

平成20年度雇用保険二事業の目標管理に係る評価体系(案)

20'評価類型 (A: 重点的に評価の対象とする事業、B: 複数年度単位での評価を実施する事業、C: プロジェクト単位評価事業、D: 利用者からの評価を指標に含める事業)

単位: 千円

二事業別内訳	20'No.	事業名	事業概要（平成20年度ベース）	平成19年度予算額		平成20年度予算額		目標管理区分	20'目標	目標設定の理由	実施主体
				うち独法再掲分		うち独法再掲分					
	1	早期再就職の促進のための需給調整機能の強化		20,806,643	0	20,316,091	0				
安	1	早期再就職専任支援員(就職支援ナビゲーター)による再就職支援プログラムの実施	早期再就職の必要性が高い求職者及び35歳以上の不安定就労者に対し、早期再就職専任支援員(就職支援ナビゲーター)を配置し、履歴書・職務経歴書の個別添削や面接シュミレーションの実施、個別求人開拓等、担当者制による求職者の個々の状況に応じた体系的かつ計画的な一貫した就職支援を行う。	3,269,168		3,250,946			・就職率73%以上 ・再就職支援プログラム開始件数【8万5千件以上】	当該事業は、支援対象者の就職の促進を目的としていることから、対象者の就職率を目標として設定した。目標値については、平成19年度実績(見込み)及び新たに壮年不安定就労者を支援対象とすることを踏まえ、就職率73%以上とした。	直轄
安	2	再チャレンジプランナーによる計画的な求職活動支援の実施	再チャレンジプランナーを配置し、非自発的離職者等に対する再就職に向けた就職実現プランの作成、自ら再就職の実現に向けた計画の策定が可能な若年者に対する計画策定のための助言等の支援、リストラ等によるショック等から不安定就労を繰り返す中高年齢者等に対する心理面や生活面の支援を含む総合的な支援計画の策定及び必要な支援への誘導等を行い、計画的な求職活動を支援する。	3,107,081		1,968,393			【就職実現プラン】 ・就職率65%以上 ・作成件数【12万件以上】 【総合的な支援計画】 ・就職率50%以上 ・作成件数【1万3千件以上】 【チャレンジ計画】 ・就職率65%以上 ・作成支援件数【3万5千件以上】	当該事業は、支援対象者の就職の促進を目的としていることから、対象者の就職率を目標として設定した。目標値については、対象者の属性を踏まえ、就職率について就職実現プラン65%以上、総合的な支援計画50%以上、チャレンジ計画65%以上とした。	直轄
安	3	求人情報提供機能強化推進費(旧名称:しごと情報ネットの運営)	官民連携した雇用情報システムである「しごと情報ネット」の運営等を行うことにより、早期の再就職等、雇用の安定に資することを目的としている。	549,193		504,993			・利用者に調査を実施し、しごと情報ネットを通じて求人情報に応募するなど具体的行動を起こした割合35%以上 ・しごと情報ネットへの1日平均アクセス件数100万件以上 ・参加機関数10,500機関以上	しごと情報ネットの実効性を把握する観点から、利用者に対するアンケート調査により一定割合として35%以上の水準を引き続き目標として設定。	直轄（一部民間団体等）
安	4	失業給付受給者等就職援助対策費	失業給付受給者等に対する早期再就職の促進を図るため、各種の支援措置を行う。 ・個別求人開拓の実施 ・公共職業安定所の求人情報閲覧体制の整備 ・就職支援セミナーの集中的実施 ・生活関連情報提供サービス事業の実施 ・職業相談員(適職選択支援担当)による支援の実施 ・長期失業者防止策	6,467,228		7,168,105			雇用保険受給資格者の早期再就職割合31%以上	当該事業は、失業給付受給者の早期再就職の促進を目的としていることから、雇用保険受給資格者のうち早期に就職した者の割合を目標として設定した。目標値については、平成19年度の実績(見込み)を踏まえ、31%以上とした。	直轄（一部民間団体等）
安	5	人材銀行運営費	人材銀行において、管理職・専門・技術職に特化して職業相談・紹介等を行い、専門的知識・技術を有する者の再就職の促進と、中小企業等産業界の要求する経営管理者、技術者等の充足を図る。	618,554		592,403		B	人材銀行の求職者のうち、人材銀行の職業紹介により就職した者(雇用保険被保険者資格を取得した者)の割合15%以上 (市場化テスト対象地域においては、落札した民間事業者が目標を設定) 【目標管理期間:平成19年度～平成21年度】	当該事業は、人材銀行利用者の安定的な就職の実現を目的としていることから、人材銀行の職業紹介により就職した者(雇用保険被保険者資格を取得した者)の割合を目標として設定した。 当該事業は、平成19年度から21年度までの3年間、競争の導入による公共サービスの改革に関する法律に基づく市場化テストを実施することとされており、目標値については、毎年15%以上と設定されているため、平成20年度の目標値についても、平成19年度と同様としている。	直轄（一部民間団体等）
安	6	ハローワークプラザ運営費	ハローワークプラザにおいて、求職者が適切な環境の中で幅広い求人情報等に簡易かつ効率的に接することができるようにするとともに、職業相談・職業紹介等を行うことにより、求職者の求職活動の円滑化を図る。	2,513,496		2,855,278			ハローワークプラザの求職者の就職率34%以上	当該事業は、ハローワークプラザ利用者の円滑な再就職の促進を目的としていることから、当該施設を利用する求職者の就職率を目標に設定した。 なお、目標値については、平成19年度実績(見込み)を踏まえ、34%以上とした。	直轄
安	7	パートバンク運営費	パートタイム労働市場の拡大に対応し、パートタイム労働力の適正な需給調整を図るため、パートタイム雇用の需給が集中している大都市等を中心に、パートバンクを設置し、パートタイム希望者の求職活動の円滑化を図る。	1,159,139		816,972			パートバンクの求職者の就職率36%以上	当該事業は、パートバンク利用者の円滑な就職の促進を目標としていることから、当該施設を利用する求職者の就職率を目標に設定した。 なお、目標値については、平成19年度実績(見込み)を踏まえ、36%以上とした。	直轄
安	8	マザーズハローワーク事業推進費	マザーズハローワーク及びマザーズサロンにおいて、子育てをしながら就職を希望する女性等に対して、個々の求職者の希望やニーズに応じた担当者制による一貫したきめ細かな就職支援を実施するとともに、本事業未実施の地域のハローワークにおいても同様のサービスが提供できるよう「マザーズコーナー」(仮称)を設置し、子育て女性等に対する就職支援の充実を図る。	1,970,133		1,998,891			・担当者制による就職支援を受けた重点支援対象者の就職率70%以上 ・担当者制による就職支援を受けた重点支援対象者数1万7千人以上	当該事業は、子育てをしながら就職を希望する女性等の就職促進を目的としており、特に早期に再就職を希望する女性等を重点支援対象者として支援していることから、担当者制による就職支援を受けた重点支援対象者の就職率を目標として設定した。 目標値については、平成19年度実績(見込み)及び新たに事業拠点を拡充することを踏まえ、就職率70%以上とした。	直轄
安	9	キャリア・コンサルティング事業費	心理的不安などから、主体的に的確かつ現実的な求職活動を行うことができない求職者に対して就職支援アドバイザーによるキャリア・コンサルティングを実施し、求職活動における心理的課題の解決を図り、支援対象者の就職可能性を高めるとともに、ジョブ・カード交付希望者に対するキャリア・コンサルティングを実施する。	596,130		577,507			・キャリア・コンサルティングの対象となった求職者の就職率45%以上 ・就職支援アドバイザー1人1日あたりのキャリア・コンサルティング実施者数【5人以上】	当該事業は、対象者に対するキャリア・コンサルティングを実施することにより、求職活動における心理的課題の解決を図り、対象者の就職可能性を高めることを目的としていることから、対象者の就職率を目標として設定した。目標値については、平成19年度実績(見込み)等や平成20年度より就職支援アドバイザーの業務に職業紹介も加えたこと等を踏まえ、就職率45%以上とした。	直轄
安	10	職業紹介事業指導援助事業	職業紹介事業従事者研修会及び職業紹介事業者に対する指導監督等を行うことにより、職業紹介事業者による事業の適正かつ効果的な実施を図り、これにより民間の労働力需給調整機能を円滑に運営させ、もって求職者の雇用機会の確保、早期就職の促進等の雇用の安定を図ることを目的とするもの。	112,677		116,439			職業安定法第5条の3(労働条件の明示)及び同法第32条の15(帳簿の備え付け)に係る19年度の違反率を前年度より1ポイント以上減少させる。	これまでの指導監督を通じて特に違反率が高く、また、求職者に対する影響も非常に大きい左記の2項目について、改善を図ることを目標とする。	直轄（一部民間団体等）
安	11	労働者派遣事業雇用管理等援助事業	労働者派遣事業に係る苦情処理システムの運用等により、労働者派遣事業の適正な運営の確保と派遣労働者の就業環境の改善を図ることにより、派遣労働者の定着の促進、派遣労働の形態で働くことを希望する労働者の円滑な就業を図る。	443,844		466,164			労働者派遣事業アドバイザーの相談により解決した苦情等の処理件数について前年度以上	労働者派遣事業の適正な運営の確保と派遣労働者の就業環境の改善を推進していくため、労働者派遣事業に係る苦情処理について前年度以上行われることを目標とする。	直轄（一部民間団体等）
	2	雇用機会の創出・雇用の安定		31,165,742	435,540	39,568,702	434,408				
	(1)	中小企業における雇用機会の創出等		9,400,308	435,540	9,868,037	434,408				
安	12	人材確保等支援助成金(中小企業基盤人材確保助成金)	中小企業労働力確保法に基づき、中小企業における雇用機会の創出、雇用管理の改善を図るため、新分野進出等に伴い、経営基盤の強化に資する労働者(基盤人材)を新たに雇い入れた場合に、当該基盤人材1人当たり140万円(雇用失業情勢の改善の動きが弱い地域の場合は1人当たり210万円)、当該基盤人材の雇入れに伴い雇い入れられた当該基盤人材以外の労働者(一般労働者)1人当たり30万円(雇用失業情勢の改善の動きが弱い地域の場合は1人当たり40万円))を助成(基盤人材5人を上限。一般労働者は基盤人材と同数まで)。また、生産性向上に資する人材を新たに雇い入れ又は大企業等から受け入れた場合に140万円(小規模事業所の場合は180万円)、当該人材の雇い入れに伴い雇い入れられた人材に30万円(小規模事業所の場合は40万円)を支給する。	4,470,500		4,718,980		A D	①「新分野進出等基盤人材確保実施計画」又は「生産性向上基盤人材確保実施計画」開始日から最終の第2期支給申請日の1年経過後までの1事業所当たりの雇用増加数(基盤人材を除く。)3人以上 ②事業主等への助成金説明会において、アンケート調査を実施し、役立った旨の評価がえられた割合 80%以上	①本助成金を活用して基盤人材を雇い入れることにより、経営基盤が強化され、その波及効果として雇用が増加していることを確認するため、「新分野進出等基盤人材確保実施計画」又は「生産性向上基盤人材確保実施計画」開始日から最終の第2期支給申請日の1年経過後までの1事業所当たりの雇用増加数(基盤人材を除く。)を目標とする。 【※失業等給付の1人当たり平均受給額が約60万円弱であることから、本助成金の助成額を踏まえ、3人以上とす】 ②独立行政法人雇用・能力開発機構の中期目標においては、同機構が行う雇用管理改善に関する相談・援助等の事業目標は「80%以上の者から役立った旨の評価が得られること」とされているところであるため、当該数値を目標とすることである。	(独)雇用・能力開発機構
安	13	人材確保等支援助成金(中小企業人材確保推進事業助成金(安定事業))	中小企業労働力確保法に基づき、事業協同組合等がその構成員たる中小企業者の労働力の確保及び職場定着を図るため、雇用管理の改善に関する調査研究等の事業を行った場合に、当該事業の実施に要した経費の2/3相当額を、3年間で集中的に助成。	307,424		816,460			①本助成金の支給を受けた事業協同組合等の構成中小企業者の本事業終了時における求人充足率の平均 22%以上 ②本助成金の支給を受けた事業協同組合等の構成中小企業者の本事業終了時における労働者の自己都合による離職率の平均 11%以下	本助成金の活用により、構成中小企業者の雇用管理の改善が図られ、人材の確保が促進されていることを確認するため、本助成金の支給を受けた事業協同組合等の構成中小企業者における本事業終了時の常用労働者に関する求人充足率の平均が一定程度以上回ること及び常用労働者の離職率の平均が中小企業(5～29人規模の企業)の自己都合による離職率の平均以下となることを目標とする。 【※ハローワークにおける求人充足率の16年度実績は約22%、平成16年雇用動向調査における企業規模別自己都合離職率(5～29人規模)の平均は11.4%】	(独)雇用・能力開発機構
安	14	自立就業支援助成金(高齢者等共同就業機会創出助成金)	就業機会の確保が困難である45歳以上の高齢者等3人以上が、共同して新たに法人を設立し労働者を雇い入れ、継続的雇用機会を自ら創出する場合に、事業開始に係る経費の一部を助成する。	1,409,648		1,257,219			①法人の新設による就業者創出数 平均8人以上 ②事業開始から1年経過後の事業継続率(具体的には、法人新設時点から1年以上経過した後) 95%以上	当該助成金により起業する高齢者等を支援し、雇用の創出及び雇用の安定を図ることを目的としていることから、左記のアウトカム指標を目標として設定。 なお、数値については、次のとおり。 ①過去の実績を踏まえて目標を設定(平成17年度7.9人、平成18年度8.3人)。 ②中小企業白書(2006年)によれば、事業を開始して1年後の事業所の平均生存率は72.8%となっている。 ③過去3年間の当該助成金による創出事業の1年後の生存率は95%となっていることから、引き続き95%と設定。	(独)高齢・障害者雇用支援機構
安	15	自立就業支援助成金(受給資格者創業支援助成金)	失業者の自立を積極的に促進するため、失業者(雇用保険の受給資格者)自らが事業を開始した場合に創業に係る費用の1/3(上限200万円)を助成。また、同意雇用開発促進地域において、失業者自ら事業を開始した場合に創業に係る費用の助成限度額の引き上げ(1/2(上限300万円))や移転費の支給を実施。	2,777,196		2,034,681			①支給を受けた事業主が、法人等の設立から1年経過後に、雇用している労働者数の平均 2人以上 ②支給を受けた事業主が、法人等の設立から1年経過後に事業を継続している割合 95%以上	雇用保険データの雇用保険の被保険者数及び事業継続率により、本助成金によって失業者の自立が積極的に支援され、新たな雇用機会の創出が図られたかを評価するために目標を設定したものの、①雇用している労働者数は、失業等給付の1人当たりの平均支給額が約60万円弱であることから、当助成金の平均支給額を踏まえ、2人以上を目標とする。②事業を継続している割合は、直近の平成18年度調査時では97.5%であり本年度もその水準を達成するため、また、95%以上の事業所が事業を継続していれば、本助成金により大部分の事業所が事業を継続できたと判断できることから、95%以上を目標とする。	直轄

二事業別内訳	20'No.	事業名	事業概要（平成20年度ベース）	平成19年度予算額		平成20年度予算額		目標管理区分	20'目標	目標設定の理由	実施主体
				うち独法再掲分		うち独法再掲分					
