

# 学位と職業資格に関する日英比較研究

## — 現日本での資格の運用状況調査を中心に —

高橋 保幸 (東北大学大学院教育学研究科後期)

宮腰 英一 (東北大学大学院教育学研究科)

### 要約

本研究の目的は、イギリスの資格制度を整理・統合した全英資格枠組 NQF (National Qualifications Framework) について、全英職業資格 NVQ (National Vocational Qualification) とアカデミックな資格である学位がどのような過程を経て、同じ枠組みの中に置かれたかを問題意識の発端とし、学位と職業資格との統合について歴史的変遷を基にその原因、成り立ちを解明し、現日本の状況と比較をして示唆を得ることにある。

今回は、この目的の一部分を成している「NVQ と日本の資格の突き合わせ」をおこなった。現状の日本の資格の運用状況を調査した内容を整理したところ、日本の資格制度は NVQ と比べ資格による実践力の可視化ができていない状況であることが明らかになった。

キーワード : NVQ 資格制度 職業資格 職業教育訓練 人材育成

### 1 研究調査の背景と目的

本研究の目的は、イギリスの資格制度を整理・統合した全英資格枠組 NQF (National Qualifications Framework) について、全英職業資格 NVQ (National Vocational Qualification) とアカデミックな資格である学位がどのような過程を経て、同じ枠組みの中に置かれたかを問題意識の発端とし、学位と職業資格との統合について歴史的変遷を基にその原因、成り立ちを解明し、現日本の状況と比較をして示唆を得ることにある。

今回は、この目的の一部分を成す次の内容に絞ったものとする。まず、根本的な比較対象である「資格」を日英同等のラインで考える必要があるため、英国の NQF 及び NVQ を調べ、その特徴を整理する。次に日本の資格制度を整理し、英国の資格制度と突き合わせて比較すると共に、最も英国に近いと考えられる資格の運用状況を軸に調査して、日本の現状と課題を明らかにする。

研究の方法としては、英国及び日本の資格制度については、主に文献から整理を進め、実際の運用状況の確認等については、英国部分は、今回は日本在住の英国人へのインタビューをおこなうこととし、日本部分では複数の企業や研修所等の資格に対する現状を訪問調査する。それらの内容を公的資料と突き合わせて検討をおこなう。

### 2 イギリスの職業資格制度

根本的な比較対象を理解するため、まず英国の職業資格制度について資料やインタビューを通じて整理をおこなう。

### (1) NVQ (全英職業資格)

NVQ はイギリス政府が 1987 年に、乱立する国内の資格制度を統一し真の仕事の能力を評価する制度として導入した職業資格制度である。「法的拘束力をもたない全英統一公共標準」であり、その資格がなければ職に就けないといった免許とも異なっている。

1988年から順次導入され2001年3月時点で約329万人が取得している(厚労省:2001)。NVQ は特定職種に応じて、各基本単位を組み合わせてその遂行能力を評価する資格である。つまり一つの職種に係る、いくつかの基本作業をクリアすることにより資格として成立するものといえる。

これらの資格取得は多くの場合、職に就こうとする者が企業や民間職業訓練機関が出資する訓練プロバイダーによる訓練後、訓練プロバイダー・参加者・企業の話し合いで、どの企業の徒弟になるか決まる。そこから企業と雇用契約が結ばれ、給与が支払われながら訓練プログラムを受ける。企業が見つからない場合は訓練プロバイダーが給付金を支払うことになるが、訓練プロバイダーには、国(教育技能省)から LSC (Learning and Skill Council: 職業訓練の計画実施をおこなっている団体)を通じて、訓練給付金が経費として支給される。

ここで重要な働きを持つものとして、訓練プロバイダーに属する専門機関の存在がある。訓練プロバイダーは AB (Awarding Body: 資格を付与する団体) の指導を受けながら、NVQ 取得のため訓練をおこなうが、内部に訓練センター (Training Center) と評価センター (Assessment Center) の 2 つの機能を持っている。

訓練センターは参加者に仕事に必要な技術・技能の訓練を実施し、評価センターは訓練が適正かつ有効に実施されているかを技術的側面、教育訓練管理的側面から評価・指導する。評価・指導は評価センターの評価者資格 (Assessor D) 保持者である評価者 (Assessor) と内部監査役 (Internal Verifier) がおこない、訓練の有効性確保に重要な役割を担っている (JIL: 2002; 6)。この訓練形態からも各企業に沿った人材を育成していく印象が強く、職種あるいは企業に密着した職業訓練と考えられる。

