

# 第1章 諸外国の職業教育訓練と教員・指導員の養成実態と課題

岩田 克彦

## 1.1 はじめに

ここでは、総論的に、諸外国の職業教育訓練<sup>1</sup>と教員・指導員の養成の実態と課題について整理する。職業教育と職業訓練は、職業教育訓練（VET）として一体的に議論され、日本の「公的職業訓練校で働く訓練指導員」の多くは、「教員」に分類する国が多いと見込まれることから、本研究プロジェクトでは、諸外国における「職業教育訓練を担う教員・指導員の養成実態と課題」を整理することにした。対象国としては、欧米主要国としてアメリカ、英国、ドイツ、フランスを、アジアでは、韓国、中国、そして資料の入手が比較的しやすかったアセアン諸国の代表としてマレーシアを選び、計7カ国の職業教育訓練（VET）に詳しい専門家の方々に執筆を依頼した。

日本では、少子高齢化や経済のグローバル化が急速に進む中、国を挙げて生産性向上に取り組む必要性が大きいにも関わらず、職業訓練関係予算は国際的にみてかなり少なく（表1.1）、学校教育に占める職業教育のウェイトも非常に低い<sup>2</sup>。日本の教育についても、職業教育を含め、全般的に公的支出は際立って低い（表1.2）。

それに対して、欧州各国は、EUの積極的イニシアティブの下、「職業教育訓練」を経済発展計画（ビジョン）の主要な柱に据え、学校教育の中での一般トラックと職業トラックの相違減少、職業教育と職業訓練との連携・統合をはじめ、職業教育訓練の各分野で多くのEU共通政策フレームを策定し、それに沿った大きな見直しを進めている。中国、韓国等のアジア諸国も職業教育訓練に大変力を入れている。本章では、各国の職業教育訓練の基本制度とその見直し動向等を整理した後、職業教員・指導員の養成・研修、公的な職業教育訓練関連の調査・研究機関について、概論する。

<sup>1</sup> 欧州では、EU（欧州連合）の積極的イニシアティブの下、教育行政、労働行政が一体となって職業教育、職業訓練全般の改善に取り組んでおり、VET（職業教育訓練：Vocational Education and Training）という一固まりで政策論議されることが多い。CEDEFOP(2008)によると、VETは、「特定の職業ないしより広範な労働市場で必要とされる知識、ノウハウ、スキル（及び/または）能力（competences）を人々に身につけさせる目的を持った教育及び訓練」と定義されている。なお、執筆者の中で、職業教育と職業訓練が不即不離の関係にあることを強調して、“Vocational Education and Training”を「職業教育・訓練」と訳すべきとの意見も複数あった。今回は通常の訳例にしたがったが、今後の課題としたい。

<sup>2</sup> これまでの日本の職業能力開発は、長期雇用システムを反映し、企業による訓練、自己啓発支援に大きく依存していたことも影響している。厚生労働省の教育訓練市場の推計では、全体で約1兆7,500億円、うち国1,457億円(8.3%)、都道府県284億円、企業約8,800億円(50.3%)、労働者約6,950億円(39.7%)となっている（厚生労働省「今後の雇用・能力開発機構のあり方について」（200812.2））。なお、企業の支出はOFF-JT、自己啓発支援等であるが、日本では、この数字に表れない、仕事をしながらの訓練OJTが重視されている。

表1.1 雇用・就業対策への公的支出(対GDP)

(概ね2008年、%)

|                           | 日本                           | 米国                           | 英国                           | フランス                         | ドイツ                          | オランダ                         | デンマーク                        | 韓国                           |
|---------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|
| 1. 公共職業紹介                 | 0.14                         | 0.04                         | 0.28                         | 0.20                         | 0.29                         | 0.33                         | 0.37                         | 0.02                         |
| 2. 訓練<br>(内施設内訓練)         | <b>0.03</b><br><b>(0.03)</b> | <b>0.07</b><br><b>(0.03)</b> | <b>0.02</b><br><b>(0.02)</b> | <b>0.25</b><br><b>(0.08)</b> | <b>0.29</b><br><b>(0.22)</b> | <b>0.10</b><br><b>(0.04)</b> | <b>0.23</b><br><b>(0.21)</b> | <b>0.06</b><br><b>(0.01)</b> |
| 3. 雇用助成                   | 0.01                         | 0.01                         | 0.01                         | 0.10                         | 0.08                         | —                            | 0.14                         | 0.06                         |
| 4. 障害者：<br>支援付雇用、<br>社会復帰 | —                            | 0.04                         | 0.01                         | 0.07                         | 0.03                         | 0.47                         | 0.61                         | 0.01                         |
| 5. 失業給付<br>等              | 0.30                         | 0.81                         | 0.16<br>(0.20)               | 1.15                         | 1.04                         | 1.26                         | 0.73                         | 0.29                         |
| 6. 積極的雇用<br>対策<br>(1～4等計) | <b>0.26</b>                  | <b>0.17</b>                  | <b>0.32</b>                  | <b>0.81</b>                  | <b>0.81</b>                  | <b>1.04</b>                  | <b>1.35</b>                  | <b>0.20</b>                  |
| 7. 総計                     | <b>0.57</b>                  | <b>0.98</b>                  | <b>0.49</b>                  | <b>1.98</b>                  | <b>1.91</b>                  | <b>2.31</b>                  | <b>2.56</b>                  | <b>0.49</b>                  |

(出所) OECD “Employment Outlook 2010”：統計表 K・・・日本は4月開始の2008年度、米国は2008年10月からの1年、英国は4月開始の2007年度(失業給付等の括弧内2008年度)、他は2007年。

(注) 2の訓練には、通常の在職者訓練や教育制度の一環として行われる徒弟(見習い)訓練は含まれない。また、地方公共団体の支出や福祉サービス受給者等への就労サービスは含まれていない場合が多い。特に日本の場合、都道府県立職業能力開発施設の設置・運営に対する都道府県支出や大学・専門職業教育機関への支出は含まれていない。施設内訓練とは、訓練時間の75%以上が訓練施設(学校/カレッジ、訓練センター等、委託訓練施設を含む。)で行われるものを指す。空欄は、未実施ないし統計データでのOECDへの報告がないものである。なお、英国の雇用対策は仕事探し支援に重点を置き、職業訓練のウエートは低い(職業教育予算はEU平均水準)。

表 1.2 教育関係支出の対GDP割合(%)

|        | Public |      |      | Private |
|--------|--------|------|------|---------|
|        | 2000   | 2003 | 2004 | 2004    |
| EU-27  | 4.68   | 5.17 | 5.09 | 0.64    |
| デンマーク  | 8.28   | 8.33 | 8.47 | 0.32    |
| ドイツ    | 4.45   | 4.71 | 4.60 | 0.91    |
| フランス   | 5.83   | 5.88 | 5.81 | 0.54    |
| オランダ   | 4.86   | 5.12 | 5.18 | 0.50    |
| スウェーデン | 7.31   | 7.47 | 7.35 | 0.20    |
| 英国     | 4.64   | 5.38 | 5.29 | 0.95    |
| 日本     | 3.82   | 3.70 | 3.65 | 1.23    |
| USA    | 4.94   | 5.43 | 5.12 | 2.37    |

