

平成23年5月18日
実践キャリア・アップ戦略 専門タスクフォース

実践キャリア・アップ戦略 基本方針

I. 概要と戦略の狙い・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。

—実践的な職業能力の評価・認定制度（キャリア段位制度）を構築するとともに、それに基づく育成プログラムの整備や労働移動の円滑な仕組みづくりを含めた全体を、「実践キャリア・アップ戦略」として一体的・総合的に整備・推進していく。

—実践的な職業能力の評価・認定制度は、職業能力の共通言語化と職業能力開発（人材育成）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として誇りを持って生きられる社会の実現を目指していく。

—キャリア段位の各基準は企業や教育機関における職業能力開発の目安となるとともに、個人にとっても自律的なキャリアデザインの参考となるものである。また、企業にとっては、人材を評価・処遇するための重要な判断材料・参考指標となることが期待されるものである。

—狙いを実現するためには、産学官の連携、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。

—本戦略の対象領域は、今後雇用を創出してい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。

—また、本基本方針の検討の過程で、東日本大震災が発生したが、その復興に当たっては、「単なる復旧ではない創造的復興」が求められている。高齢化が進んではいるものの地域社会の絆が残されており、豊かな田園や漁場等の地域資

源を有する被災地域が、こうした特性を生かし、また、原発事故によるエネルギーの供給制約を乗り越え、日本再生の先駆けとなることが期待されている。実践キャリア・アップ戦略の第1次プランの対象である、カーボンマネジメント人材、6次産業化人材、介護人材は、創造的な復興を支える力となり得るものであり、検討の歩を緩めることなく、制度化を促進していく。

—これらの業種に続いて、広く国民の意見を聴きつつ、3つの分野の中その他業種、さらに社会的起業家などその他の分野で今後大きく成長すると考えられる業種の中から、社会的期待を考慮して、平成23年度中に第2次プラン対象業種を決定していく。

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

(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「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」とする。
- ・ 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。

(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

- ・ 国際的な能力評価制度、例えば EU の European Qualifications Framework（8階層）をはじめ、育成プログラム・機関の質保証を図るための基準等の動向も踏まえ、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。

(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は、業種が異なっても概ね同程度であることが望ましい。

- それぞれのレベルごとの定義は以下の通りとする。
 - 「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を持つ段階(職業準備教育を受けた段階)とする
 - 「レベル2」は、一定の指示のもとに、ある程度の仕事ができる段階とする
 - 「レベル3」は、指示等がなくとも、一人前の仕事ができる段階とする
 - 「レベル4」(これ以上はプロレベル) 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ことも、必要に応じて「指示」や「指導」を行うこともできる段階であり、プロとして高度な専門スキルを有する段階とする
 - 「レベル5」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・評価されている段階とする
 - 「レベル6」「レベル7」は多大な実績を残しているプロの段階であり、特にレベル7はその分野を代表するトップ・プロフェッショナルの段階とする

なお、当面はレベル1からレベル5までを詳細に設計することとする。

【図1:実践的な職業能力評価の階層】

レベル7	プロレベル	その分野を代表するトップ・プロフェッショナルの段階	
レベル6			
レベル5		プロのスキルに加えて、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・評価されている段階	
レベル4		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ことも、必要に応じて「指示」や「指導」を行うこともできる段階であり、プロとして高度な専門スキルを有する段階	
レベル3		指示等がなくとも、一人前の仕事ができる段階	
レベル2		一定の指示のもとに、ある程度の仕事ができる段階	
レベル1	エントリーレベル	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を持つ段階(職業準備教育を受けた段階)	

(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。
(例：6次産業化人材の場合)
- ・ 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。

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にする。
- ・ 「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。プロ以前のレベルにおいては前者の方法が、プロレベルであ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、適切な方法を選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。

(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、引き続き検討する。

3. 運営体制

(1) 本格的な運営体制について

- ・ 全体の制度運営に当たっては、「制度全体を統括する機能・組織」の他、各分野・業種ごとに

- 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。
- ・ なお、管理す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が必要である。
 - ・ 実践キャリア・アップ戦略が少なくとも、当面、5か年のプロジェクトであることを踏まえ、遅くとも、5年後には安定的な運営体制が構築できるよう、検討を行い、来年度以降、速やかに準備を進めていく。
 - ・ 今後、レベル取得する者や事業者等の負担の軽減等を考えれば、他国でも、これらの機能の一部を関連する企業・事業者の団体等が担っている場合が多いように、我が国においても、行政以外の組織の活用も含め、検討を行う必要がある。しかし、分野・業種によって、レベル取得する者の数、「できる（実践的スキル）」の評価方法等、条件が大きく異なることから、それぞれの分野・業種に適した運営体制を検討する必要がある。
 - ・ また、新成長分野では、関連する企業・事業者の団体等が存在していない分野も多いことから、こうした分野においては、産学官が参加した会議体を構成する方法を含め、検討する。
 - ・ なお、育成プログラムの実施に当たっては、関係の教育機関や事業者等の意見が反映される必要がある。

