

「職業能力評価基準」について

1 事業の必要性

昨今の失業の増加や労働移動の活発化、企業における即戦力志向の高まり、技術革新のスピードが早まる中で、労働者の職業能力の開発・向上に関しては、企業に加え労働者自ら取り組むべき役割が大きくなっている。こうした状況の下で、労働者は自らが持っている職業能力を、企業は労働者に求める職業能力を互いに分かりやすい形で示せるような職業能力評価の仕組みが求められている。

2 事業の内容

(1) 現在、職業能力が適正に評価される社会基盤づくりを進めており(平成14年度～)、業界団体等との連携のもと、職務遂行に必要な職業能力や知識に関し、担当者に必要とされる能力水準から組織・部門の責任者に必要とされる能力水準まで4つのレベルを設定し、能力評価基準の策定に取り組んでいる。

策定にあたっては、企業実務家や学識者を参集し、①企業調査の実施に基づいた職務の洗い出しや職務分析、②職務をこなすために求められる職業能力のレベル別の分析等を行い、単に知識があるということにとどまらず、職務を確実に遂行できるか否かの判断基準となるよう、典型的なビジネスシーンにおける行動例を記述している。

(2) これまでに、経理・人事等の事務系職務や、電気機械器具製造業、ホテル業等の能力評価基準を策定し、ホームページ上で公表する等普及促進に努めているところである。職業能力が明らかになることによって、的確なキャリア形成を図ることができる環境が整備され、また、職業能力に関するミスマッチが縮小することが期待される。

今後も引き続き、幅広い分野について能力評価基準の整備を行うとともに、企業、業界団体等での活用状況や手法について把握・検証を行い、活用の好事例集のとりまとめ等により、更なる活用促進を図ることとしている。