

海外現地調査 個表

—イギリス・欧州編—

1	Newman University College	2 9
2	Birmingham City Council	3 2
3	Chartered Management Institute	3 5
4	Center for Urban and Regional Studies(CURS), University of Birmingham	3 9
5	Open College Network	4 2
6	Bourneville College	4 6
7	Learning and Skills Council	4 9
8	Regional Action West Midlands	5 2
9	The Institute of Local Government Studies(INLOGOV), University of Birmingham	5 5
10	Qualifications and Curriculum Authority (OFQUAL)	5 8
11	LANTRA (Sector Skills Council)	6 4

Newman University College 報告書

訪問先	Newman University College
訪問日時	2008 年 12 月 8 日 (月) 10:00 ~11:30
対応者	Steve Harris, (Senior Lecturer) Prof. Yahya Al-Nakeeb, (Director of Research)
訪問者	石田徹 (龍谷大学法学部教授) 白石克孝 (龍谷大学法学部教授) 関谷龍子 (佛教大学社会学部講師) 小山善彦 (バーミンガム大学客員講師) 的場信敬 (龍谷大学 LORC 博士研究員) 村上佳世 (リサーチ・アシスタント) 田村瞳 (教学部)
報告書作成者	村上佳世 (リサーチ・アシスタント)

(1) 機関の概況

①機関名	Newman University College
②所在地	Bartley Green, Birmingham,B32 3NT
③WEB サイト	http://www.newman.ac.uk/
④ 機 関 の 事 業 目 的・内容	教員の養成機関として 40 年前の 1968 年に設立。もとはバーミンガム市内の学校の教師育成が目的の大学カレッジ。1990 年代から教育内容の多様化を進め、現在では、教師養成コースの学生は全体の約半分。他に、科学、教育、歴史、地理学などのコースをはじめ、修士・研究博士コースも提供している。
⑤機関の運営環境 (学生数、財務状況など)	学生数は現在約 2500 人
⑥関連機関、あるいは国や州との関係	カレッジが開発した資格プログラムが認証される過程で、まず CMI の了解が必要で、その後、CMI から QCA に認証申請し、公的な認証を得る運びとなる。 Diploma in Public Service Leadership の開発では、LSC (政府機関) が、地域の他の 4 大学との連携を条件に資金提供している。

(2) ヒアリング内容 (2 頁以内)

1. Newman 大学カレッジの概要

(1) コースの特徴

- ・ 現在では、PhD (研究)、修士 (Taught)、BSc、BA、BEd などの学位コースがある。
- ・ 加えて過去 5 年くらいの間に、Foundation Degree を開発、その中で地域の多様な団体との連携も強めている。
- ・ 対象はニッチマーケット。特に、教育と社会福祉と社会ケアに力を入れている。

(2) 他大学との連携

- ・ Newman カレッジの学位はバーミンガム大学の認証を受けていた。現在ではバーミンガム大学との関係はない。1995 年以降は Leicester 大学と連携。
- ・ 2007 年に University College というステイタスを得たため、現在では独自に学位を企画し、授与する権限をもっている。Leicester 大学との連携も継続。現在でも Newman カレッジの学位コースは Leicester 大学によって認証 (validate) されている。しかし、徐々に Newman による独自の学位コースに切り替えつつある。

(3) プログラム開発の基本的な体制

- ・ 対話重視：市役所やボランティアセクター団体などの雇用主団体との対話を重視。
- ・ 雇用主のリーダーシップ：カレッジで提供する Foundation Degree の資格について、モジュールの内容や学生のフィードバックなどについて話し合う、雇用主の助言グループ (11 の雇用主) とのミーティングを年 2 回開催している。
- ・ 開発プロセスのポイント
 - ① 場調査とニーズの明確化
 - ② 教員ニーズの検証と教員の能力向上
 - ③ 地域の中での競争相手のチェック
 - ④ 政府のアジェンダのチェック
 - ⑤ スペシャリストのリーダーシップ (社会の動向を的確に把握する専門家など)

2. Diploma in Public Service Leadership の開発と認証のプロセス

(1) 概要

- ・ LSC がスポンサーとなり、地域の公共セクターが集まり、Diploma コース共同開発。
- ・ バーミンガム市役所、West Midlands の警察、消防署、Prosecution サービス (検察)、West Midlands の Probation サービス (保護観察所) の 5 つの公共セクター団体の参加を得て、まず 人材育成ニーズ を明らかにした。
- ・ 大学カレッジは学位授与権限があるため授与団体から認証を受ける必要はないものの、①資格コースの利用者への研修助成を得るため (授与団体が認証し QCF に入った資格コースには政府助成がある)、また、②資格プログラムの長期的持続可能性を高めるため、などの理由により認証を受けている。

(2) ニーズ調査と開発のプロセス

- ・ 雇用主団体の要請：「Collaboration」「Communication」「Flexibility」
- ・ 公共サービスセクターの人材育成のためには、既存の Management や Leadership のカリキュラムは適さないことが明らかになった。
- ・ そこで、雇用主と一緒に既存の資格レベルやモジュールを検証し、どのような変更が必要かを議論、それをもとに、既存のモジュールと公共サービスセクターに特殊な内容を加えたハイブリッドのプログラムを用意した。
- ・ 最終的に、授与団体である CMI と協議の上、NQF 資格に適したプログラムとして完成。

■ カリキュラムの開発

- ① レベルの決定：雇用主と一緒にまず資格のレベルを決める。
- ② タイトルの決定：資格の中で必要なモジュールの構成を決め、各モジュールにタイトルをつける。
- ③ 内容とアウトカムの決定：カリキュラムの基本的なデザインを決め、市役所のスタッフ等にもう一度集まってもらい、モジュールの具体的な内容、学習アウトカムを合意。

(3) 4つのカレッジとの連携

- ・ 動機：スポンサーである LSC（政府機関）が連携を条件としたため連携を始めた。
- ・ 連携のメリット：複数のカレッジが参加することで、コースを異なる地区で開設できる。実際には、バーミンガムの南部と北部の 2 ヲ所でコースを提供している。
- ・ 各校の特色を活かす：異なるカレッジでもコース内容は全く同じ（Public Service Compact が出した条件）。コースを構成する 8 つのモジュール毎に、4 カレッジのスペシャリズムに応じて担当のアカデミックを出す。最終的にはモジュール毎に 2 人のアカデミックが担当。この 2 人が南部と北部のセンターのモジュール責任者になり、コースの内容を同じにするために、モジュール毎の 2 人のアカデミックが、教える内容や教え方などを合意の上で授業を行う。

(4) モジュールの例

- ・ アカデミックな知識だけでなく、実戦的な職場でのスキルにも焦点を当てている
 - ・ 例：「Leading Service Improvement（サービス向上をリードする）」
 - ① 「Stakeholders」や「Quality」、「Health and Safety」「Improving services」などについての講義を行う。
 - ② 受講生の学習アウトカムを評価するために、受講生に自分の職場での質監査（Quality Audit）をさせ、改善のための提言をまとめさせる。
 - ③ 結果を、公共サービスの雇用主団体で構成される「マネージメント・パネル」で発表。
- ※ これには「公共セクター」「サードセクター」「公共セクターとサードセクターのクロス」という 3 つのタイプの資格が用意されている。すべての受講生が最初の 3 つのモジュールを終えた段階で、CMI の「Certificate in First Line Management」という専門職資格がとれる。

Birmingham City Council 報告書

訪問先	Birmingham City Council
訪問日時	2008 年 12 月 8 日（月） 13:00 ～ 15:00
対応者	Richard Billingham (Head of Organization Development and Training)
訪問者	石田徹（龍谷大学法学部教授） 白石克孝（龍谷大学法学部教授） 関谷龍子（佛教大学社会学部講師） 小山善彦（バーミンガム大学客員講師） 的場信敬（龍谷大学 LORC 博士研究員） 村上佳世（リサーチ・アシスタント） 田村瞳（教学部）
報告書作成者	村上佳世（リサーチ・アシスタント）

（１）機関の概況

①機関名	Birmingham City Council
②所在地	Council House, Victoria Square, Birmingham, England B1 1BB
③WEB サイト	http://www.birmingham.gov.uk/
④ 機 関 の 事 業 目 的・内容	これまで広範な行政サービスを提供してきたが、近年は事業実施の方法を根本的に変更、民間団体との協働により、民間団体への業務移行し、またサービスの合理化・効率化（窓口一本化など）も進めている。市民から要求されるサービス内容の多様化に対応すべく、民間サービス提供者のファシリテーター・監督者として市の役割を果たす意向（サービスの直接提供から間接提供への移行）。これにより、職員に求められる能力が変化し、その人材育成に力を入れる。
⑤機関の運営環境 （職員数・財務状況 など）	約 6 万人（うち 76%は女性でその 6 割はパートタイム）
⑥関連機関、あるいは国や州との関係	人材育成の一部を CIPD に委託。※CIPD (Chartered Institute of Personnel and Development) は、全国資格フレームワークには入らない内部的な職能資格の授与を行う、特に人材育成分野では有名な職能集団。 また、公共セクターと一緒に、大学でのモジュールを開発しているケースもある。市では職員のディプロマなどの資格取得を推進している。

(2) 訪問調査報告

1. 進展中のプロジェクト「ビジネス大改革(Business transformation)」について

- ・ システムやプロセスに投資をして、パフォーマンスの飛躍的改善を追及。持続可能なパフォーマンスを目指す。
- ・ その一部である職員マネージメント・エクセレンス (Excellence in People's Management) をビリングム氏が担当しており、総合的かつシステミックな問題解決が追求できるようになっている。改革の内容は、①「マネージャー」改革、②「職員全体」の改革、③「全体システム」の改革

■ 改革の5つの側面

(1) パフォーマンス・マネージメントの改善

- ・ 職員のパフォーマンス評価 (performance appraisal) のための新しい方法を導入
- ・ 例) Development Pathway : 人材育成の内容を細分化し、小さなユニットに分割。そのメリットとして、異なるコースで重複する研修部分を一緒に行い、デスクトップでは各々で必要な知識と情報を学ぶ事ができ、研修コストの効率化になる。研修内容は Interviewing Skills や Listening and Questioning 技術など。
- ・ 大学との連携 : 研修以外の部分 (デスクトップによる知識と情報の提供) を、アストン大学とバーミンガム大学と連携。大学は関連テーマについての最新情報を豊富にもち、市役所は大学から直接情報を提供してもらう

(2) 報酬と評価 (Rewards and Recognition)

- ・ 市役所として初めてパフォーマンスを基準とした昇進システム (performance-related progression) を導入
- ・ 報酬の形も様々で、salary sacrifice (給与を少し犠牲にする代わりにホリデーを取ったり、保険に加入したり、育児ケアのサービスを受けたりなどの利益を選択) を導入

(3) 労働力プランニング (workforce planning)

- ・ アストン大学とバーミンガム大学との協力で開発
- ・ 市役所全体として持つべき知識やスキルを明確にし、どれだけ満足できているかを分析 (大学が分析ツールキットを開発)、足りないギャップを埋めるというアプローチをとる。そうすることで市役所のニーズに最適の人材育成コースが用意でき、適切なスキルをもったマネージャーを適切な職場で、適切なタイミングで開発できる。
- ・ 地元大学の卒業生が、市役所に雇用先として魅力を感じてくれるよう、働きながら自己を成長させキャリアも伸ばせるという職場環境を提供したい。そこで、地元大学とのパートナーシップでサービスを提供。学生のスキルの向上、とくに人間関係などのソフトスキルの開発に市役所も貢献する (職業体験、インターンシップなど機会の提供、プレゼンテーション技術の講義、市役所の Chief Executive から仕事の内容を学び学生チームが CE に代わって自治体を運営するような学習プログラムなど)

