

第3 行政評価・監視の結果に基づく勧告事項等

1 雇用保険二事業の効果的・効率的実施の推進等

(1) 事業の効果的・効率的実施の推進

勧 告	説明図表番号
<p>【制度の概要】</p> <p>雇用保険二事業のうち雇用安定事業では、都道府県労働局（以下「労働局」という。）、公共職業安定所（以下「安定所」という。）、（独）高齢・障害者雇用支援機構、財団法人 21 世紀職業財団（以下「(財) 21 世紀職業財団」という。）、財団法人介護労働安定センター（以下「(財) 介護労働安定センター」という。）等が実施主体となり、事業主に対する助成及び援助により、若年者や中高年齢者の試行雇用の促進、高齢者や障がい者の雇用促進、仕事と子育ての両立支援等を推進している。</p> <p>また、労働局及び安定所においては、中高年齢者等の再就職の緊急度が高い求職者に対する再就職支援として、早期就職専任支援員（就職支援ナビゲーター）や再チャレンジプランナー等の職業相談員を配置し、これらによるきめ細かい就職相談・職業紹介等を実施している。</p> <p>さらに、厚生労働省は、若年者や子育て女性に対する就労支援として、安定所以外の場所に、例えば「ヤングワークプラザ」、「マザーズハローワーク」、「学生職業センター」等を設置し、特定の者を対象にした職業紹介、情報提供等の就労支援を集中的に展開している。</p> <p>特に、フリーター等を始めとする若年者雇用対策としては、安定所においてフリーター向けの窓口を設け、就職活動に関する個別相談・指導助言、継続的な求人情報提供、面接会の開催等、常用雇用に向けた就職支援を実施するほか、上記「ヤングワークプラザ」においても職業適性診断、職業カウンセリング等の専門的な支援を実施し、また上記以外にも都道府県や民間団体等に委託し、セミナーや講座を開催する事業を展開している。</p> <p>一方、雇用保険二事業のうち能力開発事業では、労働局、（独）雇用・能力開発機構、都道府県、（財）介護労働安定センター、中央職業能力開発協会等が実施主体となり、在職者や離職者に対する職業訓練として、日本版デュアルシステム（注）の実施や、民間教育機関を活用した職業訓練を推進しているほか、（独）雇用・能力開発機構及び（財）21 世紀職業財団において、キャリア形成促進助成金等の事業主に対する助成により、事業主が行う教育訓練への支援を推進している。</p> <p>（注）日本版デュアルシステムとは、「働きながら学ぶ、学びながら働く」ことにより若年者等を職業人に育てる新しい職業訓練システムであり、具体的には、企業における実習と教育訓練機関における座学（企業における実習に関連した内容）を並行的に実施するもの。</p> <p>なお、雇用保険二事業を実施するに当たり、その実施主体が厚生労働省（本省、労働局及び安定所（事業の一部を民間団体等が実施する場合を含む。））以外の都</p>	

道府県、独立行政法人、財団法人、民間団体等とされているものは、平成 20 年度において目標管理の下に実施された 134 事業中 77 事業となっている。

【調査結果】

今回、雇用保険二事業（平成 20 年度における雇用安定事業 103 事業及び能力開発事業 31 事業の計 134 事業のうち、102 事業）の実施状況を調査した結果、次のような状況がみられた。

ア 事業執行率等が低い事業の中には、助成金等の支給要件等事業実施要件が厳しいため又は事業自体がニーズに合わなくなっている等のため、事業実績が低調となっているものが 13 事業みられた。主な事例は次のとおりである。

〔事例 1（1）－ア－①〕

事業名 (事業番号)	労働移動支援助成金（求職活動等支援給付金）（20-028）	予 算 額 (千円)	20 年度	110,529
			21 年度	87,158

表 1 - (1) - 1
別添事例表 12

〔事業概要〕

再就職援助計画の対象被保険者に通常の額以上の賃金を支払って求職活動等のための休暇を与える事業主や、職場体験講習で受け入れた再就職援助計画等の対象労働者を離職から 1 か月以内に雇い入れる事業主に助成

〈調査結果〉

本事業については、毎年度事業執行率（予算額に対する支給金額の割合）が低調（平成 17 年度 5%、18 年度 8%、19 年度 29%、20 年度 63%）であり、これに伴って厚生労働省は、予算を減額している。

しかし、このように低調となっている原因は、

- ① 本制度の職場体験講習の講習先を事業主自身で見つける必要があり、事業主にとって使いづらいこと、
- ② 援助対象労働者の職場経験や能力、希望を勘案した職場体験ができる事業所を確保することは現実的には難しく、また、大量の離職者を出す場合は多くの労働者をまとめて受け入れ可能な事業所も少ないため、講習の受入先を探すには時間がかかること、
- ③ 本助成金を受給するためには、事業主が雇用対策法（昭和 41 年法律第 132 号）第 24 条に基づき、最初の離職者が生じる日の 1 か月前までに再就職援助計画等を作成し、安定所に提出して認定を受ける必要があるが、実際の雇用情勢において、事業主が労働者の離職を伴う事業の縮小を計画的に行うことが難しいこと、
- ④ 事業主には雇用対策法第 6 条に基づき、経営状況にかかわらず再就職援助義務が課せられているものの、事業規模の縮小等を行おうとする事業主の多くは経営が苦しく再就職を支援する余裕がないと考えられること

