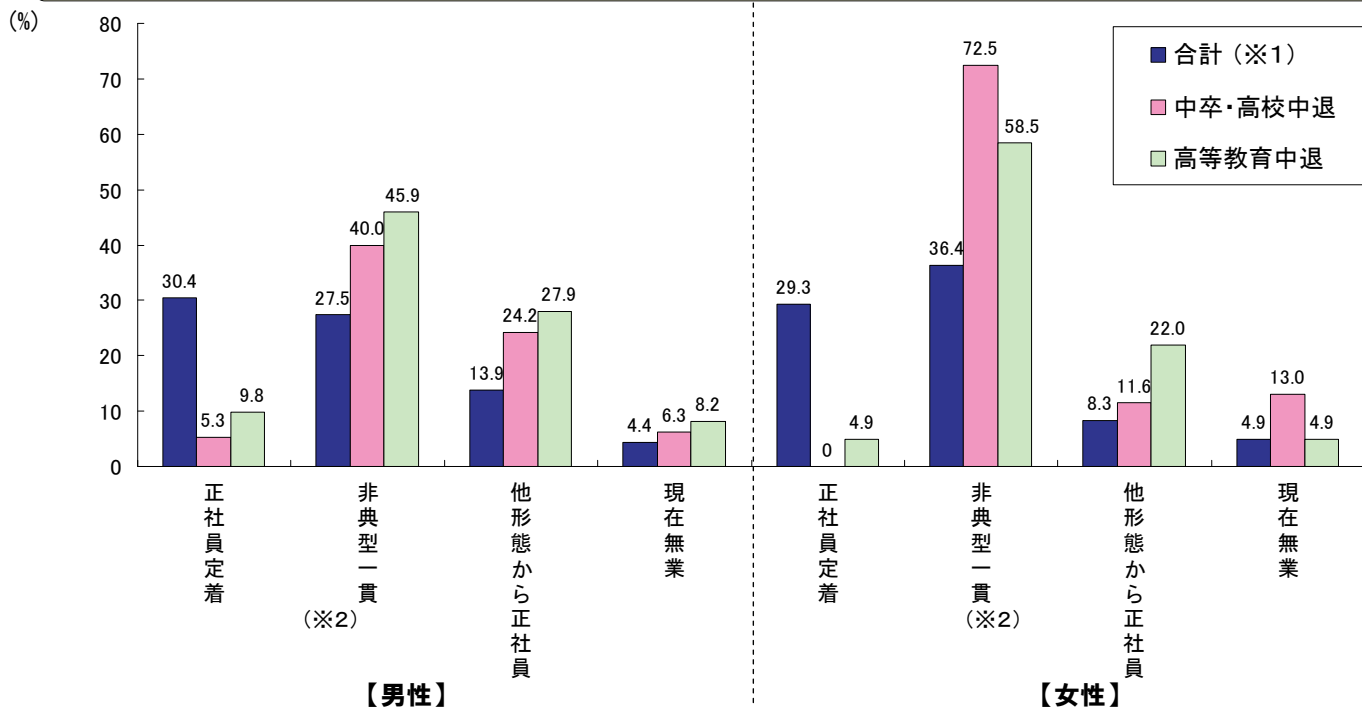


# 中途退学後の就業状態の類型

中途退学者は、その後、継続的に非正規雇用としてのキャリアを歩む割合が男女ともに高い傾向



※1 合計とは、「中卒・高校中退」「高等教育中退」のほか、「高卒」「専門卒」「短大・高専卒」「大学・大学院卒」の計  
 ※2 「非典型一貫」…離学直後が非典型雇用や失業・無業、あるいは自営・家業従事であり、かつ、調査時点現在も非典型雇用である者

資料：労働政策研究報告書 大都市の若者の就業行動と移行過程-包括的な移行支援に向けて-図表1-23から作成  
 項目は離学時点から調査時点(2006年2月)までの就業経験により分類。  
 調査対象：東京都の18-29歳の若者計2000人(正規課程の学生、専業主婦を除く)

