

## 実績評価書

平成18年7月

|        |        |  |
|--------|--------|--|
| 政策体系   | 番号     |  |
| 基本目標   | 5      | 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を整備すること |
| 施策目標   | 1      | 雇用の安定・拡大を図るための職業能力開発の枠組みを構築すること                  |
|        | I      | キャリア形成支援システムを整備すること                              |
| 担当部局・課 | 主管部局・課 | 職業能力開発局総務課基盤整備室                                  |
|        | 関係部局・課 | 職業能力開発局能力開発課、育成支援課、キャリア形成支援室                     |

## 1. 施策目標に関する実績の状況

|  |   |           |           |           |           |
|--|---|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 実績目標 1   | キャリア形成支援コーナー等を拠点として、労働者、事業主に対し、キャリア形成に係る相談援助・情報提供を行うこと等により、労働者個人ごとのキャリア形成を促進すること。 |           |           |           |           |
| (実績目標を達成するための手段の概要)  |   |           |           |           |           |
| 労働者個人のキャリア形成を促進するため、労働者個人がその適性或職業経験等に応じて自ら職業生活設計を行い、これに即した職業選択や職業訓練の受講等の職業能力開発を効果的に行うことができるように、公共職業安定所、雇用・能力開発機構都道府県センターに設置されたキャリア形成支援コーナー及び職業能力開発サービスセンターにおいて、労働者・事業主等に対する相談援助・情報提供を行う。 |   |           |           |           |           |
| また、職業能力開発推進者講習（企業内において職業能力開発を推進する担当者に対し、キャリア形成支援に必要な知識・技法を習得させるための講習）等を通じ、企業内におけるキャリア形成を促進する。  |   |           |           |           |           |
| ○関連する経費  |   |           |           |           |           |
| ・キャリア形成支援体制の整備（キャリア形成支援コーナーにおける相談援助等の実施）（平成17年度予算額）3,000百万円  |   |           |           |           |           |
| ・企業内キャリア形成支援事業（職業能力開発サービスセンター業務及び職業能力開発推進者講習等の実施）（平成17年度予算額）1,187百万円   |   |           |           |           |           |
| (評価指標の考え方)   |   |           |           |           |           |
| キャリア形成促進のための相談援助・情報提供及び職業能力開発推進者講習の実施件数の動向を把握することにより、労働者のキャリア形成が促されたかを検証する。  |   |           |           |           |           |
| (評価指標)   | H13   | H14       | H15       | H16       | H17       |
| キャリア形成支援コーナー等における労働者に対する相談援助、情報提供件数<br>(件)   | 91,150  | 1,077,536 | 1,345,021 | 1,227,177 | 1,186,341 |

