

職業能力評価基準（アパレル分野）におけるレベル区分の考え方

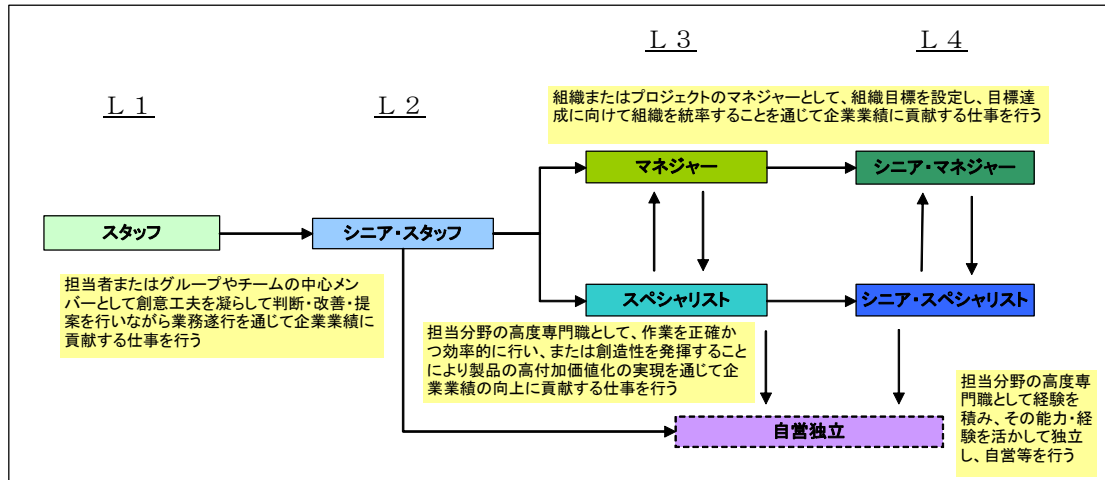
レベル	レベル区分の目安		技能検定の等級 区分の目安*
レベル 4	<u>管理職（マネジメント）系</u> ・大規模または業績影響度の大きい組織の責任者として、組織目標を設定し、広範かつ統合的な判断及び意思決定を行う能力水準 ・担当組織の責任者として、生産計画や組織目標を設定し、その達成に向けて組織全体を統率するために必要な能力水準	<u>専門職（スペシャリスト）系</u> ・担当専門分野に関する極めて高度な知識・技術・技能を有し、高い付加価値を生み出す業務を効果的・効率的に遂行することで、企業利益の創出に貢献できる能力水準	技能検定特級 程度の技能水準
レベル 3	<u>管理職（マネジメント）系</u> ・中小規模または業績影響度が通常程度の組織の責任者として、上位方針を踏まえて担当組織の業務計画作成や管理運営を行うために必要な能力水準 ・職長・班長等として、作業現場の管理・監督を行うために必要な能力水準	<u>専門職（スペシャリスト）系</u> ・担当専門分野に関する高度な知識・技術・技能を有し、高い付加価値を生み出す業務を遂行できる能力水準	技能検定 1 級 程度の技能水準
レベル 2	・グループやチームの中心メンバーとして、創意工夫を凝らして、自主的な判断・改善・提案を行いながら業務を遂行するために必要な能力水準		技能検定 2～3 級 程度の技能水準
レベル 1	・担当者として、上司やチーフの指示・助言を踏まえて、定例的・基礎的・補助的な業務を確実に遂行するために必要な能力水準		

