

成果報告書 vol.3

---

---

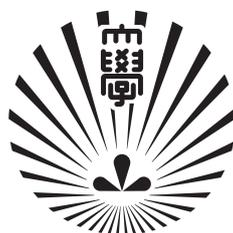
# 教育と訓練の統合的な職業教育・ 高等教育資格枠組みプロジェクト

---

---

平成 25 年度文部科学省委託事業

成長分野等における中核的専門人材養成の戦略的推進事業



平成 26 年 3 月

国立大学法人 九州大学

(事業責任者 吉本 圭一)

## はじめに

グローバル化に伴う人材養成は、産業界だけでなく学校教育においても求められている。特に成長著しいアジア市場における企業等の業務展開は、アウトバウンドだけでなくインバウンドにも及んでおり、それらを担う人材は中間層で最も急務となっている。

こうした背景のもとで、九州大学人間環境学研究院では、文部科学省・平成25年度委託事業『教育と訓練の統合的な職業教育・高等教育資格枠組みプロジェクト』事業を受託・実施したのでその成果として本報告書を取りまとめた。

九州大学では、今回の公募に際して、人間環境学研究院教育学部門教育社会学研究室に事務局を置き、グローバル、中間層の人材育成という2つのキーワードをもとに、プログラムの検討と開発のための分科会を組織した。分科会は「国内における職業教育・高等教育資格の浸透性検討分科会」と「職業教育・高等教育資格枠組みの国際通用性検討分科会」の2分科会を置き、モジュール型学習プロジェクトのモジュール構造の検討を行うのと同時に、職業教育・高等教育資格枠組みの導入・検討が進んでいる海外事例等の調査研究を行う体制を整備して実施した。

このプロジェクトは、九州大学が委託事業『中核的専門人材育成のためのグローバル・コンソーシアム』、『グローバル人材養成に向けてのリカレントなモジュール学習プロジェクト』と連携した3つの事業を実施した。

今回のプロジェクトでは、多くの関係団体等の協力を得た。特に本年度は事業初年度ということもあり、多くの関係者や機関の方に調査協力をいただいたここにお礼を申し上げたい。また、報告書のとりまとめにあたっては、九州大学内の事務局として酒井佳世氏（久留米大学）に編集の労をとっていただいた。

本報告書の取り組み内容が次年度につながることで、また九州初の中核的専門人材の育成に活用されることを期待している。

平成26年3月

九州大学（教育訓練の統合的な職業教育・高等教育資格枠組みプロジェクト）

代表 吉 本 圭 一

平成25年度 成長分野における中核的専門人材養成の戦略的推進事業

平成25年度 報告書 Vol.3

「教育と訓練の統合的な職業教育・高等教育資格枠組みプロジェクト」

目 次

1. 「教育と訓練の統合的な職業教育・高等教育資格枠組みプロジェクト」の事業計画	1
1-1. 事業名称	1
1-2. 事業の目的・概要	1
1-3. 事業実施の背景	1
1-3-1. 当該分野における人材需要等の状況、それを踏まえた事業の実施意義	1
1-3-2. 取組が求められている状況、本事業により推進する必要性	1
1-4. 実施体制	3
1-4-1. プロジェクト全体図	3
1-4-2. 他のプロジェクトとの関係	4
1-5. 職域プロジェクトの構成員・構成機関等	5
1-5-1. 構成機関（機関として本事業に参画する学校・企業・団体等）	5
1-5-2. 協力者等	6
1-5-3. 下部組織	6
1-6. 事業の成果目標	7
1-6-1. 期待される活動指標（アウトプット）・成果目標及び成果実績（アウトカム）	7
1-6-2. 上記目標等に対する達成等状況	8
1-7. 事業の実施計画	8
1-7-1. 会議（目的、体制、開催回数等）	8
1-7-2. 調査等（目的、対象、規模、手法、実施方法等）	8
1-7-3. モデルカリキュラム基準、達成度評価、教材等作成（目的、規模、実施体制等）	9
1-7-4. 実証等（目的、対象、規模、時期、手法、実施方法等）	9
1-7-5. 今年度の当初計画と実施が異なる点とその理由	9
2. 研究会・海外調査の実施	10
2-1. 全体研究会の実施	10
2-1-1. 第1回全体研究会	10
2-1-2. 第2回全体研究会	11
2-2. 海外訪問調査計画	12
2-2-1. 海外訪問調査計画の概要	12
2-2-2. プロジェクト説明資料1（英語版）	14

2-2-3. プロジェクト説明資料2 (英語版).....	17
2-3. 海外訪問調査の実施概要 .....	20
2-3-1. ドイツ .....	20
2-3-2. スコットランド .....	21
2-3-3. アメリカ .....	22
2-3-4. 韓国1 .....	23
2-3-5. 韓国2 .....	24
2-3-6. 中国 .....	25
2-4. 海外調査報告 .....	26
2-4-1. ドイツ報告 .....	26
2-4-2. ドイツ報告2 .....	32
2-4-3. スコットランド報告 .....	36
2-4-4. アメリカ報告 .....	45
2-4-5. 韓国報告1 .....	49
2-4-6. 韓国報告2 .....	56
2-4-7. 中国報告1 .....	60
2-4-8. 中国報告2 .....	81
2-4-9. マレーシア (訪問予定).....	88
3. 国際ワークショップからの海外動向.....	92
4. 編集によせて.....	107



## 1. 「教育と訓練の統合的な職業教育・高等教育資格枠組みプロジェクト」の事業計画

### 1-1. 事業名称

職域プロジェクト

「教育と訓練の統合的な職業教育・高等教育資格枠組みプロジェクト」

### 1-2. 事業の目的・概要

世界的に普及しつつある職業教育・高等教育資格枠組みについて、海外教育研究機関等と連携して調査研究し、特に外部関係者を含めた職業基準策定モデルを検討し、国境なく人材を受入れ送り出すための職業・高等教育資格枠組みの日本の可能性を検討する。

### 1-3. 事業実施の背景

#### 1-3-1. 当該分野における人材需要等の状況、それを踏まえた事業の実施意義

##### 【当該分野における人材需要等の状況】

グローバルな中核人材養成のための教育・訓練の統合的な取り組みが求められている中で、既存の職業・高等教育資格枠組みにおいては、(1) 後期中等教育から高等教育／第三段階教育までの各水準における教育プログラムの系統化、(2) 各教育段階での学校種横断的、専門分野横断的な共通要素の解明が明らかになっていない。

##### 【それを踏まえた事業の実施意義】

本事業では、世界各国での実践的な職業教育のカリキュラム編成、単位の取り扱い、成績評価の方法などの、職業教育と高等教育の質保証と向上のための制度としてのグッドプラクティスを収集し、関係機関へ提供し、産業界等を含めた国際的な連携による職業教育・高等教育資格枠組みの構築への支援とする。

海外での資格枠組みにおける古典的なモデルを持つフランス、ドイツ、近年の展開の顕著なアングロサクソン圏の英国、オーストラリア、職業学位に関して注目されるフィンランド、これらの総合するEUの職業教育訓練研究センター（CEDEFOP）、アジア圏における新たに資格枠組みを導入しつつある韓国をはじめとして、資格枠組みを通じた質保証に高い関心をもつインドネシア、タイ、台湾、中国、そして異なるアプローチながら全国職業技能スタンダードの普及に取り組む米国を選定して国家的職業資格、職業教育・高等教育資格枠組みに係る制度と政策動向を調査する。また、海外機関からの研究会への招聘、コンソーシアム協議会と連動して研究会、年度末の国際セミナーを開催する。さらに、日本の制度における、資格制度を、評価の対等性、浸透性、移行、それらを促進する連携の観点から、国境なく人材を受入れ送り出す制度に近い領域遠い領域を明らかにし、職業・高等教育資格枠組みの日本の可能性を検討する。

#### 1-3-2. 取組が求められている状況、本事業により推進する必要性

##### 【取組が求められている状況】

中教審キャリア教育・職業教育特別分科会で指摘されるように、わが国の職業教育・高等教育の

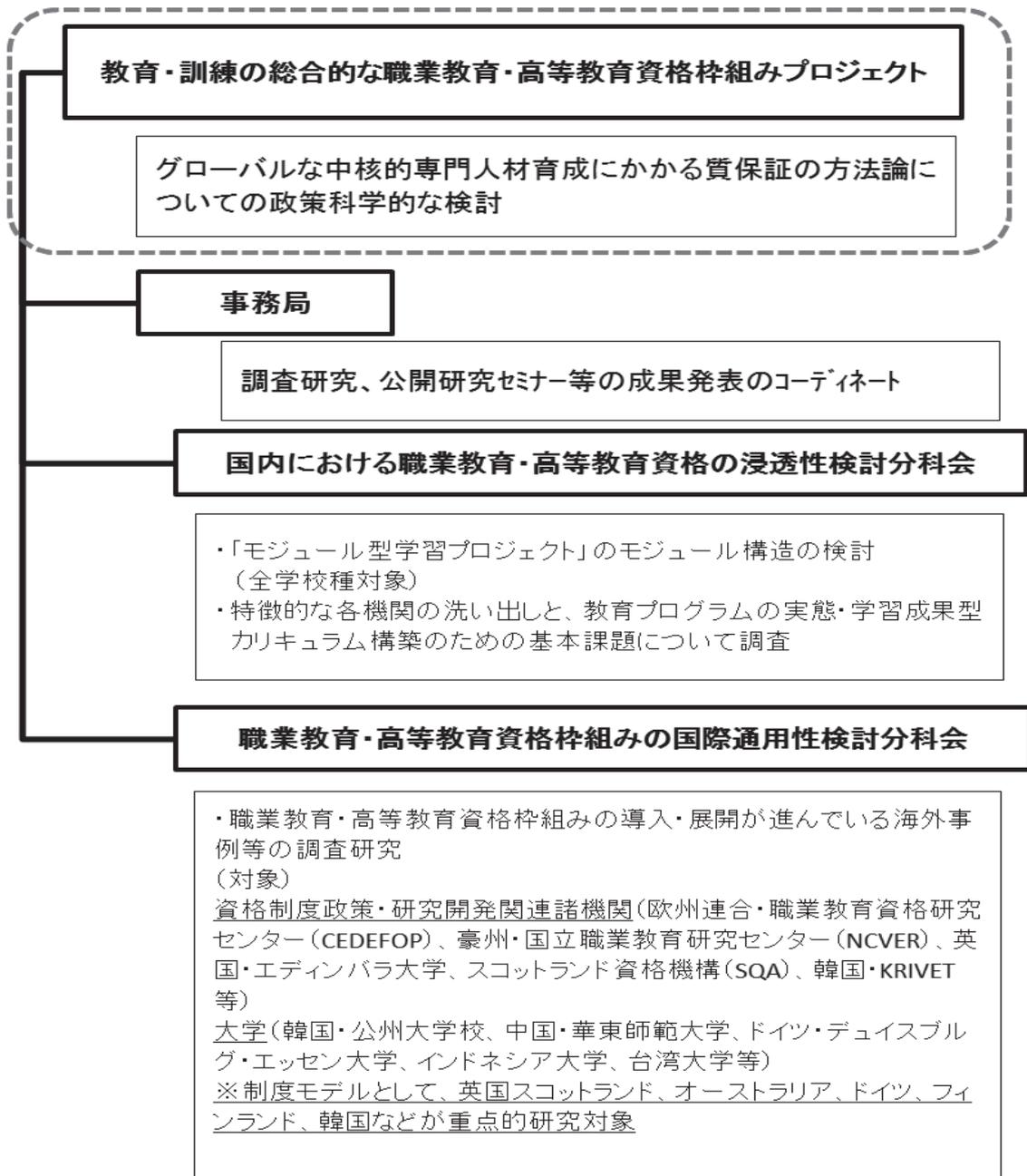
現状においては、実践的・専門的・国際的な質の保証や相互交流などの枠組みが十分に発達しているとは言えず、これは日本的経営モデルが規範的に職業への円滑な移行システムを支えていた時代であれば有効であるが、それらが規範的にも機能しなくなり、学習成果への到達目標が強調なされる中で、教育機関がコンピテンシー等のアウトカム基準によるカリキュラム開発を進めていく上で、政策的にも実践的にも、現状の革新を促す新しい枠組みが必要とされている。

### **【本事業により推進する必要性】**

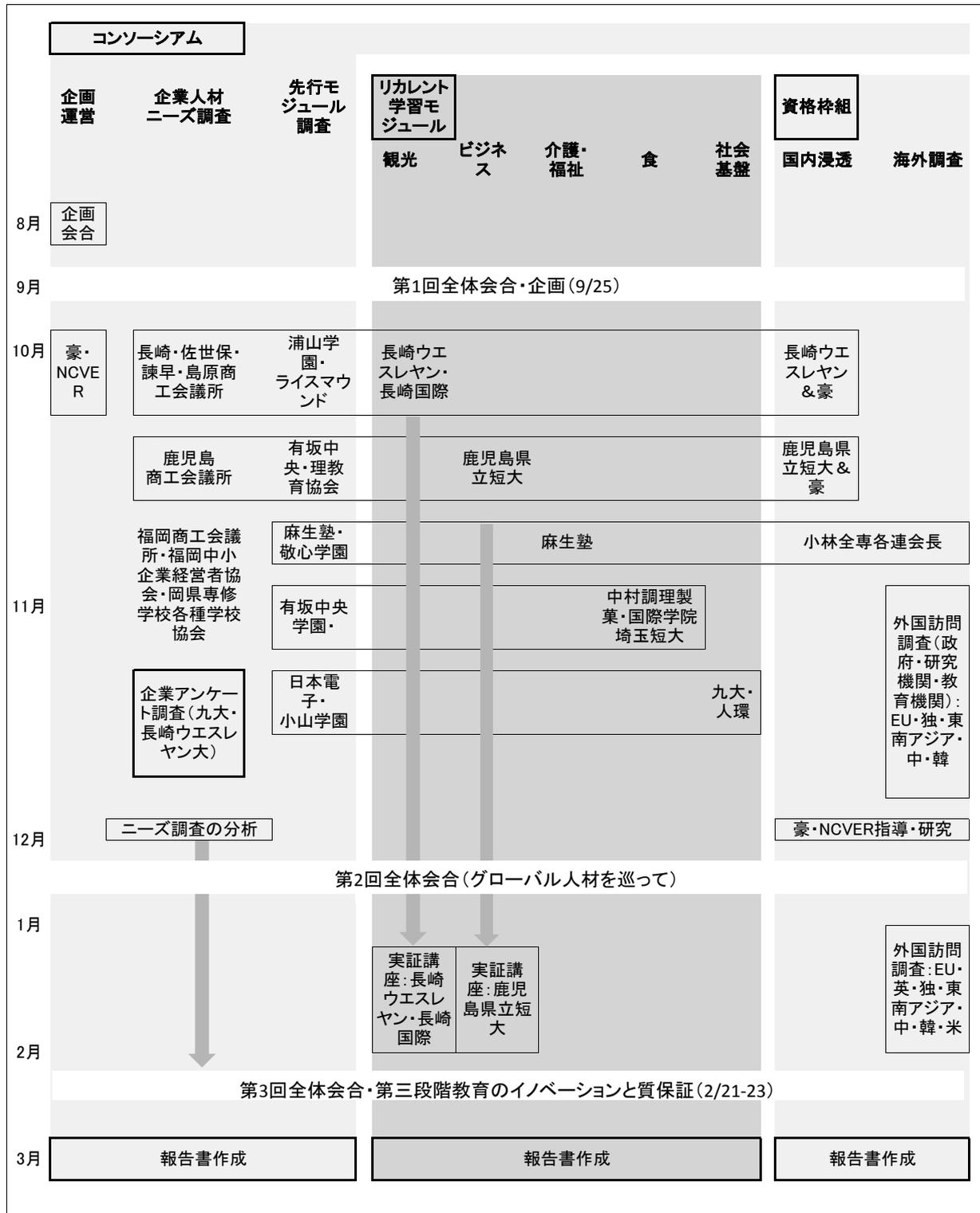
グローバル専門人材養成における職業教育・高等教育をとらえ直し、非学位課程、履修証明、単位認定など、学校教育における学修成果の評価方法を効果的に活用することで、学習者の意欲の向上とキャリア形成上の様々な人材養成力を高めていく。また、海外の資格枠組みをもとに、アウトカム・コンピテンシーベースのカリキュラムと比較することで、国際的通用性を検討する有意義な取り組みとなる。特に、本研究開発組織は、九州大学の「高等教育と学位資格研究会」がこの研究課題に長く取り組んできた成果をふまえて、多様な学校種の関係者が参画するコンソーシアムの下に展開することで、実践的にも学術的にも価値の高い取り組みとなる。

## 1-4. 実施体制

### 1-4-1. プロジェクト全体図



1-4-2. 他のプロジェクトとの関係



## 1-5. 職域プロジェクトの構成員・構成機関等

### 1-5-1. 構成機関（機関として本事業に参画する学校・企業・団体等）

	構成機関（学校・団体・機関等）の名称	役割等	都道府県名
1	九州大学・人間環境学研究院	統括	福岡県
2	筑波大学・大学研究センター	調査研究	東京都
3	国立教育政策研究所	調査研究	東京都
4	国際学院埼玉短期大学	調査研究	埼玉県
5	長崎国際大学	開発（ツーリズム）	長崎県
6	長崎ウエスレヤン大学	開発（ツーリズム）	長崎県
7	一般社団法人・職業教育・キャリア教育財団	指導助言	東京都
8	一般社団法人・人材育成と教育サービス協議会	評価	東京都
9	特定非営利活動法人・私立専修学校等評価研究機構	指導助言	東京都
10	長崎短期大学	開発（ツーリズム）	長崎県
11	香蘭女子短期大学	開発（ビジネス）	福岡県
12	佐賀女子短期大学	開発（ビジネス）	佐賀県
13	鹿児島県立短期大学	開発（ビジネス）	鹿児島県
14	学校法人・麻生塾	開発（ビジネス）	福岡県
15	学校法人・小山学園	調査研究・指導助言	東京都
16	西鉄国際ビジネスカレッジ	開発（ツーリズム）	福岡県
17	学校法人浦山学園	開発（ツーリズム）	富山県
18	学校法人宮崎総合学院・宮崎情報ビジネス専門学校	調査研究・指導助言	宮崎県
19	学校法人有坂中央学園・中央情報経理専門学校	調査研究・指導助言	群馬県
20	学校法人有坂中央学園・中央農業グリーン専門学校	調査研究・指導助言	群馬県
21	学校法人大岡学園・大岡高等専修学校	調査研究・指導助言	兵庫県
22	学校法人中央情報学園・中央情報専門学校	調査研究・指導助言	埼玉県
23	学校法人敬心学園・日本福祉教育専門学校	調査研究	東京都
24	学校法人第一平田学園	調査研究	岡山県
25	一般社団法人・福岡県専修学校各種学校協会	調査研究・指導助言	福岡県
26	一般社団法人・福岡中小企業経営者協会	調査研究・指導助言	福岡県
27	福岡商工会議所	指導・助言	東京都
28	佐世保市商工会議所	調査研究・指導助言	長崎県
29	諫早商工会議所	調査研究・指導助言	長崎県
30	島原商工会議所	調査研究・指導助言	長崎県
31	福岡県中小企業団体中央会	調査研究・指導助言	福岡県
32	公益社団法人・福岡県雇用対策協会	調査研究・指導助言	福岡県
33	豪・国立職業教育研究センター（NCVER）	制度比較研究	オーストラリア
34	豪・ヴィクトリア大学・職業基盤学習センター	制度比較研究	オーストラリア
35	オーストラリア質保証機構（AOQ）	指導助言	オーストラリア
36	韓国職業教育訓練研究所（KRIVET）	指導助言	韓国

### 1-5-2. 協力者等

氏名	所属・職名	役割等	都道府県名
亀野 淳	北海道大学・高等教育推進機構・准教授	主査	北海道
坂野 慎二	玉川大学・教育学部・教授	調査研究	東京都
藤墳 智一	宮崎大学・教育・学生支援センター・准教授	調査研究	宮崎県
岩田 克彦	職業能力開発総合大学校・教授	指導助言	東京都
米澤 彰純	名古屋大学国際開発研究科・准教授	調査研究	愛知県
沼口 博	大東文化大学・文学部・教授	調査研究	京都府
大宮 登	高崎経済大学・教授	調査研究	群馬県
市村 雅俊	高崎経済大学・地域政策研究センター・研究員	調査研究	群馬県
伊藤 友子	熊本学園大学・外国語学部・教授	調査研究	熊本県
渡辺 達雄	金沢大学・大学教育開発・支援センター・准教授	調査研究	石川県
杉本 和弘	東北大学・高等教育開発推進センター・准教授	調査研究	宮城県
塚原 修一	関西国際大学・客員教授	調査研究	兵庫県
飯田 直弘	北海道大学・高等教育推進機構・准教授	調査研究	北海道
内田 由里子	香川高等専門学校・教授	調査研究	香川県
ウルリッヒ・タイヒラー	独・カッセル大学国際高等教育研究センター (ICHER) 教授	比較・指導助言	ドイツ
デイビッド・レイフ	英・エディンバラ大学教育社会学研究センター所長・教授	比較・指導助言	イギリス
イザベル・ル・ムイユール	独・職業教育訓練研究センター (BIBB)・主任研究員	比較・指導助言	ドイツ
ノ・キョンラン	韓・誠信女子大学	比較・指導助言	韓国

### 1-5-3. 下部組織

名称 (①国内における職業資格・高等教育資格の浸透性検討分科会)		役割等	
氏名	所属・職名	主査	都道府県名
亀野 淳	北海道大学・高等教育推進機構・准教授	副主査	北海道
藤墳 智一	宮崎大学・教育・学生支援センター・准教授	副主査	宮崎県
笹井 宏益	国立教育政策研究所・生涯政策研究部長	指導助言	東京都
吉本 圭一	九州大学・人間環境学研究院・教授	調査研究	福岡県
針塚 瑞樹	九州大学・人間環境学研究院・助教	指導助言	福岡県
岩田 克彦	職業能力開発総合大学校・教授	調査研究	東京都
大野 博之	国際学院埼玉短期大学・学長	開発 (ツーリズム)	埼玉県
安部 恵美子	長崎短期大学・学長	開発 (ツーリズム)	長崎県
南 慎郎	長崎ウエスレヤン大学・事務局長	開発 (ツーリズム)	長崎県
平田 真一	学校法人第一平田学園・理事長	開発 (ツーリズム)	岡山県
島崎 明	西鉄国際ビジネスカレッジ・常務理事校長	開発 (経営・ビジネス)	福岡県
野村 俊郎	鹿児島県立短期大学・教授	開発 (経営・ビジネス)	鹿児島県
関口 正雄	NPO 私立専門学校等評価研究機構理事	開発 (経営・ビジネス)	東京都
清崎 昭紀	学校法人麻生塾・経営企画室長	評価	福岡県
宮澤 賀津雄	一般社団法人・人材育成と教育サービス協議会	評価	東京都

名称 (②職業教育・高等教育資格枠組みの国際通用性検討分科会)			
氏名	所属・職名	主査	都道府県名
稲永由紀	筑波大学・大学研究センター・講師	副主査	東京都
竹熊尚夫	九州大学・人間環境学研究院・教授	調査研究	福岡県
エドワード・ヴィッカーズ	九州大学・人間環境学研究院・准教授	調査研究	福岡県
吉本圭一	九州大学・人間環境学研究院・教授	調査研究	福岡県
飯田直弘	北海道大学・高等教育推進機構・准教授	調査研究	北海道
小林光俊	学校法人敬心学園・理事長	調査研究	東京都
坂野慎二	玉川大学・教育学部・教授	調査研究	東京都
米澤彰純	名古屋大学国際開発研究科・准教授	調査研究	愛知県
渡辺達雄	金沢大学・大学教育開発・支援センター・准教授	調査研究	石川県
杉本和弘	東北大学・高等教育開発推進センター・准教授	調査研究	宮城県
菊田薫	一般財団法人・職業教育・キャリア教育財団・事務局長	調査研究	東京都
塚原修一	関西国際大学・客員教授	指導助言	兵庫県
ウルリッヒ・タイヒラー	独・カッセル大学国際高等教育研究センター (ICHER) 教授	指導助言	ドイツ
デイビッド・レイフ	英・エディンバラ大学教育社会学研究センター所長・教授	指導助言	イギリス
イザベル・ル・ムイユール	独・職業教育訓練研究センター (BIBB)・主任研究員	調査協力	ドイツ
ノ・キョンラン	韓・誠信女子大学	調査協力	韓国

名称 (事務局)			
氏名	所属・職名	役割等	都道府県名
出嶋敏弘	九州大学貝塚地区事務部・部長	総括	福岡県
池見直俊	九州大学貝塚地区事務部総務課・主任	総務	福岡県
針塚瑞樹	九州大学・人間環境学研究院・助教	事務	福岡県
江藤智佐子	久留米大学・文学部・准教授	事務	福岡県
南慎郎	長崎ウエスレヤン大学・大学事務局長	事務	長崎県
酒井佳世	久留米大学・学長直属・講師	事務	福岡県
岡靖子	九州大学・人間環境学府・博士後期課程	事務	福岡県
坂巻文彩	九州大学・人間環境学府・修士課程	事務	福岡県

## 1-6. 事業の成果目標

### 1-6-1. 期待される活動指標 (アウトプット)・成果目標及び成果実績 (アウトカム)

期待される活動指標 (アウトプット) として、総合的な海外の職業・高等教育資格制度の研究が体系的になされたことはないので、その活動の規模は重要な指標となる。また、成果として、後期中等教育から高等教育 (第三段階教育) までの各水準における教育プログラムをさらにその要素や、職業標準や到達目標の設定に関わるメカニズムの比較検討を行うことで、新たに制度を展開していく日本やアジア圏において参照しうる研究成果を期待できる。また、学術的研究にとどまらず、特に日本がその発展の過程で固有に生み出してきたホスピタリティなどの面での教育プログラムへの

反映の可能性を明らかにすることができ、これはグローバル化に伴うサービス等の海外への展開の実践的な検討となっていく。他方、経営ビジネス領域では、日本的経営の長所を生かしつつ、中核的専門人材領域において明確な教育プログラムの確立が遅れていた領域に対して、単に語学や異文化理解にとどまらず、知財や生産工程管理など確実にプログラム要素として確立すべき範囲の検討をすることにつながっていく可能性も、職域プロジェクトとしての重要な実践的アウトカムになる。

#### 1-6-2. 上記目標等に対する達成等状況

事業初年度にあたる本年度は、オーストラリア、イギリス、アメリカ、韓国、ドイツにおける職業教育・学位・資格枠組みに関する現地調査を行うとともに、関連機関から研究者・政策担当者を招へいし、グローバル・コンソーシアムと他の職域プロジェクトによる合同で国際ワークショップを開催し、日本型学位・資格枠組み・職業教育の方向性について、産官学の対話の場を創設する。

### 1-7. 事業の実施計画

#### 1-7-1. 会議（目的、体制、開催回数等）

国内外での調査研究を進めるにあたって、事業開始時および国内調査や海外調査の進捗状況を報告し課題を共有するために、高等教育、職業教育、比較教育の専門研究者を招聘し、研究会を開催した。また最終的に調査結果を検討するために、海外研究協力者を招聘し、国際セミナーを開催し、職業教育・高等教育資格枠組みの有用性と課題について広く関係者に周知する。

#### 1-7-2. 調査等（目的、対象、規模、手法、実施方法等）

職業教育・高等教育資格枠組みに関する海外事例調査

世界各国での高等教育の多様な展開を踏まえ、職業教育型アプローチという観点から、職業教育・高等教育資格枠組みの導入・展開が進んでいる海外事例等の調査研究を行う。対象となるのは、国際的な研究開発、資格制度政策の遂行を行っている諸機関として、欧州連合・職業教育資格研究センター（CEDEFOP）、豪州・国立職業教育研究センター（NCVER）、英国・エディンバラ大学およびスコットランド資格機構（SQA）、韓国・KRIVET等、九州大学人間環境学研究院が学術交流協定を結ぶ、韓国・公州大学校、中国・華東師範大学、ドイツ・デュイスブルグ・エッセン大学、また九州大学人間環境学研究院が参画する卒業生調査ネットワークを運営するインドネシア大学、台湾大学等であり、これらの機関を訪問調査し、各国の教育・訓練制度の展開と課題を検討する。ここでは、制度モデルとして、英国スコットランド、オーストラリア、ドイツ、フィンランド、韓国などが重点的研究対象となるが、その他の東アジア・東南アジア諸国についても、急速な高学歴化とともに ASEM などの国際的政策連携のもとで資格枠組みへの関心が高まっており、その動向についての調査・分析を行う。調査内容は、職業教育の制度的位置づけ、職業教育・高等教育資格枠組み、国際的な政策連携への対応の志向性や国内的な反応等を予定している。海外事例調査は〔②職業教育・高等教育資格枠組みの国際通用性検討分科会〕を中心に、いくつかのグループに分けて、各国の該当機関に対して訪問調査を実施する。

### 1-7-3. モデルカリキュラム基準、達成度評価、教材等作成（目的、規模、実施体制等）

国家的に教育・訓練体系が整備されているオーストラリアにおける職務標準であるトレーニングパッケージ（AQF 対応）を主として取り上げ、②での調査から得られた知見も総合しながら、まずは、レベル設定やボリュームなどについて、我が国における当該分野の状況と照らし合わせながらその適用可能性を検討し、適切な追加と修正を施しながら、日本版のモデルカリキュラム基準と達成度評価の基準について設定することを検討する。

### 1-7-4. 実証等（目的、対象、規模、時期、手法、実施方法等）

③において開発した学習コンテンツを実証講座として開講し、実際に連携校で当該分野を学んでいる学生に受講させ、学生には達成度および学習内容・方法を評価してもらおうと同時に、本事業におけるコンソーシアムにおいて当該分野の学科・コースを持つ教育機関の関係者にも広く参加してもらい、当該コンテンツのレベル設定の適切性や内容の有用性等について評価を検討する。

### 1-7-5. 今年度の当初計画と実施が異なる点とその理由

本年度の当初計画では、国内における職業教育・高等教育資格の浸透性検討分科会において、モジュール型学習プロジェクトのモジュール構造の検討を行い、その後特徴的な各機関の洗い出しと教育プログラムの実態・学習成果型カリキュラム構築のための基本課題についての調査を行う予定であった。実証講座として長崎ウエスレヤン大学等の観光分野では、長崎・島原地区において実証講座が実施されたが、鹿児島県立短期大学を中心とした経営・ビジネス分野においては講座開催までには至らなかった。本分科会・プロジェクトは、他の職域プロジェクト「グローバル人材養成に向けてのリカレントなモジュール学習プロジェクト」の相互的な協働プロジェクトに関わる部分であり、検討段階までは行ったが、経営団体等のニーズ調査実施の検討等が円滑に検討できなかった理由から今年度は見送ることとなった。

また、職業教育・高等教育資格枠組みの国際通用性検討分科会において、当初は、古典なモデルをもつ欧州のみならず、アジア圏における新たに資格枠組みを導入しつつある国・地域を選定して訪問調査を実施する予定であった。しかし、航空会社のフライト欠航なども含めて諸般の事情によって、東南アジア（マレーシア・インドネシア）と中国・台湾などが訪問調査の実施ができていない。ただし、2月の国際ワークショップにおいては、韓国・マレーシアから研究者メンバーを招聘して各国の学位・資格枠組み取り組みの現状と課題についての報告があり情報共有することができた。

## 2. 研究会・海外調査の実施

### 2-1. 全体研究会の実施

#### 2-1-1. 第1回全体研究会

- ・日 時： 2013年10月25日（金） 13：00－16：00
- ・場 所： 国立教育政策研究所・特別会議室（東京都）
- ・参加者： 15名（オブザーバー2名を含む）
  
- ・内 容：
  1. 本職域プロジェクトの概要説明（吉本）
    - －プロジェクト概要
    - －他のプロジェクト（グローバル領域その他）との関係
  
  2. 本職域プロジェクトのすすめ方（稲永）
    - －年間スケジュール
    - －各分科会での進め方
      - 国内における職業資格・高等教育資格の浸透性検討分科会
      - 職業教育・高等教育資格枠組の国際通用性検討分科会
    - －日程等各種調整
  
  3. 事務連絡（酒井）
    - －出張等に関わる事務手続の手順について
  
  4. 今後の予定（吉本）
  
- ・配布資料：
  1. 第1回全体会合 参加者名簿
  2. 本職域プロジェクト 事業計画書
  3. グローバル分野（九州大学委託分）取組概要および概要イメージ図
  4. 「グローバル専門人材養成にかかる課題と取組」（吉本）
  5. 海外訪問調査計画概要
  6. グローバル分野（九州大学委託分）英語概要（サンプル）
  7. 海外訪問調査日程表（サンプル）
  8. 実践的専門性の形成にかかる評価・認証の制度化に関する調査研究について（笹井）
  9. 労働市場、高等教育、職業教育訓練の一体的改革を目指して 一資格・認証制度を中心として（岩田）

- ・まとめ

資格プロジェクトメンバーに招集していただき、これまでの第1回研究会の動向を交えて、今後の海外調査における具体的なメンバー調整・意向と調査内容の詳細について情報交換をおこなった。行先等については、メンバーの本務の予定・専門領域を交えて詳細は今後つめていくことを確認した。また、今後の研究会の方向性についても検討を重ねた。

## 2-1-2. 第2回全体研究会

- ・日時： 2014年2月23日（日） 8：00～9：15

- ・場所： TKP 天神アネックス

- ・参加者： 37名（海外ゲスト12名を含む）

- ・内容：

1. 国際ワークショップにおける成果報告会の打ち合わせ
2. 海外調査進捗状況の確認
3. 成果報告書の原稿依頼など
4. 今年度報告書まとめ方について

- ・配布資料：

ワークショップファイル

- ・まとめ

今年度の海外調査の報告を受けて、各国の動向を相互に確認して意見交換を行った。また、最終的な研究成果としての報告書の作成についても検討した。

## 2-2. 海外訪問調査計画

### 2-2-1. 海外訪問調査計画の概要

「教育と訓練の統合的な職業教育・高等教育資格枠組みプロジェクト」

## 職業教育・高等教育資格枠組みの国際通用性検討分科会 海外訪問調査計画概要

### 0. 調査目的

世界各国での高等教育の多様な展開を踏まえ、職業教育型アプローチという観点から、職業教育・高等教育資格枠組みの導入・展開が進んでいる海外事例を中心に、(第三段階教育における)職業教育の質保証の動向について調査研究を実施する。

### 1. 調査内容

- 職業教育の制度的位置づけ
- 職業教育（特に高等教育での）の質保証の仕組み（現状）と、これまでの経緯  
視点：どこでどうやってコントロールしているのか  
教育内容・方法（プロセス）／学習成果（アウトカム）  
国家（あるいは州）／業界・職業団体／各教育機関……  
（特に）職業教育・高等教育資格枠組による質保証の仕組みの有無  
導入あるいは議論の状況  
【導入している場合】内容  
（【導入していない場合】代替の枠組の有無 ex コンピテンス枠組）  
国際的な職業教育・高等教育資格枠組みへの対応  
国内の反応、課題
- その他、職業教育の質保証に関わる国際的な政策連携への対応
- [地域連合、国際機関] 標準的枠組の設定や相互認証に関わる国際的通用性担保への取組・支援状況
- 職業教育（特に高等教育での）の質保証に関する、課題

### 2. 調査対象

#### 2.1. 国・地域

- 【コンソ】 オーストラリア  
2013/10/27～2013/11/3 吉本、杉本、稲永
- OECD・UNESCO・EU
- イングランド・スコットランド  
2014/1/5～2014/1/12 吉本 ほか
- ドイツ

- 東南アジア (マレーシア)
  - 韓国
  - 中国 (香港)
  - 台湾
  - アメリカ
- 2014/1/26~2014/2/2 吉本、(藤墳)、稲永

## 2.2. 訪問先

- 資格枠組あるいはその他職業教育の質保証に関わる団体
- 教育プロバイダー
- 有識者
  - 【ドイツ】 UlrichTbichler 氏 (INCHER - Kassel)
  - 【ドイツ】 HsabelleLeMouillour 氏 (BIBB)
  - 【スコットランド】 DavidRa 鮎氏 (EdinburghUniversity)
  - 【アメリカ】 NortonGrubb 氏 (UC, Berkley)
  - 【オーストラリア】 RonMazzachi 氏 (AustralianOrganisationforQualityInc.)
  - 【オーストラリア】 HughGuthrie 氏 (WERC, Universityof Victoria) 他

## 3. 報告作成

- 調査後は、調査内容の項目にある程度沿った形で、報告書を作成。
- 分量は A4で10枚程度 (図表、参考文献含む)
  - 本文とは別に、訪問調査概要を A41~2枚で作成のこと。含む情報は、調査日程/訪問者/訪問先と対応者/収集資料リスト/概要
  - 締切は2段階で設定。

[第1稿] 2014年2月10日 (月)

\* 同年2月20~22日に予定されている国際会議において発表をお願いする可能性あり。未定稿でも可。海外訪問調査概要は (翻訳が間に合えば) 報告書に掲載予定 (詳細未定)。

[最終稿] 2014年3月1日 (土)

- 提出先: EQGC プロジェクト事務局: eq\_gC2013@ gmail. com

以上

## 2-2-2. プロジェクト説明資料1（英語版）

### Project Outline

MEXT “Strategic promotion program on developing core professionals and specialists in growth area”

This program sets 20 growth areas and there are 20 consortiums (one consortium per each job area) and totally 64 projects, according to job area. The aim is to develop pilot model of vocational-focused education program, particularly for initial needs and for recurrent needs, under the relationship between institutions, which are mainly from professional training college sector, but some junior colleges and universities join, and industries and organizations related. Total budget of this whole program is 1,103,000,000 JPY (12 million AUD).

