

1. 趣旨

- グローバル化や知識基盤社会の到来、就業構造・雇用慣行の変化等が進む中で、人々がキャリア形成を図るためには、企業内の教育訓練のみならず、大学、短大、高等専門学校、専修学校、高等学校などの教育機関における学習の機会を通じて、より高度な知識・技術を身につけられるようにしていくことが重要。
- このための方策の一つとして、「キャリア形成のための新たな学習・評価システム」の構築を進め、人々が生涯にわたり継続して学習活動と職業生活を交互に又は同時に営みながら、職業に必要な能力を習得、向上させることができ、また、その成果が適正に評価され、就業やキャリアアップ等を図ることができるようにしていくことが考えられる。

2. 検討の方向性

- 以下のような取組を進め、「キャリア形成のための新たな学習・評価システム」の構築を図る。この際、各国と連携し、我が国の教育に関する学習成果の国際的通用性の向上も視野に入れて検討する。
 - ・ 成長が見込まれる分野等を対象に、大学、短大、高等専門学校、専修学校、高等学校等と産業界や職能団体等との連携を強化し、コンソーシアムを組織化しながら、能力評価基準や教育プログラムを開発。
 - ・ 東アジア諸国を含む諸外国における資格枠組みの動向や、上記の成長分野以外でこのような学習システムに対するニーズを有する分野等について調査を実施。
 - ・ これらの成果を踏まえつつ、我が国の実情にあった新たな学習・評価システムの在り方について調査研究を実施。
- また、このような学習・評価システムにより学んだ成果を記録し活用できるようにするため、e-ポートフォリオ等の仕組みについても、併せて検討していくことが考えられる。

資格枠組みの取組の現状(参考)

(1) 外国における資格枠組みの取組

- 諸外国においては、学校も活用して社会人・職業人の職務能力の高度化を図っていく観点から、英国のNQF制度やEUのEQF制度など、様々な職業分野において複数段階の評価基準を整備するとともに、学校教育の段階との対応関係を明らかにするような能力評価制度の構築が進められている。また、こうした動きはオーストラリアをはじめとしたEAS諸国※にも広まるなど、グローバルな動きとなりつつある。

※東アジアサミット参加国...東南アジア諸国連合10ヶ国、日本、中国、韓国、豪州、ニュージーランド、インド、米国、ロシア

(2) 我が国における資格枠組みの取組

- 内閣府では、「実践キャリアアップ戦略」に基づく「キャリア段位制度」を進めており、現在、3分野で検討が進められている。
- 厚生労働省において、これまでに50程度の業種等について、概ね4段階のレベルの評価基準の例を策定(例:旅館業、コンビニエンスストア業、クリーニング業、スーパーマーケット業等)し公表することにより、企業等における活用を促進している。
- 文部科学省では、平成23年度より「成長分野等における中核的専門人材養成の戦略的推進」を実施している。本事業においては対象となる分野毎の産学官によるコンソーシアムを組織化し、学習システムの構築やモデルカリキュラム基準、達成度評価指標の開発・実証などの取組を進めている。
- このほか、様々な職業分野において国や経済団体、職能団体等による資格制度がある。また、近年では大学とNPO等の民間団体の連携による人材認証制度が整備されてきている。

参考：過去の答申における記述の抜粋

「新しい時代を切り開く生涯学習の振興方策について～知の循環型社会の構築を目指して～」(平成20年2月中央教育審議会答申)

第1部 今後の生涯学習の振興方策について

4. 具体的方策

(1) 国民一人一人の生涯を通じた学習の支援—国民の「学ぶ意欲」を支える

③ 学習成果の評価の社会的通用性の向上

○ なお、このような検定試験に関する質の保証や評価の仕組みを構築することは、生涯学習という広い分野において学習成果の社会的通用性を向上させるための一つの方策であるが、このような生涯学習における多様な学習成果の通用性の向上を図ることは、地方公共団体等において既に行われている生涯学習パスポート等の取組に資するものであると考えられる。例えば、欧州においても各国における多様な学習の成果を共通の仕組みで評価する「生涯学習の評価のためのフレームワーク」の構築が始まったところであり、その評価フレームワークが定着した際には、生涯学習パスポートにおいて反映・活用することが予定されており、我が国においても、まずは生涯学習の成果の評価のための仕組みが根付くことが期待される。

