

# 概要(実績評価書(案)のポイント)

## 施策目標VI-3-1

**技能継承・振興のための施策を推進すること**

# 確認すべき主な事項（実績評価書）

## 測定指標について

1

各測定指標の目標達成状況の判断は適切か。

（注1）当該年度の実績値が集計中の場合は、過年度の実績値の推移や当該年度の実績値の速報値等から合理的に達成状況を判断する。

## 有効性の評価について

2

目標未達となった指標について、その要因が記載されているか。

3

目標を大幅に超過して達成した指標について、その要因が記載されているか。また、当初設定した目標値は妥当であったか。

4

外部要因等の影響について、適切に分析されているか。

## 効率性の評価について

5

目標未達となった指標に関連する事業の執行額の推移や実施方法は妥当であったか。

（注2）複数年度にわたり、目標未達が続いている場合には、当該指標に関連する予算額や実施方法に何らかの見直しが必要か。

6

施策目標全体としての執行率が低調な場合には、その理由と改善方策は記載されているか。

7

目標値を達成していることにより、直ちに効率的に施策が実施されているとは言えず、同水準のアウトプット又はアウトカムを達成する上で、効率的な手段で実施されたかについて説明が記載されているか。

## 現状分析について

8

各測定指標の達成状況、有効性及び効率性の評価の結果を踏まえ、施策目標の進捗状況の評価結果や今後の課題は記載されているか。

## 次期目標等への反映の方向性（施策及び測定指標の見直し）について

9

目標未達となった指標について、今後の具体的な改善策が記載されているか。

10

過年度の実績値の推移等から、既に役割を終えたと判断される測定指標はあるか。該当がある場合には、新たな測定指標をどうするか。

11

現状分析で記載した課題等に対応して、どのように対応していくのか。また、新たに測定指標等の設定の必要があるか。

12

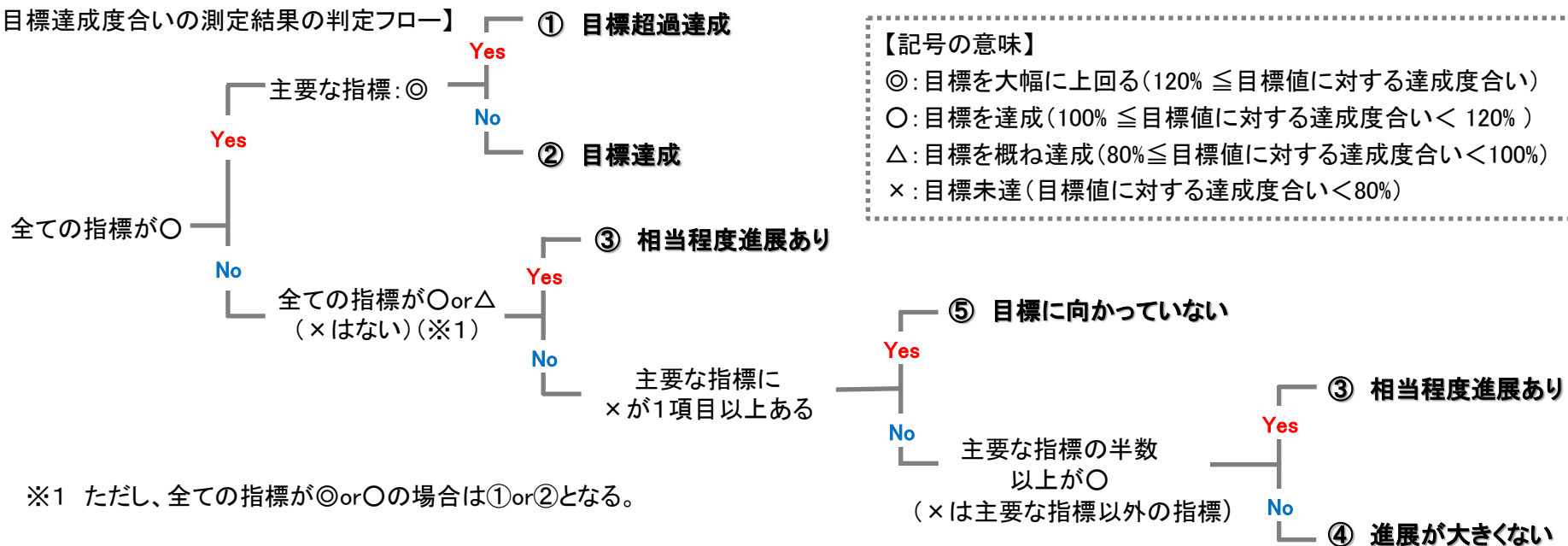
各指標の目標値の設定水準は、同様の考え方や水準を維持してよいか。

# 厚生労働省における施策目標の評価区分（目標達成度合いの測定結果）

## ○ 厚生労働省における政策評価実施要領 別紙1-4 実績評価書様式の記載要領

各行政機関共通区分	要件
①目標超過達成	全ての測定指標の達成状況欄が「○」で、かつ主要な指標が目標を大幅に上回るもの
②目標達成	全ての測定指標の達成状況が「○」で、かつ主要な指標が目標を大幅に上回っていないもの
③相当程度進展あり	<ul style="list-style-type: none"> <li>全ての測定指標の達成状況が「○」又は「△」（①もしくは②に該当する場合を除く）、もしくは、</li> <li>主要な測定指標以外の一部の測定指標の達成状況が「×」となったが、主要な測定指標の半数以上が「○」で、現行の取組を継続した場合、相当な期間を要せずに目標達成が可能であるもの</li> </ul>
