

実績評価書要旨

平成14年9月

政策体系	番 号	
基本目標	5	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を整備すること
施策目標	1	雇用の安定・拡大を図るための職業能力開発の枠組みを構築すること
		キャリア形成支援システムを整備すること
担当部局・課	主管課	職業能力開発局育成支援課、キャリア形成支援室
	関係課	

1. 現状分析

実績目標 1	キャリア形成支援コーナーを拠点として、労働者、事業主に対するキャリア形成に係る相談援助・情報提供を行うこと等により、労働者個人ごとのキャリア形成を促進すること				
(実績目標を達成するための手段の概要)					
労働者個人のキャリア形成を促進するため、各都道府県に設置されたキャリア形成支援コーナーにおいて、労働者・事業主等に対する相談援助・情報提供を行う。また、職業能力開発推進者講習（企業内において職業能力開発を推進する担当者に対し、キャリア形成支援に必要な知識・技法を習得させるための講習）、自己啓発推進セミナー（キャリア形成支援の好事例を事業主等に提供するためのセミナー）を通じ、企業内においてキャリア形成支援を担当する者に対する講習等を実施する。					
(評価指標)	H 9	H 1 0	H 1 1	H 1 2	H 1 3
キャリア形成支援コーナーにおける相談援助・情報提供件数	-	-	-	-	31,483
(備 考)					
・平成13年10月にキャリア形成支援コーナー設置のため、半年間の件数 ・評価指標は雇用・能力開発機構調べである。					
(評価指標)	H 9	H 1 0	H 1 1	H 1 2	H 1 3
職業能力開発推進者講習の受講者数(人)	-	-	-	-	21,546
(備 考)					
・評価指標は平成13年度から中央職業能力開発協会において集計したものである。					
(評価指標)	H 9	H 1 0	H 1 1	H 1 2	H 1 3
自己啓発推進セミナー等参加者数(人)	-	-	-	-	5,459
(備 考)					
・評価指標は平成13年度から中央職業能力開発協会において集計したものである。					
実績目標 2	キャリア形成促進助成金を通して、労働者の自発的な能力開発を推進す				

ることにより、労働者個々人のキャリア形成を促進すること

(実績目標を達成するための手段の概要)

事業主が事業内職業能力開発計画及びこれに基づく年間職業能力開発計画において能力開発の目標及び内容を明確化し、これを労働者に周知した上で、職業訓練の実施、職業能力開発休暇の導入、長期教育訓練休暇制度の導入、職業能力評価の実施、キャリア・コンサルティングの機会の確保を行った場合について助成を行う。

(平成13年10月に創設、平成14年度より支給)

(評価指標)	H9	H10	H11	H12	H13
キャリア形成促進助成金支給事業所数 (件)	-	-	-	-	-

(備考)

・平成14年度より支給を行うため、現段階では実績はない。

2. 評価

現状分析

労働移動の増加等により、企業主導の能力開発だけでは限界が生じてきている一方、労働者に求められる職業能力が企業内外を問わず通用するものへと変化してきている。このような中、労働力需給における職業能力のミスマッチを解消し、労働者が雇用の安定を図るためには、適切な情報を入手したり、自らの職業能力を確認しつつ、その職業生活設計に即して職業訓練・教育訓練を受け、キャリア形成を図ることの重要性が増している。

このため、労働者のキャリア形成を促進するための、労働市場のインフラストラクチャーとして、キャリア形成支援システム(キャリア・コンサルティング技法の開発、キャリア形成に関する情報提供、相談等の推進、民間におけるキャリア形成支援システムの確立及び人材育成、企業内におけるキャリア形成支援システムの確立)の整備が必要となってきた。

施策手段の適正性の評価

キャリア形成支援コーナーの各事業を通じ、労働者・事業主等に対する相談援助・情報提供を行う一方、キャリア形成促進助成金の支給を通じ、経費の面から、企業内における事業主によるキャリア形成支援を促進を図ることとしている。これらは、専門的知識・技能の付与と経費の支援の両方の側面から、労働者個人のキャリア形成を促進するものであり、総合的に判断して、施策目標の達成に効果的であると評価できる。

さらに、キャリア形成支援コーナーの相談援助・情報提供件数について、平成13年10月からの3ヶ月間と平成14年1月からの3ヶ月間を比較すると、後者が大幅に多くなってきている。今後の見極めが必要であるが、各事業の実施によりキャリア形成支援の概念が社会に普及するに伴い、一定の水準までは利用件数の増加が期待できると考えられる。

(参考)

キャリア形成支援コーナーにおける相談援助・情報提供件数

平成 13 年 10 月から 12 月 10,466 件

平成 14 年 1 月から 3 月 21,017 件

総合的な評価

キャリア形成自体の概念がまだ一般に社会に普及していないこともあり、キャリア形成支援コーナーが、労働者個人に対するキャリア形成支援の機能を十分に果たしているとは言えないが、今後とも、各事業の実施に力を入れていく必要がある。

なお、各種の相談等の事業についても実施期間が短く、現場での課題が明らかになってないため、事例を重ねることにより課題を明らかにし、最適な方法へと改良していく必要がある。

さらに、キャリア形成支援コーナーは開設されてまだ6ヶ月である一方、キャリア形成促進助成金の支給は平成 14 年度からであるため、今後、引き続き適切な評価を実施していく。

実績評価書要旨

平成14年9月

政策体系	番 号	
基本目標	5	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を整備すること
施策目標	1	雇用の安定・拡大を図るための職業能力開発の枠組みを構築すること
		職業能力開発に関する情報の収集、整理及び提供の体制を充実強化すること
担当部局・課	主管課	職業能力開発局育成支援課職業意識啓発推進室、キャリア形成支援室
	関係課	

1. 現状分析

実績目標 1	キャリア形成を支援する職業総合情報拠点として「私のしごと館」を平成14年度末に開設すること				
(実績目標を達成するための手段の概要)					
若年者のキャリア形成を支援する拠点(関西文化学術研究都市(京都府)に平成14年度末開設)として、総合的な職業情報の提供、職業に係る体験機会の提供、若年者やその支援者に対するセミナー等の実施を行うこととしており、そのために、職業に関するあらゆる情報等を有する総合的なライブラリィや大規模展示・体験設備の整備、セミナー等に係るプログラム・ツールの開発等を実施することとする。					
(評価指標)	H 9	H 1 0	H 1 1	H 1 2	H 1 3
1 「私のしごと館」建設及び設備に係る準備状況の割合	-	-	2割	5割	8割
(評価指標)	H 9	H 1 0	H 1 1	H 1 2	H 1 3
2 プログラム・ツールの開発等の準備状況の割合	2割	3割	4割	6割	8割
(備 考)					
1 について					
<ul style="list-style-type: none"> ・平成9年度は建築及び展示・体験設備の実施設計 ・平成10年度は土地の造成工事 ・平成11年度～13年度は建築及び展示・体験設備の整備 					
2 について					
<ul style="list-style-type: none"> ・プログラム・ツールの開発等の準備は平成6年度から実施しており、平成9年度欄については、平成6年度～平成9年度までの4カ年度分を合わせた準備状況である。 					

実績目標 2	キャリア形成支援コーナーを拠点として、労働者、事業主に対するキャリア形成に係る情報の収集、整理及び提供を行うこと				
（実績目標を達成するための手段の概要）					
各都道府県に設置されたキャリア形成支援コーナーにおいて、労働者・事業主等からキャリア形成に係る情報の収集を行い、これらを整理し、労働者・事業主等に提供する。					
（評価指標）	H 9	H 1 0	H 1 1	H 1 2	H 1 3
キャリア形成支援コーナーにおける相談援助・情報提供件数	-	-	-	-	31,483
（備考）					
<ul style="list-style-type: none"> ・平成 13 年 10 月にキャリア形成支援コーナー設置のため、半年間の件数。 ・評価指標は雇用・能力開発機構調べである。 					

2. 評価

現状分析
<p>労働移動の増加等により、企業主導の能力開発だけでは限界が生じてきている一方、労働者に求められる職業能力が企業内外を問わず通用するものへと変化してきている。このような中、労働力需給における職業能力のミスマッチを解消し、労働者が雇用の安定を図るためには、適切な情報を入手したり、自らの職業能力を確認しつつ、その職業生活設計に即して職業訓練・教育訓練を受け、キャリア形成を図ることの重要性が増している。</p> <p>このため、労働者のキャリア形成を促進するための、労働市場のインフラストラクチャーとして、職業能力開発に関する情報の収集、整理及び提供のための体制の充実強化が必要となってきた。</p>
施策手段の適正性の評価
<p>現在、特に若年者について安易な職業選択やこれらに起因する将来的な展望に欠けた離転職の増加といった問題が生じており、これらについては、若年者の職業意識の希薄化や効果的なキャリア形成がなされていないことがその背景にあると考えられる。こうしたことから、若年者については、職業理解や自己理解を深め、職業意識やキャリア形成意識の醸成を図っていくために、できるだけ多くの様々な職業体験を効率的に提供し、職業を身近なものとして実感できるような機会を積極的につくること不可欠であり、それによつて的確な職業選択や自発的な職業能力を可能とするような環境づくりが求められているところであり、職業体験機会や総合的な職業情報の提供をはじめとする様々な支援を行う「私のしごと館」は、その役割を担う施設である。</p> <p>キャリア形成支援コーナーについては、開設されてまだ6ヶ月であるが、キャリア形成支援コーナーの相談援助・情報提供件数について、平成 13 年 10 月からの3ヶ月間と平成 14 年 1 月からの3ヶ月間を比較すると、後者が大幅に多くなってきている。今後の見極めが必要であるが、各事業の実施によりキャリア形成支援の概念が社会に普及するに伴い、一定の水準までは利用件数の増加が期待できると考えられる。</p>

(参考)

キャリア形成支援コーナーにおける相談援助・情報提供件数

平成 13 年 10 月から 12 月 10,466 件

平成 14 年 1 月から 3 月 21,017 件

「私のしごと館」については、その施設・設備やプログラム・ツールが、産業界に実態を反映した内容のものであり、本施設は、これらを活用した広範囲にわたる職業情報の提供、様々な職業の体験、各種セミナーの実施等により、若年者が適職選択や能力開発等適正なキャリア形成を行うことを支援するための拠点としての効果が期待される。

キャリア形成支援コーナーについては、2.(1)で述べたとおり、労働者・事業主等に対する情報提供が効果的・効率的に行うことが期待される。

両方の施策は、主たる対象者を若年者、労働者・事業主等と棲み分けており、両者が適切に役割分担しつつ効果的に機能することにより、職業能力開発やキャリア形成に関する情報の収集・整理・提供が行われることになり、施策手段としては適正である

総合的な評価

「私のしごと館」については、施設・設備やプログラム・ツールが、産業界の実態を反映した内容のものであり、本施設は、若年者が適正なキャリア形成を行うことを支援するための拠点としての効果が期待される。

