

政府全体の方針・審議会等の提言で取り上げられた  
成長分野等における人材育成等の主な指摘

目次

1. 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）・・・	1
2. 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・・・	8
3. 「キャリア段位制度」について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	10
4. 実践キャリア・アップ戦略 基本方針（平成 23 年 5 月 18 日）・・・・・・・・	14
5. 知的財産推進計画 2 0 1 1（抜粋）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	23
6. 新たな情報通信技術戦略 工程表・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	26
7. 高度情報通信技術人材等の育成 工程表・・・・・・・・・・・・・・・・	27
8. 我が国の食と農林漁業の再生のための中間提言（抜粋）・・・・・・・・	28
9. 政策推進指針～日本の再生に向けて～（平成 23 年 5 月 17 日閣議決定）・・・	30

## 新成長戦略について

「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)

### 《工程表に記載された専修学校関係事項》

#### ○アジア経済戦略 ～ヒト・モノ・カネの流れ倍増（アジアの成長を取り込むための改革の推進）～

##### ■留学生等

2010年度～2013年度までに実施する事項

☆専門学校への留学生支援

2020年までに実現すべき成果目標

☆留学生受入れ30万人達成

#### ○雇用・人材戦略 ～「出番」と「居場所」のある国・日本～ ②

##### ■「実践キャリア・アップ戦略」の推進

2011年度～2013年度までに実施すべき事項

☆職業能力を客観的に評価する「キャリア段位」制度の導入（日本版NVQの創設）

☆大学・専門学校等の教育システムとの連携

2020年までに実現すべき成果目標

☆日本版NVQへの発展

☆専修学校での社会人受入れ総数：15万人

#### ○雇用・人材戦略 ～子どもの笑顔あふれる国・日本～ ③

##### ■世界と日本を支える人材を生み出す高等教育

2010年度～2013年度に実施する事項

☆専修学校への単位制・通信制の導入

☆サーティフィケート（履修証明）の制度・運用改善

☆情報通信技術関連等主な職業分野に関する教育プログラムの開発

2020年までに実現すべき成果目標

☆社会人入学者数の増加

## 第1章 新成長戦略－「強い経済」「強い財政」「強い社会保障」の実現

### ※ 前 略

（「強い経済」の実現）

一昨年の世界金融危機は、外需に過度に依存していた我が国経済を直撃し、他の国以上に深刻なダメージを与えた。強い経済を実現するためには、安定した内需と外需を創造し、産業競争力の強化とあわせて、富が広く循環する経済構造を築く必要がある。

需要を創造するための鍵が、「課題解決型」の国家戦略である。現在の経済社会に山積する新たな課題に正面から向き合い、その処方等を提示することにより、新たな需要と雇用の創造を目指す。この考え方に立ち「新成長戦略」では、「グリーン・イノベーション」、「ライフ・イノベーション」、「アジア経済」、「観光・地域」を成長分野に掲げ、これらを支える基盤として「科学・技術・情報通信」、「雇用・人材」、「金融」に関する戦略を実施する。

### ※ 中 略

第六の「雇用・人材戦略」により、成長分野を担う人材の育成を推進する。少子高齢化に伴う労働人口の減少という制約を跳ね返すため、若者や女性、高齢者の就業率向上を目指す。さらに、非正規労働者の正規雇用化を含めた雇用の安定確保、産業構造の変化に対応した成長分野を中心とする実践的な能力育成の推進、ディーセント・ワーク、すなわち、人間らしい働きがいのある仕事の実現を目指す。女性の能力を発揮する機会を増やす環境を抜本的に整備し、「男女共同参画社会」の実現を推進する。

「強い人材」すなわち将来にわたって付加価値を創出し、持続可能な成長を担う若年層や知的創造性（知恵）（ソフトパワー）の育成は、成長の原動力である。教育、スポーツ、文化など様々な分野で、国民一人ひとりの能力を高めることにより、厚みのある人材層を形成する。

「強い人材」の実現が、成長の原動力として未来への投資であることを踏まえ、教育力や研究開発力に関し世界最高水準を目指し、効果的な施策に対する公的投資を拡充する。

### ※ 後 略

## 第3章 7つの戦略分野の基本方針と目標とする成果

### フロンティアの開拓による成長

#### (3) アジア経済戦略

##### 【2020年までの目標】

『アジア太平洋自由貿易圏（FTAAP）を構築』、『アジアの成長を取り込むための国内改革の推進、ヒト・モノ・カネの流れ倍増』、『「アジアの所得倍増」を通じた成長機会の拡大』

