

## 職業安定局関係



## 職業安定局所管の分科会等における審議状況

(平成 28 年 8 月 31 日以降)

### ○ 雇用保険法等の見直しに関する検討【別紙 1】

基本手当の水準及び平成 28 年度末までの暫定措置、就職促進給付、教育訓練給付、育児休業給付、財政運営などの論点について、雇用保険部会において 7 回、労働関係法令違反を繰り返す企業からの求人不受理、募集情報等提供事業に対する指導監督の規定の整備、求人・募集における労働条件明示などの論点について、労働力需給調整部会において 5 回にわたる議論を行い、各部会報告を取りまとめ、12 月 13 日の第 118 回職業安定分科会に報告し、了承を得た。

これを受け、「雇用保険法等の一部を改正する法律案要綱」が厚生労働大臣より 1 月 5 日に諮問され、同日の労働力需給調整部会及び同月 6 日の雇用保険部会において「おおむね妥当」との結論に至り、同月 6 日の第 119 回職業安定分科会においても同様の結論に至り、答申がなされた。これに基づき、当該法律案については、第 193 回通常国会に提出され、成立した。

同法の成立を踏まえ、個別延長給付に関する規定の整備等を内容とする「雇用保険法等の一部を改正する法律の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備等に関する省令案要綱」等が、厚生労働大臣より 3 月 31 日に諮問された。同日開催の第 122 回職業安定分科会において「妥当」との結論に至り、答申がなされた。これに基づき、当該省令等については、4 月 1 日、8 月 1 日に施行された。

また、同法の成立を受けて、専門実践教育訓練給付の拡充、労働条件明示に関する規定の整備等を内容とする「雇用保険法等の一部を改正する法律の一部の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備等に関する省令案要綱」等が、厚生労働大臣より 4 月 18 日に諮問され、4 月 25 日開催の第 123 回職業安定分科会においてそれぞれ「妥当」又は「おおむね妥当」との結論に至り、答申がなされた。これに基づき、当該省令等については 10 月 1 日、平成 30 年 1 月 1 日等に施行される。

### ○ 雇用対策における国と地方の連携強化に関する検討

#### 【別紙 2】

第 190 回通常国会において成立した「地域の自主性及び自立性を高めるための改革の推進を図るための関係法律の整備に関する法律（平成 28 年法律第 47 号。平成 28 年 8 月 20 日施行）」による改正雇用対策法では、地方公共団体の長が厚生労働大臣に対し労働者の職業の安定に関し必要な措置の実施を要請できることとされた。これにより、地方公共団体の長が措置要請したときは、厚生労働大臣は措置要請に係る措置を行う必要があるか否かを判断するに当たり学

識経験者等の意見を聴かなければならないこととされており、意見を聴く場を設けることが必要となったことに加え、雇用に関する国と地方公共団体との連携についても、その在り方を専門的な見地から検討する必要がある。このため、3月30日の第121回職業安定分科会において、職業安定分科会運営規程の改正について議論し、了承を得た。これを受け、同日、職業安定分科会の下に「地方連携部会」を設置した。

また、雇用対策協定及び雇用施策実施方針について、国と地方公共団体が連携して雇用に関する施策を実施するという目的で重複していること等を踏まえ、雇用対策協定に一本化することを内容とする「雇用対策法施行規則の一部を改正する省令案要綱」が、厚生労働大臣より7月18日に諮問され、同日の第1回地方連携部会において「妥当」との結論に至り、7月21日の第125回職業安定分科会においても同様の結論に至り、答申がなされた。これに基づき、当該省令については、平成30年4月1日に施行される。

## ○ 障害者雇用対策の検討【別紙3】

障害者雇用率は、障害者の雇用の促進等に関する法律第43条第2項に基づき、少なくとも5年ごとに政令で定めることとされている。また、第183回通常国会において成立した「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律」により、障害者雇用率の算定基礎の対象に、新たに精神障害者が追加されるとともに、平成30年4月から5年間の障害者雇用率は、経過措置として、労働者と失業者の総数に対する身体障害者・知的障害者・精神障害者である労働者と失業者の総数の割合に基づき、障害者の雇用の状況その他の事情を勘案して定めることとされている。

前回(平成24年)の障害者雇用率の見直しから5年が経過していることから、必要な調査を行った結果、障害者雇用率を見直すこととし、民間事業主の障害者雇用率を2.3%(現行2.0%)とすることなどを盛り込んだ「障害者雇用率について(案)」が厚生労働大臣より5月30日に諮問され、同日の第73回労働政策審議会障害者雇用分科会において、「おおむね妥当」との結論に至り、答申がなされた。

これを受け、「障害者の雇用の促進等に関する法律施行令及び身体障害者補助犬法施行令の一部を改正する政令」が6月27日に閣議決定され、同月30日に公布された。施行は平成30年4月1日である。

## ○ 2016年度の年度評価及び2017年度の目標設定【別紙4】

2016年度の年度目標に係る評価及び2017年度の目標設定について、7月18日の第125回職業安定分科会において審議した。今後は委員からのご意見を踏まえ、内容が確定し次第、公表する。

障害者雇用分科会については、今後審議を行う予定である。

## ○ その他

平成 28 年 8 月 2 日閣議決定の「未来への投資を実現する経済対策」を踏まえ、各種助成金の見直し等を内容とする「雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案要綱」について、第 117 回職業安定分科会において、「おおむね妥当」との結論に至り、9 月 20 日に答申がなされた。これに基づき、当該省令については、10 月 19 日に施行された。

ハローワークの求人情報のオンライン提供について、平成 27 年 12 月 22 日閣議決定の「平成 27 年の地方からの提案等に関する対応方針」を踏まえ、「ハローワークの求人情報のオンライン提供に関する検討会」において 3 回に渡り議論を行った。検討会報告書について、3 月 8 日～21 日に持ち回り開催された第 120 回職業安定分科会において報告し、了承を得た。【別紙 5】

各種助成金の見直し等を内容とする「雇用保険法施行規則及び建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱」について、第 121 回職業安定分科会において、「おおむね妥当」との結論に至り、3 月 31 日に答申がなされた。これに基づき、当該省令については、4 月 1 日、5 月 1 日に施行された。

労働移動支援助成金については、第 115 回職業安定分科会の答申において、見直し内容について効果検証を行い、1 年後程度を目処に更なる見直しを行うこととされており、3 月 30 日の第 121 回職業安定分科会にて実績等についての中間報告を行った。今後、必要なデータを整理し、見直しを含め検討を進める予定である。

### 【参考】 分科会等開催実績

- ・ 職業安定分科会  
9/20、12/13、1/6、3/8～21（持ち回り）、3/30、3/31、4/25、6/16、7/21
- ・ 職業安定分科会雇用対策基本問題部会  
9/20、2/24、4/7～14（持ち回り）、4/25
- ・ 職業安定分科会雇用対策基本問題部会港湾労働者専門員会 3/10
- ・ 職業安定分科会雇用対策基本問題部会建設労働者専門員会  
12/12～19（持ち回り）、3/6
- ・ 職業安定分科会雇用保険部会  
9/5、9/30、10/17、11/4、11/22、12/2、12/8、1/6、3/31、4/18
- ・ 職業安定分科会労働力需給制度部会  
9/9、9/15、9/28、10/25、10/28、11/9、11/24、12/7、12/27、  
1/5、1/30、2/27、3/27、3/31、4/18、4/26、5/30、6/28、7/27
- ・ 職業安定分科会地方連携部会 7/18
- ・ 障害者雇用分科会 11/21、5/30

※ 同一労働同一賃金に関する法整備については、雇用環境・均等局資料参照。



- 就業促進及び雇用継続を通じた職業の安定を図るため、雇用保険の失業等給付の拡充、失業等給付に係る保険料率の引下げ及び育児休業に係る制度の見直しを行うとともに、職業紹介の機能強化及び求人情報等の適正化等の措置を講ずる。

