

令和4年度実施施策に係る政策評価の事前分析表

(厚生労働省4(VI-1-1))

* 厚生労働省では、基本目標>施策大目標>施策目標を設定して、政策を実施しています。

施策目標名(政策体系上の位置付け)	公共職業訓練の推進、事業主等や労働者の自発的な取組による職業能力開発等を推進すること(施策目標VI-1-1) 基本目標VI:労働者の職業能力の開発及び向上を図るとともに、その能力を十分に発揮できるような環境整備をすること 施策大目標1:経済社会の変化を踏まえ、時代のニーズに対応した人材育成を強化するとともに、労働者の継続的な学びと自律的・主体的なキャリア形成の支援等を行うこと		担当 部局名	人材開発統括官	作成責任者名	参事官(人材開発総務担当) 長良 健二 参事官(人材開発政策担当) 宇野 禎晃 参事官(若年者・キャリア形成支援担当) 谷口 正範
施策の概要	労働者の職業能力の開発及び向上を図るとともに、その能力を十分に発揮できるような環境整備を行う。 ※職業能力開発促進法(昭和44年法律第64号)第4条第2項に、国及び都道府県の責務として、職業訓練等の振興並びにこれらの内容の充実を図ること等が定められている。 ※また、同法第5条に基づき、現在、第11次職業能力開発基本計画(令和3年度～令和7年度)を策定しているところである。同計画は、新型コロナウイルス感染症の影響によるデジタル技術の社会実装の進展や労働市場の不確実性の高まり、人生100年時代の到来による労働者の職業人生の長期化など、労働者を取り巻く環境が大きく変化していくことが予想される中で、企業における人材育成を支援するとともに、労働者の主体的なキャリア形成を支援する人材育成戦略として、職業能力開発施策の基本的方向を定めたもの。 公共職業能力開発施設等において、新型コロナウイルス感染症の拡大防止のため、令和2年5月からは公共職業訓練の全ての課程について、同時双方向型によるオンラインによる訓練の実施を可能としたところであり、実施状況や訓練効果等を踏まえながら、引き続きオンラインによる訓練の実施を推進していくこととしている。					
施策実現のための背景・課題	1	DXの加速化など企業・労働者を取り巻く環境の急速かつ広範な変化や労働者の職業人生の長期化が同時に進行する中で、何歳になっても学び直し、求められる能力・スキルを身に付けることができるよう、雇用のセーフティネットとして、産業界や地域のニーズを踏まえた公共職業訓練等を実施する必要がある。				
	2	急速なデジタル化の進展や人生100年時代の到来による職業人生の長期化等により、労働者に求められる能力も変化していく。このため、キャリアプランの明確化を支援するとともに、幅広い観点から学びの環境整備を推進することで、労働者の自律的・主体的なキャリア形成支援を行う必要がある。				
	3	職業能力開発促進法第4条において、在職労働者の職業能力の開発及び向上について、事業主が第一義的な責務を負っているとともに、国は事業主その他の関係者が行う職業能力開発を容易にするために必要な援助を行うよう努めることとされている。				
	4	いわゆる就職氷河期世代は、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代であり、希望する就職ができず、早期離転職等により、概して能力開発機会が少なく、企業に評価される職務経歴も積めていないため、現在も、不本意ながら不安定な仕事についている、無業の状態にあるなど、様々な課題に直面している方がいる。				
各課題に対応した達成目標	達成目標/課題との対応関係		達成目標の設定理由			
	目標1 (課題1)	国及び都道府県による公共職業訓練等の推進	上記の課題を解決するために、離職者等に対して、職業に必要な技能及び知識を習得させるための公共職業訓練等を実施する。			
	目標2 (課題2)	労働者の自発的な職業能力開発の促進	経済社会の変化に先手を打って対応をしていくために、個々の労働者が自らのキャリアについて主体的に考え、定期的に自身の能力開発の目標や身につけるべき知識・能力・スキルを確認する機会を整備する必要があるため。			
	目標3 (課題3)	事業主その他の関係者による職業能力開発の促進	職業能力開発促進法第4条において、在職労働者の職業能力の開発及び向上については、事業主が第一義的な責務を負っているとともに、国は事業主その他の関係者が行う職業能力開発を容易にするために必要な援助を行うよう努めることとされており、事業主その他の関係者による職業能力の開発及び向上の促進を図る必要があるため、本目標を設定した。			
	目標4 (課題4)	就職氷河期世代の安定就労につながる支援の推進	就職氷河期世代が抱える固有の課題や今後の人材ニーズを踏まえ、個々人の状況に応じた支援により、正社員就職等安定就労につながる支援を推進する必要がある。			

達成目標1について

測定指標(アウトカム、アウトプット) ※数字に○を付した指標は主要な指標	基準値		目標値		年度ごとの目標値(参考値)					測定指標の選定理由	目標値(水準・目標年度)の設定の根拠
	基準年度	基準年度	目標年度	目標年度	年度ごとの実績値						
					平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度		
