

「技能検定職種等のあり方に関する検討会」報告書（概要）

副題

「人財立国・日本」の基盤整備

～ 技能・ものづくりが尊重される社会の実現に向けて ～

第1 見直しの背景

第2 技能検定制度等の現状

1 技能検定制度の概要

- ・ 職業能力開発促進法に基づき、労働者の有する技能の程度を検定し、公証する国家検定制度。
- ・ 昭和34年から実施。平成17年度には、約47万人が受検、約17万人が合格。これまでに延べ約330万人が合格し「技能士」に。
- ・ 現在137職種について実施。製造、建設など、ものづくり部門の職種が多い。試験の実施は原則として都道府県が担当しているが、FP（フィナンシャル・プランニング）など8職種については民間の「指定試験機関」が実施。

2 技能検定制度の沿革

3 技能検定の実施状況等

4 職業能力評価基準の整備状況

第3 技能検定を取り巻く環境変化と課題

1 技能検定に対する関係者の認識（ヒアリング結果）

2 技能検定を取り巻く環境変化とその重要性の高まり

3 技能検定の課題と基本的考え方

- ① 企業、業界団体等のニーズを踏まえた検定職種、内容等の見直し
- ② 職種整備等における民間活力の一層の活用
- ③ 多様な労働者の適切なキャリア形成の促進
- ④ 技能検定の社会的機能の強化と一層の活用促進
- ⑤ PDCAサイクルの考え方に立った見直し

第4 技能検定等のあり方見直しの方向性

1 企業、業界団体等のニーズを踏まえた検定職種、内容等の見直し

(1) 検定職種設定の基本的考え方

(2) 検定職種・検定内容等の見直しについて

- ・ 中小企業の現場実態等も踏まえた、より実践的な検定内容への大胆な見直し
- ・ 基本技能の習得を支援し技能の複合化にも対応するため、ものづくりに関する一連の技能（技能群）を検定内容とする「ものづくり基礎検定」（仮称）のような検定導入の検討 など

(3) 検定職種の統廃合の基本的考え方について

- ・ 社会的ニーズの乏しい検定職種の統廃合
- ・ (2)(3)のような見直しについては、別途、専門的実務的な検討の場を設け、早急に検討に着手し、結論の得られたものから順次実施

2 職種整備等における民間活力の一層の活用

- ・ 今後の検定職種の 신설に当たっては、民間の「指定試験機関」に行わせることを原則
- ・ 新規成長分野等については、技能検定化に向けた業界団体等の主体的な取組を積極的に誘導 など

3 多様な労働者の適切なキャリア形成の促進

- ・ 学校教育段階からのキャリア教育の充実、その中における「学校設定科目」等を利用した技能検定等の職業能力評価制度の活用促進
- ・ 受検資格の緩和等による受検機会の拡大、派遣労働者等に係るベンダー側・ユーザー側双方を巻き込んだ能力開発・能力評価の仕組み（モデル）作り、年長フリーター等の経験能力評価基準の開発 など

4 技能検定の社会的機能の強化と一層の活用促進

- ・ 技能士の社会的活用の促進に向けた関係省庁、関係業界等への働きかけの強化
- ・ 消費者に技能士の製作物であることを直接アピールできる仕組みの普及促進、技能を重視した企業間取引の推奨
- ・ 技能士の処遇改善に向けて、技能士のキャリア形成や処遇の好事例の把握、「キャリアモデル」の構築と普及促進
- ・ 高度熟練技能者等の社会的活用の促進
- ・ グローバルな観点からの技能検定の活用方策の検討 など

技能検定職種等のあり方に関する検討会委員名簿

氏 名	職 名
青山 伸悦	日本商工会議所事業部部長
漆原 肇	日本労働組合総連合会総合労働局雇用法制対策局部長
奥村 政一	社団法人日本自動車工業会参与・労務室長
柏木 慶永	株式会社日刊工業新聞社執行役員・論説委員長
菊地 更旨	社団法人全国技能士会連合会会長
柴田 裕子	三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社総合企画部部長
立川 勇	社団法人全国工業高等学校長協会附属工業教育研究所研究員
田中 萬年	職業能力開発総合大学校能力開発専門学科教授
中島 利郎	全国専修学校各種学校総連合会副会長
丸谷 秀範	社団法人全国建設業協会労働部長
(座長) 八幡 成美	法政大学キャリアデザイン学部教授
輪島 忍	社団法人日本経済団体連合会労働政策本部雇用・労務管理グループ長

※五十音順

※職名は第1回検討会時点(平成18年5月16日)のもの

「人財立国・日本」の基盤整備

—技能・ものづくりが尊重される社会の実現に向けて—

技能検定職種等のあり方に関する検討会

2006年9月

目次

第1 見直しの背景	1
第2 技能検定制度等の現状	3
1 技能検定制度の概要	3
2 技能検定制度の沿革	4
3 技能検定の実施状況等	5
4 職業能力評価基準の整備	7
第3 技能検定を取り巻く環境変化と課題	7
1 技能検定に対する関係者の認識（ヒアリング結果）	7
2 技能検定を取り巻く環境変化とその重要性の高まり	12
3 技能検定の課題と基本的考え方	14
第4 技能検定等のあり方見直しの方向性	15
1 企業、業界団体等のニーズを踏まえた検定職種、内容等の見直し	15
2 職種整備等における民間活力の一層の活用	18
3 多様な労働者の適切なキャリア形成の促進	18
4 技能検定の社会的機能の強化と一層の活用促進	21

第1 見直しの背景

技能検定は、労働者の技能の程度を検定し、これを公証する国家検定であり、労働者の技能と地位の向上を図り、もって経済及び社会の発展に寄与することを目的に、昭和34年度に創設された。以来、ものづくり分野を中心に技能労働者の確保育成を図り、経済社会の発展及び国民生活の質の向上に寄与してきた。

しかしながら、今日、技能検定を取り巻く状況は大きく変化している。

グローバル経済化の進展により国際競争が激化する中で、近年の我が国のものづくり産業は、高付加価値製品や戦略性の高い製品は国内で生産し、その他は国外で生産するといった高度な機能分業を図ることによって競争力を確保しようとしている。品質（高品質）確保の重要性が増大しており、企業の現場においては、高度かつ複合的な技能が急速に求められるようになっている。

他方、技能検定の創設当時には、中学校卒業生全体の約4割、高校卒業生全体の約6割の者が就職し、高校卒業後に大学へ進学する者は全体の2割にも満たなかったが、現在では、高校への進学率が95%を超え、また、高校卒業後に大学、短大、専門学校等の高等教育機関へ進学する者が全体の3分の2を上回るなど、労働者の就職以前の学習歴は大きく変化してきている。

人口減少社会の到来に伴い、国民一人ひとりの能力が有効に発揮されることが益々重要になっているが、足元をみると、いわゆる2007年問題に象徴される技能継承と現場力強化の必要性の高まり、ものづくり分野への若年入職者の減少、パート・派遣労働者等の非正社員の増加など、対応を適切にしなければ我が国競争力の基盤を揺るがしかねないような変化が進んでいる。

経済社会を支えているのは一人ひとりの国民（人財）であり、上記のような変化に適切に対応していくためには、その技能レベルの向上が不可欠となっている。そのための最も重要かつ有効なインフラの一つが技能検定であり、他の人財育成対策と相まって積極的に社会の負託に答えていかなければならない。しかしながら、現在の技能検定は、これらの変化に十分に答えられるものとはいえず、その見直しが急務となっている。

技能検定の見直し検討の視点として、大きく次の三点が指摘できる。

第一は、現在の技能検定の検定職種、内容等が企業等のニーズ（現場で求められる能力）に十分に対応しきれていないのではないかという問題である。第二は、若年者やパート・派遣労働者等の多様な労働者についてそのキャリア形

成を適切に図っていくための取組が急務になっているという問題である。そして第三に、技能検定の取得が社会的評価に十分反映され、受検のメリットが受検者に十分に感じられるものにしていかなければならないという問題である。

このため、一つには、検定職種、内容等の見直しを進める必要がある。民間活力も活用しつつ、効率的運営に留意しながら、企業等のニーズを十分に踏まえたものとしていく必要があり、技能の高度化・複合化への対応や、より実践的な内容にしていくといった観点からの見直しが必要である。

第二に、こうした見直しを通じてインフラとしての機能を高めていくとともに、若年者や多様な労働者の適切かつ持続的なキャリア形成に資するものにしていく必要がある。その際、教育の役割の重要性を踏まえ、教育との連携を強化していくことが必要である。「ものづくりは人づくり」と言われるように、技能修得は教育の本質と通底するものであり、特に今日的には、若い段階から技能・ものづくりの素晴らしさに触れること、キャリア教育を充実していくこと等が技能・ものづくりの裾野を拡大していく上で極めて重要である。加えて、キャリア教育の中で技能検定等を積極的に活用していくことは、技能検定の見直しと相まって、キャリア教育自体の活性化にもつながるという相乗効果も期待される。現実には先進諸国においては、若年者をはじめとするキャリア支援の中で、技能を公証する評価制度がそれぞれの国情に応じて大きな役割を果たしている。

第三に、各般の取組を通じて技能検定の社会的機能を高めていかなければならない。そのためには、上記のような内容面での見直しに加え、技能士が様々な場面で活用されるようにしていく必要がある。また、この問題は技能・ものづくりに対する国民一般の認知・評価と表裏一体の問題であり、優れた技能を有する労働者の裾野を拡大していくことが求められている中で、技能検定の世界だけでの取組にとどまらず、広く技能・ものづくりが尊重され、適正に評価される社会の実現に向けた取組を強化していくことが必要である。

技能検定の社会的機能を強化していくためにも、優れた技能が製品の品質や信頼性を支えているという視点が改めて強調されるべきである。これは、とりわけいわゆる「職人型技能士」の場合に重要な視点であり、消費者の安全・安心指向が強まる中で、消費者が技能検定の社会的認知度を高める鍵を握っていると言っても過言ではない。このことは、企業間の取引においても当てはまる。大企業等の顧客側が、価格一辺倒でなく技能を重視した調達を行い、中小企業等の納入側も技能を積極的にアピールしていくことが、結果的に我が国製品の

品質・国際競争力を支えるという視点が求められている。

本検討会では、以上のような視点に立って、技能検定の現状、課題、見直しの方向性を検討、整理した。技能検定は、法律に基づく国家検定であり、技能士本人はもとより、雇用する企業・経済社会、更には技能士の最終成果物である商品及びサービスを購入する消費者にとっても有益な、いわば公共財である。必要な見直しを効果的に進めることによって、国民一人ひとりの技能向上が図られ、我が国経済社会の活力の維持強化、国民生活の質の向上、「人財立国・日本」の発展につながることで強く期待される。

第2 技能検定制度等の現状

1 技能検定制度の概要

(1) 概要

- 技能検定制度は、労働者の有する技能の程度を検定し、これを公証する国家検定制度であり、労働者の技能と地位の向上を図ることを目的に、職業能力開発促進法に基づき実施されている。
- 本制度は、昭和34年度から実施され、平成17年度には全国で約47万人の受検申請があり、約17万人が合格している。技能検定制度開始からの累計では、延べ約330万人が技能士となっている。

(2) 実施内容

- 技能検定は、厚生労働大臣が、政令で定める職種ごとに、厚生労働省令で定める等級に区分して、実技試験及び学科試験により行っている。
- 職種は、平成18年4月1日現在137職種である。これらについては、時代のニーズに合ったものとなるよう、職種・作業の見直し（作業単位の見直しが中心）、試験基準の見直し等に努めている。
- 等級区分は、職種により、等級に区分するもの（1級、2級等）と、等級に区分しないもの（単一等級）とがある。

(3) 実施体制

- 技能検定は、厚生労働大臣が行うこととなっているが、都道府県知事は

厚生労働大臣が定めた実施計画に基づき技能検定試験の実施等の業務を行い、試験問題の作成は中央職業能力開発協会が行っている。また、都道府県知事は、技能検定受検申請書の受付、試験の実施等の業務を都道府県職業能力開発協会に行わせている。

- 平成 13 年度からは指定試験機関制度が創設され、ファイナンシャル・プランニング等 8 職種について、当該職種に関連する民間機関が指定試験機関として指定を受け、技能検定の試験業務を行っている。

(4) 技能検定の合格者

技能検定に合格した者は、「技能士」と称することができ、特級、1 級及び単一等級の技能検定の合格者に対しては厚生労働大臣名の、2 級及び 3 級の技能検定の合格者に対しては都道府県知事名又は指定試験機関名の合格証書が交付される。

2 技能検定制度の沿革

- 技能検定制度は、我が国経済の拡大に伴う近代的技能労働者の著しい不足に対処するため、旧職業訓練法（昭和 33 年法律第 133 号）に基づき、公共職業訓練制度とセットで創設され、昭和 34 年度に初めて 5 職種（1 級及び 2 級）で実施された。その後も、高い経済成長に伴い技能労働者の需要が引き続き高水準で推移する中、検定職種が逐次整備された。
- 昭和 50 年代に入ると、技術革新の進展やサービス経済化等に伴う産業就業構造の変化等を踏まえ、検定職種の見直し等が行われた。
 - ・ 昭和 53 年度に職業訓練法が一部改正され、必要な職種については等級に区分しないで技能検定を行えることとなった（「単一等級」）。
 - ・ 昭和 57 年度に職業訓練法が一部改正、指定事業主団体制度が創設され、労働大臣が指定する指定事業主団体に技能検定試験に関する業務の一部を委託できることとされた。
 - ・ 昭和 60 年度に職業訓練法が一部改正され、職業能力開発促進法に改称されるとともに、現場の技術・技能の変化に対応して技能検定職種の大幅な整理統合が行われた（昭和 60 年には、検定職種のうち 21 職種を 12 職種に統合）。
- 昭和 60 年代以降は、高齢化の進展や若年雇用を取り巻く問題等に対応

