

令和2年度実施施策に係る政策評価の事前分析表

(厚生労働省2(VI-1-1))

資料4-2

* 厚生労働省では、基本目標>施策大目標>施策目標を設定して、政策を実施しています。

施策目標名(政策体系上の位置付け)	多様な職業能力開発の機会を確保し、生産性の向上に向けた人材育成を強化すること(施策目標VI-1-1) 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:多様な職業能力開発の機会を確保すること	担当 部局名	人材開発統括官	作成責任者名	参事官(人材開発総務担当) 河野 恭子 参事官(人材開発政策担当) 相本 浩志 参事官(若年者・キャリア形成支援担当) 篠崎 拓也 参事官(能力評価担当) 金石 英雄 参事官(海外人材育成担当) 佐々木 菜々子																					
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、現在、第10次職業能力開発基本計画(平成28年度～令和2年度)を策定しているところである。																									
施策実現のための背景・課題	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 5%; text-align: center;">1</td> <td>産業構造や技術革新等の様々な変化の中で、労働者が安定した就職を実現するために、段階的かつ体系的に職業に必要な技能及びこれに関する知識を取得する必要がある。</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">2</td> <td>グローバル化の進展やIoT等の技術進歩、経済のサービス化による産業構造の変化やインバウンド増加等による経済社会の変化に伴う人材ニーズの変化の中で、労働者の自発的な学びを促進していく必要がある。</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">3</td> <td>職業能力開発促進法第4条において、在職労働者の職業能力の開発及び向上について、事業主が第一義的な責務を負っているとともに、国は事業主その他の関係者が行う職業能力開発を容易にするために必要な援助を行うよう努めることとされている。</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">4</td> <td>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</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">5</td> <td>いわゆる就職氷河期世代は、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代であり、希望する就職ができず、早期離転職等により、概して能力開発機会が少なく、企業に評価される職務経歴も積めていないため、現在も、不本意ながら不安定な仕事についている、無業の状態にあるなど、様々な課題に直面している方がいる。</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">6</td> <td> ○ 開発途上地域等の経済発展を担う「人づくり」に協力することにより、国際協力の推進に寄与する必要がある。 ○ 技能実習制度については、低賃金等の劣悪な実習環境の問題が指摘されており、平成29年11月から、外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律の下で新たな制度が施行され、適正化に向けた取組が進められているところであるが、引き続き受入れ企業における労働関係法令の遵守の徹底を図ること等により、制度の趣旨に沿った適正な運用の確保に努める必要がある。 </td> </tr> </table>					1	産業構造や技術革新等の様々な変化の中で、労働者が安定した就職を実現するために、段階的かつ体系的に職業に必要な技能及びこれに関する知識を取得する必要がある。	2	グローバル化の進展やIoT等の技術進歩、経済のサービス化による産業構造の変化やインバウンド増加等による経済社会の変化に伴う人材ニーズの変化の中で、労働者の自発的な学びを促進していく必要がある。	3	職業能力開発促進法第4条において、在職労働者の職業能力の開発及び向上について、事業主が第一義的な責務を負っているとともに、国は事業主その他の関係者が行う職業能力開発を容易にするために必要な援助を行うよう努めることとされている。	4	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	5	いわゆる就職氷河期世代は、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代であり、希望する就職ができず、早期離転職等により、概して能力開発機会が少なく、企業に評価される職務経歴も積めていないため、現在も、不本意ながら不安定な仕事についている、無業の状態にあるなど、様々な課題に直面している方がいる。	6	○ 開発途上地域等の経済発展を担う「人づくり」に協力することにより、国際協力の推進に寄与する必要がある。 ○ 技能実習制度については、低賃金等の劣悪な実習環境の問題が指摘されており、平成29年11月から、外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律の下で新たな制度が施行され、適正化に向けた取組が進められているところであるが、引き続き受入れ企業における労働関係法令の遵守の徹底を図ること等により、制度の趣旨に沿った適正な運用の確保に努める必要がある。									
1	産業構造や技術革新等の様々な変化の中で、労働者が安定した就職を実現するために、段階的かつ体系的に職業に必要な技能及びこれに関する知識を取得する必要がある。																									
2	グローバル化の進展やIoT等の技術進歩、経済のサービス化による産業構造の変化やインバウンド増加等による経済社会の変化に伴う人材ニーズの変化の中で、労働者の自発的な学びを促進していく必要がある。																									
3	職業能力開発促進法第4条において、在職労働者の職業能力の開発及び向上について、事業主が第一義的な責務を負っているとともに、国は事業主その他の関係者が行う職業能力開発を容易にするために必要な援助を行うよう努めることとされている。																									
4	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																									
5	いわゆる就職氷河期世代は、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代であり、希望する就職ができず、早期離転職等により、概して能力開発機会が少なく、企業に評価される職務経歴も積めていないため、現在も、不本意ながら不安定な仕事についている、無業の状態にあるなど、様々な課題に直面している方がいる。																									
6	○ 開発途上地域等の経済発展を担う「人づくり」に協力することにより、国際協力の推進に寄与する必要がある。 ○ 技能実習制度については、低賃金等の劣悪な実習環境の問題が指摘されており、平成29年11月から、外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律の下で新たな制度が施行され、適正化に向けた取組が進められているところであるが、引き続き受入れ企業における労働関係法令の遵守の徹底を図ること等により、制度の趣旨に沿った適正な運用の確保に努める必要がある。																									
