

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.102:2012 年3月)
等抜粋資料

第2節 諸外国における能力評価制度の現状

1. 能力評価制度の再構築

(1) 能力評価制度とはなにか

能力評価制度とは個々人の能力を評価するシステムのことであるが、まずもって「能力」とは何かを言わなければならない。一般的に「能力」の概念は多義的で、例えば教育のフィールドで使う場合には学習上の或いは身体上の発達度を指すであろうし、職業訓練で使う場合には職業スキルの到達度を図る指標であり、企業の人事管理上で使う場合には、職務遂行上必要な力で、職務等級、役職等級など等級制度における格付け、昇進、昇級などを行う際の基準となるものである。ここで、本稿で取り扱う「能力」とは、教育と訓練の双方における成果の価値を指し、「能力評価」とは、その価値に何らかの承認を与え得るものと解する。これは海外でいう“qualification”に相当する。“qualification”は日本では一般に「資格」と訳されるが、欧米諸国が意味する“qualification”は日本で一般的に使う「資格」（すなわち国家資格や公的に認定された資格）よりももう少し幅広い概念を持つ。OECD は“qualification”を「評価・認定プロセスの公式結果（認定証・修了証書・称号）であり、ある個人が所定の基準に沿った学習成果を達成、及び特定の業務分野において働くために必要なコンピテンスを持ち、適格性のある機関が判断した場合に得られるもの。労働市場や、教育・訓練における学習成果の価値についても公式の承認を与えるものであり、ある業務を行う上での法的な資格となる場合もある」と定義している。つまり、詳しくは後述するが、近年においては労働市場に有用な人材を育成するという観点から、教育と職業訓練の融合が図られており、これに合わせて「資格」も、従来教育上の資格と職業上の資格が別個だったものが、比較可能な評価基準として統一化されつつある。従って“qualification”は、職業能力評価基準のほか、高等教育の学位など教育水準も含む広範な意味での「能力評価制度」ということができよう。

(2) 能力評価制度再構築の契機

前述した通り、労働移動の増加が能力評価制度再構築の一つの契機となったことは間違いないだろう。経済のグローバル化はモノ・カネのボーダーレス化を加速させたが、同様にヒトの移動についても国間の垣根は近年ますます低くなりつつある。象徴的なのが欧州だ。EU（欧州連合）は東へとその勢力を伸ばしながら拡大を続け、07年の第6次拡大でブルガリアとルーマニアを加えた27カ国体制となった。域内におけるヒトの移動は原則自由であり、EU市民であれば域内の望む国で職を得ることが可能だ。ある人が自国で教育を受け、あるいは職業経験を積んだ上で、他国で就労したいとする場合、その当該人物の能力をできるだけ正確に測ろうとするなら、比較可能で客観的な能力評価基準が必要となる。ボーダーフリーとなったEUが、能力評価制度の再構築を強力に推進しようとする理由である。今日、労働移動の拡大傾向は欧州だけにとどまらない。世界中で国・地域を越えてヒトは移動し、教育・訓練を受け、そして就労する。能力評価制度をめぐる環境の整備は急務となっている。いま能力評価制度の統一化は世界規模で進められている。

能力評価制度と職業教育訓練制度は表裏一体である。職業教育訓練の進捗、効果を測定するものが能力評価制度であるならば、職業教育訓練と能力評価は不可分であり、その意味で能力評価制度を再構築するということは、職業教育訓練体系全体を再構築することを意味する。能力評価制度の再構築にインセンティブを与えたもう一つの要素は、「生涯学習(lifelong learning)」という概念の導入である。詳しくは第7章を参照いただきたいが、EUは近年、「持続可能な経済成長を可能とする競争力のあるダイナミックな知識基盤を実現する」（2000年リスボン戦略¹）という目標を掲げ、教育と訓練に力を入れている。教育と訓練の拡充は、強い経済圏構築のための一連の施策の中枢に位置する。「生涯学習」は、「個人的・社会的及び職業的理由のために生涯を通じて行われるすべての学習活動で、知識・ノウハウ・スキル・コンピテンスの改善及び資格をもたらすもの」（Cedefop2004）と定義され、1990年代以降、各国国際機関(OECD, UNESCO, ILO等)の共通テーマとなっている。労働者にとって、「豊かな職業キャリアを生涯にわたって実現すること」は最も重要なことであり、また「労働者が失業を回避し、生涯にわたる豊かな職業キャリアを実現するために、良質な職業訓練機会を継続的に提供すること」が政府の重要な役目であるとする考え方だ。このテーマは、EUが目指す持続可能性があり競争力のある経済圏構築のための重要な理念として取り入れられた。02年のバルセロナ・サミットにおいては、「生涯学習」を基本理念とした「教育・訓練 2010 ワークプログラム」が策定され、その下に職業教育訓練においては「コペンハーゲン・プロセス²」が、高等教育においては「ボローニャ・プロセス³」が定められた。つまり、教育の分野においては、各国の高等教育機関間の学位・資格の統一化を目指し、訓練の分野においては、教育訓練の質を均一化し資格・能力の評価基準の標準化を目指すとしたわけであるが、このプログラムの支柱となる基本理念が「生涯学習」という概念なのである。