また、職業訓練参加者は NVQ 資格に加えて勤労者共通の基礎知識の単位資格といえるキー・スキル (Key Skills) の取得が義務づけられている。この基礎知識とは、言語による意思疎通や数的処理能力などであり、さらに 2001 年からは職務に関する知識と理解を評価するものとして技術証書 (Technical Certificates) という資格が加えられている。

このことから、NVQ、キー・スキル、技術証書の 3 つを取得することになっており、訓練プログラムイコール資格取得プログラムであり、多くの機関が関与した資格付与訓練形態を作り上げているといえる。

そして、実践的能力は技術革新や社会情勢により変化することから、それに対応するために個々の NVQ には有効期限が定められている。

<表 1> NVQ の水準目安

Level 1
一定の範囲内での様々な作業行動を実行する知識と技術の適用を含む能力。それらの大部分はおそらく型どおり、もしくは予測可能なものである。
Level 2
様々な状況の中で、様々な作業行動に重要な知識と技術の適用を含む能力。それらのいくつかは、複合体あるいは型どおりでないものであり、個々の責任および自律性が求められる。おそらく多くの場合ワークグループかチームの一員として、他のものとの協力が要求される。
Level 3
広がりのある変化にとんだ状況の中で、様々な作業行動に広範囲の知識と技術の適用を含む能力。それらの大部分は、複合体あるいは型どおりでないものであり、かなりの責任および自律性が求められ、他の者の指導、管理がしばしば要求される。
Level 4
広がりのある変化にとんだ状況の中で、自律性とかなりの個人的責任をともなう複合的、技術的、専門的な幅広い知識と技術の適用を含む能力。多くの場合、他の者の仕事及び資源の割付に対する責任が要求される。
Level 5
変化に富んだ多くの予測不可能な状況にわたり、重大な技術と基本原則の幅広い適用を含む能力。自分のおこなう評価、計画、実行、立案、判断や分析の責任があるとともに、他の者の仕事や資源の割付など、仕事に対する非常に大きな自律性と責任が要求される。

(出所) QCA (Qualifications and Curriculum Authority, *National Vocational Qualifications*.)  
当時の資料及び柳田雅明 (柳田: 2004; 109) の研究を参考に筆者が作成したもの。

現在は NVQ に代わり QCF (Qualification and Credit Framework) が 2008 年から順次代替導入されている現状にある<sup>1)</sup>。これは欧州間での高等教育分野の共通の枠組みを目指す「ボローニャ・プロセス」と同様の取り組みを職業資格分野においてもおこなう EQF (European Qualifications Framework for Lifelong Learning) への適応に備える動きであるとも考えられる。

こういったことから NVQ は現行制度ではないが、基礎学力や座学中心ではない、実際

の業務遂行能力が判断される実務に即した資格制度となっている。各水準の内容を表1に示す。

(2) NQF (全英資格枠組)

NVQ と関連し資格をまとめたものとして、「全英資格枠組」NQFがある。これは1996年に登場したものであり、職業資格と普通学力の対応関係を明確化し、両者を効果的に連携する目的をもって策定されたものである。つまりNVQとアカデミックな学歴が同じ体系の中に存在して評価されており、職全ての資格体系が整理された内容になっている(表2参照)。

<表2>NQFの水準目安

Framework Level	Level indicators	Examples of qualifications
Entry	入門レベル資格は、基礎知識および技術、そして直接の指導か監督を受けて、日常の学習をおこなう能力をいう。	入門レベル
Level 1	1レベルの資格は、基礎知識及び技術、そして監督か指導を備えた学習をおこなう能力をいう。	NVQ 1;技術 証書 1;GCSEs 評 定 D-G
Level 2	2レベルの資格は、仕事または研究の主題分野についての優れた知識および理解を獲得し、かつ指導あるいは監督を受けて様々な任務をおこなう能力をいう。	NVQ 2;技術証 書 2 ; GCSEs 評定A-C
Level 3	3レベルの資格は、適切な知識に連なる技術を理解し獲得する能力をいう。このレベルの学習は、詳細な知識および技術を得ることを含む。	NVQ 3;技術証 書 3 ; A levels
Level 4	4レベルの資格は、仕事または研究のエリアで、情報と知識のハイ・レベルの詳細な分析を含む専門的知識をいう。4レベルの資格は、高校教育の証明書と等価なレベルにある。	後期中等教育 修了レベル
Level 5	5レベルの資格は、仕事または研究エリアで、複雑な問題や状況の解決策および対応を可能にする深い理解力や知識を増す能力をいう。5レベルの資格は、高校教育資格と大学卒業資格の中間の卒業証書と等価なレベルにある。	準学士