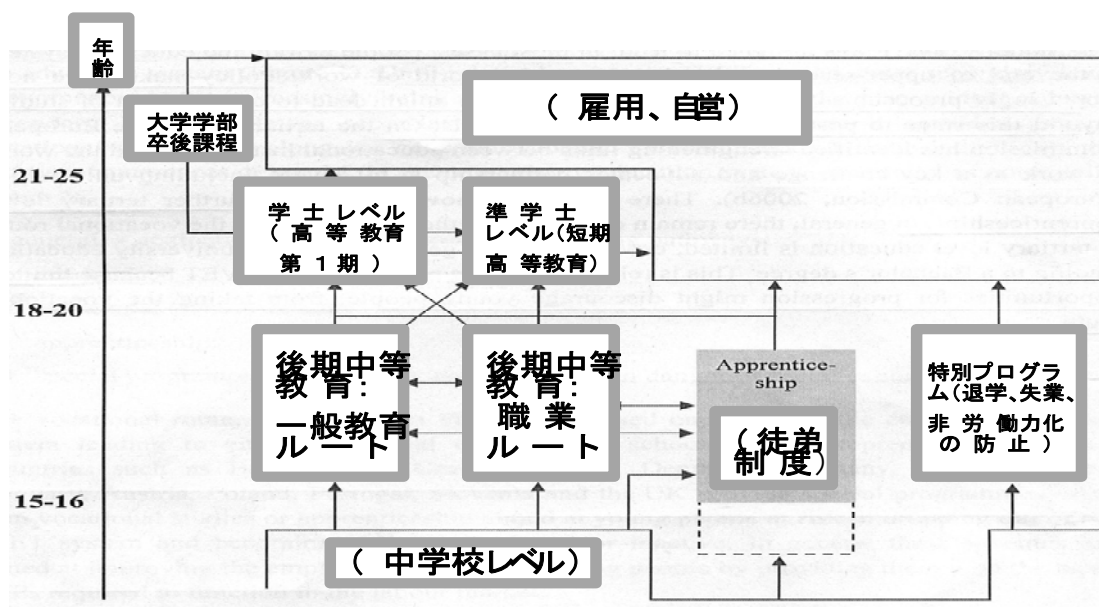
(資料出所) OECD, Eurostat

## 1.2 職業教育訓練の基本制度

### 1.2.1 欧州の職業教育訓練制度

欧州の職業教育訓練制度は、IVET(Initial Vocational Education and Training,初期職業教育訓練)と CVET (Continuing Vocational Education and Training,継続職業教育訓練)に通常明確に分かれている。IVETは、一般に就学年齢の青年を対象とし、学校教育の範疇ないしその延長線上で、通常は職業生活に入る前に行われ、概ね、教育行政が担当している。他方、CVETは、IVETの後に、または職業生活に入った後に行われる教育・訓練で、離職者訓練、技能向上訓練等である。企業や国・自治体だけでなく多様な機関が訓練を供給しているが、監督官庁は、多くの国で、労働行政が担当している。

図 1.1 欧州のIVET（新規職業教育・訓練）：概念図



資料出所) CEDEFOP “Initial vocational education and training (IVET) in Europe – Review”(2008)

IVET（図1. 1）の各国制度は、次のようになっている。英国では、継続教育カレッジが後期中等教育（職業ルート）と準学士レベルにまたがり、高等教育カレッジと大学に学士レベルの職業教育を行う教育機関がある。フランスでは、職業リセとその上の「職業バカロレア取得課程」が後期中等教育（職業ルート）に、技術短期大学部、リセ付設の中級技術者養成課程、各種専門学校が準学士レベルに相当し、見習い技術者養成センターが両者にまたがる。また、ドイツでは、後期中等教育（職業ルート）に相当する多くのコース（職業学校、職業専門学校、職業上級学校、上級専門学校等）がある。なお、職業教育訓練が職場と訓練センターないし学校とに分かれた学習計画により行われる徒弟制度（Apprenticeship、デュアルシステム）は、ドイツ、オーストリア、スイス、デンマーク等で構造化されたものであるが、近年はイギリス、フランス、オランダ等でも、政府の助成と奨励により急速に導入が進んでいる。CVETの制度は、国により様々である。

さて、EUは、2000年のリスボンEU首脳会議で打ち出されたリスボン戦略の下、職業教育訓練の改革に力を入れ、各国間でのグッドプラクティスの交流を奨励するとともに、各国の職業教育訓練制度の限界を突き崩し、欧州労働市場を創り出そうとしている。各国の職業教育訓練制度の類似性が高まっている。「新欧州モデル」が出現しつつあるという見方も出てきた（Cort,2008）。「新欧州モデル」とは、従来からの「英国型の自由市場経済モデル」(the liberal market economy model)、「ドイツ型のデュアル共同訓練モデル」(the German dual-corporative model)、「フランス型の国家規制VET統合モデル」(the French state-regulated bureaucratic model)の3つのモデルを融合したものである。「ドイツ型のデュアル共同訓練モデル」の影響としては、企業実習重視の傾向や従来制度がなかった英国、フランス、オランダ等におけるデュアル訓練の急速な導入普及が、「フランス型の国家規制VET統合モデル」の影響としては、職業教育訓練と高等教育を横断するEQF(欧州共通資格枠組み)やVET教員・指導員の資格要件の引上げ等が、そして、「英国型の自由市場経済モデル」の影響としては、ノンフォーマル（意図的だが、職場・公的機関以外で行われるもの）・インフォーマル（日常活動で行われる意図的でない学習）の教育・訓練の認証、学校・訓練校の自主性拡大と成果指標やガイドラインによる運営管理等が挙げられている。但し、それぞれの国の特色は依然として色濃い。英独仏3カ国における職業教育訓練の概要を図示すると以下のようになる（表1.3）

表 1. 3 英独仏 3 カ国の職業教育訓練 (VET) 制度と VET 教員・指導員訓練の概要

| kennke         | 英国   | ドイツ   | フランス   |
|----------------|--|---|--|
| 職業教育訓練の基本モデル   | 自由主義競争モデル<br>・国は最小介入、制度としてのVETの発展は比較的小さい。  | デュアル訓練モデル<br>・VET(職業教育・訓練)は、国・労使の共同責任労働市場は高度に規制されている。   | 国家規制VET統合モデル<br>・国がVETに責任、VETは学校ベース  |
| IVET(初期職業教育訓練) | ・義務教育後の16~24歳若年者を対象とした徒弟制度、上級徒弟制度、NVQ訓練、雇用準備制度がある。<br>・総計23.6万人参加(2007年度)<br>・VET体系の簡素化による使用者関与の促進が課題。 | ・後期中等教育(高校段階)に多くのコース。<br>・異なるコース間の相互転換、基本学習スキルの向上が課題。   | 職業リセが後期中等教育(職業ルート)に、技術短期大学部、リセ付設の中級技術者養成課程、各種専門学校が準学士レベルに相当し、見習い技術者養成センターが両者にまたがる。             |
| CVET(継続職業教育訓練) | 継続教育カレッジ(約440校)が提供するプログラム(約360万人受講、2006年度)、各種ニューディールやトレイン・トゥ・ゲインに基づく短期訓練                               | ・民間機関が多様な訓練を提供。失業者や失業リスクの高い者向けの訓練は、連邦労働エージェントの責任で実施。<br>・推計で総計1.19億時間実施(2007年)  | 国、地域圏、商工業雇用協会(ASSEDIC)、民間が実施(約1080万人、2007年度)。企業は財源として、規模に応じた一定比率の拠出金負担。                        |
| 資格制度           | ・職業標準中心の資格制度<br>・非公式、私的学習訓練の認証に開放的<br>・指標による質管理に積極的  | ・教育標準中心の資格制度<br>・労使の関与でVETと労働市場が連動  | 職業標準、教育標準を統合した資格制度   |
| IVET教員訓練       | 応募者は、大学ないし他の高等教育機関での1年間のフルタイム学習訓練ないし同等の大学等での学習の証明証が必要。   | 職業学校教員の養成は州により異なる。大学職業学校教員養成課程で教育学と専門分野の学問を修める必要。通常、8~10学期の学位・修士課程を終え、専門関連分野での1年の企業実習を行い、第一次国家試験を受け、15~24か月の教育実習を経て第二次試験を受ける。 | 資格試験の準備教育は、主に大学付設教員教育センター(IUFM)で、通常2年。1年目は採用試験の準備教育、試験合格者には、専門科目、理論科目、実践演習が交互に。資格証明書を受け公務員になる。 |
| IVET指導員訓練      | ・「指導員」は学校外で雇用のVET教師に使用<br>・入職条件規制はない   | 指導員志望者は仕事経験と職業訓練実績を示す必要。企業内インストラクターは親方職工。   | ・一部部門以外は規制はないが、在職訓練は強力に奨励されている   |
| CVET教員・指導員訓練   | 2007年9月以降、IVETと同様の規制となった。  | 入職前訓練の規制はない。在職訓練の規制はないが、地域成人教育センター等はスタッフ研修を実施。  | ・CVETでは、教員と指導員の区分はない。<br>・IVETと比べ、資格・養成システムの規制は弱い。   |
| 公的調査研究機関       | 分権化された大学・研究のネットワーク組織の「教育経済センター」(CEE)等があるが、OECDは英国政府に対し、VET全体のナショナルセンターを設立すべしとの提言を出している。                | 連邦職業教育訓練研究所(BIBB)は、IVETの職業別の実務訓練の内容(職業訓練の期間と内容、試験内容等)を規定する職業訓練規則を立案、研究事業や企業内訓練への支援も実施。  | 資格調査研究センターという、各省共同管轄の独立機関がある。①雇用状況に関する統計調査、②職業・資格等研究、③地域圏、国、国際レベルでの各政府機関への専門的助言。               |
| 教員・指導員訓練の課題    | IVETと生涯学習訓練との連動ニーズに応える一般教育コースの教員養成ニーズ  | ・職業教員の高齢化による人材不足への対応<br>・理論と実践との連動強化  | ・指導員の訓練体制<br>・教員・指導員の身分保障、労働条件の改善  |

