

3 厚生労働省における自己評価の適切な実施

勸 告	説明図表番号																									
<p>【制度の概要】</p> <p>「特別会計の見直しについて一制度の再点検と改革の方向性一」（平成 17 年 11 月 21 日財政制度等審議会報告）において、当時の雇用保険三事業については、事業のそもそもの必要性にまで遡り、それぞれの事業の廃止を含めた見直しにより、事業全体の更なる縮減・合理化を厳しく行っていくべきであるとされた。</p> <p>また、「行政改革の重要方針」（平成 17 年 12 月 24 日閣議決定）において、労働保険特別会計については、原則として純粋な保険給付事業に限り本特別会計にて経理するものとし、労働福祉事業（労災保険）及び雇用保険三事業については、廃止も含め徹底的な見直しを行うものとするとしてされた。</p> <p>このような経緯や、簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律（平成 18 年法律第 47 号）第 23 条の規定を踏まえ、平成 19 年 4 月には、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、失業等給付に係る国庫負担及び保険料を見直すとともに、雇用保険三事業のうち雇用福祉事業を廃止することなどを内容とする法改正が行われた（雇用保険法等の一部を改正する法律（平成 19 年法律第 30 号））。</p> <p>また、厚生労働省は、雇用保険二事業として実施した各事業の性格を踏まえ、目標を設定するとともに年度終了後に実績を公表し、適正な評価を行った上で、事業の見直し等の所要の措置を講ずることとしており、評価に当たっては、単に目標の達成・不達成のみを機械的に評価するのではなく、社会経済情勢、雇用情勢の変動等の要因を考慮し、具体的に数値等で把握しにくい効果も十分に勘案しながら、適正に行うこととしている。</p> <p>なお、厚生労働省は平成 19 年度に雇用保険二事業として実施した 131 事業について、①事業執行率及び②政策効果（目標達成度）の指標を用い、次のパターンに区分して評価を実施している。</p>	<p>表 3 - 1</p> <p>表 3 - 2</p> <p>表 3 - 3</p> <p>図 3 - 1</p> <p>図 3 - 2</p>																									
<p>表 4 厚生労働省における雇用保険二事業の評価結果（平成 19 年度）</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>区分</th> <th>評価結果類型</th> <th>該当事業数</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="6">評価</td> <td>① 事業執行率が高く、目標達成度も高いもの。施策継続</td> <td>61</td> </tr> <tr> <td>② 事業執行率は低いが、目標達成度は高いもの。施策継続。ただし、予算額は適切な水準とする。</td> <td>21</td> </tr> <tr> <td>③ 事業執行率が高いが、目標達成度は低いもの。目標の未達成要因を分析の上、事業の廃止又は見直しが必要</td> <td>11</td> </tr> <tr> <td>④ 事業執行率も低く、目標達成度も低いもの。目標の未達成要因を分析の上、事業の見直し又は廃止が必要</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>⑤ 事業の見直し等が必要であったが、既に事業を見直し</td> <td>13</td> </tr> <tr> <td>⑥ 既に廃止</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;">小 計</td> <td>125</td> </tr> <tr> <td>未評価</td> <td>目標管理年度との関係などから評価対象外</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;">計</td> <td>131</td> </tr> </tbody> </table> <p>(注) 厚生労働省の資料に基づき当省が作成した。</p>		区分	評価結果類型	該当事業数	評価	① 事業執行率が高く、目標達成度も高いもの。施策継続	61	② 事業執行率は低いが、目標達成度は高いもの。施策継続。ただし、予算額は適切な水準とする。	21	③ 事業執行率が高いが、目標達成度は低いもの。目標の未達成要因を分析の上、事業の廃止又は見直しが必要	11	④ 事業執行率も低く、目標達成度も低いもの。目標の未達成要因を分析の上、事業の見直し又は廃止が必要	4	⑤ 事業の見直し等が必要であったが、既に事業を見直し	13	⑥ 既に廃止	15		小 計	125	未評価	目標管理年度との関係などから評価対象外	6		計	131
区分	評価結果類型	該当事業数																								
評価	① 事業執行率が高く、目標達成度も高いもの。施策継続	61																								
	② 事業執行率は低いが、目標達成度は高いもの。施策継続。ただし、予算額は適切な水準とする。	21																								
	③ 事業執行率が高いが、目標達成度は低いもの。目標の未達成要因を分析の上、事業の廃止又は見直しが必要	11																								
	④ 事業執行率も低く、目標達成度も低いもの。目標の未達成要因を分析の上、事業の見直し又は廃止が必要	4																								
	⑤ 事業の見直し等が必要であったが、既に事業を見直し	13																								
	⑥ 既に廃止	15																								
	小 計	125																								
未評価	目標管理年度との関係などから評価対象外	6																								
	計	131																								

