

概要(実績評価書のポイント)

施策目標Ⅴ－3－1

高齢者・障害者・若年者や就職氷河期世代・外国人材等の
雇用の安定・促進を図ること

確認すべき主な事項（実績評価書）

測定指標について

1

各測定指標の目標達成状況の判断は適切か。

（注1）当該年度の実績値が集計中の場合は、過年度の実績値の推移や当該年度の実績値の速報値等から合理的に達成状況を判断する。

有効性の評価について

2

目標未達となった指標について、その要因が記載されているか。

3

目標を大幅に超過して達成した指標について、その要因が記載されているか。また、当初設定した目標値は妥当であったか。

4

外部要因等の影響について、適切に分析されているか。

効率性の評価について

5

目標未達となった指標に関連する事業の執行額の推移や実施方法は妥当であったか。

（注2）複数年度にわたり、目標未達が続いている場合には、当該指標に関連する予算額や実施方法に何らかの見直しが必要か。

6

施策目標全体としての執行率が低調な場合には、その理由と改善方策は記載されているか。

7

目標値を達成していることにより、直ちに効率的に施策が実施されているとは言えず、同水準のアウトプット又はアウトカムを達成する上で、効率的な手段で実施されたかについて説明が記載されているか。

現状分析について

8

各測定指標の達成状況、有効性及び効率性の評価の結果を踏まえ、施策目標の進捗状況の評価結果や今後の課題は記載されているか。

次期目標等への反映の方向性（施策及び測定指標の見直し）について

9

目標未達となった指標について、今後の具体的な改善策が記載されているか。

10

過年度の実績値の推移等から、既に役割を終えたと判断される測定指標はあるか。該当がある場合には、新たな測定指標をどうするか。

11

現状分析で記載した課題等に対応して、どのように対応していくのか。また、新たに測定指標等の設定の必要があるか。

12

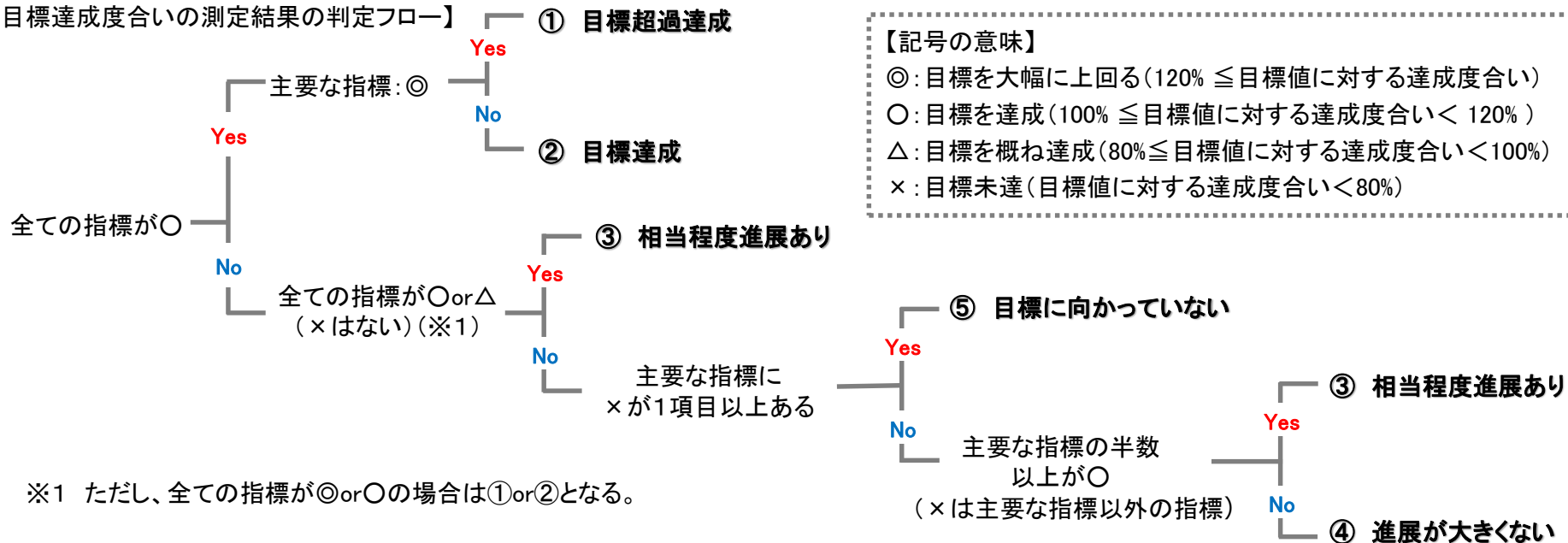
各指標の目標値の設定水準は、同様の考え方や水準を維持してよいか。

厚生労働省における施策目標の評価区分（目標達成度合いの測定結果）

○ 厚生労働省における政策評価実施要領 別紙1－4 実績評価書様式の記載要領

各行政機関共通区分	要 件
①目標超過達成	全ての測定指標の達成状況欄が「○」で、かつ主要な指標が目標を大幅に上回るもの
②目標達成	全ての測定指標の達成状況が「○」で、かつ主要な指標が目標を大幅に上回っていないもの
③相当程度進展あり	- 全ての測定指標の達成状況が「○」又は「△」（①もしくは②に該当する場合を除く）、もしくは、 - 主要な測定指標以外の一部の測定指標の達成状況が「×」となったが、主要な測定指標の半数以上が「○」で、現行の取組を継続した場合、相当な期間を要せずに目標達成が可能であるもの
