

新成長戦略～「元気な日本」復活のシナリオ～

参考資料1-2

(平成22年6月18日閣議決定)【日本版NVQ関連部分 抜粋】

第3章 7つの戦略分野の基本方針と目標とする成果

(6)雇用・人材戦略 ～「出番」と「居場所」のある国・日本～ (成長力を支える「トランポリン型社会」の構築)

北欧の「積極的労働市場政策」の視点を踏まえ、生活保障とともに、失業をリスクに終わらせることなく、新たな職業能力や技術を身につけるチャンスに変える社会を構築することが、成長力を支えることとなる。このため、「第二セーフティネット」の整備(求職者支援制度の創設等)や雇用保険制度の機能強化に取り組む。また、非正規労働者を含めた、社会全体に通ずる職業能力開発・評価制度を構築するため、現在の「ジョブ・カード制度」を「日本版NVQ(National Vocational Qualification)」へと発展させていく。

※NVQは、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。訓練や仕事の実績を客観的に評価し、再就職やキャリアアップにつなげる役割を果たしている。

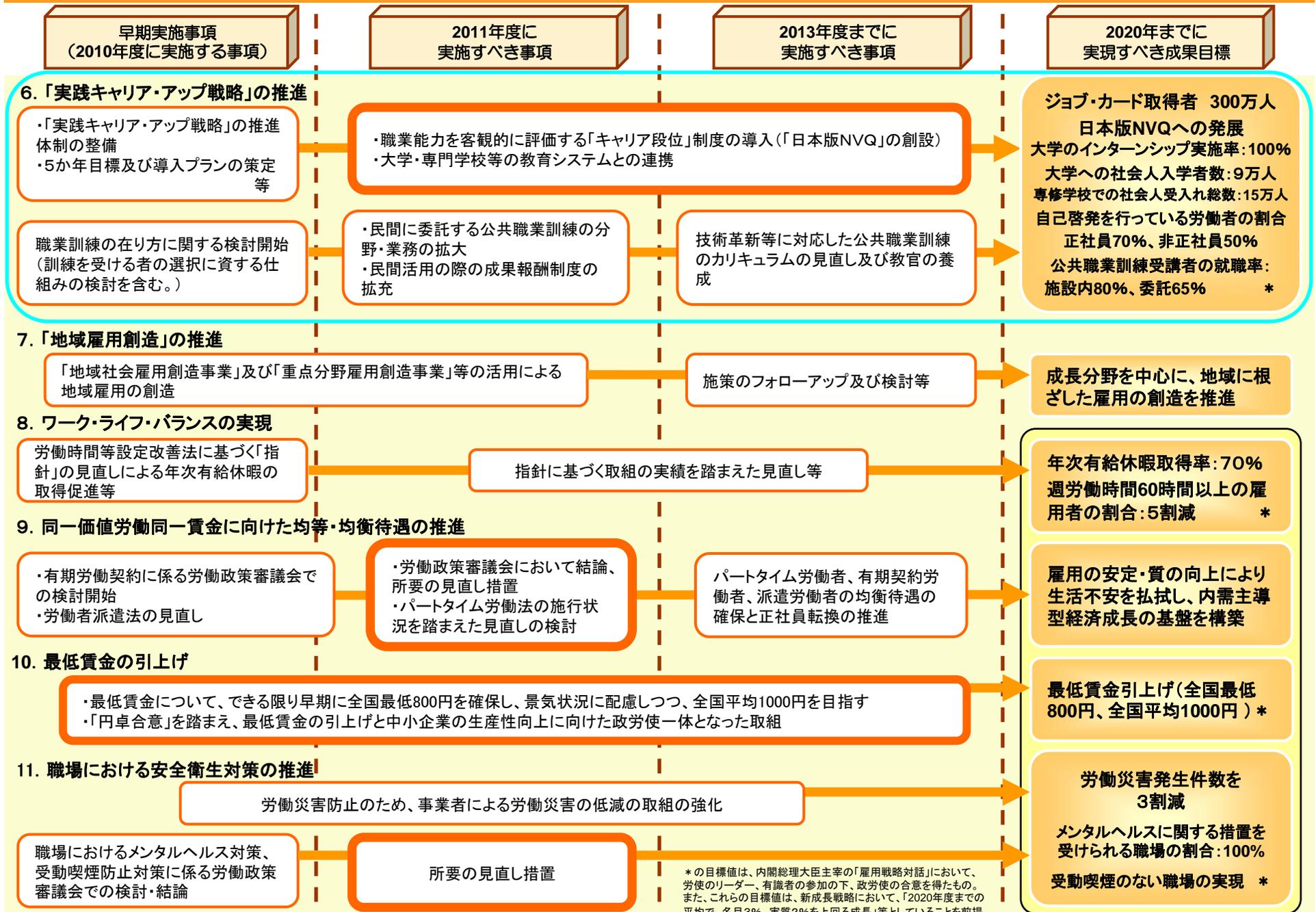
