

# 新たな職業能力評価制度の構築についての参考資料

---

# 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。<br>(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。<br>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。<br>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。<br>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。<br>(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      | <p>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。</p> <p>試験は、実技試験＋学科試験</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul>                  |  |   | 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      | <ul style="list-style-type: none"> <li>○都道府県及び職能開発協会</li> <li>○指定試験機関 <ul style="list-style-type: none"> <li>・事業主団体、その連合団体</li> <li>・一般社団法人、一般財団法人</li> <li>・法人である労働組合</li> <li>・営利を目的としない法人</li> </ul> </li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>○非営利団体</li> <li>*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)。</li> <li>*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。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>○事業主</li> <li>○事業主団体又はその連合団体</li> <li>なお、平成12年行革大綱等に基づき、公益法人は対象外。</li> </ul> | 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   | 45事業主等123職種   | 52業種、事務系9職種  |

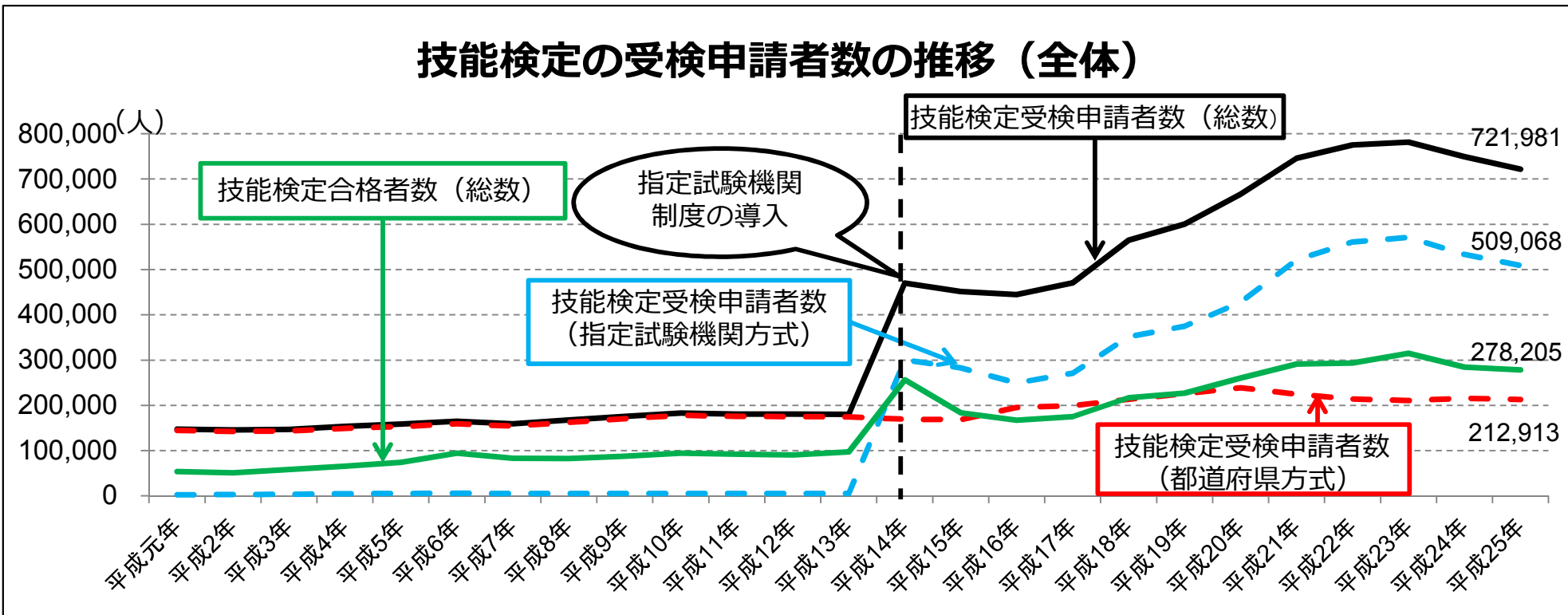
# 技能検定制度の概要

○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26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25年度には全国で約72万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547万人（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26年4月1日現在14職種）



# 技能検定制度の沿革

昭和34年

## 技能検定の 実施開始

- 昭和33年職業訓練法成立による技能検定制度の創設。技能者の技能の評価を行ってこれを公証することにより、その技能の向上を図ることを目的として実施。
- 1級を労働大臣が、2級を都道府県知事が実施(労働大臣の職権を委任)。労働大臣又は都道府県知事が学科及び実技(要素)を行う第1次試験、民間の産業団体等に委託して実技(作業)行う第2次試験に区分。

昭和39年

## 技能競技大会 方式の採用

- 各種産業を網羅した技能検定を実施するためには、行政機関だけでなく民間の力も必要であるとの考えの下、民間の技能競技大会との連携により技能検定の拡大を図ることとされた。
- 実施方式を第1次、第2次に区分して実施する方式から、学科試験及び実技試験により行う方式に変更。当面、実技試験を実施せず、全面的に労働大臣の承認を受けた課題により実施する技能競技大会をもって代替。

昭和44年

## 技能検定協会 の設立

- 国家検定としての制度と権威を保持しつつ、民間の力を活用し、財政的及び組織的な基盤のある実施団体を特別の法律に基づき、中央及び都道府県に設置することが検討された。その結果、技能検定協会を設置し、技能検定業務を行わせることとした。
- 労働大臣及び都道府県知事は技能検定協会に対して試験業務の一部を行わせることが可能となった。

昭和54年

## 職業能力開発 協会の設立

- 多様化する労働者及び事業主の職業訓練ニーズの充足を図り、労働者の職業人生を通じて適時適切な職業訓練及び技能評価を、その有機的な連携のもと実施しうる体制を確立することとされた。
- 中央においては職業訓練中央会と中央技能検定協会を中央職業能力開発協会に統合し、都道府県においては職業訓練法人連合会と都道府県技能検定協会を都道府県職業能力開発協会に統合した。

昭和57年

## 指定事業主団 体委託方式の 採用

- 行財政改革が進められるなか、従来の方式では実施体制を整備することが困難となり、民間の活力を利用すること、また、第3次産業等では既に資格制度が普及しているため、新規職種を開拓するためには、従来の方式以外の方法が必要であると考えられていた。
- 労働大臣が特に必要と認める職種について、指定事業主団体に検定業務の一部を委託して実施。

昭和60年

## 職業訓練法から 職業能力開発促 進法への改正

- 職業生活の全期間にわたる労働者の職業能力の開発、向上を総合的に促進するため、従来の職業訓練法が一部改正され、職業能力開発促進法に改称されるとともに、現場の技術技能の変化に応じて技能検定職種が整理統合され、受検資格について簡素化等が行われた。

