

平成21年度雇用保険二事業の目標管理に係る評価体系(案)

21' 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

二事業別内訳	21' No	事業名	事業概要	19' 評価	平成20年度予算額		平成21年度予算額		目標管理区分	21' 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			20,429,025	0	22,519,509	0				
安	1	早期就職専任支援員(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	3,250,946		2,806,982			・就職率70%以上 ・就職支援プログラム開始件数 7万2千件以上	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20年度実績及び雇用失業情勢を踏まえ、就職率70%以上とした。	直轄
安	2	就職実現プランナーによる計画的な求職活動支援の実施(旧: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)	就職実現プランナーを配置し、一定の職業能力等がありながら効果的な求職活動の進め方がわからない等の理由のために離職期間が長期化する恐れのある求職者等を対象に、再就職に向けた就職実現プランを作成し、計画的な求職活動を支援する。	A	1,968,393		1,343,730			・就職率59%以上 ・就職実現プラン作成件数 11万件以上	本事業は、就職実現プランナ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20年度実績及び雇用失業情勢を踏まえ、就職率59%以上とした。	直轄
安	3	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。	C	504,782		576,899			・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 10,500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)
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 ・長期失業者防止策	C	7,168,105		6,504,388			雇用保険受給資格者の早期再就職割合24%以上	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20年度実績(見込み)、雇用失業情勢等を踏まえ、24%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。		592,403		574,698		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、落ち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】	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いるため、平成19年度と同様のものを設定した。	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。	C	2,855,278		2,562,275			①就職率26%以上 ②就職件数101,000件以上	本事業は、ハローワークを利用する在職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、費用対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20年度実績(見込み)及び雇用失業情勢を踏まえ、それぞれ26%以上(①)と101,000件以上(②)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。	A	816,972		658,680			就職率29%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20年度実績(見込み)及び雇用失業情勢を踏まえ、29%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、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行う。	A	2,075,946		2,116,904			・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72%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20年度実績及び新たな拠点の設置等を踏まえ、72%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。	X	577,507		578,253			・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35%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20年度実績及び雇用失業情勢を踏まえ、35%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、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処等に係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。	X	116,439		105,966			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20年度の違反率を前年度(※)より1ポイント以上減少させる。 (※)20年4～12月6.6%(第5条の3)、7.4%(第32条の15)	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)
安	11(新規)	非正規労働者就職支援事業推進費	派遣労働者等非正規労働者の雇用の安定のための「キャリアアップハローワーク(非正規労働者就労支援センター)」を設置し、安定就職に向けた様々な支援をワンストップで提供するとともに、キャリアアップハローワーク未設置の府県の主要なハローワークにおいても同様のサービスを実施する。		502,254		2,849,976			・担当者制により就職支援を受けた対象者の就職率60%以上 ・担当者制による支援者数 10,500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とした。 なお、目標設定の指標については、対象者の就職の困難性や他の担当者制による計画的な支援に係る事業の実績を踏まえ、60%以上とした。	直轄
安	12(新規)	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			・求職者総合支援センター利用者の就職率10%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中で、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厳しい雇用失業情勢を踏まえ、10%とした。	直轄
安	13(新規)	人材サービス情報提供事業費	現在、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を得ない状況にある。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や派遣労働者、求職者等の「生の声」を掲載することは、労働者の派遣会社との選択の一助となることから、情報提供等に有効なインターネットを媒体とし上記の情報提供を行う。				23,626			・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)
安	14(新規)	労働者派遣事業雇用管理改善等推進事業	派遣元事業主及び派遣先が取り組む雇用管理の改善の取組とその効果等については検討・整理し、派遣先が行う派遣労働者の雇用管理改善については好事例の収集・整理を行うことにより労働者派遣事業の雇用管理改善を推進し、派遣労働者の労働条件の向上、福利厚生等の増進に資するものとし、更に派遣元事業主の各種取組について評価を行い、情報提供することにより、派遣労働者にとって望ましい業界の健全な発展を促進する。				569,944			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(一部民間団体等)
2 雇用機会の創出・雇用の安定					290,504,564	0	714,708,544	0				
(1) 中小企業における雇用機会の創出等					9,636,009	0	11,283,267	0				
安	15	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等に助成金を支給する。また、雇用失業情勢の改善の動きが弱い地域(新分野進出等の場合)や小規模事業所(生産性向上の場合)は、支給金額の上乗せを行う。	X	4,718,980		4,685,200			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(雇用失業情勢の改善の動きが弱い地域については3.5人) 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。 【※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(3.5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
安	16	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。	A	816,460		880,935			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19年度実績は21.6%、平成19年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11.4%】	(独)雇用・能力開発機構

二事業別 内訳	21' No	事業名	事業概要	19' 評価	平成20年度予算額		平成21年度予算額		目標管 理区分	21' 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	17	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。	A	1,257,219		1,156,308			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、平成19年度8.0人) 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
安	18	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。	B	2,034,681		1,390,749			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。①雇用している労働者数は、直近の平成19年度調査時では2.0人であり本年度もその水準を達成するため、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19年度調査時では97.36%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
安	19	中小企業雇用安定化奨励金	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(母子家庭の母等を含む場合は、2人以上)転換させた場合には、1人当たり10万円(母子家庭の母等にあつては、15万円)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		544,081		1,826,277			【正社員転換】 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 【共通処遇制度等】 奨励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%	【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、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) 【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、本助成金の支給に係る事業に取り組み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、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19年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11.4%)	直轄
安	20	中小企業人材能力発揮奨励金	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		1,232,058			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み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、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19年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11.4%)	(独)雇用・能力開発機構
安	21	試行雇用奨励金(技能継承トライアル雇用奨励金)	公共職業安定所又は学校の紹介により、技能継承の受け手となりえる人材(職業経験、技能、知識等の状況から適当と判断される40歳未満の若年者)に対するトライアル雇用を実施した中小企業事業主であつて、次のいずれかに該当するものに奨励金を支給する。 イ 中小企業労働力確保法に基づき、実践的な職業能力の開発及び向上を図ることが必要な青少年にとって良好な雇用の機会の創出に資する雇用管理改善のための計画(以下、「改善計画」という。)について都道府県知事の認定を受けた事業協同組合等の構成中小企業者又は改善計画の認定を受けた個別の中小企業者 ロ 雇用失業情勢の改善の動きが弱い地域の事業所の事業主(改善計画の認定が不要)		202,380		111,740			・常用移行率80%以上 ・トライアル雇用開始者数 650人	本助成金の活用により、中小企業が有する高度な技能等を円滑に継承できていることを確認するため、先の指標を目標とする。 ①他のトライアル雇用の水準を維持するよう設定。 ②平成21年度予算の開始者数(681人)より設定。	直轄
