

労働市場政策における職業能力評価制度のあり方に関する研究会報告書概要（平成26年3月28日公表）

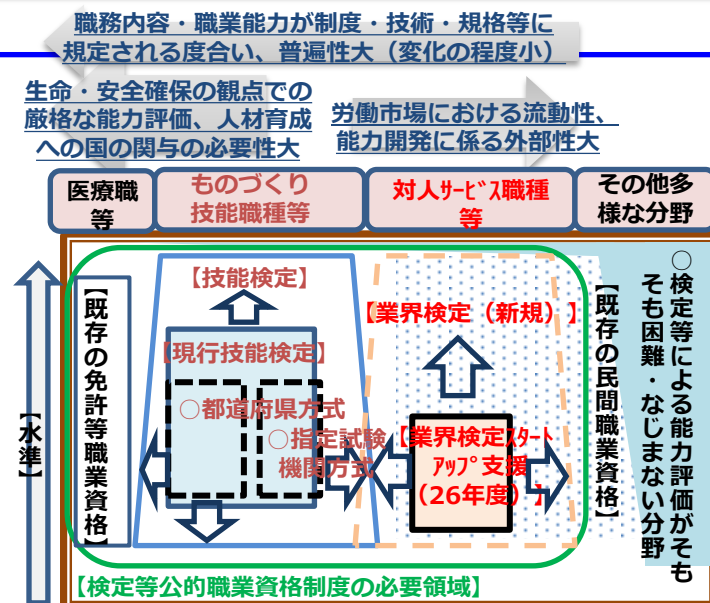
～新たな業界検定の整備等による「職業能力の見える化」を通じ、培われた職業能力が適切に評価され、キャリアアップや人材力強化が図られる労働市場の実現を目指して～

1 はじめに＜検討の前提＞

- 人口減少や少子高齢化、経済のグローバル化が進む中、我が国産業の生産性・競争力の向上を図る観点からの「人材力強化」の必要性。
 - 産業構造の変化やジョブ型労働市場の拡大等に対応した個人の円滑なキャリアアップや転職支援、**非正規雇用労働者等の「多様な働き方」実現支援の必要性の高まり**。
- 「日本再興戦略」(平成25年6月14日閣議決定)等を踏まえ、業界検定等の能力評価の仕組み<非正規雇用労働者等のキャリアラダー(はしご)>を整備、**職業能力の「見える化」を促進**することが喫緊の課題。これに併せ、現行の技能検定制度をはじめとする**職業能力評価制度・体系の在り方**について、労働市場政策の観点から検討、論点・方向性の明確化を図る必要性。

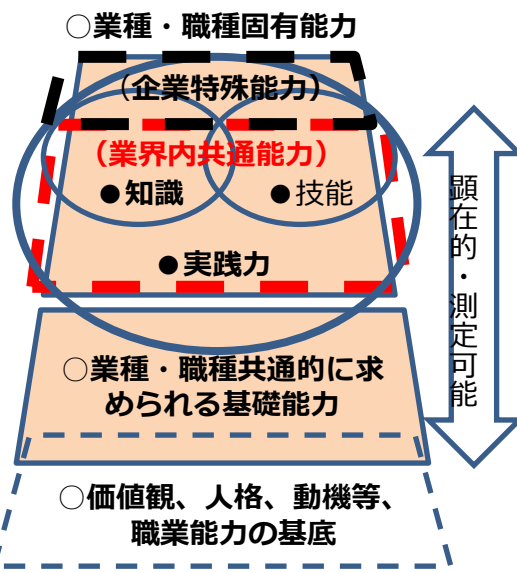
4 今後の職業能力評価制度のあり方＜提言＞

- 非正規雇用労働者等のキャリアアップ上の必要性が高く、現在、公的な検定等職業資格制度の未確立な職域(対人サービス職種等)を重点に、**新たな業界検定**を整備する必要性。**業界団体等**が、現場で求められる実践力などの職業能力を直接把握・分析の上、検定等の評価手法を開発・運用し、**国の弾力性ある関与の下で質保証・支援**。業界共通の職業能力の「ものさし」として、労働者個人や企業の活用のインセンティブ形成、採用・人事の基準としての位置づけ・活用を目指すもの。能力の多様化や変化にも柔軟に対応できる、**仕事ぶり評価等を含めた多様かつ実践的な評価ツールとしての整備**が期待。
- **技能検定制度**は、産業競争力向上の基盤として、**ものづくり人材養成等の政策的観点からも、国家検定制度としての継続的・安定的運用**を図りつつ、採用等での活用を念頭に、試験実施方式や試験内容の改訂、ものづくり人材養成の裾野(3級等)拡大等の**見直しの必要性**。
- **職業能力評価と教育訓練プログラムとの、共通の人材像に基づく一体的な開発・運用**、ジョブ・カードの活用、マッチング上での積極的活用等、**職業能力評価と教育訓練等の統合的な運用の仕組みを整備**する必要性。
- **多様な働き方の実現等**に関わるモデルの普及・促進の検討に当たっても、「**職業能力の見える化**」ツールを有効活用。



