

資格・検定等の人員配置、昇格及び賃金への
反映状況等に係る研究会
とりまとめ

令和2年10月

1 研究会設置の趣旨

「令和元年度資格・検定等の人員配置、昇格及び賃金への反映状況等に係る実態調査事業」に関わる効果的な検討を行うため、調査計画、調査方法や調査対象の検討、調査票の作成、結果の分析等、調査全般にわたって意見や助言をいただくことを目的に研究会を設置した。

2 主な検討事項

研究会での主な検討事項は次のとおりである。

- ア 事業の実施方針について
- イ 労働者の技術・技能レベルを表す資格・検定が、いかに賃金等の処遇に反映されているか、資格・検定等の更なる活用策や各業界の賃金の上昇の検討を促すための方策等について
- ウ 技能検定や社内検定認定制度等の認知度・活用実態はどうか。また、それらの活用に係る課題やニーズ等の把握、および制度の改善に繋げる提言について

3 委員の構成

研究会は、学識者、経済団体、人事・労務等の実務家からの委員により構成した。

資格・検定等の人員配置、昇格及び賃金への反映状況等に係る研究会

委員名簿（敬称略・順不同、◎は座長。令和2年3月時点の所属・役職名等を記載）

【学識者】

- ◎ 北浦 正行 武蔵大学 客員教授
- 大木 栄一 玉川大学 経営学部 国際経営学科 教授

【経済団体】

- 羽柴 秀俊 日本商工会議所 産業政策第二部 主任調査役
- 菱沼 貴裕 全国中小企業団体中央会 労働政策部 副部長

【企業等】

- 山崎 和彦 株式会社デンソー コアスキル開発部 技能人材開発室
技能評価課 担当課長
- 横山淳之輔 スプレーウレタン・ウレア工業会 事務局長
- 吉田 元 イオンリテール株式会社 人事部 教育担当部長

【事務局】

- 三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社
- 厚生労働省 人材開発統括官付能力評価担当参事官室

また、アンケート調査の詳細を検討するために、学識者及び実務家の委員から成る分科会を設置した。

資格・検定等の人員配置、昇格及び賃金への反映状況等に係る研究会 分科会
委員名簿（敬称略・順不同、◎は座長。令和2年3月時点の所属・役職名等を記載）

【学識者】

◎ 大木 栄一 玉川大学 経営学部 国際経営学科 教授

【企業等】

山崎 和彦 株式会社デンソー コアスキル開発部 技能人材開発室
技能評価課 担当課長

横山淳之輔 スプレーウレタン・ウレア工業会 事務局長

吉田 元 イオンリテール株式会社 人事部 教育担当部長

【事務局】

三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社

厚生労働省 人材開発統括官付能力評価担当参事官室

資格・検定等の人員配置、昇格及び賃金への反映状況等に係る研究会

とりまとめ

技術や経済・社会環境が急速に変化する中で、高度な技術や専門的知識・スキルに対する要請が強まっており、労働者自らが主体的に自己の能力開発やキャリア形成に取り組む必要性が高まっている。このため、国や業界、各企業においても従業員の能力開発や労働者のキャリアアップを支援するための仕組み作りがなされてきたところである。

今後、労働者が継続的に自己の能力開発を行うためには、労働者の技術・技能に見合った賃金が支払われることが重要である。ただし、実際の賃金は労働者の技術・技能だけでなく、企業規模、地域性、勤続年数等、様々な企業・個人属性からも影響を受けるため、技術・技能に対する評価がどの程度賃金に反映されているか、資格・検定がどの程度活用されているのかは必ずしも明らかではない。

本研究会では、特に職業能力開発に関わる資格・検定、具体的には技能検定をはじめとした国家資格や業界団体等が実施している職業資格制度等の企業横断的な「ものさし」となる資格が、どの程度活用され、労働者の技術・技能の評価としていかに活用されているかを議論し、実態把握を踏まえて、検証をしたところである。

1. 資格・検定と賃金等処遇との関係について

労働者の技術・技能レベルを表す資格・検定¹が、いかに賃金等の処遇へ反映されているか、本研究会における各委員の意見と実態調査の結果は以下の通りである。

(1) 資格・検定と賃金等処遇との関係について

① 研究会等における各委員の意見

- ・ 資格がなければ成立しない業種は、資格の有無が賃金に反映されやすいのではないかな。
- ・ 資格取得の処遇への反映は、一時金でなされる場合が多いのではないかな。賃上げを「昇給の額や率に差がつく」とことと狭くとらえると、結果が見えにくくなる可能性がある。
- ・ 給料等の処遇を決めるときには評価制度があり、意欲、能力向上、成果のバランスで評価が行われ、その結果で昇給や賞与が決められる。資格が処遇に反映されるか否かは、資格と実際の職務の関係性によっても左右される。

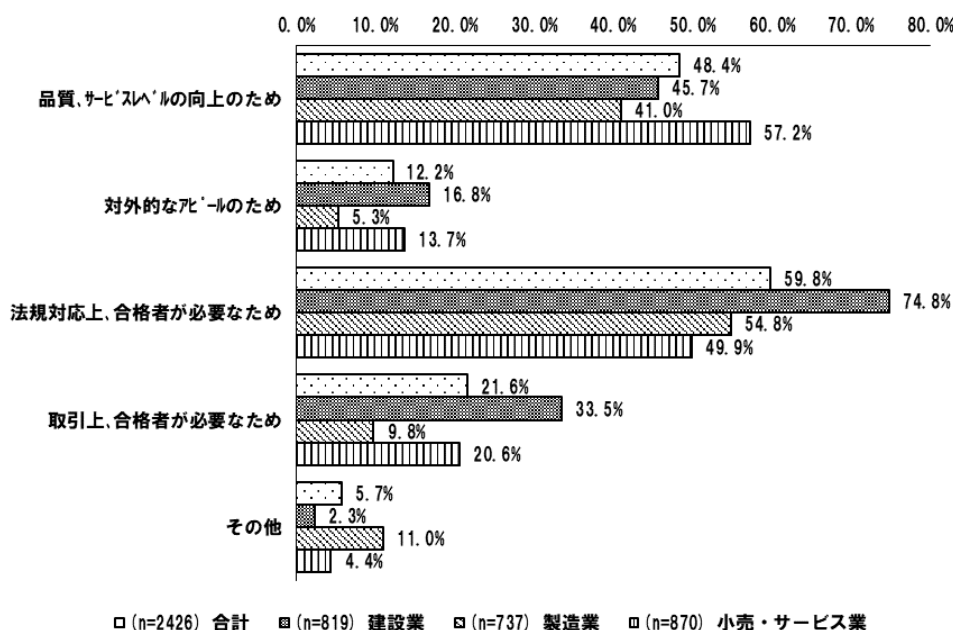
¹ 本調査では「安全・衛生」と「語学」に関連する資格・検定を除いたうえで、企業の現業部門において取得者の多い資格を2つまで尋ねている。したがって、経理・人事・法務等の本社管理部門等で重視される資格は本調査の対象外となっている。

- ・ 従業員規模が小さい企業では、何をモデルに評価すれば良いのかわからず、資格を抛り所にするというのが多いのではないかと。
- ・ 資格取得を「本俸」に反映させるルートはどのようなものか。例えば、人事評価基準があり、その中の効果要素だと言ってしまうと、資格取得を賃金に反映したということになるが、資格を取った場合には、1ランク上に上げるなど、そこまでしているのかどうか。

② アンケート調査結果

- ・ 資格・検定の取得を重視する理由として、「法規対応上、合格者が必要なため」という回答が全体では59.8%であるのに対して、建設業では74.8%と多くなっている。
- ・ 「取引上、合格者が必要なため」という回答も建設業が最も多く、33.5%となっている。

図表-1 資格・検定等の取得を重視している理由（業種別）（調査 A²）

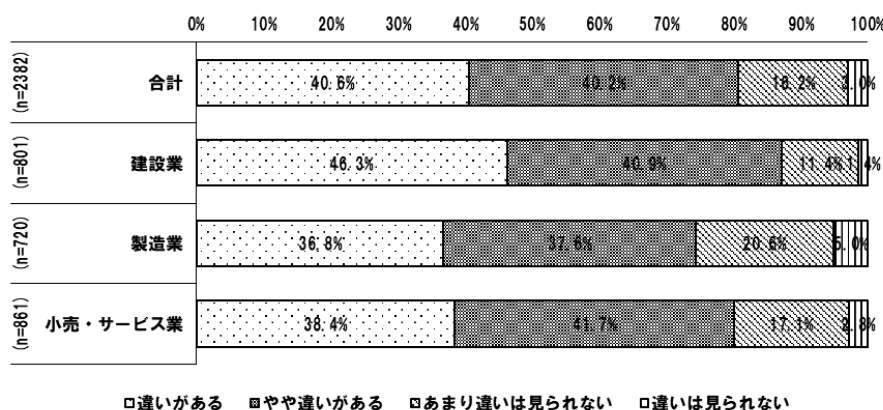


- ・ 資格・検定の取得前後、あるいは有資格者と未取得者を比較して、担当業務に関連するスキルについて「違いがある」「やや違いがある」と回答した企業は全体で80.8%であり、資格・検定が一定程度業務上のスキルを表していることが読み取れる。

