

谷口参集者提出資料

ドイツにおける職業能力評価の動向 ～DQRの導入をめぐる葛藤を中心に～

1. EQF（欧州資格枠組み）とDQR（ドイツ資格枠組み）

EU加盟各国は2010年までに各国の資格枠組み（NQF: National Qualifications Framework）を策定し、EQFにリンクさせる（最終期限2012年まで延長）

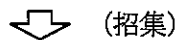


生涯学習のためのドイツ資格枠組み（DQR: Deutscher Qualifikationsrahmen fuer lebenslanges Lernen） ※ドイツのNQFがDQR

2. DQR策定・導入のための組織立て

連邦政府・各州コーディネートグループ（Bund-Laender-Koordinierungsgruppe Deutscher Qualifikationsrahmen）: DQRの策定・導入を主導する組織として（2007年1月～）

BMBF（連邦教育研究省）、BMW（連邦経済技術省）、KMK（各州教育大臣常設会議）、WMK（各州経済大臣会議）



DQR作業部会（Arbeitskreis Deutscher Qualifikationsrahmen）:

関連するステークホルダー（Akteure）をDQRの策定・導入過程に関与させるため、コーディネートグループによって招集（2007年6月～）

BMBF（連邦教育研究省）、BMW（連邦経済技術省）、連邦雇用庁、連邦法定外福利作業グループ、BIBB（連邦職業教育訓練研究所）、ドイツ行政部同盟—連邦商業学校教師協会、DGB（ドイツ労働組合総同盟—ドイツ教育組合、金属産業労働組合—）、DIHK（ドイツ商工会議所会議）、ドイツ学生委員会全国連合、ドイツ教区牧師会議、継続教育協調行動—ドイツ私立学校連邦協会、KMK（各州教育大臣常設会議）、ドイツ使用者団体連合会、ドイツ学習プログラム認証財団、ドイツ科学・人文学協議会、ZDH（ドイツ手工業中央連盟）

3. DQRの目的

- ドイツの資格制度における透明性を高める
- 資格の等価・差異の可視性を高める
- 信頼度、透過性および質保証を促進する
- ドイツと他の欧州諸国の間およびドイツ国内の学習者および労働者の移動性を支援する
- 欧州労働市場におけるドイツ市民の機会を高める
- 資格の能力志向を強め、学習成果へのシフトを促進する
- ノンフォーマル・インフォーマルな学習の有効性ための機会を改善する
- 生涯学習を強化する

4. DQRの中核－「能力（コンピテンス）」概念

DQRにおいて「能力（コンピテンス）」という用語は、職業的・個人的発達のため、仕事または学習の状況における知識、技能、私的・社会的・方法論的能力を使用するための技量と意欲に関係する。この意味で、能力は行動技能と関連する。

EQFとDQRの能力要件構造

EQF

要件の構造		
知識	技能	能力（コンピテンス）
理論または事実に結び付けて表現される	認知的なもの（論理的、直観的、創造的な思考の使用を伴う）または実践的なもの（手先の器用さと手法、材料・道具・装置の使い方を伴う）として表現される	責任と自律の観点から表現される

DQR

要件の構造			
専門的な能力（コンピテンス）		個人的な能力（コンピテンス）	
知識	技能	社会的な能力	自己の力量
深さ 広さ	手段的・体系的技能 判断力	チーム／リーダーシップに関する技能 参加能力 コミュニケーション	自律性 責任感 反省能力 学習能力

5. DQRの範囲

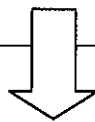
- 規定する道具ではない。
- 国家資格制度および（または）資格の置き換えや定義をしない。
- 資格の同質性ではなく等価性を記述する。
- 資格制度への既存の許可基準を置き換えない。
- 資格の分類のために設計されるが、個人の能力は記述されない。
- ノンフォーマルおよびインフォーマル学習の学習成果を含むことを設計されるが、学習成果の立証のための道具ではない。
- 既存の欧州の協定に影響しない。
 - － 専門資格の認証に関するEU通達（2005/36/EC）
 - － 域内市場でのサービスに関するEU通達（2006/123/EC）
 - － 欧州高等教育領域（NQFsとの互換性）における資格枠組み

