

平成 28 年度実施施策に係る政策評価の事前分析表（労働・子育てWG関係）

- ① Ⅲ-1-1 労働条件の確保・改善を図ること P 1
- ② Ⅲ-6-1 労使関係が将来にわたり安定的に推移するよう集团的労使関係のルールの確立及び普及等を図るとともに、集团的労使紛争の迅速かつ適切な解決を図ること P 2
- ③ Ⅳ-3-1 高齢者・障害者・若年者等の雇用の安定・促進を図ること P 4
- ④ Ⅴ-1-1 多様な職業能力開発の機会を確保すること P11
- ⑤ Ⅵ-1-1 男女労働者の均等な機会と待遇の確保対策、仕事と家庭の両立支援、パートタイム労働者と正社員間の均等・均衡待遇等を推進すること P15

平成28年度実施施策に係る政策評価の事前分析表

(厚生労働省28(Ⅲ-1-1))

*厚生労働省では、基本目標>施策大目標>施策目標を設定して、政策を実施しています。

施策目標名	労働条件の確保・改善を図ること(施策目標Ⅲ-1-1)							担当 部局名	労働基準局労働条件政策課賃金時間室	作成責任者名	賃金時間室長 増田嗣郎										
施策の概要	労働条件の確保・改善及び最低賃金制度の周知のために最低賃金制度に係る相談事業や、周知啓発事業を行うもの。							政策体系上の 位置づけ	基本目標Ⅲ ディーセントワークの実現に向けて、労働者が安心して快適に働くことができる環境を整備すること 施策大目標1 労働条件の確保・改善を図ること												
施策の予算額・執行額	区分		24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度要求額	施策に関する内 閣の重要施策(施 政方針演説等)のう ち主なもの	施政方針演説等の名称	年月日	関係部分(概要・記載箇所)									
	予算の状 況 (千円)	当初予算(a)	1,267,190	1,183,860	930,476	850,598	1,183,171														
		補正予算(b)	△ 27,925	△ 55	△ 116	△ 205	-														
		繰越し等(c)	0	0	0	0	-														
		合計(d=a+b+c)	1,239,265	1,183,805	930,360	850,393	1,183,171	0													
執行額(千円、e)	1,039,649	969,088	814,478	-	-	-	-														
執行率(％、e/d)	83.9%	81.9%	87.5%	-	-	-	-														
施策の背景・枠組み (根拠法令、政府決定、関連計画等)	賃金の低廉な労働者の労働条件の改善を図るため、最低賃金法に基づき地域や産業の状況に応じて設定された賃金の最低額、制度等の周知やその履行確保を図る。							政策評価実施予定 時期(評価予定表)	<table border="1"> <tr> <td>24</td> <td>25</td> <td>26</td> <td>27</td> <td>28</td> </tr> <tr> <td>○</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>			24	25	26	27	28	○				
24	25	26	27	28																	
○																					
測定指標 (定量的)	基準値	目標値	目標年度	年度ごとの目標値 年度ごとの実績値					測定指標の選定理由及び目標値(水準・目標年度)の設定の根拠												
	基準年度			24年度	25年度	26年度	27年度	28年度													
1 最低賃金額の周知ポスターの認知率	-	-	25%	平成28年度	-	-	-	25%	25%	最低賃金額は、毎年改定されているので、改定後の金額を効果的・効率的な周知を図ることが必要である。最低賃金の周知方法として、ポスターを作成し、掲載を行っていることから、効果的・効率的な周知を行っているかを測る指標として、「最低賃金額の周知ポスターの認知率」を選定し、前年度を上回る結果となるよう目標値を定めている。											
2 市町村広報誌への最低賃金制度の掲載割合	-	-	90%	平成28年度	-	80%	90%	90%	90%	最低賃金額の周知の実施状況について、都道府県労働局のみならず、市町村とも連携して効果的な周知広報を行っているかを計る代理指標として、「市町村広報誌への最低賃金制度の掲載割合」を指標として選定の上、過去5年の実績状況に基づき、掲載割合が9割以上となるよう目標値を定めている。											
測定指標 (定性的)	目標			施策の進捗状況(目標)					測定指標の選定理由及び目標値(水準・目標年度)の設定の根拠												
				施策の進捗状況(実績)																	
(参考)測定指標				24年度	25年度	26年度	27年度	28年度													
達成手段 (開始年度)	補正後予算額(執行額)		28年度 当初 予算額	関連する 指標番号	達成手段の概要、施策目標達成への寄与の内容等						平成28年行政事業レビュー事業番号										
	26年度	27年度																			
(1) 労働条件の確保・改善に必要な経費(平成21年度)	9億円 (8億円)	9億円 (集計中)	12億円	1	① 賃金制度改善指導等経費 賃金制度の整備・改善に意欲を持つ中小企業及び中小企業事業主団体を対象に、賃金アドバイザーによりモデル賃金制度を活用した相談支援を行う。 ② 最低賃金制度推進費 最低賃金制度及び改定された最低賃金額について、新聞広告掲載、インターネット広告及びポスター駅貼りなどにより周知啓発活動等を行う。 ③ 最低賃金調査等経費 中小零細企業又は事業所の賃金の実態等を把握するため、「最低賃金に関する実態調査」(一般統計調査)を行う。																
労働条件・労働安全衛生相談業務(2)の外部委託経費(平成28年度)	-	-	1.1億円	-	労働条件・労働安全衛生に係る電話相談業務に係るコールセンターを1か所設置し、特に電話相談件数の多い東京労働局及び大阪労働局の全ての労働基準監督署へ入電した電話について、コールセンターで一元的に対応することにより、労働基準監督署の職員による事業場に対する指導等に費やす時間を確保し、労働基準関係法令の履行確保と労働安全衛生水準の向上に資するものと見込んでいる。																

平成28年度実施施策に係る政策評価の事前分析表

(厚生労働省28(Ⅲ-6-1))

* 厚生労働省では、基本目標>施策大目標>施策目標を設定して、政策を実施しています。

<p>施策目標名</p>	<p>労使関係が将来にわたり安定的に推移するよう集团的労使関係のルールの確立及び普及等を図るとともに、集团的労使紛争の迅速かつ適切な解決を図ること(施策目標Ⅲ-6-1)</p>					<p>担当 部局名</p>	<p>政策統括官付労政担当参事官室 中央労働委員会事務局総務課</p>	<p>作成責任者名</p>	<p>労政担当参事官 青山 桂子 総務課長 鈴木 一光</p>												
<p>施策の概要</p>	<p>本施策は、次のことを推進するために実施している。 ・不当労働行為事件を迅速かつ的確に解決・処理すること ・労使紛争を早期かつ適切に解決すること ・集团的労使関係法制の普及啓発を図ること</p>					<p>政策体系上の 位置づけ</p>	<p>基本目標Ⅲ ディーセントワークの実現に向けて、労働者が安心して快適に働くことができる環境を整備すること 施策大目標6 安定した労使関係等の形成を促進すること</p>														
<p>施策の予算額・執行額</p>	<p>区分 当初予算(a) 補正予算(b) 繰越し等(c) 合計(d=a+b+c) 執行額(千円、e) 執行率(%、e/d)</p>	<p>24年度 801611 -26626 0 774985 711916 91.9%</p>	<p>25年度 759383 0 0 759383 694415 91.4%</p>	<p>26年度 786840 0 0 786840 759056 96.5%</p>	<p>27年度 763803 0 0 763803 -</p>	<p>28年度 755525 -</p>	<p>29年度要求額 0</p>	<p>施策に関する内閣の重要施策(施政方針演説等のうち主なもの)</p>	<p>施政方針演説等の名称</p>	<p>年月日</p>	<p>関係部分(概要・記載箇所)</p>										
<p>施策の背景・枠組み (根拠法令、政府決定、関連計画等)</p>	<p>○労働組合法(昭和24年法律第174号)により、厚生労働大臣の所轄の下に中央労働委員会が、都道府県知事の所轄の下に都道府県労働委員会が置かれている。 ・労働委員会は、不当労働行為事件の審査等並びに労働争議のあっせん、調停及び仲裁をする権限を有する。 ・労働委員会は、迅速な審査を行うため、審査の期間の目標を定めるとともに、目標の達成状況その他の審査の実施状況を公表するものとする。 ・中央労働委員会は、都道府県労働委員会に対し、労働組合法の規定により都道府県労働委員会が処理する事務について、報告を求め、又は法令の適用その他当該事務の処理に関して必要な助言、助言若しくはその委員若しくは事務局職員の研修その他の援助を行うことができる。とされている。 ○個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律(平成13年法律第112号)により、中央労働委員会は、都道府県労働委員会が都道府県知事の委任を受けて個別労働紛争の処理を行う場合には、必要な助言又は指導をすることができる。とされている。 ○国際労働関係事業は、アジア、アフリカ、中南米等の国や地域の労働組合関係者及び使用者団体関係者に対するセミナーを国内や海外進出先において行うことにより、また国内外の労働関係情報の労使関係者への情報提供等を行うことにより、本事業参加者に労使関係法、人事労務管理、労働事情等への理解を深めさせ、各国企業の長期的な労働関係の安定、各国企業と我が国事業者との取引の安定及び経済連携のための人的基礎の構築を図り、日本国内の雇用の安定を図ることを目的としている。 ※根拠法令: 雇用保険法第62条第1項第5号、雇用保険法施行規則第115条第13号</p>					<p>政策評価実施予定時期(評価予定表)</p>	<table border="1"> <tr> <td>24</td> <td>25</td> <td>26</td> <td>27</td> <td>28</td> </tr> <tr> <td>○</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>					24	25	26	27	28	○				
24	25	26	27	28																	
○																					
<p>測定指標 (定量的)</p>	<p>基準値 基準年度</p>	<p>目標値 目標年度</p>	<p>24年度</p>	<p>25年度</p>	<p>26年度</p>	<p>27年度</p>	<p>28年度</p>	<p>測定指標の選定理由及び目標値(水準・目標年度)の設定の根拠</p>													
<p>1 労使関係が「安定的に維持されている」及び「概ね安定的に維持されている」と認識している労使当事者の割合</p>	<p>-</p>	<p>75%</p>	<p>75%</p>	<p>75%</p>	<p>75%</p>	<p>75%</p>	<p>85%</p>	<p>本指標を測定することで、日本国内において集团的労使関係が安定的に推移しているかどうかを直接的に確認できると考えている。平成19年度から23年度までの第2期では毎年度50%を目標としていたが、平成24年度に目標値を75%に引き上げたところだが、平成19年度以降の平均値が84.5%であることから、平成28年度は85%を目標とした。 なお、中央労働委員会における審査、調整は単年の数値を測定しており、国際労働関係事業も単年度の委託事業であることから、本測定指標も単年度の目標として設定した。 (参考) 労使関係総合調査(労働組合実態調査) URL: http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/list15-19.html</p>													
<p>2 新規申立事件の終結までの平均処理日数</p>	<p>-</p>	<p>1年3か月以内</p>	<p>1年6か月以内</p>	<p>1年6か月以内</p>	<p>1年3か月以内</p>	<p>1年3か月以内</p>	<p>1年3か月以内</p>	<p>不当労働行為事件の審査については、平成16年の労働組合法の改正前と比較すれば、事件の迅速な処理が進んでいるが、更なる迅速化を進めるため、労働組合法第27条の18に基づく審査の期間の目標として、平成23～25年においては「1年6か月以内のできるだけ短い期間内に終結させること」を、平成26～28年においては「1年3か月以内のできるだけ短い期間内に終結させること」という達成目標をそれぞれ定めていることから、左記目標を測定することとし、目標値を平成24～25年は1年6か月以内、平成26年～28年は1年3か月以内とした。 なお、中央労働委員会では上記審査の期間の目標に合わせて、年度ではなく各年の数値を集計しているため、測定指標、目標値、実績値はいずれも暦年の数値を計上している。</p>													
<p>3 調整事件の終結までの日数(取下げ事件等を除く)が2か月以内(自主交渉による中断がある事件は3か月以内)である割合</p>	<p>-</p>	<p>100%</p>	<p>100%</p>	<p>100%</p>	<p>100%</p>	<p>100%</p>	<p>100%</p>	<p>労働争議のあっせん、調停、仲裁については、事件の早期かつ適切な処理が求められている現状があり、当該数値を測定し、目標を100%とした。なお、中央労働委員会では、年度ではなく各年の数値を集計しているため、実績値は暦年の数値を計上している。</p>													
<p>4 国際労働関係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</p>	<p>-</p>	<p>90%</p>	<p>-</p>	<p>90%</p>	<p>90%</p>	<p>90%</p>	<p>90%</p>	<p>国際労働関係事業は、海外の研修生に対して日本の労使関係法、人事労務管理、労働事情等への理解を深めさせる技術協力(ODA事業)という意義を持ちながら、研修生への普及啓発により、我が国からの進出企業の取引の安定や、海外における労使紛争を原因としたサプライチェーンの寸断等による日本国内の雇用に与える悪影響や雇用の縮小を回避する意味も持っている。 このため、日本企業を含む多国籍企業の労使紛争が海外で顕発する中、研修受講者が日本の雇用安定施策を母国で活用することで海外における労使関係が安定的となり、日本国内における労使関係も安定的になることが期待されるため、本目標を設定した。 本指標は研修受講者の所属団体からのアンケートにより捕捉することとしており、過去の実績も踏まえ、90%の目標値を設定した。</p>													

