

## 第4章 産業界のジェネリックスキル育成に対する評価

---

本調査では、英国現地において、産業側を代表する意見を把握するため、イギリス産業連盟に対するヒアリングを行った。ここでは、先方から入手した最新資料とヒアリングの見解をもとに、英国の産業側が、現在の英国大学生の能力・スキルについてどのように見ているか、また大学側で推進するプログレスファイルへの認識についてとりまとめる。

### 4-1 CBIにおけるジェネリックスキルの定義

2006年に企業が卒業生に求めるエンプロイヤビリティのスキルを Confederation of British Industry : CBI (イギリス産業連盟) として定義した。定義したスキルは以下のとおりである。

- |  |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>①自己管理能力 (Self Management)</li><li>②チームワーク力 (Team Working)</li><li>③課題解決力 (Problem Solving)</li><li>④コミュニケーション力 (Communication – application of literacy)</li><li>⑤ビジネス意識 (Business Awareness)</li><li>⑥顧客対応力 (Customer Care)</li><li>⑦計算応用力 (Application of Numeracy)</li><li>⑧ICT応用力 (Application of ICT)</li></ul> |
|--|

(出典) Shaping up for the future, The business vision for education and skills(CBI, 2007)

#### ○ヒアリングの内容

・CBI では上記のスキルをコアスキルと位置づけている。現在、上記のスキル育成のために取り組んでいる大学の高等教育のグッドプラクティスを収集しようと考えている。特に大学教育の中で職業体験を取り入れている事例を収集したい。

### 4-2 企業側の高等教育に対する評価

#### 4-2-1 採用時における学生の評価

PDP を活用して学生がスキルを自己評価している取り組みについては、イギリスの産業界はあまり認識していない。企業における採用は各企業が独自の判断で行っており、一般的な評価方法としては、日本と同様に履歴書をもとにした職歴・経験の評価と数名のインタビュアーによるインタビューである。

イギリスの企業が学生を評価する際、学術的な成績よりも特に重要視しているのが職業体験である。職業体験を持った学生はビジネスの現場に直ぐに対応できると考えている。企業側としてはジェネリックスキルに興味があり、成績証明書（トランスクリプト）については参照する程度である。

イギリスの私企業である Berlitz に対して求職者の採用における評価について伺ったところ、以下のような回答が得られた。

**○ヒアリングの内容**

- Berlitz では計3回程度のインタビューを実施し、求職者の評価を行っている。インタビュアーは毎回異なり、様々な観点から評価を行うようにしている。
- Berlitz 独自の履歴書（アプリケーションフォーム、以下参照）を採用しており、Berlitz の求職者は必ずこのフォームに記載して提出しなければならない。このフォームには学歴と職歴を記載する項目がある。
- 履歴書や学生から提出された成績証明書はあくまでも参照する程度であり、主たる評価はインタビューを通じて行う。インタビューにおいて、職業人としてのジェネリックスキル、特にコミュニケーション力を観る様にしている。

図表 4-1 Berlitz の履歴書（アプリケーションフォーム）

EDUCATIONAL RECORD (AFTER 11 YEARS OLD)						EMPLOYMENT DETAILS				
NAME AND ADDRESS OF SCHOOL / COLLEGE / UNIVERSITY	FROM	TO	EXAMINATIONS	DATES	GRADES	EMPLOYER NAME AND ADDRESS, PHONE-NUMBER, NATURE OF BUSINESS	FROM	TO	JOB TITLE, MAIN PURPOSE OF JOB, AND SALARY	REASON FOR LEAVING
<b>学歴</b>						<b>職歴</b>				
OTHER RELEVANT QUALIFICATIONS / SKILLS						KNOWLEDGE OF LANGUAGES (INDICATE FLUENT OR GOOD)				
<b>資格やスキル</b>										
INTERESTS AND SOCIAL ACTIVITIES, INCLUDING POSITIONS OF RESPONSIBILITY						KNOWLEDGE	SPOKEN	READING	WRITTEN	
<b>学校生活等</b>						<b>語学力</b>				

