

英国職業訓練についての一考察

—リーチ委員会報告を手掛かりに—

職業能力開発総合大学校 能力開発研究センター 稲崎 浩

A Study on Skills Trainings Managed by the Government in the United Kingdom

Hiroshi INAZAKI

Summary

In December 2006, Lord Leitch published his final report, 'Prosperity for all in the Global Economy: World Class Skills', which recommended and set out a far-reaching agenda. In this paper, I try to introduce the content of the Report and examine whether the delivery of the proposed agenda will make the UK a world leader in skills by 2020, and the intention of Leitch Report will get back against the former so-called Thatcher's Reforms or not.

1. はじめに

1.1 本考察着手の経緯

筆者は、長年、この方面を研究してきた者ではないので、異例の記述ながら、筆者がこの考察に着手した個人的経緯をまず、説明します。

当能力開発研究センター（以下、「能開センター」という。）での私の職務の一部が、職業訓練、職業能力開発等に係る外国文献の翻訳紹介等と定まった平成18年4月以降、英国、米国、アイルランドの関係情報を翻訳紹介してきた。その折り、職業能力開発総合大学校（以下、「職業大」という。）の当時の校長先生から、「サッチャー改革ですっかり変わってしまった英国の職業訓練における“揺り戻し”の動きをきちんとフォローせよ。」とのご指示があり、気を付けていた積もりであったが、2007年新設のイノベーション・大学・職業技能省（Department for Innovation, Universities and Skills；DIUS）^(注1)の第1回年次報告書⁽¹⁾の私の最終翻訳に至るまで、^(注2)2005年12月のリーチ委員会の中間報告（LEITCH Review Skills in UK：The long-term challenge — Interim Report）⁽²⁾の存在や本考察の対象としたリーチ委員会の最終報告書⁽³⁾の存在に気付かなかった。2009年になって、この最終報告書を読み始めて、この報告書が、前校長のいう「“揺り戻し”の動き」^(注37)の一環であると感じました。

上記校長先生のご指示で、筆者に、英独仏米等のこの関係の研究書（総て、独立行政法人労働政策研究・研修機構（以下「JILPT」という。）の研究報告書等）をご教示くださった方（当時、「能開センター」の職員）や雇用・能力開発機構の幾つかの能力開発大学校等で、諸外国における職業訓練制度を研究されている方々^(注37)にも、多分、上記校長先生のご関心は、伝わっていたのではないかと想像しますので、何故、各位が、本報告書に気付かなかったのか、不思議です。たまたま、最近、「JILPT」の雑誌⁽⁵⁾を2年遅れで見て、JILPTの樋口英夫氏からその雑誌の別の記事^{(4), (6), (7)}をご教示いただいた（同氏からは、「リーチ報告」のフォロー文献⁽²¹⁾もご教示いただいた。）が、当雇用・能

力開発機構内でこれらの記事が話題になった形跡がないし、これらの雑誌は、部内回覧されてしかるべきなのに、筆者自身気付かなかったことに反省しきりです。以上が、本件考察着手の個人的経緯です。

1.2 英国公共職業訓練の変遷

冒頭に述べたように、この方面の専門家でない、筆者にとっては、戦後の「英国の公共職業訓練の変遷」を説明するのは、荷が重いですが、前記「サッチャー改革からの英国の職業訓練における“揺り戻し”の動き」を考察するには、英国の戦後の職業訓練の歴史を概観することが必要である。しかし、変遷通史を書けるほど、筆者は詳しくないので、“揺り戻し”という言葉を使用される方が、懐かしんでおられる時期を中心に概観する。

(1) 公共職業訓練の開始期⁽⁸⁾、^(注3)

第二次世界大戦後の英国経済の停滞傾向が顕著となり、その建て直しのための産業界の体質改善が国家的課題となり、その一環として訓練の問題が、1950年代後半から各方面の論議を呼んだ。産業界で行われている訓練が、必要な技能労働力の供給について質、量とも不十分であるという点では各界の意見は一致していたが、政府の諮問機関（National Joint Advisory Council）の小委員会報告は、1957年12月、訓練の実施は、産業界の責任であるという伝統的原則を確認し、産業界の訓練活動に指導助言する新諮問機関の設置を勧告したが、産業界内の訓練体制への言及はなかった。

しかし、1962年、英国政府の発表した産業訓練に関する白書は、産業訓練の問題点を指摘し、賦課金制度の導入を含む大幅な制度改革を提言し、1964年成立の産業訓練法は、産業ごとに産業訓練委員会（Industrial training Board;以下「ITB」という。）を設け、各ITBが事業主から賦課金を徴収し、各ITBはこの財源で産業訓練改善のための諸活動を行うこととした。各ITBは、財源の相当部分を、適正に訓練を実施している事業主に交付金として還元することとなった。産業訓練法及びITBs設立の狙いは、各事業主の実施していた徒弟訓練制度の改善であった。

英国では、義務教育（この当時15歳、1972年以降は16歳まで）を修了して、就職する者は、特定の事業主と契約して徒弟訓練生となる。契約の期間は職種によって若干異なるが、4年間が一般的である。この期間を満了に勤め上げれば一人前の熟練工として処遇され、熟練工としての賃率で賃金が支払われ、当該職種の職種別労働組合（Craft Union）への加入資格を得る。いったん、熟練工となれば、事業場を移動しても熟練工として認められる。この徒弟訓練制度には、質量両面の欠陥が見られた。質の面では、徒弟訓練の期間が概ね4年間という社会慣行しかなく、訓練の内容は、個々の事業主任任せで、訓練に熱心な大企業では、相当期間のOff-JTを含む計画的で質の高い訓練（週1～2日はTechnical College等で理論を学び、週5～6日は職場で監督者の下でのOJT⁽¹³⁾、^(注10)）が行われる一方で、中小企業では、訓練とは名ばかりの低賃金労働で、徒弟訓練生は、先輩労働者の下働きをしながら見様見真似で仕事を覚えるといった状況も少なくなく、同一期間（4年間）を勤めた熟練工といっても、その質にはかなりのバラつきがあった。徒弟訓練生の数、量の面では、徒弟訓練生の訓練に要する経費は、採用した事業主の負担であるから、その採用数は、経営上の都合で左右され、不況時には採用を手控えることになる。その結果、徒弟訓練生が一人前になるのに要する4年間と好不況の景気循環サイクルが一致するという保証はないから、好況時には、産業界の需要を満たすだけの熟練工が供給されず、経済発展に支障を来すことになる。また、別の問題として、事業主の中には、自らは、徒弟訓練生の養成を行わず、他の事業主が養成した熟練工を引き抜いて間に合わせるといった者も少なくなく、訓練経費負担の平等性にも問題が生じていた。

以上のような問題点を解消するために1964年制定された「産業訓練法」は、国民経済発展に必要な有資格熟練労働力確保のため、賦課金制度による強制とITBsへの指導助言によって事業主の行う訓練を質、量の両面で改善を図るといった基本的考え方に基づいていた。産業訓練法の効果は、まず、事業主の訓練への関心を高めたことである。賦課金率は、各ITBが定め、機械産業のように、賃金支払総額の2.5%という高率の額を徴収すると、事業主の不満も招くが、一面、これが刺激となって、事業主の訓練への関心が高まり、それまで、軽視されていた訓練の問題が重役会で議論されるようになったり、訓練担当の専門の職員を置くところが増加したりした。また、各ITBが、集まった賦課金を、交付金として、適正な訓練を実施している事業主に配布する基準を設定したことで、訓練の質的な改善が進んだといわれる。機械産業のITBが、開発したモジュール方式を1960年代後半に普及を図ったのもその一例である。

しかし、以上の質的改善に比べて、量的な面では、法施行後、徒弟訓練生の採用数の増加は若干に留まり、不況期には、やはり、採用数が減少し、熟練工を安定的に供給するという目標は達成されなかった。

なお、以上は、熟練工養成のための徒弟訓練制度に係る記述であるが、別途、労働省直轄で、失業者への職業訓練を行う訓練センター（Government Training Centre）が存在していた。

(2) 公共職業訓練の拡充期^{(8), (9), (注4)}

1970年代まで続いた不況と失業者の増大に対処するため、政府は、1972年2月協議文書を公表して大胆な提案を行ったが、産業界、労働界からの総論賛成、各論反対の中で、政府は、失業者への促成訓練の機会拡大措置“Training Opportunities Scheme:TOPS”のみを実施に移した（TOPSについては、後述。）。政府は、各界の意見を考慮して1973年3月、改めて協議文書を公表した。これに基づき、同年7月、「雇用・訓練法」（Employment and Training Act）が成立した。

この法律による改正では、まず、賦課金制度を改正した。1964年法では、中小企業事業主からの、高額な賦課金を徴収されながら、自らは、十分な訓練を行う能力なしとして交付金を受けられないとの不満に配慮して、小規模事業主に賦課金を免除した。又、交付金を受領する場合でも、いったん、賦課金が徴収され、事後評価で交付金が配分されていたのを、適切な訓練を実施している事業主には、当初から賦課金を免除することにした。又各ITBの自主判断であった賦課金率にも、高すぎるとの事業主の不満に配慮して、1%まで、という法定上限を定めた。また、各ITBの運営経費も、賦課金で賄われていたのを雇用省予算から支弁することにした。

第二は、雇用（職業紹介）と訓練サービスを総合的に実施する機関として、産業界、労働界、教育界出身の委員で構成される「労働力サービス委員会」（Manpower Services Commission:MSC）を設け、その監督下に置かれる①雇用事業団（Employment Services Agency）に職業センター（Jobcentre、旧職業紹介所EmploymentExchange:雇用省の組織だった。）を移管し、②訓練事業団（Training Services Agency:TSA）に技能センター（Skillcentre、旧訓練センターGovernment Training Centre:雇用省の組織だった。）を移管した。

こうして、法律上の訓練所管機関として、各産業内の訓練の振興を図るITBsに加えて、MSC-TSAが登場した。MSC-TSAの業務は、i) MSCは、ITBsの上部機関として、各ITBの活動の総合調整、助言指導、各ITBの運営経費への国庫金支出（TSAが実施。）、各ITBの賦課金率決定の雇用相承認の上申、ii) MSC-TSAは、各ITBに属さない産業分野（全労働人口の40%）の訓練推進等、iii) TSAは、政府自体の訓練（上記TOPS、失業者向け）及び若年者訓練を実施、iv) TSAは、企業内

の訓練指導員養成、輸出事務要員等の訓練を担当することになった。これらの業務遂行のため、雇用省から引き継いだ技能センターは56カ所を数え、iii)の一部である、失業者への訓練(TOPS)だけで、年間訓練者総数10万人を目標とするまでに業務が拡大した。

TSAは、一方で、指導員訓練カレッジ2校を運営し、技能センターや各ITB訓練指導員の向上訓練を行い、その訓練技法や指導方法を教育するとともに、他方で、その訓練を自らの技能センターで実施するに留まらず、特にイングランドにおいて、従前、継続教育の中に位置付けられていた工芸学校(Polytechnic)のアドバンスト・コース等への入学を地方教育当局と連携して、TOPSの訓練として位置付け、既に1974年において、全国の訓練受講者の47.5%が継続教育カレッジ、技能センターが37.5%、事業主自営施設が13%となっていた^(註5)。