平成13年

## 指定試験機関 制度の創設

- 民間機関が指定試験機関として技能検定試験の全部又は一部の業務を行うことができることとなった。
- 指定試験機関が行う試験は、厚生労働大臣の認定を受けた試験実施要領により実施。学科試験及び実技試験の問題は、厚生労働大臣の認定を受けた試験科目及びその範囲等に沿って指定試験機関が作成。
- ※H17「行政改革の重要方針」により、職種を新設する場合は、原則、指定試験機関方式によることとされた。

# 指定試験機関制度について

## 1. 概要

技能検定試験は、国が定めた実施計画に従い、都道府県知事がある実施の業務を行うこととしているが、平成13年10月1日の改正職業能力開発促進法等の施行により、指定試験機関制度が創設され、民間機関が指定試験機関として技能検定試験の業務を行うことができることとなった。

## 2. 指定試験機関の指定

次のうち、申請により試験実施体制・計画について一定の基準を満たすものとして、厚生労働大臣が指定するもの  
・事業主団体(その連合団体を含む。)・公益法人、法人たる労働組合その他の非営利法人

### 国が行う業務

○検定職種、等級の設定(政省令で規定)

### 指定試験機関が行う業務

○試験科目の設定、○試験問題、試験実施要領の作成、○技能検定試験の実施  
○合格証書の交付(特級、1級及び単一等級に係る合格証書の交付者名は厚生労働大臣名)

〈技能検定の試験業務を行う指定試験機関一覧〉

| 職種              | 指定試験機関の名称                     | 指定年   |
|-----------------|-------------------------------|-------|
| 調理              | 公益社団法人 調理技術技能センター             | 平成13年 |
| ビルクリーニング        | 公益社団法人 全国ビルメンテナンス協会           | 平成13年 |
| ファイナンシャル・プランニング | 一般社団法人 金融財政事情研究会              | 平成14年 |
|                 | 特定非営利活動法人 日本ファイナンシャル・プランナーズ協会 | 平成14年 |
| 金融窓口サービス        | 一般社団法人 金融財政事情研究会              | 平成14年 |
| レストランサービス       | 一般社団法人 日本ホテル・レストランサービス技能協会    | 平成14年 |
| ガラス用フィルム施工      | 日本ウインドウ・フィルム工業会               | 平成14年 |
| ビル設備管理          | 公益社団法人 全国ビルメンテナンス協会           | 平成16年 |
| 情報配線施工          | 特定非営利活動法人 高度情報通信推進協議会         | 平成16年 |
| ウェブデザイン         | 特定非営利活動法人 インターネットスキル認定普及協会    | 平成19年 |
| キャリア・コンサルティング   | 特定非営利活動法人 キャリア・コンサルティング協議会    | 平成20年 |
| 知的財産管理          | 一般社団法人 知的財産教育協会               | 平成20年 |
| 着付け             | 一般社団法人 全日本着付け技能センター           | 平成22年 |
| ピアノ調律           | 一般社団法人 日本ピアノ調律師協会             | 平成23年 |
| ハウスクリーニング       | 公益社団法人 全国ハウスクリーニング協会          | 平成24年 |

# 技能検定職種の設定・改廃に係る政府方針と職種数の推移(平成17年～)

技能検定職種については、「行政改革の重要方針」(平成17年閣議決定)等の政府方針に基づき、指定試験機関方式での新設・移行を促進するとともに、受検申請者数実績等に基づき、関係業界団体等の意向を聴取の上、計画的に統廃合等を進めることとしている。

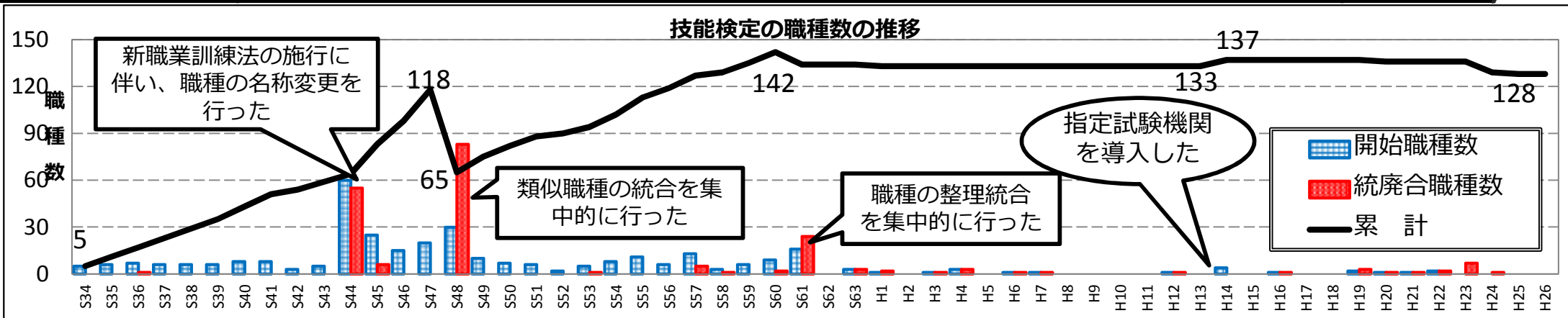
|                | 新設                     | 統廃合   | 指定試験機関方式への移行 | 増減  | 累計<br>(カッコ内は都道府県方式の職種数) |
|----------------|------------------------|---|--------------|-----|-------------------------|
| 平成17年度         | —                      | —   |              | —   | 137 (129)               |
| 平成18年度         | —                      | —   |              | —   | 137 (129)               |
| 平成19年度         | ②<br>(ウェブデザイン、知的財産管理※) | ③<br>(家庭用電気治療器調整、ほうろう加工、浴槽設備施工：いずれも廃止)                                |              | ▲ 1 | 137 (129)               |
| 平成20年度         | ①<br>(キャリア・コンサルティング)   | ①<br>(工業彫刻：機械加工へ統合)   |              | —   | 136 (126)               |
| 平成21年度         | ①<br>(着付け)             | ①<br>(スレート施工：廃止)  |              | —   | 136 (125)               |
| 平成22年度         | ②<br>(ピアノ調律、ハウスクリーニング) | ②<br>(ファインセラミックス製品製造、漆器製造：いずれも廃止)                                     |              | —   | 136 (124)               |
| 平成23年度         | —                      | ⑦<br>(金属研磨仕上げ、製材のこ目立て、竹工芸、ガラス製品製造、れんが積み、コンクリート積みブロック施工、建築図面製作：いずれも廃止) |              | ▲ 7 | 136 (122)               |
| 平成24年度         | —                      | ①<br>(木工機械整備：機械木工に統合)   |              | ▲ 1 | 129 (115)               |
| 平成25年度         | —                      | —   |              | —   | 128 (114)               |
| 平成26年度         | —                      | —   |              | —   | 128 (114)               |
| 平成27年度<br>(予定) | —                      | —   | 1<br>(機械保全)  | —   | 128 (113)               |

