

労働市場政策における職業能力評価制度 のあり方に関する研究会報告骨子(案)

参考資料集

「職業能力の見える化」の必要性・基本的方向性

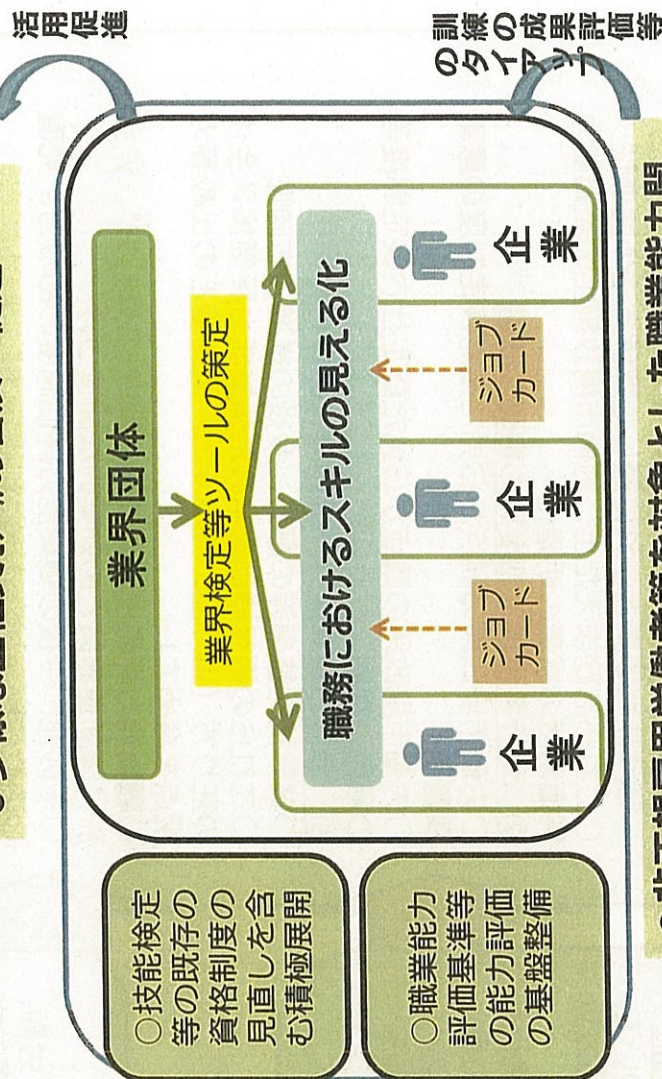
○個々の企業を超えた業界共通の能力評価の「ものさし」を作り、「スキル見える化」を図ることで、身についた職務スキルの適切な評価、ステップアップへの結びつけ。また、「スキルの向上」に資する能力開発機会を提供。
→労働者がスキルを身につける意欲を高め、キャリアアップを促進。企業にとっても、的確な人材採用、配置等が可能に。

■ 背景・課題

- 経済のグローバル化、少子高齢化の中での「人材力強化」の必要性の一層の高まり
- 産業構造の変化、ジョブ型労働市場の拡大に対応した、個人の円滑な転職支援の必要性
- 非正規雇用労働者が増加する中での、それぞれのライフスタイルや希望に応じた、多様な働き方の実現支援の必要性

○いずれの観点からも、ジョブ型労働市場を重点に、各業界共通の能力評価の「ものさし」を整備し、経験・能力に応じた採用、処遇等がなされる基盤を整備することが急務。

● 多様な正社員モデルの普及・促進



● 非正規雇用労働者等を対象とした職業能力開発プログラムの拡充(公的職業訓練、学び直し)

○「日本再興戦略」(抄) (平成25年6月14日閣議決定)

2 雇用制度改革・人材力の強化

③ 多様な働き方の実現

○ 「多元的で安心できる働き方」の導入促進

・ 業界検定等の能力評価の仕組みを整備し、職業能力の見える化を促進する。

「労働市場政策における職業能力評価制度のあり方に関する研究会」の開催

1 研究の目的

○職業能力の見える化を効果的に推進する前提として、ジョブ型労働市場における非正規雇用労働者のキャリアアップ支援、産業間の円滑な労働移動の基盤としての職業能力評価制度全体の役割・体系や、評価方法の在り方等について、国内外の関連制度(例：英国QCF、EQF)・事例に係る分析を行ういつ、理論的な検証を行う必要。

○また、これに併せ、技能検定制度をはじめとする現行評価制度の意義や課題についても検証を行うなど、労働市場政策の観点から、職業能力評価制度の在り方について総合的、専門的な検討を行い、施策の方向性を見定める必要。

2 研究会の構成、日程等

○職業能力評価・教育訓練等の人材育成、労働経済、労働法、非正規雇用労働等の関連各分野の学識者により構成される「労働市場政策における職業能力評価制度のあり方に関する研究会」を発足（職業能力開発局長が参集を求める研究会の位置づけ）。

○平成25年9月に検討開始、25年度中に報告書取りまとめを計画。

3 主な検討事項

① 労働市場政策上の職業能力評価制度の意義
○職業能力評価の対象とすべき能力の構造と要素の捉え方

○職業能力要素とこれに適した評価方法の関連性
○これらを踏まえた上、労働市場政策上の職業能力評価制度の意義の明確化

② 現行各種検定制度等の意義、課題

○労働市場政策の観点から見た技能検定制度の意義、課題

○労働市場政策の観点から見た認定社内検定制度等の意義、課題

③ 今後の職業能力評価制度等の在り方

○業界検定制度等の意義、今後の推進の方向性

○これらの相互関係を含めた職業能力評価体系全体の在り方（諸外国の職業能力評価制度との比較等の視点を含めて）

○職業能力評価と職業訓練、キャリア・エンゲージング、ジョブカード等関連施策との効果的な関連づけ

○その他、今後の職業能力評価制度のあり方、見直しのポイント

*企業、教育訓練等関係者のヒアリング等も適宜実施

○この検討成果を踏まえ、26年度以降、より具体的な制度設計や、これに係る関係者間の「セリ」形成を図るなど、業界検定制をはじめとする「職業能力の見える化」の効果的推進に反映。

「職業能力」の構造（仮説）

○「職業能力」については、◇何らかの方法で測定可能で、◇生産現場で価値を生み、ひいては募集採用、人事評価等の場面での評価のインデックスとなる、労働者の保有する能力、といった捉え方が可能。
○これに、◇業種・職種特殊性一共通・普遍性、◇企業特殊性一共通性、◇潜在性一顕在性、◇成長に伴う開発可能性、◇適合する評価方法等の主要な「軸」を当てはめると、概ね以下のような構造整理が可能と考えられるもの。

