

2017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）

2017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

2017年度の就職率は31.5%であり、目標の31.3%を上回った。

これは、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に応じたきめ細かな就職支援などを一層推進したこと等により、求職者の就職が促進されたものと考えられる。

② 人材確保対策コーナー設置ハローワークにおける人手不足分野の充足数について

2017年度の充足数の実績は26,898人であり、目標の26,800人を上回った。

これは、求職者に人材不足分野の仕事の魅力を伝えるとともに、求人者には求人充足のための支援を強化し、両者を結び付けるマッチング機会の拡充を図ったことにより、充足が促進されたものと考えられる。

③ ハローワークにおける正社員就職件数について

2017年度の正社員就職件数は752,590件であり、目標の760,000件を下回った。

これは、正社員求人の確保や、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、目標設定時の求職者数の減少見通し（対前年度比2.5%減）以上に求職者数（対前年度比4.6%減）が減少し、正社員就職件数の実績が伸び悩んだものと考えられる。

このため、ハローワークを利用していない潜在的求職者層への来所勧奨等の働きかけを行うとともに、引き続き、担当者制等による求職者の希望や経験等を踏まえた正社員求人への応募の働きかけ、応募書類の作成などきめ細かな相談支援に取り組む必要がある。

④ マザーズハローワーク事業（重点支援対象者の就職率）について

2017年度の重点支援対象者数の就職率の実績は92.9%であり、目標の89.3%を上回った。

これは、担当者制による積極的かつきめ細かな就労支援に取り組んだことにより、重点支援対象者の就職が促進されたものと考えられる。

⑤ 雇用保険受給者の早期再就職割合について

2017年度の雇用保険受給者の早期再就職割合は38.3%であり、目標の36.0%以上を上回った。

これは、雇用保険受給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だことにより、早期再就職割合が促進されたものと考えられる。

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、実践コース終了3か月後の就職率）について

2017年度4月1日から2017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58.3%、実践コースは65.1%であり、基礎コース及び実践コースともに目標の55.0%、60.0%を上回った。

これは、訓練開始前から訓練期間中、訓練修了後と一貫してきめ細かな就職支援を行ったことにより、訓練受講者の就職が促進されたものと考えられる。当該実績は年度前半に終了したコースの値であるが、2016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。

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について

2017年度の実績は67.0%であり、目標の65%を上回る結果となった。

これは、地方公共団体とハローワークの職員等で構成される就労支援チーム内の連携を密にしながら、就労支援を個々の支援対象者の状況に応じてきめ細かに実施したことにより、支援対象者の就職が促進されたものと考えられる。

ハローワークにおける職業紹介・人材確保等については、大半は目標を達成したものの、正社員就職件数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、求職者へのきめ細かな就職支援等の実施により積極的なマッチングを行うとともに、潜在的求職者層への来所勧奨等の働きかけを強化すべきである。

2. 失業なき労働移動の推進

- ⑧ 労働移動支援助成金（再就職支援コース）による再就職者に係る早期再就職割合について

2017年度の早期再就職割合は55.1%であり、目標の55%を上回った。

これは、2016年度以降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、真に支援が必要な対象者への早期再就職支援の実施に対するインセンティブが高まり、その効果が徐々に発現した結果、早期再就職が促進されたものと考えられる。

- ⑨ 労働移動支援助成金（再就職支援コース）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

2017年度の雇用形態がフルタイム労働者である者の割合は67.6%であり、目標の65.1%を上回った。

これは、2016年度以降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、フルタイム雇用における再就職支援の実施に対するインセンティブが高まり、その効果が徐々に発現した結果、雇用の質の向上が図られたものと考えられる。

- ⑩ 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

2017年度の出向・移籍の成立率は69.5%であり、目標の61%を上回った。

これは、雇用情勢の改善による受入れを希望する企業の増加と相まって、企業への訪問件数を増やし（2016年度168,358件→2017年度190,839件）、受け入れを希望する企業の情報や出向・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出向・移籍が促進されたものと考えられる。

労働移動支援助成金（再就職支援コース）については、早期再就職を果たした者の割合及び雇用形態がフルタイムである者の割合のいずれの目標も達成した。

引き続き2016年度以降に行った見直し内容の着実な実施や実態把握を行い、適宜見直しを図りつつ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による移籍・出向の成立率についても、目標を達成した。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

⑪ 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

2017年度の実績は約28.9万人であり、目標の29.2万人を下回った。

これは、担当者制による正社員就職に向けた就職プランの作成等の個別支援や関係団体との連携、長期不安定雇用者を対象とした支援等に努めたが、経済状況等を反映し45歳未満の新規求職者数が対前年度比で7.7%減少したこと等により紹介件数が減少し、実績が伸び悩んだものと考えられる。

