

「外部労働市場型の職業能力評価 制度の構築」関連資料

第2回職業能力開発の今後の在り方に関する研究会

平成26年6月25日

厚生労働省職業能力開発局

1. 「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」報告書関係

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書概要

～新たな業界検定の整備等による「職業能力の見える化」を通じ、培われた職業能力が適切に評価され、キャリアアップや人材力強化が図られる労働市場の実現を目指して～

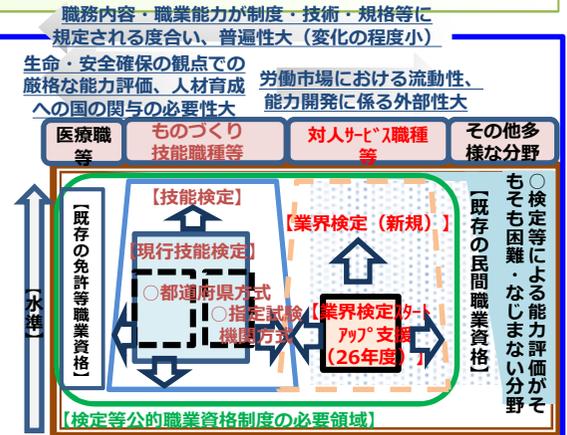
第2回職業能力開発の今後の在り方に関する研究会

1 はじめに<検討の前提>

- 人口減少や少子高齢化、経済のグローバル化が進む中、我が国産業の生産性・競争力の向上を図る観点からの「**人材力強化**」の必要性。
- 産業構造の変化やジョブ型労働市場の拡大等に対応した個人の円滑なキャリアアップや転職支援、**非正規雇用労働者等の「多様な働き方」実現支援の必要性の高まり**。
- ➡ 「日本再興戦略」(平成25年6月14日閣議決定)等を踏まえ、**業界検定等の能力評価の仕組み<非正規雇用労働者等のキャリアダガー(はしご)>を整備、職業能力の「見える化」を促進**することが喫緊の課題。これに併せ、現行の技能検定制度をはじめとする**職業能力評価制度・体系の在り方**について、労働市場政策の観点から**検討、論点・方向性の明確化**を図る必要性。

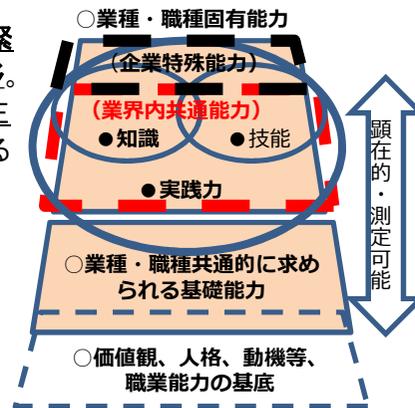
4 今後の職業能力評価制度のあり方<提言>

- 非正規雇用労働者等のキャリアアップ上の必要性が高く、現在、公的な検定等職業資格制度の未確立な職域(対人サービス職種等)を重点に、**新たな業界検定**を整備する必要性。**業界団体等**が、現場で求められる実践力などの職業能力を直接把握・分析の上、検定等の評価手法を開発・運用し、**国の弾力性ある関与の下で質保証・支援**。業界共通の職業能力の「ものさし」として、労働者個人や企業の活用のインセンティブ形成、採用・人事の基準としての位置づけ・活用を目指すもの。能力の多様化や変化にも柔軟に対応できる、**仕事ぶり評価等を含めた多様かつ実践的な評価ツールとしての整備**が期待。
- **技能検定制度**は、産業競争力向上の基盤として、ものづくり人材養成等の政策的観点からも、**国家検定制度としての継続的・安定的運用**を図りつつ、採用等での活用を念頭に、試験実施方式や試験内容の改訂、ものづくり人材養成の裾野(3級等)拡大等の見直しの必要性。
- **職業能力評価と教育訓練プログラムとの、共通の人材像に基づく一体的な開発・運用**、ジョブ・カードの活用、マッチング上での積極的活用等、**職業能力評価と教育訓練等の統合的な運用の仕組みを整備**する必要性。
- 多様な働き方の実現等に関わるモデルの普及・促進の検討に当たっても、**「職業能力の見える化」ツールを有効活用**。



2 検討の基本的視点

- 労働市場政策上の職業能力評価施策の**必要性・緊急性、有効性、実効性**の各観点から、以下が重点分野。
 - ・ **対象労働者像**: 能力開発に係る外部性が高い、非正規雇用労働者等、キャリア形成上の重大な課題を抱える各層
 - ・ **評価する能力**: ジョブ型労働市場を形成する業種・職種の業種・職種固有かつ業界内共通の職業能力
 - ・ **レベル(能力水準)**: エントリーレベル以上概ねミドルまでの能力水準
 - ・ **労働移動の形態**: 企業内キャリアアップや同一業種・職種内企業間の労働移動
- **職業能力の構造**として、**企業特殊能力、業界内共通能力、業種・職種共通に求められる基礎能力**に分類可能。
- **知識・技能**は、業種・職種固有能力。**実践力**は、業種・職種共通能力と業種・職種固有能力の両方の側面。 → **図の赤枠が今回の検討上の重点対象**。



3 職業能力評価やその関連制度の現状・課題分析

- 現行の職業能力開発促進法でも、**職業訓練と職業能力検定を二本柱に位置づけ**。職業能力評価と職業訓練、職業訓練と就職支援は、職業能力開発促進法・雇用対策法上、密接に連動した制度設計。
- **技能検定制度**は、「**労働者の職業意識・能力向上の目標として役立つ**」、入職促進や企業活動上のアピール等の利点を有し、その他試験・制度などにも連動し活用。一方、名称独占型としての信頼性確保のため、国による強い関与の仕組みを設け、対人サービス要素の強い分野など、**職業能力の変化・多様性の程度が相対的に高い分野には親和性が低い**。
- **雇用吸収力が高く、非正規雇用労働者が集積する職域でもある対人サービス職等**で、マッチング等に活用できる**実践的で信頼性ある能力評価の仕組みが未確立**。
- 技能検定等職業資格について、従業員の職業能力開発に向けた目標設定等では積極的に活用、マッチング場面では「参考程度」の位置づけが通例。
- 英・独・米など各国の目的や背景に応じ、職業能力評価体系を整備。共通的な特徴として、「**職業能力開発**」と「**職業能力評価**」が車の両輪として制度設計、教育訓練や学位との連動性を重視。

