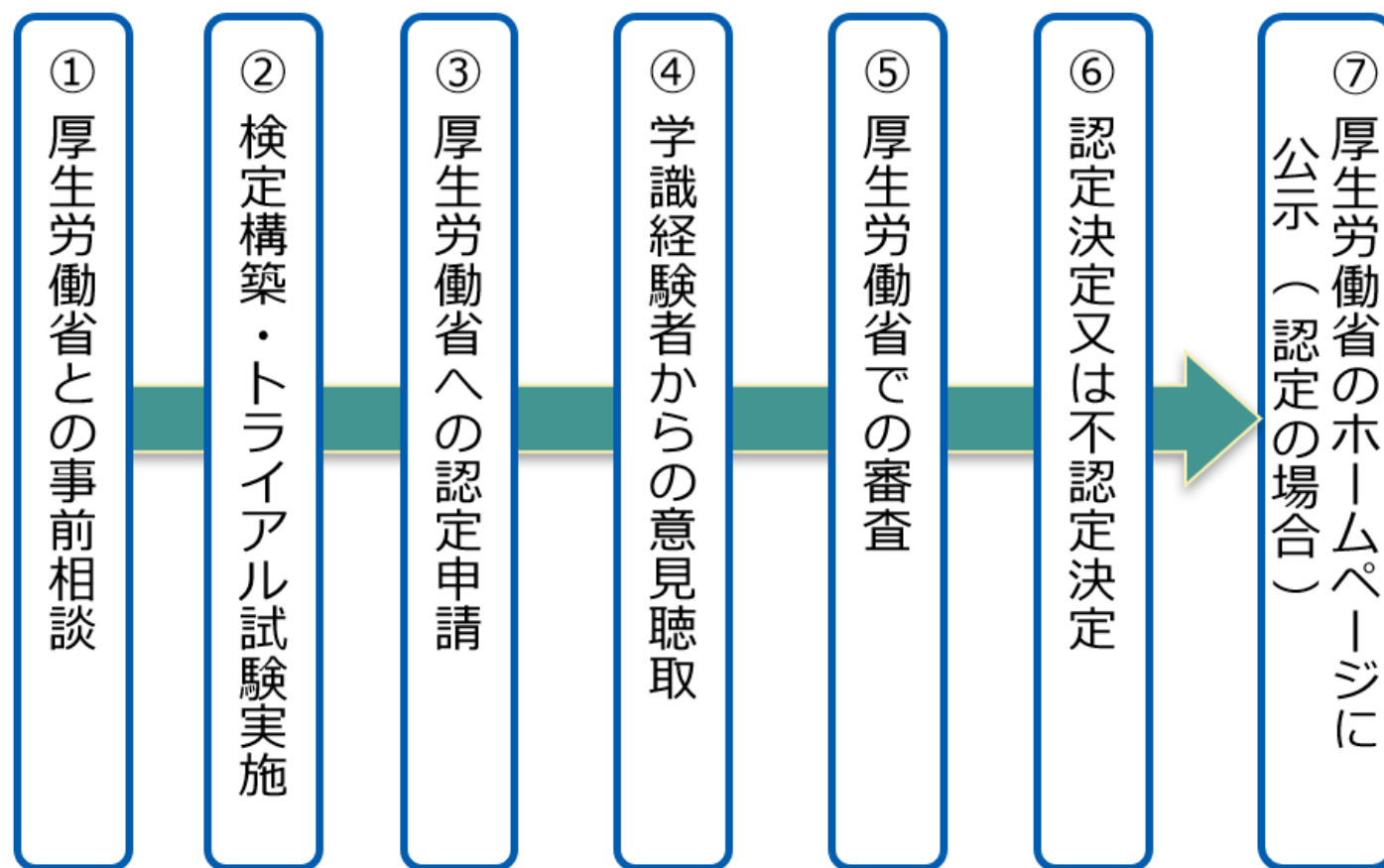


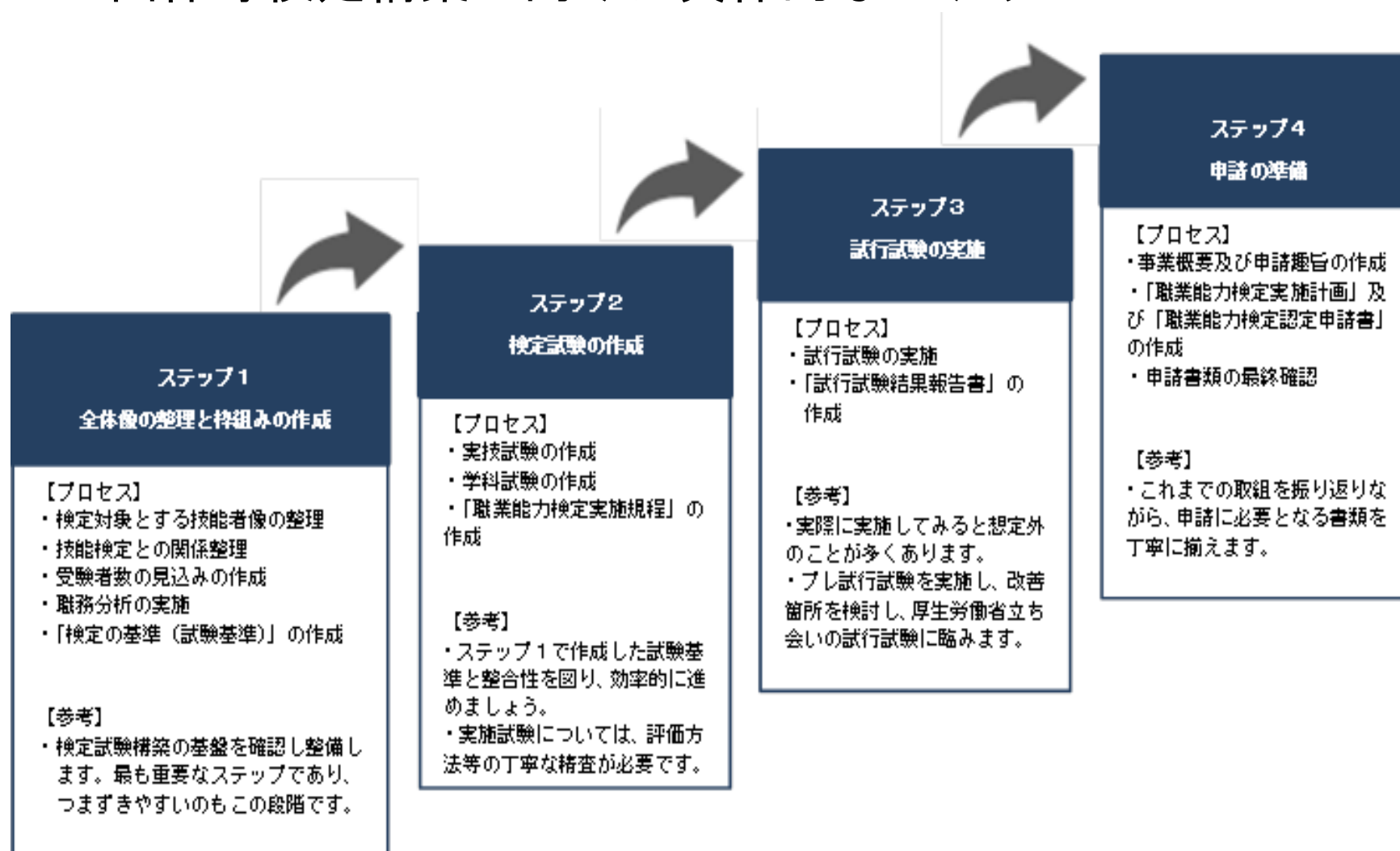
団体等検定制度の構築、認定 手続等について

～制度の立上げ等に向けて～

1 団体等検定の認定を受けるまでの手続について