して、職業生涯にわたる段階的な職業能力評価制度の整備が図られた。昭和 63 年度に 1 級の上位に位置付けられるものとして特級が創設され、また、平成 5 年度に 3 級、基礎 1 級及び基礎 2 級が創設された。

- その後、いわゆる雇用の流動化が進み、また若年者の雇用環境が深刻化する中で、受検機会の拡大策がとられた。平成 13 年度には職業能力開発促進法が改正され、現在の指定試験機関制度が創設された。また、平成 16 年度には、受検資格の緩和や若年者向け（3 級）検定職種の拡大が図られた。

3 技能検定の実施状況等

(1) 受検者数（推移）

技能検定制度は、昭和 34 年度から実施され、昭和 54 年度には等級に区分しない単一等級を、昭和 63 年度には管理者又は監督者を対象とする特級をそれぞれ開始し、平成 10 年度以降受検者数は約 18 万人前後で推移していたが、平成 14 年度には、ファイナンシャル・プランニング職種等指定試験機関が試験業務を行う検定職種の技能検定を開始したこともあり、受検者数も 45 万人前後で推移するなど受検者数の大幅な増加が見られる。

平成 17 年度には全国で約 47 万人の受検申請があり、約 17 万人が合格している。技能検定制度開始からの累計では、延べ約 330 万人が技能士となっている。

(2) 受検者の属性

技能検定受検者の属性をみると、次のような特徴を指摘できる（注；平成 16 年度東京都実施分の全職種・全等級の受検者の属性を統計的にみたものである）。

○ キャリア形成との主な関係

- ・ 平均年齢は、2 級受検者が 30.5 歳、1 級受検者が 35.5 歳となっている。
- ・ 学歴別には、高校卒が最も多く、53.6%を占めている。
- ・ 受検までの職務経験年数をみると、2 級受検者が 7.0 年、1 級受検者が 13.2 年となっている。3 級は、現役の訓練生・在校生の受検割合が 80.4%となっている。

- 受検者のうち、大学、短大、専門学校等の高等教育機関を卒業した者は3割強であるが、職種別に見ると、「食料品関係」や「貴金属・装身具関係」では5割程度、「その他」では7割超を占めており、職種によって受検者の属性に差異が生じている。
- 公共職業訓練、認定職業訓練との関係は比較的小さく、訓練歴（いわゆる準則訓練歴であり、技能検定受検のための企業講習等はこちらには含まれていない）のある者の割合は9.6%にとどまっている。
- 全職種の受検者における男性の割合は約9割（89.2%）を占め、女性の受検者が少ない。これは、ものづくりに係る検定職種が多いことも一因と考えられる（ただし、女性の受検者が多いものとして、衣服・繊維製品関係については約9割、窯業・土石関係については約4割が女性である）。

（3）技能検定の企業内における活用状況

- 「大企業」においては、特に製造部門で積極的な活用がなされている。「ものづくりにおける技能の継承と求められる能力に関する調査」（平成16年厚生労働省調査）によると、「製造部門の人材の能力を向上させるための取組」として、「国家技能検定取得の奨励」を上げるものが、大企業で57.8%となっている一方、中小企業では22.1%となっている。また、「効果が上がっている育成強化施策」として、「技能検定の取得奨励」を挙げるものが、大企業では56.9%である一方、中小企業では38.0%となっている。
- ものづくり労働者の都道府県分布（「企業が求める人材の能力等に関する調査（平成17年厚生労働省委託調査）」）を見ると、1位が東京都で38.1万人（18.5%）、以下、大阪府16.4万人（7.9%）、愛知県15.1万人（6.9%）と続く。これに対し、技能検定受検者数（平成16年度都道府県実施の1、2級分）を見ると、1位が愛知県で14,689人と断然多く、以下、東京都が8,591人、大阪府が8,546人、神奈川県が8,426人、静岡県が6,093人と続いており、総じて「東海地域」での活用が目立っている。
- 「技能検定活用状況等実態調査」（平成14年中央職業能力開発協会調査）によると、合格者に対して「一時金」を支給している企業の割合は29.7%、「月々の資格手当」を支給している企業の割合は29.2%とな

っている。

4 職業能力評価基準の整備状況

- 平成 14 年度から、業界団体との連携のもと、「職業能力評価基準」の整備に取り組んでいる。現在、電気機械器具製造業、ホテル業、自動車製造業等 23 業種において完成し、ホームページ（※）により広く公開しており、引き続き、幅広い業種において策定を進めている。
- 職業能力評価基準は、それぞれの業種における仕事の内容を職種、職務、課業と細分化し、各課業ごとに求められる職業能力（「知識」、「技能」及び仕事を確実に遂行できるか否かの判断基準となる典型的な「職務行動例」）を能力水準に応じて整理・体系化した、いわば能力評価の“ものさし”、“共通言語”であり、技能検定をはじめとする各種能力評価制度の基盤ともなるものである。

※職業能力評価基準のホームページ <http://www.hyouka.javada.or.jp/>

第 3 技能検定を取り巻く環境変化と課題

1 技能検定に対する関係者の認識（ヒアリング結果）

（1）技能検定関係団体（協力団体）の認識

平成 17 年度に技能検定の活用状況等について技能検定関係団体（協力団体）に調査したところ、主に以下のような意見が示された。

- ・ 技能検定の取得意欲の増大につなげるためにも、技能検定を取得したことによる効果等のより積極的な周知に行政として取り組み、技能検定・技能士の社会的なステータスの向上を図ってほしい。
- ・ 技能労働者の技能の向上だけでなく、賃金・処遇の向上につなげていく環境を整備するなど、技能士の処遇改善に向けた取組を望みたい。
- ・ 特に建設系職種の技能検定については、当該職種の現場での技能士の果たす役割は極めて重要であり、公共事業等での活用を増やすこと、他の国家試験の免除要件とすること、基幹技能者との連携を図ることなどのメリット拡大について、関係省庁などへの働きかけを

行ってほしい。

- ・ 技能検定の試験内容（試験問題、試験基準）が現場の実態に即していないものがあるので改善してほしい。

（２）技能検定関係者の認識（ヒアリング結果）

○ 学校関係者からのヒアリング結果（工業高校、専修・各種学校）

<工業高校>

- ・ 平成16年度から２級及び３級技能検定の受検資格要件が緩和され、在校中であれば学年に関係なく３級を受検できるようになったことや、３級技能検定の実施職種を拡大していること、３級合格後であれば２級をすぐに受検できるようになったこともあって、工業高校における２級及び３級技能検定の受検者数は、機械加工職種を中心に増加傾向にある。
- ・ 生徒に教える側の教師は、例えば、２級旋盤の学科試験の出題範囲を改めて勉強することになるなど、生徒だけでなく教師の技能・知識の向上につながり、ひいては工業高校教育そのもののレベルの向上に寄与している。
- ・ 技能検定に向けて取り組む旋盤技能習得課程で、粘り強く積極的に取り組む姿勢を身に付けることができたなど、技能教育を通じて精神的にも人間的にも大きく成長していくことを生徒自らも認識できるようになっており、技能教育が人間教育になっている。技能教育を通じて、将来の工業立国日本を支える人材として成長すること、また、調和のとれた豊かな人間性や社会性を育成することが期待される。

<専修学校・各種学校>

- ・ 専修学校の人材養成に係る職業教育の実績を踏まえ、３年制等の高等専修学校（専修学校高等課程）の卒業者に大学入学資格が、２年制以上等の専門学校の卒業者に大学編入学資格（専門士称号）が、４年制以上等の専門学校の卒業者に大学院入学資格（高度専門士称号）が、それぞれ付与されている。
- ・ 平成18年度末時点で技能検定の受検資格があるものとして厚生労働大臣の指定を受けた専修学校・各種学校は、それぞれ246校5

- 76学科、176校274学科にも及び、相当数の受検生を輩出している。
- ・ 現在、厚生労働大臣の指定を受けた専修学校・各種学校は服飾・家政分野が多数を占めているが、専門学校の設置学科数や在籍者数との対比では、卒業後に国家資格又は当該資格の受験資格を取得する医療分野等を除き、特に工業、商業実務、文化・教養の各分野での指定が極端少ない状況にある。
 - ・ このように技能検定の受検に関与する点が多く、これら卒業者の受検機会の拡大を図る観点からも、大学入学資格、大学編入学資格及び大学院入学資格が付与される専修学校の各課程について受検資格の見直し（実務経験年数の緩和や指定基準の弾力化）を行ってほしい。

○ 企業関係者からのヒアリング結果（金属加工業の中小企業）

①技能検定内容と金属加工業界で必要とされる技能の乖離

- ・ 大企業では（現場で使われなくなった）フライス盤や産業用旋盤などの技能継承を重要視するが、中小企業ではその時点で新しい機械を入れなければ生き残れない。最先端工作機械など、ビジネス・現場の実態に合ったものに関する技能検定を考えてほしい。
- ・ 基盤産業向けの技能検定は、どちらかという技能伝承重視の道を歩んでいる大企業に向けたものとなりつつある。中小企業にも向いたものにすべきである。
- ・ 受検者数増加のためにも、いわば伝統工芸的なものとは切り離し、日常の仕事で使用する機械を技能検定でも使用させるべきはないか。

②海外における現状

- ・ 1992年に発足したアジア金型工業会協議会（FADMA）において、アジア共通の技能検定認定制度を作ろうという動きがあり、そのベースはシンガポール・台湾・マレーシア基準に置かれようとしている。ものづくりについては、むしろ日本がアジアのリーダーになって、アジアのスタンダード作りを行うべきである。
- ・ 日本の技能検定をアジアにおける技能検定認定制度のスタンダードとさせるためにも、海外で日系企業の労働者等が日本の技能検定を受検・取得できるような工夫ができないか。

③技能検定の積極的PR

- ・ 一般的に顧客側は製品の価格を重視しており、技能検定そのものの認知度が低い傾向にある。比較的大企業が多い基盤産業の顧客側においては、価格一辺倒のままでは、近い将来に日本の強みである高度な技能が維持できなくなってしまうという危険性を十分認識していることから、行政としても顧客側に対し、調達先の技能内容を加味した選択をするような働きかけを行ってほしい。

○ 指定試験機関からのヒアリング結果（情報配線施工職種の指定試験機関）

①技能検定化の背景、意義

- ・ 情報配線施工分野が新分野であることから、人材の育成が難しく、技能を十分に習得していない技能者が工事することによる情報配線品質の低下が問題となっていたこと、既存の人材の能力UPによる職務領域の拡大を図ることも重要な課題であったこと等が技能検定化の主な背景である。
- ・ 技能検定を導入することにより、技能の内容が標準化され、業界全体の技能が格段に向上するとともに、労働力の流動化にも対応できるようになり、労働者の雇用の安定にも寄与している。
- ・ 新人教育を含めた社内教育の一環として受検を行っている企業も増えている。これら企業は、人材育成の仕上がり目標として検定を位置付けるとともに、新分野展開のための技術・技能習得訓練として有効に活用している。
- ・ 一般的に民間試験では、特定の企業の技能に通じた試験内容に偏りがちであることも踏まえ、国家検定である技能検定では、当該職種で求められている最新で企業横断的な試験内容とするべきである。

②技能検定の課題

- ・ 指定試験機関として、全国的な検定実施体制の確立を図る上で、試験業務の実施に高度なノウハウを有する都道府県職業能力開発協会との連携の強化を図り、技能検定の趣旨に則した事業の拡充とも相まって、検定実施の効率化を図る必要があると考えている。
- ・ 技能検定の受検メリットを強くPRするとともに、作り上げていくことが重要である。

- ・ 関連する教育・資格制度も多数あることから、免除規定の拡充など広く受検機会を与えることで、キャリア・パスの中に有効に位置付けていくべきである。また、今後は複合的な技術・技能が求められる傾向にあり、その意味でも連携は重要である。
- ・ 検定職種関連の業界の動向に合わせて、試験細目の見直しなどを積極的に行っていく、実務能力評価として活用されるよう留意することが重要である。
- ・ 職業能力評価基準、技能検定及び関連資格制度をリンクさせるべきである。相乗効果が生まれ、そのことで職業能力評価制度の趣旨の一つである技能者の社会的地位の向上に大きく寄与する。また、業界標準的な職業能力評価基準を策定し、関連教育・資格制度との連携を図ることにより、受検者の増加、社会的認知度の向上及び検定の活用促進が図られることになる。

○ 技能士の立場からのヒアリング（全技連）

- ・ （社）全国技能士会連合会（全技連）の会員数は約12万人であり、等級別には1級・単一等級が最も多く、年齢的には46～60歳層が最も多い。また、規模別には5人以下のところで働く技能士が最も多くなっている。
- ・ 技能士は企業型の技能士グループと職人型の技能士グループとに分けられる。職人型技能士のほとんどが一人親方的な零細職場に従事しており、技能向上意欲が強いものの後継者不足に悩んでおり、また、消費者の認知度も低い。
- ・ 全技連では、こうした技能士のニーズに対応するため、製作技能士名表示事業（全技連ブランド事業）等の普及・活用に取り組んでいるが、こうした取組により、消費者にとって技能士が身近なものとなり、また、技能に対する評価を高めていくなど、職人型技能士の地位向上にも寄与している。
- ・ 技能士が全技連に期待する事業で最も多いのは、技能祭・ものづくり体験教室に対する支援である。また、技能・ものづくりや技能士の地位向上等に関する意見として、「技能検定の受検資格の安易な緩和は技能士の技や人間力の低下を招くのではないか」、「技能者の高齢化・後継者不足に不安があり、技能継承に向けたてこ入れを

望む」、「技能士の技能レベルを維持、向上するための講習や更新制度を導入すべきである」、「若者に技能の素晴らしさを教える場を多く設定してほしい」、「消費者に向けたあらゆる方法でのアピールをしてほしい」などの意見が寄せられている。