## 1. 失業等給付の拡充(雇用保険法) 〈平成29年4月1日施行((4)は平成29年8月1日施行、(5)、(6)は平成30年1月1日施行)〉

- (1)リーマンショック時に創設した暫定措置を終了する一方で、雇用情勢が悪い地域に居住する者の給付日数を60日延長する暫定措置を5年間実施する。また、災害により離職した者の給付日数を原則60日(最大120日)延長できることとする。
- (2)雇止めされた有期雇用労働者の所定給付日数を倒産・解雇等並みにする暫定措置を5年間実施する。
- (3)倒産・解雇等により離職した30～45歳未満の者の所定給付日数を引き上げる。〔30～35歳未満:90日→120日 35～45歳未満:90日→150日〕
- (4)基本手当等の算定に用いる賃金日額について、直近の賃金分布等を基に、上・下限額等の引上げを行う。
- (5)専門実践教育訓練給付の給付率を、費用の最大70%に引き上げる。〔最大60%→70%〕
- (6)移転費の支給対象に、職業紹介事業者(ハローワークとの連携に適さないものは除く。)等の紹介により就職する者を追加する。

## 2. 失業等給付に係る保険料率及び国庫負担率の時限的引下げ(雇用保険法、徴収法) 〈平成29年4月1日施行〉

保険料率及び国庫負担率について、3年間(平成29～31年度)、時限的に引き下げる。

〔保険料率 0.8%→0.6% 国庫負担率(基本手当の場合) 13.75%(本来負担すべき額(1/4)の55%)→2.5%(同10%)〕

## 3. 育児休業に係る制度の見直し(育児・介護休業法、雇用保険法) 〈平成29年10月1日施行〉

- (1)原則1歳までである育児休業を6か月延長しても保育所に入れない場合等に限り、更に6か月(2歳まで)の再延長を可能にする。
- (2)上記に合わせ、育児休業給付の支給期間を延長する。

## 4. 雇用保険二事業に係る生産性向上についての法制的対応(雇用保険法) 〈公布日施行〉

雇用保険二事業の理念として、「労働生産性の向上に資するものとなるよう留意しつつ、行われるものとする」旨を明記する。

## 5. 職業紹介の機能強化及び求人情報等の適正化(職業安定法) 〈平成29年4月1日施行((1)②、(2)～(4)は平成30年1月1日施行、(1)①は公布から3年以内施行)〉

- (1)①ハローワークや職業紹介事業者等の全ての求人を対象(※)に、一定の労働関係法令違反を繰り返す求人者等の求人を受理しないことを可能とする。②職業紹介事業者に紹介実績等の情報提供を義務付ける。③ハローワークでも、職業紹介事業者に関する情報を提供する。  
〔※現行はハローワークにおける新卒者向け求人のみ〕
- (2)求人者について、虚偽の求人申込みを罰則の対象とする。また、勧告(従わない場合は公表)など指導監督の規定を整備する。
- (3)募集情報等提供事業(※)について、募集情報の適正化等のために講ずべき措置を指針(大臣告示)で定めることとするとともに、指導監督の規定を整備する。〔※求人情報サイト、求人情報誌等〕
- (4)求人者・募集者について、採用時の条件があらかじめ示した条件と異なる場合等に、その内容を求職者に明示することを義務付ける。





国と地方公共団体が連携して雇用対策を講じるための「雇用対策協定」、国と地方公共団体が一体となってサービスを提供する一体的実施により、国と地方公共団体の連携を強化する。  
首長が職業の安定に必要な措置を国に要請できる仕組みも定める。

## 改正前

### 【雇用対策法】

- 地方公共団体は、国の施策と相まって、当該地域の実情に応じ、雇用に関する必要な施策を講ずるよう努めなければならない。
- 国及び地方公共団体は、国の行う職業指導及び職業紹介の事業等と地方公共団体の講ずる雇用に関する施策が密接な関連の下に円滑かつ効果的に実施されるように相互に連絡し、及び協力するものとする。

連携策  
の  
具体化

## 改正後

### 【雇用対策法】

- 国と地方公共団体は雇用施策について協定の締結や同一施設での一体的な実施により連携する。
- 地方公共団体の長は職業の安定に関し必要な措置の実施を国に要請できる。
  - ・ 国は実施の要否を遅滞なく地方公共団体に通知。
  - ・ 国は、要請に係る措置を行う必要があるか否かを判断するに当たっては、予め、学識経験者等の意見を聴かなければならない。



## 背景

地方分権一括法施行から1年が経過し、雇用対策協定の締結が進み、44都道府県(平成29年7月末現在)において雇用対策協定が締結された。そのため、雇用対策における国と地方公共団体との連携という目的の下に規定されている「雇用対策協定」(以下「協定」という。)及び「雇用施策実施方針」(以下「地方方針」という。)の対象となる都道府県に重複が生じてきていることから、所要の改正を行うものとする。

## 改正前

### 【協定】

- 都道府県労働局長及び地方公共団体の長が、双方の雇用施策を密接な連携の下に円滑かつ効果的に実施するため、双方の合意の下に締結等する、雇用対策に関する協定。

### 【地方方針】

- 都道府県労働局長が、都道府県労働局と都道府県の雇用施策を密接な連携の下に円滑かつ効果的に実施するため、都道府県の知事の意見を聴いて策定する、当該労働局における雇用施策の方針。

(※1)(※2)

(※1)毎年度、全国指針(厚生労働大臣が地方方針の策定に参考となるように示す指針)を踏まえて策定。

(※2)協定を締結している場合には、協定を実施するための計画(「事業計画」という。)を毎年度策定することとしており、運用上、事業計画の趣旨及び内容が、全国指針に沿う場合は、協定を地方方針と見なすことも可能としている。

## 改正後

### 【協定】

- 協定に一本化するものとする。
- 都道府県知事と雇用対策協定を締結し、事業計画を作成している場合は、地方方針を策定しなくても良いものとする(附則に規定)。(※3)

(※3)事業計画が一部の分野に限っている労働局については、引き続き、協定及び事業計画の拡充を図り、国と地方公共団体の連携を一層強化する。

【施行日：平成30年4月1日】



## 結 論

厚生労働省案は、おおむね妥当と認める。

## 障害者雇用率について(案)

### 1. 障害者雇用率について(政令改正)

- ① 民間事業主については、2.3%(現行2.0%)にすること。
- ② 国及び地方公共団体並びに特殊法人については、2.6%(現行2.3%)、都道府県に置かれる教育委員会その他厚生労働大臣の指定する教育委員会については、2.5%(現行2.2%)にすること。

### 2. 施行期日等について

#### (1) 施行期日

平成30年4月1日から施行すること。

#### (2) 経過措置

- ① 障害者雇用率については、当分の間、民間事業主については2.2%と、国及び地方公共団体並びに特殊法人については2.5%と、教育委員会については2.4%とすること。
- ② ①は、施行の日から起算して3年を経過する日よりも前に、障害者の雇用を促進し、及び障害者の雇用を安定させ、廃止するものとする。

注 施行の日から起算して3年を経過する日よりも前に、政府をはじめ関係者が協力して、障害者の雇用を促進し、及び障害者の雇用を安定させ、できる限り速やかに雇用環境を整備し、障害者雇用の状況を整え、障害者雇用率について、民間事業主については2.3%に、国及び地方公共団体並びに特殊法人については2.6%に、教育委員会については2.5%に引き上げる。



## 2016年度 職業安定分科会における年度目標の評価について（案）

2016年度の目標として職業安定分科会において設定した年度目標について、当該分科会が実施した評価の結果は、概ね以下のとおりである。

### 1. ハローワークにおける職業紹介・人材確保等

#### ① ハローワーク求職者の就職率について

2016年度の就職率は31.3%であり、前年度実績は上回ったものの、目標の32.4%を下回った。

雇用情勢が着実に改善する中で、新規求職者数は減少している。また、長期に渡る雇用情勢の改善の中で、就職するにあたり制約等が多い求職者の割合が相対的に高くなる傾向にあり、結果として就職までに時間がかかり、就職率を押し下げることになった。