#### ～「架け橋国家」として成長する国・日本～

※前 略

（アジア市場一体化のための国内改革、日本と世界とのヒト・モノ・カネの流れ倍増）

同時に、日本国内においても、アジアを中心に世界とのヒト・モノ・カネの流れの障壁をできるだけ除去することが必要である。ヒト・モノ・カネの日本への流れを倍増させることを目標とし、例えば、その流れの阻害要因となっている規制を大胆に見直すなど、日本としても重点的な国内改革も積極的に進める。具体的には、羽田の24時間国際拠点空港化やオープン・スカイ構想の推進、ポスト・パナマックス船対応の国際コンテナ・バルク戦略港湾の整備等により、外国人観光客やビジネスマン等のヒトの流れやモノの流れを作り出す。また、外国人学生の受入れ拡大、研究者や専門性を必要とする職種の海外人材が働きやすい国内体制の整備を行うほか、貿易関連手続の一層の円滑化を図るとともに、海外進出した企業が現地であげた収益を国内に戻しやすくする。加えて、金融や運輸等のサービス分野の国際競争力を強化し、その流れの円滑化を図る。さらには、アジアや世界との大学、科学・技術、文化、スポーツ、青少年等の交流・協力を促進しつつ、国際的に活躍できる人材の育成を進める。

※後 略

## 成長を支えるプラットフォーム

### (6) 雇用・人材戦略

～「出番」と「居場所」のある国・日本～

#### 【2020年までの目標】

『20～64歳の就業率80%、15歳以上の就業率57%』、『20～34歳の就業率77%』、『若者フリーター数124万人、地域若者サポートステーション事業によるニートの進路決定者数10万人』、『25歳～44歳までの女性就業率73%、第1子出産前後の女性の継続就業率55%、男性の育児休業取得率13%』、『60歳～64歳までの就業率63%』、『障がい者の実雇用率1.8%、国における障がい者就労施設等への発注拡大8億円』、『ジョブ・カード取得者300万人、大学のインターシップ実施率100%、大学への社会人入学者数9万人、**専修学校での社会人受入れ総数15万人**、自己啓発を行っている労働者の割合：正社員70%、非正社員50%、公共職業訓練受講者の就職率：施設内80%、委託65%』、『年次有給休暇取得率70%、週労働時間60時間以上の雇用者の割合5割減』、『最低賃金引上げ：全国最低800円、全国平均1000円』、『労働災害発生件数3割減、メンタルヘルスに関する措置を受けられる職場の割合100%、受動喫煙の無い職場の実現』

これらの目標値は、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」等としていることを前提。

※前 略

(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。

※後 略

## ～子どもの笑顔あふれる国・日本～

### 【2020年までの目標】

『誰もが安心して子どもを産み育てられる環境の実現による出生率の継続的上昇を通じ、人口の急激な減少傾向に歯止め』、『速やかに就学前・就学期の待機児童を解消』、『出産・子育ての後、働くことを希望するすべての人が仕事に復帰』、『国際的な学習到達度調査で常に世界トップレベルの順位へ』

※前 略

(質の高い教育による厚い人材層)

成長の原動力として何より重要なことは、国民全員に質の高い教育を受ける機会を保障し、様々な分野において厚みのある人材層を形成することである。すべての子どもが希望する教育を受け、人生の基盤となる力を蓄えるとともに、将来の日本、世界を支える人材となるよう育てていく。

このため、初等・中等教育においては、教員の資質向上や民間人の活用を含めた地域での教育支援体制の強化等による教育の質の向上とともに、高校の実質無償化により、社会全体のサポートの下、すべての子どもが後期中等教育を受けられるようにする。その結果、国際的な学習到達度調査において日本が世界トップレベルの順位となることを目指す。

また、高等教育においては、奨学金制度の充実、大学の質の保証や国際化、大学院教育の充実・強化、学生の起業力の育成を含めた職業教育の推進など、進学機会拡大と高等教育の充実のための取組を進め、未来に挑戦する心を持って国際的に活躍できる人材を育成する。

さらに、教育に対する需要を作り出し、これを成長分野としていくため、外国人学生の積極的受入れとともに、民間の教育サービスの健全な発展を図る。

## 《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》

(21 の国家戦略プロジェクトの選定)

