本論文中で記載する。

職業資格全体を示す場合は「職業資格」(ただし、本論文の対象だけを示す)

就業制限を伴う職業資格は「就業制限を伴う職業資格」

就業制限を伴う職業資格のうちの職種型は「職種型の職業資格」

就業制限を伴う職業資格のうちの職務型は「職務型の職業資格」

就業制限を伴わない検定制度や能力認定制度などの全体を示す場合は「技能検定」

職業能力開発促進法に基づく技能検定は「職業能力開発促進法に基づく技能検定」

各種の民間団体が行っている技能検定は「民間の技能検定」

なお、文章中で繰り返し「就業制限を伴う職業資格」、「職業能力開発促進法に基づく技能検定」、「民間の技能検定」と記述する必要がある場合、文脈から明らかであれば「職業資格」、

50 前掲書 47, p.2 谷口は、CEDEFOP が引用した OECD の定義を翻訳の原文としている。CEDEFOP, OECD の原文はそれぞれ以下に掲載されている。

CEDEFOP(2008): Terminology of European education and training policy, CEDEFOP, p.144

OECD(2007): Qualifications Systems, OECD, pp.21-22

「技能検定」と記載する。

本論文の対象は、上記の職業資格のうち、「職務型の職業資格」、「職業能力開発促進法に基づく技能検定」、「民間の技能検定」のうち、職業との関係が密接な職業資格を対象とする。

なお就業制限を伴う職業資格と技能検定を同じ論文で扱う理由は、本論文が職業資格を設定する側ではなく活用する側からの視点、特に、職業資格の取得により社会的な評価を高める視点に立つからである。職業資格を設定する理由は、必ずしも職業資格取得の社会的評価を高めることではない。この点ではそれぞれの職業資格の設定目的に応じた扱いが必要になろう。しかし、職業資格の設定者が職業資格取得者の社会的評価を高めることを目的として設定している場合や職業資格取得者が職業資格の設定者の意図とは別に、自らの社会的評価を高めることを目的として職業資格取得を活用する実態を扱おうとする場合、職業資格の分類、あるいは職業資格設定の意図毎に扱うのではなく、職業資格設定者、職業資格取得者の目的に応じた「活用方法」を体系的に捉えることが有用と考えられる。

1. 先行研究の分類

職業資格に関する先行研究は多様である。辻(2000)⁵¹⁾は、先行研究を次のように 6 分類にした。

- 1) 単一の職業資格を取り上げて、制度の発達、制度の特色、問題点等をた資格との比較などを行わず専らその資格のみに限定して考察するもの。
- 2) 同一の領域内に存在する複数の職業資格を対象とし、資格間の比較考察や相互関連を考察するもの。
- 3) 技術教育、職業教育、さらには職業訓練との関連で職業資格制度を考察しているもの。
- 4) 高等教育機関と職業資格制度との関係を歴史的に追求した研究。
- 5) 職業資格制度そのものを対象とするもの。
- 6) 人々の資格意識についての調査研究。

辻の分類によれば、本論文は、「5)職業資格制度そのものを対象とする」にあたる。

谷口(2014)は先行研究を 3 つの視点で 8 分類した。第 1 の視点は狭義の職業資格、狭義の職業能力検定を区別して、それぞれを対象とする研究である。第 2 の視点は、狭義の職業資格と職業能力検定の包含関係をそれぞれに設定した研究である。第 3 の視点は制度研究と個別・実証研究である。これは図 1-4 のように示すことができる。

谷口の分類によると本論文は、「⑤職業能力評価(職業能力検定が職業資格を包括) 制度研究」にあたる。

本論文の、1) 現行の 2) 各種の職業資格を 3) 就業制限の有無にとらわれずに検討する視点からは、先行研究を図 1-5 に示す 3 視点で分類できる。第 1 の視点は、職業資格の成立過

研究対象		制度的研究	個別・実証的研究
区別する	狭義の職業能力検定	①狭義職業能力検定制度研究	②狭義職業能力検定の個別・実証研究
	狭義の職業資格	③狭義職業資格制度研究	④狭義職業資格の個別・実証研究
区別しない 職業能力評価	職業能力検定が職業資格を包括	⑤職業能力評価 (職業能力検定が職業資格を包括) 制度研究	⑥職業能力評価 (職業能力検定が職業資格を包括) 個別・実証研究
	職業資格が職業能力検定を包括	⑦職業能力評価 (職業資格が職業能力検定を包括) 制度研究	⑧職業能力評価 (職業資格が職業能力検定を包括) 個別・実証研究

図 1-4 谷口による先行研究の分類

51 辻功(2000): 「日本の公的職業資格制度の研究」, 日本図書センター, p. 16

①第1の視点	②第2の視点	③第3の視点
成立過程の検討	就業制限などを伴う 職業資格の検討	単一あるいは一定範囲 の職種/制度の検討
現行制度の検討	就業制限にとらわれない 職業資格の検討	広い職種/制度の検討

図 1-5 本論文の関心に基づく先行研究の分類

程を扱うか、現行の制度を扱うかによる分類である。第2の視点は、就業制限等の公権力による何らかの規制を伴う職業資格のみを扱うか、それにとらわれない職業資格を対象とするかによる分類である。第3の視点は、単一あるいは一定範囲の職種や制度⁵²⁾の職業資格を扱うか、広い職種や制度を扱うかによる分類である。なお第3の視点は、例えば厚生労働省が所管する技能検定を扱う研究は、技能検定という制度と捉えれば単一の制度を扱う研究であるが、技能検定に多数の職種が設定されておりそれぞれの職種を扱う場合は多数の職種を扱う研究となる。

各先行研究は上記の視点毎にその相対的な性格を示せる。例えば辻(2000)の研究は、①職業資格の成立過程と現在の職業資格の両方を扱っており、②公権力による就業制限等を伴う職業資格のみを扱っている。また、③広い職種の職業資格を扱っている。そうして、各職業資格制度の成立の背景と法律上の位置づけを分析し、結果として日本における広範な職業資格制度を発展段階、法律上の不整合、職業資格取得と学歴・職歴の多様性で説明している。このあと、上記の視点に基づいて先行研究を整理するが、それぞれの位置づけはもっとも強い性格を示していると考えられる位置に分類する。

2. 職業資格の成立過程を検討する先行研究

2.1. 成立過程を扱い 就業制限等を伴う単一の職業/制度を検討した先行研究

職業資格の成立過程を扱う研究で単一の公的職業資格に注目したものは、辻(2000)が先行研究として教員、弁護士、医師、看護婦、税理士、公認会計士、建築士、理容師、歯科技工士、司法書士、学芸員、社会教育主事、司書に関する1979までの研究を多数例示している。辻の研究以降のこの分類の研究としては、例えば坂井ら(2010)⁵³⁾がある。この研究は明治初頭に制定された医師免許の成立過程を7期に分類し、医学教育、資格付与制度、医学校

52 ここで言う「制度」は、職種毎に資格を設定する目的や方法が異なる日本の資格制度を想定している。

厚生労働省が所管する技能検定は多数の職種があるが、単一の制度で運営されている。

53 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の変遷と医学校の発展過程」，医学教育 2010 41(5)，pp. 337-346

の量的・質的發展の視点で整理した。しかし、この研究での医学校の量的・質的發展に関する記述は例えば「私立の医学校は専門学校の認可をまず受けて卒業生の医師試験受験資格を確保する必要がある、さらに文部大臣の指定を受けて試験免除の指定資格を得ることが目標となった。」というように、一般的、表面的な記述にとどまっている。

ドイツの職業資格を職種毎にさまざまな側面で検討したのが望田編(1994)⁵⁴⁾、望田編(2003)⁵⁵⁾である。望田らによるこれら2つの著作は連作であり、前作が、官吏、大学教授、中等教員などの公職と弁護士、医師など非公職のエリート層の職業資格を検討し、後作が郵政職、治療師、社会福祉専門職、商業教育などの非エリート層の職業資格を検討するものであった。この研究は、各職種の資格が成立するまでの各勢力の関係者の働きかけとその結果の叙述とともに、教育課程、資格取得者の人数・賃金などの実態を整理している。職業資格が賃金等との社会的評価と結びつく過程と各勢力の働きかけの関係を知る先行研究である。

2.2. 成立過程を扱い就業制限等を伴う広い職種/制度を検討した先行研究

職業資格の成立過程を広い職種について詳細に検討したのは辻(2000)であった⁵⁶⁾。辻は法律で就業制限等が規定された公的職業資格制度の成立過程を丹念に調査し、日本の公的職業資格制度の成立過程を創世期、整備期、斬新期、改革期、発展期と整理した。その概要は、1) 経歴重視、試験重視、学歴重視の変化、2) 近代的社会の構築、科学技術の発展、管理・助言・指導分野への進出、細分化、官僚制により説明された。このように公的職業資格が発展する中で 1) 所管省庁毎に発展した公的職業資格の整合・不整合、2) 受験資格、無試験認定の仕組みと学歴、実務経験の関係の類型を整理した。また辻が、この研究の前段として行ったこの分類の研究として、辻(1978a)⁵⁷⁾、辻(1978b)⁵⁸⁾、辻(1976)⁵⁹⁾がある。

植上(2003)は、公的職業資格制度と専門学校の関係を歴史的に整理した⁶⁰⁾。その結果、各種学校・専門学校の中で、公的職業資格の養成施設の視点を明確にする必要性、公的職業資格とそれを目指す資格教育の制度理念の確立、公的職業資格取得を求める人に対して資格教育を受けられるようにするための保障の必要などを主張した。この結果を受けて植上

54 望田幸男編、野村耕一、吉岡真佐樹、吉岡いずみ、クラウド・シュペネマン、黒田忠史、服部伸、進藤修一、早島瑛、南直人(1995): 近代ドイツ=「資格社会」の制度と機能、名古屋大学出版会

55 望田幸男編、田中洋子、進藤修一、丸島宏太、服部伸、吉岡真佐樹、中野智世、吉岡いずみ、南直人、早島瑛、山名淳(2003): 近代ドイツ=資格者会の展開、名古屋大学出版会

56 前掲書 51

57 辻功(1978a): わが国における職業資格制度の発達-1-明治初年から第2次世界大戦終了まで、筑波大学教育学系論集 2号, pp. 111-138

58 辻功(1978b): わが国における職業資格制度の発達-2-第2次世界大戦終了から昭和50年まで、筑波大学教育学系論集 3号, pp. 77-100

59 辻功(1976): 資格制度研究序説-資格と教育の関係を中心として、東京教育大学教育学部紀要 22号, pp. 43-55

60 植上一希(2003): 公的職業資格制度と専門学校の歴史的考察、生涯学習・社会教育学研究 第28号, p. 41-51

はさらに、植上(2005)で、専門学校の教育を資格教育と非資格教育に分類すべきと主張した⁶¹⁾。

コリンズ(1984)⁶²⁾は、資格(教育)が社会的階層を維持するための装置であるという視点で、アメリカの高等教育とそれに伴う資格の成立過程を整理した。コリンズは社会的階層を維持するための装置としての資格に対置する資格の働きとして、職業に必要な実践的な技術や技能を学習するための教育やそれを有していることを証明する資格という機能を想定し、米国の資格が社会的階層を維持する装置を指向してきた事実を叙述した。その内容は制度に対する各勢力の関係者の働きかけとその結果が中心である。

2.3. 成立過程を扱い就業制限等にこだわらずに単一の職種/制度を検討した先行研究

この分類の、日本における単一の職種/制度に関する職業資格に関する研究は多くない。わずかに、労働省職業能力開発局編(1991)⁶³⁾などの、研究というより資料がみられる程度である。なお厚生労働省が所管する技能検定に関してはこのほかに、労働省職業訓練局編(1979)⁶⁴⁾、実務技能検定協会 20 年史編纂委員会編纂(1992)⁶⁵⁾などがある。

イギリスの資格の成立過程を単一の制度について検討した研究として、柳田(2004)⁶⁶⁾がある。イギリスの職業資格のほとんどは、就業制限等を伴うものではない。柳田の研究は、多数の職種を網羅する資格枠組、GNVQ、NVQ を扱っているが、資格枠組に基づく単一の制度の先行研究に分類した。柳田は「標準化」を視点として、イギリスの多数の資格が標準化する経緯、標準化の原理、課題を分析した。柳田は、イギリスの資格ジャングルと呼ばれる状況から、一般教育や職業に関する各種、各レベルの資格が全国資格枠組みに基づいて統一的に扱われるようになった状況を「枠組みの標準化」と「評価の標準化」の2つの分析軸で分析し、具体的な仕組みとその限界を明らかにした。

柳田は、注目した職種の資格を「標準化」の視点で検討しており、これらを克服することが、資格を社会に浸透させる要素の一部であることを示唆している。また柳田(2004)が、前段と

61 植上一希(2005): 専門学校の教育内容の検討 「資格教育」の視点から, 産業教育学研究 第35巻 第1号, pp. 41-51

62 R・コリンズ著, 新堀通也監訳, 大野雅俊, 波平勇夫共訳(1984): 資格社会, 有信堂

63 労働省職業能力開発局編(1991): 職業能力評価制度の発展と課題 技能検定 30 年史, 労働行政研究所

64 労働省職業訓練局 編(1979): 技能検定と技能五輪の歩み 技能検定 20 年史, 労働行政研究所

65 実務技能検定協会 20 年史編纂委員会編纂(1992): 実務技能検定協会 20 年小史, 実務技能検定協会

66 柳田雅明(2004): イギリスにおける「資格制度」の研究, 多賀出版

して行った研究として、柳田(1994)⁶⁷⁾、柳田(1997a)⁶⁸⁾、柳田(1997b)⁶⁹⁾、柳田(1999)⁷⁰⁾がある。

なお、就業制限等にこだわらずに、広い職種/制度を検討した先行研究は見当たらない。就業制限等にこだわらない職業資格は日本には無数にあり、それらを網羅する成立過程の研究は大変な労力が必要となろう。辻(2000)が研究対象を就業制限等を伴う公的職業資格に範囲を限定したのはそれが理由であった。

3. 現行の職業資格を検討する先行研究

3.1. 現行の職業資格を扱い 就業制限等を伴う単一の職種/制度を検討した先行研究

就業制限等を伴う単一の職種に関する職業資格の研究は、それぞれの職種が抱えている課題と、例えば、その職種に就業する人材の能力と職業資格の関係、労働力需給と職業資格の関係などの問題を論じている研究が多数みられる。例えば大森(2004)は、近年の動物医療の事情から獣医師が高度専門職業人として活動するうえでの課題を検討する基礎資料として、獣医師の需要動向と獣医師資格が求められる職種の関係、資格取得過程などを整理している⁷¹⁾。また宮城(1994)は、医師の国際間移動に伴う問題と医師免許の認知に関する問題を整理して、現行の医師教育制度の水準確保、医師免許の多段階化、妥当な審査方法検討の必要などを提言した⁷²⁾。

新谷(1996)は電気主任技術者を例に低学歴の技術者が高学歴の技術者と競合しながら主任技術者のポストを占めていた状況を実証した⁷³⁾。

福井(2011)⁷⁴⁾は、不動産関連資格を通して資格制度の意義と課題を考察した。福井は資格の役割を、サービス提供者と依頼者の間にあるサービス提供者自身が知る自らの能力・技能等のサービス提供水準に関する情報の非対称性の緩和にあると前提して、資格による業務独占には理由が乏しく、名称独占資格が必要十分な機能を有しているとした。その上で、業務独占等の仕組みではなく当該専門家の実務能力を依頼者に徹底して開示する仕組みの必要と、こうした構想に伴う不動産関連資格の今後のあり方を述べた。

67 柳田雅明(1994)：イギリスにおける一般全国職業資格(GNVQ)導入に関する一考察：生涯にわたる学習活動における職業教育と普通(一般)教育の統合に向けて、カリキュラム研究 (3), pp. 13-26

68 柳田雅明(1997a)：イギリスにおける資格制度の統合化とそれを支援するデータベースの開発と実践に関する研究(1)、悠峰職業科学研究紀要 5号, pp. 39-47

69 柳田雅明(1997b)：イギリスにおける NRA(全国共通到達度記録書)に関する一考察—成立過程の検討を中心に、関東教育学会紀要 (24), pp. 39-47

70 柳田雅明(1999)：イギリスにおける資格制度の統合化とそれを支援するデータベースの開発と実践に関する研究(2)、悠峰職業科学研究紀要 7号, pp. 22-33

71 大森伸男(2004)：獣医師需給の現状と獣医師資格、日獣会誌 57 巻 6 号, pp. 334-340

72 宮城嶋(1994)：医師資格の国際認知、医学教育 Vol. 25 No. 3, pp. 177-182

73 新谷康浩(1996)：近代日本における資格制度と工業化、教育社会学研究 第 58 集, 東洋館出版社, pp. 65-85

74 福井秀夫(2011)：資格制度の意味と限界、日本不動産学会誌 第 25 巻 第 3 号, pp. 6-14

この分類の研究は多数みられ、福井のように単一の職種の資格の検討を通じて資格一般の課題に目を向けるものもあるが、多くはそれぞれの職種の課題への対応が主であり、職業資格の課題を抽象化して検討するものではなかった。

3.2. 現行の職業資格を扱い 就業制限等を伴う広い職種/制度を検討した先行研究

この分類の研究の端緒として依田(1976)がある⁷⁵⁾。すでに、「第2節 本論文が対象とする職業資格」で示したように、依田は国家資格制度を定義・分類し、就業制限等の種類を整理した。そののち、職業選択の自由、財産権の自由等との関係、公共の福祉の増進のために職業資格を設定するのであれば、国の責任においてその人材を確保することの必要などの考察を行った。

辻(2000)は公的職業資格の成立過程を扱ったが、その前提として行っていた研究には、それぞれの時期の現行の職業資格を扱っていた辻(1984)⁷⁶⁾、辻(1987a)⁷⁷⁾、辻(1987b)⁷⁸⁾、辻(1990)⁷⁹⁾などの研究がある。これらは、職業資格の分類、学歴との関係を考察したものであった。

職業資格取得の社会的な評価を分析した研究として、石沢(1999)がある⁸⁰⁾。石沢は、公的な職業資格や免許が労働市場でどのように評価されているかを整理した。その結果、資格取得過程の困難さが評価に影響すること、公的職業資格が必要な職種毎に資格と経験に基づく処遇の体系ができていないこと、職域がまたがると資格のグレードとは異なる処遇体系があることなどを見だし、その一要因として職種別労働市場の社会的基盤が弱いことをあげ、職種別賃金などの資格に連動した処遇を決める取り組みの必要などを示した。

3.3. 現行の職業資格を扱い 就業制限等にこだわらずに単一の職種/制度を検討した先行研究

江藤(2008)は、高等教育における秘書教育と資格の関係を報告した⁸¹⁾。全国大学実務教育協会が行う秘書士、実務技能検定協会が行う秘書技能検定、日本秘書協会が行う国際秘書検定を比較して、短期大学と専門学校の緊張の縮図、職業イメージを利用したどの仕事にも適応できる職業人としての基礎力育成教育が行われていた実態を紹介した。そのうえで今

75 前掲書 38

76 辻功(1984)：公的職業資格制度と学歴，筑波大学教育学系論集 9 巻 1 号，pp. 1-22

77 辻功(1987a)：職業資格試験のタイポロジー，言語生活，筑摩書房 424 号，pp. 50-58

78 辻功(1987b)：公的職業資格制度と社会教育の役割，社会教育 42 巻 10 号，pp. 47-52

79 辻功(1990)：資格取得と社会教育，社会教育 45 巻 1 号，pp. 5-9

80 石沢賢二(1999)：公的職業資格・ライセンスは労働市場でどう評価されているか，賃金と社会保障 N o. 1243，pp. 22-24

81 江藤智佐子(2008)：高等教育における秘書教育と「資格」に関する研究，産業教育学研究，第 38 巻第 1 号，pp. 35-36

後の実務教育として、「資格を通しての教育」が可能性を秘めていると指摘した。秘書分野の同様の研究として鎌田(2002)がある⁸²⁾。「資格を通しての教育」は、職業資格を有することによって職業上の処遇を期待するのではなく、佐々木が指摘したように教育の目的や目標を前提として職業資格を利用する視点である。

野城(1996)は、通産大臣が認定する消費生活アドバイザーを対象として、女性の再就職やキャリア形成に対する影響を検討した⁸³⁾。その結果、次のような事実を見出した。(1)資格取得者が特定の業種に集中していること、しかし昇格や昇進には反映されず、転職に有利になった事例はわずかであること。(2)女性のキャリアとの関係では正規従業員の場合、社内移動や昇進の事例はあるが、結婚・出産による退社でキャリアは長続きしないこと。資格取得後の採用にあたっては非正規従業員となるが、専門的職種に就く有利さはあること。(3)企業間転職に関しては、正規従業員から正規従業員への転職には効果はなく、パート職には有利に働くこと。そうして、再就職の際に非正規従業員の雇用形態が多く、労働条件や賃金等の面で問題があること。

新井(2012)は、本論文の「第4章 就業の仕組みと結びつく民間資格 医療事務の」に示すように、医療事務分野の職業資格の運営状況を調査した⁸⁴⁾。その結果、次のような事実を明らかにした。(1)学習者にとっては、各種の医療事務の職業資格がどのような職業上の能力を網羅しているのかがわかりにくい、医療事務分野の就業制度を担う機関にとっては各資格がどのような職業上の能力を表現しているかが一般的になっていること。(2)試験の方法は、就業制度を運営している団体にとっては、求める妥当性を有していると推察されること。(3)対象職種の就業制度を運営している機関が存在することで、資格取得行動と採用が結び付いていること。

田中(1996)は、ホワイトカラー職種を中心に職業資格取得行動や資格取得者の意識、処遇等を整理した⁸⁵⁾。その結果は、「資格取得行動が必ずしも現在の勤務先企業内における職務遂行と結びつけられているわけではなく、転職・再就職を含め企業離れの可能性を潜在させたものであること、資格取得援助をめぐっては企業が金銭的援助に主眼をおいているのに対し、従業員側では時間的配慮を求める傾向がありズレがみられること、資格取得者への処遇については、企業があまり積極的ではないのに対し従業員はより厚い処遇を期待していること、さらには、資格取得による独立志向が若年者および女子従業員にみられること」な

82 鎌田和江(2002): 秘書技能検定試験の果たす役割と問題, 日本国際秘書学会研究年報 第9巻, 日本国際秘書学会, pp. 45-61

83 野城 尚代(1996): 女性の就労と資格 消費生活アドバイザーを例として, 日本女子大学紀要 家政学部 43号, pp. 143-152

84 新井吾朗(2012): 医療事務分野の資格制度に関する調査結果 職業能力評価・職業資格制度研究部会報告書(2), 職業訓練の構造と機能—国民的職業能力形成の実現に向けて—, pp. 63-84

85 田中勉(1996): ホワイトカラーと資格取得—企業・従業員調査から, 法政大学教養部紀要 98巻, pp. 69-87

どの事実であった。

森(1998)は、保全技能者の職業能力と技能検定試験問題を比較して、技能検定の試験問題が現実の保全業務とは遊離していること等を見いだした⁸⁶⁾。

この分類に属するイギリスの職業資格を体系的に扱った研究が多数みられる。イギリスの職業資格の多くは就業制限等を伴わない。また、多数の職種の職業資格が存在するが、現行の職業資格は国家資格枠組(NQF)に基づくため、こうした枠組みや、枠組みに位置づけられる国家職業資格(NVQ)の仕組みや動向を調査した研究は、この単一の制度を扱う研究の分類に位置づけられる。そのような研究としては、上林(1989)⁸⁷⁾、上林(1991)⁸⁸⁾、上林(1993)⁸⁹⁾、上林(1995)⁹⁰⁾、上林(1998)⁹¹⁾、小澤(1993)⁹²⁾、小澤(1996)⁹³⁾、小澤(1997a)⁹⁴⁾、小澤(1997b)⁹⁵⁾、小澤(1999)⁹⁶⁾、柳田(1993)⁹⁷⁾、本田(1998)⁹⁸⁾、大藪毅(2001)⁹⁹⁾、郡山ら(2002)¹⁰⁰⁾、谷口

-
- 86 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, pp. 23-36
- 87 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, pp. 1-16
- 88 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, pp. 1-13
- 89 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, pp. 1-16
- 90 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, pp. 1-20
- 91 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, pp. 1-13
- 92 小澤周三(1996a): イギリスの職業資格及び同試験制度の再編成と教育訓練制度の関連構造に関する研究, 文部科学省科学研究費補助金研究成果報告書
- 93 小澤周三(1996b): ヨーロッパ共同体の職業教育・訓練政策とイギリスの職業資格制度の対応, 文部科学省科学研究費補助金研究成果報告書
- 94 小澤周三(1997a): イギリスの職業教育・訓練と職業資格制度に関する研究 -ブリディッシュ・バカロレアを中心に-, 悠峰職業科学研究紀要 5号, pp. 29-38
- 95 小澤周三(1990): イギリス 中等教育と中等後教育との接続関係--職業資格と進路(中等後教育への接続関係の実態と動向--日本と諸外国における入学者決定方式, カリキュラム, 進路指導)(諸外国における接続問題の研究), 国立教育研究所紀要 117号, pp. 66-72
- 96 小澤周三(1999): イギリスにおける職業資格と職業教育 -GNVQを中心に-, 悠峰職業科学研究紀要 7号, pp. 1-11
- 97 柳田雅明(1993): イギリスの職業資格取得過程における「学習経験及び既習得技能・能力等の単位認定」に関する一考察, 関東教育学会紀要 第20号, pp. 67-79
- 98 本田一成(1998), 公共職業訓練の国際比較研究 -イギリスの職業訓練, 日本労働研究機構 資料シリーズ No. 780
- 99 大藪毅(2001): 公的職業資格制度の社会的意義と境界 -イギリス NVQ からの教訓-, Int' lecowk 56(7), pp. 17-26
- 100 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-, JIL 資料シリーズ No. 127, 日本労働研究機構

(2005)¹⁰¹⁾、柳田(2010)¹⁰²⁾、谷口(2010a)¹⁰³⁾、谷口(2010b)¹⁰⁴⁾などがある。多くは、制度の紹介や各制度に見られる課題を指摘するにとどまっているが、その中で大藪は、イギリスのNVQを通して職業能力評価の意義と限界を広く詳細に考察している。大藪は職業資格を取り巻くイギリスの社会的な背景として、能力観、知識観、階級社会、教育思想、公教育の課題、低い能力開発意欲、職業別労働市場、組合主義などを解説した後に、NVQ制度の特徴を説明した。その後日本を視野に入れて、能力評価制度に必要な視点として、資格制度と労働市場の関係、資格化の対象とする職務のレベル、資格と職業の適合、資格化する職業の範囲、資格が網羅する産業・職種範囲(既存の職業資格との関係)、資格取得・教育訓練の費用負担について考察している。その後、日本の雇用環境や能力観を踏まえて、日本の労働市場のとりえ方、能力の国際競争、日本的な職業の能力のとりえ方、能力評価の限界、能力開発に対して個人が有すべき視点などを示した。

これらの議論は、外国の制度を単純に自国に持ち込むのではなく、その制度の本質を自国の仕組みに統合する視点を検討する上で、示唆に富んでいる。

3. 4. 現行の職業資格を扱い 就業制限等にこだわらずに広い職種/制度を検討した先行研究

この分類の研究は多数存在する。職業資格全般の性格を考察した研究としては依田(1988)がある¹⁰⁵⁾。依田は「資格の時代がやってくる」と喧伝され、「技能検定にも入職制限の意味を持たせよう」と唱える説に疑問を投げかけた。その主要な論点は、現在の技能検定が職業の実力とは結びついていない前提があり、企業はそのような技能検定をもとに職業能力を評価した処遇はしない、にもかかわらず資格は個人の所有物であるとの考えから資格取得費用を個人に負担させることで労働者個人の責任で職業能力養成を行わせている現状がある。こうした状況に対して、国民の権利として公共的な職業教育を確立する必要がある、こうした環境の中で初めて職業資格問題を有効に議論できると主張している。

佐々木(1993a)¹⁰⁶⁾、佐々木(1993b)¹⁰⁷⁾は、依田(1976)に依拠して資格を公的職業資格と技能検定に明確に分類する必要を主張した。その背景は、1989年3月に改訂された高等学校

101 谷口政隆(2005): 海外の動向 コミュニティワークの再構築に向かうイギリス - 全国職業資格の設定と活動実態 -, 社会福祉研究 93号, pp. 96-101

102 柳田雅明(2010): 教育制度研究情報 教育制度国外最前線情報 能力認証に関する国レベル枠組みの動向--イギリス(イングランド)におけるNQFからQCFへの移行を事例に, 教育制度学研究 (17), pp. 216-220

103 谷口雄治(2010a): 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

104 谷口雄治(2010b): 職業資格枠組みによるイギリスの職業訓練政策の展開, エルダー, pp. 45-49

105 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, pp. 71-95

106 前掲書 9

107 前掲書 11

学習指導要領で職業学科に「課題研究」が設定され、学習内容のひとつとして職業資格の取得が掲げられたことで発生する課題に対応するためであった。その検討課題は公的職業資格には、専門教育の内容が公的職業資格の内容に密接に結びついているもの、要求される知識技能の範囲が狭く若干の準備で取得可能なものなどがあること。技能検定の場合、特に高校長協会などが実施する技能検定は、生徒が挑戦し易い段階区分がされているので、学習の目標になること。公的職業資格と技能検定は実際の職業における効果が違うこと。こうしたことを踏まえて、課題研究での扱いの検討が必要になることなどを主張した。このような、職業資格全体を俯瞰して論者の関心に基づいて考察した研究としては他に佐々木(1990)¹⁰⁸、佐々木(1991)¹⁰⁹が見られる。

職業資格を取得したことによる職業上の処遇との関係やそうしたことに対する資格取得者の意識を明らかにしようとした研究として、阿部ら(2004)¹¹⁰、阿形(1995)¹¹¹、阿形(1998)¹¹²、八幡ら(1999)¹¹³、阿形(1999)¹¹⁴、阿形(2000)¹¹⁵、阿形(2010)¹¹⁶、西村ら(2010)¹¹⁷、労働政策研究・研修機構(2014)¹¹⁸などが見られる。

企業内のキャリア形成と職業資格取得の関係に関する研究としては森(1997)¹¹⁹、新井(2000)¹²⁰が見られる。いずれも現実の職業に必要な職業能力に対してそれらの能力を公証する職業資格が不足している状況を指摘した。新井は其中で、職場の中での自身の専門性の活かしたキャリア形成の類型に応じて、資格取得行動に特徴があることを見いだした。

学校教育と資格取得の関係に関する研究としては、青島(1997)が見られる。青島は、短期

108 佐々木賢(1990)：新資格社会の俯瞰図-上，臨床心理学研究 第28巻2号，pp. 35-48

109 佐々木賢(1991)：新資格社会の俯瞰図-下，臨床心理学研究 第28巻3号，pp. 11-39

110 阿部正浩，黒澤昌子，戸田淳二(2004)：資格と一般教育訓練の有効性—その転職成功に与える効果，RIETI Discussion Paper Series 04-J-028

111 阿形健司(1995)：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調査シリーズ11，科学研究費補助金特別推進研究(1)現代日本の社会階層に関する全国調査研究成果報告書，pp. 57-83

112 阿形健司(1998)：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，pp. 177-197

113 八幡成美，上西充子，榎野潤，牛尾清治，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

114 阿形健司(1999)：職業資格の現状分析，愛知教育大学研究報告，教育科学 48，pp. 37-45

115 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，pp. 177-197

116 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

117 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

118 労働政策研究・研修機構(2014)：職業資格の取得とキャリア形成に関する調査，調査シリーズ No. 219

119 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，pp. 17-28

120 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，pp. 67-74

大学における資格取得教育の次のような現状と課題を提示した。青島は、短大卒業者の進路と取得した資格のギャップが大きくなってきているにもかかわらず、短大入学者の確保に大きく寄与した半面、職業を持って自立的に生きる女性のモデルを示すことや発展的なキャリア展望を伝えることが抜け落ちたことで、時代に求められる教育と現実の短大教育のギャップを「資格」が覆い隠したと指摘した。そのうえで、今後の短大の職業教育として、現代のビジネス社会が求める職業能力を育成する教育、女性の意識を変革することを根幹に置く職業教育が必要であり、いずれも現在の資格教育では対応できず、その枠組みを再構築する必要を示した。この他に教育との関係について日米英を比較した研究として、谷口(2014)がある¹²¹⁾。

職業資格の性質や機能を実証的に明らかにしようとした研究としては、新井(1998)¹²²⁾、新井(2002)¹²³⁾、今野ら(1995)¹²⁴⁾、今野(1998)¹²⁵⁾などがある。

新井(1998)、新井(2002)は、それぞれ、本論文の第1章、第3章を構成している。

今野ら(1995)は 1)ホワイトカラーの職業環境における職業資格の扱われ方、2)職業資格取得の態様、3)職業資格の取得者に対する処遇、4)職業資格取得にともなう職業的キャリアの実態を統計的に明らかにし、次のような資格制度整備の方向性を示した¹²⁶⁾。まず、前記した職業資格のさまざまな側面の実態を踏まえて、職業資格の取得をめざす人と企業が考える資格の意味が大きく異なっていることを前提とした。こうした実態から「入職制限を課すような厳格な資格制度の導入は避け」、「実践的な能力の種類とレベルをおおむね表現する程度の、ファジーな緩い資格体系が設計できないだろうか」、「政府が上から作り上げるのではなく、業界団体あるいはホワイトカラー自身の組織が工夫し、下からつくりあげていくことが望まれる。」と制度づくりの留意点を示した後に、実践的能力を評価する職業資格と能力開発手段としての職業資格を明確に区別する必要性を主張した¹²⁷⁾。また、高梨(1982)¹²⁸⁾の、専門職のなかに形成されている職業別労働市場に対応する雇用政策としての公共職業訓練制度改革の一環として、さまざまな機関が行っている職業資格の認定や検定を一元化すること、労働省が行っている技能士資格の社会的評価を高めるために入職規制的な機能を持たせる主張を紹介している¹²⁹⁾。さらに経済企画庁(1987)¹³⁰⁾の、個人主導型の職業能力開

121 前掲書 47

122 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，pp. 17-24

123 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，pp. 1-13

124 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

125 今野浩一郎(1998)：職業資格と教育・訓練，産業教育 第48巻第8号，海文堂出版，pp. 4-7

126 前掲書 46

127 前掲書 46，pp. 163-167

128 高梨昌(1982)：転換期の雇用政策，東洋経済新報社

129 前掲書 46，pp. 173-174

130 経済企画庁総合計画局労働班(1987)：職業構造変革期の人材開発，大蔵省印刷局

発体制の促進に必要な職業能力評価制度の整備/充実として、企業が十分利用できる信頼度の高い職業能力評価システムの構築が重要との主張を紹介した¹³¹⁾。

4. 先行研究に対する本研究の位置

本論文は、①現在の職業資格、②就業制限等にとらわれずに、③広い職域の職業資格について、職業資格運営団体と資格取得者による職業上の活用のしかた、され方の内実を説明することを目的としている。

現在の職業資格の職業上の評価を検討するうえでは、いわゆる資格社会と認識される欧米が職業資格を取得することの社会的評価を高めるためにその成立過程でどのような働きかけをしてきたのかを、その環境の違いがあるにせよ認識しておく必要があるだろう。望田(1994)、望田(2003)のドイツ、柳田(2004)のイギリス、コリンズ(1984)のアメリカに関する制度の成立過程に関する研究は、職業資格を取得することの社会的な評価をたかめるための関係者の働きかけの類型を見るのに示唆に富む。当然それぞれの国の環境、特に専門職団体の職業の環境での位置づけが日本のそれとは異なることから、それぞれの働きかけを是非としてではなく、違いとしてとらえる必要がある。この点で一足飛びに職業別労働市場や横断的賃金を志向する石沢(1999)、高梨(1982)の主張や、今野(1995)の「入職制限を課すような厳格な資格制度の導入は避け」、「実践的な能力の種類とレベルをおおむね表現する程度の、ファジーな緩い資格体系」、「業界団体あるいはホワイトカラー自身の組織が工夫し、下からつくりあげていく」というゆるやかな提案は、程度の違いはあるにせよ、いずれも資格取得の社会的な評価を得ることを指向している。方法としては現在の職業資格の仕組みとは異なる枠組みを提案しているが、その根拠となるそれぞれの研究内容は統計的あるいは総括的に示される外形的な職業資格の活用や効果の実態などに即しているが、個々の職業資格の運営者や資格取得者の具体的な考えに基づくものではなかった。これに対し本論文は、個々の職業資格の運営者や資格取得者が現在の職業資格をどのように活用しようとしているのかを検討対象としている。

①現在の、②就業制限等にとらわれない、③広い職域の職業資格について検討した研究は多数見られる。

その中で、教育訓練機関による職業資格の活用を提案する研究には二つの考え方が見られる。佐々木(1993b)や単独の職種についての検討ではあるが鎌田(2002)、江藤(2008)は、学校教育の内容と職業資格が評価している能力と現実の職業で必要となる能力には違いがあることを前提に、学校教育の目的・目標に向けて資格を通じて教育するという考え方を示している。これに対して依田(1988)の国民の権利として公共的な職業教育を確立する必要

131 前掲書 46, pp. 175-176

があるとの主張や、これも単独の職種についての検討であるが青島(1997)の、今後の短大の職業教育を現代のビジネス社会が求める職業能力の育成を根幹に置いて職業資格を再構築する必要がある旨の主張は、職業資格の活用方法が異なる。前者は職業資格の不備をそのままにして教育の場面で活用できる範囲で活用する考えであり、後者は(国民の権利となった暁に)職業教育の基盤として職業資格のありようを検討する考えである。鎌田、江藤の検討はそれぞれの秘書の職業資格運営団体の意図を取り上げている。その意図は、資格取得者の社会的な評価を高めることではなく、資格を通じた教育を行うという意図の存在を示し、本論文の視点とは異なる職業資格運営団体の意図の具体例を示して注目される。他方で、佐々木、依田、青島の検討は、職業資格が職業に必要な能力や就職と乖離している状況や社会的に評価されない状況の外形を一般論として示して議論を形成しているが、個々の職業資格の運営者や職業資格の取得者の職業資格の社会的な位置づけを高めようとする具体的な取り組みやその意図、意義を検討に含めてはいない。

キャリア形成への活用のしかたとしては森(1997)が見られ、現実の職業上のキャリア形成の目標や指針とする、あるいはキャリア段階で発揮している職業能力を公証するのに必要な技能検定となっていない状況を示した。しかしそうした状況で、職業資格の運用団体や職業資格の取得者による職業資格を取得することの社会的な評価を高めようとする具体的な取り組みなどは検討されていない。

職業資格を取得することによる職業上の効果を明らかにしようとする研究として阿部ら(2004)、阿形(1998a)、阿形(1998b)、八幡ら(1999)、阿形(1999)、阿形(2000)、阿形(2010)、西村ら(2010)、労働政策研究・研修機構(2014)など多数が見られるが、これらは多数の職業資格を統計的に扱っており、それぞれの職業資格の運営者や職業資格取得者の意図を示すものとはなっていない。

ここまで示してきたように先行研究では、個々の職業資格がどのような意図で運営されてきたのかを検討している例は見られるものの、職業資格の総体として、特に、職業資格取得の社会的評価を高める視点で各運営団体がどのような工夫をしてきたか、また、職業資格にさまざまな課題があるとしても職業資格取得者がどのようにそれらを活用しようとしてきたかを広範に明らかにしようとしてきたものは見られない。ここに注目することが、本論文の位置づけである。

第3節 研究の範囲と方法

1. 職業資格取得の社会的評価を高める職業資格活用方法の仮説

先行研究でたびたび指摘されているように、日本において職業資格には職業に必要な能力の体系や就職との乖離、社会的に評価されない状況がある。それにもかかわらず職業資格を取得する人が多数存在する背景には、職業資格に対する誤解も存在するかもしれないが、何らかの意味のある活用がなされていることが推測される。

一般に職業資格を取得する目的は、(1)ある場面(例えば職業の場面)で必要とされる能力を習得するための学習の目標とする、(2)習得した能力を活用する場面(例えば職業の場面)で能力を有していることを評価(例えば採用や配置、賃金決定などの評価)されることを期待する、といったことが考えられる。日本では職業資格に前記したような課題があるにもかかわらず、こうした動機で職業資格の取得を目指すのであれば、課題を克服する職業資格の活用方法の存在が予想される。例えば、職業資格と実際の職業に必要な能力の体系との間に乖離があるとしても、その職業資格が公証している能力の範囲で評価する合意が関係者間で形成されているようなことである。

そこで本論文では、次の予想に基づき、日本における職業資格の活用方法の体系が存在することを仮説として設定する。

- ①日本では、職種型の職業資格の取得を教育課程の目標とするフルタイムの教育は一部の職業資格に対してしか存在せず、教育目標の範囲で職務型の職業資格や技能検定の取得が行われている。多くはフルタイムの学校を卒業した後に、自学あるいは資格取得を目的とした公私のパートタイムの教育を自身のキャリアに合わせて組み合わせて各種の職業資格を取得する。そうすると、キャリアに対応する職業資格取得の定型化した類型が存在することが予想される。
- ②法で就業制限を設定する、または、依田(1976)が指摘している「横断的賃金制度と結びついた熟練資格制度」が社会的に受容される以外に、職業資格取得が社会的に評価される仕組みが存在することが予想される。
- ③職業資格の運営にあたっては、職業資格運営団体は、単に試験などを適切に運営するという活動の他に、職業資格取得が社会的に評価されるための何らかの工夫を行っていることが予想される。

本論文では、こうした予想を仮説として設定する。

2. 研究方法

本研究では、大きく(1)職業資格取得の社会的評価を高める職業資格の活用方法に関する調査、(2)欧州の職業資格取得の社会的評価を高める制度設計に関する調査を行う。

（１） 職業資格取得の社会的評価を高める職業資格の活用方法に関する調査

職業資格取得の社会的評価を高める職業資格の活用方法に関する調査は、日本における職業資格の代表的な類型を網羅する次に示す①～④の職業資格について、(1) 制度の枠組みについての文献調査、(2) 職業資格設定の主体、職業資格取得者などに対する職業資格の活用方法に関する質問紙調査、聞き取り調査を行う。

- ① 単一の職種で多数取得されている就業制限を伴う職務型の職業資格
- ② 単一の法で多職種の技能を公証する職業能力開発促進法に基づく技能検定
- ③ 民間で行われている各種の技能検定
- ④ 単一の職種で多数取得されている民間で行われている各種の技能検定

以上の職業資格について、次の視点で調査を行う。

- ① 職業資格の概要、職種における位置づけ、職業資格を取り巻く環境など
- ② 職業資格運営団体や関係者の職業資格に対する態度、社会的な評価を高めるための働きかけ、または職業資格取得者の職業資格取得行動など

（２） 欧州の職業資格取得の社会的評価を高める制度設計に関する調査

日本における職業資格の活用に特質があるとすれば、他国の事例と比較することでその特質を際立たせられると考えられる。そこで職業資格取得が一定の社会的評価を得ていると考えられる事例としてイギリス、フィンランドの職業資格をとりあげて、その社会的な評価を得ている制度的な取り組みを調査する。

① 調査対象としてのイギリス・フィンランド

イギリスとフィンランドを調査対象とする理由は次の通りである。

比較対象としては、まず、依田(1976)が我が国に事実上成立していないとしているヨーロッパで発達したような横断的賃金制度と結びついた熟練資格制度が比較対象となるだろう。

このとき、学校教育を中心とした技能形成により職業資格を取得するフランスや、法による職業への参入規制を制度の基礎としたドイツとの比較は、あまりに乖離が大きい。

資本主義の多様性論で技能形成を分類するとき失業保護と雇用保護を分類軸とする見方がある¹³²⁾。この場合、フィンランドの技能形成は日本と類似した分類に位置する（高雇用保護・低失業保護に基づき企業特殊的な技能形成を行う）。また、日本の雇用慣行が、今後、

132 マーガリタ・エステベス-アベ、トーベン・アイヴァーセン、デヴィッド・ソスキス(2007):「社会保護と技能形成-福祉国家の再解釈-」, 資本主義の多様性論, ナカニシヤ出版, p. 199
社会保護: マーガリタ・エステベスら(2007)では、社会保護は取得した技能に対する収益が長期的に低下する可能性を抑制する賃金保護、特殊的技能を必要とする雇用が失われる可能性を抑制する雇用保護、失業者が適切な再雇用先を見つけるために給付期間を妥当なものとする失業保護の総体として使われる。p. xiii
また、社会保護は、市場の失敗、例えば技能形成における市場の失敗から経済的アクターを支えるものであると説明されている。、 p. 167

低雇用保護となる場合¹³³⁾¹³⁴⁾¹³⁵⁾、イギリスの技能形成の分類と類似することになる(低雇用保護・低失業保護に基づき職業一般的な技能形成を行う)。イギリス、フィンランドでは学校の生徒であれ、企業の従業員であれ、企業でのOJTをカリキュラムに組み込んだ職業能力形成を中心として職業資格を取得する。この点でも、OJTが中心である日本の職業能力形成と共通点がある。このように日本とイギリス、フィンランドには職業能力形成環境に多くの共通点があるにもかかわらず、職業資格が社会的な評価を得るための制度的な取り組みは大きく異なっており、これを比較することに意味があると考ええる。

② 調査の視点

イギリス、フィンランドの職業資格の調査は、職業資格を運用する組織、規程などと、資格を取得のための教育訓練、職業能力の評価の実態を文献調査と聞き取り調査により明らかにする。

3. 本論文の構成

本論文は、序論と本論で構成する。

序論では本論文の課題、本論文が対象とする職業資格、先行研究の整理と研究の範囲と方法を説明する。

本論は7章で構成する。第1章から4章は、次に示す職業資格の4種類の調査結果と本論文の視点からの考察を示す。第1章は職業能力開発促進法に基づく技能検定、第2章はビル設備管理業に関係する就業制限を伴う職務型の職業資格、第3章は民間で行われている各種の技能検定、第4章は医療事務の職場の多くの就業者が取得する民間で行われている各種の技能検定である。第5章、6章は日本との比較対象である外国の職業資格を対象として、それぞれイギリス、フィンランドの調査結果と本論文の視点からの考察を示す。第7章は終章であり、本論文を整理してまとめとする。

133 以下の状況から日本の雇用慣行の低雇用保護化が進み、職業能力形成の責任主体が企業から個人に移行しつつあると判断している。新時代の「日本的経営」(1995)で、高度専門能力活用グループ、雇用柔軟型グループが示されて終身雇用、長期継続雇用が前提とされなくなったこと。雇用労働者に占める非正規雇用労働者が平成28年に37.5%となったこと。非正規雇用労働者に占める専門能力の発揮が求められると考えられる派遣社員・契約社員の割合が増加していること。

134 前掲書20, p.13

135 厚生労働省(2015): 非正規雇用労働者の推移(雇用形態別), 非正規雇用の現状と課題, 厚生労働省HP 正社員転換・待遇改善に向けた取組, <http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11650000-Shokugyouanteikyokuhakenyukiroudoutaisakubu/0000120286.pdf>, p.1-3, 2018.1.15 確認

本論 日本における職業資格活用の実態と職業資格活用の特質

第1章 職業能力開発促進法に基づく技能検定活用の実態

第1節 本章の関心と目的

本章では、職業能力開発促進法(以下、「能開法」という)に規定される技能検定¹³⁶⁾(以下、単に「技能検定」という)を検討の対象とする。技能検定は昭和33年に職業訓練法(現「職業能力開発促進法」)の制定に伴い設定され、現在は133職種で実施されている¹³⁶⁾。技能検定が企画された際は、「ドイツのマイスター制度を意識していた」¹³⁷⁾といわれている。しかし、技能検定合格者以外の就業を禁止するような就業制限等を公権力で設定することではなく、「その活用は一般にもとめる」¹³⁸⁾として、各職種の関係者が技能検定を活用することが前提とされた。そうした中で技能検定合格者を処遇する形態として、たとえば建築関係の職種にあっては1級技能士現場常駐制度¹³⁹⁾が設定され、官公庁による建設事業において技能者の活用が促された。このように技能検定と別のしくみを組み合わせることで技能士(職業能力開発促進法に規定されている技能検定に合格した者の呼称。以下、本章中では同じ。)を処遇する機能を持たせようとする職種も少なくなかった¹⁴⁰⁾。

しかし依田(1976)が「わが国には、ヨーロッパで発達したような、横断的賃金制度と結びついた熟練資格制度は事実上成立しなかった¹⁴¹⁾」と指摘したように、技能検定全体で見れば技能士の社会的評価の場面での技能検定の活用は限られたものとなっている。

本章の目的は、技能士を社会的に評価する場面での技能検定の活用が限られている状況を関係者がどのように認識し、技能士の社会的評価を高めるために技能検定をどのように活用しているのかを明らかにすることである。そこで、まず、次節で技能検定の概要を整理し、その後、技能検定関係者に対して実施した聞き取り調査の結果を示す。最後に、技能検定における技能士の社会的な評価を高める技能検定の活用方法の類型を整理する。

なお本章の内容は新井(1998)¹⁴²⁾をもとにしており各種の情報は当時の情報である。必要に応じて近年の情報を追加して記述するが、その場合は引用を明示する。

136 厚生労働省 HP: 技能検定制度について、http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyo_u_roudou/shokugyououryoku/ability_skill/ginoukentei/index.html, 2016.4.14 確認

137 労働省職業訓練局(1979): 技能検定と技能五輪の歩み, 労務行政研究所, pp295-314, 298

138 労働省職業訓練局(1969): 「改正 職業訓練法」, 日刊労働通信社, p133

139 労働省職業能力開発局技能振興課長(1981): 建設省が行う官庁営繕工事における1級技能士現場常駐制度について 技発第4号

労働省職業能力開発局技能振興課長(1986): 建設省以外の建設工事発注官庁による1級技能士現場常駐制度等について 技発第29号

140 厚生労働省 HP: 技能検定合格者の資格の活用について,

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/syokunou/ginou/aramashi/goukaku.html>, 2016.4.14 確認

141 前掲書 38, pp. 161-162

142 新井吾朗(1998), 『資格』制度の社会的機能に関する考察, 産業教育学研究 第28号2号

第2節 技能検定の概要

1. 技能検定を規定する法

技能検定は、能開法 第44条-第50条に基づいて実施される。能開法では、①技能検定を実施する職種(第44条 第1項)、②等級を設定すること(第44条 第1項)、③合格に必要な技能と知識の程度を省令で決めること(第44条 第2項)、④実技と学科で実施すること(第44条 第3項)、⑤受験資格(第45条)、⑥実施体制(第46-47条)、⑦合格証書の交付(第48条)、⑧合格者の名称利用(第49条)について規定している。

2. 技能検定の対象職種と評価の基準

(1) 技能検定対象職種

技能検定を実施する職種は 2015.4.1 現在、表 1-1 に示すような 128 職種¹⁴³⁾である。これらの職種には受験時に選択する作業が設定されており、受験者は作業単位に受験する。表 1-2 に作業の例を示す¹⁴⁴⁾。

表 1-1 技能検定職種の例

	技能検定職種
建設関係	造園、さく井、建築板金、冷凍空気調和機器施工、石材施工他
窯業・土石関係	陶磁器製造
金属加工関係	金属溶解、鋳造、鍛造、金属熱処理、粉末冶金、他
一般機械器具関係	機械検査、機械保全、産業車両整備、鉄道車両製造・整備、他
電機・精密機械器具関係	電子回路接続、電子機器組立て、電気機器組立て、半導体製品製造、他
食料品関係	パン製造、菓子製造、製麺、ハム・ソーセージ・ベーコン製造、他
衣服・繊維製品関係	染色、ニット製品製造、婦人子供服製造、紳士服製造、和裁、他
木材・木製品・紙加工品	機械木工、木型製作、家具製作、建具製作、他
プラスチック製品関係	プラスチック成型、強化プラスチック成型
貴金属・装身具関係	時計修理、貴金属装身具製作
印刷製本関係	製版、印刷、製本
その他	ウェブデザイン、キャリア・コンサルティング、ピアノ調律、ファイナンシャル・プランニング、知的財産管理、他

143 職業能力開発局能力評価課(2015): 職業能力評価ダイジェスト, p. 14

144 前掲書 143, p. 15

表 1-2 技能検定職種の作業の例

技能検定職種	選択作業
機械加工	普通旋盤作業 数値制御旋盤作業 立旋盤作業 フライス盤作業 他
鍛造	自由鍛造作業 ハンマ型鍛造作業 プレス型鍛造作業

(2) 技能検定の等級、試験科目及びその範囲並びにその細目

技能検定は、職種ごとに技能の程度に応じて表 1-3 に示す等級に区分して行われる。各等級の受検には、受検資格としてその職業での実務経験年数が定められている。3 級は実務経験があること、2 級は 2 年の実務経験、1 級は 7 年、特級は 1 級合格後 5 年とされており、各等級の程度は、これらの経験を有する技能労働者が通常有している技能及びこれに関する知識である。

職種、作業、等級ごとに試験の科目、範囲、細目が定められている。表 1-4、表 1-5 に、機械加工職種 1 級の試験科目及びその範囲並びにその細目の一部を例示する¹⁴⁵⁾。その内容は、学科試験は、その職種、作業に必要な関連知識の範囲を「〇〇の知識を有すること」と表現している。ここに示される知識を有していることを確認するための学科試験が行わ

表 1-3 技能検定の等級

等級	技能検定の合格に必要な技能及びこれに関する知識の程度
特級	検定職種ごとの <u>管理者又は監督者</u> が通常有すべき技能及びこれに関する知識の程度
1 級	検定職種ごとの <u>上級の技能労働者</u> が通常有すべき技能及びこれに関する知識の程度
2 級	検定職種ごとの <u>中級の技能労働者</u> が通常有すべき技能及びこれに関する知識の程度
3 級	検定職種ごとの <u>初級の技能労働者</u> が通常有すべき技能及びこれに関する知識の程度
基礎 1 級	検定職種ごとの <u>基本的な業務を遂行するために必要な技能及びこれに関する知識の程度</u>
基礎 2 級	検定職種ごとの基本的な業務を遂行するために必要な <u>基礎的</u> の技能及びこれに関する知識の程度
単一等級	検定職種ごとの <u>上級の技能労働者</u> が通常有すべき技能及びこれに関する知識の程度

145 厚生労働 HP: 技能検定職種及び等級区分, http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-1180000-0-Shokugyounouryokukaihatsukyoku/018_kikaikakou_2.pdf, 2015. 4. 15 確認

れる。実技試験は、その職種に就く労働者が行う代表的な作業を「〇〇ができること」と表現している。ここに示される作業が「できる」ことを確認するための実技試験が行われる。

表 1-4 1 級 機械加工技能検定試験科目及びその範囲並びにその細目 学科試験（抜粋）

2 1 級機械加工技能検定試験の試験科目及びその範囲並びにその細目

(1) 技能検定試験の合格に必要な技能及びこれに関する知識の程度

機械加工の職種における上級の技能者が通常有すべき技能の程度を基準とする。

試験科目及びその範囲	試験科目及びその範囲の細目
学 科 試 験	
1 工作機械加工一般	
工作機械の種類及び用途	<p>1 次に掲げる工作機械（数値制御方式のものを含む。）の種類及び用途について一般的な知識を有すること。</p> <p>(1) 旋盤 (2) フライス盤 (3) ブローチ盤</p> <p>(4) ボール盤 (5) 中ぐり盤 (6) 研削盤</p> <p>(7) 歯切り盤 (8) 歯車研削盤 (9) 歯車仕上げ盤</p> <p>(10) ラップ盤 (11) ホーニング盤 (12) 超仕上げ盤</p> <p>(13) マシニングセンタ (14) 金切り盤 (15) バフ盤</p> <p>(16) 放電加工機 (17) 電解加工機</p> <p>(18) 電子ビーム加工機 (19) レーザー加工機</p> <p>2 旋盤、フライス盤、ボール盤、中ぐり盤、歯切り盤、研削盤及びマシニングセンタに関し、次に掲げる事項について一般的な知識を有すること。</p>

表 1-5 1 級 機械加工技能検定試験科目及びその範囲並びにその細目 実技試験（抜粋）

実 技 試 験	
次の各号に掲げる科目のうち受検者が選択するいずれか一の科目	
1 普通旋盤作業	
普通旋盤加工	<p>1 各種の切削工具の取付け及び加工段取りができること。</p> <p>2 複雑かつ高精度な円筒、テーパ、曲面、平面及び偏心の切削ができること。</p> <p>3 高精度を要する穴あけ及び穴ぐりができること。</p> <p>4 高精度を要する次に掲げるねじ切りができること。</p> <p> (1) 三角ねじ (2) 角ねじ (3) 台形ねじ (4) 多条ねじ</p> <p>5 作業中発生した各種の支障の調整ができること。</p> <p>6 切削作業の種類、工作物の材質及び切削工具の材質に応じた送り、切込み及び切削速度の決定ができること。</p> <p>7 切削工具の寿命の判定ができること。</p>
刃先の再研削	作業中刃先の摩耗、欠損等があった場合の再研削ができること。
作業時間の見積り	部品の製作における作業時間の見積りができること。

(3) 技能検定試験の例

技能検定の学科試験、実技試験は以下のように実施することが例示されている^{146) 147)}。

学科試験：

等級区分	試験の形式	問題数	試験時間
特 級	五肢択一法	50 題	2 時間
1 級	真偽法及び四肢択一法	50 題	1 時間 40 分
2 級	真偽法及び四肢択一法	50 題	1 時間 40 分
3 級	真偽法	30 題	1 時間
単一等級	真偽法及び四肢択一法	50 題	1 時間 40 分

実技試験：

機械加工(普通旋盤作業)	
1 級	次に掲げる製作等作業試験(旧作業試験)を行う。 普通旋盤(センチ間の最大距離が 500～1500mm 程度のもの)を使用し、 $\phi 60 \times 150$ mm 程度の S45C の材料 1 個及び $\phi 65 \times 80$ mm ($\phi 20$ の穴のあいたもの)程度の S45C の材料 1 個に、内外径削り、テーパ削り、ねじ切り、ローレット加工、偏心削り等の切削加工を行い、はめ合わせのできる部品を 3 個製作する。 標準時間 3 時間 30 分 打切り時間 4 時間
2 級	次に掲げる製作等作業試験(旧作業試験)を行う。 普通旋盤(センチ間の最大距離が 500～1500mm 程度のもの)を使用し、 $\phi 60 \times 150$ mm 程度の S45C の材料 1 個及び $\phi 60 \times 57$ mm ($\phi 25$ の穴のあいたもの)程度の S45C の材料 1 個に、内外径削り、テーパ削り、ねじ切り、偏心削り等の切削加工を行い、はめ合わせのできる部品を 2 個製作する。 標準時間 3 時間 打切り時間 3 時間 30 分

技能検定は、このような内容、方法で検定を行うが、そこには西欧諸国の検定との相違点が認識されている。技能検定制定時に労働省職業訓練部長であった有馬(1959)は、有馬が認識していた西欧諸国の上級技能検定(職長検定)と日本の 1 級技能検定がほぼ同程度の検定であると前提したうえで、次のように述べている。「検定の内容は、わが国の場合が、純粋に技能の格付けであるのに対し、西欧諸国では技能のほか工程及び作業管理、労務管理、教育指導、保健及び安全管理又は社会経済及び経営に関するもの等現場の職長として必要な管理能力を加えて検定を行っている。¹⁴⁸⁾」

つまり日本の技能検定は、現場の職長として働く能力の一部、技能だけを評価していることを認識していた。

146 中央職業能力開発協会 HP, 実施職種・試験概要(実技試験及び学科試験),

http://www.javada.or.jp/jigyoin/gino/giken/giken_jisshi_itiran.html, 2016. 4. 18 確認

147 中央職業能力開発協会 HP, 平成 28 年度(前期)実施職種・実技試験概要,

http://www.javada.or.jp/jigyoin/gino/2016_zen/gaiyou.html#b9, 2016. 4. 18 確認

148 有馬元治(1959): 技能検定, 労働法令協会, p. 114

（４） 技能検定の受検資格

技能検定は、前述したように受検資格として職業での経験年数(実務経験年数)を等級毎に次のように定めている¹⁴⁹⁾。なお、学歴や職業訓練の受講歴によって、必要な実務経験年数は短縮される¹⁵⁰⁾。

特級	1 級合格後 5 年以上
1 級	7 年以上
2 級	2 年以上
3 級	検定職種に関し実務の経験を有する者
単一等級	3 年以上

こうした実務経験年数を定めている理由は、技能検定試験に合格することだけで職業に必要な能力を評価できるわけではなく、当該職種に一定期間従事している者で技能検定試験に合格できる者が職業に必要な能力を有していると判定できると考えているからであるという見方がある¹⁵¹⁾。

他方で有馬(1959)は、「一定の受検資格を設けて、一級又は二級の技能程度の基準に到達したと認められるものについて受検を認めることとすれば、技能検定の効率的な運営を図ることができる。」「受検資格を設けることによって、技能検定の対象となる層もはつきりするし...比較的若い年齢層を狙っていることが明らかになる...相当の地位を保持している高年齢層の技能労働者までが技能検定を受けなければならないような強圧感に悩まされることをなくすことができる。」「自己の技能に対する過信...から、合格する可能性がほとんどないにもかかわらず、受検して不合格となるような事態も避けられる¹⁵²⁾」と述べている。つまり、技能検定の受検資格は①受検対象者の目安を明確にする、②合格の可能性のないものの受検を避ける、ことにより効率的な運営を図ることを目的としていると明らかにしている。

149 前掲書 143, p. 48 から作成

150 例えば専門高校卒業の場合の受検資格となる実務経験年数は1級6年、2級0年であり、普通課程の普通職業訓練修了の場合は1級5年、2級0年である。いずれの場合も3級は在学中に取得でき、3級合格者は実務経験0年で2級を受検できたがって、最短、在学中の2年目に2級の受検資格をえられる。受検資格については、厚生労働省ホームページ, 技能検定について, http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/ability_skill/ginoukentei/index.html#HID4, 2018. 2. 07 確認

151 新井吾朗, 河村一樹, 高橋秀典, 福島政次, 土居浩, 柳田雅明, 山見豊(2011): わが国の職業能力開発のあり方に関する総合的研究 職業能力評価(職業資格)制度研究部会報告書(1), 職業能力開発総合大学校, p. 41

152 前掲書 148, pp. 155-156

3. 技能検定の実施体制

技能検定は厚生労働大臣が実施することとされており、図 1-1 に示すように厚生労働大臣、中央職業能力開発協会、都道府県知事、都道府県職業能力開発協会が役割分担をする実施体制が組まれている。また行政以外の専門家として、厚生労働大臣が行う試験科目及びその範囲並びにその細目の作成のために専門調査委員、中央職業能力開発協会が行う試験問題の作成のための中央技能検定委員、各都道府県の職業能力開発協会が行う試験の実施のための技能検定委員を委嘱している¹⁵³⁾。専門調査委員、中央技能検定委員は該当する職種の関係者(労使ということではなく専門家としての関係者)と学識経験者で構成しており、技能検定委員も各職種の関係者が委員となっている¹⁵⁴⁾。技能検定の実技試験に必要な機材、材料などを協力団体(業界、専門家、教育機関等の団体)が有償、無償で貸与したり、調達し

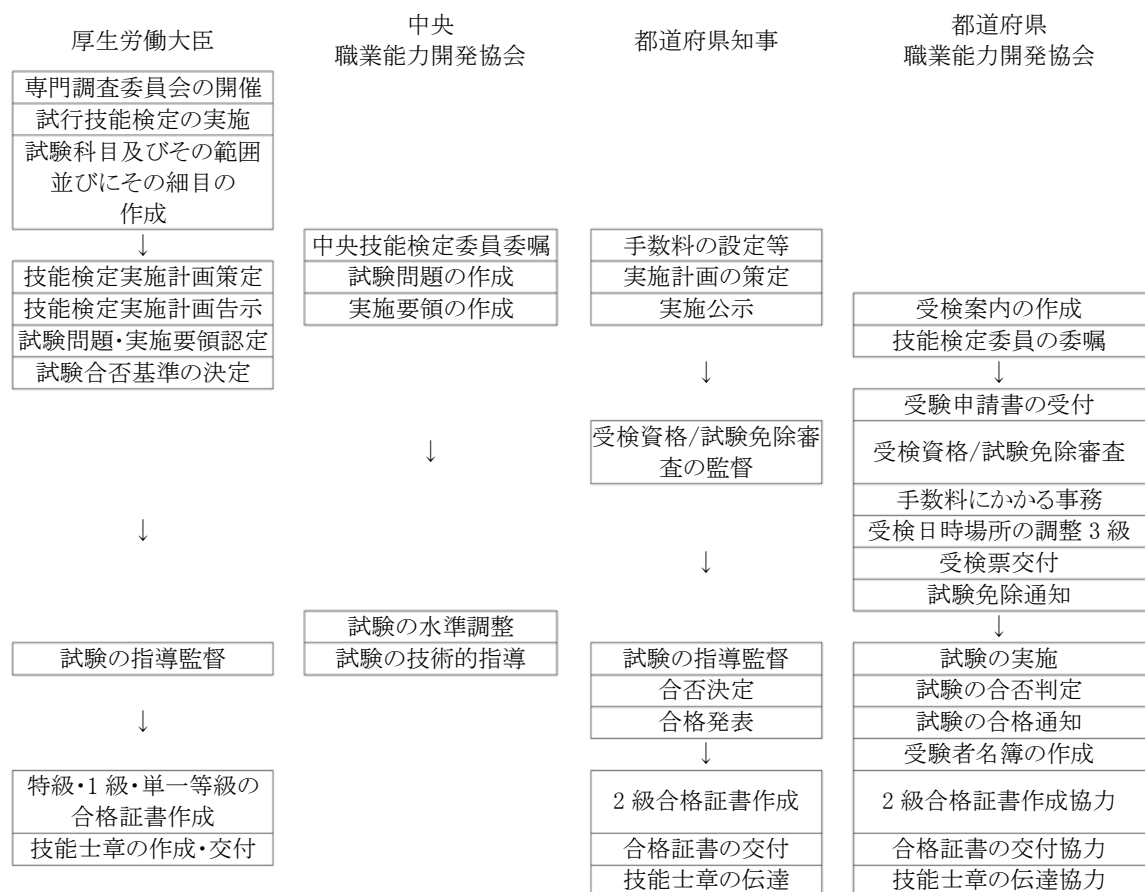


図 1-1 技能検定の実施体制

153 前掲書 143, p. 12

154 前掲書 151, pp. 43-44

たりする場合も多い。

なお技能検定のうちウェブデザイン、キャリア・コンサルティング、ファイナンシャル・プランニング、ビル設備管理、などの15職種は、厚生労働大臣が事業主の団体やその連合体、一般社(財)団法人などを指定試験機関として認定し、中央職業能力開発協会、都道府県知事、都道府県職業能力開発協会が行う業務を行わせている^{155) 156)}。

第3節 職業能力開発促進法が期待する技能検定の機能

つぎに、能開法が規定する技能検定の目的を整理する。能開法の第1条では、法の目的を次のように説明している。「この法律は、… 職業訓練及び職業能力検定の内容の充実強化及びその実施の円滑化のための施策並びに労働者が自ら職業に関する教育訓練又は職業能力検定を受ける機会を確保するための施策等を総合的かつ計画的に講ずることにより、職業に必要な労働者の能力を開発し、及び向上させることを促進し、もつて、職業の安定と労働者の地位の向上を図るとともに、経済及び社会の発展に寄与することを目的とする。」技能検定は、ここで説明されている職業能力検定のひとつである。

つまり能開法の目的では、職業訓練と技能検定を実施すると労働者の能力が開発/向上し、労働者の能力が開発/向上することで職業が安定し労働者の地位が向上するとされている。この仕組みを職業能力評価ダイジェスト¹⁵⁷⁾では、技能検定は「労働者の有する技能を一定の基準によって検定し、これを公証する技能の国家検定制度であり、…技能検定は、労働者の技能習得意欲を増進させるとともに、労働者の雇用の安定、円滑な再就職、労働者の社会的な評価の向上等に重要な役割を有するものである。」と、説明している。

また有馬(1959)は、技能検定の意義の一部を以下のように説明している。「技能検定は… 職業訓練を前提とし…一定の基準により技能の検定を行い、技能そのものの向上を図ることを目的としており、…他の試験又は検定制度のように安全とか保安の見地から技能を検定するものとは、その目的を異にしている。」「また法制上も…就業制限を伴うものではなく、…技能検定に合格しても直ちに法律上特別の利益を受けるというものではない。」「しかし、…社会及び各企業の技能士に対する評価がたかまれば、おのずから技能労働者の社会的及び経済的地位も向上するものと考えられる¹⁵⁸⁾。」「企業間の規模格差、賃金格差は一層大きくなる傾向があるが、技能検定制度の適正な運用は、…技能水準の…高程度における平準化をもたらして、もつて労働市場の封鎖性を打破し、企業間における賃金格差を減少せしめる役割をももつものである¹⁵⁹⁾。」

155 職業能力開発促進法 第47条

156 前掲書 143, p. 2, 13, 123

157 前掲書 143, p. 2

158 前掲書 148, p. 99

159 前掲書 148, p. 100

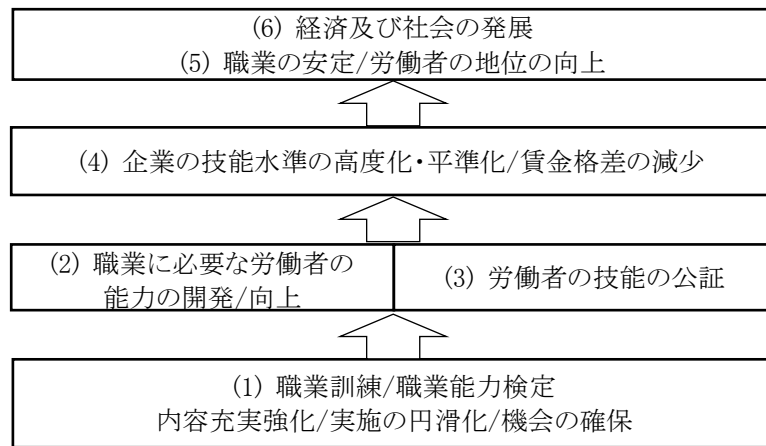


図 1-2 技能検定への期待

こうした技能検定への期待は、図 1-2 のように図示できる。(1)職業訓練と技能検定を充実させて計画的に実施すると、(2)職業に必要な労働者の能力を開発・向上でき、(3)労働者の技能を公証できる。(2)、(3)により(4)企業の技能水準が高度化平準化することで賃金格差が減少する。それが(5)職業の安定、労働者の地位向上につながり、(6)経済及び社会が発展するという構造である。この説明では技能検定に、図 1-3 に示すような①技能を公証する機能、②技能を向上する機能、③技能を処遇する機能が発揮されることを期待している。

技能公証機能は、「技能を一定の基準によって検定し、これを公証する」と説明されている機能である。技能向上機能は「技能検定は…職業訓練を前提とし」、「労働者の技能習得意欲を増進させる」と説明されている機能である。能開法全体としては、職業能力検定で「技能習得意欲を増進させ」、技能検定への合格を目標とする職業訓練を受けることで技能が向上するという構造を想定している。技能処遇機能は「労働者の雇用の安定、円滑な再就職、労働者の社会的な評価の向上等」、「社会及び各企業の技能士に対する評価がたかまれば、おのずから技能労働者の社会的及び経済的地位も向上する」「企業間における賃金格差を減少せしめる役割をもつ」と説明されている機能である。

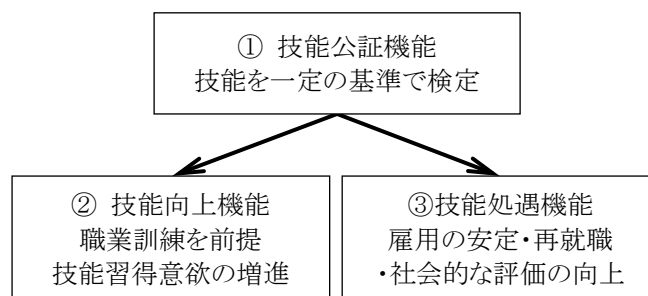


図 1-3 技能検定に期待される機能

第4節 技能検定に対する関係者の期待に関する調査

1. 調査の目的

本調査では、中央技能検定委員と協力団体に対して技能検定に何を期待しているのかを聞取調査を行った。前節で能開法、および技能検定創設時に意図された技能検定に対する期待を整理した。こうした期待が技能検定の関係者にも共有されているのか、別の期待があるのかを調査した。

2. 調査対象の選定

「技能検定の受け止め方は、職種によって異なる」という指摘¹⁶⁰⁾がある。こうした指摘での技能検定職種の分類でよく見られるのは、生業(なりわい)職種と工業職種という分類である。この分類を整理すると、技能検定職種は①最終的な消費者に提供する製品やサービスに技能士が関与する程度、②技能士を雇用する企業の業務に技能士の職域が占める程度という2つの視点で、図1-4に示す4類型に分類できる。企業の業務に対する技能士の職域

		事業所の業務に対する技能士の職域	
		A型:全体的	B型:部分的
最終サービスへの技能士の関与	関与が大きい 1型	A1型職種 小規模事業所が行う職種 個人経営的=写真・時計修理・調理 専業事業所=布帛縫製・産業洗淨	B1型職種 事業所の一部門の職種 ビル設備管理・電機製図・金属材料試験・機械保全・縫製機械整備・織機調整
	関与が小さい 2型	A2型職種 複数事業所が連携して行う職種 建築大工・枠組壁建築・かわらぶき・とび	B2型職種 事業所の一工程を担う職種 機械加工・印刷・製版・放電加工・金型製作

図 1-4 技能検定職種の4類型

の区分は、事業所の規模や業態によって変化するが、この図では相対的な区分で各職種の位置づけを示した。

160 例えば、角田清，白瀬一郎，生川朋，日笠泰郎，藤下健次，逆瀬川潔(1997)：座談会 技能の評価について，能力開発 第18巻5号，p7では、「工業系職種では、企業の職位と技能検定を結びつけることで技能者の育成等ができるが、印鑑彫刻のような手作業職種では、技能士であっても高い手間賃を取ることができず、処遇の改善にならない」という主旨の議論がなされている。

技能検定の受け止め方、すなわち技能検定への期待に関する受け止め方は、こうした職種の分類によって異なると考えられる。そこで本節では、職種の類型ごとに技能検定の試験問題作成や実施に協力している協力団体(以下「協力団体」という)、技能士などの関係者に対する聞取調査の結果を整理する。

聞取調査は、技能検定の類型ごとに技能検定職種を選定し、中央技能検定委員、協力団体の技能検定担当者、企業の人事担当者または技能検定担当者を対象にして実施した。聞取り調査を実施した職種は図 1-4 の各類型を代表する職種として、A1:時計修理、A2:建築大工、B1:ビル設備管理、B2:機械加工(旋盤作業)を選定した。聞取りを実施した協力団体数、委員数、企業数を表 1-6 に示す。なお調査対象の表示は、個人名は掲載せず、同意を得られた範囲で団体名、職名までを掲載する。本章では技能検定職種、団体種別までを表示した。

3. 調査方法

調査期間は1997年10月～1998年3月で、各調査対象に対して、それぞれ1時間程度の聞取りを実施した。聞取りの質問項目を事前に調査対象者に送付しておき、面接時にそれぞれの項目に関連する話題を追加しながら回答を求める半構造化インタビューである。

調査項目の枠組みは表 1-7 の通りである。1 文献調査で試験問題の概要を把握したうえで、表の上段に示す2～6の対象者に対して聞取調査を実施した。各対象者への具体的な質問項目は、本章末に資料として示す。

表 1-6 調査対象

職種	協力団体	委員	企業
A1:時計修理	1 事業主団体	3 名	2 部品・製品製造 1 小売店
A2:建築大工	1 労働者団体 1 事業主団体	1 名	—
B1:ビル設備管理	1 事業主団体	3 名	3 企業
B2 機械加工	—	1 名	2 部品製造 1 製品製造

(機械加工部品製造企業のうち1社は時計修理製品製造企業と同じ)

表 1-7 各対象者への質問項目(ただし 1 文献は、文献調査の項目)

				一 文 献	ニ 協 力 団 体	三 検 定 委 員 会 中 央	四 企 業	五 労 働 者	六 の 労 働 組 合
100	試験問題及び作成状況	110	試験問題内容	○					
		120	専門調査委員の構成	○					
		130	協力団体名	○					
		140	中央技能検定委員の構成	○					
		150	中央技能検定委員選任方法	○					
200	試験範囲と受験者の職域	210	生涯職業能力開発体系図	○					
		220	生涯職業能力開発体系図における受検者の担当職務の範囲				○		
		230	担当職務の範囲と職種作業の関係	○					
300	技能検定対象業界の状況	310	業界の規模		○				
		320	業界内の業界団体構成		○		○		
		330	業界団体構成と協力団体の関係		○				
400	技能検定制度に対する協力団体意見の反映	410	専門技能検定委員会への協力団体意見の反映		○				
		420	中央技能検定委員会への協力団体意見の反映		○	○			
		430	中央技能検定委員が承知している協力団体の技能検定制度に対する要望			○			
		440	協力団体以外の業界団体の技能検定制度に対する意見		○	○			
		450	業界団体内の技能検定制度に対する意見の集約		○	○	○	○	○
		460	技能検定試験問題に業界の意見の反映の状況		○	○	○	○	○
500	技能検定制度を受験する目的と活用方法	510	技能検定制度に取り組む目的		○	○	○	○	○
		520	技能検定制度創設の経緯		○	○	○	○	○
		530	業界団体内の技能検定制度利用の広報		○	○	○	○	○
		540	技能検定合格者への優遇措置		○	○	○	○	○
		550	技能検定制度の今後の展望		○	○	○	○	○
		560	技能検定制度導入により効果が上がった事項		○	○	○	○	○

4. 調査結果

各職種に対する文献・聞取調査の結果を（１）実技試験課題の概要、（２）業界・企業の概要と検定を取り巻く環境の変化、（３）技能検定に期待する機能に整理して示す。

4. 1. A 1 類型職種（時計修理）

（１）実技試験課題の概要

- 1 級 作業試験：アナログ表示・水晶腕時計の分解、部品交換、洗浄、組立て、注油、調整、ボタン操作及び測定を行い、指定された要求精度及び要求事項の範囲内におさめる。
- 2 級 作業試験：アナログ表示・デジタル表示水晶腕時計の分解、部品交換、洗浄、組立て、注油、調整及び測定を行い、指定された要求精度及び要求事項の範囲内におさめる。
- 3 級 作業試験：アナログ表示・水晶腕時計の裏ぶたパッキンの交換、電池の選択、電池セット、電池電圧・歩度測定、革バンドの取外し・取付け、メタルバンドのこま詰め、包装等を行う。

（２）業界・企業の概要と検定を取り巻く環境の変化

時計修理業界では、小売店と時計メーカーが受検対象となる。業界団体（以下「団体」という）に加盟しているのは、技能者＝店主という小規模の小売店で、路面店と呼ばれている。デパートや量販店、ディスカウンターは加盟していない。したがって、団体は技能者団体といえることができる。

最近のもっとも大きな業界の変化は、時計がメカ時計からクォーツ時計に変わってきていることである。メカ時計を精度よく利用するためには、定期的なオーバーホールや修理が必要であり、その窓口として路面店が重要な役割を果たしていた。しかし、①近年のクォーツ時計やデジタル時計の隆盛により、時計価格が低下したこと、修理の必要が少なくなっていることなどにより時計修理の需要が低下している。②反面、時計の機構は高度で複雑になっており、修理のためには設備、技術が必要になっている。③また、修理の必要が相対的に低下していることから技能の裏付けが不要になり、時計販売の多くが量販店やディスカウンターに移行している。

前記①～③の要因により、時計修理をする路面店が少なくなっており、少なくなったところに修理が集中するとともに、複雑な時計でも修理できる設備や技術が求められるようになってきている。このような現象が、路面店間の時計修理技能に格差を生んでいる。

一方の時計メーカーで技能検定の受検対象となるのは、時計製造ラインにいる作業員、時計の設計、製造技術、販売など、時計に関する部署すべての従業員が対象になっている。メカ時計が主流だった当時は、製造ラインにおいても時計修理技能が必要だったが、近年の製造ラインはオートメーション化が進み、作業員の分業も進んでいることから、作業員の実際

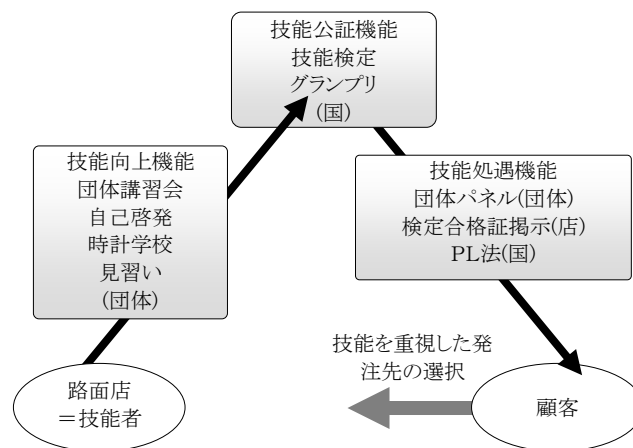


図 1-5 時計小売店が技能検定に期待する機能

の作業に時計修理全体の技能は求められなくなっている。

（３） 技能検定に期待する機能

時計修理小売店業界が技能検定制度に期待する機能を図 1-5 に示す。団体では、量販店やディスカウンターに押され気味の市場の中で、技能を重視した販売戦略をとろうとしている。ただ、路面店における修理が難しくなっていることから、時計販売に必要な技能を中心とした技能検定 3 級を普及することとして、路面店に対する講習会を開催するなどして力を入れている。1, 2 級の課題は、修理が中心であるが、3 級は、販売時に必要な技能に限定し、電池電圧測定、歩度測定など、販売や電池交換時の技術的な付加価値をつけた作業を想定した課題としている。時計修理小売店業界は、このように技能検定の技能向上機能を活用している。図の路面店=技能者から技能向上機能を経由して技能公証機能に向かう矢印は、この意味である。

また、技能を売り物にした店であることを顧客に示すために団体加盟店のパネルを店舗に掲示したり、業界独自に時計修理技能グランプリを開催するなどして、技術力をアピールする取り組みをしている。図の技能公証機能から技能処遇機能を経由して顧客に向かう矢印は、この意味である。しかし団体としては、技能検定合格を前面に出した展開はしていないという。それは、加盟店すべてが技能検定に合格しているわけではないので、団体として加盟店間の差を付けるようなキャンペーンはしにくいという事情による。技能検定合格者は、それぞれの店舗の戦略として合格証書を掲示するなどして、技能処遇機能を活用することになる。他方で P L 法（製造物責任法）が、技能の必要を顧客に認識させた面がある。小売店ではこのように技能処遇機能を活用している。技能処遇機能の活用が団体として足並みがそろわないことで、この働きが弱いことを示すために、図の小売店を評価する顧客から路面店に向かう矢印を薄く短く表現している。