Kyushu University is commissioned one consortium and two projects in ‘global’ (job) area which is one of the priority policy areas in MEXT. This consortium and these projects are interrelated in this area. In these consortium and projects, we focus on the element on development of core professionals and specialists under globalizing world, take place pilot studies in some job areas for developing the model of modules and feasibility studies for introducing the system of ‘qualification framework’ which is internationally compatible. Our targeted job areas are five areas: (1) tourism and hospitality, (2) cooking and nutrition, (3) care and welfare, (4) business and management, and (5) social infrastructure. Our targeted countries for references are Australia, Finland, South Korea, United Kingdom (England and Scotland), and United States, and some Asian countries including Indonesia, Thailand, Chinese Taipei, China, and South Korea which are interested in quality assurance through developing national qualifications framework.

### **[consortium in Kyushu University]**

Global Consortium for development core professionals and specialists

This consortium consists of tertiary education institutions (university, junior college and professional training college) and economic organizations such as chambers of commerce and industry at national level and local level, and local government agencies, as well as scientific researchers.

〈1〉 We at first make research visits into precedent consortiums and projects in various industry sectors, focusing global dimensions, and then try to clarify levels and volumes of diversified human resources in various industrial sectors, who will take future globalisation in Japan, and investigate their abilities and competencies to be required at each levels for such globalisation.

〈2〉 Then we analyse common and unique aspects and elements of these pilot educational programmes developed by precedent consortiums and projects, through our perspective of cross-sector views and cross-field views. It will be tried to set a map of wide rages of educational programmes focusing

globalization dimensions, at each level from upper secondary education to tertiary education, as both degree programmes and non-degree modules, in some selected fields. Three dimensions of educational programmes are considered for such mapping; (1) the purposes of fostering human resources (vocational vs. general), (2) pedagogical methodology, an organizational characteristics including teaching staffs (vocational vs. academic), and (3) governance models internally and externally with stakeholders to be pursued. <3> In Kyushu region, where many of project members are located and interested in, employer surveys on human resource demands and needs for globalization particularly in SMEs in various sectors are carried and then after focus group interview studies will be undertaken. Then we will develop dialogs among wide ranges of stakeholders in order to develop new degree and non-degree programmes for middle-skilled levels of globally active human resources with various kinds of collaborations.

### **[project A in Kyushu University]**

Development of learning modules for re-current learners in globalising world (module project)

<1> To foster globally specialised human resources in areas which lead to Japanese society's globalisation in every aspects, we particularly develop non-degree module learning programmes for re-current learners in five areas: (1) tourism and hospitality, (2) cooking and nutrition, (3) aged care and welfare, (4) business and management, and (5) social infrastructure, as formal and informal one to acquire knowledge, skills and competencies to correspond with their globalization needs. These programmes should meet needs by local small and medium-sized companies which will be grasped by the employer survey done by the consortium. In developing them, quality assurance approaches in various countries, such as the use of 'training package' in Australia will be carefully referred.

<2> We develop some trial module programmes and set it to trial classes for examining validities of such learning modules carefully and to verify their issues, restriction and possibilities.

This project focus on buildup learning units that are enable recurrent learning to foster global human resources and proceed following three steps.

Development of module learning- support system appropriate for working people

Development a practical model program in each field

Trial of model programs, and development of education quality assurance framework

### **[project B in Kyushu University]**

Qualification framework for integrating VET and higher education (QF project)

This project makes a comparative research of national qualifications frameworks in various leading countries and regions on vocational and higher/tertiary education and training which is spreading internationally with an overseas in the 21st century, and analyses and discusses feasibilities and challenges for inaugurating Japanese qualifications framework. Precedent national qualifications framework will be

considered, from various dimensions, such as historical developments through negotiations of various stakeholders, and current assessment in several dimension; (1) parity of esteem between vocational sectors and academic sectors, (2) permeability between vocational and academic programmes for mutual penetration and transfer, (3) partnerships for articulation and transfer between vocational and academic sectors. We investigate the possibility and issues of Japanese-style qualification framework for borderless personnel exchange. Also we investigate methodologies of quality assurance of tertiary education and training in fostering core professionals and specialists, and then try to figure policy proposals for accelerating toward such directions.

**Schedule**

The duration of projects is set from August 2013 to March 2014, and will be continued succeeding fiscal years. The schedule outline is as follows.

	Consortium	[A] module project	[B] QF project
8/August	Planning		
9/September			
10/October	Employer survey and research visits to leading consortium	Research visits	Research visits in foreign countries
11/November		Programme development	
12/December			
1/January		Programme trial	
2/February	International seminar		
3/March	Reports		

**Budget**

42,000,000JPY

**Members:**

More than 30 tertiary education institutions (universities, colleges and professional training colleges), including Kyushu University, Nagasaki Wesleyan University, Kagoshima Prefecture Junior Colleges

Other local and employers organizations including Fukuoka Chamber of Commerce and Industry, International division of Fukuoka Prefecture

Scientific societies and research institutes, such as Japan Society of Internship and Work Integrated Learning, and National Institute of Education Policy Research (NIER)

More than 30 individual researchers, including

Keiichi YOSHIMOTO, professor, dean of faculty of education, Kyushu University

Shuichi TSUKAHARA, emeritus member of NIER

Jun KAMENO, associate professor, Hokkaido University

Yuki INENAGA, assistant professor, RCUS, University of Tsukuba

Hiromi SASAI, director of research department of lifelong learning policy, NIER

Shinji SAKANO, professor, Tamagawa University

Akiyoshi YONEZAWA, associate professor, Nagoya University

Kazuhiro SUGIMOTO, associate professor, CAHE, Tohoku University

## 2-2-3. プロジェクト説明資料2（英語版）

### **Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology (MEXT), Japan**

*FY2013 Strategic Promotional Program for Cultivation of Middle Level Specialists in Targeted Growth Fields*

### **Kyushu University**

#### **Global Consortium for Tertiary Education and Stakeholders**

*- Project for Developing an Integrated Qualifications Framework for Professional focused Tertiary Education -*

## **Outline of Overseas Research visits**

### **1. Purpose of the Program**

To conduct survey research from the viewpoint of professional educational approach on the development, improvement and quality assurance of professionally focused education in tertiary education, which is globally developing in diverse scopes, featuring the countries and regions with good application and practice of national qualifications framework in tertiary professional education

### **2. Subject of the Survey**

#### **1) Development and functional differentiation of tertiary education**

- Comparison of institutional differences between professional education providers and universities
- Expansion and development of tertiary professional education
- Professional education and institutional competency development in the school sector; scale and properties of non-governmental occupational training

#### **2) Current situation, history of development, and the evaluation of existing quality assurance (QA) system in Tertiary education, focusing on professional education**

- Viewpoint: Where and how the QA system is controlled
  - a) In a phase of educational program
    - External conditions and plans for providing such education (Input)
    - Educational guidelines for the contents and method of teaching (Process)

- Outcome of learning: certificate and qualifications (Outcome)
- b) Property and severity of quality assurance and control
  - Screening, approvals and licensing of applicant education provider and programs
  - Accreditation of the education provider and programs
  - Guidelines and guidance for the educational programs
  - Governmental subsidies in link with registering of educational programs
- c) Organizations and stakeholders of quality assurance and control
  - Directly controlled by the national (state/provincial/municipal) government
  - Controlled by public and/or independent body (i.e. Certification and Evaluation Authority)
  - Controlled by professional and industrial bodies and its affiliated organizations (i.e. industrial skills councils)
  - Controlled by individually developed model within each educational institution

### **3) Quality assurance system of programs and providers based on national qualifications framework**

- a) History of the implementation and the current status
  - <Where the system IS implemented>  
Background of establishment of the system / policy formation and development procedure by the government and educational institutions
  - <Where the system is NOT implemented>  
Proactive reasons for not implementing the system; Presence of substitute/equivalent framework (i.e. guidelines for competency framework); current matters under discussion
- b) Outline of national qualifications framework covering tertiary professional education
  - Regulatory status (standards and guidelines of certification, founders of the framework, and procedures of establishing each qualification)
  - Descriptors of levels and learning outcomes of each qualification type
  - Relevancy, systemization and integration among higher education sector, professional education sector, and training sector
  - Social Inclusion and adjustment of special skill learning in professional educational sector
  - Competition and co-existence with existing quality assurance/control systems conducted by other organizations (i.e. governmental qualification and licensing sector)
  - Correspondence with international qualifications frameworks for professional and higher education (i.e. measures taken for international policy collaboration)
- c) Response and evaluation by the stakeholders, challenges
  - Government level: permeation and regulatory agreements to enable transactions and mutual recognition between stakeholders in each sector
  - Provider level: collaboration among organizations such as mutual recognition and articula-

tions between institutions

- Methodology of APL (recognition of informal and non-formal learning), its permeation and debates over the quality assurance
- Development of lifelong learning and recurrent education
- Improvement on social recognition of professionally focused education, and repercussions on the structure of the Youth's choice of career
- Contribution to promotion of international learning and students' studying abroad
- Response from the Demand side, such as industry and professional organizations (usage for recruitment, employment, and working conditions)

#### 4) <for Regional and International Institutions and Organizations>

Schemes and supports for leveraging the international applicability concerning the standard meta-framework and mutual accreditation

### 3. **Surveyed Countries, Organizations and Individuals**

#### 1) **Countries and regions to be surveyed**

- Australia, Korea, Malaysia, Singapore, China, England, Scotland, Germany, and USA
- EU, OECD, UNESCO and other related international organizations

#### 2) **Organizations and Individuals focused**

- Governmental organizations and institutions for enhancement and quality assurance of a qualification framework and/or other professional education
- Industry and similar private bodies and individuals relevant to establishing a qualification framework and setting learning outcome targets (i.e. sector skills councils, industry skills councils)
- Professional education providers in tertiary education (including universities)
- Experts and research institutions, government officials with a broad perspective of the qualification framework and the third-stage education

[Germany] Prof. Dr. Ulrich Teichler (INCHER-Kassel)

[Germany] Ms. Isabelle Le Mouillour (BIBB)

[Korea] Dr. Youg-Saing Kim (Research Fellow, KRIVET)

[Malaysia] Dr. Hj Abdul Rahman Ayub (Deputy Director of Academic Management, Ministry of Education)

[UK] Prof. Dr. David Raffe (Edinburgh University)

[UK] Dr. Mike Coles (Ofqual: former QCA)

[USA] Prof. Dr. Norton Grubb (UC Berkley, Emeritus)

[Australia] Mr. Ron Mazzachi (Australian Organization for Quality Inc.)

[Australia] Mr. Hugh Guthrie (WERC, University of Victoria)

## 2-3. 海外訪問調査の実施概要

### 2-3-1. ドイツ

コンソーシアム名 又は職域プロジェクト名	教育と訓練の統合的な職業教育・高等教育資格枠組みプロジェクト
調査目的	職業教育・高等教育資格枠組みの導入・展開に関する海外調査のため
調査日程	2014年1月21日（火）～1月26日（日）
調査者数	2人
調査者所属学校・役職名 及び氏名/役割	大東文化大学 教授 沼口 博/調査研究 九州大学人間環境学府 教育システム専攻 修士課程1年/坂巻文彩/調査研究
旅程、調査内容 及び結果概要	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 1月21日（火） 福岡発～羽田経由フランクフルト 着 (ANA274便、273便)</li> <li>・ 1月21日（火） 14：00 Ute Hippach-Schnider 氏（BIBB）ヒアリング (Dual System を設置した大学に関することを中心に、ドイツの教育制度や学位・資格枠組みについて調査をした。ドイツでは、教育制度改革が実施されているが、課題もあり、日本で同様の教育システムを取り入れる場合、参考となる情報を得ることができた。)</li> <li>・ 1月22日（水） 10：00 Hans-Gerhard Reh 氏（BIBB）ヒアリング (ドイツと日本の学位・資格枠組みの差異、産業界における雇用事情について調査した。この調査をすることで、日本がグローバル化を目指す場合、同様の課題が生じることが想定されるという示唆を得た。今後、受託事業において、学位・資格枠組みの検討をする際に、参考となる情報を得た。)</li> <li>11：00 沼口プレゼンテーション (日本の雇用に関する法制度の変遷につき説明して、ドイツと日本の雇用事情の相違につき、意見交換を行った。受託事業において、職業教育について検討する際に、参考となるような示唆を得た。)</li> <li>14：00 Franz-Kaiser 氏（BIBB）ヒアリング (DQR、EQF に関して調査した。学位資格枠組みと実践能力との関係、EQF の課題について調査した。受託事業において、学位資格枠組みについて検討する際、参考とすべき課題につき示唆を得るとともに、日本が東アジアプロバイダに参加する際に、EQF 同様に資格レベルの適正化の課題が生じることが想定され、検討する必要がある、という理解を得ることができた。)</li> <li>・ 1月23日（木） 10：00 BIBB の図書館にて資料収集 (ドイツの職業教育に関連する文献を調査し、受託事業において、参考とすべき資料を得た。)</li> <li>・ 1月26日（日） フランクフルト発～成田経由 福岡着 (ANA210便、2145便)</li> </ul>

## 2-3-2. スコットランド

コンソーシアム名 又は職域プロジェクト名	教育と訓練の統合的な職業教育・高等教育資格枠組みプロジェクト
調査目的	職業教育・高等教育資格枠組みの導入・展開に関する海外事例調査のため
調査日程	2014年1月6日（月）～1月13日（月）
調査者数	2人
調査者所属学校・役職名 及び氏名/役割	九州大学・人間環境学研究院・教授 吉本圭一 / 調査総括 名古屋大学国際開発研究科・准教授/米澤彰純 / 調査研究
旅程、調査内容 及び結果概要	<p><b>【米澤】</b>  1月6日（月） 成田発、ヒースロー経由、エディンバラ着（VS901便、BA1464便）  1月10日（金） エディンバラ発 ヒースロー経由成田着（VS3012便、VS900便）</p> <p><b>【吉本】</b>  1月8日（水） 福岡発、羽田・パリ経由、エディンバラ着  （JL334便、JL041便、AF1272便）  1月13日（月） エディンバラ発、フランクフルト経由、成田着  （LH963便、JL408便、JL3057便）</p> <p>1月7日（米澤）  ロンドン大学教育学部</p> <p>1月8日（米澤）  グラスゴー市カレッジ（GoCC）、スコットランド資格当局（SQA）  スコットランド単位資格制度パートナーシップ（SCQF）パートナーシップ）</p> <p>1月9日（米澤・吉本）  北東スコットランドカレッジ（NESCOL）</p> <p>1月10日（吉本）  スコットランド資格当局、エディンバラ大学教育社会学研究センター</p> <p>1月11日（土）  スコットランド中央図書館、エディンバラ市中央図書館</p> <p>スコットランドは資格制度の改革の最先端のひとつであり、その資格制度改革の焦点である短期高等教育段階の教育機関と資格の扱われ方について調査して今後の参考となる資料を得ることができた。</p>

### 2-3-3. アメリカ

コンソーシアム名 又は職域プロジェクト名	教育と訓練の統合的な職業教育・高等教育資格枠組みプロジェクト
調査目的	職業教育・高等教育資格枠組みの導入・展開に関する海外調査のため
調査日程	2014年1月24日（金）～2月2日（日）
調査者数	3人
調査者所属学校・役職名 及び氏名/役割	吉本 圭一 九州大学 主幹教授/総括 藤埴 智一 宮崎大学 准教授/調査研究 稲永 由紀 筑波大学 講師/主査
旅程、調査内容及び 結果概要	<p><b>【藤埴】</b>  2014年1月24日 日本発（NH3756便、NH008便）  1月23日 サンフランシスコ発（NH007便、NH617便） *現地時間  1月29日 日本着</p> <p><b>【吉本・稲永】</b>  2014年1月29日 日本発（JL002便）  1月28日 サンフランシスコ着 *現地時間  2月1日 サンフランシスコ発（JL001便）  2月2日 日本着</p> <p>1月23日 サンフランシスコ着 *現地時間  1月24日（金） カリフォルニア州立大学バークレー校高等教育研究センター  1月26日（日） ノートン・クラブ オフィス  1月27日（月） サンフランシスコ・シティ・カレッジ  1月29日（水） ペラルタ・コミュニティカレッジ学区事務局  1月30日（木） ノートン・クラブ・オフィス  1月31日（金） ラニーカレッジ 学事部長室  ラニーカレッジ 調理コース</p> <p>米国における第三段階教育における職業教育・訓練の仕組みおよび質保証について、政府・政策側、教育機関側（今回はコミュニティ・カレッジ）両方の関係機関、および職業教育・訓練に関わる研究者などを訪問調査した。その結果、米国には欧州各国のような資格枠組みや職業能力標準などは存在しないが、過去その種の取組が上手くいかなかった経緯が存在し、かつ、広く第三段階教育の職業教育・訓練を担っているコミュニティ・カレッジにしても、もとは編入学の伝統が強いことやコミュニティ・カレッジそのものが財政的に逼迫しており、総じて中級レベルの職業教育・訓練が課題になっていることが分かった。</p>

## 2-3-4. 韓国1

コンソーシアム名 又は職域プロジェクト名	教育と訓練の統合的な職業教育・高等教育資格枠組みプロジェクト
調査目的	職業教育・高等教育資格枠組みの導入・展開に関する海外調査のため
調査日程	11月6日（水）～11月8日（金）
調査者数	1人
調査者所属学校・役職名 及び氏名/役割	九州大学・主幹教授 吉本 圭一/総括
旅程、調査内容及び 結果概要	<p>11月6日（水） 福岡発～ソウル着</p> <p>11月7日（木） 東アジア首脳会議（EAS）の職業教育事業者ネットワーク会合 総会Ⅱ</p> <p>11月8日（金） ソウル発～福岡着</p> <p>11月4～7日ソウルにて、東アジア首脳会議（EAS）の職業教育事業者ネットワーク会合が開催され、7日の総会Ⅱに出席した。会合では、昨年（2015）の東アジア首脳会議教育大臣会合で採択されたEAS教育行動計画（2011-2016）の「職業教育事業者のネットワーク化」に関して、豪州政府及び豪州職業教育事業者団体から提案された職業教育事業者（TVET Providers：Technical Vocational Education and Training Providers）ネットワークの実施計画案（別紙）が採択され、来年1月より開始することが決定した。このネットワークが今後、アジア15カ国の職業教育事業者を包括するネットワークに発展することも予想されることから、今後、日本の職業教育事業者（大学、短大、専修学校、職業訓練校、関係団体等）にも本ネットワークへの参加を呼びかける必要があるのではないかと感じた。</p>

## 2-3-5. 韓国2

コンソーシアム名 又は職域プロジェクト名	教育と訓練の統合的な職業教育・高等教育資格枠組みプロジェクト
調査目的	職業教育・高等教育資格枠組みの導入・展開に関する海外調査のため
調査日程	2月5日（水）～2月8日（土）
調査者数	3人
調査者所属学校・役職名 及び氏名/役割	金沢大学 准教授 渡辺 達雄/調査研究 関西国際大学 客員教授 塚原 修一/調査研究 久留米大学 講師 酒井 佳世/調査研究
旅程、調査内容及び 結果概要	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 2月5日（水） 小松発～羽田～金浦着（JL1276便、JL093便） 羽田発～ソウル着（KE2708便） 福岡発～ソウル着（KE782便）</li> <li>・ 2月6日（木） 9：30 職業能力開発院（KRIVET）ヒアリング 韓国における国家職業水準の導入と運用について説明を受けたことで、今回の受託事業における資格枠組みの比較資料として生かすことができた  14：00 韓国造船海洋プラント協会ヒアリング 韓国・造船教会海洋プラント協会において実施しているNCSの取組について、制度作成から導入に至るまでの点は、今回の受託事業における具体的な導入事例として今後の参考資料として生かすことができた  酒井－ソウル発～福岡着（KE781便）</li> <li>・ 2月7日（金） 13：00 ナカムラアカデミー視察とヒアリング 福岡にある中村調理師専門学校の姉妹校であるナカムラアカデミーを視察。特に日本の和食と製菓の学校をどのように根付いていかせるかなどグローバル化での日本教育段階の海外での実施について示唆を得ることができた。</li> <li>・ 2月8日（土） ソウル発－羽田経由－金沢着（JL092便、JL1281便） ただし、東京大雪のためキャンセルのため東京泊、翌日移動 ソウル発－羽田着（KE2711便） ただし、東京が大雪のため、ソウル発のエアがキャンセルとなり、ソウル着、翌日のフライトで帰着。</li> </ul>

## 2-3-6. 中国

コンソーシアム名 又は職域プロジェクト名	教育と訓練の統合的な職業教育・高等教育資格枠組みプロジェクト
調査目的	職業教育・高等教育資格枠組みの導入・展開に関する海外調査のため
調査日程	3月3日（月）～3月7日（金）
調査者数	1人
調査者所属学校・役職名 及び氏名/役割	九州大学 准教授 白土 悟/調査研究
旅程、調査内容及び 結果概要	<p>3月3日（月） 福岡発～広州 着（CZ334便）</p> <p>3月4日（火） 10：00 広州市教育局ヒアリング （広州市において実施されている中等・高等職業教育の取組について説明を受ける。課程ブランド化の課題は今回の受託事業に示唆を与えた。）</p> <p>11：00 衆誠汽車保险股份有限公司ヒアリング （保険会社において実施されているインターンシップの取組、資格取得者の必要性について説明を受ける。企業側の資格要求度について種々の意見交換を行ったことは今回の受託事業に生かすことができる）</p> <p>14：30 広東省教育庁ヒアリング （広州は多国籍企業が多く、職業学校を国際化して卒業生を就職させる必要性について説明を受けた）</p> <p>16：00 広東交通職業技術学院ヒアリング （学生募集、就職、課程改革について説明を受ける。広州鉄道に就職させるためのオーダーメイドの人才養成クラスを設置していた点、今回の受託事業の課程創設の方式に参考になった）</p> <p>3月5日（水） 11：00 広州番禺職業技術学院ヒアリング （国家モデル建設校として産学協同のカリキュラム作成などについて説明を受けた。企業から兼任として技術者を招聘する制度には様々なパターンがあり、一様でない状況が分かった）</p> <p>3月6日（木） 10：30 広東外国語芸術職業学院ヒアリング （教員養成系学部及び非教員養成系学部における資格制度、就職状況について説明を受けた。資格が必須である職種とそうでない職種によって教育課程や就職状況が異なる状況が分かった）</p> <p>3月7日（金）広州発～福岡着 CZ333便</p>

## 2-4. 海外調査報告

### 2-4-1. ドイツ報告

#### ドイツ BiBB 訪問日程 (2014.1.22~24)

沼口 博 (大東文化大学)

1. 聞き取り調査担当者：沼口 博 (大東文化大学)  
坂巻文彩 (九州大学大学院修士課程M1 在学生)
2. 聞き取り対象者：  
Ute Hippach-Schneider, Isabelle le Mouillour, Hans-Gerhard Reh, Franz Keiser  
Assistant: Dima Petkanin
3. Hearing Schedule：以下の日程
4. Our Agenda (以下のような質問要旨を事前に送付した。BiBB のイザベルに宛て)

#### **Our stand points of this visit are followings:**

- I Differences between University and Vocational Education as a Tertiary education.
  - a. Size and development of vocational education as a tertiary education in Germany.  
Exp. What are the differences and equalities on Daul University and Traditional Univ.
  - b. Size and development of vocational education as a tertiary education in Germany.  
Exp. Finland: after 1992, rate of academic and vocational education were changed from 7:3 to 4:6  
(now a day, VET is more popular for youngstars)
  - c. Size and characteristics of vocational education and human resources development, and private VET through school based training.  
Exp.: Finland, there are some private schools where give VET as same as public VET schools.
- II Qualification control for VET, present condition, and historical process, and evaluation. (where and who control?)
  - ① As a phase of educational program (input).
    - a. Arrangement for Equipment (buildings, machines environments etc.) and basic plan for VET.
    - b. Guide line for contents and instructional methods and course of study for VET (process).
    - c. Studying results, qualification license (outcome).
  - ② Characteristic and process force for guarantee of quality and control
    - a. Inspection and investigation for VET supplier and VET program.
    - b. Guide line and counseling for VET orogram.
    - c. Approvement and support to VET program.
  - ③ Organization and concerning for gurantee of quality and control.
    - a. Direct control by government (National and state).
    - b. Controll by independent public organization.

c. Guide by Industrie and Handels Kommer (in Germany), Guilds and industrial skill councils etc..

d. Self-control model by each VET organization.

### III Construction for guaranteed quality of VET and tertiary educational framework

a. Condition of VET policy and arguments.

b. Outline of VET and tertiary education framework.

c. Response and evaluation, subjects of each stakeholder.

## 5. Hearing 1: 1/22th (Wednesday: 14 : 00 ~ 16 : 00)

Ute Hippach-Schneider: Grundsatzfragen der Internationalisierung

Ute からは上記の質問に対する説明を受けた。その内容は以下の通りである。

### 1. Tertiary Education と Higher Education の違いについて (質問 1)

Higher Education はいずれも Master コースが設置されている。Tertiary Education は Master コースが設置されていない後期中等教育後の学校教育機関。さらに Master コースはテーマや方法 (研究) を自分で決めることがもとめられる点が Bachelor コースと異なる。

Higher Education: University, University of applied science, Dual University

Tertiary Education: University of coop. Education, Fachschule/Fachakademie, Advanced vocational qualifications

### 2. 前期中等教育終了後の生徒で、Dual System を通して教育・訓練を受けた者の25% は上級学校に進学する資格を得ている。

進学先: University of applied science, Dual University, University of coop. Education, Fachschule  
まれに University にも進学することがあるという。

### 3. Dual University では企業の中で極めて実践的な訓練を実施すると同時に非常に高度な理論に基づく学習を行っており、そのレベルは大学あるいは研究所で行われているものに等しい程度である。また University of Cooperate Education は高等教育ではないものの第三段階の教育に位置づけられています。高度な職業教育を実施し、学士に等しい教育を行っているとして評価されているので、修士課程へ進学する資格が認められています。このように職業教育・訓練に関して大きな拡張、発展がこの数年の間にあった。

### 4. ドイツの後期中等教育後の進路状況について25歳から34歳までの青年を対象に取ってみると、34.2%が高等教育機関へ、60.5%が第三段階の教育機関へ、5.2%が2回目の機会を使って高等教育機関へ進んでいる。

### 5. further Vocational education/Higher Vet についての説明を受けた。まず最初に、ドイツの近年の学位・資格枠組みに沿った説明があり、以前の高等専門学校 (ドイツ) やデュアル・ユニバーシティ等が高等教育機関 (Higher Education) に位置づけられ、同業者組合や実学学校、マイスター学校等の後期中等教育後の教育・訓練機関を第三の教育機関 (ターシャリー・エデュケーション) と呼び習わしていることが明らかとなった。

### 6. Lunch Break with Birgit Thomann Head of Department 1 and Isabelle Le Mouillour Head of Unit

### 7. Hearing 2: 1/22th (Wednesday: 16 : 30 ~ 17 : 30)

Isabelle Le Mouillour から聞き取りの予定だったが、Isabelle の別の予定が長引いて、結局 17:30までに戻って来ず、聞き取りはできなかった（代わりに資料をもらった）。

8. Hearing 3:1/23th (Thursday:10 : 00-11 : 00)

Hans-Gerhard Reh: International Marketing of Vocational Education (iMOVE)

9. Open Discussion with BiBB colleagues about Japanese Labor Market Policy (H.Numaguchi)

Attendants (for this Discussion)

Maren Verfueth: Project Manager, Kristina Alice Hensen: Researcher/project manager, Michael

Schwarz: Basic issues of internationalization/Monitoring of VET system, Dr. Caroline Baumgarten:

Project Manager

## Japanese Labor market policy (History)

Hiroshi Numaguchi

23th Jan. 2014

**After W.W. II** : Completely employment policy (many unemployed people)

**1958**: The Vocational Training Law: integrate Vocational Guidance for unemployment and vocational Training for after graduate pupils (Junior High school)

Main purpose is a unemployment problem solving:

Train skilled worker (after junior high school) 2-3years training, 1800hours, 54 for Pub., 185 for comp.,

(Public vocational training center, Private company training center, authorized vocational training center, Trade-union vocational training center )

**1969**: New Vocational Training Law: integrate vocational training and verification (qualification)

Initial training, Improvement training, second training

**1978**: Revised Vocational Training Law: Cooperate between public training center and private training center, changing from initial training to improvement training (80% of graduate JHS to SHS, over 30% enter to Univ.) these condition reduce to change Vocational training.

**1985**: The Human resources Development promotion Law: Life-long training (Enter to retire), not only secondary industry but also tertiary industry, wide-range training.

