

調査研究成果データベース詳細情報

E1999120006

登録(調査)年月	1999年12月現在
シリーズ名	調査研究報告書 No. 121
報告書等題名	職業能力評価および資格の役割に関する調査報告書
分類	人事労務一般 能力開発
実施組織名	日本労働研究機構
研究参加者	八幡 成美、上西 充子、牛尾 政治、大橋 敦、榎野 潤、中島 賢一、守山 栄一
報告書等	
❖ 発表年月	1999年03月発表
❖ 発行元	日本労働研究機構
❖ 判型/ページ数	B5判/264
❖ 発表・発表予定の別	発表
❖ 販売・非売の別	販売
要旨	<p>調査研究の目的</p> <p>企業内における能力主義化を徹底するためには、客観的で納得性の高い評価制度が必要となる。また、企業間の労働移動をスムーズに進め、再訓練の体系を整備する上でも、個人の職業能力を客観的に評価し、明示することが重要となる。だが、日本では、職業資格制度は複雑であり、社会的な職業能力評価制度は十分な整備が行われていない。そこで本調査は、現状の企業内の職業能力評価制度を把握し、社会的・横断的な職業能力評価制度に対する企業のニーズを探ることを目的とした。</p> <p>調査研究の方法</p> <p>全国・全業種の企業から、従業員規模30~299人の企業2,500社(以下、中小企業と記す)および従業員規模300人以上の企業2,500社(以下、大企業と記す)を抽出。中小企業に対しては、人事・教育担当者あてに1種類の調査票を送付。大企業に対しては、人事・教育担当部長あてに4種類の調査票((1)人事、教育部門、(2)研究開発・技術部門、(3)営業・販売・サービス部門、(4)製造・建設・運輸部門の各担当用)を送付し、該当部門の担当者への配布・回答を依頼した。調査票は郵送により1998年10月下旬~12月上旬に配布・回収された。回収数は、中小企業367票(回収率14.7%)、大企業は、人事・教育担当者353票(14.1%)、研究開発・技術部門145票(5.8%)、営業・販売・サービス部門197票(7.9%)、製造・建設・運輸部門132票(5.3%)である。</p> <p>調査結果の概要</p> <ol style="list-style-type: none">人事・労務管理の改革・見直しが進む中で、「求められる職業能力の社内標準を明確化する」方針を持つ企業は4割弱に達している。人事考課の評定要素として、技術系では知識・技能を重視。営業系では成果を、課長職では実行力・組織力および成果を重視。職業能力情報の体系的な管理は不十分。技能表・仕事表を作成していない企業部門が4分の3、研修歴や自己開発の把握割合は5割前後。義務づけ、または奨励している資格・検定がある企業は7割弱。建設業、金融・保険・不動産業では9割以上。義務・奨励資格がある企業、職業能力評価の客観化・活用に取り組んでいる企業では、資格・検定が「社内の職業能力評価を補完する」という評価が5割前後に達する。民間・業界資格の公正な運営のために一定の規制が必要だ後考える企業が8割。社会的に横断的な職業能力評価制度の再構築は、国と業界団体の連携によるべきと考える企業が6割。今後、職業能力の業界標準が必要になると、回答者の6割弱が見ている。企業における役割・位置づけによって、資格・検定は7つの類型に分類できる。

目次

第I部 調査結果の要約

第II部 各論

第1章	調査の目的と方法
第2章	人事労務管理と職業能力評価
第3章	職業能力情報の管理
第4章	企業による資格・検定の利用状況
第5章	企業から見た資格・検定の分類と役割
第6章	職業能力評価制度の再構築
第7章	行政への意見・要望
補論	多変量解析による人事労務管理の動向と職業能力評価の方針

資料1 重複されている資格・検定 回答一覧

資料2 調査票

資料3 単純集計結果

問い合わせ先	独立行政法人 労働政策研究・研修機構
労働図書館所蔵・非所蔵の別	所蔵
研究する上で実施した検査	
❖ 調査の有無	実施した
❖ 調査方法	アンケート調査
❖ 調査対象等	全国・全業種の企業から、従業員規模30～299人の企業2, 500社および従業員規模300人以上の企業2, 500社
❖ 調査開始	1998年10月
❖ 調査終了	1998年12月
情報入手方法	アンケート以外
全文情報	職業能力評価および資格の役割に関する調査報告書 

[このページのトップへ](#)