「新成長戦略」においては、各戦略分野での成果を確実なものとするため、規制の緩和や府省の壁を乗り越えた推進体制を構築するとともに、成長を支えるプラット・フォームに「金融戦略」を加え、7つの戦略分野における有効な施策を選定している。そのうち、経済成長に特に貢献度が高いと考えられる 21 の施策を、国家戦略プロジェクトとし、これをブレークスルーとして、各分野の攻略を強力に進めることにする。

21 の国家戦略プロジェクトは、第 2 章にある経済成長に大きな貢献が期待される分野から、政策の優先順位の判断基準に照らして選定する。

### フロンティアの開拓による成長

#### Ⅲ. アジア展開における国家戦略プロジェクト

#### 8. グローバル人材の育成と高度人材等の受入れ拡大

我が国の教育機関・企業を、積極的に海外との交流を求め、又は国内のグローバル化に対応する人材を生み出す場とするため、外国語教育や外国人学生・日本人学生の垣根を越えた協働教育をはじめとする高等教育の国際化を支援するほか、外国大学との単位相互認定の拡大や、外国人教職員・外国人学生の戦略的受入れの促進、外国人学生の日系企業への就職支援等を進める。一方、日本人学生等の留学・研修への支援等海外経験を増やすための取組についても強化する。

さらに、優秀な海外人材を我が国に引き寄せるため、欧米やアジアの一部で導入されている「ポイント制」を導入し、職歴や実績等に優れた外国人に対し、出入国管理制度上の優遇措置を講じる仕組みを導入する。また、現行の基準では学歴や職歴等で要件が満たせず、就業可能な在留資格が付与されない専門・技術人材についても、ポイント制を活用することなどにより入国管理上の要件を見直し、我が国の労働市場や産業、国民生活に与える影響等を勘案しつつ、海外人材受入れ制度を検討し、結論を得る。

これらの施策を通じ、海外人材の我が国における集積を拡大することにより、在留高度外国人材の倍増を目指す。また、我が国から海外への日本人学生等の留学・研修等の交流を 30 万人、質の高い外国人学生の受入れを 30 万人にすることを目指す。

あわせて、海外の現地人材の育成も官民が協力して進める。

## 9. 知的財産・標準化戦略とクール・ジャパンの海外展開

日本の強みを成長につなげる取組を強化する。

※ 中 略

また、我が国のファッション、コンテンツ、デザイン、食、伝統・文化・観光、音楽などの「クール・ジャパン」は、その潜在力が成長に結びついておらず、今後はこれらのソフトパワーを活用し、その魅力と一体となった製品・サービスを世界に提供することが鍵となっている。

このため、海外の番組枠の買取り、デジタル配信の強化、海外のコンテンツ流通規制の緩和・撤廃、海賊版の防止、番組の権利処理の迅速化とともに、民間を中心としたチームによるクール・ジャパン関連産業や地域製品の売込みと海外ビジネス展開支援、人材育成の強化、海外クリエイター誘致のための在留資格要件の緩和等を行う。

これらの施策を通じ、戦略分野における日本の国際競争力を強化するとともに、アジアにおけるコンテンツ収入1兆円を実現する。

## 成長を支えるプラットフォーム

### VI. 雇用・人材分野における国家戦略プロジェクト

我が国は、「人づくり」を社会全体で再構築すべき時期に直面している。急激な少子高齢化の中での成長を実現するため、就学前の子どもから社会に出て様々な経験を積んだ後の大人まで、生涯を通じた能力・スキル向上の機会を社会全体で提供する。