6. DQRの策定経過

※吉留久晴 (2013) を参考に作成

2006年10月	<p>連邦教育研究省 (BMBF: Bundesministerium fuer Bildung und Forschung) と各州教育大臣常設会議 (KMK: Staendige Konferenz der Kultusminister der Laender in der Bundesrepublik Deutschland) が DQR の共同開発に合意、2007年1月からの策定作業開始を取り決め</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p>作業開始に先立ち、「連邦政府・各州コーディネートグループ」を設置</p>
2007年6月	DQR 作業部会の設置 (コーディネートグループにより招集)
2009年2月	<p>DQR の草案を作成</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p>4つの職業分野 (医療・保健、商業、IT、金属・電気) を事例として各分野 16~20名の専門家作業グループによる検証作業</p>
2009年12月	KMK 学校委員会による大学入学資格の分類案 (アビトゥア・専門アビトゥア=レベル5、専門大学入学資格=レベル4)
2011年3月	<p>DQR 作業部会による草案の議決 *資料① (DQR マトリックス)</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p>DQR 作業部会：普通教育、高等教育、職業教育の資格の等級分け検討開始</p>
2011年6月	<p>連邦職業教育研究所 (BIBB: Bundesinstitut fuer Berufsbildung) 中央委員会が「職業資格との関係および欧州比較からみたアビトゥアの分類に関する勧告」を採択</p> <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>異議「絶対に受け入れられない。決定を再考し、修正すること」(大学入学資格はすべて同じレベル4にすべき)</p> </div>
2011年10月20日、21日	<p>KMK の第 335 回総会で、大半の職業資格よりもアビトゥアを高いレベルに位置づけることを満場一致で決議</p> <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <ul style="list-style-type: none"> ● アビトゥアおよび専門アビトゥアをレベル5、専門大学入学資格をレベル4 ● 職業資格を3分類に細分化する提案 (①2年間の職業教育訓練修了後に取得可能な職業資格をレベル3、②3年および3年半の職業資格の大部分をレベル4、③「ふさわしい職業資格」をレベル5) </div> <p style="text-align: center;">↑ (反証)</p> <p>DGB (ドイツ労働組合総同盟) と ZDH (ドイツ手工業中央連盟) が、欧州委員会での後期中等学校の修了資格の比較結果をもとに「アビトゥアは決して「特別なもの」ではない」と反証</p>

	<p>DQR の策定・導入に関与していた機関・団体のトップ代表者による資格の等級分けに関する「意見調整会談 (Abstimmungsgespraech)」を 2012 年 1 月 31 日に開催することを計画</p> <p style="border: 1px dashed black; padding: 5px;">KMK 以外の機関・団体が職業資格の分類を 3 つのレベルに細分化せずに、2 年タイプの職業資格をレベル 3 に、3 年および 3 年半タイプの職業資格をレベル 4 に分類することを主張</p>
<p>2012 年 1 月 31 日の 1 週間前</p>	<p>BMBF (連邦教育研究省) 大臣のシャヴァーンが事態の收拾に乗り出す。KMK 議長および会談参加予定者 12 名に対し妥協案を提案。(アビトゥア、その他の普通教育学校の修了資格を DQR の資格参照レベルに分類することをさしあたり断念することを提案。永遠に分類を断念するのではなく EU での展開を見通すことができるようになった際に第 2 ステップで付け加える)</p>
<p>2012 年 1 月 31 日</p>	<p>DQR の策定・導入に関与する機関・団体のトップ代表者の「意見調整会談」連邦教育研究省、連邦経済技術省、KMK、WMK、ZDH、ドイツ経営者連盟、DIHK、DGB、BIBB の各代表者</p> <p>下記 3 点について合意し、協定を締結</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>(1) 2 年タイプの職業資格をレベル 3 に、3 年および 3 年半タイプの職業資格をレベル 4 にさしあたり分類する。</p> <p>(2) 普通教育学校の修了資格については、資格参照レベルに当面分類しない。</p> <p>(3) 能力志向の初期職業教育訓練の規則と能力志向の普通教育学校の修了資格のための教育スタンダードをそれぞれ作成し、5 年後にそれらに基づきながら職業教育と普通教育の同等性に準じて、すべての資格の等級分けを改めて行う。</p> </div>



レベル	高等教育の資格	職業教育の資格
レベル 8	博士	
レベル 7	修士	向上教育訓練 (戦略的な専門家など) の成果
レベル 6	学士	マイスター、専門士、専門学校修了資格 (テヒニカー)
レベル 5		向上教育訓練 (スペシャリストなど) の成果
レベル 4		3 年および 3 年半タイプの職業資格
レベル 3		2 年タイプの職業資格

BMBF: *Wichtiger Schritt hin zum Bildungsraum Europa*, Pressemitteilung vom 31.01.2012

(<http://www.bmbf.de/press/3230.php>)