(3) 公共職業訓練の縮小期^{(8), (註5)}

1979年始め、1973年法の運用状況を検討し、改善勧告を行う三者構成の検討委員会(委員長は、MSC委員長)が設置され、1980年6月、「訓練が生産性向上に効果的に寄与すること」などの重点目標4点並びに「公の関与は産業界自身の訓練努力に代わるものではなく、その補完であること」などのMSC及び政府への指針4点が勧告された。しかし、同年11月、議会で雇用相が、この勧告を具体化する方針を述べた折り、同じ席でのMSC委員長(勧告した検討委員会の委員長)、英国労働組合会議(Trades Union Congress:TUC)の書記長、産業界代表(英国産業界連盟(Confederation of British Industries; CBI)代表としてではなく、ICIの教育訓練担当Managerの私見)の意見は噛み合わず、翌年1月、24ある内の23のITB委員長達も異論を述べた。このような異論続出の原因には、産業界代表が指摘したように、MSC及び検討委員会の構成員のほとんどが公務員で、検討委員会には私企業からは一人も参加していなかったことも関係していたかも知れない。

しかし、保守党政府は、1981年1月、1973年法の改正法案を提出し、骨格部分は政府原案どおり、可決され、(一部を除き)7月から施行された。改正の第一は、雇用相は、MSCと協議はするが、雇用相の判断で、ITBを設置、廃止、ITBの管轄変更ができることになった。これは、三者構成のMSCのITBに対する権限を弱め、伝統的に労使が協議して設置されたITBにも影響する。第二は(別途、ITBへの国庫補助を打ち切り、)1964年法に戻って、各ITBは、その運営費を自ら(=徴収した賦課金で)賄うこととされ、賦課金の上限は賃金総額の1%は維持されたので、各ITBの事業活動は、財政的にかなりの制約を受けることになった。以上二点が改正の中核を成すもので、他に、賦課金免除の範囲を各ITBの範囲で拡大できることとして(が、これも、ITBの財政基盤を弱める)、一方で、賦課金率の設定、賦課金免除、交付金支給などの事項について雇用相、MSCが関与する手続きを明確化した(これは、雇用相、MSCが行政指導的な形で関与する道を封じたことになる)。

こうして、ITBsは、徐々に、(1964年法に基づく法律上の組織たるITBから)任意団体である産業訓練機構(Industry Training Organization:ITO)に組織換えしていった。更に、1989年、政府は、訓練実施の担い手は、地元の事業主が適切であるとし、やはり、法定のMSCを廃止して、地域ごとの任意団体である訓練・企業委員会(Training and Enterprise Council:TEC)に切り替え、旧TOPSなどの公共訓練をTECsに委託して、地域内の失業者、若年者職業訓練を任せた^{(13), (註11)}。

以上の法改正の前後に、MSCは、三つの文書を公表し、その業務の見直しを行った。その一つ目の「新たな訓練の提唱」(The New Training Initiative)(1981年5月)中の第一点は、徒弟訓練制度をモジュール訓練化して、徒弟職業訓練生の年齢上限を緩和しようとし、第二点は、18歳までの継続教育の学歴と職業資格を相互に関連付けようとし、第三点は、テクニシャン⁽¹⁰⁾の向上訓練を強化しよ

うとする方向であった。その二つ目「開かれたテクニシャン教育計画」(An 'Open Tech' Programme) (一つ目と同時期に公表)は、一つ目の第三点のテクニシャンの向上訓練の拡充を、特定の訓練施設で行うのではなく、既存施設を利用して、いつでも、どこでも学べるようにしようというもので、国内的に二つの組織を作ってこのシステムを運営するという提案で、この技能者の向上訓練システムの輸出により、経費の一部を賄うことまで既に構想していた^(注6)。

その三つ目の「将来のための枠組」(A Framework for the Future)は、一つ目、二つ目の文書が中長期的な視野に立っているのに対し、MSCが行った訓練ニーズと訓練実施状況の調査(1981年7月まで)に基づき、その当時の既存のITBsを有する23業界について産業内訓練の体制を検討し、建設業、機械工業など七つのITBsの存続を勧告し、その余の16ITBsの存続については最終結論を示さなかった。1981年11月雇用相は、議会で、MSCが存続を勧告した7業種中6業種のITBs存続と道路運送業の一部のみを残し、この他部門及び残りの16業種のITBs廃止の具体的経過を明らかにした(この方針は貫徹されたようで、ITBs(1969年には27あった。⁽¹³⁾、^(注10))の後身と目される産業別職業技能委員会(Sector Skills Councils: SSCs)は、2003年4月、7業種のみとなっていたが⁽¹¹⁾、最近の状況^(注7)・⁽¹²⁾を見るとSSCsは、25分野になっている。)

上記1981年の法改正、MSCの将来構想とは別に、サッチャー首相の下、財政支出削減を狙って、当時70カ所設置されていた技能センターの内20カ所の閉鎖、MSC予算の5年間での18.5%削減、要員の20%削減、10万人規模に達していた失業者への訓練(TOPS)の年間訓練者総数の取り敢えず5千人弱削減などが推し進められた(その後、技能センターは総て廃止され、TOPSも名称を変え、継続教育機関が実施する職業訓練としての継続教育中心に公的資金を助成するだけになっている^(注8))。TOPS訓練定員の削減には、MSC委員長が、失業者数増大の中での削減に強い懸念を表明した。政府の方針は、上記「開かれたテクニシャン教育計画」の構想のように、意思のある者が、いつでも、どこでも訓練を受けられるようにということであったろうが、“既存施設”で、という方針、国としては、新たな施設整備、投資を行わないという前提の下であったから、16歳で義務教育を修了する者の内、40-50%が、その後何の教育も訓練も受けずに就職し、一生訓練を受ける機会がないという状況になった。更に、経済不況で、就職もしない者が増大し、若年層の中にNEET(ニート)と称される者が同年齢人口の10%近くに達するようになってきた^(注9)。

以上のような経費節減とは別に、上述、旧MSCの一つ目の公表文書の第二点、第三点と関連する職業資格(National Vocational Qualifications: NVQ)の整備が、1980年代に入るとCBIを中心に進展し、1986年、政府は、全国職業資格委員会(National Council for Vocational Qualifications: NCVQ)を設立し、NCVQは、5段階のレベルと、当初、11分野から成るNVQ資格制度を導入した。旧来の職業資格を取得するためには、技能センターでのOff-JTで対応できたが、新たに整備されたNVQ資格は、職場でのOJTが不可欠となるなどの事情から、1990年、技能センターは民間の職業訓練機関に売却された。このNVQ資格は、前記(2)末尾の技能者の向上訓練システム整備を目的とし、更に、1996年「16~19歳を対象とした資格の見直し」報告の提言に沿って、1997年、政府は、資格・課程総局(Qualifications and Curriculum Authority: QCA)を設立し、同年、QCAは、(OJTによるNVQ資格とは別に、既に1992年に導入されていた継続教育カレッジ等の教育訓練実施機関で取得できる一般全国職業資格(General National Vocational Qualifications: GNVQ)を職業関連資格に含め、レベル1~5の資格の中に一般資格(小学校から大学院までの学歴資格)、GNVQ、NVQ資格対応の目安となる全国資格枠組を設定した⁽¹³⁾・^(注12)、^(注13)。

(4) その後の状況^{(12)・(13)・(注14)}

1997年までの保守党政権から同年の労働党政権への交代があり、上記(3)の末尾の職業資格に係る記述は、本(4)に含めるべきかも知れないが、1996年報告に沿った一連の改正なので、先述した。政権交代にも拘わらず、公共職業訓練政策の方向は、国(雇用省)、TSAの旧技能センターによる直接の職業訓練を廃止したままで、事業主、継続教育機関を中心とする教育訓練プロバイダーに任せ、更には、個々人に教育訓練給付金を直接支給(ただし、個々人の口座から引き出せるのは、個々人が受講している教育訓練プロバイダーのみ。)というような方向で、公共職業訓練に関わる公的組織の関与の拡大、公的組織の肥大化は、抑制するという方針は維持されていた。

上記(3)末尾の全国資格枠組の整備に併せて、若年者訓練については、1995年、NVQレベル3を目指す新上級徒弟訓練制度(Advanced Modern Apprenticeships; AMA)(16~24歳対象)を設け、1997年、上記ITOの後身として再編され、徒弟訓練を統括する全国訓練協会(National Training Organization; NTO)は、NVQレベル2を目指す新基礎徒弟訓練制度(FMA)(16~18歳)を設け、更に、AMAの対象となっていない「その他訓練」(Other training)を再編してNVQ訓練とし、NVQ訓練より下位のNVQレベル1(中学生レベル)を目指す雇用準備訓練(Entry to Employment)も設け、2004年には、徒弟訓練制度に1995年から冠していた「新」(Modern)を外して、FMAを徒弟訓練制度(Apprenticeship)、AMAを上級徒弟訓練制度(AA)とし、更に、14~16歳対象の若年徒弟訓練制度(Young Apprenticeships)という体験プログラムを設け、2005年には、新規就職者又は新規就職を目指す徒弟訓練制度の中に、在職者対象の成人向け徒弟訓練制度(Apprenticeships for Adults)(25歳以上対象)も創設し、考えられるあらゆる年齢層に徒弟訓練制度を拡大した。

この時期に最も大きく変わったのは、1998年2月の緑書Learning Age: a Renaissance for a new Britainに基づく、2000年の教育・技能法及び教育・技能委員会法(Learning and Skills Council Act 2000)によって、2001年4月LSC(Learning and Skills Council)の設置であろう。この委員会は、上記(3)の訓練・企業委員会(TEC)が1998年から行っていた訓練事業を引き継ぎ、また、継続教育資金拠出委員会(FEFC)が行っていた事業のうち、教育訓練への財政支援事業を引き継ぎ⁽¹⁵⁾、中央、9管区、全国47地方事務所から成り、義務教育修了後の16歳以降の者の大学を除く継続教育(ただし、継続教育カレッジ444校はLSCの管轄)及び職業訓練の計画、補助金の交付を一括して所管する組織であり、(自らの職業訓練の実施権限が無いことを除けば、)上記(2)で述べたMSC—TSAに匹敵する、上述の徒弟訓練以外のすべての継続教育を所管することから見れば、或る意味で、MSC—TSAを凌駕する影響力を有しているとも評価できよう。ただし、政府は、LSCの業務の内、16~18歳の者への金銭支援を地方自治体と児童・家庭・学校省(注1参照)に、成人の職業教育訓練支援の金銭給付をイノベーション・大学・職業技能省に移管する計画を2008年3月に公表し、最終的には、職業教育訓練支援に係る予算を国→地方自治体に一本化したいようである。

上記(3)末尾記載の全国資格枠組の普及に併せ、上記(1)以下で記述したITBsは、1997年からNTOに移行していたが、NTOsの活動停滞から、教育・職業技能省(注1参照)は、2002年からNTOsを統合した部門別技能協議会(Sector Skills Council: SSC)への再編を誘導し、上記(3)のとおり、2003年の7業種から、25業種に増加し、これらのSSCsが、それぞれの分野について作成した職務基準書に基づいて、上述NVQや職業教育訓練が成り立っている。

