

(厚生労働省5(VI－1－2))

施策目標名	技能検定を始めとする職業能力の評価を推進すること(施策目標Ⅵー1ー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						
施策の概要	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行う。 ※職業能力開発促進法(昭和44年法律第64号)第4条第2項に、国及び都道府県の責務として、職業訓練及び職業能力検定の振興並びにこれらの内容の充実を図ること等が定められている。 ※また、同法第5条に基づき、第11次職業能力開発基本計画(令和3年度～令和7年度)を策定したところである。同計画は、新型コロナウイルス感染症の影響によるデジタル技術の社会実装の進展や労働市場の不確実性の高まり、人生100年時代の到来による労働者の職業人生の長期化など、労働者を取り巻く環境が大きく変化していくことが予想される中で、企業における人材育成を支援するとともに、労働者の主体的なキャリア形成を支援する人材育成戦略として、職業能力開発施策の基本的方向を定めたもの。						
施策を取り巻く現状	1. ものづくり人材の雇用状況等 ・製造業の就業者数は、平成14年から令和4年までの約20年間で158万人の減少。全産業に占める製造業の就業者割合も、約20年間で3.5ポイントの低下。 ・製造業における若年(34歳以下)の就業者数は、約20年間で129万人の減少。製造業の全就業者に占める若年就業者の割合は、約20年間で7ポイントの低下。 2. 技能検定制度の整備 ・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)。 ・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5年度は全国で約81万人が受検申請、約36万人が合格、制度開始からの累計で延べ約872万人が合格(速報値)。 ・令和6年4月1日現在、131職種が実施されており、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。 ・技能検定は、ものづくり職種に限らず、DX関連職種(※1)やホワイトカラー職種(※2)も対象の職種に含まれている。なお、職種拡充は業界団体からの申請があった上で、業界団体と協力して行っている。 ※1 ウェブデザイン ※2 ファイナンシャル・プランニング、金融窓口サービス、知的財産管理、フィットネスクラブ・マネジメント等 3. 技能検定の利点・活用方法 ・技能検定を知っており、利点を感じるとした事業所のうち、技能検定の利点・活用方法は、 ① 労働者の職業意識や職業能力の向上に役立つ(80.9%) ② 採用、配置転換、昇進などに活用できる(41.6%) ③ 資格手当や報奨金等の支給根拠として活用している(39.6%) ④ 技能士がいることで、取引などにプラスの効果がある(30.3%) 4. 技能検定の問題点 ・技能検定を知っており、問題点を感じるとした事業所のうち、その問題点の内訳は ① 技能検定の試験実施回数や試験地が限られている。 ② 技能検定の対象や試験内容が現場で必要な技能と合っていない。 ③ 試験の準備や受検する時間等の労働者の拘束時間が長い。 ④ 受検に必要な費用が高い。 5. 技能検定以外の職業能力評価に関する取組 ・仕事をこなすために必要な「知識」と「技術・技能」に加えて、「成果につながる職務行動例(職務遂行能力)」を、業種別、職種・職務別に整理した「職業能力評価基準」を策定している。現在、業種横断的な経理・人事等の事務系9職種及び、電気機械器具製造業、ホテル業、在宅介護業等の56業種を整備。 ・人事、経理等のホワイトカラー職種については、「職業能力評価基準」を活用した、利用者のポータブルスキルと近接する5つの職務・職位を掲示する「ポータブルスキル見える化ツール」を開発。令和3年度から「job tag(職業情報提供サイト(日本版O-NET))」に掲載するとともに、活用に係るマニュアルや映像教材等を作成し、厚生労働省ホームページに掲載。						
施策実現のための課題	1	労働者の主体的な能力開発を通じた生産性向上や、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」の推進が求められている。					
各課題に対応した達成目標	達成目標/課題との対応関係			達成目標の設定理由			
	目標1	技能検定をはじめとする職業能力の評価の推進			技能検定制度を産業界のニーズを踏まえたものにするため、職種・作業の見直しなどの対応が必要である。 また、ホワイトカラー職種も含めて労働者の主体的な能力開発を促すため、職業能力評価基準などの職業能力評価制度の推進が必要である。		
	(課題1)						
施策の予算額・執行額等	区分		令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
	予算の状況(千円)	当初予算(a)	3,662,398	3,994,630	1,945,209	2,471,447	2,464,057
		補正予算(b)	0	0	0	0	0
		繰越し等(c)	0	0	0	0	
		合計(a+b+c)	3,662,398	3,394,620	1,945,209	2,471,447	
	執行額(千円、d)		2,404,947	2,659,587	2,048,086	2,105,214	
	執行率(%、d/(a+b+c))		65.7%	78.3%	105.3%	85.2%	
施策に関係する内閣の重要政策(施政方針演説等のうち主なもの)	施政方針演説等の名称			年月日	関係部分(概要・記載箇所)		
	-			-	-		

