

職業能力評価制度の構築に関して

2014. 6. 25
大久保幸夫

1. 新たな職業能力評価制度の必要性について

○職業能力開発と職業能力評価は、車の両輪のようなもの。しかしながら、現状は、職業能力開発のプログラム（委託訓練や求職者支援訓練を含む）が順次整備されているのに対して、職業能力評価制度については整備が遅れている。仮に職業能力評価制度の整備が進めば、職業訓練の質が向上することも期待できる。

→既存の国家資格、技能検定ではカバーできていない領域が多々ある。

○産業構造の変化が進み、行き過ぎた雇用維持型から成長分野への労働移動支援型に政策の軸足が移ってきている。業職種をまたぐ移動には職業訓練が不可欠であり、同時に能力評価も求められる。

○優先順位でいうならば、その職業分野における「就労人口の多さ」、入職機会が多いという観点での「流動性の高さ」、既存の職業能力評価でカバーできていないという「有力な資格がないこと」の3点において、すべて該当する領域となるのではないか。

→接客・給仕、商品販売の職域 *別紙参照

2. 職業能力評価制度を構築は現在の課題

○雇用政策研究会においても、労働市場インフラの戦略的強化として、職業能力の見える化を掲げている。また産業競争力会議（「雇用・人材分科会」中間整理）においても、「柔軟で多様な働き方が実現できる社会」「企業外でも能力を高め、適職に移動できる社会」を実現するために、「職務・能力を明確化」する必要があると論じている。

○ジョブ型正社員制度を企業が採用するときには、非正規雇用者をジョブ型正社員に登用する際に、能力を適切に評価する方法が求められる。従来の日本型雇用（メンバーシップ型）では求められていなかった客観的な能力評価が必要になってきているのではないか。

3. 職業能力評価制度（以下資格・検定）の2段階の目的

○資格・検定の第1の目的は、職業能力開発の動機付けであり、職業能力開発の効率化であり、職業能力開発の成果測定である。またOJTと接続していることが肝要で、OJTとつながることによって企業内教育を促進することができる。

（第1の目的は必ず達成したい）

○資格・検定の第2の目的は、採用や登用、そして処遇の参考となることである。評価制度が「実践的な職業能力を評価できている」ときにはじめて、資格・検定は、採用・登用や処遇条件決定の際に、重要な参考材料となる。

（第2の目的は制度が浸透したときにはじめて達成される）

4. 実践的な資格・検定制度をつくるために

○実際にやってみる—ということを確認する必要がある。方法は、実践している現場を観察して評価する方法と、実際に行った仕事の業績を証拠として評価する方法の2つが考えられる。講習の終了をもって単純に評価することや、経験年数をもって単純に評価することは危険である。

○スキル・ノウハウは時間とともに陳腐化する。更新制度を持たない資格は形骸化する。

○制度の構築にあたって、その分野の主要企業が参加すること。これは制度構築だけでなく、普及浸透にも大きく貢献する。

○資格・検定のレベルは、初心者が入職段階で必要とされる能力の「エントリーレベル」から、到達目標となる「プロフェッショナルレベル」までの幅で整備することで、より外部からの労働移動を促し、キャリア形成を促進することにもつながる。

5. 受検者のモチベーション施策

○第1の目的、第2の目的がクリアされることが重要。加えて、資格取得が自らの仕事能力を顧客等にアピールできると取得のモチベーションが高まる。業界検定においても、「技能検定＝技能士」のような名刺に書ける名称を設定することや、取得者にバッジなど他者から見てわかるものを付与する必要がある。

○学校等で特定の科目を履修したことや、隣接する資格を取得したことで、新たにつくる資格・検定の一部が免除されること。

6. 資格・検定を進める上での留意点

○業界検定では、「業界」×「職種」で切り取られる。そのため、他業界に同職種が存在する場合には、常に横展開を想定して着手するべきである。

○国の取り組みによって信用を担保することと、民間の実需に応じて独立採算で持続していけるようにすること、の両立が必要ではないか。どちらが欠けても普及・持続は困難。

○官民協働による外部労働市場のマッチング機能を強化するためにも資格・検定の活用が期待される。業界検定を進めるうえでは、当初の設計段階から、官民のマッチング当事者の参加を求めべきではないか。