Level 6	6レベルの資格は、仕事または研究のエリアで、複雑な問題および状況に応じて、自分自身の考えや研究利用ができるハイ・レベルの知識をもつ専門家をいう。6レベルの資格は、優等学位、学士卒業証明程度と等価なレベルにある。	学士
Level 7	7レベルの資格は、複雑で予測不能の問題および状況に対する詳細でオリジナルの反応の展開を可能にする高度に発展した複合的な知識のレベルをいう。7レベルの資格は、マスター、および大学院の卒業証書と等価なレベルにある。	修士学位
Level 8	8レベルの資格は、特別の分野での第一人者あるいは熟練者をいう。このレベルの知識は専門職の実践か既存の知識を再定義するか広げるかの、新しく創造的なアプローチの開発を含む。	博士学位

(出所) QCA (Qualifications and Curriculum Authority, *The National Qualifications Framework*.)  
当時の資料及び柳田雅明 (柳田：2005 ; ii-5) の研究を参考に筆者が作成したもの。

Framework Level	General	Vocationally-related	Occupational
5	Higher-level qualifications		Level 5 NVQ
4	BTEC Higher Nationals		Level 4 NVQ
3 advanced level	A level	Vocational A level Advanced GNVQ	Level 3 NVQ
2 Intermediate level	GCSE grade A-C	Intermediate GNVQ	Level 2 NVQ
1 foundation level	GCSE grade D-G	Foundation GNVQ	Level 1 NVQ
Entry level	Entry level certificate		

<図 1> 「全英資格枠組」

(出所) QCA (Qualifications and Curriculum Authority, *The National Qualifications Framework*.)  
当時の資料及び柳田雅明 (柳田：2004 ; 169) の研究を参考に筆者が作成したもの。

NQF 成立当時の歴史的鍵となるものとして、1994 年の M. Dyke, “The New Qualifications Framework : Towards Post-Fordist reform ?”がある。この中で Dyke は、全英職業資格協議会 (National Council for Vocational Qualifications : NCVQ) が示した「全英資格枠組 : NQF」の内容として、一般的な教育 (General)、職業に関係する資格

(Vocationally-related) 及び業務に係る資格 (Occupational) の3つであると紹介している (図1参照)。

当初、評価レベルは5段階であったが、その後レベルは8段階となり、各レベルの水準が表2のように示された。

### (3) 英国職業資格の実情とまとめ

資料だけの解釈ではなく、実際にイギリス社会では NVQ はどのような存在であるのだろうか、イギリスの一般的な方にインタビューを試みた。

聞き取り対象者とした英国人 A さんは、イギリスの公立大学を卒業し、日本の英語保育園に勤める来日 8 年の 33 歳の女性である。A さんを選んだ理由は、NVQ について特に意識せず英国に暮らしていた一般の方が、NVQ をどのように考えているのかを確認するためである。

前提としての聞き取りで A さんは中流階級で育ったことと、階級社会は特別な地位にない限り表面上には余り出でこず、日本社会と大差はないといえるようであると確認できた。

職業資格については、彼女自身も NVQ 資格取得者であり、高校時代に大学進学目標と並行して NVQ を取得したということであった。

彼女の資格は、秘書と IT 関連の資格であるが、大学進学を目指しながら取得する資格とは社会的にどのようなものであろうか。彼女の話によると特に珍しいことではないようであり、日本でいえば専門学校で資格を取得するのに近い感じを窺い知ることができた。

