

平成25年行政事業レビューシート

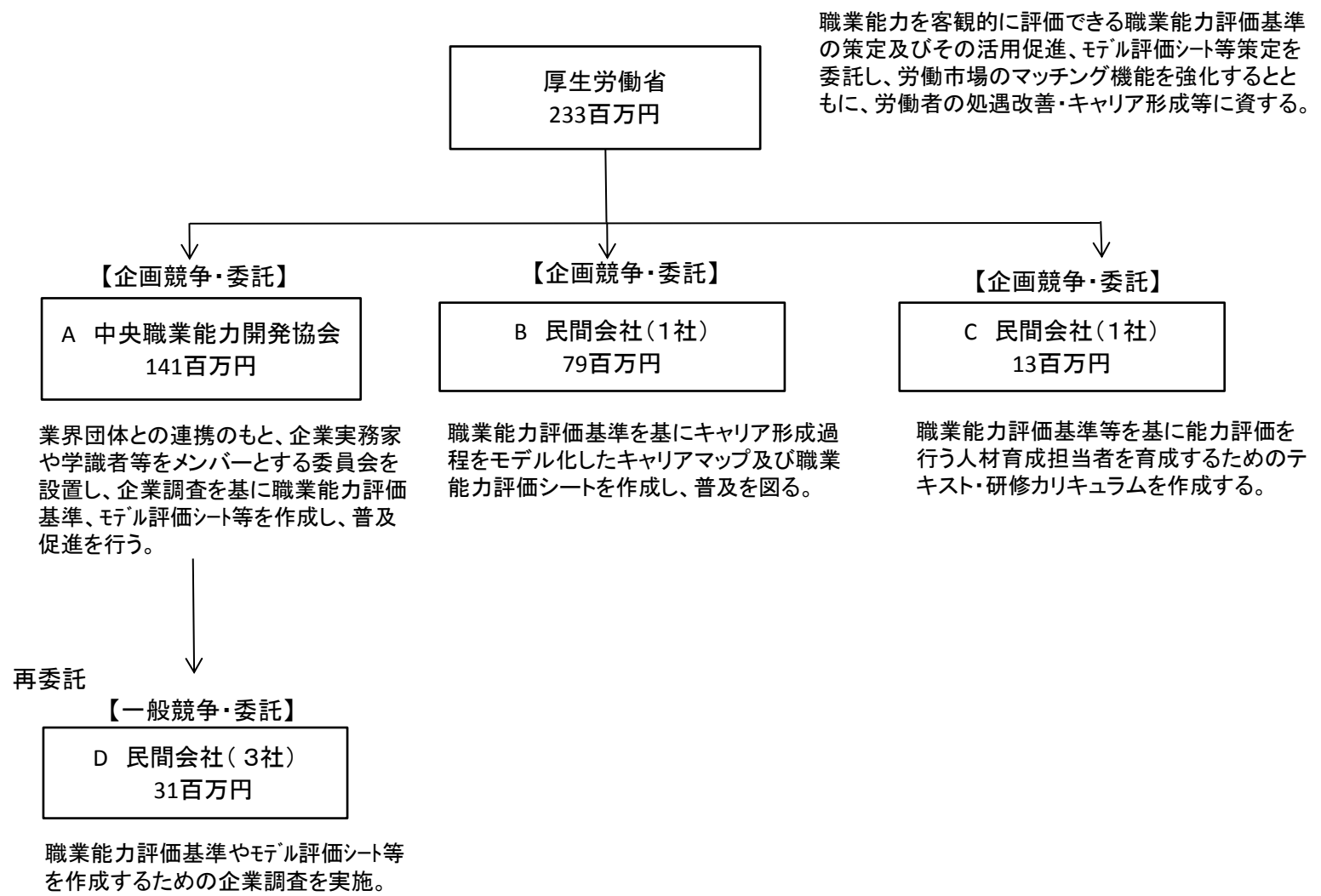
(厚生労働省)

