

# 第1章 職業訓練制度の沿革と現状

## 1. 職業訓練の振興

### (1) 訓練法の整備と訓練体系の確立

イギリスでは、1960年代の前半まで、若年労働者を対象とした徒弟制度が有効に機能し、ブルーカラー労働者の技能形成に重要な役割を果たしていた。徒弟制度下では、若年労働者は、公認された技能習得のための訓練を雇用主の下で5～7年間受けていた。その方式は、週1～2日は有給の訓練休暇制度を利用して地元の継続教育カレッジや技術学校（Technical College）で理論を学び、残りの5～6日は職場で監督者のもとでOJTで仕事遂行能力をつけるというものであった。しかし、徒弟制度の修了者数は1964年頃をピークとして、その後は衰退の一途をたどった。

原因として、①訓練経費の面で、雇用主が自ら雇用者を訓練するよりも、他から熟練労働者を獲得した方がよいという傾向になったこと、②徒弟制度は製造業や建設業分野で強みを発揮したものの、ホワイトカラー分野での展開がなく、男性優位の職業に限られており、理美容業やケータリングサービスを除けば若い女性が参加できる職業がなかったこと、③若年者が、長期間の徒弟訓練を受けなくても高い賃金が得られる仕事を選ぶようになったこと、④上級学校への進学希望者が増加して、徒弟制度へ進む若年者が減少したこと等があった。また、徒弟制度下では、中高年になってあらためて徒弟訓練を受けることは極めて難しく、多くの半熟練労働者は徒弟制度の恩恵を受けることのない状況におかれていた。

一方、公的な訓練センター（Government Training Centre：GTC）では、熟練労働者の養成や労働者の技能向上を目的とした、体系的な訓練は展開されておらず、主に失業者の訓練が中心となっていた。そして、この当時は、職業訓練を全般的に規定する法律も無かった。しかし、新しい生産技術や新技術の導入が見込まれる産業分野で熟練労働者の不足が懸念されたこともあって、産業界を中心として職業訓練を振興して行こうという機運が高まっていた。

このような背景の下、1964年に「産業訓練法（Industrial Training Act）」が制定された。同法に基づいて、各産業分野ごとに産業訓練委員会（Industry Training Board：ITB）が設置され、1969年までに27のITBが設置された。ITBは、当該産業分野の企業から職業訓練賦課金（通常、賃金支払い総額の0.5～2.5%）を徴収し、当該企業が一定の基準を満たす訓練を実施した場合に、補助金を支給した。このことによって、企業が従業員の技能訓練を展開するための基盤が形成され、従業員の訓練に取り組む企業が拡大した。

しかし、この枠組みから、義務教育を修了した若年者の訓練は、衰退傾向にある徒弟制度に依存する部分が多く、徒弟制度を強化するための方策及び企業の現場や訓練施設で訓練を担当するトレーナー等の指導者の養成や能力向上に係る訓練施策は、抜け落ちていた。

1973年に「雇用・訓練法（Employment and Training Act）」が制定されると、同法に基づいて政労使三者で構成される労働力サービス委員会（Manpower Services Commission：MSC）

が設置された。MSCは、政府が策定した職業訓練施策を実施する機関で、ITBが各産業内の訓練の振興を図るのに対して、ITBの管轄に属さない分野の職業訓練の振興を行うこととした。

MSCには訓練の実行部門である訓練サービス機構（Training Services Agency：TSA）があって、公的な職業訓練施設である技能センター（前身はGTCである。）を通じて若年者訓練と長期失業者を対象とした職業訓練を中心に展開した。

また、TSAは指導員訓練カレッジを所管し、当該カレッジで各産業や企業で訓練を担当している人、技能センターのスタッフ等を対象に指導員訓練コースを開設した。

これによって、在職労働者に対する技能向上訓練、若年者及び失業者に対する職業訓練、訓練を担当する実務者を対象とした指導員訓練の訓練体系が整備され、対象者別に訓練の振興が図られることとなった。

## （２）訓練スタッフの能力向上を目指す取り組み

1960年代の終わり頃まで、各産業、企業では、職長、監督者といわれるベテランの技能者が従業員の訓練を担当していた。技能センターでも企業の現場で職長や監督者を経験したベテランや技術学校で教えた経験のある人等がトレーナーや講師として訓練を担当していた。そして、この当時は、職業分野の専門技能や経験をもった監督者クラスのベテラン技能者であれば、当該職業分野の訓練を担当することに何の支障もなく、技能訓練はスムーズにいくと、一般に考えられていた。

