

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概要 (平成26年3月28日公表)

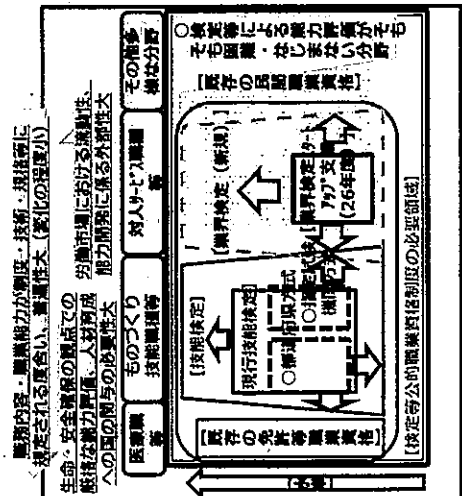
～新たな業界検定の整備等による「職業能力の見える化」を通じ、培われた職業能力が適切に評価され、キャリアアップや人材強化が図られる労働市場の実現を目指して～

1 はじめに<検討の前提>

- 人口減少や少子高齢化、経済のグローバル化が進む中、我が国産業の生産性・競争力の向上を図る観点からの「人材強化」の必要性。
 - 産業構造の変化やジョブ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」実現支援の必要性の高まり。
- ☆ 「日本再興戦略」(平成25年6月14日閣議決定)等を踏まえ、業界検定等の能力評価の仕組みを非正規雇用労働者等のキャリアアップ(はしご)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、現行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必要性。

4 今後の職業能力評価制度のあり方<提言>

- 非正規雇用労働者等のキャリアアップ上の必要性が高く、現在、公的な検定等職業資格制度の未確立な職域(対人サービス職種等)を重点に、新たな業界検定を整備する必要性。業界団体等が、現場で求められる実践力などの職業能力を直接把握・分析の上、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・支援。業界共通の職業能力の「ものさし」として、労働者個人や企業の活用インセンティブ形成、採用・人事の基準としての位置づけ・活用を目指すもの。能力の多様化や変化にも柔軟に対応できる、仕事ぶり評価等を含めた多様な実践的な評価ツールとしての整備が期待。
- 技能検定制度は、産業競争力向上の基盤として、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・安定的運用を図りつつ、採用等での活用を念頭に、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。
- 職業能力評価と教育訓練プログラムの、共通の人材像に基づく一体的な開発・運用、ジョブ・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

- 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。
 - ・ 対象労働者層：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：ジョブ型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職業能力レベル(能力水準)：エントリーレベル以上概ねシフトまでの能力水準
 - ・ 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
- 職業能力の構造として、企業特殊能力、業界内共通能力、業種・職種共通に求められる職業能力に分類可能。
- 知識・技能は、業種・職種固有能力と業種・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。

3 職業能力評価やその関連制度の現状・課題分析

- 現行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、職業能力開発促進法・雇用対策法上、密接に連動した制度設計。
- 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」、入職促進や企業活動上のアピール等を有し、その他試験・制度などにも運動し活用。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。
- 雇用受取力が高く、非正規雇用労働者が集積する職域でもある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。
- 技能検定等職業資格について、従業員の職業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。共通的な特徴として、「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。

「職業能力評価研究会」報告のポイントと「職業能力の見える化」の取り組みイメージ①

(平成26年3月28日公表)

現状・課題

- 少子高齢化や経済のグローバル化の中での「人材力強化」、産業や労働市場の構造変化等に伴う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」実現支援の必要性の一層の高まり。
- 「日本再興戦略」等を踏まえ、非正規雇用労働者、キャリア形成上の課題を抱える層のキャリアラダー(はしご)として、業界検定等の能力評価の仕組みを整備するなど、職業能力の「見える化」の促進が喫緊の課題。

「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」

(平成25年9月～、座長：今野浩一郎学習院大学教授)

- 国内外の能力評価制度の労働市場における活用の実態・課題等を分析の上、能力評価制度のあり方に関し、報告書を取りまとめ(平成26年3月)。以下の施策の方向性を提言。

