



特別研究 部会報告書

わが国の職業能力開発のあり方に関する総合的研究

# 職業能力評価(職業資格)制度

## 研究部会報告書 (1)

独立行政法人  
雇用・能力開発機構



「わが国の職業能力開発のあり方に関する総合的研究」プロジェクト

わが国の職業能力開発のあり方に関する総合的研究  
職業能力評価(職業資格)制度研究会報告書

— 中間報告(1) —

職業能力開発総合大学校 特別研究プロジェクト  
「わが国の職業能力開発のあり方に関する総合的研究」

わが国の職業能力開発のあり方に関する総合的研究  
職業能力評価(職業資格)制度研究会報告書

目次

はじめに .....	3
第1部.....	5
1 職業能力評価(職業資格)制度研究会の課題.....	5
1.1 職業能力評価制度・職業資格制度の定義.....	5
1.2 問題意識.....	5
2 現行の資格類と関係する制度の問題.....	6
3 職業資格制度(案).....	8
3.1 職業・教育訓練・労働者(学習者)を結ぶ共通言語.....	8
3.2 職業資格制度の目的 .....	9
3.3 対象とする能力の範囲の設定方法.....	9
3.4 職業資格制度の設立プロセス.....	12
3.5 処遇の仕組み .....	12
3.6 現行制度との整合.....	13
第2部.....	14
1 ITSSと情報処理技術者試験.....	14
1.1 ITSSの企業活用の現状と、職業能力評価制度への適用の考え方.....	14
1.2 対象とする能力の範囲の設定方法.....	16
1.3 職業能力評価制度の作成プロセス.....	19
1.4 処遇の仕組み .....	20
1.5 補足 ITSSでの能力の表現方法.....	23
1.6 質疑.....	26
2 職業能力評価基準.....	29
2.1 制度の目的 .....	29
2.2 対象とする能力の範囲の設定方法.....	30
2.3 職業能力評価基準の策定プロセス.....	35
2.4 処遇の仕組み .....	36
3 技能検定.....	39
3.1 制度の目的 .....	39
3.2 対象とする能力の範囲の設定方法.....	39
3.3 制度の作成プロセス.....	43
3.4 処遇の仕組み .....	44
4 ビジネス・キャリア検定試験.....	45
4.1 制度の目的 .....	45

4.2	対象とする能力の範囲の設定方法.....	45
4.3	制度の作成プロセス.....	48
4.4	処遇の仕組み.....	48
4.5	質疑(職業能力評価基準:技能検定:ビジネス・キャリア検定).....	49
5	建築士制度.....	51
5.1	改正建築士法における建築制度.....	51
5.2	専攻建築士(建築士会).....	53
5.3	JSCA 建築構造士.....	54
5.4	質疑.....	55
	まとめ.....	56
1	各制度の比較.....	56
1.1	それぞれの制度の目的.....	56
1.2	対象とする能力の範囲の設定方法.....	57
1.3	資格類の作成プロセス.....	59
1.4	処遇の仕組み.....	60
2	考察と今後の課題.....	60
2.1	考察.....	60
2.2	次年度の予定.....	62

## はじめに

職業資格制度に対してはさまざまな見方があり、ある種の視点で整理や提案を行っても、異なる見解が示されることが常である。それは、職業資格制度とはどのようなものであるかについての共通の認識がなされていないからである。職業資格制度を研究対象とするとき、このような困難が伴うことを自覚している。しかしあえて職業資格制度を研究対象とすることは、それが今後の職業能力形成の仕組みの根幹となることが予想されるからである。

本報告の冒頭で職業資格制度の定義を行っている。その定義は、「仕事の質と処遇が期待される職業能力を認証する制度」というものである。この定義にもさまざまな意見があろうが、本報告ではこの定義を採用し、この定義を満たす職業資格制度が今後の職業能力形成の根幹を担うことを示すとともに、この定義を満たす職業資格制度を国民的な職業能力形成を支える制度として日本に定着させるための条件を明らかにしたいと考える。

この定義は抽象度が高く、一見すると現行のさまざまな資格や免許、試験、検定に類する制度を包含しうる表現である。他方で、厳密にそれらの制度がこの定義に合致するかを検討すると、多くの制度がこの定義を満たさないことに気づかされるかもしれない。例えば安全衛生に関するさまざまな技能講習、例えばガス溶接技能講習の修了証などがある。ガス溶接技能講習修了証は、これを有していなければ当該業務を行ってはならない就業制度を伴うものであるが、この修了証は、ガス溶接作業者の職業能力を認証しているだろうか。ガス溶接技能講習修了証を有していることから、ガス溶接作業者はどのような職業能力を有していると言えるだろうか。また、その有している職業能力は仕事の質や処遇を期待できる職業能力なのか。これらの疑問に明確に答えることは、この段階では困難である。それは、職業能力とは何か、処遇とは何かということについても、上記の職業資格制度の定義に用いた用語に対する定義が必要なほど多様な解釈が可能だからである。本研究の最終段階では、こうした定義の解釈も整理しなければならないと考えている。

ただ単純に職業資格制度の働きを示せば、①職業資格を目標に学習して職業資格を取得すれば、②その職業資格の範囲である仕事はこなせると判断されて、③その仕事ができる人材を求める企業や雇用者によって採用や昇進などの処遇がされる、というものである。このような単純な仕組みを示しても、「資格があるから仕事ができると判断できるわけがない」という意見も示されるだろう。確かに現在の資格類は、そうなのだろう。本報告が目指すのは、例示した働きをする職業資格制度を構成する条件を明らかにすることである。その条件は法律による強制や補助金による誘導ではなく、その職業資格制度を受け入れることが望ましく合理的と判断され、好んで受け入れられて定着するという意味である。そのように定着するための職業資格制度の条件を、これから検討していきたい。

本報告は、その端緒であると位置づけたい。第1部では職業能力評価制度部会の問題意識を整理した後に、上記のような職業資格制度はどのような制度なのか、想像される概要を仮説として提示する。第2部では第1部で示した仮説に基づき、現行の資格制度類がどのような制度であるか、個々の制度を例に示す。第3部は、第2部で例示した複数の制度を、第1部で示した視点で整理する。

職業能力評価(職業資格)制度研究部会委員

職業能力開発総合大学校 能力開発専門学科	准教授	新井 吾朗	はじめに、第1部 まとめ
東京国際大学 商学部 情報ビジネス学科	教授	河村 一樹	第2部 1
スキル標準ユーザー協会	専務理事	高橋 秀典	第2部 1
中央職業能力開発協会 能力開発支援部 普及広報課 ビジネス・キャリア試験課	課長	福島 政次	第2部 2、3、4
ものづくり大学 建設技能工芸学科	准教授	土居 浩	第2部 5
青山学院大学 教育人間科学部 教育学科	教授	柳田 雅明	
実践教育訓練研究協会	理事	山見 豊	

担当部分順

## 第1部

### 1 職業能力評価(職業資格)制度部会の課題

#### 1.1 職業能力評価制度・職業資格制度の定義

職業資格にまつわる語は読者によって解釈が異なり、議論がかみ合わない可能性がある。そこで、本報告で使う職業能力評価制度・職業資格制度を次のように定義する。

職業能力評価制度・職業資格制度
仕事の質と処遇が期待される職業能力を認証する制度

本報告では、職業能力評価制度と職業資格制度を同義に定義する。法律で就業制限を定められた資格制度を職業資格制度とする考え方とは異なるし、各種の技能検定を単に能力の程度を検定するための制度とする考え方とも異なる。職業能力評価制度と職業資格制度を法律上の規定によって定義するのではなく、その本質的な機能に基づいて定義しようとしていることに留意されたい。職業資格の語は、法律による就業制限(本人以外の作業の禁止、事業開設時に有資格者を一定数以上置くこと、名称独占など)が設定されている資格を指す立場がある。就業制限は処遇の一つの形態と考えられるが、本質的には、職業能力を有していることで仕事の質が担保される期待と、それを理由に処遇が期待されることにあると考える。このような観点から、本報告では職業資格の定義にあたって、法律による就業制限の有無にはこだわらないものとする。

また、本報告で使用する仕事の大きさを表す単位を以下に示す。

- (1) 職業：一人の労働者が、社会的な役割を担うことで、家族を含めた生計を維持し、自身の個性を発揮するうえで意味のある職務。
- (2) 職務：職場の中で関係の深い、または同種の課業のまとまり。  
一人の構成員が担当すべき課業のまとまり。ある課業を行うときに配慮すべき近接する課業の範囲。
- (3) 課業：仕事として、意味のあるまとまり。  
仕事を分担する際に、一連の仕事として意味のある、一人で完遂すべき仕事のかたまり。
- (4) 作業：課業を構成する仕事のかたまり。  
複数人で分担できない仕事の最小単位。

#### 1.2 問題意識

「わが国の職業能力開発のあり方に関する総合的研究」プロジェクトの、共通の理解のひとつとして、わが国では、職業資格制度について広く共通した合意形成ができていないことがあげられる。この合意形成ができていないことで、全国的な職業能力形成の仕組みを構築しようとするときにどのような影響が考えられるか、ここではその問題意識を整理する。

- (1) 教育訓練の質・成果を修了者の職業能力の習得状況で評価する視点

今後の職業能力形成は、その質を、修了者が習得した能力の程度で評価する視点が必要になると考えられる。これまでわが国は、職業能力形成の仕組み、つまり、なんらかの教育訓練の質は、カリキュラムや指導・学習環境の質を高めることで担保しようとしていた。これを、修了者が習得した能力の評価によって担保する視点に転換しようとする考えである。この場合、修了者が習得した能力を評価する基準が必要となる。この基準が、単純に言えば職業資格制度となる。現行の資格類を目標として教育訓練を実施することも考えられるが、教育訓練の目的によっては、資格類を目標とすることがふさわしくないことも考えられる。

例えば、現実の職業に必要な能力を習得させることを目的とした教育訓練が、職業能力の一部しか評価しない資格類を目標に教育訓練を実施したのでは、職業に必要な能力を求める受講者や、職業能力を有している修了者を雇用することを期待する企業等の要望には応えられない。こうしたことを考慮し、さまざまな目的を持つ教育訓練に柔軟に対応できる職業資格制度を構築する必要がある。

## (2) OJT 等の多様な教育訓練を組合せる場合に訓練内容の基準とする視点

今後の職業能力形成は、現実の職業に必要な能力を習得することを目的として実施することになる。その効果的な教育訓練の方法は、教室における座学だけでなく、教育訓練施設での実技、現実の職場での実習などを組み合わせて実施することが考えられる。

このように多様な形態の教育訓練を組み合わせる場合、①各教育訓練で学習できる内容の調整、②各教育訓練の実施に対して公費を支給する根拠(質の確保)等が必要となる。この場合、各教育訓練が職業能力の基準に対してどの能力を習得させるものであるかを明示し、基準に対応した職業能力を修得したことを認証する仕組みが必要になる。このように教育訓練の目標となり、習得した能力を認証することに柔軟に対応できる職業資格制度を構築する必要がある。

## 2 現行の資格類と関係する制度の問題

前節の問題意識にそって現行の資格類を概観すると、さまざまな問題が想定される。そうした問題が発生する要因を仮説として次のように設定する。本報告ではこの仮説に基づいて現行の資格類の特徴を整理する。

### (1) 資格類を設定する目的の異なるものが混在している

現行の資格類は、それぞれの制度の目的のために特化した制度となっており、必ずしも現実の職業に必要な能力を評価することに適した制度ではないと考えられる。それぞれの制度の目的として推測できることは、以下のようなものである。

- ・ 学習の目標、動機づけ
- ・ 事業の質の確保・向上・維持
- ・ 職業能力の評価



(2) 認証する能力の範囲の設定方法・表現方法・測定の方法が不統一である

現行の資格類が認証している能力は、職種や作業の違いというだけでなく、本質的な違いがある。例えば知識を持っていること、言い換えるとある事実やある方法を示されたときにその名称を答えられる能力と、その事実や方法を現実の場面に適用してその場面の課題に適した解を出す能力、つまり知識を適用する能力とは、異なる能力である。それぞれが対象としている能力は、次のような視点で表現されていると考えられる。

- ・対象とする職務・課業・作業の範囲、レベルの決め方
- ・専門分野の能力、分野横断的な共通能力、態度
- ・表現のしかた(～できる、～している、～の概要の(詳細な)知識)
- ・測定方法(学科再生・再認、学科課題解決過程、実技(モデル・実務)、実務経験)

(3) 職業能力評価制度の作成プロセスが不統一である

現行の資格類はそれぞれの目的のために設立されたものであるから、その制度を作成するプロセスも異なる。そのためできあがった制度の精度や機能は異なるものとなり、全国的な職業能力形成を支える制度として利用しようとするときには留意が必要となる。制度の作成プロセスとして検討しなければならない事項は、次のようなものが考えられる。

- ・評価制度の目的設定
- ・対象職務の選定手続き
- ・対象職務の内容の記述手続き
- ・能力の測定方法の作成手続き
- ・能力測定の実施方法
- ・能力に応じた処遇の検討
- ・制度設立の主体・責任者
- ・作成プロセスへの参加者(業界・専門家・有識者・消費者・行政・制度運営団体(公・民))

(4) 能力に応じて処遇する仕組みづくりが遅れている

現行の資格類はそれぞれの目的のために設立されたものであるから、能力を認証された者をどのように処遇するのか、そもそも処遇するのかについても考え方が異なる。本報告では、仕事の質と処遇が期待できることを職業資格の定義の一部としている。この目的のために現行の資格類を利用するには、留意すべきことがある。処遇する仕組みを検討するときの視点を次に示す。

- ・能力の測定結果をもとに人を評価する意識・意志
- ・処遇の内容についての見解
- ・能力の測定結果に対する信頼(測定結果と仕事の成果の相関)

### 3 職業資格制度(案)

本節では、全国民的な職業能力形成を支える制度としての職業資格制度が有すべき条件を案として示す。

#### 3.1 職業・教育訓練・労働者(学習者)を結ぶ共通言語

職業資格制度は、職業能力形成のニーズを有する立場、職業能力形成を担う立場の者にとって、共通の基準となる必要がある。この意味を以下に説明する。

##### (1) 職業資格制度の概要

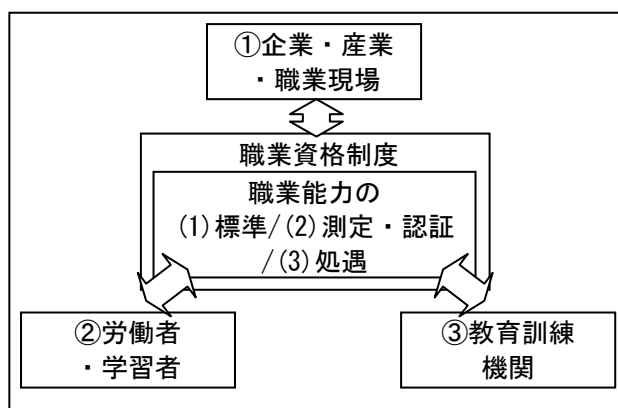


図 1-1 3者間の関係

職業資格制度は、3者間の共通言語として、次のように設定され利用される(図 1-1)。

- ①企業・産業・職業現場が考える現実の仕事を実行するために必要な能力を基準とした職業能力の標準を設定する。
- ②教育訓練機関は、職業能力の標準に示された能力を習得させることを目標とする教育コースを設定し、教育を実施する。
- ③学習者は、職業能力を修得することを目標として教育訓練機関が設定する教育コースを受講する。あるいは、企業が雇用する労働者に教育コースを受講させる。
- ④労働者・学習者は、教育コース修了時に職業能力の測定を受けて職業能力を有していることを認証される。
- ⑤企業は、職業能力の標準に示された能力を有していることを期待して、職業能力を認証されている学習者・労働者を処遇する。

##### (2) 制度の信頼性を維持する(=関係する3者が制度を信用して継続して活用する)条件

職業資格制度が3者に共通言語として信頼される条件は、3者が職業資格制度を以下のように利用できることである。

- ①企業にとっては、能力を認証されたものを採用すれば処遇に見合う成果を得やすい。
- ②学習者・労働者にとっては、能力の認証を目標とした教育コースを選択すれば、必要な能力を習得でき、能力を認証される可能性が高く、能力が認証されることで処遇されやすい。

- ③教育訓練機関にとっては、修了時に能力を認証されたものが処遇されやすく、処遇されることを期待する受講者がその教育訓練機関を選択する。
- ④上記3点を、職業資格制度が無い状態より低コストで運営できる。つまり、教育の目標を教育機関・企業・学習者が個別に作成するコスト、処遇基準を個別に整備するコスト、不適切な教育機関を受講することで不利益を被る損害等、関係する社会制度を運営するためのコストを低減できること。

### 3.2 職業資格制度の目的

現行の資格類はそれぞれの目的で実施されているが、職業資格制度は図 1-2 のような目的の構造を持つ必要がある。

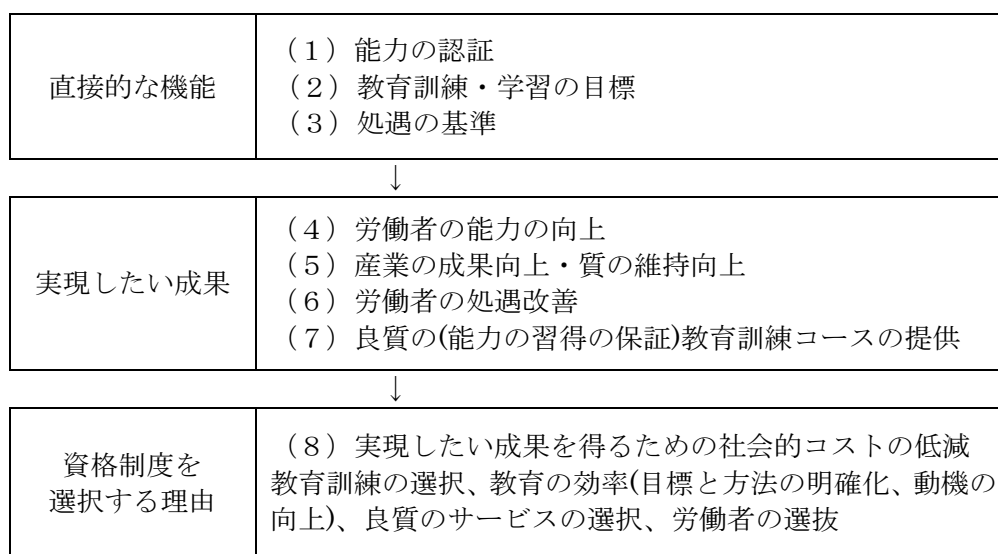


図 1-2 職業資格制度の目的の構造

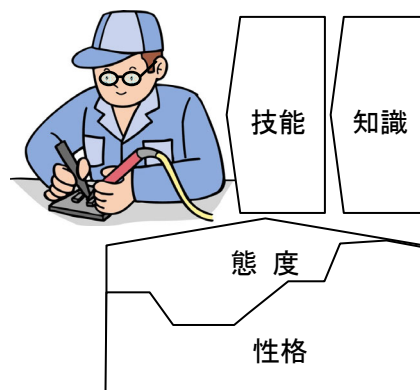
### 3.3 対象とする能力の範囲の設定方法

#### (1) 対象とする能力の範囲・レベル

現行の資格類はその目的に応じて、測定する対象者の能力の範囲を必要な範囲で設定している。処遇を期待する職業資格制度の機能を実現するためには、資格取得者は確かに仕事ができると社会に納得される、つまり仕事の質を期待できる必要がある。そのためには職業能力の全体を、測定する能力の対象とする必要がある。職業能力の全体を表現する方法はいくつか考えられるが、ここでは次の2つの考え方を示す。

第1は、職業能力の範囲は、図 1-3 に示す知識と技能、態度であると考え。すなわち資格制度を構築し能力を測定する場合は、知識、技能、態度を測定する必要がある。

第2は、職業能力には表 1-1 に示す専門分野の能力と分野を横断して共通に必要な能力、態度があると考え。第1の考えの知識、技能は、それぞれ、専門分野の知識・技能と分野を横断して共通に必要な知識・技能があると表現できる。



態度は誰でも同様に発揮しなければならないが、性格は個々の個性として尊重される。性格はどうか、仕事では望ましい態度を発揮することが求められる

図 1-3 職業能力を構成する知識・技能・態度

表 1-1 職業能力を構成する専門・共通の能力と態度

・専門分野の能力	それぞれの職種・作業の知識や技能
・分野を横断する共通能力	数学(代数・幾何・線形・微積・統計)的思考 国語力(文章・言葉) 問題発見・解決、プロジェクト推進 組織維持(チームワーク、コミュニケーション、リーダーシップ) IT 活用 主体的な能力開発・向上
・態度	文化的、経済的、保革的、合理・情動的背景、顧客志向的

