

## 第6章 英国調査 Apprentice（見習い制度）について

### 1. 英国調査の必要性

## 英国調査のねらいと位置づけ

### 1. 海外調査の必要性

- 産学官連携による人材育成の仕組みは、**国内よりも英独など欧州諸国で進んでいるため**
- 国内事例をもとに手探りでモデル構築を進めるよりも、**先進モデルから学んだ方が効率的**

### 2. 英国の位置づけ

- **学習ユニット積上げ方式のモデル(QCF)**
- 中核的専門人材の育成に有益と考えられる**“Apprentice(見習い制度)”**に取り組んでいる

### 英国の人材育成システムのエッセンスを、日本の食農分野の中核的専門人材育成への応用可能性を調査

新規学卒者等の若年層を対象とした職域プロジェクトでは、チャレンジ力、問題解決力、職業人としての動機付け、学習に対するモチベーションの維持・向上などの抽象的な能力を向上させ、就職や早期離職を防ぐことが共通する課題となっている。と同時に、ビジネスの最前線で活躍する各職域プロジェクトの委員もこの点の改善を最も強く要望している。

これら能力の開発には、実際のビジネスの現場での就業経験が重要な役割を果たすが、国内ではインターンシップやデュアルシステム等の就業経験を積むシステムやそこでの学びを資格として評価・認証する取り組みは十分に定着していない。言い換えれば、日本では、「教育」と「仕事」の距離が、制度面でも実態面でも離れていることが、教育界が輩出する人材と産業界が求める人材のミスマッチを生む一因となっているのである。

しかし、海外に目を転じると、「教育」と「仕事」の距離を縮める取り組みは、日本以上に進んでいる。特に、若年層の失業率が深刻化し、熟練技能者が減少している英国では、早い段階から職業教育に力を入れざるを得ない状況に陥り、他国に比べて資格フレームワークが早期に成立した。そして、このフレームワークの熟成とともに

産学官の協働体制も強化され、以前よりもはるかに「教育」と「仕事」の距離を縮めることとなった。それだけでなく、異なる産業分野間のつながりも進みつつある。

現在、食農コンソーシアムが抱える諸課題は、かつての英国が直面した課題でもある。ということは、つまり、昨年度得た食農分野の課題を解決するためには、国内の先進事例に解決の糸口を見出すよりも、長い時間をかけて解決手法を構築してきた英国の取り組みに着目して調査する方が、今年度の事業を達成するうえで効率的である。本調査は、昨年度の食農分野全体の事業で明らかになった諸課題の解決策を、英国の先進事例調査をもとに探るものである。特に、今回の調査で注目するのは、“Apprentice”と呼ばれる人材育成プログラムである。和訳すれば、「見習い制度」「徒弟制度」となり、古くさいイメージになるが、実際の内容は、産学官が連携したものとなっており、システムとして精緻化が進んでいる。中核的専門人材を育成する上で、有益な示唆を得ることができる仕組みである。

## 2. Apprentice（見習い制度）の概要

### Apprentice（見習い制度）

1. 人材育成手法との特長
  - － ビジネスの現場で実際に働きながら、実務力を養成する人材育成の手法（産学官連携による人材確保・育成のモデル）
  - － 雇用主のビジネスや経営戦略に合わせて人材育成ができることが強み
2. 育成する人材像
  - － “Forward thinker”, “Work ready”,
  - － アプレンティスの創造性を止めないような学習機会の提供
3. 達成度評価手法
  - － 段階に合わせて評価手法が変わり、評価指標も多様
  - － 雇用主、アプレンティス、アセッサーの三者が集まり、成長の進捗度合いを検討
4. 能力の証明方法
  - － 最終的にアプレンティス期間の成長過程を分厚いポートフォリオにまとめ、能力の証明とする
5. 抽象能力の養成方法
  - － 仕事を通じて獲得する設計をしている
  - － 獲得すべきアウトカムを設定している

ヨーロッパ諸国では、産学官連携による人材育成の仕組みが整備されている。なかでも、英国は、学習ユニット積上げ方式のモデルである QCF（Qualifications and Credit Framework）の先進国でもあり、資格の質保証という面でも、日本よりも進んでいる。

英国では、Apprentice と呼ばれる現場実習の仕組みが整備されている。単純に和訳すれば「見習い制度」「徒弟制度」となるが、日本的な古い徒弟制度のイメージではない。雇用主と研修生の関係に、様々な形で教育界が関与しており、制度としての完成度は極めて高い。さらに、この Apprentice は、QCF とも連動がはかられていることが大きな特色である。