提言された今後の施策の方向性～業界共通の「ものさし」としての職業能力評価制度の整備～

I 新たな業界検定の整備

- ジョブ型労働市場で、非正規雇用労働者が集積、雇用吸収力が見込まれる等、キャリアアップ支援の必要性・効果の高い業種・職種(対人サービス分野等)が重点。
- 現場で求められる能力を直接把握する業界(団体)が、採用・人事での活用を目指し、検定の開発・運用の主体となり、国が弾力性を備えた基準等により質保証を行うことで、実践性を備えた、新たな業界検定の仕組みを整備。

II 職業能力評価の仕組み全体の「見える化」・体系化

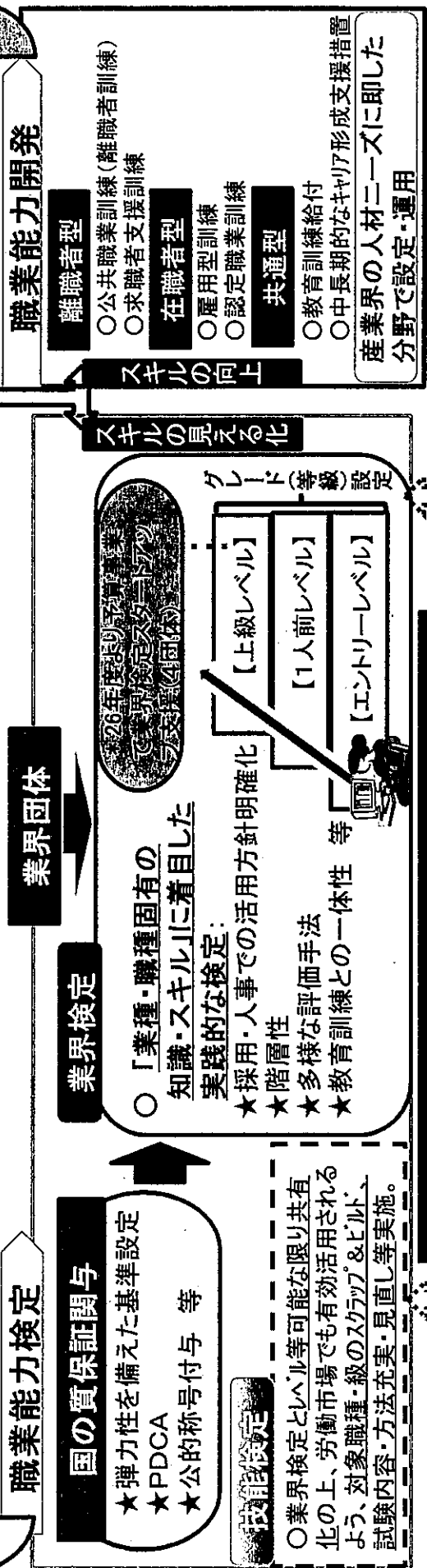
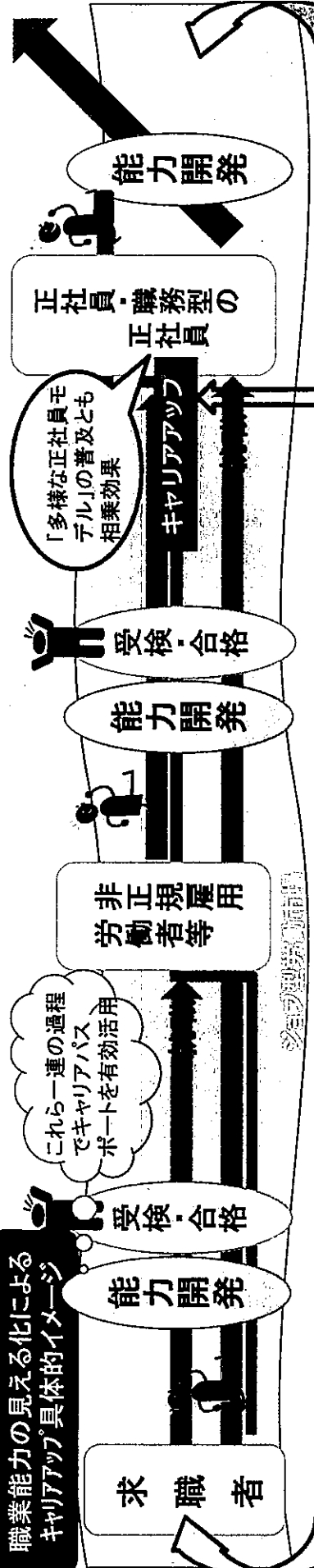
- 技能検定制度についても、労働市場での活用を念頭に、課題・ニーズ等に応じた充実・見直し。
- これら職業能力評価の仕組みが全体として安心、信頼性を持って活用されるよう、国が共通の基準を整備、公的支援の対象にも位置づけることで普及促進。

