

## 令和7年度実施施策に係る政策評価の事前分析表

\* 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。

(厚生労働省7(V-3-1))

<p>施策目標名(政策体系上の位置付け)</p>	<p>高年齢・障害者・若年者や外国人材等の雇用の安定・促進を図ること(施策目標V-3-1) 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>担当 部署名</p>	<p>作成責任者名</p>	<p>雇用開発企画課長 立石 祐子 就労支援室長 櫻村 拓郎 高年齢者雇用対策課長 武田 康祐 障害者雇用対策課長 河村 のり子 外国人雇用対策課長 安藤 英樹 首席職業指導官 井上 英明 訓練受講支援室長 吉村 賢敏 雇用保険課長 堀 泰雄 参事官(若年者・キャリア形成支援担当) 今野 憲太郎 勤労者生活課長 安達 佳弘</p>
<p>施策の概要</p>	<p>(1)高年齢者雇用 ・高年齢者については、高年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。以下「高齢法」という。)に基づき、希望者全員が65歳まで働ける制度の導入が企業に義務付けられているが、令和6年6月1日時点で、21人以上規模企業の99.9%で、①65歳までの定年引上げ、②継続雇用制度の導入、③定年の定め廃止のうちいずれかの措置(高年齢者雇用確保措置)を実施済みである。この65歳までの雇用確保措置(義務)に加え、70歳までの就業機会を確保するため、事業主に対して高年齢者就業確保措置(※1)を講じることを努力義務とする改正高齢法が令和3年4月に施行された。 ※1 次の①～⑤の措置(高年齢者就業機会確保措置)を講ずる努力義務 ①70歳までの定年引上げ ②70歳までの継続雇用制度の導入(子会社、関連会社等に加えて、他の事業主によるものを含む) ③定年廃止 ④70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入 ⑤70歳まで継続的にa又はbに従事できる制度の導入 a 事業主自らが実施する社会貢献事業 b 事業主が委託、出資(資金提供)等する団体が行う社会貢献事業</p> <p>・生涯現役社会の実現に向けた環境を整備するため、65歳以上の定年延長や66歳以上の継続雇用制度の導入、高年齢者の雇用管理制度の整備や高年齢の有期契約労働者の無期雇用への転換等を行う事業主に対しては、助成金を支給し、企業における高年齢者の就労を促進している。また、働く意欲のある高年齢求職者の再就職支援のため、全国の主要なハローワークに「生涯現役支援窓口」を設置し、65歳以上が活躍できる求人の開拓等を推進するとともに、(公財)産業雇用安定センターにおいて高年齢求職者等のキャリア情報等を登録し、その能力の活用を希望する企業に対して紹介する「高年齢求職者等キャリア人材バンク事業」におけるマッチングを実施している。</p> <p>・高年齢者が地域で働ける場や社会を支える活動ができる場の拡大のため、地方自治体が中心となって設置された協議会からの提案により、地域の様々な機関が連携して、高年齢者の就業を促進する「生涯現役地域づくり環境整備事業」を実施し、高年齢者の雇用・就業に向けた地域の取組を支援している。</p> <p>・シルバー人材センターにおいて、定年退職後等の高年齢者の多様な就業ニーズと地域ニーズをマッチングし、高年齢者の生きがいの充実、社会参加の促進を通じて地域社会の活性化等を図る。</p>	<p>職業安定局 雇用開発企画課 就労支援室 高年齢者雇用対策課 外国人雇用対策課 首席職業指導官室 雇用保険課 人材開発統括官付 若年者・キャリア形成支援担当参事官室 雇用環境・均等局 勤労者生活課</p>		
	<p>(2)障害者雇用 ・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。以下「障害者雇用促進法」という。)に基づき、障害のある人が、希望や能力、適性を十分に活かし、障害の特性等に応じて活躍できる社会の実現に向けて、障害者雇用対策の一層の充実を図っていくことを目的として、以下のような取組を実施している。</p> <p>1)中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等</p> <p>ハローワークと地域の関係機関が連携し、障害者の雇用経験や雇用ノウハウが不足している障害者雇用ゼロ企業等に対して、採用の準備段階から採用後の職場定着まで一貫した企業向けチーム支援等を実施し、中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等の強化を図る。また、優良中小事業主に対する認定制度について、引き続き広く周知し、制度の普及を図る。 今後の法定雇用率の引上げに向けて、新たに一定規模の障害者雇用が必要になる企業において、早期かつ計画的に障害者雇用の取組を進めるための支援を実施する。 このほか、障害者就業・生活支援センターについて、未設置圏域にセンターの設置を進めるとともに、引き続き、地域支援機関のネットワーク拠点として障害者の就業面と生活面の一体的な相談・支援の推進を図る。</p> <p>2)精神障害者、発達障害者、難病患者等の多様な障害特性に対応した就労支援</p> <p>精神障害者、発達障害者、難病患者である求職者についてハローワークに専門の担当者を配置するなど多様な障害特性に対応した就労支援を推進する。特に、近年、雇用者数や就労希望者数が大幅に増加している精神障害者については、一般に職場定着に課題を抱えるケースが多く見られること等から、雇入れ支援に加えて、雇用された後の職場での定着支援を図る。</p> <p>3)障害者の雇用を促進するためのテレワークの支援</p> <p>IOTを活用したテレワークについては、政府全体で導入の推進を行っているところであるが、障害者においても、多様な働き方の推進や通常の職場での勤務が困難な者等の雇用機会の確保の観点から、障害者の雇用を促進するためにテレワークの支援を行う。</p> <p>4)公務部門における障害者の雇用促進・定着支援</p> <p>公務部門における障害者雇用については、雇用される障害者の職場定着支援や支援体制づくりのため、ハローワーク等に配置する職場適応支援者による定着支援や障害に対する理解促進のための研修を引き続き実施する。</p>			
	<p>(3)若年者雇用 ・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、1)若者の適職選択に資するよう、職場情報の積極的な提供、2)若者の雇用管理が優良な中小企業についての認定(ユースエール認定)制度により、若者の適職選択と企業が求める人材の円滑な採用の支援等を実施している。</p> <p>・新卒者及び卒業後おおむね3年以内の既卒者(以下「新卒者等」という。)の就職支援を行う専門の窓口である「新卒応援ハローワーク」を中心に、新卒者等の支援を専門に行う相談員である就職支援ナビゲーターを配置し、セミナーやグループワーク等の各種支援、就職面接会等のほか、担当者制による職業相談・職業紹介から職場定着までの一貫した就職支援に加え、学校との連携の下、保護者等も含めた在学中からの働く意義や職業生活についての講習を実施する等により、新卒者等のキャリア形成及び正社員就職の実現を図る。</p> <p>・フリーター等(おおむね35歳未満で正社員での就職を希望する求職者(新卒者、正社員として在職中の求職者を除く。)のうち、安定した就労の経験が少ない者)の就職支援を行う専門の窓口である「わかものハローワーク」等を中心に、就職支援ナビゲーターを配置し、正社員就職の実現に向けた個別支援計画を作成し、セミナーやグループワーク等の各種支援、担当者制による職業相談・職業紹介から職場定着までの一貫した就職支援を実施するとともに、職業訓練に関する情報提供等を行うことにより、フリーター等の正社員就職を実現する。</p>			

