

第3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11月13日)で出された主な意見

- 「職業能力の見える化」検討の重点の考え方について、必要性・緊急性、有効性、実効性という観点の構造設定は良いが、外部性と有効性は関連するものと考えられるので、有効性の観点の所に外部性についても記載した方がよいのではないか。
- 日本再興戦略等を踏まえ、ターゲットについて大まかに整理すると、キャリア形成上の困難性を有する非正規雇用労働者層と、ジョブ型労働市場を形成する業種・職種が外せない分野と言えるのではないか。その上で、子育て女性、転職を目指すミドル、再就職を目指すシニア等にも可能な限り活用が図られるような仕組みとする、という考え方に立つべきではないか。
- ヒアリングを踏まえるなら、業界検定を策定・活用することの効能として、企業内の教育訓練の代替とすることによる教育訓練の促進や、検定合格を顧客にアピールすることなどは現実性がある。一方で、検定合格を外部労働市場及び内部労働市場におけるエンプロイアビリティ、キャリアアップなど処遇改善に結びつけるのは困難性が伴うと改めて認識。こうした観点を踏まえ、業界検定の目的、設計を考えることが必要。検定合格を処遇に結びつけるのは、既に一定の基準が存する伝統的な分野では厳しく難しく、新規成長分野では比較的容易でないか。
- 正規雇用労働者と有期雇用労働者ではカバーする職域に差があり、検定合格等によりスキルアップを確認しても、職域のズレから処遇改善に結びつかないケースもある。また、職種によっても、資格が有効に機能する分野とそうでない分野もある。
- ある業務をこなすのに必要なスキルの一部を取り出して資格化しているものもある。本日ヒアリングした業界検定もそうした位置づけ、かつ、特に細分化された設計という印象(共通スキルを抽出し、検定に落とし込めるならより有効)。特にサービス業はプラクティカル、かつ、現場経験がものを言う分野であり、そのようなスキルをどこまで見える化できるかに配慮して資格化を試みる必要があるのではないか。
- 資格・検定を考える上で、これに伴い企業内で行うべき教育訓練がどこまで外部化されている(できる)かという観点が重要と再認識。資格・検定で企業内の教育訓練に代替できるものとそうでないものが混在している。同様に、技能検定についてもハード・ソフト両方の要素があるが、こうした観点から、改めて求められる機能を整理する必要があるのではないか。