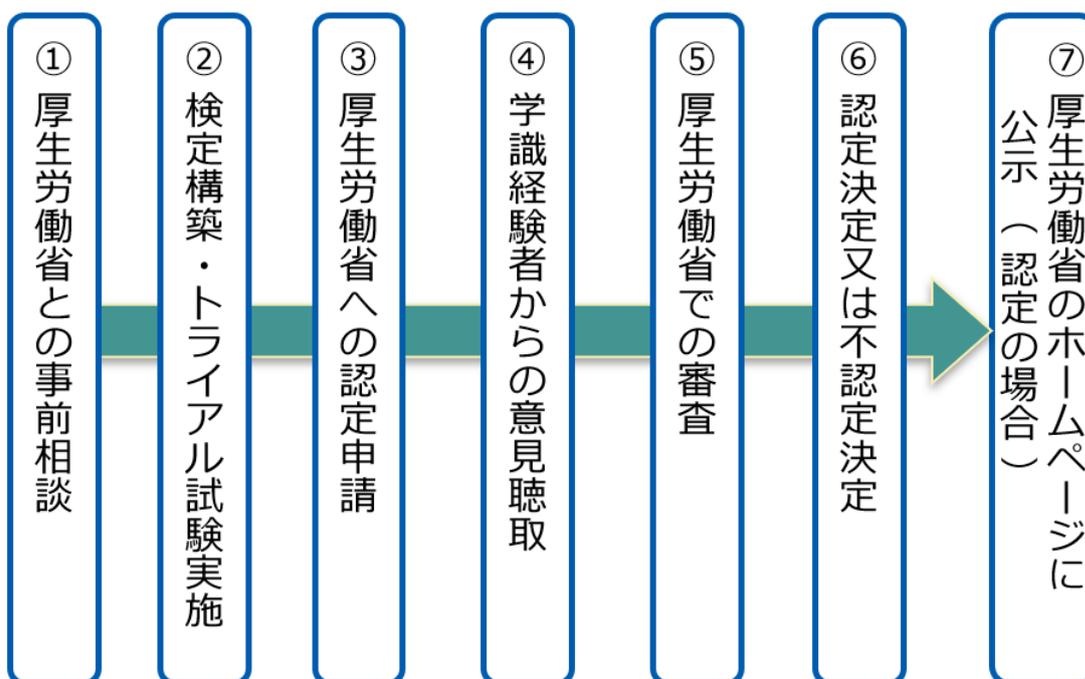
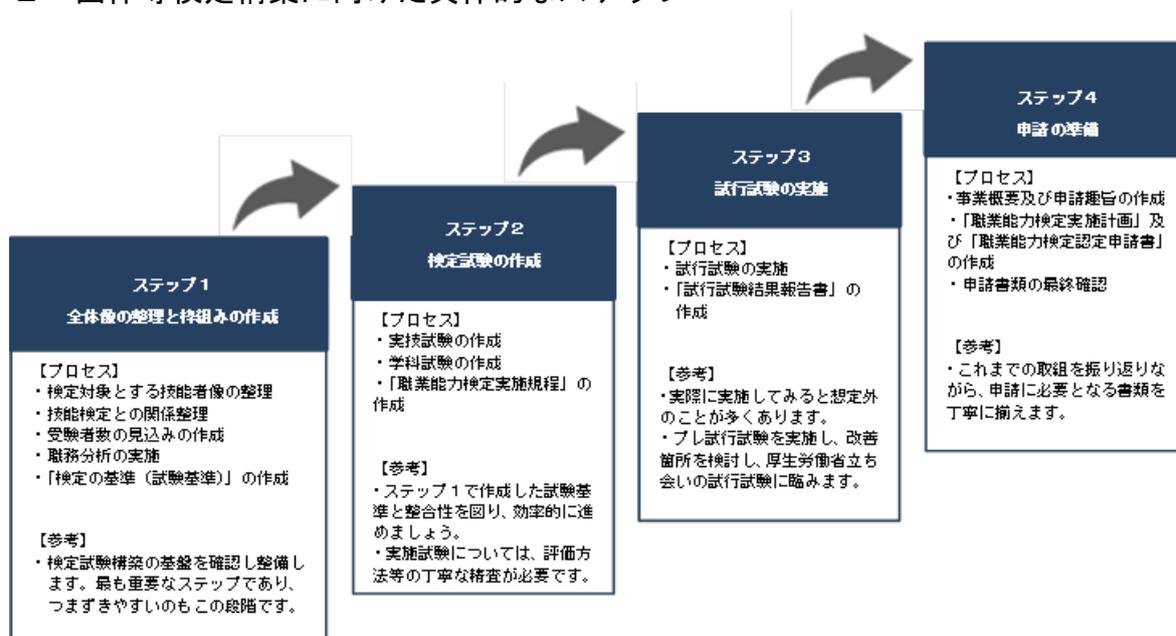


