

実践キャリア・アップ戦略 基本方針（案）

平成23年1月19日
実践キャリア・アップ戦略 専門タスクフォース
主査 大久保幸夫

I. 戦略の狙いと方向性

—実践キャリア・アップ戦略は、平成22年6月18日に決定された「新成長戦略」において、21世紀の日本の復活に向けた21の国家戦略プロジェクトのひとつとして位置付けられている。

—職業能力評価基準の作成、それに基づく育成プログラムの整備、それに基づく労働移動の円滑な仕組みづくりを一体的に整備してゆく。

—職業能力評価基準の作成とは、「実践的な」職業能力の育成を目指して、職業能力の共通言語化を進めるものであり、併せて、既存の資格制度等では不足している部分を補うものである。他国の取り組みで言えば、イギリスのNVQ制度（National Vocational Qualification）等が類似施策になる。

—これまでの社会は「肩書き」で評価されると指摘されがちな社会であったが、実践キャリア・アップ戦略がめざす社会は、これまで以上に「キャリア」「能力」を評価する社会である。生涯を通じて専門的スキルの向上を目指し、プロフェッショナル・スペシャリストとして誇りを持って生きられる社会の実現を目指してゆく。

—ねらいを実現するためには、産官学の連携、労使の協力、省庁横断的取組み、中央と地方の連携等が欠かせない。

—職業能力評価基準を整備する対象領域は、今後雇用を創出してゆく期待がかかる成長分野である。まずは「介護・ライフケア分野」「環境・エネルギー（含む、林業）分野」「食・観光分野」に焦点を当て、「介護人材」「省エネ・温室効果ガス削減等人材（カーボンマネジメント人材）」「6次産業化人材」を第1次プラン対象業種とする。その後3つの分野のなかの他業種、その他の成長分野に順次対象を拡大してゆく。

Ⅱ. 全体制度設計に関する基本方針

1. 職業能力評価の階層（ランク）

（1）レベル数等の制度全体の基本骨格について

- ・ 職業能力評価の階層（ランク）全体を構成する「レベル」については、図1のとおり、「エントリーレベル」から「スペシャリストレベル」「プロレベル」等を経て、いわゆる「トップ・プロレベル」に至るものとし、全体のレベル数は、原則として「7段階程度」とすべきである。
- ・ なお、本制度を速やかに普及・浸透させていくとの観点からも、全体の骨格は、簡素かつ分かり易いものとするべきである。

（注）全体のレベル数は、職業能力向上のステップ（いわゆる「キャリアラダー」）を示すものであることから、働く個人にとって能力開発の取り組みに対するモチベーションが働くよう、ある程度の数が必要。他方、それが多くなることで制度運用に関する社会的コストも増大することから、過剰にすべきではない。

（2）国際的な能力評価制度との連動性等について

- ・ 図1に示すとおり、例えばEUのEuropean Qualifications Framework（8階層）の動向を踏まえ、将来的にはこれらとの連動性・整合性についても、ある程度、視野に入れるべきである。

（3）レベルに係る職種横断的な共通概念について

- ・ エントリーレベル、プロレベルのみならず、それぞれのレベルが示す度合は、業種が異なっても概ね同程度であることが望ましい。
- ・ 例えば、以下のような共通概念の設定も一案と考えられる。
 - － 「レベル5」（上級プロレベル）は、プロレベルのスキルに加えて、特定の専門分野・業種におけるさらに高度な専門性を持っている、あるいは、その人の独自の方法（オリジナリティ）が顧客等から認知・評価される
 - － 「レベル4」（プロレベル）は、一人前の仕事ができることに加えて、チーム内でリーダーシップを発揮するとともに、必要に応じて「指示」や「指導」を行うことができる
 - － 「レベル3」（スペシャリストレベル）は、指示等がなくとも、一人前の仕事ができる
 - － 「レベル2」（同上）は、一定の指示があれば、ある程度の仕事ができる
 - － 「レベル1」（エントリーレベル）は、一定期間の教育・訓練を受け、導