他方の時計メーカーが技能検定に期待する機能を図 1-6 に示す。企業は他社との競争

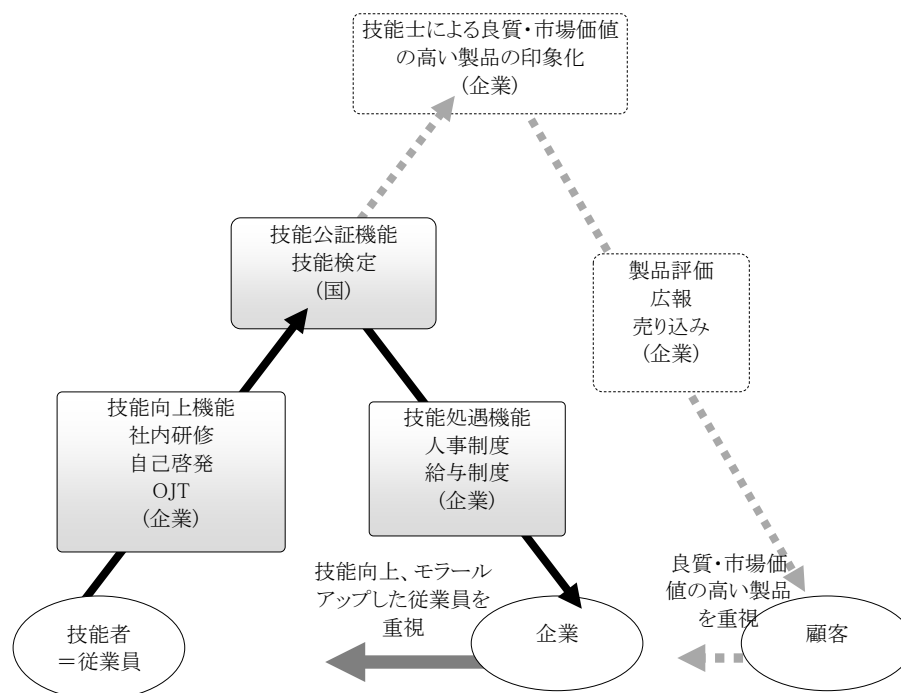


図 1-6 時計メーカーが技能検定に期待する機能

にさらされており、高性能低価格の製品が求められている。このような環境下で企業は従業員(=技能者)に、技能を向上し、よりよい製品を作るための職場改善(=モラールアップ)を求める。技能検定は、社内研修や自己啓発、OJTなどの目標となっている。現在の技能検定の課題は、分業化された時計製造の現場で、時計全体を勉強する機会になるという意味では有効に機能している。しかし、現在の技能検定のレベルは、製造ラインの作業や販売に携わる従業員にとっては、時計メーカーに勤める従業員としての常識を習得する目標にとどまっている。図の技能者から技能向上機能を経由して技能公証機能に向かう矢印はこの意味である。

しかし、設計、製造技術の従業員にとっては、技能検定1級であっても初歩的なレベルであるとされている。そのため現在の技能検定では、市場価値の高い製品を作る企業行動に対しては技能検定合格の効果は少ないと認識されている。図の技能公証機能から技能士による良質・市場価値の高い製品の印象を企業が売り物にするところに伸びる矢印と、そこから、製品評価を経由して顧客への矢印を破線の意味はこのことである。企業による顧客に対する技能公証機能の利用、技能処遇機能の利用が弱いことを表現している。しかし、技能検定のレベルを十分に高めれば、“技能士が作った時計”の高品質や高級感を付加価値とした販売戦略も考えられなくはない。このような背景から、現在の技能検定のレベルを高めたり、「時計製造作業」のような技能検定職種を設定しても良いのではないかという考えもある。このような取り組みが、時計メーカーによる技能処遇機能の活用である。図の顧客から企業

への矢印が破線であること、企業から技能者への矢印が薄く短い意味は、こうした状況下で将来性に期待しつつも技能処遇機能が限定的であることを示している。

なお時計メーカーにおけるこのような技能検定の扱いは、A 1 類型ではなく、B 2 類型の特徴が表れていると考えられる。

4. 2. A 2 類型職種(建築大工)

(1) 実技試験課題の概要

1 級 作業試験：入り隅小屋組及び振たる木の原寸展開図を作成し、木ごしらえ及び墨付けをした後、加工組立をする。

2 級 作業試験：切り妻小屋組及び振たる木の原寸展開図を作成し、木ごしらえ及び墨付けをした後、加工組立をする。

(2) 業界・企業の概要と検定を取り巻く環境の変化

近年、住宅メーカーと呼ばれる企業が、町場の工務店(個別の大工)の市場に食い込んできている。また技術的にも、2×4(ツーバイフォー)などの簡易な技術や、機械による継手の加工、建具の部品化・規格化により、単純な作業で施工できる住宅が増えている。このような簡易な施工方法は、住宅メーカーだけでなく町場の工務店でも取り入れられて、高度な技能が不要になりつつある。他方で、施主が屋根の形状などで個性を発揮しようとするなど、高度な技能が必要な部分も増えてきている。

このような技能の変化を背景に、建築大工も単純な施工をする技能者と複雑な施工をする技能者に分化されつつある。住宅メーカーも、一般には単純な施工をする技能者ですむようになっているが、数名は高度な技能を有する技能者が必要であるとして、ここでも技能者の分化が進んでいる。

また、建築請負の方法が「一日いくら」という方法から、請負制と呼ばれる「この場所の加工をしていくら」という方法に変化しつつあるという。これにより、単純な方法で素早く作業する方が得であると考える工務店も増えてきている。そのため、工務店も単純な施工で数をこなそうとする工務店と高度な技能を売り物にしようとする工務店とに分化が進んでいる。

(3) 技能検定に期待する機能

建築大工業界が技能検定制度に期待する機能を図 1-7 に示す。町場の工務店には、住宅メーカーの営業力に対抗するために、技術力を示そうとしているグループがある。こうしたグループは技能者団体であり全国に認定職業能力開発施設を作っている。優秀な技能者がこうした職業能力開発施設の講師を務めて若年者の技能向上に努め、技能検定の受検を勧奨して継続的に技能を高め、後継者を育成する仕組みとして技能検定の技能向上機能を活

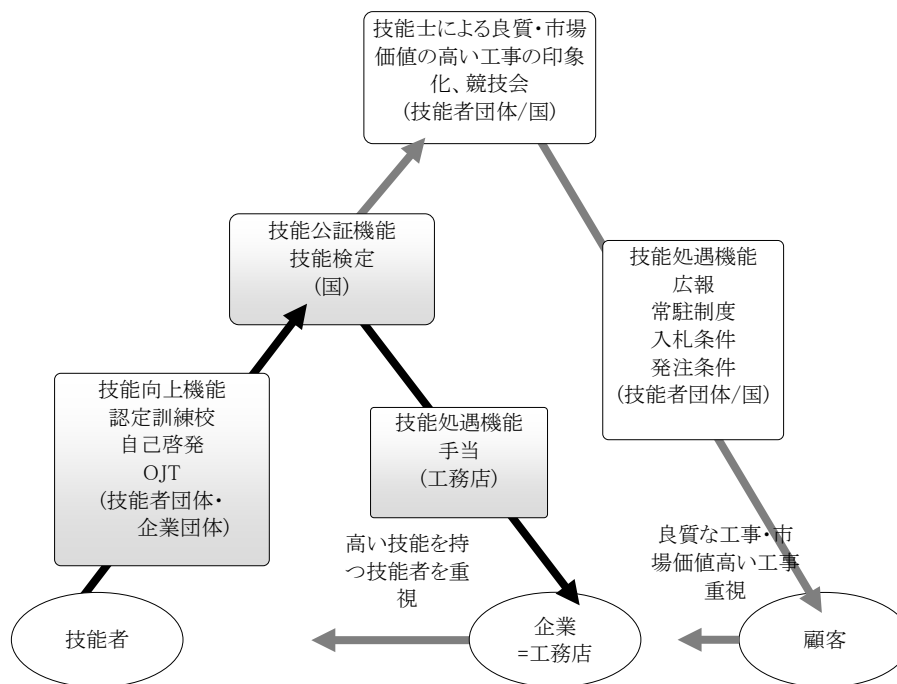


図 1-7 建築大工業界が技能検定に期待する機能

用している。図の技能者から技能向上機能を経由して技能公証機能に向かう線はこの意味である。

また、技能検定に合格してもそれをしまい込んではメリットがなく、広くアピールしなければいけないと考えている。具体的には、全国レベル、地方レベルなどの競技会を組織している。競技会で優秀な成績を収めた結果を地域の広報誌に積極的に取り上げてもらうような活動を通じて、評判と受注の獲得に結びつけようとしている。しかし、技能者団体だけでは、競技会などの人手を負担しきれないという意見があり、行政に援助してほしいと考えている。行政に対する別の要望としては、①現在設定されている1級技能士現場常駐制度をもっと小規模の建築物でも適用できるような、たとえば②住宅金融公庫の融資対象の住宅工事に技能士が必要であるような、③地方自治体が発注する工事の入札の際に技能士であることが有利になるような仕組みを作るように働きかけている。町場の工務店ではこのように技能検定の技能処遇機能を活用している。図の技能士による良質・市場価値の高い工事の印象化・競技会から技能処遇機能を通して顧客に向かい、技能者に向かう線はこの意味である。

顧客に対する技能処遇機能が充実して、技能検定と受注が結びつければ、工務店においても技能士に手当を支給するような技能処遇機能が活発になると考えている。図の技能公証機能から技能処遇機能を通して企業＝工務店に向かい、技能者に向かう線はこの意味である。

他方で、現場で必要とされる技能は単純化されているという見方から、技能検定も単純な

施工に合った課題にすべきだとの意見も出されている。また、技能士がいることを現場常駐制度や建設関係事業を営むものに一定の要件が必要な登録制度(以下「業登録」という。)の条件にすることは、技能士がいない工務店にとっては足かせになるとして反対する意見もある。そのため技能士に対する評価もさまざまで、二級建築士や施工管理技士等のすでに業登録の条件や就業制限等が設定されている資格が重視されている場合が多いという。図の技能士による良質・市場価値の高い工事の印象化・競技会から技能者に向かう線、顧客から企業、企業から顧客への矢印が薄いのはこの意味である。

4.3. B1 類型職種(ビル設備管理)

(1) 実技試験課題の概要

1 級 作業試験

課題1 電動機起動盤の故障個所の探索及び修理

課題2 ダクト内の風速測定、空調装置内温度の算出及び空気線図の応用

ペーパーテスト ビル設備管理計画の作成、ビル設備の運転監視

2 級 作業試験

課題1 電動機起動盤の故障個所の探索及び修理

課題2 ダクト内の風速測定及び送風量算出

課題3 フラッシュバルブの点検及び交換整備

ペーパーテスト ビル設備の運転監視

(2) 業界・企業の概要と検定を取り巻く環境の変化

ビルメンテナンス業界は、戦後に新たな産業として発足し、近年は建築物の高層化、設備の高度化・オートメーション化・集中管理化等により、高度な知識と技能が求められるようになった。こうした背景のもと、ビル管理の社会的意義と責任を明らかにする活動を進めてきている。その端緒として「ビル管法」(「建築物における衛生的環境の確保に関する法律」)が制定され、業登録制度が設けられたことで業界の地位が確保された。

業界団体(以下「団体」という)では職業訓練法人である訓練センターを設立し、「建築物衛生管理科」の認定職業訓練を実施して業界内の技術力向上に努めている。また、技能検定職種「ビルクリーニング」「ビル設備管理」の立ち上げ及び実施に力を尽くしている。

(3) 技能検定に期待する機能

ビルメンテナンス業の団体が技能検定に期待する機能を図 1-8 に示す。団体が技能検定制度に取り組む最大の理由は、ビル設備管理技能者の職務内容とレベルの明確化である。ビルメンテナンス業には、それまでビル設備衛生管理士、ビルクリーニング技能士、電気主任技術者、ボイラー技士などの職業資格があった。これらの資格は、それぞれ個別の作業や

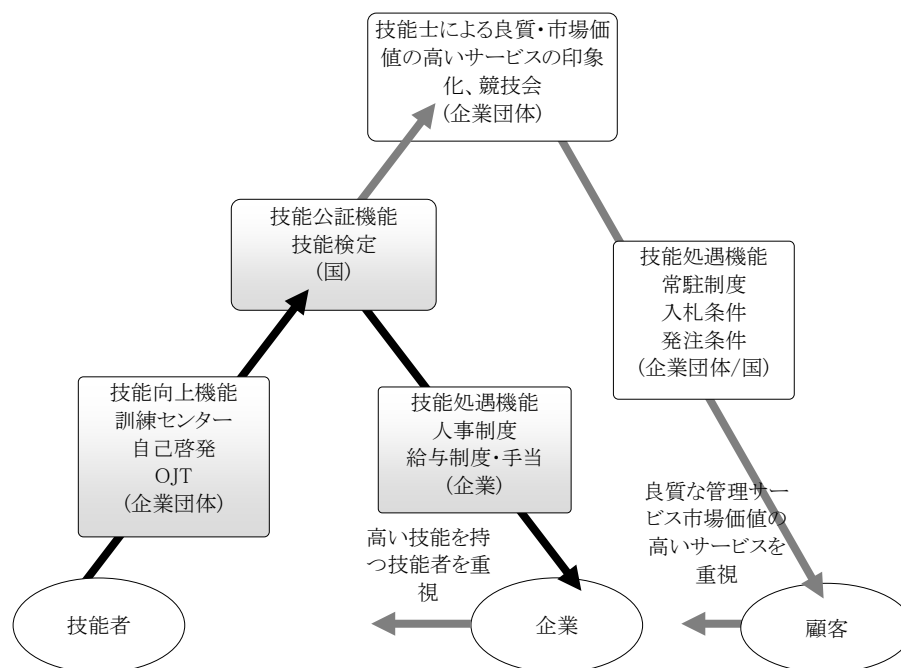


図 1-8 ビルメンテナンス業界が技能検定に期待する機能

設備を扱う狭い範囲の職業資格であり、いずれかの資格を取得していればビル設備管理の技能者として認められる、というものではなかった。そのため、ビル設備管理の技能者が何をするのが明確にできなかった。そのためビルオーナー（顧客）と交渉する際に、ビル設備管理には専門的な技能を有するビル設備管理技能者が必要であることを示す必要があった。このような技能公証機能が、ビル設備管理職種の技能検定には期待されている。図の技能士による良質・市場価値の高いサービスの印象化から顧客に向かう線の意味である。

こうした技能検定による技能公証の裏付けとして訓練センターを設立し、技能を高める教育訓練の機会を整備した。このように団体として積極的に、技能検定による技能向上機能を活用している。図の技能者から技能公証機能に向かう線の意味である。また、技能検定だけでなく団体として技能競技会を開催し、団体の技能の高さをアピールする取り組みをしている。

このように団体として技能検定の技能公証機能、技能向上機能を積極的に活用しようとする背景には、銀行、建設会社、建築設備メーカーによる業界への参入が進んでいることがある。こうした新規参入者は、ビル建設時やビル建設計画時にビルオーナーとビル管理に関する商談に入りやすい。新規参入者のこうした好条件に対抗する手段として、団体は高技能による良質なサービスの提供を事業展開の中心にした取り組みをしている。

他方で、技能処遇機能は発展途上にあると考えている。顧客との契約交渉時に技能士の要否を積極都的に確認するような活動で技能士に対するビルオーナーの評価が徐々に生まれつつあるが、まだ、不十分であるという意見が強い。そこで、①業登録、②技能士常駐制度、

③入札条件等で技能士を必要とするような制度を設定するように働きかけている。図の技能士による良質・市場価値の高いサービスの印象化から顧客に向かう線の色がやや薄い意味である。

また、ビルメンテナンスの業界では従業員の入れ替わりが頻繁なので、定着を高めるため、技能士としての処遇が早くできるように、受検に必要な実務経験年数の低減を求めている。

さらに、ビルメンテナンス業に関係する各種の資格の整理を求めている。技能検定は、ビル設備管理に必要な全ての範囲について実際の作業に従事し、個々の領域の監督的な立場にある有資格者から指示を受けて、的確に作業を実施する技能者の検定として設定された。しかし、技能検定を設定するときに、既存の職業資格が設定されていた領域は、技能検定の試験の範囲からはずされてしまった。そのため団体としては、いくつかの資格をひとつの資格に統合して整理したいと考えている。

このようにビルメンテナンス業としては技能検定に積極的に取り組み、技能処遇機能を高める仕組みを強化することで、業界の体力を強化することと、技能士に対する処遇を高めて従業員を確保しようとしているが、現在はその途上にある。

4.4. B2類型職種(機械加工 旋盤作業)

(1) 実技試験課題の概要

1級 作業試験 普通旋盤を使用し、S45C の材料を切削加工して、オス、メス及び締め付けねじの3部品を製作し、はめ合わせる。

2級 作業試験 普通旋盤を使用し、S45C の材料を切削加工して、オス、メスの2部品を製作し、はめ合わせる。

(2) 業界・企業の概要と検定を取り巻く環境の変化

一人の機械加工技能者が担当する作業は、職場や企業の規模により異なる。加工品の種類としては、腕時計に使用する歯車の軸加工から大型ポンプの全長 10m 以上もあるシャフト加工まで様々である。企業の規模によっては、一人の技能者が1種の機械だけを担当する場合から、数種の機械を使用して組立まで行う場合もある。また、一企業内においても、一方には、技能系従業員であっても機械や機工具、治具、金型を製作したり、新たなラインを整備したり、工作機械の保守を担当するような、一品生産的な能力を求められるグループがある。他方には、生産ラインの稼働を効率よく運用することだけを求められるグループもある。実際の職業の中身からいえば、旋盤加工は、一要素でしかない場合が多いことから、技能検定の評価もそれなりの場合もある。

しかし、職場にものづくりの能力を高める雰囲気や醸成したり、要素的な技能であってもそれを基礎として他の作業に考え方を応用することで製品作りに活かすというように、技

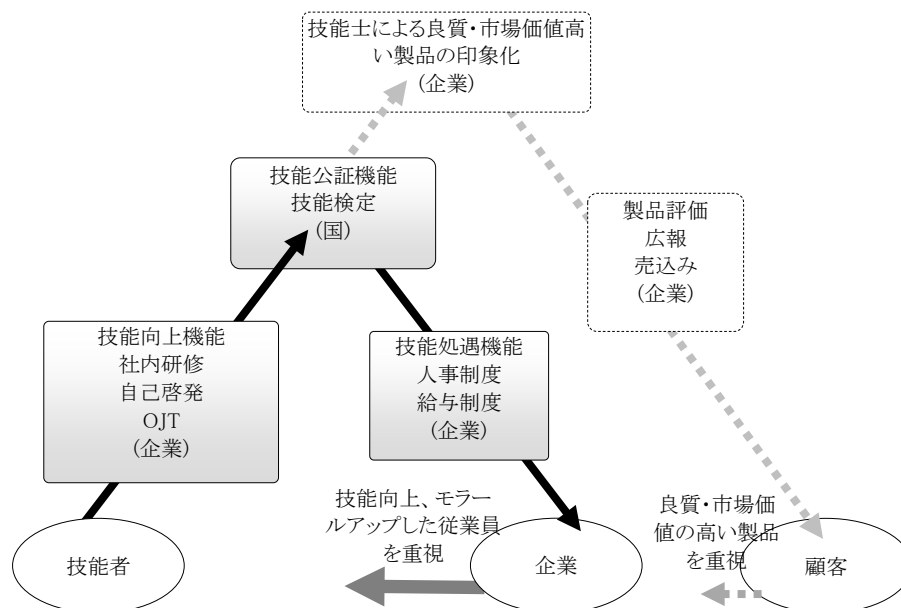


図 1-9 機械加工業界が技能検定に期待する機能

技能検定の目的を明確に設定している企業では、従業員にとって技能検定の存在がひとつの目標であり、その効果も確実に上げている。

(3) 技能検定に期待する機能

機械加工業界が技能検定に期待する機能を図 1-9 に示す。業界が技能検定に取り組む目的は大きく二つある。それぞれ企業の目的が中心になっている。ひとつは技能の向上であり、もう一つは技能を向上する雰囲気醸成である。

一般に企業が市場価値の高い製品を作ろうとするときは、従業員(=技能者)に対して、技能を向上し、よりよい製品を作るための職場改善(=モラルアップ)を求める。技能検定を社内研修や自己啓発、OJT などの教育訓練の目標とするなどして、技能向上機能を活用する。技能検定をハードルのひとつとして社内の人事、教育体系に位置づけ、また、技能検定の上位格付けとして社内競技会を設けたり、技能検定に設定されていない職種については社内検定制度を設定するなどして、全従業員が継続的に技能向上の目標を持てる仕組みを構築している。図の技能者から技能公証機能への線がこの意味である。

また積極的に技能検定を活用する企業は、技能検定を企業内の職能資格制度のような処遇の仕組みと結び付けるなど、技能処遇機能を活用している。B2 類型職種では一般に、製品に対して一技能者が関与する割合が小さいことから、一技能者の技能向上が製品品質向上に結びつくことは少ない。しかし、企業全体のモラル向上を製品品質向上に結びつける

ことで技能処遇機能を活かそうとしている。このように積極的な企業では、企業全体の技能向上意欲が製品品質にまで高まる仕組みを構築している。図の技能公証機能から企業への線がこれを意味している。

技能検定を処遇に結びつける積極性を持たない企業でも、技能検定を目標とする教育訓練を実施することが従業員のモラル向上に効果的であることは認識している。そのため、社内研修や合格報奨金、毎月の手当を支給するなどにより、技能検定受検を勧奨している場合が多い。

技能検定とモラル向上を効果的に結びつけるこのような取り組みは、個々の企業が取り組んでいて、国などに対して、技能検定に何らかの機能を付加してもらいたいというような要望は強くない。必要な機能は、企業内の決まりとして設定すれば良いと考えている。

第5節 技能士制度活用事例の類型

1. 本節の目的

本節では、厚生労働省による施策紹介として技能検定を紹介しているホームページで公開している「技能士活用企業事例集」¹⁶¹⁾から、企業における、技能士制度の活用事例を分析する。

本事例集は平成21年度厚生労働省委託事業として行われた「ものづくり立国の推進事業」の成果物である。本事業の目的は、「企業内の人材育成・処遇等や製品製造・開発における技能士活用の好事例を収集し、発表することにより、企業における技能者育成・活用、処遇改善の取組をより一層促進するとともに、国民各層に優れた技能の重要性に対する認識の促進を目的としている。」と説明されている。また、この事例集の読者を「企業の経営者や人事担当者、若手社員や学生（高校生等）」と想定し、「技能士はじめ技能労働者の育成、活用、処遇改善」、「実際の職業選択やキャリア形成」の参考とすることを期待して¹⁶²⁾、40社の好事例を掲載している。したがって好事例のみが紹介されている偏りはあるが、さまざまな職種における技能士制度の活用事例の概観には適しているだろう。

2. 事例の分析の方法

2.1. 事例の概要

「技能士活用企業事例集」では、大小40社の技能士制度活用事例をインタビュー形式で掲載している。各企業に対するインタビューの内容は、概ね、雇用主や人事担当者等による

161 厚生労働省 HP, 技能士活用企業事例集, <https://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/ginoukentei/katsuyou.html>, 2020.10.8 確認

162 野村総合研究所(2010), 匠(たくみ)たちからのメッセージ ～匠(たくみ)社員が育ち・活躍する職場づくり～ 事例集, 平成21年度 厚生労働省委託事業 ものづくり立国の推進事業

企業や企業が属する産業における技能の位置づけ、企業における技能士制度の活用方法の説明、技能士による職場における技能の位置づけ、技能士取得の意味、メリット、活用方法の説明で構成されている。

2.2. 事例の分析方法

40 社の事例から、技能士制度の活用に関する記述を抜き出した。この記述を吟味して次に示す9つに類型化した。

- 1) 能力を向上する文化の醸成
- 2) 自信・プライド・モチベーションの醸成
- 3) 能力の客観的な目安・相対的位置
- 4) 社内教育階梯の一部
- 5) 学習の目標
- 6) 原理原則の理解
- 7) 標準作業・共通言語の理解
- 8) 顧客に対する PR・社会的評価・信頼の醸成
- 9) 昇進昇格の条件・手当

このように類型化した技能検定の活用を類型毎に主要な記述をまとめた。

3. 技能士制度活用事例の類型

3.1. 能力を向上する文化の醸成

(1) 事例

- ・ダイオーメンテナンス株式会社：同社では技能士をはじめとして、スタッフや女子社員に至るまで、すべての社員が目標とする資格を掲げ、取得に取り組んでいる。そして功績表彰や人事評価制度といった人事面での体制に加えて、常に部下と対話しモチベーションを上げていくことの重要性を同社の管理職は理解している。こうした取組も、社員のやる気と努力を後押ししている。
- ・富士テクノサービス株式会社（群馬営業所）：勉強会は毎週土曜日、毎回6時間実施している。これを10ヶ月間継続する。受講者にとって大きな負担だ。だからこそ、合格者はおのずから業務に向かう姿勢が違ってくる。
- ・アライ：検定に合格するためにこつこつ努力する姿勢や、社員が教え・教わるとう関係を通してお互いを高め合うという企業文化もこの中で生まれてきた気がします。

(2) まとめ

従業員が常に能力を高める姿勢を企業が求めており、技能検定受検の過程をそうした姿勢を育成する機会としたり、事業所に能力を高める雰囲気を醸成する手段とするような活用をしている。

3.2. 自信・プライド・モチベーションの醸成

(1) 事例

- ・富士テクノサービス株式会社（群馬営業所）：1 級技能検定に合格してからは、大いに自信とプライドを持つことができた、と松本技能士は検定合格の効用を説く。
- ・ダイオーメンテナンス株式会社：技能士をはじめとして、スタッフや女子社員に至るまで、すべての社員が目標とする資格を掲げ、取得に取り組んでいる。そして功績表彰や人事評価制度といった人事面での体制に加えて、常に部下と対話しモチベーションを上げていくことの重要性を同社の管理職は理解している。
- ・日立アプライアンス株式会社 清水事業所：特級の検定に合格したときはやっぱり嬉しかったですよ。それまでやってきたことが認められたという感じがしましたから。自分の目に見えない技能が技能士という形になるところが良いと思います。
- ・株式会社 キャステック：検定に合格した従業員達からは、「自分の仕事以外の知識が幅広く身に付いた。」、「自分の技能に自信をもてるようになった。」という声が多く聞かれる。
- ・有限会社 金澤タイル工業所：技能検定に合格したことは自信とプライドに繋がった。もっと技術レベルを高めて、ものづくりの大切さや、職人の地位の向上に貢献したい。
- ・株式会社 ライムイシモト：「技能検定に合格することによって自分の考えや技能に対する自信がつきます。難しい現場にも、技能検定があるからこそ配置され、配置されることによってさらに自分を成長させることができるんです」と言う。

(2) まとめ

技能者自身が自身の価値を認識すること、企業が技能者の価値を認識させることは、技能者として良いサービスを提供する、技能向上を継続しようとする技能者の意欲に大きく影響する。技能検定を自身の価値を認識するための客観的な指標に活用しようとしている。

3.3. 能力の客観的な目安・相対的位置

(1) 事例

- ・株式会社 竹中庭園緑化：社員が顧客先で行う業務のため、普段はなかなか他の社員の仕事ぶりを見るのが難しい。会社としては他の社員や他社の社員が作るものを見て、相対

的な自分の位置を知るためにも技能検定を受けて欲しい。

- ・有限会社 近藤工務店：「職人には腕の良し悪しというか、器量があると思うんです。それを技能検定や、競技会に挑戦することで、自分の現在の腕の水準が分かる。その腕で、競技会で勝つことができれば嬉しい、負ければ悔しいでしょう。でも、自分で納得できる内容で負けたとすれば、それはまだまだ自分の腕を深める余地があるということ。それを身をもって知ることができるというのが、職人として生きていく上ではいい機会になると思います。
- ・株式会社 イワサキ：どこの会社でもやっていけるような目で見て分かる資格を持っている、高い技能を持った人材を育成したかった。
- ・石嶽石工業有限会社：技能検定をはじめ仕事に必要な資格等は、若い衆が研修を修了して、確実に育った証として、全員に取得をさせて帰しているそう。岡崎で修行をすれば技能は高まっているが、同社は、若い衆を送りだした故郷の両親に「基礎的技能が修了した証」として取得させている。
- ・株式会社 上島熱処理工業所：資格は自動車免許のようなもので、取って当たり前のものだというふうに考えています。また、自分の技術・知識が資格によって見える化されることも取得のメリットだと思います。
- ・池田エンタープライズ株式会社：10 年実務を経験してみて、技術者としての自分が今の程度のレベルにいるのかを知りたいと思った。
- ・株式会社カサタニ：技能士は、若手が自分の力量や成長度合いを確かめる、よい指標だと思う。
- ・株式会社 ホテルオークラ東京：料飲部では、自身の技能レベルを確認することと全体のサービスレベルを保つために、技能検定の受検を推奨しているという。

（２） まとめ

前項とも関係するが、自身の能力の認識は、自身の価値の認識に通じる。良いサービスを提供する、自身の能力を継続的に高める、自身の能力形成の計画を明確にするというような基準として、技能検定を活用している。

3. 4. 社内教育階段の一部

（１） 事例

- ・竹中庭園緑化：研修は、技能検定と密接な関係にある。同社の社内では年間を通じて初級編と中級編の実務研修が開催されている。そして、この実務研修のテストで合格しないと、技能検定を受検できない仕組みとなっている。

- ・住友金属プラント株式会社（和歌山事業所）：技能育成、技能継承については、公的資格・検定の取得推奨に加えて、社内技能技術競技会・安全体感訓練、社内技能認定制度、職長レベル全員に高度熟練技能者の取得・育成、県溶接競技会等の社外競技会の参加の 5 つが柱である。高度熟練技能者とは、技能検定合格者を中心に一定条件を満たした技能者を中央職業能力開発協会が高度熟練技能者として認定する制度である。
- ・和装工房 匠（高田和裁）：プロフェッショナルの養成所と捉えています。5 年でプロになり、6 年後には独立できるように徹底的に技能を積み上げられるようにしています。技能検定 1 級は受検すれば全員が合格します。
- ・ヤマサキ：ヤマサキに入社した新入技能社員は、全員専門校に入校する。訓練期間は 1 年で、...約 5 ヶ月間は本校で集合訓練があり、約 7 ヶ月間が分校での分散訓練（OJT）である。...専門校で習得した知識や OJT で身に付けた技能を発揮してもらう到達点の 1 つが 2 級築炉技能検定の合格というわけで修了生全員がこれを目指すことになります。
- ・マツダ：マツダには重要だと思われる技能に関する会社独自の資格制度があり、公的な資格制度を含めた社外資格制度を補完するものとして位置付けています。技能系職種のほぼ全員がこうした社内・社外の資格を保有しています。

（２） まとめ

それぞれの企業が独自の教育の仕組みを有しており、その一部に技能検定制度を組み込んでいる。ただし、かならずしも技能検定を目指した教育訓練を行っているわけではない。いずれの企業もあるレベルに向けて育成している能力の一部を習得したことを、確認するために技能検定を活用している。

3. 5. 学習の目標

（１） 事例

- ・島根電工株式会社：配管技能士を含め、これらの技能検定は法的に取得が義務付けられているものではないですが、技能レベルの到達度の目標として設定しています。
- ・池田エンタープライズ株式会社：入社早々ではほとんど何もできないに等しい。そこで、給料を支払いながら勉強してもらう期間をいかに短縮できるか、が大きな経営課題となる。この課題を解決する 1 つの有効な方法として技能検定がある。

（２） まとめ

かならずしも企業として体系立った教育を行っているわけではないが、技能検定を受検することが当然視されていて、技能向上の目標として技能検定を活用している。

3.6. 原理原則の理解

(1) 事例

- ・ライムイシモト：基礎的な技能がなければいい仕事はできません。考えがあっても技能がついていかない場合には、いい仕事はできないんです。逆に技能があっても考えがなければ仕事の内容や質は発展しないと思っています。技能検定は技能と考えのバランスを取るためには非常に有効です。
- ・桜井瓦工業有限会社：早く技能を向上してもらうためには、『カンコツ』を見て覚えるにしても、原理原則を理解した上で見てもらう必要があるんです。そして、その原理原則を理解するために、技能検定の模擬課題を活用して練習する機会を提供しています。
- ・島根電工株式会社：技能検定を受検してよかった点は、作業していく上での注意事項や施工方法の意図が分かり、作業に対する注意力や仕事をする上での視野が広がったことです。
- ・岡田石材工業株式会社：工という仕事の基本を思い出すことができた、原点に戻れたというのが一番のメリットだと思います。
- ・株式会社上島熱処理工業所：正直、金属熱処理の2級は会社が取れと言うから取った側面はありましたが、検定合格によって自分自身の知識が深まっていくことや、実際に行っている業務の科学的な因果関係についての理解につながっていくことを実感し、1級・特級合格へのモチベーションがあがり、自発的に検定合格を狙おうと思いました。
- ・美広社：技能検定とは、そのような顧客ニーズに合わせて柔軟な回答を引き出すための原理原則を学ぶための有効な手段として位置付けています。

(2) まとめ

OJT が能力開発の主たる方法である場合、原理・原則、基礎、伝統といった内容は断片的に、属人的にしか学習できない。そうしたものを体系的に学習する場として、技能検定の受検、特に学科試験の受検のために体系的な学習機会を活用している。

3.7. 標準作業・共通言語の理解

(1) 事例

- ・ホテルメトロポリタン盛岡：例えばサービス改善のための会議や結果として出てくる提案の質・量が驚くほど向上している。それは、サービスの基本が押さえられているために、現状のサービスの問題点を把握しやすいこと、サービス改善会議出席者が技能検定で学んだ内容という共通言語を持っているため議論が噛み合い建設的に発展しやすいのである。
- ・株式会社 小林インテリア：それと、技能検定で問われる基本的な知識は、先輩方の何気ない言葉やアドバイスの裏の意味や意図を分かるために役に立ちました。別にアドバイスでなくとも、先輩と雑談する機会が増えたのもメリットですね。『俺もここで失敗したん

だよ。』とか普段の現場では聞けない話を聞くことができたのも、技能検定の効果かなと思います。

- ・桜井瓦工業有限会社：事業者同士で最高のものを作るべく連携する際には、お互いの共通言語、共通認識が不可欠になってきます。技能検定は職人の間での共通言語そのものなんです。

（２） まとめ

感覚が重要となる技能や、職場や企業、地域間である対象や現象に対する名称が異なる場合、そうした立場を超えて話をする場合に、意思の疎通ができなくなる。技能検定では、共通の名称で基準や問題が作られることから、これを経験すると共通言語となる。これは個別の方法を排除するのではなく、個別が標準に対してどのように異なるのかを明確することにも役だたつ。このような同業の中での標準、共通として活用している。

3. 8. 顧客に対する PR・社会的評価・信頼の醸成

（１） 事例

- ・有限会社 ジーブレーン：「公共の仕事をやる際には技能士であることが評価の対象になります。」
- ・株式会社 上島熱処理工業所：そこで働く人材が持つ技術力を、技能検定合格という具体的な形にすることで、技術や知識を可視化するための一種のステータスとして企業の PR につなげることが可能であると、上島社長は技能検定の経営上のメリットを指摘する。
- ・有限会社 スタジオ オノエ：もう 1 つは、営業がしやすくなるというメリットがあります。職人は技能レベルは高いがその技能を活かすための仕事を発掘する営業力が弱い場合が多いですね。私もその一人なんです。よいものをよいと認めてもらうこと。仕事につながる。技能士は『よいもの』というメッセージを自分の代わりに顧客に届けてくれます。
- ・株式会社 ライムイシモト：全員が技能士である同社は安心して仕事を発注できる高度に武装された企業に映る。このため受注やリピートにつながりやすい。

（２） まとめ

技能の価値を言葉で説明することは難しい。技能の習得の困難さや そのような能力を発揮する人材の需給が、技能者のサービスを提供する際の市場価格を決めるが、それをこの商談で説明するのは労力が伴う。技能検定への合格を、技能の価値を示す商談の材料の一つの指標として活用している。

3. 9. 昇進昇格の条件・手当

(1) 事例

- ・株式会社ヤマサキ：検定は、彼らの技能を評価し、社会的地位の向上にもなり、技能に見合った給与を支払うための手段として同社で活用されている。
- ・マツダ株式会社：技能検定は人事制度とも関連付けられています。例えば、昇進やキャリアアップのための選抜の際には一般的に 2 級技能士資格を保有していることが条件となります。また、上長レベルになると、1 級資格が必須となってきますね。
- ・島根電工株式会社：検定合格・資格取得は昇進・昇格等の必要要件である。かつて、資格手当は月次の賃金に加算されていたが、今その手当はない。これは取得することが当たり前となったためである。
- ・有限会社 高橋加工部：技能検定に合格すると、2 級で 5 千円、1 級で 1 万円が毎月の給与に反映される。技能士でない職人と比べ、年間 6 万円から 12 万円になる。それが、技能検定合格につながっているのである。
- ・株式会社 ライムイシモト：また、職人の意識、モチベーションを高めるために技能検定を活用し、2 級を取得すると月 8 千円、1 級で 1.5 万円の手当てを出している。
- ・住友金属プラント株式会社（和歌山事業所）：技能士活用の特徴は、監督者全員に高度熟練技能者の認定を必須としている点である。

(2) まとめ

技能検定の合格を処遇と連動させる場合、上位の職、上位の給与に移行するための基準とする場合と、手当として支給する場合とがある。上位の職、上位の給与への移行の場合、それらの職に必要な能力の基準として技能検定を活用しているように見える。他方の手当として支給する場合は良いサービスを提供する、自身の能力を継続的に高めるといった意識や意欲の喚起を目的として活用しているように見える。

4. 本節のまとめ

本節で見てきた厚生労働省による技能士活用企業事例は、大きく三つに分類できる。第一は、9 つに類型化した活用の第 1 から 3 類型までで、技能向上の機運を高める雰囲気づくりに活用するというものである。第 2 は、第 4 類型から第 7 類型までで、能力開発の目標として、能力の標準として活用するものである。第 3 は顧客への PR や昇進昇格の基準などの処遇を期待する活用である。

この中で社会的な評価を高める目的で活用する方法は、第 3 の分類であり、類型として

は、8)顧客に対する PR・社会的評価・信頼の醸成と 9)送信昇格の条件・手当となる。これらの類型は、本章で調査してきた活用方法の一部となっている。

第 6 節 技能検定の活用方法

1. 技能検定と職業に必要な能力との相違に関する認識

技能検定合格者に対する処遇については、これまでいくつかの調査が行われている。例えば労働省職業訓練局(1974)では 30 人未満から 1000 人超まで、建設関連、木材関連、出版関連、鉄鋼関連の事業所 381 を調査して職業上の処遇をしている事業所が 243(63.8%)、処遇していない事業所が 138(36.2%)であったとしている。また処遇の内容は昇進・昇格に考慮 121(31.8%)、手当支給 26.2%であったとされている¹⁶³⁾。また、技能検定の職種等の見直しに関する専門調査員会(2008)では、技能検定受検者に対し技能検定受検と合格のメリットについてアンケート調査を実施して、図 1-10 のような報告を行った¹⁶⁴⁾。

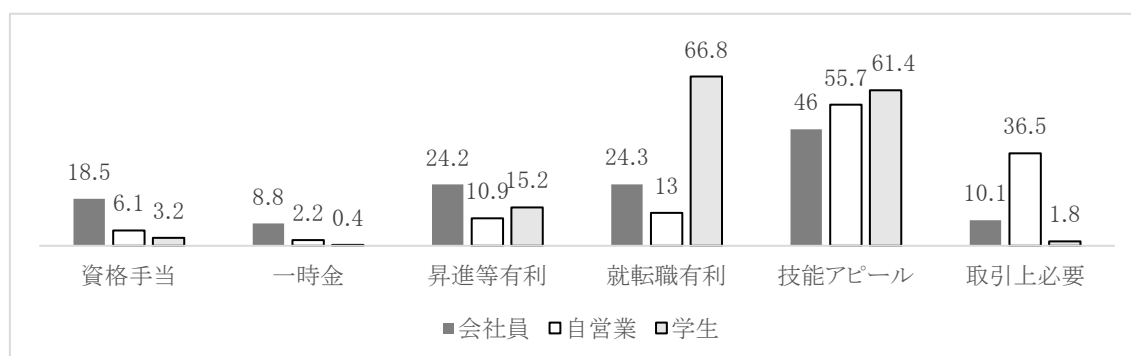


図 1-10 受検と合格のメリット(回答%)

自営業者は技能アピールや取引上の必要を感じているものが多いが、その割合は、半数程度以下である。会社員は技能アピールを感じているものが多いが、これも半数程度である。資格手当や昇進等に有利、就転職に有利と考えるものもいるが、これらも 1/4 程度以下である。こうした報告をみると技能検定に合格したことによる職業の環境での評価は一定の扱いがされている面はあるが、それ以上の評価がされているわけではない。就業者はこのように現実的な感想を有しているが、学生は就転職に有利、技能アピールになると考えているものが 60%を超えており、現実に対して期待が先行しているといえよう。

また、わが国における技能処遇制度の問題点と今後の方向 調査報告書(1987)では、「技能

163 労働省職業訓練局(1974): 技能検定制度に関する実態調査結果報告書, pp69-71

164 技能検定の職種等の見直しに関する専門調査員会(2008): 第 3 回 技能検定の職種等の見直しに関する専門調査員会 配付資料 2 アンケート調査結果の再解析結果等について, 職業能力開発局能力評価課技能検定班, p. 5

者がわが国の経済発展の一翼を担ったとの評価の反面で、現状における技能士に対する社会的評価は、全般的に低く、処遇の改善を求める声が高まっている。…第7回全国技能士大会において、初めての大会決議として処遇改善が要望されている」と報告している¹⁶⁵⁾。

2. 技能検定の活用方法

(1) 技能検定の目的が技能の公証に限定され「その活用は一般にもとめ」られた

技能検定はドイツのマイスター制度を意識していた。技能検定に合格しても法律上特別の利益を受けることはないが、技能士の評価の高まりにより、技能労働者の社会的及び経済的地位の向上、労働市場の封鎖制の打破、企業間の賃金格差減少の役割を担うものと期待された。しかし、その活用は一般に求められた。この結果、技能検定の活用の考え方は職種間、職種の中でも受検者の性質により異なるものとなった。

技能検定制度成立時の中央職業訓練審議会答申¹⁶⁶⁾は技能検定の実施を答申したものの次のような少数意見を報告した。「(1)…当面訓練に充填をおき、訓練の進捗状況を勘案のうえ、技能検定制度を実施することが適当と考えられる。(2)…わが国の場合は、特異な産業構造、雇用事情に加えて本法の理解不足によっておこる疑惑、疑念等の諸問題については事前に適切な行政指導を行う必要がある。¹⁶⁷⁾」「1. 技能検定の実施については時期尚早であり、十分検討を加える必要がある。2. 基本的態度としては、訓練、再訓練を大々的に実施することが第一義的な課題であり、いろいろトラブルの予想される技能検定は後日に保留することが一番堅実であり、適切な措置である¹⁶⁸⁾」これらの意見を提出したのは、日本自動車産業労働組合連合会、全国金属労働組合などの労働者代表であった。こうした少数意見を有馬は、「(1)使用者側にこの制度が悪用されはしないか、(2)この制度によって熟練工と非熟練工と区別されることとなり労働組合の基盤にひびが生じはしないかという懸念であった¹⁶⁹⁾」と説明した。

このように労働組合は欧州との労働環境の違いを踏まえて、技能検定がドイツのマイスター制度のように運用されないこと、労働組合の弱体化に繋がることについて疑義をもっていた。技能検定はこうした疑義を含みながら、その活用は一般にゆだねられた。

(2) 技能検定活用の足並みのみだれ

前項で示したように技能検定の活用は一般に求められた。その結果、関係団体によりその活用方法は大きく異なるものとなった。時計修理職種では、路面店と時計製造企業で異なる使い方がされ、路面店の中でも技能検定合格を顧客に積極的に示したいグループとそうで

165 わが国における技能処遇制度の問題点と今後の方向 調査報告書(1987), p. 35

166 前掲書 148, pp. 86-93

167 前掲書 148, 増田委員提案 労働者代表 日本自動車産業労働組合連合会 副委員長, p. 92

168 前掲書 148, 吉田委員提案 労働者代表 全国金属労働組合 中央執行委員会, p. 93

169 前掲書 148, p. 103

ないグループができています。建築大工職種では、技能検定取得者による工事の実施を公共工事の入札条件とする制度をつくることを目指している。ビルメンテナンス職種では、技能者を雇用する企業が技能検定取得者による作業を顧客に優良なサービスの基準として見せようとしている。機械加工職種は、従業員のモラルアップに活用しようとしている。このようにそれぞれの職種での技能検定の活用方法は異なるものとなった。

（３） 技能検定の内容を技能の格づけのみに限定した

技能検定が「有していることを測定し、公証」する能力は、技能に限定された。具体的には管理監督に関する能力は対象外となった。一般に技能者は管理者ではないとしてもそれぞれのレベルで管理的な能力が求められる。しかし技能検定は公証する能力を、現実の職業に就く労働者に必要な能力、たとえば「能力主義管理」が定義する「能力＝職務遂行能力＝体力×適性×知識×経験×性格×意欲」の一部に限ってしまった。このことにより、日経連会員のような企業であれば、技能検定が公証する能力の「職業の環境において職業能力に応じた処遇」は限定されることとなった。

（４） 実務経験を設定する目的の不明確さ

技能検定の受検に必要な実務経験は、例えば１級であれば「通常の場合到達し得る最高の技能水準に達し、熟達の段階にあると認められるもの」が、２級であれば「ようやく熟練工の段階に達したと認められるもの」が、通常有すべき技能を有していると考えられる経験年数を目安として設定したものであった¹⁷⁰⁾。その経験年数は、技能検定創設時は１級で２級合格後８年、２級で７年であった¹⁷¹⁾。これが逐次緩和されて、現在では１級で７年、２級で２年となっている¹⁷²⁾。

他方で学校等での学習や訓練の経験により、受検資格に必要な実務経験年数を短縮している。これはもともと、技能検定が職業訓練を前提とするものであったことによる。技能検定創設時は２級であれば、訓練期間が３年の認定職業訓練修了者または高等学校(技能検定職種に関する学科を修めて卒業したもの)卒業者は２年の実務経験、専門的な技能に関する２年間の公共職業訓練・認定職業訓練修了者は３年の実務経験¹⁷³⁾が設定されていた。つまり、職種に関する３年間の学習と実務経験２年を基準として、学習期間が短くなるにつれて実務経験を長くしていた。

他方、現在の２級の受検資格は３級合格後の実務経験が０年とされている。また公共職業訓練や高等学校等の教育訓練在籍者は３級の実務経験年数が０年とされている。つまり教育訓練機関在籍者は１年生の時に３級に合格すれば、２年生の時に２級の技能検定の受検

170 前掲書 148, p. 158

171 前掲書 148, pp. 159-160

172 前掲書 150

173 前掲書 148, p159

資格を得ることになる。教育訓練期間在籍者が 2 級の受検が可能になったのは、平成 15 年の職業能力開発促進法施行規則の一部を改正する省令による¹⁷⁴⁾。この改正を厚生労働白書では「労働者及び在校生に技能検定を受検する機会を広く提供する観点から、技能検定の受検に要する実務経験年数を大幅に短縮する¹⁷⁵⁾。」と説明しており、その主旨は受検機会を広げることが主眼だった。

この受検資格によれば、例えば 2 級のレベルは、普通高校を卒業したのちにその職業に就き、毎日 2 年間、その業務を行っていたものと、専門高校の 2 年生が同様の職業能力を有していると思われていることになる。受検資格は単に受検資格なので専門高校の受検者が必ず合格するというわけではないが、受検環境に近い機器等の環境が専門高校に備わっていれば、問題が公表されている実技試験を十分に練習することが可能で、合格の可能性は高まるだろう。試験技術の妥当性や弁別性を考慮すれば、このように受検して 2 級に合格する専門高校の 2 年生が、高校卒業後 2 年間の実務に就いている労働者の職業能力と同程度の職業能力を習得できているとは考えにくい。

実務経験を中心とした受検資格の変更、特に検定する技能の程度を明確にすることとは別の意図での変更は、技能検定が公証する技能の程度を曖昧なものとしている。

3. 技能検定の活用方法の類型

3. 1. 関係者による技能公証に付随する技能向上、技能士の評価のしくみづくり

技能検定は単体の制度としては技能を公証するだけの仕組みである。各職種の関係団体は技能検定による技能公証を社会的、職業的な評価つまり処遇と結びつけるために、例えば技能検定に連なる技能グランプリなどの競技会を企画している。技能検定や競技会に積極的な団体はこうした取り組みを通して、それぞれの職種が提供するサービスや製品が良質で市場価値の高いものであることを印象づけようとしている。

また技能者団体、企業、企業団体のそれぞれが技能向上機能として、技能検定を目標とする認定職業能力開発、社内研修、OJT、自己啓発を組み合わせるなどの教育訓練を企画して、技能者の技能向上に取り組んでいる。

技能が公証された結果を処遇に結びつけるために 3 通りの方法があった。それぞれの方法は、技能を公証された技能者(以下「技能士」という)を処遇する主体の違いとして表現される。第 1 は、技能検定への合格や技能競技会のような方法で高技能を有することを顧客に提示する方法である。技能者が提供するサービスや製品をその最終消費者である顧客が選択するように働きかける方法である。第 2 は、技能士常駐制度など法規に基づく方法であ

174 職業能力開発促進法施行規則の一部を改正する省令，厚生労働省令 第百八十号，平成 15 年 12 月 25 日

175 厚生労働省(2004)：平成 16 年版 厚生労働白書，p179

る。国が法や制度で技能士による業務の遂行が必要であることを認め、技能士が提供するサービスや製品をその最終消費者である顧客が選択することを義務づける方法である。第3は、企業の人事制度により技能士を処遇する方法である。顧客に提供するサービスや製品の品質の維持、向上に技能者の技能向上が必要であると企業が考え、技能者の技能向上意欲を引き出すために技能士を処遇する方法である。この場合、企業が提供するサービスや製品に個々の技能士の技能が影響する程度などにより処遇に違いが見られる。

このようにそれぞれの職種の技能検定の運営に協力し活用する関係者は、技能検定単体の技能公証の機能と技能向上、技能処遇の機能を個別に運用するのではなく、技能検定を中心にそれぞれのしくみを連携させるしくみ(以下「連携機能」という。)として活用している。

3.2. 技能検定職種の4類型による処遇機能の活用のしかた

技能検定を中心とした連携機能における技能の処遇機能の活用方法は、技能検定職種の4類型によって特徴が見られる。各類型を特徴づけるのは、①技能士が所属する企業による技能士の処遇と②顧客による技能士の処遇の2要因で表現できる。4類型の関係者による技能士処遇機能の活用の比較を図1-11に示す。

(1) 企業による技能士の処遇の態様

技能士を処遇するのは、技能士が所属する企業、または技能者が提供する製品やサービスを最終的に選択する顧客である。A1類型(時計修理)の場合、技能者が企業に雇用されていないことから、技能士を処遇するのは顧客である。この場合、顧客が、技能士が提供する製品やサービスを、直接、選択する。

他の類型の場合、技能士は企業(建築大工の小規模な工務店も含む)に所属している。この場合、企業が技能士を処遇する態様は2種類ある。第1の態様は、企業が技能士の高い技能を背景にした良質な製品やサービスの印象を顧客に提示する場合である。この場合、企業や工務店が提供する製品やサービスを、顧客が選択することを期待している。A2 類型(建築大工)、B1 類型(ビル設備管理)のように、顧客が技能者の高い技能を背景にした良質な製品やサービスを選択する場合、企業は高い技能を有する技能士を処遇する。第2の態様は、B2 類型(機械加工、時計修理(メーカー))のように、製品やサービスに対する技能士の高い技能の存在が見えにくい場合である。この場合、顧客は、技能士の高い技能を選択しているわけではない。それでも企業は技能検定を取得したものを処遇するが、この場合、必ずしも技能検定が公証する技能を処遇しているわけではない。高い技能に到達しようとする意欲などを喚起する目的で技能検定を活用している。

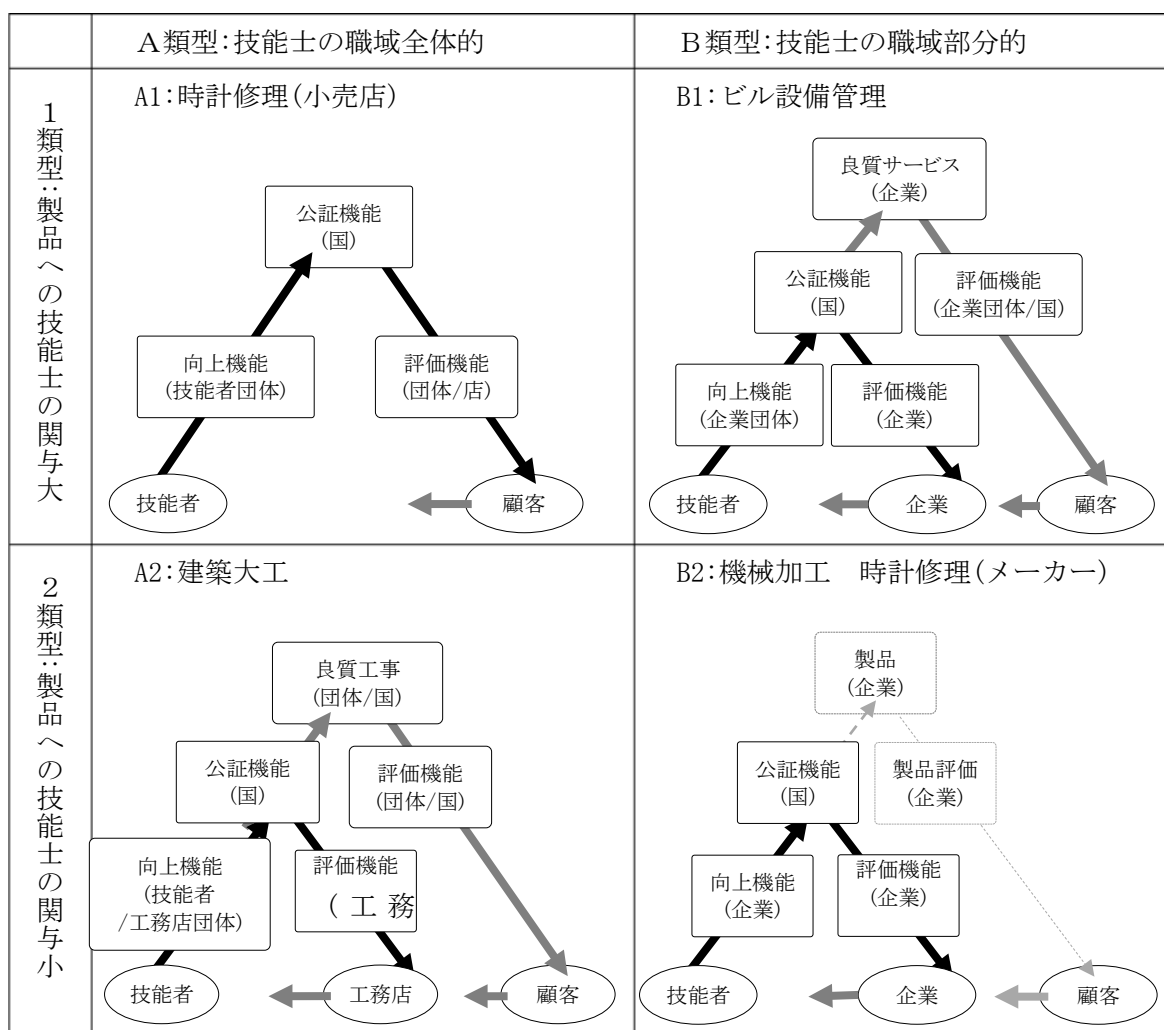


図 1-11 4類型による技能検定の機能の活用の比較

（２） 顧客による技能士の処遇

前項で示したように、A1 類型(時計修理(小売店))、A2 類型(建築大工)、B1 類型(ビル設備管理)では、技能者の高い技能を顧客に選択してもらうために技能検定を活用しようとする傾向がある。他方で、B2 類型(機械加工)では、顧客が個々の技能者の高い技能を選択するわけではない。企業は、技能者の技能向上の意欲を喚起する目的で技能検定を活用している。

3. 3. 技能向上/技能処遇機能の主体

技能向上/技能処遇の機能を活用する主体は、図 1-12 のようにモデル化できる。技能向上機能を活用する主体は、A1(時計修理(小売店))、A2 類型(建築大工)では技能者または技能者団体である。他方で B1(ビル設備)、B2(機械加工、時計修理(メーカー))は、企業または企業団体である。また、技能処遇機能を活用する主体は、A1(時計修理(小売店))、A2 類型(建築大工)では顧客である。また B1(ビル設備)、B2(機械加工、時計修理(メーカー))では、企業である。

技能者の職域全体を検定し、技能者の最終的なサービスへの関与が大きい A1 類型から、技能者の職域の一部を検定し技能者の最終的なサービスへの関与が小さい B2 類型に向けて、技能向上/技能処遇機能の主体が変化している。また技能処遇機能については、B2 類型の場合は、技能検定の目的は技能検定が公証する能力の処遇ではなくなっている。

3. 4. 技能士を処遇する具体的手段

技能処遇機能の具体的な手段には次の 3 方式が見られる。

（１） 技能検定への合格や技能競技会のように高技能を有することを顧客に提示する方法

A1 類型(時計修理(小売店))では、技能検定合格証書を店頭に掲示したり、技能グランプリを開催するなどして技術力をアピールするなどしている。A2 類型(建築大工)でも、地方、全国レベルの競技会を組織している。B2 類型(ビル設備管理)では、ビル管理業務に技能が

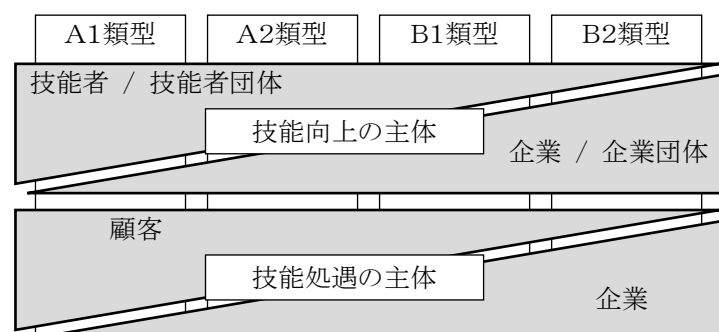


図 1-12 技能向上/技能評価機能の主体

必要であることをビルオーナーに示すことを目的としていた。

（２） 技能士常駐制度など法規に基づく方法

A2 類型(建築大工)では、現行の 1 級技能士常駐制度だけでなく、小規模の建築物にも適用できるような仕組みを求めている。B1 類型(ビル設備管理)では、ビルメンテナンス業務の事業登録などの条件とすることを求めている。

（３） 企業の人事制度により処遇する方法

A1 類型(時計修理(メーカー))、B2 類型(機械加工)では、技能検定への合格が必ずしも顧客に対するアピールになるわけでもなく、企業が求めるレベルに達していないと感じているが、技能を向上する意欲を喚起する目的で、技能検定合格者に報奨金や手当を支給するなどの処遇をしている。

第 7 節 技能検定の活用方法の結論

以上の結果から、技能検定の活用の概要と類型を整理する。

技能検定取得の社会的評価を高める技能検定の活用方法は、職種ごとの関係者によって、技能検定を技能向上、技能公証、技能処遇で構成される連携機能として活用しようとしている。技能者の社会的評価を高める活用方法として技能検定を検討する場合、この連携機能を検討する必要がある。連携機能が効果的に機能するとき、技能検定が技能士を処遇する目的で活用されている状態といえる。このような状態が、依田(1976)が「職業資格に前提されている社会的な制度¹⁷⁶⁾」と指摘した社会的な制度の実態であろう。

しかし本章で行った調査では、技能検定はその職種の類型により連携機能を活用する態様が異なることが明らかになった。それぞれの技能検定の活用方法が技能検定取得の社会的評価を高めることが効果的に機能するか否かは、それぞれの職種での連携機能を精査しなければ判断できない。特に技能士を処遇する機能については、3 方式がみられた¹⁷⁷⁾。

第 1 の「技能検定への合格や技能競技会のように高技能を有することを顧客に提示する方法」の場合、結果的に技能士が提供する製品やサービスを顧客が選択することを期待している。顧客が技能士を選択するのは、技能士と技能士ではない技能者では顧客に提供されるサービスに関する技能に違いがあることを実感し、顧客が技能士の技能が必要だと感じている場合である。各種の競技会などは、顧客に「技能が必要だ」と感じさせる方法の一部だといえる。しかし A1(時計修理(小売店))の関係者団体では、「加盟店すべてが技能検定に合格しているわけではない」という理由で、「団体としては、技能検定合格を全面に出した展開はしていない」という。このような、顧客に技能が必要だと感じさせるための取り組みと相反す

176 前掲書 38, p161

177 「3. 4. 技能士を処遇する具体的手段」で示した 3 方式

る対応は、その技能検定職種の技能処遇機能を弱めることになる。技能検定は国が運営するが、「その活用は一般にもとめる¹⁷⁸⁾」としている。技能検定を活用する関係者自身が、技能士を処遇する機能を高める活動に注力する必要があるだろう。

第2の「技能士常駐制度など法規に基づく方法」は、すべての職種で取り組めるものではない。近年の行政改革の流れ¹⁷⁹⁾から、あるいはそもそも職業資格に就業制限を設定することは望ましくないとする立場¹⁸⁰⁾からは、規制となる制度を設定するのはハードルが高い。そうした中でA2類型(建築大工)の関係者が構想していた「住宅金融公庫の融資対象の住宅工事に技能士が必要であるような」仕組みは、この方法の具体策である。技能士が関与した建築物には瑕疵がなく、長期間品質を維持し、売却価格を高く設定でき、住宅資金提供者にとって建築物の担保価値を高く設定できるような利点があるなら、このような方法も正当化されるだろう。この場合、技能士の関与が建築物の品質を高める客観的な事実が必要となる。

第3の「企業の人事制度により処遇する方法」は、第1、2の方法にくらべて、設定するハードルは低い。A1類型(時計修理(メーカー))で示されたように、技能検定で公証している技能が企業で求めている技能より低いとしても、企業が技能者を処遇する階梯のどこかに位置づけることはでき、その範囲での処遇はできる。

このように技能検定は、それを利用しようとする関係者の、特に技能士を処遇する機能の活用の仕方により技能士の社会的な評価を高める効果に違いが出るものと予想される。技能検定の連携機能を効果的に機能させようとするのであれば、技能検定の関係者には技能士を処遇する機能を高める施策の見通しを持つことが求められる。

178 前掲書 148

179 例えば、総務庁(2000)、規制行政に関する調査結果に基づく勧告—資格制度等—などにより、資格者の競争制限的制約などについて見直しが勧告され、閣議決定(2004)、規制改革・民間開放推進3か年計画で必置資格等については資格の廃止、必置単位の緩和などが図られるなど、継続的な見直しが進められている。

180 例えば R. コリンズら(1984)

第2章 就業制限を伴う職務型の職業資格取得の社会的な評価を高める活用方法（ビル設備管理業の事例）

第1節 本章の関心と目的

本章ではビル設備管理業を例として、就業制限を伴う職務型の職業資格取得の社会的評価を高める活用方法を検討する。その際、就業制限を伴う職業資格の場合、それぞれの職業資格運営団体は資格の社会的評価を高めることを意図しているわけではなく、それぞれが果たすべき社会的な課題の解決を意図している。そこで本章では職業資格が設定された意図とは別に、それぞれの職業資格の取得者を雇用する企業や職業資格の取得者が、職業資格の取得をどのように活用としているのかが検討の中心となる。

日本において各種の職業資格は、合意された目的や基準で作られているわけではない¹⁸¹⁾。そのため、ある職業資格が公証する能力の範囲が、その職種の労働者が通常行う業務の範囲のどの程度を網羅しているかは、一つひとつの職業資格によって異なる。このような一つひとつの職業資格、とくに就業制限等がある職業資格の業務独占の範囲の違いを今野(1995)らは、職種型、職務型と表現した¹⁸²⁾。

Dore(1998)¹⁸³⁾らは、日本の職業訓練の調査にあたり、医師や建築士などの非常に広範囲の役割を網羅する職業資格と、それを補うボーイスカウトのバッジと呼ばれるような個別の技能を証明する職業資格があること、この仕組みがコンパクトな訓練内容、機能的な訓練、個々に必要な柔軟な技能構成、給与との結びつきを実現していることを仮説のひとつとして設定した。そうして就業制限等を伴う理美容の職業資格や溶接技能検定¹⁸⁴⁾、厚生労働省が行う技能検定や社内検定認定制度などの事例と学校教育、企業内教育や学校教育での職業資格の扱いを分析し、日本においては各種の職業資格が外部労働市場ではなく内部労働市場で評価されること、個別の技能に対応する職業資格が長期雇用を前提とした生涯にわたる技能向上に柔軟に組み合わせて活用されていることなどを見出している¹⁸⁵⁾。

森(1997)¹⁸⁶⁾は、製造設備の「保全」を担当する従業員を例に、キャリアと職業資格の取得状況を調査した。この中で、労働者の能力開発とその評価を職業生涯にわたって対応する体制として現在の職業資格には一定の限界があることを示した上で、「現場業務の記述化と教

181 例えば職業能力開発促進法に基づく技能検定は、その制度の中に設定されている職種毎の技能検定は職種間で合意された目的や基準で運営されるが、例えば道路交通法に定められている指定自動車教習所での教習を終了した者に行う技能検定は、職業能力開発促進法に基づく技能検定と同じ目的や基準で行われているわけではない。

182 前掲書 46, p. 42

183 Ronald Dore, Mari Sako(1998): How the Japanese learn to work second edition, Routledge, p. XVI-XVII, 158

184 日本溶接協会が行っている各種の溶接技能検定の事例

185 前掲書 183, pp. 135-160

186 森和夫(1997): 職業能力からみた職業資格の基礎的研究(1), 悠峰職業科学研究所紀要 第5巻, pp. 24-27

育訓練と資格制度と人事制度とが互いにリンクして、一体的な活動として位置づく」システムを提案した。

ビル設備管理業の就業者は就業制限を伴う多数の職務型の職業資格を取得することが求められる。ビル設備管理業の職業資格は、個別の技能に対応する職業資格を職業生涯にわたって積み上げる使い方がされていると言え、Dore や森の指摘によれば長期雇用を前提とした内部労働市場で有効に活用されてきたといえる。しかしビル設備管理業は比較的雇用の流動性が高く、必ずしも Dore や森が指摘した内部労働市場だけでなく外部労働市場での有効性も見られる。こうした外部労働市場での職業資格の有効性は、就業制限を伴う職業資格であることが主要因なのだろうか。ビル設備管理業では多くの職業資格取得が必要であるということは、1つひとつの職業資格は今野が指摘する職務型である。つまり1つひとつの職業資格は労働市場での処遇機能はそれほど期待できず、職業資格を組み合わせることに意味があるのではないだろうか。

他方で、ビル設備管理業の産業界は、「第1章 第4節 4.3. B1 類型職種(ビル設備管理)」で示したように、就業制限を伴わない職業能力開発促進法に基づく技能検定 ビルクリーニング/ビル設備管理の立ち上げと実施に尽力した。これは顧客であるビルオーナーに対して業界の技能の高さを主張することが目的であった。つまり就業制限の伴う各種の職業資格だけでは技能の高さを主張できないので、技能検定を設定したということである。

ここまで示してきたようにビル設備管理業では、個々の労働者の立場からはキャリアに応じて多数の就業制限を伴う職務型の職業資格を取得する行動が見られ、他方でそれだけではビルオーナーに対して技能を主張することができないので、産業界としては就業制限を伴わない職業資格である職業能力開発促進法に基づく技能検定を設定している。

本章の目的は、各種の職業資格に対してさまざまな取り組みを行うビル設備管理業を例として、個々の労働者の側からの職業資格取得の態様を明らかにし、これによって個々の労働者が外部労働市場で通用するというような職業資格取得の社会的な評価を高めるための活用方法を明らかにする。なお本章の内容は、新井(2000)¹⁸⁷⁾をもとにしており、各種の情報は当時の調査にもとづく。

第2節 本章の調査方法

ビル設備管理業で取得される職業資格の特徴は、業務上の専門領域が広く、それぞれの領域ごとに、就業制限等を伴う職務型の職業資格が設定されている。また、ビル全体を効率よく管理する視点から、各専門領域を統合する就業制限等を伴わない職業能力開発促進法に基づく技能検定が設定されていることである。

187 新井吾朗(2000): 就業者の『複合資格』に関する考察, 産業教育学研究 第30号2号, pp. 67-74

表 2-1 調査対象の職場

A 社	A1 事業所 百貨店 29,300m ²	5 名
	A2 事業所 事務所ビル 11,883m ²	5 名
	A3 事業所 事務所ビル 7,830m ²	3 名
	A4 事業所 複合用途ビル 24,000m ²	5 名
B 社	B1 事業所 公共施設 3,000m ²	3 名
	B2 事業所 雑居ビル 4,888m ²	2 名
	B3 事業所 本社 契約ビル巡回点検	2 名
	B4 事業所 公共施設 2,000m ²	2 名

本章の調査では、個々の労働者が各種の職業資格をキャリアに応じてどのように取得するのかを質問紙調査と聞取調査で聞いた。

質問紙調査、聞取調査に先立ち、文献調査により¹⁸⁸⁾¹⁸⁹⁾¹⁹⁰⁾ビル設備管理業の業務の枠組みを作成し、調査結果をこの業務枠組みで整理することにした。

質問紙調査は、1998 年 10 月～11 月、1999 年 6 月～9 月の 2 回に分けて実施した。第 1 回目の調査は試行をかねて章末資料に示す質問項目の①から③を、2 社の管理職 2 名と作業員 3 名に対して実施した。第 2 回目の質問紙調査では、すべての質問項目で調査を実施した。第 2 回目の質問紙調査の対象者は、表 2-1 に示すように管理するビルの種類、規模が偏らないように配慮して、27 名に対して実施した。なお調査対象の表示は、個人名は掲載せず、同意を得られた範囲で団体名、職名までを掲載する。本章は事業所種別までを表示した。

質問紙は巻末資料に示すが、その構成は以下のとおりである。

①ビル設備管理業での職業に就いてからの、年ごとの職位と業務内容。

(自由記述と一定の業務範囲を提示してこれに図示させる方法)

②ビル設備管理業での職業に就く前に取得した資格。(自由記述)

③ビル設備管理業での職業に就いてから年度ごとに取得した資格(年度ごとに自由記述)

④各資格を取得した理由。(選択肢)

聞取調査は、第 2 回目の質問紙調査前後に、本社管理職 1 名、事業所の主任 1 名、副主任 1 名に対して実施した。

第 3 節 調査結果

本節では、文献調査から整理した (1) ビル設備管理業の業務枠組みを示し、次に質問紙調

188 東京ビルメンテナンス協会編(1990)：教育研修用技能標準

189 全国ビルメンテナンス協会編(1993)：標準設備総合管理業務委託請負契約書

190 東京ビルメンテナンス協会編(1994)：設備管理業務マニュアル

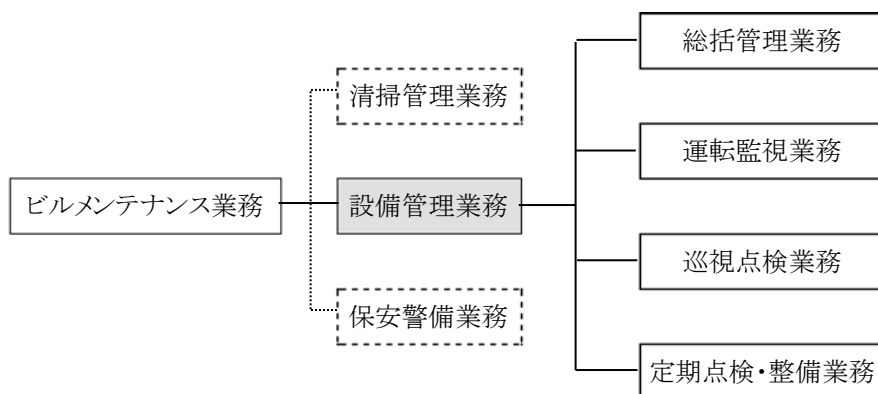


図 2-1 ビルメンテナンス業務におけるビル設備管理業務の位置づけ

査の結果から、(2)ビル設備管理業における資格取得の状況、(3)従業員のキャリアに応じた資格取得状況を示す。最後にこれらの結果と聞取調査を踏まえて(4)ビル設備管理業従業員のキャリアと資格取得の実態を整理する。

1. ビル設備管理業の業務枠組

ビル設備管理業務の位置づけを図 2-1 に示す。まず、ビルメンテナンスの業務は清掃、設備管理、保安警備の 3 業務で構成される。ビル設備管理業はその 1 つ設備管理の事業である。ビルの規模や業務受託の形態にもよるが、ビルメンテナンスの 3 業務は、それぞれ、担当する従業員の専門分野として位置づいている。つまり、清掃管理を専門とする従業員、設備管理を専門とする従業員、保安警備を専門とする従業員がいる。本報告の対象は、設備管理業務である。設備管理業務には、総括管理業務、運転監視業務、巡視点検業務、定期点検・整備業務がある。

総括管理業務は、ビルの設備管理業務全般を総括するもので、計画・調整・分析などを行う。運転監視業務は、設備機器の運転状態を監視し、必要な操作を行う。巡視点検業務は、運転保守のための日常点検、月例点検などを行う。定期点検・整備業務は、主に法定点検及びこれに準ずる点検で、それぞれの設備ごとに半年又は 1 年に 1 回など、定期的な点検を行う。

図 2-2 に、ビル設備管理業務で扱う設備の分野と業務内容に対応させた枠組みを示す。この図で初級から特級までレベルを区分しているのは、およその目安として設定しており、何らかの資格と結びついているものではない。しかし、文献調査の対象とした文献には、各レベルで取得が期待されている資格が示されている。これを図 2-3 に示す。

図中に■で示している職業資格(以下、煩雑なので本章中では単に「資格」と記す)は、調査した文献の出版後に設定された資格である。また、「ビル管理」分野の各資格は、それぞれ、電気設備～搬送設備までの設備をそれぞれの側面から管理する業務の資格であるが、便宜上、「ビル管理」に位置づけた。

このように設備管理業務を行う従業員には、それぞれの機器を運転でき、定期的な巡回と点検ができ、トラブル時の対応ができ、維持と効率的な運用のための計画・企画・施工という幅広い業務に対応することが求められている。

ビル管理	担当分野に限定した運転・点検・保守	施設全般の運用・点検・保守	施設の総合運用と応急措置	ビル運営の全般的な業務、教育指導
電気設備	運転操作監視、メーター、五感による巡回点検	集中監視と異常時の処置、日常・定期的点検・保守	負荷の変動特性への対応、安全運転、自主・定期保安検査	対官公庁折衝、診断および更新の計画立案
空調設備	操作盤による運転、自動制御監視、五感による点検	風量・水量等の調整、異常時の処置、日常の点検・保守	自主検査の指導及び工事の監理	運転・点検データの分析、予防保全、長期保全計画立案
給排水衛生設備	ポンプの操作、水質検査、日常の点検、つまり除去	日常の維持管理と衛生面での応急措置	衛生設備清掃、改修工事等実施・立会、管理・指導、応急処置	記録分析・劣化診断、各種設備更新・改修・改善計画立案
防災設備	運転操作及び初期消火	運転・試験・復旧操作	消防設備の設計・工事管理能力	改修・取替の中期・長期計画立案
搬送設備	運転操作	保守サービス契約の打合せ	トラブル原因の追及	改修・取替の中期・長期計画立案
基本能力	上級者の指導監督のもとに日常の運転操作・巡回点検	職場の中堅。電気、機械を統合した能力	全ての技術的業務処理最高レベル。情報、通信、弱電も必要	上級以上の技術、業務管理能力、リーダーシップ、教育指導
区分	初級	中級	上級	特級

図 2-2 設備管理業務の枠組み

2. ビル設備管理業従業員の資格取得状況

(1) ビル設備管理業の従業員が取得する資格

ビル設備管理業の従業員が取得する資格の種類は、表 2-2 に示すように電気、給排水、空調機械、防火設備、総合管理の全てにわたる。その種類は 28 種あり、等級や類別を含めると 43 種に及ぶ。

ビル管理		ビル設備管理技能士 2 級	ビル設備管理技能士 1 級 建築設備検査資格者	建築設備総合管理技術者 建築設備士 特殊建築設備検査資格者
電気設備	第 2 種電気工事	第 1 種電気工事	電検第 3 種	電検第 2 種
空調設備	危険物乙種 4 類 2 級ボイラー	冷凍第 3 種 1 級ボイラー	特級ボイラー 建築物環境衛生管理 技術者	エネルギー管理士 冷凍第 2 種
給排水衛生設備				
防災設備		消防設備点検資格者 乙種消防設備士	甲種消防設備士	
搬送設備				
区分	初級	中級	上級	特級

図 2-3 取得が期待されている資格

表 2-2 ビル設備管理業従業員が取得する資格一覧

建築・設備総合管理技術者	特殊建築物等調査資格者
ビル設備管理技能士(技士)	消防設備士
ビルクリーニング技能士	消防点検資格者
ボイラー技士	危険物取扱者
ボイラー整備士	防火管理者
ゴンドラ運転特別教育	防災センター要員資格
玉掛技能講習	自衛消防技術認定証
高圧ガス製造保安責任者	建築士事務所の管理講習講
電気主任技術者	建築士
第一種電気工事士	コンクリート工法指定研修
認定電気工事従事者	排水管理責任者資格認定
工事担当者(電話工事)	水質管理責任者資格
建築物環境衛生管理技術者	毒物劇物取扱者
建築設備検査資格者	職業訓練指導員

2. 1. 取得者が多い資格

表 2-3 に、ビル設備管理業の従業員が取得している資格の上位 10 種を示す。半数以上の従業員が取得している資格は、危険物取扱者 乙種 4 類、ボイラー技士 2 級、高圧ガス製造保安責任者 3 種冷凍機械、第二種電気工事士である。これらに次いで取得者数の多い資格は建築物環境衛生管理技術者、消防設備士甲種 4 類が見られる。

ビル設備管理業の業務分野の広がりとしては、これらの資格でほぼ網羅しているが、それぞれの分野の作業内容や業務の深まり、技能の深まりを網羅できているわけではない。表 2-3 に示した資格は、図 2-3 に示した取得が期待されている資格を網羅していない。

表 2-3 取得者が多い資格

資格名	取得者数
危険物取扱者 乙種第 4 類	26
ボイラー技士 2 級	24
高圧ガス製造保安責任者 3 種冷凍機械	18
第二種電気工事士	16
建築物環境衛生管理技術者	13
ボイラー技士 1 級	10
第一種電気工事士	8
消防設備士 甲種第 4 類	7
電気主任技術者第 3 種	6
防火管理者	6

調査対象者 32 名中

2.2. 入職後の早い時期に取得する資格

入職から取得までの年数が短い資格を表 2-4 に示す。■をにかけている資格は、取得者数が 10 名以上と多い資格である。入職後、早期に取得が必要な資格でも、多くが取得する資格と取得者が少ない資格がある。

2.3. 職場での役割に応じて取得する資格

今回の調査対象者に、各事業所で主任・技師長等と呼ばれる責任者が 10 名いた。責任者

表 2-4 取得時期が早い資格

資格名	平均年数	取得者数
消防設備士 乙種第 4 類	1.3	3
ボイラー技士 2 級	1.9	24
危険物取扱者 乙種第 4 類	2.1	26
電気主任技術者第 3 種	2.3	6
電気主任技術者第 2 種	3.0	2
高圧ガス製造保安責任者 3 種冷凍機械	4.8	18
高圧ガス製造保安責任者 2 種冷凍機械	4.8	5
第二種電気工事士	4.9	16
認定電気工事従事者	5.0	3
防火管理者 甲種	5.7	6
消防設備士 乙種第 7 類	6.0	6
ボイラー技士 1 級	6.3	10
建築物環境衛生管理技術者	6.8	13

とそれ以外の作業者の資格取得状況を表 2-5 に示す。表で■をかけた資格は、責任者より作業者の取得者数が多い資格である。これらの資格は、「表 2-3 取得者が多い資格」で、取得者数が多い資格で構成されている。つまり責任者だから取得するのではなく、だれでも取得する資格である。

他方で「建築物環境衛生管理技術者」、「ボイラー技士 1 級」、「第一種電気工事士」、「消防設備士甲種 4 類」、「電気主任技術者 3 種」は、作業者の取得者数は少ないが責任者の取得数が多い資格であり、責任者が取得する資格といえよう。

また、責任者が取得していないが作業者が取得している資格がある。取得者数が少ないため「表 2-3 取得者が多い資格」には見られないが、「表 2-4 取得時期が早い資格」に示されていて、「表 2-5 責任者が取得する資格」には見当たらない「消防設備士乙種第 4

表 2-5 責任者が取得する資格

資格名	責任者	作業者
危険物取扱者 乙種第4類	10	16
高圧ガス製造保安責任者 3種冷凍機械	9	9
ボイラー技士 2級	8	16
第二種電気工事士	8	8
建築物環境衛生管理技術者	8	5
ボイラー技士 1級	8	2
第一種電気工事士	6	2
消防設備士 甲種第4類	6	1
電気主任技術者 第3種	5	1

類」、「電気主任技術者2種」、「高圧ガス製造保安責任者 2種冷凍機械」、「認定電気工事従事者」、「防火管理者 甲種」、「消防設備士乙種第7類」などである。これらは専門性の高い作業者が取得する資格といえそうである。

2.4. 従業員が取得する資格の数

表 2-6 は、従業員の経験年数と資格の取得数の関係を示している。各経験年数の調査対象が少なく、およその傾向を示すだけであるが、経験年数15年くらいまで資格取得数が多くなる傾向にある。その後は経験年数が増しても資格取得数は多くならない。

表 2-7 は、責任者と作業者の資格取得数を比較している。責任者の資格取得数が顕著に多い。経験年数を積むより、責任者になるなど職場における役割の広がりや深まりに応じて資格の取得数が増える傾向を示している。

表 2-6 従業員の経験年数と資格取得数

経験年数	人数	平均資格取得数
1-5	9	2.9
6-10	6	5.5
11-15	2	9
16-20	4	6.3
20-	10	11.3
全体の平均		6.9

表 2-7 役割による資格取得数の違い

職位	人数	平均資格取得数
責任者	10	12.8
作業者	32	4.1

2.5. ビル設備管理業従業員の総括的な資格取得状況の小活

以上の結果から、ビル設備管理業従業員の資格取得状況は図 2-4 に示すように、以下の特徴を見いだせる。

- ① ビル設備管理業には、扱う機器や業務に応じた個別の技能を証明する資格が多数存在する。
- ② ビル設備管理業に就く従業員の多くが取得する基本的な資格として、「危険物取扱者乙種4類」、「ボイラー技士2級」、「高圧ガス製造保安責任者3種冷凍機械」、「第二種電気工事士」がある。図中で、「基本資格」と示しており、入職後5年くらいまでの間に取得する。
- ③ 従業員のうち少数しか取得しないが、入職後早々に取得する資格がある。図中で「特定職務資格」として示している。これらは、特定の職務への対応が必要な一部の従業

