

平成 22 年度文部科学省  
委託事業報告書

「非公式教育の質保証に関する現状把握と  
今後の展望についての調査研究」

事業報告書

平成 23 年 3 月

早稲田大学 IT 教育研究所



## はじめに

非公式教育の質保証に関しては、近年急速にその必要性が高まっている。我が国において、サービスを享受する学習者の保護、また事業者及び事業者の提供する教育サービスの質の向上の観点からも重要視されているところである。

少子高齢化の更なる進展の影響を受け、労働市場の将来的な縮小が懸念される一方で、生涯を通じての学習という観点においては、教育訓練市場に求められる期待は小さくない。学習を通じた能力の獲得は、外的な要因に駆られ必要性が生じた結果としての知識や技能の習得と言った要素のみならず、内的な欲求に起因する自己の充実や自己実現を可能にするものであり、さらには個々人のライフステージにおける精神的な豊かさへと結びつくものである。また、社会基盤を支える個人の能力的な向上は、ひいては社会全体の活性化を図ることにつながる。このことは良質な教育によって実現されるものであるため、我が国の将来的な発展に寄与するためには、非公式教育においても学習者にとって質の良い学習を保証する仕組みが整備されていくことは重要である。

高度に情報化された現代においては、学習者間の事業者に対する評判等の情報交換手段も多様化しており、その影響力は大きい。こうしたなか、事業者にとっては学習者を確保するために、確かな質の保証とその向上はますます必要性を増していくものとなる。

また、グローバル化が進む昨今、人材及び事業者の海外への進出並びに海外からの流入の動きはますます大きくなっており、このような社会変化への対応という面において、質の保証に加えて学習成果指標の互換性は非常に重要な要素となる。海外では、欧米を中心として以前から質の保証に対する取組が進んでおり、非公式教育分野において実際になんらかの規格・基準が既に存在し、また活用されている事例が散見される。2010年9月には国際標準化機構（ISO）において我が国にとっても影響のある質保証の仕組みとして、国際規格「ISO29990」（「非公式教育・訓練における学習サービス — サービス事業者向け基本的要求事項」）が発行された。

こうした背景のもとに、本年度事業である「非公式教育の質保証に関する現状把握と今後の展望についての調査研究」においては、質保証についての海外の先進的な取組事例を調査するとともに、国内の事業者団体、また個別の教育事業者における現状の質保証に対する取組並びに、今後の課題について実態を把握すべく調査を行った。

本調査研究の成果として報告書が取りまとめられたわけであるが、この成果が非公式教育に係わる皆様の現状、将来に役立つものとなることを期待したい。

最後に委員として本事業の検討委員会に参画いただいた委員の皆様、またお忙しい中各種調査にご協力いただいた団体、事業者の皆様へ感謝申し上げます。

検討委員会 主査  
額田 順二  
横浜国立大学教育人間科学部教授

## 委員名簿

平成 23 年 2 月 22 日現在 (順不同、敬称略)

「非公式教育の質保証に関する現状把握と今後の展望に係る検討委員会」

### 【委員・オブザーバ】

主査	額田 順二	横浜国立大学 教育人間科学部 教授
副査	宮井 あゆみ	財団法人 画像情報教育振興協会 事務局長
委員	大久保 昇	株式会社内田洋行 取締役専務執行役員
委員	大塚 高慶	社団法人 全国産業人能力開発団体連合会 ISO プロジェクト委員会委員長
委員	折登 美紀	福岡大学 法学部 教授
委員	菊田 薫	全国専修学校各種学校総連合会 事務局長
委員	桜林 正巳	社団法人 全国外国語教育振興協会 事務局長
委員	笹井 宏益	国立教育政策研究所 総括研究官
委員	松居 辰則	早稲田大学 人間科学学術院 教授
委員	山口 修	財団法人 日本語教育振興協会 理事
委員	宮澤 賀津雄	早稲田大学 IT 教育研究所 研究員 兼 事務局
オブザーバ	藤野 公之	文部科学省 生涯学習政策局 生涯学習推進課 課長
オブザーバ	平山 大	文部科学省 生涯学習政策局 生涯学習推進課 課長補佐

### 【事務局】

早稲田大学 IT 教育研究所

# 目 次

はじめに

委員名簿

第 1 章 調査研究の実施概要 .....	1
1-1 調査研究テーマと趣旨	
1-1-1 調査研究テーマ .....	1
1-1-2 調査研究の趣旨 .....	1
1-2 調査内容と実施方法 .....	2
1-2-1 非公式教育の質保証に関する海外先進事例の取組調査 .....	2
1-2-2 国内の教育事業者の実態調査 .....	2
1-3 スケジュール .....	3
1-3-1 全体スケジュール .....	3
1-3-2 委員会開催日程 .....	3
1-4 実施体制 .....	4
1-5 今年度における成果の目標 .....	4
第 2 章 調査内容の報告 .....	5
2-1 非公式教育の質保証に関する海外先進事例の取組調査 .....	5
2-1-1 ドイツ調査報告 .....	5
2-1-2 フランス調査報告 .....	17
2-2 国内の教育事業者の実態調査 .....	42
2-2-1 日本国内における質保証の取組状況 .....	42

第3章 調査報告のとりまとめ .....	55
3-1 人材育成と生涯学習の観点から見た非公式教育の重要性 .....	55
3-2 非公式教育における質保証の重要性 .....	56
3-3 国内の非公式教育における質保証の現状 .....	57
3-4 海外の非公式教育における質保証の事例 .....	58
3-5 今後の取組への示唆 .....	60

**【資料編】**

1. ドイツ社会保障法典第3部－就労支援－  
Sozialgesetzbuch (SGB) Drittes Buch (III)－Arbeitsförderung－

# 第1章 調査研究の実施概要

## 1-1 調査研究テーマと趣旨

### 1-1-1 調査研究テーマ

本事業は、非公式教育の質保証に関する現状把握と今後の展望についての検討を調査研究テーマとした。

### 1-1-2 調査研究の趣旨

近年、経済活動のグローバル化に伴い、労働市場においても人材の流動性が高まってきている。国の国際競争力を維持、向上するために生涯学習の重要性が認識され始め、欧米諸国を中心に非公式教育の質を保証するための取組が進んでいる。そこで、本調査では、質保証の先進的事例としてドイツ及びフランスにおいてヒアリング調査を行う。そして、国内教育事業者に対する実態調査を実施し、その結果を踏まえて海外の事例を参考にしながら、我が国における非公式教育の質保証のあり方について提案する。

## 1-2 調査内容と実施方法

### 1-2-1 非公式教育の質保証に関する海外先進事例の取組調査

非公式教育の質保証に関して、海外においては欧米を中心として公的機関や民間組織により質保証の仕組みが作成され、また実際に事業者において活用されている事例が見られる。本調査研究においては、先進的な取組の一例として非公式教育の質保証の仕組みを有するドイツ及びフランスを調査対象として選定し、実際に現地への訪問調査を実施する。文献及びWEB等による事前調査での情報収集・整理に基づき、両国において非公式教育の質保証に実際に取組んでいる公的機関、標準化機関、認証機関、及び事業者を中心にヒアリング調査を実施する。調査では、非公式教育の質保証に関する国及び民間機関の取組状況とその問題点、質保証の仕組みの構築状況、今後の方向性や課題等について、各訪問先の専門家に対してヒアリングを行う。

### 1-2-2 国内の教育事業者の実態調査

#### (1) 国内の教育事業者団体、個別事業者を対象としたヒアリング調査

非公式教育の質保証に関して、国内における関係機関の現状の取組や問題点について実態を把握すべくヒアリング調査を実施する。非公式教育に関わる国内の教育事業者団体を6団体選定し、各団体および団体に属する個別の民間教育事業者（それぞれ1～2事業者）に対して訪問を行い、非公式教育の質を保証するための取組の現状とその問題点、統一的な質保証の仕組みに対する意見、また今後の課題や方向性等について聞き取りを行う。対象となる個別の教育事業者は学習支援、資格取得支援、技能習得支援、語学学習等について教育サービスを提供している事業者である。また、教育事業者団体に属していない研修事業者や公的訓練機関（それぞれ1～2事業者）に対しても、質保証に関する現状の取組や今後の課題についてヒアリング調査を実施する。

早稲田大学IT教育研究所では、文部科学省より平成17年、18年、19年と「先導的の大学改革推進委託事業」の中で、公式教育の質保証のための教育システムに関する類似調査を受託実施してきており、今回は、公式教育分野で蓄積したノウハウも活用し、非公式教育分野を中心に調査を遂行する。

#### (2) 個別事業者を対象としたアンケート調査

上記「(1) 国内の教育事業者団体、個別事業者を対象としたヒアリング調査」を補うことを目的として、(1)で調査対象とした教育事業者団体に属する個別事業者（30事業者）を対象に、国内教育事業者における質保証の基準の策定状況や、統一的な質保証の仕組みに対する意見について、調査票を用いたアンケート調査を実施する。



## 1-3 スケジュール

### 1-3-1 全体スケジュール

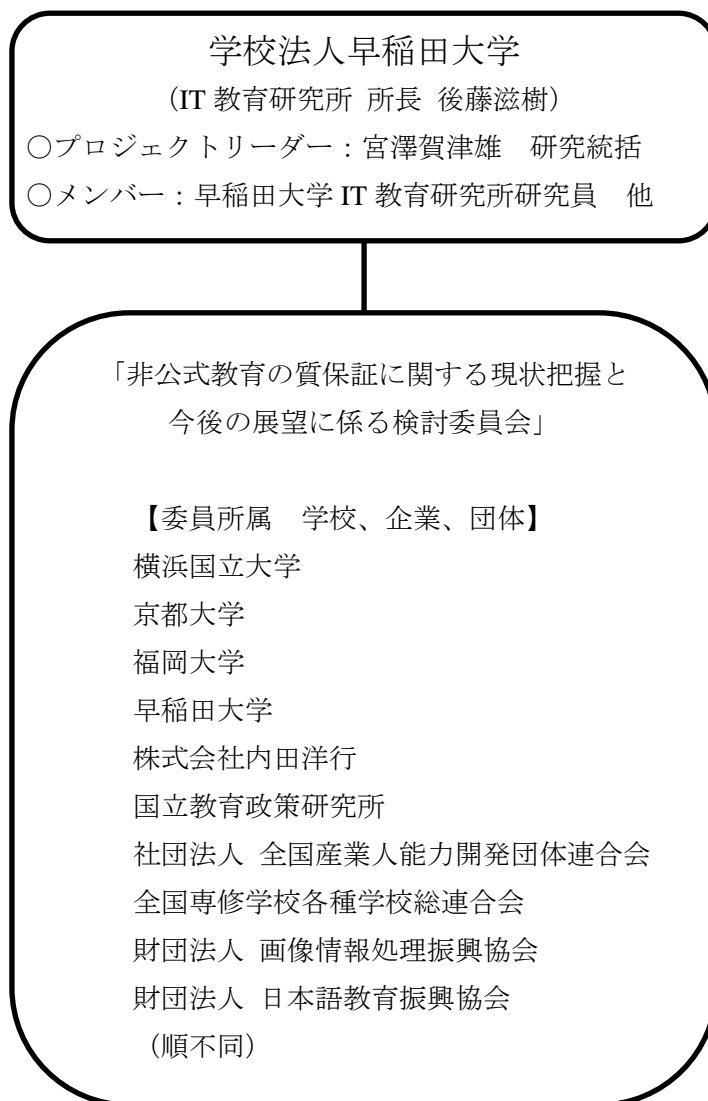
【平成 22 年度】

日 程	事 業 の 内 容
8 月	* 委託事業契約に関わる事務手続き、協力者依頼及び運営準備の開始 * 海外先進事例の取組調査（ドイツ調査）
10 月	■ 第一回検討委員会開催 * 海外先進事例の取組調査（フランス調査） * 国内の教育事業者の実態調査（ヒアリング調査）の開始
11 月	■ 第二回検討委員会開催 * 海外先進事例の取組調査報告書作成 ■ 第三回検討委員会開催
1 月	* 国内の教育事業者の実態調査（アンケート調査）の開始
2 月	* 国内の教育事業者の実態調査報告書作成 ■ 第四回検討委員会開催
3 月	* 最終成果報告書作成

### 1-3-2 委員会開催日程

第一回検討委員会	平成 22 年 10 月 8 日（金）	リーガロイヤルホテル東京
第二回検討委員会	平成 22 年 11 月 18 日（木）	ゆうぼうと
第三回検討委員会	平成 23 年 1 月 21 日（金）	農林水産省共済組合南青山会館
第四回検討委員会	平成 23 年 2 月 22 日（火）	リーガロイヤルホテル東京

#### 1-4 実施体制



#### 1-5 今年度における成果の目標

「非公式教育の質保証に関する海外先進事例の取組調査」及び「国内の教育事業者の実態調査」の調査結果を比較、分析し、ドイツ、フランス、日本における非公式教育の質保証の仕組みや取組状況、今後の方向性や課題に関する類似点・相違点を明確にする。また、国内教育事業者の質保証に対する意識や実際の取組状況を踏まえながらドイツ、フランスにおける調査結果を分析し、我が国における質保証の仕組み構築の際に参考とすべき海外の取組事例について考察する。そして、我が国にとって有益となる、非公式教育の質保証のあり方を提案する。

## 第2章 調査内容の報告

### 2-1 非公式教育の質保証に関する海外先進事例の取組調査

- 本調査研究においては、先進的な取組の一例として非公式教育の質保証の仕組みを有するドイツ及びフランスを調査対象として選定し、実際に現地への訪問調査を実施した。文献及びWEB等による事前調査での情報収集・整理に基づき、両国において非公式教育の質保証に実際に取組んでいる公的機関、標準化機関、認証機関、及び民間事業者を中心にヒアリング調査を実施した。調査では、非公式教育の質保証に関する国及び民間機関の取組状況とその問題点、質保証の仕組みの構築状況、今後の方向性や課題等について、各訪問先の専門家に対してヒアリングを行った。

#### 2-1-1 ドイツ調査報告

- ドイツでは、非公式教育・訓練分野の質を保証するための取組が進んでおり、教育訓練サービスの品質マネジメントを目的とした規格や基準が約20存在する。多数存在する質保証の取組を統一することを目的に、ドイツ規格協会と教育訓練事業者等中心となって、国際標準化機構（ISO）において非公式教育・訓練における学習サービスと学習サービス事業者を対象とした国際規格ISO29990の開発を提案し、2010年9月1日に発行するに至った。
- ドイツにおける非公式教育・訓練に対する積極的な質保証の取組の背景には、民間の教育訓練事業者が失業者に対する公的職業訓練を提供する際、ドイツ連邦雇用庁によって、その職業訓練の質を保証するための取組を行うことを義務づけられているためである。ドイツでは、失業者が公的な職業訓練を希望する場合にドイツ連邦雇用庁から発行される「訓練バウチャー（利用券・引換券の意）」の運用スキームと絡めた形で、公的な職業訓練の質を保証するための認定・認証スキームがドイツ連邦雇用庁によって構築され、活用されている。訓練バウチャーを利用した失業者に対して職業訓練の提供を希望する民間事業者は、まずそのドイツ連邦雇用庁の認定・認証スキームにおいて適切な認証機関より「認証」を受けなければならない。このようにドイツでは、連邦雇用庁のような公的機関が職業訓練の質を保証するための仕組みに直接関わっている。

## (1) 公的機関

### ① ドイツ連邦雇用庁

#### (ア) ドイツ連邦雇用庁とは

2002年9月の連邦議会選挙の後、従来の経済・技術省と労働・社会秩序省がひとつになって、新しい経済・労働省になった。そして、旧労働・社会秩序省の傘下にあった連邦雇用局が、現在のドイツ連邦雇用庁となった。

#### (イ) 積極的労働市場整備のための新たな法的枠組み

2004年を境に、ドイツにおける労働市場に係る法的枠組みが変わった。2004年以前は、失業保険を支払っていた失業者は失業保険金の給付を受けることができた。しかし、職業訓練に関する費用は公的資金で賄われず、あくまでも失業者自身が自主的に職業訓練機関に出向き、自費での能力開発が原則であった（そもそも、ドイツには失業者を対象とした公的職業訓練機関は存在しない）。

2004年、継続的職業訓練の促進を目的とした「近代的労働市場サービス法（Gesetze für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (Hartz-Reforms)）」が施行された。この新法により、民間認証機関に対する認定制度及び民間訓練機関に対する認証制度による職業訓練の質保証が担保され、公費（失業保険）による失業者を対象とした職業訓練と再就職斡旋の委託を民間訓練機関に行うこととなった。

図2-1「ドイツにおける継続職業訓練の認定・認証スキームの一例」にあるように、ドイツには連邦雇用庁が失業者に対して発行する訓練バウチャーに関連した2つのスキームが存在する。まず、1つは、訓練バウチャーの給付に係るスキームである。失業者が職業訓練と再就職先の斡旋を受けるためには、最寄りの連邦雇用庁出先機関に出向き、申請書に必要事項（学歴、訓練歴、職歴、前職の月給、資格等）を記入し、ケースマネージャーによる面接を受ける。ケースマネージャーは、申請書と面接に基づき、その失業者の職業能力（学歴、訓練歴、職歴等）、モチベーション、希望する職種、その職種の市場性、家族の状況等を検討してプロフィールを作成し、訓練バウチャーを発行する。訓練バウチャーには、その失業者が受けることのできる訓練内容が記載されている。失業者はその訓練バウチャーを持って、記載されている訓練内容を受講することのできる民間訓練機関を選定する。この民間訓練機関は、ドイツ連邦雇用庁の定める認証を受けていなければ、訓練バウチャーを利用した失業者に対する職業訓練を提供できない。

ドイツ連邦雇用庁及びその地方出先機関は、失業者がどの民間訓練機関を選ぶべきかを助言することはできない。したがって、民間訓練機関は、広告宣伝や直接ドイツ連邦雇用庁を訪れる等、積極的に失業者に向けて自社の訓練コンテンツをアピールしなければならない。

2つ目のスキームは、訓練バウチャーを利用して受講する訓練の質を保証するためのスキームである。ドイツ連邦雇用庁内に公的な権限を有する「認定部」が独立して存在する。認定部は、民間訓練機関に対する認証行為を行う民間の認証機関に対する認定を行う。認定部が、認証機関を認定する機関として満たすべき事項はドイツ国内法として規定されているが、その規定事項は「DIN EN ISO17011 適合性評価—適合性評価機関の認定を行う機関に対する一般要求事項」<sup>1</sup>に準拠している。

そして、認定プロセスの要である監査業務については、外部監査員と契約を結び、その業務を委託する。外部監査員は、監査プロセスを終了した後、報告書を作成して認定部に提出する。全ての認証案件において、認定部はドイツ連邦雇用庁から関与されることなく、外部監査員から提出された報告書に基づき認定の可否について決定を下す。認定部と横並びのかたちで「認定委員会」が設置されている。この委員会は労働組合代表者、経済界代表者、民間訓練機関代表者、認証機関代表者等から構成されており、認定部の行う認定事業に関する支援や助言を提供する。

民間認証機関が認定部から認定されるには、以下の主な要求事項を満たさなければならない。

- 適切な組織構造を有している
- 人的・財務能力を有している
- 高い能力と資格を有するスタッフがいる
- 独立性と信頼性を有している
- 業務に関する情報の機密性を保持している
- 品質マネジメントシステムを有している
- 苦情及び認証取り消しのマネジメントを行っている
- 認定部及び認定委員会の定める規定を遵守している

これらの要求事項はドイツの国内法と規定に基づいているが、その根拠は「DIN EN ISO 17021 適合性評価—マネジメントシステムの審査及び認証を行う機関に対する要求事項」<sup>2</sup>にある。

上記の要求事項を満たし、認定部より認証機関としての認定を受けた組織は、以下の主な要求事項を満たす民間訓練機関を認証することができる。

- 財務的、組織的、技術的な能力を有している
- 訓練機関としての信頼性を有している
- 受講者の労働市場への再参加を支援する能力を有している
- 高い能力と資格を有するスタッフがいる（管理職・教員）
- 品質マネジメントシステムを有している