Apprentice で育成する人材像は、視野が広く、かつ即戦力である人材を育成するためのものであり、単純労働者を育成するものではない。むしろ、中核的専門人材と類似する概念である。このような現場の中核を担う人材育成の手法や達成度評価の手法も参考になる点が数多く含まれており、以下の項目で詳細について触れることとする。

### 3. 調査行程等

## 調査行程等

| 日程      | 調査先                             | 属性     | 組織概要   | 担当者  |
|---------|---------------------------------|--------|--|--|
| 1/26(日) | 移動                              | -      | -  | -  |
| 1/27(月) | Small Woods Association         | プロバイダー | バーミンガム市から列車で45分。歴史的な林地の保全などを行っているNPO団体(プロバイダー)。SWAではアプレントイスを積極的に活用しており、プログラムの開発プロセス、アプレントイスの採用と実践などについて話を聞く。                         | Ms Fran Fowkes,<br>Apprenticeship<br>Officer         |
|         | Warwickshire College            | プロバイダー | 前回も訪問した農業・園芸・畜産関係のカレッジ(プロバイダー)。今回はカレッジで実施しているアプレントイスシップ関係のコースなどについて話を聞く。   | Ms Chris Robson,<br>Business<br>Contracts<br>Manager |
| 1/28(火) | Lantra/Lantra Awards            | SSC    | 前回訪問したLand-based産業分野のSSC。SSCとしての役割、授与団体やプロバイダーとの関係などについて。  | Mr Mike Smith  |
|         | Birmingham Metropolitan College | プロバイダー | 農業関係のカレッジではないが、地域の植物園と連携し、園芸分野でのアプレントイスシップ・プログラムを運用している。Rod Jones氏からは、City&Guildsなどの授与団体の役割についても話を聞く。プログラムに参加しているアプレントイスとのインタビューも予定。 | Mr Rod Jones,<br>Faculty Director                    |
| 1/29(水) | 現地コーディネーターと調査結果について意見交換         |        |  | -  |
| 1/30(木) | 帰国                              | -      | -  | -  |

調査期間 : 2014年1月27～29日

調査先 : SSC1カ所、Provider3カ所

調査者 : 片岡美喜(高崎経済大学地域政策学部准教授)、市村雅俊(高崎経済大学地域政策研究センター研究員)の2名。なお、現地調査協力者として、イギリスの農業事業、教育制度に精通している小山善彦氏に依頼した。小山氏には、この場を借りて感謝いたします。

#### 4. 調査結果

今回の英国調査の結果から得られる示唆や展望は、今後の中核的専門人材の養成に極めて意義のあるものとなった。しかし、ボリュームが膨大であり、かつ報告書の頁数の制約もあることから、より詳細な調査結果については別途別冊報告書を用意した。したがって、本報告書では、ごく簡単なポイントの整理にとどめる。

##### ① Lantra

## Lantra 要約1

### 1. SSC(sector skills council)について

- NOSを策定する団体。NOSを基準に、授与団体が資格を開発し、カレッジ等のプロバイダーが人材を育成する。
- Lantraは、land-based分野(土地に関わる産業)のSSC

### 2. アプレンティスで育成する人材像と実際

- **“forward thinker & work Ready”**  
(単純労働者を育成するための制度ではない)
- レベル2,3で年間800人育成。2020年までに8,000人に増やす計画。
- 以前は農家子弟が中心だったが、現在は非農家出身者が増加。**他産業からの労働力移転に寄与**している。雇用主は、アプレンティスを理解してきている。(カレッジ出身者だと、1から育てなくてはならない。その点、アプレンティスだと、雇用主の経営戦略によって人材を育成できる)
- ハイアーアプレンティスは、2013年に導入。経営の多角化やIT化等によって、今後もハイレベルのアプレンティスは増加していく見込み。

## Lantra 要約2

3. アプレンティスの育成方法
  - 日本でも課題となっている学習者の思考力・判断力等の抽象能力の養成には、パーソナルラーニングやリフレクティブラーニングで対応。仕事の中で、抽象能力を養成。
4. 英国の6次産業人材育成プログラム
  - 知識ベースのユニットとして、3月から授与団体がデリバリーする予定。
  - ウェールズで開発が進められている。エビデンスが整えば、アプレンティスにも応用される。
  - 輸出等については、実際に需要が出てくるようであれば、ユニットを組み合わせて開発することは可能。
5. 雇用主の意識改革とアプレンティス
  - 雇用主に欠けている知識等をQCFユニットで実際に学んでもらい、教育の効果を実感してもらう。使えろと判断すれば、アプレンティスに取り組んでもらえる。