(2) 対象とする能力の表現の例

ある職種に関する職業資格制度が範囲とする職業能力の全体は、例えば図 1-4 のように表現できる。

(3) 職業能力測定単位の例

前項の職業能力の全体を、短時間の 1 回の試験で測定することは現実的ではない。したがって、複数の試験や実務の記録等を組み合わせて職業能力を測定することが現実的だろう。その際の可否は、職業能力の全体に合格しているということではなく、図 1-5 に示すように細かく分類した能力を職業能力として意味のあるまとまりごとに測定して可否を判定し、現在どの能力に合格しているかを示す方法が現実的だろう。



な能力が含まれているか表現する。

- ・新たな作業が生まれれば、作業毎に新たな職業能力の標準を作成する。
- ・古い年度に認定された作業を習得していても現在の職務に対応できない場合、現在の職務に必要な新たに認定されている作業の評価を受ける。

### (3) 測定方法

職業資格制度が測定範囲とする各能力を測定する方法は、表 1-2 のような方法が考えられる。

表 1-2 能力の測定方法

能力の種類		測定の方法
知識 (態度に関する知識を含む)		再生・再任形式の学科試験
技能	知識を適用する能力	モデル的な実務による実技試験 モデル的な条件に対する計画・判断
	感覚運動的スキル	実務の結果、実務を行う過程の観察
態度	態度を適用する能力	モデル的な実務や実務で発揮する態度の観察

### 3.4 職業資格制度の設立プロセス

職業資格制度を3者の共通言語として使用するためには、次のようなプロセスで制度を構築する必要があると考えられる。

- (1) 各種資格制度間の制度の統一的な運用の意思表示と目的の周知
- (2) 業界団体・教育団体・消費者・有識者による資格制度設定範囲の決定
- (3) 職業能力標準作成専門家による職業能力標準の作成、実態調査に対する産業界の協力、費用の公費負担
- (4) 能力測定作成専門家による能力測定方法の作成、実態調査に対する産業界の協力、費用の公費負担
- (5) 教育訓練カリキュラムの認定に関する専門家による、教育訓練カリキュラムの職業能力評価制度への適合認定、教育訓練経費の公費負担(資格取得実績に対する成功報酬・教育訓練機関への交付)
- (6) 能力測定の実施に関する専門家による能力測定の実施。教育訓練経費に含まれる。
- (7) 処遇基礎データへの反映(職業紹介、最低賃金の職種設定、給与の職能部分への反映、賃金センサスの分類基準)

### 3.5 処遇の仕組み

職業資格制度を処遇の基礎とするためには、処遇とは何かについて、次のような合意を形成し

た後に、処遇に関するさまざまな仕組みに職業資格制度に定めた職業能力の標準を反映することが必要である。

- ・職業資格制度を処遇の基準とすることについての合意
- ・処遇の内容(採用、受注、配置、賃金、雇止・解雇の順位)の合意
- ・処遇基礎データへの反映(職業紹介・募集、最低賃金の職種設定、給与の職能部分への反映、賃金センサスの分類基準)

### 3.6 現行制度との整合

これまでは、日本の職業能力形成の仕組みに職業資格制度が無くても破綻することはなかった。その環境でさまざまな制度を構築してきた。こうした環境に職業資格制度を導入しても、各種の制度間で軋轢を生むことになる。各種の制度が、職業資格制度を受け入れることが結果的に効率を高め、有利になるように全体を設計しながら、導入を図る必要がある。以下に、職業資格制度を導入するときに影響が予想される制度を例示する。

#### (1) 教育・訓練との親和性

- ・目的(人間形成・職業能力形成)
- ・内容(学問体系・職業への対応)
- ・評価方法(テスト・実務経験)
- ・現実的範囲(学校教育法・産業との関係)・目標レベル(集合教育の限界)
- ・能力認定(高校卒・大学卒と能力を有している)の親和性

#### (2) 現行の資格類との親和性

- ・就業制限との関係
- ・認定している能力レベルの整合

#### (3) 他の制度との職種設定の整合

- ・職業紹介・募集
- ・統計(労働者数・賃金)
- ・消費者庁データ

## 第2部

### 1 ITSS と情報処理技術者試験

#### 1.1 ITSS の企業活用の現状と、職業能力評価制度への適用の考え方

以下は、2002年12月に公開されたITスキル標準V1.0（以下「ITSS」という）から抜粋したものである。

『ITスキル標準は、各種IT関連サービスの提供に必要とされる能力を明確化・体系化した指標であり、産学におけるITサービス・プロフェッショナルの教育・訓練等に有用な「辞書」（共通枠組）を提供しようとするものである。

職種／専門分野は、実際のITサービスの種別を反映する形で区分している。また、「辞書」として機能しやすくするために、それぞれの区分において必要なスキルを独立して参照可能なように規定している。

職種／専門分野はいわゆる人材像ではない。このようなスキル標準を作成する際の考え方としては、人材像として一定の役割や職務をモデル化し、それぞれのモデルに求められるスキルを導き出すアプローチもあり得る。しかしながら、本スキル標準は、辞書としての活用性を高める観点から、固定的な役割や職務のモデル化をまず行うのではなく、市場において顧客が必要とするスキルをまず浮き彫りにしてそのスキルの標準化を行い、市場のめまぐるしい変化に応じて企業や関係者の対応が柔軟かつ大胆に行われることを確保しようとしたものである。

もっとも、本スキル標準では、人材像として複数の職種／専門分野をまたがる役割を持つモデルを否定するものではない。人材像については、企業の事業戦略や教育機関の教育方針に従って、柔軟に形作られるべきものと整理したものである。』

これより、ITSS は辞書的な位置づけであり、定義されている職種／専門分野は標準としての人材像ではなく、企業に必要な人材像は経営戦略や事業計画を基にして、自ら定義するものということである。

ただし、一方では調達に使うことや自社の位置づけの把握にも活用可能としていることから、活用方法としては、次の2つの視点が考えられる。

視点1：IT業界内での位置づけ企業間比較、調達

視点2：企業内人材育成

以上の関係を、図2-1に示す。

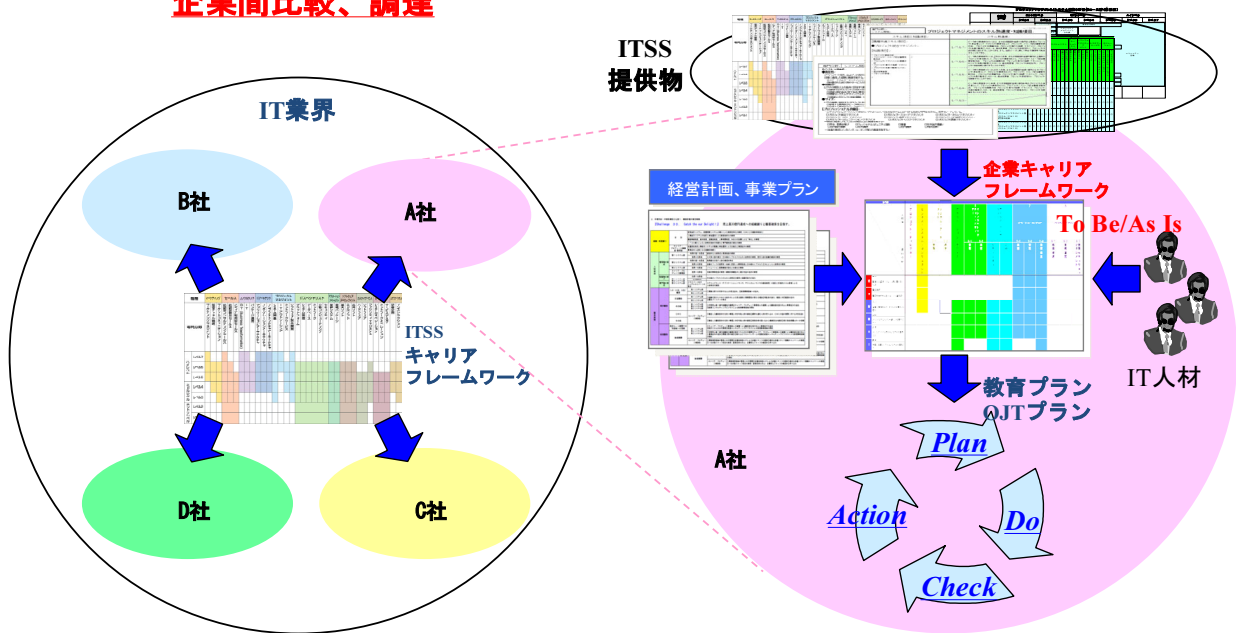
ITSS の活用状況について、IPA発行「IT人材白書2010」（図2-2）によれば、従業員1001人以上の企業では、82.4%が現在活用中としている。2008年にIPAから「ITSS活用の手引き」が公開されたことから活用方法が明確となり、企業活用が一気に促進された。

ただし、過半数を占める中小企業においては、キーワードとして浸透して入るものの、普及しているとは言えない結果となっている。



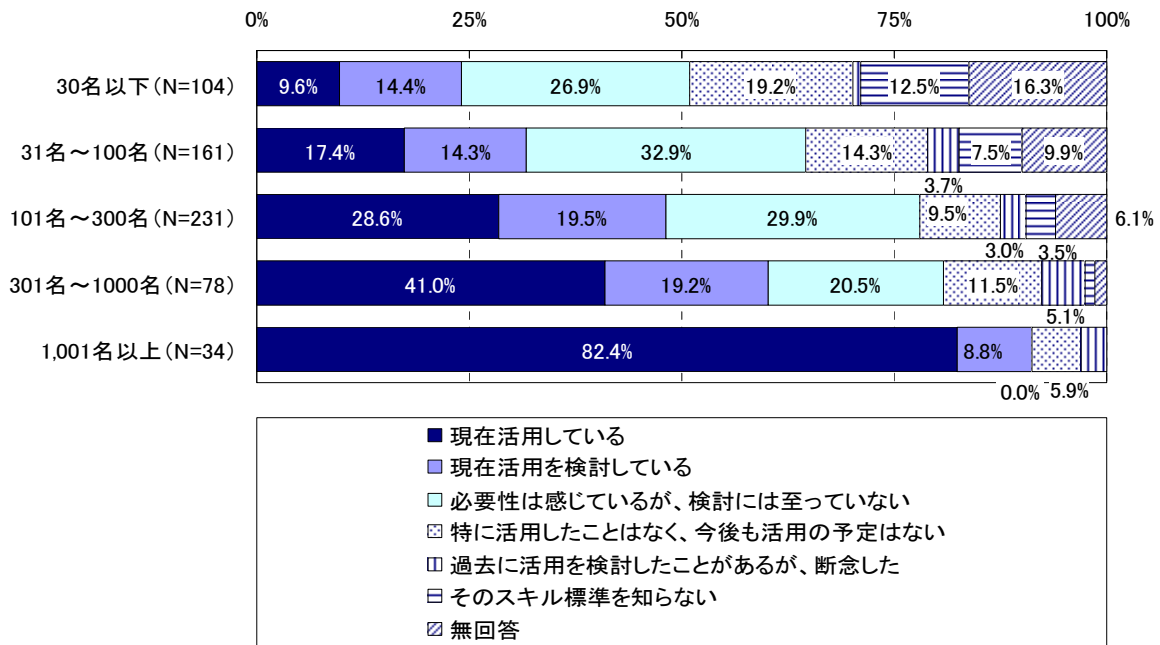
**IT業界内での位置づけ  
企業間比較、調達**

**企業内人材育成**



(出典：IPA/ITスキル標準概説書、活用の手引き)

図 2-1 ITSS 活用の視点



(出典：IPA/IT人材白書 2010)

図 2-2 ITSS 普及率

現実的な活用状況を捉えると、次のようになる。

- ・キーワードとして IT 業界内には、ほぼ浸透
- ・大手 IT サービス企業の使い方は、導入の初期段階に参考にする程度
  - 多くの場合、V2（2006 年公開）を元に自社用アレンジして使っている  
職種を追加・変更、スキル定義の追加・変更、要素技術の追加、達成度指標の流用(考え方だけの採用)
  - 人事制度に使っている企業も一部あるが、多くの場合結果的に ITSS として意識はしていない。  
当初の理解不足で人事制度化した企業は、ほとんどが破綻状態
  - 大手 IT ベンダが中小 IT サービス企業の人員調達、評価などに利用  
ただし、購買が担当しているため、ITSS の考え方を理解しておらず、単に単価交渉を主体に使われている。
- ・中小では、手を出していないか、出来合いの診断ツールを年 1 回程度実施しているケースがほとんど
- ・IT エンジニアには不評  
企業側が考え方や目的を明確にできておらず、あるべき姿の無いまま現実の仕事とは異なる形で、ITSS キャリアフレームワークの中での評価をされるだけになっている。  
(To Be やキャリアパスが不明確)

また、2008 年に情報処理技術者試験との対応も明らかにされ、特に下位レベルの IT 人材の位置づけについては、試験と ITSS の一体化が明確になっている。(図 2-3)

IPA の施策として、ITSS の改訂作業は 2008 年 10 月公開分で凍結とし、それ以降は中小企業への普及活動を中心に精力的に進めている。

以上のことから、IT 業界における職業能力評価制度については、国策である ITSS を基本に考える必要があると判断する。特に職業能力評価制度には、企業間比較や人材調達の視点が適していると考えられる。

## 1.2 対象とする能力の範囲の設定方法

ITSS は 11 職種 35 専門分野で構成されている。ただし、基本形は 2002 年に作成されたものなので、クラウド・コンピューティングなど現在のビジネス形態や新技術に対応できていない。

具体的には、クラウド・コンピューティングの急速な浸透で、企業においてはシステム開発に関する作業が極端に減少するものと考えられる。これは、IT を活用するユーザー企業だけでなく、IT サービス企業にもビジネス変革を強いる大きな要素となると考えられる。

職種		マーケティング	セールス	コンサルタント	ITアーキテクト	プロジェクトマネージャ	ITスペシャリスト				アプリケーションスペシャリスト	ソフトウェア開発	カスタマーサービス	ITサービスマネージャ	エデュケーション	
専門分野		マーケティング マーケティング マーケティング	セールス セールス セールス	コンサルタント コンサルタント コンサルタント	ITアーキテクト ITアーキテクト ITアーキテクト	プロジェクトマネージャ プロジェクトマネージャ プロジェクトマネージャ	システムエンジニア システムエンジニア システムエンジニア	ネットワーク ネットワーク ネットワーク	データベース データベース データベース	セキュリティ セキュリティ セキュリティ	インフラ インフラ インフラ	アプリケーション アプリケーション アプリケーション	ソフトウェア ソフトウェア ソフトウェア	カスタマーサービス カスタマーサービス カスタマーサービス	ITサービス ITサービス ITサービス	エデュケーション エデュケーション エデュケーション
ハイ	レベル7															
	レベル6															
ミ	レベル5															
	レベル4															
ロ	レベル3															
	レベル2															
ロ	レベル1															

【凡例】 IP:ITサポート試験、FE:基本情報技術者試験、AI:応用情報技術者試験、  
 ST:ITストラテジスト試験、SA:システムアーキテクト試験、PM:プロジェクトマネージャ試験、NP:ネットワークプロフェッショナル試験、  
 DP:データベースプロフェッショナル試験、SP:情報セキュリティプロフェッショナル試験、SM:ITサービスマネージャ試験  
 \*:業務経歴書の確認

(出典：IPA)

図 2-3 ITSS と情報処理技術者試験の対応

職業能力評価としては、現状 (As Is) への対応だけではなく、それらの将来環境を視野に入れたあるべき姿 (To Be) もベースに制度設計する必要がある。その考えなしでは、ある程度有効活用できる制度にすることはむづかしいと思われる。

その観点で考えると、ITSS で現行定義されている職種の中で、中身の見直しや専門分野の再設定が前提となるが、将来にわたって有効であると考えられるのは、次の7つの職種である。

- ・ IT サービスマネジement
- ・ プロジェクトマネジement
- ・ コンサルタント
- ・ ソフトウェア開発 (クラウド提供企業のみ)
- ・ セールス
- ・ マーケティング
- ・ エデュケーション

逆に現状では必要であるが、将来は他の職種に統合されることや、職種自体が必要とされなくなる可能性が高いと考えられるのは、つぎの4職種である。

- ・ IT アーキテクト
- ・ IT スペシャリスト
- ・ アプリケーションスペシャリスト
- ・ カスタマサービス

また、IPA 主催で各職種単位にコミュニティが運用されているが、そのなかでもよく議論されているのが、IT 人材として経験を積みば積むほど、成果を出すためには IT 系スキルより人間力が求められるということである。それは、カツツモデル（図 2-4）で定義されているコミュニケーションスキルやコンセプチュアルスキルに相当する。

コミュニケーションスキル、コンセプチュアルスキルは、総称してコンピテンシーと呼ばれることが一般的で、企業では人事評価で使っていることも多い。

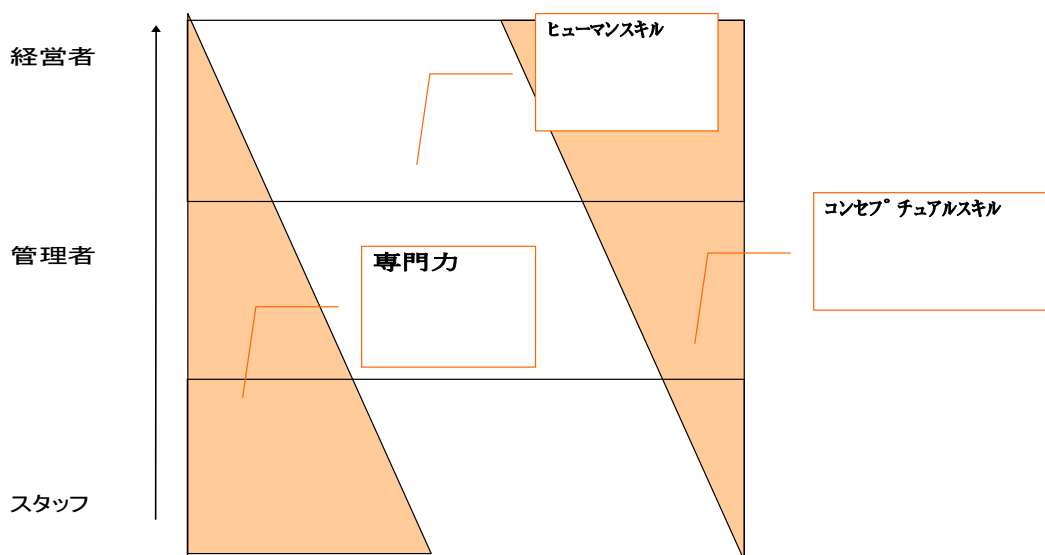


図 2-4 カツツ教授の能力と職位の関係図

以上のことから、これからの IT 人材には、より一層マネジメント系スキルやビジネススキル、また人間力が求められる傾向にあることが推測される。

しかしながら、ITSS は IT スキルが中心に定義されており、以外については範囲外となっている。これは、コンピテンシーなどは、企業の評価指標に採用されており、理念や考え方が入れ込まれることが望まれ、汎用化には無理があるのではないかとということと、共通的に定義しても IT スキルよりさらに抽象化され、使いづらくなる可能性がある、という考えからである。

IT スキルの定義については、詳細に定義されてはいるが、要素技術までの記述は無く、参照モデルや辞書としての意味合いが強く、次に示すように現場との乖離が発生する場合がある。

- 例) ITSS 定義：プラットフォーム → 現場：UNIX、Windows など  
ITSS 定義：データベース → 現場：Oracle、SQL Server など

実際の人材調達で使うには、現場で使っている要素技術まで必要であるのは言うまでも無い。大手 IT ベンダが中小 IT 企業から人材調達する場合、購買が価格交渉のために活用しているというのが現実である。実際の現場では、プロジェクトに必要な具体的要素技術や実績などを、経歴書や本人との面接で確かめているというのは、過去から何も変わっていない。

また、ITSS の評価指標は能力だけではなく、過去の実績や経験も重視している。達成度指標と呼ばれるものであるが、例えばプロジェクト経験を問うものでは、役割、何人月、どのくらいの金額、成功だったかどうかというものである。人月や金額など企業規模に依存するものが多く、実際には現実的でないものが多く、そのままではなくアレンジして使うのが一般的になっている。

一方で、最近の傾向として過去の実績実績が通用しないことも多くあり、固定的な定義そのものや構成、位置づけなどを見直す必要があると考えられる。

以上のことから、職業能力評価制度では、IT 人材の能力について定義し、仕事をするための能力を保持していることを保障し、そのための能力に紐づいたトレーニングを用意するという仕組みが適していると考えられる。

### 1.3 職業能力評価制度の作成プロセス

作成プロセスとしては、次のことが考えられる。

#### ①評価対象の人材像の定義

現在の ITSS の職種から必要なものを選択 (既存)

将来像を考え、職種として必要になるようなものがあれば追加 (新規検討要)