などによるものである。

(注) 1 当省の調査結果による。

2 事業番号は、厚生労働省が付した平成 20 年度における雇用保険二事業に含まれる事業の整理番号。以下同じ。

〔事例1 (1) -ア-②〕

事業名 (事業番号)	試行雇用奨励金(中高年トライアル雇用奨励金(20-045)、若年者試行雇用奨励金等(20-056)、季節労働者等トライアル雇用奨励金(20-084))	予 算 額 (千円)	20年度	5,494,001
			21年度	5,487,555

別添事例表 16、
19、34

〔事業概要〕

- 試行雇用奨励金(中高年トライアル雇用奨励金) (20-045)
中高年を試行的に受け入れて就業させる事業主に対して奨励金を支給することにより、世帯主など再就職の緊急性が高い中高年労働者の雇用の確保を推進
- 試行雇用奨励金(若年者試行雇用奨励金等) (20-056)
職業経験、技能、知識等の不足により就職が困難な若年者等(40歳未満の者)を一定期間試行雇用することにより、企業の求める能力等との水準と若年求職者の現状の格差を縮小しつつ、その適性或業務遂行可能性を見極め、試行雇用後の常用雇用への移行を推進
- 試行雇用奨励金(季節労働者等トライアル雇用奨励金) (20-084)
季節労働者や日雇労働者等を試行的に受け入れて就業させる事業主に対して、奨励金を支給することにより、再就職の緊急性が高い季節労働者や日雇労働者等の雇用の確保を推進

〈調査結果〉

- ① 「中高年トライアル雇用奨励金(20-045)」については、中高年の求職者はトライアル雇用を好まないことから、平成19年度及び20年度の事業執行率(19年度は予算額に占める支給金額の割合、20年度は予定支給件数に占める支給決定件数の割合)は、それぞれ57%、51%に止まっている。
- ② 「若年者試行雇用奨励金等(20-056)」については、対象労働者に希望職種を指定する傾向があること等から、平成20年度の事業執行率(目標人数に対する開始者数の割合)が65%に止まっている。
- ③ 「季節労働者等トライアル雇用奨励金(20-084)」のうち、日雇労働者を対象とする奨励金については、大半がトライアル雇用から常用雇用を目指すことを好まないため、日雇求職者を対象とする奨励金の平成20年度事業執行率(目標人数に対する開始者数の割合)は0%となっている。
なお、季節労働者については、季節的な業務から一般の業務への移行をためらう者が多いとの調査結果があり、事業目標を前年度実績以上としているため、平成20年度の事業執行率は73%となっているが、支給対象者は毎年10人弱に止まっている。

- (注) 1 当省の調査結果による。
2 予算額の20、21年度欄には事業名欄に掲げた3事業の合計予算額を掲記している。
3 「若年者試行雇用奨励金等」については、平成20年12月から対象年齢を40歳未満まで拡大したことに伴い、「若年者等試行雇用奨励金等」に名称を変更。

〔事例1 (1) -ア-③〕

事業名 (事業番号)	地域雇用開発助成金(中核人材活用奨励金) (20-020)	予算額 (千円)	20年度	42,800
			21年度	廃止・統合

表1-(1)-2
別添事例表10

〔事業概要〕

地域雇用開発促進法(昭和62年法律第23号)第2条に基づく雇用開発促進地域において、中核人材労働者を受け入れ、併せて地域求職者を雇い入れる事業主に対し、その雇入れ等に係る費用について助成

〈調査結果〉

平成19年度に創設された本助成金の支給状況をみると、支給申請まで至ったものが北海道労働局で20年度に2件のみとなっている。

このように低調となっている原因は、本助成金を受給するためには、事業主が、

- ① 中核人材労働者の受入れ
- ② 地域求職者の雇入れ
- ③ 中核人材労働者及び地域求職者を活用した雇用開発促進地域における新たな事業展開

のすべての要件を満たさなければならないこととされているため、利用することが難しいのではないかと意見が聞かれた。

また、本助成金は中核人材労働者1名につき100万円(中小企業の場合は140万円)が支給されるものであるが、本制度に類似した助成金として基盤人材労働者1名につき140万円(小規模事業主の場合は180万円)が支給される(独)雇用・能力開発機構が実施主体の「人材確保等支援助成金(中小企業基盤人材確保助成金)(20-012)」があり、中核人材労働者に相当する基盤人材労働者だけを雇用する場合でも助成が受けられるなど本事業に比べ労働者要件が緩やかであることから、本助成金の申請を検討していた事業主が、比較検討した結果人材確保等支援助成金を申請した例もみられた。

(注) 1 当省の調査結果による。

2 予算額の21年度欄中の「廃止・統合」とは、20年度をもって本事業は廃止となっているが、21年度において本事業の内容自体が他の事業に統合して実施されていることを示す。

3 文中の「人材確保等支援助成金(中小企業基盤人材確保助成金)(20-012)」の詳細については、事例表7を参照。

〔事例1 (1) -ア-④〕

事業名 (事業番号)	中小企業人事担当者と年長フリーターとの「ジョブミーティング」の実施(20-067)	予算額 (千円)	20年度	10,975
			21年度	12,318

別添事例表26

〔事業概要〕

中小企業の人事担当者による模擬面接等を行う「ジョブミーティング」を実施し、年長フリーターの常用就職を支援

〈調査結果〉

本事業で実施するジョブミーティング(模擬面接)については、

- ① 雇用情勢の悪化に伴い、中小企業の人事担当者等の業務が多忙となり、模擬面接官の確保が困難であること、
 - ② 中小企業としては、採用面接を実施したいと考えていること、
- などを原因として、厚生労働省本省が労働局に示した平成20年度のジョブミー