「職業能力評価研究会」報告のポイントと「職業能力の見える化」の取組みイメージ①

第2回職業能力開発の今後の在り方に関する研究会

現状・課題

- 少子高齢化や経済のグローバル化の中での「人材力強化」、産業や労働市場の構造変化等に伴う個人の円滑なキャリアアップや転職支援、非正規雇用労働者等の「多様な働き方」実現支援の必要性の一層の高まり。
- ➡ 「日本再興戦略」等を踏まえ、非正規雇用労働者、キャリア形成上の課題を抱える層のキャリアラダー(はしご)として、業界検定等の能力評価の仕組みを整備するなど、職業能力の「見える化」の促進が喫緊の課題。

「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」

(平成25年9月～、座長：今野浩一郎学習院大学教授)

- 国内外の能力評価制度の労働市場における活用の実態・課題等を分析の上、能力評価制度のあり方に関し、報告書を取りまとめ(平成26年3月)。以下の施策の方向性を提言。

提言された今後の施策の方向性～業界共通の「ものさし」としての職業能力評価制度の整備～

I 新たな業界検定の整備

- ジョブ型労働市場で、非正規雇用労働者が集積、雇用吸収力が見込まれる等、キャリアアップ支援の必要性・効果の高い業種・職種(対人サービス分野等)が重点。
- 現場で求められる能力を直接把握する業界(団体)が、採用・人事での活用を目指し、検定の開発・運用の主体となり、国が弾力性を備えた基準等により質保証を行うことで、実践性を備えた、新たな業界検定の仕組みを整備。

II 職業能力評価の仕組み全体の見直し・体系化

- 技能検定制度についても、労働市場での活用を念頭に、課題・ニーズ等に応じた充実・見直し。
- これら職業能力評価の仕組みが全体として安心、信頼性を持って活用されるよう、国が共通の基準を整備、公的支援の対象にも位置づけることで普及促進。

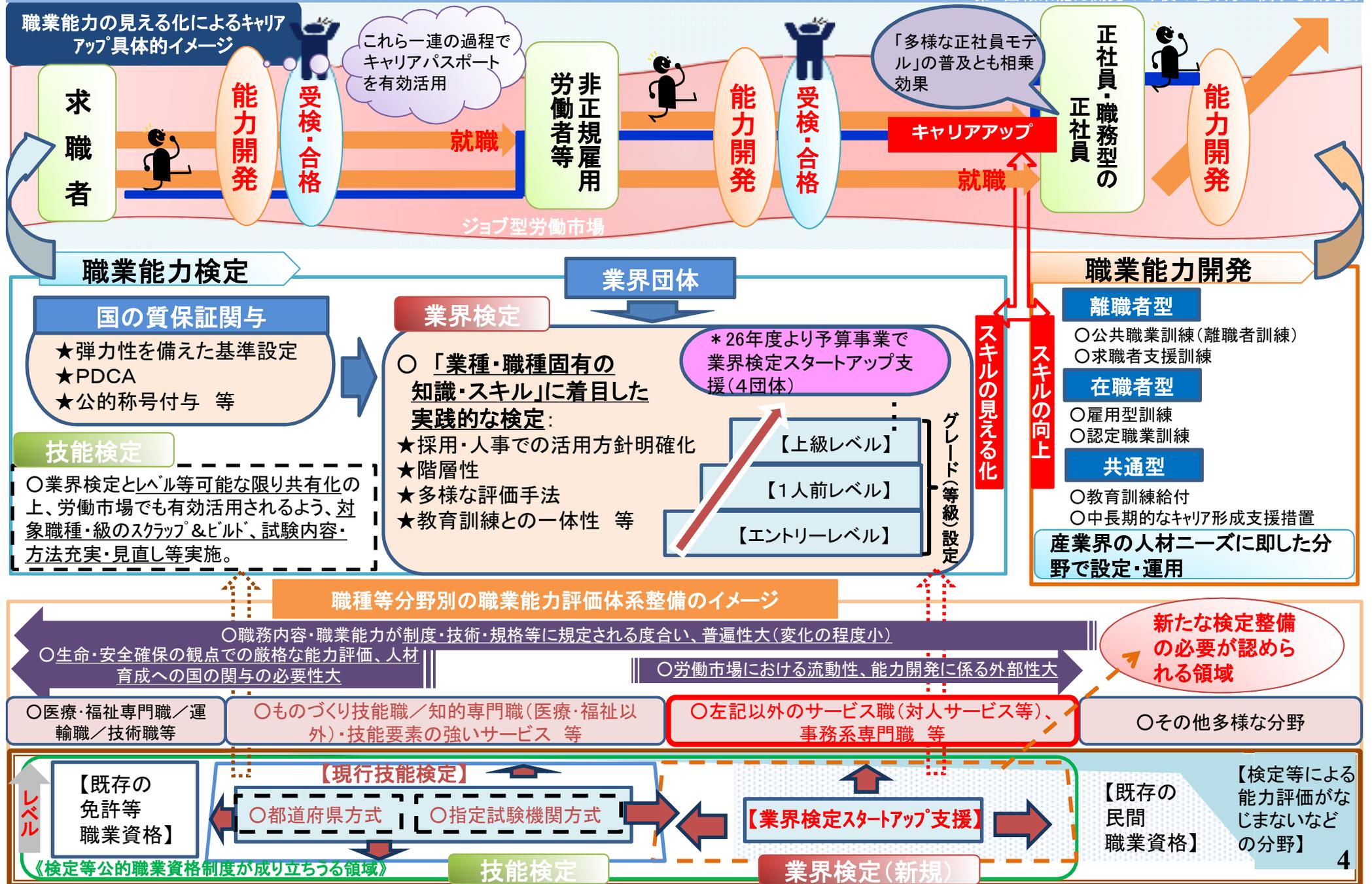
III 職業能力評価と教育訓練、マッチング等の労働市場政策上の統合的運用

- 職業能力評価と教育訓練プログラムを、共通の人材像に基づき一体的に開発・運用。
- その成果をジョブ・カード等に反映しキャリア形成支援に活用。
- ハローワークなど職業紹介機関にあっても、職業能力評価をマッチングの鍵として、積極的に活用するなど、労働市場政策上の統合的な運用の仕組みを整備。