(3) 能力評価制度再構築のプロセス

それでは能力評価制度はどのようなプロセスで再構築されようとしているのだろうか。これも詳細は第7章に述べられているが、能力評価の標準的なモデルを作り、これに各国の能力評価制度を対応させていくという手法がとられている。これは「資格枠組み(QF : Qualifications Framework)」と呼ばれるプロセスを使う。「資格枠組み (QF)」とは、「一群の基準(たとえば資格レベル説明指標を使うなど)に沿って、特定のレベルの学習成果に適用される各国・部門レベルなどの資格を分類・開発するための仕組み」(CEDEFOP『欧州教育・訓練政策関連用語集－重要用語 100選－』(2008、邦訳 2011)であり、能力評価基準の標準化はこの枠組みを中心に進められている。

「資格枠組み (QF)」の導入は、まず「国レベルの資格枠組み (NQF : National Qualifications Framework)」を制定することから始められる。つまり、各国に存在する既存の資格を再編し、共通の「資格枠組み(QF)」に参照可能な体系に作りかえるという作業である。欧州訓練基金(ETF : The European Training Foundation) (2011)によると、現在世界126 カ国において、「国レベルの資格枠組み (NQF)」の導入が検討されている。

-
- 1 2000年3月のリスボン・サミット(欧州サミット)で打ち出された経済・社会戦略。「より多くより良い雇用とより強い社会的きずなを伴う持続可能な経済成長を可能とする競争力のあ
るダイナミックな知識基盤を2010年までに実現する」とした。なお、「リスボン戦略」は
2005年2月、全体指針と各国行動計画との調整プロセスの簡易化を含む「新リスボン戦略」
に衣替えした。
 - 2 2002年コペンハーゲン宣言「①欧州次元の強化、②透明性、情報、ガイダンス制度の改
善、③能力(コンピテンス)・資格の承認、④教育・訓練の質保障の推進」。
 - 3 1999年ボローニャ宣言。どこの大学で学んでも共通の学位・資格が得られる「欧州高
等教育領域」の構築を目指す。

(4) 欧州資格枠組み(EQF)

欧州における資格枠組みプロセスを「欧州資格枠組み (EQF : European Qualifications Framework)」と呼ぶ。これは、義務教育(前期中等教育)修了レベル(レベル 1)から博士号取得レベル (レベル 8) までの 8 つの資格参照レベルを設定し、各国の全てのレベル、職種の教育・訓練に関する資格につき、その資格保有者がどのようなレベルの知識、スキル、能力 (コンピテンス) を持つか、欧州全域で比較可能にするものである (図表1)。

EQFは、上述のEU経済戦略(リスボン戦略)、コペンハーゲン・プロセス、ボローニャ・プロセスという3つの重要な政策発展領域を接合するフレームワークとして構想されたものであり、教育訓練体系全般の見直しを促す起爆剤となることを期待されている。EU 各国は、当初 2010 年末までに国内資格を EQF に参照付けることを勧奨されていた。ところが、これを実現できそうな国がイギリス、フランス、アイルランドなど数カ国に留まる見込みであったため、2010年12月7日の「ブルージュ・コミュニケ」(欧州職業教育訓練担当大臣会議宣言)において、「対応期限」は 2012 年末までに延長されている。

図表1 欧州資格枠組み (European Qualifications Framework- EQF)