安	16 (新規)	中小企業雇用安定化奨励金(仮称)	中小企業事業主が、有期契約労働者から正社員(通常の労働者)に転換する制度を就業規則等により新たに規定し、有期契約労働者の希望により正社員として1人以上転換させた場合に1事業所35万円を支給する。また、制度導入から3年以内に3人以上(母子家庭の母を含む場合は、2人以上)転換させた場合には、1人当たり10万円(母子家庭の母にあっては、15万円)を10人まで支給する。			544,081			奨励金の支給事業所において有期契約労働者が正社員に移行したことによる有期契約労働者の割合の低下 3%以上	本奨励金の活用により、有期契約労働者の通常の労働者への転換が促進され、転換を希望する者が円滑に通常の労働者へ移行しているかを確認するため、有期契約労働者の割合の低下を目標とする。 【平成17年有期契約労働者に関する実態調査報告において、現在の会社で正社員として働きたい者の割合が約9%であり、本奨励金の対象期間が3年間であるため】	直轄
安	17 (新規)	中小企業人材能力発揮奨励金(仮称)	生産性向上が特に必要な中小企業者において、その雇用する労働者の能力を高め生産性を向上させ、職場への定着を図ることを目的として、IT化等を活用して雇用環境の高度化を図り、新たに必要な人材を雇い入れた場合に奨励金を支給する。(小規模事業所に対しては助成額の引き上げを行う。)			62,208			本助成金の支給を受けた事業所における自己都合による離職率の平均 11%以下	本助成金の活用により、中小企業において雇用管理の改善による職場への定着が図られていることを確認するため、本助成金の支給に係る事業に取り組む1事業所当たりにおける支給申請日から1年経過後の自己都合による離職率の平均が、中小企業(5〜29人規模の企業)の自己都合による離職率の平均以下となることを目標とする。	(独)雇用・能力開発機構
(2) 地域における雇用機会の創出等				6,782,066	0	14,935,183	0				
安	18	通年雇用奨励金	積雪寒冷地において季節的業務に就く者(季節労働者)を通年雇用した事業主に対して、当該労働者に支払った賃金等について助成。	3,844,323		6,816,295			本奨励金の支給を受けた事業所の特例被保険者(季節労働者)数の減少率が、当該事業所の所在する地域内の特例被保険者数の減少率を上回り、かつ、支給を受けた事業所の一般被保険者数が増加すること。	本奨励金の支給によって季節労働者の通年雇用化が促進されているかどうかを評価するためには、本奨励金の支給を受けた事業所において地域内の他の事業所よりも特例被保険者数の減少傾向が強まるとともに、特例被保険者の一般被保険者への移行が見られることが必要であるため。	直轄
安	19	地域職業相談室の体制整備について	市区町村の希望等を勘案し、公共職業安定所と市区町村が共同で運営する地域職業相談室を設置し、市区町村独自の相談・情報提供業務との連携を推進するとともに、職業紹介機能を強化し、一層、求職者の再就職の促進を図る。	800,810		1,173,785			地域職業相談室での職業紹介による就職件数 相談員1人当たり 年間160件以上	相談員の稼働日数を15日/月としていたところであるが、平成20年度においては、効率的な運営の観点から20日/月として予算措置したところ。 これに伴い、相談員の効率的な配置を行うこととしており、過去の相談件数等の実績を勘案して相談室によって相談員の配置数の差をつける必要があることから、1相談室当たりの就職目標を廃止し、相談員1人当たりの就職件数を目標として設定することとする。 全国のハローワーク正規職員1人当たりの就職件数は175件となっていることから、ほぼ同水準の160件とする。 【相談員1人当たりの稼働日数の増(15日→20日約1.3倍) 現行目標の相談員1人当たりの年間就職件数の120件を160件(約1.3倍)に改める。(120件÷15日×20日＝160件)】	直轄
安	20	地域雇用開発助成金(中核人材活用奨励金)	地域雇用開発促進法に基づく雇用開発促進地域において、中核人材労働者を受け入れ、併せて地域求職者を雇い入れる事業主に対し、その雇入れ等に係る費用について助成。	10,500		42,800			本奨励金の支給を受けた事業所の、「計画開始日」から「第2期支給申請日の1年後の日」までの間の常用労働者数の増加率が、地域内の全雇用保険適用事業所の常用労働者数の増加率を上回ること。	本奨励金の活用による雇用創出効果を適切に評価するためには、奨励金の利用に伴い利用事業所において創出された雇用が維持され、(その後も事業が順調に推移し)当該地域の他の事業所を上回る雇用の増加が見られることが必要であるため。	直轄
安	21	地域雇用開発助成金(雇用開発奨励金)	地域雇用開発促進法に基づく雇用開発促進地域及びその他の雇用開発が必要な地域において、事業所の設置又は整備を行い、これに伴って地域求職者を一定数以上雇い入れる事業主に対し、施設等の設置等費用及び雇入れ規模に応じて助成。	0		897,951			本奨励金の支給を受けた事業所の、「計画開始日」から「第3回支給申請日の1年後の日」までの間の常用労働者数の増加率が、地域内の全雇用保険適用事業所の常用労働者数の増加率を上回ること。	本奨励金の活用による雇用創出効果を適切に評価するためには、奨励金の利用に伴い利用事業所において創出された雇用が維持され、(その後も事業が順調に推移し)当該地域の他の事業所を上回る雇用の増加が見られることが必要であるため。	直轄
安	22	地域雇用開発助成金(沖縄若年者雇用促進奨励金)	沖縄県において、事業所の設置又は整備に伴い、県内に居住する35歳未満の若年求職者を3人以上雇入れ、その定着を図る事業主に対し、当該雇用した者に対して支払った賃金の一定割合を助成。	0		5,405			本奨励金の支給を受けた事業所の、35歳未満の一般被保険者数の増加率が、県内全体の35歳未満の一般被保険者数の増加率を上回ること。	本奨励金の支給の活用による雇用創出効果を適切に評価するためには、本奨励金の支給を受けた事業所において、県内の他の事業所を上回る若年者の雇用の増加が見られることが必要であるため。	直轄
安	23	季節労働者通年雇用促進等事業	国で基本的なメニューを提示した上で、地域が自らの創意工夫で季節労働者の通年雇用化を図る取組を支援するものであり、通年雇用化を図る事業(通年雇用促進支援事業)に係る計画を策定した事業主団体等からなる協議会に対して、国が通年雇用化を図る事業の実施を委託するほか、公共職業安定所に専門の相談員(就労支援ナビゲーター)を配置し、対象者の希望条件等に添った個別求人開拓を行う等のきめ細やかな就職支援を担当者制により一貫して行う。	456,733		865,821			通年雇用促進支援事業により達成された季節労働者の通年雇用化数が、各協議会の計画に成果目標として掲げられた値の合計の8割以上になること。 また、就労支援ナビゲーターによる季節労働者の常用就職率が3割以上になること。	通年雇用化数については、通年雇用促進事業全体でみて、事業の成果目標として掲げられた値の8割以上を達成することを目標とする。 また、就労支援ナビゲーターによる季節労働者の常用就職率については、公共職業安定所における求職者の就職率(平成18年度32.4%)を目安としたもの。	民間団体等、直轄
安	24	地域雇用創造推進事業	雇用情勢が厳しい中で雇用創出に向けた地域の意欲が高い地域(自発雇用創造地域)の協議会から提案された雇用対策の事業の中から、コンテスト方式により雇用創造効果が高いものを選抜し、国から協議会に対して事業の実施を(原則として3年間)委託する。	1,669,700		4,585,040		B	事業を利用した求職者の就職件数(全事業実施地域の合計)が、事業開始時に設定された目標数(全事業実施地域の合計)を上回ること。 【目標管理期間：平成20年度～平成22年度】	事業開始時に、各事業実施地域ごとに事業を利用した求職者の就職件数の目標数が設定されており、3年間の事業実施後、事業実施地域全体でみて、事業開始時に設定された目標数を上回ることが目標とする。	民間団体等
安	25 (新規)	沖縄早期離職者定着支援事業	県内の若年者の職場定着を図るため、企業経営者等の雇用する側に対して若年者の職場定着のための取組みの重要性とその効果を伝えていくとともに、その代表的な手法となるメンター(新入社員などの教育や仕事の悩み相談・精神的サポートをするための専任者)制度導入のための実践的な講習等を実施する。			37,666			本事業に参加してメンター制度を導入した企業数が、当初計画していた目標数を上回ること。	委託先である民間団体ごとに、メンター制度を導入する企業数の目標数を設定しているため、事業全体でみて、実際にメンター制度を導入した企業数がこれを上回ることが目標とする。	民間団体等
安	26 (新規)	地方再生中小企業創業助成金	雇用失業情勢の改善の動きが弱い地域において、地方再生分野(雇用創出に資する重点産業分野)において創業する事業主に対して創業に係る経費及び労働者の雇い入れについての助成を行う。			510,420			本助成金の支給を受けた事業主が法人等の設立から1年経過後に雇用している一般被保険者数の平均が2人以上となること。	本助成金の支給を受けた事業主が、支給を受けない事業主に比べて多くの常用雇用者を雇用しているかを評価するためには、支給を受けた事業主が法人等の設立後1年を経過した時点で常用雇用者数が、新設個人事業所の平均常用雇用者数(平成16年総務省事業所・企業統計調査による)である1.95人を上回ることが必要であるため。	直轄
(3) 雇用の維持・安定				2,320,515	0	1,074,075	0				
安	27	雇用調整助成金	景気の変動、産業構造の変化等により急激な事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、事前に休業規模等を計画した届出を行い、その雇用する労働者に対し休業、教育訓練又は出向を実施し、支給申請をした場合、支払った賃金等の一部を助成することにより、労働者の失業の予防を図る。	2,320,515		1,074,075		B	利用事業所のうち保険関係消滅事業所に対して支給した額 利用事業所の総支給額の10%以下 【目標管理期間：平成20年度～平成22年度】	平成18年度では利用事業所のうち消滅事業所への支給額割合10%以下であることを目標に設定し、3.54%であったことから、本年度もその水準を達成することを目標とする。利用事業所のうち消滅事業所への支給額割合が10%以下であれば、本助成金の90%以上が実際に回復の見込みがある事業所へ助成が行われ、かつ、90%以上の事業所を存続をさせることで、労働者の失業の予防が図られたと評価できることから目標に設定したものの。	直轄
(4) 円滑な労働移動の促進				3,913,647	0	3,640,986	0				
安	28	労働移動支援助成金(求職活動等支援給付金)	再就職援助計画等の対象被保険者に、通常賃金の額以上の額を支払って求職活動等のための休暇を与える事業主に、当該被保険者1人1日当たり4,000円、当該被保険者に通常賃金の額以上の額を支払って職場体験講習を受講させる事業主に、当該被保険者の講習1日当たり4,000円(講習期間3日以上のものに限る)(職場体験講習先の開拓を実施した場合は当該被保険者1人当たり2万円(新規・成長15分野の事業を行う事業所を開拓した場合は、さらに2万円を上乗せ))、職場体験講習で受け入れた再就職援助計画等の対象労働者を離職の日の翌日から1か月以内に雇い入れる事業主に、当該対象労働者1人当たり5万円(同意雇用開発促進地域については10万円)を支給。	234,047		110,529			支援対象労働者の離職後3か月以内の就職率 34%以上	求職活動等支援給付金については、当該給付金の支給対象労働者が再就職した割合が、離職後3か月以内の再就職であれば、「早期再就職の実現」と判断できることから、離職後3か月以内に一定の水準を上回ることが目標とした。 平成18年度目標は、34%以上としたところ平成18年度目標に係る実績が34.5%であったことから、平成20年度も同じ水準を上回ることが目標とした。	直轄
安	29	労働移動支援助成金(再就職支援給付金)	再就職援助計画等の対象被保険者について、その再就職に係る支援を民間の職業紹介事業者に費用を負担して委託し、当該被保険者の離職日の翌日から2か月(同意雇用開発促進地域において、当該地域に係る地域雇用開発計画に定められた計画期間内に当該被保険者の再就職を実現した場合は3か月、45歳以上の者は5か月)以内に再就職を実現した事業主に、当該委託に要する費用の1/4(1人当たり20万円を限度)(中小企業事業主は1/3(1人当たり30万円を限度))の額を支給(事業主が、再就職支援会社との委託契約上、「当該会社が、新規新規・成長15分野の事業主の事業所への再就職の実現に努める」旨明記し、実際の再就職先が当該分野であった場合は10万円を上乗せ。))。	364,292		340,438		D	①本給付金の支給を受けた事業所のうち、本給付金を活用して再就職支援会社に支援を委託しなくても、当該給付金の支給対象労働者の再就職は難しくなかったとする事業所の割合 20%以下 ②本給付金の支給を受けた事業所が「再就職支援を委託した人数のうち、再就職が実現した(本給付金の支給に至った)人数の割合 20%以上	①再就職支援給付金については、真に再就職支援の必要がある労働者を対象として当該給付金が支給されているかを確認するため、再就職支援会社に支援を委託しなくても、当該給付金の支給対象労働者の再就職は難しくなかったとする事業所の割合が一定率を下回ることが目標とした。 平成18年度目標は、20%以下としたところ平成18年度目標に係る実績が12.1%であったことから、平成20年度も同じ水準を下回ることが目標とした。 ②当該給付金の有効性を判断するために、再就職支援を委託した人数のうち、早期再就職が実現した人数の割合が一定率を上回ることが目標とした。 平成18年度目標は、20%以上としたところ平成18年度目標に係る実績が20.1%であったことから、平成20年度も同じ水準を上回ることが目標とした。	直轄
安	30	産業雇用安定センター補助金	出向等に係る情報の収集・提供、相談実施による円滑な労働移動を推進するため、①各業界別の雇用動向及び見通しに関する情報の収集及び提供、②出向等による労働力の移動の希望、受入れ可能な状況等に関する情報の収集及び提供並びに相談等、③職業能力開発に関する情報の収集及び提供並びに相談、④事業主の行う雇用の安定のための諸活動に関する必要な援助の実施について運営費等の一部を補助。	3,315,308		3,190,019			・出向・移籍の成立率43%以上 ・企業訪問件数10万件以上	・過去の成立率の実績(平成17年度～平成20年1月)や今後の経済・雇用情勢の見通しを踏まえて設定 ・出向・移籍による企業間の失業なき労働移動の実現のため実施している企業訪問の件数を過去の実績により設定。	(財)産業雇用安定センター
(5) 産業の特性に応じた雇用の安定				8,749,206	0	10,050,421	0				
能	31	人材確保等支援助成金(建設教育訓練助成金)	中小建設事業主等が職業能力開発促進法に基づき都道府県知事が認定する職業訓練を行う場合の経費、中小建設事業主等が建設労働者の技能向上のための技能実習を行う場合の経費、職業訓練法人等が建設工事における作業に係る職業訓練の推進のための活動や職業訓練施設の設置整備等を行う場合等の経費等に対する助成を行うもの	3,735,714		3,782,089		D	①助成措置の対象となった技能実習を行った者のうち、訓練後、技能検定を受検した者の合格率 80%以上。 ②事業主等(助成金利用者)から、本助成措置があったことにより教育訓練を実施したとする評価を受ける割合 80%以上。 ③本助成金の対象となった建設労働者から、本助成金の活用により技能の向上が図られた旨の評価を受ける割合 80%以上。	①助成措置により従業員の職業能力が向上したことを客観的に把握する観点から、助成措置の対象となった労働者が受けた技能検定の合格率を目標とする。 ②建設労働者の技能の向上を推進するための支援措置である本事業内容を効果的に把握する観点からユーザー評価(事業主等に対する満足度調査)を目標とする。 ③建設労働者の技能の向上を推進するための支援措置である本事業内容を効果的に把握する観点からユーザー評価(事業主等に対する満足度調査)を目標とする。	(独)雇用・能力開発機構

二事業別内訳	20'No.	事業名	事業概要（平成20年度ベース）	平成19年度予算額		平成20年度予算額		目標管理区分	20'目標	目標設定の理由	実施主体
					うち独法再掲分		うち独法再掲分				
