

令和4年度実施施策に係る政策評価の事前分析表

(厚生労働省4(V-2-1))

* 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(政策体系上の位置付け)		担当 部局名		作成責任者名
	社会・経済状況の変化に対応しつつ、地域、中小企業、産業の特性に応じ、雇用の創出及び雇用の安定を図ること (施策目標V-2-1) 基本目標V: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2:社会・経済状況の変化に対応しつつ、雇用機会を創出するとともに雇用の安定を図ること	職業安定局 雇用開発企画課 雇用保険課 地域雇用対策課 労働移動支援室 建設・港湾対策室 外国人雇用対策課 民間人材サービス推進室		雇用開発企画課長 小宅 栄作 雇用保険課長 尾田 進 地域雇用対策課長 竹内 聡 労働移動支援室長 柴田 栄二郎 建設・港湾対策室長 佐藤 広道 外国人雇用対策課長 吉田 暁郎 民間人材サービス推進室 高西 盛登
施策の概要	<ul style="list-style-type: none"> ・ 少子高齢化が進み、人口減少局面に入っている我が国の経済社会情勢の中、人手不足の問題が顕在化するとともに、地域における安定した雇用の創出等が課題となっている。これらの問題に対して、①地域、②中小企業、③産業というそれぞれの観点から、施策を実施している。 ・ また、新型コロナウイルス感染症による影響を受けた労働者の雇用維持に対する支援を継続しつつ、業種・地域・職種を越えた再就職等を促進している。 <p>【1.地方創生に向けた地域雇用対策の推進】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 主な施策として、地域雇用の課題に対して、国や都道府県の施策と連携を図りつつ、地域における良質な雇用の実現を図る取組を実施する都道府県を支援する「地域活性化雇用創造プロジェクト」を実施している。 <p>【2.雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の推進】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 事業主が就業規則や労働協約の変更による雇用管理制度の導入を通じて従業員の離職率を低下させた場合(※1)や、事業主が生産性向上に資する人事評価制度を整備して生産性の向上、賃金アップ及び離職率低下を実現した場合(※2)等について、雇用関係助成金(※3)により支援している。なお、こうした助成は平成30年度から、雇用管理改善に資する助成金を整理統合して、「人材確保等支援助成金」として実施している。 ※1 令和4年4月1日以降、当該取組を支援する人材確保等支援助成金(雇用管理制度助成コース)の計画の受付を休止している。 ※2 令和4年4月1日以降、当該取組を支援する人材確保等支援助成金(人事評価改善等助成コース)の計画の受付を休止している。 ※3 雇用保険二事業に係る保険料を原資として事業主に支給されるもの。 <p>【3.産業構造の変化や景気変動等に対応した雇用対策(雇用の維持と労働移動の円滑化)】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 令和2年以降、雇用調整助成金の抜本的拡充を行い、支給要件の緩和等により事業主の雇用維持の取り組みを支援しており、引き続き、感染が拡大している地域・特に業況が厳しい企業に配慮しつつ、雇用情勢を見極めながら段階的に縮減していく。 ・ 新型コロナウイルス感染症及びそのまん延防止のための措置の影響により休業させられた労働者のうち、休業中に賃金(休業手当)を受けることができなかった方に対して新型コロナウイルス感染症対応休業支援金等を支給している。 ・ 雇用情勢や産業構造の変化を踏まえた労働移動の円滑化を図るため、転職・再就職支援のための助成金を支給している(労働移動支援助成金、中途採用等支援助成金)ほか、正規雇用労働者の中途採用比率の公表義務付け等を行っている。 ・ 新型コロナウイルス感染症の影響により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、在籍型出向により労働者の雇用を維持する場合に、出向元及び出向先の双方の事業主に対して一定期間の助成を行っている(産業雇用安定助成金)。 ・ 労働力の産業間、企業間移動の円滑化に寄与するため、出向・移籍による労働移動に関する情報提供・相談等をおこなう産業雇用安定センターによるマッチング体制を強化している。 ・ コロナ禍での非正規雇用労働者等に対する労働移動支援事業(求職者支援制度の拡充、民間派遣会社を通じた研修・紹介予定派遣等の支援を行うことで、伴走型の支援を提供する。 			
施策実現のための背景・課題	1	地域における人口流出や少子高齢化といった課題に対し、地方創生の観点から、地域に魅力のある仕事をつくとともに、そこに必要な人材の育成等を推進する必要がある。		
	2	雇用創出の中核的な担い手である中小企業等では、採用意欲がありながら人材が確保できない等の雇用管理上の課題を抱えており、人材不足が顕著となっている。この解消のためには、現在就業している従業員の職場定着を高めるなど、雇用管理改善の取組を通じた、「魅力ある職場づくり」を推進する必要がある。		
	3	今後大幅な需要拡大が見込まれる看護、介護、保育分野といった社会保障関係分野や、技能労働者の入職が減少傾向にある建設分野をはじめ、各産業分野において人材不足問題が深刻化している。介護労働者の雇用管理責任者について、介護労働安定センターが実施する雇用管理責任者の講習を受講した事業所では雇用管理責任者の選任割合が高いが、全事業所ベースでは5割程度の状態が続いている。		
	4	産業構造の変化等に伴い、人材を必要とする成長産業等への人材移動が可能な労働市場を実現するとともに、景気変動等の影響による労働者の失業を予防する必要がある。		