また、雇用保険二事業については、表5のとおり、これまで、各方面から、見直しを求める累次の指摘がなされており、例えば、行政支出総点検会議においては、「指摘事項～ムダ・ゼロ政府を目指して～」（平成20年12月1日）の中で「雇用安定事業、能力開発事業については、無駄を指摘されている事業等も行われている」などといった指摘が行われているなど、一層の整理合理化が求められている。

表5 雇用保険二事業について見直しを求める指摘の例（抜粋）

名称等	雇用保険制度に関する指摘内容
「平成22年度中小企業等関係施策に関する要望」（平成21年6月18日日本商工会議所）	雇用保険二事業については、失業の予防や雇用安定に有効に機能しているかどうか等の観点から、引き続き、廃止を原則として徹底的な評価を行い、料率の引き下げを含め、そのあり方について抜本的な見直しを行われたい。
指摘事項～ムダ・ゼロ政府を目指して～（平成20年12月1日行政支出総点検会議）	雇用安定事業、能力開発事業については、無駄を指摘されている事業等も行われているところであり、雇用安定資金残高の状況を踏まえつつ、雇用対策を実施する必要性も勘案し、保険料率の水準について検討すべきである。
「平成21年度予算の編成等に関する建議」（平成20年11月26日財政制度等審議会）	雇用保険二事業に関する予算については、平成19年度（2007年度）、平成20年度（2008年度）において、事業の廃止や見直し等の整理合理化が進められているが、現下の雇用情勢を踏まえ、非正規労働者対策など、雇用の安定・創出に有効な施策には重点的に配分しつつ、引き続き、無駄を廃し、整理合理化の取組を進める必要がある。
「第60回中小企業団体大会決議」（平成20年11月20日全国中小企業団体中央会、宮城県中小企業団体中央会）	雇用保険二事業（雇用安定事業、能力開発事業。事業主が保険料を全額負担）については、今後も徹底した目標管理による不断の見直しを行い、さらなる事業の合理化、歳出の削減を進め、保険料の負担軽減を図るべきである。
「平成20年度予算の編成等に関する建議」（平成19年11月19日財政制度等審議会）	雇用については、平成19年度予算において、雇用保険の国庫負担の削減や雇用保険3事業の見直しを行ったところであるが、今後とも雇用保険財政や各事業の内容を不断に精査し、所要の改革に取り組むべきである。

【調査結果】

ア i) 事業と事業目標の相関関係が薄い、ii) 事業の一部について評価が行われていない、iii) 事業目標と異なる指標をもって評価している、iv) 事業目標が、前年度にクリアした目標より低く設定されているなどのため、厚生労働省において、事業の成果・効果についての適切な検証が行われていないと考えられるものが17事業みられた。主な事例は次のとおりである。

〔事例3-ア-①〕

事業名 (事業番号)	正社員就職増大対策費 (20-081)	予算額 (千円)	20年度	1,372,331
			21年度	1,047,341

〔事業概要〕

正社員雇用のメリット等の周知により正社員求人の提出を促すとともに、求職者に対する企業説明会、面接会の実施等によるマッチング機能の強化、就職後の職場定着を支援

〈調査結果〉

厚生労働省は、本事業の平成20年度目標として、「雇用形態が正規労働者（正社員）である求人割合：44%以上」及び「安定所の常用求人の充足割合：22%以上」を掲げている。しかし、平成20年度地方労働行政運営方針（平成20年3月31日厚生労働省）によれば、この指標は本事業のみならず、職業安定行政の重点施策の全体の目標数値として設定されているものであり、また本事業において設置されている職業相談員（キャリアサポーター）に関する指標が設定されていないなど、目標設定が不十分なものとなっている。

(注) 当省の調査結果による。

〔事例3-ア-②〕

事業名 (事業番号)	若年者雇用促進特別奨励金を活用した年長フリーター等の安定した雇用の促進 (20-065)	予算額 (千円)	20年度	140,082
			21年度	廃止・新規

〔事業概要〕

再掲（事例1（2）-ア参照）

〈調査結果〉

厚生労働省は、本事業の目標を「トライアル雇用後に、常用雇用に移行し、引き続き半年以上継続して雇用されていた者の数（若年者雇用促進特別奨励金の対象者）：820人以上」と掲げており、「雇用されていた者」の人数を労働局に配分し、その結果を集計しているが、調査した5労働局（宮城、東京、大阪、香川及び福岡）においては、事業目標を把握していないとするもの（東京、大阪、香川及び福岡の4労働局）がみられる一方で、事業目標の把握を行っているもの（宮城労働局）がみられるなど、事業目標に対する達成状況の把握が労働局によって区々となっている状況がみられた。

