

幅広い職種を対象とした職務分析に基づいた包括的な職業能力評価制度の整備

事業概要

事業の目的

労働者の有する職業能力が適切に評価される社会基盤を整備するとともに、個別企業や業界特有の技能や知識を測る検定制度を普及・拡大することを通じて個々人の主体的な能力発揮・向上を促進し、もって、職業の安定と労働者の地位の向上を図るとともに、経済及び社会の発展に寄与する。

職業能力が適切に評価される社会基盤の整備

【事業名】

職業能力評価基準の整備・活用促進

【目的】

企業等において従業員の職業能力を評価するにあたり基準指標となる職業能力評価基準を整備することを通じて、労働者の職業能力を公平・客観的に評価できる社内基準の構築を促進する。

【事業概要】

仕事をこなすために必要な「知識」、「技術・技能」、どのように行動すべきかといった「職務遂行能力」について、担当者から組織・部門の責任者までの4つのレベルに分けて整理・体系化した職業能力評価基準を業界団体と連携して整備する。

【主な効果】

- ・ 職業能力が公平・客観的な基準で評価されることにより、評価に対する従業員の納得感が高まる。
- ・ キャリアアップに必要な技能・知識等が明確になることで、労働者の能力開発しようとするモチベーションが高まる。
- ・ 求める人材像が明確になり、企業が求める人材が確保できることで自社の生産性や競争力向上に繋がる。

企業・業界における検定制度の普及・拡大

【事業名】

- ①社内検定認定制度の拡充・普及促進事業
- ②業界検定スタートアップ支援事業(平成30年度限り)

【目的】

労働者の職業能力に関し企業や業界が実施する検定制度を普及・拡大することを通じて、技能者の地位向上を図るとともに、個々人の主体的な能力発揮・向上を促進する。

【事業概要】

- ①社内検定認定制度や社内検定構築のメリット及び手法などを企業に向けて発信することにより、社内検定の社会的認識を高め、社内検定認定制度の普及拡大を図る。
- ②対人サービス分野の業界における検定制度構築を支援するとともに、円滑な検定制度の運営に向けてオペレーションマニュアル等を作成する。

【主な効果】

- ・ 検定制度を通じて職業能力の見える化が図られ、技能者のレベルが適正に評価できる。
- ・ 従業員の能力開発が進み、企業・業界全体の技能のレベルが向上する。
- ・ 検定を構築する過程で従業員が仕事をする上で必要な知識・技能が整理され、品質管理や業務プロセスが向上する。

検定制度について

	技能検定	社内検定認定制度
根拠	職業能力開発促進法第44条	職業能力開発促進法第50条の2及び第51条
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。	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。
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。	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。
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。	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)
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"> ・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。 	
実施機関	<ul style="list-style-type: none"> ○都道府県及び職業能力開発協会 ○指定試験機関 <ul style="list-style-type: none"> ・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 	<ul style="list-style-type: none"> ○事業主 ○事業主団体又はその連合団体 <p>なお、平成12年行革大綱等に基づき、公益法人は対象外。</p>
現状	128職種	49事業主等130職種

業界検定スタートアップ支援

検定制度構築を目指す対人サービス分野の業界を支援 (8業界)

社内検定認定制度の拡充・普及促進

社内検定の厚生労働大臣認定を目指す企業や事業主団体を支援

日本再興戦略における職業能力評価に関する記述

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)

日本再興戦略 改訂2015(平成27年6月30日 閣議決定)(抄)

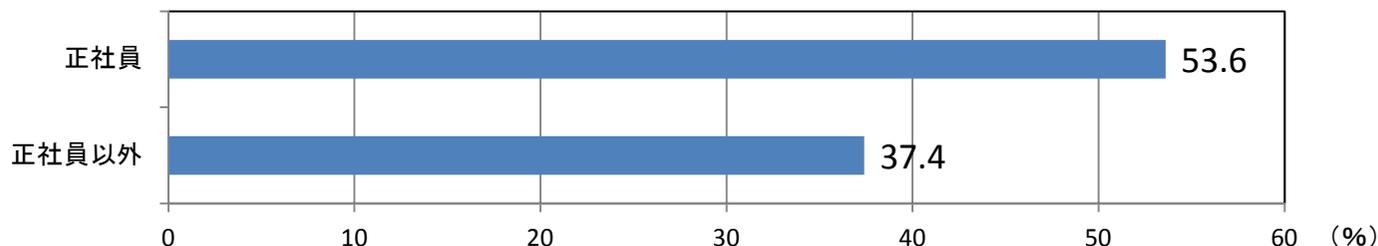
対人サービス分野を重点とした成長分野における技能検定の整備を推進するとともに、業界共通の検定と連関性を持つ実践的な企業単位の社内検定の普及促進を図る観点から、これら検定に取り組む業界団体や企業等に対する積極的な支援を進める。

(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/ ii)未来を支える人材力の強化/④企業主導による能力評価の取組促進等)