測定指標 (定性的)	目標	施策の進捗状況(目標)					測定指標の選定理由及び目標値(水準・目標年度)の設定の根拠
		目標年度	施策の進捗状況(実績)				
-	-	-	-	-	-	-	-
(参考)測定指標		24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	-
-		-	-	-	-	-	-
達成手段 (開始年度)	補正後予算額(執行額)		28年度 当初 予算額	関連する 指標番号	達成手段の概要、施策目標達成への寄与の内容等	平成28年行政事業レビュー事業番号	
	26年度	27年度					
(1) 安定した労使関係等の形成の促進 に必要な経費(平成20年度)	377百万円 (352百万円)	358百万円	350百万円	1.2,3	労働者の団結権等の保護及び集团的労使紛争の解決を図るため、中央労働委員会委員による不当労働行為の審査並びに労働争議のあっせん、調停及び仲裁を実施している。 本経費の適切な執行により事件の迅速な処理が進み、ひいては、労使関係の安定にも寄与するものと考えられる。		
(2) 国際労働関係事業 (平成14年度)	409百万円 (407百万円)	406百万円	406百万円	1.4	国際労働関係事業は発展途上国を中心とする各国の労働関係指導者(労働組合関係、使用者団体関係)を我が国に招へいし、座学による講義や企業訪問、我が国労使関係者との意見交換等を行うことにより、我が国の労働関係法制や労働事情等に関する理解を深めさせるものである。 また、我が国の労働関係有識者を派遣し、アジアなどの労働関係指導者に対して、健全な労使関係の形成と発展を促進するためのセミナーを現地で開催し、講義やディスカッション、団体交渉や労使協議のロールプレイング等を通じて我が国の労働関係法制、労働事情、労使関係の安定の重要性等に対する理解を深めさせるものである。セミナーの一部は開催国の周辺諸国の労働関係指導者も参加し、多国間の相互理解と知識普及を図っている。 本事業の大部分は諸外国に対する技術協力の一環としてODA事業とされている。		

平成28年度実施施策に係る政策評価の事前分析表

(厚生労働省28(IV-3-1))

* 厚生労働省では、基本目標>施策大目標>施策目標を設定して、政策を実施しています。

<p>施策目標名</p>	<p>高齢者・障害者・若年者等の雇用の安定・促進を図ること(施策目標IV-3-1)</p>						<p>担当 部署名</p>	<p>職業安定局派遣・有期労働対策部 若年者雇用対策室 就労支援室 外国人雇用対策課 職業安定局雇用開発部 雇用開発企画課 高齢者雇用対策課 障害者雇用対策課</p>	<p>作成責任者名</p>	<p>若年者雇用対策室長 五百旗頭 千奈美 就労支援室長 内田 敏之 外国人雇用対策課長 久知良 俊二 雇用開発企画課長 北條 憲一 高齢者雇用対策課長 福士 亘 障害者雇用対策課長 尾崎 俊雄</p>		
<p>施策の概要</p>	<p>本施策は、以下の4点を推進するために実施しています。 ①定年の引上げ、継続雇用制度の導入等による高齢者の安定した雇用の確保を図ること ②障害者の雇用の促進その他の職業生活における自立の促進を図ること ③若年者の雇用の安定・促進を図ること ④就職困難者等の円滑な就職等を図ること</p>						<p>政策体系上の 位置づけ</p>	<p>基本目標IV 意欲のあるすべての人が働くことができるよう、労働市場において労働者の職業の安定を図ること 施策大目標IV-3 労働者等の特性に応じた雇用の安定・促進を図ること</p>				
<p>施策の予算額・執行額</p>	<p>区分</p>	<p>24年度</p>	<p>25年度</p>	<p>26年度</p>	<p>27年度</p>	<p>28年度</p>	<p>29年度要求額</p>	<p>施策に関する内 閣の重要施策(施 政方針演説等のう ち主なもの)</p>	<p>施政方針演説等の名称</p>	<p>年月日</p>	<p>関係部分(概要・記載箇所)</p>	
<p>施策の背景・枠組み (根拠法令、政府決定、関連計画等)</p>	<p>高齢者については、高齢者等の雇用の安定等に関する法律(昭和46年法律第68号)に基づき、安定した雇用確保の促進、再就職の促進、就業機会の確保等の措置を講じ、高齢者等の職業の安定その他福祉の増進を図ることとしています。 また、人生100年時代を見据え、高齢者の健康づくりや生きがいづくり、労働力の効果的配置の観点からも、就労等を通じて地域社会で「居場所」と「出番」を得られること等により、働く意欲のある高齢者が能力や経験を活かし、生涯現役で活躍し続けられる社会の実現に向けて検討を進めています。 障害者については、障害者の雇用の促進等に関する法律(昭和35年法律第123号)に基づき、障害者が職業生活において自立することを促進するための措置を総合的に講じ、もって障害者の職業の安定を図ることを目的として、 ・障害者雇用率制度(※事業主に一定割合の障害者の雇用を義務づける制度)の運用 ・障害者に対するきめ細かな相談、職業紹介等の実施 ・雇用・福祉・教育・医療等との連携等による地域における障害者の就労支援力の強化等を実施しています。 若年者については、青少年の雇用の促進等に関する法律(昭和45年法律第98号)に基づき、青少年の適職の選択及び職業能力の開発・向上に関する措置等を総合的に講じるとともに、新卒応援ハローワーク等において、ジョブサポーター等によるきめ細かな職業相談・職業紹介の実施、フリーター等に対する個々の状況に応じた就職支援を実施しています。 また、「日本再興戦略」(2013年6月14日閣議決定)において、2020年までに実現すべき成果目標として、高齢者については「60歳～64歳までの就業率65%」としており、障害者については「実雇用率2.0%」とすること、「若者フリーター124万人」など、雇用の促進に取り組むこととしています。</p>						<p>①障害者基本計画 ②日本再興戦略 ③「円高・デフレ対応のための緊急総合経済対策」について ④「日本再生の基本戦略」について ⑤社会保障・税一体改革大綱</p>	<p>①平成25年9月27日(閣議決定) ②平成25年6月14日(閣議決定) ③平成22年10月8日(閣議決定) ④平成23年12月24日(閣議決定) ⑤平成24年2月17日(閣議決定)</p>	<p>①Ⅲ4. 雇用・就業、経済的自立の支援 ②一、日本産業再興プラン ⑤若者・高齢者等の活躍推進 ③1. 雇用・人材育成 (1)新卒者・若年者支援の強化 ④4. 新成長戦略の実行加速と強化・再設計 (2)分厚い中間層の復活(社会のフロンティアの開拓) ⑤5. 就労促進、ディーセント・ワーク(働きがいのある人間らしい仕事)の実現</p>			
<p>測定指標 (定量的)</p>	<p>基準値</p>	<p>基準年度</p>	<p>目標値</p>	<p>目標年度</p>	<p>年度ごとの目標値 年度ごとの実績値</p>					<p>測定指標の選定理由及び目標値(水準・目標年度)の設定の根拠</p>		
<p>1 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65歳以上求職者の就職率(平成27年度以前は55歳以上求職者の就職率)</p>	<p>64.0%</p>	<p>平成26年度</p>	<p>43.0%以上</p>	<p>平成28年度</p>	<p>35.0%以上</p>	<p>51.0%以上</p>	<p>64.0%以上</p>	<p>43.0%以上</p>	<p>【測定指標の選定理由】 少子高齢化の進展に伴い、将来に必要な労働力人口が減少することが懸念される中で、65歳以降も年齢にかかわらず活躍し続けることができる「生涯現役社会」を実現するため、平成28年度からは、従来の高齢者総合相談窓口を、特に65歳以上の就職支援を行う生涯現役支援窓口へ見直すこととしており、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65歳以上求職者の就職率を測定指標に選定した。 【目標値の設定の根拠】 平成27年度以前は55歳以上の就職率を目標値としていたところ、平成28年度は、平成26年度のハローワークにおける55歳以上及び65歳以上の就職率と、平成26年度の高齢者総合相談窓口における55歳以上の就職率を勘案し、65歳以上の就職率を目標値として設定した。このため、平成27年度以前とは目標設定が異なり、平成27年度までの実績と、経年比較はできない。</p>			
<p>2 訪問個別指導(シルバー人材センター連合本部)</p>	<p>16件</p>	<p>平成24年度</p>	<p>16件以上</p>	<p>平成28年度</p>	<p>16件以上</p>	<p>16件以上</p>	<p>16件以上</p>	<p>16件以上</p>	<p>指導件数については、「高齢者雇用安定法第46条の規定による厚生労働大臣の指定を受けた法人に委託すること等により、シルバー人材センター事業の円滑かつ適正な実施を確保するため、シルバー人材センター連合の管理運営等に関する実地指導等を行うこと。」としており、現在指定されている法人「(公社)全国シルバー人材センター事業協会」により、47都道府県に一つずつある連合に対し、3年間で1巡するよう目標値を設定する。</p>			

3	公共職業安定所における就職件数(障害者)	集計中	平成27年度 前年度実績以上	平成28年度	前年度実績 (59,367件) 以上	前年度実績 (68,321件) 以上	前年度実績 (77,883件) 以上	前年度実績 (84,602件) 以上	前年度実績以上	障害者の雇用の促進を図るためには、ハローワークが中心となり、障害者の障害特性に応じたきめ細かな職業相談・職業紹介を実施することが重要であることから、ハローワークの就職件数を測定指標として設定した。また、平成28年度の具体的な目標値については、平成27年度の実績見込みを踏まえて設定した。
4	障害者の雇用率達成企業割合	47.2%	平成27年度 48.7%以上	平成28年度	前年度実績と比較して1.5%以上 (平成24年6月1日現在)	前年度実績と比較して1.5%pt以上上昇 (平成25年6月1日現在)	前年度実績と比較して1.5%pt以上上昇 (平成26年6月1日現在)	前年度実績と比較して1.5%pt以上上昇 (平成27年6月1日現在)	前年度実績と比較して1.5%pt以上上昇 (平成28年6月1日現在)	民間企業における障害者雇用は着実に進展しているものの、依然として過半数の企業が雇用率未達成の状況である。今後、更なる障害者の雇用の安定・促進を図るためには、引き続き、企業に対する雇用率達成指導に努める必要があることから、雇用率制度の達成企業割合を測定指標として設定した。また、雇用率達成企業割合については、少なくとも例年の伸びと同程度以上の伸びは堅持することとして、平成28年6月1日において「前年度実績と比較して1.5%pt以上上昇すること」を目標とした。
5	精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了した者のうち、就職に向けた次の段階(※)へ移行した者の割合 ※ 就職(トライアル雇用含む)、職業紹介、職業訓練・職場適応訓練へのあっせん。	—	—	検討中	平成28年度 60.0%以上	60.0%以上	前年度実績(69.3%)以上	65%以上	検討中	障害への受容や認知が不十分であるなど、就職に当たって困難性を有する者を支援することは、障害者の雇用の安定・促進を図る上で重要であることから、精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了した者のうち、就職実現に向けた次の段階へ移行した者の割合を測定指標として設定した。また、平成27年度に指標の考え方を一部見直しした上で、目標を65%以上としている。平成28年度の目標は、見直し後の考え方により算定し直した結果の3か年平均を踏まえた数値として設定する予定。
6	ハローワークの職業紹介により正社員に結びついたフリーター等の数	—	—	平成28年度	24万人以上	29万9千人以上	30万2千人以上	32万人以上	30万人以上(P)	フリーター数は167万人(平成27年)となっており、いったんフリーターとなってしまうと、正社員での就職が困難となり、フリーターから離脱できない者も依然として多数存在することから、ハローワークにおけるきめ細かな職業相談・職業紹介を実施し、フリーター等の正社員化を進める必要がある。そのため、ハローワークの職業紹介により正社員就職に結びついたフリーター等の数を指標として選定し、28年度の目標設定については、27年度実績等を勘案し、算出した。
7	①新卒応援ハローワークの正社員就職者数 ②学卒ジョブサポーターの支援による正社員就職者数	—	—	平成28年度	①16万1千人 ②12万4千人以上(大卒等8万人以上、高卒等4万4千人以上を目安に取り組む)	①8万8千人以上 ②17万6千人以上	①9万8千人以上 ②18万3千人以上	①10万人以上 ②18万6千人以上	①10万2千人以上(P) ②19万5千人以上(P)	新卒者等の就職環境は改善傾向にあるものの、ジョブサポーターによるきめ細かな就職支援・求人開拓により、一人でも多くの新卒者等が再就職出来るよう取組を促進する必要があるため、指標として選定した。28年度の目標設定については、27年度実績等を勘案し、算出した。
8	特定就職困難者雇用開発助成金の支給対象者の事業主都合離職者割合	—	—	平成28年度	助成金の支給対象者でない雇用保険被保険者の事業主都合離職割合以下	助成金の支給対象者でない雇用保険被保険者の事業主都合離職割合以下	助成金の支給対象者でない雇用保険被保険者の事業主都合離職割合以下	助成金の支給対象者でない雇用保険被保険者の事業主都合離職割合以下	助成金の支給対象者でない雇用保険被保険者の事業主都合離職割合以下	【測定指標の選定理由】 施策目標の達成手段である特定就職困難者雇用開発助成金の目標が達成されているかを測定することが、施策目標の達成状況を測定するために妥当であるため。 【目標値の設定の根拠】 本助成金の支給対象者について、雇入れ後に継続雇用が図られているか否かを評価するため、支給対象者の事業主都合離職割合が支給対象者でない雇用保険被保険者の事業主都合離職割合以下となることを目標とする。
					支給対象者 1.5% 一般 4.0%	支給対象者 1.4% 一般 3.3%	支給対象者 1.2% 一般 2.9%	集計中		