各課題に対応した達成目標	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th colspan="2" style="text-align: center;">達成目標/課題との対応関係</th> <th style="text-align: center;">達成目標の設定理由</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">目標1 (課題1)</td> <td>国及び都道府県による公共職業訓練の推進</td> <td>上記の課題を解決するために、離職者等に対して、職業に必要な技能及び知識を習得させるための公共職業訓練を実施する。</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">目標2 (課題2)</td> <td>労働者の自発的な職業能力開発の促進</td> <td>経済社会の変化に先手を打って対応をしていくために、個々の労働者が自らのキャリアについて主体的に考え、定期的に自身の能力開発の目標や身につけるべき知識・能力・スキルを確認する機会を整備する必要があるため</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">目標3 (課題3)</td> <td>事業主その他の関係者による職業能力開発の促進</td> <td>職業能力開発促進法第4条において、在職労働者の職業能力の開発及び向上については、事業主が第一義的な責務を負っているとともに、国は事業主その他の関係者が行う職業能力開発を容易にするために必要な援助を行うよう努めることとされており、事業主その他の関係者による職業能力の開発及び向上の促進を図る必要があるため、本目標を設定した。</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">目標4 (課題4)</td> <td>技能検定をはじめとする職業能力の評価の推進</td> <td>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、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。</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">目標5 (課題5)</td> <td>即効性のある能力開発機会の充実等による、就職氷河期世代の安定就労につながる支援の推進</td> <td>就職氷河期世代が抱える固有の課題や今後の人材ニーズを踏まえ、個々人の状況に応じた支援により、希望に応じて意欲・能力を活かして活躍できるための正社員就職等安定就労につながる支援を推進する必要がある。</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">目標6 (課題6)</td> <td>外国人技能実習制度の適正な運営の推進</td> <td>外国人技能実習制度の基本理念に従い、技能実習制度の適正な運営の推進、実習生の技能等の修得活動の促進及び実習生の保護等を行うことで、人材育成を通じた開発途上地域への技能等の移転による国際協力の推進に寄与することができるものである。</td> </tr> </tbody> </table>					達成目標/課題との対応関係		達成目標の設定理由	目標1 (課題1)	国及び都道府県による公共職業訓練の推進	上記の課題を解決するために、離職者等に対して、職業に必要な技能及び知識を習得させるための公共職業訓練を実施する。	目標2 (課題2)	労働者の自発的な職業能力開発の促進	経済社会の変化に先手を打って対応をしていくために、個々の労働者が自らのキャリアについて主体的に考え、定期的に自身の能力開発の目標や身につけるべき知識・能力・スキルを確認する機会を整備する必要があるため	目標3 (課題3)	事業主その他の関係者による職業能力開発の促進	職業能力開発促進法第4条において、在職労働者の職業能力の開発及び向上については、事業主が第一義的な責務を負っているとともに、国は事業主その他の関係者が行う職業能力開発を容易にするために必要な援助を行うよう努めることとされており、事業主その他の関係者による職業能力の開発及び向上の促進を図る必要があるため、本目標を設定した。	目標4 (課題4)	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、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。	目標5 (課題5)	即効性のある能力開発機会の充実等による、就職氷河期世代の安定就労につながる支援の推進	就職氷河期世代が抱える固有の課題や今後の人材ニーズを踏まえ、個々人の状況に応じた支援により、希望に応じて意欲・能力を活かして活躍できるための正社員就職等安定就労につながる支援を推進する必要がある。	目標6 (課題6)	外国人技能実習制度の適正な運営の推進	外国人技能実習制度の基本理念に従い、技能実習制度の適正な運営の推進、実習生の技能等の修得活動の促進及び実習生の保護等を行うことで、人材育成を通じた開発途上地域への技能等の移転による国際協力の推進に寄与することができるものである。
達成目標/課題との対応関係		達成目標の設定理由																								
目標1 (課題1)	国及び都道府県による公共職業訓練の推進	上記の課題を解決するために、離職者等に対して、職業に必要な技能及び知識を習得させるための公共職業訓練を実施する。																								
目標2 (課題2)	労働者の自発的な職業能力開発の促進	経済社会の変化に先手を打って対応をしていくために、個々の労働者が自らのキャリアについて主体的に考え、定期的に自身の能力開発の目標や身につけるべき知識・能力・スキルを確認する機会を整備する必要があるため																								
目標3 (課題3)	事業主その他の関係者による職業能力開発の促進	職業能力開発促進法第4条において、在職労働者の職業能力の開発及び向上については、事業主が第一義的な責務を負っているとともに、国は事業主その他の関係者が行う職業能力開発を容易にするために必要な援助を行うよう努めることとされており、事業主その他の関係者による職業能力の開発及び向上の促進を図る必要があるため、本目標を設定した。																								
目標4 (課題4)	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、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。																								
目標5 (課題5)	即効性のある能力開発機会の充実等による、就職氷河期世代の安定就労につながる支援の推進	就職氷河期世代が抱える固有の課題や今後の人材ニーズを踏まえ、個々人の状況に応じた支援により、希望に応じて意欲・能力を活かして活躍できるための正社員就職等安定就労につながる支援を推進する必要がある。																								
目標6 (課題6)	外国人技能実習制度の適正な運営の推進	外国人技能実習制度の基本理念に従い、技能実習制度の適正な運営の推進、実習生の技能等の修得活動の促進及び実習生の保護等を行うことで、人材育成を通じた開発途上地域への技能等の移転による国際協力の推進に寄与することができるものである。																								