(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・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。

表3-4

別添事例表32

別添事例表25

〔事例3-ア-③〕

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〕

再掲（事例1（1）エ-①参照）

〈調査結果〉

厚生労働省は、本事業における事業評価の対象を、助成金（約1億5,960万円）に対してのみに限定している。しかし、本事業においては、助成金額の約1.15倍に当たる運営費（約1億8,425万円）が特別会計から支出されているにもかかわらず評価対象とされていないため、適切な検証が行われているとは言い難い。

（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3-ア-④〕

事業名 (事業番号)	日本版デュアルシステム等の実 施（20-101）	予算額 (千円)	20 年度	6,458,400
			21 年度	廃止・新規

別添事例表 39

〔事業概要〕

若年者のフリーター化・無業化を防止し、企業の求人ニーズに応えるため、安定所を活用し、企業実習及び関連した教育訓練を行う公共型の日本版デュアルシステムを実施することにより、若年者を一人前の職業人として育て、職場への定着を推進

〈調査結果〉

厚生労働省は、事業概要において「若年者を一人前の職業人として育て、職場への定着を図る」として、常用雇用化を前提に、「就職率」で事業の目標達成度を評価することとしているにもかかわらず、「就職率」の中には常用雇用以外で就職（派遣やパート、アルバイト等）した数を含めており、事業目標に対して、指標とは異なるものをもって評価している。

（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3-ア-⑤〕

事業名 (事業番号)	キャリア支援企業等育成事業（20 -089）	予算額 (千円)	20 年度	937,519
			21 年度	1,042,161

表 3-5

別添事例表 38

〔事業概要〕

企業内のキャリア形成支援体制の構築を推進するため、職業能力開発サービスセンター（47か所）において、①事業主等に対する助言・指導、情報提供を行うとともに、②企業内キャリア形成支援の推進役である職業能力開発推進者を対象に、必要な知識・スキルを付与する講習を実施

〈調査結果〉

厚生労働省は、本事業の平成 20 年度の目標を「サービスセンターの支援後、企業内キャリア形成支援が促進された（職業能力開発推進者の選任、事業内計画の作成、社内意識啓発等がなされた）割合：80%以上」と設定している。

しかし、平成 18 年度は 98.5%、19 年度は 89.8%と高率となっているにもかかわらず、20 年度の目標はこれを踏まえず、既に達成した割合を下回る 80%以上と設定している。

(注) 1 当省の調査結果による。

2 「3-ア」に該当する事例として、上記 5 事例のほか、事例表 7、29、33、42、43、44、45、46、47、48、49 及び 57 の事業がある。

イ 目標達成状況を把握するために、アンケート調査を実施しているが、調査事項が客観的なものとなっていないことなどから、適切な評価結果が得られないと考えられるものが 7 事業みられた。主な事例は次のとおりである。

〔事例 3-イ-①〕

事業名 (事業番号)	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）	予算額 (千円)	20 年度	4,718,980
			21 年度	4,685,200

別添事例表 7

〔事業概要〕

再掲（事例 1（2）-キ参照）

〈調査結果〉

厚生労働省は、本事業の目標の 1 つとして、「事業主等への助成金説明会において、アンケート調査を実施し、役立った旨の評価が得られた割合：80%以上」を掲げており、本事業の実施主体である（独）雇用・能力開発機構は、事業成果を把握するため、助成金説明会開催後にアンケート調査を行っている。

しかし、調査した 8 地方センター（北海道、宮城、東京、愛知、大阪、広島、香川及び福岡）のうち、2 地方センターで、同機構等が行っている複数の事業に関する助成金説明会の満足度を把握するとなっているなど、個々の助成金制度に関する評価が得られていない。

(注) 当省の調査結果による。

〔事例 3-イ-②〕

事業名 (事業番号)	育児・介護雇用安定等助成金（男 性労働者育児参加促進コース） （20-116）	予算額 (千円)	20 年度	100,000
			21 年度	廃止・統合

別添事例表 46

〔事業概要〕

地域において波及的効果が期待できる企業を指定し、男性の育児休業取得等を促進する計画の策定など、男性の育児休業取得を始めとする男性の育児参加を可能とするような職場づくりに向けたモデル的な取組に対し、給付金を支給

〈調査結果〉

厚生労働省は、本事業の目標の 1 つとして、「当該指定企業のうち、男性の育児参加率が高まった企業の割合：100%」を掲げており、本事業の実施主体である（財）21 世紀職業財団は、事業成果を把握するために、各年度に支給申請を行った事業主に対し、同年度末にアンケートを送付・回収することにより目標達

