

「人財立国・日本」の基盤整備

—技能・ものづくりが尊重される社会の実現に向けて—

技能検定職種等のあり方に関する検討会

2006年9月

目 次

第1 見直しの背景	1
第2 技能検定制度等の現状	3
1 技能検定制度の概要	3
2 技能検定制度の沿革	4
3 技能検定の実施状況等	5
4 職業能力評価基準の整備	7
第3 技能検定を取り巻く環境変化と課題	7
1 技能検定に対する関係者の認識（ヒアリング結果）	7
2 技能検定を取り巻く環境変化とその重要性の高まり	12
3 技能検定の課題と基本的考え方	14
第4 技能検定等のあり方見直しの方向性	15
1 企業、業界団体等のニーズを踏まえた検定職種、内容等の見直し	15
2 職種整備等における民間活力の一層の活用	18
3 多様な労働者の適切なキャリア形成の促進	18
4 技能検定の社会的機能の強化と一層の活用促進	21

第1 見直しの背景

技能検定は、労働者の技能の程度を検定し、これを公証する国家検定であり、労働者の技能と地位の向上を図り、もって経済及び社会の発展に寄与することを目的に、昭和34年度に創設された。以来、ものづくり分野を中心に技能労働者の確保育成を図り、経済社会の発展及び国民生活の質の向上に寄与してきた。

しかしながら、今日、技能検定を取り巻く状況は大きく変化している。

グローバル経済化の進展により国際競争が激化する中で、近年の我が国のものづくり産業は、高付加価値製品や戦略性の高い製品は国内で生産し、その他は国外で生産するといった高度な機能分業を図ることによって競争力を確保しようとしている。品質（高品質）確保の重要性が増大しており、企業の現場においては、高度かつ複合的な技能が急速に求められるようになっている。

他方、技能検定の創設当時には、中学校卒業者全体の約4割、高校卒業者全体の約6割の者が就職し、高校卒業後に大学へ進学する者は全体の2割にも満たなかったが、現在では、高校への進学率が95%を超え、また、高校卒業後に大学、短大、専門学校等の高等教育機関へ進学する者が全体の3分の2を上回るなど、労働者の就職以前の学習歴は大きく変化してきている。

人口減少社会の到来に伴い、国民一人ひとりの能力が有効に発揮されることが益々重要になっているが、足元をみると、いわゆる2007年問題に象徴される技能継承と現場力強化の必要性の高まり、ものづくり分野への若年入職者の減少、パート・派遣労働者等の非正社員の増加など、対応を適切にしなければ我が国競争力の基盤を揺るがしかねないような変化が進んでいる。

経済社会を支えているのは一人ひとりの国民（人財）であり、上記のような変化に適切に対応していくためには、その技能レベルの向上が不可欠となっている。そのための最も重要かつ有効なインフラの一つが技能検定であり、他の人財育成対策と相まって積極的に社会の負託に答えていかなければならない。しかしながら、現在の技能検定は、これらの変化に十分に答えられるものとはいえず、その見直しが急務となっている。

技能検定の見直し検討の視点として、大きく次の三点が指摘できる。

第一は、現在の技能検定の検定職種、内容等が企業等のニーズ（現場で求められる能力）に十分に対応しきれていないのではないかという問題である。第二は、若年者やパート・派遣労働者等の多様な労働者についてそのキャリア形

成を適切に図っていくための取組が急務になっているという問題である。そして第三に、技能検定の取得が社会的評価に十分反映され、受検のメリットが受検者に十分に感じられるものにしていかなければならないという問題である。

このため、一つには、検定職種、内容等の見直しを進める必要がある。民間活力も活用しつつ、効率的運営に留意しながら、企業等のニーズを十分に踏まえたものとしていく必要があり、技能の高度化・複合化への対応や、より実践的な内容にしていくといった観点からの見直しが必要である。

