

平成17年度の雇用保険三事業による事業の目標設定について

平成17年4月

雇用保険三事業（雇用安定事業、能力開発事業、雇用福祉事業）は、雇用保険法（昭和49年法律第116号）第62条から第65条までの規定に基づき、失業の予防、早期再就職の促進、雇用機会の増大、労働者の能力の開発及び向上等を図ることを目的とする事業であるが、この役割を一層的確に果たせるよう、事業をより効率的・効果的に実施していくことが求められている。

このため、平成16年度から、各事業の性格を踏まえ、目標を設定するとともに年度終了後に実績を公表し、適正な評価を行った上で、事業の見直し等所要の措置を講ずることとしているが、平成17年度においては以下のような方針に基づき目標管理を行うこととする。

なお、評価に当たっては、単に目標の達成・不達成のみを機械的に評価するのではなく、社会経済情勢、雇用情勢の変動等の要因を考慮し、具体的に数値等で把握しにくい効果も十分に勘案しながら、適正に行う。

基本方針

「目標設定 事業実施 事業評価 事業の見直し」という各事業ごとの目標管理の徹底
(単なる目標設定ではなく、事業の見直し等につなげるための仕組みへ)
評価対象事業の拡大(より多くの事業を目標設定の対象に)
より適切な目標の設定(「どれだけ役に立ったか」という視点に立った目標へ)

評価対象事業の拡大・見直し

152事業(平成16年度の80事業の約2倍)について目標設定。

・原則として全ての事業について目標設定。

原則としてアウトカム目標の設定。

成果目標の割合; 約8割(16年度) 約9割(17年度)

評価対象事業に係る予算額割合の増。

約5割(16年度) 約9割(17年度)

目標管理の徹底

平成16年度の評価対象事業の実績及び事業評価を公表。

17年6月を目途に公表。

評価を踏まえた事業の見直し等適切な対応。

廃止も含めた事業の見直しを図り、平成18年度予算要求に適切に反映させる。また、必要に応じ平成17年度目標の修正も行う。

評価施策体系

職業安定局関係

1 早期再就職の促進のための需給調整機能の強化

ミスマッチ解消に向けた失業者の早期再就職を一層強力に促進するため、公共職業安定機関等における需給調整機能を強化する。

2 雇用機会の創出・雇用の安定

(1) 中小企業における雇用機会の創出等

中小企業労働力確保法に基づく各種助成措置の積極的活用等により、中小企業における雇用機会の創出、雇用管理の改善等を図る。

(2) 地域における雇用機会の創出等

雇用機会が不足している地域、高度技能労働者を活用する事業所が集積している地域等の雇用開発を促進し、地域の実情に即した雇用機会の創出等を図る。

(3) 雇用の維持・安定

事業活動の縮小を余儀なくされた企業における雇用の維持・安定を図り、失業者の発生を予防する。

(4) 円滑な労働移動の促進

雇用調整を予定している企業の動向の把握に努め、再就職援助計画作成が適切に行われるよう指導すること等により在職中からの計画的な再就職支援を促進し、できる限り失業を経ない労働移動の促進を図る。

(5) 産業の特性に応じた雇用の安定

建設労働者、港湾労働者及び介護労働者の雇用の改善等を推進するほか、林業における雇用管理改善、農林業等への就職促進を図る。

3 労働者等の特性に応じた雇用の安定・促進

(1) 高齢者の雇用の促進

事業主に対する指導・援助の推進により 65 歳までの雇用の確保を促進するほか、中高年齢者の再就職の促進等を図る。

(2) 障害者の雇用の促進

「重点施策実施 5 か年計画」(平成 14 年 12 月障害者施策推進本部決定)に掲げられた平成 20 年度の障害者雇用実態調査において雇用障害者数 60 万人との目標等を踏まえ、障害者に対するきめ細かな相談、職業紹介等を実施することを通じて就職の促進を図る。

(3) 若年者の雇用の促進

「若者自立・挑戦プラン」(平成 15 年 6 月若者自立・挑戦戦略会議決定)に掲げられた当面 3 年間で若年失業者等の増加傾向を転換するとの目標を踏まえ、若年者の円滑な就職を図るとともに、職業意識の啓発を図る。

(4) 就職困難者等の雇用の安定・促進

年齢等によるミスマッチの解消を通じ、就職困難者等の円滑な就職を図る。

(5) 被保険者の福祉の増進

小規模事業所における雇用保険関係手続の円滑な処理の促進を図る。

職業能力開発局関係

1 キャリア形成支援システムの整備

企業内における労働者のキャリア形成の効果的な促進のため、事業主が能力開発の目標及び内容を明確にし、それを労働者に周知した上で職業訓練を行うこと等を支援する。

2 職業能力開発情報の提供体制の充実

労働者のキャリア形成に資する職業能力開発情報を提供する体制の充実を図る。

3 職業能力評価システムの整備

職務に必要な専門的知識の全体像を体系化する。

4 多様な訓練機会の確保

職業能力開発に必要な多様な職業訓練・教育訓練の機会の確保を図る。

5 若年者の職業能力開発の推進

「若年自立・挑戦プラン」を踏まえ、若年者に対するキャリア形成支援を総合的に行う。

雇用均等・児童家庭局関係

働く女性が性別により差別されることなくその能力を十分に発揮できるとともに、男女が育児・介護をしながら働き続けやすい環境を整備する。

労働基準局関係

財産形成の促進、中小企業における退職金制度の普及促進等を通じ、勤労者生活の充実を図る。

政策統括官（労働担当）関係

内外の労働に関する事情及び労働政策についての総合的な調査及び研究等を推進する。

地方課関係

個別労使紛争の実情に即した迅速かつ適正な解決を図る。

職業安定局関係

1 早期再就職の促進のための需給調整機能の強化

ミスマッチ解消に向けた失業者の早期再就職を一層強力に促進するため、公共職業安定機関等における需給調整機能を強化する。
このため、次表左欄の事業を実施するが、これらの事業については、平成 17 年度は同表中欄の指標を具体的目標とする。

	平成 17 年度目標設定	(参考)平成 16 年度目標設定
早期再就職専任支援員（就職支援ナビゲーター）による再就職支援プログラムの実施	<ul style="list-style-type: none"> ・プログラム開始者数 7 万人以上 ・就職率 70 % 以上 	<ul style="list-style-type: none"> ・プログラム開始者数 7 万人以上 ・プログラム対象者の就職率 7 割程度以上
「再就職プランナー」による早期再就職支援	<ul style="list-style-type: none"> ・就職実現プラン作成件数 12 万件以上 ・就職率 50 % 以上 	<ul style="list-style-type: none"> ・就職実現プラン作成件数 5 万件以上
未充足求人相談員等による未充足求人对策の充実	<ul style="list-style-type: none"> ・受理後 3 週間経過しても未充足求人となっている求人を出している事業主に対する何らかの働きかけの実施 全数 	<ul style="list-style-type: none"> ・受理後 3 週間経過しても未充足求人となっている求人を出している事業主に対する何らかの働きかけの実施 全数
業種・職種間ミスマッチ事業（新）	<ul style="list-style-type: none"> ・労働局ごとに、求人数の増減にかかわらず、常に求人倍率が高い業種・職種で、再就職を検討している求職者に対する集団セミナー等を業界別アドバイザーが 1 人あたり年 12 回ずつ開催する。 ・各労働局が設定した重点業種（職種）の充足に係る目標を設定し、達成する。 	
しごと情報ネットの運営	<ul style="list-style-type: none"> ・しごと情報ネットへの 1 日平均アクセス件数 85 万件以上 	-

	・参加機関数 4,500 機関以上	
官民交流会の実施（新）	・国・地方公共団体・民間職業紹介機関による交流会参加者に対するアンケート調査により、参加者の 80 %以上の者から、「役に立った」旨の評価を得る。	
失業給付受給者等の就職援助対策（就職支援セミナーの開催等）	・受給資格者のうち早期に就職した者（所定給付日数の 3 分の 2 以上を残して就職）の比率 15 %以上	-
人材銀行の運営	・公共職業安定所の求職者の就職率 32 %以上	-
ハローワーク情報プラザの運営	・公共職業安定所の求職者の就職率 32 %以上	-
大都市圏就職サポートセンターの運営	・公共職業安定所の求職者の就職率 32 %以上	-
パートバンクの運営	・公共職業安定所の求職者の就職率 32 %以上	-
パートサテライトの運営	・公共職業安定所の求職者の就職率 32 %以上	-
両立支援事業の推進	・公共職業安定所の求職者の就職率 32 %以上	-

<p>キャリア・コンサルティング事業 (新)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・キャリア・コンサルティング実施者数 1人1日5人以上 ・公共職業安定所の求職者の就職率 32%以上 	
<p>職業紹介事業指導援助事業 (職業紹介事業者に対する研修等の実施)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・次の目標の達成等により、職業紹介事業者による事業の適正かつ効果的な実施を図る。 職業紹介事業従事者研修会の受講者から、「役に立った」旨の評価を受ける割合 80%以上 職業紹介責任者講習会の受講者から、「役に立った」旨の評価を受ける割合 80%以上 	-
<p>労働者派遣事業雇用管理等援助事業 (派遣事業者に対する研修等の実施)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・次の目標の達成等により、派遣元事業主による派遣事業の適正かつ効果的な実施を図る。 派遣先に対する講習の受講者から、「役に立った」旨の評価を受ける割合 80%以上 派遣元事業主に対する雇用管理研修の受講者から、「役に立った」旨の評価を受ける割合 80%以上 派遣元責任者講習の受講者から、「役に立った」旨の評価を受ける割合 80%以上 	-

2 雇用機会の創出・雇用の安定

(1) 中小企業における雇用機会の創出等

中小企業労働力確保法に基づく各種助成措置の積極的活用等により、中小企業における雇用機会の創出、雇用管理の改善等を図る。
このため、次表左欄の事業を実施するが、これらの事業については、平成17年度は、同表中欄の指標を具体的目標とする。