	高等教育	知識	スキル	能力
	ヨーロッパ高等教育領域の資格枠組みとの互換性	理論的知識 事実についての知識	論理的、直観的、創造的な思考を含む認知スキル。手先の巧緻さと方法、材料、道具・器具の使い方を含む実技的スキル	責任能力 自律能力
レベル 8	博士レベル (高等教育第3期)	仕事または学術の分野における最も高度な最先端の、かつ分野間の境界についての知識	最先端の専門的スキルと技術研究や革新における重大な問題を解決し、既存の知識や専門的実践を拡張し再定義するのに必要な分析と評価を含む	価値ある権威、革新、自律性、学究的・専門的品格や研究を含む仕事または学術の最前線における新しいアイデアやプロセスの開発への持続的な貢献を示すことができる
レベル 7	修士レベル (高等教育第2期)	ある分野の仕事または学術の最前線の知識を含む独創的な思考や研究の基礎としての高度な専門知識	新しい知識と手順を開発するため、異分野からの知識を統合するための研究や革新に必要な専門的な問題を解決するスキル	複雑で予測不能な、新しい戦略的アプローチを必要とする仕事または学術の状況の管理・改革。専門的知識や実践への貢献およびチームの戦略的な達成度の検証に対する責任
レベル 6	学士レベル (高等教育第1期)	ある分野の仕事または学術の高度な知識理論と原理の批判的理解を含む	仕事または学習の専門分野における複雑で予測不能な問題の解決に必要な、熟達と革新を示す、高度なスキル	予測不能な仕事または学習の状況における意思決定に対する責任を伴う複雑な技術的・専門的活動またはプロジェクトの管理。個人および集団の専門的開発の管理に対する責任
レベル 5	準学士レベル (短期高等教育)	ある分野の仕事または学術の包括的専門的な事実に・理論的知識およびその限界の認識	抽象的な問題の創造的な解決を開発するのに必要な総合的な認知と実技のスキル	予測不能な変更がある仕事または学習活動の状況下の管理監督。自己と他者の達成状況の検証と発展
レベル 4		仕事または学習のある分野内の幅広い文脈における事実に・理論的知識	仕事または学習のある分野における特定の問題を解決するのに必要な認知と実技のスキル	通常予測できるが、変更されることのある仕事または学習のガイドラインに沿った自己管理。仕事または学習活動の評価と改善に対する多少の責任を伴う他者の定型的任務の監督
レベル 3		ある分野の仕事または学習についての事実、原理、プロセスおよび一般的概念の知識	基本的な方法、道具、材料及び情報を選択し、適用することによって、任務を達成し問題を解決するのに必要な認知と実技のスキル	仕事または学習における任務の完遂に対する責任。問題解決のために自己の行動を状況に適応させることができる
レベル 2		ある分野の仕事または学習についての基本的事実の知識	任務を遂行するための関連情報を利用でき、単純な規則と道具を用いて日常的な問題を解決できる、基本的な認知と実技のスキル	多少の自律性を伴う監督下での仕事または学習
レベル 1		基本的な一般知識	単純な任務の遂行に必要な基本的スキル	体系化された状況における直接監督下の仕事または学習

図表 7-4 EQF 参照基準

基準 No.	参照基準内容と手続き
1	各国調整ポイント機関 (The National Coordination Point) を含む参照プロセスに関与する国レベルの全団体の責任と法的能力が明確に決まり、適格性を備えた公的機関 (competent public authorities) により公表されている。
2	NQF の資格レベルと EQF の資格レベル説明指標とは明確で実証できるリンクがある。
3	NQF とその資格は学習成果の原則と目的に基づき、ノンフォーマル、インフォーマルな学習に関する取り決め、そしてクレジット (教育訓練単位) 制度が存在するところではその制度とリンクしている。
4	NQF への資格の包含手続きは透明である。
5	国レベルにおける教育・訓練の品質保証制度は、NQF へ参照され、(「EQF 勧告」付属文書Ⅲに示されたような) 関連する欧州の原則とガイドラインと整合的である。
6	参照プロセスは、適切な品質保証団体の言明された合意 (the Stated Agreement of the Relevant Quality Assurance Bodies) を含まないとならない (shall include)。
7	参照プロセスは、国際的専門家を含まないとならない。
8	力量のある国レベルの団体ないし諸団体が NQF の EQF への参照を認証しなくてはならない。本参照基準を個別に対処して、参照したこと及び参照を支える根拠データを、各国調整ポイント機関を含む力量のある国レベルの諸団体が、公表しなくてはならない。
9	EQF 公式プラットフォームは、完結した参照報告へのリンクを含む参照プロセスを終えたことを確認した加盟国を公的にリストアップする。
10	参照プロセスに従い、また EU 勧告のスケジュールに沿い、力量のある機関により発行された全ての新資格認定証、終了証書、ユーロパス文書認可証は、NQF を通じ適切な EQF レベルの明確に参照付けされていることを示す。

