

参考資料 1

# 職業能力評価に係る政策提言等



# 日本再興戦略（抄）

平成25年6月14日（金）  
閣議決定

## 第Ⅱ 3つのアクションプラン

### 一. 日本産業再興プラン

#### 2. 雇用制度改革・人材力の強化

～中略～

##### ③多様な働き方の実現

個人が、それぞれのライフスタイルや希望に応じて、社会での活躍の場を見出せるよう、柔軟で多様な働き方が可能となる制度見直し等を進める。

##### ○「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。

# 成長のための人的資源の活用の今後の方向性について

(平成 25 年 4 月 9 日) (抄)

## 第 2 章 人的資源活用の方向性

(略)

### 2 成長を牽引する人的資源の必要性

(略)

(3) 今後の人的資本形成と成長に関する課題

(略)

④ 人的資本蓄積を促すためには、蓄積された人的資本を適切に評価する社会のあり方が必要である。社会全体として人的資本の蓄積を適切に評価し、処遇に結びつけるシステムが成立することが望ましい。例えば、社会人の再教育には、時間と労力、費用を要する。このため、再教育によって身につけた能力が評価されない環境においては、社会人の再教育を普及させていくことは難しい。生涯にわたる職業能力の向上を促す資格制度や職業能力評価制度等の構築とともに、適切な処遇が確保できるようにするための工夫が必要である。教育機関における教育内容の改善・充実を前提として、その教育成果を評価して処遇に反映することについて特に配慮が必要である。

さらに、こうした資本蓄積のための投資が費用対効果上、意味のあるものかは常に検証されなければならない。

### 3 雇用の安定性と柔軟性の両立

(略)

(3) 労働者の選択に応じ、企業ニーズを踏まえた効果的な能力開発機会を社会全体で確保

(略)

(職業能力評価制度の整備などジョブ型労働市場の整備)

また、正社員であっても、非正規雇用であっても、自らのキャリア、職業能力を軸として円滑に労働移動することができるようにすることによって、雇用の安定を図っていくことが考えられる。また、企業内外において職業能力を蓄積することにより賃金上昇を可能とすることによって、転職した場合にも生活の安定を図っていくことが考えられる。

そのためには、それを可能とする専門能力活用型のジョブ型労働市場などの整備を図るべきである。

具体的には、個々の労働者のコンピテンシー（思考行動特性）を含む職業能力をレベル毎に的確に評価でき、それが転職した場合にも賃金に反映されるような企業横断的な職業能力評価制度の整備を図るべきである。その際には、欧米で見られるような産学官による取り組みや労働組合の役割について検討すべきである。また、ジョブ型労働市場を形成していくため、ハローワークや民間職業紹介機関などにおいて、職業能力評価制度やジョブカードなどを積極的に活用するとともに、これらやキャリアコンサルティング技術を活用して求人・求職のマッチングを支援する「ミドルマン」の育成を図る必要がある。併せて、労働者派遣制度の活用も考えられる。

(略)

職業能力評価制度等により、求人・求職の情報の非対称性の克服が図られ、円滑な労働移動が可能となるような官民の労働力需給調整機能（職業紹介、人材派遣、教育訓練）の強化を図る必要がある。

(略)

# 非正規雇用労働者の能力開発抜本強化に関する検討会

報告書（平成24年12月21日）（抄）

## 3. 施策の方向性

(略)

- (3) 労働者の選択に応じ、企業ニーズを踏まえた効果的な能力開発機会を社会全体で確保

(略)

### ③ 企業の枠を超えたキャリアアップ

(略)

イ 企業の枠を超えたキャリアアップを目指す場合には、各企業での訓練機会の提供を望めないため、まず、個人による自発的な取組を支援することが必要である。また、その身につけた能力が企業の枠を超えても適切に評価されるよう、資格制度、検定制度等の整備も望まれる。(スキルポータビリティ化に向けた資格・検定制度の再構築)

(略)

- (4) 労働者の能力が労働市場で適切に評価され、相応の処遇が確保されるための環境整備（実用的な職業能力評価ツールの整備）

(i) 非正規雇用の労働者のキャリアアップを実現していくためには、(3)のような能力開発機会の確保と同時に、労働者が職業訓練や仕事を行う中で身につけた能力が、企業内だけでなく、企業の枠を超えても適切に評価され、相応の処遇が確保される環境を整備することが非常に重要である。こうした環境が整備されることにより、労働者が能力開発の意義を認識し、さらに積極的に能力開発に取り組むことが期待される。

(ii) そのためには、職業能力を評価する共通のものさしが必要であり、ジョブ・カードや職業能力評価基準について、労働市場での活用に向けた必要な見直しを行うこと等が求められる。また、好事例の周知等により、正規・非正規を問わず職務を重視した人事処遇制度が普及していくこと等も望まれる。

(iii) さらに、業界団体や公的部門が職種、業種等で共通した実効性のある資格制度、検定制度等の整備に取り組むことが望まれる。

(iv) また、このように労働者が身につけた能力が評価され、働きぶりに応じた処遇が確保されるようにしていくためには、企業を含め社会全体で意識の醸成を図っていくことも重要である。