以上のものから職種、レベルで専用キャリアフレームワークを作成

レベルについては、現行の情報処理技術者試験がマッピングされているレベル 4 までを対象とし、もう少しレベル数を増やす感覚が必要

#### ②人材像に紐づくタスク定義

人材像ごとの役割範囲をタスクで定義 (既存)

#### ③スキル定義

各タスクに対するスキル定義、知識定義 (既存、要素技術まで定義したものもあり)

#### ④タスク、スキル、知識とトレーニングの紐付け

大学カリキュラム、教育ベンダメニューなどと紐付けして検証 (教育ベンダのものは既存)

①のレベル範囲の設定について、文部科学省案件での ITSS 実証実験では、次のような考え方を取っている。

ITSS では、11 種 35 専門分野が用意されているが、ITSS 準拠専門学校スキル標準は、この ITSS からレベル 1~3 を持つ 5 職種と IT アーキテクト・プロジェクトマネジメントの 1 部を選定している。また、ITSS エントリーレベルにあたるレベル 1~3 の範囲で、レベル 1~10 に区分し直し、スキル熟達度 (知識・技術) について定義している。(図 2-5)

また、ITSS のレベル概念は図 2-6 のように定義されている。

ここから、IT エンジニアとして一人前として認識されるのは、「独力で全てできる」と定義さ

れているレベル3であることが分かる。さらに、情報処理技術者試験は、図2-3のようにレベル4まで関係付けられており、対応関係が明確なことから、職業能力評価制度の作成に当たっては、レベル1~4の範囲とすることが妥当であると考える。

\*網掛けはレベル設定されていない部分（レベル2、3から定義あり）

専門学校で対応する学年		1年					2年		3年		4年
職種	専門分野	L1	L2	L3	L4	L5	L6	L7	L8	L9	L10
セールス	訪問型セールス										
	メディア利用型セールス										
ITアーキテクト	アプリケーションアーキテク										
	インフラストラクチャアーキ										
プロジェクトマネジメント	システム開発										
ITスペシャリスト	システム管理										
	データベース										
	ネットワーク										
	セキュリティ										
アプリケーションスペシャリスト	業務システム										
ソフトウェア開発	基本ソフト										
ITサービスマネジメント	運用管理										
	システム管理										
	オペレーション										
	サービスデスク										

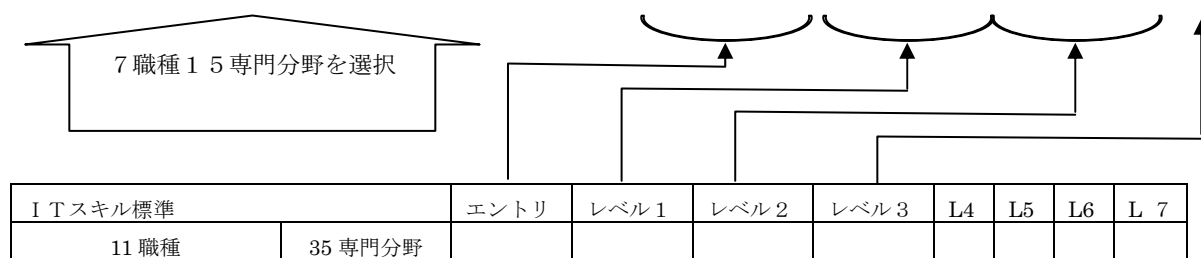


図 2-5 ITSS 準拠専門学校スキル標準がターゲットとする職種とレベル

### 1.4 処遇の仕組み

企業の人材採用時については、企業—大学、企業—専門学校の双方とも ITSS ベースでのやり取りはできていない。図2-5に示すような専門学校での ITSS 導入の取組みが実証実験ベースで実施された程度である。

企業から企業への ITSS を活用した IT 人材調達については、大手から中小に向けて実施されている。これは、自社用アレンジしたものを使うのではなく、ITSS として提供されたそのままの形で使うという方法である。ただし、参考値として使う程度であり、現実的には従来どおり経歴書や面接で適合度の評価をしているのが実態である。ユーザー企業からの IT 人材の調達については、ITSS を使った調達方法ではなく、UISS を活用されている場合がほとんどで、自社向けにアレンジした内容で調達にかけられている。

	ハイレベル			ミドルレベル		エントリレベル	
	レベル7	レベル6	レベル5	レベル4	レベル3	レベル2	レベル1
プロフェッショナルとしての認知・リーダーシップ	ビジネス、テクノロジー、メソッドをリードする(創出、開発)			業務上の課題の発見、解決が出来る(使用)			
	責任者			リーダ	メンバ		
	業界をリード	業界に貢献	社内に貢献	業務範囲(プロジェクト)内をリード		指導の下に実施	
	市場への影響力がある						
	市場で認知される						
スキル活用実績	社内認知される						
	指導出来る						
	独力で全て出来る					一定程度であれば独力で出来る	
							指導の下に出来る
評価	プロフェッショナルとしての認知度						
				スキル活用度			

(出典：IPA)

図 2-6 ITSS レベルの概念

職業能力評価制度では、企業間比較、人材調達の視点で ITSS を適用すべきであると考えられるが、抽象度が高いこともあり、要素技術まで取り込むか、あるいはそのまま使えるかを実証研究する必要がある。

また、ITSS ではレベル 3 までは、情報処理技術者試験が対応できているが、レベル 4 以上は第 3 者認定が必要としている。この考え方を、そのまま使えるか、または、全てにおいて第 3 者認定が必要かなど、レベル認定については議論が必要である。

第 3 者認定が必要であるとすれば、アセッサーが必要となり、アセッサーの教育や認定も必要となる。(図 2-7)

また、レベル認定対象者をトレーニングする教育機関や、カリキュラムについての認定も視野に入れておく必要がある。(図 2-8)

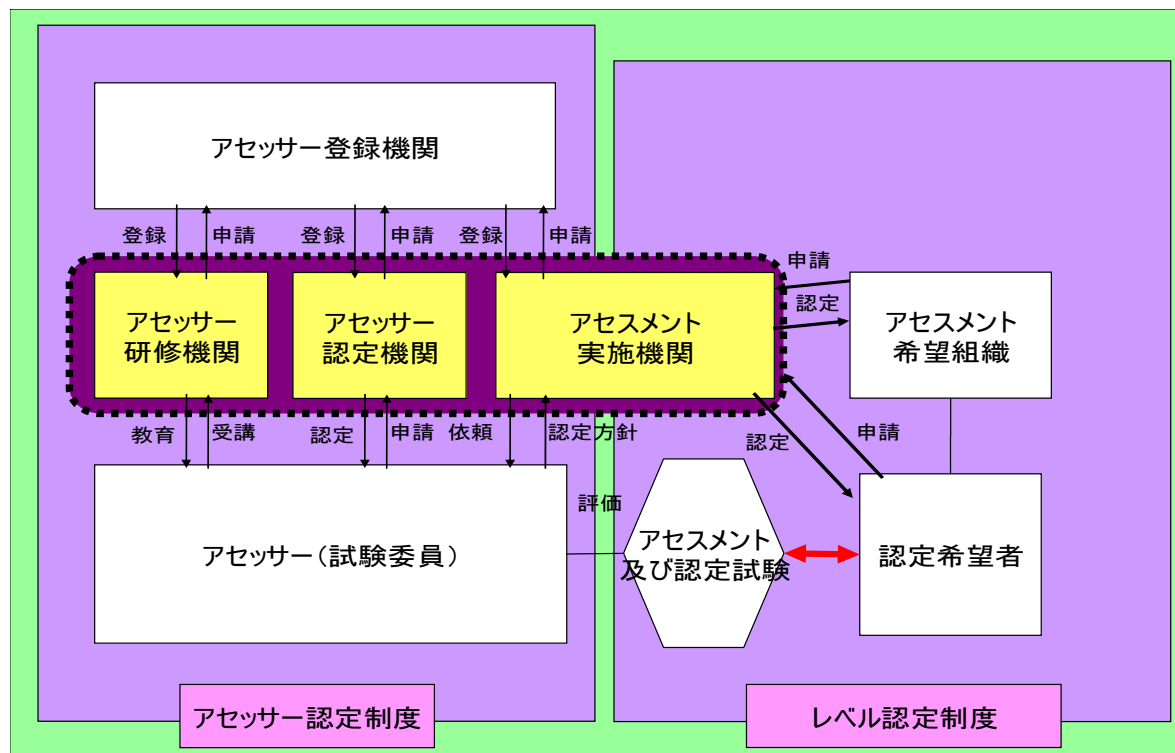


図 2-7 アセッサーによるレベル判定

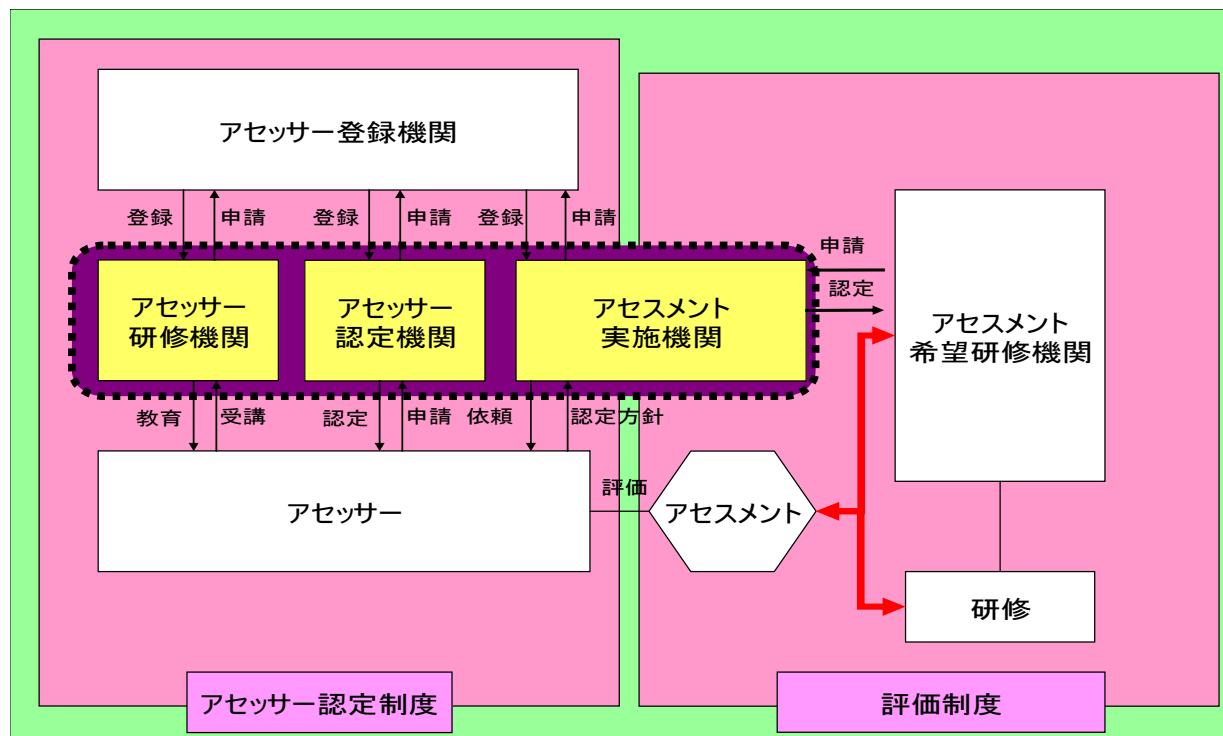


図 2-8 教育機関、及びカリキュラムの認定



1.5 補足 ITSS での能力の表現方法

以下に、ITSS の構造を例示する。

図 2-9 は、ITSS のスキルディクショナリである。左列のスキルカテゴリーから知識項目までは、IT 分野に必要な能力の種類とそれに伴う知識項目を分類して示している。その右のマーケティングより右には、IT 産業の専門分野を分類し、各能力との関係を、○印を付すことで示している。

ITスキル標準V3 2008 スキルディクショナリ\_20090331

職種	スキルカテゴリー	スキル項目		知識項目		マーケティング		セールス		コンサルタント		アプリケーショントラッキング		
		職種共通スキル項目	専門分野固有スキル項目	知識項目(中項目)	知識項目(小項目)	マーケティングマネジメント	販売チャネル戦略	マーケティングコミュニケーション	訪問型コンサルティングセールス	訪問型製品セールス	メディア利用型セールス		インダストリー	ビジネスファンクション
マーケティング	メソドロジ	コンプライアンス		一関連法規に関する知識	・関連法規 ・社会通念	○	○	○						
マーケティング	メソドロジ	市場機会の評価と選定		一市場機会の発見と選択	・マーケティング環境分析 ・市場の機会と脅威の発見 ・市場調査と市場需要の測定	○	○	○						
マーケティング	メソドロジ	市場機会の評価と選定		一市場調査概念と方法論	・市場の定義 ・市場全体の把握 ・市場分析 ・市場調査目的の設定 ・市場調査計画の作成 ・市場調査の設計 ・市場調査の実施 ・仮説検証	○	○	○						
マーケティング	メソドロジ	市場機会の評価と選定		一市場分析	・マクロ環境分析 ・顧客分析 ・競合分析 ・内部環境分析(自社の強みと弱みの分析) ・市場機会の分析 ・市場の需要測定	○	○	○						
マーケティング	メソドロジ	市場機会の評価と選定		一市場細分化(セグメンテーション)	・概念 ・定量的方法論の適用と実践 ・市場と市場セグメントの理解と設定 ・市場細分化(地理的変数、人口動態変数、心理的変数、行動上の変数等) ・市場セグメントの評価 ・市場セグメントの選択	○	○	○						
マーケティング	メソドロジ	市場機会の評価と選定		一標的市場の選定(ターゲティング)	・市場規模 ・自社の強み分析 ・製品またはサービスのライフサイクル段階の分析 ・参入障壁の分析 ・競合の戦略の分析 ・環境要因の分析	○	○	○						
マーケティング	メソドロジ	市場機会の評価と選定		一ポジショニングの適用	・差別化の検討 ・自社内のポジショニング分析と設定 ・顧客に対するポジショニング分析と設定	○	○	○						
マーケティング	メソドロジ	市場機会の評価と選定		一プロダクトポートフォリオ分析	・分析ツールとモデルを活用した投資分野の選定 ・優先順位の選定	○	○	○						

図 2-9 スキルディクショナリ

(ITスキル標準センターウェブページより  
[http://www.ipa.go.jp/jinzai/itss/download\\_V3\\_2008.html](http://www.ipa.go.jp/jinzai/itss/download_V3_2008.html))

図 2-10 のキャリアフレームワークは、各職種に想定される能力レベルを示している。例えば職種:マーケティングの専門分野:マーケティングマネジメントは、レベル 5~7 の人材が想定されることを示している。

職種	マーケティング			セールス			コンサルタント		ITア-
	マーケティング マネジメント	販売チャネル 戦略	マーケティング コミュニケーション	訪問型 コンサルティング セールス	訪問型 製品セールス	メディア 利用型 セールス	インダ ストリ	ビジネ スフ ァンク シ ョ ン	アプ リ ケー シ ョ ン アー キ テ ク チャ
レベル7	■			■			■	■	■
レベル6	■	■	■	■	■		■	■	■
レベル5	■	■	■	■	■	■	■	■	■
レベル4		■	■	■	■	■	■	■	■
レベル3			■	■	■	■			
レベル2				■					
レベル1				■					

図 2-10 キャリアフレームワーク

(ITスキル標準センターウェブサイトより  
[http://www.ipa.go.jp/jinzai/itss/download\\_V3\\_2008.html](http://www.ipa.go.jp/jinzai/itss/download_V3_2008.html))

キャリアフレームワークに示される人材の能力を定義しているのが図 2-11 のスキル領域とスキル熟達度である。キャリアフレームワークで示された専門分野、レベルと評価される人材が能力を発揮すべき場面と活用すべき知識を定義している。左列のスキル項目と知識項目には、スキルディクショナリに示したスキル項目と知識項目を示している。右列のスキル熟達度には、レベルごとにその場面で何ができることを求めるのかを示している。

専門分野: マーケティングマネジメント	ITスキル標準 V3 2008_20081031
<b>マーケティングのスキル熟達度・知識項目</b>	
スキル項目と知識項目	スキル熟達度
<b>【職種共通スキル項目】</b> <b>●市場機会の評価と選定</b> <b>【知識項目】</b> -市場機会の発見と選択 -市場調査概念と方法論 -市場分析 -市場細分化(セグメンテーション) -標的市場の選定(ターゲティング) -ポジショニングの適用 -プロダクトポートフォリオ分析 -業界動向 -競合状況 -課題とニーズの調査と分析 -需要の決定 -マーケティングにおける数量的ソールの活用 (顧客購買動向分析、ポテンシャル顧客発掘など)	<b>レベル7</b> 業界全体に関わる製品又はサービスのマーケティングマネジメントに関する責任者として、方法論に基づき業界全体の市場分析を実施し大規模市場におけるマーケティングに関わる市場機会の評価と選定を行うことができる。 また当該テーマに関して、学会、コミュニティ、講演等で発表することができる。
	<b>レベル6</b> 複数の製品群、サービス群、または特定顧客セグメント規模のマーケティングマネジメントに関する責任者として、方法論に基づき市場分析を実施し中規模市場におけるマーケティングに関わる市場機会の評価と選定を行うことができる。
	<b>レベル5</b> 特定の製品、サービス規模のマーケティングマネジメントに関する責任者として、方法論に基づき特定の市場分析を実施し小規模市場におけるマーケティングに関わる市場機会の評価と選定を行うことができる。
	<b>レベル4</b>

図 2-11 スキル熟達度

(ITスキル標準センターウェブページより  
[http://www.ipa.go.jp/jinzai/itss/download\\_V3\\_2008.html](http://www.ipa.go.jp/jinzai/itss/download_V3_2008.html))

図 2-12 は、キャリアフレームワークに示された職種・レベルと評価される人材の仕事経験を示した達成度指標である。ビジネス貢献項目では、経験した仕事の責任性、複雑性、サイズを示し、プロフェッショナル貢献では、具体的な専門分野領域の実績を示している。

ITスキル標準V3 2008\_20081205

### マーケティングの達成度指標

専門分野	マーケティングマネジメント	レベル6
<b>【ビジネス貢献】</b> <b>●責任性</b> 顧客ニーズに対応した、企業、事業、製品及びサービスの市場動向の予測、分析、事業戦略、販売戦略、実行計画、資金計画等ビジネス戦略の企画及び立案におけるマーケティングマネジメントの責任者として、マーケティングメンバをリードして、立案策定したビジネス戦略の投資効果、新規性、顧客満足度を3回以上(内1回以上はレベル6、他はレベル5以上の複雑性、サイズ相当)成功裡に達成した経験と実績を有する。 <b>●複雑性</b> 以下の2項目以上の条件に該当するプロジェクトを成功裡に遂行した経験と実績を有する。 <input type="checkbox"/> 国際的なマーケティング(文化的、社会的並びに、国際的、政治的に厳しい環境) <input type="checkbox"/> 世界的にも先進的なマーケティング <input type="checkbox"/> 複雑な競合関係環境 <input type="checkbox"/> 市場変化の激しい環境 <input type="checkbox"/> 多様な顧客ニーズ環境 <input type="checkbox"/> 新規市場 <input type="checkbox"/> 新規製品群、サービス群 <input type="checkbox"/> 顧客維持型、顧客開拓型マーケティングの混在環境 <input type="checkbox"/> 複雑な戦略、手段が必要とされるマーケットコミュニケーション <b>●サイズ</b> 以下のプロジェクト規模に相当するマーケティングマネジメントを成功裡に実施した経験と実績を有する。 <input type="checkbox"/> 業界トップ10のマーケットシェアの製品またはサービス <input type="checkbox"/> 自社内トップのマーケットシェアの製品またはサービスで、上記複雑性の条件の4項目以上に該当 <b>【プロフェッショナル貢献】</b> 一以下のマーケティング領域のいずれかについて他を指導することができる高度な専門性を保有し、業界に貢献している。 <input type="checkbox"/> 市場機会の分析 <input type="checkbox"/> ターゲット市場の調査と選択 <input type="checkbox"/> マーケティング戦略の構築 <input type="checkbox"/> マーケティング・プログラムの立案 <input type="checkbox"/> マーケティング計画の実行と管理 一技術の継承に対して次の4項目以上の実績を有する <input type="checkbox"/> 学会、委員会等プロフェッショナルコミュニティ活動 <input type="checkbox"/> 著書 <input type="checkbox"/> 社外論文掲載 <input type="checkbox"/> 社内論文掲載 <input type="checkbox"/> 社外講師 <input type="checkbox"/> 社内講師 <input type="checkbox"/> 特許出願 一後進の育成(メンタリング、コーチング等)の実績を有する		

図 2-12 達成度指標

(ITスキル標準センターウェブページより  
[http://www.ipa.go.jp/jinzai/itss/download\\_V3\\_2008.html](http://www.ipa.go.jp/jinzai/itss/download_V3_2008.html))