²「調査 A」は 製造業、建設業、小売・サービス業を対象に 10,000 社を無作為に抽出し、資格・検定の活用実態全般について尋ね、有効回収 1,620 件が得られたもの。「調査 A」では各企業の「基幹的な職種」において取得者の多い資格・検定を 2 つまで尋ねており、その資格・検定に対応した設問については、資格・検定単位で再集計している。なお、集計の際に上記以外の業種の回答企業、無回答、非該当等は除いているため、合計のサンプルサイズ（n）が異なる場合がある。

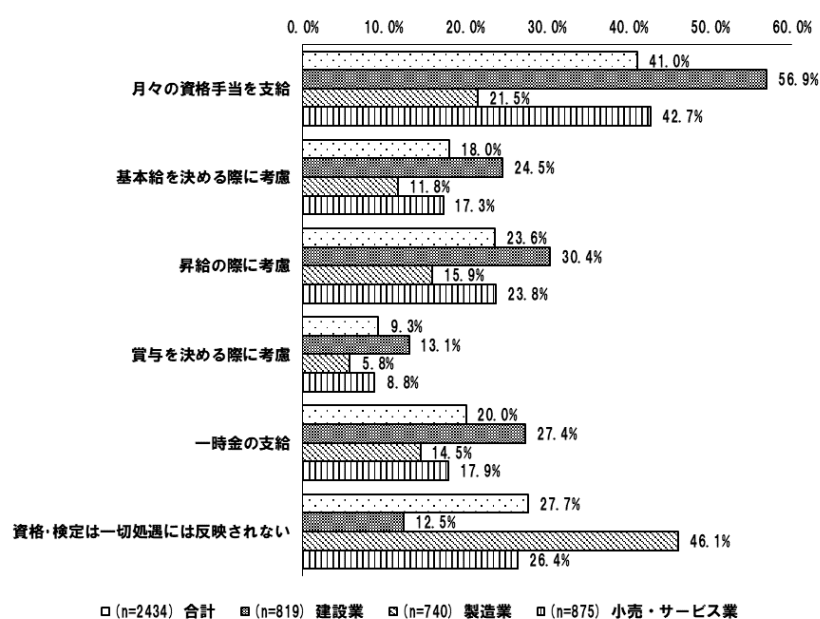
- 業種別にみると、「建設業」が87.2%と最も多く、「製造業」では74.4%とやや低い割合となっており、業種によって資格・検定で表される技能と実際の職務の関係性に差異があることがうかがえる。

図表-2 担当業務に関連するスキル（業種別）（調査 A）



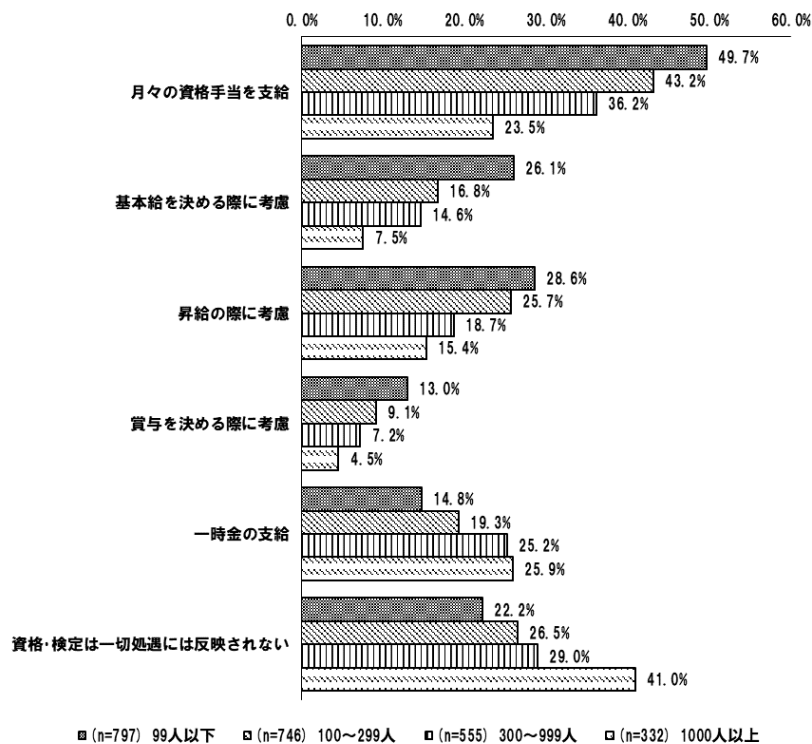
- 給与や昇給を決める際の資格・検定の取得をどのように考慮しているかという問いについて、「月々の資格手当を支給」が41.0%と最も多く、「昇給の際に考慮」が23.6%、「一時金の支給」が20.0%、「基本給を決める際に考慮」が18.0%となっている。一方、「資格・検定は一切処遇には反映されない」は27.7%であった。
- 業種別にみると、「建設業」や「小売・サービス業」では、賃金等処遇に反映されやすい傾向がみられる。

図表-3 給与や昇給を決める際の資格・検定の取得の考慮（業種別）（調査 A）



- ・ また、企業規模が小さくなるほど、月々の資格手当や基本給等の長期的な処遇に反映されやすくなる傾向がある。

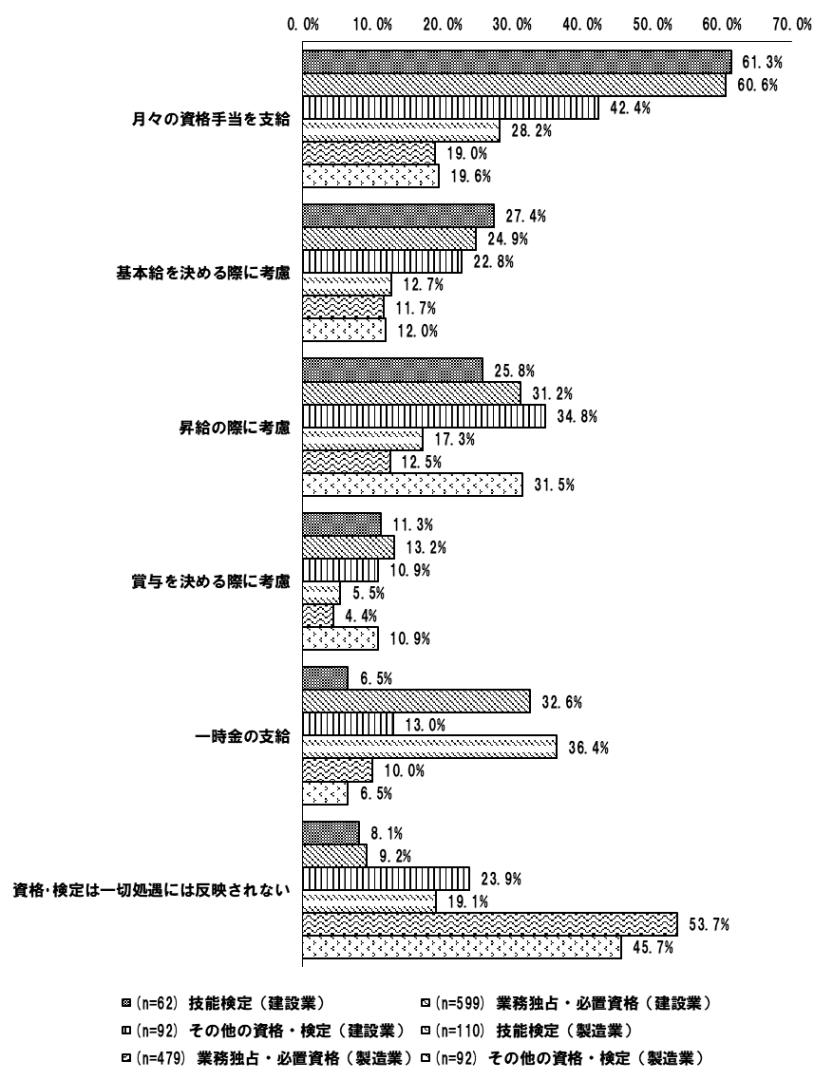
図表-4 給与や昇給を決める際の資格・検定の取得の考慮（規模別）（調査 A）



- ・ 業種別に、資格・検定の種類をカテゴリー化³して、集計したところ、建設業の技能検定では、「月々の資格手当を支給」が 61.3%に上るほか、「基本給を決める際に考慮」する企業も 27.4%存在している。

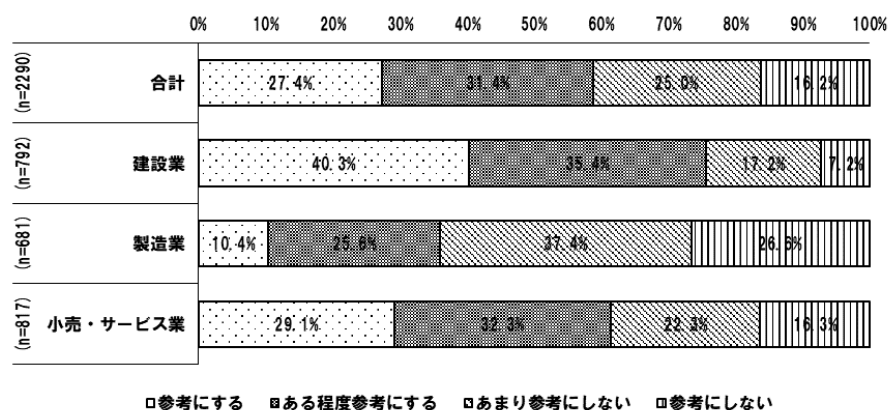
³ 「調査 A」で回答された取得者の多い資格・検定をもとに、資格・検定単位で再度集計する際、その性質によって「技能検定」、「業務独占・必置資格」、「その他の資格・検定」の3つにカテゴライズしたもの。なお、取得者の多い資格・検定について「その他」と回答された資格には、業務独占・必置資格と法規対応上取得が義務付けられていない資格が混在しているため、「その他の資格・検定」の分類からは除いている。