達成目標1について												
測定指標(アウトカム、アウトプット) ※数字に○を付した指標は主要な指標		基準値		目標値		年度ごとの目標値					測定指標の選定理由及び目標値(水準・目標年度)の設定の根拠	
						年度ごとの実績値						
						平成29年 度	平成30年 度	令和元年 度	令和2年 度	令和3年 度		
達成手段1		補正後予算額(執行額)	令和2年 度当初予 算額	関連する 指標番号	達成手段の概要、施策目標達成への寄与の内容等						令和2年行政事業レビュー事業番号	
		平成30年 度	令和元年 度									
①	公共職業訓練(離職者訓練・委託訓練)の修了者における就職率(アウトカム)	63.7%	平成22年度	75.0%	令和2年度	75%	75%	75%	75%	—	職業能力開発促進法第15条の8に基づき、公労使等関係者の意見を聴いて定める「令和2年度における全国職業訓練実施計画」において、離職者訓練(委託訓練)の就職率目標が75%とされており、同目標を設定。 (参考)平成27年度実績:75.6%、平成28年度実績:75.1%	
②	公共職業訓練(離職者訓練・施設内訓練)の修了者における就職率(アウトカム)	77.6%	平成22年度	80.0%	令和2年度	80%	80%	80%	80%	—	職業能力開発促進法第15条の8に基づき、公労使等関係者の意見を聴いて定める「令和2年度における全国職業訓練実施計画」において、離職者訓練(施設内訓練)の就職率目標が80%とされており、同目標を設定。 (参考)平成27年度実績:87.2%、平成28年度実績:88.4%	
3	公共職業訓練(離職者訓練・委託訓練)の受講者数(アウトプット)	—	—	135,164人	令和2年度	129,651人	138,942人	137,186人	135,164人	—	職業能力開発促進法第15条の8に基づき、公労使等関係者の意見を聴いて定める「令和2年度における全国職業訓練実施計画」において、離職者訓練(委託訓練)の対象者数が135,164人とされており、同目標を設定。 (参考)平成27年度実績:87,994人、平成28年度実績:82,280人	
4	公共職業訓練(離職者訓練・施設内訓練)の受講者数(アウトプット)	—	—	23,000人	令和2年度	25,500人	25,000人	23,500人	23,000人	—	職業能力開発促進法第15条の8に基づき、公労使等関係者の意見を聴いて定める「令和2年度における全国職業訓練実施計画」において、離職者訓練(施設内訓練)の対象者数が23,000人とされており、同目標を設定。 (参考)平成27年度実績:28,838人、平成28年度実績:27,815人	
(1)	能力開発基本調査(平成18年度)	0.5億円	0.5億円	0.5億円	—	民間企業を対象とした「企業調査」、事業所を対象とした「事業所調査」及びその従業員(正社員及び正社員以外)を対象とした「従業員調査」をアンケートにより行い、これまでの結果とも比較し、主要産業における民間事業所の教育訓練の制度及び実施状況を取りまとめる。 正社員以外を含めた労働者の能力開発の実態を明らかにするための広範囲でかつ精度の高い調査を実施し、能力開発全体の今後の施策を検討するための基礎資料とする。						
(2)	ものづくり白書(平成11年度)	0.02億円	0.02億円	0.02億円	—	ものづくり基盤技術振興基本法第8条に基づき、毎年、政府がものづくり基盤技術に関して講じた施策に関してとりまとめ、国会に報告する年次報告書の作成。 ものづくり基盤技術に関して講じた施策に関してとりまとめることにより、施策を総合的かつ計画的に推進し、ものづくり基盤技術の水準の維持及び向上を図る。						
(3)	介護労働者雇用改善等援助事業費(平成4年度)	13億円(12億円)	13億円	13億円	—	介護労働安定センターに必要な経費を交付し、介護事業者、介護労働者及び介護労働者になろうとする者について、雇用管理の改善、能力開発及び向上等に関し必要な事業を実施することにより、介護労働者等の職業の安定その他の福祉の増進に資する。 具体的には、当該センターにおいて、介護労働講習及び研修コーディネート事業の実施、介護労働懇談会の開催等を行う。						
(4)	職業能力開発校施設整備費等補助金(平成5年度)	29億円(21億円)	29億円	32億円	2	職業能力開発校の設備整備(建物の整備(建替、改修、修繕等)、機械器具の整備)に係る経費、職業訓練指導員の研修の実施に係る経費について補助を行う。 都道府県立職業能力開発施設の建物・機械の整備等を実施し、公共職業訓練による労働者の職業能力の開発及び向上を促進させる。						
(5)	離職者等の再就職に資する総合的な職業能力開発プログラムの推進(平成13年度)	622億円	641億円	679億円	1.3	国から都道府県への委託により、様々な民間教育訓練機関を活用した多様な職業訓練機会を提供する。 都道府県を通じて様々な民間教育訓練機関を活用した委託訓練を実施することにより、求職者に対して多様な職業訓練機会を提供し、職業能力の向上を図ることにより、就労を支援する。						
(6)	都道府県立職業能力開発施設の運営費交付金(職業転換訓練費交付金、離職者等職業訓練費交付金)(昭和60年度)	117億円(116億円)	117億円	125億円	2	都道府県が設置する職業能力開発校等の運営に必要な経費を交付し、離職者、在職者及び学卒者に対して職業訓練を行うことにより、職業に必要な技能及び知識を習得させる。 都道府県が設置する職業能力開発校等を運営することにより、当該施設内で行う職業訓練の受講機会を求職者のほか、在職者や学卒者に対して提供し、職業能力開発の向上を図ることにより、職業の安定等の向上を支援する。						
(7)	(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構職業能力開発勘定運営費交付金(平成23年度)	523億円(523億円)	523億円	532億円	2.4	(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構が設置する職業能力開発促進センター等の運営に必要な経費を交付し、離職者、在職者及び学卒者に対して職業訓練を行うことにより、職業に必要な技能及び知識を習得させる。 (独)高齢・障害・求職者雇用支援機構が設置する職業能力開発促進センター等を運営することにより、当該施設内で行う職業訓練の受講機会を求職者のほか、在職者や学卒者に対して提供し、職業能力開発の向上を図ることにより、職業の安定等の向上を支援する。						
(8)	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構施設整備費補助金(平成23年度)	25億円(20億円)	33億円	53億円	2.4	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の施設・設備の整備又は改修のための経費について補助を行う。 求職者その他の労働者の職業能力の開発及び向上を促進するための施設の設置及び運営の業務等を行うことにより、求職者その他の労働者の職業の安定を図るとともに、経済及び社会の発展に寄与する。						
(9)	情報処理技能者育成施設(コンピュータ・カレッジ)及び地域職業訓練センター等の施設整備等に必要経費(平成23年度)	1.8億円(1.5億円)	1.8億円	1.8億円	—	旧独立行政法人雇用・能力開発機構(以下「機構」という。)が設置し、地方公共団体への委託により運営していた地域職業訓練センター及び情報処理技能者養成施設については、機構の業務としては平成22年度末をもって廃止し、施設の譲渡を希望する地方公共団体等に対して譲渡したところであり、その譲渡後の施設については、これまでの機構が行ってきた経緯を踏まえ、激変緩和措置として目標を達成している施設のコンピュータ・リース料を国が負担する。また、地方公共団体との協議により、地方公共団体等に譲り受けの意向がないと認められた施設については、土地が地方公共団体の所有地であることから、施設の取り壊しを行い、更地にして地方公共団体に返還する。 地方公共団体等の要望を踏まえ、目標を達成している情報処理技能者養成施設のコンピュータ・リース料を国が負担し、譲渡後の施設運営を円滑に行うことで、職業能力の開発に資する。						
(10)	訓練協議会に必要な経費(平成23年度)	0.3億円(0.1億円)	0.3億円(0.1億円)	0.3億円	1.2.3.4	訓練実施に係る関係機関、労使等の訓練ユーザー等の参集の下、国においては、公共職業訓練及び求職者支援訓練の全体の実施方針、分野別の実施規模等について協議・とりまとめを行い、各地域においては、当該実施方針等を踏まえ、各地域における人材ニーズを十分に把握した上で、地域内における具体的な実施分野、実施数、訓練内容、実施時期等について協議・調整を行う場を設ける。 産業構造の変化や技術の革新等に伴う人材ニーズの変化に即応し、それぞれの実施分野、実施規模、実施時期の調整等を図りながら、効果的、効率的な運用を行うことで、職業能力の開発に資する。						
(11)	民間教育訓練機関に対する質向上の取組支援の実施(平成25年度)	1億円	1.1億円	1.2億円	—	職業訓練サービスガイドライン研修の受講率を100%とすることを旨とし、委託訓練及び認定訓練についてガイドライン研修の受講を要件化するとともに、ガイドライン研修を民間委託事業者により実施する。 また、「職業訓練サービスガイドライン適合事業所認定」について、平成28年度事業及び平成29年度に行った試行実施(トライアルテスト)等の成果を踏まえ、より詳細な制度設計の検討を行い、平成30年度より本格実施。						