---

<sup>1</sup> DIN EN ISO17011 は、国際規格 ISO17011 に対応するドイツ国内規格である。

<sup>2</sup> DIN EN ISO17021 は、国際規格 ISO17021 に対応するドイツ国内規格である。

- 職業訓練を受けた失業者の70%以上が再就職している
- 認定部及び認定委員会の定める規定を遵守している

民間訓練機関は、上記要求事項を満たして認証を取得することにより、訓練バウチャーを利用する失業者に対して訓練を提供することが許される。

ドイツの雇用政策は、失業者の迅速な再就職と継続的な勤務を目指した職業訓練の提供を目的として行っているため、訓練コースは、その政策実現の一環を担っている。民間訓練機関は機関認証のみならず訓練コース認証を受けて初めて、失業者が訓練を受講するために利用した訓練バウチャーの現金化をドイツ連邦雇用庁に求めることができる。ドイツ連邦雇用庁の認定・認証スキームにおいては、民間訓練機関の認証に加え、訓練コースの認証も職業訓練の質を管理するためには大変重要であると認識されている。

訓練コースが認証されるには、以下の主な要求事項を満たさなければならない。

- 訓練コースの目的、期間、内容が適切である
- 教室、スタッフ、専門的設備が十分である
- 法律上及び契約上の合意が適切である
- 訓練コースは市場関連性と近接性を有している
- 経済的効果と儉約の原則を遵守している
- サンプル抽出によるモニタリングを行っている
- 業務の透明性を確保し、全ての大きな変更について迅速に情報公開している
- 訓練コースを提供する民間訓練機関が認証を取得している
- 認定部及び認定委員会の定める規定を遵守している

現在、認定部では32の民間企業を認証機関として認定している。下表2-1「民間訓練機関・訓練コースの認証取得件数の変遷」は、その32の認証機関によって認証されている民間訓練機関及び訓練コース数の変遷を示している。その表からわかるように、2008年から2010年まで民間訓練機関、訓練コースともに認証取得件数は増加している。認証を取得している民間訓練機関の数は、2008年から2010年の間に約1.5倍に増え、訓練コースについては2010年の認証取得件数は2008年の約3倍に増加している。

表 2-1 民間訓練機関・訓練コースの認証取得件数の変遷

認証対象	2008年認証取得件数	2009年認証取得件数	2010年認証取得件数
民間訓練機関	3,500件	4,434件	5,217件
訓練コース	24,000件	77,077件	86,744件

(出典：2010年2月 認定部アンケートより)

認証取得件数の増加の背景には、ドイツ連邦政府が行った、経済危機を乗り切るための継続的職業訓練に対する公的支援の実施がある。また、従来は民間訓練機関の大半が民間企業に対して訓練や研修を提供してきたが、民間企業の経済活動が鈍化してきたため、民間訓練機関が公的な訓練を提供したいと考えるようになったという要因もある。

ドイツ連邦雇用庁認定部の担当者によると、1コース当たり約12名が受講している計算になり、訓練バウチャーを利用した職業訓練に対して年間約25億ユーロを支出していることになるという。これは、ドイツ連邦雇用庁の予算の約5%にあたる。

#### (ウ) 民間訓練機関の質保証・管理を成功させる秘訣

現在に至るまでの経験を元に、ドイツ連邦雇用庁が考えるより良い民間訓練機関の質保証及び管理を実施するために重要な要素は以下のとおりである。

- 政府または公的機関が適切な品質を保証するための認定・認証スキームを構築する
- 政策の効果・効率は品質マネジメントシステム<sup>3</sup>を認証の要求事項とすることで保証する
- 民間訓練機関は認証されていなければならない
- 民間訓練機関は、認証取得時、定期検査時にモニタリングされ、また特別管理ユニットによってもモニタリングされる
- 民間訓練機関は、費用、訓練内容、再就職等に関する全ての情報を提出する義務を有する<sup>4</sup>

#### (エ) 国立認定機関 (DAkks) について

2010年1月にドイツ国内において民間の認定機関を統合した国立認定機関 (DAkks) が設立され、それまで規格・産業分野別に存在していた民間の認定機関が国立認定機関傘下に統合された。ISO (国際標準化機構) 規格の認証機関を認定する機関についても、国立認定機関の管轄となる。ドイツ連邦雇用庁の認定部は、公的な職業訓練に係る認定・認証スキームを管理しているため、現時点では国立認定機関には統合されていない。認定部の同機関への統合については、今後議論される予定である。

<sup>3</sup> 「ドイツ社会保障法典第3部 -就労支援- 第1章労働者への給付 第5節職業教育訓練支援 §84 実施者への要求事項」に「(職業教育訓練の) 実施者が質確保の仕組みを適用していること」と規定されている (資料編1参照)

<sup>4</sup> 「ドイツ社会保障法典第3部 -就労支援- 第1章労働者への給付 第5節職業教育訓練支援 §86 質についての審査」の第1項目において規定されている (資料編1参照)

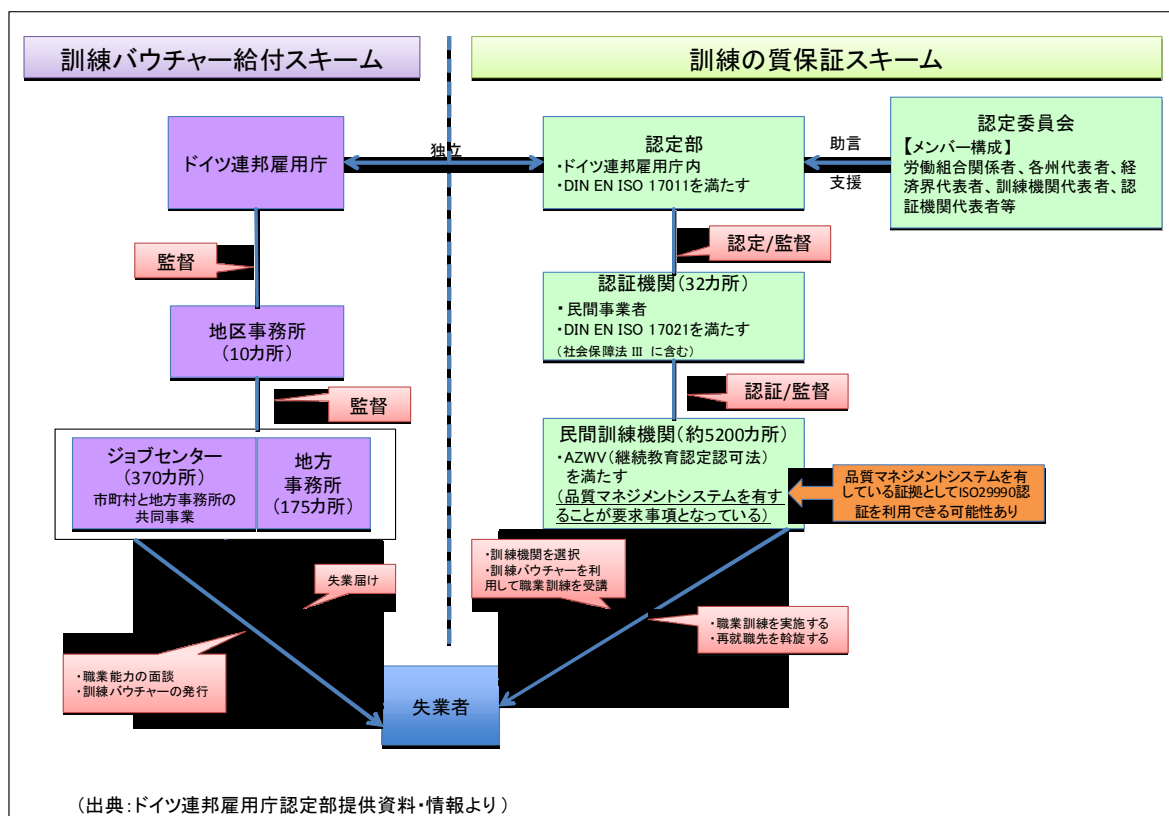


図 2-1 ドイツにおける継続職業訓練の認定・認証スキームの一例

## (2) 標準化機関

### ① ドイツ規格協会 (DIN)

#### (ア) ドイツ規格協会とは

ドイツ規格協会とは、ドイツの標準化機構であり、国際標準化機構 (ISO) 及び国際電気標準会議 (IEC) においてドイツの代表団体である。現在、約 380 名のスタッフが勤務し、71 の技術委員会において規格開発のプロジェクトが進められている。ISO29990 (「非公式教育・訓練における学習サービス - サービス事業者向け基本的要求事項」) を開発した ISO の技術委員会 (ISO/TC232) は、2006 年 11 月ドイツ規格協会の提案によって新設された。

#### (イ) ISO29990 を活用した質保証の仕組み作り

ISO29990 が発行された後、ドイツ規格協会では以下の活動を行う予定である。



#### 1) ISO29990 の公式なドイツ語版の出版

通常 ISO 規格は英語とフランス語で発行されるので、今後 ISO29990 の公式なドイツ語訳 (DIN ISO 29990) を発行する予定である。このドイツ語への翻訳は、ISO29990 の内容について熟知している専門家が行うため、ドイツ人にとっては大変分かりやすい内容となる。

#### 2) ISO29990 の解説を出版

ISO29990 の要求事項に関する解説を記した本を出版する予定である。他規格についても同様に解説本を出版することが多く、ISO29990 の開発に携わった専門家、その他非公式教育分野のマネジメントシステムに関する経験や見識を持つ専門家を中心となって ISO29990 についても同じく解説本を出版する方向で進めている。

#### 3) セミナーの開催 (DIN アカデミー)

ドイツ規格協会内部にある DIN アカデミーにおいて、ISO29990 の内容やその実用性に関する研修を開催する予定である。

#### 4) 欧州標準化委員会 (CEN) への働きかけ

ISO29990 を CEN 規格として発行するよう欧州標準化委員会 (CEN) に働きかける予定である。欧州標準化委員会が ISO29990 を欧州規格として採択すれば、欧州諸国 (31 カ国) において ISO29990 が批准されることになるので、重要な活動となる。

#### (ウ) ドイツ連邦雇用庁スキームとの関係性

現在、約 4,000 の教育訓練事業者がドイツ連邦雇用庁のスキーム内において認証を受けており、前述のとおり、ドイツ連邦雇用庁スキームの認証を取得するには、品質マネジメントシステムを保持していることが要求事項のひとつとなっている。しかし、ドイツには非公式教育・訓練分野だけでも約 20 の品質マネジメント規格や基準があり、それらの規格の中には内容の乏しいものも存在する。そのため、規格・基準間の整合性に関する問題を回避するため、推計ではあるが、約 4,000 のうち約半数の事業者が、国内規格ではなく国際規格である ISO29990 をドイツ連邦雇用庁スキームの認証を取得する際の品質マネジメントの証明として利用するのではないかと考えている。

### (3) 認証機関

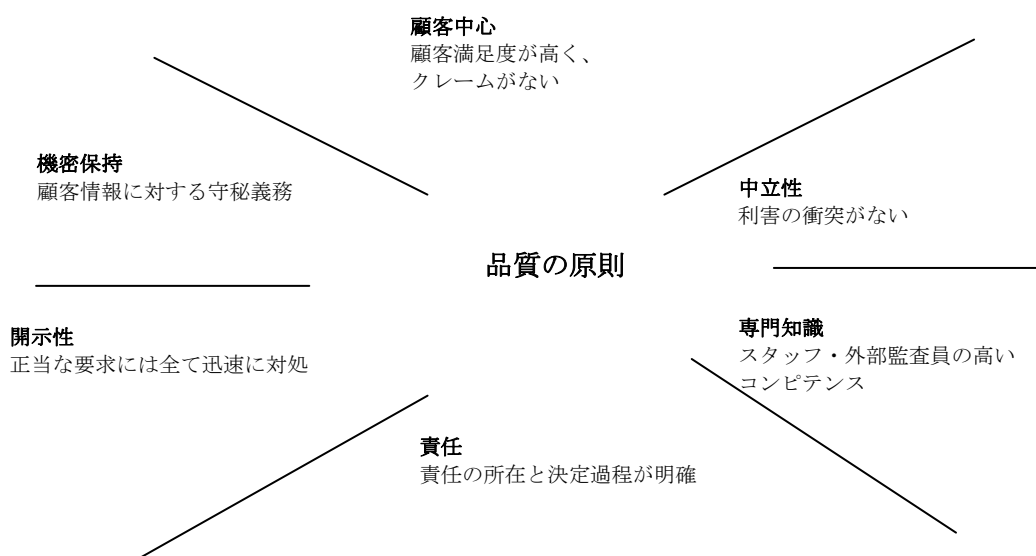
#### ① ドイツ認証有限会社

##### (ア) ドイツ認証有限会社とは

2009年ベルリン近郊に設立され、2007年に定められたドイツ連邦雇用庁の継続教育認定認可法（AZWV）に基づいて教育訓練事業者を認証している機関である。ISO9001に基づいた認証を行っていたが、ISO29990に基づいた認証活動も開始した。

##### (イ) 認証サービスの品質の原則

ドイツ認証有限会社では、AZWVに基づき提供する認証サービスの品質については以下の原則を遵守している。



(出典：ドイツ認証有限会社提供資料より)

図 2-2 ドイツ認証有限会社における認証サービスの品質の原則

##### (ウ) ISO29990 認証制度の準備・運用状況

ドイツ認証有限会社では、ISO29990 認証のプロセスを以下のように構築し、既に後述のシャリテ医療アカデミーに対して認証サービスを提供している。

#### 1) 認証の申請

ISO29990 認証を希望する事業者は、まず以下の資料をドイツ認証有限会社に提出する。

- ・ 正式な申請書（ドイツ認証有限会社独自の様式）

- ・ 文書化された品質管理体制（ISO29990 の第 4.1 箇条に該当）
  - ・ ISO29990 認証に準拠している文書（ISO29990 の第 4.1 箇条に該当）
  - ・ 事業計画書（ISO29990 の第 4.2 箇条に該当）
  - ・ 文書化された財務管理システム（ISO29990 の第 4.5 箇条に該当）
  - ・ 文書化されたリスクマネジメントシステム（ISO29990 の第 4.5 箇条に該当）
- 上記の必要書類を受理した後、必要に応じて事前監査を実施することがある。

## 2) 監査ステージ 1

監査ステージ 1 においては、以下の項目を対象として監査を行う。

- ・ 認証申請時に提出した書類
- ・ 内部監査に関する文書及び記録（ISO29990 の第 4.9 箇条に該当）
- ・ マネジメントレビューに関する文書及び記録（ISO29990 の第 4.3 箇条に該当）
- ・ 人的・物的リソースの検査（ISO29990 の第 4.8 箇条に該当）

## 3) 監査ステージ 2

監査ステージ 2 においては、監査ステージ 1 で監査対象となっていない学習サービスの提供に直接関係する要求事項等が対象となる。

## 4) 認証に関する決定

ドイツ認証有限会社内の認証評価委員会が監査の結果を検討し、認証の付与の可否について決定を下す。

## 5) 認証付与

上記 5) での認証評価委員会の決定に基づき、認証を付与する。付与された認証は 3 年間有効である。

## 6) サーベイランス監査

認証が付与されて 1 年後に第 1 回目のサーベイランス監査を実施する。このサーベイランス監査においては、認証付与後もその事業者が ISO29990 の要求事項を遵守しているかを監査する。そして、第 1 回目監査の 2 年後に第 2 回目の監査を行う。これらの監査においては、常に複数の要求事項について監査が行われ（例：第 4.2 箇条、第 4.3 箇条、第 4.4 箇条等）、その他の要求事項についてもランダムに監査が実施される。

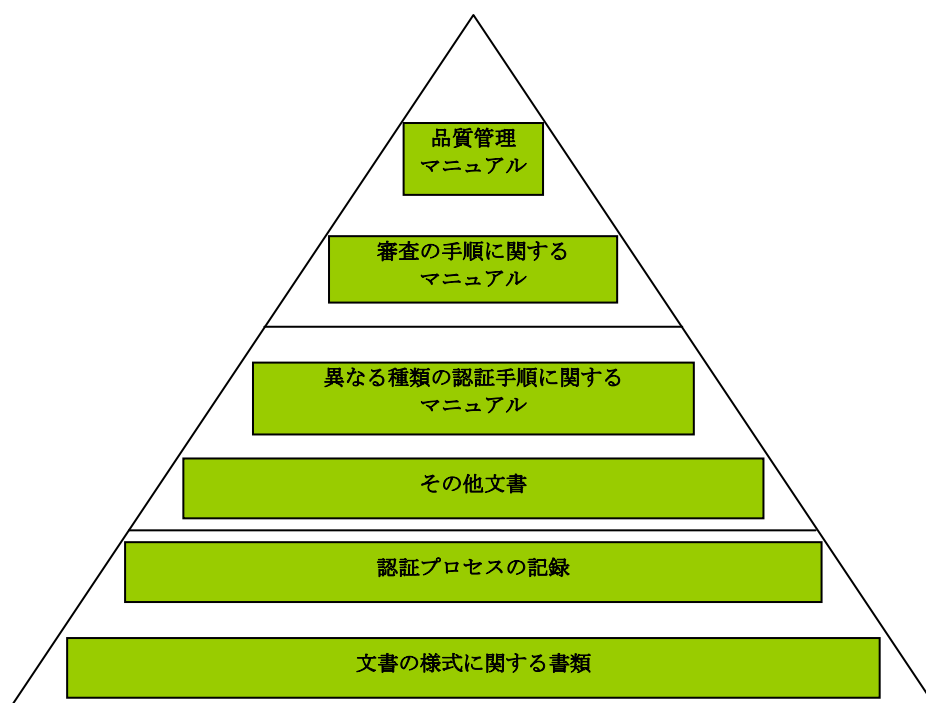
## 7) 再認証／有効期限終了

認証有効期間の 3 年間が過ぎると、事業者は再認証を受けるか否かという選択を

迫られる。再認証の手順は上記の初回認証と同じであるが、監査ステージ1はオプションとなる。再認証を受けないのであれば、ISO29990の認証はここで期限切れとなる。

(エ) 認証業務に関する文書について

DIN EN ISO/IEC 17021:2006に基づき、ドイツ認証有限会社では認証業務に係る文書については下図2-3「認証業務に係る文書の分類」のとおり分類している。まず、ドイツ認証有限会社での認証サービスの品質管理に関するマニュアルが、最上位文書として存在し、それに基づく形で、審査の手順に関するマニュアル、異なる種類の認証手順に関するマニュアル、その他文書等、実際の認証の審査や監査に関するマニュアルが存在する。そして、ドイツ認証有限会社ではISO29990の他に、ISO9001、継続教育認定許可法（対象：学習サービス、学習サービス事業者）に基づく認証サービスも提供しているので、これらの異なる種類の認証手順に関するマニュアルも有している。また、その他文書としては、顧客から提供される申請書や監査の対象となる文書がそれにあたる。認証機関は、認証業務の透明性を担保しなければならないため、認証プロセスの全記録を文書化しなければならない。また、認証プロセスにおいて使用する文書の様式も定め、文書化されている。



(出典：ドイツ認証有限会社提供資料より)

図 2-3 認証業務に係る文書の分類

#### (オ) ISO29990 に対する需要／ニーズ

ISO29990 のまえがきにおいて、同規格は学習サービスを利用しようとする組織と個人がそれぞれの期待やニーズに沿った学習サービス事業者を選択できるようにすることを目的として開発されていると記載されている。したがって、ISO29990 認証は、公的な職業訓練分野だけでなく、語学学習等の趣味や自己啓発のための学習サービスを提供する事業者の間でも需要が増加する見込みだ。また、遠隔学習の分野においても ISO29990 への関心が高まっており、ヨーロッパ遠隔教育協会（EADL）が ISO29990 に基づいた「品質ガイド」を作成している。

### (4) 民間事業者

#### ① シャリテ医療アカデミー

##### (ア) シャリテ医療アカデミーについて

1710 年にシャリテ慈善病院が設立され、現在ではヨーロッパで最大の規模を誇る大学病院であり約 145,000 名のスタッフが勤務している。ベルリンの東西統一後、フンボルト大学（東ベルリン）とベルリン自由大学（西ベルリン）の医学部が統合されてシャリテ医科大学となった。シャリテ医療アカデミーは、シャリテ医科大学の一部として 2006 年 1 月に創立され、物理療法、助産学、リハビリ、栄養学、手術看護学、言語療法等の医療や看護に関する短期・1 年間プログラムを提供している。現在、シャリテ医療アカデミーでは、66 名のスタッフ（教員含む）が勤務している。

##### (イ) 質保証の取組状況

2006 年にシャリテ医療アカデミーが設立されるとすぐに、業務の透明化を図るために品質マネジメントシステムの導入が検討され始めた。

シャリテ医療アカデミーの所長と他 4 名から成る品質マネジメントチームを編成し、2008 年初めから、コンサルタントに相談しながら品質マネジメントシステム構築の作業を始めた。ドイツ国内には様々な品質マネジメントシステム規格が存在するが、非公式教育・訓練分野の学習サービス事業者を対象とした規格 ISO29990 が 2010 年 9 月に発行されるということで、発行前ではあるが国際規格案としての ISO29990 の要求事項を満たすように品質マネジメントシステムを構築することを決定した。