(2)地域における雇用機会の創出等						264,229,274	0	21,608,730	0			
安	22	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。	A	6,816,295		7,049,735			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
安	23 (新規)	ふるさとハローワーク事業	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、就業準備講習、面接会、事業所情報の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			◎都道府県連携型 ふるさとハローワーク(都道府県連携型)利用者の就職率21%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 相談員1人当たり年間160件以上	◎都道府県連携型 ふるさとハローワーク(都道府県連携型)を拠点として就職支援を実施するものであるため、当該施設利用者の就職率を目標に設定した。 当該事業では、各地方公共団体において特に対策を講じる必要がある層を対象として実施することから、求職者全体の就職率よりも実績は低くなるが見込まれること、20年度の公共職業安定所における就職率及び幅広い雇用失業情勢を踏まえ、目標値を21%以上とした。 ◎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保険課との約束により、設置後5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リ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 こうした中で、20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件に対して、地域相談室の相談員1人当たり160件とほぼ同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ことは、市町村に対して説明が困難であること。 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、今後は地方圏においてハローワークの整理統合、廃止などの再編が一層進む中で、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、こうした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、再編及びサリット方式導入の足かせとなる恐れがある。 ④ 以上の考え方により、20年度目標と同様に、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 相談員1人当たり年間160件以上を目標としたい。	◎都道府県連携型 地方公共団体・労働局・民間団体等 ◎市町村連携型 直轄
安	24 (新規)	緊急地域共同就職支援事業推進費	雇用失業情勢の厳しい地域において、国が実施する職業相談・職業紹介と道県が独自で実施する雇用対策に密接に関連した就職支援のための講習、面接会、企業体験等を一体的に実施する拠点を設置し、就職支援の充実・強化を図る。		1,057,051		1,901,041			・地域共同就職支援センター利用者の就職率24%以上 ・センター利用者数(延べ)335,642人	本事業は、地域共同就職支援センターを拠点として再就職支援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、本事業が雇用失業情勢の厳しい地域を対象としていることや、20年度の公共職業安定所における就職率見込み及び全国的にも厳しい雇用失業情勢を踏まえ、24%とした。	直轄及び民間団体等
安	25	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。		5,405		71,642			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	26 (新規)	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する。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する。				144,000			・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 600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、奨励金の利用に伴い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
安	27 (新規)	雇用創造先導的創業等奨励金	以下の対象者に以下の額を支給するものとする。(20地域で実施) イ 支給対象者 以下のいずれにも該当する者であること。 ・パッケージ事業による支援を受けた者であつて、協議会が地域内で先導的な役割を果たす創業者等として選定した者。(各地域1者のみ。) ・ 事業開始時に3人以上の非自発的離職者等を新たに雇用している者。 ロ 支給額 ・ 創業等に要した費用(法人等の設立に要した経費、職業能力開発経費、施設設備取得・運営経費等)の3分の2(3,000万円を上限。)				280,000			・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 80%以上	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
安	28 (新規)	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実施を委託する。		861,996		1,820,580			・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 ・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
安	29 (新規)	地域貢献活動分野支援事業	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のうち、雇用保険の一般被保険者が30名未満のもの(雇用保険未適用の事業所を含む)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(当該地域に所在する特定非営利活動法人等を支援する、いわゆる中間支援組織等に事業を委託して実施する)とともに、当該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賃金の一部を助成することにより、地域における新たな分野での雇用機会の開拓を図るものである。				122,408			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80%以上であること。	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

二事業 別内訳	21' No	事業名	事業概要	19' 評価	平成20年度予算額		平成21年度予算額		目標管 理区分	21' 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	30 (新規)	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、その創意工夫をに基づき、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)		250,000,000		2,345		A B	・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
安	31	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。	D	865,821		861,066			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値の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19年度31.8%)を目安としたもの。	民間団体、直轄
安	32	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、支援を行う。	X	4,585,040		5,069,030		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
安	33	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の相談・精神的な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		35,560			本事業に参加してメンター制度等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、メンター制度等を導入する企業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等を導入した企業数がこれを上回ることを目標とする。	民間団体等
安	34 (新規)	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			①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の平均 2人以上。 ②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 80%以上。	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旧助成金の実績を踏まえて目標を設定(20年度2月末時点で1事業所あたり約1.7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					5,527,477	0	652,355,671	0				
安	35	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。	B	1,074,075		211,657,085		A B	①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】 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平成19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、5.71%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。 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
安	36 (新規)	中小企業緊急雇用安定助成金	企業収益の悪化から生産量が減少し始める時期をたらえて休業、教育訓練又は出向により雇用維持に取り組む中小企業事業主が、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。		4,453,402		440,698,586		A B	①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 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	雇用調整助成金の目標と同じ数値をクリアすることを目標とする。	直轄
安	37 (新規)	残業削減雇用維持奨励金	景気の変動、産業構造の変化その他の経済上の理由により急激な事業活動の縮小を余儀なくされた場合等における失業の予防その他雇用の安定を図るため、その雇用する労働者等の残業を削減して雇用の維持等を行う事業主に対して、助成及び援助することを目的としている。				6,854,400			残業削減により、雇用が維持された有期契約労働者及び派遣労働者の数 35,300人	残業削減を行うことが見込まれる企業の中で、解雇又は契約期間満了となる可能性のある派遣労働者及び有期契約労働者として推計した人数の約80%程度を目標とする。	直轄
(4)円滑な労働移動の促進					3,930,726	0	6,817,286	0				
安	38	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)を支給する。	B	110,529		87,158			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を目標とした。 平成19年度目標は、34%以上としたところ平成19年度目標に係る実績が34.1%であったことから、平成21年度も同じ水準を上回ることを目標とした。	直轄
安	39	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(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・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)。	A	340,438		284,457			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を目標とした。 平成19年度目標は、20%以下としたところ平成19年度目標に係る実績が18%であったことから、平成20年度も同じ水準を下回ることを目標とした。 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を目標とした。 平成19年度目標は、20%以上としたところ平成19年度目標に係る実績が20.2%であったことから、平成21年度も同じ水準を上回ることを目標とした。	直轄
安	40 (新規)	労働移動支援助成金(離職者住居支援給付金)	再就職援助計画の認定を受けた事業主であって、雇用保険の被保険者に、離職後においても住居を原則無償で提供する事業主に対し、月4～6万円を支給する(最長6か月を限度)。		289,740		3,476,550			22,500人以上の離職者を対象に住居の確保を支援する。	本給付金の目的は離職者が離職後に引き続き住居の提供を受けることができるよう事業主を支援することであるため、離職に伴い住居を喪失する者のうち、当分の間住居の確保が困難な者として推計される22,500人を目標とする。	直轄
