

ニュージーランドの産業訓練システムに関する考察

金 恵 成

はじめに

本稿では雇用政策と教育政策を統合したニュージーランドの産業訓練システムについて考察する。具体的には教育訓練システムのイニシアティブをとる ITO (Industry Training Organisation) の役割について検討する。また、データや実証分析結果を用い、産業に求められる人材育成を目的とする産業訓練システムの効果について調べる。これらの結果に基づき、産業訓練システムの問題点と発展における課題も提示する。

世界各国同様にニュージーランドでも IT の普及等急速に経済環境が変わる中で、産業の需要に対応した高度の知識や技能を有する人材を養成し、国としての競争力の確保が課題となる。また、経済の低迷とそれに伴う高い失業率を打開するための、すなわち、個人が技能を身に付けることにより、失業しても新たな職を得ることが容易になるための人材育成策が急務となる。そこで、ニュージーランドは 1992 年に産業訓練法 (Industry Training Act) を制定し、産業別に教育訓練機関を設け、産業の訓練ニーズを満たすプログラムや、産業別教育訓練機関と高等教育機関が連携することによって基礎能力と職業能力を提供し、それを国家資格制度として認定する産業訓練戦略を展開するようになる。

このような産業訓練戦略は職業訓練に関する企業と個人のニーズを満たすとともに、職業資格の全国標準化による労働市場への需給に関する情報伝達がより明確にされるという点で、完全雇用をめざすものであるといえる。

したがって以下では産業訓練戦略に焦点をあて、ニュージーランドにおける人材育成策の効果について考察する。そのため、まず、産業訓練の導入背景についてみる。第 2 に、産業レベルの職業能力の向上策について調べる。産業訓練戦略がどのように展開され、産業訓練

内容がどのように評価されているのかについてみる。第 3 に、産業訓練機関である ITO 主導の産業訓練システムの効果および問題点について調べる。データや実証分析結果を用い、産業訓練システムや国家資格制度との統合の効果についてみる。また、これらの結果より、産業訓練に関する問題点を要約し、残された課題を提示する。最後に、以上の内容を要約する。

I 産業訓練の導入背景

ニュージーランドは 1970 年代半ば以降競争力の低下等を背景に長期的経済低迷及びインフレの上昇に見舞われ、失業率も上昇することになる。オイルショック以前の 1966 年には男女計で 1.0%、1971 年においても男女計で 1.7% であり、ほぼ完全雇用の状態であったことがうかがえる。しかし 1981 年になると男性が 6.8%、女性が 6.6%、男女計で 5.5% と、大幅に上昇している (SNZ, 1997)。このような失業率の上昇には男性より女性において、また、圧倒的に若年層 (15~24 歳) において高いことが特徴付けられる。

したがって、1984 年政権をとる労働党は社会全般における改革を推進し、経済改革を通して経済の効率性と体質の強化を模索する。市場が開放され、市場原理が経済構造を支配し、競争力のある産業を中心にニュージーランドの産業構造もだんだん変化するようになる。つまり、1980 年代半ば以降ニュージーランドの経済改革は自由化に基づく経済改革である。

これより、政府は多くの規制を緩和し、人材養成もこうした労働市場の変化を伴う政策にならざるを得なくなる。1992 年の産業訓練法 (Industry Training Act) を制定し、産業によって産業のために作られた訓練の原則に基づき、各産業が産業別訓練機関 (Industry Training Organisation; 以下 ITO と呼ぶ) を設立し、必要な訓練プログラムを開発、実施、管理する産業訓練戦略を考

案したのである。

また、高度の知識や技能を有する人材を育成するため、義務教育以後の教育訓練においては普通教育と職業教育を統合する政策が行われる。したがって大学やポリテクニック (Polytechnic)、教育単科大学、マオリ人向けのワナンガ (Wananga) といった高等教育機関 (Tertiary Education Institute ; 以下 TEI と呼ぶ) においても職業教育訓練が実施されるようになる。

このようにニュージーランドの職業能力開発策は産業主導による教育政策、雇用政策を統合した教育訓練システムの改革を通じて、労働者の技能を向上させ、産業のニーズを適合させることにその特徴があるといえる。また、この新しい訓練システムは個人が産業の訓練ニーズを満たした訓練プログラムによって産業特殊の知識を学習できることに、また、労働市場に需要と供給のニーズがより明確に伝達され、需要と供給のマッチングが期待できるという点でその意義があるといえる。つまり、ニュージーランドにおける産業訓練戦略は労働の需要と供給のマッチングによる完全雇用を目指すものである。

II 産業レベルの職業能力の向上策

ニュージーランドの職業訓練システムは産業のための産業主導の訓練が原則となる 1992 年の産業訓練法に基づく産業訓練戦略と 1990 年に制定された国家資格認定

制度 (National Qualifications Framework ; 以下 NQF と呼ぶ) から構成される。前者は在職勤労者によって遂行される訓練の量や訓練の適合性、そして質の向上のために設計された。したがって、ITO の設立や訓練費用を政府が補助する。後者は個人の生涯を通しての持続的訓練、向上訓練および再訓練を促すために設計された。個人がどこで、どのように技術を習得したのかとは関係なく、これを公式に認定することによって、また、一つの資格の構成要素が他の資格の取得においても共通する場合、互いに認定 (Credit) することがより容易にできるようにすることに目標をおいている。

以下では観光関連 ITO の一つである ATTTO (Aviation, Travel and Tourism Training Organisation) を中心にこれらの 2 つとなる職業訓練システムがどのように展開、運営されているかについて調べる。また、その際の政府の役割についてもみる。