目指したのは、活気ある品質マネジメントシステムの構築である。そのためには、品質マネジメントチームだけでなく、スタッフ全員で活用できるシステムを作る必要があった。そこで、まずニュースレター（メール）による所内での情報共有を行い、年 4 回全スタッフを召集して品質マネジメントシステムに関する会議を行った。

そして、2010 年 4 月に実施した内部監査は、シャリテ医療アカデミーの全業務がその

監査対象となった。内部監査には8日間かかったが、全スタッフに品質マネジメントシステムに対する関心を持たせることに成功したと、シャリテ医療アカデミーは考えている。内部監査は、所長を除く品質マネジメントチームとコンサルタントが行った。内部監査を実施する前に、品質マネジメントチームの4名は、コンサルタントから内部監査に関する研修を受けた。

2010年8月末には、外部監査を完了し、ISO29990 認証を取得した。

#### (ウ) 非公式教育サービスに特化した認証取得のメリット・デメリット

ドイツ社会において、非公式教育・訓練の質を保証、向上させることは大変重要であると考えられている。また、ドイツ社会においては、ISO 規格というのは世間一般に認識されているので、教育サービスに特化した ISO 規格である ISO29990 の認証を受けることと有益であるとシャリテ医療アカデミーは考えている。

シャリテ医療アカデミーが考える教育サービスに特化した認証を取得するメリットは、提供する教育サービスの質を保証、向上できることである。組織全体において教育サービスの提供やマネジメントについて統一したシステムを構築できることがメリットである。ISO29990 は ISO9001 と違い、教育サービスに特化した規格であるため、学習者のニーズを踏まえたサービス提供を要求事項とする等、学習者にとってもメリットとなる規格であると考えている。

シャリテ医療アカデミーが考える ISO29990 認証取得のデメリットとしては、以下の点が挙げられる。(ただし、デメリットといっても、ISO29990 認証を得ることによるメリットと比較すれば、以下の点は大きなデメリットではないとしている。)

- 認証取得の準備には多くの作業を要する
- 品質マネジメントシステムを構築するプロセスを検討する必要がある
- 品質マネジメントシステムの実行性の検証に時間を要する (問題点は 1 年後に判明する)
- 組織図等、文書化しなければならない情報が多い

## 2-1-2 フランス調査報告

- フランスでは、民間企業や非営利組織が主体となって、複数の規格や基準を活用しながら教育訓練の質保証の取組を行っている。国も教育訓練の質保証の重要性は認識しているため、教育訓練サービスの質に関わる民間組織の審議委員会には参画する等しながら間接的に質保証の取組に関わっている。また、事業者レベルでは、それぞれが ISO9001 等の認証を取得することで自らの教育訓練サービスの質を担保するだけでなく、独自の質保証の仕組み構築や取組も行っている。
- また、フランスにおいて、教育訓練に関する情報のリソースや認証のための規格が複数存在する現状を受けて、国は教育訓練の質を保証するためには、国内で実施されている教育訓練及びその提供事業者の全体像を把握することが重要であると認識している。その具体的な取組として、現在、経済・財政・産業省、農業省、国民教育省等の公的機関が連携しながら教育訓練の内容を集約するためのポータルサイトの構築や、網羅的な教育訓練事業者リストの作成を進めている。

### (1) 公的機関／公共サービス提供機関

#### ① フランス経済・財政・産業省 雇用・職業訓練担当総局 (DGEFP)

##### (ア) フランスにおける職業教育について

DGEFP は生涯職業教育を管轄している公的組織である。DGEFP はもともと労働職業大臣の管轄下であったが、3年前から経済・財政・産業省の下に置かれている。教育、労働、農業等様々な省庁と関わりがあり、行政上の位置づけは複雑である。

また、フランスにおける生涯職業教育の特徴として教育訓練を実施する様々な組織の存在が挙げられるが、全体の仕組みにおける各組織の位置づけを完全に把握できていないのが実情である。良く言えば柔軟な仕組みであるが、責任の所在が不明確であるという批判もあるようである。

生涯職業教育にかかる費用は年間総額が約 300 億ユーロとなり、これは GDP の約 1.5% である。この支出元となる組織の内訳はおおよそ以下のとおりである。この年間総額の約半分は公的機関による失業者を対象とした支払い、もう約半分は民間企業による社内教育のための支払いとなっている。

#### 1) 企業 (社員教育)

約 125 億ユーロ（主として被雇用者が対象）うち 20 億ユーロは 25 歳未満の青少年を対象とした教育訓練である。従業員に対するガバナンスは、労使双方が同数出席する委員会で決定する。

2) 中央政府

約 75 億ユーロ（被雇用者・失業者ともに対象）直接的な支払いだけでなく、税控除の形で支払われる場合を含む。

3) 地方自治体（州、市町村）

約 65 億ユーロ（主として失業者が対象）

4) 雇用局

約 18 億～19 億ユーロ（主として失業者が対象）

5) 個人（各々が自ら行う教育訓練）

約 20 億ユーロ

(イ) 質保証に関わる DGEFP の業務について

職業教育については様々な法規制があり、労働法典に監督業務のシステムについて記載されている。DGEFP は職業教育に対する監督業務を管轄している。監督業務の内容としては、職業教育活動の事務的及び資金的な合法性、資金を割り振られた活動が実施されたか否かのチェックを行っている。実際の監督業務は各州に設置されている DGEFP の出先機関が実施し、職業教育事業者に問題があった場合は財政的な懲罰が与えられる。

職業教育内容の品質管理については DGEFP の管轄外であるが、監督業務が質保証にも影響を及ぼしていると言える。品質管理に係る業務については以下が挙げられる。

- 教育機関の監督
- 教育及び資格に関する政策への取組（フランス規格協会や ISQ で行われている品質マネジメントに係る審議に参加等）
- 資格取得目的訓練助成機関（OPCA）の監督

また、フランス経済・財政・産業省内の DGEFP とは異なる課においては以下 2 つの取組を行っている。

- 対人サービスの実施やサービスの品質に関する認証システムの導入がサービス提供事業者の競争力に与えている影響を測る取組
- 教育分野におけるコンサルタントの品質に関する認証システムの導入がコンサルタント企業の競争力に与えている影響を測る取組



(ウ) 質保証に関わる DGEFP の課題、取組について

1) 国内職業教育事業者の全体像の把握

現在フランス国内で職業教育を行っている事業者は約 50,000 存在する。うち、約 13,000~14,000 ほどが教育を主たる業務として行っており、事業者の分野や規模は様々である。事業者の半分以上は年間売上げが 75,000 ユーロ以下の小規模の事業者であり、中規模・大規模企業で教育訓練の提供を行っているのは 7,000~8,000 ほどであると想定される。また、教育が主たる業務でなくとも社員や顧客へなんらかの教育訓練の提供をしている機関もあり、年間 36 億ユーロほどの市場規模がある。

フランスの職業教育に関する最大の課題は、国内職業教育事業者の全体像の把握が困難であることと DGEFP は考えている。2009 年 11 月 24 日に施行された法律「職業訓練改革法」により、有している認証、資格を含め、組織情報や実施している教育内容の情報が事業者より提出されることを目指している。網羅的な事業者のリストを作成し、国内事業者の把握に努めたいと考えている。

2) 職業教育に関する情報を集約したポータルサイトの設置

「職業訓練改革法」を根拠に、「進路指導大サービス (grande service)」のプロジェクトが進行している。このプロジェクトは、企業、従業員、求職者、求職者を受け入れる団体、資金を提供する団体等がアクセスする教育関係の情報を集約したポータルサイトを構築する予定である。農業省、国民教育省、経済・財政・産業省とも連携しながら作業をすることになっている。

現在、中央政府の職業教育情報センター、州の教育情報センター、全国職業認定ディレクトリという 3 つの職業教育訓練関係の情報リソースが存在し、様々な教育レベル、目的、用語によって職業教育訓練に関する情報が提供されている。フランス国内において情報の統一を図り、網羅的で信頼性が高く、比較可能な情報を提供することがこの進路指導大サービスを構築することの目的である。

法の体系としては、生涯教育に関する欧州指令が上位にあり、それと関連する形で「職業訓練改革法」が存在する。そして、網羅的な職業教育関係の情報提供を実現するためのプロジェクトが進路指導大サービスとなる。

現在、「教育提供に関する情報提供に関する共通言語」の作成を行っており、職業教育に関する情報を必要とする人々に一貫性のある情報提供を目指している。2001 年よりこの作成作業が開始され、2009 年には州レベルで採用された。現在は 6,000 の事業者に関わる 60,000 の教育コースがこの言語に書き換えられている。また、州の教育情報センターの情報もこの共通言語に基づいて書き換えられた。最終的には国民教育省の管轄で行われている高等教育で使用されている CDM という言語についても取り込んでいく必要がある。欧州レベルでも「Meta Data for Learning

Opportunity」という言語統一化のアプローチがあるが、DGEFPとしては、フランスの「教育提供に関する情報提供に関する共通言語」に近い形にしていきたいと考えている。

### 3) 認証取得の推進、品質向上の取組

現在 700~800 ほどの教育訓練事業者がなんらかの認証を取得しているが、認証取得機関数の増加を図りたいと DGEFP は考えている。なお、ISO、フランス規格協会、ISQ、GRETA 等様々な認証があるが、特段 DGEFP が推奨している認証があるわけではなく、教育訓練事業者が認証の価値の判断を行っている。前述の進路指導大サービスの設置、教育訓練事業者からの情報提供による網羅的なリストの作成作業が進めば、より認証を獲得する動きが活発になると考えている。学習者に対する履修証明書についても共通の言語を用いて標準化を図っていく予定である。

### 4) ワーキンググループ

2010年9月から、フランス職業訓練連合の代表が委員長を務める「職能教育に関する規格を管轄する包括委員会」下に3つのワーキンググループを立ち上げて、職業教育の理解度を深める作業（欧州レベルでの共通言語の作成等）、教育サービスの評価、教育提供のプロセスについて検討を始めている。ワーキンググループは、それぞれ経済・財政・産業省、国民教育省、フランス規格協会、ISQ、資金提供団体等の代表者 20 名ほどで構成されている。

具体的な規格がこのワーキンググループの成果物となるのではなく、質保証の方法論を示すための検討作業が進められていくと DGEFP は考えている。教育サービスの評価においては免状等があればわかりやすいが、実際には免状等評価の指標となるものがあまりないため、教育サービスのうち何の要素がどのように評価されるかの方法論の検討となる。教育提供のプロセスで言えば、プロセスの中にどのような構成要素があるのかを特定し記述する作業が進められている。現在、職業教育において契約の要素となるのは、講師と受講者により実際に実施される教育の部分のみである。事前には予備知識のチェック、事後にはフォローや受講したコースの評価等の要素があるが、これらは現在のところ明文化されておらず契約の対象となっていない。

## (エ) 職業教育提供に関わる組織との関係性について

### 1) 雇用局との関係性

雇用局は、ANPE（公的職業斡旋機関）と、国の機関ではない UNEDIC（失業保険給付機関）が合併してできた機関で、雇用に関する公共サービス（求職者支援、労働市場調査、求人情報の収集等）を提供する。雇用局設置の法的根拠は存在する

が、国との関係性についてははっきりしていないのが実情である。中央政府の管轄ではないが契約関係は存在しており、中央政府側の担当窓口は DGEFP となる。

雇用局から求職者数や就職先の斡旋数等の統計データが提出され、DGEFP が分析を行っているが、ANPE 時代のようにデータに基づいた目標達成の指導やフォロー等、直接的な影響力は持っていない。現在は州政府と雇用局のつながりが強化されてきている。雇用局による取組の詳細については②で示す。

## 2) 全国成人職業訓練協会 (AFPA) との関係性

AFPA は公社として設立された経緯があり、中央政府の予算で AFPA が教育訓練を行っていた。現在は国の管轄下にあるとは言えず、州政府の資金提供を受け各州に設置されている職業教育機関の中央連合会という位置づけである。その半分以上の事業が市場の競争原理に基づいて行われている。現在、AFPA の活動は民営化されているため、民間事業者としてその取組の詳細を後述する。

## 3) 教育訓練に携わる機関の民間化の背景について

### ◆地方分権化の動き

地方分権化の動きが起こっている。例えば AFPA は、国の管轄を離れ、それぞれの州で支援を受け活動を行っている。

### ◆民営化の動き

民営化の動きは様々である。AFPA の場合は多くの部分が公的資金により賄われているものの、活動面では民間事業者と対等に競争を行っており、民営化されていると言える。雇用局においても段階的に業務内容が民間企業に外部委託されるようになり、現在では面接等の求職者への初期対応以外の事業は外部事業者に委託している。

## 4) 国と労使の関係性について

フランスでは教育水準レベルの確保、労働者の雇用確保については国が管理すべきという考えが強い。しかし、職業教育の国家免状や認証に係る全てが国の管轄下にあったわけではなく、労使間協議により決定される等、複雑な状況であった。職業教育の内容についても労使からの影響力が大きく、例えば銀行業界では、国民教育省で設定する国家免状、認証のシステムと並行して独自の教育システムを運営しており、社内教育により修士号、博士号を取得することが可能である。

国は以前より、州や労使との関係を契約化する考え方を推し進めようとしている。国と労使の契約で言えば、労使間協定での決定事項を国が法制化する事例が多々あ

る。国と労使関連組織の関係性を今後考えていく上では、フランスだけでなく、欧州全体の戦略や状況を考慮していくことが必要である。

生涯教育のガバナンスについては全国生涯教育審議会があり、労使、国、州が出席して審議を行っている。

## ② 雇用局

### (ア) 雇用局 について

先述のとおり、雇用局は雇用についての公共サービスを提供する機関である。2008年にANPE（公的職業斡旋機関）とUNEDIC（失業保険給付機関）の2つの組織が合併して雇用局となった。業務内容としては、求職者の支援（求職者の受入れ、求人情報の提供、進路指導、就職活動の助言、職業教育の支援、就職先の斡旋、職業モビリティ<sup>5</sup>の支援、失業保険の支払い）や、労働市場の調査・分析の実施、求人情報の収集等が挙げられる。雇用局は、本部を始めとして州レベルで26ヵ所、その下に約1,000の施設を有しており、職員数は5万人である。予算は年間約37億ユーロを計上している。

### (イ) 雇用局の提供する職業教育支援について

雇用局が設立された理由の1つとして、職業モビリティ支援の強化が挙げられる。失業中、雇用中に関わらず、また自主退職か否かに関わらず、より責任のある仕事に就きたい全ての人を対象として支援を行っている<sup>6</sup>。求職者の職業進路選択については、個人の資格、能力を高めていくというEUレベルでのプロジェクト<sup>7</sup>に対応するものとなっている。しかし、それはあくまで個人の選択によるものであり、雇用局は職業進路選択に関する「助言」を提供するのみであり、「指導」は行わない。

求職者が職業進路を選択した後、実際にその職業進路を歩むために必要な職業教育支援を雇用局が行う。求職者への職業教育プログラムに関する資金を調達しているのは、フランスでは中央政府、州政府、雇用局である。

フランスでは、公的機関が外部業者からモノやサービスを購入するには、公契約法典に基づいて行わなければならない。雇用局では、購入する職業教育サービスをその法典に基づいて判断し、契約明細を策定する。職業教育サービスの購入者である雇用局が契約明細の中で教育の質保証を行う。契約明細を策定する際、講師の履歴等の教育の質に関する情報、教育方法論等が質保証の指標となる。職業教育サービスを購入する際、その業者が一定の職業団体基準や規格を満たしていることは考慮されるものの、質保証の

<sup>5</sup> 職業モビリティとは、職種の変更といった水平のモビリティ、昇進といった垂直のモビリティ両方を示している。

<sup>6</sup> ただし、予算的には求職者または失業予定者が支援の重点的な対象となっている。被雇用者を対象とした取組としては、近隣諸国への越境労働等、海外への転職を希望している人に対する支援がある。

<sup>7</sup> 全ての人は、その職業生活の中で職業能力や資格を向上する機会がなくてはならないとされている。

ための認証取得を義務化しているわけではない。また、認証取得だけでは、職業教育サービスの質を判断する材料としては不十分であると DGEFP は考えている。

雇用局が購入した教育プログラムに受講者がついていけるか判定するため、予備知識 (prior knowledge) について教育訓練事業者が調査をすることがある。しかし、この調査が、特に予備知識レベルの低い人々に対してプログラム受講のハードルとなる可能性がある。そこで、雇用局では、あまり予備知識の基準について厳しく設定しないよう事業者に留意させながら、可能な限り個人向けにカスタマイズしたプログラムが提供されるようにしている。また、雇用局では、企業面接の際に大きな決定要素となる能力を向上させるため、予備知識を得るための基礎的なプログラムや、数学・フランス語等の基礎力の強化、コミュニケーション力・PC スキルの向上プログラム等を、特に貧困層の若者を対象として提供している。これは、2008 年の青少年計画に基づいた考え方でもある。

また、雇用局では職業教育支援の一環として財政支援も行っている。職業斡旋によってある企業に就職した場合、役職に就くための研修を受ける場合は、雇用局がその費用を負担する。また、就職に関係なく、求職者が職業教育を受けるために必要な費用を雇用局が負担するという仕組みもある。

求職者に対して行う教育については、質の高いサービスを提供している事業者に資金を支払えるよう、今後一定の質基準を満たしている事業者に対するラベル化を行っていきたく雇用局は考えている。現状は求職者が自分の判断で事業者を選択し、その申請に従って資金を支払っている状況である。

なお、ラベル化についての法律は国会を通過しているものの国民審査を控えた段階であるため、実現にはまだ時間を要する。ラベル化の具体的な検討は雇用局が行うが、雇用局、州議会、国民教育省が合同で考察する組織 (SPO) があり、そこがラベル化についてのお墨付きを与えることになると考えられている。歴史的にフランスでは初期教育 (国民教育省) と職業教育を検討する場は異なっていたが、SPO は初期教育と職業教育の懸け橋となる役割を担っている。生涯教育として初期教育と職業教育間の壁がなくなってきたという欧州レベルでの流れがあり、SPO はこの流れの中に位置するものである。

雇用局は新しい組織であるため、雇用局が提供している職業教育の職業モビリティに対する効果の分析は未実施である。来年度以降に分析データを取っていくことが可能であると雇用局は考えている。

## (2) 標準化機関

### ① フランス規格協会

#### (ア) フランス規格協会について

フランス規格協会は、フランスにおける標準化活動の中心的機関であり、欧州標準化委員会（CEN）、欧州電気標準化委員会（CENELEC）、ISO等の代表団体である。フランス国内に13ヶ所の代表部、国外には27の事務局を有している。また、フランス規格協会には1,216名のスタッフが勤務しており、うち280名は国際的な業務に携わっている（そのうち約150名は、中国に関係した業務に携わっている）スタッフである。フランス規格協会のスタッフの他に約2万人の専門家（企業家、政府機関関係、消費者団体、環境保護団体、起業者等）と約1,600名の監査員のネットワークを有している。2009年度の売上は、約1億2,400万ユーロであった。

フランス規格協会には、以下の4つの部門に分かれて活動している。

#### 1) 標準化部門

典型的な標準化の活動分野であった工業の他に、サービス、リスク、アクセシビリティ、フェアトレード、環境という分野でも積極的に標準化活動を行っている。

フランス規格協会では、男女平等やダイバーシティに関する規格等のように企業又は政府からの要請に基づき標準化活動を行う場合もある。

#### 2) 情報サービス部門

フランス規格協会では、データベースによる規格情報の提供や、規格や規格に係る法規に関する書籍の出版や情報提供サービスを行っている。

#### 3) 研修サービス・コンサルティング部門（AFNOR コンピテンス）

経営システム規格、管理システム規格やこれらの規格に関連する法規、適合性評価や監査に関する研修サービスとコンサルティング業務を行っている。

#### 4) 評価・認証部門

製品、システム、サービス、人に対する評価・認証に関する全業務を取り扱っている部門で、認証に用いる規格における引用文書の設定、仕様書の作成、適合性評価、スコアリング、認証付与の可否判断について担当している。