※ 新設職種はいずれも指定試験機関方式の職種 統廃合職種はいずれも都道府県機関方式の職種  
 ※ ○で囲った数字は、当該年度に施行、同年度の試験実施計画に反映されているもの(平成19年度の知的財産管理のみ、次年度からの反映)。  
 □で囲った数字は、翌年度の試験実施計画に反映されているもの。

# 技能検定職種一覧表(128職種)

(注：網掛けの14職種については、指定試験機関(民間機関)において実施。)平成26年10月1日現在

|                          | 技能検定職種   | 技能士数(延べ)         |   |
|--------------------------|--|------------------|---|
| 1. 建設分野                  | 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 | 136万人<br>(25.0%) | 全体<br>約543万人<br>(*1)<br>【実施方式別<br>内訳】<br>都道府県方式<br>約381万人<br>(*2)<br>指定試験機<br>関方式<br>約161万人 |
| 2. 製造分野                  | 陶磁器製造  | 235万人<br>(43.3%) |   |
| ①窯業・土石関係                 | 金属溶解、鑄造、鍛造、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  |                  |   |
| ②金属加工関係                  | 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   |                  |   |
| ③一般機械器具関係                | 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  |                  |   |
| ④電気・精密機械器具関係             | 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  |                  |   |
| ⑤食料品関係                   | 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  |                  |   |
| ⑥衣服・繊維製品関係               | 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、畳製作、表装  |                  |   |
| ⑦木材・木製品・紙加工品関係           | プラスチック成形、強化プラスチック成形  |                  |   |
| ⑧プラスチック製品関係              | 時計修理、貴金属装身具製作  |                  |   |
| ⑨貴金属・装身具関係               | 製版、印刷、製本   |                  |   |
| ⑩印刷製本関係                  |  |                  |   |
| 3. サービス分野等               |  | 7万人<br>(1.2%)    |   |
| ①対人サービス                  | 着付け、レストランサービス、調理   |                  |   |
| ②その他(サービス技能職、いわゆる知的専門職等) | ウェブデザイン、キャリア・コンサルティング、ピアノ調律、ファイナンシャル・プランニング、知的財産管理、金融窓口サービス、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、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                                  | 165万人<br>(30.4%) |   |



\*1 平成25年度までの累計値。廃止された職種・作業に係る技能士数(延べ)は、除いて算出している。  
 \*2 職種・作業・等級の重複を排除し、現に就労している技能士数について、一定の仮定を置いて推計すると、都道府県方式による技能士数の実数(24年度末現在)は、約111万人と見込まれる。

# 技能検定の等級設定

| 等級   | 技能検定の合格に必要な技能及びこれに類する知識の程度                  | 受検資格の例                                     | 受検申請者数(人)<br>(平成25年度) |
|------|---|--|-----------------------|
| 特級   | 検定職種ごとの管理者又は監督者が通常有すべき技能及びこれに関する知識の程度       | 1級合格後、実務経験5年                               | 4,597                 |
| 1級   | 検定職種ごとの上級の技能労働者が通常有すべき技能及びこれに関する知識の程度       | ・2級合格後、実務経験2年<br>・実務経験のみ7年                 | 84,147                |
| 2級   | 検定職種ごとの中級の技能労働者が通常有すべき技能及びこれに関する知識の程度       | ・3級に合格した者<br>・実務経験のみ2年                     | 351,318               |
| 3級   | 検定職種ごとの初級の技能労働者が通常有すべき技能及びこれに関する知識の程度       | ・大学、高校等の在学者*<br>・大学、高校等の卒業生*<br>・実務経験を有する者 | 239,461               |
| 基礎1級 | 検定職種ごとの基本的な業務を遂行するために必要な技能及びこれに関する知識の程度     | (技能実習生を対象)                                 | 112                   |
| 基礎2級 | 検定職種ごとの基本的な業務を遂行するために必要な基礎的な技能及びこれに関する知識の程度 | (技能実習生を対象)                                 | 35,437                |
| 単一等級 | 検定職種ごとの上級の技能労働者が通常有すべき技能及びこれに関する知識の程度       | 実務経験のみ3年                                   | 6,909                 |

(注)上記の「大学、高校等の在学者・卒業生」とは、「大学、短大、高専、高校又は高専において検定職種に関する学科に在学する者・学科を修めて卒業した者」をいう。



# 技能検定試験の手法(形式)について

## 技能検定は、『学科試験』と『実技試験』で評価

実技試験は、『作業試験』『要素試験』『ペーパーテスト』のいずれか一つ又は複数の組み合わせにより実施。

参考) 技能検定は、職種・作業・等級ごとに試験課題が異なるが、76%(約3/4)が作業試験のみ、12%が作業試験+ペーパーテスト、5%が要素試験+ペーパーテスト、7%がその他の組合せ。

※都道府県方式の実技試験のみ。平成23年厚生労働省能力評価課調べ。

### 作業試験

- ✓ 受検者に材料等を提供して実際に物の製作、組み立て、調整、ロールプレイング等の作業を行わせる。
- ✓ 作業時間は原則5時間以内。
- ✓ 採点は、原則、減点方式
  - ①製品採点(工作、施工、仕上がり等)
  - ②作業動作(手順)採点
  - ③仕様(条件)誤り採点
  - ④作業態度採点
  - ⑤作業時間採点
  - ⑥特別採点(材料の歩留まり等)

例) 指定された2種類の熱可塑性樹脂を用いて、射出成形により箱状の成形品を製作し、「成形収縮率計算票」及び「材料歩留り率計算票」を作成する。標準時間3h10m、打切り時間3h40m(プラスチック成形職種/射出成形作業1級)

例) 実技試験問題(計算問題を含む)及び課題図(機械装置を組み立てた状態の図面)から、指定された部品図をCADにより作成する。試験時間5h(機械・プラント製図職種/機械製図CAD作業1級)

### 要素試験

- ◆ 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。
- ◆ 作業時間は原則1時間以内。

例) 機械設備の故障判定及び対応措置、振動測定データによる機械の異常判定及び対応措置、油汚染分析による混入不純物の判定及び対応措置、電気回路の判定と測定、非破壊検査試験における試験方法の種類、留意点及び異常判定、軸受損傷写真による損傷原因及び対応措置等について行う。試験時間1h40m(機械保全職種/設備診断作業1級)

### ペーパーテスト

- 受検者に現場における実際的な課題等を紙面を用いて表、グラフ、図面、文章等によって提示し、計算、計画立案、予測等を行わせる。
- 作業時間は原則2時間以内。

例) プログラミングにおける加工順序の決定、工具通路図の作成、切削条件の決定、ツーリング図の作成等、並びに、作業時間の見積り、マシニングセンタにおける各種の支障の調整、取付工具の選定、プログラムの誤り箇所の判定等について行う。試験時間1h40m(機械加工職種/マシニングセンタ作業1級)