《21世紀の日本の復活に向けた21の国家戦略プロジェクト》

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。

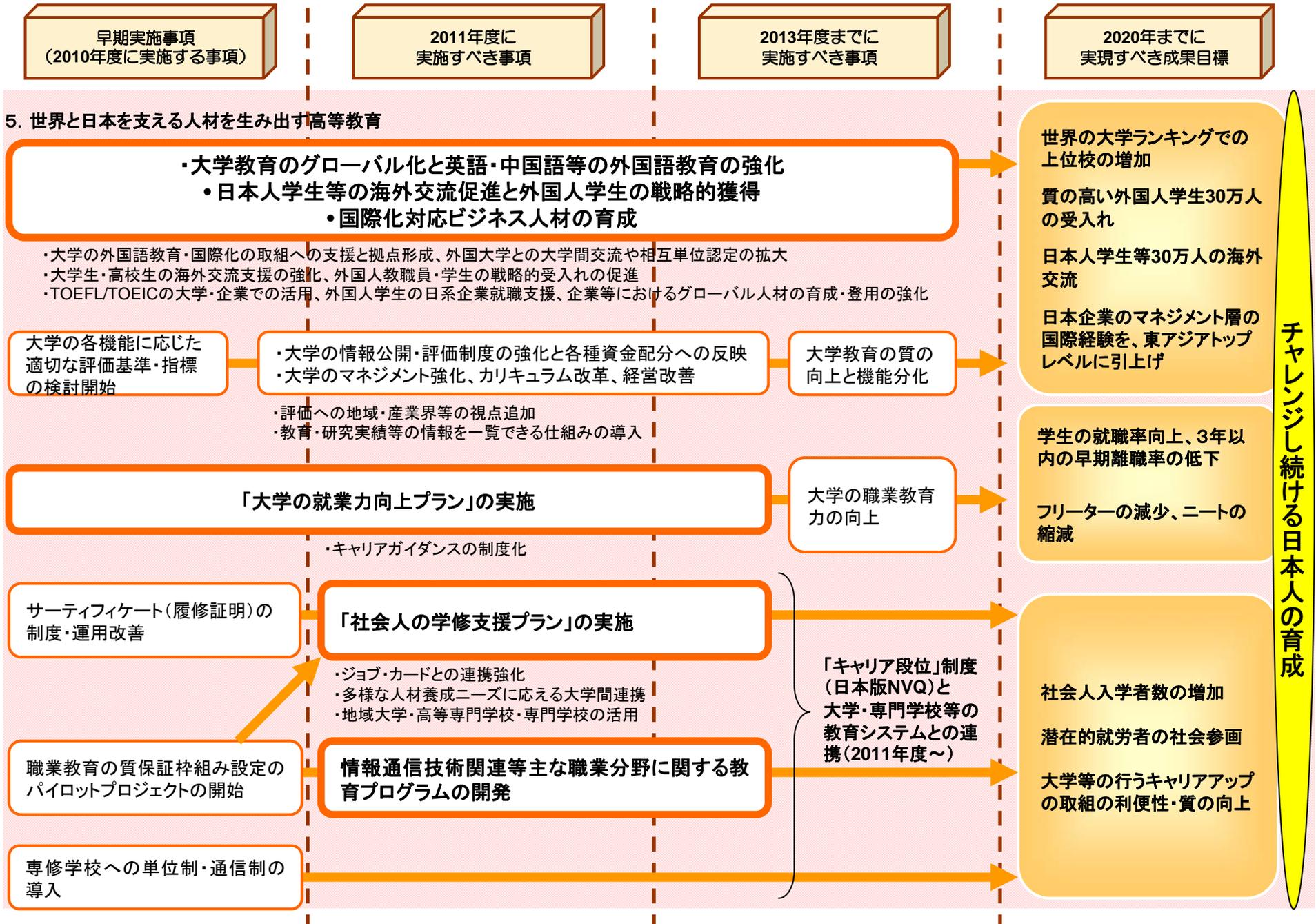
成長戦略実行計画(工程表)(抜粋)

VI 雇用・人材戦略 ～「出番」と「居場所」のある国・日本～ ②



*の目標値は、内閣総理大臣主宰の「雇用戦略対話」において、労使のリーダー、有識者の参加の下、政労使の合意を得たもの。また、これらの目標値は、新成長戦略において、「2020年度までの平均で、名目3%、実質2%を上回る成長1等」としていることを前提。

VI 雇用・人材戦略 ～子どもの笑顔あふれる国・日本～③



チャレンジし続ける日本人の育成

緊急雇用対策本部
「実践キャリア・アップ戦略推進チーム」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、『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

「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)。