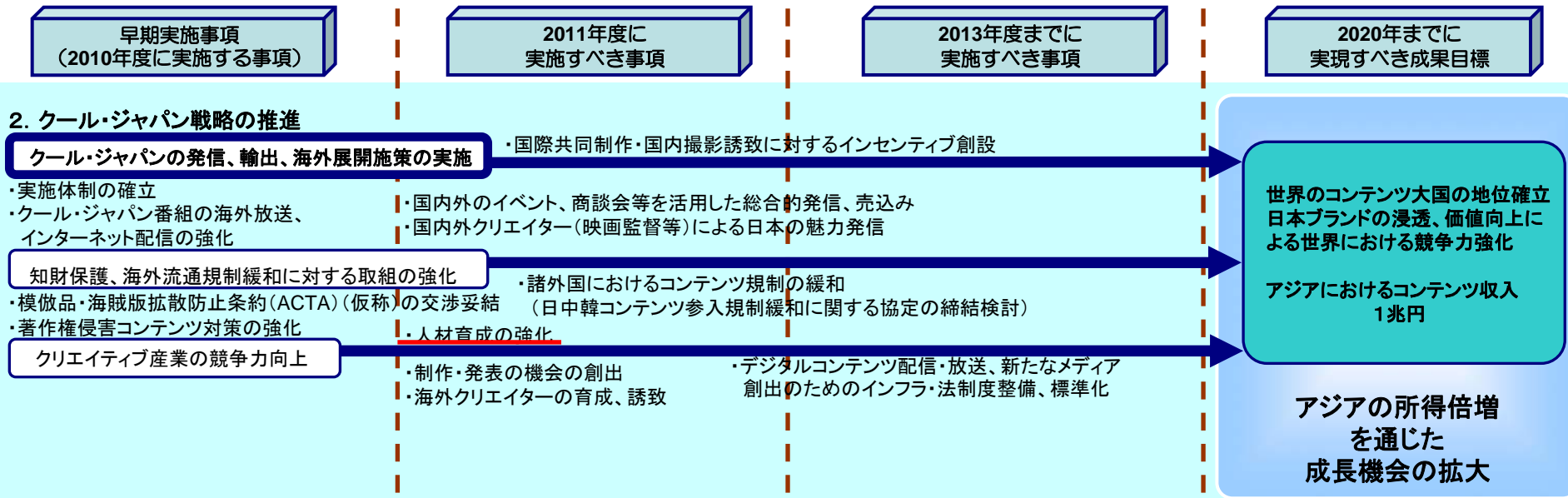
### 19. 「キャリア段位」制度とパーソナル・サポート制度の導入

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。

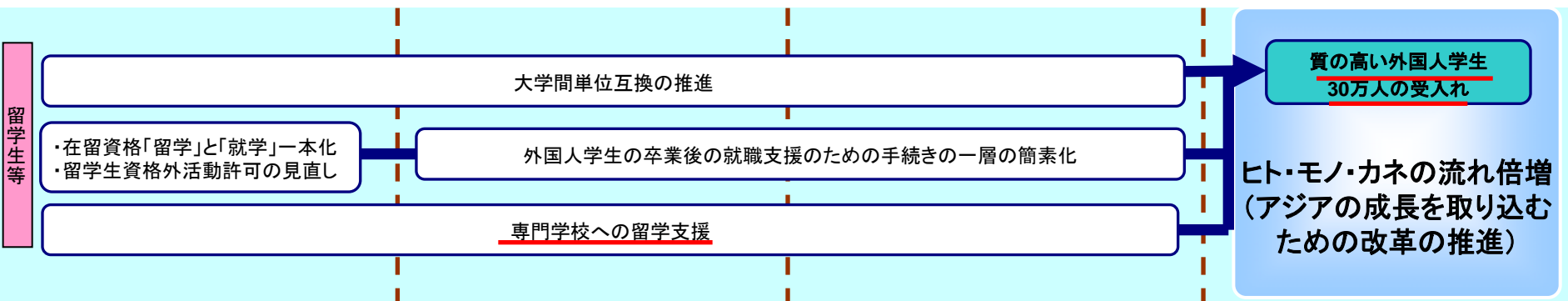
同時に、失業をリスクに終わらせず、新たなチャンスに変えるための「セーフティ・ネットワーク」の実現を目指し、長期失業などで生活上の困難に直面している人々を個別的・継続的・制度横断的に支える「パーソナル・サポート」を導入するほか、就労・自立を支える「居住セーフティネット」を整備する。