#### (イ) 職業教育に関する標準化活動

1993年に職業教育に関する標準化の取組が始まり、以下の順番で規格が開発された。

##### 1) 職業教育分野において使われる用語の定義を定める規格

##### 2) 企業が社員に対して実施する研修プログラムに関する規格

- 3) 企業の顧客としての研修ニーズをどのように学習サービス事業者へ要請するのか、その仕様書に関する規格
- 4) 顧客である企業からのニーズに対して事業者としてどのように対応するのか、その仕様書に関する規格（この規格を開発することにより、どのように研修サービスが提供されているのかが明確になった）
- 5) どのように研修サービスを実施するのか、提供するサービスの質と条件に関する規格（規格番号：NFX - 50）（この規格に基づいて事業者に対してフランス規格協会の認証が行われる。現在までに 100 組織がこの認証を取得している）
- 6) 教育事業者を対象とした品質マネジメント規格（ISO9001）の活用方法に関するガイドライン

以下がフランスに存在する教育訓練に関する規格に対するそれぞれの認証取得組織数である。

表 2-2 規格別の認証取得組織数

規格名称	取得している組織数	規格の特徴
NFX - 50	約 100 組織	監査を実施する。 認証が可能である。 取得数は増加傾向にある。
ISO9001	約 800 組織	監査を実施する。 認証が可能である。
OPQF	約 800 組織	監査は実施しない。 認証は可能である。 現地視察は基本的に実施しない。 教育訓練事業者としての認証であり、品質マネジメントシステムに関する規格ではないので、ISO9001 認証を別途取得している組織もある。
GRETA	約 30 組織	公的職業訓練機関を対象としている。 監査を実施する。 認証が可能である。

（出典：フランス規格協会提供情報より）

フランス規格協会によると、上記の認証を取得している教育訓練事業者の傾向として、大企業は ISO9001 と OPQF 認証の 2 種類を取得し、中小企業及び個人事業者はフランス規格協会の NFX - 50 認証を取得する傾向があるとしている。大手事業者は OPQF と ISO9001 の両方を取得していることがあるのは、OPQF が教育訓練事業者の専門性に特化し、ISO9001 が品質マネジメントシステムに特化した規格になっており、OPQF と ISO9001 が補完関係にあるためである。

現在、フランス規格協会は、職業教育プログラムに対する評価について標準化を検討している。2009年11月24日、「職業訓練改革法」という新しい法律が施行され、教育訓練事業者は提供した職業教育の内容を証明する文書と修了者の資格証明書を提供しなければならなくなった。職業教育プログラムの評価を目的とした規格は、この法律に準じた規格を開発する予定である。最終的にはこの規格を国際規格案として提出する可能性もある。その場合、職業教育内容の説明から始まり、職業教育を実施する組織の質について規定する規格になると考えている。

### (3) 認証機関

#### ① 知的サービス資格 (ISQ)<sup>8</sup>

##### (ア) ISQ とは

ISQは、事業者の専門性と組織体制を明確にすることで、教育訓練サービスの質保証に取り組んでいる非営利団体である。企業が「顧客」として経営アドバイザーや教育訓練サービス事業者を選択するに当たり、確かな情報が必要である。このような「知的サービス」はあいまいな分野なので、企業（顧客）はそのサービス内容やサービス提供者（事業者）について正確に把握することが大変重要である。そこで、ISQでは、個人ではなく組織に対して質の高い教育訓練サービスを提供しているという資格（OPQF）の付与を行う。

フランスでは、第二次世界大戦後の復興時の建築分野において、どの企業が真の専門性を有しているのか明確にする必要があることから、カリバット（Qualibat）という審査組織が設立された。カリバットの事業が成果をあげたので、国は建築以外の分野にもそのノウハウを応用し、職業訓練事業者の専門性を見極めるためにISQと協約を結んだ。

OPQFは強制ではなく、自発的な資格である。質保証の取組に意識の高い教育訓練事業者が加盟しているフランス職業訓練連合は、その会員組織に対してISQを通してOPQFを取得するように勧めているが、義務付けは行っていない。フランス職業訓練連合の会員組織のうち62%はOPQFを取得、25%はISO9001を取得、6%がNFサービス認証を取得、5%はその他の品質マネジメント認証を取得している。そして、フランス職業訓練連合の会員組織のうち75%が品質マネジメントアプローチを採用し、25%が品質マネ

<sup>8</sup> 【ISQのような認証組織ができる社会的背景】1971年に「継続又は職業教育の方向付けに関する法律」（創設法）が制定された。この法律により、20人以上の従業員を雇用している企業には、給料拠出の最低1.6%以上を職業訓練に支出する義務が課されることになった。企業は職業訓練が重要であると認識しているため、現実としては給料拠出の1.6%以上を費やしている。また産業分野により、その拠出額は異なる。通常、IT技術、宇宙工学分野の企業の拠出額が比較的高い。企業がこの資金を法律に基づいて運用していなければ、国の審査により企業は罰金を課される。国全体としては、年間約200億ユーロが職業訓練のために拠出されている。その200億ユーロのうち120億ユーロは被雇用者を対象として民間企業から拠出され、40億ユーロがフランス政府より、40億ユーロが地方政府より障害者や求職者を対象として拠出されている（ここで対象となるのは非公式教育訓練分野のみ）。



ジメントアプローチを採用していない。これらの割合は、フランス全体の割合と合致していると考えられる。フランスは、文化的、歴史的に ISO 認証に対してはあまり親和的ではなく、その産業分野独自の基準や品質マネジメントシステムが存在すれば、それを採用していることが多々ある。例えば、自動車産業であればトヨタ生産方式を導入している企業も存在する。

#### (ウ) ISQ の中立性と公正性

ISQ は、フランス職業訓練連合から完全に独立している組織で、非営利団体である。会長の下 6 名のスタッフが常駐する他、委員を含めた 70 名のボランティアにより運営されている。OPQF 付与の可否判断は完全に中立、独立、公正に行われており、その中立性と公正性については政府から正式に認められるよう現在手続きを始めている。

政府による中立性と公正性の承認には、ISQ の資格決定委員会に企業（顧客）、教育訓練事業者、DGEFP のメンバーが参加していることが条件となっている。国からの参加者には資格決定委員会での投票権はないが、必ず委員会の決定に必要な審議に参加する。教育訓練事業者の代表には、その功績や経験が評価されている有識者や教育訓練事業者が選出され、有志として委員会に参加する。

また、OPQF の信頼性は、その資格を付与する ISQ の組織としての信頼性に基づくため、認証機関の中立性と公正性コンピテンスを規定したフランス規格協会の規格に基づいた監査を ISQ が受けたところである。その監査結果は、今後フランスの認定機関であるフランス認定委員会（COFRAC）から送られてくる予定である。

フランス国内のみでなく欧州地域で ISQ が認証機関として活動するには、他欧州国と教育訓練のシステムが異なるためリスクが伴う。例えば、ISQ（Intellectual Services Qualification）の“qualification（資格）”という用語自体が、アングロサクソン圏では個人に対して付与するものだという認識がある。したがって、欧州レベルでは、qualification という用語をフランス国内のように使用できない恐れがあり、企業のコンピテンシーに対する certification（認証）というように用語を変更する必要があるかもしれないとしている。

#### (エ) ISQ における審査基準

教育訓練事業者の規模に関係なく、以下 4 つの基準に基づいて審査を行っている。

##### 1) 行政や法律が設定する基準

法律、法規に沿った教育訓練実施を行っていることが重要である。フランス国内において法律の制約は強い。

##### 2) 財政的な基準

事業者の組織維持のために必要な財政基盤について審査を行う。

3) 人材と施設に関する基準

講師の経験・能力、品質マネジメントシステム、教育コーディネーション、教育訓練の詳細（教育目的、教育ニーズ、期間、評価システムと結果等）について審査を行う。

4) 顧客満足度

教育訓練サービスに対する顧客の満足度について審査を行う。

(オ) ISQにおける審査プロセス

上記4つの基準に基づき以下4つのプロセスによって資格審査を行う。

1) 提出書類の確認

ISQのスタッフが提出された文書が完全であるかを確認する。

2) 書類審査

審査員が提出された書類の内容を審査する。

3) 電話面談

審査員が事業者の代表者との電話で提出書類の内容を確認する。書類に記載されている内容や事業者の所在に疑いがある場合や、所在地が公的な場所としてのフランスの法律で定められた規定を満たしていない場合のみ現地視察を行う。

4) 審査見解の提出

商業分野、工業分野、商工会議所等の代表者によって構成されている審査委員会において審査見解をまとめる。この委員会は、年間9回開かれ、21名の審査員が集まり、それぞれ自分の審査対象の事業者に関する審査見解を発表し、他の審査員と議論する。そして、審査見解を委員会としてまとめ、資格決定委員会へ提出する。

審査委員会の審査見解に基づいて資格決定委員会が議論を行い、資格付与の可否について最終的な決定を行う。資格は22の分野（語学訓練、人材育成、マネジメント、セキュリティ等）ごとに審査する。複数の分野において審査を受けることは可能である。ただし、1つの分野で資格が取得できても、他分野でも自動的に資格が取得できるわけではない。

OPQF は 4 年間有効であるが、毎年審査が行われる。事業者は書類を ISQ に送付し、前述の 4 つの審査基準において問題がないかのチェックを受ける。

(カ) OPQF の取得費用について

OPQF の審査は原則的に書類審査が中心である。また、審査員はボランティアであるため、資格取得のコストはかなり低い。基本料金は 630 ユーロと付加価値税 135 ユーロである。この基本料金に事業者の規模に応じた費用が加算されていく仕組みである。したがって、中小規模の事業者が利用しやすい料金設定となっている。

(キ) OPQF 取得のメリット

教育訓練事業者の専門性が保証できれば、顧客とその事業者間に信頼が生まれ、事業者の競争力向上にもつながる。そして、事業者内部においては、継続的な品質向上の努力が実施されるようになる。また、公的機関が顧客の場合は、事業者はその専門性を証明することが入札条件として含まれている。

② 職業教育専門家及び知的サービス事業者の認証機関 (ICPF&PSI)

(ア) ICPF&PSI 設立の経緯

あるコンサルタントが担当する企業が ISO9001 認証を取得した際、「コンサルタントは、提供するコンサルティングサービスに対してどのような品質管理を行っているのか？」という質問を企業がしたところ、その質問に対しコンサルタントが回答できなかったという事例があった。そこで、知的サービスの提供者が組織ではなく人である場合、提供される知的サービスが品質管理されたものであるか、その判断基準となる提供者（人）に対する認証の必要性を感じ、民間認証機関として ICPF&PSI を設立した。まず 2000 年にプレ認証を開始し、2007 年に現在の形となった。知的サービス提供者（人）は国によってこの認証を取得することは義務づけられておらず、あくまでも知的サービス提供者が任意で取得する認証である。現在、認証機関としての認定を受けるべく COFRAC に申請中である。

(イ) 認証について

ICPF&PSI の認証は個人を対象としているので、申請者の本人証明、犯罪歴、レジュメ、社会保障、税金の支払い証明等を申請書類として提出する必要がある。知的サービス提供者としての申請者の資格を裏付ける証拠として過去に受けた教育訓練の入学証明書、出席証明書及び卒業証明書、過去に申請者が出版した書籍、論文、記事等があれば、併せて提出する。審査項目には、品質保証のアプローチに関する知識・経験、活動分野特有の職業倫理、知的サービス提供者としての責任感を有していること等も含まれている。

この認証は活動分野ごとに行うので、申請者はファシリテータ、学習サービスデザイナー、監査員、コンサルタント等の分野から自分の活動分野やコンピテンシーを考慮して認証を受ける分野を選択して申請することになる。認証のレベルは経験によって3段階あり、経験が5年未満は「登録」、5～15年は「資格あり」、15年以上は「専門家」の認証を受けることができる。認証取得の費用は、登録手数料が50ユーロとその他の年間費用である。その他の年間費用は取得する認証のレベルによって異なり、上級のレベルになるほど年間費用は高くなっている。

現在、約450名の知的サービス提供者がこの認証を取得している。最も認証を取得している分野は、「コンサルタント+エンジニア+インストラクター」の組み合わせである。また、企業からの委託による認証も行っており、製薬会社の内部インストラクターの認証や大手食品会社のインストラクター及び教育部全スタッフの認証を実施した。

ISO29990には個人を対象とした要求事項は含んでいないため、ICPF&PSIの認証はISO29990を補完する内容となっており、ISO29990と組み合わせて利用することが可能であるとICPF&PSIは考えている。

#### (4) 民間事業者

##### ① 全国成人職業訓練協会 (AFPA)

###### (ア) AFPAについて

AFPAは、約60年前から職業教育を提供しており、フランス全土に186カ所のキャンパスを有する欧州における最大の職業教育機関である。約1万人が従業員として働いており、そのうち5,000名は講師、270名は教育プログラム設計担当者である。

成人を対象とした職業教育を提供しており、年間約15万人の研修生受入れを行っている。職業教育を提供している分野は、主に建築業、工業、サービス業で、職業教育のプログラム期間は通常8～10ヶ月である。

研修生の約60%が求職者で、求職中の研修生のうち約50%がプログラム修了後に就職先を見つけている。再就職した研修生の大半が、建築や工業分野における技術系の職種である。また、求職者の他に、被雇用者に対する職業教育プログラムや企業のニーズに対応した研修プログラムを提供している。プログラム修了時には、修了証明書を研修生に授与している。

###### (イ) 教育プログラム設計について

前述の270名の教育プログラム設計担当者が、AFPAにおける教育プログラムを設計している。教育プログラム設計のプロセスは以下のとおりである。

#### 1) 職種の分析

企業にどのような職種が存在するのか調査、分析する。

#### 2) 職務の分析

実際に企業を訪問し、各職種においてどのような職務を担うのか調査し、分析する。

#### 3) リストの作成

上記1)と2)の分析結果をマッチングさせ、分野ごとに職種に対する業務内容を標準化、リスト化する。約300種類の職種に対して、このような1)～3)のプロセスによって標準化、リスト化を行っている。3～5年ごとに職種/職務の標準化は見直されている。

#### 4) 職業教育プログラムとディプロマ（修了証書）を設計

上記3)で標準化、リスト化された職種で必要なコンピテンシーを身につけるための職業教育プログラムとディプロマ（修了証書）を設計する。

#### 5) 評価ツールの確定

職業教育プログラム修了時のディプロマ授与の可否について決定するための評価ツール（試験）を確定する。

職業教育プログラムは4つの単元に分かれており、各単元においてどのようなコンピテンシーが得られるのか記載されている。そして、プログラム作成と併せて、教育のシナリオも作成される。講師によって職業教育プログラムの実施内容にばらつきが生じないように、この教育シナリオによって以下の項目について基準となる指針が示される。

- どのように職業教育プログラムを実施するのか
- 単元ごとの授業時間
- 修了条件（研修生の評価基準となる）
- 使用する教材や支援ツール（書籍、DVD等）
- 採用する教育方法
- 教材の値段、設備、道具等の予算 等

これらのシナリオには、対面授業として実施するプログラムと遠隔授業として実施するプログラム、企業において実施するプログラム等の分類が存在する。この教育訓練シナリオにおいて示されている基準を参考にして講師は職業教育プログラムを実施することになる。職業教育プログラムとシナリオについては、常に改訂作業を行っている。

このプロセスの特徴は、労働市場におけるニーズの分析（職種、業務内容の分析）から職業教育プログラム内容を設計することで、その職業教育プログラムとディプロマに整合性を持たせることが可能である点である。

また、2009年11月24日に施行された新法「職業訓練改革法」の影響を受け、AFPAでは職種横断的な職業教育開発を行うようになった。研修生の職種のモビリティを確保できるように、全ての職種において必要となる主要コンピテンシー（言語、一般教養、コミュニケーション能力、計算等）に関する内容を全職業教育プログラムに組み込んだ。また、各職種のコンピテンシーが、どのように他職種のコンピテンシーとなるのかも配慮するようになった。

#### （ウ）研修受講のプロセス

研修に用いられる職業教育プログラムの決定は、研修生の能力を分析した上で行われる。研修生の能力と教育プログラムのレベルの差を測り、研修生に対してどのプログラムが適切であるかを判断して最終的な研修プログラムを決定する。

#### （エ）職業教育プログラムの質管理について

AFPAでは、職業教育プログラムの質を管理するためにISO9001認証を利用している。ISO9001認証を活用する理由は以下のとおりである。

- ISO9001の認証が顧客（研修生／スポンサー）中心のアプローチである
- 品質管理を実施する目的が明確であり、目的に対するプロセス的アプローチである
- 常に品質を改善し、顧客の満足度を確保することができる

顧客に対して職業教育を実施するに当たっては、顧客のニーズを把握することに始まり、教育的なプロセスと、評価のプロセス（試験の体系化）の2つのアプローチを柱に、最終的に顧客の満足度を上げることを重視している。これを実現するために、以下の要素を充実させていく必要があるとAFPAは考えている。

##### 1) 職業教育提供側のサポート

人的リソース、施設や設備または必要な手段の管理、安全と衛生

##### 2) 経営マネジメント

組織マネジメント（予算等）、教育内容の品質マネジメント、顧客との関係性

#### （オ）研修生の満足度評価について

AFPA では 72 時間以上の研修を受ける全研修生に、修了時に満足度アンケートを記入してもらっている。このアンケートは、直接コンピューターに入力するシステムである。このアンケートにおける研修生の満足度平均は 10 点中 7.3 点である。アンケートには以下の項目が含まれている。

- 職業教育プログラム全体に対する満足度
- 職業教育プログラム内容の難易度
- 学習が困難であった職業教育内容やその理由
- その他サービス（応対、設備、宿泊施設、食事等）に対する満足度
- 職業教育プログラム修了時の状況（労働状況、労働形態、今後の労働予定等）

そして、職業教育プログラム修了時から 6 ヶ月後に別のアンケートを実施する。この 2 回目のアンケートにおいては、修了者が受講した職業教育プログラム分野の職種で就職したか否か調査しており、修了者の満足度は調査項目としていない。AFPA 内において、国と地方単位でこれらのアンケート調査結果を分析する等、プログラムの弱点を強化するようにデータを活用している。

#### （カ） ISO9001 以外の規格について

AFPA は ISO9001 に加え、OPQF の認証も取得しており、ISQ の資格決定委員会のメンバーでもある。フランスでは ISO 規格の認知度が高く、AFPA 本部では既に ISO9001 認証を取得済みであるが、2011 年末までに、さらに、フランス国内にある AFPA キャンパスのうち 3 分の 2 が ISO9001 認証を取得する予定で、現在、地域ごとに認証取得の準備を進めている。ISO29990 に関しては、AFPA の顧客である企業間では ISO9001 の認知度が高いため、今後は ISO9001 と ISO29990 の両方の認証を受けるか、ISO9001 認証のみかという選択をすることになるという。しかし、非公式教育・訓練を提供する事業者に対する品質ガイドラインという意味では ISO29990 を高く評価している。

現在、AFPA では、ISO14000 認証について検討を行っている。AFPA での職業教育プログラムには調理や建築の実技等も含まれるため、プログラムを設計する上で、環境に配慮する必要がある。また持続的発展、安全衛生という要素も職業教育プログラムにとって重要であり、講師がこれらの要素を授業に取り入れて行く必要があると考えている。

## ② ベオリア

### （ア）ベオリアについて

ベオリアは、以下の 4 分野を主な事業とする民間企業である。その事業は、フランス国内に留まらず、海外にも展開されている。ベオリアには約 33 万人が従業員として働い

ており、ベオリア全体の売上げは年間約 36.2 億ユーロ、うち 60%がフランス国外での売上げである。

- Veolia water（上下水道）
- Veolia transportation（旅客の輸送、バス、飛行機、船）
- Veolia energy（都市空調、暖房）
- Veolia environmental services（清掃、廃棄物の管理・廃棄、エネルギーリサイクル）

ベオリア本部は、グループ全体の戦略、方向性の設計を担っている。また、教育施設（ベオリアキャンパス）として、フランスのエルドフランス地方の社員研修とその他教育プログラムを実施している。この本部の他、ベオリアキャンパスは、フランス国内に 6 ヶ所、海外に 18 ヶ所存在する。

#### （イ）ベオリアの教育について

ベオリアでは、公式教育及び非公式教育のプログラムを提供しているが、フランスでは青年教育と成人教育というカテゴリーで教育プログラムを分類している。

ベオリアキャンパスは、以下 2 種類の教育訓練を提供する企業大学としての機能を果たしている。ベオリアが提供する教育のうち、約 10%が見習い訓練制度を利用した教育、約 90%がベオリア社員を対象とした研修である。

#### 1) 見習い訓練制度

（ア）に記載の 4 事業分野において、ベオリアが国民教育省との提携によって、ベオリア社員ではない 18～26 歳の若者に対して技術教育を提供する。ベオリアで行っている見習い訓練制度のプログラムは全部で 15 種類あり、最終的にはプログラムごとに 15 種類の国家免状（ディプロマレベル～修士号レベル）が取得可能である。学士号についてはフランス国内の資格枠組みに基づき、修士号については欧州の資格枠組みに基づいている。

