

第1回「労働市場政策における職業能力評価のあり方に関する研究会」
(平成25年9月20日) で出された主な意見

＜データ分析に関して＞

- 「技能検定のカバレッジ」について、「国家検定がなじまない職業を除く」とあるが、既に国家検定試験が存在することと、当該技能を評価できないことは異なる。
- 「なじまない」の意味があいまいなので、分母を絞ったデータは使用しない方がよい。

＜資格の意味付け等に関して＞

- 「資格」の意味は多義的である。学術的なもので職業能力を測ることを目的としない資格については、今回の研究会では、基本的に議論の対象とすべきではないのではないか。
- ある仕事の大部分をカバーした「資格」であれば、採用の条件として求人票等にかかれるが、ある仕事の一部だけ、特に実技面ではなく知識面を評価するにすぎない「資格」については、実際の労働市場ではあまり活用されない。
- 取得した「資格」は、何に活用されるかが重要。資格取得はマッチングから労働者の自己啓発の目標、さらには企業における人材育成・処遇改善（内部労働市場）につながるものであるべき。
- 技能検定試験について、製造業では処遇改善を含めた人事管理に活用されているが、中途採用があまりないので、採用場面では活用されていないということではないか。

＜議論の焦点、枠組み等に関して＞

- 職業能力評価制度の意義を考えることがまずは第一。評価制度の整備は何に役立ち、また、プライオリティをつけるべき分野はどこなのか考える必要。
- 労働移動を考える際には、企業内（内部労働市場）、業種間・産業間（外部労働市場）等を分けて考えるべき。

- 業界内では職業能力の「見える化」が望まれていると言えるか。業界内の移動では職務履歴書などで、ある程度スキルが把握できるので、むしろ職業能力の「見える化」が望まれているのは、産業間の移動なのではないか。
- 非正規雇用労働者と一口に言っても、賃金分布は幅広いし、昇級がある場合もある。昇級や、有期雇用から無期雇用への転換の対象者を選ぶ際、また、無業者の就職といったキャリアアップに当たって、能力評価の仕組みは重要。
- 成長産業への労働移動、人材育成という観点でも、学び直しの支援措置もあるが、職業能力の「見える化」が役に立つのではないか。
- 特にエントリーレベルや非正規雇用労働者など、自分の持っている能力をアピールできない現状がある。実践的な職業能力の評価が課題となる。
- 技術中心の業種とサービス中心の業種では評価方法も異なるのではないか。前者で評価すべきは主に知識及び技能であるが、後者で評価すべきは職場での働きぶりなど実践力が中心となる。
- 能力評価と資格は即座に結びつくものではない。能力評価をするためには資格以外のアプローチもあり得る。
- 外部労働市場、労働移動を前提にすると、労働市場政策において職業能力評価制度はどのようなべきかというべき議論になりがちだが、現行の各種検定制度等は内部労働市場を前提にしている。現行の検定制度等の意義、課題等についても並行して議論すべき。

<国際的動向、その他>

- イギリスでNVQ制度が普及している背景には、移民や高卒の低スキルの者の就業力向上というニーズがあったからである。日本にとってのインプリケーションを考える際は、各国の背景事情も考慮すべき。