① 公共職業訓練(離職者訓練・委託訓練)の修了者における就職率(アウトカム)	63.7%	平成22年度	75.0%	令和4年度	75%	75%	75%	75%	75%	・ 離職者訓練は、求職者が訓練の受講により職業に必要な知識・技能を習得し、早期に就職することを目的としているため、就職率を指標として選定した。 ・ 令和4年度の目標水準について、令和2年度に続き令和3年度も新型コロナウイルス感染症の影響等により、特に受講者が多い事務系、情報系、介護系の就職率が下がっており、目標を下回る見込みではあるが、令和4年4月の新規求人数を見ると回復基調にあることから、コロナ前の平成29年度、平成30年度及び令和元年度の実績を勘案し、75%と設定した。 ・ なお、職業能力開発促進法第15条の8に基づき、公労使等関係者の意見を聴いて定める「令和4年度における全国職業訓練実施計画」において、離職者訓練(委託訓練)の就職率目標が75%とされている。 (参考)平成29年度実績:75.5%	
					75.7%	73.0%	72%	73.1%			
② 公共職業訓練(離職者訓練・施設内訓練)の修了者における就職率(アウトカム)	77.6%	平成22年度	80.0%	令和4年度	80%	80%	80%	80%	80%	・ 離職者訓練は、求職者が訓練の受講により職業に必要な知識・技能を習得し、早期に就職することを目的としているため、就職率を指標として選定した。 ・ 令和4年度の目標水準は、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構の中期目標において80%以上と定めていることから、引き続き80%と設定した。 ・ なお、職業能力開発促進法第15条の8に基づき、公労使等関係者の意見を聴いて定める「令和4年度における全国職業訓練実施計画」において、離職者訓練(施設内訓練)の就職率目標が80%とされている。	
					87.5%	85.5%	84.7%	87.4%			
3 公共職業訓練(離職者訓練・委託訓練)の受講者数(アウトプット)	-	-	121,169人	令和4年度	138,942人	137,186人	135,164人	135,287人	121,169人	・ 離職者訓練は、求職者が訓練の受講により職業に必要な知識・技能を習得し、早期に就職することを目的としているため、アウトプットは受講者数を指標として選定した。 ・ 令和4年度の目標水準は、職業能力開発促進法第15条の8に基づき、公労使等関係者の意見を聴いて定める「令和4年度における全国職業訓練実施計画」において、離職者訓練(委託訓練)の対象者数が121,169人とされていることから121,169人と設定した。	
					71,249人	69,849人	69,897人	74,981人(速報値)			
4 公共職業訓練(離職者訓練・施設内訓練)の受講者数(アウトプット)	-	-	24,000人	令和4年度	25,000人	23,500人	23,000人	24,000人	24,000人	・ 離職者訓練は、求職者が訓練の受講により職業に必要な知識・技能を習得し、早期に就職することを目的としているため、アウトプットは受講者数を指標として選定した。 ・ 令和4年度の目標水準は、職業能力開発促進法第15条の8に基づき、公労使等関係者の意見を聴いて定める「令和4年度における全国職業訓練実施計画」において、離職者訓練(施設内訓練)の対象者数が24,000人とされていることから24,000人と設定した。	
					26,350人	25,933人	24,855人	25,217人(速報値)			
5 生産性向上支援訓練の受講者数(アウトプット)	-	-	42,500人	令和4年度	23,500人	23,500人	25,300人	39,500人	42,500人	・ あらゆる産業分野の企業において、DXに対応できる人材の育成を支援するなど、企業が生産性を向上させるために必要な知識などを習得することを目的としているため、アウトプットは受講者数を指標として選定した。 ・ 令和4年度の目標水準は、職業能力開発促進法第15条の8に基づき、公労使等関係者の意見を聴いて定める「令和4年度における全国職業訓練実施計画」において、生産性向上支援訓練にかかる受講者は42,500人とするとされていることから42,500人と設定した。	
					33,294人	33,214人	28,106人	51,061人			

達成手段1 (開始年度)		令和2年度	令和3年度	令和4年度 予算額	関連する 指標番号	達成手段の概要、施策目標達成への寄与の内容等	令和4年度行政事業レビュー事業番号
		予算額 執行額	予算額 執行額				
(1)	都道府県立職業能力開発施設の運営費交付金(職業転換訓練費交付金、離職者等職業訓練費交付金)(昭和60年度)	125億円	125億円	125億円	2	都道府県が設置する職業能力開発校等の運営に必要な経費を交付し、離職者、在職者及び学卒者に対して職業訓練を行うことにより、職業に必要な技能及び知識を習得させる。 都道府県が設置する職業能力開発校等を運営することにより、当該施設内で行う職業訓練の受講機会を求職者のほか、在職者や学卒者に対して提供し、職業能力開発の向上を図ることにより、職業の安定等の向上を支援する。	2022-厚労-21-0681
		125億円	125億円				
