

【達成すべき目標、測定指標、目標期間、測定結果 等】

施策目標に係る指標 (達成水準／達成時期) ※【 】内は、目標達成率(実績値／達成水準)						
		H15	H16	H17	H18	H19
1	公共職業安定所の求職者の就職率(%) (33%以上／平成19年度)	28.8 【-%】	30.7 【102%】	31.6 【99%】	32.4 【101%】	31.8 【96%】
2	雇用保険受給資格者の早期再就職割合(%) (30%以上／平成19年度)	- 【-%】	13.6 【113%】	14.0 【93%】	15.1 【90%】	29.6 【99%】
3	職業安定法第5条の3(労働条件等の明示)の違反率(%) (前年度より1ポイント以上減少／平成19年度)	- 【-%】	- 【-%】	9.3 【-%】	8.9 【40%】	8.3 【60%】
4	職業安定法第32条の15(帳簿の備付け)の違反率(%) (前年度より1ポイント以上減少／平成19年度)	- 【-%】	- 【-%】	10.7 【-%】	10.3 【40%】	9.1 【120%】
5	労働者派遣事業アドバイザーの相談により解決した苦情等の処理件数(件) (前年度以上／平成19年度)	- 【-%】	- 【-%】	- 【-%】	13,203 【-%】	14,472 【110%】
6	しごと情報ネットの利用者がこれを通じて求人情報に応募するなど具体的行動を起こした割合(%) (35%以上／平成19年度)	- 【-%】	- 【-%】	- 【-%】	35.7 【102%】	38.6 【110%】

(調査名・資料出所、備考)

①指標1、2

資料出所：職業安定局調べによる。

備考：

- ・公共職業安定所の求職者の就職率は、公共職業安定所に求職申込みをした求職者に対する就職者の比率をいい、求職者のうち公共職業安定所から紹介あつせんを受け、求人者との間に雇用関係が成立したものの割合である。
- ・雇用保険受給者の早期再就職割合については、雇用保険被保険者資格の受給資格決定件数に対する給付日数を3分の2以上残して就職し、かつ再就職手当を受給した者の割合であり、平成16年度から集計を開始している。なお、平成19年度からは、公共職業安定所における職業相談・職業紹介の取組の成果をより正確に反映させること等のため、再就職手当の有無にかかわらず、受給資格決定件数に対して給付日数の3分の2以上を残して就職した者の割合として集計している。

②指標3～5

資料出所：職業安定局調べによる。

③指標6

資料出所：「平成19年度しごと情報ネット求職者アンケート調査」(財団法人雇用情報センター調べ。)による。

備考：

- ・インターネットによるモニターリサーチ調査。
- ・アンケート調査回答時点で応募などの具体的行動を起こす予定としている者を含む。

関係する施政方針演説等内閣の重要政策(主なもの)	施政方針演説等	年月日	記載事項(抜粋)
		(実績評価書の「6. 特記事項」欄の「②各種政府決定との関係及び遵守状況」欄の記述を転記)	

平成20年度実績評価書要旨

担当部局名：
 職業安定局雇用開発課(個別目標1, 2, 3, 4, 5)
 職業安定局地域雇用対策室(個別目標6, 7, 8)
 職業安定局建設・港湾対策室(個別目標9, 10)
 職業安定局雇用開発課農山村雇用対策室(個別目標11, 12)
 職業安定局雇用政策課介護労働対策室(個別目標13)

評価実施時期：平成20年8月

施策名	<p>地域及び中小企業等における雇用機会の創出等を図るとともに産業の特性に応じた雇用の安定を図ること</p> <p style="text-align: right;">(IV-2-1)</p>	<p style="text-align: center;">政策体系上の位置付け</p> <p>基本目標IV 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2 雇用機会を創出するとともに雇用の安定を図ること</p>
<p style="text-align: center;">施策の概要</p>	<p>人口減少下における経済社会情勢の変化、雇用情勢の変化、雇用・就業形態の多様化に的確に対応するため、働く希望を持つすべての者の就業参加の実現、良質な雇用の創出、セーフティネットの整備等に向け、積極的雇用政策の推進に取り組む必要がある。</p> <p>このような観点から、</p> <p>(1) 中小企業等における創業・新分野進出、雇用管理改善等に係る支援</p> <p>(2) 事業規模の縮小等の際の失業の予防・再就職の援助・促進</p> <p>(3) 雇用機会の不足している地域における雇用の促進</p> <p>(4) 産業の特性に応じた雇用管理の改善等</p> <p>といった雇用機会の創出、雇用の安定等のための諸施策を講じているところである。</p> <p>(1) 中小企業等における創業・新分野進出、雇用管理改善等に係る支援</p> <p>○目的等： 中小企業等における雇用機会の創出、労働力確保のための雇用管理の改善を図るため、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・創業・新分野進出等に係る支援 ・中小企業等の雇用管理の改善に係る支援 <p>を行う。</p> <p>(2) 事業規模の縮小等の際の失業の予防・再就職の援助・促進</p> <p>○目的等： 事業規模の縮小等の際の失業の予防・再就職の援助・促進を図るため、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業活動の縮小を余儀なくされた事業所の失業者の発生の予防 ・離職を余儀なくされる者に対する再就職の援助・促進 ・出向・移籍支援事業による円滑な労働移動の促進 <p>を行う。</p> <p>(3) 雇用機会の不足している地域における雇用の促進</p> <p>○目的等： 雇用機会の不足している地域における雇用の促進を図るため、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・雇用情勢の厳しい地域における雇用機会の創出 ・地方就職支援、U・Iターン者等の活用 ・積雪寒冷地等の特定地域における雇用対策 <p>を行う。</p> <p>(4) 産業の特性に応じた雇用管理の改善等</p> <p>○目的等： 産業の特性に応じた雇用管理の改善等を図るため、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・建設労働者の雇用の改善、能力の開発及び向上 ・港湾労働者の雇用の改善等 ・林業事業体の雇用管理改善及び林業への円滑な就業の促進 ・農林業等への多様な就業の促進 ・介護労働者の雇用管理の改善等 <p>を行う。</p>	
	<p>【評価結果の概要】</p> <p>(現状分析(施策の必要性))</p> <p>(1) 中小企業等における創業・新分野進出等、雇用管理改善に係る支援、事業規模の縮小等の際の失業の予防・再就職の促進</p> <p>①創業・新分野進出等に係る支援、中小企業における雇用管理改善に係る支援、事業規模の縮小等の際の失業の予防</p> <p>平成19年度の雇用情勢についてみると、完全失業率はおおむね3%台で推移する中、平成20年</p>	