以上では、述べる余裕が無かったが、英国では、従前から、若年者、失業者、障害者などへの就職、教育訓練に関して継続教育訓練プロバイダーなどへのみならず、本人への給付も種種存在し、本(4)

項冒頭でも触れた個人への職業訓練給付金支給のために1998年緑書に基づき同年9月19歳以上の個人に一口座150ポンドまでを支給する個人学習講座（Individual Learning Account：ILA）制度が設けられたが、2001年11月に打ち切られ、その後、「成人学習者口座」（Adults Learner Account）としてLSCが支援する継続教育受講者への受講料補助に切り替えられ、2007年、NVQレベル3のテクニシャン等を目指す者の受講料補助に特化し⁽¹⁴⁾、ILAと同時期に発足し、現在は、LSCが管轄するキャリア開発ローン（Career Development Loan）（訓練費用等を銀行が貸し付け、返済開始までの利子部分をLSCが支払う。）とに分かれたようである⁽¹⁶⁾。

なお、上記（3）末尾の全国資格枠組の整備と共に、全国採用訓練協会（Employment NTO：ENTO）の前身のITO及び全国継続教育訓練協会（Further Education NTO：FENTO）は、1992年に、NVQの改訂と共に、職業訓練指導員の技術向上及び資格認定に着手し、ENTO等は、2002年6月以降、NVQレベル3以上を目指す訓練の職業訓練指導員の取得を推奨する資格（NVQ資格に含まれる。）を定めた。FENTOの方は、2001年、「継続教育教師資格要件（イングランド）規則（2001年政令第1209号）」（The Further Education Teachers' Qualifications（England）Regulations 2001：Statutory Instrument 2001 No.1209）により、イングランド及びウエールズにおいては、継続教育カレッジでの教師資格は法定資格となった^{(11)・(17)}。上記(3)の「開かれたテクニシャン教育計画」での1981年の構想がENTO、FENTO中心に詳細に具体化され、現在、国際標準化機構（ISO）で、進みつつある職業訓練の標準化の議論の中で、その国際規格案の第4部（第1～第4部構成）職業訓練指導員の資格部分で、英国が、議論を主導しているのもむべなるかな、という気がする⁽¹⁵⁾。

2. リーチ委員会最終報告の概要^{(3)・(18)}

以上、英国の公共職業訓練制度の変遷について、サッチャー改革からの“揺り戻し”のイメージを読者と共有できることを念頭に、略述してみたが、筆者がこの方面に明るくないこともあり、所期の狙いどおり説明できたか、自信はないが、以下、本題のリーチ委員会の報告、提言を紹介する。

2.1 リーチ委員会について⁽¹⁶⁾

上記1.1のとおり、筆者の本件リーチ委員会のフォローが遅きに失したため、リーチ委員会（Leitch Review of Skills）については、英国大蔵大臣及び当時の教育・職業技能（省：DfES）（注1参照）大臣が、サンディ・リーチ卿（Lord Sandy Leitch）に①2004年に、2020年に成長、生産性及び社会正義を極大化するための目標とすべき技能基盤、それを達成するための政策の影響について検討する独立のレビューを主宰するよう依頼したこと、②永続的雇用の増大に資するための、職業訓練と雇用（＝職業紹介）サービスの一元化に向けて2006年度予算において採るべき措置の検討を要請したことを、筆者は5年後に知った。更に、リーチ卿は、各界と精力的に協議して別途、中間報告「英国の技能：長期的課題」（参考文献（2））をこの最終報告の前に公表していたことも筆者は知らなかった。

サンディ・リーチ卿その人についても、「リーチ委員会」委員長当時、BUPA—British United Provident Association、英国の民間健康保険組合—の「潜在的（intrinsic）・国民的雇用パネル」の議長で、「ロイド（Lloyds）TSB,United Business Media And Paternoster」の執行役員であって、以前に、「チューリッヒ金融サービス」の会長兼（英国、アイルランド、南アフリカ及びアジア・太平洋地域担当の）専務であったこと及び「英国保険業者協会会長」であったことしか、筆者には分からない。特に、リーチ卿の公共職業訓練との関わりが分からないことは、筆者にとっても残念なところである。

英国が、14年間にわたって、途切れることなく成長を続け、「G7」諸国中最高の雇用率を維持している中での、上記検討要請であるから、1997年労働党政権になって、上述1(4)での施策で、それ以前に比べて国の職業訓練への支出を増加させてはいたが、政府内外において、将来への懸念はあったことになる。

2.2 リーチ委員会最終報告について

(1) 報告書の構成

リーチ委員会最終報告書は、原文で154ページに及ぶ長大なもので、その標題及び冒頭目次を紹介すると、

「リーチ

職業技能報告

グローバル経済下での皆の繁栄

—世界第一級の職業技能

最終報告書

2006年12月

目次（以下、ページ表記略）

はじめに 要約 第1章 職業技能の重要性の増大 第2章 英国職業技能の基盤 第3章 世界第一級の職業技能 第4章 ニーズ中心の職業技能制度 第5章 職業技能への雇用主の関わり 第6章 学ぶ文化の育成 第7章 雇用と職業技能 第8章 提言の要約 附録A：「報告書」の背景参考文献」となっている。

第1章の構成を見ると、

「第1章 職業技能の重要性の増大（以下、タイトルの無い小見出しは省く場合あり。）

章の要約 1.1

職業技能の重要性の増大 1.2 囲み記事1.1：職業技能という語で、我々は何を意図しているか？

1.3英国経済生産性の課題 1.4 図1：生産性の国際比較 1.7国家的生産性 1.9企業の生産性雇用の課題1.13 図2：社会集団ごとの雇用率

変化するグローバルな環境 1.17

グローバルな経済的変化1.18 1.19グローバルな活動の均衡 1.20専門化の拡大 1.22高位職業技能の重要性の増大 1.25底辺でのニーズの変化 1.27職種内での職業技能の増大 1.28柔軟性と安全保障

英国労働力の変化1.29 1.30人口構成の変化 1.31移民

職業技能と公正さ 1.33 1.34地域間の不均衡 1.36所得の不平等 図3：ヨーロッパ諸国における子どもの貧困率 1.39生活における機会 1.42より広範囲の社会的影響

結論 1.46 1.47」という形で、第1章を（要約を別にして）職業技能の重要性の増大、変化するグローバルな環境、職業技能の公正さ及び結論の四つに分け、更に最初の職業技能の重要性という節を、職業技能の重要性、生産性の課題及び雇用の課題という三つの項に分け、最初の職業技能の重要性という項を1.2の職業技能の重要性と1.3英国経済に段落を分けて説明するという、読みやすく、分かり易い構成を取り、更に、囲み記事で、職業技能を定義し、英国の生産性がフランスや米国に著しく劣ることを図で示して読者を納得させる書きぶりである。また、我が国の諮問委員会の答申にありがちな、“はじめに、第1章現状分析、第2章問題点の指摘、第3章関連事項”と繋ぎ、読者が諮問事項を忘れたところに、“第4章結論と（曖昧な）提言”を提示するのではなく、最終報告書全体の「はじ

めに、要約、第1章（冒頭の）要約」と、続けざまに、リーチ委員会の提言、主張を強調し、1.1、1.2などの各段落にも、主張、提言が多く記載され、論旨に曖昧さが無いとともに、読む者をして、“職業技能を向上させ続けることを通じてしか英国の希望はなく、職業技能を向上させ続けることで、英国の社会的公正を増進できる”ことを十分に納得させる仕掛けになっている。リーチ委員会構成員の熱意が伝わってくる最終報告書である。

（2）最終報告書の内容・提言

上記のとおり、関係者の熱意が伝わってくる最終報告書であり、本研究誌読者には、「はじめに」の次の「要約」（EXECUTIVE SUMMARY）全文を紹介したかったが、これだけで、原文25ページ分になるので、「要約」という標題に続く最初の囲み（無題ながら、多分「要約の要約」の積もりであろう）の中の記述の紹介に留める（以下、翻訳部分は“ ”内）。

「要約の要約」の冒頭で、最終報告書は、インドや中国などの追い上げの中で、英国が繁栄を続けるための“「動かしがたいビジョン」として英国が職業技能における世界のリーダーであり続けること（＝OECD諸国の第1四分位内にあること）を掲げ、そのためには、ほとんどの分野で、現行目標の成果水準を2020年までに倍増させる必要がある”ことを指摘し、“倍増目標として95%以上の成人が読み書き・計算能力を獲得（2005年の計算能力79%）、90%以上の成人がレベル2の資格要件具備（同69%）、中位職業技能の重点をレベル2からレベル3へ引き上げ（レベル3獲得者の190万人増加、徒弟訓練生を年間50万人に増加）、成人の40%以上がレベル4以上を具備（同29%）”を挙げている。

そのための“諸原則”として“「責任分担」は、事業主、個人、政府が投資と行動を増大させることを要求し、「経済的に価値ある職業技能中心」で真の収益を提供すべきで、「ニーズ志向の職業技能」を中央の計画から事業主のニーズに併せて実現すべし、「適応し、即応する」スタンスで、将来の市場ニーズに合わせることを強調し、「既存の構造の上に築く」として簡素で合理的な制度で業績管理と責任範囲を明確化を図る”ことを原則として提言する。又、“「報告書」の責任範囲は、成人の職業技能（2020年の労働年齢人口の70%が義務教育修了年齢を超えている。）の向上としつつ、若年者の6人に1人が、碌に読み書き、計算も出来ぬまま学校を離れている現状に照らして、総ての若者が、18歳に達するまで、全日制又はパートタイム教育若しくは職場での職業訓練に留まらなければならないようにするため、法律改正を行うべきである（註19）”（下線、筆者）と若年者の基礎的職業能力向上にも目配りしている。

その“「主要な提言」”として、“「総ての水準での成人職業技能の増大」を最初に挙げ、（上述）レベル3への引き上げには、2007年から2020年まで、毎年、新たに20億ポンド追加が必要とし、「職業訓練して資格を得よう（Train to Gain）」、「学習者口座（Learners' Account）」により、公的資金を直接、職業訓練を志向する個人に支給する道筋を付け、三つ目として、部門別職業技能委員会を強化して、「職業技能への事業主の関与及び投資を拡大させる」という餌と共に、四つ目として「全従業員をレベル2まで引き上げる訓練実施を事業主に約束させる「新入会約束（Skills Pledge）」を開始し、改善率が不十分な職場でのレベル2への在職者訓練に事業主及び労働組合と協議して法的資格（在職者訓練を受ける権利という事業主への何らかの強制要素）を導入するという鞭も用意し、更に、「職場でのレベル3及び4への事業主の投資を増大させる」ため、「職業訓練して資格を得よう」の適用範囲を拡大し、訓練生を受け容れる大学と事業主間の連携を改善する（この後の最後の二つは、職業紹介と連動しているので省略。）を挙げている。