	平成 17 年度目標設定	(参考)平成 16 年度目標設定
中小企業人材確保支援助成金 ・ 中小企業雇用管理改善助成金 ・ 中小企業基盤人材確保助成金 ・ 中小企業人材確保推進事業助成金	<ul style="list-style-type: none"> ・ 中小企業雇用管理改善助成金：同助成金の支給に係る環境整備事業又は職業相談者配置事業に取り組む事業所の自己都合による離職率の平均 11 %以下 ・ 中小企業基盤人材確保助成金：「新分野進出等基盤人材確保実施計画」開始日から最終の第 2 期支給申請日の 1 年経過後までの 1 事業所当たりの雇用増加数（基盤人材を除く。） 2人以上 ・ 中小企業人材確保推進事業助成金：雇用管理改善事業実施前と比較して本助成金の支給を受けた事業協同組合等における雇用管理の改善が図られたとする構成中小企業者の割合の平均 80 %以上 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 中小企業雇用管理改善助成金：同助成金の支給に係る環境整備事業又は職業相談者配置事業に取り組む事業所の自己都合による離職率の平均 11 %程度（平成 14 年度における中小企業（5 ～ 29 人規模）の自己都合による離職率の平均）以下 ・ 中小企業基盤人材確保助成金：「新分野進出等基盤人材確保実施計画」開始日から最終の第 2 期支給申請日の 1 年経過後までの 1 事業所当たりの雇用増加数（基盤人材を除く。） 2人程度（平成 13 年度及び平成 14 年度における中小企業雇用創出人材確保助成金（平成 15 年 6 月廃止。本助成金の前身。）の実績）以上（平成 15 年 6 月に創設した助成金であることから、評価が可能となるのは平成 17 年度以降となる。） ・ 中小企業人材確保推進事業助成金：雇用管理改善事業実施前と比較して雇用管理の改善が図られたとする構成中小企業者が半数以上である事業協同組合等の割合 80 %以上
高年齢者等共同就業機会創出助成金	<ul style="list-style-type: none"> ・ 法人の新設による就業者創出数 平均 7 人以上 ・ 事業開始から 1 年経過後の事業継続率（具体的には、法人新設時点から 1 年以上経過した後） 90 %以上 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 法人の新設による就業者創出数 平均 7 人程度（平成 14 年度実績）以上 ・ 事業開始から 1 年経過後の事業継続率（具体的には、計画申請時点から 1 年以上経過した後） 90 %程度（平成 13 年度支給対象事業所の実績）以上
受給資格者創業支援助成金	<ul style="list-style-type: none"> ・ 支給を受けた事業主が、法人等の設立から 1 年経過後に、雇用している労働者数の平均 2 人以上 	-

	<ul style="list-style-type: none"> ・支給を受けた事業主が、法人等の設立から1年経過後に事業を継続している割合 90%以上 	
<p>中小企業の経営基盤の強化に資する人材に係る求人情報の効果的収集・提供</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・中小企業の経営基盤の強化に資する人材に係る求人情報の登録期間が終了した際（その後継続して登録する場合を除く。）に、アンケート調査を実施し、80%以上の者から基盤人材の確保に役立った旨の評価が得られるようにする。（独立行政法人雇用・能力開発機構中期目標：対象期間平成16年3月～平成20年3月） 	<ul style="list-style-type: none"> ・中小企業の経営基盤の強化に資する人材に係る求人情報の登録終了時に、アンケート調査を実施し、80%以上の者から基盤人材の確保に役立った旨の評価が得られるようにする。（独立行政法人雇用・能力開発機構中期目標：対象期間平成16年3月～平成20年3月）
<p>「雇用創出セミナー」の開催</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・参加者に対してアンケート調査を実施し、80%以上の者から「役に立った」旨の評価が得られるようにする。（独立行政法人雇用・能力開発機構中期目標：対象期間平成16年3月～平成20年3月） 	<ul style="list-style-type: none"> ・参加者に対してアンケート調査を実施し、80%以上の者から役に立った旨の評価が得られるようにする。（独立行政法人雇用・能力開発機構中期目標：対象期間平成16年3月～平成20年3月）
<p>「出会いの場」の開催</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・参加者に対してアンケート調査を実施し、80%以上の者から「役に立った」旨の評価が得られるようにする。（独立行政法人雇用・能力開発機構中期目標：対象期間平成16年3月～平成20年3月） 	<ul style="list-style-type: none"> ・参加者に対してアンケート調査を実施し、80%以上の者から役に立った旨の評価が得られるようにする。（独立行政法人雇用・能力開発機構中期目標：対象期間平成16年3月～平成20年3月）
<p>雇用・労務相談コーナーの運営</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・利用者に対してアンケート調査を実施し、80%以上の者から「役に立った」旨の評価が得られるようにする。 	-
<p>雇用対策推進協議会</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・各公共職業安定所において協議会を年3回開催 	-

中小企業基盤人材確保助成金等支給業務	・中小企業基盤人材確保助成金等の支給業務を適切に実施し、各事業の目標達成を図る。	-
--------------------	--	---

(2) 地域における雇用機会の創出等

雇用機会が不足している地域、高度技能労働者を活用する事業所が集積している地域等の雇用開発を促進し、地域の実情に即した雇用機会の創出等を図る。

このため、次表左欄の事業を実施するが、これらの事業については、平成 17 年度は、同表中欄の指標を具体的目標とする。

	平成 17 年度目標設定	(参考)平成 16 年度目標設定
地域雇用開発促進助成金 ・地域雇用促進特別奨励金 ・地域高度人材確保奨励金 ・沖縄若年者雇用奨励金	<ul style="list-style-type: none"> ・地域雇用促進特別奨励金：利用事業所における計画開始日から第 3 回特別奨励金支給申請日の 1 年経過後の常用労働者の増加率が地域内の全適用事業所の常用労働者数の増加率以上になること ・地域高度人材確保奨励金：利用事業所における計画開始日から第 2 期支給申請日の 1 年経過後までの常用労働者の増加率が地域内の全適用事業所の常用労働者の増加率以上になること ・沖縄若年者雇用奨励金：利用事業所における計画開始日と奨励金 4 回目の支給申請時から 1 年経過後における常用労働者数の増加率が沖縄県全体の調査年度の 6 年前の年度末から調査年度の前年度末時点における常用労働者数の増加率以上になること <p>地域雇用促進奨励金は廃止。 沖縄若年者等雇用特別奨励金については、地域雇用促進特別奨励金の中に統合。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・地域雇用促進奨励金及び地域雇用促進特別奨励金：同奨励金の利用事業所における計画開始日から第 3 回特別奨励金支給申請日の 1 年経過後の常用労働者の増加率地域内の全適用事業所の常用労働者数の増加率以上 ・地域高度人材確保奨励金：同奨励金の利用事業所における計画開始日から第 2 期支給申請日の 1 年経過後までの常用労働者の増加率が地域内の全適用事業所の常用労働者の増加率以上 ・沖縄若年者雇用奨励金：利用事業所における計画開始日から最大回数支給申請時から 1 年経過後の 1 事業所当たりの若年の雇用保険被保険者数の増加数 14 人程度（平成 15 年度までの実績）以上

<p>通年雇用安定給付金（通年雇用奨励金）</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・同奨励金の支給対象労働者について、支給対象事業所における支給対象となる期間の定着率が、同一の地域及び産業分類に属する事業所において常用雇用された者であって、同奨励金の支給対象とならない者の同期間における定着率を上回ること。 	<p>-</p>
<p>地域求職活動援助事業</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・平成 17 年度に事業を実施する 60 地域全てにおいて、地域毎に策定される平成 17 年度地域求職活動援助計画に係る年次計画に記載された地域求職活動援助事業における事業項目毎の成果目標を達成すること。 	<p>-</p>
<p>地域産業施策連携推進事業 （地域求職活動援助事業の一部）</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・平成 17 年度に事業を実施する 25 地域全てにおいて、地域毎に策定される平成 17 年度地域求職活動援助計画に係る年次計画に記載された地域求職活動援助事業における事業項目毎の成果目標を達成すること。 	<p>-</p>
<p>地域雇用創造バックアップ事業(新)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・地域の協議会の要請に応じ、専門家が相談 ・助言する地域数、相談件数 30 地域、60 件 ・都道府県労働局、市町村、地域の経済団体等の関係者による地域雇用創造促進会議を開催した地域数 60 地域 ・上記のいずれかの事業を実施した全ての地域において、地域再生計画の策定や地域雇用に資する事業の創造が行われること。 ・人材データベース等ホームページのアクセス件数 3,000 件 ・バックアップ事業を利用する市町村等が、地域雇用の創造のための取組みを地域再生計画の策定や地域雇用に資する事業等によ 	

	り具体化することにより、地域雇用の創造を実現すること。
地域職業相談室の体制整備（新）	・市町村と公共職業安定所が共同で運営する地域職業相談室での職業紹介による就職件数 1 相談室当たり月平均 30 件以上

(3) 雇用の維持・安定

事業活動の縮小を余儀なくされた企業における雇用の維持・安定を図り、失業者の発生を予防する。

このため、次表左欄の事業を実施するが、これらの事業については、平成 17 年度は、同表中欄の指標を具体的目標とする。

	平成 17 年度目標設定	(参考)平成 16 年度目標設定
雇用調整助成金	<ul style="list-style-type: none"> ・利用事業所の事業主都合離職割合 非利用事業所の同時期における事業主都合離職割合以下 ・利用事業所の保険関係消滅割合 非利用事業所の同時期における保険関係消滅割合の 10 分の 1 以下 	<ul style="list-style-type: none"> ・利用事業所の事業主都合離職割合 非利用事業所の同時期における事業主都合離職割合以下 ・利用事業所の保険関係消滅割合 非利用事業所の同時期における保険関係消滅割合以下

(4) 円滑な労働移動の促進

雇用調整を予定している企業の動向の把握に努め、再就職援助計画作成が適切に行われるよう指導すること等により在職中からの計画的な再就職支援を促進し、できる限り失業を経ない労働移動の促進を図る。

このため、次表左欄の事業を実施するが、これらの事業については、平成 17 年度は、同表中欄の指標を具体的目標とする。

	平成 17 年度目標設定	(参考)平成 16 年度目標設定
労働移動支援助成金 ・求職活動等支援給付金	・求職活動等支援給付金：支援対象労働者の	・求職活動等支援給付金：支援対象労働者の

建設労働者、港湾労働者及び介護労働者の雇用の改善等を推進するほか、林業における雇用管理改善、農林業等への就職促進を図る。このため、次表左欄の事業を実施するが、これらの事業については、平成 17 年度は、同表中欄の指標を具体的目標とする。

	平成 17 年度目標設定	(参考)平成 16 年度目標設定
<p>建設雇用改善助成金</p> <ul style="list-style-type: none"> ・建設教育訓練助成金（建設業新規・成長分野進出教育訓練助成金、建設業務労働者就業機会確保事業教育訓練助成金（仮称）を除く。） ・建設業務労働者就業機会確保事業教育訓練助成金（仮称）（新） ・建設業新規・成長分野進出教育訓練助成金 ・雇用管理研修等助成金 ・福利厚生助成金 ・雇用改善推進事業助成金（建設業需給調整機能強化促進助成金を除く。） ・建設業需給調整機能強化促進助成金 	<ul style="list-style-type: none"> ・建設教育訓練助成金（建設業新規・成長分野進出教育訓練助成金、建設業務労働者就業機会確保事業教育訓練助成金（仮称）を除く。）： 事業主等（助成金利用者）から、本助成措置があったことにより教育訓練を実施したとする評価を受ける割合 80 %以上 本助成金の対象となった建設労働者から、本助成金の活用により技能の向上が図られた旨の評価を受ける割合 80 %以上 ・建設業務労働者就業機会確保事業教育訓練助成金（仮称）： 事業主等（助成金利用者）から、本助成措置があったことにより、建設業務労働者就業機会確保事業に係る教育訓練を実施したとする評価を受ける割合 80 %以上 同助成金利用事業主団体の講習の対象となった建設労働者から「役に立った」旨の評価を受ける割合 80 %以上 (建設労働者の雇用の改善等に関する法律の一部を改正する法律案の成立が前提) ・建設業新規・成長分野進出教育訓練助成金： 支給対象事業所の離職率の平均 18.4 %（平成 15 年度における全産業の離職率 	<ul style="list-style-type: none"> ・建設教育訓練助成金（建設業新規・成長分野進出教育訓練助成金を除く。）：同助成金の活用による教育訓練受講者数 9 万人程度 ・建設業新規・成長分野進出教育訓練助成金： 支給対象事業所の離職率の平均 18.5 %程度（平成 14 年度における全産業の離職率の平均）以下

