

実績評価書

平成21年8月

評価の対象となる施策目標	高齢者・障害者・若年者等の雇用の安定・促進を図ること
--------------	----------------------------

1. 政策体系上の位置付け等

基本目標	IV	経済・社会の変化に伴い多様な働き方が求められる労働市場において労働者の職業の安定を図ること
施策目標	3	労働者等の特性に応じた雇用の安定・促進を図ること
施策目標	3-1	高齢者・障害者・若年者等の雇用の安定・促進を図ること
個別目標 1		定年の引上げ、継続雇用制度の導入等による高年齢者の安定した雇用の確保を図ること
		(評価対象事務事業) ・定年引上げ等奨励金 ・「70歳まで働ける企業」推進プロジェクト
個別目標 2		障害者に対するきめ細かな相談、職業紹介等を実施することを通じて雇用の安定及び促進を図ること
		(評価対象事務事業) ・障害者就業・生活支援センター
個別目標 3		若年者の雇用の安定・促進を図ること
		※重点評価課題 1 3 : (若年雇用対策・年長フリーター対策、内定取消)
		(評価対象事務事業) ・高卒就職ジョブサポーターによる新規学卒者等のマッチングの推進 ・フリーター等常用就職支援事業 ・若年者等試行雇用事業 ・若年者等正規雇用化特別奨励金
個別目標 4		就職困難者等の円滑な就職等を図ること
		(評価対象事務事業) ・特定求職者雇用開発助成金 ・生活保護受給者等就労支援事業 ・就職安定資金融資事業 ・日系人就職促進プログラム事業
施策の概要(目的・根拠法令等)		
<p>人口減少下における経済社会情勢の変化、雇用情勢の変化、雇用・就業形態の多様化に的確に対応するため、働く希望を持つすべての者の就業参加の実現、良質な雇用の創出、セーフティネットの整備等に向け、積極的雇用政策※の推進に取り組む必要がある。</p> <p>このような観点から、</p> <p>(1) 高年齢者等の雇用の安定・促進 (2) 障害者の雇用の安定・促進 (3) 若年者の雇用の安定・促進 (4) 就職困難者等の円滑な就職支援</p>		

といった労働者等の特性に応じた雇用の安定・促進を図るための諸施策を講じているところである。

※ 「積極的雇用政策」とは、政府が積極的に変更できる政策であり、職業訓練、若年者・高齢者雇用対策、雇い入れ支援や雇用維持支援のための給与助成など、主に失業者が就職することを支援する政策を言う。

(1) 高齢者等の雇用の安定・促進

①目的等：

定年の引上げ、継続雇用制度の導入等による高齢者の安定した雇用の確保の促進、高齢者等の再就職の促進、定年退職者その他の高齢退職者に対する就業の機会の確保等の措置を総合的に講じ、もって高齢者等の職業の安定その他福祉の増進を図るとともに、経済及び社会の発展に寄与することを目的とする。

②根拠法令等：高齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）

(2) 障害者の雇用の安定・促進

①目的等：

障害者雇用促進法は、障害者が職業生活において自立することを促進するための措置を総合的に講じ、もって障害者の職業の安定を図ることを目的としており、これに基づき、

- ・ 障害者に対するきめ細かな相談、職業紹介等を実施することを通じて障害者の就職の促進
 - ・ 障害者雇用率制度の厳格な運用を通じて障害者の雇入れの促進
 - ・ 雇用・福祉等との連携等による障害者の就労支援の強化
- 等を目的とし、これらを実現するため各事業を実施している。

②根拠法令等：障害者の雇用促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）

(3) 若年者の雇用の安定・促進

目的等：

フリーターの正規雇用化を推進するとともに、学生から職業人への円滑な移行の実現を図ることにより、我が国の将来を担う若者が、安心・納得して働き、その意欲や能力を十分に発揮できる社会の実現を目指す。

(4) 就職困難者等の円滑な就職支援

目的等：

i 高齢者、障害者その他就職が特に困難な者の雇用機会の増大を図るため、これらの者を、公共職業安定所又は有料・無料職業紹介事業者の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対し、特定就職困難者雇用開発助成金を支給することにより、就職困難者等の円滑な就職等を図ることを目的とする（根拠法令：雇用保険法第62条第1項第3号及び第5号）。

また、雇用失業情勢が厳しい場合に再就職援助計画対象者の早急な再就職を促進するため、厚生労働大臣が「雇用に関する状況が全国的に悪化したと認める」場合等に、再就職援助計画対象者（45歳以上60歳未満）を雇い入れる事業主に対し、緊急就職支援者雇用開発助成金を支給する。

ii 就労・自立の意欲が一定程度以上ある生活保護受給者及び児童扶養手当受給者に対して、個々の対象者の態様、ニーズ等に応じた就職支援を行う。

iii ホームレスが多数存在する地域において、就業による自立の意思があるホームレスを対象に、就業支援相談や、ホームレスの就業ニーズに合った仕事・職場体験講習の開拓・提供を、地方公共団体等で構成される協議会に委託して実施し、その就業による自立を図る。

iv 派遣労働者や契約社員等の解雇・雇止めに伴って、社員寮等の退去を余儀なくされた離職者に対して、住居と安定就労の確保のための的確な相談・職業紹介等を行うとともに、住宅入居初期費用、生活・就職活動費等の貸与を行う。

v 専門的・技術的分野の外国人の就業を促進するため、外国人雇用サービスセンターを中核に、公共職業安定所の全国ネットワークを活用した支援を行うとともに、外国人指針に基づく雇用管理指導や、不安定雇用にある日系人求職者への支援等により、外国人の適正就労・安定雇用を図る。

主管部局・課室

職業安定局高齢・障害者雇用対策部高齢者雇用対策課（個別目標1）

職業安定局高齢・障害者雇用対策部障害者雇用対策課（個別目標2）

職業安定局若年者雇用対策室（個別目標3）

	職業安定局雇用開発課（個別目標4） 職業安定局就労支援室（個別目標4） 職業安定局外国人雇用対策課（個別目標4）
関係部局・課室	

2. 現状分析（施策の必要性）

（1）高年齢者等の雇用の安定・促進

少子高齢化の急速な進展により、2015年までに生産年齢人口は約780万人減少し、これに伴って労働力人口も、高齢者や女性の労働力率が相当程度上昇することを見込んで、若年層及び壮年層の大幅な減少により約110万人減少する見通しとなっている。また、いわゆる団塊の世代が、2007年から順次60歳に到達し、また2013年からは65歳に到達することとなっている。

一方で、諸外国と比較しても我が国の高齢者の就労意欲は非常に高く、実態としても、60歳代前半の男性の労働力率は70%を超えている。

このような中で、高い就労意欲を有する高齢者が長年培ってきた知識と経験を活かし、社会の支え手として生き生きと活躍し続けることを可能とし、もって我が国経済社会の活力の維持を図るためには、高齢者が意欲と能力のある限り社会の支え手として活躍し続けることができる環境を社会全体で築き上げていくことが必要である。

このため、高年齢者の安定した雇用の確保等を図るため、①事業主に対する定年の引上げ、継続雇用制度の導入、定年の廃止のうちいずれかの措置による年金支給開始年齢までの雇用機会の確保の義務付け、②高年齢者の再就職の促進に関する措置の拡充、③定年退職者等に対する臨時的かつ短期的な就業等の機会の確保に関する措置の充実を図ること、等を内容とした「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律」が2004年（平成16年）6月5日に成立し、関係政省令と併せ同年12月1日（①については2006年（平成18年）4月1日）に施行されたところである。

（2）障害者の雇用の安定・促進

障害者の雇用については、平成20年6月1日現在の民間企業の実雇用率が、1.59%と前年比0.04ポイント上昇するなど、着実な進展がみられる。

一方、有効求職者数は約14万人と依然として高い水準で推移しているとともに、年度後半の急激な経済情勢の悪化を受け、就職件数は前年比2.4%減の44,463件にとどまるなど、引き続き改善すべき点も多い状況にある。

このため、障害者の雇用機会の確保と促進のための取組を進める必要性は依然として高いものであると考えられる。

障害者雇用納付金制度の対象事業主が拡大されること及び短時間労働が障害者雇用率制度の対象となること等を内容とした「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」が成立し、平成21年4月から段階的に施行されている。

（3）若年者の雇用の安定・促進

若年者の雇用情勢については、失業率については、年齢計に比べて相対的に高い水準で推移するとともに、平成20年秋頃からの金融危機の影響による雇用失業情勢の悪化により、平成21年3月卒業の高校生の就職内定率は95.6%（平成21年3月末現在）と前年同期に比べ1.5ポイント低下し、平成21年3月卒業の大学生の就職率は95.7%（平成21年4月1日現在）と前年同期に比べ1.2ポイント低下している。

また、フリーターの数については、平成15年をピークに5年連続で減少するなど、改善の動きが続いている状況にあるものの、25歳から34歳までのフリーター（年長フリーター）はいまだ多い状況にあり、さらに、いわゆる就職氷河期に正社員となれなかった若者が30代半ばを迎える状況となっている。

以上の現状を踏まえれば、将来を担う若年者の雇用の安定を促進するための取組を進める必要性は依然として高いものであると考えられる。

（参考）

・フリーター数	平成20年	170万人(対前年比△11万人)
うち、15歳～24歳	平成20年	83万人(対前年比△6万人)
うち、25歳～34歳	平成20年	87万人(対前年比△5万人)
・失業率		
・15～24歳	平成20年	7.2%(対前年比△0.5ポイント)
・25～34歳	平成20年	5.2%(対前年比 0.3ポイント)
・年齢計	平成20年	4.0%(対前年比 0.1ポイント)

資料出所：総務省「労働力調査（基本集計／詳細集計）」 厚生労働省「職業安定業務統計」

(4) 就職困難者等の円滑な就職支援

高齢者、障害者、ホームレス、母子家庭の母等の就職困難者については、例えば、高齢者（60歳以上65歳未満）の平成20年度平均の完全失業率（労働力調査（総務省統計局）による）が4.3%（年齢計4.0%）となるなど、依然として高水準で推移し、職業安定業務統計（厚生労働省職業安定局）による同年度平均の有効求人倍率も0.77倍（年齢計0.74倍）と極めて低い。

さらに、近年、生活保護受給者は大幅な増加傾向にあり（約66万世帯（平成10年）、約118万世帯（平成20年））、受給期間の長期化や、その抱える問題の多様化がみられる状況にある。

また、児童扶養手当受給者（母子家庭）についても増加傾向にある（約62万人（平成7年）、約101万人（平成20年））。

平成21年1月実施のホームレスの実態に関する全国調査（厚生労働省社会・援護局）の結果によると、すべての都道府県でホームレスが確認され、全国でのホームレスの数は、15,759人であった。また、19年1月実施の調査によるとホームレスとなった主な理由として、「仕事が減った」が31.4%、次いで「倒産・失業」が26.6%と仕事関係が多くを占めており、ホームレスとなる原因は、現下の厳しい経済情勢であると考えられる。

