

2020年度 職業安定分科会における年度目標の評価等について（案）

職業安定分科会において設定した2020年度の年度目標に対する評価、そして、新型コロナウイルス感染症の影響等も踏まえた今後の対応方針は、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

就職率の分母である「新規求職者数」については、新型コロナウイルスの感染状況に影響を受けた動きがみられ、例えば、感染拡大の時期には罹患防止のために来所を控える動きが生じ、また、感染の沈静化により社会経済活動のレベルが引き上がった時期には求職活動を再開する動き等もみられたが、総じてみれば、前者の要因がやや強く、年度平均の前年比は▲1.8%（年度平均の前年差：▲7,253件）となった。

就職率の分子である「就職件数」についても、新型コロナウイルスの感染状況に影響を受けた動きがみられ、特に、2020年4月には緊急事態宣言が発令され、社会経済活動に幅広く自粛が求められた時期には、大きな減少がみられた（4月：前月比▲21.0%、5月：前月比▲12.9%）。

足下では、デルタ株の影響もあり、新規感染者数が増加している中で、今後については、依然として不透明感・不確実性があるものの、ワクチン接種の更なる進展と感染対策の再徹底とあわせて、仮に感染症が沈静化し、ペントアップ需要の発生とともに、消費需要の喚起等を通じて、社会経済活動が回復していけば、労働需要が高まっていくことも期待される。

高まった労働需要に対し、求職者の希望内容や経験等を踏まえながら、担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介を引き続き実施し、再就職等を促進するため、より一層取り組んでいくべきである。また、求人者に対しても、必要な人材確保が実現できるよう、求人内容に係る条件緩和の働きかけや助言を行う等、労使がマッチングしやすいよう支援していくべきである。

さらに、感染状況に応じて、オンラインの活用も含めて、求職者の方の置かれている状況に応じた、きめ細やかな相談支援等にも取り組んでいくべきである。

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

人材確保対策コーナーにおいて支援している「医療,福祉」「建設業」「警備業」「運輸業」などの分野においても、コロナ禍における影響が強く現れており、都道府県労働局によれば、例えば、「医療,福祉」では感染拡大を防止するために通所サービスを休業する動き等がみられるといった情報、「警備業」ではイベント自粛に伴い警備員への需要が減退しているといった情報、「運輸業」では巣ごもり需要に伴う配送ニーズはあるが、観光産業が厳しい状況にある中で、タクシー・バス等の業種では厳しさがみられるといった情報もあり、企業の事業活動に不透明感・不確実性が広がった中で、労働需要も減退し、採用活動にも慎重さが増したことから、充足数が伸び悩み、2020年度は133,371件（103箇所）と、2019年度の145,434件（94箇所）から減少し、年度目標も下回った。

人材確保対策コーナーにおいて支援している「医療,福祉」「建設業」「警備業」「運輸業」などの分野においても、コロナによる影響が強く現れているものの、根本的な人手不足感の高い状況が続いており、一部の企業では求人を出している動きが続いているといった情報等もあり、引き続き、人材確保対策コーナーを通じた丁寧な支援を実施していくべきである。

特に、医療・福祉分野等については、医療福祉分野の求人取扱件数の多いハローワークにおける体制強化等により、未充足求人のフォローアップの徹底や有資格者への求人情報の提供等、マッチング支援の強化を図るべきである。

③ ハローワークにおける正社員就職件数について

2020年度の正社員有効求人倍率は、令和2年4月に0.99倍と1倍を下回り、その後、低下が続き、同年12月には0.77倍にまで低下した。年度末の令和3年3月には、0.84倍まで持ち直したが、依然として1倍を下回る水準が続いていた状況にあった。