2 検討の基本的視点

- 労働市場政策上の職業能力評価施策の**必要性・緊急性、有効性、実効性**の各観点から、以下が重点分野。
 - ・ **対象労働者像**: 能力開発に係る外部性が高い、非正規雇用労働者等、キャリア形成上の重大な課題を抱える各層
 - ・ **評価する能力**: ジョブ型労働市場を形成する業種・職種の業種・職種固有かつ業界内共通の職業能力
 - ・ **レベル(能力水準)**: エントリーレベル以上概ねミドルまでの能力水準
 - ・ **労働移動の形態**: 企業内キャリアアップや同一業種・職種内企業間の労働移動



- **職業能力の構造**として、**企業特殊能力、業界内共通能力、業種・職種共通に求められる基礎能力**に分類可能。
- **知識・技能**は、業種・職種固有能力。**実践力**は、業種・職種共通能力と業種・職種固有能力の両方の側面。 → **図の赤枠が今回の検討上の重点対象**。

3 職業能力評価やその関連制度の現状・課題分析

- 現行の職業能力開発促進法でも、**職業訓練と職業能力検定を二本柱に位置づけ**。職業能力評価と職業訓練、職業訓練と就職支援は、職業能力開発促進法・雇用対策法上、密接に連動した制度設計。
- **技能検定制度**は、「**労働者の職業意識・能力向上の目標として役立つ**」、入職促進や企業活動上のアピール等の利点を有し、その他試験・制度などにも連動し活用。一方、名称独占型としての信頼性確保のため、国による強い関与の仕組みを設け、対人サービス要素の強い分野など、**職業能力の変化・多様性の程度が相対的に高い分野には親和性が低い**。
- **雇用吸収力が高く、非正規雇用労働者が集積する職域でもある対人サービス職**で、マッチング等に活用できる**実践的で信頼性ある能力評価の仕組みが未確立**。
- 技能検定等職業資格について、従業員の職業能力開発に向けた目標設定等では積極的に活用、マッチング場面では「参考程度」の位置づけが通例。
- 英・独・米など各国の目的や背景に応じ、職業能力評価体系を整備。共通的な特徴として、「**職業能力開発**」と「**職業能力評価**」が車の両輪として制度設計、教育訓練や学位との連動性を重視。

「職業能力評価研究会」報告のポイントと「職業能力の見える化」の取組みイメージ① (平成26年3月28日公表)

現状・課題

- 少子高齢化や経済のグローバル化の中での「人材力強化」、産業や労働市場の構造変化等に伴う個人の円滑なキャリアアップや転職支援、非正規雇用労働者等の「多様な働き方」実現支援の必要性の一層の高まり。

「日本再興戦略」等を踏まえ、**非正規雇用労働者**、キャリア形成上の課題を抱える層の**キャリアラダー(はしご)**として、**業界検定等の能力評価の仕組みを整備**するなど、**職業能力の「見える化」の促進**が喫緊の課題。

「労働市場政策における職業能力評価制度のあり方に関する研究会」

(平成25年9月～、座長:今野浩一郎学習院大学教授)

- 国内外の能力評価制度の労働市場における活用の実態・課題等を分析の上、能力評価制度のあり方に関し、報告書を取りまとめ(平成26年3月)。以下の施策の方向性を提言。

提言された今後の施策の方向性～業界共通の「ものさし」としての職業能力評価制度の整備～

I 新たな業界検定の整備

- **ジョブ型労働市場で、非正規雇用労働者が集積、雇用吸収力が見込まれる等、キャリアアップ支援の必要性・効果の高い業種・職種(対人サービス分野等)が重点。**
- 現場で求められる能力を直接把握する**業界(団体)が、採用・人事での活用を目指し、検定の開発・運用の主体となり、国が弾力性を備えた基準等により質保証を行うことで、実践性を備えた、新たな業界検定の仕組みを整備。**

II 職業能力評価の仕組み全体の見直し・体系化

- **技能検定制度についても、労働市場での活用を念頭に、課題・ニーズ等に応じた充実・見直し。**
- これら職業能力評価の仕組みが全体として**安心、信頼性を持って活用されるよう、国が共通の基準を整備、公的支援の対象にも位置づけることで普及促進。**

III 職業能力評価と教育訓練、マッチング等の労働市場政策上の統合的運用

- **職業能力評価と教育訓練プログラムを、共通の人材像に基づき一体的に開発・運用。**
- その成果を**ジョブ・カード等に反映し**キャリア形成支援に活用。
- ハローワークなど**職業紹介機関にあっても、職業能力評価をマッチングの鍵として、積極的に活用するなど、労働市場政策上の統合的な運用の仕組みを整備。**

『産業界が求める職業能力』と『各人が有する職業能力』を客観的に比較可能な「ものさし」を整備、マッチング機能を最大化

「職業能力評価研究会」報告のポイントと「職業能力の見える化」の取組みイメージ②

