

## 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において 御議論いただきたい主な論点（案）

### 1 労働市場政策上の職業能力評価制度の意義

#### ① 職業能力評価の対象とすべき能力の要素と構造の捉え方

- 現行の職業能力開発促進法では、評価の対象となる職業能力の要素として、技能及びこれに関する知識を挙げているが、技能と知識で括りきれない職業能力の要素や、「実際にできること」の重要性が高まっていると言えるのではないか。
- ジョブ型労働市場にあって、業種・職種固有の職業能力の重要性が高まっていると言えるが、一方、職務環境や内容が変化すると、市場価値が低下（陳腐化）するという側面があるが、能力評価上どのように考えるべきか。また、それらは、業界内で共通性の高い能力と、企業特殊性の高い能力に大別できるが、両者の比重は一般にどの程度と言えるか。これら職業能力について、職業能力の構造上の位置づけ、能力開発や評価の可能性をどのように考えるべきか。
- 上記の視点を含め、職業能力の構造とその評価のあり方について、全体として、どのような整理が可能か。

#### ② 職業能力要素とこれに適した評価方法の関連性

- 職業能力評価手法・システムとしての「検定」の特徴（長所及び短所・制約）について、どのように捉えるべきか。
- 「実際にできること」については、検定といった手法が馴染みにくい側面があると考えられるが、どのような手法で評価が可能か。

#### ③ 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

- 職業能力評価（制度）に関する企業、求職者・労働者、教育訓練・資格免許機関、民間人材ビジネス等のユーザー・ステークホルダーのニーズについて、それぞれどのように捉えられるか。
- 産業間の円滑な労働移動の実現、非正規雇用労働者のキャリアアップの実現等、「日本再興戦略」等に示された今日の労働市場政策上の重要な課題や観点から、職業能力評価基準、職業能力検定制度の具体的な意義として、特にどのような点が重要と言えるか。設計上の留意点は。

### 2 現行各種検定制度等の意義、課題

#### ① 労働市場政策の観点から見た技能検定制度の意義、課題

- 技能検定制度の技能振興、労働市場政策上のパフォーマンスについて、どのように評価できるか。
- 技能検定制度の強み・特徴と課題・制約、また、技能検定制度の普及・活用促進の観点から、基準・活用上見直しすべき点、又は維持すべき点として、どのような点が挙げられるか。

#### ② 労働市場政策の観点から見た認定社内検定制度等各種検定、職業能力評価制度の意義、課題

- 認定社内検定や認定技能審査の制度・評価方法等の特徴や運用上の課題について、どのような評価ができるか。今後のあり方は。
- 職業能力評価基準、生涯職業能力開発体系やビジネス・キャリア検定等、関連する諸制度・事業の特徴や課題等について、どのような評価ができるか。今後のあり方は。
- 労働市場政策上の活用という観点から、これら検定・評価制度の活用可能性について、どのように考えるべきか。

### 3 今後の職業能力評価制度等の在り方

#### ① いわゆる業界検定整備等の意義、今後の推進の方向性

- 現在、民間が主体となって運用されているいわゆる業界検定について、職業能力評価上、どのような意義を有するか。今後の活用の可能性は。
- 「多様な正社員」等へのキャリアアップ支援等といった労働市場政策上の観点等も踏まえ、業界検定の設計や運用に国が関わることの意義、具体の関与のあり方等について、どのように考えるべきか。

#### ② 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）

- 諸外国の職業能力評価制度・体系や、教育訓練等関連施策の意義、その特徴等について、社会背景・労働市場政策上の要請等の観点を含め、どのような分類・分析が可能か。我が国にとってのインプリケーションは。
- 業種・職種横断の職業能力評価の体系について、労働市場政策の観点から、その必要性やあり方についてどのように考えるべきか。レベルその他の具体的な設計上の留意点は。

#### ③ 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、ハローワークのマッチング等関連施策との効果的な関連づけ

- 職業能力評価は、OJTを含む広く教育訓練の成果であるとともに、職業訓練の側から見ても、受講要件の確認や訓練成果の確認といった「入口・出口」の両面で必要不可欠な仕組みと考えられるが、両者の関連づけの強化の観点から、どのようなアプローチが考えられるか。
- 職業能力評価の視点で、キャリア・コンサルタントの養成や質保証、その他、キャリア支援施策上、講ずべき措置、見直すべき点はないか。
- 職業能力評価の結果を蓄積・可視化し、市場で効果的に流通させる上で、ジョブ・カード制度やその活用促進策に関し、どのようなアプローチが考えられるか。
- 職業能力評価をマッチング場面で有効に活用する上で、どのような点に留意すべきか。

#### ④ その他、今後の職業能力評価制度や関連する仕組みのあり方、見直しのポイント

- 職業能力評価を企業の人事労務管理にも的確に反映し、労働者のキャリアアップに資するものとするため、留意すべき点はないか。
- 職業能力評価関連施策を担う専門人材として、どのような人材像（評価者等）が想定されるか。また、その養成等のため、どのような措置が求められるか。
- 職業能力評価制度の整備・活用の成果を、どのような指標・手法で評価、モニターすべきか。