## 諸外国における職業教育及び資格枠組みの動向

### 職業教育分野における欧州間協力

#### 1 コペンハーゲン・プロセスの背景

- 2002年11月に、コペンハーゲンで、欧州31か国の職業教育(VET)担当大臣と欧州委員会とで、職業教育における「コペンハーゲン宣言」を採択。
- これを皮切りにスタートした「コペンハーゲン・プロセス」は、高等教育分野において欧州間の共通枠組みを構築していこうとする「ボローニャ・プロセス」と同様の取組を、職業教育分野においても2010年までに実現させようとするもので、職業教育における「能力及び資格の認証」や「質保証の促進」などの政策を推進している。
- コペンハーゲン・プロセスに基づく計画の達成状況については、2年ごとに欧州職業教育担当大臣と欧州委員会によりフォローアップ会合が行われ、以下のとおり共同宣言が採択されている。
  - ・2004年12月 マーストリヒト・コミュニケ
  - ・2006年12月 ヘルシンキ・コミュニケ
  - ・2008年11月 ボルドー・コミュニケ
 (次回は2010年にブルージュ(ベルギー)で開催予定)

#### 2 コペンハーゲン・プロセスの成果

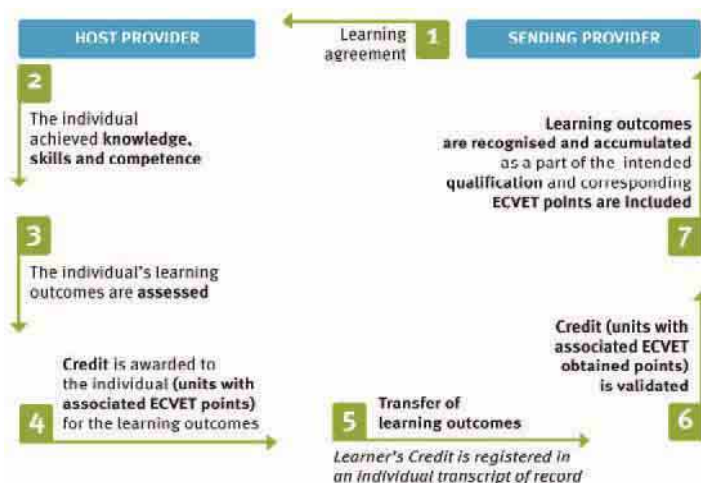
- コペンハーゲン・プロセスにおいては、知識、技能及び能力の透明化と認証のための、以下のような枠組みが開発されている。
  - (1) ユーロパス(2005年～)
    - 個人の資格や能力が、欧州各国において明確にしかも簡単に理解されるようにするためのもので、以下の5種類の書類から構成される。
      - ・ユーロパス履歴書(Europass curriculum vitae)
      - ・ユーロパス語学能力パスポート(Europass Language Passport)
      - ・ユーロパス職業教育資格添付書類(Europass Certificate Supplement)
      - ・ユーロパス学位添付書類(Europass Diploma Supplement)
      - ・ユーロパス・モビリティ(Europass Mobility)(他のヨーロッパ各国での学習・訓練歴を証明するもの)
  - (2) 欧州資格枠組み(European Qualifications Framework : EQF)(2008年～)
    - 欧州各国の各資格がどのレベルにあり、当該資格保有者がどのような知識等を有しているか比較可能とするための枠組み。次の表のとおり、資格取得に必要とされる学習成果を知識、技能、能力の3つに類別し、それぞれを達成の難易度に応じて8段階に分けている。

EQFへの参加は任意だが、2010年までに欧州各国の資格制度をEQFに連結させ、2012年までに各国の資格証明書に適切なEQFレベルの証明が示されるようにすることが目標とされている。

#### (3) 欧州職業教育単位制度(European Credit system for VET : ECVET)

欧州間で、職業教育において修得した学習成果の単位互換を可能にするための制度。欧州委員会(EUの行政執行機関)により2008年4月に最終案がまとめられ、欧州議会で提案された。  
 高等教育分野における単位互換制度であるECTSをモデルとしており、1年間のフルタイムの職業教育での学習成果を60 ECVET単位とし、協定関係のある機関の間で資格取得に必要な単位の互換を可能とするものである。