団体等検定制度の構築、認定 手続等について ～制度の立上げ等に向けて～

1 団体等検定の認定を受けるまでの手続について



2 団体等検定構築に向けた具体的なステップ



「**ステップ1**」の「全体像の整理と枠組の作成」では、検定の対象となる技能者像や、技能検定との関係を整理し、受験者数の見込みを立てる。

その上で、検定対象職種の職務分析を実施し、検定の基準（試験基準）を作成する。

このステップは、認定試験の基盤を整える最も重要なステップであり、つまずきやすいのもこの段階である。

団体等検定構築のための体制を整備し、丁寧に取り組む必要がある。

「**ステップ2**」の「検定試験の作成」では、実技試験と学科試験を作成し、職業能力検定実施規程を作成する。

既に作成している試験基準や職務分析結果と整合性を図り、効率的に進めることが必要である。特に実技試験については、評価方法等の丁寧な精査が必要となる。

「**ステップ3**」で「試行試験の実施」をする。

検定は、実際に実施してみると、実技試験の準備と実施に予想以上の時間がかかったり、実技試験の実施に当たって天候の影響を想定以上に受けたりするなど、想定外のことが多いある。

試行試験の実施に向けて、事前に解決しておくべき課題を特定し、修正、改善を図るために、申請事業主等自ら予行演習（プレトライアル）を実施し、改善箇所を検討し、厚生労働省立ち会いのもとでの試行試験に臨む必要がある。

試行試験を通じて完成度を高め、最終形にもっていく。

「**ステップ4**」の「申請の準備」では、これまでの取組を振り返りながら、申請に必要な書類を揃える。

事業の概要及び申請の趣旨を作成し、当該年度及び次年度の職業能力検定実施計画を作成する。

最後に職業能力検定認定申請書を作成し、申請書類を揃え、認定申請を行う。

3 職業能力検定認定要領に基づく認定基準について

認 定 基 準	主 な 内 容
① 非営利性	受験料は原則無料（実費程度までは可）など
② 経理的・技術的基礎の保有	検定運用に関わる経理について、監査体制を整備すること 試験運営や試験問題作成に関するノウハウを有すること
③ 適切な運営体制の確立	検定員を始め、検定を公正に運用できる体制を構築すること
④ 客観的・公正な基準に基づく実施	2等級以上の複数の等級設定を原則とすることなど
⑤ 技能振興上の適格性	関連企業間で技能水準の統一的向上、地域での技能尊重気運の向上などが期待されることなど
⑥ 職業能力に対する社会的評価の向上	労働市場で一定の通用力を有するものとして、採用の際に考慮要素となることが期待されることなど
⑦ 技能検定に関する補完性	技能検定とは異なり、地場産業又は成長分野に関わるものなので、全国的・業界普遍性を有する技能とは必ずしも言えないことなど
⑧ 学科試験、実技試験の実施	学科試験と実技試験の双方が行われること
⑨ 継続的な実施	原則、毎年1回以上実施すること、そのため、継続的に一定規模の受検者が確保できること
⑩ 適切な実施計画の策定	適正かつ確実に検定が実施されるように、実施規程を定め、実施計画を策定すること
⑪ 合格者の称号の適切性	実施主体である企業、団体の名称又は略称を冠する等の条件を満たし、検定の対象職種などに合わせて、適切な称号にすること
⑫ 実施者の適格性	実施者である団体として当該検定職種の周知や技能向上等のための講習会等を定期的に行っている等、検定を実施するにふさわしい者であること