|  |   |         |         |         |         |
|--|---|---------|---------|---------|---------|
| (備 考)  |   |         |         |         |         |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・独立行政法人雇用・能力開発機構調べ。</li> <li>・平成13年10月にキャリア形成支援コーナー設置のため、13年度は半年間の件数。</li> </ul>  |   |         |         |         |         |
| (評価指標)   | H 1 3   | H 1 4   | H 1 5   | H 1 6   | H 1 7   |
| 企業内キャリア形成支援に係る事業主<br>に対する指導・助言、情報提供件数<br>(件)   | 358,398   | 363,937 | 372,987 | 265,730 | 345,815 |
| (備 考)  |   |         |         |         |         |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・中央職業能力開発協会調べ。</li> </ul>   |   |         |         |         |         |
| (評価指標)   | H 1 3   | H 1 4   | H 1 5   | H 1 6   | H 1 7   |
| 職業能力開発推進者講習の受講者数<br>(人)  | 21,546  | 13,119  | 9,535   | 8,602   | 8,124   |
| (備 考)  |   |         |         |         |         |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・中央職業能力開発協会調べ。</li> </ul>   |   |         |         |         |         |
| 実績目標 2   | キャリア形成促進助成金を通して、労働者の自発的な能力開発を推進することにより、労働者個々人のキャリア形成を促進すること |         |         |         |         |
| (実績目標を達成するための手段の概要)  |   |         |         |         |         |
| <p>企業内における労働者のキャリア形成の効果的な促進のため、事業主が事業内職業能力開発計画及びこれに基づく年間職業能力開発計画において、能力開発の目標及び内容を明確化し、これを労働者に周知した上で、(1)職業訓練の実施、(2)職業能力開発休暇の付与、(3)長期教育訓練休暇制度の導入、(4)職業能力評価の実施、(5)キャリア・コンサルティングの機会の確保を行った場合についてキャリア形成促進助成金(注)により助成を行う。</p> <p>また(1)及び(2)の特例として、一定の要件を満たした場合、「中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のための雇用管理の改善の促進に関する法律」に基づく中小企業雇用創出等能力開発助成金及び「地域雇用開発促進法」に基づく地域人材高度化能力開発助成金として高率助成を行う。</p> |   |         |         |         |         |
| 注: : キャリア形成促進助成金とは以下の給付金等の総称をいう。   |   |         |         |         |         |
| ① 訓練給付金  |   |         |         |         |         |
| ② 職業能力開発休暇給付金  |   |         |         |         |         |
| ③ 長期教育訓練休暇制度導入奨励金  |   |         |         |         |         |
| ④ 職業能力評価推進給付金  |   |         |         |         |         |
| ⑤ キャリアコンサルティング推進給付金  |   |         |         |         |         |
| ⑥ 中小企業雇用創出等能力開発給付金   |   |         |         |         |         |
| ⑦ 地域人材高度化能力開発助成金   |   |         |         |         |         |
| ※ ②職業能力開発休暇給付金、③長期教育訓練休暇制度導入奨励金は、平成17年度末で廃止。平成18年度より職業能力開発支援促進給付金を新設。  |   |         |         |         |         |
| ○ 関連する経費   |   |         |         |         |         |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・キャリア形成促進助成金(平成17年度予算額) 7,923百万円</li> </ul>   |   |         |         |         |         |
| (評価指標の考え方)   |   |         |         |         |         |
| キャリア形成促進助成金に係る定量的評価指標(支給対象人員数、支給額等)とした。  |   |         |         |         |         |
| (評価指標)   | H 1 3   | H 1 4   | H 1 5   | H 1 6   | H 1 7   |