#### ECVETのアプリケーション



表：欧州資格枠組み（European Qualification Framework）の 8 水準

	知識	技能	能力
水準	EQF と関連して、理論的知識及び／又は事実的知識としての知識が記述される。	EQF と関連して、(論理的、直感的、創造的な思考を用いながら) 認知的な技能としての技能が記述される。	EQF と関連して、責任感と自律という意味で能力が記述される。
1	基礎的な一般知識を持っている	簡単な課題を遂行するのに必要な基礎的な技能を持っている	体系的な背景において直接的な指導を受けながら仕事又は学習できる
2	仕事又は学習の分野における基礎的な事実的知識を持っている	課題を実行し、かつ簡単なルールや道具を用いながら日常の問題を解決する上で、重要な情報を利用するのに不可欠となる基礎的な認知的技能及び実践的技術を持っている	監督を受けながら、ある程度の責任感を持って仕事又は学習できる
3	仕事又は学習の分野における事実、原則、方法、一般的な概念に関する知識を持っている	基礎的な方法、道具、材料、情報を選択して用いる場合に、課題を片付け、かつ問題を解決するための認知的技能及び実践的技術を一通り持っている	仕事上の課題又は学習上の課題を責任を持って片付けることができる
4	仕事又は学習の分野における理論的知識や事実的知識を幅広く多様に持っている	仕事又は学習の分野における特殊な問題を解決するための認知的技能及び実践的技術を一通り持っている	通常は予測可能だが変化する可能性のある、仕事又は学習背景を規定する行動要因の中で、自主的に行動管理をすることができる
5	仕事又は学習の分野における包括的で特殊な理論的知識及び事実的知識、並びにこれらの知識の境界に対する意識を持っている	抽象的な問題を創造的に解決する上で必要となる、包括的な認知的技能及び実践的技術を持っている	予測できない変化が起こるような仕事又は学習背景の中で、指導し監督することができる自らの成果と他者の成果を吟味し発展させることができる
6	理論や原則に対する批判的な理解を持った、仕事又は学習の分野における進歩的な知識を持っている	専門的技術や技術革新的能力を自在に使いこなせることを証明し、かつ特殊な仕事及び学習の分野における複雑で予測不可能な問題を解決するために必要な進歩的な技能を持っている	複雑な専門的あるいは職業的な活動又はプロジェクトを監督し、予測不可能な仕事又は学習背景において決定責任を引き受けることができる 個人及び集団の職業上の発展に対する責任を引き受けることができる
7	部分的には仕事又は学習の分野における最先端の知識と結び付き、かつ技術革新的な思维的試み及び／又は研究の基礎となる、極めて特殊化された知識を持っている  ある仕事又は学習の分野の問題に対する、また様々な分野に共通する事象への批判的な意識を持っている	新たな知識を獲得し、新たな方法を開発し、様々な分野の知識を統合する上で、研究及び／又は技術革新の分野における特殊化された問題解決技術を持っている	新たな戦略的アプローチを必要とする複雑で予測不可能な仕事又は学習背景を監督し、形成することができる  専門的知識及び職業実践への寄与及び／又はチームの戦略的なパフォーマンスの改善に対する責任を引き受けることができる
8	ある仕事又は学習の分野における、また様々な分野に共通する先端的知識を持っている	統合や評価を含め、研究及び／又は技術革新の分野における中立的な問題提起を解消し、また手元にある知識又は職業的実践を拡大又は再定着するための最も先端的で特殊化された技能及び方法を身に付けている	仕事を含め、指導的な仕事又は学習背景における新たなアイデアや方法を開発するにあたり、相当の権威、技術革新能力、自律性、学術と職業の不可欠性、継続的な参加が認められる

欧州高等教育圏のための資格枠組みとの互換 (右欄内はイングランドの高等教育資格枠組みとの互換例)

- 短期学修サイクル
- 応用準学位 (Foundation Degrees)
- 高等教育ディプロマ (Diplomas of Higher Education)
- 高等国家ディプロマ (Higher National Diplomas)

第一学修サイクル

- 第一学位・優等 (PGCE)
- 優等学位相当教育サートフィケート (PGCE)
- 学卒ディプロマ (Graduate diplomas)
- 学卒サートフィケート (Graduate certificates)

第二学修サイクル

- 修士 (Master's degrees)
- 統合専門修士 (Integrated master's degrees)
- 大学院ディプロマ (Postgraduate diplomas)
- 修士相当教育サートフィケート (PGCE)
- 大学院サートフィケート (Postgraduate certificates)

第三学修サイクル

- 博士 (Doctoral degrees)

[出典：欧州委員会「The European Qualifications Framework」(http://ec.europa.eu/education/policies/educ/eqf/index\_de.html)  
QAA「The framework for higher education qualifications in England, Wales and Northern Ireland」(http://www.qaa.ac.uk/academicinfrastructure/FHEQ/EWN108/FHEQ08.pdf)]