引き続き、ハローワークの基本業務の徹底に取り組むとともに、個々の求職者の状況等に応じたきめ細かな就職支援、ハローワークと訓練実施機関の連携による就職支援や公的職業訓練の修了者に対する担当者制の就職支援などを一層推進し、就職率を高めていく必要がある。

#### ② ハローワーク求人の充足率について

2016年度の実績は16.7%であり、目標の18.3%を下回った。

雇用情勢が着実に改善する中で、新規求人数が増加し、新規求職者数が減少した影響により、求人充足率が低下することとなり、目標を下回った。そのため、未充足求人に対するフォローアップ等求人者サービスの一層の強化に取り組んでいく必要がある。

#### ③ ハローワークにおける正社員求人数について

2016年度の正社員求人数は4,656,832人であり、目標の4,250,000人を上回った。

雇用情勢が着実に改善する中で、求人開拓について、求人の「量」の確保から正社員求人の確保を含む求人充足を意識した求人の「質」の確保へと重点の転換を図った結果、目標を上回る実績となった。

④ ハローワークにおける正社員就職件数について

2016年度の正社員就職件数は788,904件であり、目標の870,000件を下回った。

正社員就職を希望する者に担当者制の支援を行う等により、求職者の応募機会の拡大に努めたが、求職者数自体の減少（対前年度比5.8%減）が続いており、正社員就職者数の実績が伸び悩んだ。

⑤⑥ マザーズハローワーク事業（重点支援対象者数、重点支援対象者の就職率）について

2016年度の重点支援対象者数の実績は76,001人であり、目標73,600人以上を上回った。また、重点支援対象者の就職率の実績は92.4%と目標88.5%以上を達成しており、適正な事業運営がなされている。引き続き適正な事業運営に努める。

⑦ 雇用保険受給者の早期再就職割合について

2016年度の雇用保険受給者の早期再就職割合は36.2%であり、目標の36.6%を下回った。

長期に渡る雇用情勢の改善の中で、就職するにあたり、制約等が多い求職者の割合が相対的に高くなる傾向にあり、結果として早期再就職に至らず、就職率を押し下げることになった。このため、これらの者の就職促進に向け、認定手続後の相談窓口への誘導強化や、個別支援等のきめ細かな支援サービスの実施に取り組んでいく必要がある。

⑧⑨ 就職支援プログラム事業（開始件数、就職率）について

2016年度の開始件数の実績は約10.0万件であり、目標の9.4万件を上回った。また、就職率の実績は85.5%であり目標の83.0%以上を上回った。

就職支援ナビゲーターによるきめ細かな支援を実施した結果、開始件数及び就職率ともに目標を上回る実績となった。

⑩ 求職者支援制度による職業訓練（基礎コース終了3か月後の就職率、実践コース終了3か月後の就職率）について

2016年度4月1日から2016年9月末までに終了した訓練コースの修了3か月後の実績については、基礎コースは58.8%であり、また、実践コースは62.6%であり、基礎コース及び実践コースともに目標を上回った。当該実績は年度前半に終了したコースの値であるが、2015年度の実績の傾向を踏ま



えると年度実績も目標の水準を上回ることが期待できる。

ハローワークにおける職業紹介等については、大半は目標を達成したものの、就職率・求人充足率等については目標を下回る実績となった。

このため、引き続き、求職者へきめ細かな就職支援を行うとともに、求人充足を図るための積極的・能動的マッチングの推進などの求人者サービスの充実に向けた取組を行う等、目標の達成を目指した取組を進めるべきである。

## 2. 失業なき労働移動の推進

### ⑪ 労働移動支援助成金（再就職支援奨励金）による再就職者に係る早期再就職割合について

2016年度の早期再就職割合は54.1%であり、目標（50%）を上回った。

これは、支給要件を厳格化するとともに、求職活動のための休暇を与えた事業主への助成額の引上げなど助成金の趣旨に沿った活用がなされるよう適正化・見直しを行ったこと等により、早期再就職が促進されたものと考えられる。

### ⑫ 労働移動支援助成金（再就職支援奨励金）による再就職者のうち、雇用形態がフルタイム労働者（期間の定めなし）である者の割合について

2016年度の雇用形態がフルタイム労働者である者の割合は65.1%であり、目標（64.2%）を上回った。

これは、支給要件を厳格化するとともに、良質な雇用の再就職が実現した場合の助成額を優遇するなど助成金の趣旨に沿った活用がなされるよう適正化・見直しを行ったこと等により、雇用の質の向上が図られたものと考えられる。

### ⑬ 産業雇用安定センターによる出向・移籍の成立率について

2016年度の出向・移籍の成立率は61.8%であり目標（61%）を上回った。

企業への訪問件数を増やし（147,587件→168,358件）、出向・移籍の対象者情報の収集、確保等に努めるとともに、キャリアコンサルティングによる個々の労働者の出向・移籍に当たっての課題把握、支援メニューの策定、必要に応じた各種講習・訓練等を実施したことにより、目標を達成したものと考えられる。

労働移動支援助成金（再就職支援奨励金）については、早期再就職を果たした者の割合に係る目標及び雇用形態がフルタイムである者の割合に係る目標のいずれも達成した。引き続き昨年度に行った見直し内容の着実な実施や実態把握を行い、早期再就職及び安定的な雇用の実現に取り組むべきである。

また、産業雇用安定センターの移籍・出向の成立率に係る目標についても達成した。引き続き、積極的に企業訪問を行うとともに、個々の労働者の出向・移籍に当たっての課題把握、支援メニューの策定、必要に応じた各種講習・訓練を実施し、より一層円滑な出向・移籍の実現に取り組むべきである。

### 3. 若者の就労促進

#### ⑭ ハローワークの職業紹介により、正社員に結びついたフリーター等の数について

2016年度の実績は約30.8万人であり、目標の30.0万人を上回った。「わかものハローワーク」等の支援拠点を中心としたきめ細かな個別支援や、就職支援ナビゲーター（訓練担当）の配置による訓練機能の強化等により目標を達成した。

#### ⑮ 学卒ジョブサポーターによる支援（正社員就職者数）について

2016年度の実績は約19.2万人（大卒等約13.3万人、高卒等約5.9万人）であり、目標の19.5万人（大卒等13.6万人、高卒等6.0万人以上）を下回った。

これは、景気の回復に伴う企業の採用意欲の改善等により、利用者数が想定以上に減少したことによる。

#### ⑯ 新卒応援ハローワーク（正社員就職者数）

2016年度の実績は約9.8万人であり、目標の10.2万人を下回った。

これは、景気の回復に伴う企業の採用意欲の改善等により、相談件数が想定以上に減少したことによる。

フリーター等の正社員就職の目標については、わかものハローワーク等の支援拠点を活用し個別支援を徹底するとともに、トライアル雇用等の各

種支援策の活用や、ジョブカフェ・地域若者サポートステーション等関係機関との連携を引き続き実施することにより、取り組んでいくべきである。

また、学卒者等についても、これまで以上に地域の実情やニーズを踏まえたものとなるよう各都道府県の目標達成状況や取組状況に応じ、学卒者の就職支援に全力で取り組む必要がある。新卒応援ハローワーク等において、ジョブサポーターによる個別支援を徹底するとともに、学校や関係省庁とも連携を図り、就職支援に取り組んでいくべきである。

#### 4. 高齢者の就労促進

##### ⑰ 生涯現役支援窓口でのチーム支援による就職率について

ハローワーク全体の55歳以上の求職者が減少する中、生涯現役支援窓口への支援対象者の誘導強化により、窓口利用者は23.1%と大幅に増加したものの、50代後半層は希望賃金が高く、一般事務の職業などへの希望者が多いため、就職件数は22.1%の増加に留まり、55歳以上の就職率の目標をわずかに下回った。①高年齢者向けの求人の確保、②現状の労働市場や自己の有する職業能力の認識など、求人・求職両面からの課題がある。なお、65歳以上の就職率は、支援チームによる職業生活の再設計に係る支援を実施するなど、支援対象者のニーズに応じたきめ細かな就労支援に積極的に取り組んだ結果、就職率は62.9%となっており、目標の50.0%を12.9ポイント上回る実績となった。

