

平成30年度行政事業レビューシート (厚生労働省)

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			担当部局庁	人材開発統括官	作成責任者			
事業開始年度	平成14年度	事業終了(予定)年度	終了予定なし	担当課室	能力評価担当参事官室	参事官(能力評価担当) 瀧原 章夫			
会計区分	労働保険特別会計雇用勘定								
根拠法令 (具体的な条項も記載)	雇用保険法第63条第1項第8号 雇用保険法施行規則第125条の2			関係する計画、通知等	第10次職業能力開発基本計画、日本再興戦略(平成25年6月)、日本再興戦略改訂版(平成26年6月)				
主要政策・施策	-			主要経費	社会保障				
事業の目的 (目指す姿を簡潔に。3行程度以内)	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、個々人の主体的な能力発揮・向上を促す職業能力評価制度の整備が求められている。このため、職業能力評価基準の整備、認定社内検定の大幅な普及等を図る。								
事業概要 (5行程度以内。別添可)	業界団体と連携し、企業実務家や学識者の知見を活用した綿密な企業調査及び職務分析を実施し、職務遂行に必要な職業能力、知識について、職務レベルごとに記述した職業能力評価基準を策定する。また、職業能力評価基準を活用し、人材育成やマッチングのためのツールを作成し、企業の教育担当者等やキャリアコンサルタント等専門家向けの各種セミナー等を開催し、職業能力評価基準の活用、普及促進を図る。 更に、社内検定認定制度、社内検定構築のメリット及び手法等を広く企業に向けて発信すること、企業等への個別支援を実施することを通じて認定社内検定の拡充・普及促進を図る。 また、今後技能検定の指定を受けようとする機関等を対象に、円滑な試験運営を支援するためのツールを開発する。								
実施方法	委託・請負								
予算額・執行額 (単位:百万円)	予算 の 状 況	当初予算	27年度	28年度	29年度	30年度	31年度要求		
		補正予算	-	-	-	-			
		前年度から繰越し	-	-	-	-			
		翌年度へ繰越し	-	-	-	-			
		予備費等	-	-	-	-			
		計	406	395	299	296	0		
	執行額	345	375	181					
	執行率(%)	85%	95%	61%					
当初予算+補正予算に対する執行額の割合(%)	85%	95%	61%						
平成30・31年度 予算内訳 (単位:百万円)	歳出予算目	30年度当初予算	31年度要求	主な増減理由					
	(目)生涯職業能力開発事業等委託費	278	-						
	(目)庁費	9	-						
	(目)諸謝金	4	-						
	(目)職員旅費	3	-						
	(目)委員等旅費	2	-						
	計	296	0						
成果目標及び 成果実績 (アウトカム)	定量的な成果目標	成果指標		単位	27年度	28年度	29年度	中間目標 - 年度	目標最終年度 30 年度
	HP掲載の職業能力評価基準のアクセス件数13.0万件以上	HP掲載の職業能力評価基準のアクセス件数	成果実績	件	271,769	338,829	85,799	-	-
			目標値	件	130,000	130,000	130,000	-	130,000
			達成度	%	209.1	260.6	66	-	-
根拠として用いた統計・データ名 (出典)	平成27年度及び28年度はHP「職業能力評価基準のご案内」へのアクセス件数 平成29年度はHP「職業能力評価基準ポータルサイト」へのアクセス件数(※平成29年6月から運用開始)								
成果目標及び 成果実績 (アウトカム)	定量的な成果目標	成果指標		単位	27年度	28年度	29年度	中間目標 - 年度	目標最終年度 30 年度
	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人材育成制度、従業員の募集採用活動が改善された(される見込み)企業の割合80%以上	職業能力評価基準の活用セミナーに参加した職業能力評価基準を活用中または活用の検討をしている企業(①)のうち、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人材育成制度、従業員の募集採用活動が改善された(される見込み)企業(②)の割合(②/①)	成果実績	%	87.8	86.4	67	-	-
			目標値	%	80	80	80	-	80
			達成度	%	109.8	108	83.8	-	-
根拠として用いた統計・データ名 (出典)	「職業能力評価基準」の活用状況アンケート								