成率を算出している。

しかし、アンケート調査の内容をみると、「取り組まなかった（男性の育児参加率が高まらなかった）」という選択肢が設けられていないため、アンケート回答者は肯定の回答しかできずに、必然的に高い評価結果にしかならず、調査事項が客観的かつ適切なものとなっていない。

(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 「3-イ」に該当する事例として、上記2事例のほか、事例表24、44、45、47及び48の事業がある。

ウ 事業に係る予算措置として、同一の事業に対し、特別会計と一般会計から支出され、支出項目が適切に整理されていないため、特別会計として実施されている雇用保険二事業の適切な評価・検証が行えないと考えられるものが7事業みられた。主な事例は次のとおりである。

[事例3-ウ-①]

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)	予算額 (千円)	20年度	136,243
			21年度	117,927

別添事例表 22

[事業概要]

再掲(事例1(1)-イ-②参照)

<調査結果>

調査した2労働局(東京及び大阪)において、本事業により配置される職業相談員(フリーター常用就職サポーター(ヤングワークプラザ担当))の人件費や事業費等について、平成20年度は特別会計と一般会計が混在して予算措置されている。

このため、事業成果は両会計を合わせたもので把握しており、特別会計の効果が把握できず適切な評価・検証が行えないものとなっている。

(注) 当省の調査結果による。

[事例3-ウ-②]

事業名 (事業番号)	外国人労働者雇用対策費(20-078)	予算額 (千円)	20年度	213,125
			21年度	204,429

別添事例表 30

[事業概要]

再掲(事例1(2)-カ参照)

<調査結果>

調査した4労働局(東京、大阪、広島及び香川)のうち、2労働局(東京及び大阪)において、職業相談員(外国人等担当)、ビジネスインターンシップ・コーディネーター及び日系人関係情報管理専門員(東京のみ)が配置されているが、職業相談員(外国人等担当)、日系人関係情報管理専門員の人件費は、特別会計と一般会計が混在し、特別会計の効果が把握できず、適切な評価が行えないものとなっている。

また、ビジネスインターンシップ・コーディネーターの人件費は一般会計で支

出され、評価の対象外となっており、不適当である。

さらに、3労働局（大阪、広島及び香川）において、本事業に係る経費（事業費等、通訳に係る謝金、委員等旅費等）についても、特別会計と一般会計が混在している。

このため、特別会計の効果が把握できず、適切な評価・検証が行えないものとなっている。

(注) 1 当省の調査結果による。

2 「3-ウ」に該当する事例として、上記2事例のほか、事例表 20、21、24、26 及び 33 の事業がある。

エ 新規に開始された事業の中には、廃止された事業と類似した事業内容のものがあり、新規事業を創設する前に、事業の必要性や事業内容の相違について検討したかどうか疑問があるものが2事業みられた。

[事例3-エ-①]

事業名 (事業番号)	地域の事業主団体等を活用した「障害者雇用に関する意識改革促進事業」の推進 (20-054)	予 算 額 (千円)	20 年度	71,822
			21 年度	廃止・新規

[事業概要]

地域の事業主団等を活用して「意識改革セミナー」を開催し、企業における具体的な障がい者雇用の取組を促進するとともに、地域の福祉施設・特別支援学校等関係者との交流等を通じた意識改革を図り、地域の関係者が一体となった障がい者雇用の取組を推進

〈調査結果〉

本事業は、平成 19 年度に実施された「中小企業団体による障害者雇用の啓発・推進のためのモデル事業」の内容、名称を一部見直し、中小企業の障がい者雇用を促進することを目的として、20 年度に創設された。さらに、本事業は平成 20 年度のみで廃止され、21 年度からは、中小企業事業主団体を活用した「中小企業における障害者雇用推進事業」が新規事業として実施されている。

しかし、平成 20 年度に実施した事業については、厚生労働省は「当年度限りの事業のため」との理由から廃止しているが、平成 21 年度から開始された事業の内容をみると、障がい者雇用事例の収集・提供、相談体制の整備など、19 年度、20 年度に実施されていた事業内容と類似する点が多く、新規事業を創設するに当たって、事業の必要性や事業内容の相違についてまで検討されていないのではないかとみられる。

(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。

別添事例表 18

〔事例3-エ-②〕

別添事例表 58

事業名 (事業番号)	短時間正社員制度普及促進事業 (20-131)	予算額 (千円)	20年度	39,498
			21年度	廃止・新規

〔事業概要〕

短時間正社員制度の導入を推進するため、制度導入に関する実態調査・導入事例調査等を実施するとともに、制度導入支援サイトの開設、シンポジウムの開催など事業主等に周知・広報するための事業を実施

〈調査結果〉

本事業は、短時間正社員制度の導入を推進することを目的として、平成19年度まで実施された「短時間正社員制度導入推進事業」の内容、名称を一部見直しして実施された。さらに、本事業は、平成20年度のみで廃止され、21年度からは、「短時間正社員制度導入支援事業」が新規事業として実施されている。