結果として訓練を担当する者の多くは、指導技法や訓練方法論等、訓練の進め方に関する訓練を受講する機会を待たないままに訓練を担当していた。そのため、訓練の進め方、訓練内容のわかりやすさ、訓練効率・効果の面で、指導員の訓練方法による個人差が現れ、とりわけ、グループ訓練の進め方には大きな個人格差が生じていた。

このような状況を改善するために、力のあるITB、例えば1964年に設立された機械産業訓練委員会（Engineering Industry Training Board：EITB）では、当該産業の企業において従業員の教育訓練を担当するスタッフを対象に、教育技法に関するコース、TWIの仕事の教え方（Job Instruction）等のコースを開設して、訓練指導スタッフの指導能力の向上に取り組んだ。

これらの取り組みは、EITBが運営する訓練センターで実施される訓練指導及び訓練コースの進め方等に関するコースへの参加、あるいは継続教育カレッジやTSAの指導員訓練カレッジで実施される教育技法、訓練方法論等の訓練コースへ担当者を参加させる方法によって行われた。

その結果、機械産業界では、1975年時点でフルタイムの訓練スタッフ：11,500人（1965年の人数の約2倍となった）、パートタイムの訓練スタッフ：30,000人（1965年は5,000人であった）を数えるまでになった。

また、1973年に実施された「機械産業におけるトレーニング・オフィサーに係る調査

(Training Officers in the Engineering Industry 1973-EITB-)」では、会社内でのトレーニング・オフィサーの地位、彼等の専門職としての初期資格のレベル及び仕事に関する訓練機会の面で比較的低い位置におかれていて、彼等の意欲をそぐ要因となり、従業員の教育訓練を推進する上で憂慮される状況にあることが指摘された。この調査報告を受けてEITBは、当該産業内でのトレーニング・オフィサーの地位を高めるとともに、彼等の能力を向上させるために1975年にトレーニング・オフィサーのための上級訓練コースを開設した。

一方、TSAでは職業分野の高度な専門知識や技能を持った人に訓練技法や訓練方法論に関する訓練コースを提供することによって、職業専門分野の能力と訓練指導に関する能力を併せ持つ指導員を養成して訓練効率・効果の改善を目指すこととした。

TSAが所管する指導員訓練カレッジ (Instructor Training College) に開設された指導員訓練コースはその試みであった。当該訓練コースは、職業専門分野の知識、技能は既に持っているが、指導技法や訓練方法論に関する技能が不足している訓練実務者を対象としたもので、訓練内容は、図表1-1に示す15の訓練セッションで構成されていた。

図表1-1 指導員訓練コースの訓練内容

セッションNo.	訓練内容	セッションNo.	訓練内容
1	デモンストレーション・テクニックの補正	9	訓練生の実技の監督
2	スキルの認識	10	訓練における管理と規律
3	スキル認識に係る演習	11	訓練における発見学習法
4	スキル開発のための教材	12	教室及びワークショップでの指導 テクニックの修正
5	実技指導のための教材開発演習	13	教室及びワークショップでの演習
6	訓練目標としての熟練作業者基準の活用	14	プログラム学習とティーチング・マシン
7	訓練プログラムの開発	15	カウンセリング技法
8	障害識別と分析		

当該コースの修了者には履修証明書 (Certificate) が授与された。

指導員訓練カレッジにおいて Off-JT によるグループ訓練方式で実施された指導員訓練は、技能センターの指導員や企業で従業員訓練を担当するスタッフの指導技法の改善と向上に寄与し、1980年代の終わり頃まで継続された。

ところが、1986年にNVQが導入されると、トレーナー／指導員等の訓練の実務者に係る資格についてもNVQとして設定しようという動きが高まった。この状況を受けて、1992年、訓練・開発基準設定機関 (TDLB) は、職業訓練を担当するスタッフの職務を包含した「訓練と開発」に関する全国職務基準を設定した。この基準に基づいてトレーナー／指導員、トレーニング・オフィサー等に関するNVQ「訓練と開発」レベル3～5が開発され導入された。また、同年、NVQ資格の取得訓練において重要な役割を担う評価者と監査員の資格であるDユニット資格も導入された。

NVQ 資格の取得は、職場での仕事を通して達成される成果を評価し、基準をクリアしていると判定されて、初めて資格の取得に結びつくという職場での職務の遂行能力に重点を置いた評価方式であるため、トレーナー等の資格取得を目指す応募者の訓練形態も、指導員訓練カレッジや継続教育カレッジ等において Off-JT で教育技法や訓練方法論等を教える方式から実際に NVQ の取得訓練が実施されている訓練実施機関や企業の現場で OJT を主体としたものへと変わって行った。