測定指標 (定性的)	目標		施策の進捗状況(目標)					測定指標の選定理由及び目標値(水準・目標年度)の設定の根拠
			目標年度	施策の進捗状況(実績)				
(参考)測定指標			24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	
9 労働力調査における60～64歳の就業率			57.7%	58.9%	60.7%	62.2%		
達成手段 (開始年度)	補正後予算額(執行額)		28年度 当初 予算額	関連する 指標番号	達成手段の概要、施策目標達成への寄与の内容等	平成28年行政事業レビュー事業番号		
	26年度	27年度						
(1) 高齢者就業機会確保等事業費 (昭和55年度)	93.8億円 (91.6億円)	116.9億円	121.7億円	2	高齢者等の雇用の安定等に関する法律(以下「高齢法」という。)第44条に基づき、都道府県知事の指定を受けたシルバー人材センター連合の運営に必要な経費について地方公共団体の補助金額を上限として補助する。さらに、シルバー人材センター事業の健全な発展を図るとともに、適正な運営の確保等を目的として高齢法第46条に基づき厚生労働大臣の指定を受けた法人(全国シルバー人材センター事業協会)に対する補助(補助率1/2相当)を行う。また、シルバー人材センター事業の適正な運営を図るため、シルバー人材センター連合の管理運営等に関する実地指導、相談援助等を実施することにより、高齢者の就業機会の確保などに資するものである。			
(2) 障害者試行雇用奨励金 (平成11年度)	19.8億円 (3.1億円)	20.4億円	10.8億円	3、4	事業主が公共職業安定所等の紹介により、実際の職場に障害者を1週間の就業時間20時間以上で試行雇用の形で受け入れてもらい、事業主の障害者雇用に対する理解を促進し障害者の常用雇用への移行を促進する。また、精神障害者等の中には、日によって仕事の出来や体調に波があるため常用雇用に働けるようになるには一定程度の期間を要すること、直ちに20時間以上の就業時間で勤務するのは難しいこと等の障害特性があることから、公共職業安定所等の紹介により、短時間の試行雇用から開始し、精神障害者等の常用雇用への移行を推進する。			
(3) 働く障害者からのメッセージ発信事業 (平成20年度)	0.2億円 (0.1億円)	0.1億円	0.1億円	3	障害者本人、家族等を対象とした講習会や職業的自立に向けた講習会、経験交流会の開催、メッセージ集の作成・配布、ピアカウンセラーによる相談等を行うことにより、障害者又はその家族、支援関係者の「働く」ことへの理解を深め、障害者の職業的自立を促進する。			
(4) 外国人看護師・介護福祉士受入支援事業費 (平成19年度)	0.5億円 (0.5億円)	0.6億円	0.6億円	-	本事業は、国際厚生事業団が行う以下の事業の経費に対して交付するものであり、本事業を実施することにより、適正な受入れを通じた外国人労働者の雇用の安定・促進に寄与する。 (1)候補者に対する就労ガイダンスの実施、 (2)受入れ施設に対する就労開始前説明会の実施、 (3)巡回訪問等による外国人看護師等の就労の状況の把握・指導、 (4)外国人看護師等からの相談・苦情等への対応、 (5)受入れの枠組みに係る国内説明会の実施等周知広報、 (6)受入れ施設から提出された定期報告等を集計し厚生労働省に提出、 (7)受入れ施設及び候補者情報の管理及び必要に応じて厚生労働省への提供、 (8)相手国の送り出し調整機関との協議、 (9)その他の必要な事業			
(5) 難民就職促進費 (昭和55年度)	0.3億円 (0.3億円)	0.3億円	0.3億円	-	「条約難民」及び「第三国定住難民」の就労自立による定着を図るとともに、既に受け入れている「インドシナ難民」の就労の安定を図るため、定住支援施設等に職業相談員を配置して、職業相談・職業紹介を行うとともに、職場適応訓練等による支援を実施している。本事業を実施することにより、外国人労働者の雇用の安定・促進に寄与する。			
(6) 特定求職者雇用開発助成金 (特定就職困難者雇用開発助成金等) (昭和56年)	623.4億円 (629.1億円)	783.9億円	729.1億円	8	高齢者や障害者などの就職困難者を公共職業安定所等の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対して助成を行う。特定就職困難者雇用開発助成金により高齢者、障害者、その他の就職困難者の雇い入れが助成されることで、これらの者の雇用の促進され、施策目標の達成に寄与するものと考えられる。			
(7) 特定求職者雇用開発助成金 (高齢者雇用開発特別奨励金) (平成20年度)	30.4億円 (45.3億円)	60.9億円	80.8億円	-	雇い入れ日の満年齢が65歳以上の難職者を公共職業安定所等の紹介により1週間の所定労働時間が20時間以上の労働者として雇い入れる事業主(1年以上継続して雇用することが確実な場合に限る。)に対して助成を行う。高齢者雇用開発特別奨励金により65歳以上の難職者の雇い入れが助成されることで、これらの者の雇用の促進され、施策目標の達成に寄与するものと考えられる。			
(8) 障害者初回雇用(ファースト・ステップ)奨励金 (平成20年度)	2.4億円 (3.4億円)	2.5億円	3.0億円	3、4	ハローワーク等の紹介により、障害者雇用の経験のない中小企業が初めて障害者を雇用し、法定雇用率を達成する場合には、奨励金を120万円支給する。中小企業では、障害者雇用が低水準にある状況であることなどから、障害者の雇用経験のない中小企業で、初めて身体障害者、知的障害又は精神障害者を雇用した場合に奨励金を支給することにより、中小企業の障害者雇用の促進を見込んでいる。			

(9)	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 (平成14年度)	55.5億円 (51億円)	57.2億円	75億円	3、4	障害者の身近な地域において、就業及びそれに伴う日常生活上の支援を必要とする障害者に対し、障害者就業・生活支援センター窓口での相談や職場・家庭訪問等により指導、相談を実施し、職場定着支援を行っている。 【就業支援】 ○ 就職に向けた準備支援(職業準備訓練、職場実習のあっせん) ○ 求職活動支援 ○ 事業所に対する障害者の特性を踏まえた雇用管理に関する助言 等
(10)	職業評価部門施設経費 (昭和54年度)	3.6億円 (0.1億円)	0.1億円	0.1億円	-	国立職業リハビリテーションセンターの土地使用料及び国立吉備高原職業リハビリテーションセンターの土地借料 国が設置し運営は独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が行う広域障害者職業センターの土地の借受けを行うもの
(11)	シニアワークプログラム事業費 (平成10年度)	36.7億円 (31.8億円)	15.7億円	15.7億円	-	地域における高齢者の雇用就業の実態を踏まえ、55歳以上の高齢者の技能の向上により、労働力需要に応えていくことが必要であるため、公共職業安定所、事業主団体等の協力のもと、技能講習、面接会、就職支援等を一体的に実施するシニアワークプログラム地域事業(以下「地域事業」という。)を都道府県労働局において民間団体に委託して実施する。また、地域事業受託団体において、適切かつ効率的な事業運営が図られるよう、地域事業の実績分析や実態調査による実態把握、好事例の収集・普及等を実施するシニアワークプログラム実態調査事業を厚生労働本省において民間団体に委託して実施する。 高齢者の再就職を促進することにより、高齢者の安定した雇用の確保に寄与する。
(12)	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 (平成15年度)	127.5億円 (127.5億円)	127.2億円	124.8億円	-	・高齢者の雇用の安定等に資する事業主等に対する給付金の支給 ・高齢者の雇用に伴う人事管理制度の見直し等、事業主等に対する相談援助 ・障害者職業センターの設置及び運営
(13)	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構施設整備補助金 (平成16年度)	0.3億円 (0.3億円)	0.2億円	0.6億円	-	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の施設・設備(障害者職業センターに係るもの)の整備又は改修のための経費である(補助率10/10)
(14)	職業転換給付金制度 (昭和41年度)	5.0億円 (4.1億円)	5.7億円	12.8億円	-	上記目的のため、各種の給付金を支給する。 (1)求職者に支給されるもの ①就職促進手当(求職者の求職活動の促進とその生活の安定を図る給付金)、②訓練手当(求職者の知識及び技能の習得を容易にするための給付金)、③広域求職活動費(広範囲の地域に渡る求職活動に要する費用に充てるための給付金)、④移転費(就職又は知識若しくは技能の習得をするための移転に要する費用に充てるための給付金)、⑤就業支度金(公共職業安定所の紹介により就職することを促進し、又は事業を開始することに要する費用に充てるための給付金) (2)事業主に支給されるもの ①職場適応訓練費(雇用保険受給資格者以外の求職者を作業環境に適応させる訓練を行うことを促進するための給付金)②職場適応訓練委託費(雇用保険受給資格者を作業環境に適応させる訓練を行うことを促進するための委託費)、③特定求職者雇用開発助成金(就職が特に困難な者を雇い入れることを促進するための給付金) 注:(1)②及び(2)①は、都道府県実施事業 就職が困難な失業者及び国の施策等により離職を余儀なくされた離職者等に対し、これらの失業者の生活の安定を図りながら再就職の促進を図ることを目的とする。
(15)	中国残留邦人等永住帰国者に対する就労支援事業 (昭和61年度)	0.2億円 (0.2億円)	0.2億円	0.2億円	-	中国帰国者等に対する支援のノウハウを有する受託者が、「中国帰国者支援・交流センター」に職業相談員を配置し、センターを利用する中国帰国者等に対して、生活支援・相談、日本語指導と連動させながら職業相談等の就労支援を行うもの。なお、職業紹介は、センター近隣の公共職業安定所との連携によって行う。 本事業を実施することにより、高齢者等の就業率等の向上に寄与する。
(16)	刑務所出所者等就労支援事業 (平成18年度)	2.6億円 (2.3億円)	5.2億円	5.5億円	-	刑務所出所者等に対して、出所前において刑務所・少年院等と公共職業安定所の連携によって出張職業相談等を行うとともに、出所後には保護観察所等と安定所の連携によって就労支援チームを設置し、きめ細やかな就労支援を行うものである。具体的には、ハローワークによる担当者制の職業相談、民間団体等への委託による職場体験講習、試用雇用などの就労支援メニューを実施している。 本事業を実施することによりは高齢者等の就業率等の向上に寄与する。
(17)	アイヌ地区住民就職促進費 (昭和50年度)	0.1億円 (0.1億円)	0.1億円	0.1億円	-	「アイヌ地区住民」に対してきめ細かい職業指導・職業紹介を実施するとともに、資金の貸付を受けなければ常用雇用や安定的な雇用の継続が困難となる者に対して、就職時の当座の生活資金として「就職促進資金」を貸し付ける。 本事業を実施することにより、高齢者等の就業率等の向上に寄与する。
(18)	公正採用選考等推進費 (平成10年度)	2.4億円 (1.4億円)	2.1億円	2.0億円	-	事業主に対して、適性と能力に応じた公正な採用選考システムの確立を図るよう事業所内に選任される公正採用選考人権啓発推進員に対する研修や事業所等に対する集中セミナーの開催等により、啓発指導等を行う。 本事業を実施することにより、高齢者等の就業率等の向上に寄与する。
(19)	日雇労働者等技能講習事業 (平成13年度)	4.0億円 (3.9億円)	3.4億円	3.3億円	-	日雇労働者等の就業機会の確保を図るため、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する。 本事業を実施することにより、高齢者等の就業率等の向上に寄与する。
(20)	新卒者等に対する就職支援 (昭和51年度)	98.7億円 (92.7億円)	92.5億円	90.1億円	7	新卒応援ハローワーク等にジョブサポーターを配置し、学校訪問等により大学・高校等新卒者等に対する求人情報の提供、個別相談等きめ細かな就職支援を実施する。さらに、就職支援のためのセミナーや企業と新卒者等とのマッチングの機会等を設けるため就職面接会等を開催するとともに、就職後の定着支援を実施する等により施策目標達成に寄与する。

