

職業能力評価について

職業能力の評価・技能振興について

職業能力の評価・技能振興

職業能力評価制度

技能検定制度	社内検定認定制度	職業能力評価基準	技能審査制度（※今後の新規認定無し）
国が労働者の有する技能を一定の基準に基づいて検定し、公証する制度	事業主等が実施している社内検定のうち、技能振興上奨励すべきものを厚生労働大臣が認定する制度	労働者の職業能力を共通のものさしで評価できるよう、業種・職種・職務別に必要な能力水準を示した基準	営利を目的としない団体が実施する技能審査について、技能振興上奨励すべきものを厚生労働大臣が認定する制度

技能の振興

若年技能者人材育成支援事業

若者技能者人材育成支援事業
<ul style="list-style-type: none"> ・ものづくりマイスターの開拓・認定、活用による技能継承 ・地域関係者の創意工夫による技能振興の取組を推進

各種技能競技大会

若年者ものづくり競技大会	技能五輪全国大会	技能五輪国際大会	技能グランプリ
職業能力開発施設等で技能を習得中の原則20歳以下の企業等に就職していない若年者が参加する大会（2005年から毎年開催）	原則23歳以下の青年技能者（概ね技能検定二級相当以上の技能を持つ者）が参加する大会（1963年から毎年開催）	原則22歳以下の青年技能者が参加する幅広い職種を対象とした世界レベルの大会（1950年から開催（現在は隔年開催）、日本は1962年から参加）	特に優れた技能を有する技能士（特級、一級及び単一等級）が参加する大会（1981年から開催（現在は隔年開催））

各種表彰制度

卓越した技能者（現代の名工）の表彰	職業能力開発関係厚生労働大臣表彰	ものづくり日本大賞
都道府県知事等の推薦を受けた者のうち、極めてすぐれた技能を有する者等を、厚生労働大臣が表彰	以下に該当する者を、厚生労働大臣が表彰 <ul style="list-style-type: none"> ・認定職業訓練及び技能検定の推進に係る業績について、極めて優良で他の模範になると認められる者及び団体 ・技能振興の推進について、その業績が極めて優良で他の模範になると認められる者及び団体 	ものづくりに携わる人材のうち、特に優秀な成果を成し得た個人若しくはグループ又は団体を、内閣総理大臣が表彰

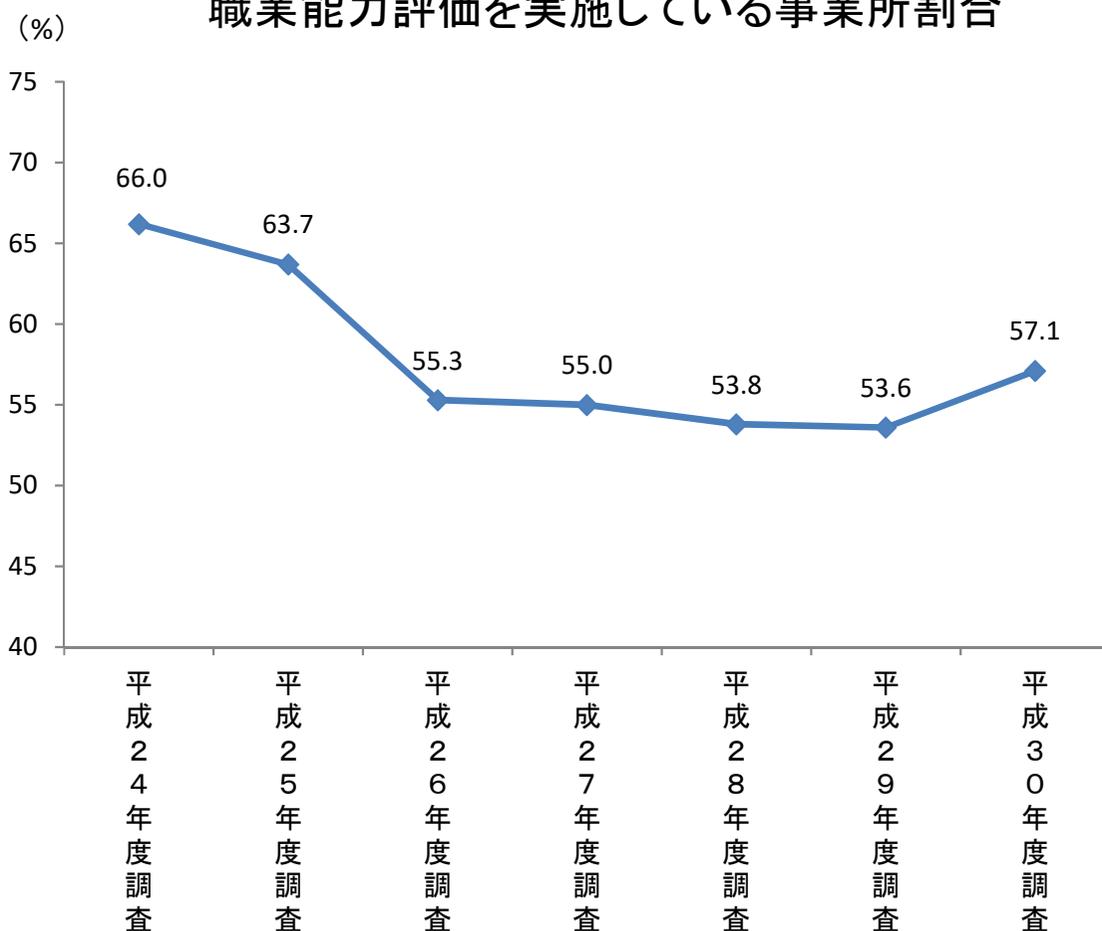
職業能力評価の実施状況、活用方法等

【事業所調査】

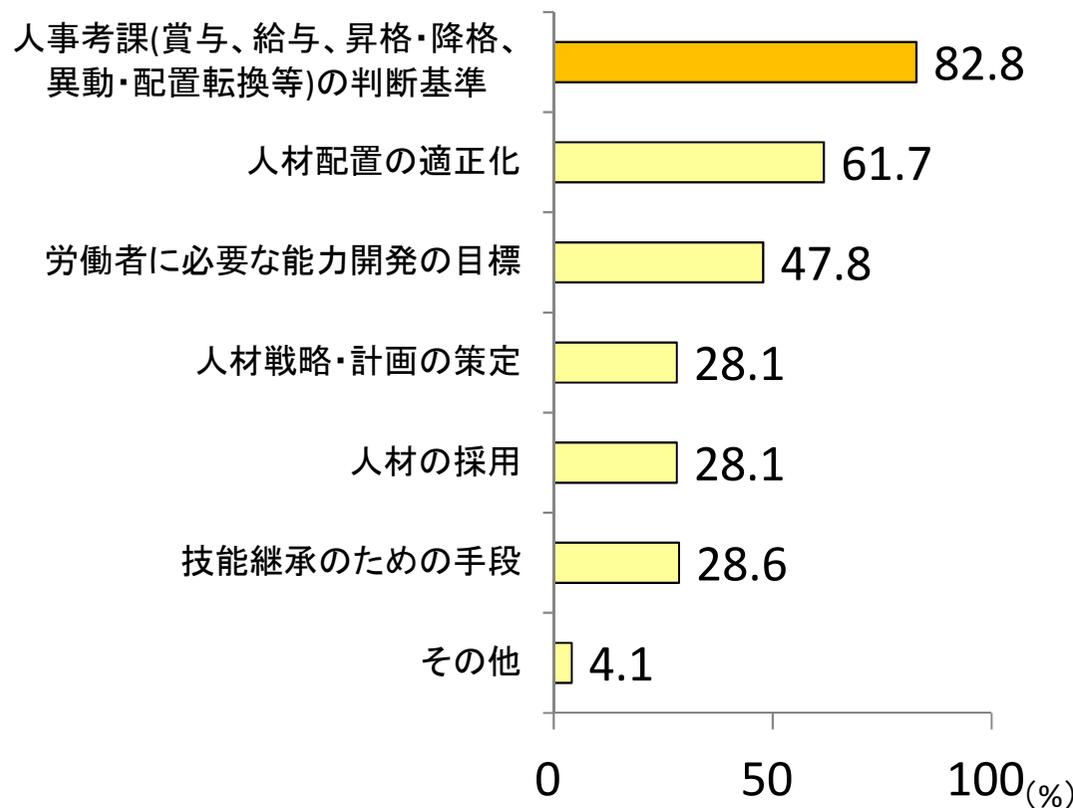
- 職業能力評価(※)を行っている事業所は平成24年度以降減少していたが、平成30年度は増加した。
- 職業能力評価の活用方法としては、「人事考課の判断基準」が最も高く、「人材の採用」は少ない。