ホームレスの高齢化、路上生活の長期化、就労自立の意欲の低下が指摘されているところであるが、今後の望む生活については、「きちんと就職して働きたい」が35.9%となっており、就業機会の確保を望む者が多数いることが確認されている。

自動車産業等の製造業を中心として派遣労働者や契約社員等の雇止め・解雇が増加してきており、これに伴い、それまで入居していた社員寮等からの退去を余儀なくされ、住居を喪失する離職者が発生している。これらの者は、ひとたび住居を喪失すると、就職活動が困難となり、安定就労への再就職は困難となる状況にあり、そのまま放置すればいずれホームレスとなり、その自立支援のための大きな国民負担が必要となるおそれがある。

以上の現状を踏まえれば、これらの就職困難者等に対する就職支援の必要性は高いと認識している。

外国人の雇用については、東京、愛知及び大阪に外国人雇用サービスセンターを設置しているが、来所する外国人留學生の新規求職件数は年々増加（H18：4,926人、H19：5,957人、H20：6,680人（業務取扱状況報告（職業安定局調べ）））しており、留學生を中心とした専門的・技術的分野の外国人労働者からの需要は高いものと考えられる。

また、日系人重点支援地域の公共職業安定所9所（群馬局太田所、長野局松本所、岐阜局大垣所、美濃加茂所、静岡局浜松所、愛知局豊橋所、豊田所、刈谷所、三重局四日市所）に来所する外国人の新規求職件数は年々増加（H18：3,452人、H19：4,786人、H20：24,585人（業務取扱状況報告（職業安定局調べ）））しており、引き続き日系人労働者に対する就職支援を実施する必要性は高いといえる。

3. 施策目標に関する評価

施策目標に係る指標

（達成水準／達成時期）

※【 】内は、目標達成率（実績値／達成水準）

		H16	H17	H18	H19	H20
1	65歳以上定年企業等の割合 （％） （46％以上／平成20年度）	— 【—％】	— 【—％】	33.0 【66％】	37.0 【74％】	39.0 【85％】
2	公共職業安定所における就職率 （障害者）（％） （18％以上／平成20年度）	14.5 【—％】	15.5 【—％】	17.6 【—％】	17.5 【—％】	17.1 【95％】
3	フリーター数（万人） （170万人／平成22（2010）年）	214 【—％】	201 【—％】	187 【—％】	181 【—％】	170 【—％】

4	特定求職者雇用開発助成金支給対象者の事業主都合離職割合(%) (当該助成金支給後の事業主都合離職割合が対象ではない者の事業主都合離職割合以下/平成20年度)	1.6 (3.4) 【213%】	1.5 (3.3) 【220%】	— — 【-%】	— — 【-%】	— — 【-%】
---	---	------------------------	------------------------	----------------	----------------	----------------

(調査名・資料出所、備考)

①指標1

資料出所：職業安定局調べによる。

備考：

・「65歳以上定年企業等」は、51人以上規模企業のうち65歳以上定年企業、65歳以上希望者全員継続雇用制度企業及び定年廃止企業を指し、各年度の高年齢者雇用状況報告（毎年6月1日の状況）から把握した。

・なお、目標値に対する実績の把握は、達成時期の翌年度の高年齢者雇用状況報告から（翌年度の6月1日の状況）から把握する。

②指標2

資料出所：職業安定局調べによる。

備考：公共職業安定所を通じた就職率である。

【参考】厚生労働省ホームページ

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaishaO2>

③指標3

資料出所：「労働力調査（詳細集計）」（総務省統計局調べ）による。

④指標4

資料出所：職業安定局調べによる

備考：指標の上段は支給対象労働者に係る支給終了後1年経過後の事業主都合離職割合、下段（括弧内）は同時期における雇用保険被保険者の事業主都合離職割合である。

・平成20年度においては、特定求職者雇用開発助成金の対象者の事業主都合離職割合が対象ではない雇用保険被保険者の事業主都合離職割合以下となることを目指す。

施策目標の評価

【有効性の観点】

(1) 高年齢者等の雇用の安定・促進

高年齢者の生活の安定のためには、公的年金の支給開始年齢が、平成25年度には定額部分が65歳に引き上げられ、報酬比例部分の引き上げが始まることも踏まえ、平成18年度から改正高年齢者雇用安定法（以下、「改正高齢法」という。）により65歳（男性の年金支給開始年齢に合わせ男女同一の年齢）までの高年齢者雇用確保措置（「定年の廃止」、「定年の引上げ」又は「継続雇用制度の導入」）（以下、「雇用確保措置」という。）を講じることが事業主に義務づけられるとともに（義務年齢は段階的に引上げられる）、今後、知識・経験を生かして雇用の継続を希望する高年齢者のニーズに応えるため、希望者全員が65歳まで働ける企業の普及に努める必要がある。

このため、希望者全員が65歳以上まで働ける企業（65歳以上定年企業等）の割合を平成22年度末までに50%とすることを踏まえ、平成20年度においてはその割合を46%を目指し、取組を実施した。実績については平成21年度高年齢者雇用状況報告により把握するが、平成20年度の同報告では、65歳以上定年企業等の割合が39.0%と前年比2.0ポイントの増加しており、平成21年度の同報告においてもさらなる増加が見込まれるため、施策目標の達成に向けて進展があったと評価できる。

(2) 障害者の雇用の安定・促進

平成20年度の公共職業安定所における就職率は、17.1%（対前年度比0.4%ポイント減）と、現下の経済情勢の悪化に伴う厳しい雇用情勢や、特に精神障害者や発達障害者等の新規求職申込件数が増加したこと等により、実績目標である18%を達成することができなかった。しかしながら、トライアル雇用事業を始めとした他の個別目標は達成しており、上記のような状況においても、トライアル雇用事業等を踏まえた障害者に対するきめ細やかな職業相談・職業紹介が効果的かつ効率的に実施されるとともに、ジョブコーチ支援事業や障害者就業・生活支援センター事業が障害者の円滑な就職及び職場定着に向けた手段として非常に有効に機能し、障害者の雇用の促進・安定に資していると評価できる。

(3) 若年者の雇用の安定・促進

平成20年度においては、フリーター常用雇用化プランを推進し、平成20年秋以降の金融危機の影響による雇用失業情勢の悪化にもかかわらず、約26.8万人（速報値）を前年度と同水準の常用雇用を実現したところである。また、フリーターの数は、平成15年の217万人をピークに5年連続で減少し、平成20年では170万人と改善傾向が続いており、平成20年夏頃までの景気の回復等により、企業が若年層の採用を増やしてきたことと相まって、各種対策の成果があらわれたものと考えられ、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。

(4) 就職困難者等の円滑な就職支援

特定求職者雇用開発助成金においては、平成17年度には当該助成金の対象者の事業主都合離職割合（1.5%）が同時期における対象ではない雇用保険被保険者の事業主都合離職割合以下（3.3%）となっており、数値としても1/2以下となっていることから、施策目標を上回る効果を出している。このように、就職困難者等の事業主都合による離職が低く抑えられていることで、就職困難者等の円滑な就職等を図ることに寄与している。

【効率性の観点】**(1) 高齢者等の雇用の安定・促進**

改正高齢法により、事業主に対して、65歳までの雇用確保措置の実施が義務づけられたところであるが、その具体的な実施については、労使間合意に基づく事業主の自主的取組が基本となっている。

これを推進していくために、各都道府県労働局及び公共職業安定所による雇用確保措置の実施状況及び企業規模に応じた重点的な指導のほか、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構の高年齢者雇用アドバイザー等による技術的な相談・援助や定年引上げ等奨励金の活用による事業主への助成措置、雇用確保措置の円滑な実施及びその充実を図るための取組を一体的に行う事業を労働局が事業主団体等へ委託して実施するなど効率的な事業の実施を行っている。

(2) 障害者の雇用の安定・促進

雇用の促進については、トライアル雇用事業及びジョブコーチ支援事業等において8割を超える常用雇用移行率（定着率）であり、また、障害者就業・生活センター事業等でも就職件数が伸びている等、一定の成果を上げているところであり、障害者一人ひとりの特性に配慮した効率的な事業の実施となっている。

しかし、現下の経済情勢が悪化している中において、障害者の解雇者数も2,774人（平成19年度は1,523人）と増加しており、これまで以上に障害者の雇用の安定を図る必要があり、これらへの効率的な対応が必要である。

(3) 若年者の雇用の安定・促進

フリーターをはじめとする若年者の雇用の安定を促進するためには、①早い段階から職業理解を促進し、学校から職業への円滑な移行を図ること、②フリーター一人ひとりの抱える課題に応じて必要な支援を行い、常用雇用化を図ることが不可欠であるが、①については、学校との密接な連携により高卒就職ジョブサポーターによる一貫した支援、②については、フリーター等常用就職支援事業や若年者等トライアル雇用事業など、公共職業安定所において、フリーターをはじめとする若年者の個々のニーズに応じ、各種就職支援施策を組み合わせて提供できるなど、効率的に取り組むことができたものと評価できる。

(4) 就職困難者等の円滑な就職支援

特定求職者雇用開発助成金は、より就職が困難な重度障害者等には助成率、助成期間が手厚くなっており、また、雇い入れを行う企業の規模に応じて、中小企業には高率助成を行うとともに、助成率を区別した上で短時間労働者も対象とし、近年の多様な就労形態に対応を図るなど、効率的な運用がなされている。

【総合的な評価】**(1) 高齢者等の雇用の安定・促進**

当該施策目標に係る指標（65歳以上定年企業等の割合）は、2010年度末までに50%とすることを目標とし、各年度ごとの目標値を定めているため、平成20年度以降も引き続き希望者全員が65歳まで働ける企業の普及に向け、取り組みを進める必要があ

る。

(2) 障害者の雇用の安定・促進

精神障害者等の新規求職申込件数の増加や、障害者の解雇者の増加などを踏まえ、障害者の雇用の安定を図るために、平成21年度予算においてうつ病等精神障害者の職場復帰支援（リワーク支援）を拡充するとともに、平成20年度第1次補正予算において障害者専門支援員を増員するなどの支援の拡充を図っており、今後とも引き続き、障害者の雇用の安定・促進に向け、一層努める必要がある。

(3) 若年者の雇用の安定・促進

上記の通り、雇用失業情勢の悪化に伴い、若年者の就職環境が厳しくなり安定した雇用の確保が懸念される状況を踏まえ、平成21年度においては、改善が遅れている年長フリーターや30代後半の不安定就労者に重点を置いた「フリーター等正規雇用化プラン」の推進などにより、若年者の一層の雇用の安定・促進に向けた取り組みを進める必要がある。

(4) 就職困難者等の円滑な就職支援

特定求職者雇用開発助成金については、当該助成金支給後の事業主都合離職割合が対象ではない者の事業主都合離職割合以下とすることを施策目標としており、上記のとおり施策目標を達成したこと、有効性及び効率性の観点から就職困難者の円滑な再就職を図る上で良好に機能している。