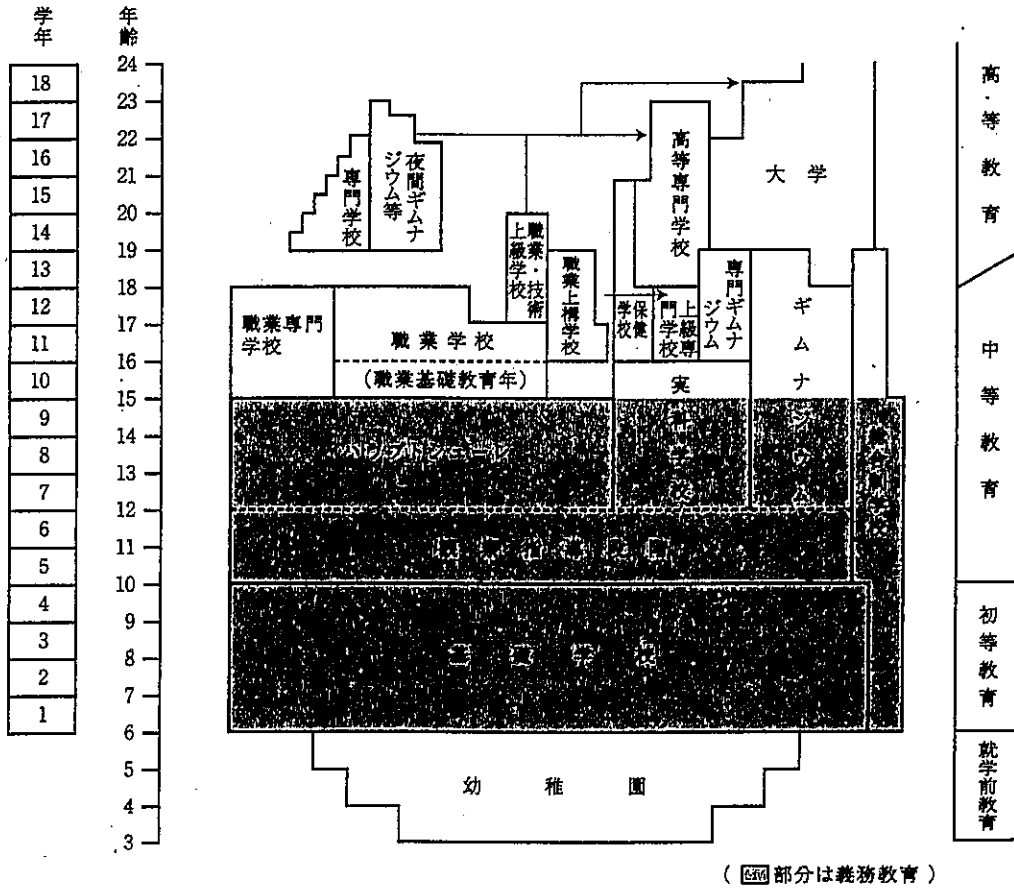
吉留久晴「ドイツにおける職業資格とアビトゥアの同等性確立の葛藤過程ードイツ資格枠組みの資格参照レベルへの分類をめぐるー」『鹿児島国際大学福祉社会学部論集』、2013 年 3 月、p.61

7. DQRの議論の特徴

- KMK 対 KMK 以外の対立（普通教育と職業教育の制度的分離。両者別系統の教育としてそれぞれ独自の発展を遂げた）
- KMK は学習の成果として習得される能力が資格のレベル分け基準であるという点を等閑にし、資格の機能面などを抛りどころとしてレベル分けを行った。
- 従来分断されてきた、一般教育と職業教育の同等性をはっきりと示した。しかし、アビトゥアと職業修了資格の同等性については、完全には同意されていない。
- 国際的比較において、ドイツでは職業教育による中級資格グループが充実していることを考慮する必要。他国では大学で訓練される多くの職業領域が、ドイツではデュアルシステムで達成されている。それゆえ、就業人口中の大卒者の比率が低い。
- それゆえ、テクニシャンやマイスターのレベルを高く位置づけた。こうした措置により、ドイツの職業資格が、欧州諸国と比べ低く位置づけられることを防ぐ。
- input（教育・訓練の過程を重視）から output（結果を重視）への転換を迫る欧州資格水準の考え方に対する抵抗は大きい。特に、non-formal 及び informal な教育訓練の評価については、議論がなかなか進まない。
- レベル表で同等と位置づけられた資格でも、それは「ドイツにおいて現存の資格システム（Berechtigungssystem）を代置するものではない。」（2013.5「州教育大臣常設会議、連邦教育研究省、州経済大臣会議、連邦経済技術省の DQR についての共同決定」第1条（2））と明記されているように、DQR が実効性を持って社会的に作用するか否かは微妙である。
- 従来のドイツの職業資格と大きく背反しないレベル指定では問題がないが、従来位置付けられていなかったノンフォーマルおよびインフォーマルな教育訓練や、職業資格と一般教育資格の同置には抵抗が大きい。

※本報告を作成するにあたり、佐々木英一氏（追手門学院大学教授）、吉留久晴氏（鹿児島国際大学、准教授）から情報提供をいただいた。記して謝意を申しあげる。

資料① ドイツの学校系統図



出典：文部科学省生涯学習政策局調査企画課（編）『諸外国の教育動向 2011年版』p.374

資料② DQR/EQFのレベルとドイツの従来の資格の対照表 (2013.5)

DQR/EQF のレベル	資格
1	職業訓練準備 ・労働エージェントの諸施策 ・職業準備年 (Berufsvorbereitungsjahr)
2	職業訓練準備 ・労働エージェントの諸施策 ・職業準備年 ・導入訓練 (Einstiegsqualifizierung) 職業専門学校 (職業基礎教育)
3	デュアルシステム職業訓練 (2年訓練) 職業専門学校 (中級学校修了資格)
4	デュアルシステム職業訓練 (3-3.5年訓練) 職業専門学校 (助手職種) 職業専門学校 (デュアルシステム同等の職業訓練)
5	IT スペシャリスト (認定)、サービステクニシャン (検定)
6	パッチェラー 専門ビジネスマン (検定)、専門自営業者 (検定)、マイスター 専門オペレーター (IT) 専門学校 (州検定)
7	マスター ストラテジー専門士 (IT)
8	博士

