

## 卷末資料

## 資料1 「欧州におけるNQF(国内諸資格レベル参照フレームワーク)の策定動向と職業訓練の品質保証・品質改善への取組みについて」

### 1. 職業教育・訓練資格フレームワーク研究会(平成22年12月9日)

#### におけるイザベル・ミュラー-CEDEFOP(欧州職業訓練発展センター)プロジェクト マネジャー講演と質疑部分

龍谷大を中心とした京都にある地域人材・公共政策開発システムオープンリサーチセンター(LORC)と、職業能力開発総合大学校は、EQFにつき、それぞれ別個の観点から調査研究を行ってきた。LORCは、国際的視野を持った地域公共人材の育成の観点から、職業能力開発総合大学校は、実用的な資格制度と訓練の質保証システムを整備することにより、訓練結果を就職、キャリアアップにつなげるとの観点から、それぞれ研究してきた。今回、EU及びOECDにおける職業資格の専門家が、地域公共人材大学連携事業の招きで、京都で開催のシンポジウムに出席のため来日する機会を利用して、東京において、日本の職業訓練の専門家と意見交換の機会を設定した。講師は、欧州職業訓練発展センター(CEDEFOP)のプロジェクトマネジャーMs. Isabelle Le Mouiller(イザベル・ミュラー)さんと、スキルニーズ分析を担当するMr. Torsten Dunkel(トルステン・ダンケル)さんである。説明は、主としてミュラーさんが行った。なお、CEDEFOPは、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、ギリシャにある。

#### (1) イザベル・ミュラー氏講演要旨

みなさん、こんにちは。私はCEDEFOP、欧州職業訓練発展センターのイザベルです。私の専門は資格枠組み、資格と学習成果に関する研究です。また、確証や承認といったことも担当します。ヨーロッパの職業教育訓練(VET)クレジット制度、いわゆるECVETも担当しています。

欧州委員会の事務局はブラッセルにあり、私がブラッセルにいる時間はかなり多い。それから私の隣にいるのは、Mr. Torsuten Dunkelといい、労働市場、技能、そしてVETの分析を担当しています。

それでは、プレゼンテーションに入る。このプレゼンテーションは、(1)コペンハーゲンプロセス、(2)学習(訓練)成果(learning outcomes)アプローチ、(3)職業教育訓練と高等教育の連携、の3部構成としている。

欧州のVETにおける自発的政策協調の仕組みであるコペンハーゲンプロセスは、EU加盟国は27カ国に、EU非加盟のノルウェー、アイスランド、リヒテンシュタイン、それにEU加盟候補国であるクロアチア、マケドニア、トルコが参加している。

二つのメインの原則があって、一つが補完性(subsidiarity、サブシディアリティ)

で、加盟国でできないことをEUが補完する、すなわち、我々がEUの加盟国へ提案を行い、その提案を加盟国が実施するかどうかを検討するやり方、二つ目は非拘束的政策協調という仕組みで、これは一緒に学習するとか、いろいろな好事例を交換していくというものである。こうした枠組みの中でCEDEFOPは機能している。加盟国が27あるので少なくとも50～60の制度がある。

例えば、オーストリアではVETの制度が二つある。一つは職業を基本とした学習や徒弟制度というもので、もう一つは学校での学習である。

コペンハーゲン宣言<sup>1</sup>というのが2002年に出された。職業教育訓練においてもヨーロッパの視点を強化していき、それによって、お互いの制度を理解し、透明性を高め、情報の共有をしていこうというものである。また、能力とか資格を承認していく品質保証を推進していくこととしている。

このコペンハーゲン宣言の実現を目指し、2年ごとに全加盟国のVET担当大臣会議を行い、コミュニケを発表し、次の2年間の計画を決定する仕組みとなっている。また、各国政府を代表として担当の局長レベルの出席の下に、年に2回ほどミーティングが行われる。アドバザリーコミッティーという諮問会議も年に4回ほど開催される。こうした政策協調の仕組みをコペンハーゲンプロセスという。

ECVET（欧州VET単位制度）<sup>2</sup>には省庁、ソーシャルワーカー、企業の代表などが参加して会議が常に継続して行われている。優先順位によってこうした会議が逐次、開催されることとなっている。EU本部のあるブラッセル等で関係方面の人たちが集まって会議を行うのである。私は労働組合方面に関わっている。私の同僚はEQFとか、認証（validation）ということに関わっている。

会議の開催であるが、月に2回という分野もあり、様々な会議が行われていると言える。各国の閣僚が出席する会議は2年に一回で、そのときに取り組む優先順位に基づいて声明が発表される。

このたび（2010年12月7日）、ブリュージュ・コミュニケが発表された。これは今から10年間のビジョンに関するものであり、重要なコミュニケである。コペンハーゲン宣言が2002年から2010年までのビジョンで、その間に2年ごとにコミュニケが発表され、今度のブリュージュ・コミュニケは2011年から2020年までの10年間のビジョンを掲げている。この間に、二年に一度大臣会議を開催し、見直しを行い、コミュニケを発表し、どのようにVETをまとめていくか示される。

ブリュージュ・コミュニケのメインのトピックスはアクセスで、できるだけ多くの人が教育・訓練へアクセスできるようにすることである。より開放的で柔軟性のあるルートを提供するということでもある。ここで認証、承認、そして履修クレジット、

1 ([http://ec.europa.eu/education/pdf/doc125\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/pdf/doc125_en.pdf))

2 (<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2009:155:0011:0018:EN:PDF>)  
([http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/6110\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/6110_en.pdf))

つまり履修単位という話が出てくるのである。

ブリュージュ・コミュニケでは、以下のような2011年から2014年までの行動計画（中期プラン）も策定された。

- ① より多くの人々が VET（職業教育・訓練）を利用することを奨励する。
- ② VET における質保証に関する 2009 年の理事会勧告を履行する。
- ③ 職業学校の発展を奨励する。
- ④ 国際化戦略を導入する。（国際間移動の促進）
- ⑤ 適切な職業訓練を確保するため、ビジネス分野との協力関係を拡大する。

次に、ヨーロッパの共通手段について話したいと思う。

2002年から2010年の間に4つのツールが開発され、それぞれ欧州理事会・欧州議会から共同勧告書が各国に出ている。これは欧州域内における移動性とか承認、品質に関するツールである。まず、欧州資格枠組み（EQF）<sup>3</sup>、そして、職業教育・訓練のための欧州単位制度（ECVET）<sup>4</sup>、VET のための欧州質保証枠組み（EQAVET）<sup>5</sup>、それからユーロパス<sup>6</sup>である。

それから二つの共通原則も作られている。一つはガイダンスとカウンセンリングのための共通原則であり、これは個々人を助けていくという個人に視点を置いて作られている<sup>7</sup>。それからもう一つの共通原則はアイデンティフィケーションと認証で、これは学習をしっかりと行い、認証を行うということである<sup>8</sup>。

資格制度の背景に学習成果というものがある。学習成果は、学習者がなにを知っていて、なにを理解しているか、そして学習プロセスの完成時になにができるかということを示しているのである。まさに教えたり、資格を与えたり、資格の枠組み、それから評価の方法、そして単位やカリキュラムの基準になっている共通部分と言える。学習成果というものは労働市場の要件、職業と教育プログラムそして資格というものを結びつけるモノである。学習成果を見た場合、それほどはっきりと白黒が分かったものではないので、実施状況を見てみると適応、応用状況というのは加盟国毎によってまちまちと言える。

基本となっているのは、知識(knowledge)、技能(skill)と能力(competence)であるが、ヨーロッパ以外のところで共通のベースとなって書面となっているモノはない。欧州では、書面として学習成果としてどうなっているのかを記述しようとしているのだけれども、現在のところ、ルールとか、ガイダンスといったものはない。認証や承認という点で加盟国間の情報交換というのが必要となって来ている。

3 (<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:111:0001:0007:EN:PDF>)

4 <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2009:155:0011:0018:EN:PDF>  
([http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/6110\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/6110_en.pdf))

5 (<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2009:155:0001:0010:EN:PDF>)

6 ([http://europass.cedefop.europa.eu/img/dynamic/c1399/type.FileContent.file/EuropassDecision\\_en\\_US.PDF](http://europass.cedefop.europa.eu/img/dynamic/c1399/type.FileContent.file/EuropassDecision_en_US.PDF))

7 (<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:319:0004:0007:EN:PDF>)

8 ([http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/validation2004\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/validation2004_en.pdf))

認証についてであるが、状況は国によって異なっている。ある国ではもうすでに国の法律となっているところもあれば、まだ、試験段階のところもある。

ヨーロッパにおける NQF という取り組みであるが、2010年までに各加盟国が EQF を参照して各国の資格を考えるようにするというのが EU 理事会から各国政府への要請であったが、実現できている国は少ない。最新の分析では2013年ぐらいまでかかってしまうのではないかということである<sup>9</sup>。

ただ、NQF は各国の枠組みとしてはそれぞれの加盟国が作っており、ほとんどがレベル8となっている。国によっては数が異なっておりウエールズ、北アイルランドなどでは9レベル、フランスでは5レベル、アイルランドが10レベルとなっている。ハンガリー、スロベキア、クロアチアではサブレベルとしてレベル2, 3に分けられている<sup>10</sup>。

各国は EQF を比較ベースとして取り入れた上で NQF を作成しているので、自分たちが最初から独自に進めていくということではない。8つのレベルや学習成果を評価したり、いろいろなアイデアも EQF をベースとして資格を考えた上でやっていることなのである。

例えば、次のような場合を考えてみたい。スペインの学生が日本に行きたいとする。その学生はレベルが3であると提示して日本の大学へ行きたいとする。さて、どうしたらよいだろうか？ スペインの資格ではレベルが3であっても比較対照基準である EQF で見るとレベルは5になるとすれば、それで OK であると承認できるのである。そして、それが日本の資格承認に照合したときにレベル4に相当するのかも知れない。つまり、大切なことは各国間でそれぞれレベルを参照できるというベースが枠組みとしてできるということなのである。

こうしたことを信じて、参照できる枠組みというか、参照基準を中立的なものであるとして、スペインもこれを参照して教育を行うということである。そういった意味で、ヨーロッパ的な枠組みを捉えるのである。したがって、EQF としては学習成果、レベル、知識、技能、能力はこういうものであるとした一つの枠組みを関係者全員が信じるということである。

ただ、学習成果というものは、それぞれの国の状況に反映されたものにどうしてもなってしまうので、したがって、それぞれの国のレベル説明指標 (descriptor) というものがあって、それもいろいろな差があるということも事実である。

たとえば、コミュニケーションといった主要な能力もマルタ、スペイン、フィンランドでは、異なったレベル説明指標というものを採用している。ドイツでは伝統的な指標があって、それに基づいている。ここで、ドイツの学士レベルのすぐ下のレベル5

9 2010年12月7日の「ブルージュ・コミュニケ」(欧州職業教育担当大臣会議宣言)で、2012年末まで「参照期限」が延長された

10 CEDEFOP, "The development of NQFs in Europe"  
(<http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/16666.aspx>)

説明指標を例にして話をしたい。

これは一般的にこのように示されるという例であって、ドイツで5のレベル資格であれば次のような説明がなされるのである。大きく分けて専門能力と個人能力の二つに区分されるのである。専門能力は知識と技能に区分され、個人能力は社会的能力と自己能力に区分されるのである。