出所: QCDA (Qualifications and Curriculum Development Agency, UK), "Report - Referencing the Qualifications Frameworks of the United Kingdom to the European Qualifications Framework", Revised 2010, p12-16

図表 7-5 EOF における 9 つの品質保証「共通原則」

共通原則番号 (common principles, CP)	内容	イングランド (+北アイルランド) の対応状況
共通原則 1	品質保証の政策・手続きは、EOF の全てのレベルを支えるものであるべきである。	品質保証の政策・手続きは QCF (資格・クレジット単位枠組み) の全ての部分を支えている。規制当局の役割、資格授与機関として活動する要件、資格授与機関により承認される教育・訓練実施者 (以下、「センター」とする。) の要件を含む。さらに、QCF 内の単位や資格のための要件も含む。
共通原則 2	品質保証は、教育・訓練機関の内部管理を統合するものであるべきである。	QCF 内で単位や資格を提供する全教育・訓練実施者は、総合的な評価を実践し、資格授与機関が定めた要件と適合していることを保証するため、内部的な品質保証システムを整備しなくてはならない。これらの要件は、センターの性質や公的資金援助の有無に関わらず適用される。
共通原則 3	品質保証は、外部のモニター団体ないし機関による施設、プログラム、品質保証システムに対する定期的評価を含むべきである。	QCF 内で単位や資格を提供する全センターは、資格授与機関による初期承認プロセス及びその後の定期的モニタリングを受けなくてはならない。承認プロセスは、単位や資格を持続的に提示し提供するセンターの能力や提案された運用方法そして品質保証システムの評価を含む。継続するモニタリングは、これらの方法やシステムが満足に運用されているかをチェックし、センターでの評価実践をモニターする。資格規制機関は、授与機関への定常的モニタリングの一環として、センターへの訪問を実施することもある。さらに、高等教育機関以外で公的資金を賦与された全教育・訓練機関は Ofsted (イングランド教育基準局) か ETI (北アイルランド教育訓練監察局) の定期的モニタリングを受ける。
共通原則 4	品質保証に従事する外部のモニター団体または機関は、定期的見直し (regular review) に従うべきである。	授与機関は資格規制機関による初期承認プロセスと引き続くモニタリングを受ける。非職業資格に関する CCEA (Council for the Curriculum, Examinations and Assessment, 北アイルランドカリキュラム・試験・評価評議会) の仕事ぶりは、北アイルランド教育省のレビューを受け、職業資格は同就業・学習省のモニタリングを受ける。イングランド等の Ofqual (資格・試験監督局) の仕事ぶりは英国議会と北アイルランド議会によりレビューされる。
共通原則 5	品質保証は、アウトプットと学習成果に重点を置きながら、背景、インプット、プロセス、アウトプット次元を含むものでなくてはならない。	資格規制機関、授与機関、センターにより行われる品質保証プロセスは、登録された単位や資格を獲得しようとする学習者を支援するセンターの能力を含む関連するプロセスとともに、学習者の単位・資格・成果の評価をモニターする目的で策定される。
共通原則 6	品質保証は、次の要素を含むものであるべきである。	
	A. 明確で測定できる目的と標準	目的と標準は、QCF 向けの規制の仕組みにある全レベルで設定されている。これらの要件内で、授与機関は、センターが適合しないといけない目的と標準を生み出す。
	B. 利害関係者の関与を含む実施のためのガイドライン	資格規制機関は、規制のための取り決めと関連文書内で実施のためのガイドラインを提供する。授与機関はセンターのためのガイドラインを作成し、その行動をモニターすることを期待される。全ての機関は、ガイダンスを発展させるため、利害関係者の関与ないし協議を含める。
	C. 適切な資源	資格規制機関は、公的団体として機能を果たすために政府により資金等の資源を提供される。授与機関は、運営から生み出される収入を通じ資源を確保する。
	D. 一貫した評価方法、関連する自己評価、外部見直し	資格規制機関はその公表されたガイドラインに沿って授与機関の評価とモニタリングを実施する。授与機関は、自己点検と報告を実施する必要があり、その報告は資格規制機関により、外部点検プロセスの一環としてモニターされる。授与機関はセンターの自己点検と品質保証プロセスを含むセンターに対する点検方法も公開しなくてはならない。
	E. フィードバックの仕組みと改善手続き	資格規制機関と授与機関は、品質プロセスと標準を評価する公式及び非公式のフィードバック手続きを使用する。資格規制機関によるモニタリングのための訪問は、授与機関に課された改善につながるものである。こうした改善行動は資格規制機関が同意するまで繰り返される。
	F. 広く受け入れられる評価結果	モニター・評価結果は、次のサイトで利用できる。 (http://www.ofqual.gov.uk/how-weregulate/90-articles/142-monitoring-and-auditing)

