

平成22年度雇用保険二事業の目標管理に係る評価体系

22' 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)

単位: 千円

22' No	事業名	事業概要	20' 評価	平成21年度予算額		平成22年度予定額		目標管理区分	22' 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											
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ミュレーションの実施、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。	A	21,175,779	0	19,225,027	0		・就職率70%以上 ・就職支援プログラム開始件数 10万5千件以上	本事業は、就職支援ナビゲーターによる計画的な支援により、再就職の促進を目的としていることから、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21年度実績及び就職実現プランナーによる早期再就職支援事業との統合を考慮し、就職率70%以上とした。	直轄
2	求人情報提供機能強化推進費	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」の運営を行うことにより、早期の再就職等労働者の雇用の安定を図ることを目的とするもの。	A	576,899		102,659			・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 12,000機関以上	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」の運営を行うことにより、早期の再就職等労働者の福祉の向上を図ることを目的とするものであることから、しごと情報ネットを利用した者が実際に行動を起こす割合を目標とする。	直轄(一部民間団体等)
3	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。 ・求人確保体制の強化(個別求人開拓の実施) ・就職支援セミナーの集中的実施 ・求職者のストレスチェック及びメール相談の実施 ・長期失業予防策	A	6,504,388		5,150,436			①雇用保険受給資格者の早期再就職割合22%以上 ②就職支援セミナー受講者のうち、「参考になった」と回答した者の割合80%	本事業は、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所定給付日数の3分の2に相当する基本手当の支給を受け終わる前に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21年度実績(見込み)、雇用失業情勢等を踏まえ、22%以上とした。	直轄(一部民間団体等)
4	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。		574,698		579,929			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	本事業は、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。 なお、目標値については、平成22年度から全て国実施になることから、平成20年度の国実施地域の就職率が13.8%あることを踏まえ、これを上回る15%と設定することとする。	直轄
5	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。	C	2,562,275		2,071,176			①就職率28%以上 ②就職件数128,000件以上	本事業は、ハローワークを利用する求職者が増加傾向にある中で、これらの求職者の利便性の高い地域において、ハローワークの職業相談・職業紹介サービスを提供して、求職者がこれらのサービスを効果的に利用することができるよう求人と求職者のマッチングの促進を図るものであるため、就職率(①)を目標として設定した。また、本事業は、求職者効果の観点から利用実績の状況を踏まえて見直しを行ってきたところであり、就職件数(②)を併せて目標として設定した。 なお、目標値については、平成21年度実績(見込み)及び雇用失業情勢等を踏まえ、それぞれ28%以上(①)と128,000件以上(②)とした。	直轄
6	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。	C	658,680		642,768			就職率31%以上	本事業は、パートタイム希望者の求職活動の円滑化を図り、もって再就職等の促進を図ることとしているものであるため、就職率を目標として設定した。 なお、目標値は、平成21年度実績(見込み)及び雇用失業情勢等を踏まえ、31%以上とした。	直轄
7	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、マザーズサロン及びマザーズコーナーにおいて、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。	A	2,116,904		2,168,385			・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74%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 3万9千500百人以上	本事業は、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21年度実績及び新たな拠点の設置等を踏まえ、74%以上とした。	直轄
8	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つつ、きめ細かな就職支援を実施し、支援対象者の就職可能性を高めるとともに、ジョブガ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。	C	578,253		582,004			・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38%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	本事業は、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21年度実績及び雇用失業情勢等を踏まえ、38%以上とした。	直轄
9	職業紹介事業指導援助事業	職業紹介、職業相談等のサービスについて官民相まった適切な労働力需給調整機能の強化が図られるような環境の整備が重要であり、国として、民間の職業紹介事業者に対し、全国斉一的な指導監督を行うとともに、トラブル防止や苦情への対応等に関する事業主自らの積極的な取組を援助し、民間の労働力需給調整機能を適正かつ円滑に運営させることにより、求職者の雇用機会の確保、雇用の安定を実現する。	D	105,966		76,429			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22年度の違反率を前年度(平成21年度)より1ポイント以上減少させる。	職業紹介事業者研修会の開催等により、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、これにより求職者の早期就職等労働者の福祉の増進を図ることを目的とするものであるから、事業が適正に行われているかどうかを示す指標である指導監督における違反率を下げることを目標とする。	直轄(一部民間団体等)
10	非正規労働者総合支援事業推進費	非正規労働者の総合的な就労・生活支援体制の整備のため、全国に「非正規労働者総合支援センター」及び「非正規労働者総合支援コーナー」を設置し、担当者制によるきめ細かな就職支援と、専門家による心理相談・生活支援制度に係る相談及び地方自治体とも連携した生活・住宅相談等を一体的に実施する。		2,849,976		3,378,302			①担当者制による就職支援を受けた対象者の就職率 61%以上 ②担当者制による支援者数 15,000人	本事業は、職業能力形成機会に恵まれず、ハローワークにおける通常の就職支援によっては安定した就職が困難である者について、担当者制による計画的な支援を行うこととしているため、目標設定の指標を担当者制による計画的な就職支援を受けた者の就職率、支援者数とした。 なお、目標設定の指標については、平成21年度実績(見込み)を踏まえ、就職率61%以上、支援者数15,000人とした。	直轄
11	総合的就業・生活支援事業推進費	雇用失業情勢が厳しい中、離職を余儀なくされた方等求職者の生活の安定及び再就職の促進を図るため、地方自治体が行う生活・就労相談支援事業と公共職業安定所の行う職業相談・職業紹介等を一体的に実施することにより、求職者に対する総合的な就業・生活支援を行う。		1,247,188		440,271			・求職者総合支援センター利用者の就職率20%以上 ・センター新規利用求職者数70,000人	本事業は、求職者総合センターを拠点として、職業紹介・職業相談を実施するものであるため、同センター利用者の就職率を目標に設定した。目標値については、就職に関する支援とともに生活に関する支援も必要とし就職に当たり問題を抱える方々が主に利用されることが見込まれることや、非正規労働者に対する就職支援の実績及び雇用失業情勢が引き続き厳しいことを踏まえ、20%とした。	直轄
12	人材サービス情報提供事業費	優良事業主の最低基準である許可・届出の有無を閲覧する仕組みは無く、都道府県労働局等に問い合わせざるを得ない状況にあったことから、これを整備したところであり、また、これに合わせて優良人材ビジネス事業者の選定結果を掲載することは、労働者にとって派遣会社の選択の一助となることから、誰もが一度で簡易にこれらの情報を入手できる手段として、インターネットを媒体とした労働者派遣制度等に関する専用サイトを稼働し、許可・届出事業者一覧、優良事業者の選定結果の掲載、各制度の周知等の情報提供等を行う。		23,626		21,647			・利用者アンケートの結果のうち、当該情報提供等が「大変役に立った」及び「役に立った」とする割合が8割以上 ・情報提供等の媒体として使用するためのホームページへの年度内アクセス件数を50万件以上	派遣労働者、求職者等が優良な事業者を選択することの一助とするという事業の目的が達成されるよう、当該情報提供等に対する利用者満足度が一定程度以上となることを目標とする。	直轄(一部民間団体等)
13	労働者派遣事業雇用管理改善等推進事業	派遣元事業主、派遣先等に対し、労働者派遣事業制度や関係法令に係る周知啓発を行い、労働者派遣事業に係るトラブルの防止、派遣労働者の就業環境の改善等を促進するとともに、全国の派遣元、派遣先が労働者派遣事業の運営や派遣労働者からの苦情に係る相談に対応する。		569,944		236,914			説明会等において労働者派遣法の周知啓発を図った事業所数20,000所以上	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、説明会等において労働者派遣法の周知啓発を図った事業所数が一定数以上となることを目的とする。	直轄
2 雇用機会の創出・雇用の安定				714,823,936	0	783,150,181	0				
(1) 中小企業における雇用機会の創出等				9,371,421	0	7,147,638	0				

22' No	事業名	事業概要	20' 評価	平成21年度予算額		平成22年度予算額		目標管理区分	22' 目標	目標設定の理由	実施主体
				うち補正再掲分	うち補正再掲分	うち補正再掲分	うち補正再掲分				
14	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、新分野進出等や生産性の向上に伴い、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助成金を支給する。	C	4,718,980		3,393,373			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。) 4.5人以上 ②本助成金の支給を受けた事業主に対し、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	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。 【※平成20年度の実績が4.12人であったことから、この実績を踏まえ、4.5人以上とする。】 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。	(独)雇用・能力開発機構
15	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。	B	816,460		801,357			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が35%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が10%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ハローワークにおける求人充足率を一定程度を上回ること及び常用労働者の離職率の平均が他の事業所における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。 ①ハローワークにおける求人充足率の21年度上半期実績は33.8% ②平成20年度雇用動向調査における企業規模別自己都合離職率の平均は10.7% ※雇用動向調査における自己都合離職率において変動幅が大きいため、当該目標の設定にあっても、実績のみをもって目標とすることは適当ではないため、上記指標を目標設定の根拠とする。	(独)雇用・能力開発機構
16	自立就業支援助成金(高齢者等共同就業機会創出助成金)	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。	B	1,257,219		573,822			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	当該助成金は起業する高齢者等を支援し、継続的な就業機会の創出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。 ①開業時従業員数の1企業当たりの平均値4人(2009年版新規開業白書(日本政策金融公庫総合研究所編)より)を超える水準(2倍)を設定。 ②2006年度中小企業白書によれば、開業した直後の事業所は生存率が低く、1年経過後の生存率は平均約7割である。95%以上の事業所が事業を継続していれば、本助成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ため。	(独)高齢・障害者雇用支援機構
17	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150万円)を助成。また、雇用する労働者が2名以上の場合は上乗せ分として50万円を助成。	D	2,034,681		1,366,736			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	本助成金によって失業者の自立が支援され、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。①雇用している労働者数は、直近の平成20年度調査時では185人であり、目標を下回ったが、本年度より、2人以上雇い入れた場合の上乗せ助成を行う措置を導入したところであり、本年度も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20年度調査時では97.88%であったが、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
18	中小企業雇用安定化奨励金	有期契約労働者の雇用管理の改善を図るため、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事業主30(40)万円を支給する。また、制度導入から3年以内に5(2)人以上転換させた場合には、1人当たり10(20)万円(母子家庭の母等あつては、15(30)万円)を10人まで支給する。さらに、フルタイム有期契約労働者に対し、正社員と共通の処遇制度や教育訓練制度の導入について就業規則等に新たに規定し、その対象者が一定数以上出た場合に、共通の処遇制度については1事業主50(60)万円、共通の教育訓練制度については1事業主30(40)万円を支給する。 ※()内は中小企業に対する支給額	B	544,081		1,012,350			【正社員転換】 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ているかを確認するため、正社員への転換率を目標とする。 (平成20年度有期労働契約に関する実態調査報告において、有期契約労働者のうち、現在の会社で正社員として働きたい者の割合が18.6%となっており、希望者の75%の転換を目標とする。) 【共通処遇制度等】 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、本助成金の支給事業所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、他の事業所における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。 (※平成20年度雇用動向調査における企業規模別自己都合離職率の平均は10.7%)	直轄	
(2)地域における雇用機会の創出等				19,707,689	0	20,329,692	0				
19	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。	B	7,049,735		6,711,637			・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、当該事業所の存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
20	ふるさとハローワーク推進事業	地方公共団体(都道府県、政令指定都市)が独自の雇用対策を国と一体となって実施することを国に要請する場合、国が職業紹介・職業相談を実施し、地方公共団体が地域の雇用失業情勢を踏まえてセミナー、就業準備講座、面接会、事業情報提供等を実施する仕組みを整備する。当該事業の実施に際し、具体的な事業対象範囲及び運営方法は、国と地方公共団体(地域の労使も参画する)において設置する都道府県連携型ふるさとハローワーク運営協議会で検討を行う。また、市町村庁舎等を活用し、インターネットによる各種情報、求人自己検索端末装置を活用した求人情報の提供、求人の受理及び職業紹介を行う市町村連携型ふるさとハローワークを設置する。		1,548,337		2,831,550		◎都道府県等連携型 ふるさとハローワーク(都道府県等連携型)での職業紹介による就職件数 (一般型)相対員1人あたり年間125件以上 (緊急型)相対員1人あたり年間130件以上 ◎市町村連携型 ふるさとハローワーク(市町村連携型)での職業紹介による就職件数 相対員1人あたり年間160件以上	◎都道府県等連携型 (一般型) 全国のハローワークの正規職員1人あたりの就職件数である年間166件に対して、相対員1人あたり160件を目標水準としている。なお、緊急型の就職件数については、雇用情勢が厳しい地域であることから、緊急型の就職件数を考慮して、就職困難者に係る就職率と一般求職者に係る就職率の差を考慮して設定した目標値を記載している。 ◎市町村連携型 全国のハローワークの正規職員1人あたりの就職件数である年間166件に対して、相対員1人あたり160件を目標水準としている。なお、緊急型の就職件数として、当該21年度における平均年間就職件数と全国平均年間就職件数との差を考慮して設定した目標値を記載している。 ◎市町村連携型 ①当該事業の前身の「地域職業相談室」については、19年度予算要求時の雇用確保との約束により、設置後4年を経過した時点で目標を達成しないなど実績が低い場合は廃止等の見直しを行うサンセット方式を導入したところであり、従来以上に目標値の水準が重要である。 ②この中で、22年度の目標については、全国のハローワークの正規職員1人あたりの就職件数である年間166件に列して、地域職業相談の相対員1人あたり年間160件と目標水準としているものであり、正規職員を上回る目標を課すとは、市町村において「雇用が困難である」と ③ふるさとハローワーク(市町村連携型)は、これまでパフォーマンスの高い地域に優先的に設置してきたため、これまでは目標を上回ることが可能であった。しかし、今後地方においてハローワークの整備を、廃止との再編により、廃止するハローワークの代替措置としてふるさとハローワーク(市町村連携型)を設置する機会等が中心となるため、これまでのように簡単に目標を達成する状況にはない。また、これら再編地域に設置するふるさとハローワーク(市町村連携型)にこれまで以上に高い目標設定を課すと、再編及びサンセット方式導入の見せかけとなる恐れがある。 ④以上の考えに基づき、21年度目標と同様に、ふるさとハローワーク(市町村連携型)の職業紹介による就職件数 相対員1人あたり年間160件を目標とした。	◎都道府県等連携型 地方公共団体・労働局・民間団体等 ◎市町村連携型 直轄	
21	地域雇用開発助成金(沖縄県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人以上雇い入れ、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に相当する額の一定割合を助成。	D	71,642		153,884			・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を。	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