これらも含めて英国の NVQ 及び NQF の特徴を整理すると次のようになる。

- ① NVQ は個々の職業に対して決められており、作業の実務に即している。実務中心の資格になっている。
- ② NVQ は強制力がなく免許的な意味合いも持たない資格である。
- ③ NVQ は作業の実践力が問われることから資格に期限がある。
- ④ NVQ は多くの方が比較的簡単にチャレンジしている。
- ⑤ NQF はアカデミックな分野も含め資格全体をカバーしている。つまり個々の職種の資格群を全体の枠に入れて、比較的に可視化している。

## 3 日本の資格制度

次に、日本の資格の整理をおこなう、資格については辻 (1984) が概念を規定し分類しているが、あくまで公的な法律、政令、省令、告示 (明治期の大政官布告、達等も含む) に限定され、参考とはするものの、ここでは枠を広げた職業資格を定義している佐々木 (1993) の先行研究を参考としたい。

佐々木は、社会的性格に応じて a 公的職業資格、b 公的技能検定、C 民間団体の実施する技能検定の三つに分類している。一例を挙げると a 公的職業資格では、電機主任技術者、

電気工事士、工事担任者、自動車整備士、消防設備士、ボイラー技士、ガス溶接技能者、建築士、危険物取扱者、無線通信士、調理師、保母など。

b 公的技能検定として、厚生労働省が所管する技能検定制度（職業能力開発促進法という技能士）、情報処理技術者、簿記検定、販売士検定、珠算検定など。

C 民間団体の実施する技能検定として、製図検定、英語検定、漢字検定、情報技術検定、簿記能力検定試験などとしている。

この中で、公的職業資格には資格上の等級は基本的には存在せず、建築士の1級、2級などは、就業すべき業務が要求する専門性の高さに対応するものであって、達成度に応じて等級を設けているものではない。いわゆる業務独占資格<sup>2)</sup>の素養があるものといえる。これに反して技能検定は、就業に影響を与えるものではなく教育訓練の達成度を測るものとして等級を設けている。この点が公的職業資格とは厳密な区別がされている部分といえる。

この資格内容を見るだけでも、日本の資格で英国資格制度の特徴に全て合致するものはないことがわかる。日本の a 公的職業資格のような業務独占的な資格や免許については、比較的実作業に近く、ある一定のレベルを担保したものとなっており、技術革新や社会変化に対応する部分は、免許更新や講習でフォローしていくものとなっている。しかし、NVQ のように一つの企業に即した内容ではないため作業ごとの詳細にまでは及ばず、さらに全ての職種を包括するような大きな枠組みは存在しない。また逆に、NVQ には法的拘束力はない。

b・C の技能検定についても a 公的職業資格と同様に一つの企業に即した内容ではない。まして、C は公的な資格ではないためそもそも異なる。

したがって、資格や検定で実践的にかつ全職種群を包括するような資格制度や枠組みは現在のところは日本に存在しない。あえていうならば、日本の職業資格とも例えられている b 公的技能検定の、技能検定制度（以下、技能検定で記述）は、多くの職種を技能検定という枠組みで包括するという点で、一致するところがあると考えられる。一例を示すと表 3 のようになる。

技能検定には、特級、1級、2級、3級に区分するものと、単一等級として等級を区分しないものがあり、それぞれの試験の程度として、特級：管理者または監督者が通常有すべき技能の程度。1級及び単一等級：上級技能者が通常有すべき技能の程度。2級：中級技能者が通常有すべき技能の程度。3級：初級技能者が通常有すべき技能の程度となっている。

技能検定は職業能力開発促進法に基づき「働く人々の有する技能を一定の基準により検定し、国として証明する国家検定制度」として、昭和 34 年から実施された。現在は 100 以上の職種についておこなわれている<sup>3)</sup>。

＜表3＞技能検定職種の一例

1級・2級・3級

検定職種	選択作業名	1級	2級	3級
さく井	ロータリー式さく井工事	●	●	△
鍛造	ハンマ型鍛造	●	●	△
	プレス型鍛造	●	●	△
工場板金	機械板金	●	●	△
	数値制御タレットパンチプレス板金	●	●	△
ロープ加工	ロープ加工	●	●	△
機械検査	機械検査	●	●	●
機械保全	機械系保全	●	●	△
	電気系保全	●	●	△
	設備診断	●	●	△
電気機器組み立て	シーケンス制御	●	●	●
半導体製品製造	集積回路チップ製造	●	●	△
	集積回路組み立て	●	●	△
プリント配線板製造	プリント配線板製造	●	●	△
自動販売機調整	自動販売機調整	●	●	△
農業機械整備	農業機械整備	●	●	△
冷凍空気調和機器施工	冷凍空気調和機器施工	●	●	●
和裁	和服製作	●	●	●
プラスチック成形	射出成形	△	△	●
強化プラスチック成形	エポキシ樹脂積層防食	●	●	△
パン製造	パン製造	●	●	△
菓子製造	洋菓子製造	●	●	△
	和菓子製造	●	●	△