※「職業能力評価」とは、「職業に必要となる技能や能力の評価のうち、厚生労働省が作成した「職業能力評価基準」に準拠した評価基準、会社が独自に作成した評価基準や業界団体で作成した評価基準、あるいは、既存の各種検定・資格に基づいて評価が行われているもの」をいう。

職業能力評価を実施している事業所割合



職業能力評価の活用方法(複数回答)



資料出所:厚生労働省「平成30年度能力開発基本調査」
(調査対象年度は平成29年度)

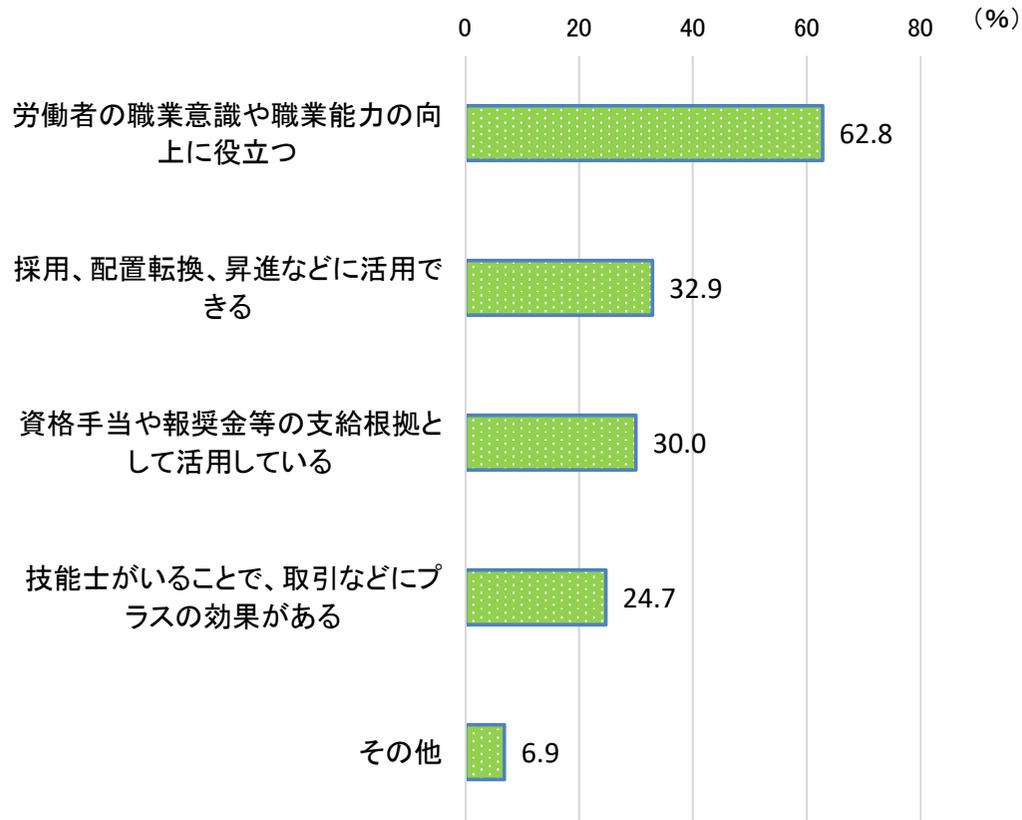
資料出所:厚生労働省「平成24~30年度能力開発基本調査」(調査対象年度は平成23~29年度)

技能検定の利点、問題点

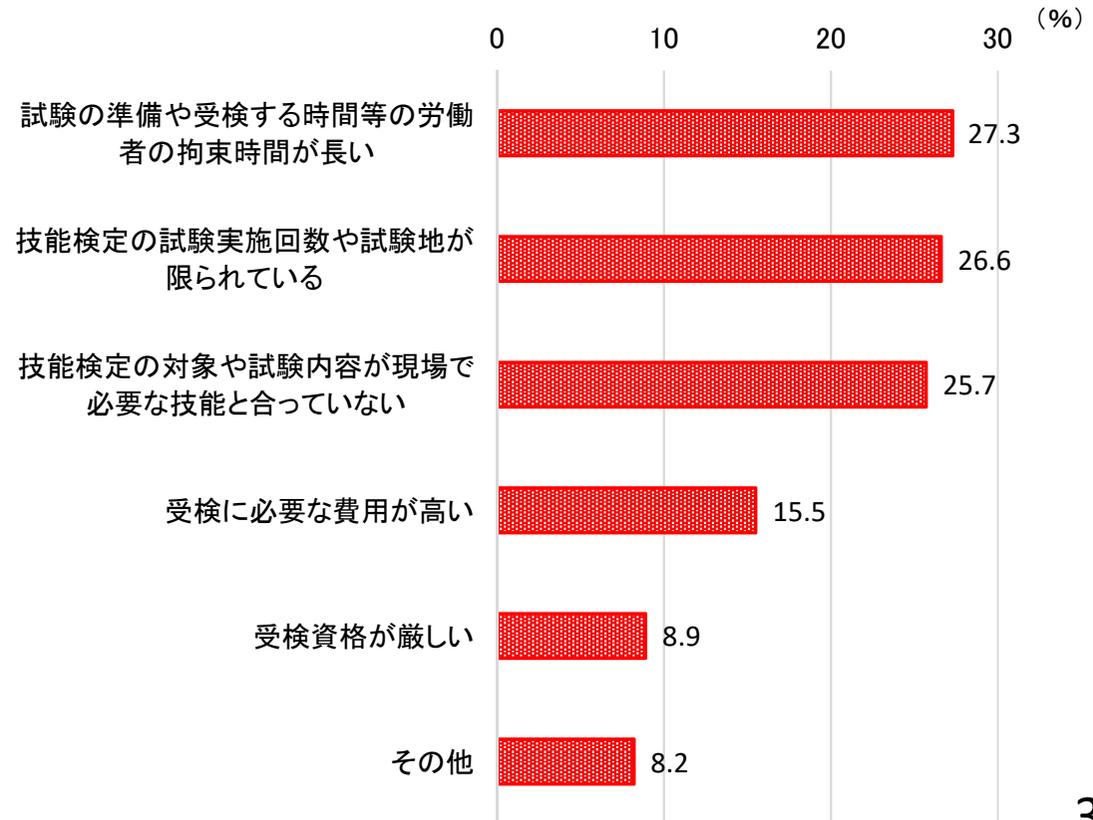
【事業所調査】

- 技能検定を知っている事業所(50.5%)のうち、利点を感じると回答した事業所は、78.8%であり、問題を感じると回答した事業所は68%。
- 利点としては、「労働者の職業意識や職業能力の向上に役立つ」が62.8%と最も高くなっており、問題点としては、「試験の準備や受検する時間等の労働者の拘束時間が長い」(27.3%)、「技能検定の試験実施回数や試験地が限られている」(26.6%)、「技能検定の対象や試験内容が現場で必要な技能と合っていない」(25.7%)の回答が高い割合で出ている。

【利点を感じると回答した事業所】



【問題を感じると回答した事業所】



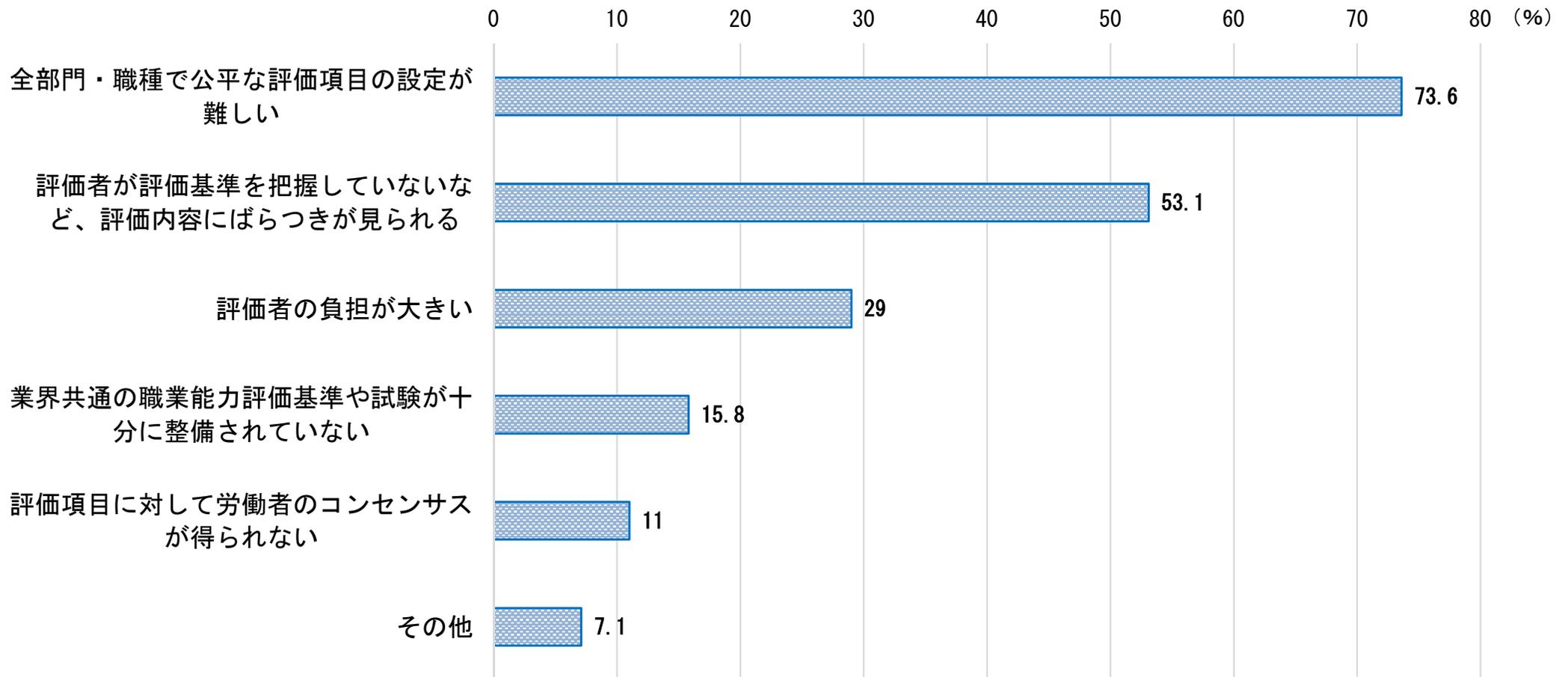
資料出所：厚生労働省「平成30年度能力開発基本調査」(調査対象年度は平成29年度)