『産業界が求める職業能力』と『各人が有する職業能力』を客観的に比較可能な「ものさし」を整備、マッチング機能を最大化

「職業能力評価研究会」報告のポイントと「職業能力の見える化」の取組みイメージ②

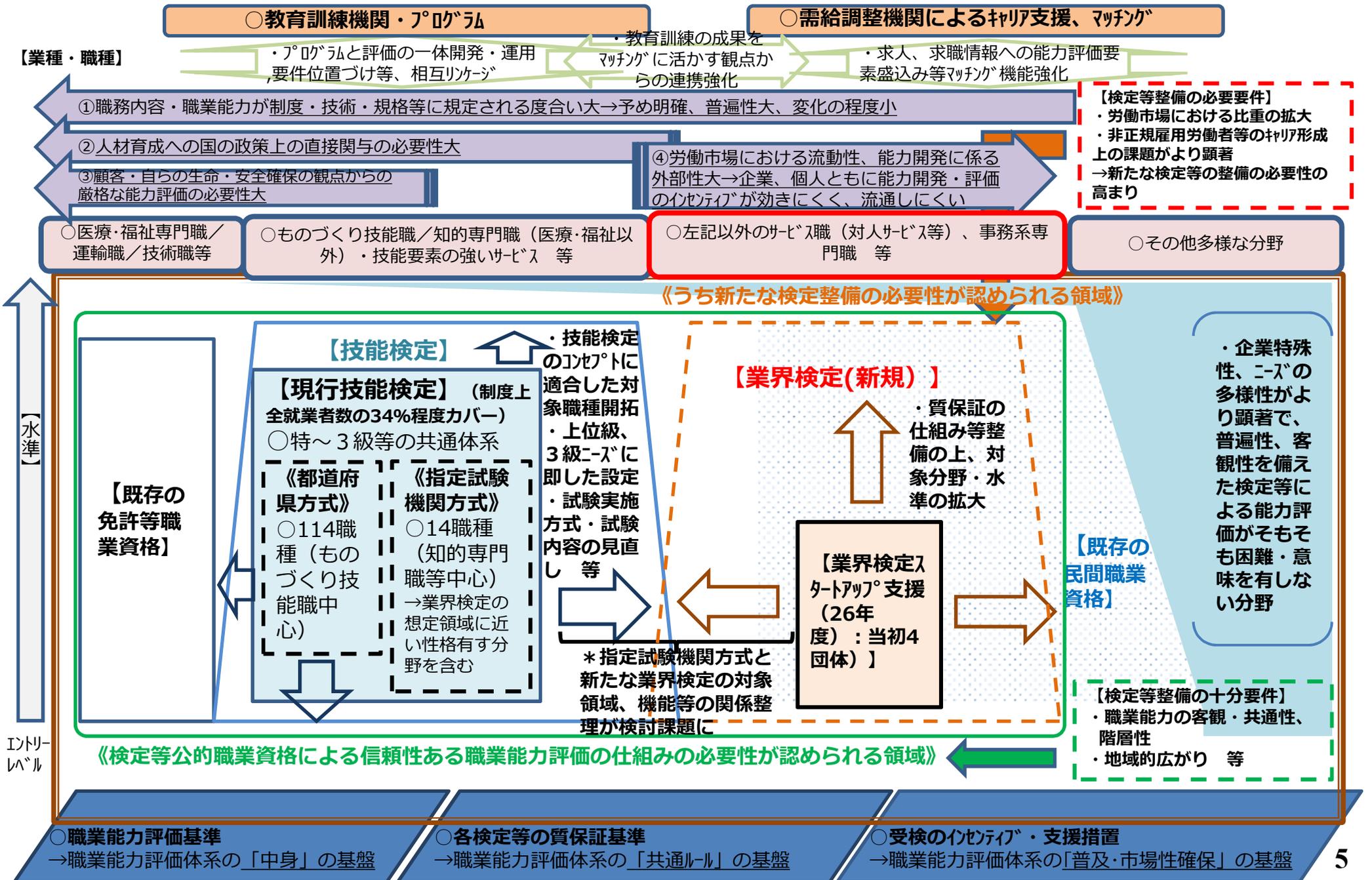
第2回職業能力開発の今後の在り方に関する研究会



「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

【職業能力評価研究会
報告書参考資料】

第2回職業能力開発の今後の在り方に関する研究会

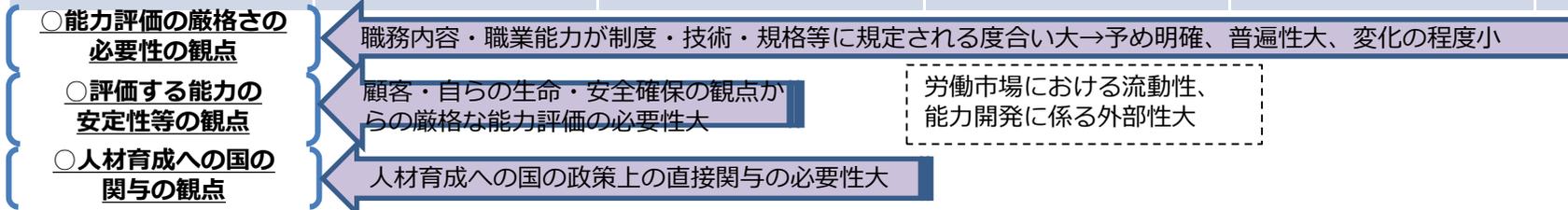


職業能力評価施策に関わる国の関与の類型及びその考え方 <未定稿>

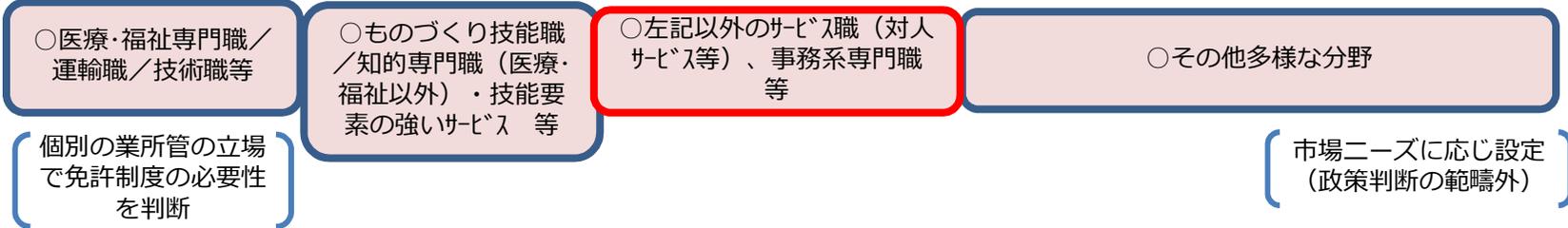
【職業能力評価研究会
報告書参考資料より改訂】

第2回職業能力開発の今後の在り方に関する研究会

	①国が基準を設計・実施型	②国が基準を設計、実施は国又は指定（認定）団体型	③国が基準を設計、要件は間接認定（認定認証）型	④国による後援等規制度合いの低い関与型	⑤純粋な民間資格型
A 実施基準策定への国の関与	○国が制度設計、基準・要件を決定 <具体的設計は実施機関(民間) 主体>			○民間団体等が各々の立場で基準・要件を設計	
B 実施基準への適合確認への国の関与	○国が直接実施又は確認		○国が間接的に確認	○国等は手続要件の確認のみ	○国等の確認なし
C 試験実施機関	○国	○国又は民間団体	○業界団体、職能団体、教育訓練機関その他民間団体		
D 資格の効力（合格の社会的効果）	○業務独占（※1）	○名称独占（※2）		○能力認定（※3）	
E 既存の資格免許制度等の該当例（根拠法）	○医師免許（医師法） ○看護師免許（保健師助産師看護師法） ○弁護士免許（弁護士法）	○技能検定（職業能力開発促進法） ○調理師試験（調理師法） ○技術士（技術士法）	○JIS認証制度（工業標準化法） ○管理医療機器の第三者認証制度（薬事法）	○文部科学省後援検定	○証券アナリスト ○簿記検定 ○TOEIC、TOEFL



(※1) その資格を保有する者でなければ一定の業務活動に従事することができないもの
 (※2) その資格を有するものでなければ一定の名称を用いることができないもの
 (※3) 単に専門的知識・技能を有する旨を公証するもの
 (※4) (※1)から(※3)とは別の観点で、事業所等においてその資格を有する者のうちから、管理監督者等として配置することが義務づけられる「必置」という分類が存在。



技能検定制度(現行)と業界検定構想の関係整理案

【職業能力評価研究会
報告書参考資料より改訂】

第2回職業能力開発の今後の在り方に関する研究会

	I 技能検定制度(現行)	II 業界検定構想(能力評価研究会報告書提言)
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)非正規雇用労働者の就職、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
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(*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 ○といった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・個人ともにインセンティブが働きにくい)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キャリア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 ○技能のレベルの階層性が成立している(単に「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、技能レベル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 ○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宗を担う(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念頭に、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) ○他制度上各般の効果(例:1級技能士現場常駐制度)	○受検・活用のインセンティブ、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

2. 職業能力評価制度関係

職業能力評価制度の概要

第2回職業能力開発の今後の在り方に関する研究会

	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、特有な技能など。 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。