##### ⑱ シルバー人材センターにおける契約受注件数について

高齢者に多様な就業機会を提供し、シルバー人材センターの利用者を増加させるため、2016年度より、介護、育児分野等での派遣の仕事の開拓等を重点的に実施。その結果、対前年度実績で693,962人日増の70,540,968人日という実績となったが、目標(71,000,000人日)は下回った。

生涯現役支援窓口での取組みについては、55歳以上の就職率が70.7%となっており、目標をわずかに1.3ポイント下回っているが、2016年度から新たに設定した65歳以上の就職率は62.9%となっており、目標を12.9ポイント上回る達成状況となった。

引き続き、生涯現役支援窓口への支援対象者の誘導強化に努めるとともに、①高年齢者の雇用に意欲的な企業や就職希望の多い業種、職種に的を絞った求人開拓、②労働市場における求人の職種や労働条件、有する職業能力や資

格に関する評価など自己理解の促進のためのガイダンスの実施など、高年齢者の再就職支援に積極的に取り組むべきである。

シルバー人材センターにおける会員の就業数については、前年度を上回っているが、目標達成には至っていない。その要因としては、シルバー人材センターを活用したい企業等からのニーズはあるものの、マッチングがうまくいかなかったことが挙げられる。以上を踏まえて、今後は、マッチングに重点を置いた施策を講じるべきである。

# 2016年度評価

## 評価シート

# 1. ハローワークにおける職業紹介

項目	2014年度 実績	2015年度 実績	2016年度 目標	2016年度 中間評価実績 (4~12月)	2016年度 実績
①ハローワーク求職者の 就職率(※1)	30.9%	31.1%	32.4%	31.8%	31.3%
②ハローワーク求人の 充足率(※2)	20.4%	18.5%	18.3%	17.0%	16.7%
③ハローワークにおける 正社員求人数	4,142,819人	4,382,601人	4,250,000人	3,415,150人 (進捗率 80.4%)	4,656,832人 (進捗率 109.6%)
④ハローワークにおける 正社員就職件数	880,166人	842,647人	870,000件	591,260件 (進捗率 68.0%)	788,904件 (進捗率 90.7%)
⑤マザーズハローワーク 事業(重点支援対象者数)	71,560人	73,918人	73,600人	56,553人 (進捗率 76.8%)	76,001人 (進捗率 103.3%)
⑥マザーズハローワーク 事業(重点支援対象者の 就職率)	87.5%	91.2%	88.5%	92.8%	92.4%
⑦雇用保険受給者の早期 再就職割合(※3)	33.3%	36.3%	36.6%	35.6% (4~11月)	36.2%
⑧就職支援プログラム事業 (開始件数)	114,370件	108,840件	94,000件	78,852件 (進捗率 83.9%)	100,460件 (進捗率 106.9%)
⑨就職支援プログラム事業 (就職率)	82.4%	85.8%	83.0%	87.3%	85.5%
⑩求職者支援制度による 職業訓練の就職率(※4)	53.0% (基礎)	56.4% (基礎)	55% (基礎)	59.6% (基礎) (4~6月速報値)	58.8% (基礎) (速報値)
	57.6% (実践)	61.0% (実践)	60% (実践)	61.9% (実践) (4~6月速報値)	62.6% (実践) (速報値)

(備考)

※1 就職件数／新規求職者数(雇用契約において雇用期間の定めがないか又は4か月以上の雇用期間が定められているものに限る。)

※2 充足数／新規求人数(雇用契約において雇用期間の定めがないか又は4か月以上の雇用期間が定められているものに限る)

※3 早期再就職者数（注） / 受給資格決定件数

（注） 雇用保険の基本手当の支給残日数を所定給付日数の2/3以上残して早期に再就職する者の数（例えば、所定給付日数90日の者が、支給残日数を60日以上残して再就職した場合）。

※4 2016年度実績は、2016年4月1日から2016年9月末までに終了した訓練コースの修了者に占める訓練修了3か月後までに雇用保険適用就職した者の割合である。

- ・基礎コースの就職率＝就職者数÷（修了者数－次訓練受講中・次訓練受講決定者数）
- ・実践コースの就職率＝就職者数÷修了者数

（関連する中長期目標）

20～64歳の就業率 81%

2016年度目標設定における考え方

- ① 就職率②求人充足率③正社員求人数④正社員就職件数⑦雇用保険受給者の早期再就職割合
  - ・「平成28年度の経済見通しと経済財政運営の基本的態度」（平成28年1月22日閣議決定）における実質GDP等の見通し及び2015年度の実績見込みを踏まえて設定。
- ⑤⑥マザーズハローワーク事業（重点支援対象者数、重点支援対象者の就職率）
  - ・既存拠点については2015年度の実績見込み、拡充拠点については過去の拡充拠点の実績を考慮して設定。
- ⑧⑨就職支援プログラム事業（開始者数、就職率）
  - ・開始者数については就職支援ナビゲーターの配置数及び就職支援ナビゲーター支援対象者数等の目安を考慮して設定。就職率については過去3年間の実績を踏まえて設定。
- ⑩ 求職者支援制度
  - ・就職率については、2014年度実績から2015年度実績（速報値※4～9月末終了コース）を考慮して設定。

施策実施状況

（2016年度に実施した主な取組）

- ① 就職率、② 求人充足率、④ 正社員就職件数
  - ・マッチング強化に直結する基本業務の質的向上
  - ・能動的マッチング、広域マッチングの積極的展開等による求人充足サービスの強化
  - ・雇用保険受給者、正社員就職を希望する者、公的訓練受講者等、対象者に応じたきめ細かな就職支援の積極展開
  - ・求職者ニーズに応じた求人開拓や未充足求人に対するフォローアップの強化

【参考】	2015年度	→	2016年度
・新規求職者数	: 5,506,444人	→	5,189,317人
・新規求人数	: 9,232,644人	→	9,734,285人
・就職件数（充足数）	: 1,711,713人	→	1,626,527人

### ③ 正社員求人数

- ・ハローワークに求人者支援員を配置し、求人充足を意識し、求職者ニーズを踏まえて、求人「質」の確保を重視した求人開拓を実施。
- ・「正社員転換・待遇改善実現プラン」に基づき、2014年9月以降事業主に対する正社員求人提出の働きかけを強化するなど、正社員求人の拡大に係る取組を実施。

【参考】	2015年度		2016年度
・求人確保・求人指導援助推進費予算額	: 31.4億円	→	31.6億円
・求人者支援員数	: 903人	→	924人

### ⑤⑥ マザーズハローワーク事業（重点支援対象者数、重点支援対象者の就職率）

- ・子育てをしながら就職を希望する女性等を対象に、子ども連れで来所しやすい環境を整備し、担当者制によりきめ細かな職業紹介等を実施。

【参考】	2015年度		2016年度
・マザーズハローワーク事業予算額	: 28.8億円	→	30.3億円
・就職支援ナビゲーター数	: 231人	→	257人
・事業拠点数	: 184箇所	→	189箇所
・新規求職者数	: 220,740人	→	220,843人

### ⑦ 雇用保険受給者の早期再就職割合、⑧⑨ 就職支援プログラム事業（開始件数、就職率）

- ・雇用保険受給資格者の早期再就職を図るために、職務履歴書の書き方や面接の受け方等のセミナーを実施するとともに、早期の再就職の意欲が高い者であって支援の必要性が高い者に対しては、就職支援ナビゲーターが担当者制により個々のニーズに応じて、計画的に一貫した支援（就職支援プログラム）を実施。

