

雇用政策研究会報告書（抜粋版）

～仕事を通じた一人ひとりの成長と、社会全体の成長の好循環を目指して～

序章 仕事を通じた一人ひとりの成長を可能とする雇用政策**第 1 章 労働市場の将来ビジョン ～人材の最適配置と最大活用～****(1) 企業内部での人材育成・配置・活用（内部労働市場）の機能と課題**

（企業内の労働力配置の柔軟性と長期的な人材育成は日本企業の強み）

(2) 外部労働市場の機能と課題

（外部労働市場の三要素：能力開発・能力評価、マッチング機能、良質な雇用機会）

外部労働市場を通じた再配置が円滑に行われるためには、以下の三つの取組が必要である。

○ 能力開発・能力評価制度の整備

スキルのミスマッチを解消するとともに、マッチングを効率的に進めるため、必要な能力を身につけるための能力開発と、各人が身につけている職業能力を「見える化」するための能力評価システムが、整合性をもって整備されることが必要である。加えて、企業が提供する雇用機会の職務内容の明確化も重要である。

○ マッチング機能の強化

○ 良質な雇用機会の創出

(3) 労働市場の将来ビジョン**第 2 章 労働市場インフラの戦略的強化 ～外部労働市場の整備～****(1) 人的資本の質の向上と職業能力の「見える化」****（職業能力の「見える化」）**

多様な働き方の推進や円滑な労働移動支援等が課題となる中で、教育訓練機会の整備による能力の向上に併せ、外部労働市場型の職業能力のものさしの整備による能力の適正な評価、「見える化」の重要性が一層増している。これは求人企業と求職者の的確なマッチングに資するものである。

また、職業能力を適切に評価することは、労働者の教育訓練・目標設定、労働者が能力開発に取り組む動機付け、企業内の人事配置・処遇など内部労働市場の観点からも重要である。

加えて、労働移動の可能性が高く、かつ、キャリアアップの機会が乏しくなりがちな非正規雇用労働者層にとって、企業横断的な基準による能力評価は大きな意義を有する。

そのため、多様な働き方の推進等にあわせて、特に、労働需要の増加が認めら

れ、非正規雇用労働者のキャリアアップが課題として顕在化している業種を重点に、各業界固有かつ、業界共通性の高い能力評価の「ものさし」（業界検定等の実践的な能力評価のツール等）を整備することが重要である。

これに加え、個人の職業能力の「見える化」に役立つジョブ・カードの活用等も一層促進することが重要である。

上記のような課題認識のもと、本年9月より厚生労働省内の「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」において、

- 職業能力の構造として、企業特殊能力、業界内共通能力（業界・職種固有かつ業界共通性の高い知識・技能）、業種・職種共通的に求められる基礎能力といった分類が可能で、さらには、その中で知識・技能・実践力といった要素が考えられること
- こうした職業能力の中で、外部労働市場で特に重視される、業界内共通能力について、業界自身が把握する人材ニーズを反映した実践的な評価の枠組みの整備が求められること
- その際、人材育成投資の過小性等の観点も踏まえ、非正規雇用労働者等を主な対象として、キャリア形成上の課題を抱える各層の活用、企業の人材確保・養成にも資するものとして設計することが考えられること
- 教育訓練機会と能力評価の仕組みの一体的な整備が効果的と考えられること
- 諸外国でも、我が国同様、職業能力の開発と職業能力評価の連動性が重視されており、我が国の制度設計・運用上も参考になること
- 労働市場政策上、非正規雇用労働者のキャリアアップ実現等の観点から、職業能力の「見える化」の必要性が高い職域（対人サービス職種等）で求められる能力の特性（制度・技術等の関係で予め明確ではなく、変化の程度が大きい等）に応じた相応しい評価方法を考えるなら、現行の技能検定制度等では評価が難しく、新たな業界検定等の能力評価の仕組み整備の必要性が認められること

等といった方向性・課題認識の下、効果的な具体の職業能力評価制度のあり方について議論されている。

今後、その結果も踏まえ、業界検定の整備も含めた技能検定制度、職業能力評価基準といった現行の制度の見直しを含め、職業能力評価制度・体系の整備、職業能力評価と教育訓練、キャリア形成支援、マッチング等、労働市場政策上の関連制度との統合的運用を行っていくことが必要である。

(2) マッチング機能の強化

(3) 失業なき労働移動のための切れ目のない支援

第3章 個人の成長と意欲を企業の強みにつなげる雇用管理 ～内部労働市場の改善～

第4章 「全員参加の社会」の実現に向けて