

事業仕分け評決結果等 (能開局関係部分抜粋)

A-3 労働保険特別会計 雇用保険二事業②

WGの評価結果

(1) ジョブ・カード制度普及促進事業

(2) キャリア形成促進助成金

(ジョブ・カード制度関連)

事業廃止

(同様の政策目的を持った類似事業との整理統合を図り、
OJTによる能力開発という本来の政策目的を
実現できる新たな別の枠組みを設ける)

事業廃止 7名

事業内容の見直しを行う 4名

予算要求の圧縮 2名(うち～30% 1名、～50% 1名)

(注:重複あり)

(4) 特定求職者雇用開発助成金

(5) 若年者等正規雇用化特別奨励金

(6) 職業能力開発校施設整備費等補助金

(7) 離職者等の再就職に資する総合的な職業能力開発プ
ログラムの展開

見直しを行う

予算要求については、実績をベースに、
真のニーズに対応したものに限定

内容の見直しを行う 9名

予算要求の圧縮 8名(うち ～30% 4名、 ～50% 4名)

予算要求どおり 1名

(注:重複あり)

とりまとめ内容

(1)ジョブ・カード制度普及促進事業

(2)キャリア形成促進助成金(ジョブ・カード制度関連)

当WGのとりまとめとしては事業廃止とさせていただきたい。ただし、OJT、企業の現場でトレーニングを積んで能力開発するという政策目的自体はきわめて重要だと思うので、他の同種の予算と整理統合し、求職者のためという本来の目的をしっかりと実現できる新たな別の枠組みを設けることで対応してはどうか。本事業としては廃止という結論とさせていただきたい。

(4)特定求職者雇用開発助成金

(5)若年者等正規雇用化特別奨励金

(6)職業能力開発校施設整備費等補助金

(7)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展開

当WGの結論としては、事業の見直しを行うことと併せ、予算要求については、真のニーズに対応したものに限定する。たとえば、原則前年度の実績をベースとして要求に限定する。ただし、障害者など、細かなニーズについてはしっかりと配慮し、特別のニーズにきめ細かく配慮した上で、原則実績と同額の予算要求とすべき。

「ジョブ・カード制度」普及促進事業の必要性と効果

ジョブ・カード制度の必要性

- 就職氷河期に正社員になれなかったフリーター等は、能力を高めて正社員になりたくてもそのための能力形成機会に恵まれないという悪循環が存在。
- こうした悪循環を打開するため、フリーター等の正社員経験が少ない方(職業能力形成機会に恵まなかった方)を対象に、
①個々人の適性に応じた訓練メニューを見極めるためのキャリア・コンサルティング ⇒ ②企業が訓練生を直接雇用して行われる企業実習と座学を組み合わせた実践的な職業訓練の実施 ⇒ ③企業からの評価や職務経歴等のジョブ・カードへのとりまとめを通じて正社員への移行を促進し、その後のキャリア形成にも活用できるジョブ・カード制度を推進する必要がある。

ジョブ・カード制度の効果

- ジョブ・カードを活用した雇用型訓練については企業が訓練生を直接雇用し、実習と座学を組み合わせた職業訓練を行うことから、実践的な能力が身につく、訓練修了後の正社員雇用に結びつきやすい。

制度創設からの実績

- ・雇用型訓練就職率 86.9%(うち有期実習型訓練就職率 74.0%)
(平成20年4月～平成22年3月までに訓練修了した者の3ヶ月後の正社員就職率)
- ・雇用型訓練受講者数 平成20年度 1,462人 ⇒ 平成21年度 7,745人 ⇒ 平成22年度 10,164人(8月末現在)
- ・ジョブ・カード取得者数 平成20年度 65,169人 ⇒ 平成21年度 162,885人
と着実に増加。

ジョブ・カード制度の普及促進にあたっては

- ◆ 各都道府県の地域ジョブ・カードセンターに設置された「地域ジョブ・カード運営本部」(メンバー:労働局、地方公共団体、労使団体、教育訓練機関等)において、ジョブ・カードセンターが中心となった関係機関との連携による一体的な推進が不可欠。
- ◆ 制度の普及、協力企業の開拓にあたっては、会員企業を有する事業主団体(商工会議所)のネットワークを活用した普及促進を行っていくことが効果的。
- ◆ 雇用型訓練の実施にあたっては、それぞれの企業ごとの人材ニーズに応じた訓練実施計画(訓練カリキュラムや訓練修了後の評価に必要な評価シート等)の作成が必要なことから、ジョブ・カードセンターによるきめ細かな支援が必要。

