

事業類型 ①雇用創出型、②雇用維持型、③就職支援型、④能力開発型、⑤環境整備型

30' No	29' No	事業名	事業類型	予算科目(項、目)	事業概要	28' 評価	29' 評価	平成28年度決算額	平成29年度予算額(補正後)	平成30年度予算額	平成30年度重点的目標管理事業	29' 目標(アウトカム目標)	29' 目標設定の理由	30' 目標(アウトカム目標)	30' 目標設定の理由	事業執行率に係る指標	モニタリング期間	実施主体									
1 早期再就職の促進のための需給調整機能の強化											18,022,207	21,146,613	21,655,008														
1	1	失業給付受給者等就職援助対策費	③就職支援型	(項)職業紹介事業等実施費 (目)諸謝金 (目)委員等旅費 (目)庁費 (目)労働保険業務庁費 (目)職業講習等委託費	失業給付受給者等の早期再就職を促進するため、各種の支援措置を行う。 ・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 ・就職支援ナビゲーター(早期再就職支援分)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、求職者の早期再就職に向けて担当者制による体系的かつ計画的な一貫した支援を行う。 ・長期にわたる治療等が必要な求職者に対する就職支援の実施 ・企業の職場情報を求職者、学生等に総合的に提供するウェブサイト「職場情報総合サイト」の運営及び改善 ・職業情報提供サイト(日本版O-NET)の構築に向けた調査・分析の実施	d	a	2,819,797	3,211,472	3,331,032		①雇用保険受給資格者早期再就職割合 36% 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 90% 以上 ③再就職支援プログラム終了者の就職率 84.6% 以上 ④長期療養者就職支援事業の就職率 45% 以上	本事業は、失業給付受給者等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①として設定した。目標値については、平成28年度の最新実績及び雇用失業情勢等を踏まえ、36%以上とした。 (H27～28早期再就職件数)÷(H27～28受給資格者決定数)(36.2%) また、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②として設定する。目標値については、過去3年間の平均値(98.5%)を踏まえ、引き続き一定水準のものとして設定。 加えて、本事業は、就職支援ナビゲーター(早期再就職支援分)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、再就職支援プログラムの支援対象者の就職率を目標③として設定した。目標値については、過去3年間の平均値(84.6%)を踏まえ、就職率84.6%以上とした。 さらに、本事業は、長期にわたる治療等が必要な求職者の就職支援を目的としていることから、支援対象者の就職率を目標④として設定した。目標値については、H28の水準及び過去の平均を踏まえ、45%以上とした。(H25～H28年度平均46.4%)	①雇用保険受給資格者早期再就職割合 37.5% 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 90% 以上 ③再就職支援プログラム終了者の就職率 85% 以上 ④長期療養者就職支援事業の就職率 50% 以上	①本事業は、失業給付受給者等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①として設定した。目標値については、過去3年間の実績を踏まえ、37.5%以上とした(H27～29早期再就職割合(早期再就職件数÷受給資格決定件数)=37%)。 また、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②として設定する。目標値については、過去3年間の平均値(98.5%)を踏まえ、引き続き一定水準のものとして設定。 加えて、本事業は、就職支援ナビゲーター(早期再就職支援分)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、再就職支援プログラムの支援対象者の就職率を目標③として設定した。目標値については、過去3年間の平均値(85%)を踏まえ、就職率85%以上とした。 ④本事業は、長期にわたる治療等が必要な求職者の就職支援を目的としていることから、支援対象者の就職率を目標④として設定した。目標値について、過去3年間の平均は52.4%であるが、当該事業が全国展開してからの実績は2年分しかなく、今後の動向を見極める必要があることから、過去3年の実績が50%を超えていることを踏まえ45%以上から50%以上に引き上げた(H27:51.2%、H28:50.8%、H29:54.5%)。	・就職支援セミナー開催回数(基本及び演習コースに係るもの)11,000回以上 ・就職支援ナビゲーター(早期再就職支援分)1人当たりの就職支援プログラム開始件数204件以上	月単位 四半期	直轄(一部民間団体等)									
2	2	マザーズハローワーク事業推進費	③就職支援型	(項)職業紹介事業等実施費 (目)諸謝金 (目)職員旅費 (目)委員等旅費 (目)庁費 (目)労働保険業務庁費 (目)土地建物借料	子育てをしながら就職を希望する女性等を対象としたマザーズハローワーク及びマザーズコーナーを設置し、子どもづれでも来所しやすい環境を整備するとともに、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	a	2,574,018	3,345,837	3,484,956		①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 99.3% 以上 ②子育てと仕事の両立がしやすい求人者確保した求人者 69,000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①として設定した。また、子育てと仕事の両立がしやすい求人者確保し、求職者へ提供しており、当該求人数を目標②として設定した。 目標値については、過去の平均及び29年度中に拡充する拠点の設置等を踏まえ、①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89.3%以上とし、②子育てと仕事の両立がしやすい求人者確保した求人者69,000人以上とした(※)。なお、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については、80%台後半から90%台前半という高い水準で近年推移していることもあり、この水準を維持していくことが重要である。 ※H26～28年度の実績及び新設拠点の初年度実績から算出した重点支援対象者の平均(75千人)及び就職件数の平均(67千件)を踏まえ就職率の目標値(67千件÷75千人=89.3%)を設定。 また、求人数については、H26～28年度の平均(69千人)を踏まえ設定。	①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 99.9% 以上 ②子育てと仕事の両立がしやすい求人者確保した求人者 77,000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①として設定した。また、子育てと仕事の両立がしやすい求人者確保し、求職者へ提供しており、当該求人数を目標②として設定した。 目標値については、過去3年間の平均及び30年度中に拡充する拠点の設置等を踏まえ、①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89.9%以上とし、②子育てと仕事の両立がしやすい求人者確保した求人者77,000人以上とした(※)。なお、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については、80%台後半から90%台前半という高い水準で近年推移していることもあり、この水準を維持していくことが重要である。 ※平成27～29年度の実績及び新設拠点の初年度実績から算出した重点支援対象者の平均(79,558人)及び就職件数の平均(71,504)を踏まえ就職率の目標値(71,504人÷79,558人=89.9%)を設定。 また、求人数については、平成27～29年度の平均(76,896人)を踏まえ設定。	担当者制による就職支援を受けた重点支援対象者数80,000人以上	四半期	直轄									
3	3	労働者派遣事業等の適正な運営の確保に係る経費	③就職支援型 ⑤環境整備型	(項)職業紹介事業等実施費 (目)諸謝金 (目)職員旅費 (目)委員等旅費 (目)庁費 (目)労働保険業務庁費 (目)職業講習等委託費	指針から法律へと格上げされた派遣先が労働者派遣契約の中途解除にあたって講ずべき措置をはじめとする派遣労働者の雇用の安定につながる事項等について、派遣元事業主、派遣先及び派遣労働者への説明会等の開催による周知及び相談支援体制の構築を行う。 また、派遣事業の適正な事業運営に係る派遣元事業主からの相談支援体制の構築を行うことで、派遣労働者の雇用の安定に資する体制を構築する。さらに、特定労働者派遣事業の廃止に伴う中小規模の派遣元事業主への支援及び派遣先による派遣労働者の雇用管理の改善に資する体制の普及・促進のための派遣先責任者講習を実施することとする。	a	a	1,065,928	1,334,228	1,611,146		①説明会や集団指導において、派遣元事業主、派遣先、派遣労働者等、利用者の理解度についてアンケートを行い、「理解が深まった」と回答した割合 90%以上 ②個別の相談支援により、問題点等が解決した割合 90%以上 ③特定労働者派遣事業の廃止に伴う中小規模の派遣元事業主への支援 事業縮小や事業転換を行う事業主が、本事業により、利用可能な各種制度を理解し、必要な措置を講ずることができる事業主の割合 90%以上 ④派遣先による派遣労働者の雇用管理の改善に資する体制の普及・促進のための派遣先責任者講習講習を受講し、派遣先責任者として必要な知識を身につけることで、派遣先責任者として適切な業務が行えるようになった者の割合 90%以上	①説明会や集団指導については、本事業の効果について客観的に把握する観点から、制度の利用者側である派遣元事業主、派遣先、派遣労働者等のユーザーの評価(理解の深化)を測定目標として設定し、前年度実績(92.8%)を踏まえ、一定の水準として設定した。 ②派遣元事業主、派遣先、派遣労働者等からの個別の相談については、本事業の効果について客観的に把握する観点から、相談後の任意の理解度調査において「問題点等が解決した」と回答した割合を測定目標として設定し、前年度実績(99.3%)を踏まえ、一定の水準として設定した。 ③本事業は、労働者派遣法改正法案において、特定労働者派遣事業(届出制)を廃止し、すべての労働者派遣事業を許可制とすることとされていることを踏まえ、現在旧特定労働者派遣事業を行う事業主が事業縮小や事業転換を行う場合に雇用の維持を図ることを目的としている。このため、「事業縮小や事業転換を行う事業主が、本事業により、利用可能な各種制度を理解し、必要な措置を講ずることができた割合」を測定目標として設定し、前年度実績(94.0%)を踏まえ、一定の水準として設定した。 ④労働者派遣制度上、派遣先(一部の小規模事業所を除く)は派遣先責任者を選任することが求められているが、派遣先責任者の業務が多岐に渡るため、業務の十分な理解が必要となる。本事業は、講習の実施により、派遣先責任者が必要な知識を習得し、適切に業務を行えるようになることを目的としている。このため、「講習を受講し、派遣先責任者として必要な知識を身につけることで、派遣先責任者として適切な業務が行えるようになった者の割合」を測定目標として設定し、前年度実績(99.0%)を踏まえ、一定の水準として設定した。	①説明会や集団指導において、派遣元事業主、派遣先、派遣労働者等、利用者の理解度についてアンケートを行い、「理解が深まった」と回答した割合 90%以上 ②個別の相談支援により、問題点等が解決した割合 90%以上 ③特定労働者派遣事業の廃止に伴う中小規模の派遣元事業主への支援 事業縮小や事業転換を行う事業主が、本事業により、利用可能な各種制度を理解し、必要な措置を講ずることができた事業主の割合 90%以上	①説明会や集団指導については、本事業の効果について客観的に把握する観点から、制度の利用者側である派遣元事業主、派遣先、派遣労働者等のユーザーの評価(理解の深化)を測定目標として設定し、前年度実績(94.3%)を踏まえ、一定の水準として設定した。 ②派遣元事業主、派遣先、派遣労働者等からの個別の相談については、本事業の効果について客観的に把握する観点から、相談後の任意の理解度調査において「問題点等が解決した」と回答した割合を測定目標として設定し、前年度実績(97.7%)を踏まえ、一定の水準として設定した。 ③本事業は、労働者派遣法改正法案において、特定労働者派遣事業(届出制)を廃止し、すべての労働者派遣事業を許可制とすることとされていることを踏まえ、現在旧特定労働者派遣事業を行う事業主が事業縮小や事業転換を行う場合に雇用の維持を図ることを目的としている。このため、「事業縮小や事業転換を行う事業主が、本事業により、利用可能な各種制度を理解し、必要な措置を講ずることができた割合」を測定目標として設定し、前年度実績(93.9%)を踏まえ、一定の水準として設定した。	集団指導、セミナー等実施回数30,000回	四半期 単位	直轄									
4	4	求人確保・求人指導援助推進費	①雇用創出型 ③就職支援型	(項)職業紹介事業等実施費 (目)諸謝金 (目)職員旅費 (目)委員等旅費 (目)庁費 (目)労働保険業務庁費 (目)職場講習等委託費	労働市場の需給調整を図るため、ハローワークに求人支援員を配置し、事業者に対する求人充足サービス及び求人開拓を積極的に展開し、労働市場の受給調整機能の強化を図る。 また、中小企業・小規模事業者の人材確保を支援するため、若年層を主な対象として、民間企業、NPO法人、業界団体や商工会等のノウハウを活用した求職者の掘り起こしを行うセミナー・イベント等を開催する。	d	a	2,988,022	3,587,636	3,866,268		求人者支援員1人当たりの求人充足数 260人 以上	本事業は、求人者支援員の開拓求人に係るものを計上し、その目標を300人以上としてきたところであるが、求人数の増加や求職者数の減少傾向が見られ、人材確保が課題となる中においては、自ら開拓した求人のみならず、受理した求人全ての充足に向けた支援が必要となってくることから、平成27年度より求人者支援員1人当たりの求人充足数300人以上としている。平成29年度の目標値については、平成28年度の最新実績及び求人者支援員の勤務時間の減少等を踏まえ、求人者支援員1人当たりの求人充足数260人以上とした(※)。 ※平成28年度目標(300人)×求人者支援員の勤務時間の減少割合(6.5h/7.5h)=260人	①求人者支援員1人当たりの求人充足数 263人 以上 ②平成30年度の新規求職者数 355万人 以上	①本事業は、人材確保が課題となる中、求職者に適合する求人を確保するのみならず、受理した求人全ての充足に向けた支援が必要となってくることから、求人者支援員1人当たりの求人充足数を目標として設定した。目標値については、過去3年間の実績(求人者支援員の勤務時間の減少を考慮)の平均(262.7人)を踏まえ、求人者支援員1人当たりの求人充足数263人以上とした。((27年度263人+28年度254人+29年度271人)÷3=262.7) ②本事業は新規求職者を新たに掘り起こすものであるから、平成30年度新規求職者数推計値から受給資格決定数推計値を差し引いた数355万人を上回ることを目標として設定した。	①求人者支援員1人当たりの開拓求人885人以上 ②セミナー・イベント等の開催94回以上	①月単位 ②年単位	直轄									

30' No	29' No	事業名	事業類型	予算科目(項、目)	事業概要	28' 評価	29' 評価	平成28年度決算額	平成29年度予算額(補正後)	平成30年度予算額	平成30年度重点的目標管理事業	29' 目標(アウトカム目標)	29' 目標設定の理由	30' 目標(アウトカム目標)	30' 目標設定の理由	事業執行率に係る指標	モニタリング期間	実施主体
5	5	ハローワークのマッチング機能強化のためのキャリアコンサルティング推進事業等	③就職支援型 ④能力開発型	(項)職業紹介事業等実施費 (目)諸謝金 (目)職員旅費 (目)委員等旅費 (目)庁費 (目)土地建物賃料 (目)職業講習等委託費	公的職業訓練受講者に対する円滑な就職支援を実施するため、ハローワークに就職支援ナビゲーター(職業訓練・求職者支援分)を配置し、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、新たに訓練受講を希望する者に対するジョブ・カード交付及び訓練修了後の就職の実現に向けた担当者制によるマンツーマンの就職支援等を実施する。また、フリーター等の時間をかけたきめ細かいカウンセリング等の継続的な支援が必要な者に対しては、大都市部において民間人材ビジネスを活用し、キャリアコンサルティングやジョブ・カードの交付等の支援を実施する。その他、本事業は、職業意識が不明確で自主的な選択ができない者、就職活動を続ける中で自信を失ってきている者及び子育て等で長期間就労していない者等に対してキャリアコンサルティング等や講義・実習を通じた求職活動に必要な知識の付与・意識啓発を行うことにより、就職機会の増加を図る。	b	b	7,917,475	8,875,112	8,758,273	○	①公共職業訓練による離職者訓練の修了3か月後の就職率 施設内訓練80%、委託訓練75% ②求職者支援制度による職業訓練の終了3か月後の雇用保険が適用される就職率基礎コース55%、実践コース60% ③ハローワーク職員の就職支援等に対するアンケート調査による利用者の満足度90% ④民間人材ビジネスを活用したキャリアコンサルティングを受けた者の3か月後の就職率50%以上 ⑤民間人材ビジネスを活用したキャリアコンサルティング等に対するアンケート調査による利用者の満足度80%	①②本事業は、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や就職支援を行うこととなるため、ハローワークにおける職業訓練の就職率を目標として設定した。また、目標値については平成29年3月31日に公布された告示「職業能力開発促進法第十五条の八第一項及び職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律第三条第一項の規定に基づく計画」の目標を踏襲した。 ③また、訓練の受講申込みに当たって、ハローワークの職業相談がどの程度有効であったかといった修了者の満足度を目標として設定した。目標値については本アンケートの過去の実績(平成25年度:95.3%、平成26年度:97.4%、平成27年度:94.4%)を踏まえ、一定の水準とした。 ④また、本事業は、時間をかけたきめ細かいカウンセリング等の継続的な支援が必要なフリーター等を対象に、キャリアコンサルティング等の就職支援を実施するものであることから、対象者の一定期間後の就職率を目標として設定した。また、目標値については過去3年間の実績(H26:51.2%、H27:50.7%)を踏まえて設定した。 ⑤本事業においては、求職活動に必要な知識の付与・意識啓発を行うことしているため、利用者における満足度を目標として設定した。目標値は前年度実績(98.4%)を踏まえ、一定の水準として設定した。	①公共職業訓練による離職者訓練の修了3か月後の就職率 施設内訓練80%、委託訓練75% ②求職者支援制度による職業訓練の終了3か月後の雇用保険が適用される就職率基礎コース55%、実践コース60% ③ハローワーク職員の就職支援等に対するアンケート調査による利用者の満足度90% ④民間人材ビジネスを活用したキャリアコンサルティングを受けた者の3か月後の就職率55%以上 ⑤民間人材ビジネスを活用したキャリアコンサルティング等に対するアンケート調査による利用者の満足度90%	①②本事業は、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や就職支援を行うこととなるため、ハローワークにおける職業訓練の就職率を目標として設定した。また、目標値については平成29年3月31日に公布された告示「職業能力開発促進法第十五条の八第一項及び職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律第三条第一項の規定に基づく計画」の目標を踏襲した。 ③また、訓練の受講申込みに当たって、ハローワークの職業相談がどの程度有効であったかといった修了者の満足度を目標として設定した。目標値については本アンケートの過去の実績(H26:97.4%、H27:94.4%、H28:94.9%)を踏まえ、一定の水準とした。 ④また、本事業は、時間をかけたきめ細かいカウンセリング等の継続的な支援が必要なフリーター等を対象に、キャリアコンサルティング等の就職支援を実施するものであり、対象者の一定期間後の就職率を目標として設定した。また、目標値については過去3年間の実績(H27:50.7%、H28:53.1%、H29:61.7%、平均55.2%)を踏まえて設定した。 ⑤本事業においては、求職活動に必要な知識の付与・意識啓発を行うことしているため、利用者における満足度を目標として設定した。目標値は前年度実績(97.6%)を踏まえ、一定の水準として設定した。	①②③公的職業訓練の受講あつせん件数 128,500件以上 ④民間人材ビジネスを活用したキャリアコンサルティングを受けた者の数 1,320人以上 ⑤キャリア・コンサルティング等の支援対象者数 31,997人以上	四半期	直轄
6	6	福島避難者帰還等就職支援事業	①雇用創出型 ③就職支援型 ④能力開発型	(項)地域雇用機会創出等対策費 (目)諸謝金 (目)職員旅費 (目)委員等旅費 (目)庁費 (目)労働保険業務庁費 (目)地域雇用機会創出事業等委託費	福島復興再生特別措置法(平成24年法律第25号)第78条、第90条及び第91条の規定に基づき、福島の労働者の職業の安定を図り、また、原子力災害からの福島の復興及び再生を推進するため、原子力災害の影響により避難指示区域等からの避難者(その避難している地域に住所を移転した者を含む。)の避難先での就職支援を行うとともに、地元への帰還・就職が円滑に進むよう、就職支援体制の整備(福島就職支援コーナーの設置等)を図る。	a	a	377,361	398,465	392,357		福島雇用促進支援事業により達成された就職件数が3,430件以上になること。	本事業は、地域の実情に精通した実施地域(事業実施主体)が、帰還者の動向や産業の復興状況、除染進捗等を踏まえ事業を計画しており、費用対効果等を勘案しつつ事業に参画した者に係る就職件数を目標として設定した。また、目標値については、前年度の実績等を踏まえ、設定した(※)。なお、この目標値は外部の有識者、福島労働局で構成される委員会において、その妥当性が判断され、採択されたものである。 (※)28年度の実績(就職件数:3,823件)に対して、28年度の事業利用件数から29年度の事業利用見込件数の減少率を算出している。 $3,823 \times (3,450 / 3,850) = 3,425.80 \approx 3,430$	福島雇用促進支援事業により達成された就職件数が3,820件以上になること。	本事業は、地域の実情に精通した実施地域(事業実施主体)が、帰還者の動向や産業の復興状況、除染進捗等を踏まえ事業を計画しており、費用対効果等を勘案しつつ事業に参画した者に係る就職件数を目標として設定した。目標値は、外部の有識者、福島労働局で構成された委員会において、妥当と判断された事業利用見込者数を基に設定した(※)。 (※)具体的には、平成29年度の実績(就職件数:3,839件)に対して、29年度の事業利用件数から平成30年度の事業利用見込件数の減少率を算出している。 $3,839 \text{件} (29 \text{年度就職者実績}) \times (3,605 (30 \text{年度事業利用見込件数}) / 3,624 (29 \text{年度事業利用実績})) = 3,818.9 \text{件} \approx 3,820 \text{件} (30 \text{年度目標})$	事業利用件数 3,605件	四半期単位	①直轄 ②民間団体等
7	7	求人情報提供の適正化推進事業費	③就職支援型 ⑤環境整備型	(項)職業紹介事業等実施費 (目)職業講習等委託費	求職者の安定雇用を図ることを目的とし、求人情報等提供事業の適正化を図るためのガイドラインの周知・啓発を求人メディアのモニタリングを行いつつ実施することで、求人情報等提供事業の適正化を図る。	b	b	31,224	29,279	28,470		求人情報提供事業を行う者等へのガイドラインの周知・啓発セミナーにおいて実施する。求人情報提供事業の適正化に係る理解度テストの結果が、受講者の80%以上が100点満点中85点以上の点数であること。	求人情報提供事業者等において、求人情報の適正化に係る理解を深化することにより、適切な求人情報を取り扱うことに関する自己啓発が期待できることから理解度テストの結果を目標として設定した。平成29年度にはガイドラインの見直しに伴い、実施するセミナー及び理解度テストの内容及び難易度にも変更があるため、平成28年度との単純比較はできないが、平成28年度理解度テスト80点以上の受験者が100%だった実績を踏まえ、さらなる上積みを図り85点以上とした。	求人情報提供事業を行う者等へのガイドラインの周知・啓発セミナーにおいて実施する。求人情報提供事業の適正化に係る理解度テストの結果が、受講者の90%以上が100点満点中85点以上の点数であること。	求人情報提供事業者等において、求人情報の適正化に係る理解を深化することにより、適切な求人情報を取り扱うことに関する自己啓発が期待できることから、求人情報提供事業の適正化に係る理解度テストにおいて、100点満点中85点以上の点数を取る受講者の割合を目標として設定し、昨年度の実績(受講者の97%が達成)を踏まえ、一定の水準として設定した。	求人情報提供媒体のモニタリング 300媒体	四半期単位	民間団体
8	8	優良な民間人材サービス事業者の育成促進事業	③就職支援型 ⑤環境整備型	(項)職業紹介事業等実施費 (目)諸謝金 (目)職員旅費 (目)委員等旅費 (目)庁費 (目)職業講習等委託費	民間人材サービス事業者の模範となる優れた取組を行う事業者の具体的な取組指針に沿って、労働者の雇用の安定やキャリア形成を図る優良な事業者の育成を促進し、そうした優良事業者に関する情報を労働市場に積極的に発信していくことにより、業界全体の質の向上を図り、労働市場のマッチング機能強化を図る。また、派遣労働者のキャリア形成を支援する取組を推進する。	a	a	122,902	203,297	182,506		①優良派遣事業者認定制度及び職業紹介優良事業者認定制度について ・優良認定を受けることをきっかけとして、新たな取組を実施した事業者の割合:91.4% ・各優良認定を受けることを希望して相談してきた事業所のうち、年度内に認定に向けた準備を開始していると回答した事業所の割合:67.9% 【職業紹介優良事業者認定制度における前年度実績】 ・優良認定を受けることをきっかけとして、新たな取組を実施した事業者の割合:100% ・各優良認定を受けることを希望して相談してきた事業所のうち、年度内に認定に向けた準備を開始していると回答した事業所の割合:63.3% ②請負事業者が、優良認定を受けるために、雇用管理の改善に積極的に取り組んだかを確認することで、業界全体の質的向上を推進していくことができる。目標設定に当たっては、前年度実績を踏まえ設定した。 【製造請負優良適正事業者認定制度における前年度実績】 ・優良認定を受けることをきっかけとして、請負労働者の更なる雇用管理の改善をした事業者の割合:97.1%	①優良派遣事業者認定制度及び職業紹介優良事業者認定制度について ・優良認定を受けることをきっかけとして、新たな取組を実施した事業者の割合:90%以上 ・各優良認定を受けることを希望して相談してきた事業所のうち、年度内に認定に向けた準備を開始していると回答した事業所の割合:60%以上 ② 請負事業の適正化及び雇用管理改善の推進について ・請負事業適正化等推進員による相談支援により、適正な対応方針が明確になった割合:90%以上 ②請負事業者が、優良認定を受けるために、雇用管理の改善に積極的に取り組んだかを確認することで、業界全体の質的向上を推進していくことができる。目標設定に当たっては、前年度実績を踏まえつつ、高い水準の目標値を設定した。 【製造請負優良適正事業者認定制度における前年度実績】 ・優良認定を受けることをきっかけとして、請負労働者の更なる雇用管理の改善をした事業者の割合:99.5%	①労働者派遣事業者及び職業紹介事業者が、優良認定を得るために、同制度における認定基準に基づく新たな取組を行ったかどうかを確認することで、業界全体の質的向上を推進していくことができる。目標設定に当たっては、前年度実績を踏まえ設定した。 【優良派遣事業者認定制度における前年度実績】 ・優良認定を受けることをきっかけとして、新たな取組を実施した事業者の割合:91.7% ・各優良認定を受けることを希望して相談してきた事業所のうち、年度内に認定に向けた準備を開始していると回答した事業所の割合:62.9% 【職業紹介優良事業者認定制度における前年度実績】 ・優良認定を受けることをきっかけとして、新たな取組を実施した事業者の割合:100% ・各優良認定を受けることを希望して相談してきた事業所のうち、年度内に認定に向けた準備を開始していると回答した事業所の割合:63.4% ②請負事業適正化等推進員による相談支援により、適正な対応方針が明確になったかや、請負事業者が、優良認定を受けるために、雇用管理の改善に積極的に取り組んだかを確認することで、業界全体の質的向上を推進していくことができる。目標設定に当たっては、前年度実績を踏まえつつ、高い水準の目標値を設定した。 【製造請負優良適正事業者認定制度における前年度実績】 ・優良認定を受けることをきっかけとして、請負労働者の更なる雇用管理の改善をした事業者の割合:99.5%	①優良派遣事業者認定制度及び職業紹介優良事業者認定制度に係る相談実施回数 各10回以上 ②キャリア形成支援に係るセミナー・講習会の開催件数 8件以上 ③職業紹介事業における質の向上のためのセミナー実施回数:年20回以上	四半期単位	民間団体	
廃止	9	「建設人材確保プロジェクト」の推進	③就職支援型	(項)職業紹介事業等実施費 (目)諸謝金 (目)職員旅費 (目)委員等旅費 (目)庁費	建設関係職種の人材確保ニーズが高い地域にあるハローワークに就職支援コーディネーター(建設分野支援分)と就職支援ナビゲーター(建設分野支援分)を配置し、就職面談会、事業主セミナーなど、被災地を含む建設分野の人材確保に向けた支援を重点的に実施し、効果的・効率的な求人充足を図る。	d	(d)	125,480	161,287	-		実施ハローワークにおける建設分野の求人充足数4,600人以上	本事業は、建設業における人材確保を目的としていることから、建設分野の求人充足数を目標として設定した。なお、近年、雇用情勢の改善等により当初見込んだ求人数を大幅に上回る求人が提出されていること、また、逆に、新規求職者は減少傾向にあることから、本事業の成果が充足率には反映されにくいため、より本事業の成果が明確になると考えられる充足数を目標値とした。目標値については、H29年度に拠点を集約化(H28年度68拠点→H29年度12拠点)することから当該12拠点の平成28年度の実績(4,542人)を踏まえ、4,600人以上とした。	-	-	月単位	直轄	

