

2011年度評価

評価シート

目次

1	ハローワークにおける職業紹介等	1
2	若者の就労促進	7
3	女性の就業率の向上	12
4	高齢者就労促進	19
5	障害者就労促進	23
6	人材育成	29
7	ディーセント・ワーク	39

1 ハローワークにおける職業紹介等

関連する 2020 年までの目標

- 20 歳～64 歳の就業率 80%
- 15 歳以上の就業率 57%

項目	2010 年度実績	2011 年度目標	2011 年度実績
①就職率（※1）	25.6%	27%以上	27.1%
②雇用保険受給者の早期再就職割合（※2）	24.9%	24%以上	25.8%
③求人充足率（※3）	30.0%	27%以上	27.0%
④正社員求人数	2,968,054 人	対前年度比 6%増 (3,146,137)人以上	3,419,831 人
⑤就職支援プログラム事業（開始件数）	132,541 件	119,000 件以上	152,700 件
⑥就職支援プログラム事業（就職率）	74.4%	73%以上	75.7%

※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 ヶ月以上の雇用期間が定められているものに限る。）

※2 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。）

※3 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 ヶ月以上の雇用期間が定められているものに限る。）

2011 年度目標設定における考え方

①就職率、②雇用保険受給者の早期再就職割合、③求人充足率

・目標設定に当たっては、「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）における実質GDP、完全失業率等の見通

し及び2010年度の実績見込みを踏まえて設定。

④正社員求人数

- ・求職者の多くは正社員求人を希望しており、求職者の希望条件に沿った正社員求人の確保が重要となっていることから、正社員求人数を目標とした。
- ・目標設定に当たっては、「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）における実質GDP、完全失業率等の見通し及び2010年度の実績見込みを踏まえ、前年度実績より6%以上の確保を目指すことを設定。

⑤⑥就職支援プログラム事業（開始件数、就職率）

- ・2011年度から、心理的不安などから主体的に的確かつ現実的な就職活動を行うことができない就職困難層も対象とした就職支援アドバイザー事業と統合。
- ・就職支援プログラム開始件数については、就職支援ナビゲーターの増員（805人→910人）及び就職支援ナビゲーター支援対象者数の目安（ナビゲーター1人あたり130人）を考慮して設定。2011年度は就職支援アドバイザー事業との統合に伴い、就職困難層が増大することが見込まれるため、就職支援プログラム開始件数の目安は2010年度実績よりも低く設定。
- ・就職率については、就職支援アドバイザー事業との統合に伴い、就職率が相対的に低い就職困難層を対象に加えることを受け、就職支援アドバイザー事業の就職実績（40.9%）等を踏まえて推計した就職率は約70%となったため、目標はこれを上回る73%としたもの。

施策実施状況

①就職率、③求人充足率

（2011年度に実施した主な取組）

- ・労働市場の分析を踏まえた職業紹介及び求人情報、労働市場情報等の提供
- ・職業訓練が必要と判断される者に対する積極的な受講あっせん、職業訓練修了者に対する的確な職業紹介の実施
- ・求職者の緊要度の的確な把握及び緊要度に応じた職業紹介・支援の実施
- ・特に就職が困難な求職者に対する担当者制によるきめ細かな就職支援
- ・求職者ニーズに応じた求人開拓や業務量に応じた求人開拓推進員の配置の見直しなど求人開拓の効果的な実施、未充足求人に対するフォローアップの強化
- ・東日本大震災被災地における特別相談窓口の設置、避難所・仮設住宅への出張相談の実施

②雇用保険受給者の早期再就職割合

- ・ 予算額：約 36.6 億円 (2010 年度) → 約 40.3 億円 (2011 年度)
 - ・ 就職支援ナビゲーター数：805 人 (2010 年度) → 910 人 (2011 年度)
 - ・ 就職者数：96,642 人 (2010 年度) → 113,343 人 (2011 年度)
- (2011年度に実施した主な取組)
- ・ 失業給付受給者に対する就職支援セミナーの実施
 - ・ 就職支援プログラムによる担当者制の就職支援の実施

④正社員求人数

- ・ 求人開拓推進員 (予算額)：約 32 億円 (2010 年度) → 約 50 億円 (2011 年度)
 - ・ 求人開拓推進員 (予算人数)：1,400 人 (2010 年度) → 1,625 人 (2011 年度)
- (2011年度に実施した主な取組)
- ・ 求職者ニーズに応じた求人開拓や業務量に応じた求人開拓推進員の配置の見直しなどにより求人開拓を効果的に実施

⑤⑥就職支援プログラム事業 (開始件数、就職率)

- ・ 予算額：約 36.6 億円 (2010 年度) → 約 40.3 億円 (2011 年度)
- ・ 就職支援ナビゲーター数：805 人 (2010 年度) → 910 人 (2011 年度)
- ・ 就職者数：96,642 人 (2010 年度) → 113,343 人 (2011 年度)

【参考】

- ・ 新規求職者数：7,490,639 人 (2010 年度) → 7,212,446 人 (2011 年度)
- ・ 新規求人数：6,394,145 人 (2010 年度) → 7,232,828 人 (2011 年度)
- ・ 有効求人倍率：0.51 倍 (2010 年度) → 0.62 倍 (2011 年度)
- ・ 就職件数・充足数：1,918,406 人 (2010 年度) → 1,953,060 人 (2011 年度)

※ 雇用契約において雇用期間の定めがないか又は 4 ヶ月以上の雇用期間が定められているものに限る。

2011 年度の施策実施状況に係る分析

①就職率、③求人充足率

ハローワークの人員体制を強化し、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になった。

なお、東日本大震災の被災者の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。

②雇用保険受給者の早期再就職割合

ハローワークの人員体制を強化し、就職支援プログラムを始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は増加したものの、それを上回る早期再就職が促進されたため、概ね目標を上回ったと考えられる。

なお、被災地においては、上記①、③のとおり、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。

④正社員求人数

求人開拓推進員を増員するとともに、業務量に応じた求人開拓推進員の配置の見直しを行い、効果的な求人開拓を行うとともに、実績が低調な都道府県労働局に対して、強力な業務指導を行った結果、求人開拓推進員1人当たりの求人開拓件数も増加し、目標を上回ったと考えられる。

⑤⑥就職支援プログラム事業（開始件数、就職率）

引き続き就職支援ナビゲーターを増員し、支援体制の充実を図ったこと、就職支援ノウハウが構築されてきていること等により、就職支援ナビゲーター1人当たりの就職支援プログラム開始者数も増加した結果、開始件数、就職率ともに目標値及び前年度実績を上回る成果をあげた。

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。

施策の達成状況を踏まえた評価及び今後の方針

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、修了後は必要に応じて担当者制による支援も実施する。

また、2010年度の総務省による「公共職業安定所の職業紹介等に関する行政

評価・監視結果に基づく勧告」を踏まえ、本省における各種マニュアル・ツールの作成、研修の充実等により、ハローワークの基本業務の強化を図る。

①就職率

【(参考) 2012年度の目標・目標設定と考え方】

目標値：就職率 28%以上

目標設定の考え方：

「平成24年度の経済見通しと経済財政運営の基本的態度」(平成23年12月22日閣議了解)における実質GDP、完全失業率等の見通し及び2011年度の実績見込みを踏まえて設定。

②雇用保険受給者の早期再就職割合

【(参考) 2012年度の目標・目標設定の考え方】

目標値：雇用保険受給者の早期再就職割合 26.5%以上

目標設定の考え方：

「平成24年度の経済見通しと経済財政運営の基本的態度」(平成23年12月22日閣議了解)における実質GDP、完全失業率等の見通し及び2011年度の実績見込みを踏まえて設定。

③求人充足率

【(参考) 2012年度の目標・目標設定の考え方】

目標値：求人充足率 26%以上

目標設定の考え方：

「平成24年度の経済見通しと経済財政運営の基本的態度」(平成23年12月22日閣議了解)における実質GDP、完全失業率等の見通し及び2011年度の実績見込みを踏まえて設定。

④正社員求人数

【2012年度の施策】

- ・求人開拓推進員(予算額)：約49億円
- ・求人開拓推進員(予算人数)：1,625人

【(参考) 2012年度の目標・目標設定の考え方】

目標値：前年度実績より8%以上を確保

目標設定の考え方：

「平成24年度の経済見通しと経済財政運営の基本的態度」(平成23年12月22日閣議了解)における実質GDP、完全失業率等の見通し及び2011年度の実績見

込みを踏まえて設定。

⑤⑥就職支援プログラム事業（開始者数、就職率）

【2012年度の施策】

- ・就職支援ナビゲーター（予算額）：約38億円
- ・就職支援ナビゲーター（予算人数）：890人

【（参考）2012年度の目標・目標設定の考え方】

目標値：就職支援プログラム開始者数 148,000人 就職率：75%

目標設定の考え方：

就職支援ナビゲーターの減員及び就職支援ナビゲーター支援対象者数の目安を考慮して設定。

点検評価部会委員の意見

- ・ 目標の水準となったものや目標を上回ったものについて、その要因として企業側の努力などもあったのではないか。
- ・ 新規求職者数が4%減少している中、就職件数が2%増加しているが、この就職件数は、新規求人数が13%増加していることも踏まえれば、求人数の増加に十分に対応しきれなかったとも言えるのではないか。

2 若者の就労促進

関連する2020年までの目標

- 20歳～34歳の就業率 77%
- フリーター数の約半減（ピーク時比） 124万人（ピーク時217万人）

項目	2010年度実績	2011年度目標	2011年度実績
①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	244,316人	240,000人以上	250,362人
②学卒ジョブサポーターによる支援（正社員就職者数）	59,903人 ※1	104,000人以上	163,133人
③学卒ジョブサポーターによる支援（開拓求人件数）	61,011人 ※1	111,000人以上	176,354人 ※2
④新卒応援ハローワーク（利用者数（出張相談等含む））	228,952人 ※1	339,000人以上	580,770人
⑤新卒応援ハローワーク（正社員就職者数）	30,485人 ※1	53,000人以上	75,018人

