

「キャリア段位制度」の議論をはじめるとあって

内閣府参与 大久保幸夫

(1) 活用される制度に

これまでも繰り返し職業能力評価基準の必要性については指摘されてきた。また多くの取り組みも行われてきた。しかし残念ながら、それらの取り組みの結果が社会に定着し、十分に活用されているかといえば、不十分であると言わざるをえない。そこで、今回のキャリア段位では「教育・人材育成」と「就業」の現場においていかに活用されるものになるかにこだわりたい。

(2) 経験を活かし横断的に

活かした制度にするためには、これまでに各省庁等での取り組みから得られた経験・ノウハウを最大限活用することが重要である。成功の経験も失敗の経験もすべてこの場に集めて、知恵を横につなげる議論を行いたい。その上で、官公民、産学、労使、中央と地方の連携により、実現体制をつくってゆく。

(3) 成長分野を先に

まずは新成長戦略に記載された、雇用創出が期待される重点分野のキャリア段位作成に着手したい。その理由は①新たな雇用を生む領域にこそ職業教育のニーズがあり作成したことの価値も高い②新たな領域のほうが企業横断の職業能力評価基準が機能しやすい、ということである。それ以外の分野については、第1段階の進捗を見つつ適宜広げていきたい。

(4) スペシャリストの労働市場をつくる

キャリア段位は、職業（職種）ごとにその専門性の基準を明確にするものである。キャリア段位が社会に浸透した後に生まれるのは一定の専門性を持って職業に従事する「スペシャリスト」が活躍する労働市場である。誰もが目指せばその分野でスペシャリストになれるようにしていきたい。

(5) 求人票に使われてこそ

キャリア段位が、ハローワーク・有料職業紹介所の求人票に記載されるようになり、求人側と求職側の共通言語となることが、キャリア段位制度が目指す姿である。また派遣労働者のマッチングにおいても活用されることを期待したい。転・就職場面でキャリア段位が有効に活用されれば、おのずと制度は活かしたものになる。

(6) 処遇と連動させて

キャリア段位が上がれば処遇が上がる、という姿が実現されることが、キャリア段位が活用されていることのひとつの証しになる。同じ段位を持って仕事にあたる人は、雇用形態によらず原則として同一の処遇が受けられることが望ましい。

(7) 「わかる」「できる」両面の実践的教育・訓練のプログラム整備を

大学、短大、専門学校、公共職業訓練のそれぞれにおいて、キャリア段位に基づいた教育・訓練メニューが提供されることが理想である。すでにある各種資格・検定制度とも適切に接続が図っていけるように考慮したい。段位認定は必ず「知識（わかる）」と「技術（できる）」の両面で定義してゆき、教育訓練も実践的なプログラムとしてゆく。

(8) IT を最大限活用して

若い世代の利用や地域での利用を促進する目的で、最大限 IT を活用し、e-Learning による教育・訓練展開をあらかじめ想定しておきたい。

(9) シンプルに立ち上げ徐々に充実させてゆく

成功させるポイントは、制度を複雑にしないこと、あらかじめ作りこみすぎないことだと考える。できるかぎりシンプルにつくり、多くの人々が活用してゆく中で細目が充実していくようにしたい。

(10) アジア地域への展開を視野に

制度は日本国内だけでなく、アジアを中心とした海外にも展開することを目標とする。成長産業がキャリア段位制度を携えて海外展開することで、よりグローバルマーケットでの事業が促進されるようになると思う。