④進展が大きくない	主要な測定指標以外の一部の測定指標の達成状況が「×」となり、かつ主要な測定指標の達成状況の「○」が半数未満で、現行の取組を継続した場合、目標達成に相当な期間を要すると考えられるもの
⑤目標に向かっていない	主要な測定指標の達成状況の全部又は一部が「×」となり、施策としても目標達成に向けて進展していたとは認められず、現行の取組を継続しても目標を達成する見込みがないもの

【目標達成度合いの測定結果の判定フロー】



厚生労働省における施策目標の評価区分（総合判定）

○ 厚生労働省における政策評価実施要領 別紙1－4 実績評価書様式の記載要領

【総合判定の区分】

総合判定区分		要件
A	目標達成	測定結果が①又は②に区分されるもの
		測定結果が③に区分されるもので、その他外部要因等を加えて総合的に判断し、目標を達成していると判断できるもの
B	達成に向けて進展あり	測定結果が③に区分されるもの（「目標達成」と判定されたものを除く。）
		測定結果が④に区分されるもの
C	達成に向けて進展がない	測定結果が⑤に区分されるもの

（参考1）主要な指標の選定要件

- 達成目標ごとに1つ以上主要な指標を選定しなければならない。
- 主要な指標の選定基準は、以下のいずれかに当てはまると思料される指標から選定する。
 - ① 当該指標の達成に向けて、多くの予算・人員等が投入されているもの
 - ② 当該指標について、国民の関心が高く行政上も課題となったもの
 - ③ その他、目標達成に向けて重要性が高いと判断するもの

（参考2）参考指標

- 当該施策目標の実績評価に当たって、達成すべき水準（目標値）を定める測定指標としては適さないが、施策の実施状況や、施策を取り巻く状況の変化を把握するために有益であると思われる指標。

（参考3）有効性の評価、効率性の評価、現状分析

有効性の評価

- 目標を達成している場合には、主として施策のどのような点が有効性を高めるのに寄与したのかを分析・説明する。
- 目標を達成できなかった場合には、その理由として以下の①～④等の観点から要因を分析・説明する。
 - ① 目標数値の水準設定の妥当性
 - ② 事前の想定と施策実施時期における客観情勢の乖離
 - ③ 施策の具体的な仕組上の問題点
 - ④ 予算執行面における問題点

効率性の評価

- アウトプットに対してインプットが適切なものになっているか（コストパフォーマンスの観点）の分析。
- 事前に想定した政策効果が得られたとしても、それに要するコスト（予算執行額や要した時間など行政として投入した全ての資源）が課題であれば、効率性は低いと評価され、改善が必要となる。