達成目標2について

測定指標(アウトカム、アウトプット)	基準値		目標値	目標年度	年度ごとの目標値					測定指標の選定理由及び目標値(水準・目標年度)の設定の根拠
	基準年度	基準年度			年度ごとの実績値					
					平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	
⑤ ジョブ・カード取得者数(アウトプット)	174.0万	平成20年度から平成28年度までの累計値	300万人(平成20年度からの累計値)	令和2年	25万人	25万人	25万人	検討中	-	ジョブ・カードは、個人のキャリアアップや、多様な人材の円滑な就職等を促進することを目的として、「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」のツールとして、キャリアコンサルティング等の個人への相談支援のもと、求職活動、職業能力開発などの各場面において活用するためのものであることから、ジョブ・カード取得者数を測定指標として設定している。また、新成長戦略(平成22年6月18日閣議決定)の目標として平成32年までにジョブ・カード取得者数300万人が掲げられており、この目標に基づき目標値を設定している。 (参考)平成25年度実績:約21.7万人、平成26年度実績:約19.5万人、平成27年度実績:約19.8万人、平成28年度実績:約25.9万人、平成29年度実績:約20.8万人、平成30年度実績:約24.2万人 累計値:約219万人
⑥ 雇用型訓練修了3ヶ月後の正社員就職率(アウトカム)	-	-	検討中	令和2年度	85%	85%	85%	検討中	-	雇用型訓練は、フリーター等の正社員経験の少ない方を対象に、実践的な職業訓練の機会を提供し、正社員へと導くことを目的とするものであるため、訓練修了後の正社員就職率を指標として設定するとともに、これまでの実績を踏まえて目標値を設定している。 (参考)平成27年度実績 82.6%、平成28年度実績:86.5%
7 キャリアコンサルタント養成数(延べ数)(アウトプット)	53,088人	平成27年度	8万人	令和2年度	6万5千人	7万2千人	8万1千人	検討中	-	労働者等が主体的かつ適切に職業選択、職業生活設計や職業能力開発を行うことができるよう、キャリアコンサルティングを受けることのできる環境整備を図るため、キャリアコンサルタントの体系的な養成を行っていることから、その養成数を指標として設定するとともに、これまでの養成実績を踏まえ目標値を設定している。平成28年度にキャリアコンサルタント国家資格が創設されたことを踏まえ、旧標準レベルのキャリア・コンサルタント(平成33年3月までの間キャリアコンサルタントとして登録することが可能な方)、キャリアコンサルティング技能士(キャリアコンサルタントとして登録することが可能な方)及び新制度によるキャリアコンサルタント(経過措置対象者を除く。)の延べ養成数を目標値として設定。 累計値:73,758人(平成30年度末現在)
8 ジョブ・カード制度を活用した事業主のうち、有益であったと回答した事業主の割合(アウトカム)	-	-	検討中	令和2年度	80%	80%	80%	検討中	-	ジョブ・カード制度を活用した企業における効果等を測るため指標として選定し、本制度の目標指標として相応しい水準として目標値を設定。 (参考)平成27年度実績:80%、平成28年度実績:89.5%