※1 2010年9月～2011年3月末の実績（累計）（平成23年3月分の岩手局・宮城局が含まれていないため速報値である。）

※2 2011年度実績は、2011年4月～8月までは岩手局・宮城局・福島局が含まれていない数値である。

2011年度目標設定における考え方

①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
フリーター等正規雇用化支援事業において、各労働局ごとに2010年度目標達成見込み数（全国計238,232人）を算出し、これの1%増（全国計240,410人（※））を基本値とし、各労働局における就職支援ナビゲーター（若年者支援分）の増減数を勘案（1人増減するごとに就職者数を3%増減）し、2011年度目標値（24,1270人≒24万人以上）とした。

※ 240,410人は各労働局の目標達成見込み数×1%増の合計のため、端数処理の関係で238,232人×1%=240,614とは一致しない。

②③学卒ジョブサポーターによる支援（正社員就職者数、開拓求人数）

・正社員就職者数【年度途中（2011年8月）に上方修正】

2010年度の実績（2010年9月～2011年3月）、2011年度最新の実績（4～6月分まで）及び月毎の傾向（7～8月は4～6月の月平均の半分）を踏まえ、2011年度の1か月ごとの正社員就職者数を推計し（107,331人）、2010年度限りの措置として実施した3年以内既卒者トライアル雇用奨励金及び3年以内既卒者（新卒扱い）奨励金の未内定者への特例適用分（2010年度のみ実施、3,238人）を控除した（104,093人≒10万4千人以上）。

・開拓求人数

2010年度10月～12月における求人開拓数（27,798人）を年間にすると、27,798人（3か月分）×4=111,192人≒11万1千人以上。

④⑤新卒応援ハローワーク（利用者数（出張相談等含む）、正社員就職者数）

・利用者数

2010年度10月～12月（※）における利用者数（のべ84,420人）を年間にすると、84,820人（3か月分）×4=339,280人≒33万9千人以上。

※ 新卒応援ハローワークは平成22年9月下旬から本格実施。目標値算定時の最新の実績12月までをもとに算出。

・正社員就職者数【年度途中（2011年8月）に上方修正】

2010年度の実績（2010年9月～2011年3月）、2011年度最新の実績（6月分まで）及び月毎の傾向（7～8月は4～6月の月平均の半分）を踏まえ、2011年度の1か月ごとの正社員就職者数を推計した（53,359人≒5万3千人以上）。

施策実施状況

①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

2011年のフリーター数は、176万人と前年差2万人増（被災地除く）となっており、若年者の就職環境は厳しい状況である。

2011年度は、ハローワークの職業紹介により250,362人が正規雇用を実現しており、概ね設定目標（24万人以上）どおりの水準となった。

②③学卒ジョブサポーターによる支援（正社員就職者数、開拓求人数）

学卒ジョブサポーター（予算人数）：2,003人（2011年度当初） → 2,103人（2011年度第1次補正予算） → 2,203人（2011年度第3次補正予算）

年度当初 2,003 人だった学卒ジョブサポーターについて、2011 年度第 1 次補正予算で 2,103 人、第 3 次補正予算で 2,203 人に増員配置し、被災新卒者を含む新卒者に対するきめ細かな就職支援を実施した。

2011 年度には、学卒ジョブサポーターが 176,354 人分の求人を開拓し、163,133 人が就職しており、いずれも目標値を上回る結果となった。

新卒者（平成 24 年 3 月卒）の内定率（高校 3 月末、大学 4 月 1 日時点）は高校・大学ともに前年同期を上回る水準になった（高校：96.7%、前年同期比 1.5 ポイント増。大学：93.6%、同 2.6 ポイント増）。

特に大学では、2 月 1 日時点（80.5%）には平成 8 年度の調査開始以降 16 回の調査で 3 番目に低い水準だったが、4 月 1 日時点では上から 6 番目の水準まで大きく改善した。

④⑤新卒応援ハローワーク（利用者数（出張相談等含む）、正社員就職者数）

2011 年度には、新卒応援ハローワークにのべ 580,770 人が利用し、75,018 人が就職しており、いずれも目標値を上回る結果となった。

特に年度末には、「卒業前最後の集中支援」に取り組み、1 月から 3 月までに約 3 万 9 千人の未内定者を就職に結びつけた。うち現役大学生の就職者数は約 1 万 6 千人であり、約 4 ポイントの内定率の押し上げ効果があった。

※ 新卒者の内定率については上記②③の記述と同じ。

2011 年度の施策実施状況に係る分析

①ハローワークの職業紹介により正規雇用に関わったフリーター等の数

若年者の厳しい就職環境を踏まえ、フリーター等が安定した職業に就くことができるよう支援を行うことは一層重要である。

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評価できる。

②③学卒ジョブサポーターによる支援（正社員就職者数、開拓求人数）

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、求人とのマッチングを行う手法が有効であると評価できる。

④⑤新卒応援ハローワーク（利用者数（出張相談等含む）、正社員就職者数）

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、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は有効な手法であると評価できる。

施策の達成状況を踏まえた評価及び今後の方針

①ハローワークの職業紹介により正規雇用に関わったフリーター等の数

【2012年度の施策】

学校卒業時に雇用状況が厳しく、正社員となれなかった就職氷河期世代が40代に到達することから、2012年度からは、40代前半まで支援対象者を拡大し、引き続き取組を進める。また、支援担当者ごとに担当者を決め、個別支援の強化を図るため「わかもの支援コーナー」及び「わかもの支援窓口」を2012年4月に全国に204箇所設置し、正規雇用を目指すフリーター等への就職支援を実施している。

【(参考) 2012年度の目標・目標設定の考え方】

目標値：240,000人

目標設定の考え方：

目標設定時の直近の実績を踏まえ、2011年度の実績見込みを推計し、対象者の年齢拡充、就職支援ナビゲーターの増員、若年者等正規雇用化特別奨励金の廃止及びわかものハローワークを設置する等を勘案し設定。

②③学卒ジョブサポーターによる支援（正社員就職者数、開拓求人数）

【2012年度の施策】

2012年度から、学卒ジョブサポーターを2,300人に増員し、引き続き、学校等との連携の下、学卒ジョブサポーター等による個別支援や求人開拓徹底、中小・中堅企業を中心とした就職面接会の開催等の就職支援を行い、新卒者支援を強化する。

【(参考) 2012年度の目標・目標設定の考え方】

目標値：正社員就職者数124,000人（正社員就職者数大卒等80,000人を目安、
正社員就職者数高卒等44,000人を目安）

開拓求人数129,000人

目標設定の考え方：

（正社員就職者数）

目標設定時の直近の2011年度の実績（2011年4月～2012年1月）と2010年度の実績（2011年2月～3月）を踏まえて設定。

（開拓求人数）

目標設定時の直近の 2011 年度の実績（2011 年 4 月～2012 年 1 月）と 2010 年度の実績（2011 年 2 月～3 月）を踏まえて設定。

④⑤新卒応援ハローワーク（利用者数（出張相談等含む）、正社員就職者数）

【2012 年度の実策】

2012 年度から、学卒ジョブサポーターを 2,300 人に増員し、新卒応援ハローワークを拠点とし、現役大学生を対象に、ジョブサポーターの大学等への恒常的な出張相談や、大学等の協力を得て未内定者の全員登録・集中支援などを行い、新卒者支援を強化する。

【(参考) 2012 年度の目標・目標設定の考え方】

目標値：利用者数のべ 545,000 人 正社員就職者数 61,000 人

目標設定の考え方：

（利用者数）

目標設定時の直近の 2011 年度の実績（2011 年 4 月～2012 年 1 月）と 2010 年度の実績（2011 年 2 月～3 月）を踏まえて設定。

（正社員就職者数）

目標設定時の直近の 2011 年度の実績（2011 年 4 月～2012 年 1 月）と 2010 年度の実績（2011 年 2 月～3 月）を踏まえて設定。

点検評価部会委員の意見

- ・ 実績について、男女別に記載するべきではないか。
- ・ 中小企業に対する若者の就職意欲を向上させるべき。
- ・ 中小企業は厳しい状態であり、若者を雇用したくても余裕がないというのが現状ではないか。一方で中小企業に蓄積された技術は高齢者が持っており、高齢者がリタイアしてから若者を入れるとこうした技術が損なわれる面もある。こうした課題は非常に重要。

3 女性の就労促進

関連する 2020 年までの目標

- 25 歳～44 歳までの女性就業率 73%
- 第 1 子出産前後の女性の継続就業率 55%
- 男性の育児休業取得率 13%

項目	2010 年度実績	2011 年度目標	2011 年度実績
① ポジティブ・アクション取組企業割合 ※1	28.1%	34%	31.7%
② 3 歳までの育児のための短時間勤務制度の制度普及率 ※2	54.3%	56%	58.5%
③ 男性の育児休業取得率 ※3	1.38%	4%	2.63%
④ マザーズハローワーク事業(重点支援対象者数)	48,341 人	48,000 人以上	53,645 人
⑤ マザーズハローワーク事業(重点支援対象者の就職率)	85.1%	85%以上	89.2%

※1 【厚生労働省「雇用均等基本調査」(平成 23 年度)】 30 人以上規模事業におけるポジティブ・アクションに取り組んでいる企業割合

※2 【厚生労働省「雇用均等基本調査」(平成 23 年度)】 5 人以上規模事業所に占める 2011 年 10 月 1 日現在における 3 歳までの育児のための短時間勤務制度を措置している事業所の割合

※3 【厚生労働省「雇用均等基本調査」(平成 23 年度)】 5 人以上規模事業所における 2009 年 10 月 1 日から 2010 年 9 月 30 日までの 1 年間に配偶者が出産した者に占める育児休業取得者(2011 年 10 月 1 日までに育児休業を開始した者)の割合

【注】 東日本大震災の影響により、平成 23 年度調査では、岩手県、宮城県及び福島県を除いて調査を実施したため、前回比較の際は注意を要する。

2011年度目標設定における考え方

①ポジティブ・アクション取組企業割合

2014年度の目標(40%)を前提に、2009年度実績(30.2%)から、順調に取組企業が上昇するとした場合の2011年度の数字を目標とした。

②3歳までの育児のための短時間勤務制度の制度普及率

2013年度の普及率の目標を現在の育児休業制度の規定の普及率と同程度(約65%)を目標とし、2010年度の実績値54.3%から各年順調に規定の普及率が上昇するとした場合の2011年の数値を目標とした。