**第1表 ドイツの4つの「資格レベル説明指標」**

専門的能力 (Professional competence)		個人的能力 (Personal competence)	
知識 (Knowledge)	スキル (Skills)	社会的能力 (Social competence)	自己能力 (Self-competence)
深さと幅	手段的手順に沿ったスキルと判断能力	チーム/リーダーシップ・スキル、関与とコミュニケーション	自律性 (autonomy) /責任、反応性 (reflectiveness) と学習能力 (learning competence)

**第2表 ドイツ資格枠組みにおけるレベル5の「資格レベル説明指標」**

専門的能力 (Professional competence)		個人的能力 (Personal competence)	
知識 (Knowledge)	スキル (Skills)	社会的能力 (Social competence)	自己能力 (Self-competence)
学習領域内で統合された専門的 (professional) 知識ないし活動分野内で統合された職業的 (occupational) 知識を保持する。これは、より深い理論的、専門的知識を含む。学習分野や職業活動分野の範囲や制約に精通する。	非常に幅広く分布する専門的、認知的、実践的なスキルを保持すること。職域をまたがる仕事のプロセスを計画し、代替可能な活動コースと他の領域での反応を包括的に考慮しつつ、上記プロセスを評価する。方法と解決策の包括的乗換を提供する。	協調的な方法で、不均一のグループ内も含むワークプロセスを計画し構造化する。他者を指導し、十分な根拠に裏打ちされた学習ガイドランスを提供する。情報の適切な受益者に的を絞った形で専門領域を超えて展開する複雑な事実と環境 (circumstances) を提示する。	自分の学習目的セットをじっくり検討し、外面的に評価する。学習目的を自律的に遂行し責任を担う。チーム内の仕事プロセスの帰結を引き出す。

このようなレベル説明指標をドイツで策定するのに3年の交渉年月を必要としたのである。これは VET にとっても高等教育にとっても有効な指標となっているのである。



したがって、大学でも自分たちの出す資格を、この説明指標にしたがって作成することが可能となっているのである。

次に、我々がボローニャフレームワークと呼んでいるものがあるが、これは大学が我々とのディスカッションの中で取り入れたもので、レベルとしてはドクター(博士)、マスター(修士)、バチュラー(学士)、つまりレベル8、7、6ということである。

それでは、これから職業教育訓練(VET)と高等教育をどのように連携させていったらよいかの筋道を紹介してみたい。これはヨーロッパにおける認証の原理原則のところから来たモノである。大きく分けて二つの部分から成る。高度教育の部分とその下の部分である。

まず、高等教育の部分は、伝統的な資格認定枠組みとして捉えて良い。これは学校教育プログラムに登録して、そこで勉強し、試験を受け、その結果によってレベルを承認されて、認可証を取るというプロセスである。

そして、それより下(レベル5以下)の部分は個人でいろいろな活動をしたり、あるいは仕事をしたり、そうした中でノンフォーマル、インフォーマルの学習を行うというプロセスである。そのような学習の中から認証のプロセスを得ていくのである。つまり、知識、スキル、能力においてどういったものを得てきたのかということを経験のプロセスを通して見ていくということになる。学習成果としてこうした成果が出たということを書き化するのである。そして、書き出した成果を資格のために要求される要件と対比して検討するということが認証されるのである。こうして最終的にこのプロセスで得られた認証を経験的な学習で学んで得られた資格と対比させて、伝統的な学習によって得られた資格と同等の資格が得られるというフレームワークなのである。

こうした取り組みの中で少々の齟齬が生じている。それは下のレベルで認証されたものが、資格として伝統的な学習で行われたものと同等の期待された内容をもつか、少々の齟齬が生じているということである。つまり、伝統的な学習によって得られたものよりも、少々、劣っているのではないかということなのである。もしそうであれば、通用するものだけをクレジットとして認証をするか、あるいは今後も継続してそういった学習を行って認証する、というプロセスになっていくものである。

今申し上げた職業教育訓練と高等教育の間で起こっていることは多くの加盟国でも起こっているのが現状である。

ここでEQFの役割が出てくるのである。つまり、VETがそれ以外の教育とどう関連づけていけばいいのか、そしてVETの役割というのがどのように変わって行けばいいのか、そして、そこにおいてEQFがVETと高等教育を繋ぐ上でどのように支援を行うことが出来るのかということである。

当面の傾向であるが、VETはレベル5までに限ってという流れもある。しかしなが

ら、多くの加盟国では VET と高等教育を関連づけて行こうとする流れである。

私は後者において VET と高等教育を関連づけて行こうとする流れの中に、アクセスの仕方であるとか、この二つを橋渡しするような新たな方法、新しい訓練を含んだような資格認定のやり方等々、いろいろなやり方をもって、繋ぐ可能性があると考えている。

その背景として、テクトニック（地殻変動）モデルと名付けている、労働市場、高等教育、職業教育・訓練（VET）の関係での大きな変動がある。高等教育機関はそこで終わるのではなく、もっともっとより高等なものを求め続けいくニーズがあり、他方、職業教育訓練（VET）は高等教育の方に近づいていく傾向があって、企業や産業界などでは高等教育機関に対してもっと高いレベルの VET を提供して欲しいという要求を出している。もっと大学において人材開発のプログラムを提供してほしいとの要請が出ている。

そして、現在、VET 内でも、レベル 6，7，8 という高いレベルの教育・訓練を提供する動きもある。というのは、VET をもっと高いレベルで提供してきたいとするステークホルダー（利害関係者）がいるからである。したがって、VET と高等教育が離れていくということはなく、逆にどんどん近づいている。高いレベルでの教育訓練あるいは継続教育を続けて行こうとする流れである。

##### 5) 質疑及び意見交換

Q：EU加盟国で既に NQF(国内資格参照フレームワーク)ができている国は、イングランド、ウェールズ、スコットランド、フランス、アイルランドで良いか？

A：マルタ、ベルギー、フィンランドも確かできていると思う。

Q：NQF は UK、ベルギーでは複数あり、その他は 1 つでよいか？

A：UK ではイングランド（＋北アイルランド）、ウェールズ、スコットランドの 3 つの枠組みがある。HP を参照いただければ詳細を把握できると思う。

Q：EU では GE（一般教育）と FE（継続教育）と VET が同じ区分となっているのか？

A：国によって VET が一般教育に入っているところもあれば、入っていないところもある。ポルトガルなどでは VET が一般教育の最後の 2 年間となっている。また、他の国では 16 歳以降がそのようなところもあるし、別になっている国もある。現在、NQF についても同じような状況で NQF に一般教育が入っているところもあれば、入っていないところもある。これはそれぞれの国の伝統やその国の理解によって異なるところである。NQF のレベル 0 という国もある。他の国ではレベルが 1 となっている。したがって、仕組みとか制度というのはそれぞれの国によって異なっているのである。

Q：EQF と技能検定制度はどのような関係になっているのか？



A : 技能検定試験との互換可能性は確かにある。しかし、これらはそれぞれの国が決定することであって、EUとしての政策外のマターであり、リコメンデーションしてはいない。EQFとしては資格と学習成果のみをカバーしているので、技能検定試験とはリンクしてはいない。私が担当している欧州職業教育訓練クレジット制度 (ECVET) では、バリデーション、すなわち法等に基づく認証というのがあるので、技能検定試験というものは出ては来るが、やはりここでも技能検定試験は各国が決めるということとなっているので、ヨーロッパとしてのものはない。あくまで加盟国間による相互信頼ということ成り立っている。

Q : ユーロパスは共通の仕組みとなっているのか？

A : ユーロパスというのは各個人の学歴、資格等を欧州共通の様式で証明しようとするものである。5つの文書 (共通様式) がある。その内の2つが Europass Curriculum vitae (CV、履修証明書) と Europass Language Passport (言語パスポート) である。認証ということではユーロパス・サティフィケート・サプリメント (補足認可証) というのと、ユーロパス・モビリティが重要である。なお、他にユーロパス・ディプロマ・サプリメント (補足卒業・修了証書) というものがある。

補足認可証というのは、英語での説明であり、共通語として分かり易くなっている。そして、その中にその国の資格認定について知識、技能、能力がどうなっているのかという説明がある。その国で資格と職業がどのようにリンクしているのかということが関わっている。ユーロパス・モビリティは、個々の学習の活動についてのものであり、評価に関する情報などが記述されている。成人が海外で何を学んだのか、学習成果はどうなっているのかということが一覧となっている。

Q : NQF が実施段階となっている国についての質問であるが、この各国のNQFの仕組みについてはEQFの理念やレベルに適合したものなのかどうかについて伺いたい。EUとしてはどのようなルール、手続きの下で確認そして承認をしているのか？

A : EQFの中に参照基準プロセスというのがあって、それは一種のガイドのようなもので、これは各国のNQFをどういった人が関わっているのか、「あなたは学士レベルですよ」ということを誰が決定するのか、そういったようなことが中に記されている。それを決めるに当たって重要なのは、10の参照基準<sup>11</sup>があって、どのような場合は、どのような資格ですよということを表しているのである。そして、こうしたことを決定する諮問委員会があって、現在、ブラッセルで開催されているところである。EQFの加盟国がそこに出席して、それぞれの

---

11 ([http://www.rewardinglearning.org.uk/docs/regulation/eqf/referencing\\_QCF\\_to\\_EQF.pdf](http://www.rewardinglearning.org.uk/docs/regulation/eqf/referencing_QCF_to_EQF.pdf), p 24~)

国の基準を他の国に対して説明する、あるいはレポートを提出して、我が国ではこうした NQF を EQF と参照していると相互紹介して意見交換を行うなどの相互理解を行っている。当然、同意できないとした対立意見も出てくるので、そこで交渉というか、討議を行っている。中にはすでに参照報告を出している国もある。最新のものフランスから出されたもので、EQF の中のいくつかをフランスとしては取り入れるという内容の参照基準レポートであったようであった。

Q : EQF が学位との関連をたいへん重要視しているということに注目しているが、先ほどの説明であった、職業能力を大きく分けて、知識、技能、能力に分けて評価するというので、そのうちの知識と技能については学位と連携して評価するということは可能であると考えますが、能力の評価については、学習履歴、学位のみをもっては評価、確認を行うのは制約があると考えますが、EQF の能力に対して学位をもって評価するという考え方について説明願いたい。

A : 高い資格のレベルについてはダブリン説明指標<sup>12</sup>というのがあって、それがボローニャ・プロセスから出ているモノである。このボローニャ・プロセスは EQF ができる以前にあったもので、ヨーロッパにおける学生がどういったことを学んだかということを書き出していくところからきたものがダブリン説明指標である。その書き方にはいろいろな書き方があって、まず、知識とその理解、そして、その理解がどのように適応したのか、その適応した結果、どういった判断力を持ち、コミュニケーション能力を持っているのかというようなことを書き出すとしたようなことがおおもとなってきた。

ただ、各国で NQF を作る際に、ある国ではすべてのレベルを EQF に基づいて表現する、つまりは、知識、スキル、能力の区分においてすべてのレベルを EQF に準拠するという国もあるが、別の国ではそうではなく、レベルで分けて 1 から 5 までのレベルは EQF にもとづくものとし、レベル 6 から 8 についてはダブリン説明指標を用いて書くというように、国によって異なった表現方法や評価の仕方を取り入れているのが現状である。