	<p>(4)就職氷河期世代支援  ・就職氷河期世代については、令和元年6月に閣議決定した骨太方針2019における「就職氷河期世代支援プログラム」に基づき、就職氷河期世代の就労や社会参加への支援の強化を図り、きめ細かな支援に取り組んできている。</p> <p>・不安定な就労状態にある方一人ひとりが置かれている複雑な課題・状況を踏まえ、ハローワークに専門窓口を設置し、キャリアコンサルティング、生活設計面の相談、職業訓練のアドバイス、求人開拓等それぞれの専門担当者が就職から職場定着まで一貫した支援を実施している。</p> <p>(5)外国人雇用  ・外国人については、労働施策総合推進法(昭和41年法律第132号)に基づき、「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業者が適切に対処するための指針」(以下「外国人雇用管理指針」という。)を策定し、ハローワーク等において、外国人を雇用する事業主にに対し、雇用管理の改善に向けた助言・指導等を行っている。</p> <p>・平成31年4月1日から新たな留資格「特定技能」による外国人材の受入れが開始されたことに伴い、外国人雇用管理指針の見直しを行い、近年の労働関係法令の改正内容を含め、事業者が遵守すべき事項等を盛り込み、事業者等への周知・啓発を行うとともに、事業所訪問等による雇用管理改善のための助言・援助や雇用維持のための相談・支援等を実施している。</p> <p>・ハローワーク等における多言語相談支援体制の整備を図るとともに、コロナ禍において来所が困難な外国人求職者からの相談に対応するため、多言語に対応したハローワークコールセンターを継続して設置している。</p> <p>・また、ハローワークの外国人雇用サービスセンターや留学生コーナーでの外国人留学生等に対する相談支援の実施、外国人雇用サービスコーナーでの定住外国人等に対する相談支援の実施、外国人就労・定着支援事業の実施により、外国人求職者等に対する就職支援を実施している。</p> <p>(6)その他生活困窮者等の就労支援  ・ハローワークが自治体と連携して生活保護受給者・生活困窮者等の就労に向けた支援を実施するとともに、就職後の職場定着支援を実施し、就労による自立を促進している。</p> <p>(7)多様な就労の機会の創出  ・若年者協同組合により高齢者を始めとする多様な就労の機会を創出することを促進すること等により、もって持続可能で活力ある地域社会の実現に資することを目的とする労働者協同組合法が令和4年10月1日に施行された。組合の設立を希望する方への支援や、施行後間もない労働者協同組合制度の周知・広報、各地域におけるモデルの構築及び他地域への展開・普及等を図っている。</p>
<p><b>施策を取り巻く現状</b></p>	<p>・シルバー人材センターの会員数は、ほぼ100%の企業で65歳までの高齢者雇用確保措置が導入されている中において、平成21年の79.2万人をピークに減少を続けており、令和6年度は67.4万人(男性:43.4万人、女性:23.9万人)となっている。</p> <p>・障害者雇用率の引上げや、障害者の就労意欲の高まり等を背景に、令和6年における障害者雇用者数は約67万人と21年連続で更新をするとともに、ハローワークにおける障害者の新規求職申込件数は268,107件(対前年度比7.5%増)、就職件数は115,609件(対前年度比4.4%増)といずれも目標である前年度実績を上回り、過去最高を更新した。</p> <p>・若年者を取り巻く雇用環境については、総務省「労働力調査」によれば、完全失業率(全年齢)は平成22年以降、低下傾向にあるものの、若年層については全年齢計に比べて高い水準で推移している。新卒者については、令和7年3月卒の就職率は、大学生で98.0%を記録するなど高水準であるが、一方で、中小企業における若年者の人材確保難や早期離職問題も顕在化しているほか、家庭・経済環境の問題や心身の不調といった深刻な課題を抱えた学生等も一定数存在している。フリーター数については、令和7年までに114万人とするの政府目標があるなか、令和6年において136万人となっている。</p> <p>・就職氷河期世代を取り巻く現状としては、骨太の方針2022において、令和4年度までの3年間の集中取組期間に加え、令和5年度からの2年間で「第二ステージ」と位置付け、引き続き政府全体として就職氷河期世代支援に取り組む方針とされており、施策の効果も検証の上、効果的・効率的な支援の実施を行うこととされている。令和5年5月に開催された「就職氷河期世代支援の推進に向けた全国プラットフォーム」において、就職氷河期世代の正規雇用労働者を30万人増やす政府目標について、令和元年から令和4年の3年間で8万人の増加となったことが示された。</p> <p>・外国人雇用を取り巻く現状としては、令和6年度における外国人の新規求職者数は77,552人と令和5年度の70,327,126人から約7,000人の増加となっており、就職件数については13,027件と、令和5年度(12,490件)に比べ増加し、就職率は16.8%となっている。就職件数・就職率は新型コロナウイルス感染症流行以前の水準に戻ってきている。</p>
