

モニタリング結果報告書

(厚生労働省23(Ⅱ-1-4))

<p>施策目標名</p>	<p>多様な職業能力開発の機会を確保する(施策中目標Ⅱ-1-4)</p>						
<p>施策の概要</p>	<p>本施策は、次の施策小目標を柱に実施しています。 (施策小目標1)ジョブ・カード制度を推進すること (施策小目標2)助成金や能力評価制度を通じて職業能力開発に対する支援を行うこと (施策小目標3)職業能力開発を充実すること (施策小目標4)キャリア・コンサルティング環境を整備すること</p>						
<p>施策の背景・枠組み (根拠法令、政府決定、関連計画等)</p>	<p>(根拠法令) 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が定められています。 ①事業主その他の関係者の行う職業訓練及び職業能力検定の振興並びにこれらの内容の充実を図ること、 ②労働者が自ら職業に関する教育訓練又は職業能力検定を受ける機会を確保するために事業主の行う援助の奨励に努めること ③労働者が職業生活設計に即して自発的な職業能力の開発及び向上を図ることを容易にするために事業主の講ずる措置等の奨励に努めること、 ④離転職者その他職業能力の開発向上について特に援助を必要とする者に対する職業訓練及び事業主等により行われる職業訓練の状況等にかんがみ必要とされる職業訓練を実施すること、 ⑤職業生活設計に即して自発的な職業能力の開発及び向上を図ることを容易にするための援助を行うこと、 ⑥技能検定を円滑に実施すること等に努めること</p> <p>○第9次職業能力開発基本計画(平成23年厚生労働省告示第143号、計画期間は平成23年度～27年度)において以下のようにされています。 (1)ジョブ・カードの普及促進の中核をなす地域ジョブ・カード運営本部について、民間団体に委託している地域ジョブ・カードセンターから国に移管し、国が中心となった関係機関による緊密な連携・協力体制といった枠組みの下で、企業と求職者の双方に対するジョブ・カードの普及を推進するとともに、制度を着実に実施していく必要がある。 (2)労働者の技能と地位の向上を目的とし、実際に就職や転職に結びつけ、あるいは企業内における適切な能力評価、労働者に対するキャリア形成やスキルアップのインセンティブの付与を実現するためには、習得した職業能力を客観的に評価する「ものさし」としての評価制度が必要である。また、評価制度については、業種・職種について横断的に制度を設計・運用することが必要である。 現在は、産業構造が変化し、国際競争が激化する中、成長が見込まれる分野を中心として、実践的な職業能力を備えた人材を育成するための環境整備が急務となっている。また、若者や非正規労働者などの職業能力形成機会に乏しい者が増大しており、これらの者の職業能力の開発及び向上が求められている。 このような状況を踏まえ、社会全体で実践的なキャリア・アップを図るため、教育訓練と連携した職業能力の評価システムの整備を行っていく必要がある。 (3)現在は、新たに就業した者から管理職にわたる段階的かつ体系的な職業能力の評価を行うことを目的とし、仕事に必要な「知識」や「技術・技能」に加えて、どのように行動すべきかといった「職務遂行能力」を記述した職業能力評価基準の整備を進めているところである。この職業能力評価基準については、積極的に活用している業界団体や企業がある一方で、導入が進んでいない業種もある。導入が進んでいない業種については、その要因を分析し、業界団体や企業のニーズを踏まえつつ評価基準の改善を行い、普及・促進を図っていく。 (4)国が労働者の有する技能の程度を検定し、公証する技能検定制度は、能力評価のインフラ整備や技能労働者の能力向上に重要な役割を果たしているところである。今後も、技能検定職種の統廃合の推進、民間機関が実施する指定試験機関方式への移行、技能検定の試験基準の見直し等により、技能検定制度が社会的ニーズにあったものとなるよう、定期的に受検者・業界団体等のニーズを検証しつつ見直しを行っていく。 (5)企業が自ら労働者の能力開発を行うことは、企業が求める人材の育成につながるものとして重要であり、キャリア形成促進助成金、認定職業訓練制度等のより効果的な活用や企業内でキャリア形成の推進役となる人材の育成等を促進し、労働者の能力開発やキャリア形成支援のため積極的な取組を行う企業を支援する。 (6)職業生涯にわたる個々人の主体的なキャリア形成の取組を支援する観点から、(中略)職業生涯の節目において、キャリア・コンサルティングを受けることができる環境を整備し、キャリア・コンサルティングの活用を一層進めるとともに、専門的な相談支援を担うキャリア・コンサルタントについて、技能検定、キャリア・コンサルティング能力評価試験等による能力評価やスキルアップのための講習等による能力向上のシステムの整備等を通じ、人材の確保・質の向上を図る必要がある。 とされています。</p>						
<p>施策の背景・枠組み (根拠法令、政府決定、関連計画等)</p>	<p>本施策は、予算書の以下の項に対応しています。 (項)職業能力開発強化費 (項)独立行政法人高齢・障害・求職者支援機構運営費 (項)独立行政法人雇用・能力開発機構運営費 (項)独立行政法人雇用・能力開発機構施設整備費</p> <p>○関連税制 人材投資促進税制</p>						
<p>施策の予算額・執行額等 ※「予算額には」「執行額」欄には、独法の運営費交付金は含まない。</p>	<p>区分</p>	<p>19年度</p>	<p>20年度</p>	<p>21年度</p>	<p>22年度</p>	<p>23年度</p>	<p>24年度要求額</p>
<p>施策に関する内閣の重要政策(施政方針演説等のうち主なもの)</p>	<p>・新成長戦略</p>	<p>年月日</p> <p>平成22年6月18日</p>			<p>関係部分(概要・記載箇所)</p> <p>・ジョブカード取得者300万人 ・公共職業訓練受講者の就職率:施設内80%、委託65%</p>		