③男性の育児休業取得率

新成長戦略における2020年度の目標値13%に向け、2010年の実績値1.38%から各年順調に取得率が上昇するとした場合の2011年度の数値を目標とした。

④マザーズハローワーク事業(重点支援対象者数)

2010年度実績見込みを踏まえるとともに、マザーズコーナー拡充分5箇所の設置に伴う支援対象者の増加が見込まれることを踏まえ設定。

⑤マザーズハローワーク事業(重点支援対象者の就職率)

2010年度実績見込み及びマザーズコーナー拡充分5箇所の就職率見込みを踏まえ設定。

施策実施状況

①ポジティブ・アクション取組企業割合

(2010年に実施した主な施策)

- ・ポジティブ・アクション周知啓発事業(予算額:1.1億円)
- ・経営者団体との連携による「女性の活躍推進協議会」の開催
- ・均等・両立推進企業表彰(均等推進企業部門)の実施
- ・ポジティブ・アクション推進戦略事業(予算額1.6億円)
- ・ポジティブ・アクションに取り組むための総合的な情報提供
- ・人事労務担当者等を対象に、取組方法のノウハウ等を提供するための研修を全国で実施
- ・中小企業にコンサルタントを派遣し、取組の効果的な方法や問題点について検討・分析

(2011年度に実施した主な施策)

- ・ポジティブ・アクション周知啓発事業(予算額:1.2億円)
- ・経営者団体との連携による「女性の活躍推進協議会」の開催

- ・均等・両立推進企業表彰（均等推進企業部門）の実施
- ・ポジティブ・アクション推進戦略事業（予算額：1.0億円）
- ・ポジティブ・アクションにつなげていくため、企業における男女間格差の「見える化」を推進。具体的には、業種別に労使、学識者からなる「検討委員会」を設置して見える化支援ツールを作成し、各企業での男女間格差の実態把握や気づきを促進
- ・ポジティブ・アクションに取り組むための総合的な情報提供
- ・中小企業におけるポジティブ・アクションの取組を促進するための実践的導入マニュアルの作成、普及。
- ・ポジティブ・アクション実践研修の開催

②3歳までの育児のための短時間勤務制度の制度普及率、③男性の育児休業取得率

（2010年度に実施した主な施策）

- ・改正育児・介護休業法の本格施行（2010年6月30日）
- ・男性の育児休業取得促進事業（イクメンプロジェクト）（予算額0.3億円）
- ・中小企業子育て支援助成金（予算額：33億円）（2006年度から2011年度までの時限措置）
- ・両立支援レベルアップ助成金（子育て期の短時間勤務支援コース）（予算額：2.6億円）

（2011年度に実施した主な施策）

- ・改正育児・介護休業法の本格施行（2010年6月30日）及び全面施行（従業員数100人以下の事業主にも適用。2012年7月1日）のための周知・啓発
- ・男性の育児休業取得促進事業（イクメンプロジェクト）（予算額0.1億円）
- ・中小企業子育て支援助成金（予算額：36億円）（2006年度から2011年度までの時限措置）
- ・両立支援レベルアップ助成金（子育て期の短時間勤務支援コース）（予算額：3.6億円）（～2011年8月）
- ・両立支援助成金（子育て期短時間勤務支援助成金）（予算額：5億円）（2011年9月～）

④⑤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）

- ・予算額：約21.4億円（2010年度） → 約22.1億円（2011年度）
- ・事業拠点数：163箇所（2010年度） → 168箇所（2011年度）
- ・就職支援ナビゲーター：189人（2010年度） → 194人（2011年度）

・新規求職者数：198,481人（2010年度）→208,103人（2011年度）

（2011年度に実施した主な施策）

・ブロック別会議の開催による各ブロック内の好事例の共有化を図るとともに、全国の好事例を各都道府県労働局へフィードバックすることにより就職支援の基本的スキルの向上に努めた。

2011年度の施策実施状況に係る分析

①ポジティブ・アクション取組企業割合

ポジティブ・アクションの推進については、ポジティブ・アクション周知啓発事業及びポジティブ・アクション推進戦略事業を実施している。

2011年度実績は31.7%で、目標値に達しなかったが、前年度実績(28.1%)を上回り、2006年度の20.7%から5年間で10ポイント以上進捗した。このように、取組が成果を上げていると考えられる。

特に、2011年度は企業内での男女間格差の「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等が、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、一定の成果を上げたと考えられる。

一方、企業では、制度面での男女均等取扱いが確保されたとの認識などに伴い、実態把握が十分になされていない、また、特に中小企業では、ポジティブ・アクションの意義・必要性が十分に浸透していない、あるいは、ポジティブ・アクションに取り組む予定があっても、ノウハウ・情報不足により具体的な取組につながっていない等の状況が未だにみられると考えられる。

②3歳までの育児のための短時間勤務制度の制度普及率

2010年度実績の54.3%に対し、2011年度は58.5%と目標値を上回る普及率で順調に上昇した。

この背景としては、

- ・2010年施行の改正育児・介護休業法により、短時間勤務制度の導入が義務化されたこと

常時100人以下の労働者を雇用する企業に対しては、2012年7月から適用になるため、特に重点的に周知を行ったこと

- ・育児・介護休業法を上回る年齢の子を対象とした育児のための短時間勤務制度を導入し、労働者にその制度を利用させた場合に支給する「両立支援助成金（子育て期短時間勤務支援助成金）」（2011年8月までは「両立支援レベルアップ助成金（子育て期の短時間勤務支援コース）」）の支給により、企業における取組を促したこと。2010年度（実績620件/見込み358件）、

2011年度（実績1,002件/見込み1,018件）。
などが考えられる。

③男性の育児休業取得率

男性の育児休業取得率については、2011年度は2.63%と初めて2%を上回ったものの、目標の4%には及ばなかった。

取得率が上昇した背景としては、

- ・父母ともに育児休業を取得する場合の休業期間の延長（パパ・ママ育休プラス）等を内容とする改正育児・介護休業法の施行
- ・「男性の育児休業取得者が1人以上いること」等を要件とする次世代育成支援対策推進法による認定が2011年には1,000社を超えたこと
- ・「イクメンプロジェクト」を実施し、参加型のホームページの運営、シンポジウムの開催等の広報活動を展開したこと

などが考えられる。

一方、男性が育児休業を取得しない理由として「職場に迷惑がかかる」、「職場の上司や同僚の対応」等が挙げられており、職員自身の意識改革や職場環境の整備等が必要である。

④⑤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）

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、就職支援ナビゲーター1人当たりの重点対象者数も増加し、重点対象者数、就職率ともに目標値を上回った。

施策の達成状況を踏まえた評価及び今後の方針

①ポジティブ・アクション取組企業割合

【2012年度の施策】

ポジティブ・アクション取組企業割合については、上記の分析に基づき、ポジティブ・アクションに関する総合的な情報提供の充実を図りながら、引き続き、取組が遅れている中小企業等に重点的に働きかけるなど効果的な取組を実施する必要がある。

日本再生の柱として2012年6月に策定された「『女性の活躍促進による経済活性化』行動計画～働く『なでしこ』大作戦～」に基づき、経済戦略の視点から女性の一層の活躍促進に向け、政府を挙げて取り組んでいく必要がある。

このため、同計画に盛り込まれた「女性の活躍促進・企業活性化推進営業大作戦」を実施し、女性の活躍促進について企業に直接働きかけるとともに、

企業労使で男女の均等度合いを把握し、ポジティブ・アクションにつなげるためのシステムづくり（格差の見える化）をすすめるとともに企業内でのメンター制度導入支援等を実施する。

【(参考) 2012年度の目標・目標設定の考え方】

第3次男女共同参画基本計画及び子ども・子育てビジョンでの2014年度の目標値40%と2011年の実績値31.7%から、各年順調に取組割合が上昇するとした場合の2012年度の数値を目標とした。

② 3歳までの育児のための短時間勤務制度の制度普及率

【2012年度の施策】

2012年7月から常時雇用する労働者が100人以下である企業についても、短時間勤務制度の導入が義務化されたことから、中小業企業に対する周知や指導を引き続き実施する。

【(参考) 2012年度の目標・目標設定の考え方】

2013年度の普及率の目標を現在の育児休業制度の規定の普及率と同程度（約65%）とし、2011年度の実績値58.5%から各年順調に規定の普及率が上昇するとした場合の2012年の数値を目標とした。

③ 男性の育児休業取得率

【2012年度の施策】

男性の育児への関わりを支援し、また、子育ての第一歩としての育児休業の取得を促進することは、男性の希望の実現と女性の継続就業や出産意欲への影響という点で、重要な課題であるため、引き続き、パパ・ママ育休プラス等を内容とする改正育児・介護休業法の周知徹底を図るとともに、積極的に育児に参加する男性を応援する「イクメンプロジェクト」を実施することや、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・実施・認定を促進することで、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。

【(参考) 2012年度の目標・目標設定の考え方】

新成長戦略での2020年度の目標値13%に向け2011年の実績値2.63%から各年順調に取組率が上昇するとした場合の2012年度の数値を目標とした。

④⑤ 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） 事業拠点を拡充するとともに、引き続き子育てしながら就職を希望する女性

等に対して、個々の状況に応じたきめ細かな就職支援に取り組む。

【2012年度の施策】

- ・就職支援ナビゲーター（予算額）約23億円
- ・就職支援ナビゲーター（予算人数）199人

【(参考) 2012年度の目標・目標設定の考え方】

目標値：重点支援対象者数：52,000人 重点支援対象者の就職率：86%

目標設定の考え方：

既存拠点については2011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。

点検評価部会委員の意見

- ・ 男性の育児休業取得率について、1、2日でなくある程度の日数を取っている割合や人数を把握することも必要ではないか。
- ・ 男性の場合は、1～2日の育児休業の取得は年休として対応している実態も多く見られると考えられる。こうした育児休業として把握できない部分も踏まえた施策（実態把握を含む。）が必要。
- ・ 女性の就業率向上については、第一子出産後の女性継続就業率を指標として検討できないか。
- ・ ポジティブ・アクションについては、大手でもまだまだ進んでいないところもあり、中小の場合には、業種によっては女性の採用も低いところもある。そのような観点も入れてポジティブ・アクションの取組を強化してもらいたい。
- ・ 女性の就業について、単に働く女性を増やすということではなく、その質的なところまで入ってきた議論になっていることを念頭におくべき。

