

背景・基本的課題

「職業能力の見える化」検討に係る

「日本再興戦略」に基づく

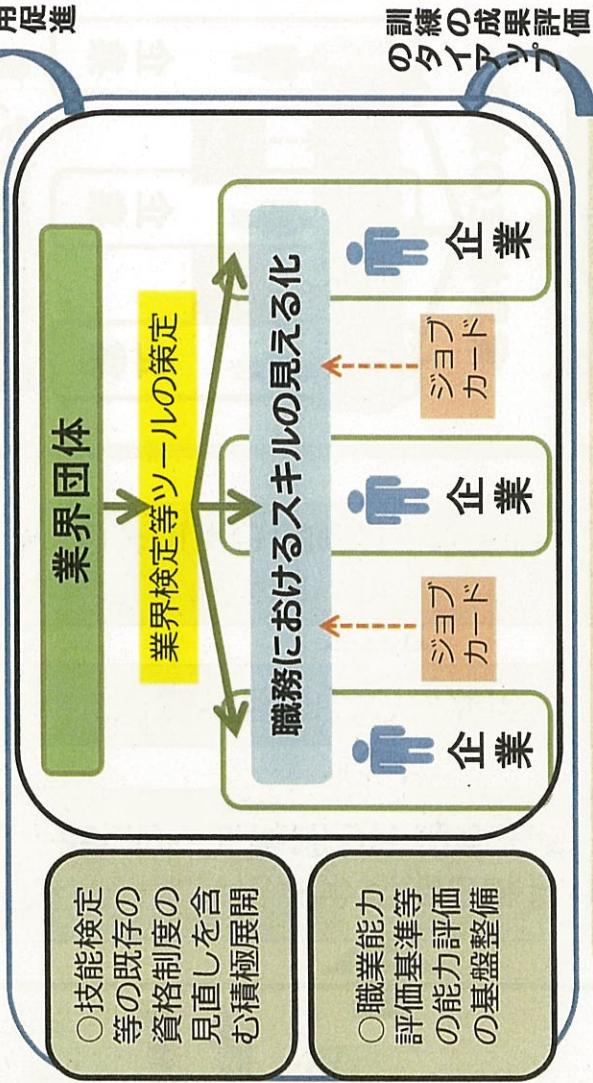
「職業能力の見える化」の必要性・基本的方向性

- 個々の企業を超えた業界共通の能力評価の「もののさし」を作り、「スキルの見える化」を図ることで、身についた職務入力の適切な評価、入力ツアッフへの結びつけ。また、「スキルの向上」に資する能力開発機会を提供。
→労働者がスキルを身につける意欲を高め、キャリアアップを促進。企業にとつても、的確な人材採用、配置等が可能に。

■背景・課題

- 経済のグローバル化、少子高齢化の中での「人材力強化」の必要性の一層の高まり
- 産業構造の変化、ジョブ型労働市場の拡大に対応した、個人の円滑な転職支援の必要性
- 非正規雇用労働者が増加する中での、それぞれのライフスタイルや希望に応じた、多様な働き方の実現支援の必要性
- いざらも、ジョブ型労働市場を重点に、各業界共通の能力評価の「もののさし」を整備し、経験・能力に応じた採用、待遇等がなされる基盤を整備することが急務。

