

技能検定の労働市場政策上の課題と対応案

資料3

○技能検定の企業における活用実態を見ると、総じて

- ◇従業員の能力開発の目標になり、企業全体の技能の底上げ・向上や、職場の共通言語形成に貢献している。
- そのため、受検料補助等の受検勧奨策に取り組んでいる企業も多いものの、他方で現場の技能と合っていない、受検機会に限られるとの意見がある。
- また、採用等での要件としての活用は限定的である。

- 技能検定の利点については「労働者の職業意識や職業能力の向上に役立つ」が86.8%で最も多く、「採用、配置転換、昇進などに活用できる」は42.3%。【②能開基本調査】
- 技能士がいる事業所の55.9%が中途採用において合格者を重視。【②技能士の活用実態に係る調査】
- 技能士の側から見ても、72.2%が「技能検定を受検してよかった」と思っている。【②技能士の活用実態に係る調査】
- 技能検定を活用している企業のヒアリングでの概ね共通の回答として、技能検定受検により企業全体の技能の底上げに貢献しており、技能検定受検を勧奨し、受検料補助、報奨制度等実施しているが、採用に当たっては、技能検定資格は参考扱いであり、キャリア等を重視している。
- 技能検定の問題点については、「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」が41.7%及び「技能検定の試験実施回数や試験地が限られている」が41.6%と高い。【②能開基本調査】
- 技能士の25.4%が「対象職種・技能内容が実際の業務と合っていない」との意見。【②技能士の活用実態に係る調査】
- 技能士がいる事業所の92.1%が受検者に支援（受検料負担、出勤扱い、講習実施他）を実施。【②技能士の活用実態に係る調査】
- 技能検定の制度上のカバレッジ（全就業者中、技能検定の受検が見込まれる就業者の割合）は34%。

【想定される具体的要因】

①技術、産業活動の変化により、現場で求められる技能と技能検定とで、把握する技能の内容に乖離が生じているのでは

②実技試験の手法が実践性に乏しいものとなっているのでは

③全国統一的な試験のため、そもそも各企業の業務活動や人材ニーズの反映が難しい分野があるのでは

④特に都道府県方式の場合、職種が多岐に亘ることから、前期または後期の年1回の実施となり、受検機会が少ないため、活用しにくいのでは

⑤元々、労働者の技能習得意欲の向上を主眼に導入されたものであり、制度設計上（受検条件等）も採用に当たっての活用は主眼とされていないかつたのではないかと

★技能検定の内容・手法に係る課題

★受検機会に係る課題

★募集採用での活用に係る課題

【考え得る対応策（検討課題）】

○「試験科目及びその範囲」の見直し・頻度の向上

○ニーズの高まっている作業の追加

○業界関係者の意見も踏まえた、実技試験の手法、試験課題の見直し

○技能検定がなじまない分野の業界検定への移行を含めた、位置づけ見直し

○受検者数の多い職種の年2回実施の拡大。学科試験の実施方法の見直し等による受検機会の拡大

○高校生、訓練生が受検可能で、採用に活用される3級職種の拡大