

概要（実績評価書（案）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

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

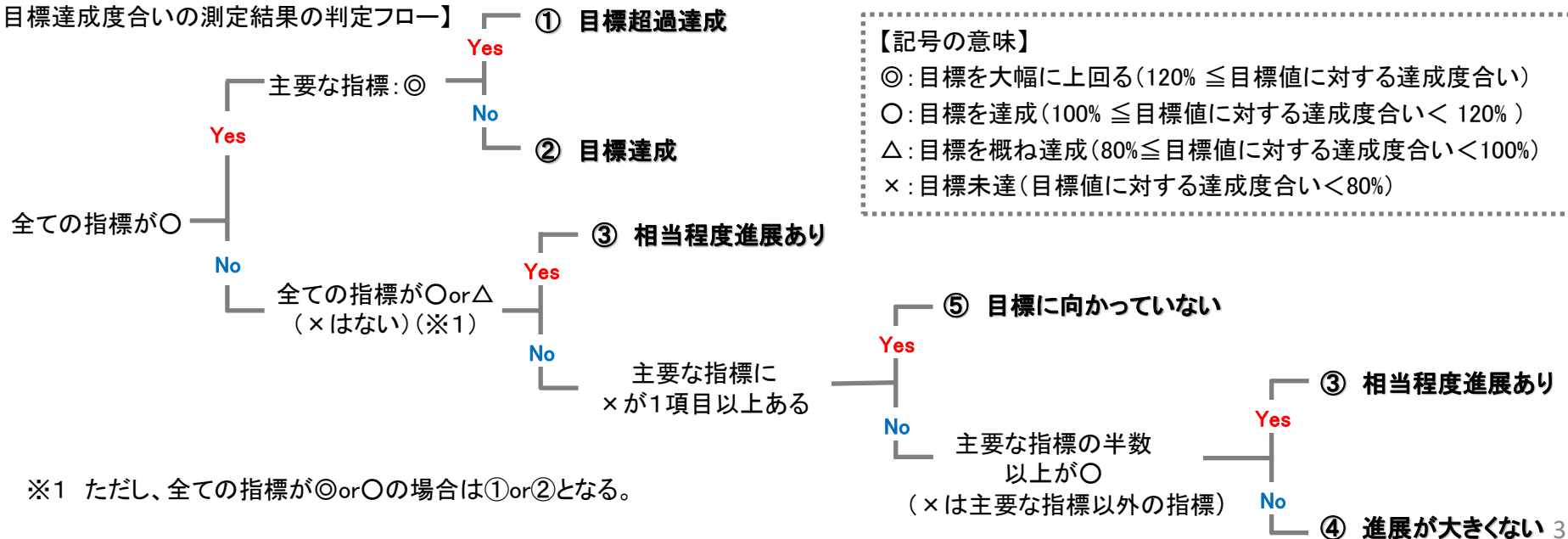
各指標の目標値の設定水準は、同様の考え方や水準を維持してよいか。

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	- 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、 - 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
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】



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思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

- 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。

現状分析

- 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5年実績評価書（案）（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する

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

- ・ 製造業の就業者数は、約20年間（H14年～R4年）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）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も、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。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。
- ・ R5年度は全国で約81万人の受検申請があり、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）。
- ・ 社会のニーズに合わせて職種・作業の見直しを実施。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。

※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. 技能検定制度の利点・活用方法

- ・ 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割超。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等に好影響を与えている。

4. 技能検定の問題点

- ・ 技能検定制度の問題点としては、試験実施回数や試験地に限りがあることや、試験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。

5. 技能検定以外の職業能力評価に関する取組

- ・ 「職業能力評価基準」（※3）を策定し、現在、業種横断的な経理・人事等の事務系9職種、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。
- ・ 「職業能力評価基準」を活用し、人事・経理等のホワイトカラー職種については、利用者のポータブルスキルと近接する5つの職務・職位を掲示した「ポータブルスキル見える化ツール」を開発。R3年度から「job tag（職業情報提供サイト（日本版O-NET））」への掲載のほか、活用マニュアルや映像教材等を作成し、厚生労働省HPに掲載。