「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」(平成23年1月中央教育審議会答申)

第5章 生涯学習の観点に立ったキャリア形成支援の充実方策

4. 職業に関する生涯にわたる学習を支える基盤の形成

(1) 国民一人一人の生涯を通じた学習の支援—国民の「学ぶ意欲」を支える

○ 職業に関する学習が生涯にわたり行われるようになるためには、その基盤として、様々な職業に必要な能力と、その能力を修得するために必要な学習内容が明確化される必要がある。

また、労働市場が流動化する社会においては、人々がキャリア形成を図る上での指針・評価指標として、それぞれの職業に必要な能力と、これを修得するための教育プログラムの質が保証・明確化され、相互の関係が体系化・明確化されていることが重要である。これに関連するものとして、職業資格の国際化等の動きにも目を向けておく必要がある。

○ 諸外国においては、例えば、イングランドの「全国資格枠組み(National Qualifications Framework(NQF))」のように、様々な分野の職業に必要な能力を段階的に可視化し、各段階に応じて必要な教育プログラムの内容等を明らかにした枠組みを構築している国等もある。

○ また、ヨーロッパでは、「欧州資格枠組み(European Qualifications Framework(EQF))」という、職業に関する資格取得に必要なとされる学習成果を知識、技能、能力の3つに類別し、それぞれを達成の難易度に応じて8段階に分けて明らかにするとともに、それぞれの段階と学位等の高等教育に関する資格の対応関係を含めた統合的な枠組みが構築されつつあり、現在、各国の学位・資格制度を体系化する動きが高まっている。

○ 我が国においても、上記のような取組を参考に、諸外国と我が国の状況の違いを考慮しつつ、職業に必要な能力とその能力を修得するために必要な学習内容の明確化、該当教育プログラムの評価による学習成果の質の担保、職業に必要な能力に着目した雇用、といった要素が一体的に機能するような、枠組みの構築に向けた取組を進めることが必要である。

○ 現在、国の取組として、成長分野における新しい職業能力評価・育成プログラムである実践キャリア・アップ制度*の構築が進められている。具体的には、職業に必要な能力を客観的に評価する「キャリア段位」制度(日本版NVQ)を導入し、大学・専門学校等の教育システムと結び付けることを目指すものであり、当初の取組として、介護人材、省エネ・温室効果ガス削減等人材、6次産業化人材を対象に制度を導入すべく、目下、検討が進められている。

○ 今後、様々な職業分野・業種でこのような取組が推進され、職業に必要な能力と、その修得に必要な学習内容が、学習者に対してわかりやすく示されるとともに、学習成果が就業や社会参画の場面において適切に評価され、社会指標となるような枠組みの構築につながっていくことが強く期待される。

諸外国の学習成果・職業能力の認証・評価制度

諸外国は、若年・中高年無業者の増加等の社会背景や、グローバル化の進展に伴う労働市場の流動化などへの対応として、職業資格の認証・評価制度を創設。

	米国	EU	英国	オーストラリア	韓国
制度	National Skill Standard (NSS:全国職業技能スタンダード)	European Qualification Framework (EQF:欧州共通資格枠組み)	Qualification and Credit Framework (QCF:単位資格枠組み)	Australian Qualification Frameworks (全国统一資格基準)	National Competency Standards (国家職務能力標準)
概要	<p>職業技能スタンダードの開発及び利用を自主的パートナーシップ(雇用主団体、組合労働者、政府、従業員団体、教育訓練機関等から成る産業連合)が実施してきたが、現在、同制度を推進する全国スキルスタンダード機構は、ほとんど活動を行っていない。</p> <p>なお、公的な職業資格や免許の種類や管理体制は州によって異なり、州が定めた枠組みや基準に沿って、各分野の職業団体が資格や免許を取得するための要件を設定。</p>	<p>欧州各国の資格制度を共通の枠組みで関連づける仕組み。欧州委員会が策定。</p> <p>義務教育修了レベルから博士号取得レベルまでの8つの資格参照レベルを設定し、各レベルは「知識」「スキル」「コンピテンス」から構成されている。</p> <p>EU加盟各国は、それぞれの国内の資格枠組み(NQF)を2012年までにEQFに参照づけることが推奨されている。</p>	<p>一般教育と職業教育、技能資格を結合した総合的資格制度。</p> <p>産業別技能委員会(SSC)が設定した職務基準に基づき、資格授与機関(AO)が資格構造と評価システム等を構成し、政府機関の資格・試験監査機関(Ofqual)の認可を受ける。</p> <p>従来の「全国資格枠組み(NQF)」に、「ユニット」「単位」という概念を組み込むことで学習量の比較を容易にするとともに、「ユニット」による学習の積み上げを可能にし、資格取得の機会の拡大、流通性の向上などを図る。</p>	<p>中学から大学院まで、職業教育と普通教育の両方を含む共通資格を付与する全国的資格認定制度。</p> <p>業界団体であるISC※1が訓練パッケージを策定し、政府機関NVETR※2がパッケージを認証する。</p> <p>※1 Industry Skills Council ※2 National Vocational Education and Training Regulator</p>	<p>企業が必要とする人材の知識や技術、素養などについて、産業分野別・水準別に体系化したもの。教育訓練課程の開発・運営や資格種目の開発などに用いられる。NCSの開発は、分野別に雇用労働部や政府関連部署、関連企業団体によって行われる。</p> <p>2011年現在、NCSに基づく各種職業資格に対応する韓国資格枠組みの開発が職業能力開発院によって進められている。</p>