安	32	建設労働者雇用安定支援事業	各建設事業主等が再生に向けて取り組もうとしている具体的なニーズに対応した支援事業が十分活用できるよう、利用可能な各種支援事業の総合的な情報提供や支援事業の活用に向けた相談援助を、ワンストップサービスで提供する事業。	180,865		132,247		D	①ワンストップサービスにおいて能力開発や従業員の雇用等について相談等を行った建設事業主等のうち、当該相談等を受けて教育訓練及び労働移動、人材確保対策の推進等の相談に対する具体的な措置を1年以内に講じた事業主等の割合 80%以上。 ②相談終了時のアンケート調査で「役に立った」旨の評価を受ける割合 80%以上	①本事業により労働者の雇用の安定等が向上したことを客観的に把握する観点から、本事業の対象となった事業主等が具体的な措置を1年以内に講じた割合を目標として設定する。 ②教育訓練及び労働移動、人材確保対策の推進等のための支援措置である本事業内容を効果的に把握する観点からユーザー評価（事業主等に対する満足度調査）を目標として設定する。	民間団体等
安	33 （新規）	港湾労働者就労確保支援事業費	港湾労働者の雇用の安定を図るため、港湾運送事業主や港湾労働者に対し、港湾労働者派遣事業や雇用管理の改善に関する相談援助、各種講習等を実施。			151,393		D	①相談援助等を利用した者から「役に立った」旨の評価を受ける割合 90%以上 ②港湾労働者派遣事業に関する相談援助を受けた事業所のうち、当該年度において港湾労働者の派遣のあっせん申込の実績があった事業所の割合 80%以上	①相談援助については、相談事例や港湾運送事業主等の雇用管理の改善についての好事例の情報を収集・整理し、その積極的な活用を図ることとし、講習については適切な講習コースの設定を行い、講習内容、方法について適宜必要な見直しを加えるなどにより、より有効かつ効果的な講習の実施を目指すこととしているところ、本事業内容を効果的に把握する観点からユーザー評価（満足度調査）を目標として設定する。 ②日雇労働を減らし常用雇用を定着させるという港湾労働法の趣旨に鑑み、港湾労働者派遣事業を有効に活用し利用を促す必要があるところ、相談援助により本事業が有効に活用されたことを客観的に把握する観点から、相談援助を受けた事業所のうち港湾労働者の派遣のあっせん申込の実績があった事業所の割合を目標として設定する。	（財）港湾労働安定協会
安	34 （新規）	港湾労働者派遣事業対策費	港湾労働法に基づく指定法人が、港湾労働者派遣事業の実施に伴い指定港湾において港湾労働者の雇用の安定を図るため、雇用管理者研修及び派遣元責任者研修等の雇用安定事業関係業務を実施。また、港湾労働者派遣事業に係る労働者派遣契約の締結についてのあっせん業務を実施。			254,788		D	①雇用管理者研修を受講した者から「役に立った」旨の評価を受ける割合 80%以上 ②港湾労働者派遣事業において、派遣可能労働者の派遣あっせんを行うことによる派遣成立の割合 80%以上	①雇用管理者研修については、企業内において事業主より選任された雇用管理者に対し、常用労働者によって港湾運送業務を行うことを原則とする港湾労働法の主旨の徹底等、職務遂行に必要な知識の習得を図る必要があるところ、本事業内容を効果的に把握する観点からユーザー評価（満足度調査）を目標として設定。 ②港湾労働者派遣事業のより効果的な活用のため、求人と派遣可能である労働者の効率的なマッチングを行い、派遣可能である労働者の高いあっせん成功率を目指す必要があるところ、本事業により港湾労働者の雇用の安定等が図られたことを客観的に把握する観点から、派遣可能労働者の派遣あっせんを行うことによる派遣成立の割合を目標として設定する。	（財）港湾労働安定協会
安	35	港湾労働者雇用確保支援事業費	港湾労働者の雇用の安定等を図るため、港湾労働者雇用安定支援センターを運営する団体に対し、それに要する経費の一部を補助。	155,112		93,500		D	①港湾労働者雇用安定支援センターを利用した労働者が雇用される事業所のうち、離職率が前年度を下回るものの割合 80%以上 ②港湾労働者雇用安定支援センターを利用した者から「役に立った」旨の評価を受ける割合 80%以上	①本事業は、港湾の24時間フルオープン化等に対応した港湾労働者の雇用の安定等を効率的・効果的に実施できるよう、港湾労働者雇用安定支援センターを運営する団体に対し補助を行うものであり港湾労働者雇用安定支援センターの利用者の満足度を高め、サービスの向上を目指すものであるところ、本事業内容を効果的に把握する観点からユーザー評価（満足度調査）を目標として設定する。 ②港湾労働者雇用安定支援センターが適切なサービスの提供をすることによって、港湾労働者の労働環境の悪化に伴う港湾労働離れを防ぎ、港湾労働者の確保・定着を図る必要があるところ、本事業により港湾労働者の雇用の安定等が図られたことを客観的に把握する観点から港湾労働者雇用安定支援センターを利用した労働者が雇用される事業所のうち、離職率が前年度を下回るものの割合を目標に設定する。	（社）日本港湾福利厚生協会
安	36	人材確保等支援助成金（介護基盤人材確保助成金）	介護分野における新サービスの提供等に伴い、介護労働者の雇用管理改善計画を作成し、都道府県知事の認定を受けた事業主が、雇用管理の改善等において中核的な役割を担う者である特定労働者（社会福祉士等の資格を有し、1年以上の実務経験を有する者）を雇い入れた場合に、雇い入れた労働者の賃金の一部を助成。	3,067,315		2,616,242		D	本助成金を受給したことにより、当該事業所における雇用管理改善への取組みが向上した事業主の割合 85%以上	助成措置により、雇用管理改善への取組が向上したかどうかを把握する観点から、受給した事業主に対する事後調査により一定割合として85%以上の水準を引き続き目標として設定。	直轄
安	37	人材確保等支援助成金（介護雇用管理助成金）	介護分野における新サービスの提供等に伴い、介護労働者の雇用管理改善計画を作成し、都道府県知事の認定を受けた事業主（以下「認定事業主」という。）が、雇用管理改善事業（就業規則・賃金規程などの諸規定の整備、健康診断の実施など）を実施した場合に、その経費の一部を助成。	190,205		159,601		D	本助成金がなければ新たに雇用管理改善措置を講じることが困難であった事業主の割合 85%以上	受給した事業主が、助成金がなければ雇用管理改善措置を講じることが困難だったかどうかを把握する観点から、受給した事業主に対する事後調査により一定割合として85%以上の水準を引き続き目標として設定。	（財）介護労働安定センター
安	38	雇用管理改善等援助事業費	介護労働安定センターに介護労働サービスインストラクターを配置し、介護分野の事業主等を対象として、雇用管理の改善等についての相談援助や介護関連情報の収集・提供を行うとともに、より専門的な相談については、介護労働安定センターが委嘱した雇用管理コンサルタント（社会保険労務士等）が相談に応じるもの。また、介護事業所における雇用管理担当者を対象として雇用管理者講習を実施。	453,238		487,349			雇用管理等相談援助事業を受ける事業所において、本事業を受けて1年経過した時点における同事業を受けたときの自己都合による離職率 16.2%以下	本事業を受けたことにより、介護業界のみならず全体的に見ても低い離職率を達成するため、全産業の離職率平均（平成18年雇用動向調査）全産業の平均離職率 16.2%	（財）介護労働安定センター
安	39	林業雇用改善推進事業	林業関係団体に委託し、林業事業体等に対して研修、相談指導等を実施することにより、雇用管理の改善を促進するとともに、林業労働力確保のための職業講習・就職ガイダンス等を実施する。	470,594		374,210			林業求職者等に対する職業講習会等を経て、林業事業体共同説明会に参加した者の就職率 19%以上	林業事業体共同説明会参加者の就職率（集計を開始した平成14年度以降の最高の数値 19%）により設定。	直轄（一部民間団体等）
安	40	農林業等就職促進支援事業費	農業への就業を希望する失業者やフリーター等に対して、就農等支援コーナー等において求人情報の提供、職業相談・紹介、農林業等関連各種情報の提供等を行い、農林業等への多様な就業を促進する。	56,691		31,155			就農等支援コーナーの利用者数に占める紹介就職件数と自営就農支援機関へのあっせん件数の合計の割合 35%以上	就農等支援コーナーの利用者数に占める紹介就職件数と自営就農支援機関へのあっせん件数の合計の割合（集計を開始した平成16年度以降の最高の数値 35%）により設定。	直轄（一部民間団体等）
安	41	林業就業支援事業費	新たに林業への就業を希望する求職者を対象に、林業作業の体験等の講習や職業相談・生活相談を実施し、林業就業に対する意識の明確化を図ることにより、林業への円滑な就業を支援する。	416,086		332,764			林業就業支援事業修了者の就職率 67%以上	林業就業支援事業修了者の林業への就職率（集計を開始した平成17年度以降の最高の数値 67%）として設定。	民間団体等
安	42	請負事業適正化・雇用管理改善推進事業費	製造業の請負事業の適正化及び雇用管理の改善を図るためのガイドライン及びチェックシートを請負事業主、発注者に対し周知するとともに、請負事業適正化・雇用管理改善のための行動計画の策定を支援するためのモデル事業を実施する。	23,386		32,180			ガイドライン及びチェックシートを活用し、請負事業の適性化、雇用管理改善を図る改善計画を策定したモデル事業所 5事業所以上。	製造業の請負事業主及び発注者において、ガイドライン及びチェックシートを活用した請負事業適性化・雇用管理の改善のための積極的な取組が図られるようにすることを目標とする。	直轄（一部民間団体等）
安	43 （新規）	人材確保等支援助成金（建設事業主雇用改善推進助成金）	中小建設事業主等が、雇用管理責任者等に労働者の雇用管理に関して必要な知識を習得させるための雇用管理研修等を行う場合に当該研修等に必要経費の一部を助成。			513,976		D	①建設事業主から、建設事業主雇用改善推進助成金の助成措置があったことにより雇用改善を実施したとする旨の評価を受ける割合 80%以上 ②建設事業主雇用改善推進助成金を利用した事業主から、本助成金の活用による研修の実施により、建設労働者の雇用管理に関し必要な知識の習得が図られた旨の評価を受ける割合 80%以上	①建設事業主雇用改善推進助成金により建設労働者の雇用改善が図られたことを客観的に把握する観点から、本助成措置があったことにより雇用改善を実施した建設事業主の割合を目標と設定し、また事業内容を効果的に把握する観点からユーザー評価（事業主等に対する満足度調査）を目標とする。 ②建設事業主雇用改善推進助成金により建設労働者の雇用改善が図られたことを客観的に把握する観点から、本助成金の活用による研修の実施により、建設労働者の雇用管理に関し必要な知識の習得が図られた割合を目標と設定し、また事業内容を効果的に把握する観点からユーザー評価（事業主等に対する満足度調査）を目標とする。	（独）雇用・能力開発機構
安	44 （新規）	人材確保等支援助成金（建設事業主団体雇用改善推進助成金）	中小建設事業主の団体等が、建設労働者の雇用管理の改善に関する目標値を設定し、当該目標値を達成するため、傘下の事業主等を対象に諸事業を行う場合に当該諸事業に要した経費の一部を助成。			1,088,927			建設事業主団体雇用改善推進助成金について、各団体が目標値を設定した項目のうち計画期間終了時点で目標を達成した項目の割合 80%以上	建設事業主団体雇用改善推進助成金は、中小建設事業主団体等が建設労働者の雇用改善を図るための目標値を設定しているところ、建設労働者の雇用改善が図られたことを客観的に把握する観点から、当該設定目標を達成した項目の割合が一定以上となることを目標に設定する。	（独）雇用・能力開発機構
3 労働者等の特性に応じた雇用の安定・促進				51,142,385	0	48,728,995	0				
(1) 高齢者の雇用の促進				10,103,764	0	11,183,975	0				
安	45	試行雇用奨励金（中高年トライアル雇用奨励金）	中高年を試行的に受け入れて就業させる事業主に対して、試行雇用奨励金を支給することにより、世帯主など再就職の緊急性が高い中高年労働者の雇用確保を図ることを推進する。	539,981		537,084			①常用雇用移行率 75%以上 ②トライアル雇用開始者数4,500名以上	当該助成金により、緊急性が高い中高年齢者の再就職を支援し、中高年労働者の雇用の安定を図ることを目的としていることから、左記の指標を目標として設定。 ・過去の常用雇用移行率を踏まえて目標を設定。（平成17年度 73.5%、平成18年度 75.5%）	直轄
安	46	定年引上げ等奨励金（中小企業定年引上げ等奨励金）	65歳以上への定年の引上げ、希望者全員を対象とする70歳以上までの継続雇用制度の導入又は定年の定めの廃止を実施した中小企業事業主に対して助成することにより、65歳以上までの定年の普及・促進及び「70歳まで働ける企業」の普及・促進を図る。	1,351,200		3,938,700			①1事業主当たり雇用する60歳以上被保険者の平均雇用割合5%以上 ②65歳以上への定年の引上げ、希望者全員を対象とする70歳以上までの継続雇用制度の導入又は定年の定めの廃止を実施した事業主 8,000件以上	当該奨励金は、65歳以上への定年の引上げ、希望者全員を対象とする70歳以上までの継続雇用制度の導入又は定年の定めの廃止を行った事業主を支援することを目的としていることから、左記のアウトカム指標を目標として設定。 定年の廃止及び65歳以上の定年引上げを行う企業2,500件（平成19年度実績見込み）に希望者全員の継続雇用制度を導入する企業5,861件（平成19年度実績を踏まえ算出）を加え、8,000件を目標に設定。	（独）高齢・障害者雇用支援機構

二事業別内訳	20'No.	事業名	事業概要（平成20年度ベース）	平成19年度予算額		平成20年度予算額		目標管理区分	20'目標	目標設定の理由	実施主体
					うち独法再掲分		うち独法再掲分				
安	47 (新規)	定年引上げ等奨励金(70歳定年引上げ等モデル企業助成金)	70歳以上まで働くことができる新たな職域の拡大等を行うモデル的な取組を実施した事業主のうち、地域に波及効果のある取組を実施した事業主に対して助成することにより、「70歳まで働ける企業」の普及・促進を図る。	0		125,000			①平成20年度に事業を開始した企業のうち支給を受けた事業主 100% ②「70歳まで働ける企業」推進プロジェクト普及啓発事業のシンポジウム参加者に対して後日アンケートを実施し、有効回答のうち当該助成金を受給した企業の事例発表等を契機に、「70歳まで働ける企業」の仕組みを導入した企業（具体的検討に着手した企業を含む）の割合 80%以上	当該奨励金は、事業主が70歳まで働ける仕組みを導入するためのモデル的な取組を行う事業主を支援し、「70歳まで働ける企業」の普及・促進を図ることを目的としていることから、左記のアウトカム指標を目標として設定。なお、数値については、①地域に波及効果のある企業で当該事業の実施が見込まれる企業数を50件とした。（都道府県あたり1件×47＝50）	(独)高齢・障害者雇用支援機構
安	48 (新規)	定年引上げ等奨励金(中小企業高齢者雇用確保実現奨励金)	事業主団体による傘下の中小企業事業主に対する高齢者雇用確保措置の導入その他必要な雇用環境の整備に係る相談・指導等を行う取組を実施した事業主団体に対して助成することにより、65歳までの雇用機会の確保を図る。	0		1,482,500			事業実施後の高齢者雇用確保措置導入企業の割合 92%以上	全国中小企業団体中央会の調査(2006年)によると、高齢者雇用確保措置の導入状況は、企業規模1－9人は51.5%、10－29人は76%となっている。このため傘下の事業所の状況を掌握している事業主団体を活用して、30人未満の小規模企業を対象に平成19年度の高齢者雇用状況報告の51－300人の導入割合91.8%並みの導入率を目標に設定。	(独)高齢・障害者雇用支援機構
