

※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提出資料

資料2

「キャリア段位」制度について

平成22年8月31日

内閣府

鳩山前内閣総理大臣指示(平成22年4月26日 雇用戦略対話第3回会合)(抜粋)

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。

『実践キャリアアップ戦略』構想骨子②(5月25日実践キャリアアップ戦略推進チーム)

「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

『実践キャリアアップ戦略』構想骨子③(5月25日実践キャリアアップ戦略推進チーム)

＜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

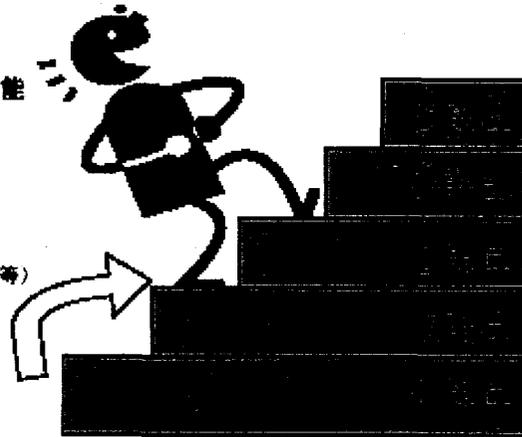
「キャリア段位」制度

「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

多様かつ高度で、
予測困難な業務が可能

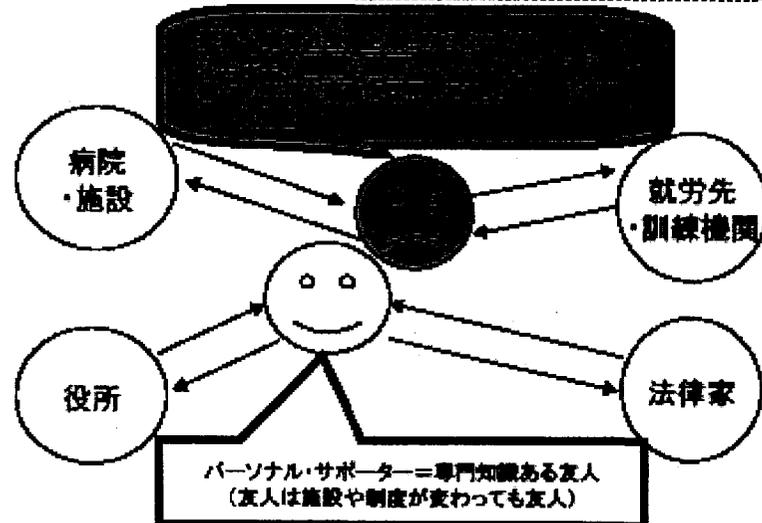
座学+OJT
(ジョブ・カード制度の活用等)

