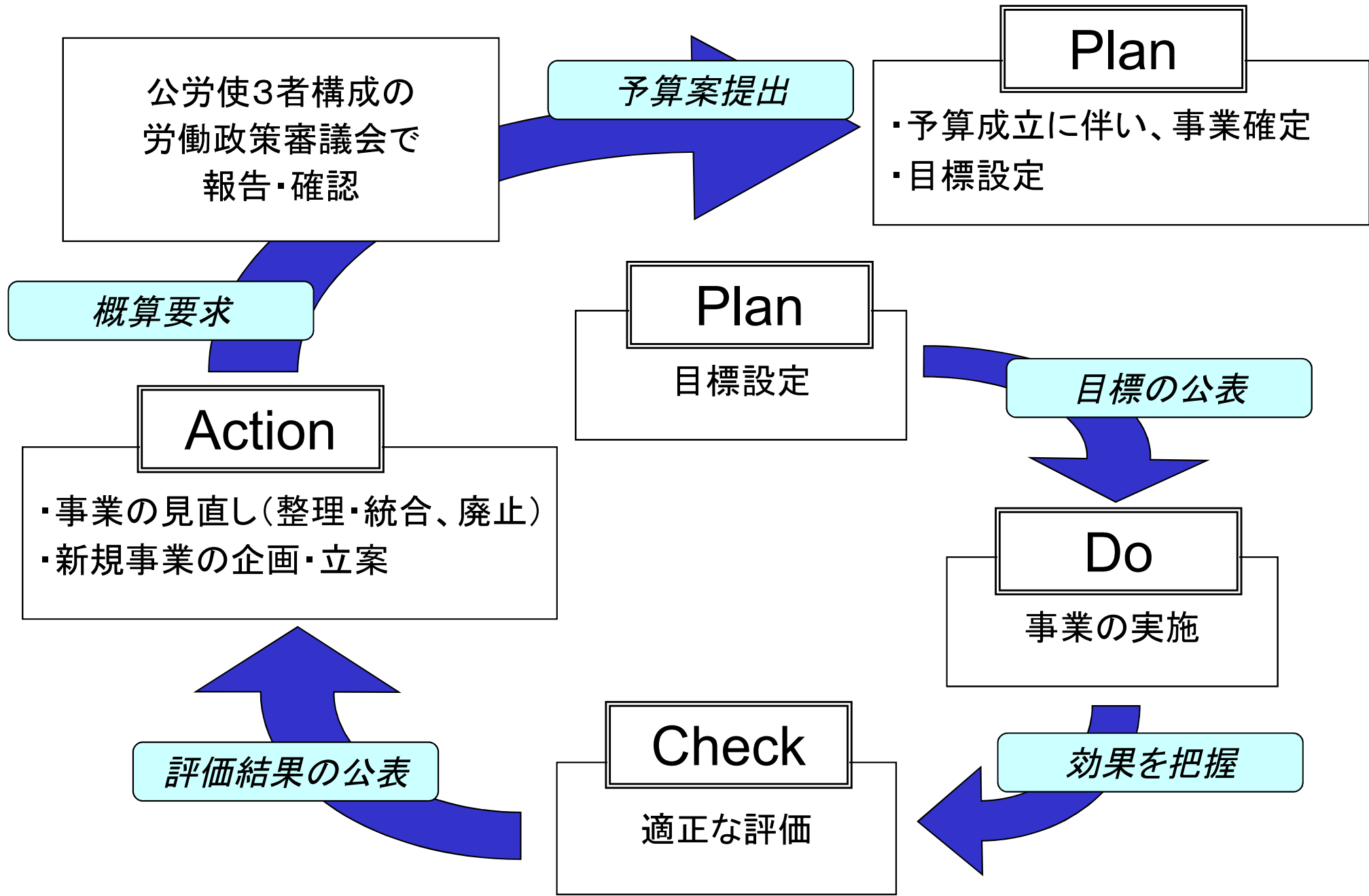
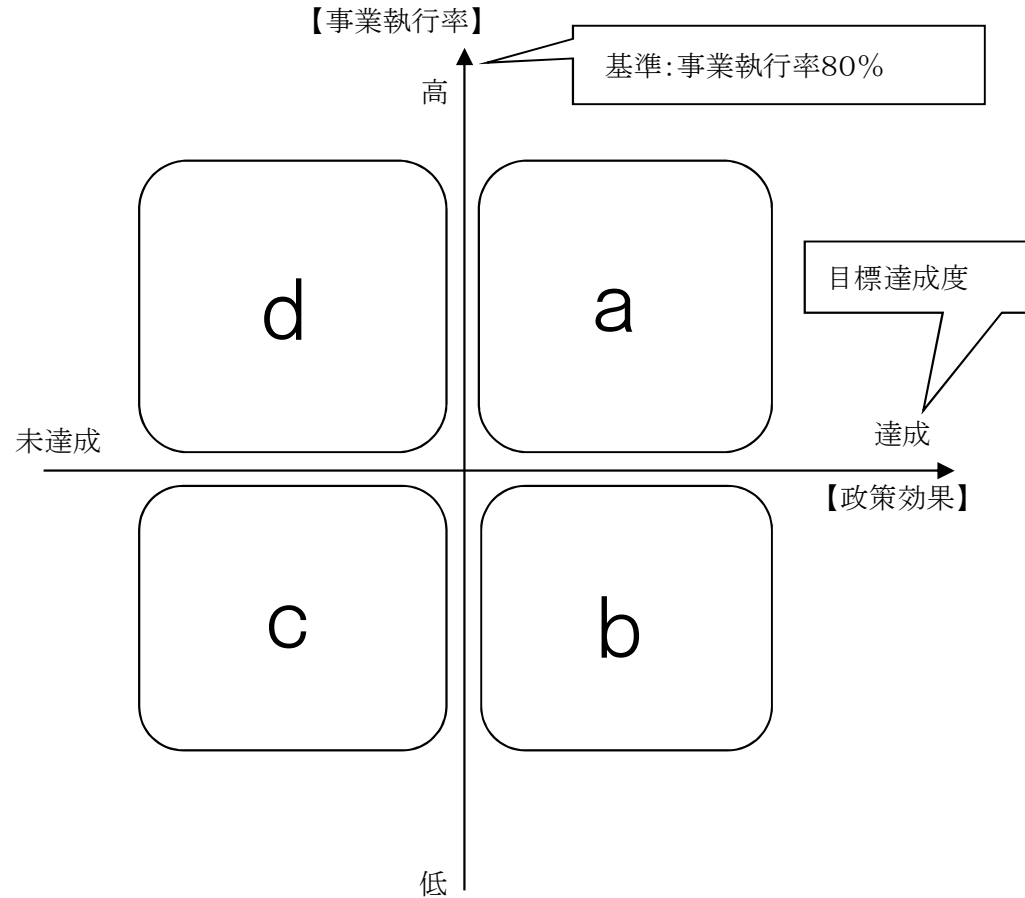