2 団体等検定構築に向けた具体的なステップ



3 団体等検定制度の構築の本格的スタートに当たっての主な確認事項 ～おおむねステップ1で確認すべき事項～

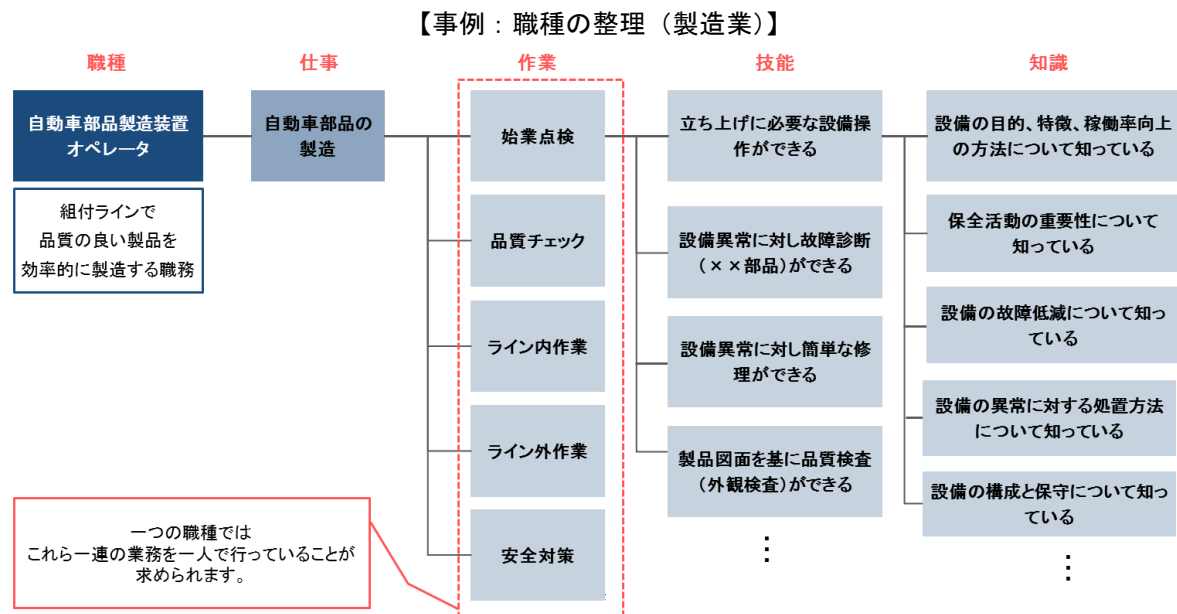
団体等検定制度を含む職業能力検定認定制度の対象となり得るための基本的事項は、当該検定構築を本格化させる前に確認しておく必要がある。

(1) 技能者像・職種の明確化

ア 構築の対象が「職種」となっているかどうか

厚生労働省が認定する職業能力検定は、実際に働く従業員の一連の業務（職種）に関して構築することが必要。一連の業務の中から、その一部だけを取り出して検定の対象にすることは不可。