キャリア形成支援コーナーについては、労働者・事業主等からキャリア形成に係る情報を収集し、それを適切に整理し、効果的に提供する拠点として、活用を図っていくこととしている。

実績評価書要旨

平成14年9月

政策体系	番 号	
基本目標	5	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を整備すること
施策目標	1	雇用の安定・拡大を図るための職業能力開発の枠組みを構築すること
		職業能力評価システムを整備すること
担当部局・課	主管課	職業能力開発局育成支援課、技能振興課
	関係課	

1. 現状分析

実績目標 1	民間における職業能力評価制度の構築を図ること				
(実績目標を達成するための手段の概要)					
職業能力評価制度の確立していないホワイトカラー労働者等の職種等を対象とした包括的な職業能力評価制度を、既存の技能検定制度等のノウハウを活用しつつ、業界団体等との連携の下で構築する。(平成14年度より実施)					
(評価指標)	H 9	H 1 0	H 1 1	H 1 2	H 1 3
職種別の職業能力評価基準等の整備状況 (職種数)	-	-	-	-	-
(備 考)					
平成14年度より実施している事業のため、現段階で実績は出ていない。					
実績目標 2	国による職業能力評価を受ける機会の確保を図ること				
(実績目標を達成するための手段の概要)					
技能検定は、労働者の有する技能を一定の基準によって検定し、これを公証する技能の国家検定制度であり、労働者の技能と地位の向上を図り、ひいては我が国の産業の発展に寄与しようとするものであって、職業能力開発促進法に基づいて実施されている。技能検定は、労働者の技能習得意欲を増進させるとともに、労働者の雇用の安定、円滑な再就職、労働者の社会的な評価の向上に重要な役割を有するものである					
今後、同制度において、民間機関への試験業務の委託を拡大する等民間機関の活力を活用しつつ、事務系職種を含めた技能検定職種の拡大及び見直しにより、労働者が技能検定を受ける機会の拡大を図っていく。					
(評価指標)	H 9	H 1 0	H 1 1	H 1 2	H 1 3
技能検定実施状況(受検者数)	175,771	183,061	180,511	180,498	179,975
(備 考)					
・評価指標は厚生労働省技能振興課「技能検定実施状況報告」による。					

2. 評価

現状分析

労働移動の増加等により、企業主導の能力開発だけでは限界が生じてきている一方、労働者に求められる職業能力が企業内外を問わず通用するものへと変化してきている。このような中、労働力需給における職業能力のミスマッチを解消し、労働者が雇用の安定を図るためには、適切な情報を入手したり、自らの職業能力を確認しつつ、その職業生活設計に即して職業訓練・教育訓練を受け、キャリア形成を図ることの重要性が増している。

このため、労働者のキャリア形成を促進するための、労働市場のインフラストラクチャーとして、職業能力を適正に評価するための基準、仕組みの整備が必要となってきた。

施策手段の適正性の評価

技能検定については、「公益法人に対する検査等の委託等に関する基準」(平成8年9月20日閣議決定)に対応するとともに、民間活力を活用して技能検定制度の整備を図るため、指定試験機関制度を創設したところであり、行政改革の理念に合致しており、適正な施策手段であると思料される。

職業能力評価制度の整備については、既存の技能検定制度等も活用しつつ、業界団体等との連携の下で行うこととしている点から、手段の適正さの担保に一定の効果が期待できる。

総合的な評価

技能検定については、137職種ごとに等級に区分して行われ、職業生活全般に渡り3級、2級、1級、特級と多段階的に技能を検定できるようになっていることから、毎年を受検者が18万人に達し、昭和34年度の技能検定制度開始から平成13年度までの受検者累計で569万人に達し、国が行う職業能力評価として重要なインフラであり、その効果は大きいと考えられる。

平成13年度においては、時代のニーズに合致する試験基準の見直しが行われたこと、民間機関に技能検定の試験業務を行わせることができる範囲が拡大されたこと及びファイナンシャル・プランニング、金融窓口サービスといったホワイトカラー職種についても技能検定の対象とされたことなど、今後、技能検定の受検者数の拡大が期待できる等、労働者が国による職業能力評価を受ける機会の維持・拡大が図られているところである。

実績評価書要旨

平成14年9月

政策体系	番 号	
基本目標	5	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を整備すること
施策目標	1	雇用の安定・拡大を図るための職業能力開発の枠組みを構築すること
		職業能力開発に必要な多様な職業訓練・教育訓練の機会の確保を図ること
担当部局・課	主管課	職業能力開発局能力開発課、育成支援課
	関係課	

1. 現状分析

実績目標 1	教育訓練給付制度について、雇用の安定及び就職の促進を図るために必要な教育訓練と認められるものについて、適切な講座指定等を行うこと					
(実績目標を達成するための手段の概要)						
教育訓練給付制度の講座指定は、その教育訓練の内容が、労働者の職業能力の開発及び向上に資する職業に関する教育訓練であって、雇用の安定及び就職の促進を図るために必要な教育訓練と認められるものであり、また、教育訓練の課程が適切に編成され、当該教育訓練を適性を実施するために通常必要なものと認められるものに関して指定を行っている。						
(評価指標)		H10.12	H11.10	H12.10	H13.10	H14.4
教育訓練給付制度の指定講座数(件)		3,445	8,064	14,848	22,183	20,727
教育訓練給付対象講座検索システムへのアクセス件数(件)		H 9	H 1 0	H 1 1	H 1 2	H 1 3
		-	-	-	31,578	609,518
(備 考)						
上記指標のうち、指定講座数は職業能力開発局育成支援課の集計、対象講座検索システムのアクセス件数はシステムを運用している中央職業能力開発協会の集計によるものである。						
なお、上記指標は適切な講座指定を行った結果が直接反映されるものではないため、参考指標として用いるものである。						
実績目標 2	産学官の連携の下で、職業訓練に係る地域ニーズを把握し、これに応じた多様な訓練機会の確保を図ること					
(実績目標を達成するための手段の概要)						
各都道府県における都道府県能力開発主管課、雇用・能力開発機構都道府県センター、労働局等の連携、地域の産学官の関係者が参集する「地域人材育成推進協議会」の開催、各能力開発施設と地域の業種別事業主団体との情報交換等を通じ、地域の産						

業動向等を踏まえた人材ニーズを把握。そのうえで、これら地域の人材ニーズを踏まえ、離職者、在職者、学卒の各訓練コースを設定し、多様な訓練機会の確保を図る。さらに、平成 13 年度第一次補正予算より、離職者訓練において、これまでの公共職業訓練施設内での施設内訓練、専修学校等での委託訓練に加え、大学・大学院、NPO、事業主等あらゆる民間教育訓練機関を活用した委託訓練を実施することとした。

(評価指標)	H 9	H 1 0	H 1 1	H 1 2	H 1 3
コース別受講者数					
離職者訓練(万人) (計画達成率)(%)	5 (50.0)	6 (33.3)	13 (59.1)	24 (70.6)	52 (113.0)
在職者訓練(万人) (計画達成率)(%)	26 (92.9)	27 (90.0)	23 (74.2)	27 (75.0)	51 (127.5)
学卒者訓練(万人) (計画達成率)(%)	2 (66.7)	2 (66.7)	2 (66.7)	3 (100.0)	3 (100.0)
合計(万人) (計画達成率)(%)	33 (80.5)	35 (67.3)	38 (67.9)	54 (73.0)	106 (119.1)

(備考)

- ・平成 13 年度の受講者数は見込み
- ・評価指標は厚生労働省「職業能力開発定例業務統計報告」による。

(評価指標)	H 9	H 1 0	H 1 1	H 1 2	H 1 3
新たな訓練コース開発数	19	69	37	214	197

(備考)

- ・当該数値は公共職業能力開発施設内の離職者訓練における新設コース
- ・評価指標は雇用・能力開発機構調べである。

実績目標 3 認定職業訓練を通して、事業内に合理的な訓練方法を導入し、必要な技能労働者を育成・確保するとともに、多様な職業訓練の機会を確保すること

(実績目標を達成するための手段の概要)

企業等において計画的な職業訓練が実施されることを促進するために、事業主等が行う職業訓練であって公共職業訓練と同一の基準に適合して行われるものに対し、都道府県が認定を行い、当該認定を受けた職業訓練を実施する中小企業事業主等に対して都道府県が助成を行った場合において、都道府県に対して一定率の認定職業訓練助成事業費を支給する。

(評価指標)	H 9	H 1 0	H 1 1	H 1 2	H 1 3
認定職業訓練施設数(件)	1,474	1,503	1,506	1,471	1,444
認定職業訓練受講者数(千人)	205	213	216	216	210

(備考)

職業訓練の効果は、当該訓練を受ける労働者の従事する仕事の内容や事業主の二一

ズ等、様々な要因に応じてその結果が発現する時期や効果の度合いが異なるものであるため、給付金の支給金額や件数等によって決まるものではない。このため、上記指標は参考指標として用いるものである。

実績目標 4 | 生涯能力開発給付金を通して、事業主等の行う職業訓練等を推進することにより、労働者の職業能力開発を推進すること

(実績目標を達成するための手段の概要)

企業内において計画的な職業訓練を実施するために事業内職業能力開発計画を作成し、この計画に基づきその雇用する労働者に対し計画的な職業訓練を行う事業主に対して能力開発給付金を、また、雇用する労働者の自己啓発を援助する事業主に対して自己啓発助成給付金を支給する。

(評価指標)	H 9	H 1 0	H 1 1	H 1 2	H 1 3
生涯能力開発給付金支給金額(百万円)	16,490	15,708	15,605	17,510	16,026

生涯能力開発給付金支給事業所数(件)	27,860	30,946	32,368	36,368	-
--------------------	--------	--------	--------	--------	---

(備考)

事業主による、より計画的かつ効率的な職業訓練の実施を促進するため、キャリア形成促進助成金に統合したことにより、平成 14 年 3 月 31 日に廃止。平成 13 年度の支給事業所数は、現段階で確定していない。

なお、職業訓練の効果は、当該訓練を受ける労働者の従事する仕事の内容や事業主のニーズ等、様々な要因に応じてその結果が発現する時期や効果の度合いが異なるものであるため、給付金の支給金額や件数等によって決まるものではない。このため、上記指標は参考指標として用いるものである。

実績目標 5 | 認定職業訓練派遣等給付金を通して、事業主がその雇用する労働者に対し、認定職業訓練施設に派遣して職業訓練を受けさせることにより職業能力開発を推進すること

(実績目標を達成するための手段の概要)

雇用する労働者に対し、技能及びこれに関する知識を習得させるため、所定労働時間内に認定職業訓練施設に派遣して、認定職業訓練を受講させる中小企業事業主に対して、認定訓練派遣等給付金を支給する。

(評価指標)	H 9	H 1 0	H 1 1	H 1 2	H 1 3
認定訓練派遣等給付金支給金額(百万円)	2,440	2,173	2,001	1,882	1,719