1 産業訓練戦略の展開

1992 年の産業訓練法により、同様の製品やサービスを生産、提供するための同様の投入要素と生産方法を使用する 2 つの以上の企業を産業とし、産業訓練機関 (Industry Training Organisation) の設立が可能になる。ITO は自発的に設置することが可能であるが、教育訓練支援庁 (Education and Training Support Agency ; 以下 ETSA と呼ぶ) の審議会によって認可される。ITO

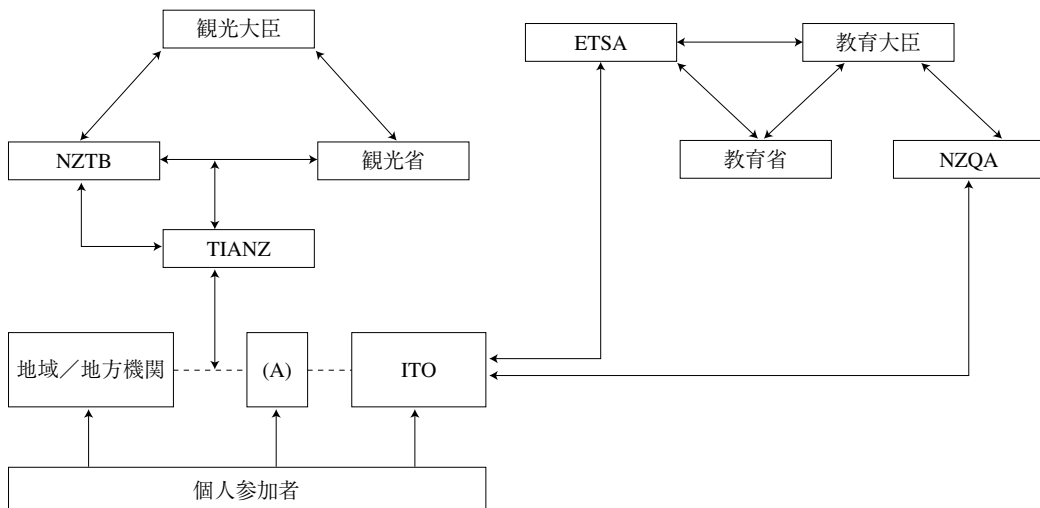


図1 観光産業における ITO と政府の役割

(注) Collier A., (2003) より作成。ここで、(1) (A) はその他の専門別、部門別観光関連機関を表している。(2) NZTB (New Zealand Tourism Board) はマーケティングおよびディベロップメントを担当している機関である。(3) TIANZ (Tourism Industry Association of New Zealand) は NZTIA (New Zealand Tourism Industry Association) から 1997 年に改名され、ホスピタリティ、航空運輸、地上運輸、アウトドア・アクティビティおよびアドベンチャー、アトラクションおよびショッピング、流通、観光サービス、地域、人的資源および教育の 9 つの部門をもつ。

は主に次の5つの役割を果たしている（Collier, 2003）。第1に、産業の技能基準を規定することである。これはNQFに登録され、職場、TEI、訓練提供者によって適用される。第2に、信頼のある訓練提供者とITOに登録された職場の評価者をおき、OJTおよびOff-JTの提供と評価を保障することである。ITOは職場の評価担当者がITOの設定した計画に従って評価を行うことを証明するシステムを導入しなければならない。このシステムはニュージーランド資格認定局

（New Zealand Qualifications Authority；以下NZQAと呼ぶ）の認定を受ける。第3に、訓練の質をモニターリングする計画を整備することである。NQFに登録されている資格については、一貫した方法で評価されることが義務付けられているので、NZQAはITOの資料提供を受けて、実施する訓練が産業基準に満たすことを保障するシステムを導入している訓練校を認定する。第4に、NQFに登録されている体系化されたOJTのレベルを向上させることである。第5に、産業内のスキ

表1 観光産業の教育訓練における役割の変遷

関連法	機関	目的
1968年 職業業訓練法 (Vocational Training Council Act) 制定	VTC (Vocational Training Council) 設立	全レベルおよび経済の全部門における訓練に対する体系的アプローチを促進する。
1972年 職業訓練修正法 (The Vocational Training Council Amendment Act)	ITB (Industry Training Board)	各産業部門の収益のための訓練プログラムを向上させる。
1972年	AITB (Aviation Industry Training Board) 設立	
1975年	TITC (Travel Industry Training Council) の設立	HCITB (Hotel and Catering Industry Training Board) の部局である。
1979年	VTC (Vocational Training Council) の設立	TITC と HCITB のリンク機関である。
1980年	ATITB (Aviation and Travel Industry Training Board)	TITC と AITB の合併機関である。
1992年 産業訓練法 (Industry Training Act)	ITO (Industry Training Organisation)	産業の訓練ニーズを満たす。
1993年	HIS (Hospitality Standards Institute) 設立	ETSA (Education and Training Support Agency) によって認定される。ホテル、モーテル及び他のアコモデーションを含む幅広いホスピタリティ産業に包括的なサービスを提供する。
1994年	ATTTO (Aviation, Tourism and Travel Training Organisation) 設立	ETSA によって認定される。企業の利益と教育機関共同の職業訓練を管理、統制する。