ティング開催計画数 1,044 回に対する実績は 419 回（実績割合：約 40%）と低調となっている。

（注） 当省の調査結果による。

〔事例 1（1）－ア－⑤〕

事業名 (事業番号)	職場適応訓練(職場適応訓練委託費 (20-072))	予算額 (千円)	20 年度	14,606
			21 年度	13,760

別添事例表 28

〔事業概要〕

雇用保険の受給資格者の雇用の促進を図るため、その能力に適合する作業環境への適応を容易にすることを目的として、事業主に委託して実施する職場適応訓練に要する経費を交付

〈調査結果〉

本事業の平成 17 年度から 20 年度までの事業執行率(予算額に対する支給金額の割合)は、

- ① 訓練生には、障がい者が多く、体調によって休みがちになり、予定どおりに訓練を実施できないこと、
 - ② 事業所において訓練生 1 名のためのために指導員を置くことが難しいこと、
 - ③ 週 20 時間の訓練を実施することが大変であること
- などが原因となって、毎年度 30%前後に止まっている。

実際、平成 17 年度から 20 年度の間、事業実績がみられない労働局及び都道府県が 18 か所もみられた（平成 17 年度から 19 年度までは都道府県、20 年度からは労働局において事業を実施している。）。

（注） 1 当省の調査結果による。

- 2 「1（1）－ア」に該当する事例として、上記 7 事例のほか、事例表 22、24、36、37、40 及び 49 の事業がある。

イ 事業内容が類似している事業を整理・統合することにより、事業の効率化を図ることができると考えられるものが 19 事業みられた。主な事例は次のとおりである。

〔事例 1（1）－イ－①〕

事業名 (事業番号)	中小企業人事担当者とは年長フリーターとの「ジョブミーティング」の実施 (20-067) とジョブクラブ (就職クラブ) 方式による就職の促進(20-063)	予算額 (千円)	20 年度	82,520
			21 年度	91,651

表 1－(1)－3
別添事例表 24、
26

〔事業概要〕

- 中小企業人事担当者とは年長フリーターとの「ジョブミーティング」の実施(20-067)
再掲（事例（1）－ア－④参照）
- ジョブクラブ（就職クラブ）方式による就職の促進（20-063）
的確な求職活動を行えない年長フリーターに対し、主体的に就職活動が展開できるように支援する「ジョブクラブ（就職クラブ）」方式の取組を実施。

〈調査結果〉

両事業ともに、おおむね 25 歳以上 35 歳未満の年長フリーターを対象に、その常用就職の支援を目的として、模擬面接を実施しているなど類似する事業が実施されていること、ジョブミーティングの開催実績は、平成 20 年度で約 40%と低調になっていることから、ジョブクラブのメニューに組み込む等両事業について統合の余地がある。

なお、「中小企業人事担当者と年長フリーターとの「ジョブミーティング」の実施に当たっての留意事項について」（平成 20 年 4 月 1 日付け職若発第 0401012 号各都道府県労働局職業安定部長あて職業安定局若年者雇用対策室長通知）によると、「ジョブクラブでの支援を経て求職活動を行う者を、本事業の対象者とすることは差し支えない。」とされている。

(注) 1 当省の調査結果による。

2 予算額の 20、21 年度欄には事業名欄に掲げた 2 事業の合計予算額を掲記している。

〔事例 1 (1) -イ-②〕

事業名 (事業番号)	ヤングワークプラザにおける就職支援 (20-061) とフリーター常用就職支援事業の推進 (20-062)	予算額 (千円)	20 年度	448,207
			21 年度	537,477

別添事例表 22、
23

〔事業概要〕

○ ヤングワークプラザにおける就職支援 (20-061)

希望職種が明確になっていないフリーターを対象に、職業適性診断や職業カウンセリングの実施など、計画的できめ細かな個別の支援を実施 (全国 5 か所 (渋谷、横浜、大阪、神戸及び名古屋) にヤングワークプラザを設置)

○ フリーター常用就職支援事業の推進 (20-062)

フリーターの常用雇用化を促進するため、全国の安定所においてフリーター常用就職サポーター等を配置し、担当制による一貫した就職支援を実施

〈調査結果〉

「ヤングワークプラザにおける就職支援 (20-061)」(以下「20-061 事業」という。)と「フリーター常用就職支援事業の推進 (20-062)」(以下「20-062 事業」という。)は、ともに若年不安定就労者が常用雇用を実現するための就職支援を行うことを事業の趣旨としており、支援内容についても、個別の状況に応じた職業指導と類似していることや、労働局の中には、20-061 事業を 20-062 事業のうちの 1 つのメニューとして位置付け、20-061 事業の目標に係る実績が、20-062 事業の就職者数にも計上されているなど、両事業を区別せず、既に運用上は同一事業のように実施している状況がみられる。

(注) 1 当省の調査結果による。

2 予算額の 20、21 年度欄には事業名欄に掲げた 2 事業の合計予算額を掲記している。

〔事例1 (1) -イ-③〕

事業名 (事業番号)	フリーター常用就職支援事業の 推進 (20-062)、ジョブクラブ (就職クラブ) 方式による就職 の促進 (20-063)、地域の関係 者との連携による若年者雇用対 策の推進 (いわゆるジョブカフ ェにおいて実施。20-057)	予算額 (千円)	20年度	2,102,928
			21年度	2,134,132

