

## 法人シート（概要説明書）

<b>法人名</b>		中央職業能力開発協会																							
<b>当省担当部局</b>		職業能力開発局		<b>担当課・室名</b>		能力評価課																			
<b>根拠法令</b>		職業能力開発促進法（旧職業訓練法）昭和44年法律第64号		<b>沿革</b>		昭和44年11月1日 中央技能検定協会設立 昭和54年7月1日 中央技能検定協会と（社）全国共同職業訓練中央会が統合し、現協会に改組																			
<b>役職員</b>	役員総数 (官庁OB/役員数)	11/140	常勤役員数	2/3	非常勤役員数	8/135	監事	1/2																	
	職員総数	93	うち常勤	93	うち非常勤	0	役員報酬総額	60,760,212円																	
	現役出向者 (役員/職員)	0/3	官庁OB (常勤職員)	1	官庁OB (非常勤職員)	0	官庁OB役員 報酬総額	44,010,165円																	
<b>法人概要</b>	<b>目的</b> (何のために)	中央職業能力開発協会は、職業能力の開発及び向上の促進の基本理念の具現に資するため、都道府県職業能力開発協会の健全な発展を図るとともに、国及び都道府県と密接な連携の下に職業能力開発促進法第5条第1項に規定する職業能力開発の促進を図ることを目的とする。																							
	<b>対象</b> (誰/何を対象に)	技能労働者や職業能力評価制度を活用する企業や労働者など																							
	<b>事務・事業内容</b> (手段、手法など)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○技能検定事業</li> <li>○職業訓練振興事業</li> <li>○情報資料提供事業</li> <li>○図書出版事業</li> <li>○受託事業</li> <li>・ものづくり立国の推進事業</li> <li>・幅広い職種を対象とした職務分析に基づいた包括的な職業能力評価制度の整備事業</li> <li>・教育訓練講座等受講環境整備事業費</li> <li>・キャリア支援企業等育成事業</li> <li>・技能評価システム移転促進事業</li> </ul>																							
<b>コスト</b>	平成22年度予算見込額				人件費																				
	<b>事業費</b>	1,922 百万円			<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">職員構成</th> <th colspan="2" style="text-align: center;">概算人件費</th> <th colspan="2" style="text-align: center;">従事役職員数</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">常勤職員</td> <td style="text-align: center;">972,796</td> <td style="text-align: center;">千円</td> <td style="text-align: center;">97</td> <td style="text-align: center;">人</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">非常勤職員</td> <td style="text-align: center;">0</td> <td style="text-align: center;">千円</td> <td style="text-align: center;">136</td> <td style="text-align: center;">人</td> </tr> </tbody> </table>						職員構成	概算人件費		従事役職員数		常勤職員	972,796	千円	97	人	非常勤職員	0	千円	136	人
	職員構成	概算人件費		従事役職員数																					
	常勤職員	972,796	千円	97							人														
	非常勤職員	0	千円	136							人														
<b>管理費</b>	259 百万円																								
<b>人件費</b>	973 百万円																								
<b>総計</b>	3,154 百万円																								
<b>国からの財政支出額の推移（百万円）</b>		平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度																				
<b>一般会計</b>		198	197	182	135																				
<b>特別会計</b>		1,987	2,667	2,512	1,426																				
<b>計</b>		2,185	2,864	2,695	1,560																				
うち運営費交付金		0	0	0	0																				
うち施設整備費等補助金		0	0	0	0																				
うちその他の補助金等		766	765	746	522																				
<b>国との契約</b>	随意契約(件数/金額(百万円))	3 / 1,528		9 / 1,970		7 / 1,908		5 / 1,016																	
	95%以上の落札率の契約(件数/金額(同))	0/0		0/0		0/0		-																	

**法人シート（概要説明書）**

<b>法人名</b>		中央職業能力開発協会			
<b>当省担当部局</b>		職業能力開発局	担当課・室名	能力評価課	
		平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度
<b>法人支出予算額の推移（百万円）</b>		4,024	4,330	4,198	3,154
<b>法人支出の契約</b>	<b>随意契約（件数/金額（百万円））</b>	1,393/1,516	1,607/1,558	1,248/1,424	—
	うち厚労省〇Bが在籍している企業・団体との契約（件数/金額（円））	45/24	65/29	38/16	—
	<b>95%以上の落札率の契約（件数/金額（百万円））</b>	0	0	0	—
	うち厚労省〇Bが在籍している企業・団体との契約（件数/金額（円））	0	0	0	—
<b>利益剰余金（又は繰越欠損金）の推移（百万円）</b>		△10	17		
<b>発生要因</b>		平成19年度ビジネス・キャリアテキスト開発費の増 平成20年度ビジネス・キャリアテキスト等の収入増			
<b>見直し案</b>		利益剰余金の今後の取扱いについては、監査法人とも相談し、検討していくこととする。			
<b>行政サービス実施コストの推移（百万円）</b>				—	—
<b>保有資産の内訳（百万円）</b>	<b>現・預金</b>	1,352	1,808	未定	—
	<b>有価証券</b>	250	200	200	—
	<b>株式</b>	0	0	0	—
	<b>債券</b>	250	200	200	—
	<b>その他</b>	0	0	0	—
	<b>土地・建物</b>	0	0	0	—
	<b>その他</b>	429	330	未定	—
<b>資本金</b>		—	<b>うち政府出資金</b>		

**【独立行政法人評価の評価結果及び第三者の意見】**

評価・意見の主体	内 容

事務・事業シート（概要説明書）						
事業名		技能検定事業（技能向上対策費補助事業）			事業No	1
類型		特定事業執行型				
根拠法令（具体的な条文（①条①項など）も記載）		雇用対策法第17条 職業能力開発促進法第46条 第3項、第55条第2項	関係する通知、計画等	第8次職業能力開発基本計画 （平成18年厚生労働省告示第449号）		
実施方法		■直接実施				
		□業務委託等（委託先等：）				
		□補助金〔直接・間接〕（補助先： 実施主体：）				
		□その他（）				
事務・事業概要	目的 （何のために）	技能検定は、労働者の有する技能を検定し、明確化を図ることによって公的に証明する制度であり、これにより、労働者の技能習得意欲を増進させ、企業の人材育成の一翼を担うとともに、技能及び職業訓練の成果に対する社会一般の評価を高め、労働者の技能と地位の向上を図り、ひいては我が国産業の発展に寄与しようとするものである。				
	対象 （誰/何を対象に）	技能検定は、ものづくり系、建設系からサービス系に至る幅広い分野の労働者に対して試験を実施しており、技能のレベルに応じた等級ごとに名称独占資格である「技能士」の称号を与えている。 受検者は技能習得の到達目標として本制度を活用し、企業においては合格者の処遇改善に結びつけるなど、技能労働者の能力と地位の向上に大きな役割を果たしている。				
	事務・事業内容 （手段、手法など）	技能検定は、実技試験及び学科試験により労働者の有する技能の程度を検定する制度であり、136職種について試験を行っている。中央職業能力開発協会は、都道府県知事が実施する124職種について、職業能力開発促進法第46条の規定に基づき、厚生労働大臣より委任を受けて試験問題等を作成している。なお、12職種については厚生労働大臣が指定した指定試験機関が試験業務を運営している。 また、技能検定試験は、1つの職種を複数の作業に分けて実施するものが多く、技能レベルに応じた等級分けもされているため、中央職業能力開発協会が1年間に作成する試験の種類は700を超える。このように多岐に渡る試験問題作成のためには、自動車・鉄鋼・電気・建設等の全国的な事業主団体からの協力を得て円滑に試験問題作成を行う必要があり、これらの団体を会員とする中央職業能力開発協会に対し、国から補助金を交付している。				
	事業の期限					
事業の沿革		[いつから実施] 昭和34年度 [実施主体の変遷] 昭和44年11月1日 中央技能検定協会設立 昭和54年 7月1日 中央技能検定協会と(社)全国共同職業訓練中央会が統合し、現協会に改組 [途中で廃止していた期間の有無] 無				
事業の効果		技能向上の目標が明確化することにより、人材育成体制の弱い中小企業においても、労働者の段階的な技能向上が行いやすくなる。 また、技能レベルが客観評価できるため、社内における処遇や人員配置などへの活用のほか、労働移動の円滑化にも資する。				
活動実績 （成果物は別紙で一覧を提出）		【活動指標名】 / 年度実績・評価	単位	H18年度	H19年度	H20年度
		技能検定試験申請者数	人	213,206	225,814	238,998
		技能検定試験実施職種数	職種	120	113	120
成果目標		技能検定試験に係る業界団体傘下企業における処遇向上等技能検定の活用率80%以上を目標とする。				
成果実績 （成果指標の目標達成状況等）		【成果指標名】 / 年度実績・評価	単位	H18年度	H19年度	H20年度
		技能検定職種に係る業界団体傘下企業における処遇向上等技能検定活用状況	%	94.3	94.6	97.9
パンフレット・報告書等の作成（件数） （名称、配付先、配付先での廃棄数等は別紙で一覧を提出）			単位	H18年度	H19年度	H20年度
過去事業規模が最大であった年度の件数、金額及び代表的な成果物		都道府県知事が実施する技能検定職種の過去最大受検申請者数 平成20年度 238,998人（前年度比5.8%増） （平成20年度予算額 765百万円）				

事務・事業シート（概要説明書）						
事業名	技能検定事業（技能向上対策費補助事業）				事業No	1
類型	特定事業執行型					
コスト	平成22年度予算見込額		人件費			
	事業費	117 百万円	}	職員構成	概算人件費 (平均給与×従事 職員数)	従事役員数
	人件費	405 百万円		常勤職員	405,000 千円	45 人
	総計	522 百万円		非常勤職員	0 千円	人
平成19年度（決算額）		平成20年度（決算額）		平成21年度（予算額）		
これまでの予算額等（百万円）	765	765	746			
内訳	人件費	589	592	583		
	管理費	118	95	77		
	事業費	59	79	87		
平成22年度の国からの財政支出見込額（百万円）	522					
平成19年度		平成20年度		平成21年度		
再委託	再委託金額（百万円）					
	再委託先（名称・件数）					
	随意契約（件数/金額（同））	/	/	/		
	うち厚労省〇日が在籍している企業団体との契約（件数/金額（同））	/	/	/		
	95%以上の落札率の契約（件数/金額（同））	/	/	/		
うち厚労省〇日が在籍している企業団体との契約（件数/金額（同））	/	/	/			

【これまでの事業評価の評価結果及び事業評価の方法】

評価の主体	評価結果の内容
雇用保険二事業による事業評価	18年度：施策継続。なお、既に事業内容を見直している。 (専門調査委員会の開催回数、企業・業界団体等のニーズを踏まえた検定職種、内容等の見直しを図る。) 19年度：施策継続 20年度：施策継続
事業評価の方法	
技能検定職種に係る業界参加企業に対するアンケート調査結果により評価	

## 事務・事業シート（概要説明書）

<b>事業名</b>	技能検定事業（技能向上対策費補助事業）	<b>事業No</b>	1
<b>類型</b>	特定事業執行型		

### 【現在抱えている課題】

内 容		
<p>平成19年12月に規制改革会議から「規制改革推進のための第2次答申」が出され、検定職種の統廃合等について①広く公共の見地から検討できる体制整備、②実施期限を付した検討の作業計画の策定、③職種の統廃合における定量的な基準の盛り込み、④検定職種ごとの受検者数の推移、それらの企業・労働者等に及ぼす効果、収支構造の試算等の公表を行うとともに、指定試験機関の営利団体への開放について、安定性・継続性、中立性・公平性等の必要な条件を付した上で検討すべき、との指摘がなされた。</p> <p>当該指摘を踏まえて、技能検定職種の統廃合について検討体制、作業計画、判断基準を検討し、技能検定の職種が社会的ニーズに合ったものとなるよう、過去6年間の平均受検者数が100人以下の職種について統廃合を順次検討しているところ。</p>		
<b>事務・事業の 必要性 （公共上の見地から確 実に実施されることが 必要な理由）</b>	<p>労働者にとって、技能検定は、技能者としての自信となり業務の遂行に役立つ、職業生涯プランとしての具体的な指針となるなどの意見がある。また、建設系職種では、公共工事において技能検定合格者を現場に常駐させる制度などがあり、技能検定合格者の技能の重要性が認められている。</p> <p>雇用主にとって、技能検定は、企業の社員教育として役立っている、従業員への目標設定となっている、労働者の採用時に技能を計る指標となる、若手技能者の入職促進・定着に大きな効果があるなどの意見がある。</p> <p>業界にとって、技能検定は、若年技能者の育成に役立つ、標準作業や標準的技術水準の習得の場となる、製品製造過程における必須部品製作に重要な基礎技能を修得するために必要である、全国統一的な技能の評価として役立つ、技能の統一により労働移動の円滑化が行われ易くなるなどの意見がある。</p> <p>消費者・国民にとっては、関係会社の技能者の能力を評価する際に一つの重要な目安として利用できる、技能検定合格者の製品は高品質で安全に使用できるなど顧客からの信頼・信用に大きく寄与している、国際競争に対抗するために日本の技術・技能を維持し品質の向上に効果的であるとの意見がある。</p> <p>以上より、都道府県知事が実施する12職種について、各業界の団体の協力を得ながら、労働現場における職務内容・作業工程の変革に対応した試験問題を用いて全国統一の基準で技能検定試験を円滑かつ適確に実施するため、ひいては我が国経済の基盤をなすものづくり分野の振興を図るために、本事業は必要である。</p>	
<b>国の施策における位置 付け</b>	<p>技能検定制度は、雇用対策法及び職業能力開発促進法の規定に基づき、国が労働者の有する技能の程度を検定することによって、労働者の職業能力を評価し、それを公に明確化する制度であり、労働者の技能の向上及び職業の安定並びに技能労働者の経済的社会的地位の向上を目的としている。</p>	
<b>廃止</b>	<b>廃止の可否</b>	否
	<b>廃止すると生じる 影響</b>	<p>当該事業を廃止することにより、技能検定試験問題が作成できなくなることから、特にものづくりの中核を担う中小企業の労働者や、これからの我が国のものづくりの担い手となる若年者が受検の機会を奪われることにより、我が国のものづくり人材の育成や技能向上に大きな支障を生じ、技能労働者の社会的地位の低下につながる懸念がある。</p> <p>その結果、企業における技能レベルが維持できず、生産基盤の質の低下を招く。</p>
	<b>民間主体における 実施状況</b>	<p>技能検定のうち、政令で定める12職種については民間で行うこととし、現在厚生労働大臣の指定を受けた12団体が指定試験機関として試験問題を作成し試験を実施している。</p> <p>指定試験機関実施職種：ウェブデザイン、キャリア・コンサルティング、ファイナンシャル・プランニング、知的財産管理、金融窓口サービス、着付け、レストランサービス、ビル設備管理、情報配線施工、ガラス用フィルム施工、ビルクリーニング、調理</p> <p>※着付けについては平成21年10月に追加したところ。</p> <p>平成20年度受検申請者数：427,539人</p>
<b>民営化の可否</b>	一部可	

**事務・事業シート（概要説明書）**

<b>事業名</b>		技能検定事業（技能向上対策費補助事業）	<b>事業No</b>	1	
<b>類型</b>		特定事業執行型			
民営化	可	事業性の有無とその理由			
		民営化を前提とした規制の可能性			
		民営化に向けた措置			
	否	<b>理由</b>	<p>中央職業能力開発協会が問題の作成等を行っている職種（124職種）においては、多くの業界団体が関与している職種があり、試験問題作成にはそれら団体をとりまとめる機関が必要であることから、指定試験機関となりうる団体が存在しない。</p> <p>また、中央職業能力開発協会が問題の作成等を行っている職種のうち、1団体のみが関与している職種（40職種）については、中小企業が会員である団体が大半であることから、団体が指定試験機関となって試験を作成し、全国的に試験を実施する能力がない。</p> <p>さらに、民営化により技能検定の試験問題及び実施要領の作成に要する経費を受益者負担とすると、受検料の大幅な引き上げを余儀なくされ、中小企業労働者や若年者が受検を手控えると、我が国のものづくり人材の育成に重大な支障を来す恐れがある。</p>		
地方公共団体への移管		<b>移管の可否</b>	否		
	可	<b>移管先</b>			
		内容・理由			
	否	<b>理由</b>	<p>技能検定試験の実施は都道府県の自治事務として実施しているが、国家検定として全国的にレベルを統一するため、斉一的な試験問題を使用する必要があり、試験問題の作成を地方公共団体へ移管することはできない。</p>		
他法人への移管・一体的実施		<b>移管の可否</b>	否		
	可	<b>移管先</b>			
		内容・理由			
		否	<b>理由</b>	<p>124職種700試験もの多岐にわたる試験問題等の作成のためには、幅広い業界団体の協力が不可欠であり、そのようなノウハウを持った関連する法人が存在しない。</p> <p>それぞれの職種について、国家検定としての技能レベルを検証するとともに、職種横断的に試験間のレベルを調整できるノウハウを持った法人が存在しない。</p>	
		<b>一体的実施の可否</b>	否		
	可	<b>一体的に実施する法人</b>			
		内容・理由			
	否	<b>理由</b>	<p>124職種700試験もの多岐にわたる試験問題等の作成のためには、幅広い業界団体の協力が不可欠であり、そのようなノウハウを持った類似の法人がない。</p> <p>それぞれの職種について、国家検定としての技能レベルを検証するとともに、職種横断的に試験間のレベルを調整できるノウハウを持った法人が存在しない。</p>		