3月における有効求人倍率は0.95倍となり、平成17年6月以来2年9か月振りの低水準となるなど、注意を要する状態にある。

また、景気変動等に伴い事業活動の縮小を余儀なくされる事業主は未だ少なからず存在しており、労働経済動向調査（厚生労働省）によると、平成20年1月～3月期度に雇用調整を実施した事業所の割合は、13%と前期11%に比べやや増加している。こうした中、引き続き失業者の就労支援や、休業等又は出向といった一時的な雇用調整を行う事業主を支援し失業の予防を図るとともに、経済活性化や雇用機会創出の中核となる中小企業の雇用管理の改善等を推進する必要がある。

また、景気の回復ペースが落ち込んでいる中、創業支援策をより一層積極的に展開していく必要がある。

②離職を余儀なくされる者に対する再就職の援助・促進

雇用のミスマッチが依然として大きく構造調整が進展する中で、労働者の雇用の安定を図るためには、離職を余儀なくされる労働者に対して事業主が行う在職中からの求職活動や労働移動前後の職場体験講習等を効果的に支援することにより、円滑な労働移動の実現に重点的に取り組むことが一層求められている。

③出向・移籍支援事業による円滑な労働移動の促進

最近の労働移動の状況を見ると、完全失業率はここ数年低下傾向にあるが、在職者に対する入職及び離職者の割合である労働移動率は横ばいの傾向にある。

（延べ労働移動率：平成12年 30.7%、平成13年 32.0%、平成14年 31.0%、平成15年30.9%、平成16年 31.7%、平成17年34.9%、平成18年 32.2%「雇用動向調査（厚生労働省大臣官房統計情報部）」）

労働移動が一定割合にある中で、出向・移籍などによる産業間・企業間の円滑な労働移動は、労働者が失業を経ずして次の職場に移動できることから、雇用の安定を図るために引き続き重要となっている。

（2）雇用機会の不足している地域における雇用の促進

①雇用情勢の厳しい地域における雇用機会の創出

全国的には雇用情勢が改善しているところであるが、改善の動きには地域差がみられる。こうした中で、雇用情勢が特に厳しい地域と雇用情勢の改善に向けた意欲が高い地域に対して支援を重点化する必要がある。そのため、地域求職者の雇入れを伴う施設・設備の設置・整備を行う事業主等に対し地域雇用開発助成金を支給することで雇用機会の創出を促進するとともに、地域雇用創造推進事業を積極的に実施することで地域の創意工夫を生かした雇用機会の創出への取組を支援することが求められている。

②地方就職支援、U・Iターン者等の活用

近年、都市生活者の地方生活への関心が高まってきているものの、地方においては、依然として人材不足が問題となっている。さらに、団塊世代の高齢化に伴い、U・Iターンによる就業や起業を目指す高齢者が増加することが見込まれることから、引き続き地方就職希望者に対する相談・援助や広域職業紹介等を実施することにより、人材の地方への移動促進を実施する必要がある。

③積雪寒冷地等の特定地域における雇用対策

積雪又は寒冷の度が特に高い地域については、事業活動が季節的に変動することから、特定の産業又は事業の季節的業務に就労する労働者（以下「季節労働者」という。）にあっては季節的に離職を余儀なくされる人々が少なくない。これらの季節労働者は、平成18年度においては全国で約22.1万人となっており、そのうち約9割が北海道、東北、北陸等13道県に集中している。

そこで、季節労働者が年間を通じて働く場を確保し、その雇用の安定を図ることが重要であることから、通年雇用奨励金等を設けることにより、季節労働者の通年雇用化を促進する必要がある。

また、沖縄県の雇用失業情勢については、他地域と比較しても非常に厳しい状況であり、特に若年層の失業者が慢性的に滞留していることから、沖縄の地理的・自然的特性、伝統文化等の地域資源を活用した雇用開発のモデルとして、意欲ある起業家を中心に地域が一体となった雇用開発を推進する必要がある。

（3）産業の特性に応じた雇用管理の改善等

①建設労働者及び港湾労働者の雇用の改善

建設労働者については、建設投資の減少による厳しい経営環境の中で、必要な教育訓練や雇用管理教育等の実施が困難となっているとともに、業界全体として技能の承継や建設労働者の能力開発に取り組まなければならない状況であり、そうした取組を支援し、建設労働者の雇用の改善、能力の開発及び向上を図る必要がある。

また、港湾労働者については、昨今の厳しい経済情勢の中で、港湾運送事業者が労働者を常用労働者からより安価な日雇労働者へ切り替える危惧があるとともに、港湾運送事業における新規事業参入及び運賃・料金等についての規制緩和策の実施など、港湾労働を取り巻く環境に大きな変化が生じてきている。