測定指標	(指標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(65%以上/平成32年まで)	基準値	実績値					目標値
		-	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度
		-	68.2%	69.8%	68.3%	62.4%	62.4% (速報値)	65%
		年度ごとの目標値	65%	65%	65%	65%	65%	
測定指標	(指標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(80%以上/平成32年まで)	基準値	実績値					目標値
		-	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度
		-	79.7%	78.5%	74.5%	73.9%	78.6% (速報値)	80%
		年度ごとの目標値	75%	80%	80%	80%	80%	
参考資料の情報	<p>○関連法令(右記検索サイトから検索できます) URL: http://kensaku.kudan.hq.admix.go.jp/</p> <p>○新成長戦略 URL: http://www.kantei.go.jp/jp/sinseichousenryaku/sinseichou01.pdf</p> <p>○第9次職業能力開発基本計画 URL: http://www.hourei.mhlw.go.jp/hourei/doc/hourei/H110415M0010.pdf</p> <p>○関連事業の行政事業レビューシート (幅広い職種を対象とした職務分析に基づいた包括的な職業能力評価制度の整備) URL: http://www.mhlw.go.jp/seisaku/jigyo_siwake/dl_rv3/782a.pdf</p> <p>(技能検定等の実施)URL: http://www.mhlw.go.jp/seisaku/jigyo_siwake/dl_rv3/950a.pdf</p> <p>(キャリア形成促進助成金)URL: http://www.mhlw.go.jp/jigyo_shiwake/dl/rv07a.pdf</p> <p>(キャリア支援企業等育成事業)URL: http://www.mhlw.go.jp/seisaku/jigyo_siwake/dl_rv3/777a.pdf</p> <p>(キャリア・コンサルティング普及促進事業)URL: http://www.mhlw.go.jp/seisaku/jigyo_siwake/dl_rv3/781a.pdf</p>							

担当部局名	職業能力開発局	作成責任者名	総務課長 井上 真	報告書作成日	平成23年6月30日
-------	---------	--------	-----------	--------	------------

施策小目標1については、職業能力開発局実習併用職業訓練推進室長 田中 歩
 施策小目標2については、職業能力開発局能力評価課長 星 直幸
 施策小目標3については、職業能力開発局能力開発課長 田畑 一雄
 施策小目標4については、職業能力開発局キャリア形成支援室長 浅野 浩美