(21)	若年者地域連携事業 (平成16年度)	14.7億円 (14.0億円)	14.5億円	14.3億円	—	都道府県が主体的な取組として、若年者に対するカウンセリング、情報提供等の一連の就職関係サービスをワンストップで提供するサービスセンター(通称:ジョブカフェ)において、都道府県からの要望に応じ、公共職業安定所を併設し職業紹介を実施するとともに、地域の実情に応じた様々な就職支援を展開するため、企業説明会や各種セミナーの実施等の若年者地域連携事業を民間団体に委託して実施する。地域における主体的な取組による就職支援を展開することにより、地域の若年者の雇用の安定・促進を図る。
(22)	雇用・適正就労対策推進費 (平成5年度)	0.5億円 (0.3億円)	0.4億円	0.4億円	—	以下の事業の実施を通して、外国人労働者の雇用の安定・促進に寄与する。 ①外国人労働者の就労地域における状況、影響等を把握するための調査を実施する。 ②外国人労働者の再就職の促進及び雇用管理の改善を図るために外国人雇用状況届出の内容、義務化に関する周知・事業主指導等を行う。
(23)	外国人雇用サービスセンター等運営費 (平成14年度)	18.5億円 (16.0億円)	17.9億円	17.4億円	—	以下の事業の実施を通して、外国人労働者の雇用の安定・促進に寄与する。 ①我が国での就労を希望する留学生や専門的・技術的分野の外国人に対し、専門的な職業相談・紹介を行うとともに、これら外国人を雇用する事業主等に対し雇用管理改善指導・援助等を行う機関として、東京、名古屋、大阪に外国人雇用サービスセンターを設置し、求人者、求職者双方に対するサービスを実施。 ②外国人求職者の多い公共職業安定所に外国人雇用サービスコーナーを設置し、英語、中国語、ポルトガル語等の通訳及び職業相談員を配置し、職業相談や求人開拓などを実施。 ③日系人の就労の適正を図るため、南米最大の日系人居住地であるブラジル・サンパウロの現地法人を通じた来日前の日系人に対する情報提供等の実施。 ④民間企業に委託し、日本で定着して仕事を継続することを希望する者を対象とした外国人就労・定着支援研修を実施。 ⑤民間団体に委託し、企業向けのセミナー・無料相談会の開催、外国人留学生向けの企業説明会・交流会の開催等、外国人留学生の採用を検討する企業及び外国人留学生に対する各種支援メニューの実施。 ⑥多言語コンタクトセンターを設置し、3者通話による外国語での職業相談等に対応できる体制を確保。
(24)	障害者雇用促進関係経費 (平成19年度)	10.3億円 (9.7億円)	14.1億円	15.7億円	3、4	事業主等に対しては、障害者雇用の取組段階に応じたきめ細かな雇用率達成指導を行うことにより、障害者の雇用機会の拡大を図り、また、ハローワークの障害者の求職者に対しては、地域の関係機関と連携して、就職に向けた準備から職場定着までの一連の支援を行う「チーム支援」を推進することにより、マッチング機能等の充実強化を図り、障害者雇用率の達成と相まって障害者の雇用促進を図る。
(25)	障害者等の職業相談経費 (平成18年度)	28.9億円 (24.7億円)	24.4億円	25.2億円	3、4	ハローワークにおいて、就職支援ナビゲーター(障害者支援分)等を配置し、求職者一人ひとりの障害特性に十分配慮しつつ、その適性に応じた専門的支援を行う。また、精神障害者については、カウンセリングスキルの高い専門的資格を有する者等を精神障害者雇用トータルサポーターとして配置を行うことなどにより、障害者の就職促進、職場定着を図る。
(26)	障害者雇用状況等の調査 (昭和52年度)	0.6億円 (0.3億円)	0.3億円	0.3億円	4	障害者雇用状況報告に必要な様式等を印刷し、事業主あてに送付する。事業主から提出された報告内容を集計する。 障害者雇用促進法に基づく障害者雇用状況報告を実施し、同法で定められた障害者雇用義務の履行状況を把握するとともに、同法の適切な運営を図ることにより、障害者の雇用の安定・促進に寄与する。
(27)	発達障害者の特性に応じた支援策の充実・強化 (平成18年度(一部19年度))	3.8億円 (3.3億円)	3.9億円	6.1億円	3	若年コミュニケーション能力要支援者就職プログラムについては、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、発達障害などによりコミュニケーション能力や対人関係に困難を抱えている者について、希望や特性に応じて専門支援機関に誘導するとともに、障害者向けの専門支援を希望しない者については、個別の相談・支援を実施する。また、発達障害者等を対象とした小集団方式の支援事業については、発達障害者等コミュニケーション能力に困難を抱えながら求職活動を行う者に対して、小集団方式によるセミナーやグループワーク等の支援を通じて、職場において必要となるコミュニケーション能力等の効果的な修得を目指す事業を実施する。さらに、発達障害者就労支援者育成事業については、発達障害者に対して就労支援などを行う者等に対して就労支援ノウハウの付与のための講習会及び体験交流会を実施するほか、事業所において発達障害者を対象とした職場実習を行い、雇用のきっかけ作りを行う体験型啓発事業を実施する。 以上により、ハローワークにおける発達障害者の支援体制を拡充・強化するとともに、支援機関や事業主等への啓発周知事業を実施することで、発達障害者の雇用の促進と安定を図る。
(28)	ホームレス等に対する就労支援事業 (平成12年度)	5.8億円 (5.8億円)	4.5億円	4.1億円	—	ホームレスや日雇労働者の就労・職場定着を図るため、ホームレス自立支援センター等へ出張して職業相談・職業紹介を行い、事業主等に対する職場定着指導を行うとともに、求人者支援員を配置して求人開拓・求人情報等の収集、社会的偏見をなくすための事業主に対する啓発活動等を行う。また、ホームレスの就労を円滑に推進するため、地方自治体やNPO等のノウハウを活用した都市雑業等の就業支援を行う。本事業を実施することにより、高齢者等の就業率等の向上に寄与する。
(29)	精神障害者に対する雇用管理の好事例普及 (平成23年度)	0.07億円 (0.03億円)	0.07億円	0.04億円	5	全国10ブロックにおいて精神障害者を雇用している企業の担当者等を招いたセミナーを開催し、精神障害者に対する雇用管理ノウハウの普及を図る。 事業主等を対象としたセミナーの開催などを通じ、精神障害者に対する雇用管理ノウハウの理解を深め、普及させることで、精神障害者の雇用促進することを図る。
(30)	特定求職者雇用開発助成金(被災者雇用開発助成金) (平成23年度)	203.3億円 (19.3億円)	19.3億円	2.2億円	—	東日本大震災に係る被災離職者等を公共職業安定所等の紹介により、継続して雇用する労働者(1年以上雇用されることが見込まれる者に限る。)として雇い入れる事業主に対して助成を行う。また、対象労働者を10人以上雇い入れ、1年以上継続して雇用した場合、1事業主につき1回、助成金の上乗せを行う。 被災者雇用開発助成金を支給することにより、被災離職者等の円滑な就職等が促進され、施策目標の達成に寄与するものと考えられる。
(31)	「多様で安心できる働き方」の普及・拡大事業(旧:「多角的で安心できる働き方」の普及・拡大事業) (平成24年度)	0.6億円 (0.4億円)	0.6億円	0.7億円	—	① 全国の主要地域で企業、有識者、マスコミ等を交えたシンポジウムを開催し、職務、勤務地、勤務時間を限定した多様な正社員等に対する社会的気運の醸成を図る。 ② 非正規雇用労働者のキャリアアップに向けた取り組みについて、ヒアリング調査を実施し、好事例集として取りまとめる。 ③ 「多様な人材活用で輝く企業応援サイト」に非正規雇用労働者のキャリアアップの取組事例や「多様な正社員」に関する情報を掲載する。 ④ 「多様な正社員」の普及・促進を図るため、雇用管理上の留意点や成功事例等を活用し、企業向けセミナーを実施する。 ⑤ 「労働者の職務に応じた待遇の確保等の施策の推進に関する法律」第5条に基づく調査研究を実施する。

フリーター等支援事業 (平成23年度までは「フリーター等 正規雇用化支援事業」) (平成17年度)	37.1億円 (30.3億円)	36.1億円	34.2億円	6	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に「わかものハローワーク」を全国28カ所に設置している。「わかものハローワーク」では、スキルのない若年者に向き合い型による個別支援等を実施するとともに、就職後の職場定着支援を実施することにより施策目標達成に寄与する。
トライアル雇用奨励金事業 (平成25年度)	118.9億円 (36.7億円)	89.6億円	40.7億円	—	職業経験、技能、知識等から安定的な就職が困難な求職者について、常用雇用へ移行することを目的に、ハローワークや職業紹介事業者等の紹介により、一定期間(原則3か月)試用雇用した事業主に対して、トライアル雇用奨励金を支給する。
高齢者就労総合支援事業 (平成25年度)	9.5億 (8.2億円)	7.5億円	8.1億円	1	高齢者の再就職を促進することにより、高齢者の安定的な雇用の確保に寄与するため、全国の主要なハローワークに生涯現役支援窓口を開設し、特に65歳以上の高齢求職者等に対して職業生活の再設計に係る支援や支援チームによる就労支援を総合的に行う。
高齢者雇用安定助成金 (平成25年度)	93.8億円 (7.0億円)	27.5億円	31.7億円	—	(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構が行う高齢者等の雇用の機会の増大に資する措置を講ずる事業主等に対する給付金(高齢者雇用安定助成金)の原資として、機構に対して補助を行う。 [高齢者雇用安定助成金の事業概要] 高齢者の活用促進のための雇用環境整備の措置の実施や、有期契約の高齢者を無期雇用へ転換を実施する事業主に対して助成を行う。 高齢者の雇用の安定を図るため、高齢者が健康で、意欲と能力がある限り、年齢に関わりなく働ける生涯現役社会を実現していくことを目的とする。
高齢者活躍人材育成事業 (平成27年度)	—	14.1億円	14.1億円	—	シルバー人材センター連合による、育児支援分野・人手不足分野等への取組を拡大するため、団塊の世代を含む地域高齢者に対し当該分野で就業するために必要な知識及び技能を付与し、シルバー人材センターを活用した育児支援等の取組に従事する高齢者人材を育成するための技能講習を実施する事業を、都道府県労働局において民間団体に委託して実施する。
難病相談・支援センターと連携した 就労支援の強化 (平成25年度)	0.3億円 (0.3億円)	1.3億円	1.3億円	3	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かな就労支援や、在職中に難病を発症した患者の雇用継続等の総合的な就労支援を実施し、難病性疾患患者の雇用促進を図る。
福祉、教育、医療からの雇用への 移行推進事業 (平成25年度)	3.5億円 (0.4億円)	2.4億円	2.2億円	3、4	各労働局に職場実習先の確保、あつせん及び一般雇用に対する意識啓発を専門的に取り扱う就職支援コーディネーター(一般雇用移行分)等を配置し、関係機関等と連携しながら職場実習を総合的かつ効果的に推進するとともに、就労支援セミナー、事業所見学会等を実施することにより、福祉、教育、医療から雇用への移行を推進する。 障害者の一般企業への雇用が進む中で、一般企業で勤務したことの無い障害者やその保護者等、障害者を雇用する側の企業、特に中小企業においては、障害者雇用・就労に関し不安を抱えていることから、労働局やハローワークが中心となって職場実習先の確保、あつせん及び一般雇用に対する意識啓発を行い、それぞれの不安を解消することによって障害者雇用の一層促進を目指す。
改正障害者雇用促進経費 (平成25年度)	0.1億円 (0.005億円)	0.2億円	0.06億円	—	雇用分野における障害を理由とする差別の禁止や職場における合理的配慮の提供に関する事項については、事業主が適切に対処するための指針を定め、それらの適切かつ有効な実施を図ることとしている。このため、指針作成のための有識者による研究会を開催し、指針の内容について検討を行った上で、労働政策審議会障害者雇用分科会において議論を行い、指針を策定した。これに加え、平成28年4月の施行に向けて、事業主や関係団体への周知・啓発を図るため、合理的配慮指針事例集やパンフレット等の作成・配布や事業主等に向けた説明会等の開催を行った。引き続き、事例の周知を図る。
障害者雇用安定奨励金 (平成25年度)	2.9億円 (1.7億円)	7.5億円	7.8億円	3	障害者を雇い入れ、その障害者を支援する職場支援員を配置する事業主や、特に職場適応に困難を抱える障害者に対し計画に基づく支援を行う事業主等に対して奨励金を支給することにより、障害者の雇用の職場定着・職場適応を図る。
発達障害者・難病性疾患患者雇用 開発助成金 (平成25年度)	3.6億円 (2.6億円)	4.0億円	4.5億円	3	発達障害者及び難病性疾患患者を新たに雇用する事業主に対して助成を行うことにより、発達障害者及び難病性疾患患者の雇用の促進及び職業の安定を図る。
非正規雇用の労働者のキャリア アップ事業の実施 (平成25年度)	158.7億円 (91.2億円)	221.3億円	410.5億円	—	有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といった非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップ等を促進するため、正社員化、人材育成、処遇改善などを実施した事業主事業主に対してキャリアアップ助成金を支給するとともに、都道府県労働局及び公共職業安定所に事業主支援アドバイザーを配置し、助成金の活用を検討する事業主に対して実態やニーズに応じた助言・支援等を行う。
生活保護受給者等就労自立促進 事業 (平成25年度)	72.2億円 (61.35億円)	63.8億円	62.5億円	—	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、福祉事務所に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。 本事業を実施することにより、高齢者等の就業率等の向上に寄与する。