② Provider Birmingham Metropolitan College

## Birmingham Metropolitan College 要約1

1. アプレンティスコースの設計
  - ビジネスから作る(Lantraの調査結果から、園芸部門では5,000人程度の人材需要あり。また、バーミンガムでは公園が多いが、そこを管理する人材のトレーニング機会は十分ではないと判断。)
  - 英国では園芸文化が根付いており、仕事がある
2. アプレンティスの仕組み
  - ナショナルアプレンティスサービスでトレーニング付きの仕事の募集があり、希望者はエントリーする
  - カレッジでスクリーニングし、雇用主に提案
  - 雇用主と契約を結び、通常スタッフとして働きながら学ぶ
3. アプレンティスと通常コースの違い
  - “Work ready”の状態になること
  - レベル2アプレンティスでも実務経験があるため、大学進学の可能性があること

## Birmingham Metropolitan College 要約2

4. 雇用主のレベルと受け入れ基準
  - ビジネスサイズで判断。例えば、レベル3では、スーパーバイジングのトレーニングがある
  - 雇用主の姿勢、態度、仕事の環境、安全性など、アプレンティスを育成する適した環境があるかを判断
5. アプレンティスの評価
  - 12週間に一度、雇用主・アプレンティス・カレッジが集まってレビューし、その結果に基づきその後の指導方針が決まる
6. 今後のアプレンティスの方向性
  - アプレンティスの高度化が進む
  - 理由は、①大学の授業料が上がる、②雇用主がアプレンティスを求めている、③アプレンティスがより上のレベルを求めている、ため

③ Provider Small Woods Association

## Small Woods Association 要約1

1. アプレンティスの選抜方法
  - 1) アプレンティス希望者を募集(参加者は自己負担で参加)するため、1週間程度のイベントを開催
  - 2) 雇用主やアセッサーは、このイベントで判断力等を観察
  - 3) やる気や適正のある人を面接で選抜し、雇用主とアプレンティス契約を結ぶ
2. アプレンティスの達成度評価方法
  - 1) カレッジのディプロマコースで評価
  - 2) 必修科目と選択科目は、雇用主と相談して決定。個別のラーニングプログラムもある。
  - 3) 3～6ヶ月ごとにカレッジのアセッサーがアプレンティスの成長度合いを評価。段階に応じて、評価手法が変化する。
  - 4) アプレンティスの期間中に取り組んだことをポートフォリオにまとめる(アセッサーのサインやアプレンティス本人が写真を撮ったものなど)

## Small Woods Association 要約2

3. 雇用主の好み
  - 10代よりも20代を選ぶ(経験や安定性から。コミットメントも20代の方がある)
  - ディプロマコースよりもアプレンティスシップを評価する。実務経験があるため。
4. アプレンティスとディプロマの違い
  - ディプロマ=資格
  - アプレンティス=資格+エクストラ(資格は一部)
5. 産学連携のポイント
  - 1) リレーションシップ(雇用主とアプレンティスの関係性)
  - 2) アプレンティスに広い視野や世界観を持たす機会を提供すること
  - 3) 雇用主にビジネスメリットを提示して働きかけること
  - ❖ 実際には、ビジネスセクターと連携することは難しい。産学官をコーディネートするコーディネートセクションが誕生。ナショナルアプレンティスサービスやアプレンティストレーニングエージェンシーがビジネスに働きかけている。

### 5. 英国調査のまとめ 中核的専門人材への示唆・展望

この報告書では、英国調査の成果について、調査者の所感という形でまとめとする。

#### ① 片岡所感

今回の英国出張では、同国のアプレンティスシップ制度（見習い制度あるいは実習制度）を中心に、制度実施のためにプログラム設計を行う組織（SSC 団体 LANTRA）と、実際に制度運用を行う団体 NPO 組織・カレッジ（森林分野：Small Woods Association、農業分野含む全産業分野：Warwickshire College、園芸分野：Birmingham Metropolitan College）への調査を行った。

アプレンティスシップの考え方そのものは、英国内で100年以上の歴史を持つというが、制度として運用されはじめたのは、1989年頃にトラクター運転などの個別の技能教育のための制度として開始されている。2009年からの新制度では、9つの産業分野を対象に、各分野で働くために必要な基礎学習、コミュニケーション能力の形成も含めた形で、技能教育から踏み出した「考える職業人」の育成を重視した内容へと変化している。2013年からの制度変化では、より雇用主側とアプレンティス（見習い・実習生）の意向を組み入れ、働く個々人の能力やニーズに合わせることで可能な教育内容と評価へと変化している。