【参考】	2015年度		2016年度
・就職支援プログラム事業予算額	: 22.5億円	→	19.4億円
・プログラム開始者の就職件数	: 93,599件	→	87,615件
・就職支援ナビゲーター数	: 515人	→	450人

### ⑩ 求職者支援制度による職業訓練の就職率

- ・雇用保険を受給できない求職者に対して、職業訓練の機会を確保するとともに、一定の要件を満たす場合には訓練期間中の給付金を支給し、訓練開始前から訓練期間中、訓練修了後と一貫してハローワークが早期の就職を支援。
- ・2016年度に開講した訓練コース数は、基礎コース1,196コース、実践コース2,195コース、受講者数は基礎コース10,447人、実践コース21,857人。
- ・ハローワーク内において制度や訓練コースに関する情報を求職者に提供するとともに、福祉事務所など関係機関への周知依頼や関係機関職員に対する説明会、訓練実施機関による受講者向け訓練説明会など、周知のための取組を地域の実情等を踏まえて実施。



## 2016 年度施策実施状況に係る分析

### ① 就職率、② 求人充足率

- ・雇用情勢が着実に改善する中で、新規求職者数は減少している。また、長期に渡る雇用情勢の改善の中で、相対的に就職困難性の高い求職者の割合が高くなる傾向にあり、結果として就職に至らず、就職率を押し下げることになった。
- ・求人充足率についても、雇用情勢が着実に改善する中で、新規求人数の伸びが当初見込みを大きく上回り、新規求職者数が見込み以上に減少するなど労働市場が逼迫してきており、従来、比較的、求人充足率が高かった製造業等においてもマッチングしにくくなっていることから、結果として求人充足率を押し下げることになった。

### ③ 正社員求人数、④正社員就職件数

- ・雇用情勢が着実に改善する中で、求人開拓について、求人の「量」の確保から正社員求人の確保を含む求人充足を意識した求人の「質」の確保へと重点の転換を図った結果、目標を上回る実績となった。
- ・正社員就職を希望する者に担当者制の支援を行う等により、求職者の応募機会の拡大に努めたが、求職者数自体の減少（対前年度比 5.8%減）が続いており、正社員就職件数の実績が伸び悩んだ。

### ⑤⑥ マザーズハローワーク事業（重点支援対象者数、重点支援対象者の就職率）

- ・雇用情勢が着実に改善する中で、積極的かつきめ細かい就職支援に取り組んだ結果、担当者制による支援を受けた重点支援対象者数は、目標を上回る実績となった。また、重点支援対象者の就職率も目標を達成した。

### ⑦ 雇用保険受給者の早期再就職割合、⑧⑨ 就職支援プログラム事業（開始件数、就職率）

- ・長期に渡る雇用情勢の改善の中で、相対的に就職困難性の高い求職者の割合が高まる傾向にあり、結果として早期再就職に至らず、再就職割合を押し下げることになった。
- ・また、就職支援プログラム事業の開始件数及び就職率については、就職支援ナビゲーターによるきめ細かな支援を実施した結果、雇用情勢が着実に改善していることもあり、それぞれ目標を上回る実績となった。

### ⑩ 求職者支援制度による職業訓練の就職率

- ・訓練受講時から訓練修了後において訓練受講者に対してきめ細やかな就職支援を行った結果、2016 年 9 月までに終了した訓練コースの修了 3 ヶ月後の就職率については、基礎コース及び実践コースともに目標を上回る実績となっており、また、2015 年度の実績の傾向を踏まえると年度実績も目標の水準を上回ることが期待できる。

## 施策の達成状況を踏まえた評価及び今後の方針

### ① 就職率、②求人充足率

- ・ 求職者担当者制による予約相談等、求職者に対する個別支援の強化を行うことにより、求職者の状況等に応じたきめ細かな就職支援に一層取り組む。
- ・ 求人部門と職業相談部門の連携を強化することにより、求人充足会議の活性化による積極的・能動的マッチングの推進、求人担当制による適格求職者の洗い出しや求人条件緩和の提案、また、求職者のニーズに応じた求人や良質求人の確保、未充足求人に対するフォローアップなどに取り組むとともに、就職面接会、職場見学等の各種マッチングイベントも行うことにより、更なる求人充足サービス徹底に取り組む。

### ④ 正社員就職件数

- ・ 正社員転換・待遇改善実現本部で策定した地域ごとのプランに基づき、次の取組の一層の推進を行う。
  - ▷ 正社員を希望する求職者に対しては、そのニーズを踏まえた求人情報を積極的に提供し、応募を働きかける。
  - ▷ 非正規での就職を希望する求職者等に対しては、現在の雇用情勢の中で正社員求人に応募するメリットを説明し、正社員への応募を働きかける。
  - ▷ 正社員求人の確保や求人開拓による良質求人の確保に努める。
  - ▷ ミニ面接会、企業説明会等の積極的な開催により、マッチング機会の確保に努める。

### ⑦ 雇用保険受給者の早期再就職割合

- ・ 失業認定部門と職業相談部門の連携強化により、担当者制による予約相談等、個別支援への誘導の強化を行うほか、求職活動支援セミナーの受講勧奨や、窓口相談の利用勧奨の徹底等、雇用保険受給者の状況等に応じたきめ細かな就職支援に一層取り組む。

### ③⑤⑥⑧⑨について

- ・ 今後も目標を達成するために、引き続きハローワークにおいて、個々の求職者の状況に応じたきめ細かな就職支援を行うとともに、求人充足を図るための積極的・能動的マッチングの推進など求人者サービスの充実に取り組む必要がある。

### ⑩ 求職者支援制度による職業訓練の就職率

- ・ 引き続き目標を達成できるように訓練受講者に対するきめ細やかな就職支援を行うとともに、受講者が減少している状況であるため求職者支援制度の利用が有効である対象者層の多くが利用するわかものハローワークやマザーズハローワークにおいて当該対象者層に対する支援の充実を図る。

## 分科会委員の意見

## 2. 失業なき労働移動の推進

項目		2014年度 実績	2015年度 実績	2016年度 目標	2016年度 中間評価実績 (4~12月)	2016年度 実績
⑪ 労働移動支援助成金（再就職支援コース（旧再就職支援奨励金））による再就職者に係る早期再就職割合（※1）	（旧制度）	67%				
	（新制度）	(65%) (※2)	45.3%	50.0%	54.0%	54.1%
⑫ 労働移動支援助成金（再就職支援コース（旧再就職支援奨励金））による再就職者のうち、雇用形態がフルタイム労働者（期間の定めなし）である者の割合（※3）		-	-	前年度(64.2%) 以上	64.0%	65.1%
⑬ 産業雇用安定センターによる出向・移籍の成立率		60%	61.3%	61.0%	60.0%	61.8%

（備考）

※1 2014年3月から労働移動支援助成金（再就職支援奨励金）の支給要件が変更されたため、早期再就職割合の設定目標を2015年度から次のように改めた。

- ・旧制度における目標（2014年度以前の設定目標）：  
3か月以内に再就職した者（45歳以上の者に限る） / 5か月以内に再就職した者（45歳以上の者に限る）
- ・新制度における目標（2015年度以降の設定目標）：  
3か月以内に再就職した者 / 9か月（45歳未満は6か月）以内に再就職した者

※2 2014年3月からの支給要件変更に伴い、この実績には、平年度ベースよりも高めに算定される初年度効果が含まれている。

※3 この目標は、2016年度から設定。

（2016年度実績）

- ・労働移動支援助成金（再就職支援奨励金）による再就職者に係る早期再就職者の割合：54.1%  
(2,389人/4,416人：3か月以内に再就職した者/9か月（45歳未満は6か月）以内に再就職した者)
- ・労働移動支援助成金（再就職支援奨励金）による再就職者のうち、雇用形態がフルタイム労働者（期間の定めなし）である者の割合：65.1% (2,860人/4,394人（※）：雇用形態がフルタイ

ム労働者（期間の定めなし）である者／再就職者）

※労働移動支援助成金（再就職支援奨励金）による再就職者（4,416人）のうち、休暇付与支援のみに係る支給申請の対象労働者（22人）を除いている（平成28年度は再就職後の雇用形態を未把握だったため）。