課題

労働者の主体的な能力開発を通じた生産性向上、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**

達成目標

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】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）

3 ポータブルスキル見える化ツールPV数（アウトカム）

【概要】令和5年度実績評価書（案）（施策目標Ⅵ-1-2）

総合判定

赤字は主要な指標

【達成目標 技能検定をはじめとする職業能力の評価の推進】

指標1: △（目標達成率 97%）

指標2: ○（目標達成率 105%）

指標3: ◎（目標達成率 192%）

【目標達成度合いの測定結果】

③（相当程度進展あり）

【総合判定】

B（達成に向けて進展あり）

（判定理由）

- ・ 測定指標の達成状況の一部に「△」がある（×はない）。
- ・ 以上より、上記のとおり判定した。

施策の分析

《有効性の評価》

- ・ 指標1について、R5年度の目標（※1）が未達となった要因としては、ファイナンシャル・プランニング職種（以下「FP職種」という。受検者全体の約6割を占める。）の団体申請数が、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R4年度と比べて大幅に減少したことが考えられる。

※1) R5年度目標値は、R4年度の実績値（※2）に受検手数料の増額分による受検申請者数減を加味して設定。

※2) R4年度実績値はコロナ禍による受検控からの反動等により、FP職種の団体申請数が大幅に増加。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）。

他方で、FP職種の実績値についてコロナ禍以前のH29～R元年度ベース（464,758人）と比較すると、R5年度は7千人超上回っており（472,050人）、中期的には堅調に推移。

なお、R5年度実績値は、FP職種の減少分（6.8万人弱）を除くと目標を約4万人上回っている。

- ・ 指標3については、順調にPV数が増加し、R5年度は目標を大幅に上回った。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によるキャリアコンサルタント等の支援者向けの周知広報）の適切な実施が寄与したものと考えられる。

《効率性の評価》

- ・ 指標1について、R4・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、R5年度は予算額が前年度から横ばいである中、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。

《現状分析》

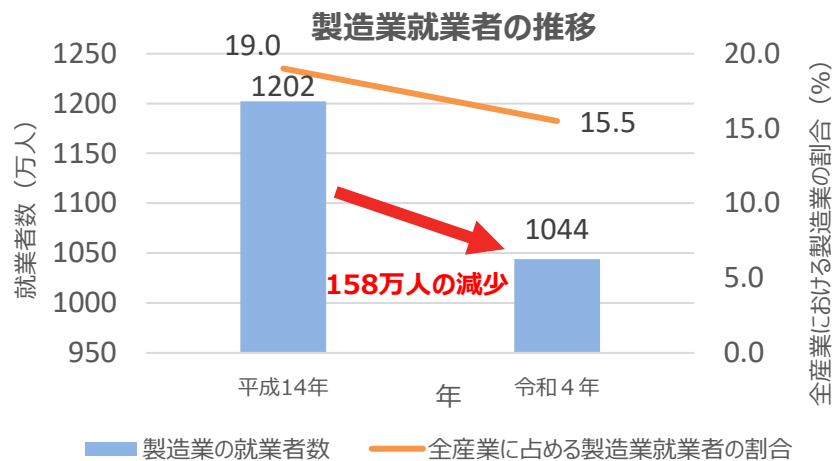
- ・ 指標1については、今後は、団体申請の減少傾向が継続することが想定されるFP職種の個人受検の拡大を図るため、効果的な受検勧奨に取り組むこと等により改善を図る必要がある。
- ・ 指標3については、今後は、R5年度の実績を踏まえ、目標値を適正に引き上げる必要がある。