<p><b>施策実現のための課題</b></p>	<p>1  ・少子高齢化が急速に進行する中で、経済社会の活力を維持するため、働く意欲のある高齢者が年齢に関わりなく、生涯現役で働き続けることができる社会の実現に向けた取組みの推進が求められている。引き続き、65歳までの雇用確保措置の確実な実施に加え、70歳までの就業機会の確保についても、それ以前と比べて体力や健康状態その他の本人を取り巻く状況がより多様なものとなることに配慮しつつ、進めていく必要がある。</p> <p>・また、法的な義務や努力義務に基づく事業者による雇用・就業機会の確保のほか、高齢者の再就職支援やキャリア形成支援、地域における多様な雇用・就業機会の確保などもあわせて進める必要がある。</p> <p>2  ・障害者の雇用者数が過去最高を更新している中で、特に職場定着支援に課題の多い精神障害者の就職件数の増加に対応するため、雇入れ支援に加えて、雇用された後の職場での定着支援についても充実・強化することが求められている。このため、障害者の雇用経験や雇用ノウハウが不足している障害者雇用ゼロ企業等を中心とする法定雇用率未達成企業に対して、企業ごとのニーズに合わせ、関係機関が連携し、求人ニーズに適合した求職者の開拓等の準備段階から採用後の定着支援まで一貫した「企業向けチーム支援」を実施し、企業の障害者雇用における支援を行う必要がある。</p> <p>また、令和7年4月には除外率が一律10%引き下げられ、令和8年7月から法定雇用率の引上げが予定されており、早期かつ計画的に障害者の受入れを進められるよう、引き続き関係機関とも密に連携し、法定雇用率の引上げや支援制度の周知の徹底を行うとともに、特に引上げ等の影響を受ける事業者に対して、ハローワークにおけるチーム支援に加え、雇入れや雇用継続に関する相談支援等に対する助成金を活用した支援等を行う。</p> <p>3  ・新卒者等については、就職率の改善が進む一方で、就職を希望しながらも未就職のまま卒業する者や、最初の職場を早期に離職し、技能や知識の蓄積が不十分のまま、短期的な就業を繰り返す者も少なくない。また、家庭・経済環境の問題や心身の不調といった深刻な課題を抱えた学生等も一定数存在している。そのため、担当者制によるきめ細かな就職支援を、学校や関係機関とも連携しつつ実施することにより、正社員就職をサポートする必要がある。就職後も労働者のみならず事業所へも定着支援を行うことなどにより、在学中から就職後まで一貫した支援を行い、新卒者等の安定就職と企業の人材確保を推進する必要がある。</p> <p>・フリーター等については、不本意非正規雇用労働者割合は低下傾向にあるものの、25～34歳層(令和6年平均12.7%)が全年齢平均(同8.7%)に比べて4.0%高くなっている。また、キャリア形成の初期段階で、フリーター等の不安定就労の期間が長く続いた場合、その後の正社員就職が困難となる傾向がある。そのため、フリーター等に対し、担当者制による個別支援、正社員就職に向けたセミナーやグループワーク等の各種支援や就職後の職場定着支援を実施することが必要である。</p> <p>4  ・就職氷河期世代は、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代であり、希望する就職ができず、早期離職等により、現在も、不本意ながら不安定な仕事についている、無業の状態にあるなど、様々な課題に直面している方がいる。就職氷河期世代の抱える固有の課題や今後の人材ニーズを踏まえつつ、個々人の状況に応じた支援により、就職氷河期世代の活躍の場を更に広げられるよう取り組むことが必要である。</p> <p>5  ・従来の定住外国人に加え、新型コロナウイルス感染症による入国制限緩和・撤廃に伴い、外国人労働者の増加が見込まれることから、ハローワーク等における専門相談員や通訳員による多言語サービスを活用した専門的かつきめ細かな就職支援が必要とされている。</p> <p>6  ・高齢者・障害者等に加え、母子家庭の母、生活保護受給者などの様々な就職が困難な者の雇用機会の確保を図ることが求められる。</p> <p>7  ・生活との調和を保ちつつその意欲及び能力に応じて就労する機会が必ずしも十分に確保されていない現状等を踏まえ、組合員が出資し、それぞれの意見を反映して組合の事業が行われ、組合員自らが事業に従事することを基本原理とする協同組合を通じて、多様な就労の機会を創出すること等を促進し、持続可能で活力ある地域社会の実現を図る必要がある。</p>