2 技能検定を取り巻く環境変化とその重要性の高まり

- 技能検定を取り巻く環境を見ると、労働者に求められる技能の高度化・複合化、労働移動の増加、パート・派遣労働者・フリーター等の増加、製造業への若年入職者の減少、技能継承と現場力強化の必要性の高まり、企業の人事労務管理のあり方の変化など、大きな変化が生じている。
- このような中で、次に示すように、技能検定に求められる役割・機能の重要性が増大している。

<「企業内」の面から>

- 経済社会環境の変化に伴い、求められる技能が高度化・複合化する中で、企業内訓練の一層の充実や労働者の自己啓発の促進を図る必要があるが、これを効果的に進める上で職業能力評価制度の整備・活用が重要になっている。
- また、企業の人事労務管理のあり方が大きく変化する中で、企業が求める能力要件の具体化を図り、人事処遇に当たっての透明性、納得性等を高めるためにも、客観的な職業能力評価制度の整備・活用の重要性が高まっている。
- 技能検定の企業における活用状況を見ると、活用状況に関する調査やヒアリング結果にあるように、大企業での活用が多くなっており、加えて検定職種によっては、必ずしも中小企業に使い勝手が良くないものもあるという問題がある（この背景には、大企業ほど教育訓練の体制が整備されており、教育訓練との連携の中で技能検定が活用されている一方、中小企業では、いわゆる基本技能に関する教育訓練を行う時間・手段等が不足しているといった問題もある）。中小企業を含め企業における技能検定の活用を促進していくためには、教育訓練体制の整備促進と合わせ、現場の実態に即したより実践的な技能検定としていくことが必要となっている。

<「労働市場」の面から>

- 労働移動が増加する中で、企業の求める職業能力と労働者の有する職業能力のミスマッチを抑制し、労使双方のリスクを低減させることによる労働移動の円滑化と、キャリアの持ち運びによる労働者の適切・持続的なキャリア形成の促進を図る上で、公的職業能力評価制度を整備することが重要になっている。
- パート、派遣労働者、フリーター等が増加しているが、企業内能力開発の対象にならない場合もあることから、特定の企業を超えたキャリア形成支援が求められている。これら労働者の能力の適正な評価や、能力開発の効果的推進のためにも、また正社員へのいわゆる「再チャレンジ」を支援し、キャリア形成の持続的展開を図るためにも、公的職業能力評価制度を整備し、受検の機会を広く提供していくことが重要になっている。

<「経済社会」の面から>

- グローバル化の進展による国際競争（国家間競争）の激化や人口減少社会の到来に伴い、国全体として労働者のレベルアップを図っていくことが求められている中で、また、これを労働者の地位の向上につなげていくためにも、そのツールの一つとして、技能検定等の職業能力評価制度の整備を図っていく必要がある。
- 産業に必要な人材の養成や、労働者の適切なキャリア形成の促進等を図るため、今後の産業政策や若年者対策など、マクロな政策との関連のなかで技能検定等の職業能力評価制度の整備を図っていく必要がある。
- また、技能継承を円滑に進めるうえで、技能検定を効果的に活用することが有効である。先の「ものづくりにおける技能の継承と求められる能力に関する調査」にあるように、特に大企業では、技能継承に技能検定を積極的に活用している。また、技能継承に当たり、企業側は、マニュアルや講義用テキストが効果的と考えるのに対し、従業員側は、それを必ずしも効果的とは考えておらず、より実践的な課題を求めているという調査結果もある。
- 製造業への若年入職者が減少傾向にある一方、フリーター・ニートの増加など職業生活のスタート段階からの問題が深刻化している。欧州で

は、イギリスの MA（モダン・アプレンティス制度）、フランスの見習い訓練制度、ドイツのデュアルシステムなどに見られるように、学校教育と職業訓練とが、また、それらと職業能力評価とが早い段階から密接に結びついており、特に 90 年代以降、若年者の訓練システムとしての重要性が増している。我が国においても、入職段階で生じている様々な問題を踏まえれば、学校教育段階からキャリア形成を睨んだキャリア教育（職業教育）の充実を図り、その中で技能検定等の職業能力評価制度を活用していくことが重要になっていると言える。

<「消費者」の面から>

- 消費者の安全・安心指向が高まってきているが、技能検定は、労働者の技能水準の向上を通じて、製品の品質や信頼性の向上に寄与するという機能を有している。このことは、企業の製品には企業ブランドが付くのに対し、いわゆる職人型技能士（生業型技能士）の場合には、技能士が作ったということが顧客の評価を高め、生活の質の向上に寄与し、ひいては技能士の社会的地位の向上につながるという点で、特に重要な意義を有しているということができる。
- 企業間の取引を見ると、一般的に顧客側は製品の価格を重視しているが、比較的大企業が多い基盤産業の顧客側においては、価格一辺倒のままでは、近い将来に日本の強みである高度な技能が維持できなくなってしまうという危険性を十分認識している。我が国製品の品質・国際競争力を確保するためにも、調達先の技能内容を加味した選択をするような環境作りが重要になっているということができる。

3 技能検定の課題と基本的考え方

技能検定は、企業内外を通じた労働者の適切かつ持続的なキャリア形成の促進と、その地位の向上・処遇の改善を図り、労働市場ひいては経済社会を有効に機能させるための基本的インフラの一つである。上記のように、技能検定を取り巻く環境変化等に伴い、技能検定の果たすべき役割・機能の重要性が増大する中で、そうした役割・機能を今後とも適切に果たしていくためには、技能検定を取り巻く環境変化や関係者のニーズ等を踏まえ、次のような観点から、技能検定制度のあり方について所要の見直しを行う

ていく必要がある。

① 企業、業界団体等のニーズを踏まえた検定職種、内容等の見直し

技能の高度化・複合化等の変化や、産業及び求められる人材の動向等に的確に対応するため、企業、業界団体等のニーズを踏まえた検定職種、内容等の見直しを図る必要がある。

② 職種整備等における民間活力の一層の活用

また、そうした変化に一層柔軟かつ迅速に対応する等の観点から、職種整備等における民間活力の一層の活用を図る必要がある。

③ 多様な労働者の適切なキャリア形成の促進

若年者のキャリア形成をめぐる問題や、パート、派遣労働者、フリーター等の増加等を踏まえ、多様な労働者の適切なキャリア形成の促進を図る観点からの取組が必要である。

④ 技能検定の社会的機能の強化と一層の活用促進

技能検定ができる限り多くの労働者等に活用され、職業能力開発の効果的推進や適切なキャリア形成の促進を図るとともに、その地位の向上、処遇の改善につながるようにするため、技能検定の社会的機能の強化と一層の活用促進を図る必要がある。その際、技能検定の存在意義（価値）を消費者を始め、広く社会一般が享受できるよう配慮する必要がある。また、いわば「アジア標準」としての展開やアジアの技能開発への寄与といったグローバルな観点にも配慮する必要がある。

⑤ 以上のような見直しは、PDCA サイクルの考え方に立って、システム的に行うことが必要である。

第4 技能検定等のあり方見直しの方向性

1 企業、業界団体等のニーズを踏まえた検定職種、内容等の見直し

(1) 検定職種設定の基本的考え方

- 技能検定は、国家検定であり、国全体の技能水準の向上を図り、労働市場を有効に機能させる等の観点からも、「企業横断的・業界標準的な普遍性を有する技能及び知識」に対する評価が基本となる。
- この点も含め、検定職種として認められるための主な条件として、次のような点が挙げられる。

- ・高度な技能や専門的知識を要する等検定に値する職業能力が要求されること。
- ・技能及び知識を客観的に評価できること。
- ・検定すべき技能及び知識が、企業横断的・業界標準的な普遍性を有するものであること。
- ・技能検定の対象となる職種における高度な職業能力を有する人材に対する需要が大きいこと又は増大していること。
- ・対象労働者が地域に限定されることなく全国的に相当数存在すること。

(2) 検定職種・検定内容等の見直しについて

- 技能検定については、企業、業界団体等のニーズに対応するため、試験基準や試験問題の定期的な見直しに努めているところであるが、例えば次のような問題点が見られるところであり、「第3 技能検定を取り巻く環境変化と課題」を踏まえ、更なる見直しを図る必要がある。
 - ・検定職種によっては、いわゆる基本技能を重視しすぎる結果、技術革新の進展等への対応がおろそかになっているものがあるのではないか。
 - ・現場力を高め、中小企業の活用を促進するためにも、現場の実態に根ざしたより「実践的な」ものとするべきではないか。
 - ・検定職種によっては、複数の作業に分かれているものもあるが、技能の複合化等を踏まえ、検定職種・作業の統合・再編を行うべきものもあるのではないか。
 - ・検定職種によっては、受検者数が大幅に減少し、社会的ニーズが乏しくなっているものがあるのではないか。
- 熟練技能の形成は、基本技能の習得をベースに、そこに重層的・複合的に技能を積み重ねていくことでなされていくものであり、基本技能が重要であることは言うまでもないが、一方で、生産設備の高度化やコンピュータ化が著しく進んでいる（工作機械でいえば、汎用機械の重要性は否定できないが、現場では数値制御（NC）機械が中心を占めている）。このような中で、試験時間、試験場所、試験実施費用等の制約を受けざるを得ない技能検定として、両者の調和を如何に図るかが重要となるが、中小企業を含めたより多くの労働者の実践的な技能を検定するという観点から、基本技能の重要性にも留意しつつ、検定職種の実態に応じて現

行の検定内容を大胆に見直す方向で検討すべきである。

- 検定内容をより実践的なものに見直していく一方で、中小企業、若年者等の基本技能の習得を支援し、技能の複合化等にも対応する観点から、基礎的技能に関し、例えば、ものづくりに関する一連の技能（技能群）を検定内容とするいわば「ものづくり基礎検定」のような検定を導入することも検討すべきである。
- また、技能検定については、毎年度、各都道府県で実施することを基本としている中で、受検者数の少ない一部の検定職種については、業界団体等を通じた活用促進を図るとともに、受検者の動向等に配慮しつつ、隔年での実施や一部の都道府県での実施などの効率的実施に努めているところであり、今後ともこうした効率的実施等に努める必要がある。
- こうした見直しを進める一方、そうした見直しや業界団体等を通じた活用促進を図っても、なお社会的ニーズの乏しいと認められる検定職種については、次に示すように検定職種の統廃合を進めるべきである。

(3) 検定職種の統廃合の基本的考え方について

- 検定職種の統廃合に当たっては、
 - ・ 技能検定を開始してから一定の年数を超えた職種であって、かつ、
 - ・ 受検者数が特に少ない検定職種を検討の対象とすることとし、まずは統合の可能性を検討することが適当である。
- 統合する場合には、その基礎的条件として、技能の内容が近接する検定職種が存在し、両者の技能に共通性が認められること、生産工程の一連性が認められることなどが必要となる。
- その上で、基本的に、次のような場合には、廃止の方向で検討することが適当である。
 - ・ 当該技能に対する需要や当該技能を必要とする製品の需要等が減少し、今後ともその需要の増加が見込めないこと。当該技能を有する人材に対する需要が減少し、今後ともその需要の増加が見込めないこと。
 - ・ 技能検定試験の実施等において、業界団体等の協力が得られないこと。
- 統廃合に当たっては、ものづくりを支える基盤的技能については、技能継承の重要性等に留意する必要があるが、当該技能の労働市場における役割・機能や国民生活の影響が乏しいと認められるものについては、む

しる文化や教養といった視点（例えば、「伝統工芸士」という公的資格がある）から、別途必要な対応が考えられるべきものである。

○ 以上のような

- ・ 検定職種の実態に応じた検定内容の大胆な見直し
- ・ いわゆる「ものづくり基礎検定」のような検定導入の検討
- ・ 社会的ニーズの乏しい検定職種の統廃合

等については、別途、専門的実務的な検討の場を設け、早急に検討に着手し、結論の得られたものから順次実施に移していくべきである。

- ・ なお、統廃合の検討に当たっては、当該検定職種に関係する業界団体等の意見を聴取する機会を設けるべきである。

2 職種整備等における民間活力の一層の活用

○今後、検定職種の新設を進めるに当たっては、次のような場合を除き、民間の指定試験機関において技能検定試験業務を実施することを原則とすべきである。

- ・ 検定職種の設定が必要であるにもかかわらず、対象技能が複数の業界等にまたがり、民間機関では混在する評価基準の調整等を図ることが特に困難な場合

○新規成長分野など、産業及び人材の動向等から公的な職業能力評価制度の整備が求められる職種については、民間活力の活用によりその整備が図られるよう、現在整備が進められている「職業能力評価基準」の活用も含め、技能検定化に向けた業界団体等の主体的な取組を積極的に誘導していくことが必要である。

○既存の検定職種についても、技能検定の対象技能が複数の業界などにまたがっておらず、関係団体が一団体であるような技能検定職種を中心に、民間の指定試験機関への移行を促進していくべきである。

○技能検定が国家検定としての役割を適切に果たしていくようにするため、民間の指定試験機関制度の活用を促進していくに当たっては、国家検定としての試験の公正な実施及び試験問題の質の確保等試験の権威と信頼が的確に担保されるように留意することが必要である。