支給対象人員(人月)	36,734	32,191	29,517	27,204	-
------------	--------	--------	--------	--------	---

(備考)

事業主による、より計画的かつ効率的な職業訓練の実施を促進するため、キャリア形成促進助成金に統合したことにより、平成 14 年 3 月 31 日に廃止。平成 13 年度の支給人員数は、現段階で確定していない。

職業訓練の効果は、当該訓練を受ける労働者の従事する仕事の内容や事業主のニーズ等、様々な要因に応じてその結果が発現する時期や効果の度合いが異なるものであるため、給付金の支給金額や件数等によって決まるものではない。このため、上記指標は参考指標として用いるものである。

実績目標 6 | 中小企業人材育成事業助成金を通して、中小企業における事業の高度化

に対応した人材を育成すること

(実績目標を達成するための手段の概要)

中小企業における事業の高度化に対応した人材育成を促進するため、その構成員たる事業主の雇用する労働者を対象として人材育成のための事業を行う中小企業団体に対して、中小企業人材育成事業助成金を支給する。

(評価指標)

	H 9	H 1 0	H 1 1	H 1 2	H 1 3
中小企業人材育成事業実施数 (件)	32	16	7	5	5

(備考)

職業訓練の効果は、当該訓練を受ける労働者の従事する仕事の内容や事業主のニーズ等、様々な要因に応じてその結果が発現する時期や効果の度合いが異なるものであるため、給付金の支給金額や件数等によって決まるものではない。このため、上記指標は参考指標として用いるものである。

実績目標 7	全国団体等認定職業訓練特別助成金を通して、広域的に認定職業訓練を実施する中小事業主団体に対して助成し、大規模な共同訓練体制の整備を推進するとともに、認定職業訓練を推進すること
--------	---

(実績目標を達成するための手段の概要)

広域団体の行う認定職業訓練を振興し、計画的かつ効果的な人材育成を推進するために、広域的な団体の構成員たる中小企業の雇用する労働者を対象として認定職業訓練を実施する中小企業事業主の団体若しくはその連合団体に対して、全国団体等認定職業訓練特別助成金を支給する。

(評価指標)

	H 9	H 1 0	H 1 1	H 1 2	H 1 3
広域的に認定職業訓練を実施している中小企業団体数 (件)	-	15	15	15	15

(備考)

平成 9 年度創設の広域団体認定訓練助成金を再編し、平成 10 年度創設。
 なお、職業訓練の効果は、当該訓練を受ける労働者の従事する仕事の内容や事業主のニーズ等、様々な要因に応じてその結果が発現する時期や効果の度合いが異なるものであるため、給付金の支給金額や件数等によって決まるものではない。このため、上記指標は参考指標として用いるものである。

2. 評価

現状分析

労働移動の増加等により、企業主導の能力開発だけでは限界が生じてきている一方、労働者に求められる職業能力が企業内外を問わず通用するものへと変化してきている。このような中、労働力需給における職業能力のミスマッチを解消し、労働者が雇用の安定を図るためには、適切な情報を入手したり、自らの職業能力を確認しつつ、その職業生活設計に即して職業訓練・教育訓練を受け、キャリア形成を図ることの重要性が増している。

このため、労働者のキャリア形成を促進するための、労働市場のインフラストラクチャーとして、職業能力開発に必要な多様な職業訓練・教育訓練の機会の確保が必要

となってきた。

施策手段の適正性の評価

職業能力開発に必要な多様な職業訓練・教育訓練の機会を確保するためには、民間における多様な教育訓練の有効な活用を図る一方、公共職業訓練の効果的な実施をはかり、官民が連携していくことが必要である。

については、個々の労働者等の主体的な能力開発について訓練費用を負担する形で支援する事業として教育訓練給付制度を、個々の労働者の主体的な能力開発に対し支援を行う事業主を支援する事業として認定職業訓練に対する助成や生涯能力開発給付金等の助成を行っている。

については、在職者訓練においては、事業主団体等の個々にニーズに応じた訓練コースを設定するとともに、離職者訓練においては、公共職業能力開発施設に加え、民間教育訓練機関も積極的に活用し、IT分野やホワイトカラー向け職業訓練の充実等訓練コースの機動的な新設、見直しを進める等、その効果的な実施を図っている

上記のとが効果的な連携を図りつつ、それぞれ効果的かつ効率的に実施されており、全体として、職業能力開発に必要な多様な職業訓練・教育訓練の機会を確保することにつながっており、政策手段としては適正なものと評価できる。

総合的な評価

これら施策手段がそれぞれの観点から適切に活用されることにより、施策目標は全体として一定程度達成されていると考えられる。今後ともこれら施策手段のさらなる活用が図られることにより、より多くの労働者等の職業訓練・教育訓練の機会を確保していくこととする。

実績評価書要旨

平成14年9月

政策体系	番 号	
基本目標	5	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を整備すること
施策目標	2	労働力需給の動向に対応した職業能力開発を展開すること
		I T分野における職業能力開発を推進すること
担当部局・課	主管課	職業能力開発局能力開発課
	関係課	職業能力開発局育成支援課

1. 現状分析

実績目標 1	I T公共職業訓練の実施、能力水準に応じたI Tに係る職業能力習得の支援、先導的な教育訓練コース・システムの開発など、I T化に対応した総合的な職業能力開発施策の推進を図ること				
(実績目標を達成するための手段の概要)					
労働者(在職者および離職者)が職務上必要とする様々なレベルのI Tに係る能力習得を支援するため、公共職業訓練の拡大・弾力的な受講機会の確保や、能力水準に応じたI T職業能力の習得の支援(学習支援事業)を約140万人の労働者を対象に展開する。また、I T化に対応した先導的な教育訓練コース・システムの開発・展開を図る。(平成12,13年度計画143万人)					
(評価指標)	H 9	H 1 0	H 1 1	H 1 2	H 1 3
I T訓練受講者数(万人)	-	-	-	95	
(計画達成率)(%)	-	-	-	(125)	
(備 考)					
<ul style="list-style-type: none"> ・「日本新生のための新発展施策」(平成12年10月経済対策閣僚会議決定)に基づくI T普及国民運動の一環として実施。 ・「e-Japan 重点計画」(平成13年3月戦略本部決定)、「e-Japan2002 プログラム」(平成13年6月戦略本部決定)に基づく施策としても位置づけている。 ・評価指標は厚生労働省「職業能力開発定例業務統計報告」による。 					
(評価指標)	H 9	H 1 0	H 1 1	H 1 2	H 1 3
学習支援事業利用者数(万人)	-	-	-	106	
(計画達成率)(%)	-	-	-	(158)	
(備 考)					
<ul style="list-style-type: none"> ・「日本新生のための新発展施策」(平成12年10月経済対策閣僚会議決定)に基づくI T普及国民運動の一環として実施。 ・「e-Japan 重点計画」(平成13年3月戦略本部決定)、「e-Japan2002 プログラム」(平成13年6月戦略本部決定)に基づく施策としても位置づけている。 					

・評価指標は厚生労働省「職業能力開発定例業務統計報告」による。

(評価指標)	H 9	H 1 0	H 1 1	H 1 2	H 1 3
先導的訓練コース開発数	-	-	-	-	2

(備考)

- ・「日本新生のための新発展施策」(平成12年10月経済対策閣僚会議決定)に基づくIT普及国民運動の一環として実施。
- ・「e-Japan 重点計画」(平成13年3月IT略本部決定)、「e-Japan2002 プログラム」(平成13年6月IT戦略本部決定)に基づく施策としても位置づけている。
- ・評価指標は雇用・能力開発機構調べである。

実績目標 2	情報関連人材育成事業推進助成金等を通して、情報処理に関する専門的な知識及び技能に係る職業能力開発を推進すること
--------	---

(実績目標を達成するための手段の概要)

情報関連人材育成事業は、新事業創出促進法(平成10年法律第152号)の基本方針に基づいて都道府県等が策定する「基本構想」に定められた新事業支援機関(新たな事業の創出を行う者に対して技術開発等の支援を行う者)において実施される高度な職業訓練を通して、情報処理に関する高度な人材の育成を行うことを支援する事業である。

情報関連事業推進助成金

新事業支援機関が情報関連人材育成事業に係る高度な職業訓練を実施したとき、その運営費の1/3を助成する。

情報関連人材育成事業派遣奨励金

その雇用する労働者に新事業支援機関が実施する情報関連人材育成事業に係る職業訓練を受講させた事業主に対し、奨励金として受講料の1/3(大企業は1/4)を助成する。

(評価指標)	H 9	H 1 0	H 1 1	H 1 2	H 1 3
情報関連人材育成事業推進助成金支給件数(施設数)	15	16	15	13	10

(評価指標)	H 9	H 1 0	H 1 1	H 1 2	H 1 3
情報関連人材育成事業推進助成金支給額(千円)	47,268	43,954	35,792	23,390	18,151

(評価指標)	H 9	H 1 0	H 1 1	H 1 2	H 1 3
情報関連人材育成事業派遣奨励金支給件数(人)	72	85	73	76	47

(評価指標)	H 9	H 1 0	H 1 1	H 1 2	H 1 3
情報関連人材育成事業派遣奨励金支給額(千円)	3,432	4,031	2,676	2,441	1,677

(備考)

平成11年度までの実績は情報関連人材育成事業の前身として実施されていた地域ソフトウェア供給力開発事業において実施された助成金(ソフトウェア人材育成事業助成金及びソフトウェア人材育成事業派遣奨励金)の実績である。

なお、職業訓練の効果は、当該訓練を受ける労働者の従事する仕事の内容や事業主

のニーズ等、様々な要因に応じてその結果が発現する時期や効果の度合いが異なるものであるため、給付金の支給金額や件数等によって決まるものではない。このため、上記指標は参考指標として用いるものである。

2. 評価

現状分析

一層厳しさを増す雇用情勢の下、急速なIT化の進展に伴い、あらゆる職種の労働者にIT活用能力が求められる状況となっている。このため、離職者、在職者を含めた幅広い労働者が、それぞれのレベル、ニーズに応じた職務上必要なIT能力を習得することを支援し、これに起因する雇用不安を解消する施策が求められているところである。

施策手段の適正性の評価

IT化に係る総合的な職業能力開発については、多数の労働者を対象として短期間に多様なIT活用能力習得機会を提供するため、民間の教育訓練機関等を活用しているものであり、実績を踏まえればその手段は適正であったと考えられる。

情報関連人材育成推進事業助成金については、情報処理に関する高度な人材の育成を支援する重要性は変わらないものの、その手段については引き続き検討する必要があると考えられる。

総合的な評価

IT化に対応した総合的な職業能力の開発については既に多数の受講実績を上げているが、今後においては訓練内容のレベルアップを図る等、なお一層の充実を図ることとする。

情報関連人材育成推進事業助成金の活用実績は低調であるが、事業の目標である「情報処理に関する専門的な知識及び技能に係る職業能力開発」は情報処理試験の実施状況（在職者で高度な試験を受ける者約15万人(平成13年度情報処理技術者試験受検者実績)）等を勘案しても、今後とも必要と考える。このため、本事業の目標の達成のために実施方法の見直し等が必要と考えられる。