この制度における技術教育はベオリアによって実施され、国家免状に関連する教育内容については国民教育省が実施することになっている。国民教育省は教育プログラム全体の枠組みを決定し、各産業界の経営者団体や商工会議所は州政府（職業教育を管轄）とパートナーシップを結び、それに基づき実際の技術的内容は各産業界が決定することになっている。技術教育は、ベオリアのグループ会社と見習い訓練生が仮雇用契約を交わし、1～2年の職業研修という形で実施する。

この見習い訓練制度で職業教育を提供する際に利用する見習い訓練センターは、州政府の施設である。見習い訓練制度では、一般教育を中退した若者が見習い訓練生となることが多く、家庭環境に恵まれなかった若者が多いため、読み書きやカウンセリング等のサポートも提供している。



ベオリアでの年間新規雇用者数の10%未満が、この見習い訓練制度による新規雇用者である。

グランゼコール等公式教育部門においては、見習い訓練制度のような職業教育プログラムは提供していない。

## 2) ベオリア社員を対象とした研修

環境分野における公共サービス等のビジネスの核になる事業については、技術から法的／契約技術に至るまで社内で教育リソースを確保している。これは、他の企業とは異なる特徴である。外部講師が提供するプログラムにも、ベオリア社員が必ずベオリア特有の教育内容を加える。

グループ全体で共通の研修基金を設けており、ベオリア傘下の小規模な企業でも本社と同等の研修を受けられる仕組みを取っている。また、研修を実施するに当たり、その費用の一部には公的資金も用いられている。

### (ウ) 教育プログラムの質の保証

教育専門スタッフがグループ全体で450名強存在しており、キャンパスに常駐している場合や、現場において実際にスタッフの指導を行っている場合がある。本ヒアリング調査に応じた担当者によると、ベオリアは教育訓練事業者の質保証を目的とした規格に基づいた認証を取得していないが、講師の教育には社内基準があり、各国の基準を上回るものとなっているとのことだ。また、講師養成のコースが設置されており、講師の評価も行われている。シカゴに講師養成センターがあり、マスタートレーナーが5日間のコースで教員のための指導者教育を行っている。授業の進め方、プログラムについて基準を上回ればスーパートレーナーという資格が与えられ、その資格を維持するためには3年ごとの養成プログラムを受講することが必要である。講師の質を保証することによって教育プログラムの質も保証している。

## ③ セシ (Cesi)

### (ア) セシグループについて

セシグループは、1985年に自動車業界の主要な企業によって設立された民間教育訓練事業者である。そのミッションは、継続教育によって各個人の価値を高めること、被雇用者に対する訓練と資格付与により顧客である企業のパフォーマンスを向上することである。

セシグループは以下の3つの学校を運営し、公式教育（学士課程、修士課程）と非公式教育（継続教育、専門能力開発）のプログラムを提供している。また、フランス全土に26ヵ所の地方センターを有し、それらの地域センターを統括する7ヵ所の監督センタ

一を設置している。フランス国外においては、スペインとアルジェリアに国際センターも有している。

- ei. cesi（工学系学校）
- cesi enterprise（職業人のための訓練機関）
- eXia（コンピュータサイエンス学校）

約 600 名の正規スタッフと約 2,000 名の専門家／講師が、年間約 20,000 名の学習者に対して教育プログラムを提供している。グループ全体の年間総取引高は、約 6500 万ユーロである。現在、ISO9001 と OPQF の認証を取得している。

#### （イ）品質管理システム

セシグループが提供する教育訓練プログラムは、統一された品質管理システムを適用している。教育訓練プログラム実施のプロセスについては、全グループ共通で以下のステップについて文書化し、状況を追跡できるように管理している（各学校によって異なる様々なニーズも、それぞれ品質管理システムに反映されている）。

- 教育プログラムの計画
- 学習者／顧客の募集
- 教育プログラムの試験的实施
- 教育プログラムの承認
- 教育成果の評価
- 顧客満足度の測定

教育プログラムを提供するための、以下に係るプロセスについても、全グループ共通で文書化して状況を把握できるように管理している。

- 市場調査
- 広報
- 人材管理、技術サポートの管理、情報システムの管理、財務管理

また、品質管理システム及び継続的改善についても文書化し、状況を把握できるような体制を確立している。文書化された書類の例としては、以下のような文書が挙げられる。

- セシの講師募集に対して応募者が提出すべき資料（チェックリスト等）
- 教育プログラム提供の際に利用する、教育ツールの利用申請書
- 緊急時の対応方法に関する説明資料（警報時の対応方法等）
- パソコン室利用申請書
- コピー作成の注文書

- 授業計画の雛形（契約締結後に受注をしてから、講師が授業計画を作成する。この授業計画は学校の承認後、学生も閲覧することができる）
- 授業実施ファイル（授業を実際に実施し、改善すべき点について記載する）
- 単元終了後に学生が記入する書類（プログラムに対する評価、単元の目標達成度等）

#### （ウ）学習者に対する評価

学習者に対する教育訓練の成果は成績ではなく、あくまでも学習者が目標を達成できたかどうかという点で評価する。したがって評価基準は、Aは「目標達成」、Bは「目標達成したが、やや問題あり」、Cは「目標が未達成で、補完作業が必要（補完作業については当該文書の裏に記載）」、Dは「目標未達成で、補完作業を行っても達成ができない」というように設定されている。このABCD評価は、学生の成果に関する指標であり、またセシが提供するサービスの品質に関する指標でもある。なぜならセシは、顧客との契約に基づいて学習目標を達成できる教育訓練サービスを提供する、という義務を負っているからである。

1学年約180名に対して学年担当官が1名、1グループ20名毎にチューターが割り当てられているので、評価に関する苦情についてはこれらの担当者が窓口となる。また、1単元毎に開催される調整セッションで個人として、グループとして評価に関する苦情を伝えたり、相談したりすることが可能である。各学年のグループには学生代表がおり、進路決定会議の際にはその代表者が学年全体の意見として評価に関する苦情を伝えることも可能である。

#### （エ）講師に対する評価に関するフォーム

学習者自身が講師の力によって目標を達成できたか、必要な知識を得ることができたか等、学習者による講師に対する評価を確認するためのフォームが存在する。このフォームにおける評価が不合格になると、その講師に対して不合格になった項目がわかる不合格カードが発行される。そして、不合格になった項目に対して講師が是正措置を取ったかもチェックされる。不合格となった理由が、学習者による評価に問題がある場合や講師自身の問題による場合があるので、不合格となった原因を適切に検証する必要がある。

また、講師に対する評価は、学校レベル及びグループ全体に設置されている責任者会議において、品質保証の指標として審査される。

### ④ デモス

#### （ア）デモスについて

デモスは民間教育訓練事業者で、フルタイムで従事している従業員約 800 名、外部講師約 5,000 名を有している。年間の受講者数は約 25 万人、eラーニングの受講者数は 10 万人以上である。現在に至るまでの顧客数は約 3 万組織で、うちと約 1 万団体とは本年度も契約を行った。デモスでは教育訓練プログラムのカタログを 20 カ国で発行しており、毎年、このカタログの製作には 1 年を要する。顧客である企業からのニーズに応じて訓練プログラムのカタログを製作することもある。

#### (イ) 品質管理の概要

1996 年から教育訓練プログラムの品質管理に取り組み始め、デモスグループの全ての職務に対して品質管理を行っている。企業経営のプロセスのほか、サービス提供のプロセス、IT・人事・広報のプロセスについても品質管理を行っており、目標値に対する達成率を指標としながら恒常的な改善を行っている。全ての品質管理プロセスが社内の IT システム上で共有されている。

品質改善の取組の一環として、年に 2 回全てのディレクターを招集し会議を行っている。また、品質管理責任者と経営責任者が定期的に面談を行い、品質管理の担当部長が企業の社会責任についても担当している。ISO については 9001、14001、26000 の認証を取得している。

#### (ウ) 教育訓練サービス提供のプロセス

教育訓練サービス提供のプログラムは、プログラムの設計、実施、評価によって構成されている。

##### 1) プログラムの設計

既存プログラムについて教育面、財政面からその成果を判定し、クレームの対象となったプログラムはカタログから外す。また、既存のプログラムの見直しと平行して、新規のプログラムテーマを検討する。その際、企業に対して質問票を送付し、企業ニーズの抽出を行う。企業からの回答の分析についてはデモスグループ全体でマニュアル化されている。この作業には時間がかかるが、グループ全体で協力して行う。そして、各プログラムに対して目標、内容、講師の条件等を決定する作業を行う。

##### 2) 実施

教育訓練プログラムを実施するに当たり、そのプログラムに適した講師を任命することが重要である。専門知識、教育力、人間関係力の 3 つが講師選択の基準で、この基準に基づいて講師を選定する。また、デモスでは eラーニングのプログラムも提供しているため、授業で使用する教育ツールの開発や、そのバージョン管理も重要な業務である。そして、提供するプログラムに適した学習環境を確保し、学習

者からの苦情にも対応手順を確立する。

### 3) 評価

#### ◆内部業務の評価

コーヒーマーカーの故障、コース登録の誤り、レベルの違いによるコース変更の必要性等の内部業務に関する問題が発生した際、事務的処理及び再発予防のための対策をまとめた文書「品質向上ファイル」が社員により作成される。そして、提出された品質向上ファイルに基づいて問題への対応についてマネージャーが判断を下す。実際の対応は、問題発生から1週間以内に行うこととしている。

#### ◆総合的評価

教育訓練サービスの内容について評価を以下の手順で行っている。

- i) プログラム修了時に修了者の満足度を調査（修了者による主観的評価）
- ii) 1ヶ月半から2ヶ月後に修了者の仕事の能力が向上したかの評価（修了者による主観的評価）
- iii) 修了者の職場での評価・管理（企業と協力して行うこともある）
  - ・技術取得のテスト、口答試験
  - ・上長による現場でのパフォーマンス評価
- iv) 数字による修了者の評価（営業の実際の受注件数や売上げ増加等）
- v) 投資回収率に基づく評価（数年単位でどれだけの利益を教育費用に対して出せたのかを計る）

i)、ii)は必ず行っている評価である。iii)～v)の評価方法について顧客に対して提案しているが、訓練成果を発揮できる職場環境がない等の理由で行われない場合がある。

### (エ) その他のプロセス

#### 1) 人事

業務に見合ったレベルの従業員養成を行う。定期的に評価し改善計画を立てる。

#### 2) IT システム

5年計画でハード・ソフト・その他ツールについて、コスト面等から管理計画を立てる。技術者への作業要請に対してどれだけ作業時間がかかるのかを管理している。

#### 3) 購買部門

外部から購入するもの（用紙、食事等）について管理し、定期的に見直しを図る。  
また、外部業者から購入するものについて指標化して入札を行っている。

#### （オ）品質マネジメント導入のメリット

デモス内部においては、自分たちの業務を明文化して改善を図っていくことで、スタッフが自らの仕事を価値のあるものと捉えるようになり、「良い仕事をしている」という誇りを持つようになった。また、企業文化が形成され、また従業員のモチベーション向上につながった。顧客や社会に対しては、品質管理を行っていることが広報的なメリットとなり、質の高いサービスを提供していることの証明となっている。投資回収率が算出できれば収益性のあるものという証明となる。

外部業者から購入するものに対しても品質マネジメントを実施することにより、外部業者にとって入札の基準が明確となり、デモスと外部業者の関係が改善された。

#### （カ）その他

##### 1) 講師の選考方法

メールや電話で希望者が問い合わせをしてくる場合や、またデモスのサイト上で求人情報を閲覧して履歴書を送付してくる場合がある。講師を選考する際に重視する点は、その人の職務経験と、選考時に無職ではないという点である。実際に当該専門分野の責任者が面接を行い、15の基準において10段階で評価する。講師候補者の人間関係性については時間をかけて判断するようにしている。例えば、実際にクラスを担当してもらい、学習者からの評価等を定期的にチェックして一定以下の評価であれば講師として雇用されることはない。

##### 2) 広報のメリットとなるような認証ラベル

ISO認証を取得していることが企業との契約条件になっている場合があるので、デモスではISO認証はメリットであると考えている。

#### ⑤ ポールユニバーシティ

##### （ア）ポールユニバーシティについて

1992年に当時のオールセンヌ県の知事によって、企業のニーズに近い技術的な教育を提供したいという目的で設立された民間大学である。学生の特徴は、基本的に他の大学と変わらないが、あえて言うならグランゼコールに入学できるような学習環境にない学生が多く在籍している。同大学が位置する地域には富裕層と低所得者層が存在するので、同大学が両階層の異文化交流を行うという社会的役割も果たしている。

プログラム期間は5年間。学生は毎年1年のうち半年を職業現場又は他の大学で学び、残りの半年はこの大学で学ぶことになっている。同大学では国民教育省が定めるカリキュラム以外は実施できないことになっている。また、同大学では民間企業において幹部として活躍した人がインストラクターにキャリアシフトするための教育訓練プログラムも提供しており、インストラクターとなった元企業人が有する「知」というリソース活用して持続可能な人材開発の仕組みの構築にも寄与している。

#### (イ) 品質マネジメント

品質マネジメントは実業界のニーズを反映させるプロセスであるとポールユニバーシティは認識している。実際の職現場で体験的に確認できる企業のニーズを分析し、品質マネジメントチームの責任者が学内教育委員会に提案する。提案が承認された後、学生からの要望と企業のニーズを比較させて、最終的には学生にとって魅力的な内容でありながら、企業において取るべき行動様式等を学ぶことができ、就職につながるような教育訓練プログラムを設計することを目指している。このプロセスの強みは、現場の実情を熟知したコンサルタントが、教育訓練プログラムを設計していることである。一連の教育訓練プログラムの設計作業で使われるツールとして学生の満足度調査を行い、プログラム内容を調整している。学内教育委員会では、学内の教授陣だけでなく外部の企業人も審議に参加している。

## 2-2 国内の教育事業者の実態調査

- 非公式教育の質保証に関して、国内における関係機関の現状の取組や問題点について実態を把握すべくヒアリング調査を実施した。非公式教育に関わる国内の教育事業者団体を6団体選定し、各団体および団体に属する個別の教育事業者（それぞれ1～2事業者）に対して訪問を行い、非公式教育の質を保証するための取組の現状とその問題点、統一的な質保証の仕組みに対する意見、また今後の課題や方向性等について聞き取りを行った。対象となる個別の教育事業者は学習支援、資格取得支援、技能習得支援、語学学習等について教育サービスを提供している事業者である。また、教育事業者団体に属していない研修事業者や公的訓練機関（それぞれ1～2事業者）に対しても、質保証に関する現状の取組や今後の課題についてヒアリング調査を実施した。

また、上記のヒアリング調査を補うことを目的として、ヒアリング調査対象とした教育事業者団体に属する個別事業者（30事業者）を対象に、国内教育事業者における質保証の基準の策定状況や、統一的な質保証の仕組みに対する意見について、調査票を用いたアンケート調査を実施した。

### 2-2-1 日本国内における質保証の取組状況

#### (1) 具体的な質保証の仕組み

教育事業者団体においては、加盟事業者に対しなんらかの基準や規定を設けており、加盟希望事業者は、団体による審査を受け、条件を満たすことで加盟事業者となる。団体が作成した基準については自主基準であり、それぞれの業界内での考え方や方針に基づき作成されている。作成されている各基準で共通していたのは、マネジメントや経営状態を確認する項目であった。これは、教育サービスのある業界において、大手事業者の破綻が背景になる団体もあり、業界によっては法令で規定されている分野も存在する。

団体から事業者に働きかける質保証の仕組みについては、以下のような例が存在する。

- 「認証制度」を取り入れ、設置基準や講師要件等にも言及した規定を盛り込み、継続した審査を実施することにより、質の保証を担保する。
- 加盟するにあたり一定の基準を設けており、教育方針等を倫理規定に盛り込み、継続的な審査はしていないものの研修会等を開催することで、質の保証を担保する。
- 加盟基準を設けているが継続的な審査はせず、質保証に関する取組は各事業者の判断に委ねられている。



加盟希望事業者については、団体からの基準に対し事業内容を満たしていることを証明した上で団体に所属することになる。各団体が作成している基準等を以下にて示す。

表 2-3 質の保証に関する教育事業者団体の活動内容の類型

	A 型	B 型	C 型
<b>概要</b>	いわゆる「認証制度」を取り入れ、設置基準や講師要件等にも言及した規定を盛り込み、継続した審査を実施することにより、質の保証を担保する。	加盟するに当たり一定の基準を設けており、教育方針等を倫理規定に盛り込み、継続的な審査はしていないものの研修会等を開催することで、質の保証を担保する。	加盟基準を設けているが継続的な審査はせず、質保証に関する取組は各事業者の判断に委ねている。
<b>団体として</b>	あり	あり	あり
<b>独自に設ける基準</b>	学習者数、講義時間数、講師資格、設備、カリキュラムの明示等について詳細に言及した団体独自の質の基準を設けている。	入会資格として基準を作り込むケースや、入会資格とは別途、倫理規定のような形で基準を設け、入会時に遵守を求めて提示するケースもあり。ただし、基準の内容としては教育そのものの内容よりも消費者保護の観点(受講料に関する項目や広告宣伝のあり方等)に重点を置いているケースが多い。また、加盟基準とは別途、教育サービスを項目ごとに評価する制度も実施している。	教育そのものの内容を大まかに捉えた上で、消費者保護の観点(受講料に関する項目や広告宣伝のあり方等)に重点を置いた倫理規定を設けている。
<b>上記の基準等の遵守についての審査方法</b>	初回の審査 + 定期的な更新審査	初回の審査のみ	初回の審査のみ
	上記の基準に則った学校運営がなされているかについて、直接、現場を訪問し調査を実施、その後に、協議会にて審査。適合と認められた場合に、団体からの認定が与えられる。また、認証には有効期間が設けられ、認証の更新を希望する事業者は再審査を経なければならない。	団体への加盟の条件として、基準や倫理規定の遵守を求め、実際に事業者が使用している書類を確認、審査を実施し、適合と認められれば加盟が承認される。ただし、一旦付与された加盟資格について更新の審査までは課さない。	上記の基準や規定については、加盟時に文書にて提示し理解を求めるが、厳密な審査までは課さない。

	A 型	B 型	C 型
加盟事業者 を対象とした とした研修制 度	あり	あり	なし
参考 団体の設立 背景 *匿名性の保持 上、扱う教育分 野は●●で伏せ てあります。	<p>団体1: ●●教育機関の質的向上及び●●教育の振興を図るため、文部科学省、法務省及び外務省各大臣の設立許可を受け、その指導と援助を受けて運営を実施。</p>	<p>団体2: ●●団体の健全な発展と団体が提供する講座等の水準向上を図る趣旨で、労働大臣の許可を受けて設立。</p> <p>団体3: 教授内容とともに契約の面において学習者が安心して学習できる環境を提供するため、業界の自主規制団体として文部科学省(当時の文部省)の助言のもとに設立された。</p> <p>団体4: ●●学校運営の諸条件を整備し、教育の向上や振興を図ることを目的とし、●●学校の地位向上や職業教育の充実等に資する活動を行っている。</p> <p>団体5: 特定商取引に関する法律が存在していなかった当時、通産省の呼びかけでルールを策定しようという動きとなり、●●に対する認識と信頼の確保及び健全な発展を図ることを目的として設立。</p>	<p>団体6: 民間事業者ならではの自由な考え方で、学習者の真のニーズに合わせた●●教育サービスを提供するとともに、相互扶助の精神に則り、消費者保護と●●教育の健全な発展を目指すことを目的として設立。</p>

団体に加盟する事業者はそれぞれの団体が持つ方針に同意し、基準を満たすことで加盟事業者となるため、団体が規定している項目については、加盟していることで質保証の担保がされていると考えられる。一方で、団体の規定していない項目に対しては、各事業者が自身の持つ教育理念や運営方針に基づき、様々な観点についての取組を実施することになる。

団体が作成した規定は、設立背景や社会的情勢、加盟している事業者の業態等、様々な要素が絡み合って作成されているものもあり、団体からの規定が厳しいことが正しいとは一

概に言えず、いずれにしても事業者が各々で取組まなければならない質保証は数多く存在している。

事業者に対して、細かい規定を設けていない団体からは、以下のような意見が挙げられた。

- 「団体に加盟する事業者は学習形態や学習者の層、扱う商材も異なる。そのような状況において、加盟事業者全体に対しての万能性のある基準は作成できない」
- 「民間の事業者ならではの自由な考え方で、学習者のニーズに合わせた教育サービスを提供させたい意図がある」