III 職業能力評価と教育訓練、マッチング等の労働市場政策上の統合的運用

- 職業能力評価と教育訓練プログラムを、共通の人材像に基づき一体的に開発・運用。
- その成果をジョブ・カード等に反映しキャリア形成支援に活用。
- ハローワークなど職業紹介機関にあつても、職業能力評価をマッチングの鍵として、積極的に活用するなど、労働市場政策上の統合的な運用の仕組みを整備。

『産業界が求める職業能力』と『各人が有する職業能力』を客観的に比較可能な「ものさし」を整備、マッチング機能を最大化

「職業能力評価研究会」報告のポイントと「職業能力の見える化」の取り組みイメージ②



国の質保証関連

- ★弾力性を備えた基準設定
- ★PDCA
- ★公的称号付与等

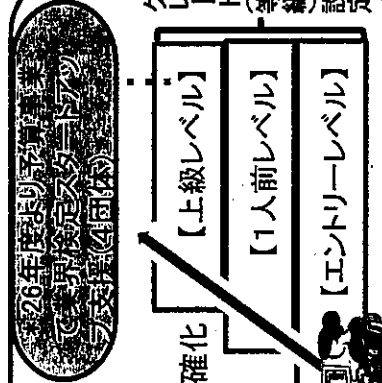
技能検定

○業界検定とレベル等可能な限り共有化の上、労働市場でも有効活用されるよう、対象職種・級のスクラップ&ビルド、試験内容・方法充実・見直し等実施。

業界検定

○「業種・職種固有の知識・スキル」に着目した実践的な検定：
 ★採用・人事での活用方針明確化
 ★段階性
 ★多様な評価手法
 ★教育訓練との一体性等

業界団体



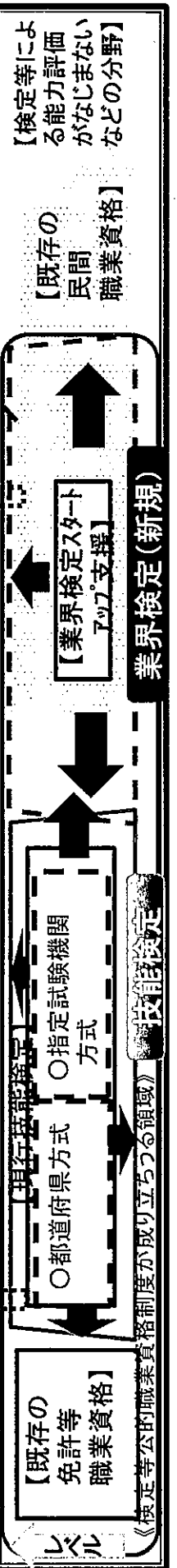
職業能力開発

- 離職者型**
 - 公共職業訓練(離職者訓練)
 - 求職者支援訓練
- 在職者型**
 - 雇用型訓練
 - 認定職業訓練
- 共通型**
 - 教育訓練給付
 - 中長期的なキャリア形成支援措置

産業界の人材ニーズに即した分野で設定・運用

職種等分野別の職業能力評価体系整備のイメージ

○職務内容・職業能力が制度・技術・規格等に規定される度合い、普遍性大(変化の程度小)
 ○生命・安全確保の観点での厳格な能力評価、人材育成への国の関与の必要性大



新たな検定整備の必要が認められる領域

○その他多様な分野

【既存の民間職業資格】
 【検定等による能力評価がなじまないなどの分野】

技能検定のカバレッジについて

平成26年3月28日公表
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 参考資料(抜粋版)