②林業の事業体の雇用管理改善及び林業への円滑な就業の促進、農林業等への多様な就業の促進

林業労働力については、林業経営の収益性の低下、林業労働者の雇用管理面での改善の立ち後れ等に伴い、減少・高齢化が進行しており、平成17年国勢調査の結果では林業労働者は4万7千

人と平成12年度(6万7千人)から減少し、また、50歳以上の者の割合は6割以上を占めている。
また、農業生産法人の増加に伴い、公共職業安定所における関係求人や農業等への求職者数が増加傾向にある。

③介護労働者の雇用管理の改善

介護分野については、我が国の急速な高齢化の進展等を背景として、今後も労働需要の拡大が見込まれる分野であり(介護保険法(平成9年法律第123号)に基づく要介護又は要支援とされる高齢者等は、平成16年度は410万人程度であるが、平成20年度には500万人から520万人程度に、平成26年度には600万人から640万人程度に達すると見込まれている。)、介護分野を労働者にとって魅力ある職場とするために、介護労働者の雇用管理の改善等を図っていく必要がある。

(有効性)

(1) 中小企業等における創業・新分野進出、雇用管理改善等に係る支援

指標1について、平成19年度においては、受給資格者創業支援助成金を利した法人等の設立から1年経過後の平均雇用労働者数は2人であり、また、事業を継続している割合も97.4%とそれぞれ目標を達成しており、有効に機能していると考ええる。

指標2について、目標(アウトカム:22%)を上回る29.3%の求人が充足されたことから、本助成金が事業協同組合等の構成中小企業者における雇用管理の改善からなる雇用創出等に有効に機能したものと考える。

(2) 事業規模の縮小等の際の失業の予防・再就職の促進

指標3について、雇用調整助成金の平成19年度の対象者数は、前年度と比べ約3千人増加し、延べ約13万3千人を対象に、休業手当の一部助成を行った。本助成金を利用した事業所のうち保険関係消滅事業所に対して支給した額が利用事業所の総支給額の5.71%(10%以下)となっており、失業の予防・雇用維持のために有効かつ適正に活用されたといえる。

指標4について、離職を余儀なくされる労働者等に対して、求職活動のための休暇付与、再就職先となりうる事業所において行う職場体験講習を受講させる等の支援を行う事業主等に対し、助成金を支給することにより円滑な労働移動支援の促進を図っており、目標を達成していることから、本取組は個別目標の達成に有効に機能しているものと評価できる。

指標5について、出向・移籍による失業なき労働移動を円滑に行うための事業を財団法人産業雇用安定センターにおいて行っている。平成19年度の出向・移籍の成立率は46%と目標値43%を上回っており、有効に機能している。

(3) 雇用機会の不足している地域における雇用の促進

指標6について、同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年経過後までの常用労働者の増加率が154.6%に対して、当該地域内の全適用事業所の増加率が5.2%であることから、目標とした地域の労働者の増加率を大幅に上回り、本助成金は、地域の労働者の雇用促進と労働者の定着に有効に機能している。

指標7について、平成19年度は、104地域で地域雇用創造推進事業(地域提案型雇用創造促進事業を含む)を実施し、実施地域全体で見た就職件数の実績は、事業実施主体である「地域雇用創造協議会」が設定した目標に対して、目標達成率98.9%とほぼ目標を達成していることから、本事業は地域の雇用機会の創出に有効に機能している。

指標8について、同奨励金の利用事業所における計画開始日から第2期申請日の1年経過後までの常用労働者の増加率が15.6%に対して、地域内の全適用事業所の常用労働者数の増加率が3.5%であることから、目標とした地域の労働者の増加率を大幅に上回り、本助成金は、地域の労働者の雇用促進と労働者の定着に有効に機能している。

(4) 産業の特性に応じた雇用管理の改善等

指標9の建設雇用改善助成金事業については、事業主等による雇用改善等の取組が一般に費用負担を伴い、経済環境が厳しい時期において後退する傾向にあるところ、助成金の支給により事業主等の負担を軽減しつつ、業界全体として必要な技能の承継や建設労働者の能力開発等の雇用改善の取組を促進できることから、雇用管理等の改善を図るための措置として有効である。

指標10の港湾労働者派遣事業については、派遣元責任者に対して港湾労働者派遣事業に関する諸事項に係る講習を行い、派遣先への派遣労働者の氏名の通知、派遣元と派遣先との連絡・調整等の派遣元責任者が扱う職務について、理解を深めた。その結果、港湾労働者派遣制度を利用した港湾労働者の有効な活用方法が派遣先にも浸透し、受入れ体制可能な状況となり、さらに、事業の実施においては港湾労働法に基づく指定法人により求人と派遣可能である労働者の効率的なあっせんを行われることで、派遣成立割合が高い水準で維持されていると考えられることから、有効である。

指標11について、林業は、不安定な雇用、立ち後れた労働条件や福祉水準といった課題からくる労働者の減少と高齢化が進んでいるため、林業事業体の雇用管理改善を促進し、林業労働者の雇用の安定を図るとともに、魅力ある職場づくりを進めることによって、新たな労働力の確保を図ることが必要である。

このため、新たに林業への就業を希望する求職者に座学や実習の講習等を行う林業就業支援事業を実施したところ、林業就業支援事業修了者の就職率は68%と目標値を上回り、林業への円滑な就業の支援が有効に機能していると考えられる。

指標12について、公共職業安定所に設置した就農等支援コーナーでの、平成19年度の利用者に占める就職、あっせんの割合は34.5%と目標の35%以上には及ばなかったものの前年度より改善してきており、失業者の希望や能力に応じた農林業等への多様な就業等の支援に有効に機能して