出典：Bundesministerium fuer Bildung und Forschung: Deutscher EQF- Referenzierungsbericht, 2013.5.8, S.7

資料③ EQFとDQRの対照表 (2013.5)

レベル	EQF	DQR	レベル指標
			社会的コンピテンツ 自立性
1	予め構造化された文脈の中での直接的指導の下での労働ないし学習	概観可能で安定した構造の学習ないし労働領域で、簡単な要求を満たすことのできるコンピテンツを持つ。 指導のもとで、課題をうまくこなせる。 他者と共に学び、あるいは働き、口頭ないし文書で情報を発信し交換できる。 指導のもとで、学習ないし働ける。 自己および他者の行為を評価し、学習上の助言を聞く。	
2	ある程度自立して、指導のもとでの学習ないし労働	概観可能で安定した構造の学習ないし労働領域で、専門に即して、基本的な要求を満たすことのできるコンピテンツを持っている。 グループで協力する。 一般的な提案や批判を受け入れたり表明する。 口頭ないし文書によるコミュニケーションで、状況に応じて行動、反応する。 既知の安定した文脈において、さらに指導のもとで責任を自覚して学習ないし働く。自己および他者の行為を評価する。前もって与えられた学習ツールを利用し、学習の助言を求める。	
3	労働ないし学習課題の処理についての責任を引き受ける 問題の解決に際して、自己の行為を時々の環境に適應させる	いまだ概観可能であるが、部分的に構造化されていない学習領域ないし職業活動での、専門的な要求を自立して遂行するコンピテンツを持つ。 グループで協力し、個々の点で援助できる。 学習ないし労働環境をともに形成し、手順を作り、結果を相手方に即して述べる。 よく知らない文脈においても、独立し責任を自覚して学習ないし働く。 自己および他者の行為を評価する。 学習の助言を求め、様々な学習ツールを選択する。	
4	通常既知であるが、変更可能な労働ないし学習文脈の行為のパラメーター内部での自立した行動 他者のルーティンワークの監督、その際、一定の評価に対する責任と労働ないし学習活動の改善を引き受ける	包括的で、変化する学習領域ないし職業活動で、自立して計画を立て、専門的な課題設定を行うコンピテンツ。 グループでの労働と、その学習—労働環境をともに作り、継続的に支持をする。 経過と結果を根拠づける。 状況について包括的にコミュニケーションができる。 自ら学習—労働目標を立て、反省し、実現し責任を持つ。	
5	予想できない変化が生じる労働ないし学習文脈における指導と監督 自他の業績の点検と発展	複雑で、専門的で、変化する学習領域ないし職業活動において、自立して計画を立て、包括的で専門的な課題を設定するコンピテンツ。 異なるグループ内でも、労働課程を協力的に遂行する計画を立てて組み立て、他者を指導し根拠ある学習相談で支える。 専門を超えた複合的な状況をも構造化し、目標を明確にして、相手方に関連付けて表現する。 相手方の興味と要求を前もって読み取り、考慮する。 自己および他者によって設定された学習—労働目標を反省、評価し自己統制して追求し、責任を持ち、チームで労働課程の結果を引き出す。	
6	複雑な専門的ないし職業的な活動ないしプロジェクトの指導、ならびに予想不可能な労働ないし学習文脈における決定責任を引き受ける 個人ならびにグループの職業上の責任を引き受ける	包括的専門的な課題—問題設定の立案、加工、評価ならびに科学的専門ないし職業活動領域でのプロセスの、責任を持ったコントロールのコンピテンツ。要求の構造は、複合性とたびたびの変更によって特徴づけられる。 エキスパートのチームで責任を持って働く。 あるいはグループないし組織を責任を持って指導する。 他者の専門上の発達を指導し、前もって予想してチームでの問題を回避する。 専門家に対して、複雑で専門に関する問題と解決策を議論し、発展させる。 学習及び労働プロセスの目標を定め、反省し評価し、学習及び労働プロセスを自立して持続的に形成する。	
7	新たな戦略的視座を必要とする複雑で予測不可能な労働ないし学習の文脈の指導と形成 専門知識と職業実践への貢献、および/またはチームの戦略的指導に対する責任を引き受ける	新たな複合的な課題—問題設定を行うコンピテンツ並びにひとつの学術的専門あるいは戦略志向的な職業活動領域におけるプロセスの自己責任を持った統制のコンピテンツ。要求の構造は、しばしばそして予測不可能な変化によって、特徴づけられる。 グループないし組織を複雑な課題設定の中で、責任を持って指導し、その活動成果を代表する。 他者の専門上の発達を目的的に促進する。 特殊領域および領域を超えたディスカッションを行う。 新たな応用的ないし研究志向的な課題のために、可能な社会的、経済的、文化的な影響を考慮して目標を定め、適切な手段を用い、そのための知識を開発する	
8	専門的な権威、革新能力、自立性、学問的及び職業的統合性、新たな考えの発展あるいは研究を含む指導的な労働ないし学習の文脈での手法の発展に際しての持続的な関与	ある学術的な専門における研究上の知識を獲得するコンピテンツ、あるいは職業活動領域における革新的な解決と手法を発展させるコンピテンツ。要求構造は、新たな種類の不明瞭な問題状況によって特徴づけられる。 組織ないしグループを、複雑ないし学際的な課題設定を、責任を持って指導するその際、その潜在能力を活性化させる。 他者の専門上の発達を、持続的に目的的に促進する。 専門を超えて議論を行い、特殊専門での議論においては革新的な寄与を行い、これは国際的な文脈でも行われる。 新たな複合的な応用的ないし研究志向的な課題のために、可能な社会的、経済的、文化的な影響を考慮して目標を定め、適切な手段を選び、新たな考えとプロセスを発展させる。	