各課題に対応した達成目標	目標1 (課題1)	高齢者の雇用・就業機会の確保その他高齢者の活躍を促進するために必要な支援を行うこと	70歳までの就業機会の確保等やハローワークによるマッチング支援その他多様な就業機会を確保する取組等により、働く意欲のある高齢者が年齢にかかわらず活躍できる生涯現役社会を実現する必要があるため。
	目標2 (課題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	障害者の就職件数は年々増加しており、特に職場定着支援に課題の多い精神障害者や手帳を所持していない発達障害者、難病患者等に対してそれぞれの障害特性に応じたきめ細かな支援を行うことが求められていることから障害者及び企業への支援や障害者差別禁止及び合理的配慮の提供に係る事業主支援と相談支援の実施、多様な障害特性に応じた就労支援の推進等を行う必要があるため。
	目標3 (課題3)	若年者の雇用の安定・促進を図ること	若年労働力人口が減少する中で、次世代を担う若者が安定した雇用の下で経験を積みながら職業能力を向上させ、働きがいをもって仕事に取り組んでいけるよう若者の円滑な就職を実現させる必要があるため。
	目標4 (課題4)	就職氷河期世代の安定就労につながる支援を推進すること	就職氷河期世代が抱える固有の課題を踏まえ、個人々の状況に応じた支援により、正社員就職等安定就労につながる支援を推進する必要があるため。
	目標5 (課題5)	外国人材の安定した就労を図ること	相談体制の多言語化を進めつつ、様々な在留資格を有する外国人について円滑な就職活動を可能とし、その就労の安定を図ることが必要とされているため。また、我が国で就職を希望する留学生に対し、より一層の就職支援が必要であるため。
	目標6 (課題6)	就職困難者等の円滑な就職等を図ること	高齢者・障害者に加え、母子家庭の母、生活保護受給者などの様々な就職が困難な者の雇用機会の確保を図る必要があるため。
	目標7 (課題7)	多様な就労の機会の創出を図ること	労働者協同組合を通じて、多様な就労の機会を創出すること等を促進し、持続可能で活力ある地域社会の実現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	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
				年度ごとの実績値						
				令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度		
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件数(アウトカム)	-	56,543件	令和7年度	38,497件	40,890件	45,601件	51,409件	56,543件	生涯現役社会の実現に向けては、特に65歳以上の雇用・就業機会の確保が重要である。そのため、高齢者の就労支援を実施している「生涯現役支援窓口」での就労支援チームによる支援対象者のうち65歳以上の高齢求職者の就職件数を測定指標とした。	令和7年度の65歳以上新規支援対象見込者数に、過去3年間の65歳以上の就職率の平均値を乗じて得た値を目標値として設定した。
				42,772件	47,900件	53,091件	55,135件			
2 シルバー人材センター会員の就業数(アウトプット)	-	62,000,000人日以上	令和7年度	66,000,000人日以上	65,000,000人日以上	64,000,000人日以上	62,000,000人日以上	62,000,000人日以上	シルバー人材センターの会員がどれだけ就業機会を提供されたかを計る指標として適切いため。	就業ニーズの変化による就業数の減少及び会員数の更なる獲得や職域の拡大などに取り組むことを見込んで設定。
				63,456,987人日	63,159,063人日	61,455,354人日	60,027,339人日			
3 シルバー人材センターの会員数(アウトプット) ※令和7年度以降	-	678,000人	令和7年度	-	-	-	-	678,000人	高齢者人口の増加を背景にシルバー人材センターが高齢者にとって生きがいや社会参加の場としての役割を果たしているかを計る指標として適切いため。	会員数については、会員数実績の3か年度の平均値である677,479人から、百の位を切り上げた678,000人を目標値として設定した。
				686,651	681,739	676,756	673,942			
4 シルバー人材センターの発注者へのアンケートにおいて、「役に立った」旨の回答した者の割合(アウトカム)	-	95%以上	令和7年度	-	-	90%以上	95%以上	95%	今後、受注件数を伸ばし、シルバー人材センターの会員により多くの就業機会を提供するためには、シルバー人材センター事業について発注者からの一定の評価を得る必要があることから、指標として設定した。 【参考】実績値の算出方法は、以下のとおり。算出式X/Y ・分母Y: 育児等の現役世代の下支えとなる分野や人手不足分野等における発注者数(令和6年度: 2,260事業所) ・分子X: Yのうち、「役に立った」と回答した発注者数(令和6年度: 2,188事業所)	シルバー人材センターに対する発注者からの評価は、受注件数を伸ばす上で高い水準が必要であると考えており、引き続き高い水準が維持されるよう95%以上を目標として設定した。
				-	-	97.3%	96.8%			
5 65歳～69歳の就業率(アウトカム)	-	54.1%	令和7年度	50.0%	50.7%	51.4%	52.6%	54.1%	人生100年時代を迎え、働く意欲のある高齢者がその能力を十分に発揮できるよう、高齢者の活躍の場を整備することが必要である。その際、65歳から70歳までの就業機会の確保については、65歳までと異なりそれぞれの高齢者の特性に応じた活躍のため、多様な選択肢を整備することで、70歳までの就業機会を確保することを目指しているため、指標として設定した。 【参考】実績値の算出方法は、以下のとおり。算出式X/Y ・分母Y: 65～69歳の人口(令和6年度: 728万人) ・分子X: 65～69歳の就業者(令和6年度: 390万人) (出典)労働力調査(総務省)	高齢社会対策大綱(令和6年9月13日閣議決定)における目標値である、令和11年度までに65～69歳の就業率57.0%の達成に向けて、まずはEBPMアクションの中で定めている、「進捗管理・点検・評価票」記載の令和9年度までの目標である55.0%を踏まえ、設定した。
				50.4%	51.3%	52.5%	53.6%			
6 高齢労働者処遇改善促進助成金を活用し、賃金規定等改定計画に基づき処遇改善された事業所に雇用される60歳から64歳までの高齢労働者数(アウトカム)	-	1,078人	令和7年度	29,000人	19,500人	2,000人	1,200人	1,078人	雇用形態にかかわらず公正な待遇を確保する観点から60歳から64歳までの高齢労働者の処遇改善に向けて取り組む事業主を支援することとしており、当該助成金を活用した事業主に雇用される60歳から64歳までの高齢労働者のうち、処遇改善された労働者数を測定することで、高齢者雇用確保措置による雇用の確保だけでなく、高齢労働者の処遇改善の度合いを把握できるため、指標として設定した。	令和6年度については1,200人を目標として設定していたが、目標未達成となった。本事業については令和6年度限りで廃止となり、令和7年度以降は経過措置としている。そのため、令和5年度から令和6年度にかけて計画認定を行った算定対象労働者の合計数を踏まえて算出した1,078人を目標として設定した。
				0人	0人	0人	26人			

