

技能検定制度の概要

1. 概要

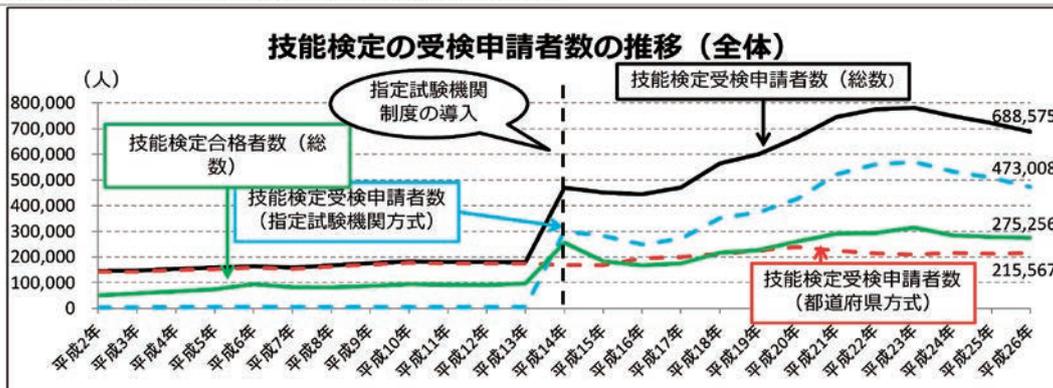
- 技能検定制度は、労働者の有する技能の程度を検定し、これを公証する国家検定制度であり、労働者の技能と地位の向上を図ることを目的に、職業能力開発促進法に基づき昭和34年から実施。
- ものづくり分野を中心に、技能のウエイトが高く、全国的に需要を有する分野を対象に、国が主体となり全国、業種・職種共通の基準の下で制度を構築・運営。

2. 実施内容

- 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（1～3級など）に区分して、レベルに応じた技能・知識の程度を、実技試験及び学科試験により客観的に評価。平成28年4月1日現在、127職種（うち建設・製造業関係は造園、さく井、金属溶解、機械加工など101職種。ファイナンシャル・プランニングなどサービス業関係は26職種）。
- ※技能検定に合格した者は、「技能士」と称することができる（いわゆる名称独占資格）。

3. 実施状況

- 平成26年度は全国で約69万人の受験申請があり、約28万人が合格。（累計では延べ約574万人が「技能士」）
- 平成26年度の受験申請者数が多い職種は、ファイナンシャル・プランニングの約42万人（対前年度比6.9%減）、機械保全の約3.3万人（同0.8%増）、機械加工の約2.1万人（同0.5%増）。



コラム

技能検定合格は士俵に上がるための第1ステップ

茨城県水戸市にある（株）大塚製作所は、汎用旋盤から最新のマシニングセンタまで60年の実績をもち、世界一のジグボーラー加工ができる機械加工会社である。自動車、建設機械、半導体装置、医療機器、発電タービン、船舶など様々な分野の生産ラインで必要とされる、“部品を加工するための治具、工具”を製作している。治具とは、加工や組立ての際、部品や工具の作業位置を指示・誘導するために用いる器具のことで、主に機械加工や溶接などで用いられる。

2008年に起きたリーマンショックを機に景気が大幅に後退し、同社でも仕事が減少。そこで、若手を指名して技能検定を受検するよう奨励した。残業が減り、余裕ができた時間を活用しての試験対策が奏功し、2010年には機械加工2級の合格者が12名増加。技能士が一気に倍以上となった。

同社の根岸専務取締役は、技能検定合格前に比べて際立つ大きな変化について「全体的に作業のスピードが格段に速くなりました。そして図面を見て、自分で考え、加工できるようになりました。技能士が増えてから、不良品率が明らかに減りましたしね。」と話す。自分が担当する仕事以外の、前後の作業についても理解し、工程に間違いがあると修正するようになり、また、問題が発生した時の解決能力が向上したという。

自身も1級機械加工技能士である根岸専務取締役は、「OJTで、現場の先輩に教わって上達することもあります。技能検定に合格して技能士とならないと、教える方も理論立てて説明ができません。昔ながらの「技は見て盗め。」では不十分です。教える方も教わる方も共通言語として学科の知識を持っていると、伝わり方が違います。」と話し、技能検定を「仕事を行う士俵に上がるための第1ステップ」と捉えている。

また、同社では、現場のみならず、顧客との折衝においても、技能士の果たす役割が重視されている。営業担当者が技能士であることで、取引先との交渉の場でコストや時間の見通しがつき、交渉のスピードアップや交渉力アップにもつながっている。

同社では、「技能検定に合格した感動は長続きしないが、職業能力の社会的位置づけが明確になり、仕事に対するプロ意識は高まるように」と、玄関に、技能士全員の合格証書を掲示している。今後も、技能検定に合格して技能士の称号を得ることを積極的に支援していくという。