達成手段2		補正後予算額(執行額)		令和2年度当初予算額	関連する指標番号	達成手段の概要、施策目標達成への寄与の内容等	令和2年行政事業レビュー事業番号
		平成30年度	令和元年度				
(12)	キャリアコンサルティング普及促進事業(平成16年度)	2.5億円(1.7億円)	2.8億円	-	7	労働者等が主体的かつ適切に職業選択、職業生活設計や職業能力開発を行う基盤としてキャリアコンサルティングの普及促進を図ることが重要であるため、キャリアコンサルタント登録制度の適正な運用を図るほか、分野や対象者に応じた研修や実践力強化のための調査研究等によりキャリアコンサルタントの資質の向上を図る。また、企業の人材育成支援を進めるため、労働者が職業生活の節目において定期的にキャリアコンサルティングを受ける仕組みの導入促進や、模範的な取組を実施する企業の表彰・魅力発信を行う。	
(13)	雇用型訓練等を活用したジョブ・カード制度の推進事業(平成20年度)(平成27年度以前は「ジョブ・カード制度(職業能力形成プログラム)推進事業」)	24.2億円(21.3億円)	17億円	-	5, 6, 8	国から民間への委託により、「ジョブ・カードセンター」を設置し、「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」の機能を担うツールとして、企業におけるジョブ・カード制度の活用を推進するため、ジョブ・カード制度の周知広報、ジョブ・カードを応募書類や在職労働者のキャリアコンサルティング等に活用する企業の開拓・支援等を行う。また、ジョブ・カード制度に関する情報をまとめたポータルサイトによる周知広報、IT業界等の業界内・企業内で通用する能力証明ツールの開発等を行うことにより、ジョブ・カード取得者数の増加を図る。	
(14)	教育訓練プログラムの開発(令和元年度)	-	9.7億円	4.9億円	-	・ キャリアアップやキャリアチェンジを目指す労働者を対象とする、技術革新を反映した最新かつ実践的な知識・技術の習得に資する教育訓練プログラムの開発・実証を業界団体、学会、大学、専修学校等に委託する。開発するプログラムは、教育訓練給付や人材開発支援助成金の対象講座としても活用できるものとする。 ・ 個人が人生を再設計し、一人一人のライフスタイルに応じたキャリア選択を行い、新たなステージで求められるの能力やスキルを身につけること、また、技術革新が進む中で、生涯を通じた学び直しを行うことを促進するため、技術革新を反映した最新かつ実践的な知識・技術の習得に資する教育訓練プログラムの開発・実証を行うもの。	
(15)	ジョブ・カード制度の推進を通じたキャリアコンサルティングの普及促進(令和2年度)	-	-	21.1億円	5.7	国から民間への委託により、「キャリアサポートセンター(仮称)」を設置し、ジョブ・カードを活用した労働者のキャリアプラン再設計や企業内で定期的にキャリアコンサルティングを受ける仕組みの導入などを支援する。また、キャリアコンサルタント登録制度の適正運用、キャリアコンサルティングを行う人材の資質向上を図るほか、ジョブ・カード制度総合サイトにおいてジョブ・カード制度の周知広報や関連情報を提供する。	

達成目標3について

測定指標(アウトカム、アウトプット) ※数字に○を付した指標は主要な指標	基準値		目標値	目標年度	年度ごとの目標値					測定指標の選定理由及び目標値(水準・目標年度)の設定の根拠
	基準年度	基準年度			年度ごとの実績値					
					平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	
⑨ 認定職業訓練助成事業費の助成措置の対象となった従業員が受けた職業能力検定等(訓練に密接に関連するものに限る。)の合格率(アウトカム)	84.0%	平成29年度	検討中	令和2年度	84%	84%	84%	検討中	-	訓練の受講による技能向上等の成果を測る観点から、技能検定等の合格率を評価指標として設定し、前年度の実績を踏まえ令和2元年度目標を設定する予定。 (参考)平成28年度実績:89%
10 建設労働者育成支援事業の訓練修了者数(アウトプット)	900人	平成29年度	450人	令和2年度	900人	900人	900人	450人	-	人手不足が著しい建設分野の人材育成及び確保を図る事業のため訓練修了者数を測定指標として選定し、令和2年度においては年間500名の訓練生の確保を行う事業であるため、その90%の修了率を目標として令和2年度の目標を設定した。 (参考)平成28年度実績:988人 ※令和2年度から就職氷河期世代の方向けの「短期資格等習得コース(仮称)」の対象者を除く。