被評価・受検対象者	一定以上の実務経験年数を有する者など。	一定以上の実務経験年数を有する者など。	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。各企業で適宜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 신설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)。 * <u>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。</u>	○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	44事業主等122職種	52業種、事務系9職種

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

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%**

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

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

- 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b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歳階級の中間年(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

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、「全従業者中、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%

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、
 受検機会が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】

【考え得る対応策（検討課題）】

★技能検定の内容・手法に係る課題

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

★受検機会に係る課題

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

★募集採用での活用に係る課題

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かったのではないかと



○「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

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

第2回職業能力開発の今後の在り方に関する研究会

- 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、業界団体のヒアリングで、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。
- 労働者の側から見て、「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
- 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有り、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、アウトサダ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

- i 把握する能力の範囲が実際の職務に比して狭いのでは
- ii 評価の精度が低いのでは

【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

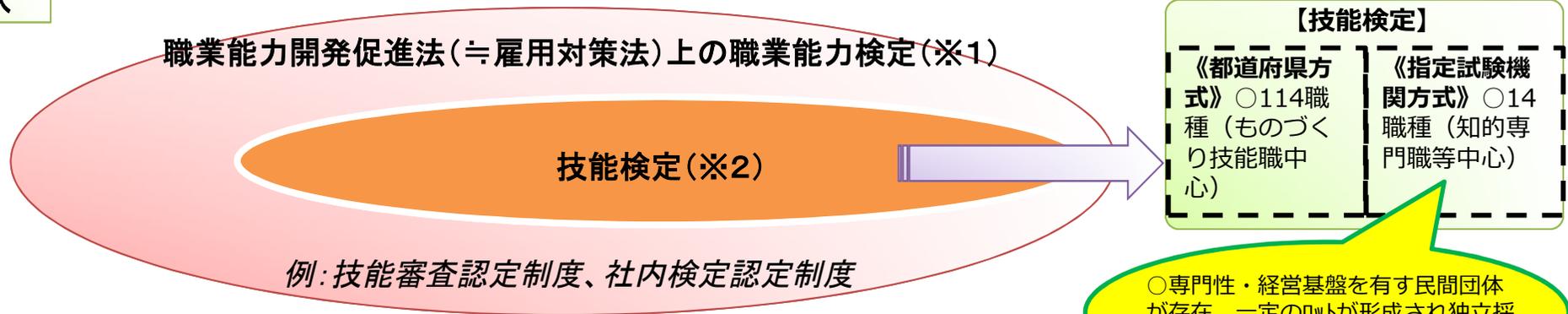
○業界検定の国による質保証、信頼性向上
○学校等とも連携した普及、取得促進の取組

○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で、「就職、正社員登用等のキャリアダグ-」としての有効活用を期す

現行法令上における「職業能力検定」と「技能検定」の関係

1 現状



(※1) 職業能力検定

○条文上の定義

- ・職業に必要な労働者の技能及びこれに関する知識についての検定(厚生労働省の所掌に属しないものを除く。)(能開法第2条第3項)
- ・労働者の有する職業能力の程度を検定する制度(雇用対策法第17条)