4 高齢者就労促進

関連する 2020 年までの目標

○ 60 歳～64 歳の就業率 63%

項目	2010 年度実績	2011 年度目標	2011 年度実績
①希望者全員が 65 歳まで働ける企業の割合 (※1)	47.9% ※4	2012 年の高年齢者雇用状況報告において 50%以上、かつ、2011 年の高年齢者雇用状況報告よりも 1.6%ポイント以上	— ※5
②「70 歳まで働ける企業」の割合 (※2)	17.6% ※4	2012 年の高年齢者雇用状況報告において 20%以上、かつ、2011 年の高年齢者雇用状況報告よりも 0.8%ポイント以上	— ※5
③中高年齢者試行雇用事業 (開始者数)	4,959 人	4,200 人以上	5,306 人
④中高年齢者試行雇用事業 (常用雇用移行率) (※3)	78.1%	77%以上	77.5%

※1 希望者全員が 65 歳まで働ける企業の割合

65 歳以上の定年の定めをしている企業、定年の定めを廃止した企業、希望者全員を対象とした 65 歳以上までの継続雇用制度を導入している企業 / 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第 52 条第 1 項に基づく高年齢者雇用状況報告を提出した 31 人以上規模の企業

※2 「70 歳まで働ける企業」の割合

70 歳以上の定年の定めをしている企業、定年の定めを廃止した企業又は 70 歳以上までの継続雇用制度 (希望者全員又は基準に該当する者を対象とする制

度)を導入している企業のほか、企業の実情に応じて何らかの仕組みで70歳以上まで働くことができる制度のある企業 / 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第52条第1項に基づく高年齢者雇用状況報告を提出した31人以上規模の企業

※3 中高年齢者試行雇用事業の常用雇用移行率の「常用」とは、雇用契約において雇用期間の定めのない雇用であって、1週間の所定労働時間が、同一の事業所に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間と同程度であるもの(ただし、60歳以上の高年齢者の1週間の所定労働時間についてはこの限りではない。)を指す。

※4 2010年度の実績は2011年6月1日現在の数値で把握する。

※5 2011年度の実績は2012年6月1日現在の数値で把握する。

2011年度目標設定における考え方

①②希望者全員が65歳まで働ける企業、「70歳まで働ける企業」の割合
高年齢者等職業安定対策基本方針(平成21年厚生労働省告示第252号)で定める目標(それぞれ50%、20%)及び過去の実績を踏まえて設定。

③中高年齢者試行雇用事業(※)(開始者数)
2011年度予算上のトライアル雇用開始者数(4,200人)を2011年度目標として設定。

※ 中高年齢者試行雇用事業
求人職種の職務経験がない等により直ちに常用雇用が困難であるとハローワークが認めた45歳以上の求職者について、常用雇用を前提に試行雇用を行うもの。

④中高年齢者試行雇用事業(常用雇用移行率)
過去の常用雇用移行率を踏まえて目標を設定(2007年度 76.2%、2008年度 76.1%、2009年度 77.3%)。

施策実施状況

①②希望者全員が65歳まで働ける企業、「70歳まで働ける企業」の割合
・ハローワークによる企業に対する普及啓発指導の実施(個別指導件数:2011年度13,177件)
・(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構の高年齢者雇用アドバイザーによる企業

に対する技術的支援の実施（相談援助件数：2011年度 35,929件）

③④中高年齢者試行雇用事業（開始者数、常用雇用移行率）

- ・試行雇用奨励金（中高年齢者トライアル雇用奨励金）（予算額）：約 3.2 億円（2010年度）→約 5.2 億円（2011年度）
- ・定年引上げ等奨励金（予算額）：約 55.4 億円（2010年度）→約 119.0 億円（2011年度）
- ・高齢・障害・求職者雇用支援機構の高年齢者雇用アドバイザーによる技術的・専門的な支援（相談援助延べ件数）：33,702件（2010年度）→35,929件（2011年度）
- ・高年齢者職域拡大等助成金を創設（希望者全員が 65 歳まで働ける制度や 70 歳まで働ける制度の導入にあわせて高年齢者の職域の拡大や雇用管理制度の構築に取り組む事業主に助成）（2011年度新規事業）

2011年度の施策実施状況に係る分析

①②希望者全員が 65 歳まで働ける企業、「70 歳まで働ける企業」の割合

2012 年の高年齢者雇用状況報告（6 月 1 日時点）の結果を踏まえて分析する予定。

③④中高年齢者試行雇用事業（開始者数、常用雇用移行率）

2009 年度実績（開始者数 4,200 人、常用雇用移行率 77.3%）を勘案して目標値を設定したところであり、開始者数及び常用雇用移行率ともに年間目標値を上回っている。

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。

施策の達成状況を踏まえた評価及び今後の方針

①②希望者全員が 65 歳まで働ける企業、「70 歳まで働ける企業」の割合

2012 年の高年齢者雇用状況報告（6 月 1 日時点）の結果を踏まえて評価する予定。

【2012 年度の施策】

【（参考）2012 年度の目標・目標設定の考え方】

目標値：

①希望者全員が 65 歳まで働ける企業の割合

目標値：

2013 年の高年齢者雇用状況報告において 50%以上、かつ、2012 年の高年齢者

雇用状況報告よりも 1.7%ポイント以上

※ 現在国会に提出している高年齢者雇用安定法改正法案の審議の状況等を踏まえ、今後見直しを行う可能性がある。

②「70歳まで働ける企業」の割合

目標値：

2013年の高年齢者雇用状況報告において20%以上、かつ、2012年の高年齢者雇用状況報告よりも0.8%ポイント以上

目標設定の考え方：

高年齢者等職業安定対策基本方針（平成21年厚生労働省告示第252号）で定める目標（それぞれ50%、20%。）及び過去の実績を踏まえて設定。

③④中高年齢者試行雇用事業（開始者数、常用雇用移行率）

開始者数、常用雇用移行率共に目標値を上回っており、厳しい雇用情勢が続く中で、本制度が有効活用され中高年齢者の再就職の促進に寄与している。2012年度についても継続して実施し、中高年齢者の常用就職の機会の拡大を図る。

【2012年度の施策】

・予算 約5.2億円

【(参考) 2012年度の目標・目標設定の考え方】

目標値：常用雇用移行率 77% 雇用開始者数 4,818人

目標設定の考え方

（常用雇用移行率）

過去の常用雇用移行率を踏まえて目標を設定（平成20年度 76.1%、平成21年度 77.3%、平成22年度 78.1%）。

（雇用開始者数）

平成24年度予算上のトライアル雇用開始者数

点検評価部会委員の意見

5 障害者就労促進

関連する 2020 年までの目標

○ 障害者の実雇用率 1.8%

項目	2010 年度実績	2011 年度目標	2011 年度実績
① ハローワークにおける障害者の就職件数	52,931 件	前年度以上	59,367 件
② 障害者の雇用率達成企業割合 ※1	45.3% ※3	47%以上 (2012 年 6 月 1 日 現在)	— ※4
③ 障害者試行雇用事業（開始者数）	10,650 人	9,000 人以上	11,378 人
④ 障害者試行雇用事業（常用雇用移行率）	86.4%	86%以上	86.9%
⑤ 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（※2）へ移行した者の割合	—	60%以上	77.5%

※1 【厚生労働省「障害者雇用状況報告」】56人以上規模の企業において法定雇用率を達成（注）している企業の割合

（注）法定雇用障害者数に不足数が無いこと。

※2 就職（トライアル雇用、精神障害者等ステップアップ雇用含む）、職業紹介、職場実習、職業訓練・職場適応訓練へのあっせん、面接訓練

※3 2010年度の実績は2011年6月1日現在の数値で把握する。

※4 2011年度の実績は2012年6月1日現在の数値で把握する。

2011 年度目標設定における考え方

① ハローワークにおける障害者の就職件数

2010 年度の実績見込みを踏まえて設定。

② 障害者の雇用率達成企業割合

2010年の数値(47.0%)を踏まえ、制度改革(短時間労働者の算入、除外率の引下げ等)の影響を加味しても、最低限この水準を取り戻すことを目標に設定。

③④障害者試行雇用事業

2010年度の実績見込みを踏まえて設定。

⑤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

精神障害者雇用トータルサポーターの前身である精神障害者就職サポーターの2010年度実績を踏まえ設定。

施策実施状況

① ハローワークにおける障害者の就職件数／③④障害者試行雇用事業／⑤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

○ ハローワークにおいて以下の取組みにより就職支援を実施

・ハローワークが中心となり、地域の福祉、教育等の関係機関と連携して就職に向けた準備から職場定着までの一連の支援を行う「チーム支援」

(予算額): 約5億円(2010年度) → 約5.4億円(2011年度)

・障害者試行雇用事業

(予算額): 約10億円(2010年度) → 約8.6億円(2011年度)

・障害特性に応じたきめ細かな支援の実施(精神障害者雇用トータルサポーター、若年コミュニケーション能力要支援者就職プログラムなど)

(予算額): 約3.5億円(2010年度※) → 約5.9億円(2011年度)(精神障害者雇用トータルサポーター分 ※前身のサポーターの予算額を計上)

② 障害者の雇用率達成企業割合

○ ハローワークにおいて雇用率達成に向けた厳正な指導を実施

・平成24年1月から雇入計画の作成期間を3年から2年に短縮。これまでと比較し効率的かつ効果的な指導を実施。

・平成24年3月には、一連の雇用率達成指導にもかかわらず、改善の見られない3社(1社再公表)の企業名を公表。

2011年度の施策実施状況に係る分析

①ハローワークにおける障害者の就職件数

2011年度の就職件数は、59,367件(前年度比12.2%増)と過去最高を更新し、

目標を上回るなど、障害者雇用は進展している。障害種別ごとの就職件数は、精神障害者（18,845件：対前年度比29.5%増）が、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。