**1995**: Offered opinion by The Japan federation of Employers' association

Long-term employment, special skills employment, Flexible employment(3 types employment)

このオープンディスカッションでは戦後日本の労働市場政策に関わって、特に職業能力の育成方法、制度の変化について説明し、質疑を行った。企業内教育訓練のより、個別企業のニーズにあわせた職業能力の開発が1955年頃から大企業を中心に始まり、その後こうした新規卒業者の一括採用と教育・訓練が日本に定着するようになっていったことを紹介。内部労働市場という仕組みによりキャリアを積み重ねていくことを通して職業能力を高め、企業内部で昇進、昇格、昇給を繰り返すことを通して、定年に至るまで一つの企業に勤め続けるという仕組みが形成されてきたことを紹介した。ドイツでは一つの企業に長く勤め続けることはとても珍しいようで、なぜ一つの企業に勤め続けるのか、飽きないのかなどの質問が出た。

戦後間もない頃は熟練者が少なく、熟練労働者の争奪合戦が起こるほどであったが、一つは技術革新(1950年代に入るところから)にこうした熟練者が対応できないこと、もう一つは自分の熟練にこだわりすぎるあまり個別企業の要求に応えようとしめないことなどを理由に、新卒者を一括して大量に採用し、計画的に教育・訓練を行うことを通して、企業が求めている熟練労働者を育成する方向に人事採用制度が変わったこと。また、企業への忠誠心を重んじることで、重要な技術や熟練が他の競争的な関係にある産業に流出しないようにすること、そのために福祉・厚生制度を充実さ

せ、賃金も年功序列的な賃金にすることで、途中で退社するとデメリットになるような人事制度を作り上げたことを紹介した。

しかし、それにしても企業内教育・訓練により職位や職階が上がっていくことについての理解が難しいようであった。また企業間の競争の激しさについても、熟練工の争奪戦などについて、理解が難しかったようであった。しかし、色々な質問が出され、改めてドイツと日本の職業能力の開発や昇進、昇格の制度的な違いなどについて学ぶことができた。

## 10. Hearing 3: 1/23th (Thursday: 14:00-16:30)

### Dr. Franz Keiser Senior researcher in VET (at Franz Labo 14:00-16:30)

生い立ち：大工の資格を取ってダルムシュタットで仕事、その後エアフルト大学で建築の勉強をし、その後BiBBに就職。最初は移民を対象に職業に着けるよう、知識と実践を指導。その後学校におけるデュアルシステムの有効性について研究。54職種についての調査を実施。ビジネス分野で30以上の職種について調査した。80年代および90年代にはデュアルシステムは古いと批判的にとらえられていたが、ようやくデュアルシステムの良さが見直されるようになってきた。ここ6年ほどは50%がデュアルシステムを評価するようになってきた。

現在の仕事はIGメタルと職業人気質などについても話ができるようになってきたところだ。

ところで、デュアルシステムは経営者、労働組合（同業者組合）、政府の三者の合意に基づき資格制度が作られてきたところであり、2005年にスイスで2年から3年をかけて資格制度についての研究が進められてきた。労働者側代表、経営者側代表、そして政府の三者が共同して作成に当たっている。一年から一年半をかけて、5回から6回のミーティングを重ねて資格の内容を作り上げている。

ところで現在は80年代から90年代のUnionとかなり違って、顧客のニーズや市場の動向にも対応するようになってきたと思う。例えばIGメタルからの提案で、大学で金属加工に関わる授業ができないか模索しているところである。このような動きは初めてではあるがUnionが変わり始めたことの例証でもある。またもう一つの原因はワークライフバランスでもある。グローバリゼーションが進行する中で、海外への工場移転を阻止し、国内で働き続けられるようにという視点も入っており、労働時間と生活の場を確保するという観点からUnionも変化を余儀なくされている。

なお、資格枠組みを作る際の要因としては、観光を例にとった場合、地域市場の動向について調査を実施し、また観光業に従事するマネージャークラス（スペシャリスト）の意見などを参考にしながら担当行政が調整してまとめていくということになるのではないかと思う。

ところでEQFの1から3段階については、EQF3は10年の義務教育を経て、2年間のフルタイムのプラクティースを経たもののレベルではないか。また、レベル5はレベル4を終えたのち、実務経験2年程度のものを表すのだらうと思われる。例としてITスペシャリストやサービス業やビジネスにおけるスペシャリストを指しているように思う。レベル6はリーダーとしての能力を持つと思われるもので、レベル7はそれに現場経験を積んだものを意味しているのではなかろうか。しかし、レベル8はマイスタークラスに当てはめるとすれば、全体を統率できるような能力を持っている人のことを指すように思うが、これをたとえば博士号取得者と比較するのはどうも納得がいかない

い。博士号はあくまで学問上のことであり、細かい部分を精密に研究して見解を明らかにできる能力を示すと考えられ。それとマイスター全体を統括し、新たな方向に誘導していく能力を有する者と、簡単に比較できるものではない。あくまで資格枠組みは制度としての一貫性、整合性を指したものであり、実質的な内容が、均等に対応しているかと言えば、それはかなり異なると言えるのではないか。あくまで制度としての枠組みという状況にあると考えている。

## 2-4-2. ドイツ報告2

### ドイツ訪問調査報告書

坂巻 文彩（九州大学大学院修士課程）

訪問日：2014年1月22日、23日、24日

訪問先：BIBB（連邦職業教育訓練研究所、ドイツ）

対応者：Ute Hippach-Schnider（BIBB）

Hans-Gerhard Reh（BIBB）

Franz-Kaiser（Senior researcher, BIBB）

訪問者：沼口 博（大東文化大学教授）

坂巻文彩（九州大学大学院修士課程）

#### （1）Ute Hippach-Schnider 氏に対する聞き取り調査（2014年1月22日）

Dual System を設置した大学に関することを中心に、ドイツの教育制度や学位・資格枠組みについて調査をした。主に、2つのドイツの教育の改革について伺った。

1つは、職業アカデミーが改編され学士号が授与されるようになったデュアル大学のように Dual System が設置された大学についてである。

Dual System が設置された大学では、大学ではなく企業に申し込みをし、企業に学生として採用されて初めて大学に行く機会や学科のプログラムに参加する機会を得ることになる点で通常の大学とは制度が異なる。企業としても、研修期間が短縮されることから、魅力的な制度であるといえる。今後、ドイツ企業が大学教育に参入し、独自の教育システムを確立するためのインフラが整備されることを期待したいということであった。

ドイツでは、2年前に、多くのヨーロッパの国々の生徒は中等教育が、18歳までであることから、ヨーロッパの標準に合わせるべく、中等教育を1年、短縮した。しかし、高等教育の入学学齢期を従来通りとしたため、1年間、空白の期間が生じたことについて批判もある。

ドイツでは、教育制度改革が実施されているが、課題もあり、日本で同様の教育を取り入れる場合、参考となる情報を得ることができた。

#### （2）Hans-Gerhard Reh 氏に対する聞き取り調査（2014年1月23日）

主に、ドイツと日本の教育制度の相違点やドイツの教育事情、産業界における雇用事情について伺った。

##### ①ドイツと日本の教育制度の相違点、ドイツの教育事情

調査を通じて、ISCED のレベル5、6で両国の間に相違点があるという理解を得ることができた。両国の相違点として、ドイツでは、職業訓練施設という進路を選択するものが多いが、日本で

は、少ない点、ドイツには職業教育を行い学士号が得られる *Fachhochschule* (専門大学) が存在するが、日本では類似した専門学校は存在するものの、*Fachhochschule* (専門大学) が存在しないことが挙げられる。

ドイツでは、四年制大学に進学しつつ、国内の企業と契約して学期間の長期休みなどを利用してその企業から職業教育を受ける学生がいるという。つまり、四年制大学の卒業資格と、例えば機械電子工学といった特定の業界における修了証明の両方を得ることができる。高いアビトゥーアのスコアを所持している生徒にとっては、大学で勉学に勤しみ、メルセデスや BMW といった一流企業の職業教育を受けることができる方針が最良でないかとのことであった。

## ②産業界における雇用事情

ドイツでは後世に技術を継承していくことが重要視されているので、職業に関して共通の職業教育水準が定められているとのことである。ドイツでは、インドや中国の労働者が産業を支えているという背景があり、彼らは、短期で退職し易いという事情があるが共通の教育水準が定められているため、雇用者側は、人材不足に陥らない。

福利厚生に関しては、例えば、ドイツのフォルクスワーゲンでは、受給することはできないが、日本では受給できるという事情がある。最も、ドイツで警察官など政府公認の重要な職に就くと、正規雇用でも非正規雇用でも待遇が保証されるという事情がある。優秀な人材の確保のためには、福利厚生の保障が重要であることは両国の共通の課題である。

また、言語においても、両国共通の課題がある。スペイン、ポルトガル、イタリアなどの南ヨーロッパの国々では非雇用の若者が多数存在し、ドイツでの就業機会を伺っているものの、言語の壁が大きく職業訓練が難航しているという。日本でも、介護業界の雇用不足のため、インドネシア・フィリピンから人材の受け入れを行っているが、言語の問題が生じている以上、共通の課題を抱えているといえよう。

現在、ドイツでは、中国やインドのような技術や知識が必要な国に、ドイツの職業教育を提供していく取り組みをしている。需要のある国を調査して、職業教育の機会を提供する市場は、ドイツの民間企業と官界双方にとって、有益性があるといえる。

中国は、過去の経験から職業教育の体制を丸ごと再構築しようとする事が予測されることから、今後の発展には、注目すべき点があるとのことであった。

職業教育に関しては、日本が今後、取り組む際に参考とすべき点があり、示唆を得ることができた。また、資格・学位の枠組みに関しても、グローバル化を目指す中で被用者側だけでなく、雇用者側にとっても、重要な制度であることから、日本においても、早急に整備する必要性を感じた。

## (3) Franz-Kaiser 氏に対する聞き取り調査 (2014年1月23日)

労働者の職業教育能力、学位・資格の枠組み、EQF への参加について伺った。

### ①労働者の職業教育能力

2005年に、労働者の職業教育訓練規定に関して、スイスでプロジェクトを立ち上げた。

主に従業員と雇用主に対して、将来、求める能力について、調査した。以下の手順で職業、職業能力を規定したそうである。

(i) 雇用者やユニオンなどのソーシャルパートナーが集まり、なぜ改定が必要なのかという理由付けを表す資料などを持ち寄り、新しい職業の設置を行った。例えば、イベントマネジメントに新しいサービス部門を設置する等である。

(ii) 新しい部門を設置する会社が多数あり、トレーニングできる会社も多数あり、両者の意思が合致すると、新しい職業設置理由を省庁に説明した。

(iii) 新しい職業を設けることが必要か、あるいは、変更にとどめるかの議論が行われる。

例えば、セールスマーケットというものがあるが、それを新しい職業にするか、規定を変更するのかのどちらかである。基本データがあるので、この新しい職業には何の資格が必要か等の情報を明らかにする。

(iv) (ii) の両者に話し合ってもらい、トレーニング内容の開発を行う。具体的には、スキルの描写を行う。(Franz-Kaiser氏は、オフィスマネージャーを開発した。)

## ②学位・資格枠組み

主に、DQRの資格枠組みのレベル1から4までの資格の枠組みについての説明を受けた。

(BIBB〈2013年〉『German EQF Referencing Report an EQF Referencing Report』pp.117-169参照)

- ・レベル1、2 → 職業教育ではなく短いプログラムを示す。
- ・レベル3 → 2年のフルタイムの専門学校
- ・レベル4 → デュアルシステム

資格の課題は、マイスターレベルの学位を所有する若年者の雇用が不足していることである。理由は、彼らは、リーダーシップを発揮するためには若すぎる事が挙げられる。

社会に出れば、学位・資格よりも、実践能力が優先とされる。特に、社会では、コミュニケーション能力が必須とされ、自分の意見を理論的に述べることのできる能力が求められている。最終的には、業務を遂行したり新しいチームをまとめていくために必要な能力を習得する必要がある。将来的には、学位・資格枠組みとジェネリックスキルが融合することを期待したいが、現実には、困難ではないだろうか、とのことであった。なぜなら、後者の能力は、自助努力で能力を育成するものであるため大学へ進学する必要がないからとの説明を受けた。(例えば、独学で勉強した後で評議会へ行きレベル7を申請できるならば、進学する必要性がない。)

## ③EQFへの参加

ドイツがEQFに参加することは、大きな挑戦で、EQFがドイツとヨーロッパにおいて今後いかなる変革をもたらすかは、注視すべき点である。ドイツには、DQRという学位・資格の枠組みがあり従来の職業教育やトレーニングに基づいた学校も設置されている。資格を保有しているが、失業中の者を、いかにして就職させるかは、挑戦すべき課題である。

国によって、職業の適正基準が異なる資格がある。例えば、スウェーデンでは、警察官・看護師になるには大学へ進学する必要があるが、ドイツでは不要である。また、2002年にブルガリアなどの国における事務業の資質調査を行ったが、すべての業種において、ドイツより能力が低いという結果となった。資格レベルの適正化をいかにして図るかについても重要な課題である。

EQF の利点は、ヨーロッパ圏内であれば、個人の適正資質を会社へアピールすることができる点である。日本においても、学位・資格枠組み制度を整備し、東アジアプロバイダへの参画が検討されており、ドイツが抱える課題と同様の課題に直面することも予測される。また、職業教育面に関しても、グローバル化をめざす上で、共通の課題が多いといえ、今後の研究において役立つ情報を得ることができた。

#### (4) 結論

先述の聞き取り調査以外でも、1月23日には、日本の雇用に関する法制度の変遷につき説明して、ドイツと日本の雇用事情の相違につき、意見交換したり、1月24日は、BIBB の図書館にてドイツの職業教育に関する資料収集を行い、多くの情報を得た。

訪問調査を通じて、日本において、学位・資格枠組み制度を導入する際に参考になるような多くの示唆を得ることができた。そして、今後の研究の方向性を示すような知見を得ることができ、とても有意義な訪問調査であったといえる。

## 2-4-3. スコットランド報告

### スコットランドに焦点をあてた英国の学位・資格制度と継続教育カレッジ

吉本 圭一（九州大学）

#### 1. 訪問調査概要

訪問者 吉本 圭一（九州大学）  
米澤 彰純（名古屋大学）  
平田 眞一（第一平田学園：現地参加）

#### 日程

- 1月7日（火） 米澤：ロンドン大学教育学部（Institute of Education）
- 1月8日（水） 米澤・平田：グラスゴー市カレッジ（GoCC）、スコットランド資格当局（SQA）、スコットランド単位資格制度パートナーシップ（SCQF パートナーシップ）
- 1月9日（木） 吉本・米澤・平田：北東スコットランドカレッジ（NESCOL）
- 1月10日（金） 吉本・平田：スコットランド資格当局（SQA）、エディンバラ大学教育社会学研究センター
- 1月11日（土） 吉本：スコットランド中央図書館、エディンバラ市中央図書館

#### 2. 概要

高等教育の拡大は、学生層の多様化をもたらし、それは非伝統的な学習形態・学習経路の拡大へと繋がる。ここで、多様な学習経路・学習形態を有効に社会的に機能させるための基本条件は、一方では、入学資格要件を弾力的にしたり、トランスファーなどの多様な学習経路の選択を求める学生のためのさまざまな制約条件を解消したりすることであるが、他方では、各教育課程のもつ系統性と体系性が十分に確保されていなければならない。そして、そうした学習経路・学習形態を通して学修を終えた者に正当な社会的な評価を与えていくことが重要である。ここに、資格制度の重要性が明らかとなる。

今日、各国で第三段階教育が拡大し、さまざまな学位・資格制度の改革が行われているが、スコットランドは、そうした資格制度の改革の最先端のひとつである。その資格制度改革の焦点である短期高等教育段階の教育機関と資格の扱われ方について調査した。

#### 3. スコットランドの継続教育カレッジの成長発展

##### 3.1. 継続教育カレッジと継続教育学生の量的拡大

スコットランドの高等教育・継続教育には、いわゆる大学タイプとしては、たとえば500年前後の歴史を持つグラスゴー大学やエディンバラ大学などの4つの古典的大学、そして1960年代に大学に昇格した4つの大学があり、また今日急速に量的な拡大をとげているのが「スコットランド継

続・高等教育法」のもとでポリテクニク・カレッジから新たに大学へと昇格した5つの「1992年以後の新大学」がある。他方、短期の高等教育・第三段階教育を担う継続教育カレッジが多数の学生を収容している。2000年代には、カレッジは45校まで普及していたが、その後財政的な観点からのカレッジ統合が続いており、2012年から2013年にかけては20機関以下となっている。今回訪問したグラスゴー市カレッジも北東スコットランドカレッジも、昨年統合してまだ改組間もない段階であった。



高等教育人口の拡大をみると、1980年代末からの10年間で、特にいろいろなレベルで高等教育レベルの資格取得者が増えているが、準学位（sub degree）レベルという部分が4倍に拡大していることが読み取れる。この準学位レベルは、継続教育カレッジがもつぱら担ってきた教育段階である（吉本2002）。

機関の種類、プログラムの種類、学習形態の種類別にみると、高等教育機関としてとり扱われるのは、学士レベル以上のプログラムを持っている機関である。大学にはスコットランド高等教育財政委員会（Scottish Higher Education Funding Council: SHEFC）を通して、継続教育機関には主にスコットランド政府教育産業局（Scottish Office Education and Industry Department: SOEID）を通して、主として学生数に応じた運営資金が配分される。

### 3.2. パートタイム学習のための機会としての継続教育カレッジ

学生の登録しているプログラム類型に注目してみると、継続教育機関の中では、職業関連の継続教育課程の部分が大きいのであるが、同時にそういう継続教育機関が高等教育段階の教育課程を提供していることにも注目しておきたい。要するに、日本の専修学校と対比してみると、専修学校では一般課程、高等課程と並行して専門課程が設置されている。専門課程が高等教育段階の学生であると位置づければ、スコットランドの継続教育カレッジは、それと類似するものとみることが出来る。表2をみると、高等教育課程に所属する学生が多く、継続教育機関でも学んでいることがわかる。

また、大学においても、短期教育の資格である準学位レベルの学生も多く学んでいる。そして、学生の履修するプログラムの観点でみると、スコットランドの高等教育の拡大というのは、短期の課程、つまり準学士の課程の拡大であり、機関の観点でみると、それを提供する機関として継続教育型カレッジの拡大に支えられてきたのである。こういうふうな成長の背景にあるのは、パートタイム学生の増加、そして成人学生の増加である。そして、本稿のテーマである短期の高等教育資格が整備されてきたことが、スコットランド流の教育拡大において、大きなインパクトを持っている。以下、この資格枠組みについて明らかにしていこう。

## 4. スコットランドの資格制度と柔軟な学習経路のモデル

### 4.1. スコットランドの資格枠組み

スコットランドの単位 (credit) と資格 (qualification) の枠組み (SCQF) は、1999年に成立した。資格枠組みにおいては、まず垂直方向に、レベルが1から12までである。日本の短期大学士、準学士、専門士、学士などの第三段階の第1サイクルはレベル7から10に入ることになる。そして、これまで伝統的に存在した資格として、上の方から段々に、大学レベルの修士号、優等学位、普通学位などがある。それに続いて、表のその下の部分に、準学位課程として本稿で検討する資格が位置している。まず、高等国家ディプロマ・HND (Higher National Diploma) がある。そしてその下に、高等教育レベルでもっとも基礎的な資格として、大学レベルの1年間で取得できる高等国家サーティフィケート HNC (Higher National certificate) がある。

下の学年からいけば、1年の学修で取得できるのがサーティフィケート (certificate)、2年でディプロマ (diploma)、3年で普通学位、4年で優等学位、5年以上が修士号その他の大学院の学位と、多段階での階梯を構成している。そして、それは、大学がその特権として伝統的に授与してきた学位 (レベル9以上の) と、新しく継続教育カレッジで授与する準学位レベルの学位資格 (レベル7と8) との、両方が統合された資格制度である。

しかも、もう一つ大胆な統合がなされている。職業訓練の資格、Scottish Vocational Qualification (スコットランド職業資格, SVQ) の系列も、この資格枠組みの中に統合されているのである。このSVQは、イングランドのNVQ (National Vocational Qualification) のスコットランド版であり、1986年からスタートしている。このSVQも、職業訓練のレベルに応じて、取得される資格が1級、2級、3級と分かれているのである。

つまり、高校レベルで大学に行かない人たちのために、また高校でアカデミックな修了試験にパスできずに、あるいは中退して社会に出ている人たちのために、職業訓練を通して取得できる資格にきちんとした評価を与えようという政策的な志向なのである。中退等の高校の早期離学者は、継続教育カレッジで勉強し、適切な資格を取得することではじめて、見込みある就職が可能となるのである。

また、こうした教育・訓練ルートが、その後の学習やキャリア形成に際しての袋小路にならないようにと考えた結果、表のような統合的な資格枠組みになるのである。職業資格のSVQの4とか5とか、これはまだ作り込み段階だが、最終的にでき上がれば、このSVQの4を取れば短大相当となる。SVQ5を取ればこれは修士号相当である。こういうふうに、少なくとも枠組みの上では、形式的に総合的な資格体系ができ上がっている。このように、高等教育と職業訓練の二つの系列をくっつけるというのが重要な点である。

そして三つ目の系列として、通常の高校の学習修了資格の制度があり、大学入学資格として、高卒レベル (Higher ないし Higher Still) というものがある。これは、イングランドのAレベルのSを取ることに相当する。要するに、イングランドでAレベルの試験を三教科前後取得して大学入学の基礎資格になるもののスコットランド版が、高卒レベル (Higher) である。

いずれにしても、義務教育後の教育資格、通常の大受験資格と大学の資格、それから職業資格、それから間にあるような資格全部をくっつけた一枚の表を作成したのである。この一枚の表にまと

め上げたこと<sup>i</sup>、それがスコットランドの成功だと、著者には見える。一見、パッチワークで、一見、単に切り貼りしただけのようにみえるけれども、このスコットランド単位・資格枠組みの12レベルにもとづいて、それと連動してカリキュラムの革新が行われている点に注目しておく必要がある。

高等教育段階の最初の学位資格として、サーティフィケート HNC (Higher National Certificate)、次はディプロマ HND (Higher National Diploma)、次は学士、次は優等学位という、多段階の階梯モデルを構想したのである。構想したということは、英国全土でこのモデルが採用されているというわけではなく、今後いろいろな形で議論や展開がなされていくであろうが、ともあれ、スコットランドが幾分先行していることは明らかであろうと思われる。

#### 4.2. 現代的徒弟訓練と普通教育との接合

これまでの歴史を振り返りつつまとめてみることにしよう。英国では、1970年代の若年失業問題に直面した時、職業訓練、特に徒弟訓練をもっと現代的な形で、なおかつドイツの成功を意識しながら改革していかなければならないというテーマが登場し、その訓練が発達していった結果、1980年代以後、SVQ や NVQ という全国的な統一的な職業訓練のための資格が作成される。NVQ、SVQ の第1レベル、第2レベル、第3レベルというように、それぞれの多様な職業訓練を、統一的な枠組みの中で評価するための、全国的な水準設定がなされたのである。

英国が資格社会だといわれるときには、ひとつにはアカデミックな学校系列での資格試験の発達があるが、他方では、多くの職業に関して、それぞれの資格に等級があり、それが職業に就く際に重要な基準・条件となるということである。さらに、資格社会が徹底してくると、例えばパン職人の「資格」と自動車整備工の「資格」とがどのような関係にあるのかといった問いも生じる。もちろんわが国で、こうした問いをすることは普通にはない。しかし、学卒者の初任給やその賃上げ水準を企業や業界で一律に設定するという事は、学歴の意味するところに一定範囲の資質や能力等の共通性を認めるからである。これを、多様な職業資格にまで当てはめていくと、フランスのような全国的な資格制度ができあがる。ともあれ、英国では、伝統的に職業資格を一線にならべて相対的な位置づけを明確にしていこうということはほとんどなかった。それが、1980年代から教育・訓練をめぐる全国的標準化へ向けての取り組みが多方面でなされるようになってきた。NVQ がスタートしたのが1986年であり、その後、急速にドラスティックな改革を進めている。

そこで、パン職人と自動車整備工であっても、両者に必要とされる能力や技能のうちコア・スキルにながしか共通の部分があるのではないか、あるいは少なくとも両者の訓練の時間や難易度の面で、それぞれ対応する等級・段階があるのではないかという検討がなされる。つまりスキルの深さと同時に幅とか共通性とかいうような議論が出てくる。そうすると、職業訓練資格が標準化できたとしても、もう一つの問題であるところのアカデミックな学位・資格と比較して、学習や訓練の時間等と比較して社会的に評価がなされていない。そこで、次に設定されたのは、一般的な幅広い職業的教育・



訓練である。ここでは、職業訓練資格で求められる知識内容のレベルを高めていくことで、知識・技術・能力の幅、拡張可能性を高めるという課題に応えながら、アカデミックな学位・資格との対等性を主張していくという議論が行われ、そして次の段階では、職業教育から普通教育への移行・接続を可能にする多様な学習経路をもつ資格制度が構想されることになった。

先ほどスコットランドでは GSVQ (General Scottish Vocational Qualification) があまり発達してないと指摘したが、対応する GNVQ を重視するのは、イングランドの特徴的なアプローチである。つまり職業資格だけれども広い職業資格であり、これは大学入学資格として取り扱われる。実際、「1992年以後の新大学」において、入学資格基準として、広く採択されるようになってきている。

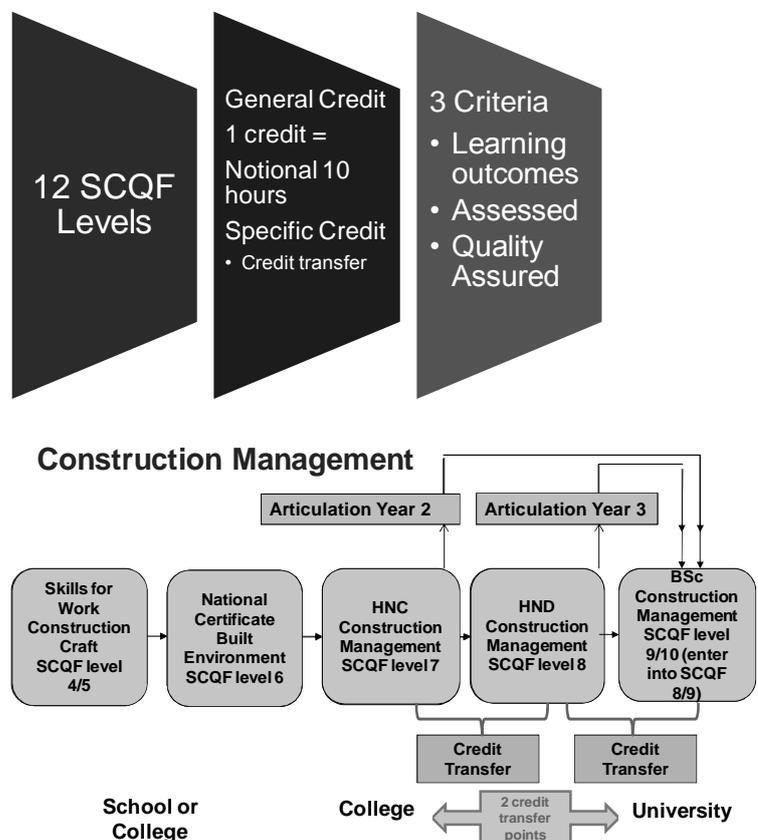
スコットランドの場合には、そうした中等教育段階だけでなく、高等教育から中等教育段階まで含めて、統一的教育訓練と資格の体系を整備しようとして成立したものが表3にある資格体系である。

### 4.3. スコットランド資格当局 (SQA)

いずれにしてもこういう形で資格制度の統合は、1996年にスコットランド資格当局 (Scottish Qualification Authority, SQA) が制定されたことで、スピードアップして、1999年に加速した。この政府部門が、先ほどの大きな枠組み全部をカバーする。もちろん、女王からの勅許状 (charter) を受けて大学が授与する学位は別であるが、しかし大学といえども、この統一的教育訓練と資格の体系の基礎となっている単位累積加算制度 SCOTCAT の中での単位の位置づけにおいては、統一教育訓練と資格の体系に組み込まれている。

そして、この単位累積加算制度については、基本的にこの SQA が、資格枠組みに関して「この資格レベルはこのような科目をこのようなレベルで用意しなさい、このような学習経験を用意しなさい」と各機関のプログラムの評価基準を設定するとともに、そのもとで現実の評価を行うということで、教育・職業資格の基準認定 (accreditation) とプログラムの評価、(assessment) の両方の機能を一手に担っている。

このスコットランド資格当局は1996年に設立されたが、そのねらいは、スコットランドで新しい資格制度、この新しい資格枠組みをきちんと維持していくことにある。そして



威信の対等性、つまり普通教育レベル、先ほどの大学につながる部分とつながらなかった部分の対等性を保証しましょう、それから枠組みの統一をしましょう、連携を促進しましょう、こういうようなねらいで SQA ができた。

この SQA は、大学入試に関係していた委員会、つまりスコットランド試験委員会 (Scottish Education Board) と、職業訓練を担当していたスコットランド職業訓練委員会 (SCOTVEC と略称) とを併合したものである。

SQA が、スコットランドにおけるきわめて幅広い資格領域を網羅的にカバーするので、大学入学資格の高等レベルに相当するような英語の試験問題とその水準を決めることも担当範囲となっている一方で、例えばビジネス領域で、しかも課題探求型の就業体験的な学習で修得していく内容について、1つの授業科目をさらに各要素に細分して開発を進めており、それをいかに基準認定をするかということが重要な課題となっている。例えば、大学入試資格・高等レベル (イングランドの A レベル相当) での「プログラム認定基準 (“assessment、arrangement、investigation in higher”)」を見ると、そのプログラム認定に際して、自己点検評価と SQA による点検・評価の方法が、「計画」「開発」「評価」という段階に分けて、詳細に規定されている。職業訓練における評価に際しても、アカデミックな単位取得に相当する学習過程の基準認定と同じ形式で進められており、そこには資格体系としての統合性・一貫性が追究されていることがわかる。

### 3.4. 単位累積加算制度と多様な学習経路に関わる接続プログラム

ともあれ、それでも英国の中でスコットランドが先を進んでいるという評価があるのは、異なるタイプの機関の間で、学習成果を資格の統合枠組みと対応させて換算できるという長所であろう。スコットランド単位と呼ばれるが、要するに先述の資格枠組みの縦横の升目のどこに位置する科目であるのかを確定することが重要であり、同じレベルであれば同じ重みで評価されることになる。

日本で短大から大学への編入学に際して、短大での取得単位を包括して教養等の段階での62単位を一括認定するという対応があるが、スコットランドでは、もう少しきめ細やかな、実質的な学修にこだわった体系のつくり方をしているということが言えるのではないだろうか。こだわった学習プログラムのつくり方をして、しかもスコットランド全体として後方から統一的な資格枠組みによって体系的に支えている。この柔軟な、多様な学習の経路の保障と、そのための資格枠組みでの後方的な体系的な支援がバランスよく展開していることこそ、このスコットランドのきわめて注目すべき特徴なのである。

古典大学のひとつエディンバラ大学の Institute of Education (教育学部) においてもカレッジと密接な連携を展開している。つまり、もともとは継続教育カレッジから独立して高等教育機関となったものを、大学が併合している。併合前の単科の高等教育機関だった時代には、継続教育カレッジとの連携が非常にうまく組織されていた。だから、そうした文化を引き継いで、今でもエディンバラ大学の教育学部では、継続教育カレッジからの2年次や3年次への編入学および、カレッジのアクセス・コース (大学入学準備コース) からの学生の受け入れをスムーズに行なっているのである。

## 5. 英国における欧州統合のインパクトとスコットランドの利点

### 5.1. デアリング報告におけるスコットランドの位置づけ

さて、先述のとおり、デアリング報告（1997）はスコットランドを非常に高く位置づけている。特に、高等教育の資格制度の部分では、かなり有力なモデルになると見ている。もちろん、スコットランドとイングランドとウェールズと北アイルランド、これは言ってみればそれぞれがフットボールチームの代表を持っているようなもので、そうしたダイナミックな展開の中で、最終的に目指す方向性の範囲の中に、スコットランドが一つのモデルとなっている。

さて、それではどうしてスコットランドはうまくいったのだろうか。スコットランドの関係者に聞いてみると、一つには、イングランドのほうが、大学と地域との関係が薄いからであるという。イングランドでは、特定の大学と地域、あるいは地域の中でA大学とBカレッジとの関係とか、その辺の関係がない。地域的な協働で何か組織していくという視点がない。しかもイングランドの中には、非常に理論的に過激な提案をする傾向があって、その部分がGNVQのような、アカデミックな資格と職業的な資格を統合するような革新的な領域をつくり、それで全国枠組みの理論構築を盛んに推進した。しかし、議論は非常に過激な方向に進むのだが、現場の、その地域でのコミュニケーションがない。現場の地域のコミュニケーションはスコットランドのほうが豊かにある、というのである。

ともあれ、そういうことで、スコットランドではスムーズに議論が進んで、資格付与団体の淘汰・調整プロセスが急速に進行し、先述のSQAを作るというような段階に達したのである。その当事者にインタビューした際にも、これは歴史ある小国、つまり500万しか人口がない、単純に言えば福岡県より少し大きい程度というところに十幾つの大学があって、カレッジは50近くあるが、その代表が全部1室に集まれる、いつでも頻繁に会議をしている、という趣旨の話聞くことができた（Spouseら1998も参照のこと）。

### 5.2. 長期就学型の大陸系高等教育と短期集中教育型のイングランドとの妥協点

次に、スコットランドの制度的な長所として、以下2点を指摘したい。それらはともに、長期就学型の大陸系高等教育と、短期集中型のイングランドモデルとの妥協可能な格好の地点に、ちょうどスコットランドが位置しているということである。

### 5.3. 大学と継続教育カレッジの連携・コミュニケーションの密度

大学と継続カレッジの連携については、本稿の主題である資格制度成立における、極めて重要な背景要因であるが、ここでは紙幅の都合上、簡単に例示しておくにとどめておきたい（吉本2002参照）。まず、プログラムレベルでの連携がある。先述の通り、編入学の学生のための編入学用に合わせたプログラムを作る。これは大学とカレッジが協働してひとつの授業科目を作ったりする。場合によっては、授業も共同で運営する。次に、大学が短大において提供されるプログラムの修了者に対して、大学のほうで学位を出すこともある。この場合には、少しいとこ取りをするのである。大学は学位授与を拡大できるし、短大のほうは学生の登録収入が得られるというギブ&テイクの互恵の関係があるということで、双方がこうした関係を承認していくのである。

ただし、国全体としての基本は、HNCとかHNDの教育プログラムは原則として継続教育カレッ

ジで担い、それ以上の教育プログラムは大学で担当するというように、明確な役割分担を目指している。学習の場、学生登録としては継続教育カレッジに在学して勉強しながら、最後の学位だけは大学の学位を取得するという形が可能になっている。日本で、今専門学校と大学のダブルスクールの新たな形態が生じており、専門学校が4年制課程をもち、そこで大学コースとして他の大学通信制の単位を取得し、一部は専門学校の単位を大学単位として認定を受けて学士の学位取得に向かう事例がみられる。そうした学習形態と共通する思想であろうかと考えられる。そのほかにフランチャイズ方式とか教育受託とか、いろいろな形態の連携がみられる。