○主にこの部分《業種・職種固有有能力で、業界内では概ね共通するもの》に着目し、能力の性格・バリエーションに応じた評価の枠組み・手法を整備することが考えられるもの

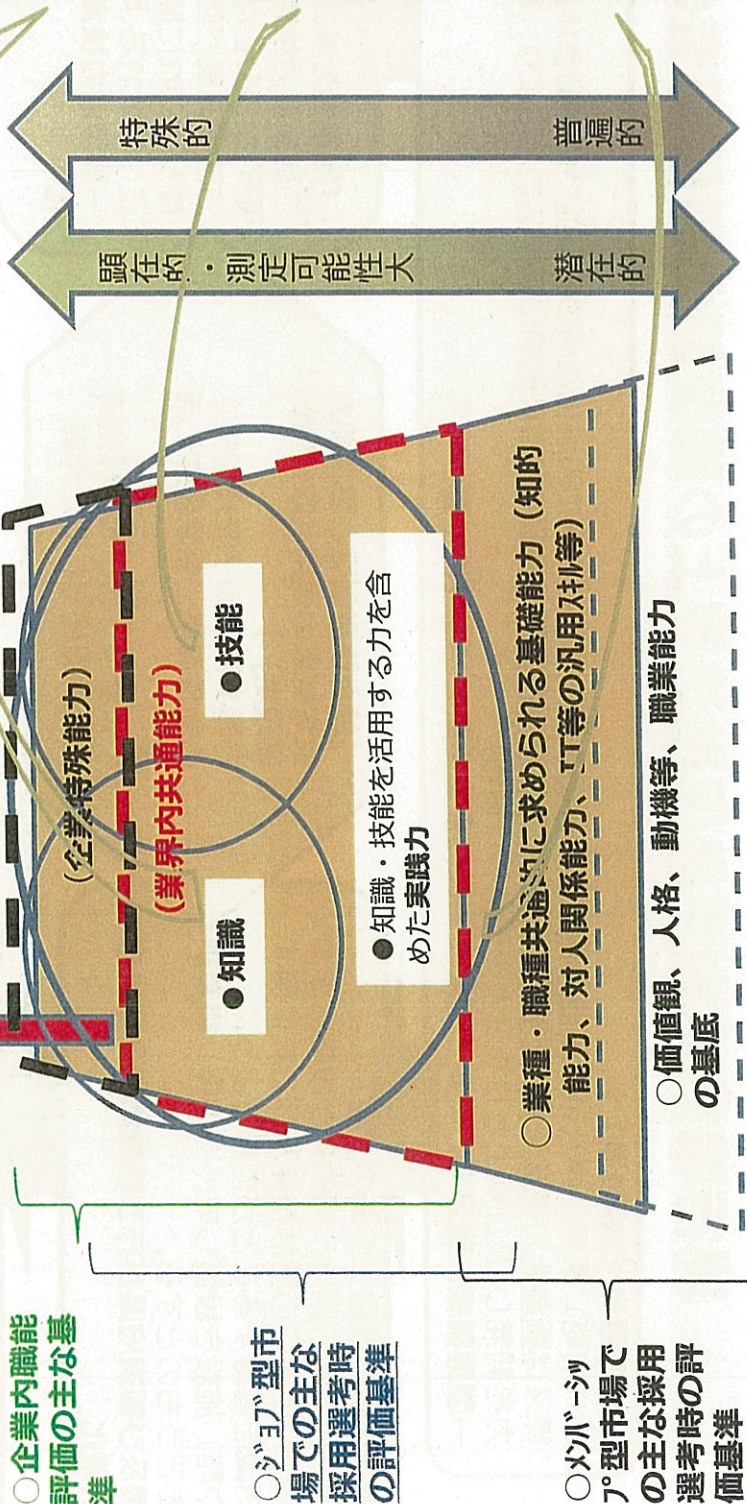
○想定される
典型的な評価
方法

○受検要件としての講習修了、実務経験年数等による担保

○検定（筆記
試験）により
評価

○検定（実技
（ロールプレイ
等）試験）に
より評価

○職場場面で
の評価者評価、
自己申告等により評価



○企業内職能
評価の主な基
準

○ジョブ型市
場での主な
採用選考時
の評価基準

○マルチ・シ
フト型市場で
の主な採用
選考時の評
価基準

現行職業能力開発促進法等上の職業能力評価制度の体系

【法の目的（法第1条）】

○（前略）職業訓練及び職業能力検定の内容の充実及びその実施の円滑化のための施策並びに労働者が自ら職業に関する教育訓練又は職業能力検定を受ける機会を確保するための施策等を総合的かつ計画的に講ずることにより、職業に必要な労働者の能力を開発し、及び向上させることを促進し（後略）
→職業訓練、職業能力検定が職業能力開発促進施策の二本柱に位置づけ

【職業訓練（法第15条の6等）】

○国及び都道府県は、労働者が段階的かつ体系的に職業に必要な技能及びこれに関する知識を習得することができるよう、（中略）職業訓練施設を設置して、（中略）職業訓練を行うものとする。
→国及び都道府県が行う職業訓練の目的等が明確化

【職業訓練制度と職業能力検定制度の連携（政省令関係規定）】

○職業訓練修了者を技能検定の受検資格、免除要件に活用
○技能検定合格者を訓練指導員免除資格として活用等

【職業能力検定（法第3条の2⑤項）】

○職業能力検定は、職業能力の評価に係る客観的かつ公正な基準の整備及び試験その他の方法の充実が図られ、（中略）職業に必要な技能及びこれに関する知識についての評価が適正になされるように行われなければならない。
→職業能力検定の目的、評価の対象等が明確化

【受講指示（職業安定法第19条、雇用保険法第24条等）】

→公共職業安定所長が職業指導の一環として指示する公共職業訓練を受講する雇用保険受給資格者に対する訓練延長給付等の措置を規定：職業訓練の雇用対策上の位置づけが明確化

【技能検定（法第5章）】

○技能検定は、厚生労働大臣が、政令に定める職種ごとに、厚生労働省令で定める等級に区分して行う。／技能検定は、実技試験及び学科試験によって行う。／技能検定に合格した者は、技能士と称することができる。／技能士でない者は、技能士という名称を用いてはならない。
→職業能力検定の一形態としての技能検定の、職種・等級、試験方法の基本的枠組み、名称独占型の国家検定としての位置づけが規定

* 認定技能審査、認定社内検定制度（それぞれ大臣告示に基づくもの）も、広義の職業能力検定制度の一環

【職業能力評価基準を踏まえた職業能力検定制度の充実（雇用対策法第17条）】

○（前略）事業主団体その他の関係者の協力の下に、職業能力の評価のための適正な基準を設定し、これに準拠して労働者の有する職業能力の程度を検定する制度を確立（後略）
→評価基準の職業能力検定の基盤としての位置づけが明確化

○このように、職業能力評価制度と職業訓練、職業訓練と就職支援は密接不可分の制度設計。
○さらに、能力評価制度は、評価基準と、これに準拠した検定・資格制度としての職業能力検定（具体には技能検定）という重層構造。