「要約の要約」は、その後、これら政策実現による成果（“効果”）を挙げ、最後に、“「次なる措置」

として、(英国内政の特徴として、以上のような内政は、英国「政府」といえども、イングランド内でしか実施できないので)(北アイルランド、スコットランド及びウェールズの)各「地方行政府」が同様の措置を講ずるべきである”とする。

以上、「リーチ委員会最終報告書」の「要約の要約」とも言うべき部分を端折って紹介したが、筆者が感じたリーチ委員会関係者の熱意を感じ取っていただくために、この部分(及びこれに先立つリーチ卿の「はじめに」を含めて)の翻訳全文を以下にご紹介します。

はじめに

19世紀において、「連合王国」(UK)(以下、「英国」と訳す。)は、天然資源、労働力及び世界を「産業革命」に導きたいという熱意を有していた。今日、我々は、異なった種類の革命を目の当たりにしている。天然資源や低い労働費用で競争できる筈のない先進諸国にとっては、成功するには、もっとサービス志向の経済及び高付加価値の産業を必要としている。21世紀において、我が国の天然資源は、我が国民であり、—その潜在能力は未利用でもあり膨大でもある。職業技能(skills)が、その潜在能力の鍵を開けるであろう。我が国にとっての賞(=手に入れる努力をする価値のあるもの)は、膨大であろう—それらは、高い生産性、富の創出及び社会正義である。

(努力しないで済む)他の方法?(そんなものは無い。)職業技能を増大させなければ、我々は、競争においてだらだらと低下し、経済成長が止まり、皆にとっての未来がより侘びしいものになる状況に自らを追い込むだけであろう。

行動が求められているという状況は、避けられないものであり、かつ、緊急である。職業技能において世界のリーダーになることが、英国を世界で最も良く競争させることができよう。私は、大変楽観的である。

私は、2004年に「政府」から、経済的繁栄、生産性を最大化し、社会正義を増進するために、職業技能を開発するについて、英国の長期的野心的計画はどうあるべきかを考えることを求められた。

この手応えのある仕事は恐ろしいものである。職業技能は、基本的に、英国の経済的及び社会的健康に関係する。私は、国の内外の主要な利害関係者及び傑出した思想家の言うことに耳を傾けてきた。それらの話には、英国はもっとずっと野心的になる必要があり、英国は、「誰が勝つか分からないこのゲームに(競争)相手よりも多く賭け」なければならないという明確なメッセージを必要としているというコンセンサスがある。

今日、英国は、安定的に成長する経済を有するという強い立場にある。我が国は、世界を主導する雇用率を有している。しかしながら、我々は、満足できる筈がないし、将来の経済的諸条件を確実に予言できる筈もないが、しかし、我々は、職業技能への需要が止めど無く拡大するであろうことだけは、分かっている。

人口の、技術上の及びグローバルな変化は、途方も無い課題と輝かしい機会とを提供しています。人口は、高齢化し続けています。テクノロジーの発達は、我々が夢見ていたよりもずっと早く生じていて、我々の働き方は劇的に変化しています。経済の全分野での競争上のプレッシャーが増大し続けています。工業製品や増大するサービス貿易が世界中で行われています。先進諸国は、経済成長を推進するために革新する能力(capacity)に益々頼っています。これを為す能力(ability)は、その国民の職業技能及び知識に依存しています。

我が国民の職業技能は、世界第一級ではなく、このことは、英国の長期的繁栄を掘り崩すだろうと

いう危険に我が国は曝されています。生産性は、主要な国際的指標の多くで、遅れを取り続けています。最近の進展にも拘わらず、英国は、高水準の子どもの貧困、障害者の低雇用率、地域的不均衡及び比較的高い所得の不平等などで、深刻な社会的な不均衡を抱えています。職業技能水準を向上させることで、これらの問題総てを処理できます。

この手応えのある仕事に対処するために、英国はどのような位置にあるのか？我々は、多くの重要な力—以前よりも多くの国民が学位を求めて勉強している卓越した高等教育制度；職業訓練に関する多くの良好な独創力；効率性を増している学校制度；及び過去何十年にもわたっての強力な改善の歴史—を有している。

我が国は、多くの考慮に入れるべき弱点も有している。今日、1/3以上の成人が、義務教育修了資格要件に相当する資格を有していない。成人の半数近く（17百万人）が計算が出来ず、1/7（5百万人）が実際的な読み書きが出来ない。これは、我が国の主要な比較国に比べてずっと悪い。我が国の学校を改善する試みの継続は、これらの問題を解決するためには十分ではないだろう。今日、我が国の2020年の労働力の70%以上が、既に、義務教育を修了してしまっている。

我が国の中程度の技術的（technical）職業技能は、ドイツやフランスのような国々に遅れを取っている。我が国は、量的にも質的にも必要な職業技能訓練を有していない。我が国は、高等教育を拡大する途方も無い進歩を達成した—このことは高度職業技能経済になるために決定的に重要である。成人の1/4以上が、学位を有している、しかし、この比率は、主要比較国の多くを下回っている、主要比較国も又、もっと多く投資しているから。我が国の職業技能基盤は、（主要比較国よりも）貧弱であり、そして、致命的なことは、我が国の比較国は改善し続けている。世界第一級であることは、動いている目標なのである。

私の分析からは、既に開始されている基本的な投資及び改革プランにも拘わらず、2020年までに、我が国は、どうか、‘立ち止まっている’に過ぎないだろうということが明確です。我が国の現行の軌跡では、英国の比較上の立場は、大して改善されていないだろう。この間に（=2020年までに）、世界は変化し続けるだろうし、グローバル環境は、更に厳しくなっているだろう。この手応えのある仕事の規模は、気力を萎えさせるようなものである。

我々の提言は、野心的なビジョンから始まる。英国は、職業技能で世界のリーダーにならねばならない。富を創造し、社会的欠乏を減少させるための我々のコントロールの効く範囲内では、職業技能は、最も重要な梃子（てこ）である。

我々は、職業技能の範囲全体についての劇的な変化を提言した。我々は、基礎的、中間的及び高度技能ごとの明確な野心的計画を定義している。我々の研究は、成人の職業技能に焦点を当てているが、しかし、我々は、第14—19項で関心を表明し、行動を示唆している。

‘経済的に価値ある職業技能’が、我々の真言（しんごん）（=呪文）である。制度の変更及び単純化が必要である。しかしながら、我々が、より多くの新機構を創出した方が良いと思うものに関しては、より良い実施方法を具体化するよう努めた。

職業技能の改善に関心や意欲を有する者は余りにも少ない。我々は、学ぶ文化を育成する行程から始めなければならない。（このことへの）雇用主や各個人の意識を高めなければならない。我々の目標を達成するためには、社会全体としての我々が、もっと投資しなければならない。誰が費用を負担するかははっきりしている。それは、我々全員—それは、「国家」、雇用主及び各個人である。しかし、これは、我々が成し得る最良の投資であろう。

我々は、北アイルランド、スコットランド及びウエールズの「権限委譲された行政機関」^(注30)と緊密に協力してきた。我々の提言の多くは具体的にはイングランドに向けられたものであるが、問題は、四つの国々に共通である。「権限委譲された行政機関」は彼らに最も良くあてはまるものを分析中である。

我々は、「権限委譲された行政機関」の熟慮された対応を期待している。

これは、複雑な作業と辛い仕事であった。私は、多くの人々からの支援、助言及び激励を多とする。有り難う。リーチ卿

要約

「リーチ報告」は、英国の長期的職業技能ニーズを考慮して2004年に課された。英国は、14年間途切れることのない成長と「G7」で最高の雇用率を有して、経済力及び経済的安定を構築中である。その技能基盤は、学校の水準の引き上げ及び卒業生数の増大を有して、最近の10年間にわたって大いに改善されてきた。これにも拘わらず、英国の技能基盤は、生産性、成長及び社会的正義の停滞で、国際的水準から見れば、弱いままに留まっている。職業技能を改善するという現行の目標が満たされてさえも、英国の技能基盤は、2020年において多くの比較国に依然として遅れを取っているだろうということに「報告書」は気付いた。英国は、立ち止まったままであろう。

インドや中国のように劇的に成長する国々の出現を伴って、グローバル経済が急速に変化しているため、英国の競争力も変化する。人口は高齢化し、技術上の変化及びグローバルな移民の流れは増大している。職業技能、生産性及び雇用の間には直接的な相関がある。英国が、学校、専門学校 (colleges) 及び大学への改革の上に成り立ち、その技能基盤をその力の一つにすることが出来なければ、英国のビジネスは、競争するのが、益々、困難になるであろう。職業技能が低い結果として、英国は、不平等、欠乏及び子どもの貧困という危険に曝され、また、一世代を労働市場機会から恒常的に切り離すという危険に曝されている。福祉の最良の形態は、国民が変化に適応できることを保証することである。職業技能は、かつては、繁栄と公正さの主要な梃子であった。職業技能は、今も、益々、主要な梃子としての重要度が増している。劇的な手段変更が必要である。

英国にとっての動かしがたいビジョン。「報告書は」、2020年までに英国が、職業技能で(OECDの上位四分位数に照らして評価される)世界のリーダーになる努力をすることを提言している。これは、大抵の水準で成果を倍増させることを意味する。2020年についての拡大目標には、以下が含まれる*：

*原注1) 広義の定義。「成人」とは、19歳～当該国の年金年齢までをいう。「基本的」とは、日常生活での読み書き、計算能力をいう。「レベル2」はGCSEs 5科目に合格に相当；「レベル3」は、A' レベル2科目に相当；「レベル4」は学位 (又はその相当職業資格) をいう^(注20)。

- ・成人の95%が実務上の読み書き・計算能力の基本的技能を獲得、これは、2005年の読み書き能力85%及び計算能力79%からの増加；
- ・成人の90%以上が、少なくともレベル2の資格要件を具備、これは、2005年の69%からの増

加。更に推進して出来るだけ早く95%を達成するという公約あり；

- ・中位の職業技能の重点をレベル2からレベル3に移行。中位の職業技能の評価（esteem）、量及び質を改善。このことは、当該期間中のレベル3獲得者を190万人追加し、「徒弟訓練生」を年間50万人に加速することを意味する。

- ・成人の40%以上が、レベル4かそれ以上資格要件を具備、2005年の29%から進展を継続して上昇させるとの公約あり。

『諸原則』以下の諸原則が、提起された野心的計画の実施を下支えする。

- ・責任分担。雇用主、各個人及び「政府」は、行動と投資を増大させなければならない。最大の私的収益を得る雇用主と各個人が、一番、貢献すべきである。「政府」投資は、皆にとつての職業技能の基礎的足場を確保し、最も必要とされる援助に的を絞って、市場の失敗に焦点を当てねばならない；

- ・経済的に価値ある職業技能に焦点を当てる。職業技能開発は、各個人、雇用主及び社会にとつて真の収益を提供しなければならない。何処であれ可能であれば、職業技能は、各個人及び雇用主にとつて労働市場で場所を変えても実施できる移動可能なものであるべきである；（=職業訓練中の者が転居しても転居先で訓練の続きを受講できる、ということのよう。）