44)	中小企業障害者多数雇用施設設置等助成金 (平成25年度)	2.5億円 (0億円)	1.1億円	0.8億円	3、4	中小企業である事業主が、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10人以上雇用するとともに、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金を支給する。
45)	中小企業等に対する障害者雇用相談支援事業 (平成26年度)	0.3億円 (0.2億円)	0.2億円	0.2億円	3、4	障害者雇用に関する専門相談窓口を設置し、窓口での相談や企業訪問により、障害者差別禁止及び合理的配慮の提供義務への対応を始めとする企業が抱える課題に対して経営の専門家によるコンサルティングを実施し、中小企業等に対して障害者雇用に関する課題への相談支援が行われることにより、施策目標の達成に寄与する。
46)	障害者職場復帰支援助成金 (平成27年度)	—	0.3億円	2.0億円	—	雇用する労働者が、事故や難病等の発症による中途障害等により長期の休職を余儀なくされ、かつ、復帰にあたり雇用の継続のために職場適応の措置が必要な場合に、職場適応の措置を講じその雇用を継続した事業主に対して助成を行うことにより、中途障害者等の雇用の継続を図ることを促進する。
47)	障害者職業能力開発助成金 (平成27年度)	—	6.3億円	6.3億円	—	民間の事業主、社会福祉法人などが、重度視覚障害者、重度知的障害者、精神障害者等に対する長期間の教育訓練を行う場合に、訓練に使用する施設・設備(教室、福祉施設など)の設置等に要する費用や訓練の運営に要する経費(訓練指導員の手当、訓練の教材費など)を助成する。
48)	教育訓練受講者支援資金融資事業費 (平成27年度)	—	39百万円	26百万円	—	専門実践教育訓練を受講する者のうち、一定の要件を満たす者については給付金が受給できるが、さらに希望者は労働金庫からの貸付を受けることができる。当該者に係る貸付が返済不能となった場合に、信用保証機関が労働金庫に対して行う欠損補填金相当額について国が補助を行うことにより円滑な訓練受講が図られ、施策目標の達成に寄与する。
49)	生涯現役促進地域連携事業 (平成28年度)	—	—	8.5億円	—	地方公共団体を中心に構成された協議会からの提案に基づき、地域の高年齢者の多様なニーズに対応した雇用に資する事業を行うことにより、高年齢者の就業機会の確保に寄与する。
50)	ICTを活用した新たな障害者の在宅雇用推進のための支援事業 (平成28年度)	—	—	0.4億円	—	障害者の在宅雇用の導入等に係る支援を実施する企業と、障害者の在宅雇用に新たに取り組むことを希望する企業が一体となって、参加企業へのコンサルティングや障害者在宅勤務コーディネーターの配置などの障害者の在宅雇用の導入支援や事業の成果・課題等の収集・分析を行い、課題や支援ノウハウ等を取りまとめたマニュアル作成を行うモデル事業を実施し、ICTを活用した新たな障害者の在宅雇用の導入モデルを構築することあわせて、今後の障害者の在宅雇用の可能性等を検証する。
51)	医療機関と連携した精神障害者の就労支援事業 (平成28年度)	—	—	1.1億円	5	都市部のハローワークにおいて、ハローワーク側から積極的に医療機関へ働きかけ、当該医療機関との信頼関係を構築する就労支援モデル事業を実施するとともに、地域の他の医療機関に対してもハローワークでの取組状況について普及・啓発を図り、地域における医療機関との連携を推進する。また、医療機関を傘下会員とする団体等に委託して、医療機関を対象とした就労支援ノウハウを普及するセミナーを開催するとともに、就労支援プログラムの導入等を新たに検討する医療機関に対して相談援助を行う。

平成28年度実施施策に係る政策評価の事前分析表

(厚生労働省28(V-1-1))

* 厚生労働省では、基本目標>施策大目標>施策目標を設定して、政策を実施しています。

施策目標名	多様な職業能力開発の機会を確保すること(施策目標V-1-1)							担当 部署名	職業能力開発局総務課	作成責任者名	総務課長 木塚 欽也										
施策の概要	本施策は、労働者の職業能力の開発及び向上を図るとともに、その能力を十分に発揮できるような環境整備を行うために実施している。							政策体系上の 位置づけ	基本目標V 労働者の職業能力の開発及び向上を図るとともに、その能力を十分に発揮できるような環境整備をすること 施策大目標1 多様な職業能力開発の機会を確保すること												
施策の予算額・執行額	区分		24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度要求額	施策に関する内 閣の重要施策(施 政方針演説等のう ち主なもの)	施政方針演説等の名称	年月日	関係部分(概要・記載箇所)									
	予算の状 況 (千円)	当初予算(a)	56,633,470	54,386,837	54,598,404	56,911,169	58,241,449			「日本再興戦略」改訂2015	平成27年6月30日閣 議決定	第Ⅱ 3つのアクションプラン 一 日本産業再興プラン 2 雇用制度改革・人材力の強化 2-1 失業なき労働移動の実現/マッチング機能の強化/多 様な働き方の実現 (3)新たに講ずべき具体的施策 ii)未来を支える人材力の強化(働き手自らの主体的なキャリア アップの取組支援) ①企業における人材育成等の取り組みの情報提供の促進 ②「セルフ・キャリアドック(仮称)」の導入促進 ③教育訓練休暇制度・教育訓練短時間勤務制度の導入促 進 ④企業主導による能力評価の取組促進等 ⑤企業における従業員のキャリアアップの取組支援の強化 ⑥中高年人材の最大活用 ⑬職業実践能力の獲得に資する教育プログラムへの教育訓 練給付による支援の拡充 iv)多様な雇用・就業機会の確保等 a)高齢者の活躍促進 (就労マッチングに資する情報等の充実) ①「質の向上」のための施策									
		補正予算(b)	60,000,000	23,348,313	-	-	-														
		繰越し等c	340,067	▲77,270	23,641	-	-														
		合計(d=a+b+c)	116,973,537	77,657,880	54,622,045	56,911,169	58,241,449														
	執行額(千円、e)	113,145,053	72,900,344	49,569,289	-																
	執行率(%、e/d)	96.7%	93.9%	90.7%	-																
施策の背景・枠組み (根拠法令、政府決定、関連計画等)	職業能力開発促進法(昭和44年法律第64号)第4条第2項に、国及び都道府県の責務として、職業訓練及び職業能力検定の振興並びにこれらの内容の充実を図ること等が定められている。 また、同法第5条に基づき、現在、第10次職業能力開発基本計画(平成28年度～32年度)を策定しているところである。							政策評価実施予定 時期(評価予定表)	<table border="1"> <tr> <td>24</td> <td>25</td> <td>26</td> <td>27</td> <td>28</td> </tr> <tr> <td>○</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>			24	25	26	27	28	○				
24	25	26	27	28																	
○																					
測定指標 (定量的)	基準値	基準年度	目標値	目標年度	年度ごとの目標値 年度ごとの実績値					測定指標の選定理由及び目標値(水準・目標年度)の設定の根拠											
					24年度	25年度	26年度	27年度	28年度												
1 公共職業訓練(離職者訓練・委託訓練)の修了者における就職率	63.7%	平成22年度	70.0%	平成28年度	65.0%	65.0%	70.0%	70.0%	70.0%	平成22年6月に閣議決定された「新成長戦略」において、2020年度までに「公共職業訓練受講者の就職率:施設内80%、委託65%」とされているところであるが、近年の実績を踏まえ70%に設定。											
					69.2%	72.0%	74.2%	集計中													
2 公共職業訓練(離職者訓練・施設内訓練)の修了者における就職率	77.6%	平成22年度	80.0%	平成32年度	80.0%	80.0%	80.0%	80.0%	80.0%	平成22年6月に閣議決定された「新成長戦略」において、2020年度までに「公共職業訓練受講者の就職率:施設内80%、委託65%」とされているため、同目標を設定。											
					81.0%	82.2%	83.2%	集計中													
3 公共職業訓練(学卒者訓練)の修了者における就職率	93.1%	平成23年度	90.0%	平成28年度	90.0%	90.0%	90.0%	90.0%	90.0%	公共職業訓練(学卒者訓練)は、産業の基盤となる高度なもののづくりを支える人材を育成し、即戦力として就職へ導くことを目的とするものであるため、訓練修了者における就職率を指標として設定。 目標値が最新値を下回っているが、景気動向等を考慮し、過去数年の実績等を踏まえ、平成27年度と同目標を設定。											
					93.9%	95.4%	96.5%	集計中													

4	公共職業訓練(在職者訓練)の修了者における満足度	98.7%	平成23年度	80.0%	平成28年度	80.0%	80.0%	80.0%	80.0%	80.0%	公共職業訓練(在職者訓練)は、事業主のニーズ等に基づき、産業の基盤を支える高度な職業能力を有する人材を育成することを目的とするものであり、訓練の効果については、訓練修了者本人が把握していると考えられることから、満足度を指標として設定。 目標値が最新値を下回っているが、平成27年度から都道府県が設置する職業能力開発校等における在職者訓練の修了者における満足度を目標値に加えることとしており、その実際実績値が変動することが予想されるため、平成27年度と同目標を設定。(平成26年度までの実績は、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構が設置する職業能力開発促進センター等における在職者訓練の修了者の満足度を記載。)
5	ジョブ・カード取得者数	約85.8万人	平成20年度から平成24年度までの累計値	300万人	平成32年度	328,000人(新規取得者数)	197,000人(新規取得者数)	232,000人(新規取得者数)	232,000人(新規取得者数)	前年度実績を踏まえて検討(7月末を目処に設定する見込み)	新成長戦略(平成22年6月18日閣議決定)の目標として平成32年度までにジョブ・カード取得者数300万人が掲げられており、この目標に基づき目標を設定している。
6	雇用型訓練の就職率	-	-	85.0%	平成28年度	75.0%	85.0%	85.0%	85.0%	85.0%	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、実践的な職業訓練の機会を提供し、正社員へと導くことを目的とするものであるため、訓練修了後の正社員就職率を指標として設定し、平成26年度の実績は平成25年度実績と同程度で推移していることから、これまでの実績を踏まえて目標値を設定している。
7	キャリア形成促進助成金が訓練受講(支援)の目的の達成に役だったとする割合	87.0%	平成23年度	95.0%	平成28年度	90.0%	90.0%	90.0%	90.0%	95.0%	従業員のキャリア形成・人材育成を目的として行った訓練に対して助成をしていることから、事業主の訓練計画に照らした事業主及び従業員の目標達成率を本助成金の評価指標として設定し、過去数年間の実績を踏まえ28年度目標値を設定した。
8	技能検定受検申請者数	集計中	平成27年度	前年度実績以上	平成28年度	781,539人以上	749,145人以上	721,981人以上	688,575人以上	前年度実績以上	技能検定は、技能の到達目標を示すことにより、労働者の技能習得意欲を増進させ、事業主等の教育訓練に活用される等、職業能力開発のための有効なツールであることから、技能検定受検申請者数を指標として選定し、前年度と比較してその数を向上させることを目標とした。
9	キャリアコンサルタント養成数(登録キャリアコンサルタントを含む)	7万5千人	平成23年度	調整中	平成28年度	8万人	8万7千人	9万4千人	5万3千人(有資格者)	前年度実績を踏まえて検討(7月末を目処に設定する見込み)	労働者等が主体的かつ適切に職業選択、職業生活設計や職業能力開発を行うことができるよう、キャリアコンサルティングを受けることのできる環境整備を図るため、キャリアコンサルタントの体系的な養成を行っていることから、その養成数を指標として設定するとともに、これまでの養成実績を踏まえ目標値を設定している。(平成27年度からはキャリアコンサルタント有資格者(延べ数)に限定。)
測定指標(定性的)		目標			目標年度			施策の進捗状況(目標)			測定指標の選定理由及び目標値(水準・目標年度)の設定の根拠
								施策の進捗状況(実績)			
(参考)測定指標						24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	