(4) 人事サービス(human resources)改革

- ・ 人員削減：SAP システムで事務処理など雑用的な仕事に関係する職員数を大幅削減。
- ・ プロフェッショナルリズムの向上：人事課職員の専門的能力を向上。専門的能力とは、市役所の仕事のニーズが何かを理解し、マネージャーと協力して彼らにいくつかの選択肢を提供し、マネージャーがうまくリスク管理できるように支援する能力。人間関係を構築するスキル、Facilitation のスキル、市役所の内部でコンサルタントとして機能する能力など。
- ・ 大学との連携：アストン大学に人事課の幹部職員のための人材開発プログラム作成を依頼。特定のスキルについてのマスター・クラスや個々の職員へのコーチング、資格トレーニング、アストン大学の研究成果へのアクセスなど（アストン大学は人事関係で多くの研究を行っている）。マスター・クラスと大学院コースは関係ない。
- ・ 数年前は市役所で求めるサービスが大学から得られなかったが、現在は顧客のニーズが何かを理解し、それに応じた大学の強みや長所を新しい方法でデリバリーできるように変わってきている。大学の強みは、①アカデミックな研究成果、②教授陣がそれぞれの専門分野のエキスパート、③その成果や知識を他の人に伝えられること。
- ・ 大学の変化はどうして生まれたのか
 - ① 政府からの研究助成金の減少
 - ② 大学の体制の変化：アストン大学でもバーミンガム大学でも、大学と顧客との間の連携役を果たすチームができた。ニーズに対応したコース形成の体制が整った。

(5) 情報テクノロジー

- ・ デスクトップの活用など

2. 市役所の公務員の採用の仕方

- ・ 年間 3000 人の職員募集、従来は欠員が出た時点で随時応募
- ・ 内部における人材の流動性向上：上記の労働力プランニングの下では、市役所内部で移動が可能になる。例えば、市役所内の職員を育成し、各欠員を充当するなど。それによって、①職員採用のコストを年間数百万ポンド減らせる、かつ、②キャリアアップできる職場として市役所の魅力が高まる。
- ・ 日本のようなジェネラリスト的な人事異動ではなく、個人の選択を重視した形で人材移動を行う。ミッド・キャリアの段階で、教師になりたいという人材がいれば、教師としての再教育を支援し、公立学校で働けるようにすることを考えている。
- ・ 中途採用：イギリスではセクターを超えて職を変える人が多い。
- ・ 非正規雇用：市役所職員のうち 76%は女性でその 6 割はパートタイム。市役所の職員の場合、フルタイムとパートタイムの給与に差はない。通常の時間の半分だけ仕事をする人は、給与が半分になるということ。仕事の保障も同等。
- ・ 短期契約の職員もあり

Chartered Management Institute 報告書

訪問先	Chartered Management Institute
訪問日時	2008 年 12 月 9 日（火） 10:00 ～ 11:30
対応者	Ms. Karen Jones (Regional Manager-Wales & West Midlands)
訪問者	石田徹（龍谷大学法学部教授） 白石克孝（龍谷大学法学部教授） 新川達郎（同志社大学大学院） 関谷龍子（佛教大学社会学部講師） 小山善彦（バーミンガム大学客員講師） 的場信敬（龍谷大学 LORC 博士研究員） 村上佳世（リサーチ・アシスタント） 田村瞳（教学部）
報告書作成者	村上佳世（リサーチ・アシスタント）

（１）機関の概況

①機関名	Chartered Management Institute
②所在地	Headoffice : Management House Cottingham Road Corby Northamptonshire NN17 1TT
③WEB サイト	http://www.managers.org.uk/
④ 機 関 の 事 業 目 的・内容	約 60 年以上の歴史がある授与団体、チャリティ団体。マネージャー、幹部クラスを対象に、よりよいマネージャー育成を行う。 CMI では QCF に頼らなくても、独自の資格システムを運用できる点で、OCN とは性格が異なる。 <u>①授与団体として</u>：マネジメントとリーダーシップの資格をデリバリーするセンターの認可。CMI 自体は資格のデリバリーはしない。CMI 資格が現場で適正にデリバリーされるように基準やフレームワークを設定する。 <u>②支援団体として</u>：CMI のメンバーとなる個人や会社を支援。メンバーの多くを占める職場のマネージャーらに様々なサービスを提供、スキルアップを支援。 <u>③研究機関として</u>：政府の担当省や大学あるいは企業と一緒に、職場でのマネジメントおよびリーダーシップについての最新課題などを研究。その成果を受けて、マネジメントおよびリーダーシップが政府政策に反映されるよう、政府に対してのロビー活動も行う。

⑤機関の運営環境 (職員数・財務状況 など)	政府からの支援はない。メンバーシップ団体で、メンバー料を徴収。収入の約 50%はメンバー料、残りの 50%はセンターからの年会費と資格取得に登録する受講者からの登録料。センターからはセンター認可の時に料金を、以降は毎年センターとしてのステイタスの維持するための年会費を徴収。 加えて、CMI として作成する教材などの販売収入がある。
⑥関連機関、あるいは国や州との関係	Region 毎に会合を開き、資格の新しい動きや CMI 内の変化などをセンターに伝えるイベントが全国 6 箇所各々で年 1 回開催。 450 以上のセンターが CMI の資格をデリバリーする。うち、約 80 のセンターが陸軍や海軍、空軍関係のセンターで、独自の研修センターをもち、異なるランクの資格を提供。警察関係の職員の資格を提供しているセンターも多い。Diploma in Public Service Leadership も警察を対象に含める。 2002 年から英国公認の経営協会として位置づけられている。
⑦会員制の有無 (また、会費の額)	会員制。会員の有職者と会社などのマネジメント能力向上ための活動を行う。個人メンバー 8 万人、法人メンバー 450 社。個人メンバーの半分以上が、マネジメントについての資格コースの途中。そうした資格取得中の人たちへの支援サービスも CMI の重要な活動（必ずしも CMI 資格である必要はない）。

(2) 訪問調査報告（ヒアリング特記事項）

1. CMI 資格のレベル

- CMI 資格は実戦面を強調しており、Applied Learning が基本。
- QCF には、各レベルに Award、Certificate、Diploma という3つのタイプの資格がある。1つのユニットで Award 資格になり、2つか3つのユニットで Certificate 資格、8つのユニットで Diploma 資格になる。（「Leadership and Management」の資格には、現在、全レベル（2～8）が揃っている）
- スペシャリストの資格：通常の CMI 資格とは異なる資格。LSC や SSC などの団体と一緒に開発。Diploma in Public Service Leadership もこのひとつ。スペシャリスト資格はまだ QCF には移行できていないが、今後12ヵ月から15ヵ月くらいの間に QCF に移行予定。

■ マネージメント・スタンダード・センター

- NOS*の開発やモニタリングをする CMI の内部機関。運営には、CMI だけでなくマネジメント分野の競争相手である Institute of Leadership and Management や Edexcel などの授与団体も関わっている。

*NOS：全国職能基準（National Occupational Standards）。資格開発の基準だけでなく、職場での職員研修の基準でもある。CMI で扱う NQF や QCF 資格は NOS が基準。NOS はすべての職業分野にあり、各職業分野の代表が集まって組織を作り、NOS の基準設定やモニタリングを行う。

2. Diploma in Public Service Leadership の資格

- 「公共サービスセクターに固有の資格をつくりたい」という現場のリクエストに応じて、Bournville カレッジが中心となり複数のカレッジと協力し、公共サービスセクターのための研修プログラムを開発、モジュールをデザインし、その後、CMI 資格の要請があった。（モジュールはカレッジと公共セクター団体と協議してデザイン）
- Bournville カレッジからのコース素案を受けて、CMI では内部的な質保証の基準に照らし、QCA が求める質基準にも照らして、Bournville カレッジの素案の適正を判断した。原案はカレッジがまとめ、最終的な資格としての適性判断は CMI が行った。
- 一度 CMI の資格として認証されると、全国のすべての CMI センターが資格をデリバリー可能。現在では極めて人気の高い資格。West Midlands で公共サービスセクターが集まって Public Service Compact を組織したように、他の地域でも NHS や市役所、警察や消防署などが中心になって類似のネットワークが形成され、資格が活用される。
- CMI として開発したこの Diploma 資格を、他の授与団体が使うことはパートナーシップを結んでいても不可能。

3. フレームワークの移行:NQF から QCF へ

- ・ 資格のフレームワークが NQF から QCF に変わり、現在 QCF への移行が進む。

(1)NQF と QCF の違い

- ・ QCF は学習アウトカムを特に重視。評価方法には柔軟性があり、CMI でもセンターに対して評価方法を細かく定めることはせずに、各センターに任せる方法をとる。
- ・ NVQ (National Vocational Qualifications) の資格は、CMI の多くのセンターがデリバリーしている。極めて実務的な資格であり、ユニットシステムをとっていることもあって、NVQ をやってきたセンターは学習アウトカム方式には慣れている。
- ・ NQF の時は2～3年毎に資格全体を見直していたため時間がかかっていたが、QCF ではユニット別に内容の更新ができ、原則は個別のユニットの継続的更新。

(2)NQF のモジュールと QCF のユニットの違い

- ・ モジュールとユニットの内容自体はそれほど変わらない。違いは、①学習成果としてのアウトカムの強調度、②クレジットをつけるようになった、③アウトカムの評価基準を明確にするようになったこと。アウトカムの評価方法をいかに創造的に開発できるかが問われるが、ユニット制度の導入により、学習者にもプロバイダーにとっても柔軟で使いやすい資格システムになっていくことが予想される。
- ・ ユニットのどれだけのクレジットを与えるかの判断が難しい。1つのユニットだけで Award という資格がとれるので、個々のユニットはそれだけで意味をもつ単位となる必要があり、またその学習成果が的確に評価できなければならない。
- ・ QCF システムがうまく機能するためには、授与団体内部の人間だけではなく、他の授与団体や大学、雇用主など、すべての団体がユニットやクレジット数について理解する必要がある。そうすれば、CMI の職業資格から別の資格へ、さらには高等教育資格への Progression、またクレジットの蓄積が可能になる。

(3)質の保証と更新

- ・ QCF への移行には QCA 認証が必要になる。QCA では資格レベルだけでなく、資格ユニットの学習アウトカムと評価方法もチェック。特に、ユニットにはクレジットが与えられるので、そのクレジット数が適正かどうかチェックされる。QCF に入ると政府の助成が得られやすい。
- ・ ユニットの更新は、センターからの要請に応じる形で適宜行う。更新のすべてを QCA に報告する必要はなく、小さな変化であれば授与団体の責任で更新。新しいユニットの追加や、資格レベルを変更するような大きな変化の時は QCA に変更を申請。
- ・ ユニットの履修の有効期限：通常3年間だが、現在はユニットを蓄積している人が増えているので、今後変更する可能性もある。

(4)ユニット制、クレジット制のメリット

- ・ QCF の中ではユニットおよびクレジット制が採用。CMI とセンターの協力がしやすくなった。例えばユニットを1つずつ段階的に履修することが可能になったことで、

Centre for Urban and Regional Studies(CURS, バーミンガム大学)報告書

訪問先	Centre for Urban and Regional Studies(CURS), University of Birmingham
訪問日時	2008 年 12 月 9 日 (火) 15:00 ~ 11:30
対応者	Mr. Chris Watson (Honorary Senior Lecturer) Dr. Mike Beasley (Senior Lecturer)
訪問者	石田徹 (龍谷大学法学部教授) 白石克孝 (龍谷大学法学部教授) 新川達郎 (同志社大学大学院) 関谷龍子 (佛教大学社会学部講師) 小山善彦 (バーミンガム大学客員講師) 的場信敬 (龍谷大学 LORC 博士研究員) 村上佳世 (リサーチ・アシスタント) 田村瞳 (教学部)
報告書作成者	村上佳世 (リサーチ・アシスタント)