④進展が大きくない	主要な測定指標以外の一部の測定指標の達成状況が「×」となり、かつ主要な測定指標の達成状況の「○」が半数未満で、現行の取組を継続した場合、目標達成に相当な期間を要すると考えられるもの
⑤目標に向かっていない	主要な測定指標の達成状況の全部又は一部が「×」となり、施策としても目標達成に向けて進展していたとは認められず、現行の取組を継続しても目標を達成する見込みがないもの

### 【目標達成度合いの測定結果の判定フロー】



### 【記号の意味】

- ◎: 目標を大幅に上回る(120% ≤ 目標値に対する達成度合い)
- : 目標を達成(100% ≤ 目標値に対する達成度合い < 120%)
- △: 目標を概ね達成(80% ≤ 目標値に対する達成度合い < 100%)
- ×: 目標未達(目標値に対する達成度合い < 80%)

※1 ただし、全ての指標が◎or○の場合は①or②となる。

# 厚生労働省における施策目標の評価区分（総合判定）

## ○ 厚生労働省における政策評価実施要領 別紙1-4 実績評価書様式の記載要領

### 【総合判定の区分】

総合判定区分		要件
A	目標達成	測定結果が①又は②に区分されるもの
		測定結果が③に区分されるもので、その他外部要因等を加えて総合的に判断し、目標を達成していると判断できるもの
B	達成に向けて進展あり	測定結果が③に区分されるもの（「目標達成」と判定されたものを除く。）
		測定結果が④に区分されるもの
C	達成に向けて進展がない	測定結果が⑤に区分されるもの

### （参考1）主要な指標の選定要件

- 達成目標ごとに1つ以上主要な指標を選定しなければならない。
- 主要な指標の選定基準は、以下のいずれかに当てはまると料される指標から選定する。
  - ① 当該指標の達成に向けて、多くの予算・人員等が投入されているもの
  - ② 当該指標について、国民の関心が高く行政上も課題となったもの
  - ③ その他、目標達成に向けて重要性が高いと判断するもの

### （参考2）参考指標

- 当該施策目標の実績評価に当たって、達成すべき水準（目標値）を定める測定指標としては適さないが、施策の実施状況や、施策を取り巻く状況の変化を把握するために有益であると思われる指標。

### （参考3）有効性の評価、効率性の評価、現状分析

#### 【有効性の評価】

- 目標を達成している場合には、主として施策のどのような点が有効性を高めるのに寄与したのかを分析・説明する。
- 目標を達成できなかった場合には、その理由として以下の①～④等の観点から要因を分析・説明する。
  - ① 目標数値の水準設定の妥当性
  - ② 事前の想定と施策実施時期における客観情勢の乖離
  - ③ 施策の具体的な仕組上の問題点
  - ④ 予算執行面における問題点