(注) Tourist and Publicity Deput. (1982) と Collier (2003) より作成。

表2 ATTTO の訓練範囲

	内 容
範 囲	<ul style="list-style-type: none"> ・ 航空—航空エンジニアリング、乗務員管理、乗務員訓練、航空管理コントロール、商業経営、空港管理および航空グラウンド・サポート・サービス ・ 観光—博物館、アトラクション、アドベンチャー提供者、イベントおよびコンベンション主催者、小売業者、レンタカー経営者、キャンピングカー業者、鉄道およびフェリー（観光関連活動）、地域観光事務所、プロモーション委員会、観光客情報センター、自治体およびカジノ実施における観光要素 ・ 旅行—トラベルエージェンシ、予約サービス、ツアー・リテール、インバウンドおよびアウトバウンド経営者、予約オフィス
訓練領域	<ul style="list-style-type: none"> ・ 航空機のエンジニアリングおよび整備 ・ 空港のオペレーション ・ 旅行エージェンシ・オペレーション ・ カジノゲーミング ・ アトラクション、ツアーおよびアドベンチャー・ガイド ・ インバウンド・リテール・オペレーション ・ 観光客のための情報システム ・ 会議、コンベンションおよびインセンティブ観光運営

(注) <http://www.attto.org.nz/> より作成。

ルや熟練労働者のレベルが維持、向上できるように産業を支援することである。

図1は観光産業における ITO と政府の役割を示している。すなわち、NZQA は ITO から産業技能基準の NQF への登録申請を受けて認定する。NZQA は NQF の設定および定期審査を行う独立機関である。また、ITO は教育大臣との契約により活動する独立機関である

ETSA の審議会によって認可され、教育訓練計画に関する審査も受けて訓練費用の援助を受ける。ちなみに、ETSA は教育省と協力し技能訓練政策の開発も行っている。

観光関連の主な ITO として、ATTTO (Aviation, Travel and Tourism Training Organisation) がある。ATTTO は 1990 年代に入ってから観光産業の成

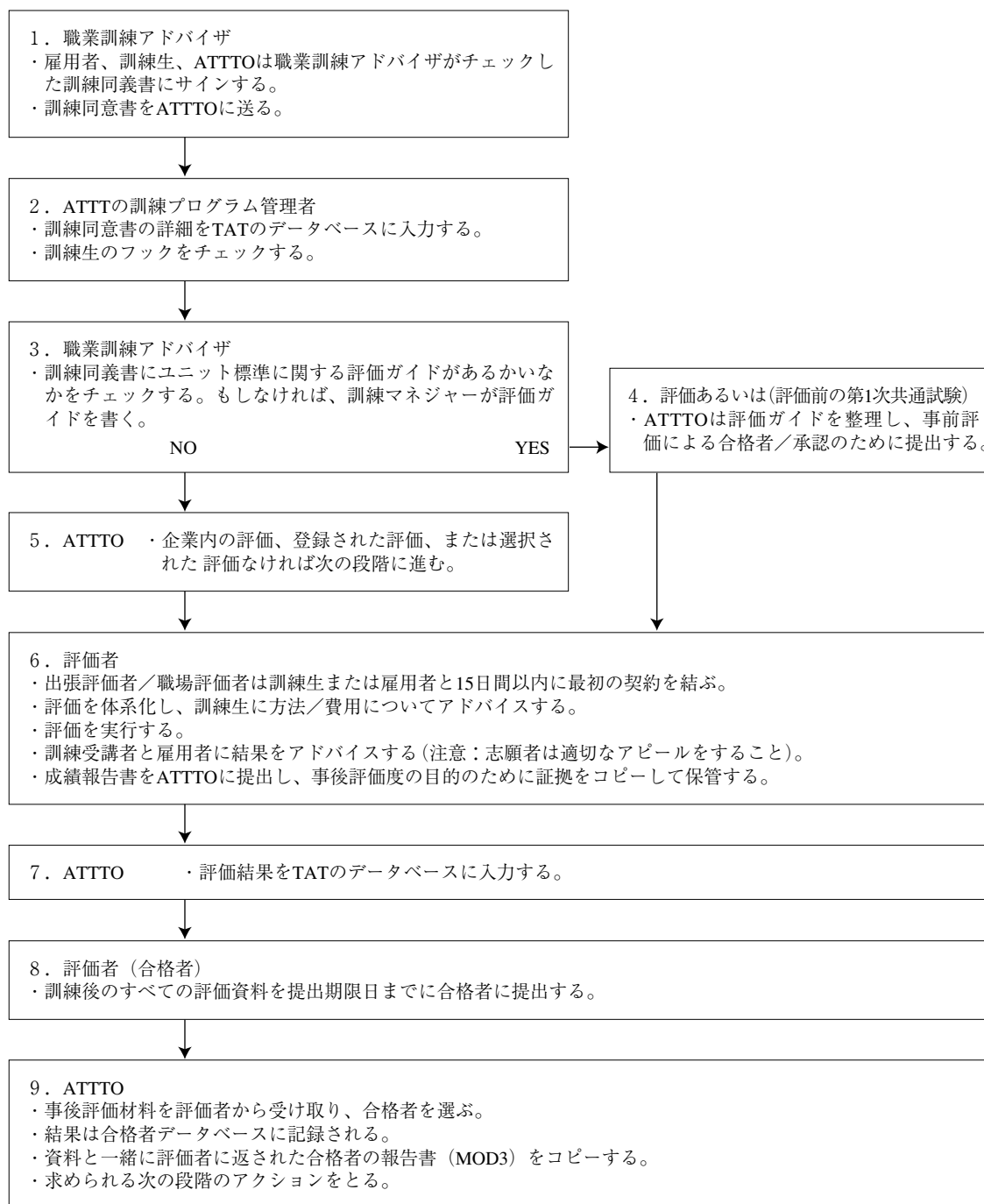


図2 ATTTO の産業訓練評価プロセス

資料出所『<http://www.attto.org.nz/>』ATTTO.