	<p>の平均) 以下</p> <ul style="list-style-type: none"> ・雇用管理研修等助成金：本助成金を利用した事業主等から、本助成金の活用による研修の実施により、建設労働者の雇用管理に関し必要な知識の習得が図られた旨の評価を受ける割合 80 %以上 ・福利厚生助成金： <ul style="list-style-type: none"> 事業主等（助成金利用者）から、本助成措置があったことにより、作業員宿舎の整備改善等を実施したとする評価を受ける割合 80 %以上 建設労働者から、本助成金の活用による作業員宿舎の整備改善等により労働環境の改善が図られた旨の評価を受ける割合 80 %以上 ・雇用改善推進事業助成金（建設業需給調整機能強化促進助成金を除く。）：各団体が目標値を設定した項目のうち計画期間終了時点で目標を達成した項目の割合 80 %以上 ・建設業需給調整機能強化促進助成金：同助成金利用事業主団体の人材情報提供事業等を利用した者から「役に立った」旨の評価を受ける割合 80 %以上 	<ul style="list-style-type: none"> ・雇用管理研修等助成金：同助成金の活用による雇用管理研修等の実施件数 200 件程度 ・福利厚生助成金：同助成金の活用による現場福利施設等改善数 250 件程度 ・雇用改善推進事業助成金（建設業需給調整機能強化促進助成金を除く。）：各団体が目標値を設定した項目のうち計画期間終了時点で目標を達成した項目の割合 80 %程度以上 ・建設業需給調整機能強化促進助成金：同助成金利用事業主団体の紹介による平均就職件数 100 件程度以上
<p>建設労働者雇用安定支援事業 （建設事業主等に対する雇用支援施策の周知・啓発等）</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・相談終了時のアンケート調査で「役に立った」旨の評価を受ける割合 80 %以上 	<ul style="list-style-type: none"> ・相談終了時のアンケート調査で役立った旨の評価を受ける割合 80 %以上
<p>港湾労働者就労確保支援事業 （港湾運送事業主等に対する相談援助等）</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・相談援助等を利用した者から「役に立った」旨の評価を受ける割合 80 %以上 	<ul style="list-style-type: none"> ・相談援助等を利用した者から役立った旨の評価を受ける割合 80 %以上

港湾労働者派遣事業対策 (港湾運送事業主に対する研修の実施等)	<ul style="list-style-type: none"> ・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 80%以上 	<ul style="list-style-type: none"> ・雇用管理者研修を受講した者から役立った旨の評価を受ける割合 80%以上
港湾労働者福祉支援事業	<ul style="list-style-type: none"> ・港湾労働者福祉センターを利用した者から「役に立った」旨の評価を受ける割合 80%以上 	-
介護雇用管理支援助成金 <ul style="list-style-type: none"> ・介護基盤人材確保助成金 ・介護雇用管理助成金 ・介護能力開発給付金 	<ul style="list-style-type: none"> ・介護基盤人材確保助成金：最初の特定労働者を雇い入れた日から第2期助成金支給申請日の1年経過後までの1事業所当たりの雇用増加数(特定労働者を除く。) 3人以上 ・介護雇用管理助成金：支給対象事業所において、助成金支給後1年経過した時点における助成金支給時からの自己都合による離職率 20%以下 ・介護能力開発給付金：支給対象事業所において、給付金支給後1年経過した時点における給付金支給時からの自己都合による離職率 20%以下 	<ul style="list-style-type: none"> ・介護基盤人材確保助成金：最初の特定労働者を雇い入れた日から第2期助成金支給申請日の1年経過後までの1事業所当たりの雇用増加数(特定労働者を除く。) 2.5人程度(最近における介護事業所の雇用動向及び平成14年度における介護人材確保助成金(平成15年6月廃止。本助成金の前身。)の実績等を勘案して設定)以上 ・介護雇用管理助成金及び介護能力開発給付金：同助成金・給付金の支給対象となった事業所における自己都合による離職率 20%程度(平成13年11月から平成14年11月の1年間の介護事業所における自己都合による離職率の平均)以下
雇用管理等相談援助事業	<ul style="list-style-type: none"> ・雇用管理等相談援助事業を受けた事業所において、本事業を受けて1年経過した時点における同事業を受けたときからの自己都合による離職率 20%以下 	<ul style="list-style-type: none"> ・雇用管理等相談援助事業を受けた事業所における自己都合による離職率 20%程度(平成13年11月から平成14年11月の1年間の介護事業所における自己都合による離職率の平均)以下
介護労働力需給調整事業 (登録ケア・ワーカーが実質的に常 用就労となるためのシステム開発の	<ul style="list-style-type: none"> ・介護労働力需給調整モデル事業を利用した事業者から、「役に立った」旨の評価を受ける割合 80%以上 	-

モデル事業等)	・雇用管理体制整備に関する支援事業を利用した事業者から、「役に立った」旨の評価を受ける割合 80%以上	
介護福祉助成金	・介護クーポンを利用した者から、「役に立った」旨の評価を受ける割合 80%以上	-
林業雇用改善推進事業 (林業関係者による懇話会の開催等)	・林業事業体合同説明会参加者の就職率 19%以上 ・職業講習会・就職ガイダンス参加者の就職率 16%以上	・林業事業体合同説明会参加者の就職率 19%程度(平成14年度実績)以上 ・職業講習会・就職ガイダンス参加者の就職率 16%程度(平成14年度実績)以上
林業就業支援事業(新) (林業への就業を希望する者に対する体験講習の実施等)	・林業就業支援事業修了者の就職率 57%以上	
建設労働者需給調整適正化支援事業 (関係事業主等に対する研修・相談援助等)(仮称)(新)	・研修・相談援助等終了時のアンケート調査で「役に立った」旨の評価を受ける割合 80%以上 (建設労働者の雇用の改善等に関する法律の一部を改正する法律案の成立が前提)	

3 労働者等の特性に応じた雇用の安定・促進

(1) 高齢者の雇用の促進

事業主に対する指導・援助の推進により65歳までの雇用の確保を促進するほか、中高年齢者の再就職の促進等を図る。
このため、次表左欄の事業を実施するが、これらの事業については、平成17年度は、同表中欄の指標を具体的目標とする。

	平成17年度目標設定	(参考)平成16年度目標設定
--	------------	----------------

<p>試行雇用奨励金（中高年トライアル雇用奨励金）</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・トライアル雇用開始者数 2万人以上 ・常用雇用移行率 75%以上 	<ul style="list-style-type: none"> ・常用雇用移行率 75%程度以上（平成15年度実績を上回る水準）
<p>継続雇用定着促進助成金</p> <ul style="list-style-type: none"> ・継続雇用制度奨励金（第 種） ・多数継続雇用助成金（第 種） 	<ul style="list-style-type: none"> ・継続雇用制度奨励金（第 種）：継続雇用制度の導入又は改善等を行い、支給対象となる事業主 53,000 件以上 ・多数継続雇用助成金（第 種）：高齢者を多数継続雇用し、支給対象となる事業主 3,600 件以上 	<ul style="list-style-type: none"> ・継続雇用制度奨励金（第 種）：継続雇用制度の導入又は改善等を行い、支給対象となる事業主 53,000 件程度 ・多数継続雇用助成金（第 種）：高齢者を多数継続雇用し、支給対象となる事業主 3,600 件程度
<p>65 歳雇用導入プロジェクト（65 歳継続雇用達成事業） （地域の実情に応じた賃金・人事処遇制度の見直し等の方針の策定等）</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・事業終了時において、事業実施企業のうち 65 歳まで働ける場を確保する企業の割合 80%（平成 15 年において少なくとも 65 歳まで働ける場を確保する企業の割合を 10% 上回る水準）以上 	<ul style="list-style-type: none"> ・事業終了時において、事業実施企業のうち 65 歳まで働ける場を確保する企業の割合 80%程度（平成 15 年度において少なくとも 65 歳まで働ける場を確保する企業の割合を 10% 程度上回る水準）
<p>総合的雇用環境整備推進事業（ジャンプ 65 推進事業） （高年齢者雇用アドバイザーによる相談・援助等の実施）</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・利用者の 70% 以上から効果があったと回答を得ることを目指す。（独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構中期目標：対象期間平成 15 年 10 月～平成 20 年 3 月） 	<ul style="list-style-type: none"> ・利用者の概ね 70% 以上から効果があったと回答を得ることを目指す。（独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構中期目標：対象期間平成 15 年 10 月～平成 20 年 3 月）
<p>年齢にかかわらず働ける社会の実現に向けた基盤づくり事業</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・年齢にかかわらず働ける社会の重要性を広く普及させる。 ・相談・援助については、利用者の 70% 以上から効果があったと回答を得ることを目指す。（独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構中期目標：対象期間平成 15 年 10 月～平成 20 年 3 月） 	-
<p>シニアワークプログラム事業</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・当該事業における技能講習修了者の修了後 	-

	6ヶ月間の雇用・就業率 70%以上	
再就職援助対策等の実施	<ul style="list-style-type: none"> 平成 18 年度からの改正高年齢者雇用安定法の施行に向け、すべての企業において定年の引上げ、継続雇用制度の導入等の措置が講じられるよう、少なくとも 50 人以上規模のすべての企業（約 9 万企業）に対しては、リーフレットの配布や集団指導・個別指導等を通じて、周知啓発の徹底を図る。 	-
高年齢者職業相談室の運営	<ul style="list-style-type: none"> 各相談室の就職件数 100 件以上 各相談室の就職率 24 %以上 	-

(2) 障害者の雇用の促進

「重点施策実施5か年計画」(平成 14 年 12 月障害者施策推進本部決定)に掲げられた平成 20 年度の障害者雇用実態調査において雇用障害者数 60 万人との目標等を踏まえ、障害者に対するきめ細かな相談、職業紹介等を実施することを通じて就職の促進を図る。