達成手段 (開始年度)	補正後予算額(執行額)		28年度 当初 予算額	関連する 指標番号	達成手段の概要、施策目標達成への寄与の内容等	平成28年行政事業レビュー事業番号
	26年度	27年度				
(1) 能力開発基本調査 (平成18年度)	0.5億円 (0.5億円)	0.5億円	0.5億円	—	民間企業を対象とした「企業調査」、事業所を対象とした「事業所調査」及びその従業員(正社員及び正社員以外)を対象とした「従業員調査」をアンケートにより行い、これまでの結果とも比較し、主要産業における民間事業所の教育訓練の制度及び実施状況を取りまとめる。正社員以外を含めた労働者の能力開発の実態を明らかにするための広範囲でかつ精度の高い調査を実施し、能力開発全体の今後の施策を検討するための基礎資料とする。	
(2) ものづくり白書 (平成11年度)	0.02億円 (0.01億円)	0.02億円	0.02億円	—	ものづくり基盤技術振興基本法第8条に基づき、毎年、政府がものづくり基盤技術に関して講じた施策に関してとりまとめ、国会に報告する年次報告書の作成。ものづくり基盤技術に関して講じた施策に関してとりまとめることにより、施策を総合的かつ計画的に推進し、ものづくり基盤技術の水準の維持及び向上を図る。	
(3) 介護労働者雇用改善等援助事業費 (平成4年度)	14億円 (14億円)	13億円	13億円	—	介護労働安定センターに必要な経費を交付し、当該センターにおいて介護労働講習及び研修コーディネート事業のほか、介護労働懇談会の開催を行う。介護事業者、介護労働者及び介護労働者になろうとする者について、雇用管理の改善、能力開発及び向上等に関し必要な事業を実施することにより、介護労働者等の職業の安定その他の福祉の増進に資する。	
(4) 能力開発対策事業費 (昭和36年度)	0.40億円 (0.36億円)	0.48億円	0.56億円	—	職業能力開発局全体の事務費	
(5) 職業能力開発校施設整備費等補助金 (平成5年度)	21億円 (23億円)	23億円	29億円	2	職業能力開発校の設備整備(建物の整備(建替、改修、修繕等)、機械器具の整備)に係る経費、職業訓練指導員の研修の実施に係る経費について補助を行う。都道府県立職業能力開発施設の建物・機械の整備等を実施し、公共職業訓練による労働者の職業能力の開発及び向上を促進させる。	
(6) 離職者等の再就職に資する総合的な職業能力開発プログラムの推進 (平成13年度)	309億円 (281億円)	341億円	347億円	1	国から都道府県への委託により、様々な民間教育訓練機関も活用した多様な職業訓練機会を提供する。都道府県を通じて様々な民間教育訓練機関を活用した委託訓練を実施することにより、求職者に対して多様な職業訓練機会を提供し、職業能力の向上を図ることにより、就労を支援する。	
(7) 認定職業訓練助成事業費 (昭和44年度)	9.3億円 (7.2億円)	11.4億円	11.0億円	8	都道府県知事が一定の基準を充たすとして認定した、中小企業事業主団体等が実施する職業訓練の実施に要する経費等について都道府県が行う助成の一部を国が助成する。これにより、中小企業事業主等が雇用する労働者等の能力開発のために行う訓練の水準の維持向上を図る。	
(8) キャリア支援企業創出促進事業 (平成13年度)	6.7億円	6.6億円	4.9億円	—	企業に対し、労働者のキャリア形成の支援に関する助言・情報提供、キャリアコンサルティングの実施、各種講習等の実施による支援を行うとともに、企業における人材育成システム全般に関する情報収集、分析を行い、幅広い企業に発信する。労働者のキャリア形成の支援に関する助言・情報提供等の支援を行うことにより、労働者個人の生涯にわたるキャリア形成に当たり最も重要な場である企業内において、労働者の職業能力開発を推進する環境の整備を図る。	
(9) キャリア・コンサルティング普及促進事業 (平成16年度)	1.3億円 (1.0億円)	1.5億円	2.1億円	9	労働者が、その適性や職業経験等に応じて自ら職業生活設計を行い、これに即した職業選択や能力開発を効果的に行う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ことが重要である。このため、キャリアコンサルティングに関する調査・研究、キャリアコンサルティング経験交流会の実施、キャリアコンサルタントの情報提供体制の整備等を行い、これによりキャリアコンサルティングの充実に寄与する。	
(10) 幅広い職種を対象とした職務分析に基づいた包括的な職業能力評価制度の整備 (平成14年度)	2.9億円 (2.3億円)	4.1億円	3.9億円	—	職業能力を客観的に評価する能力評価のいわば「ものさし」となるよう、業界団体との連携のもと職務をこなすために求められる職業能力のレベル別の分析等を行い、職務遂行に必要な職業能力や知識について、レベル毎に記述した職業能力評価基準を策定している。さらに、職業能力評価基準を活用して、人材育成のためのツール(キャリアマップ、職業能力評価シート)を作成し、普及に努めている。また、非正規雇用労働者のキャリアアップが課題となる各業界における検定等の能力評価の仕組みを整備するため、評価ツール(業界検定)の開発・モデル実施などのスタートアップ支援を実施する。職業能力を客観的に評価できる職業能力評価基準の策定及びその活用促進を通じて、労働市場のマッチング機能を強化するとともに、労働者の処遇改善・キャリア形成等に資する。	
(11) 技能育成資金貸付に必要な経費 (平成23年度)	0.6億円 (0.2億円)	0.6億円	0.4億円	—	成績が優秀であり、かつ、経済的な理由により公共職業訓練を受講することが困難な訓練生に対し、経済的な負担の軽減を図り職業訓練を受けることを容易にするため旧(独)雇用・能力開発機構(以下「機構」という。)が訓練を受けるために必要な資金を有利子で貸し付けていたが、機構の廃止に伴い、平成23年度より労働金庫が必要な資金を有利子、無担保で融資を行い、国がその債務保証を行うとともに、機構において貸付けていた債権の回収を行う。訓練生の経済的な負担の軽減を図り、職業訓練を受けることを容易にすることで、職業能力の開発に資する。	
(12) キャリア形成促進助成金 (平成13年度)	217億円 (64億円)	271億円	207億円	7	労働者に対する計画的な職業訓練等の実施、自発的な職業能力開発に取り組む労働者への支援を行った事業主に対して、訓練等に要した経費や、訓練中の賃金の一部等を助成し、労働者の職業能力の開発及び向上を促進する。事業主等に対して、事前に訓練等の内容、従業員の職務内容と訓練等の関連性を明らかにする年間職業能力開発計画等を作成させ、これら計画に沿った訓練等を実施させることにより、助成対象となった訓練等について、従業員に受講(支援)させた目的を達成させることに努めている。	
(13) 雇用型訓練を活用する企業に対する支援等の実施事業 (平成20年度) (平成27年度以前は「ジョブ・カード制度(職業能力形成プログラム)推進事業」)	22億円 (18億円)	25億円	25億円	5.6	国から民間団体への委託により「ジョブ・カードセンター」を設置し、当該センターによる雇用型訓練を実施する企業の開拓を行うとともに、雇用型訓練実施企業への指導・援助、広報等を行うことにより、就職率の向上を図る。また、ジョブ・カード制度に関する情報をまとめたポータルサイトの周知やジョブ・カードを活用した在职労働者の実務経験の評価、キャリア・コンサルティング等を実施する企業の開拓支援等を行うことにより、ジョブ・カード取得者数の増加を図る。	

(14)	都道府県立職業能力開発施設の運営費交付金(職業転換訓練費交付金、離職者等職業訓練費交付金)(昭和60年度)	116億円 (116億円)	117億円	117億円	2.3	都道府県が設置する職業能力開発校等の運営に必要な経費を交付し、離職者、在職者及び学卒者に対して職業訓練を行うことにより、職業に必要な技能及び知識を習得させる。 都道府県が設置する職業能力開発校等を運営することにより、当該施設内で行う職業訓練の受講機会を求職者のほか、在職者や学卒者に対して提供し、職業能力開発の向上を図ることにより、職業の安定等の向上を支援する。
(15)	技能検定等の実施(昭和34年度)	10億円 (10億円)	13億円	15億円	8	技能検定試験に係る試験問題の作成等について、中央職業能力開発協会を支援し、技能検定試験の実施等について、都道府県ひいては都道府県職業能力開発協会を支援する。また、国において技能検定職種の見直し及び追加等を行う。 技能検定試験の実施主体である都道府県及び都道府県協会を支援することで、技能検定の受検を促進する。また、技能検定をより社会的ニーズに対応したものとなるよう技能検定職種や試験問題等の見直し等を行うことで、技能検定の受検を促進する。
(16)	(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構職業能力開発助定運営費交付金(平成23年度)	533億円 (533億円)	501億円 (-)	498億円	2.3.4	(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構が設置する職業能力開発促進センター等の運営に必要な経費を交付し、離職者、在職者及び学卒者に対して職業訓練を行うことにより、職業に必要な技能及び知識を習得させる。 (独)高齢・障害・求職者雇用支援機構が設置する職業能力開発促進センター等を運営することにより、当該施設内で行う職業訓練の受講機会を求職者のほか、在職者や学卒者に対して提供し、職業能力開発の向上を図ることにより、職業の安定等の向上を支援する。
(17)	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(平成23年度)	30億円 (22億円)	25億円 (-)	20億円	2	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の施設・設備の整備又は改修のための経費について補助を行う。 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等を行うことにより、求職者その他の労働者の職業の安定を図るとともに、経済及び社会の発展に寄与する。
(18)	情報処理技能者育成施設(コンピュータ・カレッジ)及び地域職業訓練センター等の施設整備等に必要な経費(平成23年度)	16億円 (3.8億円)	2.6億円	2.2億円	-	旧独立行政法人雇用・能力開発機構(以下「機構」という。)が設置し、地方公共団体への委託により運営していた地域職業訓練センター及び情報処理技能者養成施設については、機構の業務としては平成22年度末をもって廃止し、施設の譲渡を希望する地方公共団体等に対して譲渡したところであり、その譲渡後の施設については、これまでの機構が行ってきた経緯を踏まえ、激変緩和措置として修繕費(平成26年度まで)及び目標を達成していた施設のコンピュータ・リース料を国が負担する。また、地方公共団体との協議により、地方公共団体等に譲り受けの意向がないと認められた施設については、土地が地方公共団体の所有地であることから、施設の取り壊しを行い、更地にして地方公共団体に返還する。 地方公共団体等の要望を踏まえ、目標を達成している情報処理技能者養成施設のコンピュータ・リース料を国が負担し、譲渡後の施設運営を円滑に行うことで、職業能力の開発に資する。 なお、上記の激変緩和措置のうち修繕費については平成26年度限りとしたことにより、予算額が減少したものである。
(19)	雇用・能力開発機構保有資産のスリム化に必要な経費(平成23年度)	0.4億円 (0.02億円)	0.2億円	0.05億円	-	雇用・能力開発機構廃止時に国へ承継した不要資産の売却に係る、不動産鑑定業務、不動産売却補助業務、売却等予定地の環境整備等業務、売却等予定地の各種立会い・調整等業務を行う。なお、施策目標の達成を目的とする経費ではないため、当該経費を達成手段とすることは馴染まないこと。
(20)	訓練協議会に必要な経費(平成23年度)	0.4億円 (0.2億円)	0.3億円	0.3億円	1.2	訓練実施に係る関係機関、労使等の訓練ユーザー等の参集の下、国においては、公共職業訓練及び求職者支援訓練の全体的実施方針、分野別の実施規模等について協議・とりまとめを行い、各地域においては、当該実施方針等を踏まえ、各地域における人材ニーズを十分に把握した上で、地域内における具体的な実施分野、実施教、訓練内容、実施時期等について協議・調整を行う場を創設する。 産業構造の変化や技術の革新等に伴う人材ニーズの変化に即応し、それぞれの実施分野、実施規模、実施時期の調整等を図りながら、効果的、効率的な運用を行うことで、職業能力の開発に資する。
(21)	認定職業訓練助成事業費(復興関連事業)(平成23年度)	0.2億円 (0円)	0.2億円	0.2億円	8	東日本大震災により、被災した認定職業訓練施設の復旧に係る施設設備整備費に対する国庫補助率を引き上げ、早期の復旧を図る。 これにより、中小企業事業主等が雇用する労働者等の能力開発のために行う訓練の水準の維持向上を図る。
(22)	キャリア形成促進助成金(復興関連事業)(平成23年度)	2.2億円 (2.2億円)	4.6億円	2億円	7	労働者に対する計画的な職業訓練等の実施、自発的な職業能力開発に取り組む労働者への支援を行った事業主に対して、訓練等に要した経費や、訓練中の賃金の一部等を助成し、労働者の職業能力の開発及び向上を促進する。 事業主等に対して、事前に訓練等の内容、従業員の職務内容と訓練等の関連性を明らかにする年間職業能力開発計画を作成させ、当該計画に沿った訓練等を実施させることにより、助成対象となった訓練等について、従業員に受講(支援)させた目的を達成させることに努めている。
(23)	勤労青少年の国際交流を活用したキャリア形成支援事業(平成25年度)	1.2億円 (1.1億円)	0.8億円 (-億円)	0.3億円	-	海外インターンシップやワーキングホリデー等の海外での経験を希望する若者に対し、キャリア・コンサルティングの実施により、職業能力の棚卸し、能力開発の強い動機付けを行うとともに能力開発計画の策定等を支援して、若者の海外滞在期間の効果的な能力開発等を促す。また、帰国後に海外体験の評価を実施して、能力の見える化を行い、事後研修の実施と併せて若者のキャリア形成を支援する。さらに、事業実施の過程で得られた好事例等の公表を通じて、海外経験等を活用したグローバル人材としての効果的なキャリア形成について普及啓発を行う。 ワーキングホリデー、海外インターンシップ等を行う若者に、その前後の機会等を捉え、目的意識を明確化し、帰国後のグローバル人材としての再就職を促進するためのキャリア形成を支援する。(平成28年度については、現在、支援を行っている若者に対するキャリア形成の支援に限定する。)
(24)	民間教育訓練機関に対する質保証の取組支援の実施(平成25年度)	0.1億円 (0.1億円)	0.1億円	0.1億円	-	「質保証取組マーク」を付与する制度の案(「民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドライン」を用いて質向上の取組を行う事業者を認定する制度)について、平成27年度事業(民間教育訓練機関等へのヒアリング調査等の実施による「質保証取組マーク」の具体的な活用促進策の調査)の成果を踏まえ、より詳細な制度設計の検討や制度の試行等を行うことにより、民間教育訓練機関の質の向上を目指すこととする。
(25)	建設労働者緊急育成支援事業(平成27年度)	-	6.0億円	9.2億円	-	離職者、新卒者、未就職卒業者等を対象とし、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ことにより、建設技能労働者の人材確保・育成を図り、建設技能労働者不足へ対応する。