職業能力評価に係る取組の問題点

【事業所調査】

- 職業能力評価を行っている事業所(57.1%)のうち、問題を感じると回答した事業所は、68.9%。
- 問題点としては、「全部門・職種で公平な評価項目の設定が難しい」が最も高く、73.6%となっている。

【問題を感じると回答した事業所】



資料出所:厚生労働省「平成30年度能力開発基本調査」(調査対象年度は平成29年度)

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昭和34年から実施。
- ものづくり分野を中心に、技能のウエイトが高く、全国的に需要を有する分野を対象に、国が主体となり全国、業種・職種共通の基準の下で制度を構築・運営。

2. 実施内容

- 厚生労働大臣が厚生労働省令で定める職種ごとに、厚生労働省令で定める等級(特級、1～3級など)に区分して、レベルに応じた技能・知識の程度を、実技試験及び学科試験により客観的に評価。令和元年7月末現在、130職種(うち建設・製造業関係は造園、さく井、金属溶解、機械加工など100職種。ファイナンシャル・プランニングなどサービス業関係は30職種)。
- 技能検定に合格した者は、「技能士」と称することができる(いわゆる名称独占資格)。
- 都道府県が実施する方式(111職種)に加え、平成13年に、厚生労働大臣が一定の要件を満たすものとして指定する民間団体が実施する指定試験機関方式(19職種)を導入。

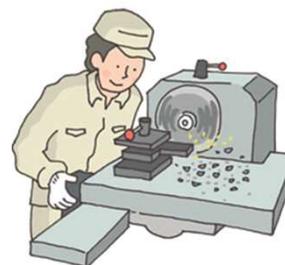
3. 実施状況

- 平成30年度は全国で約80.7万人の受検申請があり、約32.4万人が合格。(累計では延べ約697万人が「技能士」)
- 平成30年度の受検申請者数が多い職種は、ファイナンシャル・プランニングの約45.2万人(対前年度比3.4%減)、機械保全の約3.7万人(同4.5%増)、機械加工の約2.4万人(同10.1%増)。

<試験内容の一例>

機械加工職種	とび職種
<ul style="list-style-type: none">■ 実技試験 普通旋盤を使用し、材料を内外径削りなどで切削加工を行い、はめ合わせのできる部品を製作する。 試験時間 2時間30分■ 学科試験 工作機械加工一般、機械要素、機械工作法、材料、材料力学、製図、電気、安全衛生、旋盤加工法  <p>普通旋盤作業の作品</p>	<ul style="list-style-type: none">■ 実技試験 枠組、単管及び木製足場板を使用して、枠組応用登り桧橋の組立てを行う。 試験時間 2時間10分■ 学科試験 施工法、材料、建築構造、関係法規、安全衛生  <p>とび作業の作品</p>

機械加工職種



ウェブデザイン職種



建築大工職種



技能検定の職種等の統廃合等について

○ 行政改革の重要方針(平成17年12月24日閣議決定)

既存の職種については、民間の指定試験機関への移行を促進するとともに、経済社会情勢の変化に対応した統廃合を行う。

○ 規制改革推進のための第2次答申(平成19年12月25日規制改革会議)

検定職種の統廃合・新設、民間参入を着実に推進するため、(中略)例えば、受検者数が年間100名以下の検定職種等については廃止する方向で検討を進めることとするなど、定量的な基準を盛り込むべきである。



技能検定の職種等の見直しに関する専門調査員会報告書

(平成21年1月)

1 検討体制

技能検定制度に精通した有識者を構成員とする検討会において毎年度検討することが適当

2 作業計画

前年度までの受検者数実績を基準に統廃合等の検討対象職種を選定し(第1次判断)、当該職種の社会的便益を検討・勘案し(第2次判断)、統廃合の可否について検討することが適当

3 統廃合等の判断基準

検討対象職種の選定(第1次判断)

過去6年間の年間平均受検者数が100人以下。
ただし、以下の場合は検討対象から除外。

- ① 直近2年間の受検者数がいずれも100人超
- ② 隔年又は3年ごとの実施で、各実施年における受検者数が約100人に達する場合

100人以下
の場合

社会的便益の評価(第2次判断)

- ① 業界、② 受検者、③ 雇用主、④ 消費者のそれぞれにとっての社会的便益を勘案し、職種存続の適否を判断
- ※社会的便益を一般指標化し、職種をグループ分けして第2次判断の基準を明確にすることが適当

4 検討過程の客観性・透明性の確保

- ① 第1次判断には、毎年度過去6年間の受検者数を公表することが適当

技能検定職種の新設要件・指定試験機関の指定要件

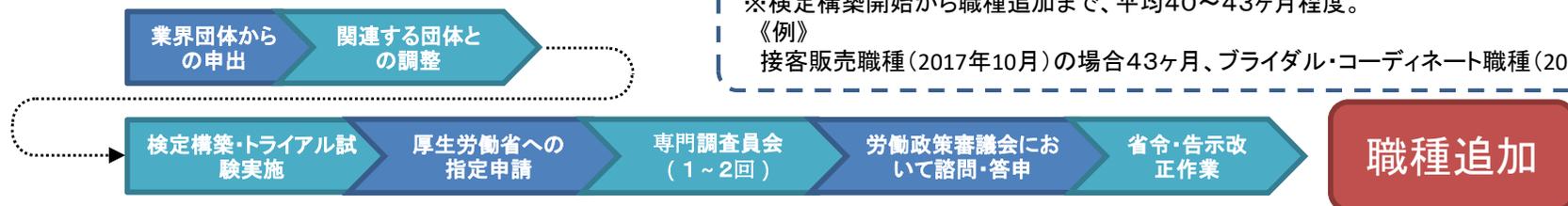
1 職種の新設要件

- ① 既存の技能検定職種と競合しないこと。
- ② 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。
- ③ 技能及び知識を客観的に評価できること。
- ④ 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。
- ⑤ 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。
- ⑥ 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。