(資料出所) 各章論文から得られる情報を中心に、Cedefop, OECD等の文献からの情報を加えたもの。

### 1.2.2 アメリカ、中国、韓国、マレーシアの職業教育訓練制度

米国では、VET に対応する用語は、「キャリア・技術教育」(Career and technology education : CTE) であり、後期中等教育(高等学校)レベル、コミュニティ・カレッジを含む高等教育レベル、成人教育施設で実施されるものである。米国全体でのばらつきは、教育政策における各州の役割の大きさを示している。高校での CTE は、他の多くの国での後期中等教育と大きな違いがある。すなわち、必ずしも就職の準備を目ざすのではなく、様々なキャリア分野を探索する学生も多い。必修コースに加え、高校生は CTE を含む様々なコース選択を自由にできる。2005 年においては、ほぼ全ての高校生が少なくとも 1 つの CTE コースを受講し、5 人に 1 人が一つの領域で少なくとも 3 単位を獲得した。48 州に、各産業での認定証につながる CTE 高校プログラムがある。学生は学校実習施設と企業での就業体験を通じて実践的スキルを開発する。典型的な学校実習施設は、総合高校の敷地内にあるか、高校数校で使用する地域 CTE センターである。州が行う教育・訓練システムへの経営者の関与には州によってばらつきがあるが、様々な形をとった企業での就業体験 ー数時間の簡易仕事体験 (job shadowing) から長期にわたるインターシップまで ーが提供される。ある調査によると、85%の企業その他の団体が学生に就業体験機会を提供しているという。多くの学生は、夏休み中の就業で教育システム外の就業経験を得ている(OECD “Learning for jobs”(2010))。なお、高校卒業後には 3 分の 1 の学生がコミュニティカレッジなどで職業教育を受けている。

中国では、後期中等教育(日本の高校段階)に、中等専門学校、職業学校、技術学校の 3 種類の職業教育機関がある。高等教育レベル(日本の短大以上)では、高等職業技術学院(略称「高職」)と高等専門学校(略称「高専」)がある。前者は運営経費の一部だけ国の財政援助に頼り、卒業生の就職先も多様であるが、高専は、医薬、公安、師範などで、全てが国費から出、学校関連の職場に就職する者が多い。

韓国の職業教育訓練のシステムは日本と類似しているが、国の統制が強い。韓国の職業教育には、高校レベルで専門高等学校(日本と同様、近年「職業高等学校」から名称変更された。)、高等教育レベルで専門大学がある。専門大学の中に「韓国ポリテク大学」として、韓国政府労働部(日本の「省」)が職業訓練のために設立した 11 大学 38 キャンパスがある。なお、中国、韓国とも、近年失業者等就職困難な者を対象とした職業訓練を積極的に実施している。マレーシアは、旧宗主国の英国の制度に似ている。表 1.4 で、アメリカ、中国、韓国の制度概要を整理した。

表 1.4 アメリカ、中国、韓国の職業教育訓練（VET）制度と  
VET 教員・指導員訓練の概要

|                    | アメリカ   | 中国  | 韓国  |
|--------------------|--|---|---|
| 職業教育訓練基本制度         | 自由主義経済モデル  | 国、地方政府の規制混合モデル  | 国家統制職業教育・職業訓練分離モデル  |
| IVET<br>(初期職業教育訓練) | 大多数の高校生は1つ以上の職業コースを受講。高卒後は2年制のコミュニティカレッジや単科大学がある。  | 後期中等教育に、中等専門学校、職業学校、技術学校が、高等教育レベル(日本の短大以上)では、高等職業技術学院と高等専門学校がある。  | 日本と類似する。高校レベルで専門高等学校、高等教育レベルで専門大学がある。専門大学に韓国ポリテク大学(11大学38キャンパス)がある。 |
| CVET<br>(継続職業教育訓練) | コミュニティカレッジ(1150万人登録、2006年)は年齢制限ない等入学条件が緩く、多様なコースを提供。労働力投資法による教育訓練受講者は全米で成人約280万人、非自発的離職者40万人、若者(21歳以下)25万人(2007年)。 | 2009年末で、公立就業訓練センター3332所、企業内訓練センター約2.1万カ所。訓練人数は、2010年で、年間延べ約1800万人、内訳は都会への出稼ぎ労働者技能訓練667万人、失業者の再就職訓練361万人等。 | 大韓商工会議所人力開発院が8所。高卒29歳以下を対象とした2年コース4千人                               |
| 資格制度               | 法律に基づき公的機関が交付する職業資格(ライセンス)と認定資格(サーティフィケーション、学位や修了証を含む)   | 国家認定資格、地方(省や市)だけで通用する資格、同業組合や同業団体認定の職業資格が多数ある。  | 国家技術資格、国家専門資格(医師、弁護士等)、民間資格を国家資格と同様に認証する民間資格国公認制度                   |
| IVET教員訓練           | <p>教員とインストラクターの違いは明確でなく、政府規制も弱い。職務毎に教育訓練機関が定めた細かな職務要件に合</p> <p>致した多様なスタッフが採用される。</p>                               | 職業学校の専門科目教員や就業訓練センターの訓練教員を養成するための施設として、職業技術高等師範大学が8校、総合大学の中に職業技術師範学院を設置している大学が21校ある。                      | 教育部設置大学での専門高校教員養成と労働部設置の韓国技術教育大学による職業訓練教師の養成                        |
| IVET指導員訓練          |  | (同上。中国では、教員と指導員の違いはない。)   | (同上。韓国では、教員と指導員の違いはない。)   |
| CVET教員・指導員訓練       |  | (同上。中国では、IVETとCVETとで教員・指導員の養成方法に違いはない。)   | (同上。韓国では、IVETとCVETとで教員・指導員の養成方法に違いはない。)                             |
| 調査・研究機関            | 全米キャリア・技術教育研究センター(NRCCTE)は、職業教育訓練関係の調査・支援を実施。多くの私的、公的機関が政策決定に寄与する目的を持つ研究を実施  | 多くの総合大学、師範大学、高等職業技術学院に、職業教育研究所(室)が設置  | 130名の常勤研究員を擁する韓国職業能力研究院がある。   |
| VET教員・指導員訓練の課題     | ・コミュニティ・カレッジ及びその教員の評価の向上   | ・現代産業ニーズへのキャッチアップ<br>・発展の遅れた地域における職業教員の質・量の確保   | ・学術意欲が強いVET教員に対する仕事経験の付与  |