**事務・事業シート（概要説明書）**

<b>事業名</b>		技能検定事業（技能向上対策費補助事業）	<b>事業No</b>	1
<b>類型</b>		特定事業執行型		
<b>国の行政機関への移管</b>	<b>移管の可否</b>	否		
	<b>可</b>	<b>移管先</b>		
		<b>内容・理由</b>		
		<b>徹底した効率化の内容</b>		
<b>否</b>	<b>理由</b>	124職種700試験もの多岐にわたる試験問題等の作成のためには、幅広い業界団体の協力が不可欠であり、そのようなノウハウを持った国の行政機関がない。		
<b>その他事務・事業の見直し</b> （今後の事務・事業の効率化又は財政支出の削減に向けた取組等）		<p>平成19年12月に規制改革会議から社会的ニーズを勘案し検定職種の統廃合等を進めるように指摘があり、当該指摘を踏まえて、技能検定職種の統廃合について検討体制、作業計画、判断基準を検討し、技能検定の職種が社会的ニーズに合ったものとなるよう、過去6年間の平均受検者数が100人以下の職種について順次統廃合を検討している。</p> <p>現在、過去6年間の平均受検者数が30人以下の職種（10職種）の統廃合について、平成22年度中に最終結論を得る方向で検討している。さらに、平成22年度には過去6年間の平均受検者数が30人～50人以下の職種、平成23年度には過去6年間の平均受検者数が50人～100人以下の職種について検討を開始する予定である。</p> <p>また、行政刷新会議による事業仕分けを踏まえ、技能向上対策費補助金については、受検手数料の引き上げや問題の質の低下を生じることのない範囲で技能検定関連業務量の抜本的な見直しを行うことにより人員の24%を削減するとともに、職員俸給単価の1割削減により人件費を31%削減とした。また、中央職業能力開発協会の主要業務のうち職業訓練振興事業費を47%削減することにより、平成22年度予算額については平成21年度予算額比30%の大幅な削減としたところ。</p>		
<b>参考</b>	<b>行政機関、他法人、自治体等における類似事業</b>			
	<b>行政機関、他法人、自治体、民間等との連携・役割分担</b>	国は、検定基準の見直し、新規職種（作業）の追加等を行い、都道府県は技能検定の実施計画を作成し、都道府県職業能力開発協会に技能検定試験を実施させる。		
	<b>諸外国における公的主体による実施状況</b>	<p>英国において、全国統一の職業能力評価制度（NVQ「National Vocational Qualification」）を1986年から実施し、訓練・評価と資格授与をワンパッケージとして行っている。</p> <p>NVQは、職業訓練や仕事の成果を評価するものであり、800タイトル（職務）について、それぞれレベル1からレベル5までを設定している（年間約40万人がNVQ資格を取得している）。</p> <p>NVQ制度は業界団体や訓練プロバイダーの協力を受けながら、資格・教育課程総局（教育法に基づく特殊法人）が総合的な管理・運営をしており、教育訓練省から約111億円（2000年度）の補助を受けている。</p>		

**事務・事業シート（概要説明書）**

<b>事業名</b>	技能検定事業（技能向上対策費補助事業）	<b>事業No</b>	1
<b>類型</b>	特定事業執行型		

**【これまでに受けた主な指摘事項】**

指 摘 事 項		措置状況（①措置済み、②対応中、③未措置）	
内 容	指摘主体	番号	内 容(対応年度)
技能向上対策費補助事業については、予算の縮減（半額）との評価を受けた（平成21年度）。	行政刷新会議 （仕分け作業）	①	技能向上対策費補助金については、受検手数料の引き上げや問題の質の低下を生じることのない範囲で技能検定関連業務量の抜本的な見直しを行うことにより人員の24%を削減するとともに、職員俸給単価の1割削減により人件費を31%削減とした。また、中央職業能力開発協会の主要業務のうち職業訓練振興事業費を47%削減することにより、平成22年度予算額については平成21年度予算額比30%の大幅な削減とした。

**【過去に大きく報道された指摘事項】**

指 摘 事 項		措置状況（①措置済み、②対応中、③未措置）	
内 容	指摘主体	番号	内 容(対応年度)
<p>[日付] 平成21年5月15日</p> <p>[内容] 中央職業能力開発協会と8県職業能力開発協会に会計検査院の調査が入った際に、補助事業とは関係のない2法人の事務所借料等を過大に支払うなど計約3,500万円の不正が指摘されていたことがわかった。 （※正確な会計検査院からの指摘金額は、中央職業能力開発協会及び8県職業能力開発協会あわせて5,680万円）</p>	読売新聞	①	<p>1 指摘金額40,365千円の返還については、平成20年度内に完了。</p> <p>2 関係役職員の処分については、減給1/10(1か月)1名、嚴重注意1名、注意2名。処分日は平成20年11月26日付。</p> <p>3 再発防止策については、以下の対策を実施。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 経理処理の透明性を高めるための外部監査制度の導入</li> <li>・ 会計職員の資質の向上のための研修の実施</li> <li>・ 会計経理における牽制体制の強化など会計処理体制の見直し 等</li> </ul>

# 技能検定実施の流れ

国

- ・試験の実施計画(試験科目や範囲)
- ・特級、1級等の合格証書の作成等

## 中央職業能力開発協会

- ・試験問題の作成
- ・実施要領の作成
- ・試験の水準調整
- ・試験の技術的指導 等

試験問題の提供

## 都道府県

- ・試験等の指導監督
- ・2級等の合格証書作成交付 等

## 都道府県職業能力開発協会

- ・受検申請の交付
- ・受験資格の確認
- ・試験の実施 等

受検

受検者

## 技能検定職種一覧表（136職種）

平成22年4月1日現在

	技能検定職種
建設関係	造園、さく井、建築板金、冷凍空気調和機器施工、石材施工、建築大工、枠組壁建築、かわらぶき、とび、左官、れんが積み、築炉、ブロック建築、エーエルシーパネル施工、コンクリート積みブロック施工、タイル張り、配管、厨房設備施工、型枠施工、鉄筋施工、コンクリート圧送施工、防水施工、樹脂接着剤注入施工、内装仕上げ施工、熱絶縁施工、カーテンウォール施工、サッシ施工、自動ドア施工、バルコニー施工、ガラス施工、ウェルポイント施工、建築図面製作、塗装、路面標示施工、広告美術仕上げ
窯業・土石関係	ガラス製品製造、陶磁器製造、ファインセラミックス製品製造
金属加工関係	金属溶解、鋳造、鍛造、金属熱処理、粉末冶金、機械加工、放電加工、金型製作、金属プレス加工、鉄工、工場板金、めっき、アルミニウム陽極酸化処理、溶射、金属ばね製造、仕上げ、金属研磨仕上げ、切削工具研削、製材のこ目立て、ダイカスト、金属材料試験
一般機械器具関係	機械検査、機械保全、産業車両整備、鉄道車両製造・整備、内燃機関組立て、空気圧装置組立て、油圧装置調整、縫製機械整備、建設機械整備、農業機械整備、木工機械整備、テクニカルイラストレーション、機械・プラント製図
電気・精密機械器具関係	電子回路接続、電子機器組立て、電気機器組立て、半導体製品製造、プリント配線板製造、自動販売機調整、光学機器製造、複写機組立て、電気製図
食料品関係	パン製造、菓子製造、製麺、ハム・ソーセージ・ベーコン製造、水産練り製品製造、みそ製造、酒造
衣服・繊維製品関係	染色、ニット製品製造、婦人子供服製造、紳士服製造、和裁、寝具製作、帆布製品製造、布はく縫製
木材・木製品・紙加工品関係	機械木工、木型製作、家具製作、建具製作、竹工芸、紙器・段ボール箱製造、畳製作、漆器製造、表装
プラスチック製品関係	プラスチック成形、強化プラスチック成形
貴金属・装身具関係	時計修理、貴金属装身具製作
印刷製本関係	製版、印刷、製本
その他	<u>ウェブデザイン</u> 、 <u>キャリア・コンサルティング</u> 、 <u>ファイナンシャル・プランニング</u> 、 <u>知的財産管理</u> 、 <u>金融窓口サービス</u> 、 <u>着付け</u> 、 <u>レストランサービス</u> 、 <u>ビル設備管理</u> 、 <u>園芸装飾</u> 、 <u>ロープ加工</u> 、 <u>情報配線施工</u> 、 <u>化学分析</u> 、 <u>印章彫刻</u> 、 <u>ガラス用フィルム施工</u> 、 <u>塗料調色</u> 、 <u>義肢・装具製作</u> 、 <u>舞台機構調整</u> 、 <u>工業包装</u> 、 <u>写真</u> 、 <u>調理</u> 、 <u>ビルクリーニング</u> 、 <u>産業洗浄</u> 、 <u>商品装飾展示</u> 、 <u>フラワー装飾</u>

注：下線の12職種については、指定試験機関（民間機関）において実施。

## パンフレット・報告書等(補助金)

平成18年度

名称	種別	作成部数	配布先(配布部数)	配布先での 廃棄数
3級技能検定(未来の自分に、自信をあげよう。)	パンフレット	35,000部	都道府県職業能力開発協会(30,000部) 中央職業能力開発協会イベント配布及び追加配布用余部(5,000部)	確認できず
3級工場板金(打出し板金作業)のご案内	パンフレット	13,000部	都道府県職業能力開発協会(11,100部) 中央職業能力開発協会イベント配布及び追加配布用余部(1,900部)	確認できず
3級左官(左官作業)のご案内	パンフレット	13,000部	都道府県職業能力開発協会(11,100部) 中央職業能力開発協会イベント配布及び追加配布用余部(1,900部)	確認できず
3級塗装(金属塗装作業)のご案内	パンフレット	13,000部	都道府県職業能力開発協会(11,100部) 中央職業能力開発協会イベント配布及び追加配布用余部(1,900部)	確認できず
中央職業能力開発協会事業案内(日本語版)	冊子	5,000部	都道府県職業能力開発協会(94部) 中央職業能力開発協会会員、イベント配布及び追加配布用余部(4,906部)	確認できず
中央職業能力開発協会事業案内(英語版)	冊子	500部	職業能力開発行政セミナー受講者等(385部) 中央職業能力開発協会追加配布用余部(115部)	確認できず
平成18年度後期技能検定	ポスター	24,500部	都道府県職業能力開発協会(22,910部) 厚生労働省(30部) 中央職業能力開発協会会員、業界団体、イベント配布及び追加配布用余部(1,560部)	確認できず
平成19年度前期技能検定	ポスター	25,000部	都道府県職業能力開発協会(22,950部) 厚生労働省(30部) 全国官報販売協同組合(100部) 中央職業能力開発協会会員、業界団体、イベント配布及び追加配布用余部(1,920部)	確認できず
平成19年度技能検定受検案内(特級・1級・単一等級・2級・3級)	パンフレット	100,000部	都道府県職業能力開発協会(90,500部) 厚生労働省(200部) 中央職業能力開発協会会員、業界団体、イベント配布及び追加配布用余部(9,300部)	確認できず
職業能力評価試験案内	パンフレット	15,000部	都道府県職業能力開発協会(6,000部) 中央職業能力開発協会会員、イベント配布及び追加配布用余部(9,000部)	確認できず

能力開発21	冊子	7,000部	無償配布(1,100部) 有償配布(5,669部) 中央職業能力開発協会販売用余部(231部)	確認できず
能力開発21のご案内	パンフレット	10,000部	推進者講習会(5,410部) 中央職業能力開発協会イベント配布及び追加配布用余部(4,590部)	確認できず

パンフレット・報告書等(補助金)

平成19年度

名称	種別	作成部数	配布先(配布部数)	配布先での 廃棄数
国家検定技能検定(基礎2級、基礎1級、随時3級)	パンフレット	10,000部	都道府県職業能力開発協会(4,700部) 国際研修協力機構(1,000部) 厚生労働省(20部) 中央職業能力開発協会イベント配布及び追加配布用余部(4,280部)	確認できず
3級技能検定(身に付いた技能は、一生あなたの味方です。)	パンフレット	30,000部	都道府県職業能力開発協会(30,000部)	確認できず
～職業能力開発推進者リーダー養成研修～ 企業経営に役立つ能力開発の計画と実践	パンフレット	13,500部	都道府県職業能力開発協会(13,050部) 中央職業能力開発協会イベント配布及び追加配布用余部(450部)	確認できず
中央職業能力開発協会事業案内(日本語版)	冊子	5,000部	都道府県職業能力開発協会(94部) 中央職業能力開発協会会員、イベント配布及び追加配布用余部(4,906部)	確認できず
中央職業能力開発協会事業案内(英語版)	冊子	500部	職業能力開発行政セミナー受講者等(380部) 中央職業能力開発協会追加配布用余部(120部)	確認できず
平成19年度後期技能検定	ポスター	21,800部	都道府県職業能力開発協会(21,400部) 中央職業能力開発協会会員・業界団体等(400部)	確認できず
平成20年度前期技能検定	ポスター	25,000部	都道府県職業能力開発協会(23,670部) 厚生労働省(30部) 全国官報販売協同組合(100部) 中央職業能力開発協会会員、業界団体、イベント配布及び追加配布用余部(1,200部)	確認できず
平成20年度技能検定受検案内(特級・1級・単一等級・2級・3級)	パンフレット	100,000部	都道府県職業能力開発協会(93,100部) 厚生労働省(200部)	確認できず

		100,000部	中央職業能力開発協会会員、業界団体、イベント配布及び追加配布用余部(6,700部)	確認できず
職業能力評価試験案内	パンフレット	12,000部	都道府県職業能力開発協会(6,000部) 中央職業能力開発協会会員、イベント配布及び追加配布用余部(6,000部)	確認できず
第39回技能五輪国際大会	記録紙	10,000部	都道府県職業能力開発協会(4,700部) 選手(153部) エキスパート(138部) (財)2007ユニバーサル技能五輪国際大会日本組織委員会(200部) 中央職業能力開発協会会員、イベント配布及び追加配布用余部(4,809部)	確認できず
能力開発21	冊子	6,800部	無償配布(1,030部) 有償配布(5,538部) 中央職業能力開発協会販売用余部(232部)	確認できず
能力開発21のご案内	パンフレット	5,000部	都道府県職業能力開発協会(2,350部) 中央職業能力開発協会会員、イベント配布及び追加配布用余部(2,650部)	確認できず

パンフレット・報告書等(補助金)

平成20年度

名称	種別	作成部数	配布先(配布部数)	配布先での 廃棄数
3級技能検定(膨らむ夢への第一歩)	パンフレット	46,000部	都道府県職業能力開発協会(38,500部) (社)全国工業高等学校長会(20部) 全国専修学校各種学校総連合会(20部) 各種専門学校・専修学校(2,460部) 中央職業能力開発協会イベント配布及び追加配布用余部(5,000部)	確認できず
3級ブロック建築(コンクリートブロック工事作業)のご案内	パンフレット	17,180部	都道府県職業能力開発協会(12,400部) (社)全国工業高等学校長会(20部) 全国専修学校各種学校総連合会(20部) 各種専門学校・専修学校(500部) 検定職種関係団体(2,620部) 中央職業能力開発協会イベント配布及び追加配布用余部(1,620部)	確認できず
3級テクニカルイラストレーション(テクニカルイラストレーションCAD作業、	パンフレット	14,300部	都道府県職業能力開発協会(12,400部) (社)全国工業高等学校長会(20部) 全国専修学校各種学校総連合会(20部)	確認できず

テクニカルイラストレーション手書き作業のご案内	パンフレット	17,000部	国土守形予区各様予区検定日云(20部) 検定職種関係団体(260部) 中央職業能力開発協会イベント配布及び追加配布用余部(1,600部)	確認できず
～職業能力開発推進者リーダー養成研修～ 経営思考を取り入れた人材育成の基本と実践(第1回)	パンフレット	13,500部	都道府県職業能力開発協会(13,050部) 中央職業能力開発協会イベント配布及び追加配布用余部(450部)	確認できず
～職業能力開発推進者リーダー養成研修～ 経営思考を取り入れた人材育成の基本と実践(第2回)	パンフレット	15,000部	都道府県職業能力開発協会(13,850部) 中央職業能力開発協会イベント配布及び追加配布用余部(1,150部)	確認できず
中央職業能力開発協会事業案内(日本語版)	冊子	5,000部	都道府県職業能力開発協会(94部) 中央職業能力開発協会会員、イベント配布及び追加配布用余部(4,906部)	確認できず
中央職業能力開発協会事業案内(英語版)	冊子	500部	職業能力開発行政セミナー受講者等(380部) 中央職業能力開発協会追加配布用余部(120部)	確認できず
平成20年度後期技能検定	ポスター	23,000部	都道府県職業能力開発協会(21,650部) 厚生労働省(30部) 中央職業能力開発協会会員、業界団体、イベント配布及び追加配布用余部(1,320部)	確認できず
平成21年度前期技能検定	ポスター	25,200部	都道府県職業能力開発協会(23,160部) 厚生労働省(30部) 全国官報販売協同組合(100部) 中央職業能力開発協会会員、業界団体、イベント配布及び追加配布用余部(1,910部)	確認できず
平成20年度技能検定受検案内(特級・1級・単一等級・2級・3級)	パンフレット	105,000部	都道府県職業能力開発協会(94,300部) 厚生労働省(200部) 中央職業能力開発協会会員、業界団体、イベント配布及び追加配布用余部(10,500部)	確認できず
職業能力評価試験案内	パンフレット	12,000部	都道府県職業能力開発協会(6,000部) 中央職業能力開発協会会員、イベント配布及び追加配布用余部(6,000部)	確認できず
能力開発21	冊子	6,800部	無償配布(1,030部) 有償配布(5,429部) 中央職業能力開発協会販売用余部(341部)	確認できず