このため、「わかものハローワーク」等の支援拠点において、就職支援ナビゲーターの配置等により、長期不安定雇用者に対する個別支援を強化するとともに、引き続き、トライアル雇用、特定求職者雇用開発助成金（長期不安定雇用者雇用開発コース）等の支援策の活用促進や、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による正社員就職を希望する若者の利用促進等を実施し、フリーター等の正社員就職の実現に取り組む必要がある。

⑫ 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

2017年度の実績は約19.7万人（大卒等約13.2万人、高卒等約6.5万人）であり、目標の19.1万人を上回った。

これは、学卒ジョブサポーターが大学への巡回等を通じ、未内定の大学生等に対し、新卒応援ハローワークの早期の利用を促すとともに、担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介を実施したほか、助成金の支給等を通じて3年以内の既卒者及び中退者で安定した職業に就いていない者の雇用を促したことにより、正社員就職が促進されたものと考えられる。

⑬ 外国人雇用サービスセンター等を経由した留学生の就職件数について

2017年度の実績は2,042件であり、目標の1,750件を上回った。

これは外国人雇用サービスセンター等における個別支援や来日して間も

ない留学生への就職意識啓発のほか、外国人雇用管理アドバイザーによる企業支援等を実施したことにより、留学生の就職が促進されたものと考えられる。

フリーター等の正社員就職件数については、目標達成に至らなかった。

このため、「わかものハローワーク」等の支援拠点において、就職支援ナビゲーター)の配置等により、長期不安定雇用者に対する個別支援を強化するとともに、引き続き、トライアル雇用、特定求職者雇用開発助成金(長期不安定雇用者雇用開発コース)等の支援策の活用促進や、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による正社員就職を希望する若者の利用促進等を実施し、フリーター等の正社員就職の実現に取り組むべきである。

また、学卒ジョブサポーターの支援による正社員就職者数についても、目標を達成した。

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による来所勧奨等に取り組むとともに、求人条件の見直し等に関する助言など企業の人材確保を支援し、マッチングの強化を図るべきである。

外国人雇用サービスセンター等を経由した留学生の就職件数については、目標を達成した。

引き続き学卒ジョブサポーターと大学等の担当者が連携し、来日して間もない留学生への就職意識啓発を実施するとともに、外国人雇用管理アドバイザーによる、企業に対する留学生採用促進のための採用時や人事労務管理上のコンサルティングを通じ、留学生の受入体制支援に努めるべきである。

4. 高齢者の就労促進

⑭ 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

2017年度の実績は、55～64歳が69.4%、65歳以上が60.4%であり、目標の75.8%、62.9%を下回った。

これは、2017年度から生涯現役支援窓口への支援対象者の誘導強化を行ったところ、支援対象者数(23,084人→37,656人)、就職者(16,330人→24,192人)ともに増加したものの、支援対象者が増加したことにより支援対象者層の裾野が広がり、より就職が困難な者が増加したため就職率が伸びなかったものと考えられる。

このため、これまで取組が不十分だった、より就職が困難な者に対する職

場見学や職場体験の活用促進、未充足求人を中心とした求人事業所に対する相談援助強化などによるマッチングの促進を図る必要がある。

⑮ シルバー人材センターにおける会員の就業数について

2017年度就業延べ人日数は、70,447,859人日であり、目標の71,000,000人日を下回った。

これは、会員数が減少した結果、就業できる会員が不足していたことや事業者と会員の求める仕事のミスマッチが生じていたこと等が考えられる。

このため、高齢退職者等へのセミナー等を実施し、高齢者にシルバー人材センターで働く魅力を広めることや、今までの働き方とは異なる働き方があることを伝え、不安を取り除くことにより、会員拡充やマッチングの向上を図るほか、「高齢者活用・現役世代雇用サポート事業」において、マッチング支援員を国庫補助の対象とすることでセンターが積極的にマッチング支援を行うことを促進する必要がある。

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は、55～64歳及び65歳以上ともに目標達成には至らなかった。

このため、これまで取組が不十分だった職場見学や職場体験の活用促進、未充足求人を中心とした求人事業所に対する相談援助強化などによるマッチングの促進を図るとともに、引き続き、生涯現役支援窓口の増設（29年110か所→30年度180か所）や窓口の増加に応じた職業相談員の配置等支援体制の確保に努めるべきである。

また、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、前年度実績から微減し、目標達成には至らなかった。このため、高齢退職者等へのセミナー等を実施し、高齢者にシルバー人材センターで働く魅力を広めることや、今までの働き方とは異なる働き方があることを伝え、不安を取り除くことにより、会員拡充やマッチングの向上を図るほか、「高齢者活用・現役世代雇用サポート事業」において、マッチング支援員を国庫補助の対象とすることで、センターが積極的にマッチング支援を行うことを促進すべきである。