

第5章 国際標準化が与える日本の教育訓練への影響等

第5章 国際標準化が与える日本の教育訓練への影響等

第2章 I S O / T C 2 3 2 の動向及び第3章の諸外国の教育訓練の実態を踏まえると、わが国においても教育訓練の質保証は重要な課題である。

諸外国において、実施機能を中心に政府機関の役割を縮小し外部機関を活用するという傾向が共通してみられた。わが国もその方向で進んでいるが、そこで問題になるのは、受け皿となる良質な外部機関をいかに育て確保するかである。

諸外国の主要な職業訓練機関がそうであったように、それを全て市場に委ねることはできず、政府からの強力な財政支援を受ける公的機関が大きな役割を果たさざるをえない。

しかしわが国の現状をみると、職業訓練機能を担っているアメリカ、イギリスのカレッジ等の学校教育機関、ドイツやフランスの経営団体等の公的機関に相当する教育訓練機関が十分に形成されてない。

わが国にとって、公的な職業訓練機能を担う機関の充実が重要な政策課題である。また、教育訓練を提供する機関が多様化する中で、そこで提供される教育訓練の質をいかに向上し保証するかも重要な課題である。

諸外国では、職業能力評価制度が職業訓練政策のなかで重要な役割を果たしており、わが国においても、職業訓練政策を効果的に展開するうえでその整備・充実は不可欠である。

I S O / T C 2 3 2 における教育訓練サービス分野の国際標準化の動向や諸外国の経験とわが国の現状を踏まえると、多くの企業、労働者をカバーする体系化された職業能力評価制度を構築するとともに、同制度によって評価された能力(職業資格)と学校教育上の資格の相互認定制度と、現場で積み重ねてきた能力を評価し社会的に認証する制度を検討する必要がある。

第1節 教育訓練サービスの国際規格化が及ぼす影響

教育訓練サービスは、各国の産業構造、経済活動の状況等を踏まえた具体的人材ニーズ、労働市場の実態等を反映し成り立っている。日本に関して言えば、職種別労働市場は限られた職種を除き十分発達しておらず、特に中堅以上規模の企業において、新規学卒者等の定期的・大括りの採用を行った上で、環境変化に対応した柔軟な人員配置、計画的な社内人材育成がなされるといった、いわば企業内労働市場の機能発揮に特徴がある。能力評価、処遇に当たっても、個別スキルの要素評価と言うよりも、コンピテンシー、総合評価を重視する傾向が強い、といった特徴がある。

こうした労働市場や企業の人事管理のあり方を反映し、語学や IT スキルといった領域における外部（民間）教育訓練機関の役割発揮はあるにしても、社会人対象の教育訓練全体の中では、企業内教育訓練（上記の柔軟な職場配置の下での OJT 及び企業自身が実施機能を担う形態での off-JT）が重要な役割を果たし、資質はあっても実践的経験・能力は十分有しない若年者等を対象に、企業が求める人材像に沿って計画的な教育訓練が展開され、長期的な観点から人材育成がなされているのが実態である。

こうした我が国企業の人事管理や能力開発のあり方については、様々な環境変化の下で見直しが求められ、現実にも職種に着目した外部人材調達が徐々に拡大している側面もあるものの、産業構造や景況の変動の下で業種・職種別の労働力需要バランスが大きく変動する際にも、比較的円滑に企業内の配置転換、企業間の労働移動が図られ、中高年齢者の高失業といった問題を免れている等、評価し得る側面がある。

ISO/TC232 の議論を経た本分野の国際規格発行が、我が国含む各国の民間教育訓練サービスの質の保証・向上、ひいては顧客（受講者）の利益に繋がる可能性がある一方、各国が有する、こうした労働市場、教育訓練の特性、バックグラウンドを十分勘案せず、教育訓練サービスに係る国際規格のスコープを過大に広げたり、細目に亘り過ぎる要件を設定した場合、むしろ、機動的で効果的、効率的な教育訓練実施の支障となったり、受講経費の負担が増高し受講機会が制約される等、健全な教育訓練市場の形成、労働市場の有効な機能発揮の妨げとなるおそれがないとは言えない。

