

フレームに関する議論のための叩き台

内閣府参与
大久保 幸夫

1. 能力評価のランク

- 1-a. レベルはエントリーレベルからトッププロレベルまでの階層全体を表現するものとする。
- 1-b. 全体のレベル数は、職業能力向上のステップを示すもの（いわゆる「キャリアラダー」）であることから、働く個人にとって、能力開発の取り組みに対するモチベーションが働くよう、ある程度のレベル数が必要である。ただし、レベル数が多くなることで制度運用に関する社会的コストも増大することから、過剰にならないようにしなければならない。
- 1-c. 国際的な能力評価制度（例えばEUのEuropean Qualifications Framework—8階層）の動向を踏まえ、将来的にはこれらとの連動性・互換性を視野に入れておくことも必要ではないか（但し必須ではない）。
- 1-d. それぞれのレベルが示す度合は、業種が異なっても概ね同じであることが望ましい。
（特にエントリーレベル、プロレベルの定義）
- 1-e. 業種ごとに、例えば専門分野等に応じ必要があると認められる場合には、上位または下位が2つ以上に枝分れするケースがあってもよい。また、必ずしもすべてのレベルを使用しなくてもよい。

⇒レベル数は、図1のように、全体で7段階としてはどうか。

【図1：職業能力評価の階層案】

レベル7	名人レベル	分野を代表するトップ・プロフェッショナル (EQF・ITSS=レベル7・8)	
レベル6			
レベル5	上級プロ レベル	(EQF・ITSS=レベル5・6)	 当面 詳細設計する レベル
レベル4	プロレベル	プロとして高度な専門スキルを有する (EQF・ITSS=レベル4)	
レベル3	スペシャリス トレベル	(EQF・ITSS=レベル2・3)	
レベル2			
レベル1	エントリー レベル	職業準備教育を受けた段階 (EQF・ITSS=レベル1)	

2. 評価システム

- 2-a. 評価は「わかる（知識）」と「できる（実践的スキル）」の両面を評価し、実際にその職業に就いてどの程度の成果を上げられるのかを予見できるものでなければならない。
- 2-b. 「わかる（知識）」については、筆記試験による方法と、あらかじめ認証された（標準的な）教育カリキュラムの履修をもって評価する方法とが考えられるが、後者を採択することが、運用の効率化、教育・訓練との連動という観点で、重要ではないか。但し、履修の認定にあたっては、確認のためのテストの実施等を組み込むことが必要ではないか。
- 2-c. 「できる（実践的スキル）」については、課題を与えて一定期間その仕事ぶりや結果を評価する方法や、これまでの職務経歴や成果物を評価する方法などが考えられる。スペシャリストレベルにおいては、前者の方法がより有効ではないか。逆にプロフェッショナルレベルに達していれば、後者の方法（つまり実績を見る）ことがなじみやすいのではないか。

- 2－d．既存の国家資格や有力な民間職業資格等は、その資格取得をもって、評価（またはその一部）を代替することができるようにする。
- 2－e．評価基準に「職位」をあてはめることは避けるべきではないか。職位は企業ごとの個別の基準によって任用されるものであり、客観的基準とならないからである。チームのマネジメントを伴う場合は、職位ではなく、マネジメントスキルとして基準を設定したい。
- 2－f．それぞれのレベルの評価は一括でなくてもよい。いくつかのユニットに分割し、そのユニットごとの評価を積み上げていく方式も併用したい。本制度は一般社会人の活用も想定しており、忙しい仕事の合間にも少しずつ挑戦できるようにするためである。また、ユニット化することで、継続的な学習習慣を持たない人にも敷居が低くなり、挑戦しやすいものになるだろう。
- 2－g．評価は、資格取得や教育カリキュラムの履修によって行われるものを除き、あらかじめ任命した評価者（アセッサー）によって行われる。
- 2－h．アセッサーは、プロレベル（レベル4以上）であることが望ましいのではないか。専門家はトップ・プロを頂点として裾野をつくるものであることから、そのような構造をつくるのが普及・浸透にも貢献するのではないか。
- 2－i．アセッサーは、アセッサー向けの講習を修了し、アセッサーとして登録された人に限られる。
- 2－j．アセッサーとしては、企業内のプロ、教育機関の教員、職業訓練機関の指導員などが想定される。