●多様な正社員モデルの普及・促進



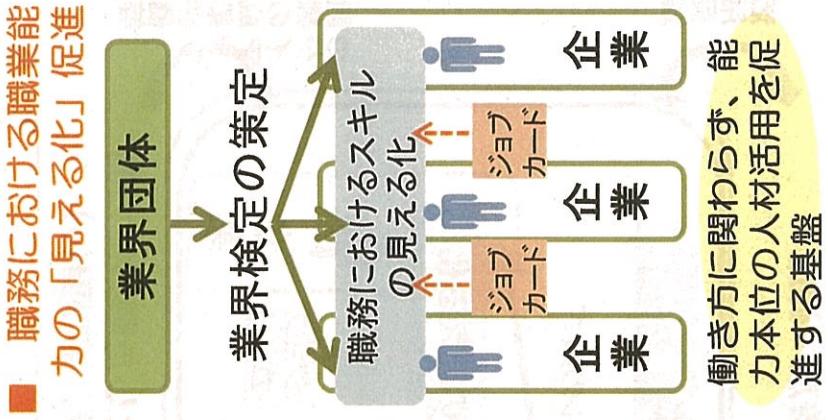
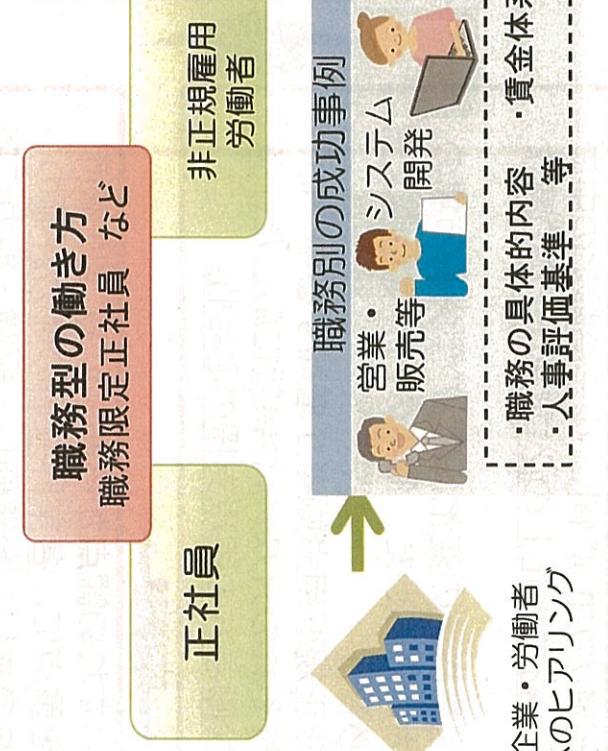
●非正規雇用労働者等を対象とした職業能力開発プログラムの拡充(公的職業訓練、学び直し)

- 「日本再興戦略」(抄) (平成25年6月14日閣議決定)
 - 2 雇用制度改革・人材力の強化
 - ③ 多様な働き方の実現
 - 「多元的で安心できる働き方」の導入促進
 - ・業界検定等の能力評価の仕組みを整備し、職業能力の見える化を促進する。

「二極化」した働き方から「多元的な働き方」へのシフト

企業による「多元的で安心できる働き方」の導入促進に向けた環境整備

- 職務に着目した「多様な正社員」モデルの普及・促進
企業や労働者へのヒアリング
を通じた成功事例の収集



- 派遣労働者のキャリア形成支援のモデル的な取組の普及・促進

- 中小企業への支援
を拡充しつつ、最低賃金の引上げにより
ワークライフバランスや労働生産性の向上の観点から、
労働政策審議会で労使により
総合的に議論

持続的な経済成長に向けた最低賃金の引き上げのための環境整備



職業能力評価（制度）の労働市場政策上の位置づけ・課題

就職支援、労働市場での活用

外部労働市場

就職実現、
キャリアアップ

雇用形態
の転換等

継続的能力開発、
キャリアアップ

内部労働市場

ジョブ・カードやこれを活用したキャリア・コンサルティング等による一貫した支援、能力、適性を踏まえた教育訓練機会や職業選択への結びつけ

能力評価

面接、職務場面での
評価、その他の
評価手法による
能力評価

技能検定等の職業能
力検定・評価制度
→職業能力評価基準の整備、活用促進

その他々な職業に
関する資格免許

労働市場
政策の
キースト
ン！

教育訓練

学校教育履修

職業訓練受講

職務経験
(OJT)

民間人材
サービス

○人材スペック、求職者の能力水
準等各々の明確化
○効率的・効率的マッチング、能力を
生かした就職実現

○人事、労務管理、教育
訓練推進の基盤
○処遇への反映

○産業構造の急速な変化、情報通信技術の進展、様々な職務上の対人要素の拡大等
→求められる職業能力、保有する職業能力とともに見えにくくなり、労働市場全体としても、個々の労働者・企
業の関係上も、能力面のミスマッチが顕在化、深刻化