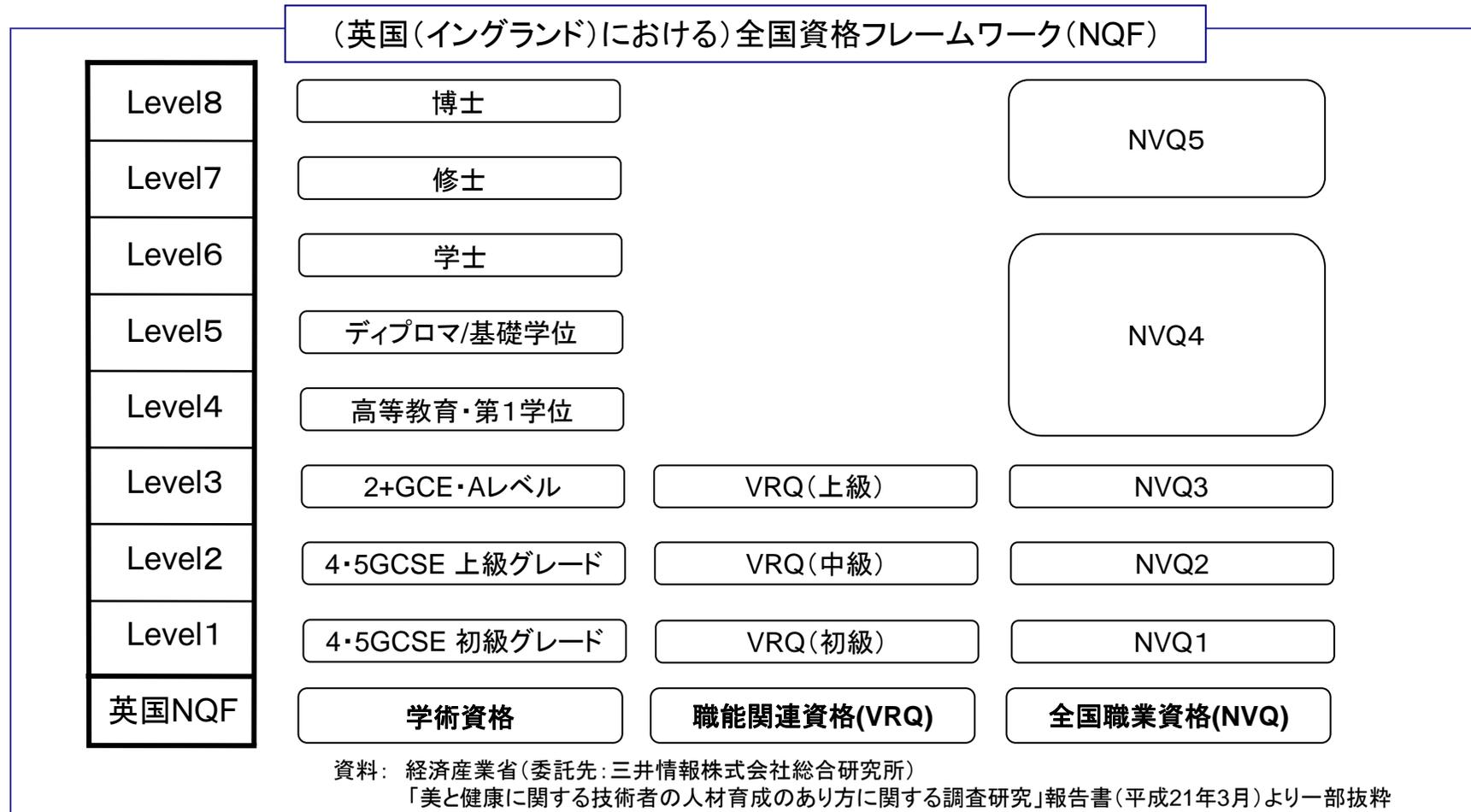
文部科学省「諸外国の生涯学習」、三菱総合研究所「生涯学習施策に関する調査研究」、労働政策研究・研修機構「諸外国における能力評価制度」等を基に作成