# 雇用保険二事業の目標管理サイクル



# 評価方法



## 【評価結果類型】

a	施策継続。
b	施策継続。ただし、予算額は適切な水準とする。
c	目標の未達成要因を分析の上、事業の見直し又は廃止が必要。
d	目標の未達成要因を分析の上、事業の廃止又は見直しが必要。
X	事業の見直し等が必要であったが、既に事業を見直した。
Z	既に廃止。

雇用保険二事業の目標管理について(建設関連施策を抜粋)

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)

事業名	事業類型	事業概要	26' 評価	平成25年度決算額	平成26年度予算額(補正後)	平成27年度予算額	26' 目標(アウトカム目標)	27' 目標(アウトカム目標)	事業執行率に係る指標
建設労働者確保育成助成金	④能力開発型 ⑤環境整備型	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。	a	1,521,136	4,151,183	5,147,507	①助成金利用者から、本助成措置があったことにより教育訓練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、本助成金の活用により建設労働者の技能の向上又は若年労働者の確保・育成の重要性についての理解が図られた旨の評価を受ける割合 90%以上 ③本助成金(雇用管理制度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ヶ月経過した時点の労働者の離職率 10.8%未満	①助成金利用者から、本助成措置があったことにより教育訓練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90%以上 ②助成金利用者から、本助成金の活用により建設労働者の技能の向上又は若年労働者の確保・育成の重要性についての理解が図られた旨の評価を受ける割合 90%以上 ③本助成金(雇用管理制度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ヶ月経過した時点の労働者の離職率 12.1%未満	支給金額 5,147,507千円
建設労働者雇用安定支援事業	⑤環境整備型	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。	a	63,259	72,979	126,023	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 80%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から6ヶ月経過した時点の労働者の離職率 10.8%未満 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%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から6ヶ月経過した時点の労働者の離職率 12.1%未満 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	雇用管理研修に参加した者の数 5,300人