しかしながら、昨年からの急激な雇用失業情勢の悪化に伴い、中小企業事業主における就職困難者等の新規雇用の意欲の低下が懸念されたため、平成21年度においては、中小企業事業主の就職困難者の新規雇用に係る助成金の支給額を増額し、就職困難者等の新規雇用の雇用機会の増大に係る支援の拡充を図ったところであり、平成21年度以降も引き続き就職困難者の雇用機会の増大に向けた取り組みを行う必要がある。

4. 個別目標に関する評価

個別目標1

定年の引上げ、継続雇用制度の導入等による高年齢者の安定した雇用の確保を図ること

個別目標に係る指標

アウトカム指標

(達成水準/達成時期)

※【 】内は、目標達成率(実績値/達成水準)

		H16	H17	H18	H19	H20
1	65歳以上定年企業等の割合(%) (46%以上/平成20年度) ※施策目標3-1に係る指標1と同じ	- 【-%】	- 【-%】	33.0 【66%】	37.0 【74%】	39.0 【85%】
2	中高年齢者トライアル雇用事業の常用雇用移行率(%) (75%以上/平成20年度)	74.0 【99%】	73.5 【98%】	75.5 【101%】	76.2 【102%】	76.1 【101%】
3	シルバー人材センター事業における就業率(%) (80%以上/平成20年度)	80.7 【-%】	82.2 【-%】	82.9 【-%】	83.2 【104%】	80.9 【101%】

(調査名・資料出所、備考)

①指標1

資料出所：職業安定局調べによる。

備考：「65歳以上定年企業等」は、51人以上規模企業のうち65歳以上定年企業、65歳以上希望者全員継続雇用制度企業及び定年廃止企業を指し、各年度の高年齢者雇用状況報告(毎年6月1日の状況)から把握した。

【参考】厚生労働省ホームページ

なお、目標値に対する実績の把握は、達成時期の翌年度の高年齢者雇用状況報告から(翌年度の6月1日の状況)から把握する。

<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2007/10/h1019-1.html>

②指標2

資料出所：職業安定局調べによる。

備考：

- ・「常用雇用移行率」＝常用雇用に移行した者／トライアル雇用を終了した者。
- ・目標設定は平成16年度から実施している。

③指標3

資料出所：社団法人全国シルバー人材センター事業協会調べによる。

備考：目標設定は平成19年度から実施している。

個別目標1に関する評価（個別目標を達成するための事務事業（評価対象事務事業）」の評価、特に「今後の課題」を踏まえ主に有効性及び効率性の観点から）

65歳以上定年企業等の割合を高める取組については、施策目標3-1に係る指標1と同じため、「政策目標の評価」を参照。

65歳以上定年企業等の割合を高める取組については、今年度の高年齢者雇用状況報告により平成20年度の目標達成率を評価することとなるが、本件については、平成22年度末において50%を目指すこととされていることから、都道府県労働局及び公共職業安定所等の訪問による助言・指導をはじめとした各種の取組みを強化していくこととする。

中高年齢者トライアル雇用事業については、トライアル雇用期間中に企業と就職を希望する中高年齢者相互の理解を深め、常用雇用への移行を図ることができること、常用雇用に当たって十分な見極めができることなどから、中高年齢者の常用雇用の促進に有効であった。平成20年度の同事業に係る実績は、トライアル雇用を開始した3,641人に対して、平成20年度にトライアル雇用を終了した2,767人の76.1%に当たる2,105人の常用雇用が実現されたことから、その有効性が確認される。

また、中高年齢者トライアル雇用事業は、平成20年度においては、1人当たり月額4万円（支給期間は3か月を限度）と低い投入コストにもかかわらず、76.1%の常用雇用への移行が達成されたことから、効率的に運営されていると評価できる。

臨時・短期又はその他の軽易な業務に係る任意就業を推進するシルバー人材センター事業については、平成20年度の就業率が80.9%と目標値の80%を上回り、会員数も増加に転じたところであり、就業機会の確保・提供体制は確実に広がっている。

また、シルバー人材センターと地方公共団体が共同して「教育・子育て・介護・環境」の分野を重点とした企画提案方式による事業を実施し、各地域の福祉政策と連携して事業を展開するとともに、地域社会の活性化にも大きく寄与している。

以上のことから、高年齢者の意欲・能力に応じた多様な就業・社会参加の促進を図ることができたものと評価できる。

個別目標を達成するための事務事業（評価対象事務事業）の評価

事務事業名	定年引上げ等奨励金
平成20年度 予算額等	7,737 百万円（補助割合：「国 /][/][/]」 一般会計、年金特会、労働保険特会、その他（ ）
平成20年度 決算額	7,737 百万円
実施主体	本省、厚生局、労働局（監督署、安定所、均等室）、検疫所 都道府県、市区町村、 独立行政法人 、社会福祉法人、公益法人 その他（ ）

事業の概要・必要性（事業の目的、対象、事業内容、事業の必要性等）

働く意欲と能力のある高年齢者が、年齢にかかわらず働き続けることのできる社会を実現するため、65歳までの安定した雇用機会の確保及び「70歳まで働ける企業」の普及・促進を図る必要がある。

このため、65歳までの高年齢者雇用確保措置の導入に伴う雇用環境の整備等に係る相談・指導等を行う事業主団体に対する助成を行うとともに、70歳以上への定年の引上げ、定年の定め廃止又は希望者全員を70歳以上まで継続雇用する制度を導入した中小企業に対する支援や、70歳以上まで働くことができる新たな職域を開拓するモデル的な取組を行う企業に対する支援を行う。

また、定年引上げ等奨励金は、事業主が定年引上げ等の措置を実施した場合に助成されるものであることから、当該奨励金の利用促進は、個別目標1「定年の引上げ、継続雇用制度の導入等による高年齢者の安定した雇用の確保を図ること」に寄与するものである。

政府決定・重要施策との関連性

新雇用戦略（平成20年4月厚生労働大臣が経済財政諮問会議に提出）において、65歳以上定年企業等の割合を2010年度までに50%、「70歳まで働ける企業」の割合を2010年度までに20%とするとの目標が定められ、同目標については、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。）においても掲げられている。

事業(予算)実績等	H16	H17	H18	H19	H20
予算推移(補正後) (百万円)	—	—	—	1,382	5,549
予算上事業数等 支給件数(件)	—	—	—	2,548	10,203
事業実績数等 支給件数(件)	—	—	—	2,010	11,535

実施状況の評価と今後の課題(改善点については期限を示す。)

定年引上げ等奨励金については、希望者全員70歳以上までの継続雇用制度を導入した場合や、65歳以上70歳未満の定年を導入している事業主が新たに70歳以上に定年を引上げた場合などを支給対象に加え、大幅な拡充を行った。この結果、平成20年度の支給件数は、11,535件と前年度の2,010件より大幅に増加したことから、定年引上げ等奨励金は、65歳までの安定した雇用機会の確保及び「70歳まで働ける企業」の普及・促進に一定の成果をもたらしたと評価できる。

なお、当該奨励金については、平成21年度においては、65歳前に契約期間が切れない契約形態による希望者全員を対象とする65歳以上までの継続雇用制度を導入した場合を支給対象とするなど更なる拡充を図ったところ。

今後とも当該奨励金の効率的・効果的運用により高年齢者の雇用の安定及び促進を図ることとしている。

個別目標を達成するための事務事業(評価対象事務事業)の評価

事務事業名	「70歳まで働ける企業」推進プロジェクト
平成20年度 予算額等	754 百万円(補助割合:「国」[]/[]/[]) 一般会計、年金特会、労働保険特会、その他()
平成20年度 決算額	568 百万円
実施主体	本省、厚生局、労働局(監督署、安定所、均等室)、検疫所 都道府県、市区町村、独立行政法人、社会福祉法人、公益法人 その他(民間団体、事業主団体等)

事業の概要・必要性(事業の目的、対象、事業内容、事業の必要性等)

働く意欲と能力のある高年齢者が、年齢にかかわらず働き続けられる社会を実現するため、「70歳まで働ける企業」の普及・促進を図る必要がある。このため、各地域で開催するシンポジウムや広報活動等を通じて先進事例の収集・情報提供や人事処遇制度の見直しに対するアドバイス等を実施するとともに、70歳までの高齢者の一層の雇用に向けた取組み、雇用確保措置の円滑な実施及びその充実を図るための取組みを一体的に行う事業を労働局が事業主団体等に委託して実施する。

「70歳まで働ける企業」推進プロジェクトでは、上記の総合的な取組により、企業において65歳までの雇用確保措置の導入及びその内容の充実が図られ、また「70歳まで働ける企業」の実現が図られるものであることから、個別目標1「定年の引上げ、継続雇用制度の導入等による高年齢者の安定した雇用の確保を図ること」に寄与するものである。

政府決定・重要施策との関連性

新雇用戦略（平成20年4月厚生労働大臣が経済財政諮問会議に提出）において、65歳以上定年企業等の割合を2010年度までに50%、「70歳まで働ける企業」の割

合を2010年度までに20%とするとの目標が定められ、同目標については、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。）においても掲げられている。

事業(予算)実績等	H16	H17	H18	H19	H20
予算推移(補正後) (百万円)	—	—	—	861	754
予算上事業数等 「70歳まで働ける企業」 推進プロジェクトにおける 普及啓発事業・創出事業 の実施団体					
①地域普及啓発事業	—	—	—	47	47
②創出事業	—	—	—	47	47
事業実績数等					
①地域普及啓発事業実施団体	—	—	—	47	47
②創出事業の実施団体	—	—	—	47	47

実施状況の評価と今後の課題（改善点については期限を示す。）

予定されていた47都道府県労働局において確実に事業を委託し、実施した結果、創出事業においては、対象企業のうち、事業実施前と比較して「70歳まで働ける企業」の割合は9.7%、65歳以上定年企業等の割合は12.4%増加したことから、「70歳まで働ける企業」推進プロジェクトの実施は、全国的に65歳までの安定した雇用機会の確保及び「70歳まで働ける企業」の普及・促進を図るために一定の成果をもたらしたと評価できる。

また、委託先の選定にあたっては、企画競争入札により、的確な専門性とノウハウの有する事業主団体を選定することにより、事業の効果的・効率的な運用が図られたと評価できる。

なお、今後は、地域社会全体において、「70歳まで働ける企業」の創出を図るべく、関係者のコンセンサス形成が必要と考えられる。

個別目標2

障害者に対するきめ細かな相談、職業紹介等を実施することを通じて雇用の安定及び促進を図ること

個別目標に係る指標

アウトカム指標

(達成水準/達成時期)

※【 】内は、目標達成率(実績値/達成水準)

		H16	H17	H18	H19	H20
1	公共職業安定所における就職率 (障害者)(%) (18%以上/平成20年度) ※施策目標3-1に係る指標2と同じ	14.5 【-%】	15.5 【-%】	17.6 【-%】	17.5 【-%】	17.1 【95%】
2	障害者トライアル雇用事業の常用 雇用移行率(%) (80%以上/平成20年度)	82.8 【104%】	82.0 【103%】	83.0 【104%】	82.3 【103%】	83.4 【104%】
3	障害者法定雇用率達成企業割合 (%) (前年度以上/平成20年度)	41.7 【-%】	42.1 【-%】	43.4 【103%】	43.8 【101%】	44.9 【103%】
4	障害者就業・生活支援センター事 業における就職件数(件) (5,100件以上/平成20年度)	1,727 【-%】	2,524 【-%】	3,634 【121%】	4,692 【117%】	6,367 【125%】