出典：Bundesministerium fuer Bildung und Forschung:Deutscher EQR-Referenzierungsbericht,2013.5.8, S.85-90.

※仮訳：佐々木英一氏

アメリカにおける全国職業能力評価制度 ～NSS（全国スキルスタンダード）の顛末～

1. NSS（National Skill Standards）制度の概要

(1) 導入の発端

「2000年の目標：アメリカの教育法」（The Goals 2000: Educate America Act (P.L. 103-227)、1994年3月31日成立）、タイトルV

- 全米レベルのスキルスタンダードを推進する組織として「全国スキルスタンダード委員会 (NSSB: National Skill Standards Board)」の設置を規定し、同時に、NSSBの創設を目的とする「全国スキルスタンダード法 (NSSA: National Skill Standards Act)」も成立させた。
- NSSAは、1999年9月30日に廃止される (Sec. 509) 時限立法 (延長の但し書き有り)、NSSBも同日に終了する (Sec. 503 (j)) 時限組織であることが当初から規定されていた。
※NSSBは3年9ヶ月延長されて2003年6月に連邦政府機関としての役割を終了し、同時にNSSAも廃止された。

(2) 背景

①「ニュー・エコノミー」の要求

NSSBは、「ニュー・エコノミー」（技術的变化、国際化、規制緩和といった潮流の相互作用によってもたらされた新たな経済環境）では組織外部で築かれるキャリアルートがあらゆる業界、外部労働市場にわたって確立される必要があると説く。「オールド・エコノミー」（ニュー・エコノミー以前）において内部労働市場の範囲内で行われてきた従業員教育の仕組みや組織が衰退しているとみた。

②スキルギャップ

米国の若者の半数以上が学校を卒業しても、仕事を見つけそれを維持するのに必要な基礎的技能を持っていないという (*America's Choice*, 1985)。企業の60%が労働者の基礎数学能力の不足を、50%以上が労働者の基礎理解力および文章力の不足を、63%が時間を守る、一日しっかり仕事をするといったような職業準備能力の欠如を訴えていた。在職労働者についても、従業員の20%はその仕事ぶりが充分でない (*Workforce 2000*, 1987)。

③不安定な職業準備

80年代から90年代にかけて、いろいろな業界でさまざまな認証・評価に関するプログラムや仕組みが作られ、それぞれがバラバラな形で存在するという状況がみられた。また、様々な教育訓練供給システムによって行われる職業準備プログラムは、地理的エリアまたは管轄区が同じであるにもかかわらず、同じ職業を教えるための学習項目、知識、スキル内容、求める習得レベルが著しく異なっていた。結果として、生徒・訓練生は、同じ職業の中でも大幅に異なる資格を保有した求職者となり、求職者と仕事とのマッチングは不確かで費用のかかる不規則な作業となった。

(3) 目的

- ①米国における労働者のスキルを増強するために、国家戦略の基礎として役立つこと
- ②生産性、経済成長および米国の経済競争力の向上をもたらすこと
- ③国家が、世界で最も熟練した第一線の現場労働者をも対象とした高度なスキル、高品質、高度な実践力をもった職業能力の開発を保証するため

- ④就業に必要なスキルに関する情報を産業界から訓練プロバイダーおよび求職者に提供する媒体として
- ⑤雇用主が、求職者のスキル・レベルを評価するのを支援するため、また現在の従業員に対する訓練を支援するため
- ⑥労働団体が、携帯可能（地理的、産業的な固定的制約から解放されるという意味）な証明書およびスキルを保有する労働者の雇用保障を増強するため
- ⑦労働者が、失業を防ぐためのスキル認証の獲得、キャリア向上の追求、労働力として再雇用可能な能力の増強のために用いる
- ⑧生徒（学生）および未就業者が、効果的に高給な仕事に就くために必要とされるスキル・レベルおよび能力を判断するため
- ⑨訓練プロバイダーおよび教育者が、自ら提供すべき適切な訓練サービスを決定するため
- ⑩教育・訓練の提供者が自ら提供する教育・訓練プログラムに対して公的支出の正当性を申請した際に、行政が公的資金による教育・訓練が受講者のスキル・レベルを満たすのに貢献しているかを評価するため
- ⑪「ハイ・パフォーマンスな組織」*への移行を促進するため
- ⑫非伝統的的就労への女性参入に対する障害の撤廃を含む、マイノリティと女性のための雇用機会を増やすため
- ⑬学校から仕事への移行プログラム、中等教育・中等後教育の職業・技術教育、職業訓練プログラムを含む、労働者に必要なスキルを増強する国家戦略の他の構成要素との連携を促進するため
 - *品質と顧客サービスを高く評価する企業で、従来よりも新しい技術を扱い、より大きな責任を負う高度に熟練した現場第一線の労働力が起業の目的達成のために重要であると信じる企業