安	41	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。	A	3,190,019		2,969,121			・出向・移籍の成立率33%以上 ・企業訪問件数 10万件以上	昨年のサブプライム問題を契機とした世界的な経済危機の影響により、平成20年度後半は、出向・移籍の成立件数はほぼ横ばいながら、送付件数が約2割増、受入件数は約30%減となっており、非常に成立が難しい状況となっている。 平成21年度の目標設定に当たっては、最新の動向を反映するため、平成20年度の送付、成立見込み件数に直近半年の伸び率を乗じ推計した。 その結果、出向・移籍の成立率33.4%となったが、今後ますますの景気の悪化が見込まれており、平成21年度は可能な限り現状を維持することを目標とし、「出向移籍の成立率を33%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					7,181,078	0	22,643,590	0				
能	42	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	3,782,089		3,493,322			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
安	43	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、ワンストップサービスで提供する事業。	A	132,247		112,673			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

二事業別 内訳	21' No	事業名	事業概要	19' 評価	平成20年度予算額		平成21年度予算額		目標管 理区分	21' 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	44	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、雇用管理の改善に関する相談援助、各種講習等を実施。		151,393		159,373			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	(財)港湾労働安定協会	
安	45	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		259,568			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	(財)港湾労働安定協会	
安	46 (新規)	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			情報サービス産業分野における充足率が4.9%(前年度)を上回る。	直轄	
安	47 (新規)	人材確保等支援助成金(介護人材の確保・定着等に関する助成金)	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(訪問介護員(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。【介護基盤人材確保助成金】 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。)として雇い入れた場合に助成。【介護未経験者確保等助成金】				10,701,750		A	1. 介護基盤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	都道府県労働局	
安	48 (新規)	介護労働者設備等整備モデル奨励金	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助成。				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	都道府県労働局	
安	49 (新規)	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。				200,000			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 25%以下	都道府県労働局	
安	50 (新規)	介護雇用管理推進委託事業	介護関係事業主団体や地方公共団体等に対して、人材確保対策や雇用管理改善対策、イメージアップ対策のための事業を委託。				683,694			介護雇用管理推進委託事業により委託された全国規模の団体が実施した事業により、傘下の事業所における雇用管理のあり方が改善された事業主の割合 70%以上	本省・都道府県労働局	
安	51	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。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。	B	487,349		494,039			雇用管理改善等相談援助事業を受けた事業所において、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 15.4%以下	(財)介護労働安定センター	
安	52 (新規)	福祉人材確保重点プロジェクト推進費	ハローワークに「福祉人材コーナー」を設置し、関係機関との連携による潜在有資格者等の掘り起こしや、きめ細かな職業相談、職業紹介、求人者への助言、指導等により、福祉・介護サービス分野の人材確保対策を強化する。				1,632,348			・福祉人材コーナーにおける福祉分野の就職率55% ・福祉人材コーナーの新規相談者数 2万7千人	直轄	
安	53	林業雇用改善推進事業費	林業関係団体に委託し、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職業講習・就職ガイダンス等を実施する。	A	374,210		355,348			林業求職者等に対する職業講習会等を経て、林業事業者共同説明会に参加した者の ①就職率 19%以上 ②アンケート調査を実施し、役に立った旨の評価を受けた割合 80%以上。	直轄(一部民間団体等)	
安	54	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	31,155		320,175			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っせん件数の合計の割合 40%以上 ②アンケート調査を実施し、役に立った旨の評価を受けた割合 80%以上。	直轄(一部民間団体等)	
安	55 (新規)	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			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	直轄(一部民間団体等)	
安	56	林業就業支援事業費	林業関係団体に委託し、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職業講習・就職ガイダンス等を実施する。	B	332,764		463,092			林業就業支援事業修了者の就職率 66%以上	民間団体等	
安	57	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施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主を募るとともに、その活動実績について公開すること等により、請負事業の適正化及び雇用管理の改善を図る。	C	32,180		29,717			・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	直轄(一部民間団体等)	
安	58	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。		513,976		458,710			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關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	(独)雇用・能力開発機構	
安	59	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		974,227			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	(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					46,045,953	0	132,682,769	0				
(1)高齢者の雇用の促進					11,098,258	0	17,235,107	0				
安	60	試行雇用奨励金(中高齢者トライアル雇用奨励金)	雇用保険事業を活用し、中高年齢者を一定期間試行的に雇用する事業主に対して支給する試行雇用奨励金の対象に、65歳以上の高齢者を追加し、高齢者の安定した就職の実現を図る。	D	576,367		643,932			①常用雇用移行率 75%以上 ②トライアル雇用開始者数 5,200人以上	直轄	
安	61	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廃止を実施した中小企業事業主に加えて、新たに65歳以上まで希望者全員を継続雇用する制度の導入や、勤務時間の多様化、職域拡大、処遇改善等に取組企業に対して奨励金を支給する。	C	3,938,700		8,513,910			支給対象企業の雇用する被保険者数に対する60歳以上の被保険者割合を11%以上	(独)高齢・障害者雇用支援機構	
安	62	定年引上げ等奨励金(中小企業高齢者雇用確保奨励金)	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。		1,482,500		1,685,076			傘下企業のうち、従業員30人未満企業における事業実施後の高齢者雇用確保措置導入割合 92%以上	(独)高齢・障害者雇用支援機構	

二事業別 内訳	21' No	事業名	事業概要	19' 評価	平成20年度予算額		平成21年度予算額		目標管 理区分	21' 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	63 (新規)	定年引上げ等奨励金(高齢者雇用モデル企業助成金)	高齢者への職域拡大に関するモデル的取組、処遇改善に関するモデル的取組及び外部の高齢者を積極的に活用するモデル的取組を助成対象とする。				337,500			①モデル認定件数 計150件 ②モデル認定1件あたりの60歳以上の平均被保険者数 10%以上	①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取組をモデル事業として認定することにより他企業へ波及させることを目的としているため、モデル認定の件数を目標に掲げる。 ②平成19年度雇用保険事業年報によれば、60歳以上の平均被保険者割合が7.9%であることから、それを上回る水準をアウトカム指標として目標設定。	(独)高齢・障害者雇用支援機構
安	64	「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・促進に向けて、各地域で開催するシンポジウムや広報活動等を通じて先進事例の収集・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、70歳までの高齢者の一層の雇用に向けた取組、高齢者雇用確保措置の円滑な実施及びその充実を図るための取組を一体的に行う事業を事業主団体等に委託して実施する。	B	753,513		549,727			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の割合20% ②事業終了時において、事業実施企業のうち65歳以上定年企業等の割合 50%	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、新雇用戦略の目標として「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15%、平成21年度は18%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22年度の目標20%を前倒しして、平成21年度に20%とした。	(独)高齢・障害者雇用支援機構、民間団体等
能	65	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	3,208,166		2,225,534			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て目標を設定。(平成19年度 77.2%、平成20年度77.2%) ※過去2年度の実績は75%を超えているが、現下の厳しい雇用情勢にかんがみ、75%に設定した。	民間団体等
安	66 (新規)	シニア就業支援プログラム事業	高齢者の技術、技能、資格、職業経験等を登録し、地域の企業、団体、地域コミュニティなどからの高齢者ニーズとマッチングさせる仕組みを構築する。				1,050,224			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19.8%、平成18年度20.8%、平成19年度20.6%)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
安	67 (新規)	高齢者雇用基盤確保事業	高齢者雇用基盤整備専門員を労働局及びハローワークに配置し、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(高齢者向けジョブカード)の作成支援等を総合的に行い、高齢者の失業の予防と雇用の安定を図る。				1,078,783			①平成21年度高齢者雇用状況調査における50～31人規模企業の高齢者雇用確保措置の導入割合を82%以上とする ②平成20年度の求職活動支援書の発行枚数(13,664枚)を上回る	平成21年度から小規模企業に対する高齢者雇用状況調査を行い導入指導を強化することから、改正高齢法施行年度の51～300人規模企業の導入実績(82%)以上を目標とする。	直轄
安	68	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。	C	465,581		394,990			①各相談室の就職件数 210件以上 ②各相談室の就職率 26%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20年度目標値(210件)に、直近の雇用失業情勢を踏まえ平成20年度目標値と同水準に設定。 ②平成20年度目標値(30%)に、直近の雇用失業情勢を踏まえ求職者の増加見込み(15%)を加味して目標を設定。	直轄