図表-5 給与や昇給を決める際の資格・検定の取得の考慮（資格種別）（調査 A）



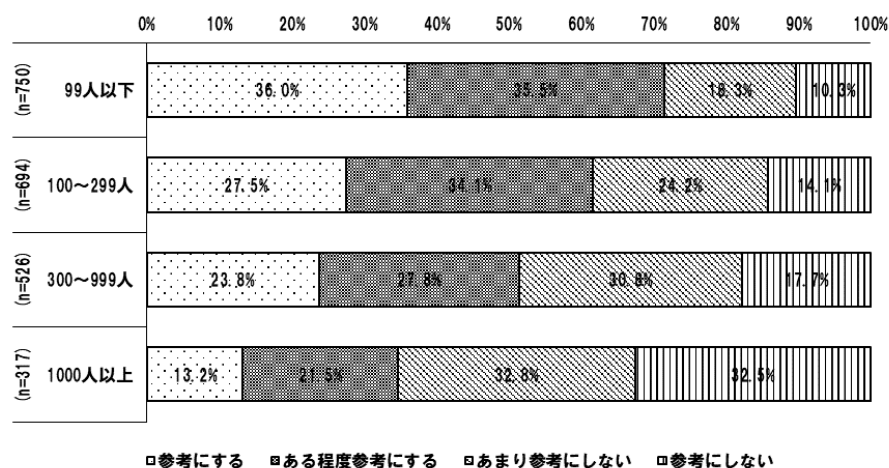
- 資格・検定の取得を、正社員の給与や昇給の決定の際に「参考にする」、「ある程度参考にする」と回答した企業は全体で 58.8%であるが、建設業では 75.7%と高い割合を示している。

図表-6 参考度合い：正社員の給与・昇給（業種別）（調査 A）



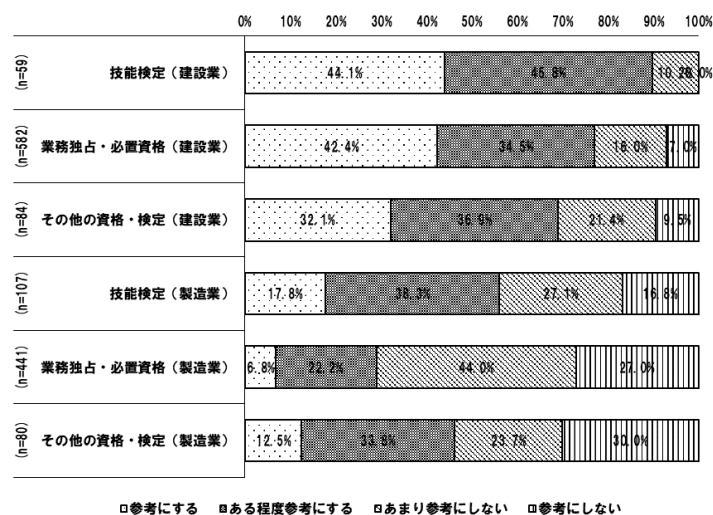
- 規模別にみると、従業員規模が小さいほど正社員の給与や昇給の決定の際に、資格・検定を参考にしており、99 人以下の企業では「参考にする」「ある程度参考にする」と回答した企業が 71.5%に上る。

図表-7 参考度合い：正社員の給与・昇給（規模別）（調査 A）



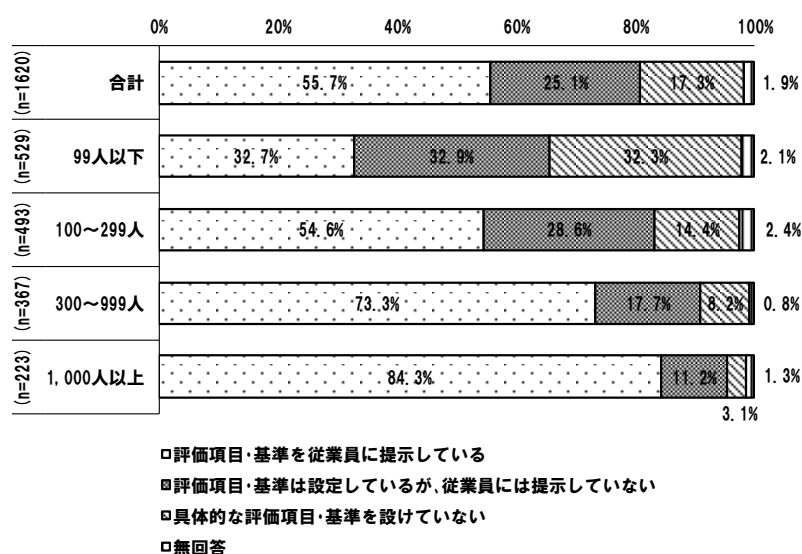
- 資格カテゴリー別にみると、建設業における技能検定については、正社員の給与・昇給の決定の際に「参考にする」、「ある程度参考にする」と回答した企業は 89.9% に上る。

図表-8 参考度合い：正社員の給与・昇給（資格種別）（調査 A）



- なお、正社員の人事評価を行う時に評価項目の一覧を提示するか否かを企業に尋ねたところ、全体では「評価項目・基準を従業員に示している」が 55.7%、「具体的な評価項目・基準を設けていない」が 17.3%となっているが、規模別にみると、従業員規模が小さいほど具体的な評価項目や基準を設けていない割合が大きくなっており、99 人以下の企業では「具体的な評価項目・基準を設けていない」と回答した企業が 32.3%に上る。

図表-9 正社員の人事評価を行う際の評価項目の提示の有無（規模別）（調査 A）



③ ヒアリング調査結果

- ・ ヒアリング調査によれば、以下のような声が上がっている。

<建設業 A 社>

- ・ 評価している資格は業務との関連が強いためという部分が大きく、必ずしも法的に必要なものだけではない（例：建設業経理士 1 級）。一級建築士や一級建築・土木施工管理技士については、特に重要な資格で会社の売上にも影響があるので、手当だけでなく昇級でも評価している。他社との人材獲得競争等は特に意識はしていない。
- ・ 手当等で評価する資格については、基本的に業務との関連も強く、合格者は実際の業務でも高いパフォーマンスを発揮している。
- ・ 等級と号で基本給を決定するが、1 等級から 8 等級まであるうち、一級建築士、一級建築・土木施工管理技士を取得した場合、3 等級まで昇級する。資格の取得による昇級がない場合、平均 4 年程度で 1 等級昇級するペースなので、早い人では資格の取得によって 5 年分程度の昇給がある。基本給が変わるため賞与にも影響がある。
- ・ 能力開発の目標として機能している面もあるが、建設業で資格がないと仕事ができないこともあり、管理業務に従事するためには資格が必要で取得するのが当たり前という考えが共有されている。そういった前提があるため、誰かが資格を取得することで他の従業員に波及効果が生じるということはあまり感じない。

<小売業 B 社>

- ・ 係長昇格のためには、社外資格に加えて、社内資格（経営理念や社内計数）の合格と店長による推薦が必要となる。
- ・ 会社が認めている資格リストに掲載している資格（経理や自己啓発を含む 100 程度の資格リストあり）を取得した場合は、人事考課にも加点する。資格の難易度や内容に応じて、取得した年度だけ人事考課に加点する仕組み。それらの資格は取得したら報奨金が出るし、受検手数料や受検のための交通費なども支援している。
- ・ 当社の人事評価は、「能力評価」、「実績評価」、「情意評価」からなるが、上記の資格取得は、そのうち能力評価部分に加点されるイメージ。100 点のうち 5 点程度の加点であるが、能力開発を続ける姿勢を評価する意味合いもある。
- ・ 資格を取得すれば、当該年度はボーナスなどの評価に反映され、当該年度の評価も上がり賃金テーブル上も評価され、昇進すれば役職手当も出るし、賃金テーブルも変わる。当社における資格取得は相当に良い影響がある。

④ 調査結果の考察等

本調査においては、多くの企業が何らかの形で資格・検定の取得を処遇に反映していることが確認されたが、その反映の仕方は、直接的に基本給に反映するものから、一時金の支給、

能力給への反映など多岐にわたる。また、多くの企業では、能力評価の一つの指針として資格・検定を活用していることがわかった。

ただし、業種や従業員規模によって、資格・検定に求める機能や背景が異なるため、資格・検定と賃金等処遇との関係においては、業種・規模別の傾向を踏まえる必要がある。資格・検定で測られる職業能力が実際の職務で必要とされる職業能力とどの程度対応しているかは業種・従業員規模によって異なり、平均的により職務と資格・検定の対応関係の強い建設業や中小企業では、資格・検定の取得が賃金等処遇に反映される傾向がある。また、中小企業では、具体的な評価項目や基準を設けていない企業も多く、資格・検定の取得を能力評価の拠り所としている可能性もある。