(4) 主要用語の定義

「スキルスタンダード (skill standards)」

NSSA、Sec.508 (定義):「職業群において、成功裏に業務に関連する職務を遂行するのに必要な知識と能力 (competence) の水準を明記する基準を意味する」

NSSB:「個人が、職場で職務を遂行するのに必要な知識・スキル・能力を明確にする、職業能力の明細であり、個人が同じ職業群 (occupational cluster) 内または同じ産業分野 (industry sector) 内の特定の仕事 (job) において十分な成果を上げるために知っておくべきこと、出来なければならぬことを大まかに示すものである」(National Skill Standards Boards(2001), *An Introduction to the Use of Skill Standards and Certifications in WIA Programs*, p.7)

「職業認証 (occupational certifications)」

「職業認証(occupational certifications)は、適切な評価手順を通して立証し、関連する資格認定書の審査を通して確認し、所定の知識・スキルの習熟度を見極める、独立した最終的な結果を出すプロセスである。認証は、ある1つの職業群、または、1つの産業分野の範囲内で、ある仕事をするのに必要とされる個人の知識・スキル資格の達成・所持を証明し、また公認するものである。認証によって、個人の専門性を、求められる習熟レベルに達しているかどうかの産業界主導の具体的な証拠を、公平に、第三者によって実証するものである」(National Skill Standards Boards(2001),p.8)

2. NSSを推進する仕組み

(1) NSSB (National Skill Standards Board)

- 全米レベルのスキルスタンダードを推進する組織として設置（「2000年の目標：アメリカの教育法」、タイトルV）
- 「労働力のスキルを高めるための全国的な戦略の礎石」、「スキルスタンダードの自主的な全国制度の開発と適用を鼓舞する触媒」（NSSAで規定する役割）

(2) 自主的パートナーシップ (Voluntary Partnership)

- NSSBは、産業分野を15に区分し、各産業分野でスキルスタンダードのための組織として「自主的パートナーシップ」の結成を促進した。
- 実際の自主的パートナーシップは、雇用主団体の代表、組織労働者、政府、従業員団体、市民権およびコミュニティを基盤とする団体、教育訓練機関などから構成される。
- NSSBは自主的パートナーシップに対して財政援助と開発活動の監督を担う。

NSSのための15の産業区分

○農林水産業	○公的管理・法律・保安サービス
○ビジネス・管理サービス	○レストラン・宿泊・接客・観光・娯楽・レクリエーション
○建設	○小売・卸売・不動産・個人向けサービス
○教育・訓練	○科学技術サービス
○金融・保険	○通信・コンピュータ・芸術・興業・情報
○健康・人材サービス	○運送
○製造・据付・修理	○公益事業・環境・廃棄物管理
○鉱業	

○自主的パートナーシップの事例

- E & T V P (Education & training Voluntary Partnership)
1999年10月に認定。教育訓練分野のフロントラインワーカー、すなわち保育者、指導・教育助手、企業内訓練トレーナーに関するスキルスタンダードの開発を重要課題とする。
- H T F (Hospitality & Tourism Futures)
飲食業、宿泊業、旅行・観光業、レクリエーション・娯楽業などの産業分野の200以上の組織・団体によって2001年に結成。
- M S S C (Manufacturing Skill Standards Council)
製造業分野の自主的パートナーシップ。NSSBの認定は1998年3月。
- S & S V P (Sales & Service Voluntary Partnership)
販売・サービス業分野。自主的パートナーシップの母体となる活動は、NSSBの設立より早く1992年から開始し、1998年6月に認定。
- I T C (Information Communications Technology (ICT) Voluntary Partnership)
情報・通信産業分野。2002年3月に認定。パートナーシップ結成は「CompTIA」を母体とし、この分野のリーディング・カンパニーであるCisco, Compaq, IBM, Intel, Lucent Technologiesなどからの支援も得ていた。