## 2. 訓練の活性化を目指した改革

1970年代に英国病と呼ばれる経済の停滞や社会の活力低下が大きな問題となったイギリスでは、1980年代に入ってもこの状況を克服できず、高い失業率が慢性的に続き経済状況はさらに厳しくなった。1979年に誕生したサッチャー政権は、こうした停滞状況を克服し、経済の再建、社会・文化の活性化を図るために公的関与の縮小を行い、規制緩和によって市場原理を強化して、社会・経済活動の効率化を進める政策を断行した。公的部門においては、政府支出の削減、公共部門の民営化の促進を進めた。これを受けて①ITBの廃止、②職業訓練関係組織の民営化、③技能センターの売却、④資格制度の整備など職業訓練制度に関する改革が次々に行われた。

### (1) ITBの廃止

企業の従業員訓練の促進に貢献した職業訓練賦課金制度も時が経つにつれて、中小企業の従業員訓練を促進することにはならず当該企業の利益にならないこと、賦課金を免れるために企業が効果のない訓練を行うようになったことが指摘された。また、ITBもその調整機能を果たしていなかった。こうしたことを背景にして、1981年「雇用・訓練法」が改正され、職業訓練賦課金免除の範囲を拡大するとともに、ITBの運営のための国庫補助を廃止した。そのため、ITBの運営は財政的に制約を受けることになり、組織形態は徐々に法定組織でない産業訓練機構（Industry Training Organization：ITO）へと改組していった。

### (2) 職業訓練関係組織の民営化

政府は、職業訓練を推進するにあたっては、地域の訓練ニーズを正確に反映させることが重要であり、また、訓練実施の担い手についても、地域経済の中心的な担い手で、地域の発展と人材の育成に多きな利害を有する地域の事業主とすることが適切であると判断した。

そして、このような判断の下、1989年にMSCを廃止して地域の訓練ニーズに即した職業訓練を推進する民間団体である訓練企業委員会（Training and Enterprise Council：TEC）<sup>\*1</sup>を

---

\*1 2001年には、組織再編によってTECと継続教育財政委員会（FEFC）の助成金部門が統合されて教育技能委員会（Learning and Skills Council：LSC）に改組されている。そして、2001年4月以降、LSCはTECの事業を全面的に引き継ぐと共に義務教育後（16歳以降）の人々の教育訓練（高等教育は除く）事業を統合的に実施している。

設立した。以後、TECは①地域の産業・雇用動向に関する調査、②地域内の産業、労働、職業訓練に関する情報収集及び事業主や労働者に対する情報提供、③政府の職業訓練プログラムを政府との委託契約の下で、地域の実情に沿った形での運用等の業務を実施し、地域内の事業主、労働者及び若年者の職業訓練の推進に大きな役割を果たすこととなる。

### （３）技能センターの売却

技能センターは、若年者や失業者を対象とした職業訓練を実施し、技能者養成や就職支援の一翼を担っていた。そして、当該訓練は、Off-JTでグループ方式の形態で進められていた。NVQの導入以前の資格取得は、概して試験方式によっていたため<sup>\*2</sup>、Off-JTで資格取得に向けたグループ方式の訓練の取り組みは、資格の受験準備・対策として機能していた。しかし、1986年にNVQ制度が導入されると訓練方法が一変した。

NVQの取得を目指す訓練は、職場でOJTによって進められ、達成された仕事の内容、レベルによって能力が評価されるという手法である。そのため、Off-JTでグループ方式の訓練形態では対応できないものとなった。

NVQの取得訓練は、企業の現場でのOJTが必要不可欠なものとなり、技能センターがNVQの取得を目指す人々を対象とした訓練を実施することは、実質的に不可能な状況になった。このような状況下において、技能センターが効率的に運営されていないことから、民間に売却する必要があることが指摘され、1990年に民間の訓練機関へ売却された。

### （４）資格制度の整備

#### １）NVQ資格制度の導入

職業資格については、イギリスでは従来から数多くの資格授与機関（AB）が審査、認定を行っていた。1980年代にはABが認定する資格・認定証の数は約6,000種、大小約600のABがあるといわれた。そのため、ABによって認定される資格の水準にばらつきがあったり、内容の重複等があったりして資格の全国的な統一基準が欠落し、利用者（資格取得を目指す者と雇用主）を混乱させていた。

そこで、このような状況を是正するために、政府は資格の標準化と質の確保を図ること、併せて職場での能力の評価を重視する新たな職業資格を開発するという観点から1986年に全国職業資格委員会（National Council for Vocational Qualifications：NCVQ）を設立した。