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	職業能力開発局		作成責任者		
事業開始・終了(予定)年度	平成14年度		担当課室	能力評価課		能力評価課長 伊藤 正史		
会計区分	労働保険特別会計雇用勘定		政策・施策名	V-1-1 多様な職業能力開発の機会を確保すること				
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7号、雇用保険法施行規則第125条の2第2号		関係する計画、通知等	第9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)				
事業の目的 (目指す姿を簡潔に。3行程度以内)	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ため。							
事業概要 (5行程度以内。別添可)	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策定している。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の策定や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、職業能力評価基準等を基に能力評価を行う人材育成担当者を育成するための調査研究事業を行った。							
実施方法	<input type="checkbox"/> 直接実施 <input checked="" type="checkbox"/> 委託・請負 <input type="checkbox"/> 補助 <input type="checkbox"/> 負担 <input type="checkbox"/> 交付 <input type="checkbox"/> 貸付 <input type="checkbox"/> その他							
予算額・執行額 (単位:百万円)			22年度	23年度	24年度	25年度	26年度要求	
	予算 の 状 況	当初予算	261	291	253	178	298	
		補正予算						
		繰越し等	△ 8					
		計	254	291	253	178	298	
	執行額		227	270	233			
執行率(%)		89.6	92.9	92.1				
成果目標及び成果実績 (アウトカム)	成果指標			単位	22年度	23年度	24年度	目標値 (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(改善される見込み)という企業の割合 80%以上		成果実績		86.4	81.3	81.0	80.0
			達成度	%	108.0	101.6	101.3	
活動指標及び活動実績 (アウトプット)	活動指標			単位	22年度	23年度	24年度	25年度活動見込
	職業能力評価基準及びモデル評価シート等の取組業種数		活動実績 (当初見込み)		15 (15)	14 (14)	13 (12)	— (10)
単位当たりコスト	1,792万(円/業種)		算出根拠	単位当たりコスト=執行額(233百万円)/取組業種数(13業種)				
平成25・26年度 予算内訳	費目	25年度当初予算	26年度要求	主な増減理由				
	(目)生涯職業能力開発等委託費	178	295	日本再興戦略(平成25年6月14日閣議決定)に基づく新規事業(業界検定スタートアップ支援事業など)による増				
	本省事務費(諸謝金、委員等旅費、庁費)	0	3					
計	178	298						

事業所管部局による点検					
	項目	評価	評価に関する説明		
国費投入の必要性	広く国民のニーズがあるか。国費を投入しなければ事業目的が達成できないのか。	○	・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、その職業能力評価基準を整備すること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。		
	明確な政策目的（成果目標）の達成手段として位置付けられ、優先度の高い事業となっているか。	○	・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、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。	△	・本事業の目的・性質により、最低価格落札方式により難く、総合評価落札方式への移行も困難であることから、企画競争によることとした。		
	受益者との負担関係は妥当であるか。	-			
	単位当たりコストの水準は妥当か。	○	・単位あたりのコストについては、対象業種の規模によりコストに幅があるものの削減に努めているところである。		
	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、企業調査等補助的なものとなっており、また一般競争入札を実施してお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・使途は職業能力評価基準の策定及び活用促進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）	-			
事業の有効性	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。	○	・職業能力評価基準は、各業界団体の代表者が集まり基準を策定しており効率的・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。	○	・活動指標である職業能力評価基準及びモデル評価シート等の取組業種数は見込みに見合ったものとなっている。		
	整備された施設や成果物は十分に活用されているか。	△	・職業能力評価基準は、業界検定、人事評価制度、人材育成等に活用されているが、その活用は一部の企業にとどまっている。そのため、周知広報の他、活用マニュアル等を作成し、広く活用を促進する。		
重複排除	類似の事業がある場合、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）	-			
	事業番号	類似事業名	所管府省・部局名		
点検結果	<p>・これまで国としては主に職業能力評価基準の策定に力を入れ、普及や活用促進については、業界団体や企業の自主的な努力に委ねてきた。しかしながら、厳しい経済情勢等の影響により、業界団体や企業において、職業能力評価基準を活用する余裕がなく（金銭的、人的）、周知等を業界団体等の努力に頼るには限界がある。また、職業能力評価基準は、基準書として作成されており、人材育成から人事考課まで幅広く活用できるようになっているため、個々の企業の実態や活用目的に応じたカスタマイズが必要であり、個々の企業でカスタマイズを行うのは困難であることなどから、その活用が一部の企業に限られている要因と考えられる。このため、22年度から職業能力評価基準の活用促進に重点をおくこととし、まずは業種を絞って、評価基準を活用するための簡便なツール（キャリアマップ、職業能力評価シート）を開発し、さらに23年度においてその活用促進マニュアルを作成し、企業への導入を支援することとしたが、24年度は更にこれまで2年間で行っていたキャリアマップ、職業能力評価シートとその活用促進マニュアルの作成を1年間での作成に短縮した。また、平成25年度は職業能力評価基準整備事業とキャリアマップ等を作成する職業能力評価基準活用促進事業を一つの調達で実施し、事業の効率化を図った。</p> <p>・本件事業においては職業能力評価基準及びモデル評価シート等の取組業種数を活動指標として設定しているところ、24年度においては当初見込みを上回る実績となっており、事業の目的に資するものと判断できる。</p>				
	<b>外部有識者の所見</b>				
外部有識者の点検対象外					
<b>行政事業レビュー推進チームの所見</b>					
現状通り	事業の必要性、執行の観点からの評価としては概ね妥当であるが、引き続き効果的な執行に努めること。				
<b>所見を踏まえた改善点/概算要求における反映状況</b>					
現状通り	-				
<b>備考</b>					
○職業能力評価基準 <a href="http://www.hyouka.javada.or.jp/">http://www.hyouka.javada.or.jp/</a> ○モデル評価シート <a href="http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/job_card01/jobcard05.html">http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/job_card01/jobcard05.html</a> ○キャリアマップ・職業能力評価シート <a href="http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/syokunou/07.html">http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/syokunou/07.html</a>					
<b>関連する過去のレビューシートの事業番号</b>					
平成22年	782	平成23年	706	平成24年	622