(資料出所) 各章論文から得られる情報を中心に、Cedefop, OECD 等の文献からの情報を加えたもの。

## 1.3 職業教育訓練（VET）分野での見直し動向

### 1.3.1 OECD 政策レビュー

持続可能な経済成長の鍵は人材育成だと、近年、各国とも職業教育訓練の見直しに力を入れている。OECD は、2010 年秋に “Learning for Jobs – Synthesis Report of the OECD Reviews of Vocational Education and Training” をまとめた。OECD による、OECD 加盟国の職業教育訓練政策のレビューである。主として若年者を対象とした職業教育訓練(VET)につき、プロジェクトに参加した 17 カ国（米国、英国、ドイツ、スウェーデン、デンマーク、中国、韓国等。日本は未参加。）についての各国別レポートを総括したものである。同報告書で、OECD は以下のような提言をしている(“Summary and Policy messages” 「要約と政策提言」,同書 p20-22)。

第 1 に、労働市場ニーズに合う適切なスキル・ミックスを提供すべし (Provide the right mix of skills for the labour market) と、教育・訓練内容が現代の職場ニーズに合ったものであるよう、カリキュラムの改善に労使を関与させること、若年者に一般的でどんな仕事にも資するスキルと使用者の当面のニーズに沿った特定職種特有のスキルの両方を提供すること、等を挙げている。

第 2 に、全ての者に効果的に伝わるようキャリア・ガイダンスを改革すべし (Reform career guidance to deliver effective advice for all) と、キャリアやコースに関する適切な情報源を提供すること、等を挙げている。

第 3 に、職業教育訓練の教員・指導員に、適切な職場経験と教授法等の就業準備との組合せを確保すべし (Ensure teachers and trainers combine good workplace experience with pedagogical and other preparation、後述)。

第 4 に、職場での学習訓練を十分に利用すべし (Make full use of workplace-learning) と、初期職業教育訓練での職場訓練の本格的活用、良質の職場訓練の確保等を挙げている。

第 5 に、利害関係者の関与を促す諸ツールや制度の透明性を促進する情報で VET 制度を支援すべし (Support the VET system with tools to engage stakeholders and information to promote transparency) と、資格枠組みの開発・実施に労使等主要な利害関係者を関与させ、VET への品質保証を強化することなどを挙げている。

第 3 の提言（教員・訓練指導員関係）については、次の 3 点を挙げている。

- (1) VET 機関が教員・指導員の十分な採用を実現し、VET 機関のスタッフが現代の産業界のニーズに精通している状況を確保すること。そのため、
  - ① VET 機関の指導員が産業界で何らかの時間を過ごせるよう、パートタイム就労の奨励、
  - ② 産業界から入職を容易にするよう、採用ルートの弾力化、を同報告書は挙げている。
- (2) 実際の職場学習への準備レベルに合うよう、指導員候補者、受講生、職



場での研修生を指導する指導員（その監督者も含む）に適切な教育法その他の準備を提供すること。

- (3) VET 機関の教員と訓練指導員が産業現場での時間を持ってその知識を最新のものとし、企業の訓練指導員が VET 施設での時間を持って教育スキルを高めることができるよう、VET 機関と産業界の交流とパートナーシップ関係の構築を奨励すること。

### 1.3.2 欧州の動向

職業教育訓練について総合的体系的な見直しを行っているのが EU(欧州連合)と欧州諸国である。

欧州では半年ごとに各国首脳が一堂に会する欧州サミットを開催しているが、2000年3月のリスボン・サミットで、「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世界で最も競争力のあるダイナミックな知識基盤経済を2010年までに実現する」との戦略(「リスボン戦略」)を打ち出した。これを受けて、2002年のバルセロナ欧州サミットで、生涯を通じ質の高い教育・訓練へ容易にアクセスできるようロードマップ(工程表)として、「教育・訓練2010ワークプログラム」(ET2010)が設定された。この下で、職業教育訓練分野では「コペンハーゲン・プロセス」<sup>3</sup>、高等教育分野では「ボローニャ・プロセス」<sup>4</sup>と呼ばれる開放型政策調整方式が進行している。さらには、2005年にリスボン戦略が改定され、教育と訓練を中心に据えた新リスボン戦略(欧州雇用戦略)がスタートし、2008年11月の欧州首脳会議では、職業教育訓練の質と魅力を引き上げること、職業教育訓練と労働市場とのリンクを改善すること、欧州での協力枠組を強化すること等が合意された。

さて、リスボン戦略、「教育・訓練2010ワークプログラム」(ET2010)は2010年までのものである。2010年3月、EUは、2020年までの新戦略「賢く持続可能で包括的な成長」(A New Strategy for Smart, Sustainable and Inclusive Growth)を打ち出した。また、その前年、2009年5月には、欧州理事会は、「ET2010」を引き継ぐプログラム、「欧州教育・訓練協力戦略枠組み」Strategic

---

<sup>3</sup> 職業教育訓練(VET)領域につき、2002年のコペンハーゲン宣言(①ヨーロッパ次元の強化、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・訓練の質保証の推進)を実現していく過程をいい、コペンハーゲン会議以降、2年ごとに開催される欧州各国職業教育訓練担当大臣会議で点検、見直しが行われている。直近の会議は2010年12月にベルギーのブルージュで開催され、2011年から2020年までの10年間の取組みを列記している。

<sup>4</sup> どこの大学で学んでも共通の学位・資格が得られる「ヨーロッパ高等教育圏」の構築を目指す1999年のボローニャ宣言を実現していく過程を言い、EUを超えた、ロシアを含む「欧州」46カ国が参加し、2年ごとに、高等教育大臣会議が開催されている。同宣言は、①理解しやすく比較可能な学位システムの確立、②2サイクルの大学構造(学部/大学院)の構築、②単位互換性(ECTS)の導入、③欧州レベルでの質保証等からなる。2年ごとに、高等教育大臣会議が開催されている。2005年のベルゲン・コミュニケーションで、3つのレベルからなるEHEAフレームワーク(欧州高等教育領域での資格枠組み)が採択された。2010年3月のブタペスト・ウィーン会議で、「ヨーロッパ高等教育圏」の構築が正式に宣言されたが、今後とも2年ごとに高等教育担当大臣会議を開催して政策の点検・見直しを続けることとなった。

framework for European cooperation in education and training(‘ET2020’)]を採択した。この”ET2020”では、以下の4つの戦略目的を掲げている。

【戦略目的1】生涯学習 (lifelong learning)<sup>5</sup>と社会移動可能性 (mobility) を現実のものとする

【戦略目的2】教育・訓練の質と効率性を高めること

【戦略目的3】衡平、社会的結束、行動的市民精神を促進すること (Promoting equity, social cohesion and active citizenship)

【戦略目的4】教育・訓練の全てのレベルで、起業家精神を含む創造性、新機軸を高めること (Enhancing creativity and innovation, including entrepreneurship, at all levels of Education and training)]

戦略目的1では、「特に必要な作業」として、「適切な学習成果に基づく国単位の資格枠組み (NQF) の発展とその EQF (欧州資格枠組み) へのリンク、様々な教育・訓練セクター間のコース転換やノン・フォーマル (意図的だが、職場・公的機関以外で行われるもの) ないしインフォーマル (日常活動で行われる意図的でない学習) な教育・訓練の認証、学習成果の一層の透明性と承認等を柱とする、より柔軟な (flexible) 学習経路の確立」を挙げている。

VET (職業教育訓練) の領域では、2010年12月7日に、「2011年から2020年までの期間における職業教育訓練での欧州の協力を高めるための」ブルージュ・コミュニケが発表された。職業教育訓練政策については、2年ごとの欧州各国職業教育訓練担当大臣会議で政策進展の点検、見直しが行われているが、今後とも、2年毎の大臣会議で、このブルージュ・コミュニケの点検、見直しが行われることになる。すなわち、いわゆるコペンハーゲン・プロセスは2010年以降も継続することとなった。

ブルージュ・コミュニケでは、11本の戦略が掲げられているが、第2の柱「IVET(初期職業教育訓練)、CVET(継続職業教育訓練) 両者における卓越性、質、適合性の発展」の2つの副柱の一つ<sup>6</sup>が「VET関係教員、指導員その他専門家の質の向上」であり、その中では、柔軟な訓練機会の提供や企業実習の奨励等が強調されている。