30' No	29' No	事業名	事業類型	予算科目(項、目)	事業概要	28' 評価	29' 評価	平成28年度決算額	平成29年度予算額(補正後)	平成30年度予算額	平成30年度重点的目標管理事業	29' 目標(アウトカム目標)	29' 目標設定の理由	30' 目標(アウトカム目標)	30' 目標設定の理由	事業執行率に係る指標	モニタリング期間	実施主体
2 雇用機会の創出・雇用の安定																		
(1) 地域における雇用機会の創出等																		
9	10	通年雇用助成金	①雇用創出型 ②雇用維持型 ④能力開発型	(項)地域雇用機会創出等対策費(目)雇用安定等給付金	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	a	5,327,739	5,923,811	5,918,976		通年雇用助成金の支給を受けた事業所の特例被保険者(季節労働者)数の減少率が、当該事業所の所在する地域内の特例被保険者数の減少率を上回り、かつ、支給を受けた事業所の一般被保険者数の増加率が、地域全体の増加率を上回ること。	通年雇用助成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評価するためには、本助成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。	通年雇用助成金の支給を受けた事業所の特例被保険者(季節労働者)数の減少率が、当該事業所の所在する地域内の特例被保険者数の減少率を上回り、かつ、支給を受けた事業所の一般被保険者数の増加率が、地域全体の増加率を上回ること。	通年雇用助成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評価するためには、本助成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。	①支給人数 12,245人 ②支給額 5,918,976千円	年一回(支給対象期間を冬期間に限定等しているため)	直轄
統合	11	職場定着支援助成金	⑤環境整備型	(項)地域雇用機会創出等対策費(目)雇用安定等給付金	事業協同組合等が構成中小企業者のために労働環境向上事業を実施した場合や、事業主が雇用管理改善につながる①雇用管理制度を導入した場合、②介護福祉機器を導入した場合、③保育・介護労働者の賃金制度を整備した場合に、当該事業に要した費用の一部を助成し、事業主の雇用管理の取組による職場定着の促進を通じて人材不足の解消を図る。	d	Z(c)	5,149,708	10,795,906	-		①本助成金(中小企業団体助成コース)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35%以上 ②本助成金(雇用管理制度助成コース)の支給を受けた事業主の事業所における支給後6か月後の労働者の定着率87.6%以上 ③本助成金(介護福祉機器助成コース)の支給を受けた事業主の事業所における支給後6か月後の労働者の定着率91.8%以上 ④本助成金(保育労働者雇用管理制度助成コース)の支給を受けた事業主の事業所における支給後6か月後の労働者の定着率89.4%以上 ⑤本助成金(介護労働者雇用管理制度助成コース)の支給を受けた事業主の事業所における支給後6か月後の労働者の定着率83.5%以上 ⑥利用事業主にアンケート調査(コース毎)を実施し、労働者の雇用管理改善等を図るに当たり本助成金が契機となったとする旨の評価が得られた割合:コース毎にそれぞれ80%以上	①本助成金(中小企業団体助成コース)の活用により、構成中小企業者の労働環境の向上が図られ、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上回ることを目標とする。目標値は、前年度同様35%に設定する。なお、平成28年度のハローワークにおける求人充足率実績は16.4%(平成29年3月厚生労働省「職業安定業務統計」と、悪化傾向にあること(平成27年度実績は18.2%)を踏まえると、前年度よりも厳しい目標設定となっていると言える。 ②本助成金(雇用管理制度助成コース)の対象事業所における雇用管理の改善が図られたかを確認するため、労働者の定着率を目標とする。目標値は、平成28年度目標が未達成であることから、平成29年度は、引き続き平成28年度目標と同様に支給決定を受けた事業主における支給後6か月後の労働者の定着率287.6%と設定する。 ③本助成金(介護福祉機器助成コース)の対象事業所における雇用管理の改善が図られたかを確認するため、労働者の定着率を目標とする。目標値は、平成28年度目標が未達成であることから平成29年度は支給決定を受けた事業主における支給後6か月後の労働者の定着率にかかるとして、昨年度実績(定着率)と同水準の91.8%以上と設定する ④本助成金(保育労働者雇用管理制度助成コース)が保育事業所における雇用管理の改善が図られたかを確認するため、労働者の定着率を目標とする。目標値については、事業初年度であることから、平成26年及び平成27年社会福祉施設等調査もとについて計算される私営の保育園で勤務する保育士の離職率が10.6%であることを踏まえ設定。 ⑤本助成金(介護労働者雇用管理制度助成コース)が介護事業所における雇用管理の改善が図られたかを確認するため、労働者の定着率を目標とする。目標値については、制度創設(28年度～)後、実績を把握する期間が十分に確保できていないため、引き続き平成27年度介護労働実態調査((公財)介護労働安定センター実施)における離職率が16.5%であることを踏まえ設定。 ⑥事業内容の効果をより適切に把握する観点から、ユーザー評価を目標として設定。	-	平成29年度予算額:10,795,906千円	月単位(アウトカム指標は年度単位)	直轄	
10(新規)	-	人材確保等支援助成金	⑤環境整備型	(項)地域雇用機会創出等対策費(目)雇用安定等給付金	建設、介護分野等において顕著となっている人材不足を解消するためには、事業主等による雇用管理改善等の取組を通じて「魅力ある職場」を創出し、現在就業している従業員の職場定着等を高めることが必要であることから、事業主等の雇用管理改善、生産性向上等の取組による助成を通じて、職場定着の促進等を図るもの。 職場定着支援助成金、人事評価改善等助成金、建設労働者確保育成助成金を整理・統合するとともに、新たに設備改善等支援コース※を創設している。 ※金融機関と連携しつつ、生産性の向上や雇用管理の改善に関する計画を作成し、省力化のための装置など労働生産性向上に資する設備等への投資を行う企業に対する助成を行う。	-	-	-	-	17,593,008	○	-	①本助成金(中小企業団体助成コース)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35%以上 ②本助成金(雇用管理制度助成コース)の支給を受けた事業主の事業所における支給後6か月後の労働者の定着率90.3%以上 ③本助成金(介護福祉機器助成コース)の支給を受けた事業主の事業所における支給後6か月後の労働者の定着率93.9%以上 ④本助成金(介護・保育労働者雇用管理制度助成コース)の支給を受けた事業主の事業所における支給後6か月後の労働者の定着率92.3%以上 ⑤本助成金(人事評価改善等助成コース)の支給を受けた事業主の事業所における支給後6か月後の労働者の定着率85.0%以上 ⑥本助成金(雇用管理制度助成コース)の支給を受けた事業主の事業所における支給後6か月後の労働者の定着率85.0%とする。 ⑦利用事業主にアンケート調査(コース毎)を実施し、労働者の雇用管理改善等を図るに当たり本助成金が契機となったとする旨の評価が得られた割合:コース毎にそれぞれ90%以上	①本助成金(中小企業団体助成コース)の活用により、構成中小企業者の労働環境の向上が図られ、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上回ることを目標とする。目標値は、前年度同様35%に設定する。なお、平成29年度のハローワークにおける求人充足率実績は14.8%(平成29年3月厚生労働省「職業安定業務統計」と、悪化傾向にあること(平成28年度実績は16.4%)を踏まえると、前年度よりも厳しい目標設定となっていると言える。 ②本助成金(雇用管理制度助成コース)の対象事業所における雇用管理の改善が図られたかを確認するため、労働者の定着率を目標とする。目標値は、引き続き平成29年度目標と同様に支給決定を受けた事業主における支給後6か月後の労働者の定着率と、平成29年度実績(90.3%)を踏まえて設定する。 ③本助成金(介護福祉機器助成コース)の対象事業所における雇用管理の改善が図られたかを確認するため、労働者の定着率を目標とする。目標値は、引き続き平成29年度目標と同様に支給決定を受けた事業主における支給後6か月後の労働者の定着率85.0%とする。 ④本助成金(介護・保育労働者雇用管理制度助成コース)が介護又は保育事業所における雇用管理の改善が図られたかを確認するため、労働者の定着率を目標とする。目標値については、コースが統合された初年度であることから、平成29年度職場定着支援助成金(介護労働者雇用管理制度助成コース)の実績が92.3%であることを踏まえて設定する。 ⑤本助成金(人事評価改善等助成コース)の活用により事業所における離職率の改善が図られたかを確認するため、労働者の定着率を目標とする。目標値については、平成29年度目標が達成されていないことから、引き続き平成28年度目標と同様に支給決定を受けた事業主における支給後6か月後の労働者の定着率85.0%とする。 ⑥本助成金(雇用管理制度助成コース(建設分野)及び若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース(建設分野))により中小建設事業主の事業所における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、本助成金の支給を受けた中小建設事業主の事業所における支給後6か月後の定着率が、平成27年度から平成29年度まで(直近3ヶ年)の実績の平均を用いた95%以上として設定する。 ⑦事業内容の効果をより適切に把握する観点から、ユーザー評価を目標として設定。	平成30年度予算額:17,593,008千円			

30' No	29' No	事業名	事業類型	予算科目(項、目)	事業概要	28' 評価	29' 評価	平成28年度決算額	平成29年度予算額(補正後)	平成30年度予算額	平成30年度重点的目標管理事業	29' 目標(アウトカム目標)	29' 目標設定の理由	30' 目標(アウトカム目標)	30' 目標設定の理由	事業執行率に係る指標	モニタリング期間	実施主体
統合	12(新規)	人事評価改善等助成金	⑤環境整備型	(項)地域雇用機会創出等対策費(目)雇用安定等給付金	生産性の向上に取り組む事業主が能力評価等による人事評価システムと連動した賃金制度を整備し賃金総額を引き上げた場合及び制度後に生産性向上を図り、賃金アップと従業員の離職率低下を同時に達成した場合に更なる助成を行うことを通じて、生産性の向上と人材不足の解消を図る。		Z(c)	-	3,908,500	-		①本助成金の制度整備助成の支給を受けた事業主の事業所における支給後6か月後の労働者の定着率85.0%以上 ②本助成金利用事業主にアンケート調査を実施し、人事評価制度等の整備、生産性の向上、賃金アップ等を図るにあたり本助成金が契機となったとする旨の評価が得られた割合80%以上	①本助成金の活用により事業所における離職率の改善が図られたかを検証するため、労働者の定着率を目標とする。目標値については、事業初年度であることから、平成27年度雇用動向調査における離職率が15.0%であることを踏まえ設定。 ②事業内容の効果をより適切に把握する観点から、ユーザー評価を目標として設定。	-	-	平成29年度予算額:3,908,500千円	月単位(アウトカム指標は年度単位)	直轄
11(名称変更)	13	働きやすく生産性の高い企業・職場表彰事業(旧:人材不足分野における人材確保のための雇用管理指導援助業務推進費)	⑤環境整備型	(項)地域雇用機会創出等対策費(目)諸謝金(目)職員旅費(目)委員等旅費(目)庁費(目)地域雇用機会創出事業等委託費	「働きやすく生産性の高い企業・職場表彰」を実施し、労働生産性の向上と雇用確保・雇用環境の改善を両立させる取組について応募を求めるとともに事例収集する。応募・収集された事例に対しては、広く地域の産業界の意見を踏まえながら審査等を行い、特に優良な取組については、厚生労働大臣表彰を行うとともに、ポータルサイトによる周知等を図ることにより、企業の生産性向上と雇用管理改善の両立を促進する。	d	d	703,461	652,539	53,302		①本事業により雇用管理改善のコンサルティングを受けた事業主のうち、実際に雇用管理制度の導入を図った又は図る予定がある事業主の割合80%以上 ②本事業により雇用管理改善のコンサルティングを受け、かつ実際に雇用管理制度の導入を図った事業主の事業所における制度導入から3か月経過後の従業員の離職率が前年同期と比較して改善している事業主の割合80%以上 ③本事業により雇用管理改善のコンサルティングを受けた事業主に対するアンケート調査を実施し、役に立った旨評価する事業所の割合90%以上 ④シンポジウム参加企業のうち、役にたったと回答する企業の割合90%以上 ⑤ポータルサイトが役にたったと回答する企業の割合90%以上	①本事業を活用することによって、事業主における雇用管理改善の取組が前進したことを示す指標として、実際に雇用管理制度の導入を図った又は図る予定がある(※)事業主の割合を目標として設定する。目標値については、平成28年度のモデル調査コースが未達成(75.3%)であることを踏まえ引き続き80%に設定。 ※コンサルティングを受けた事業主が最終的に雇用管理改善の導入を行うか否か、またいつ導入するかは、就業規則の変更など当事業所の事業運営等によるところがあることから、平成28年度中の導入に至らなかった事業主が存在する。これらを踏まえ、制度導入を図った事業主の事業所における制度導入から3か月経過後の従業員の離職率が改善した事業主の割合を目標として設定する。目標値については、平成28年度のモデル調査コースが未達成(75.0%)であることを踏まえ引き続き80%に設定。 ②本事業を活用した事業主の事業所において雇用管理改善が図られたことを示す指標として、制度導入から3か月経過後の従業員の離職率が改善した事業主の割合を目標として設定する。目標値については、平成28年度実績が(モデル調査コース:95.8%、啓発実践コースが99.1%)であることを踏まえ設定。 ③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。目標値については、本指標がアンケート調査であること及び平成28年度実績が(モデル調査コース:95.8%、啓発実践コースが99.1%)であることを踏まえ設定。 ④⑤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。目標値については、平成28年度の実績(④100%、⑤100%)を踏まえ設定。	①シンポジウム参加企業のうち、役にたったと回答する企業の割合90%以上 ②ポータルサイトが役にたったと回答する企業の割合90%以上	①表彰式・シンポジウムについて参加者数304人以上 ②ポータルサイトのアクセス数119,820件以上	直轄		
12	14	ふるさとハローワーク推進事業	③就職支援型	(項)職業紹介事業等実施費(目)諸謝金(目)職員旅費(目)委員等旅費(目)庁費	国と市区町村が共同で地域の実情に応じた雇用対策を積極的に実施するため、ハローワークの全国ネットワークによる職業紹介機能と市区町村が行う施策とを共同で運営する「ふるさとハローワーク」を設置・運営する。具体的には、市区町村の要望に応じ、ハローワークによる雇用のセーフティ機能を強化する措置として当該市区町村庁舎等を活用してふるさとハローワークを設置し、職業紹介・職業相談等を実施する。	a	a	831,140	823,908	952,874		全国のふるさとハローワークの就職率51.7%以上	雇用情勢が改善している状況を踏まえ、より適切に事業の効果を検証する観点から、目標指標を就職件数から就職率とした。なお、数値については前年度実績(51.7%)を踏まえ、設定した。 平成28年度の就職件数 89,623件 ÷ 平成28年度の新規求職者数 173,455人 = 51.7%	全国のふるさとハローワークの就職率51.9%以上	雇用情勢が改善している状況を踏まえ、より適切に事業の効果を検証する観点から、目標指標を就職率とし、数値については過去3年間の平均値で設定した。 (平成27年度 52.2%+平成28年度 51.7%+平成29年度 51.8%) ÷ 3 = 51.9%	全国のふるさとハローワークの新規求職者数165,000人	月単位	直轄
13	15	地域雇用開発助成金	①雇用創出型	(項)地域雇用機会創出等対策費(目)雇用安定等給付金	地域雇用開発促進法(昭和62年法律第23号)に基づく雇用情勢の特に厳しい地域である雇用開発促進地域その他の雇用開発が必要な地域において、雇用開発に取り組む事業主を支援するため、施設・設備の設置費用等を助成する。	b	b	6,876,929	3,634,874	3,617,685		①地域雇用開発コース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。 ②地域雇用開発コースの支給を受けた事業所が雇用創出(1回目の支給申請)から1年経過後に常用労働者数を維持している割合が77%以上であること。 ③地域雇用開発コース利用事業主にアンケート調査を実施し、本助成金が雇用拡大の契機となったとする旨の評価が得られた割合80%以上。 ④沖縄若年者雇用促進コース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。 ⑤沖縄若年者雇用促進コースに係る雇用創出(完了届を提出)した事業所が常用雇用労働者を維持している(1回目の支給を受ける)割合が78%以上であること。 ⑥沖縄若年者雇用促進コース利用事業主にアンケート調査を実施し、本助成金が沖縄若年者の雇用促進の契機となったとする旨の評価が得られた割合80%以上。	①地域雇用開発コースの活用による雇用創出効果を適切に評価するためには、助成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ため。 ②地域雇用開発コースの活用による雇用創出効果を適切に評価するためには、助成金の利用に伴い創出された雇用が維持されていることが必要であることから、目標設定している。なお目標値(77%)については過去の傾向(平成26年度(70.6%)、平成27年度(80.3%)、平成28年度(80.9%)過去3年の平均77.3%)を踏まえ一定の水準のものとして設定。 ③事業内容の効果をより適切に把握する観点から、ユーザー評価を目標として新たに設定。 ④沖縄若年者雇用促進コース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、本助成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。 ⑤沖縄若年者雇用促進コースの活用による雇用創出効果を適切に評価するためには、助成金の利用に伴い創出された雇用が維持されていることが必要であることから過去の傾向(平成26年度実績(76.0%)、平成27年度実績(80.0%)、平成28年度実績(78.0%)過去3年の平均78%)を踏まえ左記目標とした。 ⑥事業内容の効果をより適切に把握する観点から、ユーザー評価を目標として新たに設定。	①地域雇用開発コースの支給を受けた事業所の常用労働者数の増加率を上回ること。 ②地域雇用開発コースの支給を受けた事業所が雇用創出(1回目の支給申請)から1年経過後に常用労働者数を維持している割合が81%以上であること。 ③地域雇用開発コース利用事業主にアンケート調査を実施し、本助成金が雇用拡大の契機となったとする旨の評価が得られた割合90%以上。 ④沖縄若年者雇用促進コース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。 ⑤沖縄若年者雇用促進コースに係る雇用創出(完了届を提出)した事業所が常用雇用労働者を維持している(1回目の支給を受ける)割合が82%以上であること。 ⑥沖縄若年者雇用促進コース利用事業主にアンケート調査を実施し、本助成金が沖縄若年者の雇用促進の契機となったとする旨の評価が得られた割合90%以上。	①地域雇用開発コースの活用による雇用創出効果を適切に評価するためには、助成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ため。 ②地域雇用開発コースの活用による雇用創出効果を適切に評価するためには、助成金の利用に伴い創出された雇用が維持されていることが必要であることから、目標設定している。なお、目標値(81%)については過去3年間の傾向(平成27年度80.3%、平成28年度80.9%、平成29年度81.4%、平均81%)を踏まえ一定の水準のものとして設定。 ③事業内容の効果をより適切に把握する観点から、ユーザー評価を目標として設定。 ④沖縄若年者雇用促進コース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、本助成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。 ⑤沖縄若年者雇用促進コースの活用による雇用創出効果を適切に評価するためには、助成金の利用に伴い創出された雇用が維持されていることが必要であることから、過去3年間の傾向(平成27年度80.0%、平成28年度78.0%、平成29年度86.7%、平均82%)を踏まえ左記目標とした。 ⑥事業内容の効果をより適切に把握する観点から、ユーザー評価を目標として設定。	地域雇用開発コース(経過措置分を含まない。)①支給件数1,307件②支給額3,405,303千円③沖縄若年者雇用促進コース934人④支給額212,382千円	四半期単位	直轄

30' No	29' No	事業名	事業類型	予算科目(項、目)	事業概要	28' 評価	29' 評価	平成28年度決算額	平成29年度予算額(補正後)	平成30年度予算額	平成30年度重点的目標管理事業	29' 目標(アウトカム目標)	29' 目標設定の理由	30' 目標(アウトカム目標)	30' 目標設定の理由	事業執行率に係る指標	モニタリング期間	実施主体
14	16	季節労働者通年雇用促進等事業	①雇用創出型 ③就職支援型 ④能力開発型 ⑤環境整備型	(項)地域雇用機会創出等対策費 (目)諸謝金 (目)職員旅費 (目)委員等旅費 (目)庁費 (目)地域雇用機会創出事業等委託費	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地域の関係者から構成される協議会に対して、国が通年雇用化を図る事業の実施を委託するほか、ハローワークに専門の相談員(就職支援ナビゲーター(季節労働者支援分))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	a	866,434	899,310	891,399		①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率が、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85%以上になること。 ②就職支援ナビゲーター(季節労働者支援分)による常用就職率が39.3%以上になること。	通年雇用化数については、地域の実情(季節労働者数、産業動向等)を踏まえて、通年雇用化数を計画、目標設定しているが、気候要因という本事業特有の事情のため、計画通り事業が進まない可能性を踏まえ、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85%以上を達成することを目標とする。また、就職支援ナビゲーター(季節労働者支援分)による常用就職率については、北海道、青森という雇用情勢の厳しい地域を対象としていることから、直近のハローワークにおける一般求職者の就職率(平成27年度全国37.0%)と就職支援ナビゲーターの実績(平成27年度41.6%)を踏まえ、その中間値(39.3%)を目標として設定した。	①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率が、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85%以上になること。 ②就職支援ナビゲーター(季節労働者支援分)による常用就職率については、北海道、青森という雇用情勢の厳しい地域を対象としていることから、直近のハローワークにおける一般求職者の就職率(平成29年度全国33.9%)と就職支援ナビゲーターの実績(平成29年度42.9%)を踏まえ、その中間値(39%)を目標として設定した。	①事業利用者数27,288人 ②就職支援ナビゲーター(季節労働者支援分)への相談件数2,664人	①年一回(利用者が冬期間に集中しているため) ②毎月	①直轄 ②民間団体等	
15	17	実践型地域雇用創造事業	①雇用創出型 ③就職支援型 ④能力開発型	(項)地域雇用機会創出等対策費 (目)諸謝金 (目)職員旅費 (目)委員等旅費 (目)庁費 (目)地域雇用機会創出事業等委託費 (目)地域雇用創造利子補給金	雇用機会が不足している地域における自発的な雇用創造の取組を支援するため、地方公共団体の産業振興施策や各府省の地域再生関連施策等との連携の下に、地域の協議会が提案した雇用対策に係る事業構想の中から、雇用創造効果が高いと認められる事業をコンテスト方式により選抜し、実施する。	a	a	2,926,831	3,535,417	2,621,167	○	①平成29年度に事業を利用した求職者の就職件数が、事業開始時に設定された目標数を上回ること。 ②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90%以上。	各事業実施地域の求職者の就職件数は、地域の雇用情勢や重点分野、費用対効果等を勘案し事業実施地域が提案したものを、厚生労働本省、外部の有識者で構成される委員会において妥当性を判断した上で設定している。このようにして設定した各地域の目標数の合計値をアウトカム目標とする。 また、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(平成28年度94.0%)を前年度と同じ90%以上とする。	①平成30年度に事業を利用した求職者の就職件数が、事業開始時に設定された目標数を上回ること。 ②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90%以上。	①各事業実施地域の求職者の就職件数は、地域の雇用情勢や重点分野、費用対効果等を勘案し事業実施地域が提案したものを、厚生労働本省、外部の有識者で構成される委員会において妥当性を判断した上で設定している。このようにして設定した各地域の目標数の合計値をアウトカム目標とする。 ②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(平成29年度90.6%)を前年度と同じ90%以上とする。	事業利用求職者数 ※平成30年度に事業を利用した求職者数が、事業開始時に設定された目標数を上回ること。	年一回(地域ごとに事業の実施時期等が異なるため) 民間団体等	民間団体等
16	18	沖縄早期離職者定着支援事業	④能力開発型 ⑤環境整備型	(項)地域雇用機会創出等対策費 (目)諸謝金 (目)職員旅費 (目)委員等旅費 (目)庁費 (目)地域雇用機会創出事業等委託費	県内の若年者の職場定着を図るため、事業主等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ていくとともに、その主な手法となる雇用管理制度(人事労務管理制度等)導入のための実践的な講習等を実施。	a	c	10,933	16,504	16,304		①本事業に参加し人事労務管理制度等を導入した事業所数15事業所以上 ②本事業に参加し人事労務管理制度等を導入した業界団体数3業界団体以上	本事業は若年者の早期離職者が多い傾向にある沖縄県内の事業所を対象に、雇用管理制度(人事労務管理制度等)を導入することで離職防止を図るものであるため、人事労務管理制度等を導入した事業所数を目標と設定した。また、一つの企業で取り組むことが難しい企業を多くかかえる業界団体等においては、業界団体単位での制度導入が効果的なため、(業界の特性に応じた)人事労務管理制度等を導入した業界団体数を目標と設定した。目標数値については、昨年度の実績等を踏まえ、設定した(※)。 (※)昨年度の実績(①16事業所、②5団体)に対して、28年度の参加事業所数から29年度の参加事業所数(見込み)の減少率を乗じて算出している。①16 × (220/236) = 14.9 ≒ 15 ②5 × (13/21) = 3.09 ≒ 3	①本事業に参加し人事労務管理制度等を導入した事業所数24事業所以上 ②本事業に参加し人事労務管理制度等を導入した業界団体数3業界団体以上	①参加事業所数130事業所 ②参加業界団体数10業界団体	四半期単位	民間団体等	
17	19	地域活性化雇用創造プロジェクト	①雇用創出型 ③就職支援型 ④能力開発型 ⑤環境整備型	(項)地域雇用機会創出等対策費 (目)諸謝金 (目)職員旅費 (目)委員等旅費 (目)庁費 (目)雇用開発支援事業費等補助金 (目)地域雇用創造利子補給金	各都道府県の提案する産業政策と一体となって雇用を創出する事業から、コンテスト方式により、安定的な正社員雇用の創造効果が高い事業を選定し、その費用について補助を行う。 事業を選定された都道府県は、地域の関係者(自治体、経済団体、金融機関、教育・研究機関等)で構成する協議会を設置した上で事業を実施する。	-	a	-	5,123,359	5,319,443	○	①平成29年度に事業を利用した求職者の正社員就職件数及び事業を利用した事業所における正社員雇入れ数が、事業開始時に設定された目標数を上回ること ②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90%以上	各事業実施地域の求職者の正社員就職件数及び事業を利用した事業所における正社員雇入れ数は、地域の雇用情勢や産業施策との一体性、費用対効果等を勘案し事業実施地域が提案したものを、外部の有識者で構成される評価・選定委員会において妥当性を判断した上で設定している。このようにして設定した各地域の目標数の合計値をアウトカム目標とする。 また、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を90%以上とする。	①平成30年度に事業を利用した求職者の正社員就職件数及び事業を利用した事業所における正社員雇入れ数が、事業開始時に設定された目標数を上回ること ②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90%以上	①各事業実施地域の求職者の正社員就職件数及び事業を利用した事業所における正社員雇入れ数は、地域の雇用情勢や産業施策との一体性、費用対効果等を勘案し事業実施地域が提案したものを、外部の有識者で構成される評価・選定委員会において妥当性を判断した上で設定している。このようにして設定した各地域の目標数の合計値をアウトカム目標とする。 ②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(平成29年度90.0%)を90%以上とする。	事業利用者数 ※平成30年度に事業を利用した求職者数及び事業主数が、事業開始時に設定された目標数を上回ること	年一回(地域ごとに事業の実施時期等が異なるため) 都道府県	都道府県
(2) 雇用の維持・安定								7,021,014	7,951,895	5,233,979								
18	20	雇用調整助成金	②雇用維持型	(項)地域雇用機会創出等対策費 (目)雇用安定等給付金	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、事前に休業等の実施計画の届出を行い、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た場合に休業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。	a	b	7,021,014	7,951,895	5,233,979		①平成29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か月経過後雇用維持率95%以上 ②利用事業主にアンケート調査を実施し、本助成金の利用によって、解雇等の人員整理を行うとしていた従業員の雇用維持が図られた旨の評価割合80%以上	①対象被保険者が6ヶ月経過後においても、雇用調整助成金利用事業所において雇用が継続されていれば、失業の予防が図られたと評価することができることから、左記の目標を設定した。なお、雇用調整助成金利用事業所において、対象被保険者のうち解雇されなかった者の割合が平成26年度は90.3%、平成27年度は94.5%、平成28年度は95.3%であったことから、平成29年度目標は前年度目標及び実績を踏まえつつ引き続き高水準を維持するため前年度と同様の目標を設定。 ②本助成金が事業目的に沿って、景気変動等の影響を受け事業活動の縮小を余儀なくされている事業所における労働者の雇用維持に資するものとなっているか、より適切に把握する観点から、左記ユーザー評価を目標として新たに設定している。	①平成30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か月経過後雇用維持率95%以上 ②利用事業主にアンケート調査を実施し、本助成金の利用によって、解雇等の人員整理を行うとしていた従業員の雇用維持が図られた旨の評価割合97%以上	①対象被保険者が6ヶ月経過後においても、雇用調整助成金利用事業所において雇用が継続されていれば、失業の予防が図られたと評価することができることから、左記の目標を設定した。なお、雇用調整助成金利用事業所において、対象被保険者のうち解雇されなかった者の割合が平成27年度は94.5%、平成28年度は95.3%、平成29年度は95.0%であったことから、過去3か年度の平均値を設定。 ②本助成金が事業目的に沿って、景気変動等の影響を受け事業活動の縮小を余儀なくされている事業所における労働者の雇用維持に資するものとなっているか、より適切に把握する観点から、左記ユーザー評価を平成29年度から目標として設定している。平成29年度は96.6%(≒97%)と高水準の実績であったため、平成30年度目標は前年度実績以上と設定。	支給金額 5,234百万円	月単位(アウトカム指標は年度単位)	直轄