確かに、能力の評価というのは難しい。学習成果に基づく評価を行うという方向で、単位制度、認証制度などを作ってきたが、知識はそれで評価できるにしても、スキルと能力については今までのやり方とは別のやり方が必要と考えている。その結果を分析して相互情報交換により新しいメソッドを追求しているところである。フィンランドでは、スキルをデモンストレーションするような取り組みをしている。そこでは知識、スキル、能力を分けるのではなく、全部一緒になって 1 つのことをさせようという、あるタスクを実行させることで

12 (<http://www.nqai.ie/documents/bolognasummary.pdf>, p 5)

3つを一緒に示すデモンストレーションするという方法を開発している。このように評価については新しい方法を含め我々としても学ぶ努力をしている。今後は、このような取り組みがますます重要となっていくと考える。

Q：今、ヨーロッパには、コペンハーゲンプロセスの EQF、そして、ボローニャ・プロセスの EHEA フレームワーク（欧州高等教育領域での資格枠組み）とが並立しているが、長期的には EQF にまとめていくという理解でよいか？

A：EQF における EU 理事会勧告ではすべてのレベルの資格枠組みとなっている。1 から 8 までの VET から高等教育までということであるが、ロビー団体、政治家の反応も異なる。ヨーロッパレベルでも VET や高等教育のグループがあるが、加盟国の中にも ECVET（欧州職業教育・訓練単位制度）、ECTS（欧州学習単位移転・蓄積制度）のグループ、高等教育に関するグループ、認証関係のグループなど公務員が何人いても足りないくらいである。加盟国でも今後どのようにやっていくかについて考えなければならない状況といえる。いずれはきちんされて合理化されるものと考え。昨年、将来的にはどうなるのかということを考える研究<sup>13</sup>が行われ、4つの制度手段があってもあまり意味はないだろうということで、1つの単位制度、1つの枠組みという方向で取り組んで行こうということになっている

Q：EU間における資格の認証において、ある国の人間の仕事の能力を他国の企業が認めるといえることになると考えたとき、各国としてはこうした認証を企業へ働きかけないとならないと考えるが、イギリスの SSCs（産業別技能委員会）のような団体が行っている、働きかけを各国でもやっているのか？

A：EQF は、各国の教育訓練制度を欧州全体のものとして機能させる目的となっている。

個人は自由に働きたい企業のところへ行って働くことが基本的権利として保障されている。そのときに自分の資格を持っていき認証を受けるといふことであれば、EUのどの国へ行っても仕事はできる。現在、建築家、医者、医療関係者などについては厳しいルールが全ヨーロッパレベルで各国個別に適用されている。したがって、建築家がよその国で仕事をする場合、特別な資格が求められる。EQFがあれば雇用する側がEQFだったら、たとえばレベル3で、VETと学位のレベルが一緒であると簡単に読み取ることが可能となるのである。

Q：EQF という制度をEUの各企業はみな知っているのか？

A：そうであることを望みたい！（笑）EU雇用者協会、ビジネスヨーロッパ、ヨーロッパ商工会議所、ヨーロッパ手工業・中小企業連盟、自由貿易協会などは、少なくとも我々とともに仕事をしているので理解はしている。しかし、すべて

---

13 ([http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5505\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5505_en.pdf))

の企業というわけにはいかないのが実情である。

Q：日本ではこうした様々な資格制度があるということが行き渡っていないケースも多々あり、イギリスのSSCsのような組織があると良いと思われるが、こうしたことへの良い方法をお持ちでしたら、教えて頂きたい。

A：スキルの決定は大事だと思う。イギリスのようにSSC（産業別技能委員会）のような組織を有する国もあれば、ドイツのようにそういった組織を新しく作る考えもないところもある。ヨーロッパレベルでそうした機関を作ろうとする議論はおきているが、わざわざ作らなくてもいいという考えもあるのである。

中小企業についてはEQFなどを知らない企業もたくさんある。人事部さえない企業もあるので、こうした情報を普及することはたいへん重要であると考えている。もう一つ、域内での移動性ということは、移住とは異なるので、ヨーロッパ以外でも労働市場のニーズがあれば移動していくのである。EU内に外部から来て貰うケースもある。しかし、まずは、EU内での移動性が重要であると考えている。業務によっては、自分たちでEQFを取り入れて行こうとする流れも最近では見られる。ITの業界であったり、保険・医療、ファイナンスの分野であったりである。これらはヨーロッパレベルで、国のしがらみのない、EQFを活用して、それを各国のNQFにして行こうとする動きなのである。

Q：ボローニャ・プロセスの話をされたが、その少し前の1995年ごろだったろうか、技術士資格の国際互換性を図るということで、ワシントンアコード<sup>14</sup>というものを各国で合意したのであるが、その当時から米国とヨーロッパと日本では、個人の評価に対する考え方がずいぶんと違うと感じた。米国的では一人の個人が社会でどれだけ活躍するかということは、その人のポテンシャル、そして、それから能力、パフォーマンスの3つによるとした考えで、能力はスキルと知識である。そして、このスキルと知識の資格がある。しかし、いくらスキルと知識の資格を持っていてもそれを社会で十分に使えなければ意味がない、つまり、パフォーマンスというのを評価しなければならないというのが米国的考え方であるといえる。ヨーロッパの人々も参加していたが、今回のEQFの考え方で、コンピテンスという考えが示されているが、コンピテンスというのは一人の個人がどれだけ社会で、活躍できるかという能力であろう。米国人と議論するとパフォーマンスに関する能力というものをどのように評価するかということがもっとも大事なことであるとなるのだが、その点はいかがであろうか？まずは、基本的な質問としてお伺いする。

もう一つ、現実的な質問としてお伺いしたい。非公式教育・訓練のマネージメントとしてISO29990（非公式教育・訓練のための学習サービス-サ

14 ([http://www.jabee.org/OpenHomePage/washington\\_accord.htm](http://www.jabee.org/OpenHomePage/washington_accord.htm))

ービス事業者向け基本的要求事項)がこの8月30日に制定された<sup>15</sup>が、これは非公式教育でVETを含んでいるが、みなさんのような立場の方が、また、EQFに関わる人たちがどのようにこれに関わって来ているのか、これから関わろうとしているのかを伺いたい。

A：ボローニャ・プロセスであるが、始まったのにはいくつかの理由がある。コペンハーゲンプロセスとは違って、最初は全ヨーロッパ的に始まったのではない。1998年、ソルボンヌ大学創立800周年記念式典を契機に、ドイツ、英国、フランス、イタリアの4人の大臣が会合を開き、中世では学生がいろいろなところへ出かけて行って、いろいろなことを学んだではないかということで、現在においても同様なことがあってもよいのではないかということで、「欧州教育圏」の構築をソルボンヌ宣言として謳ったことから始まった。そして、学生の交換制度というのがボン大学から始まり、ボローニャ・プロセスは生まれてきたのである<sup>16</sup>。

ヨーロッパというのは、国家を超えた超国家的なものを共有するという概念があり、そこにおける高等教育権なるものを2010年までに打ち立てようとして1998年当時に考え出したのがそもそもその始まりであって、いろいろなところで学ぶということは、学生だけでなく、教員もそうあってよいのではないかということであって、また、取得した単位も相互承認するというのを2010年には高等教育分野において可能としようではないかと話し合われたのである。

私自身のことであるが、海外に初めてでたのが米国とのパートナーシップで、私の大学の単位を管理するところへ出向き単位の互換性について説明したが、それは認めないので学位を取りたければ帰国後に単位を取得するよにとのことであった。そう考えているうちに1年後にボローニャ・プロセスというのできたのである。

ヨーロッパにはいろいろなタイプの大学やいろいろなタイプのVETがあって、大学以外の高等教育機関もポリテクニク等いろいろあるのである。こうした高等教育機関を改革していこうということで始まったのである。教育というのを考えると常に学んだことを比較することによって移動性というのを保証していくということとなるので、比較することが大事なのである。大学間での移動とは、個人ベースによる手続きを、単位を管理する各大学評議会等で行っていたのだが、移動を希望する学生が多くなり、こうした個人ベースによる手続き制度では手続きが難しく煩雑となり、こうした点を改善して行かなくてはなら

15 (<http://jamote.jp/info/wp-content/uploads/2010/09/ISO29990press.pdf>)

16 ボローニャプロセスについては、木戸裕「ヨーロッパ高等教育の課題」([http://www.ndl.go.jp/jp/data/publication/refer/200808\\_691/069101.pdf](http://www.ndl.go.jp/jp/data/publication/refer/200808_691/069101.pdf))参照。  
ロシアなど広汎な「欧州圏」諸国が参加している。



ないということから始まったのである。であるから、ある意味では、大学評議会の改革といってもよいのである。しかし、これは、かなりの抵抗があったのも事実である。ドイツでは、ドクターコースへそのような学士や修士を入れることはできないとして教授が抵抗をしたケースもある。

しかし、単位を数えて認証するケースからパフォーマンスのテストをして認証するというように変わって来ているケースもある。

現実的な質問である ISO 29990 についてであるが、ヨーロッパレベルでそれを使うかどうかを決めることはできない。ノンフォーマル、インフォーマルの学習に関しては、認証のための原則<sup>17</sup>があり、現在、これを改訂中である。個人に可能性を与えていかなければならないということで、ステークホルダー（利害関係者）としてはノンフォーマル、インフォーマルの教育の認証をしなければならないので、そのためのガイダンスやカウンセリングというものが重要となってくる。そして、そのときに資格に関する資格標準にしたがって認証するという規定になっている。ヨーロッパではそのような活動の仕方になっている。国によっては ISO を使っているところもあるが、ヨーロッパのレベルではフォーマル、ノンフォーマル、インフォーマルと細かいところまでは決定できない。

EQAVET（欧州職業教育・訓練質保証フレームワーク）<sup>18</sup>というのも ISO ではなく、各国政府に対する勸奨であるので、自主的に使うか、使わないかということは各国に委ねられるのである。VET に関する質保証をするということに関しては国によって ISO を使うと決めたところもあり、そうした国では ISO は必要となるが、他のモノを使うと決めた国では他のモノを使うこととなる。

Q：企業が EQF を活用するかと言うときに、企業によってはそのような仕組みを知らないところも多いということであるが、そうなると活用の PR が重要となると思うが、どのような規模の企業まで促進の対象としているのかを、伺いたい。具体的な考えがあればお聞きしたい。

A：いろいろなやり方があると思うが、マーケティングキャンペーンもその一つと考える。ヨーロッパ商工会議所だけではなく、各国の商工会議所が加盟している企業へ話をし、ECVET の政策の話をして説明する。EQF、ECVET というのがあると普及するのも 1 つである。また、欧州の生涯教育プログラムがあり、ヨーロッパの様々なプロジェクトに対する助成をしている。

17 ([http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/validation2004\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/validation2004_en.pdf))

18 2010 年 12 月 7 日の「ブルージュ・コミュニケ」（欧州職業教育担当大臣会議宣言）は、EU 加盟国は 2015 年末までに国レベルで VET 供給者に共通の質保証フレームワークを策定すべきとしている。また、EQAVET に関する欧州議会・欧州理事会合同勧告