いると考えられる。

(効率性)

(1) 中小企業等における創業・新分野進出、雇用管理改善等に係る支援

指標1については、①受給資格者の開始した事業及び雇い入れた労働者の雇用の継続性を担保する必要がある一方、②創業に係る立ち上げの支援のため、迅速な資金供給が求められることから、支給を事業開始3か月後及び6か月後の2回に分て半額ずつ支給する方式を採るなど、効率的に行われている。

指標2については、事業協同組合等を通じた支援を行うことにより、個別に中小企業主の取り組みを支援するものに比べ雇用管理の改善による雇用の創出等を幅広く行えたため効果的であったと考える。

(2) 事業規模の縮小等の際の失業の予防・再就職の促進

指標3については、雇用調整を行う事業所の実情にあわせて休業・教育訓練又は出向のいずれかの雇用調整を選択することが可能であること、雇用調整を行う企業の規模に応じ、中小企業には高率助成を行っていることなどから、効率的な助成が行われている。

指標4については、離職を余儀なくされる労働者等に対して、求職活動のための休暇付与、再就職先となりうる事業所において行う職場体験講習を受講させる等の支援を行う事業主等に対し、助成金を支給することにより円滑な労働移動支援の促進を図ることであり、求職活動等支給付金にかかる離職後3か月以内の平成18年度における就職率(平成19年度は未集計)は34.5%と目標値を上回っており、平成19年度の達成状況については今後、注視していく必要はあるものの、現段階においては効率的に再就職への支援が行われている。

指標5については、労働力の産業間、企業間移動に関する企業ニーズに対応するため、産業界の相互協力により設立された財団法人産業雇用安定センターの積極的な情報の収集及び提供並びに相談により、効率的な労働移動が行われているものと考える。

(3) 雇用機会の不足している地域における雇用の促進

指標6について、事業所の設置・整備、雇入れ直後に第1回目の支給を行い、その後、1年おきに労働者の定着している事業所に対して、2回目、3回目の支給を行う方式を採っており、雇い入れた労働者の雇用の継続性を担保としていることから、実際に雇用創出に貢献している事業主に対して助成が行われているという意味で、当助成金は効率的に機能していると評価できる。

指標7について、地域雇用創造推進事業は、地域が自発的に提案する事業構想の中から雇用創出効果が高いものを選抜し委託する方式を採っており、各地域のニーズにきめ細かく対応した雇用創出が可能なことから、地域に対する効率的な支援が行われていると評価できる。

指標8について、雇入れ後、半年おきに労働者の定着している事業所に第1回目、第2回目の助成金の支給を行う方式を採っており、雇い入れた労働者の雇用の継続性を担保としていることから、実際に雇用創出に貢献している事業主に対して助成が行われているという意味で、当助成金は効率的に機能していると評価できる。

(4) 産業の特性に応じた雇用管理の改善等

指標9の建設雇用改善助成金事業については、建設労働者の雇用の改善等を図るための措置が、企業の収益に直接結びつくものではなく、経営環境が厳しい個別の事業主の中には、自らの企業努力での取組を講ずることが困難な所も多いことから、事業主団体及びその連合団体とともに取り組んでいくものであり、効果的な手段である。

指標10の港湾労働者派遣事業については、派遣元責任者に対して、港湾労働者派遣事業に関する諸事項に係る講習を行ったことにより、制度の理解が深まり、派遣成立割合が高い水準で維持されていることから雇用の改善等に効率的であると考える。

指標11の雇用管理改善セミナーについては、各都道府県における林業の実情に詳しい林業関係団体を委託先としており、その結果として、先例事例などを活用した雇用管理改善に取り組むことが可能となっており、効率的である。

また、職業講習会・就職ガイダンスについては、地域のニーズに応じた効率的な実施をするため、開催地域をブロック単位として実施しており、林業の実情に詳しい林業関係団体において、林業分野への求職ニーズが高い地域を中心として、林業求職者等に職業体験等を実施し、職業理解を促進しており、林業労働力確保を図る上で効果的である。

指標12の農林業等の就業等を希望する者の多くは、農林業等に対する経験・知識の不足や住居の移転を伴うなど農林業等に就職した際の就業環境等を明確に掴めない状況にあるため、農林業等への就業等を希望する者に対して職業理解を促進する上で、新規就農相談センター等と連携して、農林業等関係情報の一元化を図り、幅広い情報提供をワンストップで行っていくことは効率的である。

(総合的な評価)

(1) 中小企業等における創業・新分野進出、雇用管理改善等に係る支援

受給資格者創業支援助成金に関する指標1、中小企業人材確保推進事業助成金に関する指標2について、平成19年度実績は目標を上回っており、中小企業等における創業・新分野進出、雇用管理改善等が有効かつ効率的に進んだものと評価できる。

(2) 事業規模の縮小等の際の失業の予防・再就職の促進

雇用調整助成金に関する指標3及び労働移動支援助成金に関する指標4(未集計のため今後変

施策に関する
評価結果の概
要と達成すべき
目標等

更あり)、財団法人産業雇用安定センターに関する指標5について、実績はいずれも目標を上回っており、事業縮小の縮小等の際の失業の予防・再就職の促進が有効かつ効率的に進んだものと評価できる。

(3) 雇用機会の不足している地域における雇用の促進

地域雇用開発助成金に関する指標6及び指標8について、実績はいずれも目標を大幅に上回っている。また、地域雇用創造推進事業(地域提案型雇用創造促進事業を含む)に関する指標7についても、実績はほぼ目標を達成していることから、雇用機会の不足している地域における雇用の促進が有効かつ効率的に進んだものと評価できる。