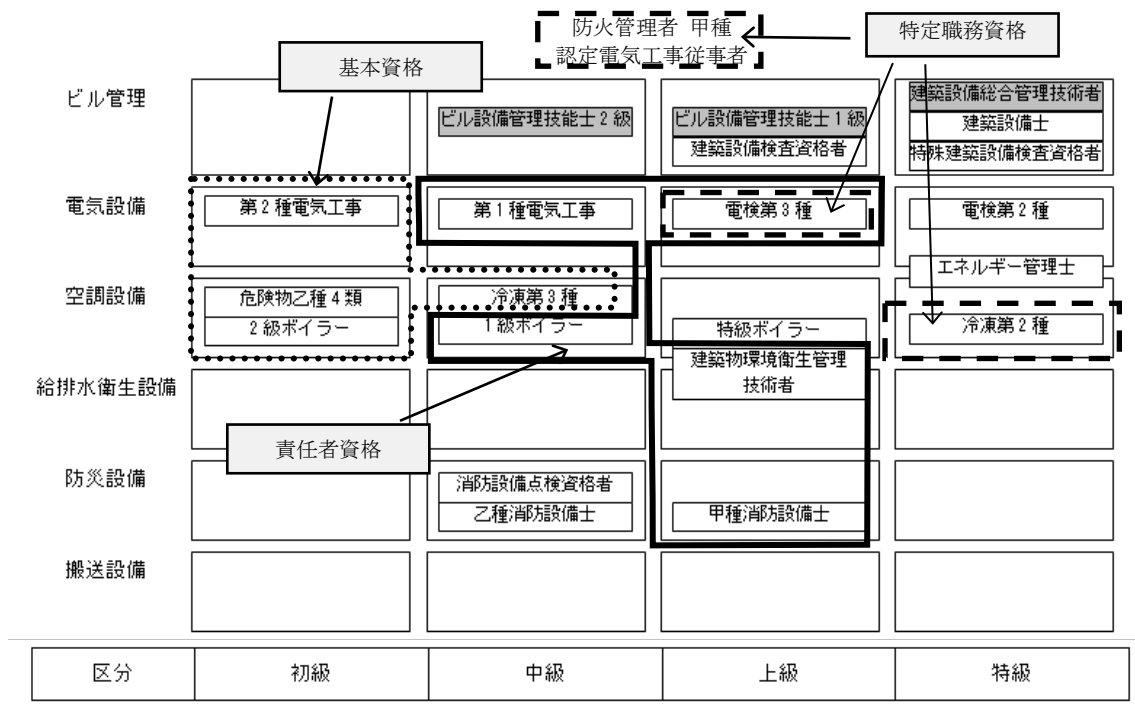


図 2-4 ビル設備管理従業員の資格取得状況

員が取得する資格と考えられる。「防火管理者 甲種」、「高圧ガス製造保安責任者 2 種 冷凍機械」、「認定電気工事従事者」、「電気主任技術者 第 3 種」である。

- ④ 各職場の責任者が取得する資格は、図中で「責任者資格」と示している「ボイラー技士 1 級」、「第 1 種 電気工事士」、「消防設備士 甲種 4 類」がある。これらの資格は、入職後 6 年から 11 年くらいの間に取得している。「電気主任技術者第三種」は責任者のうち一定の人数が取得しているが、入職後 2 年くらいまでの間に取得する資格である。つまりこの資格は、責任者が取得するというより、電気分野の専門家が取得する資格である。「建築物衛生管理技術者」も責任者のうち、一定の人数が取得しているが、責任者にならないものでも一定のレベルに達した従業員が取得する資格である。責任者になる者は、「電気主任技術者第三種」、「建築物衛生管理技術者」のいずれか、あるいは両方を取得している。

3. ビル設備管理業でのキャリアと資格取得

次に、資格取得の個人別の具体的な事例を図 2-5 から図 2-9 に示す。それぞれの事例は、図 2-3 で示した「取得が期待されている資格」を、入職後、何年目にどの順序で取得したのかを示している。図中の資格の名称などは図 2-3 に対応している。取得した資格の順に矢印で指し、資格名の横に、その資格を取得した時の入職後の年数を記している。図中の点線で囲っている部分は、入職後に担当した職務の領域である。点線で囲った隅に、その領域を担当するようになった入職後の年数を記している。図の左上に、担当したビルの種類と、そのときの職名を履歴で示している。1 行目には、そのビルを担当した時期を入職後の年数で記している。2 行目には、担当したビルの種類と床面積 [m²] を記している。ビルの種類は、略号で事務所ビル=事、雑居ビル=雑、百貨店=百、公共施設=公と記している。3 行目には、その時期に担当していた職名を記している。

(1) 事例 1 経験 20 年以上 設備管理職場の主任の事例

現在の職場は、床面積 29,300m²の百貨店。この事例では、「ボイラー技士 2 級」以外の基本取得資格を入職後 2 年までに取得している。また、5 年から 10 年までの間に「電気主任技術者 第三種」以外の責任者資格を取得している。「電気主任技術者 第三種」を取得していないので電気分野が専門とは言えない。10 年までに副主任、11 年以降 20 年までに主任になっている。ビル設備管理の職場で徐々に専門分野を広げ、役割を高めた事例である。

(2) 事例 2 経験 20 年以上 設備管理職場の主任の事例

現在の職場は、床面積 11,883m²の事務所ビル。この事例では、入職後 1~2 年目に現場の

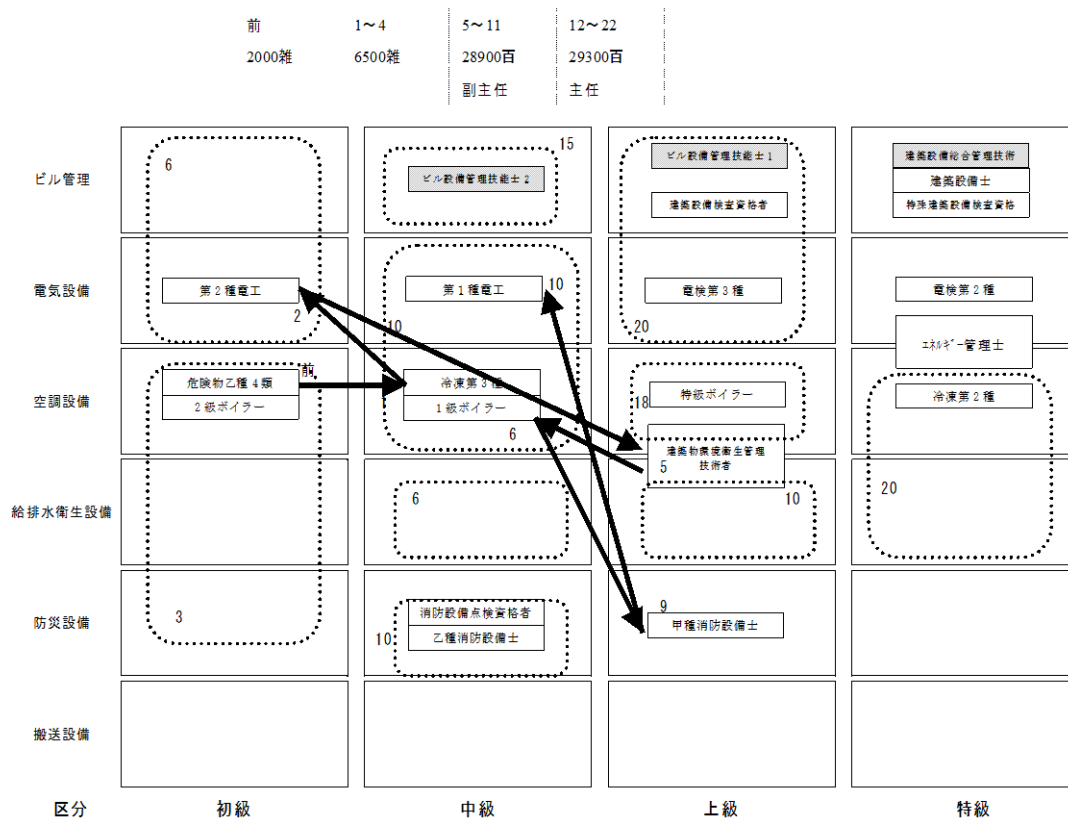


図 2-5 キャリアと資格取得歴 事例 1

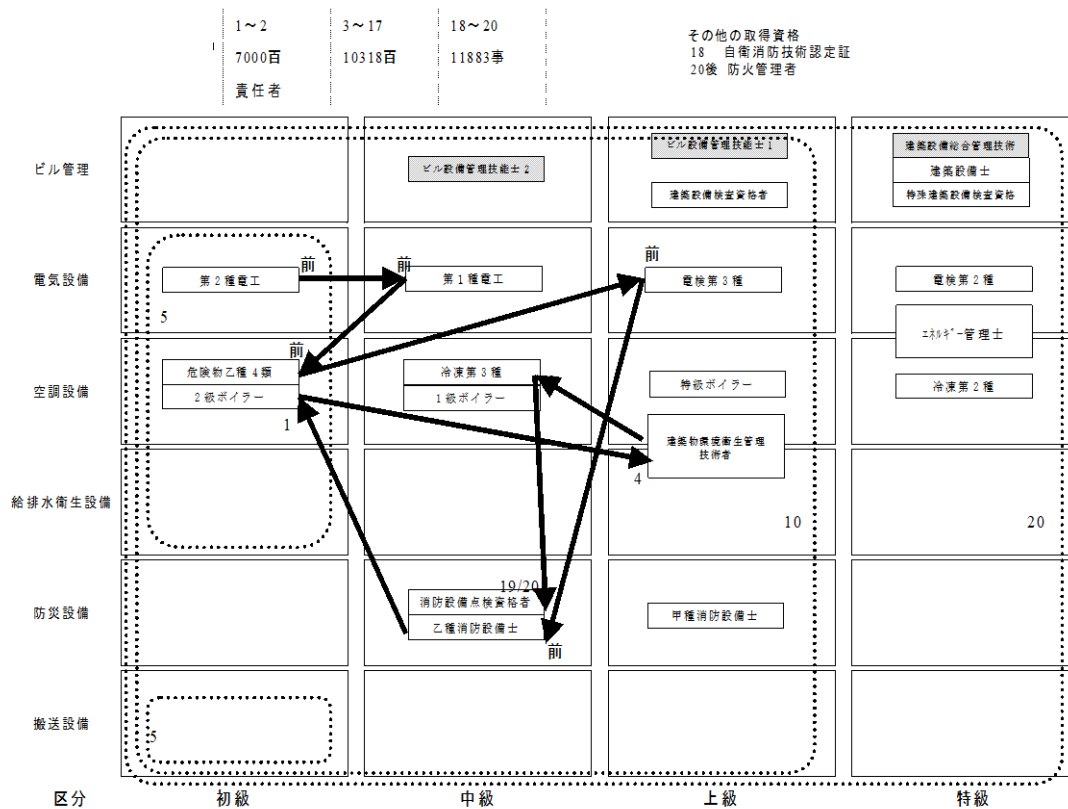


図 2-6 キャリアと資格取得歴 事例 2

責任者になっている。前職で「第一種・第二種電気工事士」、「電気主任技術者第3種」を取得している。電気分野の専門職であったことが伺える。入職後、「ボイラー技師2級」、「建築物衛生管理技術者」、「高圧ガス製造保安責任者3種冷凍機械」など、設備の管理に必要な資格を取得している。他職種で電気分野を専門としていて、ビル設備管理の職場で他の分野に専門性を広げた事例である。

(3) 事例3 経験17年 作業者の事例

現在の職場は床面積3,000㎡の公共施設。かなり高齢になってから入職している。この職場に入職してから「高圧ガス製造保安責任者3種冷凍機械」以外の基本資格を取得し、特定分野資格の「防火管理者甲種」を取得している。他の職場への転勤を考慮しておらず、現在の職場で就業制限等の規定から必要になる職業資格だけを取得している。特定の建築物に長期間勤務し、定型的な業務のみを行うことを前提とする従業員の事例である。

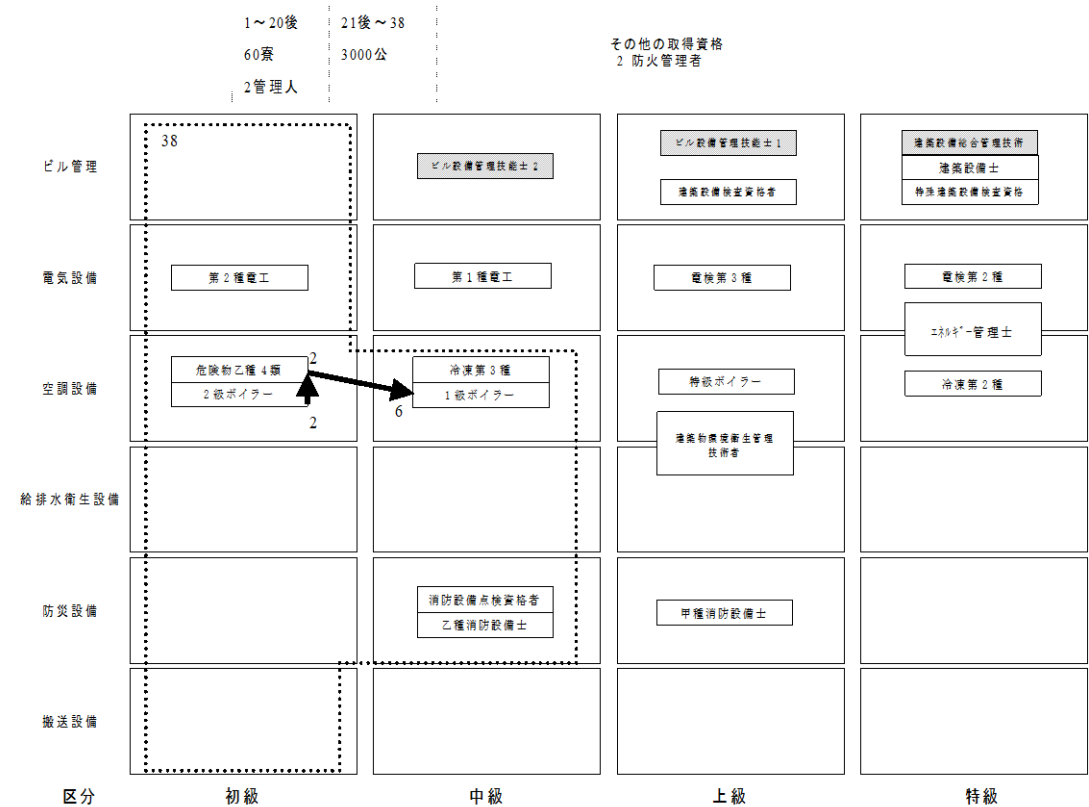


図 2-7 キャリアと資格取得歴 事例3

(4) 事例4 経験15年 設備管理職場の作業者の事例

現在の職場は、床面積29,300㎡の百貨店。事実上、職場の職務範囲のすべてを担当しているが、取得している資格は、「高圧ガス製造保安責任者3種冷凍機械」をのぞく基本資格だ

けである。現在の職場に必要な職業資格は取得しており、5 年目以降転職がないことから、新たな職業資格は取得していない。様々な職務に対応するが、就業制限等の規定から必要な職業資格以外は取得しない事例である。

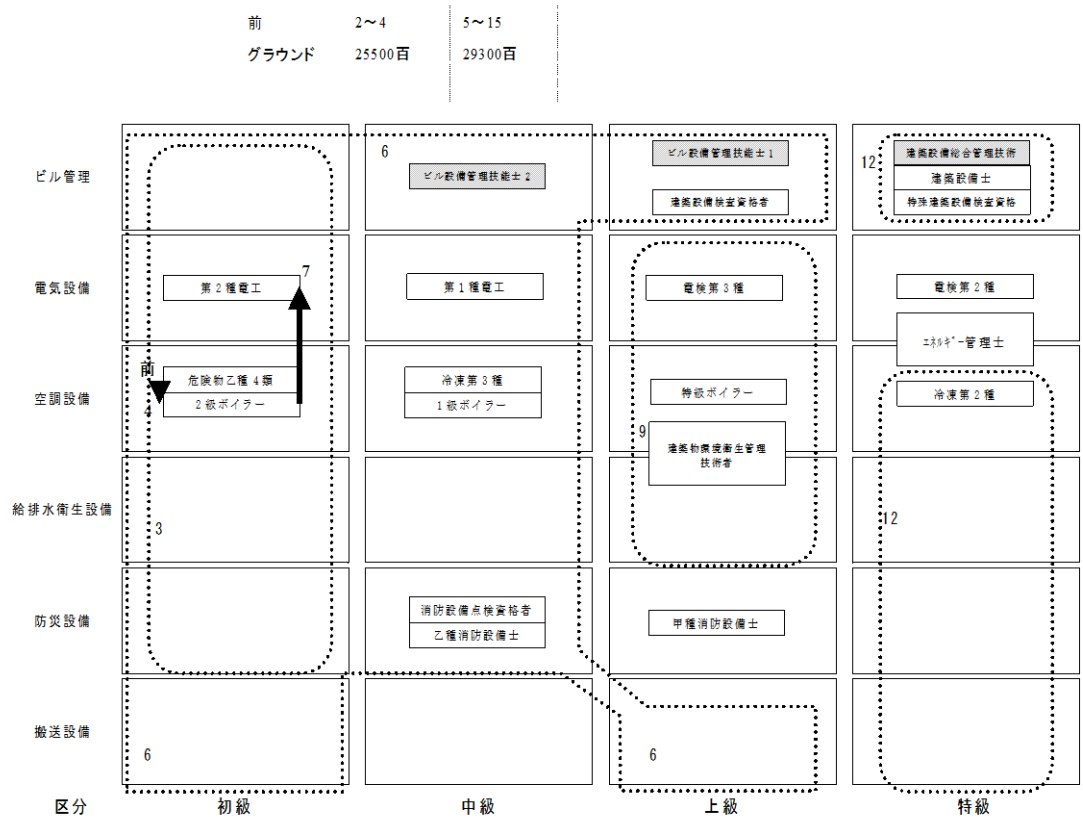


図 2-8 キャリアと資格取得歴 事例 4

(5) 事例 5 経験 10 年 作業者の事例。

現在の職場は、床面積 7,830m² の事務所ビル。この会社に入職する前に「電気主任技術者 2 種」、「ボイラー技士 2 種」、「消防設備士甲種」の職業資格を取得している。入職後、搬送設備以外の作業全般を担当し、入職後 3、6、9 年と徐々にレベルの高い職務に対応している。職務の広がりに応じて、入職直後に「第 2 種 電気工事」以外の基本資格を取得し、その後、入職前に取得していなかった責任者資格である「1 級ボイラー技士」、「建築物環境衛生管理技術者」、「第 1 種電気工事士」を取得している。職務が広がってから職業資格を取得するのではなく、これから就こうとする職務に必要な職業資格を先んじて取得している様子が見られる。責任者資格を取得しているが、まだ職場の責任者にはなっていない。

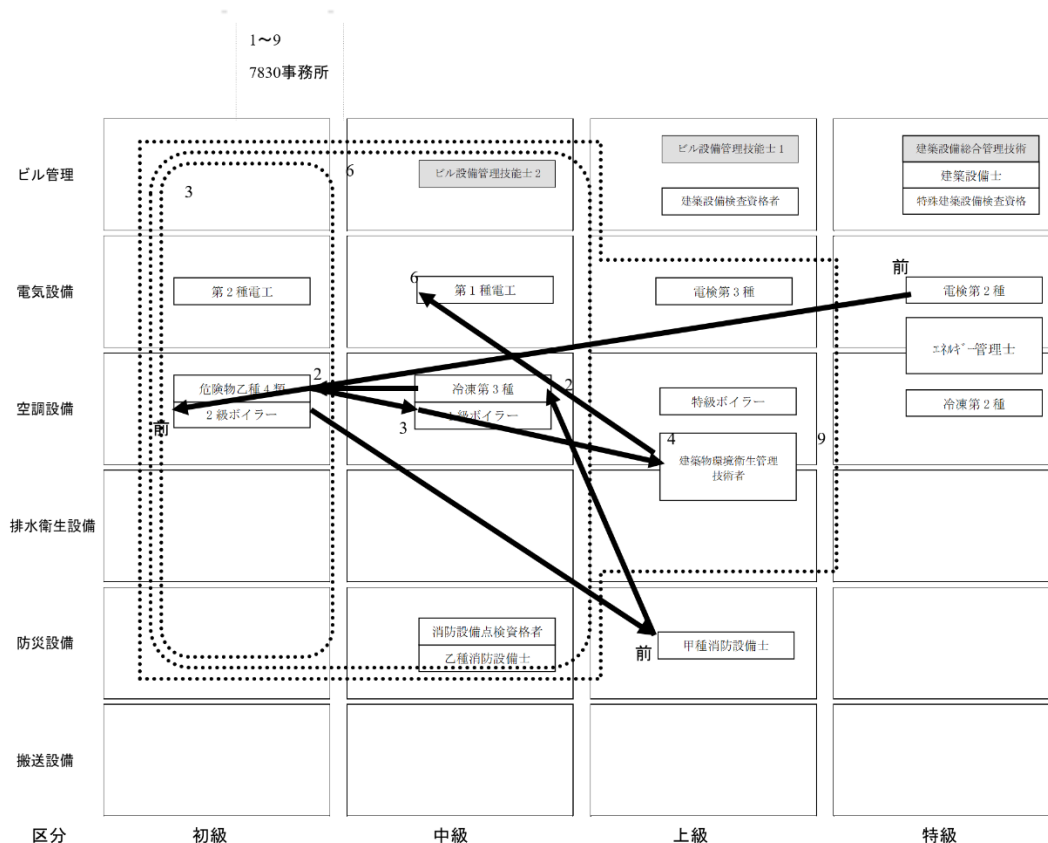


図 2-9 キャリアと資格取得歴 事例 5

4. ビル設備管理業でのキャリアと資格取得の小括

ここまで、資格取得状況の典型的な事例として各職場の責任者と職場でのキャリアは長い職業資格取得数が少ない作業員、一定の経験をして資格を多く取得している作業員の資格取得状況を例示した。おおよそ、以下のような傾向があった。

(1) 責任者の資格取得 事例 1、2

責任者になる者は責任者資格のほとんどを取得しており、その中で、「電気主任技術者第三種」、「建築物環境衛生管理技術者」のいずれか、あるいは両方を取得している。職務の広がりに応じて、必要となる資格を取得する。

(2) 職務に応じた資格取得 事例 3、4

職歴が長くても、資格の取得が少ない作業員がいる。その中に、職務範囲が広い作業員と狭い作業員がいる。職務範囲が狭い作業員は職務範囲内の基本資格だけしか取得していない。職務範囲が広い作業員でも、その職務が就業制限等を設定されている職務であっても、他の作業員がその職務に対応する資格を有していればよいような場合、わざわざ該当する資格を取得しない。

(3) キャリアに対応する職業資格取得 事例5

キャリアに応じた職務の広がりを見越して、資格を取得する作業者がいる。

第4節 本章の考察

以上の結果から、ビル設備管理業を事例とした従業員による資格の体系的な取得の実態を、職業資格の取得を社会的評価に結びつける活用方法の視点から考察する。

1. ビル設備管理業従業員の体系的な資格取得の実態

(1) 意味のある職業資格のまとめ「複合資格」

ビル設備管理業の職務に対応する各種の資格は、「基本資格」、「特定職務資格」、「責任者資格」のまとめをもっている。つまり、それぞれの制度の必要に応じて個々の目的で設定されている各種の資格を、従業員の職場での役割に対応して取得すべき資格の「まとめ」として取得する行動が見られる。このような資格のまとめを、「複合資格」と呼ぶことにする。

(2) ビル設備管理業従業員の「複合資格」取得の3類型

ビル設備管理業の従業員による資格の取得状況は、「複合資格」取得の態様から3類型に分類できる。これを図2-10に模式的に示す。

第1の類型は「職務－資格対応型」である。キャリアに伴って職務が広がる、あるいはキャリアに対する展望に応じて、対応する複合資格を取得していくものである。このように資格を取得する従業員の中に、責任者になるものがある。

第2の類型は「特定分野－資格対応型」である。職場の作業員の配置形態などにより、一人

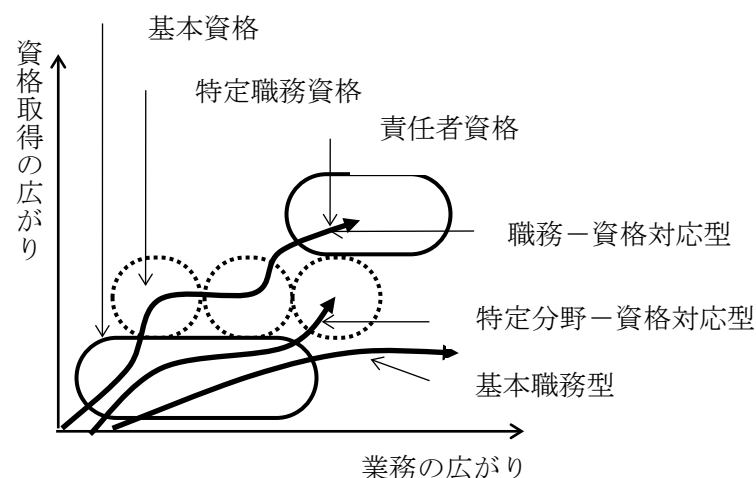


図 2-10 キャリアに応じた職業資格取得の類型

の従業員が担当する職務の範囲が一定の分野に限られる場合、その範囲の資格だけを取得する。取得者の少ない特定職務資格を取得することがあることが特徴である。

第3の型は「基本職務型」である。対応する職務の範囲が一定の分野でも、幅広い場合でも、資格は最低限必要な基本資格だけを取得する。

2. 職業資格の取得を社会的な評価に結びつける「複合資格」の視点

前項に示したように、ビル設備管理業従業員の資格取得行動にはいくつかの類型が見られた。こうした行動の背景を、聞き取り調査で得た事例を含めて職業資格の活用の視点から考察する。

(1) 職業資格と職業能力の乖離

職業能力の形成と資格取得との関係に言及する聞き取り結果として、次のような事例がある。

聞取1「資格だけだったら、事務職でもとれる。資格を取ってみてそれを自分なりにやってみて体験して吸収する。そしてまた次の資格というシステムでないと。資格と仕事と別だという意識だといけない。」(A事業所主任)

聞取2「資格を取るために職場に来るということになることもあるんだけど、どちらかというと、仕事に必要なので資格を取りに来たということの方が望ましい。まず資格を取らないと、ビルに何があるのかわからないんだ。まず、資格を取って、専門の業者と一緒に作業して、どこがどうなっているんだという仕組みをわかるような経験を積んでいかないと。」(A事業所主任)

聞取1、2は、職業能力を持たないものでも職業資格を取得できることを示している。しかし職場はそのことを理解している。職場では資格取得をビル設備管理の仕事を覚える一階梯と認識している。職業資格の取得はその職域の職業能力の全体を修得したことを公証するものではないが、その資格を取得することで「ビルに何があるのかわか」るようになり、その後の経験で「どこがどうなっているんだという仕組みをわかる」ようになるという。

(2) 職業資格取得を社会的評価に結びつける工夫

聞取3「資格を取って、喜びを感じられる環境にして欲しいな。資格を取って損した感じがする。」(B事業所副主任)

聞取4「必要になったときには、お金の問題とかじゃなくなっちゃうんだ。絶対とらなきゃならないとなったら、手当とかなくてもとらなきゃいけない。会社がどうのこうのということではない。それくらいでなければ、資格は取れない。高給をくれるの

かということになれば、その時点で、給料くれないから資格は取らないということになってしまう。」(A 事業所主任)

聞取 3 は、資格を取得してもそれに見合う(と労働者が考える)処遇がなされていない実態があることを示している。しかし処遇がされていないとしても聞取 4 のように資格取得の必要性を説く聞取事例が見られる。これは職場が、能力と賃金の関係とは限らない何らかの動機を基礎とする高いモラルに支えられていることを示している。例えば次のような聞取事例がある。

聞取 5 「このビルでは、工事 6 カ年計画で X 社が常駐している。オーナーから見ると、X 社は工事までやってくれる、当社はそこまでやらないと見ている。だから、私としてはぼやぼやしていると X 社に取られてしまうという危機感を持っている。X 社は、年間 2 億のお金を取っているいろんな工事をやっているから、あそこもここもと言えば、やってくれるんだよね。それで、だいぶ取られちゃった。でも、ゼネコンは間がいろいろ入っているから請求書を書けば高くなるんだ。でも〇〇社は現場だけだから格安なんだ。こういった仕事をする場合には、点検の資格だけでなく工事をするための資格を取らなければならない。普通は、メンテナンスだけになってしまっ、て、工事は、下請けにまかせてしまう傾向がある。」(A 事業所主任)

労働者の資格取得行動が、処遇への期待の以前に、聞取 4、聞取 5 に示すような職業に対する高いモラルに支えられている面はあるだろう。こうした高いモラルに基づいて積極的に資格を取得し、職業能力を形成し、現実の業務での受注数を増やした従業員が結果として主任になるなどの処遇がされることは考えられる。

つまり資格取得が必ずしも処遇に結びつくものではないが、他方で資格取得を職業能力形成の一階段と捉えて、業務の遂行過程で必要とされる職業能力を形成し、現実の業務で成果を示せば処遇されることもある。そうした暗黙の職業能力形成の過程の実態が、複合資格取得の類型としてみられると考えられる。つまり複合資格のような暗黙の職業資格の取得過程が存在することが職業資格を社会的な評価と結びつける活用方法のひとつであると考えられる。

(3) 職業資格取得を社会的評価に結びつけるための活用の難しさ

前項でビル設備管理業における職業資格を社会的に結びつける活用方法を見てきた。この仕組みは明示されたものではなく暗黙の認識(合意されているわけではなく、この仕組みにしたがっても報われるとは限らない)に基づくものであった。したがって、資格取得コストをだれが負担するかについても不透明である。例えば次のような聞取事例がある。

聞取 6 「消防の資格なんかは持っているとなんか 1 回講習を受けなければいけないの

で、年中講習に行っているようなことになる。」(A 事業所主任)、
聞取 7「この資格は、更新の時に講習が必要で、3 万円くらいかかる。これは、自腹なんだ。交通費を払って自腹で行っても手当もつかない」(A 事業所主任)、
聞取 8「職場によっては、人数の関係で研修に行くことができない人もいる。」(B 事業所副主任)
聞取 9「(講習は)週に一回なんだけど有休なんかを取っていると、その人は勉強しているだけということになって、ローテーションにも影響してくる。その後、異動なんてこともある。何のために勉強させたのかわからない。」(A 事業所主任)

これらの聞取事例が示すのは、資格取得コストを労働者自身が負っている状況である。前項で示した高いモラルを持つ従業員であれば積極的にこのコストを負うのだろうが、処遇に懐疑的であればコスト負担に二の足をふむことになるのだろう。職業能力形成の過程である資格取得コストをだれが負担すべきかに関しては、たとえば、マーガリッタ・エステベスら(2007)による技能プロフィールと賃金交渉システム、労働市場階層化の関係¹⁹¹⁾、依田(1976)による職業技術教育を受ける権利の一環としての国家資格制度の有資格者養成の公費による保障¹⁹²⁾などの議論がみられるのでここでは詳細な考察は避けるが、いずれにしても資格取得と職業能力、処遇の関係が合意されているわけではない暗黙の認識に基づくのであれば、議論のいとぐちにもならない。

このような状況は、職業能力を向上させることで生産性を高めてほしい企業と職業資格取得に伴う処遇を求める労働者の双方にとって望ましい状況とは言えないだろう。こうした葛藤が、「第 1 章 第 4 節 4. 3. B 1 類型職種(ビル設備管理)」で示した、就業制限を伴わない技能検定にビル設備管理を設定する働きかけをした業界の動機の一部になったとは、考えられる。

第 5 節 ビル設備管理業における職業資格活用の結論

ビル設備管理業においては、就業者が自身のキャリアに応じて多数の職業資格を取得する態様に類型が見られた。こうした職業資格取得態様の類型は、ビル設備管理業や所属する企業が明示しているものではなく、就業者自身が職場で求められる能力を推定し、その能力を習得する目的で各種の職業資格を取得するというものであった。しかし職業資格自体はその職場で必要な能力を公証しているのではなく、職業能力を習得するためにその職場で働くため、就業制限が課されている場合に職業資格を取得するものであった。

就業者が職業資格を取得する態様として、職場での働き方に応じた職業資格のまとめ

191 前掲書 132, pp. 167-210

192 前掲書 38, p. 191

があり、このまとまりを複合資格と命名した。複合資格には次のような種類があった。

- ① 基本資格：ビル設備管理業に就く就業者の多くが取得する基本的な職業資格のまとまり
- ② 特定業務資格：特定の業務に就く少数の就業者しか取得しないが、入職後早々に取得する職業資格のまとまり。
- ③ 責任者資格：各職場の責任者が取得する職業資格のまとまり。

また、こうした複合資格をキャリアに応じて取得する態様に次のような類型が見られた。

- ① 基本職務型：キャリアが進んでも、対応する職務が一定の範囲であっても広い範囲であっても、基本資格だけを取得する。
- ② 特定分野－資格対応型：職場への配置の方針等により一就業者が特定の職務だけを担当するような場合に、その分野に必要な特定業務資格を取得する。
- ③ 職務－資格対応型：キャリアに応じて職務の範囲や職位が広がるにしたがって、その職場に必要な、あるいは次に進むことが想定される職務や職位に必要な職業資格を取得する。

第3章 民間で行われている各種の技能検定の活用

第1節 本章の関心と目的および調査方法

1. 本章の関心と目的

日本において民間で行われている各種の技能検定(以下、本章中では単に「技能検定」という。ただし、本調査の実施時の各設問では職業資格と記載していたので、これを説明する箇所では職業資格と表記する。)は、それぞれの意図、必要に応じて何らかの能力を有していることを公証する目的で整備されてきたことで、それぞれの技能検定を評価する側、すなわちその技能検定に合格した者を評価する企業や顧客、あるいは資格を取得しようとする者や資格取得を目指して学習する者が、それぞれの資格をどう扱うべきかについての共通の視点が定まっていない。つまり、資格に合格したことを社会的に、特に職業の環境の中でどのように評価すべきかについての合意は形成されてはいない。

本章の目的は、民間団体が行う各種の技能検定が、どのように活用する目的で実施され、その目的のためにどのような取り組みを行っているのかを明らかにする。そこで、多数の受験者が取得を目指す技能検定を中心に、質問紙調査と聞き取り調査を実施し、その技能検定を実施する目的や取り組みを類型化する。これにより、各種の技能検定をどのように活用すべきかに関する示唆、特に職業の環境での評価を高めるための示唆が得られると考える。

なお本章の内容は新井(2002)¹⁹³⁾をもとにしており、各種の情報は当時の調査にもとづく。

2. 調査対象の選定

調査は、技能検定を運営している団体に対する質問紙調査と聞き取り調査により行った。調査対象はいわゆる「人気がある技能検定」を選定することとし、インターネットサーベイにより次の手順で選定した。

- 1) 各種の技能検定に関する情報を提供しているウェブサイトを7つ選定¹⁹⁴⁾し、そのうち4サイト以上で紹介されている168検定を選択した。
- 2) 選択した168検定を近い職務内容と思われる分野で分類し、それぞれの分野に複数の

193 新井吾朗(2002): 資格の性格を決める要件に関する研究, 悠峰職業科学研究紀要 第10巻, pp. 1-13

194 インターネット上の検索サイト(yahoo、infoseek、goo、MSN、excite)で「資格」をキーワードとして検索すると、yahooで65、infoseekで47、gooで5、MSNで41、exciteで42の資格紹介サイトが認められた。この中から、特定の分野、団体等に偏らず、幅広く資格を紹介しているサイトとして、次の7サイトを選定した。

License World <http://www.licenseworld.co.jp>

IQ3 <http://www.iq3.co.jp>

資格・検定ガイド http://plaza11.mbn.or.jp/~katsumi_t

日経資格・スキルアップガイド <http://shikaku.nikkei.co.jp>

毎日進学ガイドONLINE-資格情報 <http://www.shingaku.ne.jp/shikaku/qua.htm>

エヴィダス・ドット・コム <http://www.evidus.com>

Kentei.com <http://www.kentei.com>

技能検定が設定されている分野を見出した。

3) その分野に含まれている 108 検定を選定して、これを調査対象とした。

対象とした分野は、医療事務、カウンセリング、英語・通訳・翻訳、ビジネス実務、秘書、簿記・会計、証券アナリスト・ファイナンシャルプラン、情報処理、CAD・DTP・マルチメディア、パソコン・ワープロ、旅行・イベント、カラーコーディネイト・インテリアの 12 分野である。調査対象の選定は、2001 年 1 月に行った。

なお調査対象の表示は、個人名は掲載せず、同意を得られた範囲で団体名、職名までを掲載することとしている。本調査では、政府において規制緩和に係る技能検定制度認定の見直しが行われていた時期であったため、調査の公表時には団体名等を秘匿する条件で調査を実施した。したがって本章における調査対象は技能検定の分野に留める。

3. 調査の実施と質問項目

2001 年 7 月と 10 月に質問紙調査、8 月から 12 月に聞き取り調査を実施した。質問紙調査では、選定した 108 検定の運営者に対してあらかじめ電話連絡をして、質問紙調査実施の可否を確認し、可能と回答された 82 検定(57 団体)に質問紙を発送した。60 検定(40 団体)から回答を得た。なお調査の実施条件として技能検定名を秘匿することとしたので、調査対象の技能検定一覧は掲載しない。

質問紙調査の質問項目を表 3-1 に示す。この質問項目は、職業能力開発促進法に基づく技能検定が有している各種の仕組みを想定して枠組みを設定し、それに、他の技能検定が設定していると思われる要件を加味して設定した。質問紙調査は巻末資料に示す。

聞き取り調査は、質問紙調査に特徴的な回答をした 14 検定(6 団体)に対して実施した。聞

表 3-1 質問項目一覧

目的	問 1 資格制度設定の目的(多肢選択)
団体	問 2 資格運営団体の性格(多肢択一)
	問 3 資格運営団体が行っている活動(多肢選択)
根拠	問 4 資格制度の根拠(多肢選択)
	問 5 国・自治体等による認定の有無(自由記述)
基準	問 6 基準公表の程度(多肢択一)
	問 7 資格内容の基準設定方法(多肢選択)
	問 8 資格の基準設定を行う組織(多肢選択)
	問 9 資格取得で重視する経験(多肢選択)
合格者団体	問 10 合格者団体の有無(多肢択一)
	問 11 資格者団体の活動(多肢選択)
	問 12 資格者団体による広報の内容(多肢選択)
妥当性維持	問 13 資格の有効期限の有無(多肢択一)
	問 14 資格者のレベルの維持(多肢選択)
	問 15 資格取得に関係する教育訓練(多肢選択)

取調査対象を選定する考え方は、「第3章 第3節 3. 聞取調査のまとめ」に示す。

第2節 調査結果

1. 質問紙調査の結果

(1) 問1 資格制度設定の目的

問1 資格制度設定の目的の結果を図3-1に示す。この問では、その資格をどのような目的で設定したのかを多肢選択で中心的活动から順位をつけて複数回答を求めている。各選択肢に回答した技能検定運営団体の数を順位毎に棒グラフで示している。

資格を設定した目的の1位と回答された数が多い選択肢は、「1:その専門分野で働く人の能力向上」、「3:学習目標の設定」である。

「8:その専門分野で働く人の求職活動の利便性向上」は、各順位の回答の合計数が多いが1、2位の回答は少なく、3位の回答が多い。次いで「2:その専門分野で働く人の地位向上」が各順位の合計数が多いが、2位・4位と回答された数が多かった。

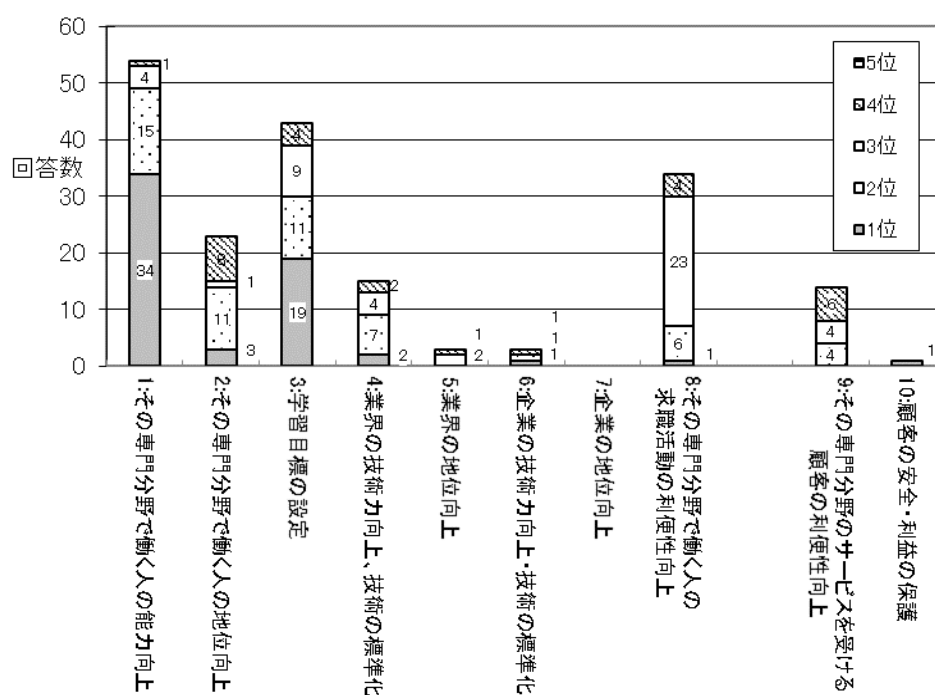


図 3-1 問1 資格設定の目的

(2) 問2 資格運営団体の性格

「問2 資格運営団体の性格」の結果を図 3-2 に示す。この問では、その技能検定を運営する団体がどのような目的で設立された団体であるかを、多肢択一で回答を求めている。各選択肢に回答した技能検定運営団体の数を棒グラフで示している。

「資格制度の実施を主業務とする民間団体・企業」が最も多い。その他として公益法人と回答された団体もこの分類に含めている。これらの団体の中には、他の組織(業界団体)から補助を受けている場合もあるようだが、技能検定の運営に伴う収入でその団体を維持できる産業としての資格市場の存在が伺われる。

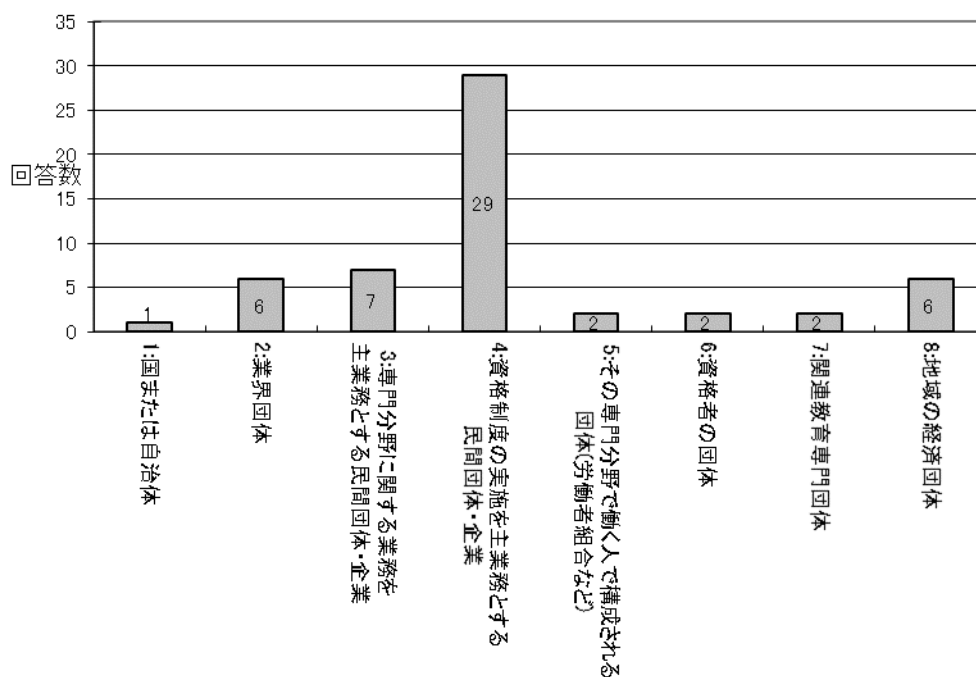


図 3-2 問2 資格運営団体の性格

(3) 問3 資格運営団体が行っている活動

「問3 資格運営団体が行っている活動」の結果を図3-3に示す。この問では、その技能検定を運営する団体が行っている技能検定に関係する活動について、多肢選択で中心的な活動から順位をつけて複数回答を求めている。各選択肢に回答した技能検定運営団体の数を順位毎に棒グラフで示している。

1位から6位までの活動は、選択肢の順に、「1:資格制度全般の企画・運営・管理」、「2:受験申請、合格証発行等の事務手続き」、「3:資格試験の基準設定」、「4:資格試験の問題作成」、「5:資格試験の実施」、「6:受験者に対する広報」までの資格試験の運営に関する業務が占めている。次いで多い活動は、「11:資格者のレベルを維持するための講習会等の実施」であり、「9:資格取得、あるいはその専門分野に関する教育訓練の実施」よりも多い。

他方、「10:資格者の処遇、活用に関する合意形成」、「12:資格者団体の運営」の活動は少ない。

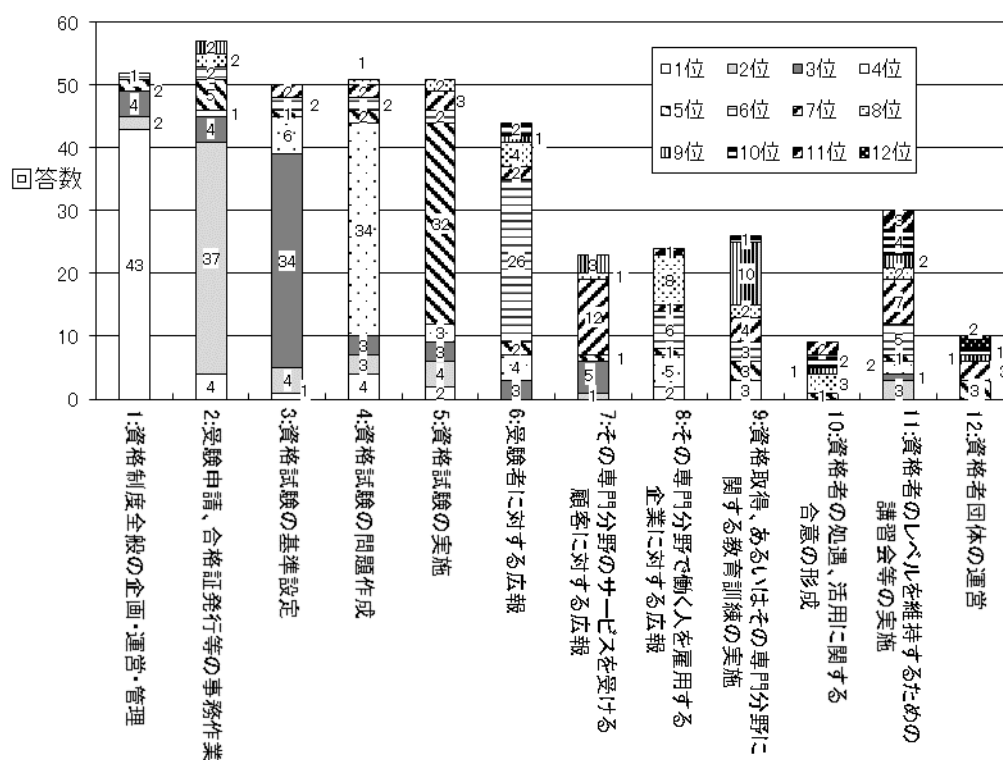


図3-3 問3 資格運営団体の活動

（４） 問４ 資格制度の根拠

「問４ 資格制度の根拠」の結果を図 3-4 に示す。この問では、その技能検定が社会に広く認められるものとするために、どのような働きかけを行っているか、あるいは根拠となる法や認定などを多肢選択で中心的な活動から順位をつけて複数回答を求めている。各選択肢に回答した技能検定運営団体の数を順位毎に棒グラフで示している。

今回対象とした技能検定は、就業制限等を伴うものは少なかったため「1:法律、県条例等にその資格制度の実施が規定されている」、「2:国、自治体等に認定を受けている」という技能検定は少なかった。そのため、技能検定運営団体による広報活動が活動の中心となる。その活動は「5:資格実施団体が業界・企業に対して認知度を高める広報活動をしている。」、「6:資格実施団体が資格取得対象者に対して認知度を高める広報活動をしている。」が多い。「7:資格実施団体が、資格者のサービスを受ける顧客に対して認知度を高める広報活動をしている」は少ない。企業や業界が組織的に資格を認める活動は、「3:その専門分野に関する業界団体が、文書、あるいは話し合いで申し合わせている。」技能検定はごくわずかで、「4:資格者を雇用する個別の企業が資格者の扱いを決めている。」技能検定がわずかにある。

なお、国・自治体等による認定を受けている技能検定は12あり、その内訳は文部科学省の技能審査認定による技能検定が8、厚生労働省の技能審査認定規定による技能検定が3であり、他の1つは国土交通省の通訳案内業法に基づく技能検定であった。

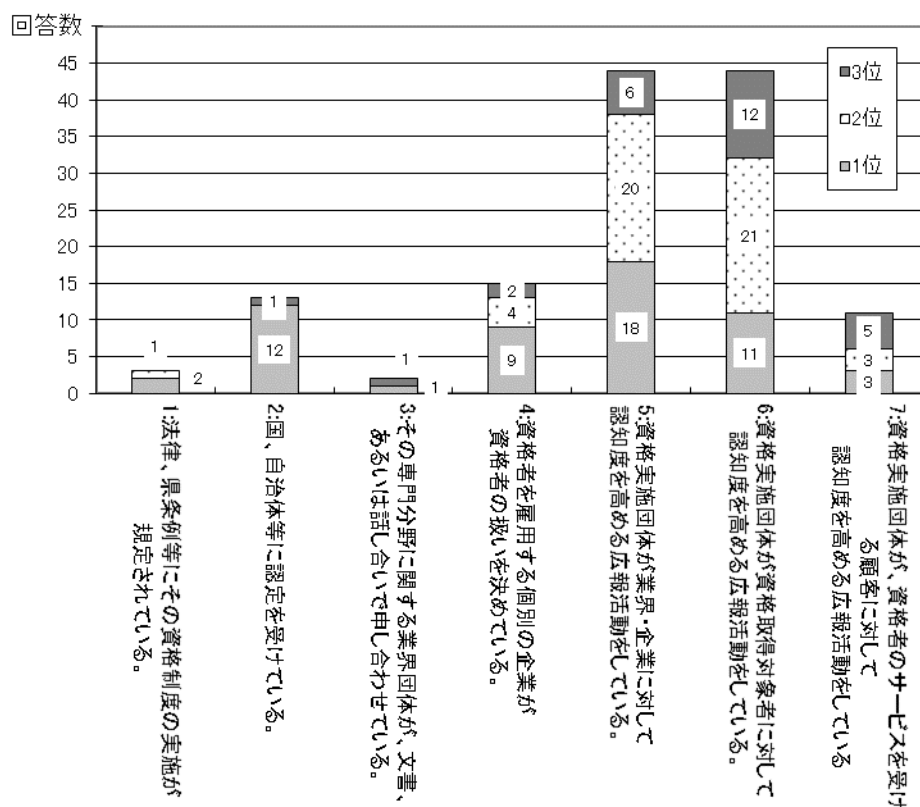


図 3-4 問４ 資格の根拠

(5) 問6 基準公表の程度

「問6 基準公表の程度」の結果を図 3-5 に示す。この問では、その技能検定が公証している能力の範囲や程度、職務の範囲に関する情報をどのように公表しているかを、多肢択一で回答を求めている。各選択肢に回答した技能検定運営団体の数を棒グラフで示している。

「4:基準を印刷物として整備してあり、要望があれば誰にでも配布している。」と回答する団体が最も多い。積極的に配布、広報に利用しているとする、「5:基準を印刷してあり、折に触れて、積極的に配布している。」、「6:資格の内容を周知する一環として、基準を積極的に広報している。」を合計すると、回答4 とほぼ同数となる。他方で、「3:秘密ではないが、積極的に広く公開することとはしていない。」とする回答もある。

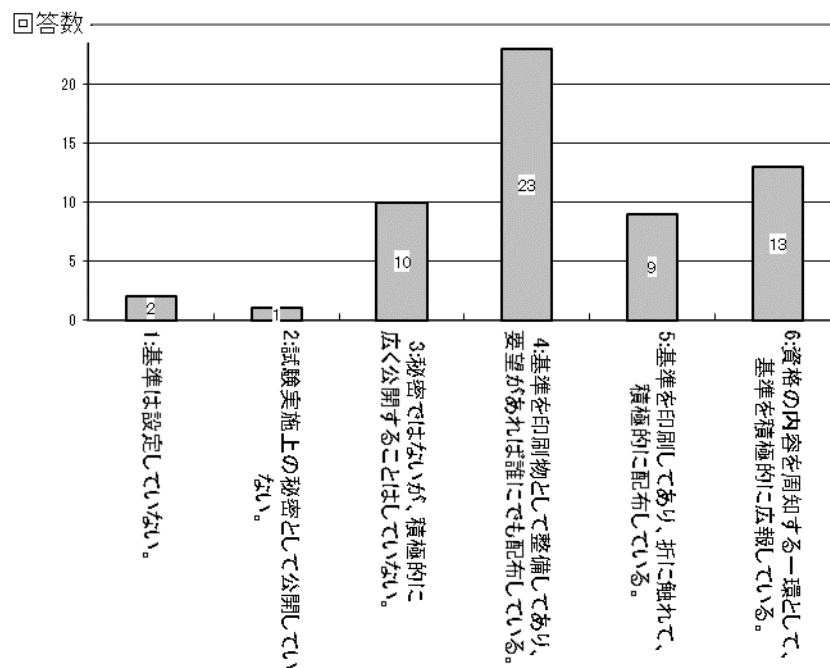


図 3-5 問6 基準公表の程度

（６） 問 7 資格の内容に関する基準の設定方法

「問 7 資格の内容に関する基準の設定方法」の結果を図 3-6 に示す。この問では、その技能検定が公証する能力の基準をどのように設定しているのかを多肢選択で中心的方法から順位をつけて複数回答を求めている。各選択肢に回答した技能検定団体の数を棒グラフで示している。

基準を設定する方法は「1:専門分野の能力調査結果」、「2:各レベルの労働者の能力を想定する」のいずれか、つまり、その分野で働く「労働者の能力」を 1 位とするグループと、「3:学習体系を想定して、各段階での到達レベルを想定して設定する。」を 1 位とするグループとに分かれる。学習体系¹⁹⁵⁾を 1 位に想定する団体のうち 20 の団体は、労働者の能力に関する選択肢に無答であった。逆に労働者の能力を 1 位に想定する団体のうち 10 の団体は、学習体系を想定する選択肢に無答であった。

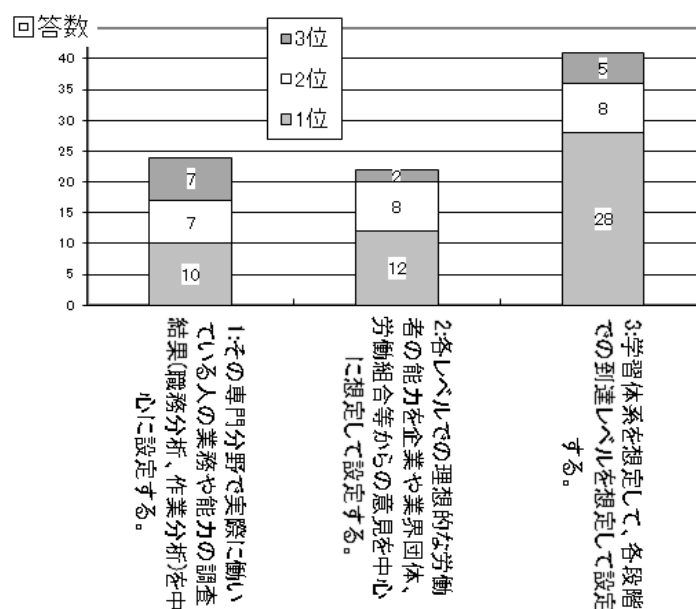


図 3-6 問 7 基準設定の方法(内容)

195 学習体系とは、学習を容易にするために設定された学習内容の体系を指している。学習内容や学習の順序を体系的に示したカリキュラム、あるいは、学習対象の学問的な体系を意味している。例えば学校教育における学習指導要領の各科目の内容は、仕事の塊に則して各科目の内容を並べているのではなく、学問や教科の項目の体系や学習の順序を想定して並べている。

(7) 問8 資格の基準設定を行う組織

「問8 資格の基準設定を行う組織」の結果を図 3-7に示す。この問では、基準を設定する組織の構成を多肢選択で中心的な組織から順位をつけて複数回答を求めている。各選択肢に回答した技能検定運営団体の数を棒グラフで示している。

「2: 対象とする分野を専門とする委員を中心に意見調整して設定する。」による方法が突出して多い。「6: 基準作成を専門とする職員や外部団体による調査結果や分析結果を元に設定する。」方法も見られるが、多くはない。

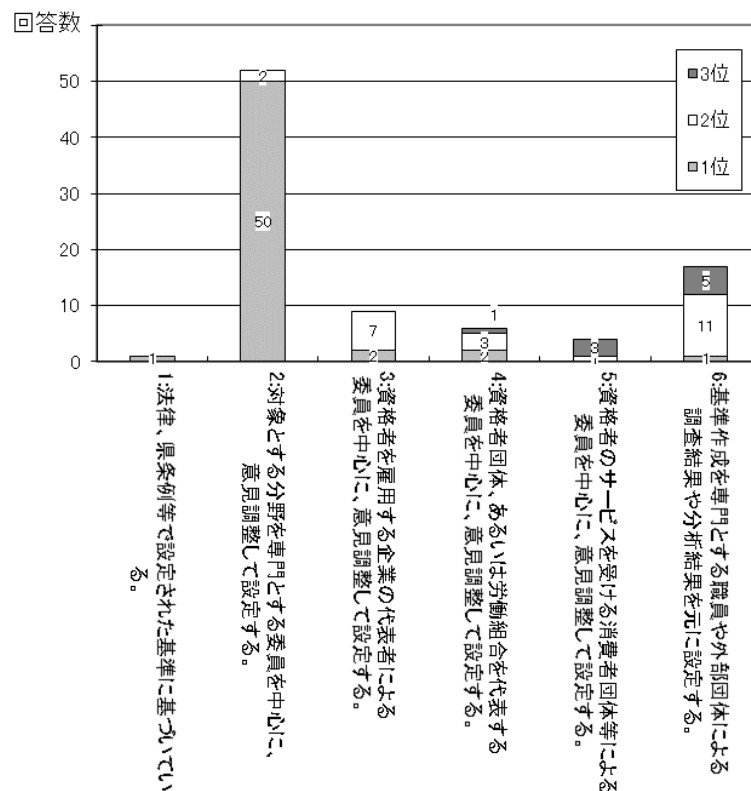


図 3-7 問8 基準設定を行う組織

（８） 問 9 資格取得で重視する経験

「問 9 資格取得で重視する経験」の結果を図 3-8 に示す。この問では、技能検定取得のためにどのような経験を重視しているかを多肢選択で中心的な経験から順位をつけて複数回答を求めている。各選択肢に回答した技能検定運営団体の数を棒グラフで示している。

「2:学科試験の合格」を 1 位とする団体が最も多く、「1:実技試験の合格」がつづく。しかし、2 位、3 位までの回答を合計すると「5:自己学習」が「1:実技試験の合格」を上回る。

3 位までの回答を合計すると「7:実務の経験」を重視する団体も一定数存在するが、2 位までの回答数は多くはない。

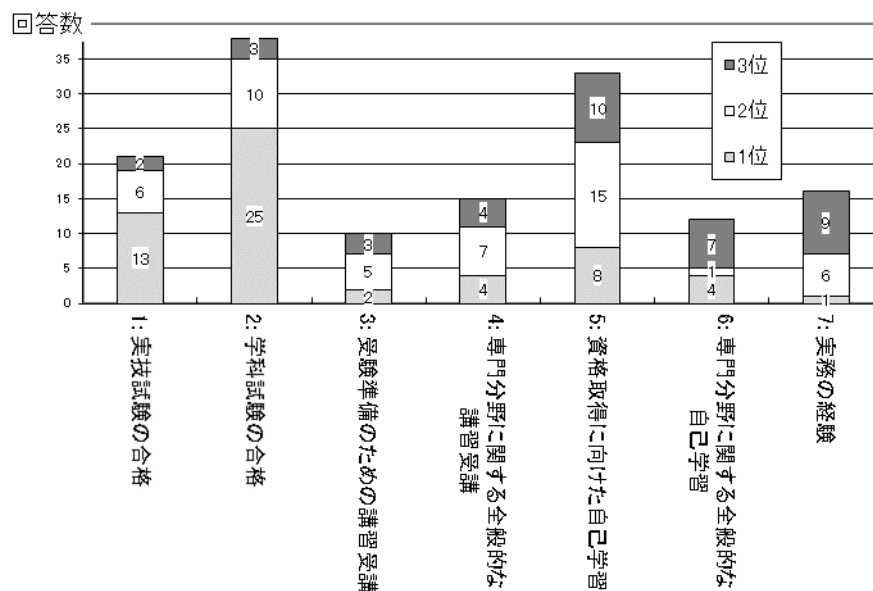


図 3-8 問 9 重視する経験

(9) 問 10 合格者団体の有無

「問 10 合格者団体の有無」の結果を図 3-9 に示す。この問では、技能検定を運営する団体が、何らかの技能検定合格者の団体を認知しているかを多肢択一で回答を求めている。各選択肢に回答した技能検定団体の数を棒グラフで示している。

なんらかの技能検定合格者団体がある技能検定は 12 であり、全体の 1/5 弱である。他方でそういった団体のない技能検定は 45 である。団体への加入が技能検定合格の条件になっている技能検定は、カラーコーディネイト・インテリア分野の 1、証券アナリスト・ファイナンシャルプラン分野の 2 である。

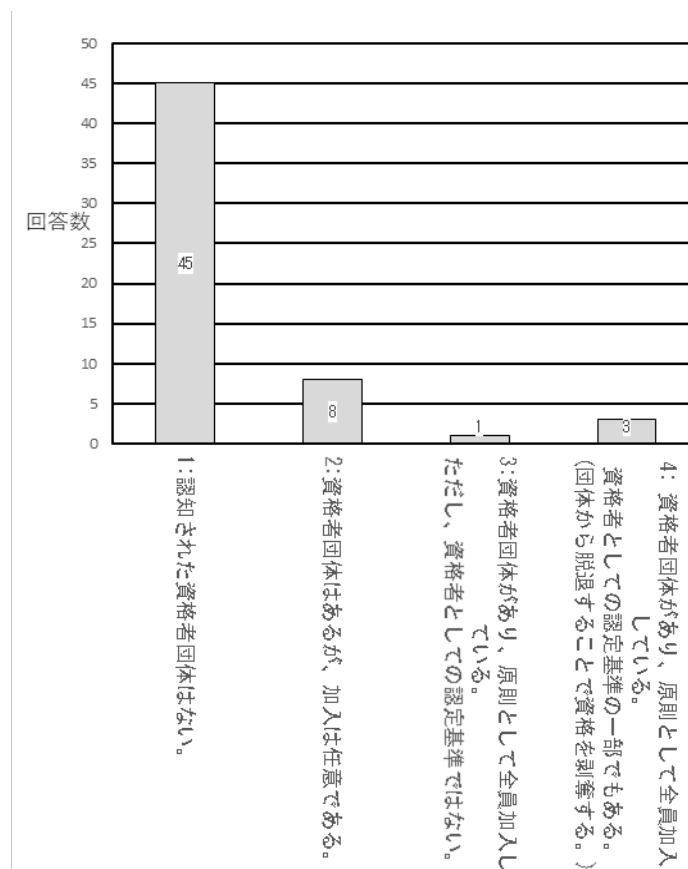


図 3-9 問 10 合格者団体の有無

(10) 問 11 合格者団体の活動

「問 11 合格者団体の活動」の結果を図 3-10に示す。この問では、技能検定運営団体が認知している技能検定合格者団体の活動を多肢選択で中心的な活動から順位をつけて複数回答を求めている。各選択肢に回答した技能検定運営団体の数を棒グラフで示している。

合格者団体を設定している資格は多くないが、その中で 1 位と回答されている数が最も多い活動は、「2: 資格者の技術・技能の向上」である。ついで「1: 資格の基準の設定」「3: 標準的な技術・技能の標準化」である。これに加えて 2 位から 4 位までを含めて回答が多い活動が「4: 資格制度の広報(業界向け、業界労働者向け)」である。

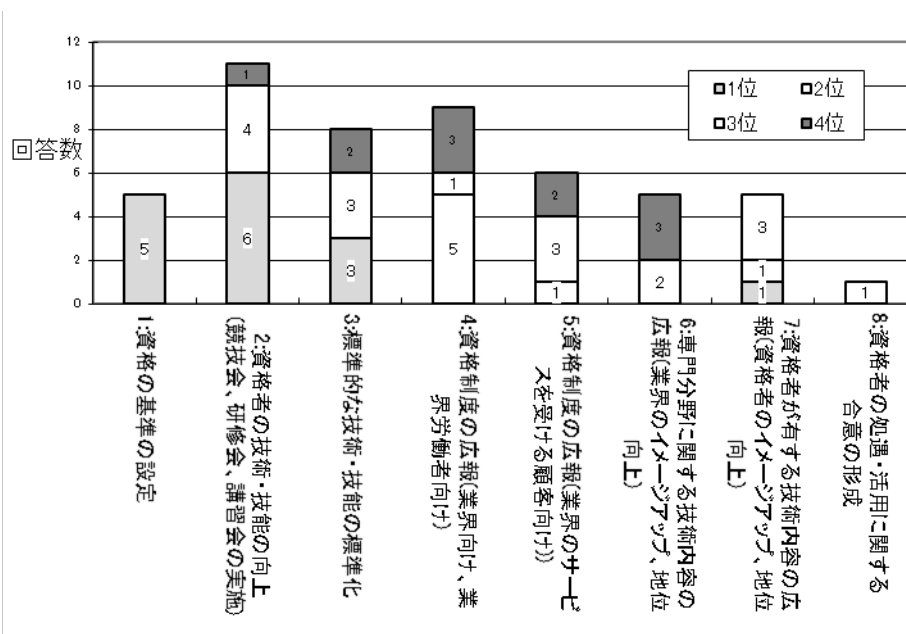


図 3-10 問 11 合格者団体の活動

(11) 問 13 資格の有効期限の有無

「問 13 資格の有効期限の有無」の結果は、技能検定の有効期限を設定している資格は 9、設定していない技能検定は 51 であった。これは、技能検定合格者団体が設定されている技能検定と強い相関が見られ、技能検定合格者団体が設定されている技能検定 12 のうち、8 に有効期限が設定されている。

(12) 問 14 資格者の技術・技能レベルの維持

「問 14 資格者の技術・技能レベルの維持」の結果を図 3-11 に示す。この問では、技能検定取得者の技術・技能を維持する方法として重視している方法を多肢選択で中心的な活動から順位をつけて複数回答を求めている。各選択肢に回答した技能検定運営団体の数を棒グラフで示している。

1 位の回答が最も多い方法は、「1: 試験の基準・方法の妥当性、信頼性を高める。」である。これは、資格を付与する段階でその資質の確かさを確実に確かめるということと考えられる。1 位と回答された数が次に多い方法は「4: 資格者に対する強制参加の講習会等を実施する」であり、1 位から 4 位までの回答の合計が多かったのは、「3: 資格者に対する任意参加の講習会などを実施する」であった。「2: 資格に有効期限を定め、再試験を実施する。」も、わずかではあるが存在する。

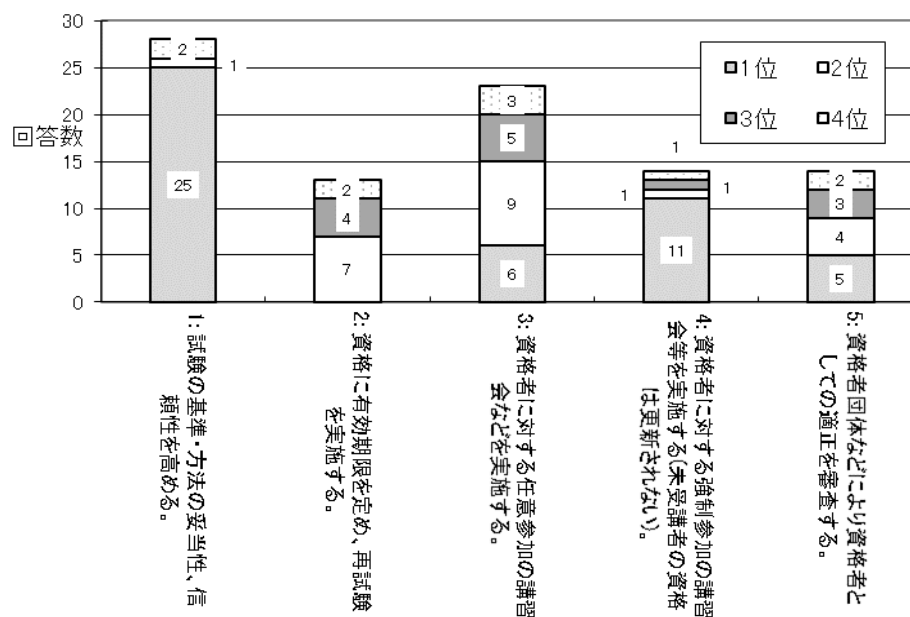


図 3-11 問 14 資格者のレベル維持の方法

(13) 「問 15 資格取得に関する教育訓練」の結果

「問 15 資格取得に関する教育訓練」の結果を図 3-12 に示す。この問では、技能検定を取得するために重視している学習方法を多肢選択で中心的な活動から順位をつけて複数回答を求めている。各選択肢に回答した技能検定運営団体の数を棒グラフで示している。

この問いでは、技能検定を取得するために重視している学習方法を聞いている。第1位と回答された数が多い方法は「4:学校教育による学習」であり、「1:0JT(職場で仕事をしながら学習する方法)による学習」「2:受験対策を中心とした講習等による学習」「3:専門分野全般を学ぶ講習等を学ぶ講習等による学習」が次に並ぶ。第1位から4位までを合計した回答が多い方法は、「4:学校教育による学習」「5:参考書等による自己学習」「2:受験対策を中心とした講習等による学習」である。

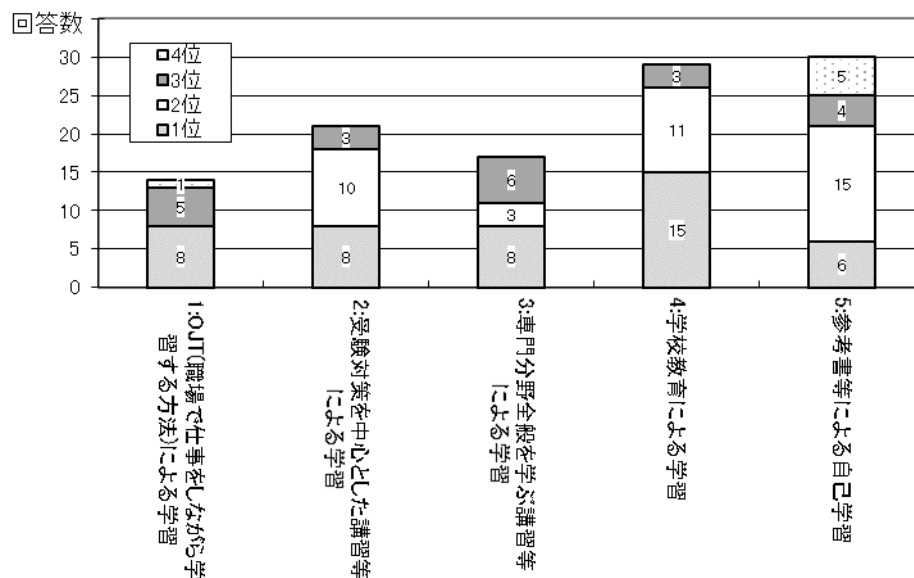


図 3-12 問 15 資格取得のための学習方法

2. 問 7 基準設定方法を軸とした回答状況の検討

質問紙調査の「問 7 基準設定の方法（内容）」の回答に見られたように、今回の調査対象には、技能検定が公証する能力の基準を設定する方法として「労働者の能力」を基準とする資格と、「学習体系」を基準とする技能検定がみられた。

本田(2009)などが指摘するように日本の教育の職業的意義が低いとすれば、学習体系を基準にした技能検定を取得しても職業の場で必要とされる職業能力を発揮できるとは限らず、したがって、その技能検定を取得していることで職業能力を有していると評価されることはないだろう。そこで本項では、技能検定の性格を類型化するため、「問 7 基準設定の方法（内容）」への回答状況を軸に他の回答への回答状況を整理する。

（1）「問 1 資格制度設定の目的の結果」と「問 7 資格の内容に関する基準の設定方法」との関係

問 1 と問 7 との回答には、表 3-2 のような関係が見られた。縦軸は、問 1 の各選択肢に対する回答状況である。選択肢 1、3 は 1 位と回答した団体数を示しており、その他の選択肢は回答された全数を示している。横軸は問 7 への回答状況を示している。選択肢 1、2 に 1 位と回答したものを「労働者の能力」にまとめた。そのうえで、「労働者の能力」、「学習体系」のそれぞれに 1 位と回答した団体数を示している。また、特徴的な回答状況を太枠で囲んでいる。

技能検定が公証する能力の基準を「労働者の能力」とする団体には技能検定を設定する目的として「1:能力の向上」を目的とする団体が多く、「学習体系」を 1 位とする団体には、「学習目標の設定」を目的とする団体が多い。上位の目的ではないが「労働者の能力」を基準とする団体は、「2:地位の向上」を目的とする団体も多い。他方で「8:求職活動」は「労働者の能力」「学習体系」のいずれを基準とする団体にも上位ではないが目的とする団体は多く、その数は「労働者の能力」を基準とする団体より「学習体系」を基準とする団体の方が多い。

表 3-2 問 1—問 7 への回答状況

問 1 への回答 \ 問 7 への回答	労働者能力 22 団体	学習体系 28 団体
1:能力向上（1 位のみ）	18	9
2:地位向上（すべての回答）	13	8
3:目標設定（1 位のみ）	3	14
4:業界技術向上（すべての回答）	8	4
8:求職活動（すべての回答）	12	17
9:サービス（すべての回答）	6	5

つまり、労働者の能力を基準とする団体には、実際の職業での能力向上や地位の向上を重視する団体が多く、学習体系を基準にする団体は学習目標とすることを重視している。他方で、いずれの団体も求職活動への活用を期待する団体が多く、その数は学習体系を基準とする団体により多い。

（２）「問 9 資格取得で重視する経験」と「問 7 資格の内容に関する基準の設定方法」との関係

問 9 と問 7 との回答には、表 3-3 のような関係が見られた。縦軸は、問 9 に対する回答の多かった選択枝 1、2、5、7 に対する回答状況で、1～3 位までの回答の総数を示している。横軸は問 7 への回答状況を示している。選択枝 1、2 に 1 位と回答したものを「労働者の能力」にまとめた。そのうえで、「労働者の能力」、「学習体系」のそれぞれに 1 位と回答した団体数を示している。また、特徴的な回答状況を太枠で囲んでいる。

「労働者の能力」を基準とする団体は「1:実技試験の合格」、「7:実務の経験」を重視する団体が「学習体系」を基準とする団体と比べて多い。「学習体系」を 1 位とする団体は「5:資格取得に向けた自己学習」を重視している。「2:学科試験の合格」への回答はいずれの団体数も同程度に多い。

つまり、労働者の能力を基準とする団体は、実技試験や実務経験など実際の作業で能力を発揮できることを重視しており、学習体系を基準にする資格は自己学習を重視する傾向がみられる。

表 3-3 問 9－問 7 への回答状況

問 7 への回答 問 9 への回答 (1～3 位)	労働者の能力 22 団体	学習体系 28 団体
1: 実技試験の合格	11	7
2: 学科試験の合格	16	20
5: 資格取得に向けた自己学習	7	22
7: 実務の経験	12	3

（３）「問 15 資格取得に関係する教育訓練」と「問 7 資格の内容に関する基準の設定方法」との関係

問 15 と問 7 との回答には、表 3-4 のような関係が見られた。縦軸は、問 15 の各選択枝に対する回答状況で、第 1～3 位までの回答の総数を示している。横軸は問 7 への回答状況

を示している。選択枝 1、2 に 1 位と回答したものを「労働者の能力」にまとめた。そのうえで、「労働者の能力」、「学習体系」のそれぞれに 1 位と回答した団体数を示している。また、特徴的な回答状況を太枠で囲んでいる。

「労働者の能力」を基準とする団体は資格を取得するための学習方法として「1:OJT」、「3:専門分野全般の講習」重視すると回答している団体が多い。「学習体系」を基準とする団体は「4:学校教育」、「5:参考書」を重視している。「2:受験対策講習」への回答はいずれの団体も同程度である。

つまり、労働者の能力を基準にする団体は実務経験や専門分野の学習を重視しており、学習体系を基準にする団体は学校教育や参考書などでの自己学習を重視する傾向がみられる。

表 3-4 問 7—問 15 への回答状況

問 7 への回答 問 15 への回答 (1~3 位)	労働者の能力 22 団体	学習体系 28 団体
1:OJT	8	3
2:受験対策講習	9	9
3:専門分野全般講習	9	5
4:学校教育	9	16
5:参考書	5	12

(4) 問 7 基準設定方法を軸とした回答状況の小括

以上のように「労働者の能力」と「学習体系」のいずれを基準として技能検定を設定するかによって、回答に傾向が見られる。その傾向は「労働者の能力」を想定している技能検定は、職業に関する能力や業界の技術力向上、地位の向上を目的とする団体が多く、技能検定取得のために重視する経験や教育訓練に対しても実技試験や実務経験、OJT や専門分野の講習など「職業との関係」を重視する傾向がみられる。

他方、「学習体系」を基準とする資格は「学習目標」を明確にすることを目標としており、技能検定取得に向けた自己学習や学校教育、参考書による自己学習など、学習そのものを重視する団体が多い。

ただしすべての技能検定を、単純に 2 分類で説明できるということではなく、「労働者の能力」を基準とする団体の中に、職業との関係を特に強く意識している団体が含まれている。

3. 聞取調査のまとめ

聞取調査は、表 3-5 に示す質問項目を設定し、半構造化調査により実施した。

前項で示した質問紙調査の結果から、問 7 への回答状況を(1)無回答、(2)労働者の能力のみを基準とする、(3)学習体系のみを基準とする、(4)1 位を労働者の能力 2 位を学習体系とする、(5)1 位を学習体系として 2 位を労働者の能力とする団体を調査対象候補とし、調査の合意が得られた団体を調査対象とした。調査対象とした団体を表 3-6 に示す。

各団体に対して実施した聞取調査の結果を①資格を設定した背景・目的、②資格基準設定

表 3-5 聞取調査の質問項目

問 1	資格を設定した背景
問 2	企業などに対する広報の方法
問 3	資格の基準設定・問題作成の方法
問 4	資格者団体の役割
問 5	資格の妥当性確保の方法

表 3-6 聞取調査対象の技能検定と団体

技能検定分野	技能検定運営団体 (聞取調査対象団体)	問 7 への回答
英語・通訳・翻訳分野 A	a 協会	無回答
医療事務分野 B	b 協議会	1 位:労働者の能力 2 位:学習体系
パソコン・ワープロ分野 C	c 協会	1 位:学習体系 2 位:労働者の能力
パソコン・ワープロ分野 D		
ビジネス実務分野 E	d 協会	1 位:学習体系 2 位:労働者の能力
秘書分野 F		
情報処理分野 G		
英語・通訳・翻訳分野 H	e 団体	1 位:労働者の能力 2 位:学習体系
パソコン・ワープロ分野 I		1 位:労働者の能力 2 位:学習体系
パソコン・ワープロ分野 J		労働者の能力のみ
簿記・会計分野 K		無回答
パソコン・ワープロ分野 L		労働者の能力のみ
英語・通訳・翻訳分野 M	f 協会	無回答
英語・通訳・翻訳分野 N		学習体系のみ

の考え方、③資格普及の方針・方法(広報の方法等)に整理して示す。

(1) a 協会/ 英語・通訳・翻訳分野 A 検定/ 無回答

① 日本人をいかに国際人に育てるかが基本の課題である。その手始めとしていま自分がどこにいるのかを知るための手段として”ものさし”を提供するというのが趣旨である。技能検定設定当時、英語能力を客観的に測定できるものがなかった。そこで、どの分野で英語を利用するにしても、純粋に英語の能力だけを測定する”ものさし”を開発することにした。

② A 検定は、英語によるコミュニケーション能力のうち、ヒアリングとリーディングを評価している。仕事との相関は検討していない。仕事の場面で求められる英語能力は企業や職場ごとに異なるもので、それぞれの企業が、それぞれに必要な能力の程度を研究していると考えている。A 検定が提供しているのは、一定の”ものさし”である。ただ一般的な場面で、A 検定の各レベルでどのようなことができるのかを検討したことはある。CAN DO ステートメントと呼んでいる。これを、各職場での場面に置き換えれば A 検定と仕事の関係を見ることができであろう。こうした情報を企業に提供することも必要になってくるだろう。

③ A 検定は、純粋に”ものさし”であることを説明している。A 検定のスコアを高めるための学習をするということは推奨していない。スコアが高い程良いということではない。それぞれが仕事の場面などに必要な能力の目標を設定し、それを目指した学習をしてもらう際の能力の把握として、A 検定を使ってもらいたい。できれば、自分の位置を確かめた後に何をすればよいかという情報を総合的に提供してゆきたい。

(2) b 協議会/ 医療事務 B 検定/ 1 位:労働者の能力・2 位:学習体系

① 昭和 57-59 年頃、専門学校間で医療秘書に関するコース設立が活発化した。そうした専門学校のカリキュラムはバラバラで、需用者である医療機関からも、どのような人材をどこから採用すればよいかわからないという声が寄せられた。そこで、医療秘書業務の基準の設定と教育カリキュラムを統一することとした。

② 診療報酬請求事務だけでなく、広く病院における事務管理を手がけられる人材の養成を意図した。米国におけるメディカルセクレタリー検定の考え方も採用した。作問は、基準に基づき毎年 25 人の委員で作成している。そのうち 1/3 は医療関係者であり、残りの 2/3 は専門学校の教員である。基準は、3 年に一度見直しを行っている。医療現場から委員を選任している。医療現場の業務のリストアップ、メディカルクラークの基準等を元に設定している。技能検定合格者の団体として、学会の設立を準備している。卒後教育、専門学校による生涯教育体制、現場の意見の反映等を目指している。この資格を医療の根拠の一つとして認めてもらうよう厚生労働省に働きかけたい。

③ 専門学校のカリキュラム中に病院現場での実習があるが、この際に医療秘書の役割、学んでいる内容等を病院に広報した。

(3) e 団体/

英語・通訳・翻訳分野 H/ パソコンワープロ分野 I/ 1 位:労働者の能力 2 位:学習体系

パソコンワープロ分野 J, L/ 労働者の能力のみ

簿記会計分野 K/ 無回答、

① e 団体は、会員企業である中小企業の人材育成を支援している。中小企業の従業員に必要な能力の育成に取り組んでいる。**検定は昭和 19 年頃には、小規模店の従業員としての重要な職業能力であった。パソコンワープロ分野 J や、パソコンワープロ分野 L は現代の**検定に当たる。中小企業の従業員に求められる能力の幅、レベルで必要な能力のマトリックスができるが、e 団体の検定がカバーする範囲、カバーしていない範囲を示し、採算も含めて検討した上で、不足部分の充実、既存部分の充実を検討することもある。

② e 団体の検定の内容は学習中心のものではなく、中小企業の実務に活用できるものである。各検定の基準は、企業の実務家 5、学校の先生（商業高校・大学等）10 程度の委員会で設定している。基準の内容は企業における職務レベルを基に設定している。たとえば今回の調査対象ではないが、***検定は 3 級:現場の担当者、2 級:管理者、1 級:総括管理者(店長)を想定している。基準の見直しは、環境の変化に応じて行っている。簿記・会計分野 K については、近年、会計基準の見直しが行われるなど、数年に一度見直しを行っている。英語・通訳・翻訳分野 H については、現在、学習を中心とした内容になる傾向があり実務に直結していないように見えるので、見直しを進めている。中小企業の従業員に求められる能力の幅が広がってきていることから、複数の検定を組み合わせることで必要な人材となることを全面に出してゆきたい。

③ パンフレット等を作成して、地域の関連団体を通じて PR している。e 団体のブランドとともに売り込んでいると考えている。e 団体の検定を就職の条件に明示している企業もあることから、浸透していると考えている。

