

## 実践キャリア・アップ戦略推進チーム 専門タスクフォースの設置について

### 1. 趣旨

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、非正規労働者など能力育成の機会に恵まれない方々の増大や、企業の人材育成投資の低下が指摘されている。

こうした状況を踏まえ、4月26日雇用戦略対話における鳩山内閣総理大臣の指示に基づき設置された『実践キャリア・アップ戦略推進チーム』において、5月25日「『実践キャリア・アップ戦略』構想骨子」がとりまとめられた。

本骨子に基づき、「専門タスクフォース」を設置し、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。

### 2. メンバー

#### 【専門タスクフォースメンバー】

(主査)

大久保幸夫 リクルートワークス研究所所長（内閣府参与）

(有識者)

伊藤 健二	慶應義塾大学大学院特別研究准教授
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)

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  
大原 博 (社) 日本人材派遣協会副理事長  
山口 満 中央職業能力開発協会能力開発支援部長

**【事務局】**

内閣府政策統括官（経済財政運営担当）  
内閣府大臣官房審議官（経済財政運営担当）  
内閣府政策統括官（経済財政運営担当）付参事官（産業雇用担当）

**【オブザーバー】**

文部科学省大臣官房生涯学習政策局長  
厚生労働省職業能力開発局長  
経済産業省大臣官房審議官（経済産業政策局担当）

※ 必要に応じ、関係省庁事務方を追加

**3. 検討体制、議事の公開等**

- ・本専門タスクフォースについては、内閣府は事務局として、会合の運営その他庶務を行う。
- ・本専門タスクフォースは、必要があると認めるときは、メンバー以外の者を会合に出席させ、意見を述べさせ又は説明させることができる。
- ・本専門タスクフォースの会合の配布資料と議事要旨については、原則として公開する。ただし、個別の事情に応じて、非公開とすることができる。
- ・本専門タスクフォースの下に、個別の分野等に係る専門的な検討を行う作業部会（ワーキンググループ）を設けることができる。

実践キャリアアップ戦略推進チーム  
第1回専門タスクフォース

# 「キャリア段位」制度について

平成22年8月31日

内閣府

第二点は、「『実践的な職業能力』の育成・評価」についてでございます。日本は、これまで職業能力の育成は、企業がいわゆるオン・ザ・ジョブ・トレーニング(OJT)として行うのが主力でありました。しかし、近年、例えば非正規労働者の方々のように、そうした教育機会をなかなか得られないうる方々が増大しており、また、新たな成長分野では職業能力の育成体制が脆弱であるという課題を抱えております。このため、教育機関も含め社会全体で「実践的な職業能力」の育成、評価を行う体制づくりを検討していきたいと思っております。

## 緊急雇用対策本部「実践キャリア・アップ戦略推進チーム」（平成22年5月25日設置）

### 1. 趣旨

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、非正規労働者など能力育成の機会に恵まれない方々の増大や、企業の人材育成投資の低下が指摘されている。

こうした状況を踏まえ、4月26日雇用戦略対話における鳩山内閣総理大臣の指示に基づき、『実践キャリア・アップ戦略推進チーム』を設置し、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。

### 2. メンバー

主 査 : 荒井国家戦略担当大臣

副 主 査 : 細川厚生労働副大臣、鈴木文部科学副大臣、増子経済産業副大臣、

事務局長 : 平岡内閣府副大臣

事務局次長 : 内閣府政策統括官（経済財政運営担当）  
厚生労働省職業能力開発局長  
文部科学省生涯学習政策局長  
経済産業省経済産業政策局審議官

事務局 : 内閣府

※ 必要に応じ、関係副大臣等及び関係省庁事務方を追加

◆ 第1回会合（5月25日）において、「実践キャリア・アップ戦略』構想一骨子一」をとりまとめ、これを新成長戦略に反映。

# 『実践キャリアアップ戦略』構想骨子①(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。

### (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。

「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
- 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
- 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
  - ii) 「学習ユニット積上げ」方式の導入

