

## 事業評価書（事後）

平成21年8月

評価対象（事業名）	技能継承等支援センター事業（2007年問題に直面する中小企業等への技能継承支援の展開）	
主管部局・課室	職業能力開発局能力評価課	
関係部局・課室		
関連する政策体系		
基本目標	V	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
施策目標	3	「現場力」の強化と技能の継承・振興を推進すること
施策目標	3-1	技能継承・振興のための施策を推進すること
個別目標	1	技能継承・振興のための施策を推進すること

## 1. 現状・問題分析

事前評価実施時における現状・問題分析（平成17年度）
①現状分析 ものづくりにおける技能は、製品の品質等を支えるのみならず、多品種少量生産等の要請に応えることを可能とし、新製品や新技術の源となるものである。 今後、2007年以降に団塊の世代（1947～1949年生まれ）が60歳に到達し、定年退職等によりこれら熟年技能者の技能が継承されなくなるおそれ（2007年問題）が様々な報道・記事等でとりあげられているが、2007年問題について、大企業は危機感を持ち、技能継承等の取組に着手・実施しているものの、中小企業は納期の短期化等、厳しい経営環境の下で、優秀な技能者の定年延長や再雇用、経験者の中途採用等の短期的な対応を行っているのが現状である。
②問題点 2007年問題に対する危機意識を持つ企業は約2割であること、大企業において危機意識が高いこと、企業が危機意識を持つ要因として「意欲のある若者・中堅層の確保が難しい」、「技能・ノウハウ等伝承に時間がかかり、円滑に進まない」、「教える方と教わる方の年代／レベルの差が開きすぎていて、コミュニケーションが厳しい」と回答する割合が高い（平成16年度能力開発基本調査）等の状況が示されている。
③問題分析 企業においては、2007年問題・技能継承の必要性に対する認識不足、技能継承の方法等に関する知識・ノウハウの不足、教える人材・教え方のノウハウの不足、教わる側の意欲・意識等の不足等が具体的な問題となっており、これらに対する取組が必要と考えられる。
④事業の必要性 これらのことから、2007年問題・技能継承の必要性に関する広報啓発、技能継承の方法等についての助言・情報提供、技能継承に係る助成金の支給等の施策が必要である。
事後評価実施時（現在）における現状・問題分析
①現状分析 技能継承は、2007年に団塊の世代が一斉に退職するとして問題視された後も、9割強の企業がその必要性を感じ、抱えている課題となっている（厚生労働省委託「人材育成・技能継承調査」（2009））。また、技能継承に問題を抱えている企業の割合は、産業別にみると、製造業及び建設業では全体の約半数が問題を感じており（厚生労働省「能力開発基本調査」）、規模別にみると、大企業の方が問題を感じている割合が高い傾向がある。また、中小企業における技能継承の取組は日々の業務を通じた取組や雇用面での対応が主であり、規模が小さい企業ほど技能・ノウハウの“見える化”“標準化”や計画的なOJTによる技能継承といった計画的な技能継承対策を行っていない傾向にある（厚生労働省委託「人材育成・技能継承調査」（2009））。

なお、「ものづくり産業における人材の確保と育成に関する調査(2008)」(労働政策研究・研修機構)によると、技能継承がうまくいっているとする企業の理由として「職場全体に若手従業員を育成しようとする雰囲気があること」など職場の技能継承対策への意識や理解があることが挙げられ、うまくいっていない企業の理由として(技能継承の方法等に関する)ノウハウ不足などが挙げられる。

#### ②問題点

現状分析のとおり、技能継承の必要性を感じてはいるものの、「ものづくり基盤の強化と技能承継」(中小企業金融公庫総合研究所(2008))によると、中小企業では「当面影響は小さいが、いずれ問題となる」と感じている企業の割合が高く、問題の先送りの傾向が見受けられる。特に、ものづくり立国としての我が国を支える製造業、建設業において技能継承に対する問題を抱えている企業の割合が高いことから、我が国競争力の源泉である優れた技能(技能集積)の喪失の危機を迎えていると考えられる。

#### ③問題分析

企業(特に中小企業)においては、技能継承の必要性は感じているものの、計画的な技能継承対策を実施できていない(技能継承の方法等に関するノウハウがない)こと、技能継承対策には企業内での意識啓発が重要であることなどが見受けられ、これらを踏まえた取組が必要である。

#### ④事業の必要性

これらのことから技能継承の必要性に関する広報啓発、技能継承の方法等についての助言・情報提供を引き続き実施していく必要がある。

#### 現状・問題分析に関連する指標

	H16	H17	H18	H19	H20
1 製造業における技能継承に対する問題意識を持っている企業の割合(%)	30.5	41.1	46.2	51.6	46.0
2 建設業における技能継承に対する問題意識を持っている企業の割合(%)	17.5	41.0	58.0	49.3	53.7

#### (調査名・資料出所、備考)

指標1、2は厚生労働省「能力開発基本調査」(平成16年、平成17年、平成18年、平成19年、平成20年の各年度)による。

## 2. 事業の内容

### (1) 事業の実施主体

実施主体：国、厚生局、労働局(監督署、安定所、均等室)、検疫所  
都道府県、市区町村、独立行政法人、社会福祉法人、公益法人  
その他(民間団体)

### (2) 事業の内容(概要)

技能継承の取組が遅れている中小企業等に対し、技能継承や人材育成等への対応に係る総合的な相談を行う窓口である技能継承等支援センターにおいて、実践的な相談や関係機関との連絡調整などを通じて、地域における技能継承を支援する。

### (3) 予算

一般会計・年金特会・労働保険特会・その他( )