22' No	事業名	事業概要	20' 評価	平成21年度予算額		平成22年度予算額		目標管理区分	22' 目標	目標設定の理由	実施主体
				うち補正再掲分	うち補正再掲分	うち補正再掲分	うち補正再掲分				
22	地域求職者雇用奨励金	雇用開発促進地域及びその他の雇用開発が必要な地域内で事業所の設置又は整備を行い、併せて地域求職者を雇い入れる事業主に対して施設等の設置等の費用及び雇入れ人数に応じて助成。また、雇い入れる地域求職者が非自発的離職者である場合、その人数に応じて助成額を上乗せ。		144,000		298,710			・本奨励金の支給を受けた事業所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。 ・計画受理件数 900件	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、奨励金の利用に併せて利用事業所において創出された雇用が定着し、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。	直轄
23	雇用創造先導的創業奨励金	地域雇用創造推進事業(パッケージ事業)を実施する協議会が作成した事業計画に基づき、パッケージ事業による支援を受けた地域求職者等が、地域の産業及び経済の活性化に先導的な役割を果たす事業者として創業した場合等に、当該創業者等が要した費用の一部を助成。		280,000		80,000			・当該助成金の支給を受けた事業主が、法人等の設立から1年経過後に事業を継続している割合が80%以上であること。	事業継続割合については、中小企業白書(2006年)によると、事業を開始して1年後の生存率は72.8%となっていることから目標を設定。	民間団体等
24 (新規)	地域貢献活動雇用拡大助成金	地域貢献活動支援事業による支援を受けて経営体制等の整備を図った法人等が、雇用保険の一般被保険者として6ヶ月以上継続して雇用する労働者を1名以上雇い入れた場合に資金の一部を助成。		0		124,200			・地域貢献活動支援事業における体制整備等の支援を受け雇い入れられた労働者のうち、当該助成金の2回目の支給申請時点において継続就業している労働者の割合が90%以上であること。	当該助成金は、支援対象法人が体制整備等の支援を受けることにより雇用の創出・定着等をはかることが目的であることから当該目標を設定。	直轄
25	地域雇用創造実現事業	パッケージ事業を実施する地域雇用創造協議会から、パッケージ事業と一体的に実施することにより相乗的な効果が得られる地域の産業及び経済の活性化等を通じて雇用創造を促進する事業の提案を受け付け、その中から雇用創造効果が高いものを選抜し、事業の実施を委託。		1,820,580		2,469,600			・各年度毎の雇用創出数が、当初計画していた雇用創出数の80%以上であること ・事業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	地域ごとに実情に応じた雇用目標数を設定しており、目標値については、一定程度の水準のものとして設定。	民間団体等
26	地域貢献活動支援事業	雇用失業情勢の改善の動きが弱い地域(21道県)において、地域貢献活動分野で活動する法人等を対象に、雇用管理体制をはじめとする経営体制等の整備や労働者の雇入れ・定着等に関する支援を行う事業を中間支援組織等に委託。		122,408		142,559		B	・当該支援事業における体制整備等の支援を受けた法人のうち、当該支援事業終了後に一般被保険者が増加した法人等の割合が90%以上であること。【目標管理期間：平成21年度～平成22年度】	当該事業は、支援対象法人が体制整備等の支援を受けることにより雇用の定着・創出等をはかることが目的であることから当該目標を設定。	民間団体等
27	ふるさと雇用再生特別交付金	雇用失業情勢が厳しい地域において、地域の実情に応じて、その創意工夫に基づき、地域求職者等を雇い入れて行う雇用機会を創出する取組を支援するため、都道府県に基金を造成し、これに基づき、地域の雇用機会の創出を図る。(基金は平成23年度末まで)		2,345		2,367		AB	・平成23年度末までの基金事業の雇用創出数が、各年度計画の雇用創出数の合計数に達すること。 ・事業終了後に雇用が継続された者の割合が20%以上。 ・基金事業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 【目標管理期間：平成21年度～平成23年度】	・当該事業は、都道府県に基金を造成し、これに基づき、地域求職者等を雇い入れて地域の雇用機会の創出を図る取組を行うことを目的としているため、基金事業の雇用創出数を目標として設定。 ・基金事業については、安定的・継続的な雇用を図ることとしていることから、事業終了後の雇用の継続割合を目標として設定し、目標値については、一定程度の水準のものとして設定。 ・基金事業利用者に対し、アンケート調査を行い、「役に立った」との回答数の割合を目標として設定し、目標値については、一定程度の水準のものとして設定。	民間団体等
28	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等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。	A	861,066		1,196,613			・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、各協議会の計画に成果目標として掲げられた値の合計値の8割以上になること。 ・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26%以上になること。	通年雇用化数については、通年雇用促進支援事業全体でみて、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20年度28.4%)を目安としたもの。	民間団体、直轄
29	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、事業の実施を委託。		5,069,030		5,531,539		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	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を目標とする。	民間団体等
30	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り組みの重要性とその効果を伝えいくとともに、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の相談・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。	D	35,560		28,507			本事業に参加してメンター制度等を導入した企業数が、計画していた目標を上回ること。	委託先である民間団体ごとに、メンター制度等を導入する企業の目標数が計画されており、事業全体でみて、計画された目標数を上回ることを目標とする。	民間団体等
31	地域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(21道県)の中で、特に改善の動きが弱い地域である10道県等において、当該地域における重点分野に該当する事業分野で創業する事業主に対し、創業経費及び労働者の雇入れについての助成を行う。		2,702,986		758,526			・当該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、雇用している労働者数の平均が3人以上であること。 ・当該助成金の支給を受けた事業主が、法人等の設立から1年経過後に事業を継続している割合が80%以上であること。	当該助成金により起業する事業主を支援し、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目標を設定した。 ①当該助成金の実績を踏まえて目標を設定(21年度実績で1事業所あたり約2.92人を常用雇用)。 ②事業継続割合については、中小企業白書(2006年)によると、事業を開始して1年後の生存率は72.8%となっていることから目標を設定。	直轄
(3)雇用の維持・安定				660,185,009	0	725,740,565	0				
32	雇用調整助成金	景気の変動、産業構造の変化、その他経済上の理由により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に手当等に相当する額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。		213,457,514		134,578,960		AB	①平成22年4月～6月に雇用調整助成金を利用した事業所における対象被保険者の6か月経過後の雇用維持率85%以上 ②利用事業主にアンケート調査を実施し、雇用維持を図ることができた旨の評価がえられた割合 80%以上	①対象被保険者を半年後においても利用事業所にて雇用維持させることで、労働者の失業の予防が図られたと評価できることから雇用の維持を目標に設定した。この目標数値については、過去のサンプル調査の結果、助成金を利用した対象被保険者のうち解雇されなかった者の割合(雇用維持率)が88.5%だったことを踏まえ設定したところであるが、当該サンプル調査の対象が409人と非常に少なく、そのまま目標値とするには信頼性に欠けるため危険率も含めて設定した。 ②雇用維持対策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。	直轄
33	中小企業緊急雇用安定助成金	景気の変動、産業構造の変化、その他経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた中小企業事業主が、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に手当等に相当する額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。		446,727,495		591,161,605		AB			
(4)円滑な労働移動の促進				3,340,736	0	3,215,649	0				
34	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7,000円を支給する。	B	87,158		184,467			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」を判断できることから、これまでの実績から34%以上としたところから、平成22年度も同じ水準を上回ることを目標とした。	直轄

