

	理件数)、司法処理の状況(司法処理件数)	る。しかしながら、依然として賃金不払残業や過重労働等の労働条件上の問題も多く存在しているため、今後とも引き続きこれらの問題を解消していく必要がある。		
3-1-II 年間総実労働時間 1,800時間の達成・定着	労働時間の状況(年間総実労働時間)、所定外労働時間の状況(所定外労働時間)、年休の取得状況(年休取得率)	事業主等による労働時間短縮に向けた取組を促進するための支援を行うこと等により、年間総実労働時間は前年度と同様(1,834時間)であったものの、所定内労働時間は1,682時間と前年度と比較して3時間減少しており、目標の達成に向けて進展があった。	②	②
施策目標2 労働者の安全と健康の確保を図ること				
3-2-I 事業場における安全衛生水準の一層の向上を図ること	労働災害による死亡者数、休業4日以上死傷者数、事業場に対する多様な安全衛生情報の提供状況(安全衛生情報センターのインターネットサイトへのアクセス件数)、小規模事業場等団体安全衛生活動援助事業の利用状況(新規登録団体数)、地域産業保健センターの利用状況(相談件数等、訪問指導事業場数)、産業医共同選任事業の利用状況(利用事業場数等)	労働災害による死亡者数については、平成10年に2,000人を割って以降順次減少しつつあり、平成17年は死亡者数1,514人へと減少しており、また、第10次防災計画期間中における労働災害の総件数についても、休業4日以上死傷者数は平成16年の122,804人から平成17年の120,354人へと減少している。このように、これらの計画に基づく労働災害防止対策は一定の効果を出しているところであり、目標の達成に向けて進展があった。	②	②
3-2-II 産業安全水準の一層の向上を図ること	建設業における労働災害発生状況(建設業における休業4日以上死傷者数)、専門工事業者安全管理活動等促進事業の利用状況等(安全衛生教育実施回数、安全衛生教育参加者数)、建設工事墜落防止対策推進事業の利用状況等(教育研修会開催回数、教育研修会参加者数等)、中小総合工事業者指導力向上事業の利用状況等(現場所長研修会開催回数、現場所長研修会参加者数等)、店社安全衛生管理担当者研修開催回数、店社安全衛生管理担当者研修参加者数)、交通労働災害防止対策推進事業の利用状況等(指導員による個別事業場への指導件数)、労働安全管理水準の改善の状況(安全管理特別指導対象事業場における度数率、強度率(対前年増減率))	建設業における労働災害による死傷者数については、第10次防災計画期間中においても減少傾向にあること、また、同期間の交通労働災害による死亡者数も減少していることから、これらの分野における労働災害防止対策は一定の効果を出している。しかしながら、労働災害による死亡者数は、業種別では建設業が依然として最も多く全体の約3分の1を占めており、また、事故の起因物別では交通労働災害が最も多く全体の約3割を占めている状況である。さらに、産業安全対策の推進を図るに当たっては、建設業における死亡災害の主な原因である墜落災害に対する防止対策を一層推進するなど、労働災害が多発している分野における労働災害防止対策を推進していくことは適切である。	②	②
3-2-III 労働衛生対策の推進を図	業務上疾病者数、酸素欠乏症等死亡者	業務上疾病者数は途中多少の増減はありつつも	②	②

ること

数、一酸化炭素中毒死亡者数、化学物質管理支援事業の利用状況（化学物質管理に係る研修受講者数）、中小規模事業場における心とからだの健康づくり（THP）の普及状況（THP導入指導の実施事業場数、THP導入指導の実施対象者数）、メンタルヘルス指針の普及状況（研修事業開催回数、研修事業参加者数、メンタルヘルス対策支援事業場数、支援事業場におけるメンタルヘルスの専門家による取組指導回数）、産業保健推進センターの利用状況（産業保健スタッフに対する研修の実施回数、事業者等からの相談件数）、過重労働による健康障害防止対策の状況（過重労働総合対策関係パンフレット配布件数）

減少傾向にあり、これまで着実に講じてきた労働衛生対策は、長期的に見れば一定の成果を上げてきたものであると評価できる。

また、第10次災防計画において新たに重点対象分野に加わったメンタルヘルス対策、過重労働による健康障害防止対策については、重点対策として着実に実施しており、また、平成17年度の労働安全衛生法改正等によりこれらの対策の評価を図るなど施策目標の達成に向けて進展があった。

今後とも職業性疾病対策については、状況を踏まえて必要な見直しを行いつつ積極的に推進するとともに、過重労働による健康障害や精神障害として労災認定される件数も高い水準で推移していることから、過重労働対策、メンタルヘルス対策のさらなる徹底を図る必要がある。

