

# 概要（事前分析表のポイント）

## 施策目標VI-1-2

技能検定を始めとする職業能力の評価を推進すること

# 【概要】令和5年度事前分析表（施策目標VI-1-2）

**基本目標VI：労働者の職業能力の開発及び向上を図るとともに、その能力を十分に発揮できるような環境整備をすること**

**施策大目標1：経済社会の変化を踏まえ、非正規雇用労働者を含めすべての労働者について、時代のニーズに対応した人材育成を強化するとともに、継続的な学びと自律的・主体的なキャリア形成の支援等を行うこと**

**施策目標2：技能検定を始めとする職業能力の評価を推進すること**

## 現 状 （ 背 景 ）

### 1. ものづくり人材の雇用状況等【3頁】

- ・ 製造業の就業者数は、約20年間で157万人の減少。全産業に占める製造業の就業者割合も、約20年間で3.4ポイントの低下。
- ・ 製造業における若年（34歳以下）就業者数は、約20年間で121万人の減少。製造業の全就業者に占める若年就業者の割合も、約20年間で6.2ポイントの低下。

### 2. 技能検定制度の整備【3頁】

- ・ 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。労働者の技能と地位の向上を図ることを目的に実施され、合格者は「**技能士**」と名乗ることができる（名称独占資格）。
- ・ **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。
- ・ 令和3年度は全国で約97万人の申請があり、約37万人が合格。制度開始からの累計で延べ800万人が「技能士」となっている。
- ・ 社会のニーズに合わせて職種・作業の見直しを行っている（**眼鏡作製職種**（令和3年度施行）、**レーザー加工作業**（令和5年度施行））。

### 3. 技能検定制度の利点・活用方法【4頁】

- ・ 技能検定が労働者の職業能力等の向上に役立つとする事業所は8割に及び、採用・配置転換・昇進、資格手当等の処遇にも活用されているほか、技能士の存在が取引き等に好影響を与えている。

### 4. 技能検定の問題点【4頁】

- ・ 技能検定制度の問題点としては、試験実施回数や受検地に限りがあることや、試験の内容が現場で必要な技能と合っていないことなどが挙げられる。

課題

産業界が求める能力と労働者が有する職業能力との円滑なマッチング、また、企業内における労働者の客観的な能力評価などに資するものとして、技能検定等を通じた技能の「見える化」の推進ひいては技能検定の普及促進

達成目標

労働者の技能と地位の向上を図ることを目的とした国家資格である「技能士」の増加

【測定指標】 太字・下線が主要な指標

1 **技能検定受検申請者数**（アウトプット）

2 **技能検定合格者数**（アウトカム）

# 確認すべき主要事項（事前分析表）

## 背景・課題について

1

施策目標の実現に向けて、どのような課題があるかを過不足なく記載できているか。  
(注1) 課題の分析に漏れがあると、その後が続く、達成目標の設定が不十分となる可能性あり。

## 達成目標について

2

課題に対応した達成目標を設定できているか。

3

施策目標の実現に向け、適切にブレイクダウンできているか、抽象的なものとなっていないか。  
(注2) 達成目標に含まれる内容が多すぎる場合は、適宜分割をすることも要検討。

## 測定指標、参考指標について

4

達成目標の進捗度合いを測定する指標として、合理的な指標が設定されているか(達成目標と測定指標の関係性は明確か)。

5

測定指標はアウトプットとアウトカムの双方が設定されているか。  
(注3) 最終的なアウトカムだけでなく、アウトプットと直接的な関係性のある短期的なアウトカムや、最終的なアウトカムを実現するための中期的なアウトカムを設定することが望ましい。