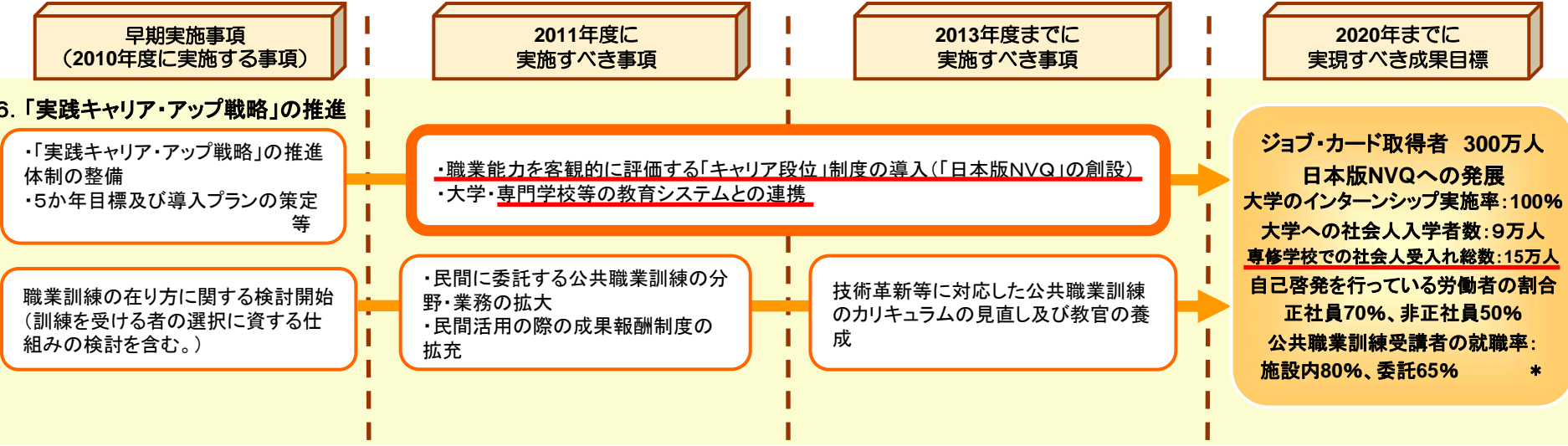
### Ⅲ アジア経済戦略 ～アジアの所得倍増を通じた成長機会の拡大～



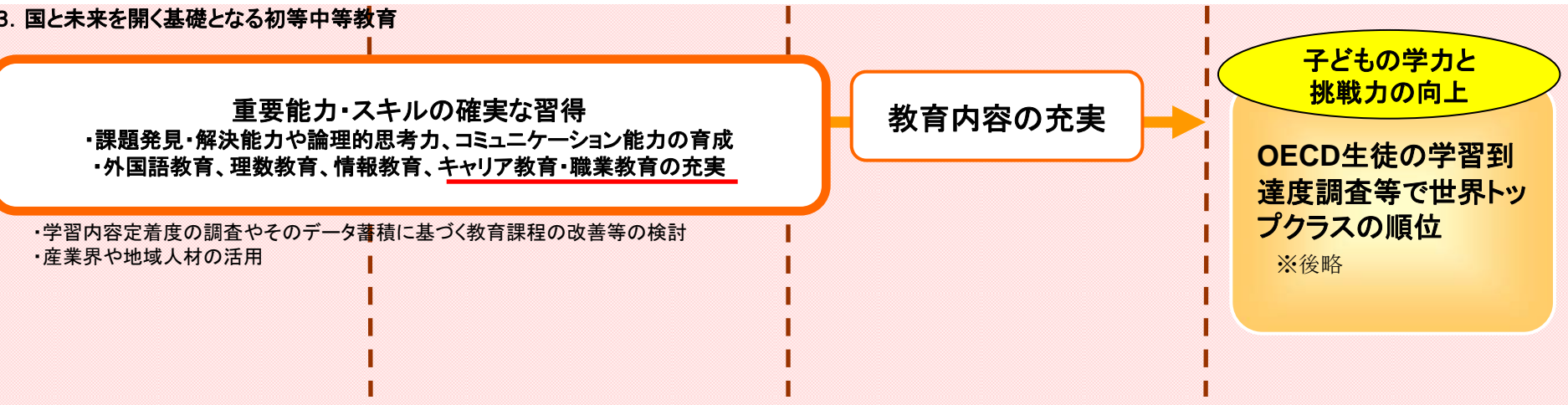
### Ⅲ アジア経済戦略 ～ヒト・モノ・カネの流れ倍増(アジアの成長を取り込むための改革の推進)～



# VI 雇用・人材戦略 ～「出番」と「居場所」のある国・日本～



# VI 雇用・人材戦略 ～子どもの笑顔あふれる国・日本～



# VI 雇用・人材戦略 ～子どもの笑顔あふれる国・日本～



## 5. 世界と日本を支える人材を生み出す高等教育

**・大学教育のグローバル化と英語・中国語等の外国語教育の強化**  
**・日本人学生等の海外交流促進と外国人学生の戦略的獲得**  
**・国際化対応ビジネス人材の育成**

- ・大学の外国語教育・国際化の取組への支援と拠点形成、外国大学との大学間交流や相互単位認定の拡大
- ・大学生・高校生の海外交流支援の強化、外国人教職員・学生の戦略的受入れの促進
- ・TOEFL/TOEICの大学・企業での活用、外国人学生の日系企業就職支援、企業等におけるグローバル人材の育成・登用の強化