また、平成17年度は、石綿ばく露防止等に関する相談窓口の設置を行うほか、石綿業務に従事していた労働者に対する健康診断の実施要請、健康相談窓口の設置等を行い、今後の被害を未然に防止するための対応及び国民の有する不安への対応について推進が図られた。さらに、石綿ばく露防止対策について、今後、建築物の解体作業等における対策の充実等を図り、作業員等へのばく露防止に資するものとする。

施策目標3 労働災害に被災した労働者等の公正な保護を行うとともに、労働者の福祉の増進を図ること

3-3-I 労災保険の安定的かつ適正な運営を行うことにより、被災労働者等の保護を図ること

保険料収納済額、保険料給付費等、労働福祉事業費、平均保険料率、療養(補償)給付件数、休業(補償)給付件数、傷病(補償)年金給付件数、障害(補償)年金給付件数、障害(補償)一時金給付件数、遺族(補償)年金給付件数、遺族(補償)一時金給付件数、葬祭料(葬祭給付)給付件数、介護(補償)給付件数、二次健康診断等給付件数

適正な保険料率を設定し、労災保険財政の安定的な運営を図るとともに、被災労働者等の保護のため、労災保険給付の適正な業務処理の徹底を図っているところであり、目標達成に向けて進展があった。

②

③

3-3-II 被災労働者及びその家族の援護を図り、被災労働者の円滑な社会復帰を促進すること

労災就学等援護費の支給実績（労災就学等援護費支給件数）、義肢等補装具の支給状況（義肢等補装具の支給件数）、アフターケアの実施状況（アフターケアの実施件数）

被災労働者及びその家族の援護として必要な者に対し労災就学援護費の支給等を、被災労働者の円滑な社会復帰の促進として必要な者に対しアフターケアの実施等を適切に行っているところであり、目標達成に向けて進展があった。

②

③

施策目標4 勤労者生活の充実を図ること

3-4-I 勤労者の財産形成の促進を図ること	勤労者財産形成促進制度の活用状況(財形貯蓄残高、財形融資残高)	財形貯蓄残高については、主として近年の厳しい経済情勢における金利の低下等の外生的要因により減少傾向が見られるが、財形融資残高については、平成11年度の制度改善に伴う貸付利率の低下及び広報活動等による制度の周知が図られたことにより、平成14年度からに連続して増加しており、施策目標の達成の達成に向け進展があった。	②	②
3-4-II 中小企業における退職金制度の普及促進を図ること	中小企業退職金共済制度の普及状況(新規被共済者数、被共済者数)	近年の経済社会情勢の変化に伴い退職金制度を見直す動きも見られるものの、未だ多くの企業が退職金制度を設けており、退職後の所得確保等その果たす役割は依然として大きいものがあるが、30~99人規模の企業における退職金制度の普及率は1,000人以上規模の企業の普及率と比べると依然低い状況である。このような状況の中で、雇用動向調査によれば、中小企業労働者数はほとんど変わっていないにもかかわらず、中小企業退職金共済制度の被共済者数は昨年度(約5,295千人)と比較して増加していることから(約5,475千人)、目標達成に向けて進展があったといえる。	②	②
3-4-III 自由時間の充実等勤労者生活の充実を図ること	勤労者マルチライフ支援事業参加者のボランティア活動に対する意識の変化(アンケート結果「プログラムに参加してボランティア活動の意識が高まった」の割合)、中小企業勤労者福祉サービスセンターの会員数、全労働金庫に対する検査実施状況(検査実施率)	平成17年度は、勤労者マルチライフ支援事業の第2期2年目であり、各事業実施地域において広報活動や体験プログラムを積極的に実施したことにより、事業の参加者から高い評価を得た。また、中小企業勤労者福祉サービスセンターの会員数は増加傾向にあった。さらに、概ね2年に1回という労働金庫に対する検査実施率の定着等により、リスク管理債権が低い状況を維持することができている等、その健全性が確保されている。これらのことを総合的に勘案すると、施策目標の達成に向けて進展があったと評価できる。	②	②
施策目標6 安定した労使関係等の形成を促進すること				
3-6-I 円滑な政労使コミュニケーションの促進を図ること	産業労働懇話会、多国籍企業労働問題懇話会及び中小企業労働福祉推進会議の開催回数	産業労働政策や各種の労働問題について、政労使間の対話を促進し、時々の政策課題に関し政労使の共通認識の形成を図るため政労使コミュニケーションを促進する場を設けることは必要と考えられる。 平成17年度においては、産業労働懇話会の開催により、喫緊の政策課題である産業安全及び団塊の世代をめぐる諸問題について幅広く意見交換	②	②