注：イングランドの高等教育資格のうち、優等学位相当教育サートフィケート、学卒ディプロマ、学卒サートフィケート、大学院ディプロマ、修士相当教育サートフィケート、大学院サートフィケートは、欧州資格枠組みの水準とは対応しているが、欧州高等教育圏のための資格枠組みの各段階のサイクルには含まれない。

諸外国における職業資格と学位等の資格枠組み

1 イギリス (イングランド)

- イギリスにおいては、職業資格として、1986年にNVQ(全国職業資格)、1992年にGNVQ(一般全国職業資格)が創設され、これらの職業資格と普通教育資格が統合された資格枠組みが整備されてきた。
- 2004年から、これらの資格を入門レベル、レベル1～8までの9段階に分類した全国資格枠組み(National Qualifications Framework: NQF)の導入が進められており、これは欧州資格枠組み(EQF)に対応した制度となっている。また、NQFは高等教育資格枠組み(FHEQ)及び欧州高等教育圏のための資格枠組みとも対応している(下表参照)。

英国資格	全国資格枠組み(NQF)	高等教育資格枠組み(FHEQ)	欧州高等教育圏のための資格枠組み
レベル5	レベル8 特定領域の第一人者、トップの実務家 (BTEC Advanced Professional Diploma, Certificate, Award / City & Guild Fellowship)	D/8 博士	第二学修サイクル
	レベル7 上級専門家、上級管理者 (BTEC Advanced Professional Diploma, Certificate, Award / City & Guild Membership / NVQ)	M/7 修士	第二学修サイクル
レベル4	レベル6 知的専門職、専門管理者 (BTEC Advanced Professional Diploma, Certificate, Award / City & Guild Graduateship)	H/6 第1学位	第一学修サイクル
	レベル5 高等技術者、高等管理者 (BTEC Professional Diploma, Certificate, Award / NVQ)	I/5 ディプロマ (foundation degrees 等)	(短期学修サイクル)
	レベル4 技術・専門職、従業員管理・指導 (BTEC Professional Diploma, Certificate, Award / City & Guilds Licentiate / NVQ / Key Skills)	C/4 サートフィケート (HNC)	
レベル3	レベル3 後期中等教育段階 (GCE / A レベル / NVQ / BTEC Diploma / Key Skills)	ディプロマ (上級)	
レベル2	レベル2 義務教育修了段階 (GCSE (A* ~ C 評価) / NVQ / Key Skills)	中級	
レベル1	レベル1 GCSE (D ~ G 評価) / NVQ / Key Skills	基礎	
入門レベル	入門レベル Entry Level Certificate (1 ~ 3 段階)		

- 2007年3月、イギリス政府は新たな職業資格として、「ディプロマ (Diploma)」を導入することを決定し、2008年に①情報、②健康・福祉、③エンジニアリング、④建築・環境、⑤芸術・メディアの5種類が導入された。ディプロマは、主に14～19歳を対象に、全国資格枠組み(NQF)のレベル1～3に対応した新しい応用系中等教育資格であり、最高のレベル3は、GCE / A レベル3科目程度で後期中等教育修了程度に相当する。ディプロマは、現行の職業資格であるNVQやGCSE応用科目に取って代わることが期待されている。

2 イギリス (スコットランド)

- スコットランドにおいては、1999年に単位と資格の枠組みが成立し、職業資格、高等教育段階の資格、義務教育後の教育資格及び高校の学修レベル等が統合されている(下表参照)。

	スコットランド資格当局 (SQA) の資格	高等教育段階の資格	スコットランド職業資格 (SVQ)
12		博士	
11		修士 大衆ディプロマ 大学院サートフィケート	SVQ 第5レベル
10		優等学位 学卒ディプロマ	
9		高度専門職アワード (Professional development awards)	普通学位 学卒サートフィケート SVQ 第4レベル
8	高等国家ディプロマ (HND)	高等教育ディプロマ	
7	上級高卒レベル 高等国家サートフィケート (HNC)	高等教育サートフィケート	SVQ 第3レベル
6	高卒レベル (Higher)		
5	中間レベル2 / 優等標準級		SVQ 第2レベル
4	中間レベル1 / 一般標準級	国家中級アワード (National Progression Awards)	SVQ 第1レベル
3	上級レベルアクセス3 / 基礎標準級		
2	上級レベルアクセス2		
1	上級レベルアクセス1		