○大学や専門学校等の教育課程修了と、業界検定の受検資格を接続しておくことは欠かせない。

○将来的な視点だが、日本企業が海外に展開する際に、現地において現地の人材を育成するために資格・検定を活用することが想定される。そのための準備として、他国の資格・検定制度との接続を検討しておくことも有効である。

就労人口の多さ × 流動性の高さ × 有力な資格がないこと

= 「接客・給仕」と「商品販売」

職種 (大分類)	職種 (中分類)	従業者数の 比率 (1%以上に■)	直近5年以内 転職率 (40%以上に■)	資格・免許がないと仕 事に従事できない・強 く推奨されている (全体平均以下に■)	
	TOTAL	100.00%	34.25%	25.7%	
サービス職	家政婦、ホームヘルパーなどのサービス職業	0.73%	74.65%	70.2%	
	生活衛生サービス職業	0.34%	54.55%	50.0%	
	飲食物調理職業	0.94%	58.70%	14.4%	
	接客・給仕職業	3.48%	56.89%	4.8%	
	施設管理サービス	0.62%	52.46%	55.6%	
	その他のサービス職業従事者	1.92%	41.49%	33.5%	
保安・警備職	保安・警備職	0.82%	28.75%	43.8%	
農林漁業 関連職	農林漁業関連職	0.04%	50.00%	20.0%	
運輸・通信 関連職	ドライバー	1.24%	46.28%	86.3%	
	その他の運輸・通信従事者	0.83%	24.69%	44.6%	
生産工程・ 労務職	製造・生産工程作業員	2.96%	33.10%	27.1%	
	その他の労務作業員	1.65%	57.41%	11.3%	
管理職	会社・団体等管理職	10.44%	13.89%	24.5%	
事務・ 営業・ 販売職	一般事務職	24.55%	36.29%	12.9%	
	企画・販促系事務職	2.68%	25.95%	10.0%	
	財務・会計・経理	3.69%	33.24%	19.9%	
	営業・販売従事者	5.25%	30.54%	35.2%	
	OA機器オペレーター	0.92%	57.78%	1.0%	
	商品販売従事者	2.82%	52.17%	7.1%	
	仲介・代理・仲立ち	0.10%	40.00%	0.0%	
	その他の事務従事者	1.02%	30.00%	24.8%	
	農林水産業・食品技術者	0.83%	27.16%	19.1%	
専門職・ 技術職	機械・電気技術者	2.92%	13.64%	10.7%	
	鉱工業技術者(機械・電気技術者を除く)	0.11%	9.09%	0.0%	
	建築・土木・測量技術者	1.73%	25.44%	60.3%	
	ソフトウェア・インターネット関連技術者	8.00%	26.82%	21.7%	
	インターネット関連専門職	0.52%	49.02%	8.6%	
	その他の技術者	1.70%	18.07%	22.5%	
	医師、歯科医師、獣医師、薬剤師	1.12%	40.91%	97.3%	
	保健婦、助産婦、看護婦	1.39%	51.47%	86.3%	
	医療技術者	0.95%	35.48%	93.0%	
	その他の保健医療専門職	0.57%	33.93%	83.0%	
	社会福祉専門職	2.00%	56.63%	73.5%	
	法務関連専門職	0.21%	38.10%	86.3%	
	経営関連専門職	0.32%	35.48%	90.0%	
	文芸家、記者、編集者	0.23%	26.09%	0.0%	
	美術家、写真家、デザイナー	0.27%	50.00%	0.0%	
	コンサルタント	0.12%	50.00%	22.7%	
	金融関連専門職	0.35%	38.24%	58.6%	
	ゲーム関連専門職	0.05%	20.00%	0.0%	
	広告・出版・マスコミ専門職	0.31%	26.67%	0.0%	
	印刷関連専門職	0.42%	19.51%	0.0%	
	ファッション・インテリア関連専門職	0.08%	50.00%	21.4%	
	その他の専門的・技術的職業	2.95%	31.83%	56.6%	
	分類不能	分類不能の職業	5.82%	39.82%	27.8%