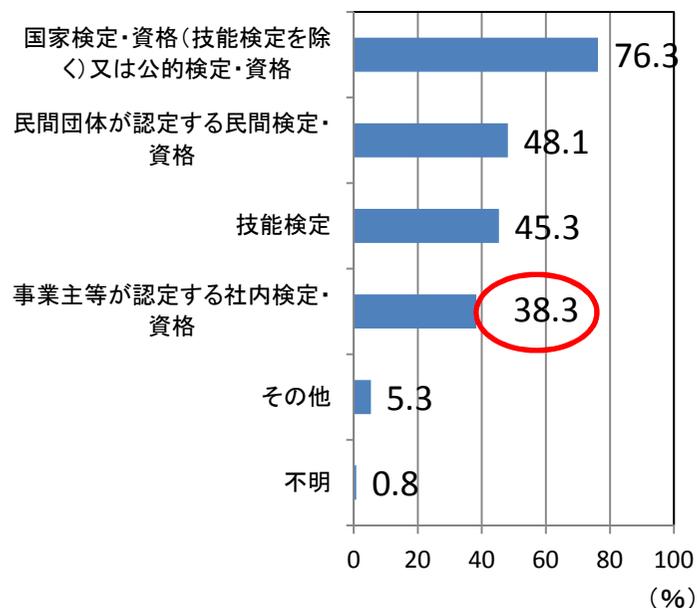
平成29年度職業能力開発基本調査(事業所調査)結果

(※:調査の対象は30人以上の常用労働者を雇用する事業所のうちから一定の方法により抽出した約7,200事業所(有効回答率64.3%))

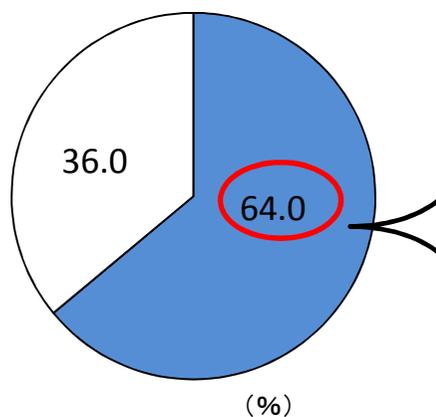
職業能力評価を実施している事業所



職業能力評価を実施している事業所が利用している検定・資格(複数回答)

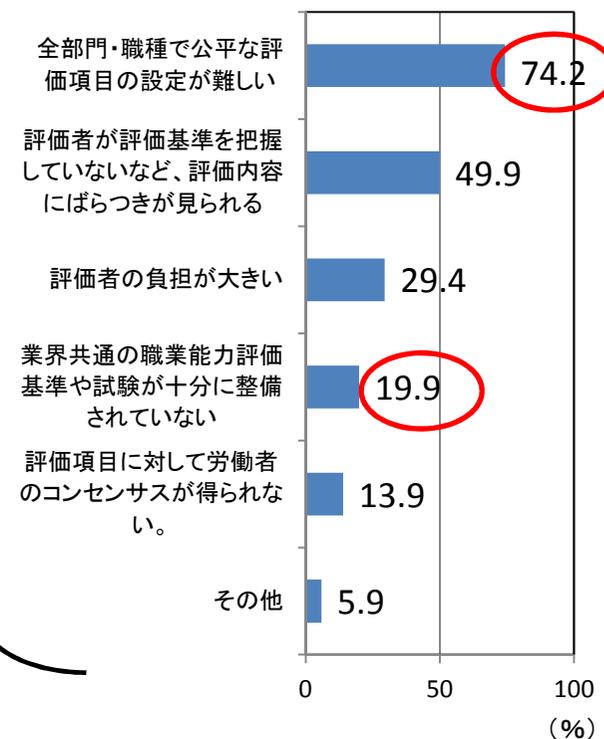


職業能力評価を実施している事業所の現状



■ 職業能力評価に係る取組に問題を感じる
□ 職業能力評価に係る取組に特に問題はない

問題点の内訳(複数回答)



職業能力評価基準

1. 概要

- 職業能力評価基準は、**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。
- **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。

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**54業種**で完成。(平成30年5月1日現在)

(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	鉄筋工事業 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 (13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	ファインセラミックス製品製造業 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	パン製造業 18年2月完成	軽金属製品製造業 19年3月完成	鍛造業 19年10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	鋳造業 26年5月完成	運輸業関係 (2業種)	ロジスティクス分野 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)	スーパーマーケット業 16年12月完成	卸売業 19年10月完成
DIY業 20年2月完成	コンビニエンスストア業 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 (2業種)	クレジットカード業 20年2月完成	信用金庫業 26年5月完成	サービス業関係 (15業種)	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	ホウリング場業 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	添乗サービス業 24年5月完成	葬祭業 28年5月完成	その他 (9業種)	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	自動販売機製造・管理運営業 20年2月完成
イベント産業 20年12月完成	プラントメンテナンス業 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	ディスプレイ業 27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

(例) 職業能力評価基準 ～スーパーマーケット業～

様式1 全体構成

職種	職務	レベル1	レベル2	レベル3	レベル4
販売	販売				
	販売・加工				
	チェッカー				
	ストアマネジメント				
店舗運営	店舗運営				
商品開発・仕入れ	商品開発・仕入れ				
営業企画	営業企画				

