

## 労働政策審議会点検評価部会 2011 年度評価

労働政策審議会点検評価部会（以下、「部会」という。）は、「新成長戦略」（平成 22 年 6 月 18 日閣議決定）において定められた「雇用・人材戦略」の目標について、労働政策審議会の各分科会における意見を踏まえ定められた目標に係る施策の運用実績を点検・評価することとし、施策の PDCA サイクルを実施するため、平成 22 年 8 月に労働政策審議会の下に設置された。

部会は、各分野の長期目標及び年度目標に係る施策の運用実績を評価することをその任務としており、また年度目標については、年度途中で中間評価を行うこととしている。2011 年度の評価のサイクルにおいては、すでに中間評価を実施したところであるが、その際、各委員から年度評価に向けて広範な指摘がなされた。これを踏まえながら、新たに把握された各種データに基づき、以下、当部会の 2011 年度評価を実施するものである。

### 1 総論

#### （1）2011 年度目標設定時の経済情勢等の見通し

労働政策審議会の各分科会における 2011 年度の政策目標の設定に当たっては、それぞれの指標によりその前提とする条件は様々であるが、その主なものとして、経済情勢、雇用・失業情勢の見通しは概ね以下のとおりであった。

##### ① 経済情勢

「平成 23 年度の経済見通しと経済財政運営の基本的態度」（平成 22 年 12 月 22 日閣議了解）（以下、「経済見通し」とする。）においては、景気は持ち直し、経済成長の好循環に向けた動きが進むことが見込まれた。具体的には実質成長率は 1.5%程度、名目成長率は 1.0%程度と、それぞれプラス成長が見込まれた。

##### ② 雇用・失業情勢

経済見通しでは、雇用創出・下支えの政策効果が継続する下で、景気が持ち直していくことから完全失業率は 4.7%程度に低下し、雇用者数は対前年度比 0.7%程度緩やかに増加することが見込まれた。

※ しかしながら、平成 23 年 3 月に起きた東日本大震災により我が国の経済活動は深刻な打撃を受け、これに伴う状況の変化を踏まえる必要が生じた。

## (2) 2011 年度の経済情勢等

### ① 経済情勢

日本経済は、東日本大震災により深刻な打撃を受け、マイナス成長が 2 四半期続くなど、厳しい状況のスタートとなった。その後、景気は持ち直しに転じたが、夏以降は急速な円高の進行や欧州政府債務危機の顕在化による世界経済の減速が、景気の持ち直しを緩やかなものにした。

結果的に、2011 年度の成長率を見ると、実質成長率はマイナス 0.0%、名目成長率はマイナス 2.0% (2012 年 1-3 月期・2 次速報ベース) となった。

### ② 雇用失業情勢

雇用情勢については、持ち直しているものの、東日本大震災の影響もあり依然として厳しかった。「労働力調査」(総務省統計局)によれば、2011 年度平均の完全失業率は 4.5% (前年度差 0.5%ポイント低下)、完全失業者数は 298 万人 (同 31 万人減)、就業者数は 6,280 万人 (同 22 万人減)、雇用者数は 5,501 万人 (同 7 万人減)であった。(※) また、2011 年度平均の有効求人倍率は 0.68 倍で、前年度に比べて 0.12 ポイント上昇した。

(※) 2011 年度平均については、総務省統計局による補完推計値 (2011 年 4 ~ 8 月) 等をもとに厚生労働省にて算出

### ③被災地の雇用失業情勢

被災地の雇用失業情勢については、震災前には 275 万人前後で推移していた被災 3 県の就業者数は、震災後約 260 万人に減少した後、270 万人程度まで回復したが、2011 年 10 月から 2012 年 3 月までは 260 万人台で推移した。また、震災前には 15 万人強で推移していた被災 3 県の完全失業者数は、震災後 19 万人にまで増加し、2011 年 9 月以降は 15 万人弱で推移した。この背景には、人口流出に伴う労働力人口の減少や非労働力人口の増加も影響していると考えられる。被災地を中心として、「日本はひとつ」しごとプロジェクトに基づく雇用対策に取り組むことにより、就職件数の増加など対策の一定の効果が表れている。