第二に、こうした見直しを通じてインフラとしての機能を高めていくとともに、若年者や多様な労働者の適切かつ持続的なキャリア形成に資するものにしていく必要がある。その際、教育の役割の重要性を踏まえ、教育との連携を強化していくことが必要である。「ものづくりは人づくり」と言われるように、技能修得は教育の本質と通底するものであり、特に今日的には、若い段階から技能・ものづくりの素晴らしさに触れること、キャリア教育を充実していくこと等が技能・ものづくりの裾野を拡大していく上で極めて重要である。加えて、キャリア教育の中で技能検定等を積極的に活用していくことは、技能検定の見直しと相まって、キャリア教育自体の活性化にもつながるという相乗効果も期待される。現実に先進諸国においては、若年者をはじめとするキャリア支援の中で、技能を公証する評価制度がそれぞれの国情に応じて大きな役割を果たしている。

第三に、各般の取組を通じて技能検定の社会的機能を高めていかなければならない。そのためには、上記のような内容面での見直しに加え、技能士が様々な場面で活用されるようにしていく必要がある。また、この問題は技能・ものづくりに対する国民一般の認知・評価と表裏一体の問題であり、優れた技能を有する労働者の裾野を拡大していくことが求められている中で、技能検定の世界だけでの取組にとどまらず、広く技能・ものづくりが尊重され、適正に評価される社会の実現に向けた取組を強化していくことが必要である。

技能検定の社会的機能を強化していくためにも、優れた技能が製品の品質や信頼性を支えているという視点が改めて強調されるべきである。これは、とりわけいわゆる「職人型技能士」の場合に重要な視点であり、消費者の安全・安心指向が強まる中で、消費者が技能検定の社会的認知度を高める鍵を握っていると言っても過言ではない。このことは、企業間の取引においても当てはまる。大企業等の顧客側が、価格一辺倒でなく技能を重視した調達を行い、中小企業等の納入側も技能を積極的にアピールしていくことが、結果的に我が国製品の

品質・国際競争力を支えるという視点が求められている。

本検討会では、以上のような視点に立って、技能検定の現状、課題、見直しの方向性を検討、整理した。技能検定は、法律に基づく国家検定であり、技能士本人はもとより、雇用する企業・経済社会、更には技能士の最終成果物である商品及びサービスを購入する消費者にとっても有益な、いわば公共財である。必要な見直しを効果的に進めることによって、国民一人ひとりの技能向上が図られ、我が国経済社会の活力の維持強化、国民生活の質の向上、「人財立国・日本」の発展につながる事が強く期待される。

第2 技能検定制度等の現状

1 技能検定制度の概要

(1) 概要

- 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、労働者の技能と地位の向上を図ることを目的に、職業能力開発促進法に基づき実施されている。
- 本制度は、昭和34年度から実施され、平成17年度には全国で約47万人の受検申請があり、約17万人が合格している。技能検定制度開始からの累計では、延べ約330万人が技能士となっている。

(2) 実施内容

- 技能検定は、厚生労働大臣が、政令で定める職種ごとに、厚生労働省令で定める等級に区分して、実技試験及び学科試験により行っている。
- 職種は、平成18年4月1日現在137職種である。これらについては、時代のニーズに合ったものとなるよう、職種・作業の見直し（作業単位の見直しが中心）、試験基準の見直し等に努めている。
- 等級区分は、職種により、等級に区分するもの（1級、2級等）と、等級に区分しないもの（単一等級）とがある。

(3) 実施体制

- 技能検定は、厚生労働大臣が行うこととなっているが、都道府県知事は

厚生労働大臣が定めた実施計画に基づき技能検定試験の実施等の業務を行い、試験問題の作成は中央職業能力開発協会が行っている。また、都道府県知事は、技能検定受検申請書の受付、試験の実施等の業務を都道府県職業能力開発協会に行わせている。