3 多様な労働者の適切なキャリア形成の促進

- 労働者の適切なキャリア形成を図る上で、企業における人材育成の取組が重要な役割を果たしていることは言うまでもないが、雇用就業形態の多様化や企業の人事労務管理のあり方の変化等に伴い、次のように、企業における人材育成の取組だけではカバーしきれない状況が顕在化している。このため、多様な労働者の適切なキャリア形成の促進を図る観点からの取組が必要である。
- ・学校から職業（企業）への移行に伴う問題（ものづくり分野への若年入職者の減少、フリーター、ニートの増加等）
 - ・パート、派遣労働者、年長フリーター等の増加
 - ・いわゆる「職人型技能者」や、専門職集団としてのフィナンシャルプランナー、キャリア・コンサルタント等についても、自らの努力でキャリア形成を図っていくという点で、いわゆる「企業型技能者」とは異なる立場にある。
- 学校教育段階からキャリア形成を睨んだキャリア教育の充実を図り、その中で技能検定等の職業能力評価制度を活用していくことが重要である。先般の学習指導要領の改訂で、学校の裁量幅が広がり、「学校設定科目」として特色ある教育活動を展開できるようになったことから、その中で受検を含めた取組を行っていくことが期待される。このため、3級技能検定職種の拡大を引き続き進めるとともに、技能検定の内容をより実践的なものとする必要がある。また、先に掲げた「ものづくり基礎検定」の導入や、検定取得を含むキャリア教育を単位として認定するといった取組も考えられる。こうした取組は、若年者のキャリア形成に資するばかりでなく、教育と企業現場とを有効に結びつけ、キャリア教育を更に活性化させることにもつながり得るものである。
- なお、専修学校が実践的な職業教育を行う教育機関として、これまで社会の要請に応じて実際の知識や技術を習得した人材を養成してきたことを踏まえ、現行の受検資格の見直しも含め、一定の要件を満たす高等専修学校及び専門学校の課程を卒業した者に対して受検機会の拡大等を図るための措置を検討すべきである。
- パート、派遣労働者、フリーター等のキャリア形成支援については、次の例に示すような事業主等の積極的な取組も見られるところであり、こうした事業主等の取組を促進していくことが適当である。また、キャリ

ア・コンサルティングを受けやすい環境づくりに取り組むとともに、各種試験・検定の受検資格の緩和を働きかけること等による受検機会の拡大、能力蓄積が可能なキャリア形成モデルとそれを踏まえた能力開発・能力評価の仕組みを構築し、その普及促進を図ること等が考えられる。さらに年長フリーター等については、職業能力評価基準の知見も活用しつつ、経験能力を適切に評価できるような手法の開発・普及に努めることも重要である。

(例)

- ・ ある大手小売グループでは、パート向けの社内検定制度（厚生労働大臣認定）を設けている。
- ・ ある大手自動車メーカーでは、期間従業員のうちから、登用試験を経て正社員に登用する制度を設けており、現場を知り意欲のある人材の登用に役立っている。

○また、製造業においては、様々な形で技能継承の取組が行われているが、派遣労働者や請負労働者の増加が見られる中で、今後とも技能継承上の問題や品質管理上の問題を生じさせないためにも、サプライ側（ベンダー側）とユーザー側とが、長期的視点に立って、職業能力評価制度の活用を含めた能力向上に取り組むことが重要になっている。このため、業界団体等に、業界横断的な職業能力評価制度の構築に向けた自主的取組を促すなど、関係者への必要な働きかけ等を積極的に行っていくことが重要である。

(参考)

- ・ ある大手住宅メーカーでは、「〇〇協力会」の名前で、協力会社（下請け）向けの社内検定制度（厚生労働大臣認定）を設けている（こうした取組をサプライ側（ベンダー側）とユーザー側とに応用できるのではないか）。
- ・ ある派遣・請負業者では、募集した労働者の養成訓練のために企業内訓練校を設けるとともに機械保全等の技能検定取得を奨励している。

○労働者自身の主体的なキャリア形成の取組もますます重要になっている。その取組を支援する観点から、例えば、労働者（受検者）の視点に立って、職業能力評価基準の活用により技能検定を始めとする各種能力評価制度の位置付け等の明確化を図り、それを受検者に提供していくこと等が考えられる。

4 技能検定の社会的機能の強化と一層の活用促進

(1) 技能検定の社会的機能の強化

- 大企業では計画的な人材育成の一環として技能検定が比較的多く活用されており、中小企業における活用促進が今後の大きな課題であるといえる。中小企業における活用を促進していくためには、技能検定の内容をより実践的なものとしていくとともに、技能検定の社会的機能の強化を図ること等が必要である。
- 技能検定については、例えば、一定規模以上の公共事業を受注するための建設業者に対する「経営事項審査」において、技能士の配置も評価対象とされている等の取扱いがなされているが、技能検定の社会的機能の強化に向けて、技能士の更なる活用を関係省庁や業界団体に積極的に働きかけていくことが必要である。また、産業政策や若年者対策など、マクロな政策と技能検定との関連を強化することも重要である。
- 技能の陳腐化を防ぎ技能検定の公証力を高めるためにも、継続教育（学習）が重要であり、アップデートした技能・知識を何らかの形で補完できるようにすることも検討していくべきである。こうした場を提供することは、技能士の自信や誇りを高めるとともに、技能士のネットワーク化を促進するといった効果も期待できるものである。
- いわゆる「職人型技能士」の場合には、消費者と直接向き合う立場にあり、優れた製品の担い手になっていること、また、技能を有していることが製作物の信頼性にまさに直結しているなど、「企業型技能士」とは異なる立場にあるといえる。このような中で、「職人型技能士」のステータスの向上等を図るためには、消費者に技能士の製作物であることをアピールできるようにする仕組み等を更に進めていくことが有効である。
- 技能士のキャリア形成や処遇の実態把握が不十分なことから、実態把握や好事例の収集に努めるとともに、技能者のキャリア・パスの中に技能検定を適切に位置付け、これをキャリア・モデルとして広く発信（提示）していくような取組も重要である。
- 現在、例えば、特に優れた技能者を「高度熟練技能者」や「全技連マイスター」として認定し、職業訓練施設や工業高校等へ派遣する取組が行われている。技能士の活用は、これまで主として企業内に留まっている

が、こうした事業のような、いわば技能の専門集団ということに着目した技能士の社会的な活用も検討していくべきである。

- 地域の産業動向や人材ニーズに即した技能士の活用を進める上で、都道府県をはじめとする地方公共団体の役割も大きいことから、その意欲的な取組を促していくことも必要である。

(2) 技能検定の普及・活用促進

- 技能検定の果たしている役割、機能を明確にし、その社会的認知度を高め、ひいては技能検定の普及促進につなげるためにも、職業能力評価基準を基に、技能検定を始めとする各種能力評価制度や関連する教育訓練の位置付けを明確化し、これらの連携を図ることが必要である。
- 例えば「教育訓練給付」の対象講座の指定に当たっては、教育訓練の受講を効果あらしめる観点から、第三者評価が可能な教育訓練であることを指定要件（の一つ）としている。このように、教育訓練機関とも連携しつつ、教育訓練と職業能力評価をセットで普及促進していくことも、職業能力評価制度を広めていく上で効果的である。
- 企業における実習と教育訓練機関における座学とを組み合わせた日本版デュアルシステムや新たな実践型人材養成システムの普及促進を図る中で、その評価をどうするかという観点から、技能検定等の一層の活用を検討していくことも重要である。
- 世界の成長センターであるアジアの中核国として、アジアの発展に貢献し、アジアとともに成長するといった視点に立って、中長期的に、日本で産業発展の基盤を果たした技術や制度をいわば「アジア標準」として展開していくことや、日本の優れた技術・技能・ノウハウをアジアの成長を担う人材の育成に活かしていくといった取組が重要になっている。我が国技能検定についても、日系企業や業界の動向、各国事情等を踏まえつつ、こうしたグローバルな観点での活用がなされるような方策について検討していく必要がある。
- 国民一般の技能尊重気運の醸成を図るため、11月10日が「技能の日」とされている。技能・ものづくりの重要性等について、国民一般により積極的にアピールし、その認知・評価を高めていくことは、いわゆる「職人型技能士」の社会的評価の向上や、ものづくり分野を進路選択する若者の裾野の拡大等にもつながるものである。このため、教育の場をはじめ

め、あらゆる機会を捉えて、技能検定や技能の重要性等に関する広報啓発を積極的に進めていくことが必要である。

技能検定職種等のあり方に関する検討会委員名簿

氏 名	職 名
青山 伸悦	日本商工会議所事業部部長
漆原 肇	日本労働組合総連合会総合労働局雇用法制対策局部長
奥村 政一	社団法人日本自動車工業会参与・労務室長
柏木 慶永	株式会社日刊工業新聞社執行役員・論説委員長
菊地 更旨	社団法人全国技能士会連合会会長
柴田 裕子	三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社総合企画部部長
立川 勇	社団法人全国工業高等学校長協会附属工業教育研究所研究員
田中 萬年	職業能力開発総合大学校能力開発専門学科教授
中島 利郎	全国専修学校各種学校総連合会副会長
丸谷 秀範	社団法人全国建設業協会労働部長
(座長) 八幡 成美	法政大学キャリアデザイン学部教授
輪島 忍	社団法人日本経済団体連合会労働政策本部雇用・労務管理グループ長

※五十音順

※職名は第1回検討会時点(平成18年5月16日)のもの

技能検定職種等のあり方に関する検討会開催経過

◎第1回（平成18年5月16日）

- 技能検定制度を中心とした職業能力評価制度の現状について
- 主な論点と今後の進め方について

◎第2回（平成18年5月30日）

- 技能検定を取り巻く状況の変化について
- 技能検定の果たすべき役割・機能について
- 技能検定の課題（見直しの視点）と対応の方向性について

◎第3回（平成18年6月19日）

- 技能検定関係者からのヒアリング
 - ・社団法人全国工業高等学校長協会
- 技能検定の課題ごとの今後のあり方について

◎第4回（平成18年6月26日）

- 技能検定関係者からのヒアリング
 - ・ファインクロダ株式会社
 - ・NPO 高度情報通信推進協議会
 - ・社団法人全国技能士会連合会
- 技能検定の課題ごとの今後のあり方について

◎第5回（平成18年7月24日）

- 技能検定関係者からのヒアリング
 - ・全国専修学校各種学校総連合会
- これまでの議論の整理

◎第6回（平成18年8月10日）

- 技能検定職種等のあり方に関する検討会の報告書(案)について

参 考 资 料

技能検定職種一覧(137職種)

○建設関係

造園、さく井、建築板金、冷凍空気調和機器施工、石材施工、建築大工、枠組壁建築、かわらぶき、とび、左官、れんが積み、築炉、ブロック建築、エーエルシーパネル施工、コンクリート積みブロック施工、タイル張り、配管、浴槽設備施工、厨房設備施工、型枠施工、鉄筋施工、コンクリート圧送施工、防水施工、樹脂接着剤注入施工、内装仕上げ施工、スレート施工、熱絶縁施工、カーテンウォール施工、サッシ施工、自動ドア施工、バルコニー施工、ガラス施工、ウェルポイント施工、建築図面製作、塗装、路面標示施工、広告美術仕上げ

○窯業・土石関係

ガラス製品製造、ほうろろ加工、陶磁器製造、ファインセラミックス製品製造

○金属加工関係

金属溶解、鋳造、鍛造、金属熱処理、粉末冶金、機械加工、放電加工、金型製作、金属プレス加工、鉄工、工場板金、工業彫刻、めっき、アルミニウム陽極酸化処理、溶射、金属ばね製造、仕上げ、金属研磨仕上げ、切削工具研削、製材のこ目立て、ダイカスト、金属材料試験

○一般機械器具関係

機械検査、機械保全、産業車両整備、鉄道車両製造・整備、内燃機関組立て、空気圧装置組立て、油圧装置調整、縫製機械整備、建設機械整備、農業機械整備、木工機械整備、テクニカルイラストレーション、機械・プラント製図

○電気・精密機械器具関係

電子回路接続、電子機器組立て、電気機器組立て、半導体製品製造、プリント配線板製造、家庭用電気治療器調整、自動販売機調整、光学機器製造、複写機組立て、電気製図

○食料品関係

パン製造、菓子製造、製麺、ハム・ソーセージ・ベーコン製造、水産練り製品製造、みそ製造、酒造

○衣服・繊維製品関係

染色、ニット製品製造、婦人子供服製造、紳士服製造、和裁、寝具製作、帆布製品製造、布はく縫製

○木材・木製品・紙加工品関係

機械木工、木型製作、家具製作、建具製作、竹工芸、紙器・段ボール箱製造、畳製作、漆器製造、表装

○プラスチック製品関係

プラスチック成形、強化プラスチック成形

○貴金属・装身具関係

時計修理、貴金属装身具製作

○印刷製本関係

製版、印刷、製本

○その他

ファイナンシャル・プランニング、金融窓口サービス、レストランサービス、ビル設備管理、園芸装飾、ロープ加工、情報配線施工、化学分析、印章彫刻、ガラス用フィルム施工、塗料調色、義肢・装具製作、舞台機構調整、工業包装、写真、調理、ビルクリーニング、産業洗浄、商品装飾展示、フラワー装飾