22' No	事業名	事業概要	20' 評価	平成21年度予算額		平成22年度予算額		目標管理区分	22' 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					
35	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日の翌日から起算して2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1/3(1人当たり20万円を限度)(中小企業事業主は1/2(1人当たり30万円を限度))の額を支給。	A	284,457		655,886			再就職支援給付金の対象となった者のうち1カ月以内で再就職を果たした者の割合40%以上	平成20年度雇用動向調査によると調査対象の約4割が1カ月以内に再就職をしていることから、本助成金の目標を4割以上として設定する。	直轄
36	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の一部を補助。	C	2,969,121		2,375,296			・出向・移籍の成立率37%以上 ・企業訪問件数 8万件以上	平成21年度は、目標33%以上に比し、43.1%と高い実績になったが、これはエコカー減税の生産拡大の効果が及び出向成立が前年度を大きく上回ったことによるものであり、現下の雇用失業情勢が依然として厳しい状況にある中、平成22年度の目標設定に当たっては、送出支援対象者数を概ね平成21年度と同規模と見込む一方、成立数については、エコカー減税による効果がないものと推計し、「出向・移籍の成立率37%以上」とした。 また、企業訪問件数は、出向等支援協力員の約25%削減に伴い、「企業訪問件数 8万件以上」とした。	(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				22,219,081	0	26,716,637	0				
37	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及び賃金、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等を行う場合の経費及び賃金、職業訓練法人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に対して助成する。	A	3,493,322		2,587,822			①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。 ②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。 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。	(独)雇用・能力開発機構
38	建設労働者雇用安定支援事業	建設労働者の雇用の安定、雇用機会の確保等の課題に対応するため、建設事業主及び事業主団体に対して、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等を実施する事業。	A	112,673		28,503			①相談会に出席し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講ずることとした事業主等の割合 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講ずることとし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
39	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、雇用管理の改善等に関する相談援助、各種講習等を実施。 また、港湾労働者の雇用の安定の確保を目的として、我が国の港湾における国際競争力を確保する観点から人的資源の有効活用が図られるよう、港湾労働者に係る新たな労働環境について全般的な検討等を実施。	A	159,373		103,983			①相談援助または講習を利用した者から「役に立った」旨の評価を受ける割合 90%以上 ②港湾労働者に対する各種講習に参加した者の数 1,000人以上	①②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こと、本事業内容を効果的に把握する観点から目標として設定する。	(財)港湾労働安定協会
40	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。	A	259,568		231,747			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 90%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こと、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こと、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
41 (新規)	建設業新分野教育訓練助成金	建設労働者の雇用を維持しつつ、建設業以外の新分野の事業を開始する建設事業主に対し、当該事業に従事させるために必要な教育訓練の費用の一部を助成。		2,256		131,040			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新分野に関する教育訓練を実施したとする評価を受ける割合 80%以上。 ②訓練終了後3ヶ月後の雇用維持率 90%以上	①建設事業主の新分野に関する教育訓練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(事業主に対する満足度調査)を目標とする。 ②建設労働者の雇用の維持を目的とする本事業で、訓練後に雇用の維持が図られているか否かを評価するため雇用維持率を目標とする。	労働局
42 (新規)	建設業離職者雇用開発助成金	45歳以上60歳未満の建設業離職者を、公共職業安定所等の紹介により、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助成。		0		6,052,053			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建設業離職者を雇用したとする評価を受ける割合 80%以上。 ②助成金支給対象者の年度末での事業主都合離職割合が3.5%以下	①建設業離職者の他産業への再就職を促進す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(事業主に対する満足度調査)を目標とする。 ②建設業離職者の他産業への再就職を促進する本事業で、一定期間経過後に継続雇用が図られているか否かを評価するため当該目標を設定する。	労働局
43	情報サービス産業就職促進事業	事業主に対する求人活動の支援、求職者に対する情報提供、職業紹介等を行う情報サービス産業アドバイザーを配置し、情報サービス分野における労働力需給のミスマッチの解消を図る。		365,537		348,380			情報サービス産業分野における充足率で(前年度)を上回る。	当該事業の目的が、比較的求人倍率の高い情報サービス産業分野における労働力需給のミスマッチの解消であることから、情報サービス産業分野における充足率の向上とした。 また、目標値については、平成21年度の同分野における充足率を上回る水準として設定。	直轄
44	介護人材確保定着助成金	① 新サービスの提供等に伴い、雇用管理改善の業務を担う人材として、特定労働者(期間介護員(1級)等の資格を有し、実務経験が1年以上ある者等。)を雇い入れた場合に助成。【介護基礎人材確保等助成金】 ② 介護サービスに従事する者として、介護関係業務の未経験者(新規卒卒者を除く。)を雇用保険一般被保険者(短時間労働者である雇用保険一般被保険者を除く。)として雇い入れ、一定期間定着させた場合に助成。【介護未経験者確保等助成金】		10,701,750		10,785,800		A	1. 介護基礎人材確保等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の取組が向上した事業主の割合 85%以上 2. 介護未経験者確保等助成金を受給したことにより、10,000人以上の雇用創出(6ヵ月以上定着)があったこと	本事業においては、介護事業所における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を雇入れた場合の助成と、他分野等から未経験者を雇い入れ、介護分野におけるサービス従事者の確保を図る助成を行うことにより、介護労働者の確保・定着を通じて雇用管理の改善を図ることを目的としているため。	都道府県労働局
45	介護労働者設備等整備モデル奨励金	介護労働者の身体的負担軽減や腰痛対策のため、事業主が介護福祉機器(移動用リフト等)の導入・運用計画を提出し、労働局の認定を受けて導入した場合に助成。		1,875,000		1,875,000			介護労働者設備等整備モデル奨励金を受給した事業主において、機器の導入後1年間に、全離職者数のうち健康上の理由で離職した労働者数の割合 35%以下	本奨励金は、介護労働者の健康管理に資する介護福祉機器を導入し、介護労働者の雇用管理の改善を図った事業主に対して支給するものであるが、その成果として、全離職者数のうち健康上の理由で離職した労働者数の割合が一定程度以下になることを目標とする。	都道府県労働局

22' No	事業名	事業概要	20' 評価	平成21年度予算額		平成22年度予算額		目標管理区分	22' 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					
46	介護雇用管理制度等導入奨励金	介護関係事業主が、キャリアアップ、処遇改善等のための各種人事管理制度の導入(既存の制度の見直しを含む。)し、かつ、採用・募集、健康管理等の雇用管理改善事業を実施した場合に、その費用の一部を助成。		421,930		354,405			介護雇用管理制度等導入奨励金の支給対象事業主において、奨励金支給後1年経過した時点における奨励金支給時からの自己都合による離職率 14.6%以下	本奨励金は、人事管理制度の導入等及び介護雇用管理改善事業を実施した事業主に対して支給するものであるが、その成果として、自己都合による離職率が14.0%以下になることを目標とする。	(財)介護労働安定センター
47	雇用管理改善等援助事業費	介護労働者の雇用管理の改善や健康確保に関する専門的な相談・助言について、外部のコンサルタント(社会保険労務士、中小企業診断士、医師等)に委嘱して実施。また、介護労働者の実態調査、雇用管理者講習等を実施。		884,386		692,752			雇用管理改善等相談援助事業を受けた事業主において、本事業を受けたときから1年経過した時点における自己都合による離職率 14.6%以下	本事業は、介護事業所に対し雇用管理の改善等について相談援助等を行うことにより、介護分野における労働者の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、事業を受けた時から1年経過した時点における自己都合による離職率が、全産業の平均離職率(14.6%)以下となることを目標とする。	(財)介護労働安定センター
48	福祉人材確保重点プロジェクト推進費	主要な公共職業安定所に設置する「福祉人材コーナー」において、きめ細かな職業相談、職業紹介、求人者への助言、指導等を行うとともに、他産業から離職した非正規労働者が多数利用するハローワークにおいて、介護に関する情報提供及び「福祉人材コーナー」への誘導等の支援を実施する。		1,632,348		1,386,353			・福祉人材コーナーにおける福祉分野の就職件数1万7千件以上 ・福祉人材コーナーの新規相談者数 3万3千600百人	本事業は、福祉分野の人材確保の促進を図るとともに、他産業から離職を余儀なくされた求職者等に対し、幅広く福祉人材コーナーの利用動向を図ることとしたことから、福祉人材コーナーにおいて福祉分野に就職した者の就職件数を目標として設定した。目標値については、平成21年度実績(見込み)等を踏まえ、1万7千件以上とした。	直轄
49	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。	A	320,175		318,788			①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わ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わせん件数(平成18～20年度平均)により設定。	直轄(一部民間団体等)
50	農業雇用改善推進事業	農業法人等における雇用管理改善の推進により、求職者の就業・定着を促進するため、農業法人等に対し雇用管理に関する相談・助言・指導等を行う農業雇用改善推進事業を実施する。		65,017		70,553			農業雇用改善相談会及び農業雇用管理研修会参加後、雇用管理の改善に取り組んだ企業の割合 70%以上	本事業は、事業主等への研修を通じて農業法人等における雇用管理の改善を計る事業であるため、相談会及び研修会参加後、雇用管理の改善に取り組んだ企業の割合を目標とする。	直轄(一部民間団体等)
51	林業就業支援事業費	林業事業者等に対して研修、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林業就業支援講習等を実施する。	D	463,092		802,394			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(平成18～20年度実績の平均値 67%)として設定。	民間団体等
52	請負事業適正化・雇用管理改善推進事業費	請負事業の適正化・雇用管理改善に向けての自主的な取組を促進するため、請負事業ガイドラインの内容を実践するための自主ルールを作成し、この自主ルール案を基に、一般からの公募意見や更なる実態調査等を踏まえて精査し、最終的に自主ルールを決定するとともに、自主ルールに基づき請負事業の適正化及び雇用管理の改善に取り組む請負事業主を認定する制度を開始し、業界の健全な発展を促進する。	A	29,717		29,338			・請負事業ガイドラインの内容を実践するための自主ルールを作成し、その取組を行う事業所から役に立った旨の評価を受ける割合 80%以上 ・請負事業アドバイザーの相談により解決した事業運営上の問題点等の処理件数について 200件以上	請負事業主、発注者等の自主的な取組を促進するため、請負事業ガイドラインの内容を実践するための自主ルールを作成し、この自主ルールに即した取組を行う事業所からの評価を一定数以上にするとともに、請負事業主、発注者等からの相談に応じ、事業運営の適正化・雇用管理改善の支援を行っていくため、請負事業アドバイザーによる問題点等の処理件数を目標とする。	直轄(一部民間団体等)
53	人材確保等支援助成金(建設事業主雇用改善推進助成金)	中小建設事業主が、雇用管理の課題を分析して年間を通じた計画を作成し、その計画に従って雇用改善のための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。	C	458,710		192,251			①建設事業主雇用改善推進助成金を利用した建設事業主から、本助成措置があったことにより雇用管理の課題の解決に役立った割合を目標とする 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必要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管理の課題の解決に役立った割合を目標とする。 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必要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。	(独)雇用・能力開発機構
54	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。	C	974,227		577,695			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
55 (新規)	人材確保等支援助成金(建設業人材育成支援助成金)	建設事業主の団体が行う、小・中学校、高等学校等におけるキャリア教育への支援など建設業を支える人材を育成・確保するための事業に要した経費の一部を助成。		0		147,780			①事業参加者に対するアンケート調査において「建設業への理解が深まった」と評価を受ける割合 80%以上 ②建設事業主の団体から、本助成措置があったことにより当該事業を実施したとする評価を受ける割合 80%以上	①本事業は、将来の建設業を支える人材を育成・確保していくことを目的としていることから、事業参加者である学生、教師の建設業への理解度を目標とする。 ②建設業を支える人材を育成・確保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を目標とする。	(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				130,363,664	0	89,597,229	0				
(1) 高齢者の雇用の促進				14,399,610	0	10,450,033	0				
56	試用雇用奨励金(中高年等トライアル雇用奨励金)	雇用保険事業を活用し、中高年労働者を一定期間試行的に雇用する事業主に対して支給し、高齢者の安定した就職の実現を図る。	D	643,932		316,404			①常用雇用移行率 77%以上 ②トライアル雇用開始者数 2,550件	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。 ①過去の常用雇用移行率を踏まえて目標を設定(平成18年度 75.5%、平成19年度 76.2%、平成20年度 76.1%)。 ②平成22年度予算の支給件数(2,550人)より設定。	直轄
57	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や定年の定め廃止、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、期間の定めがない雇用契約もしくは65歳以上までの有期雇用契約による希望者全員を対象とする65歳以上までの継続雇用制度(65歳安定継続雇用制度)の導入を、就業規則等を変更することにより実施した中小企業事業主に対して助成する。	A	8,513,910		5,127,150			支給対象企業の雇用する常用被保険者数に対する60歳以上の被保険者割合 13%以上	当該奨励金は、65歳以上への定年の引上げ、定年の定め廃止、希望者全員を対象とする65歳以上までの継続雇用制度の導入を行った事業主を支援することにより、高齢者の雇用確保を推進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。 常用被保険者に占める60歳以上の割合の平均値 8.7%(平成20年度雇用保険事業年報より)を超える水準(1.5倍)を設定。	(独)高齢・障害者雇用支援機構