各課題に対応した達成目標	達成目標/課題との対応関係		達成目標の設定理由
	目標1 (課題1)	地方公共団体による産業政策と一体となった雇用創出の取組を支援する等により、地域における安定した雇用の創出等を進める。	地域に魅力ある仕事をつくとともに、そこに必要な人材の育成等を進めていくためには、各地域の創意工夫を活かした取組等を支援することが必要となるため。
	目標2 (課題2)	中小企業事業主等を対象とした雇用管理改善等の取組支援により、職場定着を促進させ、人材不足の解消を図る。	中小企業等における人材不足を解決するためには、中小企業等における雇用管理改善の取組を通じて「魅力ある職場づくり」を創出し、現在就業している従業員の職場定着を高める必要があるため。
	目標3 (課題3)	人材不足分野の事業主を対象とした雇用管理改善等の取組支援により、職場定着を高めるとともに、人材の確保を進める。介護事業所において雇用管理に責任を有する者を対象に、雇用管理全般について講習を実施することにより、雇用管理責任者選任の働きかけを行う。	人材不足分野において職場定着を高め、効果的に人材確保対策を実施するためには、事業主等を対象とした雇用管理改善等の魅力ある職場づくりの取組支援が必要であるため。雇用管理責任者選任の事業所の方が離職率が低い傾向にあり、雇用管理責任者選任の働きかけを行う取組支援が必要であるため。
	目標4 (課題4)	労働者の転職・再就職支援、出向・移籍支援の強化等により、事業規模の縮小等の際の離職を余儀なくされる方を含めた労働者の転職・再就職を援助・促進するほか休業等による雇用維持を支援する。	成長分野等への人材移動を進めるためには、離職を余儀なくされる方を含めた労働者の転職・再就職支援や出向・移籍支援に取り組む必要があるため。また、景気の変動、産業構造の変化、その他経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた事業所の労働者の失業を防止する必要があるため。

達成目標1について

測定指標(アウトカム、アウトプット) ※数字に○を付した指標は主要な指標	基準値		目標値		年度ごとの目標値(参考値)					測定指標の選定理由	目標値(水準・目標年度)の設定の根拠
	基準年度	基準年度	目標年度	目標年度	年度ごとの実績値						
					平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度		
① 地域活性化雇用創造プロジェクト事業を利用した求職者の正社員就職件数及び事業を利用した事業所における正社員等雇入れ数(アウトカム)	-	-	6,457人	令和4年度	3,257人	4,477人	5,351人	6,761人	6,457人	国や都道府県の施策との連携を図りつつ、魅力ある雇用機会の確保や企業ニーズに合った人材育成、就職促進等の地域雇用の課題への対応に取り組む都道府県を支援する本事業は、地域における良質な雇用の創出・確保の推進に資するため、当該事業における正社員就職件数等を指標として設定した。	各地域の事業実施による正社員等雇入れ数は、地域雇用の現状や課題、地域の関係者の意見、費用対効果等を勘案し事業実施地域が提案したものを、外部の有識者で構成される評価・選定委員会において妥当性を判断した上で設定した。
達成手段1 (開始年度)		令和2年度 予算額	令和3年度 予算額	令和4年度 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					令和4年度行政事業レビュー事業番号
		執行額	執行額								
(1)	通年雇用助成金 (昭和43年度)	58.2億円	51.2億円	45.9億円	-	北海道、東北地方等の気象条件の厳しい積雪寒冷地(13道県)において、季節的業務に従事する労働者を通年雇用した事業主に対して、対象期間(12月16日～3月15日)に支払った賃金を3年間助成(助成率:1年目2/3、2年目以降1/2)するほか、その雇用する労働者について休業により一時的な雇用調整を行う場合に必要な経費の一部(休業助成)、新分野に進出するための施設整備に要した経費の一部(新分野進出助成)又は民間訓練機関等への委託による講習等を受講する上での必要な経費の一部(職業訓練助成)について助成し、季節労働者の通年雇用化を促進するものである。通年雇用助成金により、季節的業務に就く者(季節労働者)の通年雇用が促進されることから、施策目標の達成に寄与するものと考えられる。					2022-厚労-21-0596
(2)	沖縄離職者雇用対策費 (昭和47年度)	0.02億円	0.02億円	0.02億円	-	沖縄県内における若年者の雇用失業情勢の改善を図るため、高校生等を対象とした合同就職面接会、県外就職情報の提供等の実施、沖縄失業者求職手帳所持者に対する再就職支援を実施する。沖縄離職者雇用対策を実施することにより、沖縄県外への就職希望者や高校生等の就職の促進がなされるとともに、沖縄失業者求職手帳所持者の再就職が促進されることから、施策目標の達成に寄与するものと考えられる。					2022-厚労-21-0591
(3)	地域雇用開発助成金(沖縄若年者雇用促進コース) (平成19年度)	1.2億円	0.7億円	0.3億円	-	沖縄県において、300万円以上の事業所の設置・整備を行い、県内に居住する35歳未満の若年求職者を3人以上継続して雇用する労働者として雇い入れた場合、当該雇用した者に支払った賃金に相当する額の一定割合を1年間(雇い入れた求職者の定着が特に優良であるなどの場合は、2年間)助成する(6ヶ月ごとに支給)。また、若年求職者に加え沖縄県内に居住する新規学卒者を雇入れた中小企業の事業主については、当該新規学卒者に支払った賃金に相当する額の一定割合を助成する。地域雇用開発助成金(沖縄若年者雇用促進コース)により、沖縄県内に事業所を設置又は整備した事業主による沖縄県内に居住する35歳未満の若年求職者の雇い入れが促進されることから、施策目標の達成に寄与するものと考えられる。					2022-厚労-21-0595
(4)	季節労働者通年雇用促進等事業費 (平成19年度)	8.9億円	8.8億円	8.7億円	-	季節労働者の通年雇用の促進に自発的に取り組む地域の関係者から構成される協議会が策定した雇用対策の計画の中から、通年雇用の効果が高いものを選定し、当該協議会に事業を委託するほか、季節労働者に対し、ハローワークが提供し得る多様な手段を総合的に活用しながら、担当者制による個々のニーズを踏まえた計画的で一貫した就労支援を行う。季節労働者通年雇用促進等事業により、季節労働者の通年雇用化が図られることから、施策目標の達成に寄与するものと考えられる。					2022-厚労-21-0599
(5)	沖縄早期離職者定着支援事業 (平成20年度)	0.2億円	0.2億円	0.2億円	-	沖縄県内で特に若年者の離職率が高く、職場定着に課題を有する業種の業界団体等を対象に、若年者の職場定着に有効な仕組み(業界内の資格制度やメンター制度、人事評価制度等)の導入、定着させることを内容とするセミナーやコンサルティング等のサポート業務を、ノウハウを有する民間企業に委託する。沖縄早期離職者定着支援事業の実施により、沖縄県内の若年者の職場定着が図られることから、施策目標の達成に寄与するものと考えられる。					2022-厚労-21-0598
(6)	地方就職希望者活性化事業費 (平成21年度)	6.3億円	6.2億円	6.2億円	-	地方就職を就職活動の選択肢のひとつとして普及させるとともに、地方就職を希望する者を支援するため、以下の事業を実施する。 ① 東京圏・大阪圏の若年者等に対して、地方就職に役立つ情報等の提供、セミナー等の実施により、潜在的な地方就職希望者を掘り起こし、動機付けを行った上で、ハローワークへ誘導する。 ② 飯田橋・難波のハローワーク等に地方就職支援コーナーを設置するとともに、都市部のハローワーク等に職業相談員等を配置し、地方就職希望者へのきめ細かな支援を行う。また都市部・地方の労働局が連携し、都市部において合同就職面接会を開催する等、ハローワークの全国ネットワークを活用した地方就職の実現を図る。地方就職希望者活性化事業を実施することにより、地方就職が促進されることから、施策目標の達成に寄与するものと考えられる。					2022-厚労-21-0600