現状分析

- 有効性の評価及び効率性の評価の結果を踏まえ、施策目標についての総合的な評価や明らかになった課題を記載する。

【概要】令和3年度の実績評価書（施策目標V-3-1）

基本目標V：意欲のあるすべての人が働く事ができるよう、労働市場において労働者の職業の安定を図ること

施策大目標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1：高齢者・障害者・若年者や就職氷河期世代・外国人材等の雇用の安定・促進を図ること

現状（背景）

1. 高齢者雇用の現状

- ・ 労働力人口に占める65歳以上の者の割合は13.5%（R3年）と上昇し続けている。
- ・ 65歳までの高齢者雇用確保措置を実施済みの企業は99.7%（大企業99.9%、中小企業99.7%）
- ・ 70歳までの高齢者就業確保措置を実施済みの企業は25.6%（大企業17.8%、中小企業26.2%）



課題1

- ・ 65歳までの希望者全員の雇用機会の確保
- ・ 70歳までの就業機会の確保
- ・ 高齢者の再就職支援、キャリア形成支援、地域における多様な雇用・就業機会の確保



達成目標1 高齢者の雇用・就業機会の確保等



【測定指標】太字・下線が主要な指標

- 1 生涯現役支援窓口で就労支援チームの就労支援を受けた65歳以上求職者の就職件数（アウトカム）**
- 2 シルバー人材センター会員の就業数（アウトプット）
- 3 65歳～69歳の就業率（アウトカム）
- 4 60～64歳の労働者で一定割合以上の賃金の増額改定のあった労働者数（アウトカム）

2. 障害者雇用の現状

- ・ 民間企業における雇用状況は、障害者雇用者数が18年連続で過去最高を更新。近年は特に精神障害者の伸び率が高い。
- ・ 雇用率達成企業割合は47.0%（対前年比▲1.6pt）、障害者雇用ゼロ企業（R2年6月1日時点）のうち、新たに障害者を雇用した企業（R3年6月1日時点）の割合は12.5%（▲1.3pt）。



課題2

- ・ 定着支援の充実・強化
- ・ ノウハウ不足の企業等への一貫した支援
- ・ 雇用施策と福祉施策の更なる連携強化



達成目標2

障害者の雇用促進等



【測定指標】太字・下線が主要な指標

- 5 HWIにおける就職件数（アウトカム）**
- 6 障害者雇用率達成企業割合（アウトカム）**
- 7 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に移行した割合（アウトカム）**
- 8 （7の後）就職した割合（アウトカム）**

【概要】令和3年度の実績評価書（施策目標V-3-1）

基本目標V：意欲のあるすべての人が働く事ができるよう、労働市場において労働者の職業の安定を図ること

施策大目標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1：高齢者・障害者・若年者や就職氷河期世代・外国人材等の雇用の安定・促進を図ること

現状（背景）

3. 若年者雇用の現状

- ・ R3年3月卒業者の就職率は、コロナ禍の影響により前年より低下。
- ・ 新卒者・卒業後おおむね3年以内の既卒者専門の「新卒応援ハローワーク」や学生・生徒や既卒者の支援を専門に行う相談員である就職支援ナビゲーターによる、就職活動から職場で活躍するまでの総合的なサポートを実施。
- ・ フリーター数は、R3年は137万人（対前年比1万人増）。フリーター等の正社員就職促進のため、「わかものハローワーク」で担当者制による個別相談支援、定着支援等を実施し、R3年度は約10.8万人が就職。

課題3

- ・ 就職を希望しながら未就職のままで卒業する者や、最初の職場を早期に離職し、短期的な就業を繰り返す者も少なくない
- ・ 不本意非正規雇用労働者割合は、若年層が全年齢平均に比べて高い

達成目標3 若年者の雇用安定・促進

【測定指標】太字・下線が主要な指標

- 9 新卒応援HWの利用者数（アウトプット）
- 10 就職支援ナビゲーターの支援による正社員就職者数（アウトカム）**
- 11 わかものHW等の新規登録数（アウトプット）
- 12 わかものHW等を利用し就職したフリーターのうち、正社員として就職した者の割合（アウトカム）**