事務・事業シート（概要説明書）						
事業名		技能検定事業（技能向上対策費補助事業）			事業No	1
類型		特定事業執行型				
根拠法令（具体的な条文（①条①項など）も記載）		雇用対策法第17条 職業能力開発促進法第46条 第3項、第55条第2項	関係する通知、計画等	第8次職業能力開発基本計画 （平成18年厚生労働省告示第449号）		
実施方法		■直接実施				
		□業務委託等（委託先等：）				
		□補助金〔直接・間接〕（補助先： 実施主体：）				
		□その他（）				
事務・事業概要	目的 （何のために）	技能検定は、労働者の有する技能を検定し、明確化を図ることによって公的に証明する制度であり、これにより、労働者の技能習得意欲を増進させ、企業の人材育成の一翼を担うとともに、技能及び職業訓練の成果に対する社会一般の評価を高め、労働者の技能と地位の向上を図り、ひいては我が国産業の発展に寄与しようとするものである。				
	対象 （誰/何を対象に）	技能検定は、ものづくり系、建設系からサービス系に至る幅広い分野の労働者に対して試験を実施しており、技能のレベルに応じた等級ごとに名称独占資格である「技能士」の称号を与えている。 受検者は技能習得の到達目標として本制度を活用し、企業においては合格者の処遇改善に結びつけるなど、技能労働者の能力と地位の向上に大きな役割を果たしている。				
	事務・事業内容 （手段、手法など）	技能検定は、実技試験及び学科試験により労働者の有する技能の程度を検定する制度であり、136職種について試験を行っている。中央職業能力開発協会は、都道府県知事が実施する124職種について、職業能力開発促進法第46条の規定に基づき、厚生労働大臣より委任を受けて試験問題等を作成している。なお、12職種については厚生労働大臣が指定した指定試験機関が試験業務を運営している。 また、技能検定試験は、1つの職種を複数の作業に分けて実施するものが多く、技能レベルに応じた等級分けもされているため、中央職業能力開発協会が1年間に作成する試験の種類は700を超える。このように多岐に渡る試験問題作成のためには、自動車・鉄鋼・電気・建設等の全国的な事業主団体からの協力を得て円滑に試験問題作成を行う必要があり、これらの団体を会員とする中央職業能力開発協会に対し、国から補助金を交付している。				
	事業の期限					
事業の沿革		[いつから実施] 昭和34年度 [実施主体の変遷] 昭和44年11月1日 中央技能検定協会設立 昭和54年 7月1日 中央技能検定協会と(社)全国共同職業訓練中央会が統合し、現協会に改組 [途中で廃止していた期間の有無] 無				
事業の効果		技能向上の目標が明確化することにより、人材育成体制の弱い中小企業においても、労働者の段階的な技能向上が行いやすくなる。 また、技能レベルが客観評価できるため、社内における処遇や人員配置などへの活用のほか、労働移動の円滑化にも資する。				
活動実績 （成果物は別紙で一覧を提出）		【活動指標名】 / 年度実績・評価	単位	H18年度	H19年度	H20年度
		技能検定試験申請者数	人	213,206	225,814	238,998
		技能検定試験実施職種数	職種	120	113	120
成果目標		技能検定試験に係る業界団体傘下企業における処遇向上等技能検定の活用率80%以上を目標とする。				
成果実績 （成果指標の目標達成状況等）		【成果指標名】 / 年度実績・評価	単位	H18年度	H19年度	H20年度
		技能検定職種に係る業界団体傘下企業における処遇向上等技能検定活用状況	%	94.3	94.6	97.9
パンフレット・報告書等の作成（件数） （名称、配付先、配付先での廃棄数等は別紙で一覧を提出）			単位	H18年度	H19年度	H20年度
過去事業規模が最大であった年度の件数、金額及び代表的な成果物		都道府県知事が実施する技能検定職種の過去最大受検申請者数 平成20年度 238,998人（前年度比5.8%増） （平成20年度予算額 765百万円）				

事務・事業シート（概要説明書）						
事業名	技能検定事業（技能向上対策費補助事業）				事業No	1
類型	特定事業執行型					
コスト	平成22年度予算見込額		人件費			
	事業費	117 百万円	}	職員構成	概算人件費 (平均給与×従事 職員数)	従事役員数
	人件費	405 百万円		常勤職員	405,000 千円	45 人
	総計	522 百万円		非常勤職員	0 千円	人
平成19年度（決算額）		平成20年度（決算額）		平成21年度（予算額）		
これまでの予算額等（百万円）	765	765	746			
内訳	人件費	589	592	583		
	管理費	118	95	77		
	事業費	59	79	87		
平成22年度の国からの財政支出見込額（百万円）	522					
平成19年度		平成20年度		平成21年度		
再委託	再委託金額（百万円）					
	再委託先（名称・件数）					
	随意契約（件数/金額（同））	/	/	/		
	うち厚労省〇日が在籍している企業団体との契約（件数/金額（同））	/	/	/		
	95%以上の落札率の契約（件数/金額（同））	/	/	/		
うち厚労省〇日が在籍している企業団体との契約（件数/金額（同））	/	/	/			

【これまでの事業評価の評価結果及び事業評価の方法】

評価の主体	評価結果の内容
雇用保険二事業による事業評価	18年度：施策継続。なお、既に事業内容を見直している。 (専門調査委員会の開催回数、企業・業界団体等のニーズを踏まえた検定職種、内容等の見直しを図る。) 19年度：施策継続 20年度：施策継続
事業評価の方法	
技能検定職種に係る業界参加企業に対するアンケート調査結果により評価	

## 事務・事業シート（概要説明書）

<b>事業名</b>	技能検定事業（技能向上対策費補助事業）	<b>事業No</b>	1
<b>類型</b>	特定事業執行型		

### 【現在抱えている課題】

内 容		
<p>平成19年12月に規制改革会議から「規制改革推進のための第2次答申」が出され、検定職種の統廃合等について①広く公共の見地から検討できる体制整備、②実施期限を付した検討の作業計画の策定、③職種の統廃合における定量的な基準の盛り込み、④検定職種ごとの受検者数の推移、それらの企業・労働者等に及ぼす効果、収支構造の試算等の公表を行うとともに、指定試験機関の営利団体への開放について、安定性・継続性、中立性・公平性等の必要な条件を付した上で検討すべき、との指摘がなされた。</p> <p>当該指摘を踏まえて、技能検定職種の統廃合について検討体制、作業計画、判断基準を検討し、技能検定の職種が社会的ニーズに合ったものとなるよう、過去6年間の平均受検者数が100人以下の職種について統廃合を順次検討しているところ。</p>		
<b>事務・事業の 必要性 （公共上の見地から確 実に実施されることが 必要な理由）</b>	<p>労働者にとって、技能検定は、技能者としての自信となり業務の遂行に役立つ、職業生涯プランとしての具体的な指針となるなどの意見がある。また、建設系職種では、公共工事において技能検定合格者を現場に常駐させる制度などがあり、技能検定合格者の技能の重要性が認められている。</p> <p>雇用主にとって、技能検定は、企業の社員教育として役立っている、従業員への目標設定となっている、労働者の採用時に技能を計る指標となる、若手技能者の入職促進・定着に大きな効果があるなどの意見がある。</p> <p>業界にとって、技能検定は、若年技能者の育成に役立つ、標準作業や標準的技術水準の習得の場となる、製品製造過程における必須部品製作に重要な基礎技能を修得するために必要である、全国統一的な技能の評価として役立つ、技能の統一により労働移動の円滑化が行われ易くなるなどの意見がある。</p> <p>消費者・国民にとっては、関係会社の技能者の能力を評価する際に一つの重要な目安として利用できる、技能検定合格者の製品は高品質で安全に使用できるなど顧客からの信頼・信用に大きく寄与している、国際競争に対抗するために日本の技術・技能を維持し品質の向上に効果的であるとの意見がある。</p> <p>以上より、都道府県知事が実施する12職種について、各業界の団体の協力を得ながら、労働現場における職務内容・作業工程の変革に対応した試験問題を用いて全国統一の基準で技能検定試験を円滑かつ適確に実施するため、ひいては我が国経済の基盤をなすものづくり分野の振興を図るために、本事業は必要である。</p>	
<b>国の施策における位置 付け</b>	<p>技能検定制度は、雇用対策法及び職業能力開発促進法の規定に基づき、国が労働者の有する技能の程度を検定することによって、労働者の職業能力を評価し、それを公に明確化する制度であり、労働者の技能の向上及び職業の安定並びに技能労働者の経済的社会的地位の向上を目的としている。</p>	
<b>廃止</b>	<b>廃止の可否</b>	否
	<b>廃止すると生じる 影響</b>	<p>当該事業を廃止することにより、技能検定試験問題が作成できなくなることから、特にものづくりの中核を担う中小企業の労働者や、これからの我が国のものづくりの担い手となる若年者が受検の機会を奪われることにより、我が国のものづくり人材の育成や技能向上に大きな支障を生じ、技能労働者の社会的地位の低下につながる懸念がある。</p> <p>その結果、企業における技能レベルが維持できず、生産基盤の質の低下を招く。</p>
	<b>民間主体における 実施状況</b>	<p>技能検定のうち、政令で定める12職種については民間で行うこととし、現在厚生労働大臣の指定を受けた12団体が指定試験機関として試験問題を作成し試験を実施している。</p> <p>指定試験機関実施職種：ウェブデザイン、キャリア・コンサルティング、ファイナンシャル・プランニング、知的財産管理、金融窓口サービス、着付け、レストランサービス、ビル設備管理、情報配線施工、ガラス用フィルム施工、ビルクリーニング、調理</p> <p>※着付けについては平成21年10月に追加したところ。</p> <p>平成20年度受検申請者数：427,539人</p>
<b>民営化の可否</b>	一部可	

**事務・事業シート（概要説明書）**

<b>事業名</b>		技能検定事業（技能向上対策費補助事業）	<b>事業No</b>	1
<b>類型</b>		特定事業執行型		
民 営 化	可	事業性の有無とその理由		
		民営化を前提とした規制の可能性		
		民営化に向けた措置		
	否	<b>理由</b>	<p>中央職業能力開発協会が問題の作成等を行っている職種（124職種）においては、多くの業界団体が関与している職種があり、試験問題作成にはそれら団体をとりまとめる機関が必要であることから、指定試験機関となりうる団体が存在しない。</p> <p>また、中央職業能力開発協会が問題の作成等を行っている職種のうち、1団体のみが関与している職種（40職種）については、中小企業が会員である団体が大半であることから、団体が指定試験機関となって試験を作成し、全国的に試験を実施する能力がない。</p> <p>さらに、民営化により技能検定の試験問題及び実施要領の作成に要する経費を受益者負担とすると、受検料の大幅な引き上げを余儀なくされ、中小企業労働者や若年者が受検を手控えると、我が国のものづくり人材の育成に重大な支障を来す恐れがある。</p>	
地 方 公 共 団 体 へ の 移 管		<b>移管の可否</b>	否	
	可	<b>移管先</b>		
		内容・理由		
	否	<b>理由</b>	<p>技能検定試験の実施は都道府県の自治事務として実施しているが、国家検定として全国的にレベルを統一するため、斉一的な試験問題を使用する必要があり、試験問題の作成を地方公共団体へ移管することはできない。</p>	
他 法 人 へ の 移 管 ・ 一 体 的 実 施		<b>移管の可否</b>	否	
	可	<b>移管先</b>		
		内容・理由		
	否	<b>理由</b>	<p>124職種700試験もの多岐にわたる試験問題等の作成のためには、幅広い業界団体の協力が不可欠であり、そのようなノウハウを持った関連する法人が存在しない。</p> <p>それぞれの職種について、国家検定としての技能レベルを検証するとともに、職種横断的に試験間のレベルを調整できるノウハウを持った法人が存在しない。</p>	
		<b>一体的実施の可否</b>	否	
可	<b>一体的に実施する法人</b>			
		内容・理由		
	否	<b>理由</b>	<p>124職種700試験もの多岐にわたる試験問題等の作成のためには、幅広い業界団体の協力が不可欠であり、そのようなノウハウを持った類似の法人がない。</p> <p>それぞれの職種について、国家検定としての技能レベルを検証するとともに、職種横断的に試験間のレベルを調整できるノウハウを持った法人が存在しない。</p>	

**事務・事業シート（概要説明書）**

<b>事業名</b>		技能検定事業（技能向上対策費補助事業）	<b>事業No</b>	1
<b>類型</b>		特定事業執行型		
<b>国の行政機関への移管</b>	<b>移管の可否</b>	否		
	<b>可</b>	<b>移管先</b>		
		<b>内容・理由</b>		
		<b>徹底した効率化の内容</b>		
<b>否</b>	<b>理由</b>	124職種700試験もの多岐にわたる試験問題等の作成のためには、幅広い業界団体の協力が不可欠であり、そのようなノウハウを持った国の行政機関がない。		
<b>その他事務・事業の見直し</b> （今後の事務・事業の効率化又は財政支出の削減に向けた取組等）		<p>平成19年12月に規制改革会議から社会的ニーズを勘案し検定職種の統廃合等を進めるように指摘があり、当該指摘を踏まえて、技能検定職種の統廃合について検討体制、作業計画、判断基準を検討し、技能検定の職種が社会的ニーズに合ったものとなるよう、過去6年間の平均受検者数が100人以下の職種について順次統廃合を検討している。</p> <p>現在、過去6年間の平均受検者数が30人以下の職種（10職種）の統廃合について、平成22年度中に最終結論を得る方向で検討している。さらに、平成22年度には過去6年間の平均受検者数が30人～50人以下の職種、平成23年度には過去6年間の平均受検者数が50人～100人以下の職種について検討を開始する予定である。</p> <p>また、行政刷新会議による事業仕分けを踏まえ、技能向上対策費補助金については、受検手数料の引き上げや問題の質の低下を生じることのない範囲で技能検定関連業務量の抜本的な見直しを行うことにより人員の24%を削減するとともに、職員俸給単価の1割削減により人件費を31%削減とした。また、中央職業能力開発協会の主要業務のうち職業訓練振興事業費を47%削減することにより、平成22年度予算額については平成21年度予算額比30%の大幅な削減としたところ。</p>		
<b>参考</b>	<b>行政機関、他法人、自治体等における類似事業</b>			
	<b>行政機関、他法人、自治体、民間等との連携・役割分担</b>	国は、検定基準の見直し、新規職種（作業）の追加等を行い、都道府県は技能検定の実施計画を作成し、都道府県職業能力開発協会に技能検定試験を実施させる。		
	<b>諸外国における公的主体による実施状況</b>	<p>英国において、全国統一の職業能力評価制度（NVQ「National Vocational Qualification」）を1986年から実施し、訓練・評価と資格授与をワンパッケージとして行っている。</p> <p>NVQは、職業訓練や仕事の成果を評価するものであり、800タイトル（職務）について、それぞれレベル1からレベル5までを設定している（年間約40万人がNVQ資格を取得している）。</p> <p>NVQ制度は業界団体や訓練プロバイダーの協力を受けながら、資格・教育課程総局（教育法に基づく特殊法人）が総合的な管理・運営をしており、教育訓練省から約111億円（2000年度）の補助を受けている。</p>		

**事務・事業シート（概要説明書）**

<b>事業名</b>	技能検定事業（技能向上対策費補助事業）	<b>事業No</b>	1
<b>類型</b>	特定事業執行型		

**【これまでに受けた主な指摘事項】**

指 摘 事 項		措置状況（①措置済み、②対応中、③未措置）	
内 容	指摘主体	番号	内 容(対応年度)
技能向上対策費補助事業については、予算の縮減（半額）との評価を受けた（平成21年度）。	行政刷新会義 （仕分け作業）	①	技能向上対策費補助金については、受検手数料の引き上げや問題の質の低下を生じることのない範囲で技能検定関連業務量の抜本的な見直しを行うことにより人員の24%を削減するとともに、職員俸給単価の1割削減により人件費を31%削減とした。また、中央職業能力開発協会の主要業務のうち職業訓練振興事業費を47%削減することにより、平成22年度予算額については平成21年度予算額比30%の大幅な削減とした。

**【過去に大きく報道された指摘事項】**

指 摘 事 項		措置状況（①措置済み、②対応中、③未措置）	
内 容	指摘主体	番号	内 容(対応年度)
<p>[日付] 平成21年5月15日</p> <p>[内容] 中央職業能力開発協会と8県職業能力開発協会に会計検査院の調査が入った際に、補助事業とは関係のない2法人の事務所借料等を過大に支払うなど計約3,500万円の不正が指摘されていたことがわかった。 （※正確な会計検査院からの指摘金額は、中央職業能力開発協会及び8県職業能力開発協会あわせて5,680万円）</p>	読売新聞	①	<p>1 指摘金額40,365千円の返還については、平成20年度内に完了。</p> <p>2 関係役職員の処分については、減給1/10(1か月)1名、嚴重注意1名、注意2名。処分日は平成20年11月26日付。</p> <p>3 再発防止策については、以下の対策を実施。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 経理処理の透明性を高めるための外部監査制度の導入</li> <li>・ 会計職員の資質の向上のための研修の実施</li> <li>・ 会計経理における牽制体制の強化など会計処理体制の見直し 等</li> </ul>

## パンフレット・報告書等(補助金)

平成18年度

名称	種別	作成部数	配布先(配布部数)	配布先での 廃棄数
3級技能検定(未来の自分に、自信をあげよう。)	パンフレット	35,000部	都道府県職業能力開発協会(30,000部) 中央職業能力開発協会イベント配布及び追加配布用余部(5,000部)	確認できず
3級工場板金(打出し板金作業)のご案内	パンフレット	13,000部	都道府県職業能力開発協会(11,100部) 中央職業能力開発協会イベント配布及び追加配布用余部(1,900部)	確認できず
3級左官(左官作業)のご案内	パンフレット	13,000部	都道府県職業能力開発協会(11,100部) 中央職業能力開発協会イベント配布及び追加配布用余部(1,900部)	確認できず
3級塗装(金属塗装作業)のご案内	パンフレット	13,000部	都道府県職業能力開発協会(11,100部) 中央職業能力開発協会イベント配布及び追加配布用余部(1,900部)	確認できず
中央職業能力開発協会事業案内(日本語版)	冊子	5,000部	都道府県職業能力開発協会(94部) 中央職業能力開発協会会員、イベント配布及び追加配布用余部(4,906部)	確認できず
中央職業能力開発協会事業案内(英語版)	冊子	500部	職業能力開発行政セミナー受講者等(385部) 中央職業能力開発協会追加配布用余部(115部)	確認できず
平成18年度後期技能検定	ポスター	24,500部	都道府県職業能力開発協会(22,910部) 厚生労働省(30部) 中央職業能力開発協会会員、業界団体、イベント配布及び追加配布用余部(1,560部)	確認できず
平成19年度前期技能検定	ポスター	25,000部	都道府県職業能力開発協会(22,950部) 厚生労働省(30部) 全国官報販売協同組合(100部) 中央職業能力開発協会会員、業界団体、イベント配布及び追加配布用余部(1,920部)	確認できず
平成19年度技能検定受検案内(特級・1級・単一等級・2級・3級)	パンフレット	100,000部	都道府県職業能力開発協会(90,500部) 厚生労働省(200部) 中央職業能力開発協会会員、業界団体、イベント配布及び追加配布用余部(9,300部)	確認できず
職業能力評価試験案内	パンフレット	15,000部	都道府県職業能力開発協会(6,000部) 中央職業能力開発協会会員、イベント配布及び追加配布用余部(9,000部)	確認できず