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）

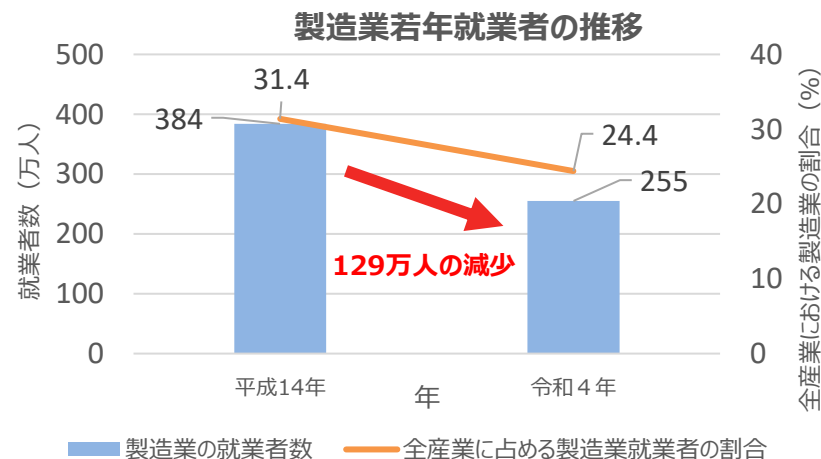
- ・ **指標1**については、受検者全体の約6割を占めるFP職種は、令和2年度以降のコロナ禍の影響による受検控やその反動等により受検者数が大きく変動したところ、コロナ禍以前の実績と比較すると堅調に推移しているところであり、**引き続き、当面は令和5年度目標値と同水準としつつ、実績値を踏まえ適宜見直しを図りながら、目標達成を目指していく。**
- ・ **指標2**については、令和3年度以降連続で目標値を達成していることから、**目標値を引き上げる予定**である。
- ・ **指標3**については、目標値を早期に達成したことから、更なる活用促進を目指し、**目標値を引き上げる予定**である。

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**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）就業者数は、約20年間で**129万人減少**。
全産業に占める製造業の若年就業者割合も、約20年間で**7ポイントの低下**。



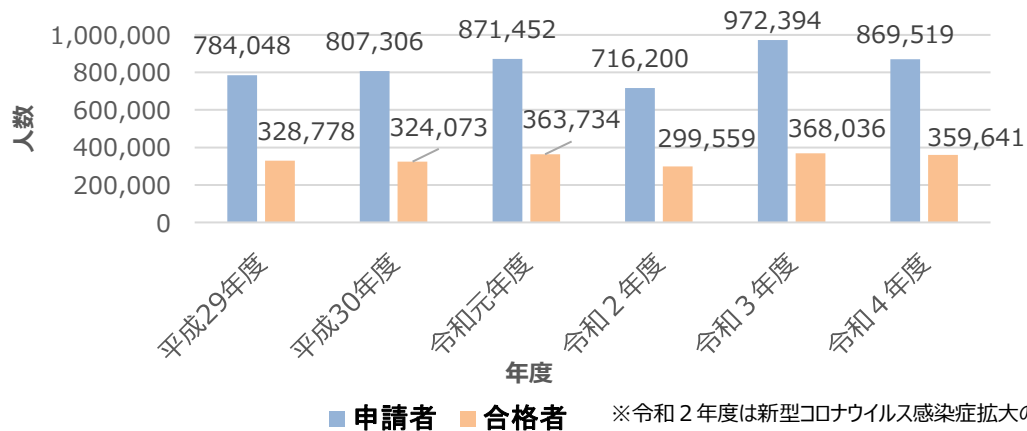
2. 技能検定制度について

・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（111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131職種が実施されている（令和6年4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））。