なお、職業能力検定制度の受検対象者は、原則として雇用労働者を想定しており、個人事業主、フリーランス等が多数を占める場合は、認定することは不可。



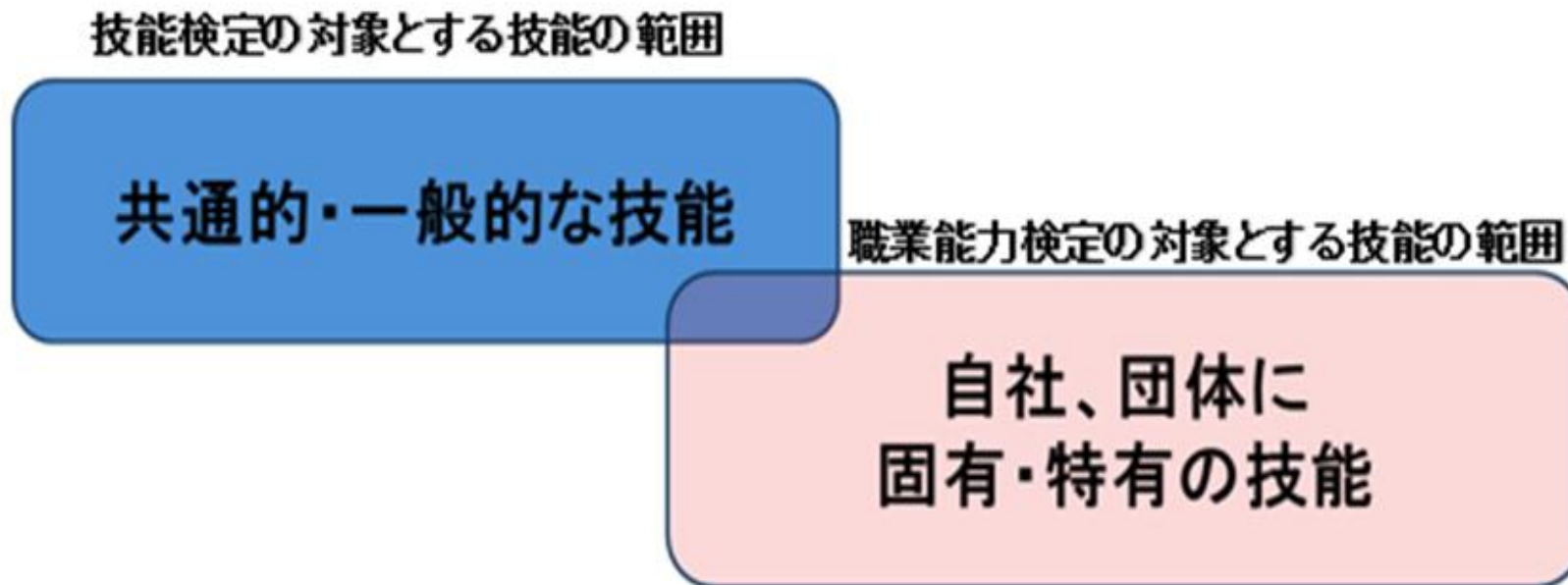
イ 技能検定の補完性

これから構築しようとする職業能力検定が、類似する技能検定を補完する、あるいは取扱い内容に差異があるということが説明できることが必要。

職業能力検定と技能検定とに補完関係があるとみなされる例としては、次のとおり。

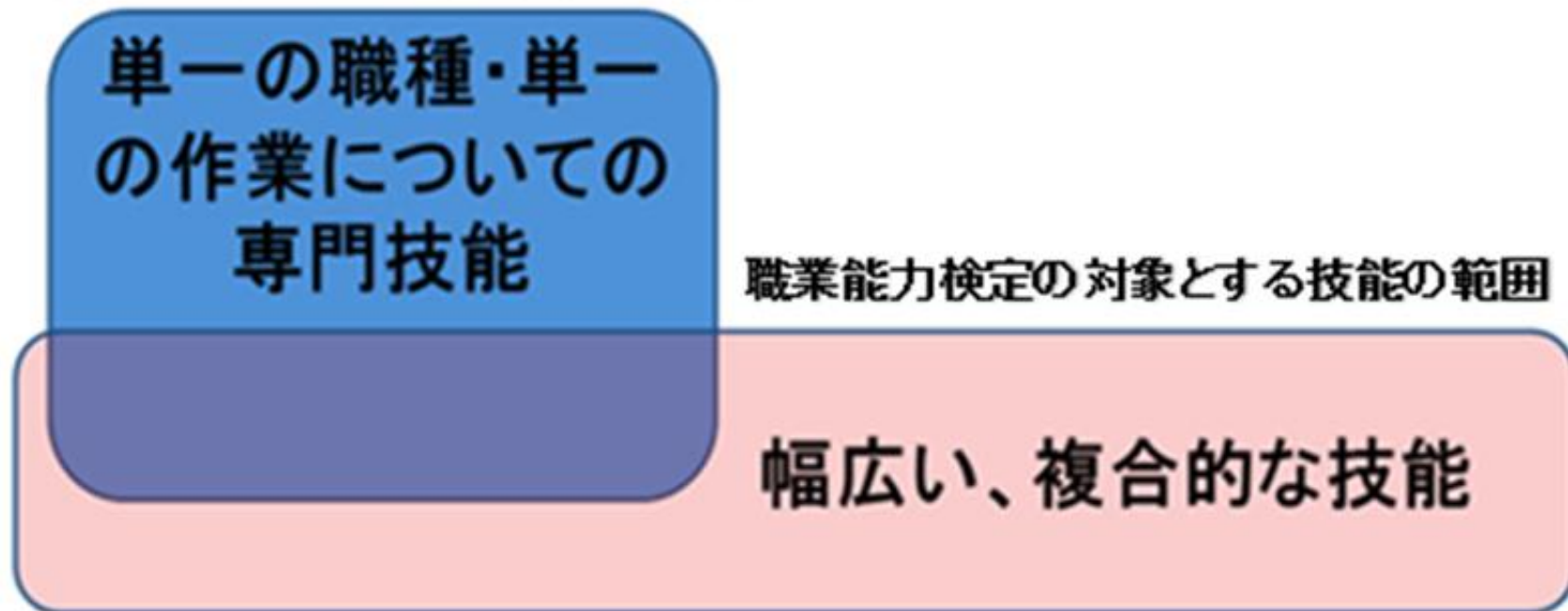
※ 職業能力検定と技能検定の対象とする職種や技能について、一部重複があっても可。