達成手段3		補正後予算額(執行額)		令和2年度当初予算額	関連する指標番号	達成手段の概要、施策目標達成への寄与の内容等	令和2年行政事業レビュー事業番号
		平成30年度	令和元年度				
(16)	認定職業訓練助成事業費(昭和44年度)	13.4億円(9.5億円)	11.1億円	11.0億円	9	都道府県知事が一定の基準を充たすとして認定した、中小企業事業主団体等が実施する職業訓練の実施に要する経費等について都道府県が行う助成の一部を国が助成する。 これにより、中小企業事業主等が雇用する労働者等の能力開発のために行う訓練の水準の維持向上を図る。	
(17)	建設労働者育成支援事業(平成27年度)	9.2億円(8.2億円)	9.4億円	6.3億円	10	建設分野の事業主等による訓練を促進し、人手不足が著しい建設分野の人材育成及び確保を図る。 ※令和2年度から就職氷河期世代の方向への「短期資格等習得コース(仮称)」の対象者を除く。	
(18)	認定職業訓練助成事業費(復興関連事業)(平成23年度)	0.2億円(0)	0.2億円	0.6億円	9	東日本大震災により被災した認定職業訓練施設の復旧に係る施設設備整備費に対する国庫補助率を引き上げることにより早期の復旧を図る。	
(19)	人材開発支援助成金(平成13年度)	408.8億円(352.0億円)	533.4億円	873.6億円	-	雇用する労働者に対して、職務に関連した専門的な知識及び技能を習得させるための職業訓練等を計画に沿って実施した場合や、人材育成制度を導入し、当該制度を労働者に適用した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金等の一部を助成する。	
(20)	人材開発支援助成金(復興関連事業)(平成23年度)	0.5億円(1.4億円)	1.0億円	0.7億円	-	労働者の計画的な職業訓練等の計画を実施する事業主等に対して、訓練に要した経費や訓練期間中の賃金の一部を助成し、労働者の職業能力の開発及び向上を促進する人材開発支援助成金について、被災地の復興や、震災等の影響を踏まえた新たな事業展開に必要な人材育成のための特例措置を実施するもの。	
(21)	中小企業等担い手育成支援事業(平成30年度)	2.7億円(0.4億円)	2.0億円	1.8億円	-	中小企業等において、実務経験の乏しい若者等を対象に、専門的な知識及び技能を有する支援団体と事業主とが共同して3年以下の訓練実施計画を作成し、off-JTとOJTを組み合わせた雇用型訓練を行う環境を整備するため、支援団体に対し、中小企業等や訓練生に対する支援業務を委託する。 雇用情勢の改善傾向が続き、人手不足感が強まっている建設業、製造業の中小企業においては、一定のスキルを有する技能人材の獲得が難しく、人材の育成に取り組むだけの人的余裕やノウハウがないため、業界が主体となって、実務経験の乏しい若者等に対し、一定のスキルを身につけさせ、長期定着を図ることを目的としている。	
(22)	地域創生人材育成事業(平成27年度)	34.7億円(28.9億円)	18.8億円	8.5億円	-	都道府県から提案を受けた人手不足分野の創意工夫に基づく人材育成の取組の事業計画の中から、効果が高いと見込まれる取組を選定し、新たな人材育成プログラムの開発を都道府県に委託して実施するもの。 人材不足分野を抱えている地域において、地域の創意工夫を活かした公的職業訓練の枠組みでは対応できない人材育成の取組を通じて、当該分野における安定的な人材の確保を目指すことを目的としている。	

達成目標4について

測定指標(アウトカム、アウトプット) ※数字に○を付した指標は主要な指標	基準値	基準年度	目標値	目標年度	年度ごとの目標値					測定指標の選定理由及び目標値(水準・目標年度)の設定の根拠	
					年度ごとの実績値						
					平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度		
11	技能検定受検申請者数(アウトプット)	784,048人	平成29年度	前年度以上	令和2年度	前年度(757,380人)以上	前年度(784,048人)以上	前年度(807,287人)以上	前年度以上	-	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、前年度と比較してその数を向上させることを目標とした。 (参考)平成27年度実績:706,144人、平成28年度実績:757,380人
⑫	技能検定合格者数(アウトカム)	574.3万人	平成26年度	725万人(令和2年度までの累計)	令和2年度	25万人	33万人	33万人	検討中	-	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27年度実績:274,681人、平成28年度実績:303,544人
13	若者の受検申請者数(アウトプット)	100,235人	平成28年度	110,258人(平成28年から10%増)	令和2年度	-	-	110,258人	110,258人(平成28年から10%増)	-	平成29年3月に決定された「働き方改革実行計画」において、「技能検定を雇用吸収力の高い産業分野における職種に拡大するとともに、若者の受検料を減免する。」とされているため、若者(35歳未満)の受検申請者数を目標として設定した。