このため、次表左欄の事業を実施するが、これらの事業については、平成 17 年度は、同表中欄の指標を具体的目標とする。

	平成 17 年度目標設定	(参考)平成 16 年度目標設定
障害者就業・生活支援センター事業	<ul style="list-style-type: none"> 対象者数(登録障害者数) 12,000 人以上 相談件数 26 万件以上 就職件数 1,900 件以上 当該年度の就職率(就職件数/平成 17 年度に新たに登録した者のうち求職中の者) 55 % (過去 3 年間の平均) 以上 	<ul style="list-style-type: none"> 対象者数(登録障害者数) 1 万人以上 相談件数 20 万件以上 就職件数 1,200 件以上 当該年度の就職率(就職件数/平成 16 年度に新たに登録した者のうち求職中の者) 50 %程度(平成 14 年度実績) 以上

(3) 若年者の雇用の促進

「若者自立・挑戦プラン」(平成15年6月若者自立・挑戦戦略会議決定)に掲げられた当面3年間で若年失業者等の増加傾向を転換するとの目標を踏まえ、若年者の円滑な就職を図るとともに、職業意識の啓発を図る。

このため、次表左欄の事業を実施するが、これらの事業については、平成17年度は、同表中欄の指標を具体的目標とする。

	平成17年度目標設定	(参考)平成16年度目標設定
試行雇用奨励金(若年者試行雇用奨励金)	<ul style="list-style-type: none"> ・トライアル雇用開始者数 6万人 ・常用移行率 80%以上 	<ul style="list-style-type: none"> ・トライアル雇用開始者数 5万1千人以上 ・常用移行率 8割程度以上
地域の関係者との連携による若年者雇用対策の推進(ジョブ・カフェ事業)	<ul style="list-style-type: none"> ・各都道府県の実情に応じて成果目標(就職者数、就職率等)を設定 	-
若年者ジョブサポーターによる新規学卒者等のマッチングの強化	<ul style="list-style-type: none"> ・若年者ジョブサポーターによる支援を通じ、11月末時点における新規高卒未内定者で3月までに就職決定に至る者 3万人以上 	<ul style="list-style-type: none"> ・延べ相談件数 17万件以上
若年者職業意識啓発事業(ジョブパスポート事業に係る経費を除く)	<ul style="list-style-type: none"> ・インターンシップに参加した学生から「役に立った」旨の評価を受ける割合 80%以上 	<ul style="list-style-type: none"> ・インターンシップ受入企業開拓数 5,000件以上
無償の労働体験等を通じての就職力強化事業(ジョブパスポート事業)の創設(新)	<ul style="list-style-type: none"> ・利用者から「役に立った」旨の評価を受ける割合 80%以上 	
大学及び大学生に対する就職支援の強化(大学就職指導担当者に対するセミナーの開催等)	<ul style="list-style-type: none"> ・大学新規卒業者の就職率(4月1日現在)を前年度より上昇させること ・セミナーを受講した大学就職担当者から、「セミナーが役に立った」旨の評価を受ける割合 80%以上 	-

	・前記セミナーを受講した担当者の大学の就職率が改善した割合 60%以上	
学生職業センター等における学生等の就職支援	・学生職業センター等就職件数(47所計) 前年度の就職件数の10%増	-
若年者の職場定着促進事業 (働く若者に対する相談体制の整備等)	・新規学卒者の就職後3年以内の離職率を前年度より低下させること	-
不安定就労若年者雇用安定促進事業	・ヤングワークプラザにおける就職件数 前年度の就職件数の20%増(平成16年度上半期就職件数:4,417人)	-

(4) 就職困難者等の雇用の安定・促進

年齢等によるミスマッチの解消を通じ、就職困難者等の円滑な就職を図る。

このため、次表左欄の事業を実施するが、これらの事業については、平成17年度は、同表中欄の指標を具体的目標とする。

	平成17年度目標設定	(参考)平成16年度目標設定
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 ・緊急就職支援者雇用開発助成金	・助成金が対象者の雇用の増加に「役に立った」とする事業所の割合:90%以上 ・助成金支給対象者の事業主都合離職割合:対象ではない雇用保険被保険者の事業主都合離職割合以下	・助成金が対象者の雇用の増加に役立ったとする事業所の割合 7割程度以上 ・対象者の事業主都合離職割合 対象ではない雇用保険被保険者の事業主都合離職割合以下

(5) 被保険者の福祉の増進

小規模事業所における雇用保険関係手続の円滑な処理の促進を図る。

このため、次表左欄の事業を実施するが、これらの事業については、平成 17 年度は、同表中欄の指標を具体的目標とする。

	平成 17 年度目標設定	(参考)平成 16 年度目標設定
小規模事業被保険者福祉助成金	・ 受給した事務組合が新規に開拓した委託小規模事業所数が当該事務組合の全委託小規模事業所数に占める割合 6 %以上(平成 15 年度実績を上回る水準)	・ 本助成金を受給した事務組合が新規に開拓した委託小規模事業所数が当該事務組合の全委託小規模事業所数に占める割合 6 %程度以上(平成 14 年度実績を上回る水準)

4 その他

	平成 17 年度目標設定	(参考)平成 16 年度目標設定
キャリア交流事業(新)	・ 就職率 55 %以上 (市場化テスト対象地域においては、落札した民間事業者が目標を設定)	
若年者キャリア交流プラザ事業(新)	(市場化テストにおいて、落札した民間事業者が目標を設定)	
ホワイトカラー再就職支援等事業(新)	・ 求人開拓推進員 1 人当たりの開拓求人件数月 20 件以上、開拓求人数月 42 人以上。 充足率については、当該地域における他の求人の充足率と同程度以上 (市場化テスト対象地域においては、落札した民間事業者が目標を設定)	
職場適応訓練(職場適応訓練委託費)	・ 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 65 %以上	-

日雇労働者等技能講習事業	・講習対象者数 2,900人以上	-
看護師等雇用管理研修助成金	・支給を受けた事業所の労働者における自己都合離職率の平均 13%以下	-
雇用関連事業ワンストップサービス(新)	・ワンストップ窓口における相談・案内件数 80,000件以上 ・ワンストップ窓口における相談・案内のうち他機関に係るものの割合 40%以上	-
公共職業安定所の福祉マンパワー確保機能の強化	・福祉関連職業の充足率 22%以上	-
雇用管理相談業務	・利用者に対してアンケート調査を実施し、80%以上からの者から「役に立った」旨の評価が得られるようにする。(独立行政法人雇用・能力開発機構中期目標：対象期間平成16年3月～平成20年3月)	-
離職予定在職者職業相談コーナーの運営	・相談コーナーで支援した者の50%について離職を経ずに、あるいは受給期間中に就職することを目指す。	-
日系人関係就労適正化等対策	・日系人雇用サービスセンターにおける目標就職率 12%以上 1人当たり相談回数 3回以上(相談件数/新規求職者数)	-
出稼労働者援護対策	・出稼労働者援護事業において実施する就労	-

(出稼労働者の送出道県における相談活動等の援助)	問題打合会に参加した者から「役に立った」旨の評価を受ける割合 80%以上	
独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構運営費交付金	・独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構の中期目標(別紙1)を達成する。	-

職業能力開発局関係

1 キャリア形成支援システムの整備

企業内における労働者のキャリア形成の効果的な促進のため、事業主が能力開発の目標及び内容を明確にし、それを労働者に周知した上で職業訓練を行うこと等を支援する。

このため、次表左欄の事業を実施するが、これらの事業については、平成17年度は、同表中欄の指標を具体的目標とする。

	平成17年度目標設定	(参考)平成16年度目標設定
キャリア形成促進助成金 <ul style="list-style-type: none"> ・訓練給付金 ・職業能力開発休暇給付金 ・長期教育訓練休暇制度導入奨励金 ・職業能力評価推進給付金 ・キャリア・コンサルティング推進給付金 ・地域人材高度化能力開発助成金 ・中小企業雇用創出等能力開発助成金 	<ul style="list-style-type: none"> ・事業主(助成金利用者)から本助成措置があったことにより訓練、休暇、能力評価等を実施したとする評価を受ける割合 80%以上 ・助成措置の対象となった従業員から、助成対象となる訓練、休暇、能力評価等によりキャリアアップが図られた旨の評価を受ける割合 80%以上 ・訓練給付金 ・職業能力開発休暇給付金 ・長期教育訓練休暇制度導入奨励金 ・職業能力評価推進給付金 ・キャリア・コンサルティング推進給付金 ・地域人材高度化能力開発助成金 ・中小企業雇用創出等能力開発助成金 	<ul style="list-style-type: none"> ・助成対象となる訓練、休暇、能力評価等を実施した結果、事業主(助成金利用者)から、本助成措置があったことにより訓練等を実施したとする回答や従業員のキャリアアップが図られたとの評価を受ける割合 80%以上

企業内キャリア形成支援推進事業	<ul style="list-style-type: none"> ・職業能力開発推進者講習の受講者から「役に立った」旨の評価を受ける割合 80 % 以上 ・企業内キャリア形成支援に関する指導・助言、情報提供の利用者から「役に立った」旨の評価を受ける割合 80 % 以上 	-
キャリア・コンサルティング実施体制の整備	<ul style="list-style-type: none"> ・ハローワークや独立行政法人雇用・能力開発機構のキャリア形成支援支援コーナーにおいてキャリア・コンサルティングを受けた者から「役に立った」旨の評価を受ける割合 80 % 以上 	-

2 職業能力開発情報の提供体制の充実

労働者のキャリア形成に資する職業能力開発情報を提供する体制の充実を図る。

このため、次表左欄の事業を実施するが、これらの事業については、平成 17 年度は、同表中欄の指標を具体的目標とする。

	平成 17 年度目標設定	(参考)平成 16 年度目標設定
職業能力開発情報を総合的・体系的に提供する体制の充実(「民間におけるeラーニングの活用の促進」)	<ul style="list-style-type: none"> ・労働者が職業能力開発情報を入手できるよう、職業能力開発情報を総合的・体系的に提供する仕組みを整備する。そのため、「企業の人材ニーズに関する情報」を 1 万件収集し、データベース化する。 	-

3 職業能力評価システムの整備

職務に必要な専門的知識の全体像を体系化する。

このため、次表左欄の事業を実施するが、これらの事業については、平成 17 年度は、同表中欄の指標を具体的目標とする。

	平成 17 年度目標設定	(参考)平成 16 年度目標設定
職業能力習得制度(ビジネス・キャリア制度)の実施	<ul style="list-style-type: none"> ・利用者から能力開発が図られ成果があったとの評価を受ける割合 80%以上 ・ビジネス・キャリア制度及びYES-プログラムの双方の制度の年間利用者数が前年度実績を上回るようにする。 	<ul style="list-style-type: none"> ・利用者から能力開発が図られ成果があったとの評価を受ける割合 80%以上
幅広い職種を対象とした職務分析に基づいた包括的な職業能力評価制度の整備事業	<ul style="list-style-type: none"> ・職業能力評価基準を掲載したホームページにおいてアンケート調査を実施し、回答者の80%以上から職業能力評価基準の策定について有意義である旨の回答を得る。 	-
技能検定の実施	<ul style="list-style-type: none"> ・技能検定試験の職種ごとに業界団体を対象にアンケート調査を行い、80%以上の団体から技能検定が役に立つ制度である旨の評価を受ける。 	-