(調査名・資料出所、備考)

①指標1

資料出所：職業安定局調べによる。公共職業安定所を通じた就職率である。

【参考】厚生労働省ホームページ

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaisaO2>

②指標2

資料出所：職業安定局調べによる。

③指標3

資料出所：職業安定局調べによる。

備考：「障害者雇用率達成割合」は、障害者雇用状況報告における障害者雇用率達成企業の割合をいう。

【参考】厚生労働省ホームページ

<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2008/11/h1120-1.html>

④指標4

資料出所：職業安定局調べによる。

備考：

・障害者就業・生活支援センター事業は平成14年度から開始した。

・平成20年度の実績は集計中。※9月に確定予定

【参考】厚生労働省ホームページ

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaisaO2/>

アウトプット指標

(達成水準/達成時期)

※【 】内は、目標達成率(実績値/達成水準)

	H16	H17	H18	H19	H20
1 障害者就業・生活支援センター事業における支援対象者数 (31,000人以上/平成20年度)	12,219 【-%】	16,339 【-%】	22,339 【124%】	30,943 【124%】	47,100 【152%】

(調査名・資料出所、備考)

指標1

資料出所：職業安定所調べによる。

備考：

・障害者就業・生活支援センター事業は平成14年度から開始した。

・平成20年度の実績は速報値である。

個別目標2に関する評価(個別目標を達成するための事務事業(評価対象事務事業)の評価、特に「今後の課題」を踏まえ主に有効性及び効率性の観点から)

障害者の社会参加が進展する中、障害者の就業に対するニーズが高まってきていること等に伴い、公共職業安定所における新規求職申込件数は119,765件と前年度と比べ11.0%上回り、また有効求職者数は143,533件と前年度を1.9%上回り依然として高い水準にある。こうした状況のもとに、公共職業安定所窓口では、障害者に対するきめ細かな職業相談・職業紹介を行っている。

事業主が障害者雇用に取り組むきっかけを作ることができる障害者試行雇用事業(トライアル雇用事業)については、平成20年度にトライアル雇用を開始したものは、8,321人(前年度比7.5%増)となり、同期間にトライアル雇用を終了した7,720人の約8割である6,436人の障害者の常用雇用を実現している。

ジョブコーチが職場に出向いて、障害者本人に対する作業能力や職場内でのコミュニケーション能力の改善に関する指導、受入事業主に対する雇用管理や作業指導の方法等に関する助言等を行う職場適応援助者(ジョブコーチ)支援事業については、平成20年度において支援対象者数3,064人(前年度比1.5%増)、支援終了後6か月経過後の定着率は84.5%(前年度比0.6ポイント増)と高い成果を上げている。

精神障害者については、平成17年の障害者雇用促進法の改正により、実雇用率に算定可能となったところであるが、平成20年6月1日現在の雇用者数は約6千名にとどまっている。一方、公共職業安定所においては、精神障害者の求職者が急増しており、これらの求職者に対して精神障害の特性を踏まえた支援の重要性が増している。このため、平成20年度より公共職業安定所に精神障害者就職サポーターを配置し、精神障害者の求職者に対して専門的なカウンセリング等の支援を実施するとともに、一定の期間をかけて段階的に就業時間を延長しながら精神障害者の特性や職場適応を見極めることのできる精神障害者ステップアップ雇用奨励金を創設し、精神障害者の特性に応じた支援策の充実・強化を図っているところである。

また、障害者雇用率制度は、事業主の社会連帯の理念に基づき、各事業主が平等に身体障害者又は知的障害者を雇用すること（雇用義務を満たしている状態）を実現するため、一定割合の障害者雇用を義務づけているものであるが、平成20年6月1日現在の民間企業の実雇用率は1.59%（対前年0.04%ポイント増）、法定雇用率達成企業割合は、44.9%（対前年度比1.1ポイント増）であるなど着実な進展がみられる。しかし、依然として、半数以上の企業が未達成となっていることから、平成18年度から実施している新指導基準に基づき、未達成企業に対して厳正な指導を行っているところであり、平成20年度において民間企業に対する雇入れ計画作成命令373件（再計画除く。）、適正実施勧告313件と、雇用率達成指導を厳正に実施したところである。

雇用、保健福祉、教育等の連携の下、就業面の支援にとどまらず、就業に伴う社会生活及び日常生活上の支援を一体的に提供する障害者就業・生活支援センター事業については、平成20年度は71センターを増設して全国で206センターにおいて実施・運営され、47,100人の対象者に対して延べ748,390件の支援を行い、就職件数は6,367件と対前年比で1,730件増加しており、本事業におけるアウトカム指標及びアウトプット指標とも毎年度の目標を達成する等着実な成果をあげており、就業面と生活面の両面にわたり継続的な支援が必要な障害者の円滑な就職及び雇用の継続が図られていると評価できる。

また、障害者の身近な地域において雇用、福祉、教育等の関係機関とのネットワークを形成することで、個々の障害者のニーズに応じて適時適切な就業面又は生活面の支援を提供することが可能となり、地域の資源を有効に活用した効率的な施策の実施が図られているとともに、同事業において、就業及び日常生活に係る支援を一体的に行うことにより、障害者に対しワンストップで相談支援が実施されるなど、資源を有効に活用した効率的な施策の実施が図られていると評価できることから、引き続き、設置促進を図りつつ、支援の充実を図る。

上記を踏まえた、平成20年度の公共職業安定所における就職率は、17.1%（対前年度比0.4%ポイント減）と、現下の経済情勢の悪化に伴う厳しい雇用情勢や、特に精神障害者や発達障害者等の新規求職申込件数が増加したこと等により、実績目標である18%を達成することができなかった。しかしながら、トライアル雇用事業等を踏まえた障害者に対するきめ細やかな職業相談・職業紹介が効果的かつ効率的に実施されるとともに、ジョブコーチ支援事業や障害者就業・生活支援センター事業が障害者の円滑な就職及び職場定着に向けた手段として、非常に有効かつ効率的となっているものと評価できる。

一方で、障害者の解雇者数が2,774人（平成19年度は1,523人）と増加しており、障害者専門支援員による職場定着状況の確認による離職の防止及びやむなく離職に至った場合の早期の再就職支援等により、これまで以上に障害者の雇用の安定を図る必要がある。

参考統計	H16	H17	H18	H19	H20
1 公共職業安定所における新規求職申込み件数（件）	93,182	97,626	103,637	107,906	119,765
2 公共職業安定所における有効求職者数（人）	153,984	146,679	151,897	140,791	143,533
3 障害者トライアル雇用事業におけるトライアル雇用開始者数（人）	4,283	5,954	6,826	7,744	8,321
4 障害者トライアル雇用事業における常用雇用移行者数（人）	3,236	3,923	5,187	5,495	6,436
5 障害者就業・生活支援センターにおける相談支援件数（件）	244,591	337,461	444,871	525,128	748,390

（調査名・資料出所、備考）

①参考統計1～4

資料出所：職業安定局調べによる。

②指標5

資料出所：職業安定局調べによる。

備考：平成20年度の実績は集計中 ※9月に確定予定

個別目標を達成するための事務事業（評価対象事務事業）の評価

事務事業名	障害者就業・生活支援センター事業
平成20年度	2,509 百万円（補助割合：[国 /][/][/]）

予算額等	一般会計、年金特会、 労働保険特会 、その他（ ）				
平成20年度 決算額	2,339 百万円（予定）				
実施主体	本省、厚生局、労働局（監督署、安定所、均等室）、検疫所 都道府県、市区町村、独立行政法人、 社会福祉法人 、公益法人 その他 （NPO法人）				
事業の概要・必要性（事業の目的、対象、事業内容、事業の必要性等）					
<p>就職を希望している障害者、あるいは在職中の障害者が抱える課題に応じて、雇用及び福祉の関係機関との連携の下、障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者として生活支援担当者が協力し、就業面及び生活面の一体的な支援を行っている。</p> <p>平成20年度のハローワークにおける就職件数は過去最高であった前年度を下回ったものの平成18年度以降3年度連続で4万件台を維持し、44,463件となっているが、一方で、就職者数の増加に伴い、職場定着の支援を必要とする障害者数も増加していること、障害者の職業生活における支援は長期にわたるものであることから、就職後も引き続ききめ細かな支援が必要であるとともに、障害者自らが生活する地域での身近な窓口を設置し、活用することが重要である。</p> <p>このため、地域において就業面及び生活面から支援を行うという他の機関にはない特徴的な機能を生かし、就職から職場定着まで一貫した支援及び働く障害者の交流を行う地域における障害者に身近な機関としての障害者就業・生活支援センターの役割は一層重要性を増しているところである。なお、就労支援においては都道府県労働局、生活支援等については都道府県と密接に連携しながら運営していくことが必要である。</p>					
政府決定・重要施策との関連性					
<ul style="list-style-type: none"> 重点施策実施5か年計画（平成19年12月25日障害者施策推進本部決定） <ol style="list-style-type: none"> ① 設置数135箇所（平成19年度）→全障害保健福祉圏域に設置（平成23年） ② 利用者の就職件数 9,000件（平成24年度） ③ 就職率 50%以上（平成24年度） <p>※「障害者施策推進本部」とは、関係行政機関相互間の緊密な連絡を確保するとともに、障害者施策の総合的かつ効果的な推進を図るために設置されたもの。</p>					
事業(予算)実績等	H16	H17	H18	H19	H20
予算推移（補正後） （百万円）	695	790	1,028	1,241	2,509
予算上事業数等 センター設置数 （箇所）	80	90	110	135	205
事業実績数等 センター設置数 （箇所）	79	90	110	135	206
実施状況の評価と今後の課題（改善点については期限を示す。）					
<p>平成23年までに全障害保健福祉圏域に設置することとされており（重点施策実施5か年計画）、平成21年度においては265箇所で開催する予定であるが、平成21年4月1日現在、246箇所の設置に留まっていることから、平成21年度内に再募集を実施し、設置促進に取り組むほか、設置率の低い都道府県については現状及び課題等に対するヒアリングを労働局及び都道府県に対して行い、実態を把握の上、改善策を検討し、平成22年度予算に盛り込む必要がある。</p> <ul style="list-style-type: none"> 利用者の就職件数及び就職率については、当該年度の目標を達成するための取組を労働局及び各都道府県と連携しながら推進することとしている。 					

個別目標3
若年者の雇用の安定・促進を図ること
個別目標に係る指標
アウトカム指標 （達成水準／達成時期）
※【 】内は、目標達成率（実績値／達成水準）

	H16	H17	H18	H19	H20
1 新規高卒者の就職内定率(%) (前年度以上/平成20年度)	97.2 【101%】	98.1 【101%】	98.4 【100%】	98.3 【100%】	95.6 【98%】
2 ハローワークにおけるフリーター 常用雇用者数(万人) (2.7万人以上/平成20 年度)	- 【-%】	11.9 【-%】	24.0 【-%】	17.2 【128%】	18.0 【79%】
3 若年者等トライアル雇用事業の 常用雇用移行率(%) (80%以上/平成20年度)	80.8 【101%】	80.0 【100%】	79.6 【100%】	80.2 【100%】	79.4 【99%】