なお、資格・検定と賃金等処遇の関係については、労働市場や技術革新の影響も受けるため、可能な範囲で、継続的に傾向を把握していくことが必要と思われる。

(2) 資格・検定のニーズの所在や更なる活用策について

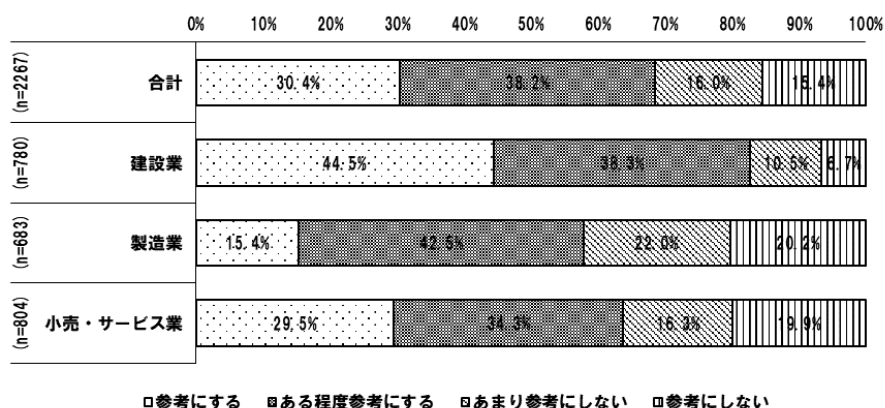
① 研究会等における各委員の意見

- ・ 資格・検定は、特に人材流動化が進む業界や職種等、能力レベルの証明が必要な業界や職種等で特にニーズがあるのではないかな。
- ・ 中小企業では労働移動が多く、働く側もある程度転職を意識するならば、資格を取ってそれを評価してもらうことにより、より良いマッチングにつながるのではないかな。
- ・ 資格・検定は、教育研修体系とセットで捉えることや資格取得のための支援を行うことによって、より効果的な人材育成が可能となるのではないかな。

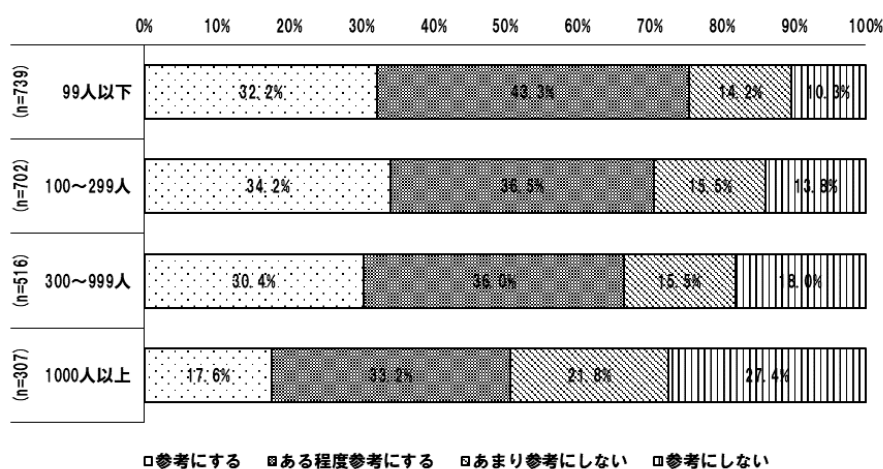
② アンケート調査結果

- ・ 資格・検定の取得状況を、「正社員の中途採用」の際に、「参考にする」、「ある程度参考にする」と回答した企業は全体では 68.6%であり、業種別では建設業が 82.8%と最も多い。また、規模別では 99 人以下の企業が 75.5%と最も多くなっている。

図表-10 参考度合い：正社員の中途採用（業種別）（調査 A）

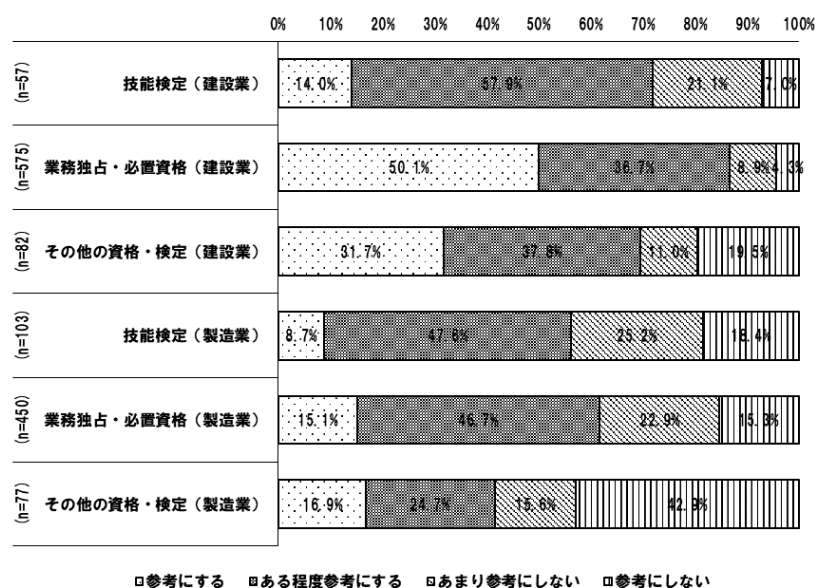


図表-11 参考度合い：正社員の中途採用（規模別）（調査 A）



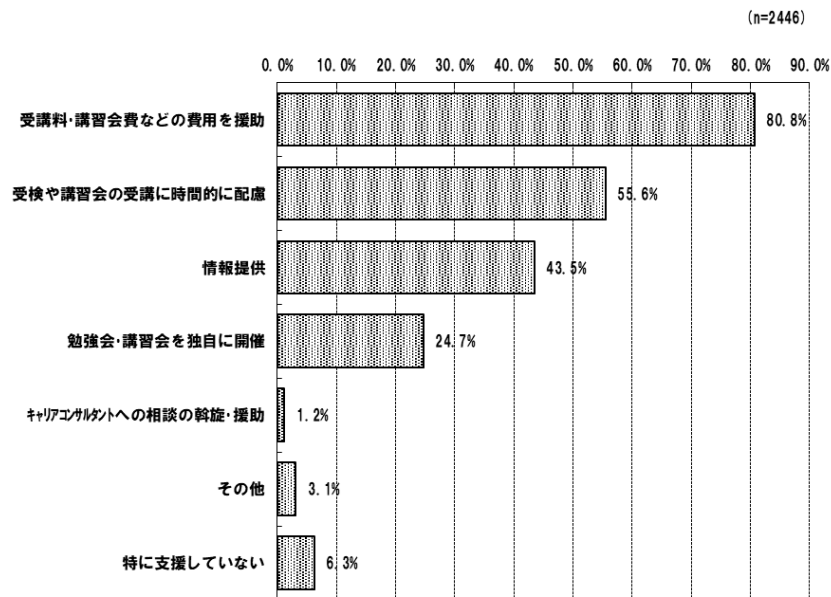
- 資格種別にみると、いずれの分類も「参考にする」「ある程度参考にする」と回答した企業の割合は製造業よりも建設業で多く、特に、いわゆる業務独占資格や必置資格の割合は86.8%となっている。

図表-12 参考度合い：正社員の中途採用（資格種別）（調査 A）



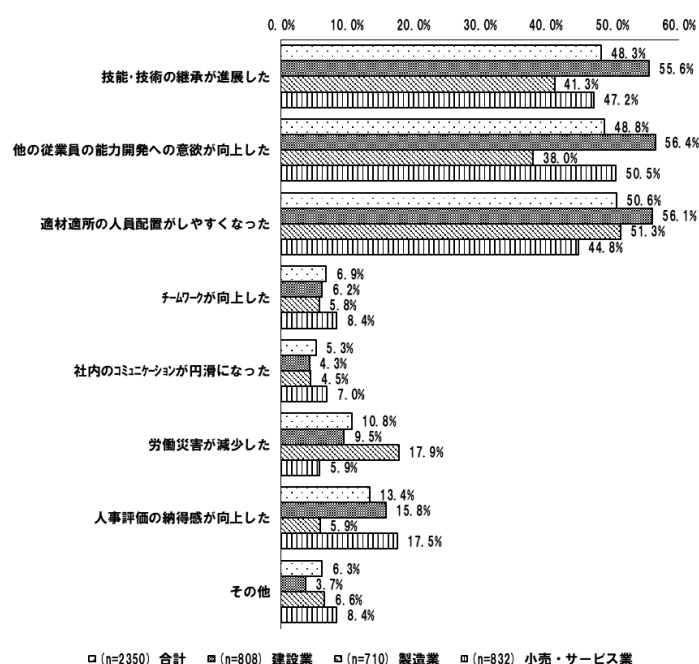
- 資格・検定の取得に係る支援について、「受講料・講習会費などの費用を援助」が全体で80.8%、「受検や講習会の受講に時間的に配慮」が55.6%、「情報提供」が43.5%、「勉強会・講習会を独自に開催」が24.7%となっている。

図表-13 従業員の資格検定の取得の支援（調査 A）



- ・ 従業員が資格・検定に合格することによる効果をみると、全体では「技能・技術の継承が進展した」「他の従業員の能力開発への意欲が向上した」「適材適所の人材配置がしやすくなった」がそれぞれ約半数を占める。「労働災害が減少した」が全体で 10.8% であるのに対し、製造業では 17.9% の割合を占めている。
- ・ また、「人事評価の納得感が向上した」が全体で 13.4% であるのに対し、小売・サービス業では 17.5% の割合を占めており、業界によって資格・検定の取得効果は異なることがうかがえる。