農業分野での同制度における教育内容の特徴は、近年は農業機械のコントロールや経営管理のために不可欠である、IT 関連の知識・技能の習得を重視している。また、農業分野での同制度では、Competence (特定の仕事を遂行する能力・資格)を学べると共に、当該分野にまつわる知識も習得できるように設計されている。他の産業分野においては、座学と実技の教育機会を別々に履修する必要がある場合もあるとのことだが、農業分野では一体となっており、利用者が学びやすい教育カリキュラムが形成されている。農業分野においては、年間約 800 人余りの制度利用者がいるとのことである。

今回の調査を通じて、英国のアプレンティスシップ制度から見るべき点として、第一に雇用主とアプレンティスが主体となりながら、カレッジや NPO 団体などと協力した産業教育の制度として、England 全土において運用していることである。日本の場合、農業分野への新規参入を希望する者が農業技術・経営等を学ぶ際は、農業生産法人や篤農家などのもとで、雇用関係がある場合もあれば、ボランティア的な労働環境のもとで研修する場合もある。学ぶ内容に関しても、研修制度として完成されたものもあれば、働くなかで“見て学ぶ”OJT 方式のみの場合もあるなど多様な状況が見られている。農業大学校での教育機会、各地の就農支援制度における研修などもあるが、産業教育としてフォーマルな制度としては運用されていない。

英国の同制度では、前回調査を行った City&Guilds や、前回および今回調査を行った LANTRA のようなプロバイダー団体がつくったフレームワークと教育プログラムに基づいた、ワークベースとナレッジベースが一体化した教育プログラムを形成している。とりわけ、(1) 研修に際し、雇用主とアプレンティスは雇用関係にあること、(2) 雇用主・アプレンティス・カレッジの三者で教育内容を協議し、カスタマイズできること、(3) アプレンティスの習熟度や教育の質の保証には雇用主のみならず、カレッジからのアセッサー (評価者) のチェックも入っている点は、個々人や事業内容、地域に合わせた多様な教育内容を組み入れることが可能であるとともに、教育の質の保証にも繋がっている。

第二の示唆として、意欲がある若者への有効なトレーニング機会とキャリアパスとなりうる点である。同制度では、雇用関係のもとでの研修機会であるため、経済的な要因で進学や教育機会が受けづらい者への支援になるとともに、研修後の就職先が公募したアプレンティスシップもあるなど、将来への展望を持った教育機会を提供している。アプレンティスを希望するものに対して、一定の選抜を行っている点も、当該産業での有効な人材育成の手法として機能しているものと見える。

例えば、私達が調査に訪れた **Small Woods Association** では、最初に 1 週間の林業体験プログラムを実施して、集まった 30 人のなかから本気度の高い 3 名を選抜している。選抜された 3 名は、アプレントイスシッププログラムを修了後の進路は、1 名は林業関係団体に所属し、2 名も林業者として付加価値の高い林業の実現を目指した経営に取り組んでいるとのことである。

**Warwickshire College** では、工業分野のアプレントイスシップとして、ある企業が行った募集では、150 名のアプレントイスの採用に対して 9000 名の公募があったとのことである。将来の就業が保証されるなかでの学びの機会の提供は、将来的に活躍が期待される人材の確保につながっている。

また、就労とカレッジでの学習機会が合わさっていることで、若者の将来展望と学習意欲を促すこととなっている。**Birmingham Metropolitan College** で出会った二人のアプレントイスの女性達は、植物園での実務経験と同園内にあるカレッジでの学びを通じて、「園芸分野等に関して、もっと理論を学びたい」と思うようになり、将来は大学でさらに高度な学習をしたいという将来展望を築いていた。

今回の調査を通じて、筆者が最も強く示唆を受けた点は「雇用主」と「カレッジ」の役割である。アプレントイスシップ制度では、雇用主・アプレントイスがカレッジと相談しながら、どのような教育内容にするかカスタマイズしていることが分かった。そして、25 歳以上のアプレントイスの場合は、国からの研修補助金が 50% 負担であるため、雇用主が差額を負担する場合もあるという。これらの実態は、雇用主が積極的に「人を育てる」意識を持ち、職場内教育だけではなくカレッジと関わった「社会全体で行う産業人材育成」になっているのではないかと感じた。カレッジ自体も雇用主との関わりを持ち、教育の場を作ることで、常に最新の教育内容に更新されていた点も見るべき点であった。特にカレッジでは、理論などの知識ベースの教育は勿論のこと、技術に関しては提携する雇用主に応じて対応するため、実益的な内容となっていた。