(2)	介護労働者雇用改善等援助事業費(平成4年度)	13億円	13億円	13億円	-	介護労働安定センターに必要な経費を交付し、介護事業者、介護労働者及び介護労働者になろうとする者について、雇用管理の改善、能力開発及び向上等に関し必要な事業を実施することにより、介護労働者等の職業の安定その他の福祉の増進に資する。 具体的には、当該センターにおいて、介護労働講習及び研修コーディネート事業の実施等を行う。	2022-厚労-21-0675
		12億円	12億円				
(3)	職業能力開発校施設整備費等補助金(平成5年度)	39億円	29億円	26億円	2	職業能力開発校の設備整備(建物の整備(建替、改修、修繕等)、機械器具の整備)に係る経費、職業訓練指導員の研修の実施に係る経費について補助を行う。 都道府県立職業能力開発施設の建物・機械の整備等を実施し、公共職業訓練による労働者の職業能力の開発及び向上を促進させる。	2022-厚労-21-0676
		30億円	23億円				
(4)	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推進(平成13年度)	679億円	387億円	348億円	1.3	国から都道府県への委託により、様々な民間教育訓練機関を活用した多様な職業訓練機会を提供する。 都道府県を通じて様々な民間教育訓練機関を活用した委託訓練を実施することにより、求職者に対して多様な職業訓練機会を提供し、職業能力の向上を図ることにより、早期の就職を支援する。	2022-厚労-21-0677
		193億円	集計中				
(5)	能力開発基本調査(平成18年度)	0.5億円	0.5億円	0.5億円	-	主要産業における民営事業所の教育訓練の制度及び実施状況や正社員以外を含めた労働者の能力開発の実態等を明らかにするため、常用労働者数30人以上の民間企業を対象とした「企業調査」、常用労働者数30人以上の事業所を対象とした「事業所調査」及びその従業員(正社員及び正社員以外)を対象とした「個人調査」をアンケートにより行う。これまでの結果とも比較し、能力開発行政の今後の施策を検討するための基礎資料として取りまとめる。	2022-厚労-21-0674
		0.4億円	0.4億円				
(6)	(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構職業能力開発勘定運営費交付金(平成23年度)	546億円	510億円	498億円	2.4	(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構が設置する職業能力開発促進センター等の運営に必要な経費を交付し、離職者、在職者及び学卒者に対して職業訓練を行うことにより、職業に必要な技能及び知識を習得させる。 (独)高齢・障害・求職者雇用支援機構が設置する職業能力開発促進センター等を運営することにより、当該施設内で行う職業訓練の受講機会を求職者のほか、在職者や学卒者に対して提供し、職業能力開発の向上を図ることにより、職業の安定等の向上を支援する。	2022-厚労-21-0682
		546億円	510億円				
(7)	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構施設整備費補助金(平成23年度)	47億円	38億円	17億円	2.4	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の施設・設備の整備又は改修のための経費について補助を行う。 求職者その他の労働者の職業能力の開発及び向上を促進するための施設の設置及び運営の業務等を行うことにより、求職者その他の労働者の職業の安定を図るとともに、経済及び社会の発展に寄与する。	2022-厚労-21-0683
		38億円	34億円				
(8)	情報処理技能者育成施設(コンピュータ・カレッジ)及び地域職業訓練センター等の施設整備等に必要な経費(平成23年度)	1.8億円	1.8億円	1.8億円	-	旧独立行政法人雇用・能力開発機構(以下「機構」という。)が設置し、地方公共団体への委託により運営していた地域職業訓練センター及び情報処理技能者養成施設については、機構の業務としては平成22年度末をもって廃止し、施設の譲渡を希望する地方公共団体等に対して譲渡したところであり、その譲渡後の施設については、これまでの機構が行ってきた経緯を踏まえ、激変緩和措置として目標を達成している施設のコンピュータ・リース料を国が負担する。また、地方公共団体との協議により、地方公共団体等に譲り受けの意向がないと認められた施設については、土地が地方公共団体の所有地であることから、施設の取り壊しを行い、更地にして地方公共団体に返還する。 地方公共団体等の要望を踏まえ、目標を達成している情報処理技能者養成施設のコンピュータ・リース料を国が負担し、譲渡後の施設運営を円滑に行うことで、職業能力の開発に資する。	2022-厚労-21-0684
		1.5億円	1.5億円				
(9)	訓練協議会に必要な経費(平成23年度)	0.3億円	0.3億円	0.2億円	1.2.3.4	訓練実施に係る関係機関、労使等の訓練ユーザー等の参集の下、国においては、公共職業訓練及び求職者支援訓練の全体の実施方針、分野別の実施規模等について協議・とりまとめを行い、各地域においては、当該実施方針等を踏まえ、各地域における人材ニーズを十分に把握した上で、地域内における具体的な実施分野、実施数、訓練内容、実施時期等について協議・調整を行う場を設ける。 産業構造の変化や技術の革新等に伴う人材ニーズの変化に即応し、それぞれの実施分野、実施規模、実施時期の調整等を図りながら、効果的、効率的な運用を行うことで、職業能力の開発に資する。	2022-厚労-21-0685
