

(1) 養成する人材・対象者に関することについての参考資料

**I. 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(答申)(抜粋)
(平成23年1月31日 中央教育審議会)**

第4章 高等教育におけるキャリア教育・職業教育の充実方策

4. 職業実践的な教育に特化した枠組みの必要性

(2) 職業実践的な教育に特化した枠組みに関して考慮すべき4つの観点

① 経済成長を支える「人づくり」への対応

- 我が国においては、新たな経済成長を支える「人づくり」を推進することが急務であり、社会全体で実践的な職業能力の育成に取り組むことが必要である。具体的に育成を目指す人材像としては、新たな成長分野をはじめとする各種分野において、例えば、次の2つが考えられる。

◆地域経済・産業振興に向けて

地域の強みをいかした産業・事業の創出・発展に関して、海外市場も対象に活躍し、地域の発展に貢献できる人材。

◆先進・創出を目指して

国際的にも高く評価されるような高度な専門的知識・技能を有する人材。
 ・優れた感性、斬新なアイデア、洗練・熟達した技能で、産業や企業の事業部門の主力を担いリードしていく人材
 ・異なる分野の知識・技術等を統合させて、新たな事業手法やシステム等を考案・導入し、ものづくりや商品・サービス等を創出する人材(注)

- このような人材の育成を行うに当たっては、特に、経済・産業界の動向・人材需要を鋭敏に把握し、可能な限りこれに即応した教育を行うことを重視すべきである。新たな枠組みについては、このような観点から、企業や経済団体・職能団体等と密接に連携して、最新の実務の知識・経験に基づく実践的な知識・技術等を教授していくことに重点を置く必要がある。

(注) 本審議会の議論では、

「ハードウェア・ソフトウェアの設計・開発」

「デジタルコンテンツの開発」

「電子制御・ハイブリッドエンジン等の技術進歩に対応した自動車整備分野」

「バイオテクノロジー分野におけるソフトウェアを用いた生命情報の処理」

「観光ビジネス、環境マネジメントなど、時代の変化に対応したビジネス実務分野」

「知識・技能の高度化・専門分化への対応が必要とされ、既に職業に就いている者に対して更なる教育プログラムの提供が求められる分野」

が例示として挙げられた。

II. 第21回中央教育審議会キャリア教育・職業教育特別部会 (平成22年3月9日) 資料3より作成

人材群のレベル設定

レベル	担当職務	就いている職位の例
5	大規模組織の責任者として、広範かつ統合的な判断及び意思決定を行う。	部長、シニアマネージャー
4	中小規模組織の責任者として、組織のマネジメントや採算管理を行う。	課長、マネージャー
3	<ul style="list-style-type: none"> ・業務のリーダーとして、業務遂行を主導するとともに、業務のマネジメントや業務単位の採算管理を行う。 ・豊富な業務経験を生かして、高難度の業務遂行や困難事項への対応を行う。 	リーダー、専任職、シニアスタッフ
2	グループやチームの中心メンバーとして、創意工夫を凝らして自主的な判断、改善、提案等を行いながら業務を遂行する。	スタッフ
1	担当者として、上司の指示・助言を踏まえて通常の定常業務を確実に遂行する。	初級スタッフ

○中堅人材の定義

- ・実践的な能力・知識を身につけ、中堅・中間層（ボリュームゾーン）としての役割を果たしている人材群。本調査においては「担当職務のレベル」として5つのレベルを設定し、このうち「レベル3」の職務を担当する人材群を『中堅人材』として捉えることとした。なお、分野や企業規模等によっては、「レベル2」あるいは「レベル4」の職務を担当している人材群も、『中堅人材』に含まれる場合があると想定される。

(出典)「平成21年度 生涯学習施策に関する調査研究～我が国の企業等における中堅人材の人材ニーズに関する調査研究～」(平成22年2月 株式会社三菱総合研究所)