4 団体等検定制度の構築の本格的スタートに当たっての主な確認事項 ～おおむねステップ1で確認すべき事項～

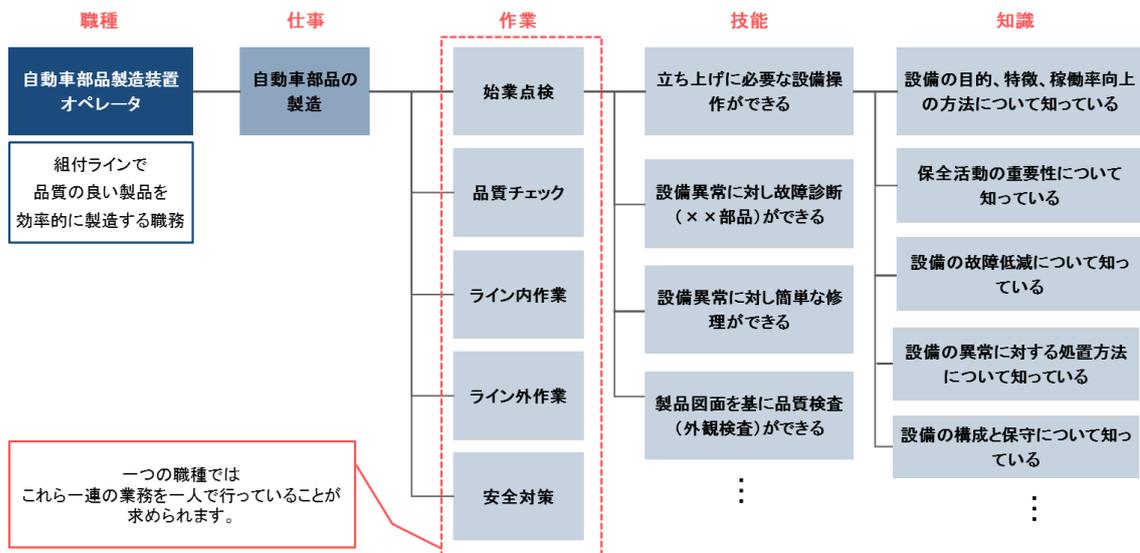
団体等検定制度を含む職業能力検定認定制度の対象となり得るための基本的事項は、当該検定制度を本格化させる前に確認しておく必要がある。

(1) 技能者像・職種の明確化

ア 構築の対象が「職種」となっているかどうか

厚生労働省が認定する職業能力検定は、実際に働く従業員の一連の業務（職種）に関して構築する必要がある。一連の業務の中から、その一部だけを取り出して検定の対象にすることはできない。