(7)	地域雇用開発助成金(地域雇用開発コース) (平成25年度)	24.7億円	17.5億円	11.5億円	-	同意雇用開発促進地域(※1)及びその他の雇用開発が必要な地域(※2)内で事業所の設置・整備を行い、当該地域に居住する求職者等を雇い入れる事業主に対して助成(1年ごとに3回の支給)。 地域雇用開発助成金(地域雇用開発コース)により、雇用開発促進地域内等で事業所の設置又は整備を行う事業主による地域求職者等の雇い入れが促進されることから、施策目標の達成に寄与するものと考えられる。 ※1 求職者数に比べて雇用機会が著しく不足している地域であって都道府県が策定する「地域雇用開発計画」に定められた地域(厚生労働大臣の同意が必要) ※2 人口の減少又は地理的条件により事業所の設置・整備が特に困難であるため雇用機会が著しく不足するおそれのある地域であって厚生労働大臣が指定する地域(過疎等雇用改善地域)並びに特定有人国境離島地域、奄美群島及び小笠原諸島(特定有人国境離島地域等)。	2022-厚労-21-0594
		22.7億円	13.3億円				
(8)	福島避難者帰還等就職支援事業 (平成25年度)	4.3億円	4.3億円	4.2億円	-	福島復興再生特別措置法(平成24年法律第25号)第78条、第90条及び91条の規定により、福島の労働者の職業の安定を図り、また、原子力災害からの福島の復興及び再生を推進するため、原子力災害の影響により避難指示区域から避難している者(その避難している地域に住所を移転した者を含む。)の避難先での就職支援等を行うとともに、福島への帰還・就職が円滑に進むよう、就職支援体制の整備を図るための事業。 本事業は、避難解除区域等に帰還を希望する者等の雇用の安定に自発的に取り組む地域の関係者から構成される協議会に委託して、各種相談、就職支援セミナー等を実施する福島雇用促進支援事業のほか、大都市圏(東京、大阪)及び避難者が多い地域(宮城、山形、埼玉、新潟)に、福島県出身者による職業生活を送る上で生ずる諸問題についての相談・助言を行うための福島就職支援コーナーを設置する福島帰還希望者就職支援事業、さらに協議会や福島就職支援コーナーと連携し、福島県内の雇用創出の取組みを総合的に支援する就職支援コーディネーターを福島労働局に配置する福島雇用創出総合支援事業を行うことにより、原子力災害の影響により避難している者等の福島への帰還・就職が進むよう、きめ細かな支援を行う。 また、避難先及び避難元(帰還地域)のハローワークにおいて、職業相談員を配置し、きめ細かな職業相談・職業紹介等を実施するとともに、子育て中の求職者に対して、個々の希望に応じた就職を支援するため、福島県内の避難先に設置されているマザーズハローワーク事業の運営体制を強化する福島避難者等就職支援事業を実施する。 これらの事業により、福島への帰還・就職が図られ、原子力災害の影響により避難している者等の就職の促進、雇用の安定が図られていること等から、施策目標の達成に寄与するものと考えられる。	2022-厚労-21-0612
		4.0億円	4.0億円				
(9)	地域活性化雇用創造プロジェクト (平成28年度)	52.6億円	104.8億円	59.6億円	1	① 地域活性化雇用創造プロジェクト 国や都道府県の施策との連携を図りつつ、魅力ある雇用機会の確保や企業ニーズに合った人材育成、就職促進等の地域雇用の課題への対応に取り組む都道府県に対して補助を行う(実施期間最大3年間、補助率8割、地域雇用再生コースは9割(一部8割あり))。事業を選定された都道府県は、地域の関係者(自治体、経済団体、金融機関、教育・研究機関等)で構成する協議会を設置した上で事業を実施する。 ② 地域活性化雇用創造プロジェクト関連融資利子補給事業(経過措置) 地域活性化雇用創造プロジェクトに参加し、融資期間内に一定数以上雇用を増加することを目的とした事業を実施する企業に対し、金融機関に当該融資に係る利子補給(支給期間最大5年間、支給率最大1.0%)を行う。 地域活性化雇用創造プロジェクト等により、都道府県において、雇用創出・確保効果が高い事業を支援することで、安定的な正社員雇用の創出・確保が見込まれ、施策目標の達成に寄与するものと考えられる。	2022-厚労-21-0613
		34.5億円	32.7億円				
(10)	地域雇用活性化推進事業 (令和元年度)	10.3億円	14億円	13.4億円	-	雇用機会が不足している地域や過疎化が進んでいる地域等の市町村、経済団体等から構成される協議会が地域の特性を生かして提案する「魅力ある雇用」や「それを担う人材」の維持・確保を図るための創意工夫ある取組について、コンテスト方式により選抜・委託した上で実施する。 地域雇用活性化推進事業により、当該地域の取組を支援することで、「魅力的な雇用」や「それを担う人材」の確保が見込まれ、施策目標の達成に寄与するものと考えられる。	2022-厚労-21-0616
		6.2億円	10.2億円				