実績評価書要旨

平成14年9月

政策体系	番 号	
基本目標	5	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を整備すること
施策目標	2	労働力需給の動向に対応した職業能力開発を展開すること
		介護分野、環境分野その他の新規・成長分野における職業能力開発を推進すること
担当部局・課	主管課	職業能力開発局能力開発課
	関係課	職業能力開発局育成支援課、職業能力開発局特別訓練対策室

1. 現状分析

実績目標 1	新規・成長 15 分野を中心に実践的な職業訓練コースの設定、実施を図ること				
(実績目標を達成するための手段の概要)					
地域の産学官の関係者が参集する地域人材育成推進協議会、公共職業安定所との連携による地域の求人・求職状況、未充足求人内容等の把握により、地域の人材ニーズに応じて情報通信関連分野、介護福祉分野等の新規・成長分野を中心に実践的な訓練コースを設定・実施する。					
(評価指標)	H 9	H 1 0	H 1 1	H 1 2	H 1 3
該当分野の離職者訓練受講者数					
離職者訓練受講者数合計(万人)	5	6	13	24	52
(コース設定数)	-	-	(約 6 千コース)	(約 8 千コース)	(約 27 万コース)
うち介護・福祉分野訓練受講者数(万人)	-	-	1.2	1.5	1.9
(うちコース設定数)	-	-	(約 0.5 千コース)	(約 0.5 千コース)	(約 1 千コース)
うち情報通信分野訓練受講者数(万人)	-	-	2.1	5.6	12.2
(うちコース設定数)	-	-	(約 1 千コース)	(約 2 千コース)	(約 6 千コース)
(備 考)					
<ul style="list-style-type: none"> 平成 13 年度の「訓練受講者数合計」は見込み。 平成 10 年度以前の分野別受講者数及びコース設定数についてはデータなし。 介護・福祉分野と情報通信分野のコース設定数は、分野訓練受講者数 / 1 コース当たりの受講者で表したものの。 					

・評価指標は厚生労働省「職業能力開発定例業務統計報告」による。					
実績目標 2	中小企業発展基盤人材育成助成金を通して、中小企業における新たな事業の発展等の基盤となる人材の育成を支援すること				
(実績目標を達成するための手段の概要)					
中小企業事業主が、その新たな事業展開等の発展の基盤となる高度な人材を育成するために、その雇用する労働者を海外留学、大学院等の高等教育の受講、研究機関における共同研究等に從事させた場合に、当該中小企業事業主に対し経費及び賃金の一部を助成する。					
(評価指標)	H 9	H 1 0	H 1 1	H 1 2	H 1 3
中小企業発展基盤人材育成助成金支給事業所数 (件)	-	-	-	34	191
(備 考)					
21 世紀人材立国計画推進事業の見直しに伴い本事業は、平成 13 年度をもって廃止したが、助成対象期間が 2 年間であることから、平成 15 年度まで経過措置を実施。					
実績目標 3	介護労働安定センターにおけるホームヘルパーの養成等を通じて、必要な人材の育成を図ること				
(実績目標を達成するための手段の概要)					
急速な高齢化の進展に伴う介護サービス需要の増大に対応するため、介護労働安定センターにおいて、離転職者等を対象にホームヘルパー養成研修等の介護サービス分野の教育訓練を実施する。(平成 13 年度計画人員 36,550 人)					
(評価指標)	H 9	H 1 0	H 1 1	H 1 2	H 1 3
受講者数 (人)	20,911	28,975	30,357	27,190	25,312
(計画達成率)(%)	(72.6)	(91.7)	(89.4)	(82.4)	(69.3)
(備 考)					
・評価指標は(財)介護労働安定センター事業報告 による。					

2. 評 価

現状分析
<p>有効求人倍率は 0.5 倍台前半を推移(厚生労働省「職業安定業務統計」)し、完全失業率も 5 % 台後半を推移(総務省「労働力調査」)する厳しい雇用失業情勢の中、今後成長が見込まれる分野については、人材ニーズが高く、また、現状においては十分に必要とされる職業能力が普及されていないと考えられることから、職業訓練の受講による就職促進の効果が高いと見込まれるものである。</p> <p>なお、新規・成長分野の一つである情報通信関連分野に関しては、「IT 普及国民運動」の一環として人材育成を求められているところでもある。</p>
施策手段の適正性の評価
<p>新規・成長分野を中心とした訓練コースの設定・実施については、(1)の効率性でも記したとおり人材ニーズに応じたコース設定を行うとともに、その実施については民間教育訓練機関も活用し実施しているところであり、施策手段は適正と言えるものである。</p>

なお、今後においては、訓練の受講をより多くの就職に結びつけるため、民間教育訓練機関を活用し委託訓練として訓練コースを実施する場合には、就職率等を踏まえた委託先の選定等の対応を実施することとしている。さらには、これまで以上に地域の人材ニーズを適切・的確に把握することも必要となる。

中小企業発展基盤人材育成助成金については、21世紀人材立国計画推進事業の見直しに伴い、平成13年度にて廃止とした。

介護労働安定センターにおけるホームヘルパーの養成等の施策手段については、ホームヘルパー2級の養成に重点を置くなど、介護分野の養成ニーズに対応した教育訓練を実施していることから、介護サービス分野に必要な人材の養成に一定の効果が期待できる。

総合的な評価

新規・成長分野を中心とした職業訓練コースの設定・実施については、最近の厳しい雇用失業情勢の中、離職者訓練を中心に年々その対象者数を拡大しているところである。このため人材ニーズの発生する新規・成長分野における離職者訓練コースにおいてもその実施数が年々拡大しているところである。

これにより、新規・成長分野における職業能力開発の推進については、概ね適切に実施されているところである。今後においては、厳しい雇用失業情勢を踏まえ、より一層就職に資する訓練の実施を図ることとする。

介護労働安定センターにおけるホームヘルパーの養成等については、事業の実施について効率化を図り、より一層達成率を上げるよう努めるものとする。

また、介護分野の養成ニーズの動向及び講習受講者の就職状況の把握を行い、所要の見直しを図ることとする。

実績評価書要旨

平成14年9月

政策体系	番 号	
基本目標	5	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を整備すること
施策目標	2	労働力需給の動向に対応した職業能力開発を展開すること
		ホワイトカラーの職業能力開発を促進すること
担当部局・課	主管課	職業能力開発局能力開発課
	関係課	職業能力開発局育成支援課

1. 現状分析

実績目標 1	生涯職業能力開発促進センターにおいてホワイトカラーに係る先端的な職業訓練コースの開発・展開を図ること					
(実績目標を達成するための手段の概要)						
ホワイトカラーの職業能力開発に関する中核的な拠点である生涯職業能力開発促進センターにおいて、先端的な職業訓練コースの開発・展開に資する情報の集積と産業界の課題に対応した実践的な教育訓練コース等の研究開発を実施するとともに、先導的、モデル的教育訓練コースを実施する。						
(評価指標)		H 9	H 1 0	H 1 1	H 1 2	H 1 3
新たなコースの開発・展開数		33	32	30	35	34
(備 考)						
・上記コース数は生涯職業能力開発促進センターにおけるホワイトカラー向け先端的職業訓練コース数(離職者向け、在職者向け訓練コース数を合算したもの)						
実績目標 2	職業能力習得制度(ビジネス・キャリア制度)を通して、ホワイトカラーの専門的知識の段階的、体系的な知識の習得を推進すること					
(実績目標を達成するための手段の概要)						
ホワイトカラー労働者が企業組織の枠組みを超えて通用し得る専門的知識を体系的に習得できるよう、学習手段(講座)の満たすべき基準を明確にするとともに、その習得された成果の確認及び客観的評価を行う。具体的には、ホワイトカラー労働者の職務を人事労務等 10 分野に区分し、各職務に必要な専門的知識を内容・レベルにより学習単位に分割し、それぞれの学習単位毎に学習すべき内容を体系化することにより、専門的知識を段階的かつ体系的に習得させる教育訓練システムを実施する。						
(評価指標)		H 9	H 1 0	H 1 1	H 1 2	H 1 3
職業能力習得制度認定講座受講者数(人)		約 55,000	67,295	70,911	63,327	集計中
職業能力習得制度修了認定試験合格者数(人)		4,102	5,063	7,922	10,240	12,086
(備 考)						

- ・平成9年度の職業能力制度認定講座受講者数は概算値。
- ・評価指標は、制度の実施機関である中央職業能力開発協会の集計による。

2. 評価

現状分析

インターネットをはじめとする情報通信の普及など産業構造の変化の中で、急速に高度化、複雑化するホワイトカラーの職務内容に対応し、また、職務内容や職務経験が多様なホワイトカラー労働者の、個別の事情に応じ得る職業能力開発施策が求められているところである。

施策手段の適正性の評価

ホワイトカラーに係る先端的な職業訓練コースの開発・展開については、ホワイトカラーの職業能力開発に関する先導的な研究開発と実施検証を行う施設である生涯職業能力開発促進センターが、産業界等との連携により実施するものである。また、開発された先端的なコースは、実施、検証の後、全国の能力開発施設において普及が図られるものであり、ホワイトカラーの職業能力の促進に資しているものと考えられる。以上の点をふまえれば、当該施策は手段として適正であるといえる。

職業能力習得制度は、ホワイトカラー労働者を対象として、企業での実務に即した学習カリキュラムになっている。また、学習する事項を細分化しているため、取り組みやすく、必要なことを必要なときに必要なだけ学習できる等、段階的かつ体系的な学習機会を提供する制度であり、また、企業の教育プログラムにも取り入れ可能である等、活用しやすい学習支援システムとして構築されていることから、ホワイトカラー労働者の主体的な職業能力開発の手段として適正である。

総合的な評価

ホワイトカラーに係る先端的な職業訓練コースの開発・展開については、概ね適切に実施されているところである。今後、急激な社会変化、産業界のニーズの変化によりの確に対応し、訓練コースの開発に反映させていくこととする。

また、職業能力習得制度は上記の通り、ホワイトカラー労働者の自発的な職業能力開発に一定の効果があり、社会的認知度も広がりを見せている。今後引き続き、ホワイトカラー労働者の学習支援機能としての活用促進を図る。

実績評価書要旨

平成14年9月

政策体系	番 号	
基本目標	5	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を整備すること
施策目標	3	労働者の就業状況等に対応した多様な職業訓練・教育訓練の機会の確保を図ること
		離転職者の再就職を促進するための職業能力開発を推進すること
担当部局・課	主管課	職業能力開発局能力開発課
	関係課	職業能力開発局特別訓練対策室