30' No	29' No	事業名	事業類型	予算科目(項、目)	事業概要	28' 評価	29' 評価	平成28年度決算額	平成29年度予算額(補正後)	平成30年度予算額	平成30年度重点的目標管理事業	29' 目標(アウトカム目標)	29' 目標設定の理由	30' 目標(アウトカム目標)	30' 目標設定の理由	事業執行率に係る指標	モニタリング期間	実施主体	
(3) 円滑な労働移動の促進																			
19	21	労働移動支援助成金	③就職支援型 ④能力開発型	(項)地域雇用機会創出等対策費(目)雇用安定等給付金	<p>[再就職支援コース] 再就職援助計画の対象者等について、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た、又は、求職活動のための休暇を付与し、その休暇日に通常支払う賃金額以上を支払った事業主に対して、当該委託に要する費用の一部又は休暇付与に係る賃金の一部を支給する。</p> <p>[早期雇入れ支援コース] 再就職援助計画の対象者を早期に期間の定めのない労働者として雇い入れた場合や、当該労働者に職業訓練を実施した事業主への助成を行う。</p> <p>[中途採用拡大コース] 中途採用者の雇用管理制度を整備した上で、生産性を向上させるために中途採用を拡大(中途採用率を向上させること、又は、45歳以上の方を初めて中途採用すること)させた事業主に助成を行う。</p>	c	c	2,931,612	9,665,326	6,263,808		<p>[再就職支援コース] ①本コースの対象となった者のうち3ヶ月以内に再就職を果たした者の割合55%以上。 ②事業主へのアンケート調査を実施し、本コースの支給を行ったことにより、再就職支援会社への委託による再就職支援や求職活動のための休暇付与の契機となった事業主の割合80%以上。</p> <p>[早期雇入れ支援コース] ①本コースの対象となった者の受給金支給6か月後の定着率90%以上。 ②事業主へのアンケート調査を実施し、本コースの支給を行ったことにより、再就職援助計画対象者を雇い入れる契機となった事業主の割合80%以上。</p> <p>[人材育成支援コース] ①本コースの対象となった者の受給金支給6か月後の定着率90%以上。 ②事業主へのアンケート調査を実施し、本コースの支給を行ったことにより、雇い入れた再就職援助計画対象者に対して訓練を実施する契機となった事業主の割合80%以上。</p> <p>[移籍人材育成支援コース] ①本コースの対象となった者の助成金支給6か月後の定着率80%以上。 ②事業主へのアンケート調査を実施し、本コースの支給を行ったことにより、移籍等により受け入れた労働者に対して訓練を実施する契機となった事業主の割合80%以上。</p> <p>[中途採用拡大コース] ①本コースにより、中途採用により雇い入れられた45歳以上の者 2,000人以上。 ②事業主へのアンケート調査を実施し、本コースの支給を行ったことにより、45歳以上の者の中途採用に取り組む契機となったとする事業主の割合80%以上。</p>	<p>[再就職支援コース] ①本助成金は、再就職援助計画の対象となった者等が民間職業紹介事業者の支援を受けることにより円滑に再就職を果たし、失業なき労働移動を実現することを目的としていることから、本奨励金の対象となった者のうち3ヶ月以内で再就職を果たした早期就職者の割合を目標とし、平成28年度実績(54.1%)を踏まえて設定した。 ②本助成金が事業目的に沿って、再就職支援等の契機となっているか把握する観点から、左記ユーザー評価を目標として新たに設定した。</p> <p>[早期雇入れ支援コース] ①本助成金は、再就職援助計画の対象となった者等が民間職業紹介事業者の支援を受けることにより円滑に再就職を果たし、失業なき労働移動を実現することを目的としていることから、対象となった者の定着率を目標とし、平成28年度実績(91.8%)を踏まえて、平成27年度実績(79.4%)も考慮して設定した。 ②本助成金が事業目的に沿って、再就職援助計画対象者の雇い入れの契機となっているか把握する観点から、左記ユーザー評価を目標として新たに設定した。</p> <p>[人材育成支援コース] ①本助成金は、再就職援助計画の対象となった者等が再就職先で必要となる知識・技能を身につけるための訓練を受けることにより、新しい職場への適応性を高め、失業なき労働移動を実現することを目的としていることから、対象となった者の定着率を目標とし、平成28年度実績(89.7%)を踏まえて設定した。 ②本助成金が事業目的に沿って、再就職援助計画対象者に対して訓練を実施する契機となっているか把握する観点から、左記ユーザー評価を目標として新たに設定した。</p> <p>[移籍人材育成支援コース] ①本助成金は、受入先事業所において必要となる知識・技能を身につけるための訓練を受けることにより、新しい職場への適応性を高め、失業なき労働移動を実現することを目的としていることから、本助成金の対象者の定着率を目標とし、目標値は、一般労働者で1年以上雇用継続している者の割合が73.5%(雇用動向調査)であることから、本助成金の活用による一層の定着率の向上を見込み設定した。 ②本助成金が事業目的に沿って、移籍等により受け入れた労働者に対して訓練を実施する契機となっているか把握する観点から、左記ユーザー評価を目標として新たに設定した。</p> <p>[中途採用拡大コース] ①本助成金は、事業主における中高年齢者の中途採用拡大を図ることを目的としていることから、本助成金の活用により中途採用された中高年齢者数を目標とし、目標値は、中高年齢者を初めて中途採用する事業所として見込まれる数を基に設定した。 (※) ※968社(中途採用実績、中途採用意欲の有無にかかる調査から算出) × 中途採用者2名 = 約2,000人 ②本奨励金が事業目的に沿って、45歳以上の者の中途採用に取り組む契機となっているか把握する観点から、左記ユーザー評価を目標として新たに設定した。</p>	<p>[再就職支援コース] ①本コースの対象となった者のうち3ヶ月以内に再就職を果たした者の割合55%以上。 ②事業主へのアンケート調査を実施し、本コースの支給が、再就職支援会社への委託による再就職支援や求職活動のための休暇付与の契機となった事業主の割合80%以上。</p> <p>[早期雇入れ支援コース] ①本コースの対象となった者の助成金支給6か月後の定着率90%以上。 ②事業主へのアンケート調査を実施し、本コースの支給が、再就職援助計画対象者を雇い入れる契機となったとする事業主の割合80%以上。</p> <p>[中途採用拡大コース] ①平成29年度に中途採用計画の届出を行った事業所のうち、実際に中途採用の拡大を図った事業所の割合80%以上。 ②事業主へのアンケート調査を実施し、本コースの支給が、45歳以上の者の中途採用に取り組む契機となったとする事業主の割合80%以上。</p>	<p>[再就職支援コース] ①本コースは、再就職援助計画の対象となった者等が民間職業紹介事業者の支援を受けることにより円滑に再就職を果たし、失業なき労働移動を実現することを目的としていることから、本コースの対象となった者のうち3ヶ月以内で再就職を果たした早期就職者の割合を目標とし、平成29年度実績(55.1%)を踏まえて設定した。 ②本コースが事業目的に沿って、再就職支援等の契機となっているか把握する観点から、左記ユーザー評価を目標とし、平成29年度実績(81.8%)を踏まえて設定した。</p> <p>[早期雇入れ支援コース] ①本コースは、再就職援助計画の対象となった者等が早期に安定した再就職を実現する目的としていることから、本コースの対象となった者の定着率を目標とし、過去3年間(平成27～29年度)の平均実績(88.3%)を踏まえて設定した。 ②本コースが事業目的に沿って、再就職援助計画対象者の雇い入れの契機となっているか把握する観点から、左記ユーザー評価を目標とし、平成29年度実績(49.2%)等を踏まえて昨年度と同値を設定した。</p> <p>[中途採用拡大コース] ①本コースは事業主における中途採用の拡大を図ることを目的としており、本コースを利用し、事前に提出を求めている「中途採用計画」が確実に実行されることが中途採用の促進につながることを目的としていることから、平成29年度に中途採用の届出を行った事業所のうち、実際に中途採用の拡大を図った事業所の割合を目標とした。なお、目標値は、正社員の中途採用状況等を踏まえて設定した。 ②本コースが事業目的に沿って、45歳以上の者の中途採用に取り組む契機となっているか把握する観点から、左記ユーザー評価を目標とし、平成29年度実績(100%)を踏まえて設定した。</p>	支給金額6,264百万円	月単位(アウトカム指標は年度単位)	直轄	
20	22	産業雇用安定センター補助金	③就職支援型	(項)地域雇用機会創出等対策費(目)産業雇用安定センター補助金	<p>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及び受入れの状況等に関する情報の収集・提供及び相談等、③職業能力開発に関する情報の収集・提供及び相談、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。</p>	a	a	3,467,304	3,770,010	3,813,747		<p>①出向・移籍の成立率61%以上 ②出向・移籍が成立した事業所に対してアンケート調査を実施し、産業雇用安定センターの支援が役に立ったとする割合が90%以上</p>	<p>①本補助金による事業は、産業雇用安定センターによる、出向等に係る情報の収集・提供、相談実施を通じて円滑な労働移動を推進することを目的としていることから、出向・移籍の成立率を目標に設定した。目標値については、実績が経済情勢等により変動しうるため、過去5年間(24～28年度)の平均成立率(61%)を踏まえ設定。 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(利用企業の満足度調査)を目標として設定した。目標値については、平成28年度アンケート結果(実績99.6%)を踏まえつつ、引き続き高水準を維持するため前年度と同様の目標を設定。</p>	<p>①出向・移籍の成立率64%以上 ②出向・移籍が成立した事業所に対してアンケート調査を実施し、産業雇用安定センターの支援が役に立ったとする割合が90%以上</p>	<p>①本補助金による事業は、産業雇用安定センターによる、出向等に係る情報の収集・提供、相談実施を通じて円滑な労働移動を推進することを目的としていることから、出向・移籍の成立率を目標に設定した。目標値については、実績が経済情勢等により変動しうるため、過去3年間(27～29年度)の平均成立率(64%)を踏まえ設定。 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(利用企業の満足度調査)を目標として設定した。目標値については、平成29年度アンケート結果(実績99.4%)を踏まえつつ、引き続き高水準を維持するため前年度と同様の目標を設定。</p>	企業訪問件数16万件以上	月単位	(公財)産業雇用安定センター	
(4) 産業の特性に応じた雇用の安定																			
統合	23	建設労働者確保育成助成金	④能力開発型 ⑤環境整備型	(項)地域雇用機会創出等対策費(目)雇用安定等給付金	<p>中小建設事業主等が行う若年労働者の確保・育成に関する取り組み及び技能継承に関する取り組み等に対し必要な経費を助成する。</p>	a	Z(a)	8,080,222	4,959,674	-		<p>①助成金利用者から、本助成措置が契機となり教育訓練や若年労働者の確保・育成に資する取組を実施したとする評価を受ける割合80%以上 ②助成金利用者から、本助成金が建設労働者の技能の向上の推進又は若年労働者の確保・育成に資する取組を行う契機となった旨の評価を受ける割合 80%以上 ③本助成金(技能実習コース)の支給を受けた中小建設事業主の事業所における支給後6ヶ月後の労働者の定着率 89.0%以上 ④本助成金(雇用管理制度助成コース及び若年者に魅力ある職場づくり事業コース)の支給を受けた中小建設事業主の事業所における支給後6ヶ月後の労働者の定着率 89.0%以上</p>	<p>①本事業により、建設労働者の技能の向上の推進又は若年労働者の確保・育成に資する取組が促されたかをより適切に把握する観点から、ユーザー評価を目標として新たに設定。 ②建設労働者の技能の向上の推進又は若年労働者の確保・育成に資する取組を支援するものである本事業内容をより効果的に把握する観点から、ユーザー評価を目標として新たに設定。 ③、④本助成金により中小建設事業主の事業所における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、本助成金の支給を受けた中小建設事業主の事業所の定着率が、過去3年の建設業の平均定着率以上となることを目標として設定し、平成25年～27年度の平均定着率(89.0%)を目標数値とした。</p>	-	支給金額4,959,674千円	月単位	直轄		

30' No	29' No	事業名	事業類型	予算科目(項、目)	事業概要	28' 評価	29' 評価	平成28年度決算額	平成29年度予算額(補正後)	平成30年度予算額	平成30年度重点的目標管理事業	29' 目標(アウトカム目標)	29' 目標設定の理由	30' 目標(アウトカム目標)	30' 目標設定の理由	事業執行率に係る指標	モニタリング期間	実施主体
21	24	建設労働者雇用安定支援事業	⑤環境整備型	(項)地域雇用機会創出等対策費 (目)地域雇用機会創出事業当委託費	建設労働者の雇用の改善等を図るため、雇用管理責任者を対象とした雇用管理研修及び雇用管理責任者講習等を実施。 また、有識者からの意見を踏まえ、建設事業主及び建設労働者を対象とした調査を実施や分析を行う。 さらに、若年者の建設業に対する理解や入職促進を図るため、高等学校(工業科、普通科)や高等専門学校(先生・生徒と建設業界をつなげるセミナー)を開催。	a	a	88,552	124,986	143,948		①雇用管理研修等に参加した中小建設事業主のうち、当該研修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具体的な措置を講ずることとした中小建設事業主の割合 85.9% 以上 ②雇用管理研修等に参加した中小建設事業主の事業所における参加後6ヶ月後の労働者の定着率 89.0% 以上 ③研修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 90% 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中小建設事業主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。 目標値については、平成26年～28年度平均(85.9%)を踏まえた上で設定した。 ②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中小建設事業主の事業所の定着率が、過去3年の建設業の平均定着率以上となることを目標として設定し、平成25年～27年度の平均定着率(89.0%)を目標数値とした。 ③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(中小建設事業主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、アンケート調査の性質及び平成26年～28年度平均(95.6%)を踏まえ、一定の水準として設定した。	①雇用管理研修等に参加した中小建設事業主のうち、当該研修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具体的な措置を講ずることとした中小建設事業主の割合 88% 以上 ②雇用管理研修等に参加した中小建設事業主の事業所における参加後6ヶ月後の労働者の定着率 90.6% 以上 ③研修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 96% 以上 ④つなぐ化事業の実施前後において、就職先として建設業に関心を持った人数の増加した割合 5%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中小建設事業主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。 目標値については、平成27年～29年度平均(88.1%)を踏まえた上で設定した。 ②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中小建設事業主の事業所の定着率が、過去3年の建設業の平均定着率以上となることを目標として設定し、平成26年～28年度の平均定着率(90.6%)を目標数値とした。 ③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(中小建設事業主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、アンケート調査の性質及び平成27年～29年度平均(96.8%)を踏まえ、一定の水準として設定した。 ④学生の就職先としての建設業への関心度を客観的に把握する観点から、本事業に参加した学生に対する事業実施前後のアンケートにおいて、就職希望者全体に占める、就職先として建設業に関心を持った人数の増加割合を目標として設定する。 目標値については、全国の工業高校の就職希望者に占める建設業への就職割合(≒就職先としての建設業への関心度)(以下「建設業への就職率」という。)が約16%(H27.3卒～H29.3卒の平均)であることを踏まえ、つなぐ化事業参加者においては、建設業への就職率を20%台となることを期待し、参加前後において、就職先として建設業に関心を持った割合を5%以上増加させることを目標とする。	①雇用管理研修に参加した者の数 7,000人 ②つなぐ化事業開催回数 94回	四半期単位	民間団体等
22	25	港湾労働者派遣事業対策費	④能力開発型 ⑤環境整備型	(項)地域雇用機会創出等対策費 (目)港湾労働者派遣事業等交付金	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、指定港湾において港湾労働者の雇用の安定を図るため、港湾労働者派遣事業における労働者派遣契約のあつせん業務及び雇用管理者研修及び派遣元責任者講習等の雇用安定事業関係業務を実施。	a	a	320,986	332,479	336,915		①相談援助については、港湾労働者の能力開発にかかる相談事例や港湾運送事業主等の雇用管理の改善についての好事例の情報を収集・整理し、その積極的な活用を図ることとし、講習については適切な講習コースの設定を行い、講習内容、方法について適宜必要な見直しを加えるなどにより、より有効かつ効果的な講習の実施を目指すこととしているところ、本事業内容を効果的に把握する観点からユーザー評価(受講者に対する満足度評価)等を目標として設定。 目標値については、過去の実績(平成21年度以降平均97.7%)を踏まえつつ、利用者が増減するなかで高い水準を維持するよう設定した。 ②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趣旨の徹底等、職務遂行に必要な知識の習得を図る必要があるところ、本事業内容を効果的に把握する観点からユーザー評価(満足度調査)を目標として設定。 目標値については、過去の実績(平成21年度以降平均:97.9%)を踏まえつつ、利用者が増減する中で、引き続き高い水準を維持するよう設定した。 ③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つせん成功率を目指す必要があるところ、本事業により港湾労働者の雇用の安定等が図られたことを客観的に把握する観点から、派遣可能労働者の派遣あつ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。 ④相談援助、講習、雇用管理者研修または派遣元責任者講習を利用した実績のある事業所にかかる平成29年の離職率が、雇用動向調査による平成28年の全産業の離職率未満	①相談援助については、港湾労働者の能力開発にかかる相談事例や港湾運送事業主等の雇用管理の改善についての好事例の情報を収集・整理し、その積極的な活用を図ることとし、講習については適切な講習コースの設定を行い、講習内容、方法について適宜必要な見直しを加えるなどにより、より有効かつ効果的な講習の実施を目指すこととしているところ、本事業内容を効果的に把握する観点からユーザー評価(受講者に対する満足度評価)等を目標として設定。 目標値については、平成27年～平成29年度平均(99.2%)を踏まえつつ、利用者が増減するなかで高い水準を維持するよう設定した。 ②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趣旨の徹底等、職務遂行に必要な知識の習得を図る必要があるところ、本事業内容を効果的に把握する観点からユーザー評価(満足度調査)を目標として設定。 ③港湾労働者派遣事業において、派遣可能労働者の派遣あつせんを行うことによる派遣成立の割合 88% 以上 ④相談援助、講習、雇用管理者研修または派遣元責任者講習を利用した実績のある事業所にかかる平成30年の離職率が、雇用動向調査による平成29年の全産業の離職率未満	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 99% 以上 ②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 98% 以上 ③港湾労働者派遣事業において、派遣可能労働者の派遣あつせんを行うことによる派遣成立の割合 88% 以上 ④相談援助、講習、雇用管理者研修または派遣元責任者講習を利用した実績のある事業所にかかる平成29年の全産業の離職率未満	①相談援助については、港湾労働者の能力開発にかかる相談事例や港湾運送事業主等の雇用管理の改善についての好事例の情報を収集・整理し、その積極的な活用を図ることとし、講習については適切な講習コースの設定を行い、講習内容、方法について適宜必要な見直しを加えるなどにより、より有効かつ効果的な講習の実施を目指すこととしているところ、本事業内容を効果的に把握する観点からユーザー評価(受講者に対する満足度評価)等を目標として設定。 目標値については、平成27年～平成29年度平均(99.2%)を踏まえつつ、利用者が増減するなかで高い水準を維持するよう設定した。 ②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趣旨の徹底等、職務遂行に必要な知識の習得を図る必要があるところ、本事業内容を効果的に把握する観点からユーザー評価(満足度調査)を目標として設定。 目標値については、平成27年～平成29年度平均(98.4%)を踏まえつつ、利用者が増減する中で、引き続き高い水準を維持するよう設定した。 ③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つせん成功率を目指す必要があるところ、本事業により港湾労働者の雇用の安定等が図られたことを客観的に把握する観点から、派遣可能労働者の派遣あつ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。 目標値については、平成27年～平成29年度平均(88.4%)を踏まえた上で設定した。 ④相談援助・各種講習、雇用管理者研修および派遣元責任者講習が港湾労働者の雇用の安定等に資することを客観的に把握する観点から、上記①～③に加え、当該相談援助、講習、雇用管理者研修または派遣元責任者講習を利用した実績のある事業所にかかる平成30年の離職率が、雇用動向調査による平成29年の全産業の離職率未満であること設定した。	①相談援助等を利用した件数 300件 ②港湾労働者に対する各種講習に参加した者の数 1000人以上 ③雇用管理者研修を受講した者の数 405人以上	四半期単位	(一財)港湾労働者安定協会

30' No	29' No	事業名	事業類型	予算科目(項、目)	事業概要	28' 評価	29' 評価	平成28年度決算額	平成29年度予算額(補正後)	平成30年度予算額	平成30年度重点的目標管理事業	29' 目標(アウトカム目標)	29' 目標設定の理由	30' 目標(アウトカム目標)	30' 目標設定の理由	事業執行率に係る指標	モニタリング期間	実施主体
23	26	雇用管理責任者講習等委託事業	⑤環境整備型	(項)地域雇用機会創出等対策費(目)地域雇用機会創出事業等委託費	人事・労務等を担当する管理職又は事業所の管理者等に対して、介護労働者の募集・採用、配置・昇進・降格・教育訓練・福利厚生、雇用形態の変更、退職・定年・解雇・労働契約の更新等の雇用管理全般について講習を実施する。	a	c	330,472	831,703	718,286		1. 介護労働者雇用管理責任者講習 本事業は、介護事業所において雇用管理に責任を有する者(雇用管理責任者)に対して、雇用管理全般について講習を実施することにより、雇用管理改善についての理解を促進し、事業所における雇用管理責任者の選任、介護労働者の雇用管理の改善を図るものであることから、講習を受講した成果として、介護事業所のうち雇用管理責任者を選任していなかった事業所において、雇用管理責任者を選任した率80%以上 2. 介護分野における人材確保のための雇用管理改善推進事業 ①調査等対象事業所において雇用管理改善のコンサルティングを受けた事業所のうち、実際に雇用管理改善の導入を図る事業所の割合80%以上 ②調査等対象事業所のうち雇用管理改善のコンサルティングを受け、かつ実際に雇用管理改善の導入を図った事業所における制度導入から3か月経過後の従業員の定着率が、前年同期と比較して改善している事業所の割合80%以上 ③調査等対象事業所に対するアンケート調査において、役に立った旨を評価する事業所の割合90%以上	1. 介護労働者雇用管理責任者講習 本事業は、介護事業所において雇用管理に責任を有する者(雇用管理責任者)に対して、雇用管理全般について講習を実施することにより、雇用管理改善についての理解を促進し、事業所における雇用管理責任者の選任、介護労働者の雇用管理の改善を図るものであることから、講習を受講した成果として、介護事業所のうち雇用管理責任者を選任していなかった事業所において、雇用管理責任者を選任した率80%以上となることを目標とする。なお、直近2年間の実績は、平成28年度80.5%、平成29年度17.6%であり、平成29年度は低調だったが、平成30年度は、より効果的・効率的な実施を受託者に指導することとし、引き続き平成29年度と同水準の目標を設定する。また、介護雇用管理改善等計画(平成27年厚生労働省告示第267号)においても同数値の目標を設定している。 2. 介護分野における人材確保のための雇用管理改善推進事業 ①本事業を活用することにより、事業所における雇用管理改善の取組が前進したことを示す指標として、実際に雇用管理改善の導入を図った事業所の割合を目標として設定する。目標値については、対象事業所を拡大(6ブロック47都道府県)するため、前年度実績(84.6%)を踏まえ、平成28年度と同水準とし80%以上とする。 ②本事業を活用することにより、事業所における雇用管理改善が図られたことを示す指標として、制度導入から3か月経過後の従業員の離職率が改善した事業所の割合を目標として設定する。目標値については、対象事業所を拡大(6ブロック47都道府県)するため、前年度実績(84.8%)を踏まえ、平成28年度と同水準とし80%以上とする。 ③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。目標値については、対象事業所を拡大(6ブロック47都道府県)するため、前年度実績(97.5%)を踏まえ、一定の水準として設定した。	1. 介護労働者雇用管理責任者講習 本事業は、介護事業所において雇用管理に責任を有する者(雇用管理責任者)に対して、雇用管理全般について講習を実施することにより、雇用管理改善についての理解を促進し、事業所における雇用管理責任者の選任、介護労働者の雇用管理の改善を図るものであることから、講習を受講した成果として、介護事業所のうち雇用管理責任者を選任していなかった事業所において、雇用管理責任者を選任した率80%以上となることを目標とする。なお、直近2年間の実績は、平成28年度80.5%、平成29年度17.6%であり、平成29年度は低調だったが、平成30年度は、より効果的・効率的な実施を受託者に指導することとし、引き続き平成29年度と同水準の目標を設定する。また、介護雇用管理改善等計画(平成27年厚生労働省告示第267号)においても同数値の目標を設定している。 2. 介護分野における人材確保のための雇用管理改善推進事業 ①本事業を活用することにより、事業所における雇用管理改善の取組が前進したことを示す指標として、実際に雇用管理改善の導入を図った事業所の割合を目標として設定する。目標値については、対象事業所を拡大(6ブロック47都道府県)のため、前年度実績(84.6%)を踏まえ、平成28年度と同水準を維持する。 ②本事業を活用することにより、事業所における雇用管理改善が図られたことを示す指標として、制度導入から3か月経過後の従業員の離職率が改善した事業所の割合を目標として設定する。目標値については、過去2年間の実績は84.8%、87.4%となっているところであるが、平成29年度に比べて、執行額に応じ予算規模を縮小している他、事業の方針として、解決が比較的容易ではない雇用管理改善の問題を主としたコンサルティングや、地域内での情報共有を目的としていることから、昨年度の目標と同水準を維持する。 ③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。目標値については、過去2年の実績(97.5%、99.6%)を踏まえ、平成28及び29年度と同水準の90%以上とする。	1. 雇用管理責任者講習受講者数 12,000人 2. モデル調査実施事業所数 94件 ・地域ネットワークコミュニティ構築事業所 940件	事業受託者		
24	27	介護労働者雇用管理改善等援助事業費	⑤環境整備型	(項)地域雇用機会創出等対策費(目)介護労働者雇用改善援助事業等交付金	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。	a	a	605,228	775,470	799,436		①介護労働サービスインストラクターによる雇用管理相談援助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離職率14.0%以下 ②雇用管理コンサルタントによる相談援助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離職率14.0%以下	介護事業の離職率は16.5%(平成27年度介護労働実態調査)であり、全産業平均の15.0%(平成27年雇用動向調査)と比較すると依然として高い。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、全産業平均の離職率(15.0%)を下回る14.0%以下となることを目標とする。なお、直近の実績は目標を達成しているが、小規模事業所や開設3年未満の事業所など離職率が高く雇用管理改善に困難を伴う事業所を集中して訪問することとしており、目標値は前年度と同じとする。	①介護労働サービスインストラクターによる雇用管理相談援助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離職率14.0%以下 ②雇用管理コンサルタントによる相談援助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離職率14.0%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、全産業平均の離職率(15.0%)を下回る14.0%以下となることを目標とする。なお、直近の実績は目標を達成(平成28年度11.2%、平成29年度11.4%)しているが、小規模事業所や開設3年未満の事業所など離職率が高く雇用管理改善に困難を伴う事業所を集中して訪問することとしており、目標値は前年度と同じとする。また、介護雇用管理改善等計画(平成27年厚生労働省告示第267号)においても同数値の目標を設定している。なお、同計画において職員20人以下の小規模事業所又は開設3年未満の事業所への相談訪問割合を全相談訪問件数の50%以上とすることを目標としており、こうした事業所の離職率は比較的高い水準で推移している。	①事業者訪問の件数 20,000件 ②専門家による相談時間 2,931時間	(公財)介護労働安定センター	
25 (名称変更)	28	人材確保対策推進費(旧:福祉人材確保重点プロジェクト推進費)	③就職支援型	(項)職業紹介事業等実施費(目)諸謝金(目)職員旅費(目)委員等旅費(目)庁費(目)労働保険業務庁費	主要なハローワークに人材確保支援の総合専門窓口となる人材確保対策コーナーを設置し、求人者への求人充足に向けた助言・指導、求職者に対する担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介、業界団体との連携による求人者向け・求職者向けセミナー、事業所見学会、就職面接会等の開催等の人材確保支援を実施するとともに、その他のハローワークにおいても、人材不足分野の求人者に対する助言・指導、求職者に対する職業相談及び人材確保対策コーナーへの利用勧奨等の支援を行う。	a	a	1,423,636	1,628,419	2,579,680		福祉分野の人材確保の促進を目的としていることから、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率を目標として設定した。目標値については、過去の平均及び29年度中に拡充する拠点の設置等を踏まえ、58%以上とした(※)。 ※H26～28年度の実績及び新設拠点の初年度実績から算出した新規求職者の平均(72千人)及び就職件数の平均(42千件)を踏まえ就職率の目標値(42÷72×100=58%)を設定。	人材確保対策コーナーにおける人材不足分野の就職率48.5%以上	本事業は、雇用失業情勢の改善等により、人材不足がますます深刻化している中、主要なハローワークに人材確保支援の総合専門窓口となる人材確保対策コーナーを設置し、労働力のマッチング機能を強化し、ミスマッチの改善等を図ることを目的としていることから、人材確保対策コーナーにおける人材不足分野の就職率を目標として設定した。目標値については、人材確保対策コーナー設置ハローワークにおける過去3年間の人材不足分野の新規求職者数の平均(285,180人)及び就職件数の平均(137,887件)を踏まえ48.5%以上とした(137,887人÷285,180人=48.4%)。	人材確保対策コーナーにおける新規相談者数 103,126人以上	直轄		
26	29	農林漁業就職総合支援事業	③就職支援型 ④能力開発型 ⑤環境整備型	(項)地域雇用機会創出等対策費(目)諸謝金(目)職員旅費(目)委員等旅費(目)庁費(目)地域雇用機会創出事業等委託費	全労働局に職業相談員を配置し、求人情報及び人材育成等施策情報の収集、県下ハローワークへの情報提供、合同企業面接会等を実施するとともに、農林漁業が盛んな地域及び大都市圏のハローワークに設置する農林漁業就職支援コーナーにも一部、職業相談員を配置し、農林漁業に特化した情報を提供する。また出稼労働者について、きめ細かな職業相談を実施するとともに、受入事業所の雇用管理指導等により、適正就労の確保を図る。農業法人、林業事業者に対する雇用管理に関する相談・助言・指導等を実施する。林業求職者に対しては、林業就業に懸かる基本的な知識の付与や実習を行う20日間程度の林業就業支援講習を実施する。	d	a	644,480	723,528	710,530		①全国の農林漁業の就職率63%以上 ②相談会、研修会の参加企業で雇用管理改善に取り組んだ企業の割合80%以上 ③支援講習修了者の就職率65%以上	①雇用情勢が改善している状況を踏まえ、より適切に事業の効果を検証する観点から、目標指標を就職件数から就職率とした。なお、目標値は前年度実績(63%)を踏まえ設定した。 ②事業主等への研修等を通じ雇用管理の改善を図る事業であるため、相談会や研修会参加後に雇用管理改善に取り組んだ企業の割合(農業、林業の両方)とする。 前年度実績(77%)を踏まえ設定した。 ③林業への就職支援を目的としているため、林業就業支援講習修了者の過去の就職率(平成26年度:67%、平成27年度:70%、平成28年度:68%)を踏まえ設定。	①全国の農林漁業の就職率63%以上 ②相談会、研修会の参加企業で雇用管理改善に取り組んだ企業の割合80%以上 ③支援講習修了者の就職率65%以上	①雇用情勢が改善している状況を踏まえ、より適切に事業の効果を検証する観点から、目標指標を就職率とし、数値については、過去3年間の平均値(63%)を設定した。 ②事業主等への研修等を通じ雇用管理の改善を図る事業であるため、相談会や研修会参加後に雇用管理改善に取り組んだ企業の割合(農業、林業の両方)とする。前年度実績(85%)を踏まえ設定した。 ③林業への就職支援を目的としているため、林業就業支援講習修了者の過去の就職率(平成27年度:70%、平成28年度:68%、平成29年度:70%)を踏まえ設定。	(1)全国の農林漁業の相談件数 110,000件 (2)相談員(出稼労働者就労支援)の相談件数 400件 (3)林業事業者への研修会等の開催回数45回 (4)支援講習の受講者数900人	直轄	