ジョブ・カード制度を社会へ浸透させていくためには長期的な取組を継続していく必要があり、その中核をなす「ジョブ・カード制度」普及促進事業による普及促進は必要不可欠。さらに、新成長戦略における目標等を踏まえた、ジョブ・カード制度の更なる発展が必要。

一方、執行状況や事業実績を踏まえた不断の見直しを行い、事業の効率的・効果的運営に努めていく。

新成長戦略(平成22年6月18日閣議決定)

- 2020年までの目標として「ジョブ・カード取得者300万人」
- ジョブ・カード制度などの既存のツールを活用した『キャリア段位』の導入・普及(日本版NVQの創設)

当日説明資料
(ジョブ・カード制度普及促進事業)

「ジョブ・カード制度」普及促進事業の見直し内容

1. 予算額・執行額の推移

(単位:百万円)

	平成20年度予算	平成21年度予算	平成22年度予算	平成23年度要求
予算(要求)額	2, 975	3, 166	2, 590	2, 325
対前年度予算	-	191	▲576 (約2割減)	▲265 (約1割減)

2. 見直し内容

【平成22年度予算に係る見直し】

- 人件費の削減(522人→428人)
- 業務の見直しによる合理化減
(事業実施回数や単価の見直しによる減)

▲約3. 7億円
▲約2. 1億円



▲5. 8億円の削減

【平成23年度概算要求に係る見直し】

平成21年度の執行状況を踏まえ、

- 人件費の削減
- 業務・事務管理費等の見直しによる減
(実績が低調な事業の廃止を含む既存事業の見直し、
事務管理費の見直しによる減)

▲約1. 3億円
▲約3. 1億円



▲4. 4億円の削減

※ 新成長戦略でジョブ・カード取得者の新たな目標が掲げられたことを踏まえたキャリア・コンサルタントの増等(1.7億円)により、全体では▲2.7億円となる。

ジョブ・カード制度型訓練への助成の必要性和効果

ジョブ・カード制度の必要性

- 就職氷河期に正社員になれなかったフリーター等は、能力を高めて正社員になりたくても、そのための能力形成機会に恵まれないという悪循環が存在。
- こうした悪循環を打開するため、フリーター等の正社員経験が少ない方(職業能力形成機会に恵まれなかった方)を対象に、①個々人の適性に応じた訓練メニューを見極めるためのキャリア・コンサルティング ⇒ ②企業が訓練生を直接雇用して行われる企業実習と座学を組み合わせた実践的な職業訓練の実施 ⇒ ③企業からの評価や職務経歴等のジョブ・カードへのとりまとめを通じて正社員への移行を促進し、その後のキャリア形成にも活用できるジョブ・カード制度を推進する必要がある。

ジョブ・カード制度の効果

- ジョブ・カードを活用した雇用型訓練については企業が訓練生を直接雇用し、実習と座学を組み合わせた職業訓練を行うことから、実践的な能力が身につく、訓練修了後の正社員雇用に結びつきやすい。

制度創設からの実績

- ・雇用型訓練就職率 86.9%(平成20年4月～平成22年3月までに訓練修了した者の3ヶ月後の正社員就職率)
- ・雇用型訓練受講者数 平成20年度 1,462人 ⇒ 平成21年度 7,745人 ⇒ 平成22年度 10,164人(8月末現在)
- ・ジョブ・カード取得者数 平成20年度 65,169人 ⇒ 平成21年度 162,885人
と着実に増加。



- 正社員経験の少ない方に対するキャリア・コンサルティングや実践的な職業訓練に取り組む事業主を国が側面的に支援し、正社員としての就職を促進するジョブ・カード制度を社会へ浸透させることが必要。
- 新成長戦略における目標等を踏まえた、ジョブ・カード制度の更なる発展が必要。

※【新成長戦略(平成22年6月18日閣議決定)】

- ・2020年までの目標として「ジョブ・カード取得者300万人」
- ・ジョブ・カード制度などの既存のツールを活用した『キャリア段位』の導入・普及(日本版NVQの創設)