NCVQは5段階のレベルと11の分野<sup>\*3</sup>から成るNVQ資格制度を導入した。そして、既存の資格の水準の区分認定を進めて、従来の多様な職業資格をこの5段階に位置

---

\*2 訓練修了時に所定の試験が課せられていて、これに合格すると証明書（Certificate）等が授与されるか、あるいは、訓練修了後に試験を受けて資格を取得する方法が一般的であった。

\*3 NVQは、①農林水産、②天然資源、③建設、④エンジニアリング、⑤製造、⑥運輸、⑦製品・サービス、⑧健康・社会・防衛サービス、⑨事業サービス、⑩通信、⑪知識・スキル開発の11の分野をカバーしている。

づける枠組みを作ってNVQ資格へと収斂させた。

図表1-2にNVQの5段階のレベルと能力要件を示す。

図表1-2 NVQのレベルと能力要件

NVQのレベル	必要とされる能力と領域
レベル5	多様で予測困難な業務において、技能と広範な理論を応用できる能力。非常に高度な自主性と他の作業員の業務、資材の配置に対する高度な責任が要求される。さらに、計画、設計、実行、評価、分析及び判定の確実な能力も要求される。
レベル4	知識と技能を応用して広範囲にわたる複雑で技術的、専門的な作業を行う能力。業務は幅広く、仕事に対して相当高い責任と自主性が要求される。他の作業員の仕事に対する責任、人材資材の配置についての責任も多くの場合必要となる。
レベル3	多様な業務で、知識と技能を応用して広い範囲の活動ができる能力。作業は、非定型で複雑なものが多い。仕事に対してかなりの責任と自主性を持ち、他の者を監督し、作業指導する能力もしばしば要求される。
レベル2	決まった仕事の中で一定の作業をするだけでなく、知識と技能を適用してある程度変化のある作業もできる能力。作業には複雑なものも含み、仕事に対する責任と自主性も多少、要求される。作業グループまたはチームの中で他の者と協同で作業できることが必要とされる場合が多い。
レベル1	種々の業務遂行にあたって、知識と技能を適用する能力。主に予測できる決まった作業ができる。

## 2) 一般全国職業資格 (General National Vocational Qualifications:GNVQ) の導入

1991年に発刊された白書「21世紀へ向けての教育・訓練 (Education and Training for the 21st Century)」は、高等教育機関への進学コースと職業教育コースとの社会的地位の格差是正を重要な課題として示し、GNVQの開発・導入を提言した。これを受けて、1992年にGNVQ制度が導入された。GNVQは芸術・デザイン、ビジネス、エンジニアリング、情報通信技術、小売・流通サービス、旅行・観光等14分野に渡って職業知識を認定する資格である。

また、当該資格は、学業科目が苦手な若年者(14~19歳)に対してGCSEやGCE-Aレベルの代わりに選択できるようになっており、将来、教育コースへ進む際には、高等教育機関への入学資格として補完できるような方法が取られている。

NVQは職場でOJTを中心に仕事を通して身につけた職務遂行能力を評価するのに対して、GNVQは継続教育カレッジ等の教育訓練実施機関で、通常フルタイムの課程を修了することが主な要件となっている。

## 3) 全国資格枠組みの設定

1996年 Dearing によって提出された報告書「16~19歳を対象とした資格の見直し (Review of Qualifications for 16 to 19 Year Olds)」は、職業資格と教育資格の統一的な資格枠組みの確立の必要性を指摘し、学校カリキュラム・評価機関 (SCAA) とNCVQの組織の統合を提案した。

これを受けて政府は、1997年、両者を統合して資格課程総局（Qualifications and Curriculum Authority：QCA）を設立した。

これによって、教育と職業評価機関が一元化され、一層効果的かつ統合的な資格制度の確立を目指す体制が構築された。そして、1997年にQCAは全国資格枠組みを構築して、一般資格（教育資格）、職業関連資格及び職業資格との対応を示す目安を設定した（図表1-3）。

図表1-3 全国資格枠組み

資格のレベル	一般資格	職業関連資格	職業資格
レベル5	高等レベル資格		NVQレベル5
レベル4			NVQレベル4
レベル3	GCE-Aレベル	職業的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	学力証書		

出典：Data News issue 20, 2002 (QCA)

この全国資格枠組みは、①教育訓練へのアクセスや動機づけを高め、達成度を高めること、②全国目標の達成に向けた明確なルートを示し、生涯教育を促進すること、③広範な領域のニーズに合った資格の提供を確実に行うものの、不必要な重複を避けること、④資格授与の適切性と誠実性に関して信頼を高めること等をねらいとして設定されたものである。