### ＜主な取組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。

### ＜主な取組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)。



# 『新成長戦略～「元気な日本」復活のシナリオ～』（6月18日閣議決定）

21世紀日本の復活に向けた21の国家戦略プロジェクト

VI. 雇用・人材分野における国家戦略プロジェクト

## 19. 「キャリア段位」制度とパーソナル・サポート制度の導入

時代の要請に合った人材を育成・確保するため、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」では、介護、保育、農林水産、環境・エネルギー、観光など新たな成長分野を中心に、英国の職業能力評価制度（NVQ：National Vocational Qualification）を参考とし、ジョブ・カード制度などの既存のツールを活用した『キャリア段位』を導入・普及する（日本版NVQの創設）。あわせて、育成プログラムでは、企業内OJTを重視するほか、若者や母子家庭の母親など、まとまった時間が取れない人やリカレント教育向けの「学習ユニット積上げ方式」の活用や、実践キャリア・アアップ制度と専門学校・大学等との連携による学習しやすい効果的なプログラムの構築を図る。

同時に、失業をリスクに終わらせず、新たなチャンスに変えるための「セーフティ・ネットワーク」の実現を目指し、長期失業などで生活上の困難に直面している人々を個別・継続的・制度横断的に支える「パーソナル・サポート」を導入するほか、就労・自立を支える「居住セーフティネット」を整備する。

# 「キャリア段位」制度とパーソナル・サポート制度の導入

## 『成長を支える「トランポリン型社会」の構築』

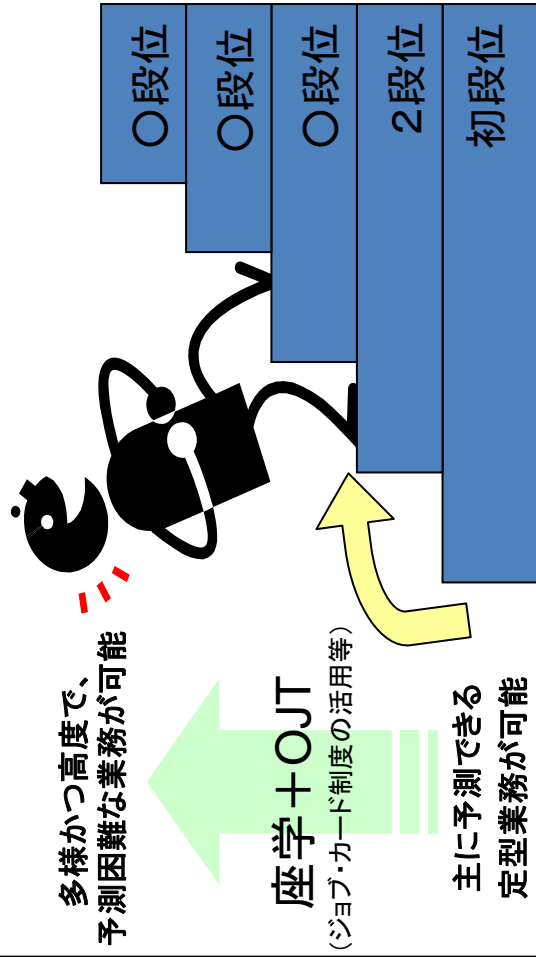
### 2020年目標

- 日本版**NVQ**の創設 (NVQ: 英国で20年以上前から導入されている国民共通の**職業能力評価制度**)
- 失業を新たな職業能力や技術を身につけるチャンスに変える「**セーフティ・ネットワーク**」の実現