こうした中、2020年度の正社員新規求人数の年度平均を産業別にみると、「構成比」については、「医療,福祉」が25.6%と最も高くなっており、次いで、「建設業」が18.5%、「卸売業,小売業」が11.2%、「製造業」が10.5%、「サービス業（他に分類されない）」が7.9%、「運輸業,郵便業」が7.5%等となっている。また、「前年度差」については、「製造業」が▲12,045人と減少幅が最も大きく、次いで、「卸売業,小売業」が▲11,034人、「医療,福祉」が▲10,921人、「宿泊業,飲食サービス業」が▲8,944人等となっている。

さらに、2020年度の正社員就職件数の年度平均を性別にみると、「男性」

が前年度比▲ 19.3%（前年度差 5,732 人）、「女性」が前年度比▲22.0%（前年度差 4,951 人）となっており、相対的には、女性への影響がやや大きかった。

製造業については、2020 年度の下期には外需の回復等により、持ち直しの動きがみられる産業（電子部品・電子デバイス・電子回路製造業、自動車・同付属品製造業関連等）も一部あったが、内需への関連が高い産業（食品製造業等）では、2020 年度を通じて厳しい状況がみられた。また、「卸売業、小売業」「医療、福祉」「宿泊業、飲食サービス業」においても、コロナ禍における影響が強く現れており、企業の事業活動に不透明感・不確実性が広がった中で、労働需要も減退し、雇入れの判断にも慎重さが増したことから、就職件数が伸び悩み、2020 年度は 498,263 人と、2019 年度の 627,278 件から減少し、年度目標も下回った。

直近の令和 3 年 7 月の正社員有効求人倍率は 0.94 倍となっており、持ち直しの動きが続いている。同月の正社員有効求人数についても、令和 2 年 3 月とおおむね同水準まで戻ってきており、このような労働需要を正社員希望求職者とマッチングさせていくことが重要である。

このため、希望内容や経験等を踏まえた求人情報の積極的な提供、応募書類の作成の助言・指導、担当者制によるきめ細かな支援などを行うとともに、求人者に対しては、求人内容の見直し、条件緩和の働きかけ、求人開拓の推進などにより、求職者のニーズにあった正社員求人の確保を図るべきである。

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

就職率の動向については、新型コロナウイルス感染症の影響を受け、求職活動を控える求職者の増加等により前年同期の水準を下回る期間があるものの、就職率は 9 割を超える水準で推移しており、年度目標を上回った。

なお、新型コロナウイルス感染症の影響を強く受けた業種は、パート・アルバイトとして就労する女性の非正規雇用労働者が多いといった状況を反映し、相対的に女性に強い影響が生じたが、その後、女性の非正規雇用労働者は、コロナ前に近い水準にまで増加がみられた（2020 年 3 月：1,460 万人⇒2021 年 6 月：1,545 万人）。

直近の令和 3 年 7 月では、デルタ株による新規感染者数の増加がみられる中で、パート・アルバイトは再度減少しており、引き続き適切な支援が必要である。このため、子育て中の女性等への支援はより一層重要であり、個々の求職者のニーズに応じた担当者制による一貫したきめ細かな職業相談・職業紹介、子育て中の女性等が仕事と家庭の両立を図りやすい求人の確保等に取り組むべきである。

⑤ 雇用保険受給者の早期再就職割合について

分母である「雇用保険受給者資格決定件数」については、前年度比+12.7%（前年差+17.2万人）となっており、また、分子である「早期再就職者数」については、前年度比▲8.2%（前年差▲4.3万人）となった。

2020年度の有効求職者をみても、前年度比+9.8%（前年差+16.8万人）となっており、年度末においても高止まりがみられ、早期再就職者数も伸び悩んだ。

こうした中で、雇用保険受給者の早期再就職割合は、2020年度は31.3%と、2019年度の38.4%から低下し、年度目標も下回った。

足下では、デルタ株の影響もあり、新規感染者数が増加している中で、今後については、依然として不透明感・不確実性があるものの、ワクチン接種の更なる進展と感染対策の再徹底とあわせて、仮に感染症が沈静化し、ペントアップ需要の発生とともに、消費需要の喚起等を通じて、社会経済活動が回復していけば、労働需要が高まっていくことも期待される。