(4) 産業の特性に応じた雇用管理の改善等

建設教育訓練助成金に関する指標9、港湾労働者派遣事業に関する指標10、林業就業支援事業に関する指標11、介護基盤人材確保助成金に関する指標13で、実績はいずれも目標を上回っており、就農等支援コーナーに関する指標12の実績については目標に及ばなかったものの前年度より改善していることから、産業の特性に応じた雇用管理の改善等が有効かつ効率的に進んだものと評価できる。

(評価結果の分類)

i	施策目標の終了・廃止を検討(該当する場合に○)
ii	施策目標を継続(該当する場合に次のいずれか1つに○) <input type="checkbox"/> (イ) 施策全体として予算規模の縮小等の見直しを検討 <input type="checkbox"/> (ロ) 見直しを行わず引き続き実施 <input type="checkbox"/> (ハ) 施策全体として予算の新規要求、拡充要求等の見直しを検討
iii	機構・定員要求を検討(該当する場合に○)
(理由)	
<p>施策目標の達成に向けて着実に進展しているところであり、事業の実施状況等を考慮しつつ一部予算規模を縮小する事業や廃止する事業もあるが、全体としては早急な対策が求められる分野について予算の新規要求をする等、より一層施策を充実させるための措置を講じる。</p>	

【達成すべき目標、測定指標、目標期間、測定結果 等】

施策目標に係る指標 (達成水準/達成時期)		H15	H16	H17	H18	H19
※【 】内は、目標達成率(実績値/達成水準)						
1	受給資格者創業支援助成金の支給を受けた事業主が法人等を設立し雇用保険適用事業所となった日から1年経過後に雇用している					
	①平均雇用労働者数(人) (2人以上/平成19年度)	- 【-%】	- 【-%】	2.4 【120%】	2.3 【115%】	2.0 【100%】
	②事業継続割合(%) (95%以上/平成19年度)	- 【-%】	- 【-%】	97.0 【108%】	97.5 【103%】	97.4 【103%】
2	中小企業人材確保推進事業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の本事業終了時における平均求人充足率(%) (22%以上/平成19年度)	- 【-%】	- 【-%】	- 【-%】	25.0 【114%】	29.3 【133%】
3	雇用調整助成金利用事業所のうち保険関係消滅事業所に対して支給した額の割合(%) (利用事業所の総支給額の10%以下/平成19年度)	3.54 【-%】	5.71 【134%】	- 【-%】	- 【-%】	- 【-%】
4	求職活動等支援給付金に係る離職後3か月以内の就職率(%) (34%以上/平成19年度)	28.3 【-%】	33.6 【-%】	34.4 【115%】	34.5 【101%】	集計中 【-%】
5	(財)産業雇用安定センターにおける出向・移籍の成立率(%) (43%以上/平成19年度)	39.2 【-%】	40.2 【-%】	40.2 【100%】	46.5 【115%】	45.9 【107%】
6	地域雇用開発促進助成金(地域雇用促進特別奨励金)利用事業所の常用労働者の増加率(%) (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同期間における常用労働者数の増加率を上回る/平成19年度)	- 【-%】	- 【-%】	121.2 (0.7) 【-%】	157.8 (0.8) 【-%】	154.6 (5.2) 【2,973%】

7	地域雇用創造推進事業（地域提案型雇用創造促進事業を含む）利用求職者等の就職件数（件） （地域雇用創造推進事業（地域提案型雇用創造促進事業を含む）を実施した地域の実績が、各協議会において年度ごとに設定した目標数を上回る／平成19年度）	- (-) 【-%】	- (-) 【-%】	8,155 (7,214) 【113%】	9,744 (8,329) 【117%】	6,847 (6,921) 【99%】
8	地域雇用開発促進助成金（地域高度人材確保奨励金）利用事業所の常用労働者の増加率（%） （地域高度人材確保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数の増加率を上回る／平成19年度）	- (-) 【-%】	- (-) 【-%】	29.3 (0.9) 【-%】	29.0 (3.5) 【-%】	15.6 (3.5) 【446%】
9	建設教育訓練助成金の助成対象となった技能実習を行った者のうち、訓練後、技能検定を受検した者の合格率（%） （80%以上／平成19年度）	- 【-%】	- 【-%】	- 【-%】	98.4 【164%】	84.6 【106%】
10	港湾労働者派遣事業において、派遣可能労働者の派遣のあっせんを行うことによる派遣成立の割合（%） （80%以上／平成19年度）	92.7 【-%】	89.9 【-%】	90.9 【-%】	92.5 【116%】	93.2 【117%】
11	林業就業支援事業修了者の就職率（%） （67%以上／平成19年度）	- 【-%】	- 【-%】	63.4 【-%】	67.1 【106%】	67.7 【101%】
12	就農等支援コーナー利用者に占める就職、あっせん割合（%） （35%以上／平成19年度）	- 【-%】	33.1 【-%】	34.9 【-%】	32.9 【94%】	34.5 【99%】
13	介護基盤人材確保助成金を受給したことにより、当該事業所における雇用管理改善への取組が向上した事業主の割合（%） （85%以上／平成19年度）	- 【-%】	- 【-%】	- 【-%】	97.4 【122%】	96.0 【113%】

（調査名・資料出所、備考）

①指標 1

資料出所：職業安定局調べによる。

備考：利用事業所の平均雇用労働者数及び事業継続割合：雇用保険データにおける助成金利用事業所の法人等の設立から1年経過後の雇用保険被保険者数の平均数及び事業継続割合である。

