

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 これまでの議論を踏まえた主要な論点と整理の方向性（案）

I 検討の前提となる労働市場や職業能力評価制度の実態・課題の捉え方、その他 検討の着眼点等

- 日本再興戦略等に基づく検討の要請や当研究会におけるこれまでの議論、さらに事務局提出資料としてお示した材料を踏まえると、本研究会の整理の前提となるポイントとして以下の点が挙げられるのではないかと。

1 はじめに

(1) 労働市場の構造的変化

- 少子高齢化や経済のグローバル化の中での「人材力強化」の必要性の一層の高まり。
- 産業構造の変化やジョブ型労働市場の拡大に対応した個人の円滑なキャリアアップや転職支援、非正規雇用の労働者の中での個々人のライフスタイルや希望に応じた柔軟で多様な働き方の実現支援の必要性の高まり。

(2) 労働市場における職業能力評価の位置付け

- 職業能力評価制度における、ものづくり分野を主な対象とした技能検定制度に加え、認定技能審査、認定社内検定や職業能力評価基準の整備、活用促進等、総合的な取組み。
- 職業能力評価制度は、人事・労務管理等といった内部労働市場の観点のみならず、効果的・効率的マッチングといった外部労働市場の観点でも本来役立つもの。他方、産業構造の変化や様々な職務上の対人要素の拡大等に伴い、求められる職業能力等が変化し、労働市場全体、個々の労働者・企業の関係上も、能力面のミスマッチが顕在化・深刻化。
- 「日本再興戦略」（平成 25 年 6 月 14 日閣議決定）等を踏まえ、「多元的で安心できる働き方」の導入促進等を図るため、「多様な正社員」等へのキャリアアップ支援、円滑な労働移動支援といった労働政策上の観点から、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」を促進することが喫緊な課題。
- こうした観点から、現行の技能検定をはじめとする職業能力検定制度の意義や課題を検証するとともに、今後の職業能力評価制度・体系のあり方全般について、検討を行い、論点、方向性の明確化を図ることが、本研究会開催の契機。

2 検討の基本的視点

(1) 職業能力やその評価に係る近年の議論・検討の概観

- 職業能力評価に係る近年の主な国内の議論：【第 1 回資料・参考資料 1】を参照。
- 諸外国における近年の能力評価制度に関わる取組み、議論：【第 1 回資料・参考資料 4、第 2 回資料・資料 4】を参照。

(2) 労働市場政策上評価の対象とすべき職業能力の構造と要素の捉え方、これらに応じた評価方法のあり方等の整理

- 職業能力の構造・要素の捉え方、主要な軸・着眼点の下の構造の類型化：【第1回資料・資料6】を参照。
- これら各要素と、業種・職種特殊性との関係を見ると、分類中、知識と技能は、基本的に業種・職種固有の能力に該当、実践力は、業種・職種共通の能力と業種・職種固有の能力の両方の側面を持ったもの、と概ね関係整理。

(3) 労働市場政策上の職業能力評価制度のあり方検討の重点分野の整理

- 本研究会の検討の重点分野：【第2回資料・資料2、第3回資料・資料4】を参照。

3 職業能力評価やその関連制度の現状・課題分析

(1) 職業能力開発促進法上の職業能力評価制度の体系

- 現行の職業能力開発促進法等における職業能力評価制度全体の関係、構造：【第4回・資料5】を参照。
- 現行、技能検定等制度は、名称独占資格としての十分な信頼性を確保するため、国による厳格な基準の設定、適用で強い関与の仕組みを設けているが、そのため、例えばサービス分野その他、対人要素の強い分野、職業能力の変化の程度が相対的に高い分野には親和性が低い。
- このため、サービス業などで、マッチング等に活用できる検定等の公的で実践的な能力評価の仕組みが未確立という現状。
- 主な検定制度の位置付け・特徴と、マッチング上の活用実態等を見ると以下のとおり。