注：1級・2級・3級については●印のついた作業で実施する。また、ここには特級、単一等級については例示していない。

(出所)平成25年度宮城県でおこなった試験から抜粋したもの。

国（厚生労働省）が定める実施計画に基づき、試験問題等の作成は中央職業能力開発協会（JAVADA）が、試験の実施は各都道府県がそれぞれおこなう。試験は検定職種ごとに実技試験及び学科試験がおこなわれる。

学科試験は、職種（作業）、等級ごとに全国统一して同一の日におこなわれ、試験方法

は等級ごとに異なるが、択一法や真偽法となっている。合格者は平成 25 年度までに 385 万人に及び、検定の職種を見ても造園・機械加工・菓子製造など広範囲で実施されていることが分かる。技術の進捗に合わせるために数年ごとに試験内容の見直しが図られている。

一つの企業ごとに資格を組み立てていく NVQ とは異なるが、資格枠組という面で考えると、アカデミックな分野との比較はないものの、NQF に近い比較的大きな職種をカバーしており、法的な拘束力もない。この技能検定も視野に入れた現在の資格運用の状況調査を次章にておこなう。

#### 4 企業調査

今回の調査の視点として、「資格」を日英同等で考える必要があるため、人材育成という取り組みの中に資格がどのような位置にあるのかを、英国の NVQ の内容を考慮しながら複数の企業や研修所での資格に関する考え方を訪問調査から明らかにした。特にその内容としては、公的資格や社会的な信用を備えたもののみではなく、企業や地域独自の研修や講習も含むものとした。

具体的な調査項目は、①人材育成による資格等の付与について ②カリキュラム作成について ③人材育成に係る予算について ④指導者について ⑤受講者について ⑥修了後の評価と待遇について、以上 6 項目についてインタビュー調査として半構造化面接をおこなった。

##### ・ A 施設の概要 分類：企業運營養成施設（大企業）

主な業務として、自社及び関連・協力企業の人材育成と能力開発をおこなっている。新入社員教育だけでも約 100 人に対し 3 ヶ月間実施しており、本館、別館および作業ごとの実習施設に加え、300 名収容の宿泊施設や体育館、屋外には多目的グラウンドも設けているなど、充実した環境を整えている。

##### ・ B 施設の概要 分類：企業（大企業）

DIY 関連の自社ブランド品の一貫製造から販売までを手がけている。製造工程では多くの社員を抱え量産加工をおこなっている。

##### ・ C 施設の概要 分類：企業運營養成施設（中小企業）

自動車リサイクル企業の運営する研修所であり、年間 5 回の関係企業内研修をおこない 2007 年の開設以来 100 名以上の修了者を出している。また、海外労働者への技術の普及活動に携わり、2010 年から中南米 4 カ国 12 名等、その他多くの海外技術者養成をおこなっている。

##### ・ D 施設の概要 分類：企業運營養成施設（中小企業）

ダイカスト部品メーカーである。主に電子分品の量産加工をおこなっている。加工現場では多くの社員を抱えている。

##### ・ E 施設の概要 分類：企業運營養成施設（中小企業）

海産物の加工から販売、ホテル経営まで幅広い業種をおこなっている。調査先は経理を主におこなっている支店であり、内容はこの部署のものとなる。

・F施設の概要 分類：公的養成施設（市）

伝統工芸分野での後継者の育成を平成元年の設立以来おこなっている。定員31名で陶芸8名、漆芸5名、染5名、ガラス8名、金工5名となっている。それぞれ2年もしくは3年の養成期間であり、受講希望者は原則として35歳以下の者、授業料等は無料（材料費等は自己負担）で市から研修奨励金（月10万円）が支給される。

・G施設の概要 分類：公的研修所（県）

伝統工芸である陶器に関しての人材を育成している。2年課程の本科と、その上の研究科1年がある他、在職者のスキルアップを図る週1回1年間の実習科がある。本科は定員15名、研究科は定員15名、実習科は定員30名となっている。