能力開発21	冊子	7,000部	無償配布(1,100部) 有償配布(5,669部) 中央職業能力開発協会販売用余部(231部)	確認できず
能力開発21のご案内	パンフレット	10,000部	推進者講習会(5,410部) 中央職業能力開発協会イベント配布及び追加配布用余部(4,590部)	確認できず

パンフレット・報告書等(補助金)

平成19年度

名称	種別	作成部数	配布先(配布部数)	配布先での 廃棄数
国家検定技能検定(基礎2級、基礎1級、随時3級)	パンフレット	10,000部	都道府県職業能力開発協会(4,700部) 国際研修協力機構(1,000部) 厚生労働省(20部) 中央職業能力開発協会イベント配布及び追加配布用余部(4,280部)	確認できず
3級技能検定(身に付いた技能は、一生あなたの味方です。)	パンフレット	30,000部	都道府県職業能力開発協会(30,000部)	確認できず
～職業能力開発推進者リーダー養成研修～ 企業経営に役立つ能力開発の計画と実践	パンフレット	13,500部	都道府県職業能力開発協会(13,050部) 中央職業能力開発協会イベント配布及び追加配布用余部(450部)	確認できず
中央職業能力開発協会事業案内(日本語版)	冊子	5,000部	都道府県職業能力開発協会(94部) 中央職業能力開発協会会員、イベント配布及び追加配布用余部(4,906部)	確認できず
中央職業能力開発協会事業案内(英語版)	冊子	500部	職業能力開発行政セミナー受講者等(380部) 中央職業能力開発協会追加配布用余部(120部)	確認できず
平成19年度後期技能検定	ポスター	21,800部	都道府県職業能力開発協会(21,400部) 中央職業能力開発協会会員・業界団体等(400部)	確認できず
平成20年度前期技能検定	ポスター	25,000部	都道府県職業能力開発協会(23,670部) 厚生労働省(30部) 全国官報販売協同組合(100部) 中央職業能力開発協会会員、業界団体、イベント配布及び追加配布用余部(1,200部)	確認できず
平成20年度技能検定受検案内(特級・1級・単一等級・2級・3級)	パンフレット	100,000部	都道府県職業能力開発協会(93,100部) 厚生労働省(200部)	確認できず

		100,000部	中央職業能力開発協会会員、業界団体、イベント配布及び追加配布用余部(6,700部)	確認できず
職業能力評価試験案内	パンフレット	12,000部	都道府県職業能力開発協会(6,000部) 中央職業能力開発協会会員、イベント配布及び追加配布用余部(6,000部)	確認できず
第39回技能五輪国際大会	記録紙	10,000部	都道府県職業能力開発協会(4,700部) 選手(153部) エキスパート(138部) (財)2007ユニバーサル技能五輪国際大会日本組織委員会(200部) 中央職業能力開発協会会員、イベント配布及び追加配布用余部(4,809部)	確認できず
能力開発21	冊子	6,800部	無償配布(1,030部) 有償配布(5,538部) 中央職業能力開発協会販売用余部(232部)	確認できず
能力開発21のご案内	パンフレット	5,000部	都道府県職業能力開発協会(2,350部) 中央職業能力開発協会会員、イベント配布及び追加配布用余部(2,650部)	確認できず

パンフレット・報告書等(補助金)

平成20年度

名称	種別	作成部数	配布先(配布部数)	配布先での 廃棄数
3級技能検定(膨らむ夢への第一歩)	パンフレット	46,000部	都道府県職業能力開発協会(38,500部) (社)全国工業高等学校長会(20部) 全国専修学校各種学校総連合会(20部) 各種専門学校・専修学校(2,460部) 中央職業能力開発協会イベント配布及び追加配布用余部(5,000部)	確認できず
3級ブロック建築(コンクリートブロック工事作業)のご案内	パンフレット	17,180部	都道府県職業能力開発協会(12,400部) (社)全国工業高等学校長会(20部) 全国専修学校各種学校総連合会(20部) 各種専門学校・専修学校(500部) 検定職種関係団体(2,620部) 中央職業能力開発協会イベント配布及び追加配布用余部(1,620部)	確認できず
3級テクニカルイラストレーション(テクニカルイラストレーションCAD作業、	パンフレット	14,300部	都道府県職業能力開発協会(12,400部) (社)全国工業高等学校長会(20部) 全国専修学校各種学校総連合会(20部)	確認できず

テクニカルイラストレーション手書き作業のご案内	パンフレット	17,000部	全国専修学校各種学校協会の会報(20部) 検定職種関係団体(260部) 中央職業能力開発協会イベント配布及び追加配布用余部(1,600部)	確認できず
～職業能力開発推進者リーダー養成研修～ 経営思考を取り入れた人材育成の基本と実践(第1回)	パンフレット	13,500部	都道府県職業能力開発協会(13,050部) 中央職業能力開発協会イベント配布及び追加配布用余部(450部)	確認できず
～職業能力開発推進者リーダー養成研修～ 経営思考を取り入れた人材育成の基本と実践(第2回)	パンフレット	15,000部	都道府県職業能力開発協会(13,850部) 中央職業能力開発協会イベント配布及び追加配布用余部(1,150部)	確認できず
中央職業能力開発協会事業案内(日本語版)	冊子	5,000部	都道府県職業能力開発協会(94部) 中央職業能力開発協会会員、イベント配布及び追加配布用余部(4,906部)	確認できず
中央職業能力開発協会事業案内(英語版)	冊子	500部	職業能力開発行政セミナー受講者等(380部) 中央職業能力開発協会追加配布用余部(120部)	確認できず
平成20年度後期技能検定	ポスター	23,000部	都道府県職業能力開発協会(21,650部) 厚生労働省(30部) 中央職業能力開発協会会員、業界団体、イベント配布及び追加配布用余部(1,320部)	確認できず
平成21年度前期技能検定	ポスター	25,200部	都道府県職業能力開発協会(23,160部) 厚生労働省(30部) 全国官報販売協同組合(100部) 中央職業能力開発協会会員、業界団体、イベント配布及び追加配布用余部(1,910部)	確認できず
平成20年度技能検定受検案内(特級・1級・単一等級・2級・3級)	パンフレット	105,000部	都道府県職業能力開発協会(94,300部) 厚生労働省(200部) 中央職業能力開発協会会員、業界団体、イベント配布及び追加配布用余部(10,500部)	確認できず
職業能力評価試験案内	パンフレット	12,000部	都道府県職業能力開発協会(6,000部) 中央職業能力開発協会会員、イベント配布及び追加配布用余部(6,000部)	確認できず
能力開発21	冊子	6,800部	無償配布(1,030部) 有償配布(5,429部) 中央職業能力開発協会販売用余部(341部)	確認できず

## 事務・事業シート（概要説明書）

<b>事業名</b>	ものづくり立国の推進事業	<b>事業No</b>	2		
<b>類型</b>	特定事業執行型				
<b>根拠法令（具体的な条文（①条①項など）も記載）</b>	雇用保険法第63条第1項第7号	<b>関係する通知、計画等</b>	第8次職業能力開発基本計画（平成18年厚生労働省告示第449号）		
<b>実施方法</b>	<input checked="" type="checkbox"/> 直接実施 <input type="checkbox"/> 業務委託等（委託先等： ）				
	<input type="checkbox"/> 補助金〔直接・間接〕（補助先： 実施主体： ）				
	<input type="checkbox"/> その他（ ）				
<b>事務・事業概要</b>	<b>目的</b> （何のために）	ものづくり立国の推進事業は、各種技能競技大会の開催を通じて、我が国の技能労働者に努力目標を与えるとともに、技能に身近に触れる社会を提供するなど、広く国民一般に対して技能の重要性、必要性をアピールすることにより技能尊重機運の醸成を図ることを目的としている。			
	<b>対象</b> （誰/何を対象に）	若年者ものづくり競技大会は職業能力開発施設、認定職業訓練施設等において技能を習得中の20歳以下の者、技能五輪全国大会は技能検定2級以上の技能を有する23歳以下の青年技能者、熟練技能者技能競技大会は、特級、1級及び単一等級の技能検定に合格した技能士をそれぞれ対象として開催している。			
	<b>事務・事業内容</b> （手段、手法など）	若年者ものづくり競技大会、技能五輪全国大会、熟練技能者競技大会の開催を通じて大会参加者及び来場者を通じて国民各層に対して技能に対する啓発を行う。			
	<b>事業の期限</b>				
<b>事業の沿革</b>	[いつから実施] 1963年より開催（技能五輪全国大会） 1981年より開催（熟練技能者技能競技大会） 2005年より開催（若年者ものづくり競技大会） [実施主体の変遷] 29回大会より都道府県との共催を開始（技能五輪全国大会）  [途中で廃止していた期間の有無] 無				
<b>事業の効果</b>	技能五輪全国大会の来場者のうち、若年者層において将来のキャリア形成に向けた職業能力の習得や技能検定の受検等を予定する割合80%以上となっており、若年者層への技能に対する啓発には効果を上げている。				
<b>活動実績</b> （成果物は別紙で一覧を提出）	<b>【活動指標名】 / 年度実績・評価</b>	<b>単位</b>	<b>H18年度</b>	<b>H19年度</b>	<b>H20年度</b>
	技能五輪全国大会の参加者数	人	1,158	980	953
<b>成果目標</b>	技能五輪全国大会の来場者のうち、若年者層において将来のキャリア形成に向けた職業能力の習得や技能検定の受検等を予定する割合80%以上				
<b>成果実績</b> （成果指標の目標達成状況等）	<b>【成果指標名】 / 年度実績・評価</b>	<b>単位</b>	<b>H18年度</b>	<b>H19年度</b>	<b>H20年度</b>
	技能五輪全国大会の来場者のうち、若年者層において将来のキャリア形成に向けた職業能力の習得や技能検定の受検等を予定する割合	%	82.3	94.3	93.5
<b>パンフレット・報告書等の作成</b> （件数） （名称、配付先、配付先での廃棄数は別紙で一覧を提出）	<b>単位</b>	<b>H18年度</b>	<b>H20年度</b>		

## 事務・事業シート（概要説明書）

<b>事業名</b>	ものづくり立国の推進事業	<b>事業No</b>	2				
<b>類型</b>	特定事業執行型						
過去事業規模が最大であった年度の件数、金額及び代表的な成果物	若年者ものづくり競技大会（第4回大会（平成21年度）：271人の参加） 技能五輪全国大会（第44回大会（平成18年度）：1,158人の参加） 熟練技能者技能競技大会（第25回大会（平成20年度）：554人の参加）						
<b>コスト</b>	平成22年度予算見込額		人件費				
	<b>事業費</b>	389 百万円	}	<b>職員構成</b>	概算人件費 (平均給与×従事職員数)	従事役職員数	
	<b>人件費</b>	121 百万円		常勤職員	121,140 千円	12	人
	<b>総計</b>	510 百万円		非常勤職員			人
	平成19年度（決算額）	平成20年度（決算額）	平成21年度（予算額）				
<b>内訳</b>	これまでの予算額等（百万円）	458	703	795			
	技能継承対策事業	168	95	71			
	各種技能競技大会	291	608	659			
	産官協同による支援			65			
平成22年度の国からの財政支出見込額（百万円）	510						
	平成19年度	平成20年度	平成21年度				
<b>再委託</b>	再委託金額（百万円）						
	再委託先（名称・件数）						
	随意契約（件数/金額（同））	/	/	/			
	うち厚労省OBが在籍している企業団体との契約（件数/金額（同））	/	/	/			
	95%以上の落札率の契約（件数/金額（同））	/	/	/			
	うち厚労省OBが在籍している企業団体との契約（件数/金額（同））	/	/	/			

### 【これまでの事業評価の評価結果及び事業評価の方法】

評価の主体	評価結果の内容
雇用保険二事業による事業評価	18年度：施策継続。ただし、既に事業内容を見直している。 （団塊世代の優れた技能集団を活用した技能継承支援を行うため熟練技能者派遣事業の拡充を図る。2007年ユニバーサル技能五輪国際大会を契機とした技能尊重気運の高揚を維持・拡大するための広報を展開していくとともに、各種技能競技大会の充実、地域における技能啓発活動の拡充を図る。） 19年度：施策としては原則継続。必要に応じ手法の改善を行う。 （熟練技能人材の登録・活用の拡充を図ることとした。各種競技大会の広報啓発により来場促進を図る。） 20年度：施策継続。
事業評価の方法	
技能五輪全国大会の来場者のうち、若年者層に対するアンケート調査結果により評価	

## 事務・事業シート（概要説明書）

<b>事業名</b>	ものづくり立国の推進事業	<b>事業No</b>	2
<b>類型</b>	特定事業執行型		

### 【現在抱えている課題】

#### 内 容

国民各層に対して技能及び技能者の重要性、必要性をアピールすることを目的としており、特に学生、生徒等の若年層の来場者を増やし技能者就業を図るため、各種技能大会の周知広報の方法についてより一層の検討が必要と考えている。

<b>事務・事業の必要性</b> (公共上の見地から確実に実施されることが必要な理由)	<p>各種技能競技大会は国内の技能者の技能レベルを競うことにより、技能者に努力目標を与えるとともに、技能に身近に触れる機会を提供するなど、広く国民一般に対して技能の重要性、必要性をアピールすることにより技能尊重機運の醸成を図ることを目的としており、技能労働者の社会的地位向上に大きな役割を果たしている。</p> <p>我が国の製造業が国際競争力を維持していくためには、製造現場の「ものづくり力」を更に向上させていくことが必要であり（民主党政策INDEXより抜粋）、ものづくり人材の確保・育成のために本事業は必要である。</p>
--	---

<b>国の施策における位置付け</b>	各種技能競技大会の実施は、技能検定と並びものづくり人材育成の中心事業である。
---------------------	--

<b>廃止</b>	<b>廃止の可否</b>	否
	<b>廃止すると生じる影響</b>	本事業を廃止することにより、我が国経済の基盤を成すものづくりにおける技術水準の低下、若年者のものづくり離れ・技能離れが加速し、ものづくり人材の確保・育成や技能向上に大きな影響が及ぶことが懸念される。
	<b>民間主体における実施状況</b>	40職種にも及ぶ技能競技大会を一斉に行っているものはない（単一の職種ごとの小規模な大会は実施されている）。

<b>民営化</b>	<b>民営化の可否</b>	否	
	<b>可</b>	<b>事業性の有無とその理由</b>	
		<b>民営化を前提とした規制の可能性</b>	
		<b>民営化に向けた措置</b>	
	<b>否</b>	<b>理由</b>	本事業は各種技能競技大会を広く国民に無料で公開している。競技大会の実施を民間団体へ委ね、競技大会入場料を徴収するなどした場合、来場者の大幅な減少が予想され、ものづくり人材の育成に悪影響を及ぼす。

<b>地方公共団体への移管</b>	<b>移管の可否</b>	否	
	<b>可</b>	<b>移管先</b>	
		<b>内容・理由</b>	
	<b>否</b>	<b>理由</b>	地方公共団体（国内各地域）によって産業構成が異なるとともに、全ての競技職種に関し全国的な関係業界団体等との接点を有しているわけでないので、偏り無く国内産業全体の技術水準の向上を図るためには国が実施することが適切である。 なお、技能五輪全国大会は、現在可能な限り都道府県と共催で開催しているところである。

**事務・事業シート（概要説明書）**

<b>事業名</b>		ものづくり立国の推進事業	<b>事業No</b>	2
<b>類型</b>		特定事業執行型		
他 法 人 へ の 移 管 ・ 一 体 的 実 施	<b>移管の可否</b>	可		
	可	<b>移管先</b>	本事業は企画競争で委託先を選定しており、業界団体との緊密な連携を構築し、各職種の競技課題を適切に設定し、職種横断的にレベルを調整するノウハウを持ち、競技大会を円滑に運営できる団体であれば移管も可能。	
		<b>内容・理由</b>		
	否	<b>理由</b>		
		<b>一体的実施の可否</b>	可	
	可	<b>一体的に実施する法人</b>	本事業は企画競争で委託先を選定しており、業界団体との緊密な連携を構築し、各職種の競技課題を適切に設定し、職種横断的にレベルを調整するノウハウを持ち、競技大会を円滑に運営できる団体であれば一体的に実施も可能。	
		<b>内容・理由</b>		
<b>理由</b>				
国 の 行 政 機 関 へ の 移 管	<b>移管の可否</b>	否		
	可	<b>移管先</b>		
		<b>内容・理由</b>		
		<b>徹底した効率化の内容</b>		
	否	<b>理由</b>	参加者の募集、多岐にわたる職種ごとに各競技大会のレベルにあわせた競技課題の設定、各職種ごとの業界団体との調整、大会の開催などについてのノウハウを持った国の行政機関がない。	
<b>その他事務・事業の見直し</b> (今後の事務・事業の効率化又は財政支出の削減に向けた取組等)		平成22年度予算要求において「熟練技能の維持・継承に対する支援」「技能継承等インストラクター」等を廃止するとともに、各種技能競技大会の経費についても材料単価の見直しなど節減を図り平成21年度予算より約40%削減を行ったところ。		
参 考	<b>行政機関、他法人、自治体等における類似事業</b>	[事業名称] [実施主体] [事業規模(百万円)] [実施状況]		
	<b>行政機関、他法人、自治体、民間等との連携・役割分担</b>	技能五輪全国大会について、可能な限り都道府県との共催を行っているところ。 (都道府県は主として会場確保、選手等の輸送、併設イベント等を主に担当)		
	<b>諸外国における公的主体による実施状況</b>	2年に1度技能五輪国際大会が開催されている。(日本からも前年度の技能五輪全国大会優勝者等が参加)		