○能開法での規定の経緯・考え方

- ・技能検定のほかビジネスキャリア制度(検定)や技能審査認定制度及び社内検定認定制度も含む概念。
- ・平成4年能開法改正において、ホワイトカラー等の労働者が増加している状況の中で、職業訓練について、それまでの「技能(これに関する知識を含む。)」を習得させるための訓練から「技能及びこれに関する知識」を習得させるための訓練に改めたことに伴い、その成果を測る検定についても、技能中心の「技能検定」から「技能及びこれに関する知識」を測る検定としての「職業能力検定」に改めることとしたもの。

○雇用対策法による考え方

- ・従来、検定制度の対象とする能力・知識を表す用語として「技能」を用いていたが、ホワイトカラーの増加等に対応するため、平成19年改正で、より幅広い概念を表す「職業能力」に改められた。「職業能力検定」は、公的な評価制度に加え、民間において行われる評価制度も含む概念。

(※2) 技能検定

- 考え方 技能及び知識について一定の基準を設け、労働者の技能がその基準に達しているか否かを判定する制度。

2 考え方

- 「職業能力検定」は「技能検定」を包含する概念であり、能開法上、技能検定に限る規定(例: 職業訓練指導員試験の免除、技能検定の実施等)を除き、理念規定を含め関係者の責務や事業主等の行う職業能力開発の促進などについて、「職業能力検定」を用いている。
- 他法においても、技能検定制度のほか、技能審査や社内検定等など公的な評価制度に加え、民間における評価制度も含む概念で用いる場合には、「職業能力検定」を用いている。

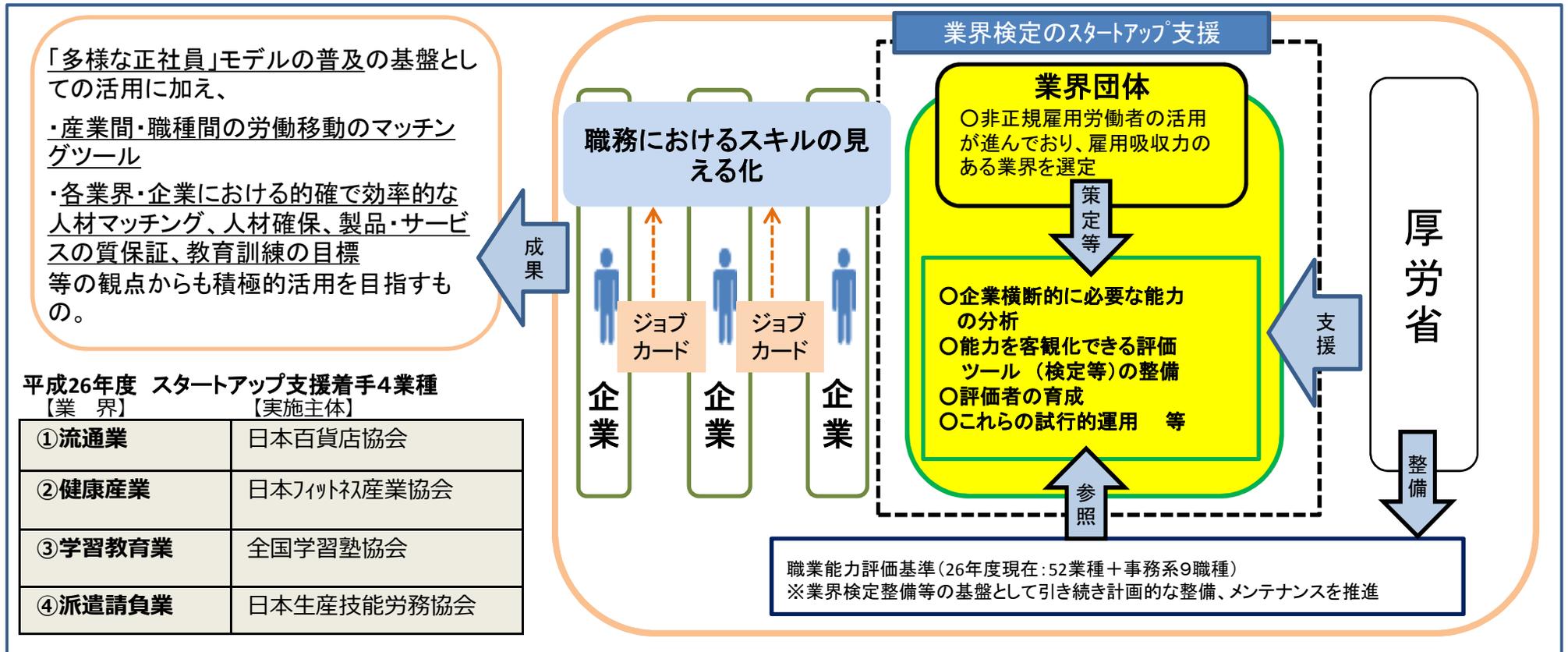
技能検定制度(都道府県方式・指定試験機関方式)の枠組み

	①技能検定制度 (都道府県方式)	②技能検定制度 (指定試験機関方式)
A 実施主体	厚生労働大臣 ※法第44条第1項 (厚生労働大臣が実施)	厚生労働大臣 ※法第44条第1項 (厚生労働大臣が実施)
B 実施計画の策定	厚生労働大臣 ※法第46条第1項 (厚生労働大臣が、毎年、実施計画を策定)	厚生労働大臣 ※法第46条第1項 (厚生労働大臣が、毎年、実施計画を策定)
C 試験実施	都道府県知事(→都道府県職業能力開発協会へ委任) ※法第46条第2項 (都道府県知事は、計画に従い、試験(指定試験機関が実施するものを除く)を実施) ※法46条第4項 (都道府県知事は、試験実施等業務の一部を都道府県協会に行わせることができる。)	厚生労働大臣(→指定試験機関に委任) ※法第47条第1項 (厚生労働大臣は、指定する機関に試験業務の一部を行わせることができる。)
C-1 試験問題・実施要領作成	厚生労働大臣(→中央職業能力開発協会へ委任(問題、実施要領について大臣認定が必要)) ※法第46条第3項 (厚生労働大臣は、試験問題、試験実施要領の作成等について中央協会に行わせることができる。)	指定試験機関 ※規則第63条第1項 (指定試験機関が、試験科目又は試験実施要領を作成したときは、厚生労働大臣の認定を受けなければならない。)
C-2 試験科目・合否基準等の設定	厚生労働大臣 ※法第46条第2項(→規則第62条の2及び別表第11～13の5)	指定試験機関(→試験科目は厚生労働大臣の認定、合否基準等は厚生労働大臣の承認が必要)
C-3 合否判定、合格証書交付	厚生労働大臣(1級以上) 都道府県知事(2級以下) ※法第44条、施行令第3条及び省令第67条	厚生労働大臣(1級以上) 指定試験機関(2級以下) ※法第44条及び第47条
D 試験の質保証(指導監督等)	厚生労働大臣 ※法第74条・第75条(国から中央協会への指導監督)、法93条(国から都道府県に対する助言・勧告)等	厚生労働大臣 ※法第48条(報告等) (厚生労働大臣による、指定試験機関に対する報告聴取、立入権限)
E 合格の社会的効果	名称独占 ※法第50条及び第102条	名称独占 ※法第50条及び第102条
F 財源	国・都道府県による補助金及び受検料収入により賄う	自主財源(受検料収入)により賄う