様式2 「販売職種」能力ユニット一覧

職種：販売

仕事内容：店舗における管理、販売、調理・加工、チェックアウト業務を行う仕事。業務内容に応じて「販売」、「販売・加工」、「チェッカー」及び「ストアマネジメント」の4つの職務に区分される。

<共通能力ユニット>

職務	能力ユニット名	レベル1	レベル2	レベル3	レベル4
職務共通	コンプライアンス（店舗）				
	CS（顧客満足）の推進（店舗）				
	地域社会への貢献（店舗）				

<選択能力ユニット>

職務	能力ユニット名	レベル1	レベル2	レベル3	レベル4
販売	対面販売				
	発注・在庫管理				
	陳列				
販売・加工	販売促進				
	対面販売				
チェッカー	チェックアウト業務				
ストアマネジメント	対外折衝（店舗）				

○ 職業能力評価基準は、仕事の内容を「職種」→「職務」→「能力ユニット」→「能力細目」という単位で細分化

○ 成果につながる行動例を「職務遂行のための基準」、仕事をこなすために必要な知識を「必要な知識」として整理・体系化

様式3 「対面販売（レベル1）」職業能力評価基準

能力ユニット名：対面販売

		レベル1	レベル2	レベル3	レベル4	共通
選択能力ユニット	能力ユニット名	対面販売				
	概要	自店の販売戦略を踏まえ、販売促進施策としての対面販売を遂行する能力				
能力細目		職務遂行のための基準				店舗運営
①対面販売の理解		<ul style="list-style-type: none"> ○セルフ販売主体の食品スーパーマーケットにおいて、専門小売店のような臨場感やにぎわいを演出し、販売促進につなげるという対面販売の効果、目的を理解している。 ○対面販売は、顧客との接点がセルフ販売に比べ多く、顧客のニーズがより吸い上げられることを理解している。 ○対面販売に係る本部および店舗の販売戦略を理解している。 ○対面販売を遂行する上で曖昧な点があれば、販売部門責任者や商品担当責任者に質問し、解決している。 				
②対面販売の実行		<ul style="list-style-type: none"> ○部門の販売戦略、対面販売の効果・目的を踏まえて、業務を遂行している。 ○ここやかで明るい態度で、かつ接客用語を正しく用いて、接客・販売をしている。 ○顧客に気を配り、場面にあった対応をしている。 ○注文を正しく受け、商品にあった包装を行い、商品の値段を正しく記入（入力）している。 ○定期的に散水するなど、売り場の衛生保持に気をつけ、商品の補充を実施している。 				
③商品等についての説明		<ul style="list-style-type: none"> ○顧客の様子や問い合わせから、顧客がどのような情報が必要としているかを的確に判断している。 ○商品毎の産地や特徴、調理方法を理解し、顧客にニーズに応じた提案を行っている。 ○わかりやすい用語を使い、顧客が理解できるように明確に説明している。 ○重点商品のセールスポイントを訴え、顧客の購買意欲を向上させている。 ○提供した情報が顧客のニーズと合致したものであるかどうかを確かめている。 				
④対面販売の反省と報告		<ul style="list-style-type: none"> ○その日に行った対面販売が目的にあったかを反省し、翌日以降の対面販売に活用している。 ○疑問点や改善策、顧客ニーズについて販売部門責任者や店舗責任者に報告している。 				商品開発・仕入れ
●必要な知識		<ul style="list-style-type: none"> 1. 企業の基本理念 2. 自店の販売計画 <ul style="list-style-type: none"> ・重点商品 ・売上げ目標 ・インスタプロモーションの計画 / など 3. 衛生管理 4. TPOに応じた会話 <ul style="list-style-type: none"> ・接客用語 ・敬語の使い方 ・話し方・語法 / など 5. 商品知識 <ul style="list-style-type: none"> ・旬・新物・季節商材 ・用途・産地 ・おいしい食べ方 ・調理方法 / など 6. 顧客の視点 7. 陳列方法 8. マニュアル 				

職業能力評価基準の活用例

主な活用事例

株式会社A

- 職業能力評価基準を活用して、職能基準が客観的・体系的に整備されたことで「教育」に対する意識が高まり、従前は人材育成が上司や本人任せであったが、個人のキャリア形成について会社が計画的に育成できるように教育体系が整備されることとなった。
- 異動先の仕事の基準を明示して本人にも事前に確認できるようになったことで、異動を積極的に勧めたり、上位等級や違う仕事へのチャレンジの後押しができるようになった。