安	49	「70歳まで働ける企業」推進プロジェクト	「70歳まで働ける企業」の普及促進を図るため、先進事例の収集・情報提供や人事処遇制度の見直しに対するアドバイス等を実施するとともに、事業主団体等による70歳までの高齢者の一層の雇用に向けた取組等を支援する。	860,908		753,513		D	①事業終了時において、事業実施企業のうち70歳まで働ける場を確保する企業(具体的検討に着手した企業を含む)の割合 18% ②各地域で開催するシンポジウム等参加企業のうち「70歳以上までの定年延長、継続雇用制度等の導入等又は60歳代後半層の採用を検討する上で役立った」と回答した企業の割合80%以上	本事業においては、「70歳まで働ける企業」を実現させることを目標としているため、事業実施企業のうち70歳まで働ける場を確保する企業の割合を指標とした。数値については、再チャレンジ支援総合プランの行動計画における「70歳まで働ける企業」の割合を2010年度までに20%とする(平成20年度においては当該割合を14.6%、平成21年度は17.3%を目安としている。)ことを踏まえ、当該事業においては先進的に取り組むため、平成21年度の目安17.3%を前倒しして、平成20年度に18%とした。	(独)高齢・障害者雇用支援機構、民間団体等
能	50	シニアワークプログラム事業費	事業主団体の参画の下、雇用を前提とした技能講習、合同面接会等を一体的に行い、高齢者のより本格的な雇用・就業を支援する。	6,741,366		3,208,166			当該事業における技能講習修了者の修了後6カ月以内の雇用・就業率 75%以上	就業意欲が高い高齢者が円滑に就職に結びつけることを目的として、過去の雇用・就業率の実績等を踏まえ目標を設定。 (17年度70.4%、18年度69.9%) (参考) 【18年度69.9%、19年6月までの暫定値76.1%】 ※2年度の実績により勘案。過去2年の実績は概ね70%を超えており、改正雇用対策法により雇用就業状況の改善も見込まれることから、実績に5%上乗せするかたちで75%と設定した。	民間団体等
安	51	高齢者職業相談室運営費	概ね55歳以上の高齢者を対象として、地方公共団体が行う生活相談との密接な連携を図りつつ、職業相談、職業紹介を行うほか、求人者に対する雇用相談等を行う。	610,309		465,581			①各相談室の就職件数 210件以上 ②各相談室の就職率 30%以上	高齢者職業相談室は、職業相談等の実施により高齢者の就職を促進することを目的としていることから、就職件数・就職率を指標として設定。 ①平成19年3月～平成20年2月の就職件数の1相談室の平均就職件数を上回る数値 平成19年3月～平成20年2月の就職件数(28522件)÷H18年度予算室数(200室) ②過年度(過去3カ年)の室全体の平均就職率(28.7%)を踏まえ設定	直轄
安	52 (新規)	地域団塊世代雇用支援事業	地域における関係機関の連携の下、事業主団体等を通じ、傘下の求人事業主や定年退職者等を対象として、キャリア・コンサルティング、就職面接会やセミナーの開催等、地域の団塊世代の高齢者に対する再就職支援を実施する。			673,431			就職面接会に参加した者が当該面接会の開催の日から3ヶ月後における就職率を20%以上	事業の主な対象となる60歳から64歳までの者の就職率が18.0%(常用)であることを踏まえ、事業による目標は20%とする。 資料出所：平成18年職業安定業務統計	民間団体等
(2) 障害者の雇用の促進				1,286,255	0	2,623,317	0				
安	53	障害者就業・生活支援センター事業	障害者の職業生活における自立を図るため、雇用、保健、福祉、教育等の地域の関係機関の連携の拠点となり、就業及びそれに伴う日常生活上又は社会生活上の相談・支援を行う。	1,241,812		2,508,933			①就職件数 5,100件以上 ②就職率 50%以上 ③支援対象障害者数【31,000人以上】	本事業は、就職を希望する障害者や生活面を含めた継続的な支援を必要とする障害者に対して、雇用、保健、福祉、教育等の関係機関と連絡調整を行いながら職業的自立に向けた支援を行うことを目的としていることから、就職件数及び就職率を目標として設定。 就職件数は平成19年度実績(見込)以上となるように設定し、就職率は「重点施策実施5か年計画」において50%以上と設定されていることを踏まえ設定。	民間団体等
安	54 (新規)	地域の事業主団体を活用した「障害者雇用に関する意識改革促進事業」の推進	地域の事業主団体を活用して「意識改革セミナー」を開催し、企業における具体的な障害者雇用の取組を促進するとともに、地域の福祉施設・特別支援学校等関係者との交流等を通じた意識改革を図り、地域の関係者が一体となった障害者雇用の取組の推進を図る。			71,822			交流会等に参加した中小企業における障害者の就職件数 200件以上	本事業は、交流会等の事業を通して、中小企業の意識改革を図り、障害者雇用の促進を目的としていることから、障害者の就職件数を目標として設定。 なお、数値については、事業(交流会)の平均参加企業数400社(1回200社×年2回開催)と想定し、その50%以上の企業において障害者が就職することを踏まえて設定。	民間団体等
安	55	若年コミュニケーション能力要支援者就職プログラム	ハローワークにおいて、発達障害等の要因によりコミュニケーション能力に困難を抱えている求職者について、その希望や特性に応じた専門支援機関に誘導するとともに、障害者向けの専門支援を希望しない者については、ハローワークに就職チューターを配置し、専門的な相談・支援を実施する。	44,443		42,562			就職チューターによる、重点就職支援対象者の就職率20%以上。	本事業は、発達障害等の要因でコミュニケーション能力に困難を抱えている求職者について、専門支援機関での支援を望まない者については、ハローワークにおいて、就職チューターの重点的支援を実施することで就職可能性を拡大することを目的としていることから、重点就職支援対象者の就職率を目標として設定。 対象者の就職率は、ハローワークのフリーター常用就職支援事業における就職実績を参考とし、20%以上と設定。	直轄
(3) 若年者の雇用の促進				10,312,584	0	9,854,533	0				
安	56	試行雇用奨励金(若年者試行雇用奨励金等)	職業経験、技能、知識等の不足により就職が困難な若年者等(35歳未満の者)を一定期間試行雇用することにより、企業の求める能力等との水準と若年求職者の現状の格差を縮小しつつ、その適性や業務遂行可能性を見極め、試行雇用後の常用雇用への移行を図る。具体的には、就職が困難な若年者等をトライアル雇用として受け入れる事業主にに対して試行雇用奨励金(1月1人当たり4万円)を支給(最大3ヶ月。)また、中小労確法に基づく改善計画(青少年雇用創出計画)の認定を受けた中小企業が、技能等を継承する人材を確保するため、トライアル雇用として受け入れる事業主等に対して同奨励金(1月1人当たり4万円)を支給(最大3ヶ月)するとともに、雇用失業情勢の改善の動きが弱い地域の事業主においては、同奨励金を上乗せ支給(1月1人当たり6万円)。	4,729,858		4,782,113			①トライアル雇用者開始者数63,000人以上 ②常用移行率80%以上	トライアル雇用を通じ、早期の常用雇用の実現を図る観点から、目標を設定するもの。 常用移行率については、引き続き現在の水準の維持を目標とするもの。	直轄
安	57	地域の関係者との連携による若年者雇用対策の推進	各地域で増加する若年失業者、フリーターを安定した雇用機会に結びつけるとともに、学校在学中からの職業意識啓発を通じ、これらの発生を未然に防止するため、経済団体等関係機関の連携の下、若年者に対する幅広い就職支援メニューをワンストップで提供する。	2,018,936		1,719,419			各都道府県の実情に応じて成果目標(就職者数、就職率等)を設定	事業の内容が、実施主体である各都道府県が地域の実情に応じた目標を設定することとしているため。	民間団体等
安	58	高卒就職ジョブサポーターによる新規学卒者等のマッチングの支援(旧名称：若年者ジョブサポーターによる新規学卒者等のマッチングの強化)	ハローワークに高卒就職ジョブサポーターを配置し、中・高校生に対する早い段階からの就職活動準備から職場定着までの一貫したきめ細かな就職支援を実施する。具体的には、学校訪問による就職希望者の個別の就職相談や、進路指導担当者に対する援助、助言、就職希望に応じた個別求人開拓等を実施。	1,203,439		1,043,426			高校新規卒業者の就職内定率(3月末現在)を前年度以上とすること。	高卒就職ジョブサポーターの、特に未内定者に対する就職支援を実施することにより、高校新規卒業者の就職内定率を前年度以上とすることを目標とするもの。	直轄
安	59	若年者職業意識啓発事業費(インターンシップ受入開拓事業のみ)	若年者(学生)の職業観、勤労意識を高めることを目的として、事業主団体との連携の下、インターンシップ(企業が学生を一定期間受け入れ、仕事を体験させる仕組み)を受け入れる企業を個別に開拓するとともに、企業・大学等への情報提供を実施。	235,123		217,452		D	①大学新規卒業者の就職率(4月1日現在)を前年度以上とすること。 ②インターンシップに参加した学生のうち、職業や企業への理解向上につながったとする者の割合 80%	事業の目的が、インターンシップを通じての若者の職業意識の涵養を通じて、学生の就職を促進するものであることから、インターンシップに参加した者のうち職業や企業への理解向上につながった割合を目標として設定するとともに、大学新規卒業者の就職率を目標として設定するもの。	民間団体等
安	60	学生職業センター等における学生等の就職支援	大学(大学院を含む)、短大、高等専門学校及び専修学校(以下「大学等」という。)の新卒者や、大学等を卒業までに就職決定に至らなかった者であって、大学等新卒者と同様の採用を希望する者について、広域的な求人情報の提供、職業指導、職業相談等の就職支援を行う。	1,009,387		793,449			大学新規卒業者の就職率(4月1日現在)を前年度以上とすること。	学生職業センター等において、未内定の生徒への就職マッチングを効果的に行うことにより、大学新規卒業者の就職率を前年度以上とすることを目標とするもの。	直轄
安	61	ヤングワークプラザにおける就職支援(旧名称：ヤングワークプラザにおけるフリーター就職支援機能の強化)	希望職種が明確になっていないフリーターを対象に、職業適性診断や職業カウンセリングの実施など、計画的できめ細かな個別の支援を実施する。	221,633		136,243			ヤングワークプラザの支援対象者のうち、常用就職が決定した者 55%以上	事業の目的が、個別の支援によって希望職種を明確化し早期就職を促進するものであることから、支援対象者の就職率を目標として設定するもの。	直轄
安	62	フリーター常用就職支援事業の推進	フリーターの常用雇用化を促進するため、全国のハローワークにおいて、フリーター常用就職サポーター等の担当制による一貫した就職支援を実施する。	312,758		311,964		A	①公共職業安定所におけるフリーター常用雇用化数 227,000人以上 ②担当制による就職支援が有効であったとする者の割合 80%以上	フリーター常用雇用化プラン(目標35万人)において設定されている、本事業における常用雇用化の目標数227,000人を目標とするもの。また、担当制による就職支援の内容が効果的か把握する観点から、利用者ニーズについて目標として設定するもの。	直轄
安	63	ジョブクラブ(就職クラブ)方式による就職の促進	的確な求職活動を行えない年長フリーターに対し、民間のノウハウを活用し、これらの者が相互に交流する場を設け、適職の探索や就職活動方法の習得等を行い、主体的に就職活動が展開できるように支援する「ジョブクラブ(就職クラブ)」方式の取組を実施する。	58,818		71,545		A	①ジョブクラブに参加した者のうち、常用就職が決定した者 50%以上 ②ジョブクラブに参加した者のうち、就職活動に役立ったとする者の割合 80%以上	就職の難しい年長フリーターを対象に、グループワーク等の手法を駆使した支援を行うことにより、ジョブクラブ参加者の半分以上が就職決定することを目指すもの。また、ジョブクラブ方式の取組が効果的か把握する観点から、利用者ニーズについて目標として設定するもの。	民間団体等
安	64	若者の就業をめぐる悩みに対する専門的相談体制の整備	全国のハローワークにおいて、専門的人材によるカウンセリングサービスを提供する体制を整備し、若者の就業をめぐる悩みに的確に対応する。	372,527		323,923			相談サービスの利用後、若年失業者のうち、就職に結びつく具体的行動を起こす者の割合 80%以上	事業の目的が、若者の就職における様々な悩みに対応することであることから、事業の成果を図る指標として、相談を受けた者のうち就職に結びつく具体的行動を起こした者の割合を目標として設定するもの。	直轄

二事業別内訳	20'No.	事業名	事業概要（平成20年度ベース）	平成19年度予算額		平成20年度予算額		目標管理区分	20'目標	目標設定の理由	実施主体
					うち独法再掲分		うち独法再掲分				
安	65	若年者雇用促進特別奨励金を活用した年長フリーター等の安定した雇用の促進	正社員としての就業経験が少ない、就職が困難な年長フリーターについて、トライアル雇用後に、「若年者雇用促進特別奨励金」を支給することにより、常用雇用に移行した事業主の教育研修に係る負担を軽減し、安定した雇用を促す。	150,105		140,082			トライアル雇用後に、常用雇用に移行し、引き続き半年以上継続して雇用されていた者の数（若年者雇用促進特別奨励金の対象者） 8、200人以上	事業の目的が、就職が困難な年長フリーターのトライアル雇用後の安定した雇用を促すことであるから、トライアル雇用後に常用雇用に移行した後、引き続き半年以上継続して雇用された者を目標として設定するもの。	直轄
安	66 （新規）	若年者の応募機会の拡大等についての事業主等に対する周知・啓発・相談事業（仮称）	若者の応募機会の拡大等について、事業主への周知・啓発、指導を徹底するとともに、企業等からの好事例の収集・分析、事業主への提供を行うほか、事業主団体と連携を図りつつ、応募機会の拡大等に取り組む事業主等への相談機能の強化を図る。			303,942			若年者雇用アドバイザーが相談助言活動を行った事業所のうち、新たに若年者の応募機会拡大の措置を行った事業所の割合 50％以上	事業の目的が、事業主等に対して、改正雇用対策法に基づく、若者の雇用機会の確保等の努力義務について、周知・啓発、助言等の取組を行うことにより、若者の応募機会の拡大等を図ることであることから、相談助言活動を行った事業所のうち、新たに若者の応募機会拡大の措置を行った事業所の割合を目標として設定するもの。	直轄（一部民間団体等）
安	67 （新規）	中小企業人事担当者と年長フリーターとの「ジョブミーティング」の実施	中小企業の人事担当者による模擬面接等を行う「ジョブミーティング」を実施し、年長フリーターの常用就職を支援する。			10,975			ジョブミーティングに参加した年長フリーターのうち、常用就職に結び付いた者の割合 60％以上	事業の目的が、年長フリーターに対して模擬面接等を通じて常用就職の促進を図ることであることから、参加者の就職率を目標として設定するもの。	直轄
(4) 就職困難者等の雇用の安定・促進				29,439,782	0	25,067,170	0				
安	68.69	特定求職者雇用開発助成金	高年齢者、障害者等の就職困難者を継続して雇用する労働者として雇い入れた事業主に対して、賃金の一部を助成することで、これらの者の雇用機会の増大を図ることを目的とし、公共職業安定所又は有料・無料職業紹介事業者の紹介により雇い入れた事業主に対して、特定就職困難者雇用開発助成金を、緊急就職支援者を雇い入れた事業主に対して、緊急就職支援者雇用開発助成金を支給。	29,439,782		25,067,170		B	助成金支給対象者の事業主都合離職割合 対象ではない雇用被保険者の事業主都合離職割合以下 【目標管理期間：平成20年度～平成22年度】	・本助成金は高年齢者、障害者等の就職が特に困難な者の雇用機会の増大を図り、継続して雇用する労働者として雇い入れることを目標としており、本助成金支給終了後、1年後の事業主都合離職割合と本助成金の対象者ではない被保険者の事業主都合離職割合とを比較することにより、継続雇用が図られているか否かを評価するために目標を設定したもの。	直轄
