

③技能検定の積極的PR

- ・ 一般的に顧客側は製品の価格を重視しており、技能検定そのものの認知度が低い傾向にある。比較的大企業が多い基盤産業の顧客側においては、価格一辺倒のままでは、近い将来に日本の強みである高度な技能が維持できなくなってしまうという危険性を十分認識していることから、行政としても顧客側に対し、調達先の技能内容を加味した選択をするような働きかけを行ってほしい。

○ 指定試験機関からのヒアリング結果（情報配線施工職種の指定試験機関）

①技能検定化の背景、意義

- ・ 情報配線施工分野が新分野であることから、人材の育成が難しく、技能を十分に習得していない技能者が工事することによる情報配線品質の低下が問題となっていたこと、既存の人材の能力UPによる職務領域の拡大を図ることも重要な課題であったこと等が技能検定化の主な背景である。
- ・ 技能検定を導入することにより、技能の内容が標準化され、業界全体の技能が格段に向上するとともに、労働力の流動化にも対応できるようになり、労働者の雇用の安定にも寄与している。
- ・ 新人教育を含めた社内教育の一環として受検を行っている企業も増えている。これら企業は、人材育成の仕上がり目標として検定を位置付けるとともに、新分野展開のための技術・技能習得訓練として有効に活用している。
- ・ 一般的に民間試験では、特定の企業の技能に通じた試験内容に偏りがちであることも踏まえ、国家検定である技能検定では、当該職種で求められている最新で企業横断的な試験内容とするべきである。

②技能検定の課題

- ・ 指定試験機関として、全国的な検定実施体制の確立を図る上で、試験業務の実施に高度なノウハウを有する都道府県職業能力開発協会との連携の強化を図り、技能検定の趣旨に則した事業の拡充とも相まって、検定実施の効率化を図る必要があると考えている。
- ・ 技能検定の受検メリットを強くPRするとともに、作り上げていくことが重要である。

- ・ 関連する教育・資格制度も多数あることから、免除規定の拡充など広く受検機会を与えることで、キャリア・パスの中に有効に位置付けていくべきである。また、今後は複合的な技術・技能が求められる傾向にあり、その意味でも連携は重要である。
- ・ 検定職種関連の業界の動向に合わせて、試験細目の見直しなどを積極的に行っていき、実務能力評価として活用されるよう留意することが重要である。
- ・ 職業能力評価基準、技能検定及び関連資格制度をリンクさせるべきである。相乗効果が生まれ、そのことで職業能力評価制度の趣旨の一つである技能者の社会的地位の向上に大きく寄与する。また、業界標準的な職業能力評価基準を策定し、関連教育・資格制度との連携を図ることにより、受検者の増加、社会的認知度の向上及び検定の活用促進が図られることになる。

○ 技能士の立場からのヒアリング（全技連）

- ・ （社）全国技能士会連合会（全技連）の会員数は約 12 万人であり、等級別には 1 級・単一等級が最も多く、年齢的には 46～60 歳層が最も多い。また、規模別には 5 人以下のところで働く技能士が最も多くなっている。
- ・ 技能士は企業型の技能士グループと職人型の技能士グループとに分けられる。職人型技能士のほとんどが一人親方的な零細職場に従事しており、技能向上意欲が強いものの後継者不足に悩んでおり、また、消費者の認知度も低い。
- ・ 全技連では、こうした技能士のニーズに対応するため、製作技能士名表示事業（全技連ブランド事業）等の普及・活用に取り組んでいるが、こうした取組により、消費者にとって技能士が身近なものとなり、また、技能に対する評価を高めていくなど、職人型技能士の地位向上にも寄与している。
- ・ 技能士が全技連に期待する事業で最も多いのは、技能祭・ものづくり体験教室に対する支援である。また、技能・ものづくりや技能士の地位向上等に関する意見として、「技能検定の受検資格の安易な緩和は技能士の技や人間力の低下を招くのではないか」、「技能者の高齢化・後継者不足に不安があり、技能継承に向けたてこ入れを

望む」、「技能士の技能レベルを維持、向上するための講習や更新制度を導入すべきである」、「若者に技能の素晴らしさを教える場を多く設定してほしい」、「消費者に向けたあらゆる方法でのアピールをしてほしい」などの意見が寄せられている。