(2) 技能検定制度の現状、成果と課題

- 技能検定試験の概要：【第1回資料・資料5】を参照。
- 技能検定制度は、国家検定として、全国斉一の制度として運用。職種の新設要件等：【第1回資料・参考資料2】を参照。
- 技能検定の利点：【第1回資料・資料5】を参照。名称独占資格であるが、職業訓練指導員試験の受験資格等にも活用。
- 「全就業者中、技能検定の受検が見込まれる職種の就業者の割合」は、約34%であり、制度上のカバレッジは十分広いとは言えない。また、「制度カバー職種の全就業者数に占める、推計に基づく現に就労している技能士数(都道府県方式)」の割合は約8%。産業動向の変化に加え、新規職種の導入が少なく、労働態様、職種の多様性・変化には適応しているとは言い難い。
- 全128職種のうち114職種は都道府県が自治事務として行い、合否決定。職業訓練職種を基礎として設定されてきた経緯もあって、建設業・製造業のものづく

り系が大部分。

- 残る 14 職種については、国が指定した民間機関が、試験問題の作成、実施、合否決定等を実施。指定試験機関方式で実施されている業種はサービス職種のうち、より客観的な評価手法が馴染む技能要素の広いもの、知的専門分野の一部となっている。既存のものづくり系職種についても指定試験機関方式への移行を促しているが、実績は無い。
- (3) 認定技能審査等の技能検定以外の厚生労働行政に関わる検定制度の現状、成果と課題
- ① 技能審査認定制度及び社内検定認定制度
 - 技能審査認定制度及び社内検定認定制度の概要：【第 1 回資料・資料 5】を参照。
 - 各認定制度とも、対象技能者数が少ない、特定地域等、技能検定制度とターゲットの差別化を図っており、基準その他手法としては概ね同様のものを認定基準として採用。各々の分野では、技能振興上一定の役割を担う。
 - 行政改革大綱（平成 12 年 12 月 1 日閣議検定）等を踏まえ、今後は指定試験機関制度により技能検定職種の拡大を図ることとしたため、平成 13 年 9 月以来、技能審査認定制度は新規の認定を止めている。社内検定認定制度では、個別事業場及び事業主団体を対象として、導入及び運営に当たっての指導を実施。
 - ② ビジネス・キャリア制度
 - ビジネス・キャリア制度：【第 1 回資料・資料 5】を参照。
- (4) 職業能力評価基準等の現状、成果と課題
- ① 職業能力評価基準
 - 職業能力評価基準の概要等：【第 1 回資料・資料 5】を参照。
 - 職業能力評価基準のカバレッジを対象業種の従業員数ベースで試算すると、約 50%。職業能力評価基準を実際に各企業で採用選考などに活用するためには、一定のカスタマイズが必要となること等から活用が十分進んでいないところ。
 - ② キャリア段位、ITSS
 - キャリア段位制度、ITSS：【第 1 回資料・資料 5】を参照。
- (5) 国内職業資格制度等全体の俯瞰
- 職業資格制度の構造・特徴分析：【第 1 回資料・資料 6】を参照。
 - 本研究会では、職業との関連で資格を捉える立場。また、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・処遇改善など内部労働市場につながるものであるべき。
 - 職業資格の体系等を俯瞰すると、より根源的には評価対象となる職業能力の以下の観点からの特性が資格の制度設計を規定していると言えるのではないかと。
 - ・ 顧客の生命・安全確保等の観点から、製品・サービスの質保証の必要性、こ