## 事務・事業シート（概要説明書）

<b>事業名</b>	ものづくり立国の推進事業	<b>事業No</b>	2
<b>類型</b>	特定事業執行型		

### 【これまでに受けた主な指摘事項】

指 摘 事 項		措置状況（①措置済み、②対応中、③未措置）	
内 容	指摘主体	番号	内 容(対応年度)

### 【過去に大きく報道された指摘事項】

指 摘 事 項		措置状況（①措置済み、②対応中、③未措置）	
内 容	指摘主体	番号	内 容(対応年度)
[日付]  [内容]			

## パンフレット・報告書等(技能競技大会関係)

平成18年度

名称	種別	作成部数	配布先(配布部数)	配布先での廃棄数
職種紹介カード	カード	45,000部	競技大会会場配布	確認できず
第2回若年者ものづくり競技大会ガイドブック	冊子	1,000部	競技大会会場配布	確認できず

## パンフレット・報告書等(技能競技大会関係)

平成20年度

名称	種別	作成部数	配布先(配布部数)	配布先での廃棄数
第46回技能五輪全国大会	ポスター	1,600部	都道府県職業能力開発協会(148部) 都道府県(506部) 大会協力企業等(454部) 千葉県及び東京都の工業高校等(205部) 関係省庁(14部) 中央職業能力開発協会会員、関係団体、競技大会会場掲示及び追加配布用余部(273部)	確認できず
第46回技能五輪全国大会	パンフレット	18,000部	都道府県職業能力開発協会(1,480部) 都道府県(4,530部) 大会協力企業等(4,540部) 千葉県及び東京都の工業高校等(2,050部) 関係省庁(140部) 中央職業能力開発協会会員、関係団体、競技大会会場配布及び追加配布用余部(5,260部)	確認できず

第46回技能五輪全国大会	小冊子	25,000部	都道府県職業能力開発協会(9,800部) 厚生労働省(50部) 茨城県(200部) 神奈川県(200部) 長野県(200部) 静岡県(200部) 競技会場等(13,250部) 中央職業能力開発協会追加配布及び競技大会会場配布用余部(1,100部)	確認できず
第3回若年者ものづくり競技大会	パンフレット	15,000部	学校関係(13,450部) 1都7県(400部) 1都7県職業能力開発協会(400部) 中央職業能力開発協会追加配布及び競技大会会場配布用余部(750部)	確認できず
第3回若年者ものづくり競技大会 第46回技能五輪全国大会旋盤職種選手選考会ガイドブック	冊子	1,300部	競技大会会場配布	確認できず

事務・事業シート（概要説明書）					
事業名	幅広い職種を対象とした職務分析に基づいた包括的な職業能力評価制度の整備事業			事業No	3
類型	研究開発等、特定事業執行型（情報発信・展示・普及・助言等型）				
根拠法令（具体的な条文（①条①項など）も記載）	雇用保険法第63条第1項第7号、雇用保険法施行規則第125条の2第2号	関係する通知、計画等	第8次職業能力開発基本計画、「「ジョブ・カード制度」の実施について」（平成20年4月1日付け能発第0401015号）、「「ジョブ・カード制度」の一層の推進について」（平成20年10月1日付け能発第1001022号）		
実施方法	<input checked="" type="checkbox"/> 直接実施 <input checked="" type="checkbox"/> 業務委託等（委託先等：（株）日本総合研究所等） <input type="checkbox"/> 補助金〔直接・間接〕（補助先： 実施主体： ） <input type="checkbox"/> その他（ ）				
	事務・事業概要	目的（何のために）	我が国では雇用の流動化が進展しているほか、企業の人事システムも個人の能力や仕事の成果に基づくものへと変化している中で、職業能力が適切に評価される社会基盤づくりとして、労働者は自らの能力を明らかに、企業は労働者に求める職業能力を互いに分かりやすい形に示すことができるよう、職業能力を客観的に評価できる職業能力評価基準をものづくりからサービス産業まで幅広い業種において策定することにより、労働市場のマッチング機能を強化するとともに、労働者の処遇改善・キャリア形成等に資するため。		
		対象（誰/何を対象に）	職業能力評価基準は、客観的な職業能力評価指標を活用して、人事評価・賃金・処遇制度の整備や見直しを図ろうとする企業や自らが持っている職業能力を明らかにし、キャリアアップを図ろうとする労働者を対象としている。		
		事務・事業内容（手段、手法など）	職業能力を客観的に評価する能力評価のいわば「ものさし」となるよう、業界団体との連携のもと、綿密な企業調査を基にして、企業実務家や学識者の知見を活用し、企業調査から判明した職務の洗い出しや職務分析及び職務をこなすために求められる職業能力のレベル別の分析等を行い、職務遂行に必要な職業能力や知識について、レベル毎に記述した職業能力評価基準をものづくりからサービス産業まで幅広い業種において策定し、企業における活用・促進を図っている。 さらに、職業能力評価基準を活用して、「ジョブ・カード制度」に不可欠なモデル評価シート等を同様に策定している。 職業能力評価基準は、これまでに業種横断的な事務系職種のほか、業種別のもので、電気機械器具製造業、ホテル業等42業種、モデル評価シートは事務系職種のほか10業種について策定しているところであり、今後は将来成長が見込まれる分野、雇用吸収力のある分野、製造業のうち中堅人材の育成が要請される分野に係る業種を中心に業種を選定していくこととしている。		
事業の期限					
事業の沿革	[いつから実施] 平成14年度 [実施主体の変遷] - [途中で廃止していた期間の有無] 無				
事業の効果	職業能力評価について、企業内外を通じて業種・職務別の統一した基準が作成されることにより、労働者においてはキャリアアップを図り、適性に応じた職務につくことが可能となり、他方企業においては、人事評価・賃金・処遇制度の整備や見直しが図られ、また、労働市場のマッチング機能の強化に資する。				
活動実績 （成果物は別紙で一覧を提出）	【活動指標名】 / 年度実績・評価	単位	H18年度	H19年度	H20年度
	職業能力評価基準策定数（メンテナンス・事務系含む）（発表時点ベース）	業種	28	36	43
	モデル評価シート策定数（事務系含む）（発表時点ベース）	業種	—	—	8
成果目標	職業能力評価基準の活用によって企業内の人事評価制度や研修体系、従業員の募集採用活動が改善された（改善される見込み）という企業の割合が80%以上（職業能力評価基準HP上のアンケート調査）				

**事務・事業シート（概要説明書）**

<b>事業名</b>	幅広い職種を対象とした職務分析に基づいた包括的な職業能力評価制度の整備事業			<b>事業No</b>	3	
<b>類型</b>	研究開発等、特定事業執行型（情報発信・展示・普及・助言等型）					
<b>成果実績</b> (成果指標の目標達成状況等)	<b>【成果指標名】 / 年度実績・評価</b>	<b>単位</b>	<b>H18年度</b>	<b>H19年度</b>	<b>H20年度</b>	
	職業能力評価基準の活用によって企業内の人事評価制度や研修体系、従業員の募集採用活動が改善された（改善される見込み）という企業の割合（職業能力評価基準HP上のアンケート調査）	%	98.7	95.0	91.7	
	職業能力評価基準HPアクセス件数	件	95,826	96,056	132,519	
<b>パンフレット・報告書等の作成</b> (件数) (名称、配付先、配付先での廃棄数等は別紙で一覧を提出)	<b>単位</b>	<b>H18年度</b>	<b>H19年度</b>	<b>H20年度</b>		
	パンフレット及び報告書（別紙のとおり）					
<b>過去事業規模が最大であった年度の件数、金額及び代表的な成果物</b>	平成15年度（予算額371百万円）には、14業種について取組を行った（新規10業種、前年度からの継続4業種）。					
<b>コスト</b>	平成22年度予算見込額		人件費			
	<b>事業費</b>	110 百万円	}	<b>職員構成</b>	概算人件費 (平均給与×従事職 員数)	<b>従事役職員数</b>
	<b>人件費</b>	71 百万円		<b>常勤職員</b>	71,353 千円	7 人
	<b>総計</b>	181 百万円		<b>非常勤職員</b>	千円	人
平成19年度（決算額）		平成20年度（決算額）		平成21年度（予算額）		
<b>これまでの予算額等（百万円）</b>	182	364	301			
<b>内訳</b>						
人件費	49	73	85			
管理費	14	15	3			
謝金(委員会)	10	19	16			
旅費(委員会)	9	19	20			
印刷製本費(報告書等)	19	27	29			
通信運搬費(報告書等)	3	8	5			
借料及び損料(委員会会場)	5	10	6			
雑務役費(企業調査)	64	176	123			
消費税	9	17	14			
<b>平成22年度の国からの財政支出見込額（百万円）</b>	181					
<b>再委託</b>	<b>再委託金額（百万円）</b>	平成19年度 59	平成20年度 87	平成21年度 67		
	<b>再委託先（名称・件数）</b>	(株)日本総合研究所(5件)、(株)日本コンサルタントグループ(4件)、(株)富士通総研(4件)、みずほ情報総研(株)(1件)、(株)産業社会研究センター(1件)、日本能率協会総合研究所(1件)	(株)日本総合研究所(3件)、(株)日本コンサルタントグループ(3件)、(株)富士通総研(2件)、みずほ情報総研(株)(1件)、(社)日本ロジスティクスシステム協会(1件)、(株)現代文化研究所(1件)、(株)三菱総合研究所(1件)	(株)日本総合研究所(3件)、(株)富士通総研(1件)、みずほ情報総研(株)(3件)、(株)日通総合研究所(1件)		
	<b>随意契約(件数/金額(同))</b>	16/59(企画競争)	12/87(企画競争)	8/67(企画競争)		
	<b>うち厚労省OBが在籍している企業団体との契約(件数/金額(同))</b>	—	—	—		
	<b>95%以上の落札率の契約(件数/金額(同))</b>	/	/	/		
	<b>うち厚労省OBが在籍している企業団体との契約(件数/金額(同))</b>	/	/	/		

## 事務・事業シート（概要説明書）

<b>事業名</b>	幅広い職種を対象とした職務分析に基づいた包括的な職業能力評価制度の整備事業	<b>事業No</b>	3
<b>類型</b>	研究開発等、特定事業執行型（情報発信・展示・普及・助言等型）		

### 【これまでの事業評価の評価結果及び事業評価の方法】

評価の主体	評価結果の内容
雇用保険二事業による事業評価	18年度：「施策継続。なお、既に事業内容を見直している。」（策定業種数の削減等） 19年度：「施策継続。」 20年度：「施策継続。」
事業評価の方法	
事業執行率及び職業能力評価基準HP上等のアンケート調査結果により評価	

### 【現在抱えている課題】

		内 容
		<ul style="list-style-type: none"> <li>・職業能力評価基準やモデル評価シートの作成に当たって、業界団体や企業の協力が不可欠であるが、厳しい経済情勢の影響に伴う経営状況の悪化等により、企業調査などについて企業等の協力を得ることが困難になってきている。</li> <li>・職業能力評価基準やモデル評価シートの作成に当たって、業界団体や企業の協力が不可欠であるが、近年になって成長してきた業種については、業界団体が確立されていないことが多い。</li> </ul>
<b>事務・事業の必要性 （公共上の見地から確実に実施されることが必要な理由）</b>		<p>我が国では雇用の流動化が進展しているほか、企業の人事システムも個人の能力や仕事の成果に基づくものへと変化している中で、職業能力評価基準は能力評価のいわば「ものさし」として、企業内外を通じて業種・職務別の統一的な基準となるよう、労働市場を形成する根幹的なインフラとして作成されており、労働者においてはキャリアアップを図り、適性に応じた職務につくことが可能となり、他方企業においては、人事評価・賃金・処遇制度の整備や見直しを図る上で必要不可欠なものだけでなく、労働者に求める職業能力を示し、円滑な求人を行うことにより、労働市場のミスマッチ解消を図るためにきわめて有効な手段となっている。</p> <p>また、民主党政策INDEXにおいて「企業内、業界内での職務内容や能力評価基準等の明確化」が盛り込まれたほか、新成長戦略（平成21年12月30日閣議決定）においても、「社会全体に通ずる職業能力開発・評価制度を構築するため、現在の「ジョブ・カード制度」を「日本版NVQ（National Vocational Qualification）」へ発展させていく。」とあり、職業能力評価基準やモデル評価シートの策定を含む本事業はきわめて重要な事業と位置づけられる。</p>
<b>国の施策における位置付け</b>		労働力人口が減少基調で推移する中で持続的な経済成長を維持するためには、ひとりひとりが持てる能力を発揮し、向上させていくことが出来る社会を形成していくことが必要である。このため、職業能力が適正に評価されるための社会基盤として、技能検定制度とならんで本事業により職業能力評価基準の整備を進めている。
<b>廃止</b>	<b>廃止の可否</b>	否
	<b>廃止すると生じる影響</b>	<p>職業能力評価基準は、技能検定制度とならんで職業能力が適正に評価される社会基盤づくりとして、国として策定しているところであり、雇用の流動化が進展し、企業の人事システムも個人の能力や仕事の成果に基づくものへと変化している中、本事業を廃止した場合、能力評価の「ものさし」として、企業内外を通じた業種・職務別の統一的な基準となるものが存在しなくなり、職業能力のミスマッチが益々拡大し、労働市場のマッチング機能が損なわれ、円滑な労働移動を疎外する可能性がある。</p> <p>また、能力評価の賃金への反映や労働者の自主的な職業能力開発への取組が阻害される可能性がある。</p>
	<b>民間主体における実施状況</b>	なし

**事務・事業シート（概要説明書）**

<b>事業名</b>		幅広い職種を対象とした職務分析に基づいた包括的な職業能力評価制度の整備事業	<b>事業No</b>	3
<b>類型</b>		研究開発等、特定事業執行型（情報発信・展示・普及・助言等型）		
<b>民営化</b>	<b>民営化の可否</b>	否		
	<b>可</b>	<b>事業性の有無とその理由</b>		
		<b>民営化を前提とした規制の可能性</b>		
		<b>民営化に向けた措置</b>		
<b>否</b>	<b>理由</b>	雇用の流動化が進展する一方、失業者が増加する中で、職業能力評価基準は、ホームページ上で公開するなどして、不特定多数の企業及び労働者に対して無料で自由に利用できるようにしているところ、民営化しようとした利用者から対価を収受する場合、利用者の減少を招き、事業としての収益性が乏しくなり、また、民間の発意に任せた場合、幅広い職種において業種・職種別の統一的な基準が策定される担保はないことから、円滑な労働移動を疎外する可能性があり、さらに、能力評価の賃金への反映や労働者の自主的な職業能力開発への取組が阻害される可能性がある。		
<b>地方公共団体への移管</b>	<b>移管の可否</b>	否		
	<b>可</b>	<b>移管先</b>		
		<b>内容・理由</b>		
<b>否</b>	<b>理由</b>	今後成長が見込まれる産業への労働移動を全国レベルで進める必要がある中で、職業能力評価基準は、能力評価の「ものさし」として、全国を通じて業種・職種別の統一的な基準でなければ、労働移動の円滑化等に応えられないことから、地域の事情等を考慮しながら地域毎に作成することにはなじまず、国として整備する必要があるため。		
<b>他法人への移管・一体的実施</b>	<b>移管の可否</b>	可		
	<b>可</b>	<b>移管先</b>		
		<b>内容・理由</b>	本事業は企画競争で委託先を選定しており、我が国の職業能力評価制度全体の現状・課題を理解した上で、業界団体との緊密な連携を構築し、詳細な企業調査を基にした分析を行い、その結果をとりまとめることなど調査研究等のノウハウを持ち、かつ、業種横断的にレベルの調整ができる団体であれば他法人への委託も可能である。	
	<b>否</b>	<b>理由</b>		
	<b>可</b>	<b>一体的実施の可否</b>	可	
		<b>一体的に実施する法人</b>		
<b>可</b>	<b>内容・理由</b>	本事業は企画競争で委託先を選定しており、我が国の職業能力評価制度全体の現状・課題を理解した上で、業界団体との緊密な連携を構築し、詳細な企業調査を基にした分析を行い、その結果をとりまとめることなど調査研究等のノウハウを持ち、かつ、業種横断的にレベルの調整ができる団体であれば他法人への委託も可能である。		
<b>否</b>	<b>理由</b>			