4 その他職業安定関係				23,055,565	1,377,798	22,991,126	1,365,782				
安	70	キャリア交流事業費	利用求職者の多い安定所等において、特に集中的な支援が必要な求職者を対象に、キャリア交流事業（15箇所）として、集中的に求職活動に係るセミナー、グループワーク等を実施し、就職の促進を図る。	1,281,654		1,067,991		B	キャリア交流プラザの支援対象者のうち、就職した者（雇用保険被保険者資格を取得した者）及び自営を開始した者の割合 55％以上 （市場化テスト対象地域においては、落札した民間事業者が目標を設定） 【目標管理期間：平成19年度～平成21年度】	当該事業は、支援対象者の安定的な就職の実現を目的としていることから、対象者のうち就職した者（雇用保険被保険者資格を取得した者）及び自営を開始した者の割合を目標として設定する。 当該事業は、平成19年度から21年度までの3年間、競争の導入による公共サービスの改革に関する法律に基づく市場化テストを実施することとされており、目標値については、毎年55％以上と設定されているため、平成20年度の目標値についても、平成19年度と同様としている。	直轄（一部民間団体等）
安	71	求人確保推進費	求人情勢が依然として厳しい地域において、求人を量的に確保するため、求人開拓を実施する。	388,207		293,916			①求人開拓推進員1人当たりの開拓求人数 480人以上 ②求人開拓推進員1人当たりの開拓求人の充足数 210人以上 （市場化テスト対象地域においては、落札した民間事業者が目標を設定）	当該事業は、求職者の再就職に資する求人の量的確保を目的としていることから、求人開拓推進員による開拓求人数及び開拓求人の充足数を目標として設定した。 目標値については、市場化テストモデル事業2期目の国実施地域の実績（開拓求人数480人程度、開拓求人の充足数210人程度）を踏まえ設定した。	直轄（一部民間団体等）
能	72	職場適応訓練（職場適応訓練委託費）	雇用保険の受給資格者の雇用の促進を図るため、その能力に適合する作業環境への適応を容易にすることを目的として、事業主に委託して実施する職場適応訓練に要する経費を交付。	22,169		14,606			職場適応訓練終了者のうち、訓練を実施した事業所に雇用される者の割合70％以上	職場適応訓練は、訓練修了後は訓練を実施した事業所に雇用されることを期待して実施する訓練であるため、当該事業所に雇用される者の割合を目標とする。 平成18年度実績 71％ 平成19年度実績 66％（平成19年4月～平成20年1月分） 引き続き、この水準を越えることを目標とする。	直轄
能	73	日雇労働者等技能講習事業	技能を有しない日雇労働者等を対象に、技能労働者として必要な技能の習得や資格・免許の習得等を目的とした技能講習を実施し、その就業機会の確保を図る。	646,058		522,739		D	① ホームレスの講習受講後の就職率50％以上。 ② 講習受講者から、就業に必要な能力の向上に役立ったとの評価を受ける割合80％以上。	① ホームレスの講習受講者の就業自立率の過去3年間の実績（平成16年度実績：42.6％、17年度実績：45.4％、18年度実績：57.7％）の平均（48.6％）を参考に目標を設定した。 ② 類似的満足度調査を参考に設定した。	民間団体等
安	74	雇用管理相談援助事業費	労働者の能力発揮、職場適応の促進等を図り、中小企業等の雇用管理の改善の援助に資する、事業主団体等の求めに応じて募集、採用、配置、能力開発等雇用管理全般に関する事項についての相談、技術的援助及び情報提供を実施。	372,550	372,550	361,075	361,075	D	①雇用管理相談を受けた事業所等において、求人の充足率を平均25％以上 ②雇用管理相談を受けた事業所等において、労働者の離職率を平均15％以下 ③利用者に対してアンケート調査を実施し、役立った旨の評価が得られた割合 80％以上	独立行政法人雇用・能力開発機構の中期目標においては、同機構が行う雇用管理改善に関する相談・援助等の事業目標は「80％以上の者から役立った旨の評価が得られること」とされているところであるため、当該数値を目標とすることである。また中小企業事業主等に対する相談等は、人材確保及び職場定着に資する内容に重点をおいたものとするを踏まえ、相談等の効果を測定するため、前者については当該事業主等の事業所における就職件数を求人数で除した求人の充足率、後者については当該事業主等の事業所における労働者の離職者数を常用労働者数で除した労働者の離職率を以て目標とする。	（独）雇用・能力開発機構
安	75	出稼労働者安定就労対策費	出稼労働者の送出道県においては、地元における就業機会の確保を推進するとともに、やむを得ず出稼就労する者に対する紹介等適格紹介等を実施し、出稼労働者の受入都道府県においては、受入事業所に対する指導による雇用改善の推進等により、出稼労働者の安全・安定就労を図る。	47,234		46,750			雇用契約期間中の離職率 20％以内	出稼労働者就労支援員が実施する個別指導・助言を行った事業所の出稼労働者の雇用契約期間中の離職率（出稼労働者雇用実態調査における「雇用契約期間中の出稼労働者本人の都合による任意退職の有無」の割合から推計した数値 20％）により設定。	直轄
安	76	職場適応援助者による支援の実施	障害者の職場への適応を円滑にするため、障害者が働く職場に職場適応援助者（ジョブコーチ）を派遣し、障害者、事業主、当該障害者の家族に対して、職場適応に向けたきめ細かな支援を実施する。	1,005,248	1,005,248	1,004,707	1,004,707		・支援終了後の職場定着率 80％以上	・本事業は、ジョブコーチ支援により職場適応を図り職場に定着させることが目的であることから、支援終了後の職場定着率を目標として設定。 なお、数値については、高齢・障害者雇用支援機構中期目標において当該目標期間中に80％以上とするとされていることを踏まえて設定。	（独）高齢・障害者雇用支援機構
安	77	独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構運営費交付金	厚生労働大臣の定めた中期目標に従い、以下の業務を実施している。 ○高年齢者等の雇用の機会の確保等に資する事業主又はその事業主の団体に対して給付金を支給することに関する事項 ○高年齢者等の雇用に関する技術的事項について、事業主その他の関係者に対して相談その他の援助を行うことに関する事項 ○労働者に対して、その高齢期における職業生活の設計を行うことを容易にするために必要な助言又は指導を行うことに関する事項 ○障害者職業センターの設置運営業務の実施に関する事項	17,095,917		16,715,280		D	独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構の中期目標・中期計画を達成する 「○ 高年齢者等の雇用機会の確保等に資する事業主又はその事業主の団体に対して給付金を支給することに関する事項」 (a) 事業主等に対する各種給付金の支給については、自立就業支援助成金（高年齢者等共同就業機会創出助成金）、定年引上げ等奨励金（中小企業定年引上げ等奨励金、70歳定年引上げ等モデル企業助成金、中小企業高年齢者雇用確保実現奨励金）（別業）参照 「○ 高年齢者等の雇用に関する技術的事項について、事業主その他の関係者に対して相談その他の援助を行うことに関する事項」 (b) 高年齢者雇用アドバイザー等による相談・援助の実施については、追跡調査により70％以上の利用事業主等において、具体的な課題改善効果が見られるようにする。 「○ 労働者に対して、その高齢期における職業生活の設計を行うことを容易にするために必要な助言又は指導を行うことに関する事項」 (c) 中高年齢者に対する相談援助を実施し、アンケート調査により80％以上の利用者から効果があった旨の評価を得る。 「○ 障害者職業センターの設置運営業務の実施に関する事項」 (d) 地域センターにおける職業準備訓練、職業講習について、中期目標期間中に、75％以上の対象者が就職等に向かう次の段階に移行できるようにするとともに、修了者の就職率が50％以上となるようにする。 (e) ジョブコーチ支援事業については（別業）参照 (f) 精神障害者の復職支援及び雇用継続支援については、中期目標期間中に支援終了者の75％以上が復職又は雇用継続できるようにする。	独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構の第2期中期目標及び中期計画に基づいて設定。	（独）高齢・障害者雇用支援機構
安	78	外国人労働者雇用対策費 ※「日系人関係就労適正化等対策費」を統合	専門的・技術的分野の外国人の我が国における就業を促進するとともに、就労を目的として在留する外国人について、適切な雇用機会の確保を図る。	256,121		213,125			①留学生の就職人数330人以上（留学生就職人数） ②日系人就職促進ナビゲーターの支援による日系人求職者の就職率36％以上（日系人就職支援プログラム修了者のうち就職者数／日系人就職支援プログラム修了者数）	・留学生の国内就職件数については、年間300件程度が達成可能であることがここ数年で実証的に把握されているところ、改正雇用対策法を踏まえ、大学等の関係機関との連携強化により、1割程度のマッチング増を目指すこととし、目標を設定する。 ・通常のマッチング方法による日系人の就職率は18％程度が上限であることが、ここ数年で実証的に把握されているところ、ナビゲーター方式（担当者制）をとることから、通常のマッチング方式の2倍の就職率を見込み、目標として設定する。	直轄
安	79	地方就職等支援事業費	地方就職希望者に対する相談・援助や広域職業紹介等を実施することにより人材の地方への移動促進を図る。	85,474		105,954			地方就職支援コーナーにおける地方就職希望者に対する就職者数の割合が10.5％を上回ること。	19年度までは地方就職支援センターを拠点とし、地方就職希望者に対する支援を実施してきたところであるが、20年度より地方就職支援コーナーを設置し、当該コーナーを拠点とした支援に事業の見直しを行ったところである。U・Iターン就職については、一般職業紹介と異なり、住居の移転等を伴い、紹介がただちに就職に結びつくものではないことから、過去3年（H16年度～H18年度）の平均就職率の1割増である10.5％を目標値とする。 （就職率については、16年度8.4％、17年度10.3％、18年度9.9％）	直轄、民間団体等

二事業別内訳	20'No.	事業名	事業概要（平成20年度ベース）	平成19年度予算額		平成20年度予算額		目標管理区分	20'目標	目標設定の理由	実施主体
				うち独法再掲分		うち独法再掲分					
安	80	民間委託による中高年不安定就労者の再チャレンジ支援	リストラによるショック等から精神的な悩みや不安を抱えたまま不安定就労を繰り返す中高年齢者等に対し、メンタル面や生活面の支援、就職後の職場適応・定着指導等の支援を、民間事業者に委託して実施する。	102,323		452,092			・就職率40% ・総合的な支援計画の作成を受けた者のうち民間事業者の支援を受ける者【1190人】	当該事業は、支援対象者に対する心理面や生活面の支援等による就職の促進を目的としているため、支援対象者の就職率を目標として設定した。 目標値については、対象者の属性を踏まえ、就職率40%以上とした。	民間団体等
安	81	正社員就職増大対策費	正社員雇用のメリット等の周知により正社員求人の提出を促すとともに、求職者に対する企業説明会、面接会の実施等によるマッチング機能の強化、就職後の職場定着を支援する。	1,090,092		1,372,331			①雇用形態が正規労働者（正社員）である求人割合44%以上 ②公共職業安定所の常用求人の充足割合22%以上	当該事業は、求職者のニーズの高い正社員求人を確保することを目的としているため、雇用形態が正規労働者（正社員）である求人の割合を目標として設定した。 目標値については、過去の実績、雇用失業情勢等を踏まえ44%以上とした。	直轄
安	82	生活保護受給者等就労支援事業	ハローワークと福祉事務所等が連携し、生活保護受給者等に対して、個々の対象者の状況、ニーズ等に応じた就労支援を行い、その就労による自立を図る。	491,457		558,043			・当該事業における支援対象者の就職率57%以上 ・就労支援ナビゲーターの相談件数【前年度（参考：平成18年度31,157件）を上回ること。】	「成長力底上げ戦略（基本構想）」に基づく「『福祉から雇用へ』推進5か年計画」において、（21年度まで（に））当該事業の支援対象者の就職率を60%に引き上げることとされていることから、平成18年度実績（52.1%）をもとに、段階的に次のとおり設定した。 平成19年度55% 平成20年度57% 平成21年度60%	直轄
安	83	ホームレス等の自立支援等に関する職業相談員等の配置	公共職業安定所に職業相談員及び就業開拓推進員を配置し、職業相談や求人開拓等を行い、ホームレス等の就業による自立を支援する。	79,585		87,713			自立支援センターにおける求職者のうち、常用就職率70%以上。	平成18年度の当該事業による自立センターにおける実績（69.1%）を参考に目標を設定した。	直轄
安	84	試用雇用奨励金（季節労働者等トライアル雇用奨励金）	季節労働者や日雇労働者等を試行的に受け入れて就業させる事業主に対して、試用雇用奨励金を支給することにより、再就職の緊急性が高い季節労働者や日雇労働者等の雇用確保を図ることを推進する。	91,476		174,804			①常用雇用移行率 75%以上（季節労働者） ②常用雇用移行率 65%以上（日雇労働者等） ③トライアル雇用開始者数（対前年度実績以上）	当該助成金により、緊急性が高い季節労働者や日雇労働者等の再就職を支援し、季節労働者や日雇労働者等の雇用の安定を図ることを目的としていることから、左記の指標を目標として設定。 ・直近の常用雇用移行率（平成19年度：50%）を踏まえて目標を設定。（季節労働者） ・当該事業による常用雇用移行率の過去3年間の実績（平成16年度：62.3%、17年度：60.2%、18年度：72.5%）の平均（65.0%）を参考に目標を設定した。（日雇労働者等）	直轄
5 キャリア形成支援システムの整備				4,788,028	2,725,556	8,196,041	2,869,778				
能	85	キャリア形成促進助成金（訓練等支援給付金）	事業主が、事業内職業能力開発計画に基づき作成した年間職業能力開発計画等に基づき、その従業員に職業訓練を受けさせた場合、又は、その従業員の自発的な職業能力開発について支援する制度を導入し、その従業員が行った職業能力開発について支援を行った場合、要した費用等の一部を助成。	689,354		3,899,414		A D	①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 50%以上 ②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 80%以上 ③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 80%以上	①助成措置により従業員の職業能力が向上したことを客観的に把握する観点から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の合格率を目標として設定し、目標数値については技能検定等の合格率を参考に設定。 ②③事業内容が効果的に把握する観点からユーザー評価（事業主等に対する満足度調査）を目標として設定し、目標数値については一定程度の水準のものとして設定。	（独）雇用・能力開発機構