4 多様な訓練機会の確保

職業能力開発に必要な多様な職業訓練・教育訓練の機会の確保を図る。

このため、次表左欄の事業を実施するが、これらの事業については、平成 17 年度は、同表中欄の指標を具体的目標とする。

	平成 17 年度目標設定	(参考)平成 16 年度目標設定
民間等を活用した効果的な職業訓練と就職支援の推進	<ul style="list-style-type: none"> ・専修学校、大学・大学院、NPO、事業主等あらゆる民間教育訓練機関を活用した訓練受講者数 108,000 人 ・独立行政法人雇用・能力開発機構実施分の 	<ul style="list-style-type: none"> ・専修学校、大学・大学院、NPO、事業主等あらゆる民間教育訓練機関を活用した訓練実施対象者数 129,000 人(雇用・能力開発機構 90,000 人、都道府県 39,000 人) ・独立行政法人雇用・能力開発機構実施分

	<p>就職率 委託訓練修了者の訓練修了後 3 ヶ月時点の就職率 58 %以上</p> <ul style="list-style-type: none"> ・都道府県実施分の就職率 委託訓練修了後 3 ヶ月時点の就職率 58 %以上 ・都道府県が公共職業能力開発施設で行う訓練修了者の訓練終了後 3 ヶ月時点の就職率 73 %以上 	<p>については、その中期目標期間の最終年度までに委託訓練修了者の訓練終了後 3 か月時点の就職率を 60 %以上とする（ 独立行政法人雇用・能力開発機構中期目標：対象期間平成 16 年 3 月～平成 20 年 3 月</p>
障害者の多様なニーズに対応した委託訓練の実施	<ul style="list-style-type: none"> ・就職率 50%以上(訓練終了後 3 カ月時点) 	<ul style="list-style-type: none"> ・障害者委託訓練実施対象者数 3,000 人
介護労働者能力開発事業の実施 (介護サービス分野の訓練の実施)	<ul style="list-style-type: none"> ・訓練実施対象者数 16,320 人 ・就職率 60 %以上(講習終了後 3 カ月時点) 	<ul style="list-style-type: none"> ・訓練実施対象者数 18,000 人
キャリア・コンサルタントの養成に係る在職者訓練の実施	<ul style="list-style-type: none"> ・キャリア・コンサルタント養成数 1,100 人 ・受講者から「職業能力の向上に役に立った」旨の評価を受ける割合 80 %以上 ・事業主の指示により受講した場合に、当該事業主から「身に付いた技能が現在の職場で役に立っている」旨の評価を受ける割合 80 %以上 	<ul style="list-style-type: none"> ・キャリア・コンサルタント養成数 1,000 人 ・受講者から「職業能力の向上に役に立った」との評価を受ける割合 80 %以上
新分野等への事業展開に必要な相談援助、人材育成の推進	<ul style="list-style-type: none"> ・講習等終了時にアンケート調査を実施し、80 %以上の者から必要な能力の習得に役に立った旨の評価を得られるようにすること。 	-
技能者育成資金の貸付	<ul style="list-style-type: none"> ・受講者から貸付を受けて受講した訓練について「就職、昇進・昇給等に役に立った」 	-

	旨の評価を受ける割合 80%以上	
グローバル人材育成支援事業	<ul style="list-style-type: none"> ・国際アドバイザーを活用し、グローバル化に対応した人材育成に関して、相談窓口等における指導・援助を行う。 相談援助件数 1,950 件 指導・援助を受けた者から、「役に立った」旨の評価を受ける割合 80 %以上 ・海外における日系中小企業等の求めに応じて、国際アドバイザーを現地に派遣し、実地に指導・助言等を行う。 海外コンサルティング件数目標 100 件 コンサルティングを受けた者から、「役に立った」旨の評価を受ける割合 80 %以上 	-
技能啓発等推進事業	<ul style="list-style-type: none"> ・第 43 回技能五輪全国大会への選手派遣事業所の 80 %以上から同大会への選手派遣が、従業員の技能向上の良い目標となった、その後の職場での技能習得に役立った等技能向上、技能習得に有意義であった旨の回答を得る。 	-
技能実習制度推進事業	<ul style="list-style-type: none"> ・技能実習生から実習終了時に、技能実習目標を十分達成できた旨の評価を受ける割合 80 %以上 	-

5 若年者の職業能力開発の推進

「若年自立・挑戦プラン」を踏まえ、若年者に対するキャリア形成支援を総合的に行う。

このため、次表左欄の事業を実施するが、これらの事業については、平成 17 年度は、同表中欄の指標を具体的目標とする。

	平成 17 年度目標設定	(参考)平成 16 年度目標設定
業界団体による日本版デュアルシステムの導入促進(新)	・日本版デュアルシステムの受講人数 6 万人	
日本版デュアルシステム(公共訓練型)の実施	<ul style="list-style-type: none"> ・専門課程活用型デュアルシステムの就職率 93 %以上 ・普通課程活用型デュアルシステムの就職率 84 %以上 ・委託訓練活用型デュアルシステムの就職率 60 %以上 	・公共訓練型の日本版デュアルシステム導入対象者数 22,000 人
認定職業訓練助成事業の推進	<ul style="list-style-type: none"> ・認定職業訓練を活用した日本版デュアルシステム導入対象者数 9,000 人 ・認定職業訓練を活用した日本版デュアルシステムを実施した事業主から、若年従業員のキャリアアップが図られ成果があった旨の評価を受ける割合 80 %以上 	・認定訓練を活用した日本版デュアルシステム導入対象者数 5,000 人
「私のしごと館」の運営	<ul style="list-style-type: none"> ・各事業のサービス利用者の延べ人数 400,000 人以上 ・利用者の 80 %以上から今後の進路について具体的なイメージが湧いた、仕事というものや将来の自分の職業について考えるようになった等の回答を得る。(独立行政法人雇用・能力開発機構中期目標による。) ・利用者に対する追跡調査を実施し、80 %以上から「私のしごと館」の活用により、自己理解、職業理解が進んだ、将来の就職に向けて何らかの行動を起こした等の具体 	・各事業のサービス利用者の延べ人数を 400,000 人以上とする。また、利用者の 80 %以上から今後の進路について具体的なイメージが湧いた、仕事というものや将来の自分の職業について考えるようになった等の回答が得られる。(独立行政法人雇用能力開発機構中期目標：対象期間平成 16 年 3 月～平成 20 年 3 月)

	<p>的な変化があったという回答を得る。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「私のしごと館」を利用した失業者の 80 %以上が就職に結びつく具体的行動（採用面接への応募、公共職業安定所等での職業紹介、派遣の登録等）を起こす。 	
就職基礎能力速成講座の実施（新）	<ul style="list-style-type: none"> ・就職率 70 %以上 	
「ものづくり立国」の推進	<ul style="list-style-type: none"> ・ものづくりに係る国民的気運の醸成を図ることとし、若年者に対してものづくり技能の魅力を啓発し、若年者がものづくり技能に対する関心を持ち、その習得に意欲を持つよう喚起を行うことを目的として次の目標を設定する。 <ul style="list-style-type: none"> 若年者によるものづくり技能競技大会への選手派遣団体の 80 %以上から同大会への選手派遣が、学生等の技能向上の良い目標となった、その後の技能習得に役に立った等技能向上、技能習得に有意義であった旨の回答を得る。 認定訓練施設等への実技指導等の講師としての高度熟練技能者派遣人日の目標を 1,400 人日とし、また、高度熟練技能者を受け入れた事業主等を対象にアンケート調査を行い、80 %以上の者から技能の向上に役に立った旨の回答を得る。 ホームページの年間アクセス件数を 59,000 件以上とする。 	-
ヤングジョブスポットの運営	<ul style="list-style-type: none"> ・利用者数 87,000 人以上 ・利用開始から 3 カ月後の時点で、就職に向けた行動が、より就職に結びつく方向に変化した（就職した、求職活動を開始した 	<ul style="list-style-type: none"> ・利用者数 86,000 人以上（平成 15 年度実績を上回る水準）

	等)者の割合 80%以上	
--	--------------	--

6 その他

	平成 17 年度目標設定	(参考)平成 16 年度目標設定
独立行政法人雇用・能力開発機構運営費交付金	・独立行政法人雇用・能力開発機構の中期目標(別紙2)を達成する。	-

雇用均等・児童家庭局関係

働く女性が性別により差別されることなくその能力を十分に発揮できるとともに、男女が育児・介護をしながら働き続けやすい環境を整備する。

このため、次表左欄の事業を実施するが、これらの事業については、平成 17 年度は、同表中欄の指標を具体的目標とする。

	平成 17 年度目標設定	(参考)平成 16 年度目標設定
育児・介護雇用安定等助成金 ・育児・介護費用助成金 ・事業所内託児施設助成金 ・育児休業代替要員確保等助成金 ・育児両立支援奨励金 ・男性労働者育児参加促進給付金 ・育児・介護休業者職場復帰プログラム実施奨励金	・育児休業取得率、小学校就学の始期までの勤務時間短縮等の措置の普及率が以下を上回るとともに、「子ども・子育て応援プラン」に掲げられた今後の社会の姿()の実現に向けて取り組む。 ・育児休業取得率 男性 0.44 % 女性 73.1 % ・小学校就学の始期までの勤務時間短縮等の措置の普及率 10.2 % ・育児休業取得率 男性 10 % 女性 80 % ・小学校就学の始期までの勤務時間短縮等	・育児休業取得率、小学校就学の始期までの勤務時間短縮等の措置()及び子どもの看護のための休暇制度の普及率 現状を上回る 短時間勤務制度、フレックスタイム制、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、所定外労働の免除、託児施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

	の措置の普及率 25 %	
短時間労働者雇用管理改善等助成金 ・ 事業主団体短時間労働者雇用管理改善等助成金 ・ 中小企業短時間労働者雇用管理改善等助成金	・ 事業主団体短時間労働者雇用管理改善等助成金：中小企業事業主団体の傘下企業における、指針に規定される労働条件の明示、就業規則の整備、年次有給休暇の付与等の実施率 80 %以上 ・ 短時間労働者の適正な就労条件の確保や雇用管理の改善のための措置を取組企業の就業規則に規定させることにより、助成期間終了後も当該措置を確実に実施させる ・ 取組事業主から、措置の取組に当たり本助成金の活用が有益であった旨の評価を受ける割合 80 %以上	-
緊急サポートネットワーク事業(新)	・ 緊急サポートネットワーク事業の利用者から「役に立った」旨の評価を受ける割合 80 %以上	
仕事と家庭の両立に関する意識啓発推進事業	・ 育児休業取得率、小学校就学の始期までの勤務時間短縮等の措置の普及率が以下を上回るとともに、「子ども・子育て応援プラン」に掲げられた今後の社会の姿()の実現に向けて取り組む。 ・ 育児休業取得率 男性 0.44 % 女性 73.1 % ・ 小学校就学の始期までの勤務時間短縮等の措置の普及率 10.2 % ・ 育児休業取得率 男性 10 % 女性 80 % ・ 小学校就学の始期までの勤務時間短縮等の措置の普及率 25 %	-