キャリア形成促進助成金(ジョブ・カード型訓練)の見直し内容

1. 今後の見直しの方針

<考え方>

正社員経験が少ない方(職業能力形成機会に恵まれなかった方)の能力を向上させ、正社員への移行を促進するため、企業におけるジョブ・カード型訓練の実施を政策として支援することは必要。このため、限られた財源の範囲内でより多くの企業が対象となるよう、以下の見直しを実施。

2. 見直しの具体的な内容

➤ 国費が有効に活用され、政策効果が上がっているか

・訓練中の経費・賃金に係る助成率の引き下げ

中小企業 4/5 ⇒ 1/2

大企業 2/3 ⇒ 1/3

・雇用型訓練導入奨励金(中小企業のみ)の廃止

20万円 ⇒ 廃止

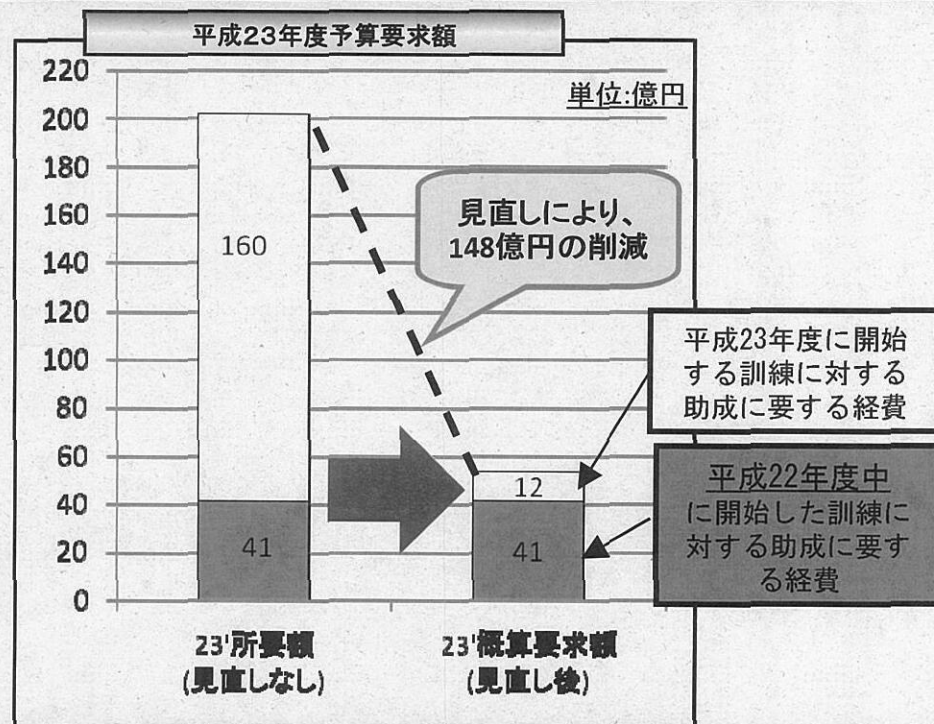
・支給上限額の引き下げ

1事業主あたり 5,000万円 ⇒ 1,000万円等

➤ 事業主の事務負担が過重となっていないか

・支給手続きの簡素化

・申請書類の共通化・重複書類の削減



実施時期:平成23年4月1日(支給上限額の引き下げは22年10月1日より実施済み)

職業能力開発校施設整備費等補助金の必要性と効果

事業の概要

老朽化の進んだ都道府県立の公共職業能力開発施設の施設改修工事や、職業訓練で使用する機械器具の購入・リースを実施する際に、都道府県の負担する経費を補助するもの(補助率2分の1)。

事業の必要性

- 都道府県の財政力の差によって、地域によって受講できる訓練の質や水準に差が生じることを防止する役割(ナショナル・ミニマムの確保)を果たしている。
- 当該補助金は、地域の産業事情に応じた職業訓練を都道府県が実施することを可能とするものである。職業能力開発促進法第94条及び地方財政法第10条に基づき国が負担することとされている経費であり、都道府県による質量両面にわたる職業訓練機会を確保することは国の責務である。

※ 毎年50件程度の施設改修、1,000件程度の機器整備や都道府県の単独財源では実施が困難である新築等の大規模施設整備を実施。

(改修の例:実習棟屋上防水改修工事、実習棟外壁工事 等)