(4) c 協会/ パソコン・ワープロ分野 C, D 検定/ 1 位:学習体系 2 位:労働者の能力

① コンピュータ利用が一般に始まった昭和 52 年頃、これを学習するシステムを構築する必要があるとの発案があった。これに基づき勉強会を発足し、会報等の発行を進めていった。学習の輪を広げるため、目標設定が必要であろうとの発想から、1983 年に試験を設定した。

② コンピュータを学習する段階を想定して、4 段階にランク付けした基準を設定してい

る。大学教授を中心とした委員会に毎回の基準、試験問題作成を依頼している。技能検定合格者を雇用する企業、技能検定合格者そのものからの声は、技能検定の基準に反映させていない。企業や技能検定合格者からの声を反映させると、技術的に必要な内容を盛り込めない可能性が出てくる。当資格では、基本的な技術を学ぶことで、実務に応用できる能力が身に付くと考えているので、当会として必要と考える技術を技能検定の基準に盛り込むようにしている。技術内容と仕事上にこなせる能力との関係はあまり意識していない。

③ 当初はコンピュータを利用する企業等の目星を付けてパンフレット等を送付していたが、現在は、1000 社ほどが団体受験のための登録団体となっている。こうした団体を中心に、パンフレット等を送付することをしている。こうした団体は、日々の活動の中で自然に集まってきた団体である。

(5) d 協会/ ビジネス実務分野 E 検定/ 秘書分野 F 検定/ 情報処理分野 G 検定/

1 位:学習体系 2 位:労働者の能力

① 当協会は、短大、大学が会員となっている任意団体である。主要な業務は、大学・短期大学に教育課程を提案することである。こうした教育課程を修了した学生に士の称号を与えている。昭和 47 年の協会発足当時、短大の教育課程は家政、英文などだった。そのころ卒業生の多くが、家庭にはいるのではなく、就職することが多くなっていった。女性に適した職種として秘書を設定することにしたが、秘書の業務が不明確であったので秘書に必要な教育を明確にして社会的な認知を高めることを考えた。時代が変化し、社会に求められる短大卒業生像が変化し始めるとそれを先取りして教育課程を変更してゆこうとしている。我々の技能検定は、このように新しい方向に動こうとする時に、その職務を認知しやすくするために設定していると考えても良い。

当協会と連携している団体として、**学会がある。対象技能検定に関する各種研究を実施している。ここに、企業に対するアンケート調査などを委託している。学校の教育課程は、実務を無視した学問的なものであったが、企業アンケート等でくる、パソコン、英語、文書日本語、コミュニケーション、簿記、やる気、向上心などを取り入れるようにしている。一方、文部科学省に学校の教育課程として認められるものである必要があるので、実務、即戦力をそのまま教育に取り入れるのではなく、あくまでも、実務に必要な基礎的な学問として学び、それを各自で仕事に活用してゆくという考え方である。

③ 加盟校向けの PR、HP、企業向け雑誌「経営者」などで PR しているが、企業からの反応は少ない。

(6) f 協会/ 英語・通訳・翻訳分野 N 検定/ :学習体系のみ

英語・通訳・翻訳分野 M 検定/無回答

① 英語・通訳・翻訳分野 N は、昭和 38 年に始まった。当時の文部省が、英語能力の客観的な評価ができる ” ものさし ” としての検定が必要であると考えていた。国際化の中にあり、産業界もこの考えに同調し、f 協会を設立し、実用英語の審査基準を検討し、1 級から 3 級までの基準を作成した。また、社会教育の一環として、目標を設定するという意識もあった。

② 英語・通訳・翻訳分野 N の基準は、職業との関係は薄い。職業のどのような場面でどの程度の英語力が必要であるかについて協会が積極的に PR することはなく、各企業が独自に判断している。たとえば海外派遣をするには、2 級程度は必要であるとされているが、これはそれぞれの企業の判断である。一方、英語・通訳・翻訳分野 M は、職務を意識しており、ビジネスの場面で必要とされる英語力に的を絞って、評価している。英語・通訳・翻訳分野 N 検定の基準は、3 級が中学卒業程度、2 級が高校卒業程度、1 級が大学上級程度と設定しており、2 級までは、学習指導要領の内容で設定している。問題は、中学・高校・大学の教育関係者、実業界、ネイティブスピーカーによって作成しており、その構成は、級毎に対象としている受験者に関係の深い委員を多めに構成している。英語・通訳・翻訳分野 M の基準は、英検の 1 級・準 1 級に加え、ビジネスシーンに必要な語彙等を加えて行っている。やはり、問題作成委員の意見調整によって問題作成を行っている。

③英語・通訳・翻訳分野 N 検定は、学校、書店の店頭など、受験希望者と学校の先生を対象に広報を行っている。企業等に対する積極的な PR はしていない。PR の内容も、検定の自身の説明であり、それを活用する場面や技能検定取得者の優位性などを特に示すことはしていない。英語・通訳・翻訳分野 M 検定は HP での広報が中心で、特に PR もしていないが、団体受験をする企業が 100 社ほどある。

4. 聞取調査結果の小括

ここまでにまとめた聞取調査の結果から、次の 2 点を特徴として指摘できる。

(1) 基準設定の考え方の違い

質問紙調査の「問 7 資格の内容に関する基準の設定方法」の回答状況に応じて、基準設定の考え方の具体的な違いが見出せた。例えば、同じ英語・通訳・翻訳分野の技能検定である N 検定、M 検定、A 検定、H 検定は、全く異なる基準の考え方を示していた。N 検定格は「職業との関係は薄い。職業のどのような場面でどの程度の英語力が必要であるかについて協会が積極的に PR することはなく…。3 級が中学卒業程度、2 級が高校卒業程度、1 級が

大学上級程度と設定しており、2 級までは、学習指導要領の内容で設定している。」と学習指導要領に準拠した学習の体系を重視している。M 検定は「職務を意識しており、ビジネスの場面で必要とされる英語力に的を絞って、評価している。」と、職業の場면을重視している。A 検定は「純粋に英語の能力だけを測定する“ものさし”を開発することにした。職業との相関は検討していない。職業の場面で求められる英語能力は企業や職場ごとに異なる」と、職業とも学習とも切り離された純粋な英語能力の「ものさし」を目指している。H 検定は「中小企業の実務に活用できるものである。基準の内容は企業における職務レベルを基に設定している。」と、中小企業の従業員に必要な英語能力を基準にしている。このような基準の違いがあるなら、試験の内容に共通する部分は当然あるだろうが、細部では特化した内容や試験の実施方法によりそれぞれが異なる能力を測定していることが予想される。

情報処理、コンピュータ・ワープロの分野の技能検定でも同様の傾向がみられる。C 検定/D 検定は「コンピュータを学習する段階を想定して 4 段階にランク付けした基準を設定している。技能検定合格者を雇用する企業、技能検定合格者そのものからの声は、技能検定の基準に反映させていない。」と、学習体系あるいはコンピュータの技術体系を重視している。J 検定、L 検定は「資格の内容は学習中心のものではなく、中小企業の実務に活用できるものである。基準の内容は企業における職務レベルを基に設定している。」と労働者の能力を重視している。G 検定は「実務、即戦力をそのまま教育に取り入れるのではなく、あくまでも、実務に必要な基礎的な学問として学び、それを各自で職業に活用してゆくという考え方である。」と、学習体系を中心にするが、それは職業の場面で活用する基礎であるとしている。

これらの基準を整理すると概ね(1)学習の階梯を基準にする、(2)職業に必要な能力を基準にする、(3)技術や能力の体系を基準するといった 3 類型に分類できる。

(2) 「学習体系」と「職務に必要とされる能力」との関係

また、「学習体系」と「職務に必要とされる能力」との関係に関する特徴的な回答が見出された。たとえば d 協会は、「学校の教育課程は、実務を無視した学問的なものであったが、...やる気、向上心などを取り入れるようにしている。... 一方、... 実務、即戦力をそのまま...ではなく、... 基礎的な学問として学び、... 仕事に活用してゆく... 」としている。また、c 協会の「企業や資格者からの声を反映させると、技術的に必要な内容を盛り込めない可能性が出てくる。... 基本的な技術を学ぶことで、実務に応用できる能力が身に付くと考えている... 」としている。

これは、それぞれの技能検定運営団体が「労働者の能力」と「学習体系」の関係をどのようにとらえているかを示す考え方で、興味深い。つまり、労働の現場で実際に必要とされている能力について学習したり、技能検定を取得することは、その分野に必要な技術的な体系を

学習できない。技術的な体系に基づく学習や技能検定を取得することが、労働の現場に必要な能力の基礎になるという考え方である。こうした考え方が妥当かは、近年、本田(2009)が指摘しているような教育の職業的意義と関係して、別に吟味する必要があるだろう。

第3節 本章の考察

以上の結果を技能検定取得の社会的評価を高める活用方法の視点から考察する。

1. 基準設定の2つの方法による技能検定の性格

衣検定が公証する能力の基準を設定する方法として「労働者の能力」を基準とする方法と「学習体系」を基準とする方法が見られた。聞取調査の結果によれば、各団体はこれらの基準の違いを混同しているわけではなく、技能検定を設定する目的に則して意識的に選択している様子がうかがわれた。

このことが生み出す状況を、同じ分野の技能検定として労働者の能力を基準とする技能検定と学習体系を基準とする技能検定が存在する例を図 3-13 に示す。図では英語に関して f 協会が実施している N 検定と e 団体が実施する H 検定を例示している。学習指導要領のような学年ごとの英語学習の段階である「学習体系」を基準とする N 検定は、学習体系の各段階の能力を公証する。職業の環境で技能検定合格者を評価する立場の関係者は、この検定の取得者にも職業の場面に必要なコミュニケーション能力、つまり職業に必要な英語の能力を発揮することを期待する場合がある。しかし、N 検定は労働者の能力を表現してい

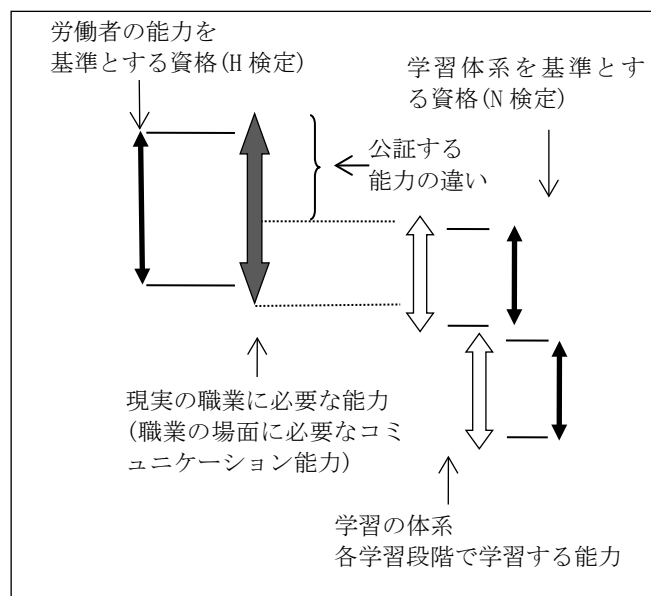


図 3-13 資格が公証する能力

るわけではないから、この検定の合格者は仕事の場面での英語によるコミュニケーションはできないかもしれない。このような状況から、検定合格者を職業の環境で評価する関係者は「N 検定の取得者は仕事ができるとは限らない」と判断し、N 検定の合格者は「N 検定に合格しても職業上評価されない」と判断することになる。もちろんこの状況は、検定を運営する団体を非難しているのではない。検定を運営する団体はそれぞれの必要に応じて設定しているのだから、必ずしも検定が公証する能力と職業に必要とされる能力を一致させる必要はない。学習の段階別に設定された検定を目標とすることで学習の動機づけになったり、段階別に学習できたことを確認しやすくすることを検定設定の目的とするなら、むしろ職業能力とは無関係にすることが有効であるかもしれない。どのような目的でその検定を取得するのか、別の目的で設定された検定を取得するのかといった判断は、受験者に任される。このような状況が、例えば佐々木(1993a)が「公的職業資格、私的職業資格、技能検定の混同をやめよう¹⁹⁶⁾」と主張した背景であったと考えられる。つまり学校や受験者として、それが必要とする資格を見極めようという主張である。

しかし、この見極めの基準として佐々木が説明した公的職業資格、私的職業資格、技能検定という分類が妥当とも言えない。資格を取得することやそのための学習をする目的が職業の環境で評価される労働者の能力を身につけることであれば、労働者の能力を基準とした検定という視点で検定を選ぶ必要がある。検定を取得することや学習が別の目的のためであれば、別の見方も存在する。佐々木(1993a)は「学習過程における手段としての技能検定」、「労働・職業的発達と公的職業資格」という視点で資格取得を目指す学習を位置づけてもいる¹⁹⁷⁾。こうした検定の取得やその学習をする目的の視点からすれば、法律の枠組みや制度の違いとしての公的職業資格、私的職業資格、技能検定というような分類ではなく、本章で明らかにしたような検定が公証する能力の基準(労働者の能力・学習の体系)、あるいはそれぞれの検定を設定した目的(能力向上・地位向上・目標設定・求職活動など)とそれを実現するための取り組み(資格者団体の設定・業界や企業、顧客への広報など)などを条件とした技能検定の分類が必要になるだろう。

2. 技能検定の性格

「第3節 2. (1)「問1 資格制度設定の目的の結果」と「問7 資格の内容に関する基準の設定方法」との関係」で示したように、検定の基準の設定方法(①「労働者の能力」、②「学習体系」と検定制度設定の目的(③「職業との関係」、④「学習目標」)には項目間に関係が見られた。図 3-14 に、制度設定の目的を縦軸、基準の設定方法を横軸としたグラフ上

196 前掲書 9, pp. 25-29

197 前掲書 9, pp. 31-32

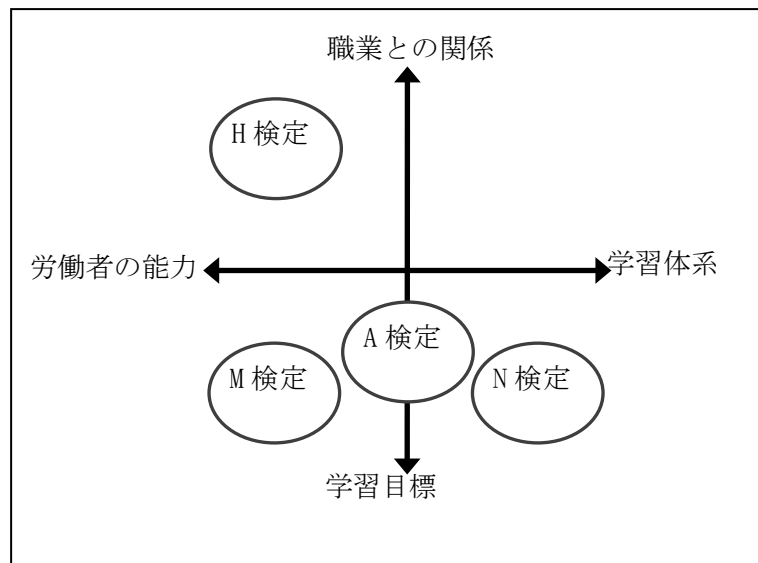


図 3-14 技能検定の性格

での各検定の相対的な位置を示す。図には、英語・翻訳・通訳分野の4検定のグラフ上の位置を示している。同じ専門分野であり、いわゆる民間団体が設定する技能検定であっても、その性格が異なることを示している。A検定は、労働者の能力、学習体系のいずれとも異なる純粋な”ものさし”であるという。職業との関係も明示しておらず、学習の目標としてほしいという。H検定は、企業の職務レベルを基準に設定している。企業に対する広報を行って、就職の条件にされるなど職業との関係も強い。M検定は、職務を意識してビジネスの場面で求められる英語力を基準としている。受験者に対する広報は行っているが、企業に対する広報は行っていないなど職業との結びつきを強めようとはしていない。N検定は、学習指導要領に沿って内容を設定している。M検定と同様に受験者に対する広報は行っているが、企業に対する広報は行っていない。

このように技能検定の設定目的と基準を設定する方法を軸とするグラフ上に各検定を位置づけることで、技能検定の性格を示すことができる。グラフの左上に位置する技能検定が職職業の環境で評価を高める取り組みをしている検定であり、検定に合格することにより職業の環境で評価されることが期待される。他方、グラフの右下に位置する検定は職業との関係は弱く、学習を支援する働きが期待される。左下に位置する検定は職務を意識した技能検定ではあるが、企業への広報は行っていない。言い換えると、職業の環境で評価されるようになるための取り組みをしていない。すでに職場から広く認知された検定であればそれでも良いのかもしれないが、職業の環境での評価を期待する受験者の立場からは心許ない。

ところで左上に位置づく検定合格者は必ず職業の環境で評価されるとは限らない。評価

されるためには、その位置にふさわしい実態が伴う必要がある。つまり検定が公証する能力と職業に必要な能力が整合していることが関係者の間で合意される、言い換えると職業の環境で必要な人材を見いだす際に該当する検定に合格している人材であれば求める人材を見いだせると納得できることが必要となる。納得するためには、たとえば、検定合格者であると認識している労働者が確かにその仕事を期待する程度で実践したというような経験の積み重ねが必要となる。

3. 技能検定の性格を自覚する必要

前項で、技能検定の性格を2軸の基準に照らして相対的に位置づけたが、技能検定実施団体自身はこうした位置づけを自覚しているわけではない。むしろそれぞれの実施団体は、このような視点で位置づけられることを期待していないかもしれない。技能検定類を活用しようとする関係者はこのような状況の中で、各技能検定がどのような性格を有しているのかを推し量る必要がある。その推量に必要な情報が実施団体から提供される場合もされない場合もある。

技能検定類の性格に関する合意を形成する可能性があった取り組みとして、平成18年に廃止された文部科学省の「青少年及び成人の学習活動に係る知識・技能審査事業の認定に関する規則¹⁹⁸⁾」、平成28年に廃止された厚生労働省の「技能審査認定規定¹⁹⁹⁾」がある。前者は「青少年及び成人の学習活動に係る知識・技能審査事業のうち、教育の観点から国として奨励すべきもの」、後者は「労働者の技能の向上と、経済的・社会的地位の向上を図るため、国家検定としての技能検定制度を補完する」ことを目的とした制度として「公益法人等が労働者の職業に必要な知識及び技能についてその程度を審査し、証明する事業」を認定することとしていた。こうした認定制度で各技能検定を認定することは技能検定の性格を明確にし、合意形成を促す可能性があったが、国による資格制度の認定事業は廃止する方向で検討され、それぞれ廃止されることになった²⁰⁰⁾。

厚生労働省の「技能審査認定規定」は平成28年4月1日の能開法、能開法施行規則の改正に伴って廃止され、能開法の「職業能力検定を適正に実施するために必要な事項に関する基準を定める」とする規定²⁰¹⁾にまとめられた。「技能審査認定規定」では認定の基準として、努力規定ではあったが実施者の項目に「審査に合格した者の処遇の改善に関する啓蒙等の事業を行うこととなっていることが望ましい。」とする規定が存在した。しかし上記の法、省令改正に伴い改正された告示「職業能力検定を適正に実施するために必要な事項に関す

198 青少年及び成人の学習活動に係る知識・技能審査事業の認定に関する規則，2000年 文部省令第二十五号，(2006.3.20 廃止)

199 技能審査認定規定，1973年 労働省告示第五十四号

200 前掲書 179

201 職業能力開発促進法 第50条の2、職業能力開発促進法施行規則 第71条の2

る基準を定める件²⁰²⁾」では、「処遇」に関する記述は見られなくなった。この基準に適合する社内検定を認定する規定、社内検定認定規定²⁰³⁾でも、その趣旨としては「労働者の経済的地位の向上」に寄与するものでなければならないとしているものの、認定の基準としては「労働者の有する職業能力に対する社会的評価の向上に資すると認められる」とどまっており、経済的地位あるいは処遇に関する基準は見られない。厚生労働省が紹介している社内検定認定規定の導入効果²⁰⁴⁾としては、(1)技能の見える化・標準化、(2)従業員のモチベーションアップ、(3)知識や技能・技術の向上、(4)若手従業員の定着・新入社員の採用、(5)社内の技能評価への権威づけ、(6)業界内での地位向上・差異化、(7)顧客の評価がある。これらの効果が処遇と結びつく可能性はあるが、直接的に処遇の基準が明確になる旨等の効果が明示されているわけではない。

「第1章 1.1.1. (2) 技能検定活用の足並みのみだれ」に示したが、厚生労働省が所管する技能検定であっても、関係者の技能検定活用方法の認識は合意されていなかった。それ以外の技能検定の関係者による技能検定の性格に関する合意形成には明確な目的等の提示とそれに伴う実態を形成する必要がある。佐々木(1993a)は、「「課題研究²⁰⁵⁾」が「職業資格の取得」というテーマをかかげたことは、... 労働・職業的発達を促すべき活動のなかで、現代社会における本稿にのべたような資格の存在構造が教えられていないことを明るみに出した」とのべている。技能検定の関係者はそれぞれの検定の性格を自覚し、意識的にその性格に沿った運用を行い、検定合格者の社会的な評価を高めることを目的とする検定であれば、そのように運用することを関係者の間で合意し、具体的に行動する必要がある。

第4節 各種の民間技能検定の活用の結論

各種の民間技能検定が公証する能力の基準を設定する考え方として、大きく「労働者の能力」を基準とする場合と、「学習の体系」を基準とする場合とがあった。また、技能検定を活用する目的の方向性として職業との関係を期待する場合と、学習目標とする場合とがあった。

基準設定の考え方である「労働者の能力」、「学習の体系」の横軸と活用の目的である「職業との関係」、「学習目標」を縦軸とする2次元のグラフ上に、各種の技能検定は定性的に位

202 職業能力検定を適正に実施するために必要な事項に関する基準を定める件、2016年 厚生労働省告示98号

203 社内検定認定規定、1984年 厚生労働省告示88号

204 厚生労働省(2018): 2 認定社内検定導入の効果, 厚生労働省 HP 社内検定認定制度, http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/ability_skill/syanai/index.html, 2018.3.20 確認

205 前掲8

置つけられる。

特に、学習の体系、学習目標を重視する技能検定は職業に必要な能力との関係は考慮されていないため、技能検定合格者としてはその技能検定に合格しても職業の場で評価されるとは限らない。また、「労働者の能力」、「職業との関係」を重視する技能検定であっても、対象となる職業の中でその技能検定が活用されるような取り組みの如何によって、その評価はことなるものとなる。

第4章 就業の仕組みと結びつく民間で行われている技能検定 医療事務の事例

第1節 本章の関心と目的および調査方法

1. 本章の関心と目的

前章で職業能力開発促進法に基づく技能検定以外の民間で行われている技能検定には、技能検定に合格することで、社会的な評価を高めることを期待する検定が存在することが明らかになった。

本章の目的は、前章で示された「労働者の能力」を基準とし、「職業との関係」が期待される、就業制限を伴わない民間で行われている技能検定の取得が、採用や配置の場面で活用される背景を明らかにする。特に(1)技能検定合格者を評価する企業・職場・顧客、(2)技能検定を取得する労働者・学習者、(3)教育訓練機関が技能検定に対してどのような合意をしているのかを明らかにすることである。

対象とする職種は医療事務職種である。この職種を選択する理由は、(1)同分野に多数の民間で行われている技能検定が存在すること、(2)成長産業分野で受験者・就業者数が多数で増加していることなどである。

なお本章の内容は新井(2011)²⁰⁶⁾をもとにしており、各種の情報は当時の調査にもとづく。また、本章では民間で行われている技能検定が調査対象であるが、調査時にはそれらを職業資格と呼んでいた。そのため、調査時の内容を説明する際は、職業資格と表現する。

2. 調査の手続き

まず、医療事務分野の技能検定の仕組みをインターネット調査と聞き取り調査で明らかにする。調査の内容は、以下の通りである。

- 1) 医療事務職場の状況
- 2) 医療事務業務の範囲
- 3) 医療事務分野の技能検定の内容
- 4) 医療事務分野の技能検定の周辺制度と関係する団体
- 5) 医療事務分野の技能検定が職業に必要な能力を有していることを測定し、公証する仕組み
- 6) 医療事務分野の技能検定取得を社会的に評価する仕組み

3. インターネット調査

インターネット調査の目的は、医療事務技能検定と医療事務の職業構造の全体像を明ら

206 新井吾朗(2012): 医療事務分野の資格制度に関する調査結果, 職業能力評価・職業資格制度研究部会報告書(2), 職業能力開発総合大学校

かにすることである。医療事務技能検定の全体像把握として、技能検定の種類、内容、運営団体、運営団体と関係する団体、受験者数等の把握を行った。また、職業構造の全体像把握のために、職場の規模、種類、役割分担、就業者数等の把握を行った。

調査期間は 2011 年 6 月から 2012 年 2 月である。

4. 聞取調査

インターネット調査で明らかにできない部分について、技能検定の運営団体、関連団体に聞取調査を行った。調査対象とそれぞれの調査実施日は、以下の通りである。なお調査対象の表示は、個人名は掲載せず、同意を得られた範囲で団体名、職名までを掲載する。

聞取調査分類 A	株式会社 ニチイ学館	代表取締役副社長 常務取締役	2011 年 7 月 4 日
聞取調査分類 B	財団法人 日本医療教育財団	専務理事 技能振興課課長 技能振興課係長	2011 年 11 月 18 日
聞取調査分類 C	財団法人 日本医療保険事務協会	事務局長 事務局次長	2011 年 12 月 26 日

第 2 節 調査結果

1. 医療事務職場の状況

医療事務関係者が所属する施設は、病院、診療所である。病院は入院するための病床を 20 床以上有する医療施設であり、これに満たない施設が診療所である。表 4-1 に、それぞれの平成 22 年 10 月現在の施設数²⁰⁷⁾と事務職員数²⁰⁸⁾を示す。

また、表 4-2 に、病院の事務職員数の推移を示す。医療規模の拡大と比較するため、病院の一日あたりの患者数、医師数、看護師数を併せて示す²⁰⁹⁾。

207 厚生労働省(2010a)：平成 22 年医療施設（動態）調査，上巻，第 1 表

208 厚生労働省(2010b)：平成 22 年医療施設（静態・動態）調査，上巻，第 122 表，第 140 表

209 厚生労働省(1995)：平成 7 年医療施設調査・病院報告の概況，統計表 9，統計表 14

厚生労働省(2005)：平成 17 年医療施設調査・病院報告の概況，病院報告 表 1，医療施設調査 表 27

厚生労働省(2010c)：平成 22 年(2010)医療施設（動態）調査・病院報告，病院報告表 1，表 6

表 4-1 病院数・事務職員数

種別	施設数	事務職員数(人)
病院	8,670	176,279
一般診療所	99,824	195,937
歯科診療所数	68,384	26,760

人数は、非常勤を含む常勤換算した人数。実数は不明。

表 4-2 病院の事務職員数の推移(人、()前期比増減率)

	1975 (S50)	1985 (S60)	1995 (H7)	2005 (H17)	2010 (H22)
1 日患者数	930,301	1,278,391 (37%)	1,397,152 (9%)	1,382,190 (-1%)	1,313,421 (-5%)
医師数	102,923	175,843 (71%)	160,404 (-9%)	180,022 (12%)	195,368 (9%)
看護師数	143,793	276,450 (92%)	426,653 (54%)	567,968 (33%)	682,603 (20%)
事務職員数	96,349	125,599 (30%)	151,131 (20%)	154,303 (2%)	176,279 (14%)

平成7年に患者数のピークを迎えているが、事務職員数はその後も医師・看護師とともに増加しており、2005年から2010年の間は、医師よりも増加率が高い。近年も拡大が続いている職場である。

2. 医療事務業務の特徴

(1) 医療事務関係職場の概要

医療事務関係技能検定の技能検定取得者が勤務するのは、医療施設の中で医事課と呼ばれる部門である。医事課の業務を大きく分類すると、患者受付、入退院受付、会計、診療報酬請求、請求の点検、看護師や医師が作成した文書の収受整理などの業務がある。施設の大小により、これらを一人の事務職員が全て担当する場合や一部を担当する場合、いくつかの仕事をローテーションする場合などがある。診療報酬請求業務を中心として、この周辺に各種の業務がある²¹⁰⁾。

210 聞取調査分類 B1 日本医療教育財団

表 4-3 医事課の業務内容 例

外来業務	総合受付業務	病院内のご案内 ・ ご説明 各種書類の申込受付 駐車券の発行
	受付業務	各診療科の受付 健康診断の受付 保険証の確認 カルテの作成 ・ 運搬 カルテ（外来）の管理
	会計業務	診療費の計算 診療費の精算 ・ 領収書の発行 お薬引換え番号のお渡し
入院業務		入院事務手続き 入退院請求書作成 予約入院カルテの管理
保険請求業務		外来レセプト作成 ・ 請求 入院レセプト作成 ・ 請求
その他にも健康診断 ・ 人間ドック業務、労災請求業務、自賠責保険請求業務など業務範囲はかなり広く、幅広い知識と経験が必要。		

（２） 中規模病院の医事課の例（高砂西部病院）

表 4-3 に、中規模の病院の医事課業務を例示する²¹¹⁾。例は病床 199 床 延床面積 19,427m² 地上 7 階 地下 1 階、診療科目(内科、消化器科、他 11 科)中規模病院である高砂西部病院である。同病院の職員数は 230 名であり、このうち 15 名が医事科職員で表 4-3 の業務を行っている。

（３） 医療事務職種の始まりと今後の広がり

医療事務職種の始まりは、昭和 33 年 国民健康保険法改正、昭和 36 年 国民皆保険の達成が契機になっている^{212) 213)}。この改正に先立つ医療保障制度審議会、医療保障特別委員会、医療保障委員の勧告、報告内容の一つとして、①薬剤などの物の価格に含まれていた医師の技術を物の価格から分離する、②それまで医療機関と保険者間で決めていた診療報酬の基準あるいは診療の内容を規格診療にして、それ以外のものは被保険者が負担とする、ことなどが指摘され、これが改正に反映された²¹⁴⁾。これにより、それまで医師が自由に診療を行い、これを保険者に請求するという事務処理が、規格に沿った診療内容を診療報酬明細書に記録して国等の保険者に請求するという形態に変更になった。この事務処理の変更に

211 <http://www.takasagoseibu.jp/index.html>, 2012/1/6 確認

212 聞取調査分類 A2 ニチイ学館

213 吉原健二(2008): 日本医療保険制度史, 東洋経済新報社, pp. 167-168

214 前掲書 213, pp152

多忙な医師が対応できなくなり、医師に代わって診療報酬明細書の作成をしたものを医師が追認するという事務処理の流れができた²¹⁵⁾。

昭和 30 年代の働き手は男性で、女性はスーパーのレジや近所でのアルバイトなどだけだった。診療報酬請求業務は月末に締めて、翌月 10 日までにまとめて請求するという業務である。当初は医師本人や医師の妻などが総出で行っていたが、これを外部に委託するという流れができてきた。そこに家庭の主婦の潜在労働力を活用し、女性の社会参加を果たす場所を作ろうということをした。このとき、適切な診療報酬請求業務を行うには、一定の能力が必要であった。そこで家庭の主婦に医療事務を勉強してもらい、ある程度の知識を身につけた人を病院に紹介するという形態ができた^{216) 217)}。

当初は診療所中心の業務だったが、①病院の収入に直結する業務で誰にでもできる業務ではないこと、②2 年に 1 度、診療報酬点数表が改定され継続教育が必要であること、③病院経営の中で効率化やコスト削減のために医療事務の専門家を配置する必要があること、などから平成になったあたりから、病院の業務を多く受けようになった。現在は、大半の公立病院では医事課の業務の全部または一部を外注するようになっている²¹⁸⁾。

現在は診療報酬請求業務のほとんどがコンピュータ化されている。医師がオンラインでカルテを記入すると、機械処理により診療報酬請求書（レセプト）が作成される。この診療報酬請求の基本的な部分は機械処理で対応可能であるが、機械的に管理するとミスや間違いなどに気がつかない。また、医学的判断で診療行為が認められるケース等もあることから、機械管理を主眼に置きつつも、事務担当者による専門知識に基づいた請求事務能力が必要となっている²¹⁹⁾。

医療事務業務は表 4-3 に示したように、患者受付、入退院受付、会計、診療報酬請求、請求の点検、看護師や医師が作成した文書の収受整理等の業務であるが、近年、表 4-4 に示すような資格が必要になるほど、その周辺の業務が専門化している。たとえば医療事務技能審査で扱う診療報酬制度は「出来高払い」に基づくものであるが、医事業務管理技能認定で扱う診療報酬制度は 1998 年から試行が始まり適用施設が広がっている診断群分類別の定額払い方式(DPC 方式)²²⁰⁾に対応している。また、医師事務作業補助技能認定は 2008 年の診療報酬改定で行われた医師事務作業補助体制加算に対応できる事務職員の能力を評価する

215 聞取調査分類 A2 ニチイ学館

216 聞取調査分類 A3 ニチイ学館

217 聞取調査分類 B2 日本教育医療財団

218 聞取調査分類 B3 日本教育医療財団

219 聞取調査分類 C1 日本医療保険事務協会

220 前掲書 213, pp. 516-521

表 4-4 医療事務関連資格の種類 日本医療教育財団 事業案内より

<p>日本医療教育財団が提供する能力評価総合システム</p> <ul style="list-style-type: none"> ・医療事務作業補助技能認定 ・医療業務管理技能認定 ・医事オペレータ技能認定 ・調剤報酬請求事務技能認定 ・診療情報管理技能認定 ・医療秘書技能認定 ・ケアクラーク技能認定

ものとされている²²¹⁾。

ここまで示してきたように医療事務の業務には様々な分野がある。大きな病院では固定した部門で業務にあたれるが、小さな病院では一人で何でも対応することが求められる。一人が様々な資格を持っていると、どの部門でも働きやすいということがある²²²⁾。ただし医師事務作業補助の業務は医事課の業務として行うのではなく、医師のチームのメンバーとして行う。これは診療報酬請求の法令に基づいた区分けである²²³⁾。

医療事務の業務分野別の仕事内容は上記のようであるが、階層的な業務については、ニチイ学館ではリーダー、チーフ、サブマネージャー、フロントマネージャを設定している。たとえばある病院から医事業務を受注すると、年度末まで別の業者が行っていた仕事を新年度からニチイ学館がうけることになる。それまでにチーフとマネージャーが仕事の流れを業務フローやマニュアルの形で作り、業務を担当する社員に教えるということをする。このようなリーダー、チーフ、マネージャーの仕事をニチイ学館ではキャリア・アップ研修と呼ばれる研修で学習できるようにしており、これらの研修には業務だけでなく、管理の要素が入っている²²⁴⁾。

(4) 医療事務職種の認知

前項で示したように医療事務関係の業務内容は診療報酬制度の発足、改定と深く関わっている。制度が発足して一定の専門性が必要になることで、職種として認識されるようになり、制度の改定とともにその専門性の範囲が広がる状況にあると言える。ところで、ある職種が他の職種とは異なる職種であると認識されたと判断する基準として、職業分類に記載されることがある。表 4-5 は、厚生労働省の職業分類と総務庁の日本標準職業分類で医療

221 全日本病院協会，日本医療教育財団：医師事務作業補助技能認定試験のご案内

222 聞取調査分類 B10 日本医療教育財団

223 聞取調査分類 B11 日本医療教育財団

224 聞取調査分類 A7 ニチイ学館

事務員の分類が扱われてきた変遷を示している。

表 4-5 医療事務員の職業分類の経過

発行年	職業分類の発行者・改訂経過	分類状況
S28(1953)	労働省編 職業辞典	1-32.20 医療事務員
S35(1960)	日本標準職業分類	199 一般事務員(他に分類されない) (医療事務員は例示に含まれない)
S40(1965)	労働省編 職業辞典 第1回改訂	199-30 医療事務員
S44(1969)	労働省編 職業辞典 第1回改訂増補版	199-30 医療事務員
S45(1970)	日本標準職業分類	159 その他の一般事務従事者 (医療事務員は例示に含まれない)
S61(1986)	労働省編職業分類 第2回改訂	219-20 医療事務員(類似なし)
S61(1986)	日本標準職業分類	259 その他の一般事務従事者 (医療事務は例示に含まれない)
H9(1997)	日本標準職業分類	259 その他の一般事務従事者 (,, ,医療事務員)
H11(1999)	労働省編職業分類 H11 年改訂第3回改訂	259-20 医療事務員 (医局事務員、医事管理士他)
H21(2010)	日本標準職業分類	259 その他の一般事務従事者 (;;;医療事務員;;)
H22(2011)	厚生労働省編職業分類 第4回改訂 H19(2008) 着手	258 医療・介護事務員 258-01 医療事務員 258-02 介護事務員

職業分類の各改訂での変遷を確認した。ただし、昭和28年、昭和40年の労働省編職業辞典については、昭和44年の職業辞典の解説から推定した。

厚生労働省の職業分類は職業紹介の必要から編纂されており、昭和28年の初版にはすでに医療事務員が記載されている。これが昭和40年の改訂で、日本標準職業分類とコードの統一化が図られるときに、5桁の番号が与えられて示されるようになった。5桁の意味は、大・中・小分類のさらに細分類として設定されていることを意味している。日本標準職業分類のコードは3桁で大・中・小分類までを表示していて、細分類にはコードを付さずに例示にとどめている。労働省編の職業辞典では初版から医療事務員にコードを付していたが、日本標準職業分類で医療事務が「159 その他の一般事務従事者」の中に例示されるのは平成9年まで待つことになる。日本標準職業分類で医療事務が例示にとどまるのは、現在も同様である。厚生労働省の職業分類では平成22年の改定で、小分類「258 医療・介護事務員」に整理された。

(5) 医療事務職種と女性の就業形態

就業形態は、ライフステージにより変化する。女性は結婚や出産によりライフステージが大きく変化する。ニチイ学館は、このような女性のライフステージに伴う就業形態の変化と

医療事務職種の適合の良さについて、次のように説明する。

ニチイ学館で医療事務資格を取得し、独身だから常勤でニチイで働く。結婚して子供ができれば、サイドワークとする。子供が大きくなれば、午前の仕事、月のうち何日間の仕事にする。子供がもっと大きくなって手が離れたら、事務所に入って幹部になっていく。ご主人の転勤で全国異動しても、そこにもニチイ学館の職場がある。ニチイ学館にはさまざまな職場があるので、その時々にあった就業形態を選べる。ニチイ学館でさまざまな就業形態を選びながら、終身働く方もいる²²⁵⁾。このように医療事務職種の職場と女性の就業形態は相性が良い。

3. 医療事務関係技能検定の種類と設定団体

表 4-7 は、医療事務関係の技能検定を、技能検定を運営している団体ごとに示している。各団体は介護事務、調剤事務、歯科事務など、ここに示した資格に類似する医療介護分野の技能検定を設定しているが、表 4-7 には医療の事務分野の技能検定だけを例示した。表からは同じ分野の魏の検定を多数の団体が、それぞれの視点で設定していることがわかる。いずれの技能検定も、公権力による就業制限等を伴う職業資格ではない。また法律で規定された名称独占の職業資格でもない。

これらの技能検定のうち、表 4-6 に示す技能検定は、厚生労働省が所管する教育訓練給付金制度の中で、給付金支給の対象講座として認定を受ける際、講座の目標に設定する技能検定として認められている²²⁶⁾。この講座認定の条件として、講座の目標に設定する技能検定の基準が厚生労働省から次のように示されている²²⁷⁾。

表 4-6 教育訓練給付金制度の対象となる講座が目標とする技能検定

医事コンピュータ技能検定試験 医療秘書検定試験	医療秘書教育全国協議会
医療事務技能審査試験	財団法人 日本医療教育財団
医療事務管理士技能認定試験	技能認定振興協会
診療報酬請求事務能力認定試験	財団法人 日本医療保険事務協会
医科医療事務検定試験	日本医療事務検定協会

225 聞取調査分類 A9 ニチイ学館

226 厚生労働省 HP 教育訓練給付制度講座を運営する事業者の方へ、<http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/kyouiku/03.html#02>, 2012.1.18 確認
分野・資格別コード表, <http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/kyouiku/dl/03f.pdf>, 2012.1.18 確認

227 厚生労働省(2011): 第 27 版 教育訓練給付制度の講座指定を希望される方へ, pp. 8-9

- a. 「公開性」:特定の団体所属者、特定の講座修了者等のみを対象としたものでなく社会一般に公開されており、特定の団体所属者、特定の講座修了者等以外の受験者が一定程度いることが必要です。
- b. 「実績」:既に、能力評価の試験等の実施実績があることが必要です。
- c. 「規模」:能力評価の試験等の国内の受験者規模について、原則として1,000人以上(年度)の実績があることが必要です。

本節では表 4-7 に示した資格のうち、①「医療事務管理士技能認定試験」(技能認定振興協会)、②「医療事務技能審査試験」(財団法人 日本医療教育財団)、③「診療報酬請求事務能力認定試験」(財団法人 日本医療保険事務協会)を事例として取り上げる。

その理由は、(1)民間団体が設定する魏の検定であるが、表 4-6 に示したように厚生労働省の施策の中で一定の能力を評価する技能検定として適していると認められていること、(2)インターネット調査の結果①②は、教育や職業紹介の仕組みと深く結びついた運用がなされていること、(3) ②③は厚生労働大臣に設立を許可された財団法人が運営し、①は企業が運営しており、特徴を対比して検討できるからである。②③に対してはインターネット調査と聞取調査を実施し、①に対してはインターネット調査を実施した。

ところで今回検討する技能検定は、いずれも国等による就業制限等が設定された職業資格ではない。診療報酬請求事務能力認定試験(日本医療保険事務協会)と医療事務技能審査試験(日本医療教育財団)は、寄付行為に能力を認定するための試験の実施、技能の審査を行うことを定めて厚生労働大臣に設立を許可された財団法人が実施している技能検定であり^{228) 229) 230) 231)}、医療事務管理士技能認定試験(技能認定振興協会)は民間企業が実施する技能検定である²³²⁾。

医療事務技能審査試験(日本医療教育財団)は、さらに、技能審査認定規定(昭和48年労働省告示)により厚生労働大臣の認定を受けていた^{233) 234) 235) 236)}。

228 財団法人 日本医療保険事務協会(2001): 寄附行為, 第4条(事業)

229 厚生労働省保険局所管 特例民法法人 日本医療保険事務協会, <http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shokanhoujin/minpou/soshiki/114.html>, 2012.1.18 確認

230 財団法人 日本医療教育財団(2001): 寄附行為, 第4条(事業)

231 厚生労働省保険局所管 特例民法法人 日本医療教育財団, <http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shokanhoujin/minpou/soshiki/110.html>, 2012.2.9 確認

232 株式会社日本医療事務センター(2011): 有価証券報告書 事業年度自平成22年4月1日 至平成23年3月31日

233 職業能力開発局技能振興課(2000), 技能評価ダイジェスト, p.93

234 聞取調査分類 B 日本医療教育財団

235 行政委託型公益法人等改革推進室(2001a): 行政委託型公益法人等改革の実施計画各府省案について

236 行政委託型公益法人等改革推進室(2001b): 行政委託型公益法人等改革の実施計画各府省案 資料2 推薦等

表 4-7 医療事務関係資格一覧

設定団体 分野	医療秘書 教育全国 協議会	日本医療 教育財団	技能認定 振興協会	日本 医療保険 事務協会	日本 医療事務 検定協会	全国 医療福祉 教育協会	医療福祉情報 実務能力協会	日本 医療報酬 調査会	日本病院会	日本 医療事務協会
医療事務・診 療報酬請求		・医療事務 技能審査 試験 (メディカル クランク) ・医事業務 管理技能 認定試験	・医療事務 管理士 技能認定試験 (医療事務 管理士) ・ホスピタル コンシェルジ ュ検定試験	・診療報酬 請求事務 能力認定試験	・医科 医療事務 検定試験 (1級・2級・3 級)	・医科2級 医療事務実務 能力認定試験		・レセプト実務 技能検定試験 医科医療事務検 定試験		・保険請求事務 技能検定試験
医療秘書	・医療秘書 技能検定試験 1級・準1級・2 級・3級	・医療秘書技能 認定試験				・2級医療秘書 実務能力 認定試験	・医療秘書情報実 務能力検定試験 1級・2級			
医師事務 作業補助 業務		・医師事務 作業補助 技能認定試験	・ドクターズ オフィスワー ク アシスト				・医師事務作業 補助業務実務 能力認定試験			
診療情報 管理		・診療情報管理 技能認定試験					・医療情報実務 能力検定試験 1級・2級		・診療情報 管理士	
医療情報 システム	・医事 コンピュータ 技能検定 試験 準1級・2級・3 級	・医事 オペレータ 技能認定 試験				・医療事務 OA実務 能力認定試験 ・電子カルテ オペレーション 実務能力 認定試験	・医事コン オペレーターTM ・電子カルテ オペレーターTM			

で囲った資格は、本報告で事例を示す職業資格

*2011年6月25日時点で「医療事務」を検索キーとして検索して確認できた職業資格

4. 医療事務関連資格の運用事例

4. 1. 「医療事務技能審査試験(メディカル クラーク)」日本医療教育財団

(1) 試験の目的

この試験の目的は、次のように説明されている。

医療事務業務に従事する者の有する知識および技能の程度を審査し、証明することにより、医療事務職の職業能力の向上とその社会的経済的地位の向上に資することを目的とします。

医療事務技能審査試験は、厚生労働大臣の設立許可を受けた日本医療教育財団が実施している²³⁷⁾²³⁸⁾。そのためか、上記に示す試験の目的は、職業能力開発促進法第一条の「職業に必要な労働者の能力を開発し、及び向上させることを促進し、もつて、職業の安定と労働者の地位の向上を図る」に符合している。

(2) 試験の内容

実施要領

試験の対象	医療機関等における受付業務、診療報酬請求事務業務に関する職業能力を審査の対象とします。				
合格者に付与する称号	メディカル クラーク（医科・歯科）				
受験資格	問いません。				
試験実施時期	年 12 回（毎月）				
試験会場	各都道府県内の公共施設等で実施します。				
出題範囲	医療事務技能審査試験の基準およびその細目を参考にしてください。				
試験実施方法	実技Ⅰ	患者接遇	筆記（記述式）	2 問	50 分
	学 科	医療事務知識	筆記（択一式）	25 問	60 分
	実技Ⅱ	診療報酬請求事務	診療報酬明細書点検	4 問	70 分
合否の判定	学科試験および実技試験Ⅰ・Ⅱの各々の得点率が 70%以上を合格とします。				

※「メディカル クラーク」は、平成 9 年 11 月に商標登録が認められている。

試験の内容は、医療事務技能審査試験の基準およびその細目として、図 4-1 のように公表されている。また試験の内容は、図 4-2～図 4-4 のように例示されている。

237 聞取調査分類 B5 日本医療教育財団

238 聞取調査分類 B6 日本医療教育財団

医療事務技能審査試験の基準およびその細目

審査領域	審査基準・細目	審査領域	審査基準・細目
<学科> 1. 医療保険制度 <ul style="list-style-type: none"> ①健康保険 ②船員保険 ③各種共済組合 ④国民健康保険 ⑤退職者医療制度 注・入院時食事療養費 および 入院時生活療養費 ・保険外併用療養費 ・高額療養費		6. 医事業務 <ul style="list-style-type: none"> ①医事担当者の心得 (個人情報適切な取扱いを含む) ②外来・入院業務 ③窓口会計業務 	
2. 高齢者医療制度 <ul style="list-style-type: none"> ①制度の概要 ②特定健康診査 ③後期高齢者医療給付 		7. 前各号の掲げる科目のほか、次に掲げる科目のうち、受験者が選択するいずれか一つの科目	
3. 公費負担医療制度 <ul style="list-style-type: none"> ①感染症法 ②生活保護法 ③学校保健安全法 ④精神保健福祉法 ⑤身体障害者福祉法 ⑥障害者自立支援法 ⑦児童福祉法 ⑧母子保健法 ⑨原子爆弾被爆者援護法 ⑩特定疾患治療研究事業 		医 科 <ul style="list-style-type: none"> 診療報酬請求業務 医学一般 薬学一般 診療録 	医科診療報酬に係わる事項 ①各器官系の名称・構造・機能 ②人体解剖と病理 ③疾病の原因と治療 ①医薬品の種類と薬効分類 ②各器官系に作用する薬物 ①医科医療用語・略語 ②その他カルテ読解に必要な事項
4. 介護保険制度 <ul style="list-style-type: none"> ①制度の概要 ②予防給付・介護給付 ③介護サービスの利用方法 ④介護保険と医療保険等の関係 		歯 科 <ul style="list-style-type: none"> 診療報酬請求業務 医学一般 薬学一般 診療録 	歯科診療報酬に係わる事項 ①口腔解剖と病理 ②各器官系の名称・構造・機能 ①歯科用医薬品の種類と薬効分類 ②薬物の作用 ①歯科医療用語・略語 ②その他カルテ読解に必要な事項
5. 医事法規一般 <ul style="list-style-type: none"> ①医療保障制度の基礎用語 ②医療法 ③医療保険各法 ④療養担当規則 ⑤関連法規（医師法等） 		<実技Ⅰ> コミュニケーション	医事課患者応対
		<実技Ⅱ> 次に掲げる科目のうち、受験者が選択するいずれか一つの科目	
		医 科 <ul style="list-style-type: none"> 診療報酬請求事務 	医科診療報酬明細書（出来高請求）の点検
		歯 科 <ul style="list-style-type: none"> 診療報酬請求事務 	歯科診療報酬明細書（出来高請求）の点検

図 4-1 医療事務技能審査試験の基準およびその細目 医療事務技能審査試験のご案内 より

<p>学科</p> <p>〔出題数〕25問です。</p> <p>〔出題形式〕択一形式です。</p> <p>正しいものまたは誤っているものを一つ選択します。</p> <p>学科 医科・歯科共通領域問題例</p> <p>問題1 保険者番号について適切なものを選び記号（ABC）で答えなさい。</p> <p>イ）群馬県高崎市にある従業員1,000名以上の会社社員 — 06100200</p> <p>ロ）栃木県栃木市の交通勤務の警察官 — 32090110</p> <p>ハ）北海道小樽市にある船舶会社で遠洋漁業に携わる機関長 — 02010015</p> <p>ニ）東京都渋谷区にある美容院に勤務している美容師 — 133140</p> <p>A) イ、ロ、ハ B) イ、ハ、ニ C) ロ、ニ</p> <p>問題2 健康保険法の「療養の給付」に該当するものを選び記号で答えなさい。</p> <p>A) 治療上の必要により投与された薬剤</p> <p>B) 生活保障のために支給された傷病手当金</p> <p>C) 入院時に食事の提供を受けた場合の入院時食事療養費</p> <p>問題3 国保について正しいものを選び記号（ABC）で答えなさい。</p> <p>イ）給付率はすべて7割である。</p> <p>ロ）職域保険ともいわれる。</p> <p>ハ）診療報酬明細書は国保連合会へ提出する。</p> <p>ニ）保険料は加入している家族一人ひとりについて納入する。</p> <p>A) イ、ハ B) イ、ロ、ニ C) ハ、ニ</p>	<p>学科 医科問題例</p> <p>問題11 初診料の算定で正しいものを選び記号で答えなさい。</p> <p>A) 人間ドックにより疾病が発見され、引き続き精密検査、治療を行った場合、初診料が算定できる。</p> <p>B) 医科と歯科を併設している保険医療機関において、それぞれの科で初診を行った場合、初診料はどちらか一方のみの算定である。</p> <p>C) 急性虫垂炎で初診に引き続き入院し、緊急手術を行った場合、初診料が算定できる。</p> <p>問題12 投薬料について正しいものを選び記号で答えなさい。</p> <p>A) 外来患者に麻薬と向精神薬を投与した場合、麻薬、向精神薬加算として調剤料と処方料それぞれに1点を加算する。</p> <p>B) 複数の診療科で異なる医師が処方した場合、主たる科で処方せん料を算定する。</p> <p>C) 特定疾患処方管理加算は、初診料を算定した初診の日には算定できない。</p> <p>問題13 手術料の算定で正しいものを選び記号で答えなさい。</p> <p>（2歳10カ月 時間外（外来・緊急））</p> <p>A) 外耳道異物除去術（複雑なもの） — 1,501点</p> <p>B) 小児創傷処理（筋肉・臓器に達しない、5cm）・デブリードマン — 2,520点</p> <p>C) 骨折非観血的整復術（上腕） — 4,480点</p> <p>問題14 同一検体で行った場合の検査実施料の算定で誤っているものを選び記号（ABC）で答えなさい。</p> <p>イ）尿沈渣と細菌顕微鏡検査（その他） — 65点</p> <p>ロ）好酸球数と末梢血液像 — 18点</p> <p>ハ）T Pとアルブミン — 22点</p> <p>ニ）CEAとCA19-9 — 255点</p> <p>A) イ、ニ B) イ、ロ C) ハ、ニ</p> <p>問題15 次の文で正しいものを選び記号で答えなさい。</p> <p>A) 膀胱留置用ディスプレイブルカテーテルは特定保険医療材料として認められており、24時間以上体内留置した場合にのみ算定できる。</p> <p>B) 特定保険医療材料は、材料価額を10円で除し、端数が生じた場合には、小数第一位を切り上げて算定する。</p> <p>C) 手術時に使用した衛生材料のガーゼなどは手術の所定点数に含まれるが、縫合糸（特殊縫合糸を含む）は特定保険医療材料として算定できる。</p>
--	---

図 4-2 医療事務技能審査試験の学科試験例 医療事務技能審査試験のご案内 より

<p>実技 I</p> <p>〔出題数〕患者対応の設問が2問です。</p> <p>〔出題形式〕記述式です。問題1と問題2の各々に、対応する場面の状況と立場が設定されています。対応する内容は四角枠内に記載されています。</p> <p>各問について、実際に対応する言葉のまま400字以内で記述します。</p> <p>〔記述のポイント〕</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 判断力…出題の真意を正確にとらえる。自己の職務領域と守秘義務を考える等。 2) 言葉づかい…簡潔で分かりやすい言葉を使う。尊敬語・謙譲語・丁寧語等を正しく使う。 3) 表現…まず相手を受け入れる態度、共感的な優しい態度である等。 4) 説得性…正確な知識を基に筋道を立てた話し方、誠意ある話し方をする等。 	<p>実技 I 問題例</p> <p>問題1 次の設問の対応を相手に話すままの言葉で書きなさい。</p> <p>患者さんから会計の際に次のような質問を受けた。</p> <p>（病院 会計窓口とする）</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p>持ち合わせの金額では足りません。どうしたらいいですか。</p> </div> <p>・本日の会計は5,000円だが、患者の所持金は5,000円</p> <p>・次回来院予定は1週間後</p> <p>問題2 次の設問の対応を相手に話すままの言葉で書きなさい。</p> <p>診療時間終了後、来院した初診の患者さんから次のような質問を受けた。</p> <p>（診療所 受付窓口とする）</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p>保険証を忘れてしまいましたが、診ていただけますか。</p> </div> <p>・医師は在院している</p>
---	--

図 4-3 医療事務技能審査試験の実技 I 試験例 医療事務技能審査試験のご案内 より

表 4-8医療事務技能審査試験に関係の深い教育・就業の仕組み

関係する仕組み	運営主体と運営の概要
資格	医療事務技能審査試験受験者数 約 50,000 人/年 昭和 49 年(1974 年)開始 日本医療教育財団 資格制度の運営 厚生労働省職業能力開発局 許可法人
教育	ニチイ学館 教育事業 医療事務講座他 医療事務講座 受講生数 30,000 人/年
就業	ニチイ学館 医療関連事業 医事業務受託・人材派遣他 医療関連受託事業 従業員数 4,615 人(47,176 人 臨時雇用者年間平均外数)

で合格証書を発行することになった²⁴⁴⁾。この時点で、技能検定取得者の能力が医療界で広く評価されるようになった²⁴⁵⁾。

医療事務技能試験の内容は、毎月、委員会で検討してもらっているが、ここに全日本病院協会からも参加してもらっている。

〈試験と教育制度の関係〉

ニチイ学館は医療事務に関する教育訓練を実施している。教育の後、医療事務技能審査試験を受験している。ニチイ学館のような民間企業が独自に資格制度を設定するのでなく、資格取得の社会的な評価を得るため、公的な団体に認定されなければいけないと考えている²⁴⁶⁾。ニチイ学館の教育を受けているのは約 30,000 人/年で、医療事務技能審査試験の全受験者は約 50,000 人/年である。

〈試験と就職制度の関係〉

ニチイ学館の教育を受け、医療事務技能審査試験に合格し、ニチイ学館に就職して、ニチイ学館が病院から請け負っている医事業務に就く人がいる。医療事務講座を修了した多くの人が、このように就職する機会を得ている。ニチイ学館が採用している 95%がニチイ学館の卒業生である。他方で、ニチイ学館で教育を受ける人は、医療事務の仕事に就きたいと考えている人ばかりではなく、資格だけ取得する、結婚してから使う、自分の健康のための一般的な知識のために資格を取るという人もいる²⁴⁷⁾。

医療事務資格取得者の現実の職務をこなす能力について、ニチイ学館は次のように表現している。ニチイ学館の医療事務講座で、最低限の、医療保険制度が何か、レセプトが書けて、一定のマナーと受付業務ができるという内容の教育を 3 ヶ月間 9 万円くらいで受け²⁴⁸⁾、

244 聞取調査分類 B7 日本医療教育財団

245 聞取調査分類 B7 日本医療教育財団

246 聞取調査分類 A5 ニチイ学館

247 聞取調査分類 A1 ニチイ学館

248 聞取調査分類 A8 ニチイ学館

医療事務技能審査試験の資格を取得する。自動車の運転で言えばこのレベルは、安心して運転を任せられるドライバーというよりは、まだ、技能的には初心者という段階である。知識は持っているが、すぐに高速で運転できるかというとなかなか難しい。ただ運転できる人が隣に座っていれば、アドバイスを受けられる。職場で病院ごとの細かいことを教わりながら、仕事を覚えていく²⁴⁹⁾。

4.2. 「医療事務管理士技能認定試験(医療事務管理士)」技能認定振興協会

(1) 試験の目的

医療事務管理士技能認定試験の目的は、次のように説明されている²⁵⁰⁾。

医療事務の業務には、医療機関内での患者受付け、治療費の計算、診療報酬明細書作成、カルテ管理などがあります。医療保険制度や診療報酬の仕組みを理解し、正確に診療報酬を算定できる事務スタッフは、医療現場を事務面からサポートする専門家として、医療機関では欠かせない存在です。

このような事務スタッフのスキルを証明するのが「医療事務管理士」の資格です。

「医療事務管理士」の称号は、平成17年10月、特許庁より商標登録が認められたことにより名実ともに認知された資格となり、全国の医療機関で有資格者が活躍しています。

(2) 試験の内容

受験資格	受験資格は問いません。
受験種目・科目	医科医療事務・歯科医療事務 ／実技試験・学科試験(両科の受験) ※医科または歯科を選択し、いずれも実技と学科の2種目の試験を行います。
試験日・時間	試験日／奇数月の第4土曜日(年6回実施) 試験時間／実技試験 3時間・学科試験 1時間
試験内容	(1) 実技試験／診療報酬明細書の作成・点検 ・3問(医科：外来2問、入院1問、歯科：外来3問) ※3問中1問が点検問題 (2) 学科試験／マークシート(択一式)・・・10問 ※(1)(2)とも資料などを参考にして答案作成が認められています。 ※筆記用具は 学科・・・HB以上の黒鉛筆、 実技・・・黒のボールペン又は万年筆を使用します。計算機を除く電子手帳などの電子機器の使用はできません。 ※試験は現在使用されている診療報酬点数表に基づいて実施します。

249 聞取調査分類 A1 ニチイ学館

250 株式会社 技能認定振興協会ホームページ 医療事務管理士®(医科・歯科)，
<http://www.ginou.co.jp/outline/outline01/tabid/70/Default.aspx>, 2012年1月24日確認

試験会場	日本医療事務センターの指定会場、受験申請のあった専門学校、各種学校等。
出題範囲	(1) 実技試験／ 診療報酬明細書を作成するために必要な知識 (2) 学科試験／ ・法規 （医療保険制度・後期高齢者医療制度・公費負担医療制度等についての知識） ・医学一般 （各臓器の組織・構造・生理機能・傷病の種類等についての知識） ・保険請求事務 （診療報酬点数の算定方法・診療報酬明細書の作成・医療用語等についての知識）
合格基準	(1) 実技試験／点検・各作成問題ごとに 50%以上の得点をし、且つ、3 問の合計で 70%以上 (2) 学科試験／70 点以上 ※実技・学科ともに合格基準に達した場合に合格と判定します。

（３）資格制度・教育制度・就業環境の関係

表 4-9 に、医療事務管理士試験、職場、教育、就業の関係を示す^{251) 252)}。

〈試験と教育・就業の関係〉

医療事務管理士技能認定試験を運営しているのは、技能認定振興協会である。技能認定振興協会は、医療事務に関する教育や医療関連受託事業をしている日本医療事務センターの連結子会社である。つまり、教育・資格取得・就業を、株式会社 日本医療事務センターの組織の中で完結させている。

技能振興協会が実施する医療事務管理士の試験の運営は、日本医療事務センターに業務

表 4-9 医療事務管理士に関係の深い教育・就業の制度

関係する仕組み	運営主体と運営の概要
資格	医療事務管理士技能認定試験（医科）受験者数(2011) 28,666 人 昭和 44 年（1969 年）開始 技能認定振興協会 （日本医療事務センター 連結小会社）
教育	日本医療事務センター NIC 医療教育講座
就業	日本医療事務センター 業務受託・人材派遣・就業コーディネート 医療関連受託事業 従業員数 13,052 人(10,155 人 パート社員年間平均外数)

251 株式会社 技能振興協会ホームページ，<http://www.ginou.co.jp/results/tabid/55/Default.aspx>，2012.1.10 確認

252 株式会社日本医療事務センター(2011)：有価証券報告書 事業年度自平成 22 年 4 月 1 日 至平成 23 年 3 月 31 日

委託している²⁵³⁾。

4.3. 「診療報酬請求事務能力認定試験」 日本医療保険事務協会

(1) 試験の目的

診療報酬請求事務能力認定試験の目的は、次のように公表されている²⁵⁴⁾。

この試験は、診療報酬請求事務に従事する者の資質の向上を図るため、財団法人日本医療保険事務協会が実施する 全国一斉統一試験です。

また、試験創設に至る経緯を、次のように説明している²⁵⁵⁾。

設立の背景

診療報酬明細書（レセプト）の作成を中心とする診療報酬請求事務は、医療機関における事務の中で最も重要なものの一つであり、また、審査・支払を行う側からも適正かつ的確なレセプトの作成が求められていた。したがって、レセプトを正確かつ迅速に作成するため、点数表の簡素化等とともに、診療報酬請求事務従事者の資質の確保と能力の向上が大きな課題となっていた。

厚生省（現厚生労働省）検討委員会の提言

こうした実情から、厚生省は平成5年に「診療報酬請求事務等に関する検討委員会」を設け、その対応策について検討を行った。

検討委員会は、請求事務従事者の公的資格認定制度の導入、教育訓練内容の標準化等を行うことが必要であり、その実施には公益法人を活用することが望ましいとの提言を行った。

本協会の誕生

こうして、平成6年2月に、診療報酬請求事務従事者の資質の向上及び医療保険事務の効率化を図るため、診療報酬請求事務能力認定試験等を行う財団法人として厚生労働大臣が許可した当協会が設立された。これまで、平成6年12月から年2回（7月及び12月）、公平厳正に全国一斉統一試験を実施していますが、さいわい、関係各方面から高い評価を受けており、合格者が全国各地で活躍しています。

(2) 試験の内容

試験の内容は、診療報酬請求事務能力認定試験ガイドラインとして、次のように公表されている²⁵⁶⁾。

253 株式会社 技能振興協会ホームページ，<http://www.ginou.co.jp/locations/tabid/59/Default.aspx>，2012年1月24日確認

254 日本医療保険事務協会ホームページ 診療報酬請求事務能力認定試験案内，<http://www.shaho.co.jp/iryojimu/>，2012年1月25日確認

255 前掲書 254

256 日本医療保険事務協会ホームページ 診療報酬請求事務能力認定試験案内，<http://www.shaho.co.jp/iryojimu/>，2012年1月25日確認

診療報酬請求事務能力認定試験ガイドライン

診療報酬請求事務を正しく行うのに必要な能力を認定するために、次に掲げる事項について試験を行う。

1 医療保険制度等

- (1) 被用者保険、国民健康保険、退職者医療、後期高齢者医療などについて、それぞれの保険者、加入者、給付、給付率等制度の概要についての知識
- (2) 給付の内容、すなわち現物給付及び療養費についての知識と、給付の対象外とされるもの、給付が制限されるものについての知識

2 公費負担医療制度

生活保護法、精神保健福祉法、障害者自立支援法、感染症法等法律に基づく公費負担医療制度及び特定疾患治療研究事業等によって患者の医療費負担が軽減される制度についての知識

3 保険医療機関等

- (1) 保険医療機関（保険薬局）の指定及び保険医（保険薬剤師）の登録についての知識
- (2) 特定機能病院、地域医療支援病院、療養病床等の規定と保険医療の取扱いについての知識

4 療養担当規則等

「保険医療機関（保険薬局）及び保険医（保険薬剤師）療養担当規則」及び「高齢者の医療の確保に関する法律の規定による療養の給付等の取扱い及び担当に関する基準」は保険医療又は後期高齢者医療を担当する場合に守るべきルールを規定しているが、その内容についての知識

（注）療担規則及び薬担規則並びに療担基準に基づき厚生労働大臣が定める揭示事項等（平成 18 年 3 月厚生労働省告示第 107 号）

5 診療報酬等

- (1) 点数表（医科、歯科、調剤）は保険医療における医療行為の料金表であり、診療報酬の算定にあたり種々の取決めがあるが、その算定方法についての知識

（注）ア）基本診療料の施設基準等（平成 20 年 3 月厚生労働省告示第 62 号）

イ）特掲診療料の施設基準等（平成 20 年 3 月厚生労働省告示第 63 号）

ウ）厚生労働大臣の定める入院患者数の基準及び医師等の員数の基準並びに入院基本料の算定方法（平成 18 年 3 月厚生労働省告示第 104 号）等を含む。

- (2) 入院時食事療養及び入院時生活療養の費用の額を算定するための知識

6 薬価基準、材料価格基準

保険医療で使用する医薬品及び医療材料の価格とその請求方法についての知識

7 診療報酬請求事務

診療報酬請求書及び診療報酬明細書を作成するために必要な知識とその実技

8 医療用語

診療報酬請求事務を行うために必要な病名、検査法、医薬品等の用語及びその略語の主なものの知識

9 医学の基礎知識

主要な身体の一部、臓器等の位置及び名称（解剖）、それぞれの機能（生理）、病的状態（病理）及び治療方法についての基礎知識

10 薬学の基礎知識

医薬品の種類、名称、規格、剤形、単位等についての基礎知識

11 医療関係法規

医療法による医療施設（病院、診療所等）の規定及び医師法、歯科医師法等の医療関係者に関する法律による医療機関の従事者の種類とその業務についての基礎知識

12 介護保険制度

保険者、被保険者、給付の内容等制度の概要についての知識

（3）資格制度・教育制度・就業環境の関係

表 4-10 に、医療事務技能審査試験と職場、教育、就業の関係を示す²⁵⁷⁾。

257 日本医療保険事務協会ホームページ 診療報酬請求事務能力認定試験案内、
<http://www.shaho.co.jp/iryojimu/>、2012 年 1 月 25 日確認

〈試験と職場の能力の関係〉

財団の役員として、医師等の団体である日本医師会、日本歯科医師会、日本薬剤師会、日本病院会、医療関連サービス振興会、教育提供団体である医療秘書教育全国協議会、教育提供・就業サービス提供団体であるニチイ学館、日本医療事務センター、資格試験運営団体である日本医療教育財団などが理事となっている²⁵⁸⁾。また、試験を適切に実施するため医師等の資格を有する試験問題作成委員が試験問題を作成し、同じく医師等の資格を有する者により別途構成される試験委員会により、試験問題の出題の適否、合格者決定や試験の運営などについて検討されている^{259) 260)}。

〈試験と教育制度の関係〉

日本医療保険事務協会は、医療関係の事務に従事する者等に対する診療報酬請求事務能力を評価・認定することを主たる事業として行っており、受験者のための教育機関や就業制度の事業は行っていない。受験生の8-9割は、専門学校の在校生である²⁶¹⁾。

他方、この資格制度を活用している日本医療事務センターの教育機関であるNIC教育講座では、医療事務講座学習者の資格取得ルートとして、講座終了→医療事務管理士技能認定試験→診療報酬請求事務能力認定試験を紹介している²⁶²⁾。つまり、同様の医療事務関係の資格であっても、内容や程度、職場での通用に程度の違いがあり、段階的に資格取得するこ

表 4-10 診療報酬請求事務能力認定試験に関係の深い教育・就業の仕組み

関連する仕組み	運営主体と運営の概要
資格	診療報酬請求事務能力認定試験 受験者数(2010 医科・歯科) 18,074人 平成6年(1994年)開始 財団法人 日本医療保険事務協会
教育	専門学校在校生 8-9割 NIC教育講座 段階的な資格取得 講座終了→医療事務管理士技能認定試験 →診療報酬請求事務能力認定試験
就業	関係する就業制度はない 各医療機関による評価

とが望ましいと考えられているようである。

258 日本医療保険事務協会ホームページ 役員構成, <http://www.shaho.co.jp/iryoujimu/>, 2012年1月25日確認

259 聞取調査分類 C4 日本医療保険事務協会

260 聞取調査分類 C5 日本医療保険事務協会

261 聞取調査分類 C3 日本医療保険事務協会

262 ニック教育講座ホームページ 医療事務資格試験の種類, http://www.29-4153.com/kouza/medical/iryoujimu/iryoujimu_08.php#r01, 2012年1月25日確認

〈試験と就職制度の関係〉

協会は合格者のための就業制度を運営していない。合格者の評価は、医療機関等が行うことになる²⁶³⁾。

第3節 本章の考察

ここまで、医療事務関連技能検定の運用状況を示してきた。こうした医療事務関連技能検定取得の社会的評価を高める活用方法を整理する。

1. 医療事務分野技能検定の特徴

今回対象とした3資格の年間受験者数は10万人弱であり、医療事務関連の労働者数は40万人弱である。40万人弱の労働者のうち技能検定取得者の割合は明らかではないが、そのうちの12% 50,000人の医事業務の受託・人材派遣を行っているニチイ学館の雇用者の95%がニチイ学館の卒業者であることなどを見ると、今回対象とした技能検定は医療事務関連の関係者から取得すべき技能検定として一定の期待がされていると言える。今回の調査では受験者からの期待を確認していないが、教育、就業制度を運用する機関からの期待には応えている状況が確認できた。ここまで示してきた医療事務関連技能検定の特徴をまとめると、次の点を指摘できる。

1.1. 診療報酬制度との関係が深く拡大が続く職域が対象であること

医療事務の仕事は診療報酬制度の整備、改定の経緯と強く結びついており、そうした制度の整備、改訂に伴い職域が広がっている。こうした職域の拡大に伴い、技能検定の種類、程度の分類が増えている。例えば診療報酬制度も出来高払いに基づく制度から診断群分類別の定額払い方式などに広がり、それぞれに対応した技能検定が設定されている。また、昭和50年代から医療機関の事務職員の職員数は増加しており、近年も増加が続いており、専門分野の拡大と職員数の増加は、ともに今後も続くことが予想される。

1.2. 女性のライフステージに合わせた就業の仕組みとの関係が深い職種であること

医療事務の職場に対する業務受託や人材派遣などの就業の仕組みが早くから確立し、技能検定や教育が就業の仕組みに組み込まれている。また、仕事の内容が分野ごとに明確で職場ごとの差が小さいことから、パートタイムの専門職を多くの職場間で融通しあうことができる。こうした就業の仕組みによって、子育てや家族の状況にさまざまな事情を持つ女性のライフステージに適応した職場が提供されている。

263 聞取調査分類 C2 日本医療保険事務協会

1.3. 職業に基づく必要から生まれた運営主体

今回検討した技能検定の運営主体はそれぞれ、教育訓練、就業に関する機関との連携が強い。

医療事務技能審査試験を運営するのは、厚生労働省職業能力開発局が設立を許可した日本医療教育財団であるが、その受験者の半数以上がニチイ学館の教育訓練講座の受講修了者であるし、ニチイ学館の業務受託・人材派遣事業の就労者の95%がニチイ学館の教育訓練講座修了者である。ニチイ学館は技能検定取得の社会的な評価を得るために、公的な団体である日本医療教育財団の技能検定を利用している。

一方、医療事務管理士技能認定試験の技能認定振興協会は教育と業務受託・人材派遣事業を行う日本医療事務センターの連結子会社である。ところで、診療報酬請求を所掌する厚生省による検討から診療報酬請求事務に関する資格と教育訓練の標準化の必要が示されて診療報酬請求事務能力認定試験が設定された。この技能検定は技能認定振興協会の医療事務管理士技能認定試験の次に取得するものと位置づけられることで、日本医療事務センターの教育訓練と結びつきを強くした。

つまり診療報酬請求事務という新たな制度が新たな職業を生み出し、これを担う民間の業務受託・人材派遣企業が、一定の能力を有する人材の必要から教育訓練を行い、その能力を認定する技能検定としてそれぞれの技能検定を利用している。

2. 医療事務分野技能検定取得の社会的な評価

2.1. 医療事務分野職業技能検定と職場で求められる能力

今回の調査対象とした資格は、その対象とする能力を試験の範囲として公表している。これをみると、医療事務技能審査試験と他の技能検定に部分的な違いが見られる。それは、「医事課患者対応」の部分である。医事課の業務にはさまざまな分野があるが、医療事務技能審査試験以外の技能検定は診療報酬請求に関する事務だけを対象としている。医療事務技能審査試験は「医事課患者対応」も含んでいる。これは、この試験が厚生労働省の技能審査認定事業の認定を受ける際に厚生労働省から指導を受けたものであった。その主旨は、一人の労働者が対応する職業の範囲を考慮するというものであった。医療事務管理士を運営している技能認定振興協会は、これと別に「ホスピタルコンシェルジュ」試験を実施しており、患者対応はこちらの試験で対応している。また、医療事務管理士技能認定試験と診療報酬請求事務能力認定試験の間では、レベルの違いが自覚されているようであった。

こうした状況は受験者の立場からすると、医療事務の職場にどのような能力が求められ、それぞれの技能検定を取得することでどのような能力が公証されるのか、処遇されるのか

をわかりやすく表現しているとはいいがたい。

他方で、教育や業務受託・人材派遣を運営する機関にとっては、それぞれの機関が選択している技能検定が、それぞれの機関が想定している職場で必要とされる職業能力のどの部分を公証しているのかは明らかで、それぞれの機関の教育訓練や職場配置などの目安にはなっている。つまり、技能検定に基づいて処遇する立場の企業や教育訓練機関には、職業に必要な能力と技能検定、技能検定取得と処遇は対応しているが、その対応は受験者にとってはわかりにくくなっている。

2.2. 医療事務分野技能検定取得者の社会的な評価

医療事務技能審査試験、医療事務管理士の受験者数が多い主要な要因は、技能検定取得者が医療事務の職場に就業する仕組みと結びついていることである。OJTでの指導が難しい体系的な診療報酬請求事務を、就業前に学習者の費用負担で教育機関で学習してもらう。学習の結果として技能検定を取得してもらう。技能検定を取得した人材を業務受託・人材派遣の対象者として処遇する。このような仕組みは、業務受託・人材派遣を行う企業にとっては初期の教育費用の負担を軽減できる都合のいいものだろう。このような就業の仕組みに教育訓練、技能検定が組み込まれており、技能検定取得者は採用や配置の場面で評価されているといえるだろう。

第4節 医療事務分野技能検定取得の社会的な評価を高める活用方法の結論

本章では民間で行われている各種の技能検定の取得の社会的な評価を高める活用方法の構造を検討してきた。その態様は、業務委託・人材派遣を行う企業による人材の配置、派遣の目安として技能検定を利用するものであった。

これは、一企業が社内の技能検定を目安に処遇を行うのと同様の仕組みといえる。このように技能検定にもとづいて処遇する背景には、再帰的な表現ではあるが、技能検定によって処遇することを前提に技能検定を設定してきた背景が存在する。つまり職業の誕生・発展、業務受託・人材派遣などの労働市場の誕生・発展、技能検定の誕生・発展が同時に進行したことと、技能検定をどのように利用するかを決めて強力に推進したプレーヤー（業務委託・人材派遣を行う企業）が存在したことによる。

医療事務関連の技能検定を一企業内の中ではなく別の団体で実施することになったのは、顧客の信頼を得るためであった。つまり、受託する業務や派遣する人材が高い能力を有する技能検定取得者であることを顧客に示すことで、受注を勝ち取ろうと意図したものであった。このときに示す技能検定が社内の資格ではなく、公的に認められた技能検定であることを望んだのであった。

ただし医療事務関連分野では近似した仕事の範囲を対象として複数の団体が運営する技能検定が存在する状態になっている。それらの技能検定は業務受託・人材派遣を担う企業ごとの関連組織が設定している。

このような状況は、医療事務分野に入職する労働者にはわかりにくいものだ。いずれの技能検定を取得し、いずれの業務受託・人材派遣企業で就業を目指すことが自身にとって有利なのか等に関する情報が存在しなければ、その選択は難しい。一方の技能検定を取得すれば、他方でも認められるのであれば、こうした不安は軽減できるだろう。このような課題も存在するが、医療事務関連分野の技能検定は公権力による就業制限によらず就業の仕組みと結びつくことで、その就業の仕組みの範囲内で社会的に評価されるものとなっていた。

第5章 イギリスの職業資格

第1節 本章の関心と目的

ここまで日本における職業資格の活用方法を見てきた。多様な活用方法が見られるが、関係者間で職業資格がどのようなもので、どのように活用するのかという合意が形成されない中で、それぞれの考えにしたがって活用しているように見えた。それは職業資格毎に異なるだけでなく、ひとつの職業資格に対しても運営団体、教育訓練機関、企業、学習者といった関係者間でも異なるものだった。

これに対してイギリスの職業資格は、柳田(2004)が整理している²⁶⁴⁾ように「標準化」され、企業、企業団体、資格運営団体、教育訓練機関、学習者が同じ目的で活用している。そこで本章では、イギリスの職業資格、特に職場での職業の経験をもとに取得する NVQ (National Vocational Qualification 以下「NVQ」という。)と、NVQ の取得を中心とする徒弟訓練の仕組みを整理する。イギリスでは NVQ をはじめ、徒弟訓練で取得する各種の職業資格は就業制限を伴うものではないにもかかわらず、ある職種への入職を希望するものが対応する資格を取得することや、入職にあたって徒弟訓練を受け資格取得を目指すことが一般化されている。こうした状況が生まれてくる歴史的な背景は、例えば Kathleen Thelen(2010)²⁶⁵⁾等に詳しい。しかし、多くの関係者が、資格が有用である、つまり採用や処遇、職業能力形成の基準として資格を利用することが合理的であると判断する仕組みの全体構造は、必ずしも明らかにされていない。

イギリスでは、欧州資格枠組(European Qualification Framework 以下「EQF」という。)が設定される以前から、全国資格枠組(National Qualification Framework 以下「NQF」という。)を設定して各種の資格を NQF に位置づけた。また、職業資格取得を目標とする新たな徒弟訓練(Modern Apprenticeship)を制度化した。新たな徒弟訓練は、それまで行われていた伝統的な徒弟訓練を再編した制度である。新たな徒弟訓練は、学習する内容を徒弟訓練の基準に沿ってあらかじめ計画する。徒弟訓練の基準は全国資格枠組みに設定された NVQ を中心とした各種の資格を組み合わせで設定している。徒弟訓練の参加者は、この基準に沿って企業の職場で仕事を経験する中で NVQ や他の資格を取得する。新たな徒弟訓練はイギリスで広く受け入れられている職業訓練の形態のひとつである。

新たな徒弟訓練の制度的な成熟、訓練分野とレベルが広がることで、イギリスでは、職業資格が教育機関、訓練生、職業資格取得者を雇用する企業に、広く受け入れられているように見える。ここでいう広く受け入れられるとは、採用や処遇、職業能力形成の基準として資格を利用しているように見えるという意味である。

264 後述 第7節3. NVQ の標準化に関する論考

265 Kathleen Thelen(2010): How Institutions Evolve, Cambridge University Press

本章の目的は、このように受け入れられているように見えるイギリスの職業資格、特に NVQ が、各関係者間で合意される背景にある制度上の仕組みを明らかにすることである。このことによって、日本の職業資格が、関係者間でどのように使うのかが合意されていない状況の背景を明らかにできると考える。

第2節 本節の調査

本章では、以下の期間、対象に対して実施した NVQ の運用に関する聞き取り調査と、聞き取り調査の前提にしたインターネット調査の結果を整理する。聞き取り調査は 2001 年と 2004 年に実施した。本章では 2 つの調査を 2001 年調査、2004 年調査と呼ぶ。2001 年調査は、「JIL 資料シリーズ 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²⁶⁶⁾」に報告している。また 2004 年調査は「製造業における熟練労働者のキャリア・ディベロップメントに関する国際比較²⁶⁷⁾」に報告している。必要に応じて同報告および報告の元データとなるそれぞれの調査での聞き取り調査の結果を引用する。

イギリスでは、頻繁に制度変更が行われている。そのため、2001 年調査、2004 年調査を基礎として、現在の制度を、2016 年時点のインターネット調査をもとに追加する。この調査を 2016 年調査と呼ぶ。

2001 年調査の対象と調査機関 2001 年 12 月 9 日～20 日

種別	訪問先	面談者
中央行政機関	DfES (Department for Education and Skills) 教育技能省	Key Skills 専門担当者 NVQ 専門担当者
行政執行機関	QCA (Qualification and Curriculum Authority) 資格・教育課程局	担当者 2 名
行政執行機関	ALI (Adult Learning Inspectorate) 成人教育訓練監察局	担当者 2 名
行政執行機関	LSC (Learning and Skills Council) 教育・技能委員会	担当者
職種別訓練協会	EMTA 機械・エンジニアリング分野	担当者
職業資格認定機関	EAL (SEMTEA) 機械・エンジニアリング分野	担当者
職種別訓練協会	CITB 建設分野訓練協会	担当者 3 名
職業資格認定機関	CITB-AB 建設分野訓練協会	担当者
教育訓練プロバイダー	ATG (機械・エンジニアリング分野)	事業所責任者 技術訓練部門長

266 郡山力郎, 新井吾朗, 稲川文夫, David Marsden, 西澤弘, 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 資料シリーズ No. 127, 日本労働研究機構

267 平沼高, 新井吾朗, 田中喜美, 谷口雄治, 柳田雅明, 夏目達也, 堀内達夫, 田中萬年, 大串隆吉, 山崎昌甫 (2015): 製造業における熟練労働者のキャリア・ディベロップメントに関する国際比較研究 課題番号 13301013 平成 13 年度～平成 16 年度科学研究費補助金 (基盤研究 (A)) (1) 研究成果報告書, 研究代表者 平沼高

		資格内部監査者 EAL 資格外部監査者
徒弟訓練実施企業	Moeller 社	事業所責任者 徒弟訓練生
徒弟訓練実施企業	TTL 社	事業所責任者 徒弟訓練生

2004 年調査の対象と調査機関 2004 年 9 月 20 日～23 日

種別	訪問先	面談者
徒弟訓練実施企業	HONDA INSTITUTE	技術指導員 指導部門責任者 所長補佐
教育訓練プロバイダー	ATG(機械・エンジニアリング分野)	指導部門責任者
徒弟訓練実施企業	SIEMENS Busbar trunking Systems LTD. (2001 年に訪問した Moeller 社)	人材開発部門担当者 徒弟訓練生

なお調査対象の表示は、個人名は掲載せず、同意を得られた範囲で団体名、職名までを掲載する。なお調査対象の表示は、個人名は掲載せず、同意を得られた範囲で団体名、職名までを掲載する。調査対象は、各制度に関する行政上の担当者、および制度を利用している学校、企業の管理者および担当者とした。