しかし、平成20年度に実施した事業については、厚生労働省は「事業内容を見直し新規事業として整理したため」との理由から廃止しているが、21年度から開始された短時間正社員制度導入支援事業の内容をみると、セミナーの開催や業界ごとの短時間正社員制度の導入モデル例の開発など、19年度まで実施されていた導入推進事業と類似している点があくつかあり、新規事業の創設に当たり、実施の必要性や事業内容について適切に検討していないのではないかとみられる。

(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。

【所見】

したがって、厚生労働省は、雇用保険二事業に対する自己評価を適切に行い、事業を効果的に実施する観点から、次の措置を講ずる必要がある。

- ① 自己評価を行うに当たっては、合理的な事業目標を設定するとともに、合理的・客観的データを用いて評価・検証すること。
- ② 特別会計制度の趣旨を踏まえ、一般会計及び特別会計の支出項目を整理した上で、事業の評価・検証が適切に行えるよう措置すること。
- ③ 事業を創設する際には、その必要性を十分検討すること。特に、廃止した事業と類似する事業の創設に当たっては、創設の必要性のほか、廃止した事業や類似事業との相違点が明確かどうか十分検討すること。

表 3-1 特別会計の見直しについて－制度の再点検と改革の方向性－

○ 特別会計の見直しについて－制度の再点検と改革の方向性－（平成 17 年 11 月 21 日財政制度等審議会）〈抜粋〉

I 特別会計改革の基本的な考え方 （略）

II 各特別会計の見直しの方向

1. 社会保険事業特別会計

(1) ～ (3) （略）

(4) 労働保険特別会計

枠書き （略）

① 制定趣旨等

労働保険特別会計は、昭和 22 年に失業保険事業等の経理を明確にするため設置された失業保険特別会計及び労働者災害補償特別会計が、昭和 47 年に一元化され設置された。さらに、昭和 50 年から従来の失業保険制度に代わり、失業補償機能を発展的に継承するとともに、雇用構造の改善等雇用に関する総合的機能を有する雇用保険制度が新設された（雇用保険三事業の創設）。

② 現時点における再検討・方向性

雇用保険等については、現時点においても、セーフティーネットとして国として行う必要性が認められるとともに、保険料財源を中心に運営されていることから区分経理の必要性も認められる。

しかしながら、雇用保険三事業については、近年の雇用失業情勢に照らし、保険料財源を使って安易に事業を進めるなど本来の目的を逸しているものもあるのではないかとの批判がある。このため、これらの事業については、真に雇用・就業に資するかかどうかという観点から、目標管理の手法を活用するなどの取組みも進められているが、単なる事業の効果の評価にとどまることなく、事業のそもそもの必要性にまで遡り、それぞれの事業の廃止を含めた見直しにより、事業全体の更なる縮減・合理化を厳しく行っていくべきである。

なお、雇用保険制度の根幹である失業等給付が労使の共同連帯による保険制度であることや、諸外国における国庫負担率に鑑みれば、雇用保険制度全体についても、国庫負担の在り方も含め見直しすべきである。