長とともに、人的資源開発に関連した産業のイニシアティブを誰がとるかが議論されるようになり、1992年の産業訓練法に基づき、他産業に比べて遅い1994年に設置される(表1)。

ATTTOは上述したITOの役割を果たすとともに、観光産業におけるスキル標準化の整備、OJTとOff-JTの整理および訓練者の訓練と評価の監視に関する整備、スキルおよび訓練ニーズに関する諸問題において産業内のリーダーシップをとるなどの機能をもつ。ATTTOの訓練範囲と訓練評価プロセスはそれぞれ表2、図2に示している。

観光関連の訓練プログラムはATTTOによる観光産業の訓練ニーズの分析に基づき計画され、NQFに登録されることによって実行可能になる。または、既存に登録されているユニット基準や資格の中から観光産業の訓練ニーズを満たすものを訓練プログラムとする場合もある。ATTTOは訓練ニーズの分析や開発された資格の妥当性について観光関係者からの助言を受ける。

このようなプロセスにより、ATTTOは新しい訓練システムの標準化と産業のニーズを満たす高い質の訓練を提供している。観光産業における訓練は主に次の3つの要素となっている(商務省、1995)。すなわち、アクティビティ・スキル、ツーリズム・スキル、商業的スキルである。アクティビティ・スキルは料理、リバーリフティング、スキーなど特殊なビジネス業務についての訓

練であり、関連労働市場への参入条件となる基礎的スキルを学習する。ツーリズム・スキルは多様な観光客、言語、文化やニーズなどを取り扱うスキルであって、主にOff-JTを通して習得される。商業的スキルはマーケティング、コンピュータ使用、ファイナンス、販売、人事管理など一般的ビジネススキルを内容とし、特にスモールサービスビジネスにおいて有用である。これらの訓練はすでに多くの企業で行われているが、就業前の学生や失業者への訓練機会、そして既存のスキルの認定機会を提供するものとして用いられている。

ニュージーランドにおける産業訓練戦略のもうひとつの側面は1990年に制定されたNQFである。NQFはNZQAによって調整される全国的単一の資格認定枠組みである。これは、業績判断基準などを定義するユニット基準(Unit Standard)に基づいていて、レベル1から8までである。NQFへの登録を希望している訓練提供機関(たとえばITO、高等教育機関等)は、求められる質の訓練と評価システムを整備しておく必要がある。また、既存に習得したスキルの認定を希望している個人も関連ITOに申請をすると、評価をうけることができる。

ここで、ユニット基準は産業訓練法に基づく新しい教育訓練システムのベースとなっており、各企業が業績基準に関する要素あるいは結果を表すものでもある。また、異なるユニットを合成することにより、新しい国家

表3 ATTTOにおける観光資格リスト

	内 容
レベル 2	観光および旅行(初級スキル) 国家修了証
レベル 3	観光および旅行(上級スキル) 国家修了証 カジノ会計係国家修了証 カジノゲーミング(監査およびモニターリング) 国家修了証 カジノゲーミング国家修了証 カジノセキュリティ国家修了証 ホース・トレッキング・ガイド国家修了証 観光(ガイド) 国家修了証
レベル 4	アドベンチャー観光国家修了証 カジノ会計係国家修了証 カジノゲーミング(監査およびモニターリング) 国家修了証 カジノゲーミング国家修了証 カジノ監視国家修了証 観光(ツアーリーダーシップ) 国家修了証 観光コンベンションおよびインセンティブ旅行国家修了証 観光(観光客情報) 国家修了証
レベル 5	観光国家専門資格 観光経営 NZIM/ATTTO 専門資格 カジノゲーミング国家専門資格 カジノセキュリティ国家修了証 カジノ監視国家修了証 観光コンベンションおよびインセンティブ旅行国家専門資格

(注) (1) <http://www.attto.org.nz/> より作成。

(2) NZIM (The New Zealand Institute of Management) はニュージーランドの経営者育成の専門機関である。

表4 ATTTTO における雇用者の職業能力認定

	航空	観光	旅行
訓練対象者	・航空企業での3年以上のフルタイムあるいは5年以上のパートタイムの経歴をもつ者	・観光企業での3年以上のフルタイムあるいは5年以上のパートタイムの経歴をもつ者	・旅行会社での2年以上のフルタイムあるいは3年以上のパートタイムの経歴をもつ者
取得可能な資格	・航空エンジニアリング（レベル4）国家修了証 ・航空エンジニアリングサポート（レベル4）国家修了証 ・航空機サービス（レベル2）国家修了証 ・航空エンジニアリング（航空機製造）（レベル4）国家修了証 ・航空関連の経営者（レベル3）国家修了証	・観光および旅行上級スキル（レベル3）国家修了証 ・周遊旅行およびアトラクションガイド（レベル3）観光（ガイド）国家修了証 ・観光（ツアーリーダーシップ）（レベル4）国家修了証 ・マルチデー（複数日）のホース・トレッキングガイド（レベル3）オプション付き関連のホース・トレッキング・ガイド国家修了証 ・観光－観光客情報（レベル4）国家修了証 ・観光コンベンションおよびインセンティブ旅行（レベル4）国家修了証 ・観光コンベンションおよびインセンティブ旅行（レベル5）国家専門資格	・観光および旅行上級スキル（レベル3）国家修了証 ・旅行（レベル3）国家修了証 ・旅行（レベル4）国家修了証 （旅行レベル3を取得した者） ・旅行コンサルティング職業修了証 ・観光および旅行上級スキルおよび国家資格の国家修了証 ・旅行レベル3の修了証はひとつのプログラムから同時に評価される。
在職中の資格取得方法	・仕事上で評価される必要がある。（書類選考および観察、諮問あるいは書面質問） ただし、在職中ではない場合は関連資料のプレゼンテーションによる評価が追加される。	・仕事上で評価される必要がある。（書類選考および観察、諮問あるいは書面質問）	
評価時間	・求められる経歴をもっている場合は、平均10-15時間である。		・求められる経歴をもっているのであれば10時間以上と評価を受けるための準備期間が必要である。