②指標 2

資料出所：独立行政法人雇用・能力開発機構調べによる。

③指標 3

資料出所：職業安定局調べによる。

④指標 4

資料出所：職業安定局調べによる。

備考：平成19年度の数値は年度終了後3か月経過以降に確定するため、現在集計中である。

⑤指標 5

資料出所：財団法人産業雇用安定センターの調べによる。

備考：財団法人産業雇用安定センターは、企業間の労働移動を円滑に行い、出向・移籍の成立に導くこととしている。目標として設定した出向・移籍の成立率は、成立件数／送出情報の件数により算出する。

⑥指標 6

資料出所：職業安定局調べによる。

備考：上段は当該助成金利用事業所の増加率、下段は当該地域内の全適用事業所の増加率の実績値である。本指標については、平成17年度より評価指標とした。

⑦指標 7

資料出所：職業安定局調べによる。

備考：上段は実績値、下段は事業計画時の目標数である。また、地域提案型雇用創造促進事業については平成17年度、地域雇用創造推進事業については平成19年度から実施している。

⑧指標 8

資料出所：職業安定局調べによる。

備考：上段は当該助成金利用事業所の増加率、下段は当該地域内の全適用事業所の増加率の実績値である。本指標については、平成17年度より評価指標とした。

⑨指標 9

資料出所：本助成金の助成対象となる訓練を受講した者に対するアンケート調査（職業安定局調べ。平成18年度より調査開始。）による。

⑩指標10
 資料出所：職業安定局調べによる。
 備考：港湾労働者派遣事業の実施において、港湾労働法に基づく指定法人が、求人と派遣可能である労働者のあわせんを行っている。本指標は派遣可能である労働者のうち、求人の条件等と適合し、派遣が成立した者の割合である。

⑪指標11、12
 資料出所：職業安定局調べによる。
 備考：就農等支援コーナーは、平成15年7月より運用している。

⑫指標13
 資料出所：助成金を受給した者に対し実施したアンケート調査（都道府県労働局調べ。）による。

	施政方針演説等	年月日	記載事項(抜粋)
関係する施政方針演説等内閣の重要政策(主なもの)	(実績評価書の「6. 特記事項」欄の「②各種政府決定との関係及び遵守状況」欄の記述を転記)		

平成20年度実績評価書要旨

評価実施時期：平成20年8月

担当部局名：職業安定局雇用保険課(個別目標1, 2)

施策名	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図ること (IV-4-1)	政策体系上の位置付け 基本目標IV 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4 求職活動中の生活の保障等を行うこと
施策の概要	○目的等 労働者が失業してその所得の源泉を喪失した場合、労働者について雇用の継続が困難となる事由が生じた場合及び労働者が自ら職業に関する教育訓練を受けた場合に、生活及び雇用の安定並びに就職の促進のために失業等給付を支給する。	
施策に関する評価結果の概要と達成すべき目標等	<p>【評価結果の概要】</p> <p>(現状分析(施策の必要性)) 雇用保険制度のうち失業等給付関係については、平成6年度以降毎年度赤字が続き、特に平成10年度から平成12年度にかけては3年連続で1兆円前後の赤字を記録した。これらを踏まえ、平成13年度から給付体系の見直し、保険料率の引上げ、国庫負担の原則復帰等の制度改革が実施に移されたものの、その後の労働市場において、構造的摩擦的失業率の上昇が続く中で雇用保険受給者が増加する一方、常用雇用労働者の減少、パートタイム労働者の増加、賃金水準の低下により保険料収入が減少するなど構造的な変化が進んだことから、制度創設以来最も厳しい財政状況にあった。 こうした状況を背景として、平成15年5月に、雇用のセーフティネットとしての雇用保険制度の安定的運営を確保するため、給付について ①早期再就職の促進、②多様な働き方への対応、③再就職の困難な状況に対応した重点化を図るとともに、保険料率について労使負担の急増の緩和に配慮した上で、制度の安定的運営のために必要最小限の引上げを行うこと等を内容とする雇用保険法等の改正を行った。 また、平成19年4月に、行政改革推進法を踏まえ、雇用保険制度の安定的な運営を確保し、直面する諸課題に対応するため、以下の事項を内容とする雇用保険法等の改正を行った。 ① 行政改革推進法に沿った見直し 失業等給付に係る国庫負担の在り方の見直し、保険料率の見直し、雇用保険三事業及び労働福祉事業の見直し、船員保険制度の統合など ② 直面する課題への対応 被保険者資格及び受給資格要件の一本化、育児休業給付制度の拡充、教育訓練給付及び雇用安定事業等の対象範囲の見直しなど</p> <p>(有効性) 雇用保険制度のうち失業等給付については、支出が収入を上回る場合には積立金を取り崩すこととしており、また、雇用情勢の急激な悪化による受給者の急激な増加により、毎会計年度において、徴収保険料額及び国庫負担の合計額と失業等給付額との差額をその会計年度末における積立金に加減した額が失業等給付額を下回った場合には法律改正を経ずに弾力条項による保険料率の引き上げを行うことができる等、セーフティネットとして財政の安定を図るために有効な制度設計となっている。 平成18年度は収支バランスは安定したものとなり、必要な給付に支障を来すことはなかった。</p> <p>(効率性) 上記「有効性の観点」でも述べたとおり、一定の場合には法律改正を経ずに弾力条項による保険料率の引き上げを行うことができ、他方、毎会計年度において徴収保険料額及び国庫負担の合計額と失業等給付額との差額をその会計年度末における積立金に加減した額が失業等給付額の2倍に相当する額を超える場合には法律改正を経ずに弾力条項による保険料率の引き下げを行うことができる等、財政の運営を効率的に図ることができる制度設計となっている。</p> <p>(総合的な評価) 平成15年5月の制度改革等の効果や、景気・雇用情勢の回復なども相まって、平成19年度の受給者実人員(567千人(年度月平均))は平成15年度の受給者実人員(839千人(年度月平均))から年々減少しており、基本手当給付額も18年度より減少する見込みである(個別目標2のアウトプット指標5及び6参照)。このため、失業等給付関係については、平成19年度においても収入が支出を上回る見込みである。(なお、平成19年の雇用保険法改正において、平成19年4月より保険料率を引き下げたところである。) このように、安定的な収支バランスで推移しており、就職活動を容易にするための保障等に支障を来すことはなかったと考える。</p>	