《参考条文》

○職業能力開発促進法第3条の2第5項
職業能力の評価に係る客観的かつ公正な基準の整備及び試験その他の評価方法の充
実が図られ、並びに職業訓練、職業に関する教育訓練及び実務の経験を通じて習得された職業に必要な技能及びこれに関する知識についての評
価が適正に行われなければならない。

○雇用対策法第17条
国は、技術の進歩の状況、円滑な再就職のための適正な基準を設定し、これに準拠して労働者の有する職業能力の程度を検定する制度を確立し、
関係者の協力の下に、職業能力の評価のための評価基準を設定し、これに準拠して労働者の有する職業能力の程度を検定する制度を確立し、
及びその充実を図ることにより、労働者の職業能力の開発及び向上、職業の安定並びに経済社会的地位の向上を図るよう努めるものとする。

現状の主な職業能力評価制度

○ 技能検定制度

- 技能検定制度は、労働者の有する技能の程度を検定し、これを公証する国家検定制度であり、職業能力開発促進法に基づき昭和34年度から実施。

○ 検定職種(は)、平成25年4月1日現在、128職種(建設・製造の技能分野が中心)。①等級に区分するもの(特級、1級、2級、3級、基礎1級及び基礎2級)と、②等級に区分しないものの(单一等級)とがある。技能検定(は)は、職種ごとに、実技試験及び学科試験により実施。

○ 厚生労働大臣が定める実施計画に基づき、都道府県知事が実施。なお、ファイナンシャル・プランニング等 14職種(は)民間の指定試験機関が実施。

- 合格者に「技能士」の名称を付与。(いわゆる「名称独占資格」)※制度創設以降、延べ519万人が合格

【24年度の実績】受検申請者数 約75万人 合格者数 約28万人
受検申請者数が多い上位5職種：
「ファイナンシャル・プランニング」：47.7万人、「機械保全」：3.3万人、「機械加工」：2.2万人、「知的財産管理」：1.8万人、「金融窓口サービス」：1.8万人

○ 職業能力評価基準

- 職業能力評価基準(は)は、サービス産業の増加など産業構造の変化や労働移動の増加の下で、技能検定制度が力不足していらない分野を含めた幅広い業種・職種を対象に、職業能力評価を行つ基盤として平成14年から策定に着手し、現在事務系9職種のほか、電気機械器具製造業、木テル業、自動車製造業など50職種が完成。(平成25年度現在)
<各企業において、この「職業能力評価基準」をカスタマイズの上、職務記述書、職能要件書、能力開発指針、募集採用等の評価基準等に活用。>
 - ・業種別、職種・職務別に必要とされる能力を、担当者レベルから組織・部門の責任者に必要とするれるレベルまで、4つの能力水準レベルを設定し整理・体系化。
 - ・仕事をこなすために必要な「知識」や「技術・技能」に加えて、どのように行動すべきかといつた「職務遂行能力」を記述。

「職業能力」の構造と評価の基本的考え方（試案）

- 職業能力のうち、ジョブ型労働市場で特に重視される、業種・職種固有、かつ業界共通性の高い能力に着目し、知識、技能、実践力といつた、能力特性が求められるもの。
- 具体には、各業界が主体的に検定等の評価手法の開発、運用に関わる仕組みを整備することと、積極的活用、活用状況に応じたメテナシ、1-サ-にとつての信頼性向、といった好循環が期待。

○職業能力と評価の関係

○知識、技能を評価する検定、実践力を評価する評価場面での仕事ぶり評価といつた、能力の性格・ハバルに応じた評価の枠組み・ツールを整備

○職業能力評価の労働市場政策上の意義

- 労働者（求職者）の教育訓練、職務遂行上の目標
- マッチング（採用、正社員登用等）を能力指向により的確、効率的に行なうイデ^アル
- 採用から配置、待遇等をまで整合的、一貫して展開可する共通言語・枠組み
- 特に非正規雇用労働者等が転職等の都度「派出し」から入退出せず、経験・能力に応じ遇される、キャリアップのラダードとして機能することが期待。