#### 【効率性の評価】【現状分析】

- アウトプットに対してインプットが適切なものになっているか（コストパフォーマンスの観点）の分析。
- 事前に想定した政策効果が得られたとしても、それに要するコスト（予算執行額や要した時間など行政として投入した全ての資源）が課題であれば、効率性は低いと評価され、改善が必要となる。
- 有効性の評価及び効率性の評価の結果を踏まえ、施策目標についての総合的な評価や明らかになった課題を記載する。

# 【概要】令和4年度実績評価書（案）（施策目標VI-3-1）

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3：「現場力」の強化と技能の継承・振興を推進すること

**施策目標1：技能継承・振興のための施策を推進すること**

## 現状（背景）

### 1 技能労働者の動向

#### ① 建設業

- ・建設関連職種の有効求人倍率は新型コロナウイルス感染症の感染拡大以降も他産業と比較して高い。
- ・他産業に比べて高年齢層（55歳以上）の割合が高い一方、若年層（15～29歳）の割合が低い。
- ・他産業に比べ新規学校卒業者の入職者が少ない。

#### ② 製造業

- ・新規求人数の対前年同月比は新型コロナウイルス感染症の影響で大幅減となるも、現在は増。
- ・就業者数は若年層（34歳以下）では2002～2012年減少し以降横ばい、高齢層（65歳以上）では2002～2017年増加傾向であったが以降は横ばいで推移。
- ・新規学校卒業者の製造業への入職割合は2014年過去最低を記録して以降は上下を繰り返している。

### 課題 1

- ・持続的な経済成長を続けるためには、高度な技能労働者の育成が不可欠だが、若者のものづくり離れ・技能離れが見られる。

**達成目標1 若年層への魅力発信・ものづくり分野への入職促進**

【測定指標】太字・下線が主要な指標

**1 ものづくりマイスターの活用を契機として、技能検定又は技能競技大会を人材育成に活用した企業又は業界団体の割合（アウトカム）**

2 技能五輪全国大会の来場者数（アウトプット）

### 2 ものづくり分野の人材育成

#### ① 人材育成に要する期間

- 技能系正社員が中核的技能者になるまでの採用時からの年数は、
- ・新卒採用の場合・・・平均10.2年
  - ・中途採用の場合・・・平均7.3年

#### ② 「ものづくり」企業を対象とした調査結果

- 調査の結果、中核的技能者の育成がうまくいっていない要因として回答が多かったものは、
- ・育成を担う従業員の不足（56.4%）、
  - ・効果的に教育訓練を行うためのノウハウ不足（39.4%）
  - ・新たに製造現場に配属される技能系正社員の少なさ（29.5%）。

### 課題 2

- ・技能系正社員が中核的技能者になるまでには長時間を要する。
- ・一方で、中小企業を中心に新人育成について人的・時間的不足が生じており、中核的技能者を育成するための指導者の不足やノウハウ不足が課題。

**達成目標2 ものづくりマイスターの開拓・認定、活用による人材育成推進**

**3 ものづくりマイスターの活用を契機として、技能検定又は技能競技大会を人材育成に活用した企業又は業界団体の割合（アウトカム）【再掲】**

4 ものづくりマイスター派遣指導活動数（受講者数延べ人日）（アウトプット）

5 ものづくりマイスター開拓数（新規認定数）（アウトプット）

# 【概要】令和4年度実績評価書（案）（施策目標Ⅵ-3-1）

## 総合判定

赤字は主要な指標

【達成目標1 若年層への魅力発信・ものづくり分野への入職促進】

指標1: ○(目標達成率108%)      指標2: ◎(目標達成率124%)

【達成目標2 ものづくりマイスターの開拓・認定、活用による人材育成推進】

指標3: ○(目標達成率108%)      指標5: ◎(目標達成率214%)

指標4: ◎(目標達成率139%)

【目標達成度合いの測定結果】

②(目標達成)

【総合判定】

A(目標達成)

(判定理由)

- ・ 主要な指標の達成状況は「○」
- ・ 主要な指標以外の指標の達成状況は「◎」。
- ・ 以上より、判定ルールにのっとり、②(目標達成)に区分されるものとしてA(目標達成)とした。