22' No	事業名	事業概要	20' 評価	平成21年度予算額		平成22年度予算額		目標管理区分	22' 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					
58	高齢者雇用モデル企業助成金	希望者全員が65歳以上まで安心して働ける雇用制度(65歳以上定年又は65歳安定継続雇用制度)や70歳以上まで働ける仕組みを導入するための、新たな職域の開拓や処遇の体系の見直し、外部労働力の活用のいずれかのモデル的な取組を実施した事業主に対して助成する。		337,500		235,000		①モデル認定件数 50件 ②モデル認定1件あたりの60歳以上の平均被保険者割合 13%以上	本助成金は、事業主が65歳までの安定した雇用の確保または70歳まで働ける環境の整備を図るための職域の拡大、処遇改善並びに高齢者を積極的に活用する仕組みを導入する先進的な取組を促進し、他企業へ波及させ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。 ①平成22年度予算の支給件数より設定。 ②常用被保険者に占める60歳以上の割合の平均値8.7%(平成20年度雇用保険事業年報より)を超える水準(1.5倍)を設定。	(独)高齢・障害者雇用支援機構	
59 (新規)	高齢者雇用確保充実奨励金	傘下企業を対象に、65歳定年企業等及び「70歳まで働ける企業」の普及並びに雇用確保措置の完全実施及び雇用確保措置の定着・充実等を目的とした事業を実施した事業主団体に対して助成する。		0		125,000		助成金支給対象となった事業主団体の傘下企業のうち、事業の成果により、新たに ①65歳以上定年企業になった企業5.1% ②「70歳まで働ける企業」になった企業5.0%	本助成金は、事業主団体における傘下企業の高齢者雇用確保措置の充実等を推進するものであることから、高齢者雇用状況報告(6月1日時点調査)における、平成19年度～平成21年度までの①、②それぞれの年平均増加率の3倍(①(2.0+1.4)÷2×3=5.1、②(0.5+2.8)÷2×3=5.0)の効果を上げることを目標とする	(独)高齢・障害者雇用支援機構	
60	「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。	A	549,727		319,273		重点対象企業に対して事業終了の1ヶ月前に行ったアンケートにおいて、有効回答のうち65歳まで希望者全員の雇用が確保される制度又は70歳まで働ける制度の導入をした企業、具体的見直しを行った企業、導入の検討を行っている企業及び必要性等について理解が深まったと回答した企業の割合 80%以上	本事業においては、65歳まで希望者全員の雇用が確保される制度や70歳まで働ける制度の導入の意義や課題・ノウハウを地域社会で共有し、関係者のコンセンサスを形成することを目的としていることから、制度を導入していない企業から選定した重点対象企業に対して、セミナー等を通じて制度の理解を促した結果をアンケートにより把握し、制度の必要性等について理解が深まった等の意識の変化について80%を超えることを目標とする。	(独)高齢・障害者雇用支援機構、民間団体等	
61	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。	A	2,225,534		2,207,448		当該事業における技能講習修了者の修了後6か月以内の雇用・就業率 75%	就業意欲が高い高齢者を円滑に就職に結びつけることを目的として、過去の雇用・就業率の実績を踏まえて目標を設定。(平成20年度77.2% 21年度75.1%) ※過去2年度の実績は75%を超えているが、21年度同様の厳しい雇用情勢にかんがみて、75%に設定した。	民間団体等	
62	シニア就業支援プログラム事業	雇用・就業や社会参加を希望する高齢者を対象に地域の多種・多様な関係機関で構成するネットワークと連携・協力したワークショップの実施や、高齢者の就業ニーズと企業等の人材ニーズをマッチングする再就職支援等を実施する。		1,050,224		1,040,692		① 本事業の登録者のうちマッチングにより雇用・就業した者の割合20%以上 ② 本事業の登録者のうちワークショップ又は就業支援講座に参加した者の割合50%以上	① 事業の主な対象となる60歳以上の者のハローワークにおける就職率が約20%(平成17年度19%、平成18年度20.8%、平成19年度20.6%、平成20年度18.2%)で推移していることを踏まえ、目標を設定。 ② 本事業において何らかの地域社会の場に参加させることとし、事業登録者の半数以上を参加させることを目標として設定。	民間団体等	
63	高齢者雇用基盤確保整備事業	高齢者雇用基盤確保専門員を配置し、労使を含めた関係者の意見も踏まえつつ、高齢者雇用状況の集計・分析、雇用確保措置の導入、処遇体系の見直し等に関する指導・助言、求職活動支援書の作成支援等を総合的にを行い、高齢者の失業と雇用の安定を図る。		1,078,783		1,079,066		①平成22年度高齢者雇用状況報告における31～50人規模企業の高齢者雇用確保措置の導入割合を93%以上とする。 ②平成21年度の求職活動支援書の発行枚数(23、263枚)を上回る。	①平成21年度から小規模事業所に対する高齢者雇用状況報告を行い導入指導を強化し、今年度においても強化することとしたことから、前年度の31～50人規模企業の高齢者雇用確保措置の導入割合(92%)を上回る目標とする。 ②急激な景気の悪化の中、中高年齢離職者等の再就職において、求職活動支援書の役割が特に大きいため、前年度以上に発行することを目標とする。	直轄	
(2)障害者の雇用の促進				4,970,448	0	6,060,763	0				
64	雇用と福祉の連携による地域に密着した就労支援の実施	障害者に対し、地域において就業面及び生活面における支援を一体的に行うことを推進するとともに、対象者の職場定着支援を通じ、ノウハウを共有したより効果的な支援を行う。		3,391,846		3,700,306		・就職件数:9200件以上 ・就職率:50%以上 ・支援対象障害者数:73,000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、就職率及び支援対象障害者数を目標として設定。 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。就職件数は22年度の新規求職者数(推計)及び就職率を参考に設定。支援対象障害者数については、21年度実績から推計。	民間団体等	
65 (新規)	障害者就業・生活支援センター設立準備事業助成金	社会福祉法人等がセンター事業の準備を行った場合に、要した経費の一部を助成することにより円滑な移行を促す。		0		120,000		・障害者就業・生活支援センター新規設置件数(平成23年4月1日時点において新規設置された件数) 20件 ・障害者就業・生活支援センターの設立に係る準備を行った事業主のうち、実際に障害者就業・生活支援センターの指定を受けた事業主の割合 100%	本事業は、事業主が、障害者の雇用の促進等に関する法律第34条に規定する障害者就業・生活支援センターの設立準備に係る準備を行った場合に、当該準備に要した費用の一部を助成することにより、障害者就業・生活支援センターの設置を促進することを目的としているため、本助成金を受けたことにより、翌年度新規設置される障害者就業・生活支援センターの件数及び実際に障害者就業・生活支援センターを設立するに至った事業主の割合を目標として設定した。	直轄	
66	若年コミュニケーション能力要支援者就職プログラム	ハローワークに就職チューターを配置し、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者に対して、その希望や特性に応じて専門支援機関への誘導を図る等、きめ細かい支援を実施する。	A	59,085		115,063		・就職チューターによる重点就職支援対象者の就職率25%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のうち、専門支援機関での支援を望まない者について、ハローワークにおいて就職チューターが重点的支援を実施することにより就職可能性を拡大することを目的としているため、重点就職支援対象者の就職率を目標として設定した。 対象者の就職率は、21年度上半期の就職チューターひとり当たりの就職率実績を参考に、25%以上と設定した。	直轄	
67	障害者初回雇用奨励金	障害者雇用の経験のない56人～300人未満の中小企業において、初めて雇用率制度の対象となる障害者を雇用した場合に奨励金を支給する。		750,000		700,000		・障害者0人雇用企業(常用労働者数56～300人規模)における新規雇用障害者数100人以上	本事業は、障害者の雇用経験のない中小企業において、初めて障害者を雇用した場合に奨励金を支給することにより、中小企業における障害者雇用の促進を図ることを目的としているため、当該奨励金により雇用された新規雇用障害者数を目標として設定した。 数値については、平成21年度の実績を踏まえ、本助成金により1名以上の障害者を雇用し奨励金の支給対象となると見込まれる100社において雇用される障害者数として100人以上と設定した。	直轄	
68	特例子会社等設立促進助成金	障害者等を新たに雇用して、特例子会社や重度障害者多数雇用事業所を設立した事業主に対し助成金を支給する。		450,000		825,000		・特例子会社又は重度障害者多数雇用事業所における新規雇用障害者数100人以上	本事業は、特例子会社等の設立により障害者を新たに雇用する事業主に対して助成金を支給し、安定的な障害者雇用を保障するとともに、地域における障害者雇用の拡大を図ることを目的としているため、特例子会社又は重度障害者多数雇用事業所における新規雇用障害者数を目標として設定した。 数値については、本助成金の支給要件として、特例子会社又は重度障害者多数雇用事業所において10人以上の障害者を新たに雇用することを定めていること平成21年度の実績を踏まえ、100人以上と設定した。	直轄	
69	事業協同組合等雇用促進事業助成金	事業協同組合等が障害者を雇用して雇用促進事業を開始した場合に、その準備に要した経費に対して、助成金を支給する。		15,000		15,000		・事業協同組合等特例の新規認定があること ・事業協同組合等における新規雇用障害者数5人以上	本事業は、事業協同組合等を活用した雇用促進事業の実施を奨励し、もって事業協同組合等に係る雇用率認定特例の活用による中小企業における障害者雇用の促進を図ることを目的としているため、事業協同組合等の新規認定件数及び事業協同組合等における新規雇用障害者数を目標として設定した。 数値については、平成21年度の実績を参考に、本助成金の活用を通じ、認定された事業協同組合等において新たに雇用された障害者数5人以上と設定した。	直轄	