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。



3. 職業能力評価と職業訓練 その他関係

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

第2回職業能力開発の今後の在り方に関する研究会

【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に、（中略）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

【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

【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）】

○職業訓練修了を技能検定の受検資格、免除要件に活用
○技能検定合格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

【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。

職業訓練

準則訓練

- ① 普通職業訓練(公共職業能力開発施設で実施)
 - ・普通課程の普通職業訓練(中学校、中等教育学校卒業者又はそれと同等以上の者等)
 - ・短期課程の普通職業訓練(職業に必要な技能及び知識を習得しようとする者)
- ② 高度職業訓練(公共職業能力開発施設で実施)
 - ・専門課程の高度職業訓練(高校又はそれと同等以上の者等)
 - ・専門短期課程の高度職業訓練(職業に必要な高度な技能及び知識を習得しようとする者)
 - ・応用課程の高度職業訓練(専門課程の高度職業訓練を修了した者又はそれと同等以上の者)
 - ・応用短期課程の高度職業訓練(職業に必要な高度の技能及び知識で専門的かつ応用的なものを習得しようとする者)
- ③ 認定職業訓練
事業主等が実施する訓練を都道府県知事が認定するもの。

その他の職業訓練

- ④ 総合課程の高度職業訓練
生産技術・生産管理部門のリーダーとなり得る人材を育成することを目的として実施され、特定専門課程と特定応用課程から成る。受講資格は高校卒業程度。
- ⑤ 指導員訓練
指導員の養成を目的として実施され、長期養成課程、職種転換課程等がある。長期養成課程の受講資格は工科大卒者等。
- ⑥ 求職者支援訓練
就職に必要な技能・知識の開発を目的として実施される訓練を厚生労働大臣が認定するもの。
- ⑦ 受刑者職業訓練等
刑務所又は少年院における受刑者、職業訓練及び中等少年院又は特別少年院における職業補導。
- ⑧ その他事業主等が任意に実施する職業訓練

● 受検資格として活用

- ・①～⑤のいずれかの職業訓練(一部を除く)又は別途個別に認定を受けた職業訓練を修了
⇒1級、2級、単一等級の技能検定(所定の実務経験年数が必要)
- ・何らかの職業訓練(一部を除く)を修了又は受講中
⇒3級以下の技能検定

● 免除資格として活用

- ・②の一部(応用課程の高度職業訓練)又は④における技能照査に合格
⇒特級の技能検定の学科試験を免除(所定の実務経験年数が必要)
- ・⑤を経ること等により職業訓練指導員免許を取得
⇒特級以外の技能検定の学科試験を免除
- ・①～④(短期課程の普通職業訓練、専門短期課程又は応用短期課程の高度職業訓練等を除く)における技能照査又はそれ以外の訓練において別途個別に認定を受けた技能照査に合格
⇒特級以外の技能検定の学科試験を免除(所定の実務経験年数が必要)
- ・①、③のうち短期課程の普通職業訓練(技能コース)において修了時の試験に合格
⇒特級以外の技能検定の学科試験を免除