1. 現状分析

実績目標 1	公共職業能力開発施設内訓練に加え、民間の教育訓練機関を活用し、再就職に資する効果的な職業訓練機会を提供すること					
(実績目標を達成するための手段の概要)						
公共職業能力開発施設(全国304施設)で実施する訓練に加え、専修学校等の民間教育訓練機関を活用した委託訓練を実施している。また、平成13年度第一次補正予算より、従来の専修学校等に加え、大学・大学院、NPO、事業主等のあらゆる民間教育訓練機関等を委託訓練機関として活用。これにより、従前以上に、多岐にわたる企業の人材ニーズ、求職者の訓練受講希望等に対応できる多様なレベル・内容の訓練コースを設定・実施し、求職者の再就職に資する職業訓練機会を提供する。(平成13年度計画人員 約46万人)						
(評価指標)		H 9	H 1 0	H 1 1	H 1 2	H 1 3
受講者数(万人)		5	6	13	24	52
()は計画達成率(%)		(50.0)	(33.3)	(59.1)	(66.7)	(113.0)
(備 考)						
<ul style="list-style-type: none"> 平成13年度「受講者数」は見込み。 評価指標は厚生労働省「職業能力開発定例業務統計報告」による。 						
(評価指標)		H 9	H 1 0	H 1 1	H 1 2	H 1 3
就職率(%) 離職者(施設内)訓練 委託訓練		71	61	60	59 46	60.1 41.2
(備 考)						
<ul style="list-style-type: none"> 平成13年度「就職率」はサンプル調査結果によるもの。 平成12年度、13年度委託訓練就職率はサンプル調査結果によるもの 評価指標は厚生労働省「職業能力開発定例業務統計報告」による。 						
実績目標 2	事業主団体等への委託訓練の活用を通じた現場実習により、中高年齢者					

等の対象者に必要な職業能力を付与し、職業の転換等による再就職を支援すること

(実績目標を達成するための手段の概要)

事業主団体等への委託訓練の活用を通じた職場実習により、中高年齢者等に対し必要な職業能力を付与し、職業の転換等による再就職を支援すること。

(評価指標)

職業訓練の受講者数(人)

H 9

H 1 0

H 1 1

H 1 2

H 1 3

1,833

3,832

5,815

3,469

3,142

(備考)

・評価指標は「就職支援能力開発事業実績報告書」による。

2. 評価

現状分析

有効求人倍率は 0.5 倍台前半を推移(厚生労働省「職業安定業務統計」)し、完全失業率も 5 % 台後半を推移(総務省「労働力調査」)するという厳しい雇用失業情勢の中、求職者の再就職に資する訓練を実施するためには、公共職業能力開発施設に加え、あらゆる民間教育訓練機関を活用し企業の人材ニーズに応じる多様な内容・レベルの訓練コースを設定・実施することが必要である。

施策手段の適正性の評価

離転職者の再就職を促進するための職業能力開発については、1. および 2. に記したとおり、能力開発施設に加え、あらゆる民間教育訓練機関の活用し実施しているところであり、その手段は施策目標を達成する上で適正なものであるといえる。

総合的な評価

離転職者の再就職を促進するための職業能力開発については、52 万人に対し、多様なレベル・内容の訓練コースを提供し、また、訓練受講者の就職状況についても、施設内訓練、委託訓練ともに良好であり、離転職者の再就職を促進するための効果的な職業能力開発を実施できたものと考えられる。今後においては、厳しい雇用失業情勢にあるものの、一層の就職率の向上を図ることとする。

実績評価書要旨

平成14年9月

政策体系	番 号	
基本目標	5	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を整備すること
施策目標	3	労働者の就業状況等に対応した多様な職業訓練・教育訓練の機会の確保を図ること
		若年者の職業能力開発を推進すること
担当部局・課	主管課	職業能力開発局能力開発課
	関係課	

1. 現状分析

実績目標 1	職業能力開発大学校等の有する訓練ノウハウを活用し、時代のニーズにあった高度で専門的な訓練を実施し、就職を促進すること				
(実績目標を達成するための手段の概要)					
高卒者等に対する高度な職業訓練(専門課程)、専門課程修了者等に対する高度で専門的かつ応用的な職業訓練(応用課程)を実施し、就職を促進する。					
(評価指標)	H 9	H 1 0	H 1 1	H 1 2	H 1 3
受講者数(人)	-	-	7,166	7,641	7,567
(計画達成率)(%)	-	-	118.5	118.6	118.8
(備 考)					
・上記評価指標に係る数値は高度で専門的な訓練(専門課程、応用課程)を実施する職業能力開発大学校(全国10校)及び附属職業能力開発短期大学校(全国8校)に係る入校者数及び入校率である。					
(評価指標)	H 9	H 1 0	H 1 1	H 1 2	H 1 3
就職率 (%)	-	-	90.5	92.7	88.3
(備 考)					
・就職率は就職者数を(修了者数 - 進学者数)で除して算出。 ・評価指標は厚生労働省「職業能力開発定例業務統計」による。					
実績目標 2	大学等を卒業した未就職者に対し、早期の就職を図るために必要な職業訓練を実施すること				
(実績目標を達成するための手段の概要)					
高校・大学等を卒業した未就職者に対し、早期の就職を図るため、在学中に習得した能力に加えて職業に必要な実務能力を高めるための短期間(3ヶ月程度)の職業訓練を民間教育訓練機関等に委託して実施する。					
(評価指標)	H 9	H 1 0	H 1 1	H 1 2	H 1 3
受講者数	-	-	816	2,442	1,801

(計画達成率)(%)	-	-	81.6	40.7	45.0
(備考)					
・評価指標は厚生労働省「職業能力開発定例業務統計」による。					
(評価指標)	H 9	H 1 0	H 1 1	H 1 2	H 1 3
就職率(%)	-	-	77.7	70.4	66.4
(備考)					
・評価指標は、21 県を調査対象としたサンプル調査値である。					
・評価指標は厚生労働省「職業能力開発定例業務統計」による。					

2. 評価

現状分析	<p>大学や短大等を卒業した者の雇用情勢は依然厳しく、企業は採用にあたり即戦力を求める傾向が近年ますます強まっている。このため、大学等を卒業した未就職者を対象に、在学中に習得した能力に加えて実務能力を付与し早期就職を図る施策が求められている。また近年に急激な産業構造の変化の中で、産業界においては、事業の新分野展開や製品等の高付加価値化が求められており、これらに対応し得る、高等学校卒業生等を対象とした高度な実践技術者の育成も急務となっている。</p>
施策手段の適正性の評価	<p>訓練受講対象者の職業能力開発及び就職に対する希望等に応じて、職業能力開発大学校等の有する訓練ノウハウと民間の教育訓練機関が有するノウハウとをそれぞれ適切に利用して政策目標の達成を図っているところであり、施策手段として適正なものと考えられる。</p>
総合的な評価	<p>若年者の職業能力開発の促進に関しては、就職率等を踏まえれば概ね適切に実施されているところである。ただし、未就職卒業生能力開発事業に関しては、計画達成率の向上に向け改善措置を講ずる必要があると考える。</p>

実績評価書要旨

平成14年9月

政策体系	番 号	
基本目標	5	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を整備すること
施策目標	3	労働者の就業状況等に対応した多様な職業訓練・教育訓練の機会の確保を図ること
		中高年齢者の職業能力開発を推進すること
担当部局・課	主管課	職業能力開発局能力開発課
	関係課	

1. 現状分析

実績目標 1	高年齢者就業機会開発人材育成事業を実施し、中高年齢者の創業等による就業機会の拡大を図ること				
(実績目標を達成するための手段の概要)					
雇用・能力開発機構都道府県センターにおいて、高年齢者等に対し、事業の創業に必要な知識等を習得させるとともに、自己の職業能力と創業に当たり習得すべき能力の確認を図るための講習を実施する。					
対象者	創業を希望する高年齢者等				
実施機関	雇用・能力開発機構都道府県センター（全国 47 センター）				
講習時間	12 時間（2 日間）				
講習内容	財務・経理、マーケティング、人事・労務管理、人材コーディネーター等事務経営に関する知識 創業支援策の概要 自己の職業能力の診断方法 創業プランの策定 等				
(評価指標)	H 9	H 1 0	H 1 1	H 1 2	H 1 3
セミナー参加数(人)	-	-	332	1,759	1,812
(計画達成率)(%)			(33.2)	(37.4)	(38.6)
(備 考)					
<ul style="list-style-type: none"> ・評価指標の高年齢者就業機会開発人材育成事業については、平成 11 年度第 2 次補正予算からの事業である。 ・評価指標は雇用・能力開発機構業務報告による。 					

2. 評 価

現状分析

中高年齢者層における求人倍率については、それ以下の年齢層に比べ低いものとなっており、特に50歳以上については平成13年において50～54歳で0.29倍、55～59歳で0.21倍、60～64歳で0.11倍と全年齢平均の0.55倍に比し相当低い状況となっている（厚生労働省「職業安定業務統計」）。

このように、特に中高年齢者に厳しい雇用失業情勢の中で、中高年齢者に対し創業も含んだ再就職支援を行うことは必要と言える。

施策手段の適正性の評価

高年齢者就業機会開発人材育成事業については、その講習内容も創業に当たっての自己の職業能力の確認、習得すべき能力の確認、創業の導入に当たっての必要最小限の知識を2日間で付与しているものである。これは他の職業訓練に比べ、期間的にも経費的にも少ないものであり、その手段は適正と言える。

総合的な評価

高年齢者就業機会開発人材育成事業は、2.(1)の有効性にもあるとおり、特に就業機会が不足している高年齢者に対して、創業・就業率も高く、中高年齢者の職業能力開発を推進しているところであり、その結果として、高年齢者等の創業を含めた雇用の安定を図っているところである。今後とも適切に事業を実施していくこととする。

実績評価書要旨

平成14年9月

政策体系	番 号	
基本目標	5	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を整備すること
施策目標	3	労働者の就業状況等に対応した多様な職業訓練・教育訓練の機会の確保を図ること
		就業形態の多様化に対応した職業能力開発を推進すること
担当部局・課	主管課	職業能力開発局能力開発課
	関係課	

1. 現状分析

実績目標1	パートタイム等の短時間訓練を都市部を中心に実施すること				
(実績目標を達成するための手段の概要)					
都市部における職業能力開発促進センター等において、パートタイム等短時間の就労を希望する者に対し、職務に必要な職業能力を身につけさせるための短期間(1週間程度)の職業訓練を実施する。					
(評価指標)	H 9	H 1 0	H 1 1	H 1 2	H 1 3
受講者数(人)	9,843	9,642	9,266	8,239	6,816
(計画達成率)(%)	(55.0)	(53.9)	(51.8)	(46.0)	(38.1)
(備 考)					
<ul style="list-style-type: none"> 都市部等における職業能力開発促進センターにおいては平成元年度から、都道府県立職業能力開発校においては平成3年度から上記訓練を開始。(県施設及び雇用・能力開発機構施設合算数) 評価指標は厚生労働省「職業能力開発定例業務統計報告」による。 					