22' No	事業名	事業概要	20' 評価	平成21年度予算額		平成22年度予算額		目標管理区分	22' 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					
70	発達障害者雇用促進モデル事業助成金	発達障害者の雇用を促進し職業生活上の課題を把握するため、発達障害者を新たに雇入れ、雇用管理上の課題等の状況を把握する事業主に対する助成を試行的に行う。		63,511		156,250			<ul style="list-style-type: none"> 平成21年10月から平成22年9月31日までに雇入れられた労働者のうち6か月間継続雇用された労働者の割合 50% 本助成金の対象労働者の雇入れ件数 70件 	本助成金は、発達障害者の雇用を促進し職業生活上の課題を把握することを目的としているため、雇入れ後6か月間継続雇用され雇用管理上の課題について把握できた対象労働者の割合及び本助成金の対象労働者の雇入れ件数を目標として設定した。 数値については、雇用管理上の課題等についての事業主からの報告を雇入れから6か月後に提出させるため、6か月後の職場定着率とし、手帳を取得していない発達障害者のトライアル雇用における常用雇用移行率が50%であることを参考に、50%とした。また、対象労働者の雇入れ件数については、21年度の発達障害者の就職件数等より、22年度の支給見込み件数を推計し設定。	直轄
71	難病のある人の雇用促進モデル事業助成金	難病のある人の雇用を促進し、職業生活上の課題を把握するため、難病のある人を新たに雇入れ、雇用管理上の課題を把握する事業主に対する助成を試行的に行う。		50,808		125,000			<ul style="list-style-type: none"> 平成21年10月から平成22年9月31日までに雇入れられた労働者のうち6か月間継続雇用された労働者の割合 70% 本助成金の対象労働者の雇入れ件数 120件 	本助成金は、難病者の雇用を促進し職業生活上の課題を把握することを目的としているため、雇入れ後6か月間継続雇用され雇用管理上の課題について把握できた対象労働者の割合を目標として設定した。 数値については、雇用管理上の課題等についての事業主からの報告を雇入れから6か月後に提出させるため6か月後の職場定着率とし、ジョブコーチ支援終了後の職場定着率約80%を参考に、難病者の職場定着の困難性を考慮し70%とした。また、対象労働者の雇入れ件数については、平成21年度の実績を踏まえて設定。	直轄
72	精神障害者の雇用促進に取り組む企業におけるモデル事業の実施	精神障害者の障害特性に応じた職域開拓や精神障害者の従業員に対する支援体制の整備等について、精神障害者の雇用促進に取り組む企業に委託し、精神障害者の雇用及び定着のノウハウを構築し、精神障害者の雇用促進を促進する。		190,198		120,062			<ul style="list-style-type: none"> 実施企業において新規雇用した精神障害者数 30人以上 	本事業は、精神障害者を新規雇用するとともに、それに伴う職場定着に必要な取組を企業に委託し、企業における精神障害者の雇用・定着のノウハウを構築し、広く他企業にも普及することを目的としている。 事業実施にあたっては、年間3人以上の精神障害者を新規雇用することを企業に求めているため、実施予定の10社において新規雇用される精神障害者数計30人以上を目標として設定した。	民間団体
73 (新規)	精神障害者雇用安定奨励金	精神障害者の雇用の促進・安定を図るため、カウンセリング体制の整備等、精神障害者が働きやすい職場づくりに努めた企業に対する奨励金を創設し、精神障害者の一層の雇用促進、さらには職場定着を図る。		0		175,500			<ul style="list-style-type: none"> 平成22年4月1日から平成22年9月末までに利用届を提出した事業主のうち、精神障害者が働きやすい職場作りを行い、精神障害者の雇入れ又は職場復帰から6ヶ月以上継続して雇用した事業主の割合 40%以上 	本事業は、精神障害者が働きやすい職場づくりに努めた事業主に対する奨励金であり、事業所における精神障害者雇用に係る課題を解消し、精神障害者の一層の雇用促進、さらには職場定着を図ることを目的としている。そのため、精神障害者が働きやすい職場作りを行い、精神障害者の雇入れ又は職場復帰から6ヶ月以上継続して雇用した事業主の割合を目標として設定した。	直轄
74 (新規)	障害者雇用促進のための意識改革推進事業	障害者雇用の促進を図るため、国が行う企業等への指導とともに民間団体による普及啓発とを併せて効果的に実施する。		0		8,582			<ul style="list-style-type: none"> 相談を受けた事業主から「役に立った」旨の評価の割合 80%以上 障害者雇用相談員の相談により解決した経営上の問題点等の処理件数 100件以上 	本事業は、経営管理の側面からの障害者雇用の意義や、障害者の配置や生産性の向上方法、雇用管理面での配慮等の相談・助言を行うものであり、これについての成果を把握する観点から、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た。 さらに、事業主等からの相談に応じ、雇用管理面での配慮等種々の支援を行っていくため、障害者雇用相談員の相談により解決した処理件数を目標とした。	民間団体
(3)若年者の雇用の安定・促進				30,851,473	0	26,062,246	0				
75	試用雇用奨励金(若年者等試用雇用奨励金)	フリーターや学卒未就職者等(40歳未満)について、早期の常用雇用の実現を図るため、対象労働者1人につき、月額4万円が最大3ヶ月間支給する若年者等試用雇用事業を推進する。	D	4,813,467		3,679,080			<ul style="list-style-type: none"> ①トライアル雇用開始者数 38,000人以上 ②常用雇用移行率 80%以上 ③本奨励金の支給申請を行った事業主へのアンケート調査を実施し、役に立った旨の評価が80%以上 	①平成22年度予算の対象者数(計画数)を目標として設定。 ②常用雇用移行率については、これら長期間に不安定な就労を繰り返す就職困難者が含まれることから、引き続き現在の水準の維持を目標とするもの。 ③事業内容が効果的かどうか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。	直轄
76	地域の関係者との連携による若年者雇用対策の推進(ジョブカフェ事業)	都道府県の主体的な取組により設置されるジョブカフェに対して、都道府県からの要望に応じ、ハローワークを併設し、若者を対象とした職業紹介を実施するほか、企業説明会や各種セミナーの実施等の事業を委託し、地域の実情に応じた様々な就職支援を展開する。	A	1,635,249		1,604,074			各都道府県の実情に応じて成果目標(就職者数等)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
77	高校新卒者等に対する就職支援	在学中の早い段階からの職場見学等による職業理解の促進から就職後の職場定着までの各段階を通じてマンツーマンによる一貫した支援を行う高卒就職ジョブサポーターを公共職業安定所に配置する等により、高校新卒者等の円滑、的確な就職を実現する。	C	1,024,731		1,430,646			<ul style="list-style-type: none"> 高校新卒者等の就職内定率(3月末現在) 90%以上 高卒就職ジョブサポーター等による延べ学校訪問件数 16,000件以上 	事業の目的が、高卒就職ジョブサポーターが特に未内定者に対する支援を実施し、新規高校卒業者の就職を促進することから、新規高校卒業者の就職内定率を目標として設定するもの。 また、高卒就職ジョブサポーター等による延べ学校訪問件数に係る目標を追加した。	直轄
78	学生等の就職支援	新規学校卒業予定者・未就職卒業生等を対象に、就職関連情報の提供、就職支援セミナー、就職面接会等のほか、必要に応じて担当者制による職業相談・職業紹介から職場定着までの一貫した就職支援を実施する。	C	723,368		854,026			<ul style="list-style-type: none"> 学生職業センター等を利用して就職活動に役に立ったとする者の割合80%以上 	事業の目的が、学生職業センター等において、未内定学生へのきめ細かな職業相談を通じて就職の促進するもの。	直轄
79	フリーター等正規雇用化支援事業の実施	全国のハローワークにおいて、広くフリーター等を対象に、支援対象者一人ひとりの課題に応じて支援メニューを組み合わせ、必要に応じて担当者制による支援を実施することにより、正規雇用化に向けた一貫した就職支援を実施する。		419,550		743,962			<ul style="list-style-type: none"> ハローワークの職業紹介により、正規雇用化に結びついたフリーター等の数 23万人以上 	本事業における正規雇用による就職件数を目標として設定するもの。	直轄
80	事業主等からの若年者の応募機会拡大等にかかる相談体制の整備	若者の応募機会の拡大等について、ハローワークにおいて、事業主等に対する相談、助言等を実施する。		216,358		217,763			<ul style="list-style-type: none"> 若年者雇用アドバイザーが相談助言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、若年者の応募機会の拡大等を図ることから、相談助言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を目標として設定するもの。	直轄
81	若年者等正規雇用化特別奨励金	就職が困難な年長フリーター等(25～39歳)を期間の定めのない労働契約により雇用の事業主等に一定額(中小企業100万円、大企業50万円)を支給する。また、採用内定を取り消されて就職先が未決定の学生等を期間の定めのない労働契約により雇用の事業主等に一定額(中小企業100万円、大企業50万円)を支給する。		22,018,750		17,532,695		B	<ul style="list-style-type: none"> ①本奨励金の支給対象者の6ヶ月経過後の継続就業率が90%以上 ②本奨励金の支給申請を行った事業主へのアンケート調査を実施し、役に立った旨の評価が80%以上 【目標管理期間：平成21年度～平成23年度】 	①本奨励金は、不安定な就労状態にある年長フリーター等の安定した雇用機会の確保を図るため雇用期間の定めのない正規雇用として雇入れられることを奨励金支給の対象としており、奨励金の支給時期を正規雇用に資するため雇入れ後6ヶ月後、1年半後、2年半後としている。21年度は、6ヶ月経過後の第1回目奨励金支給対象者が出てくることから、正規雇用時点に対する第1回目奨励金支給対象時点の対象者数を目標として設定。 ②事業内容が効果的かどうか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。	直轄
(4)就職困難者等の雇用の安定・促進				80,142,133	0	47,024,187	0				

22' No	事業名	事業概要	20' 評価	平成21年度予算額		平成22年度予算額		目標管理区分	22' 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					
82	特定求職者雇用開発助成金(特定就職困難者雇用開発助成金等)	高齢者(60歳以上65歳未満)、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、賃金相当額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目的とし、公共職業安定所又は有料・無料職業紹介事業者等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。		62,212,620		36,947,070		B	助成金の支給対象者の事業主都合離職割合が助成金の支給対象でない雇用保険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】	本助成金の目的は、高齢者、障害者等の就職困難者が、継続して雇用する労働者として雇い入れられることを促進することである。本助成金の支給対象者に、雇入れ後に継続雇用が図られているかを評価するため、支給対象者の事業主都合離職割合が前年度に入職した65歳以上の常用労働者の事業主都合離職割合以下となることを目標とする。	直轄
83	特定求職者雇用開発助成金(高齢者雇用開発特別奨励金)	65歳以上の離職者が引き続きその経験等を生かして働き社会で活躍することへの支援を強化するため、これらの者を公共職業安定所又は有料・無料職業紹介事業者等の紹介により、1年以上継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対して賃金相当額の一部について助成を行う。		10,272,187		1,043,279			助成金の支給対象者の事業主都合離職割合が前年度に入職した65歳以上の常用労働者の事業主都合離職割合以下	本助成金の目的は、65歳以上の離職者が、1年以上継続して雇用する労働者として雇い入れられることを促進することである。本助成金の支給対象者について、雇入れ後に継続雇用が図られているかを評価するため、支給対象者の事業主都合離職割合が前年度に入職した65歳以上の常用労働者の事業主都合離職割合以下となることを目標とする。	直轄
84	助成金支給申請アドバイザーの配置	労働局(ハローワーク)に専門の相談員(社会保険労務士相当)を配置し、業績悪化に伴い雇用問題を抱えている企業に対して、専門相談員が企業を訪問する等により相談を受け、必要対応策や助成措置についてアドバイスを行い、併せて助成金の支給申請の受付や確認、支給事務等の支援を行う。		5,737,326		6,153,838			①相談を受けた事業主から助成金制度について「理解できた」の評価を受ける割合を95%以上とする。 ②①の理解にあたってのアドバイザーの説明について「わかりやすかった」の評価を受ける割合を95%以上とする。	雇用調整助成金の制度や支給のための説明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。 目標値については、平成21年度の実績が速報値で①98%、②97%であったが、95%以上の利用者が役立った旨の評価をしていけば、大部分の利用者に役立っているものと評価できるため、95%以上を目標とする。	直轄
85	実習型試行雇用奨励金	十分な技能・経験を有しない求職者を一定期間実習型雇用として受け入れ、実習等により自らのニーズに合った人材育成を図る事業主に対して助成を行うことにより、これらの者の常用雇用への移行の促進や早期再就職の実現を図るもの。一般会計により措置されている助成金等と一体となって実施。		1,920,000		2,880,000			①実習型雇用開始者数20,000人以上 ②常用移行率90%以上	①本事業は、求人ニーズの比較的高い新規成長・雇用吸収分野の中小企業等の求人を開拓し、ハローワークにおいて選定した十分な技能・経験を有しない求職者とのマッチングをまずは行うものであることから、実習型雇用開始者数を目標として設定。 平成21年度の目標は、17,000人以上としたところ、実績が19,429人であったことから、平成22年度は20,000人を目標とした。 ②本事業が、実習型雇用を通じて事業主のニーズに応じた人材へと育成し、常用雇用へと移行させることを目的としていることから、常用雇用移行率を目標として設定。 数値については、他の試行雇用奨励金の常用移行率も踏まえた上で、本奨励金の趣旨や、一般会計による助成の上乗せ(拡充)を行っていることも勘案し、90%と設定。	直轄
4 その他				65,417,290	0	50,409,984	0				
86	キャリア交流事業費	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(9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。		1,037,262		735,752		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、落れた民間事業者が目標を設定)	本事業は、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、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を目標として設定した。 なお、目標値については、平成22年度から24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いるため、平成21年度と同様のものを設定した。	民間団体等
87	求人確保推進費	急激な求職者の増加や求人の減少に対応するため、求人開拓推進員を配置し、求人量の確保を図るための求人開拓を実施する。	A	3,248,973		3,209,821			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 180人以上	本事業は、求職者の再就職に資する求人量の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。 なお、目標値については、平成21年度の実施状況等をふまえたもの。	直轄
88	職業訓練情報等提供によるキャリア・コンサルティング実施費	非正規労働者等の能力・適性を踏まえた適切な職業訓練等へあつせんするため、求職者に対する職業訓練関連情報の的確な提供、能力・適性を踏まえたキャリア・コンサルティング等を実施するとともに、緊急人材育成・就職支援事業の一環として支給される訓練・生活支援給付及び融資制度の求職者への周知、申請書の受付・確認・取次ぎ等を実施する。また、職業訓練受講修了者等の就職促進のため、訓練実施機関への出張相談、職業紹介、管理選考及び訓練実施機関に対する情報提供、助言、指導等を実施する。		5,826,335		5,208,987			①公共職業訓練の受講あっせん件数 190,000件以上 ②緊急人材育成支援事業による職業訓練の受講者数 15万人	本事業の実施により、求職者が円滑に能力・適性に合った職業訓練の受講を促進することとなるため、公共職業安定所における公共職業訓練のあっせん件数及び緊急人材育成支援事業による職業訓練の受講者数を目標として設定した。 なお、目標値については、平成21年度実績等を踏まえ設定した。	直轄
89	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支給。	D	13,760		5,976			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、訓練終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。 実績を踏まえ、70%を超えることを目標とする。	直轄
90	日雇労働者等技能講習事業	技能を有しない日雇労働者を対象に、技能労働者として必要な技能の習得や資格・免許の取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。	A	482,790		522,399			①ホームレスの講習受講後の就職率55.7%以上 ②講習受講者から、就職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職率の過去3年間の実績(平成18年度:57.7%、平成19年度:57.2%、平成20年度:52.3%)の平均(55.7%)を参考に目標設定した。 ②受講者の講習満足度調査を参考に設定した。	民間団体等
91	雇用管理相談援助事業	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。	A	282,867		178,894			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と同様とする。	(独)雇用・能力開発機構
92	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。	B	42,966		41,832			雇用契約期間中の離職率 20%以内	出稼労働者受入事業所集団指導会の参加事業所が雇用する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
93	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、職場の従業員等に対して、職場適応に向けたきめ細かな支援を実施する。	A	1,011,187		1,226,655			・支援終了後の6ヶ月経過時点での職場定着率 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6ヶ月経過時点での職場定着率を目標として設定した。 また、数値については、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構中期目標において当該目標期間中(平成20～平成24年度)に80%以上とされていることを踏まえ設定した。	(独)高齢・障害者雇用支援機構