(評価結果の分類)

i	施策目標の終了・廃止を検討(該当する場合に○)
ii	施策目標を継続(該当する場合に次のいずれか1つに○)
(イ)	施策全体として予算規模の縮小等の見直しを検討
(ロ)	見直しを行わず引き続き実施
(ハ)	施策全体として予算の新規要求、拡充要求等の見直しを検討
iii	機構・定員要求を検討(該当する場合に○)
(理由)	施策目標の達成に向け着実に進展しているところであり、現在の取り組みを続けることとするが、事務経費等の効率的執行に努めるなど、全体としては予算規模を前年度より縮小する。

【達成すべき目標、測定指標、目標期間、測定結果 等】

(実績評価書の「3. 施策目標に関する評価」の「施策目標に係る指標」欄を転記)

施策目標に係る指標 (達成水準/達成時期) ※【 】内は、目標達成率(実績値/達成水準)						
		H15	H16	H17	H18	H19
	収支バランス(失業等給付関係)					
1	収入額 (単位:億円) (-)	25,321 【-】	25,377 【-】	28,978 【-】	28,764 【-】	集計中 【-】
2	収入額(うち保険料収入額) (単位:億円) (-)	20,242 【-】	20,435 【-】	23,856 【-】	24,528 【-】	集計中 【-】
3	支出額 (単位:億円) (-)	21,321 【-】	17,416 【-】	16,972 【-】	15,261 【-】	集計中 【-】
4	支出額(うち失業等給付費) (単位:億円) (-)	19,618 【-】	14,672 【-】	13,772 【-】	12,803 【-】	集計中 【-】
5	積立金残高 (単位:億円) (-)	8,064 【-】	16,026 【-】	28,032 【-】	41,535 【-】	集計中 【-】
(調査名・資料出所、備考) 資料出所:労働保険特別会計雇用勘定の決算による。 備考:平成19年度の指標は9月に公表予定である。						
【参考】厚生労働省ホームページ http://www.mhlw.go.jp/wp/yosan/other/syocho06/dl/7.pdf						

関係する施政方針演説等内閣の重要政策(主なもの)	施政方針演説等	年月日	記載事項(抜粋)
	(実績評価書の「6. 特記事項」欄の「②各種政府決定との関係及び遵守状況」欄の記述を転記)		