図1-(1)-1
別添事例表23、
24

〔事業概要〕

- フリーター常用就職支援事業の推進 (20-062)
再掲 (事例1 (1) -イ-②参照)
- ジョブクラブ (就職クラブ) 方式による就職の促進 (20-063)
再掲 (事例1 (1) -イ-①参照)
- 地域の関係者との連携による若年者雇用対策の推進 (20-057)
各地域で増加する若年失業者、フリーターを安定した雇用機会に結びつける
など、若年者に対する幅広い就職支援メニューをワンストップで提供

〈調査結果〉

フリーター常用就職支援事業の推進等2事業 (事業番号20-062、063) は、それぞれ安定所と民間団体等を実施主体として、若年者に対する就職の促進等を目的に行われているが、これらと同様に、地域との連携・協力による効果的な若年者雇用対策を推進する目的として、「地域の関係者との連携による若年者雇用対策の推進事業 (いわゆるジョブカフェにおいて実施。20-057)」が行われているなど、対象者・事業内容が類似する事業が実施されており、また、「ジョブクラブ (就職クラブ) 方式による就職の促進 (20-063)」については、事業の成果である就職率が低調となっている労働局 (北海道、宮城) がみられる。

なお、厚生労働省は、「地域の関係者との連携による若年者雇用対策の推進事業」において、広く若年者一般を対象に数日間継続した就職支援セミナーを行っているものはあるが、ジョブクラブ事業は対象者を的確な就職活動を行えないフリーター等に限定して、3か月にわたりクラブ方式により支援を行うものであり、事業内容やその対象者は類似していない」としている。

(注) 1 当省の調査結果による。

2 予算額の20、21年度欄には事業名欄に掲げた3事業の合計予算額を掲記している。

3 ジョブカフェは都道府県が企画・運営をしており、厚生労働省は当該ジョブカフェにおいて若年者地域連携事業 (民間団体に委託) を実施している。

〔事例1 (1) -イ-④〕

事業名 (事業番号)	早期再就職専任支援員による再 就職支援プログラムの実施 (20 -001) と再チャレンジプランナ ーによる計画的な求職活動支援 の実施 (20-002)	予算額 (千円)	20年度	5,219,339
			21年度	4,150,712

別添事例表1、2

〔事業概要〕

- 早期再就職専任支援員による再就職支援プログラムの実施 (20-001)
早期再就職者の必要性が高い求職者及び35歳以上の不安定労働者に対し、

早期再就職専任支援員（就職支援ナビゲーター）を安定所に配置し、履歴書・職務経歴書の個別添削や面接シミュレーションの実施及び個別求人開拓等、担当制による求職者の個々の状況に応じた体系的かつ計画的な一貫した就職支援を実施

- 再チャレンジプランナーによる計画的な求職活動支援の実施（20-002）
再チャレンジプランナーを安定所に配置し、非自発的離職者等に対する再就職に向けた就職実現プランの作成、自らの再就職の実現に向けた計画の策定が可能な若年者に対する計画策定のための助言等の支援、リストラ等によるショック等から不安定就労を繰り返す中高年齢者等に対する心理面や生活面の支援を含む総合的な支援計画の策定及び必要な支援への誘導等を行い、計画的な求職活動を支援

〈調査結果〉

両事業とも職業相談員により失業者の求職活動を支援する点において共通のものであり、調査した5安定所の中には、「早期再就職専任支援員による再就職支援プログラムの実施（20-001）」により設置されている早期再就職専任支援員（就職支援ナビゲーター）の体制が十分でなく、壮年支援対象者への対応ができないとして、支援対象者のほとんどを「再チャレンジプランナーによる計画的な求職活動支援の実施（20-002）」において設置されている再チャレンジプランナーによる計画的な求職活動支援の対象者として、総合的な支援計画による支援で対応することとしているなど、運用において明確に区分されていないものが1安定所みられた。

- (注) 1 当省の調査結果による。
- 2 予算額の20、21年度欄には事業名欄に掲げた2事業の合計予算額を掲記している。

〔事例1（1）-イ-⑤〕

事業名 (事業番号)	ポジティブ・アクション実践支援 事業委託費（20-122）とポジティブ・アクション普及啓発事業費 （20-125）	予算額 (千円)	20年度	367,524
			21年度	20-122が 廃止・新規

表1-(1)-4
別添事例表 50、
53

〔事業概要〕

- ポジティブ・アクション実践支援事業委託費（20-122）
本事業は、女性労働者がその能力を十分に発揮できる職場環境を整備することを目的として実施する「雇用均等推進事業」の一つであり、企業診断やセミナーを通じて、個々の企業における具体的なポジティブ・アクションの取組を促進、援助。また、個々の企業の実態に応じ、セクシュアルハラスメントの防止の取組に対する援助を行うことにより、女性労働者がその能力を発揮できる職場環境の整備を推進
- ポジティブ・アクション普及啓発事業費（20-125）
女性の就労継続を図る上で不可欠である男女間の事実上の格差の解消のため、企業内の均等推進責任者に対する情報提供、セミナーの開催等により、ポジティブ・アクションの普及を促進

〈調査結果〉

ポジティブ・アクション普及啓発事業費（20-125 以下「普及啓発事業」という。）は労働局が通達（「女性の能力発揮促進のための企業の自主的取組の促進

について」(平成12年5月31日付け女発第175号各都道府県労働局長あて労働省女性局長通知)に基づき選任勧奨している「機会均等推進責任者」、ポジティブ・アクション実践支援事業委託費(20-122 以下「実践支援事業」という。)は、機会均等推進責任者を選任していないなど取組の遅れている企業等を対象としており、それぞれ対象が異なっているものの、両事業ともにポジティブ・アクションに関するセミナー・研修及び情報提供、セクシュアルハラスメントに関する事業を実施している。