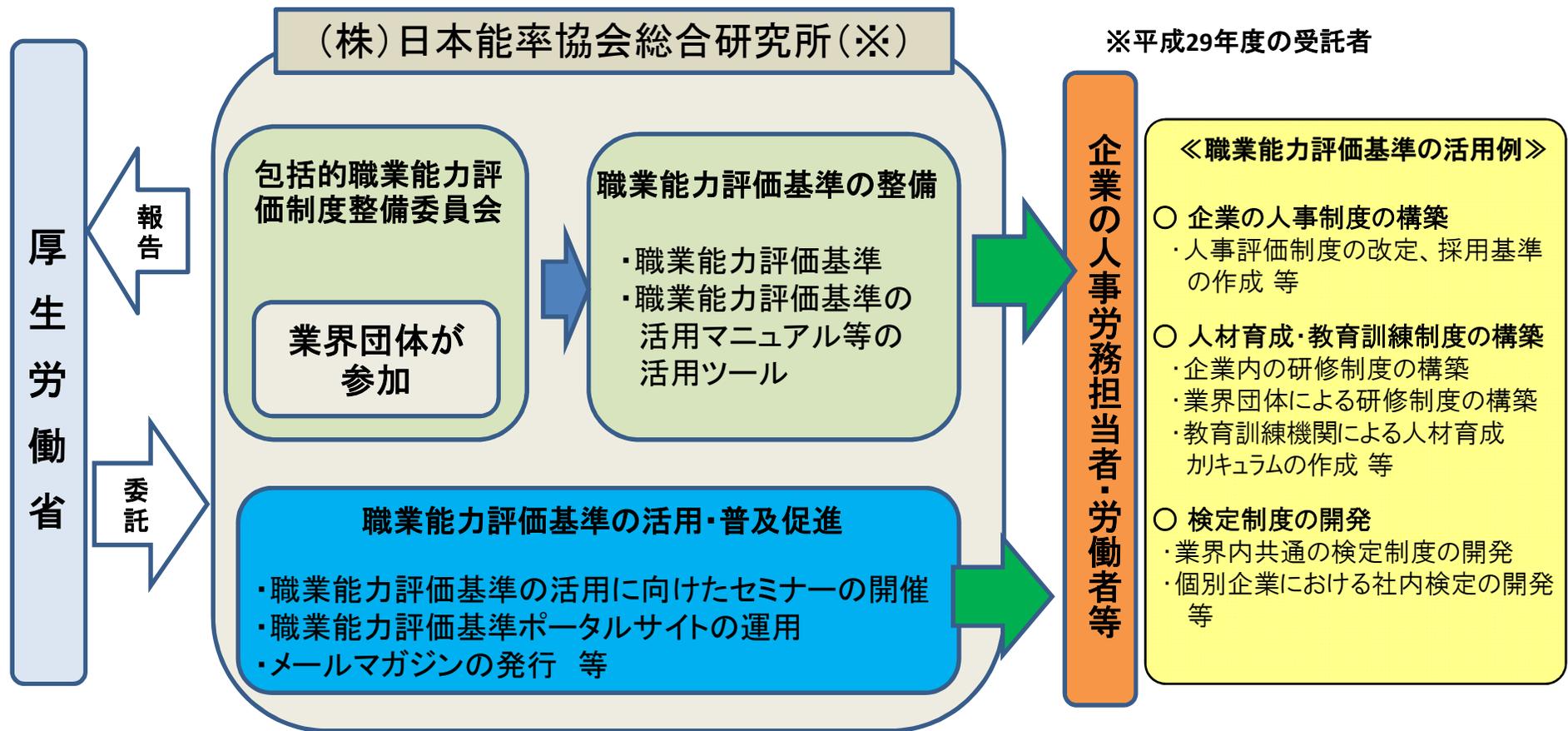
株式会社B

- 障害者の評価にあたり職業能力評価基準を導入することで、働くことに対する当該労働者の意識が変化し、障害者がいない工場と比較しても0.01%不良品率が低くなるなど、工場の品質精度が高くなった。
- 「自分の会社に対し、誇りとプライドが感じられますか？」という社内アンケートに対して「はい」と回答した労働者の割合が、職業能力評価基準の導入前は20%程度であったが、導入後は80%程度にまで上昇するなど、仕事に対する社員のモチベーションが上昇した。

職業能力評価基準の整備・活用促進事業

■ 職業能力評価基準の整備

詳細な企業調査(ヒアリング)・職務分析に基づき、当該業種の職務に求められる「知識」、「技術・技能」、「職務遂行能力」について、担当者から組織・部門の責任者までの4つの階層に整理・体系化した職業能力評価基準を策定。平成30年5月1日現在、業種別54業種、業種横断的な事務系9職種を策定。



職業能力評価基準の整備・活用促進事業に関する実績等

目的

職業能力評価基準を整備し、職業能力が適切に評価される社会基盤を構築する。

内容

仕事をこなすために必要な「知識」、「技術・技能」、どのように行動すべきかといった「職務遂行能力」について、担当者から組織・部門の責任者までの4つのレベルに分けて整理・体系化した職業能力評価基準を業界団体と連携して整備する。

実績

	平成27年度	平成28年度	平成29年度
委員会における職業能力評価基準の検討	2業種(葬祭業、エステティック業)	2業種(エステティック業、警備業)	2業種(警備業、保育業)
職業能力評価基準のメンテナンス	—	4業種(事務系、スーパーマーケット業、卸売業、ウェブ・コンテンツ製作業)	2業種(事務系、エステティック業)
職業能力評価基準の活用ツール整備	4業種(葬祭業、事務系、旅館業)※葬祭業で2種類ツールを作成したため4業種とカウント	5業種(エステティック業、事務系、スーパーマーケット業、卸売業、ウェブ・コンテンツ製作業)	3業種(警備業、事務系、エステティック業)
HP掲載の職業能力評価基準のアクセス件数	271,769件	338,829件	85,799件
アンケートで職業能力評価基準の活用によって企業内の人事評価制度や人材育成制度、従業員の募集採用活動が改善された(される見込み)と回答した企業の割合	87.8%	86.4%	67%
セミナー参加者数	767人	714人	245人
メールマガジン配信回数	—	3回	3回