- ・需要志向の職業技能。職業技能訓練制度は、各個人及び雇用主のニーズを満足させなければならない。職業訓練職業技能制度は、中央で計画されるよりも、需要志向でなければならない；

- ・適応し、即応する。特定の職業技能種類についての将来需要を正確に予測できる者は一人もいない。枠組は、将来の市場ニーズに適応し、即応しなければならない；そして

- ・既存の構造の上に築く。始終、中止したり、変えたりしてはならない。そうではなく、簡素化と合理化、業績管理の強化及び責任範囲の明確化を通して、現行の構造での業績を改善せよ。

『英国にとつて努力して手に入れる価値のあるもの』この野心的な計画を達成への賞（努力して手に入れる価値のあるもの）—より繁栄しより公正な社会—は大きい。「報告書」によれば、可能な純利益は、30年間で少なくとも800億ポンドと見積もられている。この数字は、生産性成長率を15%上昇に加速し、雇用成長率を約10%に増加させることから生じる。社会的欠乏、貧困及び不平等は減少するだろう。

『責任範囲』「報告書」の責任範囲は、成人の職業技能に焦点を当てることである。これは、2020年の労働年齢人口の70%が既に義務教育を修了しており、若年者の（労働年齢人口への）流入は減少するからである。しかしながら、「報告書」は又、若年者への活発で効率的な教育が新たな野心的計画にとつて如何なるものかも認識している。GCSE s 5科目に合格する若年者が以前よりも増えて、最近の10年間にわたって、学校水準は改善されてきた。それにも拘わらず、若年者の6人に1人が、適切に読み書き、足し算すら出来ないまま、学校を離れている。16歳後も教育（=学校）に留まっている若年者の比率は、OECD諸国の平均を下回っている。「報告書」は、実務上の読み書き、計算能力の向上のためにGCSE s への改革がいかに致命的かを強調している。14歳—19歳への新資格証明書（Diplomas）制度が成功しなければならない。「政府」は既に、17歳での参加を増やして、Diplomas制度実施を行っているが、総ての若者が、18歳に達するまで、全日制又はパートタイム教育若しくは職場での職業訓練に留まらねばならないようにするため、法律改正を実施すべきである。

（*下線、訳者が付した。）

『主要な提言』

・総ての水準での成人職業技能の増大。世界第一級に向けての進展は、職業技能を獲得した国民の数で最も良く測定できる。提起された野心的計画は、「国」、雇用主及び各個人の更なる投資を必要としている。「政府」は、教育及び職業技能についてのGDP比率の拡大を約束している。職業技能をレベル3（高卒程度）にまで引き上げるには、毎年の追加投資は、2020年までに15-20億ポンドの上昇が必要であろう。高等教育においても投資の増加が必要であるが、経費を正確に見積もるのは難しい；

・「職業訓練して（資格を）得よう」^(注21) 及び「学習者口座」^(注22) を通して2010年までの（コミュニティ学習を除く）イングランドにおける成人職業技能訓練について全公的資金拠出の道筋をつける。

・雇用主の意見を強化する。既存の諸団体を合理化し、中央「政府」及び「権限委譲された行政機関」に報告する新しい「雇用・職業技能委員会」^(注23) を創設して、職業技能に関する雇用者の団体的意見を強化し、雇用者の見解をもっと明瞭にさせる。当該「委員会」は、個人の権利と責任の全国的枠組の中で、職業技能に関する雇用主の尽力を管理するだろう。

・職業技能への雇用主の関与及び投資を増大させる。「部門別職業技能委員会」(SSC)^(注24) を改革し、再許可し、強化する。カリキュラム内容がSSCsによって承認されている職業資格についてのみ公的資金拠出を許可することで、もっと経済的に価値ある職業技能を伝達する。中小及び大企業両方への職業技能斡旋サービスを拡大する；

・職場において資格のある全従業員をレベル2まで引き上げる訓練をすると任意に約束する事業主への新「入会約束」^(注25) を開始する。2010年に、事業主の実施の進展を審査する。改善率が不十分であれば、事業主及び労働組合と協議して、レベル2の職場での在職者訓練に法的資格を導入する；

・職場でのレベル3及び4への事業主の投資を増大させる。上のレベルへの「職業訓練して（資格を）得よう」を拡大する。「徒弟訓練」^(注26) 者数を劇的に増加させる。事業主と大学間の連携を改善する。共同出資の職場で獲得できる学位（取得者）数を増大させる。レベル5^(注27) 以上の職業技能に関する関心を増大させる；

・国民及びその家族にとっての職業技能の価値への熱望及び気付きを増大させる。気付きプログラムに支えられる高い世間の注目度を創出する。既存のバラバラの「情報サイロ」を合理化し、新しい一般的な成人向けキャリア・サービスを開発する；そして

・既存の構造に基づき、持続可能な雇用と進歩を増大させるため、新しい雇用と職業技能を一体化したサービスを創出する。仕事をしていない者についての基礎職業技能を改善するプログラムを立ち上げ、障害者や何度も失業する者へこの支援を埋め込む。現行の仕組みを拡充して、実施に影響を与えるため、事業主中心の「雇用・職業技能評議会」のネットワークを開発する^(注28)。

『効果』これらの提言は、社会の全部門にわたって強力で、永続的な効果を有するであろう。例えば：

・あらゆる個人が、職業技能開発の価値にもっと気付き、もっとたやすく利用できる機会を掴むであろう。

・仕事の無い国民は、持続可能な仕事に移るとき、その職業技能ニーズの効果的な診断及び以前より大きな支援により、仕事を見付けるより良い機会を持つだろう。

・未熟練労働者は、「職業訓練して（資格を）得よう」を通して職場での十分なレベル2 資格要件及び基礎職業技能を獲得する以前より多くの機会を有し、その「学習者口座」を通じて柔軟で、やり甲斐のある学習をもっと受けやすくなるだろう；

・熟練労働者は、「徒弟訓練制度」、学位・管理・リーダーシッププログラムを通じて、職場でそのキャリアを開発する以前より多くの機会を有するであろう^(注29)；

・中小企業は、その従業員向けの関連職業訓練へのもっと簡単な手法を有するだろう。（それにより）マネジメント技能、競争力及び生産性が向上するであろう；

・事業主は、単純化された制度内で職業技能戦略についてもっと影響力、総てのレベルにおける職業技能へのより大きな投資意欲；職業技能幹旋の拡大及び労働力職業訓練への援助増大を通しての助言を得られるだろう；そして

・職業技能不足は減少するだろう。全労働力を通しての職業技能向上及び移行可能で、経済的に価値のある資格要件が、労働力供給の改善を保証するだろう。

（以上により）英国は、世界で最も良く競争できるだろう。生産性及び雇用率は増加するだろう。貧困と不平等は減少するだろう。

『次の処置』この政策枠組は、世界第一級の職業技能をもたらすことであろう。「英国政府」及び北アイルランド、スコットランド及びウエールズの「地方行政府」^(注30)は、今や、詳細な次の処置を決定するために、行動しなければならない。「政府」は、投資額の価値、投資を吸収する制度の包容能力、私的・公的投資のバランス、及びその投資決定を行う際の他の優先課題とのトレードオフを考慮する必要があるだろう。

2.3 リーチ委員会最終報告についての英国政府の対応

2004年に、「教育・職業技能大臣」とともに、本件、「経済的繁栄、生産性を最大化し、社会正義を増進するために、職業技能を開発するについて、英国の長期的野心的計画はどうあるべきか」を諮問した「大蔵大臣」が、2006年12月、リーチ卿が答申した時の「内閣総理大臣」ゴードン・ブラウン氏であり、参考文献（6）によれば、ブラウン首相は、答申重視の姿勢を示し、まず、政府が取り組んだのが、2008年6月の「技能約束」—事業主が、全従業員の職業技能水準を全国資格枠組のレベル2以上に引き上げることを約束、（この誓約をした事業主の在職者訓練の教育訓練費用を助成するなどの施策を予定）—キャンペーンであり、2007年7月に発足した「イノベーション・大学・職業技能省」も、リーチ委員会提言の全面的受け容れを政策方針書で表明し、職業技能訓練や資格取得促進のキャンペーンを大々的に開始する一方、「職業技能口座」（注22参照）の試行を開始した。

なお、旧教育・職業技能省（Department for Education and Skills; DfES）が、イノベーション・大学・職業技能省（Department for Innovation, Universities and Skills; DIUS）（と「児童・学校・家庭省」（Department for Children, Family and Schools）に分割され、イノベーション・大学・職業技能省には、貿易・産業省（Department for Trade and Industry）から科学技術のイノベーション促進に係る機能も移管された。）に2007年7月に再編されたのも、このリーチ委員会提言に基づく^(注31)ことを（2009年の5月に）知ったのが、本稿執筆の端緒である。

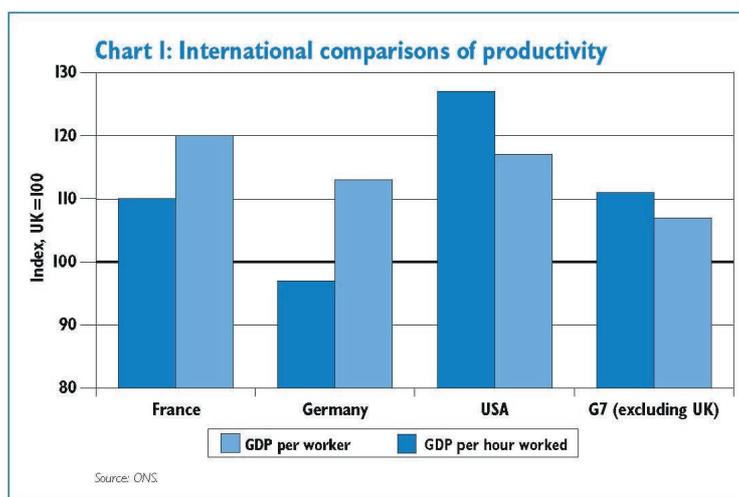
参考文献（4）及び（12）の211～217頁によれば、上記以外に、DIUSの高等教育、継続教育及び職業訓練予算の2008年からの3年間の増額計画が発表され、組織・資金の流れの簡素化については、前記1.2（4）で述べた2001年設立の「教育・技能評議会」LSC（Learning and Skills Council）の16～18

歳層の学習者への財政支援をDIUS,LSCから「児童・学校・家庭省」及び地方自治体に2009年から移管する計画、及び国からの成人教育訓練への予算配分をLSCからDIUSの「職業技能資金提供局」に2009年から移管し、2010年以降には、中央、9管区、全国47地方事務所を有するLSCを廃止して、資金拠出を簡素化する予定である。「分野別職業技能評議会」(Sector Skills Councils; SSCs)による職務基準書の作成^(注24)、2002年から組織されていた分野別技能開発庁(Sector Skills Development Agencies。当該産業分野の職業訓練に責任を負う労使合同委員会)をリーチ卿報告に基づき、2008年4月1日に使用者側主導の組織の「雇用・職業技能委員会」(Commission for employment and skills; CES)に改組し、資格枠組を整備している(注23、注27参照)。