22' No	事業名	事業概要	20' 評価	平成21年度予算額		平成22年度予算額		目標管理区分	22' 目標	目標設定の理由	実施主体
				うち法再掲分	うち独法再掲分	うち法再掲分	うち独法再掲分				
94	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。 ○若年者等の雇用の機会の増大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 ○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	A	16,883,495		13,811,268		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。 【○ 若年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】 【(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、高齢者雇用確保充実助成金、高齢者雇用モデル企業助成金)(別表)参照 【○ 高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) 若年者雇用プロバイダー等による相談・援助の実施については、当該事業主により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。 【○ 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】 【(c) 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。 【(d) シニアワーク支援事業については(別表)参照 【(e) 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	
95	外国人労働者雇用対策費	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。	A	204,429		183,017		外国人コーナー等を利用した外国人求職者の就職率【14%以上】	平成19年度から21年度までの実績を踏まえ、就職率14%以上を目指す。	直轄	
96	日系人集住地域を管轄する公共職業安定所のマッチング機能の整備	日系人集住地域を中心に、ハローワークの通訳・相談員の配置等により相談・支援体制を整備するとともに、日本語能力も含めたスキルアップを行う就労準備研修を引き続き実施する。		2,531,031		1,735,403		日系人就職支援プログラムの就職率(就職によるプログラム終了者/プログラム終了者)【36%以上】	求人が少なく、就職率の上昇は困難な状況であるが、事業をより効果的・効率的に実施することにより、前年目標を上回ることを目指す。	直轄	
97	外国人指針に基づく雇用管理改善の促進	外国人雇用事業所を直接訪問し、外国人指針に基づく雇用管理改善についての指導や支援を行う。		96,807		84,077		外国人雇用事業所を訪問し、外国人雇用状況の届出に基づき国が行う指導及び援助の取扱要領に基づき、外国人労働者の雇用管理について改善の必要性があると判断し、指導・助言を行った事業【350件以上】	直接ハローワークが外国人労働者を雇用している事業所を訪問し、外国人指針に定める外国人労働者の働き方について助言・指導を行うことにより、改善の必要性について共通認識をもつ。目標値は、前年度の実績を踏まえて設定。	直轄	
98	地方就職希望者活性化事業費	送出国の地方就職支援コーナーを拠点とする広域職業紹介機能と受入地におけるU・Iターンに係る情報発信機能の有機的な連携を図り、送出国と受入地が一体的にU・Iターンへの支援をすることにより、首都圏等から地方圏への人材の労働移動を促進し、当該地域の雇用の活性化を図る。		213,375		189,358		「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14.0%以上	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に加え、現下の厳しい雇用情勢により、就職件数は横ばいにもかかわらず新規求職者数が伸びたことにより、紹介件数が大幅に増加しているにもかかわらず、平成21年度の就職率(13.8%)は平成20年度就職率と比べ落ち込んでいることから、平成21年度の地方就職支援コーナーの就職率実績を目標値とする。	直轄、民間団体等	
99	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。	A	1,047,341		1,039,243		①雇用形態が正社員である求人数前年度実績以上 ②公共職業安定所の常用求人充足割合31%以上 ③キャリアサポーターが実施する求職者向けセミナーの受講者のうち、「有効であった」と回答した者の割合80%	本事業は、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。 なお、目標値については、過去の実績、雇用失業情勢等を踏まえ、雇用形態が正社員である求人数前年度実績以上、常用求人充足割合31%以上とした。	直轄	
100	育児休業取得促進等助成金	育児休業の取得促進等を積極的に促進するため、育児休業取得者に対して、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。		1,007,688		616,468		本助成金を利用した労働者の継続就業率 95%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、本助成金の支給対象期間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、他の事業所における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20年度雇用均等基本調査における育児休業終了後の復職率の平均は88.9%】 なお、平成20年度実績が97%だったが、95%以上の育児休業等取得者が継続就業していれば、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と評価できるため、95%以上を目標とする。	直轄	
101	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が連携し、生活保護受給者等に対して、個々の対象者状況、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。	X	576,679		752,688		・当該事業における支援対象者の就職率60%以上	「成長力底上げ戦略「福祉から雇用へ」推進5か年計画」(平成19年策定)において掲げている目標を踏まえ、平成22年度は引き続き就職率60%と設定。	直轄	
102	ホームレス等の自立支援等に関する開拓推進員等の配置	「就業開拓推進員」が、「ホームレス」や「住居喪失不安定就労者」の就業ニーズ及び職業能力に応じた求人開拓等を行う。	X	17,735		19,106		①就業開拓推進員(ホームレス)の1人当たりの求人確保数195件以上 ②就業開拓推進員(住居喪失不安定就労者)の1人当たりの求人確保数1,038件以上	①就業開拓推進員の1人当たりの求人確保数の過去3年間の実績(平成18年度:144件、平成19年度:199件、平成20年度:210件)の平均(184.3件)を参考に設定。 ②就業開拓推進員の1人当たりの求人確保数の平成20年度の実績(1,038件)を参考に設定。	直轄	
103	ホームレス等の自立支援等に関する就労支援ナビゲーターの配置	「就労支援ナビゲーター」が、「ホームレス」や「住居喪失不安定就労者」の就業自立を図るための職業相談、就職先での職場定着指導等を行う。		95,246		97,196		①自立支援センターにおける求職者の常用就職率過去3年間の実績(平成18年度:69.1%、平成19年度:66.4%、平成20年度:54.5%)の平均(63.3%)を参考に設定。 ②チャレンジネットにおける求職者の常用就職率20年度実績(33.6%)を参考に設定	①自立支援センターにおける求職者の常用就職率過去3年間の実績(平成18年度:69.1%、平成19年度:66.4%、平成20年度:54.5%)の平均(63.3%)を参考に設定。 ②チャレンジネットにおける求職者の常用就職率20年度実績(33.6%)を参考に設定	直轄	
104	住居喪失不安定就労者支援事業	ネットカフェ等で寝泊まりしながら不安定な就労を行う者に対して、住居と安定就労の確保を図るため、住居入居初期費用や生活・就職活動費を貸与する。		444,856		370,633		平成22年4月～7月の貸付対象者のうち、貸付後6か月以内に1年以上の雇用が見込まれる就職をした者の割合が20%以上	住居喪失不安定就労者の特性に鑑み、下記就職者の就職割合の1/2程度を目指す。	直轄、民間団体等	
105	住居喪失離職者支援事業	解雇等による離職に伴い、住居を喪失した者に対して、住居と安定就労の確保を図るため、住居入居初期費用や生活・就職活動費を貸与する。また、貸付対象者に対して、きめ細やかな職業相談・職業紹介等を行うことにより、早期再就職を促進する。		21,541,095		15,669,180		平成22年4月～7月の貸付対象者のうち、貸付後6か月以内に6か月以上の雇用が見込まれる就職をした者の割合が40%以上	前年同期の実績は30%であるが、22年度は貸付対象者に対するきめ細やかな職業相談等を実施することから、これにより、前年同期を10ポイント上回る率を設定した。	直轄、民間団体等	
106	派遣労働者雇用安定化特別奨励金	派遣可能期間の満了前に派遣労働者を直接雇い入れた派遣先事業主に対し、奨励金を支給(1人100万円(有期雇用の場合50万円)(大企業は半額))することにより、派遣労働者の直接雇用を強力に推進する。		8,781,217		4,694,415		奨励金第1期支給対象者数10,000人以上 第2期の対象者数は、第1期の対象者数8割	平成21年度の当初の実績見合いで積算を行い、第1期支給対象者を10,000人以上とし、派遣先で直接雇用された後の安定した雇用を促すという事業の目的が達成されるよう、予算上の支給対象者が確保されることを目標とする。	直轄	
107	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。	C	30,156		17,616		【日雇労働者等】 ・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19年度:71.1%、20年度:61.1%、21年度:75.0%)の平均(69.1%)を参考に目標を設定した。 【季節労働者】 当該助成金により、緊急性が高い季節労働者の再就職を支援し、季節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。 ・制度開始から直近までの常用雇用移行率(平成19年10月～平成22年3月:72.7%)を踏まえて目標を設定。	【日雇労働者等】 ・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19年度:71.1%、20年度:61.1%、21年度:75.0%)の平均(69.1%)を参考に目標を設定した。 【季節労働者】 当該助成金により、緊急性が高い季節労働者の再就職を支援し、季節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。 ・制度開始から直近までの常用雇用移行率(平成19年10月～平成22年3月:72.7%)を踏まえて目標を設定。	直轄	

22' No	事業名	事業概要	20' 評価	平成21年度予算額		平成22年度予算額		目標管理 区分	22' 目標	目標設定の理由	実施主体
				うち うち うち	うち うち うち	うち うち うち	うち うち うち				
108 (新規)	住居・生活総合支援事業費	住居や生活に困難する求職者に対し、ハローワークにおいて恒常的にワンストップの総合相談を行うよう全国の主要なハローワークに「住居・生活支援アドバイザー」を設置し、第二のセーフティネット支援策及び関連支援施策に関する総合相談及び実施機関への誘導を行う。		135,646		579,112			・利用者にアンケートを実施し、住居・生活支援アドバイザーの相談・誘導が役に立ったとする割合が7割以上	相談・誘導に関する円滑な業務運営状況を把握する観点かつ利用者の視点からの評価として、満足度を目標として設定する。	直轄
5 キャリア形成支援システム				8,229,747	2,537,711	7,609,081	2,521,439				
109	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。	A	4,295,300		4,198,964			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事業内容が効果的か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
110	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、受検に要した費用の一部を助成。	A	81,745		120,144			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事業内容が効果的か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
111	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。	B	52,178		4,066			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事業内容が効果的か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
112	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た場合、又は、その従業員の自発的な教育訓練の受講に対する支援を行った場合、要した費用の一部を助成。	B	120,238		31,708			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事業内容が効果的か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
113	キャリア支援企業等育成事業費	企業内のキャリア形成支援体制の構築を推進するため、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。	A	1,042,161		650,009			①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 90%以上 ②キャリア健診を受けて「役に立った」とする回答の割合 90%以上	①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、本事業がどの程度の目的に貢献し、行動変容が生じたかどうかを指標とし、目標値については20年度の実績を上回る数値を設定。 ②事業内容が効果的か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。	①都道府県職業能力開発協会等 ②総合評価落札方式で落札した民間事業者
114	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関する情報提供、相談援助を実施する。また、キャリアコンサルティングの普及促進を図るため、①キャリア・コンサルティングに関する調査・研究、②キャリア・コンサルタントを対象とした資質の向上のための機会の提供及び③ジョブ・カード講習を実施する。	A	2,638,125	2,537,711	2,604,190	2,521,439		①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ヶ月経過後時点で、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組が行われた者の割合 85%以上 ②平成22年度末時点でのキャリア・コンサルタント養成数 6万人	本事業は労働者の適切な職業選択や効果的な職業能力開発を支援するため、キャリア・コンサルティングを受けられる機会の増大を目的としていることから、①キャリア・コンサルティング実施による労働者自らの行動の変容を指標とし、平成19年度(84.2%)、平成20年度(85.4%)の実績平均値を上回る目標数値を設定。 ②担い手であるキャリア・コンサルタントの養成数を指標とし、平成19年度約4千人増、平成20年度約5千人増の実績値を踏まえ設定。	①(独)雇用・能力開発機構 ②、③企画競争等により選定した民間団体
6 職業能力評価システムの整備				2,502,637	0	1,763,380	0				
115	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事業	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、レベル別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。	A	263,235		128,030			職業能力評価基準の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等
116	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職種ごとに専門調査会を開催し、試験基準の見直しを行うとともに、新規職種(作業)及び等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の規定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の運営に要する経費の一部を補助する。	A	2,239,402		1,635,350			技能検定職種に係る業界傘下企業における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るかを計るため、技能検定職種に係る業界団体傘下企業自身が、技能士の処遇向上や技能検定合格者を採用に当たって考慮するといった自主的な取組がどの程度行われたか効果測定する。	直轄
7 多様な訓練機会の確保				48,512,822	1,641,971	43,157,145	1,376,200				
117	民間等を活用した効果的な職業訓練と就職支援の推進	経済社会のグローバル化や技術革新の急速な進展といった産業構造の変化に対応し、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。	X	43,532,541	1,641,971	39,242,162	1,376,200	A	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終了者の訓練終了後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終了者の訓練終了後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
118	障害者の多様なニーズに対応した委託訓練の実施	特別子会社、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就職促進及び就職後の雇用継続に資する訓練を機動的に実施する。	X	1,379,958		1,371,234			就職率 48%以上(訓練終了後3ヶ月時点)	福祉から雇用推進5か年計画において、平成23年度の委託訓練就職率を50%としていることから、平成20年度実績及び平成21年度目標値を踏まえ、平成22年度目標値を設定。	都道府県
119	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職者を対象として介護職員基礎研修(500時間コース)を実施する。	A	1,621,980		1,308,614			介護基礎研修終了後3ヶ月時点の就職率75%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75.0%(平成20年度)を勘案して、目標値を設定。	(財)介護労働安定センター