就職件数の増加については、(ア)就職を希望する障害者が増加していること、(イ)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、(ウ)各種助成金の支給、職場適応援助者による支援、関係機関と連携した就職支援等の雇用支援策の充実を図っていることなどが要因と考えられる。

また、精神障害者に関しては、(ア)平成18年から実雇用率に算入できるようになったこと、(イ)精神障害者の雇用に係る企業の理解が深まってきていること、(ウ)各種助成措置や精神障害者就職サポーターの配置などにより、ハローワークにおいて積極的に雇用促進を図っていること、(エ)地域障害者職業センター等の支援機関による支援が充実してきたこと、などが考えられる。

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。

② 障害者の雇用率達成企業割合

2012年の障害者雇用状況報告（6月1日時点）の結果を踏まえて分析する予定。

③④ 障害者試行雇用事業

障害者試行雇用事業については、開始者数が11,378件（前年度比6.8%増）、常用雇用移行率が86.9%（前年同期比0.5%ポイント増）でともに目標を上回った。

開始者数については、障害者の働きたい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開始者数の増加につながったものと考えられる。

⑤ 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

2011年度は、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は4,892人、うち就職に向けた次の段階へ移行した者は3,793人の77.5%であり、目標（60%以上）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、2011年度から実施したものであり、初年度については円滑な業務運営等により着実に実績をあげたものと考えられる。

※ 前身のサポーターが実施してきた求職者へのカウンセリングに加え、精神

障害者の雇用に関する意識啓発、雇用事例の収集など企業に対する働きかけを実施。

施策の達成状況を踏まえた評価及び今後の方針

①ハローワークにおける障害者の就職件数

就職件数は、前年度を上回る実績であり、目標を達成している。引き続き、ハローワークが中心となり、福祉、教育等の関係機関と連携し、求職者の障害特性に応じたきめ細かな職業相談・職業紹介を実施する。

特に、急増する精神障害者等の求職者については、一層の雇用促進を図ることが重要である。

【2012年度の施策】

2012年度は (ア)雇用率達成指導の強化と地域の就労支援の強化、(イ)障害特性や働き方に応じた支援策の充実・強化などを主要な柱として、障害者に対する就労支援の充実を図っている。

具体的には、ハローワークと地域の福祉施設、特別支援学校等の関係機関の連携による「チーム支援」の推進やハローワークにおける精神障害や発達障害の専門職員の配置などによるきめ細かな就労支援などを実施している。

【(参考) 2012年度の目標・目標設定の考え方】

目標値：前年度以上

目標設定の考え方：

2011年度の実績見込みを踏まえて設定。

② 障害者の雇用率達成企業割合

障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）の改正（短時間労働者の算入、除外率の引下げ等）の影響により、前年までの数値と単純に比較できない状況であるものの、2011年の法定雇用率達成企業割合は45.3%と目標値である45%を上回る実績を上げている。

これは、ハローワークにおける雇用率の達成に向けた厳正な指導が一定の成果を上げたものと考えられるが、達成企業割合は未だ半分にも満たない状況であることから、引き続き、厳正な指導を実施していく必要がある。

【2012年度の施策】

障害者雇用の取組が低調である中小企業に重点を置いた雇用率達成に向けた

指導や就職面接会等を実施し、障害者雇用の更なる促進を図っている。

【(参考) 2012 年度の目標・目標設定の考え方】

目標値：43%以上

目標設定の考え方：

2013 年 4 月 1 日からの雇用率引き上げ (1.8%→2.0%) に係る影響が正確に推計できないため、前回の引上げ時 (平成 10 年度 (1.6%→1.8%)) の状況を参考に目標数値を設定。

③障害者試行雇用事業

平成 23 年度の障害者トライアル雇用事業の開始者は 11,378 件と、目標としていた 9,000 件を上回る実績となっており、事業主の障害者雇用の理解の推進に関し、有効な施策となっている。

【2012 年度の施策】

実施予定数を 9,000 件から 9,200 件に増加。

④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

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、目標を上回り、事業開始の初年度については着実に成果をあげている。

急増する精神障害者の求職者については、一層の雇用促進を図ることが重要であることから、引き続き、事業の趣旨・目的を踏まえ、事業開始 2 年目以降も効果的な支援の実施に努め、着実に実績を積み上げていく必要がある。

【2012 年度の施策】

2012 年度は、精神障害者の新規求職申込件数及び就職件数の伸びを踏まえ、精神障害者雇用トータルサポーターによる支援体制を強化している。

・ 予算額：約 5.9 億円

・ 精神障害者雇用トータルサポーター (予算人日)：27,376 人日

【(参考) 2012 年度の目標・目標設定の考え方】

目標値：60%以上

目標設定の考え方：

2011 年度新規事業であるため、2011 年度実績は参考にしつつも、複数年で事業の状況を見るために、前年度同様の目標を設定。

点検評価部会委員の意見

- ・ 障害者雇用については、改正法の施行について万全の対策をするためにも十分な周知とそれぞれの労使の取組を支援してほしい。

6 人材育成

関連する2020年までの目標

- 公共職業訓練受講者の就職率：施設内 80%、委託 65%
- ジョブ・カード取得者数 300 万人（累計）
- 地域若者サポートステーション事業による就職等進路決定者数 10 万人
- 自己啓発を行っている労働者の割合 正社員 70%、非正社員 50%

項目	2010 年度実績	2011 年度目標	2011 年度実績
①公共職業訓練（離職者訓練）（受講者数）	166,681 人	215,000 人	147,336 人 （速報値）
②公共職業訓練（離職者訓練（施設内訓練））（終了 3 か月後の就職率）※1	77.6%	80%	79.5% （速報値）
③公共職業訓練（離職者訓練（委託訓練））（終了 3 か月後の就職率）※2	63.7%	65%	64.5% （速報値）
④緊急人材育成支援事業による職業訓練（受講者数）※3	292,219 人	120,000 人	214,258 人
⑤緊急人材育成支援事業による職業訓練（終了 3 か月後の就職率）※4	69.3%	60%	77.5%
⑥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）※5	—	60%	69.7% （速報値）
⑦求職者支援制度による職業訓練（実践コース）（終了 3 ヶ月後の就職率）※	—	70%	71.8% （速報値）

6			
⑧ジョブ・カード取得者数 ※7	22.4万人 (新規取得者数)	28万人 (新規取得者数)	22.1万人 (新規取得者数) (暫定値)
⑨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 ※8)	6,742人 ※9	7,800人	12,165人
⑩自己啓発を行っている労働者の割合(正社員)	41.7% ※10	50%	43.8% ※11
⑪自己啓発を行っている労働者の割合(非正社員)	18.4% ※10	30%	19.3% ※11
<p>※1</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 2010年度実績は、2010年4月～2011年3月末までに終了したコースの訓練終了3ヶ月後の実績である。 ・ 2011年度実績は、2011年4月～2012年1月末までに終了したコースの訓練終了3ヶ月後の実績である。 ・ 公共職業訓練の就職率＝就職者数÷修了者数 <p>※2</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 2010年度実績は、2010年4月～2011年3月末までに終了したコースの訓練終了3ヶ月後の実績である。 ・ 2011年度実績は、2011年4月～2011年12月末までに終了したコースの訓練終了3ヶ月後の実績である。 ・ 公共職業訓練の就職率＝就職者数÷修了者数 <p>※3</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 2011年度目標は、2011年4月～9月までの目標である。(緊急人材育成支援事業は、2011年9月末で事業終了。なお、同年10月より求職者支援制度を開始。) <p>※4</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 2010年度実績は、2010年1月～12月末までに終了したコースの訓練終了3ヶ月後の実績である。 			

- ・ 2011 年度実績は、2011 年 1 月～12 月末までに終了したコースの訓練終了 3 ヶ月後の実績である。
- ・ 緊急人材育成支援事業による職業訓練の就職率＝就職者数÷（回答者数－訓練希望者数）

※5

- ・ 2011 年度実績は、2011 年 10 月以降に開講し、2012 年 1 月末までに終了したコースの訓練終了 3 か月後の実績である。
- ・ 就職率は、目標設定年度に開始した求職者支援制度による職業訓練の修了者等（次の訓練受講中の者及び受講が決定した者を除く。）に占める、訓練終了 3 か月後までに就職している者の割合
- ・ 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）

※6

- ・ 2011 年度実績は、2011 年 10 月以降に開講し、2012 年 1 月末までに終了したコースの訓練終了 3 か月後の実績である。
- ・ 就職率は、目標設定年度に開始した求職者支援制度による職業訓練の修了者等に占める、訓練終了 3 か月後までに就職している者の割合
- ・ 実践コースの就職率＝就職者数÷修了者数

※7 ハローワーク等でジョブ・カードを交付することが認められた者として、厚生労働省または登録団体に登録されたキャリア・コンサルタントがジョブ・カードを交付した数

※8 2010 年度は、地域若者サポートステーション来所者の利用開始後 6 ヶ月後経過時点の就職等進路決定者数、2011 年度は、当該月の就職等進路決定者数

※9 平成 22 年度 4 月～平成 23 年度 3 月の登録者に係る実績

※10 【厚生労働省「能力開発基本調査」（平成 22 年度）】常用労働者 30 人以上を雇用する事業所より無作為に抽出した事業所に雇用される常用労働者から、無作為に抽出した常用労働者のうち「自己啓発を行った」と回答した者の割合（調査対象年度は 2009 年度）

※11 調査対象年度は 2010 年度

2011 年度目標設定における考え方

①②③公共職業訓練（離職者訓練）

受講者数については、厳しい雇用失業情勢が続く中で、雇用のセーフティネットとしての一翼を担う離職者訓練について十分な訓練量を確保できるよう、2010 年度とほぼ同規模の 21.5 万人（当初）を設定。

就職率については、2010 年度の実績（施設内：77.6%、委託：63.7%）を踏まえ、施設内 80%、委託訓練 65%と設定。なお、新成長戦略における 2020 年の目標においても同目標値を設定しており、政策評価や雇用保険二事業における目標についても同じである。