【事例：職種の整理（製造業）】



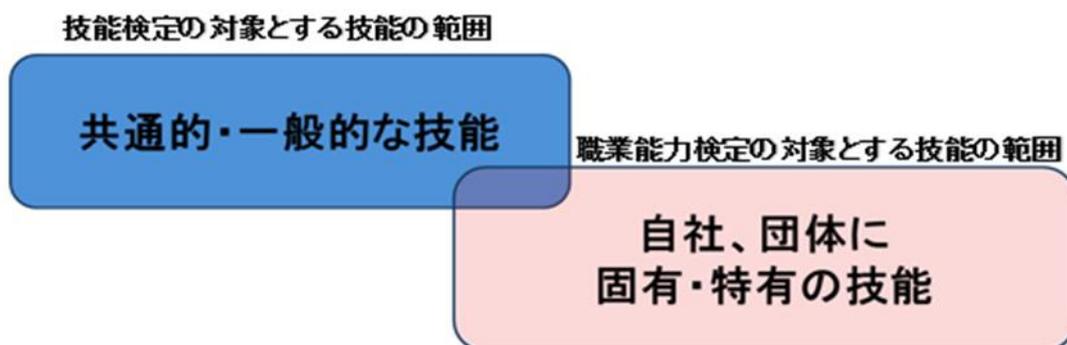
イ 技能検定の補完性

これから構築しようとする職業能力検定が、類似する技能検定を補完する、あるいは取扱い内容に差異があるということが説明できなければならない。

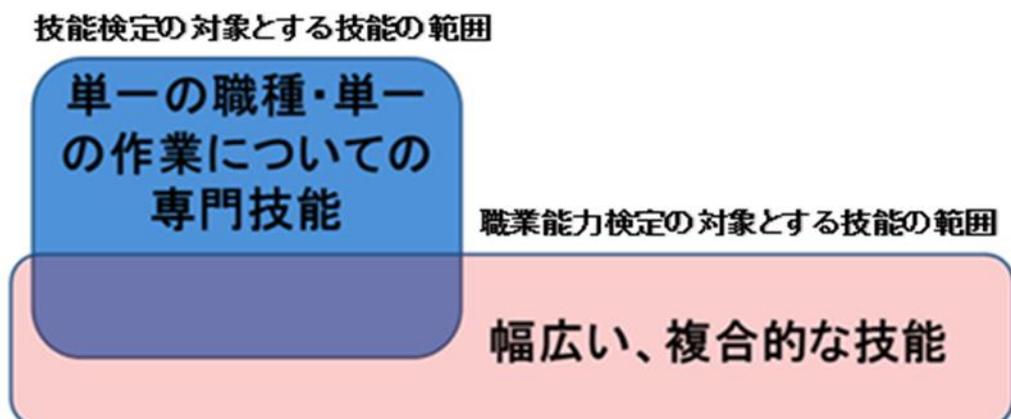
職業能力検定と技能検定とに補完関係があるとみなされる例としては、次のとおりである。

※ 職業能力検定と技能検定の対象とする職種や技能について、一部重複があってもよい。

【職業能力検定が企業特有の技能を対象としており、技能検定の既存職種を補っているケース】



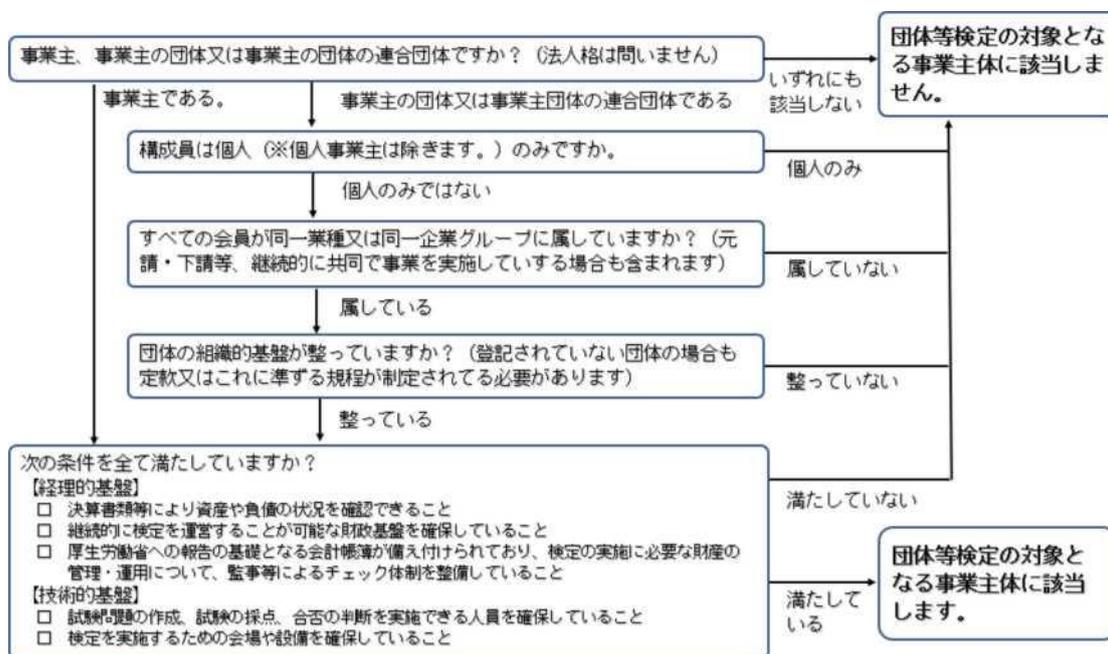
【職業能力検定が幅広い技能、複合的な技能を対象としているケース】



加えて、団体等検定については、労働市場で一定の通用力を有し、企業横断的ではあるものの、次のようなケースに該当することが必要となる。

- ① 全国統一的な技能評価が困難な地域的特殊性の強い職種
- ② 成長分野など必ずしも業界標準的な技能が確立していない職種

(2) 団体等検定の対象となる事業主体としての妥当性の確認



(3) その他主要事項

ア 技能振興上奨励すべきものか

厚生労働省は、職業能力検定を技能振興上奨励すべきものとして認定する。そのため職業能力検定は、労働者の知識や技能の向上を目的とし、これに結びつくものでなければならない。