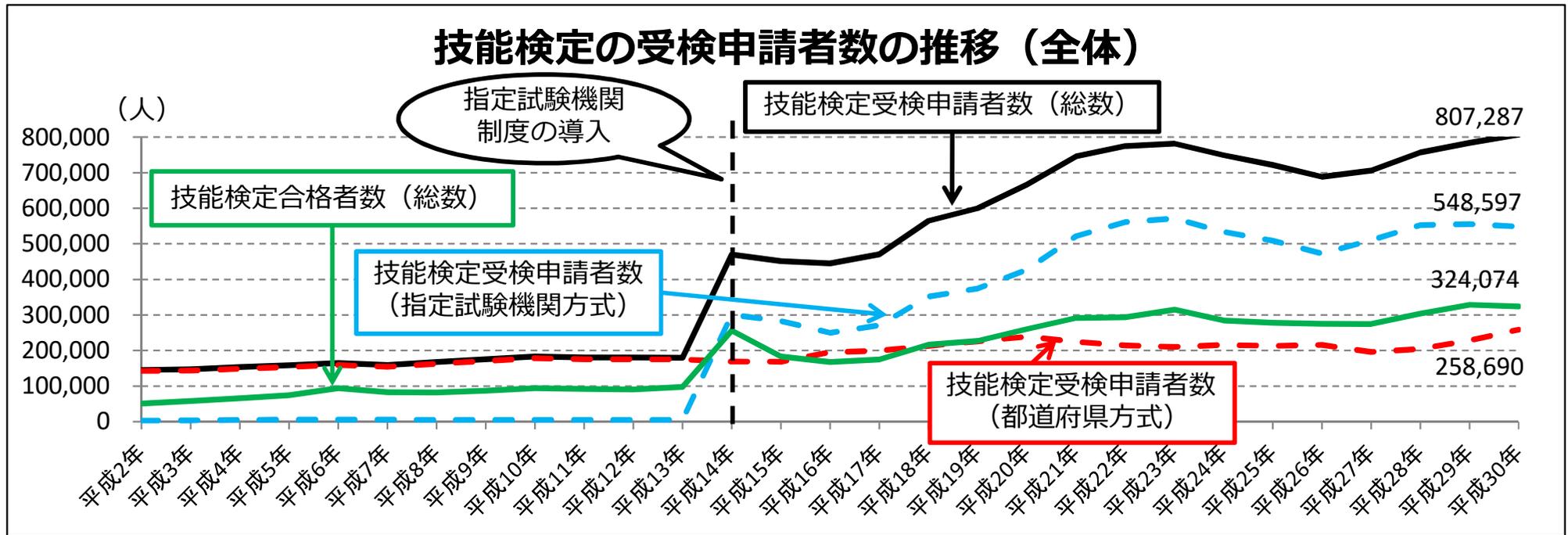
2 指定試験機関の指定要件

- (1) 職員、設備、試験業務の実施の方法その他の事項についての試験業務の実施に関する計画が、下記の事項をすべて満たし、試験業務の適正かつ確実な実施のために適切なものであること。(職業能力開発促進法第47条第1項及び施行規則第63条の5の2)
 - ① 試験業務を適正かつ確実に実施するために**必要な職員の確保**について定められていること。
 - ② 試験業務を適正かつ確実に実施するために**必要な事務所その他の設備の確保**について定められていること。
 - ③ 試験業務の対象に、申請者又はその関係者が雇用する者その他当該申請者又はその関係者と密接な関係を有する者以外の者を含むこととされていること。
 - ④ **試験業務に係る経理が、申請者の行う他の業務に係る経理と区分して整理されること**とされていること。
- (2) 下記の事項をすべて満たし、試験業務の実施に関する計画の適正かつ確実な実施に必要な経理的及び技術的な基礎を有するものであること。(職業能力開発促進法第47条第1項及び施行規則第63条の5の3)
 - ① **全国的な規模で継続して毎年1回以上技能検定を実施できる資産及び能力**があり、かつ、次のいずれかに該当すること。
 - イ 検定職種に係る業務に従事する労働者を対象とした職業能力を評価する試験として実技試験を含む試験を客観的な評価基準により適切に行ってきた実績を有すること。
 - ロ 検定職種に係る業務に従事する労働者を対象とした職業能力を評価する試験を全国的に毎年千人以上の規模で適切に行ってきた実績を有すること。
 - ハ **新たに試験を行おうとする場合にあっては、当該申請者の役員及び職員がイ又はロに掲げる実績を有するとともに、当該申請者が行おうとする試験に関する学科試験及び実技試験に係る試行的な試験を客観的な評価基準により適切に実施したものであること。**
 - ニ **新たに試験を行おうとする場合にあっては、当該申請者が行おうとする試験に関して、客観的な評価基準による学科試験及び実技試験に係る試行的な試験であって実践的であるものとして人材開発統括官が定めるものを適切に実施したものであること。**
 - ② **試験業務以外の業務を行っている場合**には、その業務を行うことによって**試験業務が不公正になるおそれがないこと。**
 - ③ **インターネットを利用して公衆の閲覧に供する方法により**、技能検定の実施職種、実施期日、実施場所、技能検定受検申請書の提出期限その他の技能検定の実施に必要な事項、試験科目及びその範囲、受検資格並びに試験の免除の基準を**公示することができること。**

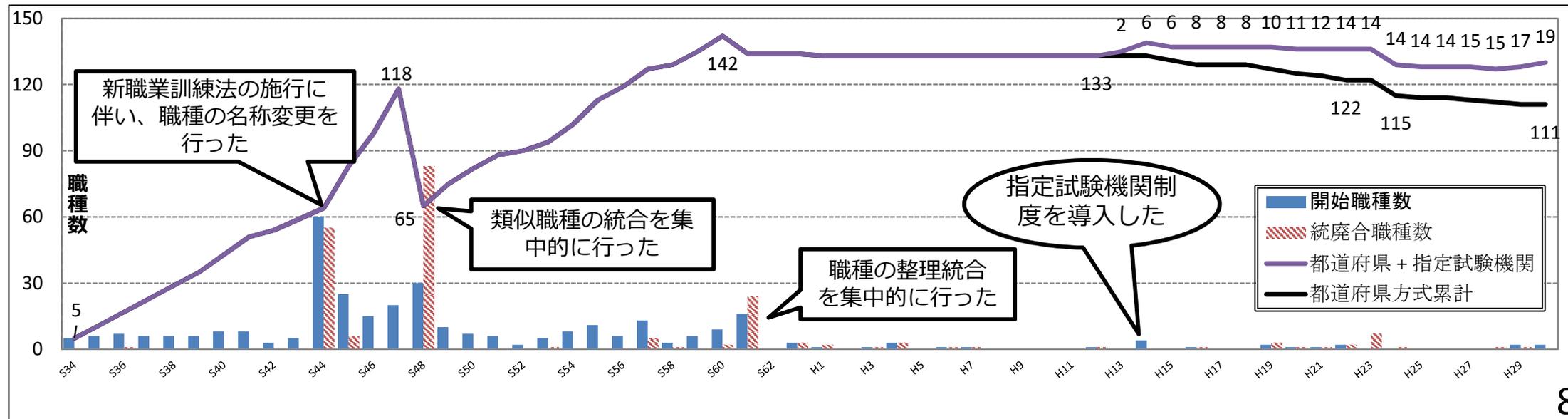
<技能検定における職種追加プロセス>



技能検定の受検申請者数の推移、職種数の推移



技能検定の職種数の推移



技能検定職種数の推移（平成18年度～）

年度	新設	統廃合	指定試験機関方式への移行	増減	累計※
H18					137(129)
H19	2 (ウェブデザイン、知的財産管理)	3 (家庭用電気治療器調整、ほうろう加工、浴槽設備施工:いずれも廃止)		▲1	136(126)
H20	1 (キャリアコンサルティング)	1 (工業彫刻:機械加工へ統合)			136(125)
H21	1 (着付け)	1 (スレート施工:廃止)			136(124)
H22	2 (ピアノ調律、ハウスクリーニング)	2 (ファインセラミックス製品製造、漆器製造:いずれも廃止)			136(122)
H23		7 (金属研磨仕上げ、製材のこ目立て、竹工芸、ガラス製品製造、レンガ積み、コンクリート積みブロック施工、建築図面製作:いずれも廃止)		▲7	129(115)
H24		1 (木工機械整備:機械木工に統合)		▲1	128(114)
H25					128(114)
H26					128(114)
H27			1 (機械保全)		128(113)
H28		1 (複写機組立て:廃止)		▲1	127(112)
H29	2 (接客販売、フィットネスクラブ・マネジメント)	1 (木型製作:廃止)		1	128(111)
H30	2 (ブライダルコーディネート、ホテル・マネジメント)			2	130(111)
R01					130(111)

※ 年度末時点の数字。カッコ内は都道府県方式の職種数(内数)。

※ 新設職種はいずれも指定試験機関方式の職種、統廃合職種はいずれも都道府県機関方式の職種。

技能検定職種一覧表(130職種)

(注 : 下線の19職種については、指定試験機関(民間機関)において実施(平成31年4月1日現在)。
 なお、色づけの11職種については、若者の受検料減免対象外。)

	技能検定職種
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、築炉、ブロック建築、エーエルシーパネル施工、タイル張り、配管、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、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、塗装、路面標示施工、広告美術仕上げ
窯業・土石関係	陶磁器製造
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、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、切削工具研削、ダイカスト、金属材料試験
一般機械器具関係	機械検査、 <u>機械保全</u> 、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、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、自動販売機調整、光学機器製造、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、家具製作、建具製作、紙器・段ボール箱製造、畳製作、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	プリプレス、印刷、製本
その他	<u>ウェブデザイン</u> 、 <u>キャリアコンサルティング</u> 、 <u>ピアノ調律</u> 、 <u>ファイナンシャル・プランニング</u> 、 <u>知的財産管理</u> 、 <u>金融窓口サービス</u> 、 <u>フライダルコーディネーター</u> 、 <u>接客販売</u> 、 <u>着付け</u> 、 <u>ホテル・マネジメント</u> 、 <u>レストランサービス</u> 、 <u>フィットネスクラブ・マネジメント</u> 、 <u>ビル設備管理</u> 、 <u>園芸装飾</u> 、 <u>ロープ加工</u> 、 <u>情報配線施工</u> 、 <u>化学分析</u> 、 <u>印章彫刻</u> 、 <u>ガラス用フィルム施工</u> 、 <u>塗料調色</u> 、 <u>義肢・装具製作</u> 、 <u>舞台機構調整</u> 、 <u>工業包装</u> 、 <u>写真</u> 、 <u>調理</u> 、 <u>ビルクリーニング</u> 、 <u>ハウスクリーニング</u> 、 <u>産業洗浄</u> 、 <u>商品装飾展示</u> 、 <u>フラワー装飾</u>