職業能力評価制度の概要

	技能検定	認定技能審査	認定社内検定	職業能力評価基準
根拠	職業能力開発促進法第44条	技能審査認定規程（48年告示）	社内検定認定規定（59年告示）	法令規定なし
概要	大臣（又は都道府県知事）が、労働者の有する技能を一定の基準によって検定し、これを公証する国家検定制度。	非営利団体が実施する技能審査のうち、技能振興上推奨すべきものを大臣が認定する制度。 （技能審査：労働者の有する職業知識・技能を審査し証明する）	事業主等が、雇用する労働者に対して実施する検定のうち、技能振興上推奨すべきものを大臣が認定する制度。 なお、社内検定自体は、大臣認定を受けなくても事業主等が実施することはできる。	労働者の職業能力を共通のモノサシで評価できる様、業種・職種・職務別に必要な能力水準を示した基準。 あくまでも基準のみであって、具体的な試験問題、活用方法等が予め組み込まれたものではない。
対象職種等	企業横断的・業界標準的な普遍性を有する、技能および知識を客観的に評価できる、対象労働者が全国的に相当数存在する等といった職種。	企業間で共通性のある技能であるが、技能労働者が少ない、特定地域にのみ存在する、技能の幅が狭い等といった職種。 技能検定とは競合しないこと。	個別企業において、先端的な技能、特異な技能など。 技能検定を補完するものであること。	業種別に幅広い業種を対象とし、業種横断的な経理・人事等の事務系職種についても整備。
評価・受検対象者	一定以上の実務経験年数に有する者など。	一定以上の実務経験年数に有する者など。	事業主（事業主団体等の場合は、その構成員である事業主）に雇用される労働者に限定。 （系列企業の労働者や団体傘下の一人親方等も可）	労働者、求職者（だれでもよく、評価基準を用いる実施者に委ねられる）
評価方法	具体的な試験基準、試験採点基準、試験実施要領、評価者の選任基準等を定める必要がある。 試験は、実技試験＋学科試験 ・実技試験は、実際に作業等を行わせて技能程度を検定する。 ・学科試験は、作業の遂行に必要な正しい判断力及び知識の有無を判定する。			評価基準は、業界内での標準的な基準。各企業で適当にカスタマイズして活用する。 継続的観察による評価でも、試験方式による評価でも可。
実施機関	○都道府県及び職能開発協会 ○指定試験機関 ・事業主団体、その連合団体 ・一般社団法人、一般財団法人 ・法人である労働組合 ・営利を目的としない法人 * 職種の新設は、原則、指定試験機関によること。	○非営利団体 * 平成12年行革大綱等に基づき、公益法人が実施する技能審査は認定廃止（13年に14職種を廃止 →うち3職種は指定試験機関制度による技能検定へ）。 * 非営利団体が実施する技能審査についても（局長通達により）新規認定は行わない。	○事業主 ○事業主団体又はその連合団体 なお、平成12年行革大綱等に基づき、公益法人は対象外。	国が関係団体の協力を得て実施。
現状	128職種	8団体9職種	42事業主等122職種	50業種、事務系9職種

現状の主な職業能力評価制度

○ 技能検定制度

○ 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、職業能力開発促進法に基づき昭和34年度から実施。

○ 検定職種は、平成25年4月1日現在、128職種(建設・製造の技能分野が中心)。①等級に区分するもの(特級、1級、2級、3級、基礎1級及び基礎2級)と、②等級に区分しないもの(単一等級)とがある。技能検定は、職種ごとに、実技試験及び学科試験により実施。

○ 厚生労働大臣が定める実施計画に基づき、都道府県知事が実施。なお、ファイナシナル・プランニング等 14職種は民間の指定試験機関が実施。

○ 合格者に「技能士」の名称を付与。(いわゆる「名称独占資格」※制度創設以降、延べ519万人が合格)

【24年度の実績】受検申請者数 約75万人 合格者数 約28万人

受検申請者数が多い上位5職種：

「ファイナシナル・プランニング」：47.7万人、「機械保全」：3.3万人、「機械加工」：2.2万人、「知的財産管理」：1.8万人、「金融窓口サービス」：1.8万人

○ 職業能力評価基準

○ 職業能力評価基準は、サービス産業の増加など産業構造の変化や労働移動の増加の下で、技能検定制度がカバーしていない分野を含めた幅広い業種・職種を対象に、職業能力評価を行う基盤として平成14年から策定に着手し、現在事務系9職種のほか、電気機械器具製造業、ホテル業、自動車製造業など50業種が完成。(平成25年度現在)