(1) 機関の概況

①機関名	Centre for Urban and Regional Studies(CURS), University of Birmingham
②所在地	Bartley Green, Birmingham,B32 3NT
③WEB サイト	http://www.curs.bham.ac.uk/
④ 機 関 の 事 業 目 的・内容	1966 年設立。設立当初は、研究所 (Research Institute) として始動。最近の学部再編でビジネススクールに配属された。 メインは修士コース。
⑤機関の運営環境 (学生数・財務状況 など)	バーミンガム大学の公共政策学部を構成する 4 つの学科は独立採算で運営されている。年収入は約 200 万ポンド。30~40%が学部・大学院コースから (ほぼ同額)、60~70%が研究受託及びコンサルタント活動。CURS の専任教員数 27 人。 バーミンガム大学の学生数 : 27,000~30,000 人 CURS の学生数 : 学部は年約 40 人、今後増やす予定
⑥関連機関、あるいは国や州との関係	王立都市計画協会 (Royal Town Planning Institute ,RTPI : 英都市計画家を代表する団体) とはコース開発の初期の段階から協力しており、認証は学生確保にもつながるため、今後は職能団体とも関係を強めていく方針。その他、各分野の専門職団体とも連携。英国の大学は 1 つを除いてすべて公立であり、政府から補助金を受ける。

(2) ヒアリング内容 (2 頁以内)

1. 柔軟な学生受け入れ態勢

- ・ 修士資格の下に、Diploma 資格、さらには Certificate の資格もある。
- ・ 修士資格の登録に十分な入学要件のない人は、まずは Certificate コースに登録することが可能。Certificate コースで高い能力が実証できれば Diploma コースに変更し、さらに修士コースに変更することも可能。

2. 提供している修士コースの例

(1)「Urban and Regional Planning」コース

- ・ 2007 年導入（専門職資格の提供は CURS では初めて）
- ・ 専門職コースとして、RTPI の認証を受けている。RTPT は、英連邦の諸国でも通用するような価値ある資格
- ・ 対象とする学生：学部で地理学、プランニング、経済学のジョイント学位をやっている学生など。学士コースを終えて直接、専門職資格がとれる大学院コースに進む日強いがあった。
- ・ 専門職資格も一緒に提供するようにした理由：学生の就職のためなど
- ・ 学生のニーズに対応している：4 年間のうちの最初の 3 年で学士コースをやり、最後の 1 年間で修士をとり、同時に専門職資格も取れる。
- ・ 授業型修士コース（1 年間）では、パートタイムが可能で、仕事があって 1 年間のフルタイムでできない人は、パートタイムによる 2 年間の学習で同じ資格がとれる仕組みになっている。

(2)「Economic Development and Practice」コース

- ・ 2009 年 1 月～スタート
- ・ 3 日間のコースで、履修するとクレジット取得。
- ・ Institute of Economic Development という専門職団体の認証を受けている。最近のコース・デザインではできるだけ専門職団体の認証を受けるようにしている。IED は RTPI ほどの厳しい認証プロセスはないが、CURS としてできるだけ専門職団体との関係を構築しようとしている結果として認証取得。

(3)「Strategic Leadership in Housing and Regeneration」コース

- ・ 過去 10 年間で開発
- ・ 4 ヶ月コース、3 つのモジュールで構成。
- ・ Chartered Institute of Housing によって認証。このクレジットをとることで、彼らの資格試験のクレジットとして使える。

- ・ コースの対象者：有資格者が主。自治体などで Assistant Director などのような幹部職にある人たち、他の団体で類似の仕事をしている人とネットワークを作りたいと考えている人たち。そうしたニーズに対応すべく、コースを開発。
- ・ コースの特徴：外部からも積極的に講師（Facilitation エキスパート）を招く。内部に的確な人材がいなければ、外部から招く。内外で協力してコースを進めていく。

3. コース開発の手順

- ① 学会レベルの合意：インフォーマルに講師に了解をもらう
- ② 学部（School of Social Policy）レベルの合意：各学科の代表で組織される「学部アカデミック委員会（School Academic Committee）」の承認を得る。この段階で、「新プログラム申請書（Application for New Programme）」などの書類作業が多く出る。新しいプログラムの妥当性、市場の存在を実証、プログラムが実行可能かどうかの論証を行う。
- ③ 大学レベルの合意：大学レベルで組織される「PARG（Programme Approval Review Group）」に申請。アカデミックな視点からのプログラムの健全さを検証。大学ではいくつかの基準を設定しており、それをパスできるかどうかをチェック。

4. 職業資格との連携

- ・ CURS で開発したコースでは、コース設計の最初から王立都市計画協会（RTPI）の参加を求めている。RTPI では学部コースと大学院コースの認証を行っていて、RTPI の専門職資格を得るには、それらの認証コースを履修しなければならない。CURS では、専門職団体と非常に密に協力関係を持つことが重要と考えている。
- ・ 学部コースは大学院への準備と捉えており、RTPI 認証は受けていない。学部コースで RTPI 認証を取るためには、3年間学習した後で4年目に RTPI が認証したコースを取ることになる。しかし、現在では RTPI 認証コースの重点は大学院コースに移行しており、そのところで認証コースを設定することで対応している。
- ・ アカデミックな内容と実践的な内容の中間的なところで、マネージメントが必要であると考えている。近年増えているアカデミックと資格を兼ね備えたコースでは、大学というマスターと RTPI というマスターが存在する。

■ アカデミックと専門職

- ・ 大学の中で生じてくるアカデミックと専門職のテンションについては、現在では下記のようなシステムがとられている。RTPI の認証コースを教えている大学と RTPI が「パートナーシップ委員会（Partnership Board）」を設立、年に1回ミーティングをもち、大学のコースについて議論。委員会には大学と RTPI の代表が入るが、他にも地域のステークホルダー（自治体の計画課の Chief Planning Officer など）や他の大学からの代表も加わる。このような仕組みの下、大学の中で生じてくるアカデミッ

Open College Network 報告書

訪問先	OCN West Midlands Region
訪問日時	2008 年 12 月 10 日 (水) 11:00 ~ 15:00
対応者	Mr. Martin Huggins (Director of Quality) Ms. Chris Assheton (Chief Executive Officer) Julie Drakeley (Business Development Advisor)
訪問者	石田徹 (龍谷大学法学部教授) 白石克孝 (龍谷大学法学部教授) 新川達郎 (同志社大学大学院) 関谷龍子 (佛教大学社会学部講師) 小山善彦 (バーミンガム大学客員講師) 的場信敬 (龍谷大学 LORC 博士研究員) 村上佳世 (リサーチ・アシスタント) 田村瞳 (教学部)
報告書作成者	村上佳世 (リサーチ・アシスタント)

(1) 機関の概況

①機関名	OCN West Midlands Region
②所在地	OCNWMR Building, Overstrand, Pendeford Business Park, Wolverhampton, WV9 5HA
③WEB サイト	http://www.ocnwmr.org.uk/
④ 機 関 の 事 業 目 的・内 容	授与団体、非営利の民間団体。フォーマルな教育からはメリットを得られなかった人たちへの再教育支援を目的とする。プロバイダーと協力し、多様な教育機会を提供。資格学習を行うセンターの認可とモニタリングを行う。伝統的に、19 歳以上の成人教育に力を入れてきたが、最近では 14 歳から 19 歳の年齢層の資格も対象としている。登録者比率は、約 17%が高等教育へのアクセス資格。残りのうち 53%が全国資格、47%がローカル資格。
⑤機関の運営環境 (職員数・財務状況 など)	年間収入は約 170 万ポンド。収入源は主に 4 つ、 ① 受講生の登録料：年間約 100 万ポンド (受講生 1 人につき £12 ~100、受講は 3credits~) ② Access to Higher Education の受講料収入:約 270,000 ポンド(コース料金は一律 £95/人)。 ③ センターの登録料：約 100,000 ポンド (£275~2000)

	④ OCN で企画するトレーニングの参加費など。 職員数は 32 人（フルタイム 30、パートタイム 2）
○運営方法	OCN はチャリティ団体であり、同時に有限責任会社でもあり、Charity Commission に登録されている。 ○ガバナンス構造：理事会の下に 3 つの委員会、「Finance and Resource 委員会」、政策委員会、「Access to Higher Education 委員会」がある。理事会は座席数 15 人、現時点で 12 人着任。メンバーは Warwick 大学の Lifelong Learning Centre の会長、Staffordshire 大学の学長、Aston 大学の代表、さらに継続教育カレッジから 4 名、ボランティアセクターから 2 名、うち 1 人は Voluntary Action Stoke on Trent の副会長。民間のトレーニング会社からも 1 人（QAA は大学からの理事を入れることをライセンスの条件にしている）。地方自治体からは理事はいないが、3 つの委員会には参加。
⑥関連機関、あるいは国や州との関係	West Midlands 地域で、継続教育カレッジやボランティアセクター団体、民間業者など、約 250 のプロバイダーと協力。 OCN でクレジットベースの資格を 20 年前から提供・開発しており、現在ではそのアイデアが QCA によって採用され、OCN のクレジット方式に似たシステムが全国システムとして動く。バイトサイズの学習方式、小さな成果を蓄積し他の資格にも移転できるシステムが、イギリスにおける学習およびトレーニングのモデルとなった。 QCA(Qualifications and Curriculum Authority)、CCEA(Council for the Curriculum, Examinations and Assessment)、ACCAC(Qualifications, Curriculum and Assessment Authority for Wales)から認証を受けている。
⑦会員制の有無（会費の額等）	2007 年度で約 58,000 の学習者が OCNWMR に登録。 継続教育カレッジ、大学、地方自治体、企業、労働組合、NPO、教育・研修を提供する民間ビジネスなどがメンバー登録している。
⑧備考	OCNWMR は National Open College Network (NOCN) を構成する 12 の会社の一つ。イングランドには各 Region に 1 つずつ（計 9 つ）、ウェールズと北アイルランドにも 1 つずつ OCN があり、12 番目に本部として NOCN がある。この NOCN が授与団体として QCA の認可を得ている。 NOCN の発足から約 6 年前（今から 26 年前）に最初の OCN がマンチェスターに設置され、その価値観やアイデアがその後全国に広がり、現在 12 の団体になっている。QCA の質保証を受けたり、資格開発申請のやり取りするのは NOCN の役割。

(2) 訪問調査報告（ヒアリング特記事項）

1. OCN のコースの概要

- すべてのコースはユニットで構成。ユニットは小さなバイトサイズの学習単位（1 ユニット＝3 クレジット、1 クレジット＝10 時間の学習時間）。
- West Midlands 地域の学習者の 6 割は、1 学期（9～12 月の 10 週間）で 30 時間の学習時間コースに登録。1 学期で 1 ユニットの履修、1 週間に 3 時間、夜間 or 昼間。
- OCN の資格の多くは「Entry～レベル 3」だが、最近レベル 4 も認証する。
- クレジット方式：ユニットを履修した時に得られるクレジットが、学習成果のボリューム（大きさ）と質（レベル）を表現できる共通通貨として評価されるようになり、非常に多様なカリキュラム群がある中で、クレジットという共通通貨を使って多様な学習の質と量が表現できる。

2. 資格のフレームワーク

(1) フレームワークの概要：例「Qualifications for Progression」

- 600 のユニットを Rule of Combination に準じて組み合わせ、異なるレベルで 3 つのサイズの資格（Award, Certificate, Diploma）を多様にデザイン。組み合わせ次第で多種多様なコースが企画でき、学生のニーズや市場を見て柔軟に対応。
- NQF から QCF への移行：NQF では資格システムが硬直的すぎるとの認識があり、QCF によってユニット単位の資格に変化、全国資格システムの柔軟性を高めた。