**事務・事業シート（概要説明書）**

<b>事業名</b>		幅広い職種を対象とした職務分析に基づいた包括的な職業能力評価制度の整備事業	<b>事業No</b>	3
<b>類型</b>		研究開発等、特定事業執行型（情報発信・展示・普及・助言等型）		
<b>国の行政機関への移管</b>	<b>移管の可否</b>	否		
	<b>可</b>	<b>移管先</b>		
		<b>内容・理由</b>		
		<b>徹底した効率化の内容</b>		
<b>否</b>	<b>理由</b>	本事業の実施にあたっては、業界団体との連携のもと、綿密な企業調査を基にして、企業実務家や学識者の知見を活用し、企業調査から判明した職務の洗い出しや職務分析及び職務をこなすために求められる職業能力のレベル別の分析等を行い、職業能力評価基準としてとりまとめて実施する必要があり、調査研究等に関する民間のノウハウを活用して実施することが効率的であるため、国の行政機関への移管にはなじまない。		
<b>その他事務・事業の見直し</b> （今後の事務・事業の効率化又は財政支出の削減に向けた取組等）		<ul style="list-style-type: none"> <li>・平成22年度要求において、職業能力評価基準の策定業種数の削減（新規3→2業種、メンテナンス2→1業種、モデル評価シート5→4業種）、本事業の枠組みにおいて実施している評価者育成支援事業の廃止など要求額を大幅に削減済み。</li> <li>・平成20年度から産業現場の技術革新等の変化に対応するため既に作成した職業能力評価基準のメンテナンス、職業能力評価基準の活用促進の一環として評価基準をベースとしたモデル評価シート、人材要件確認表の作成を開始するとともに、それぞれを併せて作成することにより、委員会開催や企業調査に係る経費の節約を図っている。</li> </ul>		
<b>参考</b>	<b>行政機関、他法人、自治体等における類似事業</b>	なし		
	<b>行政機関、他法人、自治体、民間等との連携・役割分担</b>	なし		
	<b>諸外国における公的主体による実施状況</b>	<p>英国において、全国統一の職業能力評価制度（NVQ「National Vocational Qualification」）を1986年から実施し、訓練・評価と資格授与をワンパッケージとして行っている。NVQは、職業訓練や仕事の成果を評価するものであり、800タイトル（職務）について、それぞれレベル1からレベル5までを設定している（年間約40万人がNVQ資格を取得している）。NVQ制度は業界団体や訓練プロバイダーの協力を受けながら、資格・教育課程総局（教育法に基づく特殊法人）が総合的な管理・運営をしており、教育訓練省から約111億円（2000年度）の補助を受けている。</p>		

**【これまでに受けた主な指摘事項】**

指 摘 事 項		措置状況（①措置済み、②対応中、③未措置）	
内 容	指摘主体	番号	内 容(対応年度)

**【過去に大きく報道された指摘事項】**

指 摘 事 項		措置状況（①措置済み、②対応中、③未措置）	
内 容	指摘主体	番号	内 容(対応年度)
[日付]			
[内容]			

幅広い職種を対象とした職務分析に基づいた包括的な職業能力評価制度の整備事業  
成果一覧

<平成18年度>

- 職業能力評価基準:6業種
  - 総合工事業
  - クリーニング業
  - 在宅介護業
  - ボウリング場業
  - 写真館業
  - 軽金属製品製造業

<平成19年度>

- 職業能力評価基準:8業種
  - 鍛造業
  - 卸売業(食品・菓子・雑貨等)
  - 自動販売機製造・管理運営業
  - DIY業
  - クレジットカード業
  - 金属プレス加工業
  - コンビニエンスストア業
  - 産業廃棄物処理業
- その他
  - 経験能力評価基準
  - 職業能力評価基準を活用した資格認定制度の構築支援(ホテル業)

<平成20年度>

- 職業能力評価基準:5業種
  - 電気通信工事業
  - 専門店業(店舗マネジメント)
  - ビルメンテナンス業
  - 石油精製業
  - イベント産業
- 職業能力評価基準(メンテナンス):2業種
  - 事務系職種メンテナンス
  - パン製造業メンテナンス
- モデル評価シート、判定目安表:8業種
  - 事務系職種
  - ロジスティクス分野
  - 造園工事業
  - 電気通信工事業
  - 鉄筋工事業
  - 自動車製造業
  - スーパーマーケット業
  - パン製造業
- 人材要件確認表:7業種
  - ロジスティクス分野
  - 造園工事業
  - 電気通信工事業
  - 鉄筋工事業
  - 自動車製造業
  - スーパーマーケット業
  - パン製造業

- 注) 1 職業能力評価基準は原則として2年間、職業能力評価基準のメンテナンス、モデル評価シート、判定目安表、人材要件確認表は1年間で作成する。  
2 策定年度は発表日ベースである。

パンフレット・報告書等(幅広い職種を対象とした職務分析に基づいた包括的な職業能力評価制度の整備及び活用促進事業)

平成18年度

名称	種別	作成部数	配布先(配布部数)	配布先での廃棄数
包括的職業能力評価制度整備事業活動報告書(クリーニング業)	報告書	350	厚生労働省(2部) 委員会委員(7部) 業界団体(180部) (独)雇用・能力開発機構(1部) 一般企業、個人(71部) 中央職業能力開発協会追加配布用余部(89部)	確認できず
包括的職業能力評価制度整備事業活動報告書(在宅介護業)	報告書	350	厚生労働省(10部) 委員会委員(7部) 業界団体(250部) 一般企業、個人(70部) 中央職業能力開発協会追加配布用余部(13部)	確認できず
包括的職業能力評価制度整備事業活動報告書(ボウリング場業)	報告書	350	厚生労働省(2部) 委員会委員(6部) 業界団体(290部) 一般企業、個人(6部) 中央職業能力開発協会追加配布用余部(46部)	確認できず
包括的職業能力評価制度整備事業活動報告書(写真館業)	報告書	500	厚生労働省(4部) 委員会委員(10部) 業界団体(400部) 一般企業、個人(51部) 中央職業能力開発協会追加配布用余部(71部)	確認できず
包括的職業能力評価制度整備事業活動報告書(軽金属製品製造業)	報告書	150	厚生労働省(3部) 委員会委員(5部) 業界団体(50部) 一般企業、個人(21部) 中央職業能力開発協会追加配布用余部(71部)	確認できず

「職業能力評価基準」周知用リーフレット	パンフレット	450,000	厚生労働省(400,000部) 都道府県労働局(4,700部) 委員会委員及び協力団体(8,600部) 都道府県職業能力開発協会(16,450部) 中央職業能力開発協会会員及び追加配布用余部(20,250部)	確認できず
---------------------	--------	---------	--	-------

パンフレット・報告書等(幅広い職種を対象とした職務分析に基づいた包括的な職業能力評価制度の整備及び活用促進事業)

平成19年度

名称	種別	作成部数	配布先(配布部数)	配布先での廃棄数
包括的職業能力評価制度整備事業活動報告書 (鍛造業)	報告書	450	厚生労働省(2部) 委員会委員(6部) 業界団体(400部) 一般企業、個人(25部) 中央職業能力開発協会追加配布用余部(17部)	確認できず
包括的職業能力評価制度整備事業活動報告書 (卸売業(食品・菓子・雑貨))	報告書	250	厚生労働省(2部) 委員会委員(6部) 業界団体(200部) 一般企業、個人(15部) 中央職業能力開発協会追加配布用余部(27部)	確認できず
包括的職業能力評価制度整備事業活動報告書 (自動販売機製造・管理運営業)	報告書	270	厚生労働省(5部) 委員会委員(5部) 業界団体(170部) 一般企業、個人(17部) 中央職業能力開発協会追加配布用余部(73部)	確認できず
包括的職業能力評価制度整備事業活動報告書 (DIY業)	報告書	250	厚生労働省(5部) 委員会委員(6部) 業界団体(150部) 一般企業、個人(18部) 中央職業能力開発協会追加配布用余部(71部)	確認できず
包括的職業能力評価制度整備事業活動報告書 (クレジットカード業)	報告書	300	厚生労働省(5部) 委員会委員(7部) 業界団体(200部) 一般企業、個人(25部) 中央職業能力開発協会追加配布用余部(63部)	確認できず
包括的職業能力評価制度整備事業活動報告書 (金属プレス加工業)	報告書	200	厚生労働省(5部) 業界団体等(118部) 一般企業・個人(5部) 中央職業能力開発協会追加配布用余部(72部)	確認できず

包括的職業能力評価制度整備事業活動報告書 (コンビニエンスストア業)	報告書	100	厚生労働省(5部) 業界団体等(51部) 一般企業・個人(7部) 中央職業能力開発協会追加配布用余部(37部)	確認できず
包括的職業能力評価制度整備事業活動報告書 (産業廃棄物処理業)	報告書	400	厚生労働省(5部) 業界団体(324部) 一般企業、個人(6部) 中央職業能力開発協会追加配布用余部(65部)	確認できず
包括的職業能力評価制度整備事業活動報告書 (事務系職種メンテナンス)	報告書	300	厚生労働省(10部) 業界団体(21部) 一般企業、個人(76部) 中央職業能力開発協会追加配布用余部(193部)	確認できず
経験能力評価基準(仮称)検討報告書	報告書	100	厚生労働省(2部) 委員会委員(8部) 業界団体(5部) 中央職業能力開発協会追加配布用余部(85部)	確認できず
「職業能力評価基準」周知用リーフレット	パンフレット	1,200,000	都道府県労働局(1,145,300部) 委員会委員及び協力団体(5,000部) 都道府県職業能力開発協会(18,800部) 中央職業能力開発協会会員及び追加配布用余部(30,900部)	確認できず
職業能力評価基準を活用した資格認定制度整備委員会(ホテル業)	報告書	50	厚生労働省(5部) 業界団体(28部) 一般企業、個人(4部) 中央職業能力開発協会追加配布用余部(13部)	確認できず
能力に基づいた人事評価のために(職業能力評価基準 活用事例集)	パンフレット	100,000	厚生労働省(200部) 都道府県労働局(4,700部) 委員会委員及び協力団体(4,400部) 都道府県(470部) 都道府県職業能力開発協会(47,000部) 中央職業能力開発協会会員及び追加配布用余部(43,230部)	確認できず

パンフレット・報告書等(幅広い職種を対象とした職務分析に基づいた包括的な職業能力評価制度の整備及び活用促進事業)

平成20年度

名称	種別	作成部数	配布先(配布部数)	配布先での廃棄数
基準策定普及委員会活動報告書 (電気通信工事業)	報告書	500	厚生労働省(15部) 委員会委員(7部) 業界団体(110部) 職業能力開発総合大学校(60部) 都道府県職業能力開発協会(141部) 一般企業、個人(92部) 中央職業能力開発協会追加配布用余部(75部)	確認できず
基準策定普及委員会活動報告書 (ロジスティクス分野)	報告書	1,300	厚生労働省(15部) 委員会委員(8部) 業界団体(750部) 職業能力開発総合大学校(60部) 都道府県職業能力開発協会(141部) 一般企業、個人(256部) 中央職業能力開発協会追加配布用余部(70部)	確認できず
基準策定普及委員会活動報告書 (造園工事業)	報告書	1,650	厚生労働省(15部) 委員会委員(6部) 業界団体(1,250部) 職業能力開発総合大学校(60部) 都道府県職業能力開発協会(141部) 一般企業、個人(50部) 中央職業能力開発協会追加配布用余部(128部)	確認できず
基準策定普及委員会活動報告書 (鉄筋工事業)	報告書	1,100	厚生労働省(15部) 委員会委員(7部) 業界団体(900部) 職業能力開発総合大学校(15部) 都道府県職業能力開発協会(141部) 一般企業、個人(5部) 中央職業能力開発協会追加配布用余部(17部)	確認できず

基準策定普及委員会活動報告書 (自動車製造業)	報告書	500	厚生労働省(15部) 委員会委員(21部) 業界団体(200部) 職業能力開発総合大学校(60部) 都道府県職業能力開発協会(141部) 一般企業、個人(30部) 中央職業能力開発協会追加配布用余部(33部)	確認できず
包括的職業能力評価制度整備事業活動報告書 (専門店業(店舗マネジメント))	報告書	407	厚生労働省(5部) 業界団体(318部) 一般企業、個人(3部) 中央職業能力開発協会追加配布用余部(81部)	確認できず
包括的職業能力評価制度整備事業活動報告書 (電気通信工事業)	報告書	508	厚生労働省(5部) 業界団体(397部) 一般企業、個人(23部) 中央職業能力開発協会追加配布用余部(83部)	確認できず
包括的職業能力評価制度整備事業活動報告書 (イベント産業)	報告書	541	厚生労働省(5部) 業界団体(449部) 一般企業、個人(3部) 中央職業能力開発協会追加配布用余部(84部)	確認できず
包括的職業能力評価制度整備事業活動報告書 (石油精製業)	報告書	341	厚生労働省(5部) 業界団体(256部) 一般企業、個人(2部) 中央職業能力開発協会追加配布用余部(78部)	確認できず
包括的職業能力評価制度整備事業活動報告書 (ビルメンテナンス業)	報告書	450	厚生労働省(5部) 業界団体(359部) 一般企業、個人(10部) 中央職業能力開発協会追加配布用余部(76部)	確認できず
「職業能力評価基準」周知用リーフレット	パンフレット	1,320,000	厚生労働省(500部) 都道府県労働局(1,209,300部) 委員会委員及び協力団体(5,000部) 都道府県(18,800部) 都道府県職業能力開発協会(18,800部) 中央職業能力開発協会会員及び追加配布用余部(67,600部)	確認できず

**事務・事業シート（概要説明書）**

<b>事業名</b>	キャリア支援企業等育成事業（中央職業能力開発協会委託分）	<b>事業No</b>	4		
<b>類型</b>	特定事業執行型（情報発信・展示・普及・助言等型）				
<b>根拠法令（具体的な条文（①条①項など）も記載）</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職業能力開発促進法第15条の2第1項第1号から第5号、同条第2項及び第3項</li> <li>・雇用保険法第63条第1項第1号及び第7号</li> <li>・雇用保険施行規則第125条の2、第125条の3</li> </ul>	<b>関係する通知、計画等</b>			
<b>実施方法</b>	<input checked="" type="checkbox"/> 直接実施				
	<input type="checkbox"/> 業務委託等（委託先等：_____）				
	<input type="checkbox"/> 補助金〔直接・間接〕（補助先：_____ 実施主体：_____）				
	<input type="checkbox"/> その他（_____）				
<b>事務・事業概要</b>	<b>目的</b> （何のために）	○労働者の生涯にわたるキャリア形成、人材育成に当たり最も重要な場である、企業内における職業能力開発推進の環境を整備するため。			
	<b>対象</b> （誰/何を対象に）	事業主等			
	<b>事務・事業内容</b> （手段、手法など）	<p>企業内において労働者の自発的なキャリア形成の促進が図られるよう、中央職業能力開発協会と47都道府県職業能力開発協会が連携し、以下の事業を実施している。</p> <p>① 企業内におけるキャリア形成支援に関する好事例等、職業能力開発に関する広報（情報収集、提供等）（同法第15条の2第1項第4号）</p> <p>② 事業主等に対する事業内職業能力開発計画の作成等職業能力開発に関する助言及び指導（職業能力開発促進法第15条の2第1項第2号及び第3項）</p> <p>③ 職業能力開発推進者に対する講習の実施（同法第15条の2第1項第1号及び第5号）</p> <p>このうち、中央職業能力開発協会では、「企業内におけるキャリア形成支援に関する好事例等、職業能力開発に関する広報（情報収集・情報提供、（ADDS、メルマガ）、都道府県協会の職員に対する研修、テキストやパンフレットの作成等）」を実施。</p>			
	<b>事業の期限</b>				
<b>事業の沿革</b>	<p>〔いつから実施〕</p> <p>○昭和60年度 〔実施主体の変遷〕</p> <p>○昭和60年度から中央職業能力開発協会 〔途中で廃止していた期間の有無〕</p> <p>○無し</p>				
<b>事業の効果</b>	○企業内における職業能力開発促進に当たり中心的役割を担う職業能力開発推進者について、職業能力開発の意義、キャリア形成支援に関わる制度・手法、キャリア・コンサルティング等の理解の促進、基本的スキルの習得が図られ、企業内の職業能力開発、ひいては、労働者の生涯にわたるキャリア形成の基盤形成に寄与している。				
<b>活動実績</b> （成果物は別紙で一覧を提出）	<b>【活動指標名】 / 年度実績・評価</b>	<b>単位</b>	<b>H18年度</b>	<b>H19年度</b>	<b>H20年度</b>
	ADDSアクセス数（中央職業能力開発協会のみ）	件	352,823	397,981	592,933
	メルマガ会員数（中央職業能力開発協会のみ）	人	16,350	22,809	30,274
	助言指導・情報提供件数 （キャリア支援企業等育成事業全体の活動）	件	409,300	421,905	377,770
<b>成果目標</b>	○雇用保険2事業評価において、「サービスセンターの支援後、企業内キャリア形成支援が促進された（職業能力開発推進者の選任、事業内計画の作成、社内意識啓発等がなされた）割合 80%以上」と設定している。 （※中央職業能力開発協会と47都道府県職業能力開発協会が連携して実施した「キャリア支援企業等育成事業」全体としての成果である。）				

### 事務・事業シート（概要説明書）

<b>事業名</b>	キャリア支援企業等育成事業（中央職業能力開発協会委託分）	<b>事業No</b>	4					
<b>類型</b>	特定事業執行型（情報発信・展示・普及・助言等型）							
<b>成果実績</b> <small>（成果指標の目標達成状況等）</small>	<b>【成果指標名】 / 年度実績・評価</b>	<b>単位</b>	H18年度	H19年度	H20年度			
	サービスセンターの支援後、企業内キャリア形成支援が促進された（職業能力開発推進者の選任、事業内計画の作成、社内意識啓発等がなされた）割合 80%以上（キャリア支援企業等育成事業全体の活動）	%	98.5	89.7	87.2			
<b>パンフレット・報告書等の作成</b> （件数） <small>（名称、配付先、配付先での廃棄数は別紙で一覧を提出）</small>		<b>単位</b>	H18年度	H19年度	H20年度			
	パンフレット	部	332,740	423,470	244,320			
<b>過去事業規模が最大であった年度の件数、金額及び代表的な成果物</b>	○ADDSアクセス件数592,933（H20年度）							
<b>コスト</b>	平成22年度予算見込額		人件費					
	<b>事業費</b>	42 百万円	}	職員構成		概算人件費 <small>（平均給与×従事職員数）</small>	従事役職員数	
	<b>人件費</b>	40 百万円		常勤職員	—	千円	—	人
	<b>総計</b>	82 百万円		非常勤職員	38,294	千円	10	人
	平成19年度（決算額）		平成20年度（決算額）		平成21年度（予算額）			
<b>内訳</b>	これまでの予算額等（百万円）	131		109		115		
	<b>事業費</b>	79		54		59		
	<b>人件費</b>	52		55		52		
平成22年度の国からの財政支出見込額（百万円）								
<b>再委託</b>		平成19年度	平成20年度	平成21年度				
	再委託金額（百万円）			/				
	再委託先（名称・件数）			/				
	随意契約（件数/金額（同））	/	/	/				
	うち原労省OBが在籍している企業団体との契約（件数/金額（同））	/	/	/				
	95%以上の落札率の契約（件数/金額（同））	/	/	/				
うち原労省OBが在籍している企業団体との契約（件数/金額（同））	/	/	/					

