

「実践キャリア・アップ戦略」構想 ―骨子―

平成22年5月25日
実践キャリア・アップ戦略推進チーム

＜基本的考え方＞「肩書社会」から「キャリア社会」へ

- ・ 新たな成長分野をはじめとして実践的な職業能力育成(キャリア・アップ)が急務となっている一方で、若者や非正規労働者など能力育成の機会に恵まれないう人々の増大や、企業の人材育成機能の低下が指摘されている。
- ・ このため、少子高齢化という制約要因を跳ね返し、新たな経済成長を支える「人づくり」を推進する観点から、職業能力評価と教育・能力開発を結び付け一層の体系化を図った上で、一企業内にとどまらず社会全体で実践的なキャリア・アップを図る戦略プロジェクトを推進する。

＜主な取組＞

1. 「実践キャリア・アップ制度」の導入・普及

(1)「5か年目標」の策定

新たな成長分野や「人づくり」の効果が高い分野などを中心に、実践的な職業能力育成・評価を推進する「実践キャリア・アップ制度」の導入・普及の「5か年目標」を策定する。

＜「5か年目標」の骨子＞

①戦略分野の選定

- ・ 5年間で制度導入を想定している分野を選定

※想定している分野

- ・ 新成長分野＝「介護」「保育」「農林水産」「環境・エネルギー」「観光」など
- ・ 「人づくり」の効果や、外部労働市場における活用可能性が高い分野＝一般事務、医療・貿易事務、ホスピタリティ・サービス等

②職業能力評価制度(『キャリア段位』制度)の導入(「日本版NVQ」の創設)

- ・ 実践的な職業能力を明確化し、教育・能力開発と結び付け、能力を客観的に評価する『キャリア段位』制度を導入
 - ・ 産官学労で議論し、制度の基本方針をまとめる。
 - ・ 制度構築に当たっては、ジョブ・カード制度など既存の職業能力評価、資格、訓練カリキュラムなどのツールを有効に活用

- ・ 教育・能力開発の成果、資格、職歴等を記載し、職業能力を証明するツールとして、ジョブ・カードの利用促進を図る。
- ・ 一企業にとどまらない制度とするためには、業界団体、教育機関などとの連携・協力が不可欠。

③各分野の職業能力育成(キャリア・アップ)プログラムの策定

<「キャリア・アップ・プログラム」の目指す方向>

i) 企業内OJT重視

- ・ 日本の企業内OJTの実績も活用する観点から、ジョブ・カード制度の活用等により、働きながら育成する『企業内OJT+外部機関の座学』を重視する。

ii) 「学習ユニット積上げ」方式の導入

- ・ フリーター等の若者や母子家庭の母など、まとまった期間や時間が取れない人向けの教育や、リカレント教育に向けた「育成プログラム」として、学習分野・内容をモジュール化し、積上げ可能な「学習ユニット積上げ方式」を導入する(イギリスのQCF)。

※「eラーニング」の活用も検討。

※海外(アジア)人材向けのプログラムも検討(ODAにも活用)。

(2)「実践キャリア・アップ制度」導入第1次プランの策定

上記目標を踏まえ、第1次プラン(22~23年度)を策定する。

※新成長戦略に、「第1次プラン戦略分野候補」を例示することも検討。

2. 教育システム等との連携

— 「実践キャリア・アップ制度」と大学・専門学校等の教育機関との連携を図り、新しい分野に即応できる就業力を育成しつつ、職業分野ごとに求められる資格や能力等に対応した教育システム(学習しやすいプログラム、質の保証)を、職業能力評価に照らしつつ構築する。

また、職業訓練機関についても連携を図り、質保証等の観点から効果的な職業訓練プログラムを提供する。

3. 推進体制の整備

— 「実践キャリア・アップ制度」の導入・普及、教育システム等との連携のための産官学労の「推進体制」の整備

○「実践キャリア・アップ戦略推進チーム(主査:仙谷大臣)」の下に、「専門タスク・フォース」を設置(見識実績のある民間有識者も配置)。