2 技能検定を取り巻く環境変化とその重要性の高まり

- 技能検定を取り巻く環境を見ると、労働者に求められる技能の高度化・複合化、労働移動の増加、パート・派遣労働者・フリーター等の増加、製造業への若年入職者の減少、技能継承と現場力強化の必要性の高まり、企業の人事労務管理のあり方の変化など、大きな変化が生じている。
- このような中で、次に示すように、技能検定に求められる役割・機能の重要性が増大している。

<「企業内」の面から>

- 経済社会環境の変化に伴い、求められる技能が高度化・複合化する中で、企業内訓練の一層の充実や労働者の自己啓発の促進を図る必要があるが、これを効果的に進める上で職業能力評価制度の整備・活用が重要になっている。
- また、企業の人事労務管理のあり方が大きく変化する中で、企業が求める能力要件の具体化を図り、人事処遇に当たっての透明性、納得性等を高めるためにも、客観的な職業能力評価制度の整備・活用の重要性が高まっている。
- 技能検定の企業における活用状況を見ると、活用状況に関する調査やヒアリング結果にあるように、大企業での活用が多くなっており、加えて検定職種によっては、必ずしも中小企業に使い勝手が良くないものもあるという問題がある（この背景には、大企業ほど教育訓練の体制が整備されており、教育訓練との連携の中で技能検定が活用されている一方、中小企業では、いわゆる基本技能に関する教育訓練を行う時間・手段等が不足しているといった問題もある）。中小企業を含め企業における技能検定の活用を促進していくためには、教育訓練体制の整備促進と合わせ、現場の実態に即したより実践的な技能検定としていくことが必要となっている。

<「労働市場」の面から>

- 労働移動が増加する中で、企業の求める職業能力と労働者の有する職業能力のミスマッチを抑制し、労使双方のリスクを低減させることによる労働移動の円滑化と、キャリアの持ち運びによる労働者の適切・持続的なキャリア形成の促進を図る上で、公的職業能力評価制度を整備することが重要になっている。
- パート、派遣労働者、フリーター等が増加しているが、企業内能力開発の対象にならない場合もあることから、特定の企業を超えたキャリア形成支援が求められている。これら労働者の能力の適正な評価や、能力開発の効果的推進のためにも、また正社員へのいわゆる「再チャレンジ」を支援し、キャリア形成の持続的展開を図るためにも、公的職業能力評価制度を整備し、受検の機会を広く提供していくことが重要になっている。

<「経済社会」の面から>

- グローバル化の進展による国際競争（国家間競争）の激化や人口減少社会の到来に伴い、国全体として労働者のレベルアップを図っていくことが求められている中で、また、これを労働者の地位の向上につなげていくためにも、そのツールの一つとして、技能検定等の職業能力評価制度の整備を図っていく必要がある。
- 産業に必要な人材の養成や、労働者の適切なキャリア形成の促進等を図るため、今後の産業政策や若年者対策など、マクロな政策との関連のなかで技能検定等の職業能力評価制度の整備を図っていく必要がある。
- また、技能継承を円滑に進めるうえで、技能検定を効果的に活用することが有効である。先の「ものづくりにおける技能の継承と求められる能力に関する調査」にあるように、特に大企業では、技能継承に技能検定を積極的に活用している。また、技能継承に当たり、企業側は、マニュアルや講義用テキストが効果的と考えるのに対し、従業員側は、それを必ずしも効果的とは考えておらず、より実践的な課題を求めているという調査結果もある。
- 製造業への若年入職者が減少傾向にある一方、フリーター・ニートの増加など職業生活のスタート段階からの問題が深刻化している。欧州で

は、イギリスの MA（モダン・アプレンティス制度）、フランスの見習い訓練制度、ドイツのデュアルシステムなどに見られるように、学校教育と職業訓練とが、また、それらと職業能力評価とが早い段階から密接に結びついており、特に 90 年代以降、若年者の訓練システムとしての重要性が増している。我が国においても、入職段階で生じている様々な問題を踏まえれば、学校教育段階からキャリア形成を睨んだキャリア教育（職業教育）の充実を図り、その中で技能検定等の職業能力評価制度を活用していくことが重要になっていると言える。