達成手段1 (開始年度)		令和5年度	令和6年度	令和7年度 予算額	関連する 指標番号	達成手段の概要等	行政事業レビューシート予算事業ID
		予算額 執行額	予算額 執行額				
(1)	高齢者就業機会確保等事業費 (昭和55年度)	※	※	※	2	※	002564
		※	※				
(2)	特定求職者雇用開発助成金(特定就 職困難者コース) (昭和56年度)	※	※	※	-	※	002568
		※	※				
(3)	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)	※	※	※	-	※	002574
		※	※				
(4)	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)	※	※	※	-	※	002575
		※	※				
(5)	特定求職者雇用開発助成金(生涯現 役コース) (平成20年度)	※	※	※	-	※	002568
		※	※				
(6)	生涯現役支援窓口事業 (平成25年度)	※	※	※	1	※	002596
		※	※				
(7)	65歳超雇用推進助成金 (平成28年度)	※	※	※	-	※	002606
		※	※				
(8)	生涯現役地域づくり環境整備事業 (平成25年度)	※	※	※	-	※	002595
		※	※				
(9)	高齢労働者処遇改善促進助成金 (令和3年度)	※	※	※	6	※	003036
		※	※				

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	基準年度	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	
					年度ごとの実績値							
					令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度			
7	公共職業安定所における就職件数(障害者)(アウトカム)	97,814件	平成29年度	115,609件以上	令和7年度	前年度実績(89,840件)以上 96,180件	令和元年度実績(103,163件)以上 102,537件	令和元年度実績(103,163件)以上 110,756件	令和5年度実績(110,756件)以上 115,609件	令和6年度実績(115,609件)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。	年度ごとの目標値については直近の年度実績及びコロナ禍以前の令和元年度実績を踏まえて設定。令和7年度の目標値については過去最高であった令和6年度の件数を少なくとも超えることを目標とした。 (参考:就職率)令和4年度43.9%、令和5年度44.4%、令和6年度43.1%
8	障害者の雇用率達成企業割合(アウトカム)	45.9%	平成30年度	45.9%以上	令和7年度	47.4%以上(法定雇用率0.1%引上げの影響を踏まえ設定)(令和3年6月1日現在)	前年度実績と比較して1.5pt以上上昇(令和4年6月1日現在)	46.6%以上(法定雇用率0.2%引上げの影響を踏まえ設定)(令和5年6月1日現在)	46.8%以上(法定雇用率0.2%引上げと除外率10p引下げの影響を踏まえ設定)(令和6年6月1日現在)	45.9%以上(除外率10p引下げの影響を踏まえて設定)(令和7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。 【参考】実績値の算出方法は、以下のとおり。算出式X/Y ・分母Y:40.0人以上(令和5年度までは43.5人以上、令和2年度までは45.5人以上)規模の企業数(令和6年度:117,239社) ・分子X:法定雇用率達成企業の数(令和6年度:53,875社)	前々年度の実績に過去10か年分の平均伸び率及び制度・雇用率の見直しの影響を踏まえて設定(※) ※ 雇用率に関する取扱いの変更がなされた2011年、2013年、2018年、2021年及び2024年を除いた過去10か年分(2010年～2023年)の平均伸び率及び2025年度に実施された4除外率10pの引下げによる影響を踏まえて設定。
9	精神・発達障害者雇用サポーターによる就職支援を終了した者のうち、就職した者の割合(アウトカム)	72.8%	令和6年度	75.6%	令和7年度	-	-	-	72.8%以上	75.6%以上(直近2年の実績の平均値以上)	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し、就職に結びつけていくことは、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・発達障害者雇用サポーターの就職支援を終了した者のうち、就職した者の割合を目標値として設定する。 (※)令和6年度から、従来の精神障害者雇用トータルサポーターと発達障害者雇用トータルサポーターに替えて、企業とのマッチングによる就職支援により重点を置いた支援を行っていく「精神・発達障害者雇用サポーター」を配置している。	<参考>算出式X/Y ・令和5年度:11,556人/15,718人=73.5%(分母Y:精神障害者雇用トータルサポーター等による就職支援を終了した人数、分子X:Yのうち就職した人数) ・令和6年度:12,479人/16,044人=77.8%(分母Y:精神・発達障害者雇用サポーターによる就職支援を終了した人数、分子X:Yのうち就職した人数) 令和6年度より精神・発達障害者雇用サポーターが配置された一方、同年には法定雇用率の引上げがあったことも踏まえ、令和5年度および令和6年度の直近2か年分の実績の平均値以上として設定。
(指標9関係参考)	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(アウトカム) 【※旧測定指標8(～令和5年度)】	70.9%	平成29年度～令和元年度	78.8%以上	令和5年度	72.8%以上	75.6%以上	78.8%以上	-	-	<*令和5年度まで> 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し、就職に結びつけていくことは、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。 ※令和6年度から、従来の精神障害者雇用トータルサポーターと発達障害者雇用トータルサポーターに替えて、企業とのマッチングによる就職支援により重点を置いた支援を行っていく「精神・発達障害者雇用サポーター」を配置している。このため、本指標は令和5年度までとし、新たに測定指標8(精神・発達障害者雇用サポーターによる就職支援を終了した者のうち、就職した者の割合)を設定。	直近3ヶ年平均を踏まえた数値として設定。 実績値は、支援終了者に占める次の段階への移行者数より算出。それぞれの数は以下のとおり。 令和2年度:8,327人/11,138人=74.8% 令和3年度:9,354人/11,887人=78.7% 令和4年度:9,937人/11,972人=83.0%
(指標9関係参考)	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、就職に向けた次の段階へ移行した者のうち、就職した者の割合 (アウトカム) 【※旧測定指標9(～令和5年度)】	84.3%	平成29年度～令和元年度	83.9%以上	令和5年度	83.9%以上	83.7%以上	83.9%以上	-	-	<*令和5年度まで> 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し、就職に結びつけていくことは、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、就職実現に向けた次の段階へ移行した者のうち、就職した者の割合を測定指標として設定した。 ※令和6年度から、従来の精神障害者雇用トータルサポーターと発達障害者雇用トータルサポーターに替えて、企業とのマッチングによる就職支援により重点を置いた支援を行っていく「精神・発達障害者雇用サポーター」を配置している。このため、本指標は令和5年度までとし、新たに測定指標8(精神・発達障害者雇用サポーターによる就職支援を終了した者のうち、就職した者の割合)を設定。	直近3ヶ年平均を踏まえた数値として設定。 実績値は、次の段階への移行者に占める就職者数より算出。それぞれの数は以下のとおり。 令和2年度:6,739人/8,327人=80.9% 令和3年度:7,907人/9,354人=84.5% 令和4年度:8,561人/9,937人=86.2%