図表-14 従業員が資格・検定に合格することによる効果（業種別）（調査 A）



③ ヒアリング調査結果

- ・ ヒアリング調査によれば、以下のような声が上がっている。

<建設業 C 社>

- ・ 業務上必要な資格取得については、受検料や教材費を含めて、一人あたり 50 万円程度の費用を会社が負担している。試験に落ちた従業員に対して二回目は補助していない。
- ・ 能力開発の目標として機能している面もあるが、建設業で資格がないと仕事ができないこともあり、管理業務に従事するためには資格が必要で取得するのが当たり前という考えが共有されている。そういった前提があるため、誰かが資格を取得することで他の従業員に波及効果が生じるということとはあまり感じない。
- ・ いずれの資格も業務と関連が強く、合格するくらいの知識があるというシグナルとして機能しているので、取得を奨励する意味で手当を支給している。
- ・ 採用面でも、特に中途採用では、必要な資格を有していたら、大いに考慮する。業界に必要な能力開発はなされているとみなされる。

<製造業 D 社>

- ・ 若手の技能者の育成と技能継承のために技能検定を活用している。自社工場内で働いているだけでは、自分の技能がどれだけのレベルかが分からないし、必要な基礎力も身につけられる機会がない。

- ・ 技能を有する新しい人材を中小製造企業が育てようとする、技能検定を活用するしかない。技能検定の準備は、仕事が終わってからやっている。あくまで個人のためのスキルアップである。土曜日に自主的に練習する従業員もいる。
- ・ 従業員の能力開発のモチベーションを上げることができ、資格・検定の最大の効用ではなかろうか。

④ 調査結果の考察等

本調査の結果、労働移動が多い傾向にある中小企業では、中途採用の際に資格・検定の取得を参考にする傾向が確認された。

また、建設業では、管理業務に従事するためには資格の取得が必要であり、また、建設キャリアアップシステムの構築等、技能の見える化に関する取組が進められており、資格・検定の取得がキャリア形成とも密接に関連するようになっている。一方、製造業では、資格・検定の取得によって他の業種以上に労働災害が減少するなど、能力開発や職業能力評価だけでなく、労働安全の面でも資格・検定が効果を発揮していることがうかがえる。

2. 技能検定の活用実態と課題等

技能検定の活用実態と課題、今後のニーズ等について、本研究会における各委員の意見と実態調査の結果は以下の通りである。

(1) 技能検定の活用実態について

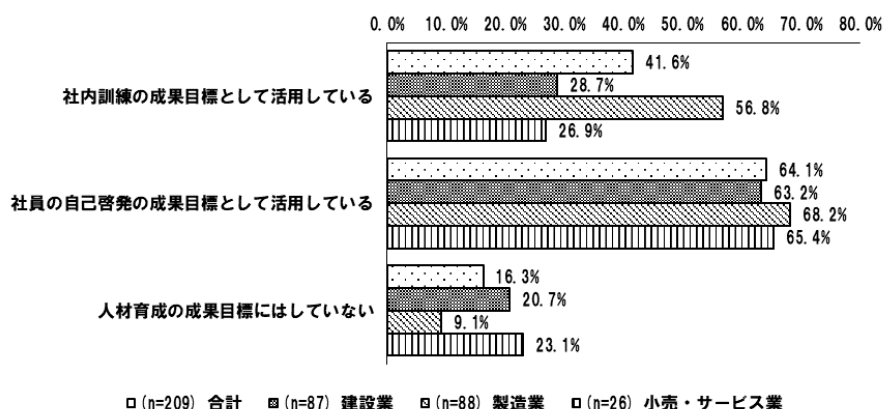
① 研究会等における各委員の意見

- ・ 建設業では、「建設キャリアアップシステム」の普及が進められており、技能検定は、技能者のキャリア形成上、非常に重みを持って捉えられているのではないかと。
- ・ 製造業では、技能検定は多くの現場で活用されているが、検定は幅広く万人向けのもので、実務は自分の会社でのスキルなので、試験と実際の業務の差をいかに埋め合わせるかが課題ではないかと。
- ・ 小売・サービス業に関する技能検定は、百貨店の接客販売しかないのではないかと。サービス業における技能検定活用は、発展途上ではないかと。

② アンケート調査結果

- ・ 技能検定を「社員の自己啓発の成果目標として活用している」企業が全体で 64.1%と高い割合を示している。「社内訓練の成果目標として活用している」企業は全体で 41.6%だが、製造業では 56.8%と突出して高い割合を示している。

図表-15 技能検定制度の活用状況（業種別）（調査 B⁴）

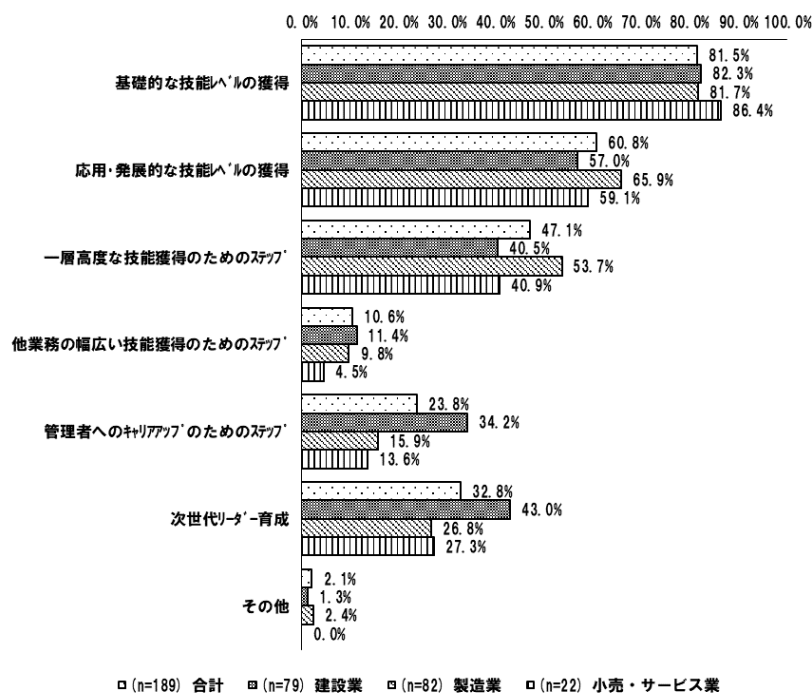


- ・ 技能検定の具体的な位置付けは「基礎的な技能レベルの獲得」としている企業が 81.5%と最も多く、「応用・発展的な技術レベルの獲得」とする企業が 60.8%となっている。

⁴ 「調査 B」は、技能検定及び認定社内検定を活用する企業から 1,000 社を抽出し、活用実態等について尋ね、有効回収 214 件が得られたもの。業種別集計では、建設業、製造業、小売・サービス業以外の業種の企業は集計から除いている。

- 一方、技能検定を「次世代リーダー育成」として位置づけている企業も 32.8%の割合で存在し、特に建設業では 43.0%の割合を示している。同様に、「管理者へのキャリアアップのためのステップ」として位置づけている企業も 23.8%の割合で存在し、特に建設業では 34.2%の割合を示している。

図表-16 技能検定制度の成果目標の具体的な位置付け（業種別）（調査 B）



③ ヒアリング調査結果

- ヒアリング調査によれば、以下のような声が上がっている。

< 製造業 E 社 >

- 技能検定は社内訓練の成果目標、社員の自己啓発の成果目標として活用。2 級は「基礎的な技能の獲得」、1 級は「応用・発展的な技能の獲得、一層高度な技能獲得のためのステップ」、特級は「管理職へのキャリアアップのためのステップ」である。
- 技能検定に合格した社員に対しては、高い付加価値の発揮、高い労働生産性の実現、より高度な技能の獲得、幅広い技能・技術の獲得、組織運営におけるリーダーシップの発揮、ライン・部門の管理者への成長、他の従業員の人材育成役割等、全てにわたって期待する。
- 技能検定に合格したら賞与に一時金を反映させる（特級は 10 万円、その他数万円）。職制に直接反映しないが、管理職は皆が持っている。評価に直結はしないが、尊敬される企業風土がある。

④ 調査結果の考察等

本調査において、技能検定は社員の自己啓発の成果目標として活用されることが多いことが確認された。また、建設業では、管理者へのキャリアアップのためのステップ、次世代リーダー育成として技能検定を活用している割合が他の業種より多く、キャリア形成上重視されていることが示された。一方、小売・サービス業に関連する技能検定は対象職種が少なく、今後のニーズに応じた拡充の必要性も示唆される。

(2) 技能検定の課題やニーズ（内容面）

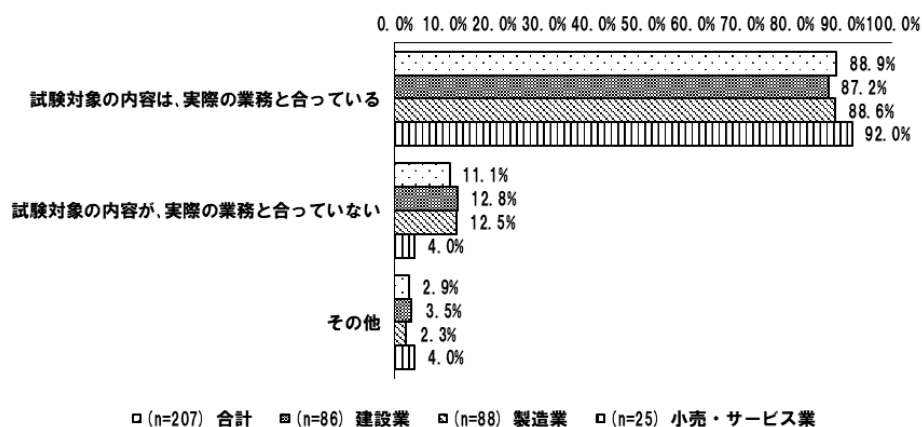
① 研究会等における各委員の意見

- ・ 技能検定は、昨今の技術革新等の視点が反映されておらず、実際の業務と方法や工程・使用機器などが異なるのではないか。そのため、業務の遂行上中心となる職業能力が評価できない可能性があるのではないか。
- ・ AI 等の技術が入ってきたときに技能検定がどう変わっていくべきか。内容面ではもちろん、指導者の問題もあるし、検定員の人材確保も問題になってくる。
- ・ 日本的な雇用慣行が変化するなど実態のほうが変わっている中でその中にフィットするのか、試験の内容が実際の業務と合っているのかどうか、実態の側からみた問題提起をしなければならない。