(参考) 国際的な議論の動向

- 近年、職業教育・訓練に関する国際会議等の場では、資格枠組み(Qualification Framework)が度々議題として取り上げられている。
- ・2012年2月 アジア欧州会合(ASEM)「職業教育訓練シンポジウム」
 - ・2012年3月 東アジアサミット(EAS)「技術・職業教育と訓練における質保証枠組み作成プロジェクト」

イギリス(イングランド)における職業資格と学位等の資格枠組み(2002. 9~)

学術資格と職業資格の峻別が、社会的に負の結果をもたらしているという報告書※1が1997年に出され、これに応じて政府は新しい資格フレームワークの整備を進めてきた。イングランドでは1997年にQCAが設立され、「全国資格フレームワーク(National Qualifications Framework: NQF)」を整備(「イギリスにおける地域人材の育成と認証システム」 小山善彦(2004)より一部抜粋) ※1 Report of the National Committee of Inquiry into Higher Education, July 1997(Dearing Report)



用語注:

GCSE: General Certificate of Secondary Education(中学校修了一般資格: 16歳に受験するのが一般的)

GCE: General Certificate of Education(大学入学資格: 18歳に受験するのが一般的)

NQF: National Qualifications Framework NVQ: National Vocational Qualifications QCA: Qualifications and Curriculum Authority

VRQ: Vocation-Related Qualifications。もしくは、GNVQ: General National Vocational Qualification(一般全国職業資格)とも呼ばれる。

イギリス(イングランド)における新しい資格枠組み(QCF)について

全国資格フレームワーク(NQF)及び全国職業資格(NVQ)は、2008年からの「資格単位枠組み(QCF)」の本格実施に向けた移行作業が行われている

QCF導入により、学習者にとっては、学習方法等に関する選択の幅が広がり、それぞれのペースで、様々な媒体から、それぞれに合致した方法で資格を得ることが可能となる事が期待されている(2010年には主要職業資格について移行予定)

Qualifications and Credit Framework(QCF)の特徴

- ・すべての資格は「レベル(難しさ)」と「学習量(単位数)」によって定められている(表1)。
- ・すべての資格は、「ユニット」で構成されている(表2)。また、すべてのユニットは、必要な単位数を定めている。
- ・すべての資格は、単位数に応じて、3種類のタイプに分類されている。(表3)。

表1. Qualifications and Credit Framework(QCF)の構成

レベル ↑	レベル	Award(1-12)	Certificate(13-36)	Diploma(37以上)
	8			
	7			
	6			
	5			
	4			
	3			
	2			
	1			
	基礎			
		学習量(単位数) →		

表3. 資格タイプの3分類 ※1単位あたりの学習量は10時間

資格タイプ	単位数	資格の特色と用途
Award	1-12	最小サイズの資格で、通常は1つのユニットだけで構成される。初めて資格を取得する人や、職業分野への入門者に適したタイプ。あるいは、職業訓練において、1つのユニットだけの内容を学習させたい場合などに適している。
Certificate	13-36	中サイズの資格で、3ユニット程度で構成される。職場の仕事でコアとなる複数テーマについて学習するのに最適サイズの資格。
Diploma	37以上	もっとも大きなサイズの資格で、通常は必須ユニットと選択ユニットで構成される。キャリアで必要となる多様なテーマについて総合的に学ぶのに適した資格。