共通原則 7	国際、国、地域レベルでの品質保証への取組みは、概観、統一性、相乗効果、システム全体の分析を確保するため調整されなくてはならない。	QCF 内の品質保証システムとそのプロセスは、イングランド、ウェールズ、北アイルランドをまたがった規制者レベルで調整される。英国全体で使用される共通の規制原則に発展するよう、作業は現在進行中である。
共通原則 8	品質保証は加盟国内、欧州連合を超え、全ての利害関係者を含む、教育・訓練のレベルや制度を超えた協力プロセスであるべきである。	資格規制機関による品質保証プロセスの発展は、使用者主導のセクター別スキル団体、専門職団体、国レベルの教育・訓練機関その他の利害関係者からのインプット同様、授与機関、センターからのインプットを取りこむ。プロセスの実施は、センター、授与機関そして資格規制機関間の効果的な作業関係を必要とする。
共通原則 9	品質保証の欧州連合レベルでの取組みは、評価と互いの学び合いのための参照ポイントを提供するだろう。	資格規制機関は、そのウェブサイトで評価結果を公表し、研究目的に利用できるようにし、自らも研究活動を行う。授与機関も評価結果を公開し、承認したセンターに提供する。

出所：European Parliament and Council(2008), “Recommendation of the European Parliament and of the Council of 23 April 2008 on the Establishment of the European Qualifications Framework for Lifelong Learning”, 付属文書 (Annex). III

図表 7-6 欧州主要国の NQF (国単位の資格枠組み) 策定状況

国名	枠組みの範囲	資格 レベル数	資格レベル 説明指標	NQF 発展段階	EQF への参照
EU (EQF)	全ての公的・私的の教育・職業資格を対象。高等教育資格枠組みとの併存可能。	8	スキル、知識、コンピテンス		EUは各国にNQFを、2012年末までにEQFへ参照手続きを終了するよう勧奨。
デンマーク	全ての公認された公的・職業資格。高等教育(6~8)は高等教育資格枠組みで。	8	知識(様々な知識、複雑さ、理解)、スキル(様々なスキル、課題の複雑さ、コミュニケーション)、コンピテンス(行動空間、協力と責任、学習能力)	実施段階(当初は国が認定した資格の、2012ないし13年に私的部門の資格も包含予定。)	準拠報告は2011年5月に提出。
フランス	全ての公的・私的の教育・職業資格を対象。	当面5。8レベルへの移行を検討	スキル、知識、コンピテンス。スキルを最重視。	2002年実施。現在改定段階	2010年10月
ドイツ	当面公的資格だけDQFに準拠させ、最終的にはノンフォーマル・インフォーマルに獲得された能力の認証も反映予定。	8レベルを提案	コンピテンスは2類型 ①専門的コンピテンス 知識(深さと幅)とスキル(手段的、体系的) ②個人的コンピテンス 社会的コンピテンス(チームワーク、リーダーシップ、コミュニケーションスキル)と自律性(学習能力)	IT、金融、健康、貿易各部門での試行を終え最終段階。	2012年予定
アイルランド	総合的、統合的NQFが2003年以来実施、初期段階から最高段階の全学習・訓練を包含。	10	知識(幅、種類)、スキル(範囲、選択性)、コンピテンス(文脈、役割、学習能力、洞察力)	実施段階	2009年9月
イタリア	全ての公的・私的の教育・職業資格を対象予定。	未決定	開発中	概念化・設計段階(部分的テスト段階)	2012年予定
オランダ	全公的資格をDQFに準拠させ、かつノンフォーマル・インフォーマルに獲得された能力の認証も反映予定。	8レベル+1入門レベル	状況(コンテキスト)、知識、スキル、責任度合、独立性	実施段階	準拠報告は2011年10月に提出。
スウェーデン	全ての公認された公的・職業資格を対象予定。	8レベルを提案。	知識、スキル、コンピテンス	設計、協議段階	準拠報告は2011年中に提出予定。
英国(イングランド、北アイルランド)	・QCF(資格・単位枠組み)を2008年実施。高等教育は別枠組。ウェールズもほぼ類似の枠組(CQFW)あり。	9(入門レベル含む)	・知識と理解 ・適用と行動 ・自律性と説明責任	実施段階	2010年2月
英国(スコットランド)	QCFはSQCFとして2001年制定。高等教育も包含すべく作業中。	12(入門レベル含む)	・知識と理解・実践 ・総合的認知スキル ・コミュニケーション、ICT、計算スキル ・自律性、説明責任、他者との協働	実施段階	2010年2月