(注) スキル等に関連したところのみを抜粋

(出典) Berlitz 資料をもとに作成

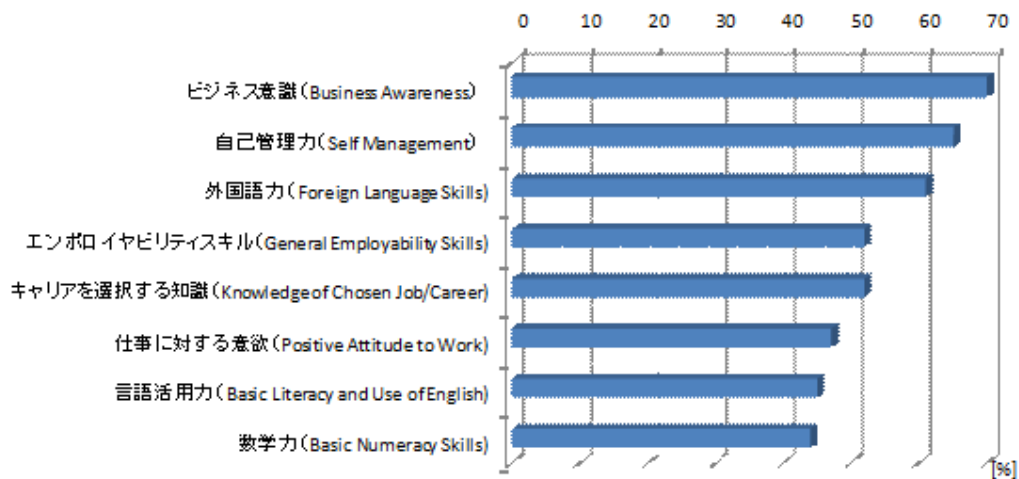
#### 4-2-2 CBIのジェネリックスキル育成に関する調査結果

CBI が調査したスクールレベルおよび大学卒業生のジェネリックスキルに対する企業側の評価では、スクールレベルに対し 70%、大学卒業生に対し 45%がビジネス意識の欠如に不満を持っていた。

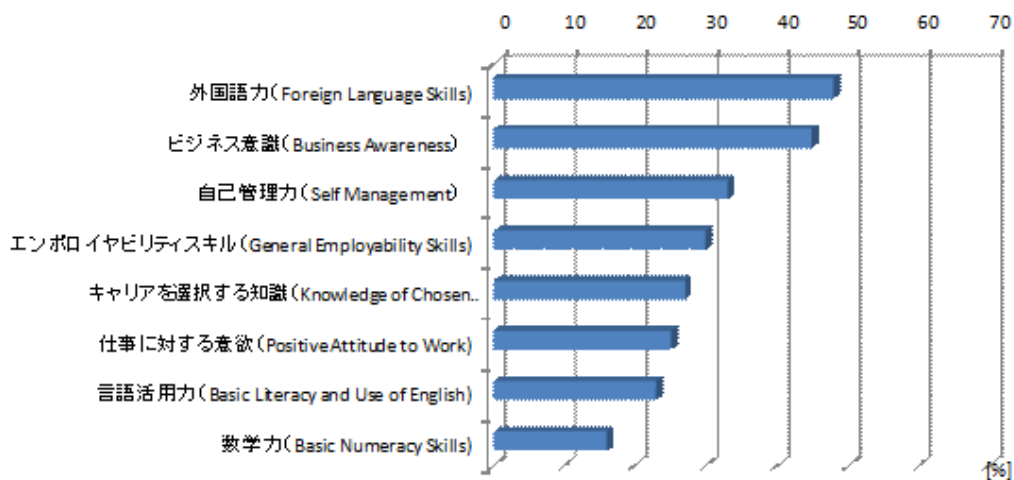
また、コアスキルに定義されている自己管理能力ではスクールレベルに対し 65%、大学卒業生に対し 33%、エンプロイヤビリティスキルそのものではスクールレベルに対し 52%、大学卒業生に対し 30%が不満と回答していた。

図表 4-2 企業から見たキースキルの不満レベル

##### スクールレベル



##### 大学卒業生



(出典) Shaping up for the future, The business vision for education and skills(CBI, 2007)

### 4-3 CBI のジェネリックスキル育成に対する提言

#### 4-3-1 Shaping up for the future における提言

CBI は 2007 年 4 月に発表したレポート” Shaping up for the future”の中で、国語や算数・計算などに関する卒業生の知識レベル、およびビジネス意識などのエンプロイヤビリティスキルが不足していることを指摘した上で、以下のような提言を行っている。

##### ○若者のジェネリックスキルに関して

- ・ 90%の若者が 16 歳までに GCSE の国語と算数の試験を通じて、レベル 1 のジェネリックスキルのモジュールを達成していること
- ・ 70%の若者が 16 歳までに GCSE の国語と算数の試験を通じて、C 以上のスキルを保有していること
- ・ 80%以上の若者が見習いなどのトレーニングを通じて、レベル 2 の国語と数学のスキルを達成していること
- ・ カリキュラムの中にエンプロイヤビリティスキルの育成が組み入れられてこと

##### ○大学の高等教育に関して

- ・ 大学のアカデミックな教育と平行して、雇用者が求めるジェネリックなエンプロイヤビリティスキルを開発することを大学は保証すること
- ・ 中国語（北京語）とスペイン語の集中的なモジュールを大学教育に取り入れること
- ・ ビジネスと大学の強力な連携により高等教育の質と量を高めること、企業は職業体験やゲスト講演の役割を積極的に負うこと
- ・ 全生徒のうち 25%が理数系の学位取得者であることを目標とすること、そしてそれを目指す学生に対して奨学金を与えること

##### ○労働者のジェネリックスキルに関して

- ・ 中小企業のために政府から十分な支援がえられる場合には、雇用者は Train to Gain イニシアティブのスキル育成の成果に約束すること
- ・ Train to Gain イニシアティブは、労働者が国語や数学において適切な能力を保持していないのであれば、労働者にレベル 1 か 2 の資格を与えること