この資格枠組みに組み込まれている資格とレベルは、教育訓練の達成目標として掲げられており、国民の教育レベルの向上の指針となっている。

### 3. 継続教育訓練の現状

#### (1) 全国目標による教育訓練の展開

イギリスの教育訓練システムを特徴づけているものの1つに、教育訓練目標として国が全国目標（National Target for Education and Training）を設定して教育訓練を展開していることが上げられる。

全国目標は、1991年に国際競争力を維持・向上させるために必要な人材を育成していくための具体的な目標を定めることが必要とされたことから、イギリス産業連盟（Confederation British Industry：CBI）が中心になって、政府、産業界、教育界、労働組合会議（Trade Union Congress：TUC）等との協議を基に教育及び職業訓練の目標として発表したことに始まる。

その後、1993年に、この目標設定と実際の達成度のチェック及びフィードバックを、定常的に一貫性を持たせて行うための機関として全国教育訓練目標諮問委員会（National

Advisory Council for Education and Training Targets : NACETT) が設立された。

目標には、若年者の基礎的な学力及び技能向上を目的とした「基礎学習」と成人労働者がより高い技能と資格を取得することを目的とした「生涯学習」の2つの区分がある。

なお、全国目標はその枠組みを改定して、1998年10月から全国学習目標 (National Learning Target) として新しくスタートしている。その主な変更点は、これまで「基礎学習」と「生涯学習」という義務教育と義務教育以後の2つの枠組みで構成されていたものを対象者別に細分化し、かつ個人の努力目標と企業の努力目標を明確化したことである。ちなみに、義務教育の16歳までを対象とする「学校目標」、義務教育終了後から21歳までを対象とする「若年目標」、成人労働者を対象とする「成人目標」、企業及び組織を対象とする「組織目標」の4つの区分で構成されている。いずれの目標も資格の取得に結びついており、年齢層ごとに取得すべき資格のレベルと浸透度（年齢層で取得する者の割合を示した値）を具体的な数字で示したものとなっている。

図表1-4に全国学習目標を示す。

これらの設定された目標を達成するために、関係機関が連携して各種の施策を実施し、教育訓練が展開されている。

図表1-4 全国学習目標

	2002年目標	2004年目標
学校目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>11歳に対する期待値を読み書き能力について85%、計算能力は75%を達成。</li> <li>16歳の50%がGCSEのグレードA～Cを5科目取得。</li> <li>16歳の95%が1つ以上のGCSEを取得。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>16歳までにGCSEのグレードA～Cを5科目、あるいは同等レベルのGNVQの取得率を2002年より4%増やす。</li> <li>16歳の92%がGCSEのグレードA～Gを5科目、あるいは同等レベルのGNVQ取得。</li> </ul>
若年者目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>19歳の85%がレベル2の資格を取得。</li> <li>21歳の60%がレベル3の資格を取得。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>19歳のレベル2の資格の取得率2002年より3%増やす。</li> <li>19歳の55%がレベル3の資格を取得。</li> </ul>
成人目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>成人の50%がレベル3の資格を取得。</li> <li>成人の28%がレベル4の資格を取得。</li> <li>学習への不参加者を7%減らす。(新たな学習者を50万人増やすことに相当)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>読み書き計算能力のない成人を75万人減らす。</li> <li>2010年までに18～30歳の高等教育への参加率を50%にする。</li> </ul>
組織目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>中・大規模組織の45%がIIP認証を取得。</li> <li>10,000の小規模組織がIIP認証を取得。</li> </ul>	