平成28年度実施施策に係る政策評価の事前分析表

(厚生労働省28(Ⅵ-1-1))

* 厚生労働省では、基本目標>施策大目標>施策目標を設定して、政策を実施しています。

<p>施策目標名</p>	<p>男女労働者の均等な機会と待遇の確保対策、仕事と家庭の両立支援、パートタイム労働者と正社員間の均等・均衡待遇等を推進すること(施策目標Ⅵ-1-1)</p>							<p>担当 部署名</p>	<p>大臣官房統計情報部、雇用均等・児童家庭局総務課、雇用均等政策課、職業家庭両立課、短時間・在宅労働課、家庭福祉課</p>	<p>作成責任者名</p>	<p>人口動態・保健社会統計課 世帯統計室長 中村 年宏、雇用均等・児童家庭局総務課長 横幕 章人、雇用均等政策課長 小林 洋子、職業家庭両立課長 藤苗 浩司、短時間・在宅労働課長 宿里 明弘、家庭福祉課長 大隈 俊弥</p>							
<p>施策の概要</p>	<p>本施策は、次の施策を柱に実施している。 ・男女雇用機会均等の確保に係る法令の履行を確保し、男女が能力を発揮するための就業環境を整備すること ・育児・介護を行う労働者が仕事と家庭を両立しやすい雇用環境を整備すること ・パートタイム労働者と正社員との均等・均衡待遇を推進すること</p>							<p>政策体系上の 位置づけ</p>	<p>基本目標Ⅵ 男女がともに能力を発揮し、安心して子どもを産み育てるなどを可能にする社会づくりを推進すること 施策大目標1 男女労働者の均等な機会と待遇の確保対策、仕事と家庭の両立支援、パートタイム労働者と正社員間の均等・均衡待遇等を推進すること</p>									
<p>施策の予算額・執行額</p>	<p>区分</p>		<p>24年度</p>	<p>25年度</p>	<p>26年度</p>	<p>27年度</p>	<p>28年度</p>	<p>29年度要求額</p>	<p>施策に関する内 閣の重要施策(施 政方針演説等のう ち主なもの)</p>	<p>施政方針演説等の名称</p>	<p>年月日</p>	<p>関係部分(概要・記載箇所)</p>						
	<p>予算の状況 (千円)</p>		<p>当初予算(a)</p>	<p>12,354,242</p>	<p>9,534,514</p>	<p>10,347,197</p>	<p>12,013,147</p>	<p>12,013,147</p>					<p>第百九十回国会における安倍内閣 総理大臣施政方針演説</p>	<p>平成27年1月22日</p>	<p>(多様な働き方改革) 最も重要な課題は、一人ひとりの事情に応じた、多様な働き方が可能な社会への変革。そして、ワーク・ライフ・バランスの確保であります。(略) 女性が活躍できる社会づくりを加速します。妊娠や出産、育児休業などを理由とする、上司や同僚による嫌がらせ、いわゆる「マタハラ」の防止措置を事業者に義務付けます。男性による育児休業を積極的に促す事業者には、新しい助成金を創設します。(略) 非正規雇用の皆さんの均衡待遇の確保に取り組みます。短時間労働者への被用者保険の適用を拡大します。正社員化や処遇改善を進める事業者へのキャリアアップ助成金を拡充します。契約社員でも、原則一年以上働いていれば、育児休業や介護休業を取得できるようにします。更に、本年取りまとめる「ニッポン一億総活躍プラン」では、同一労働同一賃金の実現に踏み込む考えであります。 (介護離職ゼロ) 介護休業の分割取得を可能にし、休業中の給付を四十%から六十七%に引き上げます。所定外労働の免除、短時間勤務などを可能とし、仕事と介護が両立できる社会を創り上げてまいります。</p>			
			<p>補正予算(b)</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>								<p>0</p>		
			<p>繰越し等(c)</p>		<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>									<p>0</p>	<p>0</p>
					<p>合計(d=a+b+c)</p>		<p>12,354,242</p>	<p>9,534,514</p>									<p>10,347,197</p>	<p>12,013,147</p>
	<p>執行額(千円、e)</p>		<p>10,848,994</p>	<p>9,320,151</p>	<p>5,330,829</p>	<p>【P】</p>	<p>0</p>	<p>0</p>					<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>			
<p>執行率(%、e/d)</p>		<p>87.8%</p>	<p>97.8%</p>	<p>51.5%</p>	<p>#VALUE!</p>	<p>0</p>	<p>0</p>											

**施策の背景・枠組み
(根拠法令、政府決定、関連計画等)**

○雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和47年法律第113号。以下「男女雇用機会均等法」という。)に基づき、労働者が性別により差別されることがなく、また、働く女性が母性を尊重されつつ、その能力を十分に発揮できる雇用環境の整備を行っている。
○育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。)により、国は、育児休業制度や、介護休業制度、短時間勤務制度等、制度の普及・定着に向けた指導を行い、男女ともに子育てや介護をしながら働き続けることができる雇用環境の整備を進めている。
○次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第120号)により、事業主に対し、次世代育成支援のための行動計画(一般事業主行動計画)の策定、届出、周知及び公表が義務づけられており、国は事業主に対する助言、指導により、法の履行確保を図っている。
○短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(平成5年法律第76号。以下「パートタイム労働法」という。)に基づき、事業主への相談・支援や行政指導等を実施することにより、正社員との均等均衡待遇の確保、正社員転換の実現のための取組を推進している。
○女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。)により、常時雇用する労働者の数が301人以上の事業主に対しては、自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析、これらを踏まえた行動計画の策定・社内周知・公表、行動計画を策定した旨の届出、女性の活躍に関する情報の公表が義務づけられており(300人以下の事業主は努力義務)、国は事業主に対する助言・指導により、法の履行確保を図っている。
○「第4次男女共同参画計画」(平成27年12月25日閣議決定)において、雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和に関する成果目標及び各種施策が掲げられている。
○「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」(平成22年6月29日仕事と生活の調和推進官民トップ会議決定)及び「少子化社会対策大綱」(平成27年3月20日閣議決定)において、ワーク・ライフ・バランスの実現に関する各種施策及び数値目標が掲げられている。
○『日本再興戦略』改訂2015—未来への投資・生産性革命—(平成27年6月30日閣議決定)において、女性の活躍推進に係る成果目標及び各種施策が掲げられている。
○なお、第190回国会に妊娠・出産・育児休業などを理由とする、上司や同僚による嫌がらせ、いわゆる「マタハラ」の防止措置の義務付けや、育児休業・介護休業の取得要件の緩和等を盛り込んだ法案を提出しており、成立した場合には、必要な措置を講じる。

**政策評価実施予定
時期(評価予定表)**

24	25	26	27	28
○				

測定指標 (定量的)	基準値		目標値		年度ごとの目標値 年度ごとの実績値					測定指標の選定理由及び目標値(水準・目標年度)の設定の根拠
	基準値	基準年度	目標値	目標年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	
1 男女雇用機会均等法に基づき、事業主に対し都道府県労働局が実施した行政指導の是正割合(年度内)	-	-	90%以上	毎年度	90%以上 96.3%	90%以上 99.5%	90%以上 96.4%	90%以上 集計中	90%以上	男女雇用機会均等法の履行確保の徹底のため、法違反に対する都道府県労働局雇用均等室の行政指導を受けて、事業主が是正を行うことにより、男女労働者の均等な機会と待遇の確保が可能となることから、指標として選定した。目標値については、是正までに要する一定程度の期間を踏まえて、年度内の是正割合を設定した。
2 男性の育児休業取得率	-	-	13%	平成32年度	2.63%以上 1.89%	過去最高 数値 (2.63%)以上 2.03%	前年度 (2.03%)以上 2.30%	前年度 (2.30%)以上 集計中	前年度以上	男性の育児休業取得率は、男性のワーク・ライフ・バランスを実現するとともに、女性の仕事と子育ての両立の負担を軽減し、その継続就業や円滑な職場復帰に寄与することから、仕事と家庭の両立支援にかかる指標として選定した。 『日本再興戦略』改訂2015(平成27年6月30日閣議決定)、『少子化対策大綱(平成27年3月20日閣議決定)』、『仕事と生活の調和推進のための行動指針(平成22年6月29日仕事と生活の調和推進官民トップ会議決定)』に基づき目標値を設定している。
3 次世代認定マーク(くるみん)取得企業数	-	-	3,000社	平成32年度	- 1,471社	- 1,818社	2,000社 2,138社	2,300社 集計中	【P】	企業における次世代育成支援に関する取組が推進されることが、仕事と家庭の両立支援に寄与することから、指標として選定した。 『まち・ひと・しごと創生総合戦略アクションプラン(平成26年12月27日閣議決定)』、『少子化対策大綱(平成27年3月20日閣議決定)』に基づき目標値を設定している。 平成28年度の目標については、平成27年度の実績を踏まえて設定する。
4 パートタイム労働法に基づき、事業主に対し都道府県労働局が実施した行政指導の是正割合(年度内)	-	-	90%以上	毎年度	90%以上 98.5%	90%以上 98.6%	90%以上 98.7%	90%以上 集計中	90%以上	パートタイム労働法の履行確保の徹底のため、法違反に対する都道府県労働局雇用均等室の行政指導を受けて、事業主が是正を行うことにより、パートタイム労働者の雇用管理の改善が進展することから、指標として選定した。目標値については、是正までに要する一定程度の期間を踏まえて年度内の是正割合を設定した。
5 短時間勤務を選択できる事業所の割合	8.6%	平成17年	29%以上	平成32年度	- 14.0%	- 20.1%	- 14.8%	- 集計中	-	『仕事と生活の調和推進のための行動指針(平成22年6月仕事と生活の調和推進官民トップ会議決定)』及び『第4次男女共同参画計画』(平成27年12月25日閣議決定)に基づき指標として選定し、目標値を設定している。
6 常時雇用する労働者が300人以下の事業主の女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定届届出件数	-	-	2000社以上	平成28年度	- -	- -	- -	- -	2000社以上	労働者の6割以上が一般事業主行動計画の策定が努力義務である300人以下の事業主(中小企業)において雇用されているため、女性活躍推進法に基づく行動計画の策定等がなされることは、企業の女性活躍推進に向けた雇用管理改善に寄与することから指標として選定した。目標値については、同様のスキームで事業主の行動計画策定を定めている次世代法の施行初年度実績(1,657社)を勘案して設定した。
測定指標 (定性的)	目標			施策の進捗状況(目標)					測定指標の選定理由及び目標値(水準・目標年度)の設定の根拠	
				施策の進捗状況(実績)						
(参考)測定指標					24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	