このようなプログラムの連携ばかりでなく、機関同士の連携・統合等も進んでいる（Sharp & Gallacher 1996 参照）。大学によるカレッジ経営というふうに見える部分もあれば、対等なパートナーシップと見える部分もある。著者は、ある大学とカレッジの定例の協議会の一場面に同席することとなったが、カレッジの学長と大学の継続教育センター長などが広範囲のプログラムの協議を行っており、それぞれの専門分野の距離を橋渡しするような学際的な教育プログラムがさまざまに話し合われていた。こうした会合が広範に行われていることも、先述のSQAの創設に結びついただけだと考えられる。

## 6. OECDの資格制度へのアプローチ

OECD（2000）では、“From Initial Education to Working Life”のプロジェクトでは、教育から職業への移行に関して、5点の結論をしている。1つ目は、明確に規定された進路や学習の経路（pathways）を設定することである。2つ目は、職業的な学習をアカデミックな学習に結びつけること。3つ目は、「危機にある青年たち」のためのセーフティーネットについて、追跡研究を始めること。つまり学校からの早期の中退とともに社会から排除されかねない青年たちがいるため、彼らをきちんとフォローし、サポートするということ。つまり、サポートの前提としてフォローして、政策的な対応を検討するということが重視される、こういう動きになっている。4つ目は、適切なガイダンスと進路情報を提供すること。これは「キャリア教育」という継続・発展プロジェクトとして手がけられている。そして5つ目が、政策的手段の積極的・効果的な推進体制・プロセスである。

こうした結論を通して次の研究課題としての重要性が明確になってきたのが、先述の「資格Qualification」アプローチである。この課題というのは、生涯学習あるいは能力開発を促進して、よい仕事のステップとするための「資格」、それから教育改革の中での重要な、動かす基本的手段としての「資格」という位置づけである。その背景には、資格制度改革が世界のあちこち進行しており、それを相互に学習し合うプロセスが広がっているということがある。これはどういうことかという、伝統的、歴史的には、職業資格や教育訓練については、ドイツの資格制度を他の諸国が学ぼうとしてきた。他方、現代ではイギリスの資格制度改革の影響を受けて、旧英連邦諸国、例えばオーストラリアとかニュージーランドで、資格制度改革が急速に展開しはじめている。

OECDのねらいは、資格枠組みやその形成・統制・水準の向上のためのネットワークであるが、そこには長い背景がある。1980年代にVOTECの推進を模索していた段階から、職業教育訓練制度の「威信の対等性」を改善していくための、いろいろな資格枠組みが検討されてきた。結局それらを絞り込んで、あえて東ねてみると、ドイツ・フランス・北欧型の欧州大陸圏の資格制度のアプ

ローチと、アングロ・サクソンの資格制度のアプローチを比較しようとしているというのが、OECDの注目している観点ではないかと、著者はみている。

例えば、プロセス重視のアプローチ（独、仏、北欧）と、結果重視のアプローチ（アングロ・サクソン）と分けてみることもできる。それぞれの資格に対する養成の教育・訓練プロセス段階での学校と企業、あるいはコミュニティーと国家などの関与や連携を強調する大陸系に対して、アングロ・サクソン系では、基準認定に焦点があてられるのである。

英国では、それぞれの学校や学校団体が、自ら設定した資格を前提として、教育や養成課程の共通の基準を設定して、学校等の機関の認定をしてきた。つまり、英国の場合、それから学校グループと言うか、気心の知れた仲間の学校が協会をつくって、それを認定する、そのようなローカルなコミュニティーの実践を積み上げる形で、資格制度が展開してきた。しかし、1980年代末から、NVQやGNVQなどの導入を通して、つぎつぎに国家的枠組みをつくりはじめた。

つまり、英国に見られるような個別機関の自由な市場行動と、国家的枠組み形成という2つのアプローチの融合性に関心が寄せられ、つまり、欧州大陸的なものとアングロ・サクソンのものを比較するという意識が、OECD関係者の中に強くあるように見える。いずれにしても、教育・職業資格制度に関して、多様な比較アプローチの動きが出ており、注目すべき研究テーマになってきた。

## 註

- i 正式名称は、“The Scottish Credit & Qualification Framework”であり、この制度は「スコットランド高等教育学長会議」、「高等教育の質的維持機構」、「単位・アクセスに関するスコットランド諮問委員会」、「スコットランド資格機構」「スコットランド政府教育・産業部門」の5つの関係機関によって共同開発された（The Scottish Credit & Qualification Framework 1999）。

## 【参考文献】

- CEDEFOP (European Centre for the Development of Vocational Training) (2001) “Working Program 2001”
- National Committee of Inquiry into Higher Education (1997) “Higher Education in a learning society” (通称デアリング報告)
- OECD (2000) “From Initial Education to Working Life – Making Transitions Work”
- Scottish Qualification Authority (1998) “A Framework for Lifelong Learning”
- The Scottish Credit and Qualifications Framework (1999) “Adding Value to Learning: The Scottish Credit and Qualifications Framework” (publication code A0839)
- Norman Sharp and Jim Gallacher, 1996, “Working Together: Further Education- Higher Education Links in Scotland”, in Mike Abramson, John Bred and Anne Stewart eds. “Further and Higher Education”, SRHE, OU press, pp.87-104
- Ken Spours, Michael Young, Cathy Howieson and David Raffe (1998), “Unifying Post-Compulsory Education in England, Wales and Scotland: Conclusion of the Unified Learning Project”, Working Paper 11, Institute of Education, University of London
- 吉本圭一 1996 「普通教育・職業教育・職業能力開発の体系化」市川昭午・連合総合生活開発研究所編『生涯かがやきつづけるために』第一書林、151-215頁
- 吉本圭一 (1998a) 「ヨーロッパ職業教育訓練開発センター (CEDEFOP) における職業教育の国際比較」職業教育・進路指導研究会『職業教育及び進路指導に関する基礎的研究』67-68頁
- 吉本圭一 (2001) 「大学から職業への移行－日欧比較調査結果より－」『高等教育研究』第4集、45-51頁
- 吉本圭一 (2002) 「スコットランドにおけるカレッジの挑戦」館昭編『短大からコミュニティー・カレッジへ』東信堂、35-56頁

## 2-4-4. アメリカ報告

### 米国訪問調査

稲永 由紀（筑波大学）

#### (1) 訪問調査の概要

##### ■ 旅程：

###### 【藤墳】

2013年 1月24日 日本発  
1月23日 サンフランシスコ着 \* 現地時間  
1月28日 サンフランシスコ発  
1月29日 日本着

###### 【吉本・稲永】

2013年 1月29日 日本発  
1月28日 サンフランシスコ着 \* 現地時間  
2月1日 サンフランシスコ発  
2月2日 日本着

##### ■ 訪問者：

吉本 圭一 九州大学・人間環境学研究院 主幹教授  
藤墳 智一 宮崎大学・教育・学生支援センター 准教授  
稲永 由紀 筑波大学・ビジネスサイエンス系（大学研究センター） 講師

##### ■ 訪問先：

	訪 問 先	対 応 者
1/24 (金)	カリフォルニア州立大学バークレー校高等 教育研究センター (Center for Studies in Higher Education, University of California, Berkeley)	Dr Karen Merritt, Associates, CSHE, UC Berkeley/ Director of Academic Planning (retired), UC Merced
1/26 (日)	ノートン・グラブ オフィス (Norton Grabb's Office)	Prof Dr Norton Grabb, David Gardner Chair in Higher Education/ Faculty DIR, Principal Leadership Institute, University California, Berkeley
1/27 (月)	サンフランシスコ・シティ・カレッジ (City College of San Francisco)	Dr. David Yee, Dean, CCSF

	訪 問 先	対 応 者
1/29 (水)	ペラルタ・コミュニティカレッジ学区事務局 (Peralta Community College District)	Dr Karen Engel, Interim Director of Development Ms Hui Zhang, Research Data Specialist
1/30 (木)	ノートン・グラブ オフィス (Norton Grabb's Office)	Prof Dr Norton Grabb, David Gardner Chair in Higher Education/ Faculty DIR, Principal Leadership Institute, University California, Berkeley
1/31 (金)	ラニーカレッジ 学事部長室 (Room of Dean of Academic and Students Affairs)	Mr Peter L. Crabtree, Dean of Academic and Students Affairs
	ラニーカレッジ 調理コース (Culinary Arts, Laney College)	Ms Lorriann Raji, Instructor, Culinary Arts Someone (shef)

## (2) 調査内容

米国における第三段階教育における職業教育・訓練の仕組みおよび質保証について、政府・政策側、教育機関側（今回はコミュニティ・カレッジ）両方の関係機関、および職業教育・訓練に関わる研究者などを訪問調査した。その結果、米国には欧州各国のような資格枠組みや職業能力標準などは存在しないが、過去その種の取組が上手くいかなかった経緯が存在し、かつ、広く第三段階教育の職業教育・訓練を担っているコミュニティ・カレッジにしても、もとは編入学の伝統が強いことやコミュニティ・カレッジそのものが財政的に逼迫しており、総じてミドルレベルの職業教育・訓練が課題になっていることが分かった。

### 1) カレン・メリット氏

日 時：2014年1月24日（金）XX：00～XX：00

場 所：Center for Studies in Higher Education, University of California, Berkeley ( )

対応者：Dr Karen Merritt (Associates, CSHE, UC Berkeley/ Director of Academic Planning (retired), UC Merced)

訪問者：藤墳智一

### 2) ノートン・グラブ氏

日 時：2014年1月26日（金）XX：00～XX：00

場 所：Norton Grabb's Office (62<sup>nd</sup> Street, Berkeley)

対応者：Norton Grabb (Prof., David Gardner Chair in Higher Education/ Faculty DIR, Principal Leadership Institute, University California, Berkeley)

訪問者：藤墳智一

質問項目

- ・ 学士課程教育の職業教育化について

3) サンフランシスコ・シティ・カレッジ

日 時：2014年1月27日（月）XX：00～XX：00

場 所：City College of San Francisco (88 4th Street, San Francisco)

対応者：David Yee (Dean, CCSF)

訪問者：藤墳智一

質問項目

- ・ コミュニティ・カレッジにおける職業教育・訓練の質保証について

4) ペラルタ・コミュニティカレッジ学区事務局 (Peralta Community College District)

日 時：2014年1月29日（水）10：00～12：00

場 所：Peralta Community College District (333 East 8<sup>th</sup> Street, Oakland)

対応者：Karen Engel (Interim Director of Development), Hui Zhang (Research Data Specialist)

訪問者：吉本圭一、稲永由紀

質問項目：

- ・ 学区編成（4つのコミュニティカレッジを所轄）および学区事務局設立の経緯
- ・ 学区事務局と各コミュニティ・カレッジとの関係
- ・ 学区事務局としての、各コミュニティ・カレッジで提供されている職業教育・訓練の質保証・質向上への関与

【収集資料】

- ・ the Peralta Colleges（リーフレット）
- ・ Community College League of California (2014) ‘Fast Facts 2014’（レターサイズ2枚）
- ・ Discover Your Future（リーフレット）

5) ノートン・グラブ氏

日 時：2014年1月30日（木）13：30～15：30

場 所：Norton Grabb’s Office (62<sup>nd</sup> Street, Berkeley)

対応者：Norton Grabb (Prof., David Gardner Chair in Higher Education/ Faculty DIR, Principal Leadership Institute, University California, Berkeley)

訪問者：吉本圭一、稲永由紀

質問項目：

- ・コミュニティ・カレッジにおける職業教育および第三段階教育における職業教育・訓練
- ・「教育の福音 (Educational Gospel)」をめぐって

【収集資料】 特になし

6) ラニーカレッジ 学事部長室 (Dean of Academic and Students Affairs)

日 時：2014年1月31日 (金) 13:00~14:00

場 所：Room of Dean of Academic and Students Affairs (Level 9, Laney Tower, Laney College, 900 Fallon Street, Oakland)

対応者：Mr Peter L. Crabtree (Dean of Academic and Students Affairs)

訪問者：吉本圭一、稲永由紀

質問項目

- ・コミュニティ・カレッジにおける職業教育・訓練の質保証について

【収集資料】 特になし

7) ラニーカレッジ 調理コース (Culinary Arts, Laney College)

日 時：2014年1月31日 (金) 13:00~14:00

場 所：E complex, Laney College (900 Fallon Street, Oakland)

対応者：Lorriann Raji (Instructor, Culinary Arts), a chef (Instructor, Culinary Arts)

訪問者：吉本圭一、稲永由紀

質問項目

- ・提供されている調理コースのプログラム (パティスリー、料理) について
- ・施設見学 (各実習室、'Laney Restaurant' (学内レストラン))
- ・コース運営の課題

【収集資料】

- ・Career and Technical Education Programs, Laney College (リーフレット)
- ・Culinary Arts, Laney College (リーフレット)
- ・Restaurant Management および Culinary Arts (Baking and Pastry) コース概要など (印刷資料 A4 2枚)

## 2-4-5. 韓国報告 1

### 韓国の国家職務能力標準・国家力量体系の開発と活用

渡辺 達雄

#### I 国家職務能力標準 (NCS)

##### 1. 国家職務能力標準 (NCS) の開発

開発の背景として、職業教育・訓練や資格制度と企業の現場とが乖離しているため、企業側が採用後に相当な訓練費用を要していることや、一部で資格取得が個人の職業能力向上に必ずしも結び付かず、不要ないわゆるスペック競争をもたらしているといったことも批判されてきた。また学園中心ではなく能力中心という社会を実現するねらいもあり、企業現場の職務中心の訓練資格制度に変えていくため、その開発に着手することになった。

現在の朴政権においては、公約の中に中核として掲げられ、NCS 基盤の教育課程開発や資格試験改革、さらに長期的には資格と学位、教育経歴や職務経歴を体系的に連携させていく国家資格体系 (NQF) の構築につなげていきたいと考えている。

NCS 開発に、2002年以来すでに10年を要している。NCS の開発は雇用労働部が、活用においては高校と大学を管轄する教育部が担っている。またNCSを基礎とする訓練プログラム開発や国家技術資格との調整において、雇用労働部が担っている。このように、NCS の開発方針、様式、産業部門別・水準別の体系化<sup>i</sup>を国家（政府）が主導的に関わっており<sup>ii</sup>、またNCS 基盤のトレーニング・モデル事業が政府の予算支援の下、雇用労働部、教育部、産業人力公団そして職業能力開発院との間の実務協力によって進められている。

##### 2. 開発の状況と活用促進

NCS は、大分類基準で機械・建設、電気電子、材料、製油分野な理工系を中心に多く開発されてきている<sup>iii</sup>。細部として883を想定し<sup>iv</sup>、2014年中の完成を目標としている。NCS に基盤をもつ教育課程（プログラム）の開発と適用は、職業教育、職業訓練においてすでに一定の役割を担ってきた専門系高校と専門大学で優先して進めていくことを考えている。開発を急ぎ過ぎているという批判もあるが、不完全でありながらもまずは完了し、不十分な点があれば補足・開発を行っていくというのが政府の立場である。

##### (1) 職業教育の改編

NCS に続き学習モジュールの開発があり、数年前より実業系高校と専門大学でその教育活用のための研究<sup>v</sup>およびモデル実践が進められている。

NCS の現場での活用・促進は、まず高校と専門大学の教育課程を改編するところから始めている。技術分野も特性化し、二級、三流と思われていた分野を一流に引き上げるというねらいがあり、この点で専門系高校もレベルアップを図ろうとしている。韓国では、ドイツの制度をベンチマーク

し、政府の支援を受けているマイスター高校では、教育課程においても、すでに一般高校より企業が求める課程にフォーカスをあてている。また大手企業だけでなく、中小企業もマイスター高校出身の卒業生を好んでいるという傾向がでており、政府はマイスター高校を最優先して先に適用したいと考えている。さらに、複数の特性化高校と専門大学の一部をモデル校として運用することを計画している。また、専門大学の教育課程についても、来年からは必須的に適用することを検討している。大学の財政支援・制度とつなげて、各専門大学は、国から財政支援を受けたいという希望があれば、NCS 基盤の教育課程に改編する必要が出てくることになる。

## (2) 職業訓練の改編

職業訓練分野での活用においてみていくと、主に6ヶ月の長期訓練に活用する基準である訓練基準について、2015年までにNCS開発と連携させて、その開発と適用を完了することを計画している。

また公共訓練の場として、元々雇用労働部が運営する1年制あるいは2年制の大学ポリテク大学について、NCSを優先的に適用することを考えている。2014年に1年課程の技能士課程にNCSを適用し、併せてエンジニア課程など熟練課程への段階的普及を行い、2015年度には多技能課程の2年制課程にNCSを適用することになっている。

次に、短期課程としての民間訓練課程への適用について、雇用労働部では、民間訓練機関が訓練プログラムを開発する際にNCSを活用した場合、加点し課程審査の主要項目として反映させ訓練費などを支援するなどの優遇措置をとっている(2013~2014年)。

## (3) 資格制度の改編

韓国の資格制度は、まず大きく国家資格と民間資格に分かれ、国家資格はさらに弁護士等の政府省庁別の資格と、技能士、産業技士、技術士の国家技術資格で構成される。技能士、産業技士、技術士は雇用労働部が担当し、また技術士に限っては、工学分野に関連があることから教育部も所管している。その他に、民間レベルで開発・管理している民間資格(TOEIC, TOEFLなど)、また企業内でのみ有効な企業資格がある。民間資格の一部の資格については、国から承認を受けた場合、国の資格と同等に扱われ、たとえば、公務員採用試験で優遇措置が受けられる。

このうち、NCSを技能士、産業技能士、技師の国家技術資格に適用することを計画している。具体的には、2013年から2015年にかけて、NCS開発と連携し、能力単位別のモジュール型の出題基準の開発を進めていくことになっている。

第二に、国家技術資格大分類別の職種構造体系を基礎に、NCSと資格を比較分析して新設・廃止・統合するなど、NCSに基づき国家技術資格種目全体にわたり段階的に再設計を行っていく予定である。

第三に、現場の仕事を中心に職業教育・訓練と資格が有機的に連携するように、課程履修型制度の導入が検討されている。訓練機関、高校・専門大学において、ある特定課程を履修をした場合に資格を与えるもので、国家資格の中で、技能士と産業技士に限定し(主に機械分野で15種目)、課程履修型を優先的に実施することになっている。

第四に、企業及び企業労働者に対する活用支援で、労働者からみて生涯キャリア開発または自己

診断ツールとして利用できるようにし、企業のコア人材として成長できるように支援するのが目的である。また、政府および中小企業において、労働者を採用するさいに NCS 基準に基づく採用や人事管理の制度を構築することを支援することも検討している。

### 3. NCS 活用のためのインフラ

これまで述べてきた様々な項目を運営するにあたって、活用パッケージ<sup>vi</sup>、学習モジュール、モジュール教材など NCS 関連のすべてのコンテンツを提供する総合情報システムの構築が求められる。そこでは、韓国人力公団と職業能力開発院がそれぞれ開発しているシステムの間で、有機的な統合と共同運営も必要になってこよう。

### 4. NCS 開発・活用上の問題

NCS の開発において、たとえばある分野の50種類それぞれの NCS を開発するよりも50分野の共通のスキルを開発する方針をとっている。そうした共通分野で、職務の65-70%まではカバーでき、残りの部分は、企業・職業・場所・個人ごとに異なるので、それに応じて個別に付け加えていくという方法である。ただ、韓国では100%カバーするものを目指している嫌いがあり、この部分で開発上の問題が出ているようである。

第二に、これまでモデル開発に力を注いできたところがあり、NCS 開発の数そのものが多くなく、近年の足早な NCS 開発の原因となっている。加えて、開発主体の一つである産業人材公団について、NCS の研究・開発においては教育訓練や資格に関する専門家を当然含めるべきであるが、そうした専門家の確保が困難なところがあり、産業人材公団側の開発者における人材不足が否めない。その理由として、NCS 活用に対する方策を考えずに NCS の開発を行ってきたことが挙げられる。

第三に、職務分類においても問題を抱えている。教育部が主導的に2005年に分類を作ったが、NCS 開発の主な開発主体について、政府方針の変更（教育部から雇用労働部）の影響を受け、雇用労働部における韓国職業標準分類<sup>vii</sup>と、韓国で最大の規模と目される NCS の分類体系の間で職務が類似したり、重複して開発されていること、また逆に主要な職務が NCS 開発から抜けている危険性も指摘されている。

第四に、開発過程において検証手続きが存在せず、その妥当性についての検証が必ずしも行われてこなかったという問題がある。韓国では、教育部などの政府と企業側の Sector Council（審議会）が協力して開発を行ってきたが、そうした審議会を構成する企業側からの参加者は、必ずしも各企業で優れた成果を出している専門家（コアな人材）というわけではなく、政府からの要請に企業主が応えていないところもあり、そうした部分のインセンティブ付与なども検討すべき問題として挙げられている。これらの理由で、標準的な NCS の開発は非常に困難なものであることが推測される。

第五に、マニュアル作成や用語定義など共通の土俵作りの難しさも指摘できる。職務そのものは企業ごとにサイズが異なり、能力単要素も企業ごとに異なっている<sup>viii</sup>。大分類別に一つのサンプルを提示しても、審議会は、自分の分野を大きくみせつけるために過度に作成しようとする嫌いがある。政府が開発費用を支援していることも関係しているとみられるが、客観的かつ標準的な基準を導くためにも、例えば企業側の予算の一部についてマッチング・ファンドの必要があると考えられる。

## II 国家力量（資格）体系

### 1. 国家力量（資格）体系（NQF）の推進背景と開発

NQF は、学歴、資格、現場経歴、および教育訓練が相互連携できるようにするもので、韓国社会全体において入学条件・資格条件、入社条件、給料などに適用・反映させる野心的な試みである。

これまで韓国では同種の枠組が存在しなかったことから、学歴、資格、教育、訓練、現場、経歴などの間の連携が少なかった。資格や経歴など職務能力を提示できるような有効な手段が存在せず、結果的に韓国では労働市場において最終学歴により左右されてきた。また、学校段階（小中高大）は、コア能力（コンピテンシー）を中心に体系化されたものではなく単純に修業期間で区分されているに過ぎず、これと同等の能力をもった資格や現場経験がどのようなものが示すことが困難であった。以上のことが関係して、良好な就職機会や労働市場での移動機会を得るために、学位・資格等を無用に重複して取得しなければならず、個々人の負担は大きなものになってくる。訓練課程（コース）を履修した者に自動的に資格が付与されるわけではなく、教育機関において一定の教育を修了した者に対して自動的に資格が与えられないという問題もあったといえる。

また一定の資格を組み合わせることで学歴を与える<sup>ix</sup>というねらいもある。国家技術資格や個別の国家資格に加え、民間資格が多数存在している。現在韓国では、政府から認証を受けた公認資格は91、非公認資格が4660、企業内資格で116が確認されており、こうした様々な資格を相互連携させることを目的としている。民間資格については、その専門性におけるレベルにばらつきや齟齬も指摘されており、社会的な問題が発生する（例えば、学生が取得した資格が、採用試験で役立たない）など多くの問題を抱えている。そういった意味で資格（間）の透過性を認証することにより、そうした問題が解消できるという期待もある。

表1 各種資格・職務水準のマッピング

職務水準				国家技術資格	個別法令に拠る国家資格	学歴
水準	管理／事務職	技術職	専門職			
8	高級管理職	—	—			博士
7	中級管理職	高級技術職	高級専門職	技術士	弁護士・医師	碩士（修士）
6	初級管理職	中級技術職	中級専門職	技師	建築士	学士
5	中間実務職	初級技術職	初級専門職	産業技師		専門学士+1年
4	実務職	単純技術職	準専門職	技能者		専門学士（高卒+2年）
3	初級実務職					公認労務士
2	—	—	—			高卒
1	—	—	—			高卒未満

## 2. 推進課題と戦略

### (1) 推進課題

NQF 開発・構築にあつて、進めていくべき項目は、第一に、基本的に前述の NCS に基盤をおいた職業教育・訓練、資格さらに生涯学習関連の制度を整備すると同時に企業の採用・人事管理制度を改善することであり、第二に、NCS 基盤の韓国型の仕事-学習間の往復（リカレント）の拡大・普及であり、また個人の経歴管理の情報インフラの構築にある。

I における NCS の開発・活用計画と重複する部分が多いことから、ここでは項目のみ列挙する。

- ① NCS 基盤の職業教育体制の改編
- ② NCS 基盤の職業訓練の拡大
- ③ NCS 基盤の国家技術資格の改編

教育・訓練と経歴との連携の強化に関わつて、企業現場の職務を中心に職業教育・I 訓練と資格が有機的に連携するような「課程履修型資格制度」の導入が検討されている。

これまで、訓練課程を履修しても該当の試験を受けないと資格が与えられなかった仕組みを改め、課程を履修すれば資格が与える方向に変えていくことになる。そのために、NCS に基づいてカリキュラムが開発されたか、それらが NCS が示す到達水準を充たしているかを評価し<sup>x</sup>、さらに、訓練機関の施設設備・教員などを評価し、また履修者に対する教育指導の実質化についても検証される必要がある。これらすべてを充たす場合に、履修者に資格が与えられることになる。

- ④ NCS 基盤の民間資格制度の改編
- ⑤ NCS 基盤の生涯学習体制の構築
- ⑥ NCS 基盤の人材採用および人事制度改革
- ⑦ 韓国型リカレント（社会）の拡大・普及

### (2) 推進戦略

NCS に基盤をおくこれらの課題を推進することと併せて、NQF 開発・推進の戦略が寝られている。基本的には社会的波及効果の大きい分野を選定して、産業界主導で NQF に関連するモデル事業を推進していき、またモデル事業を通じて、NQF 導入に対する社会的合意を形作ることに重点が置かれ、そのための綿密な実行計画案の作成も急がれよう。

主なものについて、その具体的な内容は以下のとおりである。

#### ① NQF 運営モデル事業推進

NQF に対する社会的関心と合意を得る田、絵にモデル事業を段階的に進めていく計画である。第一段階ではモデル事業の推進分野を選定していく（NCS の活用状況、事業主の力量、職場の多さ、イメージのしやすさ等を考慮し、自動車整備・美容・情報通信・電気電子・文化芸術・デザイン・放送・機械が候補）。第二段階で、政府・教育訓練機関・企業間での業務協約（MOU）が締結される。第三段階では、産業界を中心に該当分野における事業の基本方向や細部の計画など具体的な運営案が計画され、また NCS 基盤の資格・検定の設計と人事採用管理への活用がなされる。そして第四段階で、モデル事業の評価とそれに基づく該当分野の NQF 案を確定していき、今後の NQF 実行

計画への反映とその樹立につなげていくことになる。

## ② 学歴・資格・経歴の透過性にかかわる指標・基準の作成

NQF のレベルに合わせて指標を作成し、学歴、生涯学習教育・職業教育履修、経歴をそれぞれのレベルに合わせていく。具体的な作業として、全職種を対象に、開発された NCS 能力単位を skill type と skill level により構造化し、また能力単位別にその学習量・評価基準と、労働市場での職種別賃金・採用状況の分析と能力要素の把握がなされ、これらに基づく能力単位別の NQF 水準が与えられることになる。

そのための相互認定ガイドラインの作成は重要になってくる。ただし、実際にその透過性を認める基準をどこが中心となって作っていくのか（省庁別にモデルはあるものの、それらを摺合せ確定させるといふ）、難しい問題も抱えている。

## ③ NQF の水準別の認証体制や運営体制の構築

学生や労働者が作成する個人別ポートフォリオをもとに、NQF 相互認定ガイドラインに拠る水準認証の仕組み、あるいはこれら NQF 全体を総括する専門運営機構の確立が必要となってくる。

NCS に基づいた教育課程開発・課程履修型モデルを模索し、その実現可能性も高いと推測される特性化高校や専門大学に比べると、職業型の教育課程とは異なる学問型の教育課程で構成されている 4 年制大学での適用には困難が生じる（一部 NCS の適用に興味をもつ大学も存在しているが）ことが予測される。ただ、韓国における 2 つの大学の種類、つまり学問追求型と就職準備型大学が存在する状況にあって、就職準備型大学への適用は十分に可能性があると考えられる。また分野的にみても、理工学系、また一部の修士課程にも適用が可能であろう。また、政府が今後 NCS および NQF に関わる事業と大学特性化をリンクさせ、大学への財政支援と連携させることも視野に入れている。奇しくも、大学定員の今後 10 年間ににおける大幅削減目標ともからみ、大学評価において、教育課程における NCS の反映度を評価基準とすることも検討されており、NCS および NQF の今後の展開が注目されるところである。

### 註

- i ここにいう基準とは、企業の観点からみれば職務 (job) であり、一つのジョブの下部には能力単位要素があり、さらに能力単位要素の下に、遂行準拠、知識・技術・態度の要素がある。また、一つの能力単位の中に、10-16 ぐらいの分類があり、一つの能力単位の下に要素が 4 つないし 5 つに分かれ、要素別に遂行、準拠、知識、技術、態度という分類がある。そして、その能力単位別に、資料及び関連書類、装備及びツール、評価方法等で構成されている。
- ii 開発・認証手続きについては、資格基本法で規定されている。NCS が開発されると、資格政策実務委員会で検討され、続いて政府の資格政策審議会で審議の後、確定・告知されることになっている。
- iii NCS 開発が不要な職務として、人材養成および活用体系が構築されている領域（法務・警察・国防・医療技術支援・薬材・臨床医学・看護・基礎医学・学校教育分野で 41 個）、単純・反復的な性格の強く求められる知識技術水準が高くない領域（清掃・自動車運転運送分野で 4 個）、高度の専門知識や創造性が必要で標準化は混乱

を招く恐れのある領域（自然科学・生命科学・人文科学・社会科学分野11個）が、選定されている。

- iv 以前は、20分類であったが、雇用部に移管され、韓国職業分類に合わせて改編された結果、大分類24、中分類76、小分類213、そして細分類が833個となった。
- v NCSに含まれるものとして、すべての職業に共通する基礎能力としての職務基礎能力（コアスキル）の養成を目的とする職業基礎能力課程があり、高校・専門大学・大学に適用するために研究開発とモデル事業が進められている。NCSは、上記の基礎能力と職業の細部能力が一緒になったものである。付け加えれば、職業基礎能力がこれまで高校と大学で教えられなかったわけではなく、例えば職業能力の中に、プレゼン能力が含まれているが、プレゼンテーション能力を高めるためのライティングとスピーキングの能力は、すでに学校において国語、スピーキング、ライティングという科目が存在しているわけで、職業能力という概念は、企業側から見た必要な職務能力とみることがいえる。
- vi 雇用労働部は、訓練基準と経歴（キャリア）経路に関する項目を開発しており、この二つを合わせて活用パッケージと呼んでいる。
- vii これに基づいて、定期的に企業の人材配置や全国の労働力需要を調査し、将来の労働力予測等に活用しているため、NCS開発・活用において、この部分への注意は必要となってくる。
- viii 韓国では、大手企業では力量モデルが別個にあり、一方で小企業では個人が担う業務が細分化されかつ業務が多様であることなどを考慮し、NCS開発においては、中堅企業における職務を中心に設計され、10年ないし10のキャリア、経路を基準にしている。
- ix 単位銀行制、独学学位制、学力認定試験、生涯学習講座制もNQFを円滑に進める上で、重要な役割を果たすもので、現場経験学習、公式・非公式な経験・資格を所定の手続きを経て認証した上で妥当な学歴を与えていくというのがその趣旨である。
- x NQFとNCSはそれぞれレベルが同じであり、レベルにあわせて、カリキュラムを作成していけばよいが、NCSに対して専門家間で意見が異なる場合も多く、訓練基準のレベルをどのように決めていくのが非常に重要となってくる。

#### 【参考文献】

教育部・雇用労働部『国家職務能力標準開発および活用計画（案）』2013年

教育部・雇用労働部『国家力量体系〔NQF〕構築基本計画』2013年

チョ・チョンユン、イム・キョンボム『国家資格体制（KQF）構築方案』*THE HRD REVIEW*, 2010 (Autumn)、63-96  
頁、韓国職業能力開発院

## 2-4-6. 韓国報告 2

### 韓国における国家職務能力基準の開発と活用に関する調査

酒井 佳世（久留米大学）

#### 1. 本稿の概要

本稿では、韓国における国家職務能力基準の開発と活用をについてその現場で実践している担当者からヒアリング調査の結果を報告する。

#### 2. 訪問調査の概要

##### 2-1. 訪問調査日程

2014年2月5日（水）～2月8日（土）

##### 2-2. 訪問調査対象

[政府系機関]

職業能力開発院（KRIVET）

[第三者機関]

韓国・造船海洋プラント協会

[教育機関]

ナカムラアカデミー

##### 2-3. 訪問者

金沢大学 准教授 渡辺 達雄

関西国際大学 客員教授 塚原 修一

久留米大学 講師 酒井 佳世

##### 2-4. 調査項目

- ・国家職務能力基準（以降、NCS）の開発経緯
- ・NCSN の活用方法と実践における課題点

#### 3-1. 韓国における国家職務能力基準（NCS）について

##### 3-1-1. 国家職務基準の開発経緯と計画について

韓国における国家職務能力基準は、NCS と名付け、教育部と雇用労働部が推進している。具体的には、雇用労働部が開発し、活用は特に学校面では教育部の管轄となる。また、トレーニングと国家技術資格は雇用開発部が役割を担っている。

本制度（以降 NCS と表記）は、これまで10年間準備してきたもので、パクネ政権の中核的な国政課題でありマニフェストに掲げられている。NCS は、これまでのどこの大学を出たかといった「学閥」中心（日本でいう学歴中心主義）でなく、「能力」中心の社会形成をしようとしているものである。

NCS の予算は主に政府が支援しており、雇用労働部、教育部、産業人材（韓国では人力という表

現を使用) 公団そして当職業能力院(以降、KRIVETと表記)の実務協力によって進められている。当KRIVETは、それに関連した様々な研究を行っている。

NCSは、大きく分けて3つに分かれて、全部で883ある。その開発は、2013年～2014年で終了させる予定である。教育部では、大学特に専門大学と実業系(専門高校ともいわれる)高校を優先している。