【職業能力検定が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っているケース】



【職業能力検定が幅広い技能、複合的な技能を対象としているケース】

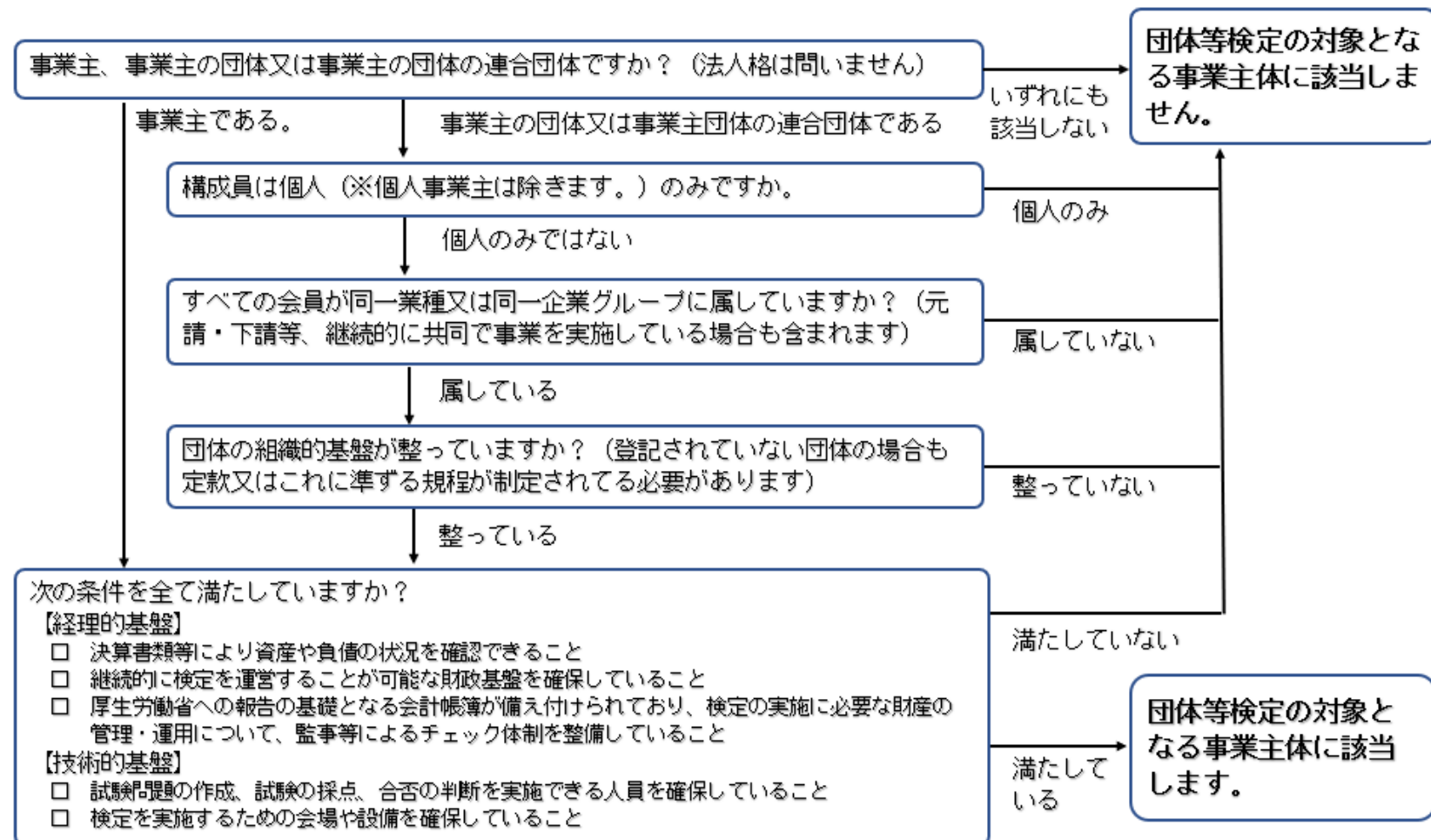
技能検定の対象とする技能の範囲



加えて、団体等検定については、事業主等が雇用する労働者以外の者を対象とすることにかんがみ、労働市場で一定の通用力を有するものを対象とするが、技能検定との関係から、次のようなケースに該当することが必要となる。

- ① 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
- ② 成長分野など必ずしも業界標準的な技能が確立していない職種

(2) 団体等検定の対象となる事業主体としての妥当性の確認



(3) その他主要事項

ア 技能振興上奨励すべきものか

厚生労働省は、職業能力検定を技能振興上奨励すべきものとして認定する。

そのため職業能力検定は、労働者の知識や技能の向上を目的とし、これに結びつくものでなければならない。

(技能振興上、奨励に値すると認められる具体例)

- (ア) 職業能力検定合格者が、国家検定合格者と同様に、社内での職能等級の昇級に際して考慮の対象とされている。
- (イ) 職業能力検定合格者が、現場施工の責任者として活用されている。
- (ウ) 職業能力検定合格者を社内のマイスター制度で活用する等の顕彰に取り組んでいる。
- (エ) 該当する国家検定のない職業能力について、能力向上の目標として社内検定を導入し、労働者の技能のレベルアップに活用している。
- (オ) 職業能力検定により、技能向上及び自己啓発の目標を与えるとともに、品質及び安全確保を図ることで、社会的評価の向上に寄与している。

なお、事業主の団体又はその連合団体が実施する検定では、関連する企業間で技能水準の統一的向上が図れる、地域社会における技能尊重の気運が高められる、といった効果を期待できるものが望ましい。

