

第5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26年1月17日)で出された主な意見

＜技能検定と業界検定の関係整理、さらに職業能力評価の体制のあり方＞

- 指定試験機関方式は、新たな業界検定構想と対象として想定する職域に近いのではないかと。能開法上、職業能力検定として位置づけられている検定は技能検定しかない現状の中で、現行の指定試験機関方式の職種には、技能要素の強いサービス職種に一部といわゆる対人サービス職種も混ざっている印象。
- 業界検定の対象とする職域をイメージすると、顧客等のニーズの変化、さらに変化に伴い必要となるスキルの変化が大きいなどの状況を鑑み、評価方法は学科や実技試験というよりも、職場での働きぶりやそれまでの職務経歴の評価など（作品等を含む）が中心となるのではないかと。
- 顧客等の生命・安全確保の関連性については、ものづくり技能職は関連性が強いのだろうが、技能要素の強いサービスなどでは関連性が弱いのではないかと。また、制度や技術に規定される度合いについても、強いものと弱いものがあり、中間領域を整理するメルクマールをきちんと整理する必要がある。
- もともと技能検定を作った経緯や、今後新たな業界検定を作る考え方、なぜ業界検定に対して国の関与が必要なのかをきちんと説明できる必要がある。
- 業種・職種を整理する際の軸の設定とその理屈、それぞれに対する国の関与の方法を工夫・整理し、それに対して技能検定や業界検定などを位置づけていくのが良いのではないかと。
- 職業訓練と能力評価のセットで推進することが国際的な潮流である。その際、雇用者が要求する実践力、コンピテンシーをいかに測るかがポイントである。単に現行の技能検定制度との比較ではなく、業界検定の目指すべき、非正規雇用労働者のキャリアアップ等に鑑み、実践的な能力をいかに評価できるかが重要。イギリスのNVQではアセッサーが職場での働きぶりを評価することになっている。
- 業界検定構想を説明する際、具体的なイメージがある程度持てる方が良い。典型的には、非正規雇用労働者のキャリアラダーが存在する、非正規雇用労働者の延長線上に限定正社員や正社員が存在する職域が考えられるのではないかと。その職域について、現行の技能検定制度の評価方法では評価することが難しい理由について説明することが必要。
- 資格の効力として、業務独占と名称独占などがあるが、それぞれ理屈があるのではないかと。国の関与を考える際、資格の効力の背景にある基本的考え

方重要。

- 技能検定は、そもそも能力評価に関する公共性の観点から国の関与が必要であり、業界検定は個々の企業だけでは取り組まないから国の関与が必要である、などと国が関与する理屈は異なるのではないか。国の関与の必要性を説明するにしても、軸としては異なるものが想定され、単一の軸で論じるのは難しい。
- 国の関与を論じる際に、規制的観点だけでなく、企業や労働者の利便性向上や社会的インフラ整備といった観点もきちんと説明する必要。
- 業界検定スタートアップ支援事業については、業界団体単独ではなく、教育訓練機関との連携も重要な視点ではないか。
- 業界検定の必要性の説明は、労働市場政策上、職業能力を見える化することが必要な職域があり、その上で、相応しい評価方法を考えると、技能検定制度では評価が難しい職域があり、それについて新たな業界検定で対応するという流れが良いのではないか。
- ドイツもアメリカも職業能力評価制度の整備の背景には産業競争力の強化が背景としてある。

<職業能力評価と教育訓練等の関連施策との連携方策等について>

- 教育訓練機関との連携のみならず、需給調整機関との連携も重要。就職といった出口の部分とどれだけ評価・検定が結びつけられるかがポイントとなる。
- 極論だが、採用・人事の主体となる業界団体がきちんと開発・運用にコミットし、教育訓練プログラムや業界検定を構築するならば、訓練を受け、検定等に合格した者は、基本的には採用という流れになるはずであり、実際ドイツではそのような形になっている。
- ある業種にヒアリングした際、ベテランの非正規雇用労働者の社員の選別場面において、何らか基準が必要で、その際に業界検定が活用できるのではないかとの印象を持った。内部労働市場で活用されるようになれば、その延長として、採用など外部労働市場でも活用されるようになるのではないか。
- アウトサイダーにも活用されるためには、まずはインサイダーできちんと活用されることが必要。
- 社内検定と業界検定の関係については、相互接続を可能とするパターンと業界検定構築の際に、社内検定と組合せで活用できるような仕組みとするパターンが考えられる。