能	86	キャリア形成促進助成金（職業能力評価推進給付金）	事業主が、事業内職業能力開発計画に基づき作成した年間職業能力開発計画に基づき、その従業員に一定の資格試験等を受けさせた場合、受験に要した費用の一部を助成。	80,737		75,344		D	①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 50%以上 ②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 80%以上 ③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 80%以上	①助成措置により従業員の職業能力が向上したことを客観的に把握する観点から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の合格率を目標として設定し、目標数値については技能検定等の合格率を参考に設定。 ②③事業内容が効果的に把握する観点からユーザー評価（事業主等に対する満足度調査）を目標として設定し、目標数値については一定程度の水準のものとして設定。	（独）雇用・能力開発機構
能	87	キャリア形成促進助成金（地域雇用開発能力開発助成金）	地域雇用開発促進法に基づく一定の地域内に所在する事業主が、事業内職業能力開発計画に基づき作成した年間職業能力開発計画に基づき、その従業員に職業訓練を受けさせた場合、要した費用の一部を助成。	5,124		157,707		D	①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 50%以上 ②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 80%以上 ③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 80%以上	①助成措置により従業員の職業能力が向上したことを客観的に把握する観点から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の合格率を目標として設定し、目標数値については技能検定等の合格率を参考に設定。 ②③事業内容が効果的に把握する観点からユーザー評価（事業主等に対する満足度調査）を目標として設定し、目標数値については一定程度の水準のものとして設定。	（独）雇用・能力開発機構
能	88	キャリア形成促進助成金（中小企業雇用創出等能力開発助成金）	中小企業労働力確保法に基づく改善計画の認定を受けた事業主が、事業内職業能力開発計画に基づき作成した年間職業能力開発計画に基づき、その従業員に職業訓練を受けさせ又は従業員の自発的な教育訓練の受講に対する支援を行う場合、訓練又は従業員の自発的な教育訓練の受講に対する支援に要した費用の一部を助成。	247,354		149,668		D	①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 50%以上 ②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 80%以上 ③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 80%以上	①助成措置により従業員の職業能力が向上したことを客観的に把握する観点から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の合格率を目標として設定し、目標数値については技能検定等の合格率を参考に設定。 ②③事業内容が効果的に把握する観点からユーザー評価（事業主等に対する満足度調査）を目標として設定し、目標数値については一定程度の水準のものとして設定。	（独）雇用・能力開発機構
能	89	キャリア支援企業等育成事業（旧名称：企業内キャリア形成支援推進事業）	企業内のキャリア形成支援体制の構築を推進するため、職業能力開発サービスセンター（47箇所）において、①事業主等に対する助言・指導、情報提供を行うとともに、②企業内キャリア形成支援の推進役である職業能力開発推進者を対象に、必要な知識・スキルを付与する講習を実施する。	951,017		937,519			サービスセンターの支援後、企業内キャリア形成支援が促進された（職業能力開発推進者の選任、事業内計画の作成、社内意識啓発等がなされた）割合 80%以上	企業内のキャリア形成支援体制の構築を推進することを目的とした事業であるため、サービスセンターの支援が実際にその目的に貢献し、どの程度実際に行動変容が生じたかどうかを目標とすることが適当である。具体的には平成18年度の実績数値を参考とした。	都道府県職業能力開発協会等
能	90	キャリアコンサルティング実施体制の整備	労働者が、その適性や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能力開発を効果的に行うことができるよう支援するため、ハローワークや雇用・能力開発機構都道府県センターの「キャリア形成支援コーナー」等において、労働者のキャリア形成に資する情報提供、相談援助を実施する。	2,814,442	2,725,556	2,976,389	2,869,778		就職又は転職を希望する者のうち、キャリア・コンサルティング実施から3か月経過した時点で、就職した又は転職した者並びに職業能力の開発のための取り組みが行われた者の割合 80%以上	雇用の安定・拡大を図るためには、労働者が適切に職業を選択するとともに、効果的な職業能力開発を図ることが必要であり、そのため、当該事業において、労働者のキャリア形成に資する情報提供、相談援助を行うものである。 目標の設定にあたっては、就職・転職したかどうかのみではなく、労働者自らの行動に変化が生じたかどうかを指標とする。具体的には平成18年度の実績数値を参考とした。	（独）雇用・能力開発機構
6 職業能力評価システムの整備				2,970,503	0	3,077,224	0				
能	91	職業能力習得制度（ビジネス・キャリア制度）の実施	在職者・求職者を問わず事務系職業に就く労働者や若年者の段階的かつ計画的な職業能力習得の支援とその能力の適正な評価を行う職業能力習得支援制度の推進を図る。	474,646		508,188			①企業調査を行い、ビジネスキャリア制度を利用した従業員のうち、能力開発が図られ、昇進・昇格など処遇の改善があった者の割合 80%以上 ②証明書を取得した者に対する本人調査による、YES-プログラムの若年者就職基礎能力修得証明書を取得し、就職活動を行った者の就職（内定）率 70%以上	①制度の活用により、労働者の能力が向上し、当該能力が適正に評価され、労働者の昇進・昇格などに反映されたものが80%であれば、大部分の労働者の処遇改善に資すると判断できるため。 ②YES-プログラムについては、フリーター、早期離転職者をはじめとする一般求職者だけでなく、学生等も対象としており、これらすべての就職率（67.4%（平成18年度））を参考に、それを上回る70%以上を目標とする。	中央職業能力開発協会等
能	92	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及び活用促進	職業能力を客観的に評価する能力評価のいわば「ものさし」となるよう、職務遂行に必要な職業能力や知識について、レベル毎に記述した職業能力評価基準をものづくりからサービス産業まで幅広い業種において策定し、企業における活用・促進を図る。	185,524		259,601			職業能力評価基準の活用によって企業内の人事評価制度や研修体系、従業員の募集採用活動が改善された（改善される見込み）という企業の割合 80%以上	労働移動の増大に伴う労働市場のマッチング機能の強化や労働者の職業能力に応じた処遇のためには、労働者の職業能力が適切に評価されることが重要であるため、その対策として実施する当該事業により、どれだけ利用者（企業）の取組に影響を与えたか、効果測定する。	中央職業能力開発協会
能	93	技能検定等推進費	労働者の技能と地位の向上を目的として実施する国家検定である技能検定の各職種ごとに専門調査委員会を開催し、試験基準の作成を行うとともに、新規職種（作業）及び3級の追加については試行技能検定を実施し、実際の技能検定試験において適正に機能し得るものであるか否かを確認する。 また、職業能力開発促進法に基づき設立された中央職業能力開発協会及び都道府県職業能力開発協会が実施する技能検定試験や職業訓練振興等に係る経費の一部を補助する。	2,310,333		2,309,435			技能検定職種に係る業界傘下企業における受検勧奨や処遇向上等技能検定の活用率 80%以上	技能検定が社会的ニーズに合致したものであれば、技能検定職種に係る業界団体参加企業自らが、受検勧奨や技能士の処遇向上といった自主的な取組を行うと考えられるため。	直轄
7 多様な訓練機会の確保				28,237,437	2,108,467	26,327,138	2,082,920				
能	94	民間等を活用した効果的な職業訓練と就職支援の推進	産業構造の変化やなお厳しさの残る雇用失業情勢において、職業能力等に起因するミスマッチの解消を図るため、離職者に対し、民間機関も有効に活用した多様な職業訓練機会を提供しその早期の就職促進を図る。具体的には、ハローワークの求職者を対象に、再就職の促進を図るため職業に必要な技能及び知識を習得させる職業訓練及び受講生への就職支援を実施する（公共職業能力開発施設における訓練の他、求職者の訓練受講ニーズ、企業様の様々な人材ニーズに対応できるよう、専門学校・各種学校など民間教育訓練機関等への委託訓練を積極的に活用。）。	23,924,755	1,727,395	21,549,925	1,709,369		①独立行政法人雇用・能力開発機構及び都道府県が実施する委託訓練修了者の訓練修了後3ヶ月時点の就職率65%以上 ②独立行政法人雇用・能力開発機構及び都道府県が公共職業能力開発施設で行う訓練修了者の訓練修了後3ヶ月時点の就職率80%以上	中期目標・中期計画に合わせて設定。	（独）雇用・能力開発機構、都道府県

二事業別内訳	20'No.	事業名	事業概要（平成20年度ベース）	平成19年度予算額		平成20年度予算額		目標管理区分	20'目標	目標設定の理由	実施主体
				うち独法再掲分		うち独法再掲分					
能	95	障害者の多様なニーズに対応した委託訓練の実施	特例子会社、重度障害者多数雇用事業所、社会福祉法人、NPO法人等多様な委託訓練先を開拓するとともに、個々の障害者及び企業の人材ニーズに対応した職業訓練のコーディネートを行い、企業の人材ニーズに対応した訓練を機動的に実施し、就職促進に資する。	929,897		1,086,956			訓練修了後3ヶ月時点の就職率44%以上	障害者基本計画に基づく重点施策実施5か年（平成19年12月25日障害者施策推進本部決定）において、平成24年度までに就職率50%を目指すこととしており、当該目標を達成するために平成20年度に到達すべき水準を目標としたところ。	都道府県
能	96	介護労働者能力開発事業の実施	（財）介護労働安定センターにおいて、公共職業安定所長から受講指示を受けた離転職者等を対象に介護職員基礎研修（500時間コース）を実施。	1,090,781		954,246			介護基礎研修修了後3ヶ月時点の就職率72%以上	独立行政法人雇用・能力開発機構が実施している介護系の委託訓練の就職率の実績71.4%（平成18年度）を勘案し、目標値を設定した。	（財）介護労働安定センター
能	97	新分野への事業展開に必要な相談援助、人材育成の推進	創業や新分野展開を希望する労働者や新分野への事業展開を希望する中小企業事業主に対して、創業等を支える人材を職業能力開発の側面から支援・育成を図るために、専門的な相談援助、創業を目指す中小企業等との共同研究及び職業訓練の実施等を行う。	381,072	381,072	373,551	373,551		創業等率33%以上	本事業は、起業や新分野展開を希望する労働者等に対して中小企業等の創業等を支える人材を職業能力開発の側面から育成するものであり、その成果を測るため、創業等率を目標として設定。 なお、平成18年度実績33.0%、平成19年度上半期実績31.6%を踏まえて目標を33%と設定。	（独）雇用・能力開発機構
能	98	グローバル人材育成支援事業	企業活動の国際化の進展を背景として、中小企業を中心に国内外で国際業務を担うことができる実践力のある人材の育成が求められている。このため、海外派遣予定労働者等に対して、キャリア・コンサルティングの実施による必要な能力の提示をし、海外派遣前、派遣中に能力開発等の行うことにより、当該労働者の体系的かつ継続的な職業キャリアの形成を支援する。	788,641		698,218			本事業の支援を受けた海外派遣労働者が、海外派遣前のキャリア・コンサルティングにより派遣から1年以内に修得が必要とされた能力について、海外派遣後1年の達成度が平均して80%を上回ること。	本事業は、海外派遣予定労働者に対しキャリア・コンサルティングを行うことにより修得が必要な能力の提示をするとともに、海外派遣前、派遣中に能力開発等を行うことにより能力向上を図ることを内容とするものであることから、キャリア・コンサルティングにより明らかとする修得が必要とされた能力について、本事業を通し、どの程度修得が図られたかを評価することとした。	民間団体等
能	99	技能継承・振興対策費（ものづくり立国の推進）（旧名称：技能振興対策費）	若年者のものづくり離れや団塊世代の熟練技能者の引退が本格化することに伴い、熟練した技能の維持・継承が喫緊の課題となっていることから、団塊世代等の熟練技能者を活用した企業・工業高校等への派遣指導、技能継承・人材育成に係る総合的な相談援助、各種技能競技大会の開催等によるものづくりの魅力の喚起等を図る。	980,626		1,354,003			①熟練技能人材から実技指導等を受けたことにより、技能レベルが向上した技能者等の割合 80%以上 ②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みを始めた企業の割合 80%以上 ③第46回技能五輪全国大会の来場者のうち、若年者層において将来のキャリア形成に向けた職業能力の習得や技能検定の受検等を予定する割合 80%以上	①団塊世代等の優れた技能の集積をもつづくり基盤の強化・中小企業の生産性向上に活用することが求められていることから、その対策として実施する当該事業により、どの程度技能の向上に影響を与えたか、効果測定する ②中小企業等の技能継承・人材育成の取組を支援することが必要となっていることから、その対策として実施する当該事業により、どれだけ利用者の取組に影響を与えたか、効果測定する。 ③ものづくりの魅力の喚起を通して、若年者のものづくり人材の確保・育成につなげていくことを目的の一つとして同大会において将来のキャリア形成に向けた職業能力の習得や技能検定の受検等を予定する割合 80%以上	中央職業能力開発協会
能	100	技能実習制度推進事業	「技能実習制度」は、より実践的な技術、技能等の開発途上国等への移転を図り、開発途上国等の経済発展を担う「人づくり」に協力することを目的とし、一定期間の研修を経た外国人研修生に対し、研修成果等の評価を行い、一定の水準に達したこと等の要件を満たした場合に、その後雇用関係の下で最大2年間、技術、技能等を修得するものである。本制度の適正かつ円滑な推進を図り、外国人研修生・技能実習生の能力を開発・向上させることを目的に、民間団体等に必要な事業を委託し、外国人研修生の受入れ及び管理を一元的に行うとともに、受入れ企業、技能実習生等に対する指導援助等を実施する。具体的には、研修生・技能実習生受入れ企業等に対する巡回指導や企業の外国人研修を担当する研修指導員に対する講習会の開催等を行う。	141,665		310,239		D	①技能実習修了認定を受けた技能実習生の割合 95%以上 ②技能実習生から、実習修了時に技能実習目標を「十分に達成できた」との評価を受ける割合 80%以上	技能実習制度は、より実践的な技術、技能等の開発途上国等への移転を図り、開発途上国等の経済発展を担う「人づくり」に協力することを目的としていることから本事業の目標達成度の指標としては、第一に、当初の計画に従った実習を修了することが重要であるので、「修了認定を受けた者の割合」を目標に設定し、第二に、単に修了認定を受けることのみならず、実習生自身の評価においても実習目標を「十分に達成できた」とすることが重要であるため、これも目標としたものである。	民間団体等