また、実践支援事業に係るセミナーの参加者状況によると、セミナーの参加者のうち、機会均等推進責任者が4割を占めるものがみられることから、ポジティブ・アクションに関するセミナーは運用上明確な区分が行われているとは言い難いものとなっている。

- (注) 1 当省の調査結果による。
 2 予算額の20年度欄には事業名欄に掲げた2事業の合計予算額を掲記している。
 3 予算額の21年度欄中の「廃止・新規」とは、20年度をもって本事業は廃止となっているが、21年度において内容を充実等させて新規事業として実施されていることを示す。

〔事例1 (1) -イ-⑥〕

事業名 (事業番号)	安心して働き続けられる職場環境整備推進事業(20-128)と働き続けやすい企業普及事業(20-129)	予算額 (千円)	20年度	394,451
			21年度	360,840

別添事例表 55、
56

〔事業概要〕

- 安心して働き続けられる職場環境整備推進事業 (20-128)
 育児休業制度の実態等仕事と家庭の両立に係る各種制度の実態の把握、問題点の分析・検討や、法に基づく制度の普及・定着に向けた導入指導等により、安心して働き続けられる職場環境の整備を促進
- 働き続けやすい企業普及事業 (20-129)
 両立しやすい企業風土づくりのポイントとなる、経営トップ、人事担当、現場管理職の各層を対象として研修等を総合的に行うことにより、両立支援の意義、必要性、企業内で自らが果たすべき役割についての、理解・意義を深めるとともに、それぞれの立場で必要とされる知識・ノウハウを付与し、働き続けやすい企業の普及を推進

〈調査結果〉

「安心して働き続けられる職場環境整備推進事業(20-128)」については、育児・介護との両立に関する事業を実施し、「働き続けやすい企業普及事業(20-129)」については、育児・介護を含めた幅広い意味での仕事と家庭の両立支援に関する事業を実施しており、両事業とも職場と家庭の両立支援を企業に促進させることを目的とする事業であることから、事業を分けて実施する合理的理由は乏しい。

- (注) 1 当省の調査結果による。
 2 予算額の20、21年度欄には事業名欄に掲げた2事業の合計予算額を掲記している。
 3 「1 (1) -イ-」に該当する事例として、上記6事例のほか、二事業同士で類似するものとして、事例表6と52、事例表7と10、事例表45と49と54が、他で実施している事業と類似するものとして、事例表38、40の事業がある。

ウ 安定所が本来業務として行っている事務事業と類似する内容又はそのものが含まれており、雇用保険二事業として事業を実施していることに疑問があるものが1事業みられた。

[事例1 (1) -ウ]

事業名 (事業番号)	失業給付受給者等就職援助対策 費 (20-004)	予算額 (千円)	20年度	7,168,105
			21年度	6,504,388

別添事例表 3

[事業概要]

失業給付受給者等に対する早期再就職の促進を図るため、①個別求人開拓の実施、②安定所の求人情報閲覧体制の整備、③就職支援セミナーの集中的実施、④生活関連情報提供サービス事業の実施、⑤職業相談員（適職選択支援担当）による支援の実施、⑥長期失業者防止策等各種の支援措置を実施

〈調査結果〉

本事業において、中心的に実施されている、

- ① 個別求人開拓の実施、
- ② 安定所の求人情報閲覧体制の整備、
- ③ 職業相談員（適職選択支援担当）による支援の実施

などは、本来の安定所業務として従来から実施していたものであり、雇用保険二事業として実施する意義は乏しいものとなっている。

(注) 当省の調査結果による。

エ (財) 介護労働安定センターが実施主体となっている事業及び(財) 21世紀職業財団が実施主体となっている事業について調査した結果、事業主に対する助成金額等に比べ、運営費、管理費等の割合が過大となっているものが9事業みられた。主な事例は次のとおりである。

[事例1 (1) -エ-①]

事業名 (事業番号)	人材確保等支援助成金(介護雇用 管理助成金) (20-037)	予算額 (千円)	20年度	159,601
			21年度	廃止・新規

別添事例表 14

[事業概要]

介護分野における新サービスの提供等に伴い、介護労働者の雇用管理改善計画を作成し、都道府県知事の認定を受けた事業主（以下「認定事業主」という。）が、雇用管理改善事業（就業規則・賃金規程などの諸規定の整備、健康診断の実施など）を実施した場合に、その経費の一部を助成

〈調査結果〉

本事業は、(財)介護労働安定センターが実施主体となっており、平成20年度における総予算額は約3億4,385万円となっている。

しかし、厚生労働省が、目標管理している本事業の予算額として計上しているのは、事業主に対する助成金（介護雇用管理助成金（約9,339万円）及び健康診断助成金（約6,622万円）の合計である約1億5,960万円）のみであり、謝金、旅費、消耗品費等の運営費は計上されていない。

また、これら運営費の総額は約1億8,425万円となっており、事業主に対する

助成金総額の約 1.15 倍に及んでいる。さらに、別途、事業費及び管理費が計上されている。

(注) 1 当省の調査結果による。

2 予算額の 21 年度欄中の「廃止・新規」とは、20 年度をもって本事業は廃止となっているが、21 年度において内容を充実等させて新規事業として実施されていることを示す。