＜「消費者」の面から＞

- 消費者の安全・安心指向が高まってきているが、技能検定は、労働者の技能水準の向上を通じて、製品の品質や信頼性の向上に寄与するという機能を有している。このことは、企業の製品には企業ブランドが付くのに対し、いわゆる職人型技能士（生業型技能士）の場合には、技能士が作ったということが顧客の評価を高め、生活の質の向上に寄与し、ひいては技能士の社会的地位の向上につながるという点で、特に重要な意義を有しているということができる。
- 企業間の取引を見ると、一般的に顧客側は製品の価格を重視しているが、比較的大企業が多い基盤産業の顧客側においては、価格一辺倒のままでは、近い将来に日本の強みである高度な技能が維持できなくなってしまうという危険性を十分認識している。我が国製品の品質・国際競争力を確保するためにも、調達先の技能内容を加味した選択をするような環境作りが重要になっているということができる。

3 技能検定の課題と基本的考え方

技能検定は、企業内外を通じた労働者の適切かつ持続的なキャリア形成の促進と、その地位の向上・処遇の改善を図り、労働市場ひいては経済社会を有効に機能させるための基本的インフラの一つである。上記のように、技能検定を取り巻く環境変化等に伴い、技能検定の果たすべき役割・機能の重要性が増大する中で、そうした役割・機能を今後とも適切に果たしていくためには、技能検定を取り巻く環境変化や関係者のニーズ等を踏まえ、次のような観点から、技能検定制度のあり方について所要の見直しを行っ

ていく必要がある。

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

技能の高度化・複合化等の変化や、産業及び求められる人材の動向等に的確に対応するため、企業、業界団体等のニーズを踏まえた検定職種、内容等の見直しを図る必要がある。

② 職種整備等における民間活力の一層の活用

また、そうした変化に一層柔軟かつ迅速に対応する等の観点から、職種整備等における民間活力の一層の活用を図る必要がある。

③ 多様な労働者の適切なキャリア形成の促進

若年者のキャリア形成をめぐる問題や、パート、派遣労働者、フリーター等の増加等を踏まえ、多様な労働者の適切なキャリア形成の促進を図る観点からの取組が必要である。

④ 技能検定の社会的機能の強化と一層の活用促進

技能検定ができる限り多くの労働者等に活用され、職業能力開発の効果的推進や適切なキャリア形成の促進を図るとともに、その地位の向上、処遇の改善につながるようにするため、技能検定の社会的機能の強化と一層の活用促進を図る必要がある。その際、技能検定の存在意義（価値）を消費者を始め、広く社会一般が享受できるよう配慮する必要がある。また、いわば「アジア標準」としての展開やアジアの技能開発への寄与といったグローバルな観点にも配慮する必要がある。

⑤ 以上のような見直しは、PDCA サイクルの考え方に立って、システム的に行う必要がある。

第4 技能検定等のあり方見直しの方向性

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

（1）検定職種設定の基本的考え方

- 技能検定は、国家検定であり、国全体の技能水準の向上を図り、労働市場を有効に機能させる等の観点からも、「企業横断的・業界標準的な普遍性を有する技能及び知識」に対する評価が基本となる。
- この点も含め、検定職種として認められるための主な条件として、次のような点が挙げられる。

- ・高度な技能や専門的知識を要する等検定に値する職業能力が要求されること。
- ・技能及び知識を客観的に評価できること。
- ・検定すべき技能及び知識が、企業横断的・業界標準的な普遍性を有するものであること。
- ・技能検定の対象となる職種における高度な職業能力を有する人材に対する需要が大きいこと又は増大していること。
- ・対象労働者が地域に限定されることなく全国的に相当数存在すること。

(2) 検定職種・検定内容等の見直しについて

○技能検定については、企業、業界団体等のニーズに対応するため、試験基準や試験問題の定期的な見直しに努めているところであるが、例えば次のような問題点が見られるところであり、「第3 技能検定を取り巻く環境変化と課題」を踏まえ、更なる見直しを図る必要がある。

- ・検定職種によっては、いわゆる基本技能を重視しすぎる結果、技術革新の進展等への対応がおろそかになっているものがあるのではないか。
- ・現場力を高め、中小企業の活用を促進するためにも、現場の実態に根ざしたより「実践的な」ものとするべきではないか。
- ・検定職種によっては、複数の作業に分かれているものもあるが、技能の複合化等を踏まえ、検定職種・作業の統合・再編を行うべきものもあるのではないか。
- ・検定職種によっては、受検者数が大幅に減少し、社会的ニーズが乏しくなっているものがあるのではないか。