<p>均衡処遇推進事業 (先駆的な取組を行う事業所への支援等)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・均衡確保に向けた取組推進事業所支援業種別使用者会議の参加者について、取組事例、情報交換等の内容が有益であった旨の評価を受ける割合 80 %以上 ・均衡処遇の診断に基づく自主的改善の推進診断表による自己診断の結果、改善が必要な事業所からの求めに応じた情報提供、相談援助等を 80 %以上行う。 	-
<p>在宅就業者の再就職支援対策事業</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・在宅就業者支援のサイト「Home Worker's Web」における総アクセス数 1日平均アクセス件数 960件以上 	-
<p>女性の能力発揮促進事業委託費</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ポジティブ・アクション普及促進セミナーにおける参加者から「役に立った」旨の評価を得る割合 80 %以上 	-
<p>女性と仕事の未来館の運営</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・来館者数の増加(16.5万人)、ホームページアクセス数の増加(40万件)、能力発揮事業における各セミナーの参加者からの「役に立った」旨の評価を80 %以上得る。 	-
<p>育児、介護等を行う労働者のための相談援助事業</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・年間情報提供件数 20万件 	-
<p>子どもを安心して産み育てられる職場づくり推進事業</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・育児休業取得率、育児休業制度を就業規則に規定している企業の割合、子が小学校就学の始期に達するまでの勤務時間短縮等の措置の普及率が以下を上回る。 ・育児休業取得率 男性 0.44 % 女性 73.1 % ・小学校就学の始期までの勤務時間短縮等 	-

	の措置の普及率 10.2 % ・育児休業制度を就業規則等に規定している事業所の割合 61.4 %	
--	---	--

労働基準局関係

財産形成の促進、中小企業における退職金制度の普及促進等を通じ、勤労者生活の充実を図る。

このため、次表左欄の事業を実施するが、これらの事業については、平成 17 年度は、同表中欄の指標を具体的目標とする。

	平成 17 年度目標設定	(参考)平成 16 年度目標設定
勤労者財産形成促進事業 ・中小企業財形共同化支援事業助成金 ・貸付金 ・財産形成貯蓄活用助成金 ・勤労者財産形成助成金	<ul style="list-style-type: none"> ・中小企業財形共同化支援事業助成金：事務代行団体数 79 (平成 15 年度末実績) 以上 ・貸付金融資先である事業主等より、本融資によって勤労者の定着が促進されたなど雇用管理が改善された旨の評価を受ける割合 80 % 以上 ・財産形成貯蓄活用助成金：助成金支給先である事業主より、本助成金によって勤労者の定着が促進されたなど雇用管理が改善された旨の評価を受ける割合 80 % 以上 ・勤労者財産形成助成金：助成金支給先である事業主より、本助成金によって勤労者の定着が促進されたなど雇用管理が改善された旨の評価を受ける割合 80 % 以上 	<ul style="list-style-type: none"> ・中小企業財形共同化支援事業助成金：事務代行団体数 72 (平成 14 年度末実績) 以上 ・貸付金：新規財形持家転貸融資決定件数 5,598 件 (平成 10 年度から平成 14 年度までの 5 年間の平均) 以上
中小企業退職金共済事業	<ul style="list-style-type: none"> ・中退共、建退共、清退共、林退共の各制度において、平成 15 年 10 月～平成 20 年 3 月までの間に、新たに各共済制度に加入す 	<ul style="list-style-type: none"> ・中退共、建退共、清退共、林退共の各制度において、平成 15 年 10 月～平成 20 年 3 月までの間に、新たに各共済制度に加入す

	<p>る被共済者数を以下のとおりとする</p> <p>中退共制度においては 1,595,000人</p> <p>建退共制度においては 750,000人</p> <p>清退共制度においては 1,000人</p> <p>林退共制度においては 13,500人</p> <p>(独立行政法人勤労者退職金共済機構中期計画：対象期間平成 15 年 10 月～平成 20 年 3 月)</p>	<p>る被共済者数を以下のとおりとする</p> <p>中退共制度においては 1,595,000人</p> <p>建退共制度においては 750,000人</p> <p>清退共制度においては 1,000人</p> <p>林退共制度においては 13,500人</p> <p>(独立行政法人勤労者退職金共済機構中期計画：対象期間平成 15 年 10 月～平成 20 年 3 月)</p>
勤労者マルチライフ支援事業	<ul style="list-style-type: none"> ・本事業のプログラムに参加した勤労者から「プログラムに参加してボランティア活動の参加意欲が高まった」旨の評価を受ける割合 80%以上 	<ul style="list-style-type: none"> ・本事業のプログラムに参加した勤労者から「プログラムに参加してボランティア活動の参加意欲が高まった」との評価を受ける割合 50%以上
中小企業勤労者の福祉の推進	<ul style="list-style-type: none"> ・中小企業勤労者福祉サービスセンターの総会員数 85 万人以上(平成 15 年度末実績) 	<ul style="list-style-type: none"> ・中小企業勤労者福祉サービスセンターの総会員数 81 万人以上(平成 14 年度末実績)

政策統括官（労働担当）関係

内外の労働に関する事情及び労働政策についての総合的な調査及び研究等を推進する。

このため、次表左欄に係る事業を実施するが、これらについては、平成 17 年度は、同表中欄の指標を具体的目標とする。

	平成 17 年度目標設定	(参考)平成 16 年度目標設定
独立行政法人労働政策研究・研修機構運営費交付金	<ul style="list-style-type: none"> ・独立行政法人労働政策研究・研修機構の中期目標（別紙 3）を達成する。 	<p>(1) 労働政策についての総合的な調査研究については、現在、我が国が直面する別紙に掲げる中長期的な労働政策の課題に係る調査研究テーマのほか、行政及び国民各層のニーズを踏まえたテーマについて、政策</p>

の企画立案等に資する質の高い成果を出している」と認められること。

特に次の具体的な目標の達成を図ること

- ・政策の企画立案等に資するために、中期目標期間中において一定の外部評価を受けた研究成果の発表を120件以上とすること。(13年度及び14年度の平均年26件)

- ・調査研究事業について、有識者を対象としたアンケート調査により、3分の2以上の者から「有益である」との評価を得ること。

(2) 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理については、労働に関する政策研究や政策議論に資するよう、内外の労働事情、各種の統計データ等を機動的に収集・整理すること。

(3) 研究者・有識者の海外からの招聘・海外派遣については、各国で共通する労働分野の課題について、各国の研究者、研究機関とネットワークを形成し、相互の研究成果の交換、活用を図ることによって、労働問題の情報を共有し、政策の企画立案等に貢献すること。

(4) 調査研究結果等の成果の普及・政策提言については、調査研究等の成果を迅速に関係者に情報発信することにより、その普及を図るとともに、調査研究等の成果を積極的かつ効果的に活用し、定期的に政策論議の場を提供すること。

特に次の具体的な目標の達成を図ること

- ・調査研究等の成果について、ニュースレターを月1回以上、メールマガジンを週2回以上、関係者に情報発信すること。

- ・中期目標期間中におけるホームページへのアクセス件数を2,100万件以上とするこ

と。(12年度から14年度までの平均年456万件)

- ・中期目標期間中におけるフォーラム、国際シンポジウム等の開催の件数を39件以上とすること。

(5) 労働関係事務担当職員その他の関係者に対する研修については、研究員による研究成果を活かし、第一線の労働行政機関で実際に役に立つ能力やノウハウが取得できる研修を効果的に実施すること。併せて、研修の場を通じて、労働行政の現場で生じている問題や第一線の労働行政機関の担当者の問題意識を吸い上げ、研究に活かすこと。

特に次の具体的な目標の達成を図ること。

- ・研修生に対するアンケート調査により、毎年度平均で85%以上の者から「有意義だった」との評価を得ること。

(別紙)

【労働政策の課題に係る調査研究テーマ】

失業の地域構造分析

労働条件決定システムの再構築

我が国における雇用戦略

多様な働き方を可能とする就業環境及びセーフティネット

企業の経営戦略と人事処遇制度等の総合的分析

職業能力開発に関する労働市場の基盤整備
仕事と生活の調和を可能とする社会システムの構築

総合的な職業情報データベースの開発

ホワイトカラーを中心とした中高年離職者等の再就職支援

(独立行政法人労働政策研究・研修機構中期目標：対象期間平成15年10月～平成19年3月)

国際労働関係交流事業	・事業参加者にアンケート調査を実施し、毎年度平均で 80 %以上の者から「有意義だった」旨の評価を得る。	-
------------	--	---

地方課関係

個別労使紛争の実情に即した迅速かつ適正な解決を図る。

このため、次表左欄の事業を実施するが、これらの事業については、平成 17 年度は、同表中欄の指標を具体的目標とする。

	平成 17 年度目標設定	(参考)平成 16 年度目標設定
個別労使紛争処理対策	・紛争の実情に即した迅速かつ適正な解決を図ることとし、都道府県労働局長による助言及び指導の処理期間 1 か月以内のもの割合 80 % (13 年度～ 15 年度における処理期間 1 か月以内のもの割合の平均を上回る水準) 以上	-

上記のうち中欄及び右欄において「独立行政法人 中期目標 (又は中期計画)」と付記した目標は、独立行政法人の中期目標又は中期計画に定められている目標であり、これらについては、それぞれ付記した中期目標期間を通じて達成を目指すものである。

- (全体及び職業安定局関係照会先：職業安定局雇用保険課企画係 内線 5 7 6 1)
- (職業能力開発局関係照会先：職業能力開発局総務課総括係 内線 5 7 3 8)
- (雇用均等・児童家庭局関係照会先：雇用均等・児童家庭局総務課企画調整係 内線 7 8 2 6)
- (労働基準局関係照会先：労働基準局勤労者生活部企画課企画係 内線 5 3 5 3)
- (政策統括官 (労働担当) 関係照会先：労政担当参事官室企画係 内線 7 7 4 0)

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構中期目標 [目標設定関係抜粋]

第 1 中期目標の期間

独立行政法人通則法（以下「通則法」という。）第 29 条第 2 項第 1 号の中期目標の期間は、平成 15 年 10 月から平成 20 年 3 月までの 4 年 6 か月とする。

第 3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項

1 関係者のニーズ等の把握

事業主団体、障害者団体等と情報交換を行うとともに、機構の業務に関する要望、意見等を聞くことを目的とする場を設けること。

2 業績評価の実施及び公表による業務内容の充実等

適正な業務の推進に資するため業績評価を行い、業務運営に反映する。

さらに、業務内容の透明性を高め、業務内容の充実を図る観点から、業績評価の結果や機構の業務の内容について、ホームページ等において、積極的、かつ分かりやすく公表すること。