こうしたEUの戦略枠組みとそれに沿った各国の政策改善により、①労働市場とのリンクの強化、②訓練機会の拡大、③EU全体での訓練成果の共有化、④訓練内容の品質向上、⑤生涯学習の推進、⑥職業教育訓練の教員・指導員の養成及びレベルアップ、等が進んでいる。

<sup>5</sup> 本稿では、“lifelong learning”、“learning outcome(s)”は、通常、「生涯学習」、「学習成果」と訳しているが、欧州での実際の使われ方をみると、「生涯学習訓練」、「学習訓練成果」とでも訳した方が日本人には分かりやすいであろう。

<sup>6</sup> もう一つの副柱は、VETの品質保証(Quality assurance)である。

## 1.4 職業資格制度

欧州では、社会で共有される資格制度が定着している。資格制度は仕事(work)の世界と教育(education)の世界の接点(interface)と位置付けられている。労働市場ニーズに即した職業教育・職業訓練を実施し、生涯学習推進に向け、ノンフォーマル(意図的だが職場・公的機関以外で行われるもの)、インフォーマル(日常活動で行われる意図的でない学習)な教育訓練を積極的に認知する必要等から、欧州では、教育、労働を統合した資格制度づくりに向かっている。

特に、欧州各国は教育、職業訓練、資格の各制度を改善するため、EQF(European Qualifications Framework:欧州資格枠組み)に準拠したNQF(国単位の資格枠組み)づくりを重視している。EQFは、各国の全てのレベル、職種の教育・訓練に関する国家資格につき、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、competence、教育、業務、個人的・職業的発達等規定された状況において学習成果を適切に運用する能力)(CEDEFOP(2008))を持つか、欧州全域で比較可能にしようとするものである。EQFの主な狙いは、一般教育、職業教育、職業訓練を問わず、またEU各国間を問わない各教育・訓練コース間の乗り換え促進と生涯学習を容易にすることであり、その核は、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である(表1.5)。

このEQFは、国単位の資格枠組みNQFの整備を通じ、各国に職業教育訓練(VET)と高等教育の「分裂」(デバイド)の是正等教育・訓練体系全体の見直しを促す起爆剤となっており、各国はその国内資格枠組みを早期にEQFに関係付ける(参照手続きを取る)ことを求められている。このため、EU全加盟国が、1つないし複数(英国、ベルギー)のNQF(国ごとの資格レベル参照フレームワーク)を策定しEQFと関係づけるべく精力的に努力したが、当初期限の2010年末までに実現できそうな国は、マルタ、アイルランド、英国、フランスその他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)で、2012年末まで「参照期限」が延長された。

表 1.5 EQF (欧州資格参照フレームワーク)

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

(資料出所) 松井裕次郎「若年者の就業支援 - EU, ドイツ、イギリス及び日本の職業訓練を中心として」、『青少年をめぐる諸問題 総合調査報告書』、国立国会図書館、2009. 2 (抜粋)

(原資料は、Recommendations of the European Parliament and of the Council on the establishment of the European Qualifications Framework for lifelong learning, 2008.4)

アメリカでは、求職者や社員の職業能力の評価に、学歴や免許資格 (ライセンス)、認定資格 (認定証、サーティフィケーション)、経験の有無等を用いている。免許資格は、公的規制を厭うアメリカの風土から従来少なかったが、1990年代以降増えているとされる。法律で定められていて、ある職業に必要な知識

と能力を保有することを示す公的な証明である。但し、資格の取得条件や規定が州によって異なる場合が多い。認定資格（Certification）は、規制機関や専門的な団体が実施する検定試験に合格することで、専門的な知識や経験、技能を持っていると認められる制度である。学位や修了証明も多くの職種で認定資格として認められている。技能を身につけるのに役立つのが実地訓練や職業体験（Internship）、ボランティア、アルバイトなどである。例えば、軍事教育や兵役の経験があれば、軍への正式入隊や民間企業への就職に有利な取り扱いを受けることができる。なお、第2章で八幡教授は、M.L.Thormondの文献を引用して、「米国では、職業資格と認定資格を区別できる者はほとんどいない。」という。

中国には、国家人的資源・社会保障部及びそれに属する組織が実施する多くの国家認定資格がある。近年、中国経済の急速な発展で、国の資格だけでは足りず、当該地方だけで通用する資格を認定する地方政府（省や市）が増えている。また、中国商業技師組合営業専門委員会が定める営業経理や全国営業業務技術資格など、同業組合や同業団体認定の職業資格も増えている。韓国には、2009年現在、556の国家技術資格、128の国家専門資格（医師、弁護士等）、民間資格を国家資格と同様に認証する74種類の民間資格国公認制度がある。マレーシアでは、英連邦にならってMSC(Malaysia Skills Certificate、マレーシア技能認可証)を制定しており、欧州諸国と同様、1から8のレベルで規定されている。

このように、EU、アメリカ、中国、韓国、マレーシアを通じ、多様な職業資格が活用されている。

## 1.5 職業教育訓練の教員・指導員の養成・研修制度

### 1.5.1 教員・訓練指導員の類型

欧州では、多くの国で、教員（teacher）と訓練指導員（trainer）の違いが存在するが、分類の仕方は一様ではない。他方、2004年に新たにEUに加わった諸国（東欧諸国等）では、教員と指導員を共通の入職要件、規則で処遇する傾向がある。

アメリカでは、訓練指導員を「トレーナー」と言わず「インストラクター」と呼ぶが、教員とインストラクターの差異ははっきりしない。というより、非常に多様な「教育スタッフ」のポストがあり、それぞれ、こまごまとした「職務記述書」（Job description）が用意されている。例えば、4年制大学のスタッフはフルタイム勤務が多いが、コミュニティカレッジ（2年制公立）の教員の大多数がパートタイム勤務である（2003年データでは66.7%）。

中国では、授業を担当する専任教員だけでなく、補助業務を行う者も含め「教員」と呼ばれている。また、訓練機関で実習指導をしている者も教員とされる。職業学校教員は、通常、一般教科教員、専門科目教員、実習指導教員に分かれている。

韓国でも、教員と指導員の違いはなく、職業訓練機関（例えば、大韓商工会議所人力開発院）の教員・指導員も、「職業能力開発訓練教員」に含まれる。職業能力開発訓練教員は、1級、2級、3級の3つに区分され、最難度の1級の資格は、「訓練教員2級の資格を持つもので、3年以上の教育訓練経歴があつて向上訓練を受けた者」となっている。

マレーシアでは、高等教育省傘下の学校（職業教育関係を含む。）と人的資源省技能開発局傘下をはじめとする職業訓練指導員の養成は別個になされる。また、職業訓練校の中でも、公的職業訓練校の指導員になるには、公務員になるため首相府直属の人事院の承認が必要である。

このように、職業教育と職業訓練、IVET（初期職業教育訓練）とCVET（継続職業教育訓練）の融合が世界的に進む中で、教員・指導員の相違を明確に分けて考える国はむしろ少ない。

### 1.5.2 VET（職業教育訓練）教員・指導員の入職前訓練

欧州では、IVET教員の場合、各国とも通常2ないし3タイプの入職前訓練コースが並立しているが、ほとんどの場合、大学ないし教員養成訓練のための特別学校で行われる。近年、職業教員・指導員に求められる役割も多様なものになってきており<sup>7</sup>、各国で職業教員・指導員の要件、訓練の見直しが進んでいるが、各国の伝統が強く残り、見直し内容は大変多様で共通性を見出すことは難しいとされる（CEDEFOP(2009②),p114）。但し、IVET教員については、①高等教育機関での訓練への統合の方向があり、②担当科目特定の技能ないし職業経験だけでなく教授法の資格も入職要件に含める国が増えている（同書）。また、IVET、CVET教員を通じ、入職前後及びその後における企業現場経験も重視されるようになってきている。