高まった労働需要に対し、求職者の希望内容や経験等を踏まえながら、担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介を引き続き実施し、早期の再就職等を促進するため、より一層取り組むべきである。また、求人者に対しても、必要な人材確保が実現できるよう、求人内容に係る条件緩和の働きかけや助言を行う等、労使がマッチングしやすいよう支援していくべきである。

さらに、感染状況に応じて、オンラインの活用も含めて、求職者の方の置かれている状況に応じた、きめ細やかな相談支援等にも取り組むべきである。

⑥ 就職氷河期世代専門窓口における支援対象者の正社員就職率

分母である「就職氷河期世代専門窓口を活用された新規求職者」は12,948人となっており、分子である「正社員就職件数」は2,920人となった。

ハローワーク（全体）において、フルタイムでの就職を希望される就職氷河期世代の希望職種は、「事務的職業」「生産工程の職業」などが多い状況にある。総務省「労働力調査」によると、例えば、「事務従事者」が働いている産業の特徴について、2021年7月の構成比をみると、「卸売業、小売業」が14.5%と最も高くなっており、次いで、「製造業」が13.8%、「公務（他に分類されるものを除く）」が11.3%、「サービス業（他に分類されないもの）」が10.8%、「医療、福祉」が8.1%となっている。

こうした中で、2020年度の正社員新規求人数の年度平均の前年差を産業別にみると、「前年度差」については、「製造業」が▲12,045人と減少幅が最も大きく、次いで、「卸売業、小売業」が▲11,034人、「医療、福祉」が▲10,921

人などとなっており、相対的に「事務従事者」が多い産業において労働需要の減退がみられたことから、前年度との比較は出来ないものの、就職氷河期世代専門窓口を通じた就職については、厳しい環境にあったと考えられ、こうしたことから、年度目標を下回った。

就職氷河期世代の方々の課題は、新型コロナウイルス感染症の影響下にあっても、社会全体で受けとめるべき重要なものであり、より厳しい状況となることを防ぐため、引き続き着実に支援を実施することが求められる。このため、窓口担当者のノウハウの共有、好事例の横展開等を通じ、多様な状況にある就職氷河期世代の方々への就職支援に、より一層取り組むべきである。

⑦ 求職者支援制度による職業訓練の就職率

新型コロナウイルス感染症の影響により、非正規雇用労働者等の離職者が増加したことを受けて、訓練受講の申し込みは増えたものの、感染リスクを避けるため訓練の受講を控える動き等もみられた。

新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、先行きの不透明感が強いことから採用を抑制する動きがみられる中で2月から「コロナ対応ステップアップ相談窓口」を設置し、訓練受講前から訓練修了後において訓練受講者に対し、指定来所日におけるきめ細かな就職支援を行ってきたことから、把握可能な月である1、2月修了者の就職率をみれば、対前年同月差で上昇に転じている等、持ち直しの兆しもみられるが、年度で見れば感染症の拡大等により、年度目標を下回った。

引き続き、訓練受講者の個々の状況に応じてキャリアコンサルティングを実施するなど、きめ細やかな就職支援に取り組む。また、対象者層の多くが利用するわかものハローワークやマザーズハローワークにおいて制度の周知を行い、訓練が必要な者に対し、受講をあっせんする。それらを通じて、訓練開始前から訓練期間中、訓練修了後まで一貫してハローワークが早期の就職を支援していくべきである。

あわせて、新型コロナウイルスの影響で離職した方、休業中の方やシフト制で働く方などに対し、職業訓練の情報提供や受講斡旋、職業訓練の成果を踏まえた就職支援などをワンストップかつ個別・伴走型で提供するべきである。

⑧ 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

2020年度の実績は59.0%であり、目標の66.4%を下回った。新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響を受け、緊急事態宣言時を中心に求職者の就職活動の自粛、地方公共団体における窓口の臨時閉庁等により支援対象者