事業名	事業類型	事業概要	26' 評価	平成25年度決算額	平成26年度予算額(補正後)	平成27年度予算額	26' 目標(アウトカム目標)	27' 目標(アウトカム目標)	事業執行率に係る指標
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	人材不足が懸念される分野ごとの特性を踏まえ、各種の雇用管理制度の有効性やノウハウ等の把握、事業主に対する雇用管理制度の導入支援等を行う雇用管理改善促進事業や雇用管理改善セミナーの実施、労働局幹部職員による地域の経済団体や地元企業への役員等へのトップクラス指導など、人材不足分野における「魅力ある職場づくり」を推進する。	—	—	15,851	1,095,223		<p>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事業主の割合80%以上</p> <p>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</p> <p>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</p>	<p>①モデル調査コースにおける支援対象企業数60社</p> <p>②啓発実践コースにおける支援対象企業所数4,147社</p>
高年齢者雇用安定助成金	②雇用維持型	高年齢者の活用促進のための雇用環境整備の措置を実施する事業主に対して支援を行う。	b	40,948	8,353,559	2,751,020	<p>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26年度全事業所平均の80%以下</p> <p>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、本助成金制度があることによって、高年齢者の雇用環境の整備を行う等の行動変化があったとする割合 2/3以上</p>	<p>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27年度全事業所平均の75%以下</p> <p>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、本助成金制度があることによって、高年齢者の雇用環境の整備を行う等の行動変化があったとする割合 90%以上</p>	支給件数 1,236件
認定職業訓練助成事業の推進	④能力開発型	<p>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。</p> <p>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</p>	b	776,368	993,944	1,845,474	<p>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80%以上</p>	<p>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82%以上</p> <p>②訓練修了後3ヶ月後の訓練生の就職率70%以上</p>	<p>①職業能力検定等の受検者数10,000人以上</p> <p>②訓練受講者数600名以上</p>

事業名	事業類型	事業概要	26' 評価	平成25年度決算額	平成26年度予算額(補正後)	平成27年度予算額	26' 目標(アウトカム目標)	27' 目標(アウトカム目標)	事業執行率に係る指標
職業能力開発関係助成金(旧:キャリア形成促進助成金)	④能力開発型	キャリア形成促進助成金により、事業主等が、事業内職業能力開発計画等に基づき、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を助成する。 また、企業内人材育成推進助成金により、企業内における人材育成を促進するために、キャリア形成の仕組みを導入・実施した事業主等に対する助成を行う。	b	6,344,007	21,063,979	29,493,820	①本助成措置が訓練の目的の達成に役立ったとする事業主等の割合が90%以上 ②助成対象の訓練等によりキャリアアップ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、訓練修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70%以上 ④政策課題対応型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	(キャリア形成促進助成金) ①本助成措置が訓練の目的の達成に役立ったとする事業主等の割合が90%以上 ②助成対象の訓練等によりキャリアアップ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、訓練修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70%以上 ④政策課題対応型訓練コースやものづくり人材育成訓練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  (企業内人材育成推進助成金) ①本助成措置が人材育成制度を導入しようとする目的の達成に役立ったとする事業主等の割合が90%以上 ②本助成措置がキャリア形成に繋がったとする従業員の割合が90%以上	(キャリア形成促進助成金) 支給決定金額211億円  (企業内人材育成推進助成金) 支給決定金額30億円
職業能力評価の基盤整備	④能力開発型	技能検定の職種ごとに専門調査員会を開催し、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。さらに、「多元的で安心できる働き方」の導入促進の観点から、職業能力の「見える化」を促進するため、業界検定のスタートアップ支援を行う。	a	1,183,503	1,332,561	1,753,240	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80%以上	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83%以上	①当該事業年度における技能検定(都道府県方式)の受検申請者数17.8万人 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):14業種

事業名	事業類型	事業概要	26' 評価	平成25年度決算額	平成26年度予算額(補正後)	平成27年度予算額	26' 目標(アウトカム目標)	27' 目標(アウトカム目標)	事業執行率に係る指標
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	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	3,739,194	4,122,755	4,125,528	①ものづくりマイスターの活動数延べ79,900人以上(例えば、1人のマイスターが3人の訓練生に対して10日間訓練した場合は30人) ②第52回技能五輪全国大会の来場者の若年者層のうち、大会をきっかけに職業能力の習得に意欲を持った割合80%以上 ③熟練技能者を活用した技能継承については、中堅技能者を対象とした講習会、若しくは工業高校等の教員又は職業訓練機関の指導員を対象とした講習会の受講者のうち、「今後の若年技能者の人材育成に活かすことができる」とした者の割合80%以上	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80%以上 ②第53回技能五輪全国大会の来場者の若年者層のうち、大会をきっかけに職業能力の習得に意欲を持った割合80%以上 ③熟練技能者を活用した技能継承については、講習会の受講者のうち、「今後の若年技能者の人材育成に活かすことができる」とした者の割合80%以上	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120,000人以上 ②第53回技能五輪全国大会の来場者数約68,000人以上(第51回大会の実績以上) ③熟練技能者を活用した技能継承については、講習会参加者数60人以上