(注) <http://www.attto.org.nz/> より作成。

表5 ATTTTO スタッフの選別、評価およびディベロップメント

領域	チューター資格
アドベンチャーツーリズム	次の①または②を満たすこと ①アドベンチャーツーリズム（レベル4）の国家修了証あるいはNZIM/ATTTTO 専門資格ツーリズムマネジメント（レベル5）、あるいはツーリズムの国家専門資格、あるいはツーリズム専門資格程度 ②アドベンチャー企業における数年間の経歴あるいは同等の知識およびスキル
ツーリズムコンベンションおよびインセンティブ	次の①と②を満たすこと ①観光コンベンションおよびインセンティブ（レベル5）国家専門資格、あるいは観光経営（レベル5）NZIM/ATTTTO 専門資格、あるいは観光の専門資格あるいは資格 ②コンベンション産業での数年間の経歴あるいは同等の知識およびスキル

資格	チューター資格
観光客サービス（レベル2ユニット基準）	次の4つの中のどれかひとつをみたすこと ①レベル3あるいはそれ以上のATTTTO 国家修了証（既存（期限満了）あるいは新規） ②観光の専門資格あるいは資格、あるいは言語あるいは地理 ③観光あるいは旅行産業での2年の経歴 ④同等の知識およびスキル
観光客サービス（レベル3ユニット基準およびそれ以上）	次の2つの条件を満たすこと ①評価者のもっているレベルより高いレベルのATTTTO 国家修了証あるいはNZIM/ATTTTO の観光経営レベル5の国家専門資格、あるいは観光の国家専門資格、あるいは観光の専門資格 ②観光あるいは旅行産業での数年間の経歴あるいは同等の知識およびスキル
観光客情報	次の①と②を満たすこと ①観光客情報レベル4の国家修了証あるいは観光経営（レベル5）のNZIM/ATTTTO 専門資格、あるいは観光の国家専門資格、あるいは観光の専門資格 ②観光あるいは旅行産業での数年間の経歴あるいは同等の知識およびスキル
旅行（レベル3ユニット基準）	次のどれかをひとつ満たすこと ①能力レベル2の既存（期限満了）のATITB/ATTTTO 上級修了証 ②既存（期限満了）あるいは新規の旅行レベル4の国家修了証、および旅行産業での数年間の経歴 ③同等の知識およびスキル
旅行（レベル4ユニット基準およびそれ以上）	次の条件を満たすこと ①評価者同等あるいはより高いレベルのATTTTO あるいはATITB 旅行資格 ②旅行観光あるいは旅行産業での数年間の経歴、あるいは、同等の知識およびスキル

資料出所 『<http://www.attto.org.nz/>』 ATTTTO.

修了書や専門資格をもらうこともできる。したがって、ユニット基準に基づく新しい訓練システムは公式的に観光関連企業の信頼性を得ているといえる。ITOの資格認定範囲はATTTOの観光においては表3のようである。

2 産業訓練の評価システム

職業能力はATTTOとNZQAによって資格として認定される。ATTTOの資格認定の範囲は、航空資格、旅行資格、観光資格である。これらの資格にはすでに雇用者がもっている知識やスキルを認定するRCC(Recognition of Current Competency)がある(表4)。レベル1と2の評価はATTTOとNZQAによる書類審査のみによって行われる。レベル3以上の評価は書類審査を経て、ATTTOが認定している企業アドバイザーまたはNZQAQAS(Quality Assurance Services)のQA(Quality Auditor)との共同の訪問審査によって行われる。

ATTTOに登録している企業は産業訓練および評価において次のようなサポートを行う。第1に、雇用者の能力の定義においてアドバイスする。第2に、職場のための訓練ニーズ分析をサポートする。第3に、従業員訓練に関する適当な国家修了証およびユニット基準を同一視することを補助する。第4に、訓練計画の発展に協力する。第5に、職場訓練者の訓練の手配をする。このように企業はATTTOとの協同により、職場評価者の適格性、スキルの維持・向上など質の保証システムをもつことができる。また、ATTTOの定期的検討による最新の情報を取り入れ、最高の訓練を行うといえる。

また、ATTTOは産業基準と訓練を適合させるため、ティーチングプログラムに関するディベロップメントや、評価、報告などに関するATTTO特殊な条件を設けている。また、スタッフの選別、評価およびディベロップメントにおいても訓練領域や資格において特殊な基準をもっている(表5)。

III ITOによる産業訓練システムの効果 および問題点

前述したように、ニュージーランドの職業訓練システムは産業訓練により訓練の質を向上させることや、NQFのように訓練内容を資格認定することによって、個人の諸訓練への参加を促し、より労働市場への参入を容易にすることを目標としている。したがって、ニュージーラ

ンドにおけるITOによる教育訓練は産業との緊密な関係をもつことによって産業の訓練ニーズを満たすとともに、労働需給をマッチングすると期待できる。また、教育訓練内容を資格認定することにより、資格を市場でのシグナルとし、人を仕事にマッチングさせる効果も期待できる(Michael, 2002)。