英国では、義務教育後（16歳以降）の職業教育訓練を担当する教員・指導員等は、①NVQの取得をめざす訓練プログラムを担当する教員・指導員等と、②NVQ以外の資格取得や能力向上（読み・書き・計算能力を含む）をめざす継続教育訓練プログラムを担当する教育スタッフに大別される。前者（①）のうち科目教員は一般教育教員と同じ扱いをされ、指導員（トレーナー）、評価者、内部監査員、外部監査員にはそれぞれ保有しなくてはならない資格がある。後者（②）については、以前は何の資格も必要とされなかったが、現在では、継続教育カレッジの教員は、IVETとCVETを問わず、応募段階で認定証(certificate)につながる1年間のフルタイムの訓練プログラムを修了しなくてはならない。

フランスでは、職業リセ（高校）やリセの技術教育課程で教えるためには、国民教育省が毎年実施する教員資格試験に合格する必要がある。この資格試験のための準備教育は、主として「大学付設教員教育センター」（IUFM）でなされる。IUFMに入学しない場合は、国立遠隔教育センター（CNED）、4つのエコール・ノルマル・スペリウール（高等師範学校、グランゼコールの1つ）、一

<sup>7</sup> 岩田（2009）

部の大学等で教育を受けることができる。IUFMに入学する基礎資格は大学4年を修了しているか同課程に在籍していることである。IUFMでの教育訓練は通常2年で、1年目はIUFMの外部ないし内部の採用試験のための準備教育で、主として教科横断的な教育、教科教育、学校での観察実習からなる。試験に合格すると、2年目は、専門科目、理論科目、実践演習が交互に行われ、最後に資格証明書を受けて公務員になる。

ドイツにおける職業学校教員は、デュアルシステムにおいて理論教育部分を担う職業学校（実習部分は企業）で指導を行う教員である。教員の養成は州によって規定が異なるが、職業学校の教員になるには、大学の職業学校教員養成課程で教育学と専門分野の学問を修める必要がある。通常、8～10学期の修士課程を終えた後、専門に関連する分野での12か月の企業実習を行い、第一次国家試験を受ける。その後、15～24か月に及ぶ準備実習勤務（教育実習）を経て第二次国家試験を受ける。正規の教員ではなく、講師として職業学校で教える場合は産業界からの転身も可能である。

IVETでも企業内訓練及びその指導員については、規制はほとんどなく、各国間、国内間で大変多様なものとなっている。但し、ドイツ、オランダなどでは、企業内指導員も指導員試験に合格しなくてはならない。CVET教員の入職前訓練については、IVET教員と訓練内容も入職要件も同じとする国（フィンランド等）、ほぼ類似とする国（英国、イタリア、デンマーク等）、全く法的要件がない国（フランス、ドイツ、ギリシャ等）とに分かれる。CVET指導員の入職前訓練については、ほとんど規制がない（なお、フランス、ギリシャでは、CVETについては教員と訓練指導員の差異がない）。

アメリカでは、欧州のような制度化された訓練コースは少なく、各教育・訓練機関の求人情報に記載された職務要件 — 学歴や免許資格（ライセンス）、認定資格（サーティフィケート、サーティフィケーション）、経験の有無 — 等に見合った能力、資格があれば求職する。職務要件に見合うよう、大学、コミュニティカレッジ、民間団体が行う講座等を受講する。但し、サウスカロライナ州のように、産業界からCTE(キャリア・技術教育)の担当教員になる者のために教育法を伝授するプログラムを行う州もある(OECD,2010,p94)。

中国では、中等職業学校（日本の高校レベル）の教員の採用ルートは、主として、①教養科目や他の科目教員の転職（多くの場合、相応の職業経験を有していない）、②総合大学の理科系学生の採用（伝統的な技術者育成パターンで教育され、教員育成授業を受けていない）、③企業等の技術者の採用（教育専門知識・能力を欠く）、の3ルートであり、④職業技術師範学校又は総合大学の職業技術教育学院卒業生が占める割合は小さい。

職業技術師範学校又は総合大学の職業技術教育学院については、職業技術高等師範大学が8校ある他、総合大学の中に職業技術師範学院を設置している大学が21校（職業教員専攻の在校生合計は約2万1千人）ある。職業技術高等師範大学、職業技術師範学院の特徴は、企業現場での実践教育の時間が長いこと

であり、例えば、天津職業技術師範大学の場合、計 36 週間と 1 年分の教育時間となっている。卒業生の就職先をみると、2009 年では学校教員が約 6 割（大学レベル 2%、その他 56.9%）、企業就職が約 4 割（国所有企業 9.8%、その他 30.7%）となっている。なお、上記のように相応の職業教育を受けていない職業学校教員が多いこともあり、職業学校教員は、原則、毎年 1 ヶ月ないし 2 年に 2 ヶ月、学校での授業を離れ産業界で過ごさないといけないとのガイドラインが出されている（OECD(2010)）。

韓国は、専門高校等教育部（日本の文科省に相当）系統の教育施設の教員は一般大学で養成されるのに対し、労働部系統の訓練施設の訓練教員（「職業能力開発訓練教員」）は労働部が設立した韓国技術教育大学及び同大学に付設された能力開発教育院で養成される。日本の職業能力開発総合大学校の長期課程に相当する韓国技術教育大学学部（4 年制）卒業生は毎年約 600～700 名であるが、企業に就職する者、大学院進学者が大半で、職業訓練施設に就職する者は近年では各年 10 数名となっている。①実業系（韓国では専門系）高校卒業生への入学優遇制度を取っていること（2010 年度の場合、入学定員 945 名中、11.5%の 82 名が優先選抜生）、②一般大学の卒業単位（韓国では学点）が 130 単位のところ、150 単位と授業時間が長く、また、授業時間の 50%を実験実習時間に充てていること、などの特徴がある。なお、中国、韓国とも、職業教員養成機関は、産業界に対し高度な人材を供給する役割も大きな使命として謳っている。

韓国の職業訓練教員の養成の主力は、韓国技術教育大学に付設された能力開発教育院での正規訓練教員養成課程（1 日 8 時間の 4 週間課程研修）と企業経歴を有する者を養成する短期訓練教員養成課程である。前者は学部（4 年制）学生も受講するの必要があり、それを含め 2008 年には約 5,500 名が職業能力開発訓練教員 3 級免許を授与された。

マレーシアには、官民全体の職業訓練指導員を養成する CIIAST(日本の支援により設立された、指導員育成・高度技術訓練センター)がある。従来 4 年間の長期コースで職業訓練指導員を養成していたが、高度技術を習得するための ADTEC（上級技術訓練センター）4 校及び JMTI（日本マレーシア技術学院）が設立され、さらに 4 校の ADTEC が建設中で、CIIAST で長期研修を実施する必要性がなくなったとして、2008 年度以来長期研修の新規募集を中止した。代わりに、ADTEC を含めて他分野の技能を習得した人材（例えばホテル業等のサービス分野の技能習得者も含む）に 13 週間の指導技法訓練を行い、その後 6 ヶ月から 9 ヶ月の教育実習を受けた者に指導員資格を与えている。大学工学部卒にもこの研修を課している。現職の指導員の向上訓練は、CIIAST で別途指導員セミナーとして実施している。



### 1.5.3 VET(職業教育訓練)教員・指導員の在職訓練

欧州では VET 教員・指導員の専門技能の継続的発展 (CPD: Continuing Professional Development) が VET の質を決めるという認識が高まっているが、関連データは非常に少ない。CEDEFOP(2009②)によると、以下のような特徴の指摘をしている。

- ① EU 全メンバー国とも、IVET 教員・指導員への何らかの CPD を提供しているが、多くは自主的参加となっている。これは、多くの国において、財政的要因による。
- ② 5 カ国 (エストニア、ハンガリー、オランダ、スロヴェニア、フィンランド) では、全 IVET 教員の CPD 参加が義務となっている。ドイツ、オーストリア等では、CPD 参加に対する VET 教員向けの特別規定がある。
- ③ 他の国では、CPD の取り決めがセクター別ないし産業別労働協約から生ずる場合がある。最低限の時間と資金を保証することが教員雇用機関の義務とされる。
- ④ 一部の職種において、義務要件を課している国もある (リトアニア等)。
- ⑤ 指導員と CVET 教員に対する CPD は規制が少ない (ノルウェイ等数カ国では CVET 教員にも IVET 教員と同様の訓練プログラムがある)。指導員の在職訓練は、官民、営利・非営利等大変多様な機関で担われ、法的規制はほとんどない。