職業能力評価基準の整備・活用促進事業に関する課題等

課題

職業能力評価基準について、企業の活用実態の把握が十分でなく、企業が人事評価・人材育成・採用に活用するにあたり、自社のニーズに合わせて職業能力評価基準をカスタマイズするための支援が十分に対応できていないことから、業界での活用が進んでいないのではないかと懸念されている。

(背景)

職業能力評価基準の活用促進に係るセミナーの参加者にアンケートを実施したところ、人事部門の負担が生じるために職業能力評価基準の導入が困難との意見のほか、職業能力評価基準について相談できるコンサルタントを紹介してほしいとの要望があった。

また、「電気機械器具製造業」「鉄筋工事業」「フルードパワー業」の3業界を対象にアンケートを実施したところ、中小企業において職業能力評価基準のニーズはあるものの、人員不足やノウハウ不足が導入の障害になっていることが明らかになった。

見直しの方向性

今まで職業能力評価基準の整備業種を拡大することに注力してきたところであるが、職業能力が適切に評価するための社会基盤として一定の整備ができてきたことから、整備業種の拡大については一旦中止することとし、整備済みの評価基準のメンテナンスに重点的に取り組むこととする。

あわせて、職業能力評価基準に係る実態調査を実施し、調査結果を踏まえて職業能力評価基準の活用促進のあり方の見直しを行う。