(※) 被災3県の就業者数及び完全失業者数については、総務省統計局による補完推計値(2011年3～8月)等をもとに厚生労働省にて算出

### (3) 2011年度の労働政策の実施状況

政府は、2011年6月に閣議決定した「新成長戦略」に基づき、2020年までの平均で名目成長率3%、実質成長率2%を上回る成長を達成するため、2020年に向けた「工程表」に沿って政策を推進した。雇用・労働の分野においては、「雇用・人材戦略」に基づき、若者・女性・高齢者・障害者の就労促進による就業率の引上げや、成長力を支える「トランポリン型社会」の構築、ディーセント・ワーク（人間らしい働きがいのある仕事）等の実現に向けて、各般の取組を行った。

こうした中、2011年3月の東日本大震災の発生により雇用への深刻な影響が懸念されたため、『日本はひとつ』しごとプロジェクト」を取りまとめ、その実施に取り組むことにより、雇用創出・雇用下支えを図った。具体的には、雇用創出基金事業により、2011年4月から2012年3月の間に被災3県の合計で、32,241人の雇用を創出した。また、ハローワークによる就職支援により、同期間に被災3県の合計で、152,964人の就職を実現した。

さらに、急速な円高の進行による景気下振れリスクや産業空洞化リスクに先手を打って対処していくため、2011年10月21日に「円高への総合的対応策」をとりまとめ、雇用創出下支えを図った。

今後も労働政策の実施にあたって、現在策定中の「日本再生戦略」、「社会保障・税一体改革」を踏まえた就業促進及びディーセント・ワークの実現により、経済の拡大・社会保障制度の基盤強化を図り、持続的な成長の実現を図ることが必要である。

## 2 労働政策審議会の各分科会において設定された2011年度目標に係る動向とその分析

労働政策審議会の各分科会において年度目標が設定された41の指標のうち、2012年7月の時点で把握できるデータを基に、35の指標について年度にわたる施策実績の評価を行った（各指標の実績や厚生労働省による自己評価については資料3）。このうち26の指標で目標達成水準にある一方、9の指標については目標の達成に至らなかった。多くの項目で、経済状況を勘案して設定した目標を達成することができたが、経済・雇用失業情勢が大変厳しい状況にある中で、より一層の取組が必要である。女性の就業率の向上や人材育成の項目では、男性の育児休業取得率や自己啓発を行った者の割合など、厳しい経済状況や、社会的気運の醸成が不十分であることなどを背景に目標が未達成となった。主な指標の目標達成状況及びその内容分析は以下のとおりである。

なお、今回データが把握できなかった一部の指標については、後日、データを把握した時点でその評価を行うこととする。

### ① ハローワークにおける職業紹介等

- 就職率及び求人充足率については、人員体制を強化し、求人開拓に積極的に取り組んだほか、新たに創設された求職者支援制度による職業訓練の修了者に対する担当者制の就職支援を実施するなどきめ細かな就職支援に積極的に取り組んだ結果、就職率・求人充足率ともに概ね目標どおりの水準となった。

なお、東日本大震災への対応については、早期再就職を支援するため、上記取組に加えて仮設住宅等への出張職業相談や、合同就職面接会の実施、求職者支援制度を含めた職業訓練への積極的な誘導、心の健康相談の充実を図るとともに、全国のハローワークで被災者の雇入れに積極的な求人の開拓を実施したこと等により、被災3県における就職率は31.0%、求人充足率は30.5%となった。

- 雇用保険受給者の早期再就職割合については、人員体制を強化し、就職支援プログラムをはじめとした雇用保険受給者に対するきめ細かな就職支援等に取り組んだ結果、雇用保険受給資格決定件数が増加する中で、目標を上回った。