(調査名・資料出所、備考)

①指標1

資料出所：職業安定局調べによる。

備考：

- ・各年度の就職内定率は、卒業する年の6月末現在の実績である。
- ・平成20年度は卒業年の3月末現在の実績である。

②指標2

資料出所：職業安定局、職業能力開発局調べによる。

備考：

- ・ハローワークにおけるフリーター常用雇用者数として、フリーター等常用就職支援事業の実績(若年者等トライアル雇用事業など他の施策の併用により就職した者を差し引いて重複調整した数値)を計上している。
- ・「常用雇用者数」は、「期間の定めのない雇用」で就職した者を計上(ただし、平成18年度までは「4ヶ月以上の期間の定めのある雇用」が含まれる。)
- ・フリーター常用就職支援事業については、平成17年5月から開始した事業である。
- ・平成17年度については、フリーター20万人常用雇用化プラン(平成17年5月～平成18年4月)に基づき実施した実績である。
- ・平成20年度については、速報値である。

③指標3

資料出所：職業安定局調べによる。

個別目標3に関する評価(個別目標を達成するための事務事業(評価対象事務事業)の評価、特に「今後の課題」を踏まえ主に有効性及び効率性の観点から)

高校新卒予定者の平成20年9月末現在の就職内定率は前年度を上回っていたものの、平成20年秋頃からの金融危機の影響による雇用失業情勢の悪化により、3月末現在の就職内定率が95.6%(前年同期比1.5ポイント低下)となったところである。しかしながら、このような厳しい雇用失業情勢の中で、採用内定取消しを受けた者を含めた未内定者への相談を強化する等により、高卒就職ジョブサポーター1人当たりの相談件数が約940件(前年度約890件)となっており、雇用失業情勢の悪化の影響等を受けた未内定者の就職支援などの場面でニーズが高く、高卒就職ジョブサポーターによる支援サービスが活用されたものと考えられる。また、学校等との連携の下、在学中の早い段階からの職業理解の促進から就職活動の準備、就職後の職場定着までの一貫した支援を行う高卒就職ジョブサポーターによる支援は、産業や職業に関する知識・経験に乏しい者が多い高校生が、適正な職業選択、円滑な就職活動を行えるようにする観点から、有効な手段であると言える。さらに、高校生の就職については、学事日程への影響を考慮して、採用活動が適正に行われるようにする観点から選考開始期日が定められ、学校を通じた就職活動を公共職業安定所が支援することとしており、対象者の把握等学校との連携を密に行うことで、効率的な業務実施が図られたものと考えられる。今後は、雇用失業情勢の更なる悪化が懸念されることから、より一層高校とも連携を図りながら、高校への訪問等も含め未内定者への相談を更に強化することにより、未内定者を速やかに把握し、就職支援につなげていくことが必要である。

ハローワークにおけるフリーター常用雇用者数については、金融危機の影響による雇用失業情勢の悪化を受け、企業の採用意欲が減退することにより、フリーター等に限らず就職環境が厳しくなり、目標の常用雇用者数に届かなかったものと考えられる。しかしながら、このような厳しい雇用失業情勢の中で、30代後半の不安定就労者も対

象として積極的に支援を行う等の見直しを図り、前年度と同水準の常用雇用を実現しており、フリーター等常用就職支援事業は効果的に実施されているものとする。また、全国のハローワーク等において、フリーター常用就職サポーター等の担当者制による一貫した就職支援を実施することは、支援対象者ごとの課題に応じた支援ができるなど、フリーターの常用雇用化の促進に有効かつ効率的な手段と考える。アンケート調査でも、96.7%が担当者制による就職支援が有効としているところである。今後は、雇用失業情勢の悪化を踏まえ、引き続き、より就職が困難な年長フリーターや30代後半の不安定就労者の常用雇用の実現に向け、支援を重点化していくことが必要である。

若年者等試行（トライアル）雇用事業については、トライアル雇用期間中に企業と若年者相互の理解を深め、常用雇用への移行を図ることができること、常用雇用に当たって十分な見極めができること等から、目標には届かなかったものの、ほぼ目標の8割近くの常用雇用移行率となっており、職業経験、技能、知識等の不足から就職が困難となっている若年失業者等の常用雇用の促進に有効な手段と考える。また、1人当たり月額4万円（支給期間は3ヶ月を限度）と低い投入コストにもかかわらず、8割近くが常用雇用への移行が達成されたことから、効率的な手段であるとする。

一方で、前年度より若年者の求人数が大幅に減少したことにより、良質なトライアル求人の開拓が十分に進まず、これに伴いトライアル雇用としての十分なマッチングができなかった面が考えられるため、引き続き、トライアル雇用求人の開拓に努めていく必要がある。

なお、平成19年度重要対象分野の答申（「6. 特記事項」の⑥参照）において指摘のあった「より多くのフリーター及び30代後半の不安定就労者に支援を提供していくこと」については、平成21年度予算等により、30代後半の不安定就労者まで支援対象を拡大するとともに、職場定着までの一貫した支援を強化し、フリーター等の正規雇用化を推進することとしているところである。また、「フリーター支援策の効果」の把握及び「低学歴層や女性のフリーターに対する支援」の検証については、現在、既存調査の分析等を含め、把握手法や検証方法について、有識者と意見交換しつつ検討を進めているところであり、今後、可能な範囲で把握に努めることとしている。

参考統計	H16	H17	H18	H19	H20
1 失業率（15～24歳）（%）	9.5	8.7	8.0	7.7	7.2

（調査名・資料出所、備考）

資料出所：総務省統計局「労働力調査」による。

個別目標を達成するための事務事業（評価対象事務事業）の評価	
事務事業名	高卒就職ジョブサポーターによる新規学卒者等のマッチングの推進
平成20年度 予算額等	1,487 百万円（補助割合：「国 / 」「 / 」「 / 」） 一般会計、年金特会、労働保険特会、その他（ ）
平成20年度 決算額	1,388 百万円
実施主体	本省、厚生局、労働局（監督署、安定所、均等室）、検疫所 都道府県、市区町村、独立行政法人、社会福祉法人、公益法人 その他（ ）
事業の概要・必要性（事業の目的、対象、事業内容、事業の必要性等）	
<p>在学中の早い段階からの職場見学等による職業理解の促進から、就職活動の準備、就職後の職場定着までの一貫した支援を行う高卒就職ジョブサポーターを、公共職業安定所に配置し、高校卒業者等の円滑、的確な就職を支援している。若年者の雇用の安定を促進するためには、学校から職業への円滑な移行を支援することが不可欠であることから、学校訪問等を通じて、高校との連携のもと、就職支援を行う本事業の必要性は高い。</p>	
政府決定・重要施策との関連性	
なし	
事業（予算）実績等	H16 H17 H18 H19 H20

予算推移（補正後） （百万円）	1,328	1,810	1,667	1,643	1,487
予算上事業数等 学校訪問数（件）	—	—	—	10,500	9,539
事業実績数等 学校訪問数（件）	10,299	20,716	19,077	14,900	12,342
実施状況の評価と今後の課題（改善点については期限を示す。）					
金融危機の影響による雇用失業情勢の悪化により、高校新卒者の就職内定率も対前年同期比で低下しているところである。このような厳しい雇用失業情勢の中で、採用内定取消しを受けた者も含めた未内定者への相談を強化すること等により、高卒就職ジョブサポーターの配置数が削減されたにもかかわらず、相談件数は前年度を上回っているところである。平成22年3月卒業予定者についても、雇用失業情勢の更なる悪化が懸念されることから、より一層高校とも連携を図りながら、高校への訪問等も含め未内定者への相談を更に強化することにより、未内定者を速やかに把握し、就職支援につなげていくことが必要である。					
個別目標を達成するための事務事業（評価対象事務事業）の評価					
事務事業名	フリーター等常用就職支援事業				
平成20年度 予算額等	624（766の内数）百万円（補助割合：[国 /][/]） 一般会計、年金特会、労働保険特会、その他（ ）				
平成20年度 決算額	618（677の内数）百万円				
実施主体	本省、厚生局、労働局（監督署、安定所、均等室）、検疫所 都道府県、市区町村、独立行政法人、社会福祉法人、公益法人 その他（ ）				
事業の概要・必要性（事業の目的、対象、事業内容、事業の必要性等）					
フリーターの常用雇用化を促進するため、全国の公共職業安定所において、若年者に対する専門の職業相談を行う「フリーター常用就職サポーター」等の担当制による、職業相談・職業紹介から職場定着に至るまでの一貫した就職支援を実施する。正社員経験がない、あるいは不安定な就労を繰り返すフリーター等については、本人への就職活動技法等に係る助言（フリーターとしての職務経験を活用した企業へのPR方法に係る助言等）、継続的な求人情報の提供、職業相談・職業紹介から職場定着に至るまで、一人ひとりの抱える課題に応じて必要な支援を組み合わせ、きめ細かな就職支援を行うことが重要であることから、フリーターをはじめとする若年者の雇用の安定を促進するために必要な事業である。					
政府決定・重要施策との関連性					
本事業については、「経済財政改革の基本方針2008（平成20年6月27日閣議決定）」、「安心実現のための緊急総合対策」（平成20年8月29日「安心実現のための緊急総合対策」に関する政府・与党会議、経済対策閣僚会議合同会議）において、年長フリーター、30代後半の不安定就労者を重点に、トライアル雇用制度の活用等による就職促進、職場定着までの一貫した就職支援について、記載されている。					
事業（予算）実績等	H16	H17	H18	H19	H20
予算推移（補正後） （百万円）	—	—	607	626	766
予算上事業数等 フリーター常用就職 サポーター配置数 （人）	—	—	210	201	267
事業実績数等 フリーター常用就職 サポーター配置数 （人）	—	—	210	201	267
実施状況の評価と今後の課題（改善点については期限を示す。）					
金融危機の影響による雇用失業情勢の悪化を受け、企業の採用意欲が減退することにより、フリーター等に限らず就職環境が厳しくなっているため、目標の常用雇用者数に届かなかったところである。このような厳しい雇用失業情勢の中で、30代後半の不安定就労者も対象として積極的に支援を行う等の見直しを図り、前年度と同水準の常用雇用を実現しているところである。今後は、雇用失業情勢の悪化を踏まえ、引き続き、より就職が困難な年長フリーターや30代後半の不安定就労者の常用雇用の					