第 3 節 イギリスの職業資格制度

1. イギリスの職業資格枠組み

2001 年調査の際、イギリスは表 5-1 のような NQF を設定していた²⁶⁸⁾。NQF では、資格を一般資格、職業関連資格、職業資格の 3 分野にわけ、相互に 6 レベルで比較できるように

表 5-1 調査時の全国資格枠組(National Qualification Framework)

レベル	一般資格	職業関連資格	職業資格
レベル 5	高等レベル		NVQ レベル 5
レベル 4			NVQ レベル 4
レベル 3	GCE-A レベル	職業 A レベル 上級 GNVQ	NVQ レベル 3
レベル 2	GCSE グレード A-C	中級 GNVQ	NVQ レベル 2
レベル 1	GCSE グレード D-G	初級 GNVQ	NVQ レベル 1
エントリーレベル	学力証明		

していた。

268 稲川文夫, 樋口英夫(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 資料シリーズ No. 141, 労働政策研究・研修機構

一般資格は、一般の学校で取得する歴史、数学、国語等の科目に対応する資格である。一般に高校卒業時に GCE-A レベルを取得することで、大学入学資格を取得できる。職業関連資格は、職場での訓練や経験を問わずに行われる資格試験への合格や職業に関係する生涯学習機関で学習することで取得する、職業に関連する資格である。NVQ は、職場で職業経験を積む徒弟訓練を受けることで取得する資格である²⁶⁹⁾。こうした枠組みを設定する必要があった背景は、(1)「学業、職業両面において無資格のスクール・リーバーをいかに就業に結び付けるかは歴代政権の共通課題であった。」「産業界からは、「高度化・近代化する企業現場の労働者の職業能力を認可し開発する新しい発想による教育訓練システムが必要ではないか」という強い要望があった。」と説明されている²⁷⁰⁾。

NQF はその後、EQF への対応を考慮したレベルの修正、学習時間を単位に区分する方法で 1 つひとつの資格のサイズを相互に比較できる仕組みの採用を経て、Qualification Credit Framework(以下「QCF」という。)と呼ばれる枠組みが使われるようになった。さらに、表 5-2 に示す、資格のサイズが混在するが資格ごとのサイズ(award、certificate、diploma など)を明記する新たな枠組み Regulated Qualifications Framework(以下「RQF」という。)²⁷¹⁾に変更された²⁷²⁾。RQF は 2015 年 9 月 1 日に発効し、2017 年 12 月 31 日に完全施行に移行した²⁷³⁾。初期の NQF から、レベルを修正した NQF²⁷⁴⁾、資格のサイズ(主として学習に必要な時間)に基づく枠組みとした QCF²⁷⁵⁾については、すでに多くの先行研究があるので、ここでは扱わない。

表 5-2 RQF で示されたイギリスの全国資格枠組 (RQF:Regulated Qualifications Framework)

Level	RQF examples	FHEQ example
Entry	<ul style="list-style-type: none"> - Entry level certificate - Entry level Skills for Life - Entry level award, certificate and diploma - Entry level Functional Skills - Entry level Foundation Learning 	
1	<ul style="list-style-type: none"> - GCSE (grades D-G) - Key Skills level 1 - NVQ level 1 - Skills for Life level 1 	

269 前掲書 266, p. 26

270 前掲書 266, p. 26

271 GOV.UK Compare different qualifications, <https://www.gov.uk/what-different-qualification-levels-mean/compare-different-qualification-levels>, 2016.06.29 確認

272 Ofqual: After the QCF: A New Qualifications Framework Decisions on Conditions and Guidance for the Regulated Qualifications Framework (RQF) Ofqual/15/5777, Ofqual, 2015.9

273 Ofqual: Completing the Introduction of the Regulated Qualifications Framework (RQF), R056/2017, Ofqual, 2017.8.1

274 例えば、柳田雅明・新井吾朗(2007), 熟練工養成の国際比較, ミネルヴァ書房, p. 79

275 例えば、谷口(2014), p. 139 前掲書 268, p. 16

	<ul style="list-style-type: none"> - Foundation diploma - BTEC award, certificate and diploma level 1 - Foundation Learning level 1 - Functional Skills level 1 - Cambridge National level 1 	
2	<ul style="list-style-type: none"> - GCSE (grades A*-C) - Key Skills level 2 - NVQ level 2 - Skills for Life level 2 - Higher diploma - BTEC award, certificate and diploma level 2 - Functional Skills level 2 - Cambridge National level 2 - Cambridge Technical level 2 	
3	<ul style="list-style-type: none"> - AS and A level - Advanced Extension award - Cambridge International award - International Baccalaureate - Key Skills level 3 - NVQ level 3 - Advanced diploma - Progression diploma - BTEC award, certificate and diploma level 3 - BTEC National - Cambridge Technical level 3 	
4	<ul style="list-style-type: none"> - HNC - Certificate of higher education - Key Skills level 4 - NVQ level 4 - BTEC Professional award, certificate and diploma level 4 	<ul style="list-style-type: none"> - Certificate of higher education - HNC
5	<ul style="list-style-type: none"> - HND - NVQ level 4 - Higher diploma - BTEC Professional award, certificate and diploma level 5 	<ul style="list-style-type: none"> - Diploma of higher education - Diploma of further education - Foundation degree - HND
6	<ul style="list-style-type: none"> - NVQ level 4 - BTEC Advanced Professional award, certificate and diploma level 6 	<ul style="list-style-type: none"> - Bachelor's degree - Graduate certificate - Graduate diploma
7	<ul style="list-style-type: none"> - BTEC Advanced Professional award, certificate and diploma level 7 - Fellowship and fellowship diploma - Postgraduate certificate - Postgraduate diploma - NVQ level 5 - BTEC Advanced Professional award, certificate and diploma level 7 	<ul style="list-style-type: none"> - Master's degree - Postgraduate certificate - Postgraduate diploma
8	<ul style="list-style-type: none"> - NVQs level 5 - Vocational qualifications level 8 	<ul style="list-style-type: none"> - Doctorate

RQF では、2001 年調査の時点では一般資格に例示されていた GCSE、職業関連資格に分類されていた BTEC award などの GNVQ、職業資格に分類されていた NVQ を 1 つの枠 RQF にま

とめ、高等教育の資格を FHEQ の枠にまとめて相互に比較できるようにしている。これは、LSC に対する 2001 年調査時に、「GCSE に比べて GNVQ、NVQ が一段低くみられる現状がある。これらが同等にみられるような取り組みを DfES、QCA とともに進めようとしている²⁷⁶⁾」との発言があったことを反映していると考えられる。つまり、一般資格、職業関連資格、職業資格という枠をなくすことで、それぞれが等価な職業資格に見えるようにしているものと考えられる。

また、RQF では QCF で導入した資格の大きさを表現するために、各資格にサイズ TQT: Total Qualification Time と GL/GLH: Guided Learning Hours を表示することを求める²⁷⁷⁾とともに、RQF 各レベルを表 5-3 のように定義している²⁷⁸⁾。

表 5-3 RQF のレベル表現

Level	知識項目(を有する者は)	技能項目(を有する者は～ができる)
Entry 1	最も基礎的な業績、あるいは身近な環境に関連する知識と/あるいは理解を利用し始めるまで、連続的に進歩する	最も基礎的な業績、あるいは身近な環境に関連する技能を利用し始めるまで、連続的に進歩する。
Entry 2	対象に関する基礎的な知識を持ち/あるいは理解していて、そして/または、単純で、よく知られた作業を実行でき；そして活動を完了するために必要な、単純な手順を知っている。	単純で、よく知られた仕事と作業を実行できる。仕事と作業を完了するために、指示に従うか、練習した手順を使う。
Entry 3	よく知られ、構造化された作業と活動を行うための基礎知識があり理解している；そしてよく知られ、構造化された作業と活動の手順の基礎知識があり、理解している。	よく知られ、構造化された作業と活動を実行する。自身と第三者のために、行動の結果を認識する。
L1	対象に関する基本的な事実、知識と/あるいは明確で型通りの作業を完了するための事実、手順、アイデアと、単純な問題の所在の知識を有している。また、学習または仕事の分野に関する情報の多面性を意識している。	活動を完結するための明瞭で、型通りの作業と手順の認知と技能をつかう。関連する情報を選択し使う。活動が効果的であったかを明らかにする。
L2	対象に関する明確な作業を完了し、簡単な問題を扱うための学習または仕事の分野の事実、手順とアイデアの知識があり、理解している。関連情報とアイデアを解釈できる。学習または仕事の分野に関する広範囲の	明瞭で一般には型通りの仕事を完結し、簡単な問題を扱うために、適切な認知と実的な技能を選択し使う。活動のために、関連する情報を明確にし、収集し、使う。それまでの活動が、どれくらい効果的であった

276 LSC への開取調査の結果，2001.12

277 前掲書 272, p. 3

278 Ofqual(2015): Qualification and Component Levels Requirements and Guidance for All Awarding Organisations and All Qualifications Ofqual/15/5774

	情報を意識している。	かを明らかにする。
L3	対象となる分野の仕事の、作業を完了する、明瞭だがときには複雑で型通りとは限らない問題を扱うための事実、手順、理論の知識があり、理解している。 関連情報とアイデアを解釈し、評価できる。 学習または仕事の分野の性質を意識している。 学習または仕事の分野の中で、異なった視点、アプローチを意識している。	明瞭だが複雑で、単純作業の繰返しではない問題を扱うために、適切な認知と実際的な技能、手法と手順を識別して選択し、使う。 活動のために適切な調査を行う。 方法と活動がどれくらい効果的であったかを見直す。
L4	対象となる分野で、明瞭だが、複雑で、型通りでない問題を扱うための、実際的で、理論的、専門的な知識があり、理解している。 関連する情報とアイデアを分析、解釈して、評価できる。 学習または仕事に近接する分野の性質を意識している。 学習または仕事の分野を異なる視点からの理解に基づいて意識するか、アプローチする。	よく知られて明瞭だがときに複雑で型通りではない問題を扱い、作業するための情報を得るための、適切な認知と実際的な技能を識別、改変し、使う。 方法、活動と、その結果の効果と適切さを見直す。
L5	対象となる分野で、概要だけを定義される複雑な作業を進める方法を作り出すための、実際的で、理論的、技術的な知識があり、理解している。 関連する情報、概念とアイデア理念を分析、解釈、評価できる。 学習または仕事の分野の性質と範囲を意識している。 異なる視点、アプローチ、流派、推論とその背景を理解している。	おおよそ明確で複雑な問題を扱うための適切な手法、認知と実践的な技能を決定、改変し、使う。 活動のために、関連する研究、開発を行う。 活動と手法、結果を評価する。
L6	対象となる分野で、相互に作用する要素が存在する作業を進める方法を作り出すために、先進的で実践的、概念的、技術的な知識をがあり、理解している。 異なる視点、アプローチ、流派と、それらの基礎となる理論を理解している。 複雑な情報、概念、アイデアを批判的に分析、解釈、評価できる。	定義の明確さが制限され、相互に作用する多くの要素を含む問題を扱うため、適切な手法と高度な認知と実践的な技能を決定、洗練、改変し、使う。 活動のために関連する調査、開発を使い、必要な場合は計画する。 活動、手法と結果、そこからの示唆を評価する。
L7	対象となる分野で相互作用する多くの要素が存在する作業を進める方法を作り出すために、実践的で、概念的、技術的な知識と理解を再定義して使える。 修正された概念を作り出すために、複雑な情報、概念、理論を批判的に分析、解釈、評価できる。 学習や仕事的位置けられている、より広範な分野の状況を理解している。 学習や仕事の分野の、最新の開発状況を理解している。 異なる理論的、方法論的な視点が学習や仕事の分野に与える影響を理解している。	相互に作用する多くの要素を含む問題の状況を概念化して、専門的な技能を使う。 適切な手法と接近方法を決定し、使う。 仕事や学習領域の変更を作り出すための調査と開発、または戦略的な活動を計画し、実行する。 活動、手法と結果と、そこからの長期・短期の示唆を批判的に評価する。

L8	<p>相互作用する多くの複雑な一部は明らかではない要素が存在する状況を前進させる手段を創造する、独創的で実地的な概念あるいは技術的な理解を開発する。</p> <p>あたらしい知識や理論を作り出すために、複雑な情報、概念、理論を批判的に解析、解釈、評価する。</p> <p>知識あるいは仕事的位置している分野より広い状況を理解し、再概念化する。</p> <p>独自の知識と思考することによって、知識や仕事の分野を拡張する。</p> <p>異なる分野の理論的、方法論的な視野と、それらが知識と仕事の分野にどのように影響するかについての必須の知識を練習する。</p>	<p>相互に作用する多くの複雑な要素を含む問題の状況を概念化して、高度で専門的な技能と技術を使う。</p> <p>適切な手法と接近方法を定式化して、使う。</p> <p>仕事や学習領域を拡張し、重要な変更を作り出すための調査と開発、または戦略的な活動を計画し、開始し、実行する。</p> <p>活動、手法、結果と仕事や学習分野とその広範な状況に対する長期・短期の示唆を批判的に評価する。</p>
----	--	---

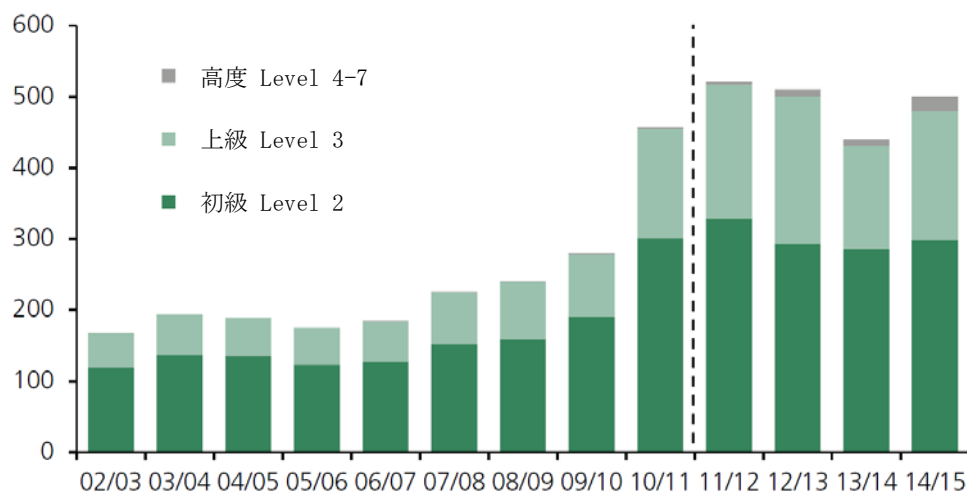
2. イギリスの徒弟訓練の実施状況

図 5-1 レベルごとの徒弟訓練の開始人数は、イングランドで 2002 年から 2015 年までのそれぞれの年度に徒弟訓練を開始した人数を示している²⁷⁹⁾。また、取得する資格のレベルを示している。縦軸の単位は(千人)である。Intermediate は、GCSE と同等レベル(後期中等教育各科目の A-C レベル程度)の Level 2 資格を取得するコースである。Advanced は、A-Level と同等レベル(高等教育入学資格程度)の Level 3 資格を取得するコースである。Higher Apprenticeships は、Level 4 以上の資格を取得するコースである。

279 Jeanne Delebarre(2015), Apprenticeship Statistics:England(1996-2015), BRIEFING PAPER
HOUSE of COMMONS LIBRARY Number06113, pp.8-9

イングランドの 2015 の人口は、54 百万人であり²⁸⁰⁾、2016 年 2-4 月の労働人口は 3,100 万人である²⁸¹⁾。これに対して 2014-5 年に徒弟訓練を開始したものは約 50 万人であり、労働力人口の 1.6%が徒弟訓練を開始している。日本と比較した場合、6,598 万人の労働力人口

レベル別-徒弟訓練(Apprenticeship)開始人数、イングランド、2002-3 (千人)



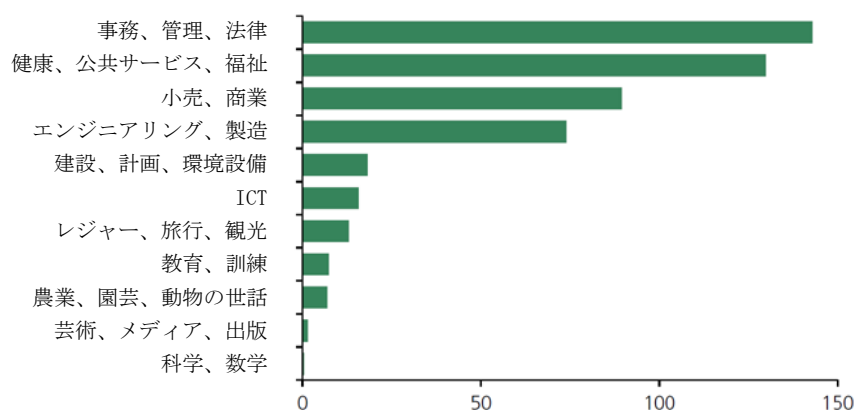
Apprenticeship Statistics:England(1996-2015) p.9 より転載

図 5-1 レベルごとの徒弟訓練の開始人数

280 Office for National Statistics (2015): Statistical bulletin, Population Estimates for UK, England and Wales, Scotland and Northern Ireland: mid-2015

281 Office for National Statistics (2015): Employment and employee types A01, Summary of labour market statistics

分野別-徒弟訓練(Apprenticeship)開始人数、イングランド、2014-15（千人）



Apprenticeship Statistics:England(1996-2015) p.10 より転載

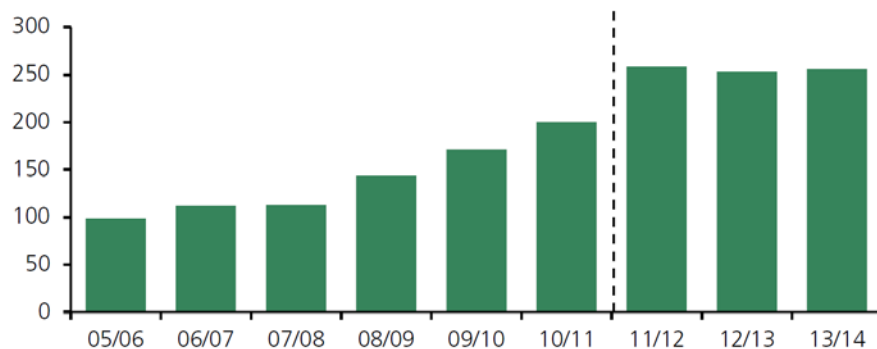
図 5-2 職業分野ごとの徒弟訓練の開始人数

に対して²⁸²⁾、毎年1学年分117万人²⁸³⁾の学校卒業者が労働市場に参入すると仮定すると1.7%であるが、この人数に匹敵する人数が徒弟訓練を開始していることになる。

また、徒弟訓練の平均的な期間を3年程度と考えれば、常時労働人口の5%すなわち職場の20人に1人が、常に徒弟訓練を受けていることになる。このようにイギリスでは、徒弟訓練で職業資格の取得を目指すルートが一般的であることがうかがわれる。

レベル別の内訳は、2009-10年にはIntermediate 191,000だったものが、2014-5年には298,000人になっている。またAdvanceは、88,000人から182,000に増えており、Higher

徒弟訓練(Apprenticeship)修了者数、イングランド、2005-06（千人）



Apprenticeship Statistics:England(1996-2015) p.14 より転載

図 5-3 徒弟訓練の修了者数

282 総務省統計局(2017)；平成27年度 労働力調査年報 I 基本集計 I-A-第1表 就業状態、主な活動状態別人口

283 学校基本調査(2017)：平成27年度 卒業後の状況調査 中学校 表番号229の中学校の卒業生数

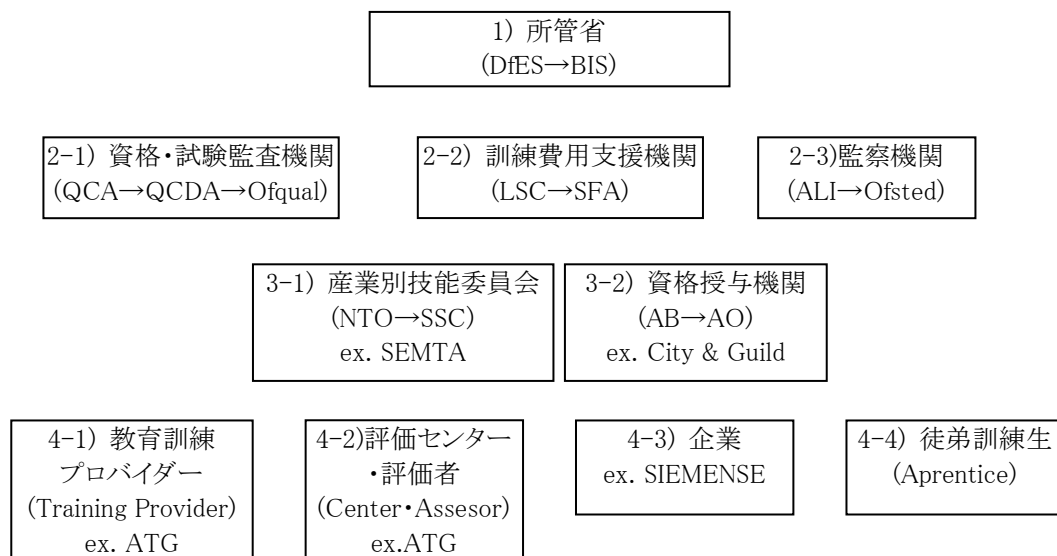


図 5-4 NVQ を支える基本的な枠組み

ベルも 2,000 人から 20,000 人に増えている²⁸⁴⁾。順調に受講者を増やしている。

図 5-2 は、職業分野ごとの徒弟訓練の開始人数を示している。ビジネス・管理・法などのホワイトカラー職種が最も多く、健康、販売、機械エンジニア分野などが続いている²⁸⁵⁾。

図 5-3 は、徒弟訓練を修了した人数を表している²⁸⁶⁾が、必ずしも図 5-1 の開始人数に対応しているわけではなく、かなりの脱落者が存在することが推測される。つまり、徒弟訓練に入れば自動的に職業資格が得られるのではなく、一定の能力を修得しなければ認定されない、実質的な職業能力形成のルートになっている。

第 4 節 イギリスの職業資格 (NVQ) と徒弟訓練の仕組み

1. NVQ と徒弟訓練を担う機関の枠組み

NVQ は 1986 年に発足したが、その後、繰り返し制度変更を受けている。しかし、その基本的な枠組みは大きく変化せず、NVQ を支える各種の仕組みを担う機関が改組によって名称の変更を繰り返している。そこで本節では、NVQ を支える基本的な枠組みを示す。まず本項では、NVQ を支える機関の構成を示す。

図 5-4 に NVQ を支える機関を示す。図に示すように NVQ は 4 層の機関、関係者で構成されている。最上位は政府の省である。第 2 層 2-1)～2-3) は、省の外郭団体(executive

284 前掲書 279, p. 9

285 前掲書 279, p. 10

286 前掲書 279, p. 14

agency)、又は政府(省)に所管されない政府機関(non-ministerial department)である。第3層 3-1)～3-2)は政府に認定されて、各職種の NVQ 設定の具体的な作業をする民間団体である。第4層 4-1)～4-4)は、NVQ を活用する関係者である。以下に、それぞれの役割を説明する。

1) 所管省: Department for Business Innovation and Skills(以下「BIS」という。)

NVQ、徒弟訓練は、国が設定した制度で、省が所管している。国は主に制度全体の枠組み作りと予算の確保を行っている。2001 年調査時は Department for Education and Skill(以下「DfES」という)が所管していた²⁸⁷⁾が、現在は BIS が所管している^{288) 289)}。

2-1) 資格・試験監査機関: The Office of Qualifications and Examinations Regulation(以下「Ofqual」という。)

資格・試験監査機関は、民間の団体である資格授与機関(後述(3-2))が設定する資格を公認する機関である。2001 年調査時は Qualifications and Curriculum Authority(以下「QCA」という。)であった²⁹⁰⁾が、現在は、Ofqual である。Ofqual は Apprenticeships, Skills, Children and Learning Act 2009 (現在は Education Act 2011)に基づいて QCDA を改組して 2010 年に設置された、省による所管のない政府機関である。NVQ だけでなく、GCSE など一般教育の資格の公認も行う^{291) 292)}。

2-2) 訓練費用支援機関: Skills Funding Agency(以下「SFA」という。)

成人教育に要する費用を教育訓練機関や企業に給付する機関である。2001 年調査時は Learning and Skill Council(以下「LSC」という。)であった²⁹³⁾が、現在は SFA である。SFA は、BIS の外郭機関である^{294) 295)}。

2-3) 監察機関: Office for Standards in Education, Children's Services and Skills(以下「Ofsted」という。)

教育訓練機関の質を高めるため、教育訓練機関の評価を行う機関である。2001 年調査時

287 前掲書 266, p. 8

288 天瀬光二, 瀬水ゆきの, 中道麻子, 飯田恵子, 山崎憲, 載秋娟, 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— JILPT 資料シリーズ No. 102, 労働政策研究・研修機構, p. 25

289 BIS HP About us, <https://www.gov.uk/government/organisations/department-for-business-innovation-skills/about>, 2016. 7. 15 確認

290 前掲書 266, p. 9

291 前掲書 288, pp. 25, 35-38

292 Ofqual HP, <https://www.gov.uk/government/organisations/ofqual>, 2016. 7. 15 確認

293 前掲書 266, p. 10

294 前掲書 288, p. 24

295 SFA HP, <https://www.gov.uk/government/organisations/skills-funding-agency>, 2016. 7. 15 確認

は ALI: Adult Learning Inspectorate だった²⁹⁶⁾が、現在は、Ofsted である²⁹⁷⁾。Ofsted は Education and Inspections Act 2006 に基づいて設置されている、省による所管のない政府機関である。

3-1) 産業別技能委員会: Sector Skills Council (以下「SSC」という。)

産業別技能委員会は、各産業の技能形成を促進する雇用者が主導する組織である。産業別の職種毎の職業能力標準(National Occupational Standard (以下「NOS」という。))を開発し、徒弟訓練のカリキュラム(Apprenticeship Framework)を開発する。2001 年調査時は National Training Organization(以下「NTO」という。)だった²⁹⁸⁾が、現在は、SSC である²⁹⁹⁾。

SSC は産業別に設定されている。その連盟である Federation for Industry Sector Skills & Standards に参加している SSC は 21(この内 5 は、Sector Skills Bodies³⁰⁰⁾)である³⁰¹⁾。SSC が関連する職種は、イギリスの労働人口の 90%をカバーし、55 万以上の雇用主と関係を持っている。例えば、SEMTA(科学、エンジニアリング、製造業)³⁰²⁾、IMI(自動車販売業)³⁰³⁾などが SSC である。

3-2) 資格授与機関: Awarding Organisation(以下「AO」という。)

資格授与機関は、各種の資格を設定して受験者に提供している民間団体である。産業別技能委員会 SSC(前述(3-1))が設定した職業能力標準 NOS を NVQ として設定し、Ofqual(前述(2-1))の公認を受ける。2001 年調査時は Awarding Body(以下「AB」という。)と呼ばれていた³⁰⁴⁾が、現在は、AO である³⁰⁵⁾。例えば City & Guild³⁰⁶⁾、EAL³⁰⁷⁾などがある。

4-1) 教育訓練プロバイダー: Training Provider

イギリスの徒弟訓練は、主に職場で仕事を経験することで取得する NVQ と、職場外での学習で取得する職業関連資格や一般資格を組み合わせ、資格を積み上げることで訓練を進める。職場外での学習機会を提供する教育訓練機関が教育訓練プロバイダーである。多くの企業と関係を持つ組織、徒弟訓練に限らずさまざまな継続教育を実施する組織、企業が自身の従業員教育を実施するための組織などがある。

296 前掲書 266, p. 9

297 前掲書 288, p. 24

298 前掲書 266, p. 9

299 前掲書 288, pp. 24, 40

300 FISSS HP Members Directory, <http://fisss.org/sector-skills-council-body/directory-of-sscs/>, 2016. 7. 15 確認

301 FISSS HP About us, <http://fisss.org/about-us/>, 2016. 7. 15 確認

302 SEMTA HP, <http://SEMTA.org.uk/>, 2016. 7. 15 確認

303 IMI HP, <http://www.theimi.org.uk/>, 2016. 7. 15 確認

304 前掲書 266, p. 9

305 前掲書 288, pp. 24, 25, 38

306 City & Guild HP, <http://www.cityandguilds.com/>, 2016. 7. 15 確認

307 EAL HP, <http://eal.org.uk/>, 2016. 7. 15 確認

教育訓練プロバイダーは徒弟訓練全体の管理、すなわち学習を計画し訓練の進捗を管理する役割を果たす場合と、徒弟訓練の一部である職場外での学習機会を提供するだけの役割を果たす場合とがある。徒弟訓練全体を管理する教育訓練プロバイダーは、企業からその従業員に対する徒弟訓練の管理を依頼される場合と、自ら徒弟訓練生を募集して NVQ を取得するための仕事を経験する職場を設定し、職場外の学習を計画する場合がある。

職場外の学習をその教育訓練プロバイダーが自身で実施する場合もあるが、他の教育訓練プロバイダーに依頼する場合もある³⁰⁸⁾。

2001 年調査、2004 年調査で訪問した Ayresbury Training Group (以下「ATG」という。)は、Ayresbury 地域の企業共同体が設立した教育訓練プロバイダーであり、同調査で訪問した Moeller 社、TTL 社の徒弟訓練生を募集し、それぞれの企業で行われる徒弟訓練の進捗を管理している。

4-2) 評価センター・評価者： Center・Assesor

評価センターは、資格授与機関(前述(3-2))の認可を受けて受験者の能力を評価する機関である。評価センターに評価者がおり、受験者の能力を評価する。評価センター・評価者は資格授与機関が設定する NVQ の評価基準、評価方法に従って評価を実施し、評価結果を資格授与機関に通知して認定されることで資格が授与される。評価者は単に評価するだけでなく、受験者が資格を取得するための能力を高めるために経験すべき仕事を経験できる職場を企業と調整するなど、徒弟訓練の進捗の調整も行う。

評価センターは、教育訓練プロバイダーに資格の種類毎に設定される。例えば ATG が行う徒弟訓練 MECHANICAL MACHINING & CNC ENGINEER に関して、ATG は City & Guild の Center になっている³⁰⁹⁾。

4-3) 企業

徒弟訓練生を受け入れる企業である。企業が自社の従業員募集を徒弟訓練生の募集としておこなう場合、既存の従業員に対して徒弟訓練を実施する場合、教育訓練プロバイダーが募集した徒弟訓練生を企業に派遣する場合とがある。

2004 年調査の HONDA INSTITUTE は自社で徒弟訓練生を募集した事例であり、2001 年調査の Moeller 社、TTL 社は教育訓練プロバイダーが募集した徒弟訓練生を受け入れた事例である。

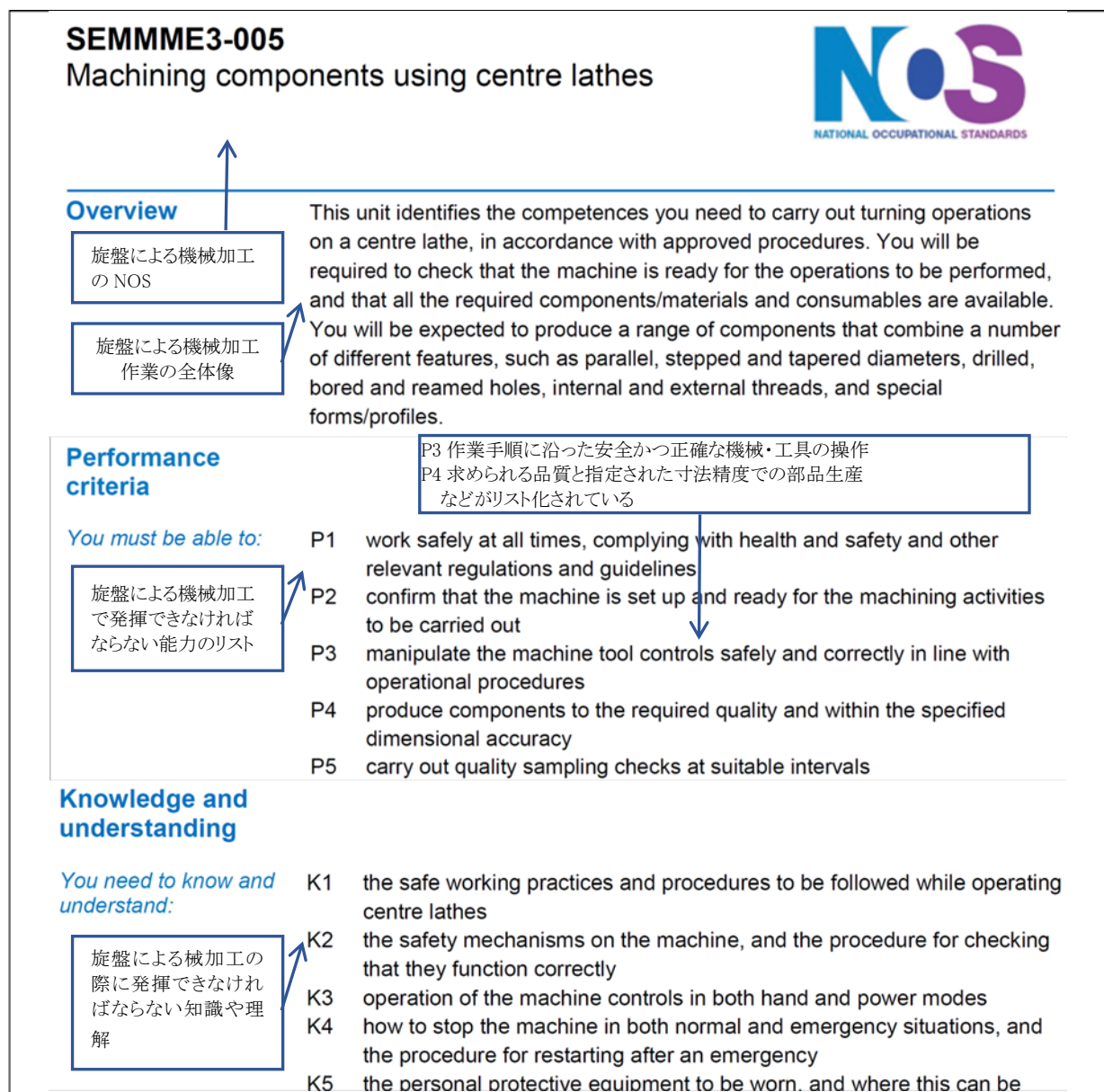
4-4) 徒弟訓練生

徒弟訓練生は、徒弟訓練制度に基づいて訓練を受ける訓練生である。企業が徒弟訓練生を募集する場合、既存の従業員に対して徒弟訓練を実施する場合と、教育訓練プロバイダーが

308 2001 年調査での ATG への聞き取り調査結果による

309 ATG training APPRENTICESHIPS MECHANICAL MACHINING & CNC ENGINEER HP, <http://www.atg-training.co.uk/apprenticeships/mechnical-machining-cnc-engineer.html>, 2016.7.25 確認

募集する徒弟訓練に応募して訓練生になる場合がある。2001 年調査の徒弟訓練実施企業である Moeller 社、TTL 社で徒弟訓練を受けている Mr. Adnrew Bradbury (以下「アンドリュー氏」という。)、Mr. Shone は、教育訓練プロバイダーである ATG が募集した徒弟訓練に応募し、それぞれの企業で徒弟訓練を受けていた。



Additional Information	
<p>Scope/range related to performance criteria</p> <p><i>You must be able to:</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ensure that you apply all of the following during the machining activities: <ol style="list-style-type: none"> 1.1 obtain and use the appropriate documentation (such as job instructions, drawings, quality control documentation) 1.2 adhere to procedures or systems in place for risk assessment, COSHH, personal protective equipment and other relevant safety regulations and procedures to realise a safe system of work 1.3 ensure that machine guards are in place and correctly adjusted 1.4 hold components securely without distortion 2. Produce machined components which combine different operations and cover ten of the following: <ol style="list-style-type: none"> 2.1 flat faces 2.2 drilled holes 2.3 internal threads 2.4 chamfers 2.5 parallel diameters 2.6 bored holes 2.7 external threads

旋盤による機械加工に伴って発揮できなければならない関連作業
適切な文書(作業指示書、図面、品質簡易文書
などを入手して使用することなどが示されている

図 5-6 SEMTA が設定した NOS 普通旋盤作業の例(部分的に抜粋・編集) つづき

2. 資格授与機関による NVQ の設定

次に、NVQ を設定する仕組みを示す。

2. 1. 全国職務基準(NOS)の設定

NVQ は資格授与機関が、産業別技能委員会が作成する全国職務基準 NOS:National Occupational Standard に基づいて、試験・監査機関の認可を受けて設定する。図 5-5、図 5-6 は、産業別技能委員会の一つである SEMTA が設定した NOS の 1 ユニット 普通旋盤作業の例である³¹⁰⁾。

産業別技能委員会は、UKCES³¹¹⁾が示すガイド³¹²⁾に沿って、NOS を作成する³¹³⁾。

その構成は、その職種の全体的な説明(Overview)、その職種で行う作業(Performance Criteria)、関連知識(Knowledge and Understanding)、関連作業(Scope/range related to performance criteria)で構成されている。その職種で行う作業、関連作業はその職種に就くものが発揮できなければならない能力(must be able to)として記述されている。

例えば、図 5-5 は旋盤加工のユニットであるが、その職種で行う作業として「P3 あな

310 SEMME3-005 Machining components using center lathes,

<http://nos.ukces.org.uk/PublishedNos/SEMME3005.pdf#search=SEMTA>, 2016.7.19 確認

311 UKCES: UK Commission for Employment and Skills, UKCES は公的資金による、イギリスの技能と雇用問題に関する業界主導の団体。<https://www.gov.uk/government/organisations/uk-commission-for-employment-and-skills>, 2016.7.22 確認

312 Guide to Developing National Occupational Standards version2

https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/304239/nos-guide-for_developers-2011.pdf, 2016.7.22 確認

313 UKCES が、<http://nos.ukces.org.uk/Pages/index.aspx> で公表している。


たは作業手順に沿って機械・工具を安全かつ正確に操作できなければならない」、「P4 あなたは求められる品質と指定された寸法精度で部品を生産できなければならない。」などが設定されている。また関連作業としては、「1.1 適切な文書(作業指示書、図面、品質簡易文書などを入手して使用する」などが設定されている。

産業別技能委員会は、関連する職種の作業ごとにこうした NOS のユニットを作成する。

2.2. 職業資格 (NVQ) の設定

図 5-7～図 5-11 は、資格授与機関の1つである City & Guild が設定した NVQ の評価基準の例である³¹⁴⁾。図 5-5、図 5-6 で例示した SEMTA が設定した NOS 普通旋盤作業ユニットに対応する NVQ のユニットである。

図 5-7 上段は、この職種の全体像、位置づけを示している。下段左側の Structure で、この NVQ を構成するユニット、NVQ を取得するための各ユニットの組み合わせ、NVQ 取得に



Level 3 NVQ Diploma in Mechanical Manufacturing Engineering (Machining) (1712-30)
September 2011 Version 1.0

NVQ の構造
機械生産工学 Level3

NVQ 取得に必要なクレジット数・UNIT の種類

Subject area	Mechanical Manufacturing Engineering
City & Guilds number	1712
Age group approved	16+
Entry requirements	None
Assessment	Portfolio of evidence
Automatic approval	Available
Support materials	Centre handbook
Registration and certification	Consult the Walled Garden/Online Catalogue for last dates

Title and level	City & Guilds number	Accreditation number
Level 3 NVQ Diploma in Mechanical Manufacturing Engineering - Machining	1712-30	501/1803/1

Structure

To achieve the **Level 3 NVQ Diploma in Mechanical Manufacturing Engineering (Machining)**, learners must achieve **15** credits from the mandatory units and a minimum of **111** credits from **1** of the optional groups available.

Unit accreditation number	City & Guilds unit number	Unit title	Credit value
Mandatory			
A/601/5013	Unit 201	Complying with statutory regulations and organisational safety requirements	5
Y/601/5102	Unit 202	Using and interpreting engineering data and documentation	5
K/601/5055	Unit 303	Working efficiently and effectively in engineering	5
Optional			
Group 1			
T/600/5385	Unit 304	Setting centre lathes for production	91

図 5-7 資格授与機関 City & Guild が設定する NVQ 機械加工職種の評価基準の例(部分的に抜粋・編集)

³¹⁴⁾ City & Guild, Qualification Handbook Level 3 NVQ Diploma in Mechanical Manufacturing Engineering (Machining) (1712-30) Version1.0, 2011.9, 2016.7.19 確認

Unit 305 Machining components using centre lathes		ユニットの評価項目として、規則ガイドラインにそって安全な旋盤加工で作成した部品を成果物として示すこと、NOS で求められていた文書の扱いなどが項目として示されている
<div>NOS: Semta の Machining Componets using Center Lathes(Level3)に対応することが示されている。</div>		<div>The learner can:</div> <div>1.1 work safely at all times, complying with health and safety and other relevant regulations and guidelines</div> <div>1.2 ensure that they apply all of the following during the machining activities:</div> <ul style="list-style-type: none">• obtain and use the appropriate documentation (such as job instructions, drawings, quality control documentation)• adhere to procedures or systems in place for risk assessment, COSHH, Personal Protective Equipment and other relevant safety regulations and procedures to realise a safe system of work• ensure that machine guards are in place and correctly adjusted• hold components securely without distortion• maintain cutting tools in a suitable condition• apply safe working practices at all times• adjust machine settings, as required, to maintain the required accuracy• ensure that components produced meet specification
UAN:		
Level:	3	
Credit value:	77	
GLH:	161	
Relationship to NOS:	This unit has been derived from Semta National Occupational Standard Mechanical Manufacturing Engineering Unit 5: Machining Components using Centre Lathes (Level 3).	
Assessment requirements specified by a sector or regulatory body:	This unit is endorsed by Semta, the Sector Skills Council for Science, Engineering and Manufacturing Technologies.	
Aim:	This unit covers the skills and knowledge needed to prove the competences required to carry out turning operations on a centre lathe, in accordance with approved procedures. The learner will be required to check that the machine is ready for the operations to be performed and that all the	

図 5-9 資格授与機関 City & Guild が設定する NVQ 機械加工職種の評価基準の例(部分的に抜粋・編集)つづき2

評価の方法:受験者が選択したユニットに示された能力が発揮できることを示す証拠をポートフォリオとして作成することが求められる。		知識・理解の評価:単純な試験だけでなく実演や質問など実効的な方法での評価することを求めている。
4 Assessment Assessment of the qualification Candidates must have a completed portfolio of evidence for each unit chosen. Evidence requirements Carrying Out Assessments The NVQ units were specifically developed to cover a wide range of activities. The evidence produced for the units will, therefore, depend on the learners choice of "bulleted items" listed in the unit assessment criteria. Where the assessment criteria gives a choice of bulleted items (for example 'any three from five'), assessors should note that learners do not need to provide evidence of the other items to complete the unit (in this example, two) items, particularly where these additional items may relate to other activities or methods that are not part of the learners normal workplace activity or area of expertise. Minimum Performance Evidence Requirements Performance evidence must be the main form of evidence gathered. In order to demonstrate consistent, competent performance for a unit, a minimum of 3 different examples of performance must be provided, and		Assessing knowledge and understanding Knowledge and understanding are key components of competent performance, but it is unlikely that performance evidence alone will provide enough evidence in this area. Where the learner's knowledge and understanding (and the handling of contingency situations) is not apparent from performance evidence, it must be assessed by other means and be supported by suitable evidence. Knowledge and understanding can be demonstrated in a number of different ways. Semta (the Sector Skills Council) expects oral questioning and practical demonstrations to be used, as these are considered the most appropriate for these units. Assessors should ask enough questions to make sure that the learner has an appropriate level of knowledge and understanding, as required by the unit. Evidence of knowledge and understanding will not be required for those bulleted items in the assessment criteria that have not been selected by the learner. The achievement of the specific knowledge and understanding requirements of the units cannot simply be inferred by the results of tests or assignments from other units, qualifications or training programmes. Where evidence is submitted from these sources, the assessor must, as with any assessment, make sure the evidence is valid, reliable, authentic, directly attributable to the learner, and meets the full knowledge and
対処運作業が実践できる証拠を少なくとも 3 事例示すことが求められている		

図 5-8 資格授与機関 City & Guild が設定する NVQ 機械加工職種の評価基準の例(部分的に抜粋・編集)つづき3

必要なクレジット数を規定している。また下段右側の Assessment で、評価の受け方などを規定している。

図 5-9 の Relationship to NOS:、Endorsement by a sector or regulatory body: の欄に、SEMTA が設定した NOS、Manufacturing Engineering Unit No. 5: Machining Components using Centre Lathes に対応していること、また、学習成果(Learning outcome)の評価基準(Assessment Criteria)の「1.2 ensure that they apply...(受験者は以下の項目に対応す

<p>2 Centre requirements</p> <p>Approval Centres currently offering the City & Guilds Level 3 NVQ in Mechanical Manufacturing Engineering (1682) will be automatically approved to run this new qualification.</p> <p>To offer this qualification new centres will need to gain both centre and qualification approval. Please refer to the Centre Manual - Supporting Customer Excellence for further information.</p> <p>Centre staff should familiarise themselves with the structure, content and assessment requirements of the qualification before designing a course programme.</p> <p>Resource requirements</p> <p>Centre staffing Staff delivering this qualification must be able to demonstrate that they meet the following occupational expertise requirements. They should:</p> <ul style="list-style-type: none"> • be occupationally competent or technically knowledgeable in the areas for which they are delivering training and/or have experience of providing training. This knowledge must be to the same level as the training being delivered 	<p>Assessors and internal verifiers</p> <p>Assessor Requirements to Demonstrate Effective Assessment Practice Assessment must be carried out by competent Assessors that as a minimum must hold the QCF Level 3 Award in Assessing Competence in the Work Environment. Current and operational assessors that hold units D32 and/or D33 or A1 and/or A2 as appropriate for the assessment requirements set out in this Unit Assessment Strategy. However, they will be expected to regularly review their skills, knowledge and understanding and where applicable undertake continuing professional development to ensure that they are carrying out workplace assessment to the most up to date Semta National Occupational Standards (NOS).</p> <p>Assessor Technical Requirements Assessors must be able to demonstrate that they have verifiable, relevant and sufficient technical competence to evaluate and judge performance</p>
--	--

図 5-10 資格授与機関 City & Guild が設定する NVQ 機械加工職種の
評価センター認定基準の例(部分的に抜粋・編集)つづき4

る)」以下は、図 5-6 の「1. ensure you apply...(あなたは以下の項目に対応する)」に対応している。つまり NVQ が NOS にいちいち対応していることが示されている。ある NOS に対応する NVQ は複数の資格授与機関(AO)が設定できるが、どの機関が設定した NVQ であっても基準となる NOS が同一であることが保証される。

ここには、さらに、このユニットのクレジット数、学習の難しさを示す GLH が記載されている。GLH は学習時間を目安としているが、必ずしもこの時間数の学習をしなければならない基準として規定しているのではなく、学習の難しさを表現している。

図 5-8 は評価者が行う評価の方法を示していて、各ユニットに示された能力ごとに、その能力を有していることを評価するための証拠 Evidence: の収集方法、知識や理解の評価方法を示している。例えば、最低限必要な実践結果 Minimum Performance Evidence Requirements として、ユニットに示した部品の製作を実演すること、3 種の異なる製品を製作しなければならないことなどが示されている。また、知識・理解 Assessing knowledge and understanding については、製作の実践結果だけで評価できない場合、単なるテストにたよるだけでなく実演や質問などの実効的な方法で評価することが求められている。

図 5-10 は、この NVQ に関して評価を担当できる評価センターの認定基準である。スタッフや評価者の要件、内部監査や外部監査の実施方法などを示している。

このように資格授与機関は、産業別技能委員会が作成する全国職務基準のユニットを組み合わせて、職種ごとの NVQ を設定する。NVQ の評価基準には、評価する能力の基準、能力の評価方法、評価センターの認定基準などが示されている。例えば評価者 Assessor の基準として、職場での評価能力に関する QCF レベル 3 に適合する D32、D33、A1、A2 ユニットに関

する認定を受けていなければならないことなどが示されている。

2.3. 徒弟訓練枠組の設定

産業別技能委員会は全国職務基準を作成するとともに、図 5-11 ～ 図 5-15 に示す職種ごとの徒弟訓練枠組 Apprenticeship Framework を設定する³¹⁵⁾。徒弟訓練の枠組みには、各種の職業資格の取得を示しているが、産業別技能委員会はこの枠組みに基づく徒

Framework summary	5
Framework information	20
Contact information	21
Revising a framework	22
Purpose of the framework	24
Entry conditions	31
Level 2: Intermediate Level in Engineering Manufacture (Operator and Semi-skilled)	35
Pathway 1: Aerospace	36
Pathway 2: Marine (Ship, Yacht, Boat Building maintenance and repair)	49
Pathway 3: Mechanical Manufacturing Engineering	60
Pathway 4: Engineering Maintenance and Installation	73
Pathway 5: Fabrication and Welding	89
Pathway 6: Materials Processing and Finishing	102
Pathway 7: Engineering Technical Support	114
Level 3: Advanced Apprenticeship in Engineering Manufacture (Craft and Technician)	126
Pathway 1: Aerospace	127
Pathway 2: Marine (Ship building, maintenance and repair)	148
Pathway 3: Mechanical Manufacturing Engineering	163
Pathway 4: Marine (Yacht and Boat building, maintenance and repair)	182

図 5-11 産業別技能委員会 SEMTA が設定する
製造業関連の徒弟訓練枠組（部分的に抜粋・編集）

315 Apprenticeship FRAMEWORK ONLINE Frameworks library HP,
<http://www.afo.sscalliance.org/frameworks-library/downloader.cfm?FRID=FR03897>, 2016.7.25
 確認

弟訓練を修了したときに、職業資格取得とは別に徒弟訓練修了を認定する。職業資格取得を目指す訓練ではあるが、徒弟訓練終了と職業資格取得は別である。徒弟訓練の枠組みには取得すべき職業資格が示されているが、一部の職業資格だけを取得して徒弟訓練は終了しないこともある。逆に徒弟訓練を終了したが職業資格を取得していないということはない。枠組みに示された職業資格をすべて取得することが徒弟訓練修了の条件だからである。

図 5-1 1 は、徒弟訓練枠組みの表紙と目次であり、SEMTA が設定する機械産業 Engineering Manufacture に関連する徒弟訓練の枠組みである。この 1 冊に、Level 2 については 7 職種 (Pathway)、Level 3 については、14 職種の徒弟訓練の枠組みを設定している。

図 5-1 2 は、Level 3 の機械生産工学の徒弟訓練の内容を示している。Competence

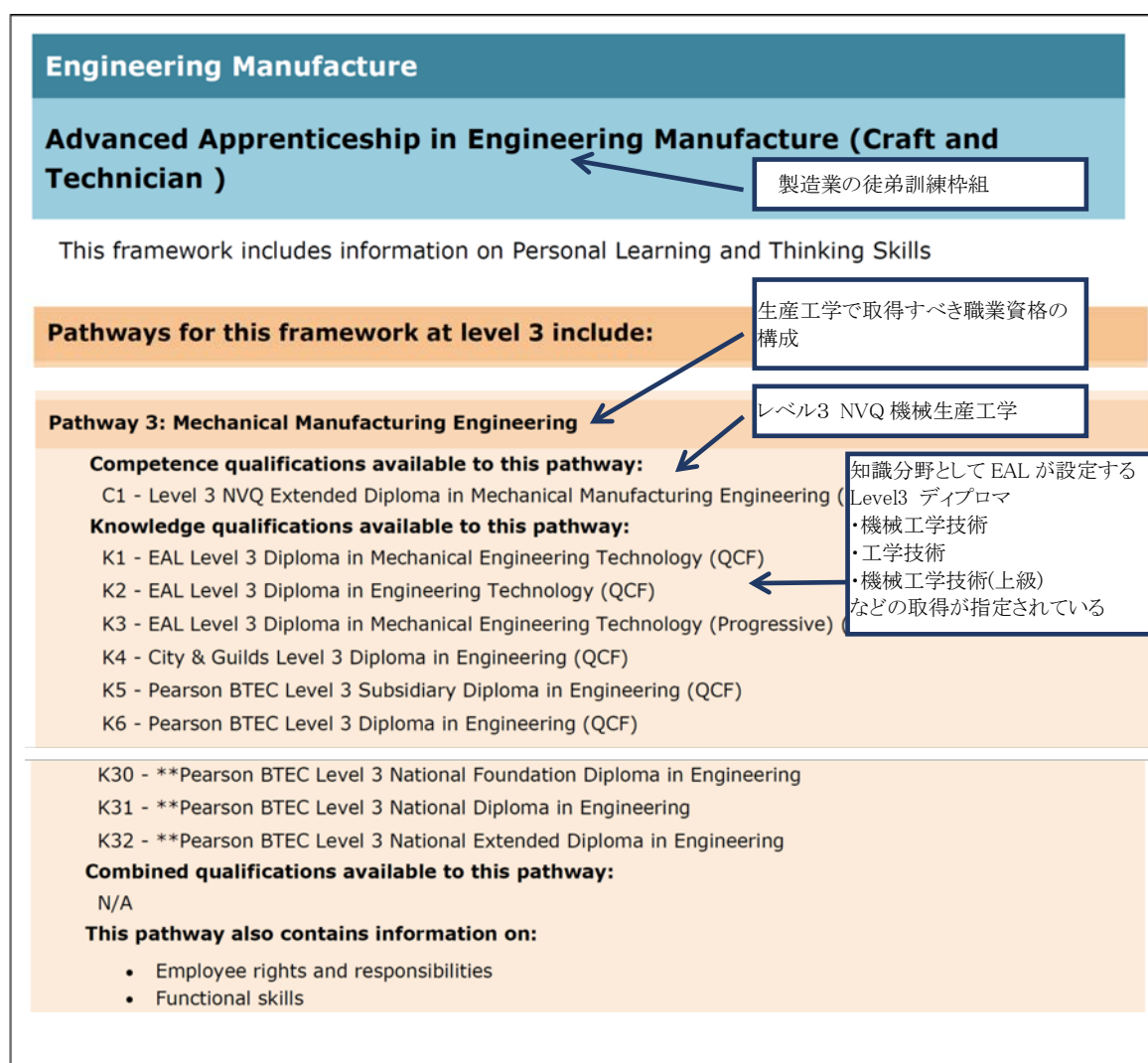


図 5-12 産業別技能委員会 SEMTA が設定する
生産工学の徒弟訓練枠組（部分的に抜粋・編集）つづき1

qualifications で Level 3 NVQ の Extended Diploma in Mechanical Manufacturing Engineering を取得し、Knowledge qualifications で、各種の職業関連資格を取得することを求めている。また、職種横断資格である Employee rights and responsibilities、Functional skills の取得を求めている。

図 5-13 は、Level3 機械加工職種の徒弟訓練で取得すべき職業資格のクレジット数を示している。各職業資格には、それぞれの学習の難しさに応じたクレジット数が設定されており、それらを組み合わせて、ここで指定したクレジット数を取得することを求めている。

図 5-7～図 5-10 に示した City & Guild の NVQ 機械加工職種の場合は、例えば Unit305 の普通旋盤作業には 77 クレジットが設定されており、このようなユニットを組み合わせることで NVQ 全体として最低 126 クレジットを取得することを求めている。図 5-13 では、Competence (NVQ) で取得する 106 クレジット、Knowledge (職業関連資格) で取得する 28 クレジット、Transferable Skills (職種横断の資格) で取得する 15 クレジットを合計して最低 149 クレジット、学習期間およそ 42 か月間を設定している。

徒弟訓練枠組は、このように各職業資格取得の標準的な学習単位の表現であるクレジットを積み上げることで訓練課程を設定している。

Level 3, Pathway 3: Mechanical Manufacturing Engineering

徒弟訓練生産工学では、最低 149 クレジットの職業資格取得が必要

Description of this pathway

Mechanical Manufacturing Engineering (Craft and Technician) - total minimum credit value = 149 credits

Pathway duration approximately 42 months depending on the qualification and unit options selected

- Competence = 106 credits
- Knowledge = 28
- Transferable Skills = 15 credits

職業資格取得に 42 ヶ月程度がめやすとなる
能力資格 106 クレジット
知識資格 28 クレジット
分野横断資格 15 クレジット

Entry requirements for this pathway in addition to the framework entry requirements

There are no additional requirements to the general framework entry requirements

図 5-13 産業別技能委員会 SEMTA が設定する
生産工学の徒弟訓練枠組（部分的に抜粋・編集）つづき2

図 5-14 は、取得すべき職業資格、職業関連資格の種類を具体的に示している。Competence qualification は、EAL、City & Guild などの資格授与機関が設定している C1a ~ C1d と表示される Level3 NVQ Extended Diploma in Mechanical Manufacturing Engineering を取得することを求めている。Knowledge qualification = 職業関連資格に関しては、K1a~K39a の各種の職業関連資格の取得を求めている。

図 5-15 は、取得すべき職種横断的な資格を示している。英語、数学、ICT、労働者の権利と責任などの取得を求めている。なお、すでに学校教育で取得していれば新たな学習は不要である。

このように徒弟訓練の枠組みが設定されているのは、企業の「自社に必要な能力に係る

Qualifications					
Competence qualifications available to this pathway					
C1 - Level 3 NVQ Extended Diploma in Mechanical Manufacturing Engineering (QCF)					
No.	Ref no.	Awarding organisation	Credit value	Guided learning hours	UCAS points value
C1a	600/1701/6	EAL	106	439	N/A
C1b	601/0081/3	City & Guilds	106	439	N/A
C1c	601/2548/2	Pearson	106	439	N/A
C1d	601/4493/2	ETC Awards Ltd	106	439	N/A
Knowledge qualifications available to this pathway					
K1 - EAL Level 3 Diploma in Mechanical Engineering Technology (QCF)					
No.	Ref no.	Awarding organisation	Credit value	Guided learning hours	UCAS points value
K1a	501/1155/3	EAL	78	600	N/A
K2 - EAL Level 3 Diploma in Engineering Technology (QCF)					
No.	Ref no.	Awarding organisation	Credit value	Guided learning hours	UCAS points value
K2a	501/1130/9	EAL	78	600	N/A

図 5-14 産業別技能委員会 SEMTA が設定する
生産工学の徒弟訓練枠組(部分的に抜粋・編集) つづき3

る職業資格だけを取得させたい」という希望と、徒弟訓練の費用に公費を支出する公共性、つまり労働市場に通用する能力に関する職業資格を広く取得させるバランスを兼ねていると考えられる³¹⁶⁾。

なお、この徒弟訓練の枠組みの目次にあった、Purpose of this frame work には、業界の産業構造、労働力の状況、技能レベルごとの労働者数、雇用状況、雇用の不足数、技能の変化状況などの情報がまとめられている。これらは、教育訓練プロバイダーや資格授与機関に対して、教育訓練や職業資格取得の需要予想として示している³¹⁷⁾。

Transferable skills (England)		
Functional Skills / GCSE (with enhanced functional content) and Key Skills (England)		
Apprentices must complete or have completed one of the English transferable skills qualifications and one of the Mathematical transferable skills qualifications listed below in order to successfully complete their Apprenticeship and this will carry the QCF five credit values. If they do not have these qualifications as part of their evidence an Apprenticeship certificate cannot be awarded.		
英語、数学など職種横断的な資格の取得が示される		
English	Minimum level or grade	Credit value
Functional Skills qualification in English	2	5
GCSE qualification in English (with enhanced functional content)	C	5
Key Skills qualification in Communication achieved either before September 2013 as part of the Apprenticeship, or...*	2	5
Mathematics	Minimum level or grade	Credit value
Functional Skills qualification in Mathematics	2	5
GCSE qualification (with enhanced functional content) in Mathematics	C	5
Key Skills qualification in Application of Number achieved either before September 2013 as part of the Apprenticeship, or...*	2	5

図 5-15 産業別技能委員会 SEMTA が設定する
生産工学の徒弟訓練枠組み(部分的に抜粋・編集) つづき4

316 HIC に対する聞取調査の結果による

317 SEMTA に対する聞き取り調査の結果による

第5節 徒弟訓練による NVQ 取得の実態

1. 教育訓練プロバイダーATGに入校して Moeller 社で徒弟訓練を受ける事例

本項では、教育訓練プロバイダーである ATG の徒弟訓練コースに入校して、Moeller 社で職場実習を受ける徒弟訓練生アンドリュース氏の事例に関する聞き取り調査を通して、徒弟訓練による NVQ 取得の実態を紹介する。なお、本項の事例は、2001 年調査の時点のものであり、組織や制度の名称は当時の名称を使用している。当時の名称については、必要に応じて解説する。

1.1. ATG・Moeller 社・アンドリュース氏の概要

教育訓練プロバイダーATGは1967年、Aylesbury地域の製造業の会社90社が集まり、若年者を対象とする職業訓練を実施する目的で設立された。民間の慈善団体の位置づけであり、利益はすべて職業訓練に還元している。資金は、国から直接援助を受けるのではなく、訓練生一人ひとりの受講料である。訓練の種類により、訓練生の受講料を国が支援する場合がある。

現在40人のフルタイム職員と40人のパートタイム職員で運営している。基本的な訓練対象者は、学校を終了しているが職に就いていない若年者であり、こうした若年者に対する訓練については、政府との間に徒弟訓練³¹⁸⁾の実施に関する契約関係がある。また NVQ 制度の中での位置づけとしては、ATGはEALから評価センターとしての認定を受けている。

訓練生の募集にあたっては、訓練生へのアプローチが最も難しい。企業が派遣してくる訓練生は問題ないが、学校を卒業し職のない若年者に対するアプローチが難しい。Job-center、ラジオ、テレビ、就職フェア、学校、親、ブックレットなどを総動員して募集活動を行っている。しかし最も強力な競合相手は、上級の学校である。現状では子供たちの親は、上級の学校に行かせたいと考えているからである。

ATGは、随時、訓練生を募集している。現在1,100名の訓練生がおり、そのうちの1/6がATGで基礎的なフルタイムの訓練を受けており、残りの訓練生は現在、200社で職場訓練を受けている。

設立当初、運営していた訓練コースの100%はエンジニアリング関係だったが、現在は、IT、マネジメント、通信技術などのコースも運営している。

ATGの訓練生であるアンドリュース氏は、4年間の上級徒弟訓練³¹⁹⁾を受講している。

高校を卒業したアンドリュース氏はATGの訓練生募集に応募した。ATGは、アンドリュース氏

318 調査当時イギリスの徒弟訓練は、以前の徒弟訓練を改革した新たな徒弟訓練を Modern Apprenticeship 近代徒弟訓練と呼んでいた。現在は、この近代徒弟訓練を単に Apprenticeship 徒弟訓練と呼んでいる。

319 NVQ Level3 の徒弟訓練

の適性を評価し、アンドリュー氏と意見調整して、適切な訓練コースの実施を合意した。今回合意したコースは、4年間の Engineering Production Level3 の上級徒弟訓練である。

1.2. 徒弟訓練による NVQ 取得の進捗

評価者であるフリップ氏は、アンドリュー氏の訓練進行の援助と評価を行う。訓練の初期は、ATG のトレーニングセンターで他の訓練生と共に、エンジニアリングに関する基礎的な訓練(機械加工、電気工事、電子機器組立て、コンピュータ)を受けた。この期間は約 26 週間で、訓練内容は NVQs レベル 2 の取得を目標としていた。

同時に職場訓練の実施先を選定した。ATG は、Oxford、Birmingham 地域を中心に、広範な地域に散在する約 900 社と職場訓練実施に関する契約を結んでおり、企業からの訓練生受け入れ要望、ATG からの訓練生送り出し要望のマッチングをはかっている。

今回は、高圧送電用部品の加工メーカーである Moeller Manufacturing 社(以下「Moeller 社」という)を訓練実施先とした。Moeller 社側が優秀な人材を探していたことから実現した。Moeller 社には、アンドリュー氏以外にもう 1 名の徒弟訓練生がいる。

Moeller 社では、訓練部門のマネージャーであるロバート氏が訓練担当者として、アンドリュー氏の訓練を統括する。マッチングの際、訓練生、評価者、Moeller 社の間で、表 5-4 に示す職場訓練の内容を書面で取り決める。この書面では、訓練の目的、ATG・Moeller 社・訓練生の役割、安全上の配慮、訓練内容(NVQ に規定されるどのユニット・エレメント³²⁰⁾を訓練するかを決める。この際、訓練自体は Moeller 社が行うが、その成果やトラブル等については ATG が訓練プロバイダーとしての責任を負う。

訓練の内容には、職場訓練で習得する内容と、Key Skills³²¹⁾ やアカデミックな他の教育機関で習得する内容とがある。アンドリュー氏の場合、週のうち 1 日を継続教育カレッジで、他の 4 日を Moeller 社での職場訓練にあてている。Moeller 社での職場訓練は 4 週間に 1 回、評価者による進捗状況確認により進行する。

進捗状況確認では、その日までの訓練の評価と次の 4 週間の訓練を計画する。次の 4 週間の訓練計画は、訓練内容のうち、どのユニット・エレメントを、どの「職場」で、どのような「職務」につくことで訓練するのかを計画する。

この計画は評価者、Moeller 社、訓練生が同席して行い、その 4 週間に計画されている Moeller 社の実際の職場・職務のどこに訓練生を配置するのかを計画する。この計画に基づき、Moeller 社は訓練生を各職場に配置する。その職場・職務に必要な知識、技能等を各職

320 調査当時は、NVQ の認定の単位をユニット、エレメントと呼んでいた。エレメントごとに能力の習得を評価し、ユニットの認定に必要なエレメントを習得すると、ユニット単位で資格認定していた。

321 調査当時、職種横断的な汎用能力を Key Skills と呼び、資格認定していた。当時の Key Skills の分野は、Communication、Application of Number、Information Technology、Problem Solving、Improving Own Learning and Performance、Working with Others の 6 分野であった。

表 5-4 ATG/Moeller 社/アンドリュー氏の間で合意された職場訓練内容の取り決め

企業における配電装置加工訓練計画
<p>目的及び目標： 配電装置加工訓練生の 166 週間の工場訓練、10 週間の Kmaylebury での訓練を計画する。配電装置加工訓練期間中、訓練生は、訓練計画に基づきすべての分野での職務を経験し、訓練担当者は進歩の状態を観察し記録する。訓練内容の構成と各エリアでの訓練時間、細かな訓練内容は次項以降で示す。これらは、訓練生が配電装置加工会社の中でどのような経験をするのかを知ることが意図している。</p> <p>責任： 各部門長は、訓練生に対して各職場の作業上のポイントを指導する責任を有する。各生産技術の職場では、危険のある場所に関する文書を作成しておく必要がある。また一人一人の訓練生に、危険のある場所を知らせる責任がある。</p> <p>指導員は、レポートを完成させる責任を有している。また、各部門長は 2 週間毎に訓練生と面接をし、計画が確実にすすんでいるかを確認して、それぞれの場所で正しい答えをえているかについて配慮する責任を有している。</p>
<p>訓練計画(単位:週)</p> <p>生産ライン</p> <p> ジェットカム 4</p> <p> トランプ 4</p> <p> プレスブレーキ4</p> <p> 銅・アルミニウム鋸 1</p> <p>生産エンジニアリング 15</p> <p>品質管理 6</p> <p>以下つづく</p>
<p>訓練の形態</p> <p>指導者と訓練生の双方は、次のことを理解して作業の方法の訓練を実施すること。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 指導者は、訓練生にその作業の方法を見せる 2 指導者は、完全な説明と観察の元に訓練生に作業させること 3 訓練生は、この計画で設定している目標と全体計画に即して、各作業を行うこと。 <p>指導者は、訓練生の作業結果を評価し、必要があればほめたり、ガイダンスを与えること。また、どのような作業もその評価をせずに終わることが無いこと。</p> <p>指導者は、上位のことに進む前に明確な確認ポイントを持つこと。最後の段階や次の段階に進む前に、進むことができるかを確認する明確な時間を設定するのは、訓練生が完全に訓練を修了し企業に対して信頼を寄せるための、指導者の責任である。</p>
<p>報告</p> <p>訓練の計画に基づいて行う各訓練を適当な時期に区切って、その作業を終えたとき訓練生は、報告書を作成すること。この報告は、定められた様式に記入して作成すること。</p>
<p>訓練作業</p> <p>生産ライン</p> <p> ジェットカム</p> <p>技術図面を読み、理解すること</p> <p>フロントシートを読み、理解すること</p> <p>部品と部品番号を識別すること</p> <p>ジェットカムのソフトウェアと専用コンピュータを理解して使うこと</p> <p>以下つづく</p>

場の同僚や上司が OJT で指導する。

このような訓練計画に基づいて 4 週間の職場での訓練を行うと、その期間に実施した訓練の成果を確認する。その際、アンドリュー氏は 4 週間の職務上の必要に応じて作成した図面や計算書等の書類、及び訓練の進捗確認のための職務内容の記録をポートフォリオとし

て提出する。評価者はこうした記録を確認し、計画していた訓練内容を習得できたか判断する。評価者は徒弟訓練生が能力を習得した証拠としてポートフォリオを記録する。

このような評価の後、次の4週間の訓練計画を検討する。評価者はその際、これまでに習得した訓練内容を判断して、少し大きな仕事に挑戦させることなどを企業に提案し、企業がそれを認めるとより大きな仕事に就かせるよう職場への配置を計画する。また、継続教育カレッジでの学習についても問題がないか確認し、必要な場合は助言を行う。評価者はこのように、NVQのユニット・エレメント習得の評価とともに徒弟訓練の進行を支援する。

ATGはEALに対して、6ヶ月ごとに各訓練生が修了したNVQユニットを報告し、NVQ取得、ユニット修了認定を申告する。EALは、訓練生ごとにユニット認定を登録するが、取得すべきユニットに誤りはないか、取り漏らしがないかなどをチェックして、各訓練生に認定の状況を通知する。こうしてNVQ取得、あるいは徒弟訓練で予定されていたすべての資格の認定を受けるとNVQ取得、あるいは徒弟訓練修了となり、それぞれの認定証が交付される。

1.3. NVQの評価の実際

前項で示したように評価者は、NVQ運営の正否を決定づける重要な役割を果たしている。評価者のNVQ制度上の役割は、訓練生が経験した職務とその成果が、NVQを構成するユニット、エレメントの修了と認められるかを判定することにある。評価者の要件として、NVQのユニットD30、D32、D34を取得していることがある。この要件は、内部監査役と共通である。教育訓練プロバイダーが資格授与機関から評価センターとして認定される時は、評価者を登録する必要がある。

以上がNVQ制度上の評価者の役割であるが、他方で評価者は教育訓練プロバイダーの訓練担当指導員であることが多い。また、常に訓練生とコンタクトをとる立場にある。そうした背景から、単にNVQの各ユニットを修了したかを判定するだけでなく、訓練の相談者としての役割を果たすことになる。つまり、訓練を業務として行っている教育訓練プロバイダーで訓練を実施することはもちろん、職場訓練における企業内の訓練や他の訓練機関での訓練について、その進行や学習者が学習を困難と感じていることの解決、助言を行う。

ATGが管理する職場訓練の場合、学習成果の評価と訓練の進行管理は4週間に1度の面接によって行う。(NVQ制度では、6週間に1度の面接を義務づけている。)この面接の記録として図5-16のような面接シートを作成する。面接シートでは次の事項の確認を行っている。

① 学習状況の評価と習得確認のためのポートフォリオの確認

以下のことについてディスカッションし合意したことを記録する

- ・現在学習しているNVQエレメントに関して、どのように訓練を進めているのか

ITP AMENDMENT AND REVIEW RECORD			
NAME:	ANDREW BRADBURY	STATUS:	App/Emp
DATE:	10 DEC '01	NVQ & LEVEL:	III TECH SERVICES
COMPANY:	MOORE MANUFACTURING	CONTACT:	KEN WORKMAN
OPRs completed?		ASSESSOR:	PAUL MCCONKEY
ASSESSMENT OF EVIDENCE AND PROGRESS - NVQ AND KEY SKILLS ENR 104 - B & D COMPLETED AND SIGNED OFF. IT HAS BEEN AGREED THAT ANY FURTHER TERMS FOR B WILL BE ADDED AS THEY ARISE. - QUESTION 'C' DISCUSSED AND APPROPRIATE ACTION TO BE TAKEN. - 'F' IS ONGOING. - 'G' AND 'I' IS AWAITING A REFERENCE FROM KEN. ENR 114 - WE HAVE EXTENSIVELY DISCUSSED WORK ANDY HAS DONE THAT MEETS THIS REQUIREMENT. ANDY NOW NEEDS TO ORGANISE THE EVIDENCE TO ENSE CROSS REFERENCING <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> この訓練期間の学習の進捗状況と、修得を証明する証拠を記録する </div>			
REVIEW OF PROGRESS CONTINUING TO WORK WELL AND SUPPORTING THE SHOP FLOOR. TR21 - CAD DEPARTMENT STILL TO BE ORGANISED. <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> 就職した内容について、徒弟訓練生、評価者、企業の監督者の間で合意する </div>			
FUTURE ACTION/TARGETS: ① CONTINUE WITH ENR 104. ② ORGANISE EVIDENCE FOR 114 + COLLECT EXTRA EVIDENCE AS AVAILABLE.			
DATE & TIME OF NEXT REVIEW:		DATE & TIME OF NEXT REVIEW:	25 Jan 2002
CANDIDATE:	ASSESSOR:	SUPERVISOR:	0900
1 of 2			

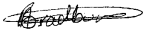
ITP AMENDMENTS/UPDATES:	
None	
HEALTH & SAFETY MONITORING: 1. Is the fire fighting equipment in the trainee's work area unobstructed? Yes <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> 2. Has the trainee been involved in any accidents resulting in lost time? Yes <input type="checkbox"/> No <input checked="" type="checkbox"/> If yes, Give details _____ 3. Is there a qualified First Aid Representative? Yes <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> 4. Is the Housekeeping of a reasonable standard? Yes <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	
COMMENTS: No PROBLEMS :	
AS THE CANDIDATE I AM AWARE THAT I MUST USE THE PERSONAL PROTECTIVE EQUIPMENT SUPPLIED & THAT I MUST USE THE SAFETY EQUIPMENT AVAILABLE eg GUARDS Signed (where appropriate) 	
COLLEGE REVIEW: BCUC - HNC1 MED (Wed) COURSE IS GOING WELL ALTHOUGH THE WORKLOAD IS HIGH.	
2 of 2	

図 5-16 面接シートの例

- ・今後どのように、そのエレメントの訓練を進めるか
- ・習得したと確認した仕事上の成果。

② 学習内容の確認

現在担当している仕事の内容

③ 次の行動と目標

今後どの仕事を担当するか

どのような仕事上の成果を集めてエレメント修了の確認をするか

Requirements of the standards

Element 1 – Prepare machines for required operations

You show that you are competent by...

- obtaining correct **specifications** and checking for their currency
- selecting correct **types of machine** for the operations to be performed
- selecting, mounting and setting appropriate **workholding devices** and **cutting tools**
- using safe methods and procedures and correctly preparing tools and equipment for their intended use taking into account the **factors affecting the complexity** of the machining process
- setting appropriate **machine conditions** for the type of tooling, material used and operations to be performed
- obtaining correct cutting fluids for the type of operation and material being machined
- checking and setting correct operation of **safety mechanisms**
- recognising typical **problems** with machine preparations and taking **appropriate actions**
- checking that the machine and equipment conforms to **health and safety** requirements.

You need to cover...

specifications: component drawing, job instructions, quality control documentation

types of machine: at least two from turning, milling, grinding, boring, planing, slotting, profiling, gear cutting, honing and lapping, electro-discharge machining, automatic and special purpose machines

workholding devices: at least three from chucks, collets, centres, face plate, jigs and fixtures, vices, mandrels/spigots/arbor, clamps, angle plates, **indexing** devices, magnetic table, specialised work holding arrangements (for each machine type selected)

cutting tools: at least two from...

a) single point tooling: for a range of applications to include, high speed steel tools, brazed tipped tools and/or interchangeable tipped tools

Evidence record

This page lists the evidence
Use this page to record

Evidence reference

Performance evidence that shows you can...

- work in a safe manner
- carry out preparations which take account of at least three of the factors affecting complexity
- prepare machines for operation by selecting and mounting at least four types of work holding devices and selecting and setting two groups of cutting tools
- set machine conditions that will produce the components to specification
- check correct operation of machine safety mechanisms
- correctly identify and deal with at least three different problems, two of which you must deal with directly.

Typically, performance evidence would include preparations undertaken, equipment and materials that you have prepared, organisational records relating to the preparations you have carried out.

Knowledge evidence covering...