④⑤緊急人材育成支援事業による職業訓練

受講者数については、厳しい雇用失業情勢が続く中で、非正規労働者など雇用保険を受給できない者に対する雇用のセーフティネットとしての訓練機会を確保する観点から、2010 年度の訓練実施状況を踏まえ、12 万人と設定。（2011 年度は 9 月末までの 6 ヶ月間）

就職率については、基金訓練が雇用保険を受給できない者を対象としており、就労経験の乏しい者がいること等を踏まえて設定。

⑥⑦求職者支援制度による職業訓練

就職率については、公共職業訓練（委託訓練）や緊急人材育成支援事業による職業訓練（基金訓練）の実績（委託：63.7%、基金：69.3%）を踏まえて設定。

⑧ジョブ・カード取得者数

- ・ 平成 24 年度までに 100 万人の目標が存在（@新「全国推進基本計画」）。
- ・ 平成 22 年度末時点での累計取得者は約 44 万人となる見込み。
- ・ 上記目標の達成のためには、平成 23・24 年度の 2 年間で 56 万人を達成する必要。
- ・ したがって、1 年間で 28 万人を達成する必要がある。

⑨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）

○サポステによるニート等の就職等進路決定者数

2010 年度前期の実績を元に 2011 年度は、実施箇所数の増加等を勘案して目

標を7,800人と設定。

⑩⑪自己啓発を行っている労働者の割合（正社員、非正社員）

○自己啓発を行っている労働者の割合

- ・ 現在の実績（「能力開発基本調査（2011年（対象年度は2009年度）」）において、自己啓発を行った者の割合（正社員：41.7%（前回42.1%。前々回58.1%）、非正社員：18.4%（前回20.0%、前々回37.3%）を踏まえ、2020年目標に向けての中間値として、2011年度の目標を、2010年度に引き続き、「正社員：50%、非正社員：30%」と設定。

施策実施状況

①②③公共職業訓練（離職者訓練）

離職者等の再就職に資する総合的な職業能力開発プログラムの展開
（予算額：295億円（2010年度）→305億円（2011年度当初））

- ※ 都道府県及び都道府県労働局に対し、地域の職業訓練ニーズに関する情報共有等について具体的な連携方針（通知（平成24年1月））を示し、公共職業訓練の効果的な設定を推進。

④⑤緊急人材育成支援事業による職業訓練

2009年度補正予算額：2,906億円（2009、2010年度分）、2010年度補正予算額：1,000億円（2011年度分）

- ※ 緊急人材育成支援事業については、平成23年9月末をもって終了。

⑥⑦求職者支援制度による職業訓練

- ・ 職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律に基づき、2011年10月1日から求職者支援制度が開始。（2011年度予算額665億円（当初））
- ・ 過去に行った職業訓練の就職率が高い訓練機関が申請するものから認定、一定水準以下の就職率の職業訓練を実施した訓練機関の次の申請を不認定、など、職業訓練の認定において就職率に係る要件を設定。
- ・ 実践コースについては、就職実績に応じて訓練奨励金を上乗せ支給する仕組みを導入。
- ・ 訓練受講前・訓練期間中・訓練修了後と、一貫してハローワークが中心となり、就職支援を実施。
- ・ ハローワークにおいて、訓練受講者ごとに個別に支援計画を作成し、定期的な来所を求めて就職支援を実施（必要に応じて担当者制で支援を実施）。

⑧ジョブ・カード取得者数

(2010年度に実施した主な施策)

- ・ ジョブ・カード制度推進事業（商工会議所を通じた普及啓発）の実施（予算額：約18億円）
- ・ ジョブ・カード様式の簡略化（2010年7月15日）
- ・ 緊急人材育成支援事業（基金訓練）におけるジョブ・カードの活用
- ・ ジョブ・カード制度における雇用型訓練を実施する事業主に対し、キャリア形成促進助成金を支給

(2011年度に実施した主な施策)

- ・ ジョブ・カード制度推進事業の実施（予算額：約16億円）
- ・ ジョブ・カードを採用面接等の際の応募書類として積極的に活用する「ジョブ・カード普及サポーター企業」を開拓（サポーター企業開拓数：11,636社（うち公表承諾企業数：9,459社））
- ・ 求職者支援訓練（平成23年10月～）におけるジョブ・カードの活用
- ・ ジョブ・カード制度における雇用型訓練を実施する事業主に対し、キャリア形成促進助成金を支給
- ・ 学生の就職活動やキャリア教育のツールとして活用しやすい学生用ジョブ・カードを開発

⑨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）

地域若者サポートステーション事業

- ・ 予算額：20億円（2010年度）→20億円（2011年度）
- ・ 設置箇所数：100箇所（2010年度）→110箇所（2011年度）
- ・ のべ来所者数：364,288人（2010年度）→454,675人（2011年度）
- ・ 進路決定者数：6,742人（2010年度）→12,165人（2011年度）
- ・ アウトリーチ事業を行ったサポステ数：
50箇所（2010年度）→60箇所（2011年度）

⑩⑪自己啓発を行っている労働者の割合（正社員、非正社員）

- ・ キャリア形成促進助成金支給決定件数 288件
※ 2010年度203件
- ・ 教育訓練給付受給者数 122,248件
※ 2010年度124,170件
- ・ キャリア・コンサルタント養成数 約75,000人（2002年度～2011年度の累積）（参考：2002年度～2010年度 約70,000人）

2011年度の施策実施状況に係る分析

①②③公共職業訓練（離職者訓練）

受講者数（速報値）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。

④⑤緊急人材育成支援事業による職業訓練

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。

⑥⑦求職者支援制度による職業訓練の就職率

2011年度実績については、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。

⑥ジョブ・カード取得者数 ジョブ・カード取得者について、平成24年3月末までの今年度実績は22.1万人（暫定値）となっており、年度目標を下回った。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。

⑦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）

地域若者サポートステーション事業については、2011年度の目標7,800人に対し、実績は12,165人であり、目標を上回った。

⑧⑨自己啓発を行っている労働者の割合（正社員、非正社員）

能力開発基本調査によると、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、前回調査と

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。

(参考)

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000026dk1-att/2r98520000026dli.pdf>

<http://stat.jil.go.jp/jil63/plsql/JTK0600>

施策の達成状況を踏まえた評価及び今後の方針

①②③公共職業訓練（離職者訓練）

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。

【2012年度の施策】

2012年度より、委託訓練の就職支援の強化を図るため、①ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの実施や、②就職支援責任者の設置を委託訓練実施機関の選定要件とすることに加えて、本年4月に労働局・都道府県・機構に対し、関係機関が連携して公共職業訓練受講中からの就職支援を強化するよう指示したところである。

【(参考) 2012年度の目標・目標設定の考え方】

- 目標値：就職率 施設内：80%、委託：65%
- 考え方：「2011年度目標設定における考え方」と同じ。

④⑤緊急人材育成支援事業による職業訓練

緊急人材育成支援事業については、平成23年9月末をもって終了。

⑥⑦求職者支援制度による職業訓練

すでに分析したとおり、基礎コース・実践コースともに、2011年度の目標を上回っており、一定の成果を上げていると考えている。

引き続き、訓練の適切な設定を行うとともに、ハローワークにおいて求職者支援制度の利用者に対する就職支援に取り組む。

【2012年度の施策】

必要な方が求職者支援制度を利用し、早期の就職に結びつくよう、引き続き、制度の周知や訓練受講前・訓練期間中・訓練修了後と一貫したハローワークによるきめ細かな就職支援を行う。

【(参考) 2012年度の目標・目標設定の考え方】

- 目標値：就職率 基礎コース：60%、実践コース：70%
- 考え方：「2011年度目標設定における考え方」と同じ。

⑧ジョブ・カード取得者数

上記分析のとおり、平成23年度は年間目標を下回ったが、平成24年度には、公共職業訓練や求職者支援訓練におけるジョブ・カードの活用を進め、取得者数の増加を図っていく。

加えて、引き続きジョブ・カード普及サポーター企業の開拓や雇成型訓練の活用促進等に取り組むなど、ジョブ・カード制度の一層の推進を図ることとしている。

【2012年度の施策】

- 公共職業訓練及び求職者支援訓練において、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティング及び能力評価を実施。
- 在職者に対するジョブ・カードの活用促進策の検討。
- 2012年度予算額：約105億円

【(参考)2012年度の目標・目標設定の考え方】

- 2012年度の目標：約32.8万人(新規取得者数)
- 平成24年度までに100万人の目標が存在(平成23年4月21日「新全国推進基本計画」)。
- 平成23年度末時点での累計取得者は約67.2万人。
- 上記目標の達成のためには、平成24年度中に32.8万人を達成する必要。

⑨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)

上記のとおり、2011年度の目標は達成できていることから、引き続き目標の達成を図っていく。

【2012年度の施策】

2012年度は、地域若者サポートステーションの設置拠点を拡充(110か所→115か所)するとともに、高校中退者を対象とした訪問支援による学校教育からの円滑な誘導(アウトリーチ事業を行うサポステの数を拡充予定(60か所→65か所))、学力を含む基礎力向上に向けた支援及び公共職業訓練受講者等を対象とした生活支援を行う生活支援等継続支援事業を拡充しており、今後も引き続き目標の達成を図る。

【(参考)2012年度の目標・目標設定の考え方】

目標を設定した2011年12月末時点において、2011年度の実績見込みは、12月末時点の実績8,648人を9(か月)で除して、12(か月)を乗じると、約11,530人となった。これに、翌年度の箇所数の伸び率(110→115箇所)を乗じて、2012年度の目標を約12,000人と設定。

⑩⑪自己啓発を行っている労働者の割合（正社員、非正社員）

2011年度は、前年度と比較して、自己啓発を行っている労働者の割合はほぼ横ばいであったが、具体的な施策についてみると、多くの労働者が教育訓練給付を受給している、多くのキャリア・コンサルタントが養成されているなど、労働者の自己啓発に資する施策は整っている。2012年度も引き続き、これらの具体的施策を活用し、労働者が自己啓発を支援していく。