実現に向け、支援を重点化していくことが必要である。					
個別目標を達成するための事務事業（評価対象事務事業）の評価					
事務事業名	若年者等試行雇用事業（トライアル雇用事業）				
平成20年度 予算額等	6,295(6,848) 百万円（補助割合：[国 /][/][/]） 一般会計、年金特会、労働保険特会、その他（ ）				
平成20年度 決算額	3,509百万円				
実施主体	本省、厚生局、労働局（監督署、安定所、均等室）、検疫所 都道府県、市区町村、独立行政法人、社会福祉法人、公益法人 その他（ ）				
事業の概要・必要性（事業の目的、対象、事業内容、事業の必要性等）					
フリーターや学卒未就職者等の若者を一定期間試行雇用（トライアル雇用）することにより、その適性や業務遂行可能性を見極め、求職者及び求人者の相互理解を促進すること等を通じて、これらの者の早期就職の実現や雇用機会の創出を図ることを目的として、トライアル雇用する事業主に対して試行雇用奨励金を支給する。本事業は、試行雇用（トライアル雇用）期間中に企業と若年者が互いに理解を深め、常用雇用に当たって十分な見極めができることから、職業経験等が不足しているフリーターをはじめとする若年者の雇用の安定を促進するために必要な事業である。					
政府決定・重要施策との関連性					
本事業については、「経済財政改革の基本方針2008（平成20年6月27日閣議決定）」、「安心実現のための緊急総合対策」（平成20年8月29日「安心実現のための緊急総合対策」に関する政府・与党会議、経済対策閣僚会議合同会議）において、年長フリーター、30代後半の不安定就労者を重点に、トライアル雇用制度の活用等による就職促進、職場定着までの一貫した就職支援について、記載されている。					
事業(予算)実績等	H16	H17	H18	H19	H20
予算推移（補正後） （百万円）	7,650	9,000	9,900	5,815	(6,848) 6,295
予算上事業数等 支給人数（人）	51,000	60,000	66,000	51,797	(61,818) 57,006
事業実績数等 支給人数（人）	35,558	41,930	41,102	36,192	(32,749) -
実施状況の評価と今後の課題（改善点については期限を示す。）					
若年者等試行（トライアル）雇用事業については、トライアル雇用期間中に企業と若年者相互の理解を深め、常用雇用への移行を図ることができること、常用雇用に当たって十分な見極めができること等から、目標には届かなかったものの、ほぼ目標の8割近くの常用雇用移行率となっており、職業経験、技能、知識等の不足から就職が困難となっている若年失業者等の常用雇用の促進に有効な手段と考える。また、1人当たり月額4万円（支給期間は3ヶ月を限度）と低い投入コストにもかかわらず、8割近くが常用雇用への移行が達成されたことから、効率的な手段であると考えます。 また、対象者を30代後半の不安定就労者まで拡大したものの、前年度より求人数が大幅に減少したことにより、良質なトライアル求人の開拓が十分に進まず、引き続きトライアル雇用求人の開拓に努めていく必要がある。					
個別目標を達成するための事務事業（評価対象事務事業）の評価					
事務事業名	若年者等正規雇用化特別奨励金				
平成20年度 予算額等	—（制度要求）百万円（補助割合：[国 /][/][/]） 一般会計、年金特会、労働保険特会、その他（ ）				
平成20年度 決算額	— 百万円				
実施主体	本省、厚生局、労働局（監督署、安定所、均等室）、検疫所 都道府県、市区町村、独立行政法人、社会福祉法人、公益法人 その他（ ）				
事業の概要・必要性（事業の目的、対象、事業内容、事業の必要性等）					
年長フリーター等（25歳～39歳）や採用内定を取り消された就職未決定者の安定した雇用を確保するため、これらの者を正規雇用した事業主等に一定額（中小企業100万円、大企業50万円）を支給する。本事業は、年齢が高くなるにつれ就職が困難に					

なる年長フリーター等や、採用内定を取り消された就職未決定者について、早急な安定雇用を実現するために必要である。

政府決定・重要施策との関連性

本事業については、「生活対策」（平成20年10月30日 新たな経済対策に関する政府・与党会議、経済対策閣僚会議合同会議）、「生活防衛のための緊急対策」（平成20年12月19日 経済対策閣僚会議）において、年長フリーター等（25歳～39歳）や採用内定を取り消された就職未決定者を正規雇用した事業主への奨励金（1人につき中小企業100万円、大企業50万円）の支給について、記載されている。

事業(予算)実績等	H16	H17	H18	H19	H20
予算推移(補正後) (百万円)	—	—	—	—	—
予算上事業数等	—	—	—	—	—
事業実績数等	—	—	—	—	—

実施状況の評価と今後の課題(改善点については期限を示す。)

本事業については、平成20年第2次補正により制度要求し、平成21年2月から実施しているところである。当該奨励金は、対象者を正規雇用後半年経過後から支給開始となるため、今後は、実績を把握しつつ、効果的な運用に努めることとする。

個別目標4

就職困難者等の円滑な就職等を図ること

個別目標に係る指標

アウトカム指標

(達成水準/達成時期)

※【 】内は、目標達成率(実績値/達成水準)

	H16	H17	H18	H19	H20
1 特定求職者雇用開発助成金支給対象者の事業主都合離職割合(%) (当該助成金支給後の事業主都合離職割合が対象ではない者の事業主都合離職割合以下/平成20年度) ※施策目標3-1に係る指標4と同じ	1.6 (3.4)	1.5 (3.3)	—	—	—
	【-%】	【-%】	【-%】	【-%】	【-%】
2 生活保護受給者等就労支援事業における支援対象者数に占める就職者数の割合(%) (57%以上/20年度)	— —	41.4 (3,083)	60.8 (6,190)	54.3 (6,741)	53.8 (7,153)
	【-%】	【-%】	【152%】	【98%】	【94.3%】
3 ホームレス等就業支援事業によるホームレスの就業者数(人) (1,225人以上/平成20年度)	—	426	908	1,528	1,317
	【-%】	【-%】	【202%】	【170%】	【108%】
4 日系人就職促進プログラムによる日系人求職者の就職率(%) (36%以上/平成20年度)	—	—	—	60.7	44.5
	【-%】	【-%】	【-%】	【167%】	【124%】
5 留学生の就職人数(人) (330人以上/平成20年度)	—	—	338	513	392
	【-%】	【-%】	【113%】	【171%】	【119%】

(調査名・資料出所、備考)

①指標1

資料出所：職業安定局調べによる。

備考：

- ・指標の上段は支給対象労働者に係る支給終了後1年経過後の事業主都合離職割合、下段（括弧内）は同時期における雇用保険被保険者の事業主都合離職割合である。
- ・平成21年度においては、特定求職者雇用開発助成金の対象者の事業主都合離職割合が対象ではない雇用保険被保険者の事業主都合離職割合以下となることを目指す。

②指標2

資料出所：事業実施主体提出の事業実施結果報告書（職業安定局調べ）による。

備考：

- ・生活保護受給者等就労支援事業は、平成17年度に事業を開始した。
- ・中段（括弧内）は就職者数、下段（括弧内）は支援開始者数（平成19年度以降は支援対象者数）である。

③指標3

資料出所：事業実施主体提出の事業実施結果報告書（職業安定局調べ）による。

備考：ホームレス就業支援事業は、平成17年度に事業を開始した。

④指標4、5

資料出所：指標4、5共に職業安定局調べによる。

個別目標4に関する評価（個別目標を達成するための事務事業（評価対象事務事業）」の評価、特に「今後の課題」を踏まえ主に有効性及び効率性の観点から）

①特定求職者雇用開発助成金

特定求職者雇用開発助成金は、高齢者、障害者その他就職が特に困難な者を継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対する助成措置であり、これらの円滑な就職促進に有効である。改善してきているが厳しさが残る雇用失業情勢を反映し、支給件数はここ数年同水準で推移しており、平成20年度は計82,991件があり、第1期支給決定件数は43,354件となっていることから、約4.3万人の高齢者、障害者等の雇用促進に資している。雇入れ後の助成金対象労働者の定着状況の調査（平成17年4月～平成18年3月に雇い入れられた者を対象。）によると、支給対象者と一般被保険者の同時期（平成17年4月1日から平成18年3月31日の間）に雇い入れられた者の雇用維持状況を比較した場合、支給対象者の自己都合を含む離職率は10ポイント以上一般被保険者より少なく、事業主都合による離職に限った場合の離職率は一般被保険者の約1/2の結果であった。このように、就職困難者等の就職促進や事業主都合による離職が低く抑えられていることで、就職困難者等の円滑な就職等を図ることに効果が出ていると評価できる。

また、特定求職者雇用開発助成金は、より就職が困難な重度障害者等には助成率、助成期間が手厚くなっており、また、雇い入れを行う企業の規模に応じて、中小企業には高率助成を行うとともに、助成率を区別した上で短時間労働被保険者も対象とし、近年の多様な就労形態に対応を図るなど、効率的な運用がなされている。

②生活保護受給者等就労支援事業

生活保護受給者等就労支援事業は、生活保護受給者及び児童扶養手当受給者に対し、個々の対象者の状況・ニーズ等に応じた就職支援を福祉事務所とハローワークとの連携により行うものであり、その就労による自立を支援する施策として効率的かつ有効である。

平成20年度の支援対象者数に占める就職者数の割合は53.8%であり、目標の57%には、わずかに届かない結果となった。

本事業の支援対象者は18年度10,181人、20年度13,288人、就職者は18年度6,190人、20年度7,153人となり、支援対象者の増加とともに就職者数も増加したことは、福祉事務所とハローワークの連携により、生活保護受給者等の就労支援が効果的に行われたものと評価できる。

③ホームレス等就業支援事業

ホームレス等就業支援事業は、地域のホームレスや労働市場、福祉施策等の実情を熟知した地方公共団体、ホームレスの支援に携わるNPO等の民間団体、仕事の開拓に特別なノウハウを有している民間企業などが協議会を組むことによって、それぞれが単独で行うよりも高い自立支援効果をもたらすことが見込まれる事業であり、就職困難者であるホームレスの就労支援事業として効率的かつ有効である。

ホームレス等就業支援事業による就業者数は平成20年度1,317人であり、目標の1,225人を上回った。

また、平成21年1月実施の全国ホームレス実態調査におけるホームレス数は事業実施4都府県(東京、神奈川、愛知、大阪)で10,463人であって、平成15年調査時の16,511人に比べ2/3以下に減少しており、本事業はホームレスの就労による自立促進に効果的であったと評価できる。

しかしながら、ホームレスの高齢化、路上生活の長期化、就労自立の意欲の低下に伴い就職することが困難な者が増加していることや就職したものの職場になじめず再路上化する事例もあることから、労働習慣の体得や就労意欲を喚起、職場定着のための取組を促進することが課題である。

④日系人就職促進プログラム

日系人就職促進プログラムは、日系人求職者のうち特に就職の意識が高く、自ら熱心に就職活動を行う用意のある者等の求職者に対し、担当制により、2～3ヶ月間での就職を実現するために、個々のニーズを踏まえた計画的で一貫した支援を行う事業であり、これら日系人求職者に対する就職支援として効果的かつ有効である。