### 主な施策

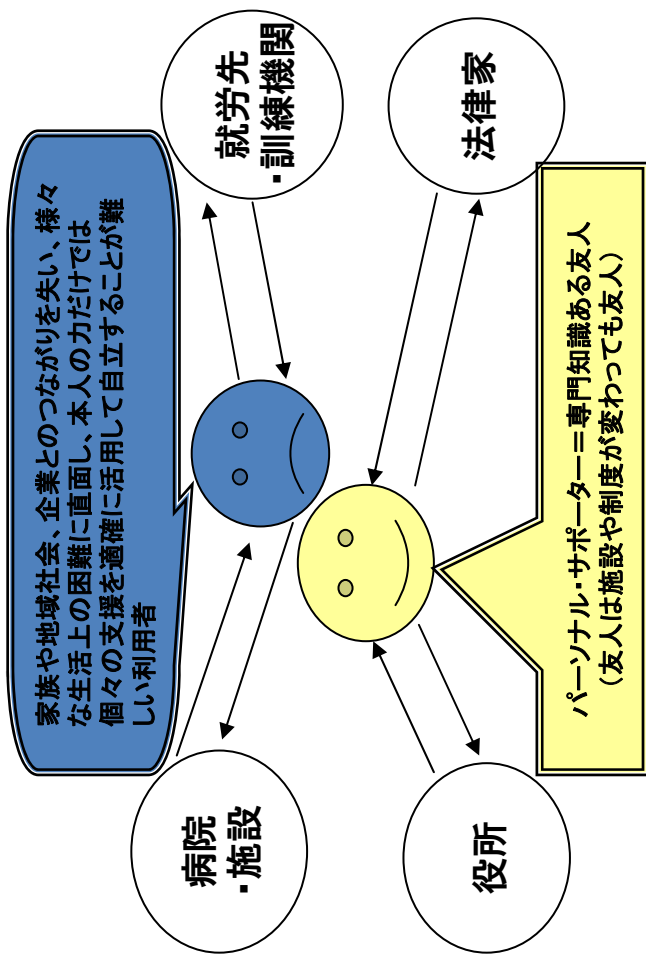
#### 「キャリア段位」制度

「介護」「保育」「農林水産」「環境・エネルギー」「観光」などの新成長分野や、「人づくり」の効果の高い分野などを中心に、職業能力評価・育成を推進

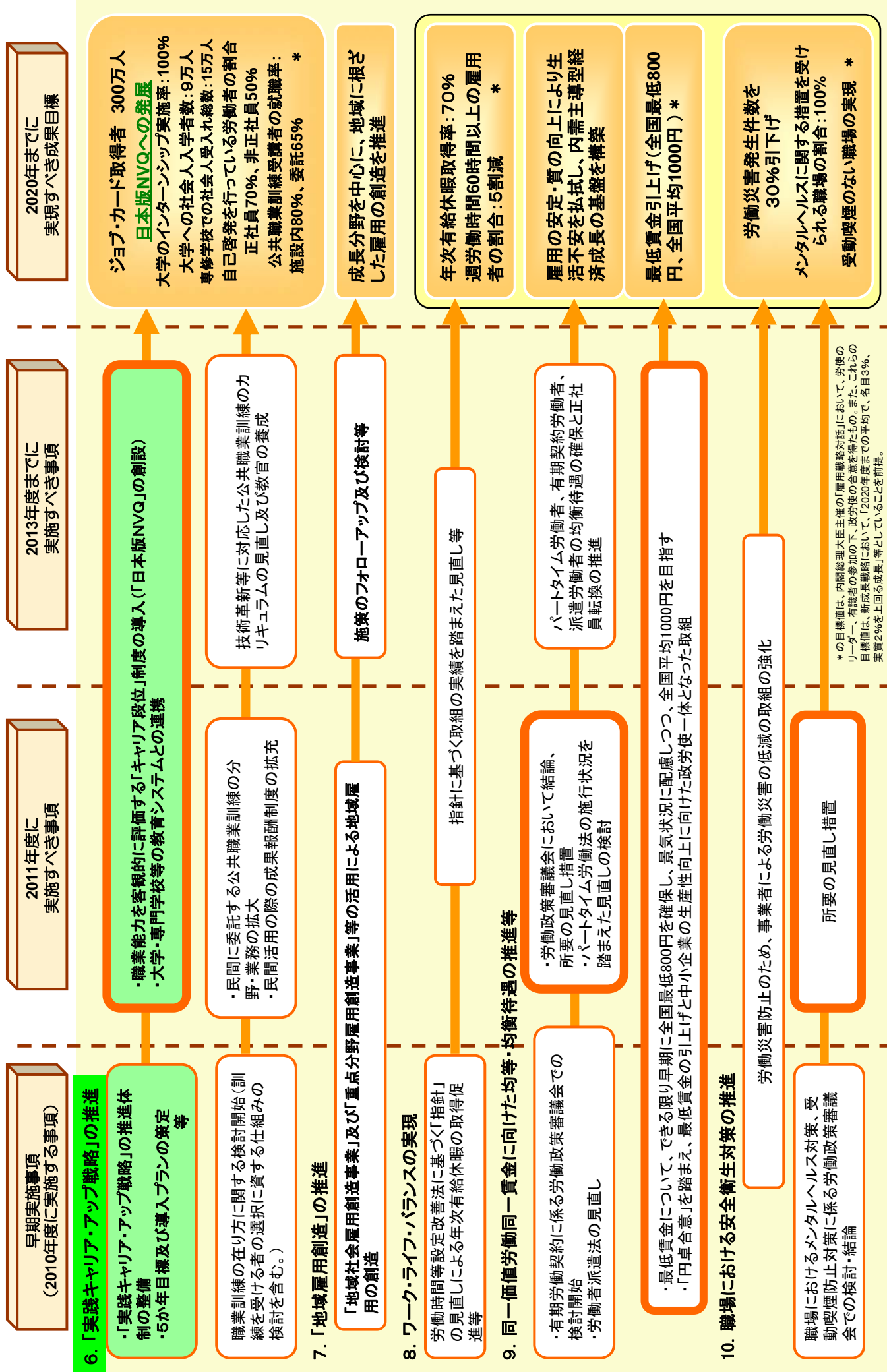


#### パーソナル・サポート制度

パーソナル・サポートが、支援を必要としている人に対して、個別かつ継続的な相談・カウンセリングの実施、本人の抱える問題の全体的な把握、必要なサービスのコーディネート、自立に向けたフォローアップを実施



# (参考)新成長戦略工程表『VI 雇用・人材戦略 ～「出番」と「居場所」のある国・日本～ ②』



## 今後の進め方 -「構想骨子」(5月25日)及び「新成長戦略」(6月18日)を受けて-

### ① 導入分野の決定 (9月まで)

- ◆ 23年度までに導入する「第一次プラン対象分野」(3~4分野)を決定。  
(分野案) 「介護・ライフケア」、「環境・エネルギー(含、林業)」、「食・観光」など  
→ 成長分野であって、一企業だけでなく多くの企業・産業に通用する専門家を育成するとの観点から選定
- ◆ 速やかに分野毎の「作業部会」を設置。分野毎の「職業能力評価基準」及び「職業能力育成(キャリア・アップ)のためのカリキュラム」の策定に当たっての「論点整理」(年内目途)

### ② 分野横断的な制度設計 (年内目途)

- ◆ 「キャリア段位制度」(職業能力評価制度)等の「基本方針」をとりまとめ。
- ◆ 具体的検討事項
  - ・ 段位の数やレベルの設定
  - ・ 具体的な評価方法
  - ・ 教育システムとの具体的連携方法
  - ・ 既存制度(職業能力評価基準制度、資格・検定制度、ジョブカード制度等)との関係整理 (積極的活用を含む)
  - ・ 継続的な質保証策
  - ・ 職業能力育成プログラムの在り方(モジュール化された「学習ユニット積上げ」方式、「eラーニング」等)
  - ・ 周知・広報体制 など