【2012年度の施策】

- 企業による労働者の自己啓発の支援を促進するため、事業主に対して、引き続きキャリア形成促進助成金の周知・広報活動を行う。
- 労働者が主体的に能力開発に取り組むことを支援するため、教育訓練給付制度の周知・広報を行う。
- 労働者が、キャリア・コンサルティングを通じ、自己啓発について考える機会を得ることができるよう、引き続き、民間機関の活用によるキャリア・コンサルタントの養成の推進及び専門性の一層の向上を図る。

【(参考) 2012年度の目標・目標設定の考え方】

目標値：正社員 50%、非正社員 30%

考え方：「2011年度目標設定における考え方」と同じ。

点検評価部会委員の意見

- ・ ジョブ・カードについて、求職者の情報に関することを流通させるのであれば、この辺でかなりやり方を変えないと効果がでないのではないか。
- ・ 雇用型訓練については助成率の引上げなどの定量的な施策の拡充が必要。
- ・ 公共職業訓練の受講者数については、委託訓練の実施主体の都道府県への移行に係る取り次ぎや、これ以外の要因分析が必要ではないか。

7 ディーセント・ワーク

関連する 2020 年までの目標

- 年次有給休暇取得率 70%
- 週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合 5 割減 ※10%(2008 年)を基準
- 労働災害発生件数 3 割減 ※119,291 件(2008 年)を基準
- メンタルヘルスに関する措置を受けられる職場の割合 100%
- 受動喫煙の無い職場の実現

項目	2010 年度実績	2011 年度目標	2011 年度実績
①年次有給休暇取得率 ※1	48.1% ※4	51.3%	—
②週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合 ※2	9.4% ※4	9.0%	9.3%
③労働災害発生件数	107,759 ※4	前年比 5%減 ※震災を直接の原因とした災害を除く	前年比 3.3%増 ※震災を直接の原因とした災害を除く
④メンタルヘルスに関する措置を受けられる職場の割合	33.6% ※5	労働政策審議会の建議を踏まえ所要の見直し措置を講じる	・建議の内容を反映した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。
⑤受動喫煙のない職場の実現 ※3	65% ※5	労働政策審議会の建議を踏まえ所要の見直し措置を講じる	・建議の内容を反映した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。

※1 【厚生労働省「就労条件総合調査」(平成 23 年)】常用労働者数が 30 人以上の民営企業における、全取得日数／全付与日数(繰越日数を含まない)

※2 【総務省「労働力調査」(平成 22 年)】非農林業雇用者(休業者を除く)総数に占める週間就業時間(年平均結果)が 60 時間以上の者の割合

※3 「職場で受動喫煙を受けている」と回答した労働者の割合

※4 2010 年調査(目標は暦年設定)

※5 直近の実績値(2007 年)

2011 年度目標設定における考え方

①年次有給休暇取得率

2020 年に 70%とするため、2009 年の実績(47.1%)に、1 年当たり 2.1 ポイントを加えた値を目標値とする。

②週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合

2020 年に 2008 年の実績(10.0%)の 5 割減とするため、2010 年の実績(9.4%)から 1 年当たり 0.4 ポイントを減じた値を目標値とする。

③労働災害発生件数

毎年 3%減に 2010 年の労働災害の増加率 1.9%を加えて、5%減を目標として設定した。

④メンタルヘルスに関する措置を受けられる職場の割合

国内の自殺者数は、14 年連続で 3 万人を超え、このうち約 8,200 人が労働者であり、「勤務問題」を自殺の原因の一つとしている者は 2,700 人に達している。また、強いストレス等を感じる労働者は約 6 割にのぼり、精神障害等による労災支給決定件数は増加傾向にある。しかしながら、心の健康対策(メンタルヘルス対策)に取り組む事業所の割合は 33.6%(2007 年)にとどまっているため、労働政策審議会の建議を踏まえ、2020 年までに「メンタルヘルスに関する措置を受けられる職場の割合 100%」を実現するため、所要の見直し措置を講ずることを目標として設定している。

⑤受動喫煙のない職場の実現

職場の受動喫煙防止対策は、これまで快適な職場形成の一環として対策を進めてきたが、その後健康増進法が施行され、さらに「たばこの規制に関する世界保健機関枠組条約」が発効するなど、受動喫煙を取り巻く環境は変化している。また、受動喫煙の有害性に関する知識の普及や健康志向の高まりなどから、職場における受動喫煙に対する労働者の意識も高まっている。

一方、「全面禁煙」又は「喫煙室を設けそれ以外を禁煙」の措置を講じている事業場の割合は 46%(2007 年)にとどまっているため、労働政策審議会の建議を踏まえ、2020 年に「受動喫煙のない職場」を実現するため、所要の見直し措置を講ずることを目標として設定している。

施策実施状況

①年次有給休暇取得率、②週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合

○労働時間等設定改善推進助成金

(中小企業の事業主団体が、労働時間等の設定改善を図るため、傘下の事業場に対してセミナーの開催や巡回指導等を団体として実施した場合に、これに要した費用を助成)

・ 予算額：約 1.9 億円(2010 年度)→約 1.8 億円(2011 年度)

・ 14 団体支給

・ 年次有給休暇取得率 実施前 36.3% → 実施後 43.0% (6.7 ポイント上昇)
(2010 年度) (2011 年度)

・ 所定外労働時間数 実施前 202.8 時間 → 実施後 158.4 時間 (21.9%削減)
(2010 年度) (2011 年度)

○職場意識改善助成金

(中小企業が、所定外労働時間の削減、年次有給休暇の取得促進等の必要な措置を講じ、効果的に実施した場合に助成)

・ 予算額：約 8.5 億円(2010 年度)→約 7.1 億円(2011 年度)

・ 974 件支給

・ 年次有給休暇取得率 実施前 32.0% → 実施後 54.2% (22.2 ポイント上昇)
(2009 年度) (2011 年度)

・ 所定外労働時間数 実施前 127.1 時間 → 実施後 111.8 時間 (12.1%削減)
(2009 年度) (2011 年度)

③労働災害発生件数

「陸上貨物運送事業の荷役作業における労働災害防止対策の推進について」(平成 23 年 6 月 2 日付け基発 0602 第 13 号)を発出し、トラックの荷台からの墜落・転落災害防止対策を強化するとともに、「第三次産業における労働災害防止対策の推進について」(平成 23 年 7 月 14 日付け基安発 0714 第 2 号)を発出し、小売業、社会福祉施設等を対象として「転倒」「動作の反動等」による災害防止を重点として事業場の自主的活動を促進するための対策を強化した。

併せて、東日本大震災に係る復旧・復興工事における安全衛生対策として、がれきの処理や建築物の解体・改修など震災復旧・復興工事の進捗状況に応じたアスベスト対策も含めた労働災害防止対策の徹底を建設業団体に要請するとともに、がれき処理作業や建築物の解体工事での安全な作業を進めるため、安全衛生巡回指導等を実施した。

【参考】

・ 安全衛生巡回指導：1,049 事業場 (2011 年度)

・ 新規参入者安全衛生教育支援：521 事業場 (2011 年度)

④メンタルヘルスに関する措置を受けられる職場の割合

労働政策審議会の建議を踏まえ、労働者に対するストレスチェックと面接指導の実

施、その結果に基づく事後措置の実施等を事業者に義務付ける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。

また、事業者に対して労働基準監督署を通じた指導、メンタルヘルス対策支援センターで事業者からの相談への対応や個別事業場に対する訪問支援などを実施した。

⑤受動喫煙のない職場の実現

労働政策審議会の建議を踏まえ、以下を内容とする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。

- ・受動喫煙を防止するための措置として、職場の全面禁煙、空間分煙を事業者に義務付ける。
- ・当分の間、飲食店その他の当該措置が困難な職場については、受動喫煙の程度を低減させるため一定の濃度又は換気の基準を守ることを義務付ける。

また、職場での受動喫煙防止対策に関する以下の支援事業(財政的支援、技術的支援)を2011年10月から開始した。

- ・受動喫煙防止対策助成金 予算額:2.8億円
- ・受動喫煙防止対策に係る相談支援業務 予算額:12百万円
- ・職場内環境測定支援業務 予算額:91百万円

2011年度の施策実施状況に係る分析

①年次有給休暇取得率

2011年調査(調査対象は2010年)では、年次有給休暇取得率は48.1%となり、前回調査(47.1%)からわずかに上昇した。年次有給休暇取得率は、1993年の56.1%をピークに低下し、2000年には50%を下回り、2009年47.1%、2010年48.1%と、近年も同様の水準で推移している。約3分の2の労働者が年次有給休暇の取得にためらいを感じており、理由として「みんなに迷惑がかかる」、「後で多忙になる」、「職場の雰囲気取得しづらい」などを挙げている。取得率の向上のためには、年次有給休暇を取得しやすい職場の環境づくりが課題である。

【参考】

- ・年次有給休暇取得へのためらい(2011年)
「ためらいを感じる」24.3%、「ややためらいを感じる」43.7%、「あまりためらいを感じない」23.4%、「全くためらいを感じない」8.2%、無回答0.4%
- ・ためらいを感じる理由(2011年、複数回答可)
「みんなに迷惑がかかる」67.8%、「後で多忙になるから」39.5%、「職場の雰囲気取得しづらい」33.2%

②週労働時間60時間以上の雇用者の割合

2011年調査では、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。

なお、週労働時間35時間以上の雇用者に占める週60時間以上の雇用者の割合は、12.85%と、前回調査(12.92%)からわずかに減少しており、パートタイム労働者の増加による影響はほとんどないと考えられる。

週労働時間60時間以上の雇用者の割合は、景気の動向に左右される面はあるものの、中期的には低下傾向にある。

③労働災害発生件数

2011年は、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。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