30' No	29' No	事業名	事業類型	予算科目(項、目)	事業概要	28' 評価	29' 評価	平成28年度決算額	平成29年度予算額(補正後)	平成30年度予算額	平成30年度重点的目標管理事業	29' 目標(アウトカム目標)	29' 目標設定の理由	30' 目標(アウトカム目標)	30' 目標設定の理由	事業執行率に係る指標	モニタリング期間	実施主体										
3 労働者の特性に応じた雇用の安定・促進																												
(1) 高齢者の雇用の促進																												
27	30	生涯現役社会実現事業	①雇用創出型 ③就職支援型 ④能力開発型	(項)高齢者等雇用安定・促進費 (目)諸謝金 (目)職員旅費 (目)委員等旅費 (目)庁費 (目)高齢者等雇用安定・促進事業委託費 (目)雇用開発支援事業費等補助金	高齢者が意欲と能力に応じて年齢にかかわらず働くことのできる社会の構築に向け、技能講習等高齢求職者に対する再就職支援を行う。また、多様なニーズに応じた就業機会を確保するため、地域における高齢者の就労促進に資する事業や、シルバー人材センターにおいて、就業機会の提供・創出を行う。さらに、業界団体や企業OB会等の民間団体が高齢者に就業機会を提供する取組の効果を検証するため、業界団体や企業OB会等が高齢者に就業機会を提供するモデル事業を実施する。	d	a	6,512,957	11,508,168	12,097,873	○	①講習受講後の就職率: 48% 以上 ②講習受講者の満足度: 90%以上 ③生涯現役促進地域連携事業の事業利用者に対してアンケート調査を実施し、「役に立った」旨の評価を受ける割合: 90%以上 ④育児等の現役世代の下支えとなる分野や人手不足分野等における就業延べ人員: 500万人日 ⑤④の分野に関して、発注者へアンケート調査を実施し、「役に立った」旨の評価を受ける割合: 90%以上 ⑥創出事業に係る就業延べ人員数: 前年度以上 ⑦創出事業利用者の満足度: 前年度以上	①本年度新たに開始する本事業においては、講習と就職支援(職場見学、職場体験等)をセットで実施することにより55歳以上の就職促進を図る事業であり、同じ講習をメインとし、昨年度まで実施していたシニアワークプログラム事業の目標と同様の48%以上を目標として設定。 ②高齢者が就職するために必要な知識・技能等の習得を目的とする技能講習の受講者満足度については、同じ講習をメインとし、昨年度まで実施していたシニアワークプログラム事業の目標と同様の90%以上を目標として設定。 ③生涯現役地域連携事業について、効果的に把握するため事業利用者の評価を目標として設定。 ④27年度は752箇所を実施していたものが28年度は925箇所を実施し、対前年度から約140万人日増の440万人日を超えたところ。29年度については、箇所数が936箇所と対前年度で11箇所しか実施箇所が増えないため、増加率も減るものと考え約500万人日増の500万人日を目指して設定。 ⑤事業を効果的に把握するため利用者の評価を目標として設定。数値については、前年度実績(91.3%)を踏まえ、一定の水準として設定した。 ⑥シルバー人材センターが地方自治体や商工団体等の関係機関と連携して地域企業の雇用問題の解決、地域企業の活性化等に繋がる新たな就業機会を創造する取組を実施することから、実際にその担い手である高齢者がどれだけ就業したか(就業延べ人員)を目標とする。(28年度実績: 105,558人日) ⑦地域企業の活性化等に繋がる新たな就業機会を創造する事業を実施したシルバー人材センターの活動内容について、効果的に把握するためユーザー評価を目標として設定する。(28年度実績: 88.7%)	①講習受講後の就職率: 49.9% 以上 ②講習受講者の満足度: 90%以上 ③生涯現役促進地域連携事業の事業利用者に対してアンケート調査を実施し、「役に立った」旨の評価を受ける割合: 90%以上 ④育児等の現役世代の下支えとなる分野や人手不足分野等における就業延べ人員: 600万人日 ⑤④の分野に関して、発注者へアンケート調査を実施し、「役に立った」旨の評価を受ける割合: 90%以上 ⑥創出事業に係る就業延べ人員数: 前年度以上 ⑦創出事業利用者の満足度: 前年度以上	①本事業は、技能講習と就職支援(職場見学、職場体験等)を一体化して実施することにより55歳以上の方の就職促進を図る事業であり、受講後の就職率について、事業を開始した平成28年度実績(44.2%)と平成29年度実績(55.6%)の平均実績を上回る水準として目標を設定。 ②高齢者が就職するために必要な知識・技能等の習得を目的とする技能講習の受講者満足度については、昨年度と同様の90%以上を目標として設定。 ③生涯現役地域連携事業について、効果的に把握するため事業利用者の評価を目標として設定。 ④平成28年度は946箇所を実施(442万人日)していたところ、平成29年度は前年度から27箇所増の973箇所を実施し、前年度から約145万人日増の587万人日となり、目標を達成したところ。平成30年度については、箇所数が978箇所と対前年度で5箇所しか増えないため、増加率も減るものと考え、前年度目標の100万人日増の600万人日を目指して設定。 ⑤事業を効果的に把握するため利用者の評価を目標として設定。数値については、前年度実績(91.2%)を踏まえ、引き続き9割以上の水準が維持されるよう、90%以上を目標として設定。 ⑥シルバー人材センターが地方自治体や商工団体等の関係機関と連携して地域企業の雇用問題の解決、地域企業の活性化等に繋がる新たな就業機会を創造する取組を実施することから、実際にその担い手である高齢者がどれだけ就業したか(就業延べ人員)を目標として設定(平成29年度実績: 127,120人日)。 ⑦地域企業の活性化等に繋がる新たな就業機会を創造する事業を実施したシルバー人材センターの活動内容について、効果的に把握するためユーザー評価を目標として設定(平成29年度実績: 89.9%)。	①②の事業に係る指標(講習定員: 18,000人) ③の事業に係る指標(事業実施地域ごとの協議会等で策定する事業計画の中で、成果目標(事業利用者数等)を設定) ④～⑦の事業に係る指標(事業実施箇所数: 1,000センター)	年単位(委託事業が中心であるため)	民間団体等、直轄										
28	31	高齢者就労総合支援事業	①雇用創出型 ③就職支援型	(項)高齢者等雇用安定・促進費 (目)諸謝金 (目)職員旅費 (目)委員等旅費 (目)庁費	全国の主要なハローワークに生涯現役支援窓口を設置し、高齢求職者に対して職業生活の再設計に係る支援やチームによる就労支援を総合的に行いつつ、特に、65歳以上の高齢求職者に対し手厚い支援を行う。	a	d	768,578	958,484	1,498,942		生涯現役支援窓口での就労支援チームによる就労支援を受けた求職者について、55歳から64歳の就職率75.8%以上、65歳以上の就職率62.9%以上。	平成29年度の目標値については、前年度実績(55歳から64歳の就職率75.8%以上、65歳以上の就職率62.9%以上)を踏まえ、前年度を上回る目標値とした。	生涯現役支援窓口での就労支援チームによる就労支援を受けた求職者について、55歳から64歳の就職率75.8%以上、65歳以上の就職率62.9%以上。	平成30年度の目標値について、平成29年度に目標も未達成となったことを踏まえ、平成29年度目標と同様に平成28年度実績を上回る目標値とした。	支援対象者数: 32,008人	月単位	直轄										
29	32	65歳超雇用推進助成金	①雇用創出型 ②雇用維持型	(項)高齢者等雇用安定・促進費 (目)高齢・障害者雇用開発支援事業費補助金	将来的に継続雇用年齢や定年年齢の引上げを進めていくため、65歳以降の継続雇用延長・65歳以上への定年引上げ、高齢者のための雇用環境整備、高齢者の有期契約労働者を無期雇用へ転換する事業主に対して支援を行う。	-	d	676,000	2,591,166	4,368,394		①受給対象企業の60～64歳の雇用保険被保険者資格喪失者数の割合の平均 平成28年度全事業所平均の65%以下 ②本助成金を受給した事業主へのアンケート調査において、本助成金制度が契機となり、定年の引上げなどの高齢者の雇用環境の整備を行うなど行動変化があったとする割合 80% 以上	①高齢者の就労促進を図ることを目的としていることから、受給対象企業の60～64歳の雇用保険被保険者資格喪失者数を60～64歳の被保険者数で除した割合が全事業所平均よりも一定以上低い水準となるよう目標を設定。目標値については、本助成金が初年度であることから、高齢者の活用促進のための措置を支給対象にしていた高齢者雇用安定助成金の最終年度目標実績(65%)を踏まえて設定した。 ②本助成金の内容が効果的であるかを適切に把握する観点から、事業主の行動変化をユーザー評価とし、目標として設定する。	①受給対象企業の65歳以上の雇用保険被保険者数に対する被保険者資格喪失者数の割合の平均 全事業所平均の86%以下 ②本助成金を受給した事業主へのアンケート調査において、本助成金制度が契機となり、定年の引上げなどの高齢者の雇用環境の整備を行うなど行動変化があったとする割合 85% 以上	①本助成金の活用により、65歳以降の雇用維持が図られたことを確認するため、受給対象企業の65歳以上の雇用保険被保険者数に対する65歳以上の被保険者資格喪失者数の割合が全事業所平均の86%以下となるよう目標を設定。 ②本助成金の内容が効果的であるかを適切に把握する観点から、事業主の行動変化をユーザー評価とし、目標として設定した。目標値については、前年度目標(80%)及び前年度実績(90.9%)を踏まえ、一定の水準として設定した。	支給金額 2,591,166千円	月単位	(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構										
30	33	生涯現役起業支援助成金	①雇用創出型	項)地域雇用機会創出等対策費 (目)雇用安定等給付金	中高年齢者等の雇用機会の確保を図り、生涯現役社会の実現を推進するため、中高年齢者等が起業によって自らの就業機会の創出を図るとともに、事業運営のために必要となる従業員(中高年齢者等)の雇い入れに要した経費に対して助成する。 (上限額) 起業者が高齢者(60歳以上の者)の場合: 200万円 起業者が高齢者以外の者(40歳～59歳の者)の場合: 150万円	c	c	0	347,000	75,200		①本助成金の活用による中高年齢者等の起業件数: 100件 以上 ②本助成金の活用による中高年齢者等の雇用機会の創出人数: 300人 以上 ③本助成金の利用事業主(①に係る事業主)にアンケート調査を実施し、本助成金の利用を契機として起業するに至った旨の評価が得られた割合: 80%以上	(①について) 平成28年度においては事業開始年度であることから100件を目標設定していたが、平成28年度上半期においては4件、下半期においては11件の計15件の計画書の受理件数に止まった。2か年度目である平成29年度においては、計画書の受理件数が増加傾向にあることから、各半期20件、年間40件の受理件数が見込まれること、さらに、平成29年度から助成金の支給要件となっている雇い入れる従業員の年齢要件について、従来の40歳以上の者を雇い入れることを要件としていたが、その年齢要件を廃止しており、そのことによる起業インセンティブ率を×2と想定し、100件以上の計画書受理件数を設定している。 (②について) 上記要件緩和により、年齢要件として40歳未満の者を雇い入れることが可能となったが、その場合の雇い入れ人数は3人以上としており、①の100件に3人を乗じて300人以上の雇用創出人数を設定している。 (③について) 本助成金の目的に沿って本助成金が中高年齢者の起業の契機となっているか、より適切に把握する観点から、左記ユーザー評価を目標として新たに設定した。	①本助成金の活用による中高年齢者等の起業件数(計画書受理件数): 60件 以上 ②本助成金の活用による中高年齢者等の雇用機会の創出人数: 150人 以上 ③本助成金の利用事業主(①に係る事業主)にアンケート調査を実施し、本助成金の利用を契機として起業するに至った旨の評価が得られた割合: 80%以上	(①について) 平成29年度における起業件数(計画書受理件数)は上期実績が19件であり、下半期見込みを29件(平成28年度の上半期件数から下半期件数の伸び率1.5をを用いて算出)としているところから平成30年度の計画書受理件数を計48件と見込む。(予算要対人員) さらに平成30年度から生産性要件による上乗せ支給制度(一定期間経過後に生産性要件を満たした場合に、当初支給された金額の25%の額を別途支給するもの)を新たに組み込んでいることから、当該48件に助成金活用インセンティブとして1.25を乗じて目標値60件を算出している。 (②について) 本助成金の支給要件として、雇い入れる労働者数等が要件となっているが、その要件として40歳未満の者を雇い入れる場合には3人以上が必要となっており、上記①の平成29年度計画書受理見込み件数48件の助成金支給時期が平成30年度に跨がるものとし、当該件数に3人を乗じた概ね150人を算出している。 (③について) 本助成金の目的に沿って本助成金が中高年齢者の起業の契機となっているか、より適切に把握する観点から、左記ユーザー評価を目標として設定している。 平成29年度は目標未達成(59%)であったが、平成30年度においても引き続き同目標率を設定することとする。	支給金額 75万円	月単位 or 四半期単位	直轄										

30' No	29' No	事業名	事業類型	予算科目(項、目)	事業概要	28' 評価	29' 評価	平成28年度決算額	平成29年度予算額(補正後)	平成30年度予算額	平成30年度重点的目標管理事業	29' 目標(アウトカム目標)	29' 目標設定の理由	30' 目標(アウトカム目標)	30' 目標設定の理由	事業執行率に係る指標	モニタリング期間	実施主体
(2) 障害者の雇用の促進																		
31	34	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	③就職支援型	(項)高齢者等雇用安定・促進費 (目)諸謝金 (目)職員旅費 (目)委員等旅費 (目)庁費 (目)高齢者等雇用安定促進事業委託費	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。	d	a	6,505,163	8,022,360	8,018,872	○	①支援対象障害者の就職率 70.5% 以上 ②職場定着率 75% 以上(※) ※前年度の就職者に対して行った当該年度及び今年度の定着支援により、就職1年経過後に在職していた者の割合 ③本事業を利用し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	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い、もって就職の実現や円滑な職場定着を図ることを目的としている。目標値については、上記目的に照らし、就職率と職場定着率を設定した。なお、数値については、①については前年度目標と同水準として設定。②については平成25年9月に閣議決定文書である、障害者基本計画(第三次)における職場定着率の29年度目標値が75%であることを踏まえて設定。③事業内容が効果的かどうか把握する観点から利用事業主に対する満足調査を実施。	①支援対象障害者の就職率 71.2% 以上 ②職場定着率 77.5% 以上(※) ※前年度の就職者に対して行った当該年度及び今年度の定着支援により、就職1年経過後に在職していた者の割合 ③本事業を利用した事業主へのアンケート調査を実施し、当該事業により障害者の雇用の促進や職場定着が図られた旨の評価が80%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い、もって就職の実現や円滑な職場定着を図ることを目的としている。目標値については、上記目的に照らし、就職率と職場定着率を設定した。また、事業内容が効果的か把握する観点から利用事業主に対する満足度調査を実施する。なお、数値については、①及び②については直近3年間(平成27年度～平成29年度)の実績平均(①71.2%、②77.5%)を上回ることを目標として設定した。③については、事業内容の効果より適切に把握する観点から利用事業主に対するアンケート調査を実施。前年度実績(99%)を踏まえ、アンケート項目を明確な内容とした。	支援対象障害者数182,000人以上	四半期単位	民間団体
32	35	ハローワークのマッチング機能の充実・強化(障害者)	③就職支援型 ④能力開発型	(項)高齢者等雇用安定・促進費 (目)諸謝金 (目)職員旅費 (目)委員等旅費 (目)庁費 (目)雇用安定等給付金	増加する求職障害者に適切に対応するため、ハローワークに就職支援ナビゲーター(障害者支援分)を配置し、障害特性に応じた専門的な支援を実施する。また、ハローワークに就職支援コーディネーター(障害者支援分)を配置し、ハローワークが中心となって関係機関と連携して就職から職場定着まで一貫した支援を行う「チーム支援」を実施するとともに、障害者と求人企業が一堂に会する「管理選考・就職面接会」、障害者に就職準備性を高めるため就職活動ノウハウ等の支援を行う「就職ガイダンス」を実施することにより、ハローワークのマッチング機能を強化する。また、障害者を一人も雇用していない「障害者雇用ゼロ企業」に対して、企業ごとのニーズに合わせた支援計画を作成し、採用前から採用後の定着支援まで一貫した支援を行う「企業向けチーム支援」を実施する。さらに、ハローワークにおいて、精神障害者に対するカウンセリングから就職後のフォローアップまで幅広い支援を実施する精神障害者雇用トータルサポーターについて、精神障害者の雇用促進・職場定着を図る観点から事業主支援を強化する。加えて、一般就労に向けた就労支援サービスを提供する精神科医療機関とハローワークが事業協定を締結し、両機関で作成した事業実施計画書に基づいたチーム支援を行う「医療機関と公共職業安定所の連携による就労支援モデル事業」を実施。また、ハローワークに難病患者就職サポーターを配置し、難病相談支援センターと連携しながら、就職を希望する難病患者に対する症状の特性を踏まえたきめ細やかな就労支援を行う。	d	d	3,619,958	3,995,041	4,710,274		①「チーム支援」による障害者の就職率50.5%以上 ②29年12月末までに訓練を修了した者の訓練終了後3ヶ月時点の就職率 70%以上 ③精神障害者雇用トータルサポーターの支援終了者のうち、次の段階へ移行した者の割合 70% 以上。また、次の段階へ移行した者のうち就職した者の割合 60% 以上。また、事業主支援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90%以上 ④「医療連携モデル事業」における就職支援コーディネーターによる支援対象者の就職率 55% 以上	①チーム支援事業は、平成28年と同様にチーム支援による障害者の就職率を目標として設定する。目標値についても、平成28年度と同様の50.5%以上とする(※)。(参考)チーム支援事業の目標である就職率50.5%以上は、平成28年度実績(47.9%)及び直近3か年の実績平均(50.3%)を上回るものである。②障害者の能力開発訓練事業は、障害者の能力開発訓練事業を行う事業主等に対し助成することで、障害者の職業能力の開発・向上を行いマッチング機能の強化を図ることを目的としていることから、訓練終了後の就職率を目標として設定。なお、数値については、28年度実績(72.1%)を参考として設定。③精神障害者雇用トータルサポーター事業は、職員による精神障害者等の求職者に対する職業指導等が障害特有の様々な課題等により円滑に進まない場合に、精神保健等の専門的な知見に基づく支援として当該精神障害者等の抱える課題を把握し、解決を図るために専門的なカウンセリングや事業所への啓発を行うことにより課題を解決し、就職に向けた次の段階の支援に移行することを目的としていることから、「次の段階への移行率」及び「次の段階へ移行した者のうち就職した者の割合」を目標値として設定。なお数値については、直近3年間(平成26～28年度)の実績平均を目標として設定。併せて、事業内容が効果的かどうか把握するため事業主に対する満足度調査を実施。数値については前年度実績(98.3%)を踏まえ、一定の水準として設定。④精神科医療機関連携事業は、精神科医療機関での治療からハローワークにおける就職支援までの一貫した支援を行うことにより精神障害者の雇用の促進を目的としていることから就職支援コーディネーターによる支援対象者の就職率を目標値として設定。なお、数値については、本年度から新たに16労働局(合計38局)が実施することから、本事業の試行実施時における就職率(27年度:50%)及び前年度実績(70.1%)を参考に設定した(※)。 ※徒に就職率の目標値を高く設定することは、就職しやすい比較的軽度な障害者のみを恣意的に支援対象者として取り込むことにもなりかねず、結果として真に支援を必要とする者が支援を受けられないことにつながる恐れがあることに留意が必要。	①「チーム支援事業」による障害者の就職率 50.5%以上 ②「企業向けチーム支援事業」の対象企業中、新たに障害者を雇用した企業の割合 30.0% ③精神障害者雇用トータルサポーターの支援終了者のうち、次の段階へ移行した者の割合 73.4% 以上。また、次の段階へ移行した者のうち就職した者の割合 61.2% 以上。また、事業主支援を行った事業主へのアンケート調査を実施し、課題の把握又は解決につながった旨の評価が80%以上 ④「医療連携モデル事業」における就職支援コーディネーターによる支援対象者の就職率 62.6% 以上 ⑤難病患者就職サポーターによる継続支援対象者の就職率を 43.1% 以上	①平成29年度実績は50.0%であり、目標未達成となったが、目標値を下げず、平成29年度目標値の水準を目指す。②「企業向けチーム支援事業」は、障害者を1人も雇用していない障害者雇用ゼロ企業」等を対象に対して、企業ごとのニーズに合わせた支援計画を作成し、採用前から採用後の定着支援まで一貫した支援を行う事業であるため、対象企業中、新たに障害者を雇用した企業の割合を目標として設定する。目標水準は、障害者雇用状況調査において、平成28年度における障害者雇用ゼロ企業中、平成29年度に障害者を新たに雇用した企業の割合が14.9%だったことを踏まえ、本事業においては約2倍の30.0%を目指す。③精神障害者雇用トータルサポーター事業は、職員による精神障害者等の求職者に対する職業指導等が障害特有の様々な課題等により円滑に進まない場合に、精神保健等の専門的な知見に基づく支援として当該精神障害者等の抱える課題を把握し、解決を図るために専門的なカウンセリングや事業所への啓発を行うことにより課題を解決し、就職に向けた次の段階の支援に移行することを目的としていることから、「次の段階への移行率」及び「次の段階へ移行した者のうち就職した者の割合」を目標値として設定。なお、数値については、直近3年間(平成27～29年度)の実績平均(次の段階への移行率:73.4%、次の段階へ移行した者のうち就職した者の割合:61.2%)を目標として設定。併せて、事業内容が効果的かどうか把握するため事業主に対する満足度調査を実施。数値については前年度実績(98.3%)を踏まえ、アンケート項目を明確な内容とした。④精神科医療機関連携事業は、精神科医療機関での治療からハローワークにおける就職支援までの一貫した支援を行うことにより精神障害者の雇用の促進を目的としていることから就職支援コーディネーターによる支援対象者の就職率を目標値として設定。なお、数値については、本事業の試行実施時における就職率及び平成28、29年度の3年実績平均(62.6%)を目標として設定した。⑤難病患者就職サポーターの役割は、難病患者の安定的な就職に向けた支援等を行うことにあるため、継続支援対象者の就職率を目標値として設定。数値については、直近3年間の実績平均(43.1%)以上を目標水準として設定。	①ハローワークの新規求職申込件数 前年度以上 ②チーム支援の支援対象者数 前年度以上 ③支給額 629,040千円 ④精神障害者雇用トータルサポーターの支援実施件数 前年度以上 ⑤就職支援コーディネーターによる支援対象者数 前年度以上	①月単位 ②半期単位 ③四半期単位 ④月単位 ⑤四半期単位	直轄
33	36	発達障害者の特性に応じた支援事業の実施	③就職支援型	(項)高齢者等雇用安定・促進費 (目)諸謝金 (目)職員旅費 (目)委員等旅費 (目)庁費	ハローワークに就職支援ナビゲーター(発達障害者等支援分)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個別支援を行う若年コミュニケーション能力要支援者就職プログラムとともに、障害者向け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。さらに、ハローワークにおいて、発達障害者に対するカウンセリングから就職後のフォローアップ、事業主支援まで幅広い支援を実施する発達障害者雇用トータルサポーターを配置し、発達障害者の就職、職場定着支援を強化する。	b	b	565,898	422,803	396,591		①就職支援ナビゲーター(発達障害者等支援分)による重点就職支援対象者の就職率 68.1% 以上(実績) ○平成26年度 61.5% ○平成27年度 66.1% ○平成28年度 76.7% ②発達障害者等に対する小集団方式による支援終了者の就職率 50% 以上	①若年コミュニケーション能力要支援者就職プログラムは、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支援ナビゲーター(発達障害者等支援分)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。発達障害及び発達障害があることが推察され、学校が何らかの支援を行っている学生の就職率は36.5%(日本学生支援機構「平成27年度障害のある学生の就学支援に関する実態調査」より)と、発達障害等コミュニケーション能力に困難を抱える者の就職は他の障害に比べて困難性が高い。このような中、より就職に困難性を抱える発達障害等コミュニケーション能力に困難を抱える求職者が増加していることを踏まえると、これまでの実績の達成も困難になると考えられるが、平成28年度の直近3年間(平成26年度～平成28年度)の実績平均を上回ることを目標として設定。②発達障害者等に対する小集団方式による支援事業は、発達障害者等の要因によりコミュニケーション能力に困難を抱えている求職者について、集中的にコミュニケーションスキル等を付与し、就職につなげることを目的としていることから、本事業の支援終了者の就職率を目標として設定。なお、数値については、前年度目標(40%)と前年度実績(59.2%)の平均値(49.6%)を踏まえて設定。	①就職支援ナビゲーター(発達障害者等支援分)による重点就職支援対象者の就職率 74.3% 以上(実績) ○平成27年度 66.1% ○平成28年度 76.7% ○平成29年度 80.2% ②発達障害者雇用トータルサポーターの支援終了者のうち、次の段階へ移行した者の割合 68% 以上。また、次の段階へ移行した者のうち就職した者の割合 60% 以上。また、事業主支援を行った事業主へのアンケート調査を実施し、課題の把握又は解決につながった旨の評価が80%以上	①若年コミュニケーション能力要支援者就職プログラムは、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支援ナビゲーター(発達障害者等支援分)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。発達障害及び発達障害があることが推察され、学校が何らかの支援を行っている学生の就職率は41.3%(日本学生支援機構「平成28年度障害のある学生の就学支援に関する実態調査」より)と、発達障害等コミュニケーション能力に困難を抱える者の就職は他の障害に比べて困難性が高い。このような中、より就職に困難性を抱える発達障害等コミュニケーション能力に困難を抱える求職者が増加していることを踏まえると、これまでの実績の達成も困難になると考えられるが、直近3年間(平成27年度～平成29年度)の実績平均(74.3%)を上回ることを目標として設定。②発達障害者雇用トータルサポーターと類似の事業である精神障害者雇用トータルサポーターの事業開始当初の目標を参考に設定した。	①個別支援対象者数 3,080件 ②発達障害者雇用トータルサポーターの支援実施件数16,500件以上	四半期単位	直轄