職業能力評価基準の普及・活用実態に関するアンケート結果①

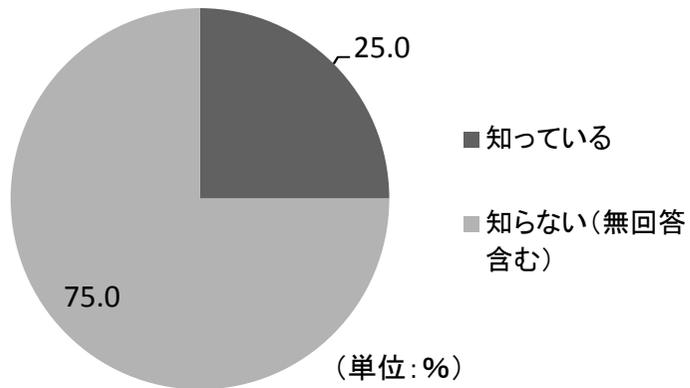
調査対象

「電気機械器具製造業」「鉄筋工事業」「フルードパワー業」の3業界団体の協力の下、137社から回答を得た。

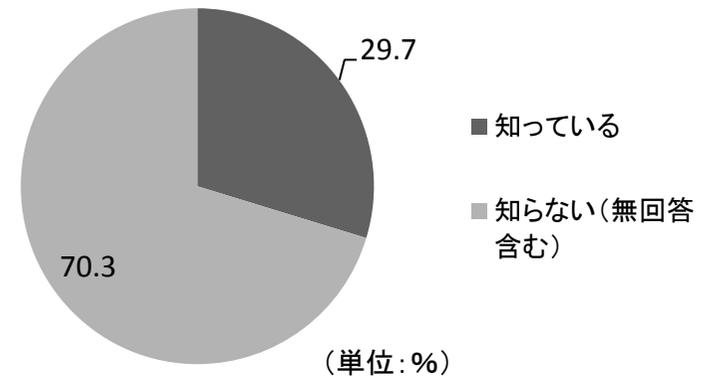
主な結果

職業能力評価基準の認知度

中小企業（300人未満）

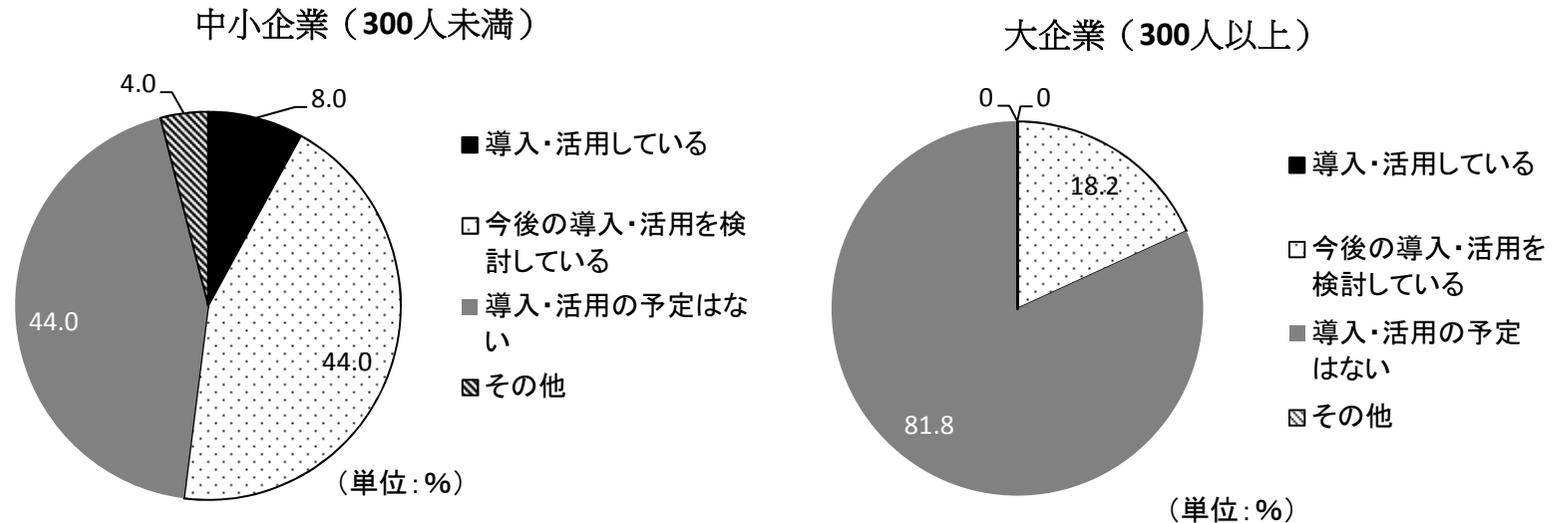


大企業（300人以上）

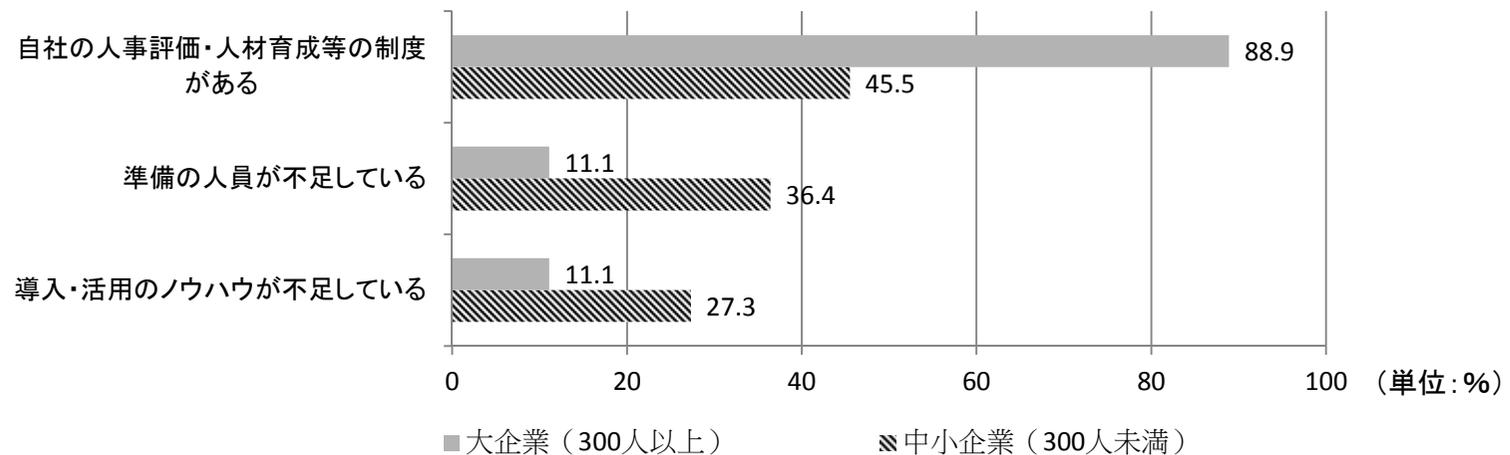


職業能力評価基準の普及・活用実態に関するアンケート結果②

職業能力評価基準を知っている企業の職業能力評価基準の活用状況



職業能力評価基準の導入・活用の予定がない理由 ※複数回答



社内検定認定制度

○ 社内検定認定制度は、**事業主又は事業主団体等が、その雇用する労働者等の技能と地位の向上に資することを目的**に、労働者が有する職業に必要な知識及び技能について、その程度を自ら検定する事業（すなわち社内検定）のうち、一定の基準に適合し、技能振興上奨励すべきものを厚生労働大臣が認定するもの。