		が行われ、円滑な政労使コミュニケーションの促進が図られたものとする。		
3-6-II 集团的労使関係のルール の確立及び普及等を図ること	争議件数、争議による労働損失日数、 法令及び指針の施行状況	労働者の労働条件の維持・向上は、労使関係を安定させ、社会経済の発展の基礎となるものであるため、集团的労使関係のルールの確立及び普及については、争議行為による損失日数は長期的には減少傾向にあること、また、労働契約承継法の関連法令及び指針が、リーフレットの作成・配布等を通じた周知広報により、遵守され、適正に運用されていることから、目標の達成に向けて進展があったものとする。なお、派遣労働者等新たな就業形態への対応など、なお改善の余地はある。	②	②
3-6-III 集团的労使紛争の迅速かつ適切な解決を図ること	不当労働行為事件の処理日数（手続段階別平均所要日数）、不当労働行為事件の係属・処理状況（前年繰越、新規申立て、事由別終結件数）、調整事件に係る平均処理日数、調整事件に係る解決率	中央労働委員会の不当労働行為審査制度及び労働争議の調整制度は、集团的労使紛争の解決に寄与し、労使関係の安定化に有効に機能していると考えられる。一方、不当労働行為審査制度については、特定の事件において審査が遅延していること、取消訴訟における命令の取消率について改善が見られるもののまだ高い水準にあることなどの問題があったところである。 このような状況を踏まえ、審査の迅速化及び的確化を図るため、労働委員会における審査の手続及び体制の整備等を内容とした「労働組合法の一部を改正する法律」が平成17年1月1日から施行された。平成17年の審査実績を見ると、同法に基づく部会制の採用、計画的な審査の実施等によって事件処理に目覚ましい成果が見られたが、同法を踏まえた審査の迅速化・的確化に向けた取組を今後とも継続していくことが必要である。	②	②
施策目標7 個別労働関係紛争の解決の促進を図ること				
3-7-I 個別労働関係紛争の解決の促進を図ること	民事上の個別労働紛争相談件数、助言・指導申出受付件数、あつせん申請受理件数、処理期間、手続終了件数	民事上の個別労働関係紛争は、最終的には民事裁判で解決されるべきものであるが、多くの手間、期間、費用等がかかることとなる。簡易、迅速、無料を旨とする個別労働紛争解決制度は紛争の解決に大きく寄与しているものと考えられる。 民事上の個別労働紛争相談件数、助言・指導申出受付件数及びあつせん申請受理件数ともに増加しており、個別労働紛争解決制度が紛争解決の手段として有効であること、また、それぞれの制度の特性を生かした迅速かつ適正な処理を行っており、運用が効率的になされていることから、目標	②	②

		達成に向けて進展があったと考える。		
施策目標 8 労働保険適用徴収業務の適正かつ円滑な実施を図ること				
3-8-I 労働保険の適用促進及び労働保険料の適正徴収を図ること	労働保険の適用促進状況（未手続事業保険関係成立件数、適用事業場数）、労働保険料収納済歳入額、労働保険料収納率	労働保険の適用促進及び労働保険料の適正徴収を図るために行っている労働保険適用促進月間（毎年10月）における労働保険制度の周知広報活動及び平成17年度より取り組んでいる未手続事業一掃対策による未手続事業場の計画的な解消、労働保険料算定基礎調査、最終的には財産の差押えを視野に入れた滞納整理等は有効かつ効率的な方法であり、目標達成に向けて一定の進展があったといえる。 しかしながら、労働保険の適用促進については、これまですでに存在している未手続事業に加え、毎年相当数設立される新規事業のうち労働保険についての認識不足等による新たな未手続事業の発生などにより、依然として相当数の未手続事業が存在していることから、関係機関との連携による未手続事業の的確な把握や職権による成立手続の実施等により、未手続事業の更なる解消を推進する必要がある。	②	②
基本目標 4 経済・社会の変化に伴い多様な働き方が求められる労働市場において労働者の職業の安定を図ること				
施策目標 1 労働力需給のミスマッチの解消を図るために需給調整機能を強化すること				
4-1-I 公共職業安定機関における需給調整機能を強化すること	紹介件数、就職件数、就職率、雇用保険の受給期間を2/3以上残して早期に就職した者の割合、求人開拓数、新規求人数に占める割合、ハローワークインターネットサービスのアクセス件数、ネット上での応募者数、年齢階層別求人数、年齢不問求人者の割合、職業訓練受講指示件数、就職支援セミナーの受講者数、再就職支援プログラム開始件数、再就職支援プログラム対象者の就職率、就職実現プラン作成件数、就職実現プラン対象者の就職率、キャリア・コンサルティング対象者数、キャリア交流事業参加者数、受理後3週間以上の未充足求人に対するフォローアップ率、民間委託による長期失業者の就職支援事業対象者の就職率、民間委託による長期失業者の就職支援事業	平成17年度に実施された各施策については、上記評価のとおり、おおむね良好に機能しており、多くの項目において掲げた数値目標を達成したところであり、全体としても施策目標の達成に向けて進展があったと言える。 なお、平成18年度においても、一層適切な目標設定を行い達成に向け、着実に事業を推進していく。	②	②