○熟練技能の形成は、基本技能の習得をベースに、そこに重層的・複合的に技能を積み重ねていくことでなされていくものであり、基本技能が重要であることは言うまでもないが、一方で、生産設備の高度化やコンピュータ化が著しく進んでいる（工作機械でいえば、汎用機械の重要性は否定できないが、現場では数値制御（NC）機械が中心を占めている）。このような中で、試験時間、試験場所、試験実施費用等の制約を受けざるを得ない技能検定として、両者の調和を如何に図るかが重要となるが、中小企業を含めたより多くの労働者の実践的な技能を検定するという観点から、基本技能の重要性にも留意しつつ、検定職種の実態に応じて現

行の検定内容を大胆に見直す方向で検討すべきである。

- 検定内容をより実践的なものに見直していく一方で、中小企業、若年者等の基本技能の習得を支援し、技能の複合化等にも対応する観点から、基礎的技能に関し、例えば、ものづくりに関する一連の技能（技能群）を検定内容とするいわば「ものづくり基礎検定」のような検定を導入することも検討すべきである。
- また、技能検定については、毎年度、各都道府県で実施することを基本としている中で、受検者数の少ない一部の検定職種については、業界団体等を通じた活用促進を図るとともに、受検者の動向等に配慮しつつ、隔年での実施や一部の都道府県での実施などの効率的実施に努めているところであり、今後ともこうした効率的実施等に努める必要がある。
- こうした見直しを進める一方、そうした見直しや業界団体等を通じた活用促進を図っても、なお社会的ニーズの乏しいと認められる検定職種については、次に示すように検定職種の統廃合を進めるべきである。

(3) 検定職種の統廃合の基本的考え方について

○ 検定職種の統廃合に当たっては、

- ・ 技能検定を開始してから一定の年数を超えた職種であって、かつ、
- ・ 受検者数が特に少ない検定職種

を検討の対象とすることとし、まずは統合の可能性を検討することが適当である。

○ 統合する場合には、その基礎的条件として、技能の内容が近接する検定職種が存在し、両者の技能に共通性が認められること、生産工程の一連性が認められることなどが必要となる。

○ その上で、基本的に、次のような場合には、廃止の方向で検討することが適当である。

- ・ 当該技能に対する需要や当該技能を必要とする製品の需要等が減少し、今後ともその需要の増加が見込めないこと。当該技能を有する人材に対する需要が減少し、今後ともその需要の増加が見込めないこと。
- ・ 技能検定試験の実施等において、業界団体等の協力が得られないこと。

○ 統廃合に当たっては、ものづくりを支える基盤的技能については、技能継承の重要性等に留意する必要があるが、当該技能の労働市場における役割・機能や国民生活の影響が乏しいと認められるものについては、む

しろ文化や教養といった視点（例えば、「伝統工芸士」という公的資格がある）から、別途必要な対応が考えられるべきものである。

○ 以上のような

- ・ 検定職種の実態に応じた検定内容の大胆な見直し
- ・ いわゆる「ものづくり基礎検定」のような検定導入の検討
- ・ 社会的ニーズの乏しい検定職種の統廃合

等については、別途、専門的実務的な検討の場を設け、早急に検討に着手し、結論の得られたものから順次実施に移していくべきである。

- ・ なお、統廃合の検討に当たっては、当該検定職種に関係する業界団体等の意見を聴取する機会を設けるべきである。

2 職種整備等における民間活力の一層の活用

○今後、検定職種の新設を進めるに当たっては、次のような場合を除き、民間の指定試験機関において技能検定試験業務を実施することを原則とすべきである。

- ・ 検定職種の設定が必要であるにもかかわらず、対象技能が複数の業界等にまたがり、民間機関では混在する評価基準の調整等を図ることが特に困難な場合

○新規成長分野など、産業及び人材の動向等から公的な職業能力評価制度の整備が求められる職種については、民間活力の活用によりその整備が図られるよう、現在整備が進められている「職業能力評価基準」の活用も含め、技能検定化に向けた業界団体等の主体的な取組を積極的に誘導していくことが必要である。

○既存の検定職種についても、技能検定の対象技能が複数の業界などにまたがっておらず、関係団体が一団体であるような技能検定職種を中心に、民間の指定試験機関への移行を促進していくべきである。

○技能検定が国家検定としての役割を適切に果たしていくようにするため、民間の指定試験機関制度の活用を促進していくに当たっては、国家検定としての試験の公正な実施及び試験問題の質の確保等試験の権威と信頼が的確に担保されるように留意することが必要である。