		0.1億円	0.2億円				
(10)	民間教育訓練機関に対する質向上の取組支援の実施(平成25年度)	1.2億円	0.1億円	0.08億円	-	民間教育訓練機関が「民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドライン(平成23年厚生労働省策定)」を認知、活用し、実施する職業訓練サービスの質を向上させることを目的として、「職業訓練サービスガイドライン研修」、および「職業訓練サービスガイドライン適合事業所認定」を実施する。	2022-厚労-21-0688
		0.9億円	0.1億円				

達成目標2について

測定指標(アウトカム、アウトプット)	基準値	基準年度	目標値		年度ごとの目標値(参考値)					測定指標の選定理由	目標値(水準・目標年度)の設定の根拠
			目標年度	年度ごとの実績値							
				平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度			
⑥ ジョブ・カード取得者数(アウトプット)	-	-	28.2万人	令和4年度	25万人	25万人	20.6万人	27.1万人	28.2万人	ジョブ・カードは、個人のキャリアアップや、多様な人材の円滑な就職等を促進することを目的として、「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」のツールとして、キャリアコンサルティング等の個人への相談支援のもと、求職活動、職業能力開発などの各場面において活用するためのものであることから、ジョブ・カード取得者数を測定指標として設定している。	ジョブ・カード作成者数の過去3年間の平均値(廃止後経過措置もほぼなくなった助成金活用企業を除く)。
7 雇用型訓練修了3ヶ月後の正社員就職率(アウトカム)	-	-	-	-	85%	85%	-	-	-	雇用型訓練は、フリーター等の正社員経験の少ない方を対象に、実践的な職業訓練の機会を提供し、正社員へと導くことを目的とするものであるため、訓練修了後の正社員就職率を指標として設定するとともに、これまでの実績を踏まえて目標値を設定している。事業の再編に伴い、令和元年度限りで廃止。 (参考)平成27年度実績:82.6%、平成28年度実績:86.5%	-
8 キャリアコンサルタント養成数(延べ数)(アウトプット)	53,088人	平成27年度	10万6千人	令和4年度	7万2千人	8万1千人	8万7千人	9万6千人	10万6千人	労働者等が主体的かつ適切に職業選択、職業生活設計や職業能力開発を行うことができるよう、キャリアコンサルティングを受けることのできる環境整備を図るため、キャリアコンサルタントの体系的な養成を行っていることから、その養成数を指標として設定するとともに、これまでの養成実績を踏まえ目標値を設定している。 累計値:97,586人(令和3年度末現在)	左記のとおり
9 ジョブ・カード制度を活用した事業主のうち、有益であったと回答した事業主の割合(アウトカム)	-	-	-	-	80%	80%	-	-	-	ジョブ・カード制度を活用した企業における効果等を測るため指標として選定し、本制度の目標指標として相応しい水準として目標値を設定。事業の再編に伴い、令和元年度限りで廃止。 (参考)平成27年度実績:80%、平成28年度実績:89.5%	-
⑩ キャリア形成サポートセンターにおけるキャリアコンサルティングが有益であったと回答した者の割合(アウトカム)	-	-	80%	令和4年度	/	/	80%	80%	80%	個々の労働者が自らのキャリアについて主体的に考え、定期的に自身の能力開発の目標や身につけるべき知識・能力・スキルを確認する機会を整備することが重要であり、その受け皿としてキャリア形成サポートセンター(令和2年度開始)において提供するキャリアコンサルティングの効果と、その質を担保するため、本制度の目標指標として相応しい水準として設定。 (参考)令和3年度実績値99%は分母:キャリア形成サポートセンターでキャリアコンサルティングを受けた人数のうちアンケート有効回答数(18,029人)、分子:キャリア形成サポートセンターにおけるキャリアコンサルティングが有益であったと回答した人数(17,847人)から算出したもの。	左記のとおり
達成手段2(開始年度)		令和2年度 予算額	令和3年度 予算額	令和4年度 予算額	関連する 指標番号	達成手段の概要、施策目標達成への寄与の内容等					令和4年度行政事業レビュー事業番号
(11)	キャリアコンサルティング普及促進事業(平成16年度)	-	-	-	8	労働者等が主体的かつ適切に職業選択、職業生活設計や職業能力開発を行う基盤としてキャリアコンサルティングの普及促進を図ることが重要であるため、キャリアコンサルタント登録制度の適正な運用を図るほか、分野や対象者に応じた研修や実践力強化のための調査研究等によりキャリアコンサルタントの資質の向上を図る。また、企業の人材育成支援を進めるため、労働者が職業生活の節目において定期的にキャリアコンサルティングを受ける仕組みの導入促進や、模範的な取組を実施する企業の表彰・魅力発信を行う。					-