安	69	地域団塊世代雇用支援事業	事業主団体等の傘下の求人事業主や団塊世代の定年退職者等を対象としてキャリア・コンサルティング等を実施し、再就職支援を推進するとともに、起業支援情報を提供することにより、ワンストップサービスの整備を図る。				673,431			①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ヶ月後における就業率(起業又は起業に向けた具体的な取組含む)を20%以上 ②事業主団体等が実施する面接会の開催回数 年2回(全国平均)	事業の主な対象となる60歳から64歳までの者の就業率が17.7%(平成19年職業安定業務統計)であることを踏まえ、事業による目標は就業率(起業又は起業に向けた具体的な取組含む)20%とする。	民間団体等
(2)障害者の雇用の促進						42,562	0	5,220,549	0			
安	70 (新規)	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者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。				3,391,846			①就職件数 6,600件以上 ②就職率 50%以上 ③支援対象障害者数 56,000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し、就職件数は平成21年度の新規求職者数(推計)及び就職率を参考に設定。	民間団体等
安	71 (新規)	中小企業事業主団体を活用した「中小企業における障害者雇用推進事業」の実施	全国組織を有する中小企業事業主団体を通じて、事業協同組合等の活用も含め、中小企業事業主に対して、障害者雇用に関する具体的なノウハウの提供や相談等を全国的に実施し、障害者雇用の進んでいない中小企業における障害者雇用を促進する。				250,101			-経験交流会事業等に参加した中小企業(従業員300人以下の企業)における、新規雇用障害者数400人以上 -経験交流会参加者に対し実施するアンケート調査において、80%以上から「役に立った」旨の評価を得ること	本事業は、中小企業の自主的な取組による障害者雇用の促進を図ることを目的としているため、経験交流会事業に参加した企業における新規雇用者数(推計)を指標として設定した。 数値については、経験交流会への参加見込み企業数1,600社のうち、1/4の企業が障害者を新規に1名以上雇用されることとして400人と設定し、また、本交流会が参加者にとって有益なものとなっているかを評価するため、アンケート調査の結果を指標として設定。	民間団体等
安	72	若年コミュニケーション能力要支援者就職プログラムの実施	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	42,562		59,085			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の拡大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に、20%以上と設定。	直轄
安	73 (新規)	障害者雇用ファースト・ステップ奨励金の実施	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った場合に奨励金を支給する。				750,000			-障害者雇用義務のある企業のうち、障害者雇用数0人企業の数、平成21年6月1日現在の障害者雇用状況において、前年6月1日現在より300社以上減少	本事業は、障害者の雇用経験のない中小企業において、初めて障害者を雇っ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、障害者雇用数0人企業の減少数を指標として設定した。 数値については、本奨励金の制度開始後1年間に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1,000社を基礎に、制度開始時点(平成21年2月)から障害者雇用状況報告時点(平成21年6月1日)までの4か月間に見込まれる奨励金対象企業数を算出して設定。	直轄
安	74 (新規)	特例子会社等設立促進助成金の実施	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			-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300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指標として設定した。 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人以上の障害者の新規雇用を定めていることを踏まえ、300人以上と設定。	直轄
安	75 (新規)	事業協同組合等雇用促進事業助成金の実施	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			-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30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算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新規雇用障害者数を指標として設定した。 数値については、当該特例が、平成21年度から創設された制度であり、本助成金の活用を通じ、新規の特例認定があること及び新規雇用障害者30人以上と設定した。	直轄
安	76 (新規)	発達障害者雇用開発助成金(発達障害者雇用促進モデル事業)	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			-雇入れから6か月間継続雇用された対象労働者の割合 50% -本助成金の対象労働者の雇入れ件数 150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、雇入れ後の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指標として設定した。 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。	直轄
安	77 (新規)	難治性疾患患者雇用開発助成金(難病のある人の雇用促進モデル事業)	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。				50,808			-雇入れから6か月間継続雇用された対象労働者の割合 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、雇入れ後の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指標として設定した。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。	直轄
安	78 (新規)	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組意欲のある企業に委託し、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			①実施企業において新規雇用した精神障害者数 30人以上 ②平成25年の56人以上の規模の企業で雇用される精神障害者数 1.5万人(※平成25年の実績が出た時点で評価)	①本事業は、精神障害者を新規雇用し、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させ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、単年度の目標としては実施予定の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。 また、本事業により構築されたノウハウを広く他企業に普及し、精神障害者の雇用の拡大に資することを長期的な目標としているため、長期目標として重点施策実施5か年計画(平成19年12月25日障害者施策推進本部決定)の目標を設定した。	民間企業
(3)若年者の雇用の安定・促進						9,837,963	0	31,601,087	0			

二事業別 内訳	21' No	事業名	事業概要	19' 評価	平成20年度予算額		平成21年度予算額		目標管理区分	21' 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	79	試行雇用奨励金(若年者等試行雇用奨励金)	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、若年者等試行雇用事業を推進する	X	4,761,462		4,813,467			①トライアル雇用開始者数 65000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20年度第1次補正予算で事業の見直しを行い(平成20年12月1日施行)、いわゆる就職氷河期に正社員となれなかった年長フリーターが30代後半を迎えるなかで、トライアル雇用を通じ、一層の常用雇用の実現を図る観点から、対象年齢を35歳未満から40歳未満まで拡充することとしたため、トライアル雇用開始者数については、昨年度以上の目標を設定するもの。 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増えることから、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
安	80	地域の関係者との連携による若年者雇用対策の推進	都道府県の主体的な取組により設置される若年者のためのワンストップサービスセンターに対して、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	1,743,721		1,635,249			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
安	81	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。	A	1,055,962		928,518			高校新規卒業者の就職内定率(3月末現在) 92.3%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であることから、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。	直轄
安	82	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)	大学生等を対象に、経済団体等との連携の下、インターンシップを受け入れる企業を個別に開拓するとともに、開拓した企業における学生の受入の支援、企業・大学への情報提供を実施する	A	217,452		303,526			①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%以上 ②新規大学卒業者の就職率(4月1日現在)92.1%以上	事業の目的が、インターンシップを通じて若者の職業意識を啓発し、適切な職業選択及び就職を促進することであることから、インターンシップに参加した者のうち職業や企業へ理解向上につながった割合、及び新規大学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	83	学生職業センター等における学生等の就職支援等	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、大学等を卒業するまでに就職決定に至らなかった者及び大学等を卒業後早期に離職する者であって、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。	A	812,617		673,531			①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 ②新規大学卒業者の就職率(4月1日現在)92.1%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を図ることであることから、新規大学卒業者の就職率を目標として設定するもの。	直轄
安	84	ヤングワークプラザにおける就職支援	希望職種が明確になっていないフリーター等を対象に、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。	D	136,243		117,927			①ヤングワークプラザ支援対象者のうち、常用就職が決定した者 50%以上 ②ヤングワークプラザ支援対象者のうち、就職活動に役立ったとする者の割合80%以上	①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。ヤングワークプラザにおける就職支援による就職率は、事業による効果とのマクロ的な因果関係が明確であるため、目標として残すこととする。 ②2年連続して目標未達成であるため、支援対象者に対しアンケートをとることで、当該事業が支援対象者に対して効果的に行われているか否かを把握することに、直接的に事業による効果を把握することとする。	直轄
安	85	フリーター等常用就職支援事業の推進	フリーター等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。また、その対象者を30代後半の不安定就労者まで拡大するとともに、職場定着支援について、積極的な働きかけを行うなど、その取組の強化を行う。	A	400,121		419,550			公共職業安定所におけるフリーター等常用雇用化数 22万7千人以上	フリーター等正規雇用化プラン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を目標として設定するもの。	直轄
安	86	ジョブクラブ(就職クラブ)方式による就職の促進	「ジョブクラブ(就職クラブ)」方式でのセミナー、グループワーク等の実施箇所数を拡充し、年長フリーター等の常用就職を支援する。	B	71,545		79,333			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	事業の目的が、的確な就職活動を行わず就職が難しい年長フリーター等を対象に、グループワーク等により就職促進を図るものであることから、参加者の就職率を目標として設定するもの。	民間団体等
安	87	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等において、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対応する。	A	323,923		140,703			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な行動を起こす者の割合 80%以上	事業の目的が、悩みや不安の解決等心理的な問題を抱える者を就職活動へとつなげることであることから、相談を受けた者のうち就職に結びつく具体的な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