2. ～ 8. （略）

表 3-2 行政改革の重要方針

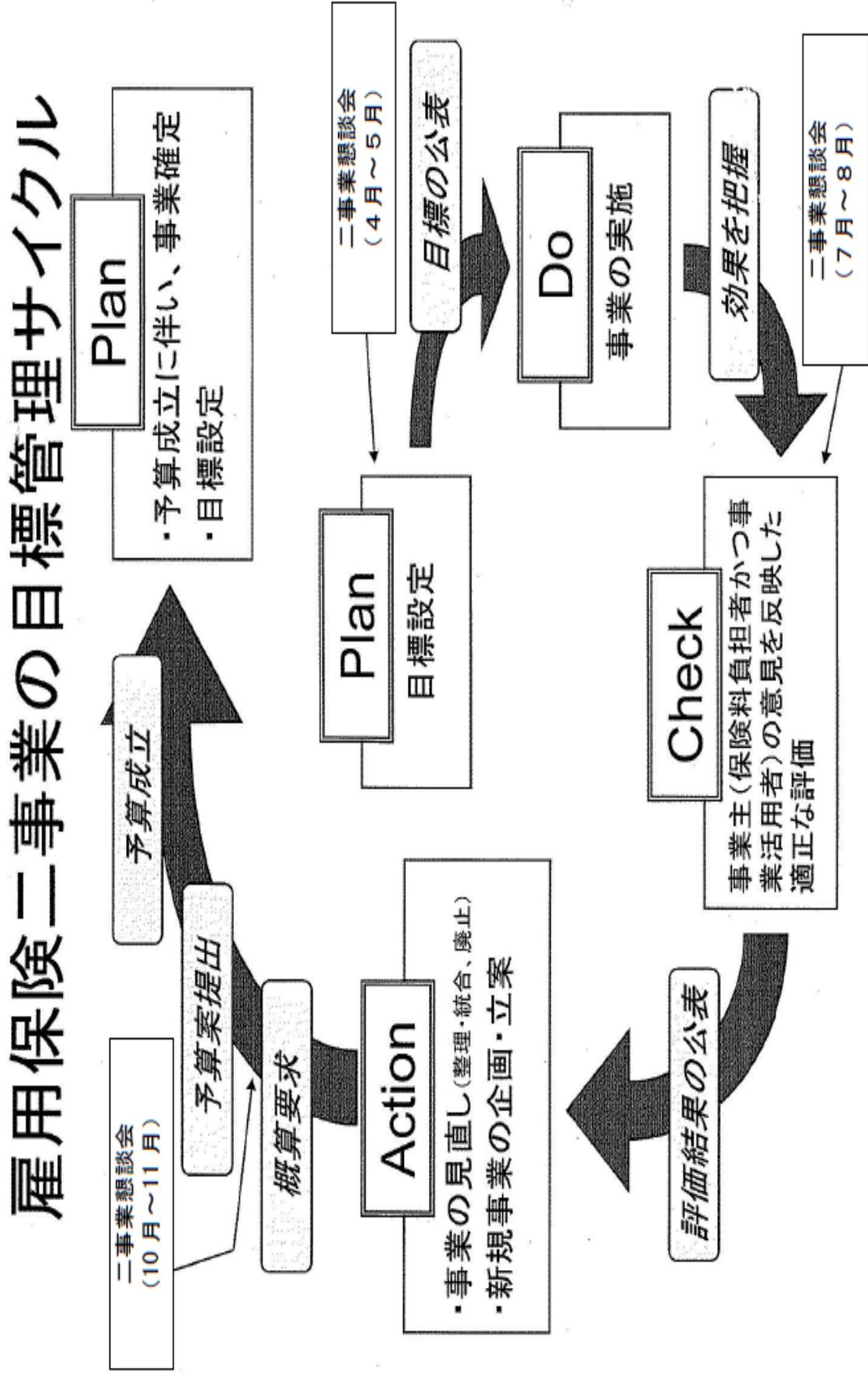
<p>○ 行政改革の重要方針（平成 17 年 12 月 24 日閣議決定）＜抜粋＞</p> <p>前文 （略）</p> <p>1・2 （略）</p> <p>3 特別会計改革</p> <p>（1）特別会計改革の方向性</p> <p>特別会計は、特定の事業等の収支を区分し明確化させるとともに、当該事業の推進と政策目的の実現に貢献してきたが、その数が多数に上り国民による監視が不十分となって無駄な支出が行われやすい、固有の財源により不要不急の事業が行われている、多額の余剰金等が存在し、財政資金の効率的な活用が図られていない、などの問題が指摘されている。</p> <p>これらの問題を解決するため、以下により特別会計の改革を行う。</p> <p>まず、特別会計の設置に係る要件を厳格化するとともに、特別会計見直しの方向性を示すなど改革の方針を「行政改革推進法案（仮称）」に明記し、今後 5 年を目途に改革を完了するものとする。</p> <p>また、一般会計、特別会計を通じた一覧性を高めるとともに、平成 19 年を目途に「特別会計整理合理化法案（仮称）」を国会に提出し、以下の（2）ウに掲げる個別の特別会計の改革を具体的に盛り込むとともに、特別会計法に定められた財政法の例外規定等を整理するものとする。</p> <p>（2）特別会計改革の具体的方針</p> <p>ア 以上にのっとり行う特別会計全体についての改革は以下のとおりとする。</p> <p>① 「小さくて効率的な政府」の実現を特別会計改革においても目指す。特別会計については、資産・負債差額が約 45 兆円と言われており、積立金・余剰金についても多額に上っている。これらを精査して資産・負債や余剰金等のスリム化を徹底するなどし、今後 5 年間に於いて合計約 20 兆円程度の財政健全化への貢献を目指すものとする。</p> <p>② 一覧性・総覧性をもった形で国の財務状況を説明し十分な説明責任を果たすものとする。そのため、特別会計の歳入・歳出につき、所管別区分と主要経費別区分を行うとともに、予算の一覧性を確保するため、純計額ベースで表示した所管別や主要経費別の予算参考資料を法定資料としての予算参考書類に含めるなど、抜本的に見直すこととし、国の財務状況の透明化を図るものとする。</p> <p>③ 「特別会計整理合理化法案（仮称）」により、特別会計法に定められた財政法の例外規定（借入金規定や余剰金の繰越し規定等）等を整理し、特別会計の会計情報については、その開示の内容及び要件を統一的に明示するとともに、企業会計の考え方に基づく資産・負債も開示するものとする。また、特別会計がみだりに設立されることにより弊害が生じかねないことから、その設立要件を厳格化するほか、既存の特別会計についても、5 年ごとにその設置の要否を見直す条項を導入するものとする。</p> <p>イ また、個別の特別会計の見直しの方針は、以下のとおりとする。</p> <p>① 事業の必要性の減じた特別会計は廃止するものとする。</p>
--