平成20年度実績評価書要旨

担当部局名: 職業能力開発局実習併用職業訓練推進室、能力開発課、育成支援課、キャリア形成支援室、能力評価課

評価実施時期: 平成20年8月

<p>施策名</p>	<p>労働市場のインフラを充実すること</p> <p>(V-1-1)</p>	<p>政策体系上の位置付け</p> <p>基本目標 V 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整備をすること</p> <p>施策目標 1 労働市場のインフラを充実すること</p>												
<p>施策の概要</p>	<p>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整備を行うこと。</p>													
<p>施策に関する 評価結果の概要と達成すべき目標等</p>	<p>【評価結果の概要】</p> <p>(現状分析(施策の必要性)) 雇用情勢については、有効求人倍率が低下傾向にあるなど、注意を要する状態にある。また、フリーターといわれる不安定な就労を繰り返す者の数は、平成19年は181万人と減少しているものの、このうち、25歳～34歳の年長フリーターの数は92万人と高止まりしている。また、若年無業者(いわゆるニート状態にある若者)の数についても平成19年で62万人と高水準で推移している。 このように若年者を中心として、労働力需給のミスマッチは依然として大きいことから、一定の職業能力開発の機会を確保し、地域における企業の人材ニーズに合致した多様な職業訓練を効果的に実施することが必要であるとともに、子育て終了後の女性、母子家庭の母親等のこれまで職業能力形成の機会に恵まれなかった者に対して、能力向上を図り、安定的な雇用への移行を促進する施策が求められている。 また、専門的・技術的職業の割合の増加や職務内容の高度化・多様化などが進む中で、労働者の職業能力を適正に評価して企業が求める職業能力と労働者の持つ職業能力とのミスマッチを抑制することの重要性が高まるとともに、職業生活の長期化等を背景として、働く者自らが職業生活設計を行う傾向が強まる中でキャリア・コンサルティングの重要性が増している。</p> <p>(有効性) 公共職業訓練(離職者訓練・委託訓練)の修了者における就職率が目標値である65%を上回っていること、また、公共職業訓練(離職者訓練・施設内訓練)の修了者における就職率が目標値である80%をわずかに下回っているものの、目標達成率は98.1%に達成しており、引き続き公共職業訓練(離職者訓練)を実施することは、労働市場のインフラを充実するために有効であると評価できる。</p> <p>(効率性) 公共職業訓練(離職者訓練)は、施設内で国((独)雇用・能力開発機構が実施)又は都道府県が自ら行うほか、多様な人材ニーズに機動的に対応するため、民間で実施できるものについては専修学校などの民間教育訓練機関等へ委託して実施しており、民間の活力を効果的に活用するという観点から、効率的な施策であると評価できる。</p> <p>(総合的な評価) 公共職業訓練(離職者訓練)は、離職者が再就職に必要な技能及び知識を習得するための訓練であり、離職者を再就職につなげていく観点から有効な施策である。また訓練の実施に当たって、施設内で国又は都道府県が自ら行うほか、民間教育訓練機関等へ委託して実施するなど効率的な施策の実施に努めており、総合的に効果的な施策であると評価できる。 なお、職業訓練の受講に当たり、ジョブ・カード制度における職業訓練を受講する者やネットカフェ等で寝泊まりしながら不安定就労に従事する者に対し、職業訓練期間中に生活保障を行う必要性等も高まってきていることから、当該事情にも配慮しつつ施策を実施していくことが求められる。</p> <p>(評価結果の分類)</p> <table border="1" data-bbox="359 1742 1204 2072"> <tr> <td colspan="2">2 評価結果の政策への反映の方向性</td> </tr> <tr> <td>i</td> <td>施策目標の終了・廃止を検討(該当する場合に○)</td> </tr> <tr> <td>ii</td> <td>施策目標を継続(該当する場合に次のいずれか1つに○) (イ) 施策全体として予算規模の縮小等の見直しを検討 (ロ) 見直しを行わず引き続き実施 (ハ) 施策全体として予算の新規要求、拡大要求等の見直しを検討</td> </tr> <tr> <td>iii</td> <td>機構・定員要求を検討</td> </tr> <tr> <td colspan="2">(理由)</td> </tr> <tr> <td colspan="2">公共職業訓練の修了者の就職率について、指標1は目標を上回っており、指標2について目標をわずかに下回っているものの、目標達成率は98.1%に達していることから、再就職の実現に向けて十分効果的な施策であると考えられる。若年者を中心として労働力需給のミスマッチが依然として大きい中で、一定の職業能力開発の機会を確保するなど労働市場のインフラを充実させることは非常に重要である。従って、当該施策については引き続き実施していく必要がある</td> </tr> </table>		2 評価結果の政策への反映の方向性		i	施策目標の終了・廃止を検討(該当する場合に○)	ii	施策目標を継続(該当する場合に次のいずれか1つに○) (イ) 施策全体として予算規模の縮小等の見直しを検討 (ロ) 見直しを行わず引き続き実施 (ハ) 施策全体として予算の新規要求、拡大要求等の見直しを検討	iii	機構・定員要求を検討	(理由)		公共職業訓練の修了者の就職率について、指標1は目標を上回っており、指標2について目標をわずかに下回っているものの、目標達成率は98.1%に達していることから、再就職の実現に向けて十分効果的な施策であると考えられる。若年者を中心として労働力需給のミスマッチが依然として大きい中で、一定の職業能力開発の機会を確保するなど労働市場のインフラを充実させることは非常に重要である。従って、当該施策については引き続き実施していく必要がある	
2 評価結果の政策への反映の方向性														
i	施策目標の終了・廃止を検討(該当する場合に○)													
ii	施策目標を継続(該当する場合に次のいずれか1つに○) (イ) 施策全体として予算規模の縮小等の見直しを検討 (ロ) 見直しを行わず引き続き実施 (ハ) 施策全体として予算の新規要求、拡大要求等の見直しを検討													
iii	機構・定員要求を検討													
(理由)														
公共職業訓練の修了者の就職率について、指標1は目標を上回っており、指標2について目標をわずかに下回っているものの、目標達成率は98.1%に達していることから、再就職の実現に向けて十分効果的な施策であると考えられる。若年者を中心として労働力需給のミスマッチが依然として大きい中で、一定の職業能力開発の機会を確保するなど労働市場のインフラを充実させることは非常に重要である。従って、当該施策については引き続き実施していく必要がある														

【達成すべき目標、測定指標、目標期間、測定結果 等】

施策目標に係る指標 (達成水準/達成時期) ※【 】内は目標達成率(実績値/達成水準)					
	H15	H16	H17	H18	H19
1 公共職業訓練(離職者訓練(委託訓練))の修了者における就職率(単位:%) (65%以上/平成19年度)	52.2 【80.3%】	59.8 【92.0%】	65.1 【100.2%】	68.2 【104.9%】	69.8 (速報値) 【107.4%】
2 公共職業訓練(離職者訓練・施設内訓練)の修了者における就職率(単位:%) (80%以上/平成19年度)	69.8 【87.3%】	76.6 【95.8%】	78.0 【97.5%】	79.7 【99.6%】	78.5 (速報値) 【98.1%】

(調査名・資料出所、備考)
 ・指標は職業能力開発局調べによるものであり、訓練修了3ヶ月後の就職率である。
 なお、平成19年度の数値は速報値であり、平成20年10月に確定値を公表予定である。

関係する施政方針演説等内閣の重要政策(主なもの)	施政方針演説等	年月日	記載事項(抜粋)
	「成長力強化への早期実施策」(経済対策閣僚会議決定)	平成20年4月4日	「職業形成システム」(ジョブ・カード制度)の構築について、「4月に制度を施行するとともに、経済界・労働界等が参加した推進協議会を中心に、対象者や仕組み等の拡充を検討する。また、中央・地方のジョブ・カードセンターを設置し、制度の周知や協力企業拡大に向けた働きかけを実施する。」
5つの安心プラン(政府発表)	平成20年7月29日	ジョブ・カード制度の整備・充実 ジョブ・カード制度(キャリア・コンサルティングを受けた上で、企業現場・教育機関等で訓練を行い、そこでの能力評価や職務経歴等の情報を就職活動に活用する仕組み)の整備・充実を図るため、訓練期間中の生活保障のための給付をすることができる制度の創設、参加協力企業への支援の拡充、訓練修了者を常用雇用した企業に対する支援	