22' No	事業名	事業概要	20' 評価	平成21年度予算額		平成22年度予算額		目標管理区分	22' 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					
120	ものづくり立国の推進	若年者のものづくり離れ・技能離れが見られる中で、技能労働者の地位の向上を図り、若年者が進んで技能者を目指す環境を整備するとともに、若年者に対し技能の魅力・重要性を啓発し、若年ものづくり人材の確保育成を行う。	A	1,621,693		955,514			①第48回技能五輪全国大会の来場者の若年者層のうち、大会をきっかけに職業能力の習得に意欲を持った割合 80%以上 ②若年者に対する技能者の魅力増進事業(技能に関する展示事業)の来場者のうち、技能について魅力・重要性を認識した者や職業能力の習得等への関心を持った者の割合 80%以上	①ものづくりの魅力の喚起を通して、若年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を実施していることから、来場者のものづくりに対する意識にどの程度影響を与えたか、効果測定する。 ②若年者をはじめ広く国民に対しものづくり技能の魅力・重要性についての認識を浸透させることを目的として技能に関する展示事業を実施することから来場者のものづくり技能に対する意識にどの程度影響を与えたか、効果測定する。	事業受託者
121	技能実習生の修得技能向上に向けた実習支援事業	技能実習生の技能の修得を図るための実習支援マニュアルの作成、技能評価シートを用いた技能修得状況のチェック及び技術的指導等を行う。		72,250		43,302			①実習支援マニュアル作成のための現地で技術指導 6職種・作業 ②技能評価シートを活用し、技能実習生に指導を行った受入団体及び受入れ企業の担当者から「技能評価シートを活用することが、指導方法の向上に十分役立った」との評価を受ける割合 80%以上 ③技能実習生から、技能向上のための指導を受けた後において、「十分に技能の修得の仕方が分かった」との評価を受ける割合 80%以上	本事業は、技能実習生の修得技能向上を目的としており、最終年度である平成22年度においては、技能評価シートを活用した技能実習生への技術指導等の結果に基づく実習支援マニュアルを作成するため、現地で技術指導の職種・作業数並びに受入れ機関及び技能実習生からの評価を目標として設定。	民間団体等
122	技能実習制度推進事業	技能実習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、研修生・技能実習生受入れ企業等に対する巡回指導、母国語電話相談、技能実習計画の評価、修得技能等の評価の受験手続の支援、技能実習指導員に対する講習会の開催等を行う。	C	284,400		236,319			①技能実習生が当初の計画どおり技能を修得できたかどうかの指標として、技能実習修了認定を受けた技能実習生の割合 90%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 90%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終了し、無事に本国に帰国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ただけのみならず、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、これを目標として設定。	民間団体等
8 若年者の職業能力開発の推進				10,601,369	0	9,967,960	0				
123	職業能力形成機会に恵まれなかった者に対する実践的職業能力開発支援の実施	フリーターや子育て終了後の女性等の職業能力形成機会に恵まれなかった者を対象に、民間教育訓練機関等における産学と企業等における実習を一体的に組み合わせた実践的職業訓練を実施するとともに、訓練終了後に実習先事業主による実務能力の評価を行うことで就職支援の強化を図る。		9,400,034		9,014,874		A	①訓練修了者の訓練終了後3ヶ月時点の就職率 65%以上 ②訓練の内容やわかりやすさ等も踏まえた訓練修了者の総合的な満足度 80%以上	①中期目標・中期計画に掲げられている委託訓練の就職率(65%)に合わせて設定。 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%)に合わせて設定。	(独)雇用・能力開発機構、都道府県
124	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、助成または援助を行う都道府県に対して、国が補助を行う。	A	1,201,335		953,086			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
9 その他職業能力開発関係				77,569,375	0	65,673,027	0				
125	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	A	72,955,477		61,946,066			【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ようとして設立し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%以上の者から設立し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。 【勤労者財産形成促進業務について】 説明会終了時に調査を実施し、80%以上の者から、勤労者財産形成促進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。	【(独)雇用・能力開発機構	
126	独立行政法人雇用・能力開発機構施設整備費補助金	独立行政法人雇用・能力開発機構が設置・運営する公共職業能力開発施設等のうち、建設後相当期間を経過したのについて、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い公共職業訓練による労働者の職業能力の開発及び向上を促進することを目的とする。	C	1,723,881		1,195,752			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終了後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
127	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)。	X	2,690,273		2,421,199			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終了後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
128	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。	B	62,397		49,683			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70%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
129	「ジョブ・カード制度」を活用した雇用型訓練の導入推進事業	「ジョブ・カード制度」を活用して雇用型訓練の効果的な実施に取り組むモデルを構築する取組を支援し、その成果について全国への普及を図る。		137,347		60,327			「ジョブ・カード制度」を活用した雇用型訓練の導入推進事業(雇用型訓練実施事業)実施団体傘下の企業における訓練生の訓練修了3ヶ月後のOJT実施企業への定着率80%以上	新規高卒者の定着率を参考に設定。	事業主団体等
130	「ジョブ・カード制度」の推進	「ジョブ・カード制度」の推進を図るため 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キャリア形成のための情報提供携帯ポータルサイトの運用 ④有期実習型訓練を実施する参加協力企業に対する助成 ⑤各都道府県の主要なハローワークに有期実習型人材開発推進員を配置を実施する。		64,18204		3,345,804		BC	①ジョブ・カード取得者数 5年間で100万人(平成22年度は25万人) ※新成長戦略(基本方針)(平成21年12月30日、閣議決定)において、2020年までに300万人という目標も新たに設定されている。 ②職業能力形成プログラムの修了者数 5年間で40万人(平成22年度の職業能力形成プログラムの受講者数5,655万人) ③雇用型訓練修了3ヶ月後の就職率75%以上 【目標管理期間:平成20年度～平成24年度】	ジョブ・カード取得者数と職業能力形成プログラム受講者数については、「ジョブ・カード制度」全国推進基本計画(平成20年6月30日、ジョブ・カード推進協議会)における平成20～24年度の5年間の数値目標を案照して設定。ジョブ・カード取得者数については、新成長戦略(基本方針)(平成21年12月30日、閣議決定)に盛り込まれた「2020年までにジョブ・カード取得者300万人」も案照して設定。 また、本制度は、フリーター等の正社員経験の少ない方を対象に、実践的な職業訓練の機会を提供し、正社員へと導くものであるため、訓練修了後の就職率も目標として設定。	直轄、民間団体等、(独)雇用・能力開発機構
10 雇用均等・高立支援・パート労働対策関係				12,563,614	0	12,614,561	0				
131	育児・介護雇用安定助成金(育児・介護費用等補助コース)	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。		1,560,874		839,834			本助成金の支給対象となった育児・介護サービスを利用した労働者の6ヶ月後の継続就業率 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、助成金を受給した企業における労働者の継続就業率を目標とする。	(財)21世紀職業財団

22' No	事業名	事業概要	20' 評価	平成21年度予算額		平成22年度予算額		目標管理 区分	22' 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					
132	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り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。	B	488,176		515,977			本助成金の支給対象となった労働者の支給から6ヶ月後の継続就業率 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み事業主を支援し、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労働者の継続就業率を目標とする。	(財)21世紀職業財団
133	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)	小学校第3学年修了までの子を養育する労働者が利用できる短時間勤務制度を就業規則等に規定し、労働者がこれらの制度を利用した場合に、事業主に支給。	B	271,090		486,082			本助成金の支給対象となった短時間勤務制度を利用した労働者の支給から6ヶ月後の継続就業率 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み事業主を支援し、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労働者の継続就業率を目標とする。	(財)21世紀職業財団
134	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。	A	421,182		448,028			本助成金の支給対象となった職場復帰プログラムを実施した企業における、育児休業を取得した労働者の支給から6ヶ月後の継続就業率 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み事業主を支援し、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労働者の継続就業率を目標とする。	(財)21世紀職業財団
135	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。	A	804,686		567,632			①2年度での取り組みの結果、両立指標が60点上昇した企業割合 80%以上 ②本助成金の支給対象となった企業において、今後とも職場風土改革の取組を継続する予定の企業割合 80%以上	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、その取組の定着を図ることにより、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、両立指標が上昇した企業割合及び引き続き取組を継続する予定の企業の割合を目標とする。	(財)21世紀職業財団
136	育児・介護雇用安定等助成金(事業所内保育施設設置・運営等助成金)	労働者のための保育施設を事業所内に設置、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。		3,660,021		3,855,109		A	①本助成金の支給対象となった保育施設を利用した労働者の利用から6ヶ月後の継続就業率 90%以上 ②本助成金を支給されたことにより労働者の継続就業率を向上させたことによる事業主の割合 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み事業主を支援し、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労働者の継続就業率を目標とする。 また、育児を行う労働者の就業継続のための措置である本事業内容を効果的に把握する観点から、ユーザー評価を目標として設定する。	直轄
137	在宅就業者総合支援事業	再就職を希望する在宅ワーカーに対し、再就職に役立つ情報等を提供するセミナーを実施するとともに、在宅ワーカーがインターネット上の自らの能力を診断し、不足する知識や技術をe-ラーニングにより習得後、その達成度を評価し、どの分野の仕事が適しているかを確認できるシステムの運用等を行う在宅ワーカーの支援サイトを運用する。	A	42,768		41,600			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	在宅就業者総合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
138	女性と仕事総合支援事業費	働く上で男性と比べて困難な状況に直面することが少ない女性が、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実施する。	A	194,122		158,772			①能力発揮セミナー受講者のうち、一定期間経過後、「実際に受講が職業能力の向上に役に立った」とする者の割合 80%以上 ②能力発揮セミナーの受講者数が定員の80%以上 ③起業支援セミナーの受講者数が定員の80%以上 ④②能力発揮・起業に係る相談を受けたことで、抱える問題の解決が図られた者の割合 80%以上 ⑤能力発揮に関する相談件数 5,300件 ⑥③女性のエンパワメント講座構築支援セミナー受講者のうち、一定期間経過後、「受講したことが実際に講座等の企画運営に役に立った」とする者の割合 80%以上 ⑦女性のエンパワメント講座構築支援セミナーの受講者数が定員の80%以上	本事業は、働く上で男性に比べて困難な状況に直面することが多い女性が、健康でかつ、その能力を十分に発揮できるように総合的に支援するためのものであることから、セミナー受講者等の満足度を目標として設定する。	民間団体等
139	再就職希望者支援事業	育児等により離職し、再び職業に就くことを希望する者に対し、再就職をサポートするためのe-ラーニングプログラムを提供する。	A	320,362		15,958			本事業に係るサイトの利用が就職活動に役立ったとする割合 80%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が再就職のための基礎的知識を習得することを目的としていることから、本サイトの利用が就職活動に役立ったとする割合を目標とする。	民間団体等
140	ポジティブ・アクション周知啓発事業費	ポジティブ・アクションについて、均等法の規定の周知を徹底し、職場における男女格差の解消の必要性についての認識を広めるため、企業と経営者団体や行政が連携した協議会や企業に対して必要な情報提供等を行うとともに、ポジティブ・アクションを進める前提として職場環境を改善するためにセクシュアルハラスメント相談員の設置等により、セクシュアルハラスメント防止対策を推進する。	A	104,479		109,655			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 90%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が、その能力を十分に発揮し、継続して働き続けることのできる環境の整備を図ったこととする事業所の割合を目標とする。	直轄
141	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くするため、育児休業取得者が初めて出た労働者数100人以下の中小企業事業主に対し助成を行う(平成23年度までの時限措置)。	A	2,212,600		3,226,000		A	①本助成金の支給対象となった労働者の支給から6ヶ月後の継続就業率 90%以上 ②助成金を支給されたことにより労働者の継続就業率を向上させたこととする事業主の割合 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。 また、育児を行う労働者の就業継続のための措置である本事業内容を効果的に把握する観点から、ユーザー評価を目標として設定する。	直轄
142	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。	C	333,259		434,465			①都道府県労働局が行った指導の結果、改善又は改善の意向を示した事業所数80%以上 ②男性の育児休業取得率 前年度以上	①本事業は、育児・介護休業法に基づき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、指導に対する改善状況を目標とする。 ②また、男性の育児休業の取得促進に向けた職場や地域における意識啓発等を目的としていることから、男性の育児休業の取得状況を目標とする。	直轄(一部民間団体等)
143	期間雇用者が育児休業等取得しやすい職場づくり事業	期間雇用者の育児休業取得要件などの関係法令やその多様な就労の実情に即した適切な雇用管理など、期間雇用者の育児休業取得にかかる広範なノウハウをとりまとめたマニュアルを作成し、その活用を図ることにより、期間雇用者が子育て等をしながら働き続けられる職場環境の整備を促進する。		42,311		38,539			期間雇用者の育児休業給付受給者数 前年度以上	本事業は、期間雇用者の雇用管理の実情分析とそれを踏まえた的確なノウハウを提供することにより、育児休業等の取得を促進し継続就労・雇用の安定に資することを目的としていることから、期間雇用者の育児休業の取得状況を目標とする。	民間団体等