（2）実証事業の実施

第1次プラン対象業種については、各ワーキング・グループにおいて、職業能力評価の階層を構成する各レベルに求められる能力の基本的な考え方が整理されたことを踏まえ、今年度においては、これを基に、具体的な能力評価の基準及び育成プログラム（以下「能力評価の基準等」という。）を策定することとする。

評価レベルの最終的な決定に当たっては、各業種ごとに、レベルの妥当性や評価項目や評価方法の妥当性等について十分な検証が必要であることから、それぞれ具体的な能力評価の基準等の案を策定した上で、実証事業を行うこととする。恒久的な運営体制やルールは、実証事業の結果をみつつ、検討を行っていく。

（3）当面の体制について

- ・ （2）の実証事業の実施に当たっては、業種によって、能力評価の基準等、評価方法も異なることから、各ワーキング・グループにおいて、実証事業の

内容、その結果を踏まえた能力評価の基準等の検討を行う。なお、能力評価の基準等の具体策を策定するに当たっては、必要に応じて、各ワーキング・グループの下に、起草のための小委員会を設置する。

- ・ 本タスクフォースにおいては、引き続き、関係省庁とも連携しながら、業種間の整合性を図り、制度全体の設計を統括し、検討を進める。
- ・ カーボンマネジメント人材については、東日本大震災により電力供給が大幅に減少している中、業務部門、家庭部門を含め、幅広い節電対策の取組みが必要となっており、人材育成の前倒しが求められている。したがって、本格的な実施体制としては、当面の間、能力評価・レベル認定を行うための専門家等で構成される委員会を設置し、当該委員会において、併せて、育成プログラムの承認、データベースの管理等を行う方向で検討を進めることとする。

(4) 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・カードの様式等についても、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。
- ・ その他、本制度については、本年度に創設される求職者支援制度とも連携を図っていく。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にする。
- ・ 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、取得レベルの上昇が適切にキャリア・アップに結びつくようにする。
- ・ 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にする。
- ・ これらを並行して進めるよう、一体的な普及活動を総合的に行っていく。

- ・ 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転職における活用が欠かせない。
- ・ 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。