・H施設の概要 分類：公的研修所（県）

主にもものづくり系の職種の職業訓練をおこなっている。高校卒業者を対象として自動車整備、電子制御システム、機械エンジニア、設備工事、塗装施工、電気、建築製図、広告看板のコースがある。自動車整備、機械エンジニア、電子制御システムは2年間のコースでその他は1年間のコースとなる。定員は広告看板が10名、機械エンジニアが15名の他は各20名となっている。

＜表4＞インタビュー調査のまとめ

記号	施設区分	規模	資格等の付与について	①人材育成による資格等の付与について	②カリキュラム作成について	③人材育成に係る予算について	④指導者について	⑤受講者について	⑥修了後の評価と待遇について	技能検定等
A	民間	大	公的な資格を付与できる体制となっている。通常の研修は修了書のみ	独自	全額会社負担	資格等は	会社選定	評価や待遇で有利になることはない		
B	民間	大	社会での資格マトリックスを定め待遇等を決めている	独自	全額会社負担	資格等は	会社選定	給与や職位に反映される		
C	民間	中小	資格は特にない。研修は修了書の付与のみ	独自	全額会社負担	資格等は	会社選定	将来指導的な役割に就く事が多いと考えられる		
D	民間	中	資格は特にない。	特に	全額	—	会社	直接の反映はな		

	間	小	Off-JT での研修	ない	会社負担		選定	い	
E	民間	中小	新入社員を段階的に育成していく仕組みを持っている。資格は特にな	特にな	全額会社負担	資格はない	会社選定	新入社員の職場定着の研修と。階層研修があり階層と待遇は結びつく	
F	公共	—	資格は特にな	独自	全額公費	専門家	年齢制限	実力次第、終了後もフォロー有り	
G	公共	—	資格は特にな	独自	概ね公費負担	専門家	高卒以上	実力次第、終了後もフォロー有り	
H	公共	—	公的資格有り、職種により異なる	公的基準	概ね公費負担	資格有り	高卒以上	資格がなければその仕事に就けないコースもある一方、資格を取った者は就職に有利である程度のコースもある	技能検定を取り組み目標としている

※2015年8月から2016年1月までに筆者が企業等へ訪問調査をした内容をまとめたもの。

これら調査結果を表4にまとめ平成26年度能力開発基本調査(以下、基本調査で記述)の内容を対比させながら考査をおこなってみる。この表からは、①資格取得をおこなっている企業は大企業のA企業、B企業であり、それぞれ内容が異なるものの資格取得をおこなう体制を整えていると言っても良い。これは基本調査にも顕著に出ており企業規模や事業所規模が大きいほど資格・検定を職業能力評価に利用している。

しかし、今回の英国資格との比較で多少なりともNQFに近い枠組みとして取り上げた技能検定については、ほとんどの調査施設が対応していなかった。基本調査では42.7%の事業所で実施していることから日本全体としては決して低い割合ではない。しかし、業種ごとの内訳をみると金融業、保険業で80.7%と高い値であるが、飲食サービス業では2.6%と低く業種により大きく違いがあることが分かった。(基本調査;27)。やはり、技能検定という国内的には比較的大きな枠組みにおいても全ての業種をカバーできておらず、したがって業種に応じて知名度も低いことが想定できる。

②講習等のカリキュラム作成は、ほぼ独自に開発したものを活用しており、これは各企業等の作業内容がそれぞれ異なることに結びついているといえる。

③予算については、授業料などの個人負担ではなく、自社あるいは公的資金の投入がほとんどであり、人材育成には企業等に大きな負担がかかることが分かる。これは基本調査でも明らかになっており、人材育成に関する問題点として「育成をおこなうための金銭的余裕がない」が19.9%を占めている（同；19）。

④指導者は社内でまかなう場合が多く、指導員等の資格保持者を充てている所は少なかった。基本調査での人材育成に関する問題点として「指導する人材が不足している」が52.2%を占めていることに繋がっているともいえる（同；19）。

⑤受講者については、企業で受ける場合は会社による選定がほとんどであり、これは費用をかける以上、当然のことであろう。また⑥の待遇面では、有無の分かれるところであるが、民間の場合は講習を受ける時点で選定されているため、後に優位にはたらく場合が多いと考えられる。