4. 外国人雇用の現状

- ・ R3年10月末の外国人労働者数は約173万人となり、H19年に外国人雇用状況の届出が義務化されて以来過去最多を更新したが、増加幅は縮小。
- ・ 外国人の非自発的離職の割合は一般と比較して高く、コロナ禍による景気変動の影響を受けやすい。
- ・ HWにおける外国人向け有効求人数は、2020年5月に2019年同月比で3割程度減少した後、徐々に持ち直し、2021年10月以降は2019年同月を上回る水準で推移。

課題4

- ・ 在留外国人の増加と多国籍化・多言語化への対応
- ・ コロナ禍の影響を受ける外国人労働者の増加

達成目標4 外国人材の安定した就労の促進

【測定指標】太字・下線が主要な指標

- 13 外国人雇用サービスコーナー等の職業相談件数（アウトプット）
- 14 外国人就労・定着支援事業受講者数（アウトプット）
- 15 外国人雇用サービスコーナー等を利用した外国人求職者の就職件数（アウトカム）**
- 16 外国人雇用サービスコーナー等を利用した外国人求職者の就職率（アウトカム）

5. その他生活困窮者等の就労支援

- ・ 生活困窮者等を対象に、地方公共団体へのハローワークの常設窓口の設置や定期的な巡回相談の実施等により、ワンストップ型の支援体制を整備。
- ・ 新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響に伴う離職等により、生活困窮者が増加。緊急事態宣言時を中心に求職者が就職活動を自粛。

課題5

母子家庭の母、生活保護受給者などの様々な就職困難者の雇用機会の確保

達成目標5

就職困難者等の円滑な就職等

【測定指標】太字・下線が主要な指標

- 17 特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）の支給対象者の事業主都合離職者割合（アウトカム）**
- 18 生活保護受給者等就労自立促進事業による相談件数（アウトプット）
- 19 生活保護受給者等就労自立促進事業による支援対象者の就職率（アウトカム）**

【概要】令和3年度の実績評価書（施策目標V-3-1）

総合判定

赤字は主要な指標

【達成目標1】高年齢者雇用

指標1: ○（目標達成率111%）
指標2: △（目標達成率96%）
指標3: ○（目標達成率101%）
指標4: ×（目標達成率0%）

【達成目標3】若年者雇用

指標9: △（目標達成率98%）
指標10: △（目標達成率95%）
指標11: ◎（目標達成率139%）
指標12: △（目標達成率99%）

【達成目標2】障害者雇用

指標5: ○（目標達成率107%）
指標6: △（目標達成率99%）
指標7: ○（目標達成率108%）
指標8: ○（目標達成率100%）

【達成目標4】外国人雇用

指標13: ○（目標達成率106%）
指標14: ×（目標達成率50%）
指標15: △（目標達成率83%）
指標16: △（目標達成率87%）

【達成目標5】その他生活困窮者等の就労支援

指標17: ◎（目標達成率142%）
指標18: ○（目標達成率105%）
指標19: ○（目標達成率104%）

【目標達成度合いの測定結果】

③（相当程度進展あり）

【総合判定】

B（達成に向けて進展あり）

（判定理由）

- ・ 指標4及び指標14が×
- ・ 主要な指標（赤字）である9指標には×はなく、5指標（半数以上）が◎or○である。
- ・ 評価基準に照らし、測定結果は③に、総合判定は、B（達成に向けて進展あり）と判断。

施策の分析（有効性の評価）

【達成目標1】高年齢者雇用

〔1.ハローワークにおける就職相談、高年齢労働者の雇用支援〕

- ・ 「生涯現役支援窓口」のチームによる就労支援を受けた65歳以上求職者の就職件数（指標1）は、目標達成。
- ・ 65～69歳の就業率（指標3）も目標達成

〔2.高年齢労働者の処遇改善〕

- ・ 指標4は目標未達。未達要因は、新型コロナウイルス感染症の影響により、高年齢労働者の賃金の増額改定に取り組む事業主が少なかったこと等によるもの。

〔3.高年齢者の就業機会の拡大や活躍促進〕

- ・ 指標2は目標未達。未達要因は、新型コロナウイルス感染症の影響により、高齢者が就業を控えたこと等によるもの。

【達成目標2】障害者雇用

- ・ HWにおける障害者の就職件数（指標5）、近年就職件数が増加しているが、職場定着に課題の多い精神障害者雇用の支援に関する指標（指標7及び指標8）は、目標達成。
- ・ 障害者の雇用率達成企業割合（指標6）は目標を僅かに下回った。要因は、新型コロナウイルス感染症の影響により、企業からの感染防止を理由としたHWの訪問申出の拒否、テレワーク勤務による企業担当者不在等により、事業所訪問等や有効な雇用指導が十分に行えなかったため。

