

事業評価書（事前）

	事務事業名	総合的かつ体系的な職務分析の推進（「生涯職業能力開発体系」の検証・拡充）
事務事業の概要	(1)目的	総合的かつ体系的に職務分析を行う「生涯職業能力開発体系」の実務的な検証及び拡充と併せて、支援ツールを構築し、企業等の新分野への事業展開や、労働者のキャリア形成、訓練コースの開発等に活用する。
	(2)内容	<p>人材養成を取り巻く環境の変化の中で、すべての労働者に、その職業生活の全期間にわたって必要な時期に適切な職業能力開発の機会を提供するためには、各産業、企業における職業能力開発の基本となる職務分析を総合的かつ体系的に推進する必要がある。</p> <p>このため、これまで試行的に開発してきた、総合的かつ体系的に職務分析を行う「生涯職業能力開発体系」の実務的な検証及び改修等を行い、対象業種の拡充を図るとともに、個別事業等の職務分析や、労働者の能力評価、訓練カリキュラムの作成等を行う支援ツールをシステム上に構築することにより、企業等の新分野への事業展開や、労働者のキャリア形成、訓練コースの開発等に活用する。</p>
	(3)達成目標	<p style="text-align: center;">！要求額！ 208百万円</p> <p>試行開発した「生涯職業能力開発体系」について、個別企業等において試行的に活用を行い、その成果等を検証し実務に即した改修等を行うとともに、対象業種の拡充（約65業種）を図る。また、「生涯職業能力開発体系」のデータベース化を図り、支援ツールである個別職業能力開発体系作成支援システムの構築、職業能力評価支援システムの構築及び訓練カリキュラム作成支援システムの構築を図ることにより、新分野への事業展開における事業の職務分析と必要な職業能力の把握、個々の労働者の職業能力評価とキャリア形成支援、事業・職務ごとの訓練コースの開発等効果的な事業展開を図る。</p>
評価	(1)必要性	<p>〔国民や社会のニーズに照らした妥当性〕</p> <p>労働者の就業意識・就業形態の多様化、労働移動の増大（平成12年度延べ労働移動者は約1,269万人（前年約1,206万人）、平成12年雇用動向調査結果速報）等に伴い、これまでの企業主導の職業能力開発に加え、労働者の自発的な職業能力開発が重要となっている。これらに的確に対応するための「生涯職業能力開発体系」は、すべての労働者に、その職業生活の全期間にわたって必要な時期に適切な職業能力開発の情報を効率よく提供するものであり、能力開発の道しるべ的なものであることから必要不可欠なものである。</p> <p>〔公益性〕</p> <p>「生涯職業能力開発体系」等の整備は、新分野への事業展開における事業の職務分析と必要な職業能力の把握、個々の労働者の職業能力開発評価とキャリア形成支援及び事業・職務ごとの訓練コース等の開発につながるため、公益にかなうものである。</p> <p>〔官民の役割分担〕</p> <p>本事業は、各産業等の職務分析を行う必要上、官民が連携して推進していくものである。</p> <p>〔国と地方の役割分担〕</p> <p>本事業は、これまで試行的に開発してきた「生涯職業能力開発体系」の実務的な検証と内容の拡充及び支援ツールの構築であるため、これまでの経緯を踏まえ国が実施する。</p> <p>〔緊要性の有無〕</p> <p>技術革新の進展や産業構造の変化、労働者の就業意識・就業形態の多様化等人材養成を取り巻く環境の変化の中で、これまでの企業主導の職業能力開</p>

	<p>発に加え、労働者の自発的な職業能力開発がミスマッチ解消のためには不可欠である。これらに的確に対応するための「生涯職業能力開発体系」は、すべての労働者に、その職業生活の全期間にわたって必要な時期に適切な職業能力開発の情報を効率よく提供するものであり、能力開発の道しるべ的なものであることから早急な整備が求められる。</p> <p>〔他の類似施策〕(他省庁分を含む)</p> <p>仕事ごとに細かく体系的に評価したものはない。</p>
(2)有効性	<p>〔今後見込まれる効果〕</p> <p>これまで実施してきた在職者を対象とした各訓練コースを業種・職務ごとに体系的・段階的に試行的に配置を行った結果、これまでの各訓練コースが単発的に終わるのでなく、段階的にレベルアップできるような連続的になること、段階的に並べることにより、訓練コースの不足する部分が確認できるようになること、等の効果が得られた。しかし、あくまで検証をとまなわなない試行的な不十分な体系であるため、これらを個別企業等において試行的に活用を図り、その成果等を検証し実務に即した改修等を行った「生涯職業能力開発体系」等が整備できれば、その活用による効果的な新分野への事業展開における事業の職務分析と必要な職業能力の把握、個々の労働者の職業能力開発評価とキャリア形成支援及び事業・職務ごとの訓練コース等の開発が可能となる。</p> <p>〔効果の発現が見込まれる時期〕</p> <p>支援ツールの開発は、平成14年度で行うが、業種・職務ごとの実務的な検証等については、年間10業種ずつ、65業種について整備する。</p>
(3)効率性	<p>〔単年度の費用〕</p> <p>208百万円</p> <p>生涯職業能力開発体系の実務的な検証及び対象業種の拡充にあっては、年間10業種ずつ65業種について整備する。</p> <p>〔手段の適正性〕</p> <p>本事業と評価制度、キャリア形成支援システムを組み合わせることにより、企業等の体系的な人材養成等が効率的に行われることが見込まれる。</p> <p>〔効果と費用との関係に関する分析〕</p> <p>人材投資の費用対効果分析については未だ確立しておらず、慎重な検討を要する。</p>
(4)その他 (公平性・優先性 など)	なし
関連事務事業	なし
特記事項	<p>各種政府決定との関係及び遵守状況</p> <p>予算の執行状況(不用、繰越)</p> <p>スクラップ・アンド・ビルドについての考え方</p> <p>試行的に開発してきた「生涯職業能力開発体系」であるが、検証をとまなわなない不十分なものであるため、実務的な検証及び改修等を行うとともに対象業種の拡充を図り、労働者のキャリア形成や訓練コースの開発等の支援ツールとして活用するためのものがある。また、産業構造の変化や技術革新等により常にメンテナンスを必要とするものである。</p> <p>会計検査院による指摘</p> <p>総務省による行政評価、行政監察の状況</p> <p>国会による決議等の状況</p>
主管課 及び関係課	(主管課)職業能力開発局 能力開発課