● 訓練指導員試験の受験資格として活用

- ・技能検定合格
⇒訓練指導員試験

● 訓練指導員試験の免除資格として活用

- ・1級の技能検定に合格
⇒訓練指導員試験の実技試験の全部、学科試験の一部を免除
- ・2級の技能検定に合格
⇒訓練指導員試験の実技試験の全部を免除

● 職業訓練(技能士コース)の受講資格として活用

- ・2級の技能検定に合格
⇒1級技能士コース受講

技能検定

受検資格として、等級ごとに所定の

- ・実務経験年数
- ・公共職業訓練等の訓練の修了
- ・大学や工業高校等の学校の卒業
- ・(特に免除資格において)その他資格等が必要

関係する技能検定職種

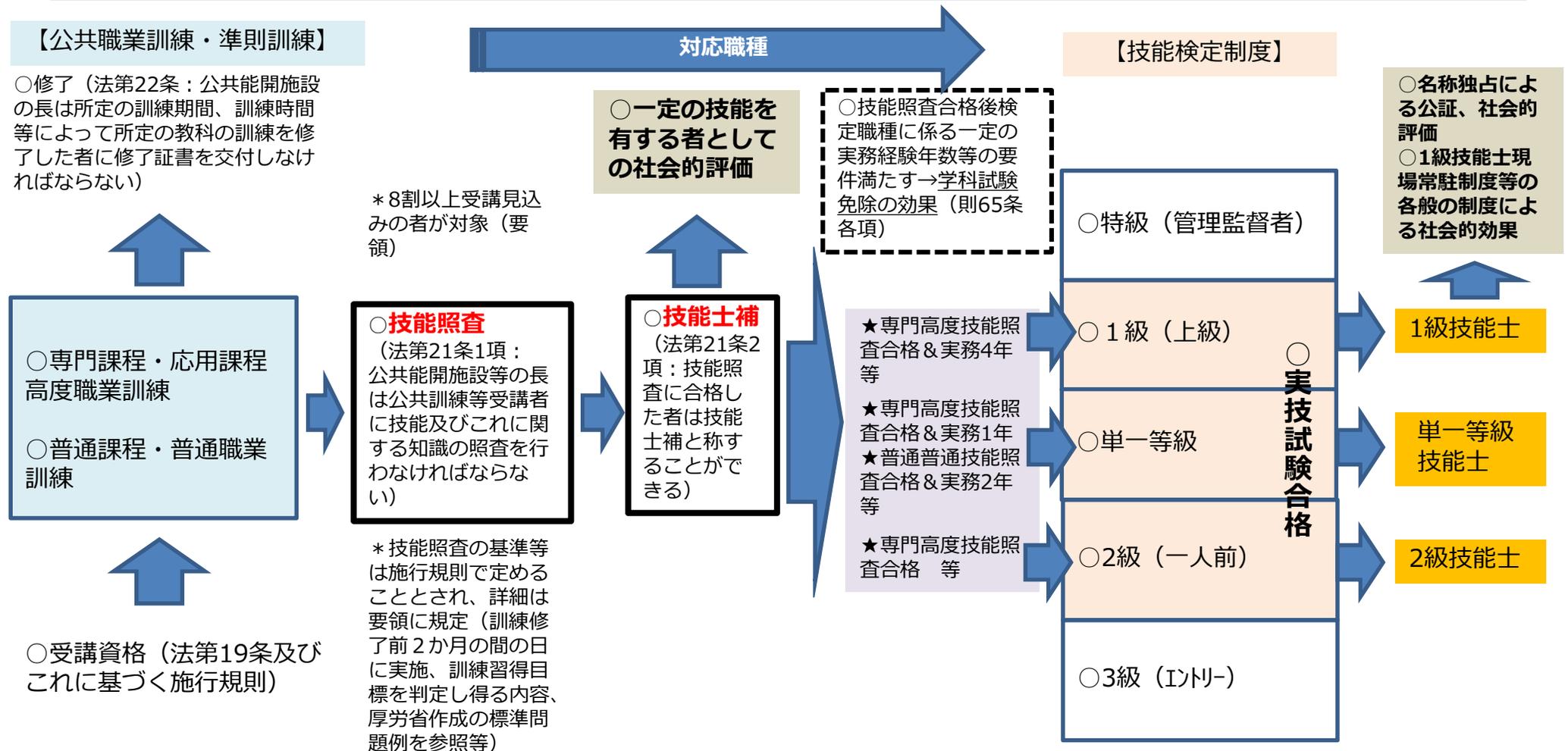
● 都道府県方式により実施している114職種の全てで受検資格及び免除資格(技能照査)として活用

● 指定試験機関方式により実施している以下の8職種で、それぞれ記載している活用方法がある。

- ・ウェブデザイン: 受検資格
- ・ピアノ調律: 受検資格
- ・着付け: 受検資格及び免除資格
- ・レストランサービス: 受検資格
- ・ビル設備管理: 受検資格及び免除資格
- ・情報配線施工: 受検資格
- ・調理: 受検資格及び免除資格
- ・ビルクリーニング: 受検資格及び免除資格

技能照査(技能士補)制度と技能検定制度の関係

○公共職業訓練等による能力開発の目標設定・動機づけを図るとともに、修了者の能力水準・質の社会的評価の確保を図る等の観点から、公共職業訓練等の受講者を対象に技能照査を実施し、その合格者に「技能士補」の名称を付与（この「技能士補と称することができる」規定により、技能士の名称独占による罰則対象からの除外効果が生まれているもの）、技能検定制度上、学科試験免除の対象とすること等で、両制度間の接合、移行促進を図っているもの。



キャリア・コンサルティングの概要

- 「キャリア・コンサルティング」とは個人の適性や経験等に即した職業選択や能力開発を支援する相談のこと。
- 「キャリア・コンサルタント」とはキャリア・コンサルティングを担う人材であり、「キャリア・コンサルティング技能士」、「標準レベルキャリア・コンサルタント」、ジョブ・カード講習修了者等である「登録キャリア・コンサルタント」からなる。
- 平成25年度末のキャリア・コンサルタント養成数は、約87,000人。
- これらキャリア・コンサルタントは、企業、需給調整機関、教育機関等の幅広い分野で活躍。

キャリア・コンサルティングの一般的な流れ

①自己理解 ②仕事理解 ③啓発的経験

- ・興味・適性・能力等の明確化、職業経験の棚卸し
- ・労働市場、企業等に関する情報提供
- ・職務に求められる能力、キャリアルート等の理解

④ 今後の職業生活設計、目標の明確化等に係る 意思決定

- ・キャリアプランの作成
- ・能力開発・教育訓練等に関する情報提供

⑤ 職業選択・求職活動、能力開発等の方策の実行

↓ 方策の実行(活動)状況を把握しつつ、必要に応じてサポート

⑥ 新たな仕事への適応

↓ 異動、昇進、就職、転職等

職務経験や教育訓練の受講等を積み重ねていくことによる段階的な職業能力の形成＝キャリア形成

主なキャリア・コンサルティング施策

ハローワーク等におけるキャリア形成支援

- ハローワークや訓練実施機関における求職者や訓練受講者等に対するキャリア・コンサルティングの実施（ジョブ・カードの活用や改正雇用保険法により拡充された教育訓練給付制度への対応を含む）

企業内におけるキャリア形成支援

- 企業の人事担当者等に対する導入レベルのキャリア・コンサルティング講習の実施
- 企業内の職業能力開発のプランづくりに対する助言、事例収集を通じた相談支援、情報提供等の実施
- 従業員がキャリア・コンサルティングを受けることを支援する事業主に対するキャリア形成促進助成金の支給
- キャリア形成支援企業の好事列表彰

教育機関におけるキャリア形成支援

- キャリア教育に携わる者を対象にキャリア教育プログラムの企画・運営等を担える専門人材養成のための講習の実施
- キャリア教育推進連携シンポジウムの開催（厚労省・文科省・経産省共催）
- 大学等におけるキャリア教育のプログラム及び教材開発