活動指標及び活動実績 (アウトプット)	活動指標		単位	27年度	28年度	29年度	30年度 活動見込	31年度 活動見込	
	活動実績	当初見込み							
職業能力評価基準の取組業種数	活動実績	業界	6	11	7	-			
	当初見込み	業界	6	11	7	7			
活動指標及び活動実績 (アウトプット)	活動指標		単位	27年度	28年度	29年度	30年度 活動見込	31年度 活動見込	
	活動実績	当初見込み							
業界検定開発の取組業種数(29年度限り)	活動実績	業界	8	4	6	-			
	当初見込み	業界	8	4	8	-			
活動指標及び活動実績 (アウトプット)	活動指標		単位	27年度	28年度	29年度	30年度 活動見込	31年度 活動見込	
	活動実績	当初見込み							
社内検定の認定に向けて支援対象となった企業数	活動実績	社	-	48	93	-			
	当初見込み	社	-	40	80	80			
単位当たりコスト	算出根拠		単位	27年度	28年度	29年度	30年度活動見込		
	(職業能力評価基準) 単位あたりコスト=X/Y X:「執行額」 Y:「取組み業種数」						計算式	X/Y	11,086/6
万円	1,848	1,349	1,252						
単位当たりコスト	算出根拠		単位	27年度	28年度	29年度	30年度活動見込		
	(業界検定開発) 単位あたりコスト=X/Y X:「執行額」 Y:「取組み業種数」						計算式	X/Y	23,386/8
万円	2,923	3,445	222						
単位当たりコスト	算出根拠		単位	27年度	28年度	29年度	30年度活動見込		
	(社内検定) 単位あたりコスト=X/Y X:「執行額」 Y:「支援対象企業数」						計算式	X/Y	-
万円	-	185	79						
政策評価、経済・財政再生アクション・プログラムとの関係	政策	多様な職業能力開発の機会を確保すること(VI-1)							
		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(VI-1-1)							
	測定指標	定量的指標	単位	27年度	28年度	29年度	中間目標 - 年度	目標年度 - 年度	
		実績値	-	-	-	-	-	-	
		目標値	-	-	-	-	-	-	
	本事業の成果と上位施策・測定指標との関係								
	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策定している。さらに、職業能力評価基準を活用して、人材育成のためのツール(キャリアマップ、職業能力評価シート)を作成し、普及に努めている。また、非正規雇用労働者のキャリアアップが課題となる各業界における検定等の能力評価の仕組みを整備するため、評価ツール(業界検定)の開発・モデル実施などのスタートアップ支援を実施する。 職業能力を客観的に評価できる職業能力評価基準の策定及びその活用促進を通じて、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。								
	改革項目	分野:	-	-					
		(第一階層) KPI	KPI (第一階層)	単位	計画開始時 - 年度	29年度	30年度	中間目標 - 年度	目標最終年度 - 年度
			成果実績	-	-	-	-	-	-
目標値			-	-	-	-	-	-	
達成度		%	-	-	-	-	-		
(第二階層) KPI		KPI (第二階層)	単位	計画開始時 - 年度	29年度	30年度	中間目標 - 年度	目標最終年度 - 年度	
		成果実績	-	-	-	-	-	-	
	目標値	-	-	-	-	-	-		
達成度	%	-	-	-	-	-			
本事業の成果と改革項目・KPIとの関係									
-									