【達成目標3】若年者雇用

〔1.新卒者等に対する就職支援〕

- ・ 新卒応援HWの利用者数（指標9）が目標を僅かに下回った要因は、コロナ禍の影響等による新卒応援HWへの来所者数の伸び悩みによるもの。
- ・ 就職支援ナビゲーターの支援による正社員就職件数（指標10）が目標を僅かに下回った要因は、上記のほか、一部の業種（観光等）における求人にも厳しさが残っていたこと等によるもの。

〔2.フリーターに対する就職支援〕

- ・ わかものHW等を利用し就職したフリーターのうち、正社員として就職した者の割合（指標12）が目標を僅かに下回った要因は、新型コロナウイルス感染症の影響や、就職までに時間を要し、結果的に非正規による就職を選択するなどの特に難しい課題を抱える対象者がいたこと等によるもの。

【達成目標4】外国人雇用

- ・ 外国人就労・定着支援事業の受講者数（指標14）の目標未達の要因は、新型コロナウイルス感染症の影響により、当初計画していた集合型研修コースの中止が重なったこと等によるもの。
- ・ 外国人雇用サービスコーナー等を利用した外国人求職者の就職件数（指標15）及び就職率（指標16）の目標未達の要因は、訪日外国人観光客の入国規制による外国人観光客向けの就職先の減少等によるもの。

【達成目標5】その他 ⇒ 目標達成

【概要】令和3年度の実績評価書（施策目標V-3-1）

施策の分析（効率性の評価）

【達成目標1】 高齢者雇用

- ・ 65歳以上求職者の就職件数の単位当たりコストが低下（R2年度：67,164円 ⇒ R3年度：62,190円）
- ・ 高齢労働者処遇改善促進助成金はR3年度実績値（0人）や**今後の高齢雇用継続給付の受給者数の推移等を踏まえ、必要経費を見直し、助成金のR4年度予算額は減額**（R3年度予算額：3,219,383千円 ⇒ R4年度予算額：2,258,980千円）
- ・ シルバー人材センター会員数の減少傾向、新型コロナの影響で目標を僅かに下回ったが、**予算額は減少する中で、就業数自体は微増しており、効率的な取組**が行われていると評価。

【達成目標2】 障害者雇用

- ・ 新型コロナの影響や法定雇用率の引き上げがあった中でも、**人員体制を変えずに目標を達成or概ね達成**（指標5、指標6）。
- ・ R2年度から、就職準備段階から就職まで一貫した支援が行えるよう、**精神障害者雇用トータルサポーターが職業紹介も実施できるよう運用変更**。
- ・ R3年度は、精神障害者の就労支援にあたり、HWと医療機関との連携体制が一定程度構築されたことから、**就職支援コーディネーター（医療機関連携支援分）を廃止し、求職者支援を行う精神障害者雇用トータルサポーターの配置人数を削減**（R2年度：237人 ⇒ R3年度：229人）。

【達成目標3】 若年者雇用

- ・ **R2年度当初予算で、フリーター等支援事業の就職支援ナビゲーターを学卒ジョブサポーターに統合した上で、員数削減。また、R2年度補正予算で、新型コロナ対策として、就職支援ナビゲーターの増員等**を行ったことにより、単位当たりコストは上昇したが、**R4年度は員数の削減や支援対象の重点化等の支援体制の見直し**を実施。
- ・ **令和元年秋の年次公開検証の指摘を踏まえ、わかものハローワークの体制縮小や就職支援ナビゲーターの削減等**を行ってきた。令和4年度行政事業レビュー（公開プロセス）でも、実績に応じた体制縮小等について指摘があったことから、一層の効率化について検討中。