達成手段4		補正後予算額(執行額)		令和2年度当初予算額	関連する指標番号	達成手段の概要、施策目標達成への寄与の内容等	令和2年行政事業レビュー事業番号
		平成30年度	令和元年度				
(23)	技能検定等の実施(昭和34年度)	33億円(24億円)	34億円	35億円	11、12、13	技能検定試験に係る試験問題の作成等について、中央職業能力開発協会を支援し、技能検定試験の実施等について、都道府県等を支援する。若年者が技能検定を受検しやすい環境を整備し、「ものづくり分野」を支える必要な人材の確保・育成を支援するために受検料の減免措置を行う。また、国においては技能検定職種の見直し等を行う。 技能検定試験の実施主体である都道府県等を支援すること、また、技能検定をより社会的ニーズに対応したものとなるよう技能検定職種や試験問題等の見直し等を行うことで、技能検定の受検を促進する。	
(24)	柔軟な労働市場形成に向けた職業能力「見える化」推進事業(令和元年度)	-	0.9億円	1.1億円	-	少子高齢化の進行に伴い労働力人口が減少する中、持続的な経済成長を実現するため、主体的なキャリア形成を支えるインフラの整備等、職業能力の「見える化」を推進する。 そのため、民間事業者等の協力のもと、職業能力に係る企業等のニーズや、技術・技能の評価の賃金への反映状況等を把握し、職業能力の「見える化」を推進する。 また、人事、経理など専門性・業種横断性が特に高いホワイトカラー職種において、「職業能力評価基準」、「ジョブ・カード」等のデータから、職業能力の診断を行うツールの開発に向けた調査・研究を行う。	

達成目標5について

測定指標(アウトカム、アウトプット)	基準値		目標値	目標年度	年度ごとの目標値					測定指標の選定理由及び目標値(水準・目標年度)の設定の根拠	
	基準年度	基準年度			年度ごとの実績値						
					平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度		
14	就職氷河期世代の方向けの短期資格等習得コース(仮称)訓練受講者数	-	-	3,000人	令和2年度	-	-	-	3,000人	-	就職氷河期世代の抱える課題や今後の人材ニーズを踏まえつつ、個人々の状況に応じた支援により、正規雇用化をはじめとして、同世代の活躍の場を更に広げ、全ての世代の人々が希望に応じて意欲・能力をいかして活躍できる環境整備を進めるため、業界団体等に委託して行う訓練と職場見学・職場体験等を組み合わせた正社員就職を支援する出口一体型の訓練の受講者数を目標値に設定した。
15	就職氷河期世代支援特設HPアクセス件数	-	-	10万件	令和2年度	-	-	-	10万件	-	就職氷河期世代に対する国の各種支援策について、SNS広告、動画広告、インターネット広告等を活用し、本人やその家族等に周知する事業であることから、各種支援策等を掲載予定の特設HPへのアクセス件数を目標値に設定した。 なお、令和2年度からの新規事業のため、類似の広報事業の実績等を参考に具体的な目標値を設定した。
達成手段5		補正後予算額(執行額)	令和2年度当初予算額	関連する指標番号	達成手段の概要、施策目標達成への寄与の内容等					令和2年行政事業レビュー事業番号	
		平成30年度	令和元年度								
(25)	就職氷河期世代の方向けの「短期資格等習得コース(仮称)」(令和2年度)	-	-	35億円	14	就職氷河期世代の方向けの「短期資格等習得コース(仮称)」を創設し、短期間で取得でき、安定就労につながる資格等の習得を支援するため、人材ニーズの高い業界団体等に委託し、訓練と訓練と職場見学・職場体験等を組み合わせ、正社員就職を支援する出口一体型の訓練を行う。					
(26)	就職氷河期世代等に対する積極的な広報の実施(令和2年度)	-	-	136百万円	15	就職氷河期世代に対する国の各種支援策について、SNS広告、動画広告、インターネット広告等を活用し、本人やその家族等の置かれている多様な状況を踏まえ、様々なルートを通じた広報を実施する。					