しかし、本見解は、D I S 段階でのもので、F D I S 段階へ移行にあたって、このような懸念は払拭される可能性もあり、今後の動向を見ていく必要がある。

第2節 ISO/TC232が在職者訓練に与える影響

公共職業訓練は、第1章第2節2-3で述べている職業能力開発促進法「一に基づく規定」よりも、対象者別に離職者訓練、学卒者訓練、在職者訓練という呼称が用いられることも多いので、DIS29990基準が在職者訓練に及ぼす課題や影響について考察する。

1. 利害関係者のニーズに関する要求事項

- ①個人情報保護法は、個人情報の取得にあたっては、その使用目的などを明記し、本人の了解が必要である。一般的に在職者訓練においては、修了書発行のための、氏名、生年月日以外の、資格、サーティフィケート、教育訓練歴などの個人情報は求めている。

ジョブカードの場合は、資格や訓練歴などの記入様式が定められているが、活用の目的が求職者を対象としているため、在職者が所属している企業でジョブカードを利用して能力開発を行っている例はないのが現状である。

教育訓練機関が受講者に、資格、サーティフィケート、教育訓練歴などの提出を求めるには、職業資格枠組み、能力評価基準、技能認定制度等教育訓練を受講することによるメリットを整備することが大切である。

- ②言語、文化、読み書きに関するニーズや学習障害・身体障害に関する特別なニーズに対して対応する必要があるが、WCAG（Web Content Accessibility Guidelines：ウェブコンテンツ・アクセシビリティ・ガイドライン）には準拠していない。
- ③提供される学習サービスにおける全ての関連した側面について、スポンサーと合意する必要があるが、合意の旨の記録として、受講申込書の内容で可であるか不明。

提供される学習サービスにおける全ての関連した側面を記載した契約書のようなものが必要か。

2. 学習内容及びプロセスに関する要求事項

- ①特定の学習内容・プロセスに起因するニーズを効果的に分析するために必要な利用可能な手段及び情報について影響がある「特定の学習内容・プロセスに起因するニーズを効果的に分析」で重要な取組は、習得度測定と受講前のスキルチェック、受講後のアンケート調査、その後のフォローアップ調査により把握することなどと考えられるが、不確定の点が多い。

②使用される学習方法及び最新の教材、学習方法とその正確性などの評価方法、その記録の仕方に影響がある。

在職者訓練の学習方法と教材に関して、過度の評価基準を設定すると、コストが高まり、受講者の負担が増え、受講機会の制限に結びつく可能性が大きいので、受講者及びそのスポンサー等からのアンケート調査とその分析結果等からの判断基準が現実的と考えられる。

3. 学習の転移に対する支援及びモニタリング方法の明確化に関する要求事項

学習の転移が確実に適切なかたちで観察、評価、記録されるために学習促進と学習支援の方法について検討・計画する際、全ての利害関係者を考慮する必要があるが、「全ての利害関係者」の特定を求めることは現実的でない。具体的な取組事例を示すような検討が必要である。

4. カリキュラムプランニングに関する要求事項

学習サービス提供や学習の転移に対するモニタリング・評価において、利害関係者の役割・責任を明確にする影響がある。

「利害関係者の役割・責任を明確にする」ことがカリキュラムの計画と具体的にどのように関係するか不確定な点が多い。

プランニングの際に指導者（講師）、評価者、認定者などの利害関係者をリストアップし、それぞれの役割と責任を明確にした書類というようなことと考えられるので、職業資格枠組み、能力評価基準、指導者の能力要件等の具体的基準が必要になると考えられる。

5. 情報及びオリエンテーションに関する要求事項

①学習者の義務・責任、学習者への期待について、カリキュラムに訓練対象者、訓練目標を明示しているが、厳密に学習者の義務や責任は明確にされていない。学習態度、マナー、出席、学習成果に対する保証などであろうが、具体的にどのように記載するか明確にする必要がある。

②修了時に発行される成績通知表やサーティフィケーションの性質について説明する必要がある。

在職者訓練は、学校教育のような成績通知表としては、対応していない。諸外国と日本との違いは、修了したということだけを証明するだけの形式的な修了書は、日本的であり、諸外国では、何を習得したかとその成績を一緒にして修了書としていないか確認する必要がある。

単なる修了書ではなく、今後は、職業資格枠組み、能力評価基準等とリン

クした形が重要である。

- ③利害関係者が不満を抱いている場合などの苦情処理については、事務窓口を説明し、対応しているが、具体的対応プロセスは未整理であり、苦情等の窓口を全国共通では、明示していない。