**【これまでの事業評価の評価結果及び事業評価の方法】**

評価の主体	評価結果の内容
雇用保険二事業による事業評価	○平成20年度雇用保険2事業評価目標の「サービスセンターの支援後、企業内キャリア形成支援が促進された（職業能力開発推進者の選任、事業内計画の作成、社内意識啓発等がなされた）割合」が87.2%と、目標を上回る数字であったため、労働者のキャリア形成が促進されていると評価できる。 （※中央職業能力開発協会と47都道府県職業能力開発協会が連携して実施した「キャリア支援企業等育成事業」全体としての成果である。）
事業評価の方法	
○アンケートによる調査（平成20年度有効回答数 3,552件）	

## 事務・事業シート（概要説明書）

<b>事業名</b>	キャリア支援企業等育成事業（中央職業能力開発協会委託分）	<b>事業No</b>	4
<b>類型</b>	特定事業執行型（情報発信・展示・普及・助言等型）		

### 【現在抱えている課題】

内容		
<b>事務・事業の必要性</b> （公共上の見地から確実に実施されることが必要な理由）	<p>○労働者の職業能力の開発・向上・自発的なキャリア形成促進を図る上で事業主の果たす役割は極めて重要であり、このため、職業能力開発促進法第11条及び第12条では、事業主に対し事業内職業能力開発計画の作成、職業能力開発推進者の選任等について努力義務を課しているところである。</p> <p>○本制度に基づき、各事業が職業能力開発推進を図る上で、その中心的役割を担う事業主や職業能力開発推進者が、職業能力開発推進者が、職業能力開発の意義、キャリア形成支援に関わる制度、手法、キャリア・コンサルティング等について理解を深め、実効性ある計画を策定し、その推進に責任をもって当たらなければならないことは言うまでもない。</p> <p>○特に中小企業にあっては、総じてこうした知見、経験に乏しく事業推進の財政基盤にも欠くものであることから、本事業は同法第15条の2第1項第1号から第5号に基づき、国の責務でこれら中小企業事業主、能力開発推進者等を対象に、事業内職業能力開発計画の作成、実施等に関する専門的助言・指導、これらを通じ得られた事例を含む、キャリア形成支援に資する情報の幅広い収集・分析・広報、キャリア・コンサルティングに関する基礎的講習等を総合的に展開するものであり、企業内の職業能力開発推進を図る上での国の中心的施策として位置づけられているものである。</p>	
<b>国の施策における位置付け</b>		
<b>廃止</b>	<b>廃止の可否</b>	否
	<b>廃止すると生じる影響</b>	○職業能力開発促進法第15条の2第1項第1号から第5号に基づく、事業主の講じる措置に関する支援については国の努力義務とされており、本事業を廃止した場合でも、他の何らかの方法により同様の支援機能を確保する
	<b>民間主体における実施状況</b>	
<b>民営化</b>	<b>民営化の可否</b>	否
	<b>事業性の有無とその理由</b>	
	<b>民営化を前提とした規制の可能性</b>	
	<b>民営化に向けた措置</b>	
<b>否</b>	<b>理由</b>	○当該事業は、労働者のキャリア形成支援を実施するのが困難である中小企業等に対象とし実施するものであるが、民間団体にゆだねた場合、対価負担能力の乏しい中小企業への支援が確実に実施されない恐れがあるため。
<b>地方公共団体への移管</b>	<b>移管の可否</b>	否
	<b>移管先</b>	
	<b>内容・理由</b>	
<b>否</b>	<b>理由</b>	○都道府県職業能力開発協会が事業主体となることにより、地方公共団体の関与が得られているため。

**事務・事業シート（概要説明書）**

<b>事業名</b>		キャリア支援企業等育成事業（中央職業能力開発協会委託分）	<b>事業No</b>	4
<b>類型</b>		特定事業執行型（情報発信・展示・普及・助言等型）		
他法人への移管・一体的実施	<b>移管の可否</b>	可		
	<b>移管先</b>			
	<b>内容・理由</b>	○本事業を適切に実施するために必要な知識・ノウハウを有する他法人の応募があれば、当該法人への委託も可		
	<b>理由</b>			
	<b>一体的実施の可否</b>	可		
	<b>一体的に実施する法人</b>			
可	<b>内容・理由</b>	○本事業を適切に実施するために必要な知識・ノウハウを有し、一体的に実施する他法人の応募があれば、当該法人への委託も可		
	<b>理由</b>			
	<b>理由</b>			
国の行政機関への移管	<b>移管の可否</b>	否		
	<b>移管先</b>			
	<b>内容・理由</b>			
	<b>徹底した効率化の内容</b>			
否	<b>理由</b>	○行政組織の増員が必要となるため不可		
<b>その他事務・事業の見直し</b> （今後の事務・事業の効率化又は財政支出の削減に向けた取組等）		○平成22年度から、より競争性の高い方式での調達を検討するとともに、公示期間の延長、仕様書の見直し（前年度委託先からの業務の引継ぎ要件の追加等）により、新規事業者が参入するよう配慮するなど、競争性の確保のための改善を行う方向で検討している。		
参 考	<b>行政機関、他法人、自治体等における類似事業</b>	[事業名称] [実施主体] [事業規模(百万円)] [実施状況]		
	<b>行政機関、他法人、自治体、民間等との連携・役割分担</b>			
	<b>諸外国における公的主体による実施状況</b>			

## 事務・事業シート（概要説明書）

<b>事業名</b>	キャリア支援企業等育成事業（中央職業能力開発協会委託分）	<b>事業No</b>	4
<b>類型</b>	特定事業執行型（情報発信・展示・普及・助言等型）		

### 【これまでに受けた主な指摘事項】

指 摘 事 項		措置状況（①措置済み、②対応中、③未措置）	
内 容	指摘主体	番号	内 容(対応年度)

### 【過去に大きく報道された指摘事項】

指 摘 事 項		措置状況（①措置済み、②対応中、③未措置）	
内 容	指摘主体	番号	内 容(対応年度)
[日付]  [内容]			

パンフレット・報告書等(キャリア形成支援企業等育成事業)

平成18年度

名称	種別	作成部数	配布先(配布部数)	配布先での廃棄数
人材力UP 事業主が行う従業員のキャリア形成支援について	パンフレット	50,000部	都道府県職業能力開発協会(47,000部) 中央職業能力開発協会追加配布用余部(3,000部)	確認できず
職業能力開発推進者の専任を	パンフレット	38,400部	都道府県職業能力開発協会(37,600部) 中央職業能力開発協会追加配布用余部(800部)	確認できず
「事業内職業能力開発計画」作成のご案内	パンフレット	24,000部	都道府県職業能力開発協会(23,500部) 中央職業能力開発協会追加配布用余部(500部)	確認できず
キャリア形成推進マガジン ADDSIにアクセス	パンフレット	162,500部	都道府県職業能力開発協会(133,900部) 中央職業能力開発協会追加配布用余部(28,600部)	確認できず
教えてキャリア・コンサルティング	パンフレット	38,400部	都道府県職業能力開発協会(37,600部) 中央職業能力開発協会追加配布用余部(800部)	確認できず
キャリア支援企業育成に係るモデル事業事例集	パンフレット	320部	都道府県職業能力開発協会(294部) 中央職業能力開発協会追加配布用余部及びセミナー等配布用(26部)	確認できず
人材育成事例集	パンフレット	320部	都道府県職業能力開発協会(294部) 中央職業能力開発協会追加配布用余部及びセミナー等配布用(26部)	確認できず
全国職業能力開発促進大会・職業能力開発推進者経験交流プラザ	パンフレット	18,800部	後援・協賛企業団体(5,440部) 中央職業能力開発協会会員、他セミナー配布、追加配布用余部(13,360部)	確認できず

パンフレット・報告書等(キャリア形成支援企業等育成事業)

平成19年度

名称	種別	作成部数	配布先(配布部数)	配布先での廃棄数
事業案内	パンフレット	70,000部	都道府県職業能力開発協会(48,600部) 中央職業能力開発協会追加配布用余部(21,400部)	確認できず
人材力UP 事業主が行う従業員のキャリア形成支援について	パンフレット	32,550部	都道府県職業能力開発協会(31,450部) 中央職業能力開発協会追加配布用余部(1,100部)	確認できず
職業能力開発推進者の専任を	パンフレット	38,400部	都道府県職業能力開発協会(37,600部) 中央職業能力開発協会追加配布用余部(800部)	確認できず
「事業内職業能力開発計画」作成のご案内	パンフレット	76,000部	都道府県職業能力開発協会(74,500部) 中央職業能力開発協会追加配布用余部(1,500部)	確認できず
キャリア形成推進マガジン ADDSIにアクセス	パンフレット	149,000部	都道府県職業能力開発協会(135,300部) 中央職業能力開発協会追加配布用余部(13,700部)	確認できず
教えてキャリア・コンサルティング	パンフレット	38,400部	都道府県職業能力開発協会(37,600部) 中央職業能力開発協会追加配布用余部(800部)	確認できず
企業支援モデル事例集(2分冊)	パンフレット	320部	都道府県職業能力開発協会(282部) 中央職業能力開発協会追加配布用余部及びセミナー等配布用(18部)	確認できず
全国職業能力開発促進大会・職業能力開発推進者経験交流プラザ	パンフレット	18,800部	後援・協賛企業団体(15,000部) 中央職業能力開発協会会員、他セミナー配布、追加配布用余部(3,800部)	確認できず

パンフレット・報告書等(キャリア形成支援企業等育成事業)

平成20年度

名称	種別	作成部数	配布先(配布部数)	配布先での廃棄数
人を育て人を活かす	パンフレット	50,000部	都道府県職業能力開発協会(46,500部) 中央職業能力開発協会追加配布用余部(3,500部)	確認できず
労働者の職業生活設計に即した自発的な職業能力の揮発及び向上を促進するために事業主が講ずる措置に関する指針	パンフレット	25,000部	都道府県職業能力開発協会(22,300部) 中央職業能力開発協会追加配布用余部(2,700部)	確認できず
職業能力開発推進者の専任を	パンフレット	25,000部	都道府県職業能力開発協会(22,300部) 中央職業能力開発協会追加配布用余部(2,700部)	確認できず
「事業内職業能力開発計画」作成のご案内	パンフレット	25,000部	都道府県職業能力開発協会(22,300部) 中央職業能力開発協会追加配布用余部(2,700部)	確認できず
キャリア形成推進マガジン ADDSiにアクセス	パンフレット	94,000部	都道府県職業能力開発協会(84,600部) 中央職業能力開発協会追加配布用余部(9,400部)	確認できず
教えてキャリア・コンサルティング	パンフレット	25,000部	都道府県職業能力開発協会(22,300部) 中央職業能力開発協会追加配布用余部(2,700部)	確認できず
企業支援モデル事例集(2分冊)	パンフレット	320部	都道府県職業能力開発協会(275部) 中央職業能力開発協会追加配布用余部及びセミナー等配布用(25部)	確認できず
全国職業能力開発促進大会・職業能力開発推進者経験交流プラザ	パンフレット	25,000部	後援・協賛企業団体(17,750部) 中央職業能力開発協会会員、他セミナー配布、追加配布用余部(7,250部)	確認できず

事務・事業シート（概要説明書）						
事業名		技能評価システム移転促進事業		事業No	6	
類型		助成事業等執行型（国際業務型）				
根拠法令（具体的な条文（①条①項など）も記載）		厚生労働省設置法第4条第64号、109号	関係する通知、計画等	政府開発援助大綱（平成15年8月29日閣議決定） アジアゲートウェイ構想（平成19年5月16日決定）		
実施方法		■直接実施				
		□業務委託等（委託先等：）				
		□補助金〔直接・間接〕（補助先：）		実施主体：）		
		□その他（）				
事務・事業概要	目的（何のために）	東アジア諸国においては経済発展に伴い熟練技能労働者の需要が高まっているが、その養成は十分に進んでいるとはいえない。その背景には、技能の水準を図るための手法が定着していないことから、企業が労働者の技能を確認することができない、技能の向上がワーカーの処遇に反映されにくいことに加え、ワーカー自身にも自らの技能を積極的に向上させようというインセンティブが乏しいことがある。 本事業では、我が国がこれまで国及び民間の双方において培ってきた技能評価システムのノウハウを開発途上国に民間ベースで移転し、日本型の技能評価制度を実態的に定着させることを目的とし、最終的には国家検定への移行を目指すものである。さらに、対象国において企業の熟練技能労働者の活用を容易にし、また、技能労働者の社会的経済的地位の向上を図ることに寄与するものである。 本事業は、我が国と東アジア各国の経済的結びつきを一層強めるものであり、東アジア共同体構想の理念にも合致するものである。				
	対象（誰/何を対象に）	技能評価制度の整備が不十分であり、民間ベースの資格制度の普及を図ることにより国家技能検定制度の整備充実が見込める東アジア諸国の技能評価制度実施者				
	事務・事業内容（手段、手法など）	開発途上国の業界団体等の技能評価担当者に対して、職種ごとに、技能検定基準・問題作成等担当者及び試験・採点等担当者に対する研修を行い、日本の技能評価システムのノウハウの移転促進を図る。 また、担当者研修の修了者を中心として、現地においてトライアル検定を自らの手で実施させることにより、技能検定の実施に係る実務のノウハウの効果的な移転を図る。				
	事業の期限	各国ごとに日本の技能評価システムのノウハウの移転・普及状況を踏まえ決定する。				
	事業の沿革	[いつから実施] 平成14年度 [実施主体の変遷] 中央職業能力開発協会 [途中で廃止していた期間の有無] 無				
事業の効果	活動実績（成果物は別紙で一覧を提出）	【活動指標名】 / 年度実績・評価	単位	H18年度	H19年度	H20年度
		基準・問題作成等担当者研修参加者数	人	114	62	92
		試験・採点等担当者研修参加者数	人	69	57	55
		技能評価トライアル参加者数	人	2,429	2,710	2,483
	成果目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 基準問題作成等担当者研修の参加者に満足度を4点満点で聴取し、4点が回答者の80%以上であること。</li> <li>・ 基準問題作成等担当者研修の参加者に達成度を5点満点で聴取し、その平均が4.0以上（80%以上）であること。</li> <li>・ 試験・採点等担当者研修の参加者の満足度を4点満点で聴取し、4点が回答者の80%以上であること。</li> <li>・ 試験・採点等担当者研修の指導者に達成度を達成・未達成を聴取し、達成との回答が80%以上であること。</li> <li>・ トライアル検定の実施団体等の評価において、初期目標を8点満点で聴取し、その平均が7.0以上（88%以上）であること。</li> </ul>				
	成果実績（成果指標の目標達成状況等）	【成果指標名】 / 年度実績・評価	単位	H18年度	H19年度	H20年度
	基準・問題作成等担当者研修満足度	%	100	100	100	
	基準・問題作成等担当者研修受講者達成度	%	—	—	94	
	試験・採点等担当者研修満足度	%	100	100	100	
	試験・採点等担当者研修受入企業達成度評価	%	100	100	100	
	技能評価トライアル検定実施団体等評価	%	95	98	98	
パンフレット・報告書等の作成（件数）（名称、配付先、配付先での廃棄数等は別紙で一覧を）		単位	H18年度	H19年度	H20年度	
		ニューズレター	400	600	600	
過去事業規模が最大であった年度の件数、金額及び代表的な成果物		<p>○平成19年度において、技能評価トライアルを47回（計画の188%）実施。所要経費は4,768万円（別途トライアル実施団体の持ち出しあり）</p> <p>○代表的な成果物</p> <p>インドネシアにおいて、機械検査、金型仕上げ、設備保全の各職種の民間資格が国家職業能力認定試験として認定された。（平成18年度からの受検者592人）</p> <p>タイにおいて、電工、旋盤、フライス盤、仕上げ職種について3級レベルの技能検定が実施可能となった。また、2級レベルについては、機械加工職種2級が実施可能となり、電工、旋盤、フライス盤、仕上げ職種については平成22年度にも実施される見込み。</p> <p>ベトナムにおいて、国家技能検定制度の導入が決定された。</p>				

**事務・事業シート（概要説明書）**

<b>事業名</b>		技能評価システム移転促進事業		<b>事業No</b>		6	
<b>類型</b>		助成事業等執行型（国際業務型）					
<b>コスト</b>	平成22年度予算見込額		人件費				
	<b>事業費</b>	96 百万円	}	<b>職員構成</b>	概算人件費 (平均給与×従事職員数)	従事役職員数	
	<b>人件費</b>	39 百万円		<b>常勤職員</b>	7,732 千円	5	人
	<b>総計</b>	135 百万円		<b>非常勤職員</b>	0 千円	0	人
		平成19年度（決算額）	平成20年度（決算額）	平成21年度（予算額）			
<b>内訳</b>	これまでの予算額等（百万円）		198	197	182		
	業界団体の技能評価担当者に対する研修		67	61	53		
	現地トライアル検定・普及活動費		53	48	34		
	技能評価システム移転促進のための手法開発費		7	4	8		
	技能評価者の評価・認定費		0	5	7		
	官民合同委員会の設置に要する経費		0	6	9		
<b>平成22年度の国からの財政支出見込額（百万円）</b>		135					
<b>再委託</b>			平成19年度	平成20年度	平成21年度		
	<b>再委託金額（百万円）</b>	0	0	0			
	<b>再委託先（名称・件数）</b>						
	<b>随意契約（件数/金額（同））</b>	/	/	/			
	<b>うち厚労省OBが在籍している企業団体との契約（件数/金額（同））</b>	/	/	/			
	<b>95%以上の落札率の契約（件数/金額（同））</b>	/	/	/			
<b>うち厚労省OBが在籍している企業団体との契約（件数/金額（同））</b>	/	/	/				