○職業能力評価体系・ツールが満たすべき要素

- 採用、人事管理の主体である、業界、各企業が開発・運用に主体的にミット
- 業種・職種共通で職務遂行上必要な能力を端的、正確に把握可能となるよう、測定手法・評価基準等について、国の関与の下で質保証
- ハベル（エントリ-～ハイド^ア層）について、業種・職種に一定共通する物差しが設定
- 各ハベルで活用が可能となるよう、検定、仕事ぶり評価（イタビ^ア-等）など、能力の各側面に適合した評価手法が設定・組合せといった要素を満たすべきもの。

○職業能力評価体系・ツールが満たすべき要素

- 平成26年度概算要求に「業界検定＆タートルツップ^ア支援事業」を新たに盛り込み、ジョブ型労働市場の形成された雇用吸収力の高い業界を対象に、実践的な評価ツール整備のモデル創出と、課題検証を推進する計画。

- 並行し、從来の技能検定制度、新たな業界検定等を含む職業能力評価制度・体系の在り方にについて、労働市場政策の観点から抜本検討に着手（25年9月より、有識者研究会を開始）

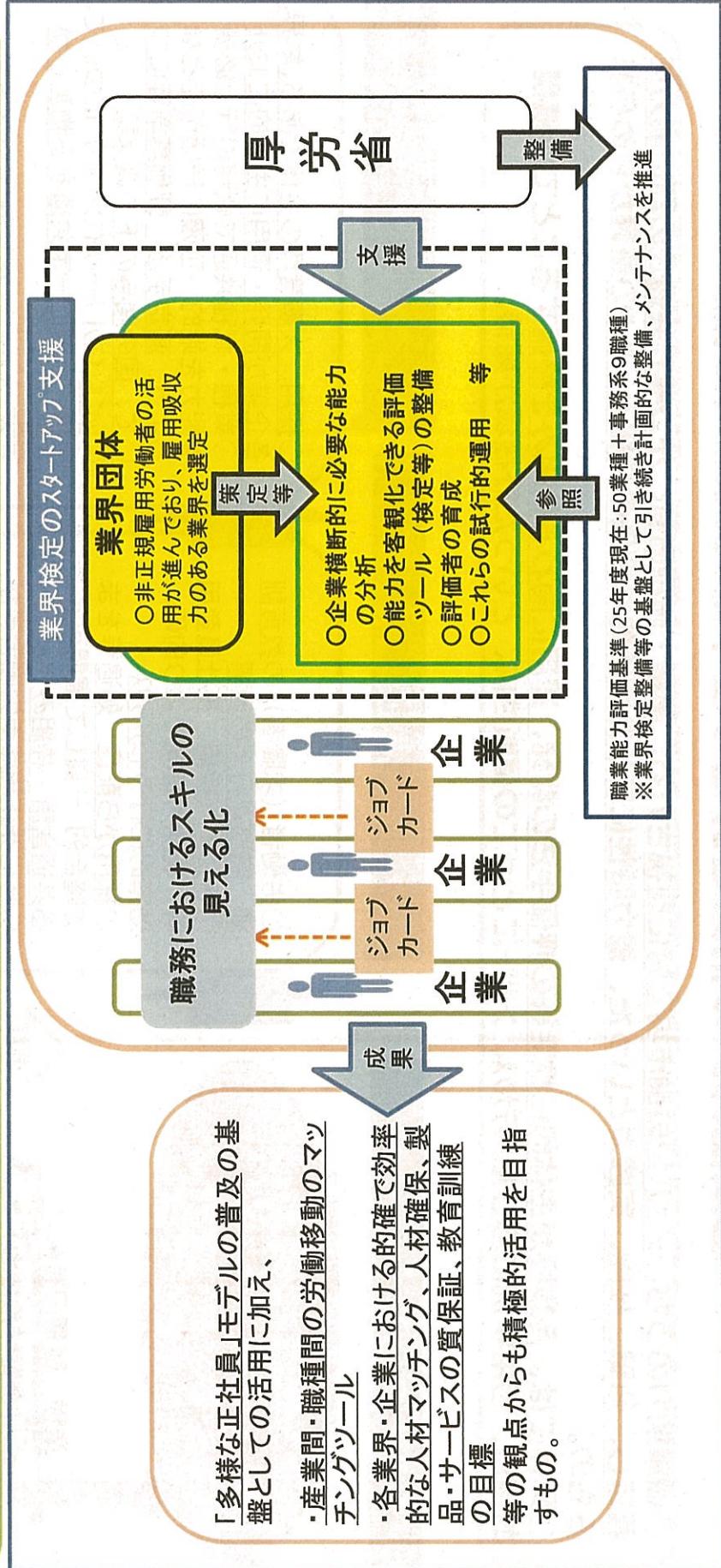
- 価値観、人格、動機等、職業能力の基底

*別途評価の体系整備が必要

職業能力の「見える化」促進に向けた業界検定整備等のスタートアップ支援

平成26年度概算要求額：149百万円（点線囲み部分）

- 職業能力評価は、働き方に関わらず、能力本位の人材活用を促進する基盤となるものであり、業界全体の人才の底上げ、労働者の待遇改善を含めたキャリアアップ、また企業における採用時ミスマッチ軽減、採用コスト・初期教育コストの低減等の観点からも、その「見える化」や活用促進が重要な課題。
- 日本再興戦略（平成25年6月14日閣議決定）を踏まえ、「多目的で安心できる働き方」の導入促進の観点から、業界検定等の能力評価の仕組みを整備し、職業能力の「見える化」を促進することとし、26年度に導入ニーズの高い業界に焦点を当て、業界検定等のツール策定、モデル活用等のスタートアップ支援に着手予定。



「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」の開催

1 研究の目的