（技能振興上、奨励に値すると認められる具体例）

- (ア) 職業能力検定合格者が、国家検定合格者と同様に、社内での職能等級の昇級に際して考慮の対象とされている。
- (イ) 職業能力検定合格者が、現場施工の責任者として活用されている。
- (ウ) 職業能力検定合格者を社内のマイスター制度で活用する等の顕彰に取り組んでいる。
- (エ) 該当する国家検定のない職業能力について、能力向上の目標として社内検定を導入し、労働者の技能のレベルアップに活用している。
- (オ) 職業能力検定により、技能向上及び自己啓発の目標を与えるとともに、品質及び安全確保を図ることで、社会的評価の向上に寄与している。

なお、事業主の団体又はその連合団体が実施する検定では、関連する企業間で技能水準の統一的向上が図れる、地域社会における技能尊重の気運が高められる、といった効果を期待できるものが望ましい。

(労働者の知識及び技能の向上に結びつくと思われられない場合の具体例)

- | |
|--|
| <p>(ア) 管理監督者を選別することのみを目的としている試験（係長登用試験、課長登用試験等。なお、職業能力検定の結果を、管理監督者の適性評価に用いることを妨げるものではない。）</p> <p>(イ) 出向や配置転換等の適性や意欲を評価するための試験（外部派遣試験、国内留学試験、配置転換審査試験等。なお、職業能力検定の結果を、出向、配置転換等の適性評価に用いることを妨げるものではない。）</p> <p>(ウ) 一般的な教養を備えているかの評価のみの試験（英語検定、ワープロ検定等）</p> <p>(エ) 業務の最低限度の基礎的な知識、技能の評価のみの試験（基礎的な実務試験、基礎的な商品知識の試験等）</p> <p>(オ) 医療関係資格試験、弁護士等他の法令で実施される試験又は研修と競合するものやそれらの実施に支障を生じさせるもの</p> <p>(カ) 法令（風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律（昭和 23 年法律第 122 号）等）等により規制対象となっている業種・職種の試験</p> |
|--|

なお、管理監督やサービスに係る仕事については、職業能力検定の対象として検討する際に注意が必要である。

上記のとおり、管理監督者を選別することを目的としている試験（係長登用試験、課長登用試験等）は、検定の対象として認められない。ただし、ものづくりやサービスの現場で、一定の経験に基づく技能を必要とする品質管理等を通して、ものづくりやサービスが適切かつ確実に行われるよう点検する技能を検定の対象とする場合は、認定の対象となる。

サービス職については、あらゆる作業、業務に関わりがあり、非常に幅広く捉えられるが、認定職業能力検定では、マニュアルやガイド等に基づいて誰でもできるようなサービスではなく、一定の経験に基づく技能を必要とするサービス職（国家資格、公的資格等の必要な職種を除く。）のみ、認定の対象として認められる。

また、ものづくりやサービスに必要な技能は、認定の対象として認められるが、職種を構成する技能として、アドバイザー、インストラクター等の指導、教育等の技能については、相手に与える影響が大きいこと等を踏まえ、客観的に有効な技能・知識に基づくものである必要がある。