が減少したものの、7月以降の感染拡大の影響に伴う離職等によって生活困窮者が増加を続け、支援対象者数はほぼ前年度と同数(対前年度比0.9%減)となる中で、募集採用活動の抑制等により応募可能な求人の減少によりマッチングが進まず、就職者数及び就職率が大幅に減少(対前年度比10.6%減)した。

なお、個々の求職者の状況等に応じた地方公共団体とのチーム支援等のきめ細かな就職支援に取り組んだことから、就職率は6月を底として低下幅は縮小傾向となった。

新型コロナウイルス感染症の影響に伴う離職等により生活困窮者が増加している中で、早期に就労による自立を促進することが重要である。このため、地方公共団体の福祉担当と緊密に連携し、支援対象者を着実に就職に結びつけていくための支援に取り組むとともに、特に新型コロナウイルス感染症の影響等により増加している生活困窮者等に対する就労支援に集中的に取り組むべきである。

2. 成長分野等への人材移動

⑨ 労働移動支援助成金(再就職支援コース)による再就職者に係る早期再就職割合について

コロナ禍では、感染拡大防止のために社会経済活動を大きく抑制することが求められた一方で、人口減少社会における労働供給制約を抱える中、企業における潜在的な人手不足感が高い状況が継続し、雇用維持への支援ニーズが急激に高まったことから、前例にない雇用調整助成金の特例措置等を講じてきたこともあり、企業からの送件数は大幅に減少した。

また、新たに送付された労働者については、社会経済活動が鈍化した中、企業が採用活動に慎重になる動きがみられ、再就職に要する期間が長期化したことなどから、早期再就職割合は前年と同等の水準となった。

新型コロナウイルス感染症による雇用への影響が長期化する中で、これまで就業経験のない新たな分野への円滑な労働移動を望む求職者には、早期に再就職を実現するための支援に取り組んでいくことが必要である。このため、労働移動支援助成金(再就職支援コース)における早期再就職が実現した際の助成額の優遇等について周知に努めるとともに、こうした制度等を活用した支援を行っていくことで、早期再就職の後押しに取り組むべきである。

⑩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

コロナ禍では、感染拡大防止のために社会経済活動を大きく抑制することが求められた一方で、人口減少社会における労働供給制約を抱える中、企業における潜在的な人手不足感が高い状況が継続し、雇用維持への支援ニーズが急激に高まったことから、前例にない雇用調整助成金の特例措置等を講じてきたこともあり、企業からの送件数は大幅に減少した。

そうした中、新たに送件された労働者については、比較的無期雇用フルタイム労働者として再就職する割合が高い「離職前の雇用形態が無期雇用フルタイム労働者であった者」が再就職支援コースの対象となる再就職者に占める割合が上昇したことなどにより、総じてみれば、前年同期を上回る水準となった。

新型コロナウイルス感染症による雇用への影響が長期化する中で、これまで就業経験のない新たな分野への円滑な労働移動を望む求職者には、早期に再就職を実現するための支援に取り組んでいくことが必要である。このため、労働移動支援助成金（再就職支援コース）における無期雇用フルタイム労働者による採用等が実現した際の助成額の優遇等について周知に努めるとともに、こうした制度等を活用した支援を行っていくことで、安定的な雇用による再就職に繋がるよう取り組むべきである。

⑪ 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

緊急事態宣言下の4・5月は、分子である出向・移籍の成立件数の減少幅が分母である送件情報件数の減少幅よりも小さかったことにより、成立率は前年同月を上回った。その後、新型コロナウイルス感染症の影響により一時的に雇用過剰となった企業の雇用維持を支援するため、人手不足の企業等との間で在籍型出向制度を活用する場合の出向マッチングなどの施策を講じた。

この結果、一時的に雇用過剰となった企業からの送件が増加したことで、分母である送件情報件数の対前年同月でみた増加幅が分子である成立件数の増加幅を上回る水準で推移したことから、6月～9月の出向・移籍の成立率は前年同月を下回る傾向となった。その後、10、11月は前年同月を上回る水準で推移していたものの、令和3年1月の緊急事態宣言発令以降、特に3月は前年同月を大きく下回り、総じてみれば、2020年度は60.9%と、2019年度の63.1%から低下し、年度目標も下回る形となった。