また、規定に盛り込むことが困難とした項目でも、団体としては事業者に対して「質の保証」につながる以下のような取組を実施し、事業者がより深く質の保証に取り組むような環境を作り出そうとしている。

- 団体主催での研修会
- 経営に関する勉強会
- 加盟事業所内での講演会
- 教育サービスの内容を評価する制度
- 加盟事業者の意識調査

上記のような取組には、質の保証に取り組みやすい環境を構築し、各事業者が質の保証に対し、意識を向けていくような方向性が見える。上記の例には、消費者である学習者に対し可視化できるような形で評価しており、消費者が教育事業者を選択する際に指標のひとつにできるような取組も存在した。

教育サービス業界には多くの事業団体が存在しており、今回の調査では一部に対してヒアリングを実施したが、調査に回答した団体だけでも質保証の考え方や取組む方向性は異なる。

団体からの基準や取組方針を基に、各事業者は質保証に取り組んでおり、以下に取組事例を紹介する。

表 2-4 質の保証に関する個別教育事業者へのヒアリング結果

<p>教育サービスにおける「質の保証」をどのように捉えているか</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 各プロセスでシステム化を実施し、教育の質を変えない。</li> <li>➤ 人材に焦点を置き、次に可視化できるツール類を整備。</li> <li>➤ 人が伝えるサービスのため、スタッフの強化。</li> <li>➤ 教育を提供できる手段としての「カリキュラム」「教材」。</li> <li>➤ お客様ありきのため、顧客満足度が重要。</li> <li>➤ 最終的な学習目標到達の達成率を重視。</li> <li>➤ 学習者が来ることが第一のため、ニーズに沿った運営を実施。</li> <li>➤ 団体から打ち出されている基準に則って運営することが第一。</li> </ul>
<p>教育サービスの質の保証に関する具体的な取組事例</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 1 ・学習者に対し、一定期間ごとに様々な観点でのアンケートを実施。その結果を集計し、全スタッフで記載内容を共有する。集計結果を基に実行の妥当性や現状での優先順位等、その他に与える影響も考慮した上で対策案を検討。検討結果を学習者にフィードバックする。</li> <li>➤ 2 ・本部にて、各事業所で展開されるカリキュラム内容の作成や講師の育成を実施。実施している教育サービスの結果（小テスト、アンケート、講師の評価等）を全て本部に集約する。各項目について管理者レベルで修正事項や方向修正等を検討。その結果を事業所に展開、運営に反映させる。</li> <li>➤ 3 ・企業で適用する基準は本社で作成し、それに伴うカリキュラムや教材についても本社で一括に開発する。教育サービスの提供に対しても全て本社基準で運用されている。そのため、どの事業所であっても、サービスの提供に大きな相違点はない。一部、地域性を考慮した項目があり、その点に関しては各事業所で検討し運営に活用されている。</li> <li>➤ 4 ・プランニングから品質改善まで、全ての項目を文書化し、事業所を問わず全社で同一の対応をしている。それぞれの項目が関連付けられたPDCAサイクルで結び付けられていて、本部に情報が入ってくる仕組みとなっている。また、対応項目は全てデータ化され蓄積されており、データは閲覧ができるようにしてあるが、アクセスコントロールをし、情報漏えいを未然に防止するようにしている。</li> </ul>

<p>教育サービスの質の保証に関する具体的な取組事例</p>	<p>➤ 5 ・顧客である企業に対し必要な人材のニーズを聞き、募集枠を確保する。その上で、授業の構成やプランを見直し実践する。企業が求める人物像や能力が把握できているため、指標を立てやすく、能力が満たない学習者を卒業させることがない。そのため、企業側とのマッチングが容易となり、企業からの評価も高い。</p> <p>➤ 6 ・ピラミッド型の組織図を作り、情報伝達は頂点から降ろしていき、各教室での情報は上に集約されていく。内容によってどのレベルまで展開されるかは、明確な基準となっていない点もある。軸となる指針については頂点で決めているものの、細かい点までの対応に関しては、各々の対応に任せている。</p> <p>➤ 7 ・授業の質を維持・向上するためのチェック機能をサイクル化。本部→ブランチマネージャー→エリアマネージャー→エリアリーダー→教室という情報の展開方法。各項目のチェックは矢印を逆進行で実施。本部にて検討会議を経て、全社的に対応できる内容を展開する。</p> <p>➤ 8 ・扱う商材の情報の移り変わりが速いため、常に最新の情報を得るように心がける。ただ、商品に関する最新情報は、企業からの情報規制がかかっており、事前に情報を入手しにくいいため、何もしていないと他の事業者と比較すると情報入手のタイミングが遅くなる。学習者に提供するサービスは、常に最新の状態で提供をする。</p>
--------------------------------	--

各事業者においては、団体より打ち出されている規定以外の部分で、各々の取組を図っており、上記の事例の中でも、同じような情報展開の仕組みを作成している事例が存在するが、細部まで見ていくと異なっている。それぞれに質保証に対する意識が異なっていることに加え、業態や学習者の層、社会的ニーズによって取組方も異なっている。

(2) 統一的な基準についての意識

事業団体では、加盟事業者に基準を明確化し、事業者も団体の基準を遵守する形となっているが、団体の持つ基準もマネジメントに関する記載以外は団体が独自に基準を作成し展開している。その状況下で、統一的な基準に対しての意識をヒアリングした。回答に関しては以下のとおりである。

表 2-5 質の保証に関する統一的な規準についての意見

<p>教育サービスの質の保証に関する統一的な規準 (ex. ISO29990) について</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 1           <ul style="list-style-type: none"> <li>・導入することによるメリット：宣伝効果（特に法人顧客や取引先、学生の保護者）。導入に際しハードルとなる事項：初期費用と維持費用、取得手続きに要する期間・手間を考え、基準の内容が顧客に不快感を与えてしまうほどの厳しい条件が盛り込まれるなら見送る。</li> </ul> </li> <li>➤ 2           <ul style="list-style-type: none"> <li>・自己点検が十分にできているなら、それでもいいのではないかという考えを持っている。むしろそれぞれの事業者の特徴を消してしまう恐れがあるのではないか。それぞれの考えによって運営しており、その結果、学習内容・カリキュラム・講師の質等、力を入れるところも様々であり、方向性もあるので、「取得の意思は無い」とまでは言わないが、静観するような感覚である。</li> </ul> </li> <li>➤ 3           <ul style="list-style-type: none"> <li>・団体や法による制約が厳格であるため、それを満たす取組で精一杯な部分がある。外部基準を適用することに向けて新たな作業が生じることはハードルとなる可能性がある。</li> </ul> </li> <li>➤ 4           <ul style="list-style-type: none"> <li>・基準が作成されるのは良いと思うが、個々の能力や長所を消してしまうような基準でないことを望む。運用可能なものであり、かつ質を高めるものであるならば、導入を検討したいと思っている。</li> </ul> </li> <li>➤ 5           <ul style="list-style-type: none"> <li>・全体的な潮流としては、標準化へ向かうのか、パーソナルな対応であっても良い教育を提供するという方向なのか不透明。中国や他の国々からの提携依頼や招致の要望があり、自学においても世界で活躍できる人材育成に力を入れたい。ISO規格の動向についても海外に進出する際の手段のひとつになり得るのであれば、学習者が海外で活躍できる機会を設けることにつながる。規模が小さい企業や教育機関でも、認証を受けられるような費用設定が必要である。</li> </ul> </li> <li>➤ 6           <ul style="list-style-type: none"> <li>・具体的なガイドラインができて、現実に当てはめられる状況になってから見極めていきたい。ただ、世の中の流れは顧客重視の方向性に向かうのは確実と思う。国際規格の取得が業務委託の要件に入ってくれば当然のことだが、業務の正当性としても国際規格に沿った業務展開をする必要はあると思う。</li> </ul> </li> </ul>
--	---

<p>教育サービスの 質の保証に関する 統一的な規準 (ex. ISO29990) について</p>	<p>➤ 7 ・関心は非常に高い。ただ、それは取得の意思とはイコールではない。外部規格が様々な教育の業態に当てはめられるかが疑問。自社においては、「足かせ」になる可能性も高い。講師の要件も業態によって必要性が異なり、その体制に講師の基準等が当てはめられるのか。費用や手続きに必要な人員がどの程度になるかも課題。</p> <p>➤ 8 ・関心が無いわけではないが、取得したからといって何かが変わるわけではない。今まで作り上げたもので十分に対応できるものとする。</p>
--	---

(1)の項目でも挙げたが、認証制度を実施している団体は、ある意味で外部評価となり得るが、さらに違う視点からの評価を取り入れたい意向を持っている。また、現状の取組自体の方向性の確認等、現状の評価方法をさらに強固なものにしたいとの考えを持っている。また、別の団体からは、外部的な基準をダイレクトに取り入れるのではなく、団体側が事前にガイドラインのような基準を作成し、そのガイドラインに沿って各事業者が運営することで、自然に外部基準に近づいていくような形になり、外部の基準も受け入れやすくなるのではないかとの意見もあった。

事業者に関しては、すでに自主点検に取り組んでいる事業者もあり、外部の基準を検討する場合、「現状の質保証の確認に使用する」や「自主点検を実施しているので十分」と、すでに質保証に関しては取組めている様子が見える。

今回は、「統一的な基準」としてヒアリングしているため、業態や学習者の層、学習者からのニーズに対して統一的な基準を当てはめることは難しいのではないかとの声があった。また、消費者に対し学習者の質保証を考えるのであれば、まずは学習者が質保証についての考えや見解、知識を持つことが前提となり、そのためには社会一般に質保証という概念を広める活動が必要であろうという意見もあった。

また、質保証に向けて新たな準備をするとすると、準備するためのコストが必要になるのではとの声も挙げられている。

(3) 今後の方向性

質保証に関する今後の課題については、現状で取組めていない項目を事業者としては取組むべき方向性として事例を挙げる傾向にあった。

回答事例は以下のとおりとなる。

表 2-6 質の保証に関する今後の課題について

<p>教育サービスの質の保証に関する今後の課題について</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 1           <ul style="list-style-type: none"> <li>・学習者が学習修了後に社会で能力を発揮できる教育をしているかを検討し、就業時のレベルを満たすこと、入社後の成長を促せるようなカリキュラムを作成することが目標。企業を訪問し、実務者の意見を参考にカリキュラムを作成していきたい。インターン制の動きも今後は活発になると思われる。その際に、現在のカリキュラムに実習結果をどのように反映させていくかも課題となる。</li> </ul> </li> <li>➤ 2           <ul style="list-style-type: none"> <li>・団体からの基準に則って運営をしており、体系化や文書化等の整備はある程度完了している。現在は設備や安全についての評価チェック表を作成している。しかし、そこに含まれていない講師評価や講師育成について、今後文書化を進めていきたい。</li> </ul> </li> <li>➤ 3           <ul style="list-style-type: none"> <li>・外部基準を取り入れており、マネジメントシステムが定着してきている。今後は、継続的に PDCA サイクルを活用した上で運営し、さらに学習効果の精度を高めていきたいと考えている。ただし、現状では自己点検評価等に対しても求められている項目をカバーできていないところもあるので、こうした点への配慮が必要となってくる。</li> </ul> </li> <li>➤ 4           <ul style="list-style-type: none"> <li>・教育サービスを直接受ける時間以外の面でも、学習に取り組んでもらえるような仕組みづくりが必要かと考えている。教材にしても、自宅でうまく使えるような手法はないかと模索中。</li> </ul> </li> <li>➤ 5           <ul style="list-style-type: none"> <li>・現状としては質保証に対する基準がオリジナルなものであるため、何かしらのガイドラインを元に、質保証の取組を見直す必要がある。</li> </ul> </li> <li>➤ 6           <ul style="list-style-type: none"> <li>・社内規定や仕組みが文書化されていない現状がある。講師のマニュアルに関しても完全なものがあるわけではないため、各個人の対応となっており、早急な仕組みづくりが必要である。</li> </ul> </li> <li>➤ 7           <ul style="list-style-type: none"> <li>・今後について、新たな質保証の取組は考えておらず、現状の方針を突き詰めていくことが第一と考えている。この方針で今まで事業を展開し、ノウハウも蓄積できているため、新しい方向性に踏み出すことは考えにくい。</li> </ul> </li> </ul>
---------------------------------	---



教育サービスの質の保証に関する今後の課題について	▶ 8 ・質保証に関して、現状では文書化されたものはなく、体系化にも至っていない。決められた指針を作成・展開することが先決。
--------------------------	---

今後の取組むべき事例となると、「現状の取組」よりもさらに事業者間で方向性が異なってくる。質保証というキーワード自体においても、認識が異なっていたため、今後の方向性も異なってきていると思われる。

今後において取組むべき事例を大きく分けると、2つのタイプに分けられる。1つは「現状で取組んでいない分野・項目」を意識して、新たに実施する方針や現在の取組を修正するタイプ。もう1つは、「今の方向性をより突き詰めていく」というタイプが存在した。

#### (4) 個別事業者を対象としたアンケート調査

「国内の個別事業者を対象としたヒアリング調査」を補うことを目的として、調査票を用いて、国内教育事業者における質保証の基準の策定状況や、ISO29990 発行によって受ける影響につき、アンケートを実施した。調査対象として、ヒアリングを実施した国内の教育事業者団体に所属する個別事業者の中から、合計 30 社を選定した。

アンケート項目の概要は下記の通りである。

##### ① 以下の各項目に関する基準について御社での作成状況をお教えてください【選択回答】

- ・学習者の満足度調査
- ・学習プランの作成
- ・講師・インストラクターの質
- ・トラブルの対処法
- ・学習者の（学習状況）評価
- ・教材の質

⇒（上記の各項目につき、「作成していない」、「各講座等の講師の自主性に任せている」、「作成はしているが、体系的な文書化はしていない」、「作成済みで、一部は体系的に文書化している」、「作成済みで、全て体系的に文書化している」のうち、いずれか当てはまるものを選択）

##### ② ①の各項目について、適用している、または作成の素地としている外部の基準がありましたら、具体的な事例をご記入ください。（例：業界団体が策定した基準、ISO規格 等）【自由記述】

③ ISO29990 に対して、御社の業界でどの程度の影響があるか、お考えを下記よりお選びください。【選択回答】

- a. 業界全社に大きな影響がある
- b. 業界の大手業者には影響がある
- c. 業界の中小業者には影響がある
- d. 業界にはあまり影響はない
- e. 業界にまったく影響はない
- f. わからない

④ ③の質問について【自由記述】

- ・ a、b、c と回答した方 - 具体的な影響についてのお考えをご記入ください。
- ・ d、e と回答した方 - 影響はないとした理由をご記入ください。

アンケートの実施結果については下記の通りである。

①について

事業者ごとにばらつきのある結果となっている。「作成しているが、体系的な文書化はしていない」「作成済みで、一部は体系的に文書化している」「作成済みで、全て体系的に文書化している」のいずれかを選択する事業者が多く見られ、逆に、「作成していない」「各講座等の講師の自主性に任せている」といった選択肢を選ぶ事業者はごく少数であった。このことから、文書化の有無は別として、なんらかの基準を内部で作成しているケースがほとんどであるといえる。

②について

全体的には、空欄が目立つ結果となった。教育サービス業界において共通して意識される基準がないということなのかもしれない。

少数ながら具体的に記述があったものとしては、「トラブルの対処法」の項目において、加盟している事業者団体が作成したトラブル対処マニュアルを、自社でもトラブルの対処法として参考としているという回答が見られた。ただ、団体として様々な精力的な取組を実施している場合でも、それが加盟事業者に浸透していないケースもあり、こういった事業者団体の取組の影響力については業界ごとによっても、基準の強さにも影響を受けるのかもしれない。

また、いくつかの語学教育事業者からは「講師・インストラクターの質」として TESOL や CELTA、「学習者の（学習状況）評価」として TOEIC、英検、CASEC といった資格が挙げられており、特定の教育分野においては、統一的な教員の質の基準や評価の方法が、ある程度、浸透している様子がうかがえる。

### ③について

最も回答数が多かったのが「f. わからない」（27%）であり、それに次いで「a. 業界全社に大きな影響がある」（23%）、「b. 業界の大手業者には影響がある」（23%）、「c. 業界の中小業者には影響がある」（17%）、「d. 業界にはあまり影響はない」（3%）、「e. 業界にまったく影響はない」（3%）、「無回答」（3%）という結果となった。

国際規格の発行から日も浅く、和訳も発行されていない状況のため、影響について判断しかねるという声が多数派ではあるが、その一方で、「a. 業界全社に大きな影響がある」（23%）、「b. 業界の大手業者には影響がある」（23%）、「c. 業界の中小業者には影響がある」（17%）を合計すると、なんらかの影響があると予想する声は全体の約6割を占めるに至っている。

### ④について

#### (a、b、c を選択した事業者の記述から)

比較的ポジティブな影響として、「消費者の選択基準となる」、「教師の質、顧客満足度という、質に関わる部分に対し、明快な回答が求められるようになる」「異業種、異業態とのボーダレス化の中での信頼確保。教育産業グローバル化における外国企業との連携等。まず B to B から影響が出る」といった声が寄せられた。

その反面、特に、「c. 業界の中小業者には影響がある」を選択した事業者からは、「取得コスト（担当部門の設置等）が相応に必要となるため、中小業者には負担と思われる。また大手は取得に前向きであろうから、認証を受けた学校とそうでない学校に差が出る可能性が大きい」、「大手業者は早い段階で取得すると思うので、中小業者との質の差別化が大きくなる」といった懸念の声が多く見られた。

その他の意見として「海外進出を視野に入れる企業体には必要と考えられる」、「民間職業訓練における入札等（において必要とされる可能性がある）」、「ISO 規格が導入された場合、公式教育との関係の中で講師を学校へ派遣する等の事象には、必然的に ISO 規格が関係してくるのではないか」といった声が挙がっており、事業者によってはある程度この ISO 規格が必要とされる場面まで想定されていることが見てとれる。また、影響といった観点からはやや外れるが、「サービス内容に関して抽象度が高すぎる場合、ベンチマークとしての効果が低いと認識される可能性がある」といった、規格の内容そのものへの懸念の声も寄せられた。

#### (d、e を選択した事業者の記述から)

影響がないとした理由として、「教育事業者で他の ISO 規格を取得しているところが多いが、学習者や当事者はあまり必要としないので」と、学習者の視線を意識した意見が挙げられている。



## 第3章 調査報告のとりまとめ

### 3-1 人材育成と生涯学習の観点から見た非公式教育の重要性

- グローバル化と情報化の急速な発展を背景に、我が国においてもグローバルに通用する高度な専門性を持つ有能な人材の育成が急務となっている。

生涯学習の分野においても学生・社会人といった学習者の属性（年齢、専門分野等）や、通学か遠隔教育かといった学習者の学習形態（場面や時間）等に限定されない、生涯を通じての継続的な学習の重要性が増している。

- 平成 23 年の中央教育審議会答申（「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」）においても「グローバル化や知識基盤社会の到来、就業構造・雇用慣行の変化等による、教育、雇用・労働を巡る新たな課題」が指摘されている。また、生涯学習の側面から以下のような重要性が強調されている。

「すなわち、人々が人生において、各々の希望やライフステージに応じて様々な学びの場を選択し、職業に必要な知識・技能を身に付け、その成果が評価され、職業生活の中で力を存分に発揮できるようにすることが重要であり、我が国は、学業生活と職業生活を交互にまたは同時に営むことができる生涯学習社会を、真に構築しなければならない」

「生涯にわたり、継続して学習活動と職業生活を交互にまたは同時に営みながら、職業に必要な能力を修得・更新・向上し、その成果が適正に評価され、就業や業種転換、キャリアアップを図ることができる環境を充実することが必要である」

- これまで、非公式教育は、自由度・裁量度の高さを活かしながら公教育を補完する重要な役割を担ってきた。上記の答申の中で述べられた真の生涯学習社会が具現化すれば、学習者のニーズの更なる多様化が喚起されるであろう。また、そのような環境が整備されることで、学習者は、個々の目的、目標にあった学習ニーズを基に、教育訓練事業者をより良く選択していくことが可能になる。利用し易い環境の構築は、学習機会の増加を促し、ひいては社会が求める有用な人材を育成することにつながるものと考えられる。

- 近年では、既存の非公式教育機関を人材育成の側面から効果的に活用することも試みられており、行政機関が公的職業訓練を民間教育事業者に委託する等の動きもある。行政の効率化の側面からも非公式教育機関の効果的な活用は重要な視点であると言える。