達成手段 (開始年度)	補正後予算額(執行額)		28年度 当初 予算額	関連する 指標番号	達成手段の概要、施策目標達成への寄与の内容等	平成28年行政事業レビュー事業番号
	26年度	27年度				
(1) ポジティブ・アクション周知啓発事業費 (平成19年度)	2億円 (1.9億円)	2億円	2.4億円	1.6	ポジティブ・アクションについて、男女雇用機会均等法の規定の周知を徹底し、職場における男女間格差の解消の必要性についての認識を広めるため、企業に対して必要な情報提供等を行うとともに、ポジティブ・アクションを進める前提として職場環境を改善するため、雇用均等指導員(均等担当)を配置する等、セクシュアルハラスメント防止対策等を推進する。また、女性活躍推進法の周知徹底により、女性の活躍推進を図る。 男女が能力を発揮できる職場環境の整備に向けて、職場において男女労働者間に事実上生じている格差を解消するために、企業が自主的かつ積極的に雇用管理の改善に取り組むこと(ポジティブ・アクション)を促進することに寄与する。さらに、女性活躍推進法に基づく行動計画の策定等がなされ、企業の女性活躍推進に向けた雇用管理改善に寄与する。	
(2) 女性活躍推進戦略等事業 (平成22年度) ※平成27年度以前は「ポジティブ・アクション推進戦略等事業」	1.6億円 (1.3億円)	1.1億円	1.4億円	6	中小企業のための支援体制を構築し、集中的に中小企業の女性活躍推進を支援する取組を講じることで、労働者の6割以上が雇用されている中小企業の女性の活躍推進の取組を加速化させることに寄与する。 企業における女性活躍推進の取組を推進するため、「女性の活躍推進企業データベース」の運営強化により各企業の女性活躍に関する情報を集約・一覧化する。女性も活躍できる企業ほど「選ばれる」社会環境を作りだし、企業における女性活躍推進の取組を加速化させることによって、性別にかかわらず男女ともが活躍できる職場環境の整備に寄与する。	
(3) 雇用均等行政情報化推進経費 (平成11年度)	1.3億円 (1.2億円)	1.3億円	2.5億円	1.4	端末やグループウェア機能等を提供する「労働局共働支援システム」のサービスを利用するとともに、都道府県労働局雇用均等室の職員が男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法に基づく相談対応、行政指導の記録や事業場の基本情報等についてデータベース管理を行う「事業場台帳管理システム」を運用するための経費である。 職場における男女差別、セクシュアルハラスメント、働く女性の母性健康管理、仕事と育児・介護の両立の問題などを中心に、雇用均等行政における行政需要が急速に増加する中で、迅速かつ正確な事務処理を行うために、都道府県労働局雇用均等室における各種業務処理の効率化及び相談・指導業務の高度化を図ることに寄与する。	
(4) 女性活躍加速化助成金 (平成26年度)	1.2億円 (0)	2.4億円	5.1億円	6	女性の活躍推進に関する自社の状況把握を行い、取組目標及び数値目標を定めて公表した上で、取組を行い各目標を達成した事業主に段階的に助成金を支給することにより事業主の取組を促し、女性の活躍推進に寄与する。 中小企業に対しては、取組目標達成時、数値目標達成時にそれぞれ30万円を支給する。大企業に対しては、数値目標達成時に30万円を支給する。	
(5) 女性就業支援全国展開事業 (平成23年度)	1億円 (0.7億円)	0.8億円	0.8億円	—	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られるよう、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。 働く女性が就業意欲を失うことなく、健康を保持増進し、その能力を伸張・発揮できる環境の整備に寄与する。	
(6) 女性就業支援全国展開事業(土地建物借料等) (平成23年度)	0.7億円 (0.6億円)	0.7億円	5.8億円	—	「女性就業支援全国展開事業」に資するための土地使用料及び建物保守経費。 働く女性が就業意欲を失うことなく、健康を保持増進し、その能力を伸張・発揮できる環境整備に寄与し、労働者が安心して働くことができる職場づくりの推進につながる。	
(7) 安心して働き続けられる職場環境整備推進事業(平成19年度)	0.3億円 (0.3億円)	0.3億円	0.4億円	2.3	育児休業、介護休業制度の実態等、仕事と家庭の両立に係る各種制度の実態の把握、問題点の分析・検討を行うとともに、法に基づく制度の普及・定着及び適正な運用を図るための相談・指導等を行う。 育児・介護休業法に基づく指導等を実施することにより、企業の雇用管理改善が図られることから、労働者が男女ともに育児休業等を取得しやすくなることから、育児休業取得率の施策目標達成に寄与する。 また、仕事と家庭を両立しやすい職場環境が整備されることで、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の実施が促されることから、認定企業数の増加にも寄与する。	
(8) 男性の育児休業取得促進事業(平成20年度)	0.4億円 (0.4億円)	0.5億円	0.7億円	2.3	表彰やセミナーの実施、参加型の公式サイトなどを通じて、企業及び個人に対し仕事と育児の両立に関する情報・好事例等を提供し、男性の仕事と育児の両立の促進を図るとともに、男性の育児休業取得に関する社会的な気運の醸成を図る。 男性の育児休業取得を促進することにより、育児休業取得率の施策目標達成に寄与する。また、仕事と家庭を両立しやすい職場環境が整備されることで、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の実施が促されることから、認定企業数の増加にも寄与する。	
(9) 両立支援に関する雇用管理改善事業(平成23年度)	5.8億円 (5.1億円)	6.3億円	8.0億円	2.3	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、労働者の仕事と介護の両立支援等により継続就業を促進する。 仕事と家庭を両立しやすい環境整備に取り組む事業主を支援し、その取組を促進することにより、労働者が男女ともに育児休業等を取得しやすくなることから、育児休業取得率の施策目標達成に寄与する。 また、仕事と家庭を両立しやすい職場環境が整備されることで、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の実施が促されることから、認定企業数の増加にも寄与する。	
(10) 事業所内保育施設設置・運営等支援助成金(平成21年度)	51.9億円 (25.2億円)	51.4億円	40.6億円	2.3	労働者のための保育施設を事業所内に設置、運営、増築を行う事業主・事業主団体であって、一定の要件を満たしたものに対して、その費用の一部を助成するものである。 【設置費】大企業・・・1/3、中小企業・・・2/3 【増築費】大企業・・・1/3、中小企業・・・1/2 【運営費】5年間支給 大企業・・・現員1人当たり34万円(年額) 中小企業・・・現員1人当たり45万円(年額) 仕事と家庭を両立しやすい環境整備に取り組む事業主を支援し、その取組を促進することにより、労働者が男女ともに育児休業等を取得しやすくなることから、育児休業取得率の施策目標達成に寄与する。 また、仕事と家庭を両立しやすい職場環境が整備されることで、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の実施が促されることから、認定企業数の増加にも寄与する。	

(11)	中小企業両立支援助成金(代替要員確保等) (平成23年度)	14.6億円 (1.5億円)	6.9億円	13.6億円	2.3	①代替要員確保コース:育児休業取得者の代替要員を確保し、かつ、休業取得者を原職等に復帰させた中小企業事業主に支給 ②期間雇用者継続就業支援コース:期間雇用者の育児休業取得者を原職又は原職等に復帰させ、6か月以上継続雇用した中小企業事業主に支給(平成28年度は経過措置) ③育児・介護支援プランコース(平成27年度までは育休復帰支援プランコース):「育休復帰支援プラン」又は「介護支援プラン」を策定及び導入し、対象労働者が育児休業又は介護休業を取得した場合及び当該休業取得者が復帰した場合に中小企業事業主に支給 仕事と家庭を両立しやすい環境整備に取り組む事業主を支援し、その取組を促進することにより、労働者が男女ともに育児休業等を取得しやすくなること、育児休業取得率の施策目標達成に寄与する。 また、仕事と家庭を両立しやすい職場環境が整備されることで、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の実施が促されることから、認定企業数の増加にも寄与する。
(12)	出生時両立支援助成金 (平成28年度)	-	-	11.7億円	2.3	男性労働者が育児休業を取得しやすい職場風土作りに取り組み、配偶者の出産後8週間以内に開始する育児休業を取得した男性労働者が発生した事業主に助成金を支給する。 仕事と家庭を両立しやすい環境整備に取り組む事業主を支援し、その取組を促進することにより、労働者が男女ともに育児休業等を取得しやすくなること、育児休業取得率の施策目標達成に寄与する。 また、仕事と家庭を両立しやすい職場環境が整備されることで、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の実施が促されることから、認定企業数の増加にも寄与する。
(13)	助成金支給等に係る経費 (平成23年度)	5.5億円 (4.0億円)	5.5億円	5.5億円	2.3,6	両立支援等助成金(事業所内保育施設設置・運営等支援助成金、中小企業両立支援助成金(代替要員確保コース期間雇用者継続就業支援コース、育休復帰支援プランコース)、女性活躍加速化助成金)の支給のために必要な経費であり、仕事と家庭が両立できる雇用環境の整備に取り組む事業主に対し、両立支援等助成金を支給することにより、事業主の取組に寄与する。
(14)	介護支援取組助成金 (平成28年度)	-	-	6.2億円	-	仕事と介護の両立支援を推進するため、仕事と介護の両立に関する取組を行った事業主に助成金を支給する。
(15)	安心して働き続けられる職場環境 調査研究事業 (平成6年度)	0.1億円 (0.1億円)	0.1億円	0.1億円	2.3	育児休業制度の実態等仕事と家庭の両立に係る各種制度の実態把握、問題点の分析のための調査を民間団体に委託して行う。受託した民間団体は、調査にあたって有識者等から構成する検討会を設置し調査項目等を検討した上で、調査研究を実施し、調査研究報告書を作成する。 育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法に関する調査研究を行い、調査結果を施策に反映させること等で、労働者が男女ともに育児休業等を取得しやすくなることによる育児休業取得率の施策目標達成に寄与する。 また、仕事と家庭を両立しやすい職場環境が整備されることで、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の実施が促されることから、認定企業数の増加にも寄与する。
(16)	雇用均等指導員(均衡推進担当) 事業(短時間労働者均等待遇啓発 事業) (平成19年度)	3.1億円 (2.9億円)	3.1億円	3.1億円	4	事業主等からの相談に適切に対応するとともに、個別に事業主を訪問し、パートタイム労働者の雇用管理の改善に当たり、人事労務管理上発生する問題点等について専門的なアドバイスを行う雇用均等指導員(均衡推進担当)を都道府県労働局に配置する。 パートタイム労働者と正社員との均等・均衡待遇を確保する等、多様な就業ニーズに対応した就業環境の整備に寄与する。
(17)	在宅就業者支援事業 (平成12年度)	0.4億円 (0.3億円)	0.4億円	0.4億円	-	在宅就業者及び在宅就業を始めようとする者並びに在宅就業の仲介機関等発注者を対象に、インターネット等を活用した在宅就業者及び発注者への情報提供等を総合的に実施し、併せて在宅就業の環境整備に向けた施策の検討等を行う。 在宅就業者及び発注者への情報提供や、在宅就業施策の検討等を行うことにより、在宅就業を良好な就業形態として確立するための環境整備に寄与する。
(18)	パートタイム労働者活躍推進事業 (平成26年度)	1.1億円 (0.9億円)	1.5億円	1.4億円	4.5	事業主が自主的にパートタイム労働者の雇用管理の改善に向けた取組を進められるよう、事業主が自社の現状に即した課題解決を図り、その取組内容をより向上・発展させていくためのきめ細やかな支援を実施する。具体的には、「企業表彰」「キャリアアップ支援」「短時間正社員導入支援」を実施し、さらにセミナー等により普及を図る。
(19)	パートタイム労働者活躍推進に関する総合的情報提供事業 (平成27年度)	-	0.6億円	0.5億円	4.5	パートタイム労働者の雇用管理の改善等に資する情報を事業主に提供することや在職中のパートタイム労働者に対してスキルアップ・キャリアアップに必要な情報提供を行う。
(20)	職務分析・職務評価普及事業 (平成28年度)	-	-	1.9億円	4	コンサルティングによる導入支援とセミナー等による普及推進を一体的に実施し、職務分析・職務評価の更なる普及を図ることにより、パートタイム労働者といわゆる正社員との均等・均衡待遇の実現に寄与する。
(21)	労働条件研究等委託費(在宅就業 支援事業委託費(ひとり親家庭特 別対策分)) (平成19年度)	0.1億円 (0.04億円)	0.1億円 (0.00億円)	0.1億円	-	母子家庭等就業・自立支援事業の在宅就業推進事業について、事業の実施状況の調査や事例収集を行い、全国の自治体に周知することにより、事業の推進を図ることを目的とする。
(22)	縦断調査費(出生児縦断調査コー ホートB) (平成22年度)	0.3億円 (0.3億円)	0.3億円	0.2億円	-	平成22年に出生した子の実態及び経年変化の状況を継続的に観察することにより、少子化対策等厚生労働行政施策の企画立案、実施のための基礎資料を得ることを目的とする。
(23)	男女労働者の均等な雇用環境等の 整備に必要な経費 (本省設立時)	1.7億円 (1.6億円)	1.7億円	1.6億円	-	男女労働者が性別により差別されることなく能力を十分に発揮できる雇用環境の整備や、育児や家族の介護を行う労働者の福祉の増進を図る等の目的のため、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保、育児・介護休業制度の定着促進、労働者の仕事と育児・介護の両立支援等の諸施策を推進するために必要な事務的経費である。