6

測定指標のうち「主要な指標」とそれ以外の指標が区分されているか。また、「主要な指標」とする理由は明確で、適切に選定されているか。

7

当該年度の目標値が記載されているか。

8

目標値は過年度実績や最終目標年度の目標値を踏まえ、適切な水準に設定されているか。

9

指標の入れ替えが行われている場合、その理由について説明されているか。

10

目標値を設定することは困難だが、実績値を経年的に把握することで、評価の参考となる情報について、参考指標として設定されているか。

## 達成手段について

11

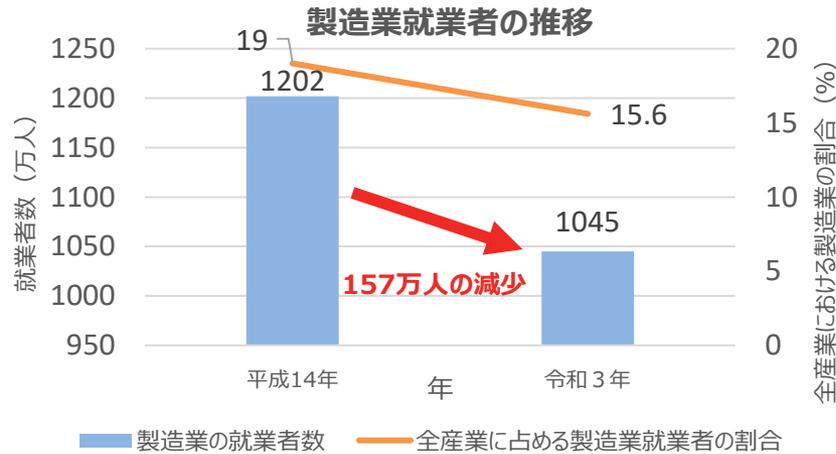
測定指標と関連する達成手段数が0となっていないか。

12

達成目標と関連する達成手段が多数になっているなど、達成目標と達成手段との関係が複雑な構造となっていないか。(注2)参照

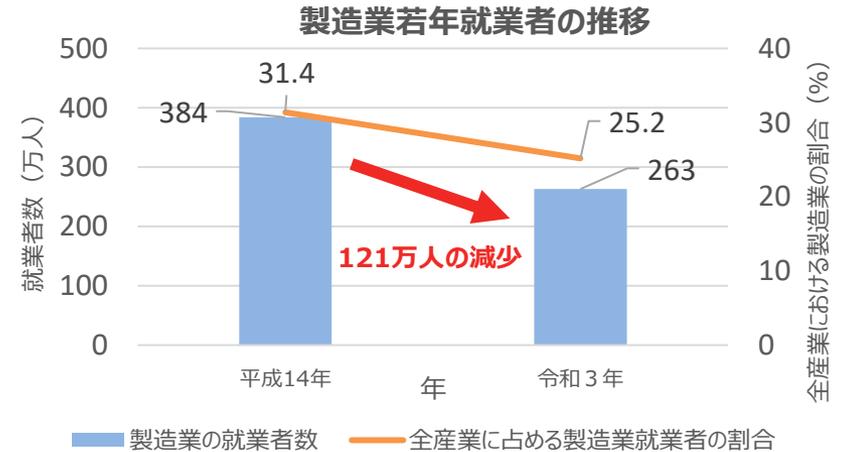
## 1. ものづくり人材の雇用状況等

・製造業の就業者数は、約20年間で**157万人の減少**。  
全産業に占める製造業の就業者割合も、約20年間で**3.4ポイントの低下**。



資料：2022年版ものづくり白書

・製造業における若年（34歳以下）就業者数は、約20年間で**121万人減少**。  
全産業に占める製造業の若年就業者割合も、約20年間で**6.2ポイントの低下**。