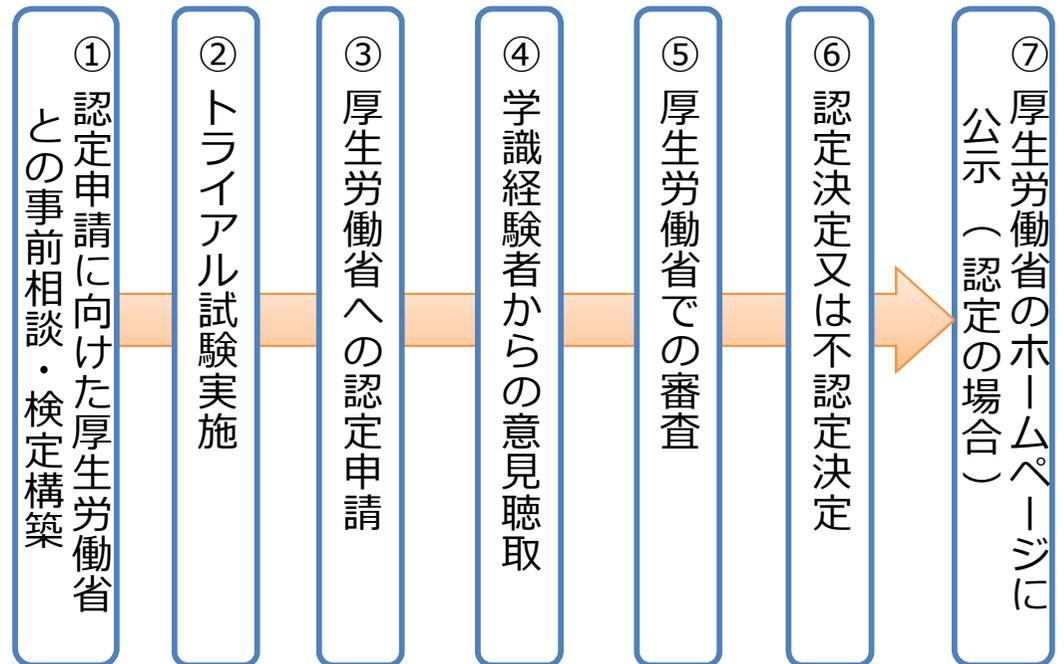
社内検定認定制度

- 社内検定認定制度は、**事業主又は事業主団体等が、その雇用する労働者等の技能と地位の向上に資することを目的**に、労働者が有する職業に必要な知識及び技能について、その程度を自ら検定する事業（すなわち社内検定）のうち、一定の基準に適合し、技能振興上奨励すべきものを厚生労働大臣が認定するもの。
- 平成30年8月9日現在 49企業・団体（企業単体：36社 団体：13団体（会員企業数 約80,000社）） 131職種
- 認定を受けた社内検定は、**「厚生労働省認定」の表示をすることができる**。
- 厚生労働大臣は、認定した社内検定の名称、対象職種の名称、事業主の名称・所在地を厚生労働省のホームページにて公示する。
- 認定により、社内の技能評価に客観性と公正性が担保され、労働者に技能向上及び自己啓発の目標を与えることができる。
- 社内検定の構築により、社内の職業能力が整理・「見える化」され、経営戦略の再構築の促進や「ブランド化」による企業価値向上のほか、職業能力の向上についてモチベーションが高まる。
- 社内検定の合格について、昇級・昇格の一要素としたり、諸手当を付与するなど、人事制度での活用が見込める。

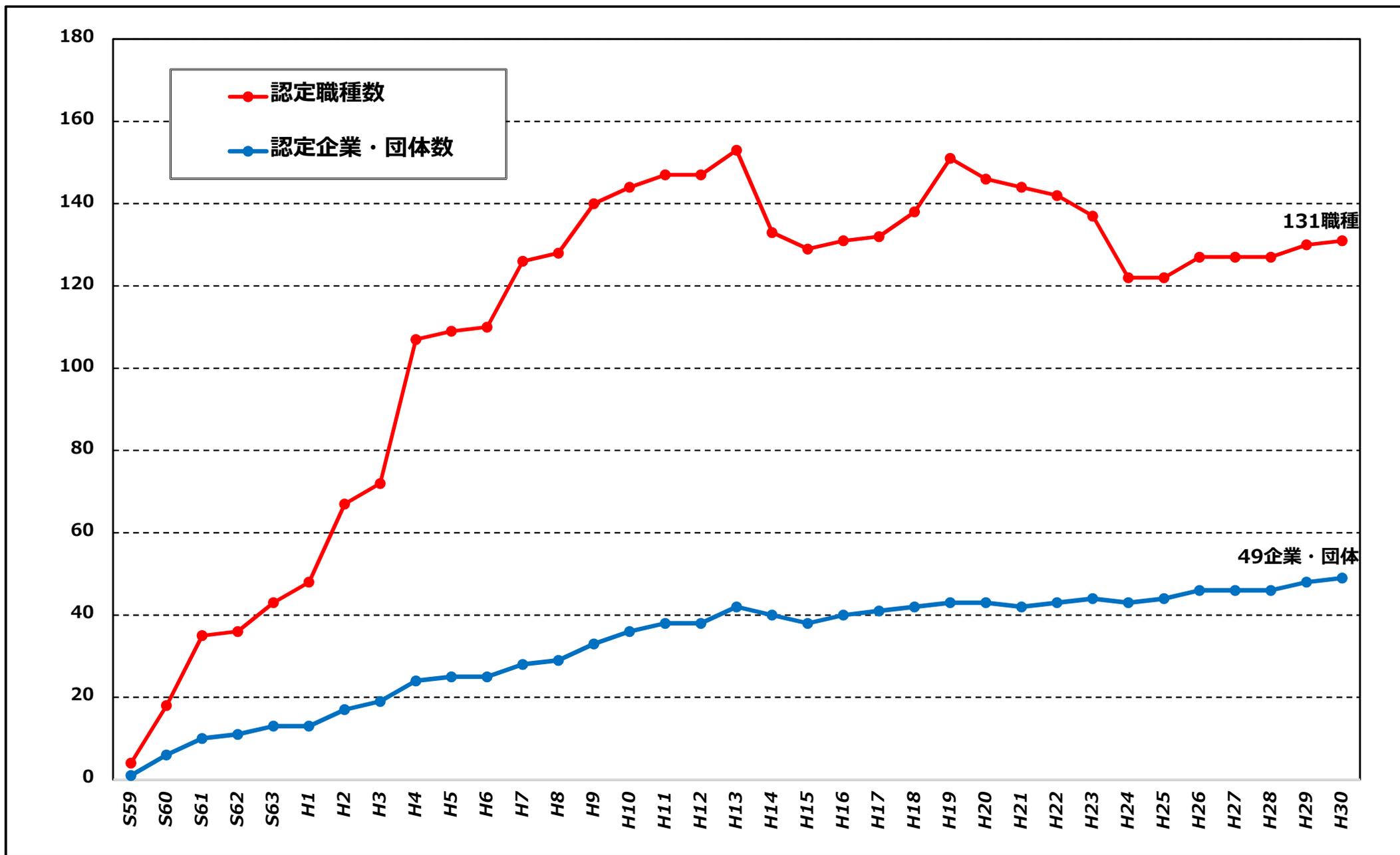
〔 認定の主な基準 〕

- 検定が、直接営利を目的とするものでないこと。
- 検定を実施する者が、検定の適正かつ確実な実施に必要な経理的及び技術的な基礎を有するものであること。
- 検定の公正な運営のための組織が確立されており、かつ、検定に当たる者の選任の方法が適切かつ公正であること。
- 検定が、職業に必要な労働者の技能及び知識の評価に係わる客観的かつ公正な基準に基づくものであること。
- 技能振興上奨励すべきものであること。
- 検定が、労働者の有する職業能力に対する社会的評価の向上に資すると認められるものであること。
- 検定が、学科試験及び実技試験で行われるものであること。

〔 認定申請手続の流れ 〕



社内検定の認定企業・団体数、認定職種数の推移(延べ件数)



