

実績評価書

(厚生労働省5(VI-1-2))

<p>施策目標名</p>	<p>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-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</p>					
<p>施策の概要</p>	<p>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。</p>					
<p>施策を取り巻く現状</p>	<p>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。</p> <p>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81万人が受験申請、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</p> <p>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%)</p> <p>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 試験の準備や受験する時間等の労働者の拘束時間が長い。 ④ 受験に必要な費用が高い。</p> <p>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))」に搭載するとともに、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。</p>					
<p>施策実現のための課題</p>	<p>1</p>	<p>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。</p>				
<p>各課題に対応した達成目標</p>	<p>達成目標/課題との対応関係</p>		<p>達成目標の設定理由</p>			
<p>目標1 (課題1)</p>	<p>技能検定をはじめとする職業能力の評価の推進</p>		<p>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。</p>			
<p>施策の予算額・執行額等</p>	<p>区分</p>	<p>令和2年度</p>	<p>令和3年度</p>	<p>令和4年度</p>	<p>令和5年度</p>	<p>令和6年度</p>
<p>予算の状況(千円)</p>	<p>当初予算(a)</p>	<p>3,662,398</p>	<p>3,994,630</p>	<p>1,945,209</p>	<p>2,471,447</p>	<p>2,464,057</p>
<p>補正予算(b)</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>
<p>繰越し等(c)</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>
<p>合計(a+b+c)</p>	<p>3,662,398</p>	<p>3,662,398</p>	<p>3,394,620</p>	<p>1,945,209</p>	<p>2,471,447</p>	<p>2,464,057</p>
<p>執行額(千円、d)</p>	<p>2,404,947</p>	<p>2,404,947</p>	<p>2,659,587</p>	<p>2,048,086</p>	<p>2,105,214</p>	<p>2,105,214</p>
<p>執行率(%、d/(a+b+c))</p>	<p>65.7%</p>	<p>65.7%</p>	<p>78.3%</p>	<p>105.3%</p>	<p>85.2%</p>	<p>85.2%</p>
<p>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)</p>	<p>施政方針演説等の名称</p>		<p>年月日</p>	<p>関係部分(概要・記載箇所)</p>		
<p>-</p>	<p>-</p>		<p>-</p>	<p>-</p>		

測定指標	指標1 技能検定受験申請者数 (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、技能検定受験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験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験者数については、値上げ後の受験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、技能検定受験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						

※ 令和4年度から令和8年度は第5期基本計画期間である。

第16回政策評価に関する有識者会議労働ワーキンググループ(令和6年8月21日開催)で議論いただいたところ、以下のご意見があり、これを踏まえ、以下に示すような対応を行った。

【達成目標1の指標1について】

①ファイナンシャル・プランニング職種の団体申請が減少した理由は、大手企業が受検手数料の補助を縮小する傾向にあるためとのことだが、日本の人材育成自体がいろいろ課題を抱えている中、なぜ自己啓発補助が縮小しているのか疑問に感じる。
また、広報戦略する上でも、大手企業というのは大口顧客になるという、ある意味重要なファクターになるため、その点についても引き続き検討いただきたい。

大手企業がどういった意図で受検支援を縮小したのか(ファイナンシャル・プランニングの技能検定が余り大手企業にとって魅力的でなくなったため、もう支援する必要がないのか、等)、そこが分かると今後の施策にもいかせるのではないかと。ヒアリング等をしていただろうか。

⇒令和5年度のFP職種の減少した受検者約6万人のうち、約8割は個人ではなく事業者が自社の労働者分の申請を行う団体申請によるものであった。主要な金融・保険関係の事業者に対し指定試験機関を通じてヒアリングしたところ、事業者が負担していた受検手数料の負担割合を徐々に縮小していること、受検対策講習受講の支援が困難になった等の影響が確認できた。一方、FP技能士資格の各事業場における人事制度上の位置づけは引き続き重要であると認識されていることから、今後も法人申込み数の減少に歯止めをかけるため、法人を対象とした受検勧奨に努めている。また、指定試験機関において、各社における人材育成について情報収集及び分析に努めさせる。

②今、大手企業は、総合的な処遇改善として、人材育成施策をどんどん拡充しようとしている中で、実績評価書案における「大手企業の支援が縮小」との記述が少しそれと合わない。FPなので金融、保険など恐らく一部の特定の業種に限られると思われるが、その特定の業種が取った施策だけを取り上げて大手企業全体が縮小しているかのような記述については検討いただきたい。実施団体に再度確認した上で、単にここは、コロナ前の反動で増加した令和4年度の反動により令和5年度は減少したという記述で十分だと考える。あるいは、より詳しくヒアリングし、例えば金融や生命保険等、そこをより詳細に記述しないと、やや記述が事実と乖離している可能性があると考えられるため、検討いただきたい。