* 技能検定の等級区分の目安については、「アパレル設計職種」と「アパレル製造職種」が対応している。

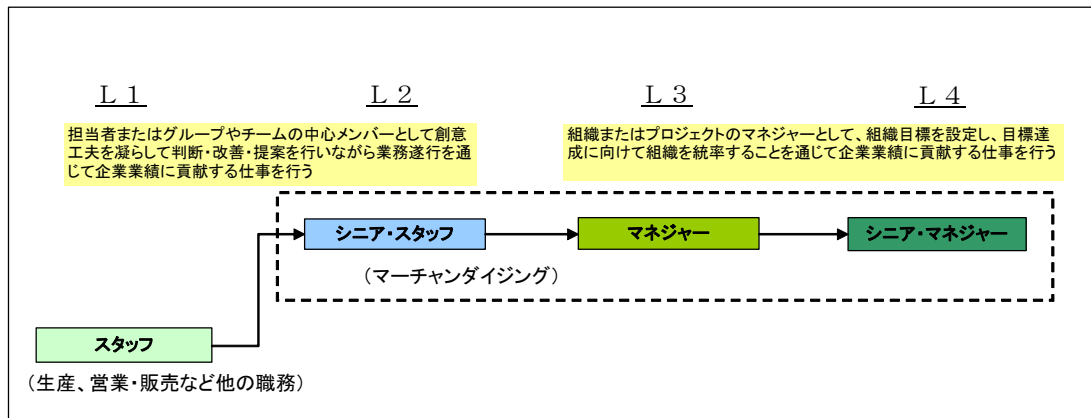
なお、職種における技能検定制度の等級区分との対応関係については、概ねレベル 1～2 に技能検定 2～3 級、レベル 3～4 に同 1 級、レベル 4 に同特級という対応となるものの、実際には、企業規模や従業員等に求める技能や知識の深さが異なることから一対一に対応していない。このため、設定した 4 つのレベルに対して多少の幅をもたせる形で整理している。