(12)	雇用型訓練等を活用したジョブ・カード制度の推進事業(平成20年度)(平成27年度以前は「ジョブ・カード制度(職業能力形成プログラム)推進事業」)	-	-	-	6,7,9	国から民間への委託により、「ジョブ・カードセンター」を設置し、「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」の機能を担うツールとして、企業におけるジョブ・カード制度の活用を推進するため、ジョブ・カード制度の周知広報、ジョブ・カードを応募書類や在職労働者のキャリアコンサルティング等に活用する企業の開拓・支援等を行う。また、ジョブ・カード制度に関する情報をまとめたポータルサイトによる周知広報、IT業界等の業界内・企業内で通用する能力証明ツールの開発等を行うことにより、ジョブ・カード取得者数の増加を図る。					-
(13)	教育訓練プログラムの開発(令和元年度)	4.9億円	-	-	-	・ キャリアアップやキャリアチェンジを目指す労働者を対象とする、技術革新を反映した最新かつ実践的な知識・技術の習得に資する教育訓練プログラムの開発・実証を業界団体、学会、大学、専修学校等に委託する。開発するプログラムは、教育訓練給付や人材開発支援助成金の対象講座としても活用できるものとする。 ・ 個人が人生を再設計し、一人一人のライフスタイルに応じたキャリア選択を行い、新たなステージで求められるの能力やスキルを身につけること、また、技術革新が進む中で、生涯を通じた学び直しを行うことを促進するため、技術革新を反映した最新かつ実践的な知識・技術の習得に資する教育訓練プログラムの開発・実証を行うもの。					-
(14)	ジョブ・カード制度の推進を通じたキャリアコンサルティングの普及促進(令和2年度)	16.6億円	21.1億円	21.3億円	6,8,10	国から民間への委託により、「キャリア形成サポートセンター」を設置し、ジョブ・カードを活用した労働者のキャリアプラン再設計や企業内で定期的にキャリアコンサルティングを受ける仕組みの導入などを支援する。また、キャリアコンサルタント登録制度の適正運用、キャリアコンサルティングを行う人材の資質向上を図るほか、ジョブ・カード制度総合サイトにおいてジョブ・カード制度の周知広報や関連情報を提供する。					2022-厚労-21-0692

達成目標3について											
測定指標(アウトカム、アウトプット) ※数字に○を付した指標は主要な指標		基準値		目標値		年度ごとの目標値(参考値)					測定指標の選定理由及び目標値(水準・目標年度)の設定の根拠
						年度ごとの実績値					
						平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	
基準年度	目標年度	令和2年度 予算額	令和3年度 予算額	令和4年度 予算額	関連する 指標番号	達成手段の概要、施策目標達成への寄与の内容等					令和4年度行政事業レビュー事業番号
⑪	認定職業訓練助成事業費の助成措置の対象となった従業員が受けた職業能力検定等(訓練に密接に関連するものに限る。)の合格率(アウトカム)	-	-	84.0%	令和4年度	84.0%	84.0%	84.0%	84.0%	84.0%	訓練の受講による技能向上等の成果を測る観点から、技能検定等の合格率を評価指標として設定し、前年度の実績を踏まえ令和4年度目標を設定した。 (参考1)平成29年度実績:85% (参考2)令和3年度実績値86.3%は分母:技能検定等の受験者数(20,027人)、分子:合格者の人数(17,293人)から算出したもの。
12	建設労働者育成支援事業の訓練修了者数(アウトプット)	-	-	270人	令和4年度	900人	900人	450人	360人	270人	人手不足が著しい建設分野の人材育成及び確保を図る事業のため訓練修了者数を測定指標として選定し、令和4年度においては年間300名の訓練生の確保を行う事業であるため、その90%の修了率を目標として令和4年度の目標を設定した。 (参考)平成29年度実績:1,024人
達成手段3 (開始年度)		令和2年度 予算額	令和3年度 予算額	令和4年度 予算額	関連する 指標番号	達成手段の概要、施策目標達成への寄与の内容等					令和4年度行政事業レビュー事業番号
(15)	認定職業訓練助成事業費 (昭和44年度)	11.0億円	10.6億円	10.5億円	11	都道府県知事が一定の基準を充たすとして認定した、中小企業事業主団体等が実施する職業訓練の実施に要する経費等について都道府県が行う助成の一部を国が助成する。 これにより、中小企業事業主等が雇用する労働者等の能力開発のために行う訓練の水準の維持向上を図る。					2022-厚労-21-0678
		8.1億円	8.7億円								
(16)	人材開発支援助成金 (平成13年度)	286.2億円	206.6億円	698.3億円	-	雇用する労働者に対して、職務に関連した専門的な知識及び技能を習得させるための職業訓練等を計画に沿って実施した場合や、人材育成制度を導入し、当該制度を労働者に適用した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金等の一部を助成する。					2022-厚労-21-0680
		217.9億円	204.3億円								