② アンケート調査結果

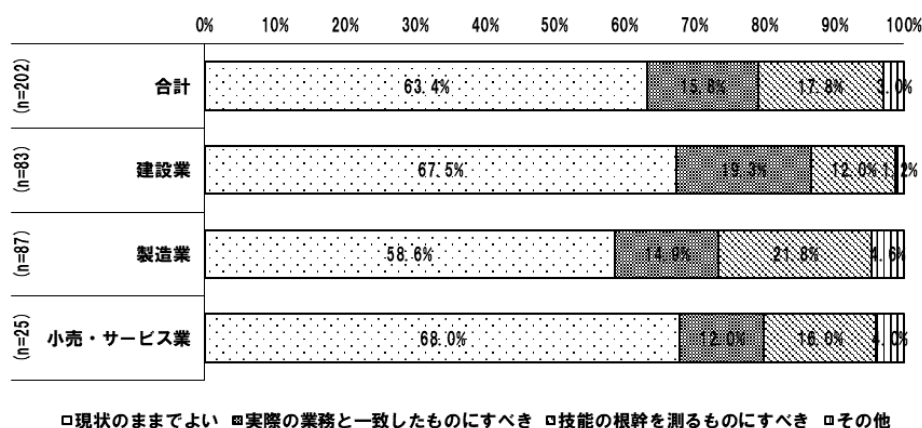
- ・ 技能検定の実技試験について、「試験対象の内容は、実際の業務と合っている」と回答した企業が 88.9%に上る一方、11.1%の企業は「試験対象内容が、実際の業務と合っていない」と回答している。

図表-17 技能検定の実技試験について（業種別）（調査 B）



- ・ 今後の実技試験については、「現状のままでよい」と回答した企業が 63.4%となっているが、「技能の根幹を測るものにすべき」、「実際の業務と一致したものにすべき」と回答した企業がそれぞれ 15%程度存在する。

図表-18 適当だと思う技能検定の実技試験の内容（業種別）（調査 B）



③ ヒアリング調査結果

- ・ ヒアリング調査によれば、以下のような声が上がっている。

<製造業 F 社>

- ・ 技能検定の実技試験の課題は非常に単純化されており、実際の業務で製造する複雑な形状のものとは乖離している。
- ・ また、成形機の違いによっても勝手が違うため、技能検定に合格したからといって、実際の業務で高い技能が発揮されるわけではない。
- ・ 一番の問題は技能検定の実技試験がマニュアル化していること。課題の内容は毎年同じで、成形機も特定のものの種類しか使われていない。技能検定用の金型も販売されているので、その成形機の特徴を把握して、成形に必要な数値を覚えれば合格できてしまう。
- ・ 現在の技能検定では、覚えているうちはできるが、半年も経てば忘れてしまう。基礎知識として学科試験は必要だが、「技能」を測るべきと考える。
- ・ 特定の状況下だけでなく、あらゆる状況でできるのが技能であると考えているので、例えば、より複雑な課題が 7 種類、成形機が 5 種類程度ある状態から、どの組み合わせになるか直前にわかるようにすることで「技能」が測れるのではないかと考える。理論・基本がわかっているだけであれば別の機械や課題に対応できるはずである。
- ・ 時代の変化に伴って、実務での品質に対する要求は変わっている（より高くなっている）が、技能検定の実技試験は変わっておらず、その点でも実務と技能検定の差は開いていると感じる。

<製造業 G 社>

- ・ 技能検定はあくまで「技能」を測る試験であってほしい。机上の学習をすれば受かるような試験となっている。学科試験は必要だが、実技試験が座学で勉強できる類いであってはいけない。
- ・ 金属熱処理技能検定では「火花試験」というものがあるが、火花試験は、グラインダー（砥石）を調べたい品に当て、火花を観察して、その火花の形・色・量などで鋼種を分類するものだが、火花の色や形の変化は、本で読んで座学だけでも対応ができてしまう。座学だけでは技能は身につかないのに、技能のない人も技能検定に合格してしまう状況にある。技能を磨く従業員の誇りとなる技能検定制度であることを希望する。
- ・ 火花の色・量・形の変化は、画像としての判別では意味がない。何度もやって、どのような状況の時にどのようにグラインダーを当てると、どのような火花が出るのかは、経験でしか分からないし、これは実務経験に基づくかなりの技能である。
- ・ 技能検定は、腕が上がったことを認めてもらうための指標である。一部分だけを勉強して、受かるような試験になっているのではないか。火花試験は、火花の「出し方」が問題である。職人が「できる」ことが大事である。技能検定は職人の腕を試すものであるべき。

④ 調査結果の考察等

本調査においては、技能検定試験の内容や使用機器等が実際の業務から乖離しているという指摘がある一方で、実際の業務と一致していなくても技能の根幹を測るものにすべきと考えている企業も一定数存在しており、技能検定が測定する「技能」の在り方については様々な意見が存在することが分かった。

我が国の雇用慣行の変化や AI 等の技術革新によって、実際の業務が変化している点を踏まえ、定期的に検定内容や対象職種については定期的な点検が必要だろう。例えば、昨今の技術革新の影響を受け、製造現場では新たな機器を使いこなす能力が問われており、その能力を測定することが求められている。また、技術革新に対応して検定内容を見直す際には、検定員の育成も併せて必要であることに注意が必要である。技術革新に対応し技能の向上を目指すためにも、技能士の質を担保する方策も検討に値するだろう。

(3) 技能検定の課題やニーズ（制度・運用面）

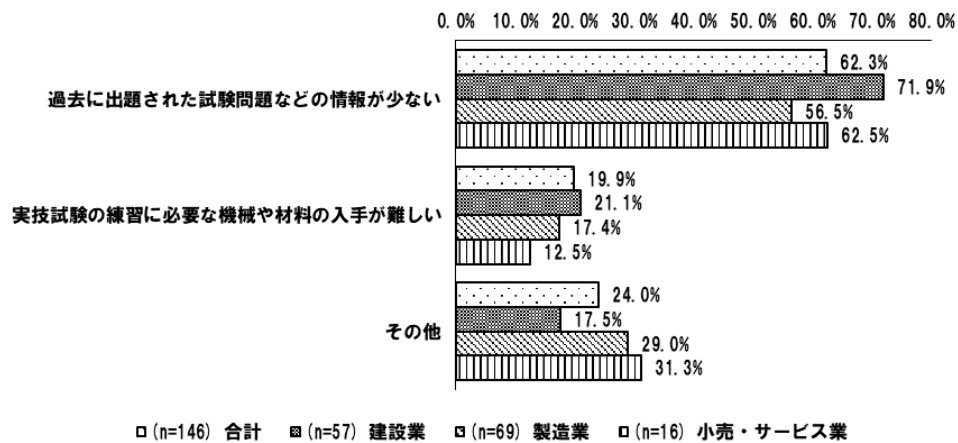
① 研究会等における各委員の意見

- ・ 技能検定の受検手数料について、若年者には受検料の減免措置があるが、周知が足りていないのではないかな。
- ・ 技能検定の受検に関わる準備講習などが整備されていないのではないかな。特に中小企業等では社内での対策に限界があるのではないかな。

② アンケート調査結果

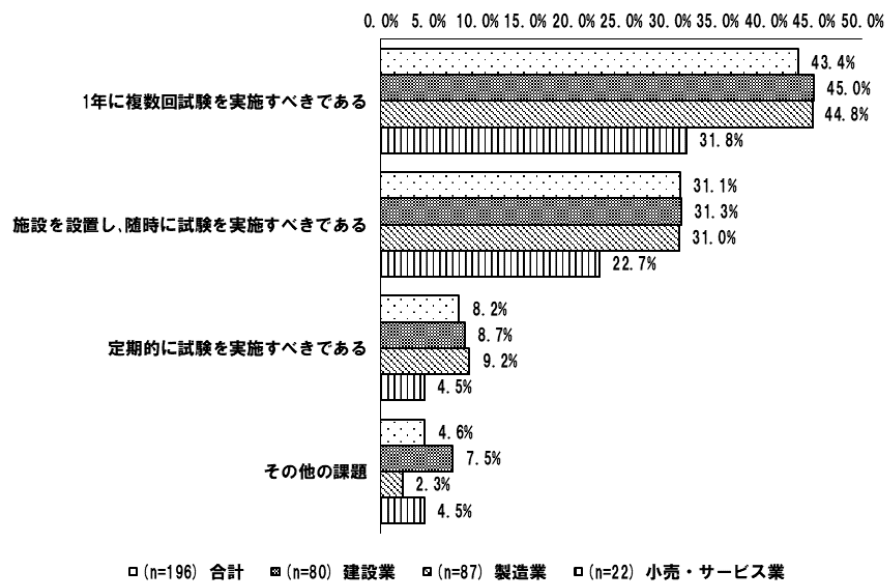
- 技能検定の準備にあたり困っている点としては、「過去に出題された試験問題などの情報が少ない」が62.3%と最も多い。