出所: CEDEFOP (2012)、2011年10月時点までの情報に基づく。

第2節 職業教育訓練制度を支援するため資格枠組みを活用する

多くのOECD諸国は最近、資格枠組みを導入したか（たとえばハンガリー、アイルランド、スペイン、英国）、導入過程にある（たとえばベルギー・フランダース地域）。欧州では、欧州資格枠組みの創設が、欧州全体での枠組みと整合的な国単位の枠組みの開発を奨励している。一般的には資格枠組みは職業資格も学術資格も包含するが、共通の枠組みで非常に多様な職業資格を位置づけることができるならば、職業教育訓練制度にとってとりわけ重要なものとなる（Box. 6.3 参照）。

Box 6.3 資格枠組みと資格制度

資格枠組み (qualifications framework) は、個々の資格を特定ランクに割り当てる資格レベルの序列である。それは、取得された学習レベルに対する一連の基準に基づき、資格を分類する。

資格制度 (qualifications systems) は、**学習の承認 (recognition of learning)** に結びつく一国の活動の**すべての側面 (all aspect)** を含むものであり、それゆえ、ずっと広範な概念である。資格制度は多かれ少なかれ統合され、首尾一貫したものであろう。明確な資格枠組みは、それが存在するならば、資格制度の一要素である。

【出所：OECD(2007), Qualifications Systems, Bridges to Lifelong Learning, OECD, Paris.】

資格枠組みの導入は、以下の可能性を有する。

- ・ 資格をさまざまなレベルに位置づけ、互いの関係を明確化することで、教育制度内での発展経路づくりを促進することに役立つ。 透明な発展経路は職業資格の位置づけを明確にし、生涯学習の促進に役立つ。
- ・ 枠組みに利害関係者が関与する状況では、職業教育訓練制度に関係するさまざまな利害関係者が協力するフォーラム（公共空間）を構築する。
- ・ 資格枠組みの中で与えられたランクに値することを証明するという試練を個々の資格に課すことで、質保証メカニズムを改善する。
- ・ 異なる資格に関連づけられるべきコンピテンスレベルについて雇用主に明確な視野を与える。

資格枠組みの導入に対する広範な支援は、働くために学ぶ（Learning for Jobs）のメキシコ・レビュー（Kis, Hoeckel and Santiago, 2009）およびチリ・レビュー（Kis and Field, 2009）で進展した。国単位の資格枠組みとその効果に対する体系立ったエビデンスは非常に少ないが、下記に述べるように、文献ではいくつかの共通のテーマが現れてきている。

1. 資格枠組みの類型

資格枠組みのデザインは、多くの座標軸を含む。各座標軸に関する選択は各国の状況に左右される。表 6.1 は、これらの特徴のいくつかを概観したものである。より詳しくは、Young (2005)、Coles (2006) および Tuck (2007) を参照されたい。