(17)	認定職業訓練助成事業費(復興関連事業) (平成23年度)※令和3年度をもって終了	0.6億円	0.6億円	-	11	東日本大震災により被災した認定職業訓練施設の復旧に係る施設設備整備費に対する国庫補助率を引き上げるにより早期の復旧を図る。					2022-厚労-21-0686
		0	0.6億円								
(18)	人材開発支援助成金(復興関連事業) (平成23年度)※令和3年度をもって終了	0.7億円	0.1億円	-	-	労働者の計画的な職業訓練等の計画を実施する事業主等に対して、訓練に要した経費や訓練期間中の賃金の一部を助成し、労働者の職業能力の開発及び向上を促進する人材開発支援助成金について、被災地の復興や、震災等の影響を踏まえた新たな事業展開に必要な人材育成のための特例措置を実施するもの。					2022-厚労-21-0687
		0.2億円	0.1億円								
(19)	地域創生人材育成事業 (平成27年度)	8.5億円	-	-	-	都道府県から提案を受けた人材不足分野の創意工夫に基づく人材育成の取組の事業計画の中から、効果が高いと見込まれる取組を選定し、新たな人材育成プログラムの開発を都道府県に委託して実施するもの。 人材不足分野を抱えている地域において、地域の創意工夫を活かした公的職業訓練の枠組みでは対応できない人材育成の取組を通じて、当該分野における安定的な人材の確保を目指すことを目的としている。					-
		7.6億円	-								
(20)	建設労働者育成支援事業 (平成27年度)	6.3億円	5.7億円	5.2億円	12	建設分野の事業主等による訓練を促進し、人手不足が著しい建設分野の人材育成及び確保を図る。 ※令和2年度から就職氷河期世代の方向への「短期資格等習得コース」の対象者を除く。					2022-厚労-21-0689
		6.3億円	5.6億円								
(21)	中小企業等担い手育成支援事業 (平成30年度)	1.8億円	1.2億円	-	-	中小企業等において、実務経験の乏しい若者等を対象に、専門的な知識及び技能を有する支援団体と事業主とが共同して3年以下の訓練実施計画を作成し、off-JTとOJTを組み合わせた雇用型訓練を行う環境を整備するため、支援団体に対し、中小企業等や訓練生に対する支援業務を委託する。 雇用情勢の改善傾向が続き、人手不足感が強まっている建設業、製造業の中小企業においては、一定のスキルを有する技能人材の獲得が難しく、人材の育成に取り組むだけの人的余裕やノウハウがないため、業界が主体となって、実務経験の乏しい若者等に対し、一定のスキルを身につけさせ、長期定着を図ることを目的としている。					2022-厚労-21-0690
		1.2億円	0.8億円								

達成目標4について												
測定指標(アウトカム、アウトプット)		基準値		目標値		年度ごとの目標値(参考値)					測定指標の選定理由	目標値(水準・目標年度)の設定の根拠
						年度ごとの実績値						
						平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度		
13	就職氷河期世代の方向けの短期資格等習得コース訓練受講者数	-	-	2,670人	令和4年度	-	-	2,000人	4,000人	2,670人	就職氷河期世代の抱える課題や今後の人材ニーズを踏まえつつ、個人々の状況に応じた支援により、正規雇用化をはじめとして、同世代の活躍の場を更に広げ、全ての世代の人々が希望に応じて意欲・能力をいかして活躍できる環境整備を進めるため、業界団体等に委託して行う訓練と職場見学・職場体験等を組み合わせた正社員就職を支援する出口一体型の訓練であることから、訓練の受講者数を指標として選定した。	目標値については、令和2年度、3年度の実績を踏まえ計画の見直しを行った結果を設定している。
						-	-	1,101人	1,708人			
14	就職氷河期世代支援特設HPアクセス件数	-	-	160万件	令和4年度	-	-	10万件	260万件	160万件	就職氷河期世代に対する国の各種支援策について、SNS広告、動画広告、インターネット広告等を活用し、本人やその家族等に周知する事業であることから、各種支援策等を掲載予定の特設HPへのアクセス件数を目標値に設定した。	本事業は、就職氷河期世代の方々の活躍の場を更に広げるための支援策を、就職氷河期世代の本人やその家族、関係者に幅広く認知してもらい、就職氷河期世代への支援策を活用していただくための広報事業であることから、ホームページアクセス件数を目標とする。令和4年度の目標値については、前年度の実績(1,534,567件)を踏まえ、設定した。
						-	-	1,308,829件	1,534,567件			
15	就職説明会等に参加した企業等にアンケート調査を行い、「役に立った」旨の評価の割合(アウトカム)	-	-	90%以上	令和4年度	-	-	90%以上	90%以上	90%以上	就職氷河期世代活躍支援都道府県プラットフォームの取組の一環として、地域の実情に応じて、企業説明会・就職面接会やセミナー等を実施することとしており、それぞれの地域において実施する事業内容の効果を適切に把握する観点から、企業や求職者等の事業利用者の評価が一定水準以上となることを目標として設定した。	事業内容の効果を適切に把握する観点から、事業利用者の評価を目標とする。目標値については令和2年度(95.9%)及び令和3年度(96.2%)の実績を踏まえ、引き続き同値を設定した。