3 多様な労働者の適切なキャリア形成の促進

○労働者の適切なキャリア形成を図る上で、企業における人材育成の取組が重要な役割を果たしていることは言うまでもないが、雇用就業形態の多様化や企業の人事労務管理のあり方の変化等に伴い、次のように、企業における人材育成の取組だけではカバーしきれない状況が顕在化している。このため、多様な労働者の適切なキャリア形成の促進を図る観点からの取組が必要である。

- ・学校から職業（企業）への移行に伴う問題（ものづくり分野への若年入職者の減少、フリーター、ニートの増加等）
- ・パート、派遣労働者、年長フリーター等の増加
- ・いわゆる「職人型技能者」や、専門職集団としてのフィナンシャルプランナー、キャリア・コンサルタント等についても、自らの努力でキャリア形成を図っていくという点で、いわゆる「企業型技能者」とは異なる立場にある。

○学校教育段階からキャリア形成を睨んだキャリア教育の充実を図り、その中で技能検定等の職業能力評価制度を活用していくことが重要である。先般の学習指導要領の改訂で、学校の裁量幅が広がり、「学校設定科目」として特色ある教育活動を展開できるようになったことから、その中で受検を含めた取組を行っていくことが期待される。このため、3級技能検定職種の拡大を引き続き進めるとともに、技能検定の内容をより実践的なものとする必要がある。また、先に掲げた「ものづくり基礎検定」の導入や、検定取得を含むキャリア教育を単位として認定するといった取組も考えられる。こうした取組は、若年者のキャリア形成に資するばかりでなく、教育と企業現場とを有効に結びつけ、キャリア教育を更に活性化させることにもつながり得るものである。

○なお、専修学校が実践的な職業教育を行う教育機関として、これまで社会の要請に応じて実地的な知識や技術を習得した人材を養成してきたことを踏まえ、現行の受検資格の見直しも含め、一定の要件を満たす高等専修学校及び専門学校を卒業した者に対して受検機会の拡大等を図るための措置を検討すべきである。

○パート、派遣労働者、フリーター等のキャリア形成支援については、次の例に示すような事業主等の積極的な取組も見られるところであり、こうした事業主等の取組を促進していくことが適当である。また、キャリ

ア・コンサルティングを受けやすい環境づくりに取り組むとともに、各種試験・検定の受検資格の緩和を働きかけること等による受検機会の拡大、能力蓄積が可能なキャリア形成モデルとそれを踏まえた能力開発・能力評価の仕組みを構築し、その普及促進を図ること等が考えられる。さらに年長フリーター等については、職業能力評価基準の知見も活用しつつ、経験能力を適切に評価できるような手法の開発・普及に努めることも重要である。

(例)

- ・ある大手小売グループでは、パート向けの社内検定制度（厚生労働大臣認定）を設けている。
- ・ある大手自動車メーカーでは、期間従業員のうちから、登用試験を経て正社員に登用する制度を設けており、現場を知り意欲のある人材の登用に役立っている。

○また、製造業においては、様々な形で技能継承の取組が行われているが、派遣労働者や請負労働者の増加が見られる中で、今後とも技能継承上の問題や品質管理上の問題を生じさせないためにも、サプライ側（ベンダー側）とユーザー側とが、長期的視点に立って、職業能力評価制度の活用を含めた能力向上に取り組むことが重要になっている。このため、業界団体等に、業界横断的な職業能力評価制度の構築に向けた自主的取組を促すなど、関係者への必要な働きかけ等を積極的に行っていくことが重要である。

(参考)

- ・ある大手住宅メーカーでは、「〇〇協力会」の名前で、協力会社（下請け）向けの社内検定制度（厚生労働大臣認定）を設けている（こうした取組をサプライ側（ベンダー側）とユーザー側とに応用できるのではないか）。
- ・ある派遣・請負業者では、募集した労働者の養成訓練のために企業内訓練校を設けるとともに機械保全等の技能検定取得を奨励している。

○労働者自身の主体的なキャリア形成の取組もますます重要になっている。その取組を支援する観点から、例えば、労働者（受検者）の視点に立って、職業能力評価基準の活用により技能検定を始めとする各種能力評価制度の位置付け等の明確化を図り、それを受検者に提供していくこと等が考えられる。