## 1.6 質疑

Q1：情報産業の特徴と ITSS の使われ方の特徴は？

A1：IT 企業は、自社で IT システムを開発し提供する企業、IT を利用している企業、IT 化のコンサルティングをする企業、IT 開発要員を派遣する企業など、IT を利用している企業全てが対象。IT を利用しているがそれ以外の業務もしているという企業は、IT を利用している部分が対象となる。

IT 企業は元々、下請け構造ができています。ITSS は、上の企業が下の企業を調達する目安として利用されることが大きい。下の企業が競争入札で技術力を見せるために使うことはあるかもしれないが、基本的には購買価格を下げるために使われている。

IT 技術者の集まりは勉強会などがあるが、職種別組合などはない。技術力を背景に会社にものをいうようなリーダーはいなかった。

Q2:ITSS は企業がカスタマイズして利用することだが、どのようにカスタマイズするのか？

A2：ITSS は共通するコンポーネントを提供するので、企業で必要な形に組み替えてくださいということ。

ITSS のキャリアフレームワークが 7 レベルあるが、そのレベル 7 を企業のトップのエンジニアに合わせる人が多い。レベルの設定は考え方なので、会社なりに合ったものを作り上げる。それぞれの仕事の責任範囲も異なるから。

キャリアフレームワークの 1~3、4 まだが一般的な IT 企業で扱っている範囲である。このレベル 4 を企業の人事制度の最上位レベルであるレベル 7 に合わせて、下を 7 つに区切るというような作業も考えられる。

職種名なども企業に合わせて替えばいい。

このように企業ごとに都合の良い名前、レベルで組み替えると、企業間での能力の比較ができなくなるようにも見える。しかし、参照したものがスキルディクショナリやキャリアフレームワークのどこに位置づけるかがひも付いているので、そこを参照すれば、企業間での比較もできる。

企業は、企業ごとに目標やゴールが違うので、その戦略の表現である能力の表現が同じものになるはずがない。自分の会社の仕組みでやればいい。

ITSS は国としてこの職種・分野のレベルではこの程度やっているだろうという星取を示している。最初は 10 の能力のうち、10 の能力があることが認められないと認定しない、というような考え方だと捉えられていたが、10 の能力があるので必要なものを使うという考え方が基本となる。

Q3：ITSS は IT 企業ではずいぶん普及していると聞くが？

A3：IT 企業の SE 系の人たちは、ITSS で評価も処遇もされているケースが多い。しかし IT 企業の中にも営業やスタッフの人がいて、これを評価するものがない。

Q4：学校教育とはどのようにつながっているのか？

A4：大学は、ITSS や情報処理技術者試験にあまり関心を持っていない。ただ学生が、職業に就

くときに資格を持っていると有利だから、大学によってはサポートしているところもある。大学では情報処理学会が策定した IT 知識の体系、BOK(Body Of Knowledge)を参照している。大学では、企業の即戦力的なことは教えないで、学問の形で基礎からやろうとしている。最近では、卒業生が IT 企業でシステム構築するというようなことが出てきているので、そのあたりの教育をきっちりやろうという話にはなっている。

専門学校では、ITSS のレベル 3 をその学校のレベル 10 に対応させて PBL で教育するという例もある。ただ、考え方の基本的な部分、専門分野だけでなく応用力のようなものを教えてあげないといけないと感じた。

**Q5：達成度指標の考え方は？**

**A5：** 達成度指標は、過去の実績＝キャリアである。ITSS は、過去に取り組んだ仕事の成果を見ていることが特徴である。

ただ、その仕事の経験をしたとしても、グループに優秀な人がいたことで、評価対象者はその仕事の一部しか経験していないということもおきてしまう。

対象者がどのようなことをしたかというのは、KPI(Key Performance Indicator )のほうがわかりやすい。どのような目標に対して、どのような達成だったかということ第三者が評価した方が公平性を保てると思われる。

達成度指標はその意味でわかりにくいところもあるが、ITSS を導入した各企業がそれぞれの視点で実施している。評価対象のレベルより上位レベルの人が評価することになっているが、制度として評価・認定している企業はごく限られている。

ある企業で評価された人が、他の企業では評価されないということはある。現実的に、企業としては他の企業の評価基準というのはいらない場合が多い。

**Q6：企業間で通用する学習程度の評価として ITSS を使うとしたら？**

**A6：** ITSS では、要素技術を抽象的に表現している。例えばプラットフォームというのは UNIX や Windows と言わないと現場では使えないのだが、今はそうになっていないので、能力を正確には評価できない。当初、要素技術まで入れて ITSS を作るべきということもあったのだけれど、要素技術は時代とともに変化するので国でメンテナンスしきれないという判断で外している。そこは企業でやってくださいとなっている。スキル標準ユーザー協会としては、要素技術までつけて提供している。企業に対しては使いたいなら使ってくださいというスタンス。そこまでやらないと、実務上どこまでできているということにならない。

**Q7：ITSS のレベル 3 までの評価は、1 つの試験(IT パスポート試験、基本情報技術者試験、応用情報技術者試験)で評価しようとしているが、その意味は？**

**A7：** 基本的には試験では知識主体の評価をしている。達成度指標のような実績や経験は評価しにくい。はじめは情報処理試験を持っていることでレベルの認定条件の一つとするような対応を考えていた。しかし単純に位置づけるという考え方で、下位のレベルは1つの試験を対応させた。はじめは専門分野ごとにつくることを考えていたが、試験では範囲を分けることが難しいので、苦肉の策で下位レベルは1つにしようということになった。

企業では、情報処理試験を取っているから、ITSS のレベルいくつを認めようということはない。一人ひとりの実際の仕事を見て評価している。ITSS のレベル認定とは別に、資格を取っているから手当を出すというような決まりを持っている企業もある。

## 2 職業能力評価基準

### 2.1 制度の目的

職業能力評価基準の定義は、図 2-13 に示すように、①業種・職種・職務別に、②担当者から組織・部門の責任者までの4レベルの、③仕事をこなすための知識・技能・技術、成果につながる典型的な職務行動例を整理したリストであり、企業と労働者個人が職務に必要な能力を理解する場合の「共通のものさし(言語)」である。

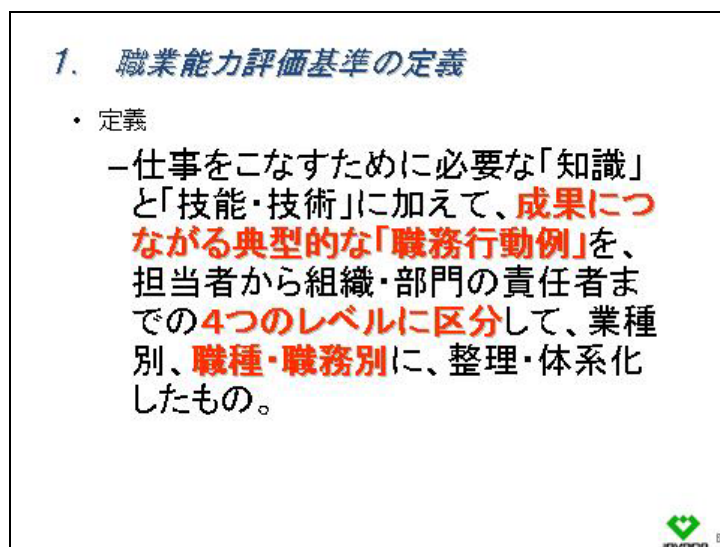


図 2-13 職業能力評価基準の定義

職業能力評価基準を整備する目的は図 2-14 に示すように、企業にとっては従業員がどのような能力を持っているか、従業員にどのような能力を求めるかを明らかにする基準として利用することであり、労働者にとっては、自らが保有している能力を表現し、能力開発の基準とすることにある。また、公私の労働力需給機関や職業能力開発機関にとっても、提供するサービスの基準にできる。

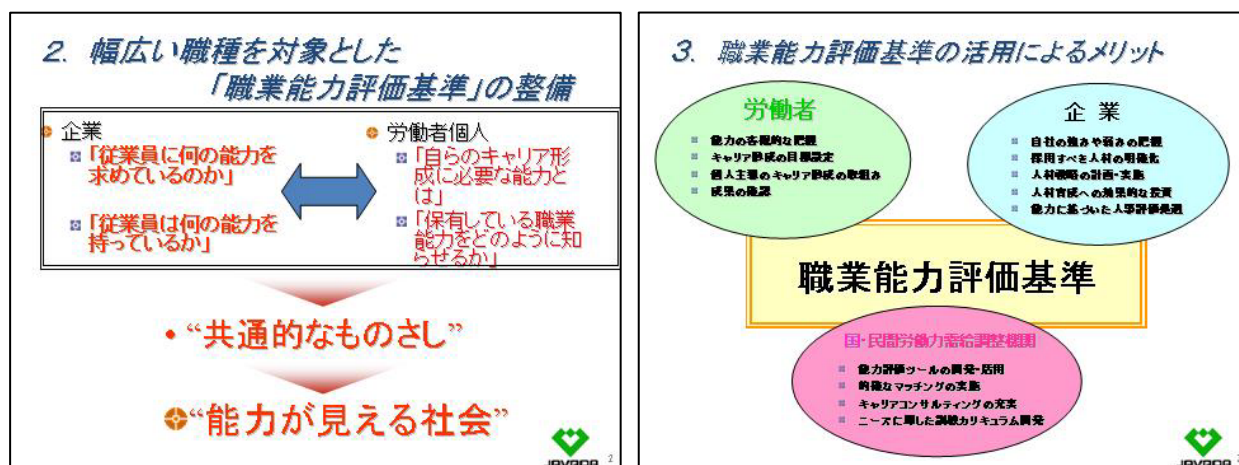


図 2-14 職業能力評価基準の定義



図 2-15 職業能力評価基準の設定状況

## 2.2 対象とする能力の範囲の設定方法

### (1) 対象とする能力の範囲・レベル

職業能力評価基準は現在、図 2-15 に示すように 42 業種 202 職種をカバーしている。また職種は、業種ごとの専門的な職種と、業種に共通した職種とを設定している。例えば経営戦略、人事・人材開発・労務管理、企業法務等の事務系職種は、どの業種にも必要な共通した職種として設定している。他方、総合工事業という業種に、建設営業、建設生産管理という専門的な職種を設定しているが、このように業種ごとの専門的な職種を設定している。各職種は、図 2-16 に示すように

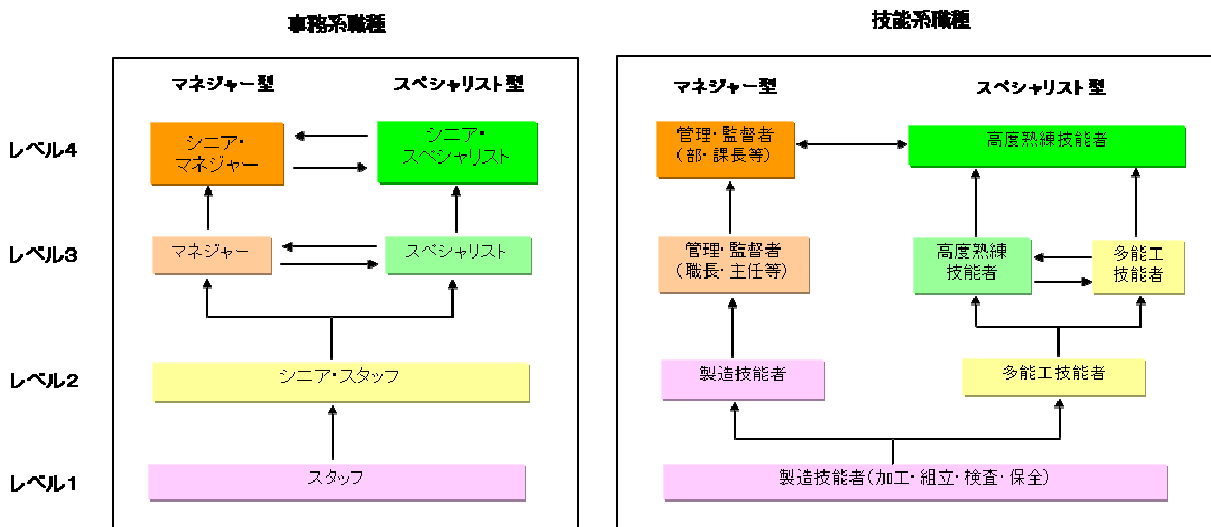


図 2-16 各職種のレベル設定



新入社員から部長相当レベルまでを4レベルに区分しており、レベル2・3・4については、スペシャリスト型とマネジャー型に分けて職種を表現している。スペシャリスト型とマネジャー型の区分けは、管理的な仕事を主にする方と専門分野の仕事を主にする方の区分けである。

職業能力評価基準は、職種のレベル、マネジャー・スペシャリストの区分ごとに1つのまとまりとして作成している。

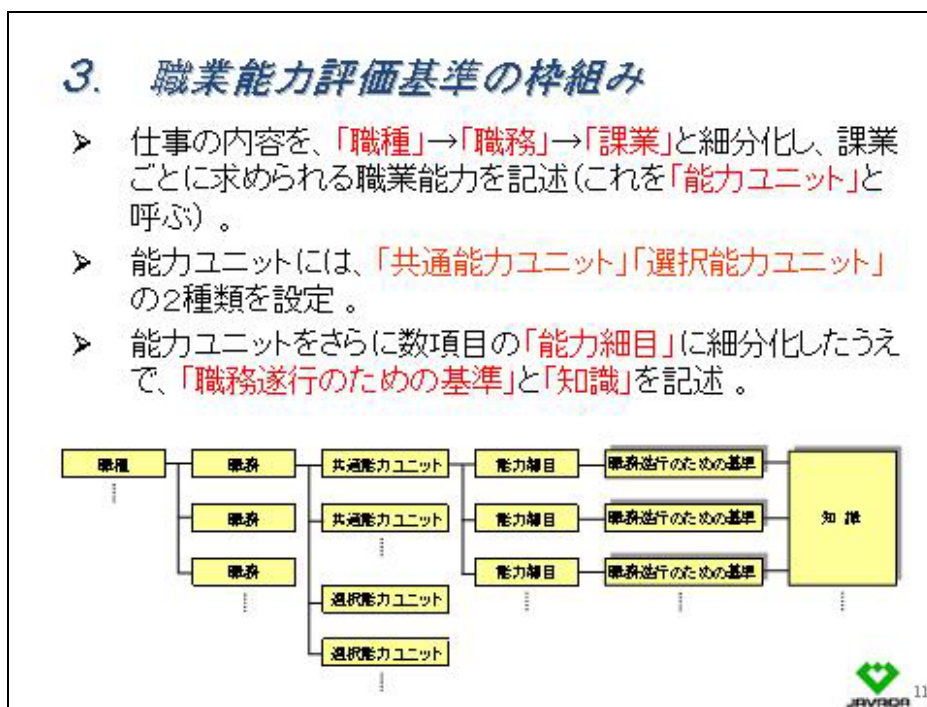


図 2-17 職種の枠組み

職種は図 2-17 に示すように複数の職務で構成しており、職務は複数の能力ユニットで構成している。能力ユニットは、職種を、職種－職務－課業－作業と細分化する場合の、課業にあたる。能力ユニットが職業能力評価基準の最小単位であり、これを組み合わせて職務、職種を表現している。

能力ユニットには図 2-18 に示すように複数の能力細目を記述しており、能力細目ごとに職務遂行のためのコンピテンシーを含む技能・技術について、職務上の行動例である職務遂行の基準を記述している。また、これらの職務上の行動を行うために必要な知識を記述している。能力細目は各職務の Plan - Do - See を網羅するように設定している。

#### (2) 職業能力測定の単位

職業能力評価基準は、職業能力を評価する基準を示すものであり、測定を実施するための仕組みではない。技能検定やジョブカードなどで評価するとき、職業能力評価基準と対応させることは可能である。厚生労働省所管の技能検定の職種は、職業能力評価基準の職種の範囲に対応すると考えられる。ただし両者は、整合するように設計されたわけではない。この場合、技能検定の職種、級に対応する職業能力評価基準の職種(マネジャー型・スペシャリスト型の区分を含む)・レベルが想定されて、技能検定の合格は対応する職業能力評価基準の職種に含まれる職務、能力ユニットの多くを習得していると、判断することになる。

ジョブカードによる学習者の習得能力評価に職業能力評価基準を利用する場合は、図 2-19 に示すように、ジョブカードの様式 4 評価シートと職業能力評価基準の能力ユニットを対応させる。その場合の評価は、「職務遂行のための基準」ごとに A、B、C の程度で「できている」程度を評価する。

選択能力ユニット		能力ユニット名	概要
		鑄鋼鑄物鑄造	電機製品関連の鑄鋼鑄物鑄造作業を適切に行う能力

能力細目	職務遂行のための基準
①鑄鋼鑄物鑄造作業の理解と段取り	<ul style="list-style-type: none"> <li>○鑄鋼鑄物鑄造に関し、鑄造方案の決定、鑄型造型の段取りを適切に行っている。</li> <li>○鑄物砂の調砂として、砂、粘結砂、添加剤、水分の配合及び調整を適切に行っている。</li> <li>○鑄鋼鑄物鑄造機械の各部の名称と機能、作業手順を正確に理解している。</li> <li>○造型方案、湯口系方案、押湯方案などの鑄造方案の特性を確実に理解したうえで、作業の段取りを行っている。</li> </ul>
②鑄鋼鑄物鑄造作業の実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>○鑄型の造型または補修として、各種砂型による造型、各種中子の製作、鑄型の乾燥及び組立てなどを適切に実施している。</li> <li>○鑄型の良否を判定し、必要な場合は補修をしている。</li> <li>○塗型材の測定、調査を適切に実施している。</li> <li>○作業標準に沿って、鑄込作業を適切に行っている。</li> <li>○ジョルト造型機、スクイズ造型機、ブローイング造型機などを操作して、造型作業を適切に実施している。</li> <li>○鑄鋼鑄物鑄造加工現場の 5S やロス・ムダの発見等により、鑄造作業の効率化と正味作業時間の短縮化に向けた取組みを行っている。</li> </ul>
③作業の評価と機械・治工具の調整	<ul style="list-style-type: none"> <li>○鑄鋼鑄物鑄造機械、鑄鋼鑄物鑄造機械の附属装置、金型、安全装置、その他の工具の点検及び整備を適切に行っている。</li> <li>○鑄鋼品に関する、寸法検査、外観検査、金型に起因する欠陥の検査及びその対策を行っている。</li> <li>○精密鑄造された製品をマイクロメータ、ノギス等を用いて測定している。</li> <li>○鑄鋼品に生ずるピンホール、ブローホール、ふかきつきなどの欠陥の原因を分析し、その防止対策を講じている。</li> <li>○鑄鋼鑄物鑄造工具の寿命の判定を行い、工具の交換を適切に行っている。</li> <li>○設備の点検、機器各部の注油及び点検、工具の点検を定期的に実施している。</li> </ul>

必要な知識	
<ol style="list-style-type: none"> <li>鑄造一般                     <ul style="list-style-type: none"> <li>・鑄型の種類及び用途、鑄型造型用の工具及び機械</li> <li>・鑄型の乾燥方法と硬化方法、品質管理</li> </ul> </li> <li>機械工作法                     <ul style="list-style-type: none"> <li>・模型の種類及び用途、溶接法</li> <li>・工作測定の方法、工作機械の種類及び用途</li> </ul> </li> <li>製図                     <ul style="list-style-type: none"> <li>・JIS規格（図示法、材料記号、はめあい方式）</li> </ul> </li> <li>電気                     <ul style="list-style-type: none"> <li>・電気用語、電気機械器具の使用法</li> </ul> </li> <li>関係法規                     <ul style="list-style-type: none"> <li>・環境基本法関係法令（鑄造部分に関する箇所）</li> </ul> </li> <li>安全衛生                     <ul style="list-style-type: none"> <li>・安全衛生に関する詳細な知識</li> </ul> </li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>鑄鋼鑄物鑄造作業法                     <ul style="list-style-type: none"> <li>・鑄物砂原料の種類、性質及び用途</li> <li>・鑄物砂の性質、調砂及び試験</li> <li>・鑄造方案（造型・湯口系・押湯の 3 方案）</li> <li>・鑄型造型作業の方法</li> <li>・塗型の効用及び塗型材の種類</li> <li>・鑄込作業の方法</li> <li>・鑄仕上げの方法</li> <li>・鑄鋼品の検査</li> <li>・鑄鋼品に生ずる欠陥品の原因及びその防止方法</li> <li>・金属溶解炉の種類及び用途</li> <li>・溶解作業法</li> <li>・鑄鋼の種類、成分、性質及び用途</li> <li>・鑄鋼以外の金属材料の種類及び用途</li> <li>・鑄鋼品の熱処理</li> <li>・材料試験</li> </ul> </li> </ol>