キャリア・コンサルタントの養成等

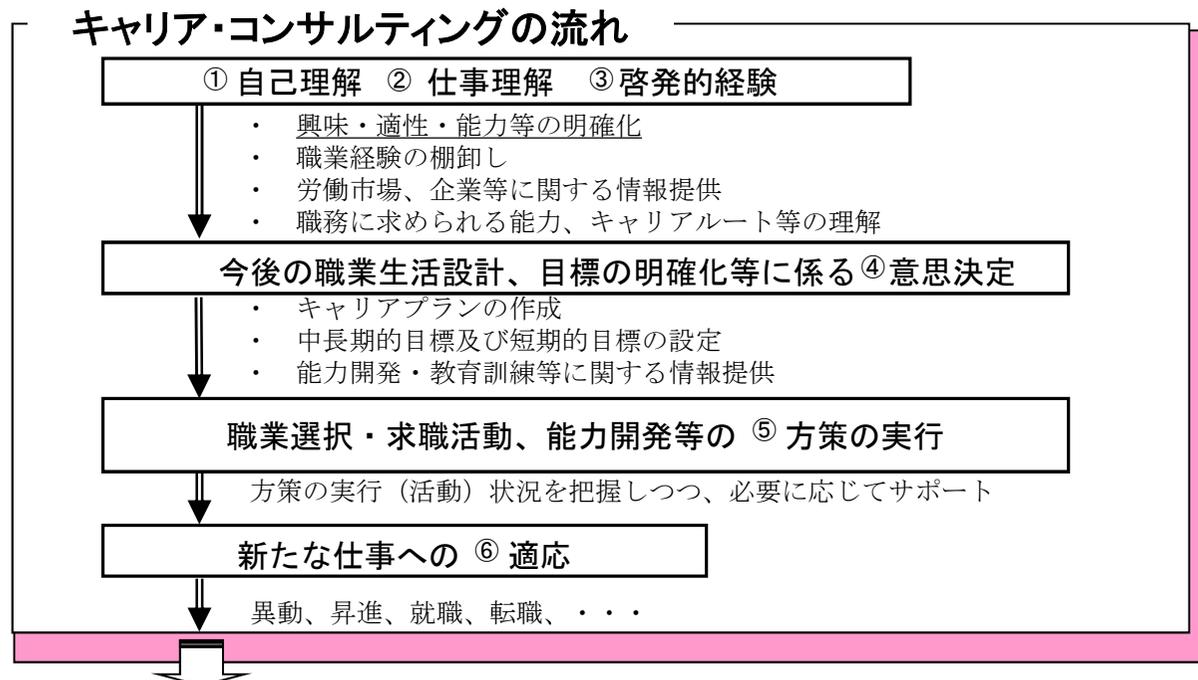
- キャリア・コンサルティング技能検定、一定の基準を満たす民間のキャリア・コンサルタント能力評価試験の指定によるキャリア・コンサルタント養成
- ジョブ・カード交付を担うキャリア・コンサルタント養成
- キャリア・コンサルティングの普及促進、キャリア・コンサルタントのレベル向上のための調査研究、登録キャリア・コンサルタントに対する助言・指導、労働者のキャリアチェンジを支援するためのキャリア・コンサルティングに関する研修

○ キャリア・コンサルティングとは

キャリア・コンサルティングとは「個人が、その適性や職業経験等に応じて自ら職業生活設計を行い、これに即した職業選択や職業訓練等の職業能力開発を効果的に行うことができるよう個別の希望に応じて実施される相談その他の支援」をいう。

なお、キャリア・コンサルティングは、下記のような個別相談を中心としながらも、こうした取組みに関する組織への働きかけ、社会への教育普及活動といった側面も非常に重要であるとされている。

このように、キャリア・コンサルティングは、職業経験、訓練受講歴、資格・免許等で表現される職業能力の労働市場価値や可能性を評価し、これらを踏まえ職業選択、能力開発の方向性や手法について専門的な助言を行うといった、職業能力評価と密接に関連した支援行為であるが、「職業に必要な技能及びこれに関する知識の程度の適正な評価(測定)」そのものは含まれておらず、キャリア・コンサルタントは職業能力評価そのものの専門人材ではない、ということについて留意が必要である。



職務経験や教育訓練の受講等を積み重ねて
いくことによる、段階的な職業能力の形成 = キャリア形成

※ キャリアとは一般に、「経歴」、「経験」、「発展」さらには、「関連した職務の連鎖」等と表現され、時間的持続性ないし継続性を持った概念。「職業能力」は「キャリア」を積んだ結果として蓄積。

ジョブ・カード制度について(職業能力評価の位置付けを含めて)

制度の目的

ジョブ・カード制度は

- ① 一定の知識等を有するキャリア・コンサルタントによるジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの実施
- ② 企業における実習と教育訓練機関等における座学とを組み合わせた訓練を含む実践的な職業訓練（職業能力形成プログラム）の受講機会の提供
- ③ ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングにより整理された職務経歴等のほか訓練修了後の職業能力評価の情報を取りまとめた「ジョブ・カード」の就職活動等における活用

を促進することにより、求職者と求人企業とのマッチングや実践的な職業能力の習得を促進し、安定的な雇用への移行等を促進することを目的とした制度

キャリア・コンサルティングの実施 その前提となる職務経歴・職業能力の把握

職務経歴などを記入したジョブ・カードの交付
約108万人(H26.3【速報値】)

ジョブ・カード
履歴シート、職務
経歴シート、キャ
リアシートを活用

求職者

職務経歴・学歴・訓練歴・資格要件・
その他自己アピールを整理

職業意識やキャリア形成上の課題の明確化



「これまでの経験をもとに自分の長所を
説明できるようになった」
「実現可能なやりたい仕事の内容を説明
できるようになった」

学生

学生用ジョブ・
カードを活用

(大学等)

学習歴・インターンシップ・アルバイト
歴等を整理

キャリア意識の醸成、職業意識の明確化

訓練せずに就職

職業訓練の実施

OJT + Off-JTによる実践的職業訓練

- 雇用型訓練
企業が正社員経験に恵まれない者を雇用して訓練実施

- ・ 有期実習型訓練
- ・ 実践型人材養成システム
- ・ 若者チャレンジ訓練

- 日本版デュアルシステム
都道府県が民間教育訓練機関に委託して訓練実施

- 公共職業訓練（離職者訓練、学卒者訓練）
主に雇用保険受給者が対象

- 求職者支援訓練
雇用保険を受給できない者が対象

職業訓練を通じた職業能力の評価

訓練修了者に対する評価を記入した
ジョブ・カードの交付

訓練修了者

ジョブ・カード
評価シート
を活用

(訓練実施企業、訓練実施機関)

訓練修了時に職業能力評価を
行い、その結果をジョブ・
カードに記入



「ジョブ・カード作成で自分の不足
しているスキルが明らかになった」
「訓練を受けている会社に就職しな
くても、訓練実績として他社の求職
活動に活かせるので安心」

訓練実施企業で就職

他の企業で就職

ハローワークの職業紹介業務の流れ及び能力評価の位置づけ