出典：Scottish Credit and Qualifications Framework (http://www.scfq.org.uk)

### 3 ドイツ

- ドイツには、伝統的に、デュアルシステムによって取得できる職業資格（2008年現在で約340職種）のほか、すでに一定の職に就いている者がキャリアアップを目的とする継続教育を経て取得する、マスターやテクニシャンなどの上級の職業資格がある。
- 普通教育にかかる資格としては、各学校種の修了資格（そのうちハウプトシュレレ修了資格は職業教育訓練を受けるための最低要件）や高等教育への入学要件となるアビトゥアなどが、また高等教育にかかる資格/学位としては、ディプロムやマグスター（標準学修期間4.5年）などの伝統的な学位があるほか、欧州に共通の高等教育圏を構築しようとする動きを受け、1998年以降、欧州に共通する学士・修士の学位の授与が認められている。
- 欧州に共通の高等教育圏を構築しようとする動き、いわゆるボローニャ・プロセスを受け、2005年4月、連邦及び州政府はドイツの高等教育制度を欧州高等教育枠組みに対応させるため、「第1段階：学士水準」「第2段階：修士水準」「第3段階：博士水準」の3段階から成るドイツ高等教育枠組みを策定した。
- 2006年10月、連邦教育研究省と州政府は、2008年4月に欧州資格枠組み（EQF）が発効したことを受け、生涯学習のためのドイツ資格枠組み（Deutscher Qualifikationsrahmen: DQR）を共同開発していくことで合意し、2009年2月、専門的な能力（知識、技能）や個人的な能力（社会性、自己の力量）を8水準で分類したドイツ資格枠組みの草案を提示した。
- ドイツ資格枠組みには、普通教育、高等教育、職業教育において取得される資格/学位のほか、インフォーマルな学習成果も含め、あらゆる資格が分類されることとなっている。
- ドイツ資格枠組みを欧州資格枠組みに連結させる作業については、2010年までに行われることとなっている。

### 4 オーストラリア

- オーストラリアにおいては、1995年にオーストラリア資格枠組み（AQF: Australian Qualifications Framework）が導入され、2000年から全面的に実施されている。AQFは、中等教育・高等教育セクターにおける資格と職業教育・訓練セクターにおける資格が統合された資格枠組みとなっている（下表参照）。

AQF Qualification by Sector of Accreditation

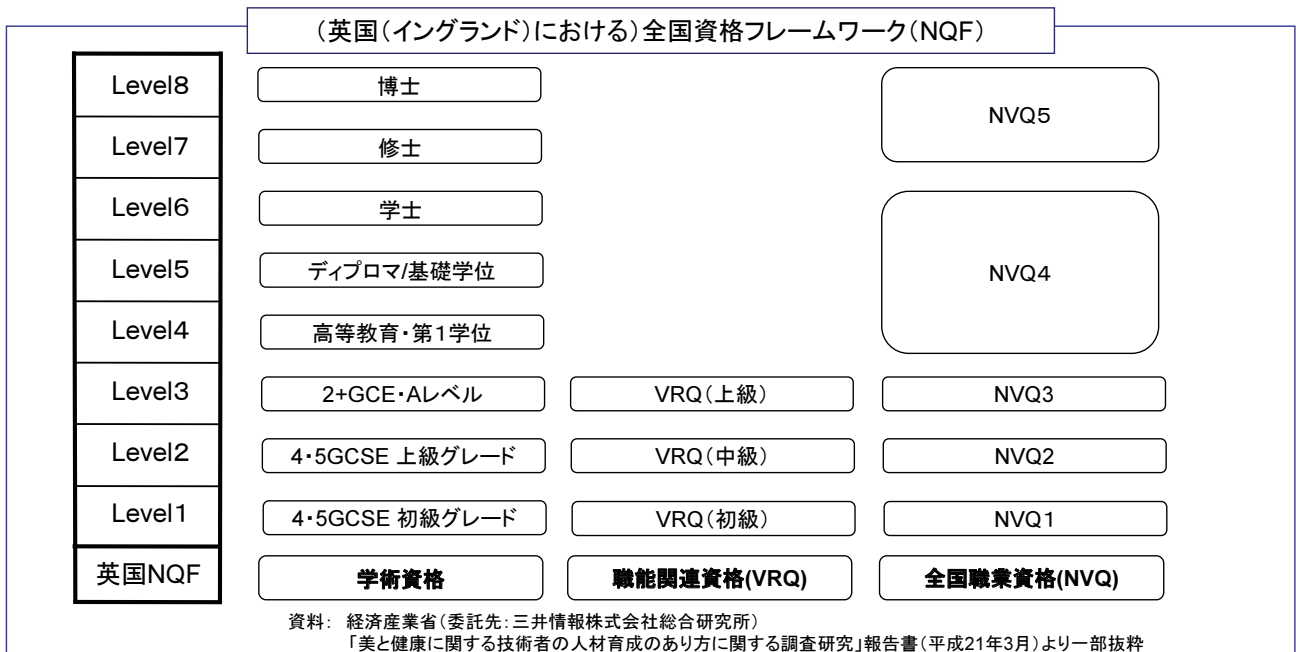
Schools Sector Accreditation	Vocational Education and Training Sector Accreditation	Higher Education Sector Accreditation
		Doctoral Degree
		Masters Degree
	Vocational Graduate Diploma	Graduate Diploma
	Vocational Graduate Certificate	Graduate Certificate
	Advanced Diploma	Bachelor Degree
	Diploma	Associate Degree, Advanced Diploma
Senior Secondary Certificate of Education	Certificate IV	Diploma
	Certificate III	
	Certificate II	
	Certificate I	