達成目標6について

測定指標(アウトカム、アウトプット)	基準値		目標値	目標年度	年度ごとの目標値					測定指標の選定理由及び目標値(水準・目標年度)の設定の根拠	
	基準年度	基準年度			年度ごとの実績値						
					平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度		
⑬	標準処理期間内に認定した技能実習計画の割合(アウトカム)	80%	平成30年度	検討中	令和2年度	80%	80%	80%	検討中	-	技能実習計画の認定申請があったものについて迅速・適正に処理することが技能実習制度の円滑化、適正化に資するものであることから、成果指標に設定した。なお、目標値については、過年度の実績等を参考に設定した。
17	技能実習計画の認定件数(アウトプット)	270,000件	平成30年度	検討中	令和2年度	28,457	270,000	394,083	検討中	-	技能の修得や実習生の保護の観点から審査を行う、実習生ごとの技能実習計画の処理件数が、制度の適正な運営に係る指標であることから、これを外国人技能実習機構の活動指標として設定した。 なお、目標値については、令和元年度の技能実習計画の認定・申請に係る処理状況等を踏まえて設定した。
18	実地検査のうち、安全衛生に係る指導監督を行った実習実施者のうち改善した実施者の割合(アウトカム)	100%	平成30年度	検討中	令和2年度	90%	90%	95%	検討中	-	技能実習生は技能の修得を目的としていることから、本邦の作業方法等に不慣れであることに加え、言語や習慣が異なること等により、その安全衛生の確保には日本人と異なる観点からの助言・指導等が必要である。そのため、技能実習の計画認定等を実施している外国人技能実習機構により、技能実習生受入れ企業に対する安全衛生、健康確保に関する助言・指導等を中心とした事故・疾病防止対策を講じ、技能実習生の安全衛生の確保を図ることにより、技能実習制度の適性かつ円滑な推進に資するものでもあるため、指標として設定した。目標値は過年度の実績値を踏まえて設定している。 ※本指標は、予算上(項)労働安全衛生対策費において措置している。
19	死亡又は疾病・怪我を理由とする報告のうち、業務に起因することが疑われるものに係る実習実施者に対する実地検査割合(アウトプット)	-	-	100%	令和2年度			100%	100%	-	原則として、技能実習困難時届出に基づき安全衛生・健康確保の必要性が認められる実習実施者の全てに実地検査を行うこととしているが、これにより技能実習制度の適性かつ円滑な推進に資するものでもあることから、指標として設定した。目標値は100%と設定している。 ※本指標は、予算上(項)労働安全衛生対策費において措置している。
20	技能実習生の労働災害件数が多い職種の実習実施者に対する実地検査等件数(アウトプット)	1,448件	平成30年度	検討中	令和2年度		500件	2,000件	検討中	-	労働災害件数が多い職種の実習実施者に対する実地検査を契機として、実習実施者に事故・疾病防止対策を講じさせることにより、技能実習生の安全衛生の確保・改善が期待でき、これにより技能実習制度の適性かつ円滑な推進に資するものでもあることから、目標値は、過年度の実績値を踏まえて設定している。 ※本指標は、予算上(項)労働安全衛生対策費において措置している。
(参考)指標						平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	
21	外国人技能実習生の在留者数					274,233	328,360	集計中			外国人技能実習生の在留者数を参考指標として設定することで、外国人技能実習制度を取り巻く近況把握ができるため。 ※ 数値は、法務省「出入国管理統計」によるものであり、年間(1月～12月)実績値。

達成手段6		補正後予算額(執行額)		令和2年度当初予算額	関連する指標番号	達成手段の概要、施策目標達成への寄与の内容等	令和2年行政事業レビュー事業番号	
		平成30年度	令和元年度					
(27)	外国人技能実習機構に対する交付金	27.6億円 (26.8億円)	51.0億円	50.5億円	15,16	外国人の技能実習の適正化及び技能実習生の保護に関する法律等に基づき、制度趣旨を徹底し、制度の適正化及び拡充を図るため、外国人技能実習機構において、監理団体・実習実施者の適正化、人権侵害等の防止・対策、送出国の適正化、技能等の修得・移転の確保、対象職種の拡大等に関する業務等を行う。以上の業務により、技能実習制度の適正な運営の推進が見込まれる。		
施策の予算額(執行額)(千円)		平成30年度		令和元年度		令和2年度		
		148,685,755(99,484,820)		151,785,431		162,306,922		
施策に関する内閣の重要施策 (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)	
		① ニッポン一億総活躍プラン			① 平成28年6月2日(閣議決定)		① 工程表 ●希望出生率1.8の実現 ①若者の雇用安定・待遇改善(その1) 「若者の能力開発、キャリア形成を進めるため、ジョブ・カードの活用を促進するとともに、ものづくり分野を担う人材の育成を支援するため、若者の技能検定の受験料減免措置等を検討する。」 ⑦保育サービスを支える多様な人材の確保、生産性の向上(その2) 「有資格者向け訓練の設定等、保育分野向けの職業訓練コースを拡充」	
② 第198回国会における衆議院厚生労働委員会における厚生労働大臣所信表明演説			② 平成31年3月8日		② 改正出入国管理法に基づく新たな外国人材の受入れについては、本年4月の施行に向けて、介護・ビルクリーニング分野における受入環境の整備、適正な労働条件と雇用管理の確保、労働安全衛生対策の実施、適切な社会保険の適用促進、安心・安全に医療機関を受診できる環境の整備などに取り組み、外国人材がその能力を有効に発揮できる環境を整備してまいります。また、技能実習制度については、引き続き受入れ企業における労働関係法令の遵守の徹底を図ること等により、制度の趣旨に沿った適正な運用の確保に努めてまいります。			
③「経済財政運営と改革の基本方針2019			③令和元年6月21日閣議決定		③就職氷河期世代支援プログラム (i)相談、教育訓練から就職まで切れ目のない支援 ○きめ細やかな伴走支援型の就職相談体制の確立 「SNS、政府広報、民間ノウハウ等も活用し、本プログラムによる新たな支援策の周知徹底を図り、できるだけ多くの支援対象者が相談窓口を利用する流れをつくる。 ○受けやすく、即効性のあるリカレント教育の確立 「仕事や子育て等を続けながら受講でき、正規雇用化に有効な資格取得等に資するプログラムや、短期間での資格取得と職場実習等を組み合わせた「出口一体型」のプログラム、人手不足業種等の企業や地域のニーズを踏まえた実践的な人材育成プログラム等を整備する。」 ○その他 「就職氷河期世代等の支援に社会全体で取り組む機運を醸成し、支援の実効性を高めるための官民協同スキームとして、関係者で構成するプラットフォームを形成・活用するとともに、本プログラムに基づく取組について、様々なルートを通じ、一人一人につながる戦略的な広報を展開する。			