## 施策の分析

### 《有効性の評価》

- ・ 全ての指標について目標値を達成。熟練技能者を活用した技能継承、技能尊重気運の醸成は有効に機能。
- ・ 指標2の目標超過要因としては、目標設定の根拠とした平成25、27年度には実施していなかった周知広報業務の効果が挙げられる。
- ・ 指標4及び指標5は、コロナ禍で縮小していた事業を、限られた予算の範囲内で効率よく件数が増加できるよう事業内容の一部を見直したことにより、目標数を大幅に上回ったもの。

### 《効率性の評価》

- ・ 指標1及び指標3～5については、令和2年度以降予算額を約16億円削減されている中で、毎年度目標値を達成していることから効率的な取組が行われていると評価。
- ・ 指標2については、新型コロナの影響で来場を制限した中で、目標値を上回っていることから効率的な取組が行われていると評価。

### 《現状分析》

- ・ 全ての指標について目標値を達成。ものづくり分野への入職促進や人材育成推進に向け取組が順調に進展。
- ・ 指標1及び指標3については、例年、高い水準で目標値を上回っている。引き続き、達成できるよう取組を着実に実施するとともに、一層の活用等に取り組む必要。
- ・ 指標2については、過去の中央開催時の実績を元に目標値を設定し達成。目標値は過去3大会の平均と比較して妥当であることから現状を維持する。
- ・ 指標4及び指標5については、今後、さらに実績が増加していくと考えられることから令和5年度は目標値を引き上げることが適当。

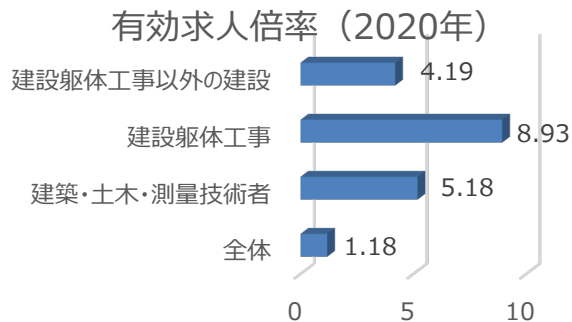
## 次期目標等への反映の方向性(施策及び測定指標の見直しについて)

- ・ 指標1及び指標3は、順調に推移していることから、引き続き目標達成を目指していく。
- ・ 指標2については、過去の実績を勘案したうえで目標値を据え置く予定。施策の実施に当たっては、引き続きより一層の目標達成のための取組を強化し、技能五輪全国大会等を通じて広く国民一般の技能尊重機運の醸成に向けた環境整備を目指していく。
- ・ 指標4については、令和5年度においては85,000人日を目標値として達成を目指していく予定。
- ・ 指標5については、令和5年度においては228人を目標値として達成を目指していく予定。

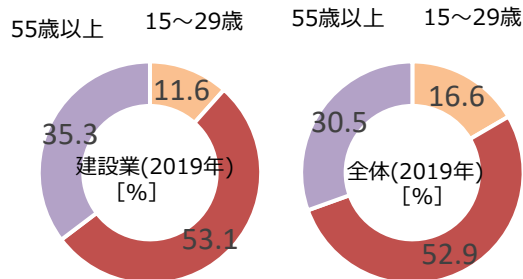
## 1. 技能労働者の動向

### ① 建設業

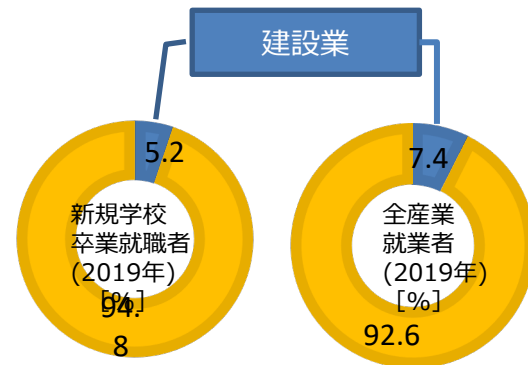
・建設関連職種の有効求人倍率は新型コロナウイルス感染症の感染拡大以降も他産業と比較して高い状況。