2. 評 価

現状分析	現状においては、企業における就業形態の変化、主婦、高齢者の社会進出等により、その就業形態は各分野において多様化しているところである。このため、これらの者の雇用の安定に必要な能力開発施策が求められている。
施策手段の適正性の評価	本事業は、比較的簡易な短時間の職種を希望する求職者を対象に実施しているものであることから、通常の1割以下の訓練時間とするとともに訓練形態においては外部講師を活用し実施しており、その手段は適正といえる。

総合的な評価

本事業についてはパートタイム等への就労希望者を対象に、その目的に応じ短時間での訓練を実施しているものであり、その手段については概ね妥当であるが、受講者数実績が低いため、今後はコース内容、レベル等をさらに実態に対応させ実績を向上させる必要がある。

なお、12、13年度においては受講者実績が特に低い水準に留まっているが、パート訓練については、その約8割がパソコン操作等に係る能力習得に関連した訓練内容となる一方、12、13年度においては、IT普及国民運動の一環として、IT機器の操作習得等を目的とする1週間程度の多様な職業訓練を積極的に実施し、両年度を通じて、約50万人の実績を上げていることから、パート訓練対象者のうちの相当数が、IT普及国民運動に係る職業訓練を受講することにより、必要な能力の習得を実現しているものと考えられる。

実績評価書要旨

平成14年9月

政策体系	番 号	
基本目標	5	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を整備すること
施策目標	3	労働者の就業状況等に対応した多様な職業訓練・教育訓練の機会の確保を図ること
		障害者等特別な配慮を必要とする人たちへの対応を推進すること
担当部局・課	主管課	職業能力開発局特別訓練対策室
	関係課	

1. 現状分析

実績目標 1	一般の職業能力開発施設への障害者の受入れの促進を図ること				
(実績目標を達成するための手段の概要)					
障害者に対する職業訓練については、ノーマライゼーションの観点から可能な限り一般の公共職業能力開発施設において健常者と共に訓練を実施することとしており、その受入れを容易にするために自動ドア、スロープ、手すり、トイレ等の施設整備を図りつつその受け入れを推進する。					
(評価指標)	H 9	H 1 0	H 1 1	H 1 2	H 1 3
一般校における障害者の入校者数(人)	352	434	436	347	363
(備 考)					
・評価指標は厚生労働省「職業能力開発定例業務統計報告」による。					
実績目標 2	障害の特性や程度に配慮した障害者職業能力開発校における職業訓練の推進を図ること				
(実績目標を達成するための手段の概要)					
一般の公共職業能力開発施設において職業訓練を受けることが困難な障害者に対し、その障害程度の重度化、訓練ニーズの多様化に対応した訓練科目の整備等を図りつつ職業訓練を実施する(障害者職業能力開発校：全国19校、訓練定員2,390人)。					
(評価指標)	H 9	H 1 0	H 1 1	H 1 2	H 1 3
障害者職業能力開発校における職業訓練の受講者数(人)	1,886	1,801	1,831	1,733	1,752
(備 考)					
・評価指標は厚生労働省「職業能力開発定例業務統計報告」による。					
実績目標 3	同和関係住民、北海道アイヌ地区住民等の職業訓練の受講促進を図ること				
(実績目標を達成するための手段の概要)					

アイヌ地区住民等の就職困難者に対し、公共職業安定所におけるきめ細かな職業相談・指導を通じ、職業訓練を実施する。また、訓練受講期間中、訓練手当を支給することにより職業訓練の受講の促進を図る。

(評価指標)	H 9	H 1 0	H 1 1	H 1 2	H 1 3
職業訓練の受講者数(訓練手当支給者数) (人)	5,792	5,499	5,481	5,173	5,074

(備考)

・評価指標は厚生労働省「施設別訓練手当支給状況調べ」による。

実績目標 4 炭鉱離職者に対し、委託訓練等を通じた職業訓練の実施等、積極的な支援措置等を推進し円滑な再就職の促進、在職者訓練等円滑な労働力移動を図ること

(実績目標を達成するための手段の概要)

炭鉱離職者等に対し、公共職業能力開発施設での訓練のほか委託訓練等による機動的な職業訓練を推進することにより再就職の促進を図るとともに、早期の職業転換等による円滑な労働移動を図る。

(評価指標)	H 9	H 1 0	H 1 1	H 1 2	H 1 3
職業訓練の受講者数(人)	144	131	28	6	153

(備考)

・評価指標は道県からの報告による。

2. 評価

現状分析

障害者等特別な配慮を必要とする人たちについては、社会的事情等により、不安定な就労状態にある者が多く、公共職業能力開発施設での職業訓練を通じた、就職機会の確保、職業の安定による自立支援が求められている。

また、障害者の職業訓練については、障害の程度等に対応した職業訓練とともに、ノーマライゼーションの観点から健常者と共に訓練を実施することが求められている。

施策手段の適正性の評価

障害者等の特別な配慮を必要とする人たちに対する職業訓練の実施にあたっては、一般の公共職業能力開発施設を行う既存の職業訓練、民間訓練機関への委託訓練を活用した職業訓練(実績目標3、4)に加え、一般の公共職業能力開発施設のバリアフリー化による有効活用(実績目標1)、障害者の障害の程度等に応じた障害者職業能力開発校での職業訓練(実績目標2)を実施しているところであり、対象者の状況に応じ適正な対応が推進されている。

総合的な評価

障害者等特別な配慮を必要とする人たちへの職業訓練については、公共職業安定所におけるきめ細かな職業相談・指導を通じ実施しているところであり、訓練手当を支給することにより訓練期間中の生活の安定を図りつつ受講を促進している。

また、訓練科目の設定等に当たっても受講者の再就職の促進に資するよう受講希望

者や地域ニーズ等を踏まえた多様なものとなるよう努めている。

なお、障害者等特別な配慮を必要とする人たちへの職業訓練については、上記評価のとおり対象者の状況に応じ適正に推進されている。

実績評価書要旨

平成14年9月

政策体系	番 号	
基本目標	5	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を整備すること
施策目標	3	労働者の就業状況等に対応した多様な職業訓練・教育訓練の機会の確保を図ること
		勤労青少年が有為な社会人、職業人として成長しその責任を果たすように支援すること
担当部局・課	主管課	職業能力開発局キャリア形成支援室
	関係課	

1. 現状分析

実績目標 1	勤労青少年福祉対策として勤労青少年指導者等の育成・能力の向上のための施策を推進すること				
(実績目標を達成するための手段の概要)					
勤労青少年指導者等の育成・能力の向上のための施策として、次の講習会及び研修会を実施した。					
1 勤労青少年ホーム指導員講習会（以下「指導員講習会」という。）					
東京において、主に新任の勤労青少年ホームの指導員を対象に、勤労青少年ホームの運営のための基礎的な知識・手法に関する講習会を実施					
2 勤労青少年ホーム館長・指導員相談事例研修会（以下「事例研修会」という。）					
全国 10 ブロックごとに勤労青少年ホームの館長、指導員を対象に、勤労青少年の相談・指導に係る問題事例に関する研修会を実施					
3 勤労青少年指導者実務能力向上研修（以下「向上研修」という。）					
全国 8 ブロックごとに勤労青少年指導者（勤労青少年ホーム館長・指導員、企業内の勤労青少年福祉推進者）企業の労務管理者等を対象に、勤労青少年福祉に関する実務能力の向上を図るための研修を実施					
(評価指標)	H 9	H 1 0	H 1 1	H 1 2	H 1 3
指導員講習会修了者数(人)	76	63	48	42	44
(備 考)					
・評価指標は各年度毎に業務上得られる数を集計。					
・評価指標は厚生労働省職業能力開発局調べである。					
(評価指標)	H 9	H 1 0	H 1 1	H 1 2	H 1 3
事例研修会参加者数(人)	474	473	497	383	518
(備 考)					
・評価指標は各年度毎に業務上得られる数を集計。					

・評価指標は（社）全国勤労青少年ホーム協議会調べである。					
（評価指標）	H 9	H 1 0	H 1 1	H 1 2	H 1 3
向上研修修了者数（人）	658	697	567	515	494
（備 考）					
・評価指標は、各年度毎に業務上得られる数を集計。					
・評価指標は（社）全国勤労青少年ホーム協議会調べである。					
実績目標 2	ワーキング・ホリデー制度利用者に対する支援を行うこと				
（実績目標を達成するための手段の概要）					
<p>勤労青少年を国際感覚豊かな職業人として育成するため、ワーキング・ホリデー制度（ ）を利用する青少年に対し、（社）日本ワーキング・ホリデー協会（以下「ワーキング・ホリデー協会」という。）を通じ、ワーキング・ホリデー制度に関する情報の提供、説明会・オリエンテーション等の支援事業を実施した。</p> <p>ワーキング・ホリデー制度は、両国間の相互理解の促進、友好関係の増進及び国際的視野を持った青少年の育成を図るため、両国の青少年が、長期にわたり休暇を過ごす目的で相手国に入国し、その間の旅行資金を補うための付随的な就労を認める制度である。</p>					
（評価指標）	H 9	H 1 0	H 1 1	H 1 2	H 1 3
ワーキング・ホリデー協会利用者による評価（アンケート調査等）	-	-	-	-	-
（備 考）					
・評価指標は、定性的指標である。					
・アンケート調査は（社）日本ワーキング・ホリデー協会調べである。					

2. 評 価

現状分析
<p>厚生労働省では、平成 12 年 12 月に策定した「勤労青少年福祉対策基本方針」の中で、勤労青少年の現状を以下のように分析している。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 青少年人口（15～29歳）は、2010年には現在の約4分の3にまで減少することが見込まれ、急激に若年労働力が減少していく。 2 青少年の雇用環境は、完全失業率は高水準、有効求人倍率は低く推移するなど厳しい状況が続いている。 3 新規学卒者等若年者の雇用環境が厳しい一方、職業意識の多様化等の要因もあり、学卒未就職者、フリーターが増加している。また、離転職者も多く見られる。 4 青少年の意識には、人生の目標が見つからないなどの不安が強いものの、自己実現への意欲は強い。仕事の内容を重視する一方で、企業とは意識の上で一定の距離を置く傾向が見られる。 5 青少年の社会貢献の意識は低いといわれているが、「何か新しい体験をしたい」、「人のために役立ちたい」という理由で、ボランティア活動への参加を希望し、また、国際交流についても「視野を広める」、「外国語が上達したい」等の理由で活動

をしたいという者が認められる。

施策手段の適正性の評価

未だ肉体的、精神的に成長過程にあり、また情緒面で動揺期である勤労青少年の職業生活への適応を容易にするために、職場における勤労青少年福祉推進者、勤労青少年ホームにおける勤労青少年ホーム指導員等、勤労青少年を指導する者に対し現状を踏まえたテーマに応じた講習を受けさせることや、研究討議や情報交換の場を提供することは、勤労青少年が有為な社会人、職業人として成長しその責任を果たすように支援することになるため、適正である。