アパレル分野におけるキャリア形成の例

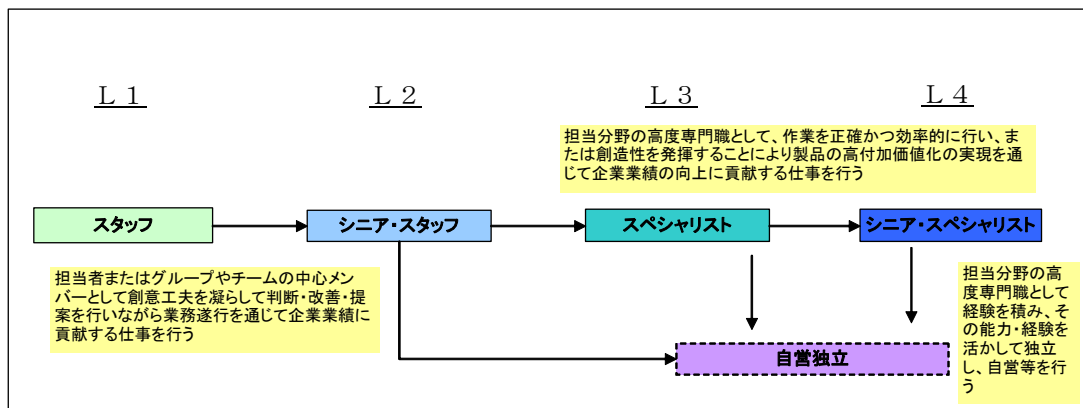
全職種（職務）に共通してみられる一般的なキャリア形成の例



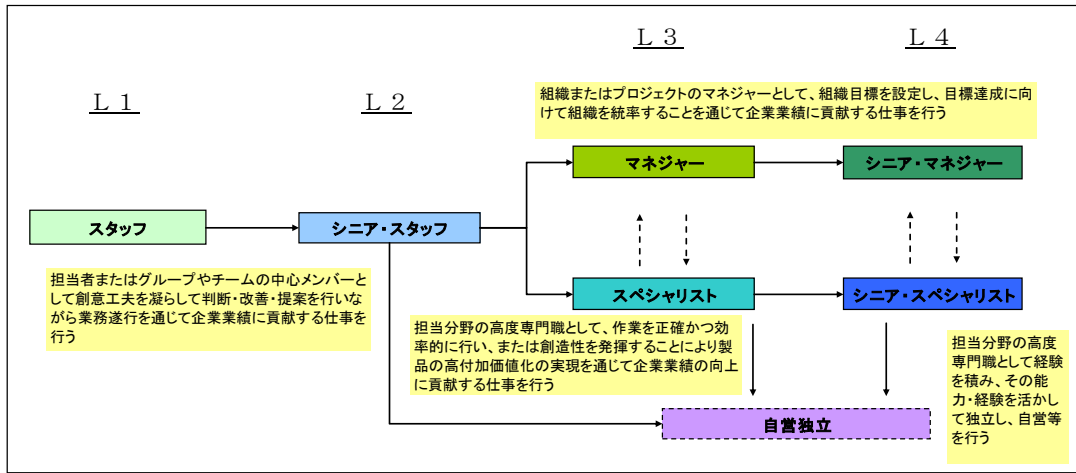
「マーチャンダイジング」職務のキャリア形成の例



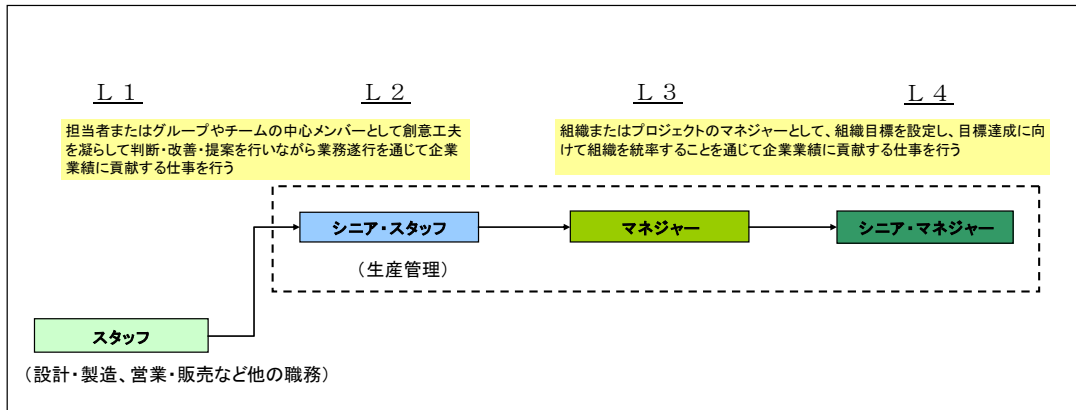
「デザイン」職務のキャリア形成の例



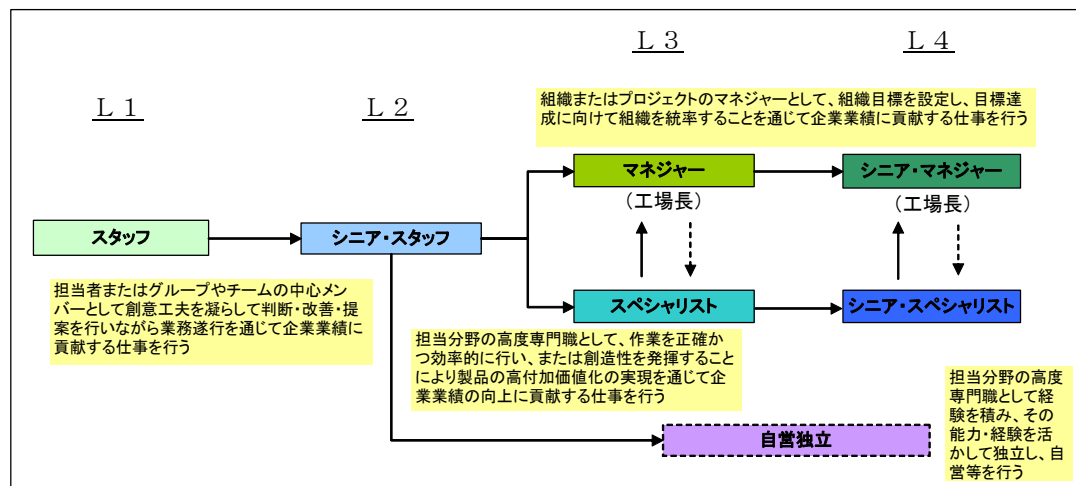
「パターンメイキング」(型紙製作) 職務のキャリア形成の例



「生産管理」職務のキャリア形成の例



「検反・裁断」「縫製」「製造管理」職務のキャリア形成の例



「販売」「店舗運営」「店舗管理」職務のキャリア形成の例