# 技能検定3級(都道府県方式)の概要<若者向け活用促進>

## 1. 概要

- 若年労働者の技能離れの防止、技能労働者の定着化を促進するとともに、若年労働者等の人材育成に資することを目的に、平成5年、2級の下に3級を創設。都道府県方式で3級が設けられている職種は、現在36職種。
- 3級の受検資格は、「学校教育法による大学、短期大学、高等専門学校、高等学校、中等教育学校の後期課程、専修学校又は各種学校において検定職種に関する学科に在学する者(職業能力開発促進法施行規則第64条の4第3項第7号)」も対象に位置づけ、高等学校等在学中からの受検を可能としているもの。
- 平成25年度の3級技能検定受検者数(都道府県方式)は約3万人、年々確実に増加。
- 3級受検者の79.5%は学生生徒(職業訓練受講者を含む。22年度実績)。職種によっては9割を超える。

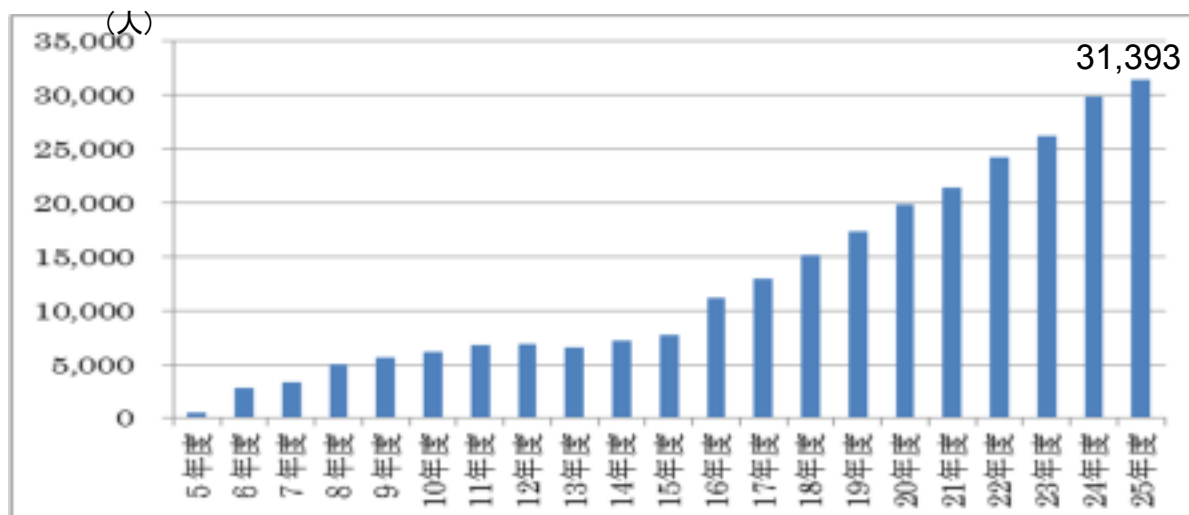
## 2. 職種(36職種:平成26年4月1日現在)

園芸装飾、造園、鋳造、金属熱処理、機械加工、建築板金、工場板金、めっき、仕上げ、機械検査、機械保全、電子機器組立て、電気機器組立て、プリント配線板製造、時計修理、内燃機関組立て、冷凍空気調和機器施工、和裁、プラスチック成形、建築大工、とび、左官、ブロック建築、配管、内装仕上げ施工、テクニカルイラストレーション、機械・プラント製図、電気製図、化学分析、貴金属装身具製作、塗装、広告美術仕上げ、舞台機構調整、写真、商品装飾展示、フラワー装飾 (※平成27年度からは家具製作を新たに実施予定)

## 3. 実施状況

- 平成25年度は全国で約3.1万人(対前年度比5.1%増)の受検申請があり、約2.4万人(同8.0%増)が合格。
- 平成25年度の受検申請者数が多い職種は、機械加工の約6.0千人(同0.2%増)、機械保全の約5.7千人(同8.5%増)、機械検査の約4.7千人(同15.8%増)。

<3級技能検定の受検申請者数の推移(都道府県方式)>



<受検申請者数の多い上位7職種(都道府県方式)>

| 3級職種名   | 受検申請者数(25年度) |
|---------|--------------|
| 機械加工    | 5,996人       |
| 機械保全    | 5,728人       |
| 機械検査    | 4,741人       |
| 電気機器組立て | 2,184人       |
| 電子機器組立て | 1,970人       |
| 造園      | 1,970人       |
| 建築大工    | 1,917人       |

# 技能検定の企業等における採用や処遇での活用状況

- 技能検定を知っている事業所は全体の51.0%。業種別にみると、製造業（65.5%）、建設業（64.8%）。
- 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%。

（資料出所）平成24年度能力開発基本調査（調査年度は平成23年度）

- 技能検定受検者数の多い企業418社（製造業・建設業が93%）に対し、「採用に当たり技能士であることを考慮するか」問うたところ、「かなり考慮する」とする割合が1/4程度に止まる。
- 一方、技能検定合格者への処遇改善については、「手当の支給」、「昇進昇格等に考慮」、「受検手数料補助」の割合がそれぞれ約半数である等、一定の配慮。

（資料出所）「平成22年度技能検定に対する評価に係るアンケート」（厚生労働省職業能力開発局能力評価課調べ）

## 【企業ヒアリング（能力評価課が実施）の代表的なコメント】

「職業意識や職業能力の向上に役立つ」という意見

「採用、配置転換、昇進などに活用できる」という意見

「職業能力評価は技能検定のみに限らない」という意見

（建設業）

○プレッシャーがないと技能向上に取り組みにくいものだが、技能検定受検は技能向上に役立っている。

（製造業）

○技能検定受検により、会社全体の技能の底上げにつながる。

（サービス業）

○従業員台帳に取得資格が書かれているので、人事配置の参考に使っている。

（製造業）

○採用時や昇進時に、補助的な要件として技能検定を参考に使っている。

（建設業）

○技能検定を持っていることも中途採用における評価の一要素であるが、それよりも本人のこれまでの経験が会社の仕事内容に合うことを重視している。

（製造業）

○幅広い作業ができるわけではなく、会社において求める技能が違っている。

## 以上より

- 特に製造業、建設業では、相当数の企業が技能検定を職業能力評価の基盤的ツールとして利用しているが、個々の企業現場では、同じ職種でも異なる作業があることなどから、技能士資格を有することだけで、その職種の全ての仕事ができることを示すものではないとの認識もある。
- 技能検定は、能力開発の目標、配置転換・昇進の基準などの側面に加え、職業意識向上等の観点からも活用されているが、採用選考等外部労働市場における活用は限定的な状況である。

- 国勢調査（平成22年）を基礎として、「全就業者数」と「技能検定職種に対応する職業の就業者数」の割合を算出すると、カバレッジは約3割となる。
- このうち、ものづくり技能分野に限定してみると、カバレッジは約8割。他方、対人サービス分野等に限定してみると、カバレッジは約2割となる。