- the importance of obtaining the latest issue of drawings/ specifications and method of obtaining them
- the types of machine tools that are available and their use
- the different types of workholding devices used for machining operations, their use and factors governing their selection
- how workholding devices are prepared, located and secured to the various machines
- the different types of cutting tools used, how they are selected, prepared, located and secured to the machines tool holding devices
- methods used to prepare the machines for the operations to be performed
- the factors which determine the speeds and feeds to be used and how they are set
- the type of cutting fluids to be used and precautions to be taken when handling and using them
- the safety mechanisms on the machines and the procedure for checking that they function correctly
- how to start up, operate and shut down the machine tool in both normal and emergency situations

評価要件の一覧
各項目の作業ができるようになるとチェックする

各評価要件を習得したことを、どの証拠に基づいて判断したかを記録する

図 5-17 評価要件一覧の例 NVQ UnitNo. U1026959 エlement 1「作業をはじめるための機械の準備」



図 5-18 ポートフォリオの保管状況

面接の際、評価者は図 5-17 に示す NVQ の評価基準に示された評価要件一覧にしたがい、受講生が NVQ 各ユニットの能力を習得したことを証明する証拠=ポートフォリオを収集

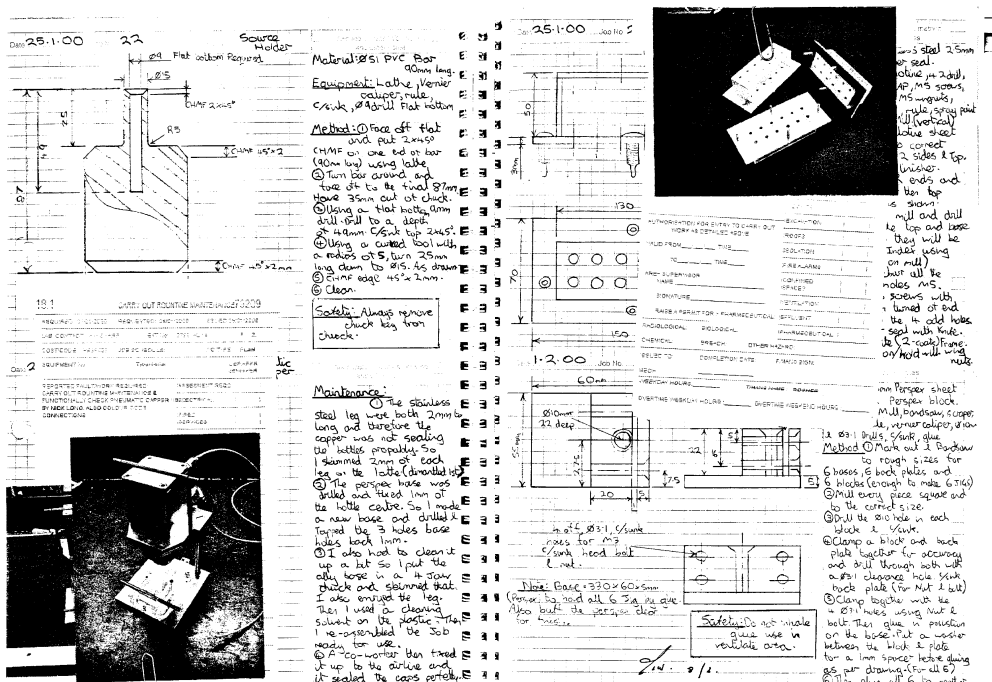


図 5-19 ポートフォリオに保管される証拠の例

する。図は、NVQ UnitNo. U1026959「複雑な状況下での機工具を使用した切削加工による工業製品の整形、機械による複雑な形状の加工」、エレメント1「作業をはじめるための機械の準備」で設定されている評価要件一覧である。

ポートフォリオは NVQ を取得するまで、受講者の手元に図 5-18 のように整理保管される。ポートフォリオに保管された証拠の例を図 5-19 に示す。証拠から分かるように、ポートフォリオは業務で使用した書類、業務記録等である。

1.4. NVQ の取得/徒弟訓練の修了とその後の就業

今回の事例では資格授与機関である EAL³²²⁾が NVQ 取得認定とともに、近代徒弟訓練の修了認定を行う。

図 5-20 が NVQ の認定証と徒弟訓練の修了証である。NVQ の認定証の裏には、取得したユニットが示されており、使用者は NVQ の認定証を見ることで、自社に必要な能力を習得しているかを確認できる。

また NVQ のユニットは定期的に改廃されていて、認定されたユニットがいつ設定されたものかがわかり、現在求めている能力に合っているかを確認できる。

自社の従業員が NVQ 取得後に長期間が経ち、現在必要としている能力に対応するユニッ

322 EAL は資格授与機関の 1 つ。EMTA (現在の SEMTA) との関係が強い、<http://eal.org.uk/>、2016.8.01 確認

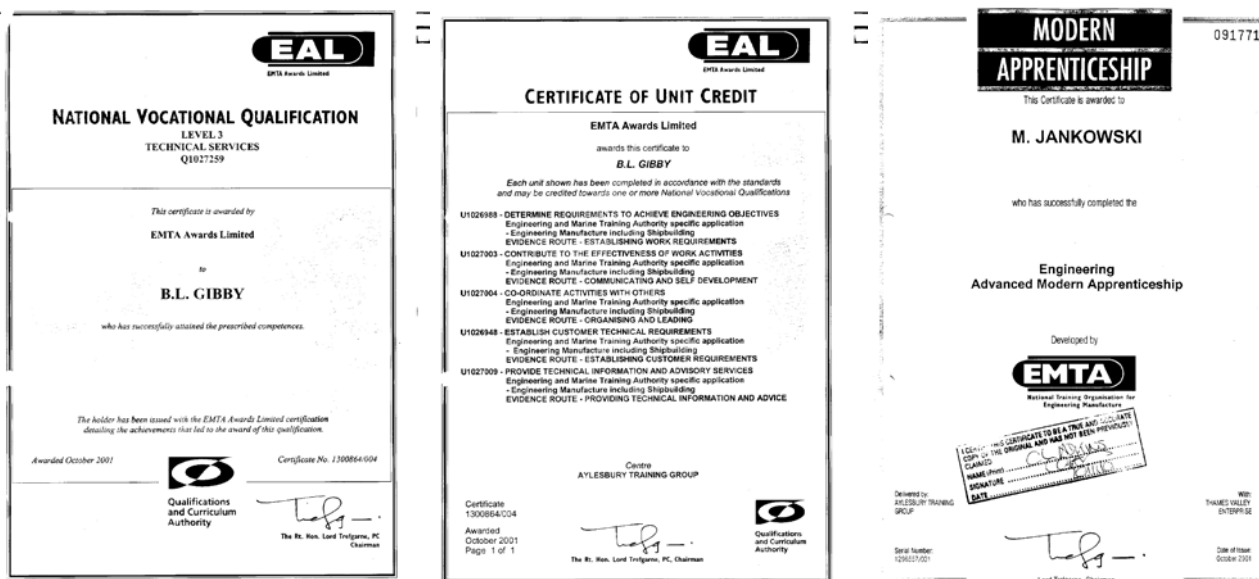


図 5-20 左から NVQ の資格認定書、NVQ で取得したユニット、徒弟訓練の修了証

トを取得していない状態になれば、必要なユニットだけを学習させることもできる。

訓練終了後、企業は徒弟訓練生を雇う義務はなく、徒弟訓練生もその企業で雇用される義務もない。そのため訓練終了後、徒弟訓練生はその企業に残る場合と他の企業に移る場合とがある。Moeller 社のロバート氏は、アンドリュース氏の訓練終了後について、「できれば会社に残ってほしい。他の企業に移られてしまうことは、大変な痛手でもある。しかし、アンドリュース氏のエンジニアとしてのキャリア形成に必要なのであれば、遠慮なくふさわしい企業にステップアップしてもらいたい。」と語った。また、「当社だけがこうした訓練を実施するのではとてもあわないが、産業界全体で取り組むことで、全体の底上げにつながると考えている」とのことであった。

1. 5. 評価者による評価を客観化する仕組み

NVQ の認定の基となる職場訓練の評価は、評価者が行う。ところで評価者は、訓練プロバイダーに所属していることが多い。また LSC が支出する訓練の受講費用は、訓練期間の長短によらず、訓練コースの種類によって決まっている。そのため評価者の中には、訓練生のレベルが NVQ のユニット・エレメント修了の程度に達していない場合でも修了したと認定してしまう負の力が作用する可能性が心配されている。また、訓練生と評価者の関係が円滑でないと、いたずらにエレメントの修了を認定しないことも考えられる。

こうした評価者による恣意的な評価基準の操作、あるいは主観的な評価に由来する各評価者間での評価基準の違いを是正する監査： verify の仕組みが、NVQ 制度には内蔵されている。

監査には、内部監査 Internal verify と外部監査 External Verify がある。内部監査で

は、内部監査役 Internal verifier による、評価業務の監査が行われる。NVQ 運営上の基準では内部監査役は、評価者が行う業務の 10%を監査すればよいとされている。ATG の場合は 80%に対して監査を実施している。

内部監査役による監査は、評価者が所属している評価センター内での内部監査である。外部監査役 External verifier は内部監査役の業務を監査する。外部監査は資格授与機関が行う。外部監査役は資格授与機関に所属している。例えば EAL は数年に 1 度、ATG に外部監査役を派遣して評価業務が適切に行われていることを確認する。

2. 訓練プロバイダー HONDA INSTITUTE における徒弟訓練の事例

本項では、企業が従業員に対して徒弟訓練を実施する事例として、HONDA INSTITUTE における徒弟訓練の状況を紹介する。

2.1. HONDA Institute(以下 HI) の概要

HI は、ホンダヨーロッパ(HME)のイギリスでの販売会社、イギリスホンダ(HUK)の教育部門である。HUK は、自動車、単車、パワープロダクツの販売部門と並列している。

HI のスタッフ構成は、以下の通りである。

- ① プログラムマネージャー 1 名
- ② 指導員 6 名
- ③ ビジネスデベロップマネージャー 4 名
- ④ 管理職員 2 名

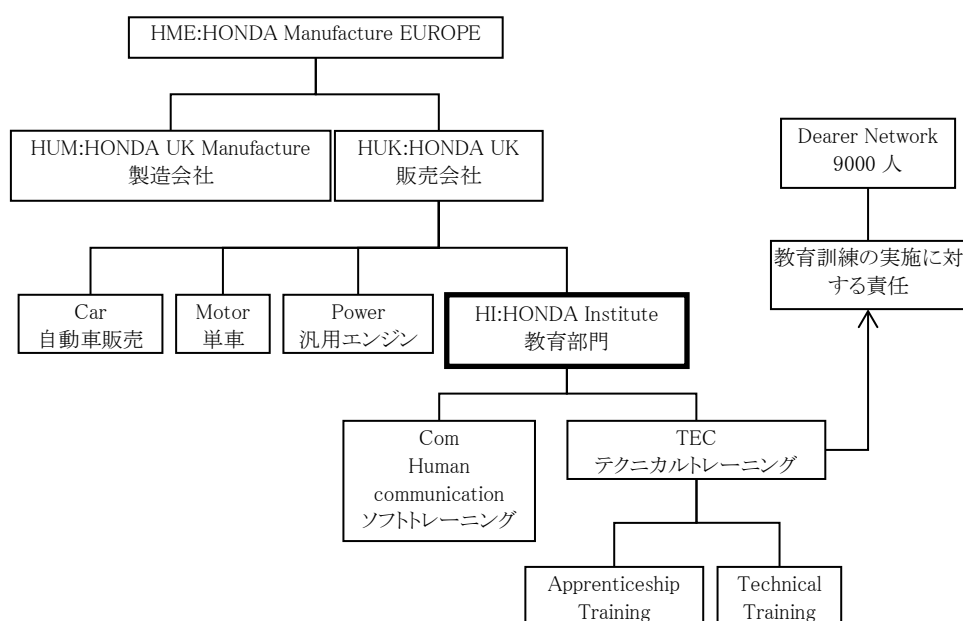


図 5-21 HONDA Institute の位置づけ

指導員になるのは、テクニシャンとしての経歴を 4-5 年有していて、短大の教員経験者などである。

HUK は、ディーラーに対して販売のサポートを行っている。HI は、ディーラーに対する教育を担っている。ディーラー従業員は、約 9,000 人である。ディーラーの内訳は、自動車 200 店、単車 200 店、汎用エンジン分野 400 店程度ある。イギリスでのホンダの自動車製造会社ホンダ UK マニュファクチャ (HUM) の従業員教育を一部行うこともある。これは、約 1 週間程度の修理に関する研修である。HUK の他の部門に対する教育は別の組織が行っており、HI はディーラー教育に特化している。

2.2. HI が行う教育訓練

HI の教育訓練には、COM 分野と TEC 分野がある。COM 分野は、ヒューマンスキルやコミュニケーション能力などソフトな分野の教育である。TEC 分野が自動車修理などのハードな分野である。TEC では、徒弟訓練とテクニカル訓練を実施している。徒弟訓練は自動車分野の産業別技能委員会が設定する徒弟訓練の枠組みをベースにしているが、選択するユニット、エレメントでは、HI が独自に設定しているメンテナンステクニシャン資格に必要な訓練を行っている。つまり HI では、HI が設定しているメンテナンステクニシャン資格を取得するための訓練を実施しており、徒弟訓練の枠組みと重なる部分について徒弟訓練の認定を受けるようにしている。

HI が認定しているメンテナンステクニシャン資格は、次の 3 レベルである。

Master Technician M/T (26 人程度/950 人中)

Diagnostic Technician D/T (200 人程度/950 人中)

Maintenance Technician M/T (950 人程度)

自動車分野のテクニシャンは、現在 950 人程度在籍している。上記の各テクニシャン資格の人数は自動車分野のテクニシャン中で該当するテクニシャン資格の取得者数である。Maintenance/T 資格は、この 10 年に販売されたすべての HONDA 車のメンテナンスができるレベルである。

メンテナンステクニシャンの認定は自動車分野が最も進んでおり、設備も整っている。現在、単車分野、汎用エンジン分野にも広げようとしているが、汎用エンジン分野のディーラーからは、メンテナンスにそれほど高い技量が必要でないことからあまり歓迎されていない。

ホンダの基準として、自動車分野では、ディーラーのメンテナンステクニシャンは、すべ

て Maintenance/T であること。各店に 1 名以上の D/T がいることを求めている。Master/T は、ディーラーでのメンテナンスには、ほとんど必要ないので、人数は多くない。ディーラーで問題を解決できない場合は、HUK の他の部門のサービススタッフがディーラーに出向いて支援する。

2.3. HI が行う徒弟訓練

HI が行う徒弟訓練は、アドバンスト徒弟訓練(AMA NVQ レベル 3 程度)であり、この修了者は、HI 認定資格の Maintenance/T となる。

徒弟訓練では、産業別技能委員会が設定する徒弟訓練の枠組みのなかで NVQ、Technical Certificate、KeySkills を取得させるとともに、ホンダの独自の技術者資格である、MTA(Maintenance Training Assessment)を取得させる。

徒弟訓練のおおよそのカリキュラムは、次の通り。

1 年目 HI での 10 週間の研修と、ディーラーでの職場訓練

2 年目 HI での 10 週間の研修と職場訓練、MTA の受験

3 年目 HI での 5 週間の研修

この 3 年間で NVQ、Technical Certificate、KeySkills、MTA を取得する。

HI での 10 週間の訓練は、おおよそ毎月 1 週間 HI で研修を受けることと、3~4 週間の職場訓練を受けることを組み合わせて行う。HI での研修は 60%が教室での学習、40%がワークショップでの学習である。HI での学習とディーラーでの職務とが結びつくようにビジネスデベロップメント部門が指導する。しかし、現実のディーラーでは HI で学習した内容の仕事が発生するとはかぎらないことが問題である。また、受講者の能力が不足している場合もある。

ビジネスデベロップメントマネージャーがディーラーでの徒弟訓練の進行を管理する。その役割は、(1)徒弟訓練を活用しようとししないディーラーに徒弟訓練活用のプロモーションをおこなう、(2)職場実習中の受講者について NVQ 取得の評価をする。評価は、8~12 週間毎に行っている。また(3)個人面談により学習方法や学習上の問題について指導するメンターの役割がある。

職場実習での指導は、ディーラーのサービスマネージャーが行う。サービスマネージャーは、職場実習を担当するための研修を HI で受けている。職場実習の実施状況は、HI のビジネスデベロップメントマネージャーが確認する。

職場訓練の計画は、ディーラー、職場実習の指導者、ビジネスデベロップメントマネージャーが協議して作成する。細かな職務分析はしていない。ディーラーによっても扱う内容が違っているので、あまり細かくすると汎用性が無くなると考えている。流動性、即効性があるも

のは、分析ではなく経験によるものを使いたいと考えている。

NVQ の該当する分野は、Car/ Motor cycle/ Power equipment である。徒弟訓練のレベルとしては、基礎徒弟訓練レベル 2 で、3 年目でアドバンスド徒弟訓練レベル 3 を修了することになる。2 年終了時の MTA に合格できて 3 年目の訓練に入るが、MTA に合格できない場合は補習を行う。MTA の受験時期は、前後する場合もある。

2. 4. 徒弟訓練生の募集

徒弟訓練の受講者は、ディーラーに雇用されているものである。ディーラーが縁故などの何らかの方法でメンテナンス作業担当者を雇用する場合に、その人物が徒弟訓練を受ける。徒弟訓練を受ける候補者の情報をディーラーが持っていない場合は、HI がデータベースの中から紹介する。4 人くらいの候補者をディーラーと HI が共同で面接して決定する。学力としては、GCSE-D レベルがあれば良い。

HUK は、徒弟訓練生の標準的な賃金をディーラーに示している。しかし、最終的な決定は、ディーラーの判断によっている。パワーエクイップメント部門は全体に賃金が低いので、HUK が示す標準に合わないことがある。

2004 年の賃金は、次のように設定している。

1 年目 2.8 ポンド/hr

2 年目 4.7 ポンド/hr

3 年目 5.4 ポンド/hr

2. 5. 徒弟訓練後の訓練体系 (DTA、MTA)

徒弟訓練は、3 年で終了する。必要な場合、その後 D/T (DTA: Diagnostic Technician Assesment)、Master/T (MTA: Master Technician Assesment) を目指す訓練がある。これは、図 5-2 2 に示すような HI 独自のプログラムで実施する。Autos, Electric, Steering, Advanced Diagnostic 等の各分野、400 モジュール程度の中から必要なモジュールを学習する。学習するモジュールは、本人からの申し出を受けて、ディーラー、HI、本人の話し合いにより決定する。このように各自の訓練が異なるので、この訓練を IST: Indivisual Skills Training と呼ぶ。各モジュールは、自動車各部分を基本的に 1 時間/1 モジュール程度で学習できるように設計しているが、時間のかかるモジュールもある。HI では、週に 1 ~ 4 週間の訓練を実施している。毎週 12 人程度の訓練を 3 ~ 4 人程度のトレーナーが担当して実施している。IST 終了後、DTA を受験する。

HUK は、修理基準を作成していて、その中に、ディーラーに Maintenance/T が何をしなければならぬかを定めている。HI の修了者は、ディーラーで仕事を行う。

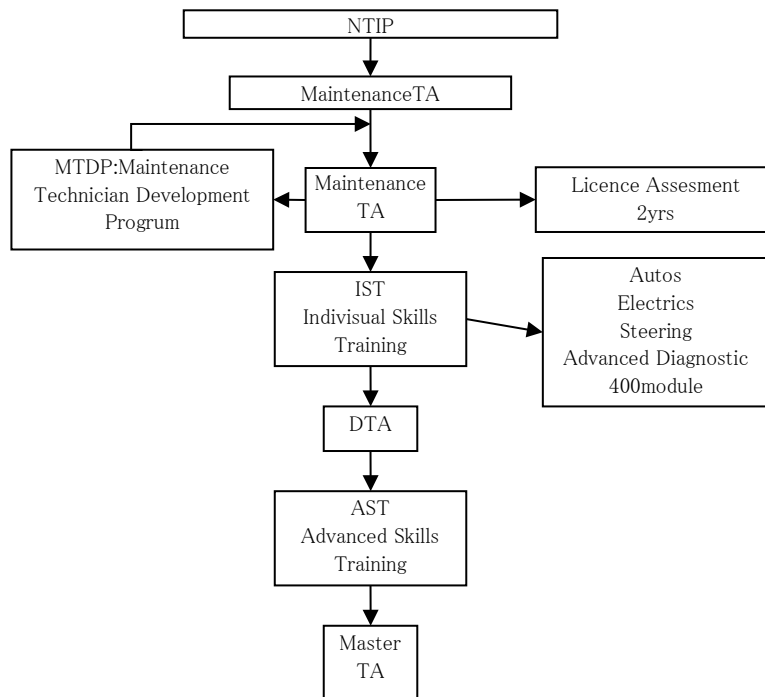


図 5-22 徒弟訓練に関連する HI の教育体系

Maintenance/T、Diagnostic/T、に認定されるためのプログラムは、次のように設定している。HONDA 以外でテクニシャンになった人には NTIP を受講させる。これで、HONDA のテクニシャンとの違いをわからせる。この後、Maintenance/T の試験を行い合格するとライセンスが与えられる。

Maintenance/T、Diagnostic/T の資格内容を資格授与機関である City & Guild に認定するよう働きかけているが、City & Guild は汎用性の高いことを求めており、ホンダのディーラーに必要なことを学べないことが問題と考えている。産業別技能委員会としては Automotive Skill に所属している。

第6節 徒弟訓練生の募集

NVQ 取得に伴う徒弟訓練は、企業での職場実習が必須となる。したがって教育訓練プロバイダーによる徒弟訓練生の募集は、あらかじめ企業との間で徒弟訓練生受け入れに関する合意を形成したうえで募集する必要がある。

例えば「第5節 1. 教育訓練プロバイダーATG に入校して Moeller 社で徒弟訓練を受ける事例」で紹介した教育訓練プロバイダーATG は、Aylesbury 地域の製造業と徒弟訓練実

Home > Mechanical Machining & CNC Precision Engineering Vacancies Vacancy Ref: adept210616

Apprentice Tooling Engineer

APPLY →

Employer: Adept Automation

徒弟訓練: 精密機械加工技術の募集

Vacancy Description

Mechanical Tooling Engineer Apprentice required to work towards an NVQ Level 3 in Engineering and learn the trade working on various traditional engineering equipment such as Manual Mills, Lathes, Grinders MIG & TIG Welding and Sheet Metal Work.

Training to be Provided

- NVQ Level 3 in Engineering.
- BTEC in Engineering
- Foundation Training (10 Week Block Release at ATG Training)
- Functional Skills Tests if applicable
- Personal Learning & Thinking Skills
- Employee Rights & Responsibilities

徒弟訓練によって取得する資格

Key Information

Job role: **Apprentice Tooling Engineer**

Places available: **1**

Duration: **3 Years**

Location

Building 433
Westcott Venture Park
Westcott
Buckinghamshire
HP18 0XB

Working weekly hours

38 hours, 07.30–4pm Mon to Thu(1/2 hour lunch Mon–Thurs), 07.30– 1.30pm Fri

Weekly Wage

£228

期間・労働時間・給与・場所などの条件

APPLY →

Dates

Applications Closing Date: 20/11/2016

Interview Starting Date: 21/11/2016

Skills Required

Must be mechanical minded with good manual dexterity.

Qualifications Required

5 GCSE's grade A-C including English, Maths and Science (or equivalent)

[back to top of page](#)

APPLY →

CHAT TO AN ADVISOR

図 5-23 教育訓練プロバイダーATG による徒弟訓練受け入れ企業の情報提供

施に関する契約を結んでおり、徒弟訓練生を募集している企業の情報をそのホームページなどで紹介している。こうした徒弟訓練生の募集は、企業からすれば従業員の募集活動となっている。図 5-23 は、教育訓練プロバイダーATG が提供する徒弟訓練受け入れ企業の情報のホームページである³²³⁾。

また、各教育訓練プロバイダーが有する徒弟訓練生募集の情報は、図 5-24 に示すように政府が提供する徒弟訓練検索ホームページでも同じ情報を検索できる。徒弟訓練受け入れ企業の情報が国全体で一元化され、徒弟訓練希望者に提供されている³²⁴⁾。この場合、教育訓練を検索する側面とは反対に、就職先候補の企業を検索する側面を有している。つまり徒弟訓練は NVQ、実習実施企業との関係から求職者、求人企業にとっての採用経路のひとつとして機能している。

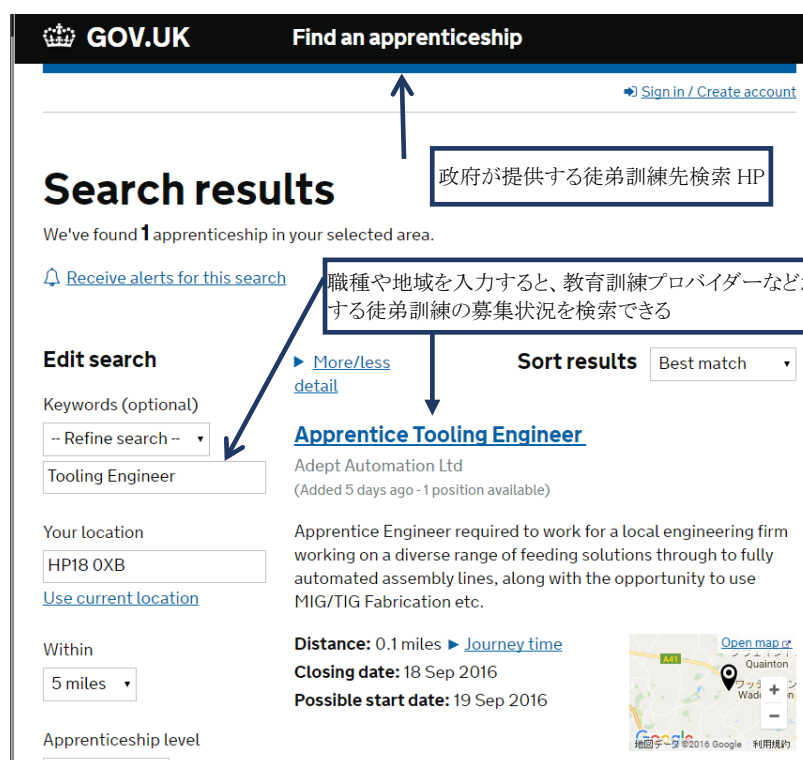


図 5-24 教育訓練プロバイダーATG の徒弟訓練受け入れ情報が、政府が提供する徒弟訓練検索ホームページでも検索できる

323 ATG training HP: Apprenticeship Jobs,
http://atgapprnticeships.com/engineering-apprenticeships/Apprentice-Tooling-Engineer-_882.html, 2016. 8. 30 確認

324 GOV.UK HP: Find an apprenticeship
<https://www.findapprenticeship.service.gov.uk/apprenticeshipsearch>, 2016. 9. 1 確認

第7節 NVQ に対する評価

本章ではイギリス NVQ の制度、資格取得のための徒弟訓練の運用の実態などを示してきた。本節ではまず、NVQ と職業に必要な能力、処遇との関係が整合しているのかという視点で NVQ に対する評価を整理する。NVQ に対する評価は本章で行った調査以外にも論考が示されている。本項では主な論考を整理する。

1. 2001 年調査時における関係機関の NVQ に対する評価

2001 年調査時の NVQ に対する評価は、郡山・新井他(2002)に次のように整理されている³²⁵⁾。

DfES、QCA、LSC、ALI 担当者からの評価

- ①現在の NVQ 制度は完結版とは言えないが、現時点ではベストの方法である。
 - ②NVQ 取得者数が毎年 45 万人に達していることは、産業界及び国民からも支持されている証拠である。
 - ③NVQ 受験者の多い職種ほど、訓練の内容が現場作業に密着していると思われる。これは、NVQ の本来の趣旨に沿っている。
- 他方で、次のような指摘があった。
- ①NVQ 取得訓練は現場を重視するあまり、いわゆる 3K 職場に関わる事業というくらいイメージがつきまとう。その点では、現場主義の価値観を高めるなどの教宣活動が必要である。
 - ②現在の 776 の NVQ の中には、ブランド資格³²⁶⁾と言われるようになったものがある。職場に直結した資格という本来の主旨が商業目的に使われることは好ましくない。
 - ③NVQ 有資格者が人事・雇用管理面でどのように取り扱われるのか、また、訓練の費用対効果などについては、未だ十分検証されていない。

企業の担当者からの評価

- ①NVQ は、従業員の職務遂行能力を向上させ、仕事に対する意識を高め、製品・サービスの質の向上に役立っている。
- ②NVQ の質を高める点では評価センターの役割は重要で、本来ならば自前で活動しなければならないが、外部に委託する等の方法によってもかなりの効果をあげている。
- ③新徒弟訓練は、総合的な職業能力を付与する意味で、国民から評価されている。

³²⁵⁾ 前掲書 266

³²⁶⁾ ブランド資格の語は、発言者の発言をそのまま表示している。具体的にどのような資格を指すのかは明かではないが、ブランド品のように名称や雰囲気惹かれて多くの受験者がいるが、実際にはその職業にはなかなか就けない＝学習場所を確保できないなど、労働市場の需給実態にあった職業選択を妨げる状況になっているような資格を指しているのではないかと推察される。

④NVQ 取得訓練は世界最高の民間協力の人材育成システムであると自負している。一方、NVQ 取得訓練には企業も相当の時間と経費負担をしているので、訓練終了後転職してもらいたくないという意向が強く働いており、企業によってはボンド契約をしているところもあるとの指摘もあった。

NVQ 取得訓練の訓練生の評価

- ①やる気のある人にとっては魅力的な制度である。
- ②旧徒弟訓練では通常 4-5 年を要していたが、新徒弟訓練では短期間で習得できるようになったのは、歓迎である。
- ③生涯学習に適した方法である。訓練目標、習得すべき内容、スケジュール等が、訓練当初に提示されるので、NVQ 取得訓練の全体像がイメージできる。
- ④公的資金支援制度が無かったら、NVQ 取得訓練に参加することができなかったと思う。
- ⑤イギリス社会はアカデミックな教育資格を上位に技能資格を下位に評価する傾向がある。しかし、NVQ の普及によってこのような考え方に変化が起こっているのではないかと NVQ が社会的に評価され始めた証拠だと思われる。
- ⑥ポートフォリオの作業はそれなりに時間を要する。しかし、これを通じて訓練に参加する姿勢や事務処理能力が培われ、また個人の訓練記録が保管できるなどのメリットがある。
- ⑦従来の徒弟制度はブルーカラー職種に突出していたが、新徒弟制度はホワイトカラー職種へも広がったのは、歓迎できる。

上記のように 2001 年調査時の聞取調査対象の関係者はおおむね NVQ に対して肯定的に評価している。評価の主な内容を整理すると以下の事項である。

- ①NVQ によって、徒弟訓練の目標、習得すべき内容、スケジュールが明らかである。
 - ②NVQ の取得を目指す徒弟訓練を現実の職場で実施することにより、現実の仕事に必要な能力を総合的に修得できる。
 - ③NVQ によって、訓練終了後に転職してほしくないと思う程、企業が求める従業員の職務遂行能力を育成できる。
- 他方で、その費用対効果が証明されているわけではないとの指摘もある。

2. NVQ、新徒弟制度及び中級技能の復活にみる NVQ の評価

David Marsden(2002)は、「NVQ、新徒弟制度及び中級技能の復活³²⁷⁾」で、NVQを次のように評価している。

まず、NVQ制度について日本が参考にできる点を次の2つに整理している³²⁸⁾。

①転職先でも活用できる移転可能な技能が訓練生に授けられる。

②OJTを通じて習得された技能の透明性を高め、かつそうした技能を分類して系統化するシステムである。

また、これを基礎づける NVQ システムの特徴を、次のように説明している。

①職業資格の格付けシステムであること。

②インフォーマルな OJT から習得される技能の系統化のための基礎となるものである。

こうした特徴の具体として、「NVQ システムは、すべての職業資格を仕事の領域と職務遂行能力別に格付けすることになっている。」「NVQ システムは、格付けのほか、一定の年次までに達成すべき全国的な訓練目標を特定するためにも用いられる。」「NVQ システムは、技能形成の評価に関して職務遂行能力本位のアプローチ方式をとっている。これは技能レベルの決定に当たって、技能を習得及び認定するプロセスを基準にするのではなく、特定の職務遂行能力を基準化するものである³²⁹⁾。」といった特徴を示している。

また、NVQ システムはこうした特徴を有することで、次のような利点が得られるとしている。「業務を十分遂行するにはいくつかの基本知識が必要...それらの知識をグループ化し、それに認定された職務遂行能力というラベルを貼ることができる。...それを保有していた場合、すべての企業にとって資格の証明となり得る。たとえ、その知識が特定企業で 60%程度であったとしても、選考費用と訓練費用の大幅な節約になる。」「新しいシステム下での職務遂行能力は、習得しやすいばかりでなく、生涯にわたっての学習に重要な役割を果たすという点でも優れている³³⁰⁾。」

他方で、次のような問題を抱えていることも同時に指摘している。

「1 つは、職業技能は関連知識の「ブロック」単位で構成されているが、重大な弱点も抱えている³³¹⁾。」「ブロック的な考え方に基づくモデルでは、一般労働者の分析・問題解決能力がかなりひくいので、そうした機能は通常は別のスペシャリストが担うことを想定している。...職務遂行能力本位のアプローチは、作業に関するそうした暗黙的な前提を引き継いでいるだけに、効率的な作業システム、チームワーク及び一般労働者への権限委譲を進めよ

327 David Marsden(2002)：NVQ、「新徒弟制度及び中級技能の復活」、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 資料シリーズ No. 127, 日本労働研究機構, pp. 143-160

328 前掲書 327, p. 144

329 前掲書 327, p. 150

330 前掲書 327, pp. 150-151

331 前掲書 327, p. 151

うとする近代的な考え方とは一致し難い³³²⁾。」

「2つめは、技能の透明性と移転性を高めてはいるが、その結果として引き抜きとただ乗りが容易になることによって旧徒弟制度を蝕んだのとまさに同じ問題を復活させてしまう恐れがある...³³³⁾。」

こうした問題に対して「制度的枠組みは、政策の実施と訓練補助金の管理を行う場合の手段に過ぎないと考えられがちであるが、実際にはこれよりも遙かに重要になっている。」として、雇用主、被雇用者、職場で訓練を担当する上司の間の費用負担の調整と訓練に対するインセンティブの調整、技能の透明性を確保する制度的枠組みの重要性を示した³³⁴⁾。

3. NVQ の標準化に関する論考

柳田(2004)は、枠組みの標準化と評価の標準化を分析概念として NVQ を分析している。その分析過程で、NVQ の枠組みの標準化と評価の標準化の状況について、次のような指摘を紹介している。

枠組みの標準化については、「マイケル・F・D・ヤングは、...「全国資格枠組み」に対して批判を表明している。その批判とは、依然として緩い「枠組み」に既存の「資格」をはめ込んでいるに過ぎないので、あらゆる種類の学習者を排除せず整合的に単位互換をすることが困難になっている」「労働党政権の基での「カリキュラム 2000」に基づく「資格制度」をも、政治的妥協の産物で、過渡的なものと認識している。そして、...3 分岐型「全国資格枠組み」を単線型「資格制度」に変革すべきと主張している³³⁵⁾。」

評価の標準化については、「「評価の標準化」は、制度全体としての明確な設計思想のないまま進んでいる。というよりも、「評価」を「標準化」することが、当事者同士の調整やすり合わせに任されている。そのため、違う資格種間では、少なくとも制度上の換算ができるにしても「評価の標準化」ができていない³³⁶⁾。」

柳田はまた、こうした標準化の状況に関する批判があるにせよ「資格枠組み」によって位置づけられた「資格」は、制度として確立した「評価」が得られないようなことは、その社会的認知の程度は別にしても少なくなっている。」とし、「たしかに、「資格」を前提にしてイ

332 前掲書 327, p. 152

333 前掲書 327, p. 151

334 前掲書 327, p. 151-159 具体的には次のような事例を紹介し、結論として制度的枠組みの重要性を主張した。(1)職業訓練の支援を実施する雇用主の組織である訓練・企業委員会(TEC: Training and Enterprise Council)とその後継である教育・訓練委員会(LSC: Learning and Skills Council)による訓練の組織、計画、財政、質の向上に関する働きの紹介。pp. 154~155 (2)他の雇用主による労働者の引き抜き、修得した技能の市場価値、訓練後の賃金=訓練指導者の賃金の正当な評価という雇用主、訓練生、訓練指導者の立場を保護する必要の紹介。p. 153 (3)建設業界の NVQ 訓練で職務遂行能力を定義する場合に、OJT を通じて得られる関連知識を広く活用するために必要な補強的な理論的な知識の学習に、雇用主は前向きでない事例を紹介。p. 153

335 前掲書 89, p. 209

336 前掲書 89, p. 209

ギリスの大多数の人々はキャリアを送るようになっている。...「資格」が機能しなくなれば、大多数の人々は自由競争のもとで準拠枠がないまま自らの能力を証明しなければならなくなってしまう、大変な困難さや過重な負担を強いことになる。すなわち、もはや「資格」から逃れることができなくなっているのである³³⁷⁾。」と、大多数の人々にとって、彼らがキャリアを送るに際して資格が自らの能力を証明する準拠枠として浸透している状況を説明している。

4. その他の NVQ への評価

Rodney McAdam ら (2004)³³⁸⁾ は、従業員 16,000 人、世界 36 か国で事業を展開する Packaid 社の 60 名の NVQ 資格取得者を対象として、半構造的聞き取り調査から次のような結果を紹介している。NVQ 訓練が事業や従業員の能力を向上する直接の証拠は見られない。従業員はむしろ、同僚からの欠点の指摘や一般的な業務の経験を有効と考えている。このような状況を生む背景として、次のような状況を紹介した。NVQ のモジュールのすべてを完成させることは厄介で、モジュール間の重複もみられる。単にレポートを記述する方法で、能力を測れるとは思えない。他の訓練生が作成したポートフォリオを複写するだけで NVQ は認められた。

Terence Hogarth ら (2012)³³⁹⁾ は、徒弟訓練の現状を要約する中で、徒弟訓練や職業資格の質や効用については、次のような状況を示している。(1) ALI による 2004 年の評価で、健康・社会医療、建設、接客、ケータリング分野の訓練基準は貧弱であると批判し、その後、Skills, Children and Learning Act 2009 で、訓練プロバイダーの基準を設けたことで、同じレベルの訓練の訓練時間などの訓練の質に関する問題は保証された³⁴⁰⁾。(2) 徒弟訓練の修了により、企業や訓練生収益が高まる複数の証拠がみられる。例えば、徒弟訓練により企業の競争力、収益性、生産性の高まりにより営業成績が改善し、人件費が低下する。徒弟訓練の費用は、生産性の向上で改修できる³⁴¹⁾。また、レベル 3 の徒弟訓練を終えたものの賃金は、レベル 2 の徒弟訓練を終えたものより 18% 高い³⁴²⁾。

337 前掲書 89, p. 211

338 Rodney McAdam, Fulie Crowe(2004): "Assessing the business and employee benefits resulting from the implementation of NVQs", Education + Training, Vol. 46 Iss.3, pp.138-152

339 Terence Hogarth, Lynn Gambin, Chris Hasluck(2012): Apprenticeships in England: what next?, Journal of Vocational Education & Training, Vol.64, No.1, pp.41-55

340 前掲書 339, p. 45

341 前掲書 339, p. 50

342 前掲書 339, p. 51

第8節 本章の考察

ここまでイギリスの職業資格 NVQ について資格枠組での位置づけ、徒弟訓練による NVQ 取得の実施状況、関係する機関、NVQ の設定方法、徒弟訓練による NVQ 取得の実態、NVQ に対する評価を整理してきた。

以下、これらを見返しながら職業資格 NVQ が処遇、職業能力形成の基準として用いられる仕組みの視点で、その特徴を整理する。

1. 標準化された職業資格であること

特徴の第1は、NVQ が職業資格枠組により学校教育で得られる職業資格との比較で位置づけられている。資格の設定や実施などの運営は民間の諸機関が主体的に担うにせよ、その設定方法、資格取得の方法などが政府機関により標準化されていることである。

具体的には、産業別技能委員会 SSC による全国職務基準 NOS の設定。NOS を基準とした資格授与機関 A0 による NVQ 資格の設定。教育訓練プロバイダー、企業による訓練の結果を評価センターによる評価で認定し、NVQ 資格を付与する。

2001 年調査時にはこうした標準化が不十分との指摘や、評価の実態が不適切と指摘される部分もあった。しかし、職業資格の枠組みを NQF→QCF→RQF と修正することで資格の種類 の 3 分岐(一般資格・職業関連資格・職業資格)を 1 本に集約することや、モジュールの学習時間を標準化するなどを実現して、結局は企業、教育訓練プロバイダー、訓練生、企業の指導者に受け入れられ、社会的な評価も向上している。また、NVQ 取得(徒弟訓練)に取り組む企業の生産性の向上や、NVQ 取得者の賃金上昇などを実現している。

2. 職務遂行能力を評価する職業資格であること

Marsden(2002)が指摘するように、NVQ は実際の職業から抽出されてモデル化された技能や抽象化された知識の有無をバラバラに評価するのではなく、それらを組み合わせて発揮される職務遂行能力として評価している。現実の職務を遂行する証拠を示すことで、それに必要な技能や関連知識を有していることを証明している。したがって、技能はあるけれど、知識はあるけれど、現実の仕事は遂行できないという職業資格と現実の仕事の遂行する能力とのギャップは存在しない。

2001 年調査時には前項で示したように評価の実態に不適切な状況が存在した。また、当時は Marsden(2002)が指摘するように「一般労働者の分析・問題解決能力がかなりひくい」ことを前提とした Level2 の NVQ(RQF では Level13)が普及していたが、現在は Level13/4(RQF では Level13/4/5/6)の NVQ も普及している。RQF Level14/5/6 のレベル表現では、対象となる分野で定義される条件が明確な場合から条件が不明確な場合、型通りの問題から複雑、型通

りでない問題を扱い、問題を扱うための知られた方法を使うことから自ら方法を作り出す職務を遂行することが求められている。こうしたレベルの NVQ が普及していることで、Marsden(2002)の「効率的な作業システム、チームワーク及び一般労働者への権限委譲を進めようとする近代的な考え方とは一致し難い。」とする指摘は、克服されつつあるように見える。

3. 徒弟訓練と強く結びついた職業資格であること

「第5節 徒弟訓練による NVQ 取得の実態」で示したように、NVQ の取得は徒弟訓練との結びつきが強固である。この徒弟訓練は、職場に任された放任的な OJT に基づく訓練ではない。取得を目指す NVQ の評価基準に基づき、いつ、どの職場で、どのような職務に就き、誰が指導し、誰が評価するかというような明確な計画に基づいている。また定期的に NVQ の評価基準と項目毎に比較して、項目毎に能力を修得したことを証明する。さらに、未修得の能力を習得するために次にどのような職場でどのように訓練を受ければ良いかを計画する。こうした計画→評価→再計画を繰り返して評価を積み重ねる過程は、企業任せにするのではない。教育訓練プロバイダーの評価者、NVQ の発給を通じて評価センター、評価センターの内部評価、A0 による外部評価、教育訓練プロバイダーの訓練実施状況に対する Ofsted による評価という多層の監査を受けながら実施している。

こうした多層な監査に対して官僚的であるという批判もあるが、雇用者主導の産業別技能委員会 SSC が関係する産業の職場に必要な能力として設定した全国職務基準 NOS に示した能力を実質的に修得する手段としての NVQ の質を支えていると認識されている。

4. 職業資格 NVQ の採用や処遇・職業能力形成の基準としての機能を維持する背景

本章で示してきたように、イギリスでは徒弟訓練による職業資格取得が職業の環境における処遇と強く結びついている状況がある。その背景には、部分的な異論は存在するが、NVQ が公証する能力と職業に必要とされる能力、職業能力の形成の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状況がある。

具体的には、産業別技能委員会 SSC が職業に必要とされる能力として全国職務基準 NOS が設定し、その能力を評価するために資格授与機関 A0 が NVQ を設定する。この資格の品質は資格・試験監査機関 Ofqual が監査している。この仕組みで、職業に必要とされる能力と職業資格が公証する能力が整合する。SSC が設定する NOS と現実の職業との整合は、SSC が企業の団体であること、全国資格枠組を NQF→QCF→RQF というように学習単位を修正すること、NOS の定期的な見直しで学習内容を修正することなど、企業の要望を積極的に取り入れることで担保している。また NVQ による現実の評価が、現実の職業あるいは NOS に設定

した能力を評価できているのかについては、NOS で実演が求められる作業を現実の職業の成果物で示すこと、評価者 Asseor が企業の担当者、徒弟訓練生との合意で評価結果を出すこと、内部監査・外部監査で担保している。

またこうして職業資格を取得した場合、その職業資格は職業の環境で処遇される基準となっている。企業が徒弟訓練生に訓練ポストを提供するのは、学校から徒弟訓練生を受け入れる場合も自社の従業員に徒弟訓練を提供する場合も、自社が雇用する人材を確保するあるいは雇用している人材の能力を高めるためである。そのため徒弟訓練修了後は、自社で継続して雇用することを望んでいる。Moeller 社の場合、訓練プロバイダーATG から受け入れている徒弟訓練生を継続して雇用することを望んでいるが、本人が別の会社に移りたい場合は尊重するとしている。つまり徒弟訓練生は職業資格を使って良い条件の職場を選択できる状況にあるといえる。ホンダインスティテュート HI の場合は、NVQ 取得と社内での格づけが連動している。

HI のように自社で独自の教育訓練環境を構築できる企業にとって、徒弟訓練により職業資格を取得する仕組みは回りくどいかもしれない。たとえば HI 独自の Maintenance/T、Diagnostic/T 資格を資格認定団体である City&Guild に認定してもらおうとしているが汎用性(他社での仕事に通用する)が求められていることは、HI にとっては回りくどい状況だろう。それでも徒弟訓練による職業資格取得の仕組みを選択する合理性を認めている。

他方で、自社で独自の教育訓練環境を構築できない企業にとっては、この仕組みを活用することは合理的だろう。自社で教育訓練環境を構築しないでも、自社の教育訓練部門として教育訓練プロバイダーを活用できる環境が整っているとみることもできる。従業員の能力評価も評価センターがしてくれる。そのための特に若年者の訓練費用が訓練費用支援機関 SFA から支援される仕組みがあれば、社内に教育訓練プロバイダーや評価センターが入ることに抵抗がなければ合理的な選択と言えよう。

こうした、企業による立場の違いを超えて徒弟訓練により職業資格 NVQ を取得する仕組みがイギリスの広範な産業に定着している。その背景には NVQ が処遇、職業能力形成の基準として関係者間で納得できる仕組みが備わっていることがあると考えられる。

第9節 本章の結論

イギリスの NVQ は次のような背景を持つことで、企業、企業団体、資格運営団体、教育訓練機関、学習者に職業能力形成、職業能力評価、採用等の処遇の基準として合意されていた。

- ①職業資格の運営は民間の職業資格運営団体が行うが、設定の方法は政府によって規程されており、設定された職業資格は認定がされる。
- ②企業団体が、自身が必要とする職業能力の標準を設定し、これを元に職業資格が設定さ

れる。

- ③職業資格は短時間で行う試験のようなモデル的な場面での能力発揮ではなく、職務の場面での職務の遂行能力の場面を評価対象にしている。＝職務の遂行能力を評価している。
- ④NVQ の取得は、職場での職務遂行過程を通じた職業能力形成の仕組みである徒弟訓練の修了要件となっており、徒弟訓練により職務遂行能力を習得でき、職務遂行能力を評価できる制度となっている。
- ⑤自社で職業能力形成の仕組みを構築できない中小の企業にとっても、独自の職業能力形成の仕組みを構築できる大企業にとっても、職業資格取得のための訓練への参加を条件とする採用や従業員教育を行うことが、合理的な選択になっている。また、学校が主体になるにせよ、企業が主体になるにせよ、職業資格取得を目指す職業能力形成に対して、職業資格取得を成果として助成する仕組みが、政府にとっても合理でよい選択になっている。

第6章 フィンランドの職業資格制度

第1節 本章の関心と目的

本章では、フィンランドの職業資格の仕組みを整理する。フィンランドは、欧州資格枠組みを受け入れ、後期中等教育と成人教育に職業資格取得と職場訓練とを組み合わせた職業教育訓練制度を整備し、教育訓練機関、学習者、職業資格取得者を雇用する企業に、採用や職業能力形成の基準として広く受け入れられている。しかしその制度上の仕組みは、イギリスとはやや異なっている。

本章の目的は、このように受け入れられているように見えるフィンランドの職業資格が、各関係者間で合意される背景にある制度上の仕組みを明らかにすることである。イギリスと異なる制度上の仕組みでありながらイギリス同様に関係者間に受け入れられる仕組みを観察することで、関係者間に受け入れられる最も重要な要素を明らかにできると考える。このことによって日本の職業資格が、関係者間でどのように使うのかが合意されていない状況の背景を明らかにできると考える。

第2節 本章の調査

本章で報告する内容は、2014年10月および2015年9月に実施したフィンランドの職業教育訓練、職業資格に関するインターネット調査と現地での聞き取り調査の報告である。聞き取り調査の実施時期と対象は下表の通りである。第3節の内容は、主にこれらの聞き取りから抽出した情報と収集した資料を基に記載している。聞き取り以外の情報を記載する場合は、それぞれ出典を示す。

2014年10月

種別	訪問先	面談者
中央行政機関	National Board of Education	職業教育訓練部門 参与 教育部門参与
徒弟採用企業	STARA Machinery workshop	職場部門長 訓練指導員
行政執行機関	Centre for International Mobility CIMO	教育訓練担当部門長
徒弟訓練事務所	Helsinki Apprenticeship Bureau	徒弟訓練アドバイザー

2015年9月

	訪問先	面談者
行政執行機関	Centre for International Mobility CIMO	教育訓練担当部門長
中等教育機関	Helmi Business & Travel College	副校長
中等教育機関	Porvoo International College (Point College)	開発部門長 国際プログラム部門長

		ビジネス管理科 副科長 ビジネス管理科 教員
成人教育機関	Edupoli Adult Education Centre	社会福祉看護科 コーディネーター 事務長 訓練生
徒弟採用企業	Omakotisäätiö	訓練担当看護師 職場指導員 徒弟訓練生
徒弟訓練事務所	OPSO	訓練コーディネーター
成人教育機関	AMIEDU	ビジネス科 監督・副科長 社会保障科 指導員 事務管理貿易科 指導員

なお調査対象の表示は、個人名は掲載せず、同意を得られた範囲で団体名、職名までを掲載する。なお調査対象の表示は、個人名は掲載せず、同意を得られた範囲で団体名、職名までを掲載する。調査対象は、各制度に関する行政上の担当者、および制度を利用している学校、企業の管理者および担当者とした。

第3節 フィンランドの職業教育訓練と職業資格制度の概要

1. 職業教育訓練と職業資格制度の全体像

図 6-1 に、フィンランドの職業教育訓練と職業資格の系統図を示す³⁴³⁾。文中の数値は、聞取調査で収集した値であり概数である。聞取調査対象以外から収集した情報を記載する場合は、出典を脚注に示す。

フィンランドの人口は、2010 年末現在およそ 530 万人である³⁴⁴⁾。図中の Basic education(以下「基礎教育」という)は初等教育、前期中等教育であり、1 学年の生徒数は約 6 万人である。基礎教育終了後、およそ 50%の生徒が General upper secondary education(以下「一般高等学校」という)、50%の生徒が Upper secondary vocational education and training (以下「職業高等学校」という)に進学する。職業高等学校卒業者の 3%程度が Universities (以下「総合大学」という)に進学し、25%が Polytechnics(以下「専門職大学」という)に進学する。

職業高等学校で学習する者は、卒業までに Vocational qualifications (以下「基礎職業資格」という)の取得を目指す。しかし基礎職業資格を取得できるのは、職業高等学校に進学した者のうち 60%程度である。基礎職業資格を取得できない者は、職業高等学校を中退したり、基礎職業資格取得の試験等に合格できなかった者である。

343 Competence-Based Qualification Guide, FINNISH NATIONAL BOARD OF EDUCATION, Publications 2013:22, p13 に聞取調査で得た数値を付加して作成

344 フィンランド人口 5,375,276 人 (2010.12.31 現在), フィンランド大使館 HP <http://www.finland.or.jp/public/default.aspx?nodeid=46039&contentlan=23&culture=ja-JP>, 20141204 確認

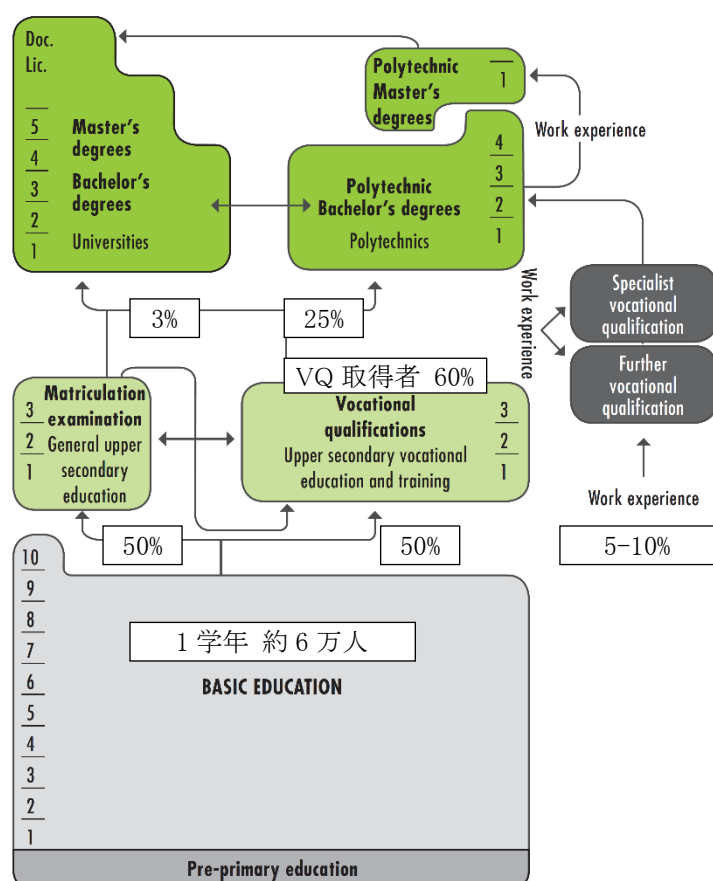


図 6-1 フィンランドの教育制度と職業資格の系統図

職業高等学校を卒業して職業に就いた者は職業の経験を積み、Further vocational qualification(以下「上級職業資格」という)、Specialist vocational qualification(以下「専門職業資格」という)を取得する。また、さらに職業経験を積み Polytechnic Bachelor's degrees(以下「専門職学士」という)、Polytechnic Master's degree(以下「専門職修士」という)を取得する道がある。

なお総合大学は「科学的研究や従来の学問を続け」る大学であるとされ、全国に 14 校ある。専門職大学は「職業生活で要求される高レベルの専門能力を身につけ」る大学であり、全国に 24 校ある³⁴⁵⁾。2012 年に総合大学への入学希望者は 76,819 人であり、入学許可者は 22,815 人であった。専門職大学への入学希望者は 102,595 人であり、入学許可者は 37,404 人であった³⁴⁶⁾。総合大学、専門職大学ともに、希望者の 1/3 程度だけが入学を許可されている。

ところで図 6-1 の中で基礎職業資格は、職業高等学校の枠内に記載されている。しかし

345 フィンランド大使館 HP,
<http://www.finland.or.jp/public/default.aspx?nodeid=46063&contentlan=23&culture=ja-JP#system>, 20141204 確認

346 前掲書 345

表 6-1 学校教育と職業教育の受講者数

教育の種別	入学者	受講者数	資格取得修了者
就学前教育/基礎教育	59,115	539,545	61,170
一般高等学校	35,959	107,412	32,002
職業高等学校	114,023	276,471	70,803
専門職大学	38,300	139,876	23,914
総合大学	26,032	169,041	29,357
合計	273,429	1,234,875	217,246

基礎職業資格は、必ずしも職業高等学校に通学して取得するものではない。例えば前期中等教育修了者で家業に就くなど職業高等学校に進学しない者が 5-10%程度いるとのことである。この場合、学校教育ではなく職業経験を経て基礎職業資格を取得する場合もあるとのことである。この意味で図中の基礎職業資格の位置は、職業高等学校の範囲を超えて上級職業資格の下まで伸びていることになる。この場合の基礎職業資格は、職業高等学校で取得する場合も職業経験を経て取得する場合でも、同じ基準の資格を取得する。

企業に採用された成人の職業資格取得は徒弟訓練による。図 6-1 中の Work experience (以下「職業経験」という)を積み、職場に在籍したまま職業資格の取得を目指す訓練である。基礎・上級・専門それぞれの職業資格を取得できる。

2. 職業教育と徒弟訓練の規模

表 6-1 に 2012 年の、各教育機関の受講者数と各教育機関で資格を取得した者の人数を示す³⁴⁷⁾。

職業高等学校の入学者数と資格取得修了者数に大きな乖離がある。資格取得修了者数は入学者数の内数ではなく、異なる年度に入学した異なる母集団であるが、毎年ほぼ同数の入学者がいると仮定するば、資格取得修了者数は入学者数の 6 割強程度である。この傾向は専門職大学でも同様である。基礎教育や総合大学の入学者数と資格取得修了者数に大きな乖離がないことからすると異質(資格取得者数が少ない)である。職業資格取得のハードルが高いか、受講者に何らかの課題が存在することが推察される。Education and Research 2011-2016 A development plan³⁴⁸⁾によれば、2000-2001 年の職業教育の中退者は 12%、2008-2009 年は 8%であり、その実数は 2004 年に 12,400 人、2008 年に 12,000 人だったとされて

347 Education. Statistics Finland, Appendix table 1. Students and qualifications and degrees completed in education leading to a qualification or degree by sector of education and gender in 2012, Updated 29.1.2014, http://www.stat.fi/til/opisket/2012/index_en.html, 2015.01.15 確認

348 Ministry of Education and Culture Finland(2012): Education and Research 2011-2016 A development plan, Reports of the Ministry of Education and Culture, p.39

表 6-2 職業教育類型別 受講者数

職業教育の類型	教育施設での学習	徒弟訓練	合計
カリキュラムに準拠した職業教育	132,554	399	132,953
技能試験に向けた基礎準備職業教育	44,565	19,407	63,972
上級職業資格に向けた準備職業教育	36,558	18,787	55,345
専門職業資格に向けた準備職業教育	7,240	16,961	24,201
合計	220,917	55,554	276,471

表 6-3 職業教育類型別 職業資格取得者数

職業教育の類型	教育施設での学習	徒弟訓練	合計
カリキュラムに準拠した職業教育	36,532	127	36,659
技能試験に向けた基礎準備職業教育	10,193	3,963	14,156
上級職業資格に向けた準備職業教育	9,591	5,021	14,612
専門職業資格に向けた準備職業教育	1,448	3,928	5,376
合計	57,764	13,039	70,803

いる。また、都市部の受講者に中退者が多く、地方の受講者に中退者は少ないという面談者からの聞き取りを得ている。

職業高等学校の受講者数が一般高等学校の受講者数に比べて大きいのが、職業高等学校の受講者数には、ほぼ毎日、終日通学する受講者だけでなく、後に説明する徒弟訓練生の数も含まれている。表 6-2 に職業教育の類型別受講者数の内訳を示している³⁴⁹⁾。また職業高等学校の資格取得修了者数の職業教育の類型別の内訳を表 6-3 に示している³⁵⁰⁾。表 6-1 の職業高等学校の受講者数 276,471 人と表 6-2 の総合計人数が同数になっており、資格取得者数 70,803 人が表 6-3 の総合計人数と同数になっている。

職業教育の類型は、大きく「カリキュラムに準拠した職業教育」と「準備職業教育」に分類できる。この区分は「3.2. 徒弟訓練の概要」で説明するが、「カリキュラムに準拠した職業教育」の「教育施設での教育」受講者以外は職業経験を積みながら職業高等学校で学習（準備職業教育）している徒弟訓練生である。徒弟訓練生は企業に雇用されており、徒弟訓練事務所に所属するオーガナイザを通じて職業資格取得を申請している。そのような徒弟訓練生が、職業高等学校の受講者のほぼ半数を占めている。

つまり職業高等学校では若年の生徒向けの職業教育が行われているだけでなく、上級、専門などの高度な職業教育、終日通学するコースだけでなく職場での徒弟訓練を組み合わせ

349 Education. Statistics Finland, Appendix table 2. Students in vocational education by form of education in 2012, Updated 29.1.2014, http://www.stat.fi/til/opiskrt/2012/index_en.html, 2015.01.15 確認

350 Education. Statistics Finland, Appendix table 3. Qualifications from vocational education in 2012, Updated 29.1.2014, http://www.stat.fi/til/opiskrt/2012/index_en.html, 2015.01.15 確認

表 6-4 年齢階層－学校種別 受講者数

年齢階層	人口	一般高等学校	職業高等学校	職業教育の割合	総合大学	専門職大学	職業教育の割合
-15	952,010	371	61	14%	-	-	
16-20	328,854	101,923	108,311	52%	13,988	17,985	56%
21-25	335,657	2,663	43,499	94%	57,150	64,622	53%
26-30	348,247	976	29,084	97%	41,104	24,235	37%
31-35	342,053	453	23,104	98%	22,933	12,372	35%
36-40	322,075	255	19,672	99%	12,330	7,712	38%
41-45	339,678	172	18,365	99%	7,619	5,664	43%
46-50	375,395	165	16,904	99%	5,904	4,543	43%
51-55	370,704	129	11,641	99%	3,974	2,114	35%
56-60	381,799	104	4,925	98%	2,329	551	19%
60-	1,188,640	199	848	81%	1,710	78	4%

注) 受講者数にはフィンランドの人口に含まれない受講者を含んでいる。

たコースなど、さまざまなレベル、形態の職業教育訓練を担っていることがわかる。

表 6-4 に、年齢階層－学校種別の受講者数を各年齢階層の人口と比較して示す³⁵¹⁾。16-20 歳台の一般高等学校－職業高等学校、総合大学－専門職大学の受講者数割合がほぼ同数であり、職業教育を受ける者の割合が大きいことがわかる。その後の年代では高等学校では職業高等学校の割合が圧倒的に高い。他方で大学では 16-25 歳台では総合大学と専門職大学がほぼ同数だが、26-60 歳台では総合大学の割合が高まる。しかし 36-55 歳台で、専門職大学の割合も総合大学の受講者数に再び近くなっている。

3. フィンランドにおける職業教育訓練の運用状況

本項では徒弟訓練を中心に、関係する職業教育訓練がフィンランドでどのように運用されているかを概説する。

3. 1. 柔軟な職業教育制度

例えば職業経験のない基礎教育の修了者が初めて職業高等学校で職業教育を受ける場合、ほぼ終日、毎日通学して一定の期間、一定のカリキュラムで学習することになる。しかし受講している科目(職業に必要な職業能力要素を学習する単位)ごとに修得状況を判定されるため、一定期間の学習で修得できたと判定されない受講者もでてくる。この場合、修得できたと判定されない科目の学習期間は伸びることになり、学習期間やカリキュラムは徐々に個別化されることになる。そのため職業高等学校の課程は標準的には3年“程度”で修了するとされているが、修了までにさらに長い期間を要する者もいる。このように職業高等学校

351 Education. Statistics Finland, Appendix table 4. The population of Finland and students in post-comprehensive education by sector of education and age group in 2012 1, Updated 29.1.2014, http://www.stat.fi/til/opiskt/2012/index_en.html, 2015.01.15 確認

の課程は、期間ではなく能力の修得を修了判定の条件としており、一人ひとりが必要とする学習期間には柔軟に対応している。

また、一般高等学校と職業高等学校の課程を同時に受講することができる。この場合、4年間程度で両学校の課程を修了できる。また、一般高等学校あるいは職業高等学校に通学していても、途中から職業高等学校、一般高等学校に変更することもできる。表 6-1 の中に、一般高等学校と職業高等学校の間に矢印が示されていることが、これらの仕組みを表している。一般高等学校の課程を受講する理由は、高等教育への入学資格を取得するためである。

一般高等学校修了後に職業高等学校に矢印が示されているが、それとは別に、ある職業分野の職業高等学校を卒業した後に別の職業分野の職業高等学校に入学することもできる。この場合、後の職業高等学校は2年程度で修了できる。このように、図中に示されない矢印が、学校間や職業経験との間にも存在している。基礎教育修了後、進学せずに職業に就いた場合も、必要に応じて職業高等学校等で学習することも行われている。

こうした柔軟な職業教育制度を可能にしているのが職業資格である。職業教育は、後に示す職業資格基準に規定する職業能力要素をカリキュラムの基準としている。ある職業資格基準は、その職業分野で職業に就くために必要な能力要素の集合として設定されている。職種間で共通の能力要素も設定されている。そのため、ある職業分野の教育を受けた後に別の職業分野の教育を受ける場合、既に学習した共通の職業能力要素に関する学習を省略できる。職業資格が職業能力要素ごとに修得状況を判定し、その集合として職業資格を認定する仕組みとなっていることから、職業教育も職業能力要素ごとの学習となる。職業教育での学習は、職業資格基準に規定された職業能力要素のうち、個々の受講者に不足している職業能力要素に関してだけ学習すれば良い。一定の期間、一定のカリキュラムが固定化された職業教育の課程で学習することは求められないのである。

徒弟訓練生の場合、自分が所属する職場、近隣他社の職場、職業教育機関など、学習すべき職業能力要素ごとに学習できる場所を組み合わせる学習計画を立てる。こうした徒弟訓練生一人ひとりの学習歴や職場での学習環境に対応した学習計画の立案作業が、訓練をコーディネートする役割をになうオーガナイザの主要な役割の1つである。

3. 2. 徒弟訓練の概要

フィンランドで職業資格を取得する主要な方法は、学校教育の他に徒弟訓練がある。フィンランドの徒弟訓練は、図 6-1 の職業経験と示される部分に対応する。表 6-1 では、職業経験から上級職業資格、専門職業資格に矢印が示されている。実際の制度としては、基礎職業資格が職業高等学校の枠外、上級職業資格の下まで広がっており、職業経験から、基礎職業資格、上級職業資格、専門職業資格に矢印が示されていると見ると良い。

徒弟訓練生は自身が所属している職場で職業経験を積むことで、その職業に必要な職業能力を習得して職業資格を取得する。徒弟訓練は、職業資格基準に規定された職業能力要素を基準として行う。学習期間は3～5年程度である。徒弟訓練に入る際、オーガナイザ、職場指導員、上司、職業教育機関の指導者などの合議で、訓練の計画を立案する。まず、職業の経歴、学習歴、既有の資格などによって、職業資格取得に必要な職業能力要素のうち、すでに修得している能力を判定される。そして学習が必要な職業能力要素が明確化され、それぞれの職業能力要素の学習方法を定める。就業している職場で学習できる職業能力要素はその職場で仕事に就くことで学習し、その職場で学習できない職業能力要素は、近隣他社の職場や職業教育機関で学習する計画を立案する。自身が所属する職場や近隣の職場で仕事の経験を積むことができずに職業教育機関で学習する仕組みが、表 6-2、表 6-3 の職業教育の類型に示していた準備職業教育(Preparatory education、 Preparatory training)である。

また、学習する職業能力要素ごと、あるいは複数の職業能力要素を組み合わせることで職業能力要素を修得したことを評価する、評価計画を立案する。評価は、例えば製品を製作するなど、現実の職業上の作業を実演することで職業能力を有していることを証明する方法で評価する。このように職場での経験を元に実演することで職業能力を有していることを証明して職業資格を取得する方法を Competence Based Vocational Qualification(以下「能力に基づく職業資格」という)と呼ぶ。これに対して、学校で科目ごとに試験を受けて職業資格を取得する方法を School Base Vocational Qualification(以下「学校での学習に基づく職業資格」という)と呼ぶ。これら二つの方法で取得する職業資格の規準の項目要素は同一である。学校での学習に基づく職業資格の場合であっても、現実の職場での実習の結果で評価を受ける。ただし、能力に基づく職業資格の場合は職業資格基準の項目要素についてできるかできないかの評価がなされるが、学校での学習に基づく職業資格の場合は基準の項目要素についてどの程度できるのかを3段階で評価する。

能力に基づく職業資格の制度は1990年代の経済不況を背景に1996年に開始された。このとき、年齢の高い労働者の失業が増えた。経験豊富で仕事もできるが職業資格を取得していないことで、これまで経験してきた職種であっても就職できない状況があり、そこで、仕事の経験と実演によって職業資格基準に規定された能力を有していることを証明する能力に基づく職業資格制度を構築することにしたとのことである。

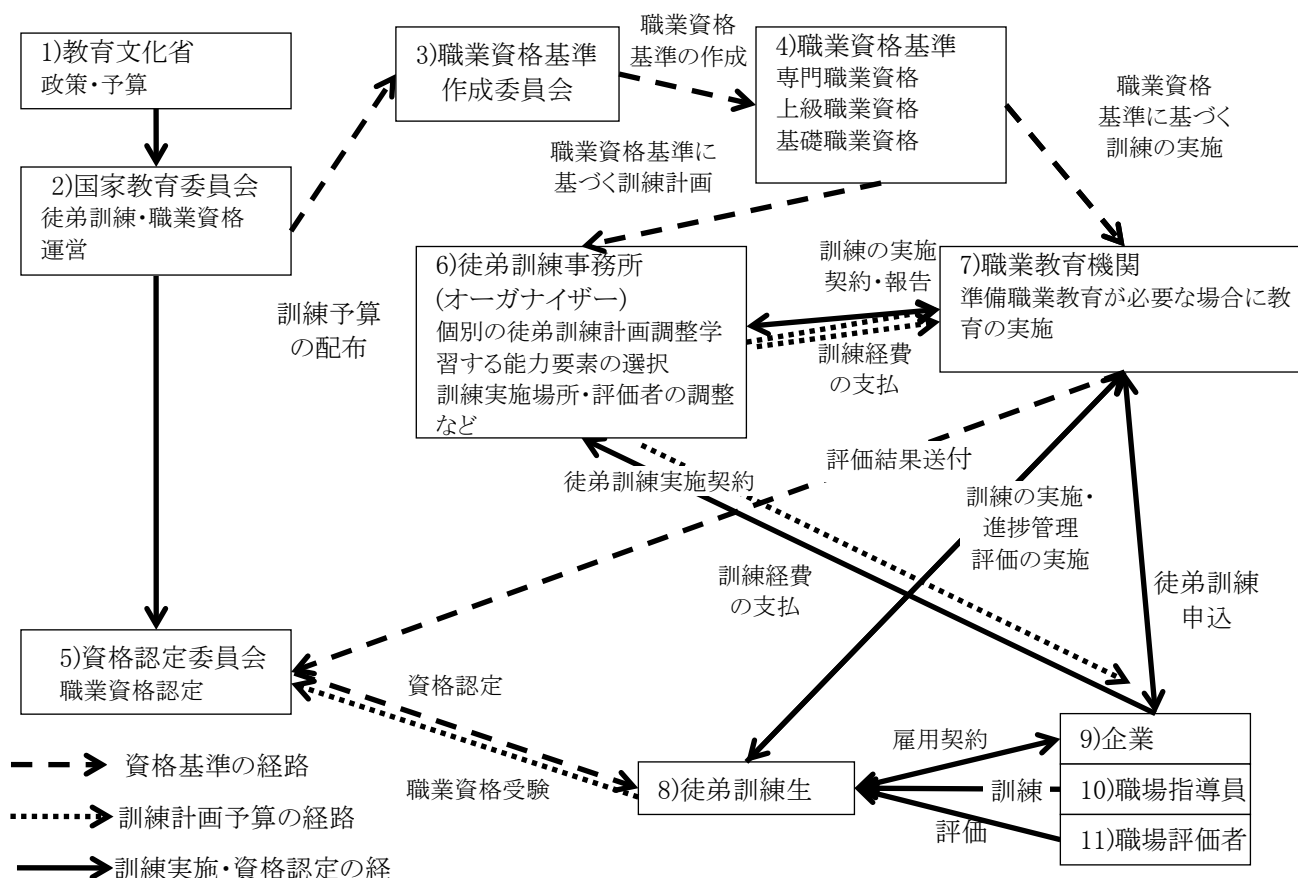


図 6-2 徒弟訓練と職業資格に関する関係機関の関連図

3. 3. 徒弟訓練と職業資格に関する関係機関の役割

徒弟訓練と職業資格に関する関係機関の関連図を図 6-2 に示す³⁵²⁾。また、各機関の役割を以下に示す。

1) 教育文化省: Ministry of Education and Culture

職業教育、徒弟訓練、職業資格等を管轄する政府機関。政策の立案、運用状況の管理と予算確保の責任を有する。

2) 国家教育委員会: National Board of Education

職業教育、徒弟訓練、職業資格等の運用を管理する執行機関。職業資格基準を作成、更新する職業資格基準作成委員会を主催して、職業資格基準を整備する。資格認定委員会の事務局となり、徒弟訓練、職業資格認定の実務を補佐する。

3) 職業資格基準作成委員会

職業資格を整備する職種毎に職業教育機関の教員、職種団体、雇用者から委員を選出

352 FINNISH NATIONAL BOARD OF EDUCATION(2013): Competence-Based Qualification Guide, FINNISH NATIONAL BOARD OF EDUCATION, Publications 2013:22 の各関係者の説明および聞き取りから報告者が作成

して組織する。職業資格基準を作成、更新する委員会であり、基準を作成、更新する際の一時的な組織である³⁵³⁾。

4) 職業資格基準: Requirement of Qualification

職業に必要な能力要素(モジュール)のリストである。能力要素毎に評価の基準、方法を規定する。職業資格基準が学校での職業教育と徒弟訓練の評価基準であり、カリキュラム(訓練内容)となる。能力に基づく職業資格と学校での学習に基づく職業資格の基準は同一の基準である。

基礎職業資格は能力要素ごとに3段階(Satisfactory、Good、Excellent)で評価し、いずれかの評価が得られれば合格と判定される。職業資格の認定書には能力要素ごとの合格の段階が記載される。また上級/専門職業資格は、能力要素ごとに可否で判定される。

5) 資格認定委員会: Qualification Committee

職業教育機関は職業資格の能力要素毎の評価結果をとりまとめて、資格認定委員会に送付する。資格認定委員会は能力要素毎の評価結果を判断して、徒弟訓練生の職業資格取得を認定する。

徒弟訓練生は受験費用を負担することになっており、この費用が資格認定委員会の運営費用となる。資格認定委員会は、一定期間ごとに開催され、その時々申請されている職業資格の認定を処理する。

6) 徒弟訓練事務所(オーガナイザー)

徒弟訓練事務所は、徒弟訓練生、企業との間で徒弟訓練の実施契約を締結する。またこの契約とは別に、職業教育機関との間で準備職業教育の実施契約を締結する。この契約により職業教育機関は、徒弟訓練事務所を通じて徒弟訓練の訓練費用を国から受け取る。

徒弟訓練事務所は職業教育機関そのものが徒弟訓練事務所の機能を有している場合(AMIEDUの例)、職業教育機関に併設している場合(Edupoliに併設されたopsoの例)、職業教育機関から独立している場合がある。いずれの形式の徒弟訓練事務所であっても、特定の職業教育機関としか準備職業教育の実施契約を締結できないということはなく、徒弟訓練に必要な職業教育機関と契約を締結できる。他方で徒弟訓練事務所は、どの職業資格についての徒弟訓練契約を締結してよいか、職業資格の種別ごとに資格認定委員会から認証を受けている。

COMPETENCE-BASED QUALIFICATION GUIDE 2013には、職業資格制度の関係者として調整者:ORGANISERSが上げられている。徒弟訓練事務所が調整者の役割を担っている。徒弟訓練事務所の設置形態により、事務所として機能する場合、担当者として機能する場

353 Vocational Adult Education Act, 21 August 1998 (631/1998)

合、教員が併任する場合がある。

契約の内容は学習と評価の計画である。具体的には職業資格基準に定められている個々のモジュールを徒弟訓練生が所属する職場、近隣他社の職場、職業教育機関などのいずれの場所で学習するか、職場ではだれが指導/評価するか、などを職業教育機関の教員や職場と相談、調整して計画する。さまざまな選択肢から、徒弟訓練生の既存の学習歴や能力に併せて個別に訓練計画を立案し、契約を締結する。

なお、職業高等学校がその生徒に対して職業資格を取得させる場合は、徒弟訓練事務所との契約は必要なく、独自に職業教育の計画、実施、評価を行える。ただしこの場合でも、評価結果は資格認定委員会に送付する必要がある、最終的に職業資格の合格を判断するのは資格認定委員会となる。

7) 職業教育機関: Training provider

職業教育機関は徒弟訓練に対しては、準備職業教育を担当する。職業教育機関には教員が所属している。教員は徒弟訓練事務所とともに個々の徒弟訓練生の訓練計画を作成する。その進捗管理と能力の評価を教員が中心となって実施する。徒弟訓練生の能力の評価は職場評価者が行うが、可否の判定は教員が行う。職業教育機関は個々の徒弟訓練生の進捗状況を徒弟訓練事務所に年に数回、報告する。

職業教育機関には新卒者向けの訓練を中心とする職業高等学校、職業高等学校と成人向けの訓練部門が併設されている場合、成人向けの訓練部門だけが独立している場合とがある。

例えば HELMI は職業高等学校であり、成人向け徒弟訓練の準備職業教育を少数、実施しているが、ほとんどは学生向けの職業教育を実施している。ヘルシンキ市立の ヘルシンキ職業カレッジ(Helsinki Vocational College)は、職業高等学校と成人向けの訓練部門、徒弟訓練事務所が併設されている³⁵⁴⁾。他方で AMIEDU は、成人向けの訓練を専門とした職業教育機関であり、徒弟訓練事務所の機能を有している³⁵⁵⁾。職業教育機関は、教

354 Helsinki Vocational College の HP に次の記述がある。We began our operations at the beginning of the year 2013 through the merger of the City's former three vocational institutes (Helsinki City College of Technology ; Helsinki City College of Social and Health Care ; Helsinki City College of Culinary Art, Fashion and Beauty), the Helsinki City Bureau on Apprenticeships, the Helsinki City workshops for young people.
http://www.hel.fi/hki/ammattilinen/fi/in_english, 2014.12.04 確認

355 AMIEDU の HP に次の記述がある。Amiedu is Finland's leading vocational adult education centre, serving the educational and training needs of some 21,000 adults every year. The training programmes and competence development services of Amiedu provide a wide range of opportunities for enhancing the skills of individuals, work teams and organisations. Almost 4,000 adult students are involved in our various training activities on a daily basis. Our services include over 90 vocational qualifications, nearly 40 certification programmes, various short courses and cutting-edge seminars – all under one roof.
<http://www.amiedu.fi/english>, 2014 年 12 月 4 日 確認

育文化省から認可を受けている。

8) 徒弟訓練生: Apprentice

徒弟訓練生は、企業と雇用契約を締結している。徒弟訓練生として新たに採用される場合と、すでに就労している労働者が徒弟訓練生になる場合がある。

9) 企業

企業は事業の必要に応じて新たな徒弟訓練生を募集する、あるいは既に就労している労働者に徒弟訓練を受けさせる。新規に徒弟訓練生を募集する場合、徒弟訓練終了時に雇用を継続するか否かは企業の裁量による。

本節で紹介する STARA 社の場合、新規採用の労働者の一定の割合は、徒弟訓練生として採用する方針を有している。つまり徒弟訓練は職業教育機関が行う徒弟訓練の一部を職場で実施する制度ではなく、企業が職場で公的なカリキュラムに則って人材育成を行う制度として企業に定着している。

10) 職場指導員: workplace instructor

徒弟訓練生が職場で学習するときの指導者が職場指導員である。職場指導員の役割、必要能力、マニュアルとして、次の資料が用意されている。

- TRAINING FOR WORKPLACE INSTRUCTORS、 3 CREDITS、 2013:16
- Competence Map for Workplace Instructors、 Published by the Finnish National Board of Education、 2014
- Guide on Implementing Workplace Instructor Training、 Publisher Finnish National Board of Education、 2014

図 6-3 に、TRAINING FOR WORKPLACE INSTRUCTORS、 3 CREDITS、 2013:16 の一部を抜粋して示す。

11) 職場評価者: assessor

職場で学習した徒弟訓練生が職業資格基準に到達しているかを評価するのが、職場評価者である。職場評価者は職場指導員とは別の人物が担う。これは評価の客観性を保つためである。

職場評価者のための研修が用意されている。図 6-4 は、Edupoli における 6 時間の研修の修了証で、学習内容が記載されている。



- 1 職場指導者の履行
 - 2 職業教育訓練としての職場訓練の調整
 - 2.1 後期中等教育・訓練としての職場訓練の提供
 - 2.1.1 実演による能力評価...
- など、職場指導者としてふまえるべき事項が規定されている。

Content

Introduction	5
1 Implementation of training for workplace instructors	7
2 Training arranged at the workplace within vocational education and training	8
2.1 Training provided in the workplace as part of vocational upper secondary education and training	8
2.1.1 Competence assessment in vocational skills demonstrations	9
2.1.2 Preparatory training for vocational upper secondary education and training	9
2.2 Training provided in the workplace as part of preparatory training for competence-based qualifications	9
2.2.1 Demonstrating vocational skills in competence tests for competence-based qualifications	10
2.3 Training arranged at the workplace as part of apprenticeship training	10
2.3.1 Demonstrating vocational skills in apprenticeship training	11
3 Content of workplace instructor training	12
3.1 Planning of training provided in the workplace, vocational skills demonstrations and competence tests	12
3.2 Instructing the student and assessing learning	15
3.3 Assessing the student's or candidate's competences	18

3 Content of workplace instructor training

- Workplace instructor training
1. Planning of training
 2. Instructing the student
 3. Assessing the student's or candidate's competences

職場が提供する訓練の計画、実演、評価について、職場指導員が資格の構造に精通していることなどを求めている、評価項目としてそれらの能力を示す証拠を求めている

3.1 Planning of training provided in the workplace, vocational skills demonstrations and competence tests

- The aim is that workplace instructors
- are familiar with the qualification structure and forms of arranging education and training
 - are familiar with the Qualification Requirements in their vocational field
 - are able to plan training arranged at the workplace
 - are able to plan vocational skills demonstrations or competence tests jointly with the education provider or organiser of competence tests
 - inform the workplace of any training arranged there
 - develop their own work as workplace instructors.

Targets of assessment	Assessment criteria
Familiarity with the qualification structure and forms of education and training provision	Workplace instructors <ul style="list-style-type: none"> • are familiar with the structure of vocational education and the various forms of education and training provision
Familiarity with Qualification Requirements for the workplace instructor's own vocational field	Workplace instructors <ul style="list-style-type: none"> • utilise Qualification Requirements determined for their vocational fields in training provided in the workplace and when organising vocational skills demonstrations and competence tests.

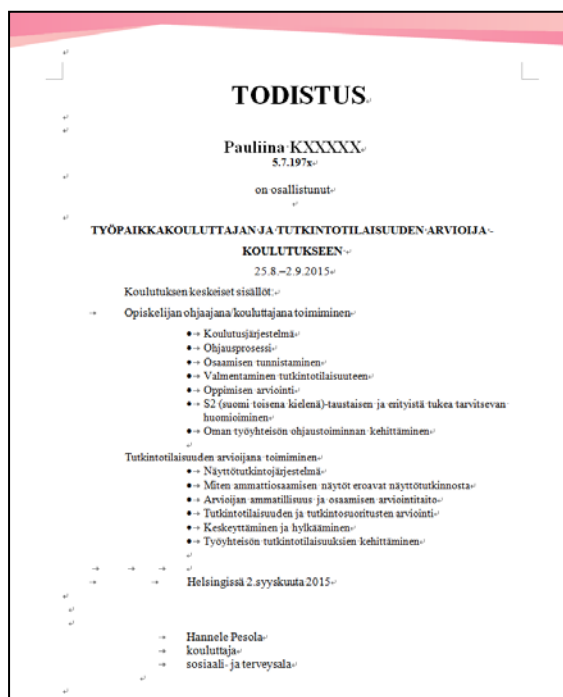
Planning training provided in the workplace jointly with a representative of the education provider

- Workplace instructors
- understand what kinds of plans and agreements must be drawn up on training provided in the workplace, as part of various forms of educational provision
 - during planning, state what kinds of work tasks the workplace can offer to various groups of students and candidates
 - ensure, for their part, that orders, instructions and recommendations related to the work tasks and workplace, such as occupational health and safety orders and agreements within the sector, are taken into account in the plan
 - in planning, take account of documents guiding the student's studies at the workplace. Such documents might include, for example, an individual study plan for vocational upper secondary education and training, an individual education plan in special needs education, an individualisation document for competence-based qualifications or a personal study plan for apprenticeship training.

Participating in the planning of vocational skills demonstrations

- Workplace instructors
- at the planning stage, as representatives of the workplace, state the workplace's opportunities for arranging vocational skills demonstrations in accordance with the Qualification Requirements
 - state which valid occupational safety and health and work safety regulations are observed at the workplace, as well as which special regulations for the vocational field apply.