〔事例 1 (1) -エ-②〕

事業名 (事業番号)	育児・介護雇用安定等助成金（ベ ビーシッター費用等補助コース） (20-112)	予算額 (千円)	20 年度	814,172
			21 年度	872,879

別添事例表 42

〔事業概要〕

労働者が育児・介護サービスを利用する際に要した費用の全部又は一部について、補助等を行う旨を就業規則等に規定し、実際に費用補助等を行った事業主に、その補助等の額の一定割合を助成

〈調査結果〉

(当該調査結果は事業番号 20-112～20-118 の計 7 事業に共通するものである。)

(財)21 世紀職業財団が実施主体となっている育児・介護雇用安定等助成金は、本事業を含め次の 7 コースに分かれている。

- ①ベビーシッター費用等補助コース（事業番号 20-112）
- ②事業所内託児施設設置・運営コース（事業番号 20-113）
- ③代替要員確保コース（事業番号 20-114）
- ④子育て期の短時間勤務支援コース（事業番号 20-115）
- ⑤男性育児参加促進コース（事業番号 20-116）
- ⑥休業中能力アップコース（事業番号 20-117）
- ⑦職場風土改革コース（事業番号 20-118）

平成 20 年度予算における本事業を含む育児・介護雇用安定等助成金全体 (20-112～20-118 の全 7 コース) の支出の内訳をみると、

- ①給付金（育児・介護雇用安定等助成金（約 38 億 9,606 万円））、
- ②事業費（各種助成金等事業費）（約 7 億 705 万円）、
- ③管理費（①の業務に関する職員給与、退職給付、一般管理費）（約 9 億 1,143 万円）となっており、事業費及び管理費の合計額の割合が給付金支出に比して約 42%に達している。

(注) 1 当省の調査結果による。

2 上記内容は事業番号 20-113～20-118（事例表 43～48）についても共通である。

3 「1 (1) -エ-」に該当する事例として、上記 2 事例のほか、事例表 57 の事業がある。

オ 事業の一部が実施されていないものが1事業でみられた。

〔事例1 (1) -オ〕

事業名 (事業番号)	パートバンク運営費 (20-007)	予算額 (千円)	20年度	816,972
			21年度	658,680

〔事業概要〕

パートタイム労働市場の拡大に対応し、パートタイム労働力の適正な需給調整を図るため、パートタイム雇用の需給が集中している大都市等を中心に、パートバンクを設置し、パートタイム希望者の求職活動の円滑化を推進

〈調査結果〉

パートバンクは、パートタイム求人・求職者が相当数見込まれる地域において、

- ① パートタイム希望者に対する職業相談・紹介
- ② 求人者に対するパートタイム求人の受理と求人に関する相談
- ③ パートタイム求人情報等の必要な情報提供

を実施する安定所の付属施設である。

しかしながら、今回調査を行った東京労働局管内の2パートバンクでは、いずれも②のパートタイム求人に関する業務が実施されておらず、所管の安定所で対応しているものがみられた。

また、一部のパートバンクについては、ホームページ上の施設一覧等で紹介されていないものがみられた。

(注) 当省の調査結果による。

【所見】

したがって、厚生労働省は、雇用保険二事業を効果的・効率的に実施する観点から、次の措置を講ずる必要がある。

- ① 事業実績が低調となっているものについては、事業の必要性を再検討し、今後とも必要性が高いと判断した事業については、事業実施要件等を見直すことにより事業の促進方策を検討し、事業の有効性を向上させること。

また、今後、事業実施要件等を見直しても事業の活用が見込めないものについては、廃止を含めた事業の在り方を検討すること。

- ② 事業内容が類似するものについては、整理・統合を推進すること。また、若年者対策として数多く実施されているものについては、機能別に整理の上、利用者の利便性を向上するよう、関係事業を再整理すること。

- ③ 事業内容に、安定所が本来業務として行う事務事業が含まれているものについては、雇用保険二事業の制度創設の趣旨を踏まえ、二事業として実施すべきものと、安定所が本来業務として実施すべきものを峻別すること。

- ④ 助成金支出に関する業務を財団法人が実施しているものについては、助成金支出に付随する運営費の実態を明らかにするとともに、運営費、事業費及び管理費が助成金支出に比して過大となっているものは、その実態を踏まえ、予算を縮減する等の措置を講ずること。

- ⑤ パートバンク設置の趣旨を踏まえ、事業が未実施となっているものについては、実態を把握した上で見直しを行うこと。

表1-(1)-5
表1-(1)-6
別添事例表5

表 1 - (1) - 1 再就職援助計画等に関する規定

○ 雇用対策法（昭和 41 年法律第 132 号） <抜粋>

（事業主の責務）

第 6 条 事業主は、事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者について、当該労働者が行う求職活動に対する援助その他の再就職の援助を行うことにより、その職業の安定を図るよう努めなければならない。

（再就職援助計画の作成等）

第 24 条 事業主は、その実施に伴い一の事業所において相当数の労働者が離職を余儀なくされることが見込まれる事業規模の縮小等であって厚生労働省令で定めるものを行おうとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該離職を余儀なくされる労働者の再就職の援助のための措置に関する計画（以下「再就職援助計画」という。）を作成しなければならない。

2 事業主は、前項の規定により再就職援助計画を作成するに当たっては、当該再就職援助計画に係る事業所に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合の、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の意見を聴かなければならない。当該再就職援助計画を変更しようとするときも、同様とする。