	により就職した者のうち就職6ヶ月後の職場定着率			
4-1-III 官民の連携により労働力需給調整機能を強化すること	しごと情報ネット参加機関数、求人情報件数、求職者情報件数（障害者に係るものに限る）、1日平均アクセス件数（PC版、携帯版）	しごと情報ネットの参加機関数及び求人情報件数がともに大幅に増加し、また、しごと情報ネットへの1日当たりのアクセス件数も増加していることにかんがみると、しごと情報ネットにより求人情報等へのアクセスの円滑化が図られたと判断でき、官民の連携により労働力需給調整機能を強化するという施策目標の達成に向けて進展があったと考えられる。	①	①
施策目標2 雇用機会を創出するとともに雇用の安定を図ること				
4-2-I 中小企業、新規・成長分野企業等における雇用機会を創出するとともに労働力の確保等を図ること	中小企業労働力確保法に基づく各種助成金の支給決定人数・支給決定金額等、「しごと情報ネット」に提供した求人数、求人情報へのアクセス件数・アンケート結果、雇用創出セミナー参加者、出会いの場参加者、雇用管理相談業務利用者等に対するアンケート結果、新規・成長分野雇用創出特別奨励金の支給決定人数・支給決定金額、介護労働法に基づく各種助成金の支給決定件数・支給決定金額、受給資格者創業支援助成金支給決定件数・支給決定金額、緊急雇用創出特別奨励金の支給決定人数・支給決定金額等	<p>中小企業労働力確保法に基づく助成金については、中小企業における雇用機会の創出、雇用管理改善の達成に向けて進展があったと考えられる。一部の助成金で実績があがっていないことから、中小企業の実態にそった支援とすべく、見直しの検討を行うとともに、適正な予算要求額とする必要がある。</p> <p>中小企業の経営基盤の強化に資する人材ニーズを求人情報として「しごと情報ネット」に登録し、求職者に情報提供することについては、中小企業の経営基盤の強化に資する人材確保の促進に向けて進展があったと考えられる。</p> <p>パートバンクに雇用・労務相談コーナーを設置し、事業主に雇用管理の改善に係る相談・援助を行うことについては、パートタイム労働者の雇用管理の改善の進展に効果があったと考えるが、利用実績が低いことから事業の見直しを視野に入れて検討を行う必要がある。</p> <p>新規・成長分野雇用創出特別奨励金については、制度創設以来15万人近くの支給実績があり、新規・成長分野企業等における雇用機会の創出に向けて進展があったと考えられる。</p> <p>介護労働者法に基づく助成措置等については、介護関連企業等における雇用機会の創出及び雇用管理の改善の達成に向けて進展があったと考えられる。</p> <p>緊急雇用創出特別奨励金については、中高年齢者の非自発的離職者等の雇用機会の創出に向けて進展があったと考えられる。</p>	②	②
4-2-III 事業活動の縮小を余儀なく	雇用調整助成金の対象者数（休業・教	本助成金は、景気の変動や産業構造の変化等に	②	②