【達成目標4】 外国人雇用

- ・ 外国人雇用サービスコーナー等での職業相談件数については、専門相談員の増員や映像通訳の試行的な実施等、多言語に対応した就職相談体制の見直しを実施したことにより、コロナ前の水準に比べ増加。**令和3年度執行率は概ね例年同水準、相談1件当たりの経費（執行額／職業相談件数）は妥当**。（参考1） 相談1件当たりの経費 H29年度：5,573円、H30年度：5,432円、R1年度：5,993円、R2年度：2,174円、R3年度：3,090円
- ・ 外国人雇用サービスコーナー等での就職支援については、R3年度はコロナ禍の影響により、外国人観光客向けの就職先の減少等により、例年よりも就職件数が減少したため、**就職率も目標を下回っているが、令和3年度執行率は概ね例年同水準、主として就職支援を担当する相談員1人当たりの就職件数（就職件数／相談員数）は妥当**。

（参考2） 相談員1人当たりの就職件数 H29年度：78.7件、H30年度：82.2件、R1年度：105.8件、R2年度：99.0件、R3年度：82.4件

- ・ 外国人就労・定着支援事業は、新型コロナウイルス感染症の影響により、集合型研修の中止等が重なったため目標を下回ったものの、**必要に応じてオンライン研修の実施に切り替えたことで、オンライン研修受講修了者数が令和2年度比で約3倍増加し、受講機会確保のための効率的な取組として評価**。

【達成目標5】 その他

- ・ 雇用対策を実施する労働局で職業紹介を伴う助成金の支給も実施し、**事業主への助言、助成金案内、職業紹介を一体的に行うことで効率化**。
- ・ 生活保護受給者等就労自立促進事業は、**地域ニーズに応じて常設窓口又は巡回等によるワンストップ型の就労支援体制を整備しており、効率的な取組**が行われていると評価。

施策の分析（現状分析）

【達成目標1】高年齢者雇用

- ・ **65歳以上の新規求職者数は**、生涯現役窓口での就労支援チームによる支援を開始したH28年度は約46万人であったが、R3年度は約70万人と**約39%増加**。今後も求職者数の増加が見込まれる中で、就労支援チームの果たすべき役割は大きい。
- ・ 70歳までの高年齢者就業確保措置の導入に向け、法に基づく指導・普及、事業主に対する個別相談・援助、優良事例の普及促進等を行う。
- ・ **高年齢労働者の処遇改善に向け、事業主が賃金の増額改定に取り組みやすい仕組みとなるよう事業の在り方について検討を進める。**
- ・ **シルバー人材センター会員数は減少傾向**。高齢者の就業ニーズとのミスマッチを解消するとともに、潜在するシニア人材の掘り起こしを進める必要。

【達成目標2】障害者雇用

- ・ **HWにおける障害者の就職件数は対前年度比7.1%増となったが、コロナ禍前の状態に戻っていない**。その要因としては、特に、障害者の就職件数の多い「事務的職業」、「サービスの職業」、「運搬・清掃・包装等の職業」の障害者専用求人の回復が遅れていることが考えられる。
- ・ **民間企業における障害者の雇用率達成企業割合は、対前年度比1.7%減**。また、障害者雇用ゼロ企業の状況は、新たに障害者を雇用した企業数が3,466社（前年比291社減）と減少した一方で、前年から引き続きゼロ企業となった企業数は24,265社（前年比729社増）と増加したことにより、**ゼロ企業脱却割合は12.5%と前年比1.3%減**。これらの要因としては、前述のとおり、事業所訪問等や有効な雇用指導が十分に行えなかったため（6頁参照）。
- ・ 精神障害者トータルサポーターについては、精神障害の特性により、新型コロナウイルス感染症による社会の変化や今後への不安を強く感じ、求職活動の実施が難しくなるケースがあり、R2年度は就職者割合が目標値を下回った。
- ・ 上記を踏まえ**R3年度は**、コロナ禍で職場実習が制限される中で、ナビゲーションブックや就労パスポート等の作成支援を通じて、障害特性やアピールポイント、希望する配慮等の整理し事業主に伝える等により、**支援中断者が減少したことから目標値を上回った**。