(2) 授与している資格

- ① ローカル資格：地域のニーズを満たす資格。履修学生にはクレジットと履修証書を発行。全国的に認識された資格で、異なる OCN 間でクレジット移転可能。全国資格にしない理由は、地域の多様なニーズに答えるため（全国資格は SSC の承認も受けねばならずハードルが高い）。政府の助成は全国資格が優先される。
- ② 全国資格：授与団体である NOCN が QCA の認証を受けて出す。一部は NQF の中に入っているが、昨年、QCA と協力して NQF 資格を QCF に移行するパイロットをやり、多くの資格が QCF に移行。全て全国各地の OCN が使える資格。修了年限なし。
- ③ 成人のための高等教育へのアクセス資格：対象は 19 歳以上。全国資格。この資格に限っては OCNWMR が QAA（Quality Assurance Agency：高等教育機関の質保証を担当する団体）によるチェックを受け、ライセンスを取得。そのライセンスをもって、このアクセスコースを提供するカレッジなどのセンターを別途承認し、OCNWMR がこのコースについての質保証に責任をもつ。

(3) 資格の互換性

- 全国資格ユニットとローカル資格ユニットを組み合わせても全国資格にはならない（あくまでローカル資格）。しかし記録として残るため、別の機会にそのユニットを移動して資格取得が可能。また、資格にならなくとも一定の社会的評価はされる。

3. 質保証システムの変遷

- ・ OCN がスタートした段階ではセンターのミッションサポートという関係であったが、現在は質保証という視点が入ってきた。下記 (1) ～ (3) のように変遷。

(1) コースごとのチェック — 初期～2000 年ころ

■ 個々のコースの集中的サポート

- ・ OCN は、センターでのコース開発を支援し、かつ、センターの教員との密な連携により組織および個人のキャパシティ構築を支援。
- ・ 認証パネル (Recognition Panel) のメンバーは OCN のスタッフ、コースの専門分野に近い外部者、あるいは類似の団体からの代表、継続教育カレッジ、あるいは市民団体からの代表など、コース内容に応じて多様な団体から人を集める。

■ 外部モデレーション方式 (EM, External Moderator)

- ・ EM は OCN の「質委員会 (Quality Committee)」によってメンバーの中から任命
- ・ 1 年間のコースであれば、EM のセンター訪問は年に 2 回。最終的に、学習者の成果をサンプル調査し、それに満足できれば履修証明を出す。

(2) センターのチェック — 2000 年ころ～

- ・ 質保証の焦点が、個々のコースからセンターの質保証に移る。
- ・ コースを提供しているセンターのシステムやプロセスの質をチェックするようになる。外部・内部 EM によるコースチェックもあり。
- ・ コース認証への OCN の関わりが減り、より「軽いタッチ」のチェックへと変化。

■ センター認可申請書の提出

■ センターのシステムをチェックする「Quality Reviewer」を配置

- ・ EM は現在も存在し、Quality Reviewer がセンターのチェックをするのに対し、Moderator はコースのチェックを担当している。

(3) よりライトタッチのチェックへ — 2006 年以降

- ・ QCF への移行に対応するべく、モデルチェンジ
- ・ OCN 内部の Quality チームや Business Development チーム、Operation チームなどの機能を統合させるメカニズム。
- ・ 「センター認可 (Approval)」ではなく、「センター認証 (Recognition)」という新しい概念 (より light touch) への移行。センターが授与資格の全責任を持ち、EM が関与しなくなる。将来的には QR のチームと少数の EM で運営するようになる。
- ・ QCF システムのもとで、さらなる Light Touch への移行が予測されている
- ・ Light Touch の基本は「Proportional Approach」で、センターのリスク度に応じてチェックをする。信頼できるセンターへの関与は減らし、自由度を認める。一方、リスクの高いセンターには重点的に介入して支援。料金の徴収も増える。

Bourneville College 報告書

訪問先	Bourneville College
訪問日時	2008 年 12 月 11 日 (木) 13:00 ~ 16:00
対応者	Ms. Anita Pickerden (Higher Education Manager, Business Development) Ms. Anjum Mirza (International Development Manager)
訪問者	石田徹 (龍谷大学法学部教授) 白石克孝 (龍谷大学法学部教授) 関谷龍子 (佛教大学社会学部講師) 小山善彦 (バーミンガム大学客員講師) 的場信敬 (龍谷大学 LORC 博士研究員) 村上佳世 (リサーチ・アシスタント) 田村瞳 (教学部)
報告書作成者	村上佳世 (リサーチ・アシスタント)

(1) 機関の概況

①機関名	Bourneville College
②所在地	Bourneville College, Bristol Road South Northfield, Birmingham B31 2AJ.
③WEB サイト	http://www.bourneville.ac.uk/
④ 機 関 の 事 業 目 的・内容	5つの公共セクター団体、4つのカレッジと協力して、Diploma in Public Service Leadership (DPSL) コースを開発した継続教育カレッジ。DPSL 資格のモジュールをもつ。
⑤機関の運営環境 (職員数・財務状況 など)	受講生は、毎年 45 人から 50 人程度。 現在は、Bourneville、Sutton、Solihull の 3 カレッジでコースを開設 (各 15 人ずつ、市民社会セクターからの参加は 15 人中 2～3 人程度)。
⑥関連機関、あるいは国や州との関係	カリキュラム開発～コース開始までの全コストを LSC が提供している。コース開発に要した時間数に基づいて LSC に請求。 コース開発後には、雇用主である 4 団体がコースの 1 期生を用意してくれたため、開発後すぐのコース開設が可能になった。コースは、2004 年 5 月から開始、最初の受講生数は 20 人。 また、コース開始 1 年後のコース評価に要する資金も LSC が提供

	している。
--	-------

(2) ヒアリング内容 (2 頁以内)

1. DPSL コース開発の具体的なプロセス

- ・ 雇用主のニーズにフィットするコースの開発を目的とし、雇用主側のアイデアを重視したコースデザイン。コースデザインの初期の段階から雇用主が積極的に参加して進め、公共セクター団体が所有意識をもてることを意識した内容となっている。
- ① Public Service Compact* からカレッジにアプローチがあり、開発がスタート。
- ② 4つのカレッジの参加：コンパクトからの要請で地理的に広い地域をカバーできるように設計する必要がある、異なる地域に拠点を置くカレッジをパートナーに選抜。
- ③ 雇用主との合意：コース開発にどれくらいの時間とコストがかかるかを計算、コースデザインのコストを雇用主側と合意。
- ④ ニーズ調査：コンパクトの中心メンバーである4公共団体に対してインタビューを行い、各団体の職務内容をみて、どのような能力やスキルが必要かを理解。
- ⑤ 資源の調査：関係団体の能力やスキルを分析、能力・スキルのマッピングを行う（例えば消防署と警察のニーズがどのように類似しているか異なるか等）。一方で、他のプロバイダーが提供するコースのモジュールを調査し、活用できるモジュールについて検討。
- ⑥ CMI との連携：プロジェクト開始後すぐに CMI へ連絡し協力関係を開始。この段階で、4カレッジと複数の公共セクター団体、授与団体として CMI が共通の目的をもち、パートナーシップでプロジェクトを進めることとなった。コース開発以降は、Bournville カレッジは CMI の重要なパートナーとなり、CMI で新しいプロジェクトをする時や、新しい Diploma コースが始まる時には、CMI からメンバーシップ制度などについて情報提供がある。

■ モジュール開発について

- ・ モジュールデザインの過程では、講師と雇用主の話し合いの機会を十分に持ち、互いの言葉や文化の理解に努める。コース開設後も、定期的に（毎年）、公共セクターの雇用主と講師が会う機会をもち、雇用主側から最新の問題点などを伝えてもらうなどしてコース内容を時代に沿うよう刷新、講師のスキル更新にも努めている。
- ・ 雇用主団体を調査し、個々の団体が必要とする能力やスキルを比較、その上でそれらを共通に学べるようモジュールの開発を進めた。

* PSC はイングランドの中部、とくにバーミンガム市と Solihull 市の公共団体を中心となって組織した仕組みで、これからの「公共サービスセクター (public service sector)」が必要とする人材を効果的に採用し、育成することを主目的とする。(public service sector：最近では行政による公共サービスのアウトソーシングが進み、公共サービスに民間企業や市民団体が広く参加するようになった。それらの関連団体の総称)。PSC には市役所、医療機関、警察、消防などの公共団体とともに、市民団体もメンバーとして参加している。

2. コースの内容

- ・ 受講の時間帯：1年間のコースの場合、月2回、終日の受講。(全20日間)。
- ・ 課題：毎月の講義後は必ず Assignment がある (全8つ、各約 2500words 程度)。加えて、2つの共同プロジェクトの報告書作成が必要。
- ・ レベル：6 (大学院レベル) の Diploma、コースを履修すると「60 アカデミック・クレジット」を得る。卒業生の中には、バーミンガム大学 MBA コースに進む人や、コベントリー大学の大学院コースに進む人もいる。

■ 共同プロジェクトのモジュール

- ・ 個人の課題に加え、「共同プロジェクト」のモジュールがあり、チームでプロジェクトを実践し、共同報告書をまとめる。
- ・ 共同報告書の条件：①雇用主 (例えば市役所) の戦略的目的に適合したテーマ、②「プロジェクト・マネジメント」の Good Practice (優良事例) を活用した内容。
- ・ 共同プロジェクトのプロセス
 - ① チームが各々の所属組織にプロジェクトテーマを申請、了解を得る。
 - ② 様々な調査を通してテーマを分析、改善のための提言を含めた報告書を作成。
 - ③ 最後に、組織の幹部クラスの人に対して、20 分間のグループプレゼンテーションをする (30 人程度の聴衆)。

3. Diploma コースの広がり

- ・ West Midlands 地区では数百人、現在では全国各地で利用が進んでいる。
- ・ Herefordshire 県の例：教育セクターのマネージャーのためのコースとして活用。基本的なモジュールは同じで、教育分野に合わせて若干の修正を加えて応用。対象が教育界の人達ということで、教え方や教材、成果評価の Assignment の内容を修正。資格タイトルは同じで基本的なシラバスも同じため、修正資格として QCA の認証を受ける必要はない。
- ・ 国際的な例：インドの政府官僚や警察などの職員の研修プログラムへの応用や中国への紹介も柔軟に進めている。

4. コースの更新

- ・ 公共セクター団体と定期的にミーティングをもち、彼らのニーズを再確認しながら、コースの更新などをしていく。その時に、カレッジ側は雇用主のニーズを引き出す Facilitator の役割を果たす。
- ・ コースを教える講師にも講師教育を行う。モジュール変更の場合には、再度 CMI の承認を受け、QCA の認証を受けることになるが、認証が得られることを想定して、承認を待たずにモジュールの使用を始めることも多い。

Learning and Skills Council 報告書

訪問先	Learning and Skills Council
訪問日時	2008 年 12 月 12 日 (金) 10:00 ~ 12:00
対応者	Michael Kilduff, (Director Champion) Jerry Conway, (Regional Lead) Maggie Pimley, (Birmingham and Solihull Officer)
訪問者	白石克孝 (龍谷大学法学部教授) 土山希美枝 (龍谷大学法学部准教授) 小山善彦 (バーミンガム大学客員講師) 的場信敬 (龍谷大学 LORC 博士研究員) 村上佳世 (リサーチ・アシスタント) 田村瞳 (教学部)
報告書作成者	村上佳世 (リサーチ・アシスタント)

