



その他、以下の事業と関連がある。

特になし

## 2. 現状・問題分析

### (1) 事前評価実施時における現状・問題分析（平成19年度）

#### ①現状分析

2005年（平成17年）に我が国の総人口は減少に転じ、人口減少社会が現実のものとなっている。さらに2007年（平成19年）以降の数年間、いわゆる「団塊の世代」が60歳に達する時期にあたり、労働力人口の減少が予想される。

#### ②問題点

人口減少社会というこれまでにない局面の中で、成長力を強化して経済成長を持続させることが、我が国の喫緊の課題である。

#### ③問題分析

フリーター等の能力形成機会に恵まれない方に対して支援し、安定雇用へ誘導させることにより、成長力強化のカギとなる生産性を向上させ、我が国の高い潜在力をいかに発揮することが不可欠である。

#### ④事業の必要性

このような目的を達成するため、本格的な成長力強化策に着手する必要がある。政府としても、「経済財政改革の基本方針2007」（平成19年6月15日閣議決定）において、経済の基礎力である人材を高めるため、「人材能力戦略」として、フリーター、子育て終了後の女性、母子家庭の母親等の就職困難者や新卒者に対し、協力企業等において職業能力形成プログラムを提供するとともに、履修実績等を記載した「ジョブ・カード」を交付し、活用することで就職を実現する「職業能力形成システム」（通称：「ジョブ・カード制度」）を構築し、誰でもどこでも職業能力形成に参加でき、能力を発揮できる社会を実現することとされた。

本事業は上記「職業能力形成システム」（通称：「ジョブ・カード」制度）を平成20年度に本格実施するため、本システムの全国的な普及促進事業、「職業能力形成プログラム」の提供等を行うために必要なものである。

### (2) 事後評価実施時（現状）における現状・問題分析

#### ①現状分析

現在の人口減少下においても持続的な経済成長を可能とするためには、労働生産性の向上が必要であり、そのためには、一人一人が能力を向上する機会を持ちその能力を発揮できる社会づくりが求められている。

#### ②問題点

このような状況の中、いわゆる就職氷河期とよばれた時期に学校を卒業し、就職活動を行った若年者の中には、正社員になりたくてもなれず、非正規労働者にとどまらざるを得なかった結果、職業能力形成機会にも恵まれないという悪循環に陥っている者が多数存在している。また、離職期間が長いこと等により、正社員になりたくてもなれず、非正規労働者にとどまらざるを得ない状況にある者が存在するところである。

### ③問題分析

このようなフリーター等の正社員経験の少ない者に職業能力形成機会を提供し、職業能力を向上させ安定的な雇用へと導くことにより、潜在的な労働力が有効に活用され、持続的な経済成長に資することとなる。

### ④事業の必要性

このような目的を達成するため、フリーター等の正社員経験の少ない者をはじめとした求職者等を対象にジョブ・カードを活用したきめ細かなキャリア・コンサルティングを通じた意識啓発やキャリア形成上の課題の明確化を行い、実践的な職業訓練（職業能力形成プログラム）の機会を提供し、企業からの評価結果や職務経歴などをジョブ・カードとして取りまとめることにより、安定的な雇用への移行を促進する制度である、ジョブ・カード制度を引き続き実施することとしている。

## 3. 事業の内容

### (1) 実施主体

民間団体、独立行政法人雇用・能力開発機構

### (2) 概要

職業能力を向上させようとしても機会に恵まれない者（フリーター、子育て終了後の女性、母子家庭の母親等の就職困難者、新卒者など）を対象に、産業界・企業との密接な連携の下、座学と実習（OJT）を組み合わせた実践的な訓練（職業能力形成プログラム）を積極的に提供する。これとともに、この訓練が適切に行われたことについての評価の認定を行い、その内容やこれまでの職務経歴等をジョブ・カードとして取りまとめ、そのジョブ・カードを労働市場における求職活動に幅広く活用し、就労に結びつけるため「職業能力形成システム」を構築し、その普及促進を図るため、以下の事業を実施する。