達成目標1について		技能検定をはじめとする職業能力の評価の推進									
測定指標	指標1 技能検定受検申請者数 （アウトプット）	指標の選定理由	技能検定は、技能の到達目標を示すことにより、労働者の技能習得意欲を増進させ、事業主等の教育訓練に活用される等、職業能力開発のための有効なツールであることから、技能検定受検申請者数を指標として選定した。 （参考）平成29年度実績：784,048人、平成30年度807,306人 （出典）：技能検定実施状況調査								
		目標値（水準・目標年度）の設定の根拠	令和5年度の目標については、新型コロナウイルス感染症の影響で受検者数に大きく影響のあった時期が含まれるため、令和4年度の実績を目標値のベースとして設定した。ただし、令和4年度途中で手数料の値上げを行った職種の受検者数については、値上げ後の受検者数をもとに設定した。								
		基準値	年度ごとの目標値					目標値	主要な指標	達成	
			年度ごとの実績値								
		平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和5年度	○	△	
		807,306人	前年度 （807,287人）以上	前年度 （871,451人）以上	820,892人	783,679人	836,519人	836,519人			
			871,451人	716,200人	972,416人	869,519人	809,672人				
	指標2 技能検定合格者数 （アウトカム）	指標の選定理由	技能検定は、技能の到達目標を示すことにより、労働者の技能習得意欲を増進させ、事業主等の教育訓練に活用される等、職業能力開発のための有効なツールであることから、技能検定受検合格者数を指標として選定し、過去の合格実績等を踏まえて目標とした。 （参考）平成29年度実績：328,778人、平成30年度実績324,073人 （出典）：技能検定実施状況調査								
		目標値（水準・目標年度）の設定の根拠	令和5年度の目標については、新型コロナウイルス感染症の影響で合格者数に大きく影響のあった時期が含まれるため、令和4年度の実績を目標値のベースとして設定した。ただし、令和4年度途中で手数料の値上げを行った職種の合格者数については、値上げ後の合格者数をもとに設定した。								
		基準値	年度ごとの目標値					目標値	主要な指標	達成	
			年度ごとの実績値								
		平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和5年度	○	○	
		697万人	33万人	33万人	33万人	28万人	34万人	34万人			
			363,733人 （累計数 7,337,788人）	299,559人 （累計数 7,637,348人）	368,034人 （累計数 8,005,382人）	359,641人 （累計数 8,365,023人）	356,162人 （累計数 8,721,187人）				
	指標3 ポータブルスキル見える化 ツールPV数 （アウトカム）	指標の選定理由	ポータブルスキル見える化ツールを令和3年度に開発しており、その活用促進のためキャリアコンサルタント等の支援者向けに周知広報・活用勧奨を行うとともに活用促進に向けた教材作成を行っている。作成した教材等の活用状況を測るため、利用者（PV数）を指標とした。 （出典）：厚生労働省調べ								
		目標値（水準・目標年度）の設定の根拠	令和5年度の目標については、公開直後等の特殊な時期を除き令和4年度の毎月のアクセス件数が概ね8千から1万PV程度で推移していることを踏まえ、8千件/月×12月により設定した。								
		基準値	年度ごとの目標値					目標値	主要な指標	達成	
			年度ごとの実績値								
		—	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和5年度	◎		
		—	—	—	—	—	10万PV	10万PV			
		—	—	—	167,788PV	191,950PV					