表2. ユニットに表示されるべき内容

表示項目	内容
タイトル	ユニットの内容を正確に示す記述
レベル	ユニットによって達成される学習アウトカムのレベルの設定。QCF共通基準(9レベル)を参考に決定。なお、このレベルはユニットに帰属するもので、資格全体のレベルとは関係がない。
単位数	ユニット履修者に与えられる単位数。1単位は10時間の学習時間が基準。
学習アウトカム	学習者が習得すべき知識、理解度、能力(できること)の記述。
評価基準	学習アウトカムを達成していることを証明するために、学習者が満たすべき基準の設定。ただし、具体的なアセスメントの方法やツールについての記述は含めない。

(例)

- ・3単位のユニットであれば、平均30時間の学習を必要とするユニットである、ということを示している。
- ・レベル5の資格が10ユニットを持ち、その単位数の合計が32単位であれば、学習者はレベル5の「Certificate」という称号を平均320時間の学習によって得ることになる。

資料: 小山善彦 「イギリスの資格履修制度-資格を通しての公共人材育成-」(2009) より抜粋

「実践キャリア・アップ戦略」について

検討の経緯

- (1) 平成22年5月、鳩山総理大臣(当時)指示を受け、緊急雇用対策本部に「実践キャリア・アップ戦略推進チーム」を設置。
(主査: 国家戦略担当大臣、副主査: 文部科学副大臣、厚生労働副大臣、経済産業副大臣、事務局長: 内閣府副大臣)
- (2) 『実践キャリア・アップ戦略』構想一骨子一を取りまとめ、新成長戦略に反映。

『新成長戦略～「元気な日本」復活のシナリオ～』(平成22年6月18日閣議決定)(抜粋)

21世紀日本の復活に向けた21の国家戦略プロジェクト

IV 雇用・人材分野における国家戦略プロジェクト

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、(中略)『キャリア段位』を導入・普及する(日本版NVQの創設)。

あわせて、(中略)、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。

- (3) 平成22年8月、「実践キャリア・アップ戦略推進チーム」の下に、専門タスクフォースを設置。
(主査: 大久保幸夫リクルートワークス研究所所長、関係府省: 内閣府、厚生労働省、文部科学省、経済産業省)
- ・「第一次プラン対象業種」として、3業種(「介護人材」「省エネ・温室効果ガス削減人材」「食の6次産業化プランナー」)を決定。
 - ・平成23年5月、「実践キャリア・アップ戦略基本方針」を取りまとめ。
 - ・現在、専門タスクフォースの下に設置されたWGで、具体的な能力評価の基準及び育成プログラム認証評価基準案等について、実証事業行い、検討中。平成24年度秋より、被災地において先行的にレベル認定を開始予定。

実践キャリア・アップ戦略 基本方針 (平成23年5月18日 専門タスクフォース決定)

職業能力評価の階層

- ・「レベル」については、「エントリーレベル」から「プロレベル」に至るものとし、原則として7段階

評価方法

- ・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つから、分野・業種・レベル等に応じた適切な方法を組み合わせる。

運営体制

- ・「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、研修期間の選定を行う機能・組織」など、一定の公共性を有する機能・組織が必要