						-	-	95.9%	96.2%			
達成手段4(開始年度)		令和2年度	令和3年度	令和4年度	関連する指標番号	達成手段の概要、施策目標達成への寄与の内容等						令和4年度行政事業レビュー事業番号
		予算額	予算額	予算額								
		執行額	執行額	執行額								
(22)	就職氷河期世代の方向けの「短期資格等習得コース(令和2年度)	43億円	36億円	31億円	13	就職氷河期世代の方向けの「短期資格等習得コース」を創設し、短期間で取得でき、安定就労につながる資格等の習得を支援するため、人材ニーズの高い業界団体等に委託し、訓練と職場見学・職場体験等を組み合わせ、正社員就職を支援する出口一体型の訓練を行う。						2022-厚労-21-0693
		21億円	26億円									
(23)	就職氷河期世代等に対する積極的な広報の実施(令和3年度)	136百万円	136百万円	90百万円	14	就職氷河期世代に対する国の各種支援策について、SNS広告、動画広告、インターネット広告等を活用し、本人やその家族等の置かれている多様な状況を踏まえ、様々なルートを通じた広報を実施する。						2022-厚労-21-0693
		77百万円	90百万円									
(24)	就職氷河期世代活躍支援都道府県プラットフォームを活用した支援(令和3年度)	415百万円	501百万円	443百万円	15	都道府県ごとに設置する就職氷河期世代活躍支援プラットフォームの取組の一環として、各地域において、都道府県をはじめとする各界の参画を得て企業説明会等を行い、就職氷河期世代の積極採用や正社員化等の支援、行政支援策等の周知等に取り組む。						2022-厚労-21-0693
		256百万円	334百万円									
施策の予算額(千円)		令和2年度			令和3年度			令和4年度			政策評価実施予定時期	令和8年度
		119,483,660			119,726,758			110,501,238				
施策の執行額(千円)		109,638,739			105,589,332							

	施政方針演説等の名称	年月日	関係部分(概要・記載箇所)
<p>施策に関する内閣の重要施策 (施政方針演説等のうち主なもの)</p>	<p>第204回国会 衆議院厚生労働委員会 厚生労働大臣及び働き方改革担当大臣所信表明演説</p>	<p>令和3年3月5日</p>	<p>また、いわゆる就職氷河期世代の方々に対しては、都道府県プラットフォームを基盤に、社会気運を醸成し、就労や社会参加を支援します。</p>
	<p>経済財政運営と改革の基本方針2021</p>	<p>令和3年6月18日閣議決定</p>	<p>第1章 新型コロナウイルス感染症の克服とポストコロナの経済社会のビジョン 4. 感染症の克服と経済の好循環に向けた取組 (2) 経済好循環の加速・拡大 雇用と生活への支援として、(略)感染症の影響による離職者のトライアル雇用への助成等によるグリーン・デジタル、介護・障害福祉等の成長分野や 人手不足分野への円滑な労働移動や、セーフティネットとしての求職者向けの支援、働きながら学べる環境の整備、リカレント教育等の人的投資支援を強力に推進する。 (中略) 非正規雇用労働者など感染症のより厳しい影響を受け、生活に困窮するの方々に対しては、住まいの確保を含め生活を下支える重層的なセーフティネットによる支援に万全を期すとともに、デジタル分野等の新たなスキルの習得に向けた職業訓練の強化等を通じ自立を支援する。</p> <p>第2章 次なる時代をリードする新たな成長の源泉 ～4つの原動力と基盤づくり～ 2. 官民挙げたデジタル化の加速 (3) デジタル人材の育成、デジタルデバイドの解消、サイバーセキュリティ対策 (略) デジタル人材の裾野拡大のため、職業訓練と教育訓練給付のデジタル人材育成への重点化を図ることとし、デジタル関連プログラムの拡充等の強化を行う。</p> <p>5. 4つの原動力を支える基盤づくり (5) 多様な働き方の実現に向けた働き方改革の実践、リカレント教育の充実 (フェーズⅡの働き方改革、企業組織の変革) (略) あわせて、公的職業訓練における在職者の訓練の推進、教育訓練休暇の導入促進等を含め、働きながら学べる仕組みを抜本的に見直すとともに、周知を徹底することにより、その活用を図る。 (中略) 加えて、雇用保険の業務データ等を用いて公共職業訓練等の効果の分析を行い、今後の施策に反映させる。</p> <p>(リカレント教育等人材育成の抜本強化) 年代・目的に応じた効果的な人材育成に向け、財源の在り方も含め検討し、リカレント教育を抜本的に強化する。企業を通じた支援のみならず、個人への直接給付も十分に活用されるよう、教育訓練給付の効果検証により、その内容が労働市場のニーズによりマッチするよう不断の見直しを行うなど、その活用を推進する。企業や訓練機関の教育訓練において、一人ひとりの目的・状況に応じたプログラムの柔軟化・多様化を推進する。 (中略) 40歳を目途に行うキャリアの棚卸しや起業、地方企業への転職、NPO等での活躍等に向け、資格取得やキャリアコンサルティング、マッチング等の支援を強化する。オンラインや土日・夜間の講座の拡大を図るとともに、内容の検索機能や情報発信を充実する。 時代が変わる中で非正規の離職者等が市場ニーズにあった技能を身に付けた上で再就職できるよう、求職者支援制度や高等職業訓練促進給付金を不断に見直し、デジタル教育などの能力開発や資格取得を支援する。</p>