|  |  |                           |                     |                    |                      |
|--|--|---------------------------|---------------------|--------------------|----------------------|
| 訓練給付金 (人)  | —  | 192, 119                  | 353, 918            | 377, 689           | 357, 097             |
| 訓練給付金 (百万円)  | —  | 2, 517<br>(3, 134)        | 5, 702<br>(10, 084) | 6, 011<br>(6, 049) | 5, 699<br>(7, 366)   |
| 職業能力開発休暇給付金 (人)  | —  | 116                       | 276                 | 231                | 345                  |
| 職業能力開発休暇給付金 (百万円)  | —  | 2<br>(427)                | 15<br>(705)         | 22<br>(11)         | 18<br>(17)           |
| 長期教育訓練休暇制度導入奨励金 (人)  | —  | 12                        | 15                  | 18                 | 14                   |
| 長期教育訓練休暇制度導入奨励金<br>(百万円)   | —  | 9<br>(105)                | 7<br>(144)          | 5<br>(11)          | 3<br>(3)             |
| 職業能力評価推進給付金 (人)  | —  | 2, 122                    | 5, 212              | 6, 768             | 7, 550               |
| 職業能力評価推進給付金 (百万円)  | —  | 25<br>(405)               | 63<br>(861)         | 75<br>(72)         | 81<br>(69)           |
| キャリア・コンサルティング推進給付金<br>(件)  | —  | 13                        | 14                  | 10                 | 6                    |
| キャリア・コンサルティング推進給付金<br>(百万円)  | —  | 3<br>(227)                | 3<br>(241)          | 2<br>(9)           | 1<br>(34)            |
| 中小企業雇用創出等能力開発助成金<br>(人)  | 25, 434  | 16, 203                   | 7, 754              | 5, 596             | 2, 753               |
| 中小企業雇用創出等能力開発助成金<br>(百万円)  | 1, 055<br>(3, 699)   | 553<br>(1, 768)           | 237<br>(740)        | 230<br>(554)       | 83<br>(110)<br>(110) |
| 地域人材高度化能力開発助成金 (人)   | 55, 661  | 29, 852                   | 4, 007              | 5, 311             | 8, 105               |
| 地域人材高度化能力開発助成金(百万円)  | 1, 384<br>(2, 397)   | 703<br>(1, 183)           | 112<br>(701)        | 96<br>(1, 055)     | 169<br>(141)         |
| 生涯能力開発給付金支給事業所数 (件)  | <b>36,191</b>  | <b>24,983</b>             | —                   | —                  | —                    |
| 生涯能力開発給付金支給額(百万円)  | <b>16,026</b><br>(13,209)  | <b>10,721</b><br>(11,085) | —                   | —                  | —                    |
| (備 考)  |  |                           |                     |                    |                      |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・独立行政法人雇用・能力開発機構調べ。</li> <li>・下段 ( ) は予算額。</li> <li>・キャリア形成促進助成金の支給は平成 14 年度からである。</li> <li>・中小企業雇用創出等能力開発助成金及び地域人材高度化能力開発助成金の平成 13 年度までの実績は、その前身として実施されていた中小企業雇用創出等能力開発給付金及び地域人材高度化能力開発給付金の実績である。</li> </ul> |  |                           |                     |                    |                      |
| 実績目標 3   | 雇用・能力開発機構都道府県センター及び公共職業安定所に能力要件明確化アドバイザーを配置し、求人企業が求職者に求める能力の明確化を行うとともに、訓練受講者個々人の能力に即した訓練コースを設定し、求職者の再就職を促進すること |                           |                     |                    |                      |
| (実績目標を達成するための手段の概要)  |  |                           |                     |                    |                      |
| 能力要件明確化アドバイザーを公共職業安定所及び雇用・能力開発機構都道府県センターに配置し、求人の職業能力要件の情報開示を推進するための相談支援業務を実施するとともに、求人者のニーズに即し、求職者の個々人の能力・適性等に応じた訓  |  |                           |                     |                    |                      |

練コースのコーディネート等を実施する。

(評価指標の考え方)

能力要件明確化アドバイザーが相談を受け、それにより、求人企業が求職者に求める能力を明確化し、訓練コースを設定するなどを行い、再就職の促進へとつながることから、相談件数を指標とする。

| (評価指標)  | H 1 3 | H 1 4 | H 1 5  | H 1 6  | H 1 7  |
|---|-------|-------|--------|--------|--------|
| 能力要件明確化アドバイザーの相談件数<br>(件)   | —     | —     | 20,110 | 29,280 | 41,943 |
| (備考)  |       |       |        |        |        |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・雇用・能力開発機構調べ</li> <li>・平成15年度から相談開始</li> </ul> |       |       |        |        |        |

## 2. 評価

### (1) 現状分析

#### 現状分析

現在、雇用情勢は回復傾向にあるものの、産業構造の変化、労働移動の増加、働き方の多様化等の様々な変化の中にあって、労働者自らが、求められる職業能力の変化に柔軟に対応し、効果的に職業能力を開発・発揮することが雇用の安定・拡大を図るためには必要となっている。

このため、労働者の自発的なキャリア形成を促進するため、引き続きキャリア形成支援システムの整備（キャリア形成に関する情報提供・相談等の推進、企業内におけるキャリア形成支援システムの確立等）を実施していく必要がある。

さらに、こうした状況の中、労働者の職業能力の開発及び向上は、労働者を雇用する企業が主体的に行うことが基本であるものの、我が国の企業における職業能力開発の実施状況をみると、企業による OFF-JT 又は計画的 OJT 実施率に停滞傾向（平成10年：69.0%→平成15年：68.2%）がみられ、また、労働者の自己啓発の実施率も同様の傾向（平成10年：56.4%→平成15年：36.5%）がみられるところである。

このため、企業が行う職業能力開発への取組の支援を強化することが必要である。

### (2) 評価結果

#### 政策手段の有効性の評価

(実績目標1)