(<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2009:155:0001:0010:EN:PDF>) の別表 1 で QUALITY CRITERIA AND INDICATIVE DESCRIPTORS（質基準と説明指標）、別表 2 で QUALITY INDICATORS FOR ASSESSING QUALITY IN VET（VET の質評価のための質数値化指標）が提示されている。



ECVET や EQF の様々なプロジェクトに多くの企業が参加している。EQF や単位制度というのを使っているいろいろなプロジェクトに参加している社員向けもあれば見習い向けなどもある。自動車業界、ビル建築業界、金融業界医療、フィットネス産業、花屋、ヘアードレッサーなどの業界でも積極的にアプローチしている。ECVET でも EQF でも、ナショナルコーディネーションポイントを設定することとなっている。各国がそれぞれ1つの機関が責任を持って取り組むということである。我々も各種団体や業界から依頼があれば出向いて普及に努めている。

Q : 伝統的教育、ノンフォーマル、インフォーマル教育を分けて説明いただいたのであるが、学習効果の認証ということについて、これは学校教育であれば教員が行っているのだろうが、ノンフォーマル、インフォーマル教育の場合、誰がその認証を行うのか？

A : いろいろなステークホルダーが混ざっていると思うが、フランスの認証のやり方に私も関わったが、認証委員会という委員会があって、教師やトレーナーが入っているが、レベルによっては大学の教授も加わっている。また、現場のマネジャー、配管工なども、さらには心理学者も入っている。認証はできるだけ客観的にいろいろな形で付加価値を与えていかなければならない。この資格認証によって自分自身のためにもなる。自分自身に価値を与えることにもなる。

例えば、よくある話だが、主婦で学位がなく、子育ても終わり、職場経験を積む中で、学士の資格を取りたくて、資格取得に取り組んでいるようなこともある。これは自分が自らに付加価値を与えようとするモノである。北欧などでは科目や専門分野の教授や現場の人で大学関係者以外の人もあるし、個人に関わることでもあるので心理学者も入っている。また、言葉に関わるのでプレゼンテーションに関わる人も入っている。認証に要する時間も半年、6ヶ月ぐらいをかけて準備することもあり、時間がかかることも事実である。

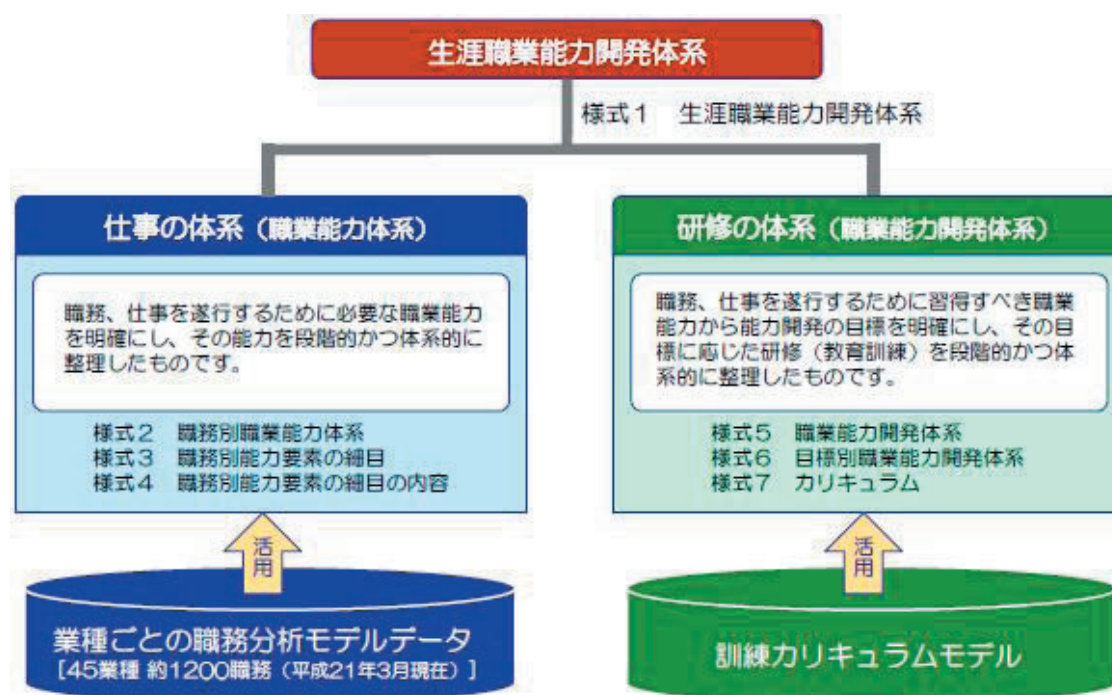
## 資料2 「独立行政法人雇用・能力開発機構が提供する生涯職業能力開発体系について」

### (1) 生涯職業能力開発体系とは

職業能力開発促進法の基本理念に基づき、労働者の職業生涯にわたる職業能力の開発及び向上を段階化及び体系化したものである。この体系を活用することにより、目標に応じた人材育成を計画的かつ効果的に実施できるようにしたものである。

「生涯職業能力開発体系」とは、「仕事を行うために必要な職業能力である知識及び技能・技術を明らかにし、さらにこの職業能力の開発及び向上のため、教育訓練をどのように進めるかについて段階的かつ体系的に整理したもの」である。

具体的には、「仕事の体系」と「研修の体系」の二つの体系に分かれ、仕事と研修の全体像が鳥瞰できる。これらの体系を作成することによって、会社の仕事内容を詳細に把握でき、従業員一人一人に合った研修を計画的に行うことができるようにしたものである。



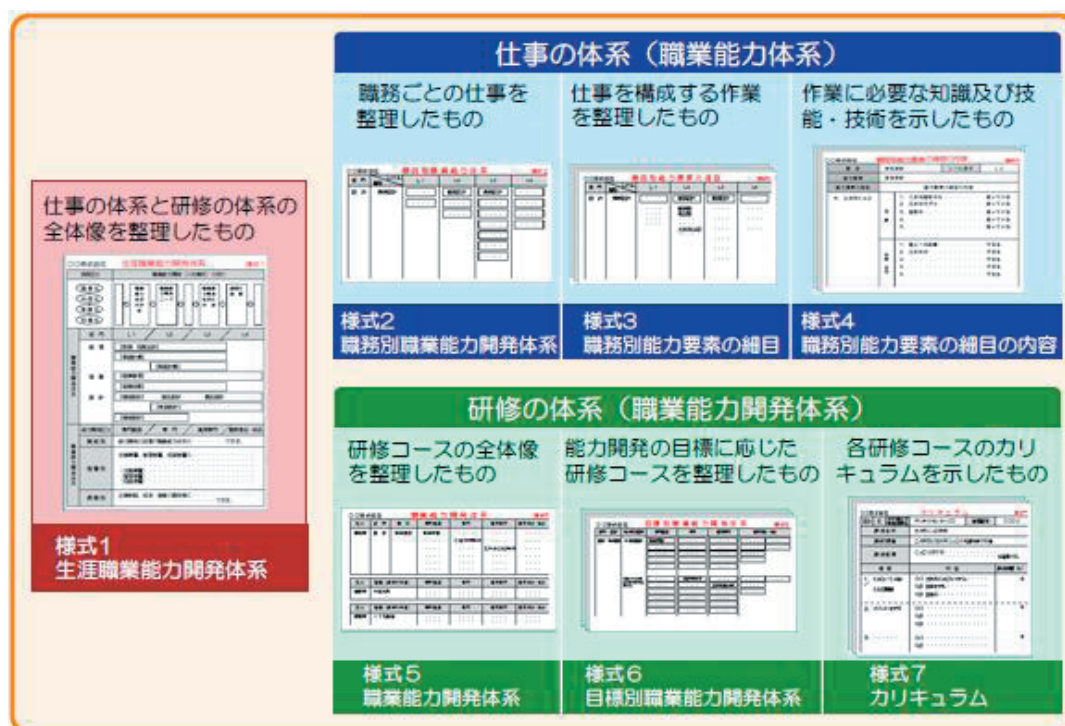
雇用・能力開発機構は、国の施策に基づいて事業主団体や企業が行う人材育成、能力開発及びキャリア形成の相談支援を行っている。そして、これらの相談支援が、事業主等顧客本位で充実するために、全国の事業主団体等のご協力のもと、産業・業種の職務分析を行い、業種ごとの職務分析モデルデータ及び公共職業訓練の実施過程でこれまで蓄積した訓練カリキュラムモデルを「生涯職業能力開発体系」として提供している。

なお、会社独自の（会社固有の仕事と作業を網羅した）「生涯職業能力開発体系」を作成するには、上図の「業種ごとの職務分析モデルデータ」及び「訓練カリキュラムモデル」を参照しながら、カスタマイズすることができ、より短期間で効果的な人材育成に取り組むことができるようになっている。

(2) 生涯職業能力開発体系の構成と各様式

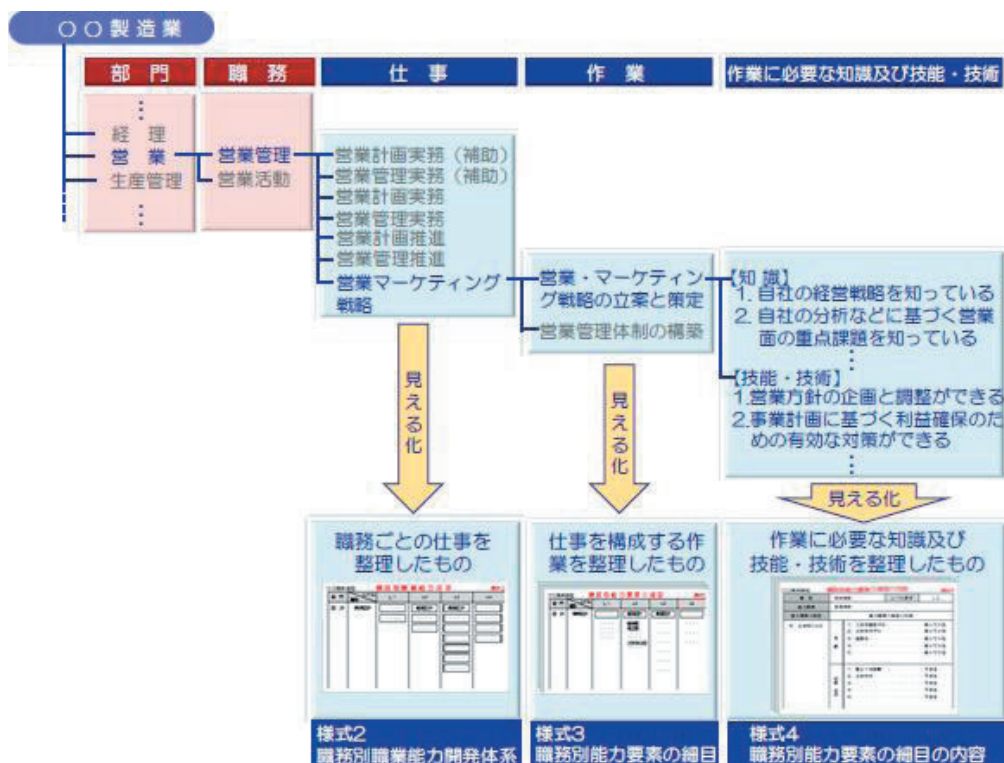
生涯職業能力開発体系は、仕事の体系である職業能力体系と研修の体系である職業能力開発体系の二つの体系から成り立っている。職業能力体系は、職務、仕事を遂行するために必要な職業能力を明確にし、その能力を段階的かつ体系的に整理したものであり、「職業能力のものさし」として活用できる。また、職業能力開発体系は、職務、仕事を遂行するために習得すべき職業能力から能力開発の目標を明確にし、その目標に応じた教育訓練（訓練名称）を段階的かつ体系的に整理したものであり、「能力開発の道しるべ」として活用できる。