- 平成 13 年度からは指定試験機関制度が創設され、ファイナンシャル・プランニング等 8 職種について、当該職種に関連する民間機関が指定試験機関として指定を受け、技能検定の試験業務を行っている。

(4) 技能検定の合格者

技能検定に合格した者は、「技能士」と称することができ、特級、1 級及び単一等級の技能検定の合格者に対しては厚生労働大臣名の、2 級及び 3 級の技能検定の合格者に対しては都道府県知事名又は指定試験機関名の合格証書が交付される。

2 技能検定制度の沿革

- 技能検定制度は、我が国経済の拡大に伴う近代的技能労働者の著しい不足に対処するため、旧職業訓練法（昭和 33 年法律第 133 号）に基づき、公共職業訓練制度とセットで創設され、昭和 34 年度に初めて 5 職種（1 級及び 2 級）で実施された。その後も、高い経済成長に伴い技能労働者の需要が引き続き高水準で推移する中、検定職種が逐次整備された。
- 昭和 50 年代に入ると、技術革新の進展やサービス経済化等に伴う産業就業構造の変化等を踏まえ、検定職種の見直し等が行われた。
 - ・ 昭和 53 年度に職業訓練法が一部改正され、必要な職種については等級に区分しないで技能検定を行えることとなった（「単一等級」）。
 - ・ 昭和 57 年度に職業訓練法が一部改正、指定事業主団体制度が創設され、労働大臣が指定する指定事業主団体に技能検定試験に関する業務の一部を委託できることとされた。
 - ・ 昭和 60 年度に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・技能の変化に対応して技能検定職種の大幅な整理統合が行われた（昭和 60 年には、検定職種のうち 21 職種を 12 職種に統合）。
- 昭和 60 年代以降は、高齢化の進展や若年雇用を取り巻く問題等に対応

して、職業生涯にわたる段階的な職業能力評価制度の整備が図られた。昭和 63 年度に 1 級の上位に位置付けられるものとして特級が創設され、また、平成 5 年度に 3 級、基礎 1 級及び基礎 2 級が創設された。

- その後、いわゆる雇用の流動化が進み、また若年者の雇用環境が深刻化する中で、受検機会の拡大策がとられた。平成 13 年度には職業能力開発促進法が改正され、現在の指定試験機関制度が創設された。また、平成 16 年度には、受検資格の緩和や若年者向け（3 級）検定職種の拡大が図られた。

3 技能検定の実施状況等

（1）受検者数（推移）

技能検定制度は、昭和 34 年度から実施され、昭和 54 年度には等級に区分しない単一等級を、昭和 63 年度には管理者又は監督者を対象とする特級をそれぞれ開始し、平成 10 年度以降受検者数は約 18 万人前後で推移していたが、平成 14 年度には、ファイナンシャル・プランニング職種等指定試験機関が試験業務を行う検定職種の技能検定を開始したこともあり、受検者数も 45 万人前後で推移するなど受検者数の大幅な増加が見られる。

平成 17 年度には全国で約 47 万人の受検申請があり、約 17 万人が合格している。技能検定制度開始からの累計では、延べ約 330 万人が技能士となっている。

（2）受検者の属性

技能検定受検者の属性をみると、次のような特徴を指摘できる（注；平成 16 年度東京都実施分の全職種・全等級の受検者の属性を統計的にみたものである）。

○ キャリア形成との主な関係

- ・ 平均年齢は、2 級受検者が 30.5 歳、1 級受検者が 35.5 歳となっている。
- ・ 学歴別には、高校卒が最も多く、53.6%を占めている。
- ・ 受検までの職務経験年数をみると、2 級受検者が 7.0 年、1 級受検者が 13.2 年となっている。3 級は、現役の訓練生・在校生の受検割合が 80.4%となっている。