## 5 まとめと今後の課題

今回の調査をまとめると、多くの施設で資格保持や取得に関しては特別に重視していることはなかったといえる。あくまでも実践力重視の考え方であり、資格は持っていることに不足はないが、実践が伴わなければ評価されないことが分かった。このことは伝統工芸の分野で顕著に表れていたが、視点を変えてみると日本の技術技能の部分は資格といった基準で表すことが出来ないと考えられているともいえる。

また、特に公的資格など社会全体に対して基準を持つものについては、資格の保持は必要であるが、資格による実践力の証明は余り期待していないとも受け取れる内容も多く伝わってきた。資格取得を目標とする職業教育訓練機関もあるが、就職に有利にはたらくための手段であると考えることが妥当であろう。

今回は調査対象について多少職種に偏りがあり、産業全体としては断言できないが、一部を見ても日本の資格制度と実践力が結びついていないという現状を表しているといえる。それは、日本の場合、比較的大きな範囲を一つの資格に納めているため、個々の企業に関係する作業の特徴が薄くなってしまったといった課題を生じている。

さらに、このことは日本の企業内でのみ活用できる資格制度が拡大したことに関係しており、正にこの企業ごとの資格制度を公的資格に応用する考え方が、NVQに近いものであり、資格の実践力の可視化に繋がる本来の資格の有るべき姿ではないかと考える。

今後はより多様な企業等の調査をおこない、これらを明らかにすることを課題としたい。

## 謝辞

インタビューに応じてくださった企業等の方々、各調査先のコンタクトに御協力くださった國宗氏、斗ヶ沢氏にこの場を借りて心より感謝申し上げます。

## 注記

- 1) EU圏では高等教育の共通化である「ボローニャ・プロセス」に対して、資格の共通化を目指す取り組みのEQFが本格的に欧州で始動したのは2004年であるとされ、2010年までにEU各国における資格制度の整備をおこない(谷口:2010)。2012年までに各国の資格をEQFと参照可能するように求めている(石田:2011)。
- 2) ある業務に対して、ある資格を有する者のみが行うことができる法令の定めがある場合における、その資格をいう。無資格者の業務を禁ずるのではなく有資格者の業務にのみ法的効力を与えている。
- 3) 中央職業能力開発協会ホームページから。

## 参考文献及び資料

- ・石田徹(2011)「地域公共人材の育成と資格制度の意義－国際比較の視点から－」白石克孝編『持続可能な地域実現と地域公共人材』4章,日本評論社, pp.116-118.
- ・厚生労働省(2001)『エンプロイアビリティの判断基準等に関する調査研究報告書』  
<http://www.mhlw.go.jp/houdou/0107/h0712-2.html> (Accessed 13 February 2016)
- ・佐々木亨(1993)「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』v.8,名古屋大学教育学部技術教育学研究室, pp.1-16.
- ・谷口雄治(2010)「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号。
- ・中央職業能力開発協会(JAVADA)ホームページ  
<http://www.javada.or.jp/jigyou/gino/giken.html> (Accessed 13 February 2016)
- ・辻功(1984)「公的職業資格制度と学歴」『筑波大学教育学系論集』第9巻, pp.1-22.
- ・日本労働研究機構(JIL)(2002)『諸外国における職業評価制度の比較調査、研究－イギリス－』日本労働研究機構。
- ・平成26年度能力開発基本調査  
厚生労働省ホームページ  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000079873.html>  
[http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/GL08020101.do?\\_toGL08020101\\_&tstatCode=000001031190&requestSender=dsearch](http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/GL08020101.do?_toGL08020101_&tstatCode=000001031190&requestSender=dsearch) (Accessed 13 February 2016)
- ・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(2005)「イギリスにおける技能者養成の制度的概観」平沼高編『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』企業内教育研究会。
- ・Dyke, M. 1996 ; 266-275. "The New Qualifications Framework : Towards Post-Fordist reform ?" *International Journal of Lifelong Education* 15, No.4.

## 付記

本稿は、2015年東北大学大学院教育学研究科教育ネットワークセンタープロジェクト研究(公募研究)「学位と職業資格に関する日英比較研究－資格のフレームワークの定義に着目して－」(研究代表者・宮腰英一)の研究成果の一部である。