#### (1) 産業界が主導する推進体制の整備

職業能力形成システムの普及促進を図るため、中央及び地域にジョブ・カードセンターを設置し、広報・啓発及び活用促進事業を実施する。

#### (2) 産業界・企業に受け入れられる実践的な訓練・職業能力評価のための基準づくり

##### ○ モデル評価シート（仮称）の開発等

産業界・企業に受け入れられる実践的な訓練・評価を可能とするため、業界団体の主体的参画の下、企業の求める人材能力要件を踏まえた「モデル評価シート（仮称）」を開発する。

#### (3) 職業能力形成プログラムへの参加者の積極的な誘導と綿密なキャリア・コンサルティングの実施

##### ○ 職業能力形成プログラムへの誘導のための職場見学・体験講習の実施等

職業能力形成プログラムへの誘導を促すため、地域ジョブ・カードセンターにおいて職場見学や体験講習を実施する。

##### ○ 参加者に対するキャリア・コンサルティングの実施

ジョブ・カード交付希望者に対して、ハローワーク等において綿密なキャリア・コンサルティングを行い、ジョブ・カードを交付する。また、キャリア・コンサルタントに対しては、ジョブ・カードの記載方法・効果的な活用方法について講習を行う。

- 携帯サイトを活用した情報提供等の体制整備  
キャリア・コンサルティング付き携帯サイトを開設し、教育訓練情報や求人情報等の提供を行い、職業能力形成システムへの誘導を図る。
- (4) 実践的な訓練・職業能力評価を通じた就労の実現と参加者・参加企業等に対する支援
  - 「実践型人材養成システム」の普及・定着の促進  
「実践型人材養成システム」（実習併用職業訓練）を普及・定着させるため、大企業が自らの教育訓練施設等を活用して中小下請企業の実践的な教育訓練を支援するモデル事業等を創設するとともに、訓練経費等の助成を拡充する。
  - 新たな有期実習型訓練の創設と訓練実施企業に対する支援  
雇用関係の下で実習と座学とを組み合わせた新たな有期実習型訓練を創設し、訓練や能力評価等に取り組む事業主に対して訓練経費等の助成措置を講ずる。
  - 「日本版デュアルシステム」等の拡充  
若者の実践的で効果的な職業能力開発を支援するため、「日本版デュアルシステム」等を拡充する。
  - 母子家庭の母等や子育て終了後の女性等を対象とした新たな組み合わせ訓練の創設  
母子家庭の母等や子育て終了後の女性等を対象とした事業主等の訓練ニーズを反映したカリキュラムによる新たな組み合わせ訓練を創設し、実践的な能力開発を実施する。
  - 的確な評価を実施するための「評価者」の育成支援  
職業能力評価に関する専門家を活用し、企業における「評価者」に対し、評価手法や「モデル評価シート（仮称）」の活用方法等の指導を行う。
  - 職業能力形成プログラム参加者に対する生活資金の融資  
職業訓練を受講しやすい環境の整備を行うため、職業能力形成プログラムの受講者に対し、職業訓練受講期間中の生活費の貸付を行う融資制度を構築する。

### (3) 目標

職業能力形成システムの利用者が就職すること

### (4) 予算

会計区分：

平成24年度予算要求：58,864百万円

職業能力形成システム事業全体に係る予算の推移： (単位：百万円)

H20	H21	H22	H23	H24
45,662	416,902	272,276	60,21	58,864

## 4. 事前評価の概要（必要性、有効性、効率性）

### (1) 必要性の評価

当該事業は、フリーター等、能力形成の機会に恵まれない者を対象としており、特定の地域に偏ることなく全国的見地から実施される必要があるため、国が行うべきものである。

## (2) 有効性の評価

---

当該事業は、職業能力形成機会に恵まれない者を対象として、綿密なキャリア・コンサルティングに座学と企業実習を組み合わせる職業能力形成プログラムを提供し、訓練修了後に評価を行うものであり、これにより実践的な能力が身に付き、就職につながるが見込まれる。

## (3) 効率性の評価

---

当該事業は、産業界・企業のニーズを反映した職業能力形成プログラムによる、座学と企業での実習を組み合わせる訓練であるため、就職に結びつく実践的な職業能力を得ることができ、雇用対策、職業能力開発施策として効率的な事業と言える。