イ 受検対象者の規模が一定数以上存在するか

毎年 1 回以上継続的に職業能力検定を実施できるだけの受検対象者数を確保することが必要である。

継続的な検定の実施が可能な受検対象者数としては、おおむね 200 名程度の対象者がいるかどうかが目安となる。

※ 受検者数を制限することは NO

※ 受検対象者は、「事業主が雇用する労働者」又は「団体の構成員である事業主が雇用する労働者」のほか、団体等検定にあつては「それ以外の者」も可

※ 雇用形態は問わないので、パートタイムやアルバイトの労働者も対象者に含めることは可

ウ 職業能力検定実施主体としての適格性

認定職業能力検定を実施するにふさわしい事業主又は団体であるか否かが判断される。判断に当たって考慮される事項は、次のとおり。

- (ア) 職業能力開発の機会や、職業能力検定に対する理解
 - a 体系的な研修システムによる人材育成によって労働者の能力開発に取り組んでいる。
 - b 独自の研修テキストに基づき明確な訓練目標を立てて労働者の能力開発に取り組んでいる。
 - c 階層別の能力付与のための教育や検定を実施している。
 - d 国の技能検定の合格奨励を実施している。
 - e 実施主体が事業主団体又はその連合団体である場合には、事業主団体又はその連合団体として当該職業能力検定職種の周知や技能向上等のための講習会等を定期的に行っていること、等。
- (イ) 暴力団員等の排除

暴力団員等との関連がある場合は、認定の対象にならない。

エ 既に実施している独自の職業能力検定がある場合の留意点

既に実施している独自の検定がある場合は、「職業能力検定認定要領」の認定基準に合致していない部分については、変更する必要がある。

また、試験基準や実施要領等既に作成している資料がある場合も、「職業能力検定認定要領」に記載された様式及び内容に沿って作成する必要がある。

(4) 検定の基準（試験基準）の作成

以上の確認等を踏まえ、ステップ1の仕上げとして、試験科目及びその範囲の内容を詳細に記した検定の基準（試験基準）を作成する。

その際の留意事項は、次のとおり。

ア 学科試験及び実技試験の実施

実践的な職業能力を測るためには、学科試験だけでなく、特に実技試験の実施が重要であり、学科試験及び実技試験が必要となる。

なお、実技試験の内容は、次のいずれかとする。

実技試験の種別	内容
(ア) 製作等作業試験	受検者に材料等の提供等を行い、実際に物の製作、組立て、調整等の作業を行わせる試験
(イ) 実地試験	疑似的な現場の状況等を設定し、ロールプレイ等の実地動作又は、口述を行わせる試験
(ウ) 計画立案等作業試験	受検者に、現場における実際的な課題等を紙面等を用いて表、グラフ、図面、文章等によって提示し、計画立案、計算、予測等を行わせる試験
(エ) 判断等試験	受検者に対象物又は現場の状態、状況等を原材

	料、標本、模型、写真、ビデオ等を用いて提示し、判別、判断、測定等を行わせる試験
--	---

なお、試験の実施方法に関し、職業能力検定に必要な技能、知識を習得する研修の修了試験（最終日）として、検定（実技、学科とも）を実施することは認められない。職業能力検定は、本来、通常の業務で培われた技能、知識を評価するためのものである。研修と検定の実施時期は最低でも2か月以上あけるものとする。

イ 客観的・公正な基準に基づく実施

客観的・公正な基準に基づく実施、段階的な能力評価等の観点から、2等級以上の複数の等級設定を原則とする。

したがって、試験基準は、等級ごとに作成することとなる。

なお、単一等級とする場合には、上位等級並の知識及び技能を評価対象とすることが必要である。最低限度の基礎的な知識及び技能を評価対象とする単一等級は認められない。

（参考）検定の基準（試験基準）申請用（例）

○○団体△△技能者団体検定○○職種 ○級の検定の基準（試験基準）

(1) 試験の合格に必要な技能及びこれに関する知識の程度

○○職種における上級の技能者が通常有すべき技能及びこれに関する知識の程度を基準とする。

(2) 検定の基準（試験基準）

表1の左欄のとおりである。

(3) 検定の基準（試験基準）の細目

表1の右欄のとおりである。

表1

検定の基準（試験基準）	検定の基準（試験基準）の細目
学科試験 1 ○○○ △△△ 2 ●●● ■ ■ ■ 実技試験 1 ○○○ 2 ●●●	△△△に関し、次に掲げる事項について詳細な知識を有すること (1)□□□ (2)□□□ (3)□□□ 1 ▲▲▲ができること 2 ■■■ができること