22' No	事業名	事業概要	20' 評価	平成21年度予算額		平成22年度予算額		目標管理区分	22' 目標	目標設定の理由	実施主体
				うち補法再掲分	うち補法再掲分	うち補法再掲分	うち補法再掲分				
144	一般事業主行動計画策定等支援事業	改正次世代育成支援対策推進法の施行により、平成23年4月1日から、一般事業主行動計画の届出等が従業員数101人以上企業に義務化されることから、「2か年集中プラン」として、新たに行動計画が義務化される101人以上300人以下の企業を中心に巡回相談等を実施し、一般事業主行動計画の策定支援を行う。		737,632		518,665			委託先が接触した中小企業(主に101人以上300人以下)のうち、一般事業主行動計画を策定し、届け出た企業及び平成23年4月1日までに行動計画の策定・届出を予定又は検討している企業の割合を70%以上とする。	民間団体等	
145	短時間労働者均等待遇推進等助成金	中小企業事業主団体が、傘下企業に向けた均等待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1,000万円を上限に助成。また、企業が、正社員と共通の評価・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(中小企業事業主には10万円増額)。なお、これに加え、短時間正社員制度の導入については、制度利用者2人目～10人目まで15万円を助成(中小規模事業主には5万円増額)。	D	837,505		672,553		・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、均等待遇制度が導入された事業所におけるパートタイム労働者の定着が促進されたと評価する事業所の割合 80%以上 ・事業主向け助成金 助成金の支給対象となった労働者の継続就業率 90%以上	・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等待遇制度の導入支援を行うことにより、これまで離職していたパートタイム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、本事業によって制度を導入した事業所においてパートタイム労働者の定着が促進されたと評価する割合を目標とする。 ・事業主向け助成金は、均等待遇制度の導入支援を行うことにより、これまで離職していたパートタイム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、本助成金の対象となった労働者の継続就業率を目標とする。	(財)21世紀職業財団	
146	短時間正社員制度導入支援事業	短時間正社員制度の導入・定着促進のため、制度導入企業を対象としたヒアリングを実施し、運用上の課題について対応策をアドバイスするとともに、収集した具体的事例等に基づくノウハウの提供等を行う。		52,755		49,099		①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。 ②情報発信の媒体である支援ナビの年度内サイトアクセス件数20万件以上	本事業は、企業における短時間正社員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。 また、短時間正社員制度の周知を図るため、情報発信の媒体である支援ナビのサイトのアクセス件数を目標とする。	民間団体等	
147	短時間労働者均等待遇啓発事業	短時間労働者について正社員等との均等待遇の確保と正社員転換を推進するため、都道府県労働局に、人事労務管理の専門家である均等待遇・正社員化推進プランナーを配置し、均等待遇等に取り組む事業主に対するアドバイスの実施等の支援を行う。		479,792		456,052		パートタイム労働法に規定する措置について、事業主に対し都道府県労働局が実施した助言・指導の結果、是正された割合 90%以上	本事業は、短時間労働者の均等待遇の確保及び正社員転換を推進することを目的としていることから、取組の遅れている事業主に対し雇用均等室が実施した助言・指導の結果、是正された割合を目標とする。	直轄	
148 (新規)	ポジティブ・アクション推進戦略事業	企業におけるポジティブ・アクションを促進するため、ポータルサイトによる総合的な情報提供を行う事業、コンサルティングを通じて中小企業におけるポジティブ・アクションの取組を促進するための事業、事業主に対しポジティブ・アクションの具体的な取組方法についてノウハウを提供するための研修事業を実施する。		0		155,429		①ポジティブ・アクション応援サイトに掲載する企業のポジティブ・アクションの取組事例を閲覧した利用者から、ポジティブ・アクションに取り組む上で具体的な取組内容等がわかり、役に立った旨の評価を得る割合 80%以上 ②情報提供の媒体として使用するためのポジティブ・アクション応援サイトへの年度内アクセス件数 12万件以上 ③ポジティブ・アクション導入支援事業に参加した企業において、ポジティブ・アクションの取組内容を拡充した割合 80%以上 ④ポジティブ・アクション実践研修参加者からポジティブ・アクションに取り組む上で、自社の課題や具体的な方法がわかり、役に立った旨の評価を得る割合 80%以上 ⑤ポジティブ・アクション実践研修に参加した企業において、一定期間経過後、ポジティブ・アクションに取り組む又は取組内容を充実、見直しすることとする割合 80%以上	①ポジティブ・アクション促進のための総合的情報提供事業は、ポータルサイトにおいて、ポジティブ・アクションに取り組む企業に対する国の支援として行うものがあることから、掲載されている企業の取組事例が企業がポジティブ・アクションに取り組む上で役に立つ内容であった旨の評価を得る割合を目標とする。 ②当サイトはポジティブ・アクションに取り組む企業に対する国の支援として開設したものであることから、サイトへの年間アクセス数を目標とする。 ③本事業はポジティブ・アクションの取組が遅れている中小企業への具体的な支援を行い、中小企業での取組の推進を図ることを目的としていることから、取組内容を拡充した企業割合を目標とする。 ④ポジティブ・アクション展開事業は、企業の人事労務担当者等に具体的なポジティブ・アクションの取組方法のノウハウ等の各種情報を提供するものであることから、本研修が各企業において役に立つ実践的な内容であった旨の評価をする企業割合を目標とする。 ⑤ポジティブ・アクション展開事業は企業人事労務担当者等に具体的なポジティブ・アクションの取組方法のノウハウ等の各種情報を提供するものであることから、研修受講後、具体的にポジティブ・アクションに取り組む又は取組内容を充実、見直しすることとする企業割合を目標とする。	民間団体等	
149 (新規)	夜間・土曜日均等法、育児法、パート法等電話相談事業	妊娠・出産、育児休業等の取得等を理由とする解雇その他の不利益取扱いなどの緊急事案に関する相談が増加する中、事業主及び労働者等の抱える問題の早期解決を図ることを目的として、夜間や土曜日に、雇用均等関係法令(男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法等)に関する相談対応及び情報提供を行う。		0		25,112		本事業を利用した者から、相談対応及び情報提供の内容について理解を得られた割合80%	夜間や土曜日に相談対応を行うことにより、労働者及び事業主等の抱える問題の早期解決が図られ、結果として就業継続につながることが期待されることから、ユーザー評価(満足度)を目標として設定する。	民間団体等	
11 中退(勤労者生活)関係				5,794,130	0	6,651,760	0				
150	中小企業退職金共済事業費	退職金制度の普及及び退職金水準の向上を図るため、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ともなう事業主負担を軽減する掛金助成を行うとともに、当該制度の持続的かつ安定的な運営を確保するため、確実な業務実施が求められる基幹的業務に係る事務的経費についての補助を行う。	A	5,794,130		6,651,760		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、自力では退職金制度を設けることが困難な中小企業において、退職金制度の確立や退職金水準の向上を図り、これに加えて、中小企業退職金共済制度において確実な業務実施が求められる基幹的業務に対して補助を行うことにより当該制度の持続的かつ安定的な運営を確保することにより、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この目標として「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				3,472,764	0	3,514,380	0				
151	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	A	2,282,056		2,173,745		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。	独立行政法人労働政策研究・研修機構	
152	国際労働関係事業費	国際労働関係事業は、以下の事業を実施することを予定している。 ① 海外進出等企業労働関係指導者に対するセミナーの実施 ② 海外労働事情情報提供事業 ③ 現地セミナーの実施 ④ 労使紛争未然防止ネットワーク事業 ⑤ 労働関係指導者の招へい	A	479,346		447,198		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90%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	

22' No	事業名	事業概要	20' 評価	平成21年度予算額		平成22年度予算額		目標管理 理区分	22' 目標	目標設定の理由	実施主体
				うち 繰越再掲分	うち 繰越再掲分	うち 繰越再掲分	うち 繰越再掲分				
153	個別労働関係紛争対策	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 ④統括情報窓口の整備と関係機関のネットワーク化の推進	A	652,980		720,732			紛争の実情に即した迅速かつ適正な解決を図り、都道府県労働局長による助言・指導の手續終了件数に占める処理期間1か月以内のもの割合 94%以上	これまで本業務については、景気悪化に伴い助言・指導の申出件数が年々増加する中、ほぼ一定の人員・予算で、同水準の処理の迅速性を確保してきた。これは事業運営の効率化が図られてきたことによるものである。今後も当制度の利用件数は増加を続けることが見込まれることから、同水準の処理の迅速性を確保するためにはさらなる事業運営の効率化が必要である。したがって、今後とも迅速な紛争解決の促進を図るという観点から、原則として助言・指導の申出から1ヶ月以内での処理を図ることとする。 (数値の根拠) 昨年度の目標値。なお、平成20年度における助言・指導申出受付件数は前年度比114%増加している。	直轄(一部民間団体等)
154	船員雇用促進対策事業	船員の職業及び生活の安定に資するため、雇用船員を対象として行う技能訓練(船舶職員養成訓練、無線関係講習等)に要する費用の一部を(財)日本船員福利雇用促進センターに対し補助する。		58,382		172,705			①技能訓練後の試験合格率 89%以上 ②訓練の内容の分かりやすさも踏まえた受講生からのアンケート調査における総合的な満足度 80%以上	①支援措置の対象となった受講生の知識・能力が向上したことを客観的に把握する観点から、受講者数に対する試験合格者数の割合を目標として設定し、目標数値については過去5年間分の合格率(88%)を踏まえて設定。 ②事業内容が効果的か把握する観点から、受講生の満足度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。	(財)日本船員福利雇用促進センター