○自主的パートナーシップの共通点

- 会員団体・組織の代表から構成される理事会あるいは評議会といった議決機関を設置し、その下に6つほどの小委員会を設置するという組織構成、また各小委員会の機能分担もほぼ同様である。
- パートナーシップ結成に際して、コアとなる既存団体（S&SVPにおけるNRF財団やITCにおけるCompTIA）。
- 自主的パートナーシップの認定はNSSBからの資金援助を伴うが、各自主的パートナーシップでは財政的自立のための資金基盤の確立を図ろうとしていた（NSSBから受けることができる資金的支援は、スタンダードの開発とシステムの立ち上げに必要な期間に限定）。
- 事務局オフィスがワシントンDCに置かれていた（上部団体やNSSBとの連携における利便性のため？）。

(3) NSSのための基準構造概念

NSSBは、スキルスタンダードを「core」、「concentration」、「specialty certification」の3つのレベルに分けてその開発を推進した。

名 称	概 要
中核的スキルスタンダード (Core Skill Standards)	ある1つの産業分野においてすべての現場第一線の仕事に共通かつ必須である知識、技能、能力。このスキルスタンダードを習得することで、個人はその分野全体にわたって働くための幅広い基礎的導入部分を得ることができる
凝集的スキルスタンダード (Concentration Skill Standards)	現場第一線での責務の主な領域や、関連する仕事や職業を典型的に網羅したその集まりに必要な知識、技能、能力。このスキルスタンダードを習得することで、個人はその分野全体にわたって遂行されている現場第一線の仕事の特定領域の専門的知識・技術を得ることができる
専門的スキルスタンダード (Specialty Skill Standards)	ある特定の仕事や職業、個々の産業、または特定の企業に固有の知識、技能、能力。単一の仕事、職業、産業または企業に固有のスキルを特定することで、専門的スキルスタンダードが中核的スキルスタンダードと凝集的スキルスタンダードで埋められなかった部分を満たすことができる。中核的・凝集的スキルスタンダードは、異なる産業や仕事にわたって共通となるスキルに焦点をあて、単一の仕事、職業、産業または企業のみに関わるスキルは網羅しない。その網羅しない部分が、専門的基準の役割である。

3. NSSに関する考察とわが国へのインプリケーション

NSSにおける課題として以下が考えられる。

- ①州や業界による膨大な数の職業認証、資格が存在し、その結果極度に複雑なシステムになっていることを改善するためのNSSによる「統合化」という課題。
- ②人が州を超えて移動する場合、認証を取り直さなければならないといったように、認証、資格のポータビリティという問題を抱えていた。そこで、NSSシステムによる「全米レベルでのポータビ

リティ」という課題。

③ドイツのような詳細で複雑なシステムでは変化への対応が迅速にできないことから、「柔軟性の確保」の課題。

④NSS システムでは 15 の産業区分によるスキルスタンダードのクラスターを設定したことにより、スキルスタンダードの「カバー率 (カバレッジ)」という数量的な課題が生じた。

これらの課題に対する目標の達成度について検討してみる。

- 「統合化」については、NSSB は、統合化について大きく 2 つの対象、すなわち産業界と州・地域の 2 つの対象にはたらきかけを行ってきた。産業界に対するはたらきかけの強力な“切り札”とした自主的パートナーシップは、15 分野のうち 10 分野でまったくの手つかず状態であり、意図した「統合化」にはほど遠い状況といえる。プロジェクトの終盤になって、NSSB は産業界ベースでつくられたスキルスタンダードおよび認証を州や地域で利用できるよう支援し、結果としてそれらを NSSB の全国的なシステムの一部として位置づけることになるという「統合化」をカバーするような現実的路線「22 段階プロセス (22-Step Process)」を案出した。一方、州・地域を対象として、「州との取組戦略」(NSSB State Engagement Strategy)、地域に対しては WIA (労働力投資法) プログラムとの一体化という戦略を立てた。これも 22 段階プロセスと同様、当初からではなく、後出し、後追いといえる。
- 「ポータビリティ」という目標課題については、いずれの産業分野でもスキルスタンダードと認証は、実行段階にまで進展していないために、「ポータビリティ」という性能に関する評価 (目標達成度) を下すことはできない。製造業と小売りサービスの分野でようやくスキルスタンダードがつくられたばかりで、しかも Concentration のスキルスタンダードのみであった。スキルスタンダードに基づく評価および認証が実施されないことにはポータビリティに関する確証を得ることはできない。
- 「柔軟性」については、15 の分野に区分された産業分野が広範すぎて、区分された産業内でのスキルの特定において明瞭性に欠けるとの批評があった。たとえば、「真ん中のレベル (凝集的スキルスタンダード) は雇用主にとってあまり使えるものではないという感じがする。なぜなら、あまりに一般化し過ぎて汎用しすぎる感じがするからだ。真ん中のところで柔軟にしようとしていたのが、それが汎用し過ぎて有用性がなくなる」(ペイリー (Thomas Bailey) 教授、コロンビア大学教育経済研究所)
- 数量的課題については、NSSB の戦略・理念の要といえる自主的パートナーシップの結成が 5 分野に留まった。目標達成という印象度では、労働市場における 5 分野の占める割合ではなく、やはり「15 分の 5」という数量が示す意味の方が大きい。National Skill Standards Act が成立し、NSSB が設置されて約 8 年経過した時点で、対費用の面での成果、費やした時間の面での成果でも満足できるものではないという評価が大勢を占めていた。