＜各企業において、この「職業能力評価基準」をカスタマイズの上、職務記述書、職能要件書、能力開発指針、募集採用等の評価基準等に活用。＞

・業種別、職種・職務別に必要とされる能力を、担当者レベルから組織・部門の責任者に必要とされるレベルまで、4つの能力水準レベルを設定し整理・体系化。

・仕事をこなすために必要な「知識」や「技術・技能」に加えて、どのように行動すべきかといった「職務遂行能力」を記述。

技能検定制度の概要

○技能検定制度は、労働者の有する技能を一定の基準によって検定し、これを公証する国家検定制度。
職業能力開発促進法に基づき昭和34年度から実施。

○技能検定は、職種ごとに、実技試験と学科試験により実施。

検定職種は、平成25年4月1日現在128職種であり、大きく分けて

①等級に区分するもの（特級、1級、2級、3級、基礎1級及び基礎2級）

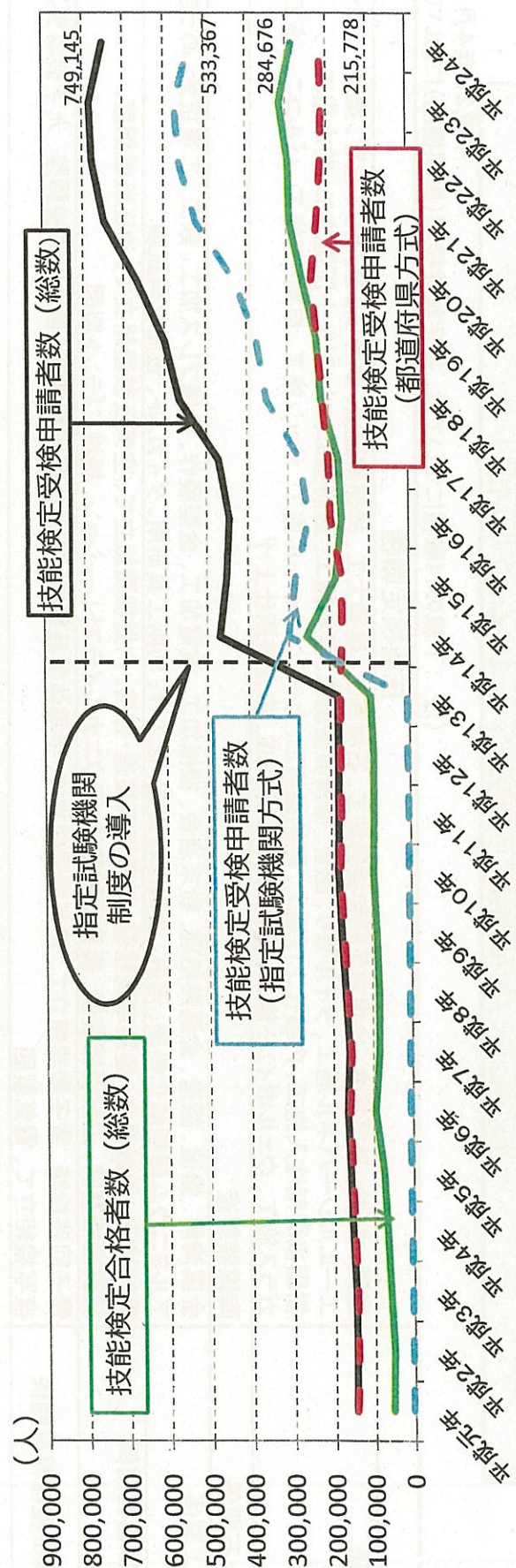
②等級に区分しないもの（単一等級）

の2種類が存在する。技能検定に合格した者は、技能士と称することができる。

○技能検定の実施状況は、平成24年度には全国で約75万人の受検申請があり、約28万人が合格。
制度開始から累計約519万人（延べ）が資格を取得。

○平成13年度から指定試験機関制度を導入（平成25年4月1日現在14職種）

技能検定の受検申請者数の推移（全体）

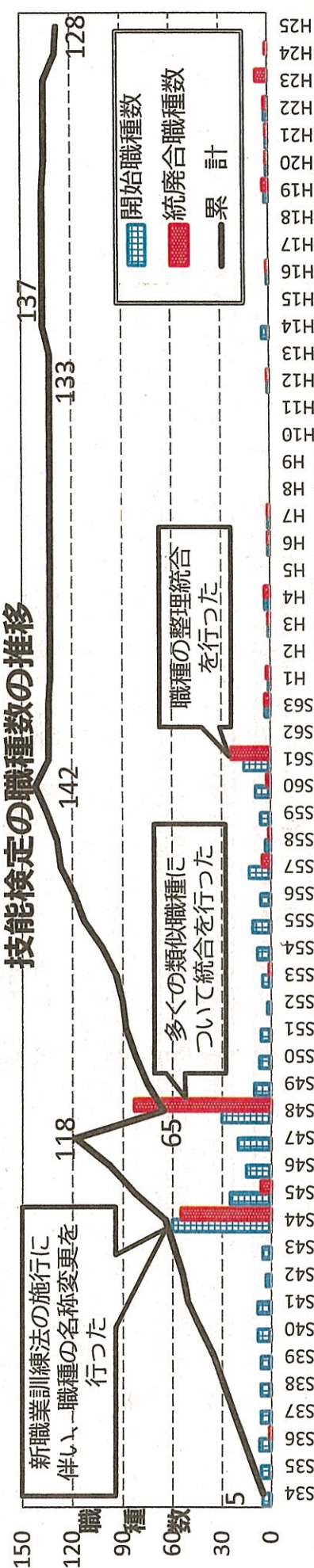


技能検定職種一覽表 (128職種)

平成25年4月1日現在
(注：下線の14職種については、指定試験機関(民間機関)において実施。)

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、鍛造、鋳造、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、機械保全、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、複写機組立て、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、木型製作、家具製作、建具製作、紙器・段ボール箱製造、量製作、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	製版、印刷、製本
その他	ウェブデザイン、キャリア・コンサルティング、ピアノ調律、ファイナンス・プランニング、知的財産管理、金融窓口サービス、着付け、レストランサービス、ビル設備管理、園芸装飾、ロープ加工、情報配線施工、化学分析、印章彫刻、ガラス用フィルム施工、塗料調色、義肢・装具製作、舞台機構調整、工業包装、写真、調理、ビルクリーニング、ハウスクリーニング、産業洗浄、商品装飾展示、フラワー装飾

技能検定の職種数の推移



技能検定のカバレッジについて

1 算出の考え方

今回の算出において「技能検定のカバレッジ」とは、「全就業者中、技能検定の受検が見込まれる就業者の割合」と定義する。

2 算出方法

(1) 平成22年度の国勢調査(総務省統計局。速報値)を使用

(2) 各技能検定職種について、検定職種に対応する職業分類を選定
(具体例)

- 技能検定「造園」職種には、職業分類「植木職、造園師」が対応する。
- 技能検定「機械加工」職種には、職業分類「金属工作機械作業従事者」が対応する。
- 技能検定「ファイナンシャル・プランニング」職種には、職業分類「会計事務従事者」が対応する。

※ 1つの職業分類に対し、複数の技能検定職種が対応するものもある。

また、技能検定職種については、極力1つの職業分類を選定するよう試みたが、鉄道車両製造・整備のみ複数の職業分類を選定している。

(3) (2)の作業により対応する技能検定職種が存在する職業分類の就業者数を合計

(4) (3)で算出した合計を全就業者数で除した商を算出

$$C = A \div B \times 100(\%)$$

A:「対応する」技能検定職種が存在する職業分類の就業者数の合計(19,652,300人)

B:全就業者数(※)

C:技能検定のカバレッジ

(※) 全就業者数には、それぞれ以下の数値を入れる。

① 全就業者数に対するカバレッジを算出する場合 ⇒ 58,294,700人

② 全就業者中、明らかに国家検定試験がなじまない職業(ライセンス型、公務員型の職業、プロスポーツ選手、芸術家、宗教家等)に従事する就業者数を除く場合 ⇒ 50,747,500人

3 算出結果

- ① 全体 33.7%
- ② うち明らかに国家検定試験がなじまない職業を除く 38.7%

技能士の推計について

※中間報告につき未定稿

- 昭和34年より実施されている技能検定について、厚生労働省では、職種・作業・等級ごとの技能検定合格者(技能士)の延べ数は把握しているが、登録制や更新制等ではないことから、実合格者数の把握はできない。
- このため、今後の技能検定制度を含む職業能力評価制度のあり方の検討に資するため、技能士(都道府県方式)の実数を推計。

○推計の対象:平成25年4月現在で都道府県が実施する114職種の1級、2級、3級及び単一等級。

○推計に用いた基礎資料・調査等:

①技能検定合格者数(昭和34年度～平成24年度)(厚生労働省調べ)

②技能士webアンケート調査(国内在住の18歳以上のインターネットモニター1,325,361人に協力依頼を行い、うち173,170人が協力。調査は平成25年9月実施)

③webアンケート調査協力者のうち、技能士である者は4,595人(以下、「標本技能士」という。)

○推計方法:標本技能士に係る調査結果に基づき、職種への復元を試みたものであるが、職種ごとの推計では標本技能士数が小さくなり、推計誤差がより大きくなるおそれがあることから、関係性が比較的強い職種をまとめ(10種の「該当産業」にグルーピング)推計した。

延べ技能士数 3,230,790人

① 死亡者数の推計 293千人

標本技能士が技能検定に合格した年度と合格時の年齢から、各年度毎の合格者の男女別年齢分布を基に、生命表(生命表は年度に応じた当時のものを使用)に基づく平均余命を用い、現時点での死亡者数を推計。(生命表の年齢適用に当たっては、5歳階級の間中年(30～34歳であれば32歳)を使用。)

i 複数の等級を有する者の推計 215千人

標本技能士のうち、同一産業・職種・作業内で複数の等級に合格している者の割合を基に、複数の等級に合格している者数を推計。

ii 複数の職種を有する者の推計① 574千人

標本技能士のうち、同一産業内で複数の職種に合格している者の割合を基に、複数の職種に合格している者数を推計。

iii 複数の作業を有する者の推計 559千人

標本技能士のうち、同一産業・職種内で複数の作業に合格している者の割合を基に、複数の作業に合格している者数を推計。(本推計に限っては、標本技能士数4,595人中3,519人が協力。)

iv 複数の職種を有する者の推計② 187千人

標本技能士のうち、産業間で複数の職種に合格している者の割合を基に、複数の職種に合格している者数を推計。

技能士 実数(推計) 1,403千人

③ 就労中の者を推計

就労している79.3%(正規53.1% 非正規・派遣10.9% 自営・フリー等15.3%)

都道府県方式114職種
に対する職業分類の就
業者(13,084,400人)に対し
8.5%

現に就労している技能士 実数(推計) 1,112千人

職業能力評価基準

1. 概要

- 職業能力評価基準は、サービス産業の増加など産業構造の変化や労働移動の増加の下で、職業能力が適切に評価される社会基盤づくりとして、平成14年から国と業界団体と連携の下で策定に着手。
- 技能検定制度がカバーしていない分野を含めた幅広い業種・職種を対象に、各企業において、この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。

2. 内容

- 仕事をこなすために必要な「知識」や「技術・技能」に加えて、どのように行動すべきかといった「職務遂行能力」を、担当者から組織・部門の責任者まで4つのレベルに設定し、整理・体系化。
- 平成20年度からは、ジョブ・カード制度で使用する「モデル評価シート」に成果を活用するとともに、平成22年度からは、人材育成のための活用ツールとして「キャリアマップ」及び「職業能力評価シート」を作成。