達成目標2について

測定指標(アウトカム、アウトプット) ※数字に○を付した指標は主要な指標	基準値		目標値	目標年度	年度ごとの目標値(参考値)					測定指標の選定理由	目標値(水準・目標年度)の設定の根拠
	基準年度	基準年度			年度ごとの実績値						
					平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度		
② 人材確保等支援助成金に係る 中小企業団体助成コースの支給を受けた事業協同組合等の構成中小企業者の本事業終了時における求人充足率 (アウトカム)	-	-	70.0%	令和4年度	35.0%	35.0%	35.0%	35.0%	70.0%	施策目標の達成手段である人材確保等支援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。	本助成金(中小企業団体助成コース)の活用により、構成中小企業者の労働環境の向上が図られ、人材の確保が促進されていることを確認するため、本助成金の支給を受けた事業協同組合等の構成中小企業者における本事業終了時の常用労働者に関する求人充足率の平均がハローワークにおける求人充足率(令和元年度13.3%、令和2年度14.0%、令和3年度12.9%)を一定程度超えることを目標に、直近の充足率や有効求人倍率の上昇傾向も考慮した。 (参考)直近の実績値(R3年度)は、分母:事業協同組合等の構成員である中小企業者の求人数(824人)、分子:求人充足数(596人)から算出している。
					68.8%	77.1%	76.0%	72.3%			
3 【令和3年度】 人材確保等支援助成金に係る 外国人労働者就業環境整備助成コースの支給を受けた事業主の事業所における令和4年4月末時点の外国人労働者の定着率(アウトカム) 【令和4年度以降】 人材確保等支援助成金に係る 外国人労働者就業環境整備助成コースの支給を受けた事業主の事業所における支給後6か月後の外国人労働者の定着率(アウトカム) ※ただし、外国人労働者が2人以上10人以下の場合は、外国人労働者離職者数が1人以下であること	-	-	90.0%	令和4年度	-	-	-	90.0%	90.0%	施策目標の達成手段である人材確保等支援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。	・ 本助成金(外国人労働者就業環境整備助成コース)の活用により事業所における外国人労働者の定着が図られたかを確認するため、外国人労働者の定着率を目標とする。なお、他コースについて設定されている目標を考慮すれば、本来「支給後6か月後」の定着率を目標とすることが適当であるものの、令和3年度中の支給決定は最速でも令和4年2月以降となり評価までの期間が6か月に満たないことから、令和3年度については「令和4年4月末時点」の定着率を目標としている。 ・ 目標値については、外国人労働者の離職率や支給決定後3か月以内の定着状況であること等を踏まえて設定した。令和4年度以降については平準化して「支給後6か月後」の定着率を目標として設定した。
					-	-	-	-			

達成手段2 (開始年度)	令和2年度	令和3年度	令和4年度 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	令和4年度行政事業レビュー事業番号
	予算額 執行額	予算額 執行額				
(11) 人材確保等支援助成金 (中小企業団体助成コース) (雇用管理制度助成コース)※ (人事評価改善等助成コース)※ (平成25年度) ※令和4年4月1日以降、整備計画の 新規受付を休止	72.7億円	50.1億円	19.6億円	2	(中小企業団体助成コース) 改善計画の認定を受けた中小企業団体(事業協同組合等)が構成中小企業者のために労働環境向上事業を実施した場合に、要した費用の2/3を支給する。 (雇用管理制度助成コース)※令和4年4月1日以降、整備計画の新規受付を休止 事業主が、就業規則・労働協約を変更することにより雇用管理制度を新たに導入・実施し、雇用管理制度の適切な運用を経て従業員の離職率を低下させた場合に助成金を支給する。 【目標達成助成】 ・計画終了1年後の離職率低下目標の達成(57万円(生産性要件を満たした場合は72万円)) (人事評価改善等助成コース)※令和4年4月1日以降、整備計画の新規受付を休止 生産性向上に資する人事評価制度と賃金制度を整備することを通じて、生産性向上、賃金アップ及び離職率の低下を実現した場合に助成する。 【目標達成助成】 ・生産性向上・賃金アップ・従業員の離職率低下を達成した場合に支給する(80万円))	2022-厚労-21-0610
(12) 人材開発支援助成金 (特定訓練コース・一般訓練コース・教育訓練休暇等付与コース・特別育成訓練コース・人への投資促進コース) (平成13年度)	286.2億円	227.5億円	698.3億円	-	雇用する労働者に対して、職務に関連した専門的な知識及び技能を習得させるための職業訓練等を計画に沿って実施した場合や、人材育成制度を導入し、当該制度を労働者に適用した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金等の一部を助成する。	2022-厚労-21-0680
	217.9億円	204.3億円				
(13) 船員雇用促進対策事業費補助金 (平成21年度)	0.9億円	0.9億円	0.9億円	-	技能訓練事業 (公財)日本船員雇用促進センターが雇用船員に対して行う技能訓練事業に対して補助を行うもの。 ①船舶職員養成訓練 ②タンカー研修 ③無線関係養成訓練 ④免許講習 船員の雇用の促進と安定を図る事業を行うことを目的とする(公財)日本船員雇用促進センターに対し、雇用船員の知識又は技能の習得及び向上を図るために必要な技能訓練を実施する事業に対し補助を行う。	2022-厚労-21-0604
	0.9億円	0.9億円				
(14) 人材開発支援助成金 (特定訓練コース・一般訓練コース・教育訓練休暇付与コース・特別育成訓練コース) (復興関連事業)(平成23年度) ※令和3年度をもって終了。	0.7億円	0.1億円	-	-	労働者に計画的な職業訓練等の計画を実施する事業主等に対して、訓練に要した経費や訓練期間中の賃金の一部を助成し、労働者の職業能力の開発及び向上を促進する人材開発支援助成金について、被災地の復興や、震災等の影響を踏まえた新たな事業展開に必要な人材育成のため、特例措置を実施。	2022-厚労-21-0687
	0.2億円	0.05億円				
(15) 人材確保等支援助成金(外国人労働者 就労環境整備助成コース) (令和2年度)	-	0.9億円	0.1億円	9	外国人特有の事情に配慮した就労環境の整備(就業規則等の多言語化など)に取り組む事業主に対し、その経費の一部を助成するものであり、本助成金を通じて外国人労働者の職場定着に寄与する。	2022-厚労-21-0617

