

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報告書骨子案（概要）

1 はじめに

- 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。
- 産業構造の変化やシフト型労働市場の拡大等に対応した個人の円滑なキャリアアップや転職支援、**非正規雇用労働者等の「多様な働き方」の実現支援の必要性の高まり。**

- 「日本再興戦略」等を踏まえ、業界検定等の能力評価の仕組み<非正規雇用労働者等のキャリアデータ>を整備、**職業能力の「見える化」を促進**することが喫緊の課題。
- これに併せ、現在の技能検定制度をはじめとする**職業能力評価制度・体系の在り方**について、労働市場政策の観点から検討、論点・方向性の明確化を図るもの。

3 職業能力評価やその関連制度の現状・課題分析

- 現在の職業能力開発促進法でも、**職業訓練と職業能力検定を二本柱に位置づけ**、職業能力評価と職業訓練、職業訓練と就職支援は、職業能力開発・雇用政策上、密接に連動した制度設計。ただし、現状では、労働市場で評価される能力習得機会が不足、評価がなされても直接就職、キャリアアップに結びつきがたいといった課題。
- **技能検定制度は、「労働者の職業意識・能力向上の目標として役立つ」との評価**、その他試験・制度などにも連動し活用。一方、名称独占型としての信頼性確保のため、国による強い関与の仕組みを設け、対人サービス要素の強い分野など、**職業能力の変化・多様性の程度が相対的に高い分野には親和性が低い。**
- 雇用吸収力が高く、非正規雇用労働者が集積する職種でも対人サービス職等で、マッチング等に活用できる**実践的で信頼性ある能力評価の仕組みが未確立。**

職業資格等の活用実態と諸外国における職業能力評価制度の枠組み

- 技能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では積極的に活用、マッチング場面では「参考程度」の位置づけが通例。
- 英・独・米など各国の目的や背景に応じ、職業能力評価体系を整備。共通的特徴として、「**職業能力開発**」と「**職業能力評価**」が車の両輪として制度設計、教育訓練や学位との連動性を重視。

4 今後の職業能力評価制度のあり方

- **業界検定**について、非正規雇用労働者のキャリアアップ上の必要性の高い職域(対人サービス職等)を重点に、人材ニーズを直接把握し、**採用・人事の主体である業界団体等**が、検定等の評価手法を開発・運用し、**国の弾力性ある関与の下で質保証**。能力の多様化や変化にも柔軟に対応するため、**仕事ぶり評価等を含めた多様かつ実践的な評価ツールの整備**が期待。
- **技能検定制度**は、ものづくりなど技能要素の強い分野では、引き続き、**国が制度設計の主体となる必要**。産業競争力確保・向上の基盤として、ものづくり人材養成等の政策的観点からも、**国家検定制度としての継続的運用**を図りつつ、試験実施方式や試験内容の改訂、ものづくり人材養成の裾野(3級等)拡大等の見直しの必要性。
- 共通の人材像に基づく**職業能力評価と教育訓練プログラムの一体的な開発・運用**、シフトカードの活用、マッチング上での積極的活用等、**職業能力評価と教育訓練等の統合的な運用の仕組みを整備**する必要性。
- 多様な働き方の実現等に関わるモデルの普及・促進の検討に当たっても、「**職業能力の見える化ツール**」を有効活用。

2 検討の基本的視点

重点分野設定

- 労働市場政策上の職業能力評価施策の必要性・緊急性・有効性、実効性の各観点から、以下が重点分野。
 - ・対象労働者像: 能力開発に係る外部性が高い、非正規雇用労働者等、キャリア形成上の重大な課題を抱える各層
 - ・評価する能力: シフト労働市場を形成する業種・職種の業種・職種固有かつ業界内共通の知識・技能
 - ・レベル(能力水準): エントリーレベル以上概ねミドルまでの能力水準
 - ・労働移動の形態: 企業内キャリアアップや同一業種・職種内企業間の労働移動

職業能力の構造と要素

- 職業能力の構造として、**企業特殊能力、業界内共通能力、業種・職種共通能力**、業種・職種共通に求められる**基礎能力**に分類可能。
- 知識・技能は、業種・職種固有能力。実践力は、業種・職種共通能力と業種・職種固有能力の両方の側面。➡ **図の赤枠が今回の検討上の重点対象。**

職業能力評価制度の体系と技能検定制度の現状・課題