(労働者の知識及び技能の向上に結びつくと思われない場合の具体例)

- (ア) 管理監督者を選別することのみを目的としている試験（係長登用試験、課長登用試験等。なお、職業能力検定の結果を、管理監督者の適性評価に用いることを妨げるものではない。）
- (イ) 出向や配置転換等の適性や意欲を評価するための試験（外部派遣試験、国内留学試験、配置転換審査試験等。なお、職業能力検定の結果を、出向、配置転換等の適性評価に用いることを妨げるものではない。）
- (ウ) 一般的な教養を備えているかの評価のみの試験（英語検定、ワープロ検定等）
- (エ) 業務の最低限度の基礎的な知識、技能の評価のみの試験（基礎的な実務試験、基礎的な商品知識の試験等）
- (オ) 医療関係資格試験、弁護士等他の法令で実施される試験又は研修と競合するものやそれらの実施に支障を生じさせるもの
- (カ) 法令（風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律(昭和 23 年法律第 122 号)等）等により規制対象となっている業種・職種の試験

特に、職業能力検定は、労働者の知識及び技能の向上を図るために、実践的な職業能力を測るものであり、検定職種に関する高度な知識及び技能の検定を行うものであることに留意が必要。

- ① 上記（ウ）（エ）のほか、とりわけ、サービス職については、あらゆる作業、業務に関わりがあり、非常に幅広く捉えられるが、マニュアルやガイド等に基づいて誰でもできるようなサービスではなく、一定の経験に基づく技能を必要とするサービス職（国家資格、公的資格等の必要な職種を除く。）のみ、認定可。
- ② また、ものづくりやサービスに係る職種を構成する技能として、アドバイザー、インストラクター等の指導、教育等の技能については、相手に与える影響が大きいこと等を踏まえ、客観的に有効な技能・知識に基づくものであることが必要。