達成手段2 (開始年度)		令和5年度	令和6年度	令和7年度 予算額	関連する 指標番号	達成手段の概要等	行政事業レビューシート予算事業ID
		予算額 執行額	予算額 執行額				
(10)	障害者雇用状況等の調査 (昭和52年度)	※ ※	※ ※	※	8	※	017786 019985 019986
(11)	職業評価部門施設経費 (昭和54年度)	※ ※	※ ※	※	—	※	002572
(12)	特定求職者雇用開発助成金(特定就 職困難者コース)(再掲) (昭和56年度)	※ ※	※ ※	※	—	※	002568
(13)	障害者トライアル雇用事業 (平成11年度)	※ ※	※ ※	※	7.8	※	002565
(14)	障害者就業・生活支援センターによる 地域における就労支援 (平成14年度)	※ ※	※ ※	※	7.8	※	002571
(15)	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)	※ ※	※ ※	※	—	※	002574
(16)	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16年度)	※ ※	※ ※	※	—	※	002575
(17)	ハローワークマッチング機能の充実・ 強化(障害者) (令和5年度)	※ ※	※ ※	※	7.8,9	※	000341
(18)	障害者雇用安定助成金 (平成25年度)	※ ※	※ ※	※	7	※	002600
(19)	特定求職者雇用開発助成金(発達障 害者・難治性疾患患者雇用開発コー ス) (平成25年度)	※ ※	※ ※	※	7	※	002601
(20)	事業主に対する障害者の雇用管理に 関する支援 (令和5年度)	※ ※	※ ※	※	7.8	※	002603
(21)	人材開発支援助成金(障害者職業能 力開発助成コース) (平成30年度)	※ ※	※ ※	※	7.8	※	002556

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	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						
					令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度		
10 就職支援ナビゲーターによる延べ相談件数 (アウトプット)	-	-	664,000件	令和7年度	703,000件 759,200件	705,000件 731,420件	717,000件 696,213件	707,000件 673,944人	664,000件	新卒者等に対しきめ細かな職業相談を実施することが、本事業の目的である新卒者等の正社員就職に寄与すると考えられることから「就職支援ナビゲーターによる延べ相談件数」を測定指標に設定した。	令和7年度の目標は、過去3か年の就職支援ナビゲーターによる延べ相談件数の平均値により設定した。
11 新卒者等支援に係る就職支援ナビゲーターの担当者制による就職支援を受けた者の正社員就職率 (アウトカム)	-	-	1	令和7年度			61.0%		62.5%	就職支援ナビゲーターの担当者制による未内定者等に対する就職支援により、新卒者等の正社員就職を促進することが事業の目的の一つであることから、新卒者支援に係る就職支援ナビゲーターの担当者制による就職支援を受けた者の正社員就職率について、目標値として設定した。	令和7年度の目標は、過去2年間(令和5年度から実績の把握を開始)の実績の平均値を設定した。
12 わかものハローワーク等における延べ相談件数 (アウトプット)	-	-	719,000件	令和7年度	699,155件	686,000件 664,673件	658,000件 756,508件	703,000件 747,657件	719,000件	フリーター等に対しきめ細かな職業相談を実施することが、本事業の目的であるフリーター等の正社員就職に寄与すると考えられることから「わかものハローワーク等における延べ相談件数」を測定指標に設定した。	令和7年度の目標は、過去3か年のわかものハローワーク等における延べ相談件数を基に、過去3か年の労働力調査におけるフリーターの増減率を踏まえ設定した。
13 フリーター等支援に係る就職支援ナビゲーターの担当者制による就職支援を受けた者の正社員就職率 (アウトカム)	-	-	51.1%	令和7年度			50.0%		51.1%	フリーター等支援においては、就職支援ナビゲーターの担当者制による正社員就職を希望する若者へのきめ細かな個別支援を事業の柱としていることから、フリーター等支援に係る就職支援ナビゲーターの担当者制による就職支援を受けた者の正社員就職率について、目標値として設定した。	令和7年度の目標は、過去2年間(令和5年度から実績の把握を開始)の実績の平均値を設定した。

達成手段3 (開始年度)		令和5年度 予算額	令和6年度 予算額	令和7年度 予算額	関連する 指標番号	達成手段の概要等	行政事業レビューシート予算事業ID
		執行額	執行額	執行額			
(29)	新卒者等に対する就職支援 (昭和51年度)	※	※	※	10,11	※	002582
(30)	若年者地域連携事業 (平成16年度)	※	※	※	-	※	002583
(31)	フリーター支援事業 (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)	※	※	※	12,13	※	002592
(32)	トライアル雇用助成金事業(一般トライ アルコース) (平成25年度)	※	※	※	-	※	002594

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	年度ごとの実績値							
					令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度			
14	ハローワークの就職氷河期世代を含む中高年層(ミドルシニア)専門窓口における正社員就職率(アウトカム)	-	-	63.8%	令和7年度	40.0%	54.8%	60.4%	62.3%	61.9%	本事業は、就職氷河期世代を含む中高年層(ミドルシニア)の不安定就労者の就職支援を行い、安定した雇用を実現することを目標としていることから、正社員就職率を目標として設定した。  【参考】実績値の算出方法は、以下のとおり。算出式X/Y ・分母Y:就職氷河期世代専門窓口における新規チーム支援対象者数(令和6年度:16,859人) ・分子X:就職氷河期世代専門窓口におけるチーム支援対象者の正社員就職件数(令和6年度:10,756人)	令和7年度の目標値については、過去3年間の実績等を踏まえ設定した。求職者の状況に応じて正社員以外の就職をすることも重要であり、目標値を高く設定することは必ずしも実情にそぐわないため、当該目標値を設定した。
15	特定求職者雇用開発助成金(就職氷河期世代安定雇用実現コース)の支給対象者の事業主都合離職者割合(アウトカム)	-	-	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	令和7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 支給対象者0.4% < 一般1.1%	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 支給対象者1.4% < 一般1.6%	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 支給対象者1.2% < 一般1.4%	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 支給対象者1.1% < 一般1.5%	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	本助成金は、就職氷河期世代が、正規雇用労働者として雇い入れられることを促進することを目的としていることから、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した。  【参考】実績値の算出方法は、以下のとおり。算出式X/Y ※令和4年度に雇い入れられた者について調査 <支給対象者> ・分母Y:支給対象者数(令和6年度:4,071人) ・分子X:支給対象者における事業主都合による離職者数(令和6年度:43人) <一般> ・分母Y:雇用保険被保険者数(令和6年度:7,394,348人) ・分子X:事業主都合による離職者数(令和6年度:110,260人)	助成金の支給を受けていない事業主の事業主都合離職割合より、助成金の支給対象の事業主都合離職割合が低い場合、助成金の政策効果(正規雇用労働者としての雇い入れ)があるものと評価できるため、当該目標値を設定した。
達成手段4(開始年度)		令和5年度 予算額	令和6年度 予算額	令和7年度 予算額	関連する 指標番号	達成手段の概要等					行政事業レビューシート予算事業ID	
		令和5年度 執行額	令和6年度 執行額	令和7年度 予算額								
(33)	就職氷河期支援対策専門窓口の設置及びチーム支援の実施(令和元年度)	※	※	※	-	※					002530	
(34)	特定求職者雇用開発助成金(就職氷河期世代安定雇用実現コース)(平成29年度)	※	※	※	-	※					002568	