3 高年齢者等や障害者の雇用情報等の提供

高年齢者等や障害者の雇用問題等に関する情報をホームページにおいて公表し、高年齢者等や障害者の雇用問題等に関する情報の効率的な活用と国民の理解の促進を図ること。

4 高年齢者等の雇用の機会の増大に資する事業主又はその事業主の団体に対して給付金を支給することに関する事項

高年齢者等の雇用の安定を図る観点から、定年の引上げ、継続雇用制度の導入等による高年齢者等の雇用の確保や再就職援助等を図るため、機構が実施する各種給付金支給業務については、法律の目的に則り、適正かつ効率的な運営を図ること。

(1) 給付金の支給申請事業主等の利便性を図るため、支給要件、助成額、申請窓口等をホームページ等で公開すること。

(2) 高年齢者等の雇用に関する事業主等への給付金支給については、職業安定機関と密接な連携を図る体制を確保し、適切な情報提供等を図ることにより、適正な支給業務の実施を図ること。

5 高年齢者等の雇用に関する技術的事項について、事業主その他の関係者に対して相談その他の援助を行うことに関する事項

高年齢者等の安定した雇用の確保、雇用管理改善、再就職援助措置等の実施、高年齢者等の多様な就業ニーズに応じた就業機会の確保を図るために、職業安定機関と連携しつつ、事業主等に対して必要な支援を実施すること。

(1) 高年齢者雇用アドバイザー等による相談・援助等の実施

65歳までの安定した雇用の確保、高年齢者等の雇用管理改善及び再就職援助措置等の効果的な実施に資するため、高年齢者雇用アドバイザー等を活用して、執行の効率化を図りつつ、毎年度延べ30,000件()の事業主等に対する高年齢者等の雇用の技術的問題全般に関する相談・援助を行い、実施後はアンケート調査を実施し、雇用管理の改善を進める上で効果があった旨の評価を概ね70%以上得られるようにすること。

また、高年齢者雇用アドバイザー等の業務については、質の向上を図ること。

(参考：14年度実績 延べ28,590件)

(2) 高年齢者等の雇用に関する各種講習等の実施

高年齢者等の雇用問題についての認識と理解を深めるため、事業主等に対して、高年齢者雇用確保措置、高年齢者等の雇用管理改善、再就職援助措置の実施等高年齢者等の雇用に関する講習等を実施すること。

(3) 調査研究の実施

高年齢者等の雇用管理改善、相談・援助のための手法の開発等に関する調査研究を行うほか、先進的な事例に取り組む事業主等と共同研究を実施する。また、高年齢者等の雇用の促進のために解決すべき課題について事例の収集・提供、支援を行う。また、調査研究等の成果については、事業主等に対し広く情報提供して有効活用を図るとともに、成果をできる限り波及させること。

(4) 啓発広報活動等の実施

高年齢者等の雇用問題に関する情報の効率的な活用と国民の理解の促進を図るため、高年齢者雇用確保措置及び高年齢者等の雇用に関する情報及び資料の収集を計画的かつ効果的に実施するとともに、事業主等に対する情報の提供については、利便性の観点からインターネット等の積極的活用を図り、各種行事の開催、刊行誌の発行、マスメディア等の活用により啓発広報活動を効果的かつ積極的に展開すること。

6 労働者に対して、その高齢期における職業生活の設計を行うこと を容易にするために必要な助言又は指導を行うことに関する事項

労働者が、早い段階から自らの職業生活の設計を行い、高齢期において、自ら

の希望と能力に応じた多様な働き方を選択し、実現できるようにするため、専門的な相談窓口を設置し、職業安定機関と密接な連携を図りながら、高齢期における職業生活の設計のための助言、援助を行うこと。

また、事業主がその雇用する労働者に対して、高齢期における職業生活の設計について効果的な援助を行うよう啓発・指導を行うこと。

(1) 在職者を中心とした中高年齢者に対する業務

在職者を中心とした中高年齢者に対し、高齢期の職業生活設計等を支援するため、毎年度36,000件以上の相談援助等を実施する。また、高齢期における職業生活設計等に資する各種情報提供、各種セミナー・講習会を開催すること。

(2) ホームページ等を活用した情報提供

専門的な相談窓口の業務紹介、各種セミナーの開催案内、情報提供、情報収集活動を行うに当たって、在職者の利便等を勘案して、ホームページの活用を図ること。

7 障害者職業センターの設置運營業務の実施に関する事項

障害者職業センターにおける職業リハビリテーションについては、障害者各人の障害の種類及び程度並びに希望、適性、職業経験等の条件に応じ、総合的かつ効果的に実施すること。そのために、各関係機関との連携を図るとともに、職業リハビリテーションの実施に係る目標を設定し、厳格な外部評価を実施すること。

また、障害者職業総合センターにおいては、職業リハビリテーションに係る調査・研究及び新たな技法の開発を行い、その成果の普及・活用を図ること。

(1) 職業リハビリテーションの総合的・効果的な実施

地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）において、効果的なリハビリテーションが実施されるようにすること。

また、職業安定機関等と連携し、この中期目標の期間中に延べ100,000人以上（ ）の障害者に対し、より就職に結びつく職業リハビリテーションサービスを実施すること。

（参考：過去5年間の対象者数（年平均）20,217人。

1割増の目標としつつ、4.5を乗じると約10万人となる。）

地域センターにおける職業準備訓練、職業講習の実施により、障害者の就労の可能性を高め、中期目標の期間中70%以上（ ）の対象者が就職等に向かう次の段階（職業紹介、ジョブコーチ支援事業、職業訓練、職場実習等）に移行できるようにすること。

(参考：14年度移行率69.5%。

今後、移行が困難な重度障害者や精神障害者に対する支援が増加することが見込まれている。)

なお、職業準備訓練、職業講習については、経済・雇用失業情勢を踏まえつつ、職業紹介等の業務を担当する公共職業安定機関との緊密な連携を図り、中期目標の期間中においてその修了者の就職率が40%以上()となることに資するため、その内容の充実を図ること。

(参考：14年度就職率 38.5%)

ジョブコーチ支援事業については、外部機関の協力を得て行うものも含め、この中期目標の期間中において13,000人以上(1)の障害者を対象に実施し、中期目標期間中において75%以上(2)の定着率を達成すること。

(参考1：平成15年度の予算における対象者は2,951人。4.5を乗じると約13,000人となる。)

(参考2：平成14年9月末日までに支援を終了した者の定着率 74.7%)

そして、ジョブコーチ支援事業を受けた者にアンケート調査を実施し、職場適応を進める上で効果があった旨の評価を概ね70%以上得られるようにすること。

地域センターにおいて、職業リハビリテーション専門機関の立場から、事業主に対する雇用管理に関する助言その他の援助を事業主のニーズに応じて幅広く実施すること。

職業リハビリテーションの発展及び円滑な推進に寄与するため、医療・福祉等の分野における職業リハビリテーション実務者も含め、職業リハビリテーションの専門的知識を有する人材の育成を図ること。

(2) 職業リハビリテーションに係る調査・研究及び新たな技法の開発の実施とその普及・活用の推進

職業リハビリテーションの充実、向上に資するため、職業リハビリテーションに関する調査・研究を実施すること。

また、各研究テーマについて、研究の質を評価することが可能な指標を設定すること。

先駆的な職業リハビリテーションの開発を行い、その成果を新たな職業リハビリテーションサービスとして提供すること。

多様な障害に対応した支援技法を開発すること。

事業主や関係機関に対して、研究・開発の成果の普及を図るための場を設けるとともに、職業リハビリテーションに関して職業リハビリテーションの関係者や事業主にとって利用しやすいマニュアルや教材等を作成・公開すること。

(3) 障害者の雇用に関する情報の収集、分析及び提供の効果的な実施

職業リハビリテーションに関する情報を始めとして、障害者雇用に資する情報を収集、分析し、障害者本人、事業主及び関係機関に対して、積極的、効果的に提供を行うこと。

ホームページ等において、積極的かつ分かりやすく公表することにより、業務の透明性を高め、業務内容の充実を図ること。

10 障害者となった労働者の雇用を継続する事業主に対する助成金の支給に関する事項

在職中に労働災害、疾病等により障害者となった者の雇用の継続を行う事業主に対して支給する障害者雇用継続助成金については、適正かつ効率的な支給業務の実施を図ること。

障害者雇用継続助成金の支給については、制度、申請手続き等を周知すること、事業主が利用しやすい手続きとすること、助成金を中途障害者の雇用継続に効果的に活用できるように事業主に対して助言・援助を行うこと、など事業主に対するサービスの向上を図ること。

独立行政法人雇用・能力開発機構中期目標 [目標設定関係抜粋]

第 1 中期目標の期間

独立行政法人通則法(平成11年法律第103号。以下「通則法」という。)第29条第2項第1号の中期目標の期間は、平成16年3月1日から平成20年3月31日までの4年1ヶ月とする。

第 3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項

1 業績評価の実施及び公表による業務内容の充実について

適正な業務の推進に資するため、業績評価を行い、業務運営に反映すること。さらに、業務内容の透明性を高め、業務内容の充実を図る観点から、業績評価の結果や機構の業務の内容について、ホームページ等において、積極的かつ分かりやすく公表すること。

2 雇用開発業務について

就職資金の貸付け、中小企業事業主等に対して行う雇用管理の改善に関する相談その他の援助、建設業事業主等に対して行う雇用管理の改善等に関する相談その他の援助、沖縄県における離職者等に対する援助、介護労働者の福祉の増進を図るための債務保証等については、事業主等のニーズに応えた効果的な実施を目指し、下記事項のとおり実施すること。

(1) 相談等業務について

利用対象者に対し周知し、相談件数の増大を図ること。また、相談者等の要望に的確に応えた相談を行い、相談終了時にアンケート調査を実施し、80%以上の者から役立った旨の評価が得られるようにすること。

また、講習・研修等の実施についても、終了時にアンケート調査を実施し、80%以上の者から必要な知識等の習得に役立った旨の評価が得られるようにすること。

(2) 助成金の支給、貸付等の業務について

ホームページ及びパンフレットにおいて、制度内容、利用条件、相談・受付窓口等を公開し、申請者の利便を図ること。

説明会や相談業務を通じて、制度の趣旨等を申請者に対し十分に周知することにより、申請者の利便を図るとともに申請内容の適正化や不正受給の防止を図ること。なお、説明会については、終了時にアンケート調査を実施し、内容を理解した旨の評価を80%以上得られるようにすること。