また、ワーキング・ホリデー制度を推進するために、各種の情報提供及び説明会、オリエンテーションを実施することは、両国間の相互理解の促進や友好関係の増進及び国際的視野を持った青少年の育成を図ることになるため、適正である。

総合的な評価

- 1 前記(1)の実績目標の達成状況の評価で述べたとおり、「向上研修」については、事業の有効性及び効率性が低下している状況にある。また、平成 14 年度にあっては、予算の制約上、実施ブロック 8 カ所を 5 カ所に統合したため、その有効性が益々失われることが予測される。
- 2 今後一層経済のグローバル化、国際化が進むことにより、国際的視野を持つ人材が必要とされることから、若い時期に広い視野と国際感覚を養成し国際化時代にふさわしい社会人、職業人を育成していくことが大きな課題である。そのため、ワーキング・ホリデー制度の利用者に対する支援及び同制度の活用の促進は、勤労青少年の国際的相互理解を深め、国際感覚と自主性を培う手段として適正である。
- 3 現状分析で述べたとおり、現在、若年者層において、学卒未就職者やフリーターが増加しており、また早期離転職者も多く見られる状況にある。このような職業生活の初期のつまずきは将来のキャリア形成を阻害する可能性が大きいことから、これらの学卒未就職者や早期離職者等に対し、キャリア形成への動機づけを行うことが今後の課題となる。

以上を踏まえると、勤労青少年が有為な社会人、職業人として成長しその責任を果たすための支援として、従来より、勤労青少年の福祉に重点をおいて施策を展開してきたが、今後、施策目標の達成のためには、勤労青少年個人に対し適切なキャリア形成を支援していくための取り組みも併せて重要であると考えます。

また、勤労青少年指導者等の育成については、健全な勤労青少年を育成するために、その実施方法の改善に向けて検討を行う必要がある。

実績評価書要旨

平成14年9月

政策体系	番 号	
基本目標	5	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を整備すること
施策目標	4	技能の振興及びものづくり労働者の職業能力開発を推進すること
		ものづくり振興に係る環境を整備すること
担当部局・課	主管課	職業能力開発局技能振興課
	関係課	

1. 現状分析

実績目標 1	表彰の実施や技能競技大会等を開催することにより技能尊重気運の醸成を図ること					
(実績目標を達成するための手段の概要)						
<p>広く社会一般に技能尊重の気風を浸透させ、技能者の地位及び技能水準の向上を図ることを目的として、我が国の最高水準にある優れた技能者を「現代の名工」として表彰している。</p> <p>また、国内の青年技能者に努力目標を与え、身近に技能に触れる機会を提供することにより、技能の重要性、必要性をアピールし、技能尊重気運の醸成を図ることを目的として技能五輪全国大会を実施している。</p> <p>さらに、技能士の技能の一層の向上を図るとともに、その熟練した技能を広く国民に披露することにより、その社会的地位の向上と技能の振興を図ることを目的として技能グランプリを実施しているところである。</p>						
(評価指標)		H 9	H 1 0	H 1 1	H 1 2	H 1 3
卓越した技能者表彰	推薦者数(人)	383	375	385	363	391
	被表彰者数(人)	150	150	150	150	149
技能五輪全国大会	参加者数(人)	443	626	728	770	831
	観客数(人)	-	110,000	69,500	121,000	82,137
技能グランプリ	参加者数(人)	421	435	422	437	459
	観客数(人)	-	-	-	66,000	66,000
(備考)						
<ul style="list-style-type: none"> ・卓越した技能者表彰の評価指標については、厚生労働省職業能力開発局技能振興課調べである。 ・技能五輪全国大会、技能グランプリの評価指標については、中央職業能力開発協会調べである。 						
実績目標 2	技能者による児童・生徒等に対するものづくり教育・学習の普及を図る					

こと						
<p>(実績目標を達成するための手段の概要)</p> <p>小・中・高等学校や公民館、博物館等において技能士等の技能者を活用したものづくり教育・学習の円滑な推進を図るための環境を整備することにより、次代を担う児童・生徒等にもものづくりの楽しさ・素晴らしさを認識してもらうために人材情報及び教材情報の収集・提供等やものづくり体験教室を行う技能者を活用したものづくり教育・学習の環境整備事業を実施した。</p>						
(評価指標)		H 9	H 1 0	H 1 1	H 1 2	H 1 3
技能者の活用人日		-	-	-	-	274
<p>(備考)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成 13 年度は全国 6 県（北海道、茨城県、静岡県、大阪府、香川県及び熊本県）で上記事業を行ったところである。 ・評価指標は、中央職業能力開発協会調べである。 						
実績目標 3	技能者の養成、技能の修得・承継に関して円滑な推進を図り、教育訓練機関、事業主に提供可能な情報等を集積するための調査・分析を行うこと					
<p>(実績目標を達成するための手段の概要)</p> <p>ものづくり技能継承円滑化推進事業において、ものづくりを代表する企業やものづくり産業において一定の成果をあげてきた中小企業等におけるものづくり人材の育成方法及び技能集積地における相互連携についての問題点等についての調査を実施した。</p>						
(評価指標)		H 9	H 1 0	H 1 1	H 1 2	H 1 3
調査研究を通じて得られた提供可能な情報（技能者養成等に関する情報、人材育成及び技能継承方法に関する事例）の件数（件）		-	-	-	-	1,210
<p>(備考)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・評価指標は、ものづくり大学調べである。 						

2. 評価

現状分析
<p>生産拠点の海外移転、就業構造の変化や産業集積の空洞化等の進展が進む一方、少子・高齢化、若年者を中心としたものづくり離れや高度熟練技能者の高齢化等により、技能の担い手が少なくなり、我が国のものづくり基盤産業の発展を担う優れた技能の維持・継承が困難になっている。</p> <p>これらの状況を放置することは、我が国産業の発展にも重大な影響を及ぼすことにもなり、早急な対応が求められている。</p> <p>このため、卓越した技能を有する者の表彰等により、技能者の社会的評価の向上を図るほか、技能競技大会等の開催により、若年技能者に努力目標を与えるとともに広く国民一般が優れた技能に身近に触れる機会を提供するなど、技能や熟練技能者が</p>

尊重され、適切に処遇されるための気運の醸成を積極的に推進していく必要がある。また、教育現場等においても、ものづくりの楽しさ、素晴らしさと同時に大切さについて次世代を担う若年者等に認識してもらうための施策を進めていく必要がある。

なお、「ものづくり基盤技術振興基本法」に基づき定められた「ものづくり基盤技術基本計画」(平成12年9月閣議決定)においても、国として基盤技術の振興に関する施策を総合的かつ計画的に推進することとされているところである。

施策手段の適正性の評価

卓越した技能者表彰、技能五輪全国大会、技能グランプリは、技能者の目標であり、広く国民に技能の重要性・大切さを理解してもらい、技能者の社会的評価の向上を図るという観点から大きな効果をあげており、施策手段としては適正であると考えられる。

技能者を活用したものづくり教育・学習の環境整備事業については、ものづくり教育・学習の講師として活躍できる技能者・団体、教えられる内容等の人材情報を収集し、学校等に情報提供を行うとともに、ものづくり講師予定者に対して指導方法等の情報提供を行ってきたこと、技能士等がものづくり教育・学習の講師として活躍する際に必要な教材情報を収集し、ものづくり講師予定者に情報提供を行うとともに、地域の特性を活かした教材や児童・生徒の発育段階に応じた教材の検討を行ってきたことから、技能者による児童・生徒等に対するものづくり教育・学習の普及を図るという一連続性の観点からはその効率も含めて効果は高いと認められる。

ものづくり技能継承円滑化推進事業については、これらの調査・分析に当たっては、技能者の人材育成や技能についての専門的知識が必要であり、これらの知見を有する専門家を擁するものづくり大学に実施を委託している。また、中小企業等がその実情に合った情報を入手し、活用できるよう報告書の配布及びインターネットの活用を図っており、有効性、効率性の観点からも適正な手段を講じている。

総合的な評価

我が国において、少子・高齢化の進展や若年者の技能離れにより、長年にわたり培われてきた優れた技能が失われることが懸念されており、我が国の産業基盤である技能については、今後とも発展させ、次世代へ受け継がれていかなければならない。

このため、広く国民に技能の重要性・大切さを理解してもらうことが必要であり、これらを実施することにより、技能尊重の気運に資する上で大きな効果をあげていると考えている。

また、技能士等の技能者を活用した児童・生徒等に対するものづくり教育・学習の円滑な推進を図るための環境整備については、次代を担う若年者にもものづくりの楽しさ・素晴らしさを認識してもらうに留まらず、技能尊重気運の醸成、技能者の地位の向上、技能者の確保に資するものであり、技能者の養成、技能の修得・承継に関して円滑な推進を図り、教育訓練機関、事業主に提供可能な情報等を集積するための調査・分析を行うことは、上記(1)のとおり、人材育成や技能継承に取り組む教育訓練機関や事業主に有益であり、これらの活用により取組が円滑に推進される効果があると考えられる。

しかし、今後の状況等を見極めた上で、提供する情報の内容等については必要に応じ所要の見直しを図ることとする。

実績評価書要旨

平成14年9月

政策体系	番 号	
基本目標	5	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を整備すること
施策目標	4	技能の振興及びものづくり労働者の職業能力開発を推進すること
		高度熟練技能の維持・継承を図ること
担当部局・課	主管課	職業能力開発局技能振興課
	関係課	職業能力開発局育成支援課

1. 現状分析

実績目標 1	高度熟練技能者の活用・促進を図ること				
(実績目標を達成するための手段の概要)					
<p>企業の海外移転による産業の空洞化と若年者を中心としたものづくり離れ、さらに熟練技能者の高齢化による我が国の経済発展を担う優れた熟練技能の継承が問題になる中で、高度なものづくり熟練技能者の後継者の育成・確保に資するため、平成10年度から高度な熟練技能を駆使して、高精度・高品質な製品等を作り出すこと等ができる高度熟練技能者の認定を行っている。また、高度熟練技能者のプロフィール、技能習得プロセス等の情報をホームページ、ビデオ及びパンフレット等により、高度熟練技能者を必要としている中小企業に対し広く提供するとともに、工業高校、公共職業能力開発施設等において高度熟練技能者による実技指導等を実施するものである。</p>					
(評価指標)	H 9	H 1 0	H 1 1	H 1 2	H 1 3
高度熟練技能者選定数	-	397	728	529	471
(備 考)					
<p>・平成 13 年度は電気機械器具製造関係業種（民生用電気及び半導体製品製造関係業種を除く。）輸送用機械器具整備関係業種及び一般・精密機械器具整備関係業種の 3 業種を対象業種として追加し、高度熟練技能者の選定に係る審査基準の作成等を行ったところである。これにより、平成 10 年度から平成 13 年度までに 9 業種について 2,125 名の高度熟練技能者が選定されている。</p> <p>・評価指標は、中央職業能力開発協会「高度熟練技能審査委員会報告書」による。</p>					
(評価指標)	H 9	H 1 0	H 1 1	H 1 2	H 1 3
高度熟練技能者活用促進事業についてのホームページアクセス件数	-	-	-	-	23,852
(備 考)					
<p>・評価指標は、中央職業能力開発協会調べである。</p>					
(評価指標)	H 9	H 1 0	H 1 1	H 1 2	H 1 3