くされた企業における雇用の維持・安定を図ること	育訓練・出向)・支給決定金額・利用事業所の事業主都合離職割合等	より一時的な事業活動の縮小を余儀なくされた企業における失業者の発生を予防するという目標に対して有効かつ効率的に達成しているといえる。		
4-2-IV 円滑な労働移動を促進すること	求職活動等支援給付金等の支給決定事業所数・金額等、出向移籍の成立率、ハローワークインターネットサービスへのアクセス件数、ネット上での応募者数、しごと情報ネット参加機関数、求人情報件数、求職情報件数、1日平均アクセス件数等	<p>実施された各施策については、おおむね円滑な労働移動の促進に一定の役割を果たしており、施策目標の達成に向けて進展があったと考えられる。</p> <p>労働移動支援助成金については、再就職援助計画対象労働者が減少している中で、平成17年度実績は平成16年度実績を2割程度上回っているものの、全体的にはその活用が十分でないことから、本助成金については、労働移動支援のニーズを把握しつつ、より一層活用が図られる実効ある制度となるよう、支援内容の充実強化を図るべく所要の見直しを行うとともに、適正な予算額とする。</p> <p>しごと情報ネットの参加機関数及び求人情報件数がともに大幅に増加し、また、しごと情報ネットへの1日当たりのアクセス件数も増加していることにかんがみると、しごと情報ネットにより求人情報等へのアクセスの円滑化が図られたと判断でき、官民の連携により労働力需給調整機能を強化するという施策目標の達成に向けて進展があったと考えられる。</p>	②	②
4-2-V 産業の特性に応じた雇用の安定を図ること	雇用管理研修等受講者数、雇用管理研修等助成金利用事業主等のアンケート結果、建設業需給調整機能強化促進助成金利用事業主団体の紹介による就職件数、建設業需給調整機能強化促進助成金利用事業主団体の人材情報提供事業等利用者のアンケート結果、建設雇用改善助成金の支給決定件数・支給決定金額、建設教育訓練助成金利用事業主等のアンケート結果、雇用管理者研修及び派遣元責任者研修の受講者数、雇用管理者研修受講者のアンケート結果、常用港湾労働者の就労割合、雇用管理改善セミナーの開催状況、林業事業体共同説明会・職業講習会・就職ガイダンス参加者の就職率、相談件数(就農等支援コーナー)、農林漁業労働者の充足率	<p>雇用管理研修等受講者数等は、近年、建設業を巡る情勢を反映して減少傾向にあるが、各種研修及び助成制度が、建設労働者の雇用の改善、能力の開発及び向上並びに福祉の増進に果たしてきた役割は大きく、今後とも的確にニーズを把握し、利用者にとって使いやすく、効果的な助成措置として充実していくことが必要である。</p> <p>派遣元責任者による港湾労働者派遣事業の適切な運営及び雇用管理者による港湾労働者の雇用の改善等により、港湾運送における良質な労働力を確保できた結果、常用港湾労働者の就労割合、雇用管理者研修の受講者からの評価も高く、港湾労働者の福祉の増進が図られたものとなっている。</p> <p>林業事業体共同説明会や職業講習会・就職ガイダンスの効率的な実施により、林業労働力の確保が図られた。雇用管理改善セミナーの実施回数が増加する等により、多くの林業事業体での雇用管</p>	①	①

		理改善が推進された。 農林業等への多様な就業促進に関しては、農林業等への就業等を希望する者に対して、幅広く有効な情報を提供してきたところであり、達成に向けて一定の進展がみられた。		
施策目標3 労働者等の特性に応じた雇用の安定・促進を図ること				
4-3-I 高齢者の雇用就業を促進すること	300人以上規模企業のうち65歳以上の高齢者雇用確保措置を講じる企業割合、原則として希望者全員について65歳までの雇用を確保する企業割合、指導・援助の実施件数、継続雇用定着促進助成金の支給決定件数・支給決定金額、再就職援助計画書交付者数、中高年齢者トライアル雇用事業の開始者数・常用雇用移行者数・常用雇用移行率、シルバー人材センター会員の就業延人員、高齢者等共同就業機会創出助成金の支給決定件数等	事業主に対する指導・援助の実施等、多くの項目で評価指標の数値が上がっているところであり、施策目標達成に向けて進展があったと考える。	②	①
4-3-II 障害者の雇用を促進すること	新規求職申込件数、有効求職者数、就職件数、障害者試行雇用事業の開始者数・常用雇用移行者数・常用雇用移行率、職場適応援助者（ジョブコーチ）事業による人的支援対象者数・支援終了後6ヶ月の定着率等、障害者就業・生活支援センター事業における登録障害者数、就職件数等、障害者実雇用率、法定雇用率未達成企業割合、雇入れ計画作成命令件数、適正実施勧告件数、調整金・報奨金支給決定件数・支給決定金額等	障害者の厳しい雇用状況が続く中で、各施策を着実に推進した結果、就職件数が大幅に増加し過去最高となるなど、障害者の雇用の促進という施策目標に向けて進展があったと考える。	②	②
4-3-III 若年者の雇用を促進すること	セミナー等参加者数（大学等）、インターンシップ参加者数（大学等）、キャリア探索プログラム等参加生徒数（高校等）、ジュニアインターンシップ参加者数（高校）、インターンシップ学生のアンケート結果、若年者地域連携事業実績（高校生の保護者対象セミナー開催回数、高校進路担当者セミナー開催回数、職場見学会・企業説明会実施回数、委託先団体数）、新規高卒者の就職内定率、新規学卒者の離職	高校生、大学生等とともに、昨年度を上回る就職内定率となるとともに、フリーターについては2年連続で減少し、トライアル雇用終了者の約8割の常用雇用が実現される等、施策目標は達成に向けて進展があったと考えている。 また、職業意識啓発に係る施策については、多くの学生生徒の参加が得られており、若年者の当該施策に対する期待は大きいことから、引き続き、学校等関係者との連携の下、新規学卒者の就職支援や在学中の早い段階からの職業意識形成支援等の充実を図り、就職時の適職選択、就職後の定着	②	①