### 3-1-2. NCSの学習モジュールについて

NCSの学習モジュールがあり、実業系高校と専門大学で教育活用のために研究を行っている。この学習モジュール昨年から今年にかけて開発を終了する予定である。来年からは、その資料に基づいて学習モジュールのさまざまな研究を行う予定である。一部の研究者からは急いでいるという批判があがっているが、政府は、一部不完全でありながら完成しておいて、不十分な点があれば後程補足・開発すればよいという立場である。しかし、過去10年間NCS様式は、モデル開発事業をおこなってきているためさほど問題はないと考える。

### 3-1-3. 各教育機関におけるNCSの現場での活用・促進について

最近韓国では、専門高校を「特性化高校」と名付けている。これは、これまで二流、三流と思われていた技術分野を一流分野に引き上げるねらいがある。特性化高校の中でも優秀な高校は、外国語高校と科学高校がある。これらの専門高校もNCSを活用してレベルアップしたい考えがある。

韓国では「マイスター高校」という高校があり、ドイツの制度をベンチマークしており、政府の支援が比較的大きいのが特徴である。特に、施設・装備・寮などに対して支援があるため、最近優秀な生徒が志願するようになった経緯がある。また、教育課程も一般高校より企業が求めるものをフォーカスしていることが特徴に挙げられる。また、卒業時は、大手企業だけでなく、中小企業もマイスター高校出身の生徒を好んで採用する傾向がある。NCSで早く活用したい分野は、専門大学の教育課程で来年から教育課程に必須的に適用したいと意気込んでいる。これらは、政府の大学に対する財政支援・制度とつながっている。各大学は、国からの財政支援を受けたいという希望があれば必ずNCSの教育課程に改編しなければならない。

韓国にもポリテク大学というものがある。元々雇用部が運営する1年制もしくは2年制の大学である。このポリテク大学にNCSを優先的に適用する計画を持っている。具体的には2014年からは、技能士課程と呼ばれる1年制課程にNCSを適用する予定である。また、2015年からは、多技能課程と呼ばれる2年制課程に同様に適用する予定である。

### 3-1-4. 民間訓練育機関におけるNCSの現場での活用・促進について

雇用部では、民間訓練機関がプログラムを開発する際に優遇措置をする予定である。また、民間訓練機関がNCSを活用した場合は、プラスの評価点を与えて審査の主要項目として反映するようなシステムとしている。

### 3-1-5. その他資格制度の改編

韓国にはいくつかの資格制度がある。まず国家資格があり、各省庁別の資格となっている。たとえば弁護士、弁理士などがそれに該当する。次に、国家技術資格というものがあり、技能士、産業技師、技術士となる。最後に民間資格がある。これは企業内でしか活用できない資格である。これらの資格をNCSに基づいて再設計していく意向がある。つまり、NCSに基づいて統一させて、どのような能力が必要な基準合わせをするということである。

### 3-1-6. NCS の開発

NCS をうまく開発するためには、各企業で優れた成果を出している専門家が参加しなければならない。しかしそこに問題点がある。これまで、300の標準を開発されたが、その中で、審議会を経て確定して申告された標準は35しかない状況である。NCS の開発は非常に難しい。特に、マニュアル、用語の定義、事例などが非常に重要になってくる。また、開発する際、一般的には中堅企業を中心として分類の規模を想定していることが多い。大手企業の場合は、既に力量モデリングという別のものが既にあることも要因している。

### 3-1-7. NCS の認証手続き

NCS の開発・認証手続きは、資格基本法に基づいているが、NCS の開発後は、資格政策事務委員会で検討する。そのときに専門機関に検討を要請することも可能だが、その専門機関がKRIVET が担う。これまで開発されたものでパスしたのは、先ほどの記述の通り35であるため、およそ10%程度しか認証されない。

## 3-2. 韓国の国家力量体系（以降、NQF と表記）について

### 3-2-1. 国家力量体系の基本的な趣旨

韓国には国家力量体系の「力量」とは「資格体系」ともいえるものである。NQF とは、学歴、資格、現場経歴、および教育訓練を相互連携するものである。事例を挙げると、専門大学と大学の学位を連携させる等が挙げられる。これをもって、資格、入学条件、入社条件、給料などに適用していきたい意向である。これまで韓国では、学歴、資格、教育、訓練、現場、経歴などの間で連携が非常に少なく、訓練を履修した人に自動的に資格を付与されることもなかった。教育訓練機関でも教育と訓練に集中するというよりは資格に集中するという課題があった。

基本的な趣旨は、経験学習、公式・非公式な資格を合わせて、学歴を付与したいというのが趣旨である。韓国は、上位学校への進学率が非常に高いので、高校卒業生の76%が大学に進学している。このような状況から大学は学問中心・探求中心のできないことが問題といえる。また、日本と同様に大卒の就職率も非常に問題とされている。レベルの低い職務の就職先は非常に多いが、レベルの高い就職先は、非常に競争が激しい。そのような理由から、NQF は経歴そしてオフィシャルな経験を合わせて学歴を付与したいという考えである。これである程度上位学校へ進学に対する欲求が一部解消できるのではないかとという基本的な枠組みである。

### 3-2-2. NQF と NCS の関係

NQF と NCS は基本的なレベルは同じとする。しかし、学歴・生涯学習教育・経歴となってそれぞれのレベルに合わせるのが最大の課題である。誰がどうやって透過性を認めて基準をつくるかという点である。

### 3-2-3. NCS と大学教育の関係

韓国の教育部は、今後10年間、今現在ある60万人の大学定員を10年間で17万人削減したいという目標をもっている。大学関係者は、その定員が縮小することを懸念している。そして教育部は、大学評価においてNCSを反映していきたいと意向で、2年以降は可能ではないかと検討している段階であろう。

## 3-3. 韓国造船海洋プラント協会の NCS 活用事例について

### 3-3-1. 韓国造船海洋プラント協会について

韓国には、産業開発基本法に基づくオフィシャルな協議会として、産業別人的資源協議会が17協議会ある。そのうち17協議会のひとつで先導的で優秀な実績を誇る協議会が韓国造船海洋プラント協会である。協会は、ヒュンダイ重工業、テウ造船海洋、サムスン重工業といった韓国有数の大手9社の会員をもっている。本協議会は、造船省での労力力問題、教育問題などにもかかわっており、協議会で協議している。

### 3-3-2. 韓国造船海洋プラント協会における NCS の開発・活用について

造船の職務分野を大きく6つに分けて検討している。既に終了した分野もあれば、これから開発予定のものもある。特に造船分野はある程度整っているが、海洋分野は、まだ選定おらずこれから今後の開発となる。

### 3-3-2. NCS を開発する際の苦慮した点

NCS を開発する際、最も苦慮したのが現場の実務者を集めることである。活躍している社員を一定期間、拘束することが難しい点である。次に現場の技術者にとって、彼らが知っている知識を文章で表現する、誘導する過程も挙げられる。また、各社がそれぞれの職務標準を持って議論をするため、一つひとつ議論しながら確定する作業が困難であった。

### 3-3-3. NCS の限界

NCS によって造船業界の業務を標準化することは、中国などの後発国に造船業の知識の流出になる恐れがあることが懸念されている。したがって、一般的な内容は盛り込まれているが、ハイテク分野等についての分野は触れていない。

## 2-4-7. 中国報告 1

### 中国における高等職業教育政策の動向に関する考察

白土 悟（九州大学）

#### 1. はじめに

中国における職業教育は3つの段階に分かれる。第一は、初等職業教育（3～4年制）である。小学校卒業生を募集し、初級技術を有する労働者・農民・職工を養成する。

第二は、中等職業教育（2～3年制）である。主に中学卒業生を募集し、中級の技術員・技術労働者を養成するもので、普通中等專業学校、成人中等專業学校、職業高校（職業高中）、技工学校などがある。

第三は、高等職業教育（2～5年制）で、「高等職業技術教育」とも言う。入学制度や提供する専攻は多種多様であるが、主に普通高校卒業生およびそれと同等の学力を有する者を募集し、「高級技術員」、「技師」、中等職業学校の教員、幼稚園教師など各種の資格を取得する専攻を設置している。

高等職業教育として、従来、職業大学（又は「短期職業大学」）、高等職業技術学院（略称「高職」）、高等専科学校（略称「高専」）、中等專業学校（5年制課程）などがあった。だが、1999年6月13日、中共中央・国務院の「教育改革の深化と素質教育の全面的推進に関する決定」（關於深化教育改革全面推進素質教育的決定）は、「現有の職業大学、独立設置の成人大学や一部の高等専科学校は改革・改組・改制し、逐次調整して職業技術学院（或いは職業学院）としなければならない（第9条）」と述べ、職業大学と「高専」の改革が始められた。現在、職業大学はなくなり、「高専」も徐々に高等職業技術学院に変わり、中等專業学校の5年制課程は「高職」において実施されるようになった。

また、2002年8月24日、国務院の「職業教育の改革と発展を大いに推進することに関する決定」（關於大力推進職業教育改革与發展的决定）によって「高専」の職業性が一層強化されることが求められた。こうして毎年数校が「〇〇職業技術学院」と改称している。現在の「高専」は、校名は異なるけれども「高職」とほぼ同じ教育内容となり、「高職高専」というように統一的に呼ばれている。なお、高等職業教育は専科レベルの専門人材を養成するところから「高等職業院校」又は「高等職業学校」と総称される。「高等職業院校」の「院校」とは、「学院」（単科大学）と「大学」（総合大学）を表わす。ここでは「高等職業学校」を使用する。

本稿では、第三番目の高等職業教育に関する最近の政策動向を述べることにしたい。但し、職務名称制度についてはここでは触れていない。これに関しては、「中華人民共和國労働法」、労働部・人事部の「〈職業資格證書規定〉の発布に関する通知」、労働部の「〈職業技能鑑定〉の発布に関する通知」等、及びそれに沿って、労働行政部門の「中華人民共和國技術等級證書」や「中華人民共和國技師合格證書」、「中華人民共和國高級技師合格證書」やその関連法規が種々発布されている。しかし例えば、中国の「技師」や「高級技師」という職務名称が学歴教育の専科あるいは本科又は本科以上に相当するのか、その対応関係は明確ではない。またこの系列が、米国式の「Technician」

「Technologist」「Engineer」や、イギリス式の「Chartered engineer」「Technician engineer」「Engineering technician」のどれに相当するものなのかも、今のところ明確にされていない。

## 2. 「高等職業教育」の概念

### (1) 人材類型論

中国における高等職業教育に関する議論の現況を理解するため、先ずその沿革を少し遡って確認しておきたい。呂鑫祥『高等職業技術教育研究』（上海教育出版社、1998年）は16年前の研究書である。題名に「高等職業技術教育」の語を使用しているが、当時これが一般的名称であった。職業教育と技術教育の「合成詞」であると思われる。<sup>(1)</sup>

さて、この書によれば、「高等職業技術教育」の範囲に関する議論は分かれていた。それは高級段階の職業技術教育であり、高等教育ではないという意見もあれば、反対にそれは職業技術を教える高等教育であって、専科教育・本科教育はもちろん、大学院教育も含むものであるという意見さえあった。一体、「高等職業技術教育」はどの段階の教育を指すのか。そこで養成される人材のタイプから議論を始めている。

すなわち、社会的人材は大きく2種類に分かれる。①客観的法則を発見し研究する「学術型人材」（科学型、理論型とも呼べる）と、②客観的法則を社会のために応用して直接利益をもたらす「応用型人材」である。

また「応用型人材」は直接利益をもたらすまでの過程で、2種類の人材に転化する。①科学的原理を製品設計や工事計画や政策立案に応用する「工程型人材」（設計型、計画型、政策型とも呼べる）、および②生産現場で仕事をする「技術型人材」と「技能型人材」である。すなわち、「工程型人材」が設計し、計画し、政策を決定した後、それを具体化するのが、「技術型人材」と「技能型人材」である。「技術型人材」と「技能型人材」の区別は、使用する「知力の多寡」に応じて決まる。「技術型人材」は知力を多く使用するという。

前者「技術型人材」は、3種に大別される。①生産関係（生産類）には、「工場技術者」、「工芸エンジニア」、「工地施工員」、「施工エンジニア」、農芸師、「畜牧師」、獣医、植物保護技術員など、②管理関係（管理類）には、作業場長（車間主任）、作業長、「工段長」、設備科長、護士長（看護師長）、看護部主任（護理部主任）、行政機関の中・高級職員など、③その他の職業関係（職業類）には、会計、出納、統計、助産士、歯科技工師（牙技士）、中級医師（医士）、観光ガイド（導遊）、航空機乗務員（空勤人員）などがある。

後者「技能型人材」は技能を操作して仕事を行う人々を指す。「技師」は従来「技能型人材」であったが、現代企業、特に石油化学・鉄鋼・航空・半導体などの大企業で働く「技師」は知力を多く使用する「技術型人材」に変わってきたという。

以上、表1のように、全部で4種類の人材類型が存在し、それに対して4種類の教育類型がある。このうち「技術型人材」を養成する技術教育の部分が、「高等職業技術教育」に当たるといえる。元来「技術型人材」は中等教育で養成されていたが、第二次世界大戦後、科学技術の発展により、多くのポストで豊富な知力が求められるようになり、また技術が絶えず向上し増加してきたので、「技術型人材」の養成は高等教育、特に大学専科レベルまで延伸しなければならなくなったのである。

表1. 人材類型と教育類型の関係

人材類型		教育類型	学歴
学術型人材（科学型、理論型）		学術教育	大学本科以上
応用型人材	工程型人材（設計型、計画型、政策型）	工程教育	大学専科・本科
	技術型人材（工芸型、執行型、中間型）	技術教育	大学専科
	技能型人材（技芸型、操作型）	技能教育	中等教育

出所) 呂鑫祥『高等職業技術教育研究』(上海教育出版社、1998年、2-15頁)より作成

## (2) 高等職業教育の方法

呂(1998)によれば、「高等職業技術教育」には「学歴教育」と「非学歴教育」がある。「学歴教育」の部分は大学本科や大学院レベルもあるが、大部分は大学専科レベルである。卒業すれば「学歴証書」が授与される。

他方、「非学歴教育」の部分は「職業資格証書教育」、および「労働者技術等級訓練」(工人技術等級培訓)と「農民技術訓練」(農民技術培訓)に大別される。

前者「職業資格証書教育」は3種類に分かれる。

- ① 就職前の職業資格教育。高校卒業生に初級資格を取得させるための系統的教育である。
- ② 「專業技術課程組合教育」。専門技術職や管理職の資格を取得させるために設計された系統的教育である。これには大学専科の学歴を持たない在職者が初級・中級資格証書を取得する「資格証書培訓」(又は「專業証書教育」)や、大学専科の学歴を持つ在職者が上の等級の資格を取得する「崗位証書培訓」(又は「課程組合教育」)もある。
- ③ 「關鍵技術業務操作崗位任職資格証書教育」。重要な技術の操作を短期間で集中的に修得させ、ポストに求められる資格を取得させる教育を指す。

これら①②③、いずれも教育終了後に審査を行い、資格を授与する。

また、後者の「労働者技術等級訓練」では労働者が中級技術資格から高級技術資格に昇級するのを目的として、「農民技術訓練」では農民が「綠色証書資格」を取得するのを目的として受講している。これらの課程では、一定の理論的知識も学習されるが、何よりも技術訓練が重視されている。

以上のように、高等職業教育においては、学歴教育の部分では数段階のレベルがあり、非学歴教育の部分では多様な教育方法や教育目的が存在する。

## 3. 高等職業教育の改革動向

### (1) 職業教育法の制定

1986年・91年・96年と3回、全国職業教育工作會議が開催された後、91年10月17日、國務院は「職業技術教育を大いに發展させることに関する決定」(關於大力發展職業技術教育的決定)を發布、更に1996年5月15日、第8期全国人民代表大會常務委員會にて「中華人民共和國職業教育法」が通過し、9月1日から施行された。これらによって職業教育の位置づけが明確になった。職業学校の教育と職業訓練は各級の人民政府や企業・事業体の責務であるとされた。高等職業教育については

「高等教育の重要な構成要素」であると明確に規定している。ここに高等職業教育は新しい発展の転機を得たのである。

金一鳴主編（1999）は、職業教育法制定の背後にあった幾つかの内在的原因を指摘している。<sup>(2)</sup>

第一に、教育が普及してきたことである。1997年には全国の90%の人口と地区で6年の義務教育が普及し、65%の人口と地区では9年の義務教育が普及していた。小学校から中学校への進学率は93.7%に達し、中学校から高校への進学率は51.5%に、高校から大学への進学率は48.6%に達していた。すなわち、中学卒業生の高校進学が増えるとともに、中等专业学校や職業高校・技工学校への進学希望者も増えていたのである。

第二に、就業市場が高学歴化すると同時に、高齢化してきたことである。多くの高級技術者が大量に退職し、大学専科以上の学歴を持つ高級技術者は不足し始めた。生産過程で求められる技術水準は絶えず高まり、高等職業教育では「操作型人材」より「知能型人材」の養成が求められるようになった。まさに大きな転換期を迎えていたのである。

## (2) 国務院の職業教育改革と拡大政策

2002年7月28日から30日まで、国務院は全国職業教育工作会议を開催。8月24日、「職業教育の改革と発展を大いに推進することに関する決定」（关于大力推进职业教育改革与发展的决定）が会議を通過して発布された。以下、「02年国務院決定」と略すが、中等・高等職業教育の発展目標・制度改革を全7節24条にわたって打ち出している。全7節の題目は次の通りである。

- 一、職業教育が社会主義現代化建設の中で重要な地位を占めることを深く認識し、「十五期間」（第10次5カ年計画期間の2001－2005年）における職業教育の改革と発展の目標を明確にする。
- 二、管理体制と学校運営体制の改革を推進し、職業教育と経済建設や社会発展が緊密に結合するのを促進する。
- 三、教育教学改革を深め、社会と企業の求めに応じる。
- 四、切実な措置を取り、農村と西部地区の職業教育発展を加速する。
- 五、「就業准入制度」を厳格に実施し、職業教育と就職の連携を強化する。
- 六、多くのルートで資金を集め、職業教育への経費投入を増加する。
- 七、指導を強化し、職業教育の持続的で健全な発展を推進する。

なお、上記の「就業准入制度」とは、国家の財産や人民の生命の安全と消費者の利益に直結する職種で、複雑な技術操作を必要とするポストには、必ず職業資格証書を取得した者を就けなければならないというもので、その職種の範囲は「労働と社会保障部」が確定している。

さて、「02年国務院決定」について、高等職業教育を中心に重要な点を要約しよう。

- ① 中等職業教育に重点を置くとともに、高等職業教育の規模を拡大するという。「十五期間」内に、中等職業学校の卒業生を2200万人余、高等職業学校の卒業生を800万人余送り出す。更に、各種の職業訓練を拡大し、都市職工を延べ5000万人、農村労働力を延べ1.5億人に対して実施し、かつ国家の再就職計画に基づき毎年300万人余の失業者に再就職訓練を提供する（第2条）。
- ② 中等・高等職業学校の名称を規範化して、特徴を表すようにする。高校段階の学歴教育を実施

する各種の職業学校は「〇〇職業技術学校」に名称を統一し、高等専科学校や成人高等学校は徐々に「〇〇職業技術学院」に名称を統一する（第5条）。

- ③ 中等職業教育と高等職業教育、職業教育と普通教育や成人教育との接続を改善する。すなわち、「中等職業学校卒業生が高等教育、特に高等職業学校に進学して学習を継続する比率を拡大し、高等職業教育の専科卒業生が本科教育を受ける比率を適度に増加させる。中卒後の5年制高等職業教育を適度に発展させる。高校段階において、職業教育と普通教育の橋渡しとなる総合的課程教育を試行し、中等職業教育と高等職業教育の接続した課程体系を確立する。高等職業学校は単独で学生募集と試験を組織し、中等職業学校の優秀な卒業生を優先的に採用できるようにする。専門的知識と職業技能の審査を重視し、相応の中級職業資格証書を取得した中等職業学校卒業生に対しては技能審査を免除して良い」（第12条）という。
- ④ 雇用機関（用人单位）は職工を採用する際、国家规定による「就業准入制度」を実行すべき職業に属する場合、「相応の学歴証書或いは職業訓練合格証書を取得し、かつ相応の職業資格証書を獲得している人員の中から採用しなければならない。」また、「一般職業に属する場合、相応の職業学校の学歴証書、職業訓練合格証書を取得した人員の中から優先的に採用しなければならない」（第15条）と述べ、労働保障部門や人事部門が規定違反を処罰するという。
- ⑤ 証書制度を改善する。「職業学校の卒業生が専攻と関連した中級以下（中級を含む）の職業技能鑑定を申請する時、操作技能審査だけを行う。教育の質が高く、社会的評判の良い中等職業学校と高等職業学校が開設した専攻では、労働保障と教育行政部門の認定を経て、その卒業生は学歴証書を獲得すると同時に、職業技能鑑定の合格と見なして、相応の職業資格証書を取得する」（第16条）という。また、条件が整った職業学校には職業技能鑑定所或いは職業資格試験機構を優先的に設立する。

以上のように、「02年国務院決定」は、職業教育改革と規模拡大を指示したのである。なお、同年9月24日、教育部は「国務院の決定と全国職業教育工作会議の趣旨を徹底して学習することに関する通知」（關於學習貫徹「国務院關於大力推進職業教育改革与發展的决定」和全国職業教育工作會議精神的通知）を發布し、「02年国務院決定」を全国に浸透させた。

更に、同年11月29日、「労働と社会保障部」、教育部、人事部は共同で「職業学校が職業資格証書制度を実施するのを一層推進することに関する意見」（關於進一步推動職業学校实施職業資格証書制度的意見）を發布し、認定を受けた職業学校の卒業生に関して、職業資格証書の発行を効率化するよう指示している。

### **(3) 高等職業教育の評価制度の開始**

2002年6月に北京大学など592校の4年制大学（本科）では、5年に1回の総合評価制度が開始された。その2年後、これと軌を一にして、高等職業教育でも同様の制度が始められた。すなわち、2004年4月19日、教育部辦公厅は「高職高専の人材養成工作水準の評価を全面的に展開することに関する通知」（關於全面開展高職高専院校人材培養工作水平評價的通知）を發布。地方政府（省・市・自治区）の教育行政部門が高等職業学校（高職高専）と成人大学を2004年度から5年に1回、総合評価し、その結果を公表することを決定したのである。また2008年4月9日、教育部辦公厅は

「高等職業学校の人材養成工作の評価方案」（高等職業院校人材培養工作評価方案）を發布した。

この2文件において、高等職業学校の人材養成工作を評価する指標が提示された。表2は主要な指標である。これらは学校の運営体制、教師の陣容、教学、専攻（專業）、評判など5つの領域に及ぶが、特に重視されているのは、教学と専攻の領域であると言える。<sup>(3)</sup>

なお、中国の「專業」は日本の<専攻>と同じなので、そのように訳すことにしたい。

表2. 高等職業学校の人材養成工作の評価指標

関係文献	主要な評価指標
2004年	辦学指導思想、教師隊伍建設、教学条件と利用、教学建設と改革、教学管理、教学成果、特色ある革新（特色創新）
2008年	指導作用、教師隊伍、実践的な教学（实践教学）、教学管理課程建設、特色ある専攻建設、社会的評判

出所) 崔奎勇・趙颯颯 (2012) より作成

#### (4) 「実訓基地」の建設

2004年4月30日、教育部・財政部は「職業教育を推進する若干の工作に関する意見」（關於推進職業教育若干工作的意見）を發布した。すなわち、各地では職業教育を一般の学歴教育と同じもののように考えているため、その専攻の設置状況や教育方法が市場經濟の發展に適合しておらず、学生の技能を伸ばす訓練量も不足している。ゆえに、政府は職業学校に5領域における「実訓基地」（实操訓練基地の略。実際の技術操作を訓練する場）を建設するための資金投入を決定したという。5領域とは、①数值制御技術（数控技術）、②自動車整備技術（汽車維修技術）、③コンピュータの応用とソフト技術、④電気・電子とオートメーション化の技術（電工電子と自動化技術）、⑤建築技術である。

そして、附件「職業教育の実訓基地建设を奨励支持する条件」（職業教育実訓基地建设奨励性支持条件）において、職業学校がその建設資金を申請するための必要条件および建設する「実訓基地」の基本条件（面積・施設・訓練規模）を明示している。なお、「実訓基地」建設には、学内に作業シミュレーションのできる訓練場を設置する場合と、実際の企業の工場を訓練場として指定する場合とがある。

#### (5) 高等職業教育における専攻管理体制と設置規定

2004年3月29日、教育部辦公庁は「高職高專教育の専攻類の教学指導委員会を組織することに関する通知」（關於組建高職高專教育專業類教学指導委員会的通知）を發布、第1期（2004 - 2008年）の教学指導委員会と教学指導分科会（教学指導分委員会）の両委員会を立ち上げた。両委員会は「教育専門家、各専攻領域の優秀な双師型教師および業界・企業の著名な専門家」で構成され、委員の条件も規定されている。以下は、委員会の職責の部分の訳である。

##### 《二. 委員会の職責

1. 各分科会の主要な職責は、①専攻類の市場ニーズを研究する。専攻の發展にとっての重大問

題に対して調査を行い、国家教育行政部門に高水準の諮問報告を提出する。②全国の「高職高専教育」の専攻、課程、教員、教材、実験実習などの教学建設と教学改革を指導して推進し、産学研の結合を推進し、教学の質が絶えず高められるよう促す。③専攻類の建設の基本的要求と専攻類の教育の質の標準を研究して制定する。「高職高専学校」の専攻建設のために根拠を提供し、同時に国家教育行政部門が教育の質に対してマクロな監査を行うのに協力し、職業資格証書制度の実施を推進する。④国際交流と研究活動を展開し、教師を訓練し、教材を編纂したり評価したりして、また優秀な教学成果と典型的な経験等の宣伝を通して、「高職高専教育」の教学建設に貢献する。

2. 各委員会の主要な職責は、各分科会の工作を指導し協調させることである。各分科会の工作を基礎として、専攻大分類（專業大類）の人材養成工作に対する研究、諮問、指導、コンサルティングを行う。各委員会委員は主に附属する各分科会の正・副主任および専門家によって構成する。》

（教育部辦公庁「關於組建高職高専教育專業類教学指導委員會的通知」）

その半年後、2004年10月22日、教育部は「普通高等教育の中の高職高専教育における標準的専攻の目録（試行）」（關於印發“普通高等学校高職高専教育指導性專業目録（試行）”的通知）および「普通高等教育の中の高職高専教育の専攻設置の管理辦法（試行）」（關於印發“普通高等学校高職高専教育專業設置管理辦法（試行）”的通知）を發布。以下、「04年専攻目録」および「04年専攻設置管理辦法」と略すが、全国の高等職業学校（高職高専）に設置された専攻名（專業大類の名称）を記載した目録を発行し、また国家が学部（院系）と専攻の管理・調整を行う方法や新専攻設置の条件などを提示した。

高等職業学校では、幾つかの学部があり、その下に専攻が設置される。従来、専攻は8つに大分類されていた。①工科、②農科、③林科、④医薬、⑤財經、⑥体育、⑦芸術、⑧その他、であったが、産業の発展とともに徐々に増えていった。

2004年度の専攻大分類について、「04年専攻設置管理辦法」は次のように述べる。「農林牧漁、交通運輸、生物化学と藥品、資源開発と測量製図（測繪）、材料とエネルギー、土木建築、水利、製造、電子情報、環境保護・気象と安全、軽工業・紡績・食品（輕紡食品）、財經、医薬衛生、旅行（旅游）、公共事業、文化教育、芸術・設計・マスコミ、公安、法律の19に大分類される。その下に78の小分類（二級類）と532種の専攻を設ける。職業教育の特徴を体現するために、学部と専攻はしばし異なる専攻大分類の中に帰属させて別々に管理する」（第4項）と。表3は分類表である。この専攻の大分類・小分類は職業の種類や本科における専攻分野との接続などに配慮して作成されたものである。<sup>(4)</sup>

また、省級の教育行政部門が高等職業学校における専攻の範囲や増設について確定するが、原則として学校が「04年専攻目録」の中から複数の専攻を選んで自主的に設置する。連続して3年間、各省内の平均就業率を下回った専攻は、学生募集計画を見直し、募集数を減らしたり制限したりするという。

表3. 2014年度の専攻の大分類と小分類（二級類）

募集	専業大類	二級類	募集	専業大類	二級類
理 科 系	農林牧漁	農業技術類、林業技術類 畜牧獣医類、水産養殖類 農林管理類	理 科 系	環境保護・ 気象・安全	環境保護類、気象類、安全類
	交通運輸	公路運輸類、鉄道運輸類 都市軌道運輸類 水上運輸類、民航運輸類 港口運輸類、管道運輸類		軽工業・ 紡績・食品	軽工業・化学工業類、食品類 紡績服装類、包装印刷類
				医薬衛生	臨床医学類、看護類 薬学類、医学技術類 衛生管理類
			旅行（旅游）	旅行管理類 餐飲管理とサービス類	
	生物化学と 薬品	生物技術類、化学工業技術類 製薬技術類、食品薬品管理類	文 化 系	文化教育	言語文化類 教育類 体育類
	資源開発と 測量製図	資源調査類、鉱業工程類 地質工程と技術類 石油と天然ガス類 鉱物加工類、測量製図類		芸術・設計・ マスコミ	芸術設計類、表演芸術類 放送・TV・映画類（広播影視）
	材料と エネルギー	材料類、エネルギー類 電力技術類		法律	法律実務類 法律執行類
	土木建築	建築設計類、土建施工類 城鎮計画と管理類 建築設備類、工程管理類 市政工程類、不動産類		理財	財政金融類、財務会計類 経済貿易類、市場商売類 商工管理類
	水利	水文と水資源類 水利工程と管理類 水利水電設備類 水土保持と水環境類	文 理 両 系	公共事業	公共事業類、公共管理類 公共サービス類
	製造	機械設計製造類、自動化類 機械電気設備類、自動車類		公安	公安管理類、公安指揮類  公安技術類、部隊基礎工作類
電子情報	計算機類、電子情報類 通信類				

出所) 陳紅雨・趙瑞瑞編『看就業、挑大学、選專業—高考志愿填報手冊2014年版』(化学工業出版社、2014年)より作成

#### 4. 国務院による職業教育発展の決定

2005年10月28日、国務院は「職業教育を大いに発展させることに関する決定」（關於大力發展職業教育的決定）全9節30条を發布した。以下、「05年国務院決定」と略す。各節の題目は次の通りである。

- 一、科学發展觀を定着させ、職業教育の発展を經濟社会の發展の重要な基礎および教育工作の戰略的重点とする。
- 二、社会主義現代化建設に奉仕することを主旨とし、数億の高素質の労働者と数千万の高技能専門人材を養成する。
- 三、就職に導く（以就業為導向）という方針を堅持し、職業教育・教学改革を深める。
- 四、基礎的能力建設を強化し、努力して職業学校の運営の水準と質を高める。
- 五、体制改革と変革を積極的に推進し、職業教育発展の活力を増強する。
- 六、業界・企業によって職業教育を發展させ、職業学校と企業の密接な結合を推進する。
- 七、「就業准入制度」を厳格に実行し、職業資格證書制度を完成する。
- 八、多くのルートで資金投入を増やし、職業教育の学生助成制度を確立する。
- 九、真に指導を強化し、全社会の関心を動員して職業教育発展を支持する。

すなわち、「高素質の労働者」と「技能型人材」の需要を満たすための具体的方針として、「2010年までに中等職業教育の学生募集規模を800万人に到達させ、普通高校の学生募集規模と大体同じにする。また高等職業教育の学生募集規模は、高等教育の学生募集規模の半分以上を占めるようにする」（第2条）。そして、「技能型人材」を育成するために1000校の模範的中等職業学校を作り、100校の模範的高等職業学校を作る。又政府は県級の職業教育センターを1000カ所建設するのに重点的に投資するという（第14・15条）。

また「職業学校の学生の実践能力と職業技能の育成を強化する。…重点的な専門領域において、2000種類の専攻類が揃い、水準が高く優良な資源を共有する職業教育実習訓練基地を建設する。…学生が職業資格證書を獲得する工作を更に進める。職業学校の學歷證書を取得した卒業生は、専攻と関連する中級職業技能鑑定を受けるとき、理論試験を免除し、操作技能試験の合格者は相応の職業資格證書を獲得できる。省級以上の重点的中等職業学校および条件の揃った高等職業学校はすべて、職業技能鑑定機構を確立し、職業技能鑑定工作进行を展開し、その学生は試験に合格した後、學歷證書および相応の職業資格證書を同時に獲得できる」（第9条）とも述べる。

その1ヶ月後、11月7日、国務院は全国職業教育工作會議を開催した。「05年国務院決定」を全国関係者に理解させるためである。席上、国務院総理・温家宝は「中国の特色ある職業教育を大いに發展させよう」（大力發展中国特色的職業教育）という講話を行った。この中で、中国の就業と經濟の發展が労働者の技能訓練の強化と高級技術者の大量養成を求めていると強調した。すなわち、「目下、生産の第一線にいる労働者の素質が低く、技能型人材が欠乏している」、「現有の技術労働者は全労働者の3分の1程度を占めるだけだ。しかもその多数は初級の労働者である。技師や高級技師は4%に過ぎない。製造業の発達した沿海地域でも、技術労働者が不足し、産業發展を制約する最大要因となっている。我国は既に製造業の大国であり、工業増産値は世界第4位であるが、まだ

製造業強国ではない。我国の製造業の生産技術と管理水準は先進国とは少なからぬ格差がある。…目下、全国都市は毎年、就業する労働力を2400万人程度必要としており、農村の豊かな労働力を転換する必要がある」という。

このような状況の中で職業教育の重要性が高まった。「過去、我々は基礎教育と高等教育を比較的重視してきた。これは必要なことであり、今後もそうしなければならない。ここ数年来、我々は職業教育の発展も同様に重視しなければならないことをだんだんはっきりと認識してきた。…目下、全国の都市・農村では毎年1000万人の中学卒業生が高校に進学できず、数百万の高校卒業生が大学に進学できない。同時に、大学卒業生の就職難の問題が突出してきており、毎年、百万人の大学卒業生がすぐに就職できない。然るに、各種の技能型人材に対する社会の需要は却って増大しているのに、数年来、供給できていない」と述べ、早急に職業教育を発展させなければならない。このために中央政府は、実訓基地建設、教学設備の充実、貧困家庭の学生の奨学援助に、第11次5カ年計画期間（2006－2010年）の5年間に100億元の財政投資を行うと明言したのである。