(1) 機関の概況

①機関名	Learning and Skills Council
②所在地	Regional Office : NTI Building 15 Bartholomew Row, Birmingham, West Midlands B5 5JU
③WEB サイト	http://www.lsc.gov.uk/
④ 機 関 の 事 業 目 的・内容	2001 年設立した政府機関。成人向けの職業訓練 (義務教育以降の職業資格取得など) に資金を提供する団体。英国の継続教育・職業訓練などの予算配分を担当している。義務教育以降の資格取得や成人教育などを支援しているが、政府のスキル戦略の導入を受けて、市民社会セクターの人材育成も支援するようになっている。
⑤機関の運営環境 (職員数・財務状況 など)	年間予算は約 125 億ポンド。その 60%が継続教育カレッジへ、10%は Apprenticeship (徒弟制度的な職業研修、成人でも制度の活用が可能) の支援活動に投入される。 EU の ESF (社会基金) の資金も LSC で活用している。
⑥関連機関、あるいは国や州との関係	レベル 5 以上 (大学以上) の人材育成は LSC の範疇ではない (助成団体 HEFCE の担当) が、唯一例外として、「Leadership Management プログラム」では LSC が £1000 までを助成しており、Newman カレッジやクロフツカレッジと協力関係。

(2) 訪問調査報告（ヒアリング特記事項）

1. 活動概要

- ・ LSC は小学校レベルから大学入学前までの全教育をカバー。主に職業資格の分野。
- ・ LSC の助成対象は年齢ではなく、資格レベル。25 歳でもレベル 2 の資格しか持っていないければ、レベル 3 の資格取得に対して LSC から助成が受けられる。
- ・ 3つの活動分野：
 - ① 継続教育カレッジの教育活動への公費投入
 - ② スキルアジェンダ（職場でのスキルアップ支援、例：「Train to Gain」事業）
 - ③ 経済的開発

2. 新しい動き：「Integration of Employment and Skills」

- ・ 「教育・トレーニング」と「雇用」の統合を目指す
- ・ 例えば LSC が行っている成人向けの活動と Job Centre Plus（職安）の活動を統合するためには、LSC のスキル向上活動と Job Centre Plus の雇用促進活動を連携するためのシステム開発が必要。従って、一方で個人のスキルアップ活動を支援しながら、他方では雇用主に対して新規採用のやり方や、従業員のトレーニング活動を支援する。この新しいフレームワークが、イングランド全域で 2010 年から導入される。

3. サードセクター向けの活動

- ・ ここ 2～3 年で政府戦略が変化、以前は豊富だったキャパシティビルディングやインフラ整備のための資金が減少
- ・ LSC がサードセクターと連携（資金の提供など）することで、様々な人に学習機会を提供する
- ・ LSC からの助成を得て、サードセクター団体のスタッフやボランティアのトレーニングを行い、組織の能力を高め、キャパシティを高める。
- ・ 主な事業としては、①サードセクター労働力のスキルアップ、②プロバイダーとしてのサードセクターの育成、③サードセクターがもっている Expertise とインテリジェンスの活用、④サードセクターとのコミュニケーションの改善
- ・ West Midlands での具体的なサードセクターとの engagement 戦略は下記。
 - ① 学習のプロバイダーとしてのサードセクター（コンソーシアムの形成など）
 - ② 雇用主としてのサードセクター
 - ③ エキスパートとしてのサードセクター
 - ④ サードセクターとのコミュニケーションの改善

※政府は、公共サービスの改革を重点政策としており、政府レベルでは内閣府に設置されている「Office of the Third Sector」が中心になって政策を進めている。

4. 「Train to gain」事業について

- ・ Train to Gain の資金はボランティアの研修には使えなかったが、ボランティアセクターからの要望により、政府は 2008 年 2 月からボランティア研修にも資金を提供。

■ 資金の運用：

- ・ LSC からの資金をカレッジではなく雇用主に直接提供。まず Skills Broker が雇用主（サードセクター団体を含む）を訪問し、団体として不足しているスキルニーズを分析。次に、そのスキルニーズを満たすためのプロバイダーを（カレッジ、民間企業、あるいはサードセクターなどから）雇用主が選択。雇用主主体の研修プログラム
- ・ Train to Gain 事業はまだ発展途上であり、将来的には、成人向けの職業教育のほとんどは Train to Gain を通して実施される。雇用主のニーズに柔軟に対応してカレッジがコース設計などをするようになるだろう。
- ・ 特に対象とするのは、レベル 2 やレベル 3（一部）のような基礎的なスキル。イギリスでは高等教育の質は高いが、低いレベルでの職業資格に大きなギャップがあり（Leitch 報告書）、政府はこのレベル 2～3 の資格取得に多くの投資をしている。
- ・ 予算としては、成人の職業教育の予算が毎年約 50 億ポンドで、そのうちの半分以上が Train to Gain へ。残りが若者グループ（16 歳～18 歳）のための予算。

5. West Midlands でのボランティアセクターの状況

- ・ 44,000 人の有給スタッフ、少なくとも 10 万人のボランティア、18,000 の雇用主（団体）が存在。18,000 団体の中には、ボランティアだけで運営されているものもある。
- ・ ボランティアセクターは West Midlands の労働力の 2 % を占める。社会的企業を含めたサードセクター全体となると、有給スタッフは 156,000 人で、West Midlands 地域労働力の 6.6% を占める。

6. コンソーシアムの形成

- ・ 小さな団体への支援を今後増やしていく意向
- ・ 入札などはあくまで競争的というのが基本的スタンスだが、サードセクター団体がカレッジなどの大きな団体と入札での対等の競争はできない。そこで、2007 年度に LSC が支援し、約 40 の団体によるコンソーシアムを形成。これによってサードセクターのパワーが強化され、入札でコントラクトをとる可能性は大きく向上した。
- ・ 今後は、この 40 団体の中の大きな団体がホスト役を果たし、説明責任やサービスの質保証などに責任をもつような体制を目指す。既にガバナンス組織があり、役員を選び、間もなく有限会社となる予定。有限責任会社として登録すれば、しっかりした組織として運営し、多くの教育、学習関係のコントラクトをとれるようになる。
- ・ 参加団体が増えて、バーミンガム市内全域で活動できるようになれば、活動分野としても、Lone Parents を支援している団体や、障害者を支援している団体など、多様な

Regional Action West Midlands 報告書

訪問先	Regional Action West Midlands
訪問日時	2008 年 12 月 12 日（金） 10:00 ～ 12:00
対応者	Mr. Simon Hackett (Policy Officer) Ms. Natalie Boughtflower
訪問者	白石克孝（龍谷大学法学部教授） 土山希美枝（龍谷大学法学部准教授） 小山善彦（バーミンガム大学客員講師） 的場信敬（龍谷大学 LORC 博士研究員） 村上佳世（リサーチ・アシスタント） 田村瞳（教学部）
報告書作成者	村上佳世（リサーチ・アシスタント）

（１）機関の概況

①機関名	Regional Action West Midlands
②所在地	Ground Floor, Waterlinks House, Richard Street, Birmingham B7 4AA
③WEB サイト	http://www.rawm.org.uk/
④ 機 関 の 事 業 目 的・内容	2000 年に開設した市民社会セクター団体、NPO の中間支援団体、民間のチャリティ団体。 ブレア政権のもとで広域（Region）レベルへの地方分権が進み、それに合わせて組織された。広域レベルでの政策に市民社会セクターが参画できるようにし、また予算措置なども処理している。地域の NPO（voluntary & community sector）が、意思決定や資源配分プロセスに参加できる体制をサポート。情報提供、NPO の水平的なつながりの支援、効率的なネットワーク形成などが主な業務。
⑤機関の運営環境 （職員数・財務状況 など）	全 4 チームで構成されている。Policy Team／Information & Communications Team／Support Services Team／Financial Services Team 上層部（SMT：Senior Management Team）は各チームの CEO（Information & Communications Manager／Finance Manager）で構成されている。

⑥関連機関、あるいは国や州との関係	関係するコンソーシアム「BEST」の育成のための資金は、LSCが提供している。
-------------------	---

(2) 訪問調査報告（ヒアリング特記事項）

1. West Midlands 地域におけるボランティアセクターの動き

(1) ボランティアセクターに期待されている役割

- ・ 例えば、学習のプロバイダーあるいはデリバリー主体、職員の雇用主体、ボランティアの活用主体、学習およびスキルアジェンダに影響を与えるセクターとしての役割等。
- ・ 学習およびスキルアジェンダでボランティアセクターが得意とするのは、通常教育からは外れてしまった人たちを **Engage** させ、**Mainstream** の教育システムに復帰させること。公共セクターではこの役割がなかなか果たせないことから、ボランティアセクターの重要な役割と考えられている。

(2) 例:「学習戦略グループ(Learning Strategy Group:LSG)」

- ・ 市民社会セクターで働く労働力のスキルアップを目的として組織された団体
- ・ **Region** 内の数多くの団体によって構成されている広域グループ組織で、**RAWN** のメンバーや **OCN** も参加している。
- ・ LSG の目的：
 - ① ボランティアセクターおよびコミュニティセクターにおける学習およびスキルの重要性についての理解を深め、スキル獲得に向けた活動を行うこと。地域の社会的、経済的再生への貢献にもつなげるねらい。
 - ② ボランティアセクターに期待されている役割を担うべく、学習およびスキル習得のための戦略的計画フォーラムとして機能すること。

2. コンソーシアムについて

(1) 背景

- ・ イングランドではここ 2～3 年の間に、かつて自治体がもっていたボランティアセクターへの補助金型助成が大きく減少し、代わって契約でサービス購入する形が増加。それに伴い、公共セクター団体が民間企業との間に行っていたサービス契約方式を、サードセクター団体にも適用するようになった。規模の小さいボランティア団体が集まりコンソーシアムを形成することで、民間企業との競争力を高めるねらいもある。

(2) コンソーシアムの例: **BEST**:「Birmingham Employment Skills Training」

- ・ 教育関係のコンソーシアム（他にも、例えば住宅分野、子供、若者の分野などでコンソーシアムを形成する例が増えている）
- ・ 団体やコミュニティのために教育および研修を行う団体が参加。約 40 団体。
- ・ **LSC** のいう **Birmingham Education Skills and Training** と同じ団体。

(3)コンソーシアムを形成するねらい

- ① 規模を大きくすることで、LSC などから大きなサービス契約をとることができる。大きな契約が取れば、加盟団体に Sub-contract として配分する。
- ② 大きな団体が小さな団体の能力向上を支援できるようにすることもねらい。

3. ボランタリーセクターのスキルニーズ・調査の体制

(1)West Midlands Regional Observatory

- ・ West Midlands 地域のための研究センター。
- ・ Region での中核的な政策決定団体、例えば Regional Skills Partnership などは、この Observatory からデータを得ている。
- ・ 独自の調査以外にも、他の団体が出した研究データも活用しており、それらのデータを、Region レベルでの政策決定のために提供している。
- ・ West Midlands でボランタリーセクターがどれくらいの雇用を創出しているか、といったデータまではもっていない。

(2)West Midlands 地域でのボランタリーセクターの労働力開発の体制

- ・ Learning Strategy Group を中心とする体制。
- ・ 2008 年に「Workforce Development Report」をまとめ、地域のボランタリー団体の有給スタッフについて調査し、スキルギャップについても調査した。その成果を Observatory に提供した。
- ・ LSC が実施しているプロジェクト「Train to Gain」のお金が、今後はサードセクターのリーダーシップおよびマネジメント力の育成に使えるようになった。
- ・ 今後の課題として、サードセクター団体が生み出す「付加価値」をきちんと測定することが必要。公共サービスのデリバリーにボランタリー団体を使うことで、公共団体では難しいどのような付加価値が開拓できるのかなど。(例. Social Accounting)

The Institute of Local Government Studies(INLOGOV, バーミンガム大学)報告書

訪問先	The Institute of Local Government Studies(INLOGOV), University of Birmingham
訪問日時	2008 年 12 月 12 日 (金) 15:00 ~ 17:00
対応者	Dr Ian Briggs (Senior Fellow) Dr Philip Whiteman (Lecturer)
訪問者	白石克孝 (龍谷大学法学部教授) 土山希美枝 (龍谷大学法学部准教授) 小山善彦 (バーミンガム大学客員講師) 的場信敬 (龍谷大学 LORC 博士研究員) 村上佳世 (リサーチ・アシスタント) 田村瞳 (教学部)
報告書作成者	村上佳世 (リサーチ・アシスタント)