##### ○ファンデーションディグリーに関して

- ・ 企業はファンデーションディグリーの受講や認定のために高レベルのトレーニングコースを準備すること

#### 4-3-2 下院 Education & Skills Select Committee の提言に対する回答

イギリスの下院の Education & Skills Select Committee において、2006年11月に「ジェネリックスキルに関する提言” Post-16 Skills”」が出されたが、それに対して2007年1月にCBIは答申を提示している。その内容は以下のとおりである。

産業側は新卒労働者のジェネリックスキルを依然弱点と認識しており、一層の教育的な努力を求めている。

##### ○ジェネリックスキル育成は依然としてイギリスの主要な弱点である。

- ・非常に多くの学生が基礎的なエンプロイヤビリティスキルを持たずに学校を卒業し、労働市場に入ってきている。特に、数学と国語に関するスキルが不足している。
- ・レベル3程度の資格を保有している労働者は37%であり、コンペティターである他国と比較しても少ない。
- ・高等教育レベルでも、理科系のスキルを保有した学生が少なくなっている。

##### ○政府のスキル育成政策は正しい方向に向かっているが、雇用者のニーズにもっと配慮すべきである。

- ・政府の目標設定はもう少し柔軟に行うべきである。Train to Gain プログラムの対象であるレベル2の資格を持っていても、数学や国語のレベルは十分とはいえない。
- ・雇用者のニーズに応えるための対策に財政的支援を集中すべきである。公的資金による継続教育よりも私企業における継続教育の方が、企業のニーズに即していると言える。
- ・スキル育成の責任は、企業・労働者・政府で分担すべきである。特に政府は若者の国語と数学のスキル育成に力を入れるべきである。

##### ○公的資金によるスキル育成のためのインフラは非常に複雑である。

- ・多くの事業所がスキル育成機関に問い合わせを行っているものの、役に立つ情報を十分に受け取れていない。
- ・スキル育成機関の体系もわかりにくく、役割もオーバーラップしているため、構造改革が必要である。特にラーニングスキルカウンシルに関しては役割をもう少し明確化すべきである。

##### ○企業はビジネスに適合したスキルを求めている。

- ・国レベルのビジネスを行っている会社と地方レベルや限られた分野のビジネスを行っている会社では、それぞれアプローチを変えるべきである。
- ・セクタースキルカウンシルの分野に特化したトレーニングの試みとして、特にエンジニアリング、建設、IT及びテレコムでは成功を収めている。また、成果は資格制度の整備により目に見える形で表れることが重要である。
- ・CBIの製造業メンバーは、「仮想アカデミー」の創設を支援した。この国立マニュファクチャリングスキルアカデミー(NMSA)は、シンプルで広範な領域のトレーニングを供給し、UKの製造業に本当の価値を提供することを目的としている。
- ・すべての領域を網羅したアカデミーが存在することで、リソースの重複を引き起こしており、トレーニングの構造を複雑化させている。
- ・特にスキルの未熟な労働者に対しては、すでに雇用や地方の労働市場にマッチしたトレーニングに関する知識を持っているRDAなどを活用すべきである。
- ・12%の雇用主は、教育する意思があるにもかかわらず自社スタッフに相応しいトレーニングをみつけることができていない。
- ・よりたくさんの会社で実際のビジネスケースでのトレーニングが必要であるとCBIは認識している。

○見習い期間（Apprenticeships）は重要性を認識している。

- ・見習い期間の中で見習い者は、メンターによる教育や自己開発・チームワークの中で成長することができる。散見される成功事例では、見習い者を数年内に再雇用している。また、その他の企業でも、セクターイニシアチブの下で新しい見習い制度を模索している。
- ・ただし、新しいイニシアティブにおける見習い制度の成功には以下の課題がある。
  - （1）若い世代の人は基本スキルに欠け、ビジネス上の要求や期待にこたえられないため、修了率が十分でないこと
  - （2）見習い制度と見習い者に関する理解不足
  - （3）見習い者の年齢の見直し（ほとんどの企業は若い見習い者を嫌煙するが現行制度ではこれを禁止している）
  - （4）中小企業の参加を容易にすること

○資格はもっと簡素化し、さらに企業に価値のあるスキルに重点化すべきである。

- ・資格は雇用の際の指標として利用されているが、コンピテンシー（適正）を十分に反映していない。
- ・資格よりも企業独自のビジネスに特化した個人のスキルが重んじられる場合がほとんどである。
- ・CBI メンバーは資格を必ずしも必要と思っていない。もし、政府が、個人のスキル評価に資格が必要と考えるのであれば、公的資金で資格制度を提供する必要がある。（企業にとって資格制度は高価であるが、従業員はその資格制度を求めている。）
- ・多くの企業内トレーニングは、ビジネス及び雇用者のニーズに沿ったものとみなされている。このようなトレーニングの認可が急務であり、実現可能性の検証のためにもパイロットプログラムの導入を即座に行うべきである。

（河村 基）