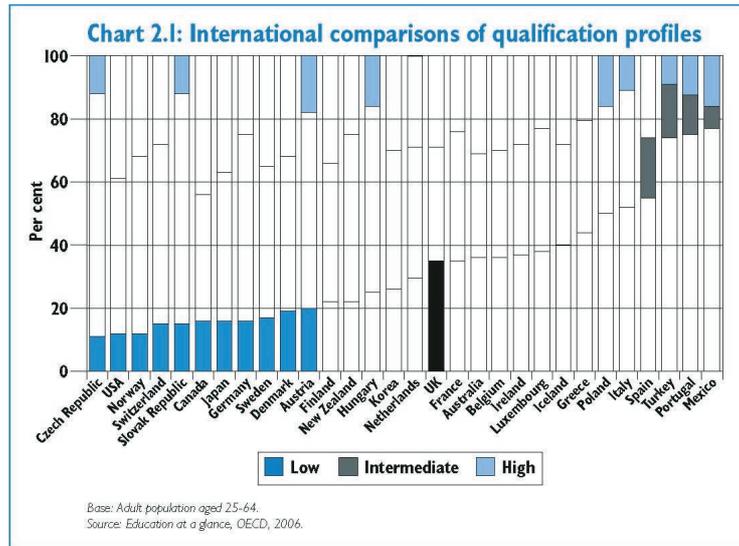
各対象別の職業訓練について参考文献(6)及び(12)の219~234頁で見ると、リーチ委員会提言(上記「要約の要約」中の下線部参照)に沿って、既述のとおり、18歳までの若年者の教育・職業訓練の義務化法案(教育・職業技能法の改正案)を議会に提出済みであり^(注32)、在職者についてもリーチ委員会提言「職業訓練して(資格を)得よう」に基づく、職業資格レベル2,3取得を目指す従業員を支援する事業主への賃金補助、Skills Brokersの紹介斡旋サービス、このプログラムを提供する教育訓練プロバイダーへの補助金交付などが軌道に乗っているようである(上掲「要約の要約」末尾のとおり、リーチ委員会提言は、直接にはイングランドに向けられているので、この項もイングランドの状況である)。

3. 若干の考察

参考文献(12)には、上記2.3等で見えたもの以外に、長期失業者向けの施策などが網羅されているが、筆者が、「リーチ委員会報告」を読んだ限りでは、リーチ委員会報告への英国政府の直接の対応は、上記2.3で挙げた範囲であろう。同報告の要旨は、粗っぽく約言すれば、「英国の繁栄が持続するには、グローバル経済の変化の中で、世界第一級の(=OECD加盟30ヶ国中の第1四分位内の)職業技能を維持する必要がある。しかるに、現状はお粗末に過ぎ、至急、若年者・在職者(及び成人)の職業技能を引き上げる必要がある」として、上記2.2に掲げた施策を提言している。現状がお粗末な例として、



(「リーチ委員会報告第1章1.5生産性の課題」末尾)



(リーチ委員会報告第2章2.3英国の職業技能ミックスの現状」末尾)

などの図を駆使して、読者に職業技能向上の必要性を訴える熱意に溢れたものであり、本職業能力開発研究誌で紹介することとした次第であるが、筆者がリーチ卿の熱意に共感したことは置いて、以下に若干のコメントを付す。

3.1 サッチャー改革の“揺り戻し”か。

前記1.2 (1)、(2) で見たとおり、最終的にMSC-TSA体制が、(ITBsの設立された) 全産業分野についての職業訓練(徒弟訓練)のみならず、失業者への職業訓練も含め、実質上、総ての職業訓練に関与するという体制、これは、(筆者はこの方面に暗いので、断言は出来ないが、) 旧労働福祉事業団から分かれた旧雇用促進事業団が、全国に職業訓練施設を置き、殆どの分野の職業訓練を実施して来た体制の一つのモデルであったろう。更に、TSAが指導員カレッジをも運営し、直営の技能センターや各ITB訓練指導員の向上訓練まで行っていたことは、平成に入ってから、当職業大及び能力開発大学校を擁する旧雇用促進事業団(現雇用・能力開発機構)のモデルの一つであったことは確かである。

それが、前記1.2 (3) で見たとおり、技能センターの廃止、職業訓練予算の削減など、いわゆるサッチャー改革で、国(雇用省)、MSC-TSA体制が、職業訓練を主導する体制ではなくなり、労働党政権になってから、若干、職業訓練予算は増額傾向にあったものの^(注33)、前記1.2 (4) で見たとおり、国の関与は増やさず、民間職業訓練プロバイダー等に補助金を交付するという形の方針に変更はないように見える。いわゆるサッチャー改革の“揺り戻し”を期待する向きには、歯がゆい時代が続いたことになる。

今回、筆者は、「リーチ卿報告」を目にして、前記3. などに記載したように、“英国の職業技能を向上させなければ…”という熱意に打たれ、これが、サッチャー改革の“揺り戻し”、と思って翻訳した次第であるが、義務教育16歳終了をニート、フリーターを出さずに、英国の職業能力を向上させるため、義務制18歳までとか、事業主に、従業員訓練の(道義的)責任を課す「職業訓練して(資格を)得よう」(上記で説明したように、事業主に情報・資金を援助しての実現を目指す。)プログラムの提言、更には、リーチ委員会提言により、現在試行中の「技能口座」(個々人のイニシアチブによ

る継続教育訓練に、教育訓練プロバイダーへの補助金で個々人の意欲を高める。)は、かつての保守党政権時代の「学習口座」と基本的に同じ、つまり、米国が、教育面で実施している“教育バウチャー”と同質のものであり、「リーチ卿報告」の基本理念は、労働党政権の諮問に答え、答申を受けた総理大臣が、答申遵守を約束しているとはいえ、いわゆる新自由主義——国民生活のあらゆる面で、国民の自主性を尊重し、政府はその邪魔をしない——であろう。職業技能向上が大事だとしても、その前進のために、国、イノベーション・大学・職業技能省その他の公的機関が直接関与したり、金銭的誘導などでない直接、職業訓練を行うかつての職業技能センターの復活などの方向はなさそうである。

この意味で、英国の職業訓練政策、方針において、いわゆる、サッチャー改革の“揺り戻し”が生起することはなさそうである。

3.2 「リーチ委員会提言」に基づく改革は成功するか。

リーチ委員会提言に基づく施策が、既に実施段階に入っているの^(注38)、以上紹介した各事項の実現の見通しにも触れるべきであるが、前記1.1の事情で、筆者のフォローが間に合わず、本稿3.2及び3.3では、取り敢えずの気付きの点の列挙に留まることを読者にはご容赦いただきたい。

(1) 経済危機及び「リーチ委員会提言」の受容度

前記2.1の通り、筆者は「リーチ委員会」設置の経緯は不知であるが、「2020年までに、英国が世界第一級の職業技能国になる」ための方策検討の前提は、委員会発足時の「14年間にわたり途切れることのない成長と『G7』の中での最高の雇用率を有する安定した」英国経済があった筈である。上記2.2の「リーチ報告」の2020年までの数値目標（成人の計算能力習得79%（2005年）→95%；成人のレベル2取得69%→90%；レベル3取得者の190万人増加；成人の高位職業技能（レベル4以上）取得29%→40%）達成についても、経済成長の永続と税収増加による補助金の増額を見込んでの数値であり、2009年9月からの世界金融危機、これに引き続く先進諸国の経済不況—英国は、先進国の中でも深刻なようである—から、英国の繁栄策を諮問した大蔵大臣が、総理大臣になって、職業技能の向上をという答申を受けて、これを尊重するとの姿勢を明らかにしていても、素人目で見ても、少なくとも、数値目標の達成年次の先送りは避けられまい。

また、英国議会の最近の反応⁽²¹⁾を見ると、(筆者は、他の職業訓練諸施策に比べて「リーチ委員会提言」は簡素な方と思うが)“理解し難い複雑さで、馬の耳に念仏”とか、“(提言のいう)19歳以下への制度の要素が分かる事業主は、この地上には一人も居ないだろう”とえらく、評判が悪い。また、上記2.3中段で見た、国からの成人教育訓練への予算配分権を「教育・技能評議会」LSCからDIUSの「職業技能資金提供局」に移管し、2010年以降には、中央、9管区、全国47地方事務所を有するLSCを廃止する手続き過程の中での地方レベルの困惑により事態が、以前よりも悪化していることや、少数の官僚と一握りの学校（継続教育カレッジのことであろう。）を除き、職業訓練の主体たるべき、個々人、雇用主達、教育訓練プロバイダー達は、仕組みが複雑過ぎて、利便を享受できていないと指摘している。そして、上記2.3下段の「教育・職業技能法」の改正案（18歳までの教育・訓練の義務化）については、上述のような混乱に鑑みて、(法律改正よりも)義務化された後の教育・訓練の専門家の養成の方が先である、と釘を刺している。

上述の経済危機を脱するのに数年以上要するであろうし、法案提出与党が多数派の議会での反応が以上のようにあまり好意的ではないので、筆者が前記2.2でわざわざ、下線を付した18歳までの教育・訓練の義務化（及び成人のレベル2→3への職業技能の高度化）を眼目とする、「リーチ委員会提言」に基づく改革は思いのほか、難航しそうである。

(2) 職業技能を資格枠組で評価

一方で、政府がそれまでの、いわば、国丸抱えのMSC-TSA体制による職業訓練実施体制を急激に縮小した時期に、前記1.2 (3) の末尾の段落で見たように、他方で英国産業連盟 (CBI; 1965年、ロイヤル・チャーターにより法人格取得。⁽²²⁾) を中心として職業資格 (NVQ) が整備され始めた。当初、このNVQ取得には、OJTが不可欠とされていたが、一般全国職業資格 (GNVQ) (学科が苦手な一般資格が取得できなかった者が継続教育カレッジ受講で資格取得できる。) を1992年に職業関連資格に含め、一般資格 (学校制度に対応)、職業資格 (NVQ)、職業関連資格 (の内のGNVQ) を横断して、資格のレベル1~5が定められた。更に、前記1.2 (4) のとおり、継続教育カレッジで、これら各レベルで教育訓練を指導する指導員自体もレベル分けした資格が必要とされるようになった。

また、前記1.2 (2) で見たように、TSAは公共職業訓練の拡大期にも拘わらず (あるいは、拡大期であったが故にか)、特にイングランドにおいて、従前、継続教育の中に位置付けられていた工芸学校 (Polytechnic) のアドバンスト・コース等への入学を地方教育当局と連携して、職業訓練として位置付けることに成功し、この継続教育カレッジの活用は、前記1.2 (3) で見たように、工芸学校の大学への昇格につながり、前記1.2 (4) 第3段落で見たように、LSCが、これら継続教育機関に財政支援する方式が拡充され、結果的に、20年前には、30数校であった英国の大学は、継続教育受け入れ機関となったことが最大の理由であろうが、今や、継続教育カレッジが444校^(注34)、その内、高等教育の「ユニバーシティとカレッジ」が325校^(注35)にまで増加して、英国の職業技能の向上を支えている。