職業能力評価基準

- 職業能力評価基準とは、仕事をこなすために必要な知識と「技術・技能」に加えて、成果につながる行動例を「職務遂行のための基準(職務遂行能力)」を、業種別、職種・職務別に整理したもの。
- 幅広い業種・職種を対象に、各企業において、当該基準をカスタマイズの上、能力開発指針、職能要件書及び採用選考時の基準などに活用することを想定。

事務系職種(業種共通)「経営戦略職種」能力ユニット一覧(様式2)

<共通能力ユニット>		L1	L2	L3	L4
職務	能力ユニット名	スタッフ	シニア・スタッフ	スペシャリスト	
全職務共通	ビジネス知識の習得				
	PCの基本操作				
	企業倫理とコンプライアンス				
<選択能力ユニット>		L1	L2	L3	
職務	能力ユニット名	スタッフ	シニア・スタッフ	スペシャリスト	
経営戦略	経営戦略基礎				
	経営戦略立案				
	経営戦略実行・評価				

能力ユニット別職業能力評価基準(様式3)

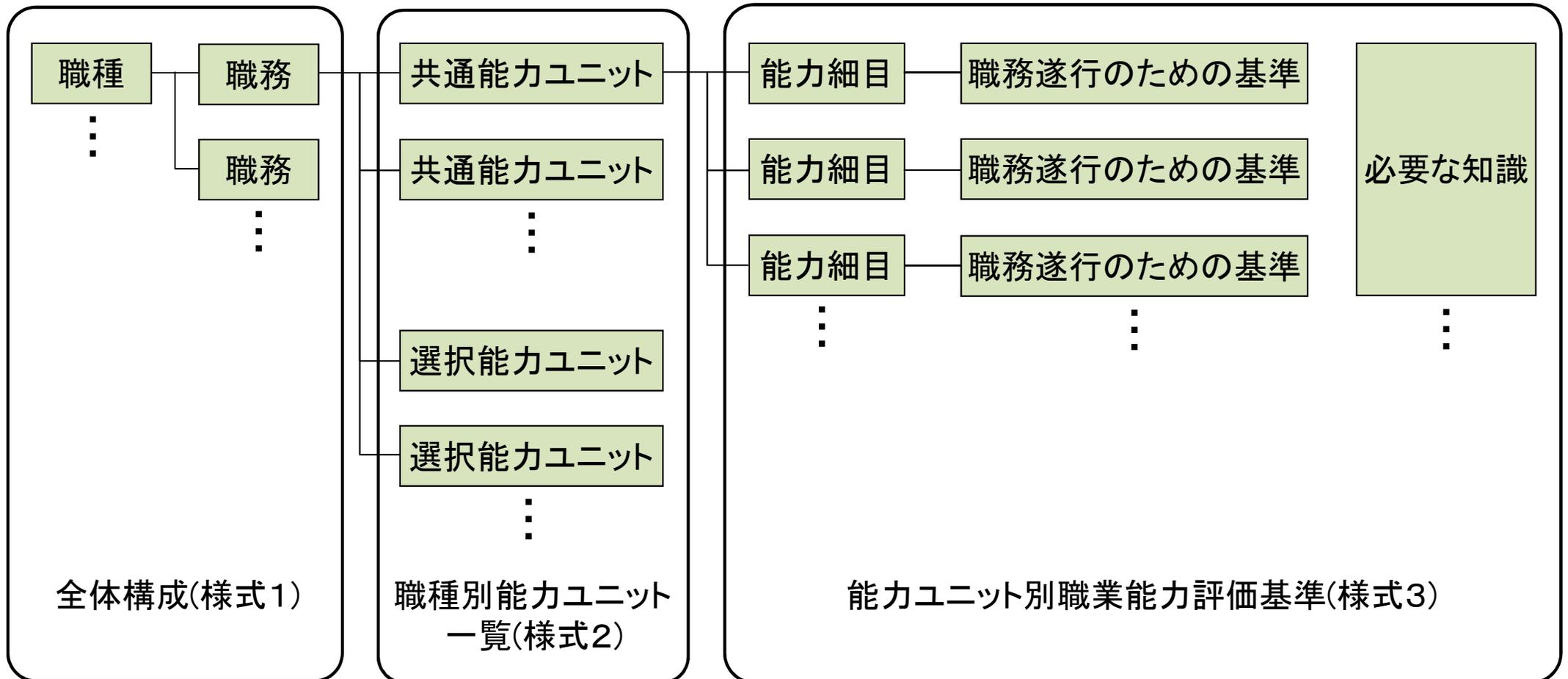
レベル1 スタッフ		レベル2 シニア・スタッフ		レベル3 スペシャリスト マネジャー		レベル4 シニア・スペシャリスト シニア・マネジャー	
共通							
経営戦略							
発人・事 務人 管理							
総企 務業 ・法 広務 報・							
財務 ・経 理 管 理							
シ ス 情 テ 報 ム							
営 業 グ ・告 告 イ ン							
生 産 管 理							
ユニット番号 00S002L22							
選択 能力ユニット		能力ユニット名: 経営戦略立案					
概要		ドメイン、コア・コンピタンス等の経営戦略の主たる構成要素及び経営戦略策定方法について理解し、戦略計画へのブレイクダウンを行う能力					
能力細目		職務遂行のための基準					
①担当業務に関する企画・立案		<ul style="list-style-type: none"> ○ 製品・サービスの市場動向や事業ポテンシャルに関する情報を収集し、経営環境や自社の強み・弱みなどの自社能力に関する分析や競争優位を生み出す要因に関する分析等を行っている。 ○ 分析のための情報ソース(業界誌、新聞、インターネット、関係者へのインタビューなど)の選択や用途に即して適切に行っている。 ○ 現状分析に関する作業計画の作成に当たり、優先課題や優先順位を柔軟に判断している。 ○ 現状分析を踏まえ、会社や事業部門の将来像や到達イメージの検討案を作成している。 ○ 上司や関係部門の意見を踏まえ、事業領域・重点攻略分野や重点攻略分野における競争優位確立のための戦略原案を策定している。 					
②経営戦略立案の推進		<ul style="list-style-type: none"> ○ 経営ビジョン策定に当たり部門内外で意見の対立が生じた場合には、チームの中核メンバーとして関係者の橋渡しの役割を果たしている。 ○ 新たな事実が明らかとなった場合や上司・関係部署からの批判的コメントを受けた場合には、再度検討・見直しを行うなど柔軟に対応している。 ○ 部下や後輩からの経営戦略に関する質問に対し、的を射た回答や助言を行っている。 					
③担当業務の評価		<ul style="list-style-type: none"> ○ 経営ビジョンをもとにシミュレーション等を行い、ビジョンを具体化して浸透させるための方策案を策定している。 ○ 戦略計画へのブレイクダウンの仕組みを理解し、実務に反映させている。 ○ 様々な関係者の意見を踏まえながら、ビジョン推進体制の原案を作成している。 ○ 期初の方針や目標に照らして業務の達成状況を自己評価し、次期に向けた改善点を抽出している。 					
●必要な知識		<ul style="list-style-type: none"> 1. 経営戦略中核理論 <ul style="list-style-type: none"> ●企業概念 ●経営戦略の定義 ●経営戦略の内容 ●経営戦略の段階構造 ●経営戦略と組織との関係 					

【職務遂行のための基準(抜粋)】

- 現状分析を踏まえ、会社や事業部門の将来像や到達イメージの検討案を作成している。
- 上司や関係部門の意見を踏まえ、事業領域・重点攻略分野や重点攻略分野における競争優位確立のための戦略原案を策定している。
- 経営ビジョン策定に当たり部門内外で意見の対立が生じた場合には、チームの中核メンバーとして関係者の橋渡しの役割を果たしている。
- 新たな事実が明らかとなった場合や上司・関係部署からの批判的コメントを受けた場合には、再度検討・見直しを行うなど柔軟に対応している。
- 部下や後輩からの経営戦略に関する質問に対し、的を射た回答や助言を行っている。

職業能力評価基準の構成

- 職業能力評価基準は、仕事の内容を「職種」→「職務」→「能力ユニット」→「能力細目」という単位で細分化
- 成果につながる行動例を「職務遂行のための基準」、仕事をこなすために必要な知識を「必要な知識」として整理・体系化



職業能力評価シート

○ 職業能力評価シートとは、人材育成に有効な示唆を得ることができるチェック形式の評価シートである。自己評価、上司評価欄を活用することで、「自分の(または部下の)能力レベルはどの程度なのか」「次のレベルに行くには何が不足しているのか」具体的に把握することができ、これを定期的にチェックすることで習熟度を把握することができる。