・他産業に比べて高年齢層（55歳以上）の割合が高い一方、若年層（15～29歳）の割合が低い。



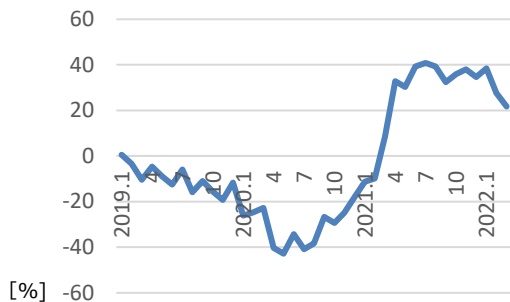
・他産業に比べて新規学校卒業者の入職者が少ない。



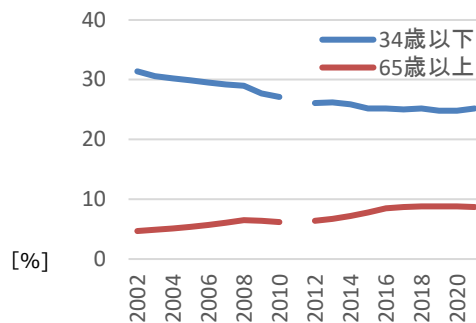
資料：建設雇用改善計画（第十次）

### ② 製造業

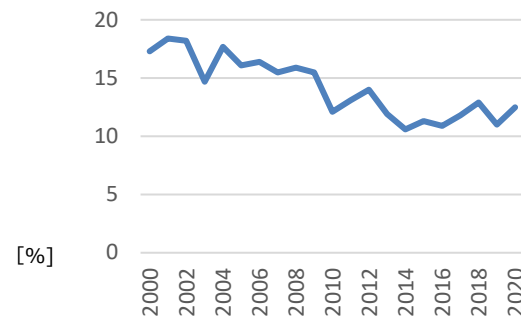
・新規求人数の対前年同月比は新型コロナウイルス感染症の影響で大幅減となるも、現在は増。