表 6.1 資格枠組みのデザインにおける主要な座標軸

座標軸		可能性のある便益
厳格 対 緩やか	厳格	資格の設計と質保証に関してより規範的で、一般的には強い規制機能を有し、全資格に対し共通のルールを適用する。 例：英国、ニュージーランド、南アフリカ。
	緩やか	コミュニケーション的目的を持った諸資格の地図を提供する。それらは、規範性が弱く、アプローチの違いを許容する。 例：オーストラリア、スコットランド。
包括的 対 部分的	包括的	全資格を対象にし、その結果、全資格を通した整合性を確保できる。
	部分的	対象範囲は部分的、たとえば、レベル、職業セクター等。実施はより容易で実験的・段階的發展を許容するかもしれない。
中央集権的 対 利害関係者 主導	中央官庁 による設 計	より広範な改革のためのツールとして使われるかもしれないし、ほかの国家政策とリンクしているかもしれない。
	利害関係 者 による開 発	利害関係者からより大きな賛同を確保し、地域特性によりの確に反応しうる。

出所：Coles, M. (2006), A Review of International and National Developments in the Use Of Qualifications Frameworks, European Training Foundation [www.etf.europa.eu/pubmgmt.nsf/\(getAttachment\)/4B4A9080175821D1C12571540054B4AF/\\$File/SCA06NYL38](http://www.etf.europa.eu/pubmgmt.nsf/(getAttachment)/4B4A9080175821D1C12571540054B4AF/$File/SCA06NYL38); Tuck, R. (2007), An Introductory Guide to National Qualifications Frameworks, Conceptual and Practical Issues for Policy Makers, International Labour Office, Geneva; Young, M. (2005), National Qualifications Frameworks: Their Feasibility for Effective Implementation in Developing Countries, Skills Working Papers No. 22, International Labour Office, Geneva. <http://ilo.law.cornell.edu/public/english/employment/skills/download/wp22young.pdf>

2. 枠組みを信頼できるものにする

信頼性は、資格枠組み内で個々のプログラムとコースを位置づけるための正当化できる方法論を必要とする——たとえば、あるプログラムは本当にレベル3にあり、なんらかの客観的テストによってレベル2よりも上位にあることを立証するために。その方法論は、雇用主の支援を広く集める必要もある。できれば、方法論が雇用主の関与のもとに発展し、その枠組みを真剣にとらえてもらうためである。

理想的な世界では、これは、プログラムの成果により推進されたコンピテンスに基盤を置いた方法論であろう。実際には、ひとつの分野においてさえ、コンピテンスレベルを客観的に測定することは難しく、ほかの分野でのコンピテンスに比べて位置づけること（たとえば、料理とジャーナリズム）は一層難しい。その結果、多くの資格枠組みは、当初は、分野をまたがる成果比較については比較的弱いテストしか伴わない形で導入されている。実際、「コンピテンスベースの」制度においてさえ、ひとつの資格をほかの資格との関係で位置づけるためには、学習に要する年数、学生の年齢、教育・訓練制度のほかの部分とのつながり（たとえば、資格枠組みにおける「後期中等教育」の職業教育訓練プログラムの位置付け）など、多くのインプット尺度も使われている。

同時に、（プログラム期間等の）インプット尺度にまったく依存するとなると、意味のある完全な資格であるという保証をほとんど生み出さないことになる。たとえば、チリにおけるレビュー訪問の間、授業時間数で高等教育の学位を定義することは適切ではないと多くの利害関係者が論じていた。枠組みが、成果に依拠するものであるか否かにかかわらず、資格の価値を保証するためには、強力な資格保証メカニズムがきわめて重要である。（欧州資格枠組みの創設を準備するための）EU諸国での協議においても、強固な質保証メカニズムが資格

枠組みの発展のためにきわめて重要であると認められた (Coles, 2006)。

3. 枠組みを質保証にリンクさせる

資格枠組みの中には、資格保証メカニズムとして運営される目的で明確に設計されているものもある。ニュージーランドにおいては、ある資格が枠組みの中で認められるためには、中央集権的に定義された質基準に基づき、教育訓練提供者の認定を含む一連の質保証手続きに従うものでなくてはならない。スコットランドにおいては、より緩いものだが、資格、枠組みは質保証制度にも関係づけられている。 枠組みは、主要資格団体間のコンセンサスに基づき策定されたものであり、枠組みの各レベルに対する基準は、同レベルの授与資格に必要とされる質保証メカニズムに影響を与える (Coles, 2006)。