労働者個人に対する情報提供・相談が一定以上の件数を上げているだけでなく、事業主に対する助言・指導及び情報提供並びに職業能力開発推進者講習等を一定程度実施することにより、事業主等を通じて企業内の労働者のキャリア形成支援をも促進することにつながっていることから、手段として有効である。

(実績目標2)

「労働者の自発的な能力開発の促進」について検証するため、キャリア形成促進助成金の活用状況を把握した。支給件数及び支給金額は評価指標欄のとおりであり、一

部に予算計上数と比べて利用実績の低いものがあるものの、おおむね予算計上どおりの実績となっており、実績目標の達成に向けて進展があった。

キャリア・コンサルティング推進給付金については、キャリア・コンサルティングの実施経費のみを助成対象としていたことから、利用実績が低調だったと考えられ、平成18年度においては、新たにキャリア・コンサルティングを実施した際の対象労働者の賃金の一部を助成対象として追加するとともに、実績等を勘案した予算額（平成17年度：34百万円→平成18年度：5百万円）としたところである。

また、キャリア形成促進助成金の各給付金ごとに、利用者に対して実施したアンケート結果において高い評価を受けていることから、労働者個々人のキャリア形成を促進する手段として有効である。

### 【アンケート結果】

#### ・訓練給付金

- ① 事業主（助成金利用者）から、本助成措置があったことにより訓練、休暇、能力評価等を実施したとする評価を受ける割合 99.3 %
- ② 助成措置の対象となった従業員から、助成対象となる訓練、休暇、能力評価等によりキャリアアップが図られた旨の評価を受ける割合 99.6 %

#### ・職業能力開発休暇給付金

- ① 事業主（助成金利用者）から、本助成措置があったことにより訓練、休暇、能力評価等を実施したとする評価を受ける割合 100 %
- ② 助成措置の対象となった従業員から、助成対象となる訓練、休暇、能力評価等によりキャリアアップが図られた旨の評価を受ける割合 95.5 %  
（労働者の自発的な職業能力開発の一層の促進を図るため、自発的な職業能力開発に取り組む労働者に対して金銭的、時間的配慮を行う事業主に対して助成を行う職業能力開発支援促進給付金を新設したことに伴い平成17年度末で廃止した。）

#### ・長期教育訓練休暇制度導入奨励金

- ① 事業主（助成金利用者）から、本助成措置があったことにより訓練、休暇、能力評価等を実施したとする評価を受ける割合 100 %
- ② 助成措置の対象となった従業員から、助成対象となる訓練、休暇、能力評価等によりキャリアアップが図られた旨の評価を受ける割合 100 %  
（労働者の自発的な職業能力開発の一層の促進を図るため、自発的な職業能力開発に取り組む労働者に対して金銭的、時間的配慮を行う事業主に対して助成を行う職業能力開発支援促進給付金を新設したことに伴い平成17年度末で廃止した。）

#### ・職業能力評価推進給付金

- ① 事業主（助成金利用者）から、本助成措置があったことにより訓練、休暇、能力評価等を実施したとする評価を受ける割合 99.7 %
- ② 助成措置の対象となった従業員から、助成対象となる訓練、休暇、能力評価等によりキャリアアップが図られた旨の評価を受ける割合 99.0 %