・就業者数は若年層（34歳以下）では2002～2012年減少し以降横ばい、高年齢層（65歳以上）では2002～2017年増加傾向であったが以降は横ばいで推移。



・新規学校卒業者の製造業への入職割合は2014年過去最低を記録して以降は上下を繰り返している。

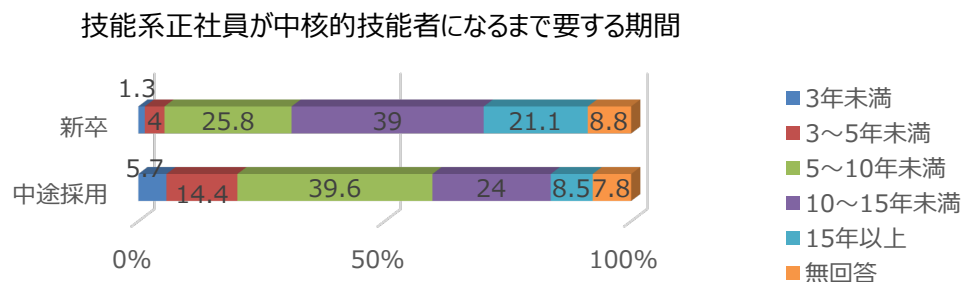


資料：2022年度版ものづくり白書

## 2. ものづくり分野の人材育成には、長時間を要する

① 技能系正社員が中核的技能者になるまでの採用時からの年数は以下のように、**ものづくり分野の人材育成には、長時間を要する。**

- ・ 新卒採用の場合には、平均10.2年を要する。
- ・ 中途採用の場合であっても、平均7.3年を要する。

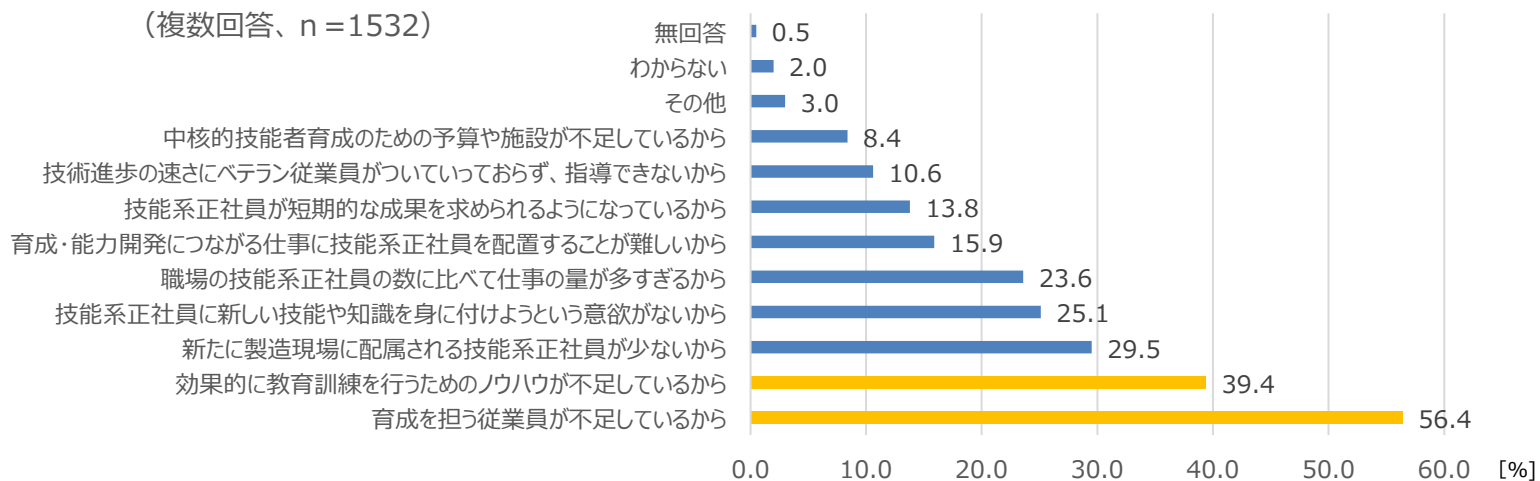


資料：(独)労働政策研究・研修機構「ものづくり現場における若年技能者及び中核的技能者の確保・育成に関する調査」(2013年)

② 中核的技能者の育成についても、育成するための**指導者の不足やノウハウの不足**が挙げられる。

中核的技能者の育成がうまくいっていない要因

(複数回答、n = 1532)



資料：(独)労働政策研究・研修機構「ものづくり現場における若年技能者及び中核的技能者の確保・育成に関する調査」(2013年)



# 若年技能者人材育成支援等事業

## ものづくりマイスターによる技能者育成支援

- 産業活動等の基礎となる技能者の育成等を図るため、「ものづくりマイスター」(ものづくり分野で1級技能士相当以上の指導経験豊富な熟練技能者)派遣による中小企業の若年技能者等に対する実技指導などを実施。
- また、若者にもものづくり技能の魅力を発信し、ものづくり分野への入職・企業の人材確保・育成を促す観点から、マイスターによる技能検定受検を目指す若者への実技指導等の総合的な取組を推進。

中央

連携・協力

都道府県レベル

### 〈「ものづくりマイスター」の認定〉

- マイスター認定数  
**累計：13,617名**(令和4年度末時点)

### 〈「ものづくりマイスター」の活用支援〉

- マイスターのパンフレット、指導好事例等の作成・活用
- マイスターの指導技法講習の講師養成研修の実施等を通じた実技指導支援
- 技能検定課題を活用した人材育成マニュアルの動画コンテンツの整備等

### 〈「ものづくりマイスター」の指導実績〉

- マイスター活動数：**77,326人日**(令和4年度実績)

### 〈「ものづくりマイスター」の開拓〉

- 業界団体、技能士関連団体等と連携

### 〈「ものづくりマイスター」の派遣指導〉

- 若年技能者に対するマイスターによる実技指導等
- 学校へのマイスターの講師派遣による技能検定受検・技能五輪を目指す若者へ実技指導

### 〈地域関係者の創意工夫による事業実施〉

- 公共施設等におけるマイスターによる実演等



# 技能五輪全国大会について

## 概要

- **技能五輪全国大会**は、青年技能者（原則23歳以下）がその技能レベルの日本一を競うことで、**若年層の技能の向上**を図るとともに、**広く国民にもものづくり分野等の技能の重要性・必要性をアピール**することを目的に、昭和38年から毎年開催。幅広い職種を対象とする、唯一の全国レベルの技能競技大会。原則として、国際大会の前年に開催される大会は、翌年に開催される**技能五輪国際大会** <唯一の世界レベルの技能競技大会（隔年開催）>の**選手選考**を兼ねている。

## 第61回大会の概要

■ 日程：令和5年11月17日(金)～11月21日(火)