達成目標5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						
						令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度		
16	外国人雇用サービスコーナー等の職業相談件数 (アウトプット)	-	-	300,000件	令和7年度	270,000件	300,000件	300,000件	300,000件	300,000件	外国人労働者が増加する中で、外国人雇用サービスセンター等においてきめ細かな就職支援を実施することは、外国人求職者の円滑な就職活動を可能とし、安定的な就労に資するものであるから、測定指標として選定した。	令和7年度目標値については、過去の実績等を踏まえて設定している。
						286,313件	273,391件	283,349件	316,639件			
17	外国人就労・定着支援事業受講者数 (アウトプット)	-	-	5,600人	令和7年度	6,000人	5,500人	5,700人	5,600人	5,600人	日本の職場におけるコミュニケーション能力の向上等を目的とした研修を実施することは、外国人労働者の安定的な就労及び職場定着に資するものであるから、測定指標として選定した。	令和7年度目標値については、過去の実績等を踏まえて設定している。
						3,019件	3,358人	3,865人	4,131人			
○18	外国人雇用サービスコーナー等を利用した外国人求職者の就職件数 (アウトカム)	-	-	14,800件	令和7年度	14,900人	14,400件	14,400件	14,800件	15,300件	外国人労働者が増加する中で、外国人求職者のニーズを的確に把握し、職業相談・紹介等を実施する必要がある。ハローワークにおいては、外国人雇用サービスセンターを設置するとともに、外国人求職者の多いハローワークに専門相談員や通訳員を配置し、日本での就労を希望する留学生、専門的・技術的分野の外国人や日系人等の定住外国人に対し職業相談・紹介等を行っており、外国人雇用サービスセンター等を利用して就職した外国人求職者の数を指標として選定した。	令和7年度目標値については、過去の実績等を踏まえて設定している。
						12,355件	13,765件	15,327件	15,847件			
○19	外国人雇用サービスコーナー等を利用した外国人求職者の就職率 (アウトカム)	-	-	16.5%	令和7年度	18.0%	16.5%	16.5%	16.5%	16.5%	外国人労働者が増加する状況にあつては、就職件数も増加する方向に働くが、外国人労働者とその雇用を希望する企業のマッチング状況を把握するため、外国人雇用サービスセンター等を利用して就職した外国人求職者の就職率(※)を測定指標として選定した。	令和7年度目標値については、過去の実績等を踏まえて設定している。
						15.7%	16.0%	17.8%	16.8%			
20	外国人就労・定着支援事業受講者へのアンケートにおいて、「よく理解できた」「だいたい理解できた」と回答した者の割合 (アウトカム)	-	-	95%	令和7年度	-	90.0%	90.0%	95%	95.0%	日本の職場におけるコミュニケーション能力の向上やビジネスマナー等に関する知識の習得を目的とした研修を実施する外国人就労・定着支援事業の実施において、当該事業に係る研修の質を担保することは、外国人労働者の安定的な就労及び職場定着につながることから、受講者アンケートにおける理解度(※)を測定指標として選定した。	令和7年度目標値については、過去の実績等を踏まえて設定している。
						-	97.8%	97.1%	97.8%			
達成手段5 (開始年度)		令和5年度 予算額	令和6年度 予算額	令和7年度 予算額	関連する 指標番号	達成手段の概要等					行政事業レビューシート予算事業ID	
		執行額	執行額	執行額								
(35)	難民就職促進費 (昭和55年度)	※	※	※	-	※					002567	
(36)	雇用・適正就労対策推進費 (平成5年度)	※	※	※	-	※					002584	
		※	※									
(37)	外国人雇用サービスセンター等運営費 (平成14年度)	※	※	※	16,18,19	※					002585	
		※	※									
(38)	外国人看護師・介護福祉士受入支援事業費 (平成19年度)	※	※	※	-	※					002566	
		※	※									

達成目標6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						
					令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度		
○21 特定求職者雇用開発助成金(特定就職困難者コース)の支給対象者の事業主都合離職割合(アウトカム)	-	-	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	令和7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	<p>本助成金は、高齢者、障害者等の就職困難者が、継続して雇用する労働者として雇い入れられることを促進することを目的としていることから、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した。</p> <p>【参考】実績値の算出方法は、以下のとおり。算出式X/Y ※令和3年度に雇い入れられた者について調査 &lt;支給対象者&gt; ・分母Y:支給対象者数(令和6年度:55,361人) ・分子X:支給対象者における事業主都合による離職者数(令和6年度:517人) &lt;一般&gt; ・分母Y:雇用保険被保険者数(令和6年度:7,282,096人) ・分子X:事業主都合による離職者数(令和6年度:110,772人)</p>	助成金の支給を受けていない事業主の事業主都合離職割合より、助成金の支給対象者の事業主都合離職割合が低い場合、助成金の政策効果(「継続して雇用する労働者としての雇い入れ」)があるものと評価できるため、当該目標値を設定した。
22 生活保護受給者等就労自立促進事業による相談件数(アウトプット)	-	-	513,000件	令和7年度	577,500件 606,414件	537,000件 533,261件	543,000件 523,358件	536,000件 526,035件	513,000件	<p>生活保護受給者や生活困窮者等に対しては、主に生活保護受給者等就労自立促進事業において、地方公共団体とハローワークが一体となった支援を実施しており、その就労の安定・促進に資するものであることから、本事業による相談件数を測定指標として選定した。</p>	令和7年度の目標値については、過去3か年度の実績を踏まえて設定した。
○23 生活保護受給者等就労自立促進事業による支援対象者の就職率(アウトカム)	-	-	69.7%	令和7年度	63.7% 66.1%	63.5% 68.7%	64.6% 70.0%	68.3% 70.5%	69.7%	<p>生活保護受給者や生活困窮者等に対しては、主に生活保護受給者等就労自立促進事業において、地方公共団体とハローワークが一体となった支援を実施しており、その就労の安定・促進に資するものであることから、本事業による就職率を測定指標として選定した。</p> <p>【参考】実績値の算出方法は、以下のとおり。算出式X/Y ・分母Y:支援対象者数(令和6年度:85,917人) ・分子X:就職者数(令和6年度:60,571人)</p>	令和7年度の目標値については、過去3か年度の実績を踏まえて設定した。