30' No	29' No	事業名	事業類型	予算科目(項、目)	事業概要	28' 評価	29' 評価	平成28年度決算額	平成29年度予算額(補正後)	平成30年度予算額	平成30年度重点的目標管理事業	29' 目標(アウトカム目標)	29' 目標設定の理由	30' 目標(アウトカム目標)	30' 目標設定の理由	事業執行率に係る指標	モニタリング期間	実施主体
34	37	事業主に対する障害者の雇用管理に関する支援	⑤環境整備型	(項)高齢者等雇用安定・促進費 (目)諸謝金 (目)職員旅費 (目)委員等旅費 (目)庁費 (目)高齢者等雇用安定促進事業委託費	中小企業を始めとした障害者を雇用しようとする企業を支援するため、雇用分野における障害者差別禁止及び合理的配慮に関して、障害者雇用経路者によるノウハウの普及や対応支援等を行う。 また、モデル企業において、精神障害者等を対象としてサテライトオフィス勤務を試行的に実施し、得られたノウハウや成果を広く普及させることで、サテライトオフィス勤務導入を推進する。 ハローワークに配置している精神障害者雇用トータルサポーターを講師とし、各都道府県主要地域を中心としごトータルサポーター養成講座を実施するとともに、必要に応じて個別企業への出前講座も実施し、広く一般労働者を対象として、しごとサポーターを養成する。しごとサポーターに対しては、机上貼付用シール、名刺貼付用シール、ネックストラップを配付し、自身が在籍する職場内で「自分は精神・発達障害に関して一定の知識、理解がある」ということの意味表示に活用する。さらに、講座で得た知識の活用により、職場における精神・発達障害者を支援する環境づくりを推進する。	a	d	40,794	164,039	144,951		①相談を受けた事業主の課題を解決した割合 90% ②障害者の在宅雇用を導入した上で、モデル事業終了時点で在宅勤務を継続して実施している企業の割合 75%以上 ③精神・発達障害者しごとサポーター養成講座受講者の理解度 90%以上	①障害者に対する差別禁止及び合理的配慮に係るノウハウ普及・対応支援事業は、中小企業を始めとした障害者を雇用しようとする企業が抱える障害者差別禁止及び合理的配慮に関する課題等に対するコンサルティングを実施することにより、課題を解決することを目的としていることから、当該指標を目標とした。数値については、28年度実績(99.5%)等を参考に目標値を設定。 ②IoTを活用した障害者の在宅雇用推進のための支援事業は、障害者の在宅雇用の導入等に係るノウハウを持っている企業と、障害者の在宅雇用に関心を持ちたいと考えている企業が一体となって障害者の在宅雇用の導入支援モデルの構築を目的としていることから、在宅雇用を導入した上で、モデル事業終了時点で在宅雇用を実施している企業の割合を目標値として前年度実績を参考に目標値を設定。 ③精神・発達障害者しごとサポーター養成講座は、一般労働者が精神・発達障害に関する基礎知識を習得し、正しく理解することにより職場における精神・発達障害者を支援する環境づくりを推進することを目的としているため、受講者の講座内容の理解度が一定以上となることを目標として設定。数値については、他のセミナー等の目標を踏まえて設定。	①相談を受けた事業主の課題を解決した割合 90% ②障害者のサテライトオフィス勤務を導入した上で、モデル事業終了時点でサテライトオフィス勤務を継続して実施している企業の割合 100% ③精神・発達障害者しごとサポーター養成講座受講者の理解度 90%以上	①障害者に対する差別禁止及び合理的配慮に係るノウハウ普及・対応支援事業は、中小企業を始めとした障害者を雇用しようとする企業が抱える障害者差別禁止及び合理的配慮に関する課題等に対するコンサルティングを実施することにより、課題を解決することを目的としていることから、当該指標を目標とした。数値については、平成29年度実績(98.0%)を踏まえ、一定の水準として設定した。 ②障害者のサテライトオフィス勤務導入推進事業は、障害者のサテライトオフィス勤務を実施したことがない企業が、コンサルティング等の支援を受けて、障害者のサテライトオフィス勤務の導入推進モデルの構築を目的としていることから、サテライトオフィス勤務を導入した上で、モデル事業終了時点でサテライトオフィス勤務を実施している企業の割合を目標値として設定し、全企業の達成を目指す。 ③精神・発達障害者しごとサポーター養成講座は、一般労働者が精神・発達障害に関する基礎知識を習得し、正しく理解することにより職場における精神・発達障害者を支援する環境づくりを推進することを目的としているため、受講者の講座内容の理解度が一定以上となることを目標として設定。数値については、昨年度実績(96.8%)を踏まえ、一定の水準として設定した。	①窓口及び訪問における相談件数 1,800件以上 ②モデル事業実施企業 3社 ③精神・発達障害者しごとサポーター養成講座受講者数 40,000人	①四半期単位 ②月単位 ③四半期単位	直轄
35	38	障害者雇用安定助成金	①雇用創出型 ③就職支援型	(項)高齢者等雇用安定・促進費 (目)雇用安定等給付金	[障害者職場定着支援コース] 職場定着支援計画を作成し、「柔軟な時間管理・休暇付与」「短時間労働者の勤務時間延長」「正規・無期転換」「職場支援員の配置」「職場復帰支援」「中高年障害者の雇用継続支援」「社内理解の促進」のいずれかの措置を講じた事業主に助成する。 [障害者職場適応援助コース] 職場適応援助者(ジョブコーチ)による援助を必要とする障害者のために、支援計画に基づき職場適応援助者による支援を実施する事業主に助成する。 [中小企業障害者多数雇用施設設置等コース] 中小企業(300人以下)である事業主が、新規に設立する事業所等について、障害者の雇入れに係る計画を作成し、当該計画に基づき、障害者を新規に5人以上雇用して、その雇入れ後障害者を10人以上継続雇用するとともに、障害者の雇入れに必要な事業所の施設・設備等の設置・整備を行う場合、当該施設・設備等の設置等に要する費用に対して助成を行う。 [障害や傷病治療と仕事の両立支援コース(平成29年度の名称は、障害・治療と仕事の両立支援制度助成コース)] 労働者の障害や傷病の特性に応じた治療と仕事を両立できる制度の導入及び専門人材の配置並びに両立支援制度の実施を行う事業主に対して助成を行う。	a	c	377,839	1,032,741	1,942,712		[障害者職場定着支援コース] ①平成29年度第1四半期に職場定着支援計画書の確認を受けた事業所のうち、実際に職場定着に係る措置を講じ、障害者を6か月以上定着させた事業所の割合 63%以上 [障害者職場適応援助コース] ②平成29年4月1日から平成29年9月末までに、職場適応に係る支援が提供された障害者のうち、6か月間継続して雇用された割合 90%以上 [障害・治療と仕事の両立支援制度助成コース] ③本助成金の制度整備助成の支給を受けた事業主の事業所における支給後6か月後の労働者の定着率75.0%以上	①障害者職場定着支援コースの利用に当たっては、事前に「職場定着支援計画書」を作成し確認を受けることが必要であるが、企業において当該計画が確実に実行されることが障害者の職場定着の促進につながることから、平成29年第1四半期(※1)に職場定着支援計画書の確認を受けた事業所のうち、実際に職場定着に係る措置を講じた上で、対象障害者を6か月以上職場に定着させた事業所の割合を目標として設定した。目標値については、事業開始初年度であることから、過去の実績から目標値を設定することができないため、実際に措置を講じる割合については他の事業を参考に設定し、6か月以上の職場定着率については、本助成金の活用効果をふまえて9割以上を目指すこととし、63% (講じる割合70%×職場定着率90%(※2))とした。 ※1:本コースは平成29年度新規であるため、平成29年度評価を行う時期(平成30年6月頃)では、平成29年第1四半期に計画を開始した事業所に係る実績しか把握できないため。 ※2:本コースにおける「職場定着に係る措置」は精神障害者を対象として想定した措置を複数設定しているため、対象障害者の多くが精神障害者となることが想定されるが、精神障害者は症状に波がある等の理由から、他の障害種別と比較して職場定着が難しいことに留意する必要がある。 ②障害者職場適応援助コースの利用にあたっては、事業主が訪問型職場適応援助者・企業在籍型職場適応援助者の活用により職場適応に係る支援を行った障害者のうち、6か月間継続して雇用された割合を目標として設定。 なお、数値については、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施する職場適応援助者による支援に係る目標が6か月後の定着率80%であること及び前年度実績を踏まえ、6か月間継続雇用された割合を一定水準確保する必要があることから、90%以上に設定。 ③障害・治療と仕事の両立支援制度助成コースの活用により事業所における雇用維持が図られたかを確認するため、労働者の定着率を目標とする。目標値については、事業初年度であることから、「2013がん体験者の悩みや負担等に関する実態調査報告書」における離職率が34%であることを参考に設定。	[障害者職場定着支援コース] 29年度は事業開始初年度であったため、「計画を提出した事業所のうち、職場定着措置を実施し、実際に対象労働者を6か月以上定着させた事業所の割合」を目標値としていたが、今年度は目標設定の考え方を変更し、「本助成金の1回目の支給を受けた事業所のうち、対象労働者をさらに6ヶ月以上定着させた事業所の割合」を目標とする(※本来、助成金の効果を検証するためには、助成金を実際に支給した事業所における職場定着率を把握する必要があったが、平成29年度は初年度であったため、一回目の助成金支給後6か月時点での職場定着率を把握できなかった。)。なお、目標値はJPEEDの調査(「障害者の就業状況等に関する調査研究」2017年4月)における6か月後定着率72.4%を踏まえ、これを上回る80.0%を目指すこととする。 [障害者職場適応援助コース] 障害者職場適応援助コースの利用にあたっては、事業主が訪問型職場適応援助者・企業在籍型職場適応援助者の活用により職場適応に係る支援を行った障害者のうち、6か月間継続して雇用された割合を目標として設定。 なお、数値については、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施する職場適応援助者による支援に係る目標が6か月後の定着率80%であること及び前年度実績を踏まえ、6か月間継続雇用された割合を一定水準確保する必要があることから、90%以上に設定。 [中小企業障害者多数雇用施設設置等コース] [障害や傷病治療と仕事の両立支援コース] 本助成金は、中小企業(300人以下)である事業主が、新規に設立する事業所等について、障害者の雇入れに係る計画を作成し、当該計画に基づき、障害者を新たに雇用するとともに、障害者の雇入れに必要な事業所の施設・設備等の設置・整備を行う場合、当該施設・設備等の設置等に要する費用に対して助成を行うものである。このため、当該計画により事業所で新たに雇用予定である障害者数を目標として設定。 平成29年度は目標未達成(平成29年度実績25人)であったが、平成30年度においても、引き続き同水準の目標を設定することとする。 [障害や傷病治療と仕事の両立支援コース] 障害や傷病治療と仕事の両立支援コースの活用により、事業所における雇用維持が図られたかを確認するため、労働者の定着率を目標とする。目標値については、今年度より大幅に支給要件を変更したため、「2013がん体験者の悩みや負担等に関する実態調査報告書」における離職率が34%であることを参考に、引き続き設定。	[障害者職場定着支援コース] 1,309,617千円 [障害者職場適応援助コース] 480,195千円 [中小企業障害者多数雇用施設設置等コース] 57,500千円 [障害や傷病治療と仕事の両立支援コース] 95,400千円	四半期単位	直轄	
統合	39	中小企業障害者多数雇用施設設置等助成金	①雇用創出型	(項)高齢者等雇用安定・促進費 (目)雇用安定等給付金	中小企業(300人以下)である事業主が、新規に設立する事業所等について、障害者の雇入れに係る計画を作成し、当該計画に基づき、障害者を新規に5人以上雇用して、その雇入れ後障害者を10人以上継続雇用するとともに、障害者の雇入れに必要な事業所の施設・設備等の設置・整備を行う場合、当該施設・設備等の設置等に要する費用に対して助成を行う。	b	(z(d))	52,500	97,500	-		本助成金は、中小企業(300人以下)である事業主が、新規に設立する事業所等について、障害者の雇入れに係る計画を作成し、当該計画に基づき、障害者を新たに雇用するとともに、障害者の雇入れに必要な事業所の施設・設備等の設置・整備を行う場合、当該施設・設備等の設置等に要する費用に対して助成を行うものである。このため、当該計画により事業所で新たに雇用予定である障害者数を目標として設定。数値については、平成28年度実績(40人)を参考に設定。	-	支給金額 97,500千円	年単位	直轄		

30' No	29' No	事業名	事業類型	予算科目(項、目)	事業概要	28' 評価	29' 評価	平成28年度決算額	平成29年度予算額(補正後)	平成30年度予算額	平成30年度重点的目標管理事業	29' 目標(アウトカム目標)	29' 目標設定の理由	30' 目標(アウトカム目標)	30' 目標設定の理由	事業執行率に係る指標	モニタリング期間	実施主体										
(3) 若年者の雇用の促進																												
36	40	地域の関係者との連携による若年者雇用対策の推進	③就職支援型	(項)高齢者等雇用安定・促進費 (目)諸謝金 (目)庁費 (目)土地建物借料 (目)高齢者等雇用安定促進事業委託費	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	X	1,306,049	1,345,134	1,238,196		就職者数11万7千人以上	ジョブカフェの利用者として想定される15～34歳の失業者及び非正規労働者並びに未内定者の数が対前年度比3.5%減少していることを踏まえ、平成28年度の実績117,948人から平成29年度の実績を試算すると11万4千人となるが、現在の企業の採用意欲やジョブカフェの運営主体である都道府県が掲げる目標値(11万7千人)に鑑み設定するもの。 (参考) 平成28年度実績117,948人×支援対象者減少率96.5%(▲3.5%)÷11万4千人	本事業における就職者数32,545名以上	ジョブカフェにおいては、都道府県が自ら実施する事業と、本事業とを一体的に実施しているところ、昨年度までの目標設定においては、どちらの事業の利用者かを問わず、ジョブカフェ利用者全体としての就職者数を設定していた。 一方、平成29年度の行政事業レビュー公開プロセスにおいて、本事業については、見直しつつも継続することが有用との評価とともに、本事業における目標設定及び評価を行うべき、との指摘をいただいたところ。 この指摘を受け、本事業の実施内容について、都道府県の強み・特色を活かした内容に重点化した取組みを実施するよう、平成30年度より事業の内容を見直すとともに、都道府県において関係者による協議会を設置し、本事業の実施内容についての目標設定と評価を行うこととしている。 平成30年度の目標については、上記を踏まえ、ジョブカフェ全体ではなく本事業単独での目標設定とするとともに、本事業において、各都道府県の協議会で設定した就職目標数(32,545名)を設定するもの。	本事業の支援対象者数 延べ128,588人以上	年単位	民間団体等										
37	41	新卒者等に対する就職支援	③就職支援型	(項)高齢者等雇用安定・促進費 (目)諸謝金 (目)職員旅費 (目)委員等旅費 (目)庁費 (目)土地建物借料 (目)高齢者等雇用安定促進事業委託費	学校との連携の下、保護者等も含めた在学中からの働く意義や職業生活についての講習、新卒者等に対するきめ細かな職業相談・職業紹介等を行うジョブサポーターをハローワークに配置する等により、中高生の円滑な就職を実現する。 また、新規大学等卒業予定者・未就職卒業者等を対象に、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新卒応援ハローワークにおいて実施する。	c	a	5,488,520	6,183,969	6,355,033	○	①新卒応援ハローワークにおける正社員就職者数9万3千人以上 ②学卒ジョブサポーターの支援による正社員就職者数19万1千人以上	①事業の目的が、未内定の大学生等に対して、新卒応援ハローワークの利用を促すとともに、きめ細かな職業相談・職業紹介により正社員就職を促進し、大卒者等全体の正社員就職率向上にも寄与するものであることから、平成30年度においては、引き続き新卒応援ハローワークの正社員就職者数を目標とし、前年度実績98,398人を基に、平成29年度については、支援対象となる平成29年度卒業予定の学生、平成28年度未内定卒業者等が前年と比べ5.1%減少することを踏まえた上で平成28年度と同程度の水準となるよう設定するもの。 平成28年度実績9万8千人×94.9%(▲5.1%)÷9万3千人(目標) ②また、学卒ジョブサポーターによる未内定者等に対する就職支援を実施し、新規学校卒業生等の就職を促進するものであることから、学卒ジョブサポーターの支援による正社員就職者数を目標とし、前年度実績推計201,326人(※)を基に、平成29年度については、支援対象となる平成29年度卒業予定の学生、平成28年度未内定卒業者等が5.1%減少することを踏まえた上で、平成28年度と同程度の水準となるよう設定するもの。 (※)実績推計とあるのは、目標算定期の都合、一部前年度実績により推計しているため。 平成28年度実績推計20万1千人×94.9%(▲5.1%)÷19万1千人(目標)	①新卒応援ハローワークにおける正社員就職者数9万3千人以上 ②学卒ジョブサポーターの支援による正社員就職者数16万9千人以上 ③新卒応援ハローワーク利用者に対して行う満足度調査において、満足と回答した者の割合90%以上	①事業の目的が、未内定の大学生等に対して、新卒応援ハローワークの利用を促すとともに、きめ細かな職業相談・職業紹介により正社員就職を促進し、大卒者等全体の正社員就職率向上にも寄与するものであることから、平成30年度においては、引き続き新卒応援ハローワークの正社員就職者数を目標とする。具体的には前年度実績103,024人を基に、支援対象となる平成30年度卒業予定の学生数及び平成29年度未内定卒業生数の減少の見込み(対前年度4.2%減)、雇用環境の改善に伴い、新卒応援ハローワークへの来所者数が減少傾向にあること(直近3か年において平均11.2%減)等を考慮しつつ、一方で今後の大学等との一層の連携強化を通じた、新卒応援ハローワークの立場での要支援者のきめ細かな捕捉、就職支援の取組み強化等を前提に、平成29年度目標と同程度の目標水準を設定するもの。 平成29年度実績10万3千人×90.0%(▲10.0%)÷9万3千人(目標) ※なお、ジョブサポーターの配置数は、平成28年度→平成29年度で1,539人→1,353人(186人、12.1%減)となっており、ジョブサポーター1人あたりの正社員就職実現数としては、前年度以上を目指すもの。 ②学卒ジョブサポーターによる未内定者等に対する就職支援を実施し、新規学校卒業生等の就職を促進するものであることから、平成30年度においては、引き続き学卒ジョブサポーターの支援による正社員就職者数を目標とすることとし、具体的には、①支援対象となる平成30年度卒業予定の学生数、平成29年度未内定卒業生数等の減少、②学卒ジョブサポーターによる大学等への支援の重点化の方針(対象の絞り込み)等を踏まえ、各都道府県労働局ごとに設定した目標を積み上げた全国値を目標水準として設定するもの。 なお、目標件数が22,000人減少しているが、実際に支援を行う学卒ジョブサポーターも対前年186人の減となっており、一人あたりの支援対象件数(目標)は前年同水準となっている。	①新卒応援ハローワークの利用者数延べ40万人以上 ②学卒ジョブサポーターによる開拓求人数19万7千人以上	月単位	直轄										
38	42	フリーター等に対する就職支援	③就職支援型	(項)高齢者等雇用安定・促進費 (目)諸謝金 (目)職員旅費 (目)委員等旅費 (目)庁費 (目)土地建物借料	不安定な就労を繰り返すフリーター等のうち正社員での就職を希望する者に対し、就職支援ナビゲーターを各都道府県の若者の多いハローワーク等に配置するとともに、より若者の集約を図るため全国28か所に「わかものハローワーク」を設置し、個別的な就職支援等を通じて正社員就職を図る。	a	d	3,153,227	3,238,313	3,210,713		①ハローワークの職業紹介により、正社員に結びつけたフリーター等の数29万2千人以上 ②わかものハローワークにおける担当者制による就職支援を受けた者の就職率75%以上	①事業の目的がフリーター等の正社員化であることから、ハローワークにおける正社員就職者数を目標とし、前年度実績推計314,650人(※)を基に、支援対象であるフリーターの数が平成27年167万人から平成28年155万人と約7.2%減少していることを踏まえ、平成29年度においても同程度の支援対象者の減少傾向が続くと仮定し、当該減少率を踏まえた上で、平成28年度と同程度の水準となるよう設定するもの。 平成28年度実績推計31万5千人×92.8%(▲7.2%)÷29万2千人(目標) ※ 実績推計とあるのは、目標算定期の都合により、一部前年度実績にて推計しているため。 ②事業の目的がフリーター等就職困難者の対する担当者制による個別支援を実施するものであるが、就職率については、平成28年度目標75%に対して実績が85.3%であったが、支援を実施する就職支援ナビゲーターの配置数が平成28年度596人から平成29年度309人に削減され(▲48.1%)、かつ1日あたりの勤務時間が1時間削減されたため、従来の支援の水準が確保できるか不透明であり、目標を据え置きた。	①ハローワークの職業紹介により、正社員に結びつけたフリーター等の数28万9千人以上 ②わかものハローワークにおける担当者制による就職支援を受けた者の就職率86%以上	①事業の目的がフリーター等の正社員化、ひいてはフリーター数の減少にも結び付けることであることから、平成30年度においては、引き続きハローワークにおける正社員就職者数を目標とすることとし、具体的には前年度実績推計(※1)292,190人を基に、支援対象であるフリーターの数(※2)が平成28年154万人から平成29年152万人と約1.3%減少していることから、平成30年度においても同程度の支援対象者の減少傾向が続くと仮定し、当該減少率を踏まえた上で、目標水準を設定するもの。 平成29年度実績推計29万2千人×98.7%(▲1.3%)÷28万9千人(目標) (※1)実績推計とあるのは、目標算定期の都合により、一部前年度実績にて推計しているため。 (参考)近年の雇用情勢等の影響を受け、新規求職者数が減少傾向にあることから、紹介件数も減少傾向にあり、この状況は、平成30年度も続くことが見込まれる。 ②事業の目的がフリーター等就職困難者の対する担当者制によるきめ細かい個別支援を実施するものであることから、平成30年度においては、引き続きわかものハローワークにおける担当者制による就職支援を受けた者の就職率を目標とすることとし、具体的には平成29年度目標75%に対して実績が90.9%であったこと等から、平成30年度については、過去3ヶ年の平均(※2)を踏まえ目標設定するもの。 (※2)過去3ヶ年の平均:86%(目標) 27年度:82.9%、28年度:85.3%、29年度90.9%	支援対象新規求職者数 116万4千人以上	月単位	直轄										

30' No	29' No	事業名	事業類型	予算科目(項、目)	事業概要	28' 評価	29' 評価	平成28年度決算額	平成29年度予算額(補正後)	平成30年度予算額	平成30年度重点的目標管理事業	29' 目標(アウトカム目標)	29' 目標設定の理由	30' 目標(アウトカム目標)	30' 目標設定の理由	事業執行率に係る指標	モニタリング期間	実施主体	
41	46	トライアル雇用助成金事業の実施	①雇用創出型	(項)高齢者等雇用安定・促進費 (目)雇用安定等給付金	<p>[一般トライアルコース] 職業経験、技能、知識の不足等から安定的な就職が困難な求職者について、ハローワークや職業紹介事業者等の紹介により、常用雇用へ移行することを目的に一定期間試行雇用した事業主に対して助成することにより、その適性や業務遂行可能性を見極め、求職者及び求人者の相互理解を促進すること等を通じて、これらの者の早期就職の実現や雇用機会の創出を図る。</p> <p>[障害者(短時間)トライアル雇用助成金] 障害者を一定期間雇用することにより、その適性や業務遂行可能性を見極め、求職者及び求人者の相互理解を促進すること等を通じて、障害者の早期就職の実現や雇用機会の創出を図ることを目的とする。</p> <p>[若年・女性建設労働者トライアルコース] 若年者(35歳未満)又は女性を建設技能労働者等として一定期間試行雇用し、一般トライアルコース又は障害者トライアルコースの支給を受けた中小建設事業主に対して助成するものであり、若年・女性建設労働者の入職・定着の促進を目的とする。</p>	c	c	[一般トライアルコース] 2,832,060 [障害者トライアルコース] 697,680	4,887,822	3,614,255		<p>[一般トライアルコース] ①常用雇用移行率74.7%以上 ②本助成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、本助成金が試行雇用の契機となった旨の評価が80%以上</p> <p>[障害者(短時間)トライアルコース] ①常用雇用移行率 80%以上 ②本助成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、本助成金が試行雇用の契機となった旨の評価が80%以上</p>	<p>[一般トライアルコース] ①本助成金事業の目的は、就職困難な求職者を早期に常用雇用へ移行することであり、常用雇用移行者数に比べて、雇用情勢などに左右されにくく、また、実際の事業の効果を分かりやすく示すため常用雇用移行率を目標として設定した。 なお、目標数値については、雇用情勢が改善し、正社員求人が増加している状況下では、常用雇用移行率は上昇しづらく、平成29年度も雇用情勢の改善が見込まれることから、平成28年度実績の常用雇用移行率を目標として設定した。 ②事業内容の効果をより適切に把握する観点から、ユーザー評価を目標として新たに設定した。 (参考) 平成29年度の目標は常用雇用移行率74.7%であり、平成28年度の目標76.6%を下回るが、今後雇用情勢の改善が見込まれる状況を踏まえ、直近2年の実績(平成28年度74.7%、平成27年度74.7%)と同水準とした。</p> <p>[障害者(短時間)トライアルコース] ①平成28年と同様に常用雇用移行率及び利用事業主等の満足度を目標として設定した。 目標値については、徒に移行率の目標値を高く設定することは、移行しやすい比較的軽度な障害者等のみを恣意的に支援対象者として取り込むことにもなりかねず、結果として真に支援を必要とする者が支援を受けられないことにつながる恐れがあることから、平成28年度目標と同様の80%以上とした。 ②事業内容の効果をより適切に把握する観点から、ユーザー評価を目標として新たに設定した。 (参考) 平成29年度の目標は常用雇用率80%であるが、予算積算上の要対人員から常用雇用移行者数を換算すると6,458人となり、平成28年度実績の4,966人を上回る。</p>	<p>[一般トライアルコース] ①常用雇用移行率74.7%以上 ②本助成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、本助成金が試行雇用の契機となった旨の評価が94%以上</p> <p>[障害者(短時間)トライアルコース] ①常用雇用移行率 80%以上 ②本助成金が試行雇用の契機となった旨の評価 90%以上</p> <p>[若年・女性建設労働者トライアルコース] 常用雇用移行率71.9%以上</p>	<p>[一般トライアルコース] ①本助成金事業の目的は、就職困難な求職者を早期に常用雇用へ移行することであり、常用雇用移行者数に比べて、雇用情勢などに左右されにくく、また、実際の事業の効果を分かりやすく示すため常用雇用移行率を目標として設定した。 なお、目標値については、平成27年度実績(74.7%)、平成28年度実績(74.7%)及び平成29年度実績(74.4%)を踏まえ設定した。 ②事業内容の効果をより適切に把握する観点から、ユーザー評価を目標として設定した。目標値については、平成29年度のユーザー評価(93.6%)を踏まえ設定。</p> <p>[障害者(短時間)トライアルコース] ①本助成金は障害者を常用雇用に移行させることを目的としているため、試行雇用後に常用雇用に移行した割合を目標とする。なお、今年度から精神障害者の雇用が義務化されることに伴い、職場定着が比較的困難な精神障害者の利用が増加すると予想されることから、目標水準は引き上げず、昨年度と同様(80.0%)とする。 ②事業内容の効果をより適切に把握するため、ユーザー評価を目標として設定する。目標水準は昨年度実績(91.3%)を踏まえ、一定の水準として設定した。</p> <p>[若年・女性建設労働者トライアルコース] 本助成金事業の目的は、就職困難な求職者である若年者及び女性の建設業への入職促進を図るためにトライアル雇用を実施し、早期に常用雇用へ移行することであり、常用雇用移行者数に比べて、雇用情勢などに左右されにくく、また、実際の事業の効果を分かりやすく示すため常用雇用移行率を目標として設定した。 なお、目標数値については、平成29年度実績(71.9%)の常用雇用移行率を踏まえて目標として設定した。</p>	[一般トライアルコース] 2,245,195千円 [障害者(短時間)トライアルコース] 1,163,212千円 [若年・女性建設労働者トライアルコース] 86,400千円		月単位	直轄
42	47	日雇労働者等就労支援事業	④能力開発型	(項)高齢者等雇用安定・促進費 (目)諸謝金 (目)職員旅費 (目)委員等旅費 (目)庁費 (目)労働保険業務費 (目)高齢者等雇用安定促進事業委託費	日雇労働者等の就業自立を図るため、ホームレス自立支援センター、技能講習会場等へ就職支援ナビゲーターが出張職業相談を行う他、求人者支援員が寮付き求人などの求人開拓を行う。また、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・免許の取得等を目的とした技能講習等を実施し、その就業機会の確保を図る。	a	b	377,135	406,782	398,050	<p>①就職支援ナビゲーターの支援による求職者の常用就職率78%以上 ②求人者支援員(ホームレス等分)1人あたりの求人確保数420件以上 ③日雇労働技能講習受講者から、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90%以上</p>	<p>①平成24年～28年度実績の平均(77.6%)を踏まえて設定した。 ②平成24年～28年度平均求人確保数(全国)から、求人者支援員削減による影響を減じた件数(420件)を踏まえて設定した。 ③過去の実績(97.2%)を踏まえ、一定の水準として設定した。</p>	<p>①就職支援ナビゲーターの支援による求職者の常用就職率80%以上 ②求人者支援員(ホームレス等分)1人あたりの求人確保数890件以上 ③日雇労働技能講習受講者から、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90%以上</p>	<p>①平成27年～29年度実績の平均(80.6%)を踏まえて設定した。 ②平成27年～29年度実績の平均(891件)を踏まえて設定した。 ③平成27年～29年度実績の平均(96.0%)を踏まえて設定した。</p> <p>昨今の人手不足の雇用情勢下にあっても、ハローワークの支援を受けて常用就職を目指す日雇労働者等は、常用就職するに足る技能・知識が不足していることに加え、高齢化も進んでいるため、就職困難度合いがより一層高まっている。 このことから、過去3年間平均の常用就職率を目標とすることは厳しい目標である上、目標常用就職率の達成にも資するよう求人確保数の目標も大幅に引き上げたところであり、全体として29年度の目標よりも厳しい目標設定を行ったところ。</p>	①就労支援ナビゲーターの相談件数15,500件以上 ②求人者支援員による求人開拓活動件数1,300件以上 ③日雇労働者等技能講習受講者数1,900人以上	四半期単位	民間団体等		
43	48	就職促進資金貸付事業費(アイヌ分)	③就職支援型	(項)高齢者等雇用安定・促進費 (目)雇用開発支援事業費等補助金	アイヌ地区住民に対して、就職に際して必要となる資金の貸付を行う民間団体等に支援等を行うことにより、アイヌ地区住民の就職の促進及び雇用の安定を図る。	a	b	2,100	5,237	5,049	1年以上の継続雇用率: 70% 以上	平成25年～28年度実績の平均(75%)を踏まえて設定した。	1年以上の継続雇用率: 80% 以上	昨今の雇用情勢の改善によって、本事業の貸付実績は減少傾向にあることから、こうした事情も踏まえ、前年度実績(80.0%)を水準として目標を設定した。 (過年度の就職率) 平成27年度:92.9% 平成28年度:83.3% 平成29年度:80.0%	貸付実施件数19件	四半期単位	民間団体等		
4 その他								20,242,564	22,995,357	25,693,319									
44	49	職場適応訓練(職場適応訓練委託費)	④能力開発型	(項)職業能力開発強化費 (目)職場適応訓練委託費	雇用保険の受給資格者の雇用を促進するため、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に係る委託費。	b	b	234	1,320	1,320	<p>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90%以上</p>	<p>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。目標値については、平成27年度実績(83.3%)及び平成28年度実績(100%)を踏まえ設定。</p>	<p>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94%以上</p>	<p>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。目標値については、平成27年度実績(83.3%)、平成28年度実績(100%)及び平成29年度実績(100%)を踏まえ設定。</p>	支給金額 289千円	上半期、下半期	直轄		