申請に係る諸手続の合理化を進めることにより、申請者の手続面での負担の軽減を図ること。

職員研修等による担当者の審査能力の向上、実地調査の実施等により、不正受給

の防止に努めること。

3 職業能力開発業務について

(1) 関係機関等の連携について

職業訓練の実施に当たっては、都道府県労働局、都道府県、事業主団体、教育機関等と十分に連携を図ること。

(2) 効果的な職業能力開発を実施するための人材ニーズの把握について

効果的な職業訓練を実施するため、各地域ごとに、人材ニーズの把握を徹底し、把握したニーズに基づき、適切な訓練カリキュラムを設定すること。

(3) 在職者を対象とする職業訓練について

社会の産業構造の変化が急激化する中、企業の事業展開等にあわせて、個々の労働者が職業能力を向上させていくことが、我が国の健全な経済発展のために必要不可欠となっている。また、産業の基盤を支えるための高度な職業能力の向上も引き続き重要である。こうした状況を踏まえ、機構は、事業主等のニーズ等に基づき、在職者を対象とした職業訓練を実施すること。

受講者に対してアンケート調査を実施し、80%以上の者から職業能力の向上に役に立った旨の評価が得られるようにすること。また、事業主の指示により職業訓練を受講した場合については、当該事業主についてもアンケート調査を実施し、80%以上の者から受講者に職業能力の向上が見られた旨の評価が得られるようにすること。

在職者訓練の効果を客観的に把握する観点から、受講者が習得した能力(習得度)の測定・評価を実施すること。

(4) 離職者を対象とする職業訓練について

昨今の厳しい雇用情勢の中、失業者に対して、適切かつ効果的な職業訓練を実施し、再就職へとつなげるものとする。

訓練の結果が再就職に結び付くよう、受講指示前に十分なキャリア・コンサルティングを実施し、意欲、適性、能力等に応じた訓練コースの選定を行い、就職に資する訓練効果の高い職業訓練を実施すること。また、訓練開始時より積極的に就職支援活動を行うこととし、これらにより、中期目標期間の最終年度までに、施設内訓練修了者の就職率を75%以上とし、委託訓練修了者の就職率を60%以上とすること。

上記目標を達成するため、また、民間教育訓練機関の育成という点も踏まえ、民間教育訓練機関への委託については、委託先の開拓を積極的に実施し、かつ、委託に際しては、機構が有する職業能力開発及び就職支援のノウハウの提供や指導を行うこと。

(5) 学卒者を対象とする職業訓練について

日本の産業の基盤を支える人材を育成するために、職業能力開発大学校等の専門課程においては、実験・実習を多く取り入れた職業訓練を実施し、技術革新に対応できる高度な知識と技能・技術を兼ね備えた実践技術者を養成する。また、応用課程にお

いては、産業界や地域のニーズに応じて、新製品の開発、生産工程の構築等に対応できる生産技術・生産管理部門のリーダーとなる人材を養成するものとする。

中期目標期間の最終年度までに専門課程及び応用課程の修了者のうち、就職希望者の就職率を95%以上とすること。

職業能力開発大学校等について、産学連携や他大学等関係機関との連携を強め、より地域に開かれたものとする。

(6) 新分野等への事業展開の支援について

新規成長分野等において雇用創出の実現を図り、円滑な労働移動を促進するため、関係機関との連携を図りつつ、これらの分野において中小企業等の創業・経営革新を職業能力開発の側面から支援すること。

(7) 職業訓練指導員の養成について

職業訓練指導員については、職業能力開発に関するニーズに的確に対応するため、技能習得の指導ができるだけでなく、訓練のコーディネート、キャリア・コンサルティング、就職支援などに対応できる幅広い能力を有する人材の養成を目指すこと。

(8) 若年者対策について

近年、フリーター等若年不安定就労者が増大しており、中長期的な競争力・生産性の低下等が懸念され、若年者を我が国を支える「人材」として育成していくことが喫緊の課題となっている。こうした中、機構においては、「私のしごと館」を中心に、若年者の職業意識の形成、職業訓練の実施、就職支援等若年者の就業について総合的な支援を行うものとする。

職業意識の形成の支援等

(イ) 専門家や関係者による若年者向けキャリア・コンサルタントの能力要件や養成カリキュラムの開発を受けて、先導的にキャリア・コンサルタントの養成を積極的に行う。また、大都市部において、こうしたキャリア・コンサルタントを活用すること等により、フリーター等若年不安定就労者の職業理解を促進し、職業意欲の喚起を行い、安定就労への誘導を積極的に実施すること。

(ロ) 「私のしごと館」において、若年者のキャリア形成を総合的に支援するため、展示・体験事業、ライブラリ事業、相談・援助事業等の各事業を効果的に実施することとし、年度内の各事業のサービス利用者の延べ数を40万人以上とする。

また、各事業のサービス利用者に対してアンケート調査を実施し、毎年度80%以上の者から今後の進路について具体的なイメージが湧いた、仕事というものや将来の自分の職業について考えるようになった等の回答が得られるようサービスの向上を図ること。

訓練の実施

高校卒業後フリーター等不安定就労を繰り返す者等に対して、働きながら学ぶことにより一人前の職業人を養成する日本版デュアルシステム等の事業主と協力した実践的な

職業訓練を積極的に実施すること。

また、職業意識の啓発や社会人として必要なマナーや常識等に関する講習を行い、職業訓練へと繋げていくこと。

(9) キャリア・コンサルティングについて

職業能力開発大学校等においてキャリア・コンサルタントの養成を進める。また、キャリア・コンサルティングの能力を身につけたアドバイザーを各都道府県センター等に配置し、労働者等へのキャリア・コンサルティングの充実を図ること。また、これらのアドバイザーについて、研修を行う等により質の向上を図ること。

(10) 調査・研究について

人材ニーズの把握、キャリア形成の過程の把握、職業訓練技法の開発等効果的・効率的な職業訓練の実施に資する調査・研究を実施すること。

(11) 労働者の職業能力の開発及び向上を促進するための助成金及び技能者育成資金について

ホームページ及びパンフレットにおいて、制度内容、利用条件、相談・受付窓口等を公開し、申請者の利便を図ること。

説明会や相談業務を通じて、制度の趣旨等を申請者に対し十分に周知することにより、申請者の利便を図ること。助成金については、申請内容の適正化や不正受給の防止を図るとともに、説明会終了時にアンケート調査を実施し、内容を理解した旨の評価を80%以上得られるようにすること。

助成金については申請に係る諸手続の合理化を進めることにより、申請者の手続面での負担の軽減を図ること。

職員研修等による担当者の審査能力の向上を図ること。助成金については、併せて、実地調査の実施等により、不正受給の防止に努めること。

4 勤労者財産形成促進業務について

(1) 周知について

ホームページ及びパンフレットにおいて、制度内容、利用条件、相談・受付窓口等を公開し、各種情報の提供を充実させ、申請者である事業主の利便を図るのみならず、制度の恩恵を受けることとなる勤労者の利便を図ること。

説明会や相談業務等を通じて、制度の趣旨等を申請者である事業主のみならず、制度の恩恵を受けることとなる勤労者に対し十分に周知することにより、勤労者の利便を図るとともに、申請者については申請内容の適正化を図ること。

(2) 手続等について

助成金については、申請に係る諸手続の合理化を進めることにより、申請者の手続面での負担の軽減を図ること。

職員研修等による担当者の審査能力の向上を図ること。

(3) その他

融資業務の運営に当たっては、国及び関係機関と連携を図ることにより、適正な貸付金利の設定等、勤労者の生活の安定等に資する融資を実現すること。

5 情報提供について

業務内容については、ホームページにおいて各施設ごとの職業訓練実施状況等国民に必要とされる情報を分かりやすい形で提供すること等により、中期目標期間中の毎年度のアクセス件数が200万件以上となるようにすること。

6 勤労者福祉施設については、平成17年度末までにすべて譲渡又は廃止すること。

7 上記に個別に掲げる業務のほか、機構が行う業務については、国の雇用対策と密接に連携し、効果的・効率的な実施に努めること。

独立行政法人労働政策研究・研修機構中期目標 [目標設定関係抜粋]

第 1 中期目標の期間

独立行政法人通則法(以下「通則法」という。)第 29 条第 2 項第 1 号の中期目標の期間は、平成 15 年 10 月から平成 19 年 3 月までの 3 年 6 箇月とする。

第 3 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項

1 労働政策についての総合的な調査研究

現在、我が国が直面する別紙に掲げる中長期的な労働政策の課題に係る調査研究テーマのほか、行政及び国民各層のニーズを踏まえたテーマについて、政策の企画立案等に資する質の高い成果を出していると認められること。

特に次の具体的な目標の達成を図ること。

(1) 政策の企画立案等に資するために、中期目標期間中において一定の外部評価を受けた研究成果の発表を 120 件以上とすること。

(13 年度及び 14 年度の平均 年 26 件)

(2) 調査研究事業について、有識者を対象としたアンケート調査により、3 分の 2 以上の者から「有益である」との評価を得ること。

2 労働事情・労働政策に関する情報の収集・整理

労働に関する政策研究や政策議論に資するよう、内外の労働事情、各種の統計データ等を機動的に収集・整理すること。

3 研究者・有識者の海外からの招へい・海外派遣

各国で共通する労働分野の課題について、各国の研究者、研究機関とネットワークを形成し、相互の研究成果の交換、活用を図ることによって、労働問題の情報を共有し、政策の企画立案等に貢献すること。

4 調査研究結果等の成果の普及・政策提言

調査研究等の成果を迅速に関係者に情報発信することにより、その普及を図るとともに、調査研究等の成果を積極的かつ効果的に活用し、定期的に政策論議の場を提供すること。

特に次の具体的な目標の達成を図ること。

(1) 調査研究等の成果について、ニュースレターを月 1 回以上、メールマガジンを週

- 2回以上、関係者に情報発信すること。
- (2) 中期目標期間中におけるホームページへのアクセス件数を2,100万件以上とすること。
- (12年度から14年度までの平均 年456万件)
- (3) 中期目標期間中におけるフォーラム、国際シンポジウム等の開催のべ件数を39件以上とすること。

5 労働関係事務担当職員その他の関係者に対する研修

研究員による研究成果を活かし、第一線の労働行政機関で実際に役に立つ能力やノウハウが取得できる研修を効果的に実施すること。

併せて、研修の場を通じて、労働行政の現場で生じている問題や第一線の労働行政機関の担当者の問題意識を吸い上げ、研究に活かすこと。

特に次の具体的な目標の達成を図ること。

- ・ 研修生に対するアンケート調査により、毎年度平均で85%以上の者から「有意義だった」との評価を得ること。

【労働政策の課題に係る調査研究テーマ】

失業の地域構造分析

労働条件決定システムの再構築

我が国における雇用戦略

多様な働き方を可能とする就業環境及びセーフティネット

企業の経営戦略と人事処遇制度等の総合的分析

職業能力開発に関する労働市場の基盤整備

仕事と生活の調和を可能とする社会システムの構築

総合的な職業情報データベースの開発

ホワイトカラーを中心とした中高年離職者等の再就職支援