(1) 機関の概況

①機関名	The Institute of Local Government Studies(INLOGOV), University of Birmingham
②所在地	Edgbaston, Birmingham, B15 2TT, UK
③WEB サイト	http://www.inlogov.bham.ac.uk/
④ 機 関 の 事 業 目 的・内容	イギリスで最もメジャーな地方自治体職員の再教育機関。自治体と VCO とのパートナーシップの研究が盛んに行われている。ローカルコンパクトの政策分析、地域戦略パートナーシップ (LSP) やガバナンスにおける VCO の役割など、マネジメントのみでなく、政策研究のアプローチから VCO の研究もされている。
⑤機関の運営環境 (学生数・財務状況 など)	大学内でも独立採算で運営。年収は約 350 万ポンド (研究・コンサルティングなど) だが、約 6 割が学内税金として徴収される。 大学院、CPD コースからの収入が圧倒的に多く、学部学生からの収入は約 160,000 ポンド。 学生は約 60 人、各学年 20 人。
⑥関連機関、あるいは国や州との関係	政府助成は全くなし。HEFCE (Higher Education Funding Council for England) の補助金もない。基本的には自治体などの雇用者が助成しない場合は受講生の完全個人負担。

(2) ヒアリング内容 (2 頁以内)

1. INLOGOV の理念・概要

- ・ 学部教育よりも大学院教育に力をいれている。
- ・ 行政セクターを理解するには行政の直接的経験がまず必要というのが基本的スタンス
- ・ 理論の学習に加えて1年間ほど自治体で研修を受ける（サンドイッチコース）ことで対応が可能だが、そうした学生を受け入れてくれる自治体はそれほど多くない

2. 学生の層

- ・ 地方自治体などでの実務経験を持って大学にくる人が最近特に多い。基本的に職業人を対象としている。
- ・ 地方自治体では大卒者を研修生としてとるケースが増えており、そうした研修生を INLOGOV の大学院コースに入学させるという形が増えている。
- ・ INLOGOV では過去 20 年ほど「公共政策 MBA」に積極的に取り組んできた。しかし最近はこのコースの学生数が減っており、雇用主の MBA への支持も弱まっている。そこで、INLOGOV では MBA から MPA (Master of Public Administration) に変更することを考案中。公共セクター団体は、MBA よりも MPA をより重視するようになっている。
- ・ 今年は 48 人のうち数名はボランティアセクターからの受講生がいた。ボランティアセクターの人は NCVO から資金を得て受講している。実務経験豊富だが、制度的なマネジメントなどは不得手な人が多い。

3. コースの概要

- ・ モジュールはクレジット制。1 モジュールの履修につき 20 クレジット (5 日間) が与えられる。
- ・ すべての大学院プログラムは複数のモジュールで構成されており、そのうちの 1 つのモジュールを使って別のコースをやり、これを履修した人にも 20 クレジットを与える。クレジットや資格は必要ないという人もいるので、そうした人についてはアセスメントはしない。すべてのクレジットは他の大学などにも移転することが可能。
- ・ 例えば、今年 20 クレジット、来年 40 クレジット…という形での資格取得も可能。
- ・ 基本的に大学院コースは 5 日間でブロックになっている。通常、3 日間と 2 日間のブロックに分割しており、大学内の宿泊施設に泊まって受講もできるため、就業しながらの受講が可能。
- ・ 各種の 5 日間ブロックの授業が年間を通して行われている。1 つのモジュールの最後に Assignment が出される。
- ・ 上記とは独立に、1 日コースも設けている。大学だけでなく各地から 1 日コースのリ

4. 大学院コース事例

(1) 例1.「Public Service Commissioning」

- ・ Health Service and Management Centre とのパートナーシップで運営。
- ・ このコースは2年前に政府の新しいアジェンダに応じて導入したもの。

(2) 例2.「Community Governance」

- ・ アカデミックに偏った内容、現場のニーズを反映していない
- ・ 学生の確保ができず、見直しを予定

5. Certificate、Diploma、修士資格の違いについて

- ・ 修士資格は、4つの必須モジュール、2つの選択モジュール、論文が必要。
- ・ Diploma は、同じモジュール構成で論文が不要。
- ・ Certificate は、60 ユニットが必要で、3つの必須モジュールを履修

6. 質保証の仕組み

- ・ INLOGOV として何を教え、それをどう教えるかについてのチャレンジを受けるという意味では、大学による内部的なチェックよりも、「学外試験委員プロセス (External Examination Process)」によるチェックの方が重要性は高い。
- ・ 学外試験委員プロセスは、大学の質保証の一環として実施しなければいけないが、INLOGOV の学外試験委員は非常に厳格であり、建設的な批判が多いため、INLOGOV にとって非常に有効なプロセスとなっている。
- ・ 一方、QAA は官僚的であり、しかも単なる情報の提供になりやすい。

■ 教員の質保証

- ・ 既存の講師の場合はトレーニングが強制されるわけではない。
- ・ しかし、大学院資格を教える新任講師の場合には、彼らの資格や質を認証する形でチェックされる。
- ・ 例えば、教員が QTS (Qualified Teachers Status) を持っていた場合、この認証プロセスは免除されることもある。

Ofqual (Qualifications and Curriculum Authority)報告書

訪問先	Ofqual
訪問日時	2008 年 12 月 15 日 (月) 10:00～12:00
対応者	Richard Garret (Team leader of QCF regulatory Policy, OFQUAL)
訪問者	白石克孝 (龍谷大学法学部教授) 土山希美枝 (龍谷大学法学部准教授) 小山善彦 (バーミンガム大学客員講師) 的場信敬 (龍谷大学 LORC 博士研究員) 田村瞳 (教学部)
報告書作成者	村上佳世 (リサーチ・アシスタント)

(1) 機関の概況

①機関名	Ofqual (Office of the Qualification and Examinations Regulator)
②所在地	83 Piccadilly, London, W1J 8QA
③WEB サイト	http://www.ofqual.gov.uk/
④ 機 関 の 事 業 目 的・内容	2008 年に QCA の機能を 2 つに分ける決定がなされ、「監督機能 (regulatory function)」と「開発・支援機能」に分離。監督機能を Cfqual が担う。
⑤機関の運営環境 (職員数・財務状況 など)	2008 年 4 月から始動しており、約 1 年後には法律が成立し、正式に独立した機関になる予定。監督機関を独立させることで政府からより独立することが期待されている。
⑥関連機関、あるいは国や州との関係	→QCA の頁を参照

(2) 訪問調査報告（ヒアリング特記事項）

1. 監督機能を担う Ofqual

- 3つのレベルで資格市場の監督を行う
 - ⑦ 個別の資格のチェック
 - ⑧ 授与団体のチェック
 - ⑨ 市場のチェック
- 現在、関心は徐々に①から③へと移っており、資格よりも団体と市場を見るアプローチへと変化。つまり、個々の資格をあまり細かく見るのではなく、資格市場がうまく機能しているかどうかをみる体制へと変化。

2. 資格システムの概要

(1) ユニットから資格へ

- ① 授与団体ユニットを開発し、その詳細情報を QCA に提供する。
- ② どのような組み合わせでユニットをとれば、どの資格になるかを QCA に提出。
- ③ これらの情報が QCA によって登録され、すべての学習者の履修が登録される。

※ 最終的に、QCF の資格やユニットを履修した人たちは、自分が履修したユニットでどのような資格がとれるかを、資格の組み合わせルールと照合しながら検索できるシステムになっている。

- 例えば、CMI で2つのユニットを、OCN で2つのユニットを履修した場合、それらのユニットは履修者のデータバンクに登録される。そして、それらを組み合わせることで、資格取得の組み合わせルールに適合していれば、その資格がとれる。
- 特に資格取得の意思がなく、2つのユニットだけを履修したい場合でも、その2つのユニットの履修はきちんと認知される。
- そのような情報は、授与団体からも提供されるが、同時にオンラインサービスで、手持ちのユニットをもとにどの資格ができるかチェックすることが可能。最終的に資格を提供するのは授与団体だが、このオンラインサービスを使って、自分の学習ルートについてのオプションを考え、決定することができる。(コンピュータに履修したユニットを入力すれば、どの資格が取れているかがわかるようになっている)

(2) 資格の組み合わせルール

- ユニートを履修して資格を得るには、特定の組み合わせ（コンビネーション）を持っている必要がある（多くのユニットから多様な組み合わせが可能であり、資格が柔軟に開発できる仕組み）。
- 個人は多くのユニットを履修することができるが、資格を得るにはそれらのユニットが定められた組み合わせを持っている必要がある。
- センターでは自分たちでユニットの組み合わせを考え、資格を授与団体に提案できるが、資格として認められるには授与団体が QCA に提出し、認証を得る必要がある。

3. 資格の有効期限と更新について

(1) 有効期限について

- ・ 一度取得したユニットやクレジットは基本的に無期限で有効だが、有効期限を設定する必要のある資格もある（例、保健や安全性関連、IT 分野等）。
- ・ 有効期限は、QCA ではなく授与団体が決定している。これについては産業分野の SSC が授与団体を指導しており、SSC が授与団体に対して、資格は時代遅れだから更新すべきだというような指示を出す。ただ、もし授与団体が不適切な決定をしているという実証データが得られれば、QCA としてこれに対応する（監督機能）。
- ・ もし授与団体も SSC も更新の必要性はないと判断しても、有効期限がくれば QCA への更新申請が必要。その際は、簡易なプロセスで QCA が正式に再認証する形式。

(2) 資格の更新について

- ・ 資格の必須要件を変える場合、もう一度 QCA の認証手続きを経る必要がある。ただ、そのプロセスは簡易で、QCA がもっているオンライン・システムで必要な変化を行い、QCA の方に小さな変化の内容を伝え、それが人々によって支持されていることが証明できれば、それで更新プロセスは終了する。
- ・ 重要なことは、ある人が資格を履修した場合、それがどのような内容の資格であったかが記録として登録されていること。だから、授与団体が QCA に連絡することなしに、資格の一部を変更したりすると、本人が実際にやった資格とは異なる資格をやったように記録されてしまう。したがって、その資格がどのバージョンであったかがきちんと記録されるようにしておけば、そうした変更にも QCA が関与する必要はなくなる。そのようなシステムをこれから構築し、より効率化を図る予定。

4. モニタリング

(1) 授与団体のモニタリング

- ・ 授与団体に出向き、彼らがやると言っていたことを実際にやっているかどうかをチェックする。

(2) 資格のモニタリング

- ・ すべての資格について、QCA として期待するアウトカムにつながっているかどうかをチェックする。
- ・ 資格が期待される成果を上げていれば QCA として介入しないが、実際に現場に出て、資格がどう機能しているかの調査を行う。
- ・ 恒常的なモニタリングとチェックを行っており、3 年～4 年くらいのサイクルで、143 の全授与団体をモニタリングしている（個別訪問と資格のサンプルチェック）
- ・ また、授与団体は毎年自己評価をしている。現状や変化について QCA へ報告する。

Qualifications and Curriculum Authority (Ofqual) 報告書

訪問先	Qualifications and Curriculum Authority
訪問日時	2008 年 12 月 16 日（火） 10:00～12:00
対応者	Mr. Nick Juba (Strategic Manager – Qualifications and Skills) Ms. Veronica Davids
訪問者	白石克孝（龍谷大学法学部教授） 土山希美枝（龍谷大学法学部准教授） 小山善彦（バーミンガム大学客員講師） 的場信敬（龍谷大学 LORC 博士研究員） 田村瞳（教学部）
報告書作成者	村上佳世（リサーチ・アシスタント）