イ 受検対象者の規模が一定数以上存在するか

- ① 毎年1回以上、継続的に職業能力検定を実施できるだけの受検対象者数を確保できることが必要。
- ② 継続的な検定の実施が可能な受検対象者数としては、おおむね200名程度の対象者がいるかどうかが目安。

※ 受検者数を制限することは NO

※ 雇用形態は問わないので、パートタイムやアルバイトの労働者も対象者に含めることは可

ウ 職業能力検定実施主体としての適格性

認定職業能力検定を実施するにふさわしい事業主又は団体であるか否かが判断される。判断に当たって考慮される事項は、次のとおり。

(ア) 職業能力開発の機会や、職業能力検定に対する理解

- a 体系的な研修システムによる人材育成によって労働者の能力開発に取り組んでいる。
- b 独自の研修テキストに基づき明確な訓練目標を立てて労働者の能力開発に取り組んでいる。
- c 階層別の能力付与のための教育や検定を実施している。
- d 国の技能検定の合格奨励を実施している。
- e 実施主体が事業主団体又はその連合団体である場合には、事業主団体又はその連合団体として当該職業能力検定職種の周知や技能向上等のための講習会等を定期的に行っていること、等。

(イ) 暴力団員等の排除

暴力団員等との関連がある場合は、認定の対象にならない。

(4) 検定の基準（試験基準）の作成

以上の確認等を踏まえ、ステップ1の仕上げとして、試験科目及びその範囲の内容を詳細に記した検定の基準（試験基準）を作成する。その際の留意事項は、次のとおり。

ア 学科試験及び実技試験の実施

実践的な職業能力を測るためには、学科試験だけでなく、特に実技試験の実施が重要であり、学科試験及び実技試験が必要。

なお、実技試験の内容は、次のいずれかとする。

実技試験の種別	内容
(ア) 製作等作業試験	受検者に材料等の提供等を行い、実際に物の製作、組立て、調整等の作業を行わせる試験
(イ) 実地試験	疑似的な現場の状況等を設定し、ロールプレイ等の実地動作又は、口述を行わせる試験
(ウ) 計画立案等作業試験	受検者に、現場における実際的な課題等を紙面等を用いて表、グラフ、図面、文章等によって提示し、計画立案、計算、予測等を行わせる試験
(エ) 判断等試験	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、測定等を行わせる試験

◎ 試験の実施方法について

① オンライン試験（IBT）については、原則不可。

② 職業能力検定に必要な技能、知識を習得する研修の修了試験（最終日）として、検定（実技、学科とも）を実施することは不可。

→ 職業能力検定は、本来、通常の業務で培われた技能、知識を評価するためのものであるもので、研修と検定の実施時期は2か月程度あけることが必要。

イ 客観的・公正な基準に基づく実施

- ① 客観的・公正な基準に基づく実施、段階的な能力評価等の観点から、2 等級以上の複数の等級設定を原則。
→ したがって、試験基準は、等級ごとに作成。
- ② なお、単一等級とする場合には、上位等級並の知識及び技能を評価対象とすることが必要。
→ 最低限度の基礎的な知識及び技能を評価対象とする単一等級は不可。

(参考) 検定の基準（試験基準）申請用（例）

〇〇団体△△技能者団体検定〇〇職種 〇級の検定の基準（試験基準）

表 1

- (1) 試験の合格に必要な技能及びこれに関する知識の程度
〇〇職種における上級の技能者が通常有すべき技能及びこれに関する知識の程度を基準とする。

- (2) 検定の基準（試験基準）
表 1 の左欄のとおりである。

- (3) 検定の基準（試験基準）の細目
表 1 の右欄のとおりである。

検定の基準（試験基準）	検定の基準（試験基準）の細目
学科試験	
1 〇〇〇	△△△に関し、次に掲げる事項について詳細な知識を有すること
△△△	(1)□□□ (2)□□□ (3)□□□
2 ●●●	
■●●	
実技試験	
1 〇〇〇	1 ▲▲▲ができること
2 ●●●	2 ■■■ができること