(2) 「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。

(3) e-learning 手法の導入について

- ・ 特に教育機関が少ない地方在住者や仕事をしながらの学習を望む人々のために、e-learning の手法を積極的に導入していく。

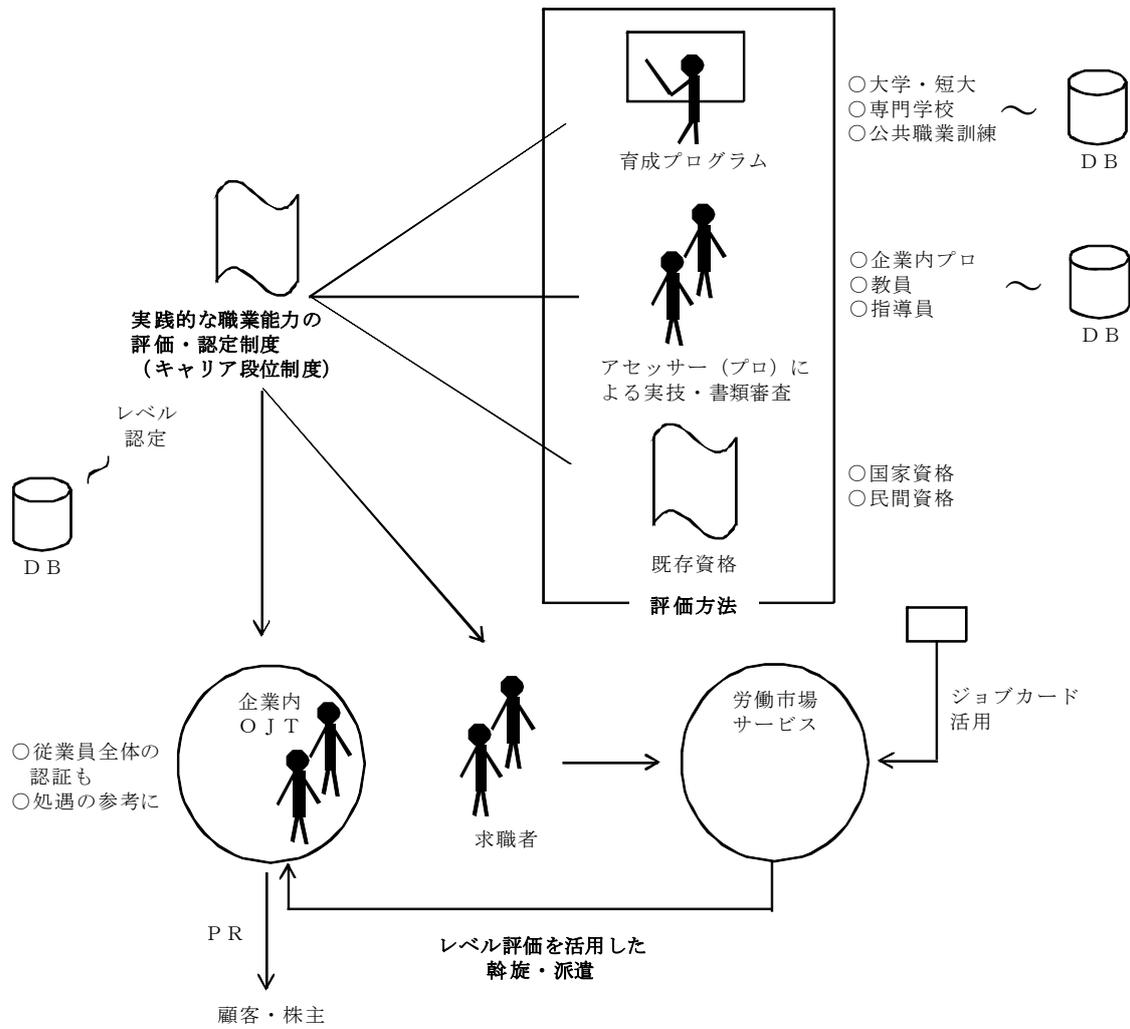
(4) アジア等の海外への普及・浸透について

- ・ 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。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。

(5) 「推進母体」による普及等について

- ・ 実践キャリア・アップ戦略を展開する各業種ごとに、関連する産学官等の連携による推進協議会等の「推進母体」を設置し、各種広報を積極的に展開すること等により、本制度の一層の普及・浸透を図る。

【図2:実践キャリア・アップ戦略の全体構造図】



実践キャリア・アップ戦略 専門タスクフォース メンバー

(主査)

大久保幸夫 内閣府参与、リクルートワークス研究所所長

(有識者)

伊藤 健二 慶應義塾大学大学院政策・メディア研究科特別研究准教授

今野浩一郎 学習院大学経済学部教授

樋口 美雄 慶應義塾大学商学部教授

堀 達也 前北海道知事、北海道開拓記念館館長

山田 久 日本総合研究所調査部主席研究員

(労使関係)

青山 伸悦 日本商工会議所理事・産業政策第一部長

川本 裕康 (社)日本経済団体連合会常務理事

團野 久茂 日本労働組合総連合会副事務局長

(教育関係)

大越 孝 桜美林大学執行役員・副学長・教授

亀山 幸吉 淑徳短期大学社会福祉学科教授

山本 匡 学校法人小山学園理事長

(人材関係団体他)

岡 登志雄 (社)日本人材派遣協会((株)スタッフサービス・ホールディングス 代表取締役社長)

小川 健司 (独)情報処理推進機構参事

佐藤建次郎 (社)日本人材紹介事業協会専務理事

藤村 伸治 (独)雇用・能力開発機構能力評価課長

山口 満 中央職業能力開発協会能力開発支援部長

専門タスクフォース 検討経緯

○第1回会合(平成 22 年 8 月 31 日)

・実践キャリア・アップ戦略「キャリア段位制度」について

○第2回会合(平成 22 年 10 月 7 日)

・実践キャリア・アップ制度「第一次プラン対象業種」について

○第3回会合(平成 22 年 11 月 24 日)

(1)ワーキング・グループ(WG)について

①介護人材WG

②省エネ・温室効果ガス削減等人材WG(カーボンマネジメント人材WG)

③6次産業化人材WG(6次産業化プランナー人材WG)

(2)横断的制度設計について

○第4回会合(平成 23 年 1 月 19 日)

(1)ワーキング・グループ(WG)における論点整理について

(2)実践キャリア・アップ戦略 基本方針(案)について

○第5回会合(平成 23 年 5 月 18 日)

(1)ワーキング・グループ(WG)における論点整理について

(2)実践キャリア・アップ戦略 基本方針(案)について