8 若年者の職業能力開発の推進				9,714,474	1,831,428	9,079,323	1,252,644				
能	101	日本版デュアルシステム等の実施（旧名称：日本版デュアルシステム（公共訓練型）の実施）	若年者のフリーター化・無業化を防止し、企業の求人ニーズに応えるため、既存の公共職業訓練を活用し、企業実習及び関連した教育訓練を行う公共型の日本版デュアルシステムを実施することにより、若年者を一人前の職業人として育て、職場への定着を図る。	6,443,104		6,458,400		A	①委託訓練活用型デュアルシステム（若年者）の就職率75%以上 ②訓練修了者の満足度80%以上	①平成18年度実績（75.2%）を踏まえて設定 ②中期目標・中期計画に掲げられている在職者訓練の満足度（80%）を参考に設定	（独）雇用・能力開発機構、都道府県
能	102	認定職業訓練助成事業の推進	認定職業訓練の効果的な実施促進を図るため、中小企業事業主等が実施する認定職業訓練の運営に要する経費等について、助成又は援助を行う都道府県に対して、国が補助を行う。	1,345,239		1,264,197			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60%以上	助成措置により従業員の職業能力が向上したことを客観的に把握する観点から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の合格率を目標として設定し、目標数値については技能検定等の合格率を参考に設定。	都道府県
能	103	「私のしごと館」の運営	早期離職者やフリーター等の若年者を中心として、職業意識の形成、適職の選択からその後の職業生活を含めたキャリア形成を支援するため、様々な職業の体験機会の提供、仕事の内容や必要な職業能力開発についての情報の提供及び相談の実施等を総合的に行う。	1,078,152	1,077,459	1,025,563	1,024,743		運営を包括的に民間に委託するに当たり、その業者選定の入札仕様書に記載する、「私のしごと館のあり方検討会」の意見を反映した受託事業者が達成すべき目標を上回ることとする。		（独）雇用・能力開発機構
能	104	若年者に対する効率的な集中支援による就職の促進（旧名称：就職基礎能力達成講座の実施）	若年者に求められる能力要件である協調性、コミュニケーション力などの職業意識の付与に対応するため、就職支援講座を行い、当該講座終了後に就職に至らなかった者に対して就職先の業種を意識した短期集中型の職業訓練（若年者向け短期委託訓練）を行う。	94,010		103,262			就職カステアップ講座及び若年者向け短期委託訓練修了者の就職率 64%以上	平成18年度の就職基礎能力達成講座受講終了者の就職率（38.6%）及び1ヶ月以下の短期委託訓練修了者の就職率（32.7%）の実績を踏まえて設定	都道府県
9 その他職業能力開発関係				84,493,300	0	85,649,719	0				
安能暫	105	独立行政法人雇用・能力開発機構運営費交付金	労働者の有する能力の有効な発揮及び職業生活の充実を図るため、雇用管理の改善に対する援助、公共職業能力開発施設の設置及び運営等の業務を行うとともに、勤労者の計画的な財産形成の促進の業務を行うことにより、良好な雇用の機会の創出その他の雇用開発、職業能力の開発及び向上並びに勤労者の生活の安定を図り、もって労働者の雇用の安定その他福祉の増進と経済の発展に寄与することを目的として以下の業務を行う。 （1）雇用開発に関する業務 ① 雇用管理に関する相談等 ② 中小企業の雇用創出、人材確保等のための助成金の支給、相談等 （2）能力開発に関する業務 ① 公共職業能力開発施設等の設置運営、事業主等の行う職業訓練の援助等 ② 労働者の職業生活設計に即した自発的な職業能力開発及び向上についての労働者等に対する相談等 （3）その他 ① 勤労者の財産形成を促進し、生活の安定を図るための持家取得資金、教育資金の融資等	79,691,805		76,910,053		D	【中小企業事業主等に対して行う雇用管理の改善に関する相談等について】 ①相談終了後に調査を実施し、80%以上の利用者から雇用管理の改善を進める上で役立った旨の評価が得られるようにすること。 ②セミナー等終了後に調査を実施し、80%以上の者から役立った旨の評価が得られるようにすること。 ③相談及びセミナー等を受けた事業所において、求人の充足率が平均25%以上、労働者の離職率が15%以下となるようにすること。 【雇用開発業務の助成金について】 説明会終了時に調査を実施し、80%以上の者から、助成金の制度の理解に役立った旨の評価が得られるようにすること。 【高度技能者の養成のための職業訓練について】 専門課程及び応用課程の修了者のうち、就職希望者の就職率を95%以上とすること。 【在職者を対象とする職業訓練について】 受講者に対してアンケート調査を実施し、80%以上の者から職業能力の向上に役立った旨の評価が得られるようにすること。また、事業主の指示により職業訓練を受講した場合については、当該事業主についてもアンケート調査を実施し、80%以上の者から受講者に職業能力の向上が見られた旨の評価が得られるようにすること。 【能力開発業務の助成金について】 説明会終了時に調査を実施し、80%以上の者から、助成金等の制度の理解に役立った旨の評価が得られるようにすること。 【ホームページアクセス件数について】 ホームページのアクセス件数が平成18年度実績と比べて10%以上の増加となるようにすること。	中期目標・中期計画に合わせて設定。	（独）雇用・能力開発機構
能	106	独立行政法人雇用・能力開発機構施設整備費補助金	雇用・能力開発機構が設置・運営する公共職業能力開発施設のうち、建設後相当期間を経過したものについて、老朽化等により部分修繕等では対応が困難なことを考慮し、本館・実習場等の建替等を行う。また、設置後相当期間を経過した設備等のうち、部分修繕等では対応が困難な、受変電設備、空調設備、給水設備等の更新等を行う。	1,724,900		1,723,988			独立行政法人雇用・能力開発機構及び都道府県が公共職業能力開発施設で行う離職者訓練修了者の訓練修了後3ヶ月時点の就職率80%以上	中期目標・中期計画に合わせて設定。	（独）雇用・能力開発機構
能	107	職業能力開発校施設整備費補助金	建設後相当期間を経過したものであって、老朽化等により部分修繕等では対応が困難な施設等への対応を図るとともに、人材ニーズの変化や技術革新の進展等に応じた職業訓練実施体制の整備を図るため、都道府県が職業能力開発校の施設・機器の整備等を行う場合に、その整備等に要する経費の一部に対して補助を行う（補助率1／2）。	2,719,253		2,704,641			独立行政法人雇用・能力開発機構及び都道府県が公共職業能力開発施設で行う離職者訓練修了者の訓練修了後3ヶ月時点の就職率80%以上	中期目標・中期計画に合わせて設定。	都道府県
能	108	全国団体等認定職業訓練特別助成金	広域に行われる認定職業訓練を振興し、計画的かつ効果的な人材育成を推進するため、認定職業訓練を実施する中小企業事業主の団体（その構成員が2以上の都道府県にわたるものに限る。）又はその連合団体が行う認定職業訓練の運営に要する経費の一部を助成する。	77,821		69,985			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60%以上	助成措置により従業員の職業能力が向上したことを客観的に把握する観点から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の合格率を目標として設定し、目標数値については技能検定等の合格率を参考に設定。	都道府県
安	109	海外就労経験者等に対する就労支援事業	海外での就労経験者等の再就職に当たって、そのキャリアを有効に活用できるように帰国後におけるキャリア・コンサルティングを実施するとともに、企業が求める国際化に対応した人材確保の観点から、その者に対し再就職を促進するためのセミナーの開催及び就職面接を行うことなどにより、帰国後の若年者のキャリア形成及び就労を促進する。	74,509		66,773			セミナー及び面接会に参加した者が3ヶ月経過時において就労する割合 70%以上	就労支援事業は、早期の再就職を図るために実施するものであるため、参加者が3ヶ月以内に就労した割合を目標とする。 就労する割合は平成19年度実績（見込み）を踏まえ、70%を目標値とした。	民間団体等
能	110	「実践型人材養成システム」普及のための地域モデル事業	中小企業に対して「実践型人材養成システム」の普及を促すため、中小企業を会員とする地域の事業主団体等に対して、企業向け説明会の実施、訓練実施予定企業共通のモデルカリキュラム、訓練評価マニュアルの作成・検証などを行い、先導的なモデルを構築する事業を委託する。	205,012		288,845			「実践型人材養成システム」普及のための地域モデル事業実施団体における訓練生の訓練修了3ヶ月後における定着率80%以上	高卒1年目離職率等を参考に設定。	民間団体等

二事業別内訳	20'No.	事業名	事業概要（平成20年度ベース）	平成19年度予算額		平成20年度予算額		目標管理区分	20'目標	目標設定の理由	実施主体
				うち独法再掲分		うち独法再掲分					
能	111 (新規)	「職業能力形成システム」の構築 ※「雇用組合せ型訓練、携帯ポータルサイト事業（キャリア・コンサルティングによる就職活動メール相談事業を含む）及び個別求人開拓推進員等の設置」を含む	「職業能力形成システム（通称：ジョブ・カード制度）」の構築を図るため、 ①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、職場見学・体験講習及び活用促進事業 ②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」の開発 ③携帯サイトを活用した情報提供等の体制整備 ④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する助成措置の創設 ⑤各都道府県の主要なハローワークに有期実習型求人開拓推進員（仮称）を配置等を実施する。			3,885,434		B・C	①「職業能力証明書」の対象となるジョブ・プログラムの修了者数 3年間で総計20万人程度 ②ジョブカード取得者数 3年間で総計50万人程度 ③職業能力形成プログラムにおける以下の訓練について、 ・委託訓練活用型デュアルシステム（若年者）の就職率75%以上 ・有期実習型訓練修了3ヶ月後の就職率75%以上 ・「実践型人材養成システム」普及のための地域モデル事業実施団体における訓練生の訓練修了3ヶ月後における定着率80%以上 【目標管理期間：平成20年度～平成22年度】	「ジョブ・カード制度構想委員会」最終報告（平成19年12月12日）に基づく制度の普及についての政策目標を事業目標とするとともに、職業能力形成システムは、職業能力開発機会に恵まれなかった者に、職業能力の向上を図り、安定的な雇用へと移行することを支援する制度であるため、訓練修了後の就職率を目標として設定する。	直轄、民間団体等（独）雇用・能力開発機構
10 雇用均等・両立支援・パート労働対策関係				12,592,485	0	12,289,884	0				
安	112	育児・介護雇用安定等助成金（ベビーシッター費用等補助コース）	労働者が育児・介護サービスを利用する際に要した費用の全部又は一部について、補助等を行う旨を就業規則等に規定し、実際に費用補助等を行った事業主に、その補助等の額の一定割合を助成。	665,317		814,172			当該制度を利用した労働者の継続就業率 90%以上	本助成金は、仕事と家庭を両立しやすい環境整備に取り組む事業主を支援し、その取組を促進することにより、労働者が育児等により離職することなく、雇用の継続を図りやすい環境を整備し、もって雇用の安定を図るものであることから、当制度を利用した労働者の継続就業率を目標とする。	（財）21世紀職業財団
安	113	育児・介護雇用安定等助成金（事業所内託児施設設置・運営コース）	労働者のための託児施設を事業所内（労働者の通勤経路又はその近隣地域を含む）に設置、運営及び増築等を行う事業主・事業主団体に、その費用の一部を助成。	2,256,538		4,012,039			当該制度を利用した労働者の継続就業率 90%以上	本助成金は、仕事と家庭を両立しやすい環境整備に取り組む事業主を支援し、その取組を促進することにより、労働者が育児等により離職することなく、雇用の継続を図りやすい環境を整備し、もって雇用の安定を図るものであることから、当制度を利用した労働者の継続就業率を目標とする。	（財）21世紀職業財団
安	114	育児・介護雇用安定等助成金（代替要員確保コース）	育児休業取得者が、育児休業終了後、原職等に復帰する旨の取扱いを就業規則等に規定し、休業取得者の代替要員を確保し、かつ、休業取得者を原職等に復帰させた事業主に支給。	155,350		486,250			当該企業における育児休業の取得後の復職率 90%以上	本助成金は、仕事と家庭を両立しやすい環境整備に取り組む事業主のうち、とくに、代替要員の確保により、育児休業の取得や休業後の復職をしやすい職場環境の整備に取り組む事業主を支援し、その取組を促進することにより、労働者が育児等により離職することなく、雇用の継続を図りやすい環境を整備し、もって雇用の安定を図るものであることから、当助成金を受給した企業における育児休業の取得後の復職率を目標とする。	（財）21世紀職業財団
安	115	育児・介護雇用安定等助成金（子育て期の短時間勤務支援コース）（旧名称：子育て期の柔軟な働き方支援コース）	子育て期の労働者が利用できる短時間勤務制度の導入・利用促進に向けた取組を行い、利用者が生じた場合に事業主に支給。	111,950		88,300			当該制度を利用した労働者の継続就業率 90%以上	本助成金は、仕事と家庭を両立しやすい環境整備に取り組む事業主を支援し、その取組を促進することにより、労働者が育児等により離職することなく、雇用の継続を図りやすい環境を整備し、もって雇用の安定を図るものであることから、当制度を利用した労働者の継続就業率を目標とする。	（財）21世紀職業財団
安	116	育児・介護雇用安定等助成金（男性育児参加促進コース）	地域において波及的効果が期待できる企業を指定し、男性の育児休業取得等を促進する計画の策定など、男性の育児休業取得を始めとする男性の育児参加を可能とするような職場づくりに向けたモデル的な取組に対し、給付金を支給する。	100,000		100,000			当該指定企業のうち、男性の育児参加率が高まった企業の割合 100%	本助成金は、男性が育児参加しやすい職場環境の整備に取り組む事業主を支援し、その取組を促進することにより、男性労働者の育児参加を促し、女性に偏った育児負担を軽減し、男女とも仕事と家庭を両立しやすい環境の整備を図るものであることから、当助成金に係る指定企業のうち、男性の育児参加率が高まった企業の割合を目標とする。	（財）21世紀職業財団
能	117	育児・介護雇用安定等助成金（休業中能力アップコース）	育児休業又は介護休業取得者がスムーズに職場復帰できるよう、これらの労働者の職業能力の維持及び向上を図るため、職場復帰プログラムを実施した事業主・事業主団体に支給。	273,470		229,058			当該企業における育児休業の取得後の復職率 90%以上	本助成金は、仕事と家庭を両立しやすい環境整備に取り組む事業主のうち、とくに、休業中の労働者に対してその能力の開発、向上を図ることにより、休業後円滑に職場復職できる環境整備に取り組む事業主を支援し、その取組を促進することにより、労働者が育児等により離職することなく、雇用の継続を図りやすい環境を整備し、もって雇用の安定を図るものであることから、当助成金を受給した企業における育児休業の取得後の復職率を目標とする。	（財）21世紀職業財団