中・大規模組織：従業員50人以上の企業及び組織をいう。

小規模組織：従業員10～50人未満の企業及び組織をいう。

出典：National Learning Targets for England for 2002、Annual Report 2000 of DfEE

14-19: extending opportunities, raising standards consultation document of DfES

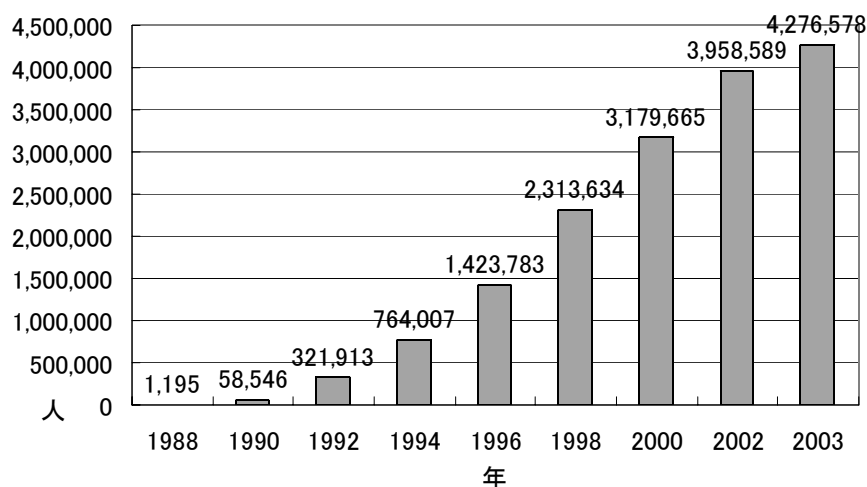


## (2) NVQ資格の取得と能力開発

NVQ資格は11の産業分野にわたって設定されており、全職種の約90%をカバーしているといわれている。当該資格制度は、1986年に導入されて以来、18年の経験を経て、企業の従業員の教育訓練の範疇に留まらず、国民の技能レベルを高めるための能力開発戦略の指針として位置づけられている。

図表1-5にNVQの取得者数を示す。

図表1-5 NVQ取得者数(累計)



NVQの取得者数は、1992年以降急激に増加していることがわかる。この要因として、①国が1991年に全国目標を設定して、教育訓練の到達目標を明確に提示し、その中で資格の取得を達成目標として掲げたこと。②1997年に全国資格枠組みを構築して、職業資格を学業資格に対応させて評価する仕組みを作ったこと。これによって、職業資格の取得が高等教育への入学要件として認定され、高等教育へ進む道や高等資格へアクセスする道が開けたこと等があげられる。

今日では、年間のNVQの取得者数は、約32~40万人を数えており、2003年時点での取得者数は約428万人に及んでいる。この数値は労働力人口の14%強に相当し、7人に1人がNVQを取得している計算になり、労働者の能力開発にNVQの取得訓練がよく機能していることが伺える。

NVQがこのように広く普及している背景には、NVQの取得訓練及びその運営面において、信頼性と公平さが確保されていて、かつ妥当で首尾一貫した評価や監査システムによって、提供されるNVQの品質保証が確保されていることがある。

そして、NVQの取得訓練や品質保証システムの運営に重要な役割を担っているのが、トレーナー及び有資格者である評価者、監査員等の指導者である。彼等の養成と資格要件については、第2章で詳述する。

### (3) NVQ資格の取得を目指した若年者の職業訓練

義務教育後（16歳以降）の若年者の進路<sup>\*4</sup>の一つとして政府支援による若年者の職場訓練がある。当該訓練は、16～24歳の若年者を対象として、訓練経費の全額を公的資金で負担するもので（毎年、多額の予算が投入されており、2000年度は8億3,700万ポンドが予算措置された）、プログラムの目的とレベルに応じて新徒弟制（MA）プログラム、NVQ訓練及び雇用準備（E2E）プログラムの3つがある。当該プログラムへは16～18歳層の8～15%が進み、年間の新規受講者は約24万人を数えている（図表1－6参照）。

図表1－6 若年者の職場訓練への新規受講者数（イングランド地域）（単位：千人）

訓練の種類 \ 年	1999/00	2000/01	2001/02	2002/03
AMA	76.8	72.4	54.0	47.3
FMA	88.3	104.1	108.3	115.7
NVQ 訓練	68.8	50.1	54.1	40.6
E2E	12.6	26.3	31.1	35.7
合計	246.5	252.9	247.5	239.3

出典：Statistical First Release:ILR/SFR03

#### 1) MAプログラム

当該プログラムは、16～24歳の若年者を対象としてビジネス分野等で必要とされる技能や経験を得るための質の高い職場訓練で、OJTを通してNVQを取得する構成になっている。MAにはレベルに応じて基礎新徒弟制訓練（FMA）と上級新徒弟制訓練（AMA）とがある。

FMAは16～18歳の若年者を主たる対象者として、1997年に開始された訓練である。NVQレベル2の資格取得を目指し、農林水産、建設、エンジニアリング、製造、製品・サービス、ビジネスサービス等10分野にわたって60職種（コース）がある。訓練期間は職種によって異なるが、平均して1年である。

AMAは16～24歳の若年者を対象として、1995年から実施されている訓練である。テクニシャンや監督者レベルの技能養成を目的として、NVQレベル3の資格取得を目指し、11分野にわたって84職種（コース）がある。訓練期間は職種によって異なるが、平均して3年である。

MAプログラムでは、訓練の開始時には雇用主に雇用される者が多く、FMAで約80%、AMAで90%以上に達している。雇用主は訓練生への賃金負担があるが、訓練や評価に係る経費が

