

「職業能力評価基準」の活用方策等について

1 「職業能力評価基準」の目的

業種ごとに、職種、職務、職務遂行上必要となる「知識」や「技能・技術」に加えて、どのように行動すべきかといった「行動例」を具体的に示すことにより、企業内外において、実践的な職業能力を評価するためのいわば「ものさし」、「共通言語」となるものを整備することを目的としている。

2 「職業能力評価基準」のこれまでの活用状況

(1) 従前、比較的、職業能力評価への取組が遅れていた業界で、活用されている。

スーパーマーケット業界のように業界検定を整備するために用いられた事例、ホテル業界のように職能資格認定試験の構築のために用いられている事例などがある。

また、業界・分野全体でなくとも、大手企業を含め、人事処遇制度等の開発に用いられている事例もある。

(2) 他方で、業種・分野によっては、活用が進んでいない。

企業グループごとに職業能力評価制度等が確立している業界(自動車業界、電機業界)があるほか、ITスキル標準のように、実績(ビジネスでの成果)を評価する指標がないことや、情報処理技術者試験とのリンクのような目に見えるメリットがないため、業種ごとの活用状況が、業界の取組姿勢や人材確保の必要性に左右される側面もある。

(3) なお、ジョブ・カード制度においても活用されている。

ジョブ・カード制度の普及促進を図るため、訓練事業主が評価シートを作成する際に参考となる「モデル評価シート」(エントリーレベル)の作成に活用している。

3 「職業能力評価基準」の活用方策

① ITスキル標準は、知識・技術だけでなく、実績(ビジネスでの成果)を評価する指標として、達成度指標が定められていることから、企業側の評価が高く、利用が進んでいる側面もある。今後、職業能力評価基準やモデル評価シートの活用促進に際して、実績(ビジネスでの成果)を評価する指標の作成についても検討してまいりたい。

② 情報処理技術者試験とリンクしているITスキル標準のように、資格試験や検定制度とリンクしていることが大事であるため、職業能力評価基準についても、業界検定化の推進等を内容とする「業種別キャリア形成支援モデル事業」を推進しており、今後とも業界団体と連携して取り組んでまいりたい。

③ 職業能力評価基準については、企業において、人事評価・処遇制度や能力開発・育成基準の整備等に用いられている事例もあり、より幅広く活用されやすいよう、レベルごとの「モデル評価シート」を作成するなど、業界団体とも連携しつつ、活用促進に努めてまいりたい。

「職業能力評価基準」の活用例について

●業界団体での活用

① スーパーマーケット業

業界検定(平成21年度実績:65社2,217名受検)を整備するために活用している。傘下のF社では社内の昇格の一部に同検定の取得を条件とするほか、パートタイム職員を正職員へ登用する際の選考基準として同検定を活用している。

② ホテル業

ホテル業界の職業能力評価認定制度(職能資格認定試験)の構築のために活用している。一般職、監督職、管理職、上級管理職の4等級に分けられた職能レベルを設定し、レベルごとに必要な職業能力を理解するためのテキストを作成している。

③ 印刷業

47都道府県組合に「職業能力評価基準(印刷業)」を情報提供するとともに、中小零細企業向けに、人事評価や能力開発において活用するための勉強会を実施している。

●企業での活用

① N社(音響機器メーカー大手)

人事処遇制度の見直し及び能力開発ガイドラインの作成に活用している。

② K社(精密機械メーカー大手)

製造、技術、事務従業員のスキルアップを図るための目標設定の作成に活用している。

③ S社(外食産業大手)

エリアマネージャー、地区長、店長、アシスタントマネージャー、店員等を対象として、職位に応じた職務能力基準を作成し、業務実施のチェックに使用するため、活用している。

④ N社(介護産業大手)

介護で働くパートタイマーのための評価制度について、評価項目の表現を具体的にしたり、評価方法を数値化したりするなど、精度を高めるため活用した。

⑤ S社(情報ネットワーク管理、サポートセンター業務受託)

5段階の評価基準により、自己評価と上長評価を行い年度ごとの人事考課に反映してきたが、評価項目の表現が抽象的で、評価が評価者の裁量に任せがちであった。そこで、評価項目の表現をより具体的にして、より客観性のある新たな能力評価シートを策定するために、「職業能力評価基準(事務系職種(経営情報システム))」を活用した。

⑥ T社(金属熱処理加工業)

「職業能力評価基準(フルードパワー業)」を参考に熱処理作業の能力評価基準を作成し、教育訓練計画と連動して運用し、従業員のキャリアアップ、訓練終了後の次の目標課題の設定に活用している。

●教育関係での活用 高校の進路指導協議会や大学等において、学生が職業を調べるツールとして活用している。

業種別キャリア形成支援モデル事業

1 趣旨・目的

職業能力評価基準の活用促進を図り、労働市場のマッチング機能を強化するとともに、労働者の処遇改善・キャリア形成等に資するため、今年度から業種別キャリア形成支援モデル事業を実施しているところ。本事業は、職業能力評価基準を基にして1年目にキャリアマップ及びモデル評価シートを作成し、2年目に1年目で作成したキャリアマップ及びモデル評価シートを基に技能検定化・業界検定化の推進等を予定している。