安	118	育児・介護雇用安定等助成金（職場風土改革コース）	両立支援制度を利用しやすい職場風土への改革に計画的に取り組み、成果をあげた事業主に対し支給。	150,000		450,000			当該企業における職場風土改革の取組の成果が上がった割合 100%	本助成金は、職場風土改革に計画的に取り組み、育児休業制度等を取得しやすい環境整備を行い、成果をあげた事業主を支援し、その取組を促進することにより、労働者が育児等により離職することなく、雇用の継続を図りやすい環境を整備し、もって雇用の安定を図るものであることから、当助成金を受給した企業のうち、取組の成果があがった企業の割合を目標とする。	（財）21世紀職業財団
安	119	育児休業取得促進等助成金	育児休業の取得等を積極的に促進するため、育児休業取得者等に対して事業主が独自に経済的支援を行った場合に、その取組を助成する。	3,284,833		2,254,705			本助成金を利用した労働者の継続就業率 90%以上	本助成金の活用により、育児休業等取得者の継続的な就業が図られていることを確認するため、本助成金の支給に係る事業に取り組む1事業所における対象被保険者1人当たりに係る最終の支給対象期の末日から6か月経過後の継続就業率の平均が、育児休業終了後の復職率の平均以上となることを目標とする。 【※平成17年度女性雇用管理基本調査における育児休業終了後の復職率の平均は89.0%】	直轄
安	120	緊急サポートネットワーク事業	子どもの突発的な病気、急な出張等による子育て中の労働者の育児等に係る緊急のニーズに対応し、専門技能を有するスタッフを登録、あつ旋することにより、仕事と子育ての両立を支援する事業を展開する。	607,901		577,786			事業利用者の継続就業率 90%以上	本事業は、労働者の緊急の子どもの預かりニーズに確実に対応することにより、労働者が育児により離職することなく、雇用の継続を図りやすい環境を整備し、もって雇用の安定を図るものであることから、事業利用者の継続就業率を目標とする。	民間団体等
安	121	在宅就業者支援事業（旧名称：在宅就業者の再就職支援対策事業）	在宅ワーカーの再就職に資することを目的として、在宅ワーカーがインターネット上で自らの能力を診断・開発・評価できるシステムの運用、各種情報提供、相談への対応及びセミナーの開催を行う。	49,208		45,344			再就職セミナーを受講した者のうち、就職活動を開始した者の割合が8割以上	・在宅就業者支援事業は在宅ワーカーの再就職に資することが目的であるため、再就職セミナーを受講した者のうち、就職活動を開始した者の割合を目標とする。	民間団体等
安	122	ポジティブ・アクション実践支援事業委託費（旧名称：女性の能力発揮促進事業委託費）	女性労働者がその能力を十分に発揮できる職場環境を整備することを目的として実施する「雇用均等推進事業」の一つである当事業は、企業診断などを通じて、個々の企業における具体的なポジティブ・アクションの取組を促進、援助するとともに、個々の企業の実態に応じて、実効あるセクシュアルハラスメントの防止の取組に対する援助を行うことにより、女性労働者がその能力を発揮できる職場環境整備に資するものである。	256,193		243,305		D	① 中小企業女性の活躍推進状況診断事業参加企業のうち、診断後、ポジティブ・アクションに取り組む又は取組内容を充実、見直すこととする企業割合 80%以上 ②ポジティブ・アクション実践研修における参加者から「役に立った」旨の評価を得る割合 80%以上	本事業は、女性の活躍推進状況の現状を診断し、個々の企業に足りない点をきめ細やかに援助することによって、個々の企業における具体的なポジティブ・アクションの取組を促進するものであることから、女性の活躍推進状況診断事業に参加した企業のうち、これまで取組に遅れが見られる中小企業事業主のうち、具体的にポジティブ・アクションに取り組む又は取り組み内容を充実、見直すこととする企業の割合を目標とする。	民間団体等
安	123	女性と仕事総合支援事業費	働く上で男性に比べて困難な状況に直面することが少なくない女性が、その能力を十分に発揮し、継続就労が可能となる能力発揮事業等を、事業拠点である「女性と仕事の未来館」において集中的に実施する。	213,163		210,352			能力発揮セミナー受講者のうち、一定期間経過後、受講により、継続就業に向けた今後のキャリアパスの方針を立てた又は現在立てつつあるとする者の割合 80%以上	本事業は男性に比べ困難に直面することの多い女性が、その能力を発揮して継続就業できるよう支援するためのものであることから、女性の継続就業者の割合を踏まえ、キャリアプランの作成法や職業上のスキルやノウハウ等を提供する能力発揮セミナーの受講により、継続就業に向けたキャリアパスの方針を立てた又は立てつつあるとする者の割合を80%以上得ることを目標とする。	民間団体等
安	124	再就職希望者支援事業	出産・育児で離職した女性が再就職に向けた計画的な取組を行えるよう相談・助言を実施するとともに、再チャレンジのモデルとなるような企業のノウハウの収集・提供やインターンシップ（再チャレンジ職場体験）の実施等を行い、企業による再チャレンジ女性の積極的活用を促進する。	489,829		462,895			本事業の登録後1年以内に具体的な求職活動を進める人の割合 70%以上	本事業は、育児等によりいったん離職し、再就職を希望する人の本格的な求職活動の開始前の段階での再就職準備を支援し、円滑に再就職に結びつけることを目的としていることから、本事業の登録後具体的な求職活動を進める人の割合を目標とする。	民間団体等

二事業別内訳	20'No.	事業名	事業概要（平成20年度ベース）	平成19年度予算額		平成20年度予算額		目標管理区分	20'目標	目標設定の理由	実施主体
					うち独法再掲分		うち独法再掲分				
安	125	ポジティブ・アクション普及啓発事業費	女性の就労継続を図る上で不可欠である男女間の事実上の格差の解消のため、企業内の均等推進責任者に対する情報提供、セミナーの開催等により、ポジティブ・アクションを普及促進する。	139,480		124,219			機会均等推進責任者を選任する事業所のうち、均等推進に向けて具体的な行動を行い、女性労働者の採用拡大やセクシュアルハラスメント対策の強化を含め継続して働き続けることのできる環境を充実、見直しすることとする事業所の割合 85%以上	本事業は、女性労働者がその能力を十分に発揮できる雇用環境を整備することを目的としていることから、事業所内で選任された機会均等推進責任者を選任する事業所のうち、均等推進に向けて具体的な行動を行い、女性労働者の採用拡大やセクシュアルハラスメント対策の強化を含め継続して働き続けることのできる環境を充実、見直しすることとする事業所の割合を目標とする。	直轄
安	126	女性の再チャレンジ支援のための起業支援事業	子育て等のため労働市場を一時離れ、就業希望を有する女性が、再び労働市場に戻るべくチャレンジできる環境を整備するため、女性の起業支援専用サイトの運用及びメンター（先輩の助言者）紹介サービス事業を実施することにより、女性の起業を支援する。	18,771		18,710			メンターを利用した女性起業家のうち、経営上や経営と家庭の両立等の問題が解決した、問題の具体的解決への端緒となった等により、雇用の維持・拡大を図った者の割合90%以上	本事業は、女性の起業及び起業後の事業継続を支援することにより雇用の安定を図ることを目的とするものであることから、経営上等の問題が解決した等により、雇用の維持・拡大を図った者の割合を目標とする。	民間団体等
安	127	育児・介護雇用安定等助成金（中小企業子育て支援助成金）	中小企業において仕事と子育ての両立をしやすいとするため、育児休業取得者や短時間勤務制度の利用者が初めて出た100人以下の中小企業事業主に対し助成を行う。	2,970,200		1,234,800			当該制度を利用した労働者の継続就業率90%以上	本事業は、中小企業に働く労働者の仕事と家庭の両立を支援し、雇用の継続を図ることを目的としていることから、当該制度を利用した労働者の継続就業率を目標とする。	直轄
安	128	安心して働き続けられる職場環境整備推進事業	育児休業制度の実態等仕事と家庭の両立にかかる各種制度の実態の把握、問題点の分析・検討や、法に基づく制度の普及・定着に向けた導入指導等により、安心して働き続けられる職場環境の整備促進を図る。	374,249		325,737			育児休業制度等に関する相談があった事業所の規定整備率100%	本事業は、育児・介護休業法に基づく制度の普及・定着に向けた導入指導等を実施することにより、企業の雇用管理改善を促進し、労働者が仕事と家庭を両立しながら、安心して働き続けられる職場環境の整備を図ることを目的としていることから、本事業において実施した育児休業制度等の規定整備導入指導の達成状況を目標とする。	直轄（一部民間団体等）
安	129	働き続けやすい企業普及事業	両立しやすい企業風土づくりのポイントとなる、経営トップ、人事担当、現場管理職の各層を対象として研修等を総合的に行うことにより、両立支援の意義、必要性、企業内で自らが果たすべき役割についての、理解・意義を深めるとともに、それぞれの立場で必要とされる知識・ノウハウを付与し、働き続けやすい企業の普及を図る。	72,535		68,714			研修終了後、雇用管理の改善に取り組んだ企業の割合80%以上	本事業は、企業で選任している職業家庭両立推進者等への研修を通じて両立しやすい環境整備づくりを促進するものであることから、研修終了後、雇用管理の改善に取り組んだ企業の割合を目標とする。	民間団体等
安	130	短時間労働者均衡待遇推進助成金（旧名称：短時間労働者均衡処遇推進助成金）	中小企業事業主団体が、傘下企業に向けた均衡処遇導入推進を図る事業を2年間に渡り実施する場合、各年度毎、目標達成度合い等に応じ1,000万円上限に助成。また、企業が、正社員との均衡を考慮した評価・資格制度を設け、実際に格付けされたパートタイム労働者が1名以上出た場合は50万円、それ以外の制度については30万円を助成。	353,600		504,000			・中小企業事業主団体向け助成金 2年度間の事業の終了時点において、均衡処遇制度が導入された事業所における導入した制度に該当する労働者の離職率について、導入前と比較して改善された事業所が80%以上となること。 ・事業主向け助成金 当該事業所における導入した制度に該当する労働者の離職率について、導入により改善された事業所が80%以上となること。	・中小企業事業主団体向け助成金は、団体における傘下企業に対する均衡処遇制度の導入支援を行うことにより、これまで退職を余儀なくされていた短時間労働者等の離職の防止を図ることを目的としていることから、本事業によって制度を導入した事業所における離職率の改善した割合を目標とする。 ・事業主向け助成金は、均衡処遇制度の導入支援を行うことにより、これまで退職を余儀なくされていた短時間労働者等の離職の防止を図ることを目的としていることから、本事業によって制度を導入した事業所における離職率の改善した割合を目標とする。	（財）21世紀職業財団
安	131	短時間正社員制度普及促進事業（旧名称：短時間正社員制度導入推進事業）	短時間正社員制度の導入を推進するため、制度導入に関する実態調査・導入事例調査等を実施するとともに、制度導入支援サイトの開設、シンポジウムの開催など事業主等に周知・広報するための事業を実施する。	49,898		39,498			・シンポジウムに参加した企業のうち、制度導入について検討しようと考えた事業所の割合が8割以上。	・本事業は、短時間正社員制度の導入に向けた各種の啓発事業を実施し、企業における制度の導入を促進することにより、これまで退職を余儀なくされていた短時間労働者等の離職の防止を図ることを目的としていることから、シンポジウムに参加した企業のうち、制度導入について検討しようと考えた事業所の割合を目標とする。	民間団体等
11 中退（勤労者生活）関係				6,069,251	0	5,795,365	0				
安	132	中小企業退職金共済事業費	労働保険特別会計雇用勘定により掛金助成を行い、中小企業退職金共済制度への加入あるいは掛金の引上げに伴う事業主負担を軽減し、退職金制度の普及及び退職金水準の向上を図る。	6,069,251		5,795,365			① 在籍被共済者数が、前年度を上回る。 ② 中小企業退職金共済制度加入事業所における自己都合による離職率（脱退率）が、中小企業における一般労働者の自己都合による離職率を下回る。	本事業は、掛金助成によって事業主の負担を軽減することにより、独力では退職金制度を設けることが困難な中小企業について、退職金制度の確立や退職金水準の向上を図ることにより、中小企業労働者について、雇用管理の改善による職場定着促進を図るものである。 このため、本事業については、より多くの中小企業労働者が事業の対象となることが重要であるため、目標として「在籍被共済者数が前年度を上回ること」を、また、中小企業労働者の職場定着促進が図られることの目標として「中小企業退職金共済制度加入事業所における一般労働者の自己都合による離職率（脱退率）が中小企業における一般労働者の自己都合による離職率を下回ること。」を設定している。	（独）勤労者退職金共済機構
12 その他				3,634,734	0	3,557,173	0				
安	133	独立行政法人労働政策研究・研修機構運営費交付金	労働政策の立案や労働政策の効果的で効率的な推進に寄与し、労働者福祉の増進と経済の発展に資することを目的として以下の業務を行う。 ① 労働政策についての総合的な調査及び研究 ② 労働政策についての情報及び資料収集・整理 ③ 労働政策の研究促進のための研究者及び有識者の海外からの招へい及び海外への派遣 ④ 調査研究結果等の成果の普及及び政策の提言 ⑤ 厚生労働省の労働に関する事務を担当する職員等に対する研修	2,505,194		2,425,812		D	①外部評価を受けた研究成果総数のうち、政策的視点等から高い評価を受けた成果の割合を3分の2以上得ること。 ②プロジェクト研究について、厚生労働省担当部局による評価において、労働政策の企画立案及び実施への貢献等について高い評価を受けた成果の割合を80%以上得ること。 ③課題研究について、要請元である厚生労働省による評価において、労働政策の企画立案等への貢献等について高い評価を受けた成果の割合を90%以上得ること。 ④調査研究等の成果について、ニュースレター、メールマガジン読者へのアンケート調査において、80%以上の者から有益であるとの評価を得ること。 ⑤情報収集の成果について、白書等への引用等の件数を延べ100件以上とすること。 ⑥研修生に対するアンケート調査により、85%以上の者から有意義だったとの評価を得ること。	独立行政法人労働政策研究・研修機構の第2期中期目標及び中期計画を単年度ベースに置き換えた数値目標を設定。	（独）労働政策研究・研修機構
安	134	国際労働関係事業委託費	発展途上国を中心とした使用者団体及び労働組合の関係者を対象に、以下の事業を行う。 ・多国籍企業労働関係者の招へい ・労働関係指導者の招へい ・現地セミナーの開催 ・フォローアップセミナー	531,410		530,723		0	本事業により学んだ日本の労働法制及び労使慣行等の雇用安定施策について、本事業の参加者が所属する労働組合及び企業において実際に活用する割合が80%以上。	本事業の実施により、我が国の労働法制及び労使慣行等を含む我が国の雇用安定施策を学び、これを所属する労働組合及び企業において実際に活用する割合を、本事業の有効性の指標とする。	民間団体等
安	135	個別労働紛争対策（旧名称：個別労働紛争処理対策）	①総合労働相談窓口の運営 ②個別労働関係紛争の自主的解決の援助 ③都道府県労働局長による紛争解決の援助	598,130		600,638			紛争の実情に即した迅速かつ適正な解決を図ることとし、都道府県労働局長による助言及び指導の処理期間1か月以内のものの割合94%を上回る	都道府県労働局長による助言・指導については、紛争当事者からその実施を求められる事案には様々なものが含まれることから、全ての事案に一律の処理期間を設定することは困難であるが、迅速な処理を目指し、原則として1か月以内での処理を図ることとする。 （数値の根拠） 平成16年度～18年度における処理期間1か月以内のものの割合の平均94%を上回る水準	直轄（一部民間団体等）