3. 実績

- 業種横断的な経理・人事等の事務系9職種、電気機械器具製造業、ホテル業など50業種で完成。(平成25年度現在)

(業種ごとの策定状況)

建設業関係 (7業種)	型枠工事業 16年10月 完成	防水工事業 17年5月 完成	左官工事業 17年12月 完成	造園工事業 17年12月 完成	総合工事業 18年4月 完成	電気通信 工事業 20年8月 完成	製造業関係 (12業種)	電気機械器具 製造業 16年6月 完成	プラスチック 製品製造業 16年9月 完成	フルード パワー業 16年10月 完成	ファブ・デバイス 製品製造業 17年3月 完成	自動車 製造業 17年8月 完成	光学機器 製造業 17年9月 完成
ハン 製造業 18年2月 完成	軽金属製品 製造業 19年3月 完成	金属プレス 加工業 20年3月 完成	石油精製業 20年12月 完成	ねじ製造業 24年5月 完成	運輸業関係 (2業種)	ロブ・サービス 分野 17年5月 完成	マテリアル・ ハンドリング業 21年7月 完成	卸売・小売業 関係 (6業種)	スーパー・マート業 16年12月 完成	卸売業 19年10月 完成	DIY業 20年2月 完成	コンビニエ ンス業 20年3月 完成	専門店業 20年8月 完成
百貨店業 25年5月 完成	金融・保険業 関係 (1業種)	クレジット カード業 20年2月 完成	ホテル業 16年9月 完成	市場調査業 17年7月 完成	外食産業 17年7月 完成	広告業 17年9月 完成	フィットネス 産業 18年2月 完成	クリーニング業 19年3月 完成	在宅介護業 19年3月 完成	ボウリング場業 19年3月 完成	写真館業 19年3月 完成	産業廃棄物 処理業 20年3月 完成	ビル・メン テナンス業 21年2月 完成
旅館業 22年12月 完成	施設介護業 22年12月 完成	浜業サービス業 24年5月 完成	印刷業 16年9月 完成	アパレル業 17年3月 完成	エンジニア リング業 17年12月 完成	自動車販売 製造・管理 運営業 20年2月 完成	イベント産業 20年12月 完成	ブランド・メン テナンス業 23年5月 完成	ウェブ・コンテン ツ制作業(モバイル) 23年5月 完成	屋外広告業 24年5月 完成			

業種横断的な事務系職種(20年6月改訂)

経営戦略	人事・人材開 発・労務管理	企業法務・ 総務・広報	経理・財務 管理	経営情報 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	国際事業
------	------------------	----------------	-------------	--------------	-------------------	------	---------	------

職業能力評価基準のカバレッジについて

1 算出の考え方

今回の算出において「職業能力評価基準のカバレッジ」とは、「全従業員中、職業能力評価基準の活用が見込まれる業種に従業する者の割合」と定義する。

2 算出方法

(1) 平成21年度の経済センサス－基礎調査(総務省統計局)を使用。

(2) 各職業能力評価基準(以下「評価基準」)の業種について対応する日本標準産業分類(以下「産業分類」)の中分類又は小分類を選定(注)。

なお、業種横断的な事務系職種(人事、経理など)の評価基準については、計上していない。

(注)評価基準の業種は、必ずしも産業分類上の業種とイコールになっておらず、それに近い分類を選定してる場合がある。

(具体例)

- 評価基準「ホテル業」には、産業分類(中分類)「宿泊業」が対応する。
 - 評価基準「ビルメンテナンス業」には、産業分類(小分類)「建物サービス業」が対応する。
- ※ 1つの産業分類に対し、複数の評価基準の業種が対応するものもある。
また、評価基準の業種については、極力1つの産業分類を選定するよう試みたが、アパレル分野などは複数の産業分類を選定している。

(3) (2)の作業により対応する評価基準の業種が存在する産業分類の従業者数を合計

(4) (3)で算出した合計を全従業者数で除した商を算出

$$C = A \div B \times 100(\%)$$

A:「対応する」評価基準の業種が存在する産業分類の従業者数の合計(31,459,808人)