	率、ジョブサポーターによる支援等を通じた新規高卒の就職内定者数、学生職業センター等利用者数・就職件数、就職ガイダンス参加者数（高校）、若年者トライアル雇用事業の開始者数・常用雇用移行率、ジョブカフェ実績、ヤングワークプラザの就職件数	を図ることが重要である。 なお、平成18年度においても具体的な目標を掲げたところであり、目標達成に向け着実に事業を推進していく。		
4-3-IV 外国人労働者の就労環境の整備を図ること	外国人求職者等に対する対応状況（就職率）、事業主等に対する周知、啓発、指導状況（事業主向けパンフレット配布部数、月間中講演会開催回数、アドバイザー事業所訪問数等）	外国人労働者や事業主のニーズに応じた支援を費用対効果も考慮の上、効率的に実施していることから、外国人労働者の就労環境の整備を図るといふ施策目標達成に向けて進展があったと考えられる。 ただし、外国人労働者が増加・多様化する中で外国人求職者等や事業主に対する支援の在り方については、今後も検討していく必要がある。	②	②
4-3-V 就職困難者等の雇用の安定・促進を図ること	特定求職者雇用開発助成金支給決定件数・支給決定金額等、ホームレス等試行雇用の実施件数等、日雇技能講習の受講者数等、母子家庭の母等試行雇用奨励給付金支給決定件数等、不良債権処理就業支援特別奨励金の支給決定人数・支給決定金額、民間活用再就職支援事業の支援対象者数、個別求人開拓推進事業の開拓求人数等	実施された各施策については、おおむね良好に機能しており、施策目標の達成に向けて進展があった。 ホームレス等トライアル雇用事業については、ホームレス等の就業ニーズにあった求人の確保が十分でなかったと考えられることから、引き続きホームレス就業開拓推進員を活用した、制度周知、啓発活動及びホームレス等の就業ニーズに応じた求人開拓を積極的に行う必要がある。また、実績と予算上の数値が乖離していることから、適切な予算計上に留意する必要がある。 雇用再生集中支援事業については、延長期間の1年目である平成17年度において、不良債権処理就業支援特別奨励金の支給が前年度の2倍近くとなるなど、行政需要の増大に応じているところであり、おおむね良好に機能している。	①	①
施策目標4 求職活動中の生活の保障等を行うこと				
4-4-I 雇用保険制度の安定的かつ適正な運営及び求職活動を容易にするための保障等を行うこと	収支バランス（保険料収入額（失業等給付、三事業）、失業等給付額、積立金残高、三事業の支出額、雇用安定資金残高）、適用状況（適用事業所数、新規適用事業所数、廃止事業所数、被保険者数）、失業等給付（基本手当（受給者実人員、給付額）、再就職手当（受給者数、給付額）、教育訓練給付（受給者数、給付額）、雇用継続給付（高	平成15年5月の制度改正の効果等により、平成17年度の実人員（628千人（年度月平均））は平成15年度の実人員（839千人（年度月平均））よりも減少し、基本手当支給額も15年度より減少する見込みである。このため、失業等給付関係について、収入が支出を上回り、積立金残高が増加する見込みである。 また、三事業についても、PDCAサイクルによる目標管理等により事業の見直しを実施したこ	②	②

	年齢雇用継続給付（初回受給者数・給付額）、育児休業基本給付金（初回受給者数・給付額）、介護休業給付（受給者数、給付額）	と等により、収入が支出を上回る見込みであり、雇用安定資金残高が増加する見込みである。 以上より、セーフティネットとしての財政の安定という目標は達成したものと判断される。 また、失業等給付について、法律、通達に基づき適正、円滑に給付が行われた。 以上により、施策目標をほぼ達成したものと考える。		
基本目標 5 労働者の職業能力の開発及び向上を図るとともに、その能力を十分に発揮できるような環境を整備すること				
施策目標 1 雇用の安定・拡大を図るための職業能力開発の枠組みを構築すること				
5-1-I キャリア形成支援システムを整備すること	キャリア形成支援コーナー等における相談援助・情報提供件数、職業能力開発推進者講習の受講者数、企業内キャリア形成支援に係る指導・助言、情報提供件数、キャリア形成促進助成金支給件数・金額、能力要件明確化アドバイザーの相談件数	キャリア形成支援コーナー等においては、労働者が主体的なキャリア形成を行うことができるよう、引き続き支援を実施していく。 キャリア形成促進助成金については、事業主を通じた労働者個人々のキャリア形成の促進が図られ、目標の達成に向けて進展があった。 能力要件明確化アドバイザーについては、密接な連携により効果的な職業訓練を実施しており、早期再就職の促進に効果があったものと考えられる。 以上により、施策目標の達成に向けて進展は見られた。	②	②
5-1-II 職業能力開発に関する情報の収集、整理及び提供の体制を充実強化すること	「私のしごと館」各事業のサービス利用者の延べ人数・利用者による評価、「キャリア情報ナビ」へのアクセス件数等	私のしごと館の各事業のサービス利用者の延べ人数が、開館以降順調に伸びており、適切な運営が図られていることから、若年者を中心に職業意識の形成が図られ、施策目標の達成に向けて進展があった。 また、人材ニーズ情報、職業に関する基本的な情報、教育訓練コース等の情報、能力評価に関する情報等を、インターネット上で提供していることから、場所を問わず、また、時間や労働者個人のニーズにあわせ、効率的に提供できていることから、非常に有効であると考えられる。 施策の目標の達成に向け進展はあったと考えられる。	②	②
5-1-III 職業能力評価システムを整備すること	業種別の職業能力評価基準の取組状況（業種数）、技能検定実施状況（受検者数）	職業能力評価制度の構築については、目標の達成に向けて進展があったと評価できる。 技能検定は 137 職種について実施しており、国が行う職業能力評価の重要なインフラとしてその効果は大きい。	②	②