労働災害が増加した背景としては、以下の事項が考えられる。

小売業

ア 災害件数が多いものの、負傷の程度は軽いため、事業者側への周知・啓発が浸透しにくいこと

イ 転倒(33.7%)、腰痛(12.6%)、交通事故(11.6%)が災害の過半数を占め、製造業や建設業のような安全装置・設備の設置による改善が難しいこと

ウ 震災の影響もあって、第三次産業の労働災害防止対策への重点的な取組みの開始が遅れたこと

建設業

ア 東日本大震災の復旧・復興需要に伴い、建設投資が増加し、建設技能労働者が不足していること

イ 震災で多くの建築物の屋根が被害を受け、その改修・解体工事で墜落・転落災害が多発したこと

社会福祉施設

ア 腰痛(35.9%)、転倒(30.5%)が過半数を占め、製造業や建設業のような安全装置・設備の設置による改善が難しいこと

イ 医療・福祉業に従事する労働者が増加していること

ウ 震災の影響もあって、第三次産業の労働災害防止対策への重点的な取組みの開始が遅れたこと

労働災害が増加してい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。

【参考】

- 卸売・小売業における死亡者の死傷者に占める割合（2011年） 0.48%
（参考：全産業0.92%、製造業0.77%、建設業1.53%）
- 卸売・小売業における休業見込み2週間未満の労働災害の割合（2011年） 23.6%
（参考：全産業19.9%、製造業20.3%、建設業11.8%）
- 小売業における事故型別労働災害発生状況（2011年）
転倒33.7%、腰痛12.6%、交通事故11.6%、
（参考：全産業：転倒21.4%、墜落・転落17.0%、はさまれ・巻き込まれ13.4%）
- 東日本大震災の復旧・復興に関連する労働災害（2011年）
建設業385人（うち死亡27人）、うち墜落・転落182人（うち死亡11人）
- 建設投資対前年度比
-10.8%（2009年度）→-4.9%（2010年度）→+2.7%（2011年度）
（資料出所：「平成24年度建設投資見通し」（国土交通省））
- 建設技能労働者過不足率（6職種計）
-2.2%（2009年）→-1.0%（2010年）→+1.3%（2011年）
（資料出所：「建設労働需給調査」（国土交通省））
- 医療・保健業（社会福祉施設を含む）における事故型別労働災害発生状況（2011年）
腰痛34.1%、転倒32.3%、交通事故5.7%
（参考：全産業：転倒21.4%、墜落・転落17.0%、はさまれ・巻き込まれ13.4%）
- 医療・福祉業における職員・従業員の推移（正規・非正規）
正規の職員・従業員 376万人（2009年）→394万人（2010年）
非正規の職員・従業員 202万人（2009年）→218万人（2010年）
（参考：被災3県を除いた2010年と2011年の比較（2011年調査は、被災3県で調査していないため）
正規の職員・従業員（被災3県除く） 377万人（2010年）→394万人（2011年）
非正規の職員・従業員（被災3県除く） 210万人（2010年）→215万人（2011年）
（資料出所：「労働力調査（詳細集計）平成23年平均」（総務省））

④メンタルヘルスに関する措置を受けられる職場の割合

労働政策審議会の建議を踏まえ、労働安全衛生法の一部改正法案を、2011年12

月 2 日に国会に提出した。

改正法案を国会に提出してから、メンタルヘルス対策支援センターへの支援が増加していること、働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」事業のアクセス件数が急激に伸びたことから、職場のメンタルヘルス対策への関心がより一層高まっていると考えられる。

また、メンタルヘルス対策支援センター事業の利用者のうち約 93%が有用、有効であったとしていること、「こころの耳」事業の利用者のうち約 98%が有用、有効であったとしていることなどから、これらの事業は事業場での取組の促進に一定の効果があると考えられる。

⑤受動喫煙のない職場の実現

労働政策審議会の建議を踏まえ、労働安全衛生法の一部改正法案を 2011 年 12 月 2 日に国会に提出した。

職場での受動喫煙防止対策に関する支援事業については、これまでのところ、制度の利用は当初の想定に比べ低調である。これは、現在、改正法が国会に提出された段階であることに加えて、事業開始初年度かつ 10 月からの開始(事業期間6月)であり、本事業が主に対象とする中小企業に対して、周知が十分でなかった点等も関係している。

施策の達成状況を踏まえた評価及び今後の方針

①年次有給休暇取得率、②週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合

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、働き方・休み方の見直しを促進することが重要である。

具体的には、「労働時間等見直しガイドライン」を踏まえ、特に労働時間が長い業種に対する周知・啓発を強化するとともに、働き方・休み方改善コンサルタントなどを活用し、個別の改善等をアドバイスすることにより、長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進に向けた労使の自主的な取組みを促進する。

また、助成金制度についても、助成対象を年次有給休暇の取得率が低い業種や恒常的な長時間労働の実態が見られる業種等に重点化を図る。

【2012 年度の施策】

- ・労働時間等設定改善推進助成金 予算額：約 1.3 億円
- ・職場意識改善助成金 予算額：約 6.1 億円

【(参考) 2012 年度の目標・目標設定の考え方】

目標値

- ・年次有給休暇取得率 52.5%

2020年に70%とするため、2010年の実績(48.1%)に、1年当たり2.2ポイントを加えた値を目標値とする。

- ・週労働時間60時間以上の雇用者の割合8.8%

2020年に2008年の実績(10.0%)の5割減とするため、2011年の実績(9.3%)から、1年当たり0.5ポイントを減じた値を目標値とする。

③労働災害発生件数

2011年は、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人と2年連続の増加となってしまったため、労働災害防止対策を安全衛生行政の重点課題として実施していく必要がある。なお、2011年途中での労働災害の増加を踏まえ、建設工事業、陸上貨物運送業、小売業、社会福祉施設を重点対象職種として選定し、2012年1～6月末までの半年間は労働災害防止対策を安全衛生業務の最優先課題と位置づけた対策を実施した。

労働災害が増加している第三次産業においては、労働災害に係る一定の手法が確立されている製造業や建設業等と比較して、事業主、労働者ともに安全に対する意識が低い傾向があるため、事業主、安全衛生担当者に対する安全に対する意識付けを進め、職場における4S（整理、整頓、清掃、清潔）対策を推進する。

また、陸上貨物運送業荷役作業中の労働災害が増加していることから、荷主先と陸運輸送者（運送会社）の双方を対象とした対策を進めていく。

さらに、今後も東日本大震災に係る復旧・復興工事の増加が予想されるため、事業主に対する指導を実施するとともに、工事現場の巡回指導、安全衛生教育の支援等を実施することにより、労働災害防止対策の徹底を図る。

【2012年度の施策】

- ・陸上貨物運送事業における交通労働災害防止対策・荷役災害防止対策推進事業

予算額：37百万円

- ・東日本大震災に係る復旧・復興工事安全衛生確保支援事業

予算額：3.0億円

- ・予算以外の措置

2011年度に実施した小売業、社会福祉施設に対する自主点検結果を踏まえ、都道府県労働局、労働基準監督署による小売業、社会福祉施設に対する集団指導、個別指導の実施

【(参考) 2012年度の目標・目標設定の考え方】

目標値：労働災害発生件数を前年比5%減

考え方：新成長戦略の目標（2020年までに死傷者数3割減）を達成するためには、2012年に災害を5%減少させ、以後毎年3%ずつ減少させる必要があることから、今年度は対前

年比5%減を目標として設定。

④メンタルヘルスに関する措置を受けられる職場の割合

労働安全衛生法一部改正法案の成立後は、円滑な施行のため、改正法の周知を図る。また、法改正により義務化される労働者に対するストレスチェックと面接指導等が適正に実施されるよう医師や保健師を対象とした研修を行う。さらに、労働基準監督署による指導やメンタルヘルス対策支援センター等による支援を通じて、事業場でのメンタルヘルス対策の取組を促進する。

【2012年度の施策】

・メンタルヘルス対策支援センター事業

予算額：14.3億円

・働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」事業

予算額：61百万円

・地域産業保健事業

予算額：21.3億円

【(参考) 2012年度の目標・目標設定の考え方】

目標値：メンタルヘルスケアに取り組んでいる事業所割合を60%以上にする。

考え方：直近の統計法令に基づく統計調査である、2007年の労働者健康状況調査では、メンタルヘルスケアに取り組んでいる事業所割合は33.6%であり、2020年までにメンタルヘルスに関する措置を受けられる職場の割合100%を実現するため、1年当たり5%増加させた値を2012年度における目標値(2012年の労働者健康状況調査における目標値)として設定した。

⑤受動喫煙のない職場の実現

労働安全衛生法一部改正法案の成立後は、円滑な施行のため、改正安衛法の周知を図るとともに、受動喫煙による健康への影響から労働者を保護する必要性について、中小企業事業主を中心とした啓発を行う

事業場からの受動喫煙防止対策に関する相談対応、たばこ煙濃度等を測定するための機器の貸出及び喫煙室の設置等のための費用の助成の各種事業については、支援を必要とする事業者が利用できるよう一層の周知を行っていく。また、受動喫煙防止対策助成金制度に関する申請事業者向けのFAQや申請書類の記載例を作成するなど、支援の利用がしやすいよう改善を図る。

【2012年度の施策】

・職場における受動喫煙防止対策に係る相談支援事業

予算額：25 百万円

- ・受動喫煙防止対策に関する職場内環境測定支援事業

予算額：1.1 億円

- ・喫煙室等設置のための助成事業

予算額：5.6 億円

【(参考) 2012 年度の目標・目標設定の考え方】

目標値：職場で受動喫煙を受けている労働者の割合を 40%以下にする。

考え方：直近の統計法令に基づく統計調査である、2007 年の労働者健康状況調査で 65%の労働者が「職場で受動喫煙を受けている」と回答している。2020 年までに受動喫煙のない職場を実現するため、2007 年の実績値から 1 年当たり 5%を減じた値を 2012 年度における目標値（2012 年の労働者健康状況調査における目標値）として設定した。

点検評価部会委員の意見

- ・ 労働災害がなぜ起きるかという背景をきちんと分析する必要がある。
- ・ 年休の取得促進について、労使の自主的な取組の支援だけでなく、労働組合のない企業とか規模の小さい企業等に対し、重点的な取組を念頭に置いた検討が必要ではないか。
- ・ 年休の取得や、長時間働くことは健康に影響があるということを社会全体として働きかけるべき。
- ・ 週労働時間60時間以上の雇用者の割合について、東日本大震災の影響がどの程度作用していると評価しているのか。