能力ユニット	能力細目	職務遂行のための基準	自己評価	上司評価	コメント
企業倫理とコンプライアンス	①諸規程、諸ルール遵守	会社のルールや明文化されない倫理事項等を理解し、これを実践すると共に下位者に対し指導している	○	○	○、×、△の3段階で自己申告及び評価
	②倫理的問題の解決	職倫理上の問題が発生した場合には、上位者に相談し、助力を求める。また、下位者からの相談に対しては適切な助言を与え問題に取り組んでいる	○	△	
関係者との連携による業務の遂行	①チームワークの発揮	効率的に業務を進めるために必要な環境を構築し、周囲と役立つ情報を共有している	×	○	
	②周囲との関係構築	社内関係者と日頃から友好的な人間関係を構築している。また社外のイベント等に積極的に参加し、人的ネットワークの拡大に努めている	△	×	
企業革新・新規事業開発	①企業革新・新事業開発の企画・立案	経営戦略・組織の革新の方法や新規事業開発プロセスについて理解し、製品・サービスの開発をめぐる業界動向に目配りし、様々な情報を統合しながら新規事業開発の方向性を立案している	△	△	
	②計画の実行と評価	企業革新や新事業開発の計画実行に向けて、組織体制の構築など方針に沿って関係部署に働きかけを行うとともに、計画に即して実行状況を管理し、問題があれば上司に相談して対応策を進めている	○	△	

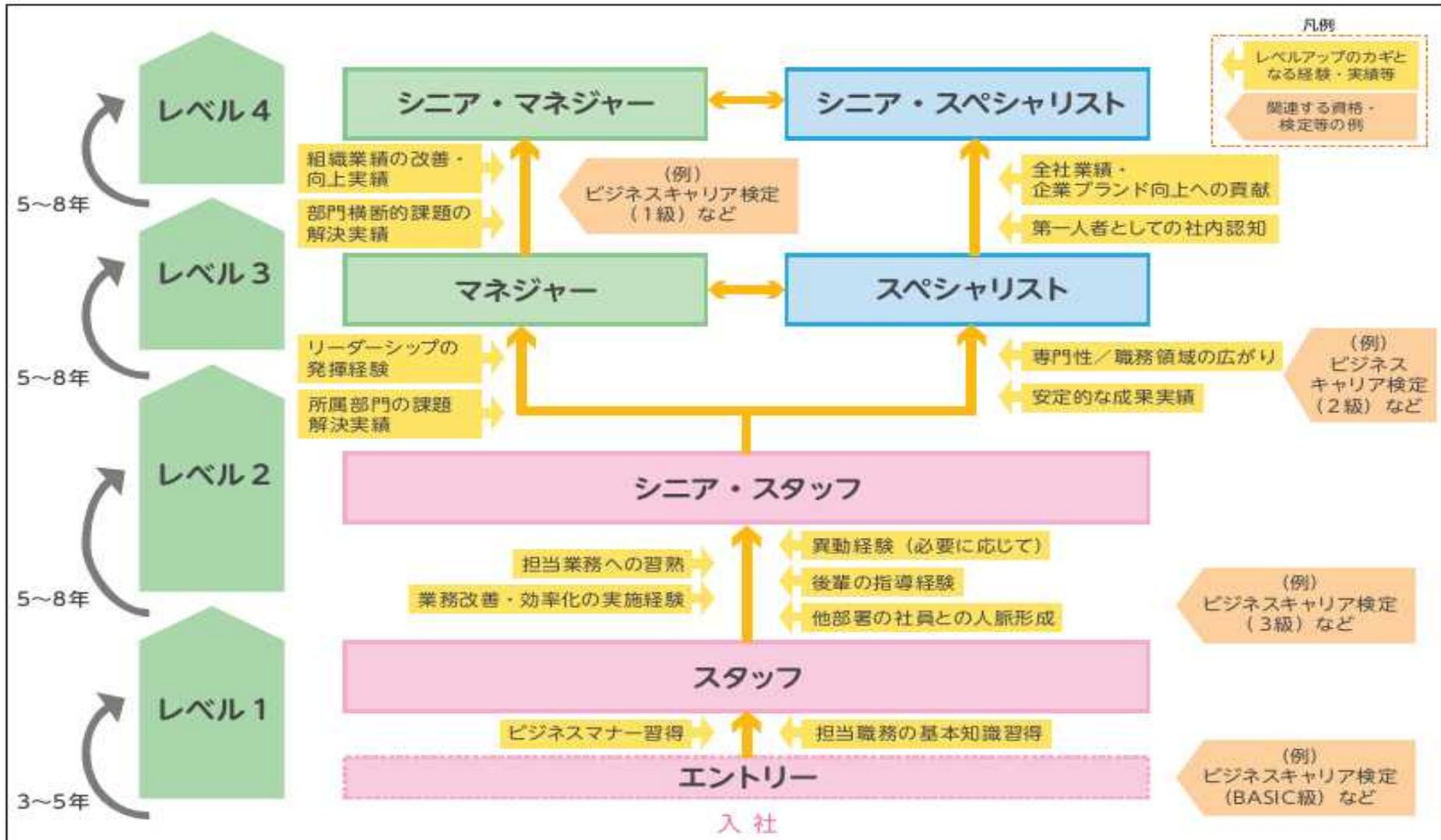
【評価の基準】

- ： 一人でできている（下位者に教えることができるレベルを含む）
- △： ほぼ一人でできている（一部、上位者・周囲の助けが必要なレベル）
- ×： できていない（常に上位者・周囲の助けが必要なレベル）

	自己評価 集計	上司評価 集計	上司評価 合計数にしろる割合
○の数	7	6	35%
△の数	6	7	41%
×の数	4	4	24%
○△×の合計数	17	17	15

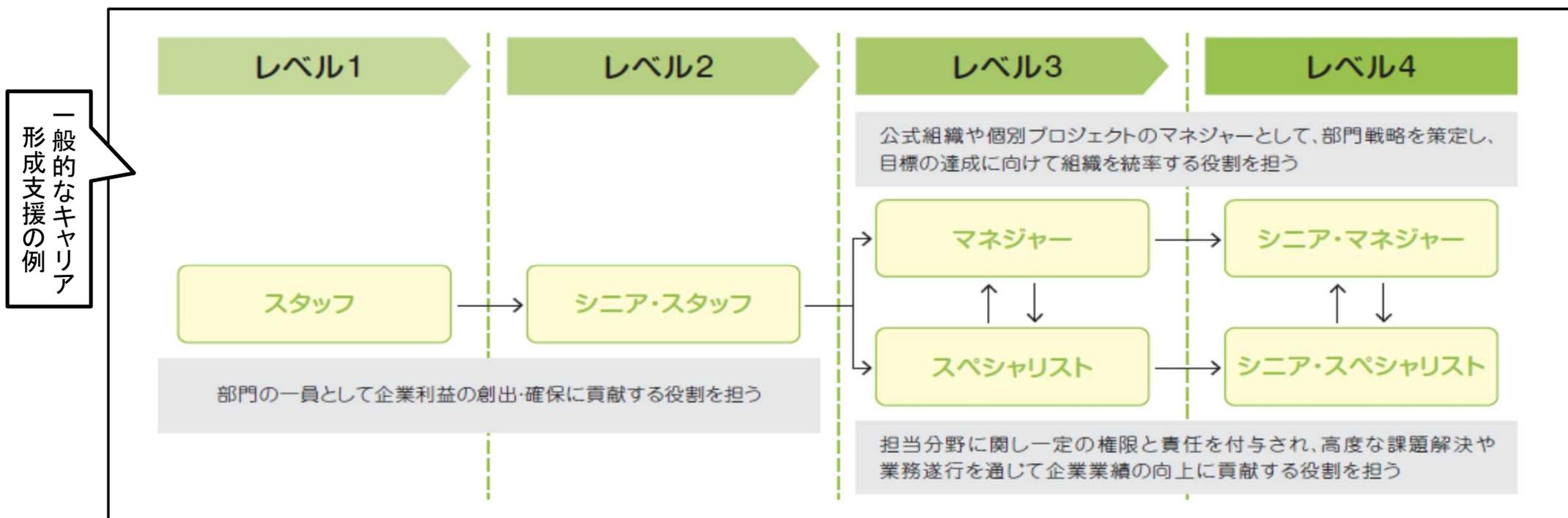
キャリアマップ

○ キャリアマップとは、職業能力評価基準で設定されているレベル1～4をもとに、該当業種の代表的な職種における能力開発の標準的な道筋を示したもので、キャリアの道筋と各レベルの習熟の目安となる標準年数が一目で分かるようになっており、労働者のキャリア形成支援のツールとして活用することができる。



(参考) キャリアマップに示したレベル区分の目安

レベル	想定レベル	レベル区分の目安
レベル4	本部長 部長 など	・大規模組織の責任者もしくは最高度の専門職として、広範かつ統合的な判断及び意思決定を行い、企業利益を先導・創造する業務を遂行するために必要な能力水準。
レベル3	課長 マネジャー など	・中小規模組織の責任者もしくは高度専門職として、上位方針を踏まえて管理運営、計画作成、業務遂行、問題解決等を行い、企業利益を創出する業務を遂行するために必要な能力水準。
レベル2	係長 主任 など	・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。
レベル1	担当者 など	・担当者として、上司の指示・助言を踏まえて定例的業務を確実に遂行するために必要な能力水準。