世界の大学ランキングでの上位校の増加

質の高い外国人学生30万人の受入れ

日本人学生等30万人の海外交流

日本企業のマネジメント層の国際経験を、東アジアトップレベルに引上げ

サーティフィケート(履修証明)の制度・運用改善

**「社会人の学修支援プラン」の実施**

- ・ジョブ・カードとの連携強化
- ・多様な人材養成ニーズに応える大学間連携
- ・地域大学・高等専門学校・専門学校の活用

職業教育の質保証枠組み設定のパイロットプロジェクトの開始

**情報通信技術関連等主な職業分野に関する教育プログラムの開発**

専修学校への単位制・通信制の導入

「キャリア段位」制度(日本版NVQ)と大学・専門学校等の教育システムとの連携(2011年度～)

社会人入学者数の増加

潜在的就労者の社会参画

大学等の行うキャリアアップの取組の利便性・質の向上

チャレンジし続ける日本人の育成

# 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。

# 「キャリア段位制度」について

平成22年8月31日

内閣府

## ＜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



# 『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的・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

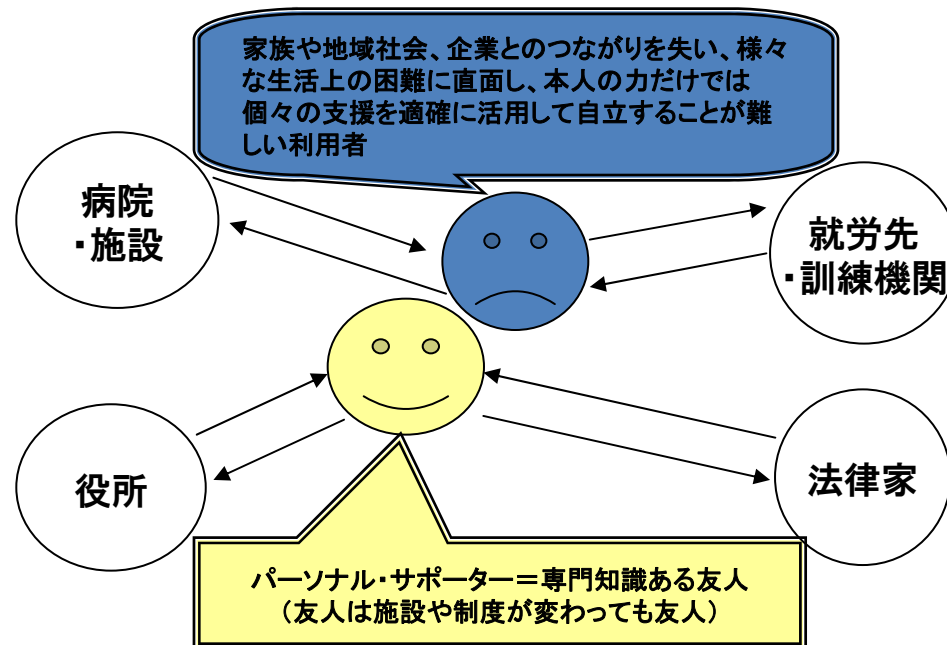
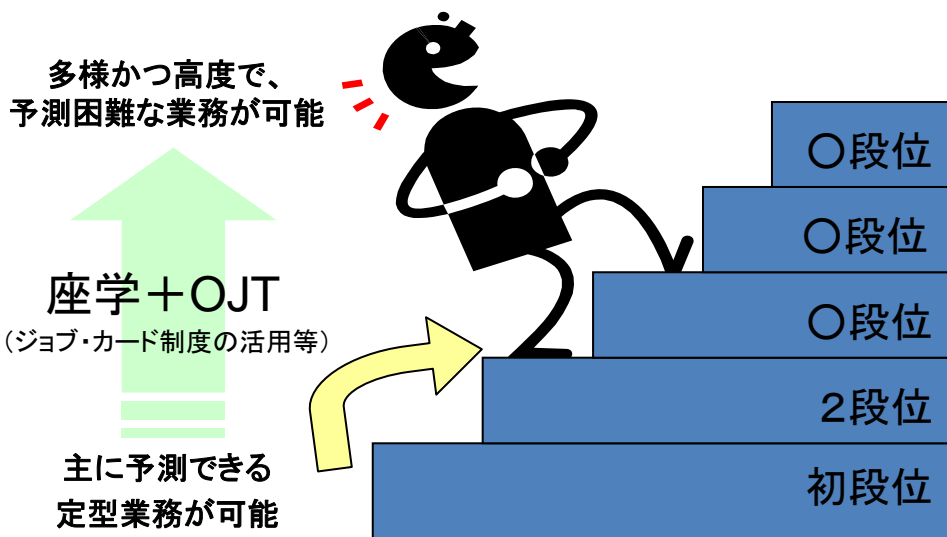
### 主な施策