		これら2つの施策により、職業能力評価システムの整備については、目標の達成に向けて進展があったと評価できる。		
5-1-IV 職業能力開発に必要な多様な職業訓練・教育訓練の確保を図ること	教育訓練給付制度の指定講座数・検索システムへのアクセス件数、コース別受講者数（に係る計画達成率）、新たな訓練コース開発数、キャリア形成促進助成金支給件数・支給金額、認定職業訓練施設数・受講者数、中小企業人材育成事業実施数、広域的に認定職業訓練を実施している中小企業団体数	教育訓練給付制度、キャリア形成促進助成金や認定職業訓練については、職業能力開発に必要な多様な職業訓練・教育訓練の確保に進展があったものと考えられる。 地域人材ニーズの把握、職業訓練機会の提供については、離職者訓練、学卒訓練及び在職者訓練についても高い就職率や満足度となっており有効性が認められる。また、求職者の希望に応じ、効率的かつ多様な公共職業訓練を実施していることから、離職者の再就職促進に寄与していると言える。 以上の諸手段により、施策目標の達成に向けて進展は見られたところであり、引き続き目標達成に向けて着実に推進していく。	②	②
施策目標2 労働力需要の動向に対応した職業能力開発を展開すること				
5-2-I IT分野における職業能力開発を推進すること	IT訓練受講者数（に係る計画達成率）、学習支援事業利用者数（に係る計画達成率）、先導的訓練コース開発数、情報関連人材育成事業推進助成金支給件数・支給金額	IT化に対応した総合的な職業能力の開発については既に多数の受講実績を上げているが、今後においても訓練内容のレベルアップを図る等、なお一層の充実を図ることとする。	②	②
5-2-II 介護分野、環境分野その他の新規・成長分野における職業能力開発を推進すること	新規・成長15分野の職業訓練受講者数、離職者訓練受講者数合計・うち介護・福祉・情報通信分野訓練受講者数・コース設定数、ホームヘルパー養成研修等の受講者数（に係る計画達成率）	新規・成長分野を中心とした職業訓練コースの設定・実施については、地域の人材育成ニーズを踏まえ適正に行われていることから、今後においても、地域の人材育成のニーズ等を踏まえ、より一層就職に資する訓練の実施を図ることとする。 ホームヘルパーの養成等については、介護分野における制度改正や介護分野の養成ニーズの動向等を踏まえ事業の実施についての効率化を図ることとする。 なお、その際、民間教育訓練機関の積極的な活用についても配慮を行っている。	②	②
5-2-III ホワイトカラーの職業能力開発を促進すること	生涯職業能力開発促進センターにおける新たな訓練コースの開発・展開数、職業能力習得制度認定講座受講者数、職業能力習得制度修了認定試験合格者数	ホワイトカラーに係る先端的な職業訓練コースの開発・展開については、適切に実施されており、今後とも産業界のニーズの変化に的確に対応し、訓練コースの開発に反映させていくこととする。 また、職業能力習得制度はホワイトカラー労働者の自発的な職業能力開発に一定の効果があるこ	②	②