これを受けて、2006年11月16日、教育部は「高等職業教育の教学の質を全面的に高めることに関する若干の意見」（關於全面提高高等職業教育教學質量的若干意見）を發布し、学生の素質教育、職業道德教育、産学合作や実訓基地の強化、「双証書」取得率を上げることなどを指示した。

## 5. 高等職業学校のモデル校の建設計画（2006－2010年）

「05年国務院決定」を受けて、2006年10月31日、教育部・財政部は「模範的な高等職業学校の国家建設計画を実施し、高等職業教育改革と発展を加速することに関する意見」（關於實施國家示範性高等職業院校建設計劃、加快高等職業教育改革與發展的意見）を發布した。以下「06年建設計画」と略す。

さて、「06年建設計画」は、高等職業学校について、各学校間の格差が甚だしく、「双師型」教師が不足し、質保証の体系が不十分であり、教育制度改革が進んでいない等々の問題を指摘して、全国高等職業学校の中でモデルとなる学校（国家示範性高等職業院校）を建設すべきであるという。その建設計画について以下に主要な点を要約しよう。

なお、「双師型」教師とは、①「双職稱」（教師の職稱と専門分野の職稱を有する）、②「双素質」（教師の基本的素質と実践技能の素質を有する）、③「双資格」（教師の職業資格とその他の職業資格を有する）、④「双証書」（教師資格証書と職業技能等級証書を有する）などの幾つかの意味を含んでいる。<sup>(5)</sup>

### (1) 建設計画の目標と任務

建設計画の目標は、教育水準・管理水準の高いモデル校を建設し、人材養成モデルを創り、高水準の専門的教師の陣容を整えることである。具体的任務として、次のことを行う。

①「100校のモデル校を建設し、60万以上の在校生に直接に利益を与え、社会のために各種の訓練を延べ200万人に提供する」、②「500程度の工場（産業覆蓋廠）と建て、運営条件が良く、産学が密接に結合して、質の高い人材を養成する専攻を重点的に建設する」、③質の高い「双師型」の専門的人材（專業帶頭人）と中核的教師（骨干教師）を養成したり導入したりして、また企業・業界

から技術人材（技術骨干）や能力の高い工匠（能工巧匠）を招聘して、専任・兼任からなる専門的教師隊伍（専兼結合）の建設に顕著な成果を上げる。④4000程度の優れた専攻や、1500種の特色ある教材と教科書を作り、全ての専攻が区域や業界内で3つ以上の関連する専攻の水準を高めることを先導し、教学の質を顕著に上昇させる。⑤国家が重点的に支持している産業領域において、共有型の教学データベース（教学資源庫）を製作し、学生の自主的学習のために優良なサービスを提供する。⑥現代の情報手段を運用して公共サービスのためのプラットフォーム（プラットフォーム）を開設し、優良な教学リソースの共有のために技術的支援を提供する。⑦モデル校と経済発達の遅れた地域との対面的支援（対口支援）や、区域内の高等職業学校との対面交流を推進し、高等職業教育全体の質を高める。

## （2）建設計画の主な内容

①モデル校の全体的水準を高める。すなわち、「省級の関係部門と学校運営者は、モデル校の基本的建設と教学の基礎設備建設の水準を高め、教学と実習訓練の条件を改善する。『双師型』教師の養成と専任・兼任からなる専門的教師隊伍（専兼結合）の建設を支持する政策と方法を制定し、企業・業界の業務秩序に精通した技術者と能力の高い工匠による兼職を請い、高水準の『双師』の素質と『双師』の構成をもつ教師隊伍の建設を促す。業界・企業と、人材養成や技術開発と応用などの諸領域で密接に合作し、社会各方面の資金・物資・人力資源を広く吸収して、学校建設に参画させる。国際交流と合作を強化し、我国の高等職業教育の国際的影響を拡大する」と述べる。

②教学建設と教学改革を推進する。すなわち、省級の教育行政部門とモデル校は「経済社会の発展のニーズに基づき、専攻設置や学生募集規模の計画を立て、メカニズムを調整しなければならない。人格形成を基本として、德育を先にすること（育人為本、德育為先）を堅持し、学生の健康的な成長を促す。また人材養成方案を改め、人材養成の模範的方式を創り、ポストの要求と専攻教学计划が有機的に結合する道筋と方式を探索する。高技能人材の養成に対する実際の需要に基づき、課程の教学内容、教学方法、教学手段と評価方式を改革して、ポストの技能要求を体現し、学生の実践的操作能力を育成するような優良な中核的課程を作り上げる。実際の生産と密接に結びついた、高等職業学校の特色ある教材体系を全面的に計画し、教材の評価・選択のメカニズムを規範化し、高い質の教材を確保して授業を進める」という。

③重点的な専門領域の建設を強化する。すなわち、「中央は100カ所のモデル校の中から学校運営理論が先進的で、産学が緊密に結合し、特色が鮮明で、就業率の高い専攻を500程度選んで、重点的に支持する。基礎理論が堅実で、教学実践の能力が突出している専門人材と中核的教師を創る。教学・訓練・職業技能鑑定と技術の研究開発機能が一体となった実訓基地あるいは作業場（車間）を建設する。労働と学習の結合（工学結合）を体現した特色ある課程体系を共同開発し、＜重点的に建設する500専攻＞を牽引車とする、関連専攻による＜重点的に建設する専攻群＞を形成する。こうして、経済社会の発展に対するモデル校の貢献力を高める」という。

④社会貢献力を増強する。すなわち、モデル校は職業技能訓練を発展させて、労働者の素質を高め、就業を促進し、農村労働力を転移するのに貢献しなければならないとする。

⑤共有型の専門教学のデータベース（資源庫）を創る。その主な内容は、専攻教学の目標と基準、

優良課程の体系（精品課程体系）、教学内容、実験と実習訓練、教学指導、学習評価などである。職業ポストの要求にぴったり合うように、就業能力の育成を強化し、「双証書」制度を実施し、専攻の認証体系を構築する。また、教学リソースを開放して、学生の自主的学習のニーズを満たし、「高技能人材」養成と生涯学習体系を構築するために、公共的プラットフォーム（平台）を創設する。

### （3）建設計画の実施プラン

モデル校建設計画は、第11次5カ年計画の期間中（2006 - 2010年）に実施される。具体的には、中央政府は2006年に第1期として30校程度のモデル校建設に助成する。2007年に第2期として40校程度に中央・地方政府がともに資金投入する。2008年に第3期として30校程度の建設に助成する。2009年に第2期プロジェクトを完成させ、第3期プロジェクトをそのまま継続する。2010年に第3期プロジェクトを完成させるという。

### （4）建設計画の成果

モデル校建設事業によって、各モデル校に多くの経験が蓄積された。他方で、毎年の審査で不適合校として淘汰される学校もあった。その事業展開を順に見てみよう。

①2006年度の建設計画では、専門家の評価を経て、教育部と財政部は表3に示す28校をモデル校として建設することを承認した。この事業に対して、中央政府は4億元、地方政府は8.17億元を拠出し、企業・業界は1.63億元の支援をした。合計13.8億元である。従って、1校当たり平均4930万元が投入されたと言える。

表4. 2006年度「国家示範性高等職業技術院校建設計画」における選抜28校

天津職業大学	南京工業職業技術学院	平頂山工業職業技術学院	四川工程職業技術学院
邢台職業技術学院	無錫職業技術学院	長沙民政職業技術学院	楊凌職業技術学院
山西財政稅務專科学校	浙江金融職業学院	湖南鉄道職業技術学院	蘭州石化職業技術学院
遼寧省交通高等專科学校	蕪湖職業技術学院	番禺職業技術学院	新疆農業職業技術学院
長春汽車工業高等專科学校	福建交通職業技術学院	南寧職業技術学院	青島職業技術学院
黒竜江建築職業技術学院	威海職業学院	重慶工業職業技術学院	寧波職業技術学院
上海医薬高等專科学校	黄河水利職業技術学院	成都航空職業技術学院	深圳職業技術学院

出所)『中国教育年鑑2007』200・201頁より作成

②2007年度には、北京工業職業学院など42校が建設プロジェクト校に選抜された。これに中央政府は4億元を投入したが、地方政府や企業・業界の投資額は記述が無いので分からない。<sup>(6)</sup>

各地の高等職業学校は企業・業界と密接に連携して、専攻を共同開発し、実訓基地を創り、教学内容や教学方法の改革を行った。その結果、42校中28校が5334カ所の校外実訓基地を建設し、5394人の企業・業界の技術者を兼任教師として受け入れた。5009の企業が「合作協議」に調印し、学校からの実習生23.7万人を受け入れ、またその卒業生3.5万人を採用した。産学合作による専攻開発

や実習訓練が効を奏したのである。

また「中国・ドイツの高等職業教師研修プロジェクト」（中独高職師資進修項目）も始動している。中国教育部とドイツ国際継続教育・発展協会（InWent）は、2007年から2009年までの2年間で、高等職業学校20校から120名の中核的教師をドイツに派遣し、数値制御（数値技術）・機電一体化技術、電子技術、自動車の運用と整備、建築技術の5つの領域に関する研修を8週間受けさせた。また、その延長として、5人のドイツの訓練専門家が、帰国する研修生とともに中国に来て、別々に深圳職業技術学院、成都航空職業技術学院、四川建築職業技術学院、青島職業技術学院の4校で10日間の教師研修を行い、34校178人の教師が参加した。

更に、この年、教育部は高等教育機関の運営自主権を拡大する政策に従って、高等職業学校がそれぞれ単独で学生を選抜する制度（自主招生）を試行した。初め浙江省・江蘇省・広東省・湖南省のモデル校で実施し、合計1822人を募集した。この制度が広がれば、高校卒業生が全国大学統一試験（高考）を受験せずに、高等職業学校を受験できるようになる。高等職業教育に向かう潮流を創り出そうとしたのである。<sup>(7)</sup>

③2008年度は建設計画の3年目である。建設プロジェクトの高等職業学校100校を選抜し終えた。選抜に当たっては地区・産業・業界・類型等の要素が考慮された。各学校は「産学共同（校企合作）」・「労働と学習の結合（工学結合）」の方針に沿って教育改革を進めていった。

また先述したように、2008年4月9日、教育部辦公庁は「高等職業学校の人材養成工作の評価方案（試行）」（高等職業院校人材培養工作評価方案〈試行〉）を發布して、評価を試行した。すなわち、評価は卒業生の就業率や就業の質、「双証書」取得率と取得の質、職業素質の養成、実習訓練基地の生産性、責任あるポストに就いての実習、専任・兼任からなる教師隊伍の建設等に対して行われた。

更に、教育部は高等職業学校の単独入試を実施することを許可し試行した。4直轄市を除き、8省・自治区の学校20校で実施された。<sup>(8)</sup>

④2009年度、教育部は13省・自治区の33のモデル校に限り単独入試を実施することを許可した。また同年「第6期高等教育国家級教学成果獎」の高等職業学校部門において、一等賞を獲得した8プロジェクト中7プロジェクト（87.5%）がモデル校であり、二等賞79プロジェクト中56プロジェクト（70.9%）がモデル校であった。モデル校建設事業は3年目にして顕著な成果を上げたのである。<sup>(9)</sup>

⑤2010年度には、教育部は73のモデル校で単独入試を実施することを許可した。783専攻に2.5万人余の学生募集が行われた。この年、専攻教学のデータベース建設も開始された。すでに、数値制御技術（数値技術）、「自動車整備」（汽車検測与維修）、「道路・橋の建設関連技術」（道路与橋梁工程技術）、「モールの設計と製造」（模具設計与製造）、「建築工程技術」、「応用化学工業技術」、物流管理、会計、看護（護理）、視力検査技術（眼視光技術）、応用電子技術など11の専攻についてデータベースが創られている。

以上、2006年から2010年までの「建設計画」の成果として、1043専攻が国家級優良課程（国家級精品課程）に認定された。この中には基礎課程および主要な専攻がすべて含まれている。こうして2011年6月26日、100校全てのモデル校が国家の最終審査を通過した。課程改革、教師隊伍、実際

の訓練条件、社会貢献などの建設任務を完成し、優秀な成績を残したと評価されたのである。<sup>(10)</sup>

### (5) 第二期「建設計画」の開始

2010年7月26日、教育部・財政部は「“国家示範性高等職業院校建設計画”の実施を更に推進することに関する通知」（關於進一步推進“国家示範性高等職業院校建設計划”実施工作的通知）を發布、第二期目のモデル校建設計画が開始された。これは中核的高等職業学校（骨干高職学校）を100校と379専攻を重点的に建設するプロジェクトである。2010年から1期3年として3期の建設計画である。2010年には40校を選抜し、各学校に平均200万元の建設資金を投入した。<sup>(11)</sup>

### (6) モデル校の評価研究

中国にはまだ高等職業学校を総合的に評価する機関は存在しない。総合的な評価体系に関して、種々の研究論文が発表されている。崔奎勇・趙颯颯（2012）は、国際的な大学評価研究等を参照し、2006年以来、資金投入されてきたモデル校の「総合的競争力」を評価する指標を検討している。最新の指標案として、ここに採録しておく。評価指標は3つのレベルで構成されている。表5のように、1級指標は5個、2級指標は13個、3級指標は60個である。

翌年、崔奎勇（2013）では、この評価指標に基づいて、各モデル校の総合競争力を数値化している。その結果、上位5校は上海公安高等専科学校、浙江金融職業技術学院、北京電子科学技術学院、広東輕工業職業技術学院、淄博職業技術学院であった。<sup>(12)</sup>

表5. モデル校（国家示範性）の総合競争力の評価体系

1級	2級	3級
環境競争力	歴史環境の競争力	1. 建学からの時間段階の性質 2. 建学の基礎の性質 3. 学校の性質
	地理政策環境の競争力	1. 所在地域の性質 2. 上級の主管の性質 3. 学校運営の性質
主体競争力	管理隊伍の競争力	1. 専任の教学管理人員の比率 2. 専任の学生管理人員の比率 3. 専任の学生募集・就職人員の比率 4. 専任の督導人員の比率 5. 専任の教学研究人員の比率 6. 専任の実践基地管理人員の比率
	教師隊伍の競争力	1. 専任教師の双師素質の比率 2. 専任教師の專業技術職務を有する比率 3. 専任教師の職業資格證書を有する比率 4. 専任教師の中の「名師」数 5. 兼任教師と専任教師の比率 6. 主要な合作企業が提供する兼任教師の比率

1 級	2 級	3 級
キャリア競争力	専攻と課程の競争力	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 専攻設置数</li> <li>2. 各専攻の学生募集に占める比率</li> <li>3. 専攻の平均学生数（人／専攻）</li> <li>4. 省級以上の重点専攻の比率</li> <li>5. 特色ある専攻の比率</li> <li>6. 専攻が有する中心的人物の比率</li> <li>7. 校企合作で開発された課程の比率</li> <li>8. 校企合作で開発された教材の比率</li> </ol>
	実践教学条件の競争力	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 学生平均の実践基地の建築面積</li> <li>2. 学生平均の実践設備値</li> <li>3. 専攻平均の校外実習基地数</li> <li>4. 専攻平均の主要合作企業数</li> <li>5. 専攻平均の職業技能鑑定をする職種数</li> <li>6. 校内の職業技能鑑定所の数</li> </ol>
過程競争力	学生募集の競争力	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 計画的採用率</li> <li>2. 採用達成率</li> <li>3. 計画完成率</li> <li>4. 新入生の応募原因であるブランド比率</li> </ol>
	合作教育の競争力	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 兼任と専任教師の授業担当比率</li> <li>2. 兼任と専任教師の授業担當時数の比率</li> <li>3. オーダーメイド（订单）で養成した学生の比率</li> <li>4. 合作企業がインターンシップ卒業生を受け入れた比率</li> </ol>
	発展の競争力	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 専任教師の平均 1 人当たり訓練研修日数</li> <li>2. 専任教師の平均 1 人当たり職務鍛錬日数</li> <li>3. 兼任教師の平均 1 人当たり教学研修日数</li> <li>4. 新入生と卒業生の比率</li> </ol>
成效競争力	教育の質の競争力	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 卒業生の職業資格証書の獲得率</li> <li>2. 今度の卒業見込み学生の 9 月 1 日時点の就職率</li> <li>3. 主要な合作企業の卒業生受け入れ率</li> <li>4. 前回の卒業生の年末時点の就職率</li> <li>5. 前回の卒業生に対する雇用単位の満足度</li> </ol>
	教育研究・技術の成果の競争力	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 専任教師100人の奨獲得プロジェクト数</li> <li>2. 専任教師100人の特許獲得数</li> <li>3. 専任教師100人の公開論文数</li> <li>4. 専任教師平均 1 人当たり教学改革課題の経費</li> <li>5. 専任教師平均 1 人当たり技術開発課題の経費</li> </ol>
	社会貢献の競争力	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 教職員平均 1 人当たり卒業生数</li> <li>2. 教職員平均 1 人当たり社会訓練した延べ人数</li> <li>3. 教職員平均 1 人当たり社会兼職日数</li> <li>4. 専任教師平均 1 人当たりの企业合作での技術サービス収入</li> </ol>
	社会的声望の競争力	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 省級以上の質量工程プロジェクトの獲得件数</li> <li>2. 省級以上の奨励プロジェクトの獲得件数</li> </ol>

出所) 崔奎勇・趙颯颯 (2012) より作成

## 6. 高等職業教育の近年の動向

近年の動向について、幾つか述べることにしたい。

### (1) 高等職業教育における専門課程の多様化

2009年2月20日、教育部は「2009年の普通高等教育の高職高専の専攻設置の整理結果を公布することに関する通知」（關於公布2009年普通高等教育高職高専專業設置整理結果的的通知）を、地方政府の教育庁（教育委員会）、新疆建設兵団教育局宛に発布した。「04年専攻目録」および「04年専攻設置管理辦法」に基づいて、専門家組織が専攻設置の状況を審査し、整理したものである。

2009年に学生募集が許可された高等職業学校（高職高専）は全国310校（うち成人大学28校）であった。また審査を通過した専攻は、「04年専攻目録」内の専攻44,134課程、「04年専攻目録」外の専攻は292種1030課程であった。加えて、高等職業学校の医学類の専攻（課程数は不詳）および公安類の専攻（19種168課程）が許可された。

因みに、「04年専攻目録」外の専攻は、地元産業と関係が深い。特定の地方に限定して設置が許可された専攻には、茶道（茶芸）、安全食品の生産と経営（緑色食品生産与経営）、都市園芸、ペットと疾病予防（寵物養護与疾病防治）、ブタの生産と疾病防御（猪生産与疾病防御）、ゲームソフト（遊戲軟件）等々のユニークな専攻が見られる。<sup>(13)</sup>

例えば、茶道（茶芸）専攻は、雲南省、広西チワン族自治区、江蘇省、安徽省という茶生産の盛んな地方のみで開設することが許可されている。

### (2) 「双証書」制度の進展

「双証書」制度、即ち学歴証書と職業資格証書を卒業時に発行する制度である。その制度が様々な専攻で実施され始めた。事例を挙げることにしたい。

2009年8月19日、教育部辦公庁と中国輕工業連合会は「高等職業教育における食品工程と生物技術の専攻、玩具設計と製造の専攻において双証書制度を実施することに関する通知」（關於在高等職業教育食品工程与生物技術專業、玩具設計与製造專業实施“双証書”制度的通知）を、各省・自治区・直轄市の教育庁（教育委員会）、輕工業部門（局、行管辦、公司、聯社、聯合会、協會）、各輕工業の協會と学会、新疆生産建設兵団教育局、そして輕工業公司等宛てに発布した。すなわち、全国の教育関係者と輕工業関係者に通知したのである。以下、実施に関する部分の訳である。<sup>(14)</sup>

#### 《一. 実施目的

経済社会の発展と国家の「就業准入制度」の要求に適合し、また食品生産と玩具製造の業界・企業の人材需要に応じるために、高等職業学校の「食品工程と生物技術」専攻と「玩具設計と製造」専攻を建設し、人材養成方式の改革を推進する。人材養成の質を高め、学生の職業的素養と就業能力を高め、卒業生の就業を促進する。

#### 二. 実施対象の範囲と内容

1. 実施対象：高等職業学校の「食品工程と生物技術」専攻と「玩具設計と製造」専攻の全日制の在籍学生。

2. 実施範囲：「食品工程と生物技術」専攻と「玩具設計と製造」専攻を設置する高等職業学校が自ら申告して参加する。

3. 実施内容：質の審査を通過した全ての「食品工程と生物技術」専攻と「玩具設計と製造」専攻において、その卒業生は学歴証書を取得すると同時に、「人力資源と社会保障部」によって頒布され、かつ中国軽工業連合会によって検印された、相応の国家職業資格の中（高）級証書を獲得する。各地の食品生産と玩具製造の企業は、従業員を採用する時、同等の条件ならば「双証書」を有する高等職業学校卒業生を優先的に採用する。

### 三. 申告条件

1. 申告する専攻は、教育部で学生募集が許可された専攻でなければならない。

2. 申告する専攻の人材養成方案と中心的課程および総合技能訓練は、相応の中（高）級国家職業資格標準の要求する全ての知識・技能および職業素養に対する要求を満たさなければならない。

3. 安定した校内外の実習訓練基地と職業技能鑑定所において、実習訓練の条件が職業技能の訓練と鑑定の要求を満たしていること。

4. 「双師」構成の教師隊伍が、学生の職業技能育成の要求を満たしていること。

### 四. 実施組織

1. 組織機構：教育部高等教育司、中国軽工業連合会人事教育部の指導の下、中国軽工業職業技能鑑定・指導センターと、教育部高等教育教學評価センターに委託して、具体的実施と関連業務の責任を負わせる。

2. 実施時期：2009年10月に開始する。

3. 実施細則：中国軽工業職業技能鑑定・指導センターと教育部高等教育教學評価センターによって別に共同制定し、教育部（高等教育司）と中国軽工業連合会（人事教育部）の審議を経て同意後、発布する。

4. 最初の実施期限は3年とする。この後、教育部高等教育司と中国軽工業連合会人事教育部は実施工作に対して総括と必要な調整を行ったうえで、継続して実施する。

### 五. 関連費用

卒業生が国家職業資格証書の手続きをする時、証書費用の納入だけを求められる。

### 六. 連絡方法

・教育部高等教育司の連絡人：林宇、任占營

連絡先電話：010-66096232。 E-mail：gjsgz@moe.edu.cn

・中国軽工業連合会人事教育部の連絡人：孟琪、陳莎莎

連絡先電話：010-68396343, 010-68396346

E-mail：qingongjdzx@sina.com , qingongjdzx@sohu.com

本文の関連資料は中国高等職業教育双師双証工作網 [www.hvetedc.edu.cn](http://www.hvetedc.edu.cn) あるいは中国高職高専教育網 [www.tech.net.cn](http://www.tech.net.cn) に登録して縦覧できる。

「双証書」制度の実施は、我国の高等職業教育の改革と発展にとって重大な措置である。本工作は「双証書」制度を定着させる具体的措置である。各地はその重要な意義を十分に認識して、

高度に重視し、真剣に組織し、実施工事の順調な実行を確保しなければならない。》

(教育部辦公庁・中国輕工業連合会「關於在高等職業教育食品工程与生物技术專業、玩具設計与製造專業实施“双證書”制度的通知」)

以上、高等職業学校における「双證書」制度は、教育部と業界団体の双方が審査し認可した課程だけに導入が許されている点は注目すべきである。しかしながら、中小企業は採用時に資格の有無をあまり重視していない状態である。

### (3) 職業教育の中・長期的発展計画

2010年7月29日、中共中央・国務院は「国家中長期の教育改革と発展計画綱要(2010-2020年)」(国家中長期教育改革和発展計画綱要2010-2020年)を策定した。以下、「10年教育綱要」と略すが、その第6章は「職業教育」(14条-17条)である。この中に今後の方針が凝縮されている。以下、その部分の全訳である。

《(14) 大いに職業教育を発展させる。職業教育の発展は經濟發展を推進し、就業を促進し、民生を改善し、「三農」問題を解決する重要な方途であり、労働力の需給構造の矛盾を解消する重要なポイントであり、更に重要な位置に据えなければならない。職業教育は人々に向かい、社会に向かい、学生の職業道徳と職業技能と就業創業能力の育成に尽力しなければならない。2020年までに、經濟發展方式の変化や産業構造調整の必要性に適應し、また生涯教育の理念や中等・高等職業教育の協動的発展を体現する現代職業教育体系を形成して、人民大衆の職業教育を受けたいという要望を満たし、高素質の労働者と技能型人材に対する經濟社会の需要を満たす。

政府は職業教育を発展させるという職責を切実に履行する。職業教育を經濟社会發展と産業發展計画の中に組み込み、職業教育の規模と専攻設置を經濟社会の發展の需要に適應させる。中等職業教育と高等職業教育の發展を統一的に計画する。多くのルートの投資制度を健全にし、職業教育への投資を大きくする。

質を高めることに重点を置く。貢献を旨とし、就職に導くように、教育改革を推進する。「工学結合」・「校企合作」・「インターンシップ(頂崗実習)」という人材養成モデルを実行する。学校教育と職業訓練をともに行い、全日制と非全日制をともに重んじる。職業学校の基本的運営基準(職業学校基本办学標準)を制定する。「双師型」教師の隊伍と実習訓練基地の建設を強化し、職業教育の基礎力を高める。健全な技能型人材が職業学校で教育に従事する制度を確立する。職業教育の特徴に符合する教師資格標準と專業技術職務(職稱)の評価方法を完成させる。健全な職業教育の質保証体系を確立し、企業を教育の質の評価に参加させる。職業技能コンテストを展開する。

(15) 業界・企業の積極性を引き出す。政府が主導し、行政も主導し、企業も参加する健全な運営体制を確立し、「校企合作」を促進する運営法規を制定し、「校企合作」の制度化を進める。業界組織や企業が職業学校を運営するのを奨励し、職業学校に職工訓練を委託するのを奨

励する。優遇政策を制定し、企業が学生の実習訓練と教師の実践を受け入れるのを奨励し、企業が職業教育に大きく投資するのを奨励する。

(16) 農村の職業教育を速やかに発展させる。職業教育を強化することは社会主義新農村建設に貢献する重要な内容である。基礎教育と職業教育と成人教育の統一的に強化し、農業・科学・教育の結合を促す。省・市(地区)級の政府が農村の職業教育を発展させる責任を重くし、農村の職業教育訓練のカバーするところを拡大し、需要に基づいて県級の職業教育センターを運営する。職業教育資源を統一的に協調し総合的に利用して、都市と農村と区域の合作を推進して、「三農」問題に貢献する能力を増強する。農業関連専攻の建設を強化し、農業と農村の発展ニーズに適合する専門人材を大いに養成する。各種各級の学校が、文化を有し技術を理解し経営ができる新型農民を養成し、都市に流入する労働者や農村労働力を訓練するのを支持する。農村の新しく成長する労働力に対する訓練費用の免除制度を徐々に実施する。

(17) 職業教育の吸引力を増強する。職業教育を支持する政策を完成させる。中等職業教育の費用免除制度を逐次実行し、家庭経済の困難な学生への資金援助政策を完成させる。学生募集と教学モデルを改革する。学歴証書と職業資格証書の「双証書」制度を積極的に推進し、職業学校の専攻課程の内容と職業標準の接続を推進する。「就業准入制度」を完成させ、「先ず訓練し、後に就業する」(先培訓、后就業)と「まず訓練し、後に地位に就ける」(先培訓、后上崗)の規定を実行する。退役軍人が職業教育訓練を受ける方法を制定する。職業教育の課程が健全に接続する体系を確立する。卒業生が在職したまま学習を継続することを奨励し、職業学校の卒業生が直接進学できる制度を完成させ、卒業生が継続して学習できるルートを広げる。技能型人材の社会的地位と待遇を高める。拔群の貢献をした高技能人材の表彰宣伝に大いに力を入れ、どの職業にも優れた人がいるという良好な社会的雰囲気形成する。>>

(中共中央・国務院「国家中長期教育改革和發展計画綱要2010-2020年」)

ここにいう「職業教育」は初中等・高等教育すべての段階を包括する概念として用いられている。ここに記された職業教育訓練の改革は現在進行中である。その進捗状況は明らかではないが、多くの課題を乗り越える努力が払われているものと思われる。なお、表6は「10年教育綱要」における中等・高等職業教育の在籍学生数の拡大目標である。

表6. 2020年までの職業教育の到達目標

項 目	2009年	2015年	2020年
中等職業教育の在籍学生数	2179万人	2250万人	2350万人
高等職業教育の在籍学生数	1280万人	1390万人	1480万人

出所) 中共中央・国務院「10年教育綱要」より作成

## 7. 結語

中国の高等職業学校の改革は、「職業教育法」が発布されて以来、急速に推進されている。モデル校の建設、「校企合作」・「工学結合」の人材養成方式、単独入試の制度、「双証書」制度などが実施されてきた。また経済発展に伴って職種・職能が多様化しており、それに応じるために学部・専攻（専業）の数量も増えている。卒業生の就職を確保するため各地で最も盛んな産業に適合する新専攻も設置されている。

このように中等・高等教育卒業生の進学・就業問題や在職者の技術能力問題、失業者の再就職問題などの解消策として、高等職業教育に対する期待は高まっている。

しかし、まだこれから更に改革を進める必要がある。その点は各高等職業学校の執行部の深く認識しているところである。特に重要な課題として、①先ず高等職業学校の教師養成問題がある。教師の質をいかに高めるか、つまりは教学の質をいかに高めるかというのが重要な課題となっている。②高等職業学校卒業生の進学問題がある。2009年は223万人が卒業したが、大学本科に進学したのは4%であり、96%は進学していない。進学率が低すぎる状況である。③高等職業学校の専攻の多様化も重要な課題である。2011年、教育部・財務部は「高等職業学校が専攻の産業発展に貢献する能力を高めるのを支持することに関する通知」（関于支持高等職業学校提昇專業服務産業發展能力的通知）を発布した。地元産業の発展に貢献できるよう専攻内容を常に見直さなければならないのである。④高等職業学校を総合評価する体系と評価機関を確立するという課題がある。<sup>(15)</sup>

更に、中央政府は中等職業教育の改革にも着手している。2010年11月27日、教育部は「中等職業教育改革の創新行動計画（2010－2012）」を発布し、翌年から始動し始めた。2009年は中等職業学校卒業生625万人のうち3%が高等職業学校に進学しただけで、97%は進学できなかったからである。2011年、教育部は「中等と高等職業教育の協調発展を推進することに関する指導意見」（関于推進中等和高等職業教育協調發展的指導意見）を発布した。すなわち、中等職業教育と高等職業教育をいかに接続していくのか。この動向も注視する必要がある。

### 【注・引用文献】

1. 呂鑫祥『高等職業技術教育研究』上海教育出版社、1998年、2－15頁
2. 金一鳴主編『中国教育類別与結構的研究』上海教育出版社、1999年、207－210頁
3. 崔奎勇・趙珮颯「国家示範性高職院校綜合競爭力評価指標体系研究」『中国高教研究』第10期、2012年、88－90頁、参照
4. 陳紅雨・趙瑞瑞編『看就業、挑大学、選專業—高考志愿填報手冊2014年版』化学工業出版社、2014年、355－430頁、参照
5. 孫誠ら『中国職業教育發展報告2012』教育科学出版社、2013年、277頁
6. 『中国教育年鑑2008』人民教育出版社、2009年220・221頁
7. 『中国教育年鑑2008』人民教育出版社、2009年220・221頁。孫誠ら（2013）によれば、2009年の普通高校卒業生834万人のうち普通大学の本科進学は40%であり、高等職業学校への進学は34%であった。
8. 『中国教育年鑑2009』人民教育出版社、2010年236頁
9. 『中国教育年鑑2010』人民教育出版社、2011年329頁
10. 『中国教育年鑑2011』人民教育出版社、2012年235頁
11. 崔奎勇「国家示範性高職院校綜合競爭力内涵和要素研究」『中国高教研究』第5期、2012年、92－94頁。及び『中国教育年鑑2011』人民教育出版社、2012年、233頁

12. 崔奎勇・趙颯颯、前掲書、90頁。崔奎勇「国家示範性高職綜合競爭力評價実証研究」『中国高教研究』4期、2013年、102-105頁、参照
13. 『中国教育年鑑2010』人民教育出版社、2012年1005-1025頁
14. 『中国教育年鑑2010』人民教育出版社、2012年1046・1047頁
15. 孫誠その他、前掲書、274頁。

#### 【謝辞】

2014年3月3日から7日まで、筆者らは広州市教育局、広東省教育庁、広東交通職業技術学院、広州番禺職業技術学院、広東外語芸術職業学院、衆誠汽車保險股份有限公司において面接調査を行った。ご協力頂いた関係者の皆様、福岡市総務部企画局国際部、広州市外事辦公室、留東同学会・莫少民氏に感謝の意を表したい。

## 2-4-8. 中国報告 2

### 中国における非大学型高等教育機関（高等職業技術学院）の事例調査

亀野淳、傅振九

（北海道大学、北海道大学大学院）

#### 1. 本節の概要

前節では、中国における高等職業教育の政策動向を中心に論じたが、本節では、2014年3月に実施した中国・広東省広州市における訪問調査の結果をもとに、中国における高等職業教育の中心であり、非大学型高等教育機関である高等職業技術学院の取組事例を紹介する。

#### 2. 訪問調査の概要

##### 2-1. 訪問調査日程

2014年3月4日（火）～3月6日（木）

##### 2-2. 訪問調査対象

[教育機関]

- ・ 広東交通職業技術学院
- ・ 広州番禺職業技術学院
- ・ 広東外国語芸術職業学院

[行政機関]