3 事業主は、前 2 項の規定により再就職援助計画を作成したときは、厚生労働省令で定めるところにより、公共職業安定所長に提出し、その認定を受けなければならない。当該再就職援助計画を変更したときも、同様とする。

4 公共職業安定所長は、前項の認定の申請があった場合において、その再就職援助計画で定める措置の内容が再就職の促進を図る上で適当でないとき認めるときは、当該事業主に対して、その変更を求めることができる。その変更を求めた場合において、当該事業主がその求めに応じなかつたときは、公共職業安定所長は、同項の認定を行わないことができる。

5 第 3 項の認定の申請をした事業主は、当該申請をした日に、第 27 条第 1 項の規定による届出をしたものとみなす。

第 25 条 事業主は、一の事業所について行おうとする事業規模の縮小等が前条第 1 項の規定に該当しない場合においても、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者に関し、再就職援助計画を作成し、公共職業安定所長に提出して、その認定を受けることができる。当該再就職援助計画を変更したときも、同様とする。

2 前条第 2 項の規定は前項の規定により再就職援助計画を作成し、又は変更する場合について、同条第 4 項及び第 5 項の規定は前項の認定の申請があった場合について準用する。

（円滑な再就職の促進のための助成及び援助）

第 26 条 政府は、事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者（以下この条において「援助対象労働者」という。）の円滑な再就職を促進するため、雇用保険法（昭和 49 年法律第 116 号）第 62 条の雇用安定事業として、第 24 条第 3 項又は前条第 1 項の規定による認定を受けた再就職援助計画に基づき、その雇用する援助対象労働者に関し、求職活動をするための休暇（労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）第 39 条の規定による年次有給休暇として与えられるものを除く。）

の付与その他の再就職の促進に特に資すると認められる措置を講ずる事業主に対して、必要な助成及び援助を行うものとする。

表 1 - (1) - 2 雇用開発促進地域に関する規定

○ 地域雇用開発促進法（昭和 62 年法律第 23 号） <抜粋>

（定義）

第 2 条 （略）

2 この法律において「雇用開発促進地域」とは、次に掲げる要件に該当する地域をいう。

一 自然的・経済的・社会的条件からみて一体である地域であること。

二 その地域内に居住する労働者（15 歳以上の者に限る。）その他の就業の意思及び能力を有する者として厚生労働省令で定める者の総数に対する当該地域内に居住する求職者の数の割合が相当程度に高く、かつ、当該求職者の総数に比し著しく雇用機会が不足しているため、当該求職者がその地域内において就職することが著しく困難な状況にあること。

三 前号に該当する状態が相当期間にわたり継続することが見込まれるものとして厚生労働省令で定める状態にあること。

四 その地域内に居住する求職者に関し第三章に定める地域雇用開発のための措置を講ずる必要があると認められること。

表 1 - (1) - 3 「ジョブミーティング」の支援対象者の選定に関する通知

○ 中小企業人事担当者と年長フリーターとの「ジョブミーティング」の実施に当たっての留意事項について（平成 20 年 4 月 1 日付け職若発第 0401012 号各都道府県労働局職業安定部長あて職業安定局若年者雇用対策室長通知） <抜粋>

1 支援対象者の選定について

(1) ジョブミーティングの支援対象者については、「概ね25歳以上35歳未満の者」としていただるところであるが、平成20年4月1日付け職若発第0401005号を踏まえ、いわゆるフリーターの状態のまま35歳を超えた者であって、本事業が当該者の就職を実現する上で効果的なものであると判断されるときは、積極的に本事業の支援対象とすることにより当該者の就職促進を図られたいこと。

(2) 本事業の支援対象者は、フリーターとしての経験内容等から就職実現性が比較的高いと考えられるにもかかわらず就職面接で何度も不採用を繰り返すような者であり、その原因が、自らのフリーター経験等で得た能力等を適切に総括し面接におけるアピールポイントに転換することができないでいると考えられる者であること。したがって、ジョブクラブやヤングワークプラザにおける支援を勧奨すべき者とは問題点や課題が異なることに留意が必要であること。ただし、ジョブクラブやヤングワークプラザでの支援を経て就職活動を行う者を、本事業の対象とすることは差し支えない。

（注）下線は当省が付した。

図 1 - (1) - 1 「地域の関係者との連携による若年者雇用対策の推進 (20-057)」の概要

地域の関係者との連携による若年者雇用対策の推進

(若年者のためのワンストップサービスセンター事業実施要領による)

事業概要：各地域で増加する若年失業者、フリーターを安定した雇用機会に結びつけるとともに、学校在学中からの職業意識啓発を通じ、これらの発
生を未然に防止するため、経済団体等関係機関の連携の下、若年者に対する幅広い就職支援メニューをワンストップで実施
実施場所：都道府県が設置するワンストップサービスセンター（通称ジョブカフェ）において実施（ジョブカフェ設置数：46 都道府県（87 か所）（平
成 21 年 4 月現在）

支援対象者：学生・生徒を含むおおむね 35 歳未満の若年者

若年者地域連携事業

職業意識形成支援関係事業

- ジュニア・インターンシップ、職場見学、キャリア探索プログラムへの協力に関する周知
広報、実施事業所の開拓等
- 高校生の保護者等の就職に関する意識の啓発
- 高等学校の進路指導担当者の知識及び能力の向上のための支援
- その他の関連事業