		とから、引き続き実施する。 なお、現在、講座の認定基準に適合する教育訓練を厚生労働大臣が認定しているが、認定講座も既に社会的に定着していることや能力評価機能の強化に対するニーズが高まっていることから、今後、厚生労働大臣の認定講座は廃止し、専門知識・能力の体系化及び能力評価に特化することにより、一層の活用促進を図ることとする。		
施策目標3 労働者の就業状況等に対応した多様な職業訓練・教育訓練の機会の確保を図ること				
5-3-I 離転職者の再就職を促進するための職業能力開発を推進すること	離転職者訓練受講者数（に係る計画達成率）、就職率（離職者（施設内）訓練、委託訓練）	離転職者の再就職を促進するための職業能力開発については、離転職者の再就職を促進するための効果的な職業能力開発を実施できたものと考えられる。	②	②
5-3-II 若年者の職業能力開発を推進すること	職業能力開発大学校受講者数（に係る計画達成率）・就職率、ヤングジョブスポットの来所者数、「私のしごと館」各事業のサービス利用者延べ人数・利用者による評価、日本版デュアルシステム訓練受講者数、就職基礎能力速成講座受講者数・講座修了後3ヶ月時点の就職率、若者自立塾入塾者数・就職・訓練等への移行率	職業能力開発大学校等における専門的な訓練の実施については、施策目標の達成に向け進展があったと考えている。 ヤングジョブスポットについては、フリーター等の若者のキャリア形成支援における一定の機能を果たしているものとする。また、引き続きフリーター等の若者の職業的自立支援を行っていくため、今後関係機関との連携をより一層図っていくこととし、適切な評価を実施していく。 私のしごと館の各事業のサービス利用者の延べ人数が開館以降順調に伸びており、適切な運営が図られていることから、若年者を中心に職業意識の形成が図られ、施策目標の達成に向けて進展があった。 日本版デュアルシステムについては、短期課程については約70%が就職するなど施策目標の達成に向けて進展があったと考えられる。 就職基礎能力速成講座については、現在、社会問題化しているフリーター等に対し就職基礎能力を修得させるため、10日間程度の短期間で実施しており、高い就職率を示していることから、施策目標の達成に向け進展があったと考えられる。 「若者自立塾」事業については、卒塾後間もない者も含め卒塾者の50.2%を就労等へ導いており、一定の成果を上げているものとする。	②	②
5-3-V 障害者等特別な配慮を必要とする人たちへの対応を推進すること	一般の職業能力開発施設への障害者受入れ数・就職率、障害者職業能力開発校における職業訓練の受講者数・就職	障害者については、平成16年度を上回る対象者に対して職業訓練を実施したことから、障害者に対する多様な職業訓練の機会の確保を図ること	②	②

	<p>率、障害者委託訓練の受講者数、就職率、就職困難者等の職業訓練の受講者数、母子家庭の母等の職業的自立促進事業における職業訓練の受講者数、就職率</p>	<p>ができたといえる。また、就職率についても前年度と比較して上がっていることから、訓練機会の拡大のみならず、訓練内容の充実も図られていたといえる。</p> <p>就職困難者に対しては、雇用の安定を実現するセーフティネットとして、対象者類型毎に時下の情勢に対応した雇用対策を全国一定水準で講じることが必要である。</p> <p>また、少子高齢化の進展や福祉財政の逼迫に伴い「Welfare to work」が重要課題となっている中で、母子家庭の母等の職業的自立を促す職業訓練が有効に機能することが必要である。</p> <p>こうした中、アイヌ地区住民等就職困難者、炭鉱離職者、母子家庭の母及び生活保護受給者に対しては、各対象者の類型毎に必要な対策を講じ、一定の効果を上げていると評価する。</p>		
<p>5-3-VI 勤労青少年が有為な社会人、職業人として成長しその責任を果たすように支援すること</p>	<p>ワーキング・ホリデー協会利用者による評価（アンケート調査等）</p>	<p>今後一層、経済のグローバル化、国際化が進むことにより、国際的視野を持つ人材が必要とされることから、若い時期に広い視野と国際感覚を養成し国際化時代にふさわしい社会人、職業人を育成していくことが大きな課題である。そのため、ワーキング・ホリデー制度の利用者に対する支援及び同制度の活用促進は、若年者の国際感覚と自主性を培う手段として有効であり、若年者が有為な社会人、職業人として責任を果たすための支援として若年者の福祉に重点を置いた施策を展開し成果を上げている。</p> <p>今後、よりの確に、施策目標を達成するためには、若年者個人に対し適切な能力開発を支援していくための取組が重要である。このため、今後は若年者のキャリア形成に重点をおいた、海外体験を通じたキャリア形成支援事業を実施していく予定である。</p>	<p>②</p>	<p>②</p>
<p>5-3-VII 国際化に対応した職業能力開発を推進すること</p>	<p>ホームページアクセス件数、国際情報センター入館者数、国際情報センター貸出冊数、相談援助件数、グローバル人材育成支援国内セミナー参加者数、海外セミナー参加者数、海外コンサルティング件数、海外派遣研修受講者数</p>	<p>事業活動の国際化は今後もますます進展する傾向にあり、生産部門の海外への流出による産業・雇用の空洞化等も一部では懸念されていることから、雇用政策等との整合性を図ることに留意する必要がある。</p> <p>海外派遣前に、国際的な事業展開に即した実践的な職業能力開発の機会を提供しており、とりわけ中小企業等において国際的な事業展開を担う人材の育成に大きく貢献している。</p>	<p>②</p>	<p>②</p>