この具体的な構成及び各様式の説明は、下図のとおりである。



(3) 仕事の体系（職業能力体系）とは

仕事の体系（職業能力体系）とは、職務、仕事をするために必要な職業能力を明確にし、その能力を段階的かつ体系的に整理したもので、具体的には、「職務ごとの仕事」、「仕事を構成する作業」、「作業に必要な知識及び技能・技術」をそれぞれ「見える化」したの3つの様式から構成されている。



(4) 仕事の体系（職業能力体系）で使われているレベル区分の考え方

全国の事業主団体等と協力して職務分析した仕事のデータ（以下、「モデルデータ」という）は、職務分析で抽出した仕事について、仕事の難易度、専門性等の観点から4段階のレベル区分で整理しており、そのレベル区分ごとの仕事内容の主な考え方は、下表のとおりです。

なお、会社独自の体系を作成する際は、会社の職務実態に応じて任意のレベル数及びレベルごとの考え方を定め、その考えに基づきレベル区分を設定する。

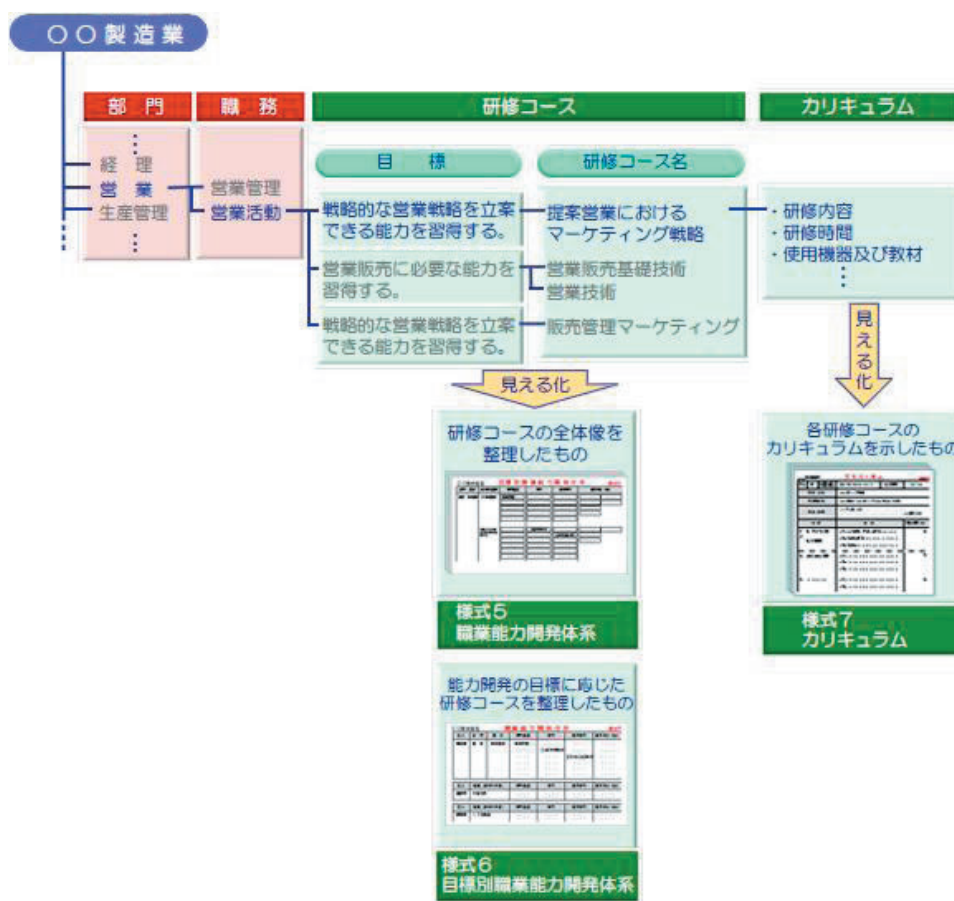
〇〇製造業		職務別能力要素の細目				様式3
部門	職務	レベル	L.1	L.2	L.3	L.4
営業	営業管理		営業計画実務(補助) 営業計画立案と策定補助 マーケティング調査の補助 営業管理実務(補助)	営業計画実務 市場調査と分析 製品の調査と分析 販売予測分析 営業経費予算の調査	営業計画推進 製品計画の立案と策定 新製品開発支援 販売予測 販売目標の設定	営業・マーケティング戦略 営業・マーケティング戦略の立案と策定 営業管理体の構築
						営業・マーケティング戦略の立案と策定 営業管理体の構築
レベル区分	仕事の概念	仕事内容の主な考え方				
L.4	企業利益を創造する仕事	<ul style="list-style-type: none"> <li>新しい生産設備や新技術の導入に対応する仕事</li> <li>他の専門分野との複合・統合により高付加価値化や新分野展開を担う研究開発的または調査分析的な仕事</li> <li>企業内の基準・制度の改正を行う仕事</li> <li>企業の政策（事業展開）や経営方針の企画・立案・決定に参画する仕事</li> <li>総合的な判断及び意思決定を行う仕事</li> </ul>				
L.3	企業利益を先導する仕事	<ul style="list-style-type: none"> <li>指導指示または指導管理を行う仕事</li> <li>与えられた持ち場で管理運営または部下の指導監督を行う仕事</li> <li>チームの中でリーダーシップを発揮して行う仕事</li> <li>他部門または他企業との業務調整、問題解決等を行う仕事</li> <li>職務に関する専門分野の高度化または他の専門分野との複合化に対応する仕事</li> <li>企業の政策（事業展開）や経営方針の企画・立案を上申する仕事</li> </ul>				
L.2	企業利益を生む仕事	<ul style="list-style-type: none"> <li>職務の反復経験から適切な判断ができて自主的に行う仕事</li> <li>チームの中で中心メンバーとして行う仕事</li> <li>職務の反復経験から創意工夫や改善について提案相談できる段階の仕事</li> <li>職務に関する専門分野の向上や拡大のため、新たな職務にチャレンジする段階の仕事</li> </ul>				
L.1	企業利益の礎を育む仕事	<ul style="list-style-type: none"> <li>指導指示または指導管理の下で行う仕事</li> <li>定められたマニュアルに沿って、部分的に指導を受けながら行う仕事（日常定型業務等）</li> <li>チームの中でメンバーシップを理解しながら行う仕事</li> <li>補助的または基礎的な仕事</li> <li>労働災害の意義及び危険防止が理解できる段階の仕事</li> </ul>				

仕事のレベル（難易度、専門性、重要度、責任の度合い…）



(5) 研修の体系（職業能力開発体系）とは

研修の体系（職業能力開発体系）とは、職務、仕事を遂行するために習得すべき職業能力から能力開発の目標を明確にし、その目標に応じた研修（教育訓練）を段階的かつ体系的に整理したもので、具体的には、「研修コースの全体像」、「能力開発の目標に応じた研修コース」、「各研修コースのカリキュラム」をそれぞれ“見える化”した3つの様式から構成されている。



(6) 研修の体系（職業能力開発体系）で使われている研修区分

研修の体系（職業能力開発体系）では、「職能別」、「階層別」及び「課題別」の区分があり、それぞれの能力開発の目標は下表のとおりである。

職業能力開発体系						様式5	
区分	部門	職務	専門基礎	専門	高度専門	高度複合・統合	
職 階 別	経営	経営企画	企業会計	企画・業務作成	企画・経営戦略	経営戦略	
	総務	総務業務	OA操作・文書作成	文書・資料作成	文書・資料作成	企画立案	
	人事・労務管理	人事・労務管理	一般総務業務	総務	総務・総務管理	総務・総務管理	
			人事・労務の基礎	人事・労務・社会	労務企画管理	労務企画管理	
経理	財務・税務会計	経理の基礎	財務会計実務	財務会計管理			
階 層 別	階層別研修対象者	専門基礎	専 門	高度専門	高度複合・統合		
課 題 別	新入社員	新機採用	会社概要	仕事の進め方			
	中途採用	中途採用	社会基本	ITスキル			
	研修員	総合職	会社概要	仕事の進め方	マネジメント基礎		
			OAの基本と実践	コミュニケーション	リーダーシップ		
技術職	技術職	コミュニケーション	部下の指導				
管理・監督者	管理・監督者	OAの基本と実践	マネジメント基礎				
経営幹部	経営幹部		人の働き方			目標管理実践	
課 題 別	課 題	専門基礎	専 門	高度専門	高度複合・統合		
課 題 別	IT化推進	情報リテラシー	OA操作	インターネット利用			
	顧客対応	顧客対応	コミュニケーション	電子機器利用			
	業務改善	業務改善	レポート作成	プレゼンテーション	提案型営業		
			技術	技術	コンサルティング		
顧客情報管理	顧客情報管理		顧客管理技術				
国際化	国際対応力	英語検定	ビジネス英語			ナレッジマネジメント	

区分	能力開発の目標
職階別	能力開発の目標が、職業能力体系の各部門が有する能力要素であり、新たな職務または職務を構成する仕事が行えることを目標とする。
階層別	階層別研修対象者（一般に、従業員層、管理者層及び経営者層に分け、さらに従業員層は、新入社員、中堅社員、主任・監督者等に分けられる。）のそれぞれの階層に求められる職業能力を能力開発の目標とする。
課題別	企業戦略や経済・産業動向等に対応した課題解決を能力開発の目標とする。

(7) 研修の体系（職業能力開発体系）で使われている研修のレベル

研修の体系（職業能力開発体系）では、研修のレベル領域の違いから「専門基礎」、  
「専門」、「高度専門」及び「高度複合・統合」の4段階で示してある。それぞれの  
レベル領域及び能力開発目標は下表のとおりである。

職業能力開発体系						様式5	
区分	部門	職務	専門基礎	専門	高度専門	高度複合・統合	
職 階 別	経営	経営企画	企業会計	企画・業務作成	企画・経営戦略	経営戦略	
	総務	総務業務	OA操作・文書作成	文書・資料作成	文書・資料作成	企画立案	
	人事・労務管理	人事・労務管理	一般総務業務	総務	総務・総務管理	総務・総務管理	
			人事・労務の基礎	人事・労務・社会	労務企画管理	労務企画管理	
経理	財務・税務会計	経理の基礎	財務会計実務	財務会計管理			
階 層 別	階層別研修対象者	専門基礎	専 門	高度専門	高度複合・統合		
課 題 別	新入社員	新機採用	会社概要	仕事の進め方			
	中途採用	中途採用	社会基本	ITスキル			
	研修員	総合職	会社概要	仕事の進め方	マネジメント基礎		
			OAの基本と実践	コミュニケーション	リーダーシップ		
技術職	技術職	コミュニケーション	部下の指導				
管理・監督者	管理・監督者	OAの基本と実践	マネジメント基礎				
経営幹部	経営幹部		人の働き方			目標管理実践	
課 題 別	課 題	専門基礎	専 門	高度専門	高度複合・統合		
課 題 別	IT化推進	情報リテラシー	OA操作	インターネット利用			
	顧客対応	顧客対応	コミュニケーション	電子機器利用			
	業務改善	業務改善	レポート作成	プレゼンテーション	提案型営業		
			技術	技術	コンサルティング		
顧客情報管理	顧客情報管理		顧客管理技術				
国際化	国際対応力	英語検定	ビジネス英語			ナレッジマネジメント	