苦情処理についての対応プロセスを検討する必要がある。

- ④誰が学習と評価のサポートを行うのかなど明確にする必要がある。

現在、講師情報については、受講前に明示し、受講申込書によって意思を確認しているが、講師の属性をどの程度公開するか明確な基準はない。

また、評価についても同様である。

なお、「サポート」に対する認識を統一すべきであり、具体的イメージなどを確認する必要がある。

また、指導員の能力要件や評価基準などを構築する必要がある。

6. 学習の評価に関する要求事項

- ①評価結果は、評価の移行性を高める形式であることを求められているが、「移行性を高める形式」とは具体的に何を指すのか不明確である。

- ②評価項目に基づいて学習者を評価し、学習者のニーズに対応できるよう、評価のための情報は、慎重に焦点を絞られ、十分に包括的である必要があるが、学習者の評価方法は、様々であり、その評価に係る労力等も学習者及びスポンサーに関係が深いところである。もし規格化された場合、適合性評価をする際に、その正確性と妥当性、実行性の評価基準の設定は、具体的にどのようになるか不明である。

また、学習者のパフォーマンスに関する解釈についても同様である。

- ③必要に応じて、問題を抱える学習者などを専門家に紹介するように要望されているが、日本の職業訓練分野では、なじみの薄い要件である。障害者としても具体的に対応可能な機関・施設は少なく、現実的には、対応が難しい。また、文科省のような専門的ケアが施策として実施されているメンタルヘルスケアの専門家等の常駐化は認められておらず、その専門家への紹介が必要だと判断されても職業訓練施設では対応不可能。施設以外の専門家を紹介することになる。結果的に、責任のある対応とは言えないのではないか。組織的にどこまで対応していくか検討が必要である。

7. 評価のニーズに関する要求事項

- ①評価報告書には、学習サービス、学習サービス目的、結果、展望、手順、理論的根拠が明確に詳述されることとなっているが、現在、在職者訓練で

発行している修了証、受講証明書は、そこまでの詳細内容まで記述していない。内容的にどこまで記述すべきか、諸外国の動向を調査する必要がある。

- ②中間結果及び評価報告書は、利害関係者へ配布されることになっているが、日本では、利害関係者とは、学習者と学習者を派遣したスポンサーを意味するとしても、評価結果の提供は、個人情報保護法から本人の合意が必要であると考えられる。

8. 評価の正当性に関する要求事項

文書でもって具体的に利害関係者の義務について合意することになっているが、在職者訓練では行っていない。

また、義務とはどのようなことを記述するのか、不明である。

9. コンピテンシー及びスキルに関する要求事項

- ①職業訓練指導員、管理者、関係者の能力（コンピテンシー及びスキル）は、明確に示せるものはない。
- 具体的にどのように記述し、評価するか調査する必要がある。
- ②コンピテンシーについて言及している職務内容説明書を作成しなければならないが、IS09001 で使用されている職務記述書又は力量評価書（一般的には、職務職能要件書、「職種別資格要件(能力要件)表」という言い方も定着している。）を整備し、その評価と併せて人材育成を実施したという証拠が必要なのであろうか。（例）①統括責任者、②各部門・分野の訓練現場におけるマネージャー（公共訓練では、訓練課長）、③直接の指導者（公共訓練では、職業訓練指導員）など。

10. 学習サービスプロバイダーのコンピテンシー、パフォーマンス管理、専門的能力の開発に対する評価に関する要求事項

学習サービスプロバイダーの指揮下で学習サービスを提供するスタッフ又は協力者のコンピテンシーは、職務内容説明書と関連付けながら評価又は見直されなければならないとされており、指導員以外のスタッフや協力者についてのコンピテンシーについても管理しなければならない。

そのための、評価基準が必要となる。

現在、未整備のため今後検討する必要がある。

1 1. 内部監査に関する要求事項

内部監査は、監査及び本国際規格の要求事項に関する知識を有する適任者によって行われる必要があるため、内部監査研修を実施し、監査員の養成をはかる必要がある。また、養成のためのプログラム開発が必要である。