- ・ 広東省教育庁
- ・ 広州市教育局

[企業]

- ・ 損害保険会社

##### 2-3. 訪問者

九州大学	人間環境学研究院	准教授	白土	悟
北海道大学	高等教育推進機構	准教授	亀野	淳
北海道大学	大学院教育学院	博士後期課程1年	傅	振九

##### 2-4. 調査項目

[教育機関（職業技術学院）]

- ・ 入学者の概要
- ・ 教育プログラムの概要

- ・産業界、企業との連携状況
- ・職業資格証明制度と教育プログラムや就職との関連
- ・学生の就職の状況や就職支援 など

### 3. 調査対象職業技術学院の概要

#### [広東交通職業技術学院]

1959年に設立。2010年には全国の100の学校の一つとして第二期国家骨干高職院校に選出され、中国において高い評価を得ている模範的な学校といえる。交通系を中心に9つの学部（自動車、高速道路、都市鉄道、物流など）を有し、総学生数は約15,000人である。

#### [広州番禺職業技術学院]

1993年に設立。2006年には全国28のモデル校の一つとして第一期国家示範性高等職業技術院校建設計画に選出され、中国においては代表的な職業技術学院である。広州市番禺区に広大なキャンパスを有し、IT、宝石制作、芸術デザイン、財務、経営管理、機械電子、応用外国語、ホテル管理、建築などの9つの学部が設置されている。48の専攻のうち、玩具設計、IT、金融管理・実務、ホテル管理、宝石工芸、技術デザインの6つの専攻が国家の模範と認定されこれらを重点的に発展させるという戦略を採っている。学生数は約1万人である。

#### [広東外国語芸術職業学院]

2001年に設立され、教員養成系の5つの学部（音楽、美術、幼児教育、中国語・文化、舞踏）と非教員養成系の3つの学部（外国語、国際ビジネス、IT）を有し、総学生数は約1万人である。

## 4. 調査結果

### 4-1. 入学者

#### [広東交通職業技術学院]

入学者の80～90%は普通高校出身で統一試験による者が中心であり、残りは同学院で独自に募集し、知識と技能により選抜した者と中等職業教育の出身者でそれぞれ5～10%程度である。一般の入学者は農村出身者が多く、入学目的は高等職業教育卒業の資格取得と就職であるが、大学の本科に編入学する者もいる。

#### [広東外国語芸術職業学院]

①2年制（中等職業教育修了者対象）、②3年制（普通高校出身者対象）、③5年制（中卒者対象：中等職業教育3年＋高等職業教育2年）の3つがあるが、学生の大半は3年制である。

## 4-2. 職業を意識したカリキュラム構成

### 4-2-1. 産業界や企業との連携によるカリキュラム

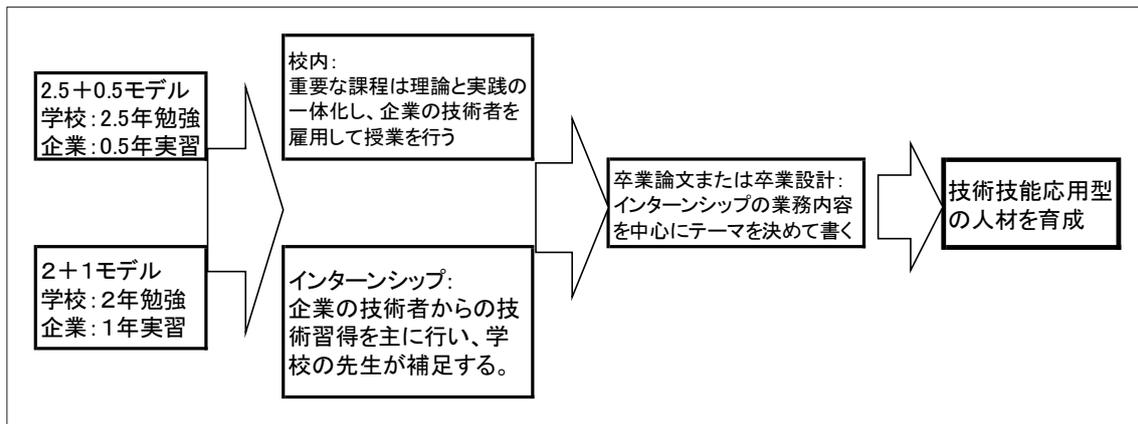
[広東交通職業技術学院]

企業や業界と連携して常にカリキュラムの見直しを行っている。具体的には、卒業生へのインタビュー、追跡調査を行うとともに、定期的に企業を訪問し見直しの検討を行っている。

また、個別企業と共同で特定のクラス（班）を形成し、そのクラスでより個別企業の求める人材に応じた教育プログラムと就職活動を実施している。つまり、学生は当該個別企業の教育プログラムを受講し、卒業後にその企業に就職することを目的にクラスを選択し、教育プログラムを受講している。例えば、自動車産業であれば、日系のトヨタ、日産や外資系のBMWなどの個別企業、鉄道関係では、広州地下鉄や深セン地下鉄などである。

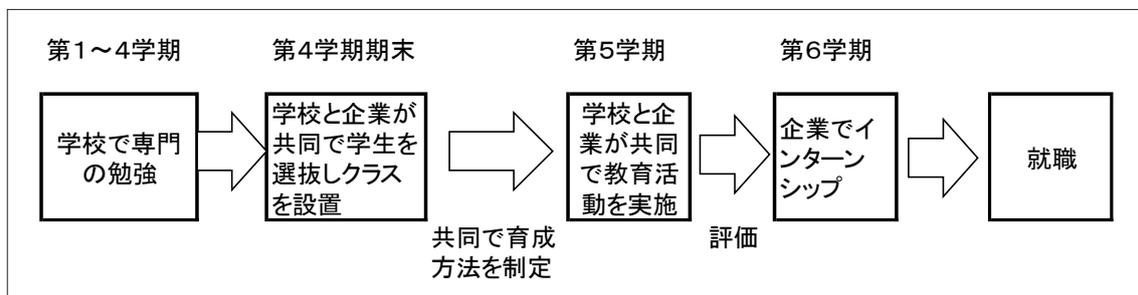
さらに、インターンシップについては、半年と1年の2つのパターンがあるが、両者とも上記クラスの個別企業でインターンシップを行い、その企業に就職する学生が8割程度である。

産学連携による技術技能応用型人材の育成



広東交通職業技術学院資料より作成

図表 2.5+0.5モデルの標準的パターン

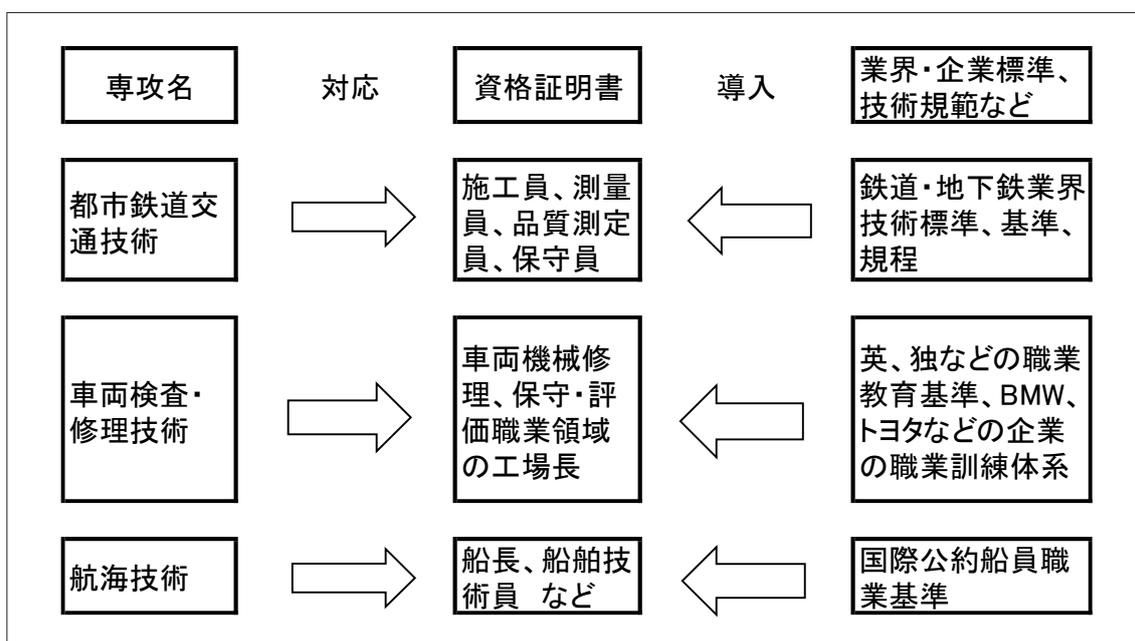


広東交通職業技術学院資料より作成

[広州番禺職業技術学院]

カリキュラムは産業界や企業と相談しながら常に見直し、企業が求める人材を提供できるようにしている。例として、国際貿易の専攻では、インターネットによる電子商取引の人材需要に対応するた

図表 標準を導入し、カリキュラム体系とポストの結合を強化



広東交通職業技術学院資料より翻訳・作成

図表 専攻、資格の名称、配布された機関、レベル、対応する課題（例示）

専攻	職業資格証名称	認定機関	レベル	対応する課程
都市軌道交通技術	工程測量工(必修)	広東省交通業界職業技能認定所	中級 上級	「鉄道工程測定」70時間 「工程測定総合実習」3週間
	AutoCAD中級グラフィック員(選択)	広東省建設職業技能認定所	中級	「工程測図CAD」56時間 「CADグラフィック総合実習」1週間
	試験工(選択)	広東省交通業界職業技能認定所	中級	「土木工程材料実験測定」60時間

広東交通職業技術学院資料より翻訳・作成

め、電子商取引のWebサイト担当者と相談しながら、Webサイトに関する授業内容を充実させた。

企業との連携のパターンとして以下の4つがある。①2年生時に企業でインターンシップを実施したり、3年生時に個別企業に応じたプログラムのクラスに所属すること、②個別企業と一つの学部が共同で学校内に学院を設置し、その企業に応じた教育プログラムを実施すること（「一企一系」）、③個別企業と複数の学部が共同で学校内に学院を設置し、その企業に応じた教育プログラムを実施すること（「一企多系」）、④業界団体と学校が連携して学校内に学院を設置し、その業界に応じた教育プログラムを実施すること。

また、皮革デザインの専攻では国際連携を積極的に行っており、イギリス、イタリア、オランダなどから専門家を招聘し、授業等を実施している。

[広東外国語芸術職業学院]

基本的に企業や業界と連携したプログラムを設置しており、ほとんどの専攻で3年生時に半年程

度のインターンシップを実施している。

また、具体的な事例としては、宝石設計・制作の専攻では、宝石制作で有名な四会市（広東省）の宝石業界と連携し、同業界から技術者を派遣してもらったり、教員や学生を現地で実習したりしている。また、国際貿易実務専攻では年2回程度開催される「輸出入交易会」などの補助業務を担当している。芸術系の専攻では小学校などでインターンシップを経験する学生も多い。

#### 4-2-2. 産業界や企業との教員の交流

[広東交通職業技術学院]

教員は全体で700名弱であるが、80%以上の教師が専門の職業資格を取得している「双師教師」である。

[広州番禺職業技術学院]

教員も積極的に企業等と交流をしており、企業からの教員は全体の30%程度であり、同学院で教育を担当する場合、3日から1週間程度教員としての訓練を受けることもある。また、教員が企業派遣され技術や知識を学ぶことも定期的に行っている。

[広東外国語芸術職業学院]

宝石設計・制作やホテル管理の専攻では、企業や業界から専門家を教員として派遣してもらっている。

教員は全体で300名強であるが、65%の教師が専門の職業資格を取得している「双師教師」である。

#### 4-2-3. 資格取得に対する考え方

[広東交通職業技術学院]

専攻ごとに職業に応じた資格が取得できるよう業界や海外の状況なども考慮しながらカリキュラムを設計している。一般的には職業資格は就職の際に有利になるが企業が、企業が評価する資格とそうでない資格があり一概にはいえない。

[広東外国語芸術職業学院]

初級レベルの資格取得はそのまま学校の単位になるものもあるが、資格取得を目的とした科目設定には基本的になっておらず、資格取得は学生の自己学習が中心である。ただし、資格取得のための1週間程度の集中講義も実施している。

初等教育などの教育関係の専攻を修了すれば、学歴と教員の職業資格が取得できるが、2015年以降には国家資格試験に合格しなければ教師の職業資格が取得できなくなるよう制度改正がなされる予定である。

## 4-2. 就職支援

[広東交通職業技術学院]

就職先は主に企業の生産現場、鉄道の保守点検・運転、サービス職種などのいわゆるブルーカラーが中心である。

学生に対する就職対策は、同学院の最重要課題であると認識しており、学院内に学内全体の就職指導センターと各学部の就職担当者からなる支援策を実施している。

その中心は、上述した個別企業とのクラス設置を通してその企業に就職していくとシステムであるが、就職が困難な学生に対しては個別指導を行うとともに、卒業生に対する追跡調査なども実施している。

就職に必要な能力としては、①専門能力と②基本的能力に分かれるが、①専門能力として、総合的な専門技能、専攻の専門技能、専門知識をあげている。また、②基本的能力としては、理解力、学習能力、分析と決断力、情報収集能力、指導力、実行力、創造力（これらを「方法能力」と総称）、独立性、責任感、チームワークとマナー、適応力、職業道徳（これらを「社会能力」と総称）をあげている。

上記の基本的能力を高めるために、「現代管理能力訓練」「創造思考」「大学生チーム訓練」「コミュニケーションと人脈」「面接技能」などの選択科目を設置している。

[広州番禺職業技術学院]

同学院では、就職指導センターと各学部の連携により、①就職指導、②卒業生の企業への推薦、③卒業生の追跡調査を実施している。

①就職指導では、職業観や志向性などの職業能力測定を行い、その結果をもとにクラスの教員が科目の受講を進めるとともに、『職業キャリアプランニングガイドブック』を全学生に配布している。

[広東外国語芸術職業学院]

国際ビジネス学部や情報技術（IT）学部では、300人以下の中小企業に就職する者が多く7割程度を占めている。残りの3割程度が進学、留学、起業などであり、大学（本科）の3年生に編入学する者もいる。音楽学部や美術学部などの芸術系の学部では約半数が学校の先生として就職しているが、約半数は専門との関係が弱い職業に就いている。

就職支援としては、全学的な就職支援センターと各学部の教員が対応している。特に就職が困難な貧困層の学生や障害者に対しては学校からの推薦や奨学金の支給等も実施している。

中国の企業等も協調性や性格などを重視しており、就職に対するビジネスマナーや態度に関する指導を選択科目として実施している。

## 5. まとめ

今回の調査対象である3つの高等職業技術学院はいずれも産業界との連携が強く、産業界の意見を踏まえ、柔軟にカリキュラム改正を行っていた。日本と比べより特徴的なのは、業界ではなく、

個別企業と連携し、個別企業の人材ニーズに応じた教育プログラムを実施している学校もあり、注目すべき取組であるといえる。こうした取組が可能となるのは、当該企業のプログラムを受講した学生はそのまま同社に就職するという教育と就職が一体となったシステムが構築されているからであり、見方を変えれば、その是非はともかく、企業内訓練の前倒しということもいえる。

また、職業資格についての政策は、近年数多く実施されており、高等職業教育に関連するのは「双証書」制度（学歴証書と職業資格証書を卒業時に発行する制度）であるが、今回の調査対象学校においては、職業資格を意識したカリキュラムを実施している学校もあればそうでない学校もあった。また、職業資格証書の有効性についても、今回訪問調査を行った企業においては職業資格証書についての認識は高度なものが中心であり、エントリーレベルの資格についての有効性については総じて否定的であった。ただし、この点については聞き取り調査が十分とはいえず、「双証書」制度の運営やその活用状況などについては、一層の職業資格証書の認定機関や採用企業への聞き取り調査が必要である。

今回の訪問調査は、中国における高等職業技術学院の事例収集が中心であったことからより具体的な取組やその背景まで十分に把握できたとはいえない。今後はこうした点をより明らかにできるよう一層の文献調査、訪問調査を実施していきたい。

## 2-4-9. マレーシア（訪問予定）

### マレーシア訪問調査（予定）の概要

稲永 由紀（筑波大学）

\* 本訪問調査は、出発日（2014年2月9日）東京地方降雪による影響で、訪問予定者全員が現地に向かうことができなくなったため、中止となった。そのため、(1) 概要については視察予定だった日程を記載し、(2) 調査内容については、マレーシア質保証機構・訓練センター（MQA Training Center）のモハマド・ジャファ・ムスタファ氏（Mr Mohamad Dzafir Mustafa）を同年2月22日の国際セミナーに招聘し、報告をいただいたので、その概要記録を事例紹介として掲載する。

(1) 訪問調査の概要 \* 以下、すべて当初計画のもの

■ 旅 程：2014年2月9日 日本発クアラルンプール着  
 2月11日 クアラルンプール発  
 2月12日 日本着

■ 訪問者：合田 隆史 国立教育政策研究所 フェロー  
 稲永 由紀 筑波大学・ビジネスサイエンス系（大学研究センター） 講師

■ 現地協力者：アブダル・ラーマン・アユブ（Abdul Rahman Ayub）氏  
 マレーシア教育省・技術職業教育部（Technical and Vocational Education Division, Malaysia Ministry of Education）

■ 訪問先：

	訪 問 先	対応予定者
2/10 (月)	マレーシア教育省技術・職業教育部 (Technical and Vocational education Division, Ministry of Education < Malaysia)	
	マレーシア質保証機構 (Malaysia Quality Agency)	
	マレーシア人的資源省技能開発局 (Department of Skills Development, Ministry of Human Resources)	
	職業カレッジ (KOLEJ VOKASIONAL)	
2/11 (火)	ムルニ国際カレッジ・ニライキャンパス (Murni International College, Nilai)	
	アセアン料理アカデミー (Asean Culinary Academy)	

## (2) 調査内容

マレーシア資格枠組みの質保証（モハマド・ジャファ・ムスタファ氏報告抄訳）

- マレーシア資格機構（MQA）が行うマレーシア資格の質保証は、より規模の大きいマレーシアの高等教育および継続教育の規制および質保証枠組みの一部を構成し、さらに必要不可欠な部分を包含する。2007年における MQA の制定は、外国を起源とするものおよび外国の関与などを含めて、さまざまなタイプの高等および継続教育提供者並びにプログラムが存在する中で、統合的かつ整合的な資格および質保証制度を構築している。MQA 質保証結果は、提供者がそれに基づき設立され、運営を行う、それぞれの法律に基づき、義務付けられる規制要件の遂行の一環として機能する。これらは、1996年私立高等教育機関法（555）に基づき統制されている外国を起源とする提供者およびプログラムを含む。

MQA は、MQA の自己評価および外部評価を含む、提供者およびその提携者の国際慣行の参照基準として機能する、明確に定義された、透明かつ公平な基準および標準を提唱する、資格に基づく質保証に関するベストプラクティスを支持する。内部的および外部的取り組みはいずれも、マレーシア資格枠組みおよび9つの質保証エリアにより導かれる。

- MQF は、教育システムに関連する資格およびそれらの質に関するマレーシアの宣言である。国家的に承認され、国際的なベストプラクティスに照らしてベンチマークされた、一連の基準に基づき資格を策定、分類する手段である。

MQF は、学力レベル、学習成果、学生の履修単位数に基づく単位制度を明確する。MQF はまた、全ての国家資格を統合し、体系的に資格を関連付ける教育経路を提供する。これらの経路は、個々の学習者が、生涯学習という背景において、単位移動および事前体験学習（経験に基づく学習）の認定を通じて、進展することを可能にする。

MQF は、3つの国家高等教育セクター（つまり、技能セクター、職業セクター、学術／大学セクター）において、8つのレベルの資格を有しており、生涯学習経路により支援されている。MQF は、学習者中心かつ成果に基づく教育経験を前提としている。

資格の各レベルは、8つの領域（つまり、知識；実務技能；社会的技能および責任；価値観、態度およびプロ意識；コミュニケーション、リーダーシップおよびチームスキル；問題解決および特定のスキル；管理および生涯学習能力；経営および企業化能力）に基づく、独自の学習成果を有している。

MQF は、レベル説明指標および単位制度を使用して、資格を定義する。レベル説明指標は、知識の深さ、複雑性、包括性、知識および技能の応用、意思決定における自律性および創造性の程度、コミュニケーションスキル、訓練の幅及高度性について、卒業する学生に期待される能力のレベルを示す。

学生の学業努力は、学習成果を達成するために義務付けられる総就学時間に基づく単位制度を使用して、測定される。これには、講義、個別指導、セミナー、研究活動、実験活動、実地活動が含まれる。マレーシアでは、40時間の名目上学習時間を、1単位として評価する。

2007年マレーシア資格認証機構法（679）に基づき、プログラム又は資格は、MQA によって認定されるためには、MQF に準拠していなくてはならない。

■ MQA 質保証制度は、提供者に対して、インプット、プロセス、アウトプット、教育条件の質を継続的に維持および向上させることを義務付けている。これらの要件は、下記の一般的な9の質保証エリアに削減することができる。

1. 展望、使命、学習成果
2. カリキュラム設計および遂行
3. 学生選抜および支援サービス
4. 学生評価（成績評価）
5. アカデミックスタッフ
6. 教育資源
7. プログラムモニタリングおよびレビュー
8. リーダーシップ、ガバナンス、運用管理
9. 継続的な質改善

これらの一般的な質保証エリアは、実務指針、訓練基準、グッドプラクティスに関する指針、その他の質保証文書に転換される。これらの質保証に関する文書は、一連のフォーカスグループディスカッションおよび情報交換を通じて、専門家およびステークホルダーからもたらされた情報をもとに作成された。これらはまた、国際的なグッドプラクティスに照らしてベンチマークされており、例えば、公開および通信教育、管理者教育、事前体験教育（経験に基づく教育）の認定など、教育の位置づけの特性に焦点を当てた、提供者の組織的又はプログラムの提供に対処している。

■ MQA 質保証プロセスは、機関の教育進展のさまざまな重要な段階を網羅するために、考案されている。一般に、MQA 質保証プログラム又は機関は、下記の3つの特徴的なプロセスを通じている。

暫定的認証：これは、新たに策定されたプログラムに関する候補評価である。この評価は、学習者に提供される前に、プログラムの適格性および適切性を立証する。

1. 認証：これは、最初の学生群が卒業する際に行われるプログラムの評価である。MQF の「完全な」認証を付与する目的で、プログラムの取り決めおよび遂行の段階の質を立証する。
2. 監査：認証維持の目的に関するものを含め、プログラム、学部、機関レベルで、さまざまなテーマおよび形式で行うことが可能な、質立証である。

認証評価および監査プロセスには、提供者による自己評価および文書提出並びに訓練を受けたピア監査人による文書検証、面接、現地査察が盛り込まれている。

上記の全てのプロセスは全体として、提供者が提供するプログラムが常に内部的な改善がなされていることおよび質が保証されていることを確実にするための、外部的な継続的モニタリングシステムを構成する。MQA は、上記が確保されない場合、認証資格を停止する又は取り消す権限を有している。

■2007年 MQA 法（679）はまた、十分に確立した内部質保証メカニズムを有する高等教育機関を成熟させるため、自己認証ステータスの授与に関して規定している。授与を受けるためには、高等教育機関は、機関監査を受ける必要がある。

■専門資格につながるプログラムは、専門機関との密接な連携のもと、認証が行われる必要がある。これらは、従事者へのライセンス付与を通じて、当該職業を統制するために、さまざまな国会制定法にもとづき設立された専門機関である。MQA との関係は、通常、合同技術委員会を通じて、管理可能である。とりわけ、これらのプログラムには、医学、歯科、薬学、建築、工学が含まれる。一般に、当該プログラムに付与される認証も、専門機関からの認定を意味する。

■MQA は、公益のために、マレーシア資格に関するリファレンスサービスを提供している。MQA は、MQF に準拠しかつ MQA の認定を受ける、全ての資格が登録されている、オンライン形式のマレーシア資格登録簿（MQR）を保持している。MQR は、特に、各資格又はプログラムに関する単位要件に関する情報を含有しているため、ある資格又はプログラムから別の資格又はプログラムへの単位移動プロセスを促進する。MQR における情報はまた、全ての登録資格の証明又は明確化にも使用される。全利害関係者は、マレーシアにおける機関により付与される資格のステータスに関して検証するため、一つの情報源として、MQR を参照することができる。

MQA はまた、外国の資格も評価し、マレーシア資格枠組みに関連してその互換性を査定する。

#### [参考文献]

1. Malaysian Qualification Agency (2008) Code of Practice for Institutional Audit, Kuala Lumpur
2. Malaysian Qualification Agency (2008) Code of Practice for Programme Accreditation, Kuala Lumpur
3. Malaysian Qualification Agency (2007) Malaysian Qualification Framework: Point of Reference and Joint Understanding of Higher Education Qualifications in Malaysia, Kuala Lumpur
4. Mohamad Dzafir Mustafa (2013, October), Quality Assurance of Transnational Education in Malaysia. Powerpoint presentation at the ASEAN+3 Higher Education Quality Assurance Forum, Tokyo
5. Zita Mohd Fahmi (2008, 6-8 July) Quality Assurance of Malaysian Higher Education. Paper presented at the ASEAN Quality Assurance Agencies Roundtable Meeting, Kuala Lumpur. Kuala Lumpur: Malaysian Qualification Agency

### 3. 国際ワークショップからの海外動向

#### 国際比較から見た学位・資格枠組みについて

デビット・レイフ

(スコットランド・エディンバラ大学)

皆様、おはようございます。今日はここに来られて非常にうれしく思っております。昨日は、様々な現地のところから上位のところまで枠組みについていろいろ学ぶことができました。そして今日は、全体的な枠組みを見た場合に、明確さを考えますと、常にクリアであるわけではありません。先ほどスコットランドのお話も出ておりましたが、スコットランドについても中に雲がかかっているような分かりにくいところがございますので、それを少しでもギャップを埋めて、全体像が見えるような形でお話ができればと思っております。

#### 概要

1. はじめに: 他国から学ぶ政策
2. (国家)資格枠組みとは?
3. NQFを導入するための目的とは何か?
4. NQFは、これらの目的をどのように達成することが期待されるか?
5. 国家的状況に関する関連要素とは?
6. NQFの導入方法は?
7. NQFは機能するか?

それでは、最初に他国から学ぶ政策についてコメントをしたいと思えます。そこで3つの疑問ができます。2つ目に国家資格枠組みとはなんなのか。そして、それを導入するにあたって、目的はどのようなふうを設定すべきなのか。そして、この目的を達成するためにはどういうことが必要と becoming くるのか。そして、国家的状況に関する関連要素とはなんなのか。そして、NQFの導入方法、最後に、これは最後だと言っても重要なことですが、NQFはちゃんと機能するのかどうか。その辺を検討したいと思います。皆様がこういった組織で活動されているかに関係するかと思いますが、これまで国家資格枠組みというのは広く活用されるようになってきました。そして2013年は143カ国で導入されたり、導入を検討したりされている状況にあります。そして、173の国が資格枠組みを今後10年間のうちに導入したいと考えているようです。また、オーストラリアで活用されているものを政策として借用したいと考えているところも多いようです。そして、総合的な影響が政策借用には起こっているようです。

## はじめに

- 6カ国から143カ国：国家資格枠組み(NQF)の急増
  - 広範囲に及ぶ政策借用
  - しかし、どの程度政策を学んでいるか？
- 国際経験の活用
  - 「借用」するためのモデル源としてではなく...
  - ... 学習のためのツールを提供する：概念、質問、課題(問題)
- 包括的なNQFに重点を置く

ここで重要となってくるのが、この政策を学んでいるのかどうかです。借用するだけではなく、しっかり中身を学んでいるかということが重要になってきます。ほかの国で経験されたことを学ぶことが重要になってきます。その中で私は国際経験を活用するにあたって、モデルの源を借用するだけに使うのではなく、学習のためのツールとする。それも独自の国の背景や疑問、概念、課題、問題などに対応できるように活用するツールとして使うべきだと考えております。そして、プレゼンの中で包括的なNQFに重点を置きたいと思っております。あらゆる資格を対象とする学習制度全体を網羅する形でお話しさせていただきたいと思っております。

それでは、最初に資格枠組みとはなんのでしょうか。この定義です。

## 資格枠組みとは？

**資格枠組みとは、達成した学習レベルに関する一連の基準に基づき、資格を策定及び分類するための手段である。**

枠組みの範囲は、総合的な学習達成度となる場合、及び、特定のセクターへの経路となる又は特定のセクターに限定されている場合がある。枠組みの中には、他の枠組みより多くの設計要素があるもの及びしっかりと構成されているものがある場合がある。また、法的根拠があるものもあれば、ソーシャルパートナーの総意を示すものもある。しかしながら、全ての資格枠組みは、国内外における、資格の質、資格へのアクセスしやすさ、資格のつながり、資格の一般又は労働市場の認知度を高めるための基盤を構築する(OECD 2007)。

OECDが2007年に資格枠組みに関する報告を出しております。そこでは資格枠組みとは達成した学習レベルに関する一連の基準に基づき、資格を策定及び分類するための手段であると書いてあります。そして、このあとにもずっと続くんですけども、例えば、資格枠組みの中身はそれぞれ相違点があること、高等教育や職業教育によって、また、設計のやり方も違う、学習レベルも違う。そういった点で法的根拠があるものもあれば、ないものもあるということで、相違点が述べられています。

最後のところでは、しかしながら、すべての資格枠組みは国内外において資格の質、資格へのア

クセスのしやすさ、資格の一般、または、労働市場の認知度を高めるための基盤を構築するというふうになっております。そして、最後のセンテンスを見ますと、どういった国がこの枠組みの中で何を達成したいのか、それによって影響は変わってくるということが分かると思います。

今までいろいろな計画や目的がありました、それが必ずしも大きな影響を与えているようには思えないと思います。そして、NQFの特徴ですが、様々な特徴がございます。

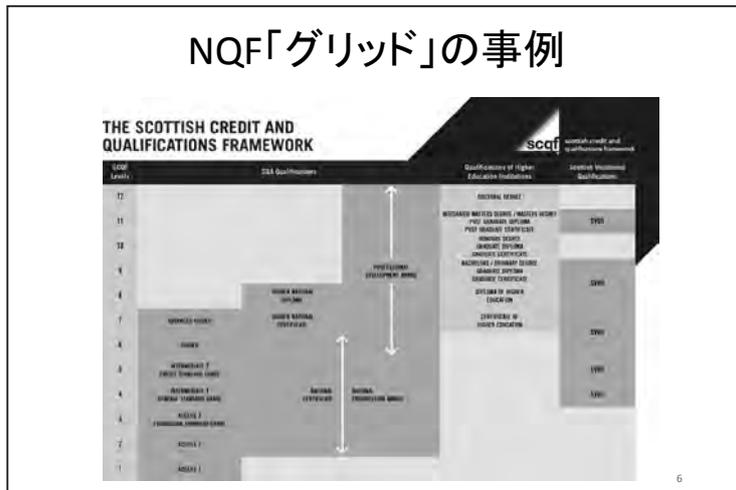
### NQFの特徴

- 共通の特徴には下記が含まれる
  - レベル(ただし、レベルの数は5から12に及ぶ)
  - 学習成果(ただし、概念及び役割は異なる)
  - レベルの説明(ただし、定義は異なる)
  - 資格の仕様(ただし、厳格な場合と緩やかな場合がある)
  - 質保証(ただし、異なる方法で、NQFに関連している)
- 変動的特徴には下記が含まれる
  - 単位
  - タイプ、分野、セクターごとの資格分類
  - 「ゲートキーピング」の取り決め
  - リーダーシップ及びコントロール
  - ステータス例: 任意vs規制
  - 包括的vsセクター別及びサブ枠組みと全体を網羅する包括的枠組みとの関係

その中の共通の特徴には、例えば、レベルがございます。どういったものでもそれぞれレベルがあります。そして、そのレベルの数は変わってきます。少なくとも12まであるようです。そして現在、国家資格枠組みというのは、学習成果に基づくものが多いようです。それでレベルを決めています。このレベルがどういった役割を果たすのかが書いてあります。そして、それぞれのレベルにおいてどういった学習成果が求められるのかという説明がされています。それぞれのタイプも書いてあります。

また、追加的な仕様として資格がどのように説明し、評価し、設定されるべきかということも書いています。特に、仕様はそれぞれのNQFによって、厳格、厳密なものもあれば、ゆるい場合もございます。そして、質保証にもつながっています。その質保証へのリンクの仕方もやはり変わってきています。また、異なる特徴もたくさんございます。資格タイプや分野、セクターごとに分類しているものもあれば、ないものもあります。そして、ゲートキーピングの取り決めに明示しているものもあれば、していないものもあります。そのステータスに関しては任意のものなのか、それとも規制によって定められているものなのか。権限を与えるものか。また、包括的なものなのか。それとも各セクターを特定する副次的なものなのか。そして、包括的枠組みというのは、性質的なものとして小さなクラスターのセクター別の枠組みをまとめるような形で上位に支配する形で設けられていることが多いようです。1つの事例です。グリッドとして、NQFのよい事例として使われていますスコットランド単位資格枠組みのものです。

## NQF「グリッド」の事例



左に12までのレベルが表示されています。そして、上にありますグリッドですが、こういったサブフレームが入っているかが示されています。この表の中に書いているのは、グリッドの中でそれぞれ主たる資格が、それぞれのサブフレームワーク、また、それぞれのレベルでこういった資格が主たるものか示されています。

それでは、NQFを導入するにあたって考えられる目的はなんでしょうか。

### NQFを導入する可能な目的とは？

- 学習システムへの理解を高める
- 一貫性及び協調性を高める
- アクセス、移動、発展を促進する
- 既存のスキルを認識する
- 評価の同等性を構築する
- アカウンタビリティ及びコントロールに関する手段を提供する
- 基準を更新、拡大し、より一貫性を高める
- 学習の質を高める
- 教育をより需要重視とする
- モビリティを促進する
- 自国の資格を、多国間枠組みと関連付ける