達成目標3について

測定指標(アウトカム、アウトプット) ※数字に○を付した指標は主要な指標	基準値		目標値		年度ごとの目標値(参考値)					測定指標の選定理由	目標値(水準・目標年度)の設定の根拠
	基準年度	基準年度	目標年度	目標年度	年度ごとの実績値						
					平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度		
④ 人材確保等支援助成金に係る介護福祉機器助成コースの支給を受けた事業主の事業所における支給後6か月後の労働者の定着率(アウトカム)	-	-	90.0%	令和4年度	93.9%	93.9%	80.0%	90.0%	90.0%	施策目標の達成手段である人材確保等支援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。 (補足) ●労働者単位の定着率 数式:右の介護労働者数のうち、助成金の支給決定日の6ヶ月後の当日の属する月の末日時点で在籍している介護労働者数/機器を導入した日の属する月の前月末に在籍していた介護労働者数 ●事業者単位の定着率 数式:1 (ア)右の人数のうち、助成金の支給決定日の6か月後の当日の属する月の末日時点で在籍している介護労働者の人数/(イ)機器導入日の前日に在籍していた介護労働者の人数 =支給決定日の6か月後の当日の属する月の末日時点定着率(①) 数式:2 (ウ)右の人数のうち、(ア)の1年前時点で在籍していた介護労働者の人数/(エ)機器導入日の前日の1年前の同じ月・日に在籍していた介護労働者の人数 =支給決定日の6か月後の当日の属する月の末日時点定着率の前年同期の定着率(②) 3 ①の割合と②の割合を比較し、①の割合が高かった場合「改善」 ・令和元年度までは、助成金コースの活用により雇用管理の改善や離職率の改善が図られたかを確認するため、労働者単位の定着率を目標としてきたが、人材確保・定着の観点から、前年比で見ても事業所全体の離職防止等を進めることが重要と考え、令和2年度については、定着率の測定を労働者単位から事業所単位に変更したところである。 ・しかしながら、事業所単位で目標の達成度を測定したところ、新型コロナウイルスの影響など事業所起因以外の理由でやむを得ず離職する労働者がいたと考えられ、結果として令和2年度の目標が大幅に未達成となったところ。 ・このことから、令和3年度については、定着率の測定を再び事業所単位から労働者単位へ戻した。ただし、定着率の目標値は、実績値の平均値等を考慮して90%と設定している。	目標設定にあたり、過去3年の実績を踏まえ設定。
					91.0%	92.2%	35.1%	91.0%			
⑤ 人材確保等支援助成金の「雇用管理制度助成コース(建設分野)」及び「若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース(建設分野)」(※)の支給を受けた中小建設事業主の事業所における支給後6ヶ月後の労働者の定着率(アウトカム)	-	-	95%	令和4年度	95%	95%	96%	96%	95%	施策目標の達成手段である建設事業主等に対する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。	本助成金により中小建設事業主の事業所における雇用の安定等が向上したことを客観的に把握する観点から、本助成金の支給を受けた中小建設事業主の事業所における支給後6ヶ月後の定着率を過去3カ年の実績の平均を踏まえ95%以上と設定する。 (参考)直近の実績値(R3年度)は、「分母:助成金の対象となった事業または制度の開始時点の調査対象事業所が直接雇用する雇用保険一般被保険者の数(8,882人)」、「分子:分母(8,882人)から本助成金の支給決定後6ヶ月の間に調査対象事業所を離職した数(469人)を差し引いた数」から算出している。
					97.1%	94.9%	96.1%	94.7%			
6 雇用管理責任者を選任している介護分野の事業所の割合(アウトカム)	-	-	50%	令和8年度	50%	50%	50%	50%	50%	雇用管理責任者を選任していない介護事業所より、雇用管理責任者を選任している介護事業所の離職率の方が低い傾向にあるとともに、雇用管理改善の各種と取組を実施している割合も高い。 そのため、雇用管理責任者を中心とした介護事業所における雇用管理改善等を進める観点から、その選任割合を測定指標として設定した。	計画目標を策定にあたり、(公財)介護労働安定センターが実施している「介護労働実態調査」の結果を参考に、過去の実績を踏まえ平成27年度に目標を50%と設定したところ。令和8年度までの計画目標を策定するに当たり、同様に上記理由で実績を踏まえて50%と設定したところ。
					44.7%	40.8%	37.9%	24.2%			
7 雇用管理責任者講習の受講を契機として雇用管理責任者を選任した事業所の割合(アウトカム)	-	-	80%	令和8年度	80%	80%	80%	80%	80%	介護事業所における適切な雇用管理改善、労働者のメンタルヘルス対策などの介護分野の特徴を踏まえてた対応など、介護事業所の魅力ある職場づくりのために必要な知識やノウハウの取得を促すための雇用管理責任者講習を実施しており、同講習の受講を契機として、実際に雇用管理責任者が事業所に配置されることが望ましいため、測定指標として設定した。	計画目標を策定にあたり、過去の実績を踏まえ平成27年度に目標を80%と設定したところ。令和8年度までの計画目標を策定するに当たり、同様に上記理由で実績を踏まえて80%と設定したところ。
					91.1%	83.4%	86.0%	85.7%			