注：下線の8職種については、指定試験機関(民間機関)において実施。

技能検定実施状況の推移

区 分		7年度	8年度	9年度	10年度	11年度	12年度	13年度	14年度	15年度	16年度	累計 (昭和34年度～平成16年度)
特 級	申請者 (人)	2,573	2,581	2,705	2,840	2,968	3,054	2,948	2,762	2,570	2,494	47,922
	合格者 (人)	829	851	797	883	843	964	872	1,018	1,027	789	14,466
	合格率 (%)	32.2	33.0	29.5	31.1	28.4	31.6	29.6	36.9	40.0	31.6	30.2
一 級	申請者 (人)	48,060	49,688	52,162	54,435	54,494	54,597	54,356	82,044	73,331	88,617	2,334,266
	合格者 (人)	24,607	22,684	23,432	25,032	24,515	24,401	26,008	39,245	29,313	35,714	1,028,980
	合格率 (%)	51.2	45.7	44.9	46.0	45.0	44.7	47.8	47.8	40.0	40.3	44.1
二 級	申請者 (人)	93,515	96,622	98,062	98,620	95,573	93,192	88,709	297,281	273,312	239,402	4,048,119
	合格者 (人)	47,198	45,803	46,433	47,415	45,407	41,939	43,229	159,134	89,612	68,383	1,684,728
	合格率 (%)	50.5	47.4	47.4	48.1	47.5	45.0	48.7	53.5	32.8	28.6	41.6
三 級	申請者 (人)	3,338	5,043	5,681	6,171	6,810	6,901	6,573	60,297	72,306	78,337	254,799
	合格者 (人)	2,381	3,230	3,502	4,045	4,665	4,651	4,606	33,620	37,825	31,723	132,570
	合格率 (%)	71.3	64.0	61.6	65.5	68.5	67.4	70.1	55.8	52.3	40.5	52.0
基礎 一級	申請者 (人)	36	40	56	10	33	26	25	27	284	312	886
	合格者 (人)	31	40	55	10	33	24	25	24	223	296	791
	合格率 (%)	86.1	100.0	98.2	100.0	100.0	92.3	100.0	88.9	78.5	94.9	89.3
基礎 二級	申請者 (人)	2,617	4,874	8,208	12,266	11,709	13,761	18,575	18,810	21,292	27,069	141,785
	合格者 (人)	2,512	4,637	7,755	11,709	11,237	13,249	17,740	18,030	20,417	25,674	135,494
	合格率 (%)	96.0	95.1	94.5	95.5	96.0	96.3	95.5	95.9	95.9	94.8	95.6
単一 等級	申請者 (人)	9,125	8,754	8,897	8,719	8,924	8,967	8,789	8,699	8,401	8,523	227,986
	合格者 (人)	5,562	5,165	5,424	5,280	5,437	5,259	4,918	5,235	5,123	4,826	128,676
	合格率 (%)	61.0	59.0	61.0	60.6	60.9	58.6	56.0	60.2	61.0	56.6	56.4
合 計	申請者 (人)	159,264	167,602	175,771	183,061	180,511	180,498	179,975	469,920	451,496	444,754	7,055,763
	合格者 (人)	83,120	82,410	87,398	94,374	92,137	90,487	97,398	256,306	183,540	167,405	3,125,705
	合格率 (%)	52.2	49.2	49.7	51.6	51.0	50.1	54.1	54.5	40.7	37.6	44.3

平成16年度技能検定の受検者属性

(%)

職種関係別(全等級)	全職種	建設関係	窯業・土石関係	金属加工関係	一般機械器具関係	電気・精密機械器具関係	食料品関係	衣服・繊維製品関係	木材・木製品・紙加工品関係	プラスチック製品関係	貴金属・装身具関係	印刷製本関係	その他
全等級(人数)	11078	4550	21	886	976	1147	584	285	218	598	392	252	1169
受検区分													
実技・学科とも受検	73.8	81.2	90.5	60.0	66.3	59.2	81.3	74.0	62.8	46.0	91.8	46.4	87.7
学科のみ受検(免除なし)	2.5	0.5		1.1	2.9	7.3	0.3	1.1	0.5	8.4		30.6	0.3
実技のみ受検(免除なし)	0.3	0.2		0.5	0.2	0.3				1.3			0.3
学科受検(実技免除)	8.0	6.0		15.2	10.6	18.0	6.0	0.7	1.4	8.4	2.6	9.5	4.1
実技受検(学科免除)	14.5	11.5	9.5	20.9	19.8	12.8	12.0	22.5	33.5	34.9	5.6	13.5	7.2
実技・学科とも免除	0.9	0.5		2.3	0.3	2.4	0.3	1.8	1.8	1.0			0.5
年齢(平均)	(32.2)	(32.7)	(43.0)	(31.5)	(33.3)	(32.9)	(32.7)	(33.2)	(35.5)	(34.6)	(32.3)	(33.7)	(26.5)
20歳未満	3.9	5.2		4.7	1.7	0.8		7.7		0.2	1.3		8.8
20歳以上30歳未満	37.9	32.6	23.8	42.2	35.3	33.9	35.6	44.9	33.0	34.6	45.9	32.1	62.5
30歳以上40歳未満	40.5	45.1	23.8	35.9	42.1	46.2	49.8	20.4	44.5	42.3	34.7	45.6	18.5
40歳以上50歳未満	11.6	10.9	19.0	11.9	14.1	15.0	10.6	11.6	7.8	15.4	11.0	19.8	6.3
50歳以上	6.1	6.2	33.3	5.3	6.7	4.1	3.9	15.4	14.7	7.5	7.1	2.4	3.8
性別													
男性	89.2	97.8	61.9	98.4	97.4	96.0	84.9	9.8	94.5	100.0	78.3	98.4	52.7
女性	10.8	2.2	38.1	1.6	2.6	4.0	15.1	90.2	5.5		21.7	1.6	47.3
最終学歴													
中学校	14.5	29.7	14.3	6.2	3.9	2.0	2.4	3.5	9.2	7.7	1.8	4.8	2.0
高等学校	53.6	51.9	42.9	72.3	57.3	72.8	43.3	46.7	68.3	69.4	45.4	71.4	18.8
高等専門学校	1.0	0.8		1.0	1.7	2.9	0.2	1.4	0.5	0.3	0.5	1.2	0.1
短期大学	2.0	0.6	19.0	1.9	2.6	0.8	2.9	10.2	0.9	1.7	3.3	1.2	5.5
大学	14.8	9.0	19.0	12.6	26.3	13.6	41.3	17.5	16.1	16.9	24.2	13.5	12.8
専修・各種学校	12.8	6.5	4.8	5.2	6.8	6.7	8.7	19.3	4.1	3.2	21.9	6.7	59.5
不明	1.3	1.5		0.7	1.4	1.2	1.2	1.4	0.9	0.8	2.8	1.2	1.4
職業訓練歴													
有り	9.6	8.6	4.8	12.3	4.9	10.9	5.5	38.2	53.7	7.7	8.2	2.0	4.4
無し	90.4	91.4	95.2	87.7	95.1	89.1	94.5	61.8	46.3	92.3	91.8	98.0	95.6
職歴期間(平均年数)	(9.5)	(10.3)	(14.7)	(9.6)	(10.7)	(11.3)	(9.9)	(6.6)	(9.2)	(10.9)	(8.0)	(10.3)	(3.5)
1年未満	11.9	6.6	4.8	7.6	7.1	2.1	2.9	28.1	6.0	1.7	17.3	0.8	57.5
1年以上5年未満	17.0	13.1		25.3	19.2	18.4	20.4	27.4	24.3	17.4	21.2	19.4	15.3
5年以上10年未満	25.5	27.1	42.9	24.6	26.4	22.9	31.5	21.1	32.6	31.8	29.3	34.5	12.1
10年以上20年未満	35.6	43.4	28.6	31.9	33.6	42.3	35.8	16.1	27.1	38.0	23.7	34.5	12.3
20年以上30年未満	7.1	6.6	14.3	7.8	9.0	11.9	7.4	4.2	6.4	8.4	5.4	9.1	2.1
30年以上40年未満	1.9	1.3	4.8	2.6	4.2	2.4	1.7	2.8	3.7	2.3	2.6	1.6	0.3
40年以上	0.2	0.2	4.8	0.1	0.5		0.2	0.4		0.5	0.5		0.1
不明	0.8	1.8		0.1			0.2						0.3
下位級の合格状況													
有り	13.9	11.4	9.5	16.8	10.8	26.2	16.3	15.4	24.8	19.4	13.3	13.1	6.7
無し	86.1	88.6	90.5	83.2	89.2	73.8	83.7	84.6	75.2	80.6	86.7	86.9	93.3
受検資格													
職業訓練修了(関連訓練科)	4.0	3.2		7.0	1.1	4.4	2.4	9.5	33.5	6.0	0.5	1.2	1.5
大学卒(関連学科)	5.7	2.2		6.8	14.0	7.1	30.8	5.3	1.8	5.4	2.0	0.4	1.4
短期大学・高等専門学校卒(関連学科)	0.9	0.5		1.7	1.6	1.7	1.0	3.9	0.5	1.0	1.0		0.4
高等学校卒(関連学科)	8.8	3.7		20.5	21.3	21.2	4.6	4.9	3.2	15.4	6.6	1.6	0.7
専修・各種学校卒(関連学科)	1.6	0.7		0.5	1.6	1.1	4.1	3.2		0.2	6.4		4.0
実務経験のみ	62.3	77.4	90.5	51.0	52.8	52.0	53.4	54.7	40.4	63.5	64.3	91.3	32.5
下位級技能検定合格	5.8	5.1	9.5	5.1	6.4	6.9	2.6	12.3	20.2	6.5	8.2	5.6	3.9
訓練生・在校生(関連訓練科・学科)	9.6	7.1		3.8				6.0		0.7	11.0		55.5
1級合格後5年以上の実務経験	1.1	0.02		3.6	1.0	5.8	1.0	0.4	0.5	1.3			0.1
その他	0.02	0.02			0.1								

注: 東京都における平成16年度技能検定の受検者属性についてとりまとめたもの。

平成16年度技能検定の受検者属性

(%)

職種関係別(1級)	全職種	建設関係	窯業・土石関係	金属加工関係	一般機械器具関係	電気・精密機械器具関係	食料品関係	衣服・繊維製品関係	木材・木製品・紙加工品関係	プラスチック製品関係	貴金属・装身具関係	印刷製本関係	その他
総数(人数)	5183	2925	16	276	269	520	303	94	125	239	149	80	187
受検区分													
実技・学科とも受検	75.5	81.0	87.5	59.4	65.8	60.6	87.5	71.3	77.6	54.8	87.9	53.8	74.3
学科のみ受検(免除なし)	1.9	0.4		1.4	2.6	6.9		3.2		8.4		21.3	0.5
実技のみ受検(免除なし)	0.3	0.3		0.4		0.2							1.6
学科受検(実技免除)	8.3	6.3		17.8	11.9	18.3	7.6			9.2	3.4	18.8	2.1
実技受検(学科免除)	13.4	11.7	12.5	18.1	19.3	13.7	5.0	21.3	20.0	26.8	8.7	6.3	19.8
実技・学科とも免除	0.7	0.4		2.9	0.4	0.4		4.3	2.4	0.8			1.6
年齢(平均)	(35.5)	(34.6)	(43.5)	(35.2)	(36.8)	(35.8)	(35.1)	(40.5)	(38.4)	(38.3)	(35.3)	(36.7)	(37.7)
20歳未満													
20歳以上30歳未満	21.7	25.2	18.8	19.9	14.9	15.6	16.5	30.9	20.0	13.4	25.5	10.0	15.0
30歳以上40歳未満	54.8	55.2	25.0	56.2	55.8	59.8	64.7	18.1	49.6	50.6	50.3	56.3	48.7
40歳以上50歳未満	16.1	13.7	18.8	17.0	21.6	19.0	13.9	23.4	11.2	25.5	15.4	31.3	23.0
50歳以上	7.3	5.9	37.5	6.9	7.8	5.6	5.0	27.7	19.2	10.5	8.7	2.5	13.4
性別													
男性	94.6	99.5	56.3	99.6	98.9	97.1	92.4	18.1	94.4	100.0	85.2	98.8	40.1
女性	5.4	0.5	43.8	0.4	1.1	2.9	7.6	81.9	5.6		14.8	1.3	59.9
最終学歴													
中学校	23.6	37.9	6.3	5.8	3.0	2.3	2.6	5.3	12.8	13.0	4.0	5.0	3.7
高等学校	55.1	49.1	43.8	75.7	63.2	76.0	45.5	45.7	70.4	61.1	56.4	80.0	40.1
高等専門学校	0.7	0.6		1.1	2.6	1.2				0.4	0.7		0.5
短期大学	1.8	0.6	25.0	1.8	1.5	0.6	3.3	10.6	0.8	1.7	3.4		16.6
大学	12.8	7.6	18.8	8.7	24.9	12.9	43.2	11.7	12.0	20.1	25.5	7.5	18.2
専修・各種学校	5.0	3.1	6.3	6.2	4.1	6.3	5.3	22.3	4.0	2.5	8.7	6.3	20.3
不明	0.9	1.0		0.7	0.7	0.8		4.3		1.3	1.3	1.3	0.5
職業訓練歴													
有り	7.3	6.1		8.7	3.0	8.3	1.3	37.2	46.4	2.9	3.4		9.6
無し	92.7	93.9	100.0	91.3	97.0	91.7	98.7	62.8	53.6	97.1	96.6	100.0	90.4
職歴期間(平均年数)	(13.2)	(12.9)	(13.9)	(13.5)	(14.5)	(14.4)	(12.6)	(13.6)	(12.8)	(14.9)	(12.2)	(14.8)	(11.8)
1年未満	0.4	0.4		0.4	0.4	0.4	0.7	1.1					
1年以上5年未満	1.3	0.9		2.5	2.6	1.3	1.3	5.3	2.4	0.4	2.7		3.2
5年以上10年未満	27.5	27.3	43.8	24.3	23.4	18.5	34.3	37.2	39.2	23.8	44.3	17.5	35.3
10年以上20年未満	57.5	60.2	31.3	57.6	56.1	60.4	52.1	39.4	43.2	56.1	37.6	63.8	52.9
20年以上30年未満	10.5	9.0	18.8	13.4	13.8	16.2	9.2	8.5	9.6	13.8	10.7	15.0	7.5
30年以上40年未満	2.5	1.9	6.3	1.8	3.3	3.3	2.3	7.4	5.6	4.6	4.0	3.8	1.1
40年以上	0.3	0.3			0.4			1.1		1.3	0.7		
不明													
下位級の合格状況													
有り	25.6	16.2	12.5	39.9	35.3	44.4	29.7	30.9	42.4	41.8	31.5	41.3	33.7
無し	74.4	83.8	87.5	60.1	64.7	55.6	70.3	69.1	57.6	58.2	68.5	58.8	66.3
受検資格													
職業訓練修了(関係訓練科)+α	2.2	1.8		2.9	0.7	3.3		5.3	16.0	1.7			2.7
大学卒(関係学科)+α	5.5	1.9		6.2	10.8	6.5	40.3		2.4	5.9	3.4	1.3	2.1
短期大学・高等専門学校卒(関係学科)+α	0.6	0.2		1.4	1.1	1.0	1.7	3.2		0.8	2.0		0.5
高等学校卒(関係学科)+α	7.0	2.5		23.6	19.0	23.5	2.6		0.8	10.9	8.7	5.0	1.1
専修・各種学校卒(関係学科)+α	0.9	0.5		0.4	0.4	1.3	2.3	7.4		0.4	3.4		2.1
実務経験のみ	71.4	85.2	87.5	51.1	44.6	49.4	48.2	46.8	45.6	64.0	62.4	76.3	66.8
下位級技能検定合格+α	12.2	7.8	12.5	14.5	23.0	15.0	5.0	37.2	35.2	16.3	20.1	17.5	24.6
その他	0.02				0.4								