主に予測できる
定型業務が可能

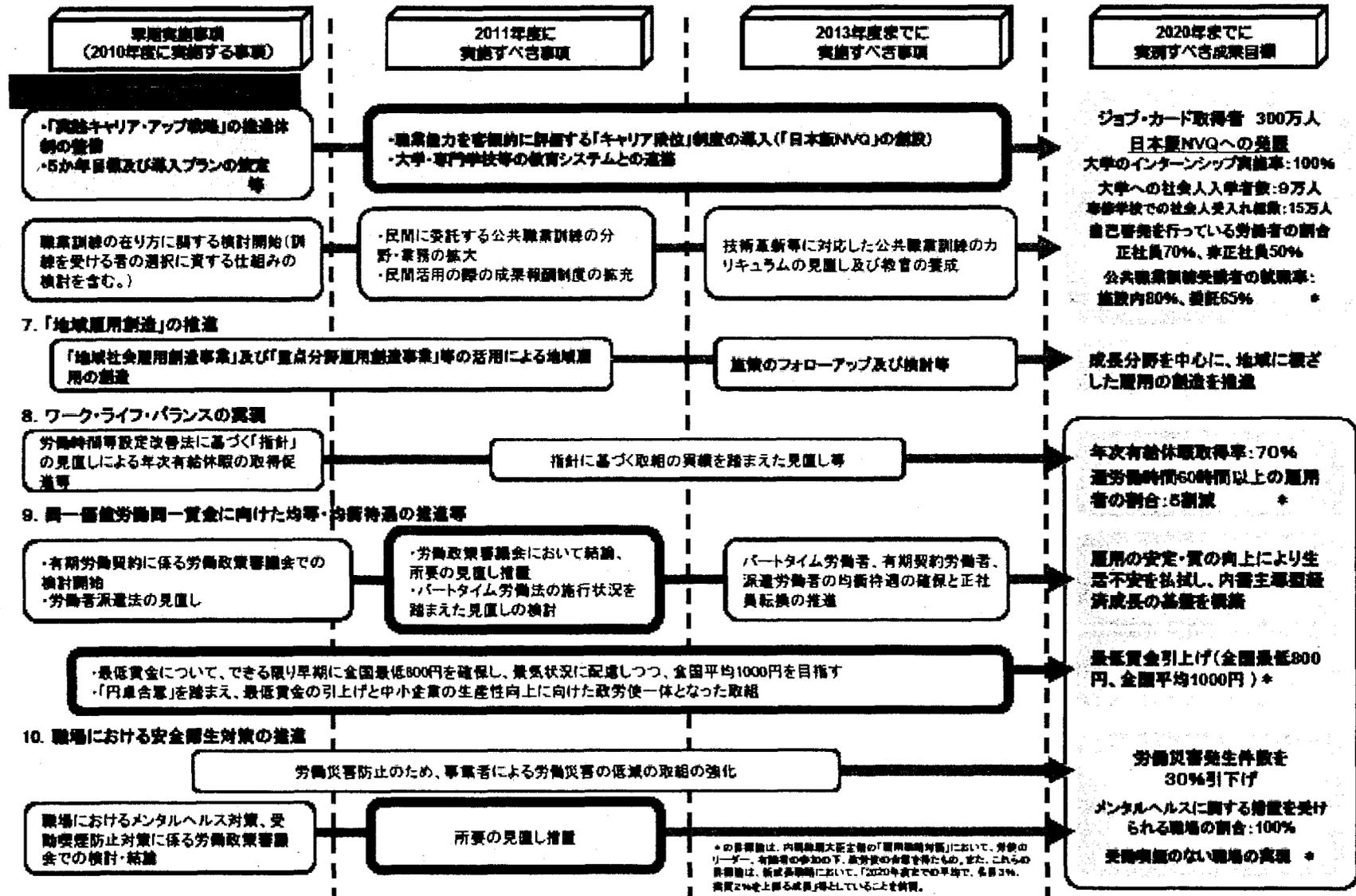


「パーソナル・サポート」制度

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、個別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、内閣府大臣官舎の「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、各3%、実質2%を上回る成長」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な連携方法
 - ・ 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「学習ユニット積み上げ」方式、「e-ラーニング」等)
 - ・ 周知・広報体制 など

実践キャリア・アップ制度「第一次プラン対象業種」(案)

- 新成長分野への労働移動促進、人材育成・確保 -

- ◆ 来年度までに評価基準及び育成プログラムを策定する「第一次プラン対象業種」(案)は、以下のとおり。
- ◆ 業種毎に、速やかに「作業部会」を設置し、年末を目途に論点整理を行う。

「介護・ライフケア」分野 ・ライフ・イノベーションによる健康大国戦略(新規雇用284万人)

「介護人材」

- ◇ 在宅介護・施設介護を通じた汎用性のある人材
- ◇ 現行の介護福祉士・ホームヘルパーなど既存の資格制度等との連動を検討(研修の一部免除等)

「環境・エネルギー(含、林業)」分野 ・グリーン・イノベーションによる環境・エネルギー大国戦略(新規雇用140万人)

「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(仮称))

- ◇ 省エネや温室効果ガス排出削減、森林吸収に係る診断等(審査・検証等を含む)を行う人材
- ◇ 特に中小企業や農林業、オフィス・店舗等、家庭において、削減ポテンシャル等を把握し必要な取組等をアドバイス

「食・観光」分野 ・観光立国・地域活性化戦略(新規雇用56万人) ・農林水産分野の成長産業化

「6次産業化人材」(6次産業化プランナー人材(仮称))

- ◇ 6次産業化の取組に対する専門的かつ総合的なアドバイス・指導を行う人材
- ◇ 食品の品質管理・マーケティング、農業等の知識を有し、農業等生産から商品開発・事業化等を一貫して指導

1. 介護人材

現状と課題

○介護分野は成長分野であるが、労働力人口が減少する中で、人材確保が重要な課題

○人材確保ができない原因は、処遇の低さとキャリアアップの困難さ

- ・ 介護職員については、離職率は高い傾向があり、中長期的な定着が図られておらず、地域によっては人手不足。その原因は、①賃金をはじめとする処遇の低さ、②キャリアアップの困難さ
- ・ 能力開発に関しては、介護職員は利用者に適切なケアができているかが最大の不安であり、介護能力の向上に向けた研修に対する要望が強いが、多くは年に1~2回の研修しか実施されていない。

○介護職員のプロフェッショナルとしての質の向上によるキャリアアップが必要

- ・ 介護サービスに対しては、認知症ケアや医療ニーズを持つ人への対応等、質の高いサービスが求められている。
- ・ 処遇を改善するため、当面の措置として(~平成23年度)、介護職員1人当たり月額1.5万円を介護事業者に交付し、平成22年10月からは事業者においてキャリアパスを定めることも求められているが、能力評価が十分に位置づけられているとは言い難い状況
- ・ 今後、中長期的には、介護職員の質の向上を図りつつ、プロフェッショナルとして認知されることにより、介護福祉士等の資格や職員の能力に応じてキャリアパスが描けるようにしていくことが必要
- ・ その際、介護職員が働きながらキャリアアップできる仕組みが求められている。
- ・ また、介護職員の賃金の多くは、介護報酬で賄われていることから、資格や能力に応じたキャリアパスについて介護報酬上の評価を検討することも重要

- ・ 介護福祉士の資格取得方法については、平成19年に法改正を行い、養成施設卒業者にも国家試験が義務付けられるとともに、実務経験ルート(改正前は実務3年+国家試験)に6か月以上の課程を新たに義務付け。
これらの改正は平成24年度から施行予定であるが、「今後の介護人材養成の在り方に関する検討会中間まとめ」(平成22年8月)では、施行を3年程度延期すべきとの方向性が示されている。

進め方のポイント

○ 幅広い人材を育成・確保する観点から、在宅介護・施設介護を通じた汎用性のある職業能力評価を目指す。

＜参考＞現在の職業能力評価基準

- ・ 在宅介護について作成済み（施設介護について作成中）
- ・ 訪問介護サービス、通所介護サービス等職種・職務別に必要とされる能力を基準化

○ 資格制度等との連動を検討

- ・ 介護福祉士の養成課程との整合性、ホームヘルパー研修の一部免除 等

○ 専門学校・大学との教育課程との連動を検討

○ 企業の取組インセンティブ付与を検討

- ・ 介護報酬上の評価等の検討も重要