

第6回「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26年2月13日) で出された主な意見

- 顧客等の生命・安全確保の観点からの厳格な能力評価の必要性と、労働市場における流動性や能力開発に係る外部性は、人材育成への国の政策上の直接関与の必要性とも一部関係しており、完全独立な説明要因ではないのでは。人材育成への国の政策上の直接関与という表現が広すぎるので工夫されたい。
※今野座長より「国の政策上の直接関与」はより広い意味合いを持つもので、従属、内包の関係ではない旨コメント。
- 職業能力評価体系整備の全体イメージ図について、業界検定、ましてやその評価方法も現時点で固まっているわけではないので、予めハイエンド層を除外せず、技能検定と業界検定のカバーすべきレベル設定の高さは同水準にした方がいい。
- 労働市場政策という観点もさることながら、生産性の向上という観点からも能力評価が重要であり、報告書でも再興戦略等を踏まえた形で明記すべき。
- 技能検定のカバレッジは、現状34%程度であるが、産業構造の変化とともに、(潜在的な意味での)カバレッジは徐々に下がってきたと考えられる。逆に業界検定がカバーしようとする領域は今後ウェイトが増していく領域である。
- 技能検定の効果について、労働者の職業意識向上、能力の向上といった普遍的な効果に加えて、3級など裾野の拡大や特級の取得などによる別の観点の効果(入職促進、企業活動上のアピール等)も生じているのではないか。また、技能検定がカバーする職種に占める、現に就労している技能士数(推計)について、数値だけが独り歩きしないよう(過小評価されないよう)、前提となる背景事情も丁寧に記述すべき。
- 職業能力評価に係る近年の国内の具体の議論として「非正規雇用労働者の能力開発抜本強化研究会」や「成長のための人的資源の活用の今後の方向性について」の提言等を引用している部分について、本研究会の議論の内容と関係で誤解を生じないように引用すべき。具体的には、「人的資本を適切に評価する社会のあり方が重要。」については、評価し、それを活用する仕組みが重要であり、「ジョブ型労働市場を形成していくため」については、例えば個人の円滑なキャリアアップや転職支援が必要などと表現を変えた方がいいのではないか。
- 訓練の外部性について、非正規雇用労働者については、企業、本人ともに教育訓練のインセンティブが効きにくく、さらにマッチングの際の情報の流通という観点から職業能力が転職先に見えにくく、処遇に結びつかないがゆ

えに外部性が発生する。これが国の関与の理由となる。企業の観点と個人の観点を分けて丁寧に記述すべき。非正規雇用労働者個人の能力開発が過小になる理由としては、転職先に能力が認識されないこと、資金制約、何を訓練すればよいかわからないことといった理由が存在。企業としては、離職率が高い労働者に対しては、教育訓練を行うインセンティブが生じないということ。個人による人材育成投資の過小性を解消する手段として、財政面・技術面での支援といったポリシーミックスが考えられる

- 業界検定がターゲットとする職域に鑑み、国家資格だけでなく、民間資格についてもその現状を一定記述すべき。例えば、現状、全国には1000程度（レベル等詳細に見れば5000程度）の民間資格が存在し、その大部分は対人サービス分野に分類される。特徴としては、ある職務をこなすのに必要なスキルの一部にとどまるものが多いということ、自己啓発さらには教育ビジネスと結びついているものが多いということ。業界団体が関与しているものも一部ある（その観点では業界検定に近い）と思われるが、業界全体をカバーしていないものが大部分という点。民間資格も一定存在するが、労働市場政策という観点では必ずしも十全に機能してはならず、だからこそ、今後信頼性ある公的職業資格が整備されるべき、といった背景説明をすべき。
- 本研究会の議論上、評価手法レベルを前提とすることはふさわしくなく、「日本再興戦略で示された「業界検定」等の手法を前提に」は書きぶりを見直すべきではないか。
- 業界検定が重点とする職域について、なぜ技能検定ではなく、新たな業界検定がふさわしいかについてきちんと説明すべき。企業の現場に近い業界団体が主体となり、検定を整備することがふさわしいことについて説明すべき。ものづくり分野と異なり、対人サービス分野はスキルも形式知化されておらず、また、必要なスキルの変化が大きいがために、現場に近い業界団体が中心になるべき、といった内容。
- いわゆるジョブ型労働市場では、離転職を繰り返す人が多いので、業界検定を整備することにより、外部性を内部化できると言えるのではないか。
- 資格は整備するのは容易だが、社会的通用力を持つかが重要。その第一歩が見える化であり、業界団体が主体となり整備すべきことをもっと強調すべき。
- 「4 今後の職業能力評価制度のあり方」に入る前に、（1～3が4より長いため）業界検定整備の必要性や非正規雇用労働者等を重点とすべきことについて、入念的に再度記述すべき。その際、資格が普及するためには国がコミットし、さらに業界団体が主体となるべきことを記述すべき。
- 業界団体の「業界」の捉える範囲について、「業界」を狭く捉えすぎたがゆ

えに、労働市場がセグメント化され、転職の妨げになることのないよう留意する必要がある。また、あまり過度には縛らず、適宜見直すなど柔軟な対応が必要（というニュアンスが出やすい表現に）。

- ジョブ・カード等他の関連制度との連携について、業界検定の柔軟性を失うような強制的な結びつけとならないよう留意する必要がある。
- 大学や専修学校などの教育訓練のプログラムと業界検定との連携が重要。具体的には、教育訓練の卒業資格として業界検定の合格を位置づけるなど考えられる。そうしたイメージが沸きやすい表現に。
- 内部労働市場での活用を念頭に、企業が業界と一緒に業界検定の普及に取り組んで行くことが重要。同様に、労働組合の意識改革も重要である。
- 能力評価そのものと、個人がどのような訓練を受けるべきかを導くキャリア・コンサルティングや受検費用の支援（経済的支援）などとの政策のポリシーミックスが重要である。
- 教育訓練、業界、企業の採用場面それぞれで関係者が求める人材像を共有化することが重要である。
- 「高度なキャリアコンサルティング」の表現に違和感がある。ハイエンド層や産業・職種間移動については、必ずしもキャリア・コンサルティングだけでなく、企業へのコンサルティングによるマッチングという観点も重要である。