レベル区分	1	2	3	複合・統合
訓練領域	一般に普及している基礎的・基本的な専門知識及び技能・技術	専門分野の向上や拡大に関する専門知識及び技能・技術	専門分野の高度化及び他の分野との複合化に関する専門知識及び技能・技術	新技術・基準・制度や他の専門分野との複合・統合により、製品・サービスの高付加価値化や新分野展開を担える専門知識及び技能・技術
仕上がり像に関する目標	当該専門分野の職務に関して、基礎的な専門知識及び技能・技術に基づき、職務が遂行できる。	当該専門分野の職務に関して、専門知識及び技能・技術に基づき、自らの判断で職務を遂行でき、業務の改善・提案ができる。	高度な専門知識及び技能・技術に基づき、自らの問題解決能力や創造力を活かして、職務の多様化・高度化に対応したサービス・品質の改善や業務の効率化、システム化に関する職務が遂行できる。	他の専門分野を含む複合・横断的な領域における応用的な企画・調査分析、研究開発、統合型経営戦略に関する職務が遂行できる。

※ 研修のレベル区分については、上表の「1」「2」「3」「複合・統合」の表記（旧：「専門基礎」「専門」「高度専門」「高度複合・統合」）としておりますが、貴社独自の体系を作成する際は、貴社の実態に応じて任意のレベル数およびレベルごとの考え方を定め、その考えに基づきレベル区分を設定してください。



## 資料3 「中央職業能力開発協会における職業能力評価基準」

出典：中央職業能力開発協会ホームページ (<http://www.hyoka.javada.or.jp/hyoka/>)

### 職業能力評価基準とは

#### 職業能力評価基準について

昨今の雇用システムの構造的な変化により、企業の人事システムも個人の能力や仕事の成果に基づくものへと変わってきています。このため、個人は自らの職業能力を、企業は従業員に求める職業能力を“互いに分かりやすい形”で示せるような、共通言語としての「職業能力評価基準」の整備を、[厚生労働省](#)・[中央職業能力開発協会](#)では進めています

#### 職業能力評価基準とは？

仕事をこなすために必要な「知識」と「技能・技術」に加えて、成果につながる典型的な「職務行動例」を、担当者から組織・部門の責任者までの4つのレベルに区分して、[業種別](#)、職種・職務別に、整理・体系化したものです

#### ■職業能力評価基準の特徴は？

##### ① 業界ニーズを踏まえた内容

評価基準のとりまとめに当たっては、複数企業に対するヒアリング調査（職務分析）を行っておりますので、業界が求める人材ニーズ等の業界ニーズを踏まえた内容です。

##### ② 成果につながる行動に着目

仕事を効果的、効率的に遂行するために求められる「知識」「技能・技術」に加え、「成果に繋がる行動」を具体的に記述した実践的な内容になっています。

##### ③ ユニットによる柔軟な構成

仕事に求められる職業能力を、一定の単位（能力ユニット）で細分化することにより、各企業の職務構成や労働者一人一人の多様な職務内容に応じて、必要な職業能力を選択・組合せすることができる自由度の高い構成となっています。

##### ④ ニーズに応じた様々な活用

職業能力を評価する基準であると同時に、従業員に対する能力開発やキャリア形成支援の指針として、また、求人（求職）時の能力の明確化等、様々なニーズに応じた活用が可能です。具体的な活用方法や企業等における活用事例は[こちら](#)をご覧ください。

## 職業能力評価基準の構成・見方は？

### ■概要

職業能力評価基準は、仕事の内容を「職種」→「職務」→「能力ユニット」→「能力細目」といった単位で細分化させることで、企業規模や職務分担等に関わらず、必要な能力の組合せが可能となるよう構成されています。

また、「能力細目」ごとに、評価の見極めとなる典型的な職務行動例を記述・整理しています。これが「職務遂行のための基準」です。そして、「能力ユニット」ごとに、職務を遂行するために「必要な知識」を整理しています。

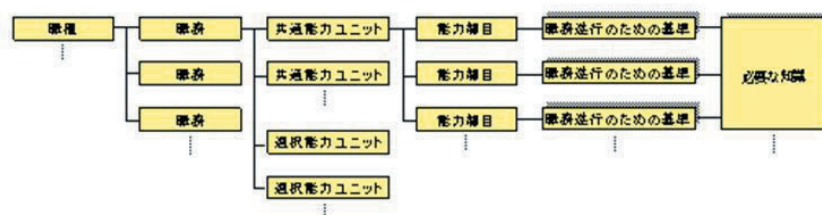
★能力ユニットには「共通能力ユニット」と「選択能力ユニット」の2種類があります。

☆共通能力ユニットとは…

職業能力評価基準では、ひとつの職種にいくつかの職務が設定されている場合がありますが、「企業倫理」や「業務の効率化」など、職務に関わらず共通して求められる能力のことを指します。

☆選択能力ユニットとは…

設定された職務の専門的な能力のことを指します。



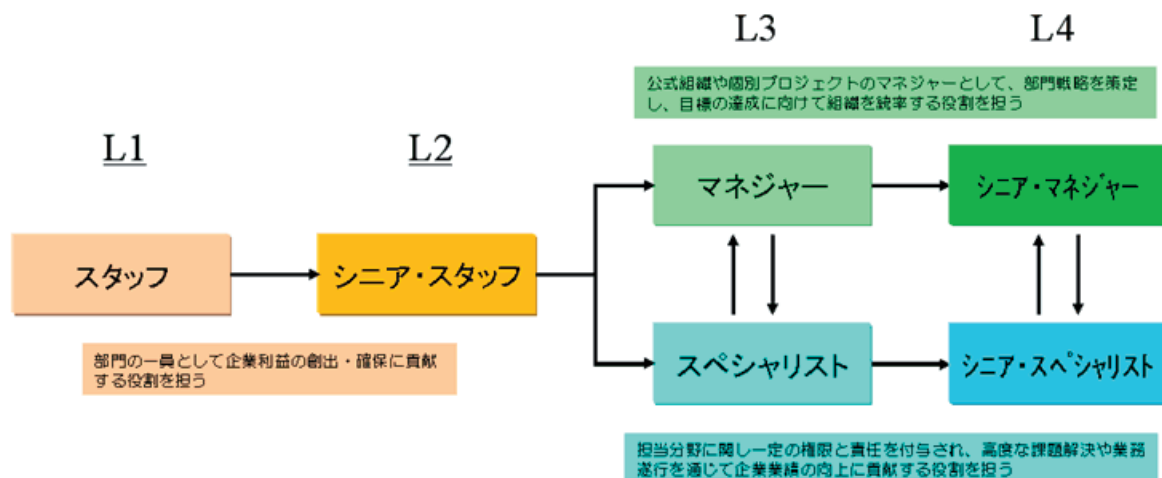
職業能力評価基準では、企業において期待される責任・役割の範囲と難易度により、新入社員・担当者相当（レベル1）から部長相当（レベル4）までの4つの能力段階を設定しています。

また、キャリア形成の指針となるよう、当該業界で一般的と思われるキャリア形成の例についても設定しています。

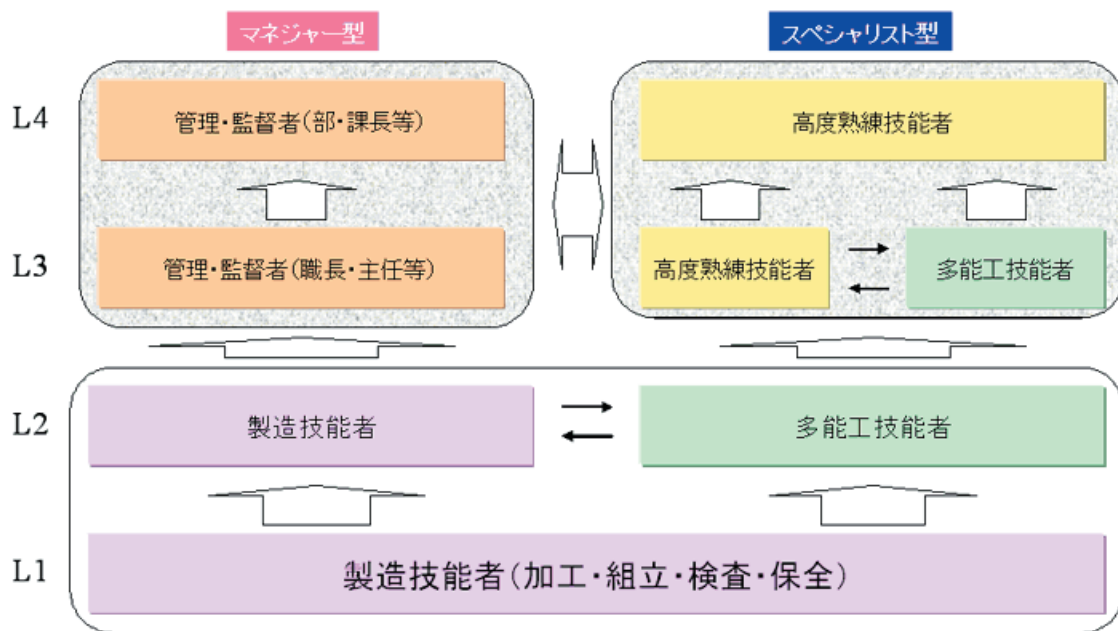
### ■レベル区分の目安(事務系職種の場合)

レベル	レベル区分の目安
レベル4	大規模組織の責任者もしくは最高度の専門職・熟練者として、広範かつ統合的な判断及び意思決定を行い、企業利益を先導・創造する業務を遂行するために必要な能力水準。
レベル3	中小規模組織の責任者もしくは高度専門職・熟練者として、上位方針を踏まえて管理運営、計画作成、業務遂行、問題解決等を行い、企業利益を創出する業務を遂行するために必要な能力水準。
レベル2	グループやチームの中心メンバーとして、創意工夫を凝らして自主的な判断、改善、提案を行いながら業務を遂行するために必要な能力水準。
レベル1	担当者として、上司の指示・助言を踏まえて定例的業務を確実に遂行するために必要な能力水準。

■事務系職種のキャリア形成の一例



■技能系職種(電気機械器具製造業)のキャリア形成の一例



## ■構成

職業能力評価基準は、「全体構成(様式1)」「能力ユニット一覧(様式2)」「職業能力評価基準(様式3)」の3つの様式で構成されています。

### ■全体構成(様式1)

全体構成(様式1)とは、職業能力評価基準として作成した「職種」「職務」の一覧を示したものです。4つのレベル区分と想定されるキャリアルートを踏まえて整理されています。