出典：Australian Qualifications Framework（<http://www.aqf.edu.au/aqfqual.htm>）

## イギリス(イングランド)における職業資格と学位等の資格枠組み(2002.9～)

学術資格と職業資格の峻別が、社会的に負の結果をもたらしているという報告書<sup>※1</sup>が1997年に出され、これに応じて政府は新しい資格フレームワークの整備を進めてきた。イングランドでは1997年にQCAが設立され、「全国資格フレームワーク(National Qualifications Framework: NQF)」を整備（「イギリスにおける地域人材の育成と認証システム」 小山善彦(2004)より一部抜粋）

※1 Report of the National Committee of Inquiry into Higher Education, July 1997(Dearing Report)



用語注:

GCSE:General Certificate of Secondary Education(中学校修了一般資格:16歳に受験するのが一般的)

GCE:General Certificate of Education(大学入学資格:18歳に受験するのが一般的)

NQF:National Qualifications Framework NVQ:National Vocational Qualifications QCA:Qualifications and Curriculum Authority

VRQ:Vocation-Related Qualifications.もしくは、GNVQ:General National Vocational Qualification(一般全国職業資格)とも呼ばれる。

# イギリス(イングランド)における新しい資格枠組み(QCF)について

全国資格フレームワーク(NQF)及び全国職業資格(NVQ)は、2008年からの「資格単位枠組み(QCF)」の本格実施に向けた移行作業が行われている  
 QCF導入により、学習者にとっては、学習方法等に関する選択の幅が広がり、それぞれのペースで、様々な媒体から、それぞれに合致した方法で資格を得ることが可能となる事が期待されている(2010年には主要職業資格について移行予定)

## Qualifications and Credit Framework(QCF)の特徴

- すべての資格は「レベル(難しさ)」と「学習量(単位数)」によって定められている(表1)。
- すべての資格は、「ユニット」で構成されている(表2)。また、すべてのユニットは、必要な単位数を定めている。
- すべての資格は、単位数に応じて、3種類のタイプに分類されている。(表3)。

表1. Qualifications and Credit Framework(QCF)の構成

レベル	Award (1-12)	Certificate (13-36)	Diploma (37以上)
8			
7			
6			
5			
4			
3			
2			
1			
基礎			

表3. 資格タイプの3分類

※1単位あたりの学習量は10時間

資格タイプ	単位数	資格の特色と用途
Award	1-12	最小サイズの資格で、通常は1つのユニットだけで構成される。初めて資格を取得する人や、職業分野への入門者に適したタイプ。あるいは、職業訓練において、1つのユニットだけの内容を学習させたい場合などに適している。
Certificate	13-36	中サイズの資格で、3ユニット程度で構成される。職場の仕事でコアとなる複数テーマについて学習するのに最適サイズの資格。
Diploma	37以上	もっとも大きなサイズの資格で、通常は必須ユニットと選択ユニットで構成される。キャリアで必要となる多様なテーマについて総合的に学ぶのに適した資格。