安	88	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	ハローワークにおいて応募機会の拡大等に取り組む事業主等への相談機能を強化するとともに、地域の事業主団体等を通じて、企業に対する個別相談、講習会等による応募機会拡大の取組の徹底を図りつつ、フリーター向け求人確保を行う。また、各地域においてモデル的な取組を行う企業を選定し、その取組状況や成果について全国に広く発信する。		303,942		364,872			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行うことであることから、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(一部民間団体等)
安	89	ものづくり企業・中小企業、介護分野向け就職面接会の実施(新規)	人材の確保が困難となっているものづくり企業や中小企業、介護分野等の企業等を中心に就職面接会を開催し、新規学校卒業者とのマッチングの機会を設けることにより、学生等の早期就職に資するとともに、これらの企業の若年労働力の確保を促進する。				93,343			①面接会に参加して採用・就職活動に役に立ったとする者の割合80%以上 ②高校新規卒業者の就職内定率(3月末現在)92.3%以上 ③新規大学卒業者の就職率(4月1日現在)92.1%以上	事業の目的が、新規学校卒業者に対し、企業とのマッチングの機会を設け、就職促進を図ることであることから、新規学校卒業者の就職内定率を目標として設定するもの。	直轄
安	90	中小企業人事担当者や年長フリーター等との「ジョブミーティング」の実施	年長フリーターを対象とした中小企業的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」について、対象者を30代後半の不安定就労者まで拡大し、年長フリーター等の常用就職を支援する。		10,975		12,318			ジョブミーティングに参加した年長フリーター等のうち、就職に結び付いた者の割合 55%以上	事業の目的が、年長フリーター等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
安	91	若年者等正規雇用化特別奨励金(新規)	就職が困難な年長フリーター等(25歳～39歳)を期間の定めのない労働契約により雇用する事業主等に一定額(中小企業100万円、大企業50万円)を支給。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する事業主等に一定額(中小企業100万円、大企業50万円)を支給。				22,018,750		A B	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回目の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回目の奨励金支給対象時点の対象者数の率を目標として設定。 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						25,067,170	0	78,626,026	0			
安	92	特定求職者雇用開発助成金(特定就職困難者雇用開発等助成金、緊急就職支援者雇用開発助成金)	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、賞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。	B	25,067,170		62,212,620		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ら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の。	直轄
安	93	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賞金相当額の一部について助成を行う。				10,272,187			本助成金は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、1年以上継続して雇用される労働者として雇い入れられることを目標としている。本助成金の支給決定件数に占める事業主都合による離職しなかった者に係る支給決定件数の割合が前年度に入職した65歳以上の常用雇用労働者数に占める事業主都合による離職しなかった者の割合以上	本助成金は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、1年以上継続して雇用される労働者として雇い入れられることを目標としている。本助成金の支給決定件数に占める事業主都合による離職しなかった者に係る支給決定件数の割合が高いほど事業主の雇用継続意欲の促進が図られたと評価できるため目標を設定したもの(比較する指標は雇用動向調査結果から算出する)。	直轄
安	94	助成金支給申請アドバイザーの配置(新規)	労働局(ハローワーク)に専門的相談員(社会保険労務士、中小企業診断士相当)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、必要な対応策や助成措置についてアドバイスをし、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			(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80%以上とする。 (2)(1)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60%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。	直轄
安	95	雇用安定化支援事業費(新規)	(1)有期契約労働者雇用管理改善支援事業の実施 有期契約労働者の雇用管理の改善を図るため、社会保険労務士、中小企業診断士など専門的人材を活用し、①正社員転換制度の具体的な内容に関する相談、②労働条件、能力開発、福利厚生等に関する助言、③経験交流会などの支援を実施するとともに、好事例集の作成・配付等を行う。 (2)各種助成金活用支援事業の実施 従業員の雇用維持を図ろうとする事業主を支援するため、雇用調整助成金をはじめとした各種助成金について説明を行い、その活用を促すとともに、個々の事業主のニーズ等を踏まえた個別相談等を行う。				403,893			(1)本支援による相談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 (2)本支援による相談を受けた事業所のうち、本支援が役に立ったとする事業主の割合が有効回答のうちの80%以上	(1)本支援により、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、本支援による有期契約労働に係る相談を受けた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、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19年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11.4%) (2)本支援による相談を受けた事業所にアンケート調査を行い、「役に立った」と回答した事業所数が「役に立たなかった」と回答した事業所数を上回っていることを目標とする。	事業主団体
4 その他						28,580,966	1,365,768	65,617,768	1,353,853			
安	96	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。		1,067,991		1,037,262		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、落ち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いるため、平成19年度と同様のものを設定した。	直轄(一部民間団体等)
安	97	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、求人量を確保するため、求人開拓を実施する。	A	316,721		3,248,973			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	本事業は、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。 なお、目標値については、平成20年10月30日の「生活対策」の1つに位置づけられた際の考え方を踏まえたもの。	直轄

二事業別 内訳	21' No	事業名	事業概要	19' 評価	平成20年度予算額		平成21年度予算額		目標管 理区分	21' 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	98 (新規)	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	労働局及び全国の主要な公共職業安定所に職業訓練等連携推進員を配置し、職業訓練関連情報等の収集・提供、求職者に対するキャリア・コンサルティング、求職者に対する訓練・生活支援給付金制度の周知・説明、申請書の受付・確認、給付金支給機関への申請書の取次等を実施する。					5,826,335		職業訓練の受講あっせん件数 189,000件以上	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職業訓練のあっせん件数を目標として設定した。なお、目標値については、平成20年度実績及び平成21年度における職業訓練の拡充を踏まえ設定した。	直轄
能	99	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。	B	14,606			13,760		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 68% 引き続き、70%を超えることを目標とする。	直轄
能	100	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。	B	522,739			482,790		①ホームレスの講習受講後の就職率55%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業自立率の過去3年間の実績(平成17年度:45.4%、平成18年度:57.7%、平成19年度:57.2%)の平均(53.4%)を参考に目標設定した。 ②類似の満足度調査を参考に設定した。	民間団体等
安	101	雇用管理相談援助業務	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	361,061	361,061		349,146	349,146	①雇用管理相談を受けた事業所等において、求人充足率を平均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
安	102	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、地元における就労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	46,750			42,966		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
安	103	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。	A	1,004,707	1,004,707		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	104	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。 ○高齢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 ○高齢者等の雇用に係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營業務の実施に関する事項	A	16,715,280			16,883,495		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】 (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、中小企業高齢者雇用確保実現奨励金、高齢者雇用モデル企業助成金)(別業)参照 【○ 高齢者等の雇用に係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%以上の利用率事業主等において、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營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	105	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。	X	213,125			204,429		①留学生の国内就職件数【330件】 ②専門的・技術的分野の外国人の就職件数【250件】	①留学生の国内就職件数については、年間300件程度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であるが、ここ最近の雇用情勢の悪化に伴い、平成21年度における留学生の就職は厳しい状況が想定されるため、前年目標同様の就職件数をを目指す。 ②平成21年度4月の実績(20件)を平年度化し設定。	直轄
安	106 (新規)	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強化	日系人集住地域のハローワークなどにおいて、通訳・相談員の増員や市町村とも連携したワンストップコーナーの設置等の体制強化を行う他、就労のためのスキルが不足している者への研修を実施し、早期の再就職の促進を図る。		42,242			2,531,031		日系人就職促進プログラム就職率【36%】 (就職によるプログラム修了者数/プログラム修了者数)	プログラム実施安定所における、ここ最近の雇用情勢の悪化に伴う外国人求職者数が増加していることを踏まえ、前年目標同様の就職率を目指す。	直轄