図表-19 技能検定の受検準備に当たり困っている点（業種別）（調査 B）



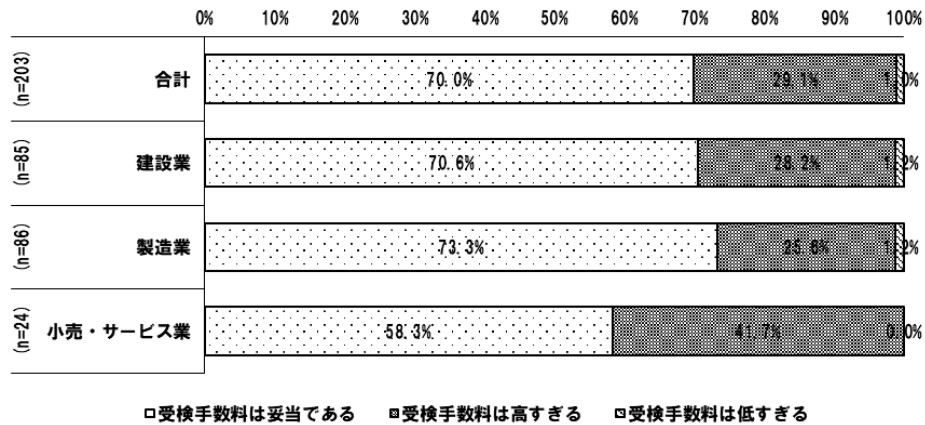
- 技能検定の実施にあたっては、「1年に複数回試験を実施すべきである」が全体で43.4%であり、建設業・製造業とも45%程度に上っている。

図表-20 技能検定試験の実施について（業種別）（調査 B）



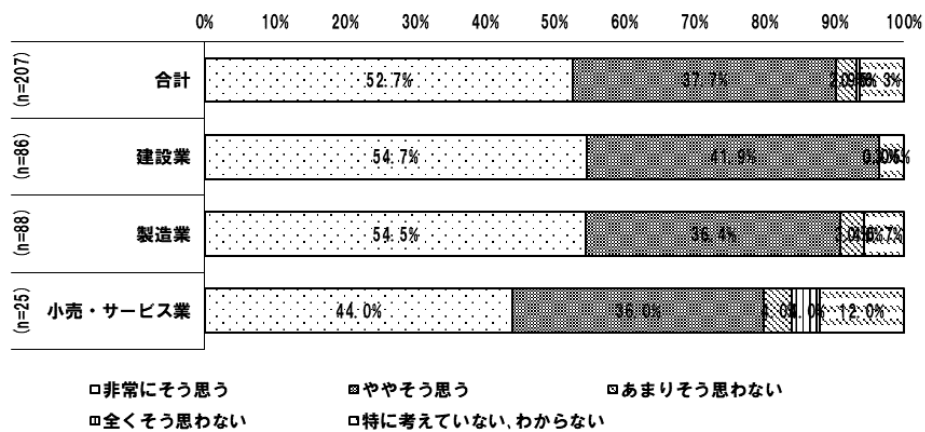
- 技能検定試験の受検手数料については、「受検手数料は妥当である」が全体の70.0%を占めている。

図表-21 技能検定試験の受検手数料について（業種別）（調査 B）



- 技能検定制度の今後については、全体で90.4%の企業に活用意向があることもわかっている。建設業、製造業ともに9割以上の企業が、今後も技能検定を活用していきたいと考えている。

図表-22 今後の技能検定制度の活用意向（業種別）（調査 B）



③ ヒアリング調査結果

- ・ ヒアリング調査によれば、以下のような声が上がっている。

<製造業 H 社>

- ・ 受検人数は拡大できないものか。受検者数を限定しており、応募が始まるとすぐ締め切られる。

<製造業 I 社>

- ・ 技能検定の試験日は日曜日であることが多く、丸一日の試験となる。県庁所在地外の工場であると、時には宿泊まで必要になる場合もある。もっと近場で試験ができるようにして欲しい。
- ・ 学科試験は、インターネットを活用した試験（CBT）を実施してほしい。時間が来たら画面を消したり、受検者の動画をライブ映像で撮影するなど、不正防止を IT で解決してはどうか。
- ・ 受検会場近隣の受検者はともかく、地方や遠方の受検者は、学科試験だけでも地元で受けられれば、利便性は大きく向上する。

<製造業 J 社>

- ・ 受検者の意欲活性化という点では、一度受検して不合格だった際に、1 年間受検できないのは厳しい。半年に 1 回実施されるほうが、受検者の意欲という点では望ましい。

④ 調査結果の考察等

技能検定制度の課題として、開催回数や会場などによって、受検を制約される技能者も多く存在することがわかった。さらに、中小企業向けの受検に関わる準備講習などもニーズとして顕在化しているところである。技能検定は、企業の人材育成と有機的に結びつけられるため、受検のための研修機能の充実が求められる。

更なる技能検定の活用促進のためには、受検者の間口を広げていく工夫も必要であり、IT 等を活用しながら、受検機会を増やし、受検しやすくする方策の検討も求められている。

3. 社内検定認定制度および職業能力評価基準の活用実態と課題等

社内検定認定制度および職業能力評価基準の活用実態と課題、今後のニーズ等について、本研究会における各委員の意見と実態調査の結果は以下の通りである。

(1) 社内検定認定制度の活用実態と課題等⁵

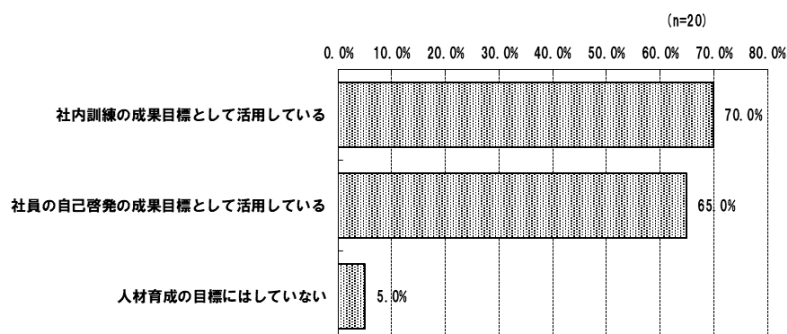
① 研究会等における各委員の意見

- ・ 社内検定認定は申請手続がもう少し簡単になると中小企業でも使いやすいのではないかな。
- ・ 検定試験をやりたいというニーズはあるが、検定制度構築のコストや手間を考えると、断念してしまうケースが多いのではないかな。

② アンケート調査結果

- ・ 社内検定認定制度の認定を受けている企業のうち、「社内訓練の成果目標として活用している」、「社員の自己啓発の成果目標として活用している」と回答した企業がそれぞれ70%、65%となっている。

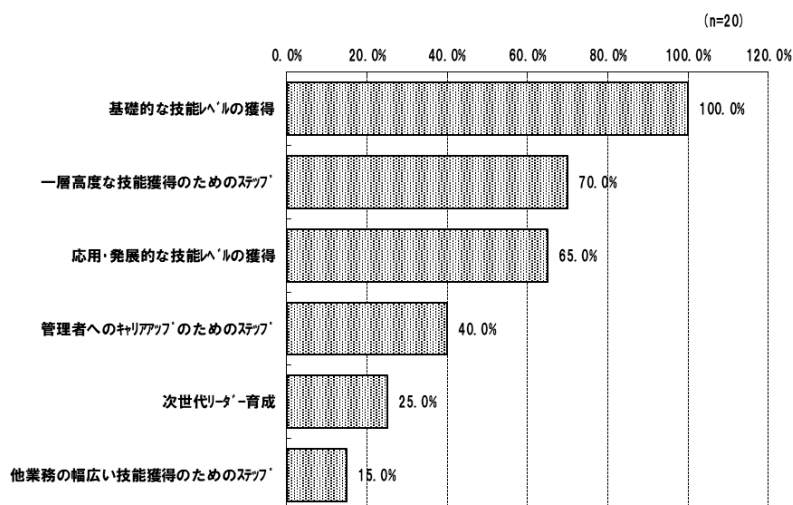
図表-23 社内検定認定制度の活用状況（調査 B）



- ・ 社内検定認定制度の成果目標を「基礎的な技能レベルの獲得」と位置付けている企業が100%であり、「一層高度な技能獲得のためのステップ」、「応用・発展的な技能レベルの獲得」と位置付けている企業がそれぞれ70%、65%で次いでいる。