5 最終的な認定申請の手続について

(1) 認定申請の手続

次の書類（主なもの）を添付の上、認定申請書を提出する必要がある。

- ① 定款等（※団体等の場合のみ）
- ② 前年度の決算書類
- ③ 当該年度及び次年度の職業能力検定実施計画書
- ④ 検定の基準（試験基準）
- ⑤ **職業能力検定実施規程**
- ⑥ その他

(2) 職業能力検定実施規程について

ア 記載事項

- (ア) 検定の名称、職種及び等級の区分
- (イ) 試験基準及び実技試験の実施方法
- (ウ) 受検資格
- (エ) 試験科目の免除
- (オ) 検定の実施回数、実施時期、場所
- (カ) 運営組織
- (キ) 合否の決定
- (ク) 合格証書の交付等
- (ケ) 職業能力検定の合格者の称号
- (コ) 受検手数料
- (サ) 区分経理
- (シ) 秘密保持
- (ス) 受検の停止等
- (セ) 検定の定期的な点検等
- (ソ) 団体等検定にあつては、検定に関する情報の公開等
- (タ) その他

イ 各種名称に係る留意点

(ア) 職業能力検定の名称

「職業能力検定の名称」には、社名や団体名（略称も可）を冠し、最後に「団体検定/事業主検定」を付ける。

職業能力検定の名称に職種、技能を入れる場合には、検定対象とする職種、技能を適切に表し、第三者から見ても分かりやすい名称を付けるものとする。

「団体検定/事業主検定」という文字を省略したものを職業能力検定の名称に用いることは、原則として不可とされている。

(例)

・ △△団体金属製品研磨団体検定

(イ) 合格者の称号

「合格者の称号」も、職業能力検定の名称と同様に、事業主等の名称（略称も可）を冠したものとする。称号は、検定対象である職種、技能を具体的に表すものとする。

類似する他の資格と誤認が生じるような称号は避ける必要がある。特に、「士」を付けた称号は、国家資格と混同されるおそれがあることから、原則として認めら

れない。

(例)

△△団体金属製品研磨技能者 1 級

△△団体金属製品研磨技能者 2 級

ウ 受検手数料に係る留意点

職業能力検定の受検手数料は、原則として無料で行うことが望ましい。受検手数料の徴収を予定している場合は、その必要性について十分に検討する必要がある。

やむをえず受検手数料を徴収する場合は、次の事項に留意する。

(a) 受検手数料額は、検定の実施の実費程度までに抑えること。

(b) 受検手数料を徴収する場合、利益が発生してはならないこと。

(c) 同一職種で同一級の場合は、同額の受検手数料を徴収すること。

ただし、在校生、自社労働者、別途会費を徴収する会員企業の労働者について、公正性を損なわない範囲で相当額を減免することは認められる。

(3) 認定社内検定から団体等検定に移行する場合の手続

ア 実施規程の変更申請

既に認定を受けている社内検定について、試験内容等は変更せず、受検対象者のみを実施機関（又は構成員である事業主）に雇用される労働者以外の者に拡大する場合、検定の名称及び実施規程の変更申請手続をすることで、団体等検定に移行することができる。

したがって、試行試験等は、不要となる。

イ 具体的な実施規程の変更内容等

実施規程の変更申請の内容としては、上記（1）のアの（ウ）の受検資格の範囲及び（コ）の受検手数料の変更、並びに（ソ）の検定に関する情報の公開及び苦情相談窓口の公開に関する事項の追加等となる。

(参考) 職業能力検定制度に関するお問い合わせ先

- 新たに団体等検定・社内検定の認定を目指す企業・業界団体等の方
 - 団体等検定・社内検定の認定要件の確認をしたい方
 - 具体的な団体等検定・社内検定の手続きの流れを確認したい方
- など、団体等検定・社内検定の構築支援等を希望する際のお問い合わせ先：
- 公益社団法人日本看護家政紹介事業協会（厚生労働省委託事業受託者）
 - 電話：03-3353-4641
 - E-mail post@kanka.or.jp

 - 職業能力検定（団体等検定・社内検定）制度全般のお問い合わせ先：
 - 厚生労働省 人材開発統括官 能力評価担当参事官室
 - 電話：03-5253-1111（内線 5945, 5976）
 - E-mail shanaikentei@mhlw.go.jp