⇒評価方法は①認証された教育カリキュラムの履修、②既存資格の取得による代替評価、③アセッサーによる実践的スキル評価、の3つの方法を用意し、分野・レベルに応じた適切な方法を選択してはどうか。

3. 運営体制

3-a. 実践キャリア・アップ戦略が、当面5ヵ年プロジェクトであることを踏まえ、遅くとも5年後には安定的な運用体制をつくれるよう、準備を進めていく必要がある。

3-b. 全体を統括する機能・組織の他に、各分野別にアセッサーの育成、評価、データ管理などの機能が必要であり、一定の公共性をもつ組織が担う必要がある。他国では、業界団体等がその機能をもっているが、新成長分野ではまだ業界団体が存在していない。

3-c. あわせて、カリキュラム認証を行う機能も必要になる。この主体は、同時に研修機関を選定する機能も担うことになるだろう。

⇒「制度全体を統括する組織」「分野別にアセッサー育成、評価、データ管理を行う組織」「カリキュラム認証を行う組織」について、来年度の検討課題としてはどうか。

3-d. 選定した3業種を、モデル事業としての位置付けで実施していくことが必要ではないか。具体的には、例えば、来年度前半に3業種の職業能力評価基準と育成プログラムを策定した上で、後半には、いくつかの地域・施設等において実証していくことなどが考えられるのではないか。恒久的な運営体制やルールについては、その結果を見つつ、法制度面も含めて検討・確立していくべきではないか。

3-e. 本制度によってレベル認定を受けた求職者が転職を実現する際には、積極的にジョブ・カードを活用していくよう、運用を整備していく必要がある。ジョブ・カードの書式等は、取得レベルを訴求するために使いやすく調整しつつ連動を図る。但しジョブ・カードとの連携のあり方については、ジョブ・カード推進協議会におけるジョブ・カード制度のあり方に関する議論の推移を十分注視しつつ検討する必要がある。

3-f. 次期通常国会に提出される予定の求職者支援法とも連携を図っていく必要があるのではないか。また、公共職業訓練の訓練プログラムについても、本制度のレベル認

定を訓練の到達目標とした講座が設置されることが望ましい。

- 3 - g. データベースについては、①取得者（個人）、②評価者（アセッサー）、③教育・訓練プログラム、の3つが少なくとも必要である。

4. 普及・浸透方法

- 4 - a. 大学・短大・専門学校教育カリキュラムの中に本制度と連携したカリキュラムが開発されるよう促進していく。

- 4 - b. 労働市場サービス（ハローワーク、民間職業紹介機関、人材派遣会社等）の中で、本制度の能力評価が活用されてこそ、活かした制度になる。また、その結果として、レベルに応じた賃金相場が形成されることで、本制度と処遇との連動が実現する。

- 4 - c. 企業単位での本制度の導入、レベル取得を支援、促進していくことも欠かせない。（求職者や未就業者だけでなく、在職者に普及させることを重視する必要がある）また企業内OJTに活用されることを促進することも必要である。

⇒教育機関、労働市場サービス、企業の三者に対して、一体的に普及活動を行っていく必要があるのではないか。これらの促進策のどこに助成などの措置が必要かは、職業能力評価基準のフレーム議論の後に、制度の普及・浸透方法の枠組みのなかで検討していくべきではないか。