安	107 (新規)	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。また、事業主自らが外国人の雇用管理改善に取り組むよう、業界団体等による指導事業を行う。					96,807		①事業所訪問指導件数【10,110事業所】 ②(①の補助指標)雇用管理の改善が必要な事業所のうち、外国人雇用管理アドバイザーを活用し専門的な支援を行った事業所の割合【10%】	①外国人労働者専門官数及び安定所から訪問事業所数を算定。 ②外国人労働者の活用に意欲のある事業主の割合を1割程度と想定しているため。	直轄、民間団体
安	108 (新規)	地方就職希望者活性化事業費	送出地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、送出地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		「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15.0%以上	20年度より、東京、大阪、愛知局管内の安定所に地方就職支援コーナー(6所)を設置し、当該コーナーを拠点としたU・Iターン希望者への支援を行っているところである。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、平成20年度の地方就職支援コーナーの実績(見込み)を目標値とする。	直轄、民間団体等
安	109	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	1,372,331			1,047,341		①雇用形態が正規労働者(正社員)である求人割合47%以上 ②公共職業安定所の常用求人の充足割合27%以上	本事業は、求職者のニーズの高い正社員求人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、正社員の求人割合47%、常用求人の充足割合27%以上とした。	直轄
安	110	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。	B	2,254,705			1,007,688		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み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	111	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。	X	558,043			576,679		・当該事業における支援対象者の就職率60%以上 ・就労支援ナビゲーターの相談件数 【前年度(参考:平成19年度29,440件)を上回ること。】	「成長力度上げ戦略(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)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	112	ホームレス等自立支援事業促進費(ホームレス等就業開拓等推進費)	「ホームレス自立支援センター」及び「住居喪失不安定就労者サポートセンター(チャレンジネット)」設置地域の安定所に「自立支援事業就業開拓推進員」を配置して、対象者の個々のニーズや職業能力に応じた求人の開拓・収集・提供、事業主への啓発等を行うことによりその就業機会の確保を図る。	C	87,713			17,735		就業開拓推進員の1人当たりの求人確保数175件以上	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に係る就業開拓推進員の1人当たりの求人確保数の過去2年間の実績(平成18年:144件、平成19年度:199件)の平均(172件)を参考に設定。	直轄
安	113 (新規)	ホームレス等自立支援事業促進費(ホームレス等就労支援推進費)	「ホームレス自立支援センター」及び「住居喪失不安定就労者サポートセンター(チャレンジネット)」設置地域の安定所に「就労支援ナビゲーター」を配置して、これを「ホームレス自立支援センター」及び「住居喪失不安定就労者サポートセンター(チャレンジネット)」に出張させ、きめ細かな職業相談や心理的なサポート等を行うことにより、その就労による自立を図る。		2,764			200,120		自立支援センターにおける求職者のうち、常用就職率67.8%以上	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に係る自立支援センターにおける求職者の常用就職率過去2年間の実績(平成18年:69.1%、平成19年度:66.4%)の平均(67.8%)を参考に設定。	直轄
安	114 (新規)	就職安定資金融資事業	解雇や雇止め等に伴って社員寮等からの退去を余儀なくされた者等に対して、住宅入居初期費用などの必要な資金を貸し付けることにより、住居と安定的な就労機会の確保を図る。		3,825,384			21,881,077		就職安定資金融資に関する相談を受けた者のうち、融資を受けた者の割合 25.0%以上	就職安定資金融資に関する相談を受けた者のうち、融資を受けた者の割合の直近の実績(平成21年5月15日までの実績27.1%)を参考に設定。	民間団体等
安	115 (新規)	派遣労働者雇用安定特別奨励金	派遣可能期間の満了前に派遣労働者を直接雇い入れる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。					8,921,896		本奨励金の支給対象者の6ヶ月経過後の継続就業が70%以上 奨励金支給対象者数24,000人以上	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
安	116	試行雇用奨励金(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、試行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。		174,804			30,156		・常用雇用移行率 65%以上(季節労働者) ・常用雇用移行率 65%以上(日雇労働者等) ・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21年3月:63.2%)を踏まえて目標を設定。	直轄

二事業別 内訳	21' No	事業名	事業概要	19' 評価	平成20年度予算額		平成21年度予算額		目標管理 区分	21' 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	117 (新規)	実習型試用雇用奨励金	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。「緊急人材育成・就職支援基金」事業と一体となって実施。			1,920,000			①実習型雇用開始者数17,000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。 数値については、製造業や医療・福祉分野の中小企業の求人のうち、技能や経験が求められているもの一部を実習型雇用によるマッチングにより充足するものとして設定。 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、他の試用雇用奨励金の常用移行率も踏まえ、本奨励金の趣旨や、基金事業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		
5 キャリア形成支援システム						8,195,945	2,869,778	8,229,747	2,537,711				
能	118	キャリア形成促進助成金(訓練等支給給付金)	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	3,899,414		4,295,300			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	
能	119	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。	A	75,344		81,745			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	
能	120	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。		157,707		52,178			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	
能	121	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。	B	149,668		120,238			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	
能	122	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、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。	B	937,423		1,042,161			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。具体的には平成19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	123	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。	B	2,976,389	2,869,778	2,638,125	2,537,711		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組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19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						3,077,224	0	3,003,421	0				
能	124	職業能力習得支援制度(ビジネス・キャリア検定制度)の実施	求職者・在職者を問わず、事務系職種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。	A	508,188		500,784			①企業調査を行い、ビジネス・キャリア検定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若年者就職基礎能力修得証明書を取得した者に対する調査を行い、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(66.8%(平成19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	125	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。 また、職業能力評価基準に基づく検定制度の構築や企業スキルの標準化など傘下企業及び当該企業の労働者の職業能力評価基準活用を支援する業界団体等を対象として、能力評価制度の整備促進のためのモデル事業を実施する。	A	259,601		263,235			①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 ②業界団体等による職業能力評価基準に基づく能力評価制度の試行実施等の利用者のうち、当該能力評価制度について有意義である旨の回答をした者の割合 80%以上	①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。 ②制度の利用者が当該制度を有意義であると評価することにより、職業能力評価基準の効果的な活用及びこれに基づく適切な評価の実施に資すると判断できるため。	中央職業能力開発協会等	
能	126	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	2,309,435		2,239,402			技能検定職種に係る業界傘下企業における受検動員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、受検動員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						27,373,911	2,082,920	49,880,770	2,011,849				
能	127	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	22,532,725	1,709,369	43,532,541	1,641,971		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	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
能	128	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。	A	1,086,440		1,379,958			就職率 46%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19年度実績及び平成20年度目標値を踏まえ、平成21年度目標値を設定。	都道府県	
能	129	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。	B	954,246		906,077			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74.6%(平成19年度)を勘案して、目標値を設定。	(財)介護労働安定センター	
能	130	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。	A	373,551	373,551	369,878	369,878		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。	(独)雇用・能力開発機構	
能	131	訓練期間中の生活保障給付制度	職業能力形成機会に恵まれない者が安心して訓練を受けられるよう、ジョブカード制度の委託型訓練受講者、派遣労働者等の雇止め・解雇等による離職者、「橋渡し訓練」受講者に対する生活保障を実施する。		64,495		1,205,014			貸付決定者の訓練終了後の3ヶ月時点の就職率 65%以上	本事業は、訓練受講者が経済的な理由で訓練受講を躊躇することがないよう、訓練期間中の生活費等を支援するものであり、その成果を測るため、貸付決定者の就職率を目標として設定。	(独)雇用・能力開発機構	