2 事業の概要

(1) キャリアマップの作成

労働者に対して入職後のキャリア形成の過程やそれに応じた処遇の在り方などを明示するとともに、企業として、人材確保・育成・定着の観点から採用した労働者の能力、在籍年数等に応じた訓練体系や処遇制度を整備するため、キャリア形成の過程を具体的かつ詳細に示し、労働者及び企業共通の「ものさし」となるようなキャリアマップを作成。

(2) モデル評価シートの作成

企業内での訓練や評価に幅広く活用できるよう、職業能力評価基準をベースにレベル2以上のモデル評価シートを作成。

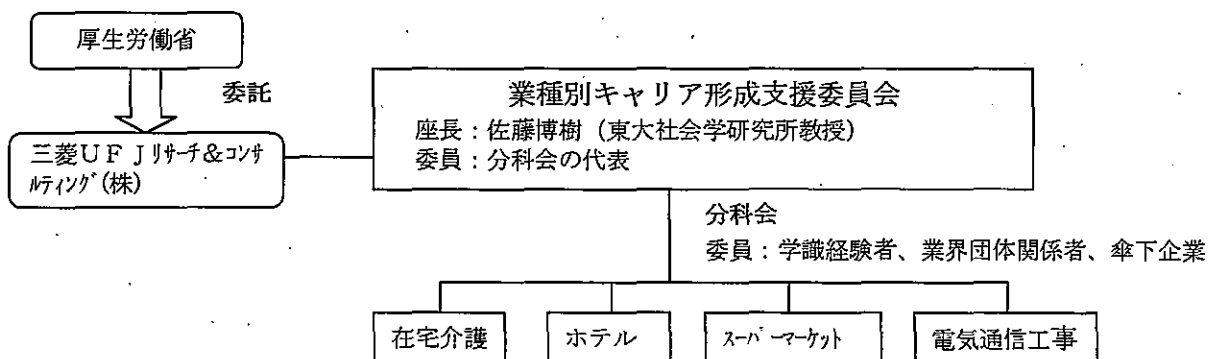
(3) 周知広報、活用支援

職業能力評価基準の活用促進についての検討を行うとともに、業界団体主催の研修会等において、キャリアマップ及びモデル評価シートの活用についての説明会・勉強会を実施。

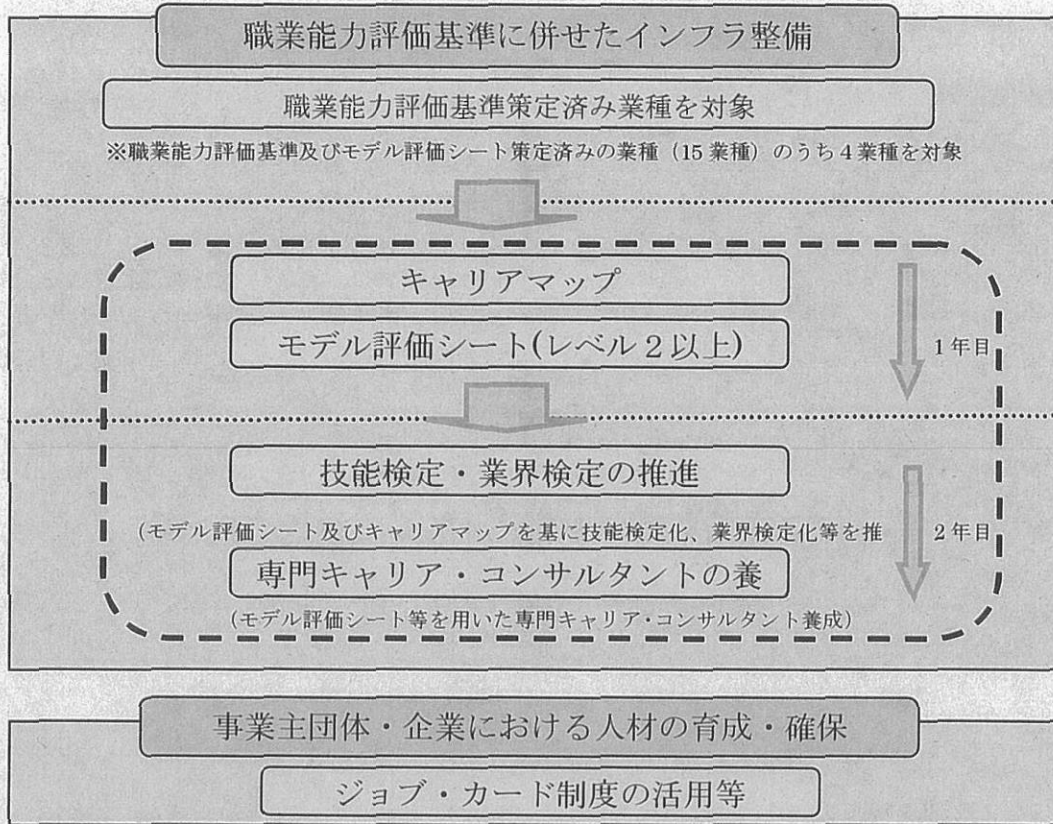
3 対象業種

在宅介護業、ホテル業、スーパーマーケット業、電気通信工事業

4 事業実施体制



5 事業の流れ



6 キャリアマップ (イメージ)