現行の技能検定の設定職種は、ものづくり技能分野を中心にカバーしている一方で、対人サービス分野等におけるカバレッジは低い。

## (注)算出方法

- (1) 平成22年の国勢調査(総務省統計局。確定値)を使用。
  - (2) 各技能検定職種について、当該職種に対応する職業分類(小分類)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
    - 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
    - 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
- ※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。
- (3) (2)の作業により算出した就業者数を、全就業者数(又は、当該分野の就業者数)で除した商を算出。

# 認定技能審査について

## 制度の概要

- ①技能審査認定規程（昭和48年労働省告示第54号）に基づく制度
- ②一般社団法人又は一般財団法人以外の者であって営利を目的としない団体が実施する技能審査であって、技能振興上奨励すべきものを厚生労働大臣が認定する  
（平成26年10月1日現在、8団体等9職種を認定。平成14～25年度で延べ約4.8万人が合格）  
※行政改革大綱（平成12年12月1日閣議決定）において、公益法人の実施する事務・事業に対する国の推薦（いわゆる「お墨付き」）について廃止することとされたことから、公益法人は対象外
- ③指定試験機関制度による技能検定職種の拡大を図ることとしていることから、新規の認定は行わない
- ④現在認定されているものは以下のとおり。

### ○全国的に実施されているもの

- ・印刷営業
- ・CADトレース
- ・圧入施工
- ・コンクリート等切断穿孔
- ・葬祭ディレクター

### ○特定地域でのみ実施されているもの

- ・神奈川県箱根細工
- ・新潟県村上木彫堆朱彫刻
- ・神奈川県鎌倉彫
- ・富山県井波木彫刻

## 認定の基準

- 営利を目的とするものでないこと
- 技能検定と競合するものでないこと

技能検定を行うことが必ずしも適当でない職種及び技能検定の実施の困難な職種について行う。

- ①技能労働者数の少ない職種
- ②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
- ③特定地域のみ存在する職種
- ④技能内容が複雑多岐にわたり、当該職種の全分野について技能検定を実施することが困難な職種
- ⑤技能の幅が狭い等比較的容易に技能を習得できる職種
- ⑥技能検定職種の中で従業者の少ない作業等職種のたて方からみて技能検定を補充する職種

- 審査基準が適切であること
- 毎年1回以上実施されること 他

## 制度の概要

- ①社内検定認定規定（昭和59年労働省告示第88号）に基づく制度
- ②事業主又は事業主の団体若しくはその連合団体（以下「事業主等」という。）が雇用する労働者の有する職業能力の程度を検定する制度であって、技能振興上奨励すべきものを厚生労働大臣が認定する（平成26年10月1日現在、45事業主等123職種を認定。平成14～25年度で延べ約18万人が合格）

- 事業主の団体（業界）が実施している例  
全日本美容業生活衛生同業組合連合会社内検定  
日本ロックセキュリティ協同組合社内技能検定  
四国タオル工業組合社内検定 等

## 認定の基準

- 直接営利を目的とするものでないこと
- 技能検定を補完するものであること（具体的には以下を踏まえ、個別に判断）
  - 技能検定に該当する職種がないこと
  - 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完するものであること
  - 技能検定のように1職種1作業の専門技能を求めるものではなく、幅広い技能、複合的な技能を対象としているものであること
- 検定の基準が適切であること
- 毎年1回以上実施されること 他

# 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。

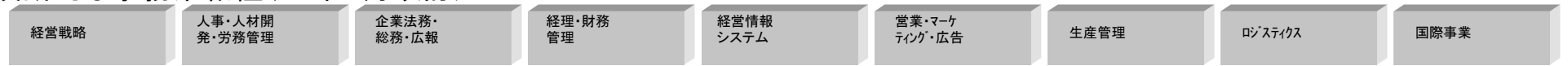
## 3. 実績

- **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52業種**で完成。(平成26年5月現在)

(業種ごとの策定状況)

|                     |                      |                       |                      |                    |                       |                  |                    |                       |                          |                        |                        |                               |                    |                        |
|---------------------|----------------------|-----------------------|----------------------|--------------------|-----------------------|------------------|--------------------|-----------------------|--------------------------|------------------------|------------------------|-------------------------------|--------------------|------------------------|
| <b>建設業関係 (7業種)</b>  | 型枠工事業<br>16年10月完成    | 鉄筋工事業<br>16年10月完成     | 防水工事業<br>17年5月完成     | 左官工事業<br>17年12月完成  | 造園工事業<br>17年12月完成     | 総合工事業<br>18年4月完成 | 電気通信工事業<br>20年8月完成 | <b>製造業関係 (13業種)</b>   | 電気機械器具製造業<br>16年6月完成     | プラスチック製品製造業<br>16年9月完成 | フルードパワー業<br>16年10月完成   | ファイナセラム製品製造業<br>17年3月完成       | 自動車製造業<br>17年8月完成  | 光学機器製造業<br>17年9月完成     |
| パン製造業<br>18年2月完成    | 軽金属製品製造業<br>19年3月完成  | 鍛造業<br>19年10月完成       | 金属プレス加工業<br>20年3月完成  | 石油精製業<br>20年12月完成  | ねじ製造業<br>24年5月完成      | 鋳造業<br>26年5月完成   | <b>運輸業関係 (2業種)</b> | ロジスティクス分野<br>17年5月完成  | マテリアル・ハンドリング業<br>21年7月完成 | <b>卸売・小売業関係 (6業種)</b>  | スーパーマーケット業<br>16年12月完成 | 卸売業<br>19年10月完成               | DIY業<br>20年2月完成    | コンビニエンスストア業<br>20年3月完成 |
| 専門店業<br>20年8月完成     | 百貨店業<br>25年5月完成      | <b>金融・保険業関係 (2業種)</b> | クレジットカード業<br>20年2月完成 | 信用金庫業<br>26年5月完成   | <b>サービス業関係 (14業種)</b> | ホテル業<br>16年9月完成  | 市場調査業<br>17年7月完成   | 外食産業<br>17年7月完成       | 広告業<br>17年9月完成           | フィットネス産業<br>18年2月完成    | クリーニング業<br>19年3月完成     | 在宅介護業<br>19年3月完成              | ホウリング場業<br>19年3月完成 | 写真館業<br>19年3月完成        |
| 産業廃棄物処理業<br>20年3月完成 | ビルメンテナンス業<br>21年2月完成 | 旅館業<br>22年12月完成       | 施設介護業<br>22年12月完成    | 添乗サービス業<br>24年5月完成 | <b>その他 (8業種)</b>      | 印刷業<br>16年9月完成   | アパレル業<br>17年3月完成   | エンジニアリング業<br>17年12月完成 | 自動販売機製造・管理運営業<br>20年2月完成 | イベント産業<br>20年12月完成     | プラントメンテナンス業<br>23年5月完成 | ウェブ・コンテンツ制作業(モバイル)<br>23年5月完成 | 屋外広告業<br>24年5月完成   |                        |