(参考指標)			平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	選定理由	
8	介護労働者の採用率	介護労働者の採用率	18.7%	18.2%	16.2%	15.2%		介護労働者の人材確保を進める上で、入職状況及び離職状況を把握することは参考になるため、指標として設定した。 なお、参考指標8及び9については、公益財団法人介護労働安定センターが実施した「介護労働実態調査」によるもの。訪問介護員及び介護職員の2職種計の数値である。	
		全産業平均	15.4%	16.7%	13.9%	14.0%			
9	介護労働者の離職率(全産業平均との比較)	介護労働者の離職率	15.4%	15.4%	14.9%	14.3%		令和3年調査は、調査対象事業所17,011事業所のうち、有効回答数8,809事業所、労働者調査回答数19,925人。 全産業平均は、雇用動向調査結果を用いている。	
		全産業平均	14.6%	15.6%	14.2%	13.9%			
10	雇用管理責任者講習に関する実施状況	受講事業所数	—	6,120事業所	4,138事業所	5,959事業所		雇用管理責任者の選任を促進する上で、選任の契機となる雇用管理責任者講習の受講事業所数及び受講者数を把握することは参考になるため、指標として設定した。 (注)数値は、把握可能な年度のみ記載。	
		受講者数	—	6,837人	4,667人	7,092人			
達成手段3 (開始年度)		令和2年度 予算額	令和3年度 予算額	令和4年度 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			令和4年度行政事業レビュー事業番号
(16)	介護労働者雇用改善援助事業等交付金事業 (平成4年度)	5.2億円	5.4億円	5.3億円	—	本事業は介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律第23条に基づき、指定された(公財)介護労働安定センターが雇用安定事業等関係業務(介護労働者の雇用管理の改善等に関する相談援助、介護労働の実態等の把握)を実施するための費用を交付するものである。 介護労働者及び介護労働者になるよ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、施策目標の達成に寄与するものと考えられる。	2022-厚労-21-0605		
		4.3億円	5.0億円						
(17)	港湾労働者就労確保支援事業費 (平成11年度)	1.5億円	1.5億円	1.4億円	—	①港湾労働者に対する各種講習 ②港湾運送事業主及び港湾労働者に対する相談援助 我が国の港湾運送事業における規制改革の実施等により、これまで以上に質の高い労働力の確保・養成及び雇用管理の改善が急務になっている中で、港湾労働者や港湾運送事業主に対する相談援助及び各種講習等の事業等を実施することにより、港湾労働者の雇用の安定と福祉の増進を図る。	2022-厚労-21-0602		
		1.2億円	1.5億円						
(18)	港湾労働者派遣事業対策費 (平成12年度)	2.5億円	2.4億円	2.4億円	—	①港湾労働者派遣制度に基づく派遣契約のあっせん業務等 ②港湾派遣労働者の雇用の安定のための事業(雇用管理者及び派遣元責任者に対する研修、港湾派遣労働者等に対する相談援助) 港湾運送に必要な労働力の需給調整システムである港湾労働者派遣事業が適正に運営されることを通じ、港湾労働者の雇用の安定等を図ることを目的とする。	2022-厚労-21-0603		
		2.4億円	2.4億円						
(19)	建設労働者雇用安定支援事業費 (平成16年度)	1.4億円	1.3億円	1.1億円	—	人手不足分野の一つである建設業において、以下の取組を実施することにより、建設労働者の雇用環境が改善され、また若年者の入職促進が図られるので、施策目標の達成に寄与するものと考えられる。 ①雇用管理研修の実施 ②需給調整システムに係る講習会等の実施 ③若年者一建設業界の「つなぐ化」	2022-厚労-21-0601		
		1.0億円	1.1億円						
(20)	農林漁業就職総合支援事業 (平成25年度)	7.4億円	6.8億円	6.5億円	—	・都道府県労働局に相談員を配置し、農林水産省等関係機関と連携しつつ、求人情報や各種関連情報の収集・管下ハローワークへの情報提供、合同就職面接会等を実施するとともに、農林漁業が盛んなハローワーク等に農林漁業就職支援コーナーを設置し、専門的な情報を提供。 ・農林業への就業・職場定着を促進するため、農業法人や林業事業者に対する雇用管理改善に関する相談・助言等を行うとともに、林業就業希望者に対し、林業就業に係る基本的知識の付与や実習を行う林業就業支援講習を実施。 本事業の実施により、農林漁業への就業を希望する者の就業と職場定着が促進され農林業等の労働力が確保されることから、施策目標の達成に寄与するものと考えられる。	2022-厚労-21-0608		
		4.7億円	4.5億円						
(21)	介護雇用管理改善等対策費 (平成23年度)	6.0億円	4.9億円	2.9億円	6,7	・介護事業所における雇用管理責任者に対して、介護労働者の採用、就業規則、労働時間管理、賃金管理、退職、解雇、労働保険、社会保険、健康管理等の雇用管理全般についての講習を実施する。 ・介護離職率が全国平均を上まわる都道府県において民間団体等に委託して、地域ネットワーク・コミュニティ支援による地域ぐるみでの雇用管理改善にかかるとする。 以上の事業を通じ、介護労働者の雇用管理改善が促進されることにより、施策目標の達成に寄与するものと考えられる。	2022-厚労-21-0607		
		4.5億円	3.9億円						
(22)	人材確保等支援助成金 (介護福祉機器助成コース) (平成25年度)	22.4億円	11.8億円	5.0億円	4	(介護福祉機器助成コース) 介護事業主が、介護労働者の身体的負担を軽減するため新たな介護福祉機器を導入等を通じて従業員の離職率を低下させた場合に助成金を支給する。 【目標達成助成】 ・計画終了1年後の離職率低下目標の達成(導入費用の20%(生産性要件を満たした場合は35%、上限150万円))	2022-厚労-21-0610		
		13.8億円	13.4億円						
(23)	建設事業主等に対する助成金 (平成30年度)	61.8億円	60.9億円	68.4億円	5	・建設事業主から特別に附加徴収した雇用保険料(1/1,000)を財源として、技能向上や雇用管理改善制度の導入、若年者及び女性に魅力ある職場づくり等の取組を行う事業主等に対する助成制度として、トライアル雇用助成金、人材確保等支援助成金及び人材開発支援助成金の中で、支援メニューを設けている。	2022-厚労-21-0609		
		49.9億円	61.6億円						