\*4 義務教育以降の進路は、①シックスフォーム等へ進んで大学を目指すコース、②継続教育カレッジ等へ進んで職業に関連した知識、技能の習得を図るコース、さらにその後、高等教育カレッジを目指すコース、③政府支援による若年者の職場訓練へ進んでNVQ資格の取得を目指すか、就職するコースに大別される。なお、学校教育体系については、日本労働研究機構資料シリーズNo.136「教育訓練制度の国際比較調査、研究」P234を参照されたい。

助成される。雇用されない訓練生には、週当たり40ポンドの訓練手当が支給される。

なお、受講者の内、MAプログラムを修了する者の割合は80～85%である。そして、修了者の内、少なくとも一部の資格（ユニットの取得を含む）を取得する者の割合は75%程度で、フル規格のNVQを取得する者の割合は約40%である。

例年、約5.5万人の若年者がフル規格のNVQを取得していると見込まれる。

## 2) NVQ訓練

当該訓練は、MAプログラムでカバーされていない職種に係るNVQ資格の取得を目指している。従前のその他の訓練（Other training）は、16～17歳を対象としてフルタイムの教育を受けていない者、あるいは失業中の者に対して、NVQレベル2以下の資格取得を目指したものであったが、これを大幅に見直して2003年からNVQ訓練として実施されている。

## 3) E2Eプログラム

当該プログラムは、従前の基礎技能（Life Skills）プログラムを見直しして、2003年8月からスタートしている。16～18歳の若年者を対象として、NVQレベル2未満の資格取得を目指して、FMAへ進むための能力付与、あるいは更なる教育訓練機会へのアクセスを支援することを目的としている。なお、訓練期間は平均して17週間で、訓練生には週当たり40ポンドの訓練手当が支給される。

### （4）継続教育カレッジが継続教育、生涯学習に果たす役割

図表1-7に継続教育、成人教育訓練及び生涯学習に係る政府予算の推移を示す。継続教育、生涯学習等への予算は、1999年度の36億7,200万ポンドから2003年度には72億3,900万ポンドと約2倍に増加している。この間の高等教育予算の伸びは1.1倍で、政府がいかに継続教育、成人教育訓練及び生涯学習に力を入れているかがわかる。

図表1-7 継続教育、成人教育訓練及び生涯学習に係る政府予算（単位：百万ポンド）

項目 \ 年度	1999	2000	2001	2002	2003	2004(計画)
継続教育、成人教育訓練、及び生涯学習関係 (主な内訳)	3,672	4,156	5,850	6,540	7,239	7,828
継続教育	3,275	3,551				
LSC予算		45	5,294	6,115	6,828	7,178
成人教育及び技能戦略	70	147	353	199	111	185
TEC戦略予算	118	118				
Ufi Learndirect	42	58	57	50	47	44
高等教育関係	6,237	5,887	6,006	6,626	6,771	7,662

注) 継続教育予算とTEC戦略予算は、組織の再編に伴って2001年度以降、LSC予算に統合されている。そして、LSC予算が継続教育、成人教育及び生涯学習関係予算の90%以上を占めている。

出典：Departmental Report 2004, Department for Education and Skills

その中でも、継続教育カレッジ等への資金助成に活用される継続教育予算は、1999年度には32億7,500万ポンド、2000年度は35億5,100万ポンドで、全体予算の86～89%を占めている。この傾向は、今日の教育技能委員会（Learning and Skills Council：LSC）の予算戦略にも引き継がれており、LSCから継続教育カレッジ等への公的資金の助成額は、LSC全予算の大部分を占めている。

国の予算面から見て、継続教育カレッジが成人教育訓練や生涯学習を含めた継続教育訓練に大きな役割を果たしていることが伺える。

一方、利用状況から見ても、継続教育カレッジは多くの人々に利用されており、政府が進める成人教育訓練や生涯学習の教育訓練機関として機能していることがわかる。

図表1－8に継続教育機関の利用者数を示す。

図表1－8 継続教育機関の利用者(入学者)数 (単位：1000人)