1 2. 認証取得にあたっての全体的留意事項

DIS 29990の要求事項を満たそうとすると、それに掛かる費用(特に人的資源に関するインフラの整備)が多額になると想定され、その費用を受講料に転嫁すると、利用者に対し、学習の受講機会を害う恐れも考えられる。

第3節 日本における職業資格枠組みに関する考察

我が国における職業資格枠組みは、現在存在しない。しかし、国際標準化の流れや国内の雇用情勢の問題等を考えると、その重要性は増していると言える。

そこで、現在日本にある代表的な枠組みを整理し、ひとつの案として提起する。これからの議論のたたき台になることを期待する。

なお、ここで述べられている、独立行政法人雇用・能力開発機構が提供する「生涯職業能力開発体系」については巻末の資料1に、中央職業能力開発協会における「職業能力評価基準」については資料2に、独立行政法人 情報処理推進機構ソフトウェア・エンジニアリング・センターが提供する「組込みスキル標準 ETSS2008」については資料3に詳細を掲載した。

諸外国の職業教育資格枠組み				(文部省関係)	(経産省関係)	日本の職業教育(厚労省関係)									
国	資格	レベル	説明	大学	ETSS	職業教育資格枠組み(国)	生涯職業能力開発体系(厚生労働省)	職業能力評価基準(中央職業能力開発協会)	公共職業訓練			指導員訓練			
イギリス	欧州職業教育資格枠組み			大学	ETSS	職業教育資格枠組み(国)	生涯職業能力開発体系(厚生労働省)	職業能力評価基準(中央職業能力開発協会)	短期間の訓練課程	長期間の訓練課程	指導員訓練	短期間の訓練課程	長期間の訓練課程	指導員訓練	
	NQF	EQF			大学	ETSS	職業教育資格枠組み(国)	生涯職業能力開発体系(厚生労働省)	職業能力評価基準(中央職業能力開発協会)	短期間の訓練課程	長期間の訓練課程	指導員訓練	短期間の訓練課程	長期間の訓練課程	指導員訓練
	レベル8	レベル8	博士課程	第三学修サイクル	レベル7 ハイレベル	レベル8	レベル4	レベル4	高次職業訓練	高次職業訓練	指導員訓練	高次職業訓練	高次職業訓練	指導員訓練	高次職業訓練
	レベル7	レベル7	修士課程	第二学修サイクル	レベル5~6 ハイレベル	レベル7	レベル3	レベル3	高次職業訓練	高次職業訓練	指導員訓練	高次職業訓練	高次職業訓練	指導員訓練	高次職業訓練
	レベル6	レベル6	学士課程	第一学修サイクル	レベル3~4 ミドルレベル	レベル6	レベル2	レベル2	高次職業訓練	高次職業訓練	指導員訓練	高次職業訓練	高次職業訓練	指導員訓練	高次職業訓練
	レベル5	レベル4	短期学修サイクル		レベル3~4 ミドルレベル	レベル5	レベル1	レベル1	高次職業訓練	高次職業訓練	指導員訓練	高次職業訓練	高次職業訓練	指導員訓練	高次職業訓練
	レベル4	レベル4			レベル3~4 ミドルレベル	レベル4	レベル1	レベル1	高次職業訓練	高次職業訓練	指導員訓練	高次職業訓練	高次職業訓練	指導員訓練	高次職業訓練
	レベル3	レベル3			レベル3~4 ミドルレベル	レベル3	レベル1	レベル1	高次職業訓練	高次職業訓練	指導員訓練	高次職業訓練	高次職業訓練	指導員訓練	高次職業訓練
	レベル2	レベル2			レベル1~2 エントリレベル	レベル2	レベル1	レベル1	高次職業訓練	高次職業訓練	指導員訓練	高次職業訓練	高次職業訓練	指導員訓練	高次職業訓練
	レベル1	レベル1			レベル1~2 エントリレベル	レベル1	レベル1	レベル1	高次職業訓練	高次職業訓練	指導員訓練	高次職業訓練	高次職業訓練	指導員訓練	高次職業訓練
	埋入型レベル	埋入型レベル			レベル1~2 エントリレベル	レベル1	レベル1	レベル1	高次職業訓練	高次職業訓練	指導員訓練	高次職業訓練	高次職業訓練	指導員訓練	高次職業訓練

図 5-3-1 日本における職業資格枠組みに関するたたき台案