業種横断的な事務系職種(20年6月改訂)



# 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

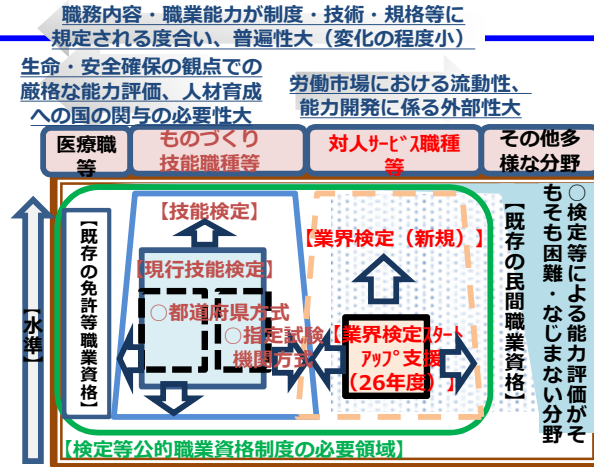
～新たな業界検定の整備等による「職業能力の見える化」を通じ、培われた職業能力が適切に評価され、キャリアアップや人材力強化が図られる労働市場の実現を目指して～

## 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ラダー(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。

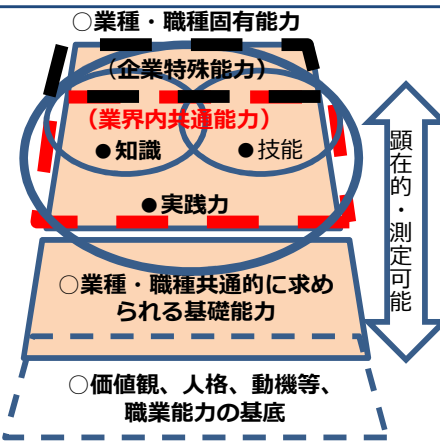
## 4 今後の職業能力評価制度のあり方＜提言＞

- **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

## 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。

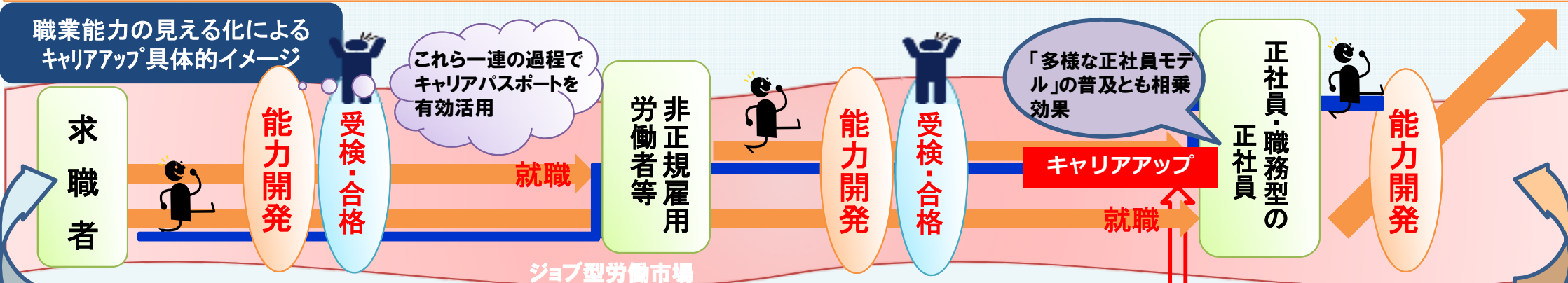
### III 職業能力評価と教育訓練、マッチング等の労働市場政策上の統合的運用

- **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

職業能力の見える化による  
キャリアアップ 具体的なイメージ



## 職業能力検定

### 国の賞保証関与

- ★弾力を備えた基準設定
- ★PDCA
- ★公的称号付与 等

### 技能検定

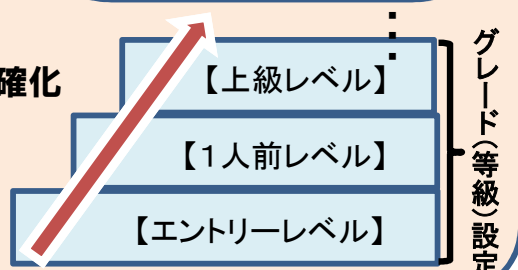
○業界検定とレベル等可能な限り共有化の上、労働市場でも有効活用されるよう、対象職種・級のスクラップ&ビルド、試験内容・方法充実・見直し等実施。

### 業界検定

○「業種・職種固有の知識・スキル」に着目した実践的な検定:

- ★採用・人事での活用方針明確化
- ★階層性
- ★多様な評価手法
- ★教育訓練との一体性 等

\*26年度より予算事業で  
業界検定スタートアップ支援(4団体)



## 職業能力開発

### 離職者型

- 公共職業訓練(離職者訓練)
- 求職者支援訓練

### 在職者型

- 雇用型訓練
- 認定職業訓練

### 共通型

- 教育訓練給付
- 中長期的なキャリア形成支援措置

産業界の人材ニーズに即した分野で設定・運用

## 職種等分野別の職業能力評価体系整備のイメージ

○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、普遍性大(変化の程度小)

○生命・安全確保の観点での厳格な能力評価、人材育成への国の関与の必要性大

○労働市場における流動性、能力開発に係る外部性大

新たな検定整備の必要が認められる領域

○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

【既存の免許等職業資格】

### 【現行技能検定】

- 都道府県方式
- 指定試験機関方式

【業界検定スタートアップ支援】

【既存の民間職業資格】  
【検定等による能力評価がなじまないなどの分野】

《検定等公的職業資格制度が成り立ちうる領域》

技能検定

業界検定(新規)

## 日本再興戦略(平成25年6月14日 閣議決定)(抄)

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。

(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」)

## 日本再興戦略 改訂2014(平成26年6月24日 閣議決定)(抄)

労働市場のマッチング機能の最大化に向けては、「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にすることが必要である。このため、技能検定の見直し・活用促進に加え、業界団体への支援により、サービス分野等における実践的な「業界検定」の計画的な整備・拡大、教育訓練との一体的運用を図る。

また、能力評価制度全体の見直しをはじめ、職業能力開発促進法を含む政策全体の在り方について検討を進め、その結果を踏まえて労働政策審議会において議論し、早期に結論を得て、必要な法案の提出等の措置を講ずる。

(2 雇用制度改革・人材力の強化/(3)新たに講ずべき具体的施策/(iii)外部労働市場の活性化による失業なき労働移動の実現/② 能力評価制度の見直し)