入研修を終えた程度の能力である。

【図1:職業能力評価の階層】

レベル7	名人レベル	分野を代表するトップ・プロフェッショナル (EQF・ITSS=レベル7・8)	
レベル6			
レベル5	上級プロ レベル	(EQF・ITSS=レベル5・6)	↑
レベル4	プロレベル	プロとして高度な専門スキルを有する (EQF・ITSS=レベル4)	
レベル3 レベル2	スペシャリス トレベル	(EQF・ITSS=レベル2・3)	↓
レベル1	エントリー レベル	職業準備教育を受けた段階 (EQF・ITSS=レベル1)	
			当面 詳細設計する レベル

(4) 専門性を考慮した上での「同レベルにおける枝分かれ」などについて

- ・ 業種ごとに、例えば専門分野等に対応して必要があると認められる場合には、同じレベルであっても、当該専門性を考慮した上で、2つ以上に「枝分かれ」する評価体系とする場合があり得ると考えられる。
- ・ また、業種によっては、必ずしも全てのレベルを設定する必要のない場合もあり得ると考えられる。

2. 評価方法・システム

(1) 評価システム全体の概要について

- ・ 本制度における評価方法については、
 - ① 認証された育成プログラムの履修、
 - ② 既存資格の取得による代替評価、
 - ③ アセッサー（評価者）による実践的スキルの評価、
 の3つの方法の中から、分野・業種・レベル等に応じた適切な方法を選択・組み合わせできるようにすべきである。

(2) 「わかる (知識)」と「できる (実践的スキル)」について

- ・ 評価方法については、「わかる (知識)」と「できる (実践的スキル)」の両面を評価することとするが、これらは、実際にその職業に就いてどの程度の職務の遂行ができるのかが分かるものでなければならない。
- ・ 「わかる (知識)」については、筆記試験による方法と、あらかじめ認証された、標準的な育成プログラムの履修をもって評価する方法とが考えられるが、後者を採択することが、制度全体の運用の効率化、教育・訓練との連動という観点から重要である。但し、個々人の履修の認定に当たっては、知識水準の確認のためのテストの実施等を組み込むことが必要である。
- ・ 「できる (実践的スキル)」については、課題を与えて一定期間その仕事ぶりと結果を評価する方法や、これまでの実務経験や成果物を評価する方法などが考えられる。スペシャリストレベルにおいては前者の方法が、逆にプロレベルに達していれば後者の方法がより有効と考えられるが、分野・業種・レベルにより、適切な方法を採択し運用されることが現実的と考えられる。

(注) エントリーレベルにおける実務経験の評価については、育成プログラムにおける実習やインターンシップ等に対する評価などにより代替することも可能と考えられる。また、教育機関等における取得希望者に対し、どのように実務経験を評価するかについては、引き続き検討していく必要がある。

(3) 既存の国家資格等との関係について

- ・ 既存の国家資格や有力な民間職業資格等については、その資格取得をもって、評価全体またはその一部を代替することができるよう、分野・業種・レベルに応じて、検討することが必要である。

(4) 「アセッサー」(評価者) について

- ・ 評価は、育成プログラムの履修や資格の取得によるものを除き、あらかじめ登録された「アセッサー」(評価者) により行われることになるが、これには、企業内のプロ、教育機関の教員、職業訓練機関の指導員などが想定される。
- ・ アセッサーは、プロレベル (レベル4) 以上とし、必要な講習を修了した上で、登録された者とすべきである。

(5) その他の留意点等について

- ・ 職位は企業ごとの個別の基準によって任用されるものであり、客観的基準とならないため、評価基準に「職位」を当てはめることは避けるべきで

ある。なお、チームのマネジメントを伴う場合は、職位ではなく、マネジメントスキルとして基準を設定すべきである。

- ・ 忙しい仕事の合間にも少しずつ育成プログラムを履修しようとする社会人など、継続的な学習が困難な人による本制度の活用を促進するためにも、各レベルの評価は一括でなく、評価基準を幾つかのユニットに分割した上で、ユニットごとの評価を積み上げていく方式も併用すべきである。
- ・ 本制度が特に新成長分野を対象とするものであることにも鑑み、各業種について策定された能力評価基準や育成プログラムの一定期間後の見直しや、レベル取得者の一定期間後の更新のための枠組みなどについても、仮にこれらを導入した際の社会的コストとの関係も踏まえ、引き続き検討する必要がある。