- ② 事業の必要性は認められるとしても国自体が担う必要性の薄いものは民間にゆだねるものとし、必ずしも国が直接行う必要性の薄いものは独立行政法人化するものとする。
 - ③ 一般会計からの繰入れが多額に上るなど一般会計と区分経理する必要性の薄れたものについては特別会計を廃止し一般会計事業とするほか、事業の性質により独立行政法人化等を検討するものとする。
 - ④ 事業類型が近似している特別会計で、特別会計としての区分経理の必要性の認められるものについては、行政改革の効果を確実に出すことを前提として、統合を行うものとする。
- ウ 以上の方針を受け、各個別の特別会計については、以下のとおり見直しを行うものとする。
 なお、これらの改革の過程においては、透明性の確保に配慮しつつ民間関係者等の意見を聞く場を活用しながら、事業の要否及び主体について仕分けを行い効率化を図るとともに、市場化テストの積極的な活用を図るものとする。
- ①～③ (略)
 - ④ 労働保険特別会計については、原則として純粋な保険給付事業に限り本特別会計にて経理するものとし、労働福祉事業及び雇用保険 3 事業については、廃止を含め徹底的な見直しを行うものとする。
 - ⑤～⑳ (略)
- 4～10 (略)

表 3-3 労働保険特別会計に係る見直しに関する規定

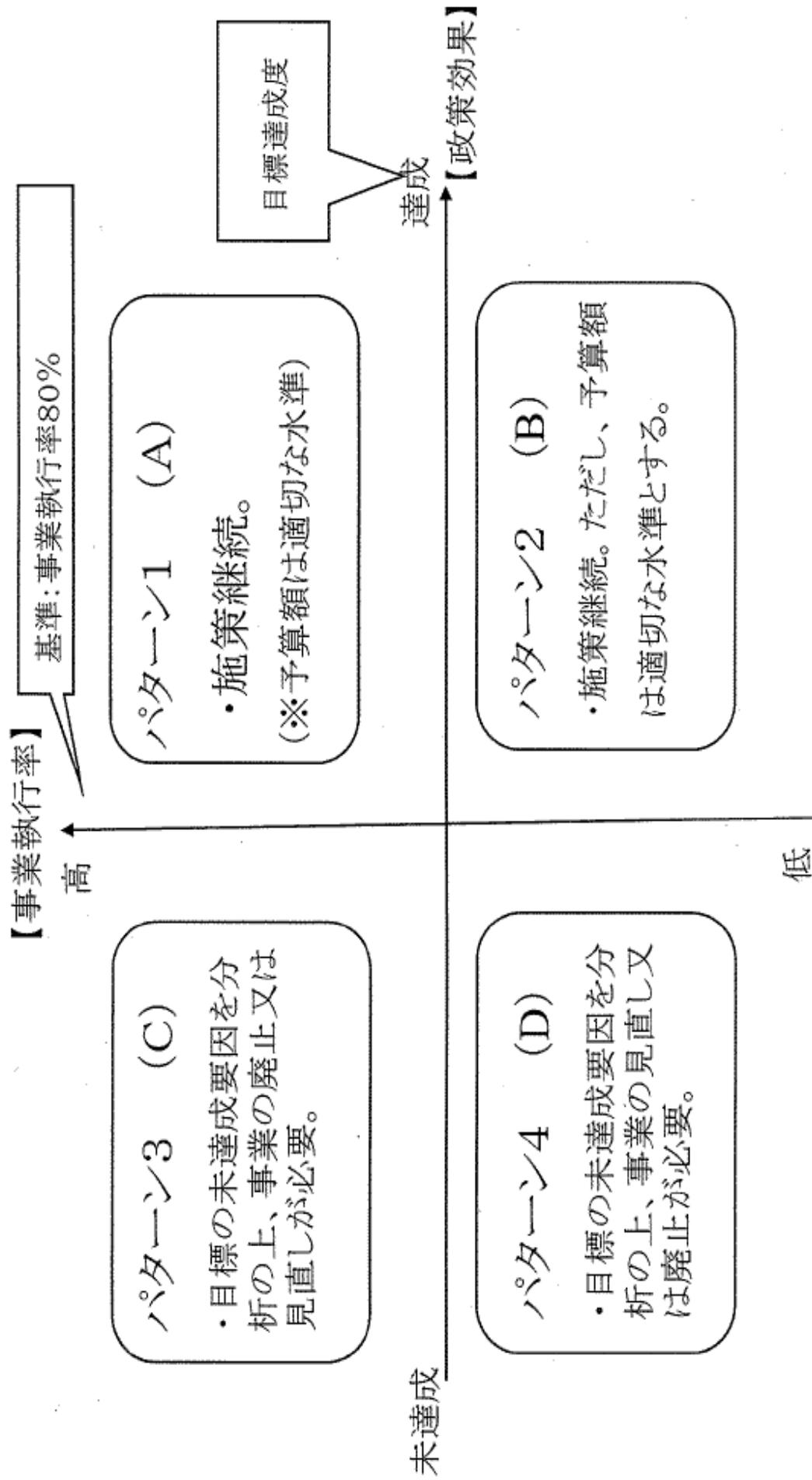
<p>○ 簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律（平成 18 年法律第 47 号）＜抜粋＞</p> <p>(労働保険特別会計に係る見直し)</p> <p>第 23 条 労働保険特別会計において経理される事業は、労災保険法の規定による保険給付に係る事業及び雇用保険法の規定による失業等給付に係る事業に限ることを基本とし、労災保険法の規定による労働福祉事業並びに雇用保険法の規定による雇用安定事業、能力開発事業及び雇用福祉事業については、廃止を含めた見直しを行うものとする。</p> <p>2 雇用保険法第 66 条の規定による国庫負担（失業等給付に係るものに限る。）の在り方については、廃止を含めて検討するものとする。</p>
--