※ 平成4年度から令和8年度は第5期基本計画期間である。

学識経験を有する者の知見の活用	（有識者会議WG後に記載）
-----------------	---------------

評価結果と 今後の方向性	目標達成度合いの測定結果	(各行政機関共通区分)③【相当程度進展あり】
	総合判定	(判定結果) B【達成に向けて進展あり】
		(判定理由) 【達成目標1 技能検定をはじめとする職業能力の評価の推進】 ・ 指標1については、令和5年度に836,519人以上とする目標を設定していたが、特にファイナンシャル・プランニング職種の受検者が6.8万人弱減少したことから、目標を達成できなかった。(なお、当該ファイナンシャル・プランニング職種の減少分(6.8万人弱)を除くと令和5年度実績値は目標を約4万人上回っている) ・ 指標2については、目標値を達成している。 ・ 指標3の目標については、活用促進を促すための取り組み(メールマガジン等の配信)を行うことで順調にPV数が増加し、令和5年度目標値であった10万PVを達成した。 【総括】 ・ 以上より、主要な指標以外の測定指標の達成状況が「◎」となり、主要な指標である指標1については「△」、指標2については「○」であることから、判定結果は③に区分されるものとしてBとした。
		(有効性の評価)
	施策の分析	【達成目標1 技能検定をはじめとする職業能力の評価の推進】 ・ 指標1については、令和5年度の目標値は、令和4年度の実績値に受検手数料の増額分による受検申請者数の減を加味して設定したものであるが、令和4年度はコロナ禍による受検控からの反動等により、ファイナンシャル・プランニング職種の団体申請数が大幅に増加し、受検者数はコロナ禍以前の水準よりも高かった(R4年度実績:539,871人はH29～R元年度ベース(464,758人)の16%増)。 当該要因を除けば、令和5年度のファイナンシャル・プランニング職種の技能検定受検申請者数はH29～R元年度ベース(464,758人)を上回る472,050人であり、堅調に推移していることから有効に機能しているといえる。 ・ 指標2については、令和5年度に定めた目標値を達成していることから、若年者に対する受検勧奨や技能実習生向け技能検定の体制整備の実施は有効に機能していると評価できる。 ・ 指標3については、目標を大幅に上回った(目標値の192%)ことからキャリアコンサルタント等の支援者向けに周知広報・活用が適切に実施されていると評価できる。
		(効率性の評価)
		【達成目標1 技能検定をはじめとする職業能力の評価の推進】 ・ 指標1及び2については、令和4・5年度は従前に比べて予算額を削減している中で、実績が堅調であることから効率的な取組が行われていると評価できる。 ・ 指標3については、令和5年度は予算額が前年度同である中、PV数は順調に増加し、目標値を大幅に上回る結果となったことから効率的な取組が行われていると評価できる。
	次期目標等への 反映の方向性	(現状分析)
		【達成目標1 技能検定をはじめとする職業能力の評価の推進】 ・ 指標1について、令和5年度実績値は、大手企業における社員への受検支援の縮小など複数の要因によりファイナンシャル・プランニング職種の団体申請数が大幅に減少したことから目標達成ができなかったところ。今後は、団体申請の減少傾向が継続することが想定されるファイナンシャル・プランニング職種の個人受検の拡大を図るため、効果的な受検勧奨に取り組むこと等により改善を図ることとする。 ・ 指標2については、令和5年度の実績値は356,162人であり、令和5年度に34万人という目標を既に達成している。今後は、取組の更なる進展に向け、目標値を引き上げることとする。 ・ 指標3については、令和5年度の実績値は191,950PVであり、令和5年度に10万PVという目標を既に達成している。今後は、令和5年度の実績を踏まえ目標値を適正に引き上げることとする。
		(施策及び測定指標の見直しについて)
		【達成目標1 技能検定をはじめとする職業能力の評価の推進】 ・ 指標1について、受検者全体の約6割を占めるファイナンシャル・プランニング職種は、令和2年度以降のコロナ禍の影響による受検控やその反動等により受検者数が大きく変動したところ、コロナ禍以前の実績と比較すると堅調に推移しているところであり、引き続き、当面は令和5年度目標値と同水準としつつ、実績値を踏まえ適宜見直しを図りながら、目標達成を目指していく。 ・ 指標2については、令和3年度以降連続で目標値を達成していることから、目標値を引き上げる予定である。 ・ 指標3については、目標値を早期に達成したことから、更なる活用促進を目指し、目標値を引き上げる予定である。

参考・関連資料等	令和5年度「技能検定」の実施状況を公表します URL: https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_41729.html
----------	---

担当部局名	人材開発統括官	作成責任者名	参事官(能力評価担当) 安達 佳弘	政策評価実施時期	令和6年8月
-------	---------	--------	----------------------	----------	--------