ところで、継続教育カレッジのハシリとなった工芸学校 (Polytechnic) は、かのヘンリー・ダイアールが、お雇い外国人として招聘されて、工部大学校 (東京大学工学部の前身) で行った“実学”一体の教育訓練方法が、テクノロジスト養成の最良の方法として、英本国内で評価され、この教育訓練方法を制度化したものである⁽²³⁾。30数校しかなかったこの工芸学校が大学に昇格し、更に、この教育訓練方法を母体にしてであろうが、継続教育カレッジとして、20年間で、数百校に増加して、英国の職業技能の向上に貢献しているという聞こえは良いが、前記3の図2.1で見ると、日本や米国の例で類推すると、実際には、「高位職業技能取得者」=大学卒業者であろう。リーチ報告では、この図の前後で、英国の中位・高位職業技能取得者の比率が低いことを議論しているが、これは、実際上、学歴比較であろう。

かつては、英国の職業訓練制度研究においても、「英国のモジュール訓練体系について」⁽²⁴⁾ など、実技に係わる調査研究が数多く見られたが、最近の調査研究 (例、参考文献 (12) (229/230頁の事例)) では、英国のOJTに触れるものが少ない。筆者も、DIUSの年次報告 (参考文献 (2)) を訳して (第5章中で)、「事例研究 立派に調整する日産の労働者」 (英国進出後21年の日産が、北東部地域で最初に技能約束 (Skills Pledge) 実施を表明し、「NVQレベル2についての及び生活技能についての全国職業訓練表彰」を授賞した。^(注36) …日産では、全従業員が、NVQレベル2及び生活技能テストを達成した。) を見て驚いた。このように、前記1.2 (4) あるいは、前記2.3で見たように、リーチ委員会設置以前からの諸施策に関わらず、(リーチ委員会が嘆いているとおり、) 英国の職業技能は、職業技能を資格枠組で評価する制度では、OECD諸国の平均レベルでしかない。今後も、この資格枠組 (学歴の一般資格、職業資格、継続教育カレッジの座学で取得出来る職業関連資格を、粗っぽく言えば、それぞれの修学年数、経験年数を等価と見なして、横断的に比較しているに過ぎない。) で評価している限り、職業技能の高度化は難しからう。

なお、以上の資格枠組 (による職業技能の向上方策) に対する私見の消極的評価は、以上の叙述に

限定されるものであって、本(2)項冒頭のCBIの努力から始まり、前記前記1.2(4)末尾の段落で見たような学歴、職業資格、その他関連資格を横断的に格付けする方式は、透明性があり、又、(上記「要約の要約」の徒弟訓練の説明中に付した^(注26)末尾の通り、ISO/TC232「非公式教育及び職業訓練についての学習サービス」の会議でも、EU資格枠組に対応して、英国内の、職業教育訓練指導員の格付けまでもが、容易に制度化できるなどの国際化対応という意味では、この全国資格枠組という方式は、対外的な制度説明が容易で、かつ、諸外国にも、同調を求めやすいシステムとして評価は出来よう。

3.3 政権交代が普通に生じる議院内閣制下での公務員の質の維持

本項は、本来、上記の「3.2 『リーチ委員会提言』に基づく改革は成功するか。」の(3)とすべきであるが、やや、異質の観点なので、項を改める。下記は、筆者が、DfESのパンフレット「教育及び技能：成果を約束する 2006年への戦略 教育及・技能省 機会創造、潜在能力解放、卓越性獲得 2002年12月改訂」(2001年新設^(注1)後の2002年12月発行)の全訳及びDIUSの第1回年次報告⁽¹⁾の一部を部内回覧した折、添付した感想文である：

「教育・技能省」の政策プロパガンダもそうでしたが、この「イノベーション・大学・技能省」の年次報告書も、3ページでこの省の第一の政策として、「地球温暖化……を解決する」と平然と述べる、或いは18ページは、省部内の成果(とても成果とは思えない、それが実行されているのが当たり前前の組織)を自画自賛。英国政府の職業訓練政策が、成果を全く挙げていないように思われる事情の一端を垣間見た気がします。

DfESのパンフレットも、「万事うまく行っている、うまく行く」というトーンで楽観的に記載されていた。そうであれば、何故、本件リーチ委員会の設置が必要だったのか。それに輪を掛けて、DIUSの年次報告も上述の通り、「短期間でキチンと組織を立ち上げた。(その他に何の根拠も挙げずに、)だから掲げた省戦略目標の達成も必ず出来る」という、いい加減なトーンである。このDIUSが、リーチ卿報告を受けて新設されたとなると、更に不安は高まる。これが、筆者だけの単なる印象でないことは、前記3.2(1)で引用した議会報告中にも、“LSCからDIUSの新「局」への権限移管がうまくいかず、……LSCを廃止する手続き過程の中での地方レベルの困惑により事態が、以前よりも悪化していることや、少数の官僚と一握りの学校…を除き、職業訓練の主体たるべき、個々人、雇用主達、教育訓練プロバイダー達は、仕組みが複雑過ぎて、利便を享受できていない”という指摘でも明らかである。

英国国家公務員採用では、我が国のI種試験(受験資格、年齢34歳未満。初任ポスト係長級)に当たる、文字通り、fast streamerの採用試験は、受験資格honour degree以上(=学士以上で、卒業時、上位2/5以内の成績優秀者)で、初任ポストは、課長補佐(principal)というエリート層が各府省の運営に当たっている。ところが、必ずしも、行政運営が良好でない例が見受けられるのは措いて、そういう場合にも、国民向けに“うまく行っている”と宣伝するのはどうしてだろう。今までの我が国の白書類においては、あっても大臣名の前書きだけであるが、上述、DfESのパンフレットやDIUSの年次報告では、まず、大臣の発言を引用して説明を始め、大臣の「はじめに」の後も、章ごとに、その冒頭で、大臣、生涯教育等担当大臣(閣外相)、科学・イノベーション担当大臣(閣外相)、職業技能担当副大臣、品質等担当副大臣などの政治家の紹介が入る。英国の場合、これら当該省内の政治家が人事権を行使することは、原則として、ない由なるも、省の政策方針は、公務員にとっては上司に当たる、これら省内の政治家(ブレア内閣以降は、省内に限られず、内閣内の政治家)が決定し、公

務員は、単にそれを執行するだけとなると、国民への説明で、現に実施している政策の負の面には触れられないのであろう。公務員は、現に実施している政策が行き詰まっても、言われた通り、実施するだけで、政策転換は、上司たる政治家が変わったり、政権与党が代わるまで生じないとすれば、各府省の言うことに、どこまで、真実があるのかという事態のようである。そういう中でも、第三者機関的なLSCから、資金配分機能を本省が握るという変更は、潜り込ませるといふ洋の東西を問わない手法は扎扎实り、実施する。

以上のような状況の中では、英国の職業技能を何とか向上させたいという熱意に溢れたリーチ卿報告の実現は至難の技と言わざるを得まい。

最後に、本稿をまとめるに当たって、必要な参考文献を漏れなく、ご教示いただいたJILPT樋口英夫氏に改めて謝意を表す。

[注釈]

- 1 2007年6月、教育・職業技能省（Department for Education and Skills;DfES）が、イノベーション・大学・職業技能省（Department for Innovation, Universities and Skills ;DIUS）と「児童・学校・家庭省」（Department for Children, Family and Schools）に分割された。なお、イノベーション・大学・職業技能省には、貿易・産業省（Department for Trade and Industry）から科学技術のイノベーション促進に係る機能も移管された。
教育・雇用省（Department for Education and Employment）が、2001年、労働党政権下で教育・職業技能省と労働・年金省（Department for Work and Pension）に再編された。
更に遡れば、サッチャー改革の流れを受けて、1995年、保守党政権下で教育省（Department for Education）と雇用省（Department for Employment）が統合されて教育・雇用省になっていた。
以上、参考文献（1）、（3）等による。
- 2 イノベーション・大学・職業技能省の第1回年次報告書（参考文献（1））は、「はじめに、第1章～第6章、附属資料」から成り、筆者は、第4章翻訳中に（参考文献（1）の「第4章当省の組織」の原文2頁目で）初めてリーチ委員会報告（参考文献（3））の存在を知った。
- 3 本項の記述は、参考文献（8）の4～6頁による。
- 4 本項の記述は、参考文献（8）の6～11頁及び参考文献（9）（1～38頁）による。
- 5 本項の記述は、参考文献（8）の12～34頁による。
- 6 この1981年の、英国の長期経済停滞の打開策を職業訓練改善の観点から構想するなかで、2006年からのISO（国際標準化機構）での職業訓練の国際的標準化、更には、それによる職業訓練システムの輸出による外貨獲得の可能性を考えていた訳で、英国の底力の一端を見る思いがする。
- 7 参考文献（12）の216頁の表参照。
- 8 参考文献（11）の262/263頁参照。
- 9 英国教育・職業技能省が、NEETを定義したのは、2000年公表の同省文書Transforming Youth Workにおいてであるとされるが、筆者の友人が公務（諸外国国家公務員研修制度実地調査）での英国滞在時の1985年頃には、既にNEETという用語は、英国マスコミに登場していた由。
- 10 参考文献（13）の15頁。
- 11 この段落の記述は、参考文献（13）の18・19頁等による。
- 12 参考文献（13）の19/21頁による。