図3-1 雇用保険二事業の目標管理サイクル



(注) 厚生労働省の資料に基づき当省が作成した。

図3-2 雇用保険二事業の評価方法



上記図以外の評価結果は以下のとおりである。

X・・・事業の見直し等が必要であったが、既に事業を見直した

Z・・・既に廃止

(注) 厚生労働省の資料に基づき当省が作成した。

表 3-4 平成 20 年度地方労働行政運営方針

<p>○ 平成 20 年度地方労働行政運営方針（平成 20 年 3 月 31 日付け地発第 0331001 号、基発第 0331002 号、職発第 0331020 号、能発第 0331003 号、雇発第 0331003 号、政発第 0331001 号都道府県労働局長あて厚生労働省大臣官房地方課長、厚生労働省労働基準局長、厚生労働省職業安定局長、厚生労働省職業能力開発局長、厚生労働省雇用均等・児童家庭局長、厚生労働省政策統括官通知）＜抜粋＞</p> <p style="text-align: center;">平成 20 年度地方労働行政運営方針</p> <p>第 1～第 3（略）</p> <p>第 4 平成 20 年度地方労働行政の重点施策</p> <p>1～2（略）</p> <p>3 職業安定行政の重点施策</p> <p>(1) 職業安定行政における目標数値の設定</p> <p>ア 地方計画作成項目・・・都道府県労働局・公共職業安定所ごとに計画を策定し、PDC A サイクルによる管理を行うもの</p> <p>(ア)～(イ)（略）</p> <p>(ウ) 求人充足率</p> <p>公共職業安定所の常用求人の充足割合について、22%以上を目指す</p> <p>(エ)（略）</p> <p>イ 目標設定項目・・・本省の目標値を示し、その目標に基づき都道府県労働局における目標水準を示し、実績を把握した上で必要に応じて指導するもの。</p> <p>(ア)～(オ)（略）</p> <p>(カ) 正社員求人割合</p> <p>雇用形態が正社員である求人割合について、44%以上を目指す</p> <p>(キ)～(ク)（略）</p> <p>(2)～(13)（略）</p> <p>4～6（略）</p>

表 3-5 職業能力開発推進者に関する規定

<p>○ 職業能力開発促進法（昭和 44 年法律第 64 号）＜抜粋＞</p> <p>（職業能力開発推進者）</p> <p>第 12 条 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、次に掲げる業務を担当する者（以下「職業能力開発推進者」という。）を選任するように努めなければならない。</p> <p>一 前条第 1 項の計画の作成及びその実施に関する業務</p> <p>二 第 9 条から第 10 条の 4 までに定める措置に関し、その雇用する労働者に対して行う相談、指導等の業務</p> <p>三 事業主に対して、国、都道府県又は中央職業能力開発協会若しくは都道府県職業能力開発協会（以下この号において「国等」という。）により前条第 1 項の計画の作成及び実施に関する助言及び指導その他の援助等が行われる場合にあつては、国等との連絡に関する業務</p>