図 6-3 職場指導員の職業能力評価基準 3 クレジット分の学習が標準



修了証書
Pauliina KXXXXX
5.7.197x
に参加
職場インストラクター・職場評価者研修
2015.9.2-8.25

研修内容：
学生カウンセラー/指導者の役割
・教育の仕組み
・教育の管理方法
・既学習内容の評価
・指導・評価の計画
・学習の評価
・特別な背景、ニーズを考慮した第二言語としてのフィンランド語
・職場管理活動

評価者の役割
・職業資格制度
・職業能力評価基準と実演で評価する能力
・評価者の専門性と評価能力
・資格のための実演評価
・合格と不合格
・作業コミュニティの能力テストの開発

図 6-4 職場評価者向けの研修修了証 学習内容が記載されている

3. 4. 徒弟訓練の進行の概要

図 6-2 を用いて、徒弟訓練がどのように進行するかを説明する。

- 1) 企業の新規徒弟訓練生の募集、または既存の労働者が企業の徒弟訓練に応募する仕組みに応じて、徒弟訓練希望者は企業に対して徒弟訓練に入ることを希望している旨を申し出る。
- 2) 企業は徒弟訓練希望者の中から採用基準、事業の必要に応じて徒弟訓練に入る者を決める。
- 3) 企業は徒弟訓練事務所に徒弟訓練を申し込む。
- 4) 徒弟訓練事務所は職業教育機関の教員と協力して、徒弟訓練希望者の職歴、学習歴、既有資格、受講者と企業の希望を反映して、すでに有している職業能力を判定し、学習すべき職業能力要素を決める。また、それぞれの職業能力要素を学習する場所を徒弟訓練生が所属する職場、近隣他社の職場、職業教育機関から決める。さらにそれぞれの職業能力要素を修得していることを評価する方法を決める。
- 5) 徒弟訓練事務所は企業と徒弟訓練生との間で徒弟訓練の契約を締結する。また、職業教育機関との間で、教育実施の契約を締結する。

- 6) 計画に沿って徒弟訓練を進める。訓練は計画に沿って職業教育機関の監督のもとに職業教育機関と企業とで進め、職業教育機関はその進捗を徒弟訓練事務所に報告する。
- 7) 評価計画に沿って職場や職業教育機関で職業能力要素ごと、あるいは複数の職業能力要素を組み合わせ、評価を実施する。
- 8) 職業資格基準に規定された職業能力要素の全てを修得すると、評価結果と評価した証拠を徒弟訓練事務所経由で資格認定委員会に提出し、職業資格の認定を申請する。
- 9) 資格認定委員会は、提出された評価結果を判定して徒弟訓練生の職業資格取得を認定する。
- 10) 資格認定委員会と評価を実施した職業教育機関の名前で、資格認定書が発行される。

3.5. 徒弟訓練の費用

徒弟訓練生は、職場で学習できない職業能力要素について、職業教育機関で学習する。この費用と、資格取得費用（50 数ユーロ）は徒弟訓練生の負担である。ただし、初めて資格を取得する場合は、教育文化省の予算で訓練を受けられる。この場合も、資格取得費用は徒弟訓練生の負担である。ただし、後に紹介する STARA 社のように、徒弟訓練の費用、資格取得費用を企業が負担する例もある。徒弟訓練生が負担する資格取得費用は、資格認定委員会の活動費用として使う。

教育文化省が確保した徒弟訓練に関する予算は、規模や実績に応じて職業教育機関に配布する。例えば今年度、A 職業教育機関には徒弟訓練 350 人分というように訓練費用を配分する。職業教育機関はこの予算の範囲で、企業などからの徒弟訓練実施の申込みを受ける。徒弟訓練の計画は徒弟訓練生それぞれの既有能力に応じて計画する。そのため職業教育機関での学習時間が多い計画の場合は訓練費用が多く必要になり、職業教育機関での学習時間が少ない計画の場合は訓練費用が少なくすむ。こうしたひとりあたりの徒弟訓練費用の多少の違いは、職業教育機関内で吸収している。

教育文化省が確保する徒弟訓練予算のうち 3%は、徒弟訓練による職業資格取得の成功などを評価基準として成果報酬として配分する。職業教育機関は、成果報酬を含めて配布予定額の 97～103%を受け取ることになる。この成果報酬の割合を 2015 年から 50%にする予定であるとのことである。

3.6. 徒弟訓練を規定する法律

徒弟訓練を規定する法規は、以下の通りである。

Vocational Adult Education Act、21 August 1998 (631/1998)

Vocational Education and Training Act、(630/1998) (12.8.2011/952)

Vocational Education and Training Decree、 6.11.1998 (812/1998)

Act on Public Employment Services (1295/2002) (9.12.2005/1013)

Polytechnics Act (351/2003)

Universities Act (645/1997) (9.12.2005/1013)

4. 徒弟訓練と職業資格の事例

4.1. 金属加工関連職種の職業資格基準の例

図 6-5 は、金属関連職種 基礎職業資格の職業資格基準の表紙である³⁵⁶⁾。この 1 冊に、金属関連の複数の職種に関する、能力に基づく職業資格と学校での学習に基づく職業資格基準が規定されている。表 6-5 に、基準に定められている職業能力要素一覧の概要を示す。左列が学校での学習に基づく職業資格、右列が能力に基づく職業資格に必要な職業能力要素(表中では module と表記している。)を表している³⁵⁷⁾。

学校での学習に基づく職業資格には、「On the job learning、Entrepreneurship、Final project」などの職業経験を積むことで経験できることを、各モジュールを学習するときに

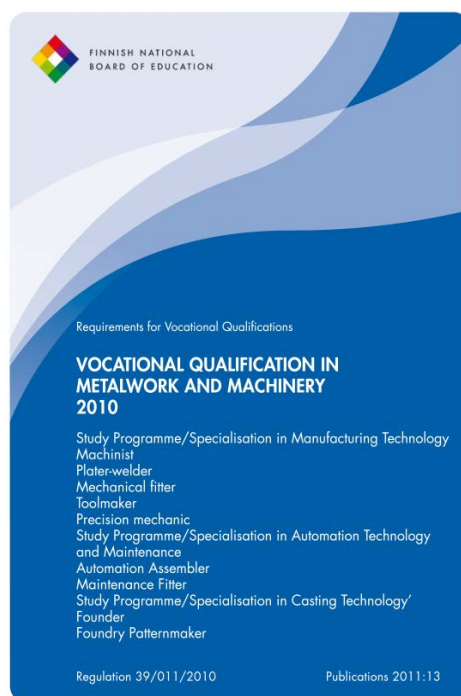


図 6-5 金属加工職種職業資格基準

356 Requirements for Vocational Qualifications VOCATIONAL QUALIFICATION IN METALWORK AND MACHINERY 2010, Finnish National Board of Education, Regulation 39/011/2010, Publications 2011:13

357 前掲書 356, pp. 13-17

表 6-5 金属加工職種 基礎職業資格 職業資格基準に規定される職業能力要素一覧概要

Vocational upper secondary		Competence base	
exp. Vocational qualification in metalwork and machinery 120credit			
4. vocational module of qualification	90	4. vocational qualification module	
Module include: minimum On the job learning 20 Entrepreneurship 5 Final project 2			
		職業科目	
		必修科目	
4.1 compulsory module For All	30	4.1 compulsory module	
4.2 Study Programme in Manufacture		4.2 Specialisation in Manufacture	
Each Title	20	Each Title	
4.3 Study programme in Automation		4.3 Specialisation in Automation	
For All	20	For All	
Each Title	20	Each Title	
4.4 Study programme in Casting		4.4 Specialisation in Casting	
For All	10	For All	
Each Title	30	Each Title	
4.5 option for all		4.5 option for all	
Manufacture tech. title	40	Manufacture tech. title	
other Title	20	other Title	
4.6 other option VUSET10		-	
Entrepreneur、instructor			
General upper secondary			
4.7 individual in depth		4.7 individual in depth	
Business operation、VUSQ、FQ、SQ		Business operation、VUSQ、FQ、SQ	
Local offered			
5. Core subject	20	-	
5.1 compulsory		-	
Mother tongue、Math、Arts	19	基本科目	
5.2 Option	16		
6. Free choice	10(counsring1.5minimum)	-	
		選択科目	

含むことが規定されている。学校教育であっても、現実の職場での経験を重視していることがわかる。他方、学校での学習では「5. Core subject」として、母国語や数学、芸術などを必修としているが、こういった学校教育特有の項目は、能力に基づく職業資格に必要な職業能力要素から省かれている。

学校での学習に基づく職業資格では、各職業能力要素の右に数値を表示している。これは標準的な学習時間の単位:credit を表している。1 単位はおおよそ 40 時間程度とのことである³⁵⁸⁾。職業資格取得まで 120 単位=4800 時間程度の学習が必要で、平均的に 3 年で履修するとのことなので、年間 40 単位 1600 時間の学習が行われていると考えられる。訓練時

358 ヒアリング対象者 Ms Hanna Autere から得た情報であるが、時間数ははっきりしない。40 時間程度という時間数とも、EU の基準である 1 ECTS=25~30H に合わせているともいわれる。

表 6-6 必修職業能力要素 職種選択能力要素 一覧

Entrepreneurship and a final project (2 credits).	
4.1 Compulsory modules for all	4.1 Compulsory modules for all
4.1.1 Fundamentals of installation and automation, 10 cr	4.1.1 Fundamentals of installation and automation
4.1.2 Fundamentals of machining, 10 cr	4.1.2 Fundamentals of machining
4.1.3 Fundamentals of plate work and welding, 10 cr	4.1.3 Fundamentals of plate work and welding
4.2 Study Programme in Manufacturing Technology Compulsory qualification module for each vocational qualification title	4.2 Specialisation in Manufacturing Technology Compulsory qualification module for each vocational qualification title
Machinist	Machinist
4.2.1 Machining, 20 cr	4.2.1 Machining ¹⁾
Plater-welder	Plater-welder
4.2.2 Plate work and welding, 20 cr	4.2.2 Plate work and welding

4.1 必修科目の内容
加工準備、自動化、機械化、板金、溶接などが規程される

4.2 資格の種類ごとの必修科目の内容
機械加工と板金溶接など、職種ごとの内容が規定される

間は標準で、必ずしもこの時間の学習が必要ではない。能力に基づく職業資格には、このような学習時間は規定されていない。学習した時間数に関係なく、その能力を発揮できればいいのである。

表 6-5 の職業能力要素のリストには、学習すべき職業能力要素をまとめて表示している。つぎに職業能力要素 4.1 compulsory module For All、4.2 Study Programme in Manufacture Each Title の内容を表 6-6 に示す³⁵⁹⁾。4.1 compulsory module For All は、この基準書で規定している機械工、板金工などの全ての職種の受講者が学習する職業能力要素であることを示している。他方で 4.2 Study Programme in Manufacture Each Title は、機械工、板金工のそれぞれに対応した受講者が学習する職業能力要素を示している。

表 6-7 から表 6-9 は、職業能力要素「4.2.1 Machining」の基準を、抜粋して示している^{360) 361) 362)}。表 6-7 は、基準の先頭部分を示している。このモジュールで学習する範囲と到達目標の概要を文書と簡条書きで示している。表 6-7 の簡条書き部を見ると、図面から作成する材料の形状を判断し、材料や加工工程から加工の条件を決定し、CAD、CNC などで加工工程や加工条件をプログラムして、旋盤などの加工機で加工するような能力が求められている。

表 6-8 は項目毎の評価の基準を示している。習得している能力の程度の評価基準が Satisfactory 1~Excellent 3 の3段階で示されている。学校で学習している受講者に対しては、3段階で評価するが、徒弟訓練の学習者に対しては Excellent のレベルであるか否

359 前掲書 356, p. 13

360 前掲書 356, p. 42

361 前掲書 356, p. 44

362 前掲書 356, p. 46

表 6-7 機械加工に求められる能力要素

4.2	STUDY PROGRAMME IN MANUFACTURING TECHNOLOGY	
4.2.1	Machining, 20 credits	機械加工 20 クレジット (800 時間程度) の内容
Skills requirements		求められる技能：機械加工の工具、設備に対する幅広い加工命令、基本の加工、刃物や刃物材料、切削油、法規、製図、品質管理など
		The student or candidate shall have a wide-ranging command of machining tools and equipment, the principles of machining, bits and bit materials, cutting fluids and raw materials to the extent that they will be able to produce diverse pieces in accordance with mechanical drawings, industrial measurement and quality requirements.
		機械製図の投影法や各図面、表記方法を理解すること CAD ソフトなどを利用できることなどが求められる。
		The student or candidate will:
		<ul style="list-style-type: none"> ◆ understand mechanical drawing projections, cross-sections, dimensions and their related tolerances and surface markings ◆ know how to draft a mechanical drawing using CAD software ◆ know the fundamentals of CNC technology ◆ the fundamentals of materials technology and steel heat treatment ◆ choose materials and work methods according to drawings and set the right machining order ◆ be able to use various measurement instruments as well as inspect and adjust them before use ◆ be able to use a center lathe, standard router, face grinder and different drills safely, while using safety equipment

かを評価する。つまり、職業資格取得には Excellent であることが求められる。表 6-9 は旋盤加工、ルーターの作業方法の評価基準を示している。旋盤加工の Excellent のレベルに「さまざまな形状の円錐形の表面、歯車、円弧とねじ山を切削できる」と規定しているように、実際に加工できることを評価基準のレベルとしている。

表 6-9 には、表 6-8 に示すレベルに到達していることを実演する方法が規定されている。旋盤、フライス盤、ドリルなどを使用して機械加工部品を作成する一連の作業を実演することが規定されている。具体的な製品の形状などを示すことはない。職場で扱っている製品を加工する過程によって、評価基準に示された作業工程を理解していることなどを示す。

職業資格基準にはこのように、その職種に求められる職業能力の要素と職業能力要素毎に求められる能力の詳細と評価基準、評価の方法が示されている。

表 6-8 評価基準

TARGET OF ASSESSMENT	CRITERIA OF ASSESSMENT		
2. Mastering the work method, equipment and material	Satisfactory 1	Good 2	Excellent 3
	The student or candidate		
Lathing	knows how to lathe interior and exterior cylindrical surfaces and shoulders, under supervision	knows how to lathe cylindrical and conical surfaces, bevels and rounds, but occasionally requires supervision	can independently lathe various types of conical surfaces, bevels, rounds and exterior threads
Routing	knows how to mount a piece and rout flat surfaces,	knows how to mount a piece and the required tool, but needs supervision for	can independently rout complex pieces, which have such features as flat
作業方法、機材、材料の修得	監督下で、円筒の内外面、肩の旋盤加工方法	監督下で、シリンダー円錐面斜面、円弧の旋盤加工方法	幾種類かの円錐斜面、ベベル、円弧、外ねじを自身で加工できる for machining

表 6-9 評価の実演方法

Ways of demonstrating vocational skills	旋盤、ルーター、ドリルにより製品を加工することを求めている
The student or candidate shall produce a machined piece using a center lathe, router and drill at a workplace or in as realistic a work environment as possible at an educational institution. Work is performed to such an extent that vocational skills may be deemed to meet the vocational skills required in the module.	
In the skills demonstration at least the following must be shown	
<ul style="list-style-type: none"> ♦ mastering the work process ♦ mastering the work method, equipment and material ♦ the possession of underpinning knowledge ♦ key competences for lifelong learning. 	
If the vocational skills required in the module cannot be shown in a skills demonstration in full, it is to be completed with such other assessment of competence as interviews, assignments and other reliable methods.	
作業工程、作業法、機器、材料、作業場の留意点を修得していることを示すように実演することを求めている	

5. フィンランド職業資格枠組と EQF の比較

5.1. EQF のレベル定義

フィンランドの職業資格枠組は、EQF（European Qualifications Framework）と互換するように整備が進められている³⁶³⁾³⁶⁴⁾。フィンランドの基礎・上級・専門職業資格に対応する EQF のレベル 4・5・6 の表記を表 6-10 に示す³⁶⁵⁾。EQF のレベルは、実務での学習成果の発揮のしかたで定義されている。

5.2. フィンランド資格枠組と EQF の対応

EQF の資格レベル (EQF level) とフィンランドの資格レベル (National requirement

表 6-10 EQF のレベル表記

EQF Level	知識(knowledge)	技能(skills)	能力(competence)
Level 4	仕事や学習分野の広範な状況(context)内の事実と理論に関する知識	仕事や学習分野の具体的な課題の解決策を創出するために必要な認知と実践的な技能の範囲	通常は予測可能で、ときに対象が変化する要因のある仕事や学習をガイドラインに基づいて自己管理で実施する; 仕事や学習の改善や評価活動に一定の責任をもち、他者の繰り返し作業を監督する
Level 5 ^[1]	仕事や学習分野の包括的で専門化された事実と理論に関する知識、およびその知識の境界領域に関する認識	抽象的・概念的(abstract)な課題の創造的な解決策を開発するために必要な包括的な認知と実践的な技能の範囲	予測できない対象の変化が起こる仕事や学習の活動の状況で管理、監督を実施する; 自身や他者の成果を見直し、開発する
Level 6 ^[2]	仕事や学習分野に関する先進的な知識 原則や理論に関する批判的(critical)な理解を含む	複雑で予測不可能な専門的な仕事や学習分野の課題の解決に必要な先進的な技能、完全に習得して工夫を盛り込んだ実演	予測できない状況の仕事や学習で意思決定の責任をもち、複雑な技術的、専門的な活動やプロジェクトを管理する; 個人やグループの専門性の開発に責任をもつ

1. ボローニャプロセスの一部である品質統合構想により開発された短期サイクル(short cycle)(first cycle と結びついた)は、EQF Level5 のに対応している。

2. 学士課程(first cycle)は、EQF Level6 に対応している。

363 <http://ec.europa.eu/ploteus/en/content/descriptors-page> 2014. 10. 15 確認

364 Ministry of Education(2009): NATIONAL FRAMEWORK FOR QUALIFICATIONS AND OTHER LEARNING, Reports of the Ministry of Education 2009, 24, Finland, pp. 59-64

ここに示された Finnish national framework は、EQF に対応するフィンランドの職業資格枠組みを設定するために、Ministry of Education が The committee for the preparation of the national qualifications framework に諮問した報告として示され、今後立法措置が行われるとされている。

365 前掲書 363

level)の対応を、表 6-11 に示す³⁶⁶⁾。フィンランドの基礎職業資格、上級職業資格の多くは、EQF のレベル 4 に対応している。EQF のレベル 4 には「通常は予測可能な」、「具体的な課題の解決策を創出するために必要な認知と実践的な技能」などのキーワードが見られる。フィンランドの資格レベル 4 にも EQF と同様に、「対象となる領域の広範な状況に関する

表 6-11 フィンランドの資格枠組みと EQF 資格レベルの対応表

National requirement level/EQF level	学習成果	対応する資格
Level 4	<p>対象となる領域の広範な状況に関する事実と理論に関する知識、認知、実践的な技能を有していて、その領域の特定の課題を解決する際にこれらの知識と技能を利用できる。</p> <p>通常は予測可能だが、ときに変化する環境の中で、独立して作業ができる。</p> <p>職務を完了することに責任をもち、組織の中で安全に責任を持って作業を進める。</p> <p>経理、生産、組織活動と管理的な仕事のための能力を有する。</p> <p>他者が行う定式化された仕事を監督する能力を有する。</p> <p>他の起業家とともに活動する能力や独立して起業する能力を有している</p> <p>仕事や学習に関係する能力を評価し、行動を改善する。</p> <p>対象の作業を開発する。</p> <p>継続して学習する能力を有する。</p> <p>さまざまな状況下で多様に双方向で対話する方法、多様で領域に合った文書を作成する方法を理解している。</p> <p>国際レベルで対話ができ、ひとつの公用語と、少なくともひとつの外国語で、相互に国際的なレベルで対話ができる。</p>	<p>職業高等学校学習内容</p> <p>入学試験</p> <p>職業高等学校卒業基礎職業資格</p> <p>上級職業資格</p> <p>刑務所基礎資格</p> <p>警察学校卒業証書</p> <p>消防士資格</p> <p>危機対応センター対応者資格</p>
Level 5	<p>対象となる領域の統合的で専門的な事実と理論に関する知識、認知、実践的な技能を有していて、<u>創造的な方法</u>でその領域の特定の課題を解決する際にこれらの知識と技能を利用できる。</p> <p>異なる領域との境界の知識を理解している。</p> <p>意表について変化する環境の中で、管理、監督ができる能力を有する。</p> <p>他者が行う仕事を監督する能力を有する。</p> <p><u>独立して起業する能力を有している</u></p> <p>他者の成果と仕事をよりよくする評価と開発ができる。</p> <p>継続して学習する能力を有する。</p> <p>対象領域の人、外部の人、いずれとも口頭と書面で対話をする方法を理解している。</p> <p>国際レベルで対話ができ、ひとつの公用語と、少なくともひとつの外国語で、相互に国際的なレベルで対話ができる。</p>	<p>専門職業資格</p> <p>交通管制官資格</p> <p>建設分野の上級職業資格</p> <p>フィンランド警察管理官資格</p> <p>副管理者資格 (危機対応サービス)</p>
Level 6	<p>対象となる領域の理論に関する重要な理解、キーとなる概念、手法、原則を含む統合的で先進的な知識を有する。</p> <p>専門家の職務と規範に関する範囲と境界を理解している。</p> <p>対象作業に精通した実演、知識の適用、解決策の創出の能力、複雑で予測できない問題を解決するために求められる、特化した専門家の科学的または実践的な優れた技能を有する</p> <p>複雑な専門的(professional)な活動やプロジェクトを管理する能力と対象とする領域の卓越した専門家(expert)の職務を独立して行う能力を有する。</p> <p>変化を予想できない環境の中で、決定する能力を有する。</p> <p>他者が行う仕事を監督する能力を有する。</p> <p>独立した起業家として発揮する基本的な必要条件を有している</p> <p>彼だけでなく、他者の個人やグループの能力を責任を持って評価し開発する能力を有する。</p> <p>継続して学習する能力を有する。</p> <p>対象領域の人、外部の人、いずれとも<u>十分に</u>口頭と書面で対話をする方法を理解している。</p> <p>国際レベルで対話ができ、ひとつの公用語と、少なくともひとつの外国語で、相互に国際的なレベルで対話ができる。</p>	<p>工科大学学士</p> <p>一般大学学士</p> <p>大学卒業</p> <p>専門職業資格</p> <p>一部の専門職業資格</p>

366 前掲書 364, pp. 59-64

る事実と理論に関する知識、認知、実践的な技能」、「通常は予測可能だが、ときに変化する環境の中で」、「職務を完了することに責任をもち」などのキーワードが見られる。

職業高等学校卒業レベルで取得する基礎職業資格が、現実の職場での、この程度の職務に対応した職業能力を評価していることになる。

フィンランドの専門職業資格と建設分野の上級職業資格は、EQF のレベル 5 に対応している。EQF レベル 5 は、高等教育程度の教育機関で 2 年程度の課程修了で取得する資格である。EQF レベル 5 には、「予測できない対象の変化が起こる仕事」、「抽象的・概念的な課題の創造的な解決策の開発」などのキーワードが見られる。同様にフィンランドの資格レベル 5 にも「意表を突いて変化する環境の中での管理、監督」、「統合的・専門的な実践的な技能、創造的な方法でその領域の課題を解決する」などのキーワードが見られる。

一部の専門職業資格と大学卒業によって得られる専門職業資格が EQF のレベル 6 に対応している。EQF レベル 6 は、学士課程に対応している。EQF のレベル 6 には、「予測できない状況の仕事に意志決定の責任を持つ」、「複雑で予測不可能な専門的な仕事の課題解決に必要な先進的な技能」などのキーワードが見られる。フィンランドの資格レベル 6 にも「複雑で予測できない問題を解決するために求められる、特化した専門家の科学的または実践的な優越した技能」などのキーワードが見られる。

つまり、フィンランドの職業資格制度は、職業資格基準に規定される職業能力を有していることを現実の各種の職場の複雑さに応じた実際の作業を実演することで証明して、職業資格を取得する制度である。

6. 職業資格取得過程の事例

6.1. STARA 社での徒弟訓練による職業資格取得過程

(1) STARA 社の概要と徒弟訓練による職業資格取得の取り組み状況

本項では、ヘルシンキ市の公企業である STARA 社における徒弟訓練による職業資格取得の過程を例示する。

STARA 社は都市技術、建物、メンテナンス、環境管理、物流などを担うヘルシンキ市の公営企業である。訪問調査を実施したのは、建設エンジニアリング部門(Rakennustekniikka)の傘下にある、土木工事部(Konepaja)である。土木工事部はヘルシンキ市だけでなく、民間企業も顧客としている。また、ヘルシンキ市の工事も他の民間企業との競争入札によって受注する。

土木工事部は、大きく、土木工事担当とビルメンテナンス担当で構成される。土木工事担当の年間受注額は 10,500,000 ユーロ、工事数 2,250 件で、顧客の 99%はヘルシンキ市。従業員数は 104 名、時間給職員の平均年齢 43 歳、月給職員の平均年齢 47 歳である。土木工事

表 6-12 STARA 社土木工事部の徒弟訓練生数

	1995 年からの 徒弟訓練生数	徒弟訓練 修了者	実施中の 徒弟訓練生数	中止した 徒弟訓練生数
土木工事担当				
大工	37	23		6
鉄工	28	26	1	2
建築設備	33	23	3	7
電気工事	20	2	1	2
メンテナンス担当				
ワーカー	162	122	4	36
管理者	25	23		2

部門の職場は鉄工、大工、建築設備工事、電気工事である。ビルメンテナンス担当の年間受注額は 27,000,000 ユーロ、従業員数は 130 名で平均年齢 44 歳である。ビルメンテナンス担当の職種は、大工、塗装工、鍛冶、石工などである。

STARA 社が従業員に職業資格を取得するために実施した徒弟訓練の実施状況を、表 6-12 に示す³⁶⁷⁾。ひとりの労働者が複数の職種の徒弟訓練を受講することがある。そのため、この表から各職場の従業員数に対する徒弟訓練修了者の割合を求めることはできないが、それでも大きな割合の従業員が徒弟訓練を経験していることが推察され、徒弟訓練と職業資格が職場に定着していることがうかがわれる。

(2) STARA 社での徒弟訓練による職業資格取得過程の事例

STARA 社の土木工事部は、新たに雇用する者の一定割合(半分以上)を徒弟訓練生として採用する。メンテナンス担当は、新規採用者のほとんどを徒弟訓練生として採用する。徒弟訓練生の募集は、STARA 社のホームページ上の求人広告によって行う。

STARA 社は新たな徒弟訓練生を採用すると、職業教育機関に所属する教員(オーガナイザ)に徒弟訓練の実施を申請する。オーガナイザは、徒弟の経歴、STARA 社での今後の育成の考え方、職場で学習できる事項などを調整して、職業資格基準の中から学習すべき職業能力要素を選択する。またそれぞれの職業能力要素を職場での OJT で学習するか、職業教育機関で学習するかを計画する。また職業能力を習得したことを証明するための実演をどのような課題で、いつ実施するかなどを計画する。

徒弟訓練生は学習計画に沿って、職場での OJT、職業教育機関での学習を実施し、予定された時期に実演を実施して、職業資格取得の認定を受ける。

実演の実施方法は、職種や徒弟訓練生の経歴により異なる。基礎職業資格 指物師を取得

367 聞取調査時に収集した STARA 社作成の資料による



図 6-6 基礎職業資格 指物師取得のための実演課題

するための実演課題の例を図 6-6 に示す。この製品を製作する 40 時間(約 1 週間)の実演を実施する。この実演には、職業資格基準に定められる複数の職業能力要素の基準を満たす内容が含まれている。例えば図面の作成、材料の選択、加工、組み立てなどの要素が含まれている。これらの要素のすべてを評価する。したがって図面が与えられて一定時間に上記の製品を作成するというような評価方法ではなく、徒弟訓練生が注文に適した製品を企画し図面を作成し、材料を選定するなどの工程のすべてを実演する。その過程のすべてを評価する。

評価者は職業教育機関の教員、職場指導員、STARA 社の人材育成部門の担当者であり、このチームで 40 時間の行動を観察して職業資格基準に達しているかを評価する。職業能力要素ごとに作業過程を記録し、基準に達しているかを判定する。この記録と、評価の要約をオーガナイザが資格認定委員会に送付し、職業資格取得の認定を受ける。

STARA 社には基礎職業資格取得者が一定期間の職業経験を経ると、訓練担当者に上級職業資格取得の希望を申し出るルールがある。STARA 社はこうした職業資格取得希望者の中から徒弟訓練に入る者を選抜する。上級職業資格取得後に専門職業資格を取得する場合も同様である。

STARA 社の場合、労働組合との協議により、徒弟訓練期間中の給与は通常の賃金の 100%支払うことになっている。労働組合は、徒弟訓練期間中に給与が下がるのであれば、訓練の受

講を希望する者がいなくなると主張しているとのことである。

また、受験費用と訓練費用が必要な場合は、STARA 社が負担している。ただし、初めて職業資格を取得する場合の訓練費用は公費負担となる。

6. 2. 職業教育機関による職業資格取得の事例

(1) 職業資格取得過程と職業教育機関の類型

フィンランドの後期中等教育段階での職業資格取得過程には、図 6-7 のような類型が見られ³⁶⁸⁾、大きく、学校教育と徒弟訓練に分けられる。徒弟訓練は、企業などの職場に在職している在職労働者を対象としている。学習計画に沿って職場で仕事を体験することで学習を進める。学校教育は、学校に所属する学生を対象としている。多くの時間を学校で学習するが、定期的に職場で学習する機会が設定されている。

学校教育では、前期中等教育や後期中等教育の卒業生が職業経験を経ずにその職業教育機関に入学する場合と、後期(前期)中等教育の卒業後にパートタイム労働などの職業に就きながら入学する場合とがある。

職業経験を経ずに職業教育機関に入学するものの学歴は、前期中等教育の場合と後期中等教育の場合がある。前期中等教育を卒業して入学するものは、職業資格取得だけをめざす場合と、後期中等教育の卒業資格つまり大学入学資格の取得と職業資格の両方をめざす場合がある。

後期中等教育を卒業して入学するものは、職業に就いているか否かにかかわらず、すでに高等教育入学資格を取得しているので、職業資格取得だけをめざすことになる。フィンラン

	職業経験	学歴	取得資格	
学校教育	無し 新卒	前期中等卒	職業資格	} HELMI
		前期中等卒	職業資格 後期卒	
		後期中等卒	職業資格	
	有り パートタイム	後期(前期) 中等卒	職業資格	} Point College
徒弟訓練	在職	後期中等卒	職業資格	
				} Edupoli
				} AMIEDU

図 6-7 フィンランドの中等教育段階の職業資格取得過程と職業教育機関の類型

368 各職業教育機関に対する 2015 年の聞き取り調査で、職業資格取得をめざすコースの種類を確認した結果を筆者が類型化した。

どの職業資格取得過程は、このようにさまざまな類型があるが、職業教育機関ごとに、どの類型のコースを設定するかの特徴が見られる。

以下、聞取調査の対象とした各職業教育機関の概要を示す。

Point Collage は、地域の市町村と企業が株式を有している。また、全ての類型のコース

学生数	420-440
成人学生数	300-400
事務局スタッフ数	75 hlöä/pers./persons
教員数	55 hlöä /pers./ persons
収入	6 miljoonaa € / 6 miljoner € / €6 million
教育コース数	13 kpl
パートナー数	600
徒弟訓練生数	220

図 6-8 Point Collage の職業教育実施状況

Point Collage の株主		
市町村	株式数	合計の%として
ボルボ	80	35.09
シボ	20	8.77
Lovisa	18	7.89
ラップランド湖	11	4.82
Askola	5	2.19
Pomainen	4	1.75
Myrskylä	2	0.88
Pukkila	2	0.88
オリマティラ	1	0.44
合計で市町村	143	62.72
他の所有者	株式数	合計の%として
企業	32	14.04
個人や民間団体	53	23.25
その他合計	85	37.28
株式総数	228	

図 6-9 Point Collage の株主

を設定している。図 6-8 に、Point Collage の在校生数、コース数を例示する³⁶⁹⁾。また図 6-9 に、Point Collage の株主の状況を示す³⁷⁰⁾。地域や企業など職業教育のステークホルダー自身が株主となっており、それぞれが求める教育が行われる基礎となっている様子がうかがわれる。

職業経験の無い学生数と、職業に就きながら(パートタイム)在学する成人学生数がほぼ同数であり、全体の 2 割程度が徒弟訓練生である。

HELMI は、地域の会社とヘルシンキ市、バンター市が株主となっている。徒弟訓練以外のすべてのコースを設定している。学校教育機関としての性格が強い職業教育機関である。Edupoli は自治体、企業が株主となっている職業教育機関。職業に就いている者に対するコースを設定している。AMIEDU は、首都近郊のヘルシンキなど 4 市が共同で出資する財団である。23 歳以上の成人に対する訓練を中心に行っている。徒弟訓練と企業向けの短期間の研修コースを設定している。

(2) 職業教育機関で職業資格取得をめざす学習の状況

図 6-10 に、職業経験の無い学生に対する HELMI での学校教育の 3 年間の学習計画の概要を示す³⁷¹⁾。おおよそ 1 年間で 2 学期に分けて、職業資格基準のモジュールを各学期毎に学習する。職場実習が 3 年間で 6 ヶ月程度予定されており、モジュール毎に職場実習を行う。職場実習の最後に職業モジュールごとに職場で実演することによる評価を行う。職業経験が無い学生の場合、職場に出る準備ができていないので、第 1 学年時は、十分に学校での学習をしたのちに、職場実習に臨む。

一般高卒・成人(職業経験無し)						
8月 ~ 12月				1月 ~ 6月		
1年	学校(職業モジュール)		職場実習	評価	学校(職業モジュール)	職場実習
2年	学校(職業モジュール)		職場実習	評価	学校(職業モジュール)	職場での実習
3年	学校(職業モジュール)	職場実習		評価		

図 6-10 学校教育による 3 年間の職業資格取得学習計画の概要 HELMI の事例

369 PORVOO INTERNATIONAL COLLEGE (2015): OY PORVOO INTERNATIONAL COLLEGE AB VUOSIKERTOMUS ÅRSBERÄTTELSE ANNUAL REVIEW 2014-2015, p. 9

370 Point Collage HP, <http://www.pointcollege.fi/oy-porvoo-international-college-ab/>, 2016. 06. 14 確認

371 HELMI での聞き取り調査による

徒弟訓練（学校での学習の頻度、実習と評価の組み合わせ回数や長さは個別の職歴・学習歴で異なる）			
学校(複数職業モジュール) 週/月に一度程度 職場での実習		複数モジュールの 評価	学校(複数職業モジュール) 職場での実習
学校(複数職業モジュール) 職場での実習	複数モジュールの 評価	学校(複数職業モジュール) 職場での実習	
学校(複数職業モジュール) 職場での実習			複数モジュールの 評価

図 6-11 徒弟訓練による3年間の職業資格取得学習計画の概要 HELMI の事例

職場実習のための職場は、学生自身が探してくる。この場合の職場実習は、無給である。職場を見つけることは、職業に就く最も重要な能力の1つであるので、自身で職場を見つける練習としている。どうしても学生自身で職場実習先を見つけられない場合は、学校が紹介する。3年間の職場実習は、同じ職場の場合も、異なる職場の場合もある。

学習の時間は午前中から午後3時程度までである。後期中等教育卒業資格を取得する者は、提携している普通高校に3時以降に通学して学習する。

HELMIにおける徒弟訓練計画の概要を図6-11に示す。徒弟訓練生は企業に在職している。職場で仕事をすることが学習である。しかし職業資格基準のモジュール毎に職場での仕事が計画されている。必要に応じて、例えば週や月に1回程度ずつ学校に通って、モジュールの学習を行う。複数のモジュールを学習できると職場で実演による評価を行う。

（3）徒弟訓練による学習・評価計画の事例1 (Edupoli 実践看護師)

Edupoliで、実践看護師の徒弟訓練を受ける徒弟訓練生の学習計画、評価計画、評価の実例を示す。実践看護師は、患者に対する医療行為を補助する看護師とは異なり、高齢者や障害者、子どもなどに対して日常生活の支援を行う看護師であり、日本では介護士に近い職種と思われる。

図6-12に、実践看護師の職業能力評価基準を例示す。

また、図6-13～図6-15に、職業能力要素「4.1.1 リハビリテーション」の評価基準に示される能力の一覧、評価基準、評価の方法の一部を抜粋して例示する。

1.2 THE STRUCTURE OF THE VOCATIONAL QUALIFICATION IN SOCIAL AND HEALTH CARE

THE VOCATIONAL QUALIFICATION IN SOCIAL AND HEALTH CARE, PRACTICE	
IN VOCATIONAL UPPER SECONDARY EDUCATION	
実習 必須 選択 ↓	4. Vocational modules, 90 credits The modules include a minimum of 29 credits of on-the-job-learning, a minimum of 5 credits of entrepreneurship and a final project (2 credits).
	4.1 Compulsory modules for all 4.1.1 Support and guidance of growth, 15 cr 4.1.2 Nursing and care, 20 cr 4.1.3 Rehabilitation support, 15 cr The qualification comprises one compulsory study programme.
	4.2 Study Programme in Customer Services and Information Management 4.2.1 Customer service and information management, 30 cr
	4.3 Study Programme in Emergency Care 4.3.1 Working in an emergency care service, 20 cr and 4.3.2 Accident and emergency nursing, 10 cr or 4.3.3 Perioperative nursing, 10 cr
	4.4 Study Programme in Rehabilitation 4.4.1 Rehabilitation, 30 credits
	4.5 Study Programme in Children's and Youth Care and Education 4.5.1 Children's and youth care and education, 30 cr
	4.6 Study Programme in Mental Health and Substance Abuse Welfare Work 4.6.1 Mental health and substance abuse welfare work, 30 cr
	4.7 Study Programme in Nursing and Care 4.7.1 Clinical nursing and care, 30 cr
	4.8 Study Programme in Oral and Dental Care 4.8.1 Oral and dental care, 30 cr
	4.9 Study Programme in Care for the Disabled 4.9.1 Care for the disabled, 30 cr
	4.10 Study Programme in Care for the Elderly 4.10.1 Care for the elderly, 30 cr
	4.11 Optional modules for all The student is to choose 10 credits from modules 4.11.1–4.11.6. 4.11.1 Module from Vocational Qualification in Social and Health Care, 10 cr 4.11.2 Modules from vocational upper secondary qualifications, 5–10 cr 4.11.3 Module from further vocational qualifications 4.11.4 Module from specialist vocational qualifications 4.11.5 Module from polytechnic degrees 4.11.6 Locally offered modules, 5–10 cr

図 6-12 実践看護師の職業能力評価基準

4.4.1 Rehabilitation Vocational skills requirements The student or candidate <ul style="list-style-type: none"> writes, implements and assesses a rehabilitation plan for the client, within a practical nurse's responsibilities, as a member of a multi-disciplinary team plans, implements and assesses different the guidance situations of a group of rehabilitees assesses a client's ability to function in cooperation with the client and as a member of a multi-disciplinary team, and applies and uses measurements and
4.4.1 リハビリテーション 必要な職業能力 学習者は ・実践看護師の責任に基づく複数の専門家チームのメンバーとして、対象者のためのリハビリテーション計画を記述し、適用し、評価する。 ・異なる指導状況のリハビリグループに対して、計画を記述し、適用し、評価する。

図 6-13 職業能力要素 4.4.1 リハビリテーションの内容(抜粋) (赤線部を翻訳)

Ways of demonstrating vocational skills

The student or candidate demonstrates their vocational skills in rehabilitation at school or in a genuine working situation at the client's home, in home care or a halfway accommodation, in an activity or work centre or in sheltered work, service centre, spa, health centre ward or rehabilitation department or at a third sector workplace related to rehabilitation.

The student or candidate demonstrates his/her vocational skills in the following domains: drawing up, implementing and assessing a rehabilitation plan for the client; recording the client's data; planning, implementing and assessing a guidance

職業能力の実演の方法

学習者は、学校や在宅介護、通所介護…のような介護施設で、彼らのリハビリテーションの職業能力を実演する。

学習者は次のような職業能力を実演する：対象者のリハビリ計画を記述、実行、評価する；対象者の情報を記録する；

図 6-14 職業能力要素 4.4.1 リハビリテーションの評価方法(抜粋)

TARGETS OF ASSESSMENT	ASSESSMENT CRITERIA		
1. Mastering the work process	Satisfactory 1	Good 2	Excellent 3
	The student or candidate		
Drawing up, implementing and assessing a rehabilitation plan for a client, within a practical nurse's area of responsibility	draws up a rehabilitation plan for a client, as a team member and in cooperation with the client, within a practical nurse's area of responsibility.	draws up a rehabilitation plan for a client, as an active team member and in cooperation with the client, within a practical nurse's area of responsibility, and is aware of the significance of the plan in the rehabilitation process.	plays an active role in his/her team in drawing up an individual and extensive rehabilitation plan together with the client, within a practical nurse's area of responsibility, and is aware of the significance of the plan in the rehabilitation process.
	carries out his/her work	carries out his/her work	carries out his/her work

評価の対象	評価基準		
1. 業務手順の習得	できている 1	良い 2	素晴らしい 3
	学習者は、		
実践看護師の責任に基づく複数の専門家チームのメンバーとして、対象者のためのリハビリテーション計画を記述し、適用し、評価する。	チームメンバーとして、実践看護師の責任に基づき、対象者と協力して、リハビリテーション計画を記述する。	活動的なチームメンバーとして、リハビリテーションプロセスにおける計画の重要性を認識して、実践看護師の責任に基づき、対象者と協力して、リハビリテーション計画を記述する。	彼/彼女のチームで活動的な役割を果たし、リハビリテーションプロセスにおける計画の重要性を認識して、実践看護師の責任に基づき、対象者と個別的、拡張的なリハビリテーション計画を記述している。

図 6-15 職業能力要素 4.4.1 リハビリテーションの評価基準(抜粋)

Työpaikan, toiminnan ja asiakkaiden kuvaus
<p>Työpaikan kuvaus (perustehtävä):</p> <p>Pohjois-Paippisten ryhmäperhepäiväkotii Pikkupirtti tarjoaa lapsille kunnallista päivähoitoa. Pikkupirtti tarjoaa hoitoa ja huolenpitoa sovitusti kolmelletoista lapselle arkipäivisin vanhempien ollessa esim. töissä. Päivähoitoa tarjotaan klo 7.00-17.00. Lapset ovat iältään 1-5 vuotiaita.</p>
<p>Toiminnan kuvaus (säännöt, toimintaperiaatteet, työntekijät ja työnjako):</p> <p>Pikkupirtin tavoitteena on luoda kiireetön ja innostava kasvu- ja oppimisympäristö jossa tuetaan yksilöllistä kasvua yhteistyössä vanhempien kanssa. Pikkupirtissä työskentelee kaksi lastenohjaajaa ja yksi lähihoitaja.</p> <p>Pikkupirtti on luonnon ympäröimänä oleva vanhaan hirsirakennukseen sijoitettu ryhmäperhepäiväkotii. Pikkupirtissä hyödynnetään ympärillä olevaa luontoa ja omakotitalomaisen vanhan rakennuksen useampia huoneita.</p>
<p>Asiakkaiden kuvaus:</p> <p>Pikkupirtin asiakkaina ovat paikalliset perheet ja heidän 1-5 vuotiaat lapset. Pikkupirtissä on myös sisaruksia hoidossa.</p> <p>Pikkupirtissä on 11-12 lasta hoidossa, josta tutkintotilaisuuden aikana paikalla 9 lasta.</p>

職場、業務と顧客の説明
<p>仕事内容(基本タスク):</p> <p>北パイピス・グループファミリー・デイケアセンター・小さなログキャビンは、子供を対象とした地方自治体のデイケアを提供している。小さなログキャビンは、例えば、両親と合意した 13 人の子供に治療を提供している。デイケアは 7:00～17:00 に提供されている。子供は 1～5 歳児が対象。</p>
<p>作業内容(規則、方針、従業員との分業):</p> <p>小さなログキャビンの目的は、個々の成長をサポートして、ゆったりした刺激の成長と学習環境を保護者と協力して作ることである。小さなログキャビンでは、2 人の子供に対して 1 人の実践看護師が指導に取り組んでいる。</p> <p>小さなログキャビンはグループ・ファミリー・デイケアセンターに配置された自然の中で、古いログハウスに囲まれている。小さなログキャビンは、多くの部屋に自然と古い建物を利用している。</p>
<p>対象者の説明:</p> <p>小さなログキャビンの対象者は、地元の家族や子供で、年齢は 1～5 歳である。小さなログキャビンには 11～12 人の子供、9 人の中程度の治療中の子供がいる。</p>

図 6-16 Edupoli における職場実習の計画(職場の説明)

この基準に基づいて、図 6-16～図 6-19 のように訓練と評価を計画している。

図 6-16 は、徒弟訓練を受ける職場がどのような組織で、どのような業務を行っているのかを記載している。これによって、職業能力評価基準に規定されている職業能力を訓練するのに、ふさわしい職場であるかを確認している。図 6-17 は、職業能力の要素ごとに職場でどのような作業をすることで学習するのかを記載している。

<p>Arvioinnin kohde:</p> <p>1. Työprosessin hallinta</p>	<p>Perehdy huolella ammattitaidon arvioinnin perusteisiin (arvioinnin kohteet ja arviointikriteerit). Tee niiden pohjalta luettelo työtehtävistä, joissa osoitat vaaditun ammattitaidon</p>
<p>HOIDON JA KASVATUKSEN SUUNNITTELU, TOTEUTUS JA ARVIOINTI</p> <p>Tutkinnon suorittaja osaa</p> <ul style="list-style-type: none"> •→ suunnitella, toteuttaa ja arvioida alle kouluikäisen ja kouluikäisen lapsen sekä nuoren hoitoa ja kasvatusta •→ suunnitella, toteuttaa ja arvioida sairaiden ja erityistä tukea tarvitsevien lasten ja nuorten hoitoa, kasvatusta ja kuntoutusta 	<p>Päivittäiset työtehtävät:</p> <ul style="list-style-type: none"> •→ Osallistun tiimipalaveriin ja suunnittelen osana työryhmää viikon tapahtumia/toimia, toteutan viikkosuunnitelmaa ja sen tapahtumia •→ Arvioin hoitoon tulleiden lasten kuntoa ja terveyttä, tarvittaessa mittaan lapsen lämpöä ja olen yhteydessä vanhempiin, keskustelen arvioijani kanssa sairaan lapsen hoidon erityispiirteistä (vatsatauti, flunssa, rokot, tait, silmätulehdus, kihomadot ja noro-virus)
<p>評価対象</p> <p>1 業務手順の習得</p>	<p>能力評価基準(目標と評価の基準)を慎重に読み、理解すること。 必要能力に基づいてリストを作成し、あなたは必要な能力を実演する。</p>
<p>指導の管理</p> <p>計画、実施、評価</p> <p>学習者は次のことができる</p> <ul style="list-style-type: none"> ・就学年齢や学齢期、思春期、未就学年齢の子どもに対するケアの計画、適用、評価 ・病気に関する特別なニーズを持つ若者に対するケアの計画、適用、評価 	<p>毎日の仕事:</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ワーキンググループの一員として、チームの会議や計画に参加し、週の活動、イベントを計画しなければならない。 ・子供のフィットネスと健康を推定し、子供に熱がある場合、両親に接触して、特定の病気(胃腸炎、インフルエンザ、ワクチン、シラミ、眼の炎症、蟯虫とトリクルウイルス))についてその特性を伝える。

図 6-17 Edupoli における職場実習の計画(能力要素ごとの職場での学習方法)

VIKKOSUUNNITELMA				
17.8.2015 Maanantai Vuoro 7-14	18.8.2015 Tiistai Vuoro 9.15-16.15	19.8.2015 Keskiviikko Vuoro 9.30-16.30	20.8.2015 Torstai Vuoro 8-15	21.8.2015 Perjantai Vuoro 8-15
7.00 lasten vastaanottaminen päivähoitoon ja aamupalan valmistaminen	9.30 lasten ohjaaminen leikkien siivoukseen wc käynnille ja ulos	10.00 nukkarien laitto valmiiksi päivälepoa varten, ruokapöydän kattaminen	8.00 lasten ohjaaminen aamupalan syönnissä ja leikkeihin ohjaus	8.00 lasten ohjaaminen aamupalan syönnissä ja leikkeihin ohjaus
8.00 lasten ohjaaminen aamupalalle	10.00 nukkarien laitto valmiiksi päivälepoa varten, ruokapöydän kattaminen	11.15 lasten riisuutumisen avustaminen ja käsipesulle ohjaus	9.30 pukeutumisen avustaminen ja ulos siirtyminen	9.30 pukeutumisen avustaminen ja ulos siirtyminen
8.30 aamupalatiskin ja pöytien siivous	11.15 lasten riisuutumisen avustaminen ja käsipesulle ohjaus	12.00 nukkarissa päiväsadun lukeminen	11.15 pukeutumisen avustaminen ja sisälle siirtyminen	11.15 pukeutumisen avustaminen ja sisälle siirtyminen
9.30 lasten ohjaaminen leikkien siivoukseen, wc käynnille ja ulos, ulkoleikkien valvontaa	12.00 tiskikoneen täyttö ja ruokien pois laittaminen	13.00 hereillä olevien kanssa nukkarista pois siirtyminen ja välipalan valmistus	12.00 nukkarissa päiväsadun lukeminen	12.00 tiskikoneen täyttö ja ruokien pois laittaminen
11.15 lasten ohjaaminen sisälle, käsipesulle ja ruokailemaan	13.00 hereillä olevien lasten ohjausta leikkeihin / hiljaiseen tekemiseen	14.00 lasten ohjaus käsipesun kautta välipalan syötiin	13.00 hereillä olevien kanssa nukkarista pois siirtyminen ja välipalan valmistus	13.00 hereillä olevien lasten ohjausta leikkeihin / hiljaiseen tekemiseen
12.00 lasten ohjaaminen wc käynnille ja päivälevolle	14.00 lasten ohjaus käsipesun kautta välipalan syötiin	14.30 lasten ohjaus leikkeihin sisällä	14.00 välipalan tarjoilu ja välipala tiskien laitto	14.00 välipalan tarjoilu ja välipalatiskien laitto
12.30 ruokailu tilan siivous	14.30 lasten ohjaus leikkeihin sisällä ja mahdollisesti ulkona	15.30 lasten ohjaus wc tilojen ja ruokailuhuoneen siivous		

Viikkosuunnitelma on suuntaa antava ja se saattaa muuttua päivän/viikon aikana. Jokaiselle päivälle on suunniteltu oma painotuksensa näyttöä ajatellen.

Maanantaina: kasvatuskumppanuus, käsihygienia, aikaa keskusteluille

Tiistaina: lasten ohjaaminen erilaisissa tilanteissa, leikkiin osallistuminen, aikaa keskusteluille

Keskiviikkona: tilojen valmistelu, lasten nukuttaminen

Torstaina: lasten ohjaaminen erilaisissa tilanteissa, välipalan valmistus

Perjantaina: syömisen ohjausta/avustusta, mahdollinen kierrätysretki pienellä porukalla

週間プラン

2015 年 8 月 17 日 月曜日

活動時間 7-14

7.00 子どもの保育や朝食の準備を受け取る

8.00 朝食の指導

8.30 朝食カウンターとテーブルの清掃

9.30 遊んでいる子供たちの手を洗わせる、トイレに行かせる、外遊びしている子供を呼びよせ、外遊びを終わらせる

11.15 部屋の中を暖かくし、子供たちと食事をとる

12.00 子供のトイレや休憩をとらせる

12.30 ダイニングエリアの清掃

週間計画は例示で、変更の可能性がある。

毎日の計画は、独自の心的な優先順位を根拠に計画している。

月曜日: 教育の支援、手指の衛生、議論の時間

火曜日: 子供たちをさまざまな活動に参加させる、議論の時間

水曜日: 建物の準備、子供たちはその上で眠る

図 6-18 Edupoli における職場実習の計画(評価計画)(赤枠のみ翻訳)

図 6-18 は、評価計画である。徒弟訓練が進み、実際に評価を受けることになった際に、職場で行っているどの作業を評価者が観察すればいいのかを計画するための情報として、

Arvioinnin kohteet ⁴⁾	Itsearviointi ⁴⁾
Työprosessin hallinta ⁴⁾	Toteutin lasten päivittäistä hoito- ja kasvatusta suunnitelmien mukaisesti (VASU, viikkopalaverin pohjalta ja päivärytmin mukaan). Suunnittelin viikon tapahtumia/toimia ja toteutin suunnitelmaani mm. suunnitellin lepo hetken jälkeen valveilla oleville lapsille aktiviteetiksi askartelu hetken ja toteutin sen osana näyttöä. Havainnoin lapsia ja keskustelin havainnoistani muiden työntekijöiden kanssa. Valmistin lapsille ravitsemussuositusten mukaista aamupalaa (keitin puuroa ja leikkasin hedelmiä). Keskustelin aktiivisesti muiden työntekijöiden kanssa päivän tapahtumista ja päivän toimien toteuttamisesta. Tein itse arviointi omasta osaamisesta ja yrittäjä valmiuksista, keskustelin asiasta arvioijani kanssa aktiivisesti. ⁴⁾

評価項目	自己評価
業務手順の習得	私は、日常の子どもの世話やしつけを計画に沿って実施した。 (Vasu: 毎週・毎日の打ち合わせに基づいて)。 私は、私が担当できるように週の活動、イベントを計画し、実行した。私は作り上げる活動の後に、しばらく休息が取れるように計画した。私は子供たちを観察し、他の従業員とその結果を議論した。 私は栄養勧告に従って、子どもたちのために朝食を作った (おかゆをつくり、果物をカットした)。その日の活動やイベントについて、他の従業員と積極的に相談した。私は私の計画の問題を積極的に議論し、自分の職業能力や起業家能力を自己評価をした。

図 6-19 Edupoli における職場実習の実施の自己評価

学習者自身が作成するものである。この計画では1週間の仕事の内容が記載されており、評価者は評価対象の職業能力が発揮される場面を想定して、その作業が行われるときに職場を訪れて、作業の様子を観察することになる。

図 6-19 は、評価対象となる職業能力要素ごとに学習者自身が職場でどのような作業を行ってきたかを記載している。つまり、職業能力を有していることの自己申告書である。

評価者はこうした自己申告書と実際の職場での作業の様子を観察して、職業能力要素ごとに能力を有しているか否かを判定する。

6.3. 徒弟訓練による学習・評価計画の事例2 (AMIEDU ビジネス管理)

図 6-20 は、職業資格基準「ビジネスと管理」³⁷²⁾の職業能力要素である「4.3.4 給与」の学習・評価計画である。

評価対象となる給与計算に関する各種の能力を学習するために、職場でどのような作業に携わるのかが、「作業」欄に記載されている。また、この能力に関する学校での学習をどのような科目で学習するかが「学科コース」欄に記載されている。1週間程度のコースを3コース受講することが計画されている。評価は、毎日の作業報告を部門管理者が記録する計画となっている。

Amiedu Kaupan ja palveluiden osaamiskeskus Majapuro Mari		Henkilökohtaistamista koskeva asiakirja	Liiketalouden perustutkinto, Merkonomi Talous- ja toimistopalvelut	16 (25) 9.9.2015
Ammattitaitovaatimus		Työssäoppimisen tehtävät	Kurssit	Tutkintotilaisuuden kuvaus
Asfalttikallio Oy				11/2014 – 8/2015
4.3.4 Palkanlaskenta				
Tutkinnon osan nimi				
Ammattitaitovaatimus		Työssä oppimisen tehtävät	Kurssit	Tutkintotilaisuuden kuvaus
Ammattitaitovaatimukset (tiivistettynä) <ul style="list-style-type: none">• Opiskelija tai tutkinnon suorittaja• laskee palkanmaksukaudelta maksettavan palkan• laskee maksettavan palkan erityistilanteissa• laatii palkanlaskennan osalta kuukausi-ilmoituksen. Arvioinnin kohteet ja kriteerit K3-tasolla TYÖN PERUSTANA OLEVAN TIEDON HALLINTA: Palkan laskeminen palkanmaksukaudelta <ul style="list-style-type: none">• noudattaa organisaation ohjeistusta palkanlaskennan tositteiden käsittelystä• soveltaa ajantasaisia säännöksiä, määräyksiä ja ohjeita työsuhteesta, palkanlaskennasta ja verotuksesta• valmistelee itsenäisesti ja oma-aloitteisesti aineiston, kuten tunti-ilmoitukset, palkanlaskentaa varten organisaation ohjeiden mukaisesti		Palkansaajarekisterin ylläpito ja päivittäminen Palkanlaskenta atk-ohjelmaa hyödyntäen Palkkahallinnon dokumenttien tulostaminen (palkkaerittelyt, palkkalista, kirjanpidon erittely, kausiveroilmoituksen tiedot) Palkka-ajojen tarkistusten tekeminen Palkan sivukulujen käsittely ja ilmoitusten antaminen (eläkeyhtiö, tapaturmavakuutusyhtiö, verottaja) Soveltettavan työehtosopimuksen sisällön tunteminen ja työehtosopimuksen soveltaminen palkanlaskentatyössä.	Palkkahallinto 9.-15.10.2014 Palkkahallinnon atk-sovellukset 22.10.-29.10.2014 Palkanlaskennan erityistilanteet 4.-5.11.2014 (At-ryhmän mukana).	Tuntiraporttien kerääminen työmaapäälliköiltä Työtuntien kirjaus Exceliin Excel-tiedoston siirto palkkaohjelmaan (Visma L7) Palkkatapahtumien (työtunnit, kustannusten korvaukset jne.) tarkistaminen työntekijäkohtaisesti Palkka-ajon tekeminen hyödyntäen Visma L7 ohjelmaa Palkka-ajon tarkistus ja hyväksyminen Palkkahallinnon dokumenttien tarkistus

4.3.4 給与

評価対象	作業	学科コース	評価の方法
学習者は ・給与期間に支払われる給与の計算 ・具体的な状況に応じたを支賃金の計算 ・毎月の給与明細の作成 K3 レベルの評価基準 データ管理に基づく業務 給与期間の計算 ・給与計算書類の処理のための組織のガイドラインに準拠 ・雇用、給与や課税上の更新規則、規制やガイドラインの適用 ・組織の指示に従って給与計算するため、独立して自発的に労働時間の通知をおこなう材料を準備する。	従業員の記録のメンテナンスや更新 コンピュータプログラムを利用する給与計算 給与文書の印刷 (給与の内訳、給与計算、会計の内訳、定期的な税務申告データ) 給与の改正・修正 給与計算書の処理と通知 (年金保険会社、傷害保険会社、税務当局) 該当する労働協約、労働協約に基づく給与、雇用業務の内容の把握。	給与管理 2014.10.9-15 給与ソフトの利用 2014.10.22-29 特定の状況の給与計算 2014.11.4-5 関連するグループで	部門管理者による毎時報告の記録 Excel にログインすることで、就業時間を記録 Excel によるファイル転送 給与計算ソフト(Visma L7) 労働者一人当たりの賃金計算(労働時間、報酬費用など) Visma L7 プログラムを利用して給与計算の実行 給与確認の実行と承認 給与文書の確認

図 6-20 AMIEDU における職場実習の計画(能力要素ごとの学習・評価計画)

372 Requirements for Vocational Qualifications Vocational Qualification in Business and Administration 2009, Regulation 34/011/2009, 2011.9

こうした学習計画に基づいて、徒弟訓練生は毎日の仕事に取り組む。その仕事を進める中で、職場評価者によって、能力毎にその習得状況を評価される。

図 6-2 1 に、職場評価者による評価結果の一部を例示する。職業能力要素「給与計算」の評価基準ごとにどのレベルに到達しているかを評価している。

このように職業能力要素ごとに職場評価者による評価が進むと、複数の能力要素ごとに図 6-2 2 のように、学校教員(評価者)を交えた評価会を実施する。評価会には学校教員(評価者)、職場評価者、職場上司、徒弟訓練生が参加して実施する。学校教員(評価者)が能力毎

Arvioinnin kohteet	Osaamisen taso		
Arvioinnin kriteerit määrittelevät osaamisen tason. Kriteerit ovat tämän lomakkeen liitteenä.	T1	H2	K3
Oman työn suunnittelu		X	
Työn kokonaisuuden hallinta		X	
Laatutavoitteiden mukainen toiminta			
Tehokas ja tuloksellinen toiminta		X	
Oman työn arviointi ja kehittäminen		X	
Yrittäjänä toimimisen mahdollisuuksien arviointi			

評価項目	T1	H2	K3
評価基準ごとの能力レベルの決定。このフォームの基準による。			
自分の仕事の計画		×	
自律した作業		×	
品質目標に応じて作業			
効率的かつ効果的な運用		×	
仕事の自己評価と自己学習		×	
起業家としての能力発揮			

図 6-21 AMIEDU における職場実習の計画(能力要素ごとの職場評価者による評価)



図 6-22 AMIEDU における職場評価の様子

Palkanlaskenta Tutkinnon osan arviointi: H2 (0/1/2/3) Päiväys: 11.9.2015 TA-arvioija: TT-arvioija: T OPE-arvioija:	Mari työskentelee palkanlaskijana palveluksessa. Hän kerää tuntiraportit työmaapäälliköiltä, kirjaa työtunnit Excel-taulukkoon ja siirtää Excel-tiedoston palkka-ohjelmaan. Mari tarkistaa palkkatapahtumat työntekijäkohtaisesti ja tekee palkka-ajon hyödyntäen Visma L7- ohjelmaa. Hän tarkistaa ja hyväksyy palkka-ajon sekä tarkistaa palkkalistan. Mari tekee palkkaerittelyt ja lähettää ne työntekijöille verkkopankkiin. Hän muodostaa maksatustiedoston ja huolehtii palkkojen maksatuksesta sekä siirtää palkkatiedot kirjanpitoon. Mari laatii ja toimittaa palkkailmoituksen eläkevakuutusyhtiöön ja tekee kausiveroilmoituksen työnantajasuoritusten osalta. Hän huolehtii ay-jäsenmaksujen tilitysten hoitamisesta ja käsittelee matkalaskuja. Mari laskee lomapalkat ja lomarahat palkanlaskennassa sekä käsittelee sairassajan palkat ja ulosottoihin liittyvät asiat.
---	---

給与計算 評価結果: H2 評価日: 2015.9.11 学校評価者: 評価者名 職場評価者: 評価者名 管理職評価者: 評価者名	は、〇〇社で給与計算を担当している。 彼女は、Excel のワークシートに従業員の労働時間を記録し、Excel ファイルの給与計算プログラムにデータを転送する。 マリは従業員一人当たり賃金や給与を確認し実行する。 Visma L7 プログラム。 彼女は有料道路利用料を確認し、承認する。 マリは、給与の内訳を作成し、オンライン銀行にデータを送信する。 彼女には、支払いファイルを作成し、給与データ情報を転送して給与を支払う責任がある。 マリは、雇用者の賃金支払いに応じて、年金、保険会社に通知し、定期的な税務申告を提出しなければならない。 彼は、組合費決済の管理を担当している。 マリは、休日給与、病欠、業務上の問題に関連する給与計算を処理している。
--	--

図 6-23 AMIEDU における職場評価会の記録

に、徒弟訓練生、職場評価者、職場上司と、仕事への取り組み状況、満足できる能力を習得できているかなどのディスカッションを行い、3 レベルのいずれに到達しているかを決めてゆく。能力毎に 20 分程度のディスカッションを行い、1-2 時間で半年から 1 年程度で学習した 4-5 の能力要素を評価する。

図 6-2 3 が評価会の記録である。能力要素ごとに徒弟訓練生がどのような作業をしているかを記し、その仕事ぶりを 3 人の評価者がどのように評価したかを記録している。

3 年程度の徒弟訓練期間を通じて、こうした評価会を複数回実施する。すべての職業能力要素を評価すると、評価記録を資格認定委員会に送付し職業資格が認定される。

第4節 本章の考察

本章では、フィンランドの職業教育訓練による職業資格取得過程をインターネット調査とフィンランドでの関係者に対する聞き取り調査によって整理してきた。その結果フィンランドの徒弟訓練は柔軟な職業教育制度に組み込まれて柔軟に実施されており、現実の職業に必要な能力を形成する制度であり、関係者によって採用や職業能力形成の基準として広く受け入れられている状況が見いだされた。また、これを支える仕組みとして資格が職業に必要な能力を公証することを保証する仕組みが明らかとなった。こうした特徴を以下にまとめる。

1. 職業資格を基準とした教育システム

生涯にわたる学習歴の積み上げが、さまざまな学習機会を網羅する一貫した制度に基づいて実施されている。カリキュラムに基づく学校教育、徒弟訓練での一時的な準備職業教育、職場での職業経験などのさまざまな学習経験を、職業資格基準に規定される職業能力要素の習得記録を積み上げるという一貫した体系に統合する制度が構築されている。

2. 職業能力の習得に適した学習環境

学習者の職業能力形成に向けて職業教育機関、職場が、それぞれの特性にあった学習機会と学習の計画・進捗管理に関する支援を提供している。徒弟訓練の場合は訓練のコーディネーターであるオーガナイザが、個々の学習者と企業のニーズに応じて訓練計画を構築している。学校教育の場合は、企業が、学習者が職場で学習する機会を提供している。このようにそれぞれの学習過程に応じて、学校、職場など、職業能力の習得に適した学習環境が提供される仕組みを構築している。

3. 標準化された学習・評価計画

学校教育であれ職場教育であれ、職業資格基準が学習計画、学習の進捗管理、学習成果の評価の基準となっている。したがって、それぞれの教育の主体が独自にカリキュラムを組む必要は無く、職業資格を基準としたカリキュラムを組む意識が浸透している。

ここで紹介した STARA 社、Edupoli、AMIEDU では、異なる方法で職業能力を評価していた。しかし、職種ごとに資格認定委員会が標準的な評価方法を指示している。STARA 社の事例の指物師の場合は、評価のために設定した特定の家具を製作する過程を 1 週間かけて観察する方法。Edupoli の実践看護師の場合は、設定した 1 週間の通常業務の過程で行う評価対象の作業を観察する方法。AMIEDU の事務管理の場合は、通常業務を行っている間に評価対象となる一つひとつの作業を評価する方法。こうした評価方法は、職種ごとに資格認定委員会

により標準化されている。

4. 職業資格の妥当性

フィンランドでの職業資格の合否判定は短時間で実施するモデル的な課題による試験ではなく、現実の仕事を実演する様子の評価であり、実際に仕事ができたと評価している。また、職業の中で発揮すべき能力の分野も職業資格基準に広く設定されていて(個別企業ごとの発揮すべき能力の違いは資格基準に定められた分野の選択によって吸収している)、職業に必要な能力を広範に評価している。このような仕組みにより、職業資格が現実の職業に求められる能力を表現しているという意味での妥当性が高い。ただしそれは、客観性が高いという意味ではない。学校の教員、職場の上司、職場の評価者(指導者ではない)の合意により客観性を高めようとはしているが、客観テストによる方法に比べれば主観の入る余地はある。一般に教育評価活動には妥当性や客観性といった性能が求められるが、妥当性と客観性はトレードオフの関係にある。フィンランドの職業資格は 100%の客観性の代わりに職場が納得できる妥当性を目指しているといえる

5. 労働市場との親和性が高い仕組みであること

STARA 社の事例のように、企業は新たに採用する労働者の一定割合を徒弟訓練生としている。また STARA 社の教育の仕組みとして徒弟訓練を利用している。本項で事例として紹介していないが、Edupoli での聞取調査では、デイケアセンターで清掃や洗濯等の軽作業を担当していた従業員が、実践看護師のポストが空いたことで、その職に就くことを希望して徒弟訓練に入るというように、採用と徒弟訓練が強く結びついている事例がみられた³⁷³⁾。

職業教育を行う後期中等教育学校も、HELMI、Point Collage のように、その株主の一部は地域の数十社の企業であり、受講者が職業資格取得、卒業後の就職に成功すること、そのために適切な職業教育を行うことに対して企業が一定の期待と責任を有していると言える。こうした意味で職業資格を基準としたフィンランドの職業教育は、労働市場と密接に関連した仕組みを構築している。

第5節 本章の結論

本章で示してきたように、フィンランドの職業資格は職業の環境における処遇に強く結びついている。その背景は労働市場や労使関係が影響するが、職業資格は職業資格が公証する能力と職業に必要とされる能力の関係性についての関係者間の共通認識が存在している

373 Edupoli が教育訓練機関となって徒弟訓練を実施している、Omakotisäätiö (コテージ財団 高齢者介護施設)での看護師、職場指導者、徒弟訓練生に対する聞取調査による

ことがある。

具体的には職業資格基準作成委員会が労使参加のもとに職業資格基準を作成し、これが職業資格取得の評価基準になるとともに、学校での職業教育であれ職場での徒弟訓練であれ、教育訓練のカリキュラム基準になっている。職業資格基準は定期的に見直されることで、それぞれの産業に必要な職業能力が反映される。また、職業資格を認定するための評価は現実の仕事で実演したことが評価対象となり、職場の上司、職場の評価者、学校教師(評価者)、本人の間で仕事ができるようになっていることを相互に確認することで評価を行っている。職場での実演は職場での仕事そのものであり、実演による評価は職業能力を有していることを直接測定していることになる。このように、職業資格が公証する能力と現実の職業に必要なとされる能力は一貫している。

また職業資格基準は、徒弟訓練により企業が人材育成を行う基準となっている。STARA 社の例のように、新たにその職に就く新規採用の従業員をその基準で育成している。STARA 社では徒弟訓練期間中の徒弟訓練生の生産性を 60%程度、徒弟訓練修了後は 100%と見込んでおり、徒弟訓練期間中を含めて徒弟訓練終了後に受け取ることになる賃金の 100%を支払っている。つまり職業資格基準が一人前の従業員として処遇するのにふさわしい職業能力の標準として、企業に受け入れられている。このように職業資格取得を基準とする職業教育、徒弟訓練はフィンランドの広範な産業に定着している。

イギリスでは NOS(職業能力標準)が設定された後に、これに沿うように職業資格、職業教育訓練の基準等が設定され、職業資格取得のための職業訓練を前提とした採用や企業内での教育訓練体系の構築がなされていた。フィンランドでは職業に求められる能力の体系を想定した職業資格の規準が設定され、職業能力形成の各種の制度はこれにもとづいて行われていた。起源は異なるが、職業能力の体系(イギリスでは NOS、フィンランドでは職業資格の規準)が関係者間で合意され、職業資格は実務で能力を発揮できることを基準とした妥当性の高い評価が行われ、職業資格取得を目指す職業教育訓練が組織されていることは共通していた。

終章 日本での職業資格活用の実態とその特質

第1節 職業資格活用の実態

本節では、本論文の第1章から第4章までの各章で示した日本の各職業資格を活用する方法や仕組みの実態を整理する。

1. 日本での職業資格に対する関係者の期待

本論が対象としてきた日本の職業資格はそれぞれの目的によって運営されている。他方、職業資格を利用する関係者は、必ずしも職業資格を設定する主体の目的と同じ目的を職業資格に期待しているわけではない。本項では、本論で示してきた職業資格を利用する関係者の職業資格に対する期待を整理する。

1.1. 教育訓練行政の職業資格への期待

序論で近年の職業に関する学校教育や職業訓練が職業資格との関係にどのような注意を向けているかを示した。学校教育関係者は、高校職業学科、高等教育におけるキャリア教育・職業教育に向けて、次のような職業資格取得の教育訓練への期待を示した。

- 1) 職業学科における専門性の深化/学習目標
- 2) 職業に必要な能力を修得・更新・向上
- 3) その成果が適正に評価され、就業や業種転換、キャリアアップを図ることができる環境
- 4) 職業資格を取得する意義、職業との関係、職業資格を制度化している目的の探究

また、職業訓練の関係者は、次のように職業能力評価の役割に対する期待を示した。

- 1) 技能労働者の能力が適正に評価され、これにふさわしい処遇がなされていると難しい状況に鑑み、技能の程度を公的に確認することで、技能労働者の社会的、経済的地位の向上をはかる必要がある
- 2) 職業能力が公平・公正に評価される、能力本位の労働市場を形成し、社会全体で実践的なキャリア・アップを図り、労働者の技能や社会的評価の向上、円滑な就職や転職、企業内における適切な能力評価、労働者に対するキャリア形成やスキルアップのインセンティブの付与等を実現するために、職業能力を客観的に評価する「ものさし」が必要である

教育訓練の関係者からはこうした期待が示されたが、日本における職業資格の社会的な評価の実状からは、学校教育からの期待 2)、3) は期待だけが先行しており、職業訓練からの期待は必要を示すもので期待に対する現状の不足を自覚するものとなっている。こうした期待に対して、佐々木(1993a)の指摘は冷静であり、教育訓練の1)の主旨を踏まえて職業

資格取得による社会的な評価を過度に期待することを戒めて、4)のような職業資格の現状の学習を促すものであった。職業資格の現状を踏まえた学習における職業資格の取り組みに対する指摘は、児童、生徒に対する教育、すなわち必ずしも職業に就くための能力の育成を目的としているわけではない学校教育としては、取り組み方の方針の一つを示すものだろう。他方で職業に就くための能力形成を目的とする教育訓練や職業資格を活用する側面からは十分な示唆を得るものとはなっていない。

1.2. 関係者の職業資格への期待

本論の各調査で見られた日本での職業資格に対する期待は、多様である。これを整理すると、次のように示せる。

(1) 雇用している労働者の職業能力レベルを取引先に示す

提供するサービスや商品が労働者個人の能力に依存するような職種の場合、労働者の職業能力のレベルを取引先に示す基準として職業資格を活用したいという、次のような期待。

- ・取引先との交渉における技術力の高さのアピール 時計・建築大工
- ・受注条件の基準となる 建築大工
- ・取引先との交渉における職務の内容とレベルの明確化 ビルメン・医療事務

(2) 労働者の求職活動や地位向上

資格取得者の求職活動や職業上の地位向上を目的とする、次のような期待。

- ・専門分野労働者の地位向上 各種技能検定
- ・求職活動の利便性向上 各種技能検定

(3) 雇用している労働者に対する技能向上意欲の向上

提供するサービスや商品が労働者個人の能力とは離れている場合、それを構成する要素として労働者の技能の向上を目的とする、次のような期待。

- ・従業員の技能向上の雰囲気醸成 時計・機械
- ・専門分野労働者の技能向上 各種技能検定
- ・従業員の技能向上の目安 時計・機械

(4) 職業との関係ではなく学習目標を示す

職業上の評価を求めるのではなく、技術体系や能力体系に基づく基準を示すことで、学習の動機づけにしたり、単に基準を提供することを目的とする、次のような期待。

- ・学習目標の設定
- ・能力レベルの判定

2. 職業資格取得の社会的な評価を高めるための職業資格活用

2.1. それぞれが独自の視点で基準を設定する職業資格

イギリスやフィンランドの職業資格に見られた、一般に公開された職業能力の体系を基準として教育訓練を行う、教育訓練の成果を学歴ではなく職業に関する資格で公証する、あるいは職業能力を公証する、職業の環境での処遇の基準とするといった習慣が、日本では定着しているとは言い難い。

厚生労働省が所掌する職業能力評価基準³⁷⁴⁾は2003年、経済産業省が主導する各種スキルスタンダード³⁷⁵⁾は2002年12月、社会人基礎力³⁷⁶⁾は2005年から検討や整備が開始され、関係者に合意された職業能力の体系になり得るしくみは存在する。それらを個別の企業や教育機関が活用する事例も多数見つけられる。しかしこれらを相互に連携して人材育成の過程に位置づけて活用を促すような統一的に取り組みは行われていない。

例えば職業能力評価基準にビルメンテナンス業が設定されているが、第1章で取り上げた技能検定のビルメンテナンス、第2章で取り上げた就業制限の伴うビル設備管理業の各種の職業資格との関係は記載されていない³⁷⁷⁾。職業能力評価基準と技能検定はいずれも厚生労働省が所管し、いずれも職業能力の適正な評価に資する事業でありながら、連携していない状況にある。

他方で、IT分野のスキルスタンダードは、ITスキルスタンダード ITSS、組込みスキルスタンダード ETSS、情報システムユーザースキル標準 UISS、共通キャリア・スキルフレームワーク CCSF など、それぞれが定義してきたスキル、タスク、職務、キャリア、研修、資格

374 厚生労働省 HP: 職業能力評価基準について、

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/ability_skill/syokunou/index.html, 2018.4.19 確認

375 各種のスタンダードの構築を主導しており、例えば以下のようなスタンダードがある。

IT スキルスタンダード, 経済産業省 HP: IT 人材の育成,

http://www.meti.go.jp/policy/it_policy/jinzai/index.html

組込みスキルスタンダード, 経済産業省 HP: IT 人材の育

成, http://www.meti.go.jp/policy/it_policy/jinzai/index.html

経理・財務サービススキルスタンダード/フードサービス産業におけるスキル標準など 経済産業省

HP: 業界・業種共通の人材育成基盤構築事業,

http://www.meti.go.jp/policy/servicepolicy/contents/management_support/management_support_01.html, 2018.4.19 確認

経済産業省 HP: おもてなしスキルスタンダードを策定しました,

<http://www.meti.go.jp/press/2017/12/20171227002/20171227002.html>, 2018.4.19 確認

376 経済産業省 HP: 社会人基礎力, <http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/index.html>, 2018.4.19 確認

377 職業能力評価基準ポータルサイト, <https://www.shokugyounouryoku.jp/user/index.html>, 2018.4.19 確認

などの情報を企業、学習者、教育機関が共通に利用できる i コンピテンシディクショナリ iCD として整理した³⁷⁸⁾。これを利用して、例えば、それぞれの企業が定義しているタスクの一覧と iCD のタスクディクショナリを対応させて、一般に提供されている研修や資格を検索できるような仕組みが提供されている³⁷⁹⁾。

あるいは2010年に内閣府で検討が始まった実践キャリア・アップ制度によりイギリス NVQ によく似た仕組みで介護プロフェッショナルキャリア段位制度が設定された³⁸⁰⁾。この制度は、レベルごとの実践的な評価基準を設定し、既存の国家資格や教育の修了等により知識を評価し、認定された評価者による OJT とこれに伴う評価により実践的な能力を評価するものであった。

このように、日本でも職業能力の標準に基づいて教育訓練を実施し能力を評価する仕組みが分野ごとに取り組みられるようになってきてはいるが、一般には冒頭に示したように公開された職業能力の体系を活用して人材育成を行い社会的な評価を行う習慣が定着しているとは言い難い。

そのため日本の各種の職業資格は、それぞれが必要と考える基準を設定している。第3章で示したように民間で行われている各種の技能検定には、大きく職業に必要な能力を評価基準とする場合と学習体系を基準にする場合が見られる。また、職業に必要な能力を評価基準とする場合であっても、一般に公開されている職業能力の体系との関係は不明である。さらに、知識や技能、実践的な能力との関係も不明確である。学習体系を基準とする場合は、例えば学習指導要領のような学習体系と職業に必要な能力の体系との関係は不明である。

2.2. 日本における職業資格活用の実態

前項に示したように日本での職業資格は、必ずしも一般に公開された職業能力の体系を基準にしていないうし、それぞれの職業資格が評価する能力が知識、技能、実践的な能力などいずれの能力を評価しているのかも一定ではない。他方で、こうした職業資格が社会的に評価されるようにするための活用方法が存在する。一般に公開された職業能力の体系を基準としない職業資格が社会定期に評価されるための活用方法には次のような類型が見られた。

(1) 職業資格運営団体・職業資格取得者を雇用・派遣・紹介する企業等による活用方法

(1)-1 職業資格取得者の能力が提供する製品・サービスの多くを占める場合(個人事業主・

378 独立行政法人 情報処理推進機構(2015): i コンピテンシディクショナリ解説書, 独立行政法人 情報処理推進機構

379 独立行政法人 情報処理推進機構 HP: 研修・書籍・資格との関係, <https://icd.ipa.go.jp/icd/icd/learning>, 2018.4.19 確認

380 内閣府 HP: 実践キャリア・アップ戦略, <http://www5.cao.go.jp/keizai1/jissen-cu/jissen-cu.html>, 2018.4.19 確認

個人の能力を提供する企業)

- ① 職業資格の存在、職業資格取得者による業務を、受注のための広報とする。
- ② 職業資格取得者による就業制限を制度化(技能士常駐制度化・業界の常識化)する。
- ③ 技能コンクールなどにより職業資格取得者の能力を広報する。

(1)-2 職業資格取得者の能力が提供する背品・サービスの一部に限られる場合(組織で製品・サービスを提供する企業)

- ① 技能コンクールなどにより職業資格取得者能力の反映による製品の高品質を広報する。
- ② 職場や職域に必要な能力の一部として、社内評価制度に職業資格取得を位置づける。

(1)-3 職業分野とのつながりをもつ職業資格の場合

- ① 職場や職域を知る団体と共同で職業資格の評価基準を作る。
- ② 新たな職業分野の定義に組込む。
- ③ 特定の職業分野への就業の仕組(職業紹介・派遣)に組込む。

(1)-4 職業分野とのつながりが希薄な職業資格の場合(社会的評価を高めることは意図していない)

- ① 職場や職域とは関係なく、純粋な能力の評価基準として職業資格の評価基準を作る。能力の発揮場面ではなく能力そのものを評価する。能力の発揮場面でなく、能力の体系を網羅する。職業資格取得者の社会的評価は、能力の活用者にまかせる。
- ② 技術体系を学習する目安として職業資格の評価基準を作る。職業資格取得者の社会的評価が高く扱われることに関心はあるが、積極的に高めることはしない。

(2) 職業資格取得者による活用方法

(2)-1 それぞれの職場・職域で暗黙的に必要とされる複数の職業資格をキャリアの類型に応じて取得する。

(2)-2 それぞれの職場で暗黙のうちに必要とされる職業能力を実務経験の中で習得するため、実務経験の機会を得る足がかりとして就業制限の伴う職業資格を取得する。

こうした日本での職業資格活用の特徴を明確にするため、第5章、第6章を整理してイギリス・フィンランドの職業資格の社会的評価を維持する仕組みを次節で整理する。

第2節 イギリス・フィンランド職業資格の社会的評価を維持する仕組み

1. 職業資格が公証する能力と職業に必要な能力の整合

(1) イギリスの NVQ が公証する能力と職業に必要な能力の整合

イギリスの NVQ は、産業別技能委員会が設定する全国職務基準 NOS の項目毎に対応する

ように設定している。NOS は定期的に見直されている。NVQ による能力の評価は、現実の職業で必要な能力が発揮できることを、職場が求める広範な能力の項目毎に評価する。評価は現実の職場で該当する能力を発揮した証拠の提示により、評価者、職場、本人の合意による判定に基づいて実施する³⁸¹⁾。評価者は評価機関から定期的に監査を受ける。このようにして NVQ は、職場に必要な能力を発揮できることを公証している。

(2) フィンランドの職業資格が公証する能力と職業に必要な能力の整合

フィンランドの職業資格基準は、教員、職種団体、雇用者で構成される職業資格基準作成委員会が作成する。学校教育、徒弟訓練のいずれも職業資格基準に基づいて教育訓練を行う。徒弟訓練の場合は現実の職業の中で必要な能力を発揮できることを項目毎に評価する。学校教育の場合は評価項目毎に到達レベルを含めて評価し、証書にレベルを記載する³⁸²⁾。評価は現実の職場で該当する能力を発揮した証拠の提示により、学校教員、職場の評価者、本人の合意による判定に基づいて実施する。このようにしてフィンランドの職業資格は職場に必要な能力を発揮できること、または発揮できるレベルを公証している。

2. 職業資格の取得に伴う社会的な評価

イギリス、フィンランドともに、職場の賃金は各職場で決定される。その際、徒弟訓練生の賃金も位置づけられる。イギリスの場合、従業員に対する賃上げや昇進、昇格も多く、企業が職業資格の取得と結びつけるデータも見られる³⁸³⁾。つまり職業資格の取得とそれに伴う職業の環境での評価が整合している。

徒弟訓練期間中の賃金は、イギリスの場合はやや安価に設定され³⁸⁴⁾、フィンランドの STARA では通常の労働者と差を設けていない³⁸⁵⁾。徒弟訓練期間中の生産性の低下、つまり、徒弟が一人前の仕事ができないことと職場指導員の生産性が低下するコストをイギリスの場合は徒弟訓練生が負い、フィンランドの場合は企業が負っていることになる。(コストの負担に対して、部分的にそれぞれ政府が補填する仕組みはある。)

いずれの場合でも、徒弟訓練期間中は誰かしらが訓練に対する負担を負い、訓練修了後は一人前の賃金を得る、あるいは、一人前の仕事ができる人材を得ることになる。こうした仕組みは、職業資格取得が一人前であることを公証していることが前提になるが、この公証に企業が納得できなければ、つまり職業資格を取得していても一人前の仕事ができると企業が納得できなければ、職業資格取得者に対して一人前の賃金を支払うことを納得しないだ

381 第5章 第5節 1.3./1.5.