能	132	グローバル人材育成支援事業	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から、派遣前・派遣中における研修等による能力開発、帰国後の評価を行うことにより、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。	A	698,212		508,959			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	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等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	

二事業別内訳	21' No	事業名	事業概要	19' 評価	平成20年度予算額		平成21年度予算額		目標管理区分	21' 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	133	技能継承・振興推進費(ものづくり立国の推進)	優れた技能の維持・継承や若年ものづくり人材の確保育成といった課題に対処するため、広く熟練技能者を登録し活用する事業の推進(団塊世代を積極的に活用)、中小企業等への技能継承支援、技能労働者の地位向上のための取組や若年者に対する技能啓発の推進、若者等のものでづくり体験の促進や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。	A	1,354,003		1,621,693		①熟練技能人材から実技指導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第47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 ③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又は始める予定の企業の割合 80%以上 ④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、技能についての魅力・重要性の認識度やキャリア形成に向けた職業能力の習得等への関心を持った者の割合 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。 ③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。 ④若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と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。	中央職業能力開発協会等	
能	134(新規)	技能実習生の修得技能向上に向けた実習支援モデル事業	技能実習生の技能修得をより強力に進めるため、技能評価シートの作成、技能評価者への研修等の実習支援モデル事業を業界団体等に委託して実施し、受入れ団体が受入れ企業の実習を技術的に支援することを促進する。				72,250		①技能実習生が効果的に技能を修得することを促進するため、受入れ企業において技能実習生の技能の習熟度を測るためのツールである技能評価シートの作成 8職種以上 ②技能評価シートを使用し、技能実習生等に指導を行った受入れ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に役立った」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、技能実習生の技能修得の向上を目的としており、初年度である平成21年度においては、技能の習熟度を測るためのツールである技能評価シートの作成及び技能評価シートを活用した技能実習生への試験的な指導について実施するため、技能評価シートの作成職種数並びに受入れ機関の担当者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	
能	135	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、民間団体等に委託して、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。	C	310,239		284,400		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 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おり、初年度である平成21年度においては、技能の習熟度を測るためのツールである技能評価シートの作成及び技能評価シートを活用した技能実習生への試験的な指導について実施するため、技能評価シートの作成職種数並びに受入れ機関の担当者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	
8 若年者の職業能力開発の推進						2,544,104	1,024,743	11,854,624	780,780			
能	136(新規)	職業能力形成機会に恵まれなかった者に対する実践的な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座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な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		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
能	137(新規)	非正規労働者等に対する実践的な職業訓練等への橋渡し訓練の実施	非正規労働者やニート等、これまで就業経験が乏しく、又は職業能力形成機会に恵まれなかった者であって、直ちに実践的な職業訓練等を受講することが困難な者に対して、これらの職業訓練への「橋渡し」となる基礎的な導入訓練を実施する。		212,455		378,000			橋渡し訓練の受講者のうち、実践的な職業訓練等の受講に結びついた者の割合 80%以上	本事業は、直ちに実践的な職業訓練等の受講が困難な非正規労働者等の橋渡しを行うものであり、その成果を測るため、訓練の受講に結びついた者の割合を目標として設定。	(独)雇用・能力開発機構
能	138	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	1,202,824		1,200,989			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	139	「私のしごと館」の運営	中学・高校生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、仕事の内容及び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。		1,025,563	1,024,743	782,433	780,780		運営を包括的に民間に委託するに当たり設定した目標を上回る。 ・職業体験事業の利用者数 年間延べ26万人以上 ・利用者からのアンケート調査で高評価が8割以上	民間事業者の創意工夫に委ねる観点から、職業体験事業は必須とし、その他は受託者の裁量により実施することとしている。契約では、業務の実施に当たり確保されるべき質として、「職業体験事業の利用者数 年間延べ26万人以上」、「利用者からのアンケート調査で高評価が8割以上」と平成19年度の実績を上回る目標としている。(目標の設定期間は、1年目(20年9月～21年8月)、2年目(21年9月～22年8月))	(独)雇用・能力開発機構
能	140	若年者に対する効率的な集中支援による就職の促進	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。	X	103,262		93,168			就職力ステップ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20年度より開始事業のため実績が確定していないので、平成20年度と同じ目標を設定。	都道府県
9 その他職業能力開発関係						85,819,972	0	83,054,133	0			
安能	141	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		76,910,053		72,955,477			【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が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	142	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。		1,723,988		1,723,881			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
能	143	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)。	C	2,704,641		2,690,273			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
能	144	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	69,985		62,397			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	145(新規)	ジョブ・カードの活用による海外就労経験のある若年者支援事業	海外渡航前からジョブ・カードを発行し、海外就労を経験した若年者が帰国した際、国内で円滑に就労できるようジョブ・カードの活用を図る等により、渡航前から帰国後までの一環した就労活動支援を行う。				82,694			・キャリア・コンサルティングを受けた海外就労経験者が、渡航後3～6ヶ月経過した後、海外就労前のキャリア・コンサルティングが役に立ったとする割合 80%以上 ・本事業によりキャリア・コンサルティングを受けた者のうち、海外で就労を行った者の割合 80%以上	帰国後の就労を見据え、自律的かつ計画的な能力開発を渡航先で行うことができるようにする観点から、ユーザー評価(満足度)を目標として設定する。	民間団体等
能	146	「実践型人材養成システム」地域モデル事業	「実践型人材養成システム」の全国的な普及のために地域の事業主団体に対して、傘下企業における訓練の実施を支援する事業を委託し、訓練が適切かつ有効に実施されるよう支援するとともに、その成果を先導的モデルとして全国の事業主に波及させるものとする。 また、大企業自らの教育訓練資源を活用して、中小小請企業の実践的な教育訓練を支援するような先導的モデルづくりなどについても併せて推進する。	A	282,448		67,216			「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終了3か月後における定着率80%以上	高卒1年目離職率を参考に設定。	民間団体等
能	147(新規)	「ジョブ・カード制度」普及のためのモデル事業	「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みモデルを構築する取組を支援し、その成果を先導的モデルとして全国への普及を図る。				137,347			「ジョブ・カード制度」普及のためのモデル事業実施団体における訓練生の訓練終了3か月後における定着率80%以上	高卒1年目離職率を参考に設定。	民間団体等
能	148	「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企業を求めた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 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求人開拓推進員を配置を実施する。		4,128,857		5,274,764		BC	①ジョブ・カード取得者数 5年間で100万人(平成21年度は15万人) 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21年度の職業能力形成プログラムを受講者数5.8万人) ③有期実習型訓練修了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年度～平成24年度の5年間の数値目標と、同協議会の中で設定された平成21年度の数値目標を事業目標とするとともに、ジョブ・カード制度は、職業能力形成機会に恵まれない者が、その能力を向上させ、安定した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している。	直轄、民間団体等、(独)雇用・能力開発機構
能	149(新規)	地域におけるものづくり分野の人材育成に対する支援事業費	ものづくり分野における人材育成に取り組む都道府県を対象として、業界団体等と連携したものづくり分野における人材確保、在職者訓練、技能継承のための事業計画の策定及びその事業実施を支援する。				60,084			各事業計画において設定されている事業目標ごとの適切な指標(受講員充足率、意識変容、入職率、習熟度、満足度 等)の目標値の達成	本事業は、地域におけるものづくり分野の人材育成に対して支援をするものであり、その効果を測るため、各事業目標において設定されている事業目標ごとの適切な指標の目標値の達成を目標として設定。	都道府県

二事業別内訳	21' No	事業名	事業概要	19' 評価	平成20年度予算額		平成21年度予算額		目標管理区分	21' 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	150 (新規)	雇用調整事業主に対する教育訓練に係る相談・支援の実施	雇用調整助成金及び中小企業緊急雇用安定助成金を活用して休業中の労働者に教育訓練を実施する事業主に対して、訓練計画の策定、実施機関の情報提供、訓練実施のコーディネート等の支援を行う。					581,244		(1)利用事業主に対してアンケート調査を実施し、役に立った旨の評価が得られた割合を80%以上。 (2)(1)の役に立った旨の評価を得る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」の評価を受けた割合を60%以上。	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
10 雇用均等・両立支援・パート労働対策関係					5,115,633	0	11,034,484	0				