事業の効果

平成21年度の全国の都道府県立職業能力開発施設の訓練実施状況

離職者訓練	受講者数	14,157人	就職率	63.4%
在職者訓練	受講者数	61,827人		
学卒者訓練	受講者数	14,402人	就職率	84.5%

当日説明資料
(職業能力開発校施設
整備費等補助金)

職業能力開発校施設整備費等補助金の見直し内容

<平成21年度>

26.9億円

<平成22年度>

24.2億円

▲2.7億円

※ 平成22年度現時点における予算執行額は21.5億円、
予算執行率は88.7%となっている。

【削減額】

▲5千万円

<平成23年度要求額>

23.7億円

- 職業能力開発校施設整備費等補助金については、都道府県の建物及び機器の整備に要する費用の2分の1を補助するものであり、都道府県の整備計画額を踏まえてその年度ごとの必要額の積み上げをしている。
- 平成23年度における都道府県の建物及び機器の整備予定にかかる報告結果を踏まえると、都道府県からの要望額は約36億円であり、平成22年度予算額(約24.2億円)を超える額が必要になるところ。
(要望例:A県職業能力開発施設新築工事 2.7億円、B県職業能力開発施設新築工事 3.6億円)
- 厳しい国の財政事情のもと、都道府県の整備計画について、より一層厳しく精査し、補助対象について緊急性の高いものに重点化することにより、平成23年度の概算要求にあつては約5千万円を減じた約23.7億円で予算要求している。

「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展開」について

事業の必要性

○雇用失業情勢は、完全失業率が5%を超えるなど依然厳しい状況にある。職業能力に起因するミスマッチの解消を図り、離職者の早期再就職を支援するためにも職業訓練は必要である。

○当事業による職業訓練は、介護・福祉、情報といった成長分野（※）の人材育成上、重要な役割を担っており、「新成長戦略」においても、成長戦略を担う人材育成を推進することとされている。

※介護・福祉、情報分野は訓練受講者実績の約6割（H21）

○こうした中、民間教育機関等を活用しながら、引き続き、雇用のセーフティネットとしての十分な職業訓練の機会を確保していくことが必要である。当事業による職業訓練が実施されない場合、失業者が滞留し、公的負担の増大、労働者の技能劣化等社会的問題が生じる。

離職者に対し再就職の知識・技能を習得させるために、専修学校・各種学校、大学、NPO法人など様々な民間教育訓練機関等に委託して実施する事業（都道府県又は（独）雇用・能力開発機構から委託）。

【主な訓練コース】介護福祉サービス、情報ビジネス・情報処理、経理事務・経営実務

【訓練期間】3ヶ月～6ヶ月

事業の効果

平成20年度の実績 約 5万7千人が受講 就職率 66.7%

平成21年度の実績 約 9万2千人が受講 就職率 59.3%

※訓練修了後3ヶ月の就職率

事業の見直し

○23年度から、委託訓練について、全面的に（独）雇用・能力開発機構から都道府県に移管する。

○就職率の向上のために、地域の関係者（労使、都道府県、労働局、機構等）から構成される訓練協議会を通じて把握した訓練ニーズを踏まえた委託訓練の実施、機構が蓄積してきた訓練ノウハウの都道府県への提供、訓練受講者へのキャリアコンサルティングの実施など就職支援の強化に取り組んでいく。

※22年度においては、予算執行率も改善する見込み（88.2%（10月時点））

当日説明資料
(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展開)

事業仕分け評決結果等 (能開局関係部分抜粋)

A-4 労働保険特別会計 雇用保険二事業③

WGの評価結果

(2)(財)介護労働安定センター(交付金)

交付金の廃止

事業廃止 6名

実施主体を民間・地方等に変更 1名

内容の見直しを行う 4名

予算要求の圧縮 4名(うち～20% 1名、～30% 1名、～50% 2名)

(注:重複あり)

とりまとめ内容

(2)(財)介護労働安定センター(交付金)

この財団法人に交付金を交付するという形で事業を行うというやり方については、廃止。(財)介護労働安定センターが、財団法人として独自にこの事業をされるということについては、しっかりといい仕事をしていただきたい。