図 2-18 職業能力評価基準 様式 3 能力ユニットの表現

**ジョブ・カード〔評価シート〕**

訓練の職務 **NC旋盤加工**

訓練参加者氏名 (氏 名)

上記の者の訓練期間における訓練職務内容と当社としての職業能力についての評価は、以下のとおりですので、今後のキャリア形成の参考にしてください。

平成 年 月 日

実習実施企業 (評価責任者氏名・印)

---

Ⅲ 技能・技術に関する能力

(1) 基本的事項 (「職務遂行のための基準」ごとに、該当する欄に○を記載)

A: 常にできている B: 大体できている C: 評価しない 「評価を行わなかった」場合は/(斜線)でC欄を消す

能力ユニット	自己評価			企業評価			職務遂行のための基準
	A	B	C	A	B	C	
安全衛生及び諸ルールの遵守							(1) 会社や工場の定める安全規程の内容を正しく理解し、これに反する行動は行っていない。 (2) 環境問題に対する意識をもち、廃液・廃棄物の処理やリサイクル・分別収集など、ルールに則った行動をとっている。 (3) 事故防止のため心身の健康を自己管理している。 (4) 作業場を常に整理するなど、危険を誘発する要因の除去に努めている。 (5) 「多分大丈夫だろう」という意識ではなく、「ひょっとしたら事故が起きるかもしれない」という問題意識をもって、口癖から慎重に作業を行っている。
改善活動による問題解決							(1) 生産全体の中での自分の担当工程や担当作業の役割を正しく理解している。 (2) 加工、組立、検査、保全など担当作業の標準作業を把握し、正しい方法で作業を行っている。 (3) 作業の実施方法や実施手順に曖昧な点がある場合には、曖昧なままにすることなく必ず上司や先輩に質問し解決している。 (4) 自分なりに工夫しながら仕事を行い、些細なことであっても改善を試みている。 (5) 常に身の回りの整理・整頓や清掃を行うなど、作業しやすい衛生的な環境づくりを行っている。 (6) 小集団活動など組織的に改善活動に取り組んでいる場合には、積極的に活動に参加している。

---

共通能力ユニット	能力ユニット名	改善活動による問題解決	概要	仕事の進め方の改善や作業の無駄のない生産性向上を追及する能力と	課題	問題解決	いい、絶え	共通
能力細目	職務遂行のための基準			<ul style="list-style-type: none"> <li>○生産全体の中での自分の担当工程や担当作業の役割を正しく理解している。</li> <li>○加工、組立、検査、保全など担当作業の標準作業を把握し、正しい方法で作業を行っている。</li> <li>○同僚等がルールで定められた方法に違反していた場合には、毅然としてその旨指摘している。</li> <li>○作業の実施方法や実施手順に曖昧な点がある場合には、曖昧なままにすることなく必ず上司や先輩に質問し解決を図っている。</li> </ul>	課題	問題解決	いい、絶え	加工
	<ul style="list-style-type: none"> <li>○自分なりに工夫しながら仕事を行い、些細なことであっても改善を試みている。</li> <li>○作業マニュアル等に不効率な点や現状にそぐわない点を見つけた場合には、上司や先輩に対して意見具申や改善提案を行っている。</li> <li>○常に身の回りの整理・整頓や清掃を行うなど、作業しやすい衛生的な環境づくりを行っている。</li> <li>○小集団活動など組織的に改善活動に取り組んでいる場合には、積極的に活動に参加している。</li> </ul>			課題	問題解決	いい、絶え	組立	

図 2-19 ジョブカード様式 4 評価シート(上)と職業能力評価基準 能力ユニット(下)の関係

共通 能力ユニット	能力ユニット名	改善活動による問題解決
	概要	仕事の進め方の改善や作業の無駄を省くための問題解決を行い、絶え間ない生産性向上を迫る能力と取組姿勢

能力細目	職務遂行のための基準
①手順を踏まえた業務の遂行	<ul style="list-style-type: none"> <li>○生産全体の中での自分の担当工程や担当作業の役割を正しく理解している。</li> <li>○加工、組立、検査、保全など担当作業の標準作業を把握し、正しい方法で作業を行っている。</li> <li>○同僚等がルールで定められた方法に違反して作業を行っていることに気づいた場合には、毅然としてその旨指摘している。</li> <li>○作業の実施方法や実施手順に曖昧な点がある場合には、曖昧なままにすることなく必ず上司や先輩に質問し解決を図っている。</li> </ul>
②業務効率化に向けた創意工夫	<ul style="list-style-type: none"> <li>○自分なりに工夫しながら仕事を行い、些細なことであっても改善を試みている。</li> <li>○作業マニュアル等に不効率な点や現状にそぐわない点を見つけた場合には、上司や先輩に対して意見具申や改善提案を行っている。</li> <li>○常に身の回りの整理・整頓や清掃を行うなど、作業しやすく衛生的な環境づくりを行っている。</li> <li>○小集団活動など組織的に改善活動に取り組んでいる場合には、積極的に活動に参加している。</li> </ul>

●必要な知識

<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 担当する作業内容の正確な理解</li> <li>2. 標準作業に関する知識(文書化されたもの及び文書化されないインフォーマルなものを含む) <ul style="list-style-type: none"> <li>・標準作業の機能・役割</li> <li>・標準作業の内容</li> <li>・作業マニュアル等の所在場所</li> </ul> </li> <li>3. 品質管理に関する基礎知識 <ul style="list-style-type: none"> <li>・品質管理に関する基礎用語</li> </ul> </li> <li>4. ISOに関する基礎知識 (ISO9000s, 14001 など)</li> <li>5. 工場全体で実施している改善活動 <ul style="list-style-type: none"> <li>・TQM (Total Quality Management)</li> <li>・TPM(Total Productive Maintenance)</li> <li>・シックスσ など</li> </ul> </li> <li>6. 身近な生産性向上活動 <ul style="list-style-type: none"> <li>・「目で見る管理」</li> <li>・5S (整理・整頓・清潔・清掃・躰)</li> </ul> </li> </ol>	
---	--

図 2-20 能力の表現方法

(3) 表現方法

職業能力評価基準の最小単位である能力ユニットでは、図 2-20 に示すように課業を行うのに必要な能力を詳細に記述している。能力ユニット名は、例えば、「改善活動による問題活動」というように、能力の種類を名称で記述している。能力細目は、能力ユニット名に表示した能力を発揮するのに必要な能力をさらに詳細に分解し、その名称を記述している。例えば上記の能力ユニットの能力細目は、「手順を踏まえた業務の遂行」、「業務効率化に向けた創意工夫」である。この能

力細目毎に職務を遂行するための基準を記述しているが、これは、どのように行動しているのか、具体的な行動の状態「〇〇のように△△している」と記述している。例えば能力細目「業務効率化に向けた創意工夫」の業務遂行のための基準は、「自分なりに工夫しながら仕事を行い、些細なことであっても改善を試みている。」、「作業マニュアル等に不効率な点や現状にそぐわない点を見つけた場合には、上司や先輩に対して意見具申や改善提案を行っている。」などと、記述している。最後に必要な知識として、能力を発揮する前提となる知識の種類を名称で記述している。

#### (4) 測定方法

職業能力評価基準をジョブカードを使って評価する場合の例を示す。図 2-19 に示したジョブカードの評価用紙に見られるように、「職務遂行のための基準」毎に実務の実施状況の評価する。ジョブカードによる評価は、必ずしも評価の専門家や評価の能力を有しているものが実施するものではないが、一定の客観性を確保できるように図 2-21 のような評価のガイドラインが例示されている。

Ⅲ 技能・技術に関する能力		(1) 基本的事項 (「職務遂行のための基準」ごとに、該当する欄に○を記載)		
		A: 常にできている B: 大体できている C: 評価しない 「評価を行わなかった」場合は/ (斜線) でC欄を消す		
能力ユニット	職務遂行のための基準	A	B	C
改善活動による問題解決	(1) 生産全体中での自分の担当工程や担当作業の役割を正しく理解している。	○自分の担当工程や担当作業の役割について内容を十分理解していた ○受け答え・発言内容は正確だった	○おおむね担当作業の役割を理解していた ○作業上特段の支障はなかった	○自分の担当作業を理解してなかった
	(2) 加工、組立、検査、保全など担当作業の標準作業を把握し、正しい方法で作業を行っている。	○概略的な指示のもと、常に正しい方法で作業を行っていた	○おおむね正しい方法で作業をしていた ○作業上特段の支障はなかった	○標準作業を理解してなかった ○正しい作業方法で作業ができなかった ○日常の作業遂行に支障をきたしていた
	(3) 作業の実施方法や実施手順に理解点がある場合には、理解のままにすることなく必ず上司や先輩に質問し解決している。	○分からない点と具体的な質問をしていた ○「こういって下さい」と自分の言葉を用いて確認していた	○適宜質問をして正しい方法を習得・応用していた ○分からないときは「まだわかりません」と正直に伝えている	○理解点があっても質問しなかった ○自分の判断で作業を実施してしまったり間違えがあった ○日常の作業遂行に支障をきたしていた
	(4) 自分なりに工夫しながら仕事を行い、些細なことであっても改善を試みている。	○有益な改善提案があった ○建設的な改善提案があった ○作業手順を守ったうえで、小改善・工夫を積み重ねていた	○何らかの改善提案があった ○自分から進んで提案・報告する姿勢がみられた	○自ら改善しようとする姿勢がほとんど見られなかった
	(5) 常に身の回りの整理・整頓や清掃を行うなど、作業しやすく衛生的な環境づくりを行っている。	○簡略的な指示のもと、ある程度自分で判断しながら整理・整頓・清掃を行っていた ○整理・整頓・清掃は迅速だった ○乱雑はなされていた	○整理・整頓・清掃をおおむね指示されたとおりに行っていた ○作業上特段の支障はなかった	○整理・整頓・清掃の方法・手順について理解してなかった ○日常の作業遂行に支障をきたしていた
	(6) 小集団活動など組織的に改善活動に取り組んでいる場合には、積極的に活動に参加している。	○自分から行動を起こし、積極的に取り組んでいた	○できる範囲で活動に参加し、取り組んでいた	○活動の参加に後ろ向きで、不参加もしくは義務感で参加していた

図 2-21 評価のガイドライン

ガイドラインには、職務遂行のための基準ごとに、A:常にできている、B:大体できている、C:評価しない、のレベルに対応する実務での行動を例示している。図 2-21 では、能力ユニット「改善活動による問題解決」に対する職務遂行のための基準のひとつとして「加工、組立、検査、保全など担当作業の標準作業を把握し、正しい方法で作業を行っている」を設定している。この行動をしているかを判定するガイドラインとして、A: ○概略的な指示のもと、常に正しい方法で作業を行っていた、B: ○おおむね正しい方法で作業をしていた/○作業上特段の支障はなかった、C: ○標準作業を理解してなかった/○正しい作業方法で作業ができなかった/○日常の作業遂行に支障をきたしていた、を例示している。

このような行動の例示のもと、評価者が評価対象者の行動を観察して判定していく方法が、職業能力評価基準の活用方法のひとつであるジョブカードによる職業能力の評価の方法として例示されている。

### 2.3 職業能力評価基準の策定プロセス

職業能力評価基準は、業種ごとに業界団体の協力を得て、職種や職務内容の実状に造詣の深い業界団体の代表者、企業現場の第一線で活躍されている実務家、当該分野の学識経験者などで構

成された職業能力評価基検討準委員会を組織し、具体的な検討を重ねて策定される。

職業能力評価基準の策定に当たっては、先ず、当該業種に設定する職種を洗い出し、その職種を構成する能力ユニットを、更に能力ユニットごとに能力細目、職務遂行のための基準、知識を実務に即して整理・作成する。

次に、これらの妥当性などを検証するため、複数の企業に出向き、実際の現場でのヒアリング調査を行い、当該委員会で更に検討を重ね、職業能力評価基の標準化を図っている。したがって、策定された職業能力評価基準には、当該業種の多くの企業に共通に存在する職種や能力ユニットが設定されており、その能力細目、職務遂行のための基準、必要な知識も多くの企業に共通なものとなっている。

このような策定プロセスを経ることにより、職業能力評価基準は、業種ごとの共通のものさしとなり、能力が見える社会に必須のスタンダードとなるように、国として定めている。この職業能力評価基準を有効に活用するには図 2-22 に示すように、各企業の実状に合うよう能力ユニットを組み合わせた、職務遂行のための基準などの一部を削除・追加する、又は組み替えるなどカスタマイズすることが必要となる。

また、業界団体によっては、策定された職業能力評価基準に基づき、業界内における職業能力評価制度を作成し、業界のレベルアップに活用している事例も幾つかある。

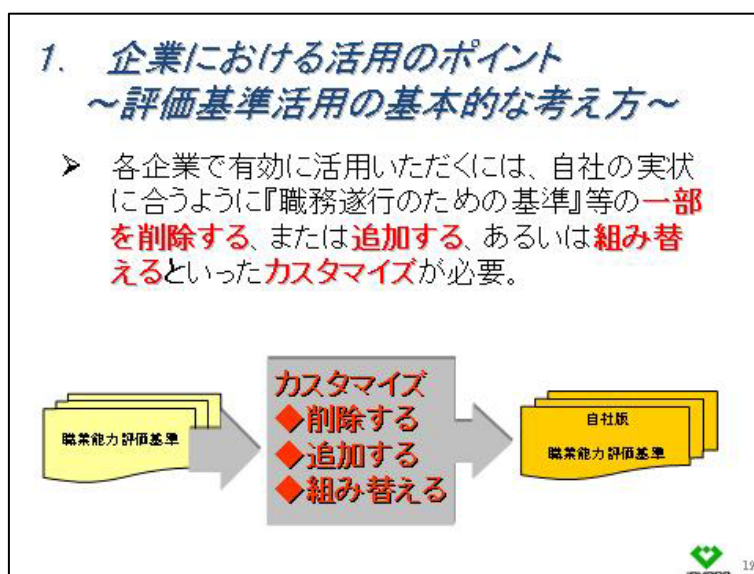


図 2-22 企業で活用するための標準のカスタマイズ

## 2.4 処遇の仕組み

職業能力評価基準には処遇の機能はないが、雇用型訓練受講者の評価で使用するジョブカードの評価基準に活用された場合、訓練修了評価や訓練後の求職活動時の採用などに活用されることが考えられる。また、企業で職務遂行能力を処遇に反映するときの評価に職業能力評価基準を活用することが考えられる。その際、適用する企業の職業能力評価の全体の仕組みに、職業能力評価基準を合わせて活用することが想定されている。

例えば図 2-23 の賃金テーブルは当該企業の役職と資格等級の関係を表している。それぞれの資格等級に対して標準的な経験年数を示しているが、これと別に A・B・C のランクを示して昇給

や上位等級への移行の基準としていることを表している。この A・B・C のランクを決めるために、人事考課基準に基づいて一人ひとり进行评估する。この人事考課基準に、職業能力評価基準に例示されている職務遂行のための基準を活用している。

《人事考課基準》

項目	人事考課基準	評 定			自己評価	上司評価 1	上司評価 2
		優	良	可			
基本的な事務能力、指導力	ほぼ全ての書類や資料の場所を把握している。	12	8	2			
	原本、写しの区別ができ、テーマ別、顧客別等の区分で書類のファイリングができる。	12	8	2			
	社内の事務の流れを理解している。	12	8	2			
	業務に関する公的な資格取得に努めている。	12	8	2			
	取引先の来社に際して、あるいは電話などによる問い合わせに対して、適切な部署や社員に引き継ぐことができる。	15	10	4			
ITスキル	クレーム等については上司の判断を仰ぎながら対応している。	12	8	2			
	報告書、提案書等の作成に必要なPCアプリケーションの技法をマスターしている。	15	10	4			
	設計図他の図面作成に必要なPCアプリケーションの技法をマスターしている。	15	10	4			
	グラフィック系の図面作成に必要なPCアプリケーションの技法をマスターしている。	15	10	4			
技術一般	図面模型、スケッチ等の技術を目的に応じて駆使できる。	15	10	4			
	造園及び建築に関する豊富な知識がありそれを状況に応じてデザインに反映できる。	15	10	4			
	土木に関する豊富な知識がありそれを状況に応じてデザインに反映できる。	15	10	4			
	環境に関する配慮をしながらデザインができる。	15	10	4			
	当社が取り扱う全般的な造園材料についての知識を有している。	15	10	4			
	顧客の要請に基づいてデザインをするにあたり必要な積算ができる。	15	10	4			
	施工知識を有し現場でのデザイン慣習ができる。	15	10	4			

《ランク別点数表の一部/各部門》

	A	B	C		A	B	C		A	B	C
施工1	160~110	109~50	49~0	工事営業1	160~110	109~50	49~0	管理営業1	160~110	109~50	49~0
施工2	233~160	159~70	69~0	工事営業2	230~160	159~70	69~0	管理営業2	230~160	159~70	69~0
施工3	316~220	219~90	89~0	工事営業3	304~210	209~90	89~0	管理営業3	308~220	219~90	89~0
施工4,5	318~220	219~100	99~0	工事営業4,5	300~210	209~90	89~0	管理営業4,5	320~220	219~100	99~0
事務1	160~110	109~50	49~0	デザイン1	164~110	109~50	49~0				
事務2	225~160	159~70	69~0	デザイン2	225~160	159~70	69~0				
事務3	308~220	219~90	89~0	デザイン3	306~210	209~90	89~0				
事務4,5	300~210	209~90	89~0	デザイン4,5	306~210	209~90	89~0				

《賃金テーブル》

役職呼称(ライン職)					資格等級	号棒	A	B	C	熟練昇給	標準経験年数	標準年齢
役なし	主任	課長代理	課長	副部長								
					1級	1-1	180	170	160		0	18
						1-2					2	22
						1-3					4	25
					2級	2-1					7	30
						2-2					10	33
						2-3					13	36
					3級	3-1					16	38
						3-2					19	40
						3-3					22	43
					4級	4-1					25	
						4-2					28	
						4-3					31	
					5級	5-1					34	
						5-2					37	
						5-3					40	

- 表の見方について (役職と資格等級について)
  - 主任は"1級"及び"2級"から選抜 ●課長代理は"2級"と"3級"から選抜 ●課長は"2級"、"3級"及び、"4級"から選抜 ●副部長は"3級"、"4級"及び、"5級"から選抜
  - 部長以上の役職は"4級"及び"5級"から選抜
- 賃金について
  - 残表手当、資格技能手当、通勤手当、早出手当、夜業手当は含まない。 ●賞与給は含む。 ●手当て 課長代理 課長 部長代理 部長以上

図 2-23 小杉造園株式会社での職業能力評価基準の活用事例

[http://www.hyoka.javada.or.jp/jirei/rei\\_h22\\_7.html](http://www.hyoka.javada.or.jp/jirei/rei_h22_7.html)  
JAVADA ウェブページより

ここでわかるように、職業能力評価基準上のあるレベルに設定されている職務遂行のための基準を、利用する企業のある職務にそのまま適用するのではない。その企業に必要な職務に対応する基準だけを利用し、職業能力評価基準に必要な基準が例示されていなければ、企業に必要な基準を追加する。また、職業能力評価基準のあるレベルに設定されている職務遂行のための基準を利用する企業のあるレベルの役職にそのまま適用するのではない。これも、企業の実態に応じて

利用されている。

このように職業能力評価基準は、職業能力評価基準のあるレベルを基準にして企業の労働者がどのレベルに該当するのかを位置づけるために利用されているのではなく、それぞれの企業がそれぞれの都合で職業能力評価を実施するために、能力を参照するリストとして活用されている。職業能力評価基準がこのように活用される場合、ある企業で評価された労働者の職業能力を別の企業で評価されるようにするためには、工夫が必要となる。ある企業で評価された選考基準が、職業能力評価基準のどの職種のどの能力ユニットに属する選考基準であるかを容易に参照できるようにする工夫である。この工夫があれば、ある企業で習得した能力が職業能力評価基準上ではどのレベルであるのか、それは他の企業でどのレベルの能力であるのかと、参照できることになる。



### 3 技能検定

#### 3.1 制度の目的

技能検定にはさまざまな種類が存在しているが、ここでは職業能力開発促進法に基づいて実施される技能検定について整理する。技能検定は、職業能力開発促進法では、職業に必要な労働者の能力を開発・向上することで、職業の安定と労働者の地位の向上を図り、社会の発展に寄与するために実施するとされている。また、この目的のために、労働者の有する技能を一定の基準で検定し、これを公証するとされている。