## 5. 事後評価の内容（必要性、有効性、効率性）

---

### (1) 有効性の評価

---

#### ①政策効果が発現する仕組み（投入→活動→結果→成果）

---

- フリーター等の正社員経験の少ない方へ職業能力形成プログラムの受講機会を提供
  - 訓練受講者の職業能力の向上
  - 訓練実施企業等での就職の可能性が高まる

#### ②有効性の評価

---

委託訓練活用型デュアルシステム修了者における就職率（指標2）について、平成20年度を除き目標を達成しており、雇成型訓練の就職率（指標1）については、制度が開始された平成20年度以降目標を達成しており、職業能力形成プログラムは就職に結びつきやすいと評価できる。

#### ③事後評価において特に留意が必要な事項

---

なし

### (2) 効率性の評価

---

#### ①効率性の評価

---

職業能力形成プログラムは、座学と企業実習を効果的に組み合わせる訓練であるため、就職に結びつく実践的な職業能力を得ることができ、雇成型訓練の就職率（指標1）及び委託訓練活用型デュアルシステム修了者における就職率（指標2）が示すとおり、企業と訓練受講生の高いマッチング効果が現れているところである。このことから、本制度は、職業能力開発施策及び雇用対策としての機能を備えた効率的な事業であると評価できる。

## ②事後評価において特に留意が必要な事項

なし

## (3) その他（公平性、優先性等評価すべき視点があれば記載）

なし

## (4) 政策等への反映の方向性

ジョブ・カード制度について、職業能力形成プログラム受講者数は平成21年度、平成22年度ともに5万人を超えており、着実に実施されているところである。平成23年度より、関係機関等のこれまで以上の緊密な連携・協力体制を構築し、企業と求職者双方への的確な支援を実施するとともに、ジョブ・カード制度のより効果的な普及・促進に努めることとしており、これを踏まえ、平成24年度予算概算要求においても所要の予算を要求し、ジョブ・カード制度の一層の推進を図ることとする。

## 6. 評価指標等

指標と目標値（達成水準／達成時期）						
アウトカム指標		H18	H19	H20	H21	H22
1	雇用型訓練の就職率 （－／平成20年度） （75%以上／平成21年度）	－	－	94.6%	85.6%	90.1% （暫定値）
達成率		－%	－%	－%	114.1%	120.7%
2	委託訓練活用型デュアルシステム修了者における就職率 （70%以上／平成18～19年度） （75%以上／平成20年度） （65%以上／平成21～22年度）	75.2%	76.9%	72.5%	69.5%	70.2%
達成率		107.4%	109.9%	96.7%	108.0%	110.0%
【調査名・資料出所、備考等】						
<ul style="list-style-type: none"> <li>指標1は、厚生労働省職業能力開発局調べ。ジョブ・カード制度は、平成20年度から開始されたものであり、また雇用型訓練とは、企業が訓練生を雇用し、企業における実習（OJT）と教育訓練機関等における座学（Off-JT）を実施するもの。修了3ヶ月後の就職率。</li> <li>指標2は、厚生労働省職業能力開発局調べ。修了3ヶ月後の就職率。</li> </ul>						

アウトプット指標		H18	H19	H20	H21	H22
3	職業能力形成プログラム受講者数	－	－	35,364人	55,827人	51,066人 (暫定値)
達成率		－%	－%	－%	－%	－%
【調査名・資料出所、備考等】						
・ 指標3は、職業能力開発局調べ。						

## 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・

② 具体的記載

### (2) 各種計画等政府決定等の該当

① ・無

② 具体的記載

新成長戦略（平成22年6月18日閣議決定）において、平成32年までにジョブ・カード取得者300万人の目標が掲げられている。

ジョブ・カード推進協議会（内閣府設置）の「新全国推進基本計画」（平成23年4月21日）において、「ジョブ・カード制度は、OJT等の実践的な職業訓練により、職業能力の向上を図り、安定的な雇用等への移行を促すことをねらいとしている。」とされている。

### (3) 審議会の指摘

① 有・

② 具体的内容

### (4) 研究会の有無

① 有・

② 研究会において具体的に指摘された主な内容

---

(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・無

---

② 具体的状況

---

(6) 会計検査院による指摘

---

① 有・無

---

② 具体的内容

---

(7) その他

---

特になし