介護労働者雇用管理改善等援助事業の必要性と効果

事業の必要性

- 高齢化が急速に進行し、介護分野の労働力の需要は増大が見込まれる。
- しかしながら、離職率が高いなどの雇用管理上の問題を解決しなければ介護分野への就職・定着が進まない。
- また、介護分野への就職・定着のためには資格の取得等専門的知識・経験の蓄積が必要。
- 事業所ごとの課題に応じた介護労働者の雇用管理の改善を図り、介護労働者の能力開発を進めることが必要。
- 以上より、介護分野の専門的知識、相談援助、教育訓練の実績を持つ(財)介護労働安定センターによる実施が適当。

介護労働者雇用管理改善等援助事業

○積極的な事業所訪問等による雇用管理の改善に関する相談援助(121,604件)。その他以下の事業の実施。

- ・課題に応じて外部コンサルタントや専門家による心身の健康確保を含めた相談。
- ・事業所の雇用管理責任者に対する講習・介護分野の雇用管理実態調査の実施。
- (相談例1) 賃金や労働時間の不満等による離職の常態化を改善したい。→(支援例1) 事業所の業務実態と諸規程をチェックし、介護職員の資格に応じた手当の創設など事業所にあった賃金規定づくりを支援。→(効果例1) 新給与体系の策定により離職者が減少
- (相談例2) 新たに開始する通所介護事業に見合った人事制度に見直したい。→(支援例2) キャリアパスの必要性を説明し、評価制度をアドバイス。→(効果例2) 新たなキャリアパスを取り入れた人事考課制度の策定により、個々が仕事に対し前向きになり、職場の雰囲気も改善された。

○介護職員基礎研修(500H)の実施 受講者数2,203人(21年度)

- ・離転職者に対し、施設・在宅を問わず訪問介護計画作成等専門性の高い業務を行える知識・技能を習得させ、介護分野で正社員等の安定した就労を目指す。
- ・介護福祉士等資格及び介護分野での実務経験を持つ専門スタッフによるきめ細かな就職相談・介護に関する各種情報提供を講習受講中から実施する。(介護職員基礎研修(500H)の全修了者数のうち約80%が本事業での修了者)
- ☆研修コーディネート事業(事業所・在職者対象)
- ・事業所担当者への研修計画策定や在職者個々に応じたキャリアアップ相談等

事業の効果

	平成19年度	平成20年度	平成21年度
相談援助を受けた事業所の離職率	15.5%	13.4%	11.9%
全産業平均	15.4%	14.6%	16.4%
介護職種平均	21.6%	18.7%	17.0%

基礎研修実績	平成19年度	平成20年度	平成21年度
講習修了後3ヶ月の就職率	83.0%	84.9%	86.8%

【利用者の声】

- 「敷居が高い行政機関で相談することを躊躇することも多く、気軽に相談できる介護労働安定センターを今後とも介護のよろず相談所として活用したい」
- 「他の事業所の取組事例を教えていただき、新規事業開始にあたり大変に参考になりました」「無料ということがあった」
- 「講習だけでなく、ハローワークや県と連携して受講者を就職に結びつけてくれること」
- 「500時間という長い講習の中で、介護を受ける方の自立支援を優先させながらの介護技術、人と人とのコミュニケーションの大切さ、利用者に対し尊厳を持って接することなどをしっかりと学ぶことができ、介護分野への就職に繋がった。」

介護労働者雇用改善等援助事業の見直し内容

予算額

<平成21年度>
30.5億円



<平成22年度>
23.8億円

▲6億円(削減率22.0%)

【削減額】

▲3.1億円

(削減率 ▲13.0%)

<平成23年度>
20.7億円

23年度予算における見直し

見直し内容	削減額
①介護雇用管理制度等導入奨励金の廃止	▲2.0億円
②管理費の削減（人件費、賃借料等の見直し）	▲1.1億円

今後の見直し

見直し内容	削減額
介護職員基礎研修(500H)からの撤退(25年度目途)	▲7億円

・民間の参入体制の整った地域から25年度目途に順次撤退

20～21年度実績において、民間教育訓練機関はヘルパー2級など短期間の実践向け訓練中心に行っており、施設・在宅を問わず訪問介護計画作成等専門性の高い業務を行える知識及び技能を習得させる介護職員基礎研修（500H）を実施するノウハウが蓄積されず、参入が普及しなかった。この結果、介護職員基礎研修（500H）全体の修了者数（累計）のうち約80%が本事業での修了者であったことを考慮し、23年度は継続としている。