- 13 筆者は、1989～1992年、英国等の建築家・（土木・構造等）技術者登録制度の調査に従事し、この調査に関連する教育施設として、当初、英国の大学（Universities and Colleges）数は、30数校（32校？）、他に工芸学校（Polytechnics；本文中でテクニカルカレッジTechnical collegesとも記述。）30数校（38校？）とのデータであったのが、1992年、工芸学校全部が一度に、大学（Universities and Colleges）に昇格したと聞いて驚いた（参考文献（13）121頁によれば、1992年継続・高等教育法による措置）。技能センター廃止による訓練機関数の減少や、職業関連資格中の継続教育によるGNVQがレベル3までしかなく、職業関連資格でレベル4、5を満たそうとする者への教育訓練機関として、工芸学校から昇格した大学の大学院を位置付けたようである。（参考文献（10）83頁等、関連。）
- 14 本項は、参考文献（12）の209～250頁、（13）3～27頁による。
- 15 FEFCに係る記述は、参考文献（11）の245頁による。
- 16 本段落の一部は、参考文献（11）の249・250頁による。
- 17 本段落は、参考文献（11）の43・44頁及び79・80頁による。
- 18 本章については、断りのない限り、参考文献（3）の筆者訳による。
- 19 上記参考文献（6）の（注1）によれば、「義務教育年齢を16歳から18歳に引き上げ、（18歳以下で学校に行かない者の職業訓練を義務制とする）」教育・職業技能法改正案は、2007年に議会で提出されている。
- 20 レベル2：義務教育修了時のレベル。レベル3：GCE（一般資格）-Aレベルは高校卒業時のレベル。レベル4：一般資格（GCE）・職業関連資格（GNVQ）共通で「高等レベル資格」。職業資格（NVQ）では、NVQレベル4が相当資格。以上の詳細、参考文献（11）の238頁等参照。
- 21 「職業訓練して（資格を）得よう」（Train to Gain）：「学習・職業技能評議会」（LSC）所管の、事業主に対する在職者訓練（NVQレベル2,3取得）への補助金支給及び訓練に助言するSkills Brokers紹介による支援。本「リーチ委員会提言」により実現。参考文献（17）による。
- 22 「学習者口座」：上記本文1.2（4）末尾から2段落前の説明、及び参考文献（12）209頁注2参照。なお、「成人学習口座」については、参考文献(14)あり。
- 23 「雇用・職業技能委員会」（Commission for employment and skills；CES）：2002年から組織されていた分野別技能開発庁（Sector Skills Development Agencies。当該産業分野の職業訓練に責任を負う労使合同委員会）をリーチ卿報告に基づき、2008年4月1日に使用者側主導の組織に改組。参考文献（18）による。
- 24 「分野別職業技能評議会」（Sector Skills Councils；SSCs）：英国義務教育修了者の職業訓練内容を定める「教育・職業技能省」傘下の公的機関。本文の「リーチ委員会提言」に沿って、職業資格・職業教育訓練の要件を定める職務基準書を25のSSCsが見直し中。この各職務基準書に基づく全国職務基準を満たした教育訓練のみに、公費が支給されるようになろう。以上、参考文献（12）215/216頁。
- 25 「技能約束」（Pledge、他ではSkills Pledge）：雇用主が、従業員の職業技能開発を目的とした職業訓練の実施を政府に誓約。2007年6月14日、児童・家庭・学校省が始めたプログラム。以上、参考文献（19）による。「新」（new）と付いた理由、不分明。
- 26 徒弟訓練 Apprenticeship：Modern Apprenticeship Training。2000年の法律により、従前の徒弟訓練制度を改組。Modern Apprenticeship Centreが事業主と徒弟（Modern Apprentice）を仲介。経費は、事業主と徒弟が負担。16-21歳層の4.5%以上が徒弟訓練受講のよう。2004年5月、Modern Apprenticeshipsを更に、徒弟訓練制度（Apprenticeship Training）に改変し、16～24歳を対象に、徒弟訓練生（Apprenticeships）、上級徒弟訓練生（Advanced Apprenticeships）を基本に、14～16歳の若年徒弟訓練生（Young Apprenticeships）や25歳以上の成人徒弟訓練生（Apprenticeships for Adult Entry）コースも開設した。以上、参考文献（12）

224/225頁等による。

27 レベル5：一般資格、職業関連資格ではレベル4・5とも「高等レベル資格」。職業資格では、レベル4のNVQレベル4とレベル5のNVQレベル5に分かれる。NVQレベル5に要求される能力は、高級エンジニアのそれのようであり、原文の (Level5) and above skills (レベル5を超える職業技能) の内容は、翻訳者には分からず。以上、資料 (11) 238頁参照。

なお、EUの欧州資格枠組 (European Qualifications Framework;EQF) に対応して、英国でも、資格枠組を5段階レベルから8段階レベルへの対応付けをしている状況について、参考文献 (12) の260/261頁参照。

28 本文の「現行の仕組みを拡充して…」につき、上記注24参照。

29 徒弟訓練制度：注26のような職場訓練だけでなく、大学と連携して学位取得コース在籍や、マネジメント・リーダーシップのコース受講もAdvanced Apprenticeship Trainingに含まれるよう。参考文献 (12) の226/227頁、229/230頁参照。

30 「権限委譲された行政機関」、「地方行政府」(the Devolved Administrations)：英国 (= 連合王国) では、内政 (職業訓練政策を含む) は、地方分権で、政府は、イングランドのみ管轄。スコットランド、ウェールズ、及び北アイルランドは各「地方行政府」の管轄。

31 「イノベーション・大学・職業技能省 省報告」2008年5月、参考文献 (1)、同省の最初の年次報告の「第5章—当省の当省目標の達成方法」中「省戦略目標2：経済競争を支える能力を有する労働力を創り出すために、人々の労働生活を通してその技能を向上させ、個々人を知識経済の中で成功させる」の条の記述。

32 注19参照。注8のISO/TC232を紹介するシンポジウム (2009年9月25日) の講演者 (ISO/TC232の英国代表) (英国の幼稚園～大学院までの学校制度、民間教育訓練を詳細に説明) は、この法案提出を意識していなかった。このシンポジウムの配布資料 (参考文献 (20)) の53～73頁。

33 参考文献 (11) 250頁参照。

34 参考文献 (12) 218頁。

35 参考文献 (20) 69頁。

36 「生活技能資格 Skills for Life」：資格課程総局 (QCA) が実施する、読み書き、計算、ICT操作に関するテスト。レベル1, 2がある。「全国職業訓練表彰 National Training Award」：City Guilds等4団体共催による表彰。毎年、6分野につき、各1社を表彰。

なお、本文では紹介していないが、日産表彰に係る記述から「職業訓練して (資格を) 得よう」計画は、我が国の「ジョブカード」のようなもので (我が方のジョブカードが英国を真似たので当たり前。)、事業主は、この計画に基づく証明書を提出させて、従業員、その時点での職業資格の内容を把握できるシステムのようなものである。以上、参考文献 (1) 翻訳時、英国政府のサイトwww.dius.gov.ukで確認した筈であるが、本稿執筆に当たって再検索はしていない。

37 「“揺り戻し”の動き」：筆者は、当時の校長先生の言われたこの言葉の意味を、浅学非才の身で、サッチャー改革で縮小されたものを、本稿「1.2 (2) 公共職業訓練の拡充期」で紹介したように、ITBの賦課金率上限を民間任せにせず法定する、ITBの運営経費を雇用省が支弁する、技能センターを (雇用省からTSAに移管はしても) 拡充するなどの国、雇用省、TSA (訓練事業団) の関与を拡大する方向への動き、と単純に理解した。

しかし、本稿を読まれたこの方面に造詣の深い方から、(前校長の言われた) “揺り戻し”とは、「1.2 (1) 公共職業訓練の開始期」で紹介したような、国民 (= 事業主) の自主性を尊重する、国の直接的関与を控え民間を活用する、その民間活用政策の内に政府の強いイニシアティブがある、以上のような点に注意を払えということであるとのご指摘をいただいた。誠に汗顔の至りですが、本稿にはそういう視点はなく、機会があれば、本件リー

チ委員会報告のみならず、「1.2(4)その後の状況」で紹介した事柄を含めて再考察したいと思っています。

38 参考文献(7)19/20頁及び参考文献(12)232/239頁等参照。

[参考文献]

- (1) 「イノベーション・大学・職業技能省 省報告」2008年5月 英国政府のサイトwww.dius.gov.uk による。
- (2) リーチ委員会の中間報告 (LEITCH Review Skills in UK: The long-term challenge — Interim Report) <http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/+>
- (3) リーチ委員会の最終報告書「リーチ 職業訓練報告 グローバル経済下での皆の繁栄 — 世界第一級の職業技能最終報告書 2006年12月」<http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/+>/http://www.hm-treasury.gov.uk/d/leitch_finalreport051206.pdf
- (4) 『海外労働事情 イギリス』、「ビジネス・レーパー・トレンド」2007年4月号、労働政策研究・研修機構。
- (5) 『海外労働事情 イギリス』、「ビジネス・レーパー・トレンド」2007年9月号、労働政策研究・研修機構。
- (6) 『海外労働事情 イギリス』、「ビジネス・レーパー・トレンド」2008年2月号、労働政策研究・研修機構。
- (7) “イギリスの公共職業教育訓練—企業の技能ニーズを重視”、『特集—能力開発と人材育成 欧州諸国の職業訓練政策』の特徴と方向—わが国の政策の方向を考える』今野浩一郎、「ビジネス・レーパー・トレンド」2009年7月号、労働政策研究・研修機構。
- (8) 『英国産業教育訓練の新展開』、海外職業訓練情報シリーズ No.3、職業訓練大学校職業訓練研究センター* 昭和57年3月 (*: 職業能力開発総合大学校能力開発研究センターの前身。)
- (9) 『英国の雇用と訓練の再編成』、内田悦弘、調査研究報告書No39、職業訓練大学校調査研究部**1977年3月 (**: 能力開発研究センター開発研究部の前身。)
- (10) テクニシャンについての解説は多々あるが、解説の一例: 『高度実践技術者の相互承認協定に関する動向と課題 —シドニー・アコード、ダブリン・アコードを手掛かりに—』稲崎浩・砂田栄光、「職業能力開発総合大学校紀要」第37号人文・教育編、2008年3月の78/79頁、92/94頁参照。
- (11) 「教育訓練制度の国際比較調査、研究—ドイツ、フランス、アメリカ、イギリス、日本—」資料シリーズ2003No.136、日本労働研究機構、2003年9月、249頁。
- (12) 「欧米諸国における公共職業訓練制度と実態—仏・独・英・米4カ国比較調査—」JILPT資料シリーズNo.57 2009年6月、独立行政法人労働政策研究・研修機構。
- (13) 「イギリスにおける職業教育訓練と指導者等指導者等の資格要件」労働政策研究報告書No.16 2004年10月、労働政策研究・研修機構。
- (14) 「成人学習口座」は英国政府のサイト<http://readingroom.lsc.gov.uk/lsc/National/410LearnerAccountsTrial020207.pdf>による。
- (15) ISO/TC232 NO49 ISO/DIS 「非公式教育及び職業訓練についての学習サービス」。ISOのサイトhttp://www.iso.org/iso/iso_catalogue/catalogue_tc/catalogue_tc_browse.htm参照。
- (16) 「リーチ報告」、英国大蔵省のサイトhttp://www.hm-treasury.gov.uk/leitch_review_index.htmによる。上記参考文献(2)及び(3)はこのサイト内。
- (17) 「職業訓練して(資格を)得よう」(Train to Gain) 英国政府のサイトwww.traintogain.gov.uk/ による。
- (18) 「雇用・職業技能委員会」(Commission for employment and skills; CES) 英国政府のサイトwww.ukces.org.uk/ による。
- (19) 「技能約束」(Skills Pledge) 英国政府のサイトwww.cwdcouncil.org.uk/skills-pledge による。

- (20) 「人材育成と教育サービスの国際化シンポジウムーグローバル化時代の教育訓練市場における質保証のあり方」2009年9月25日、一般社団法人 人材と教育サービス協議会 (JAMOTE)。
- (21) 「回復への再熟練：リーチ後の職業技能及び職業訓練政策の実施」英国下院イノベーション・科学・職業技能委員会、2008-09年会期の第1回報告、巻1 公式議事録付き報告、2008年12月15日印刷指示。英国議会のサイト <http://www.publications.parliament.uk/pa/cm200809/cmselect/cmndius/48/48i.pdf>による。本段落は、全文122頁の報告の出だしの3/4頁「要約」から引用。
- (22) 英国産業連盟 (CBI) のサイト <http://www.cbi.org.uk/>による。
- (23) 『中央職業訓練所の設立に関する一考察 —職業訓練指導員養成論をめぐって—』田中萬年、「職業能力開発総合大学校紀要」第38号B,2009年3月の44頁及び(注22)。
- (24) 「英国のモジュール訓練体系について」内田悦弘訳、調査研究資料14号、職業訓練大学校調査研究部**昭和50年度 (**：能力開発研究センター開発研究部の前身。)