資料：2022年版ものづくり白書

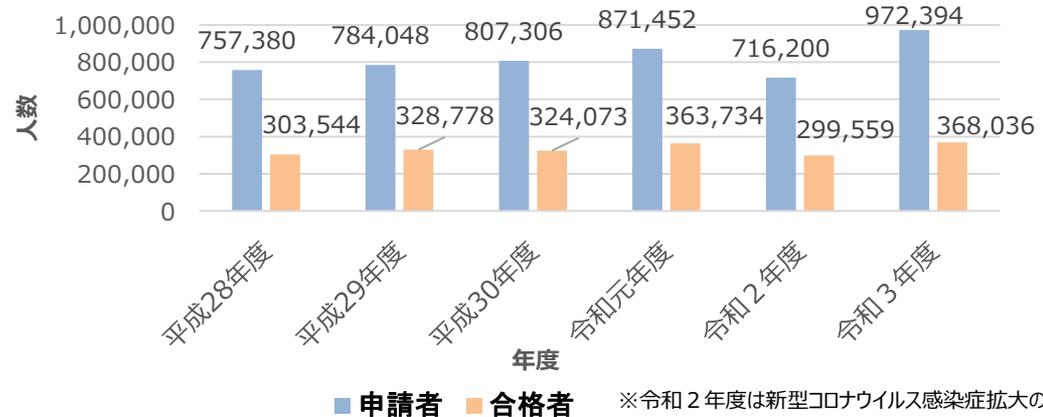
## 2. 技能検定制度について

・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合格者は「技能士」と名乗ることができる。

・都道府県が実施する職種（110職種）に加え、厚生労働大臣が指定する民間団体（指定試験機関）が実施する職種（20職種）の計130職種が実施されている（令和5年2月現在）。

・社会情勢の変化及び近年の産業技術の動向等を踏まえ、適宜職種・作業の見直しを行っている（眼鏡作製職種（令和3年度施行）、レーザー加工作業（令和5年度施行））。

### 技能検定制度における過去6カ年の受検申請者・合格者数の推移



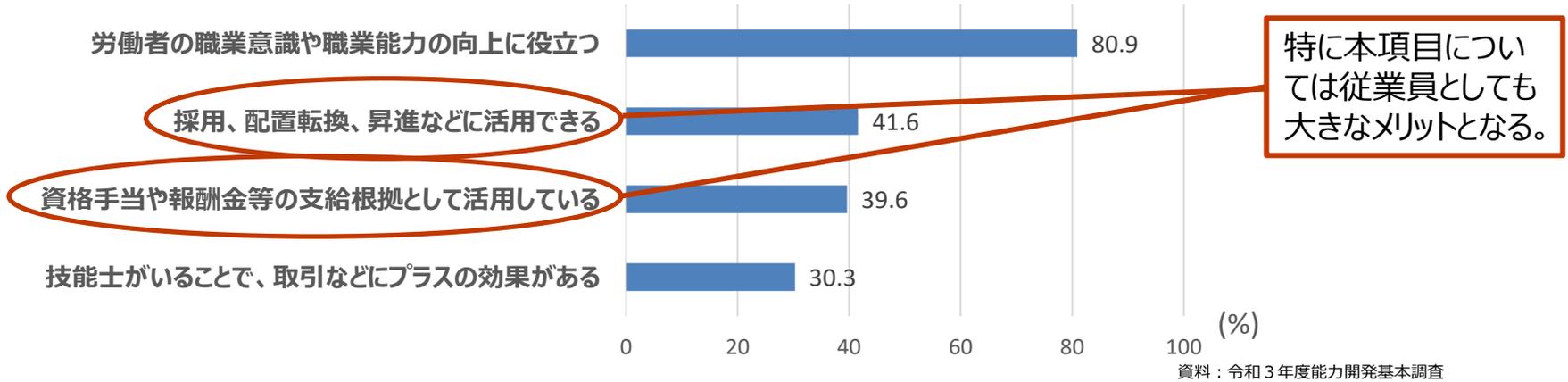
※令和2年度は新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、一部試験を中止した。

資料：令和3年度技能検定制度実施状況調査

## 3. 技能検定の利点・活用方法

・技能検定を受検することにより、企業・従業員の双方にメリットがある。

技能検定の利点・活用方法（事業所回答）



## 4. 問題点

技能検定の問題点