写真：1級技能士によるジグボーラーの加工

(2)職業能力評価基準

職業能力評価基準は、職業能力を客観的に評価する能力評価のいわば「ものさし」となるよう、業界団体との連携の下、詳細な企業調査による職務分析に基づき、仕事をこなすために必要な職業能力や知識に関し、担当者から組織や部門の責任者に必要とされる能力水準までレベルごとに整理し体系化したものである。

業種横断的な経理・人事等の事務系9職種のほか、電気機械器具製造業、自動車製造業、金属プレス加工業等製造業・建設業を含む業種別に策定しており、2016年5月現在、54業種が完成している。

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28年5月現在)

(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	フルードパワーカー業 16年10月完成	フイバミンクス製品製造業 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 22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	ボウリング場業 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	自動車販売・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
------	--------------	------------	---------	----------	---------------	------	---------	------

5 キャリア形成支援

(1) キャリアコンサルティング

持続的な経済成長のため、労働者の適職の選択と主体的な職業能力開発を通じた生産性の向上が不可欠であり、キャリアコンサルティング^{注14}に対する社会的期待が一層高まっている。

キャリアコンサルティングを担う専門人材であるキャリアコンサルタントの養成については、一定の要件を満たす民間機関等による能力評価試験の実施を通じて進めてきたところであ

るが、2016年4月よりキャリアコンサルタント国家資格制度を創設し、登録制（5年ごとの更新）の名称独占資格として位置づけ、守秘義務を規定することでキャリアコンサルタントの計画的な養成を一層推進するとともに、相談者がより安心してキャリアコンサルティングを受けられる環境を整えることとしている。また、能力の水準・範囲においてより上位の資格試験として位置づけられるキャリアコンサルティングの技能検定^{注15}も実施している。

キャリアコンサルタントについて

- キャリアコンサルタントは、職業選択、職業生活設計、職業能力開発に関する相談に応じ、助言・指導（キャリアコンサルティング）を行う専門家（名称独占の国家資格）。
※第189回通常国会で成立した勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律（平成27年法律第72号）による職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）の一部改正により、平成28年4月1日より「キャリアコンサルタント」が国家資格化。
- キャリアコンサルタントは、5年ごとの更新制とすることで、最新の労働市場等に関する知識やキャリアコンサルティングに関する技能が確保され、また、守秘義務等を課すことで、個人情報や相談内容の秘密が守られ、労働者等にとって安心して相談を行うことが可能。
- キャリアコンサルタントは、需給調整機関、企業、教育機関等の幅広い分野で活躍。

キャリアコンサルタント登録制度の概要

- 職業選択や能力開発に関する相談・助言（キャリアコンサルティング）を行う専門家として「キャリアコンサルタント」制度を法定化する。
- キャリアコンサルタントは登録制（5年ごとの更新）の名称独占資格とし、守秘義務を規定する。
→労働者等が、安心して職業に関する相談を行うことのできる基盤を整備

《各領域において期待されるキャリアコンサルタントの活動内容の例》

【ハローワークなど労働力需給調整機関】

- ◇ 求職者の職業選択の方向性・職業生活設計の明確化
- ◇ 上記を通じた就職活動の支援又は職業訓練機関への橋渡し



【企業】

- ◇ 被用者の目指すべき職業生活・職業生活設計の明確化
- ◇ 上記を通じた就労意欲・能力開発の意欲の向上や「気づき」の機会の提供



【教育機関】

- ◇ 学生の職業選択・職業生活設計・学びの方向性の明確化
- ◇ 上記を通じた円滑な就職活動の支援



(2) ジョブ・カード制度の活用

ジョブ・カード制度は、フリーター等職業能力を高める機会に恵まれないため正社員になれない者等に対して、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や、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の受講機会の提供等により、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に実施してきた。

ジョブ・カードの活用のお大半が公的職業訓練によるもので、その活用が一過性のものになりがちであったこと、また、個々

の労働者の状況に対応したキャリアアップ、必要な分野への円滑な就職等の支援のため、職業能力の「見える化」や職業生活設計に即した自発的な職業能力開発を支援するツールが不可欠であることなどから、ジョブ・カードを「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」のツールとして見直し、平成27年10月から職業能力開発促進法に基づく新制度として実施している。

なお、2008年の制度創設から2016年1月末現在のジョブ・カードの取得者数は約143万人であり、今後も新たなジョブ・カード制度の普及・促進を図っていくこととしている。

注14：キャリアコンサルティングとは、労働者の職業の選択、職業生活設計又は職業能力の開発及び向上に関する相談に応じ、助言及び指導を行うことを言う。
注15：4（1）参照

新ジョブ・カード制度(平成27年10月～)