高度熟練技能者活用件数	-	-	-	-	43
(備考) ・評価指標は、中央職業能力開発協会調べである。					
実績目標2	地域人材育成総合プロジェクト事業を通じて、企業活動を支える高度な知識、技術、技能等を有する技能労働者の育成を推進すること				
(実績目標を達成するための手段の概要) 我が国の基幹的な産業である製造業が集積し、地域内の事業所が相互に連携して製品を製造・加工している地域等において、ものづくりを支える技能の維持・継承、地域の技能労働者の育成・確保を図るため、地域ぐるみで、技能労働者の育成・確保に自主的・総合的に取り組む事業主団体等への支援を行う都道府県に対し、地域人材育成総合プロジェクト事業費補助金による助成を行う。					
(評価指標)	H 9	H 1 0	H 1 1	H 1 2	H 1 3
地域人材育成総合プロジェクト事業費 指定地域における支給実績(百万円)	26	80	84	83	79
(備考) ・平成9年度は年度途中(9月)より事業を開始したため、実績額が少額となっている。 なお、職業訓練の効果は、当該訓練を受ける労働者の従事する仕事の内容や事業主のニーズ等、様々な要因に応じてその結果が発現する時期や効果の度合いが異なるものであるため、給付金の支給金額や件数等によって決まるものではない。このため、上記指標は参考指標として用いるものである。					

2. 評価

現状分析
<p>近年、わが国の製造業の海外進出に伴う産業の空洞化、若年者を中心としたものづくり離れや熟練技能者の高齢化の進展により、熟練技能者の後継者不足が懸念されており、高精度製品の製造、新製品の開発等を担うべき優れた熟練技能の継承が困難になりつつあることから、我が国産業の発展に重大な影響を及ぼすことが懸念されている。特にそれぞれ独自の分野で優れた熟練技能者を有している中小企業にあっては、後継者確保の困難、後継者の育成のための時間的・財政的余裕のなさ等から技能継承の問題は一層深刻となっている。</p> <p>このため、高度な熟練技能の重要性が社会に認識され、その維持・継承及び活用が図られることを容易にするための支援が求められている。</p> <p>なお、「ものづくり基盤技術振興基本法」に基づき定められた「ものづくり基盤技術基本計画」(平成12年9月閣議決定)においても、技能の継承の必要性の高い高度熟練技能者を選定し、高度熟練技能者の情報の提供、高度熟練技能者の積極的な活用を図ることとされているところである。</p>
施策手段の適正性の評価
<p>高度熟練技能者の活用・促進については、選定された高度熟練技能者の情報提供、活用の支援を通じて高度な熟練技能の重要性を社会に認識させ、その維持・継承及び</p>

活用を図っており、その効率性も含めて効果は高いと認められる。

地域人材育成総合プロジェクト事業については、同事業が各地域の自主性を尊重しつつ、国と地方公共団体が適切な役割分担の下、地域における集合的な取組を支援するものであり、単独企業に対する支援と比較した場合、間接的な波及効果も期待できることから、高度熟練技能の維持・継承及び技能労働者の育成を推進するという点で適正な手段であると認められる。

総合的な評価

高度熟練技能者の活用・促進については、平成 13 年度までの高度熟練技能者の選定数が 2,125 名にも及んでいることは、高度熟練技能に対する社会的関心が高く、その必要性が広く認知されている証であり、様々な分野の高度熟練技能について広く情報収集し、必要な情報を提供できること、高度熟練技能者の活用への支援を行う上でも全国的な展開が行えることなどから高度熟練技能の維持・継承を図る上での基盤整備の観点から大きな意味を持つと考える。また、高度熟練技能者を選定し、インターネットホームページに氏名、熟練技能の内容等を掲載することにより、選定された高度熟練技能者の活用・促進に係るインセンティブが高められるとともに、地域ぐるみで技能者の育成・確保に取り組む団体等の支援を行うことにより、高度な技能等を有する技能労働者の効果的な育成を図っており、各地域において技能向上セミナーの開催、技能・技術のデータベース化等が行われるなど、高度熟練技能の維持・継承及びものづくり労働者の職業能力開発が推進されていると認められる。

実績評価書要旨

平成14年9月

政策体系	番 号	
基本目標	5	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を整備すること
施策目標	5	国際化に対応した職業能力開発を推進すること
		海外進出企業等の日本人労働者の職業能力開発を図ること
担当部局・課	主管課	職業能力開発局海外協力課
	関係課	

1. 現状分析

実績目標 1	海外職業訓練に係る職業能力開発を促進すること				
(実績目標を達成するための手段の概要)					
我が国民間企業の行う海外職業訓練に係る職業能力開発を促進するために、以下の事業を実施する。					
1. 海外職業訓練指導者養成事業					
海外職業訓練を担当する我が国労働者を6ヶ月から18ヶ月の間、海外民間企業へ派遣し、実地に海外職業訓練を行わせるとともに、我が国の民間企業に海外企業の職業訓練指導者等を受け入れ、訓練実習を行うことにより、我が国労働者の海外職業訓練に関する能力の開発向上を図るもの。					
2. 海外企業内訓練シルバーコンサルタント事業					
我が国の経験豊富な中高年齢の専門家を派遣し、海外で困難に直面している我が国の職業訓練指導者の指導・援助を行うことにより、同指導者の能力開発を行うもの。					
3. 情報提供事業					
図書館サービス、インターネット等により、海外職業訓練に関する各種情報の収集、提供を行うもの。					
4. 訓練事業					
海外において外国人の職業訓練に当たる者に対して指導技法等の訓練を行うもの。					
5. 教材研究開発事業					
外国人の職業訓練を行うための教材の研究開発を行うもの。					
6. 相談援助事業					
民間企業の行う海外職業訓練に関し、専門的知識・ノウハウ・経験を有する者を活用し、各種の相談・援助を行うもの。					
(評価指標)	H 9	H 1 0	H 1 1	H 1 2	H 1 3
指導者養成事業による派遣者数(人)	119	99	108	93	81
(評価指標)	H 9	H 1 0	H 1 1	H 1 2	H 1 3
指導者養成事業による受入者数(人)	64	76	82	99	118

(評価指標)	H 9	H 1 0	H 1 1	H 1 2	H 1 3
シルバーコンサルタント派遣件数(件)	12	10	19	13	10
(評価指標)	H 9	H 1 0	H 1 1	H 1 2	H 1 3
ホームページアクセス件数(件)	-	38,297	228,022	78,076	104,581
(評価指標)	H 9	H 1 0	H 1 1	H 1 2	H 1 3
国際情報センター入館者数(人)	26,833	28,068	28,294	30,801	32,786
(評価指標)	H 9	H 1 0	H 1 1	H 1 2	H 1 3
国際情報センター貸出冊数(冊)	2,640	3,787	4,641	5,210	5,255
(評価指標)	H 9	H 1 0	H 1 1	H 1 2	H 1 3
訓練事業の受講者数(人)	238	239	206	220	236
(評価指標)	H 9	H 1 0	H 1 1	H 1 2	H 1 3
教材刊行種数(種)	4	3	4	4	3
(評価指標)	H 9	H 1 0	H 1 1	H 1 2	H 1 3
教材刊行部数(部)	1,200	900	800	800	700
(評価指標)	H 9	H 1 0	H 1 1	H 1 2	H 1 3
相談援助件数	1,248	1,942	1,123	1,751	1,497
(備考)					
・評価指標は雇用・能力開発機構調べによる。ホームページについては平成10年4月20日に開設。					
実績目標2	先進国の職業訓練関係者との交流を促進し、企業における職業能力開発の向上に寄与すること				
(実績目標を達成するための手段の概要)					
企業における職業能力開発の向上を図るため、我が国企業の職業訓練関係者を先進国(ドイツ・米国)に派遣するとともに、先進国から職業訓練関係者を我が国に受け入れ、相互に民間企業や教育訓練施設等の視察、情報交換等による職業訓練の事例把握等を行う。					
(評価指標)	H 9	H 1 0	H 1 1	H 1 2	H 1 3
派遣者数(人)	14	15	15	13	15
(評価指標)	H 9	H 1 0	H 1 1	H 1 2	H 1 3
受入者数(人)	16	16	16	16	16
(備考)					
・評価指標は雇用・能力開発機構調べによる。					

2. 評価

現状分析	<p>国際化の進展を背景に、我が国企業の海外進出が進んでおり、海外現地法人への日本人派遣者数も長期的に増加する傾向にある。派遣者の多くは、全社的管理を担うなど現地従業員を指導する立場に就くことが多く、雇用慣行、労働に対する価値観等の違いからその指導に苦慮している現状が見られる。こうしたことから、海外進出を支える人材、現地労働者を訓練できる職業訓練指導者の養成が重要となっている。</p>
------	--

施策手段の適正性の評価

既に述べているとおり、民間企業が行う海外職業訓練に対する援助のうち、訓練事業及び教材研究開発事業については有効性や効率性の面で改善の余地がある。

他の事業（海外職業訓練指導者養成事業、海外企業内訓練シルバーコンサルタント事業、情報提供事業、相談援助事業）についてはおおむね有効に活用されており、政策手段として適正であると評価できる。

総合的な評価

海外職業訓練に係る職業能力開発の促進や、先進国との交流を通じた、国際化に対応した職業能力開発の推進のための施策は、経済の国際化を背景とした我が国企業の海外進出に対する支援として、1980年代に開始して以来、着実に成果を挙げてきており、現在においても有効に活用されている。

経済の国際化は世界的に益々進展する傾向にあり、我が国民間企業にとって、国際化戦略、事業の海外展開は既に重要な経営手段の一つとなっており、国際化に対応した職業能力開発の重要性は今後より一層重要になっていくものと考えられる。その一方で、我が国経済においては、生産部門の海外への流出により産業・雇用の空洞化が懸念されていることから、雇用政策等との整合性を図ることに留意する必要がある。さらに、将来的な我が国の産業構造の転換を見据え、我が国産業の国際競争力を人材育成を通じて強化していくためには、これまで政策の主たる対象としてきた製造業の現場レベルの人材育成のみならず、今後は企画・開発を担う人材や非製造業（ホワイトカラー分野）の人材の育成も重要な課題となると考えられる。

また、情報化が急速に進展する現在、経済においても、国の政策においても、そして企業戦略においても情報は最も重要な要素の一つであり、国際化に対応した職業能力開発施策においては、ICTを最大限活用しつつ、今後より一層情報の収集、分析、質の向上に力を入れるとともに、有益な情報の民間企業への効率的な提供を通じて、民間企業の国際化に対応した人材育成をさらに促進していくことが重要である。