## 2 具体的な取組（（1）職業能力評価制度の構築） 抜粋

- … 職業能力評価制度は、職業能力開発の目標設定・動機付けの観点から重要な役割を担うものであるが、産業構造の変化やジョブ型労働市場の拡大、非正規雇用労働者の増加等により、業種・職種をまたぐ円滑な労働移動や、企業内における労働者の客観的な能力評価等の観点からも、重要性が一層増している。
- 具体的には、これまでも対人サービス分野等を含め幅広い業種を対象に、職業能力評価やこれに基づく職業能力開発、人事労務等を行う基盤として職業能力評価基準を整備してきたものの、労働市場における活用は必ずしも進んでいない状況にあり、これまでの職業能力評価基準の蓄積を反映しつつ、より実践的で、具体的な検定等の職業能力評価の「ものさし」の整備が求められる。
- このため、**技能検定制度について、ものづくり人材養成等の観点からの継続的・安定的運用を図りつつ、…産業活動の変化・高度化等に即応した職種・作業の追加を含む見直しや若者等を重点とした積極的活用促進**が求められる。これに加え、…既存の国家資格、技能検定ではカバーされていない**対人サービス分野等を重点に、外部労働市場を通じてキャリア形成を行う非正規雇用労働者、育児等でキャリアブランクがある女性等を含めた求職者等が活用することのできる職業能力評価制度を構築することが必要**である。
- … 職業能力評価制度が普及することは、労働者にとって職業訓練等による職業能力開発が更に適正に評価されることを認識することにつながり、職業訓練等に意欲的に取り組むインセンティブを与える効果がある。また、労働者の訓練へのモチベーションが高まることで訓練成果、ひいては生産性の向上効果を得られるなど、企業にとってのメリットも期待される。
- このような外部労働市場でも活用可能な新たな職業能力評価制度の構築に当たっては、
  - ① 人材ニーズを直接把握する業界団体等が、当該業界における各企業の採用選考・人事での活用を目指し、自らが検定の設計主体となり、その分野のリーディングカンパニー、専修学校、官民のマッチング機関等の幅広い関係者等の参画を得て開発・運営を行うことによって、活用しやすい制度とすること。また、その際には企業を含む関係者の参画を促す環境整備が必要であること
  - ② 円滑な就職の実現を促し、労働者のキャリアアップの目安にもなるよう、階層性（学生、フリーター等の若年層等を主な対象とするエントリー級を含めたもの）を持たせること
  - ③ 企業が独自に行う社内検定等との何らかの形での組合せ又は接続が可能となること
  - ④ ジョブ・カード等を用い他の職業能力評価関連情報と併せ、蓄積・「見える化」が図られる仕組みを整えること等が重要であると考えられる。また、制度の信頼性や受検者数確保・普及等の観点から、国による質保証の仕組みや、受検者のモチベーションを高めるための社会的効果を設けることも必要である。
- さらに、当該職業能力評価制度について、大学や専修学校等を含む教育訓練プログラムを接続させること、採用選考場面における積極的な活用を促進すること等、教育政策や労働市場政策と連動させた統合的な運用を図ることが重要である。

# 職業能力の「見える化」促進に向けた「業界検定スタートアップ支援事業」

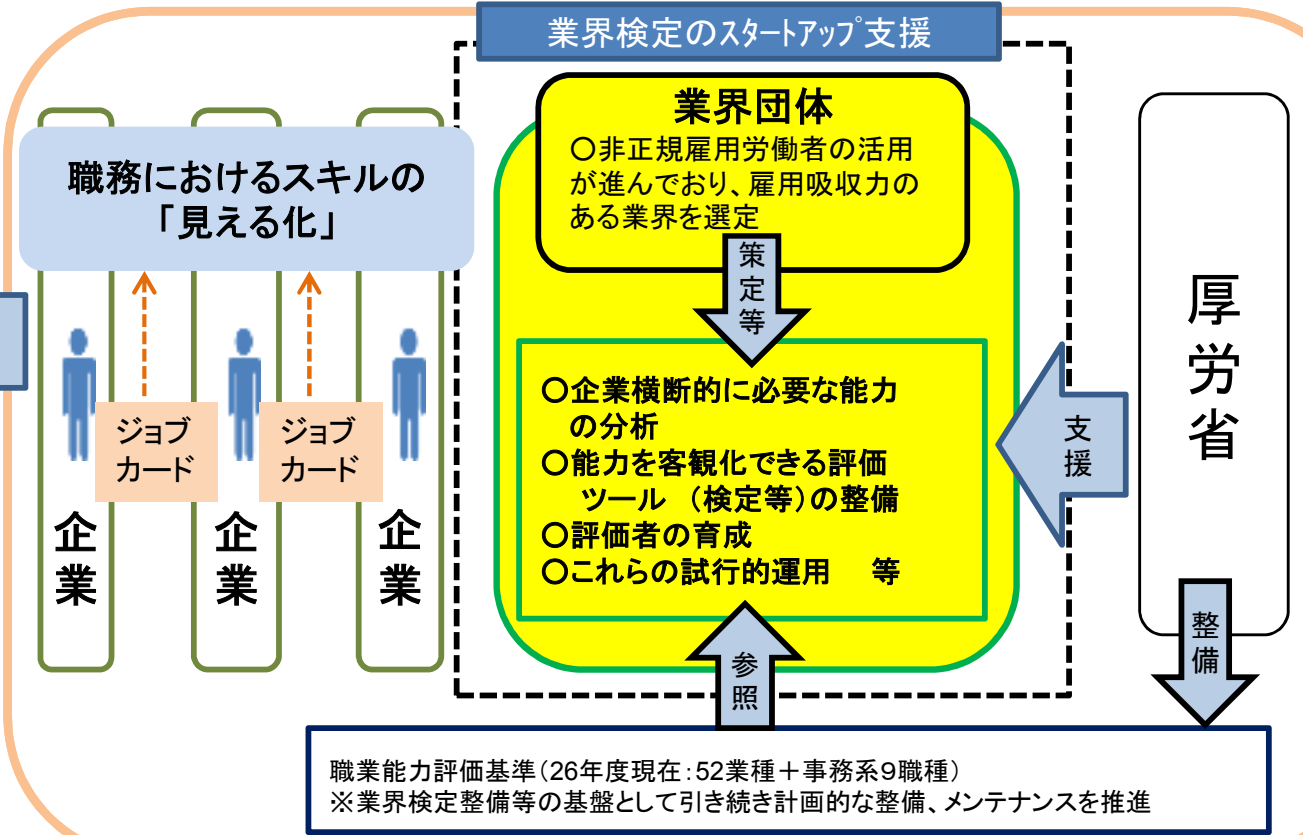
- 職業能力評価は、働き方に関わらず、能力本位の人材活用を促進する基盤となるものであり、業界全体の人材の底上げ、労働者の処遇改善を含めたキャリアアップ、また企業における採用時ミスマッチ軽減、採用コスト・初期教育コストの低減等の観点からも、その「見える化」や活用促進が重要な課題。
- 日本再興戦略(平成25年6月14日閣議決定)を踏まえ、「多元的で安心できる働き方」の導入促進の観点から、業界検定等の能力評価の仕組みを整備し、職業能力の「見える化」を促進することとし、26年度に導入。ニーズの高い業界に焦点を当て、業界検定等のツール策定、モデル活用等のスタートアップ支援に着手。
- さらに、日本再興戦略改訂版(平成26年6月閣議決定)による「業界団体への支援により、サービス分野等における実践的な「業界検定」の計画的な整備・拡大、教育訓練との一体的運用を図る」旨の政府方針等を踏まえ、対象業界を拡大(26年度に4業界+27年度新規4業界)、これら支援事業の一部について、「教育訓練プログラムとの一体開発型」に位置づける予定。