コーディネーター等の配置

職業意識形成支援関係事業・雇用対策関連事業の実施に係る責任者として、コーディネーター
を配置することができる。

雇用対策関連事業

- 若年者の採用拡大のための広報及び啓発等
- 内定者に対する講習会の実施
- 若年者に対する企業説明会の実施
- 若年者に対する職場実習機会の確保
- 若年者による集団的就職活動の支援
- ネットカウセリングの実施
- フリーターに対する就職支援
- 若年労働者の職場定着促進に関する支援
- ジョブカフェ相互の連携強化に対する支援
- その他関連事業

○ 公共職業安定所の併設（平成 21 年 4 月現在における併設数 40 都道府県）

センターを設置する都道府県センターがセンターにおいて、職業紹介を含むサービスを提供することとし、安定所の併設によるセンターを利用する若年者に対する職
業紹介の実施を要望する場合には、センター設置場所に安定所の出先窓口を併設し、高校、大学等の学生生徒を含むおおむね 35 歳未満の若年者等の当該センターを利用
する若年者を対象とする職業紹介事業を実施することとしている

○ 事業委託団体について

若年者地域連携事業を実施する民間団体は、センターを設置する都道府県において、都道府県からの推薦により、都道府県労働局において選定し、委託契約を締結す
ることとしている

○ 予算額の推移	年度	平成 17	18	19	20	21
	予算額 (千円)	1, 941, 395	1, 973, 998	2, 018, 936	1, 719, 419	1, 635, 249

(注) 厚生労働省の資料に基づき当省が作成した。

表 1 - (1) - 4 機会均等推進責任者に関する通達

○ 女性の能力発揮促進のための企業の自主的取組の促進について（平成 12 年 5 月 31 日女発第 175 号）〈抜粋〉

1 趣旨及び目的

企業において、女性労働者が能力発揮しやすい職場環境の整備のための自主的かつ積極的な取組を進めるに当たっては、事業所ごとにその取組体制を整備する必要があることから、人事労務管理の方針の決定に携わる者を機会均等推進責任者（以下「均等推進者」という。）として選任勧奨し、均等推進者を中心とした自主的取組の推進を促すものとする。

< 中略 >

2 均等推進者の選任勧奨

(1) 対象事業所

原則として、事業所規模30人以上を選任の対象とすること。ただし、これ以下の規模の事業所でも対象に含めて差し支えないものであること。

(2) 均等推進者の要件

当該事業所における人事労務管理の方針の決定に携わる者を選任するよう促すこと。

(3) 均等推進者の職務

イ 次の事項に関し、関係法令の遵守のために必要な措置を検討し、実施するとともに、必要に応じ事業主等に対する進言、助言を行うこと。

(イ) 男女雇用機会均等法第 2 章第 1 節「性別を理由とする差別の禁止等」及び第 2 節「事業主の講ずべき措置」に関すること。

(ロ) 労働基準法第 4 条「男女同一賃金の原則」並びに第 64 条の 2（妊産婦に関する部分）及び第 64 条の 3 から第 67 条までの母性保護の規定に関すること。

ロ 女性労働者の能力発揮促進のための事業主の積極的取組（ポジティブ・アクション）の推進方策について検討し、必要に応じ事業主等に対する進言、助言を行うとともに、その具体的取組の着実な実施を確保すること。

ハ 事業所において、女性労働者が能力発揮しやすい職場環境の整備に関する関心と理解を喚起すること。

ニ 均等推進者の業務についての都道府県労働局との連絡に関すること。

3 均等推進者の活動の促進等

均等推進者に対し、その職務を遂行するために必要な関係法令、制度及び具体的な取組方法等についての情報を提供するとともに、職務、役割への認識、理解を深め、その取組を促すためのセミナーを実施すること等により、各事業所における自主的取組を促進する。

表 1 - (1) - 5 パートバンク設置運営要領

<p>○ パートバンク設置運営要領（平成 18 年 3 月 31 日職発第 0331008 号「ハローワークプラザの設置等について」（別添））＜抜粋＞</p>	
1	<p>設置目的</p> <p>パートタイム雇用の需給が集中している大都市及び中規模都市において、パートタイム雇用に係る職業相談、職業紹介等パートタイム雇用に関する総合的な職業紹介サービスを専門的に提供するパートバンクを設置することにより、パートタイム希望者の求職活動の円滑化を図るものとする。</p>
2	<p>設置場所</p> <p>パートタイム求人・求職者が相当数見込まれる地域において、パートタイム希望者等の利用の便のよい適切な場所を選定して設置する。</p>
3	<p>業務内容</p> <p>イ 求人者に対するパートタイム求人の受理とこれに関する相談及び求人の公開</p> <p>ロ パートタイム希望者に対する職業相談、職業紹介</p> <p>ハ パートタイム求人情報、パートタイム雇用についての労働市場の状況に関する情報等必要な情報の提供</p>
4・5	<p>(略)</p>

表 1 - (1) - 6 調査を実施した各パートバンクの業務内容

施設名	業務内容
ハローワークプラザ成増	一般・パート（障害者・外国人・新規学校卒業者を除く）で就職を希望されている方の職業相談と紹介
八王子しごと情報館	お仕事の相談・紹介、求人情報の検索 <u>※お仕事の相談・紹介、求人情報の検索以外の業務（失業給付・教育訓練給付の相談・手続、職業訓練関係相談・手続、<u>求人</u>の申込、雇用保険関係の届出など）は取扱っていません。</u>

(注) 1 厚生労働省の資料に基づき当省が作成した。
 2 下線は当省が付した。