

第4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12月13日)で出された主な意見

<職業能力評価制度の国際的動向に関わる有識者からのヒアリング関係>

- 本研究会の重点分野との比較で考えると、ドイツは若干レベルが高すぎて逆にイギリスは低すぎて、あまり参考になるとは言えないのではないか。
- NVQの元々の目的は、低学歴者層や移民対策であり、策定に当たっては事業主団体も積極的に関与したが、転職など外部労働市場での活用はあまり念頭に置いていない。採用に当たっても重視するとされているが、あくまで判断材料の一つであり、要件にはなっていない。昇級に当たっても活用されているが、エントリーレベル+ α 程度にとどまる。また、資格取得の顧客へのアピールへはあまり活用されていない(レベル的にむしろネガティブに評価されかねない)。能力評価全体の傾向として、評価に加え、カリキュラムの一部として位置づけるなど職業訓練とのリンクを重視する傾向にある。その上、採用に当たっては学業資格(学位)を要件とするケースが多い。
- イギリスのQCFも、8段階でのレベル設定など外形的にはEQFにリンクさせているが、レベル設定などの詳細の中身は必ずしもリンクしていない。
- ドイツのDQR策定は、EQFへの適合といういわば外圧的要因が主な動機であり、本来の目的である欧州諸国間での労働移動促進や就業機会の創出といったところまでは十分考慮されていないのでは。
- DQR策定に伴い、既存の資格制度等の仕組みを変更するまでは至っていないのではないか。また、非正規雇用労働者・非熟練労働者で公的資格をもたない労働者層の、いわゆるインフォーマルな形でのスキルの評価についても、本格的な取組に至っていないのでは。
- ドイツの資格は職業訓練とのリンクがベースとなっているので、仮にインフォーマルなスキルをDQRに位置づけようとする、職業訓練の仕組みが壊れるのではないか。
- アメリカの全国スキルスタンダードについては、国が特定の産業、職業についてイニシアティブを取って推進することはなかなか難しいため、基本は産業界が必要とするものを産業界中心で構築するという発想ではないか。

<報告書等の全体の方向性について>

- 技能検定等能力評価関連の既存制度の現状やパフォーマンスの整理も(資料6の技能検定版のイメージ)報告書には盛り込むべき。

- 報告書では、労働市場（政策）全体がどの方向性にむかっていくのかについて、ポイントを一定記述する必要がある。これまでの労働市場は、いわば正社員中心の内部労働市場型と言える。日本再興戦略による要請や、失業なき労働移動という流れ等を踏まえ、職業能力評価制度のあり方も検討すべき。
- なぜ、国の公的な関与が必要なのかを考える際、結論ありきではなく、まず、対象としてなぜ非正規雇用労働者が重点分野なのか、（経済学的観点からの）国の関与の意義を考える必要。非正規雇用労働者への支援の必要性の根拠として、企業中心の人材育成を考えた場合、非正規雇用労働者は離職率が高く、訓練を行っても企業にリターンがないため、企業による人材育成投資が過小になるということではないか。非正規雇用労働者については、訓練が行われる環境も十分整っていないし、また、訓練でスキルが身についたとしても、当該スキルが見えにくく、転職先に認知されないため、低賃金で雇用されるという訓練の外部性があるからではないか。これら各論にも言及すべき。
- 非正規雇用労働者を重点対象とする根拠としては、人的資本の過小投資以外に、マッチングの際の情報の流通という観点がある。人材投資が過小になる要因の一つを除去する方策が資格化だが、業界横断的なスキルが労働者に求められる場合、一企業はなかなか手を出せないため、国による関与が必要というロジックが成り立つのではないか。
- 非正規雇用労働者への訓練が過小になる要因（外部性理論）と、能力の表示の問題を一定区別し、報告書導入部分でしっかり記載するべき。

<職業能力評価と職業訓練の関連づけについて>

- 検討の重点分野が、非正規雇用労働者層であることを考えると、例えば求職者支援訓練等の訓練成果の確認方法として資格化するなど、公的な職業訓練との連携も考えられるのではないか。その他、学び直し訓練や認定職業訓練との連携など訓練メニューと評価との有機的連携も考えられるのではないか。その際、訓練プログラムや資格の中身が市場ニーズにマッチしているかチェックすることが重要であり、労使も交えた組織的フレームワークが必要ではないか。
- 職業能力評価と職業訓練の関連づけ強化は重要なので、報告書ではもっと強調すべき。イギリスでも、アプレントイスシップの養成コースにQCFなどの評価制度を組み込んだプログラムはうまくいっていることに注目すべき。同様な考え方のもと、日本でも雇用型訓練との連携も重要ではないか。
- 職業訓練と言っても、求職者支援訓練や雇用型訓練、認定職業訓練や教育訓練給付、学び直し訓練と様々あるので、訓練の性格に応じ類型化し、評価との結びつけを考えるべき。

<業界検定の設計等について>

- 職業能力開発促進法の基本的枠組みである、職業訓練と職業能力評価を2本柱と捉える、資料5の考え方重要。業界検定を考える上でも、同法の思想の下、職業訓練と能力評価の有機的連携を図ることが重要ではないか。
- ドイツのデュアルシステムがなぜうまくいっているのかを考えると、使用者側が訓練の中身にもきちんとコミットし、役立つ中身になっているからではないか。使用者側にもメリットがあるような仕組みにすることが重要。そうすれば、自ずと求人要件としても活用されるようになるのではないか。
- 企業における人材育成の中核は職務経験であり、(中途)採用で重視されるのも実務経験(年数)である。資格等検定と実務経験をいかに関連づけるかがポイントとなる。実務経験を資格要件にビルトインするアプローチと、求人・採用選考時点で資格と併せ見えやすくするアプローチがあるのではないか。
- 非正規雇用労働者と一口に言っても、一部濃密な職務経験を積んでいる人もおり、身についたスキルはしっかり評価する必要がある。業界検定はその手法の一つになりうるのではないか。
- 採用場面の現状として、スペシフィックなスキルよりもジェネラルなコンピテンシースキルが求められる傾向にあり、そうなると検定等のみによる評価の限界もあるのではないか。検定等資格を考える場合、コンピテンシーを含め、いかに資格化できるかが(本来は他の方法で把握するが)重要であり、そこまで踏み込んで考える必要。