安	151	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(～平成20年度)育児・介護費用等補助コース(平成21年度～))	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。	A	814,172			872,879		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	152	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。	A	486,250			273,000		本助成金の支給対象となった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	153	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)	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が利用できる制度(育児休業に準ずる制度、短時間勤務制度、フレックスタイム制度、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの制度、又は所定外労働をさせない制度)を、新たに就業規則等に規定し、3歳以上小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が、これらの制度を利用した場合に、事業主に支給。	X	88,300			151,600		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
能	154	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。	B	229,058			203,732		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帰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	155	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	450,000			450,000		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、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
安	156 (新規)	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(労働者の通勤経路又はその近隣地域を含む)で運営を行う事業主・事業主団体に、その費用の一部を助成。					3,660,021		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。	直轄
安	157 (新規)	保育サービス実施民間団体育成支援事業	地域において多様な保育サービス等の提供を行う民間団体の育成及び支援のために、相談・助言、調査研究や交流会議の開催など各種取組を行うことにより、多様な保育サービスを充実させ、労働者の仕事と家庭の両立及び雇用の継続を図る。					20,606		実地訪問等による個別支援を受けた団体が提供する多様な保育サービス等を利用する労働者の継続就業率 90%以上	本事業は、多様な保育サービス等を提供する団体を育成・支援し、保育サービスの提供の充実を図ることにより、仕事と家庭を両立しやすい環境を整備し、雇用の安定を図るものであることから、実地訪問等による個別支援を受けた団体が提供する多様な保育サービス等を利用する労働者の継続就業率を目標とする。	民間団体等
安	158	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で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	45,344			42,768		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
安	159 (新規)	ポジティブ・アクション推進戦略中核事業	企業において、ポジティブ・アクションを推進するための具体的なノウハウを提供するため、全国一斉性を確保しつつ実施する中核事業として、企業診断や情報提供等の各種事業を実施する。					200,598		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、見直しすることとする企業割合 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、女性の能力発揮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について、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の割合を目標とする。	民間団体等
安	160 (新規)	ポジティブ・アクション地域展開事業	企業の人事労務担当者等を対象に、ポジティブ・アクションの具体的な推進のための方策及びセクシュアル・ハラスメントの防止のための取組方法について、ノウハウを提供するため、全国5ブロックにおいて研修事業を展開する。					23,487		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取組方法がわかり役に立った旨の評価を得る割合 80%以上	本事業は、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の割合を目標とする。	民間団体等
安	161	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、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。	A	210,352			194,122		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 90%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、その能力を發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90%以上得ることを目標とする。	民間団体等
安	162	再就職希望者支援事業	育児などにより離職し、再び職業に就くことを希望する者は、育児などの時間的制約から再就職に向けた取組を集中的に行うこと等が難しいことから、再就職希望者に対し、本格的な求職活動を開始する前の準備段階から、職業意識の向上、職業能力の開発などに役立つ支援を行う。	A	462,895			320,362		本事業の登録後1年以内に具体的な求職活動を始める人の割合 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始める人の割合を目標とする。	民間団体等
安	163	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、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	124,219			104,479		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とする事業所の割合を目標とする。	直轄
安	164	女性の起業支援事業	起業を目指す女性のための学習支援事業及び起業後間もない女性に対するメンター紹介サービス事業により男性に比べ就業経験が必ずしも十分でなく、起業や経営上のノウハウ、人的ネットワークが不足がちな女性の起業を支援する。	A	18,710			24,700		①メルマガ講座を受講した者から「役に立った」旨の評価を得る割合 80%以上 ②メンターの利用が、経営上や経営と家庭の両立等の問題解決や、問題の具体的な解決への端緒となった等により、雇用の維持・拡大を図った女性起業家の割合 90%以上	①女性起業家育成支援事業については、起業を目指す女性にとってより有効かつ効果的なメルマガ講座になるようユーザー評価(満足度調査)を目標とする。 ②メンター紹介サービス事業については、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	165	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、育児休業取得者や短時間勤務制度の利用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6年間に限り助成を行う。	B	1,234,800			2,212,600		本助成金の支給対象となった育児休業制度等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	166	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。	A	325,737			305,698		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	167	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。	A	68,714			55,142		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	168 (新規)	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		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確かなノウハウを労使に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
安	169 (新規)	一般事業主行動計画策定等支援事業	次世代育成支援対策推進法の一部改正法が成立し、平成23年4月1日から101人以上300人以下の企業に対しても新たに届出等を義務付けることとなったことから、法が施行されるまでの2年間に、「2か年集中プラン」として、101人以上300人以下の企業を中心に、講習会の実施やマニュアルの提供、個々の中小企業の実情に応じた丁寧な個別相談等を実施し、個々の企業の一般事業主行動計画の策定・届出を促進する。					737,632		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。	本委託事業の目的は、法が施行される平成23年4月1日までに、新たに行動計画の策定・届出が義務となる企業に行動計画を策定・届出させることにあるため。	民間団体等

二事業別 内訳	21' No	事業名	事業概要	19' 評価	平成20年度予算額		平成21年度予算額		目標管 理区分	21' 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	170	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(中小企業事業主には10万円増額)、それ以外の制度については30万円(中小企業事業主には10万円増額)を助成。	B	504,000		606,200			・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 80%以上 ・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	・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、均等待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	171 (新規)	短時間正社員制度導入支援事業	短時間正社員制度について、業界ごとの導入モデル例を開発するとともに、セミナーの開催等を通じ、同制度の導入促進・定着を図る。				52,755			セミナー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、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、セミナー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
安	172 (新規)	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等を行う。		53,082		479,792			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 80%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、取組の進んで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
					5,795,365	0	5,794,130	0				
安	173	中小企業退職金共済事業費	労働保険特別会計雇用助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ともな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。	A	5,795,365		5,794,130			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					3,554,975	0	3,414,382	0				
安	174	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	2,425,812		2,282,056			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
安	175	国際労働関係事業委託費	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	530,723		479,346			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 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	176	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	598,440		652,980			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・指導の手続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	紛争当事者が助言・指導を求める事案には様々なもの含まれることから、全ての事案を一律の処理期間で適正に処理することは困難であるが、迅速な紛争解決の促進の観点から、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。 (数値の根拠)平成15～19年度の処理期間1ヶ月以内のもの割合の平均93.7%の水準を上回る。	直轄(一部民間団体等)