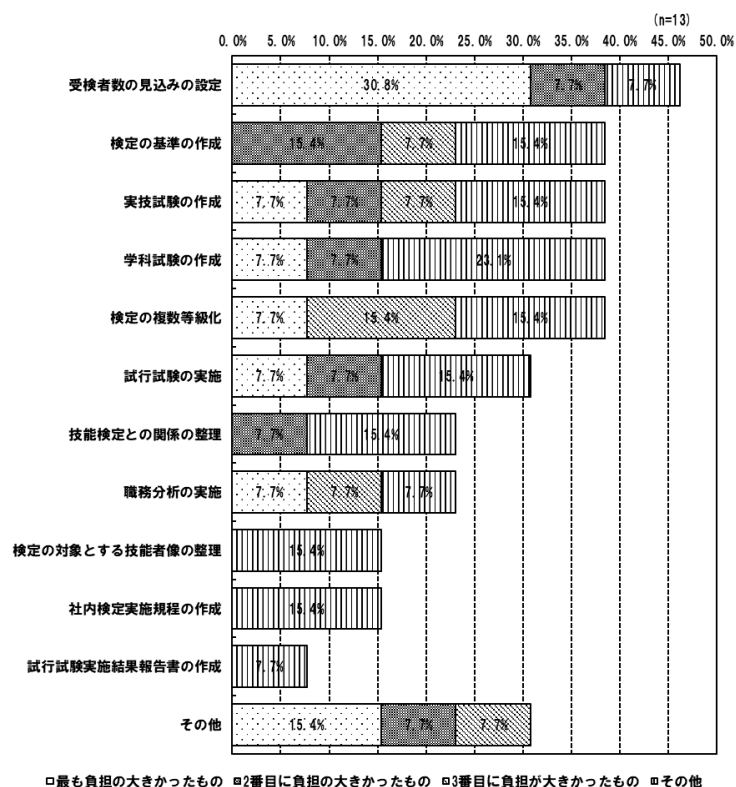
⁵ 「調査 B」は、技能検定制度、社内検定認定制度を既に活用もしくは活用を検討している企業から1,000社を抽出し、活用実態等について尋ね、有効回収214件が得られたものであるが、社内検定認定制度の既認定企業から得られた回答は20件のみである点には留意が必要である。

図表-24 社内検定認定制度の成果目標の具体的な位置づけ（調査 B）



- ・ 認定社内検定の構築で負担を感じたものとして「受検者数の見込みの設定」が 46.2%と最も多く、「検定の基準の作成」、「実技試験の作成」、「学科試験の作成」、「検定の複数等級化」が 38.5%で次いでいる。
- ・ 特に「受検者数の見込みの設定」は最も負担が大きかったという回答も 30.8%と最も多くなっている。

図表-25 認定社内検定の構築で負担を感じたもの（調査 B）



- ・ 社内検定認定制度に関する課題や行政への要望等として、以下のような回答が寄せられている。

- ・ 規格や仕様変更等にある程度柔軟に対応できる制度設計、会社分割、統廃合等に対応できる汎用性を持った申請基準設計が望ましい。
- ・ 社内検定制度を作成する人材の確保が難しい。
- ・ 実際の生産ラインで試験を行っているが、自動化、合理化等でできなくなっているため、今までと違った方法を検討する必要がある。
- ・ 厚生労働省の認定を取得した会社の検定合格者個人へ厚生労働省の発行する合格証がいただけたら、受検者のモチベーションが向上する。

③ 調査結果の考察等

社内検定認定制度は、近年、企業等からも関心を集め、企業や団体独自の技能を測るための制度として捉えられてきたが、本調査においては、受検者数の確保や見込み数の設定が特に企業の負担になっていることが確認された。認定社内検定の構築にあたって、手続きの簡略化や制度の柔軟性を求める声が上がっており、更に活用されるためには、申請に必要な要件の見直しも検討すべきだろう。

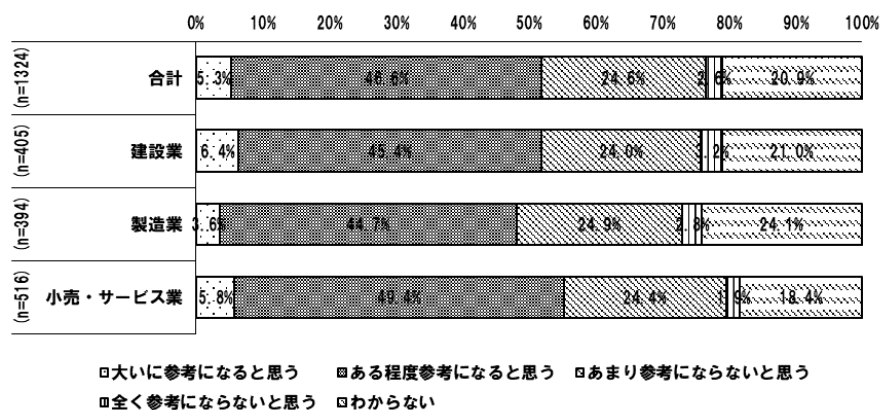
技能検定制度と同様に、雇用慣行の変化や技術革新等に対応するため、検定内容の見直しや検定員の育成等も認定を受けた企業にとっては検討課題となる。

(2) 厚生労働省「職業能力評価基準」の参考度合い

① アンケート調査結果

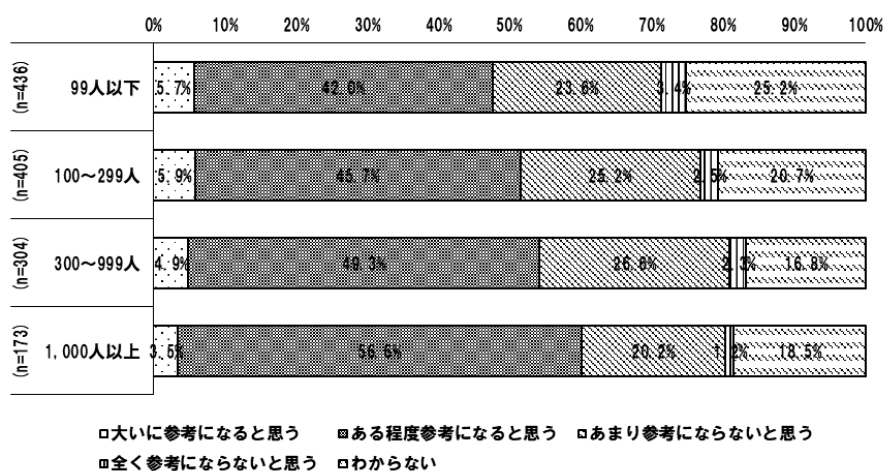
- ・ 厚生労働省が作成する「職業能力評価基準」について、「大いに参考になる」「ある程度参考になる」と回答した企業は全体では51.9%であり、業種別では小売・サービス業が55.2%とやや高くなっている。

図表-26 厚生労働省「職業能力評価基準」の参考度合い（業種別）（調査 A）



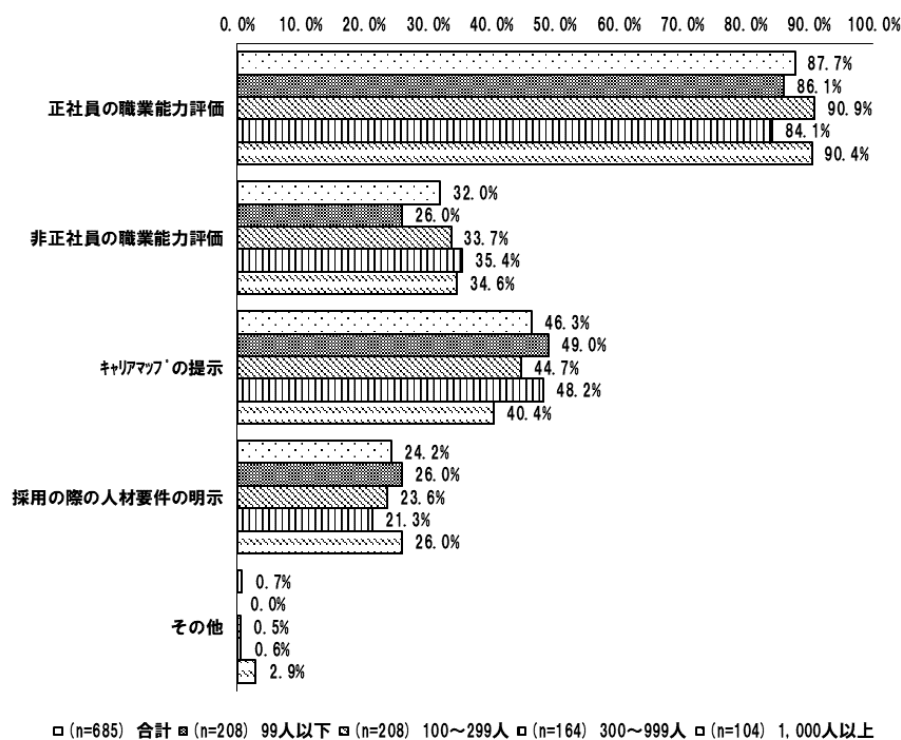
- ・ 規模別にみると、従業員規模が大きいほど「大いに参考になる」「ある程度参考になる」と回答する企業が多い傾向がうかがえる。

図表-27 厚生労働省「職業能力評価基準」の参考度合い（規模別）（調査 A）



- ・ 職業能力評価基準が参考になっている場面としては、「正社員の職業能力評価」が全体で87.7%と最も多く、すべての従業員規模で8割を超えている。参考になっている場面については従業員規模別に大きな傾向の違いは見られない。

図表-28 職業能力評価基準が参考になっている場面（規模別）（調査 A）



② 調査結果の考察等

本調査においては、厚生労働省が作成する「職業能力評価基準」について、半数以上の企業が参考になると回答しており、業種別では小売・サービス業でその割合がやや高くなっていることが確認された。また、従業員規模が大きいほど職業能力評価基準が参考になると回答した割合が多くなっている。

ただし、約 2 割の企業が「わからない」と回答しており、職業能力評価基準の目的や利用方法の更なる周知の必要性が示唆される。

以上