平成22年11月9日
行政刷新会議

過去の事業仕分け等の反映状況の検証結果を踏まえた
対応について

事業仕分け第3弾（後半）の再仕分けの対象となる事業については、関係府省からのヒアリングや事業シートのチェック、現場の実態を把握するための現地調査等を通じ、対象事業候補の選定を行ってきた。

候補の選定過程においては、公開の場で再仕分けを行う事業以外にも、別紙の指摘内容のとおり、事業仕分け第1弾、第2弾及び行政事業レビューの評価結果や取りまとめコメントの指摘の平成23年度概算要求への反映が不十分と見られる事業があった。こうした事業の存在を放置すれば、政権の基盤をなす最重要施策であり、今まで国民に見えなかった予算編成過程を明らかにし、行政の透明性を高め、無駄の根絶を図るという事業仕分けの意義を損なうおそれがある。

このため、関係府省・部局に対し、平成23年度予算編成過程において、広く国民に対する説明責任を果たしつつ、別紙の指摘を踏まえた適切な対応を行うことを求める。

事業名等	キャリア形成促進助成金
事業仕分け結果等	○行政事業レビュー公開プロセス 事業番号784 「キャリア形成促進助成金」 ・公開プロセスの結論：事業の廃止（一定期間経過後） 「直ちに廃止」：1名 「一定期間経過後に廃止」：3名 「国が実施する必要なし。地方公共団体の判断に任せる」：1名 「国が実施する必要なし」：1名 「地方及び民間の判断に任せるべき」：1名 「事業は継続するが、更なる見直しが必要」：1名 ・とりまとめコメント（概要） ・国費としての投入を一定部分はしなければならないが、他の様々な支援メニューとの統合・戦略的な分析をした上で立て直すべき。 ・事業本来のそもそものあり方に立ち返って抜本的に検討することが必要。 ・予算監視・効率化チームの所見：事業の廃止（一定期間経過後） 中小企業事業主の能力開発への支援、ジョブ・カードの推進など今後の政策推進に真に必要なメニューを除き廃止、継続するメニューについても支援内容を見直すなど、全ての支援メニューを抜本的に見直して、予算要求する。 - 内容としては、職業能力評価推進給付金、地域雇用開発能力開発助成金、自発的職業能力開発支援の一部メニュー及び大企業向け助成について平成23年度から廃止し、中小企業雇用創出等能力開発助成金については、遅くとも新成長戦略の目標期間の中間年である2015年を目途に廃止する。
指摘内容	厚生労働省が作成した行政事業レビュー公開プロセスのとりまとめコメントの概要では、「国費の投入を一定部分しなければならない」と整理している。しかしながら、議事録によれば、一部の評価者の意見であり、また、評決の分布を参照しても、評価結果「事業の廃止（一定期間経過後）」に係るコメントとしては「事業そもそものあり方に立ち返って抜本的に検討していただくことが必要ではないか」が妥当であり、コメントの概要が事実を反映したものとなっていない。

	このため、「キャリア形成促進助成金」のうち今後も継続して実施することとしているメニューについて、行政事業レビュー公開プロセスの結論等に則した対応が行われているとは言い難い。
--	--

事業名等	技能向上対策費補助事業
事業仕分け結果等	○事業仕分け第1弾 事業番号2-19(2) 「技能向上対策費補助事業」 ・評価結果：予算要求の縮減（半額） ・とりまとめコメント 技能向上対策費補助事業については、結論は分かれているが、補助金ありきの試験制度では本当の試験のニーズはわからない、いつまで補助金を出し続けるのかという問題があることから、まず、予算を半減とする。そして、多くの検定職種を整理・統合するとともに、ニーズがあるものはマーケットで価格が決まることから、補助なしで実施すること。加えて、全国技能士会連合会への補助は廃止すること。
指摘内容	平成22年度予算は、概算要求に対し21%の縮減、平成23年度概算要求は、同23%の縮減にとどまっており、事業仕分け第1弾の評価結果に則した予算及び予算要求の縮減（半額）が行われていない。

再仕分け対象候補事業について(キャリア形成促進助成金)

キャリア形成促進助成金について

【事業概要】 人材育成の取組が遅れがちな中小企業事業主や、フリーター等の非正規労働者のキャリア形成に取り組む事業主等に対し、職業訓練の経費や訓練中の賃金等を助成し、労働者の能力開発を促進する。

【事業仕分けにおける指摘】 事業の廃止(一定期間経過後)