- 職業能力の見える化を効果的に推進する前提として、ジヨブ型労働市場における非正規雇用労働者のキャリアツップ支援、産業間の円滑な労働移動の基盤としての職業能力評価制度全体の役割・体系や、評価方法の在り方等について、国内外の関連制度（例：英国QCF、EOF）・事例に係る分析を行いつつ、理論的な検証を行う必要。
- また、これに併せ、技能検定制度をはじめとする現行評価制度の意義や課題についても検証を行うなど、労働市場政策の観点から、職業能力評価制度の在り方について総合的、専門的な検討を行い、施策の方向性を見定める必要。

3 主な検討事項

- ① 労働市場政策上の職業能力評価制度の意義
 - 職業能力評価の対象とすべき能力の構造と要素の捉え方
 - 職業能力要素とこれに適した評価方法の関連性
 - これらを踏まえた上、労働市場政策上の職業能力評価制度の意義の明確化
- ② 現行各種検定制度等の意義、課題
 - 労働市場政策の観点から見た技能検定制度の意義、課題
 - 労働市場政策の観点から見た認定社内検定制度等の意義、課題
 - 今後の職業能力評価制度等の在り方
- ③ 今後の職業能力評価制度との比較等の視点を含めて
 - 業界検定整備等の意義、今後の推進の方向性
 - これらとの相互関係を含めた職業能力評価体系全体の在り方（諸外国の職業能力評価制度との比較等の視点を含めて）
 - 職業能力評価と職業訓練、キャリア・コンサルティング、ジョブカード等関連施策との効果的な関連づけ
 - その他、今後の職業能力評価制度のあり方、見直しのポイント
 - *企業、教育訓練等関係者のヒアリング等も適宜実施

2 研究会の構成、日程等

- 職業能力評価・教育訓練等の人材育成、労働経済、労働法、非正規雇用労働等の関連各分野の学識者により構成される「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」を発足（職業能力開発局長が召集を求める研究会の位置づけ）。
- 平成25年9月に検討開始、25年度中に報告書取りまとめを計画。

○この検討成果を踏まえ、26年度以降、より具体的の制度設計や、これに係る関係者間のコンセンサス形成を図るなど、業界検定をはじめとする「職業能力の見える化」の効果的推進に反映。