全てではないですが、だいたいこのような目的を設定されているようです。まず、学習システムの理解、透明性を高めることが目的として挙がっています。一貫性や整合性を高めるということも目的として挙がっています。

重要なのは、アクセスや移動、進捗、進級を促進することです。そうすることで、移動をしやすくします。そして、既存のスキルを認識させます。私的であれ、非公式学習であれ、それも認識させます。また、評価の位置づけ、順位をつける。政府が資格をコントロールすることができるのか。その手段を提供しているのかということも目的として入っています。さらに、多くのシステムが一貫性を高めよう、更新しやすく、拡大しやすくしようという形で目的として挙げています。学習の質を高めることもそうですし、教育をより需要志向型に変えていこうという努力の中で、学習者や

雇用者の影響が教育分野でも発揮されるようにしようという目的のものもあります。

そして、国際的なモビリティを促進する。それは、学生だけでなく労働者も含めます。国家資格を多国間枠組みと関連づけるというものもあります。例えば、欧州の資格枠組みなどが1つの例です。これまでNQFとして最初に導入しました。その方が簡単だと考えられたわけです。そして、最終的に多国間へと拡大されていくアプローチが取られています。国によってそれぞれいろいろな目的をこの中から複数的に使うものもあるようです。

このような特徴の共通点、相違点、それから、目的について見た場合、日本やそれ以外の国でNQFを使うことで、どのようにこれら目的を達成することができるかが出てくるかと思います。この中で期待、必ずしも目的ということで、これをやることで達成できるというわけではなくて、期待されるということ強調しておきたいと思います。

**これらの目的を達成するためにNQFに期待されることは？**

**1つ以上の「変更プロセス」を通じて ...**

**共通「言語」**  
**ステークホルダー・エンゲージメント及びコーディネーション**  
**規制**  
**質保証**  
**ユニット化**  
**個々の資格の透明性を高める(例:学習成果を通じて)**  
**文化的変化**

まず1つが変更プロセスとして共通言語を持つということです。例えば、単位やレベルが学習成果などです。様々な言語が枠組みによって異なる形で使われています。その中でどういうふうに使われていても、共通して理解ができるような形で共通の言語が設けられています。例えば、アクセスルート、プログレッションルート、それを計画、策定、公表して、実施に移したあとも一貫性や整合性がきちんと取れていることが重要となってくるから、共通言語が必要なのです。

2つ目ですが、変更プロセスとしてステークホルダーのエンゲージメントやコーディネーションです。多くの国々がNQFを導入するにあたって、高等教育や職業教育においては、互いに顔をつきあわせて話して、システムティックな形でフレームワークを作っていこうというふうに進めています。そして、ステークホルダー、エンゲージメント、コーディネーションを促進しようと努力されています。

3つ目が規制です。これはよりシンプルな形になっています。変更を義務づけて、必ずこれをやらなければいけないという形で規制して変更を進めるものです。4つ目が質保証です。これは、NQFの取り組みにより質の変更、改善などにつなげていくものです。そして、標準化などを図り、質保証の観点からNQFに関わる変更を実現するものです。

5つ目はユニット化、モジュール化というもので、多くのフレームで使われています。モジュール化することで、それをさらに細かいユニット化まですることで、生徒たちに選択肢や柔軟性を与

え、より権限を与えていこうとするものです。6つ目が個々の資格の透明性を高める変更プロセスです。これは、学習成果に基づくNQFになります。どのような資格があるのか。どれだけの成果を挙げたのか。そして、これまでの伝統的なプロセスではそういったところが明確に示されていませんでした。7つ目は文化的変化です。これはかなり時間のかかるものです。NQFは特に学習者を中心とした思考型の教育制度に変えていく中では、これが非常に重要となっていきます。ここで3つのコメントをしたいと思います。変更プロセスにおいて、それぞれいろいろ相関関係にもありますが、細かいところまでお話しするのではなく、簡単に触れたいと思います。

## 「変更プロセス」

- 「変更プロセス」の組み合わせは、NQFによって異なる
- 下記による場合がある
  - 国家的状況
  - タイムスケール(時間尺度)
  - 政策借用
- 学習成果は、これらのプロセスの大半において、主要な変化をもたらす主体ではない
  - NQFは、「学習成果参照型」であって、「学習成果主導型」ではない可能性がある

まず、変更プロセスの組み合わせは、NQFによって異なってきます。どのような目的を達成したいのか。その目的自体も変わってきますし、どのように達成するかも変わってきますので、変更プロセスをどのように使うか組み合わせるかが変わってくるわけです。

次のような項目が重要です。国家的状況、また、タイムスケール、施策を借用する場合、どの国からのものを借用するのかということになってきます。先ほどの個々の資格の透明性を上げようという6番目のものについてお話をしたいと思います。こういったプロセスの中の変更を促進するのは、必ずしも学習成果だけではないのです。学習成果がだいたい中心に置かれることが多いのですが、それが全てというわけではありません。様々な枠組みを見ていると、結果参照型のものもあります。フレームワークの中でどれが自由かということで、結果を主導型に変えることで変更を促進するものもあります。

これらが2つの概念的な枠組みでありますけれども、この変更のプロセスに関するプロセスです。少し複雑ですが、多くの国々では、これがやりやすいと考えているところもあるでしょう。この枠組み、目的を1つの概念として捉えるということが役に立ちます。

## NQFの3つのタイプ

- **コミュニケーション枠組み**: 既存システムからスタートし、それを説明し、既存システムの「透明性」を高め、合理性を促進し、一貫性を高めることを目的としている、変更促進要因ではなく、変更ツールである(例:スコットランド)。
- **改革型枠組み(Reforming framework)**: 既存システムからスタートし、その透明性を高めることを目的としているが、ある一定の改革も達成する。例:差異を埋める、質を改善する、基準を更新する(例:アイルランド)。
- **改組型枠組み(Transformational framework)**: 望ましい将来のシステムからスタートし、抜本的な変更、変更促進要因、変更ツールを目的としている(例:「初期の」南アフリカ)。

1つ枠組みとしてタイプがあります。コミュニケーションの枠組みです。既存のシステムからスタートして、それを説明してより透明性を高めて、変更ツールとして利用するということがあります。そうすることによって、合理性を促進して一貫性を高めることができます。スコットランドもこういったパターンを使っています。

それから、一番下の例ですけれども、転換型枠組みです。現在のシステムの中にない望ましい将来のシステムをスタートさせて、抜本的な変更や促進要因、変更ツールを目的としております。これが非常に抜本的な変化ということになります。変化の促進要因です。これは、初期の南アフリカの例が非常に強い例として表れています。真ん中のものは、改革型の枠組みです。これは、既存システムからスタートしますが、コミュニケーションの枠組みと同じような形でやります。しかし、ある一定の改革も達成しています。そして、ギャップがあればそこを改善するなどします。アイルランドがそのよい例となっています。

この3つのタイプが役に立つものとしてよく挙げられています。それから、またこれらを考えていきたいわけですが、NQFを1つの連続体として見るができると思います。コミュニケーションを一端に、転換型をもう一端に構えるというものであります。その連続体のどこかに位置するということになるでしょう。これは、1つNQFの目的を考える1つのやり方となると思います。

## ... 又は、NQFの連続体

コミュニケーション	↔	転換型
説明	↔	指示
既存のシステム	↔	将来のシステム
変更ツール	↔	変更促進要因
緩やかな設計	↔	厳格な設計
学習成果参照型	↔	学習成果主導型
任意	↔	規制

... ただし ...

- NQFは、「サブ枠組み」によって、及び、サブ枠組みと包括的枠組み間で異なる場合がある。
- NQFは、経時的に変化する可能性がある。

なぜこれが一般化するのが難しいかと言いますと、もちろん影響がどういったものであるかというのを一般化するのも難しいです。というのが同質なものはほとんどないわけです。ですから、枠組みがあり、そして、その中に副次的枠組みがあるわけです。例えば、学校の資格の枠組みがありますけれども、その中で職業的なもの、それから、学校の高等教育のものがあります。ですから、副次的枠組みと包括的枠組み間で異なる部分がある可能性があります。それから、やはり時間の経過とともにNQFも変化していく可能性があります。

オーストラリアの例もそうですが、このような変化は非公式な形で行われることが多いです。多くのヨーロッパの国々では、コミュニケーションのフレームワークから始めます。これは非常にやりやすいやり方です。また、政治的にもやりやすいやり方です。しかし、考えていただきたいのは、これが改革型の枠組み、転換型の枠組みに変わっていく可能性があるということです。それから、経時的にそのパターンも変わっていく可能性があります。次に、関連要素は何かということを考えていきましょう。

### 国家的状況に関する関連要素とは？

- 教育／研修制度の特徴
  - 規模、多様性
  - 文化及び発展のレベル
- 政策決定に関する組織及び文化
  - 階層vs提携vs市場
  - 市民社会及びステークホルダーグループの強さ
  - 法的枠組み
- 技術的専門知識—それを保有している者
- 教育及び労働市場における資格の役割

前置きが長くなりましたけれども、いろいろな要素があります。なぜ国によっていろいろな枠組みがあるかと言いますと、やはり国の状況が異なっている。それから、ニーズも違うということです。ですから、それぞれの国でそれぞれ異なった目標を立てて、必要な枠組みを構築していく必要があるわけです。国家的状況に関しては、いろいろな関連要素があると思います。

まず、教育、研修制度の特徴です。規模や多様性、アイルランドやスコットランドなどでは、非常に成功したわけですが、国のサイズが小さい、それから、同一性が高い国であったということが要因であります。文化や発展のレベルというのも特徴となります。発展途上国の場合は、より最初から難しいゴールを設定するのではなく、達成しやすいゴールから始めていくということが重要でありましょう。そして、学校で実際に教育に携わっている教師などにも分かりやすい形で出していきます。

政策決定に関する組織や分化というのも関連要素となります。その国の政府が階層的であるか、あるいは、より教育分野とパートナーシップを組むような姿勢があるか。市場との関連性があるかということも関連してきます。ヨーロッパの国々でもなかなかこれまでの歴史の中でステークホルダーの役割が重要視されてこなかったということがあります。また、法的な枠組みというのも重要

であります。技術的な専門知識も重要です。

最後になりましたけれども、通常、あまり認識されていないんですけれども、この資格の枠組みの中では、これを導入しようとする国においてこういった性格の資格の枠組みが必要なのかをきちんと考える必要があります。例えば、労働市場を考えると、雇用主はやはり特定の人材に対する質を見極めるような計測ツールが必要となってくるわけです。ですから、日本の労働市場では、そうしたものがきちんと利用されているかどうか。例えば、日本で資格の利用をされているやり方が、ドイツ、フランス、英国と同じなのか、異なっているのか。また、国の中でも地方によって労働市場の状況が違い、その資格の扱い方も違ってくると思います。ですから、こういった資格を考えるときに、まずは枠組みを考える前に、実際に資格がどのように活用されているのかを考える必要があります。これが本当に人材の見極めに利用されているかどうかということが重要になってきます。

もう1つ重要な教訓としては、これはただ単に技術的な問題ではなく、社会的なものであるということです。NQFは社会的な構築物である。単なる技術的な手段ではないということです。そして、NQFの導入に関しては、やはり文化や政府などを考える必要があります。ですから、実用的な妥協も必要になってくるということです。

約6ヶ月前ですけれども、私はあるチームに参画をしておりました。また、アイルランドの資格枠組みの実施調査をしていました。ニュージーランドからも同僚が来ていますが、このプロセスでは、アイルランドとニュージーランドにたくさんの共通点がありました。

スコットランド、ニュージーランドも共通点がありましたが、レポートで書いています。

NQFの導入には、いろいろなことが必要になってくるということが分かりました。長期的なタイムスケールが必要だということです。NQFは社会的な構築物であるからです。そして、社会の中で信用され理解されることが必要です。また、ステークホルダーとパートナーシップを組んでいく。そして、それは参画を得ることが必要です。NQFを作ったならば、それを育てていく、そして、それを互いが信用して使っているということです。

### NQFの導入方法は？変更のモデルは？

**NQFは社会的構築物であり、単なる技術的な手段でない。信用、理解、文化、実用的妥協である。**

**NQFの導入には、下記が必要である。**

- 長期的なタイムスケール
- ステークホルダー・エンゲージメント及び提携
- NQF及び実践の反復的整合
- 緩やかではあるが、可変的な設計
- セクター(サブセクター)内での構築の柔軟なバランス及びそれら全体にわたる統合
- 他の政策、国家重点事項、状況的圧力との整合—NQFは、変更促進要因よりも変更実現要因となる可能性があることを認識する。

ゆるやかではあるけれども、必要であれば変更ができるような設計にしておくことが重要です。そして、またセクター内での構築に関して柔軟なバランス、全体にわたる統合を図ることが重要で

す。アイルランドの枠組みに関しては、特定の枠組みの中で作ろうとしました。例えば、FETをして、アイルランドの枠組みの中で、FTE という副次的枠組みを使っていました。また、4つのNQFがアイルランドにはあったわけですが、その副次的枠組みがあり、それら全体を統合するような形で、それぞれの副次的枠組みを強化するような形でまとめていくという手法が採られました。ですから、そのプロセスの中でそれぞれの副次的枠組みを少し調整していく必要も出てきました。

ほかに政策や国家の重点事項や状況的圧力の整合を図っていく必要があります。例えば、NQFを作ったとして、自分たちがそれで達成しようとする事に関して、政策がどのように影響しているのか、場合によっては、そこをきちんと整合性を図っていくことが必要です。

最後に、NQFは機能するのかどうかということです。長々と説明してきましたが、ここでなぜこれが機能するのかということです。いろいろ範囲が増加してきていますけども、まだまだ根拠は弱い状態です。世界中で政策決定者はまだまだNQFに関しては、十分な取り組みがされていないと思われま

す。ILOが3年前に出した調査結果があります。私はILOの調査結果を読み、NQFについても調べて、その相違性を検討しました。そして、昨年、私も論文を出しました。やはりNQFの影響は予測していたよりも小さかったということが分かりました。その影響が顕在化するのには、長い年月がかかることが多いです。そして、枠組み及び副次的枠組みによって、様々に異なっており、マイナスの影響、そして、プラスの影響もあるということが分かっていました。ここで申し上げたいのは、影響が非常にばらついているということです。ですから、選別するのが難しいんです。例えば、ここは非常によいものがあるとして、この目的は達成されたけれども、こちらの目的によっては達成されなかったということもいろいろあるわけです。ですから、一般化はある程度はできますけれども、全てを一般化することはまず困難です。

## NQFは機能するか？

- 研究数及び範囲が増加しているが、根拠がまだ弱い
- 概要:

NQFの影響は、予期していたよりも小さく、現れるまでに長い年月がかかることが多く、枠組み及びサブ枠組みによって異なり、マイナスの影響とプラスの影響がある。(レイフ、比較教育、2013)

- 影響のばらつき—「選別」が難しい
- しかし、ある程度の一般化は、可能である。

ここで開かれる次のセッションで、また詳しくお話をさせていただければと思いますけれども、まず、包括的な枠組みを考えますと、コミュニケーションということは非常に成功を取っています。

## NQFは機能するか？

1. コミュニケーション及び改革型包括的枠組みは、より成功を収めている一方で、**改組型枠組み**は、主に、ある特定のニッチエリア又はセクター内で効果的である。
2. 成功は、その目的に関連して理解される必要がある
3. 「学習成果主導型」NQFは、「学習成果参照型」NQFよりもより成功を収めていない(場合によっては、ニッチエリア／セクター内を除く)

つまり、先ほど示した連続体の一番左にあるものです。非常に幅広い学習のタイプをカバーしているものです。ただ、その転換型枠組みを使った場合は、その対象範囲を小さくした方が効果が出やすいということになります。もちろん全て対してすぐに効果が出るような枠組みがいいわけですが、まず、やはり転換型枠組みの場合は、ある特定のエリア、セクター内では効果的であるということが言えます。

2つ目に言えるのが、成功というのは目的に関連して理解される必要があります。スコットランドの例というのは、非常に野心的な枠組みです。もちろん役に立つ枠組みですけれども、あんまり規模が多くなると、それが扱いにくいということになります。ですから、よい枠組みがあってもその実施をうまくやらなければよい影響を得ることができないと言えます。スコットランドの場合は、それを実施しようとするときに、あまり賛否両論がなく、スムーズに導入できたということが1つの背景にあります。ですから、どのような成果を求めたいのかというものがあっても、それを許す状況も必要になってきます。

そして3番目ですけれども、これは非常に重要なことです。このスライドをみてくださいけれども、翻訳は間違っています。結果主導型のNQFは、結果参照型NQFほど成功していないという意味です。つまり、結果参照型の方は、変換のプロセスを包含するような形で進めていった方がより成功するということです。

次に4番目です。成功を収めているNQFは、既存制度からスタートするため、徐々に進展するための資格改革の必要性を尊重してきました。また、この多層な構造を活用してきました。

## NQFは機能するか？

4. 成功を収めているNQFは、既存制度からスタートするため、及び、徐々に進展するための資格改革の必要性を尊重してきた。また、複数の構造を活用していた。これにより、包括的枠組みレベルで、コミュニケーション枠組みの利点を確保すること、サブ枠組み内のより転換的な目標を模索すること、資格制度の異なるセクター内において及び異なるセクターによって、異なる変更プロセスを使用することを可能にした。(レイフ、比較教育、2013)

これによりまして、包括的な枠組みレベルでコミュニケーションの枠組みの利点を確保することができましたし、副次的枠組みの中より転換的な目標を模索すること、そして、資格制度の異なるセクター、異なる変更プロセスを使用することが可能となりました。こういった枠組みは、セクターの多様性をまず検討に入れた上で設計することが重要となってきます。

5 番目です。もちろんその例外もありますけども、特に多くのこういった資格枠組みは、労働市場の目的に関してはあまり成功を収めていません。ただ、こうした枠組みが教育の目的に関しては成功を収めている事例が多いです。スコットランドもそうですけども、多くの国々におきましては、教育システムの中でやはりこの枠組みが役に立っていると回答することが多いです。ただ、雇用主に同じ質問をしますと、いえ、あまりそうした枠組みは役に立っていないとか、そうしたことをあまり知らないという回答が返ってくるでしょう。なかなかこういった枠組みというのがうまく労働市場の中に根付いていないという状況があります。しかし、教育目的に関しても、まだ枠組みの中で、例えば、教育を管理する側に対して管理ツールを提供しているかということ、そうでもない場合が多いわけです。こうしたものをうまく使って教育に役に立てていただきたいものです。

## NQFは機能するか？

5. 労働市場の目標に関してあまり成功を収めていない。
6. 教育目標に関してより成功を収めている(特に、学習者よりも事業者に重点を置いているもの)
7. 単位枠組みは、「完璧な」制度を構築しない。それらは、複数の、相互関連性のない、よく構成されたカリキュラム及び構築された、制度の経路に対する基盤を提供している。

最後になりますけれども、単位枠組みというのは、継ぎ目のない制度を構築しているわけではありません。もちろんこうした枠組みによりまして、相互の信頼性というのが重要になりますし、相

互関連性のあるよく構成されたカリキュラム、そして、制度のお給料に対する基盤を提供することが必要です。しかしながら、単位枠組みというのは、せいぜいこれはツールとして見られるべきです。ですから、ほかのメカニズムを使いながら、両方利用しながら進めていく。そして、移行、進展をスムーズにしていくということが重要です。それをもって継ぎ目のないシステムと読んでいるわけです。

時間が来ましたので、結論をまとめたいと思います。主要なメッセージがありますけれども、まず目的、プロセス、それから、影響です。枠組みにおいては、これらは変化の可能性があるということです。ですから、これが導入を難しくしています。

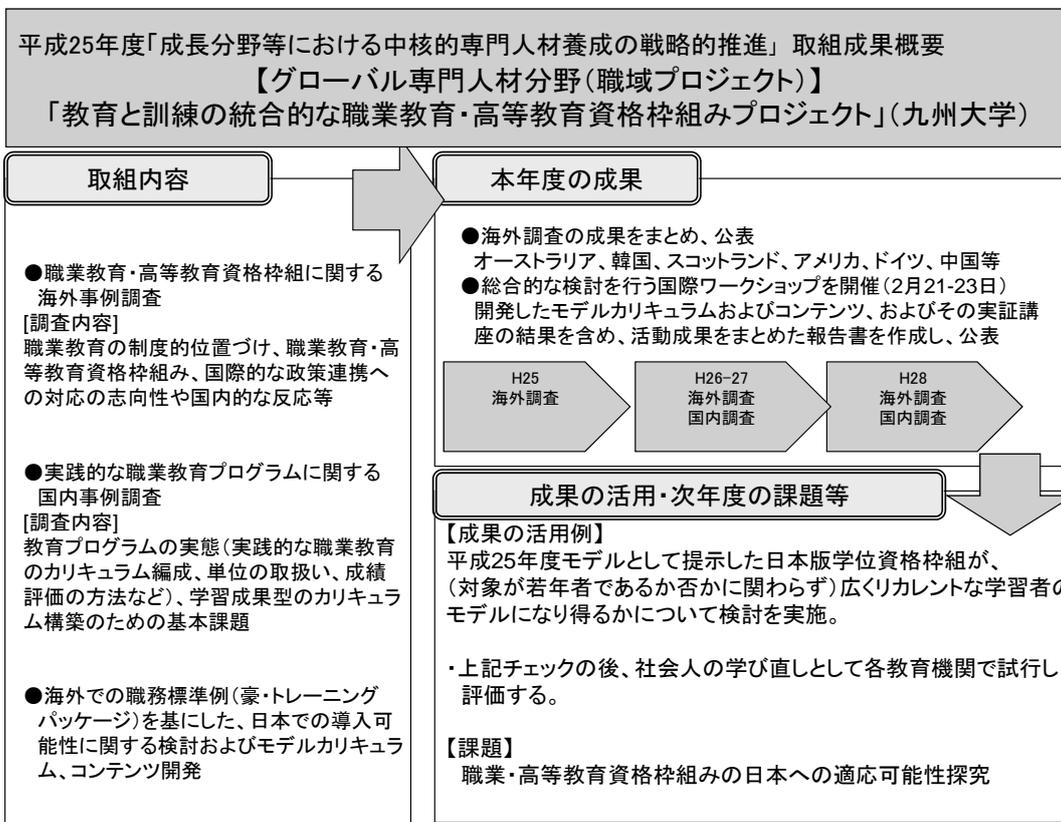
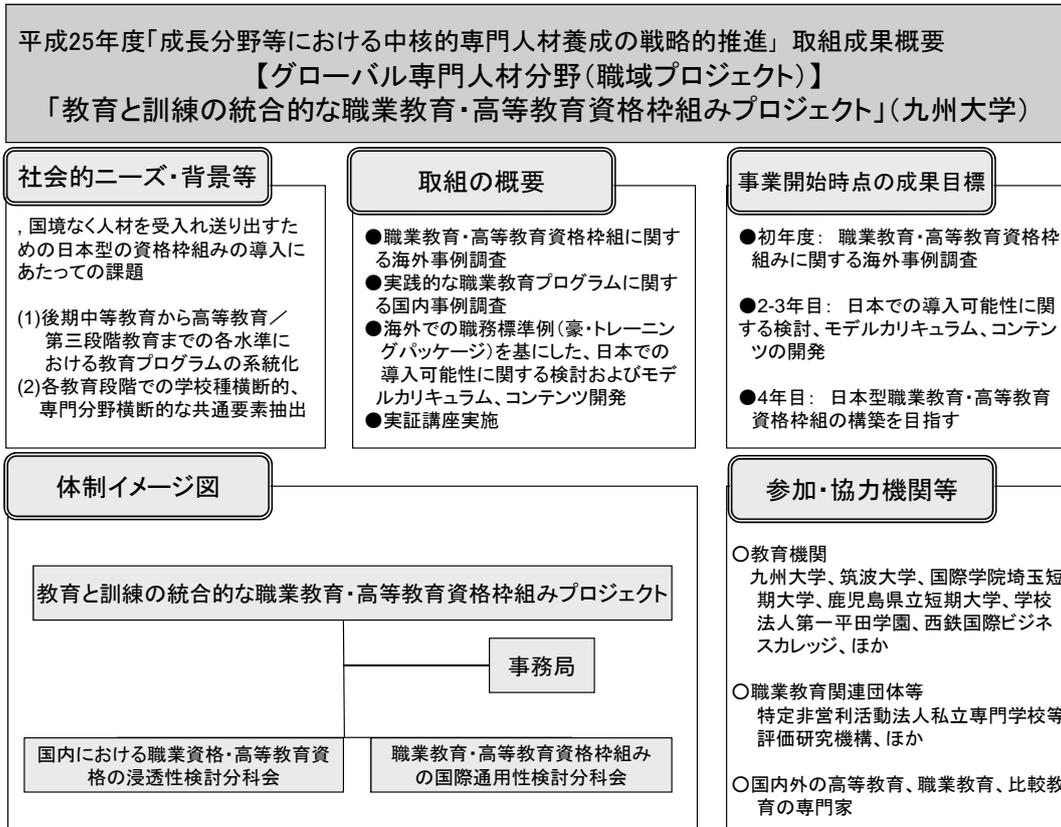
## 結論

### 主要なメッセージ

- 目的、プロセス、影響の可変性
- 国際経験から学ぶ ...
  - ... 「グローバルモデル」、普遍的な「ベストプラクティス」を特定するためではなく、
  - ... 問題を提起し、課題を特定し、独自の条件に基づき、日本の状況を分析するための、概念的及び分析ツールを提供するため。

そして、また国際的な経験から学ぶことが必要ですけれども、ただ、グローバルモデルというのを普遍的なものとして、これをベストプラクティスだからと言って、自分の国にそのまま持つてくるということはあまりおすすめできません。また、問題を定義して、課題を特定して、独自の条件に基づいて、日本の状況を分析するための概念的、及び、分析ツールを提供するために、こうした国際経験を学んでいただきたいと思います。ご静聴ありがとうございました。

平成25年度取組成果概要



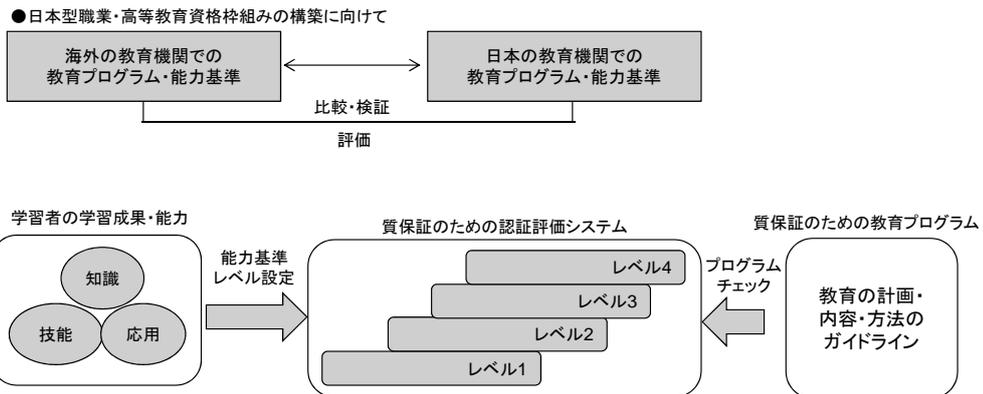
平成25年度「成長分野等における中核的専門人材養成の戦略的推進」  
 【グローバル専門人材分野(職域プロジェクト)】  
 「教育と訓練の統合的な職業教育・高等教育資格枠組みプロジェクト」(九州大学)  
 成果の活用イメージ

[成果の活用イメージ]

学習者の学習成果・能力が国境を越えて評価可能で、かつ教育と訓練が統合された、  
 日本型職業・高等教育資格枠組みの構築に向けて

- ・外形的条件、教育の計画・内容・方法のガイドライン
- ・質保証のための許認可、認証評価システム
- ・既存システムとの統合化

についての政策的インプリケーション



#### 4. 編集によせて

少子化による人口減少を迎えてユニバーサル段階にある日本の高等教育機関は、量的に拡大しつつ質の維持・向上を図る重要な課題に直面している。このような背景の中、国際的な動向として、若年・中高年無業者の増加等の社会背景や、グローバル化の進展に伴う労働市場の流動化などへの対応として、職業資格の認証・評価制度が創設されている。職業教育・高等教育に関する国際会議の場では、資格枠組み（Qualification Framework）が度々議題として取り上げられており、学習成果を評価する資格枠組みが普及しつつある。

本プロジェクトは、日本では現在のところ導入されていない資格枠組みについて諸外国の先進的事例を調査・検討して、最終的には日本独自の資格枠組みが検討可能かどうか。また、検討可能だとすれば、諸外国のどの部分を参照しながら検討していけばよいかについてを視野にプロジェクトを遂行した。ただし、プロジェクト初年度でもあり、諸外国の資格枠組みを十分に網羅検討するまでには至らなかったが、先進的事例を訪問調査と国際ワークショップで招聘した諸外国の事例報告を踏まえて議論を深めることができたのではないかと考える。特に本年度については、EUのEQF（欧州共通資格枠組み）やオーストラリアのAQF（豪州資格枠組み）、そしてアジアの動向を探るうえで韓国のKQF（韓国資格枠組み）を中心に訪問調査を行った。

まず、先進的事例のひとつとして欧州共通の資格フレームワーク（European Qualification Framework for Lifelong Learning）（EQF）は、欧州各国の資格制度の共通の枠組みで関連付ける仕組みとして欧州委員会が策定した。EU加盟各国は、それぞれ国内の資格枠組みをEQFに参照づけることが推奨されてきた。義務教育修了レベルから博士号取得レベルまでの8つの資格参照レベルを設定して、各レベルは「知識」「スキル」「コンピテンス」から構成されている。英国は、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）」を整備されてきた。

本プロジェクトの調査は、ドイツ、スコットランドを対象にして訪問調査をおこなった。訪問した沼口委員・坂巻委員の報告によると、ドイツは職業アカデミーが改編されて学士号を授与されるようになったデュアル大学の事例の調査研究がおこなわれている。日本と大きく異なる点は、デュアルシステムが設置された大学では、大学ではなく企業に申し込みをして企業に学生として採用されてはじめて大学に行く機会を得ることが特徴的であると述べている。また、ドイツでは四年制大学に進学しつつ、国内の企業と契約して学期間の長期休みを利用してその企業から職業教育を受ける学生がいて、学位と企業独自の修了証明の両方を得ることができるシステムもある。今後はドイツの企業が大学教育に参入し、独自の教育システムを確立するためのインフラが整備されることが期待されていると述べられている。

次に、スコットランドは、吉本研究代表・稲永委員が訪問調査を担当した。報告によると、1999年成立した、スコットランドの単位（credit）と資格（qualification）の枠組み（SCQF）は、垂直方向にレベル1から12までである。日本の短期大学士、準学士、専門士、学士などの第三段階の第1サイクルはレベル7から10に入る。また、職業訓練の資格（SVQ）の系列もこの資格枠組みに統合さ

れた資格制度であると述べている。これらは、高校レベルで大学に行かない人たちのために、また高校でアカデミックな修了試験にパスできずに、あるいは中途して社会に出ている人たちのために、職業訓練を通じての高校の早期離学者は、継続教育カレッジで勉強し、適切な資格を取得することではじめて見込みある職業が可能になると述べている。本資格は、義務教育後の教育資格、通常の大学受験資格と大学の資格、それから職業資格、それから間にあるような資格を1枚の表としてまとめ上げた点が成功といえるのではないかと吉本研究代表は述べている。

次に、米国の資格枠組みは、吉本研究代表・米澤委員・稲永委員が National Skill Standard (NSS : 全国職業技能スタンダード) 制度について調査研究を行った。しかし、実際は公的な職業資格や免許の種類や管理体制は州によって異なり、州が定めた枠組みや基準に沿って、各分野の職業団体が資格や免許を取得するた目の要件が設定されていることが特徴として挙げられる。

一方、アジア・韓国においては、国際職務能力標準 (National Competency Standards) 制度がある。訪問した塚原委員・渡辺委員・酒井は、制度を作成に携わった職業教育開発院 (KRIVET) とその担当者に訪問調査を行った。同じくアジア圏における中国の動向も白玉委員を中心に同様に訪問調査を行った。また、コンソーシアム事業において、資格枠組みの議論では核となるオーストラリアの訪問調査も行っている。

また、平成26年2月には、コンソーシアムにおいて国際ワークショップを行った際、TAFE-SA の職員による日本の短期大学・専門学校の職業教育プログラムを視察し、豪州のAQFおよびトレーニング・パッケージにもとづくプログラム編成と共通性と相違点等について解明することができた。また「改革目的の枠組み」よりもスコットランドなどが強調する「対話目的の枠組み」の方が社会的な浸透が容易であることが強調された。

以上のように、第三段階教育の多様な展開を踏まえて、職業教育型アプローチという観点から、職業教育・高等教育資格枠組みの導入・展開が進んでいる海外事例を研究することは大変意義深く、今後日本型学位資格枠組みの検討を行う上で引き続き調査研究を継続して実施する意向である。

最後になりますが、構成機関、委員の皆様、とりわけ訪問調査担当していただいた委員の皆様、そして関係者皆様のご理解とご尽力のもとに、短期間で多くの国・機関への調査が実施でき、なおかつ新たな知見が得られましたことをこの場をお借りして感謝申し上げます。

(編集担当；酒井佳世)

平成 25 年度 文部科学省委託事業

成長分野等における中核的専門人材養成の戦略的推進事業  
成果報告書 Vol.3

**教育と訓練の統合的な職業教育・高等教育資格枠組みプロジェクト**

国立大学法人 九州大学（事業責任者 吉本 圭一）

---

発行年月日 2014 年 3 月 14 日

発行・編集 吉本 圭一

〒 812-8581 福岡市東区箱崎 6-19-1

九州大学大学院人間環境学研究院教育学部門

電話・FAX 092-642-4165

印刷・製本 城島印刷株式会社

〒 810-0012 福岡市中央区白金 2-9-6

電話 092-531-7102 FAX 092-524-4411

---