注:東京都における平成16年度技能検定の受検者属性についてとりまとめたもの。

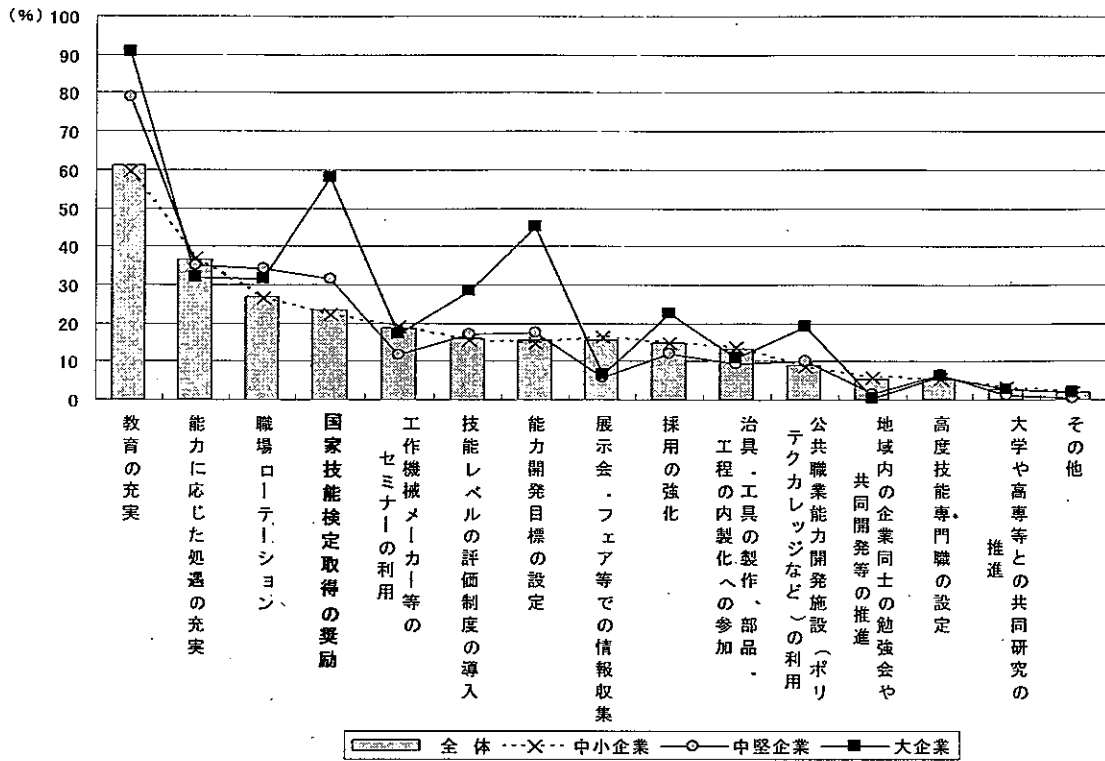
平成16年度技能検定の受検者属性

(%)

職種関係別(2級)	全職種	建設関係	窯業・土石関係	金属加工関係	一般機械器具関係	電気・精密機械器具関係	食料品関係	衣服・繊維製品関係	木材・木製品・紙加工品関係	プラスチック製品関係	貴金属・装身具関係	印刷製本関係	その他
総数(人数)	4145	1035	5	508	678	548	275	85	92	344	150	172	253
受検区分													
実技・学科とも受検	62.9	73.4	100.0	56.7	65.2	56.8	74.5	45.9	42.4	37.5	92.7	43.0	70.4
学科のみ受検(免除なし)	4.1	0.6		1.2	3.1	7.7	0.7		1.1	8.7		34.9	0.8
実技のみ受検(免除なし)	0.3	0.2		0.2	0.3					2.3			
学科受検(実技免除)	10.2	8.2		15.0	10.3	17.5	4.4	2.4	3.3	8.1	2.7	5.2	14.6
実技受検(学科免除)	21.0	16.3		25.0	20.8	13.3	19.6	50.6	52.2	42.2	4.7	16.9	14.2
実技・学科とも免除	1.4	1.3		2.0	0.3	4.7	0.7	1.2	1.1	1.2			
年齢(平均)	(30.5)	(30.3)	(41.6)	(29.1)	(31.8)	(29.3)	(29.9)	(33.5)	(31.6)	(31.7)	(29.5)	(32.2)	(30.5)
20歳未満	1.2	1.5		2.0	1.6	1.6				0.3	0.7		
20歳以上30歳未満	53.8	57.5	40.0	60.4	44.4	54.9	57.5	52.9	51.1	50.3	62.0	42.4	52.6
30歳以上40歳未満	32.5	28.2	20.0	28.7	37.3	33.9	33.5	20.0	37.0	36.3	27.3	40.7	35.2
40歳以上50歳未満	7.7	5.8	20.0	6.3	10.9	7.7	6.2	10.6	3.3	8.1	6.7	14.5	7.9
50歳以上	4.9	7.0	20.0	2.6	5.8	1.8	2.9	16.5	8.7	4.9	3.3	2.3	4.3
性別													
男性	90.0	97.7	80.0	97.4	97.1	94.7	76.7	4.7	94.6	100.0	76.7	98.3	45.5
女性	10.0	2.3	20.0	2.6	2.9	5.3	23.3	95.3	5.4		23.3	1.7	54.5
最終学歴													
中学校	7.2	18.4	40.0	4.7	4.4	1.6	2.2	5.9	4.3	4.4		4.7	2.8
高等学校	59.3	57.1	40.0	70.5	55.5	67.9	41.5	55.3	65.2	75.3	46.7	67.4	37.2
高等専門学校	1.5	1.5		1.2	1.5	4.7	0.4		1.1	0.3		1.7	
短期大学	2.5	0.7		2.4	2.5	0.9	2.5	11.8	1.1	1.7	4.0	1.7	11.1
大学	19.2	13.9	20.0	15.6	26.4	15.5	38.2	12.9	21.7	14.5	25.3	16.3	21.7
専修・各種学校	8.4	5.7		4.9	8.0	7.7	12.7	14.1	4.3	3.5	18.0	7.0	26.5
不明	1.8	2.7		0.8	1.8	1.6	2.5		2.2	0.3	6.0	1.2	0.8
職業訓練歴													
有り	13.2	16.6	20.0	13.2	5.8	10.8	10.2	44.7	64.1	9.6	12.7	2.9	11.1
無し	86.8	83.4	80.0	86.8	94.2	89.2	89.8	55.3	35.9	90.4	87.3	97.1	88.9
職歴期間(平均年数)	(7.0)	(5.9)	(17.2)	(7.0)	(9.1)	(7.4)	(6.9)	(6.0)	(4.3)	(8.2)	(5.6)	(8.2)	(5.2)
1年未満	5.1	3.3	20.0	5.7	9.1	0.4	5.5	8.2	14.1	1.5	12.7	1.2	9.5
1年以上5年未満	39.4	47.8		40.9	26.4	35.9	41.5	49.4	54.3	29.4	41.3	28.5	54.2
5年以上10年未満	30.4	32.7	40.0	28.5	27.7	29.7	28.7	27.1	23.9	38.7	27.3	42.4	20.6
10年以上20年未満	19.2	13.1	20.0	20.3	25.1	26.3	17.8	10.6	4.3	25.6	16.0	20.9	12.6
20年以上30年未満	4.1	2.7		3.7	7.1	3.8	5.1	4.7	2.2	4.7	1.3	6.4	2.0
30年以上40年未満	1.0	0.3		0.4	4.0	0.5	0.7		1.1	0.3	1.3	0.6	0.4
40年以上	0.2		20.0	0.2	0.6		0.4						0.4
不明	0.1	0.1		0.2			0.4						0.4
下位級の合格状況													
有り	2.3	4.3		1.4		0.5		16.5		2.3	3.3		5.9
無し	97.7	95.7	100.0	98.6	100.0	99.5	100.0	83.5	100.0	97.7	96.7	100.0	94.1
受検資格													
職業訓練修了(関係訓練科)	7.4	8.3		10.0	1.3	5.7	5.1	16.5	57.6	9.0	1.3	1.7	4.3
大学卒(関係学科)	7.7	3.9		7.9	15.6	8.4	21.1	2.4	1.1	5.2	2.0		2.0
短期大学・高等専門学校卒(関係学科)	1.5	1.4		2.2	1.8	2.4	0.4	2.4	1.1	1.2	0.7		1.6
高等学校卒(関係学科)	13.9	7.8		21.3	22.3	22.1	6.9	11.8	6.5	19.2	8.0		1.6
専修・各種学校卒(関係学科)	2.9	1.8		0.4	2.2	1.1	6.2	2.4			12.0		16.6
実務経験のみ	65.9	75.6	100.0	56.5	56.8	60.2	60.4	64.7	33.7	65.4	74.7	98.3	72.3
下位級技能検定合格	0.3	0.5		1.0		0.2					0.7		
その他	0.02	0.1											

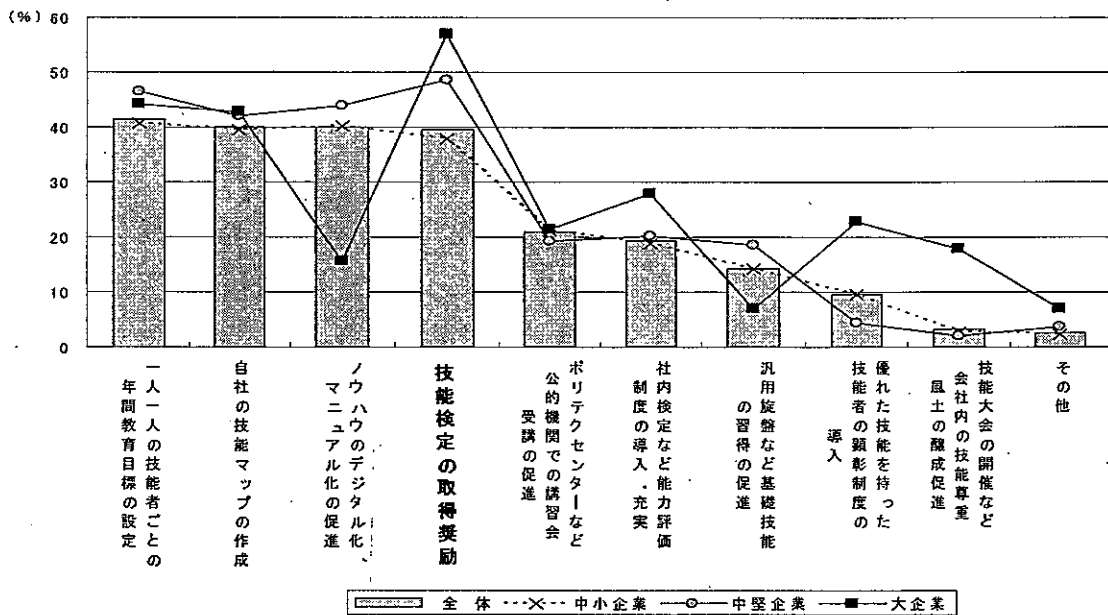
注:東京都における平成16年度技能検定の受検者属性についてとりまとめたもの。

製造部門の人材の能力を向上させるための取組（規模別）



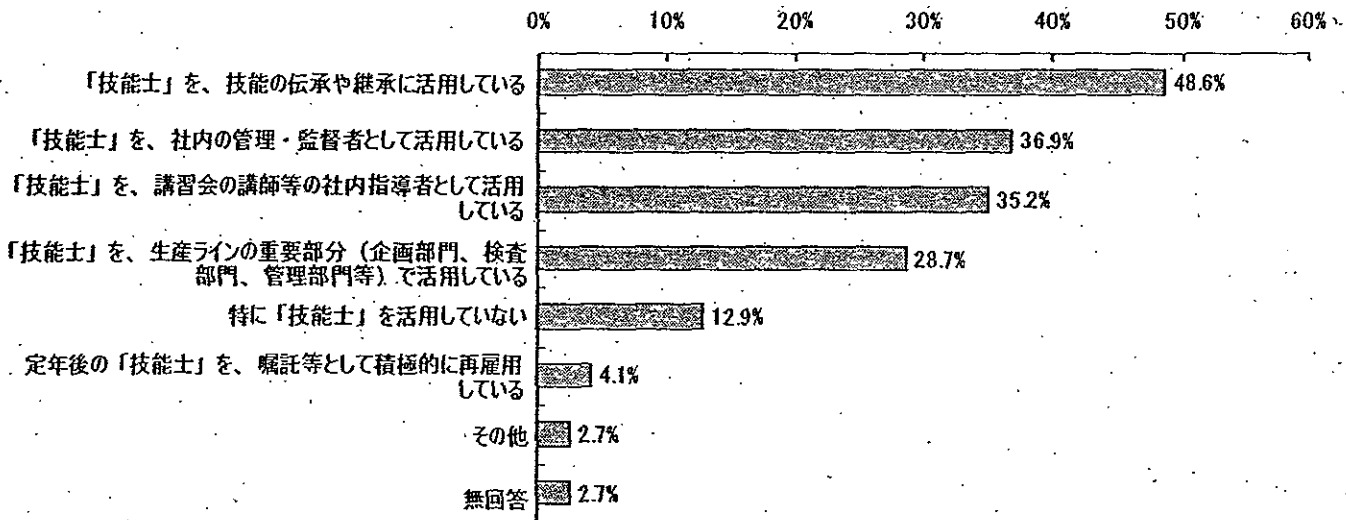
資料：厚生労働省「ものづくりにおける技能の継承と求められる能力に関する調査」（2004年）