新型コロナウイルス感染症による雇用への影響が長期化する中で、一時的に雇用過剰となった企業と人手不足の企業との間で在籍型出向制度を利用したマッチングの支援により一層取り組んでいくことが必要である。

このため、受入企業情報の収集や開拓に努めるとともに、キャリアコン

サルティグを通じた丁寧な職業相談を行うべきである。

また、新設された産業雇用安定助成金の活用を受入企業及び送出企業に促すことなどにより、在籍型出向を活用した雇用維持への支援に取り組むべきである。

3. 高齢者・外国人の就労促進

⑫ 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

2020年度の実績は、おおむね60～64歳の就職率は78.4%（目標76.3%）、65歳以上の就職率は75.7%（目標67.9%）と目標を共に上回った。

これは、コロナ禍においても熱心に求職活動を行う高齢求職者に対して支援チームによる職業相談・職業紹介や職業生活の再設計に係る就労支援等を総合的に実施したためであると考えられる。

コロナ禍で雇用情勢の先行きが不透明な中であっても、支援チームによるきめ細かな職業相談・職業紹介や職業生活の再設計に係る就労支援等に引き続き取り組むことで、1人でも多くの高齢者の就労実現に努めるべきである。

⑬ シルバー人材センターにおける会員の就業数について

シルバー人材センターにおける会員の就業数は、新型コロナウイルス感染症の影響により、感染防止のため社会経済活動が抑制される中で、特に高齢者は感染を忌避し、活動を控えたこと、発注者側にも需要の低下があったと考えられることから、会員数、受注件数が対前年度比で減少したため、年度目標を下回った。

新型コロナウイルス感染症の影響により、会員数、受注件数が対前年度比で減少したため目標達成に至らなかったところである。今後は、令和2年度第三次補正予算において措置し、令和3年度への繰越を行った「新型コロナウイルス感染症の影響による「新たな日常」の下で、必要な感染症防止対策や十分な就業機会の確保と創出」の予算を活用し、引き続き新型コロナウイルス感染症の影響に対応するため、「新たな日常」の下で、リモート環境の整備等必要な感染症防止対策を講じつつ、十分な就業機会の確保と創出を行うための取組を実施するべきである。

⑭ 外国人雇用サービスセンター等を経由した外国人求職者の就職件数について

外国人雇用サービスセンター等を経由した定住外国人等の就職件数は、4月から6月にかけて緊急事態宣言の影響等により、前年同月を下回ったもの

の、7月以降持ち直し、前年度を上回る実績となった。新型コロナウイルス感染症の影響等により雇用情勢に厳しさがみられる中増加した外国人新規求職者に対し、外国人雇用サービスコーナー等において積極的に就職支援に取り組んだことによるものと考えられる。

定住外国人等について、引き続き、新型コロナウイルス感染症等の雇用情勢への影響を注視しながら、専門相談員による外国人求職者の個々の状況に応じたきめ細かな相談支援を行うとともに、外国人が応募しやすい求人の開拓や改善等を実施することにより、更なる就職支援に取り組むべきである。

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は、令和2年3月卒業の既卒者に対する粘り強い就職支援等により、4月から9月にかけて前年同期を上回って推移した一方で、10月以降は前年同月を下回った。新型コロナウイルス感染症の影響等により、企業の採用計画の見直しや、採用活動の後ろ倒しなどの影響があったものと考えられる。

留学生について、引き続き、新型コロナウイルス感染症等の雇用情勢への影響を注視しながら、ハローワークと大学等の担当者との連携を強化し、留学早期からその後の就職・定着までの一貫した支援を実施するとともに、企業面接会等を通じて就職の機会をより一層提供できるように取り組むべきである。