### ■能力ユニット一覧(様式2)

能力ユニット一覧(様式2)とは、職務の内容を課業単位で細分化した能力ユニットの一覧を示したものです。前述の共通能力ユニットと選択能力ユニットの組み合わせにより、個別企業の職務構成や労働者一人一人の職務内容の違いを表現することができます。

### ■職業能力評価基準(様式3)

職業能力評価基準(様式3)とは、能力ユニットごとに、それぞれのレベルに応じた職務行動例を記述・整理したものです。

能力ユニットは、P-D-S(Plan-Do-See)といった仕事の基本サイクルを基本に細分化し(=「能力細目」と呼ぶ)、その能力細目ごとに「職務遂行のための基準」を記述しています。

全体構成 (様式1)

職種	職務	レベル1	レベル2	レベル3	レベル4
		スタッフ	シニア・スタッフ	スペシャリスト	マネジャー
人事・人材開発・労務管理	経営戦略				
	人事				
	人材開発				
	労務管理				

能力ユニット一覧 (様式2)

職種名		人事・人材開発・労務管理																																																				
定義		人員計画の作成、従業員の採用、就業管理、福利厚生、安全衛生、労務関係、人材育成など、人的資源の管理に関する仕事。業務内容に応じて、「人事」「人材開発」及び「労務管理」の3つの職務に区分される。																																																				
<p>&lt;共通能力ユニット&gt;</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">職務</th> <th rowspan="2">能力ユニット名</th> <th>L1</th> <th>L2</th> <th>L3</th> <th>L4</th> </tr> <tr> <th>スタッフ</th> <th>シニア・スタッフ</th> <th>スペシャリスト</th> <th>マネジャー</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="6">全職務共通</td> <td>ビジネス知識の習得</td> <td>00C001L11</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>PCの基本操作</td> <td>00C002L11</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>企業倫理とコンプライアンス</td> <td>00C003L11</td> <td>00C004L22</td> <td></td> <td>00C005L34</td> </tr> <tr> <td>関係者との連携による業務の遂行</td> <td>00C006L11</td> <td>00C007L22</td> <td></td> <td>00C008L34</td> </tr> <tr> <td>課題の設定と成果の追求</td> <td>00C009L11</td> <td>00C010L22</td> <td></td> <td>00C011L34</td> </tr> <tr> <td>業務効率化の推進</td> <td>00C015L11</td> <td>00C016L22</td> <td></td> <td>00C017L34</td> </tr> </tbody> </table>								職務	能力ユニット名	L1	L2	L3	L4	スタッフ	シニア・スタッフ	スペシャリスト	マネジャー	全職務共通	ビジネス知識の習得	00C001L11				PCの基本操作	00C002L11				企業倫理とコンプライアンス	00C003L11	00C004L22		00C005L34	関係者との連携による業務の遂行	00C006L11	00C007L22		00C008L34	課題の設定と成果の追求	00C009L11	00C010L22		00C011L34	業務効率化の推進	00C015L11	00C016L22		00C017L34						
職務	能力ユニット名	L1	L2	L3	L4																																																	
		スタッフ	シニア・スタッフ	スペシャリスト	マネジャー																																																	
全職務共通	ビジネス知識の習得	00C001L11																																																				
	PCの基本操作	00C002L11																																																				
	企業倫理とコンプライアンス	00C003L11	00C004L22		00C005L34																																																	
	関係者との連携による業務の遂行	00C006L11	00C007L22		00C008L34																																																	
	課題の設定と成果の追求	00C009L11	00C010L22		00C011L34																																																	
	業務効率化の推進	00C015L11	00C016L22		00C017L34																																																	
<p>&lt;選択能力ユニット&gt;</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">職務</th> <th rowspan="2">能力ユニット名</th> <th>L1</th> <th>L2</th> <th>L3</th> <th>L4</th> </tr> <tr> <th>スタッフ</th> <th>シニア・スタッフ</th> <th>スペシャリスト</th> <th>マネジャー</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="6">人事</td> <td>人事企画・雇用管理基礎</td> <td>00S009L11</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>賃金・社会保険基礎</td> <td>00S010L11</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>国際人事・労務管理基礎</td> <td>00S011L11</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>人事企画</td> <td>00S012L22</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>雇用管理</td> <td>00S013L22</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>賃金管理</td> <td>00S014L22</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>国際人事・労務管理</td> <td>00S015L22</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>								職務	能力ユニット名	L1	L2	L3	L4	スタッフ	シニア・スタッフ	スペシャリスト	マネジャー	人事	人事企画・雇用管理基礎	00S009L11				賃金・社会保険基礎	00S010L11				国際人事・労務管理基礎	00S011L11				人事企画	00S012L22				雇用管理	00S013L22				賃金管理	00S014L22				国際人事・労務管理	00S015L22				
職務	能力ユニット名	L1	L2	L3	L4																																																	
		スタッフ	シニア・スタッフ	スペシャリスト	マネジャー																																																	
人事	人事企画・雇用管理基礎	00S009L11																																																				
	賃金・社会保険基礎	00S010L11																																																				
	国際人事・労務管理基礎	00S011L11																																																				
	人事企画	00S012L22																																																				
	雇用管理	00S013L22																																																				
	賃金管理	00S014L22																																																				
国際人事・労務管理	00S015L22																																																					
レベル1 スタッフ		レベル2 シニア・スタッフ		レベル3 スペシャリスト		レベル4 マネジャー																																																
人事専門	共通能力ユニット	能力ユニット名 企業倫理とコンプライアンス コード ユニット番号 00C004L22																																																				
人事マネジメント	概要	企業人としての社会的立場や役割を自覚し、関係法令やルールを遵守しながら誠実・公正に職務を遂行する能力																																																				
人事高度専門	①規程・諸ルールの遵守	<p>①規程・諸ルールの遵守</p> <p>②倫理的問題の解決</p> <p>○ 規程・ルールや倫理規程の詳細を把握し、日常の業務遂行において実践している。 ○ 口頭から会社の経営理念、社風・社訓、倫理憲章、行動規範等に沿って行動している。 ○ 下位者に対し、会社のルールや明文化されない倫理事項等を指導している。</p> <p>○ 職務遂行において組織上のシステマに適合した際には、法令やルールを応用して適切な判断を行っている。 ○ 職務において自己の能力、権限を超える場合には、独断で判断を行うことなく上位者に相談し助力を求めている。 ○ 下位者からの倫理的な相談に快く乗りながら、適切な助言を与えるとともに、解決に向けて一緒に取り組んでいる。</p>																																																				
人材開発	②倫理的問題の解決	<p>②倫理的問題の解決</p> <p>○ 職務遂行において組織上のシステマに適合した際には、法令やルールを応用して適切な判断を行っている。 ○ 職務において自己の能力、権限を超える場合には、独断で判断を行うことなく上位者に相談し助力を求めている。 ○ 下位者からの倫理的な相談に快く乗りながら、適切な助言を与えるとともに、解決に向けて一緒に取り組んでいる。</p>																																																				
人材開発基礎	必要知識	<p>1. 社内の権限構造・行動規範</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 就業規則・経営方針</li> <li>● 社風・社訓</li> <li>● 倫理規程</li> </ul> <p>2. 会社の就業規則及び関連諸規程</p> <p>3. 簡便となりやすい法事項</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 個人情報保護</li> <li>● インサイダー取引</li> <li>● 競合、カルテル等の不正競争</li> <li>● ソフトウェア等の著作権（知的財産権の保護）</li> <li>● 人権、セクハラ、パワハラ</li> <li>● 環境、リサイクル 等</li> </ul> <p>4. 倫理及び企業倫理とコンプライアンス向上に関する事例</p>																																																				
人材開発専門																																																						
人材開発マネジメント																																																						
人材開発高度専																																																						
人材開発上級マ																																																						
労務関係基礎																																																						
就業管理基礎																																																						

職業能力評価基準 (様式3)

## 職務概要書

職業能力評価基準では、「職務」（概ね1人の労働者が、責任をもって遂行すべき精神的、肉体的活動を要する仕事の集まり）単位で、必要な職業能力を整理しています。

その「職務」について、その概要、仕事内容、求められる経験・能力、関連する資格等についてとりまとめているのが、「職務概要書」です。職業能力評価基準とともに参考にしてください。

（「職務概要書」例：事務系職種：「人事」職務）

職種：人事・人材開発・労務管理 職務：人事

### 【概要】

人事制度の企画・運用、要員計画の作成、採用・配置・退職管理、賃金管理その他の人的資源管理に関する仕事。ただし、「人材開発」及び「労務管理」の仕事は含まない。

### 【仕事の内容】

人事の仕事は、大別すると以下のとおりである。会社の規模及び業態によって、一人の担当者が下記全ての仕事を担当する場合もあれば、数人で分業する場合もある。

#### ①人事制度の企画及び運用

職務開発、処遇制度、人事考課制度、昇進・昇格制度などの人事制度の企画、策定及び制度の運用を行う仕事。

#### ②要員計画の作成及び管理

人員計画の作成及びこれに基づく従業員の採用、配置・異動管理、出向・転籍、退職までの要員管理を行う仕事。

#### ③賃金管理

賃金に関する施策の立案及び賃金管理の仕事。退職金制度及び企業年金制度の企画・運用の仕事を含む。

### 【求められる経験・能力】

- (1) 人事の仕事を行うための学歴要件や必要最低経験年数は問われない場合が多い。ただし、経験者採用の場合には、一定の実務経験が要求される。
- (2) 人事制度の企画立案や要員管理の際に必要な労働法令（労働基準法、労働契約法、雇用対策法、男女雇用機会均等法など）に関する最低限の知識は必須である。また、退職金・企業年金制度の設計・運営をめくり、退職給付会計などの企業会計制度や企業年金に係る法制度の最新動向を把握しておく必要がある。
- (3) 人事はヒトを扱う仕事であり、人事諸施策の推進に際して社内他部門の協力が不可欠になる場合が多い。このため、人事の仕事には、他者と協力しながら円滑に業務を進めるためのコミュニケーション能力やチームワーク能力が特に求められる。

### 【関連する資格・検定等】

- ・ ビジネス・キャリア検定試験（人事・人材開発1級～3級）〔中央職業能力開発協会〕
- ・ 社会保険労務士〔全国社会保険労務士会連合会〕
- など

### 【労働省職業分類（小分類）との対応】

251 総務事務員



## 資料4 「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」

出典：2008年10月 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 経済産業省 「組込みスキル標準 ETSS2008」

### II. 組込みスキル標準(ETSS)とは

組込みスキル標準(ETSS)は、組込みソフトウェア開発力強化を目的とし、組込みソフトウェア開発に関する、最適な人材育成や人材の有効活用を実現するための指標や仕組みを規定するものである。

#### 1. 組込みスキル標準の概要

組込みスキル標準は、組込みソフトウェア開発力強化を目的として組込みソフトウェア開発力強化推進委員会のスキル標準領域内の「スキル基準部会」「キャリア開発部会」「教育部会」の3部会を中心に検討を進めている。

組込みスキル標準は、組込みソフトウェア開発分野における人材育成や人材活用のための指標として使えるように、組込みソフトウェア開発技術を体系的に整理するためのフレームワークとしての「スキル基準」、組込みソフトウェア開発に関わる職種を定義した「キャリア基準」、組込みソフトウェア開発分野の人材育成に関するガイドとしての「教育研修基準」で構成されている。