#### 3.2 対象とする能力の範囲の設定方法

##### (1) 対象とする能力の範囲・レベル

技能検定は、職種毎に特級、1級、2級、3級、基礎1級、基礎2級の6レベルを設定して実施されている。ただし、全ての職種について6レベルが設定されているのではなく、それぞれの職種に必要なレベルを設定している。また、このような等級に区分しない、単一等級で実施する職種もある。この場合の単一等級は、他の職種との比較では1級に該当する。また基礎2級から1級までの各級は、その職種の作業を行う技能とこれに関する知識の程度を検定しているが、特級は、その職種の管理者、監督者が有すべき技能とこれに関する知識を検定している。この点で、特級と他の級は、やや異なる内容になっている。それぞれのレベルの程度を表2-1に示す。

表 2-1 各等級のレベル

等級	技能検定の合格に必要な技能及びこれに関する知識の程度
特級	検定職種ごとの管理者又は監督者が通常有すべき技能及びこれに関する知識の程度
1級	検定職種ごとの上級の技能労働者が通常有すべき技能及びこれに関する知識の程度
2級	検定職種ごとの中級の技能労働者が通常有すべき技能及びこれに関する知識の程度
3級	検定職種ごとの初級の技能労働者が通常有すべき技能及びこれに関する知識の程度
基礎1級	検定職種ごとの基本的な業務を遂行するために必要な技能及びこれに関する知識の程度
基礎2級	検定職種ごとの基本的な業務を遂行するために必要な基礎的な技能及びこれに関する知識の程度
単一等級	検定職種ごとの上級の技能労働者が通常有すべき技能及びこれに関する知識の程度

平成22年4月11日現在、職種は図2-24に示す136職種が設定されている。各職種を受検する際は、図2-25に例示する作業を選択でき、受検の単位は作業ごとである。各職種の労働者は、職場の中で、企業の規模や請け負う業務の範囲等により、1つあるいは複数の作業を担当していると想定される。技能検定が職業能力評価基準より歴史が古いことから、職業能力評価基準に対応するように技能検定の内容を定めるといことはしていない。とはいえ、おおよそ技能検定の職種と職業能力評価基準の職種は対応する。

技能検定職種一覧表（136職種）

平成22年4月1日現在

技能検定職種	
建設関係	造園、さく井、建築板金、冷凍空気調和機器施工、石材施工、建築大工、枠組壁建築、かわらぶき、とび、左官、れんが積み、築炉、ブロック建築、エーエルシーパネル施工、コンクリート積みブロック施工、タイル張り、配管、厨房設備施工、型枠施工、鉄筋施工、コンクリート圧送施工、防水施工、樹脂接着剤注入施工、内装仕上げ施工、熱絶縁施工、カーテンウォール施工、サッシ施工、自動ドア施工、バルコニー施工、ガラス施工、ウェルポイント施工、建築図面製作、塗装、路面標示施工、広告美術仕上げ
窯業・土石関係	ガラス製品製造、陶磁器製造、ファインセラミックス製品製造
金属加工関係	金属溶解、鋳造、鍛造、金属熱処理、粉末冶金、機械加工、放電加工、金型製作、金属プレス加工、鉄工、工場板金、めっき、アルミニウム陽極酸化処理、溶射、金属ばね製造、仕上げ、金属研磨仕上げ、切削工具研削、製材のこ目立て、ダイカスト、金属材料試験
一般機械器具関係	機械検査、機械保全、産業車両整備、鉄道車両製造・整備、内燃機関組立て、空気圧装置組立て、油圧装置調整、縫製機械整備、建設機械整備、農業機械整備、木工機械整備、テクニカルイラストレーション、機械・プラント製図
電気・精密機械器具関係	電子回路接続、電子機器組立て、電気機器組立て、半導体製品製造、プリント配線板製造、自動販売機調整、光学機器製造、複写機組立て、電気製図
食料品関係	パン製造、菓子製造、製麺、ハム・ソーセージ・ベーコン製造、水産練り製品製造、みそ製造、酒造
衣服・繊維製品関係	染色、ニット製品製造、婦人子供服製造、紳士服製造、和裁、寝具製作、帆布製品製造、布はく縫製
木材・木製品・紙加工品関係	機械木工、木型製作、家具製作、建具製作、竹工芸、紙器・段ボール箱製造、畳製作、漆器製造、表装
プラスチック製品関係	プラスチック成形、強化プラスチック成形
貴金属・装身具関係	時計修理、貴金属装身具製作
印刷製本関係	製版、印刷、製本
その他	<u>ウェブデザイン</u> 、 <u>キャリア・コンサルティング</u> 、 <u>ファイナンシャル・プランニング</u> 、 <u>知的財産管理</u> 、 <u>金融窓口サービス</u> 、 <u>着付け</u> 、 <u>レストランサービス</u> 、 <u>ビル設備管理</u> 、 <u>園芸装飾</u> 、 <u>ロープ加工</u> 、 <u>情報配線施工</u> 、 <u>化学分析</u> 、 <u>印章彫刻</u> 、 <u>ガラス用フィルム施工</u> 、 <u>塗料調色</u> 、 <u>義肢・装具製作</u> 、 <u>舞台機構調整</u> 、 <u>工業包装</u> 、 <u>写真</u> 、 <u>調理</u> 、 <u>ビルクリーニング</u> 、 <u>産業洗浄</u> 、 <u>商品装飾展示</u> 、 <u>フラワー装飾</u>

注：下線の12職種については、指定試験機関（民間機関）において実施。

図 2-24 技能検定職種一覧

職業能力評価ダイジェスト(平成22年度版) p.14

技能検定職種 (※1)	選択作業	等級区分					対象とする技能の内容
		特級	1級	2級	3級	単一等級 外国人技能実習生向け3級、 基礎1,2級 (※2)	
17 機械加工 (続き)	タップ盤作業		○				
	ホーニング盤作業			○			
	マシニングセンタ作業			○	○		
	精密器具製作作業			○			
	けがき作業			○	○		
	工業彫刻作業			○			
18 放電加工	形彫り放電加工作業			○			放電加工機による金属の加工に必要な技能
	数値制御形彫り放電加工作業	○		○			
	ワイヤ放電加工作業			○			
19 金型製作	プレス金型製作作業	○		○			金型の製作に必要な技能
	ブラスチック成形用金型製作作業			○			
20 金属プレス加工	金属プレス作業	○	○			○	プレス機材による金属薄板の加工に必要な技能
21 鉄工	製缶作業			○			鉄鋼材の加工、取付け及び組み立て並びに現場製作に必要な技能
	構造物物工作業			○		○	
	構造物表図作業			○			
22 建築板金	内外装板金作業			○	○		建築板金工事の施工に必要な技能
	ダクト板金作業			○		○	

図 2-25 各職種で選択できる作業

職業能力評価ダイジェスト(平成 22 年度版) p. 14

(2) 職業能力測定の単位

技能検定は学科試験と実技試験で構成している。それぞれを受検し、両方に合格することで技能士と公証される。ただし学科試験だけに合格した場合もその合格は認められ、再受験する場合は、学科試験を免除される。

学科、実技とも満点に対する合格点数が定められており、これに到達したものを合格と判定する。

(3) 表現方法

技能検定の内容は、職種、級ごとに「試験科目及びその範囲並びにその細目」で公表されている。図 2-26 は、機械加工職種の「試験科目及びその範囲並びにその細目」の抜粋である。学科は有すべき知識の種類を示し、実技は作業としてできなければならないことを示している。選択できる作業がある場合は、各作業に共通する知識や作業と選択する知識や作業が示される。

(4) 測定方法

技能検定は、技能検定試験で高得点を得る者が、その級にふさわしい技能を有していると判定するものではない。当該職種に一定期間従事している者で技能検定試験に一定程度の得点をする者を、その級にふさわしい技能を有していると判定する。したがって技能検定では、実務経験年数を中心とした受検資格を定めている。原則として1級の受検資格は実務経験7年、2級は2年、3級は1/2年である。特級は1級合格後5年である。逆の見方をすると、実務を7年程度経験した程度の者が通常身につけるべき能力を有している技能者を、上級の技能者と考えているということである。なお当該職種に関する学校等での学習歴や、下位の級の取得歴などを、受検資格と

する実務経験年数の短縮措置が定められている。

- 2 1級機械加工技能検定試験の試験科目及びその範囲並びにその細目
- (1) 技能検定試験の合格に必要な技能及びこれに関する知識の程度  
機械加工の職種における上級の技能者が通常有すべき技能の程度を基準とする。
  - (2) 試験科目及びその範囲  
表2の左欄のとおりである。
  - (3) 試験科目及びその範囲の細目  
表2の右欄のとおりである。

表2

試験科目及びその範囲	試験科目及びその範囲の細目
<p>学 科 試 験</p> <p>1 工作機械加工一般 工作機械の種類及び用途</p>	<p>1 次に掲げる工作機械（数値制御方式のものを含む。）の種類及び用途について一般的な知識を有すること。</p> <p>(1) 旋盤 (2) フライス盤 (3) プローチ盤 (4) ボール盤 (5) 中ぐり盤 (6) 研削盤 (7) 歯切り盤 (8) 歯車研削盤 (9) 歯車仕上げ盤 (10) ラップ盤 (11) ホーニング盤 (12) 超仕上げ盤 (13) マシニングセンタ (14) 金切り盤 (15) パフ盤 (16) 放電加工機 (17) 電解加工機 (18) 電子ビーム加工機 (19) レーザー加工機</p> <p>2 旋盤、フライス盤、ボール盤、中ぐり盤、歯切り盤、研削盤及びマシニングセンタに関し、次に掲げる事項について一般的な知識を有すること。</p> <p>(1) 主要部分の名称 (2) 大きさの表し方 (3) 主軸受、案内面等の種類、構造及び機能</p> <p>3 数値制御工作機械加工に関し、次に掲げる事項について一般的な知識を有すること。</p> <p>(1) 数値制御装置 (2) マニュアルプログラミング (3) 座標系 (4) 位置決め制御、補間制御 (5) 工具補正 (6) 自動プログラミング</p>
<p>9 前各号に掲げる科目のほか、次に掲げる科目のうち、受検者が選択するいずれか一の科目</p> <p>イ 旋盤加工法 旋盤の種類、構造、機能及び用途</p> <p>切削工具の種類及び用途</p>	<p>旋盤（数値制御旋盤を含む。）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。</p> <p>(1) 各種の旋盤の特徴及び用途 (2) 旋盤に関し、次の装置の一般的な構造及び機能 イ 主軸駆動装置      ロ 送り装置 ハ 切削工具取付装置      ニ 定寸装置、ならい装置等附属装置</p> <p>(3) 旋盤の精度検査及び運転検査 (4) 旋盤に使用される治工具等の種類、用途及び取扱い</p> <p>切削工具に関し、次に掲げる事項について詳細な知識を有すること。</p> <p>(1) バイトの種類、形状、各部の名称、刃先角度、材質及び用途 (2) 次のものの種類及び用途 イ リーマ      ロ タップ及びダイス      ハ チェーザ ニ ローレット      ホ ドリル</p>

<p><b>実 技 試 験</b></p> <p>次の各号に掲げる科目のうち受験者が選択するいずれか一の科目</p> <p>1 普通旋盤作業 普通旋盤加工</p>	<p>1 各種の切削工具の取付け及び加工段取りができること。</p> <p>2 複雑かつ高精度な円筒、テーパ、曲面、平面及び偏心の切削ができること。</p> <p>3 高精度を要する穴あけ及び穴ぐりができること。</p>
<p>刃先の再研削 作業時間の見積り</p>	<p>4 高精度を要する次に掲げるねじ切りができること。 (1) 三角ねじ (2) 角ねじ (3) 台形ねじ (4) 多条ねじ</p> <p>5 作業中発生した各種の支障の調整ができること。</p> <p>6 切削作業の種類、工作物の材質及び切削工具の材質に応じた送り、切込み及び切削速度の決定ができること。</p> <p>7 切削工具の寿命の判定ができること。</p> <p>作業中刃先の摩耗、欠損等があった場合の再研削ができること。 部品の製作における作業時間の見積りができること。</p>

図 2-26 機械加工職種の「試験科目及びその範囲並びにその細目」の抜粋

学科試験は、「試験科目及びその範囲並びにその細目」に定められる内容について、二択または多肢選択式の問題で試験する。

実技試験は、おおむね4～5時間程度の試験である。職種により、作業試験、要素試験、ペーパーテストの組み合わせにより実施する。

作業試験は、その職種を代表する具体的な作業を実際に作業させ、その作業の結果、作業の過程、作業を実施する際の態度を判定して合否を決定する。

要素試験は職種で発揮する技能の一部ではあるが重要な判断や評価、意志決定などに絞って、その技能の有無を判定するための試験である。例えば試料を提示して、適切な性状を示しているものを選択させる等の方法によって実施する。

ペーパーテストは、一連の作業を実施した成果物や作業の過程を観察することでは判定できない、頭の中で行っている計画や判断などの技能を判定するための試験である。作業の条件などが問題として示され、その場合にの適切な作業を計画させる等の方法によって実施する。

### 3.3 制度の作成プロセスと実施体制

技能検定は職業能力開発促進法に基づき厚生労働大臣が所掌するが、具体的な実施については都道府県知事が実施する職種と指定試験機関が実施する職種がある。以下、都道府県知事が実施する職種について、実施までのプロセスと体制を整理する。

まずある職種について技能検定の実施が検討されると、厚生労働大臣のもとに専門調査委員会を組織して、技能検定を試行する。専門調査委員会は、当該職種の関係者と学識経験者で構成する。その成果物として、当該職種の「試験科目及びその範囲並びにその細目」を作成する。これを中央職業能力開発協会が受けて、中央技能検定委員会を組織して試験問題と試験の実施要領を作成する。中央技能検定委員会も当該職種の関係者と学識経験者で構成する。都道府県知事はそれぞれに実施する職種を決めて実施することを公示する。試験の実施は、中央職業能力開発協会が作成した実施要領と試験問題によって実施を公示した都道府県の職業能力開発協会が行う。職

業能力開発協会は、技能検定委員を委嘱して技能検定を実施する。技能検定委員は、技能検定の実施と採点、合否判定を行う。都道府県知事は技能検定委員の合否判定に基づいて技能検定の合否判定を行う。2級までは都道府県知事が合格証書を作成し、1級、特級は厚生労働大臣が作成する。

指定試験機関が実施する職種では、指定試験機関の指定や試験実施に関する試験業務規定の承認、試験科目及びその範囲の認定など、都道府県知事が実施する職種が作成するものと同様のものを作成させ、これを厚生労働大臣が承認・認定する等の方法で、適切な技能検定の実施を担保している。

### 3.4 処遇の仕組み

技能検定の実施を規定する職業能力開発促進法では、技能検定そのものについて処遇に関する規定はなされていない。すなわち技能検定は、就業制限を持つものではない。他方、他の法律等に規定される資格の中で、技能検定の取得者を資格を有しているものとして扱う規定は、多く見られる。例えば労働安全衛生法に定められる「動力プレスの事業内検査者」の資格として、技能検定の金属プレス加工の技能士が認められている。また、建設業法に定められる先任者や主任技術者の資格として、該当する技能検定の職種、級の技能士が認められている。

このような法に定められる処遇の他に、個々の企業が能力を基準とした処遇を行う際の目安として、技能士を活用している例は散見される。

## 4 ビジネス・キャリア検定試験

### 4.1 制度の目的

ビジネス・キャリア検定は、平成6年から実施していたビジネス・キャリア制度を平成19年にリニューアルして実施している。ビジネス・キャリア制度は、事務系職業に就く労働者に求められる職業能力が高度化していることに対処するため、①段階的かつ計画的な専門知識の習得を支援するとともに、②キャリアアップのための職業能力の客観的な証明を行うことを目的に実施されていた。ビジネス・キャリア検定は、職業能力を評価する機能を高める観点でリニューアルされた。その主要な考え方は、試験の単位をおお括りに体系化して実際の実務での職務範囲に近づけたことと、職務に必要な専門的知識を実地で活用している能力を問う能力評価試験にしたことである。

結果としてビジネス・キャリア検定は、①段階的かつ計画的な自らの職業能力の習得を支援するとともに、②職務に必要な専門的知識を実地で活用している職業能力の客観的な証明を行う検定となった。

### 4.2 対象とする能力の範囲の設定方法

#### (1) 対象とする能力の範囲・レベル

ビジネス・キャリア検定が対象とする分野は企業の事務的な仕事8分野・15部門である。ビジネス・キャリア検定で設定している分野・部門は、職業能力評価基準の事務系に準拠している。図2-27に分野と部門の一覧を示す。また、それぞれの部門を3レベルに区分した程度を図2-28のように示している。

分野	部門
人事・人材開発・労務管理	人事・人材開発
	労務管理
企業法務・総務	企業法務
	総務
経理・財務管理	経理
	財務管理
経営戦略	経営戦略
経営情報システム	経営情報システム
営業・マーケティング	営業
	マーケティング
ロジスティクス	ロジスティクス管理
	ロジスティクス・オペレーション
生産管理	生産管理プランニング
	生産管理オペレーション

図 2-27 ビジネス・キャリア検定の分野と部門

1 級	職務全般に関する幅広い高度な専門知識を総合的に活用できる力を基に、部門の責任者又は高度専門職として経営方針を踏まえて計画作成、管理運営、課題解決等を行いながら企業利益を創出する業務を遂行することができる。(例えば、部門長、ディレクターを目指す人、またはスペシャリスト)
2 級	職務に関連する幅広い総合的な専門知識を基に、グループやチームの中心メンバーとして、創意工夫を凝らし、自主的な判断・改善・提案を行いながら業務を遂行することができる。(例えば、課長、マネージャー等を目指す人、またはシニア・スタッフ)
3 級	職務全般に関する幅広い専門知識を基に、担当者として上司の指示・助言を踏まえ、自ら問題意識を持ち定例的業務を確実に遂行することができる。(例えば、係長、リーダー等を目指す人、または担当職務を的確に遂行できることを目指す人)

図 2-28 ビジネス・キャリア検定のレベル区分

### (2) 職業能力測定単位

ビジネス・キャリア検定の試験の単位は、部門の級ごととなる。試験は学科試験によって実施する。3 級は 4 肢択一式の問題で出題されるが、2 級は 5 肢択一式の問題に加えて、総合事例問題が加えられる。総合事例問題は、現実的な職務の事例を示し、専門的な知識をその事例にどのように応用すればよいかを検討して設問に回答する形式の問題である。1 級は、平成 22 年度は休止されたが、論述式の問題となっている。

### (3) 表現方法

ビジネス・キャリア検定で評価している能力は、職業能力評価基準の当該分野に該当しており、試験単位ごとに具体的な「試験基準・ガイドライン」を定めている。図 2-29 は、人事・人材開発 2 級の「試験基準」を抜粋したものである。

この試験基準を基に、さらに詳細な内容を定めたガイドラインがある。図 2-29 の「I 1. (1)モチベーションとリーダーシップ、(2)組織開発・組織設計」のガイドラインが図 2-30 である。

試験基準には、その職種、レベルが有していなければならない知識の種類がリストアップされている。実践的応用力欄にはその職種が扱う場面を示して、その場面で専門知識を使って判断、処理できること、と行動を表している。

ガイドラインでは、試験基準に示された専門知識を活用する具体的な方法が示されている。その表現には、大きく分けて「理解できる」、「～できる」の 2 種がある。「理解できる」は、知識そのものを理解することを求めており、現実の場面での適用を求めるものではない。「～できる」は、理解にとどまらず、現実の場面での専門知識を適用することを求めて、その適用のしかたを示している。



人事・人材開発 2 級

専門知識
I. 人事企画
1. 人と組織の理解 ●モチベーションとリーダーシップ ●組織開発・組織設計
2. 職群・資格制度 ●人材（雇用）ポートフォリオ ●職群・資格制度の概念 ●職群・資格制度の種類 ●コース別雇用管理制度 ●管理職・専門職制度 ●昇進・昇格・等級変更・職群転換
3. 人事評価 ●人事評価制度の意義、目的、種類等 ●制度設計に当たっての留意点 ●制度運用に当たっての留意点
4. 職務分析・職務評価 ●職務分析 ●職務評価 ●職務再設計 ●職務開発
5. モチベーションとモラル向上・企業文化改革 ●モチベーション向上 ●モラル管理 ●モラル・サーバイ ●企業文化改革
II. 雇用管理
1. 人員計画の種類・内容 ●長期・中期・短期別の人員計画 ●人員構成分析（現状把握と将来予測）
2. 募集・採用 ●採用計画 ●雇用形態に応じた募集・採用方法・手続き ●各種採用・雇用形態別の留意点、関係法冷等
実践的応用力
専門知識を応用・活用し、次に記載する様々な事例に対し、適切に判断し処理することができる。 ●職群・資格制度、人事評価、職務分析・職務評価等の各種人事制度の設計及び運用を行う。 ●人員計画の作成から、募集・採用、人事異動・選抜・登用、出向・転籍、退職・解雇までの運用・管理を行う。 ●賃金・総額人件費管理及び賃金施策の立案・推進や退職給付諸制度の設計と運用を行う。 ●経営方針及び人事施策に連動した人材開発基本方針及び教育研修ニーズを踏まえ、各種人材開発カリキュラムの設計から実施及びフォローアップ、教育研修評価に関する立案と推進を行う。