- 受検者のうち、大学、短大、専門学校等の高等教育機関を卒業した者は3割強であるが、職種別に見ると、「食料品関係」や「貴金属・装身具関係」では5割程度、「その他」では7割超を占めており、職種によって受検者の属性に差異が生じている。
- 公共職業訓練、認定職業訓練との関係は比較的小さく、訓練歴（いわゆる準則訓練歴であり、技能検定受検のための企業講習等はここには含まれていない）のある者の割合は9.6%にとどまっている。
- 全職種の受検者における男性の割合は約9割（89.2%）を占め、女性の受検者が少ない。これは、ものづくりに係る検定職種が多いことも一因と考えられる（ただし、女性の受検者が多いものとして、衣服・繊維製品関係については約9割、窯業・土石関係については約4割が女性である）。

（3）技能検定の企業内における活用状況

- 「大企業」においては、特に製造部門で積極的な活用がなされている。
「ものづくりににおける技能の継承と求められる能力に関する調査」（平成16年厚生労働省調査）によると、「製造部門の人材の能力を向上させるための取組」として、「国家技能検定取得の奨励」を上げるものが、大企業で57.8%となっている一方、中小企業では22.1%となっている。また、「効果が上がっている育成強化施策」として、「技能検定の取得奨励」を挙げるものが、大企業では56.9%である一方、中小企業では38.0%となっている。
- ものづくり労働者の都道府県分布（「企業が求める人材の能力等に関する調査（平成17年厚生労働省委託調査）」）を見ると、1位が東京都で38.1万人（18.5%）、以下、大阪府16.4万人（7.9%）、愛知県15.1万人（6.9%）と続く。これに対し、技能検定受検者数（平成16年度都道府県実施の1、2級分）を見ると、1位が愛知県で14,689人と断然多く、以下、東京都が8,591人、大阪府が8,546人、神奈川県が8,426人、静岡県が6,093人と続いており、総じて「東海地域」での活用が目立っている。
- 「技能検定活用状況等実態調査」（平成14年中央職業能力開発協会調査）によると、合格者に対して「一時金」を支給している企業の割合は29.7%、「月々の資格手当」を支給している企業の割合は29.2%とな

っている。

4 職業能力評価基準の整備状況

- 平成 14 年度から、業界団体との連携のもと、「職業能力評価基準」の整備に取り組んでいる。現在、電気機械器具製造業、ホテル業、自動車製造業等 23 業種において完成し、ホームページ（※）により広く公開しており、引き続き、幅広い業種において策定を進めている。
- 職業能力評価基準は、それぞれの業種における仕事の内容を職種、職務、課業と細分化し、各課業ごとに求められる職業能力（「知識」、「技能」及び仕事を確実に遂行できるか否かの判断基準となる典型的な「職務行動例」）を能力水準に応じて整理・体系化した、いわば能力評価の“ものさし”、“共通言語”であり、技能検定をはじめとする各種能力評価制度の基盤ともなるものである。

※職業能力評価基準のホームページ <http://www.hyouka.javada.or.jp/>

第3 技能検定を取り巻く環境変化と課題

1 技能検定に対する関係者の認識（ヒアリング結果）

（1）技能検定関係団体（協力団体）の認識

平成 17 年度に技能検定の活用状況等について技能検定関係団体（協力団体）に調査したところ、主に以下のような意見が示された。

- ・ 技能検定の取得意欲の増大につなげるためにも、技能検定を取得したことによる効果等のより積極的な周知に行政として取り組み、技能検定・技能士の社会的なステータスの向上を図ってほしい。
- ・ 技能労働者の技能の向上だけでなく、賃金・処遇の向上につなげていく環境を整備するなど、技能士の処遇改善に向けた取組を望みたい。
- ・ 特に建設系職種の技能検定については、当該職種の現場での技能士の果たす役割は極めて重要であり、公共事業等での活用を増やすこと、他の国家試験の免除要件とすること、基幹技能者との連携を図ることなどのメリット拡大について、関係省庁などへの働きかけを