これらの構成は、各々その構成をスキル基準のスキル項目で関連性をもたせて、全体的な整合を図っている。

#### 1. 組込みスキル標準の構成

組込みスキル標準は、組込みソフトウェア開発に関するスキルを中心とした、人材育成や人材活用などに関する要素を合わせて以下のような3つの部分で体系的に整理分類されている。

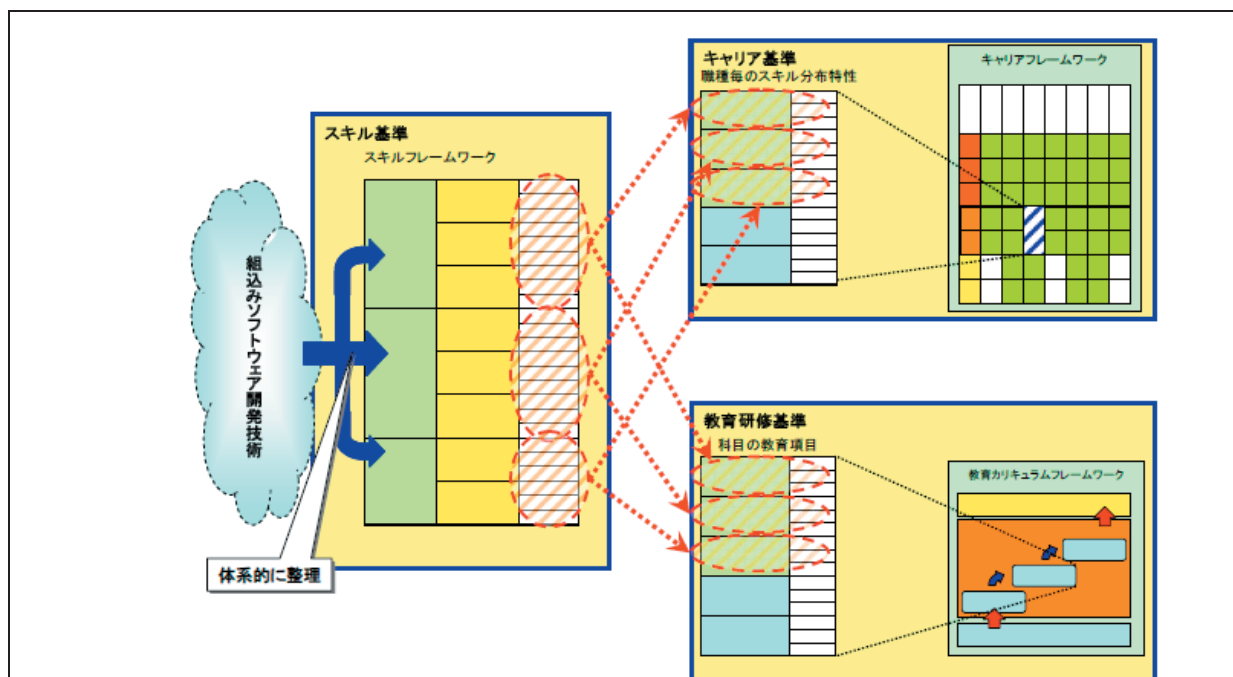


図 4.1-1 組み込みスキル標準 (ETSS) の構成

●スキル基準	組み込みソフトウェア開発スキルを体系的に整理する
●キャリア基準	組み込みソフトウェア開発に関わる職種／専門分野を定義する
●教育研修基準	組み込みソフトウェア開発の人材育成を実現するための教育や訓練に関する構造や仕組みを定義する

キャリア基準では、組み込みソフトウェア開発に関する職種／専門分野の役割を果すうえで、どのようなスキルが必要であるかを表現するために、スキル基準にて定義されたスキル項目を利用している。

また、教育研修基準では、教育カリキュラムで履修する内容を、スキル基準で整理されたスキル項目を用いることで研修内容や対象レベルの枠組みを提示している。

このように、キャリア基準や教育研修基準はスキル基準で整理されたスキル項目と各々関係を持っている。

※ 構成する3つの分野に対する詳細な説明は、別冊となる、「スキル基準 (Version1.2)」「キャリア基準 (Version1.1)」「教育研修基準 (Version1.0)」を参照のこと。

#### 4. スキルレベルとキャリアレベルの考え方

ETSSではスキル基準とキャリア基準に、それぞれスキルレベルとキャリアレベルと二つの評価指標が存在する。

ここでは、この二つの特性について説明を行う。

##### 4. 1 スキルレベル評価の考え方

ETSSスキル基準におけるスキルレベルとは、スキルカテゴリごとに階層的に分類された技術項目ごとに、評価対象の開発者個人もしくは組織が発揮するスキルのポテンシャル(期待値)の度合いを4段階に整理したものである。

本来、個人や組織が持つスキルは多種多様であり、技術項目ごとのスキルのポテンシャルの度合いは変化するものである。

したがって開発者個人や組織の持つスキルを評価するためには、下図(図 4.1-1)のように、複数の技術項目ごとにスキルレベルの測定を行い、その分布状況を分析する必要がある。

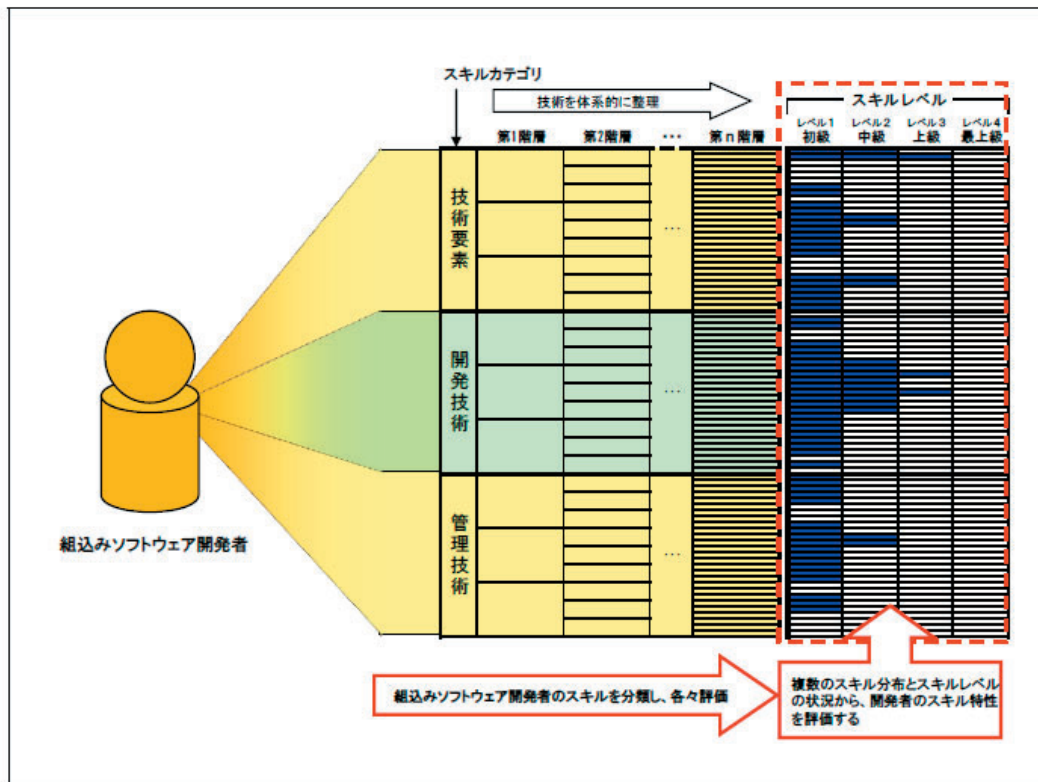


図 4.1-1 開発者のポテンシャルを複数のスキルレベルで可視化する

## 4. 2 キャリアレベル評価の考え方

ETSSキャリア基準におけるキャリアレベルとは、組織やプロジェクトの中で職種が果たすべき責任に対するビジネスやプロフェッショナルの貢献の度合いを一つの評価軸で表す。つまり職種とそのキャリアレベルは技術者個人が、組織やプロジェクトの中で役割や責任を、どの程度果たすべきか、あるいは達成できたのかを、一つの指標(キャリアレベル)で評価するものである。キャリアレベルは、共通キャリア・スキル・フレームワークに対応した7段階のレベルとなっている。

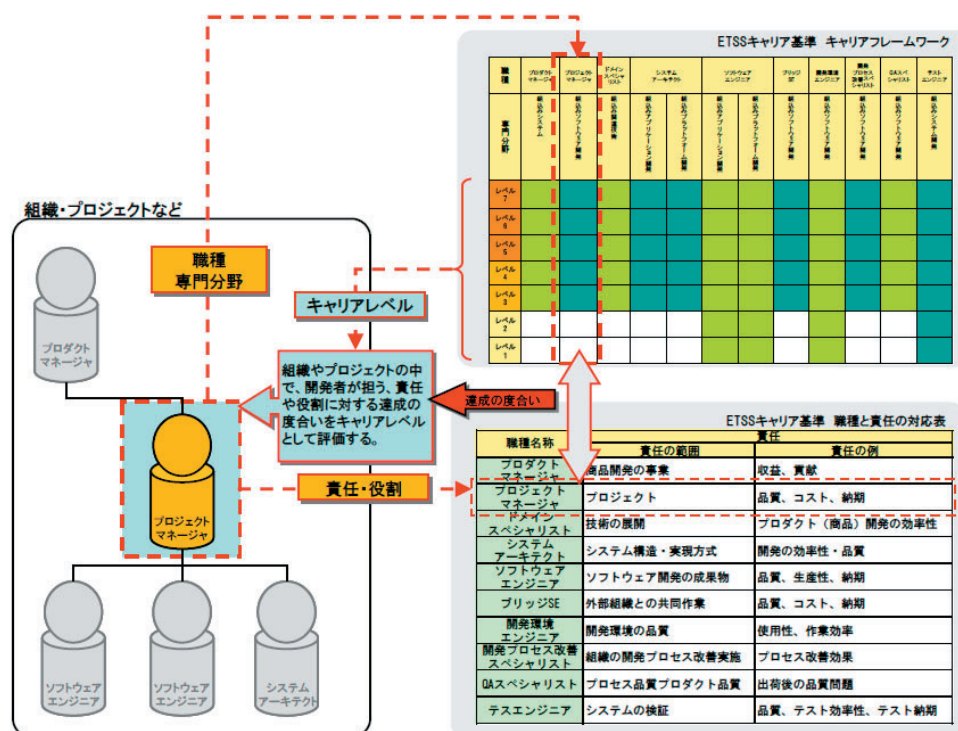


図 4.2-1 職種や専門分野が担う責任や役割の達成度合いをキャリアレベルとして可視化する

ある人材に対して組織内の役割を割り当てるなどの人材活用を考える場合、ETSSのキャリア基準では参考情報として組込みソフトウェア開発に関する職種と3段階のキャリアレベルごとにスキルの分布特性を提示している。このスキル分布特性と個人の、スキル分布特性を比較することで必要となるスキル項目を客観的に評価できる。また人材育成のための不足技術項目の可視化も可能である。