予算額(単位：百万円)	H18	H19	H20	H21	H22
	55	63	73	90	91

※「H22」については予算概算要求額

## 3. 事前評価実施時における目標・政策効果が発現する時期

事業の目標	
助言・情報提供件数	
政策効果が発現する時期	平成18年度

## 4. 評価指標等

アウトカム指標 (達成水準/達成時期) ※【 】内は、目標達成率(実績値/達成水準)					
	H16	H17	H18	H19	H20
1 技能継承等支援センター利用後に、企業内における技能継承計画の策定や技能継承のためのOJTの開始等、技能継承に関する取組を始めた企業の割合(単位:%) (80%以上/毎年)	—	—	86.1 【107.6%】	87.7 【109.6%】	87.8 【109.8%】
(調査名・資料出所、備考) 中央職業能力開発協会調べによる。 ・事業開始が平成18年度からのため、平成16年、17年欄の数値は記載できない。					
アウトプット指標 (達成水準/達成時期) ※【 】内は、目標達成率(実績値/達成水準)					
	H16	H17	H18	H19	H20
1 助言・情報提供等相談件数(件)	—	—	3,487	5,629	5179
2 技能継承等相談員訪問件数(件)	—	—	1,052	3,317	3,491
(調査名・資料出所、備考) 中央職業能力開発協会調べによる。 ・事業開始が平成18年度からのため、平成16、17年欄の数値は記載できない。					

## 5. 事前評価の概要

<b>必要性の評価</b>
中小企業を中心に、2007年問題・技能継承の必要性に対する認識不足、技能継承の方法等に関する知識・ノウハウの不足、教える人材・教え方のノウハウの不足、教わる側の意欲・意識等の不足等が具体的な問題となっていること、熟練技能者の技能の喪失はひいては我が国ものづくりの衰退を招くおそれがあることから、行政としても技能継承・技能者育成の取組を支援することが必要である。 また、継承すべき技能の具体的な内容は産業集積の状況等により各地域でそれぞれ異なると考えられるが、我が国のものづくり技能の継承・技能者の育成を支援する仕組みそのものは全国的に必要なものであるため、本事業は国で行う必要がある。
<b>有効性の評価</b>
2007年問題・技能継承の必要性に関する広報啓発及び技能継承の方法等についての助言・情報提供等により各企業における技能継承の取組が促進され技能継承が円滑に進むと考えられるため有効である。
<b>効率性の評価</b>
2007年問題・技能継承の必要性に関する広報啓発及び技能継承の方法等についての助言・情報提供等を行うことにより、企業における技能継承の取組を促進するとともに、事業の実施にあたってはノウハウのある民間団体を活用することにより、国が直接実施するより効果的・効率的な実施が図られる。

## 6. 事後評価の内容

<b>(1) 有効性の評価</b>
<b>政策効果が発現する経路(投入→活動→結果→成果)</b>
2007年問題・技能継承の必要性に関する広報啓発及び技能継承の方法等についての助言・情報提供等 → 各企業における技能継承の取組が促進 → 技能継承が円滑に進む。
<b>有効性の評価</b>
技能継承等支援センターの立ち上げ以後毎年、同センターを利用した企業のうち約85%以上が、企業内において技能継承計画の策定や技能継承のためのOJTの開始など技能継承に関する取組を始めたとの調査結果を得ており、当該事業が、企業における技能継承の重要性の啓発や計画的な技能継承対策を開始するための手段として有効かつ効果

的であると評価できる。

事後評価において特に留意が必要な事項

(2) 効率性の評価

効率性の評価

ノウハウや情報を有している民間団体を活用することによって、アウトプット指標の技能継承等相談員の訪問件数は予算上の訪問件数を毎年上回っており、効率的に事業を実施していると評価できる。

事後評価において特に留意が必要な事項

(3) その他(上記の他、公平性及び優先性等、評価すべき視点がある場合に記入)

(4) 政策等への反映の方向性

評価結果を踏まえ、平成22年度予算概算要求において所要の予算を要求する。

7. 特記事項

①国会による決議等(総理答弁及び附帯決議等含む。)の該当

(1) 有・無

(2) 具体的記載

○職業能力開発促進法及び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の一部を改正する法律案に対する附帯決議(平成18年5月11日 参議院・厚生労働委員会)

いわゆる「2007年問題」に適切に対処するため、中小企業において熟練した技術・技能の継承に向けた取組が積極的に行われるよう、技術・技能の受け手となる人材の確保も含めた支援につとめること。

○職業能力開発促進法及び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の一部を改正する法律案に対する附帯決議(平成18年6月9日 衆議院・厚生労働委員会)

団塊の世代が職業生活から引退過程に入ることに伴う2007年問題に的確に対処するため、技術・技能の円滑な継承について積極的に取り組むこと。

②骨太の方針・各種計画等政府決定等の該当

(※安心プラン・新雇用戦略等当省重要政策含む。)

(1) 有・無

(2) 具体的内容

「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2005」別表1の(2)において『中小企業の創業、経営革新、再生、技術・技能の継承及び人材確保等を推進する』とされている。

③審議会の指摘

(1) 有・無

(2) 具体的内容

○今後の職業能力開発施策の在り方について(労働政策審議会建議 平成17年12月21日)

技能継承等の取組が円滑に進むよう地域における相談窓口等を設置する。

④研究会の有無

<p>(1) 有・無 (2) 研究会において具体的に指摘された主な内容</p> <p>⑤総務省による行政評価・監視及び認定関連活動等の該当 (1) 有 <input checked="" type="radio"/> 無 (2) 具体的状況</p> <p>⑥会計検査院による指摘 (1) 有 <input checked="" type="radio"/> 無 (2) 具体的内容</p> <p>⑦その他</p>
--