（１）機関の概況

①機関名	Qualifications and Curriculum Authority
②所在地	83 Piccadilly, London, W1J 8QA
③WEB サイト	http://www.qca.org.uk/
④ 機 関 の 事 業 目 的・内容	資格・教科事業団。 前日に訪問した Ofqual は Regulator であり、問題が生じた時に対応する機関であるが、QCA は問題が生じないように予防措置をとる役割を果たしているといえる。ガイドを作成したり、アドバイスをしたり、キャパシティ構築を支援することで、問題が発生しないようなシステム構築に貢献、支援活動を QCA が担う。 QCA では授与団体などが QCF システムを正しく理解し、ユニットを正しく開発できるようにすることを支援する（アウトカムの表現、使用する言葉、単位数の決定など）。
⑤機関の運営環境（職員数・財務状況など）	資金は、Department for Children, Schools and Families (DCSF、児童・学校・家庭省）から提供されている。
⑥関連機関、あるいは国や州との関係	現在、EU 諸国では共通の資格フレームワーク、「欧州資格フレームワーク（European Qualifications Framework：EQF）」の準備が進められており（レベル１～８）、資格要件としてインプット型からアウトカム型への転換が図られている。EU 委員会の指令の下、各国には National Coordination Point (NCP) が設けられ作業が進行中

	であり、イングランドでは QCA がその NCP となっている。
--	----------------------------------

(2) 訪問調査報告（ヒアリング特記事項）

1. QCF 開発の背景

(1) NQF に対する批判

- ・ 対応力の欠如：官僚的な仕組みで対応が遅いことが問題視されていた。資格認証に1年～2年かかることもあり、授与団体の認可にも時間がかかった
- ・ 柔軟性の欠如：NQF のもとでは、例えば、1つの学習（**progression**）ルートをセッ
トアップしたら、それにそって進むしか選択肢がないなどの問題があった。
- ・ 理解の欠如：資格フレームワークが複雑で分かりにくいという批判、一貫性の欠如。

(2) 資格市場の拡大というねらい

- ・ QCF の導入によって QCA が期待していることは、**Regulatory** フレームワークの中に入っている資格市場を拡大すること。
- ・ 現在では資格フレームワークの外側にある資格やトレーニングプログラムを企業界が評価し、資金を投入している。そのような QCA がコントロールできていない資格をできるだけ **Regulatory** システムの中に取り込むことをねらいにしている。

(3) 政治的な理由

- ・ 現在の労働党政権は、職業教育改革に政策の重点を置いており、資格と資格システムを改善し、資格が労働市場の中で通貨として使えるようにすることをねらっている。
- ・ 職業教育改革は、最近では「VQ (vocational qualifications) 改革プログラム」とも呼ばれている。こうした政治的な動きが QCA のガバナンスに影響を与え、QCA への圧力となって活動プログラムが誘導され、QCF 改革にも影響を与えている。

(4) 社会的背景

- ・ イギリスでは仕事やキャリアを変えることが一般的になりつつある。

■イギリスの資格フレームワークの概要と就労状況の変化

- ・ ヒーラーキーのトップに政府があり、そこで政策を作り、その下に QCA や LSC のようなエージェンシーが存在し、政府資金を受けてポリシーを実践している。一番下には **Learning** をデリバリーするカレッジなどが存在する。そしてこれらの中に授与団体というユニークな団体が、約 140 団体存在している。
- ・ 授与団体はイギリス社会に深く根付いており、多くの授与団体はチャリティ団体だが、同時にビジネス団体でもある。つまり、学習者から料金をとって収益を確保し、利益を新たな資格開発のために再投資するというシステム（政府助成もある）。
- ・ クレジット移転の必要性：ある授与団体の資格が、他の授与団体には受け入れられない場合、個人が同じ学習を重複しなければいけないという非効率なことがおこる。
QCF への移行は、最近のキャリア変化への対応であり、スキルの刷新であり、仕事を変わるという社会のトレンドに対応したもの。

2. QCF システムの利点 (NQF との違い)

- ・ 企業の研修プログラムをユニット化して QCF の中に取り込むことが可能。例えば、企業が既存の授与団体とパートナーシップを組み、授与団体が企業の研修プログラムをユニットとしてまとめ、出来上がったユニットを新しい資格の一つのユニットとして組み込み、QCA の認証を得るという仕組みなど。
- ・ QCF の開発を始めた初期の段階から、さまざまな業界のステークホルダーが参加。全体的なフレームワークは QCA で提供したが、それをどのように活用できるかを、個々のセクターに考えてもらった。このようにパートナーシップとして運営してきたことで、多様な業界の QCF に対する所有意識が醸成され、QCF が前進した。
- ・ また、開発する中で、異なる団体の間に新しい関係（授与団体同士、あるいは授与団体と企業との関係など）が構築された。

3. QCF と高等教育資格の関係について

(1) 現在のフレームワーク

- ・ QCF と高等教育資格 (FHEQ) という 2 つのフレームワークが併存している。
- ・ 高等教育資格については QAA という独立団体が管轄しており、現在、QCA と QAA の協力関係が進められている。
- ・ QCA では QCF という新しいクレジット・システムを開発したが、高等教育機関でも新しいクレジット・フレームワークの整備を終えており、現在は 2 つのフレームワークの対話が始まっている段階。
- ・ QCA と QAA の相違点：QCA が Regulatory 団体であるのに対し、QAA は高等教育機関の Regulator としての役割は果たしていない。イギリスの大学は自治権の認められた独立団体であり、何でも自由にできる権利が認められているため、QCA では授与団体に対して Regulator としてアプローチできるのに対し、QAA では高等教育機関との関係に慎重な態度が求められる。

(2) 職業資格セクターと高等教育セクターで合意した 2 つの原則

- ① クレジットの定義を同じにする：これによって、クレジットは学習アウトカムの達成に対して与えること、1 クレジットは 10 時間の学習時間とすることが共通基準になった。この合意によってクレジットの蓄積や移転が可能になった。
- ② チャレンジ度や難しさを意味するレベルを揃えた：Entry レベル～、高等教育資格はレベル 4～、QCF のレベル 4～8 を、高等教育資格の 4～8 に揃えている。高等教育のレベル 8 は博士学位、レベル 6 は学士学位。もし QCF のレベル 6 の職業資格をもつ人は、高等教育の学士資格と同じレベルのチャレンジ度を達成したという形で対話ができるようになった。厳密には同じ資格ではないが、2 つのフレームワークの間で同じレベルとクレジットを使うことで、そうした対話が可能になった

Lantra (Sector Skills Council) 報告書

訪問先	Lantra (Sector Skills Council)
訪問日時	2009 年 1 月 22 日 (木) 10:30~12:00
対応者	Mr. Michael Smith (Director of Policy, Research & Development)
訪問者	福島貞道 ((財) 京都市・景観まちづくりセンター専務理事) 山本恵果 ((財) 大学コンソーシアム京都主幹) 小山善彦 (バーミンガム大学客員講師) 的場信敬 (龍谷大学 LORC 博士研究員)
報告書作成者	村上佳世 (リサーチ・アシスタント)

(1) 機関の概況

①機関名	Lantra (Sector Skills Council)
②所在地	Lantra House, Stoneleigh Park, nr Coventry, Warwickshire, CVF8 2LG Tel 0247 669 6996 ext 286
③WEB サイト	http://www.lantra.co.uk/
④ 機 関 の 事 業 目 的・内容	全国にある 25 の SSC の 1 つ。4～5 年前に設立。前身は Agricultural Training Board (政府機関、農業・園芸セクター向けの研修を行う機関) であったが、政府の政策変更に合わせて、Lantra という戦略的団体へ転換。別組織として授与団体「Lantra Award」も所有する。 資格開発の過程では、業界全体の多くの人が望んでいる共通項を明らかにし、それに応じてユニットや資格を開発することを目的とする。 ※SSC は教育・トレーニングのセクターと産業界のインターフェイスとして機能、産業界で実施するトレーニング内容以外にも、学校・カレッジのカリキュラムにも影響を与える。
⑤機関の運営環境 (職員数・財務状況 など)	イングランド、ウェールズ、スコットランド、北アイルランドにオフィスがあり、それぞれにスタッフ (全 90 人程度) を配置。特にウェールズとスコットランドは、農業的色彩が強く、地域 GDP への貢献度が大きいため、Lantra オフィスのチームを充実させている。 UK 政府の一機関、UK Commission for Employment and Skills からライセンスを受け、助成を受けるが、金額は Lantra の収入全体の 1/3~1/4 程度。残りは Lantra として、EU や政府機関との事業契約で収入を得る。会費収入等は基本的になし。

⑥関連機関、あるいは国や州との関係	15 の授与団体と協力して資格を開発し提供している。これらの授与団体はすべてビジネス団体であり、市場に対応して資格を開発する。ボトムアップの資格開発方式をとる。 雇用主主体の独立団体だが、イギリスの4政府（イングランド、ウェールズ、北アイルランド、スコットランド）からライセンスを得ている。
⑦運営体制	産業界主導の活動を行い、ボトムアップで全体組織が構成されている。まず、24 万の事業体の声があり、それが 17 の産業グループにまとめられ、さらに評議会（Council）、最終的に理事会（Board）へと伝えられる。産業界と評議会の間には「基準・資格開発グループ」と「セクター学習パートナーシップ (Sector Learning Partnership)」という2つのグループがあり、前者がセクターとしての職業基準を作り、資格開発のアイデアを検討する。後者では、実際の教育および研修が行われる。評議会には政府のオブザーバーが参加し、Lantra からの政府への要望を伝える。

(2) 訪問調査報告（ヒアリング特記事項）

1. Lantra の概要

- ・ 該当産業界の雇用主および職員が必要としている技術を、適切な時期に、適切な場所で提供することを目的とする（**right skills at the right time in the right place**）。
- ・ 雇用主からの要請に応えるというよりも、積極的に彼らに働きかけ、彼らの意識を変える試みも行う。何が将来にとって必要なのか、そのビジョンを明確にし、雇用主が理解できる形にして伝えることが Lantra の役割のひとつ。
- ・ Lantra が責任をもつポイント
 - ①□ 雇用主の教育およびトレーニングへの関心と需要を喚起し、彼らの主体的参加（engagement）を促す。
 - ②□ セクター全体の労働力市場調査と、事業体の競争力調査を行い、現状（A）と未来（B）を明確にし、A→Bに移行するための教育・研修プログラムを開発する。
 - ③□ それに必要な職業基準および資格を開発し、雇用主のニーズを満たす。

2. 全国職能基準(NOS)の概要: 資格開発とのつながり

- ・ 全国職能基準（NOS, National Occupational Standards）：英国の職業資格の基本、セクターが必要としている知識、技術、仕事をベースとして用意されるベンチマークとなる。NOS が設定するのはトップレベルの知識や技術ではなく、最低限満たすべき基準。一般標準。
- ・ 各分野の SSC が、NOS を用意し、内容の刷新も行っている。
- ・ NOS から資格開発までの流れ
 - ①□ 雇用者が主導して進め、まずは雇用者側で NOS という基準を用意。
 - ②□ その基準をもとに、開発される資格イメージを明確にする。
 - ③□ これを City & Guild や Edexcel、Lantra Awards などの授与団体に提供し、各々の授与団体が資格を開発することを期待する。
 - ④□ NOS が準備でき、必要な資格のイメージが明確になれば、次は Lantra と授与団体が一緒になり、「評価ユニット（Units of Assessment）」を用意する段階に進む。

■ 「評価ユニット」

- ・ NOS の内容と評価メカニズムがセットになったものと考えられる。
- ・ NOS の中では、仕事について学習者が持つべき知識と技術の基準の定義がなされ、ユニットでは学習アウトカムとその評価方法を定義。つまり、NOS が基準を示し、ユニットが学習アウトカムを示す仕組み。
- ・ Lantra が授与団体と協力し、学習者が本当にその仕事ができ、必要な知識を身につけているかをどう判断するか等の評価方法を一緒に考える。
- ・ 評価ユニットができると、授与団体に対して3つのユニットの資格が欲しいとか、7つか8つのユニットの資格が欲しいといった要望を伝え、最終的に資格が用意される。
（⇒開発されたユニットをニーズに合わせて組み合わせ合わせて資格にしていく）