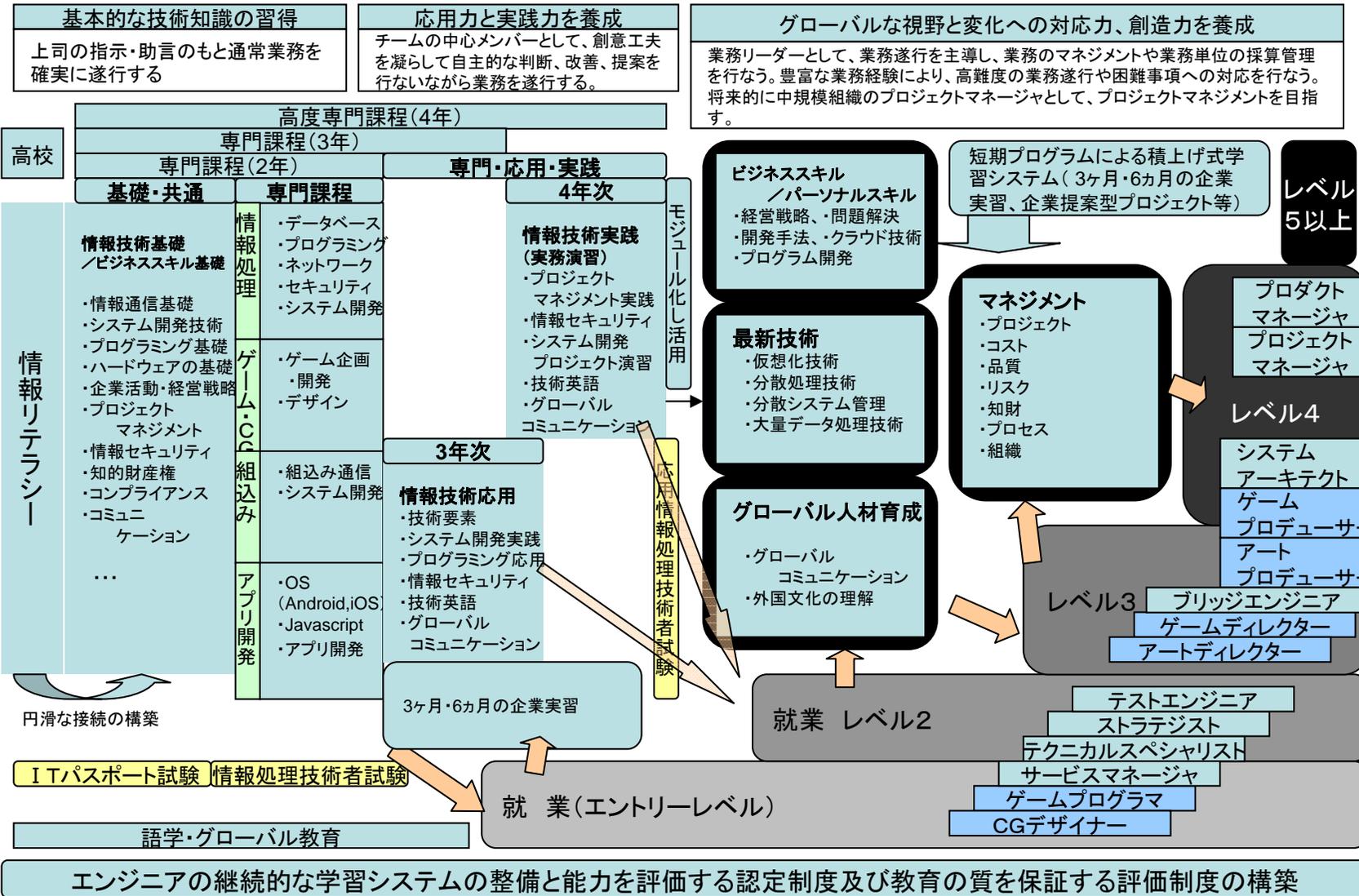
実践的な職業能力評価の階層

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)

↑
当面
詳細設計する
レベル

「成長分野等における中核的専門人材養成の戦略的推進」事業 モデル・カリキュラムのイメージ（IT分野）

IT技術者に共通する知識・技術・素養及び職業人として必要な専門知識・技術、業務を遂行する力を産学連携により学習し、発展の著しいIT業界において技術の進歩や社会の変化に対応し、グローバルな視野と実践力、創造力のあるIT分野の中核的専門人材の育成を目指す。就業後の知識・技術の追加・更新を継続するため積上げ方式の短期教育プログラムの整備と質を保証するための評価制度を構築する。



