

行政事業レビュー公開プロセス(6月18日)

(事業名)雇用管理責任者講習等委託事業費

評価結果	事業内容の一部改善
------	-----------

廃止	0	人
事業全体の抜本的な改善	1	人
事業内容の一部改善	5	人
現状通り	0	人

<とりまとめコメント>

- ・雇用管理責任者を配置することが職場環境の改善に有効であることを検証しつつ、「雇用管理責任者を選任している事業所の割合」を最終的な目標として、目標割合を更に引き上げるべきである。
- ・事業の受託者の選定について、過去の受託者の取組の違いを分析した上で、仕様書を工夫するなど、より適切な選定が可能となるよう検討すべきである。
- ・平日の講習を受講できない者や中小事業者の従業員が講習を受けることができるよう、eラーニングの活用など実施方法を工夫すべきである。また、講習内容の充実を検討すべきである。
- ・雇用管理責任者の配置を事業所内外で開示し、事業所内の処遇改善や対外的な評価につながるインセンティブ付けが有効である。
- ・全国の事業所に広く働きかけるのではなく、小規模や新設の事業所等、管理者の必要な所に重点化して事業を実施すべきである。

<具体的なコメント>

○評価を選択した理由・根拠

- ・ 小規模や新設の事業所に働きかける等、事業の内容を抜本的に見直す必要がある。
- ・ より事業の成果を上げられるよう、平成28,29,30年度の実行内容(プロセス)の違いを分析し、必要な要件を付して、今後の調達を行うべき。

○改善の手法や事業見直しの方向性

- ・ 雇用管理責任者の位置付け、役割を明確にし、多くの事業所での設置を目標とすべき。(当面の目標は50%でも構わないが、全事業所での設置を最終目標とすべき)
- ・ 事業の成果(離職率の減少)を平均値だけで示すのではなく、属性別の成果、成果のばらつきを示すとともに、1つの事業所での導入前後を分析し、改善の手法を検討すべき。また、成果の差の要因を調べ、講習内容の見直し(成果の低いターゲット向けの対策等)などPDCAを進めるべき。
- ・ eラーニングを導入することは重要だが、導入することが目的ではなく、実際に使われるものになるよう工夫していただきたい。
- ・ より事業の成果を上げられるよう、平成28,29,30年度の実行内容(プロセス)の違いを分析し、必要な要件を付して、今後の調達を行うべき。