達成目標4について

測定指標(アウトカム、アウトプット) ※数字に○を付した指標は主要な指標	基準値		目標値		年度ごとの目標値(参考値)					測定指標の選定理由	目標値(水準・目標年度)の設定の根拠
	基準年度	基準年度	目標年度	目標年度	年度ごとの実績値						
					平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度		
11 労働移動支援助成金(再就職支援コース)の対象となった者のうち3か月以内で再就職を果たした者の割合 (アウトカム)	-	-	73%	令和4年度	55%以上	60%以上	63%以上	67%以上	73%以上	施策目標の達成手段である労働移動支援助成金(再就職支援コース)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。	労働移動支援助成金(再就職支援コース)は、再就職援助計画の対象となった者等が円滑に再就職を果たし、失業なき労働移動を実現することを目的としていることから、支給対象となる離職後6か月(45歳以上は9か月)以内の再就職を実現した者に対する3か月以内の早期就職者の割合を目標とした。令和4年度の目標値については、過去3年間の平均実績を踏まえて設定した。
	(内数)	-	-	令和4年度	/	/	/	/	/		
12 労働移動支援助成金(早期雇入れ支援コース)の対象となった者の助成金支給6か月後の定着率 (アウトカム)	-	-	90%	令和4年度	90.0%	90.0%	90.0%	90.0%	90%	施策目標の達成手段である労働移動支援助成金(早期雇入れ支援コース)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。	労働移動支援助成金(早期雇入れ支援コース)は、再就職援助計画の対象となった者等が早期に安定した再就職を実現することを目的としていることから、本コースの対象となった者の助成金支給6か月後の定着率を目標とした。令和4年度の目標値については、過去3年間の平均実績を踏まえて設定した。
13 前年度に中途採用等支援助成金(中途採用拡大コース)に係る中途採用計画の届出を行った事業所のうち、実際に中途採用の拡大を図った事業所の割合 (アウトカム)	-	-	53.1%	令和4年度	-	80.0%	80.0%	53.1%	53.1%	施策目標の達成手段である中途採用等支援助成金(中途採用拡大コース)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。	中途採用等支援助成金(中途採用拡大コース)は事業主における中途採用の拡大を図ることを目的としており、本コースを利用するに当たり事業主に事前に提出を求めている「中途採用計画」が確実に実行されることが中途採用の促進につながることから、令和元年度に中途採用計画を認定した事業所のうち、実際に中途採用の拡大を図った事業所の割合を目標とした。令和4年度の目標値については、過去3年間の平均実績を踏まえて設定した。
	-	-	29.4%	36.0%	44.7%						
14 転職入職率 (アウトカム)	-	-	9.0%	令和4年度	-	-	-	-	9.0%	雇用情勢の産業構造の変化を踏まえた労働移動を円滑に進めていく必要があり、常用労働者に対する転職入職者数の割合によって、その取組の進捗度合いを把握するため、測定指標として選定した。	内閣府成長戦略フォローアップ工程表のKPIとして設定されている目標水準に基づき設定した。
	-	-	10.0%	10.7%	9.2%	8.7%					
(参考指標)					平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	選定理由	
15	雇用調整助成金の延べ支給決定件数				5,919件	6,401件	2,967,401件	3,126,547件	/	経済上の理由により休業等を余儀なくされた事業主の雇用維持の取り組みを支援していく必要があり、事業主に対して、休業手当等に係る賃金負担相当額の一部を助成する雇用調整助成金の支給決定件数によって、その取組の進捗状況を適切に把握するため、参考指標として選定した。	
16	産業雇用安定助成金の出向計画届受理件数(労働者ベース)				/	/	/	12,114人	/	雇用情勢の産業構造の変化を踏まえた労働移動を円滑に進めていくに当たり、新型コロナウイルス感染症の影響により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、在籍型出向により労働者の雇用を維持する場合に出向元及び出向先の双方の事業主に対し助成を行う産業雇用安定助成金の出向実施計画届の受理件数が参考になるため、指標として設定した。	