IT分野の技術の進歩や社会の変化に対応し、
グローバルな視野と実践力、創造力のある
中核的専門人材を養成

(参考) 個人の持続的な学習を支援する取組

富山県大学連携協議会など「eポートフォリオシステムの活用と地域での展開」

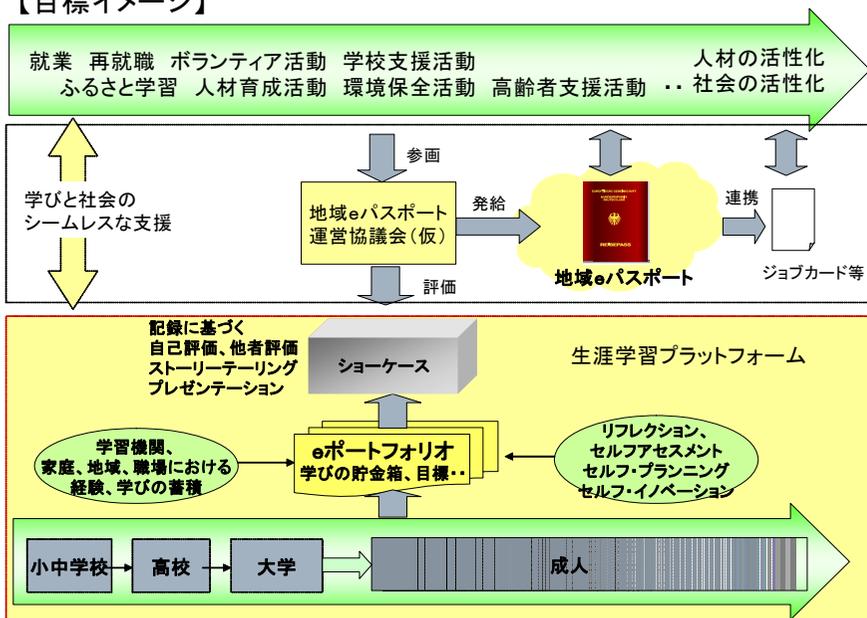
一人ひとりの学習や活動の履歴を適切に管理・評価するため、**eポートフォリオ**が、これからの生涯学習社会の構築に有効であるとの認識に立ち、富山県内の大学で学生向けの運用を始めている。また、同地域では、産学官による研究協議会を立ち上げ、対象を高校生や社会人にも広げ、個人の持続的な学習と成果の活用につなげるための試行検証を段階的に行なっている。

◆H21年度～(学生向け)

学生の学習履歴、インターンシップなどの就業体験活動、課外学習体験など多様な学習体験活動を自ら評価する観点から、これらの活動を記録・蓄積し、個に応じた学習管理と就業など地域社会活動へ活かす仕組みとしてeポートフォリオシステムを開発。

学生の修学の振り返りと主体的な学びの支援、企業や地域との相互の情報のマッチングによる円滑な就職活動や社会活動の支援、就業でのミスマッチの低減などを図り、**キャリアサポート体制の充実並びに学生の修学意欲やキャリア形成意識の向上を図る**

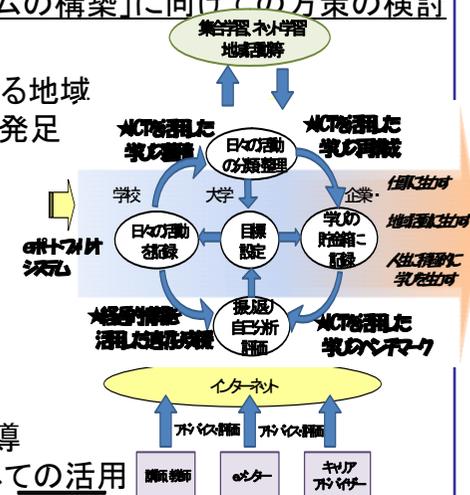
【目標イメージ】



◆H22年度(高校生、大学生、社会人向け)

文部科学省調査研究:ICTの活用による生涯学習支援事業 (狙い:eポートフォリオの活用)

- ・「個人の持続的、主体的な学習への効果」について実証的に評価
 - ・「学習支援者、就業支援者、企業等による活用効果」の実証評価と「生涯学習プラットフォームの構築」に向けての方策の検討 (地域実験)
 - ・富山大学や地元機関からなる地域学習パスポート研究協議会発足
 - ・「再就職」と「就活」のための2つのモデル講座を開催
- 学習者
- ・自己理解の深化、目標と日々の行動の意識、記録
 - ・計画性、表現力が向上
- 学習支援者
- ・情報量が拡大し適時に指導
 - ・指導記録、アセスメントとしての活用
- 就業支援者
- ・新たな情報価値の可能性



◆H23年度(地域での活用を試行)

文部科学省調査研究:ICTの活用による生涯学習支援事業

eポートフォリオを根拠として学習成果をまとめショーケースに公開
 地域人材として認定する「地域eパスポート」を試行的に発行・活用し、就業や社会貢献活動で活用する仕組みを検証中