※平成24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24年度)



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)

費目・使途  
 (「資金の流れ」に  
 おいてブロックご  
 とに最大の金額  
 が支出されている  
 者について記載  
 する。費目と使途  
 の双方で実情が  
 分かるように記  
 載)

A.中央職業能力開発協会			E.		
費目	使途	金額 (百万円)	費目	使途	金額 (百万円)
人件費	本事業従事者分給与等	67			
謝金	委員会の委員への謝金	6			
庁費	報告書印刷、会場費等	18			
外部委託	民間会社など3社 職務分析のための企業調査	31			
その他	業務管理費、旅費、消費税	19			
計		141	計		0
B.三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社			F.		
費目	使途	金額 (百万円)	費目	使途	金額 (百万円)
人件費	本事業従事者分給与等	54			
事業費	委員会の委員への謝金、旅費、会場費、報 告書・リーフレット印刷費等	14			
その他	業務管理費、消費税	11			
計		79	計		0
C.三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社			G.		
費目	使途	金額 (百万円)	費目	使途	金額 (百万円)
人件費	本事業従事者分給与等	9			
事業費	委員会の委員への謝金、旅費、会場費、報 告書・テキスト・カリキュラム印刷費等	2			
その他	業務管理費、消費税	2			
計		13	計		0
D.民間会社			H.		
費目	使途	金額 (百万円)	費目	使途	金額 (百万円)
人件費	企業調査に従事する研究員の人件費	19			
その他	企業調査実施のための旅費、消費税等	3			
計		22	計		0

支出先上位10者リスト

A.

	支出先	業務概要	支出額 (百万円)	入札者数	落札率
1	中央職業能力開発協会	職業能力評価基準、モデル評価シート等を作成し、普及促進を行う。	141	随意契約(企画競争)	

B.

	支出先	業務概要	支出額 (百万円)	入札者数	落札率
1	三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社	職業能力評価基準を基にキャリア形成過程をモデル化したキャリアマップ及び職業能力評価シートを作成し、普及を図る	79	随意契約(企画競争)	

C.

	支出先	業務概要	支出額 (百万円)	入札者数	落札率
1	三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社	職業能力評価基準等を基に能力評価を行う人材育成担当者を育成するためのテキスト・研修カリキュラムを作成する。	13	随意契約(企画競争)	

D.

	支出先	業務概要	支出額 (百万円)	入札者数	落札率
1	株式会社a社	職業能力評価基準やモデル評価シート等を作成するための企業調査を実施	22	7	76.90%
2	株式会社b社	職業能力評価基準やモデル評価シート等を作成するための企業調査を実施	6	4	90.70%
3	株式会社c社	職業能力評価基準やモデル評価シート等を作成するための企業調査を実施	3	随意契約	