#### 「キャリア段位」制度

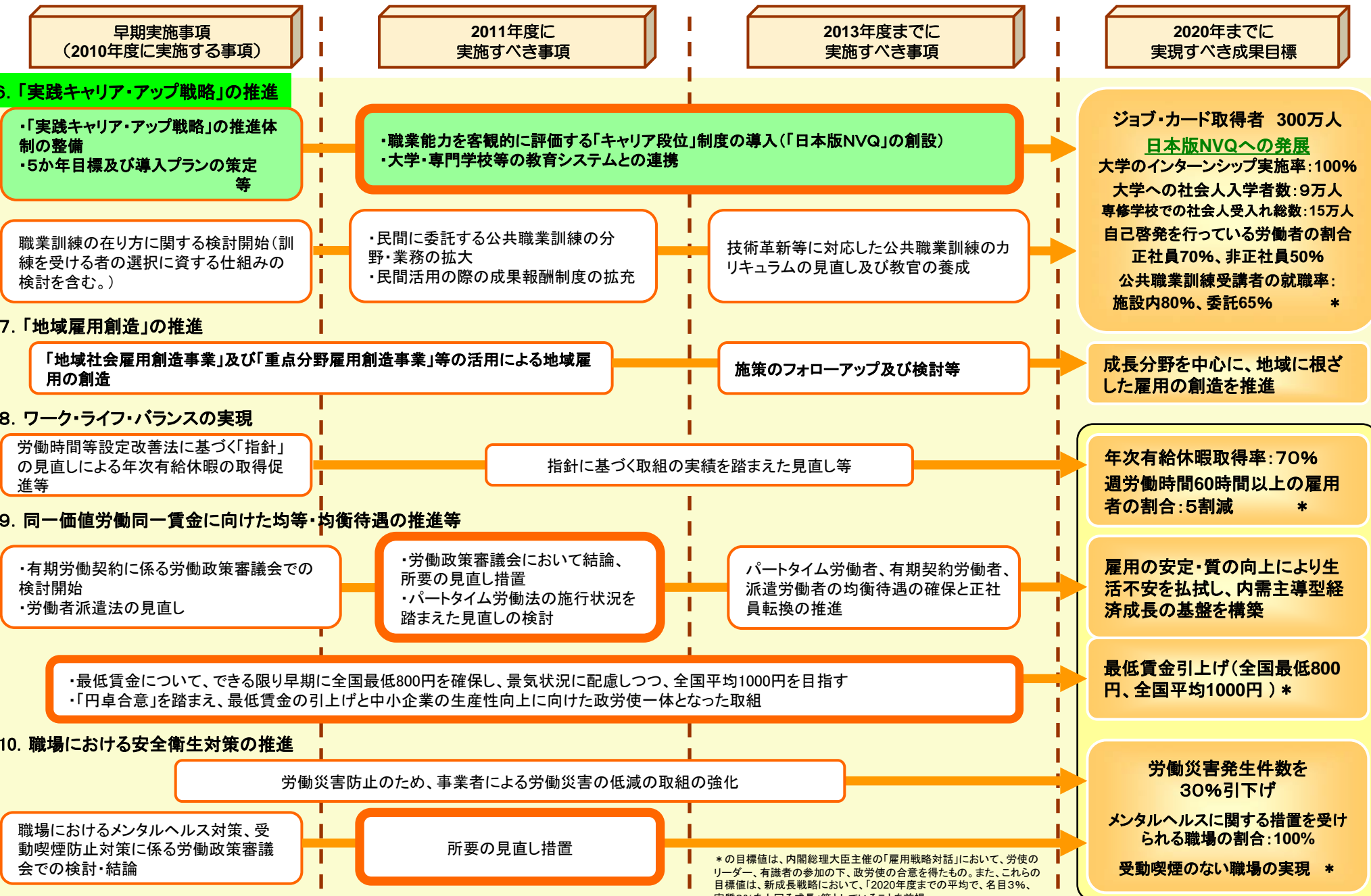
「介護」「保育」「農林水産」「環境・エネルギー」「観光」などの新成長分野や、「人づくり」の効果の高い分野などを中心に、職業能力評価・育成を推進

