

# キャリア段位制度と資格制度の比較（案）

資料 2

	キャリア段位制度	資格制度
目的	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>新たな雇用創出が期待される「成長分野」における「エントリーからトップ・プロ」までの「キャリアパスの提示」</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 新たな分野で様々な教育プログラムがあるため、この制度により、職業能力の共通言語化、体系化</li> <li>・ 職業分野の資格の関連付け</li> </ul> </li> <li>○ <b>成長分野への労働移動を促進</b> → <b>労働移動を促す仕組みと連携</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>①ジョブ・カード、②人材ビジネス、③職業訓練制度</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 「既存の職業領域」における「特定のレベル」の知識・技能の評価</li> <li>○ 労働移動を促す仕組みとの連携なし</li> </ul>
能力評価の方法	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 「わかる（知識）」と「できる（実践的スキル）」</li> <li>○ 「できる（実践的スキル）」の能力評価を<b>重点的に実施</b> OJTでの仕事ぶりや業務実績を評価</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>主として知識</b> スキルは実技試験・実習等で評価</li> </ul>
制度の効果	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>キャリアパスの提示による段階的な処遇改善（※）や新たなビジネスチャンスの創出</b> <b>これらを通じた他分野からの人材の呼び込み</b> ※ 人材を評価・処遇するための重要な判断材料・参考指標</li> <li>○ <b>教育プログラムの構築や企業内教育との連携による人材育成の促進</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 人材呼び込み効果のあるキャリアパスの提示を狙いとしていない</li> </ul>