最も効果が上がっている育成強化施策（規模別）

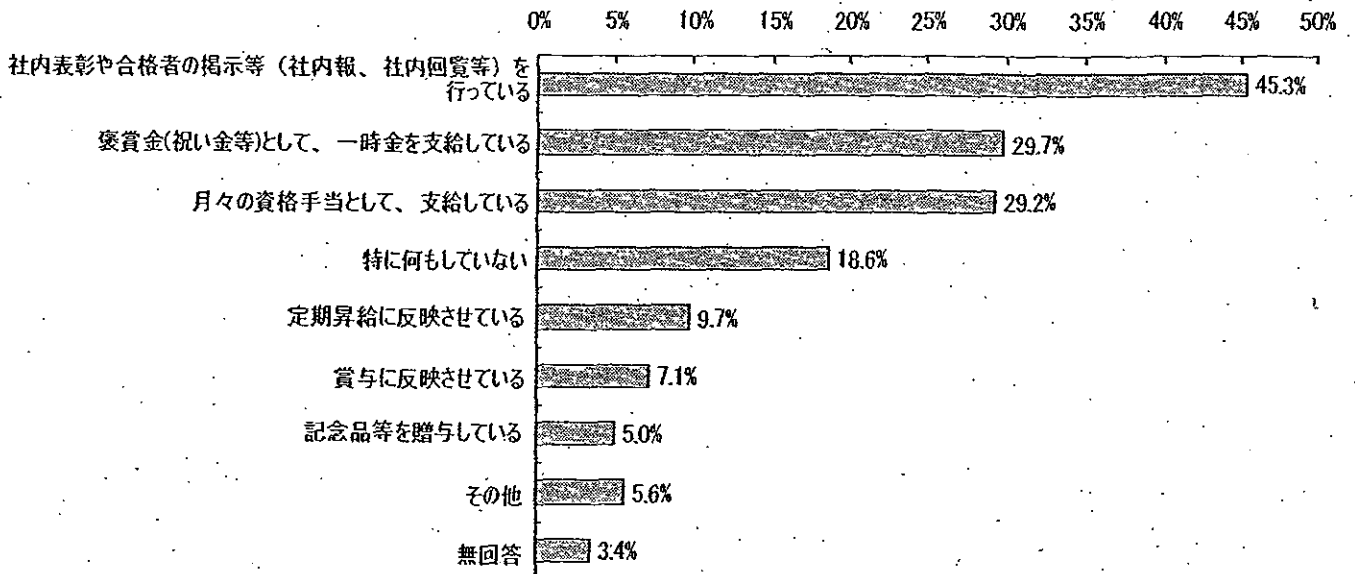


資料：厚生労働省「ものづくりにおける技能の継承と求められる能力に関する調査」（2004年）

技能士の活用方法



技能士に対する金銭的褒賞策



出典：平成14年 技能検定活用状況等実態調査

都道府県別、等級別 受検申請者数、合格者数及び合格率
 (平成16年度 都道府県実施分 1・2級)

都道府県	1級			2級			1・2級合計			都道府県
	申請者 (人)	合格者 (人)	合格率 (%)	申請者 (人)	合格者 (人)	合格率 (%)	申請者 (人)	合格者 (人)	合格率 (%)	
01 北海道	2,876	1,682	58.5	2,093	1,167	55.8	4,969	2,849	57.3	01 北海道
02 青森	940	457	48.6	737	424	57.5	1,677	881	52.5	02 青森
03 岩手	871	423	48.6	1,048	565	53.9	1,919	988	51.5	03 岩手
04 宮城	1,298	627	48.3	1,395	735	52.7	2,693	1,362	50.6	04 宮城
05 秋田	855	411	48.1	811	370	45.6	1,666	781	46.9	05 秋田
06 山形	1,004	382	38.0	1,397	557	39.9	2,401	939	39.1	06 山形
07 福島	1,512	617	40.8	1,873	744	39.7	3,385	1,361	40.2	07 福島
08 茨城	1,662	767	46.1	1,695	734	43.3	3,357	1,501	44.7	08 茨城
09 栃木	1,396	586	42.0	1,963	772	39.3	3,359	1,358	40.4	09 栃木
10 群馬	1,758	782	44.5	2,758	1,076	39.0	4,516	1,858	41.1	10 群馬
11 埼玉	1,910	936	49.0	2,410	1,095	45.4	4,320	2,031	47.0	11 埼玉
12 千葉	1,549	710	45.8	1,444	647	44.8	2,993	1,357	45.3	12 千葉
13 東京	4,710	2,284	48.5	3,881	2,048	52.8	8,591	4,332	50.4	13 東京
14 神奈川	4,074	1,960	48.1	4,352	2,001	46.0	8,426	3,961	47.0	14 神奈川
15 新潟	1,750	787	45.0	1,703	707	41.5	3,453	1,494	43.3	15 新潟
16 富山	1,337	460	34.4	1,447	589	40.7	2,784	1,049	37.7	16 富山
17 石川	1,251	644	51.5	1,170	530	45.3	2,421	1,174	48.5	17 石川
18 福井	617	276	44.7	618	283	45.8	1,235	559	45.3	18 福井
19 山梨	660	315	47.7	832	403	48.4	1,492	718	48.1	19 山梨
20 長野	1,706	689	40.4	2,024	880	43.5	3,730	1,569	42.1	20 長野
21 岐阜	1,375	624	45.4	1,847	783	42.4	3,222	1,407	43.7	21 岐阜
22 静岡	2,335	1,006	43.1	3,758	1,504	40.0	6,093	2,510	41.2	22 静岡
23 愛知	6,396	2,930	45.8	8,293	3,802	45.8	14,689	6,732	45.8	23 愛知

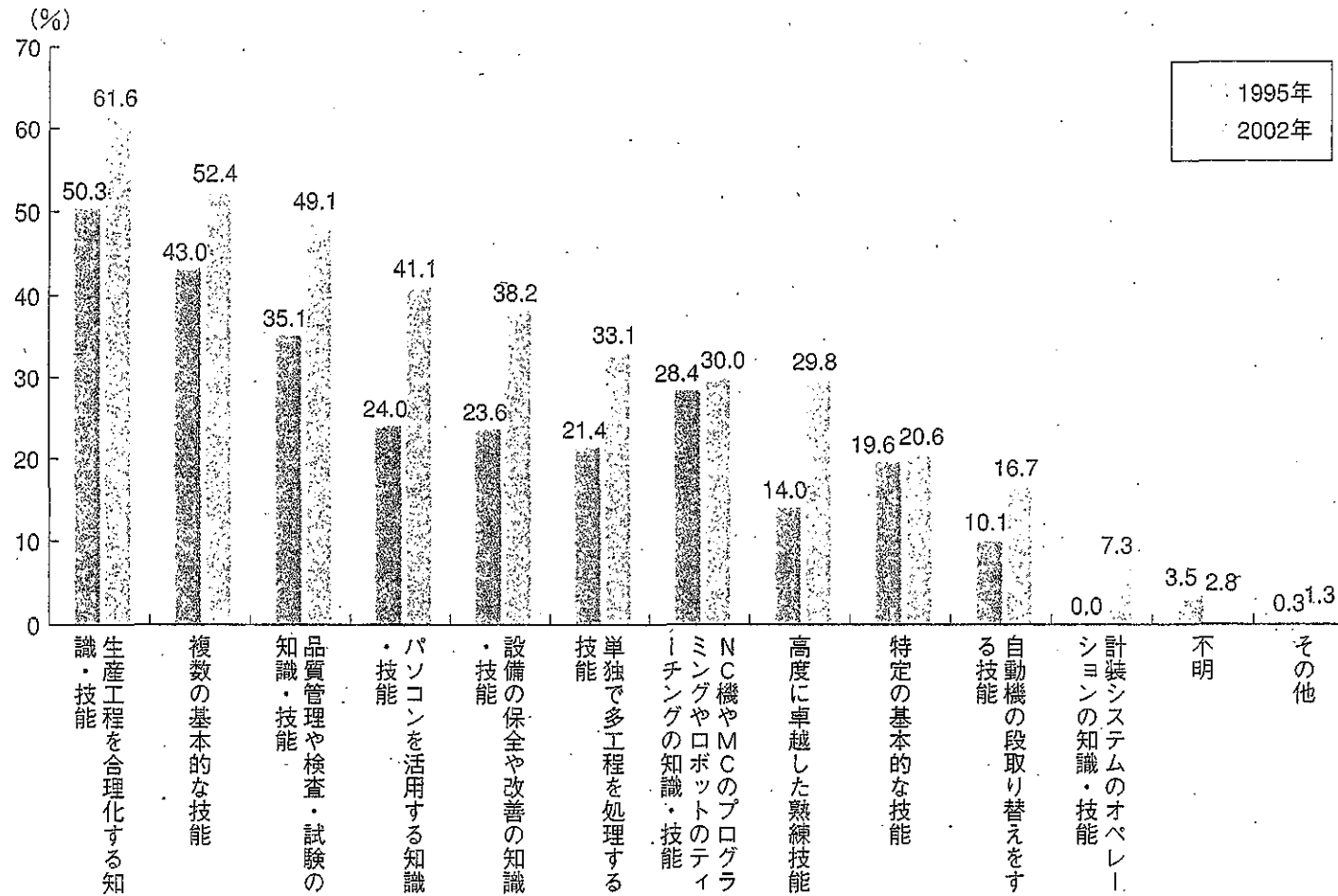
※：網掛け部分は受検者数が5千人以上いる都道府県である。

都道府県別、等級別 受検申請者数、合格者数及び合格率
 (平成16年度 都道府県実施分 1・2級)

都道府県	1級			2級			1・2級合計			都道府県
	申請者 (人)	合格者 (人)	合格率 (%)	申請者 (人)	合格者 (人)	合格率 (%)	申請者 (人)	合格者 (人)	合格率 (%)	
24 三重	1,566	718	45.8	1,563	686	43.9	3,129	1,404	44.9	24 三重
25 滋賀	1,060	406	38.3	1,688	621	36.8	2,748	1,027	37.4	25 滋賀
26 京都	1,233	644	52.2	1,430	631	44.1	2,663	1,275	47.9	26 京都
27 大阪	4,463	2,314	51.8	4,083	2,066	50.6	8,546	4,380	51.3	27 大阪
28 兵庫	2,489	1,168	46.9	3,266	1,558	47.7	5,755	2,726	47.4	28 兵庫
29 奈良	578	271	46.9	476	222	46.6	1,054	493	46.8	29 奈良
30 和歌山	556	243	43.7	376	186	49.5	932	429	46.0	30 和歌山
31 鳥取	639	255	39.9	735	268	36.5	1,374	523	38.1	31 鳥取
32 島根	596	349	58.6	575	314	54.6	1,171	663	56.6	32 島根
33 岡山	1,338	739	55.2	1,314	636	48.4	2,652	1,375	51.8	33 岡山
34 広島	2,287	1,009	44.1	2,747	988	36.0	5,034	1,997	39.7	34 広島
35 山口	1,113	419	37.6	1,320	504	38.2	2,433	923	37.9	35 山口
36 徳島	451	242	53.7	425	156	36.7	876	398	45.4	36 徳島
37 香川	630	348	55.2	500	259	51.8	1,130	607	53.7	37 香川
38 愛媛	1,071	419	39.1	874	341	39.0	1,945	760	39.1	38 愛媛
39 高知	545	269	49.4	394	168	42.6	939	437	46.5	39 高知
40 福岡	2,281	1,047	45.9	2,070	905	43.7	4,351	1,952	44.9	40 福岡
41 佐賀	583	230	39.5	650	237	36.5	1,233	467	37.9	41 佐賀
42 長崎	662	284	42.9	546	296	54.2	1,208	580	48.0	42 長崎
43 熊本	1,317	576	43.7	982	394	40.1	2,299	970	42.2	43 熊本
44 大分	807	335	41.5	861	376	43.7	1,668	711	42.6	44 大分
45 宮崎	905	392	43.3	835	370	44.3	1,740	762	43.8	45 宮崎
46 鹿児島	836	366	43.8	764	350	45.8	1,600	716	44.8	46 鹿児島
47 沖縄	784	291	37.1	439	186	42.4	1,223	477	39.0	47 沖縄
合計	72,632	33,689	46.4	78,462	35,134	44.8	151,094	68,823	45.5	合計

