

「職業能力の見える化」検討の重点の考え方

(1) 「職業能力の見える化」の必要性・基本的方向性

資料 2

- 個々の企業を超えた業界共通の能力評価の「ものさし」を作り、「スキル見える化」を図ることで、身についた職務スキルの適切な評価、ステップアップへの結びつけ。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。企業にとっても、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

○ いずれの観点からも、ジョブ型労働市場を重点に、各業界共通の能力評価の「ものさし」を整備し、経験・能力に応じた採用、処遇等がなされる基盤を整備することが急務。

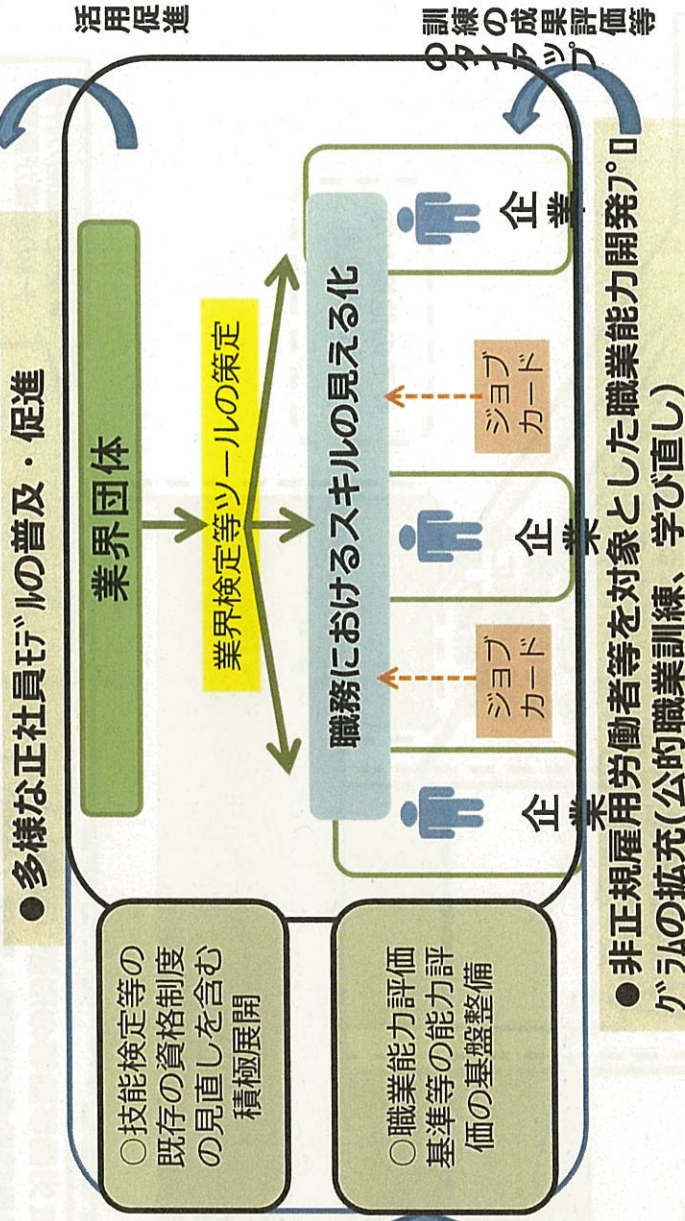
○ 「日本再興戦略」(抄) (平成25年6月14日閣議決定)

2 雇用制度改革・人材力の強化

③ 多様な働き方の実現

○ 「多角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。



- 具体の施策・制度検討に当たっては、能力水準、労働移動の形態、対象者の基本属性、業種・職種等の各観点から、i ここに示した政策目的・着眼点に即したものであることとより、ii 施策の有効性(業界検定等のツールが労働市場上「効く」か)、iii 実効性(「コスト・手間等の制約も踏まえた上で企業が実際に活用するか)、iv 代替性(同等以上の有効性、実効性を備えた他の政策手段で代替可能か)等の切り口により、予め重点(ターゲット設定)を可能な限り明確化する必要。

(2) 本研究会の「職業能力の見える化」検討の重点(ターゲット設定)の考え方(試案)

○能力水準、労働移動の形態、業種・職種等の各観点からの、検定等を手法として活用した職業能力の見える化の有効性、実効性等と、その労働市場での活用可能性の水準・相互関係について、大まかに以下のような整理が可能では。

＊有効だが、バブルが上がるほど客観評価の設計・運用上の困難度高まる／仕事ぶり評価のウェイト増大

【Ⅲ対象者の基本属性（との対応関係）】

ii 子育乙
女性等

正規雇用 i 若年非

＊インリ-未満は業種職種別能力では評価のしようがな

【凡例】

今回の見える議論の重点分野

上記以外の
対象分野

他のアプロ-チが
マッチング等上効
果的と考えら
れる分野

○職務経歴をより直接的に活かすこと可能な移動形態→これに応じ移動時の能力・キャリアの「天井」高くなり、また、検定等の一定標準化された評価手法の活用可能性もより大きなものに

● ①企業内キャリアアップ、②産業内・企業間転職
● 高度なキャリアを通じて個別
評価の仕組み整備が重要

③産業間転職

④（主に職務経験ではなく教育訓練の成果による）新担当職

iv その他様々な

*有効だが、バルが上がるほど客観評価の設計・運用上の困難度高まる

基礎共通能力評価
ツールの整備が重要

g学卒・非職務別入職
→【典型的には企画
系・専門事務職等】

●基礎共通能力評価
ツールの整備が重要

●メソバ―シツプ°型採用

【Ⅱ労働移動等の形態（種類）】

【IV労働移動先の業種・職種（分野）】

○職務内容・職業能力が、(個々の顧客ニーズ等というより) 制度や技術に規定される度合い大

サード・ビズ分野（左記
以外の販売、生活
サード・ビズ等の職業）

e (業種共通の)
事務系分野
(学卒採用の場合
を除く)

野分くりづものc

分りづもの

◆外部・内部市場を含め、実効性ある評価の仕組みが極めて限定的

◇技能検定制度があるが外部労働市場での活用は限定的

※ 既存の免許型筆

●“ヨブ”型採用