図 2-29 人事・人材開発 2 級 試験基準の抜粋

専門知識
I. 人事企画
1. 人と組織の理解 (1) モチベーションとリーダーシップ 人間の欲求・動機形成・リーダーシップ等に関する代表的理論の概要について理解できる。 イ モチベーション理論欲求階層論（マズロー）、「X理論・Y理論」（マグレガー）、「動機付け・衛生理論」（ハーズバーグ）、「内発的動機付け（の減退）理論」（デシ）、「期待理論」（ヴルーム）等 ロ リーダーシップ理論・行動理論（PM理論、EQ等）・状況理論（コンティンジェンシー（条件適合）理論等） (2) 組織開発・組織設計 イ 組織の定義、目的、形態・構造（機能別組織、事業部制組織、マトリクス組織）、組織理論（科学的管理法、ホーソン・リサーチ等）、組織文化、組織変革（チェンジマネジメント）等、組織形成の基本となる理論の概要について理解できる。 ロ 組織設計 自社の組織について、業務分掌、権限規定等を踏まえて、その目的・機能・有効性を正しく理解し、的確な組織図を作成することができる。また、組織改編に伴う業務分掌・権限規定への影響を把握した上で適切な対応を行うことができる。

図 2-30 人事・人材開発 2 級 ガイドラインの抜粋

#### (4) 測定方法

ビジネス・キャリア検定の試験は、2 時間程度の学科試験で実施する。学科試験は、知識の有無・理解、その活用を問う問題と、事例に知識を適用できるかを問う総合事例問題とがある。いずれも 5 肢択一式の解答を求めている。3 級には総合事例問題が無く、1 級は論文形式の解答を求める。

知識の有無・理解を問う問題は、大きく 2 つの出題形式がある。第 1 は、ある専門知識を示し、その適否を問う問題。第 2 は、300 文字程度の事例を示した後、ある専門知識の適用のしかたとして適切な方法を選択させるような方式である。総合事例問題は、A4 版 2 枚程度で架空の企業の状況を示し、その企業にある制度を導入するような場面を例示して、その方法の適否や留意点を問うような出題形式である。

このような問題に対して、各問の正否を判定し、一定以上の正答に対して合格を与える。

### 4.3 制度の作成プロセス

ビジネス・キャリア検定は、事務系職種分野・部門・レベルごとに職務の幅を設定し、その職務に含まれる能力ユニットを職業能力評価基準から抽出し、試験単位を構成している。試験単位ごとの試験基準には、必要とする知識とその知識の活用に関するガイドラインを設定している。試験問題は、この試験基準・ガイドラインに基づき、専門的知識やその活用度等を適切に評価できるよう工夫されている。

これらの試験基準・ガイドラインや試験問題は、その分野・部門の関連科目の学識経験者、経験豊富な企業の実務家、また、その分野・部門に造詣の深い専門家などの複数の委員による委員会を組織し、業種・業態、特定企業に偏ることのないよう検討を重ね策定されている。

このようなことから、ビジネス・キャリア検定を通して、これまでの企業独自や個人独自の対処や判断を、企業を超えたスタンダード考え方の理解が深まり、その結果として事務系職種の生産性の向上につながることになる。

### 4.4 処遇の仕組み

ビジネス・キャリア検定は、就業制限を伴う制度ではない。企業等が採用や処遇に際して職業能力を基準とする場合に、その客観的な判断基準として活用することが考えられる。職業能力評価基準に準拠していることから、企業が職業能力評価基準を利用して全社的な評価制度をつくる場合、能力評価の客観的な方法としてビジネス・キャリア検定を利用することも考えられる。

#### 4.5 質疑(職業能力評価基準：技能検定：ビジネス・キャリア検定)

Q1: 技能検定の試験問題は、毎年、細かく検討されるのか？

A1: 技能の内容は、そう変化するものではない。実技試験は、そう変化しない。変える場合は、試験の基準が現代に合っているのかを検討して、次に試験問題を変更する。かつては汎用機械が自動化されたときに、自動化部分を使わないで作業させる試験を実施していた。しかし、自動化部分を使いこなすことがもとめられ、それが現代的な問題となったということもある。

実技試験の中に、要素試験というものがある。これは、作業の一場面での判断の能力を問う問題であり、問題が漏れると誰でも解けてしまう。これについては、問題を多数用意してランダムに出題するという方法などをとる。学科試験は作業する能力の裏付けの知識を問う。新規の問題を多数出すということはない。新規の問題を多数作ると、重箱の隅をつつく問題になりやすい。実技試験は、試験の現場に評価者がいて、作業結果の品物の寸法、できれば、作業中の手順や態度なども評価している。

Q2: 評価者は、どのように選ぶのか？

A2: 企業の代表者や業界の代表者が評価者になる。

Q3: 技能検定の実技試験は、問題が公開されていても技能がなければ良い成績を出せない問題だと思うが、情報処理技術者試験やビジネス・キャリア検定の試験問題は昨年の問題を暗記すれば答えられる問題なのか？

A2: IT 情報処理技術者試験の、下位のパスポート試験のようなものは、問題を毎年作り込んで、そこから選択して出題する。上位の場合、あるプロジェクトのある場面でどのように対応するかを回答させるというのは、その条件での答を知っていれば回答できてしまうので、毎年、事例を作り込む。ビジネス・キャリア検定もその点は、同様である。技能検定でも機械製図のようなものは公開できない。「企画・判断」が技能の中心になるものは、前年の試験問題を再度利用したり、公開することはできない。

Q4: 技能検定の資格取得者にはどのような傾向があるのか？

A4: 企業が重要性を理解しているので、多くの職種は、一定の受検者数で推移している。近年は工業高校などの学校で3級の取得を目指していて、これを就職につなげたいと考えている。しかし、工業高校の先生方にスキルがないので指導できず、高度熟練技能者に支援してもらうなどの事業をしている。

Q5: 技能検定職種の増減はどのようになっているのか？

A5: 指定団体方式(技能検定の実施主体を国が認定する方式)で、ウェブデザインやキャリアデザイン、ファイナンシャルサービスなどが増えている。

Q6: 技能五輪の競技のような、ある製品の小さなモデルをつくるというような職種は、技能検定にはないのか？

A6: ロボコンのようなものは競技としては成り立つが、技能検定として、つまり職種として成り立つかということだと思います。いくつかの専門を持つ者が複数集まって、製品を作り上げるというような作業は、技能検定の職種として設定しにくい。チームの評価でなく、個人の職種を評価するものが技能検定職種に馴染みやすい。技能検定の専職種は現場の作業がチームプレーなので、チームを評価していた。

Q7: 職業能力評価基準の職務遂行の基準は能力細目の要素として記述されているが、これは、能

力細目に必要な要素が全て網羅されているのか、いくつかを例示しているのか。

A8: 典型例を例示している。能力細目の作業を、PDSを網羅するように書き上げているが、全てを記述しているわけではない。おおよそ、様式1枚に収まる程度に記述している。

企業が活用するときは、必要な職務遂行の基準を取捨選択し、不足するものは書き加えるという使い方を。できるだけ、書けるところまでは書いているが。

Q8: 職業能力評価基準は、職種で枠を作って、その内容を細かくしているのだからわかりやすいが、企業によって職種ごとの仕事の範囲は異なる可能性がある。ITSSの場合は、企業によって仕事の範囲が異なるのが前提なので、職種を細分化するのではなく作業を分類して並べて、活用する企業の職種分類に応じて取捨選択してもらっている。

A8: 例えば人事を総務がやる場合と人事がやる場合とでは、少し異なる。総務が人事をする場合は、人の配置や給与のようなことが中心担うが、人事がやる場合はもう少し企業戦略と結びついた人事になる。

企業の評価基準を作るときは、こういったことを理解した人がコンサルテーションしないと、なかなか効果的に導入してもらえない。

Q9: 企業での活用事例は?

A9: 例えばある企業が、パートタイマーの資格制度を職業能力評価基準をもとに作った。またある業界は、業界の中で資格制度を作った。

このような資格制度は、職業能力評価基準の職務レベルを社内検定認定制度で検定するというように、既存の社内検定認定制度と共存している可能性がある。ただ、社内検定認定制度で評価される能力はその会社特有の能力なので、他の会社でも通用するという事にならない。

活用の1つとしてジョブカードとの連携はある。フリーターや就職に恵まれなかった人を対象に職務経歴として取りまとめる仕組みである。トライアル雇用や日本版デュアルシステムのように、実習を企業でやった結果をジョブカードに記載してもらおうが、職業能力評価基準のレベル1の内容を活用してもらっている。

ただ、A社で実習を受けてジョブカードに習得した能力を記載しても、A社で継続して雇用されなかったときに、それをB社に持って行ってもなかなか認めてもらえないということは当初からいわれていた。

A社で習得した能力がB社には必要ないという場合もあるし、A社の評価をB社が信用しないということもあるかもしれない。A社で採用されないような人をB社が何で採用するんだということもある。

## 5 建築士制度

### 5.1 改正建築士法における建築制度

職業能力評価制度研究部会の問題意識に沿い、以下では建設業のうち建築分野における現行資格類を概観するが、紙幅の都合上、建築士制度に焦点を絞る。建設業界に関しては、平成 17 年 11 月 17 日に発覚した構造計算書偽装問題（いわゆる姉齒問題）を契機として、建築物への不安とともに建築技術者への不信が拡散した。この国民の不信を象徴的に背負わざるをえなかったのが、問題の発端である姉齒氏が名乗っていた「建築士」である。以下では、直近に改正された建築士法（平成 20 年 11 月 28 日施行）における現行の建築士制度（国家資格）と、それとは別の流れにあった民間資格である専攻建築士および建築構造士を概観し、それぞれの整合を模索しつつある現状を確認する。

#### 改正建築士法における建築士制度

昭和 25 年（1950）に制定された建築士法に基づく建築士制度は、平成 20 年（2008）3 月 31 日現在、登録者として一級建築士 329,508 人・二級建築士 706,219 人・木造建築士 15,664 人を数えている。一級／二級／木造の区分は、扱うことができる建築物の規模および構造の違いによる。直近の改正建築士法においては、建築士試験の受験資格が見直され、建築士に対する定期講習の受講が義務付けられ、高度な専門能力を有する建築士（構造設計一級建築士・設備設計一級建築士）による構造設計及び設備設計の適正化など、大幅な改正がなされた。改正前の受験資格は、表 2-2 の通りである。

表 2-2 建築士試験受験資格（改正前）（出典：（財）建築技術教育普及センター）

一級建築士試験		
学歴又は資格		建築の実務経験年数
最終卒業学校・資格	課程	
大学[旧制大学を含む]	建築・土木	2年以上
3年制短期大学[夜間部を除く]	建築・土木	3年以上
2年制短期大学	建築・土木	4年以上
高等専門学校[旧制専門学校を含む]	建築・土木	4年以上
二級建築士		4年以上
その他国土交通大臣が特に認める者 [平成20年国土交通省告示第745号ほか]		
二級建築士・木造建築士試験		
学歴等		建築の実務経験年数
最終卒業学校等	課程	
大学[旧制大学・短期大学を含む]又は高等専門学校[旧制専門学校を含む]	建築	なくてもよい
	土木	1年以上
高等学校[旧制中学校を含む]	建築	3年以上
	土木	3年以上
建築に関する学歴なし		7年以上
その他都道府県知事が特に認める者 [「知事が定める建築士法第15条第3号に該当する者の基準」に適合する者]		

従来と比べ、学歴・実務経験の双方において、より限定された受験資格は、原則として平成21年度入学者から適用される。従来「所定の課程を修めて卒業」で満たされた学歴要件は、「国土交通大臣が指定する建築に関する科目を修めて卒業」に改められた。つまり「土木」関連課程はむしろのこと、たとえ「建築」関連課程を卒業したとしても、「国土交通大臣が指定する建築に関する科目を修めて」いなければ、学歴要件は満たさないことになる。また実務経験要件は「建築に関する実務」から「設計・工事監理に資する実務」へと限定された。たとえば「コンクリート構造物の非破壊検査」「既存建築物のコンクリート強度の検査・調査に関する業務」「建築物の解体工事の施工管理」「官公庁等における建築行政」などは、改正法においては実務経験の対象外とされる。

試験は「学科の試験」と「設計製図の試験」がある。平成22年度一級建築士試験の場合「学科の試験」は、四枝択一式の五科目（計画／環境／設備／法規／構造／施工）計125問で、回答時間は休憩を挟み計6時間半である。この「学科の試験」の合格者のみ「設計製図の試験」を受験することができる。平成22年度一級建築士試験の場合「設計製図の試験」は、7月23日に課題が発表され、試験当日10月10日の回答時間は6時間半である。一級建築士試験の過去五年間における実受験者数・合格者数などのデータは、表2-3の通りである。

表 2-3 一級建築士試験の過去の状況（出典：（財）建築技術教育普及センター）

(1)実受験者数、合格者数、合格率

	平成 18 年		平成 19 年		平成 20 年		平成 21 年		平成 22 年	
	実受験者数	合格率	実受験者数	合格率	実受験者数	合格率	実受験者数	合格率	実受験者数	合格率
	合格者数		合格者数		合格者数		合格者数		合格者数	
学科	40,950	10.0%	43,566	11.3%	48,651	15.1%	42,569	19.6%	38,476	15.1%
	4,099		4,936		7,364		8,323		5,814	
製図	11,386	31.4%	7,501	49.4%	9,935	41.7%	12,545	41.2%	10,705	41.8%
	3,579		3,705		4,144		5,164		4,476	
総合合格率	7.4%		8.0%		8.1%		11.0%		10.3%	

(2)設計製図の試験の課題

年	課 題
平成 18 年	市街地に建つ診療所等のある集合住宅(地下1階、地上5階建)
平成 19 年	子育て支援施設のあるコミュニティセンター
平成 20 年	ビジネスホテルとフィットネスクラブからなる複合施設
平成 21 年	貸事務所ビル
平成 22 年	小都市に建つ美術館

改正建築士法において新設されたのが、構造設計一級建築士と設備設計一級建築士である。改正建築士法においては、建築物の安全性の確保を図るため、一定規模の建築物について、構造設計一級建築士・設備設計一級建築士による法適合チェックが義務づけられた。このため高度な専門能力を有する建築士として、構造設計一級建築士と設備設計一級建築士が新設された。構造設計一級建築士（設備設計一級建築士）になるためには、原則、一級建築士として5年以上構造設計（設備設計）の業務に従事した後、国土交通大臣の登録を受けた登録講習機関が行う講習の課程を修了する必要がある。

建築士定期講習が義務づけられたのも、改正建築士法について特記すべきことである。建築士事務所に属する建築士は、3年ごとに建築士定期講習（講義と〇×式の修了考査からなる1日の講習）を課程を修了しなければならない。また構造設計一級建築士と設備設計一級建築士にも、3年ごとの定期講習が義務付けられている。

## 5.2 専攻建築士（建築士会）

専攻建築士制度とは、改正建築士法の契機となったいわゆる姉歯問題が発覚する以前からすでに組み込まれていた、建築士会（※建築士の加盟は任意）が認定する自主制度である。（社）日本建築士会連合会が発行する専攻建築士の現行リーフレットには「建築士の仕事をよりわかりやすく、建築士の専門分野を表示する専攻建築士は『信頼できる建築士の証』です」と記されている。

専攻建築士制度では「建築士の仕事をよりわかりやすく」するため、その仕事を8つの専攻領域に区分する。まちづくり／統括設計／構造設計／設備設計／建築生産／棟梁／法令／教育・研究の8つである（図 2-31）。加えて専門分野（得意分野）を表示することができる。たとえば専攻領域「棟梁」の場合、社寺仏閣建築／数寄屋造／伝統型木造住宅／古民家診断・改修・再生等／茅葺合掌造改修、以上の専門分野が用意されている。

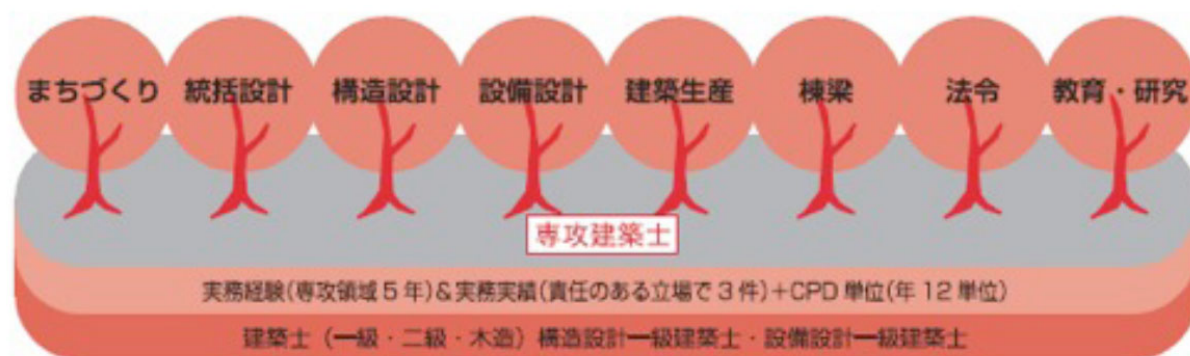


図 2-31 専攻建築士の8専攻領域（出典：（社）日本建築士会連合会）

専攻建築士になるためには、まず申請対象者の要件を満たさなければならない。建築士免許取得後、専攻領域での実務経験5年と責任ある立場での実務実績が3件以上あり、かつCPD（Continuing Professional Development／継続能力開発）を実施し直近1年間で12単位を取得した者が、専攻建築士の申請対象者である。申請の上、建築士会での審査・承認を経て、「専攻建築士」として認定・登録がされる。

CPD制度は、専攻建築士となるための必要条件（直近1年間で12単位）のみならず更新条件（5年間で60単位以上）でもある。建築士会では、専攻建築士制度に先駆けて、平成14年から独自に開始していた。改正建築士法によりすべての建築士に対して研修を行うことが建築士会に義務付けられ、非会員の建築士および施工管理技士等すべての建築関連技術者へも提供が開始されている。

先述した専攻領域の呼称においても、改正建築士法の影響がみとれる。平成20年（2008）以前の呼称は、まちづくり／設計／構造／環境設備／生産／棟梁／法令／教育研究の8つであった。このうち「構造」から「構造設計」へ、「環境設備」から「設備設計」へと呼称変更されているこ

とには、明らかに構造設計一級建築士および設備設計一級建築士の新設が影響している。

専攻建築士制度および CPD 制度を端的に述べるなら、たとえば（社）東京建築士会が発行する現行リーフレットが示すように、「専攻建築士制度」は「建築の専門家の証」・「CPD 制度」は「努力する建築技術者の証」となる。これに類似する自主制度は、関連団体によっては先行して実施していたところである。次にみる「建築構造士」はその代表であろう。

### 5.3 JSCA 建築構造士

日本建築構造技術者協会（JSCA）は、早くに 1993 年（平成 5）から「建築構造士」自主認定制度を開始した。建築士会の専攻建築士制度が試行的に開始された 2003 年には、建築士会連合会と JSCA との間で「専攻建築士制度に関わる 2 団体基本合意書」が締結され、建築構造士が構造専攻建築士（当時。現在の呼称は構造設計専攻建築士）の上位資格であることを確認している。

2008 年 11 月現在、JSCA 建築構造士は全国で 2756 人が登録されている。2010 年度の資格認定試験実施要項によれば、その受験資格として、構造設計一級建築士を取得していること、2 年以上の責任ある立場での構造設計業務の実務経験があること等の要件いずれにも該当している必要がある。2009 年度の認定試験結果によれば、試験は「面接試験」および「筆記試験」がある。「面接試験」は受験者 1 名に対し委員 3 名が同時に面接し、40 分程度の対話によって人格・識見などが建築構造士として相応しいか評価される。評価に際し、委員 3 名は相互に相談せず、独自に評価する。「筆記試験」は建物「イ」（高層系）と建物「ロ」（低層系）のうちいずれか一つを選択し、構造設計概要書と、概要書を説明する略図（フリーハンド可）を作成し、その内容に対して配慮した点・決定した理由等を記述式で解答する。合格者は 25 名、合格率は 41.0%であった。

なお JSCA 建築構造士登録の有効期限は 5 年となっており、登録更新のためには以下による評価点を取得し、合計 100 点に達しなければならない。

JSCA 主催の指定講習会等に参加した場合 [5 点] [10 点] または [20 点]

JSCA が共催・協賛・後援する講習会・見学会等に参加した場合、1 回につき [5 点] または [10 点]

実務経歴書を提出し、審査を受け取得する場合 [50 点以内]