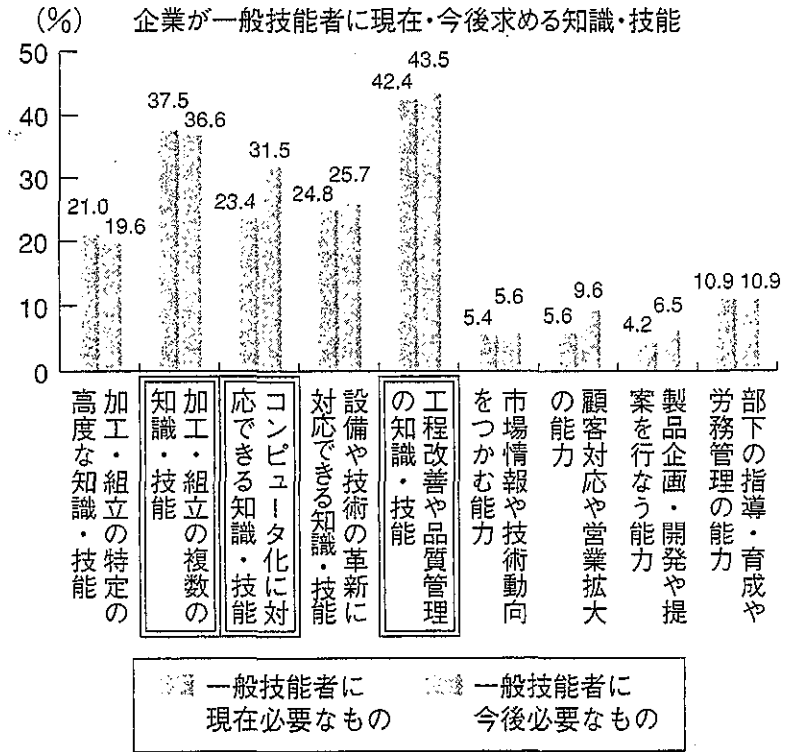
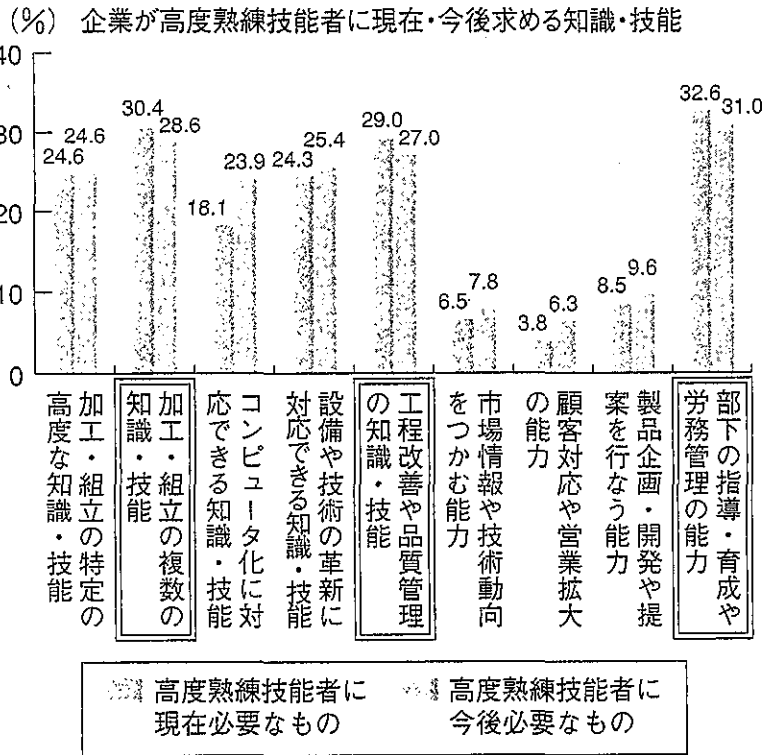
※：網掛け部分は受検者数が5千人以上いる都道府県である。

生産現場を担う基幹的従業員に求められる知識・技能



資料：厚生労働省「集積地域におけるものづくり人材育成に関する調査」(2002年)

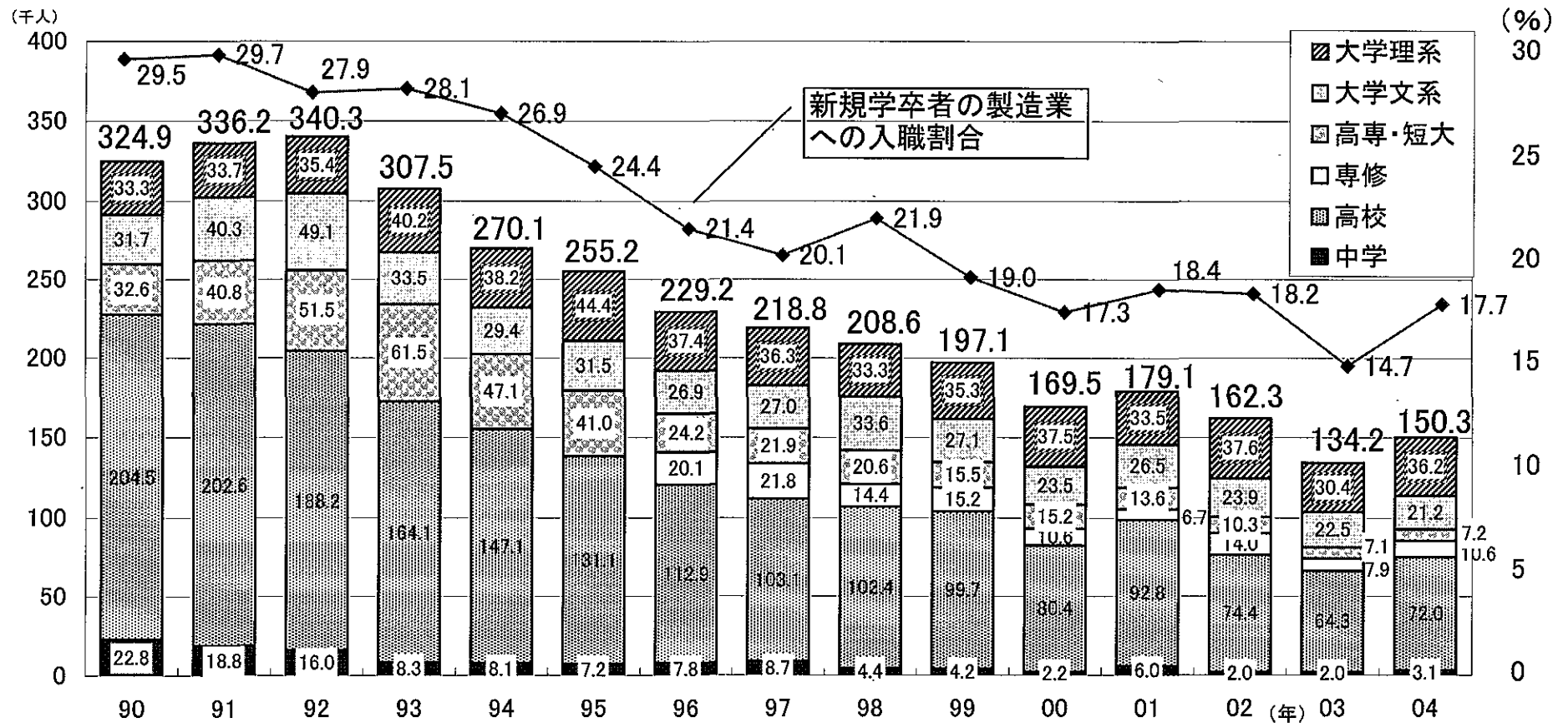
中小製造業における技術者、高度熟練技能者、一般技能者に求められる知識・技能



備考：企業調査は、「3つ以内」の複数回答。従業員調査は、これまで習得に取り組んだものは「あてはまるものすべて」、今後習得する必要があるものは、「3つ以内」の複数回答である。

資料：(財) 雇用開発センター「中小製造業におけるものづくり人材の確保・育成に関する調査」(2002年)

製造業における新規学卒入職者数と製造業への入職割合の推移



備考:「新規学卒者の製造業への入職割合」算出に使用している調査産業計については、91年から建設業を含んでいる。
資料:厚生労働省「雇用動向調査」

雇用形態別雇用者数

(単位 万人、%)

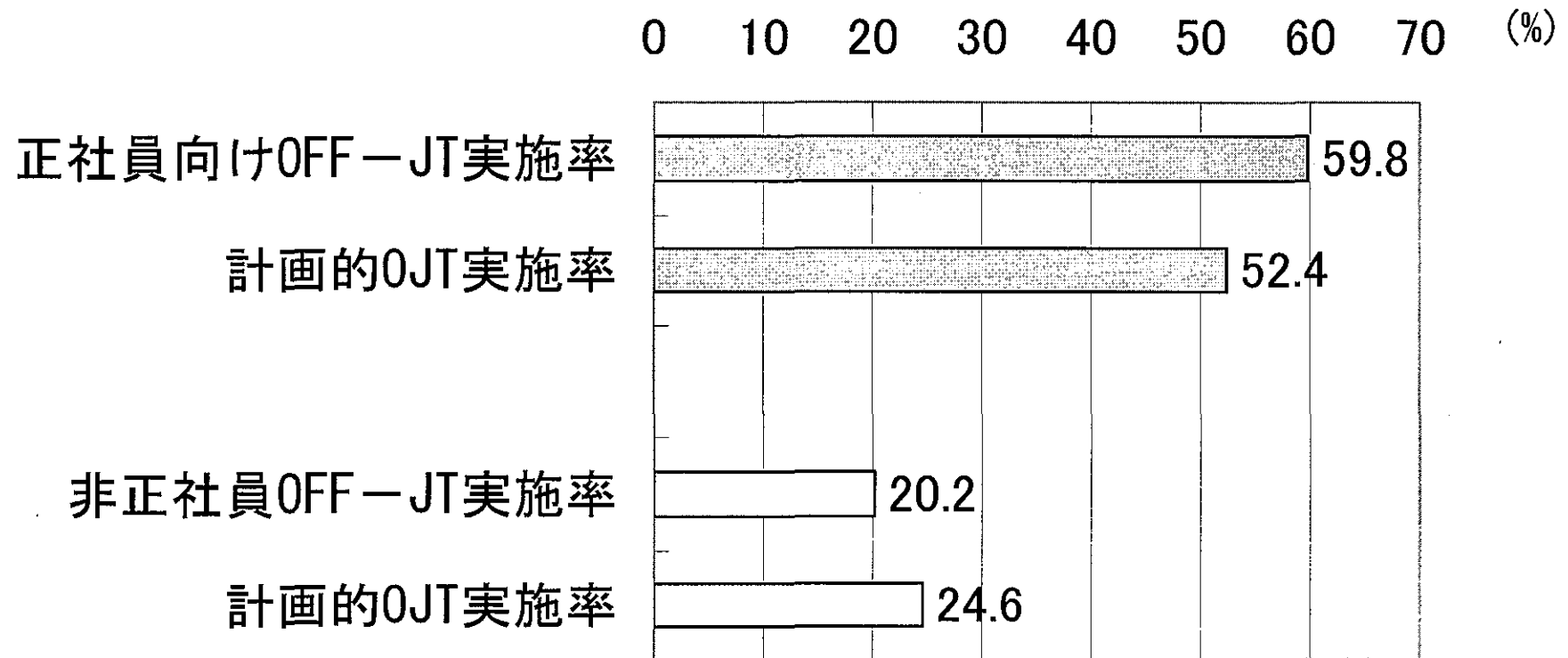
年・期	役員を除く 雇用者	正規の職員・従業員		非正規の職員・従業員								
				パート・ アルバイト		派遣社員、契約社 員・嘱託、その他		うち派遣社員				
1995年	4780	3779	(79.1)	1001	(20.9)	825	(17.3)	176	(3.7)	-	-	
96	4843	3800	(78.5)	1043	(21.5)	870	(18.0)	173	(3.6)	-	-	
97	4963	3812	(76.8)	1152	(23.2)	945	(19.0)	207	(4.2)	-	-	
98	4967	3794	(76.4)	1173	(23.6)	986	(19.9)	187	(3.8)	-	-	
99	4913	3688	(75.1)	1225	(24.9)	1024	(20.8)	201	(4.1)	-	-	
2000	4903	3630	(74.0)	1273	(26.0)	1078	(22.0)	195	(4.0)	33	(0.7)	
01	4999	3640	(72.8)	1360	(27.2)	1152	(23.0)	208	(4.2)	45	(0.9)	
02	4940	3489	(70.6)	1451	(29.4)	1053	(21.3)	398	(8.1)	43	(0.9)	
03	4948	3444	(69.6)	1504	(30.4)	1089	(22.0)	415	(8.4)	50	(1.0)	
04	4975	3410	(68.5)	1564	(31.4)	1096	(22.0)	468	(9.4)	85	(1.7)	
03	I	4941	3444	(69.7)	1496	(30.3)	1092	(22.1)	404	(8.2)	46	(0.9)
	II	4929	3445	(69.9)	1483	(30.1)	1069	(21.7)	414	(8.4)	46	(0.9)
	III	4987	3480	(69.8)	1508	(30.2)	1094	(21.9)	414	(8.3)	53	(1.1)
	IV	4936	3407	(69.0)	1528	(31.0)	1103	(22.3)	425	(8.6)	53	(1.1)
04	I	4934	3380	(68.5)	1555	(31.5)	1106	(22.4)	449	(9.1)	62	(1.3)
	II	4986	3433	(68.9)	1554	(31.2)	1081	(21.7)	473	(9.5)	90	(1.8)
	III	4967	3404	(68.5)	1563	(31.5)	1091	(22.0)	472	(9.5)	88	(1.8)
	IV	5010	3425	(68.4)	1585	(31.6)	1107	(22.1)	478	(9.5)	99	(2.0)
05	I	4923	3333	(67.7)	1591	(32.3)	1095	(22.2)	496	(10.1)	95	(1.9)
	II	5032	3408	(67.7)	1624	(32.3)	1108	(22.0)	516	(10.3)	102	(2.0)
	III	5021	3372	(67.2)	1650	(32.9)	1132	(22.5)	518	(10.3)	113	(2.3)
	IV	5053	3384	(67.0)	1669	(33.0)	1145	(22.7)	524	(10.4)	114	(2.3)
06	I	5002	3340	(66.8)	1663	(33.2)	1121	(22.4)	542	(10.8)	121	(2.4)

資料出所 総務省統計局「労働力調査特別調査」(2月調査) (1995年～2001年)、「労働力調査(詳細結果)」(2002年～2005年)

(注) 1) ()内は役員を除く雇用者総数に対する割合である。

2) 2002年に「パート・アルバイト」の数が減少し、「派遣社員、契約社員・嘱託、その他」が大きく増加している理由として、「労働力調査(詳細結果)」の調査票が以前の「労働力調査特別調査」と異なっており、2001年まで「パート」又は「アルバイト」と回答していたような人が、2002年には「契約社員・嘱託」と回答している可能性がある。

製造業における正社員・非正社員別OJT、OFF-JT実施率



備考：非正社員は、パート・アルバイト、契約社員等。
(派遣労働者及び請負労働者は含まない。)

資料：厚生労働省委託「能力開発基本調査」(2006年)