以下ではこれらの点を明らかにするため、調査結果を用いてニュージーランドにおける産業訓練の現況およびシステムの効果について調べることにする。

1 産業訓練現況

ニュージーランドにおける企業の訓練現況は労働省の調査結果(2003)を用いると、次のようである。まず、従業員に訓練を行っている企業は89.3%と非常に高い。また、24.4%の企業が外部コースおよびプログラムを通じて、22.3%の企業は企業内訓練プログラムを利用して訓練を行っている。訓練内容は特殊技術および取引スキルが19.2%と最も高く、健康および安全が18%、コンピュータが14.3%、経営スキルが12.4%、管理スキルが11.7%の順になっている。これらの訓練提供者は企業内スタッフが24.2%と最も高い。その他、TEIの利用は21.1%、ITOの利用率は15.7%である。さらに、国家スキル基準を利用率はすべての訓練に利用していると訓練によって利用しているとの回答率を合わせると57.6%である。これを企業別にみると、100人以上の大企業が78.5%、100人以下の中小企業が59.1%である。スキル基準において、資格保証および一貫性においては58%、産業関連スキル習得については62.8%の企業が有用であると答えている。

次に、スキル・ディベロップメントおよび訓練の効果についてみる。訓練費用において53%の企業が、訓練による利益効果において67.6%の企業が肯定的に認識している。それは生産における質の向上(85%)、スタッフの生産性やモチベーション(83.1%)、事業成長(74.5%)、従業員保有(71.4%)の順に効果が期待できるからであると答えている。また、訓練の業績への貢献において、88.9%の企業が可能であるとしている。これを企業別にみると、100人以上の大企業において100%が業績に貢献すると答えている。これに対し、10人以下の小企業は7.1%がわからないとしている。さらに、次年度の訓練を提供しないあるいはあまり提供しない理由については、費用が高いとの回答率が15.0%と最も高く、適当な訓練の利用可能性の問題が13.3%、従業員の関心の低さが8.9%である。また、企業は従業

員の転職が高いことよりは低いことから、次年度に訓練を提供しないあるいはあまりしないとしている。これは上述したように訓練による従業員確保への企業の期待が高いからである。他に、企業が訓練のあまり必要ではない熟練労働者を好んでいることや、企業規模が小さいといった理由がある。

これらの内容を整理すると、次のようである。すなわち、ニュージーランドにおいて多くの企業は外部訓練コースやプログラムを用い、特殊技術や取引スキルに関する訓練を行っているといえる。訓練提供者は ITO よりも企業内訓練スタッフを利用する企業が多く、訓練に関する情報も ITO よりも訓練コンサルタントから得ている。また、企業規模が大きいほど国家スキル基準を用いているが、それはスキル・ディベロップメンおよび訓練が事業戦略に非常に重要であると考えているからである。さらに、産業訓練に影響を与える主要因は従業員の保有であるといえる。

しかしながら、訓練費用は常に企業にとって大きな負担となっている。図 3 は産業と政府の訓練費用の負担割合を示している。それによると、産業の負担が増加している。これは、産業訓練による産業のための訓練を原則とする産業訓練法の制定の結果であるといえる。産業訓練法の制定による職業訓練の改革を行う際、政府は徐々に政府の介入を減らし、市場機能に任せることを目標としている。すなわち、労働市場の需要と供給をマッチさせるためには市場機能を果たす ITO のような産業訓練のリーダーの設置が必要不可欠であったといえる。

2 産業訓練システムの効果

ここでは ITO の訓練現況を調べることににより、NQF の効果について考えることにする。NQF の効果についてはまず、失業率を用いて間接的に雇用への効果をみる。次に、ITO の訓練に参加する訓練生の特性を調べることににより、ITO 主導の産業訓練システムの有効性についてみる。

産業訓練法が制定された 1992 年から現在までの ITO の訓練生数をみると、1990 年代半ばから大きく増加している (図 4)。これを性別にみると、女性に比べて男性の参加者数は大きいものの、女性の参加者も増加している (表 6)。一方、男性の失業率が減少していることにに対し、女性において変化がみられない。これより、産業訓練における女性訓練生は増加しているが、雇用への効果は小さいと考えられる。さらに、図 5 の年齢別訓練生割合と失業率をみると、失業率の最も高い青少年

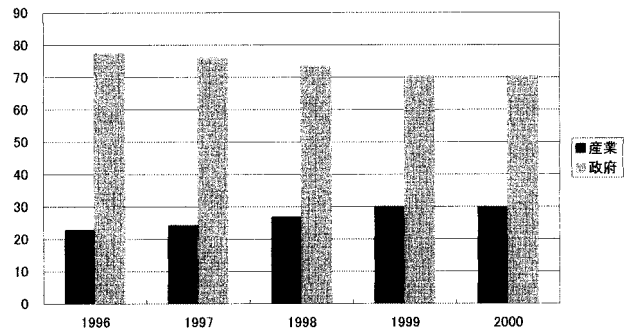


図 3 産業訓練費用の産業と政府の負担割合
(注) Industry Training Federation of New Zealand (2003) より作成。

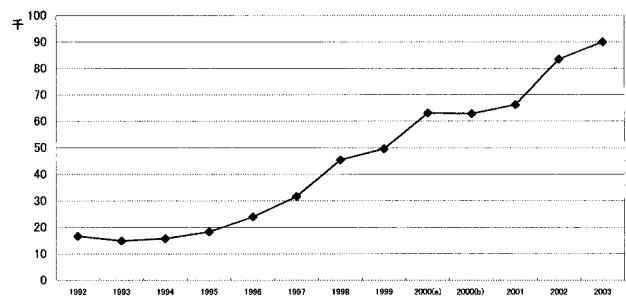


図 4 年度別 ITO による訓練生数
(注) 1992~2000 (a) 年は 6 月、2000 (b) 年以後は 12 月のデータである。

資料出所 『A brief History of Government Funding for Industry Training 1989-2002』 Industry Training Federation of New Zealand (2003).
『Industry Training 2003』 Tertiary Education Commission (2004).