達成手段6		令和5年度	令和6年度	令和7年度 予算額	関連する 指標番号	達成手段の概要等	行政事業レビューシート予算事業ID
		予算額 執行額	予算額 執行額				
(39)	職業転換給付金制度 (昭和41年度)	※ ※	※ ※	※	-	※	004036
(40)	アイヌ地区住民就職促進費 (昭和50年度)	※ ※	※ ※	※	-	※	002579
(41)	特定求職者雇用開発助成金(特定就職困難者コース) (昭和56年度)(再掲)	※ ※	※ ※	※	21	※	002568
(42)	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)	※ ※	※ ※	※	-	※	004369
(43)	公正採用選考等推進費 (平成10年度)	※ ※	※ ※	※	-	※	002580
(44)	ホームレス等に対する就労支援事業 (平成12年度)	※ ※	※ ※	※	-	※	002590
(45)	日雇労働者等技能講習事業 (平成13年度)	※ ※	※ ※	※	-	※	002581
(46)	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)(再掲)	※ ※	※ ※	※	-	※	002574
(47)	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16年度)(再掲)	※ ※	※ ※	※	-	※	002575
(48)	刑務所出所者等就労支援事業 (平成18年度)	※ ※	※ ※	※	-	※	002578
(49)	特定求職者雇用開発助成金(生涯現 役コース) (平成20年度)(再掲)	※ ※	※ ※	※	-	※	002568
(50)	特定求職者雇用開発助成金(被災者 雇用開発コース) (平成23年度)	※ ※	※ ※	※	-	※	002568
(51)	生活保護受給者等就労自立促進事業 (平成25年度) 【新経済・財政再生計画関連:社会保 障分野④】	※ ※	※ ※	※	22,23	※	002602
(52)	トライアル雇用助成金事業(一般トライ アルコース) (平成25年度)(再掲)	※ ※	※ ※	※	-	※	002594
(53)	教育訓練受講者支援資金融資事業 (平成27年度)	※ ※	※ ※	※	-	※	002604
(54)	特定求職者雇用開発助成金(生活保 護受給者等雇用開発コース)の支給 (平成29年度)	※ ※	※ ※	※	-	※	002609
(55)	特定求職者雇用開発助成金(就職水 河期世代安定雇用実現コース) (平成29年度)	※ ※	※ ※	※	-	※	002568
(56)	トライアル雇用助成金事業(新型コロナ ウイルス感染症対応(短時間)トライ アルコース) (令和2年度)	1.1億円 0.9億円	0 0	0	-	就労経験のない職業に就くことを希望する求職者を、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ヶ月)試行的に雇用する事業主に対して、トライアル雇用助成金を支給する。	-

達成目標7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
						年度ごとの実績値						
		基準年度	目標年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度				
○24	労働者協同組合における65歳以上の組合員が占める割合(アウトカム)	-	-	13.6%	令和7年度	-	13.6%	13.6%	13.6%	13.6%	労働者協同組合法は、高齢者を始めとする多様な就業機会の創出を促進することを目的としていることから、65歳以上の高齢者の組合員(組合の事業に従事)が占める割合を指標として設定した。 【参考】実績値の算出方法は、以下のとおり。算出式X/Y ・分母Y: 全ての労働者協同組合の組合員数(令和6年度: 8,919人) ・分子X: 全ての労働者協同組合の65歳以上の組合員数(令和6年度: 671人)	「労働力調査」による「15歳以上の就業者総数に占める高齢就業者の割合」の直近(2020年)数値が「13.6%」であり、これを参考とした。
達成手段7 (開始年度)		令和5年度 予算額	令和6年度 予算額	令和7年度 予算額	関連する 指標番号	達成手段の概要等					行政事業レビューシート予算事業ID	
		執行額	執行額									
(57)	労働者協同組合法の円滑な施行のための経費(令和4年度)	※	※	※	24	※					003079	
施策の予算額(千円)		令和5年度			令和6年度			令和7年度			政策評価実施予定 時期	令和4年度
		185,004,293			127,767,964			130,770,780				
施策の執行額(千円)		121,541,107			111,185,394							
施策に關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		關係部分(概要・記載箇所)			
					第211回通常国会 衆議院厚生労働委員会厚生労働大臣所信表明		令和5年3月8日		大学等と連携し、新卒者に対するきめ細かな就職支援を行うとともに、いわゆる就職氷河期世代の方々の就労や社会参加を支援します。 年齢にかかわらず働くことができる社会の実現に向けて、七十歳までの就業機会の確保を推進するとともに、外国人労働者に対する就職支援の強化、働きやすい環境整備等に取り組みます。 また、障害者雇用率を段階的に引き上げるとともに、助成金等を通じた事業主への支援を強化し、障害者の雇用機会の拡大と雇用の質の向上を図ります。			

(※)「達成手段」の事業のうち、行政事業レビューの対象事業(「行政事業レビューシート予算事業ID」欄に記載があるもの)の「予算額」、「執行額」及び「達成手段の概要等」については、「行政事業レビュー見える化サイト」(<https://rssystem.go.jp/top>)の行政事業レビューシートを参照。