※ 競技の様子はライブ配信を行う予定

■ 競技会場：愛知県国際展示場他複数会場

■ 参加選手数：約1,000人（見込み）

■ 競技職種：製造・建設分野をはじめとする41職種



■ ライブ配信サイト  
(worldskills.jp)



## 技能五輪全国大会、技能五輪国際大会の開催（予定）地

※写真は第60回大会のもの

	平成28年度	29年度	30年度	令和元年度	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度
技能五輪全国大会	山形県 選手数1,318人	栃木県 選手数1,337人	沖縄県 選手数1,292人	愛知県 選手数1,239人	愛知県 選手数944人	東京都 選手数1,028人	中央 (千葉県など) 選手数1,014人	中央 (愛知県など)	愛知県
技能五輪国際大会		UAE (アブダビ)		ロシア (ガズ)			15か国 分散開催		フランス (リヨン)

## 技能五輪全国大会の競技職種（計41職種）

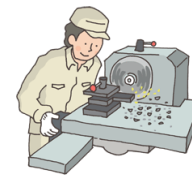
※赤字は第47回技能五輪国際大会の関連職種の選手選考を兼ねる。

- 電子技術系（4職種） … **メカトロニクス、電子機器組立て、電気、工場電気設備**
- 情報通信系（4職種） … **I Tネットワークシステム管理、情報ネットワーク施工、ウェブデザイン、移動式ロボット**
- 機械系（9職種） … **機械組立て、プラスチック成型、精密機器組立て、機械製図、旋盤、フライス盤、試作モデル製作、自動車工、時計修理**
- 金属系（5職種） … **構造物鉄工、電気溶接、自動車板金、曲げ板金、車体塗装**
- 建設・建築系（9職種） … **タイル張り、配管、左官、家具、建具、建築大工、造園、冷凍空調技術、とび**
- サービス・ファッション系（10職種） … **貴金属装身具、フラワー装飾、美容、理容、洋裁、洋菓子製造、西洋料理、和裁、日本料理、レストランサービス**

# 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。



機械加工職種

## 2. 実施内容

- 厚生労働大臣が厚生労働省令で定める職種ごとに、厚生労働省令で定める等級（特級、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。令和5年4月1日現在、**131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**100職種**。ファイナンス・プランニングなどサービス業関係は31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**）。
- 都道府県が実施する方式（現在111職種）に加え、平成13年に、厚生労働大臣が一定の要件を満たすものとして指定する民間団体が実施する指定試験機関方式（現在20職種）を導入。



建築大工職種

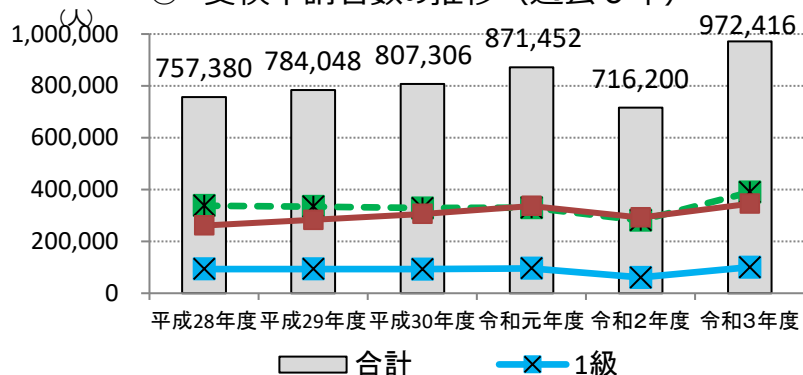
## 3. 実施状況

- 令和3年度は全国で約97.2万人の受験申請があり、約36.8万人が合格。（累計では延べ約800万人が「技能士」）
- 令和3年度の受験申請者数が多い職種は、ファイナンス・プランニングの約61.9万人（対令和元年度比※30.6%増）、機械保全の約3.4万人（同11.2%減）。
- ※令和2年度は、新型コロナウイルス感染症感染拡大の観点から前期技能検定試験を中止したため、令和元年度との比較をした。



ウェブデザイン職種

○ 受検申請者数の推移（過去6年）



\* 都道府県実施方式分・指定試験機関方式分を合わせた全数

○ 職種数の推移