**【これまでの事業評価の評価結果及び事業評価の方法】**

評価の主体	評価結果の内容
対象国政府技能評価担当部署、現地業界団体等	本事業は、上記のとおり着実に成果をあげており、経済相互依存関係が拡大・深化しつつある東南アジアを中心に、これまでに国及び民間において培ってきた我が国の技能評価システムのノウハウを日本国内での研修等を通じ移転することによって、技能評価システムの構築・改善のための国際協力が図られており、現地へ進出した日系企業等における技能労働力の確保、技能労働者自身の技能向上に対する動機付けに役立っている。 事業対象国政府技能評価担当部署、現地業界団体等からも、技能評価制度の普及についての本事業の貢献は高く評価されており、継続・充実を求める声が上がっている。
事業評価の方法	
受託者及び国が対象国政府、現地業界団体等から本事業の成果についての評価を聴取する。	

**【現在抱えている課題】**

内容
<p>事業対象国の技能評価制度の普及水準は、インドネシア、タイのような限られた職種で日系企業が認める高い水準の技能検定が行われている国、ベトナムのような制度を導入することは決定しているが具体的な仕組みが構築されていない国、マレーシア、フィリピンのように国家検定とは異なるスキームで民間ベースでの検定が実施されている国、その他ラオスやカンボジアのように技能評価制度導入の具体的な予定がない国、各国の状況に差が拡大している。</p> <p>このため、制度の普及が一定程度進み、制度運用や対象とする技能の水準の引き上げに関する協力が必要となっているタイ、インドネシアと、制度の普及のための基盤整備、実績作りに関する協力が引き続き必要である他の国々について、同一のメニューを提供することにより効率性が損なわれることのないよう、これまで以上に各国の発展状況を反映させた取り組みを推進することが必要である。</p>

**事務・事業シート（概要説明書）**

<b>事業名</b>		<b>技能評価システム移転促進事業</b>	<b>事業No</b>	6
<b>類型</b>		<b>助成事業等執行型（国際業務型）</b>		
<b>事務・事業の必要性 （公共上の見地から確実に実施されることが必要な理由）</b>		<p>開発途上国においては、熟練技能労働者の養成が大きな課題となっており、そのため、我が国としても職業訓練体制の整備、研修生や技能実習生の受け入れ等の協力を進めているところである。</p> <p>技能評価制度に関し、東アジア諸国においては一部の国において技能評価制度が設けられているが、枠組みはあっても実際には運用されていない、合格者の技能水準がばらついており信頼できない等の問題があり、現地に進出した日系企業でこれらの制度を活用しているところがあるとは聞かれない。一方、経済発展により熟練技能労働者の需要は高まっており、技能労働者の技能水準を確認すること、労働者に技能向上のためのインセンティブを付与することは開発途上国政府にとっても大きな課題となっている。</p> <p>信頼できる技能評価制度を運営するには、試験問題を作成し、また、結果を評価する者の能力を担保することが不可欠である。このため、本事業により技能評価制度の運営に必要なノウハウを有する人材を養成し、我が国の有する技能評価制度に関するノウハウを効果的に移転することが必要である。</p> <p>なお、日系企業にとっても技能労働者の確保を容易にするものであり、我が国にとってもメリットが得られるものである。</p>		
<b>国の施策における位置付け</b>		我が国の技能評価システムのノウハウを日本国内での研修等を通じ移転することによって、技能評価システムの構築・改善のための国際協力を図り、開発途上国の発展に資するもの。		
<b>廃止</b>	<b>廃止の可否</b>	否		
	<b>廃止すると生じる影響</b>	アジアの開発途上国における技能評価制度の整備は緒に就いたばかりであり、その確立のためにはなお我が国の支援を必要としている。現時点で本事業を廃止した場合には、技能評価制度が中途半端なものとなり、技能者の養成、技能労働者の社会的・経済的地位の向上が不十分なものとなる。		
	<b>民間主体における実施状況</b>	本事業と同種の事業は民間主体では行われていない。		
<b>民営化</b>	<b>民営化の可否</b>	否		
	<b>事業性の有無とその理由</b>			
	<b>民営化を前提とした規制の可能性</b>			
	<b>民営化に向けた措置</b>			
<b>否</b>	<b>理由</b>	本事業は、我が国の技能評価制度に係るノウハウをアジア諸国へ移転し、その普及・定着を図るものであり、相手国における事業規模は小さなものとなり収益性に乏しいことから、事業性はない。		
<b>地方公共団体への移管</b>	<b>移管の可否</b>	否		
	<b>移管先</b>			
	<b>内容・理由</b>			
<b>否</b>	<b>理由</b>	本事業は、各国政府、業界団体等との調整を必要とするものであり、政府が主体となって実施することが適当である。		

**事務・事業シート（概要説明書）**

<b>事業名</b>	技能評価システム移転促進事業	<b>事業No</b>	6
<b>類型</b>	助成事業等執行型（国際業務型）		

他 法 人 へ の 移 管 ・ 一 体 的 実 施	可	移管の可否	可
	可	移管先	
		内容・理由	本事業は企画競争で委託先を選定しており、技能評価制度に関するノウハウを有し、各国政府機関、業界団体との調整等を行うことができる団体であれば、他法人への委託も可能である。
	否	理由	
	可	一体的実施の可否	可
		一体的に実施する法人	
可	内容・理由	本事業は企画競争で委託先を選定しており、技能評価制度に関するノウハウを有し、各国政府機関、業界団体との調整等を行うことができる団体であれば、他法人への委託も可能である。	
否	理由		
国 の 行 政 機 関 へ の 移 管	可	移管の可否	否
	可	移管先	
		内容・理由	
	否	理由	本事業を実施するために必要となる技能評価制度の運営に関するノウハウは行政にはなく、また、業務量の観点からも国の行政機関が直接行うことは不可能である。
		徹底した効率化の内容	
その他事務・事業の見直し (今後の事務・事業の効率化又は財政支出の削減に向けた取組等)			22年度予算要求においては、これまでの予算を精査し、事業目的の達成に影響を及ぼすことがないよう配慮しつつ、研修期間の短縮、アドバイザー派遣の縮減等徹底したスリム化により47,577千円の削減を行った。
参 考	行政機関、他法人、自治体等における類似事業		なし
	行政機関、他法人、自治体、民間等との連携・役割分担		民間の技能評価の実務に係る専門家の協力を要請することがある。
	諸外国における公的主体による実施状況		なし

**【これまでに受けた主な指摘事項】**

指 摘 事 項		措置状況（①措置済み、②対応中、③未措置）	
内 容	指摘主体	番号	内 容(対応年度)
なし			

**【過去に大きく報道された指摘事項】**

指 摘 事 項		措置状況（①措置済み、②対応中、③未措置）	
内 容	指摘主体	番号	内 容(対応年度)
なし			

パンフレット・報告書等の作成(技能評価システム移転促進事業・ニューズレター)

年度	種別	作成部数	配布先(配布部数)	配布先での廃棄数
18年度	パンフ	400部 (日本語版150部、 英語版250部)	協力企業(国内・海外拠点)、各国政府機関、各国の 日本大使館等60カ所(日本語版123部、英語版220 部) 中央職業能力開発協会追加配布用余部(日本語版 27部、英語版30部)	確認できず
19年度	パンフ	600部 (日本語版250部、 英語版350部)	協力企業(国内・海外拠点)、各国政府機関、各国の 日本大使館等60カ所(日本語版168部、英語版299 部) 中央職業能力開発協会追加配布用余部(日本語版 82部、英語版51部)	確認できず
20年度	パンフ	600部 (日本語版250部、 英語版350部)	協力企業(国内・海外拠点)、各国政府機関、各国の 日本大使館等81カ所(日本語版210部、英語版300 部) 中央職業能力開発協会追加配布用余部(日本語版 40部、英語版50部)	確認できず

事務・事業シート（概要説明書）					
事業名	教育訓練講座受講環境整備事業			事業No	7
類型	特定事業執行型（その他）				
根拠法令（具体的な条文（①条①項など）も記載）	・雇用保険法第60条の2、第63条第1項第7号 ・雇用保険法施行規則第125条の2第2号	関係する通知、計画等	-		
実施方法	■直接実施				
	□業務委託等（委託先等： ）				
	□補助金〔直接・間接〕（補助先： 実施主体： ）				
	□その他（ ）				
事務・事業概要	目的（何のために）	①講座指定に当たっての調査： 教育訓練給付の対象講座の指定に当たり、各講座の教育訓練の内容等が指定要件に該当するか等を確認するために実施。 ②指定講座に関する情報提供： 指定講座の内容、実績等について、講座の受講希望者が的確な情報を得られるようにするために実施。			
	対象（誰/何を対象に）	①：教育訓練給付対象講座の指定申請を行った教育訓練施設 ②：指定講座の受講希望者（労働者、離職者）			
	事務・事業内容（手段、手法など）	①：指定申請書類について、書類の不備等を確認した上で、必要に応じて教育訓練施設に対し調査を行う。また、教育訓練施設等からの相談対応も行う。 年2回、各指定期（4月1日、10月1日）の1ヶ月前に調査を終了する。 ②：「教育訓練講座検索システム」として、インターネット上で公開。 年2回（4月・10月）、指定講座情報の追加・削除を行うほか、年1回（10月）、指定中の全講座から講座運営状況の報告を受けて最新の情報に更新する。			
	事業の期限				
事業の沿革	[いつから実施] 平成10年12月 [実施主体の変遷] 平成10年12月から雇用促進事業団（現雇用・能力開発機構）、平成12年4月から中央職業能力開発協会 [途中で廃止していた期間の有無] 無し				
事業の効果	①講座指定申請に対する調査の結果、雇用安定・就職促進に資する的確な講座指定が行われている。 ②指定講座について情報提供を行った結果、受講希望者が的確な情報を得られ、希望に即した講座選定を行えるようになっている。				
活動実績 （成果物は別紙で一覧を提出）	【活動指標名】 / 年度実績・評価	単位	H18年度	H19年度	H20年度
	教育訓練給付対象講座指定申請件数	講座	2,425	2,770	2,152
	教育訓練給付対象講座数（各年4月1日現在の指定講座数）	講座	7,789	6,825	5,716
成果目標	①講座指定時期（4月1日、10月1日）までに、指定申請のあった講座全てについて、的確な調査を行う。 ②指定講座全ての講座内容等の情報について、受講希望者が利用しやすいようにインターネットで情報提供を行う。 ※ 具体的な数値目標を今後速やかに設定する予定。				
成果実績 （成果指標の目標達成状況等）	【成果指標名】 / 年度実績・評価	単位	H18年度	H19年度	H20年度
	①指定講座受講者の目標資格取得率	%	55.7	56.4	53.9
	②講座検索システム アクセス件数	件	127万	127万	136万
	指定受講者の講座評価平均点（5点満点）	点	4.1	4.1	4.1
パンフレット・報告書等の作成（件数） （名称、配付先、配付先での廃棄数等は別紙で一覧を提出）		単位	H18年度	H19年度	H20年度
	教育訓練施設向けパンフレット	部	3,700	3,200	2,000
過去事業規模が最大であった年度の件数、金額及び代表的な成果物	【指定講座数】 平成13年10月期 22,183講座 平成13年度委託費 216,065千円（決算額） <参考> 平成22年1月現在 【指定講座数】5,458講座				

**事務・事業シート（概要説明書）**

<b>事業名</b>		教育訓練講座受講環境整備事業				<b>事業No</b>	7	
<b>類型</b>		特定事業執行型（その他）						
<b>コスト</b>	平成22年度予算見込額		人件費					
	<b>事業費</b>	77 百万円	}	<b>職員構成</b>	概算人件費 (平均給与×従事職員数)	従事役職員数		
	<b>人件費</b>	53 百万円		常勤職員	53,377 千円	10	人	
	<b>総計</b>	130 百万円		非常勤職員	- 千円	-	人	
		平成19年度（決算額）	平成20年度（決算額）		平成21年度（予算額）			
<b>内訳</b>	これまでの予算額等（百万円）		191	188	173			
	<b>事業費</b>	110	92	90				
	<b>管理費</b>	73	86	74				
	<b>消費税</b>	9	9	8				
平成22年度の国からの財政支出見込額（百万円）		130						
<b>再委託</b>	平成19年度		平成20年度		平成21年度			
	<b>再委託金額（百万円）</b>							
	<b>再委託先（名称・件数）</b>							
	<b>随意契約（件数/金額（同））</b>							
	<b>95%以上の落札率の契約（件数/金額（同））</b>							
	<b>うち厚労省OBが在籍している企業団体との契約（件数/金額（同））</b>							

**【これまでの事業評価の評価結果及び事業評価の方法】**

評価の主体	評価結果の内容
-	-

**事業評価の方法**

事務費の為、事業評価は行われていない。

**【現在抱えている課題】**

**内容**

- ・平成21年度から指定申請数は増加しているが、予算額は減少しているため、業務の効率化が喫緊の課題。  
 <参考> 指定申請講座数 平成20年度 2,152講座 → 平成21年度 3,172講座
- ・申請者（教育訓練施設）の分かりやすさを考慮した調査業務の改善（申請様式の見直し等）

**事務・事業シート（概要説明書）**

<b>事業名</b>		教育訓練講座受講環境整備事業	<b>事業No</b>	7
<b>類型</b>		特定事業執行型（その他）		
<b>事務・事業の必要性 （公共上の見地から確実に実施されることが必要な理由）</b>		①：年間2,000件以上の講座指定申請があり、これらを漏れなく講座指定時期（4月1日、10月1日）までに的確に審査するために不可欠。 ②：指定講座（平成22年1月現在約5,500講座）について、広く情報提供を行うとともに、講座の受講を希望する労働者等が、適切な講座選択を行えるようにするため等に不可欠。		
<b>国の施策における位置付け</b>		本事業は、厚生労働大臣が、労働者の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講座を的確に指定し、教育訓練給付制度を適切に運営するために実施するものである。		
<b>廃止</b>	<b>廃止の可否</b>	否		
	<b>廃止すると生じる影響</b>	本事業を廃止した場合、膨大な講座指定申請を適切に処理できなくなり、教育訓練給付制度の運営に著しい支障が生じる。		
	<b>民間主体における実施状況</b>	調査及び情報提供の業務は、一般的には民間でも実施されているが、教育訓練給付の対象講座指定に係る調査及び情報提供を民間が自主的に行っている例はない。		
<b>民営化</b>	<b>民営化の可否</b>	否		
	<b>事業性の有無とその理由</b>			
	<b>民営化を前提とした規制の可能性</b>			
	<b>民営化に向けた措置</b>			
<b>理由</b>	教育訓練給付制度の対象講座の指定に係る調査・情報提供業務には採算性がないため、民間団体の発意に委ねた場合には、指定基準に沿った全国斉一的な講座指定の実施を担保できず、民営化は困難である。			
<b>地方公共団体への移管</b>	<b>移管の可否</b>	否		
	<b>移管先</b>			
	<b>内容・理由</b>			
<b>理由</b>	教育訓練給付制度の対象講座の指定基準に即した全国斉一の調査を行う必要性を担保する観点から、地方公共団体に実施させることは困難である。			

**事務・事業シート（概要説明書）**

<b>事業名</b>		教育訓練講座受講環境整備事業	<b>事業No</b>	7
<b>類型</b>		特定事業執行型（その他）		
他 法 人 へ の 移 管 ・ 一 体 的 実 施	<b>移管の可否</b>	可		
	<b>移管先</b>			
	<b>内容・理由</b>	企画競争の際に、本事業に必要な知識・ノウハウを有する他法人の応募があれば、当該法人への移管も可。		
	<b>理由</b>			
	<b>一体的実施の可否</b>	可		
	<b>一体的に実施する法人</b>			
	<b>内容・理由</b>	企画競争の際に、本事業に必要な知識・ノウハウを有する他法人との一体的実施について企画提案があれば、実施も可。		
	<b>理由</b>			
国 の 行 政 機 関 へ の 移 管	<b>移管の可否</b>	否		
	<b>移管先</b>			
	<b>内容・理由</b>			
	<b>徹底した効率化の内容</b>			
	<b>理由</b>	的確な講座指定のためには、年間2,000件以上の講座指定申請に対し、多岐にわたる業種・職種の教育訓練についての専門知識を活用した調査（カリキュラムの妥当性等の調査）が必要であり、国の行政機関が現行の体制でこれを行うことは困難である。		
<b>その他事務・事業の見直し</b> (今後の事務・事業の効率化又は財政支出の削減に向けた取組等)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 現行の業務体制について合理化の検討を行い、平成22年度予算を対前年度比24.9%削減した。 ※業務の繁閑を考慮した嘱託職員の配置の見直し(21年度13人→22年度8人)等</li> <li>・ 1者応札回避のため、委託の条件や仕様書の見直し、公示期間の延長、入札説明会の開催等を実施した。</li> </ul>		
参 考	<b>行政機関、他法人、自治体等における類似事業</b>	-		
	<b>行政機関、他法人、自治体、民間等との連携・役割分担</b>	-		
	<b>諸外国における公的主体による実施状況</b>	-		

**事務・事業シート（概要説明書）**

<b>事業名</b>	教育訓練講座受講環境整備事業	<b>事業No</b>	7
<b>類型</b>	特定事業執行型（その他）		

**【これまでに受けた主な指摘事項】**

指 摘 事 項		措置状況（①措置済み、②対応中、③未措置）	
内 容	指摘主体	番号	内 容(対応年度)

**【過去に大きく報道された指摘事項】**

指 摘 事 項		措置状況（①措置済み、②対応中、③未措置）	
内 容	指摘主体	番号	内 容(対応年度)
-	-	-	-