廃止された場合の問題点

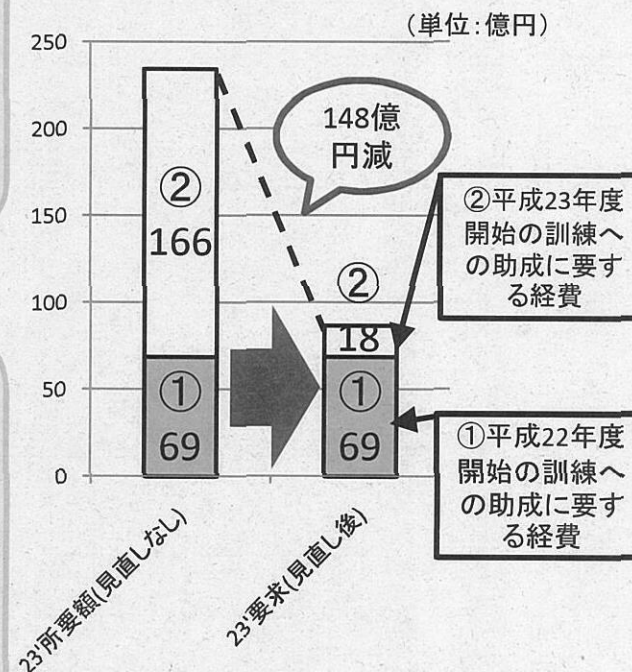
- ・本助成金の支給対象労働者(約11万人)の96%が中小企業労働者。
⇒廃止すると、大企業と中小企業の訓練への取組格差が拡大し、中小企業労働者の訓練機会減少、ひいては中小企業の競争力低下が懸念。
- ・本助成金は、事業主自身の取組促進を通じ、国等が行う公共職業訓練に先立って民間活力を活用した人材育成を行うもの。
⇒効率的な人材育成政策の実施や財政負担抑制の観点から必要不可欠。

事業仕分けの指摘を踏まえた対応: 抜本的見直し

- ・ 中小企業事業主の能力開発への支援、ジョブ・カードの推進など、今後の政策推進に真に必要なメニューを除き廃止。
(職業能力評価推進給付金、地域雇用開発能力開発助成金、自発的職業能力開発支援の一部メニュー及び大企業向け助成を平成23年度から廃止)
- ・ 継続メニューも支援内容を見直し。(ジョブ・カード型訓練の助成率等を見直し)

※上記見直しを行わない場合の平成23年度所要額は235億円。
⇒見直しにより約148億円の削減効果。

キャリア形成促進助成金の
23年度予算要求額



再仕分け対象候補事業について(技能向上対策費補助金)

技能向上対策費補助金について

【事業概要】

- ・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、その有する技能を検定し公的に証明する制度で、職種数136、全国で年間約75万人の受検申請があり、約29万人が合格(平成21年度)。
- ・技能向上対策費補助金は、技能検定試験の作成・実施等を行うための都道府県職業能力開発協会等に対する必要最小限の補助金。

【事業仕分けにおける指摘】 予算要求の縮減(半減)。

補助金を廃止又は半減した場合の問題点

- ・受検者は技能習得の到達目標として技能検定制度を活用し、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。
- ・補助金を廃止した場合、受検料が約2倍になり、多くの労働者の受検機会が奪われる。
※ 平成21年度の受検料：19,600円→33,100円。
- ・補助金を半減した場合でも、現状の検定制度を維持することができず、都道府県職業能力開発協会等が行う技能検定の受検者数22.4万人(平成21年度)の約25%である5万人ほどの受検機会が奪われる。
- ・補助金の支出を伴わない指定試験機関方式への移行については、技能検定制度を実施するに当たり、財政的・人的基盤、試験実施ノウハウ等、十分な能力を持っていない団体が大半であり、直ちには困難。

以上を踏まえた対応

- ・平成22年度予算においては、平成21年度予算額から31.3%を削減。
※ 平成21年度予算額 2,221百万円 → 平成22年度予算額 1,527百万円
- ・補助金を約3割削減し、中央職業能力開発協会等に対する委託費を含めた国費予算を約5割削減。
- ・技能検定試験受検者数の少ない21職種について、統廃合等を検討。
- ・補助金の支出を伴わない民間の指定試験機関による試験の実施を、現行の12職種(受検者数の約7割)から拡大すべく検討中。