- キャリア教育・職業教育の重点化に伴い、職業能力評価制度のひとつとしてキャリア段位制度の導入が検討されている。大学のエクステンションセンターや専門学校の教育課程に付帯する教育事業等、公式教育機関が提供する非公式的な教育サービスの重要性は増すことになるであろう。また、人材育成の側面からこれらの機関の活用を検討することも必要であろう。

### 3-2 非公式教育における質保証の重要性

- 非公式教育の重要性は、人材育成と生涯学習の観点からますます高まっているが、それらの活用にあたって、要となるのが非公式教育機関（民間事業者）から提供される教育サービスの質の保証である。事業者は、自主性を持ちながら特徴のある様々な教育を独自に提供してきた。しかしながら、民間教育事業者全体をひとつの「教育サービス」とみなした場合、各社の教育内容の質やマネジメントの面での格差が懸念される。学習者が数多くの非公式教育機関のプログラムを選択する際、学習者本人の期待と異なる結果とならないためにも質の保証は重要な要素と言える。
- 例えば、大手外国語学校の度重なる破綻事例からは、学習者が安心して学べて、意図した学習成果を達成できる環境が整っているかどうかを担保するうえでも、提供されるサービスの質のみならず事業者のマネジメントの透明性等を高める重要性が明白になった。
- また事業者にとっても、教育の質を高め、マネジメント体質の改善を図ることは、学習者の信頼度を高めるだけでなく、「少子高齢化に伴う国内の民間教育市場の縮小やグローバル化の進展に伴う海外進出及び海外からの留学生の受け入れ」といった社会変化への対応力を高めるメリットもある。
- 看護や調理等の教育を施す専門学校では、公的な資格や受験資格等を取得することができる。これらの養成課程を有する学校では、専修学校設置基準等に加え、資格を管轄する関係官庁による認定（設置基準や監査等）により教育内容の管理が厳格に行われている。また、公的な資格や民間資格を有しない分野では、公的機関に頼らない独自の質保証に取り組んでいる専門学校もあり、近年では、専修学校等を対象とした認証機関の立ち上げも進んでいる。
- 欧米では、公式教育と非公式教育との垣根は低くなっている。教育の質保証について

も、仕組みや具体的な手法等について情報共有や関係者での交流が進んでいるようである。我が国においても、国全体の教育サービスの質保証の効果を高める方法のひとつとして、非公式教育における質保証の取組が、公式教育機関に応用できる可能性もあると言えるのではないだろうか。

- 今回の調査では、我が国における教育事業者の質保証に対する取組の現状を把握するために国内の代表的な民間教育事業団体及び加盟事業者を中心にヒアリングを行った。また、質保証に関する情報収集を目的に、ドイツおよびフランスにおける訪問調査を行った。

### 3-3 国内の非公式教育における質保証の現状

- 国内の非公式教育における質保証の現状を調査したところ、扱う教育分野や対象とする学習者、事業者の業態等の違いにより、取組事項、取組方法、重点化のポイント等、質保証に関して差異があった。これらの原因は、主に質保証は何を以ってなされるかという事業者の認識、経営的判断等に起因するものと考えられる。

本来、質の保証の考え方は、産業分野によって大きく異なっている。例えば、製造業であれば、生産される製品（モノ）等を質保証の対象として位置づけている。しかし、サービス業に分類される教育産業では、「同時性（提供と同時に消費される）」や「無形性（手に取ることができない・見えない）」といった特徴を有しているため、質の対象として何を位置づけるかという本質的な議論が必要となっている。また、現時点では、国内の教育サービス、事業者を対象とした具体的かつ汎用的なガイドライン等は、国等からは提供されていない。

その結果、事業者の主観的な観点や自主基準が質保証の礎になっているケースも多い。例えば、顧客が「来る」、「来ない」で判断したり、主観的な顧客満足度に依拠したりといった事例が見られた。また、教育の質を左右する講師の質、教育内容の質（カリキュラム、テキスト等）等についても、事業者によって姿勢に大きな差異が見られた。

- 今回の調査により、教育事業者団体（業界団体）の多くは、質保証についてなんらかの対応を取っており、加盟事業者に対して、業界独自のガイドラインや基準を定めたり、研修会等、啓発活動に積極的に参加することを呼びかけたりする等、一定程度の条件を付しているケースも見られた。

特に、これらの業界ガイドラインや基準は、業界ごとに異なっており、これらのケースを大きく分類すると、A. 「認証制度」を取り入れ、設置基準や講師要件等にも言及した規定を盛り込み、継続した審査を実施することにより、質の保証を担保するもの、B. 加

盟するに当たり一定の基準を設けており、教育方針等を倫理規定に盛り込み、継続的な審査はしていないものの研修会等を開催することで、質の保証を担保するもの、C. 加盟基準を設けているが継続的な審査はせず、質保証に関する取組は各事業者の判断に委ねられているものの3つに大別された。

- 一方、質保証について積極的に取組む事業者からは、以下の点、①学習コンテンツの質（シラバス、テキスト、教材等）、②講師・インストラクターの質（採用、講師研修、指導方法等）、③その他点検・改善のための仕組み作り（自己評価や外部評価を含むPDCAサイクルの確立）、を「質保証の鍵」として重視していると例示があった。
- このような事業者による質保証の取組の多様性には、2つの側面があり、各事業者が特色として積極的に打ち出しているプラス面と、取組もうとしても人的・費用的制約があり容易に実施できないといったマイナス面に大別される。また、これらの取組によって得られた好事例・悪事例はノウハウやウイークポイントであるがゆえに他事業団体、他事業者には秘密にされており、情報共有されていないのが現状である。これらの好事例を共有し、不十分な点等を公的な支援策等でどうフォローしていくかを考えるかという視点は大変重要である。より効果的な質保証に取組む上でも、行政が中心となり他事業団体間や他事業者間で情報を共有することのできる業界横断的な質保証の取組が必要であろう。

### 3-4 海外の非公式教育における質保証の事例

#### ○ 〈ドイツ〉

ドイツにおける非公式教育分野の質保証については、連邦政府やドイツ規格協会等により、教育サービスの質保証に向けた法律やガイドラインが制定されている。これらの成果により、国内における民間教育機関をはじめとする非公式教育分野の品質と消費者である学習者の保護が担保されている。

職業訓練に関して言うと、そもそも、ドイツには失業者を対象とした公的職業訓練機関は存在せず、2004年に施行された「近代的労働市場サービス法」により、民間認証機関に対する認定制度及び民間訓練機関に対する認証制度による職業訓練の質保証が担保され、公費（失業保険）による失業者を対象とした職業訓練と再就職斡旋の委託を民間訓練機関に行うこととなったという背景がある。

この新しいドイツの認定・認証スキーム下では、民間訓練機関が公的職業訓練を提供するためには、ドイツ連邦雇用庁の定める認証を取得せねばならず、その認証では、品質マネジメントシステムを保有していることが要求事項の1つになっている。だが、ドイツに



は非公式教育だけでも約 20 の品質マネジメント規格や基準があるため、学習サービスに特化した品質を保証する規格や基準を統一したいという考えから、ドイツ規格協会は、国際規格である ISO29990 の開発を提案することとなった。非公式教育・訓練分野の国際規格を開発して国内へ持ち込むことで、国内に乱立する質保証の取組を統一し、共通の枠組みの浸透を図るとというのがこの動きの狙いだ。また、ISO は、国際規格であるため、教育事業者のグローバル展開の進展を見据えての動きでもある。

#### ○ 〈フランス〉

フランスにおける非公式教育分野の質保証については、民間認証機関や非営利組織が自主的・独立的に、ガイドラインや認証のための規格を制定しており、それらを民間事業者や消費者たる学習者が活用を図っている。また、政府もこれらの活動を容認・支援している。民間認証機関や非営利組織が個別にそれぞれのガイドラインや認証の規格を作ることで、適用範囲や分野の重複等が発生するが、現在のところ特段の問題は発生していない模様である。

しかしながら、業界全体の情報共有の必要性が認識され始めており、公的機関がポータルサイトを開設し、民間教育事業者の教育内容や取得している認証についての情報を一覧化し、集約する仕組みを構築しつつある。現状では各認証機関や教育機関によって使われている用語や定義も異なるため、このポータルサイトの運営に際して、用語を統一し、一貫性のある共通言語を作成することも目指されている。ポータルサイトができることによって、どの教育事業者がどこの認証を取得しているのかが明確になるので、学習者が教育事業者を選別するときの指標として認証をより使いやすくなるだろう。このことにより、教育事業者もより積極的に認証を取得していこうという動きになるのではないだろうか。この動きにより、認証を付与する認証機関の間にも競争が発生し、認証に対する動きの活発化が予想される。

- 我が国の非公式教育分野における質保証の仕組みを検討する際、民間教育機関の実情を十分把握するとともに、諸外国における先進事例を注意深く調査し、我が国の文化や社会背景に適した部分を抜き出し、参照することで、我が国にとって有用な質保証の仕組みを生み出すことができると思われる。民間教育事業者が民間認証機関等の認証を活用して質保証に取り組んでいるフランスの事例は、民間教育団体等が独自に質保証の取組を行っている我が国の民間教育事業者が、今後どのように認証や統一的な基準を活用していくかを検討する際に参考となる部分もあるだろう。先述のポータルサイトの取組で触れた民間事業者間における共通言語の作成等も我が国でも有効なのではないだろうか。また、国等が主導となって質保証に取り組むドイツの事例は、今後、業界横断的な質保証の取組を検討する際に参考になるだろうと思われる。

### 3-5 今後の取組への示唆

- 国内の非公式教育機関における質保証の現状から、取組に関する質保証に対する取組の好事例を共有し、不十分な点等を公的な支援策等でどうフォローしていくかを考えていくうえで、事業者や業界団体の垣根を越えた、業界横断的な質保証の取組の必要性が浮き彫りになった。

また、今後質保証に関して我が国で取組むべき方向性について以下の4点の施策への示唆を得ることが出来た。

- 1、非公式教育の「質保証の在り方」に関する民間教育事業団体・事業者全体によるコンセンサス形成の必要性

学習者が安心して学べて、意図した学習成果を達成できる環境が整っているかどうかを担保する教育の質保証は、学習者の保護のみならず、学習者の信頼性の獲得や、学習者に教育事業者を客観的に比較できる客観的な基準を提供するためにも重要であると言える。

検討すべき課題としては、まだ質保証に対する認識が不十分な教育機関の経営者に対する質保証の必要性やメリットについての啓発活動の推進が挙げられよう。

- 2、民間教育事業者を対象とした非公式教育の「質保証の仕組み作り」の検討の必要性（公的な支援策を含む）

検討すべき課題としては、いかに保証をしていくかという具体的な手順や方法の検討が挙げられよう。また、質保証の必要性を認識し、取組む意思もあるが、質保証の取組に着手する資源（費用や人員）が不足している事業者に対する公的な支援策の検討も必要だろう。

- 3、「質保証情報」の「常識化」に向けた情報提供の仕組み作りの検討

非公式教育機関があまたある中で、学習者が選択を誤らないために、教育機関が提供する教育内容とその質の保証について、十分に客観的で比較可能な情報を提供されていることが重要であり、そのための業界横断的な情報共有・提供の仕組みの検討が必要であろう。

- 4、グローバル化を踏まえた海外と透過的な制度設計への配慮

国際標準の世界においても、非公式教育訓練事業者を対象とする国際規格 ISO29990 が2010年9月に発行し、また語学学習サービスに特化した次なる国際規格案(ISO29991)の開発も始まる等、非公式教育訓練分野においても国際標準化活動は国際的な活発化・広がりを見せている。先述のとおり、教育機関にとっても、教育の質を高め、マネジメント体制の改善を図ることは、グローバル化の進展に伴う海外進出及び海外からの留学生の受け入れ、といった社会変化への対応力を高めるメリットがある。今後、海外と透過的な制

度設計への配慮も検討課題のひとつになることが予想される。

- このような背景を考えた場合、民間教育事業団体・事業者の自主的な取組だけでは不十分である。特に業界横断的な情報の共有の仕組みや質保証を実質化するための資源（費用や人員）手当ての方法、全国を対象とした啓発面等で課題が残る。
- 上記に述べた質保証に関する 4 課題を解決するためには、民間教育事業団体・事業者と政府機関が協力し、我が国における非公式教育に対する業界横断的な質保証の仕組みを引き続き検討していくことが必要であろう。



[資料編]

資料 1 . . . ドイツ社会保障法典第 3 部－就労支援－  
Sozialgesetzbuch (SGB) Drittes Buch (III)－Arbeitsförderung－



ドイツ社会保障法典第3部  
— 就労支援 —  
Sozialgesetzbuch (SGB) Drittes Buch (III)  
— Arbeitsförderung —

第1章 労働者への給付  
第5節 職業教育訓練支援

**§ 59 職業教育訓練を求める権利**

職業教育訓練を必要とする者は、次に掲げる場合に、職業教育あるいは職業準備教育措置を受けている間、職業教育訓練支援を求める権利を有する。

1. 職業教育あるいは職業準備教育措置が支援され得る場合であること
2. 職業教育訓練を必要とする者が、支援対象となる人的範囲にあり、かつ、その他の支援の条件を充足していること、かつ、
3. 職業教育訓練を必要とする者が、生計、交通費、その他の必要経費及び教育費〔2010年9月18日以降〕（全体必要費用）を、他の方法によっては、得ることができない場合であること

**§ 60 職業教育**

- (1) 職業教育は、職業教育法（Berufsbildungsgesetz）、手工業法（Handwerksordnung）、船員法（Seemannsgesetz）により国家に認められている職業教育により要請される職業について、企業内あるいは企業外で行われる場合、あるいは、老人介護法（Altenpflegegesetz）により企業内で行われる場合で、これら法律に規定されている職業教育契約が解除された場合に、支援される。
- (2) 初回の職業教育は支援され得る。2回目の職業教育訓練については、他の方法では職業を継続することが難しい場合で2回目の職業教育訓練により職業継続が可能な場合に、支援される。
- (3) 職業教育訓練が早期に打ち切られた後、その早期打ち切りに正当な理由が存する場合には、新たに支援されねばならない。

**§ 61 職業準備教育訓練**

- (1) 職業準備教育訓練措置は、次に掲げる場合に、支援される。
  1. 職業教育訓練が準備されている、あるいは就業に資する場合で、州の学校法（Schulgesetz）の適用外にある場合、並びに、
  2. 指導的立場の者、教育保護をする立場にある者による教育訓練や職業就労体験、教育計画、授業方法及びそこで保障されている教育手段の質から、職業教育の成果が期待

される場合。

- (2) 職業準備教育措置は、就職を容易にするために、一般的な専門科目をも含めることができ、また、基幹学校（Hauptschule）あるいは基幹学校と同価値がある学校の終了後、就職の準備のためにも実施され得る。
- (3) 企業内実習とされているものについては、予定されている職業教育訓練措置の2分の1を越えるものであってはならない。
- (4) 発注法(Vergaberecht)が適用される。

### **§ 61a 基幹学校終了後における職業準備教育措置を求める権利**

学校を未終了で職業教育訓練を必要とする者は、基幹学校あるいはそれと同価値の学校終了後に求職のための職業準備教育訓練措置の枠内で、就職の準備をすることを求める権利を有する。これは、同一目的で第三者によりなされる場合には認められない。労働雇用庁は、一般的な学校教育を管轄する州が措置費用に関わるよう、努めなければならない。第三者による給付は考慮されない。

### **§ 62 外国における支援**

- (1) 外国において一部実施される職業教育訓練ないしは職業準備教育訓練措置は、これが教育訓練ないしは職業準備教育措置の期間との関連において適切であり、1年を超えない場合には、支援される。
- (2) 国境を接する外国あるいはEU加盟国において実施される企業内教育訓練は、次の場合に支援される。
  1. 連邦法あるいは州法により権限を与えられている官庁が、当該教育訓練が企業内教育訓練と同価値であると確認した場合。
  2. 外国における教育訓練が、教育訓練の目的及び職業能力の達成のため、特に有益である場合で、かつ、
  3. 教育訓練を必要とする者が、教育訓練開始前に、国内に合計して3年以上住所を有していたこと。

### **§ 63 支援対象となる人的範囲**

- (1) 以下の者が支援対象となる。
  1. ドイツ人
  2. 欧州連合（EU）の移動自由法（Freizügigkeitsgesetzes）所定の滞在期間を有する権利を持つEU市民、並びに、滞在法（Aufenthaltsgesetz）により欧州共同体（EG）の定住許可あるいは永住許可を有するその他の外国人
  3. EU移転自由法§3第1項及び第4項の条件の下で共同体法上の移動の権利を有するか、あるいは、21歳以上であり両親ないし夫婦と同一の生計にないという理由で子として



の権利を有しないにすぎない、共同体市民の夫婦及び子

4. 教育訓練開始前に国内で就労関係にあった共同体市民で、就労が教育訓練と内容的に関連性がある者
  5. 上記第 2 号から第 4 号の条件を満たし、欧州経済圏域に関する協定に合意している他の国家の国民
  6. 国内に通常滞在しているが、ドイツ連邦領域外で、難民の地位に関する協定により難民として認定され、ドイツ連邦領域においては一時的滞在の権利を有するにすぎない外国人
  7. 連邦領域内の国籍を持たない外国人の法的地位に関する法律（官報第 3 部、分類番号 243-1、2004 年 7 月 30 日の法律第 7 条により最終改正）に規定する国籍のない外国人
- (2) その他の外国人は、国内に住所を有し、かつ、次の場合に、支援される。
1. 滞在法 22 条、23 条第 1 項ないし第 2 項、第 23a 条、25 条第 1 項ないし 2 項、28 条、37 条、38 条第 1 項の 2、第 104a 条による滞在許可を有している場合、あるいは、滞在法上、定住許可を有する外国人夫婦あるいは外国人の子で、30 条あるいは 32 条から 34 条による滞在許可を有している場合
  2. 滞在法 25 条第 3 項、第 4 項第 2 文ないし第 5 項、31 条による滞在許可を有している場合、あるいは、滞在法上の滞在許可を有する外国人夫婦あるいは子で、30 条あるいは 32 条から 34 条の滞在許可を有しており、最低でも 4 年以上ドイツで中断することなく合法的に滞在が許可されている場合、あるいは、滞在が許容されている場合
- (2a) 滞在が許容されている外国人（滞在法 60a 条）で、国内に住所を有している者は、ドイツで、中断することなく、最低 4 年以上合法的に、滞在が許可されているか許容されている場合で、企業内で実施される職業教育訓練を受けている間、支援される。
- (3) その他、外国人は、次の場合に支援を受けることができる。
1. 支援対象となる職業教育訓練の開始前に、併せて 5 年以上国内に滞在し合法的に就労してきた場合か、あるいは、
  2. 少なくとも、当該外国人の両親のいずれか一方が、職業教育訓練開始前 6 ヶ月間滞在中であり、合計して 3 年以上国内に滞在していた場合。その他の場合には、職業教育訓練課程でこれらの条件が提示された時点。ただし、両親のいずれか一方が自己の責に帰すべからざる事由により、職業教育訓練開始前の滞在中に就労ができず、かつ、国内での最低 6 ヶ月の就労がなしであった場合には、6 ヶ月滞在中の就労という条件は除外される。職業教育訓練を求める者が、親類の生計内である場合には、職業教育訓練の開始前 3 年の間に国内に滞在している場合に限り、両親のいずれか一方に代わりこの条件を充足する。
- (4) 夫婦として第 1 項あるいは第 2 項の教育支援を受ける権利のある職業教育訓練を求める者は、ドイツに合法的に滞在している場合には、別居状態にある、あるいは、婚姻を解消したということによって、教育訓練を受ける権利を喪失することはない。

(5) その他の外国人に職業教育訓練を支援する法規や行政規則については、触れない。

#### § 64 その他の人的条件

(1) 職業教育訓練を求める者は、職業教育訓練の際、次の場合にのみ支援を受ける。

1. その者が、両親あるいは両親のいずれか一方と同居していない場合で、かつ、
2. 両親あるいは両親のいずれか一方の住居から職業教育訓練の場所まで相当な時間内に到着することができない場合

ただし、この1項の2規定の条件は、次の場合には適用されない。職業教育訓練を求める者が、

1. 18歳になった場合
2. 婚姻をしているか、あるいは、婚姻をしていた場合
3. 少なくとも1人の子供と同居しているか、あるいは、
4. 重大な社会的理由により両親あるいは両親のいずれか一方の住居に住むよう命ぜられている場合

職業訓練学校の授業を単に継続することに対しては、支援することはできない。

(2) 職業教育訓練を必要とする者は、職業準備教育措置の際、州法による全日制学校教育義務を果たし、かつ、職業教育訓練の準備のため、あるいは、就職に必要な措置であり、加えて、当該措置の目的に到達できる能力が期待できる場合に限り、支援を受けることができる。