今回は英国のアプレントイスシップ制度の枠組みや運用に関する調査が中心であったが、今後の調査課題として、同制度の修了者の状況（キャリア形成の状況や就業状況）、雇用主の実態（同制度の実施状況、人材育成の意向）を把握することが必要であると思われる。

(高崎経済大学地域政策学部 片岡美喜)

## ② 市村所感

「人材育成システムという観点からは、日本は英国に比べ少なく見積もっても数十年遅れているのではないか」これが、今回の英国調査で得た正直な感想である。

本事業でも開発を進めている「学習ユニット積上げ方式」は、英国のQCFからヒントを得て生まれたものである。社会人やスキルアップを目指す人にとってこの人材育成システムは、今まで以上の学習機会を提供する可能性は高いだろう。ただし、英国でこの人材育成システムが成り立ち、実際に稼働し、成果をあげることができるようになった要因や背景をよくよく理解せずには焦って国内に導入しても、「歪んだシステム」として普及・定着していき、結局のところ「使えないシステム」だったという結論になるだろう。

とはいえ、先進諸国が長い年月をかけ磨き上げたシステムを全く無視して、ゼロから手探りで構築していく作業も効率的とはいえない。やはり、新システムを構築するための王道は、日本と英独等の人材育成システムを様々な角度から比較検討しながら、日本の実情実態に合わせた形にカスタマイズしていく作業を継続していくことである。

総論としては以上であるが、今後、この人材育成システムを構築していくうえで、重要なポイントを2点提示しておく。

第1に、育成すべき人材像についてである。Apprenticeで育成する人材像は、“Forward thinker”や“work ready”であり、単純労働者を確保・育成するものではないということである。広い視野や長期的なビジョンを備え、かつ即戦力であること。わが国で養成を目指す中核的専門人材のイメージと共通する部分、重なる部分は多い。

コンソーシアムでも各職域プロジェクトにおいても、いかなる人材を育成すべきかという点で、常に議論の焦点となり続けている課題である。この点について察するに、英国でもこれまで相当の人材像に関する議論がなされたことであろう。その結果、辿り着いたのがこの二つのキーワードなのだろう。個別具体的な能力を設定し、それを獲得目標にすることは人材育成をする上で重要なことである。しかし、それだけでは、具体的な作業ができるだけの人材という領域から脱却できない。真に育成すべき人材像を定めた上でそこに肉付けしていくものが知識、技術、能力等のアウトカムである。

さらに、興味深かったのが、このような人材を育成する上で、カレッジ等のプロバイダーは、Apprenticeの「創造性を止めない」ように学習プログラムに配慮しているという点である。おそらく、日本で行われている農業法人等での研修では、まず自立するための技術を身につけることが先決であって、研修期間中はとにかく技術を習得

することに専念するものが多いように見受けられる。だが、英国では、雇用主やカレッジが、Apprentice に対して最新の知識や技術を知り、学ばせる機会を意図的に提供しているのである。目の前の作業に追われる日々を過ごしがちなApprentice に、広い世界、次のビジョン、新たな動きを意識的に学ばせることによって、視野の固定化を防ごうとしているのである。この部分に「産」だけの人材育成の限界があり、「学」と連携・協働することによって、次のステージを見据えた人材を生み出すきっかけになるだろう。

第 2 に、教育サイドの姿勢である。調査先のカレッジすべてにおいて、「雇用主のビジネス拡大にカレッジがどのように応えていくか、貢献できるか」という点を強く持っていることが深く印象に残っている。わが国では、大学等の高等教育機関では、優れた取り組みを行っている農業法人や農業者、地域活性化の活動等は研究の対象であって、それ以上でもそれ以下でもないという考え方が潜在的に存在するように思える。個別に地域振興やビジネス拡大の支援をする人もいるが、組織的にビジネスセクターとつながりと持ち、研究と教育を通じて雇用主のビジネスの成長・拡大をサポートしていくマインドセットを持った機関はそう多くはない。しかし、産学官連携ということ考えた場合、これまでの教育機関が対象としてきた領域から一步踏み出していかなければ、産業界からの信頼は得られないし、認識すらされないだろう。「連携」というキーワードは、流行語のような感じで氾濫してしまっているが、真摯に誠実に「連携」していくことを目指すとなると、今までの考え方や組織のルールの変更が必要になってくる。

国を支える人材を育成する仕組みだからこそ、時間をかけて、着実に、誠実に取り組まなければならない。ビジネスの現場や人材の成長・育成の現実を無視せずに、正面から真摯に誠実に人材育成に取り組む英国の姿勢から、わが国が学ぶ点は数多い。

(高崎経済大学地域政策研究センター 市村雅俊)