なお、被災地においては、上記の就職率及び求人充足率の取組と同様、重点的かつきめ細かな支援を行ったが、雇用保険受給者の増加に比して、

雇用の回復が進まなかったこと等により、被災3県における雇用保険受給者の早期再就職割合は22.8%となった。

- 正社員求人数については、求人開拓推進員を前年度比で225人増員(1,625人)するとともに、業務量に応じた求人開拓推進員の配置の見直しなどを行った結果、前年度以上に正社員求人を確保でき、目標を上回った。
- 就職支援プログラム事業については、就職支援ナビゲーターを前年度比で105人増員(910人)し、支援体制の充実を図ったことにより、開始者数及び就職率がいずれも目標を上回った。

また、就職支援ナビゲーターが担当者制により、就職活動の進め方に関する方向付け、支援対象者の希望や経歴を踏まえた求人の選定、応募書類の作成指導、面接指導等の総合的支援を行っており、支援対象者の早期再就職実現の一助となっている。

ハローワークにおける職業紹介に係る指標については、概ね目標どおりの水準となるか、目標を上回っているが、今後も引き続きハローワークにおいて積極的な求人開拓やきめ細かな就職支援等を行うとともに、求人の充足対策に取り組む。特に、求職者支援訓練修了者が今後増大することから、就職支援計画に基づき、職業訓練受講中から効果的な就職支援を行うとともに、修了者は必要に応じて担当者制による支援も実施することとしている。

## ② 若者の就労促進

- ハローワークの職業紹介により正規雇用に結びついたフリーター等の数は、若年者の雇用情勢が厳しい中で、年度実績が250,362人(前年度比2.4%増)となっており、概ね目標どおりの水準となった。一人ひとりの課題に応じたきめ細かな職業相談・職業紹介等による支援が、若年者の雇用の安定に向けた手段として有効に機能していると考えられる。
- 学卒ジョブサポーターによる支援については、若年者の厳しい就職環境に対応するため、補正予算で学卒ジョブサポーターの増員を行った。  
(2011年度第1次補正予算で100人増、第3次補正予算で100人増)学校との連携の下、未内定者を把握し、履歴書やエントリーシートの書き方、就職活動の進め方や面接指導などの個別支援を徹底するなどの学卒ジョブサポーターによる取組と、新卒者の採用枠の確保や既卒3年の新

卒扱いでの応募機会の拡大に向けた取組などの企業における取組とがあいまって、正社員就職者数、開拓求人数ともに、目標を上回った。求人とのマッチングを行うことが有効であったと考える。

- 新卒応援ハローワークについては、大学等と新卒応援ハローワークが連携し、学生に対して地元の中小企業も含めた広い視野での就職活動を行うことができるよう、求人情報の提供や出張相談、セミナーの開催などを行い、利用者数、正社員就職者数ともに目標を上回った。大学等のニーズを踏まえながら大学生等の就職支援を行うことが有効であったと考える。

**若者の就労促進については、各種の取組により一定の成果が見られたところであるが、新卒者、若年者については2012年度も厳しい雇用状況となる恐れがある。引き続き、ハローワーク及び大学等の関係者と連携し、新卒者等と求人のマッチングを着実に図っていくとともに、今後、若者雇用戦略を踏まえ、各省連携しながら施策を進めていく必要がある。**

### ③ 女性の就労促進

- ポジティブ・アクション取組企業割合は、31.7%と目標に達しなかったものの、企業内における男女格差の「見える化」の推進やポジティブ・アクションの取組が遅れている中小企業に対する重点的な取組が、30人～99人規模の企業で2010年度の25.5%から2011年度は30.4%に上昇する等、一定の成果をあげ、前年度実績（28.1%）を上回り、2006年度から5年間で10ポイント以上進捗した。
- 3歳までの育児のための短時間勤務制度の制度普及率については、2010年6月の改正育児・介護休業法の本格施行により、常時101人以上の労働者を雇用する企業において、同制度の導入が義務化されたことを受け、制度の内容の周知や、法の履行確保が図られるよう指導等を実施した結果、58.5%と目標値を上回った。
- 男性の育児休業取得率は、父母ともに育児休業を取得する場合の休業期間の延長等を内容とする2010年6月の改正育児・介護休業法の本格施行などにより、2.63%と、低水準ながら前年の約2倍の水準となり、初めて2%を上回ったものの、目標の4%には及ばなかった。
- マザーズハローワーク事業については、事業拠点を拡充するとともに、利用者個々の希望やニーズを十分に踏まえた上で、担当者制を活用するなどきめ細かな就職支援を各事業拠点で丁寧に行った結果、重点支援対