○ 平成30年5月1日現在 49企業・団体（企業単体：36社 団体：13団体（会員企業数 約80,000社）） 130職種

○ 認定を受けた社内検定は、「**厚生労働省認定**」の表示をすることができる。

○ 厚生労働大臣は、認定した社内検定の名称、対象職種の名称、事業主の名称・所在地を厚生労働省のホームページにて公示する。

○ 認定により、社内の技能評価に客観性と公正性が担保され、労働者に技能向上及び自己啓発の目標を与えることができる。

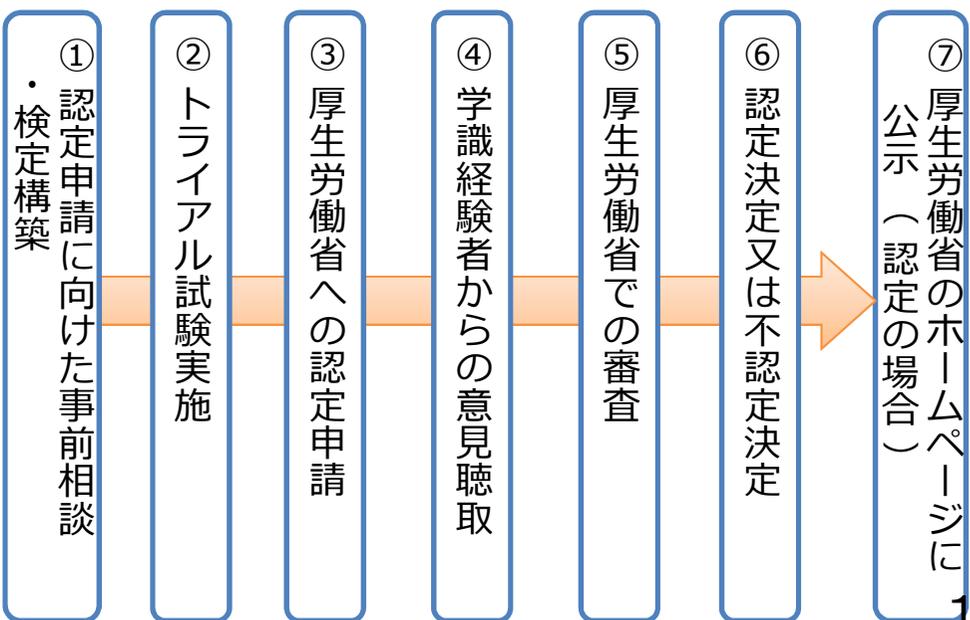
○ 社内検定の構築により、社内の職業能力が整理・「見える化」され、経営戦略の再構築の促進や「ブランド化」による企業価値向上のほか、職業能力の向上についてモチベーションが高まる。

○ 社内検定の合格について、昇級・昇格の一要素としたり、諸手当を付与するなど、人事制度での活用が見込める。

〔 認定の主な基準 〕

- 検定が、直接営利を目的とするものでないこと。
- 検定を実施する者が、検定の適正かつ確実な実施に必要な経理的及び技術的な基礎を有するものであること。
- 検定の公正な運営のための組織が確立されており、かつ、検定に当たる者の選任の方法が適切かつ公正であること。
- 検定が、職業に必要な労働者の技能及び知識の評価に係わる客観的かつ公正な基準に基づくものであること。
- 技能振興上奨励すべきものであること。
- 検定が、労働者の有する職業能力に対する社会的評価の向上に資すると認められるものであること。
- 検定が、学科試験及び実技試験で行われるものであること。

〔 認定申請手続の流れ 〕



社内検定認定制度の活用事例

主な活用事例

C工業組合

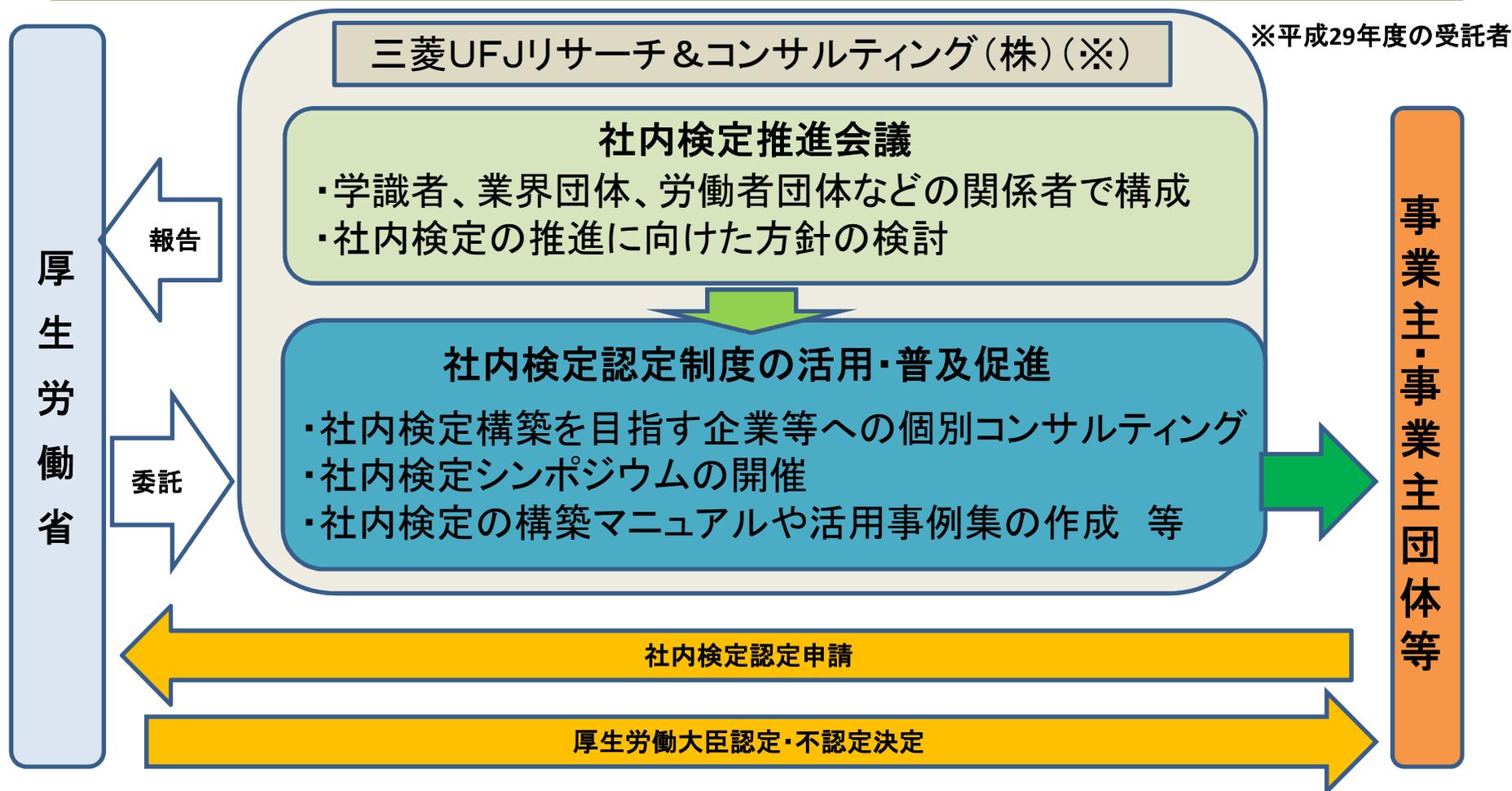
- 認定を受ける前は、各企業がそれぞれの基準で技術者育成を行っていたために、技術者が有する知識や技術が企業ごとに異なっていた。組合で共通する知識や技能が明確になったことで、産地全体の技術力向上や企業間の連帯感の醸成につながった。
- 各企業の従業員にとっては、社内検定が自身のキャリア構築の目安になっている。
- 国の認定を受けたことが対外的なアピールにつながり、製品のブランド力向上に貢献している。