30' No	29' No	事業名	事業類型	予算科目(項、目)	事業概要	28' 評価	29' 評価	平成28年度決算額	平成29年度予算額(補正後)	平成30年度予算額	平成30年度重点的目標管理事業	29' 目標(アウトカム目標)	29' 目標設定の理由	30' 目標(アウトカム目標)	30' 目標設定の理由	事業執行率に係る指標	モニタリング期間	実施主体
45	50	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構運営費交付金・施設経費(雇用安定事業分)	②雇用維持型 ③就職支援型 ⑤環境整備型	(項)独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構運営費 (目)独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構高齢・障害者雇用支援助定運営費交付金 (項)高齢者等雇用安定・促進費 (目)施設施工費 (目)施設施工料 (目)土地建物借料 (目)施設整備費	独立行政法人制度は、主務大臣が業務運営に関する目標を定め、その目標達成に向けて法人が適正、効果的かつ効率的に公共的な業務を計画的に実施するとともに、法人自ら及び主務大臣が法人の業務の実績について評価を行い、その結果を次期以降の中期目標の作成、事業の改廃を含む事務及び事業の見直し等に活用する仕組みである。 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構は、独立行政法人通則法(平成11年法律第103号)第29条の規定に基づき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。 ○高齢者等の雇用に係る相談・援助、意識啓発等 ○地域障害者職業センター等における障害者及び事業主に対する専門的支援 ○地域の関係機関に対する助言・援助等及び職業リハビリテーションの専門的な人材の育成 ○職業リハビリテーションに関する調査・研究及び新たな技法等の開発の実施とその普及・活用の推進	a	a	12,537,936	13,095,969	14,665,560		独立行政法人高齢・障害・求職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」 (a)高齢者雇用アドバイザーによる相談・援助等の実施については、 <u>追跡調査により70%以上の利用事業主等において、具体的な課題改善効果が見られるようにする。</u> 「○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」 (b)地域センターにおける職業準備訓練、職業講習については、 <u>中期目標期間中に、80%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。</u> (c)ジョブコーチ支援事業(職場適応援助者による支援の実施)については、 <u>中期目標期間中において支援終了後の6ヶ月経過後時点での職場定着率が80%以上となるようにする。</u> (d)精神障害者の復職支援については、 <u>中期目標期間中に支援終了者の75%以上が復職できるようにする。</u>	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の第3期中期目標及び中期計画に基づいて設定。 なお、平成29年度目標は、当該中期目標及び中期計画から抜粋した。	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の中期目標・中期計画を達成する。 「○高齢者等の雇用に係る相談・援助、意識啓発等」 (a)制度改善提案を行った事業主に対して追跡調査を実施し、40%以上の事業主から「提案を受けて見直しを進めた」旨の回答が得られるようにする。 「○地域障害者職業センター等における障害者及び事業主に対する専門的支援」 (b)職業準備支援の修了者のうち精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の就職率を67%以上とする。 (c)ジョブコーチ支援事業の終了者のうち精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の支援終了6か月後の職場定着率を85%以上とする。 「○地域の関係機関に対する助言・援助等及び職業リハビリテーションの専門的な人材の育成」 (d)職業リハビリテーションに関する助言・援助等を実施した障害者就業・生活支援センター及び就労移行支援事業所の設置総数に占める割合を51%以上とする。 (e)助言・援助等を受けた関係機関に対する追跡調査において、有効回答のうち80%以上から「支援内容・方法の改善に寄与した」旨の評価を得る。 (f)職場適応援助者(ジョブコーチ)養成研修及び同スキル向上研修の受講者の所属県に就する追跡調査において、有効回答のうち80%以上から「障害者の職場定着に寄与した」旨の評価を得る。 「○職業リハビリテーションに関する調査・研究及び新たな技法等の開発の実施とその普及・活用の推進」 (g)外部の研究評価委員による各研究テーマの評価の平均点について5点以上を得る。	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の第4期中期目標及び中期計画に基づいて策定した。「独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 平成30年度計画」に基づいて設定した。	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の中期目標・中期計画を達成する。 「○高齢者等の雇用に係る相談・援助、意識啓発等」 65歳を超えた継続雇用延長・65歳以上への定年引上げに係る具体的な制度改善提案の実施件数/6,000件 「○地域障害者職業センター等における障害者及び事業主に対する専門的支援」 職業リハビリテーションサービスを実施した精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者数/19,200人 「○地域の関係機関に対する助言・援助等及び職業リハビリテーションの専門的な人材の育成」 職場適応援助者(ジョブコーチ)養成研修及び同スキル向上研修の受講者数/600人 「○職業リハビリテーションに関する調査・研究及び新たな技法等の開発の実施とその普及・活用の推進」 外部の研究評価委員による評価を受ける研究テーマ数/7本 職業リハビリテーションに関するマニュアル、教材、ツール等の作成/6件	月単位	(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構
46	51	外国人労働者雇用対策費	③就職支援型 ④能力開発型 ⑤環境整備型	(項)高齢者等雇用安定・促進費 (目)諸謝金 (目)職員旅費 (目)委員等旅費 (目)庁費 (目)土地建物借料 (目)高齢者等雇用安定促進事業委託費	外国人留学生や専門的・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、人手不足産業や成長産業の人材確保支援の観点から、在留資格上我が国での活動に制限がない定住外国人に対し、就職支援ナビゲーターによる就労支援や日本語能力も含めたスキルアップを行う外国人就労・定着支援研修を行う。	a	a	1,204,237	1,453,930	1,514,192		① 外国人コーナー等を利用した外国人求職者の就職率 21%以上 ② 外国人就労・定着支援研修受講者へのアンケートにおいて「満足」「やや満足」と回答した者の割合 90%以上	① 雇用情勢は回復傾向にあるものの、日本語能力に劣る外国人労働者は一般の求職者と比べて就職は困難である(平成20年度から平成28年度の外国人サービスコーナー等における就職率は平均17.3%)ため、平成26年度から平成28年度の実績(平均値21.2%)を踏まえて設定。 ② 外国人就労・定着支援研修については、質の確保の観点から引き続き受講者アンケートにおける満足度を指標とすることとし、平成28年度の実績(95.6%)を踏まえて一定の水準として設定。	① 外国人コーナー等を利用した外国人求職者の就職率 21%以上 ② 外国人就労・定着支援研修受講者へのアンケートにおいて「満足」「やや満足」と回答した者の割合 90%以上	① 雇用情勢は回復傾向にあるものの、日本語能力に劣る外国人労働者は一般の求職者と比べて就職は困難である(平成20年度から平成29年度の外国人サービスコーナー等における就職率は平均17.8%)ため、平成27年度から平成29年度の実績平均(21.5%)を踏まえて設定。 ② 外国人就労・定着支援研修については、質の確保の観点から引き続き受講者アンケートにおける満足度を指標とすることとし、平成29年度の実績(92.5%)を踏まえて一定の水準として設定。	外国人コーナー等における相談件数 190,000件	月単位	直轄
47	52	地方就職希望者活性化事業費	③就職支援型	(項)地域雇用機会創出等対策費 (目)諸謝金 (目)職員旅費 (目)委員等旅費 (目)庁費 (目)地域雇用機会創出事業等委託費	東京、大阪のハローワーク等に「地方就職支援コーナー」を設置し、地方就職希望者を受け入れる地域の労働局とも連携することで、地方就職希望者に対して、きめ細かな相談援助、職業紹介及び地域の生活関連情報等の提供を行う。 また、東京圏等において、地方就職に関するセミナー、イベント、個別相談等を実施するとともに、地方自治体が実施する就労体験事業等への参加者の送り出しを実施することにより、地方への移住・就職をより明確にイメージさせるとともに、地方就職の準備が整った者をハローワークへ誘導し、全国ネットワークを活用したマッチングにより就職へ結びつける。	d	a	554,272	564,320	545,976		U・ターン就職については、一般職業紹介と異なり、住居の移転等を伴うものであるため、移住後の生活を踏まえた支援が必要となる。そのため、生活関連情報の提供も含めたきめ細かな職業相談を実施する「地方就職支援コーナー」による支援を受けた地方就職希望者の就職率を①の目標として設定した。 なお、求所する対象者の緊要度によって就職の困難さが異なるため、年度ごとに実績(就職率)が大きく変動することから、直近3年間の就職率の平均実績(32.5%)を目標値と設定。 また、②の目標として、地方への就職を希望する若年者等を掘り起こし、ハローワークの支援につなげていく「地方人材還流促進事業」について目標を設定しており、数値については、前年度実績(11.8%)を上回ることを目標値とした。	①「地方就職支援コーナー」による支援を受けた地方就職希望者の就職率が33.0%以上 ②「地方人材還流促進事業」において、ハローワークへの誘導者数に対する地方就職者数の割合17.3%以上	U・ターン就職については、一般職業紹介と異なり、住居の移転等を伴うものであるため、移住後の生活を踏まえた支援が必要となる。そのため、生活関連情報の提供も含めたきめ細かな職業相談を実施する「地方就職支援コーナー」による支援を受けた地方就職希望者の就職率を①の目標として設定した。なお、過去3年間の実績平均(33.0%)を目標値とした。 ②の目標として、地方への就職を希望する若年者等を掘り起こし、ハローワークの支援につなげていく「地方人材還流促進事業」について目標を設定しており、数値については、過去3年間の平均実績(17.3%)を目標値とした。	①地方就職支援コーナーにおける新規求職者に対する1人当たりの紹介件数3.0件以上 ②地方人材還流促進事業におけるセミナー等により掘り起こした地方就職希望者の数 24,000人以上 ③「地方人材還流促進事業」において、ハローワークへの誘導者数3,000人以上	四半期単位	①直轄 ②民間団体等	

30' No	29' No	事業名	事業類型	予算科目(項、目)	事業概要	28' 評価	29' 評価	平成28年度決算額	平成29年度予算額(補正後)	平成30年度予算額	平成30年度重点的目標管理事業	29' 目標(アウトカム目標)	29' 目標設定の理由	30' 目標(アウトカム目標)	30' 目標設定の理由	事業執行率に係る指標	モニタリング期間	実施主体
48	53	一体的実施事業運営費	③就職支援型	(項)職業紹介事業等実施費 (目)諸謝金 (目)職員旅費 (目)委員等旅費 (目)庁費 (目)土地建物借料 (目)職業講習等委託費	希望する地方自治体において、国が行う無料職業紹介等の事務と地方が行う業務が、地方自治体の主導の下、運営協議会の設置などにより一体的に実施され、利用者の様々なニーズにきめ細かく応えることが可能となるよう「一体的実施施設」を設置する。 また、地域の実情に応じた雇用対策を実施するため、事業内容に応じ、当該地域において適切と判断される民間団体に委託して、就職セミナー等を実施する。	a	d	3,525,767	5,092,942	5,298,300		①就職率42.1%以上(前年度の実績以上) ②地域ごとの運営協議会で設定した事業目標(主要なもの)を達成した取組の割合86%以上	①一体的実施事業の就職率は、平成25年度38.7%、平成26年度42.4%、平成27年度41.7%、平成28年度42.1%と、一般のハローワークより高い水準の就職率を維持し、国と地方公共団体の連携の効果を発揮できているところであるが、「前年度の実績以上」とすることで、継続的な業務改善を目指す。 ②事業実施地域ごとに運営協議会で策定する事業運営計画の中で、成果目標(就職件数等)を設定しているが、「目標を達成した取組の割合」を目標として設定することで、個々の取組単位でもPDCAサイクルによる目標管理を徹底し、成果の向上を目指す。なお、目標値については、平成27年度の実績85.7%と平成28年度の実績86.3%の平均値である86%を設定。	①就職率41.6%以上(過去3年の平均の実績以上) ②地域ごとの運営協議会で設定した事業目標(主要なもの)を達成した取組の割合84.8%以上(過去3年の平均の実績以上)	①一体的事業の就職率は、開始当初から大幅に伸びてきたが、近年は概ね40%程度で推移している(一般のハローワークの就職率よりも高く、国と地方公共団体の連携の効果が発揮できているといえる)。このことを考慮し、過去3年間平均(平成27年度41.7%、平成28年度42.1%、平成29年度41.2%)で目標を設定する。 ②事業実施地域ごとに運営協議会で策定する事業運営計画の中で、成果目標(就職件数等)を設定しているが、「目標を達成した取組の割合」を目標として設定することで、個々の取組単位でもPDCAサイクルによる目標管理を徹底し、成果の向上を目指す。なお、目標値については、平成27年度の実績85.7%、平成28年度の実績86.3%、平成29年度の実績82.5%の過去3年の平均の実績以上である84.8%以上を設定。	一体的実施施設の利用者数 2,400,000人	四半期単位	直轄(一部民間団体等)
49	54	生活保護受給者等就労自立促進事業	③就職支援型	(項)高齢者等雇用安定・促進費 (目)諸謝金 (目)職員旅費 (目)委員等旅費 (目)庁費 (目)土地建物借料 (目)高齢者等雇用安定促進事業委託費	生活保護受給者等を含め広く生活困窮者の就労による自立を促進するため、福祉事務所ハローワークの常設窓口を設置するなどワンストップ型の支援体制を全国的に整備し、両者のチーム支援によるきめ細かな職業相談・職業紹介を行うなど両機関が一体となった就労支援を推進する。	a	a	2,159,102	2,469,487	3,348,084		支援対象者の就職率 65%以上 (過年度の就職率) 平成26年度:63.8% 平成27年度:65.9% 平成28年度:66.4% 3か年平均は65.4%であることから、同水準として65%と設定。	本事業は、生活保護受給者等の就労による自立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。 なお、数値については、過年度の平均等を踏まえ設定。 支援対象者の就職率 67%以上	本事業は、生活保護受給者等の就労による自立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。 なお、数値については、過去3年間の平均等を踏まえ設定。 (過年度の就職率) 平成27年度:65.9% 平成28年度:66.4% 平成29年度:67.0% 3か年平均は66.4%であることから、67%と設定。 特に新たな支援メニューを追加していないところ、過去3か年平均を超えた目標を設定した。	相談件数 612,000件 なお、常設窓口の経費負担については、別途No53の一体的実施事業運営費に組み込まれている	月単位	直轄、民間団体等	
50	55	刑務所出所者等就労支援事業費	③就職支援型	(項)高齢者等雇用安定・促進費 (目)諸謝金 (目)職員旅費 (目)委員等旅費 (目)高齢者等雇用安定促進業務庁費 (目)高齢者等雇用安定促進事業委託費	刑務所出所者等に対して、出所前に刑務所・少年院等とハローワークが連携し、出張による職業相談等を行うとともに、出所後に保護観察所等と公共職業安定所が連携し、民間団体等への委託による職場体験講習、トライアル雇用などの就労支援メニューを活用しつつ、就労支援チームによるきめ細やかな就労支援を行う。 また、民間団体等への委託により配置される協力雇用主等支援員が、刑務所出所者等の雇用について関心のある事業主に対して、雇用管理改善に関する助言や矯正施設における取得可能資格などに関する情報提供を行うとともに、刑務所出所者専用の求人開拓等を実施する。	c	b	261,016	317,389	319,887		①刑務所出所者等就労支援事業による就職率35%以上 ②刑務所出所者等専用求人の充足件数910件以上	①雇用情勢が改善している状況を踏まえ、より適切に事業の効果を検証する観点から、目標指標を就職件数から就職率とした。なお、数値については平成24年～28年度実績の平均(34.9%)を踏まえて設定した。 ②専用求人を出していただいた事業者のニーズに応えるには、当該求人を充足させることに尽きると考え、充足件数とした。なお、一般求人への伸び率が5.3%増(平成28年度新規求人数対前年比)となっていること、就職支援ナビゲーターを5.8%増員(103人→109人)したこと、鑑み、専用求人増加分について充足することを目指し、910件を目標とする。 ※ 810件(平成28年度実績)×1.053×1.058=902件	①刑務所出所者等就労支援事業による就職率35%以上 ②刑務所出所者等専用求人の充足件数 1,200件以上	①平成27～29年度の実績平均(37%)を踏まえて設定した。 ②専用求人を出していただいた事業者のニーズに応えるには、当該求人を充足させることに尽きると考え、充足件数とした。目標の設定に当たっては、平成29年度支援対象者数の対前年度増加率が1.04倍であることを考慮し、当該増加率分充足させることを目標として、充足件数1,200件以上として設定した。 $7,794人(平成29年度支援対象者数) \div 7,464人(平成28年度 \text{ // }) = 1.044\dots$ $1,115件(平成29年度実績) \times 1.04 = 1,159.6 \approx 1,200件$ 刑務所出所者等は、犯罪・非行の前歴のために就職が容易ではなく、また、支援を行う就職支援ナビゲーターも増員していないところではあるが、目標値を引き上げており、厳しい目標を設定した。	①支援対象者数 7,700人以上 ②協力雇用主等支援員による求人確保数6,200人以上	四半期単位	直轄、民間団体等

30' No	29' No	事業名	事業類型	予算科目(項、目)	事業概要	28' 評価	29' 評価	平成28年度決算額	平成29年度予算額(補正後)	平成30年度予算額	平成30年度重点的目標管理事業	29' 目標(アウトカム目標)	29' 目標設定の理由	30' 目標(アウトカム目標)	30' 目標設定の理由	事業執行率に係る指標	モニタリング期間	実施主体
5 キャリア形成支援システムの整備																		
51	56	人材開発支援助成金	④能力開発型	(項)地域雇用機会創出等対策費(目)雇用安定等給付金	事業主等が、計画に沿って、その雇用する労働者に対し、職業訓練等を実施した場合に、訓練経費や訓練中の賃金の一部等を助成する。 また、障害者の職業に必要な能力を開発し、向上させるための能力開発訓練事業を行う事業主やその団体または社会福祉法人等に対し、能力開発訓練事業に要する運営費及び訓練施設等の改善に要する経費の一部を助成することで、障害者の職業能力の開発・向上を行いマッチング機能の強化を図る。	b	a	9,143,996	20,083,312	43,130,258	○	①本助成措置が企業内で人材育成しようとする契機となった旨の評価が得られた割合が80%以上 ②助成対象の訓練の実施及び人材育成制度の導入によりキャリア形成につながったとする従業員の割合が90%以上 ③助成対象となった従業員について、訓練終了後の評価を反映して処遇の向上、職務拡大等を実施した(実施する予定を含む)割合が70%以上 ④特定訓練コースに対する助成措置が、訓練受講の目的の達成に役立ったとする事業主の割合が90%以上	本事業は、従業員に対する計画的な職業訓練の実施やセルフ・キャリアアドック、社内検定などの制度を導入することで、人材育成に取り組む事業主等に対して助成を行うことにより、段階的かつ体系的な職業能力開発を促進し、労働者のキャリア形成の効果的な促進に資することを目的とするものである。 ①事業内容の効果をより適切に把握する観点から、ユーザー評価を目標として新たに設定。 ②従業員のキャリア形成の促進及び③従業員の処遇の向上を行った事業主の割合を目標として設定。目標数値については、平成26年度から平成28年度の平均値(②97.6%、③73.0%)を踏まえて設定した。また、重点的に助成を行う④特定訓練コースについては、事業主の訓練目的の達成に役立つことを目標として設定し、目標数値については、平成26年度から平成28年度の平均値(④98.1%)を踏まえて設定した。	〔特定訓練コース・一般訓練コース・教育訓練休暇付与コース〕 ①本助成措置が企業内で人材育成しようとする契機となった旨の評価が得られた割合が90%以上 ②助成対象の訓練の実施及び人材育成制度の導入によりキャリア形成につながったとする従業員の割合が90%以上 ③助成対象となった従業員について、訓練終了後の評価を反映して処遇の向上、職務拡大等を実施した(実施する予定を含む)割合が70%以上 〔特別育成訓練コース〕 ①有期実習型訓練終了後に正規雇用労働者等となった者の割合を目標として設定し、目標数値については、平成29年度は目標未達成(74.7%)であったが、平成30年度においても引き続き同水準の目標を設定した。 ②利用者のニーズを把握するための目標を設定し、目標数値については、平成29年度の実績(97.6%)を踏まえて設定した。 〔建設労働者認定訓練コース・建設労働者技能実習コース〕 ①本事業により、建設労働者の技能の向上の推進に資する取組が促されたかをより適切に把握する観点から、ユーザー評価を目標として設定。 ②建設労働者の技能の向上の推進に資する取組を支援するものである本事業内容をより効果的に把握する観点から、ユーザー評価を目標として新たに設定。 ③本助成金により中小建設事業主の事業所における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、本助成金の支給を受けた中小建設事業主の事業所の定着率が、過去3年の建設業の平均定着率以上となることを目標として設定し、平成26年～28年度の平均定着率(90.6%)を目標数値とした。 〔障害者職業能力開発コース〕 ①障害者の能力開発訓練事業は、障害者の能力開発訓練事業を行う事業主等に対し助成することで、障害者の職業能力の開発・向上を行いマッチング機能の強化を図ることを目的としていることから、訓練終了後の就職率を目標として設定。なお、数値については、「障害者基本計画(平成30年3月30日閣議決定)」において障害者職業能力開発校の修了者における就職率を2020年度までに70%とする目標が定められていることを踏まえ設定している。 ②当該コースの効果をより適切に把握する観点から、ユーザー評価を目標として新たに設定した。	(人材開発支援助成金)支給決定金額431億円	四半期単位	直轄	
52	57	キャリア・コンサルティングの普及促進	④能力開発型 ⑤環境整備型	(項)職業能力開発強化費(目)生涯職業能力開発事業等委託費	労働者が、その適性や職業経験等に依り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基盤としてキャリアコンサルティングの普及促進を図るため、企業におけるキャリア形成に関する支援、各種講習等による支援、キャリア形成支援に取り組む企業の表彰・発信などに加え、非正規労働者を含む若年在職者等に対するキャリアコンサルティングを実施する。	a	a	110,858,373	712,885	251,083		①平成29年度末時点でのキャリアコンサルティング有資格者養成数6万5千人 ②キャリアに関する相談が役に立った人の割合90%以上 ③企業へのキャリア形成に関する助言等の結果、労働者に対するキャリア形成支援を促進させた企業の割合90%以上 ④キャリア形成支援サイトの情報が役に立ったとする割合80%以上	①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、担い手であるキャリアコンサルティング有資格者の養成数を指標とする。平成28年度の有資格者養成数は約6,000人となっている。キャリアコンサルタント試験の実施回数は、初年度であった平成28年度の年3回に対して平成29年度は年4回を予定しており、養成数の増が見込まれる一方、平成28年度養成数の一定数を占める標準レベルのキャリア・コンサルタントの経過措置対象者が今後減少することが見込まれるところ、これらを鑑み、平成28年度の養成数と各回における減少率(約1割)をもとに算出した試験1回当たりの養成数見込み(約1,300人)を年4回維持することを念頭に、キャリアコンサルティング技能士の増加数見込み(約1,000人)も踏まえて、平成28年度末の有資格者数約59,000人に6,000人を加えた65,000人とした。 ②キャリアコンサルティングを受けられる機会だけでなく、キャリアコンサルティングの質も重要であることから、キャリアに関する相談(キャリア・コンサルティング)が役に立った人の割合について、前年度実績(92.8%)を踏まえ目標を設定した。 ③本事業は、企業内における人材育成の推進(労働者に対するキャリア形成支援の促進)を図ることを目的としているため、「本事業による支援後、労働者に対するキャリア形成支援を促進させた企業の割合」について、前年度実績(90.4%)を踏まえ目標を設定した。 ④本事業中「キャリア形成支援サイト」では、キャリアコンサルティングの普及促進のため、全国の職業能力開発サービスセンターで行っている企業へのキャリア形成支援と相まって、事業内職業能力開発計画の作成や、職業能力開発推進者等に対する講習等に関する情報、キャリアコンサルティング等のキャリア形成支援に関する好事例の提供、さらにはキャリア診断サービス等キャリアコンサルティングのツールに関する情報提供等を行っており、より多角的な評価を得るため、サイトの情報が役に立ったかどうかの観点から前年度実績(81.4%)を踏まえ目標を設定した。	①平成30年度末時点でのキャリアコンサルティング有資格者養成数7万2千人 ②キャリアに関する相談が役に立った人の割合90%以上	①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、担い手であるキャリアコンサルティング有資格者の養成数を指標とする。キャリアコンサルタント試験の平成29年度実績(キャリアコンサルタント試験合格者約5,900人、キャリアコンサルティング技能士約600人)を踏まえて平成30年度は約6,500人の増加を見込み、平成29年度末有資格者数約65,500人に約6,500人を加えた72,000人とした。 ②キャリアコンサルティングを受けられる機会だけでなく、キャリアコンサルティングの質も重要であることから、キャリアに関する相談(キャリア・コンサルティング)が役に立った人の割合について、前年度実績(93.2%)を踏まえ目標を設定した。	○セルフ・キャリアアドック導入勤奨のための企業訪問件数 3,000件	年単位	民間団体等