象者数、就職率ともに、目標値を上回った。

ポジティブ・アクションについては、「女性の活躍促進・企業活性化推進営業大作戦」に基づき、企業に対する直接的働きかけを行い、その際、引き続き取組が遅れている中小企業に重点的に働きかけを行うなど効果的な取組を実施する必要がある。また、男性の育児休業取得率については、実績は上昇しているものの、未だ目標との差は大きく、引き続き、改正育児・介護休業法の周知徹底を図るとともに、育児休業を取得しやすい職場環境の整備や社会的気運の醸成を行っていく必要がある。

#### ④ 高齢者就労促進

- 中高年齢者試行雇用事業については、本年度は奨励金の予算額の増額などを行ったところである。開始者数及び常用雇用移行率ともに目標を上回った。これは、中高年齢者試行雇用の活用がマッチングに効果的であると認められる求人や求職者を適切に見極めつつ、積極的な利用勧奨を図ること等が要因と考えられる。厳しい雇用情勢が続く中で、中高年齢者の再就職の促進に寄与していると考えられる。

高齢者の就労促進については、「希望者全員が65歳まで働ける企業の割合」及び「『70歳まで働ける企業』の割合」の2011年度実績が出た時点で改めて評価を行う。

#### ⑤ 障害者就労促進

- ハローワークにおける障害者の就職件数は前年度から6,436件増加の59,367件となり目標を上回るなど、障害者雇用は進展している。これは、就職を希望する障害者が増加していることや、企業における障害者雇用への理解が進み、障害者雇用に積極的に取り組む企業が増えていること、各種助成金等の支援策の充実を図っていることが理由と考えられる。

また、障害種別ごとの就職件数は、精神障害者が、対前年度比29.5%となり、身体障害者及び知的障害者よりも増加数が多くなっている。なお、障害者の解雇者数は前年度から90人減少の1,243人となり、全国集計を開始した平成6年度以降、過去最少となっている。

- 障害者試行雇用事業については、開始者が前年度比6.8%増の11,378

件、常用雇用移行率が前年同期比 0.5 ポイント増の 86.9%となり、ともに目標を上回った。開始者数については、障害者の働く意欲の高まりなどを背景に就職を希望する障害者が増えたことなどがその増加につながったものと考えられる。

- 精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了した者のうち、就職に向けた次の段階へ移行した者の割合は、目標を上回った。精神障害者雇用トータルサポーターについては、前身の精神障害者就職サポーターの業務を拡充したことにより、初年度は目標を上回るなど、より効果的な支援が行われてたものと考えられる。

**障害者の就労促進については目標を上回っており、引き続き障害者の特性に応じたきめ細かな就職支援や関係機関の連携等により、着実に施策を実施していくことが重要である。なお、障害者の雇用率達成企業の割合については、2011 年度実績が出た時点で改めて評価を行う。**