#### § 65 職業教育訓練における生活費の必要

(1) 食事付きの居住施設、寮、あるいは職業訓練員の所で宿泊している場合を除き、両親あるいは両親のいずれか一方と別の所に居住している場合には、職業訓練を受ける際、学習者に必要なものは、連邦職業教育支援法（**Bundesausbildungsförderungsgesetz**）13条第1項の1に基づいて支給される。同法13条第2項の2による金額が居住費として支給される。その際、同法13条第3項が適用される。

(2) 職業教育員の所で食事付きでの居住する場合には、生活費として、社会保険給付規定に基づき、食事及び居住について支給され、その他費用として付加的に88ユーロを支給する。

(3) 食事付きの居住施設あるいは寮に居住している場合には、食事及び居住について職権で算定された額が支給され、その他費用として付加的に88ユーロを支給する。

(4) 62条第2項規定の外国における支援の場合には、職業訓練を受ける国における生活環境及び教育環境に鑑み支援が必要と認められる場合には、一時手当として支給する。その条件は、職業教育訓練を受ける者が当該国に住居を有していることである。外国での職業教育訓練には、その時々により妥当している枠組みの中で、連邦職業教育訓練支援法による必要経費に関する一時金規定第1条第1項の1及び第2条により、一時金の金額が決

められる。

## § 66 職業準備教育訓練措置の際の必要経費

- (1) 職業準備教育訓練措置を受ける場合で、両親あるいは両親のいずれか一方とは別の所に居住している場合には、連邦職業教育訓練支援法第 12 条第 1 項の 1 で規定するところに基づいて、学習者に必要な経費が支給される。
- (2) 食事付きの寄宿施設あるいは寮で居住している場合には、生活費として、職権で食事及び宿泊についての費用を確定し、加えて、付加的にその他経費として 1 ヶ月あたり 88 ユーロを支給する。
- (3) 食事付きの寄宿施設あるいは寮で居住している場合を除き、両親あるいは両親のいずれか一方とは別の所に居住する場合には、連邦職業教育訓練支援法第 12 条第 2 項の 1 に基づき、学習者に必要な経費が支給される。この場合、同法 12 条第 3 項が適用される。

## § 67 交通費

- (1) 職業教育訓練を必要とする者が負担する次の交通費について、支給する。
  1. 居住場所や教育訓練場所と職業学校(Berufsschule)との間の往復の交通
  2. 職業教育訓練を必要とする者が居住場所以外の場所に居住している場合、職業教育訓練を必要とする者の滞在場所への往復交通費、月々の家族のいる場所へ帰宅にかかる交通費、あるいは、家族に代わる親類の宅へ帰宅にかかる月々の交通費(1a)第 1 項の 2 の場合を除き、外国での支援の際には、職業教育訓練を求める者の職業教育訓練の場所への移動にかかる費用は、次の場合に支給される。
  1. ヨーロッパ域内での往復については職業教育訓練中の半年につき
  2. ヨーロッパ域外での往復については職業教育訓練中の 1 年につき特別の社会的不公平の事例(Hartefälle)に該当する場合には、さらに往復の交通についての費用が支給される。
- (2) 交通費は、最も目的適合的な公共交通機関の、最も等級の低い車両を利用する場合の料金に基づいて、支給される。その他の交通手段を利用する場合には、連邦旅費法 (Bundesreisekostengesetz) 第 5 条第 1 項により費用が算定される。多額の旅費がかかる場合には、申請に基づき、必要な費用を求めることができる。ただし、認められた職業教育訓練期間がなお 2 ヶ月残っている場合に限る。往復の費用は、82 条規定の額を上限とする。

## § 68 その他の必要経費 [2010 年 9 月 18 日改正]

- (1) 職業教育訓練の際、その他の経費として、就労のための衣服代として月々 12 ユーロが支給される。

- (2) 職業準備教育訓練措置の際には、病気や介護による保護保障がなされていない職業訓練を必要とする者には、その他経費として、法律上の疾病及び介護保険者の場合に、疾病給付金請求権なくして、疾病保険料、及び、法律上の疾病及び介護保険の実施者である場合にはその介護保険料、これらにより保障されていない場合には、民間の疾病保険会社の場合の介護保険料が、支給される。
- (3) 職業教育訓練及び職業準備教育訓練措置の際、さらに、その他の経費を認めることができる。ただし、これは、職業訓練や職業準備教育訓練措置に参加することにより不可避免的に生ずる費用で、この費用がなければ職業教育や職業準備教育訓練措置への参加が望めないような場合、及び、職業教育訓練を必要とする者あるいはその者の教育権者（親権者）の出費となっている場合である。更に、職業教育訓練を必要とする者に監督義務がある子供の養育に関する費用として、1人の子供につき1ヶ月130ユーロを受け取ることができる。

#### **§ 69 措置に関わる費用 [2010年9月18日改正]**

職業準備教育訓練措置の際、措置に関わる費用として、次のものを支給する。

1. 定期的な専門継続教育を含む様々な措置の実施に必要とされる職業訓練員及び担当者への費用、並びに、必要とされる指導者監督者への費用、並びに、
2. 学習教材や職業に必要な衣服を含む物品費、及び、監督に関わる費用

#### **§ 70 需要に対する適合**

需要については、連邦職業教育訓練支援法第35条1文及び2文に適合していなければならない。

#### **§ 71 所得加算**

- (1) 職業教育訓練を必要とする者が、配偶者、パートナー及び両親と継続的に別居しているという状況にないときには、第1に配偶者、次にパートナー、最後に両親という順番で、必要経費は職業教育訓練を必要とする者の所得に算入される。
- (2) 所得及びその算入を査定する場合、並びに、控除額を考慮する場合、連邦職業教育訓練支援法第11条第4項と第4節の諸規定及び関連法規が適用される。ただし、次の場合は、除く。
  1. 連邦職業教育訓練支援法21条第1項と異なり、職業教育訓練を受ける者の教育訓練に基づく必要経費は考慮されない。
  2. 連邦職業教育訓練支援法22条第1項と異なり、申請の時点で見込まれる職業教育訓練を必要とする者の所得が基準となる。しかし、決定の時点までに変わることも考慮される。
  3. 連邦職業教育訓練支援法23条第3項と異なり、56ユーロは教育訓練補償に残されてお

り、かつ、連邦職業教育訓練支援法 25 条第 1 項と異なり、追加的に 550 ユーロは参入されないが、これは、職業教育訓練場所の紹介により、両親あるいは両親のいずれか一方と別の場所で、職業教育訓練を必要とする者の居住が可能である場合である。

4. 連邦職業教育訓練支援法 23 条第 4 項の 2 と異なり、第三者による給付により更なる職業教育訓練支援がなされる場合には、算定の対象としない。
- (3) 両親、夫婦あるいはパートナーの会社で職業教育訓練が行われる場合には、職業教育訓練を必要とする者の所得の認定は、少なくとも税額上の、あるいは税金に関する規定が存在しない場合には、当地の税込みの教育訓練補償に基づいて、行われる。
- (4) 職業準備教育訓練措置に参加する者については、所得への参入を行わない。第 1 文はこの社会保障法典あるいはこれに匹敵する公のプログラムにより支援される措置から得られる参加者の所得については、適用しない。
- (5) 両親の滞在場所が定かではない場合、あるいは、両親が国内で生活することが法的にあるいは事実上妨げられている場合、両親の所得は考慮されない。更に、扶養費請求権がないか、あるいは喪失している場合には所得は算入されてはならない。

## § 72 職業教育訓練支援の事前実施

- (1) 職業教育訓練を必要とする者の、職業教育訓練を必要とする者の両親から、この法律の定めるところによる扶養費を給付されていない、あるいは、両親の所得を計算することができない、必要な情報が付与されていない、文書が提示されていないなどの理由により計算することができないとの主張、及び、認められた期間における夫婦あるいはパートナーの所得を考慮しても職業教育を受けることがおぼつかないとの主張に信憑性がある場合には、両親への聴聞の後、所得額を計算することなく、職業教育訓練支援が実施される。両親への聴聞は、重大な理由がある場合には除外することができる。
- (2) 職業教育訓練を必要とする者が自分の両親に対して扶養費給付を求める権利は、扶養法上の情報提供請求権及び職業教育訓練支援金の支払いとともに、扶養請求が満足されるまで、雇用庁に移行する。雇用庁は、両親に対して支援をするよう指示しなければならない。請求権の雇用庁への移行は、請求権自体は委譲や担保差し押さえの対象にはならないということにより、妨げられることはない。権利移譲にもかかわらず、扶養費が職業教育訓練を必要とする者に支払われた場合には、職業教育訓練を必要とする者は、これを支払わねばならない。
- (2a) 職業教育訓練を必要とする者の両親は、次の時点から、過去の分について、要求することができる。
  1. 民法の前提条件を提示した時点、あるいは、
  2. 職業教育訓練支援の申請をする際、両親がこの申請に協力したか、あるいは、本法上、どのような条件で両親の請求が可能であるのかについて知った時点。
- (3) 職業教育訓練支援は、両親が民法 1612 条第 2 項規定のよる扶養費を支払う予定である

場合に、先行して給付されることはない。

- (4) 雇用庁は、扶養者との合意の上で、扶養請求権を裁判所の主張するところに委ねることができる。また、その際この扶養請求権は譲り渡される。扶養者自身が負担する費用についても引き継がれる。

### § 73 支援の期間

- (1) 職業教育訓練支援を求める権利は、職業教育訓練の期間及び職業教育準備訓練措置の期間、存在する。この請求権は、通常、職業教育訓練については 18 ヶ月、その他の場合には 1 年間、認められる。

(1a) 職業学校の授業について、職業教育訓練支援がなされる。

- (2) 期間が不足している場合には職業教育訓練支援を請求する権利がある。

1. 職業教育訓練中に病気になった場合には、最高で疾病にかかった日の属する月より 3 ヶ月末まで請求することができる。ただし、職業教育訓練が継続している場合に限る。
2. 妊娠中又は出産後の一定の期間は、次の場合に、請求権を有する。
  - a) 職業教育訓練については、母親保護法(Mutterschutzgesetz)の規定により職業教育訓練補償の支払い請求権あるいは母親手当金の請求権を有している場合
  - b) 職業準備教育訓練措置の場合は、この措置が 14 週間、あるいは、早産や多胎出産の場合には 18 週間（母親保護法 3 条第 2 項及び 6 条第 1 項）を超えて中断されていない場合。あるいは、
3. 職業教育訓練の場合、職業教育訓練を必要とする者が、職業教育訓練に関わる理由以外の理由で参加しない場合で、職業教育訓練補償がなされる場合あるいはこの補償に代わる代償的給付がなされる場合、あるいは、
4. 職業準備教育訓練措置の場合、重大な理由により職業訓練者が遠隔地にいる場合。

### § 74 失業者に対する職業教育訓練支援

職業教育訓練措置の開始時点で失業保険金を請求する権利を有していた失業者は、生活費よりも職業教育訓練措置費用が高額である場合には、失業保険給付金の額の範囲で、職業教育訓練支援を求める権利を有する。この場合、失業者が職業準備教育訓練措置とともに実施される活動や独自の活動から得られる所得は、失業保険給付の支給と同様の方法で算出される。

### § 75 支払い

職業教育訓練措置の費用について、1 ユーロに満たない場合の金額は、0,49 ユーロまでについては切り下げ、0,50 ユーロからは切り上げる。月々の支援金額の支払いは 10 ユーロ以上とする。

## § 76 命令権

連邦雇用庁は、支援の条件、範囲及び手続の詳細、並びに、職業教育訓練措置の方法、内容、要求事項を特定する権限を有する。

## § 76a (削除)

### 6 節 継続職業教育についての支援

## § 77 基本原則

- (1) 労働者は、次の場合に、継続職業教育訓練費の受給を受けて、継続職業教育訓練についての支援を受けることができる。
1. 失業中で職業を得るため、又は、失業の危険を避けるため、継続職業教育が必要と認められる場合、あるいは、雇用契約により継続職業教育が必要と認められる場合
  2. 継続職業教育開始前に、連邦雇用庁の助言を受けていた場合で、かつ、
  3. 支援措置及び支援措置の実施者が許可されているものである場合
- この継続職業教育は、教育訓練措置が早期に終了する場合であれ、教育訓練施設で教育措置の開始の日から終了の日まで行われる。
- (2) 瑕疵ある雇用契約を締結している労働者には、次の場合に、継続職業教育の必要性が認められる。
1. 自己の雇用契約を結ぶことはできるが、4年以上にわたり就労活動をしたにも関わらず就労がもはや見込まれない場合、あるいは、
  2. 連邦法あるいは州法の規定により、最低 2 年間の職業教育訓練が必要であると決められている労働契約を結ぶことができない場合。3 年未満の就労を内容とする雇用契約ではない労働者が、職業教育訓練あるいは職業準備訓練措置が、労働者個人の資質に関わる理由により、職業教育訓練あるいは職業準備訓練措置を受けることができない場合、あるいは、期待できない場合にのみ、支援を受けることができる。
- (3) 労働者は、次の場合に、基幹学校あるいはこれと同価値のある学校の修了後の求職に関わる継続職業教育訓練の費用の支払いをもって、支援を受けることができる。
1. 第 1 項により継続職業教育支援の条件を充足する場合で、かつ、
  2. 措置への参加により効果が期待される場合
- 第 2 項 1 文の 2 の 2 文が適合する。同様の目的で第三者によってなされない場合に限り、給付される。連邦雇用庁は、普通学校教育を管轄する州がこの措置に関する費用に関与するよう努めるものとする。第三者による給付については算入されない。
- (4) 労働者には支援の条件が文書（教育訓練バウチャー）で交付される。このバウチャーは期限、地域、一定の教育訓練目的が限定されている。労働者が選択した訓練実施者は、措置の開始前に、連邦雇用庁に教育訓練バウチャーを提示しなければならない。

## § 78 (削除)

## § 79 継続職業教育の費用

(1) 継続職業教育費とは、継続職業教育によって直接生ずる次の費用である。

1. 教育課程にかかる費用及び適正判定にかかる費用
2. 交通費
3. 外泊や食事に関わる費用
4. 子供の世話にかかる費用

(2) 給付は、措置の実施者に直接生ずる費用である限りで、措置の実施者に直接支払うことができる。実施者への直接支払い承認決定が取り消される場合には、措置給付は実施者から返還される。

## § 80 教育課程費

教育課程費とは、学習教材、職業に必要な衣服、試験、及び法律上あるいは一般に認められている中間試験と修了試験の受験料を含む費用、および、必要な適正判定に関する費用である。教育課程費は、参加者が、実施者が計画した措置期間より早くこの措置を受けなくなった場合であっても、参加者が、措置の実施者の斡旋により就労するようになった場合やこの措置の受講の空席がなくなってしまった場合には、当初予定の教育課程の終了時点まで、支払われる。

## § 81 交通費

(1) 交通費として、以下のものが支払われる。

1. 居住場所と教育訓練場所の間の往復の交通費
2. 労働者が居住場所以外の場所に居住している場合、労働者の滞在場所への往復の交通費、月々の家族のいる場所への帰宅にかかる交通費、あるいは、家族に代わる親類宅への帰宅にかかる月々の交通費

(2) 交通費は、最も目的適合的な公共交通機関の、最も低い等級の車両を利用する場合の料金に基づいて、支給される。その他の交通機関を利用する場合には、連邦旅費法第5条第1項により費用が算定される。多額の旅費がかかる場合には、申請に基づき、必要な費用を求めることができる。ただし、措置期間がなお2ヶ月残っている場合に限る。

(3) 往復旅費は、宿泊及び食事のため外泊をする場合に給付されるべき金額を上限として支給される。

## § 82 居住場所以外での居住及び食事の費用

居住場所以外での居住が必要な場合には、次の費用が支給される。

1. 1日の宿泊居住につき31ユーロとし、1ヶ月に340ユーロを上限とする



2. 1日の食事につき18ユーロとし、1ヶ月に136ユーロを上限とする。

### § 83 子供の世話にかかる費用

労働者の監督が必要な子供の世話に関わる費用は、1人の子供に月1ヶ月に130ユーロ支給される。

### § 84 実施者への要求事項

実施者が、専門的であると認定され、次のような条件を満たしている場合に、支援が認められる。

1. 措置の実施者が必要な措置給付をする能力を有していること
2. 実施者が、独自の職業斡旋をすることにより、参加者を労働市場へ送り出す支援をすることができること
3. 指導者及び教育者の職業教育訓練、継続訓練並びに職業経験によって、継続職業教育訓練の成果が期待されること
4. 実施者が質確保の仕組みを適用していること

### § 85 措置に対する要求事項

(1)実施される措置が、専門的であると認定され、次の条件を満たしている場合に、支援が認められる。

1. 措置の内容方法並びに方法と資源により、斡旋で、職業教育訓練の成果が得られると期待できること、及び、労働市場の現況と発展からみて、目的適合的であること
2. 適切な参加条件を提供していること
3. 修了証書が提供されること、提供される教材の内容に関する情報が提供されていること
4. 経済性の基本原則に従って企画実行されていること、とりわけ費用と期間が適切であること。

再雇用の成果に支援が必要とされる限り、その可能性に応じて措置が企業内研修として企画される。

(2)措置の期間は、教育訓練目的の達成に必要とされる範囲に限定されている場合に、適切とされる。全日実施の措置の期間は、相当する職業教育訓練に比して教育訓練期間を約3分の1まで短縮している場合に、適切とされる。職業教育訓練の期間を連邦法あるいは州法の規定に基づき短縮する場合で、既に措置が開始され、措置の全期間の経営が安定的に確保されている場合、措置に対する支援を措置の3分の2にまで縮小することができる。

(3)措置は、次に掲げる目的で実施される場合に限り、認められる。

1. 職業上の技能、知識能力を得る、それを伸ばす、技術の発展に適合させるあるいは職業における発展を可能にする

2. 雇用契約を斡旋する、あるいは、
3. 別の職業に必要な能力を付与する

外国で実施される措置は、教育訓練目的の達成のため外国での継続教育が特に有益である場合にのみ、認められる。

(4) 次に掲げる事柄が措置の大部分を占めているものについては、認められない。

1. 一般普通学校教育で獲得されるべき教育目的あるいは大学や大学と類似の教育機関で行われる職業資格に関わる教育課程、あるいは、
2. 職業と何ら関係のない内容が提供されている場合

これは、基幹学校の終了後の求職のため準備されている措置については、適用されない。

(5) 職業活動にとって有益であるとして、国家により承認された、あるいは国家により許可をもって認められた継続職業教育訓練に続く仕事の期間は、この法律にいう継続職業教育ではない。

## § 86 質についての審査

(1) 連邦雇用庁は、適切な方法で、措置の実施について監督しその成果を監視する。特に、連邦雇用庁は、次のことをすることができる。

1. 措置の実施者について、参加者への措置経過の情報の提供について、雇用への成果の追求について、および、
2. 実施者や措置を許容する際に充足すべき条件の遵守について、これについては、すべての措置について、実施者からの提出書類を調査する

上記の目的を達するため、連邦雇用庁は、実施者の営業時間及び授業実施時間を通して、実施者の土地、建物、教室に立ち入ることができる。措置が第三者により実施されている場合には、連邦雇用庁は、実施期間を通して、第三者の土地、建物、教室に立ち入ることができる。連邦雇用庁は、措置の実施を審査する際、データ保護法(Datenschutzgesetz)の規定に違反することについて十分な根拠を有する場合には、データ保護法管轄庁に知らせる。

(2) 連邦雇用庁は、実施者に対して、相当な期間内で、措置の欠陥部分の排除を求めることができる。実施者がこの求めに応じない場合、連邦雇用庁は、重大かつ早期には排除することができない欠陥、例えば、1項に規定する情報の提供がなされていない、期間が適切ではない、あるいは十分ではない、連邦雇用庁による土地、建物教室への立ち入る調査を拒む等の場合には、連邦雇用庁はこの実施者に対する教育訓練バウチャーの発効を停止し、その期間支援決定を取り消す。

(3) 連邦雇用庁は、第1項から第3項により得られた情報を専門的立場の者に提供する。

## § 87 命令権限

連邦労働社会保障省は、連邦教育省との合意の上で、連邦参議院の承認なしに、法規命令で、専門的立場にある者についての承認条件及び実施者と措置の承認を決定する権限、認

定に関する料金徴収を決定する権限、料金支払い義務の条件や料金支払い対象時効を決定する権限、及び専門的立場にある者として認定する際の手続並びに実施者と措置の許可を統制する権限を有する。