30' No	29' No	事業名	事業類型	予算科目(項、目)	事業概要	28' 評価	29' 評価	平成28年度決算額	平成29年度予算額(補正後)	平成30年度予算額	平成30年度重点的目標管理事業	29' 目標(アウトカム目標)	29' 目標設定の理由	30' 目標(アウトカム目標)	30' 目標設定の理由	事業執行率に係る指標	モニタリング期間	実施主体
6 職業能力評価システムの整備																		
53	58	職業能力評価の基盤整備	④能力開発型	(項)職業能力開発強化費 (目)諸謝金 (目)職員旅費 (目)委員等旅費 (目)庁費 (目)技能向上対策費補助金 (目)生涯職業能力開発事業等委託費	技能検定の職種ごとに専門調査委員会を開催し、試験基準の見直しや新規作業等に係る試行技能検定を実施し、適正に機能し得るものかを確認するとともに、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。また、職種ごとに必要な能力要件を明確化した職業能力評価基準を策定・改訂するとともに、これに基づく人材育成・評価のためのツール(キャリアマップ、職業能力評価シート)の開発を進めながら、活用の促進を図る。	a	d	1,751,168	2,751,711	3,587,605		①技能検定受検者を有する企業における技能士の処遇向上等技能検定の活用率90%以上 ②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人材育成制度、従業員の募集採用活動が改善された(改善される見込み)という企業等の割合85%以上 ③技能検定の合格者数146,827人	①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、技能検定受検者を有する企業が、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。目標値については過去の実績(平成27年度実績:96.9%、平成28年度実績:97.0%)を踏まえ設定。 ②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。目標値については、平成28年度実績(86.4%)を踏まえ設定した。 ③若者に対する技能検定受検料減免措置の効果を図るため、技能検定の合格者数を目標として設定した。目標値については、今年度の受験予定者数(243,091人)に27年度の平均合格率(60.4%)を掛けて推計した。	①技能検定受検者を有する企業における技能士の処遇向上等技能検定の活用率90%以上 ②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人材育成制度、従業員の募集採用活動が改善された(改善される見込み)という企業等の割合85%以上 ③技能検定(都道府県方式の職種及び減免制度を利用する指定機関方式の職種)の合格者数152,917人	①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、技能検定受検者を有する企業が、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。目標値については過去の実績(平成28年度実績:97.0%、平成29年度実績:96.7%)を踏まえ設定。 ②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。目標値については、平成29年度は目標未達成(67%)であったが、平成30年度においても引き続き同水準の目標を設定することとする。 ③若者に対する技能検定受検料減免措置の効果を図るため、技能検定の合格者数を目標として設定した。目標値については、今年度の受験予定者数(261,844人)に29年度の平均合格率(58.4%)を掛けて推計した。	①当該事業年度における技能検定の受検申請者数26.2万人 ②当該事業年度に職業能力評価基準等が整備された業種数(中間報告も含む):7業種	年単位	①直轄 ②事業受託者
7 多様な訓練機会の確保																		
54	59	民間等を活用した効果的な職業訓練と就職支援の推進	④能力開発型	(項)職業能力開発強化費 (目)離職者等職業訓練費交付金 (目)生涯職業能力開発事業等委託費 (目)雇用開発支援事業費等補助金	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となる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。また、人手不足分野を抱えている地域において、従来の公的職業訓練の枠組みでは対応できない、地域の創意工夫を生かした人材育成の取組を支援するため、新たな人材育成プログラムの開発・実施を都道府県に委託して実施する。	c	c	41,698,527	50,644,491	77,352,274	○	①委託訓練修了者の訓練終了後3ヶ月時点の就職率75%以上 ②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 ③職業訓練受講者に対して行う満足度調査において、満足と回答した者の割合が90%以上 ④地域創生人材育成事業を利用した求職者の就職件数が、事業開始時に設定された目標数を上回ること。	①委託訓練は平成29年3月に策定された「平成29年度における全国職業訓練実施計画」に記載の「委託訓練の就職率75%以上」に合わせて設定。 ②施設内訓練の目標は平成22年6月18日閣議決定「新成長戦略」第3章(6)「雇用・人材戦略」の【2020年までの目標】に記載の「公共職業訓練受講者の就職率:施設内80%、委託65%」に合わせて設定。 ③職業訓練が利用者ニーズに即して実施されていることを把握するため満足度調査を行うこととし、満足度の割合を目標とする。近年の実績(平成26年度97%、平成27年度96.7%、平成28年度90.8%)を踏まえて、90%と設定。 ④地域創生人材育成事業における各事業実施地域の求職者の就職件数は、対象分野の人材育成の仕上がり像、地域の雇用情勢、費用対効果等を勘案し事業実施地域が提案したものを、外部有識者を含む企画書評価委員会で妥当性を判断した上で設定している。このようにして設定した各地域の目標数の合計値を目標とする。	①委託訓練修了者の訓練終了後3ヶ月時点の就職率75%以上 ②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 ③職業訓練受講者に対して行う満足度調査において、満足と回答した者の割合が90%以上 ④地域創生人材育成事業を利用した求職者の就職件数が、事業開始時に設定された目標数を上回ること。	①委託訓練は平成30年3月に策定された「平成30年度における全国職業訓練実施計画」に記載の「委託訓練の就職率75%以上」に合わせて設定。 ②施設内訓練の目標は平成22年6月18日閣議決定「新成長戦略」第3章(6)「雇用・人材戦略」の【2020年までの目標】に記載の「公共職業訓練受講者の就職率:施設内80%、委託65%」に合わせて設定。 ③職業訓練が利用者ニーズに即して実施されていることを把握するため満足度調査を行うこととし、満足度の割合を目標とする。近年の実績(平成27年度96.7%、平成28年度90.8%、平成29年度90.1%)を踏まえて、90%と設定。 ④地域創生人材育成事業における各事業実施地域の求職者の就職件数は、対象分野の人材育成の仕上がり像、地域の雇用情勢、費用対効果等を勘案し事業実施地域が提案したものを、外部有識者を含む企画書評価委員会で妥当性を判断した上で設定している。このようにして設定した各地域の目標数の合計値を目標とする。	①141,473人 ②34,714人 ④今後、契約する地域があるため現時点で記載することは不可能。	月単位	独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構、都道府県
55	60	障害者の多様なニーズに対応した委託訓練の実施	④能力開発型	(項)障害者職業能力開発支援費 (目)障害者職業能力開発支援事業委託費	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活用し、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。	c	c	1,543,870	1,799,671	1,720,708		就職率55%以上(訓練終了後3ヶ月時点)	障害者基本計画(平成25年9月閣議決定)に定められた平成29年度に就職率を55%とする目標達成に向けて毎年2%程度目標を上昇させることとしている。	就職率55%以上(訓練終了後3ヶ月時点)	第4次障害者基本計画(平成30年3月閣議決定)に定められた2022年度に就職率を55%とする目標達成に向けた取組を行う。	受講者数 4,000人	四半期単位	都道府県
56	61	介護労働者能力開発事業の実施	④能力開発型	(項)職業能力開発強化費 (目)介護労働者雇用改善援助事業等交付金	公益財団法人介護労働安定センターにおいて、公共職業安定所長から受講指示を受けた離転職者を対象とする介護労働講習(実務者研修450時間を含む)、介護労働者のキャリア形成に関する相談援助等を実施する。	a	a	992,550	986,991	981,235		介護労働講習修了後3ヶ月時点の就職率85%以上	平成27年度から平成32年度までを計画期間とする「介護雇用管理改善等計画」に記載の「就職率を継続的に85%以上とする」に合わせて設定。	介護労働講習修了後3ヶ月時点の就職率85%以上	平成27年度から平成32年度までを計画期間とする「介護雇用管理改善等計画」に記載の「就職率を継続的に85%以上とする」に合わせて設定。	受講者数 1,880人	月単位	公益財団法人 介護労働安定センター
57	62	認定職業訓練助成事業の推進	④能力開発型	(項)職業能力開発強化費 (目)職員旅費 (目)職業能力開発校設備費等補助金 (目)生涯職業能力開発事業等委託費	①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補助を行う。 ②また、建設技能労働者の人材確保・育成を図るため、離転職者等について、型枠工等不足する建設技能労働者に係る職業訓練から就職支援までをパッケージとして実施する	b	a	1,871,434	1,995,987	2,286,706		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84%以上 ②訓練終了後3ヶ月後の訓練生の就職率70%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前年度実績(88.5%)を踏まえ設定。 ②建設労働者緊急育成事業については、離転職者等を対象とした事業のため、就職率を目標設定。目標数値については、前年度実績(72.3%)を踏まえ設定。	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84%以上 ②訓練終了後3ヶ月後の訓練生の就職率70%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前年度実績(85.0%)を踏まえ設定。 ②建設労働者緊急育成事業については、離転職者等を対象とした事業のため、就職率を目標設定。目標数値については、前年度実績(70.5%)を踏まえ設定。	①交付決定額10億円 ②契約額9億円	年単位	都道府県

30' No	29' No	事業名	事業類型	予算科目(項、目)	事業概要	28' 評価	29' 評価	平成28年度決算額	平成29年度予算額(補正後)	平成30年度予算額	平成30年度重点的目標管理事業	29' 目標(アウトカム目標)	29' 目標設定の理由	30' 目標(アウトカム目標)	30' 目標設定の理由	事業執行率に係る指標	モニタリング期間	実施主体		
8 若年者の職業能力開発の推進																				
58	63 (新規)	外国人技能実習機構に対する交付金	⑤環境整備型	(項)職業能力開発強化費 (目)外国人技能実習機構交付金 (目)諸謝金(目)職員旅費 (目)委員等旅費 (目)庁費	外国人技能実習機構が、外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律(平成28年法律第89号)に基づき以下の業務を行う。 ① 監理団体・実習実施者の適正化に関する業務 ② 技能修得環境の整備及び支援に関する業務 ③ 送出国との連絡調整等の業務 ④ その他技能等の適切な修得・移転に関する業務	-	d	320,237	1,338,460	1,368,200		技能実習計画の認定について、標準処理期間内に行ったものの割合80%以上 技能実習計画の認定申請があったものについて迅速・適正に処理することが技能実習制度の円滑化、適正化に資するものであることから、成果指標に設定した。 なお、目標値については、他の事業の目標値等を参考に設定した。	技能実習計画の認定について、標準処理期間内に行ったものの割合80%以上	技能実習計画の認定申請があったものについて迅速・適正に処理することが技能実習制度の円滑化、適正化に資するものであることから、成果指標に設定した。 なお、目標値については、平成29年度は目標未達成(60.8%)であったが、平成30年度においても引き続き同水準の目標を設定することとする。	技能実習計画の認定申請の処理件数270,000件	年単位	外国人技能実習機構			
廃止	64	技能実習制度推進事業費	⑤環境整備型	(項)若年者等職業能力開発支援費 (目)若年者等職業能力開発支援事業委託費 (目)諸謝金 (目)委員等旅費 (目)庁費	技能実習制度の適正かつ円滑な推進を図るため、技能実習生受入れ企業等に対する巡回指導、技能実習指導員に対する講習会の開催や技能実習生のための母国語電話相談、技能実習計画の評価等を行う。 また、公的評価システムの整備に関する支援、受入れ企業の倒産等の場合の実習継続支援等を行う。	d	Z(a)	235,360	217,177	-		①巡回指導において改善指導を行った実習実施機関のうち改善した(又は改善見込みの)機関の割合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 ③相談を受けた業界団体等から職種追加について「理解できた」との評価を受ける割合90%以上	①巡回指導による実習実施機関の適正化は、実習生の円滑な技能修得に資するものであり、巡回指導の件数を事業執行率の指標としている。この巡回指導の成果をより直接的に評価できるように、巡回指導における改善率をアウトカム指標として設定した。 なお、目標値については、これまでの実績(平成28年度91%)を踏まえて設定した。 ②技能実習生側の視点においても制度が適正に運営されているかどうかを評価するため、実習生自身の技能実習に関する満足度を指標とし、過去の実績(平成28年度95%)を踏まえて設定した。 ③公的評価システムの整備に関する支援を通じて、業界団体等が職種追加の仕組み等を理解し、円滑にその作業が進められるようにすることが重要である。このため、相談する業界団体等によって、職種追加について「理解できた」との評価を受けること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(平成28年度95%)を踏まえて設定。	-	-	-	民間団体等			
59	65	若者職業的自立支援推進事業	③就職支援型 ④能力開発型	(項)若年者等職業能力開発支援費 (目)諸謝金 (目)職員旅費 (目)委員等旅費 (目)庁費 (目)若年者等職業能力開発支援事業委託費	「地域若者サポートステーション」において、地方自治体と協働し、職業的自立に向けての専門的相談支援、就職後の定着・ステップアップ支援、若年無業者等集中訓練プログラムを実施する。	a	c	2,082,012	2,567,330	2,778,676		①就職率(登録者のうち就職に至った者の割合)60%以上 ②定着・ステップアップ支援を受けた者のうち、就職後6か月経過時点で就労している者の割合65%以上 ③地域若者サポートステーションの支援を受けた者に対して行う満足度調査において、満足と回答した者の割合90%以上	本事業は、ニート等の若者が充実した職業生活を送り、我が国の将来を支える人材となるよう一人でも多くの若者を就職に結びつけるとともに、就職後のフォローアップを通じて早期離職を防ぐことを目的としている。 このため、①就職率(28年度実績61.9%)、②職場定着率(28年度実績67.6%)、③利用者の満足度(28年度実績97.3%)について、前年度実績を踏まえて目標を設定した。	①就職等率(登録者のうち就職等(i)雇用保険被保険者就職に加え、ii)サポステによるステップアップのための支援を継続し雇用保険被保険者となることを見込まれる就職及びiii)公的職業訓練の受講)に至った者の割合)60%以上 ②定着・ステップアップ支援を受けた者のうち、就職後6か月経過時点で就労している者の割合65%以上 ③地域若者サポートステーションの支援を受けた者に対して行う満足度調査において、満足と回答した者の割合90%以上	本事業は、ニート等の若者が充実した職業生活を送り、我が国の将来を支える人材となるよう一人でも多くの若者を就職に結びつけるとともに、就職後のフォローアップを通じて早期離職を防ぐことを目的としている。このため、雇用保険被保険者就職に向け着実にステップを踏んでいると考え得る、雇用保険被保険者となることを見込まれる就職※2及び公的職業訓練スキームへの移行も含めて評価することとする。この「就職等率」の平成29年度実績を粗く推計すると約60%となることから、就職困難性の高い新規登録者の割合が高まっていること※1も踏まえ、就職等率の目標を60%以上として設定する。また、②職場定着率(29年度実績69.3%)、③利用者の満足度(29年度実績96.6%)については、前年度実績を踏まえて同じ指標で目標を設定する。 ※1: サポステ初来所時に就職準備性の状況を4段階のレベルで判定、準備性の低い(レベル1~2)者の割合増(H28: 57.5%→H29: 65.6%)及び就労経験が全くない者の割合増(H28: 16.3%→H29: 18.2%) ※2: 週20時間未満の就職者のうち、サポステによるステップアップのための支援を継続している者	新規登録者数25,200人	四半期単位	民間団体等		
9 その他職業能力開発関係								57,699,148	59,741,383	62,126,522										
60	66	技能継承・振興対策費(ものづくり立国の推進)	④能力開発型	(項)技能継承・振興推進費	各種技能競技大会の開催や各種表彰を実施するとともに、若年技能者人材育成支援等事業として、ものづくりマイスターを活用し、中小企業の若年技能者への技能指導等を行い、効果的な技能の継承や後継者の育成、また、地域関係者の創意工夫による技能振興事業を行う。 特に、若年技能者人材育成支援等事業においては、若者にもものづくり産業の魅力を発信し、技能分野への誘導を図る取組みを重点的に実施することとする。(「目指せマイスター」プロジェクト)	a	a	4,063,359	4,388,081	4,725,133		①ものづくりマイスターを活用して、若者への指導や後継者となる技能者の育成、若者の意識啓発等を行う事業であることから、ものづくりマイスターを活用した機関が活用後も職業能力開発に取り組む契機となったかを目標とする。 本目標は平成27年度に新設し、当初の目標値として80%と設定したところであるが、設定から3年を経過しておらず、安定的な数値が測定できていないことから引き続き80%としたもの。 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、アンケート調査を実施し、来場者のものづくりに対する意識に影響を与えた割合を目標とする。25~27年度の実績値が目標値を上回っていたため、昨年度5%目標値を上方修正し85%としたところであるが、平成24年度のように目標値を大きく下回る実績(77%)となることも考慮し、引き続き85%としたところ。	①ものづくりマイスターを活用した企業又は業界団体が技能検定又は技能競技大会を人材育成に活用する契機とした割合85%以上 ②第55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85%以上	①ものづくりマイスターを活用して、若者への指導や後継者となる技能者の育成、若者の意識啓発等を行う事業であることから、ものづくりマイスターを活用した機関が活用後も職業能力開発に取り組む契機となったかを目標とする。目標については、過去の実績(平成27年度実績: 90.4%、平成28年度実績: 90.9%、平成29年度実績: 90.0%)を踏まえ設定した。 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、アンケート調査を実施し、来場者のものづくりに対する意識に影響を与えた割合を目標とする。25~27年度の実績値が目標値を上回っていたため、昨年度5%目標値を上方修正し85%としたところであるが、平成24年度のように目標値を大きく下回る実績(77%)となることも考慮し、引き続き85%としたところ。	①若年技能者人材育成支援等事業におけるものづくりマイスターの活動数延べ171,000人以上 ②第56回技能五輪全国大会の来場者数約84,000人以上	年単位	事業受託者			

30' No	29' No	事業名	事業類型	予算科目(項、目)	事業概要	28' 評価	29' 評価	平成28年度決算額	平成29年度予算額(補正後)	平成30年度予算額	平成30年度重点的目標管理事業	29' 目標(アウトカム目標)	29' 目標設定の理由	30' 目標(アウトカム目標)	30' 目標設定の理由	事業執行率に係る指標	モニタリング期間	実施主体	
61	67	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構運営費交付金・施設整備費補助金	④能力開発型	(項)独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構運営費 (目)独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構施設整備費 (項)独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構施設整備費 (目)独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構施設整備費補助金	求職者その他の労働者の職業能力の開発及び向上を促進するための施設の設置及び運営の業務を行うことにより、求職者その他の労働者の職業の安定その他福祉の増進を図るとともに、経済及び社会の発展に寄与することを目的として以下の業務を行う。 ・能力開発に関する業務 ・公共職業能力開発施設等の設置運営	a	a	51,335,381	52,956,454	54,975,537		独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の中期目標・中期計画を達成する。 「○職業能力開発促進センター等及び職業能力開発総合大学の設置及び運営の実施等に関する事項」 (a)離職者を対象とする職業訓練の実施については、訓練終了者の訓練終了後3ヶ月時点の就職率80%以上とする。 (b)高度技能者の養成のための職業訓練については、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。 (c)在職者を対象とする職業訓練については、受講者に対してアンケート調査を実施し、90%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。 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、90%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。	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の第3期中期目標及び中期計画に基づいて設定。 (中期目標及び中期計画抜粋) (a)訓練終了者の訓練終了後3ヶ月時点の就職率を各年度とも80%以上とする。 (b)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各年度とも95%以上とする。 (c)受講者に対してアンケート調査を実施し、90%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。 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、90%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。	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の第4期中期目標及び中期計画に基づいて設定。 (中期目標及び中期計画抜粋) (a)訓練終了者の訓練終了後3ヶ月時点の就職率を各年度とも80%以上とする。 (b)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各年度とも95%以上とする。 (c)事業主に対してアンケート調査を実施し、事業主の指示により職業訓練を受講した場合について、90%以上の者から生産性向上等につながった旨の評価が得られるようにする。	受講者数 (a)25,000人 (b)5,800人 (c)62,000人	四半期単位	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構		
62	68	雇用型訓練等の推進	④能力開発型	(項)職業能力開発強化費 (目)諸謝金、職員旅費、委員等旅費、庁費、生涯職業能力開発事業等委託費	「ジョブ・カード制度」の推進を図るため、中央及び地域にジョブ・カードセンターを設置し、雇用型訓練実施企業の開拓、雇用型訓練プログラムの作成支援及び制度の普及促進等を実施。	a	d	2,300,408	2,396,848	2,425,852		①ジョブ・カード作成者数:25万人 ②雇用型訓練終了3ヶ月後の正社員就職率85%以上 ③ジョブ・カード制度を活用した事業主のうち、有益であったと回答した事業主の割合80%以上	①ジョブ・カード作成者数:25万人 ②雇用型訓練終了3ヶ月後の正社員就職率85%以上 ③ジョブ・カード制度を活用した事業主のうち、有益であったと回答した事業主の割合80%以上	①ジョブ・カード作成者数については、平成32年までに300万人の目標が掲げられており、この目標達成に向けて平成30年度以降も実績向上を図る必要があるが、これまでのジョブ・カードに係る各般の取組の効果が徐々に浸透・発現し、今後各領域における実績が順次向上すると見込まれることから、平成29年度においては、平成28年度実績を踏まえ平成28年度目標値を上回る25万人を目標値として設定している。 ②雇用型訓練は、フリーター等の正社員経験の少ない方を対象に、実践的な職業訓練機会を提供し、正社員へ移行することを目的としているものであるため、訓練終了後の正社員就職率について、前年度実績(86.5%)を踏まえ目標値として設定している。 ③ジョブ・カード制度を活用した企業の効果等に係る目標値として、ジョブ・カード制度を有益とする事業主の割合について、前年度実績(89.5%)を踏まえ設定している。	①ジョブ・カード作成者数については、平成32年までに300万人の目標が掲げられており、この目標達成に向けて平成30年度以降も実績向上を図る必要があるが、平成29年度の実績は目標未達成となった。平成30年度においては、様式の見直し等の活用促進策の効果による実績向上が見込まれることから、引き続き25万人を目標値として設定している。 ②雇用型訓練は、フリーター等の正社員経験の少ない方を対象に、実践的な職業訓練機会を提供し、正社員へ移行することを目的としているものであるため、訓練終了後の正社員就職率について、前年度実績(93.4%)を踏まえ目標値として設定している。 ③ジョブ・カード制度を活用した企業の効果等に係る目標値として、ジョブ・カード制度を有益とする事業主の割合について、前年度実績(93.1%)を踏まえ設定している。	雇用型訓練受講者数 1.4万人	①月単位 ②月単位 ③年単位	直轄、民間団体等	
10 雇用均等・両立支援・パート労働対策関係								26,526,118	13,936,380	26,872,022									
63	69	両立支援等助成金	②雇用維持型	(項)男女均等雇用対策費 (目)雇用安定等給付金	働き続けながら子の養育又は家族の介護を行う労働者の職業生活と家庭生活を両立させるための制度等を導入し、利用を促進した事業主等に対して助成金を支給する。 ○事業所内保育施設コース 労働者のための保育施設を事業所内に設置、運営などを行う事業主・事業主団体にその費用の一部を助成 ○出生時両立支援コース 男性労働者が育児休業や育児目的の休暇を取得しやすい職場環境整備を行い、育児休業等を取得させた事業主に対して助成 ○介護離職防止支援コース 仕事と介護の両立支援に関する取組を行うとともに、円滑に介護休業または勤務制限制度を利用させた事業主に対して助成 ○育児休業等支援コース 育児復帰支援プランを作成し、労働者に育児休業取得・職場復帰させる、代替要員を確保する、または復帰後の支援に取り組んだ中小企業事業主に対して助成 ○再雇用者評価処遇コース 育児・介護を理由とした退職者の復職支援の取組を行い、希望者を再雇用した事業主に対して助成 ○女性活躍加速化コース 自社の女性の活躍の状況について実態把握及び課題分析を行い、女性の活躍に関する数値目標と、その達成のための取組目標を設定し、目標を達成した事業主に対して助成	b	c	24,589,473	11,296,737	24,025,811	○		①本助成金(再雇用者評価処遇コース、女性活躍加速化コースを除く)は、仕事と家庭を両立しやすい環境整備等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確保する。また、当該事業主の保育施設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 ②再雇用者評価処遇コース:支給対象となった労働者のうち、離職後、就業を希望した時期から1年以内に再雇用された労働者割合70%以上 ③女性活躍加速化コース:支給から6ヶ月後の女性労働者の離職率が前年同期に比べて改善した(または離職者がいない)とする割合90%以上 ④本助成金が労働者の継続就業を図る契機となったとする事業主の割合80%以上	①本助成金(再雇用者評価処遇コース、女性活躍加速化コースを除く)は、仕事と家庭を両立しやすい環境整備等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確保する。また、当該事業主の保育施設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 ②再雇用者評価処遇コース:支給対象となった労働者のうち、離職後、就業を希望した時期から1年以内に再雇用された労働者割合70%以上 ③女性活躍加速化コース:支給から6ヶ月後の女性労働者の離職率が前年同期に比べて改善した(または離職者がいない)とする割合90%以上 ④本助成金が労働者の継続就業を図る契機となったとする事業主の割合80%以上	①本助成金(再雇用者評価処遇コース、女性活躍加速化コースを除く)は、仕事と家庭を両立しやすい環境整備等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確保する。また、当該事業主の保育施設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 ②再雇用者評価処遇コースは、育児、介護等を理由とした離職者の再雇用支援のために再雇用制度を整備し、円滑な再雇用を支援するものであるため、支給対象労働者の就業可能時期から一定期間以内の採用者割合を目標値とする。目標値は、「平成24年就業構造基本調査」において、「平成24年10月から過去5年間の出産・育児、介護等を理由とする離職者のうち、再就職した有業者の割合」が66.7%であったことから、「退職者が就業を希望した時期から1年以内に再就職した者の割合」について、これを上回る70%を目標値としたもの。 ③女性の活躍推進のためには、まずは女性の勤続年数の伸張が重要であることから、本助成金が女性の勤続年数の伸張に寄与したことを示す指標として当該助成金を受給した企業における一定期間経過後の女性労働者の離職率の改善を目標とした。目標値としては前年度実績(90.9%)を踏まえ、一定水準のものとして設定。 ④事業内容の効果をより適切に把握する観点から、ユーザー評価を目標として新たに設定。	①本助成金(再雇用者評価処遇コース、女性活躍加速化コースを除く)は、仕事と家庭を両立しやすい環境整備等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確保する。また、当該事業主の保育施設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 ②再雇用者評価処遇コースは、育児、介護等を理由とした離職者の再雇用支援のために再雇用制度を整備し、円滑な再雇用を支援するものであるため、支給対象労働者の就業可能時期から一定期間以内の採用者割合を目標値とする。目標値は、前年度実績を踏まえ、一定の水準のものとして設定。 ③女性の活躍推進のためには、まずは女性の勤続年数の伸張が重要であることから、本助成金が女性の勤続年数の伸張に寄与したことを示す指標として当該助成金を受給した企業における一定期間経過後の女性労働者の離職率の改善を目標とした。目標値については、平成29年度は目標未達成(82.8%)であったが、平成30年度においても引き続き同水準の目標を設定することとする。 ④事業内容の効果をより適切に把握する観点から、ユーザー評価を目標値とする。目標値は、前年度実績を踏まえ、一定の水準のものとして設定。	①支給件数・②金額 ＜事業所内保育施設コース＞ ①476件 ②1,692,945千円 ＜出生時両立支援コース＞ ①5,860件 ②3,643,200千円 ＜介護離職防止支援コース＞ ①2,142件 ②643,400千円 ＜育児休業等支援コース＞ ①7,395件 ②1,475,701千円 ＜再雇用者評価処遇コース＞ ①110,336件 ②15,325,950千円 ＜女性活躍加速化コース＞ ①785件 ②244,615千円	四半期単位(アウトカム指標は年度単位)	直轄