## ⑥ 人材育成

- 公共職業訓練について、現時点での速報値において、受講者数については目標を下回っている。これは、雇用情勢に持ち直しの動きが見られ、求職者数が減少したこと、また、平成 23 年度より委託訓練の実施主体を（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構から都道府県に全面的に移管したものの都道府県側の実施体制についてその整備が進まなかったことなどが原因として挙げられる。就職率については、おおむね目標どおりの水準となった。
- 緊急人材育成支援事業の受講者数については、受講者数及び就職率ともに、目標を大きく上回っている。これは訓練コースの開拓が進んだことや事業の周知広報等により求職者に広く認知されたこと、また、認定基準の見直しを行う等により訓練の質の確保に努めたことなどが要因として考えられる。
- 求職者支援制度による職業訓練の就職率については、2011 年度実績は、2012 年 1 月末までに終了したコースの訓練終了 3 ヶ月後の実績であり、現時点では初期段階の速報値であるが、基礎コース・実践コースともに目標を上回っている。制度設計時点から、緊急人材育成支援事業による職業訓練の実施状況等を踏まえ、就職率の向上に資する仕組みを構築したことが有効であったと考えられる。
- ジョブ・カード取得者数については、年度目標を下回ったが、その要



因としては、地域ジョブ・カードセンターによる企業への普及促進やジョブ・カード普及サポーター企業の開拓等の取組を推進しているものの、未だジョブ・カードが十分に認知されていないことや、雇用情勢の持ち直しの動きに伴う求職者数の減少等により、離職者等を対象とするジョブ・カードを活用した訓練の受講者数が伸び悩んだことが考えられる。

- ニートの縮減（サポステによるニート等の就職等進路決定者数）については、地域若者サポートステーション事業において、設置箇所の増加などを行うことで、目標を上回った。
- 自己啓発を行った者は、正社員で43.8%（前回調査では41.7%）、非正社員で19.3%（前回調査では18.4%）と、前年度と比較してほぼ横ばいとなっており、目標を下回った。自己啓発を行う労働者の割合が横ばいとなっていることの大きな要因としては、労働者に「忙しくて自己啓発の余裕が無い」ことが挙げられ、また、総実労働時間数が横ばいとなっていることも要因の一つに挙げられる。

公共職業訓練については、本年4月に労働局・都道府県・機構（高齢・障害・求職者雇用支援機構）に対し、関係機関の連携による職業訓練関係業務の効率的な実施について通知したことを踏まえ、引き続きハローワーク窓口での適切な受講あっせんに努めるとともに、労働局等と緊密に連携した各地域の求人・求職ニーズの的確な把握に基づく職業訓練コースの設定、就職支援に努める必要がある。求職者支援制度による職業訓練、ニートの縮減については、引き続き目標の達成を図っていくとともに、ジョブ・カードについては、引き続きジョブ・カード普及サポーター企業の開拓や雇用型訓練の活用促進等に取り組む必要がある。

また、自己啓発を行っている労働者の割合について、目標と実績の乖離が大きいことから、目標達成に向け、その要因を分析すると共に、必要に応じ施策や目標の在り方について検討すべきである。

## ⑦ ディーセント・ワーク

- 週労働時間60時間以上の雇用者の割合は9.3%となり、前回調査(9.4%)からわずかに減少したが、目標値に0.3ポイント届かなかった。
- 死亡災害は1,024人※で過去最少であった一方で、労働災害発生件数は111,349人※で3,590人(+3.3%)増加となった。

業種別には、卸売・小売業(+1,001人)、建設業(+974人)、医療保健業(+678人)等で特に増加。また、陸上貨物運送事業における墜落・転

落災害が高止まりしている（2010年：3,849人、2011年：3,833人）。

※ 震災を直接の原因とする死亡及び死傷を除く

- メンタルヘルスに関する措置を受けられる職場の割合・受動喫煙のない職場の実現については、労働安全衛生法一部改正法案を2011年12月2日に国会に提出した。

*労働時間については、過重労働による健康障害の防止及び仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進の観点から、恒常的な長時間労働の抑制や休日・休暇の確保に向けた対策を強化する必要がある。また、労働災害の防止については、労働災害が増加している業種である陸上貨物運送事業、小売業、社会福祉施設に対する対策を強化するとともに、東日本大震災の復旧・復興工事については、今後、工事量の増加が予想されることから、建設工事等における労働災害防止対策を強化する必要がある。*