平成19年度、平成20年度ともに年度当初の目標を達成しており、効果的に事業が行われていると評価できる。

雇用失業情勢の悪化に伴い、今後は、同プログラムの対象者が増加することが予想されるところ、より効果的・効率的な事業の実施により、就職者数の増加を目指す。

個別目標を達成するための事務事業(評価対象事務事業)の評価					
事務事業名	特定求職者雇用開発助成金				
平成20年度 予算額等	25,067 百万円(補助割合: [国 /][/][/]) 一般会計、年金特会、労働保険特会、その他()				
平成20年度 決算額	23,439 百万円				
実施主体	本省、厚生局、労働局(監督署、安定所、均等室)、検疫所 都道府県、市区町村、独立行政法人、社会福祉法人、公益法人 その他()				
事業の概要・必要性(事業の目的、対象、事業内容、事業の必要性等)					
<p>特定求職者雇用開発助成金は、特定就職困難者雇用開発助成金及び緊急就職支援者雇用開発助成金からなるものであり、このうち特定就職困難者雇用開発助成金は、60歳以上の者、障害者その他就職が特に困難な者の雇用機会の増大を図るため、これらの者を公共職業安定所又は有料・無料職業紹介事業者の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対し助成を行うものであり、緊急就職支援者雇用開発助成金は、雇用に関する状況が悪化した場合に緊急に就職支援が必要な者の雇用機会の増大を図るため、これらの者を継続して雇用する労働者(短時間労働者を除く。)として雇い入れる事業主に対し助成を行うものである。特定就職困難者については、その者の持つ特性により就職が困難な者であり、その円滑な就職を図るには支援が必要な者である。また、緊急就職支援者については、雇用失業情勢が悪化した際に速やかに再就職を図る必要がある者である。</p>					
政府決定・重要施策との関連性					
特になし					
事業(予算)実績等	H16	H17	H18	H19	H20
予算推移(補正後) (百万円)	49,409	46,331	35,377	29,440	25,067
予算上事業数等 対象人員(人)	129,641	121,499	92,688	87,261	84,167
事業実績数等 支給決定人員 (人)	84,902	84,858	82,801	81,468	82,991
実施状況の評価と今後の課題(改善点については期限を示す。)					
<p>助成金支給対象者の事業主都合離職割合が1.5%、対象ではない雇用保険被保険者の事業主都合離職割合が3.3%となっており、助成金支給対象の事業主都合割合が対象ではない雇用保険被保険者の事業主都合離職割合を下回り、就職困難者等の雇用機会の増大に対し効果を上げている。引き続き助成金支給対象の事業主離職割合が対象ではない</p>					

雇用保険被保険者の事業主都合離職割合を下回るよう努めていく。					
個別目標を達成するための事務事業（評価対象事務事業）の評価					
事務事業名	生活保護受給者等就労支援事業				
平成20年度 予算額等	1,107 百万円（補助割合：「国 / 」[/] [/]） 一般会計、年金特会、労働保険特会、その他（ ）				
平成20年度 決算額	1,033 百万円				
実施主体	本省、厚生局、労働局（監督署、安定所、均等室）、検疫所 都道府県、市区町村、独立行政法人、社会福祉法人、公益法人 その他（ ）				
事業の概要・必要性（事業の目的、対象、事業内容、事業の必要性等）					
就労・自立の意欲が一定程度以上ある生活保護受給者及び児童扶養手当受給者に対して、個々の対象者の態様、ニーズ等に応じた就職支援を行う。 厳しい雇用失業情勢の中、離職に伴い生活保護を受ける者も増加する状況であり、就労に向けて支援が必要な者については、本事業の活用が必要である。					
政府決定・重要施策との関連性					
特になし					
事業(予算)実績等	H16	H17	H18	H19	H20
予算推移（補正後） （百万円）	—	—	996	983	1,107
予算上事業数等 支援対象者数(人)	—	—	29,700	29,700	27,829
事業実績数等 支援対象者数(人)	—	—	11,870	12,422	13,288
実施状況の評価と今後の課題（改善点については期限を示す。）					
支援対象者数、就職者数共に増加しているものの就職率については、わずかながら目標に届かない結果となった。今後は、自立支援プログラムを実施する地方自治体と就労支援を実施する国が相互の連携を一層強化する必要がある。					
個別目標を達成するための事務事業（評価対象事務事業）の評価					
事務事業名	就職安定資金融資事業				
平成20年度 予算額等	3,433 百万円（補助割合：「国 10/10」[/] [/]） 一般会計、年金特会、労働保険特会、その他（ ）				
平成20年度 決算額	5 百万円				
実施主体	本省、厚生局、労働局（監督署、安定所、均等室）、検疫所 都道府県、市区町村、独立行政法人、社会福祉法人、公益法人 その他（労働金庫）				
事業の概要・必要性（事業の目的、対象、事業内容、事業の必要性等）					
事業主都合（解雇・雇用期間満了による雇止め）による離職者のうち、当該離職に伴ってそれまで入居していた社員寮からの退去を余儀なくされるなどによって住居喪失状態となっている者は、ひとたび住居を喪失すると就職活動が困難となり、安定就労への再就職が困難となる状況にあり、そのまま放置すればいずれホームレスとなり、その自立支援のための大きな国民負担が必要となるおそれがあることから、これらの者に対して、住宅入居初期費用などの必要な資金を貸し付けることにより、これらの者の住居と安定的な就労機会が円滑に確保できるよう支援する。					
政府決定・重要施策との関連性					
「生活防衛のための緊急対策」（H20.12.19経済対策閣僚会議）において「雇用機会の確保と離職した人への対応に万全を期すべく、年内の住宅・生活支援に緊急に取り組むほか、雇用対策に最優先で取り組む。」とされている。					
事業(予算)実績等	H16	H17	H18	H19	H20
予算推移（補正後） （百万円）	—	—	—	—	3,433

予算上事業数等 融資対象者数(人)	-	-	-	-	7,500
事業実績数等 融資対象者数(人)	-	-	-	-	5,840
実施状況の評価と今後の課題(改善点については期限を示す。)					
平成21年3月末までで、21,478人の相談に対して5,840人に貸付が行われており、本融資は、住居喪失の求職者の住宅確保に対して一定の効果を上げている。 平成21年度においては、融資を受けた者に対する「就職安定プログラム」を実施し、安定的な就労機会の円滑な確保のための支援を強化する。					
個別目標を達成するための事務事業(評価対象事務事業)の評価					
事務事業名	日系人就職促進プログラム事業				
平成20年度 予算額等	43 百万円(補助割合:「国10/10」[/][/]) 一般会計、年金特会、労働保険特会、その他()				
平成20年度 決算額	42 百万円				
実施主体	本省、厚生局、労働局(監督署、安定所、均等室)、検疫所 都道府県、市区町村、独立行政法人、社会福祉法人、公益法人 その他()				
事業の概要・必要性(事業の目的、対象、事業内容、事業の必要性等)					
日系人求職者に対して、安定した就労が可能となる就職の実現に向けて、専門の職業相談を行う「日系人就職促進ナビゲーター」の担当制による就職支援を実施する。 日系人重点支援地域の公共職業安定所9所(群馬局太田所、長野局松本所、岐阜局大垣所、美濃加茂所、静岡局浜松所、愛知局豊橋所、豊田所、刈谷所、三重局四日市所)に来所する外国人の新規求職件数は年々増加(H18:3,452人、H19:4,786人、H20:24,585人(業務取扱状況報告(職業安定局調べ)))しており、引き続き日系人労働者に対する就職支援を適切に実施する必要性は高いといえる。 今後は、同プログラムの対象者が増加することが予想されるところ、より効果的・効率的な事業の実施により、就職者数の増加を目指す。					
政府決定・重要施策との関連性					
特になし					
事業(予算)実績等	H16	H17	H18	H19	H20
予算推移(補正後) (百万円)	-	-	-	50	43
予算上事業数等 日系人就職促進ナビゲーター(人)	-	-	-	11	11
事業実績数等 日系人就職促進ナビゲーター(人)	-	-	-	11	11
実施状況の評価と今後の課題(改善点については期限を示す。)					
同プログラムを実施しているハローワーク(群馬局太田所、長野局松本所、岐阜局大垣所、美濃加茂所、静岡局浜松所、愛知局豊橋所、豊田所、刈谷所、三重局四日市所)に来所する外国人の新規求職件数は増加(H19:4,786人、H20:24,585人(業務取扱状況報告(職業安定局調べ)))しているため、引き続き日系人就職促進ナビゲーターによる支援が必要である。 今後は、同プログラムの対象者が増加することが予想されるところ、より効果的・効率的な事業の実施により、就職者数の増加を目指す。					

5. 評価結果の分類

1 施策目標に係る指標の目標達成率		
指標1	目標達成率	85%
指標2	目標達成率	95%
指標3	目標達成率	1%

<p>指標4 目標達成率 一％ (目標達成率を算定できない場合、その理由) 2010年までの目標であるため。(指標3)</p>
<p>2 評価結果の政策への反映の方向性</p> <p>i 施策目標の終了・廃止を検討(該当する場合に○) ii 施策目標を継続(該当する場合に次のいずれか1つに○) <input checked="" type="checkbox"/> (イ) 施策全体として予算規模の縮小等の見直しを検討 <input type="checkbox"/> (ロ) 見直しを行わず引き続き実施 <input type="checkbox"/> (ハ) 施策全体として予算の新規要求、拡充要求等の見直しを検討 iii 機構・定員要求を検討(該当する場合に○)</p> <p>(理由) 事業の実施状況等を踏まえ、効率的な運用を図ることなどで、予算規模の縮小を検討しているが、早急な対策が求められている分野については拡充を図るなど、施策目標の達成に向け、メリハリをつけた措置を講じる。</p>
<p>3 施策目標等に係る指標の見直し(該当するものすべてに○)</p> <p>(施策目標に係る指標) i 指標の変更を検討 ii 達成水準又は達成時期の見直しを検討</p> <p>(個別目標に係る指標) i 指標の変更を検討 ii 達成水準又は達成時期の見直しを検討</p> <p>(理由)</p>

6. 特記事項

- ①国会による決議等(総理答弁及び附帯決議等含む。)の該当
- (1) 有
(2) 具体的記載
- 定年の引上げ、継続雇用制度の導入等による65歳までの雇用機会の確保、高年齢者等の再就職援助の強化等所要の措置を講ずること等を内容とする「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律案」を第159回国会に提出した。同法律は、同年6月5日に成立し、6月11日に公布された。
- 「雇用保険法等の一部を改正する法律案に対する附帯決議」(平成15年4月15日衆議院厚生労働委員会)において、「高年齢者の65歳までの継続雇用を実現するため、法改正を含め高齢者雇用対策の抜本的な見直しを行うこと。」「雇用保険三事業の各種給付金等について、政策評価を適切に行い、今後とも必要な見直しを行うよう努めるとともに、中小企業の利用に配慮しつつ、不正受給の防止に万全を期すこと」とされている。
- 「雇用保険法等の一部を改正する法律案に対する附帯決議」(平成15年4月24日参議院厚生労働委員会)において「高年齢者の65歳までの継続雇用を実現するため、法改正を含め高齢者雇用対策の抜本的な見直しを行うこと。」「雇用保険三事業の各種給付金等については、政策評価を適切に行い、真に失業予防や再就職の促進に有用であると認められるものを実施するよう、不断の見直しを行うとともに、中小企業の利用促進に配慮しつつ、不正受給の防止にも万全を期すこと」とされている。
- 「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」が、平成20年12月26日に成立し、平成21年4月1日より段階的に施行されている。
「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案に対する附帯決議」(平成20年12月18日衆議院厚生労働委員会)において、「精神障害者を実雇用率に算定するに当たって、雇用率の達成指導を引き続き厳正に行う」、「精神障害者の雇用環境の整備を図るため、障害者本人及び企業に対する支援策の充実を図るとともに、公共職業安定所、地域障害者職業センター等の支援機関におけるカウンセラーの増員等相談・支援体制の整備に努めること」、「視覚・聴覚障害者、知的障害者、精神障害者、発達障害者等の個々の障害特性に応じてきめ細やかな支援を行うことが必要な