3. QCF システムへの転換

- ・ 異なる授与団体が同じ資格を開発することができる。
- ・ 「ユニットの数や内容は同じで、評価方法だけが異なる」ということが、新しい QCF のシステムでは可能になる。現在、QCF への転換を図っている途中で、2010 年末までに、すべての資格は QCF システムに移行させなければならない。
- ・ 現在は、QCF への移行に向けて、業界が Lantra に対して、QCF ユニットの開発することを指示している状況。
- ・ Ofqual は Lantra がユニット認証の手続きをすることを認めている。これまではユニットを用意し、認証申請するのは授与団体だけに認められた権利だったが、QCF のもとでは、Lantra でもユニットを開発し、認証手続きをすることが可能になる。そうなれば資格の内容を Lantra が、つまりは業界がコントロールできることになる。授与団体は Lantra が用意したユニットを使って資格を作ることが可能になる。

4. 資格が認証されるまでの流れ

- ・ Ofqual と Lantra、授与団体、これら 3 団体が合意しないと、資格はできない。また、資格学習のための公的助成も受けられない。
- ・ Lantra はユニットの認証手続きはできても、資格の認証手続きまではできない。
 - ①□ Lantra でユニットを開発し、Ofqual に提出して認証を受ける。
 - ②□ Lantra では、ユニットとともに開発したい資格の概要を授与団体に伝える。
 - ③□ 授与団体では、認証されているユニットを組み合わせで資格を用意し、それを Lantra に提出する。
 - ④□ 提出された資格が、業界の意向に沿ったものであれば Lantra で承認を出し、授与団体はそれを Ofqual に提出する。
 - ⑤□ Ofqual ではすでに Lantra が承認しているので、簡単な手続きで資格認証をする。
- ※ QCA の認証を受けると QCF システムに登録される。Lantra の承認があるので政府からの助成も受けやすくなり、センター（プロバイダー）ではその政府資金にアクセスし、学習者は政府助成のもとに教育や研修が受けられる。すべての資格が助成の対象となるわけではないが、優先順位の高い方から予算の範囲内で助成される。
- ⑥□ 以上が終われば、Lantra では LSC に対して、公的助成が欲しい資格の一部にそれを組み込み、学習者が助成を得られるようにする。
- ※ QCF のルールでは、ユニットは一定の組み合わせルール（rule of combination）のもとに集められて初めて資格となる。このルールも LANTRA が決めている。
- ※ Ofqual は QCA において資格の監督機能を担う組織（→Ofqual の頁参照）

European Commission Director General Education and Culture 報告書

訪問先	European Commission, Director General Education and Culture
訪問日時	2008 年 12 月 18 日 (月) 13:00 ~ 15:00
対応者	Mr Carlo Scatoli (DGEC, Head of section responsible for the European Qualifications Framework) Mr Jens Bjornavold (Project Manager, CEDEFOP: European Centre for the Development of Vocational Education and Training) Ms Anita Kremo (DG EC)
訪問者	白石克孝 (龍谷大学法学部教授) 土山希美枝 (龍谷大学法学部准教授) 小山善彦 (バーミンガム大学客員講師) 的場信敬 (龍谷大学 LORC 博士研究員)
報告書作成者	白石克孝 (龍谷大学法学部教授)

(1) 機関の概況

①機関名	Director General Education and Culture (教育文化総局)
②所在地	Brussels, Belgium
③WEB ページ	http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/index_en.htm
④機関の事業目的・内容	EU の執行府にあたる欧州委員会(European Commission)で教育や職業訓練あるいは文化政策を担当する総局 (日本の政府でいう省庁にあたる)。教育文化総局ではEU の学位資格制度と職能資格制度の再構築を進めている。
⑤関連機関	CEDEFOP はEU のエージェンシーのひとつで、正式名称は European Centre for the Development of Vocational Education and Training。職業訓練に関する政策立案や支援を実施している。今回のEU の資格フレームワークの立案を担ってきた。ギリシアに本部がある。

(2) 訪問調査報告

(1) 欧州職能資格フレームワーク(European Qualification Framework)の背景

EU では、2000 年 3 月にリスボンで開かれた欧州理事会において、「2010 年までに、EU を世界でもっとも競争力のある、ダイナミックな知識を基盤とした経済空間とする」とした「リスボン戦略」を策定した。これによって、欧州レベルでの教育と職業（雇用）訓練の改革が大きな位置を与えられた。

EU は高等教育の領域における開かれた「ヨーロッパ教育圏」の構築を謳う「ソルボンヌ宣言」を、ついでそれを具体的なロードマップにのせた「ボローニャ宣言」を 1999 年に確認した。これによって、いわゆるボローニャプロセスと呼ばれる高等教育などの改革によるヨーロッパ教育圏の構築に向けた取り組みが始められる。

目標として掲げられたのは次の 6 つである。① 理解しやすく比較可能な学位システムの確立によって、「ヨーロッパ市民」の雇用可能性を促進し、ヨーロッパ高等教育システムの国際競争力を高める。② 加盟国毎にことなっている大学構造を 2 サイクルの大学構造(学部／大学院)へと改める。③ ECTS (European Credit Transfer System)という名称の「ヨーロッパ単位互換システム」を普及させる。④国ごとに異なる職業資格に共通性をもたせるなど、学生、教員の移動の障害となっている要素を取り除き、移動を最も効果的に実現する。⑤高等教育の質の保証に関する比較可能な基準と方法論を、ヨーロッパ各国の協力体制のもとで開発する。⑥ヨーロッパという視点立った、カリキュラム開発、研究プログラム、高等教育機関間の協力をとおして、ヨーロッパの一体化をはかる。

こうした高等教育の改革並びにヨーロッパ化と並行して、雇用戦略の改革とヨーロッパ化も進められた。それはコペンハーゲン・プロセスとよばれている。生涯学習（ライフロンダラーニングあるいはライフワイドラーニング）の実現と欧州職能資格フレームワーク (European Qualification Framework : EQF) の確立とが大きな柱となっている。

(2) 欧州職能資格フレームワーク(European Qualification Framework)の概要

表 欧州職能資格フレームワーク（EQF）と学位資格の対照

職能資格（知識、スキル、能力を 明示）	高等教育資格（学位）
レベル 8	博士
レベル 7	修士
レベル 6	学士
レベル 5	準学士
レベル 4	
レベル 3	
レベル 2	
レベル 1	

欧州資格フレームワーク(EQF)の考え方は、生涯学習社会を導けるような、体系的な職能資格フレームワークを作ろうとするものである。職能資格のための学習や訓練が、どの加盟国においても比較参照が可能となるようにして、また人生のどの段階においても職能資格を積み重ねていけるように設計された。

表にあるのが欧州資格フレームワーク(EQF)の概要である。すでに述べたように、学位資格に加盟国間の整合性を持たせた上で、学位資格を参照する形で、職能資格あるいはそのための学習や訓練をレベル 1 からレベル 8 までの 8 段階で表示したものである。

欧州職能資格フレームワーク（EQF）にはそれぞれのレベルには、そのレベルに応じた「知識」「スキル」「能力」が普遍的な示し方で例示されている。

たとえば、教育では博士課程レベルを意味しているレベル8の場合、知識は「仕事や学習の分野における最先端の知識、分野間の領域をまたぐことができる知識」が、スキルは「研究やイノベーションにおける重要問題を解決するのに必要な、あるいは既存の知識や専門的実践を拡張し再定義するために必要な、総合化と評価のスキルを含む、最先端で専門的なスキルと技術」が、能力は「実地的な権威、イノベーション、自立性、学究性、専門職としての品格を示すことができる、あるいは研究を含む仕事や学習の最前線での新しいアイデアやプロセスの発展に継続的に貢献できることを示すことができる」とされている。

短期高等教育（準学士）にあたるレベル5の場合、知識は「ある分野の仕事または学習で総合的、専門的な事実や理論についての知識、それと同時にその知識には限界があることの認識」とされ、スキルは「抽象的な問題に対して解決策を創造するために必要な総合的な認知と実践のスキル」とされ、能力は「仕事や学習の予測不能な変更という状況下での活動を管理と監督ができる」「自己と他者の達成度の検証し発展させる」とされている。

欧州職能資格フレームワーク(EQF)は2010年にスタートするが、加盟各国はそれまでにこれに適合する国内の職能資格フレームワークを整備し（日本もそうであるが、体系的な職能資格フレームワークを持っていない国も少なくないため）、2012年までに国内の個別の職能資格を欧州職能資格フレームワーク(EQF)と参照可能にすることが求められている。これは義務ではないが、ほとんどの加盟国が何らかの職能資格フレームワークを設定し、欧州職能資格フレームワーク(EQF)と参照を可能にするように努力しているようである。

特に注目したいのは、公式とは違う、あるいは非公式の学習や教育を、社会的に通用させたいという発想を組み込んでいることである。制度化された学習や教育のみに人々の能力の向上を認めるのではなく、人々がアクセスしやすい様々な学習や教育の機会を職能資格フレームワークの中に位置づけようというものである。また学位資格と職能資格の互換運用という点では英国などの一部にとどまっているが、欧州資格フレームワーク(EQF)の制度設計自体はそうしたことも可能になっている。こうした多様なアプローチが生涯教育、生涯学習を助けると考えているのである。

(3) 欧州資格フレームワーク(EQF) 導入に関わるトピックス

- 最初の制度開発の議論では、インプット（設置などの基準）を明確にして、それぞれの資格のレベルを位置づけよう試みた。それは難しく、結果的にアウトカムから資格の議論を進めることになった。このアウトカムの評価の方法についてもEUレベルで使うものとして、セクター別やローカルなものも含めて、開発を追求してきた。
- 高等教育の学位資格に比べて、職能資格ははるかに多様で、フレームワークにレベルをつけて落とし込むのは困難かとも思われた。しかし実際のニーズがあった。とりわけ加盟国間の労働者の移動という実情は、こうしたフレームワークづくりを促進することになった。
- 学位資格と職能資格との関係性を変えていこう（互換性を持たせよう）という考えに対しては、多くの大学から異なる反応があった。ラーニング・アウトカム・アプローチによって、変化への否定を覆そうと考えた。
- ヨーロッパ職能教育訓練単位制度の導入を促進して、個々人の能力を単に職業名で判断するのではなく、その積み重ねを評価して労働市場を移動できるようにしたい。もっとも理想に近い生涯学習教育社会の考え方は、スウェーデンで考えられているように、アカデミックな教育と職能的な訓練と、そして自己実現とがいついかなる所からでも同時に実現できる社会と考える。
- 加盟国間あるいはセクターの間に、雇用者と労働者の間に、相互の信頼と話し合いがないと、EQF が欧州中に広まることはあり得ない。
- 職能資格にかかわる学習・訓練をユニット化（モジュールライゼーション）することが良いかどうかは加盟国によって考えが異なる。英国は好意的だし、ドイツは批判的である。ユニット化を受け入れるように考え方を変えていくことが柔軟化として必要である。ただそれをEUのモデルとして提起するという考え方はとらない。
- 職業単位と学歴単位が互換性を持つという考え方はまだ少数であり、実際にクレジット(単位)を交換しあうのは難しいだろう。英国はクレジット（単位）の互換の点では改革的な姿勢をとっているが、それは例外的と言っていい。
- 能力（コンピテンス）の測定のメソドロジーはこの20年の間に獲得されてきたが、これがスタンダードという形で提示することはない。それぞれの国でラーニングアウトカムの質を測定し、保証すればよい。



(市役所にて)



(CMI ヒアリング、バーミンガム大学にて)



(OCN)



(Bourneville College)