D株式会社

- 一定の業務レベルに至るのに必要な技能と知識の習得目標を従業員間で共有することができたことで、従前は一人前になるのに3年を要していたが、社内検定認定制度の導入後には、1～2年しかかからなくなった。

社内検定認定制度の拡充・普及促進事業

- 労働者の主体的な能力開発を促し、労働生産性を高めていくためには、社内の人材ニーズを直接把握する企業が設計・運営主体となる社内検定の構築が有効であるものの、検定制度や社内検定の構築に向けたノウハウが普及していない状況にある。
- このため、学識者及び関係者の意見も踏まえながら、社内検定認定制度や社内検定構築のメリット及び手法などを広く企業に向けて発信することにより、社内検定の社会的な認識を高め、社内検定認定制度の大幅な普及拡大を図る。



社内検定認定制度の拡充・普及促進に関する実績等

目的

労働者の主体的な能力開発を促進することで労働生産性を高め、持続的な経済成長を実現する。

内容

社内検定認定制度や社内検定構築のメリット及び手法などを企業に向けて発信することにより、社内検定の社会的認識を高め、社内検定認定制度の普及拡大を図る。
(平成28年度から実施)

実績

		平成28年度	平成29年度	
支援対象企業・団体数		48社	93社	【参考】 企業単体：1社 団体：3団体(会員企業数 約200社) 企業単体：43社 団体：24団体(会員企業数 約50,000社) (※会員企業数には個人事業主や団体を含む)
(内訳)	支援を受けて認定申請した企業・団体数	(1社)	(4社)(注)	
	支援中の企業・団体数	(24社)	(67社)	
	申請を断念した企業・団体数	(23社)	(22社)	
社内検定シンポジウム参加者		214人 (定員200人)	77人 (定員100人)	
社内検定認定制度HPのアクセス件数		21,335件	49,346件	

(注)新規の認定申請について支援を受けた企業・団体2件、過去に認定を受けた社内検定についての変更手続きの支援を受けた企業・団体2件。

社内検定認定制度の拡充・普及促進に係る課題等

課題

社内検定認定制度における活動実績(アウトプット)としている支援対象企業数は目標を達成しているものの、平成29年度中に、認定申請に至った企業数はそのごく一部である。これは、要因分析や支援のあり方の検討が必要ではないか。

(背景)

社内検定認定制度に関する周知・広報の効果により、多くの企業等で社内検定認定制度に対する理解が進み、支援対象となった企業数は増加した。

コンサルタントが職務分析整理シートなどの支援ツールを活用しながら企業や事業主団体を支援しているところであるが、企業や事業主団体内での検討や作業に時間がかかっており、申請までの期間が長期化する状況にある。

見直しの方向性

社内検定の構築に取り組んでいる企業に対しては、円滑な制度導入に向けて効率的な支援を実施する。

あわせて、社内検定に係る実態調査を実施し、調査結果を踏まえて企業に対する支援のあり方の見直しを行う。

なお、実態調査を実施するにあたっては、職業能力評価基準と社内検定について一体的に調査することで効率化を図る。