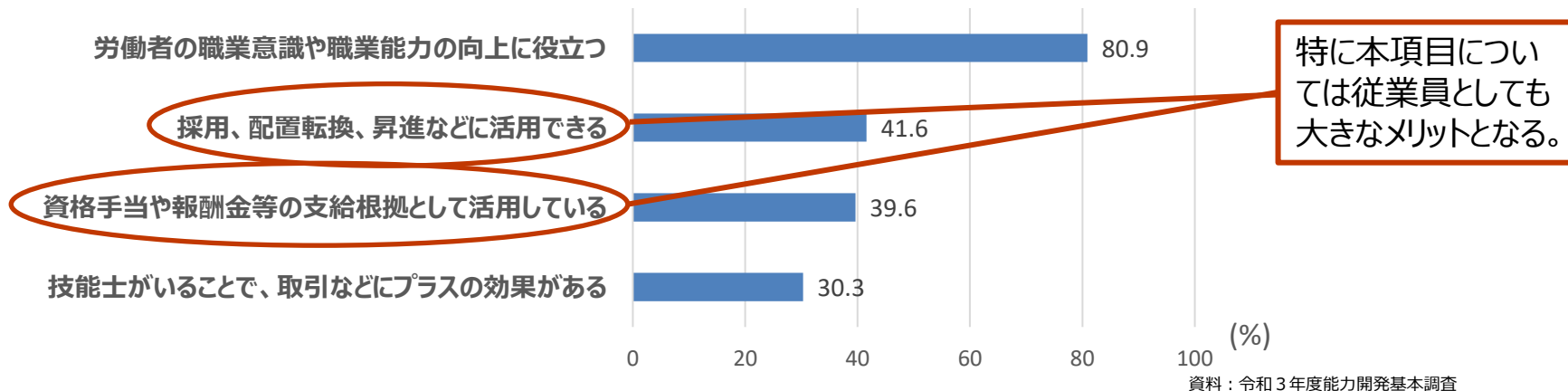
技能検定試験における過去6カ年の受検申請者・合格者数の推移



3. 技能検定の利点・活用方法

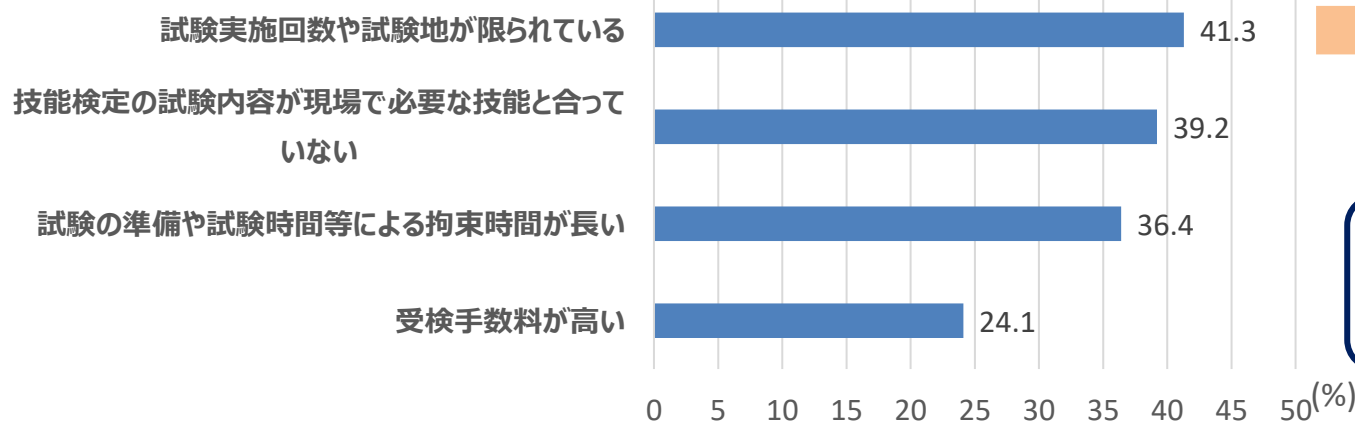
・技能検定を受検することにより、企業・従業員の双方にメリットがある。

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



受検会場の制限や試験内容・試験時間が受検の際の障壁となっている。