達成手段4 (開始年度)	令和2年度 予算額 執行額	令和3年度 予算額 執行額	令和4年度 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	令和4年度行政事業レビュー事業番号	
(24)	雇用促進融資業務 (昭和37年度)	0.6億円 0.5億円	0.6億円	0.6億円	-	中小企業における労働力の確保等を図るため、財政融資資金からの借入金を原資として、社宅や訓練施設等を整備する雇用保険の中小事業主等に対して融資を行ってきたが、平成14年度から新規貸付を廃止し、現在は債権の管理・回収のみを暫定的に実施している。なお、本経費は事業実施主体である独立行政法人勤労者退職金共済機構が実施する債権回収・保全等に係る費用の一部を補填するもの。	2022-厚労-21-0629
(25)	雇用調整助成金 (昭和56年度)	32,785億円 31,904億円	15,766億円 23,489億円	5,552億円	-	景気の変動、産業構造の変化等、経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされ、休業、教育訓練又は出向を行った事業主に対して、休業手当、賃金又は出向労働者に係る賃金負担相当額の一部を助成する。休業を行った事業主に対しては、休業に係る手当相当額について、助成率(大企業1/2、中小企業2/3)を乗じて得た額の助成を行う。教育訓練の場合は、教育訓練に係る賃金相当額の助成率(大企業1/2、中小企業2/3)に加えて、訓練費として1人1日当たり1,200円を加算する。出向については出向元事業主が負担した賃金相当額について助成率(大企業1/2、中小企業2/3)を乗じて得た額の助成を行う。 なお、現在はコロナ特例で助成率や訓練費はより手厚いものとなっている。 景気の変動、産業構造の変化、その他経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた事業所において実施される、休業等による雇用維持を支援することで、これらの事業所の従業員の失業が予防され、施策目標の達成に寄与するものと考えられる。	2022-厚労-21-0592
(26)	産業雇用安定センター運営費 (昭和62年度)	41.0億円 40.9億円	48.2億円 48.2億円	42.2億円	-	出向等による円滑な労働移動を推進するため、以下の事業を実施。 ①出向等による労働力の移動の希望、受入れ可能性等に関する情報の収集及び提供並びにそのマッチングに向けた相談・援助等 ②各業界別の雇用動向及び見通しに関する情報の収集及び提供 産業雇用安定センターの活動により出向・移籍のマッチングが円滑に行われ、失業なき労働移動が促進され、施策目標の達成に寄与するものと考えられる。	2022-厚労-21-0619
(27)	労働移動支援助成金 (平成13年度)	13.5億円 7.6億円	23.8億円 13.9億円	11.8億円	10	・事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者等に対して、再就職を実現するための支援を民間の職業紹介事業者等に委託して行う事業主に対して助成(再就職支援コース)。 ・事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされた労働者等を離職日から3か月以内に雇い入れた事業主に対して助成(早期雇入れ支援コース) 労働移動支援助成金により、離職を余儀なくされる労働者に対する再就職支援や受入れ企業に対する支援が実施されることで、施策目標の達成に寄与するものと考えられる。	2022-厚労-21-0593
(28)	中途採用等支援助成金 (令和元年度)	25.3億円 0.2億円	12.8億円 0.2億円	6.4億円	11	・中途採用者の雇用管理制度を整備した上で、中途採用者の採用を拡大(①中途採用率の拡大または②45歳以上を初めて雇用③中途採用に係る情報公開を行い、中途採用者数を拡大)させた事業主に対して助成(中途採用拡大コース) ※令和元年度に「労働移動支援助成金(中途採用拡大コース)」より組み替え ・地方創生推進交付金(移住・起業・就業タイプ)を活用して地方公共団体が実施する移住支援制度を利用したUIターン者を採用した事業主に対し、その採用活動に要した経費の一部を助成(UIターンコース)。 ・中高年齢者(40歳以上)が起業によって自らの就業機会の創出を図るとともに、事業運営のために必要となる労働者の雇入れを行う際に要した、雇用創出措置に対して助成(生涯現役起業支援コース) ※令和3年度限りで廃止	2022-厚労-21-0615
(29)	新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金 (令和2年度)	915.4億円 885.1億円	1968.2億円 1944.2億円	1244.5億円	-	新型コロナウイルス感染症及びそのまん延防止のための措置の影響により事業主が休業させ、休業期間中の賃金の支払いを受けることができなかった中小企業の労働者及び大企業のシフト制労働者等に対し、当該労働者の申請により、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金を支給する。 なお、雇用保険被保険者以外の者については一般会計(休業給付金)、雇用保険被保険者については労働保険特別会計雇用助成(一部一般会計からの繰入)(休業支援金)において支給する。	2022-厚労-21-0618
(30)	紹介予定派遣を活用した研修・就労支援事業(令和3年度)	- -	507.6億円 0.01百万円	14.8百万円	-	コロナ禍により大きな影響を受けている非正規雇用労働者等に対し、研修・紹介予定派遣を活用したきめ細やかな伴走型の支援を行うため、民間派遣会社を通じ、以下の取組等を実施。 (1)就労に向けたカウンセリング (2)紹介予定派遣前に短期間のオンライン研修の実施 (3)派遣先の職場説明会・職場体験の実施 (4)支援対象者に適した紹介予定派遣求人の開拓 (5)紹介予定派遣の受入に対する奨励金の支給を行う。	2022-厚労-21-0563
施策の予算額(千円)		令和2年度		令和3年度	令和4年度	政策評価実施予定 時期	令和5年度
施策の執行額(千円)		3,141,284,354		2,835,408,966	496,771,026,546		
		3,088,689,395		2,327,870,512			
施策に関係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)	
		第204回国会における菅内閣総理大臣施政方針演説			令和3年1月18日	(暮らしと雇用を守る) 雇用調整助成金について、これまで対象とされていなかったパートや非常勤の方々に、日額15,000円を支給する特例を来月末まで延長します。緊急事態宣言に伴い、大企業にも特例を拡大します。	
		第204回国会 衆議院厚生労働委員会 厚生労働大臣及び働き方改革担当大臣所信表明演説			令和3年3月5日	(感染症対策等) 同時に、感染症が社会経済活動に様々な影響を及ぼす中、現下の厳しさがみられる雇用情勢と、労働市場の変化の双方に対応した機動的な雇用政策を実施していくことが重要です。新設した産業雇用安定助成金による在籍型出向への支援や、新たな分野への円滑な労働移動支援……にも取り組んでまいります。また、引き続き雇用調整助成金制度の適切な運用に努めてまいります。	
		第208回国会 衆議院厚生労働委員会 厚生労働大臣所信表明演説			令和4年2月25日	また、雇用調整助成金等の適切な運用による雇用維持……にも取り組んでまいります。	