公的資金の有無	学習形態	年齢層	2000年		2001年	
			利用者数	割合(%)	利用者数	割合(%)
公的資金を受けている 継続教育機関	フルタイム	16-18歳	480.3		497.7	
		その他	358.7		372.8	
		合計	839.0		870.5	
	パートタイム	16-18歳	127.1		139.7	
		その他	2,087.4		2,486.1	
		合計	2,214.5		2,625.8	
	合計	16-18歳	607.4		637.4	
		その他	2,446.1		2,858.9	
		合計	3,053.5	81.1	3,496.3	84.2
その他の継続教育機関	フルタイム	16-18歳	25.3		25.9	
		その他	80.6		76.1	
		合計	105.9		102.0	
	パートタイム	16-18歳	61.1		61.5	
		その他	545.9		491.5	
		合計	607.0		553.0	
	合計	16-18歳	86.4		87.4	
		その他	626.5		567.6	
		合計	712.9	18.9	655.0	15.8
全 体	フルタイム	16-18歳	505.6		523.6	
		その他	439.3		448.9	
		合計	944.9	25.1	972.5	23.4
	パートタイム	16-18歳	188.2		201.2	
		その他	2,633.3		2,977.6	
		合計	2,821.5	74.9	3,178.8	76.6
	合計	16-18歳	693.8	18.4	724.8	17.5
		その他	3,072.6	81.6	3,426.5	82.5
		総合計	3,766.4		4,151.3	

継続教育機関が提供している教育訓練コースを受講している者は、2000年の376.64万人から2001年には415.13万人に増加している。率にして10%強の増加で、ここ数年、増加傾向で推移している。また、学習形態別に見ると、継続教育機関全体でパートタイムでの利用者は、317.88万人で全体の76.6%を占めている。ちなみにこの数は、労働力人口の約11%に相当し、

9人に1人が継続教育カレッジ等で教育訓練を受講していることになる。

継続教育カレッジ等の継続教育機関は、多くの公的資金を受けて受講者のニーズに合った多くの種類のコースを提供していて、安い費用で受講できるというメリットが国民に広く利用されている理由といえる。

継続教育カレッジの沿革及び、指導スタッフの養成と資格要件については、第3章で詳述する。

#### (5) e・ラーニングが成人教育及び生涯学習に果たす役割

イギリスでは、インターネットで教育訓練コースを配信するというe・ラーニングによって、学習者が好きな時間に、好きな場所で、自分のペースで学習ができる環境が整備され、多くの人々が教育訓練に容易にアクセスできる状況が作られている。このe・ラーニングの推進機関が産業大学(Ufi)である。

Ufiは、インターネットを利用してラーンダイレクト・センター(Learndirect Centre:LC)を通して学習者に教育訓練コースを提供している。

Ufiが提供する全コースの約80%はインターネットで配信され、ネット上で学習が展開されるものである。そして、残りの20%は、送られてきた教材(CD-ROMやテキスト)で学習を進める通信教育のスタイルを取っている。

Ufiの宣伝・広報活動は、ラーンダイレクト(Learndirect)の名称で行っているために、この名前が広く知られており、ラーンダイレクトはUfiのブランド名となっている。成人の72%がラーンダイレクトを知っていると答えており、e・ラーニングへの人々の関心は非常に高い。

このような宣伝効果もあって、1998年1月に無料の電話サービスを開始して以来、2004年1月末までに電話での相談及び問い合わせ件数は、5,746,782件に上っている。

一方、ウェブサイト上で提供している情報やアドバイスへのアクセス件数は、1998年2月から2004年1月末までの間で10,518,498件を数えている。

そして、2000年4月に教育訓練コースの提供を開始して以来、2003年11月末までに登録受講者は累計で1,062,348人を数えている。その間に、受講された教育訓練コースの数は2,415,891コースで、1人平均2.3コースを受講したことになる。

Ufiは、e・ラーニングは今後も益々多くの人に学習の機会を提供する有効な学習方法であると確信し、次のような目標を設定して一層の力を入れている。

①2004年度末までに、ラーンダイレクトの全国情報・アドバイスサービスの1年間の利用者数を190万人にする。ラーンダイレクトのウェブサイトを通して情報・アドバイスサービスへのアクセス件数を年間400万件にする。

②年間の受講者数を2003年度は63万人に、2004年度は100万人にする。

一方、DfESも700万人といわれる読み・書き・計算能力の低い成人を、2004年までに75万

人減らすこと、義務教育修了後、学習の機会を持たなかった人々を学習の場へ復帰させることを国家戦略の1つに位置付けて、教育レベルの底上げを図っている。その際に、学習をする時間、場所、学習の進め方の面で学習者の自由裁量の大きいe・ラーニングは効果的であると判断し、多額の予算措置をしている。e・ラーニングは、これまで教育・訓練の機会から遠ざかっていた人達、あるいは無関心であった人達を学習へ向けさせたという点で大きな役割を果たしており、今後とも、成人の教育訓練及び生涯学習の推進に大きな役割を果たすことが期待されている。e・ラーニングについては、第4章で詳述する。