事業所管部局による点検・改善

項目		評価	評価に関する説明
国費投入の必要性	事業の目的は国民や社会のニーズを的確に反映しているか。	○	・少子高齢化の進行に伴って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できる社会を形成していくことが必要となっており、「能力本位」の（能力が見える）採用・処遇がなされる労働市場づくりを進めることが急務となっているため、職業能力評価制度の整備、対人サービス分野を重点とした検定の開発及び社内検定の普及拡大はニーズがあると考えられる。
	地方自治体、民間等に委ねることができない事業なのか。	○	・「能力本位」の（能力が見える）採用・処遇がなされる国全体の労働市場づくりを進める事業であり、このことは国が実施すべき事業である。
	政策目的の達成手段として必要かつ適切な事業か。政策体系の中で優先度の高い事業か。	○	・少子高齢化の進行に伴って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できる社会を形成していくことが必要となっており、「能力本位」の（能力が見える）採用・処遇がなされる労働市場づくりを進めることが急務となっているため、優先度が高い事業である。
事業の効率性	競争性が確保されているなど支出先の選定は妥当か。	○	・一般競争入札（最低価格落札方式）又は一般競争入札（総合評価落札方式）で事業の受託者を決定している。ただし一般競争入札（総合評価落札方式）については、応札者が一者であったため、応札者が増えるように一層の周知に努める。
	一般競争契約、指名競争契約又は随意契約（企画競争）による支出のうち、一者応札又は一者応募となったものはないか。	有	
	競争性のない随意契約となったものはないか。	無	
	受益者との負担関係は妥当であるか。	-	-
	単位当たりコスト等の水準は妥当か。	○	・職業能力評価基準及び業界検定開発は、対象業種によってコストが変動する。また、社内検定についても支援対象企業によって必要とされる支援内容が大きく異なる。このように業種や企業によりコストが大きく変動するものであるが、平成29年度の水準は前年比で改善しており、妥当な水準であると考えられる。
	資金の流れの中間段階での支出は合理的なものとなっているか。	○	・中間段階での支出は、パンフレットの製作・印刷やホームページの改修費用であり、合理的であるといえる。
	費目・使途が事業目的に即し真に必要なものに限定されているか。	○	・費目・使途は事業に必要なものに限定している。
	不用率が大きい場合、その理由は妥当か。（理由を右に記載）	○	一般競争入札により選定した結果、入札額が予定価格よりも低額であったため、不用が生じた。
繰越額が大きい場合、その理由は妥当か。（理由を右に記載）	-	-	
その他コスト削減や効率化に向けた工夫は行われているか。	-	-	
事業の有効性	成果実績は成果目標に見合ったものとなっているか。	×	・HPのアクセス件数が目標を達成しなかったのは、平成29年度に立ち上げた職業能力評価基準ポータルサイトの周知に時間を要するためであり、時間の経過にともない目標は達成できると考えている。アンケートの結果については、真摯に受け止め、目標達成に向けて努めてまいりたい。
	事業実施に当たって他の手段・方法等が考えられる場合、それと比較してより効果的あるいは低コストで実施できているか。	○	・関係企業等の関係者と協力、連携した開発を行っており、効率的・効果的な実施方法となっている。
	活動実績は見込みに見合ったものであるか。	○	・業界検定開発については、28年度中に8業界のうち2業界が技能検定の指定機関申請を行ったために29年度には支援の必要がなくなったものである。
	整備された施設や成果物は十分に活用されているか。	△	・社内検定の認定を目指す企業等を支援するために作成した社内検定構築マニュアルは十分に活用されている一方で、職業能力評価基準については一定の活用はあるものの、十分に活用されているかどうかは把握できていない。
関連事業	関連する事業がある場合、他部局・他府省等と適切な役割分担を行っているか。（役割分担の具体的な内容を各事業の右に記載）		
	所管府省名	事業番号	事業名
点検・改善結果	点検結果	職業能力評価基準については、活動実績は見込み通りの実績となったものの、成果目標が達成できなかった。成果目標の達成に向けた改善が必要。 業界検定開発について、取組業種数の実績が見込みを下回ったのは、一部の業界が技能検定の指定機関申請を行ったために更なる支援が必要とできなかったためであり、実質的には活動実績は目標を達成している。 社内検定については活動実績の目標を達成したものの、認定申請にまで至った企業数がごく一部にとどまった。	
	改善の方向性	職業能力評価基準については、職業能力評価基準の整備業種の拡大に注力してきたが、職業能力を適切に評価するための社会基盤として十分整備ができたことから一旦中止し、企業のニーズに合うよう評価基準をカスタマイズするための個別支援や整備済みの評価基準のメンテナンスなど、評価基準の活用促進に重点的に取り組む。 社内検定については、今までの事業実施を通じて蓄積された事例やノウハウを活用した導入モデルを構築し、これを基にコンサルタントが当該企業や団体にマッチした検定基準、試験実施方法をパッケージとして提案し、併せて、タイムフレームを共有するなどの更なるコンサルティング手法の抜本的な見直し等を通じて、認定申請までの期間の短縮化に取り組むこととする。	

外部有識者の所見

行政事業レビュー推進チームの所見

所見を踏まえた改善点/概算要求における反映状況

備考

関連する過去のレビューシートの事業番号

平成22年度	782	平成23年度	706	平成24年度	622	平成25年度	588
平成26年度	594	平成27年度	599	平成28年度	594		
平成29年度	厚生労働省 (0586)						

※平成29年度実績を記入。執行実績がない新規事業、新規要求事業については現時点で予定やイメージを記入。

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に係る資金の流れ
(平成29年度)

職業能力評価基準及び職業能力評価基準を活用した人材育成のためのツール(キャリアマップ、職業能力評価シート等)を開発し、これらの普及・活用促進のための事業を一体的に推進する。併せて、業界検定の策定に係る業界団体のスタートアップ支援を実施するとともに、認定社内検定の大幅な普及を図る

厚生労働省
181百万円

E 事務費
7.5百万円

【一般競争契約(最低価格)・委託】

A (株)日本能率協会総合
研究所
87.6百万円

業界団体との連携のもと、企業実務家や学識者等をメンバーとする委員会を設置し、企業調査を基に職業能力評価基準及び活用ツール(キャリアマップ、職業能力評価シート)等を作成し、普及促進を実施する。
併せて、業界検定を開発する業界団体に対する、検定構築に関する指導、助言等を実施する。

【一般競争契約(最低価格)・委託】

B INTLOOP(株)
13.3百万円

業界検定の枠組みを完成させた業界に対して、技術的指導等を実施することにより、技能検定への円滑な移行を支援する。

【一般競争契約(総合評価落札方式)・委託】

C 三菱UFJリサーチ&コ
ンサルティング(株)
73百万円

社内検定を構築し認定を受けようとする事業主等を支援するための体制を整備し、認定社内検定の大幅な拡充・普及促進を図る。

【再委託】

D (株)ナディア
0.9百万円

社内検定認定制度に係るパンフレットの製作・印刷及びホームページの改修を実施。

資金の流れ
(資金の受け取り先が何を行っているかについて補足する)
(単位:百万円)