以上、現行の建築士に関連する諸制度（の一部）を概観した。共通するのは、より専門分化した職能を認定し社会的に提示するため、実質的な実務経験と、資格登録更新のために講習会参加を義務付けるなど能力継続開発（CPD）とが、重視されていることである。さらに注目すべきは、建築士会連合会と JSCA との間で締結された「専攻建築士制度に関わる 2 団体基本合意書」に代表されるように、既存の関連諸制度との整合性（マッチング）が模索されていることである。この、既存関連諸制度との整合性の模索は、今後新たな制度を提案し実現化を目指す立場にとって、貴重な先行事例になると思われる。

参考：関連団体公式サイト

国土交通省

（財）建築技術教育普及センター



(社) 日本建築士会連合会

(社) 日本建築構造技術者協会

#### 5.4 質疑

**Q1:** 情報処理技術者試験は、専門の内容を細分化して能力を認定しようという傾向だが、建築士は、包含しようという発想なのか。

**A1:** 建築士法は戦後の 1950 年にできたが、戦後復興であったその当時、一般庶民の住宅まで含めた建築を資格ある技術者の手で、との考えが根底にあった。つまり基本姿勢は「包含」との発想といえよう。しかし法成立から還暦を過ぎた現在においては、技術の高度化・専門分化が進んでいることはもちろんである。それへの対応として、建築士会の「専攻建築士」制度・日本建築構造技術者協会の「JSCA 建築構造士」などの自主制度で取り組まれてきたのが、最近の傾向である。

**Q2:** 建築士でも小さな住宅だけを中心に仕事をしている人は、それを中心にやっていると思う。その人に、高いビルをやってほしいというようなとき、対応できるのか？

**A2:** 従来からの一級／二級／木造建築士の区分が、建築物の構造および規模の差に対応しているのだが、これでは資格取得後の実績について反映されない。そのため、質問のような想定がされるのであろう。これへの対応が「専攻建築士」における「専攻領域」および「専門分野（得意分野）」の表示である。

**Q3:** 建築士法の改正（受験資格としての学歴の厳密化・上級資格の新設）は、直接的には姉齒問題が契機となって、行政が対応したことは了解できた。しかし説明されたように、それ以前から建築士会で専門建築士が取り組まれていたのに、改正建築士法に専門建築士を対応できなかったのか。

**A3:** 建築士会に限らず業界諸団体は、建築士法の問題点について姉齒問題以前から団体間でも議論を重ねてきた経緯がある。それを踏まえると、今回の改正建築士法は（改悪とは言わずとも）不十分であるとの認識のようである。しかし法であるため現行制度とのすりあわせは必要であり、専攻建築士の場合は「専攻領域」名称に若干の変更を施し、改正建築士法に対応している。

## まとめ

### 1 各制度の比較

本年度検討した資格類は、表 3-1 のとおりである。「3.1 職業・教育訓練・労働者(学習者)を結ぶ共通言語」で示したように、資格制度は職業能力の標準、判定・認証、処遇の3要素で構成される。本年度は、国が中心となって運営している資格類と、関連する資格類について、職業能力の標準と判定・認証の仕組みを検討した。それぞれの事例の中で処遇の仕組みについても検討したが、それを一般的な仕組みとして名称を示すことができないので、次表では処遇の欄を空欄とした。

表 3-1 検討した資格類

	職業能力の標準	職業能力の判定・認証	処遇
IT 分野の制度	ITSS (IT スキルスタンダード)	情報処理技術者試験	
技能士 ホワイトカラー分野 の制度	職業能力評価基準	技能検定 ビジネス・キャリア検定	
建築士の制度		建築士 専門建築士 JSCA 建築構造士	

#### 1.1 それぞれの制度の目的

IT スキル標準は、各種 IT 関連サービスの提供に必要とされる能力を明確化・体系化した指標であり、産学における IT サービス・プロフェッショナルの教育・訓練等に有用な「辞書」(共通枠組)を提供するとされている。その活用の視点は、①IT 業界内での位置づけ企業間比較、調達の基準、②企業内人材育成の基準とされている。

技能検定は、職業能力開発促進法(以下「能開法」という)の目的である労働者の職業の安定と地位の向上を目的に実施されている。能開法では、職業に必要な労働者の能力の開発と向上を促進することで、職業の安定と地位の向上を図ることとしている。一般に職業訓練が能力の開発と向上の具体的な施策となるが、職業能力評価基準や技能検定は、職業訓練の目標となり、労働者の処遇の基準となることが想定される。職業能力評価基準、ビジネス・キャリア検定は、能開法に規定される施策ではないが、これを補完する制度である。

建築士資格を定める目的は、建築士法で、建築士の「業務の適正をはかり、もって建築物の質の向上に寄与させる」とされている。JSCA 建築構造士を定めた目的も、建築士資格を補完するものと考えられる。専攻建築士制度は、日本建築士会連合会の制度説明によれば、「消費者保護の視点に立ち、高度化し、かつ多様化する社会ニーズに応えるため、専門分化した建築士の専攻領域及び専門分野を表示することで、建築士の責任の明確化を図る目的の自主的な制度です。」とされており、その目的の中心は「建築士の責任の明確化」とされている。

ここまで見てきたように、制度により異なる目的が設定されている。このような目的の違いは、標準化や認証の対象とする能力の表現のしかたや、そもそもの能力に対する考え方、能力の測定の方法に違いが出ることを予想させる。それぞれの制度を全国的な能力形成に資する制度とし

て利用する際は、留意する必要がある。

## 1.2 対象とする能力の範囲の設定方法

### (1) 対象とする能力の範囲・レベル

職業能力の標準を示す制度である IT スキル標準と職業能力評価基準は、専門分野の知識、技能を幅広く網羅している。いずれも分野を横断して求められる問題解決等の能力については、対象外としている。

職業能力の測定・認証の制度である情報処理技術者試験は、専門分野の知識の有無を問う学科試験問題を中心に、上級レベルでは知識を状況に適用する能力を問う問題が出題される。受験資格はなく、試験でのみ能力を評価する。技能検定は、技能の裏付けとして必要な知識の有無を問う学科試験問題と、作業に関する技能を評価する実技試験問題が出題される。実務経験を中心とした受験資格が設定されており、実務で一定の能力修得していることを前提としている。建築士の試験は、専門分野の知識の有無を問う学科試験問題と状況に応じた設計と製図ができることを評価する実技試験問題が出題される。ただし、学校での学習を中心とした受験資格が設定されている。

### (2) 職業能力測定の単位

IT スキル標準、職業能力評価基準は、それぞれ合否を決めるものではなく利用者の必要に応じて利用するリストである。職業能力の標準は、他方で合否を決める制度の基準として利用できるもので、対象とする職種を作業まで細分化して、それぞれの作業ごとに評価ができるように基準を示している。なお IT スキル標準は職種を想定せず、IT スキルに関する作業を分類整理して体系化しており、職業能力評価基準は職種を詳細化して作業まで体系化している特徴がある。

情報処理技術者試験の初級段階(レベル 1~3)である IT パスポート試験・基本情報技術者試験・応用情報技術者試験は、IT スキル全ての範囲を網羅する初級レベルとして実施される。レベル 4 以上のプロジェクトマネージャ試験やデータベーススペシャリスト試験は、IT スキルを専門分野に分類してその分類を単位として能力を測定する。

技能検定、ビジネス・キャリア検定は、職種を単位として能力を測定する。

建築士法に基づく建築士は、1 級・2 級・木造建築で、携われる建築物の規模で分類して能力を測定している。また建築士法の改正により、1 級建築士の上位資格として、構造設計 1 級建築士、設備設計 1 級建築士が設定され、構造設計、設備設計に絞って法適合を確認する専門職の資格制度が設けられ、それぞれの専門分野毎に能力を測定している。また専攻建築士は、建築士会の認定であるが、まちづくり、構造設計、棟梁など建築士の仕事を 8 種の専攻に分類し、それぞれの専攻の単位で能力を測定している。

### (3) 能力の表現方法

IT スキル標準では、専門分野ごと、レベルごとに、次の項目で表現している。

知識項目：知っていなければならない次項の名称、手法の名称を記述している

スキル熟達度：どのような状況で、どのような作業ができなければならないかを、～の条件

で、～作業ができる、と記述している

達成度指標：どのような状況でどのような仕事をしてきたかを、条件、作業の名称で記述している

職業能力評価基準では、能力ユニット(課業)ごとに、次の項目で表現している

能力細目(作業)：その能力ユニットで行うべき作業の名称

職務遂行のための基準：能力細目をどのような状況でどのように遂行するかを記述している

必要な知識：能力ユニットの課業を行う上で必要な知識の名称を記述している。

職業能力評価基準では、能力ユニットに必要な能力細目の全てを記述してはいない。代表的な能力細目を PDS にそってなるべく網羅しているが、全てを網羅しているわけではなく、企業が利用する場合に必要であれば追加されることが想定されている。

技能検定の学科試験では、技能を発揮する背景として有すべき知識について、〇〇について概要の(一般的な・詳細な)知識を有すること、という表現で知識の内容を示している。また実技試験では対象となる作業について、その作業に含まれる要素的な作業ごとに、〇〇ができること、というように、実際に作業が「できる」ことを表現している。

ビジネス・キャリア検定は職業能力評価基準に対応しているので、その表現方法も職業能力評価基準を踏襲している。

建築士資格で判定しようとしている能力については、建築士法、建築士法施行規則では次のような表現で示されている。

**建築士法 (昭和二十五年五月二十四日法律第二百二号)**

最終改正：平成一八年一月二〇日法律第一一四号 より抜粋

(試験の内容)

第十二条 一級建築士試験及び二級建築士試験は、設計及び工事監理に必要な知識及び技能について行う。

2 木造建築士試験は、小規模の木造の建築物に関する設計及び工事監理に必要な知識及び技能について行う。

**建築士法施行規則 (昭和二十五年十月三十一日建設省令第三十八号)**

最終改正：平成二一年五月一九日国土交通省令第三七号 より抜粋

(一級建築士試験の方法)

第十一条 一級建築士試験は、学科及び設計製図について、筆記試験により行う。

2 設計製図の試験は、学科の試験に合格した者に限り、受けることができる。

3 前項に規定する学科の試験は、建築計画、環境工学、建築設備(設備機器の概要を含む。)、構造力学、建築一般構造、建築材料、建築施工、建築積算、建築法規等に関する必要な知識について行う。

(二級建築士試験の基準)

第十三条 二級建築士試験は、学校教育法(昭和二十二年法律第二十六号)による高等学校における正規の建築に関する課程において修得する程度の基本的知識並びにこれを用いて通常の木造の建築物及び簡単な鉄筋コンクリート造、鉄骨造、れん瓦造、石造及びコンクリートブロック造の建築物の設計及び工事監理を行う能力を判定することに基準を置くものとする。

2 前項の基準によつて試験すべき事項を例示すると、おおむね次のとおりである。

一 各種の用途に供する建築物の設計製図及びこれに関する仕様書の作成

二 建築物の用途に応ずる敷地の選定に関する事

三 各種の用途に供する建築物の間取りその他建築物の平面計画に関する事

…中略…

十六 法及び建築基準法並びにこれらの関係法令に関する事

つまり学科試験で判定する能力は、〇〇に関する必要な知識、〇〇程度の基本的知識、とされ、実技試験で判定する能力は、これを用いて〇〇を行う能力、とされている。

専攻建築士制度で、判定しようとしている能力は、〇〇の能力、というようには表現されていない。強いて能力を表現すれば、研修を受けて習得できる能力、実務を経験することで習得できる能力、責任を有する立場で実務をすることで習得できる能力を対象としている。

JSCA 建築構造士制度では、面接と筆記試験でその能力を判定しようとしているが、そこで判定している能力は、実施要領で、次のように説明されている。

面接で判定する能力「倫理観、人格、識見、技量など」、筆記試験で判定する能力「構造設計の説明能力」

ここまで見てきたように、判定しようとしている能力の範囲やレベルの表現のしかたは、それぞれの制度で独特の方法で行われている。

#### (4) 測定方法

各制度には、測定しようとする能力の種類に応じて、次表のような測定方法が見られた。

能力の種類	測定方法
知識	真偽・多肢選択式の学科試験
知識の適用	モデル的な状況を示して対応方法等を選択させる、論述させる
技能	モデル的な作業を実演させ、作業の成果物・作業過程を観察する
知識・技能・態度が 組み合わせられた能力	実務の遂行過程を観察する 実務の記録 実務の経験 学校での学習記録(カリキュラム・単位認定・課程の卒業)
倫理観や態度	面接

### 1.3 資格類の作成プロセス

資格類の制度を運営する組織の構成には、表3-2に示すように、いくつかの類型が見られた。

第一の類型は、国が法に定めて制度を構築し、国が法律で定めた団体や国が認めた団体に制度運営を実行させる方法である。この類型に属する制度は、情報処理技術者試験、技能検定、建築士試験がある。

第二の類型は、国(行政)が事業として制度を設定し、各種の団体に制度運営を実行させる方法である。この類型に属する制度は、ITスキル標準、職業能力評価基準がある。

第三の類型は、専門家団体が自ら制度を設定している方法である。この類型に属する制度は、専攻建築士、JSCA 建築構造士がある。

上記のような制度運営の組織形態は、資格類の作成プロセスと直接結びつくものではないが、中心的に取り組む主体の制度運営に対する意向が、その作成プロセスに強く反映することになる。例えば建築士試験は、学科試験と実技試験によるが、専攻建築士の能力の判定は、研修の受講歴や実務の経験、責任者としての実務経験などによる。能力測定の方法として客観性(だれが測定しても同じ結果となる性能)が高いのは試験による方法だが、専攻建築士制度では現実にある仕事ができる能力が高いことを示す方法としては実務経験などで測定する方法が妥

表 3-2 各制度を運営する組織の構成

		国	中心的な実行団体
職業能力の 標準制度	IT スキル標準	経済産業省	情報処理振興事業協会
	職業能力評価基準	厚生労働省	中央職業能力開発協会
職業能力の 判定・認証制度	情報処理技術者試験	情報処理の促進に関する法律	情報処理振興事業協会
	技能検定	職業能力開発促進法	中央職業能力開発協会 都道府県職業能力開発協会
	ビジネス・キャリア検定	厚生労働省	中央職業能力開発協会
	建築士	建築士法	建築技術教育普及センター
	専攻建築士		日本建築士会連合会
	JSCA 建築構造士		建築構造技術者協会

当性(測定すべき能力を測定できる性能)が高いと考えたのだろう。このように、現在の資格類の作成プロセスは、その目的に応じてさまざまなものが見られる。

#### 1.4 処遇の仕組み

今回検討した資格類で、処遇と考えられる仕組みは、次のようなものが見られた。

第1は、発注条件の基準とするものである。情報処理産業には多段階の下請け構造があり、上位の企業が下位の企業に発注する際、その技術力を評価する目的で IT スキル標準を基準とした評価を活用している。建築士、専攻建築士、JSCA 建築構造士も同様である。建築士には就業制限があり、建築に関する定められた業務は建築士が行わなければならない。つまり、発注の条件となる。専攻建築士や JSCA 建築構造士は、建築士であれば法律上できる業務であっても、さらに専門性や高い技術力を示すことを目的とした制度である。技術力を示すことで、発注されやすくなることが予想される。

第2は、社内での社員の格付けの基準とするものである。情報産業内では、IT スキル標準と情報処理技術者試験が浸透しているとのことであった。職業能力評価基準も、複数の企業で社内教育や社内での社員の格付けの基準としているとのことであった。

上記の例は、法律で就業制限を設定した資格類のみが能力の認証と処遇が結びついているのではなく、企業や業界内の適切な能力評価の仕組みと資格類が結びつくこと、特に能力の段階を適切に表現して、その能力を習得する階梯が示される資格類と結びつくことが、認証と処遇が結びつく重要な要素であることを示唆している。

## 2 考察と今後の課題

### 2.1 考察

本稿では各事例を総合して、「3 職業資格制度(案)」で掲げた各項目から、(1)共通言語としての利用、(2)対象とする能力の範囲、の2点について考察する。

(1) 共通言語としての利用の留意点(企業で活用されるための工夫の課題)

職業資格制度は、企業・産業・職業現場と、労働者・学習者、教育訓練機関の3者間の共通言語として利用されるものである。また、職業資格制度には職業能力標準、判定・認証、処遇の3要素が想定され、これらすべてが3者間での共通言語として利用される。

この点で、現行の資格類の判定・認証の要素である、情報処理技術者試験や技能検定、ビジネス・キャリア検定、建築士試験は、3者間の共通言語として利用されているように見える。それぞれの試験は、それぞれの試験制度の中に合格基準などの判定基準を設定しており、3者は、それぞれの試験制度の合格者を、その試験に合格した程度の人材であると認識しているという意味で、3者の共通の言語となっている。

他方で、職業資格制度の標準機能である ITSS や職業能力評価基準の各企業や業界団体での利用の実態は、これを3者間の共通言語として利用するためには注意を要する。それは、標準を企業ごとにカスタマイズする場面である。現在の ITSS や職業能力評価基準は、それぞれ職務とそのレベルに応じて必要な能力をリストアップしている。これを企業が活用する場合、その職務の中から自社に必要な能力を取捨選択したり、不足する能力を追加するなどして、自社の職位制度に合わせてレベルを合わせるなどの調整をしている。この状態を下図に示す。

標準 レベル 4	A 社○職 レベル 2	B 社△職 レベル 3
能力 A	能力 a	能力 α
能力 B		能力 β
能力 C	能力 c	能力 δ
能力 D	能力 d	

A 社、B 社ともに、標準のレベル 4 をカスタマイズして、それぞれの企業の実情に沿った標準を作成している。この基準に沿った能力を従業員が有していることを測定して、それぞれの企業の利用目的に応じた利用をしている。この図の場合、A 社の○職 レベル 2 と B 社の△職 レベル 3 は、標準の能力 A と C については、同じ能力を有している。B 社の△職 レベル 3 の能力を持つ人が A 社の○職として働く場合は、能力 D を追加すれば良いことがわかる。標準の能力リストがあるから、このように企業間での能力表現の違いを翻訳できる。しかし、それぞれの企業用にカスタマイズした後の A 社○職 レベル 2、B 社△職 レベル 3 という表現と基の基準である標準のレベル 4 が切り離されてしまうと、企業間での翻訳はできなくなってしまう。

カスタマイズは、多くの企業がそれぞれの都合で利用するためには都合の良い仕組みだが、カスタマイズ後の各企業の標準と、元の標準との関係を容易に対応させられる仕組みを持っておかないと、共通の言語として利用するときには不都合である。

職業能力の標準が多くの企業で利用されるためには、このように各企業で利用しやすくすることと、元々の標準との関係を維持することの両面に考慮する必要がある。

## (2) 対象とする能力の範囲

現行の資格類は、それぞれ、知識・技能を対象としている。職業能力の標準の要素である ITSS と職業能力評価基準は、知識と技能のいずれも能力の要素として網羅的に詳細に示している。

判定・認証の機能の各試験は、対象としている能力とその測定方法は様々である。例えば情報処理技術者試験の初級レベルは知識しか扱わない。技能検定は知識と技能を扱うが、受検資格として実務経験を設定している。建築士資格は、学校教育での課程の修了を前提としているし、専門建築士は実務の記録を判定の基準としている。受検(験)資格は、その資格がある人はある程度の能力を有していることを、その資格によって判断している。試験では、受検(験)資格によって判定される能力を有しているかを測定する場合と、測定しない場合がある。

また、情報処理技術者試験、技能検定、ビジネス・キャリア検定は ITSS、職業能力評価基準との関係が明確で、それぞれが対象としている能力の内容が、その分野のどの程度の能力であるのかが明確である。他方で建築士資格は、建築士に求められる能力全体の中でどの分野、程度を扱っているのかは不明である。近年の建築士法の改正で、上位資格である構造設計建築士、設備設計建築士の分野を分けた資格、法の規定によらない専門建築士では 8 つの専攻領域に区分するなど、対象とする分野を明確にしつつある。

このように現行の資格類は、対象とする能力を明確にしつつあるが、その表現方法はそれぞれの方法によっている。今後はこうした能力の表現や測定方法を整理する必要がある。

## 2.2 次年度の予定

今年度は、法律や行政の制度に基づいて運用されている資格類を中心に検討した。次年度は、民間資格でありながら採用や処遇に際して職業能力評価部分の基準として活用される資格類を検討する。例えば民間の人材派遣企業が、教育・人材派遣・就職紹介等で採用している資格類を検討する。



特別研究 わが国の職業能力開発のあり方に関する総合的研究  
職業能力評価(職業資格)制度研究部会報告書(1)

---

---

発行 2011年3月

発行者 独立行政法人雇用・能力開発機構

職業能力開発総合大学校

校長 古川 勇二

〒252-5196 神奈川県相模原市緑区橋本台4-1-1

電話 042-763-9046

印刷 株式会社 相模プリント

〒252-0144 神奈川県相模原市緑区東橋本1-1-4-17

電話 042-772-1275

---

---

本書の著作権は独立行政法人雇用・能力開発機構が有しております。