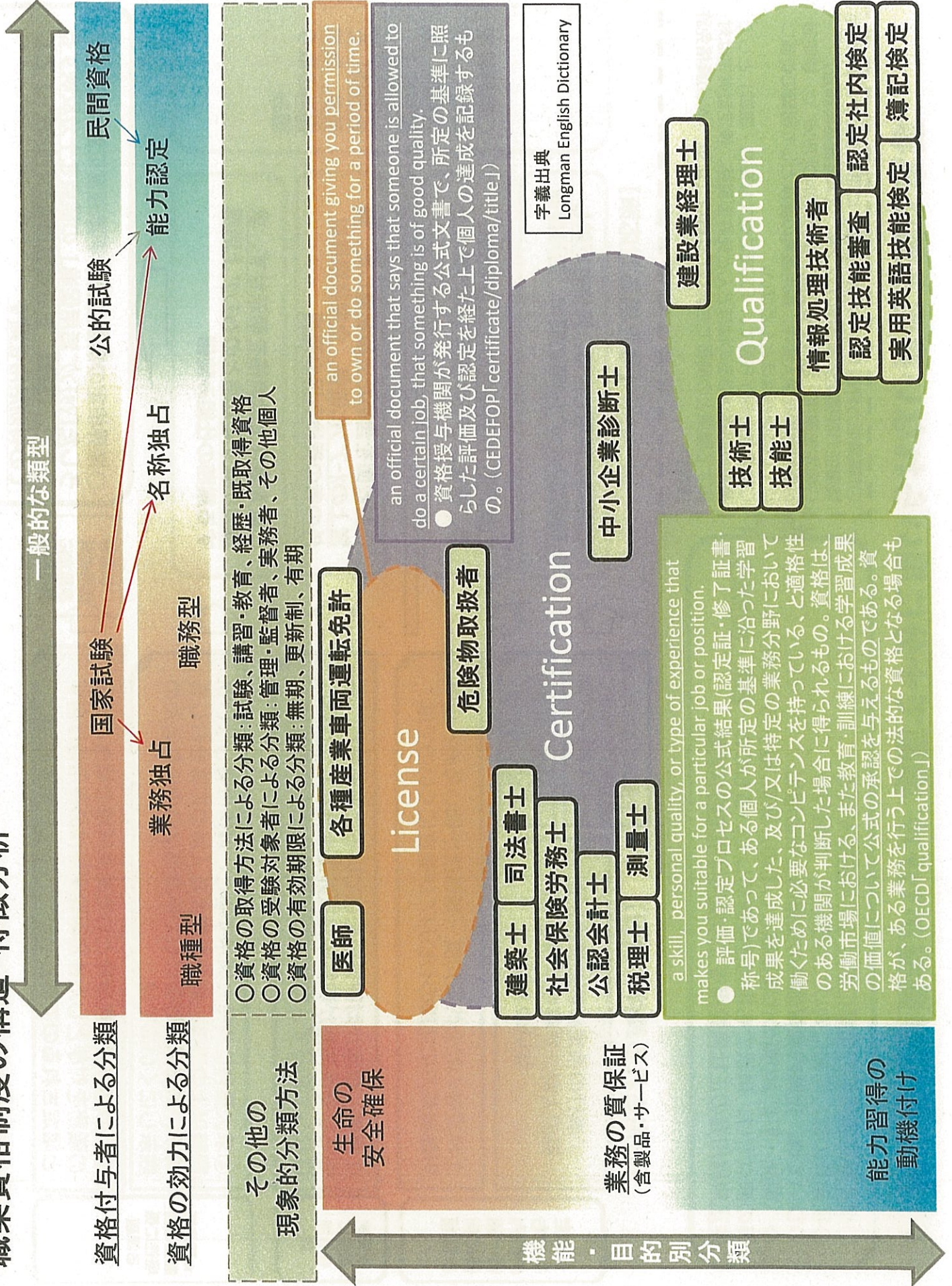
B:全従業者数

C:職業能力評価基準のカバレッジ

3 算出結果

50.0%

職業資格制度の構造・特徴分析



検定等職業資格がマッチング場面で十分に用いられない要因と対応案等

- 検定等職業資格の企業における活用実態を見ると、
- ◇ 従業員の能力開発に向けた目標設定、動機付け、
- ◇ ひいては、企業内教育訓練の成果向上や合理化
- ◇ (製品・サービスの質の代理指標としての) 顧客、取引先へのアピール等の観点では、現状でも相当程度奏功しているものの、募集・採用選考、非正規雇用者の正社員登用等での活用は限定的な実態。

- 「職業能力評価」を「人材の採用」に用いるとする事業者は、職業能力評価実施事業所の32.2%。【②能開基本調査】
- 検定を運用、活用する企業、業界団体のマッチングで、検定等の資格取得を求人要件、採用選考の基準として明確に位置づけている事例はほとんどない。
- 労働者の側から見ると、「入職に有効な資格・職業」として高得点回答があるのはほとんどが免許型資格、検定型資格は対応する職業との関係でも総じて低得点【②JIL: Web資格免許調査】

【想定される具体的要因】

★ 検定そのものの内容・価値に係る課題

① 現行の検定等職業資格が企業の人材ニーズ等を反映していないのでは

i 把握する能力の範囲が実際の職務に比べて狭いのでは

ii 評価の精度が低いのでは

② 検定等の社会的認知度・信頼度が低いため、企業、労働者双方に活用のインセンティブが働きにくいのでは

★ 受検機会に係る課題

③ 業界・企業が財政負担をしていることもあり、そもそも受検機会が現従業員以外に十分オープンな設計になっておらず、アウトサーターが受検しにくいのでは

★ 募集活動上の合理性に係る課題

④ 求人要件に資格を明示すると、資格は有しないが同等以上の適性・能力を備えた人材の応募をむしろ妨げ、採用選考活動として不合理なものになるため、表示しにくいのでは

⑤ ジョブローテーションを前提とした募集採用の場合、特定の職務を対象とした検定等職業資格の有用性は自ずと限定されるのでは。

【考え得る対応策】

○ 面接時に活用できる、資格も反映した簡便なマッチングツール等の開発、活用促進

○ 財政面、技術面を含めた支援を通じた、検定及びその運営体制の質向上

○ 財政面を含めた支援を通じた、運営上のオープン化確保、企業従業員以外の者の受検負担の軽減

○ 求人要件上は資格を明示せず、求職者が有する資格とのマッチング上活用する業務の仕組み整備

○ 業界検定の国による質保証、信頼性向上

○ 学校等とも連携した普及、取得促進の取り組み

○ 検定等活用の対象設定に係る課題

○ 業界検定の制度設計、事業運営に当たり、こうした「マッチング活用促進」の観点を十分反映すること、就職、正社員登用等のキャリアダートとこの有効活用を期す

技能検定の労働市場政策上の課題と対応案

○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。【④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。【④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。【④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。【④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。【⑤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のではないか

★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

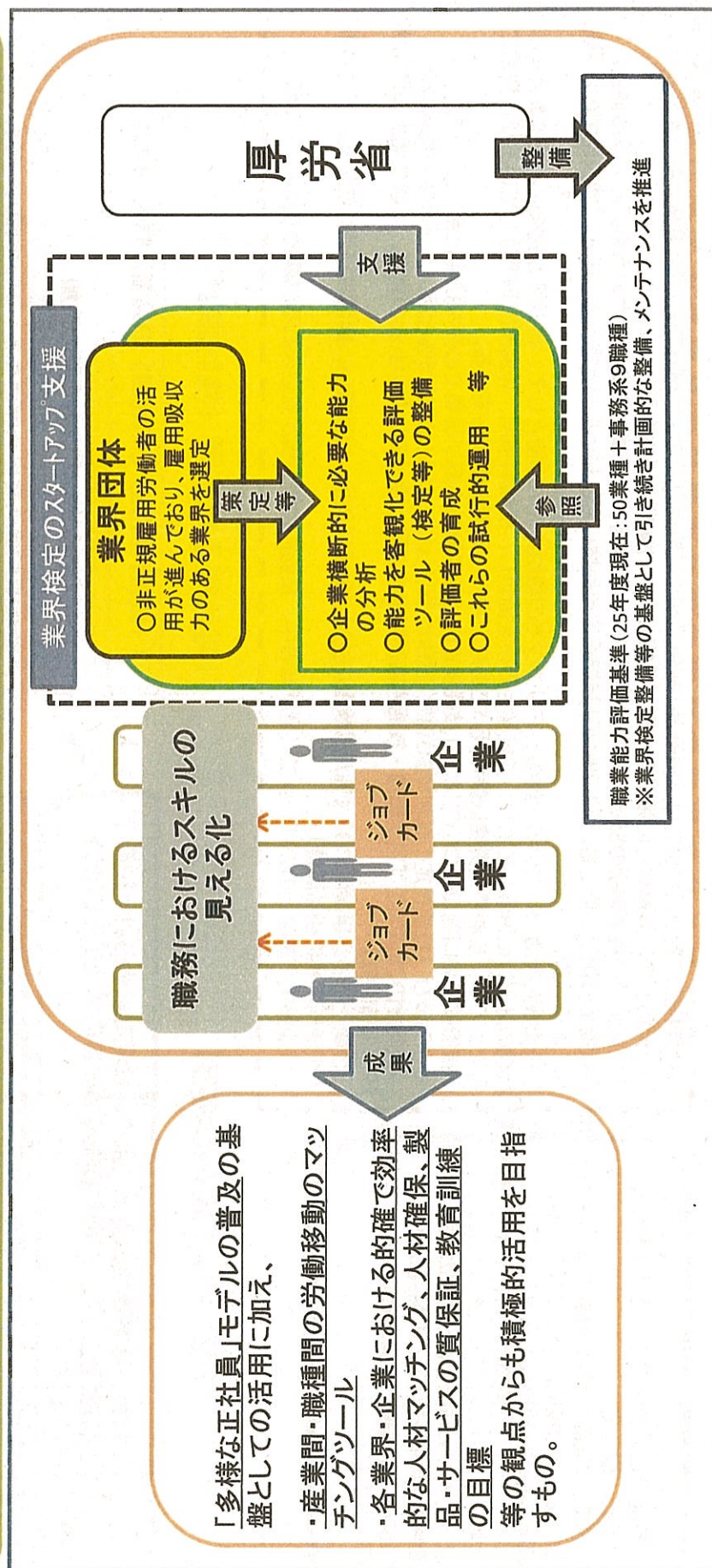
○受検者数の多い職種の年2回実施の拡大。学科試験の実施方法の見直し等による受検機会の拡大