#### パーソナル・サポート制度

パーソナル・サポーターが、支援を必要としている人に対して、個人的かつ継続的な相談・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』



\*の目標値は、内閣総理大臣主催の「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」等としていることを前提。

# 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

## 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。

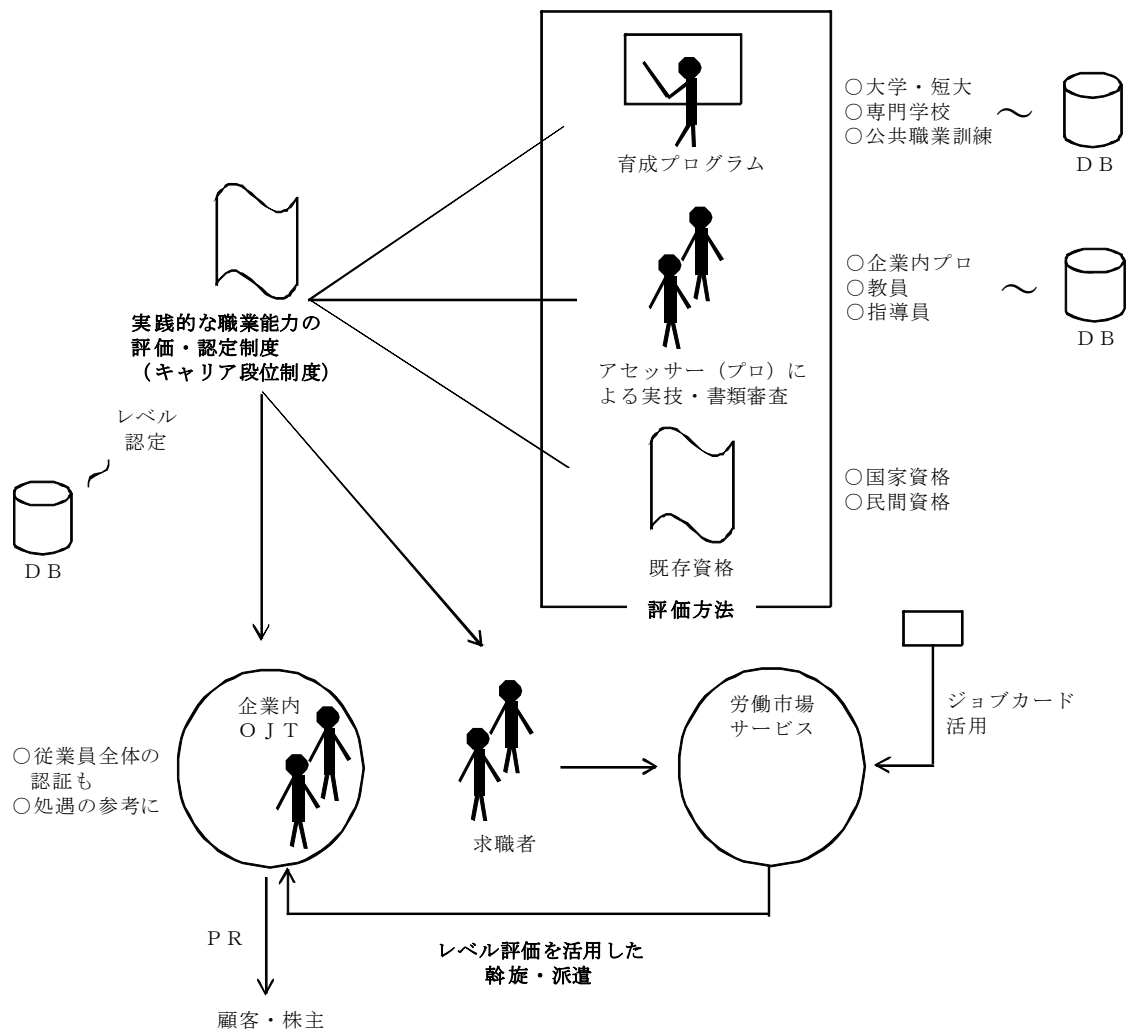
## (4) アジア等の海外への普及・浸透について

- ・ 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