- ・産業雇用安定センターによる出向・移籍の成立率：61.8%（8,160件／13,197件（成立件数／送出件数））

（関連する2020年までの目標）

- 失業期間6か月以上の者の数 2割減少
- 転職入職率（パートタイムを除く一般労働者） 9%
- 産業雇用安定センターの機能強化や民間人材ビジネスの活用により、今後3年以内（2017年まで）2万人の失業なき労働移動を支援

#### 2016年度目標設定における考え方

- ⑪ 労働移動支援助成金（再就職支援奨励金）による再就職者に係る早期再就職者の割合
  - ・2015年度の早期再就職割合（45.3%）を踏まえ、50%と設定。
- ⑫ 労働移動支援助成金（再就職支援奨励金による再就職者のうち、雇用形態がフルタイム労働者（期間の定めなし）である者の割合）
  - ・雇用の質を評価する観点から、労働移動支援助成金（再就職支援奨励金）による再就職者のうち、雇用形態がフルタイム労働者（期間の定めなし）である者の割合を目標として新たに設定。2016年度については、2015年度の実績値（64.2%）を踏まえ、前年度以上と設定。
- ⑬ 産業雇用安定センターによる出向・移籍の成立率
  - ・過去5年間の平均の成立率を（60.9%）を踏まえ、61%以上と設定。

#### 施策実施状況

（2016年度に実施した主な取組）

- ⑪ 労働移動支援助成金（再就職支援奨励金）による再就職者に係る早期再就職者の割合
- ⑫ 労働移動支援助成金（再就職支援奨励金）による再就職者のうち、雇用形態がフルタイム労働者（期間の定めなし）である者の割合
  - ・国会等での指摘を踏まえた支給要件の適正化、成熟産業から成長産業への労働移動との政策目的を踏まえた助成内容の見直し（大企業における委託開始時の助成（10万円）の廃止、助成率の見直し、良質な雇用への再就職が実現した場合の助成の優遇等）。
  - ・求職活動のための休暇を与えた事業主への助成（休暇付与支援）の引き上げ。
- ⑬ 産業雇用安定センターによる出向・移籍の成立率
  - ・出向・移籍により失業を経ずして円滑に産業間・企業間移動ができるよう、人材の受入れ、送り出し情報の収集・提供を行い、出向・移籍のあっせんを実施。
  - ・人材の受入れ情報の収集等や対象労働者に対してアドバイスやカウンセリングを行う出向等支援協力員の配置数 382人（2015年度）→ 450人（2016年度）
  - ・人材の受入れ情報の収集等のため、企業への訪問した件数

147,587件（2015年度）→168,358件（2016年度）

- ・キャリアコンサルティングの実施、個々の労働者の出向・移籍に当たっての課題把握、支援メニューの策定、必要に応じた各種講習・訓練の実施。

#### 2016年度施策実施状況に係る分析

- ⑪ 労働移動支援助成金（再就職支援奨励金）による再就職者に係る早期再就職割合
- ・早期再就職割合は54.1%であり、目標（50%）を上回った。  
支給要件を厳格化するとともに、求職活動のための休暇を与えた事業主への助成額の引上げなど助成金の趣旨に沿った活用がなされるよう適正化・見直しを行ったこと等により、早期再就職が促進されたものと考えられる。
- ⑫ 労働移動支援助成金（再就職支援奨励金）による再就職者のうち、雇用形態がフルタイム労働者（期間の定めなし）である者の割合
- ・雇用形態がフルタイム労働者である者の割合は65.1%であり、目標（64.2%）を上回った。  
なお、企業規模別にみた場合、雇用形態がフルタイム労働者の割合は、大企業63.8%（2015年度62.6%）、中小企業66.9%（67.7%）となっており、2014年度から助成対象とした大企業についてはフルタイム労働者の割合が前年と比べて向上し、中小企業については利用事業所数が増加したこと等もあり、やや割合が低下した。  
支給要件を厳格化するとともに、良質な雇用の再就職が実現した場合の助成額を優遇するなど助成金の趣旨に沿った活用がなされるよう適正化・見直しを行ったこと等により、雇用の質の向上が図られたものと考えられる。
- ⑬ 産業雇用安定センターによる出向・移籍の成立率
- ・出向・移籍の成立率は61.8%であり、目標（61%）を上回った。  
これは、企業への訪問件数を増やし（147,587件→168,358件）、出向・移籍の対象者情報の収集、確保等に努めるとともに、キャリアコンサルティングによる個々の労働者の出向・移籍に当たっての課題把握、支援メニューの策定、必要に応じた各種講習・訓練等を実施したこと等により達成したものと考えられる。

（参考）年齢別成立率（2016年度）

年齢区分	新規送出情報(件)	成立(件)	成立率(%)
30歳未満	809	629	77.8
30～39歳	1,506	1,058	70.3
40～49歳	3,681	2,472	67.2
50～59歳	5,221	3,077	58.9
60歳以上	1,980	924	46.7
総計	13,197	8,160	61.8

### 施策の達成状況を踏まえた評価及び今後の方針

- ⑪ 労働移動支援助成金（再就職支援奨励金）による再就職者に係る早期再就職割合
- ⑫ 労働移動支援助成金（再就職支援奨励金）による再就職者のうち、雇用形態がフルタイム労働者（期間の定めなし）である者の割合  
2016年度は目標を達成したことを踏まえ、引き続き、2016年度に行った見直し内容の着実な実施・実態把握を行い、対象者の早期再就職及び安定的な雇用の実現に取り組む。
- ⑬ 産業雇用安定センターによる出向・移籍の成立率  
2016年度は目標を達成したことを踏まえ、引き続き、積極的に企業訪問を行うとともに、個々の労働者の出向・移籍に当たっての課題把握、支援メニューの策定、必要に応じた各種講習・訓練を実施し、より一層円滑な出向・移籍の実現に取り組むこととする。

### 分科会委員の意見

### 3. 若者の就労促進

項目	2014年度 実績	2015年度 実績	2016年度 目標	2016年度 中間評価実績 (4~12月)	2016年度 実績
⑭ ハローワークの職業紹介により正社員就職に結びついたフリーター等の数	310,552人	326,447人	300,000人	229,601人 (進捗率 76.5%)	308,351人 (進捗率 102.8%)
⑮ 学卒ジョブサポーターによる支援（正社員就職者数）	198,575人	206,064人	195,000人	146,936人 (進捗率 75.4%)	191,920人 (進捗率 98.4%)
⑯ 新卒応援ハローワーク（正社員就職者数）	104,849人	105,681人	102,000人	75,298人 (進捗率 73.8%)	98,398人 (進捗率 96.5%)

（関連する2020年までの目標）

- 20～34歳の就業率 79%
- 不本意非正規雇用労働者の割合 10%以下

#### 2016年度目標設定における考え方

- ⑭ ハローワークの職業紹介により正社員に結びついたフリーター等の数
- ・ 目標設定時の直近の実績を踏まえ、2015年度の実績見込みを推計し、2016年度の支援対象者数の動向、新規事業の効果等を勘案し設定。
- ⑮ 学卒ジョブサポーターによる支援（正社員就職者数）
- ・ 目標設定時の直近の実績を踏まえ、2015年度の実績見込みを推計し、2016年度の支援対象者数の動向等を勘案し設定。
- ⑯ 新卒応援ハローワーク（正社員就職者数）
- ・ 目標設定時の直近の実績を踏まえ、2015年度の実績見込みを推計し、2016年度の支援対象者の動向等を勘案し設定。

#### 施策実施状況

（2016年度に実施した主な取組）

- ⑭ ハローワークの職業紹介により正社員に結びついたフリーター等の数
- ・ 全国のハローワークにおいて、フリーター等に対し担当者制による個別支援等を実施。支援拠点として設置された「わかものハローワーク」等を通じて、正社員化に向けた支援を実施。
  - ・ 「わかものハローワーク」に新たに就職支援ナビゲーター（訓練担当）を配置して訓練への誘導・あっせん機能を強化。