○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

職業能力の「見える化」促進に向けた業界検定のスタートアップ支援

平成26年度予算額:154百万円(点線囲み部分)

- 職業能力評価は、働き方に関わらず、能力本位の人材活用を促進する基盤となるものであり、業界全体の人材の底上げ、労働者の処遇改善を含めたキャリアアップ、また企業における採用時ミスマッチ軽減、採用コスト・初期教育コストの低減等の観点からも、その「見える化」や活用促進が重要な課題。
- 日本再興戦略(平成25年6月14日閣議決定)を踏まえ、「多元的で安心できる働き方」の導入促進の観点から、業界検定等の能力評価の仕組みを整備し、職業能力の「見える化」を促進することとし、26年度に導入ニーズの高い業界に焦点を当て、業界検定等のツール策定、モデル活用等のスタートアップ支援に着手。



「職業能力見える化」推進に資する職業能力評価体系整備の全体像のイメージ

○教育訓練機関・プログラム

- ・プログラムと評価の一体開発・運用要件位置づけ等、相互リンク

・教育訓練の成果を、プログラムの活用につなげる

○需給調整機関によるキャリア支援、マッチング

- ・求人、求職情報への能力評価要素盛り込み等「マッチング」機能強化

【業種・職種】

①職務内容・職業能力が制度・技術・規格等に規定される度合い大→予め明確、普遍性大、変化の程度小

②人材育成への国の政策上の直接関与の必要性大

③顧客・自らの生命・安全確保の観点からの厳格な能力評価の必要性大

○医療・福祉専門職／運輸職／技術職等

○ものづくり技能職／知的専門職（医療・福祉社以外）・技能要素の強いサービス等

○左記以外のサービス職（対人サービス等）、事務系専門職等

○その他多様な分野

【検定等整備の必要要件】

- ・労働市場における比重の拡大
- ・非正規雇用労働者等のキャリア形成上の課題がより顕著
- 新たな検定等の整備の必要性の高まり

【技能検定】

・技能検定のインポートに適合した対象職種開拓

【現行技能検定】（制度上全就業者数の34%程度カバー）

○特〜3級等の共通体系

《都道府県方式》

○114職種（ものづくり技能職中心）

《指定試験機関方式》

○14職種（知的専門職等中心）

→業界検定の想定領域に近い性格有す分野を含む

【既存の免許等職業資格】

・試験実施方式・試験内容の見直し等

※指定試験機関方式で新たな業界検定の対象領域、機能等の関係整理が検討課題に

《うち新たな検定整備の必要性が認められる領域》

【業界検定（新規）】

- ・質保証の仕組み等整備の上、対象分野・水準の拡大

【業界検定スタートアップ支援（26年度：当初4団体）】

【既存の民間職業資格】

- ・企業特殊性、ニーズの多様性がより顕著で、客観性を備えた検定等による能力評価がそもそも困難・意味を有しない分野

【検定等整備の十分要件】

- ・職業能力の客観・共通性、階層性
- ・地域的広がり 等

《検定等公的職業資格による信頼性ある職業能力評価の仕組みの必要性が認められる領域》

○受検のインセンティブ・支援措置

→職業能力評価体系の「普及・市場性確保」の基盤

○各検定等の質保証基準

→職業能力評価体系の「共通性」の基盤

○職業能力評価基準

→職業能力評価体系の「中身」の基盤

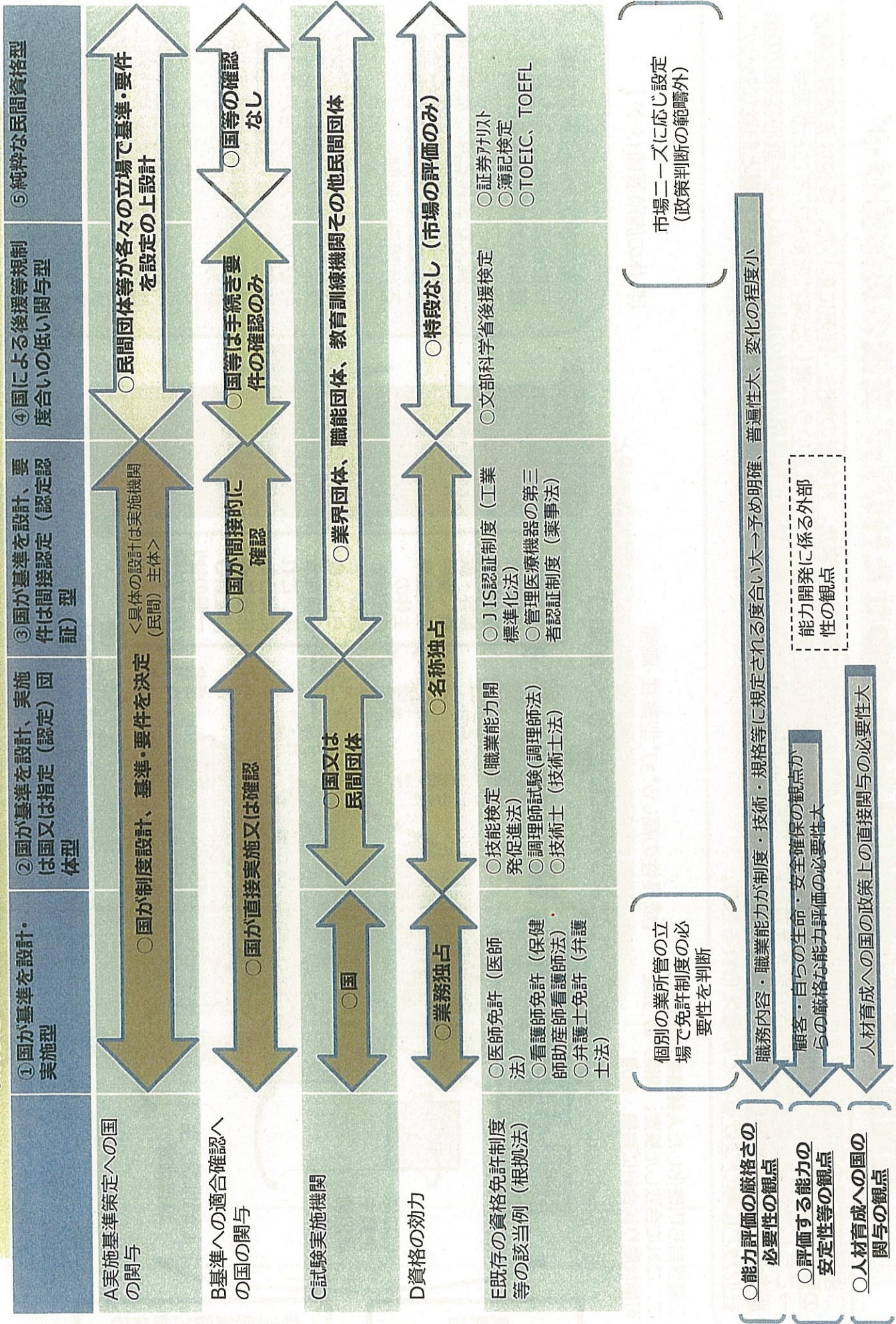
技能検定制度（現行）と業界検定制度（案）

①評価対象となる能力要素	I 技能検定制度（現行）	II 業界検定制度（案）
②能力評価の目的・効果	○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） ○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 ○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
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、普遍性が大きく、変化の程度が小さい ○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（※一部当てはまりにくい分野も） ○人材育成への国の政策上の直接関与の必要性が大 ○いったん要件に該当するなど、検定整備の要件が整う業種・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） ○また、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など、これまで検定整備の要件への適合性が、左記分野に比し低いと見なされていたが、 ○労働市場における流動性、能力開発・評価上の外部性が大（企業・個人ともに「バリエーションが動きにくい」といった観点、また、労働市場における比重拡大、非正規雇用労働者等の増加、形成上の課題が顕在化、といった観点から検定整備の必要性が高まっている業種・職種で、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、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、事務系分野】
