

技能検定制度（現行）と業界検定構想の関係整理（試案）

資料4

	I 技能検定制度（現行）	II 業界検定構想
①評価対象となる能力要素	○職務遂行に必要な技能【身についた技】及びこれに関する知識【理論の体系】（これらを活用した実践力も包含）（法第2条第3項、第44条第2項等）	○基本的に同左 ○知識・技能を具体的な職場環境で機動的に発揮する実践力により重点
②能力評価の目的・効果	○職業訓練、実務を通じ習得された能力の適正な評価（法第3条第5項） ○職業能力開発の目標 ○人事処遇や採用選考の基準（物差し） ○生産活動上の共通言語 等	○基本的に同左 ○（日本再興戦略上の重点対象で、企業・労働者本人いずれの立場からも能力評価のインセンティブが働きにくく、さらに「見える化」し難いといった課題を抱える） <u>非正規雇用労働者等の就職、キャリアアップ実現といった、外部労働市場の観点からの活用により重点</u>
③主要な対象分野	○求められる能力が制度・技術・規格等との関わりで予め明確で、普遍性が大、変化の程度が小 ○顧客及び自らの生命・安全確保等の観点から能力を厳格に評価する必要性が大といった要件に該当する業種・職種で、業所管の立場で免許制度が確立されている分野を除くもの【典型的には、製造業・建設業の技能分野、いわゆる知的専門職分野】 →現行128職種が対象	○求められる能力が制度・技術・規格等との関わりで予め明確ではなく、普遍性が小、変化の程度が大（顧客等のニーズやその変化の影響が大） ○顧客及び自らの生命・安全確保等の観点から能力を厳格に評価する必要性が相対的に小といった要件に該当する業種・職種で、 <u>多様性・個性に職業能力の価値の源泉があるもの、企業秘密等の制約を特に強く受けるものなど、そもそも資格化に馴染まない分野を除くもの【典型的には、対人サービス分野、事務系専門職分野】</u>
④上記以外の主要な成立条件	○全国的な広がり・規模を有する業種・職種であること ○求められる職業能力が、業種・職種内で共通性が高い（企業特殊性が小さい）こと ○技能のレベルの階層性が成立している（単に「できるできない」ではない）こと 等	○基本的に同左 ○ただし、多様性・変化に対応するため、 <u>全体としてより弾力的に運用し、ニーズの存する分野で幅広く活用することが求められるもの</u>
⑤以上に対応した的確な評価方法	○客観性、標準化を重視する立場から、 ・知識については学科試験 ・技能については実技試験（有効性、実効性の観点から、作業試験、要素試験、ペーパーテスト等最も相応しい手法の組み合わせ） を共通的に用いる	○客観性、標準化を重視し、 ・知識については学科試験 ・技能については実技試験 を用いるほか、 <u>対象者・評価する能力の多様性や変化にも柔軟に対応可能といった観点から、</u> ・就業中の者については仕事ぶり評価 ・当該分野で就業経験を有しない者については教育訓練歴等を含め、必要に応じより多様な評価方法を組み合わせ
⑥制度設計・運用に係る国の関与、業界団体等の役割	○基準（等級等）を含めた制度設計について、国が政策上の必要性に基づき定立 ○運用（試験問題の作成、受検申し込み受理、試験実施、合否判定・決定等）は、都道府県及び中央・都道府県能力開発協会と言った公的機関が分担実施 ○業界団体、職能団体等の民間団体が適正・継続的な実施能力を確実に有すると認められる場合は、指定試験機関方式として、当該団体が、国の定める厳格な共通基準の下で運用の太宗を担う（現行、128職種中14）	○必要最小限の共通基準について、品質保証の観点から国が定立 ○運用（同左）は、 <u>人材ニーズを直接把握し、採用選考、人事処遇の主体ともなる業界（団体）等が主体（現行指定試験機関方式に比して緩やかな基準、方法で選定する想定）</u> ○（職務経験が必ずしも豊富ではない者が重点対象となることも念頭に、また、職業能力開発の実効性を確保する観点から） <u>当該業界（団体）が教育訓練プログラムの開発・運用の主体にもなり、これによる習得目標に整合した評価とする等、教育訓練との関連性をより重視した設計</u>

○上記表のとおり、業界検定構想について、現行技能検定制度との間で、職業能力評価制度として共通する基盤的な部分も多いが、日本再興戦略上、業界検定構想に期待される労働市場政策上の役割等を反映した、独自性も多々認められるもの。