3. 運営体制

(1) 全体の体制及びその検討スケジュールについて

- ・ 全体の制度の運営に当たっては、「制度全体を統括する機能・組織」の他に、各分野・業種別に、
 - ① 「アセッサーの育成・評価、データ管理を行う機能・組織」
 - ② 「育成プログラムの認証を行い、研修機関の選定を行う機能・組織」など、一定の公共性を有する機能・組織が必要となる。
- ・ 実践キャリア・アップ戦略が、当面5ヵ年プロジェクトであることを踏まえ、遅くとも5年後には、これらの安定的な運営体制を構築できるよう、今後検討を重ね、来年度以降、できるだけ速やかに準備を進めていく。
- ・ なお、管理されるデータベースについては、①取得者（個人）、②アセッサー（評価者）、③育成プログラム、の少なくとも3種類が必要となることに留意すべきである。
- ・ また、他国では、業界団体等がこれらの機能の一部を有している場合が多いが、我が国における新成長分野においては、業界団体が存在しない場合も多いことに留意すべきである。

(2) 実証事業の実施について

- ・ 本制度を最初に導入する「第一次プラン対象3業種」については、再来年度からの制度実施を念頭に、来年度、3業種の職業能力評価基準と育成プログラムを策定した上で、いくつかの地域・施設等において実証を行うべきである。恒久的な運営体制やルールについては、その結果を見つつ、

法制度面も含めた検討を行っていく必要がある。

(3) 各種制度等との連携について

- ・ 本制度によってレベル認定を受けた求職者が転就職を実現する際には、積極的にジョブ・カードが活用されるよう、制度運用を図るべきであり、その際、ジョブ・カードの書式等についても、取得レベルを訴求するために一層使いやすいものとする必要がある。但し、ジョブ・カードとの連携のあり方については、ジョブ・カード推進協議会における議論の推移を十分に注視しつつ、検討していく必要がある。
- ・ その他、本制度については、来年度に創設予定の求職者支援制度とも連携を図っていく必要がある。また、既存の公共職業訓練の訓練プログラムについても、本制度のレベル認定との整合性が確保されることが期待される。

4. 普及・浸透方法

(1) 教育機関、労働市場サービス、企業等への「三位一体」の普及について

- ・ ①大学・短大・専門学校、職業訓練機関等をはじめとする「教育・研修機関」に対しては、本制度と連携した育成プログラムが積極的に開発されるよう、
また、②労働市場サービス（ハローワーク、民間職業紹介機関、人材派遣会社等）に対しては、本制度の能力評価が積極的に活用されるよう、
さらに、③企業等事業者に対しては、企業等の単位での本制度の活用を図ることにより、企業内OJT等を通じ、在職者によるレベル取得が促進されるよう、一体的な普及活動を総合的に行っていく必要がある。
- ・ なお、その際に必要となる助成措置等については、今後、本制度の創設に係る議論とは別途、普及・浸透方法の枠組みの中で検討していくべきである。

(2) 処遇との関連について

- ・ 個人への本制度の普及・浸透のためには、企業内への制度の浸透や労働市場サービスを通じた賃金相場の形成等の結果として、当職業能力評価基準の保有が処遇と結びつくことが必要である。

(3) 「トップ・プロ」による普及・浸透について

- ・ 専門人材については、いわゆる「トップ・プロ」を頂点として裾野が拡大していくことに鑑み、本制度の普及・浸透に係る有効な手段としても、それぞれの分野・業種におけるトップ・プロについては、相互認証などの形で早期にレベル取得を促すべきである。

(4) e-learning 手法の導入について

- ・ 取得希望者がいつでもどこでもレベル認定に必要な知識を学ぶ環境を整備し、普及に拍車をかけるため、e-learning の手法の導入を図るべきである。

(5) アジア等の海外への普及・浸透について

- ・ 我が国企業のグローバル化及びこれに伴う人材の海外展開、または海外の人材の育成等を図ることにより、将来は、アジアをはじめとする他国にも、本制度の普及・浸透を積極的に図るべきである。このため、制度設計当初から、本制度の海外展開を前提とした制度設計を行う必要がある。

【図2:全体構造図】