表 6 ITO 訓練率と失業率 (%)

	1996		2003	
	訓練率	失業率	訓練率	失業率
男性	87	5.1	75	4.1
女性	13	4.7	25	4.7

(注) Industry Training 2003 (2004)、Household Labour Force Survey (1997, 2004) より作成。

(15~19 歳)において訓練率は一番低く、他の年齢層においても訓練率が高いと失業率も高い正の関係をみせていることから、訓練の雇用への効果はあまり期待できない。

次に、最近の ITO の訓練生の特性についてみる。まず、日本の高卒者に該当する Form 6 を除いて、2000 年に比べて 2003 年において学歴が低いと訓練参加率も低く、学歴が高いと参加率も高い (図 6)。その理由としては TEI への進学率の増加が考えられる。前述したように、ニュージーランドの産業訓練は教育政策と統合して行われていることをその特徴としている。TEI

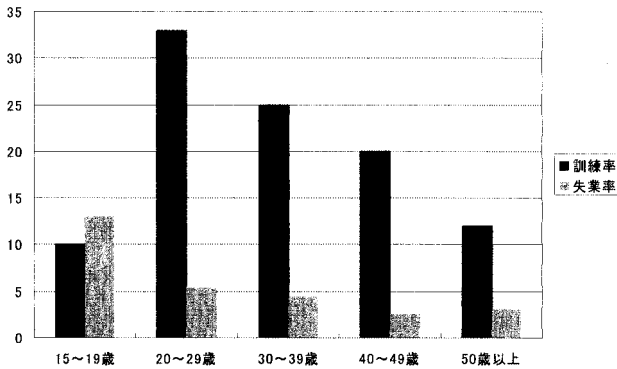


図5 年齢別訓練生割合と失業率 (2003)
 (注) Industry Training 2003 (2004)、Household Labour Force Survey (2004) より作成。

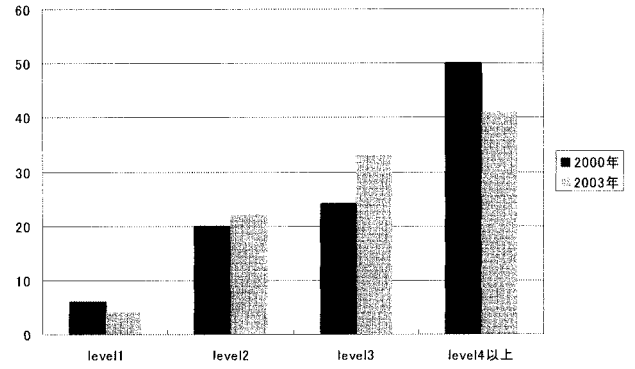


図7 訓練生の資格取得レベル
 (注) Industry Training 2000 Report (2001)、Industry Training 2003 (2004) より作成。また、Levelの内容は表2-2を参照すること。

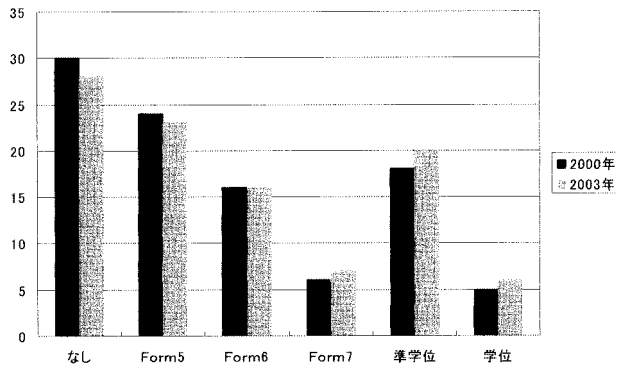


図6 学歴別訓練生割合
 (注) Industry Training 2000 Report (2001)、Industry Training 2003 (2004) より作成。ここで、Form 5, 6, 7はそれぞれ正規学校での11年、12年、13年である。

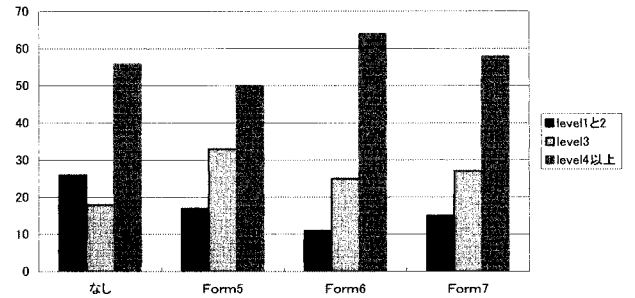


図8 学歴別国家修了証取得率 (2003)
 (注) Industry Training 2003 (2004) より作成。

の学生は関連 ITO を通して教育訓練内容を国家資格として認定してもらうようになっている。したがって、TEI への進学率の増加が高学歴者の ITO の利用率を高めていると考えられる。

また、図7を用いると、2000年に比べて2003年において level 2 と 3 の資格取得が増加していることに対し、level 1 や level 4 以上においては減少している。表3を用いると、level 2 と 3 の訓練内容は初級および上級レベルのスキルであり、訓練後は国家修了証が与えられる。たとえば、観光および旅行 (初級スキル) (レベル2) 国家修了証と観光および旅行 (コアスキル) (レベル3) 国家修了証がある。また、level 4 以上のコースではより関連産業の専門知識を学ぶことになり、国家修了証や ITO による専門資格が与えられる。これを図8を用いて学歴別にみると、2003年の場合、level 3 は日本の高校生に該当する Form 5 において、level 4 以上においては TEI (Form 6) での資格取得率が最も高い。したがって、教育政策を伴う産業訓練システムはあ