れを裏づける職業能力を厳格に評価する必要性。

- ・ 求められる能力が制度や技術の関わりで明確かつ変化の度合いが小さいがゆえの評価する当該能力の安定性。

(6) 業界・企業における職業資格等職業能力評価の活用実態と課題

- 「職業能力評価」を「人材の採用」に用いるとする事業所は、職業能力評価実施事業所の1/3弱に止まる実態。検定等客観的な職業資格に限るとさらに活用は限定的と見込まれる。
- 本研究会でも、業界団体や企業からヒアリングを行ったところ、検定等職業資格について、従業員の能力開発に向けた目標設定等、ひいては、企業内教育訓練の成果向上、効率化等の観点では積極的に活用されていると認識されているものの、募集・採用選考や、非正規雇用労働者の正社員登用といった場面での活用を見ると、「参考程度」の位置づけが通例。昇進等処遇との関わりでも同様。
- 検定等職業資格がマッチング場面で十分に用いられない要因：【第4回・資料6】を参照。

(7) 諸外国における職業評価制度やその枠組みに係る現状、成果と課題／我が国から見た政策インプリケーション

- 職業能力評価制度の国際動向については、第4回のヒアリング・議論を踏まえ、整理。

II 今後の職業能力評価制度のあり方

- 上記Iを踏まえ、本研究会において今後以下のような論点を中心に御議論いただき、職業能力評価制度の在り方について提言をいただくこととしては如何か。
- (1) 今後の労働市場政策上の職業能力評価制度に期待される役割、これに応じた職業能力評価制度体系、具体的手法、運用等のあり方のポイント
 - 日本再興戦略等に示された政策課題や方向性を踏まえた、職業能力評価制度の労働市場政策上の意義・役割について。
 - これに応じた業界検定等の評価手法・基準等の開発・運用のあり方と、信頼性を持って活用・普及されるための体系について。
- (2) 技能検定等現行能力評価制度の「コア・コンピタンス」「立ち位置」の確認、今後のあり方・見直しの方向性
 - 労働市場政策上、技能検定制度に期待される「コア・コンピタンス」（中核的な機能・役割）について。
 - 「コア・コンピタンス」を踏まえ、技能検定の国家検定制度としての継続的運用が求められる分野について。
 - 都道府県方式と指定試験機関方式の関係・役割分担、運用体制等含めた、制度・運用上見直すべき点について。

- 業界検定と認定技能審査・認定社内検定の関係について。
- (3) いわゆる業界検定方式に期待される役割、重点分野、制度設計・運用上の留意点
- 業界検定や職業能力評価基準の、労働市場政策上の検討の要素を踏まえた、必要な拡充・見直し方策について。
 - 特に、業界検定の質の保証を図る観点からの国の関与のあり方等について。業界検定と技能検定の役割分担について。
 - 検定等が、マッチング上十分に活用されない現状に対する対応策について（【第4回資料・資料6】も参照。）
- (4) これらを含めた職業能力評価制度の方向性と質保証に係る国の関与等のあり方
- 諸外国の職業能力評価制度・体系等の特徴、我が国の立場での知見について：第4回のヒアリング、議論を踏まえ、整理。
 - 労働市場政策・検定等の質保証の観点から求められる業種・職種横断の職業能力評価の体系のあり方について。
- (5) 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のあり方
- 職業能力評価と職業訓練の関連づけ強化、訓練を通じた能力の向上とその評価等が一貫して、適切に行われるための環境整備について。
 - 職業能力の見える化施策全体の有効性の観点からのキャリア・コンサルティングの果たす役割、キャリア・コンサルタントの養成や質保証等講ずべき措置や見直すべき点について。
 - 教育訓練や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・カード制度の活用促進策について。
- (6) 今後の検討課題
- 内部労働市場（企業の人事労務管理）との整合性にも配慮した、職業能力評価の労働者のキャリアアップ上の活用方法、留意すべき点について。
 - 職業能力評価に関わる役割を担う専門人材として、求められる人材像、その養成や質保証のあり方について。
 - 業界検定等の普及、社会的認知度向上を図る上での教育行政との連携のあり方について。
 - 職業能力評価制度の整備・活用の成果を評価、モニターすべき指標・手法のあり方について。