- ⑮ 学卒ジョブサポーターによる支援（正社員就職者数）
  - ・全国の新卒応援ハローワーク等において、学卒ジョブサポーターによるきめ細かな職業相談・職業紹介を実施。
- ⑯ 新卒応援ハローワーク（正社員就職者数）
  - ・就職活動中の学生・既卒者が利用しやすい専門のハローワークとして全都道府県に設置された新卒応援ハローワーク等で、大学等との連携を密にし、一人ひとりの特性に応じた個別支援を実施。

#### 2016 年度施策実施状況に係る分析

- ⑭ ハローワークの職業紹介により正社員に結びついたフリーター等の数
  - ・「わかものハローワーク」等の支援拠点を中心としたきめ細かな個別支援や、就職支援ナビゲーター（訓練担当）の配置による訓練機能の強化等により目標を達成した。
- ⑮ 学卒ジョブサポーターによる支援（正社員就職者数）
  - ・景気の回復に伴う企業の採用意欲の改善等により、相談件数が想定以上に減少したことにより実績が目標を下回った。
- ⑯ 新卒応援ハローワーク（正社員就職者数）
  - ・景気の回復に伴う企業の採用意欲の改善等により、利用者数が想定以上に減少したことにより実績が目標を下回った。

（参考）

  - ・2017年3月卒業の新規高卒者の内定率（2017年3月31日現在、98.0%）は平成3年3月卒以来26年ぶりの高い水準
  - ・2017年3月卒業の新規大卒者の就職率（2017年4月1日現在、97.6%）は平成9年3月卒の調査開始以降最も高い水準

#### 施策の達成状況を踏まえた評価及び今後の方針

- ⑭ ハローワークの職業紹介により正社員就職に結びついたフリーター等の数
  - ・「わかものハローワーク」等の支援拠点において、個別支援を徹底するとともに、トライアル雇用等の支援策の活用や、ジョブカフェ、地域若者サポートステーション等関係機関との連携を引き続き実施することにより、フリーター等の正社員就職に取り組む。
- ⑮ 学卒ジョブサポーターによる支援（正社員就職者数）
- ⑯ 新卒応援ハローワーク（正社員就職者数）
  - ・2017年3月卒業の新規高卒者の内定率（2017年3月31日現在、98.0%）は平成3年3月卒以来26年ぶりの高い水準、2017年3月卒業の新規大卒者の就職率（2017年4月1日現在、97.6%）は平成9年3月卒の調査開始以降最も高い水準となっているものの、引き続き、学卒ジョブサポーターによる個別支援の徹底や、出張相談等大学との連携を強化し、大学等からの来所勧奨等に取り組む。



分科会委員の意見

## 4. 高齢者の就労促進

項目	2014年度 実績	2015年度 実績	2016年度 目標	2016年度 中間評価実績 (4~12月)	2016年度 実績
⑰ 生涯現役支援窓口でのチーム支援による就職率 (※1)	64.0%	71.3%	55歳以上 72.0% 65歳以上 50.0%	55歳以上 69.1% 65歳以上 62.1%	55歳以上 70.7% 65歳以上 62.9%
⑱ シルバー会員の就業数 (※2)	3,602,944件	3,563,615件	71,000,000人日	54,965,687人日 (進捗率77.4%)	70,540,968人日 (進捗率99.4%)

(備考)

※1 就職件数／新規支援対象者数

2013年度については担当者制による就職率を指標としていたが、2014年度以降はチーム支援による就職率を指標としている。

※2 2015年度まではシルバー人材センターにおける契約受注件数を指標としていたが、2016年度はシルバー会員の就業数を指標としている。

(関連する2020年までの目標)

○ 60～64歳の就業率 67%

### 2016年度目標設定における考え方

⑰ 生涯現支援窓口でのチーム支援による就職率

・2016年度以降は、特に就職が困難な65歳以上の高年齢求職者を重点的に支援することを踏まえ、55歳以上の就職率に加え、65歳以上の就職率も目標として設定。

⑱ シルバー人材センターにおける会員の就業数

・シルバー人材センターの会員の就業機会を表す指標としてこれまで契約受注件数を用いていたが、一契約あたりの就業期間が長い派遣による就業が増えており、また、今後とも派遣による就業を推進することとしていることから、会員の就業機会をよりの確に把握できるよう就業延べ人日数を用いることとし、目標値として、前年の実績に過去3年間のうち最も高い伸び率1%を乗じて71,000,000人日と設定。

### 施策実施状況

(2016年度に実施している主な取組)

⑰ 生涯現役支援窓口でのチーム支援による就職率

・全国の主要なハローワーク80カ所に生涯現役支援窓口を開設し、高年齢求職者に対して支援チームによる職業相談・職業紹介や職業生活の再設計に係る就労支援等を総合的に実施している。

⑱ シルバー人材センターにおける会員の就業数

- ・現役世代の下支えや人手不足で悩む企業に対して、シルバー人材センターの高齢者に就業機会を提供する「高齢者活用・現役世代雇用サポート事業」等の実施により、就業機会を拡大する取組を強化。

2016 年度施策実施状況に係る分析

⑰ 生涯現役支援窓口でのチーム支援による就職率

- ・ハローワーク全体の 55 歳以上の求職者が減少する中、生涯現役支援窓口への支援対象者の誘導強化により、窓口利用者は 23.1%と大幅に増加(※)したものの、50 代後半層は希望賃金が高く、一般事務の職業などへの希望者が多いため、就職件数は 22.1%の増加に止まり、55 歳以上の就職率の目標をわずかに下回った。①高年齢者向けの求人の確保、②現状の労働市場や自己の有する職業能力の認識など、求人・求職両面からの課題がある。なお、65 歳以上の就職率は、支援チームによる職業生活の再設計に係る支援を実施するなど、支援対象者のニーズに応じたきめ細かな就労支援に積極的に取り組んだ結果、就職率は 62.9%となっており、目標の 50.0%を 12.9 ポイント上回る実績となった。

※ 2015 年度利用者 18,755 人→2016 年度 23,084 人(うち 65 歳以上 39%(8,992 人))

⑱ シルバー人材センターにおける会員の就業数

- ・高齢者に多様な就業機会を提供し、シルバー人材センターの利用者を増加させるため、2016 年度より、介護、育児分野等での派遣の仕事の開拓等を重点的に実施。その結果、対前年度実績で 693,962 人日増の 70,540,968 人日という実績となったが、目標(71,000,000 人日)は下回った。
- ・目標達成に至らなかった要因としては、シルバー人材センターを活用したいという企業等からの発注は増加したもののその仕事を希望する会員がいない等の理由でマッチングがうまくいかなかったことが挙げられる。

(参考)

全センターのうち 2016 年 1 年間で 67%のセンターが何らかの理由により企業等からの発注に「対応できなかった」と回答。(高齢者雇用対策課アンケート調べ)

「対応できなかった」と回答したセンターのうち、主な理由は以下の通り。

- |                        |     |
|------------------------|-----|
| ・希望する会員がいなかった          | 37% |
| ・発注者と料金や日数の折り合いがつかなかった | 20% |
| ・能力をもつ会員がいなかった         | 20% |
| ・民間事業者で対応できるものと考え辞退    | 6%  |
| ・会員と料金や日数の折り合いがつかなかった  | 6%  |

施策の達成状況を踏まえた評価及び今後の方針

⑰ 生涯現役支援窓口でのチーム支援による就職率

- ・55 歳以上の就職率については、70.7%となっており、目標をわずかに 1.3 ポイント下回っているが、2016 年度から新たに設定した 65 歳以上の就職率は 62.9%となっており、目標を 12.9 ポイント上回る達成状況となった。