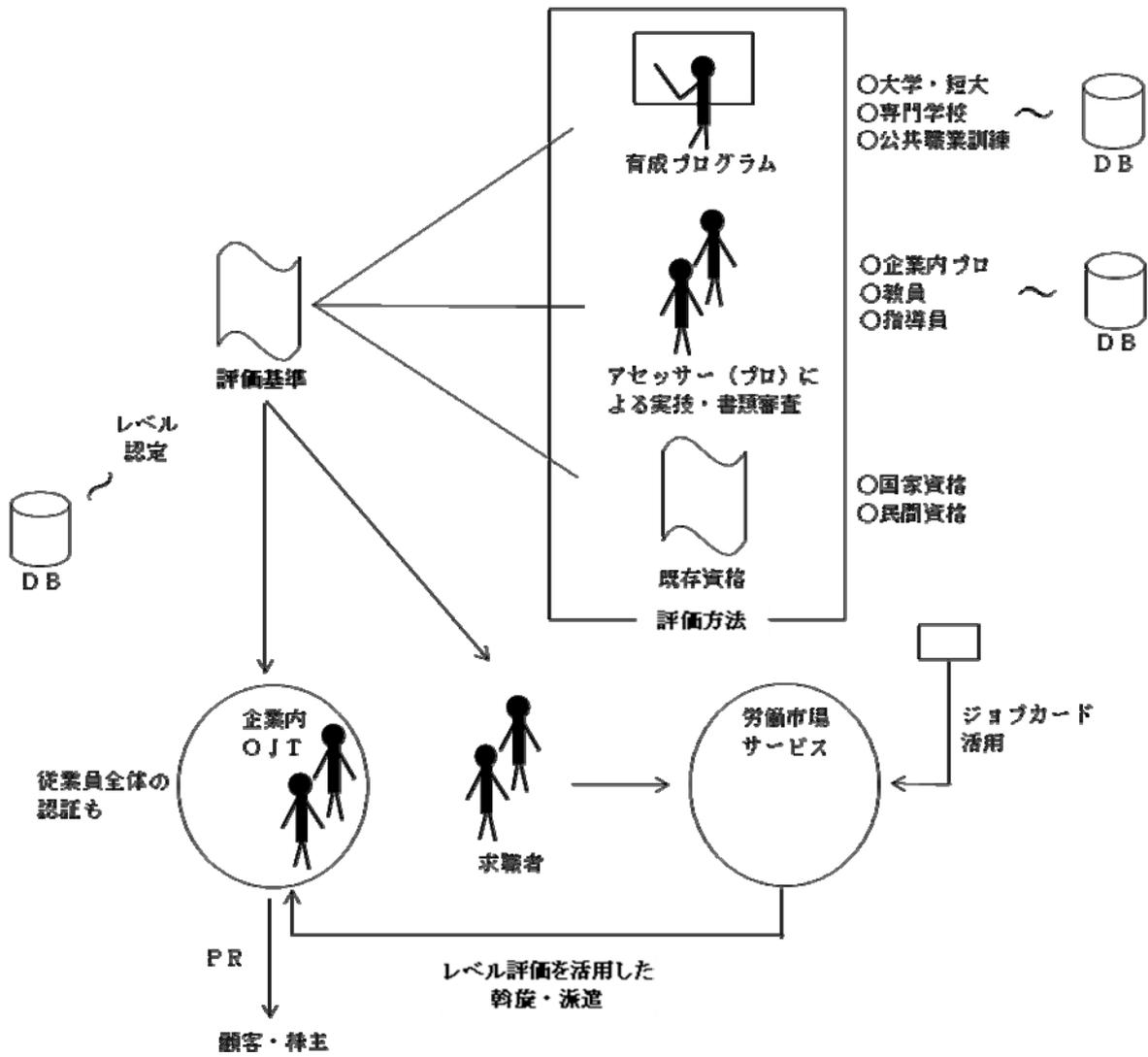
- 4 - d. 特にそれぞれの分野のトップ・プロについては、相互認証などの形で早期にレベル取得を促すことが効果的ではないか。

- 4 - e. 就業において、レベル取得が処遇と結びつくことが、一般国民に対する何よりの浸透法である。それは、企業内への制度浸透と、労働市場サービスを通じた相場形成の結果として実現してゆく。

- 4 - f. e-learning の手法を導入することにより、いつでもどこでもレベル認定に必要な知識を学ぶ環境が整い、普及に拍車がかかるのではないか。

4 - g. 本制度は中長期的にはアジアを中心とする他国にも普及、促進を図る。そのため、当初の段階より、海外展開を前提とした制度設計を行う必要がある。

【図2：全体構造図】



以上