わが国へのインプリケーション

- NSS システムの対象は、結果的にはフロントラインワーカー、あるいはエントリーレベルであり、いわばハイスクール卒業レベルが中心ということになる。スキルスタンダードづくりに積極的な分野が製造業分野や小売サービス分野であるのは、高卒エントリーレベルの教育・採用という領域・課題が大きいからであろう。
- 自主的パートナーシップの一つ HTF によれば、スタンダードづくりの難しさは技術的な問題よりも

政治的な調整であるという。既存の企業内部のスタンダードや認証制度（特に既得利益を持つ存在）との調整に時間と労力を費やさなければならないことである。また、州の保守層にはNSSのような全国的なシステムに対する反発があり、常にそうした摩擦と緊張感があるという。

- 「既存のローカルな認証・資格システムは各州・地域が必要とするスキルを反映しニーズに対応しているものであり、複雑でかなり詳細ではあるが分散化された状況こそが逆に柔軟性のあるシステムである」（ベイリー教授）
- 「既存の認証やスタンダードは常に変わりやすいものであると理解した上で、これらに関わる組織（雇用主、教育機関、認証機関等）と緊密に連携して全米レベルで徐々に改善していくことができるのがNSSBではないだろうか。こうした役割を担うことの方がすべて新しくシステムを作り出すことよりもっと有効な時間と人材のエネルギーの有効な使い方ではないだろうか。ましてや、CompTIAが行っているIT分野の認証のような既にできあがっていてダイナミックでしかもしっかりしたものは、むしろNSSシステムの枠組みに縛り付けることは正しくない」（ベイリー教授）
- 幅広い産業分野を全米レベルでカバーするという当初の構想は頓挫したが、2013年現在、初期の自主的パートナーシップであるMSSCなどは活動を継続している。また、NSSシステムにおける自主的パートナーシップのフォーマットは、たとえば、ワシントン州のスキルスタンダードに活かされている（関連Webサイト：<http://www.learningconnections.org/ss/energy.html>）
- NSSBを時限組織、NSSAを時限立法とした連邦政府には、当初から職業の全国的なスキルスタンダードに関する政府の役割を最小限にし、実施の主体を産業界もしくは地域に置こうとする意図があったと考えられる。連邦政府の役割は、産業界における自主的な職業能力評価を動かすエンジンであるNSSシステムの開発とこれを始動させるスターターである。自主的な職業能力評価が動き始めた後は政府が関与しないというシステムは、新自由主義あるいは市場原理主義の思潮における方法論といえる。

第3回「労働市場政策における職業能力評価のあり方に関する研究会」
(平成25年11月13日)で出された主な意見

- 「職業能力の見える化」検討の重点の考え方について、必要性・緊急性、有効性、実効性という観点の構造設定は良いが、外部性と有効性は関連するものと考えられるので、有効性の観点の所に外部性についても記載した方がよいのではないか。
- 日本再興戦略等を踏まえ、ターゲットについて大まかに整理すると、キャリア形成上の困難性を有する非正規雇用労働者層と、ジョブ型労働市場を形成する業種・職種が外せない分野と言えるのではないか。その上で、子育て女性、転職を目指すミドル、再就職を目指すシニア等にも可能な限り活用が図られるような仕組みとする、という考え方に立つべきではないか。
- ヒアリングを踏まえるなら、業界検定を策定・活用することの効能として、企業内の教育訓練の代替とすることによる教育訓練の促進や、検定合格を顧客にアピールすることなどは現実性がある。一方で、検定合格を外部労働市場及び内部労働市場におけるエンプロイアビリティ、キャリアアップなど処遇改善に結びつけるのは困難性が伴うと改めて認識。こうした観点を踏まえ、業界検定の目的、設計を考えることが必要。検定合格を処遇に結びつけるのは、既に一定の基準が存する伝統的な分野では厳しく難しく、新規成長分野では比較的容易でないか。
- 正規雇用労働者と有期雇用労働者ではカバーする職域に差があり、検定合格等によりスキルアップを確認しても、職域のズレから処遇改善に結びつかないケースもある。また、職種によっても、資格が有効に機能する分野とそうでない分野もある。
- ある業務をこなすのに必要なスキルの一部を取り出して資格化しているものもある。本日ヒアリングした業界検定もそうした位置づけ、かつ、特に細分化された設計という印象（共通スキルを抽出し、検定に落とし込めるならより有効）。特にサービス業はプラクティカル、かつ、現場経験がものを言う分野であり、そのようなスキルをどこまで見える化できるかに配慮して資格化を試みる必要があるのではないか。
- 資格・検定を考える上で、これに伴い企業内で行うべき教育訓練がどこまで外部化されている（できる）かという観点が重要と再認識。資格・検定で企業内の教育訓練に代替できるものとそうでないものが混在している。同様に、技能検定についてもハード・ソフト両方の要素があるが、こうした観点から、改めて求められる機能を整理する必要があるのではないか。