引き続き、生涯現役支援窓口への支援対象者の誘導強化に努めるとともに、①高年齢者の雇用に意欲的な企業や就職希望の多い業種、職種に的を絞った求人開拓、②労働市場における求人の職種や労働条件、有する職業能力や資格に関する評価など自己理解の促進のためのガイダンスの実施など、高年齢者の再就職支援に積極的に取り組む。

⑱ シルバー人材センターにおける会員の就業数

- ・ 2016 年度就業延べ人日数については、前年度より増加したが、目標達成には至らなかった。至らなかった要因としては、シルバー人材センターを活用したいという企業等からの発注は増加したもののマッチングがうまくいかなかったことが挙げられる。今後は、シルバー人材センターにおけるマッチングに重点を置いた施策を講じてまいりたい。

分科会委員の意見

2017年度の年度目標(案)

番号	年度目標項目	2016年度の年度目標	2016年度の年度実績	2017年度の年度目標	データ出所
<b>1. ハローワークにおける職業紹介・人材確保等</b>					
①	ハローワーク求職者の就職率(※1)	32.4%	31.3%	31.3%	職業安定業務統計
②	人材確保対策コーナー設置ハローワークにおける人材不足分野の充足数	-	26,715人	26,800人	職業安定業務統計
③	ハローワークにおける正社員就職件数 (参考)ハローワークにおける正社員と常雇パート就職件数	870,000件	788,904件 (参考)正社員と常雇パート就職件数 1,107,338件	760,000件	職業安定業務統計
④	マザーズハローワーク事業(重点支援対象者の就職率)	88.5%	92.4%	89.3%	マザーズハローワーク事業業務報告
⑤	雇用保険受給者の早期再就職割合(※3)	36.6%	36.2%	36.0%	職業安定業務統計
⑥	求職者支援制度による職業訓練の就職率(※4)	基礎コース55.0% 実践コース60.0%	基礎コース58.8% 実践コース62.6%	基礎コース55.0% 実践コース60.0%	求職者支援訓練に係る実施状況報告
⑦	生活保護受給者等就労自立促進事業の支援対象者の就職率	-	-	65.0%	職業安定業務統計
<b>2. 失業なき労働移動の推進</b>					
⑧	労働移動支援助成金(再就職支援コース(旧再就職支援奨励金))による再就職者に係る早期再就職割合(※5)	50.0%	54.1%	55.0%	労働移動支援助成金(再就職支援奨励金)支給決定等状況報告
⑨	労働移動支援助成金(再就職支援コース(旧再就職支援奨励金))による再就職者のうち、雇用形態がフルタイム労働者(期間の定めなし)である者の割合(※6)	前年度(64.2%)以上	65.1%	前年度(65.1%)以上	労働移動支援助成金(再就職支援奨励金)支給決定等状況報告
⑩	産業雇用安定センターによる出向・移籍の成立率	61.0%	61.8%	61.0%	公益財団法人産業雇用安定センター調べ
<b>3. 若者の就労促進</b>					
⑪	ハローワークの職業紹介により正社員就職に結びついたフリーター等の数	300,000人	308,351人	292,000人	職業安定業務統計
⑫	学卒ジョブサポーターによる支援(正社員就職者数)	195,000人	191,920人	191,000人	新規学卒者等に対する就職支援業務報告
⑬	外国人雇用サービスセンター等を經由した留学生の就職件数	-	1,563件	1,750件	外国人雇用対策関係業務報告
<b>4. 高齢者の就労促進</b>					
⑭	生涯現役支援窓口でのチーム支援による就職率(55～64歳、65歳以上)(※7)	55歳以上:72.0% 65歳以上:50.0%	55歳以上:70.7% 65歳以上:62.9%	55～64歳:75.8% 65歳以上:62.9%	高齢者就労総合支援事業実施報告書
⑮	シルバー会員の就業数	71,000,000人日	70,540,968人日	71,000,000人日	シルバー人材センター事業統計年報

※1 就職件数/新規求職者数(雇用契約において雇用期間の定めがないか又は4か月以上の雇用期間が定められているものに限る。)

※2 充足数/新規求人数(雇用契約において雇用期間の定めがないか又は4か月以上の雇用期間が定められているものに限る。)

※3 雇用保険受給者の早期再就職割合

早期再就職者数(注) / 支給資格決定件数

(注) 雇用保険の基本手当の支給残日数を所定給付日数の2/3以上残して早期に再就職する者の数(例えば、所定給付日数90日の者が、支給残日数を60日以上残して再就職した場合)

※4 求職者支援制度による職業訓練の就職率

2016年度実績は、2016年4月1日から2016年9月末までに終了した訓練コースの修了者に占める訓練修了3か月後までに雇用保険適用就職した者の割合である。

・基礎コースの就職率=就職者数÷(修了者数 - 次訓練受講中・次訓練受講決定者数)

・実践コースの就職率=就職者数÷修了者数

※5 支給対象者(離職後9カ月(45歳未満の者は6カ月)以内に再就職した者)のうち、3カ月以内に再就職した者の割合を「早期再就職割合」として設定。

なお、2015年の目標値(65%)については、2014年度の実績参考値(65%)を設定根拠としていたが、当該参考値については、前年度から支援を開始していた離職期間の長い者が反映されないという初年度効果を受けた数値であった。このため、2015年度の実績値等を参考に2016年度の年度目標を設定した。

※6 雇用の質を評価する観点から、労働移動支援助成金(再就職支援奨励金)による再就職者のうち、雇用形態がフルタイム労働者(期間の定めなし)である者の割合を設定。

2016年度については、2015年度の実績値を踏まえ目標を設定。

※7 2015年度までは高齢者総合相談窓口でのチーム支援による就職率(55歳以上の求職者への支援の実績のみ計上)



## ハローワークの求人情報のオンライン提供に関する検討会報告書概要

### 求人情報オンライン提供の現状

- 平成26年9月から、①労働市場における求人・求職のマッチング機能の強化、②各地域における雇用対策の充実を目的として、地方公共団体等に対し、ハローワークの求人情報をオンラインで提供。
- 利用団体 1,224団体（平成28年9月1日現在）、採用決定件数4,743件（平成27年度実績）

### 求人情報オンライン提供の課題

- 実施地方自治体へのアンケート結果では、「求人票に記載されていない情報の共有を図ってほしい」「すべてのハローワークの求人を見ることができるようにしてほしい」「提供求人数を増やしてほしい」との改善要望。
- 地方分権改革有識者会議では、地方版ハローワークの実効性を確保するため、「国と同等の求人・求職情報が提供され、地方で十分活用できるようにすること」との要望。
- 本検討会での地方自治体関係者からのヒアリングでは、求人票に記載されていない詳細な労働条件や採用条件等を全てオンラインで提供してほしい、オンライン提供に係るシステムを改善してほしいとの要望。

### 求人情報オンライン提供の方向性

#### 1. 労働市場全体のマッチング機能を向上させるための情報の提供

企業の求める人材像やより詳細な労働条件等については、効果的・効率的なマッチングを進める観点から、事業主の了解を得ることを前提に、ハローワークにおいて把握し、オンライン提供に含める。また、オンライン提供では、追加情報を次の2つに区分して提供し、地方自治体において効果的なマッチングを進める。ただし、職業紹介を民間委託する場合は、委託先において②の取扱い方法を遵守させること。

- ① 求人受理時等に把握した追加的な情報 ⇒ 求職者にとって有益な情報として職業紹介等に活用
- ② 事業主が広く外部公開を希望しない情報 ⇒ 求職者との個別の職業相談等の場面でのみ活用

#### 2. オンライン提供の運用の改善

運用改善として、①地方自治体への提供割合を向上させるため、求人更新時にも働きかけるほか、提供を希望しない利用団体の種別を選択する仕組みについても検討、②オンライン提供による活用実態（採用決定者の属性等）の把握、③オンライン提供に係るシステムの改善の検討、を行う。

#### 3. 見直しの実施時期

本取組の見直しはシステムの次期更改に合わせて実施。2の一部については可能な限りすみやかに実施。