⇒ご指摘のとおり金融・保険関係の企業であるため、記載内容を修正する。

③ファイナンシャル・プランニングは技能検定の受検者数の6割を占め、目標の達成率についても大きな影響を及ぼすため、目標の設定・分析において、職種の細分化やファイナンシャル・プランニングを別にすることについて検討いただきたい。

⇒政策目標は「技能検定をはじめとする職業能力の評価の推進」であることから、目標の達成度を測る測定指標としては職種別や都道府県・指定試験機関などの実施主体別で区分するのではなく、技能検定制度全体で目標を設定することが適当であると考えている。このため、現行のとおりとするが、ご指摘を踏まえ、参考として、令和6年度事前分析表において、ファイナンシャル・プランニング職種の受検者数と合格者数を付記することとした。また、総合判定についてはFP職種とそれ以外についてを記載し実態把握に努めているところであり、今後もこうした取り組みを進めている。

【達成目標1の指標3について】

④「ポータブルスキル見える化ツール」PV数は高い達成率だが、Webサイトを訪れてもらうことも大事だが、実際に診断するところまで至ってもらうことも大事であるため、診断まで至ったところを目標とすることを検討いただきたい。

⇒診断結果を得ることのみならず、途中までであっても診断のプロセスを経験してもらうことも含め、診断に関心を持ち、その重要性を認識してもらうことにも意義があると考え「閲覧数」を指標としているところであるため、現行のとおりとするが、ご指摘をふまえ、参考として、実績評価書の(効率性の評価)欄及び令和6年度事前分析表において、診断まで至った数(診断数)を付記することとした。

【全体について】

⑤技能検定に係る2番目に多い課題として「技能検定の試験内容が現場で必要な技能と合っていない」が挙げられている。こういった意見が多いと、やはり技能検定を受けても仕方ないと思われることにもなりかねないが、この点に対して、どのような対応をとられるのか。

4割ぐらいが「合っていない」と回答しているのは、なかなか由々しき数字。具体的にどの辺りに不満などそういう思いがあるのか、是非知りたい。

⇒技能検定の課題については、中央職業能力開発協会(JAVADA)において、毎年課題を見直しの組上に載せており、その中で技術の進展や実情に応じた見直しを図っていくこととしているところ。当該課題を踏まえ、随時見直しを図っていくことで進めており、引き続きしっかりと対応してまいります。

職種の実情によって差異があると考えられることから、中央職業能力開発協会(JAVADA)において行われている職種ごとの検討委員会において引き続き対応してまいります。

【職業能力評価基準の活用について】

⑥職業能力評価基準を社会的に労使の中でどう活用していくかというところが、今後の大きな意味での課題になっていくと思われる。政府もこの間、職務給付推進など労働市場政策を打ち出しているところであり、そういった全体的な傾向と政策の方向性との関連性で、今後この職業能力評価基準の社会的な普及や利用促進について、今回の目標達成を踏まえて、何か検討していることはあるか。

⇒現在、厚生労働省のHPにて職業能力評価基準及び活用ツール等を掲載しており、職業能力評価基準の活用方法動画を掲載する等により、事業主や事業主団体の方々へ周知を行っているところ、引き続き普及促進を行うとともに、さらに効果的な周知方法についても検討してまいります。

⑦job tagもどう活用してもらうかはこれからだが、job tagというツールをうまく活用するためにも、職業能力評価基準の活用にあたっては、一義的にはjob tagとの連携は大きく、方向性として良いと考える。ぜひ検討いただきたい。

⇒job tagには「ポータブルスキル見える化ツール」のほか、職業能力評価基準をベースに作られた「ホワイトカラー系職種の職業能力チェック」(*)を掲載しているところであり、引き続き、普及・活用促進を行っていく。

※ ホワイトカラー系職種の職務について、初級レベルから責任者や高度な専門職として認められるレベルまで、それぞれどのようなことが求められるかまとめている。今自分ができること、これからできるようにしていく必要があることなどが分かる。チェックシートでチェックすることが可能。
(<https://shigoto.mhlw.go.jp/User/AbilityCheck>)

学識経験を有する者の知見の活用

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	<p>(判定結果) B【達成に向けて進展あり】</p> <p>(判定理由)</p> <p>【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】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 <p>【総括】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。
	施策の分析	<p>(有効性の評価)</p> <p>【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】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 <p>(効率性の評価)</p> <p>【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】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。なお、診断結果のPV数についても令和5年度は35,322PVと、令和4年度と比べ6,539PV増加しており、効率的な取組が行われていると評価できる。 <p>(現状分析)</p> <p>【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】</p> <ul style="list-style-type: none"> 指標1について、令和5年度実績値は、金融・保険関係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。
	次期目標等への 反映の方向性	<p>(施策及び測定指標の見直しについて)</p> <p>【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】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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
-------	---------	--------	----------------------	----------	--------