る程度有効にその機能が働いていると考えられる。

3 産業訓練の問題点と課題

企業の訓練現況に関する調査結果は ITO の問題点および課題を示唆している。まず、訓練における ITO の利用率が低いことについては、ITO に関する認識の低さがあげられる。これに関する労働省の調査 (2003) によると、41.8% 企業のみが ITO を知っていると答えている。また、産業訓練のもつ費用や利益について理解していないことがあげられる。これに関する同調査によると、10人以下の小企業が27.1%と、全体平均24.4%よりも高い。これより、訓練実施や認識などにおいて企業規模による格差が大きいことがわかる。また、産業訓練が発展していくためには小企業に対する積極的取組みが必要であるといえる。

一方、ITO を利用している訓練生の特性からは、産業訓練実施の初期から年々訓練者数は増加しているものの、特に女性訓練生や青少年における産業訓練の雇用への効果はあまりもたないと考えられる。しかしながら、ITO を通しての NQF の取得率は増加していることから、教育政策を伴う産業訓練システムはある程度有効的

であるといえる。

これらの結果は、今後の産業訓練戦略における次のようないくつかの課題を提案している。ITO 主導の産業訓練において労働の需要と供給のマッチングが期待できることから、企業の ITO を通しての訓練を促すことが必要である。具体的にはまず、特に小企業の参加を促すことが必要である。前記の調査結果によると、小企業において ITO や訓練の利益性に関する認識が非常に低い。訓練の利益性について認識が低いことにおいては訓練中の特に Off-JT を受けている間に従業員が仕事を休まなければならないし、また、たとえ訓練の利益性を知っているとしても小企業自体が訓練資金を調達できないといった問題点がある。したがって、小企業に対する訓練の重要性を強調することによって ITO の認識を高めるとともに、小企業との密接な関係をもつ上で小企業の訓練ニーズを満たす訓練プログラムを設定することが必要である。

また、訓練プログラムの計画においては訓練の内容だけでなく、各スキルの訓練生数も考えるべきである。個人のスキルは市場において重要な情報となる。産業訓練における NQF の利用のように、個人が訓練を通して習得したスキルに名前をつけて資格を与えることは、人に関する情報を市場に伝達することになる。つまり、資格は求職者の市場への参入を容易にし、人を仕事にマッチさせる役割を果たすのである。

しかし、もし訓練コースが産業のニーズに合わないものであるとすると、採用人数は増加するかあるいは新しいコースが導入されるであろう。一方、資格を取得している訓練生数が産業ニーズを超過すると、採用人数やコースの頻度は次第に減少するに違いない。すなわち、労働市場の流動性を考えた場合、ITO は訓練の内容だけでなく、各スキルにおける訓練生数も考えることが必要である。

したがって、企業の利用可能な産業訓練に関するデータベース化が必要である。訓練を計画、実行するにおい

て、労働市場に関するデータが不足していることから、ほとんどの企業は訓練人数や訓練の結果、雇用主の需要に関する情報などをもっていない。このような情報の不足は労働市場における供給と需要のミスマッチの原因となりうる。

おわりに

ニュージーランドにおける人材育成策は産業主導の訓練と、学校教育との統合による訓練システムをその特徴としている。職業訓練が産業主導で行われるので、訓練内容は産業の訓練ニーズを満たすものであり、また、それを国家資格として認定するため、労働者のインセンティブも促すことができる。したがってニュージーランドの労働市場においては需要と供給のニーズや情報がより明確に伝達され、人の仕事へのマッチングが期待できる。

過去 30 年間ニュージーランドでは、特に訓練法の改正とともにその形を変えながら産業における教育訓練プログラムを発展させてきている。1992 年の産業訓練法による産業訓練は即時利用可能で広範のコースをもち、産業の長期的ニーズや専門知識の標準化、キャリア形成を主な目標にして発展している。国家資格認定制度を導入するなど体系化された訓練プログラムを提供している。また、このような制度の導入は企業と従業員両方の利益をだんだん現実的なものにしていく。

しかしながら、いくつかの課題も残されている。ひとつは訓練の利益性について認識の低い小企業の訓練参加を促すことである。もう一つは訓練プログラムの計画において訓練内容以外に訓練生数を考慮することが必要であることである。その他、訓練に関する情報のデータベース化があげられる。これらの課題が解決されると、今後においても産業訓練システムはニュージーランドにおける人材育成策として、また、労働需給のマッチングシステムとしてその効果が期待できる。

参考文献

- Collier, A. (2003), *Principles of Tourism: A New Zealand Perspective* 6th ed., Addison Wesley Longman New Zealand Limited.
- Department of Labour (2003), *Report of the Business NZ Skills & Training Survey 2003*.
- Industry Training Federation of New Zealand (2003) *A brief History of Government Funding for Industry Training 1989–2002*.
- Michael R., Adele L., and S. Edith (2002), *Tourism Employment Analysis*, Cromwell Press.
- Ministry of Commerce (1995), *Review of Training Issues in the New Zealand Tourism Industry*, Harris Management Solutions Ltd.

- OECD (1993), *OECD Economic Survey: New Zealand*.
- OECD (1998), *OECD Economic Outlook*.
- Sandy, M. (2000), *Managing Human Resources in New Zealand 2nd ed.*, Pearson Education New Zealand Ltd.
- Skill New Zealand (2001), *Industry Training 2000 Report*.
- Skill New Zealand (2002), *Industry Training 2001 Report*.
- Skill New Zealand (2002), *Final Report of Skill New Zealand*.
- Statistics New Zealand (1997), *Household Labour Force Survey*.
- Statistics New Zealand (2004), *Household Labour Force Survey*.
- Tertiary Education Commission (2003), *Industry Training 2002*.
- Tertiary Education Commission (2004), *Industry Training 2003*.
- Tourist and Publicity Depat. (1982), *Education and Training for the New Zealand Tourism Industry*.
- ATTTO <http://www.attto.org.nz/>