382 第6章 第3節 6.2.(3)/6.3

383 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, JIL 資料 シリーズ 141, p. 93

384 第5章 第5節 2.4

385 第6章 第3節 6.1 (2)

ろう。そのような状態であれば、職業資格を取得する、あるいは取得させる動機は減退し、職業資格取得を目指す徒弟訓練とは別のしくみによる人材確保や育成を指向するようになると思われる³⁸⁶⁾。上述した職業資格の取得とそれに伴う評価が整合するしくみが徒弟訓練生、企業の双方に受け入れられている背景には、前項で示したように職業資格が公証する能力と職業に必要な能力を整合させようとする制度的な背景があり、資格取得者に一人前の賃金を支払うことに対する合意が形成されていると考えられる。

3. イギリス・フィンランドに見られる職業能力形成の基準としての職業資格

ここで、イギリス、フィンランドの職業資格が、労働者・学習者、企業・職場・顧客、教育訓練機関の職業資格に対する期待を整合する基準となっている状況を整理する。図7-1は、両国の職業資格の機能を図示している。図の網をかけている部分に示した「職業能力の(2)測定・公証」が職業資格であり、その前後に示している(1)標準、(3)処遇を含めたしくみが職業資格制度である。

職業資格を活用するのは、①企業・職場・顧客、②労働者・学習者、③教育訓練機関であり、それぞれの接点で職業資格を共通の基準として活用している。共通の基準の意味は、職業資格を活用する3者が次のような関係を持つための基準になっていることを意味する。

① 企業は職業資格の取得者に仕事を任せれば、企業が求める職業能力の標準に見合った一

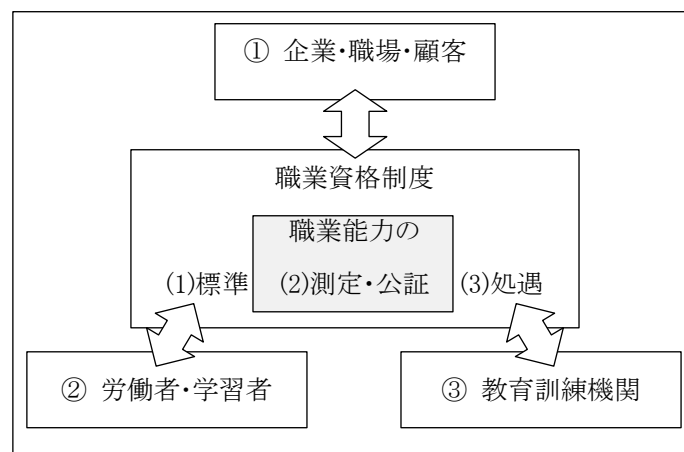


図 7-1 職業資格の整合

人前の仕事を期待できる。

386 Kathleen Thelen(2004): How Institutions Evolve, CAMBRIDGE UNIVERSITY PRESS, pp.92-147

1500 から 1970 年代までのドイツとイギリスでの徒弟訓練の発展過程を比較し、イギリスでは企業と徒弟訓練生の双方が信用しうる徒弟訓練が構築できなかった制度の発展過程を紹介した。その根本原因として、早い時期にドイツで成立した職業資格をイギリスでは構築できなかったことで徒弟訓練の質の標準を定めることができなかったことをあげた。これにより第1次世界大戦以降、企業は徒弟訓練生を長期間、低賃金の労働者にとどめ置こうとし、そのため特に優秀な若者ほど徒弟訓練を避け 1970 年代について徒弟訓練が崩壊したことが紹介されている。

- ② 労働者・学習者は職業資格を取得すれば職業資格に見合った仕事を実践できることで採用や配置などの職業上の処遇が得られることを期待できる。
- ③ 教育訓練機関は職業資格取得を目指す教育訓練を提供すれば修了者が職業資格を取得でき、職業資格取得者を求める企業に修了者が採用され、こうした職業の環境での評価を期待して労働者・学習者が教育訓練を受け、企業は労働者に教育訓練を受けさせることが期待できる。

このような期待に応える職業資格は次の3要件を有することで職業資格制度として機能する。

- (1) 職業の環境で評価に値すると関係者に合意された職業能力を表現する職業能力の標準が存在する。
- (2) 職業資格はこの職業能力を有していることを妥当な方法で測定し、公証している。
- (3) 職業資格を有する人を、職業能力を有しているとみなして処遇する合意が存在する。

上記の(1)は、イギリスの場合は全国職務基準 NOS であり、フィンランドの場合は職業資格基準である。いずれの国も、それぞれの基準を産業団体が構成メンバーとなって定期的に見直している。

(2)は、イギリスの場合は NOS に対応する資格基準の各項目、フィンランドの場合は職業資格基準の項目ごとに実際の職場で能力を発揮できることを確認する方法で測定している。いずれの国も学校の評価者、企業の指導員や評価者、本人が能力を有していることに合意する方法で測定している。イギリスの場合は、内部監査、外部監査で、測定が正しいことを定期的に監査する方法も導入している。公証の方法は基準の項目毎に仕事ができることを証書に示している。

(3)は、両国とも、職業資格取得者をその分野で一人前の生産性をあげる労働者としての給与で雇用する合意が形成されている。

職業資格を取得したことによる社会的な評価が両国で維持されている背景には、資格制度を運営する各団体により、上記(1)(2)を維持する継続的な努力が行われており、その結果として(3)が企業、労働者に合意されている状況がある。

第3節 合意された職業能力の体系を基準としない職業資格

1. 合意された職業能力の標準を体系としない日本の職業資格活用の特質

1.1. 日本の雇用制度に適合した職業資格

イギリスやフィンランドのように職業能力形成の基準として職業資格の妥当性を高めるのではなく、日本で「第1節 2.2. 日本における職業資格活用の実態」に示したような活

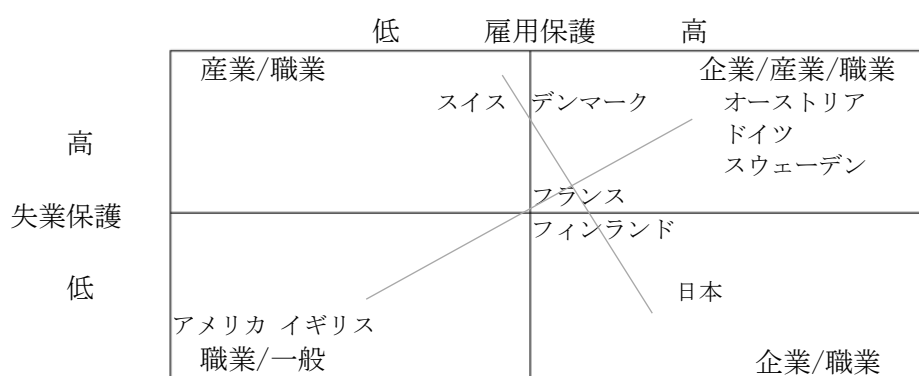


図 7-2 社会保護と技能形成のモデル

用をする背景には、日本の雇用慣行があると考えられる。特に、「(1)-2 ② 職場や職域に必要な能力の一部として、社内評価制度に職業資格取得を位置づける」方法は、もっとも日本的な職業資格の活用方法といえる。自社の各職場に必要な能力を定義し、それに関する教育や職業資格の関連づけを文書化できる企業(端的に言えば大企業)やそこに所属する労働者にとって合理的だったろう。従業員はその標準にしたがって学習し、必要に応じて位置づけられている職業資格を取得すればいい。

Dore(1998)は、ボーイスカウト・バッジ・アプローチと表現した日本の職業資格を次のように特徴づけている。①絶え間なく変化する技術に柔軟に対応できる³⁸⁷⁾＝自分の仕事を遂行する能力を向上させる、②仕事を得る機会を改善するのではない、③資格の維持に関する公的な費用負担を小さくしているが、企業や個人の学習に対する負担を大きくしている³⁸⁸⁾。

マーガリタ・エステベスら(2007)³⁸⁹⁾による資本主義の多様性論による社会保護を基準にした技能形成の多様性説明の整理によれば、日本、イギリス、フィンランドは図 7-2 に示すように位置づく。この図の分布は、左下から右上への第1軸上の分布と左上から右下への第2軸上の分布によって説明される。第1軸の左下の分布は、雇用保護・失業保護ともに弱いアメリカ・イギリスのような国が職業・一般的技能育成を行っていることを表している。右上の分布は、雇用保護と失業保護のどちらか、あるいは両方が強いデンマーク・ドイツ・フィンランド・ドイツ・日本のような国が、企業・職業・産業特殊的技能育成を行っていることを表している。第2軸は、左上の失業保護が強いスイス・デンマークのような国が産業特殊的技能の育成(企業だけに通用する技能ではない)を行っており、右下の雇用保護が強い日本のような国は企業特殊的技能(産業に通用する技能ではない)の育成を行っているこ

387 前掲書 132, p. 158, p. 160

388 前掲書 132, p. 160

389 前掲書 132, p. 199

とを表している。マーガリタ・エステベスらはこのように分類した上で、企業の製品市場戦略などにおける比較優位の創出と社会保護・技能育成の関係を次のように説明している。

「たとえば先進的で高度に移転可能な技能を持った大きな労働者プールがあり、社会保護が低水準である場合、企業は昔からいる労働者をレイオフし、新たな労働者を引き寄せるさい、...かなりのフレキシビリティを利用することができる(筆者注：図の左下グループ)。...企業特殊的技能と産業特殊的技能を併せ持つ経済では、新たな生産タイプに技能を迅速に適応させることが困難...他方既存の技術の内部においてより深く能力を開発しようとしたり、既存の生産ラインを持続的にアップグレードしたり多様化したりする企業に利益をもたらす(筆者注：図の右上グループ)」と説明している。

この図で日本とフィンランドは雇用保護・失業保護の水準に近い右上グループの中で中央に近い位置にあるが、フィンランドの雇用保護がやや低い分、失業保護が高い位置にある。いずれも企業内で技能形成が行われるが、日本では学校が関与せずに企業特殊的技能の育成が行われ、フィンランドは学校が関与して産業共通の技能の育成が行われている。また、イギリスは雇用保護・失業保護とも低く、技能形成は企業の中で行われるが学校が関与して職業・一般的な技能形成が中心となっている。

この図で説明されるように日本の技能形成が高雇用保護つまり長期雇用をモデルとして学校が関与せずに企業内で行われることが、一般に公開された職業能力の体系に基づく職業資格を必要としない日本の技能形成を特徴づけており、これに適合するように職業資格が発展してきたといえる。

1.2. 職業能力形成の弱者を取りこぼす日本の職業資格

前項で、日本の雇用制度に職業資格が適合していた側面を見てきた。他方で日本の企業は、前項の各検討が前提としていた自社の各職場に必要な能力を定義し、それに関係する教育や職業資格の関連づけを文書化できる体力やノウハウをもった企業ばかりではない。そうしたことのできない企業(標準を作るノウハウがない、人手がない、コストをかけられない、端的に言えば中小企業)では、計画的でないOJTに頼るか、活用の類型「(2)-1 それぞれの職場・職域で暗黙的に必要とされる複数の職業資格をキャリアの類型に応じて取得する。」、「(2)-2 それぞれの職場で暗黙のうちに必要とされる職業能力を実務経験の中で習得するため、実務経験の機会を得る足がかりとして就業制限の伴う職業資格を取得する。」で示したような、社会的に評価される職業能力の体系を労働者自身が推定し、これにしたがって職業能力を形成することに頼らなければならない状況に陥っている。

つまり日本には、職業資格を、社会的に評価される一定程度信頼できる職業能力の体系として活用できる場合と、評価される職業能力を個々が推定してそれに位置づけることで職

表 7-1 職業能力評価の実施状況

	職業能力評価を実施		資格の利用		採用		人事考課（賞与、給与、昇格・降格、異動・配置転換等）の判断基準		労働者に必要な能力開発の目標	
	1000以上	30-49	1000以上	30-49	1000以上	30-49	1000以上	30-49	1000以上	30-49
H18	74.0 (89.4)	57.6	71.3 (60.7)	66.2	28.9 (22.4)	33.0	77.2 (70.2)	81.4	70.9 (92.5)	35.7
H29	64.8	45.2	57.5	45.0	26.1	27.5	85.0	81.2	53.6	34.0

業資格を活用する場合とが混在している。すなわち企業の中の被雇用者には、企業が必要な能力の体系が明示されており、職業資格の取得はこの体系との関係で行う。他方で当該企業に雇用される前の学校の生徒や、他の企業の従業員や非雇用者には、当該企業がどのような能力を必要としているか明示されない。また、必要な能力の体系を明示する力を持っていない企業の従業員も、企業がどのような能力を必要としているかは推定せざるを得ない。

学校の教育内容も各種の企業が求める職業能力の体系との関係は明らかで無い。生徒や非雇用者は必要であれば、企業が求めると思われる職業能力の体系を推定し、それに適合するように職業資格の取得や学習活動を行うことが求められている。

表 7-1 で日本の企業が行う職業能力評価の実施状況を示す。表は、平成 18 年と 29 年の職業能力開発基本調査の結果から筆者が作成した³⁹⁰⁾。大企業と小企業を比較するため、従業員数が 1000 人以上と 30-49 人の企業の回答を抽出している。18 年のデータで()を付しているのは従業員数 5000 人以上の企業の集計結果である。表からは、まず、大企業ほど職業能力評価を実施していることが読み取れる。18 年は大企業では 74%、5000 人以上の企業では 89%以上が職業能力評価を行っていた。29 年には漸減するが、それでも 64.8%の大企業が職業能力評価を行っている。小企業で職業能力評価を行っているのはそれぞれ 57.6%、45.2%で、大企業に比べて 20%程度少ない。29 年に大小企業とも減少しているが、これは 29 年の調査票で、職業能力評価は「厚生労働省が作成した「職業能力評価基準」に準拠した評価基準、会社が独自に作成した評価基準や業界団体で作成した評価基準、あるいは、既存の各種検定・資格に基づいて評価が行われているもの」と厳密に定義されるようになっていることによると考えられる。

職業能力評価を行う企業の中で、就業制限を伴う職業資格や国が行う技能検定、民間の技

390 職業能力開発基本調査 平成 29 年度, 第 3 章統計表 第 2 節 事業所調査 第 14、15、17 表
平成 18 年度, 第 3 章統計表 第 2 節 事業所調査 第 21、22、24 表

能検定を利用しているのは18年に大企業で71.3%、小企業で66.2%だったものが29年にはいずれも漸減して57.5%、45.0%である。したがって職業資格を用いて職業能力評価を行う大企業は36%程度、小企業は20.25%にすぎない。

職業能力評価を行っている企業の利用目的は、18年、29年のいずれも、大・小企業とも80%以上が人事考課の判断基準にしている。他方で、採用の際の能力の確認に職業能力評価を利用しているのは大・小企業ともに、職業能力評価を行っている企業のうち、26～28%程度で、少数である。つまり職業能力評価の利用は、内部労働市場での利用である人事考課に比べて、外部労働市場での利用である採用での利用は少ない。職業資格を利用した採用はさらに少ないことになる。つまり日本での職業能力評価、さらに職業資格による職業能力評価は、大企業に比べて小企業、内部労働市場での利用に比べて外部労働市場での利用が少ない状況にある。

また、企業の従業員に対する教育訓練負担の割合が1998年をピークに減少傾向にあることや、企業の規模別に大きな差があることは知られている³⁹¹⁾。さらに、就業者に占める正規雇用者の割合が2006年に70%を下回ってから継続して減少していることも知られている³⁹²⁾。表7-1の労働者に必要な能力開発の目標としての利用の項目が、小企業では18年と29年で同等であるが、大企業は大きく割合を下げていることも、こうした状況の反映であろう。

このように日本では、企業が独自に設定した職業能力の標準やこれに位置づけられる各種の職業資格、それを目指す教育訓練を、職業の環境での評価に結びつけられるように利用できる労働者は全体の中のごく一部であり、その立場にある労働者も減少傾向にある。大多数の労働者は採用や処遇に関する不確かな情報に基づく職業能力形成の費用とリスクを自身で負担しなければならない状況におかれている。

1.3. 合意された職業能力の体系を公証する妥当性ではなく、印象により職業資格取得の社会的評価を高める傾向

社会的評価を高めるための職業資格の活用方法として、技能競技会などで職業資格取得者が高度な能力を有していることを一般に浸透させる、つまり職業資格取得者の能力が高いことを印象づけることで職業の環境における職業資格取得者の価値を高めようとする方法がある。

厚生労働省の技能検定の例であれば、顧客が購入する製品やサービスに対して技能者が

391 厚生労働省(2016): 企業の支出する教育訓練費の推移, 第97回労働政策審議会職業能力開発分科会参考資料2, p.22

392 厚生労働省 HP: 「非正規雇用」の現状と課題, <http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11650000-Shokugyouanteikyokuhakenyukiroudoutaisakubu/0000120286.pdf>, 2018.4.25 確認

提供する技能の範囲が大きいほど、この方法を重視する傾向が見られた。この方法が効果的なのは、購入する製品やサービスが適正である保証を顧客が求める場合である。だとすれば、職業資格取得者が提供する製品やサービスが適正であった経験を顧客が積み上げて職業資格取得者の評価を高め、職業資格取得者から製品やサービスを購入したいと思わせる必要がある。

ただし、この場合の製品やサービスが適正であると消費者が認識する要素は、それを提供する技能者の能力の高さだけではないことに注意する必要がある。例えば製品やサービスが不良であった場合に交換したり、費用を支弁したりするようなくみは、顧客から見れば技能者の能力が高いことと同様に購入を決断する要素となるだろう。

このように顧客に購入先を決断させる判断要素が多数ある場合に、サービス提供者が職業資格を取得していること、言い換えればサービスを提供する技能者の能力の高さによる判断を重視させるには、それなりの工夫が必要となる。職業資格取得者でも職業資格未取得者でも同様の製品やサービスを提供できるようであれば、職業資格取得を重要とは考えないだろう。職業資格取得者が製品やサービスを提供しても不良がある、製品やサービスの技能者の能力が影響していると思えない、というような状況では職業資格取得の評価は高まらない。

職業資格取得の評価を高めるには、職業資格を発行するだけでなく、顧客が適正と感じられる製品やサービスの提供に必要な能力を公証する職業資格の水準を維持する、職業資格取得者の能力を高いまま維持する、適正な製品やサービスを提供する倫理観を維持する、製品やサービスに高い能力が必要であることを顧客に納得させるなどの取り組みが必要となる。

「第1章 第4節 4.1(3)技能検定に期待する機能」で示した時計修理技能検定のように、技能グランプリを開催するなどして技術力をアピールしているにもかかわらず、技能者がいない店舗に配慮して、団体として技能検定合格を前面にだした取り組みをしていないという状態は、職業資格取得者の評価を高める取り組みの阻害となるだろう。また、「第3章 第1節 1.(3) 資格運営団体が行っている活動」に示したように、職業資格取得者の顧客に対する広報活動や資格者団体の運営に関する資格運営団体の取り組みが低いことも職業資格取得者の評価を高めることに後ろ向きに見える。

職業資格取得の重要性を一般に広報することは大きなコストが必要だが、例えば大学教育の質を示す評価機関による評価事業のようなとりくみで、個々の資格運営団体の広報を代替する可能性は考えられよう。具体的には平成28年に廃止された厚生労働省の「技能審査認定規定」のようなしくみがその役割を担うべきであったろう。

技能検定に見られる職業資格取得者の能力が高いと印象づけようとする活動も職業に必

要な能力の標準を明示しない職業資格の活用方法といえる。質の高い製品やサービスの提供に必要な能力の標準は明示せずに、それと職業資格が公証する能力との関係は不明にした状態で、単に高い技能が必要、あるいは有していると印象づけるだけの活動に留まっている。

1. 4. 合意された職業能力の体系に基づかない日本の職業資格の得失

ここで、職業資格を活用する関係者、すなわち企業、教育訓練機関、職業資格運営団体、学習者の間で合意された職業能力の体系に基づかずに運営されている日本の職業資格による、各関係者の得失に言及しておく。

企業、教育訓練機関、職業資格運営団体にとって、合意することに時間を要する職業能力の体系に基づく必要なく、職業資格の活用を決められることは、技術の発展や独創的なアイデアをそれぞれの機関の判断で採用できる利点をもたらす。企業では新たな生産活動に必要な能力形成を独自の判断で行えるし、従業員に対する処遇を独自の判断で行える。教育訓練機関では主体的に独自のカリキュラムを設定できる。職業資格運営団体もそれぞれが必要と考える基準を設定することができる。好意的にみれば、そうしたそれぞれの機関の主体的な判断が技術の発展や独創を生む源泉となろう。他方、懐疑的にみれば、情報の非対称性の情報を有する側である各機関は、機関間の競争はあるにせよ、都合の悪い状況、たとえば旧態依然とした生産性の低い技術で低賃金に頼る雇用環境、変わり映えのない学校カリキュラムや職業資格の基準を隠して、見栄えのいい面を大量の広告に載せて労働者や生徒、受検生を誘引するだけの商業主義を生む環境にも見える。

こうした 2 面性を各機関は利点として活用できるが、学習者は各機関が提供するサービスや条件の選択におけるリスクを引き受けることになり、利点にも欠点にもなる。好意的にみた場合の技術の発展、独創を享受することにもなるし、懐疑的に見た場合の商業主義の犠牲者ともなる。

他方、こうした状況は、各機関にとっての欠点にもなる。各機関が提供するサービスがバラバラであるということは、機関ごとに職業能力の体系を設定しなければならないことを意味する。企業の場合、大企業は自前で職業能力の体系を設定できるが、中小企業には難しい。従業員に対する職能力形成のカリキュラムも独自に設定する必要があり、大きな負担となる。教育訓練機関や職業資格運営団体も、カリキュラム、職業資格の基準設定に大きな労力を払う必要がある。また、合意された職業能力の体系との関係という基準で労働者や生徒、受検生を誘引できずに、他の同種の機関との見栄えのいい面の広告競争にさらされる労力を払う必要がある。さらに企業にとっては、自社で従業員を育成する力をもつ大企業は、優秀な教育訓練機関卒業者を誘引し採用することができるだろうが、どのような能力を有し

ているわからない教育訓練機関卒業者を採用しなければならない状況にもなる。

このような得失の均衡の中で、これまで日本は合意された職業能力の体系に基づかない職業資格を発展させてきた。しかし、資本主義の多様性で語られる高雇用保護、低社会保護にいる日本の低雇用保護への移行、あるいは豊富な労働力を背景としてきた職業能力形成環境を含む雇用慣行の人口減少による労働力不足、学習者人口の減少に伴う変化により、新たな均衡への移行が予想される。

1.5. 職業能力形成の基盤となる職業資格の可能性

前項までに、日本での職業資格の活用が職業能力の標準を基準としていない状況を示した。他方で、では職業資格と職業能力の体系との関係を明確にして、職業能力形成や処遇の目安として職業資格を活用するというような仕組みを構築することは日本で求められるのだろうか。職業能力開発基本計画では平成18年に「職業ごとに求められる職業能力を業界横断的に整理した職業能力評価基準」が作成された場合」のメリットについて企業から回答を求めている³⁹³⁾。その回答状況は表7-2のとおりである。大・小企業とも半数程度が、自社の職業能力評価制度の改善に効果があると回答している。

また、表7-1の平成18年の回答状況の「採用への利用」の回答と比較すると、大企業28.9(22.4)→42.4(53.9)、小企業33.0→38.3と、大企業ほど採用への利用にメリットを感じている。逆に、能力開発の目標としての利用は、大企業70.9(92.5)→64.3(61.4)、小企業35.7→53.4と、小企業の期待の高まりがみられる。

平成15年頃から「終章 第1節 2.1. それぞれが独自の視点で基準を設定する職業資格」で示したように厚生労働省、経済産業省では職業能力評価基準、IT分野のスキルスタンダードなどの職業能力の標準作りが始まった。しかし、表7-1の採用、労働者に必要な能力開発の目標の項目に見られるように、平成18年に比べて平成29年の職業能力評価基準の利用は減少している。つまり国が主導して職業能力の標準を作りはしたが、その利用はそれほど進んでいない。

例えば厚生労働省では、企業の従業員に対する半年から1年程度のOJT、Off-JTを職業

表 7-2 業界横断的な職業能力評価基準のメリット

自社の職業能力評価制度の創設、 改善に効果的に活用できる		就職希望者の職業能力を 効率的に把握できる		労働者の教育訓練の基準として 活用できる	
1000 以上	30-49	1000 以上	30-49	1000 以上	30-49
47.8(54.6)	57.3	42.4(53.9)	38.3	64.3(61.4)	53.4

393 職業能力開発基本調査 平成18年度, 第3章統計表 第2節 事業所調査 第26表

能力評価基準に基づくなど一定の要件に基づいて計画的に行う場合に、1人あたり最大数十万円を助成する人材開発支援助成金の制度がある³⁹⁴⁾。この制度の中に、有期雇用の従業員に対する助成の制度がある³⁹⁵⁾が、平成29年の職業能力開発基本調査でこの取り組み状況が調査されている³⁹⁶⁾。表7-3に結果を示す。

この調査からは、制度を知っているが利用したことが無い企業のうち、大企業は11.1%、小企業は18.8%が対象者がいないとっている。逆にいうと大・小企業とも80%以上に対象者がいるということである。制度を利用しない最も大きな理由は大・小企業とも助成の要件に当てはまらないということである。続いて、手続きが面倒、制度がわかりにくいであり、教育訓練を実施することの難しさでは無く、制度に使うための手続き上の問題が上位になっている。制度を知らない企業も半数以上である。

こうした調査から見ると、職業能力評価基準をもとにした能力評価や教育訓練の実施を希望する企業は多数ある。企業が人材を確保する際の主要な方法として使いやすい仕組みとしたり、周知ができれば、日本においても普及の可能性があることが示唆される。その際、職業能力評価基準に基づく能力評価や教育訓練の実施が一般化すれば、各種の職業資格の職業能力評価基準に対する位置づけも明確になっていくだろう。

表 7-3 キャリア・アップ助成金の利用状況

	平成28年度に利用した	知っているが利用したことがない	利用しない理由						制度について知らないため、利用したことはない
			時間的余裕がないため、労働者に訓練をさせていない	金銭的余裕がないため、労働者に訓練をさせていない	訓練対象者がいない、日々の業務でキャリア・アップが図れる等の理由から、訓練を行う必要がなく、労働者に訓練をさせていない	手続きが面倒又は制度がわかりにくい	助成率が低い	助成の要件に当てはまらない	
1000 以上	2.6	43.2	9.7	11.5	11.1	24.8	8.6	34.5	52.6
30-49	5.7	41.0	27.8	2.7	18.8	34.1	5.5	43.7	53.4

394 厚生労働省 HP：人材開発支援助成金（特定訓練コース、一般訓練コース、教育訓練休暇付与コース、特別育成訓練コース），
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html，
2018.4.29 確認

395 2017 年度までキャリア・アップ助成金と呼ばれていたが 2018 年度より人材開発支援助成金の特別育成訓練コースに整理された。そのため、表 7-3 の元となる H29 年度の職業能力開発基本調査ではキャリア・アップ助成金と呼ばれていたため、表題はキャリア・アップ助成金とした。

396 職業能力開発基本調査 平成 29 年度，第 3 章統計表 第 2 節 事業所調査 第 7 表

現在、人材開発支援助成金の制度を使うためには、対象となる従業員の能力開発計画、能力評価計画としてのジョブカード³⁹⁷⁾の作成などがそれぞれの企業に求められている。ジョブカードによる能力評価項目として、汎用的な職業能力評価基準である厚生労働省の職業能力評価基準や IT スキルスタンダードなどの広く公表されている能力標準の項目を利用することが求められている³⁹⁸⁾。現在の助成の判断は、こうした能力開発計画、能力評価計画に基づいて能力開発が行われることが判断基準となっており、能力を習得したことは判断基準になっていない³⁹⁹⁾。また、ジョブカードによる能力評価も企業が行うことになっている。つまり人材開発支援助成は、企業が企業の必要に応じて計画した能力開発に対して助成するしくみであり、内部労働市場での利用を前提としたしくみとなっている。言い換えると、能力開発の対象者の外部労働市場で通用する能力形成を支援するしくみではない。例えば有期雇用契約の従業員に人材開発支援助成の対象となるような計画的な職業能力開発を行い、その育成された能力をジョブカードで評価したとしても、これを利用して他の企業での採用で職業能力を評価されるかは不明である。この状態は、前段で示した職業能力評価基準に対する各種の資格の位置づけが明確になっていない状態である。教育訓練機関や企業外にいる就業希望者等にとっては、各種の職業資格が職業能力の標準のどこに位置づいているかが不明な、現在の状況と何ら変わらない。

このように、職業能力の体系とこれに位置づく職業資格が実態として企業内部でのみ通用するしくみにとどまる、一般化されるしくみとなるかは、表層的な法や制度だけでは表れてこない。実質的な運用実態に、その国の職業資格の性質を決める要件が表れているように思われる。

第4節 結論

1. 本論文の結論

本論文の目的は、日本における職業資格活用実態の類型化を通して、職業資格活用の特質を明らかにすることであった。その関心の発端は、職業資格を活用することに対する学校教育、職業能力開発の期待に反して産業界の職業資格への期待が薄いこと、学習者が職業資格を活用した評価をそれほどは求めていない実態が存在することへの違和感にあった。

こうした関心から、日本の職業能力開発促進法に基づく技能検定、就業制限を伴う多数の

397 厚生労働省 HP: ジョブ・カード制度,
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/jobcard_system.html, 2018.4.29 確認

398 厚生労働省(2018): 人材開発支援助成金のご案内(特定訓練コース、一般訓練コース、教育訓練休暇付与コース), p. 22

399 人材開発支援助成金の支給申請に提出する資料としてジョブカードは求められない。OJT 実施状況報告書の提出が求められるが、これは訓練を実施したことを証する資料であり、能力の習得状況を証する資料では無い。

職務型の職業資格を取得するビル管理業の資格取得の状況、民間で行われる各種の技能検定、多数の受験者がいる民間で行われている医療事務分野の技能検定に対して、運用の実態などについて質問紙調査、聞き取り調査を行った。また、日本の特質を際立たせるための比較対象として、イギリス、フィンランドにおける職業資格の社会的な評価を維持するしくみについて、インターネット調査、聞き取り調査を行った。

この結果、本論文が対象としてきた日本の職業資格は、(1)関係者に合意された職業能力の体系に基づかないで運営されている特質を背景に、(2)次に示す活用の類型が存在することが明らかになった。

(1) 職業資格運営団体・職業資格取得者を雇用・派遣・紹介する企業等による活用方法

(1)-1 職業資格取得者の能力が提供する製品・サービスの多くを占める場合(個人事業主・個人の能力を提供する企業)

- ① 職業資格の存在、職業資格取得者による業務を、受注のための広報とする。
- ② 職業資格取得者による就業制限を制度化(技能士常駐制度化・業界の常識化)する。
- ③ 技能コンクールなどにより職業資格取得者の能力を広報する。

(1)-2 職業資格取得者の能力が提供する製品・サービスの一部に限られる場合(組織で製品・サービスを提供する企業)

- ① 技能コンクールなどにより職業資格取得者能力の反映による製品の品質を広報する。
- ② 職場や職域に必要な能力の一部として、社内評価制度に職業資格取得を位置づける。

(1)-3 職業分野とのつながりをもつ職業資格の場合

- ① 職場や職域を知る団体と共同で職業資格の評価基準を作る。
- ② 新たな職業分野の定義に組み込む。
- ③ 特定の職業分野への就業の仕組(職業紹介・派遣)に組み込む。

(1)-4 職業分野とのつながりが希薄な職業資格の場合(社会的評価を高めることは意図していない)

- ① 職場や職域とは関係なく、純粋な能力の評価基準として職業資格の評価基準を作る。
能力の発揮場面ではなく能力そのものを評価する。能力の発揮場面でなく、能力の体系を網羅する。職業資格取得者の社会的評価は、能力の活用にまかせる。
- ② 技術体系を学習する目安として職業資格の評価基準を作る。職業資格取得者の社会的評価が高く扱われることに関心はあるが、積極的に高めることはしない。

(2) 職業資格取得者による活用方法

(2)-1 それぞれの職場・職域で暗黙的に必要とされる複数の職業資格をキャリアの類型に

応じて取得する。

- (2)-2 それぞれの職場で暗黙のうちに必要とされる職業能力を実務経験の中で習得するため、実務経験の機会を得る足がかりとして就業制限の伴う職業資格を取得する。

さて、こうして明らかになった日本の職業資格の活用実態と活用の特質であるが、活用の類型と「序論 第3節 1. 職業資格取得の社会的評価を高める職業資格活用方法の仮説」で設定した仮説との関係は、以下の通りとなる。

仮説①キャリアに対応する職業資格取得の定型化した類型が存在することが予想される。

- (1)-2 職業資格取得者の能力が提供する背品・サービスの一部に限られる場合(組織で製品・サービスを提供する企業)

- ② 職場や職域に必要な能力の一部として、社内評価制度に職業資格取得を位置づける。

- (2)-1 それぞれの職場・職域で暗黙的に必要とされる複数の職業資格をキャリアの類型に応じて取得する。

- (2)-2 それぞれの職場で暗黙のうちに必要とされる職業能力を実務経験の中で習得するため、実務経験の機会を得る足がかりとして就業制限の伴う職業資格を取得する。

仮説②職業資格取得が社会的に評価される仕組みが存在することが予想される。

- (1)-1 職業資格取得者の能力が提供する製品・サービスの多くを占める場合(個人事業主・個人の能力を提供する企業)

- ① 職業資格の存在、職業資格取得者による業務を、受注のための広報とする。

- ② 職業資格取得者による就業制限を制度化(技能士常駐制度化・業界の常識化)する。

- ③ 技能コンクールなどにより職業資格取得者の能力を広報する。

- (1)-2 職業資格取得者の能力が提供する背品・サービスの一部に限られる場合(組織で製品・サービスを提供する企業)

- ① 技能コンクールなどにより職業資格取得者能力の反映による製品の高品質を広報する。

- ② 職場や職域に必要な能力の一部として、社内評価制度に職業資格取得を位置づける。

- (1)-3 職業分野とのつながりをもつ職業資格の場合

- ② 新たな職業分野の定義に組込む。

- ③ 特定の職業分野への就業の仕組(職業紹介・派遣)に組込む。

- (1)-4 職業分野とのつながりが希薄な職業資格の場合(注: 社会的評価を高めることは

意図していない)

- ① 職場や職域とは関係なく、純粋な能力の評価基準として職業資格の評価基準を作る。能力の発揮場面ではなく能力そのものを評価する。能力の発揮場面でなく、能力の体系を網羅する。職業資格取得者の社会的評価は、能力の活用にまかせる。
- ② 技術体系を学習する目安として職業資格の評価基準を作る。職業資格取得者の社会的評価が高く扱われることに関心はあるが、積極的に高めることはしない。

仮説③職業資格取得が社会的に評価されるための何らかの工夫を行っている。

(1)-3 職業分野とのつながりをもつ職業資格の場合

- ① 職場や職域を知る団体と共同で職業資格の評価基準を作る。

こうして、イギリス、フィンランドの職業資格が実際の職業に必要な能力を公証する妥当性の維持を重視しているのとは異なる日本での職業資格活用の実態が明らかになった。

こうした認識をもとに日本の職業資格の強みとして、日本の雇用慣行を背景に企業にとっては柔軟な技能形成に対応しやすい指摘がされてきたことを整理した。逆に、こうした強みが活きる職場が減少している状況をふまえて、労働者に能力開発の負担を負わせていることと、それぞれの企業内にのみ通用する職業能力の標準を推定しがたい職業能力形成の弱者が存在することを指摘した。他方で、近年は、こうした弱者の職業能力形成に資する、イギリスやフィンランドと同様に職業能力の標準を基準として教育訓練を行い、能力の認定、職業能力形成に要する経費を助成する仕組みが存在するが、その運用が合意された職業能力の標準を基準とすることに貫かれていないように見える実態も指摘した。

2. 本論文の到達点と今後の課題

本論文では、教育訓練の関係者が職業資格取得と社会的な評価のリンクに期待している背景から、職業資格の関係者が職業資格を活用している実態を類型化して示すことができた。その特質は、職業資格が職業能力の体系との独特な関係性に基づいて活用されていることであった。

イギリス、フィンランドでは職業に必要な能力の標準に対する職業資格が公証する能力の妥当性を高める仕組みによって実現しようとしていた。日本では、仕事に必要とされる能力の標準と職業資格の関係は、(1)個別の企業や特定の職種の職業紹介事業などの閉じた労働市場の中でそれぞれの職業能力を評価する基準で補填するか、(2)職場で求められる能力に関する労働者自身の推測に頼る、あるいは、その仕事に必要な能力の体系を見せないままに (3)技能の高さを印象づけるような職業資格の活用であることが明らかとなった。この

ことが、日本において職業能力形成の弱者に、職業能力の合理的な形成に対する負担とリスクを強いる背景となっていることを示した。

しかし、本論文の基礎的な調査を行っていた 1990 年代後半(平成 10 年頃)から日本の職業や職業資格の環境は大きく変化している。本論文では、日本では職業資格の運営が職業に必要な能力を公証する妥当性より高度な技能を有しているとの印象を強くする工夫に重点が置かれていることを指摘したが、調査当時には存在していなかった職業能力の標準の整備が進み、IT 分野のスキル標準では教育訓練や職業資格との結びつきが明確にされたり、介護キャリア段位制度のようにイギリス NVQ をモデルにしたしくみが導入されたりし始めている。こういったしくみが日本で職業資格にどのような影響を及ぼすのか、関心をもって観察していきたい。

また、近年注目が集まっている働き方改革にあたり、「転職・再転職の拡大に向けた職業能力・職業情報の見える化」が指摘され、職業情報を総合的に提供するサイト(日本版 O-NET)の議論が始まり⁴⁰⁰⁾、厚生労働省で具体的な作業が始まった。この情報として職業能力の体系、これに位置づく資格、能力を習得するための教育訓練の情報が一体的に整備されることが、前項で指摘した職業能力形成の弱者には必要だろう。また、こうした情報の整備が、これまでの学校での職業教育と職業資格取得の関係を変える契機になるだろうか。あるいは、職業能力開発が職業能力の体系やこれに基づく職業資格取得と結びつくようになるだろうか。このような環境変化の中で、職業能力の体系や職業資格がどのように変化していくのか、関心を持って観察していきたい。

400 働き方改革実現会議(2017): 働き方改革実行計画

巻末資料

1. 第1章 調査用紙

質問項目（中央技能検定委員用）

問1 技能検定制度に対する協力団体の意見が、中央技能検定委員を経由してどのように反映されるのかをお聞かせください。

設問1 協力団体は、中央技能検定委員に対して、どのように技能検定制度に関する意見を伝えるのですか。

設問2 協力団体は、技能検定制度に対して、どのような意見・要望を持っているのですか。具体的にお聞かせください。

設問3 協力団体以外の業界内の団体は、技能検定に対して、どのような意見・要望を持っているのですか。ご承知の範囲で、具体的にお聞かせください。

設問4 協力団体以外の業界内の団体は、技能検定制度に対する意見を、どのように中央技能検定委員に伝えるのですか。

設問5 技能検定制度に、業界の意見は十分に反映されているとお考えですか。反映されていないとすれば、どのような点が不足ですか。

設問6 技能検定の試験問題には、業界の意見が十分に反映されているとお考えですか。反映されていないとすれば、どのような点が不足ですか。

問2 技能検定を受検するメリットや目的についてお聞かせください。

設問1 業界団体が技能検定制度の創設に協力した目的は、どのようなことだとお考えですか。

設問2 企業が技能検定や受検前講習などに、従業員を送り出す目的は、どのようなことだとお考えですか。

設問3 企業は、技能検定に合格した従業員に対して、どのような優遇措置を与えるべきだとお考えですか。

設問4 実際には、企業は、技能検定に合格した従業員に対して、どのような優遇措置を与えているとお考えですか。

設問5 労働者自身は、技能検定の制度の目的を、どのように受け止めているとお考えですか。

設問6 労働者自身が技能検定を受検する目的は、どのようなことだとお考えですか。

設問7 労働者が技能検定を受検する目的は、達成されているとお考えですか。達成されていないとすれば、その理由はどのようなことだとお考えですか。

質問用紙（企業担当者用）

問1 貴社と業界団体の関係などについてお聞きます。

設問1 業界内における貴社の製品・サービスの技術・技能上の特徴は、どのようなことでしょうか。）

設問2 貴社では、技能検定制度の内容や実施時期などについて、どのように知るのですか。

設問3 貴社にとって、技能検定制度の内容や実施時期などに関する広報は、十分なものです。不足だとすれば、どのような点が不足ですか。

設問4 業界として技能検定制度を導入した目的は、どのようなことだったとお考えですか。

設問5 業界として技能検定制度を導入して、どのような効果があったとお考えですか。

設問6 貴社の技能検定制度に対する意見や要望は、どのように協力団体に伝えているのですか。

設問7 貴社の技能検定制度に対する意見や要望の具体的な内容は、どのようなことですか。

設問8 貴社が業界団体に伝えた意見や要望は、制度に反映されていますか。

問2 貴社が技能検定制度に取り組む理由などについてお聞きます。

設問1 貴社の技能検定受検対象者は、どのような職場にいる方たちですか。

設問2 貴社では、技能検定受検対象者に対してどのような援助をしていますか。

設問3 貴社が、企業として技能検定や受検前講習などに従業員を送り出す目的は、どのようなことですか。

設問4 企業として技能検定制度に取り組んだ目的は、達成されていますか。達成されていないとし

- たら、どのような点が不足ですか。
- 設問 5 達成されていないとすれば、その理由はどのようなこととお考えですか。
- 設問 6 企業は、技能検定に合格した従業員に対して、どのような優遇措置を与えるべきだとお考えですか。
- 設問 7 実際には、企業として技能検定に合格した従業員に対して、どのように優遇していますか。

調査用紙(協力団体用)

問1 貴団体および貴団体が属する業界の概要についてお聞かせください。

設問 1 業界の業務内容はどのようなものですか。概要をお聞かせください。

設問2 業界で働く際に必要(有用)な主な資格はどのようなものですか。主な資格の名称をお聞かせください。

設問2 技能検定の受検対象者は、どのような職場にいる方たちですか。

設問3 業界の規模はどの程度ですか。次の各項目についてお聞かせください。

回答 労働者数()人程度
市場の規模()円程度
企業の規模別構成

設問4 業界内には貴団体の他に、どのような団体がありますか。
主な団体名とそれぞれの主な設立目的をお聞かせください。

回答 団体名 主な設立目的
()()
()()
()()

設問5 貴団体と業界内の他の団体との間にはどのような協力関係があるのですか。一般的な協力関係と、技能検定に関する協力関係についてお聞かせください。

問 2 技能検定制度に対して、業界の意見をどのように反映しているのかをお聞かせください。

設問 1 貴団体内の技能検定制度に関する意見は、どのように集約しているのですか。

設問2 貴団体の技能検定制度に関する意見は、どのようなものですか。

設問3 貴団体の技能検定制度に関する意見は、どのように専門調査委員に伝えるのですか。

設問4 貴団体の技能検定制度に関する意見は、どのように中央技能検定委員に伝えるのですか。

設問5 業界内の貴団体以外の団体の技能検定制度に関する意見は、どのように集約しているのですか。

設問6 業界内の貴団体以外の団体は、技能検定制度に対して、どのような意見・要望を持っているのですか。ご承知の範囲で、具体的にお聞かせください。

設問7 技能検定制度に、業界の意見は十分に反映されているとお考えですか。反映されていないとすれば、どのような点が不足ですか。

設問8 技能検定についてはどのような内容をどのような方法で業界内に広報するのですか。

問3 技能検定制度に取り組む目的や取り組み方についてお聞かせください。

設問 1 貴団体(貴業界)が技能検定制度に協力する目的は、どのようなことですか。また、具体的には、どのように技能検定制度を活用しているのですか。

設問2 技能検定制度創設の経緯をお聞かせください。また創設時に議論された反対意見などについてもお聞かせください。

設問3 現在、各企業は、技能検定制度をどのように活用していますか。

設問 4 技能検定を受検する労働者自身の目的は、どのようなこととお考えですか。

設問5 貴団体では、技能検定受検者に対してどのような援助をしていますか。

設問6 企業は、技能検定に合格した従業員を、どのように優遇するべきだとお考えですか。

設問7 技能検定に取り組む目的は、達成されているとお考えですか。達成されていないとすれば、その理由はどのようなこととお考えですか。

設問8 今後、貴団体は技能検定制度に対してどのような働きかけをしてゆく予定ですか。また、技能検定制度をどのように活用する予定ですか。

2. 第2章 調査用紙

ビル設備管理技術者の職歴・資格取得歴調査のお願い

本調査は、職業能力開発総合大学校が行う調査を 信徳グループ様 のご協力を得て実施するものです。調査の目的は、ビル設備管理業で働く方々がどのように資格を取得し、さまざまな能力を習得しているのかを確かめることです。

この結果を、資格や教育制度のありかたの検討に役立てたいと考えています。よろしくご協力ください。

なお、この調査の個人的な情報が会社に知られたり、公表されることはありません。

回答記入後は、①添付の封筒に入れて、②封をして 回収担当者にお渡しください。

調査に関するお問い合わせは、下記をお願いします。

職業能力開発大学校 指導学科
新井 吾朗
神奈川県相模原市橋本台 4-1-1
TEL 0427-63-9254
FAX 0427-63-9083

職 場	
お名前	回答が不明な場合のお問い合わせのためにご記入ください 個人の情報が会社に知られることはありません
生年月日	
入職年月	ビル設備管理の仕事に就いた年月をご記入ください
経験年数	ビル設備管理業の経験年数をご記入ください

設問1 あなたは「ビル設備管理技術者として必要な能力」をどのように身につけてきましたか。下記の空欄に、ビル設備管理に関する職歴（転職も含みます）、資格取得歴、学習歴を記入してください。記入例を参考に、できるだけ詳しく記入してください。

なお、「資格を取得した理由」欄は、次のいずれかの該当する番号に○をつけるか、「その他」の場合は、理由を記入してください。

- | |
|----------------------------------|
| 1 技能向上などを目的に、会社から取得を薦め(求め)られた |
| 2 技能向上などを目的に、自分の意志で取得した |
| 3 業務上その資格が必要なので、会社から取得を薦め(求め)られた |
| 4 業務上その資格が必要なので、自分の意志で取得した |

記入例

職歴年数	配属先		(職位) 従事した主な仕事 ・職場で身につけた技能等	取得した資格 職場以外で受けた教育	資格を取得した理由 教育を受けた理由
	規模	職場の種類			
職歴開始前				ボイラー取り扱い2級 危険物取り扱い丙種	1 2 3 4 その他 ()
1年目(22才)	700m ²	事務所 ビル	(作業員)・自動化された空調機器の定時運転、施設設備の軽保守(電球交換など) その他全般的に軽微な保守作業と連絡作業	消防設備乙一類	1 2 3 4 その他 ()
1年目(23才)	〃	〃	(作業員)		1 2 3 4 その他 ()

ここから記入してください。



職歴年数	配属先		(職位) 従事した主な仕事 ・職場で身につけた技能等	取得した資格 職場以外で受けた教育	資格を取得した理由 教育を受けた理由
	規模	職場の種類			
職歴開始前					1 2 3 4 その他 ()
1年目(才)			()		1 2 3 4 その他 ()
2年目(才)			()		1 2 3 4 その他 ()
3年目(才)			()		1 2 3 4 その他 ()
4年目(才)			()		1 2 3 4 その他 ()
5年目(才)			()		1 2 3 4 その他 ()
6年目(才)			()		1 2 3 4 その他 ()

7 年目(才)			()		1 2 3 4 その他 ()
8 年目(才)			()		1 2 3 4 その他 ()
9 年目(才)			()		1 2 3 4 その他 ()
10 年 目 (才)			()		1 2 3 4 その他 ()
11 年 目 (才)			()		1 2 3 4 その他 ()
12 年 目 (才)			()		1 2 3 4 その他 ()
13 年 目 (才)			()		1 2 3 4 その他 ()
14 年 目 (才)			()		1 2 3 4 その他 ()
15 年 目 (才)			()		1 2 3 4 その他 ()
16 年 目 (才)			()		1 2 3 4 その他 ()
17 年 目 (才)			()		1 2 3 4 その他 ()
18 年 目 (才)			()		1 2 3 4 その他 ()
19 年 目 (才)			()		1 2 3 4 その他 ()
20 年 目 (才)			()		1 2 3 4 その他 ()
20 年目以降					

設問2 これまでと現在、あなたが担当してきた職務を、記入例にならって入職から3年(あるいは区切りのよい年数)ごとに記入してください。

記入例：

職場の中堅 電気、機械を 統合した能力	施設全般の 運用・点検 ・保守	集中監視と 異常時の処置、 日常・定期的 点検・保守	風量・水量等の 調整、異常時の 処置、日常の 点検・保守	日常の維持 管理と衛生面 での応急措置	6年まで 運転・試験・復 旧操作	保守サービス 契約の打合せ
上級者の指導 監督のもとに 日常の運転操 作・巡回点検	担当分野に 限定した 運転・点検 ・保守	3年まで 運転操作監視、 メーター、五感 による巡回 点検	操作盤による 運転、自動制御 監視、五感に よる点検	ポンプの操作、 水質検査、日常 の点検、つまり 除去	3年まで 運転操作及び 初期消火	運転操作
程度 分野	ビル管理	電気設備	空調設備	給排水 衛生設備	防災設備	搬送設備

↓ 以下の表に回答を記入してください ↓

上級以上の技術、 業務管理能力、 リーダーシップ、 教育指導	ビル運営の 全般的な業務、 教育指導	対官公庁折衝、 診断 及び更新の計 画立案	運転・点検 データ分析、 予防保全、長期 保全計画立案	記録分析・ 劣化診断、 各種設備更新 ・改修・改善計 画立案	改修・取替の 中期・長期 計画立案	改修・取替の 中期・長期 計画立案
全ての技術的 業務処理 最高レベル 情報、通信、弱電 設備	施設の 総合運用と 応急措置	負荷の変動 特性への対応、 安全運転、 自主・定期 保安検査	自主検査の 指導及び 工事の監理	衛生設備清掃、 改修工事等 実施・立会、 管理・指導、 応急処置	消防設備の 設計・工事管理	トラブル 原因の追及
職場の中堅 電気、機械を統合 した能力	施設全般 (建築・電気・ 機械)の 運用・点検 ・保守	集中監視と 異常時の処置、 日常・定期的 点検・保守	風量・ 水量等の調整、 異常時の処置、 日常の点検・ 保守	日常の 維持管理と 衛生面での 応急措置	運転・試験・ 復旧操作	保守サービス 契約の打合せ
上級者の 指導監督のもと 日常の運転操作 ・巡回点検	担当分野に 限定した 運転・点検 ・保守	運転操作監視、 メーター、 五感による 巡回点検	操作盤による 運転、自動制御 監視、五感によ る点検	ポンプの操作、 水質検査、 日常の点検、 つまり除去	運転操作及び 初期消火	運転操作
程度 分野	ビル管理	電気設備	空調設備	給排水 衛生設備	防災設備	搬送設備

ご協力ありがとうございました。
この用紙を添付している封筒に入れて封をし、回収担当者にお渡しください。

3. 第3章 調査用紙

資格制度実施団体ご担当者各位

職業能力開発総合大学校
指導学科 新井 吾朗

資格制度を機能させる条件に関する調査のお願い

当校は、職業訓練指導員を養成する厚生労働省所管の大学校です。当大学校では、指導員養成の他に、職業能力開発に関する各種の調査・研究を行っています。その一貫として本調査を計画いたしました。

本調査は、既存の資格制度が、その機能を発揮するためにどのような仕組みを有しているのかを調査することで、今後、資格制度を設定・維持してゆく場合にどのような仕組みが必要かという情報を得ることを目的としています。

お忙しい中大変恐縮ですが、下記の質問にお答えいただき、同封の返信用封筒でご返送いただきますようお願いいたします。

なお本調査のまとめにあたりましては、ご回答を統計的に処理するとともに、各資格(または資格群)毎に特徴を示すことを予定しています。報告のまとめ方についてご懸念もあろうかと思いますが、報告(案)の段階で、ご回答いただいたみなさまに、内容を確認していただきます。

適切でない表現でご迷惑のかかるようなことが無いよう細心の注意をはかりますので、なにとぞご協力賜りますようお願い申し上げます。

また、本調査についてご不明な点がございましたら、下記宛にご連絡いただきますようお願いいたします。

〒229-1196
神奈川県相模原市橋本台 4-1-1
職業能力開発総合大学校
指導学科 新井 吾朗
tel 042-763-9254 fax 042-763-9083

ご参考までに、これまでの研究報告を同封させていただきます。
<http://www.uitec.ac.jp/~araigoro/> でも情報を提供させていただいています。

10月22日 到着 をめどにご返送いただきますようお願いいたします。

確認のため、下欄にご記入ください。

資格名	ご回答者名	ご連絡先電話番号

ご回答にあたって
お願い

本調査では、資格の取得方法を資格試験によるものと前提しています。
講習会等で資格取得が可能な場合は、各質問や回答群の「資格試験」「試験」
という文言を適宜「講習会」等読み替えてください。

ではここから、質問にお答えください。

回答欄に1位、2位というような順位を示してある場合は、ご回答の中で最も中心的な回答を1位として、順位をつけてご回答ください。また、回答群に適当な回答がない場合は、その他欄に適当な内容を記述してください。

質問1 資格設定の目的

回答欄

その資格制度を設定した目的を回答群の中から3つまで選んで、回答欄に数字で答えてください。

回答群

- 1:その専門分野で働く人の能力向上
- 2:その専門分野で働く人の地位向上
- 3:学習目標の設定
- 4:業界の技術力向上、技術の標準化
- 5:業界の地位向上
- 6:企業の技術力向上・技術の標準化
- 7:企業の地位向上
- 8:その専門分野のサービスを受ける顧客の利便性向上
- 9:顧客の安全・利益の保護

その他 順位 位 内容:

1 位

2 位

3 位

質問2 資格運営団体の性格

回答欄

資格制度を中心的に運営している団体の性格を次の中から1つ選んで、回答欄に数字で答えてください。適切な選択肢がない場合は、その他欄に記入してください。

回答群

- 1:国または自治体
- 2:業界団体
- 3:専門分野に関する業務を主業務とする民間団体・企業
- 4:資格制度の実施を主業務とする民間団体・企業
- 5:その専門分野で働く人で構成される団体
- 6:資格者の団体

その他 内容:

質問3 団体の活動

その資格制度を運営している団体の活動を回答群の中から選んで、回答欄に数字で答えてください。回答は、いくつ選んでも構いません。

回答群

- 1:資格制度の運営・管理
- 2:資格試験の基準設定
- 3:資格試験の問題作成
- 4:資格試験の実施
- 5:受験者に対する広報
- 6:その専門分野のサービスを受ける顧客に対する広報
- 7:その専門分野で働く人を雇用する企業に対する広報
- 8:資格取得、あるいはその専門分野に関する教育訓練の実施
- 9:資格者の処遇、活用に関する合意の形成
- 10:資格者のレベルを維持するための講習会等の実施
- 11:資格者団体の運営

回答欄

1位	<input type="text"/>	7位	<input type="text"/>
2位	<input type="text"/>	8位	<input type="text"/>
3位	<input type="text"/>	9位	<input type="text"/>
4位	<input type="text"/>	10位	<input type="text"/>
5位	<input type="text"/>	11位	<input type="text"/>
6位	<input type="text"/>		

その他 順位 位 内容:

[

]

質問4 資格制度の根拠

その資格制度が広く認められるものとなっている根拠を回答群の中から3つまで選んで、回答欄に数字で答えてください。

回答群

- 1:法律、県条例等にその資格制度の実施が規定されている。
- 2:国、自治体等に認定を受けている。
- 3:その専門分野に関する業界団体が、文書、あるいは話し合いで申し合わせている。
- 4:資格者を雇用する個別の企業が資格者の扱いを決めている。
- 5:資格実施団体が業界・企業に対して認知度を高める広報活動をしている。
- 6:資格実施団体が資格取得対象者に対して認知度を高める広報活動をしている。
- 7:資格実施団体が、資格者のサービスを受ける顧客に対して認知度を高める広報活動をしている。

回答欄

1位	<input type="text"/>
2位	<input type="text"/>
3位	<input type="text"/>

その他 順位 位 内容:

[

]

質問 4 に 1 または 2 以外の回答をされた方

質問 4 に 1 または 2 と回答された方

質問 5 国・自治体による認定の有無

質問 4 で、[1: 法律、県条例等とその資格制度の実施が規定されている。]、[2: 国、自治体等に認定を受けている。]と回答された方は、それがどのような法律に基づくか、または、認定の主体を回答欄にご記入ください。

回答欄

法律の名称 [例: 職業能力開発促進法]

または、

認定の主体 [例: 文部省]

質問 6 基準の公表

その資格を取得するための基準(資格試験の範囲や程度、資格がカバーする業務範囲や程度等)が、業界団体や資格者を雇用する企業、資格取得対象者、その専門分野のサービスを受ける顧客等にどの程度公表されているかを回答群から 1 つ選んで回答欄に数字で記入してください。

回答欄

回答群

- 1: 基準は設定していない。
- 2: 試験実施上の秘密として公表していない。
- 3: 秘密ではないが、積極的に広く公表することはしていない。
- 4: 基準を印刷物として整備しており、要望があれば誰にでも配布している。
- 5: 基準を印刷しており、折に触れて、積極的に配布している。
- 6: 資格の内容を周知する一環として、基準を積極的に広報している。

質問 7 資格の基準設定の方法(内容)

その資格の認定基準を設定する際の目安としているものを回答群の中から選んで、回答欄に数字で答えてください。回答は、いくつ選んでも構いません。
また、適切な選択肢がない場合は、その他欄に内容を記述してください。

回答群

- 1: その専門分野で実際に働いている人の業務や能力の調査結果(職務分析、作業分析)を中心に設定する。
- 2: 各レベルでの理想的な労働者の能力を企業や業界団体、労働組合等からの意見を中心に想定して設定する。
- 3: 学習体系を想定して、各段階での到達レベルを想定して設定する。

その他 { 順位 位 内容:

回答欄

1 位

2 位

3 位

質問 8 資格の基準設定の方法(組織)

その資格制度の認定基準を設定する組織を回答群の中から 3 つまで選んで、回答欄に数字で答えてください。

回答群

- 1: 法律、県条例等で設定された基準に基づいている。
- 2: 対象とする分野を専門とする委員会を中心に、意見調整して設定する。
- 3: 資格者を雇用する企業の代表者による委員会を中心に、意見調整して設定する。
- 4: 資格者団体、あるいは労働組合を代表する委員会を中心に、意見調整して設定する。
- 5: 資格者のサービスを受ける消費者団体等による委員会を中心に、意見調整して設定する。
- 6: 基準作成を専門とする職員や外部団体による調査結果や分析結果を元に設定する。

その他 { 順位 位 内容:

回答欄

1 位

2 位

3 位

質問 9 資格取得に向けた経験

資格取得希望者がその資格を取得するために経験するものとして、重視しているものを回答群の中から3つまで選んで、回答欄に数字で答えてください。

回答群

- 1: 実技試験の合格
- 2: 学科試験の合格
- 3: 受験準備のための講習受講
- 4: 専門分野に関する全般的な講習受講
- 5: 資格取得に向けた自己学習
- 6: 専門分野に関する全般的な自己学習
- 7: 実務の経験

その他 { 順位 位 内容:

回答欄

1 位

2 位

3 位

質問 10 合格者団体

その資格制度には、試験に合格した資格者が構成する資格者団体がありますか。回答群の中から1つ選んで、回答欄に数字で答えてください。

回答群

- 1: 認知された資格者団体はない。
- 2: 資格者団体はあるが、加入は任意である。
- 3: 資格者団体があり、原則として全員加盟している。
ただし、資格者としての認定基準ではない。
- 4: 資格者団体があり、原則として全員加盟している。
資格者としての認定基準の一部でもある。(団体から脱退することで資格を剥奪する。)

その他 { 内容:

回答欄

質問 10 に 1 と回答をされた方

質問 10 に 1 以外と回答された方

質問 11 資格者団体の活動

質問 10 で、何らかの資格者団体があると回答された方は、その資格者団体がやっている事業を回答群の中から選び、回答欄に数字で答えてください。回答は、いくつ選んでも構いません。

回答群

- 1: 資格の基準の設定
- 2: 資格者の技術・技能の向上(競技会、研修会、講習会の実施)
- 3: 標準的な技術・技能の標準化
- 4: 資格制度の広報(業界向け、業界労働者向け)
- 5: 資格制度の広報(業界のサービスを受ける顧客向け)
- 6: 専門分野に関する技術内容の広報(業界のイメージアップ、地位向上)
- 7: 資格者が有する技術内容の広報(資格者のイメージアップ、地位向上)
- 8: 資格者の処遇・活用に関する合意形成

その他 { 順位 位 内容:

回答欄

1 位	<input type="text"/>	5 位	<input type="text"/>
2 位	<input type="text"/>	6 位	<input type="text"/>
3 位	<input type="text"/>	7 位	<input type="text"/>
4 位	<input type="text"/>	8 位	<input type="text"/>

質問 12 広報の内容

その資格制度を運営している団体が行っている広報の内容を回答群の中から選んで、回答欄に数字で答えてください。回答は、いくつ選んでも構いません。

回答群

- 1: 業界団体が有する技術・技能レベル、技術・技能の品質
- 2: 資格取得者が有する技術・技能レベル、技術・技能の品質
- 3: 資格制度の目的、制度、取得方法
- 4: 資格がカバーしている業務範囲、レベル
- 5: 有資格者の求職活動や企業内の評価での優位性
- 6: 雇用管理上の目安としての優位性、利便性

その他 { 順位 位 内容:

回答欄

1 位	<input type="text"/>	4 位	<input type="text"/>
2 位	<input type="text"/>	5 位	<input type="text"/>
3 位	<input type="text"/>	6 位	<input type="text"/>

質問 1 3 資格の有効期限

その資格には、有効期限がありますか。回答欄に数字で答えてください。

回答欄**回答群**

- 1:ある
- 2:ない

質問 1 4 関係する教育訓練

その資格の受験者の主な学習方法回答群の中から選んで、回答欄に数字で答えてください。回答は、いくつ選んでも構いません。

回答欄**回答群**

- 1:OJT(職場で仕事をしながら学習する方法)による学習
- 2:受験対策を中心とした講習等による学習
- 3:専門分野全般を学ぶ講習等による学習
- 4:学校教育による学習
- 5:参考書等による自己学習

1 位	<input type="text"/>	4 位	<input type="text"/>
2 位	<input type="text"/>	5 位	<input type="text"/>
3 位	<input type="text"/>	6 位	<input type="text"/>

その他

順位	位	内容:
----	---	-----

これで終わりです。ありがとうございました。
同封の返信用封筒に入れて、返送してください。

4. 参考文献一覧

- 阿形健司(1995): 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調査シリーズ11, 科学研究費補助金特別推進研究(1) 現代日本の社会階層に関する全国調査研究 成果報告書
- 阿形健司(1998): 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(1999): 職業資格の現状分析, 愛知教育大学研究報告. 教育科学 48
- 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
- 新井吾朗(1998), 『資格』制度の社会的機能に関する考察, 産業教育学研究 第28号2号
- 新井吾朗(2003a): ビジネス・キャリア制度の設定意図と制度の変化について, 産業教育学研究, 第33巻第1号
- 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
- 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(2003b): 我が国職業能力評価制度の特質, 職業能力開発総合大学校紀要, 第32号B
- 新井吾朗, 河村一樹, 高橋秀典, 福島政次, 土居浩, 柳田雅明, 山見豊(2011): わが国の職業能力開発のあり方に関する総合的研究 職業能力評価(職業資格)制度研究部会報告書(1), 職業能力開発総合大学校
- 新井吾朗(2012): 医療事務分野の資格制度に関する調査結果 職業能力評価・職業資格制度研究部会報告書(2), 職業訓練の構造と機能—国民的職業能力形成の実現に向けて—
- 阿部正浩, 黒澤昌子, 戸田淳二(2004): 資格と一般教育訓練の有効性—その転職成功に与える効果, RIET I Discussion Paper Series 04-J-028
- 天瀬光二, 瀬水ゆきの, 中道麻子, 飯田恵子, 山崎憲, 載秋娟, 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— JILPT 資料シリーズ No. 102, 労働政策研究・研修機構
- 有馬元治(1959): 技能検定, 労働法令協会
- 石沢賢二(1999): 公的職業資格・ライセンスは労働市場でどう評価されているか, 賃金と社会保障 No. 1243
- 稲川文夫, 樋口英夫(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 資料シリーズ No. 141, 労働政策研究・研修機構
- 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
- 今野浩一郎(1998): 職業資格と教育・訓練, 産業教育 第48巻第8号, 海文堂出版
- 植上一希(2003): 公的職業資格制度と専門学校の歴史的考察, 生涯学習・社会教育学研究 第28号
- 植上一希(2005): 専門学校の教育内容の検討 「資格教育」の視点から, 産業教育学研究 第35巻 第1号
- 江藤智佐子(2008): 高等教育における秘書教育と「資格」に関する研究, 産業教育学研究 第38巻第1号
- 大森伸男(2004): 獣医師需給の現状と獣医師資格, 日獣会誌 57巻6号
- 大藪毅(2001): 公的職業資格制度の社会的意義と限界—イギリス NVQ からの教訓—, Int' lecowk 56(7)
- 小澤周三(1990): イギリス 中等教育と中等後教育との接続関係—職業資格と進路(中等後教育への接続関係の実態と動向—日本と諸外国における入学者決定方式, カリキュラム, 進路指導)(諸外国における接続問題の研究), 国立教育研究所紀要 117号
- 小澤周三(1996a): イギリスの職業資格及び同試験制度の再編成と教育訓練制度の関連構造に関する研究, 文部科学省科学研究費補助金研究成果報告書
- 小澤周三(1996b): ヨーロッパ共同体の職業教育・訓練政策とイギリスの職業資格制度の対応, 文部科学省科学研究費補助金研究成果報告書
- 小澤周三(1997a): イギリスの職業教育・訓練と職業資格制度に関する研究—ブリディッシュ・バカロレアを中心に—, 悠峰職業科学研究紀要 5号
- 小澤周三(1999): イギリスにおける職業資格と職業教育—GNVQを中心に—, 悠峰職業科学研究紀要 7号
- 鎌田和江(2002): 秘書技能検定試験の果たす役割と問題, 日本国際秘書学会研究年報 第9巻, 日本国際秘書学会
- 角田清, 白瀬一郎, 生川朋, 日笠泰郎, 藤下健次, 逆瀬川潔(1997): 座談会 技能の評価について, 能力開発 第18巻5号

学校基本調査(2017)：平成27年度卒業後の状況調査 中学校 表番号229の中学校の卒業者数

株式会社日本医療事務センター(2011)：有価証券報告書 事業年度自平成22年4月1日 至平成23年3月31日

株式会社ニチイ学館(2011)：有価証券報告書 事業年度自平成22年4月1日 至平成23年3月31日

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(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

技能検定の職種等の見直しに関する専門調査委員会(2008)：第3回 技能検定の職種等の見直しに関する専門調査委員会 配付資料2 アンケート調査結果の再解析結果等について，職業能力開発局能力評価課 技能検定班

行政委託型公益法人等改革推進室(2001a)：行政委託型公益法人等改革の実施計画各府省案について

行政委託型公益法人等改革推進室(2001b)：行政委託型公益法人等改革の実施計画各府省案 資料2 推薦等

楠田丘(2003)：日本型成果主義の基盤 職能資格制度-その再点検・整備・リニューアル方策，経営書院

経済企画庁総合計画局労働班(1987)：職業構造変革期の人材開発，大蔵省印刷局

厚生労働省(1995)：平成7年医療施設調査・病院報告の概況，統計表9，統計表14

厚生労働省(2004)：平成16年版 厚生労働白書

厚生労働省(2005)：平成17年医療施設調査・病院報告の概況，病院報告 表1，医療施設調査 表27

厚生労働省(2010a)：平成22年医療施設（動態）調査，上巻，第1表

厚生労働省(2010b)：平成22年医療施設（静態・動態）調査，上巻，第122表，第140表

厚生労働省(2010c)：平成22年(2010)医療施設（動態）調査・病院報告，病院報告表1，表6

厚生労働省(2011)：第27版 教育訓練給付制度の講座指定を希望される方へ，pp.8-9

厚生労働省(2015)：非正規雇用労働者の推移（雇用形態別），非正規雇用の現状と課題，p.1-3

厚生労働省(2016)：企業の支出する教育訓練費の推移，第97回労働政策審議会職業能力開発分科会 参考資料2

厚生労働省(2018)：人材開発支援助成金のご案内（特定訓練コース、一般訓練コース、教育訓練休暇付与コース）

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-，JIL 資料シリーズ No.127，日本労働研究機構

財団法人 日本医療教育財団(2001)：寄附行為，第4条(事業)

財団法人 日本医療保険事務協会(2001)：寄附行為，第4条(事業)

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 2010 41(5)

佐々木賢(1990)：新資格社会の俯瞰図-上，臨床心理学研究 第28巻2号

佐々木賢(1991)：新資格社会の俯瞰図-下，臨床心理学研究 第28巻3号

佐々木亨(1993a)：「労働・職業的発達と公的職業資格、技能検定」 教育と医学 41(4)

佐々木亨(1993b)：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

実務技能検定協会20年史編纂委員会編纂(1992)：実務技能検定協会20年小史，実務技能検定協会

職業能力開発局技能振興課(2000)，技能評価ダイジェスト

職業能力開発局能力評価課(2015)：職業能力評価ダイジェスト

新谷康浩(1996)：近代日本における資格制度と工業化，教育社会学研究 第58集，東洋館出版社

全国ビルメンテナンス協会編(1993)：標準設備総合管理業務委託請負契約書

全日本病院協会(1980)：全日本病院協会定款

総務庁(2000)，規制行政に関する調査結果に基づく勧告-資格制度等-

総務省統計局(2017)：平成27年度 労働力調査年報 I 基本集計 I-A-第1表 就業状態，主な活動状態別人口

高梨昌(1982)：転換期の雇用政策，東洋経済新報社

谷口政隆(2005)：海外の動向 コミュニティワークの再構築に向かうイギリス - 全国職業資格の設定と活動実態 -，社会福祉研究 93号

- 谷口雄治(2010a): 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
- 谷口雄治(2010b): 職業資格枠組みによるイギリスの職業訓練政策の展開, エルダー
- 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—」, 名古屋大学大学院 博士学位論文
- 田中勉(1996): ホワイトカラーと資格取得—企業・従業員調査から, 法政大学教養部紀要 98 巻
- 中央教育審議会(2011): 「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」 中央教育審議会答申
- 辻功(1976): 資格制度研究序説—資格と教育の関係を中心として, 東京教育大学教育学部紀要 22 号
- 辻功(1978a): わが国における職業資格制度の発達-1-明治初年から第 2 次世界大戦終了まで, 筑波大学教育学系論集 2 号
- 辻功(1978b): わが国における職業資格制度の発達-2-第 2 次世界大戦終了から昭和 50 年まで, 筑波大学教育学系論集 3 号
- 辻功(1984): 公的職業資格制度と学歴, 筑波大学教育学系論集 9 巻 1 号
- 辻功(1987a): 職業資格試験のタイポロジー, 言語生活, 筑摩書房 424 号
- 辻功(1987b): 公的職業資格制度と社会教育の役割, 社会教育 42 巻 10 号
- 辻功(1990): 資格取得と社会教育, 社会教育 45 巻 1 号
- 辻功(2000): 「日本の公的職業資格制度の研究」, 日本図書センター
- 東京ビルメンテナンス協会編(1990): 教育研修用技能標準
- 東京ビルメンテナンス協会編(1994): 設備管理業務マニュアル
- 内閣官房行政改革推進事務局行政委託型公益法人等改革推進室(2001):, 行政委託型公益法人等改革を具体化するための方針(骨子)
- 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
- 日本経営者団体連盟(1969): 能力主義管理
- 日本経営者団体連盟(1995): 新時代の「日本的経営」
- 野城 尚代(1996): 女性の就労と資格 消費生活アドバイザーを例として, 日本女子大学紀要 家政学部 43 号
- 野村総合研究所(2010), 匠(たくみ)たちからのメッセージ ～匠(たくみ)社員が育ち・活躍する職場づくり～ 事例集, 平成 21 年度 厚生労働省委託事業 ものづくり立国の推進事業
- 働き方改革実現会議(2017): 働き方改革実行計画
- 平沼高, 新井吾朗, 田中喜美, 谷口雄治, 柳田雅明, 夏目達也, 堀内達夫, 田中萬年, 大串隆吉, 山崎昌甫(2015): 製造業における熟練労働者のキャリア・ディベロップメントに関する国際比較研究 課題番号 13301013 平成 13 年度～平成 16 年度科学研究費補助金(基盤研究(A)(1)研究成果報告書, 研究代表者 平沼高
- ピーター・A. ホール/ デヴィッド・ソスキス編(2007), 遠山弘徳他訳: 資本主義の多様性 比較優位の制度的基礎, ナカニシヤ出版
- 福井秀夫(2011): 資格制度の意味と限界, 日本不動産学会誌 第 25 巻 第 3 号
- 本田一成(1998), 公共職業訓練の国際比較研究 -イギリスの職業訓練, 日本労働研究機構 資料シリーズ No. 780
- 本田由紀(2009): 教育の職業的意義, ちくま新書, 筑摩書房
- マーガリタ・エステベス-アベ, トーベン・アイヴァーセン, デヴィッド・ソスキス(2007): 「社会保護と技能形成-福祉国家の再解釈-」, 資本主義の多様性論, ナカニシヤ出版
- 宮城嶋(1994): 医師資格の国際認知, 医学教育 Vol. 25 No. 3
- 望田幸男編, 野村耕一, 吉岡真佐樹, 吉岡いづみ, クラウス・シュペネマン, 黒田忠史, 服部伸, 進藤修一, 早島瑛, 南直人(1995): 近代ドイツ＝「資格社会」の制度と機能, 名古屋大学出版会
- 望田幸男編, 田中洋子, 進藤修一, 丸島宏太, 服部伸, 吉岡真佐樹, 中野智世, 吉岡いづみ, 南直人, 早島瑛, 山名淳(2003): 近代ドイツ＝資格者会の展開, 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(1993): イギリスの職業資格取得過程における「学習経験及び既習得技能・能力等の単位認定」に関する一考察, 関東教育学会紀要 第 20 号
- 柳田雅明(1994): イギリスにおける一般全国職業資格(GNVQ)導入に関する一考察: 生涯にわたる学習活

動における職業教育と普通(一般)教育の統合に向けて、カリキュラム研究 (3)

柳田雅明(1997a): イギリスにおける資格制度の統合化とそれを支援するデータベースの開発と実践に関する研究(1), 悠峰職業科学研究紀要 5号

柳田雅明(1997b): イギリスにおける NRA(全国共通到達記録書)に関する一考察—成立過程の検討を中心に, 関東教育学会紀要 (24)

柳田雅明(1999): イギリスにおける資格制度の統合化とそれを支援するデータベースの開発と実践に関する研究(2), 悠峰職業科学研究紀要 7号

柳田雅明(2004): イギリスにおける「資格制度」の研究, 多賀出版

柳田雅明・新井吾朗(2007), 熟練工養成の国際比較, ミネルヴァ書房

柳田雅明(2010): 教育制度研究情報 教育制度国外最前線情報 能力認証に関する国レベル枠組みの動向—イギリス(イングランド)における NQF から QCF への移行を事例に, 教育制度学研究 (17)

八幡成美, 上西充子, 榎野潤, 牛尾清治, 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

吉原健二(2008): 日本医療保険制度史, 東洋経済新報社

依田有弘(1976): 「日本の公的資格制度について」現代の労働組合運動: 今日教育改革・職業訓練 第6集 第6巻, 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

労働省職業訓練局(1969): 「改正 職業訓練法」, 日刊労働通信社

労働省告示(1971): 「職業訓練基本計画」 労働省告示 第二十五号, 第1部3

労働省職業訓練局(1974): 技能検定制度に関する実態調査結果報告書

労働省職業訓練局編(1979): 技能検定と技能五輪の歩み 技能検定 20年史, 労務行政研究所

労働省職業能力開発局技能振興課長(1981): 建設省が行う官庁営繕工事における1級技能士現場常駐制度について 技発第4号

労働省職業能力開発局技能振興課長(1986): 建設省以外の建設工事発注官庁による1級技能士現場常駐制度等について 技発第29号

労働省職業能力開発局編(1991): 職業能力評価制度の発展と課題 技能検定 30年史, 労務行政研究所

労働省告示(2011): 「職業能力開発基本計画」 労働省告示 第四百十三号, 第4部3

労働政策研究・研修機構(2014): 「職業資格の取得とキャリア形成に関する調査」 調査シリーズ No. 129

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, JIL 資料シリーズ 141

CEDEFOP(2008): Terminology of European education and training policy

David Marsden(2002): NVQ、「新徒弟制度及び中級技能の復活」, 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 資料シリーズ No. 127, 日本労働研究機構

Finnish National Board of Education(2011a): Requirements for Vocational Qualifications VOCATIONAL QUALIFICATION IN METALWORK AND MACHINERY 2010, Regulation 39/011/2010

Finnish National Board of Education(2011b): Requirements for Vocational Qualifications Vocational Qualification in Business and Administration 2009, Regulation 34/011/2009

FINNISH NATIONAL BOARD OF EDUCATION(2013): Competence-Based Qualification Guide, Publications 2013:22, p13

Jeanne Delebarre(2015), Apprenticeship Statistics: England(1996-2015), BRIEFING PAPER HOUSE of COMMONS LIBRARY Number06113, pp.8-9

Kathleen Thelen(2004): How Institutions Evolve, CAMBRIDGE UNIVERSITY PRESS

Kathleen Thelen(2010): How Institutions Evolve, Cambridge University Press

Ministry of Education(2009): NATIONAL FRAMEWORK FOR QUALIFICATIONS AND OTHER LEARNING, Reports of the Ministry of Education 2009, 24, Finland

OECD(2007): Qualifications Systems, OECD

Office for National Statistics (2015): Statistical bulletin, Population Estimates for UK, England and Wales, Scotland and Northern Ireland: mid-2015

Office for National Statistics (2015): Employment and employee types A01, Summary of labour market statistics

Ofqual: After the QCF(2015): A New Qualifications Framework Decisions on Conditions and Guidance for the Regulated Qualifications Framework (RQF) Ofqual/15/5777

Ofqual(2015): Qualification and Component Levels Requirements and Guidance for All Awarding Organisations and All Qualifications Ofqual/15/5774

Ofqual(2017): Completing the Introduction of the Regulated Qualifications Framework(RQF), R056 /2017

PORVOO INTERNATIONAL COLLEGE(2015): OY PORVOO INTERNATIONAL COLLEGE AB VUOSIKERTOMUS ÅRSBERÄTTELSE ANNUAL REVIEW 2014-2015, p.9

R・コリンズ著, 新堀通也監訳, 大野雅俊, 波平勇夫共訳(1984):資格社会, 有信堂

Rodney McAdam, Fulie Crowe(2004): "Assessing the business and employee benefits resulting from the implementation of NVQs", Education + Training, Vol. 46 Iss.3

Ronald Dore, Mari Sako(1998): How the Japanese learn to work second edition, Routledge

Terence Hogarth, Lynn Gambin, Chris Hasluck(2012): Apprenticeships in England: what next?, Journal of Vocational Education & Training, Vol.64, No.1

5. 参照ホームページ一覧

株式会社 技能認定振興協会 HP: 医療事務管理士® (医科・歯科),
<http://www.ginou.co.jp/outline/outline01/tabid/70/Default.aspx>, 2012 年 1 月 24 日確認

株式会社 技能振興協会 HP: <http://www.ginou.co.jp/results/tabid/55/Default.aspx>,
2012. 1. 10 確認

株式会社 技能振興協会 HP: <http://www.ginou.co.jp/locations/tabid/59/Default.aspx>,
2012 年 1 月 24 日確認

経済産業省 HP: IT 人材の育成, スキルスタンダード,
http://www.meti.go.jp/policy/it_policy/jinzai/index.html, 2018. 4. 19 確認

経済産業省 HP: IT 人材の育成, 組み込みスキルスタンダード,
http://www.meti.go.jp/policy/it_policy/jinzai/index.html, 2018. 4. 19 確認

経済産業省 HP: 業界・業種共通の人材育成基盤構築事業,
http://www.meti.go.jp/policy/servicepolicy/contents/management_support/management_support_01.html, 2018. 4. 19 確認

経済産業省 HP: おもてなしスキルスタンダードを策定しました,
<http://www.meti.go.jp/press/2017/12/20171227002/20171227002.html>, 2018. 4. 19 確認

経済産業省 HP: 社会人基礎力, <http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/index.html>, 2018. 4. 19 確認

厚生労働省 HP: 技能検定制度について, http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/shokugyounouryoku/ability_skill/ginoukentei/index.html, 2016. 4. 14 確認

厚生労働省 HP: 技能検定について, http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/ability_skill/ginoukentei/index.html#HID4, 2018. 2. 07 確認

厚生労働省 HP: 技能検定合格者の資格の活用について,
<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/syokunou/ginou/aramashi/goukaku.html>, 2016. 4. 14 確認

厚生労働省 HP: 技能検定職種及び等級区分, http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11800000-Shokugyounouryokukaihatsukyoku/018_kikaikakou_2.pdf, 2015. 4. 15 確認

厚生労働省 HP: ジョブ・カード制度,
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/jobcard_system.html, 2018. 4. 29 確認

厚生労働省 HP: 技能士活用企業事例集, <https://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/ginoukentei/katsuyou.html>, 2020. 10. 8 確認

厚生労働省 HP: 職業能力評価基準について,
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/ability_skill/syokunou/index.html, 2018. 4. 19 確認

厚生労働省 HP: 人材開発支援助成金 (特定訓練コース、一般訓練コース、教育訓練休暇付与コース、特別育成訓練コース),
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html,
2018. 4. 29 確認

厚生労働省 HP: 2 認定社内検定導入の効果, 厚生労働省 HP 社内検定認定制度, http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/ability_skill/syanai/index.html, 2018. 3. 20 確認

厚生労働省 HP: 教育訓練給付制度講座を運営する事業者の方へ, <http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/kyouiku/03.html#02>, 2012. 1. 18 確認

厚生労働省 HP: 厚生労働省保険局所管 特例民法法人 日本医療保険事務協会, <http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shokanhoujin/minpou/soshiki/114.html>, 2012. 1. 18 確認

厚生労働省 HP: 厚生労働省保険局所管 特例民法法人 日本医療教育財団, <http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shokanhoujin/minpou/soshiki/110.html>, 2012. 2. 9 確認

職業能力評価基準ポータルサイト: <https://www.shokugyounouryoku.jp/user/index.html>, 2018. 4. 19 確認

高砂西部病院 HP: <http://www.takasagoseibu.jp/index.html>, 2012/1/6 確認

中央職業能力開発協会 HP, 実施職種・試験概要 (実技試験及び学科試験),
http://www.javada.or.jp/jigyoin/gino/giken/giken_jisshi_itiran.html, 2016. 4. 18 確認

中央職業能力開発協会 HP, 平成 28 年度 (前期) 実施職種・実技試験概要,
http://www.javada.or.jp/jigyoin/gino/2016_zen/gaiyou.html#b9, 2016. 4. 18 確認

独立行政法人 情報処理推進機構 HP: 研修・書籍・資格との関係,

<https://icd.ipa.go.jp/icd/icd/learning>, 2018.4.19 確認
 内閣府 HP: 実践キャリア・アップ戦略, <http://www5.cao.go.jp/keizai1/jissen-cu/jissen-cu.html>, 2018.4.19 確認
 内閣府 HP: 内閣府による実践キャリア・アップ戦略に基づくキャリア段位制度の取り組み, <http://www5.cao.go.jp/keizai1/jissen-cu/jissen-cu.html>, 2017.12.7 確認
 日本医療教育財団 HP: http://www.jme.or.jp/a_e/m_c/index.html, 2012.1.10 確認
 日本医療保険事務協会 HP: 診療報酬請求事務能力認定試験案内, <http://www.shaho.co.jp/iryojimu/>, 2012年1月25日確認
 日本医療保険事務協会 HP: 役員構成, <http://www.shaho.co.jp/iryojimu/>, 2012年1月25日確認
 ニック教育講座 HP: 医療事務資格試験の種類, http://www.29-4153.com/kouza/medical/iryoujimu/iryoujimu_08.php#r01, 2012年1月25日確認
 フィンランド大使館 HP:
<http://www.finland.or.jp/public/default.aspx?nodeid=46039&contentlan=23&culture=ja-JP>, 20141204 確認
 フィンランド大使館 HP:
<http://www.finland.or.jp/public/default.aspx?nodeid=46063&contentlan=23&culture=ja-JP#system>, 20141204 確認

 AMIEDU HP: <http://www.amiedu.fi/english>, 2014年12月4日 確認
 Apprenticeship FRAMEWORK ONLINE Frameworks library HP:
<http://www.afo.sscalliance.org/frameworks-library/downloader.cfm?FRID=FR03897>, 2016.7.25 確認
 ATG training HP: Apprenticeship Jobs, http://atgapprnticeships.com/engineering-apprenticeships/Apprentice-Tooling-Engineer_882.html, 2016.8.30 確認
 ATG training HP, <http://www.atg-training.co.uk/apprenticeships/mechanical-machining-cnc-engineer.html>, 2016.7.25 確認
 BIS HP: About us, <https://www.gov.uk/government/organisations/department-for-business-innovation-skills/about>, 2016.7.15 確認
 City & Guild HP: <http://www.cityandguilds.com/>, 2016.7.15 確認
 City & Guild HP: Qualification Handbook Level 3 NVQ Diploma in Mechanical Manufacturing Engineering (Machining) (1712-30) Version1.0, 2011.9, 2016.7.19 確認
 EAL HP: <http://eal.org.uk/>, 2016.7.15 確認
 European Commission HP: <http://ec.europa.eu/ploteus/en/content/descriptors-page> 2014.10.15 確認
 FISSS HP: About us, <http://fisss.org/about-us/>, 2016.7.15 確認
 FISSS HP: Members Directory, <http://fisss.org/sector-skills-council-body/directory-of-sscs/>, 2016.7.15 確認
 GOV.UK HP: Compare different qualifications, <https://www.gov.uk/what-different-qualification-levels-mean/compare-different-qualification-levels>, 2016.06.29 確認
 GOV.UK HP: Find an apprenticeship
<https://www.findapprenticeship.service.gov.uk/apprenticeshipsearch>, 2016.9.1 確認
 GOV.UK HP: Guide to Developing National Occupational Standards version2,
https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/304239/nos-guide-for_developers-2011.pdf, 2016.7.22 確認
 Helsinki Vocational College HP: http://www.hel.fi/hki/ammattilinen/fi/in_english, 2014.12.04 確認
 IMI HP: <http://www.theimi.org.uk/>, 2016.7.15 確認
 Ofqual HP: <https://www.gov.uk/government/organisations/ofqual>, 2016.7.15 確認
 Point Collage HP: <http://www.pointcollege.fi/oy-porvoo-international-college-ab/>, 2016.06.14 確認
 SEMTA HP: <http://SEMTA.org.uk/>, 2016.7.15 確認
 SFA HP: <https://www.gov.uk/government/organisations/skills-funding-agency>, 2016.7.15 確認
 Statistics Finland HP: Education. Statistics Finland, Appendix table 1. Students and qualifications and degrees completed in education leading to a qualification or degree by sector of education and gender in 2012, Updated 29.1.2014,
http://www.stat.fi/til/opiskrt/2012/index_en.html, 2015.01.15 確認

Statistics Finland HP: Education. Statistics Finland, Appendix table 2. Students in vocational education by form of education in 2012, Updated 29.1.2014, http://www.stat.fi/til/opiskkt/2012/index_en.html, 2015.01.15 確認

Statistics Finland HP: Education. Statistics Finland, Appendix table 3. Qualifications from vocational education in 2012, Updated 29.1.2014, http://www.stat.fi/til/opiskkt/2012/index_en.html, 2015.01.15 確認

Statistics Finland HP: Education. Statistics Finland, Appendix table 4. The population of Finland and students in post-comprehensive education by sector of education and age group in 2012 1, Updated 29.1.2014, http://www.stat.fi/til/opiskkt/2012/index_en.html, 2015.01.15 確認

UKCES HP: <http://nos.ukces.org.uk/Pages/index.aspx>

UKCES HP: SEMME3-005 Machining components using center lathes, <http://nos.ukces.org.uk/PublishedNos/SEMME3005.pdf#search=SEMTA>, 2016.7.19 確認

UKCES HP: UK Commission for Employment and Skills, <https://www.gov.uk/government/organisations/uk-commission-for-employment-and-skills>, 2016.7.22 確認