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「バリエーション」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、全体としてより弾力的に運用し（例・業種・職種内の共通性、技能「バリエーション」の階層性が相対的に低いことも想定されるが一定許容）、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
⑤以上に対応した確定的評価方法	○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、ポートフォリオ等最も相応しい手法の組み合わせ） ○更新制度やこれに相当する仕組みなし	○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、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、 ・就業中の者については仕事ぶり評価、作品等 ・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、必要に応じてより多様な評価方法を組合せ ○変化対応の必要性がより高いことから「何らかの継続的質保証の仕組み」について検討要す
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（特級～3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字を担う（現行、128職種中14）	○必要最小限の共通基準（等級（能力水準の階層性）を含む）について、品質保証の観点から国が定立 ○運用（同左）は、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） ○（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含頭）、また、職業能力開発の実効性を確保する観点から）当該業界（団体）が教育訓練プログラムの開発・運用の主体に成り、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について検討要す
⑦検定の効果	○名称独占（○級技能士（□□職種）等） ○他制度上全般の効果（例：1級技能士現場常駐制度）	○受検・活用（バリエーション）、受検者個々人の技能水準の保証への国の関与のあり方等の観点から検討要す

○上記表のとおり、業界検定制度について、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、業界検定制度により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→業界検定の位置づけを前提とした、技能検定制度の「今後の」あり方についても検討を要すもの

職業能力評価施策に関わる国の関与の類型及びその考え方

＜未定稿＞



職業能力評価と教育訓練を組み合わせたキャリアアップ支援の具体的なイメージ

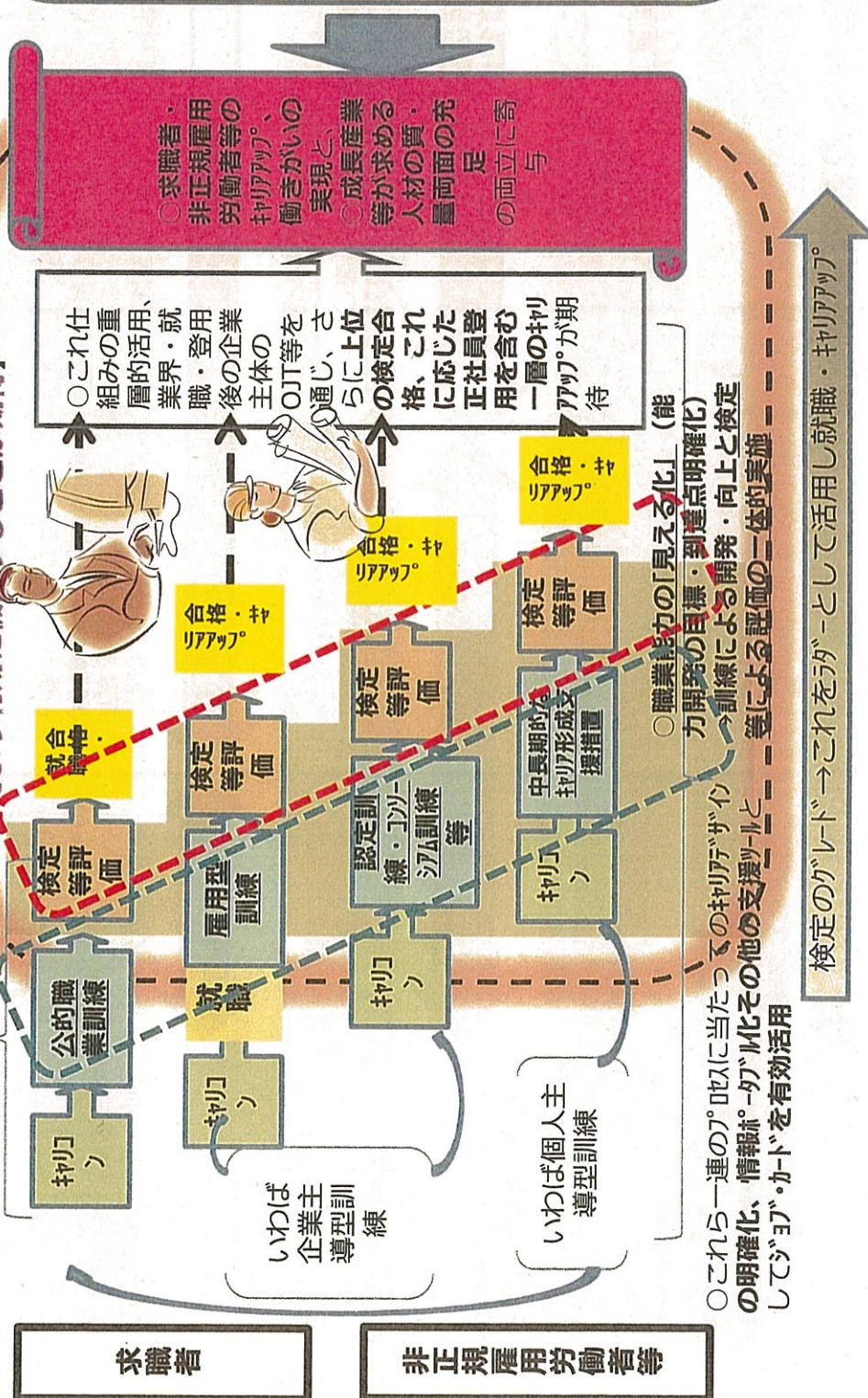
○業界検定等の職業能力評価の仕組みの整備に併せ、共通の人材像に基づき、また、対象者の属性・課題に応じた、多様な教育訓練機会の整備を図ることで、能力開発とその成果の確たる評価を踏まえた、就職・キャリアアップ実現という一貫した流れを形成することが期待。

→こうした評価と教育訓練機会の拡充を並行的、統合的に図るとともに、求職者や非正規雇用労働者の属性等に応じた典型的なキャリアの道筋を分かりやすく示し、キャリア・コンサルティング、ジョブ・カードの効果的活用等を図ることで、訓練・評価機会への積極的な誘導と的確なマッチング、キャリアアップに結びつけることが考えられるもの。

○業界自ら明確化した人材像を共通ベースに、これに合致した検定、訓練プログラムの可能な限り統合的に整備・運用

【成長性の高い”ジョブ”型業種・職種

訓練・評価機会を通じ、ジ・エフ型労働市場と
してより有効に機能することが期待



【具体の施策展開イメージ】

○業界検定のスタートアップ支援、
技能検定の見直し等を含めた
職業能力評価体系の整備

○個人が主体となった学び直し
の機会、業界が主体となっ
た実践的な教育訓練を支援す
る仕組みの整備

組み
教育訓練機関の質保証等の取
活用等の推進・見直し、民間
キャリアコンサルティング、ジョブ・カード
支援の取組みの基盤となる、
◎こうした一連のキャリアアップ

＊業界検定の業種と職業訓練機会に整備の対象業種・職種は短期的には必ずしも合致せず、中長期的な観点から「統合運用」確立を目指すもの