第208回通常国会 衆議院厚生労働委員会厚生労働大臣所信表明	令和4年2月25日	失業等給付の特例の継続、求人メディア等のマッチング機能の質の向上、地域のニーズに対応した職業訓練の推進等の措置を講じるとともに、雇用保険について、保険料率の暫定的な引下げ、機動的な国庫負担の仕組みの導入等を行うため、関連法案を今国会に提出いたしました。
経済財政運営と改革の基本方針2022	令和4年6月7日閣議決定	<p>第2章 新しい資本主義に向けた改革</p> <p>1. 新しい資本主義に向けた重点投資分野</p> <p>(1)人への投資と分配 (人的資本投資) 成長分野における重点投資等を通じた質の高い雇用の拡大を図りつつ、「人への投資」を抜本的に強化するため、2024年度までの3年間に、一般の方から募集したアイデアを踏まえた、4,000億円規模の予算を投入する施策パッケージを講じ、働く人が自らの意思でスキルアップし、デジタルなど成長分野へ移動できるよう強力で支援する。 (中略)社会全体で学び直し(リカレント教育)を促進するための環境を整備する。学び直しによる成果の可視化と適切な評価、学び直し成果を活用したキャリアアップや兼業・副業の促進、学ぶ意欲がある人への支援の充実や環境整備、成長分野のニーズに応じたプログラムの開発支援や学び直しの産学官の対話、企業におけるリカレント教育による人材育成の強化等の取組を進める。 (中略)人への投資や強力な就職支援を通じて円滑な労働移動を図り、成長分野等における労働需要に対応する。</p> <p>2. 社会課題の解決に向けた取組</p> <p>(2)包摂社会の実現 (就職氷河期世代支援) 就職氷河期世代の就労や社会参加への支援について、今年度までの3年間の集中取組期間に加え、2023年度からの2年間を「第二ステージ」と位置付け、これまでの施策の効果も検証の上、効果的・効率的な支援を実施し、成果を積み上げる。公務員等での採用を推進し、地方自治体の取組も後押ししながら、相談、教育訓練から就職、定着までの切れ目のない支援を行い、民間企業での採用等を促すとともに、個々人の状況に合わせた、より丁寧な寄り添い支援に取り組む。第二ステージを含めた取組により、現状よりも良い処遇、そもそも働くことや社会参加を促す中で、同世代の正規の雇用者について30万人増やすことを目指す。</p> <p>(3)多極化・地域活性化の推進 (デジタル田園都市国家構想) 「デジタル田園都市国家構想基本方針」に基づき、(1)デジタルの力を活用した地方の社会課題解決、(2)ハード・ソフトのデジタル基盤整備、(3)デジタル人材の育成・確保、(4)誰一人取り残されないための取組、の4つを柱として取組を進め、「デジタル田園都市国家構想」の実現を目指す。 (中略)デジタル推進人材を2026年度末までに230万人育成する取組を進める。</p>
「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」フォローアップ	令和4年6月7日閣議決定	<p>I 新しい資本主義に向けた計画的な重点投資</p> <p>1. 人への投資と分配</p> <p>(2)スキルアップを通じた労働移動の円滑化 (リカレントの推進) ・教育訓練給付でのデジタル分野講座の充実のため、2022年度に関係府省間で連携して講座指定手続を簡素化するとともに、デジタル技術の進展を踏まえた職業訓練のデジタル関連分野への重点化を行う。 (中略) ・公的職業訓練について、2022年度に、デジタル等の人材ニーズに即した訓練コースを設定するとともに、ITリテラシーを有する人材を育成するための職業訓練を行う。また、効果的に職業訓練を実施するため、職業訓練でVR等ICT機器を積極的に活用する。</p>
デジタル田園都市国家構想基本方針	令和4年6月7日閣議決定	<p>第3章 各分野の政策の推進</p> <p>3. デジタル人材の育成・確保</p> <p>(2)職業訓練のデジタル分野の重点化</p> <p>①職業訓練のデジタル分野の重点化 (中略) (b)離職者等向けの支援(職業訓練)によるデジタル人材の育成 ・離職者等のデジタル分野の職業訓練の活用を促すため、公的職業訓練について、IT分野の資格取得を目指す訓練コースの訓練委託費等の上乗せ等によるデジタル分野のコース設定の促進等、デジタル分野の重点化を実施するとともに、制度の一層の周知・広報に取り組む。 ・離職者等による自発的な能力開発を支援する教育訓練給付について、高等教育機関等におけるリカレント教育プログラム及び産業界で求められるスキル標準やそれに紐づく教育コンテンツ等、関係省庁の取組との連携により、デジタル分野の指定講座の充実を行うとともに、制度の一層の周知・広報に取り組む。また、「生産性向上人材育成支援センター」において、DX人材をはじめ中小企業の人材育成に関する相談支援を行える体制を整備した上で、DXの加速化などの環境変化に対応した生産性向上支援訓練を拡充する。 (c)地域 のニーズに合った訓練コースの設定の促進 ・職業訓練に地域のニーズをより適切に反映させるため、2022年10月に施行される改正職業能力開発促進法に規定された都道府県を単位とした地域の関係機関による協議会を活用し、デジタル分野を含む地域の今後の産業展開も踏まえた必要なスキルを習得する訓練コースの設定を促進していく。</p>