求職者が増加していることにかんがみ、適切な職業訓練の機会を十分確保するとともに、専門的な知識経験を有する者を公共職業安定所に相談員として配置する等相談支援体制の充実強化等により有効求職者の解消を図ること。また、職場定着を着実に進めるため、職場適応援助者（ジョブコーチ）として企業において障害者の就労支援の経験のある者を活用する等により、質を確保しつつ、必要な数の職場適応援助者の確保に努めること。」とされている。

○「障害者自立支援法案に対する附帯決議」（平成17年10月13日参議院厚生労働委員会）において、「障害者の雇用の促進に当たっては、障害者雇用促進法に盛り込まれている内容等を踏まえ、障害者雇用の場の創出・拡大に一層努めるとともに、雇用促進のための就労支援サービスと福祉サイドの生活支援サービス等が相互にかつ適切に利用できるためのマネジメント体制の充実を図ること。」とされている。

○「雇用保険法等の一部を改正する法律案に対する附帯決議」（平成21年3月27日参議院厚生労働委員会）において、「再就職が困難な障害者等に対して、きめ細やかな相談体制を充実する」とされている。

②骨太の方針・各種計画等政府決定等の該当
（※安心プラン・新雇用戦略等当省重要政策含む。）

(1) 有

(2) 具体的内容

経済財政改革の基本方針2007

「フリーターの常用雇用化やニートの職業的自立を促進する（略）」

・経済財政改革の基本方針2008

「今後3年間で、①若者について、ジョブ・カード制度の整備・充実、「フリーター等正規雇用化プラン」による100万人の正規雇用化、（略）を目指す。」

成長戦略実行プログラム（別紙）

1. 全員参加経済戦略

(1) 「新雇用戦略」の推進

(ア) 若者

3年間で100万人の正規雇用化を目指し、年長フリーターの職業意欲の喚起及びトライアル雇用等を活用した中小企業等とのマッチングの促進など「フリーター等正規雇用化プラン」に取り組む。

・新雇用戦略（平成20年4月23日 経済財政諮問会議外添臨時議員提出資料）

1. 働く意欲を有するすべての人たちの就業の実現

若者一若者の自立の実現

(1) 「フリーター等正規雇用化プラン（仮称）」の推進

◎就職氷河期に正社員になれなかった若者（年長フリーター、30代後半の不安定就労者）を重点に就職支援を集中的に実施。

◎職場定着までの一貫した支援により雇用・生活の安定を実現。

◎新たに30代後半の不安定就労者もトライアル雇用制度の対象者として積極支援。

◎若者の応募機会拡大に向けた企業の取組を促進。

新雇用戦略において、高齢層（60～64歳）の就業率を2010年に56～57%、65歳以上定年企業等の割合を2010年までに50%、「70歳まで働ける企業」の割合を2010年度までに20%、シルバー人材センター会員を2010年度までに100万人とすることが掲げられている。

・「成長力底上げ戦略」（平成19年2月15日「成長力底上げ戦略」構想チーム）の「就労支援戦略」に基づき策定された『「福祉から雇用へ」推進5か年計画』（平成19年12月26日厚生労働省）において、「地域の特性を生かした就労支援体制を全国展開」、「ハローワークを中心とした『チーム支援』」、「障害者雇用促進法制の整備」、「工賃倍増5か年計画」等により平成18年度を「助走期間」、平成19年度～23年度を「集中的強化期間」、平成22、23年度を「継続実施期間」とし、目標を定めて取り組むこととされている。

・「新雇用戦略」（平成20年4月23日経済財政諮問会議外添臨時議員提出資料）におい

て、「障害者等について、『福祉から雇用へ』推進5か年計画』（平成19年12月26日）に基づき、着実に就労による自立を図る」とされている。

- ・「経済財政改革の基本方針2008（平成20年6月27日閣議決定）において、「新雇用戦略」（平成20年4月23日経済財政諮問会議舩添臨時議員提出資料）を基本とした取組を行う」、「障害者等について、『福祉から雇用へ』推進5か年計画』（平成19年12月26日）に基づき、着実に就労による自立を図る」とされている。
- ・「障害者基本計画」（平成14年12月24日閣議決定）において「雇用・就業は、障害者の自立・社会参加のための重要な柱であり、障害者が能力を最大限発揮し、働くことによって社会に貢献できるよう、その特性を踏まえた条件の整備を図る。」とされており、障害者雇用率制度の運用や助成金、トライアル雇用をはじめとする各種事業の活用等により、障害者雇用の促進を図ることとしている。
- ・「重点施策実施5か年計画」（平成19年12月25日障害者施策推進本部決定）において、平成20年度からの5年間に重点的に取り組むべき課題について、120の施策項目並びに57の数値目標及びその達成時期等を定めている。
 (例)・雇用障害者数 64万人(平成25年度)、
 ・ハローワークでの障害者就職 24万人(平成20年度～平成24年度)
 ・福祉から一般就労への移行0.9万人(平成23年度)
- ・「日本経済の進路と戦略」（平成19年1月25日閣議決定）において、「心身の障害を抱える人が、就労等に積極的にチャレンジできるよう、相談、助言等の取組を強化する。」とされている。

③審議会の指摘

- (1) 有
- (2) 具体的内容

- ・「労働政策審議会建議」（平成16年1月）において、「高い就労意欲を有する高齢者が長年培ってきた知識と経験を活かし、社会の支え手として生き生きと活躍し続けることを可能とし、もって我が国経済社会の活力の維持を図るためには、高齢者が意欲と能力のある限り活躍し続けることができる環境を社会全体で築き上げていくことが必要である。」とされている。
- ・労働政策審議会障害者雇用分科会意見書(今後の障害者雇用施策の充実強化について、平成19年12月19日)において、「雇用、福祉、教育、医療等の各分野の関係機関が連携及び役割分担をしながら、地域ごとに就労支援のネットワークを構築することが適当」、「ハローワークは、地域のネットワークの構築に中核的な役割を果たすとともに、関係機関と連携して支援を行うために、支援機関等に対するコーディネート力を高めることが適当」、「障害者就業・生活支援センターは、全障害保健福祉圏域への計画的かつ早急な設置が必要」、「精神障害者については、精神障害者の特性に応じ、予算措置などによる雇用支援の一層の推進、充実を図ることが適当」等とされている。

④研究会の有無

- (1) 有
- (2) 研究会において具体的に指摘された主な内容

- ・「年齢にかかわらず働ける社会に関する有識者会議報告」（平成15年1月）において、「今後10年間で、65歳までの雇用を確かなものとするとともに年齢に関わりなく働ける社会の実現に向けた基盤整備の期間と位置づけ、政労使を始め関係者が一体となった取組を集中的に実施していくことが必要である。」とされている。
- ・「今後の高齢者雇用対策に関する研究会報告書」（平成15年7月）において、「当面の課題としては、年金支給開始年齢の引上げや団塊の世代の高齢化を踏まえ、雇用と年金との接続を強化し、少なくとも年金支給開始年齢となる65歳までは年齢が理由となって働くことが阻害されないシステムの整備を行っていくことが急務である。」とされている。

⑤ 総務省による行政評価・監視及び認定関連活動等の該当

- (1) 有
(2) 具体的状況

- ・ 総務省の行政監察による勧告「高齢者雇用対策に関する行政評価・監視結果に基づく勧告」(平成14年3月)において、「定年の引上げ、継続雇用制度の導入又は改善に係る公共職業安定所等における業務の適切な実施」や「各種助成金等の効果的支給」等について指摘がなされている。
- ・ 平成15年4月の総務省「障害者の就業等に関する政策評価書」においては、養護学校の高等部及び公共職業安定所等労働関係機関は、生徒の就業支援及び就業した卒業生の職場適応・定着支援に関して連携協力を図り、生徒・卒業者に対して総合的な指導・支援を行うこと、養護学校の高等部は、現場実習をより積極的に実施することが就業の促進及び職業生活への適応・定着に効果的であると指摘されている。
- ・ 平成19年度重要対象分野として「若年者雇用対策」が選定され、「平成19年度の政策評価の重要対象分野の評価結果等について(答申)」(平成20年11月26日政策評価・独立行政法人評価委員会)において、フリーター支援に関し、以下の指摘がなされている。
 - ・ フリーター支援策の効果に関して、答申では「年長化に伴いフリーターの常用雇用化がより困難となる中で、より多くのフリーター及び30代後半の不安定就労者に支援を提供していくこと、また、就職後の職場への定着を図る効果の高い支援策を見極めることが課題となっている。この課題を解決していくため①フリーター支援策の認知度及びサービスの充足状況を把握すること、②支援サービスを提供した若年者の属性(性別、年齢、学歴等)や支援後の定着状況の把握が求められる。」と記載されている。また、低学歴層及び女性のフリーターに対する支援に関して、答申では「フリーターへの固定化が懸念される低学歴層や求職活動に必ずしも積極的でない者の割合が高い女性について、現在、この両者に特化した施策は実施されていないことから、どのような施策が効果的であるのかを明らかにするための検証が求められる。」と記載されている。
 - ・ これについては、「個別目標3に関する評価」に記載したとおり、より多くのフリーター及び30代後半の不安定就労者への支援の提供及び就職後の職場への定着を図る効果の高い支援策については、平成20年度補正及び平成21年度予算により、就職氷河期に正社員になれなかった年長フリーター及び30代後半の不安定就労者を重点に、職業相談、職業紹介から職場定着に至るまでの一貫した支援等を実施するとともに、30代後半の不安定就労者まで拡大したトライアル雇用制度、年長フリーター及び30代後半の不安定就労者を積極的に正規雇用する事業主に対する奨励金(新設)を活用し、安定した就職につなげることとしているところであり、これら支援策の実施状況を把握する中で可能な範囲で支援サービスを提供した若年者の属性や支援後の定着状況等を把握する予定である。また、フリーター支援策の認知度及びサービスの充足状況、低学歴層や女性のフリーターに対する支援の検証については、現在、既存調査の分析等を含め、把握手法や検証方法について、有識者と意見交換しつつ検討を進めているところであり、今後、可能な範囲で把握に努めることとしている。

⑥ 会計検査院による指摘

- (1) 無
(2) 具体的内容

⑦ その他

7. 本評価書に関連する他の実績評価書

なし