職業能力評価基準策定業種一覧（56業種）

	策定業種
業種横断的な事務系職種 (9職種)	経営戦略、人事・人材開発・労務管理、企業法務・総務・広報、経理・資金財務・経営管理分析、情報システム、営業・マーケティング・広告、生産管理、ロジスティクス、国際経営管理・貿易
建設業関係(7業種)	型枠工事業、鉄筋工事業、防水工事業、左官工事業、造園工事業、総合工事業、電気通信工事業
製造業関係(13業種)	電気機械器具製造業、プラスチック製品製造業、フルードパワー業、ファインセラミックス製品製造業、自動車製造業、光学機器製造業、パン製造業、軽金属製品製造業、鍛造業、金属プレス加工業、石油精製業、ねじ製造業、鋳造業
運輸業関係(2業種)	ロジスティクス分野、マテリアル・ハンドリング業
卸売・小売業関係(6業種)	スーパーマーケット業、卸売業、DIY業、コンビニエンスストア業、専門店業、百貨店業
金融・保険業関係(2業種)	クレジットカード業、信用金庫業
サービス業関係(16業種)	ホテル業、市場調査業、外食産業、広告業、フィットネス産業、クリーニング業、在宅介護業、ボウリング場業、写真館業、産業廃棄物処理業、ビルメンテナンス業、旅館業、施設介護業、添乗サービス業、葬祭業、エステティック業
その他(10業種)	印刷業、アパレル業、エンジニアリング業、自動販売機製造・管理運営業、イベント産業、プラントメンテナンス業、ウェブ・コンテンツ制作業(モバイル)、屋外広告業、ディスプレイ業、警備業

(事業名)幅広い職種を対象とした職務分析に基づいた包括的な職業能力評価制度の整備

評価結果: 廃止

〈とりまとめ結果〉

○職業能力評価基準の整備・活用促進について

- ・職業能力評価基準の認知度がきわめて低いことから、企業における活用実態を精査するとともに、現在の職業能力評価基準については、各業界の環境変化等を踏まえ、業界主体でメンテナンスを行うようにすべきである。
- ・業界のニーズに的確に対応できるよう、委託事業としては本事業を廃止し、業界による自主的な評価基準策定への補助とすることも検討すべきである。
- ・アウトカム目標について、事業の目標に照らした妥当な目標設定とすべきである。

○社内検定認定制度の拡充・普及促進について

- ・本事業による個別企業への社内検定導入支援は、委託事業として国が全額負担するのではなく、個別企業の受益を考慮して適切な負担関係となるよう見直す必要がある。

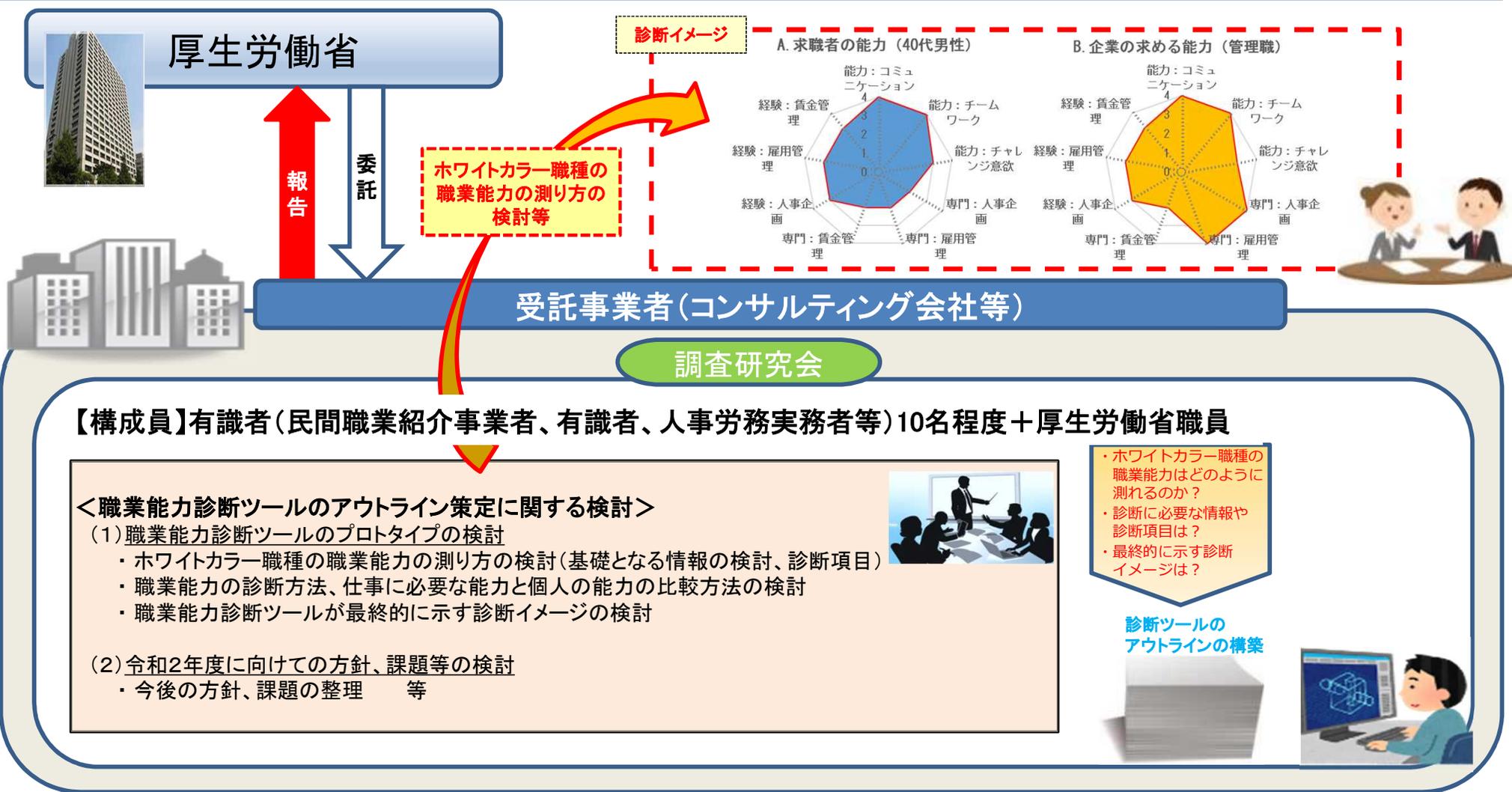
職業能力診断ツール開発に向けた調査・研究事業

事業概要

- ホワイトカラー職種(人事、経理等。以下同じ。)は、求められる職業能力が企業・業界により異なること、知識・技能に還元できないコンピテンシーの重要性が高いことから、いわゆる「資格」による職業能力の診断が困難。
- このため、ホワイトカラー職種に求められるコンピテンシーについて分析を行い、キャリアコンサルティング等において活用できる「職業能力診断ツール」を開発する。

【2019(令和元)年度～開始事業】

⇒ 令和元年度においては、職業能力診断ツールのアウトライン(分析の基礎となる情報の検討、診断項目の検討等)の調査・研究を実施する。



○未来投資戦略2018(平成30年6月15日閣議決定)[抄]

第2 具体的施策

Ⅱ. 経済構造革新への基盤づくり

2-2. 人材の最適活用に向けた労働市場改革

(3)新たに講ずべき具体的施策

iii)主体的なキャリア形成を支える労働市場のインフラ整備

①日本版O-NETの創設等による労働市場の「見える化」

～(中略)～

・ホワイトカラー職種に求められる能力(知識、技能、コンピテンシー等)を明確化し、効果的なマッチング等につなげるため、民間人材ビジネスと連携して、ジョブ・カードや求人情報等を収集・分析することを通じて、職業能力診断ツールを開発する。

○未来投資戦略2019(令和元年6月21日閣議決定)[抄]

第2 具体的施策

Ⅱ. 全世代型社会保障への改革

2. 中途採用・経験者採用の促進

(2)新たに講ずべき具体的施策

ii)主体的なキャリア形成を支える労働市場のインフラ整備

・2020年からの稼働を目指す職業情報提供サイト「日本版O-NET」(仮称)や、2022年以降の稼働を目指す「職業能力診断ツール」について、両者の連携を図るほか、ハローワークインターネットサービスや職場情報総合サイト等、既存のシステムとの連携も視野に入れて開発・運用を進めることで、求職者や企業の人事担当者等が、円滑に職業情報の把握や求人情報の検索等を行える有機的なシステム構築を目指す。