表2. ユニットに表示されるべき内容

表示項目	内容
タイトル	ユニットの内容を正確に示す記述
レベル	ユニットによって達成される学習アウトカムのレベルの設定。QCF共通基準(9レベル)を参考に決定。なお、このレベルはユニットに帰属するもので、資格全体のレベルとは関係がない。
単位数	ユニット履修者に与えられる単位数。1単位は10時間の学習時間が基準。
学習アウトカム	学習者が習得すべき知識、理解度、能力(できること)の記述。
評価基準	学習アウトカムを達成していることを証明するために、学習者が満たすべき標準の設定。ただし、具体的なアセスメントの方法やツールについての記述は含めない。

(例)

- 3単位のユニットであれば、平均30時間の学習を必要とするユニットである、ということを示している。
- レベル5の資格が10ユニットを持ち、その単位数の合計が32単位であれば、学習者はレベル5の「Certificate」という称号を平均320時間の学習によって得ることになる。

資料: 小山善彦

「イギリスの資格履修制度-資格を通しての公共人材育成-(2009)より抜粋

## Qualifications and Credit Framework(QCF)の資格例

職業資格の開発および授与に責任をもつのは、Awarding Body (以下、「授与団体 (AB) 」) であり、現場での資格教育や研修を担当するのは、「センター」あるいは「プロバイダー」と総称される団体  
 資格とユニットの関係を見るために、ある授与団体 (CMI) が開発した資格について例示する (表4・表5)

表4. CMI資格「Level 7 Strategic Management and Leadership」のユニット構成と単位数

ユニットタイトル	単位数
グループA:	
戦略的マネージャーとしての自己成長	6
戦略的なパフォーマンス・マネジメント	7
資金的なマネジメント	7
戦略的な情報マネジメント	9
戦略的マネジメントの実践	10
組織としての進路	9
グループB:	
資金計画	6
戦略的なマーケティング	6
戦略的なプロジェクト・マネジメント	6
組織改革	7
戦略的なプランニング	9
人事計画	8
戦略的リーダーとなるために	7
戦略的リーダーシップの実践	7

表5. 「Level 7 Strategic Management and Leadership」を構成する1つの必須ユニットの学習アウトカムと評価基準

ユニットタイトル	Personal development as a strategic manager (戦略的マネージャーとしての自己の成長)
ユニット目的	戦略的レベルにおいて効果的な運営を行うために、マネージャーとして身に付けるべきリーダーシップ技術の習得
レベル	7
単位数	6
学習アウトカム	評価基準
1 戦略的な目的 (ambitions)を達成するために必要な自己のスキルを明確にできる	1.1 組織としての戦略的な進路を分析できる 1.2 組織としての戦略的目的を達成するために、リーダーとして身に付けるべき戦略的スキルが判断できる 1.3 戦略的目的を達成するために、既存の技術、必要とされる技術、そして将来の技術の関係を評価できる
2 戦略的目的の達成に貢献できるように、リーダーとしての自己の成長を管理 (manage)できる	2.1 リーダーシップ能力養成のための機会についての分析ができる 2.2 リーダーシップ能力養成のための個人的開発プランを作成できる 2.3 この開発プランを実践に移すためのプロセスを立案できる
3 リーダーシップ能力開発プランの効果を評価できる	3.1 開発プランの目的に照らし、どのようなアウトカム (成果)が得られたかの評価ができる 3.2 このアウトカムが、組織としての戦略的目標にどのようなインパクトを与えたかの評価ができる 3.3 リーダーシップ能力開発プランのレビューおよび更新ができる
4 質を重視する組織文化を醸成するために、健康的で安全な組織環境を促進できる	4.1 組織および個人としての健康・安全面での責任体制が、組織にどのようなインパクトを与えているかの評価ができる 4.2 組織としての質文化が、組織としての戦略的目標の達成にどのように影響を与えているかの予測ができる

資料: 小山善彦「イギリスの資格履修制度-資格を通しての公共人材育成-(2009)より抜粋

# 新成長戦略～「元気な日本」復活のシナリオ～

(平成22年6月18日閣議決定)【日本版NVQ関連部分 抜粋】

## 第3章 7つの戦略分野の基本方針と目標とする成果

(6)雇用・人材戦略 ～「出番」と「居場所」のある国・日本～  
(成長力を支える「トランポリン型社会」の構築)