アメリカでは、入職後の技能向上のための訓練は基本的には自主的に行われ、専門職団体がガイドラインを明示して内容を保証した民間企業や NPO が行う訓練に参加するものが多い。

中国では、職業学校の専門科目教員や就業訓練センターの訓練教員の研修は、国レベルで職業学校教育訓練センターが中国全体で約 50 カ所設置されている他、省推進研修、教員間の経験交流などがある。また、毎年 1 ヶ月、ないし 2 年に 2 カ月、学校での授業を離れ産業界で過ごさないといけないとのガイドラインがある。韓国では、韓国技術教育大学で多様な訓練教員研修もっており、2008 年には約 1 万 2 千人の研修を実施した。

マレーシアの現役指導員の向上訓練は、CIAS (指導員育成・高度技術訓練センター) が担当しており、多くは新知識、技能の普及としてセミナー形式で行われている。また、指導員の実技技能の向上のために、ある程度指導員の経験を得た (5 年くらい) 指導員に企業実習をする案が検討されている。また、指導員の実技技能向上のために指導員実技コンペティションを 2007 年から実施している (マレーシアが提唱したアセアンの大会がアセアン加盟国から基本的に合意され、2012 年から実施される予定である)。

#### 1.5.4 職業教員・指導員の養成・研修の課題

各国とも、職業教育訓練の改革にあたり教員と指導員の役割が非常に重要だとし、採用、能力開発、社会的地位の向上に焦点をあてた見直しを行っている。

「教員」と「指導員」に求められる要件が徐々に収れんしつつある。職場ベースで技能指導を行う指導員も教授法についての能力向上がより求められるようになり、他方、職業学校での教員にも、指導員と同様、職場での仕事遂行方法に関し十分な理解が必要とされるようになってきた<sup>8</sup>。CEDEFOP(2009③)等によると、欧州では、教員・指導員を通じて、以下のような傾向があるという<sup>9</sup>。

第1に多様な役割が求められるようになってきた。「教える」から「学ぶ」に重点が置かれ、学習の促進者、コーチ、カウンセラー機能が重視されるようになってきている。第2に、資格レベルの向上であり、基礎技能の規定水準の引上げや研修強化が志向されている。第3に、職業教員・指導員の地位の向上であり、給与システムの向上やキャリアパスの構築が模索されている。第4に、教員・指導員として求められるニーズと保有技能のミスマッチの改善であり、企業現場の再体験や新たな在職コースの設置、パートタイム就業（産業界に属しながら、教員・指導員としてパートタイマーで働く）が奨励されている。

アメリカのコミュニティカレッジは、入学者に年齢制限を設けず、IVET, CVETをまたがる多様なコースを提供している。コミュニティカレッジでは産学連携の伝統が長く、座学にとどまらず現場でのOJTを含めた企業からの委託訓練を受託するなど、各校が柔軟に対応している。教員・指導員はほとんどが担当する専門分野での実務経験を有することが採用の条件となっている。しかし、3分の2はパートタイム（非常勤）であって、かつ常勤であっても流動性はかなり高い。彼らの地位向上が課題となっている。

中国においても、職業学校の教員が現代産業のニーズに立ち遅れないようにすることが大きな課題であり、毎年1ヶ月、ないし2年に2ヶ月、学校での授業を離れ産業界で過ごすべきとのガイドラインが出されているし、多くの学校は、産業界で働きながらパートタイムで教える者をかなりの人数雇用している。また、中国の急速かつ不均等の経済発展の下、農村地域や発展の遅れた地方の職業学校での教員の量・質の確保が課題であると、OECD報告（2010）では指摘されている。

韓国では、VET教員も学術的志向が強く職場経験が不足している教員が多いことが課題とされている。マレーシアでは、人的資源省と高等教育省の連携の弱さが課題となっている。

---

<sup>8</sup> OECD(2010)では、指導員（その監督者を含む）に適切な教授法訓練が必要だと述べつつ、その修得の煩わしさが現場の熟練労働者を職業教員や指導員に転ずる意欲を落とさないよう、弾力的な習得方法（従前学習の承認、遠隔学習等）も認めるよう提言している。他方、職業教育で一般科目を教える教員にも職場経験が有効だと述べ、学校ベースの職業教員や指導員が産業現場での時間を持ってその知識を刷新し、企業内指導員が教授法技能を高めるため、VET施設（学校、訓練センター）と産業界のパートナーシップを推奨している。

<sup>9</sup> CEDEFOP(2009③)(p101-5)

## 1.6 職業教育訓練関係での公的調査・研究機関

職業教育訓練の活性化のためには、国全体を視野に入れた調査・研究機能の強化が不可欠である。職業教育訓練の分野では、多くの国で監督責任が複数の省（典型的には、教育省と労働省）と様々な機関（例えば、政労使の三者構成機関）に分かれ、関連データがばらばらに収集されがちである。各機関が連携したデータ収集、データ分析、調査研究、そしてこうしたことに基づく政府への政策提言を有効に行うため、多くの国で職業教育訓練分野を横断したナショナルセンターが設立されている（OECD、2010）。

欧州では、ギリシャに所在し、欧州連合（EU）における職業教育訓練（VET）の発展を促進することを目的とした EU の下部機関である CEDEFOP（欧州職業訓練発展センター）が、EU 及び各国での VET 各分野の政策発展を支援する重要な役割を演じている<sup>10</sup>。各国レベルでも、情報収集、研究、政策提言など職業教育訓練の国内でのセンター的役割を担う機関が設立されている。

ドイツの連邦職業教育訓練研究所（Bundesinstitut für Berufsbildung；BIBB）は、1970年に設立され、初期職業教育訓練の職業別の実務訓練の内容（職業の種類、職業の名称、訓練の期間と内容、試験内容等）を規定する職業訓練規則を立案する他、研究プロジェクト<sup>11</sup>や企業内訓練への支援活動も行っている。2008年12月31日現在の職員数は576名である。フランスには、教育・訓練・雇用研究センター（Centre d'études et de recherche sur les qualifications、CEREQ、フランス語表記の直訳は「資格調査研究センター」。）という、国民教育省、経済産業省、労働省の共同管轄による公的機関がある。1971年に設立され、1985年に独立機関となった。主な業務内容は、①雇用状況に関する統計調査、②職業・資格等の問題に関する研究、③地域圏、国、国際レベルでの各政府機関が政策立案を行うに際して専門的見地からの助言等であり、職員は142名、ほとんどは研究員として雇用されている<sup>12</sup>。オランダの国立職業教育専門技能センター（Expertisecentrum Beroepsonderwijs、ECBO）は2009年1月設立され、VET 機関と関連する産業部門とのリンクを作り出す役目を担っている。OECD 報告書〈2010〉では、オーストリアの職業教育訓練研究所や資格・訓練研究所、チェコの国立技術・職業教育研究所、ハンガリーの国立職業教育研究所、さらには、分権化された大学・研究所のネットワーク組織である、スイスの「スイス・リーディング・ハウス」（LHs）、英国の「教育経済センター」（CEE）等が紹介されている（但し、OECD は、英国

<sup>10</sup> CEDEFOP は、職業教育訓練の多様な分野で、充実した情報発信を行っている。以下の HP アドレスを参照。公刊物（<http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications.aspx>）、各国 VET 情報（<http://www.cedefop.europa.eu/EN/Information-services/vet-in-europe-country-reports.aspx>）、文献データベース

（<http://www.cedefop.europa.eu/EN/Information-services/vet-bib-bibliographic-database.aspx>）。

<sup>11</sup> BIBB は現在主として次の5領域の研究プロジェクトを実施している。①訓練市場と雇用システム、②職業訓練の刷新、訓練の質の改善、③生涯学習及び訓練経路の透明性、均等性、④特別な政策ターゲット集団向けの職業訓練、⑤職業訓練の国際性