—ジョブ・カードを、個人が生涯活用するキャリア・プランニング及び職業能力証明のツールとして普及を促進—

目的

○ 個人の状況に応じた職業能力開発、多様な人材の必要な分野への円滑な就職の支援等のため、下記のツールとして、生涯を通して活用

◆ **生涯を通じたキャリア・プランニングのツール**

○ 個人が履歴、職業経験の棚卸し、職業生活設計等の情報を蓄積の上、キャリアコンサルティングを受けつつジョブ・カードを作成し、訓練の受講、キャリア選択等で活用

◆ **円滑な就職等のための職業能力証明のツール** 対象情報を拡大し、職業能力の見える化

○ 免許・資格、学習・訓練歴、雇用型訓練、公的職業訓練をはじめとする訓練の評価、職務経験、仕事ぶりの評価の情報を蓄積し、応募書類等としても活用

活用の様式・形態

○ 改正職業能力開発促進法第15条の4第1項の規定に基づき、厚生労働大臣が「職務経歴等記録書(ジョブ・カード)」の様式を定めたところ。

○ 職業人生を通じて、個人が、各情報を項目別に各様式に記入(必要に応じてキャリアコンサルティング等の支援を受けて記入)。

原則、「ジョブ・カード作成支援ソフトウェア」(右記参照)を用い、個人自らのパソコン等で継続的に蓄積、場面に応じて抽出・編集して活用。

・様式1 **キャリア・プランシート**

・様式2 **職務経歴シート**

・様式3-1 **免許・資格シート**

・様式3-2 **学習・訓練歴シート**

・様式3-3 **訓練成果・実務成果シート**

周知・広報

○ **ジョブ・カード制度総合サイト**

- ・ジョブ・カード作成支援、履歴書・職務経歴書の作成ができる「ジョブ・カード作成支援ソフトウェア」を提供。
- ・ジョブ・カードの各様式やその記入例、スキルチェック機能、免許・資格や労働関係の統計情報等の関係情報も提供。

○ **ポスター・リーフレット**

求職者・在職者、事業主、学生など幅広い対象層ごとの効果的な周知広報のためリーフレット等を活用。

コラム 有期実習型訓練を活用した人材の育成例

深江特殊鋼株式会社 代表取締役 木村 雅昭

広島県福山市の深江特殊鋼株式会社は昭和39年に設立された特殊鋼材販売の中小企業であり、近年は一般機械加工、三次元形状加工、大型機械加工等の加工品に注力している。

1. 有期実習型訓練に取り組んだ目的

当社では、「『造る』だけじゃない! 『売る』だけじゃない!」というビジネスコンセプトを掲げている。具体的には、お客様とともにグローバル競争に勝ち抜く「ものづくり商社」となり、また、全ての社員がプライドを持って働けるような工場を理想としている。

そうした中、広島県地域ジョブ・カードセンターの制度普及推進員から、ジョブ・カード制度・有期実習型訓練の仕組や助成金の申請手続きなどについての説明を受け、優秀な社員を育成するために有期実習型訓練に取り組むこととした。

2. 具体的な取組内容

有期実習型訓練は、9人の有期契約の社員を対象として、①営業、②営業業務(営業に関する事務処理業務)、③製品切断加工の3つのコースに分けて実施した。

このうち、製品切断加工のコース(Off-JT:50時間、OJT:300時間)では、4人の男性を対象に実施した。Off-JTでは、仕事を通して社会に貢献する意識を醸成するため、自己啓発を通じて働く意味を理解してもらった。OJTでは、外部の学校に通わせ玉掛技能講習と天井クレーン特別講習等を実施した。教材費等の経費がかかったが、有期実習型訓練の修了後に、キャリアアップ助成金が支給され経費負担を軽減できた。

3. 制度の活用による具体的な効果

Off-JTとOJTを組み合わせた教育訓練を通じ、訓練生の適性を把握することができ、配属先を効果的に決定できた。訓練の修了後に正社員として採用した9人の元訓練生からは、「仕事の大切さと仕事をする意味が分かった」等といった声が寄せられている。

また、当社の教育体制の充実を図ることができた。当初、指導者側は、教え方が不慣れだったため、「何を、どのような順序で、教えればよいのか」といったことを指導者同士で議論して教えていくうちに徐々に成果に繋がった。

有期実習型訓練を活用したことにより、「あせらず」「急がず」「確実に」訓練生を教育し、基本的なスキルを身に付けてもらうことを徹底するとともに、形に心を添える大切さを理解してもらった。また、「訓練」や「教育」というワードのなかった当社にとっては、「学ぶ文化」を導入できたので、継続して「活用できる教育体制」を充実させることができた。

さらに、ジョブ・カード様式の評価シートによって、同じ評価基準で社員一人一人の能力や教育の結果を正確に把握できた。また、訓練生の取組姿勢が他の社員に波及し、挨拶や電話対応、仕事への取組姿勢などが全社的に向上したという波及効果もあった。