#### ・キャリア・コンサルティング推進給付金

- ① 事業主（助成金利用者）から、本助成措置があったことにより訓練、休暇、能

力評価等を実施したとする評価を受ける割合 100 %

- ② 助成措置の対象となった従業員から、助成対象となる訓練、休暇、能力評価等によりキャリアアップが図られた旨の評価を受ける割合 100 %

・ 中小企業雇用創出等能力開発助成金

- ① 事業主（助成金利用者）から、本助成措置があったことにより訓練、休暇、能力評価等を実施したとする評価を受ける割合 100 %

- ② 助成措置の対象となった従業員から、助成対象となる訓練、休暇、能力評価等によりキャリアアップが図られた旨の評価を受ける割合 97.9 %

・ 地域人材高度化能力開発助成金

- ① 事業主（助成金利用者）から、本助成措置があったことにより訓練、休暇、能力評価等を実施したとする評価を受ける割合 98.6 %

- ② 助成措置の対象となった従業員から、助成対象となる訓練、休暇、能力評価等によりキャリアアップが図られた旨の評価を受ける割合 100 %

（実績目標 3）

既存の職業訓練コースだけでは対応できない者に対しても、より就職に結びつく実践的な職業能力の習得を図るため、公共職業安定所において、求人企業（求人票）の能力要件を明確化し、都道府県センターにおいて、事業主委託訓練実施事業主等の求める出来上がり像となる訓練受講者個々人の能力に即した事業主委託訓練等の訓練コース設定、訓練終了後の能力要件習得状況の評価等を行う「能力要件明確化アドバイザー」をそれぞれ配置し、密接な連携により効果的な職業訓練を実施したことにより、早期再就職の促進に一定の寄与があったものと考えられ、手段として有効である。

政策手段の効率性の評価

（実績目標 1）

労働者個人のキャリア形成を促進するという目標の手段として、労働者個人に対して、直接相談援助・情報提供を行うだけでなく、事業主に対しても、窓口での対応のほか、訪問支援を付加し、指導・助言及び情報提供を行うことにより、事業主等を通じて企業内の多くの労働者のキャリア形成支援を促進することができるため、労働者個人のみならず事業主等のキャリア形成に対する意識向上により、一層のキャリア形成支援の促進に寄与するものであり、効率的である。

（実績目標 2）

キャリア形成促進助成金は、企業内における労働者のキャリア形成の効果的な促進のため、事業主が、職業能力開発推進者を選任し、作成した事業内職業能力開発計画及びこれに基づく年間職業能力開発計画において、能力開発の目標及び内容を明確化し、これを労働者に周知した上で職業訓練等を実施した場合に限り、その費用等の一部について助成を行うものであり、労働者個々人のキャリア形成を促進する手段として効率的である。

（実績目標 3）

公共職業安定所と都道府県センター等との密接な連携を図りつつ、求人企業（求人票）の能力要件を明確化することや個々人の能力に即した訓練コースの設定を行うなどしており、再就職の促進のための手段として効率的である。

総合的な評価

キャリア形成支援コーナー等においては、労働者と事業主等双方に対する相談援助・情報提供等を通じ、キャリア形成支援システムの整備は進んでいるものと考えられる。職業能力のミスマッチを解消し、一層の雇用の安定・拡大を図るため、労働者が主体的なキャリア形成を行うことができるよう、引き続き支援を実施していく。

キャリア形成促進助成金については、各給付金による支援により、事業主を通じた労働者個々人のキャリア形成の促進が図られ、目標の達成に向けて進展があった。

能力要件明確化アドバイザーについては、労働力需給におけるミスマッチを解消し、より就職に結びつく実践的な職業能力の習得を図るため、公共職業安定所に配置して、求人企業（求人票）の能力要件を明確化するとともに、都道府県センターに配置して、事業主委託訓練実施事業主等の求める出来上がり像となる訓練受講者個々人の能力に即した事業主委託訓練等の訓練コース設定等を行い、密接な連携により効果的な職業訓練を実施しており、早期再就職の促進に効果があったものと考えられる。

以上の諸手段により、施策目標の達成に向けて進展は見られたところであり、引き続き目標達成に向けて着実に推進していく。

| 評価結果分類           | 分析分類               |
|------------------|--------------------|
| 1 目標を達成した        | 1 分析が的確に行われている     |
| ② 達成に向けて進展があった   | ② 分析がおおむね的確に行われている |
| 3 達成に向けて進展がみられない | 3 分析があまり的確でない      |

### 3. 特記事項

|                                |
|--------------------------------|
| ①学識経験を有する者の知見の活用に関する事項<br>なし   |
| ②各種政府決定との関係及び遵守状況<br>なし        |
| ③総務省による行政評価・監視等の状況<br>なし       |
| ④国会による決議等の状況（警告決議、付帯決議等）<br>なし |
| ⑤会計検査院による指摘<br>なし              |