行ってほしい。

- ・ 技能検定の試験内容（試験問題、試験基準）が現場の実態に即していないものがあるので改善してほしい。

（２）技能検定関係者の認識（ヒアリング結果）

○ 学校関係者からのヒアリング結果（工業高校、専修・各種学校）

＜工業高校＞

- ・ 平成16年度から２級及び３級技能検定の受検資格要件が緩和され、在校中であれば学年に関係なく３級を受検できるようになったことや、３級技能検定の実施職種を拡大していること、３級合格後であれば２級をすぐに受検できるようになったこともあって、工業高校における２級及び３級技能検定の受検者数は、機械加工職種を中心に増加傾向にある。
- ・ 生徒に教える側の教師は、例えば、２級旋盤の学科試験の出題範囲を改めて勉強することになるなど、生徒だけでなく教師の技能・知識の向上につながり、ひいては工業高校教育そのもののレベルの向上に寄与している。
- ・ 技能検定に向けて取り組む旋盤技能習得課程で、粘り強く積極的に取り組む姿勢を身に付けることができたなど、技能教育を通じて精神的にも人間的にも大きく成長していくことを生徒自らも認識できるようになっており、技能教育が人間教育になっている。技能教育を通じて、将来の工業立国日本を支える人材として成長すること、また、調和のとれた豊かな人間性や社会性を育成することが期待される。

＜専修学校・各種学校＞

- ・ 専修学校の人材養成に係る職業教育の実績を踏まえ、３年制等の高等専修学校（専修学校高等課程）の卒業者に大学入学資格が、２年制以上等の専門学校の卒業者に大学編入学資格（専門士称号）が、４年制以上等の専門学校の卒業者に大学院入学資格（高度専門士称号）が、それぞれ付与されている。
- ・ 平成18年度末時点で技能検定の受検資格があるものとして厚生労働大臣の指定を受けた専修学校・各種学校は、それぞれ246校5

- 76学科、176校274学科にも及び、相当数の受検生を輩出している。
- 現在、厚生労働大臣の指定を受けた専修学校・各種学校は服飾・家政分野が多数を占めているが、専門学校の設置学科数や在籍者数との対比では、卒業後に国家資格又は当該資格の受験資格を取得する医療分野等を除き、特に工業、商業実務、文化・教養の各分野での指定が極端少ない状況にある。
- このように技能検定の受検に関与する点が多く、これら卒業者の受検機会の拡大を図る観点からも、大学入学資格、大学編入学資格及び大学院入学資格が付与される専修学校の各課程について受検資格の見直し（実務経験年数の緩和や指定基準の弾力化）を行ってほしい。

○ 企業関係者からのヒアリング結果（金属加工業の中小企業）

①技能検定内容と金属加工業界で必要とされる技能の乖離

- 大企業では（現場で使われなくなった）フライス盤や産業用旋盤などの技能継承を重要視するが、中小企業ではその時点で新しい機械を入れなければ生き残れない。最先端工作機械など、ビジネス・現場の実態に合ったものに関する技能検定を考えてほしい。
- 基盤産業向けの技能検定は、どちらかという技能伝承重視の道を歩んでいる大企業に向けたものとなりつつある。中小企業にも向いたものにすべきである。
- 受検者数増加のためにも、いわば伝統工芸的なものとは切り離し、日常の仕事で使用する機械を技能検定でも使用させるべきはないか。

②海外における現状

- 1992年に発足したアジア金型工業会協議会（FADMA）において、アジア共通の技能検定認定制度を作ろうという動きがあり、そのベースはシンガポール・台湾・マレーシア基準に置かれようとしている。ものづくりについては、むしろ日本がアジアのリーダーになって、アジアのスタンダード作りを行うべきである。
- 日本の技能検定をアジアにおける技能検定認定制度のスタンダードとさせるためにも、海外で日系企業の労働者等が日本の技能検定を受検・取得できるような工夫ができないか。