4 最終的な認定申請の手続について

(1) 認定申請の手続

次の書類（主なもの）を添付の上、認定申請書を提出する必要がある。

- ① 定款等（※団体等の場合のみ）
- ② 前年度の決算書類
- ③ 当該年度及び次年度の職業能力検定実施計画書
- ④ 検定の基準（試験基準）
- ⑤ 職業能力検定実施規程
- ⑥ その他

(2) 職業能力検定実施規程について

ア 記載事項

- | | |
|---------------------|------------------------------------|
| (ア) 検定の名称、職種及び等級の区分 | (ケ) 職業能力検定の合格者の称号 |
| (イ) 試験基準及び実技試験の実施方法 | (コ) <u>受検手数料</u> |
| (ウ) <u>受検資格</u> | (サ) 区分経理 |
| (エ) 試験科目の免除 | (シ) 秘密保持 |
| (オ) 検定の実施回数、実施時期、場所 | (ス) 受検の停止等 |
| (カ) 運営組織 | (セ) 検定の定期的な点検等 |
| (キ) 合否の決定 | (ソ) <u>団体等検定にあつては、検定に関する情報の公開等</u> |
| (ク) 合格証書の交付等 | (タ) その他 |

イ 各種名称に係る留意点

(ア) 職業能力検定の名称

「職業能力検定の名称」には、社名や団体名（略称も可）を冠し、最後に「団体検定/事業主検定」を付ける。

→ 「団体検定/事業主検定」という文字を省略したものを職業能力検定の名称に用いることは、原則として不可。

(例)

- ・ △△団体金属製品研磨団体検定

(イ) 合格者の称号

① 「合格者の称号」も、職業能力検定の名称と同様に、事業主等の名称（略称も可）を冠したものとする。

② 類似する他の資格と誤認が生じるような称号は避けることが必要。

→ 特に、「士」を付けた称号は、国家資格と混同されるおそれがあることから、原則として不可。

(例)

△△団体金属製品研磨技能者 1 級

△△団体金属製品研磨技能者 2 級

ウ 受検手数料に係る留意点

職業能力検定の受検手数料は、原則として、検定の実施の実費程度までに抑えることが必要。

その他、次の事項に留意のこと。

(a) 受検手数料を徴収する場合、利益が発生してはならないこと。

(b) 同一職種で同一級の場合は、同額の受検手数料を徴収すること。

→ ただし、在校生、自社労働者、別途会費を徴収する会員企業の労働者について、公正性を損なわない範囲で相当額を減免することは可。

(3) 認定社内検定から団体等検定に移行する場合の手続

ア 実施規程の変更申請

既に認定を受けている社内検定について、試験内容等は変更せず、受検対象者のみを実施機関（又は構成員である事業主）に雇用される労働者以外の者に拡大する場合の対応

→ 検定の名称及び実施規程の変更申請手続をすることで、団体等検定に移行することが可。
したがって、試行試験等は、不要。

イ 具体的な実施規程の変更内容等

実施規程の変更申請の内容としては、上記（１）のアの（ウ）の受検資格の範囲及び（コ）の受検手数料の変更、並びに（ソ）の検定に関する情報の公開及び苦情相談窓口の公開に関する事項の追加等となる。

(参考) 職業能力検定制度に関するお問い合わせ先

- 新たに団体等検定・社内検定の認定を目指す企業・業界団体等の方
- 団体等検定・社内検定の認定要件の確認をしたい方
- 具体的な団体等検定・社内検定の手続きの流れを確認したい方

など、団体等検定・社内検定の構築支援等を希望する際のお問い合わせ先：

→ 公益社団法人日本看護家政紹介事業協会（厚生労働省委託事業受託者）

電話：03-3353-4641

E-mail post@kanka.or.jp

- 職業能力検定（団体等検定・社内検定）制度全般のお問い合わせ先：

→ 厚生労働省 人材開発統括官 能力評価担当参事官室

電話：03-5253-1111（内線 5945, 5976）

E-mail shanaikentei@mhlw.go.jp