<sup>12</sup> 第5章で詳しく紹介されている。

については、英国政府に対し、VET 全体のナショナルセンターの設立を検討すべしとの提言を出している。OECD, ” Learning for Jobs - OECD Policy Review of Vocational Education and Training, England & Wales” ,2009.10,p34)。

アメリカにも、全米キャリア・技術教育研究センター (The National Research Center for Career and Technical Education, NRCCTE) がある。NRCCTE は、連邦教育省の職業・成人教育部 (The Office of Vocational and Adult Education) の資金により、ルイスビル大学の教育・人的資源学部に併設されたもので、職業教育訓練関係の調査・支援を行っている。但し、欧州の上記諸機関に比べると、対象領域はかなり狭いという。なお、アメリカの制度は大変多様で、多くの競合する私的、公的機関が政策決定に寄与する目的をもった研究を実施している。

韓国では、1997年に韓国政府により設立された韓国職業能力開発院 (KRIVET) があり、現在では130名の常勤研究員を擁している。人的資源、職業教育訓練などに対する研究事業<sup>13</sup>を主に実施しているが、併せて、職業能力開発訓練機関の評価事業、インターネット遠隔訓練の審査事業、産学協力事業、その他の国際協力事業等も行っている。中国でも、多くの総合大学、師範大学、高等職業大学に職業教育研究所 (室) が設置され、活発な研究がされているようである。マレーシアでは、日本労働研究機構 (現労働政策・研修機構) をモデルにして国立人的資源研究所 (ISMK) を2009年に設立したが、研究所としての本格整備は今後の課題である。現在は、情報収集を行っている段階という。

## 1.7 日本へのインプリケーション

表 1.3 と表 1.4 の最初の欄で、英国、ドイツ、フランス、米国、中国、韓国の職業教育訓練制度を、「自由主義競争モデル」等とモデル名称をつけて紹介した。日本は、「企業内訓練主導の職業教育・職業訓練分離モデル」となる。従来、人材育成面では、製造業を中心に大企業等では長期雇用を前提とした人材育成を図る一方で、中小企業の中では、企業間移動を通じ多能工になっていき、最後は自分が会社を興す、すなわち、中小企業が中小企業の従業員の学校の役割を果たすことで、基盤技術を有する中小企業が自己増殖的に増えていく動きがあった。学校の職業教育に対する企業の期待は低く、公共訓練は、企業・個人による訓練が不十分になりがちな若年者、離職者等を対象とした補完的な訓練を実施していればよかった。しかし、国際競争による労働コスト抑制の必要等から、現在では、家計維持的な非正社員が大きく膨れ上がっている。特定の狭い範囲の仕事や一企業における雇用の継続から、仕事・企業を変えることも含めたエンプロイメント・セキュリティ (雇用保障) ないし「キャリア権の保

---

<sup>13</sup> KRIVET が現在取り組んでいる政策研究テーマは以下の通り。①職業能力の発展 (Vocational Competency Development)、②資格研究、③人的資源の発展 (職業能力開発)、④キャリアの発展、⑤e-ラーニング、⑥人的資源発展 (職業能力開発) 政策、⑦職業教育訓練、⑧訓練カリキュラムの発展、⑨産学連携

障」<sup>14</sup>を意識した人材育成システムが重要であり、今後は、長期雇用に基づく人材育成システムとも両立する、企業外での人材育成システムを抜本的に強化する必要がある。多くの国において、職業教育訓練の品質向上の要として、職業教育訓練に携わる教員・指導員の質の向上に、積極的に取り組んでいるが、日本においても、企業内外、特に企業外の職業教育訓練に携わる教員・指導員の育成に、積極的に取り組む必要がある。また、政策立案機能強化の前提として、職業教育訓練分野を横断した情報収集、研究、政策提言、カリキュラム開発等を担うナショナルセンターを設立する国が増えている。日本においても、職業教育訓練分野の調査・研究、政策提言等を担うナショナルセンターを早急に設立する必要がある。

なお、職業教育訓練における最近の EU 各国で改革が進展している背景として、「コペンハーゲン・プロセス」という各国を巻き込んだ EU 全体の政策調整メカニズムがある。アジア各国間でも、日本だけが飛びぬけて発展していた段階を終え、グッドプラクティス（優れた実践事例）の交換が有効な状況になってきた。日本、中国、韓国、アセアン諸国を包含した政府・企業等のグッドプラクティスの交換の仕組みを、日本がイニシアティブを取って構築するべきであろう。

(※) 拙稿の内容は筆者の責任において取りまとめたものであり、筆者が所属する組織の見解を示すものではない。

### (参考文献)

- 岩田克彦（2011①）（近刊）「欧州諸国の NQF（国単位の資格枠組み）策定状況と日本版 NQF（JQF）策定に向けた諸課題」、『構造転換期における人材育成のあり方に関する調査研究報告書』、日本生産性本部
- 同（2011②）（近刊）「欧州における NQF（国単位の資格枠組み）策定動向と職業訓練の質保証・質改善への取り組み」、『人材育成サービスの国際標準化動向を踏まえた公共職業訓練の質保証に関する調査研究』、職業能力開発総合大学校能力開発研究センター
- 同（2010①）「生涯を通じ、質の高い企業内外での教育・訓練システムへのアクセスの確保」、『労働・社会保障総合戦略研究会報告書』、2010. 3
- 同（2010②）「改革が進む欧州各国の職業教育訓練と日本 — 日本においても職業教育訓練の総合的強化が急務」、『日本労働研究雑誌』 No595, 2010. 1
- 同（2009）「職業能力開発に対する政府関与のあり方 — 政府関与の理論的根拠、方法と公共職業訓練の役割」、『日本労働研究雑誌』 No583, 2009. 1
- 雇用・能力開発機構のあり方検討会（厚生労働省）（2008）  
『今後の雇用・能力開発機構のあり方について』（最終報告）
- 諏訪康雄(2004)「キャリア権をどう育てていくか?」、『季刊労働法』 207号

<sup>14</sup> European Commission(2007)、諏訪(2004)、岩田（2010①）（2010②）

日本労働研究機構『教育訓練制度の国際比較調査研究』、2003

リクルート・ワークス研究所（2009）『欧米主要国の雇用対策\_緊急雇用対策2009』

労働政策研究・研修機構(2009)『欧米諸国における公共職業訓練制度と実態 — 仏・独・英・米4カ国調査』

CEDEFOP(2010①), “The development of national qualifications frameworks in Europe”,2010.8  
( [http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/6108\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/6108_en.pdf))

CEDEFOP(2010②),“A Bridge to the future – European policy for vocational education and training 2002-10”  
([http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3058\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3058_en.pdf))

CEDEFOP (2009①) ,”The Training and development of VET teachers and trainers in Europe”, ‘Modernising vocational education and training: 4<sup>th</sup> report on vocational training research in Europe: background report”

CEDEFOP (2009②) ,”Modernising vocational education and training: 4<sup>th</sup> report on vocational training research in Europe: Synthesis report “ (8. Current trends and their influence on VET teachers and trainers)

CEDEFOP ,”Comparative Presentation – Training VET teachers and trainers” (随時更新)  
([http://www2.cedefop.europa.eu/etv/Information\\_resources/NationalVet/Thematic/criteria\\_replycop.asp](http://www2.cedefop.europa.eu/etv/Information_resources/NationalVet/Thematic/criteria_replycop.asp))

CEDEFOP (2009③) ,  
” Continuity, Consolidation and Change – Towards a European era of vocational education and training”

CEDEFOP(2008), ”Terminology of European education and training policy”,2008

European Commission(2007), “Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security”,2007.6

European Council,” Council conclusions of 12 May 2009 on a strategic framework for European cooperation in education and training(‘ET 2020’),2009.5

OECD, “Learning for Jobs – Synthesis Report of the OECD Reviews of Vocational Education and Training”(2010)、及び各国レポート

Pia Cort (2008) ,”Transcending the nation state – Towards a European vocational education and training model”, ‘Cursiv’ nr3.2008

The European Parliament and the Council of the European Union, Recommendation of the European Parliament and the Council on the establishment of the European Qualifications Framework for lifelong learning (EQF)”,2008.4