北欧の「積極的労働市場政策」の視点を踏まえ、生活保障とともに、失業をリスクに終わらせることなく、新たな職業能力や技術を身につけるチャンスに変える社会を構築することが、成長力を支えることとなる。このため、「第二セーフティネット」の整備(求職者支援制度の創設等)や雇用保険制度の機能強化に取り組む。また、非正規労働者を含めた、社会全体に通ずる職業能力開発・評価制度を構築するため、現在の「ジョブ・カード制度」を「日本版NVQ(National Vocational Qualification)」へと発展させていく。

※NVQは、英国で20年以上前から導入されている国民共通の職業能力評価制度。訓練や仕事の実績を客観的に評価し、再就職やキャリアアップにつなげる役割を果たしている。

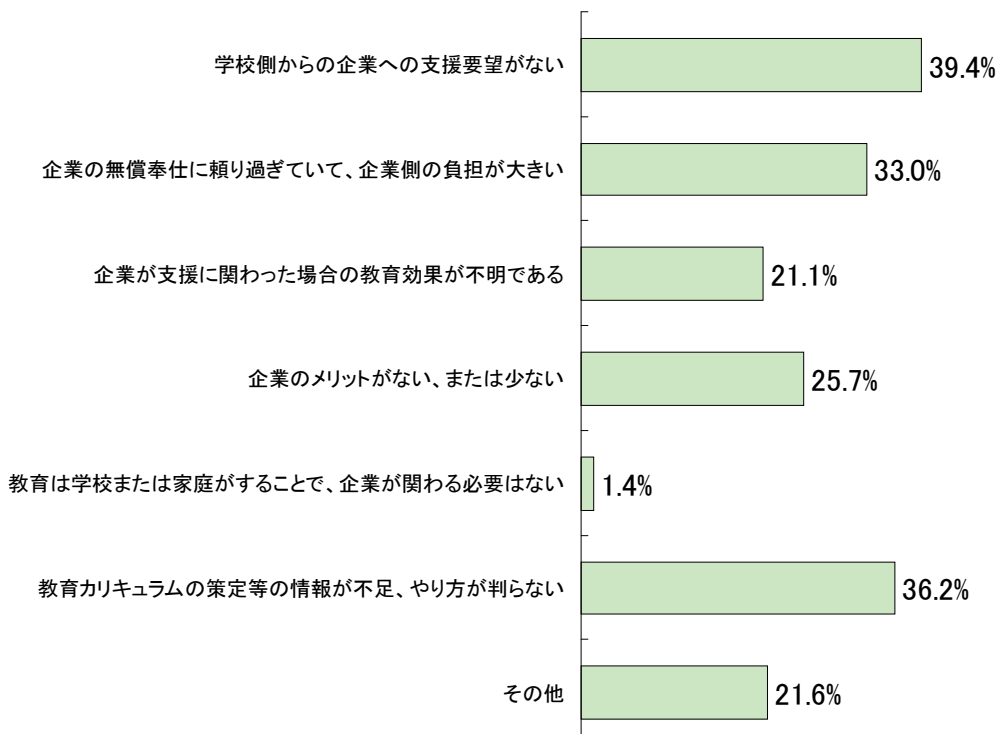
## 《21世紀の日本の復活に向けた21の国家戦略プロジェクト》

19.「キャリア段位」制度とパーソナル・サポート制度の導入

時代の要請に合った人材を育成・確保するため、実践的な職業能力育成・評価を推進する「実践キャリア・アップ制度」では、介護、保育、農林水産、環境・エネルギー、観光など新たな成長分野を中心に、英国の職業能力評価制度(NVQ: National Vocational Qualification)を参考とし、ジョブ・カード制度などの既存のツールを活用した『キャリア段位』を導入・普及する(日本版NVQの創設)。あわせて、育成プログラムでは、企業内OJTを重視するほか、若者や母子家庭の母親など、まとまった時間が取れない人やリカレント教育向けの「学習ユニット積上げ方式」の活用や、実践キャリア・アップ制度と専門学校・大学等との連携による学習しやすい効果的なプログラムの構築を図る。

## 企業が教育支援活動を行わない理由

企業側の負担が大きいと考える企業が約33%ある一方で、学校側からの企業への支援要望がないという企業が約39%と最多



資料：東京商工会議所 教育問題委員会「企業による教育支援活動に関するアンケート」(平成22年)