「多様な正社員」モデルの普及の基盤としての活用に加え、

- ・産業間・職種間の労働移動のマッチングツール
- ・各業界・企業における的確で効率的な人材マッチング、人材確保、製品・サービスの質保証、教育訓練の目標等の観点からも積極的活用を目指すもの。

平成26年度 スタートアップ支援着手4業種

| 【業界】    | 【実施主体】            |
|---------|-------------------|
| ①派遣・請負業 | (一社) 日本生産技能労務協会   |
| ②流通業    | 日本百貨店協会           |
| ③健康産業   | (一社) 日本フィットネス産業協会 |
| ④学習・教育業 | (公社) 全国学習塾協会      |



# 『業界検定スタートアップ支援事業』による「業界検定」の計画的な整備・拡大の方針

- 日本再興戦略（H25年6月閣議決定）、日本再興戦略改訂版（H26年6月閣議決定）の政府方針等を踏まえ、26年度に開始した「業界検定スタートアップ支援事業」について、主な対象とする対人サービス分野等の「塊」ごとに、モデル事例の創出を図るといった基本的考え方の下で、対象業界を拡大（26年度に4業界+27年度新規4業界）。これらを参照した同一・関連分野内での効果的な開発・普及を期す。
  - これらスタートアップ支援事業の一部について、「教育訓練プログラムとの一体開発型」に位置づけることで、両者の相乗効果を期す。
  - また、「職業能力開発の今後の在り方に関する研究会」の議論等を通じ、並行して「業界検定」の制度化について検討中。本事業により開発した「検定」、これを参考にして開発された「検定」、いずれも積極的な活用を目指す。
- ※ 一定の仮定の下で、「業界検定」の整備により、長期的に**全就業者の3割弱《技能検定を合わせると約6割》が「可能」と見込む。**

## 業界検定の対象業界の考え方

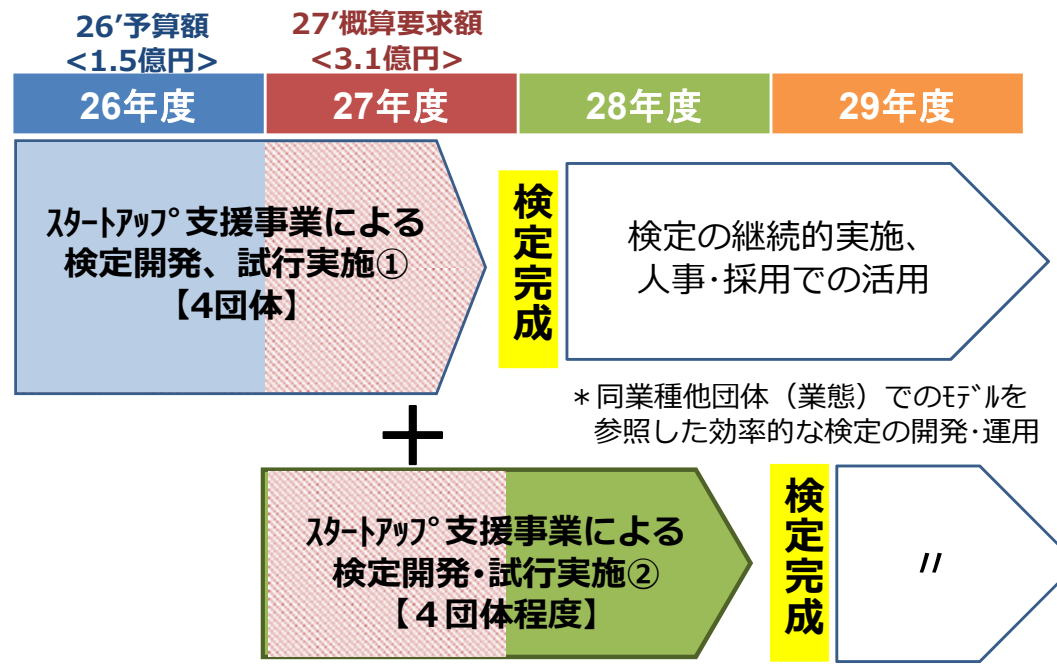
- ジョブ型労働市場
  - 非正規雇用労働者の活用が進みキャリア形成上の課題あり
  - 雇用吸収力あり
  - 業界検定の開発・運用、採用・人事の基準として活用の意思が明確
- 対人サービス分野等を主に想定。業界検定の開発・活用の意思を有する業界団体から、企画競争を通じ、事業計画の具体性・見込まれる効果等の観点により選定

**対象業界**

- ① 小売業 <日本百貨店協会>
- ② 健康産業 <日本フィットネス産業協会>
- ③ 学習教育業 <全国学習塾協会>
- ④ 派遣請負業 <日本生産技能労務協会>

〈例〉  
 宿泊業、旅行業、  
 外食産業、ファッション産業、  
 卸売・ロジスティック業、  
 広告・イベント業 など  
 <対人サービス等に関わる業界を広く対象>

\* 業種横断の専門事務職等のコースもあり、上記業界区分は確定的なものではない



- ★この一部を「教育訓練プログラム一体開発型」として選定・実施（文科省とも協議）
- ★27年度から、さらに対象業界を拡大し、業界検定スタートアップ支援を実施
- ★28年度以降の、本事業の実施計画については、業界検定の制度化に係る具体方針等を踏まえ精査。

【参考】日本再興戦略 改訂2014（平成26年6月24日 閣議決定）(抄)

労働市場のマッチング機能の最大化に向けては、「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にすることが必要である。このため、…業界団体への支援により、サービス分野等における実践的な「業界検定」の計画的な整備・拡大、教育訓練との一体的運用を図る。

★幅広い業種・職種、多数の労働者を対象とした検定の整備・活用を期すもの

# 現行職業能力検定制度の全体像(イメージ)

- 現行の職業能力検定制度各制度について、「職業能力の地域・企業特殊性」という軸と、「場面設定等によるパフォーマンスの差」という軸で、カバーする領域を見た場合、以下のとおり、整理が可能。
- こうした整理からは、対人サービス分野等（若者の雇用吸収力の高い分野とも重なるもの）において、地域・業界横断的な能力を評価する職業能力検定制度が未整備であることが分かる。

## <対人サービス分野等>