1 算出の考え方

今回の算出において「技能検定のカバレッジ」とは、「全就業者中、技能検定の受検が見込まれる就業者の割合」と定義する。

2 算出方法

- (1) 平成22年度の国勢調査(総務省統計局。速報値)を使用
- (2) 各技能検定職種について、検定職種に対応する職業分類を選定

(具体例)

- 技能検定「造園」職種には、職業分類「植木職、造園師」が対応する。
- 技能検定「機械加工」職種には、職業分類「金属工作機械作業従事者」が対応する。
- 技能検定「ファイナシヤル・プランニング」職種には、職業分類「会計事務従事者」が対応する。

※ 1つの職業分類に対し、複数の技能検定職種が対応するものもある。

また、技能検定職種については、極力1つの職業分類を選定するよう試みたが、鉄道車両製造・整備のみ複数の職業分類を選定している。

- (3) (2)の作業により対応する技能検定職種が存在する職業分類の就業者数を合計
- (4) (3)で算出した合計を全就業者数で除した商を算出

3 算出結果

- ① 全体 **33.7%**
- ② うち明らかに国家検定試験がなじまない職業を除く **38.7%**

$C = A \div B \times 100(\%)$
A:「対応する」技能検定職種が存在する職業分類の就業者数の合計(19,652,300人)

B: 全就業者数(※)

C: 技能検定のカバレッジ
(※) 全就業者数には、それぞれ以下の数値を入れる。

- ① 全就業者数に対するカバレッジを算出する場合 ⇒ 58,294,700人
- ② 全就業者中、明らかに国家検定試験がなじまない職業(ライセンス型、公務員型の職業、プロスポーツ選手、芸術家、宗教家等)に従事する就業者数を除く場合 ⇒ 50,747,500人

技能士の推計について

昭和34年より実施されている技能検定について、厚生労働省では、職種・作業・等級ごとの技能検定合格者(技能士)の延べ数は把握しているが、登録制や更新制等ではないことから、実合格者数の把握はできない。

このため、今後の技能検定制度を含む職業能力評価制度のあり方の検討に資するため、技能士(都道府県方式)の実数を推計。

○推計の対象：平成25年4月現在で都道府県が実施する114職種の1級、2級、3級及び単一等級。

○推計に用いた基礎資料・調査等：

- ①技能検定合格者数(昭和34年度～平成24年度)(厚生労働省調べ)
- ②技能士webアンケート調査(国内在住の18歳以上のインターネットモニター1,325,361人に協力依頼を行い、うち173,170人が協力。調査は平成25年9月実施)
- ③webアンケート調査協力者のうち、技能士である者は4,595人(以下、「標本技能士」という。)

○推計方法：標本技能士に係る調査結果に基づき、職種への還元を試みたものであるが、職種ごとの推計では、標本技能士数が小さく、推計誤差bがより大きくなるおそれがあることから、関係性が比較的に強い職種をまとめ(10種の「該当産業」にグループピング)推計した。

死亡者数の推計

293千人

標本技能士が技能検定に合格した年度と合格時の年齢から、各年度毎の合格者の男女別年齢分布を基に、生命表(生命表は年度に応じた当時のものを使用)に基づく平均余命を用い、現時点での死亡者数を推計。(生命表の年齢適用に当たっては、5歳階級の中間年(30～34歳であれば32歳)を使用)

i 複数の等級を有する者の推計 215千人

標本技能士のうち、同一産業・職種・作業内で複数の等級に合格している者の割合を基に、複数の等級に合格している者数を推計。

ii 複数の職種を有する者の推計① 574千人

標本技能士のうち、同一産業内で複数の職種に合格している者の割合を基に、複数の職種に合格している者数を推計。

iii 複数の作業を有する者の推計 559千人

標本技能士のうち、同一産業・職種内で複数の作業に合格している者の割合を基に、複数の作業に合格している者数を推計。(本推計に限っては、標本技能士数4,595人中3,519人が協力)

iv 複数の職種を有する者の推計② 187千人

標本技能士のうち、産業間で複数の職種に合格している者の割合を基に、複数の職種に合格している者数を推計。

就労中の者を推計

就労している79.3%(正規53.1% 非正規・派遣10.9% 自営・フリー等15.3%)

都道府県方式114職種に対する職業分類の就業者(13,084,400人)に対し
8.5%

現在就労している技能士実数(推計) 1,111,2千人