30' No	29' No	事業名	事業類型	予算科目(項、目)	事業概要	28' 評価	29' 評価	平成28年度決算額	平成29年度予算額(補正後)	平成30年度予算額	平成30年度重点的目標管理事業	29' 目標(アウトカム目標)	29' 目標設定の理由	30' 目標(アウトカム目標)	30' 目標設定の理由	事業執行率に係る指標	モニタリング期間	実施主体
64	70	在宅就業者等支援事業	②雇用維持型 ③就職支援型 ⑤環境整備型	(項)男女均等雇用対策費 (目)仕事と家庭両立支援事業等委託費	【在宅就業者支援事業】在宅ワーカーの再就職(雇用への移行)に資することを目的として、各種情報提供、相談への対応及びe-ラーニングや教育訓練モデルプログラムの策定等を行う。 【国家戦略特区のテレワークに関する援助】国家戦略特別区域内に、事業主に加えて、広く労働者を対象とする相談窓口を設け、テレワークに係る相談対応や助言等の援助を行う。	a	a	18,657	24,016	52,414		①再就職セミナーを受講した者のうち、「再就職に向けて役に立った」と回答した者の割合95%以上 ②発注事例やマッチング好事例の提供等を参考として、業務改善を図るとした事業主の割合90%	本事業は、在宅就業者と雇用労働者の連続性に着眼し、在宅就業が雇用への移行を円滑にし、自らの希望に応じて切れ目なく就業できるものとするを目的としていることから、①再就職セミナーにおいて再就職に向けて役に立ったと回答した者の割合を設定。 また、在宅就業を事業主の業務改善につなげるという観点から、②発注事例やマッチング好事例の提供等を参考として、業務改善を図るとした事業主の割合を設定。 数値目標については、前年度の実績を踏まえ設定。	【在宅就業者支援事業】 ①在宅就業者教育訓練モデルプログラムにおける地方公共団体向けセミナーにおいて「再就職に資する」と回答した地方公共団体職員との割合80% ②e-ラーニングの受講が「再就職に向けて役に立った」と回答した者の割合80% 【国家戦略特区のテレワークに関する援助】 ③相談窓口の利用者に対するアンケート調査で「問い合わせへの対応に満足した」旨の評価を受ける割合80%以上 ④訪問コンサルティングを実施した企業に対するアンケート調査で「テレワークの導入を積極的に検討する」旨の評価を受ける割合80%以上	【在宅就業者支援事業】本事業は、在宅就業者と雇用労働者の連続性に着眼し、在宅就業が雇用への移行を円滑にし、自らの希望に応じて切れ目なく就業できるものとするを目的としていることから、 ①在宅就業者教育訓練モデルプログラムにおける地方公共団体向けセミナーにおいて「再就職に資する」と回答した地方公共団体職員の割合 ②e-ラーニングの受講が「再就職に向けて役に立った」と回答した者の割合を目標とする。 ①及び②ともに今年度が初年度の事業内容であることを加味して設定。 【国家戦略特区のテレワークに関する援助】本事業は、国家戦略特別区域において、国と地方自治体が連携し、事業主に加えて、広く労働者を対象に、テレワークに係る相談対応や助言等の援助を行うことで、過重労働の要因となる長時間労働の防止等、適正な労働管理下における良質なテレワークの積極的な導入を促すとともに、育児・介護等を理由とした離職防止及び障害者等の就業促進などを図り、事業場における雇用の安定を実現することを目的としている。 本事業内容を効果的に把握する観点から、③相談窓口の利用者に対するアンケート調査において、問い合わせへの対応に満足したと回答したものの割合を設定。 また、訪問コンサルティングを実施することにより、テレワークの導入が促進され、雇用の安定につながるという観点から、④訪問コンサルティングを実施した企業に対するアンケート調査において、訪問コンサルティングを受けて、テレワークの導入を積極的に検討すると回答した者の割合を設定。 目標値については、③を80%、④を80%とした。③及び④ともに今年度が初年度の事業内容であることを加味して設定。	①【在宅就業者支援事業】在宅就業者及び注者に対して情報提供を行うウェブサイトのアクセス件数 493,028件 ②【国家戦略特区のテレワークに関する援助】訪問コンサルティング実施企業数 40企業以上	①月単位(アウトカム指標は年度単位) ②年単位	民間団体等
65	71	女性活躍推進等事業	⑤環境整備型	(項)男女均等雇用対策費 (目)諸謝金、職員旅費、委員等旅費、庁費、仕事と家庭両立支援事業等委託費	女性の就労を促進するとともに、女性労働者の継続就業や能力開発を支援するため、企業における男女均等取扱いの確保等を図るとともに、女性の活躍推進を総合的に支援するため、女性の活躍推進に積極的な企業に対する求職増への環境整備として女性の登用状況等に関する企業情報の総合データベースを運用するほか、特に中小企業等における女性活躍推進法に基づく行動計画策定等を推進するため、女性活躍推進アドバイザーによる説明会、電話相談及び個別企業訪問等を実施する。	a	d	506,661	767,907	778,290		①男女雇用機会均等法の規定について、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93%以上 ②常用労働者300人以下の一般事業主による行動計画策定届出件数新規2,000件以上	①本事業は、女性労働者が自らのキャリアプランを描きつつ就業を継続し、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、事業主に対し、法に沿った適切な男女均等な取り扱い及びポジティブ・アクションに関する雇用管理改善を促す助言・指導の結果、是正された事業所の割合を目標とする。 目標値については、3月中に実施した助言を、翌年度に繰り越すことを想定し、1か月/12か月=8.3% 100%-8.3%=91.7%<93% と設定 ②女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定及び届出が努力義務になっている、常用労働者が300人以下の中小企業である一般事業主に対して、本事業の実施により女性活躍に向けた取組実施を促すこととしており、その効果を検証する観点から、中小企業による行動計画策定届出件数を数値目標として設定した。 目標値については、昨年度の実績について、施行直後で届出が集中した4月を除いた各月の平均を算出すると、175件(2,788-859÷11=175.36)であり、これを12ヶ月とすると2,100件である。法施行後2年度目を迎える平成29年度は、届出が集中した施行初年度と比較すると届出数が下がることが想定されることから、引き続き、2,000件を目標に設定しつつ、中小企業の積極的な取組を支援することとする。	①男女雇用機会均等法の規定について、事業主に対し都道府県労働局が実施した助言・指導等の結果、是正された割合93%以上 ②平成30年度末における、常用労働者300人以下の一般事業主による行動計画策定届出件数6,000件以上	①本事業は、女性労働者が自らのキャリアプランを描きつつ就業を継続し、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、事業主に対し、法に沿った適切な男女均等な取り扱い及びポジティブ・アクションに関する雇用管理改善を促す助言・指導の結果、是正された事業所の割合とする。 目標値については、3月中に実施した助言を、翌年度に繰り越すことを想定し、1か月/12か月=8.3% 100%-8.3%=91.7%<93% と設定。 ②女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定及び届出が努力義務になっている、常用労働者が300人以下の中小企業である一般事業主に対して、本事業の実施により女性活躍に向けた取組実施を促すこととしており、その効果を検証する観点から、中小企業による行動計画策定届出件数を数値目標として設定した。 行動計画期間が終了する場合には、引き続き女性活躍推進に取り組むための次期行動計画を策定する必要がある。そのため、新たな届出を促すことに加え、28年度及び29年度に届出がなされた中小企業に対しても、計画期間が終了している場合には次期計画を策定するよう、働きかける必要もある。 平成30年度においては、新規企業に行動計画の策定・届出を促すことに加え、初年度の平成28年度に届け出られた行動計画には計画期間が2年ものも一定程度あることから、これらの企業に対し、次期行動計画の策定及び届出を促す必要もある。このため、施行3年目である平成30年度においては、累計届出件数を6,000件を目標に設定し、中小企業の積極的な取組を支援することとする。	①機会均等推進責任者を選任する事業所数 前年度以上 ②女性の活躍推進企業データベースへの年間アクセス数 20万件以上	四半期単位(アウトカム指標は年度単位)	直轄、民間団体等
66	72	安心して働き続けられる職場環境整備推進事業	⑤環境整備型	(項)男女均等雇用対策費 (目)諸謝金 (目)職員旅費 (目)委員等旅費 (目)庁費 (目)仕事と家庭両立支援事業等委託費	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・定着に向けた導入支援等により、安心して働き続けられる職場環境の整備促進を図る。	a	a	38,918	65,930	65,789		①都道府県労働局が行う集団指導説明会に参加した事業所のうち、改善した事業所の割合90%以上 ②都道府県労働局が行う集団指導説明会に参加した事業所のうち、説明会終了後に出席した女性労働者がいた事業所に占める育児休業を取得した女性労働者がいた事業所の割合80%以上	本事業は、育児・介護休業法に基づく指導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、 ①指導に対する改善状況 ②説明会終了後に育児休業取得者がいた事業所の割合を目標とする。 目標値については、 ①過去の実績(平成26～28年度平均93.4%)を踏まえ設定 ②過去の実績(平成26～28年度平均85.8%)を踏まえ設定	①都道府県労働局が行う集団指導説明会に参加した事業所のうち、改善した事業所の割合90%以上 ②都道府県労働局が行う集団指導説明会に参加した事業所のうち、説明会終了後に出席した女性労働者がいた事業所に占める育児休業を取得した女性労働者がいた事業所の割合80%以上	本事業は、育児・介護休業法に基づく指導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、 ①指導に対する改善状況 ②説明会終了後に育児休業取得者がいた事業所の割合を目標とする。 目標値について、①に関しては法改正の有無により改善率に差が生じているため、直近で法改正のなかった3か年(平成25～27年度)の平均値92.9%を踏まえ設定する。 ②に関しては、過去の実績(平成27～29年度平均84.8%)を踏まえ設定する。	育児・介護休業制度等に関する相談件数 50,000件	半期単位(アウトカム指標は年度単位)	直轄(一部民間団体等)

30' No	29' No	事業名	事業類型	予算科目(項、目)	事業概要	28' 評価	29' 評価	平成28年度決算額	平成29年度予算額(補正後)	平成30年度予算額	平成30年度重点的目標管理事業	29' 目標(アウトカム目標)	29' 目標設定の理由	30' 目標(アウトカム目標)	30' 目標設定の理由	事業執行率に係る指標	モニタリング期間	実施主体
67	73	短時間労働者均等待遇啓発事業	④能力開発型 ⑤環境整備型	(項)男女均等雇用対策費 (目)諸謝金 (目)職員旅費 (目)委員等旅費 (目)庁費 (目)労働保険業務費 (目)仕事と家庭両立支援事業等委託費	短時間労働者について正社員等との均等・均衡待遇の確保と正社員転換を推進するため、パートタイム労働法に基づく指導、専門家による相談・援助を行うとともに、短時間労働者の雇用管理の改善に向けた事業主の自主的な取組を促進する事業や職務分析・職務評価の導入支援・普及促進を行う事業、短時間労働者のキャリアアップを支援する事業を実施するとともに、パートタイム労働者の雇用管理改善に資する情報や、パートタイム労働者のキャリアアップに必要な情報を一元的に提供する「パート労働ポータルサイト」を運営する。	a	a	552,627	695,504	908,101		①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 ②雇用管理改善セミナー(活用編)に出席した者のうち、「参考になった」と回答した者の割合85%以上 ③職務分析・職務評価のコンサルティングを受けた事業所のうち、短時間労働者の均等・均衡待遇の実現のため賃金テーブルの改定等に取り組んだ事業所の割合 70% 以上	本事業は、労使双方への支援を行い、短時間労働者の均等・均衡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、 ①取組の遅れている事業主に対し雇用環境・均等部(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。目標値については、是正までに要する一定程度の期間を勘案し、前年度実績(99.2%)を踏まえて年度内の是正割合を設定。 ②当該セミナーでは、パートタイム労働者活躍推進企業表彰受賞企業の優れた取組をセミナーの形で周知しており、参加した事業主などは他社の優れた取組を知ることができ、かつ参考にする事でパートタイム労働者の雇用改善に資すると判断し、当該セミナーの満足度を目標とした。また目標値については、前年度実績(85%)を踏まえて設定した。 ③職務評価コンサルタントによる支援を受け、具体的な改善に向けて着手した事業所の割合を目標とする。前年度はコンサルティング対象企業を200社としていたところ、今年度は250社を設定しており、また、当該事業は平成28年からの開始であるため、着実な実施を図ることとし、前年度実績(89.2%)を踏まえて目標値を設定。	①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 ②雇用管理改善セミナーに出席した者のうち、「参考になった」と回答した者の割合85%以上 ③職務分析・職務評価のコンサルティングを受けた事業所のうち、短時間労働者の均等・均衡待遇の実現のため賃金テーブルの改定等に取り組んだ事業所の割合 80% 以上	①取組の遅れている事業主に対し雇用環境・均等部(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。目標値については、是正までに要する一定程度の期間を勘案し、前年度実績(99.0%)を踏まえて年度内の是正割合を設定。 ②当該セミナーでは、パートタイム労働者活躍推進企業表彰受賞企業の優れた取組など同事業で把握したパートタイム労働者の雇用管理改善の好事例をセミナーの形で周知しており、参加した事業主などは他社の優れた取組を知ることができ、かつ参考にする事でパートタイム労働者の雇用改善に資すると判断し、当該セミナーの満足度を目標とした。また目標値については、雇用管理改善セミナー(活用編)の前年度実績と同じとする。 ③職務評価コンサルタントによる支援を受け、具体的な改善に向けて着手した事業所の割合を目標とする。具体的な改善に向けて着手するまで一定の期間を要することから、前年度実績(84.3%)を踏まえて設定した。	①雇用均等指導員が支援した事業所数 7,000件 ②パート労働ポータルサイトへの年間アクセス件数39,663件 ③職務分析・職務評価セミナーの参加者数 1,450人	①四半期単位 ②、③年単位(アウトカム指標①、②、③は年単位)	直轄(一部民間団体等)
68	74	女性就業支援全国展開事業	⑤環境整備型	(項)男女均等雇用対策費 (目)庁費、土地建物借料、仕事と家庭両立支援事業等委託費	働く女性が就業意欲を失うことなく、就業を継続し、その能力を伸長・発揮できる環境を整備するため、全国の女性関連施設等における女性就業促進支援事業が効果的、効率的に実施され、全国的な女性の就業促進のための支援施策の充実が図れるよう、相談対応や講師派遣など女性関連施設等に対する支援事業を実施する。	a	a	77,068	108,700	109,682		①女性の就業促進のための支援施策に関する相談を受けたことで、セミナー・研修会の企画運営方法や女性が働くこと全般に関する知識・ノウハウの取得など、理解が得られたとする者の割合 93%以上 ②女性の就業促進支援に関する講師派遣を受けた者のうち、一定期間経過後、「受講したことが実際にセミナー・研修会等の企画運営に役に立った」とする者の割合 93%以上	本事業は、全国的な女性の就業促進のための支援施策の充実を図るため、全国の女性関連施設等に対する相談対応・講師派遣等の支援を行うものであることから、相談対応・講師派遣等の満足度を目標として設定する。 目標値は、平成28年度の実績(①98%、②98.7%)を踏まえて設定した。	①女性の就業促進のための支援施策に関する相談を受けたことで、セミナー・研修会の企画運営方法や女性が働くこと全般に関する知識・ノウハウの取得など、理解が得られたとする者の割合 93%以上 ②女性の就業促進支援に関する講師派遣を受けた者のうち、一定期間経過後、「受講したことが実際にセミナー・研修会等の企画運営に役に立った」とする者の割合 93%以上	本事業は、全国的な女性の就業促進のための支援施策の充実を図るため、全国の女性関連施設等に対する相談対応・講師派遣等の支援を行うものであることから、相談対応・講師派遣等の満足度を目標として設定する。 目標値は、平成29年度の実績(①99.8%、②100%)を踏まえつつ、仕様上講師派遣先の新規割合を6割以上としていることを鑑み、設定した。	①女性の就業促進支援に関する相談件数 600件以上 ②女性の就業促進支援に関するセミナーの開催回数 56回	四半期単位(アウトカム指標は年度単位)	直轄、民間団体等
69	75	両立支援に関する雇用管理改善事業	②雇用維持型 ⑤環境整備型	(項)男女均等雇用対策費 (目)仕事と家庭両立支援事業等委託費 (目)諸謝金 (目)職員旅費 (目)委員等旅費 (目)庁費	両立支援制度を利用しやすい職場環境を整備するため、両立支援制度等に関する雇用管理改善に係る相談、支援等を行う。 また、イクメンプロジェクトの実施等により男性の育児休業取得を促進するとともに、労働者の仕事と介護の両立支援により継続就業を促進する。	b	b	676,784	911,656	866,005		①育児・介護休業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・支援等の結果、是正された割合 85% 以上 ②男性の育児休業取得率前年度以上	本事業は仕事と家庭の両立をするために、両立支援制度を利用しやすい環境を整備することを目的としていることから、助言・支援等による是正状況を目標とする。過去の実績は平成26年90%、平成27年度99.9%、平成28年度99.7%であるが、平成29年中に二度の改正法の施行があり、その改正内容も踏まえた助言・支援等を実施する必要があるため、前年度の目標値である「85%以上」を設定する。 また、男性の育児休業取得に向けた意識啓発を行うことにより、仕事と家庭の両立がしやすい雇用環境が整備され、男性労働者の育休取得促進につながるから、男性の育児休業取得率を目標とし、取得率の向上を図るため、前年度以上とすることを目標に設定する。	①育児・介護休業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・支援等の結果、是正された割合 90% 以上 ②男性の育児休業取得率前年度以上	イクメンプロジェクトWebへのアクセス件数 500,000件 「育休復帰プランナー」が育休復帰支援プラン等の策定を支援した件数 3,000件	年単位	直轄(一部民間団体等)	
11 中退(勤労者生活)関係								6,168,189	6,317,629	6,752,665								
70	76	中小企業退職金共済事業費	⑤環境整備型	(項)中小企業退職金共済等事業費 (目)中小企業雇用安定事業費等補助金	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、当該制度の永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	a	6,168,189	6,317,629	6,752,665		①在籍被共済者数が、前年度(平成28年度 6,582,552人)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、一般労働者(全企業規模合計)の自己都合による離職率を下回る。	本事業は、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、事業主の相互共済の仕組みと国の援助によって退職金制度を確立し、中小企業の従業員の福祉の増進を図ることを目的に行っているが、退職金制度を有していない中小企業は未だ30%近くある(従業員数99人以下)という現状にあるため、①の目標を設定した。 ①の目標達成のためには、中退共済制度に加入している従業員の約1割(約40万人)が毎年退職等により脱退している中、未だ退職金制度を導入していない中小企業に対して効果的な加入促進による普及を図り、その脱退者数を上回る新規加入者数を確保する必要がある。 また、中小企業は大企業に比べて労働移動が活発であり離職率が高くはなっているが、中退共済制度は中小企業における労働力確保も目的としていることを踏まえ、その目的が達成されているかを検証するため、中退共加入事業所における離職率が全企業規模と比較しても低いものとなるよう目標②を設定した。	①新たに加入する被共済者数を457,025人以上とする。(平成30事業年度計画) ②中小企業退職金共済制度加入事業所における離職率(脱退率)が、一般労働者(全企業規模合計)の離職率を下回る。	独立行政法人勤労者退職金共済機構の第4期中期目標及び中期計画を達成させるために策定された平成30事業年度計画により設定。 (中期目標及び中期計画抜粋) ※平成30年～平成34年度を対象とする。 (3)加入促進対策の効果の実施 ③ 加入目標数 1 一般の中小企業退職金共済事業 最近における加入状況、財務内容及び中小企業における産業・雇用状況を勘案して、中期目標期間中に新たに加入する被共済者数を165万人以上とする。(平成30年度343,000人) 2 建設業退職金共済事業 最近における加入状況、財務内容及び建設業における産業・雇用状況を勘案して、中期目標期間中に新たに加入する被共済者数を54万5,000人以上とする。(平成30年度112,000人) 3 清酒製造業退職金共済事業 最近における加入状況、財務内容及び清酒製造業における産業・雇用状況を勘案して、中期目標期間中に新たに加入する被共済者数を600人以上とする。(平成30年度125人) 4 林業退職金共済事業 最近における加入状況、財務内容及び林業における産業・雇用状況を勘案して、中期目標期間中に新たに加入する被共済者数を9,500人以上とする。(平成30年度1,900人) ※()は、平成30事業年度計画。 また、中小企業は大企業に比べて労働移動が活発であり離職率が高くなっているが、中退共済制度は中小企業における労働力確保も目的としていることを踏まえ、その目的が達成されているかを検証するため、中退共加入事業所における離職率が全企業規模と比較しても低いものとなるよう目標②を設定した。	新規加入被共済者数 (中退共事業 343,000人、建設共事業112,000人、清退共事業125人、林退共事業1,900人)	年単位	(独)勤労者退職金共済機構

30' No	29' No	事業名	事業類型	予算科目(項、目)	事業概要	28' 評価	29' 評価	平成28年度決算額	平成29年度予算額(補正後)	平成30年度予算額	平成30年度重点的目標管理事業	29' 目標(アウトカム目標)	29' 目標設定の理由	30' 目標(アウトカム目標)	30' 目標設定の理由	事業執行率に係る指標	モニタリング期間	実施主体
12	その他								3,971,971									
71	77	独立行政法人労働政策研究・研修機構運営費交付金・施設整備費	⑤環境整備型	(項)独立行政法人労働政策研究・研修機構運営費(目)独立行政法人労働政策研究・研修機構雇用勘定運営費交付金(項)独立行政法人労働政策研究・研修機構施設整備費(目)独立行政法人労働政策研究・研修機構施設整備費補助金	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研究 ②労働政策についての情報収集 ③調査研究結果等の成果普及 ④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	a	2,001,527	2,070,985	2,028,559		①労働関係法令・指針・ガイドラインの制定・改正、予算・事業の創設・見直し、政策評価、審議会・検討会、政党・労使団体への説明での活用、政府の法案提出に繋がった研究成果を、成果総数(※)の85%以上得ること。(第3期実績平均:83.7%) (※)中長期的な労働政策の方向性に資することを目的とした、雇用システム及び労働条件決定システムに関するプロジェクト研究の成果を除く。 ②アンケートにおいて、機構の調査研究成果に対し、使用者、労働組合関係者のそれぞれ下記基準により2.0以上の評価を得ること。[大変有意義:3、有意義:2、あまり有意義でない:1、有意義でない:0] ③メールマガジン読者、労働政策フォーラムへの参加者へのアンケートにおいて、下記基準により2.0以上の評価を得ること。[大変有意義:3、有意義:2、あまり有意義でない:1、有意義でない:0]	目標については、より労働政策の企画立案及び実施への貢献度を測る指標を目標として設定することとし、アンケート評価については昨年度に採用した点数制の目標を引き続き採用。 ①については、労働政策の企画立案プロセスにおいて、使用者側への説明、調整も含めた、「研究成果」の活用の観点から中期計画より目標を厳選し、新たに設定。 ②については、昨年度目標を踏まえ調査研究成果に係るアンケートの回答における「大変有意義」の比率を結果に反映でき、研究等の質的向上に寄与できる指標として、点数制を採用。また労使の意見を反映した目標を設定する観点から、目標を設定。 ③については、昨年度目標を踏まえ政策議論の場の提供を目的としている労働政策フォーラムの参加者等の回答における「大変有意義」の比率を結果に反映でき、研究等の質的向上に寄与できる指標として、点数制を採用。	①労働関係法令・指針・ガイドラインの制定・改正、予算・事業の創設・見直し、政策評価、審議会・検討会、政党・労使団体への説明での活用、政府の法案提出に繋がった研究成果を、成果総数(※)の85%以上得ること。(第3期実績平均:83.7%) (※)中長期的な労働政策の方向性に資することを目的とした、雇用システム及び労働条件決定システムに関するプロジェクト研究の成果を除く。 ②アンケートにおいて、機構の調査研究成果に対し、使用者、労働組合関係者のそれぞれ下記基準により2.0以上の評価を得ること。[大変有意義:3、有意義:2、あまり有意義でない:1、有意義でない:0] ③メールマガジン読者、労働政策フォーラムへの参加者へのアンケートにおいて、下記基準により2.0以上の評価を得ること。[大変有意義:3、有意義:2、あまり有意義でない:1、有意義でない:0]	目標については、より労働政策の企画立案及び実施への貢献度を測る指標を目標として設定することとし、アンケート評価については昨年度に採用した点数制の目標を引き続き採用し、調査研究成果に係るアンケートの回答における「大変有意義」の比率を結果に反映でき、研究等の質的向上に寄与できる指標とする。また労使の意見を反映した目標を設定する観点から、目標を設定。 ①については、労働政策の企画立案プロセスにおいて、使用者側への説明、調整も含めた、「研究成果」の活用の観点から中期計画より目標を厳選して設定。 ②については、昨年度に採用した点数制の目標を引き続き採用し、調査研究成果に係るアンケートの回答における「大変有意義」の比率を結果に反映でき、研究等の質的向上に寄与できる指標とする。また労使の意見を反映した目標を設定する観点から、目標を設定。 ③については、昨年度に採用した点数制の目標を引き続き採用し、政策議論の場の提供を目的としている労働政策フォーラムの参加者等の回答における「大変有意義」の比率を結果に反映でき、研究等の質的向上に寄与できる指標とする。	①情報収集の成果数 国内情報140件、海外情報150件 ②ニュースレター発行回数10回 ③研修コース数89コース	四半期単位	独立行政法人労働政策研究・研修機構
72	78	国際労働関係事業費	⑤環境整備型	(項)労使関係安定形成促進費(目)諸謝金(目)委員等旅費(目)労使関係安定形成促進事業委託費	国際労働関係事業は、以下の事業を実施する。 ① 海外進出等企業労使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	a	385,480	404,434	403,999		①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 ②労使紛争未然防止ネットワーク等事業として行っているホームページやメールマガジン等を活用した情報提供について、その利用者へのアンケートにおいて「役に立った」等有益であると回答した者の割合85%以上	研修生が本事業により学んだ内容を、所属する労働組合及び企業において実際に活用することが、本事業の企画する各国事業者の長期的な労働関係の安定、各国事業者と我が国事業者との安定的な取引の実現につながるため、平成25年～28年平均(95%)を踏まえ本目標を設定する。 また、本事業の業務実施により得られた諸外国の労働情勢や労働慣行についての日本国内企業担当者等への発信について、去年度の目標値から5%高い、85%以上の目標を設定する。	①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 ②労使紛争未然防止ネットワーク等事業として行っているホームページやメールマガジン等を活用した情報提供について、その利用者へのアンケートにおいて「役に立った」等有益であると回答した者の割合90%以上 ③本事業参加者による日系企業及びその取引先企業での労使関係等改善事例10件以上	研修生が本事業により学んだ内容を、所属する労働組合及び企業において実際に活用することが、本事業の企画する各国事業者の長期的な労働関係の安定、各国事業者と我が国事業者との安定的な取引の実現につながるため、平成27～29年度実績平均(94.9%)を踏まえ本目標を設定する。 本事業の業務実施により得られた諸外国の労働情勢や労働慣行についての日本国内企業担当者等への発信について、平成27年～29年度実績平均(94.9%)を踏まえ、本目標を設定する。 さらに、研修生が本事業により学んだ内容を基に、日系企業及びその取引先企業の労使関係の改善や紛争防止につながった事例のうち、国内外で広く参考にできるような改善事例の件数を目標として新たに設定している。なお、この改善事例はインターネットを通じて国内外へ広く周知することとする。	参加者数1,490人	四半期単位	民間団体等
73	79	個別労働関係紛争対策	⑤環境整備型	(項)個別労働紛争対策費(目)諸謝金(目)職員旅費(目)委員等旅費(目)労働保険業務庁費(目)庁費(目)土地建物借料(目)個別労働紛争対策事業委託費	①総合労働相談窓口の運営 ②紛争調整委員会によるあっせん制度の実施 ③個別労働関係紛争の自主的解決の援助 ④都道府県労働局長による紛争解決の援助 ⑤いじめ、嫌がらせ等困難事案に係る相談体制の充実 ⑥雇用労働相談センターの設置、運営事業	a	a	1,022,528 うち事業概要①～⑤ 770,507	1,404,392 うち事業概要①～⑤ 1,016,744	1,478,412 うち事業概要①～⑤ 1,087,901		①～⑤ 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95%以上 ⑥ 雇用労働相談員及び弁護士による相談対応についてアンケート調査を実施し、「相談対応について満足出来た」旨の回答を90%以上とする。	①～⑤ 助言・指導とは簡易・迅速・無料を特長とした制度で、個別労働紛争の迅速な解決のため、助言・指導の手續終了件数に占める処理期間1ヶ月以内のもの割合を目標とした。 これまで本業務については、助言・指導の申出件数が高止まりする中、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ている。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。相談内容が複雑困難ないじめ、嫌がらせ、パワハラ等は年々増加しており、最近の経済情勢や働き方改革の推進等より、今後も増加す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、今後とも迅速に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)直近のデータ(平成27年度)における助言・指導申出受付件数は前年度比5.9%減少したものの、依然として高水準にあり、引き続きこれまでと同水準の処理の迅速性を確保するため、28年度の目標値と同水準とした。 ⑥ 相談利用者が満足出来る相談対応を行うことが重要であることから、目標を設定した。	①～⑤ 都道府県労働局長の助言・指導とは、簡易・迅速・無料を特長とし、個別労働紛争の迅速な解決を図るものであることから、助言・指導の手續終了件数に占める処理期間1ヶ月以内のもの割合を目標とした。 これまで本業務については、助言・指導の申出件数が高止まりする中、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ている。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。相談内容が複雑困難ないじめ、嫌がらせ、パワハラ等は年々増加しており、最近の経済情勢や働き方改革の推進等より、今後も増加す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、今後とも迅速に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)直近のデータ(平成28年度)における助言・指導申出受付件数は前年度比0.6%増加し、依然として高水準にあり、引き続きこれまでと同水準の処理の迅速性を確保するため、29年度の目標値と同水準とした。 ⑥ 相談利用者が満足出来る相談対応を行うことが重要であることから、目標を設定した。	①～⑤ 助言・指導の申出を処理した件数8,959件(速報値) ⑥ 各雇用労働相談センターにおける1回当たりのセミナーの集客数を23人以上とする。	年度単位	直轄(一部民間団体等)	
74	80	船員雇用促進対策事業	④能力開発型	(項)地域雇用機会創出等対策費(目)船員雇用促進対策事業費補助金	船員の雇用の安定に資するため、船員雇用促進センターが行う技能訓練事業に要する経費の補助。	a	a	88,525	92,160	92,147		①技能訓練後の試験合格率93%以上 ②訓練の内容の分かりやすさ等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92%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、最終試験受験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平成24～28年度の5年間の合格率平均(96.4%)を踏まえ、一定程度の水準のものとして設定。 なお、海技資格取得試験であれば、一般の航海・機関全体の合格率は約40%であるところ(H27年度実績)。 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、前年度の実績(97.2%)を踏まえ、一定程度の水準のものとして設定。	①技能訓練後の試験合格率93%以上 ②訓練の内容の分かりやすさ等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92%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、最終試験受験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平成25～29年度の5年間の合格率平均(96.0%)を踏まえ、一定程度の水準のものとして設定。 なお、海技資格取得試験であれば、一般の航海・機関全体の合格率は約34%であるところ(H29年度実績)。 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、前年度の実績(96.6%)を踏まえ、一定程度の水準のものとして設定。	開講数 46回	四半期単位	(公財)日本船員雇用促進センター