【概要】令和3年度の実績評価書（施策目標V-3-1）

施策の分析（現状分析）

【達成目標3】若年者雇用

- ・ 新卒応援HWの利用者数は目標未達となったが、目標達成率及び実績数は大幅に改善。今後の目標値は、学生数の減少や最近の利用状況等を踏まえて設定するとともに、目標達成に向けて、オンラインの一層の活用等に取り組む必要がある。
- ・ 就職支援ナビゲーターの支援による正社員就職件数は、目標達成率及び実績数は大幅に改善。目標達成に向けて、引き続き、大学等との連携強化等を実行していく。
- ・ わかものHW等の新規登録者数は目標値を大きく上回ったことから、目標値の見直しが必要。
- ・ わかものHW等を利用し就職したフリーターのうち、正社員として就職した者の割合は目標未達となったが、実績値は前年度と比べて改善している。目標達成に向けてこれまでの取組を着実に実施するとともに、オンラインの一層の活用等に取り組む必要がある。

【達成目標4】外国人雇用

- ・ R3年10月末時点の外国人労働者数は1,727,221人（前年比0.2%増）で、コロナ禍で外国人労働者の新規流入が停止する中でも、9年連続で過去最多を更新。今後は、労働市場における外国人労働者の状況をより詳細に把握・分析し、外国人労働者の雇用支援を行う必要がある。
- ・ 特に、永住者等の在留資格を有する者や専門的・技術的な資格を有する者が増加しており、HWでの支援が必要な外国人労働者数は、コロナ後に増加が見込まれ、引き続き、多言語相談等の体制整備を行う必要がある。

【達成目標5】その他

- ・ 高齢者や障害者等の就職困難者の雇用機会の確保や職場定着のために必要な助成金。
- ・ 新型コロナの影響が長引き不透明感があるため、引き続き、地方公共団体と連携し、就職困難者等に対し、関係機関の支援チームによる就労支援に取り組む。

【概要】令和3年度の実績評価書（施策目標V-3-1）

次期目標等への反映の方向性（施策及び測定指標の見直しについて）

【達成目標1】 高齢者雇用

- ・ 指標1（生涯現役窓口で就労支援チームの就労支援を受けた65歳以上求職者の就職件数）は、引き続き目標達成を目指し、より効果的なチーム支援のあり方を検討する。
- ・ 指標2（シルバー人材センター会員の就業数）は、コロナ禍でも高齢者が継続して就業することが可能な就業先の開拓等により、目標達成を目指す。
- ・ 指標3（65歳～69歳の就業率）は、令和7年度の目標値達成を目指す。
- ・ 指標4（60歳～64歳までの高齢労働者のうち一定割合以上の賃金改定のあった労働者数）は、事業主が取り組みやすい仕組みとなるよう事業の在り方について検討を進める。

【達成目標2】 障害者雇用

- ・ 指標5（HWにおける就職件数）は、引き続き、担当者制等による障害特性に応じた相談・紹介、HW・地域障害者職業センター・障害者就業・生活センター等の地域の関係機関との連携（障害者向けチーム支援）、オンラインを活用した面接や職場実習等により、目標達成を目指す。
- ・ 指標6（障害者雇用率達成企業割合）は、労働局で特に障害者雇用のない企業に対する分析を行い、優先的に支援を行う企業を選定し、戦略的に積極的な事業所訪問や相談・セミナー等を行うなど、効率的・効果的支援を行う。
- ・ 指標7及び指標8（精神障害者トータルサポーター関係（移行率・就職率））は、引き続き、精神障害者に対する就職準備から就職後までの支援や、事業主に対する雇用促進・職場定着のための支援の実施により、目標達成を目指す。

【達成目標3】 若年者雇用

- ・ 指標9（新卒応援HWの利用者数）は、直近3か年の実績値（平均値）をもとに設定する。
- ・ 指標10（就職支援ナビゲーターの支援による正社員就職者数）は、学生数の減少や支援対象者の重点化等に伴う就職支援ナビゲーターの削減等を踏まえて設定する。
- ・ 指標11（わかものHW等の新規登録数）は、大幅に目標値を超えていることから、最近の実績（平均値）をもとに設定する。
- ・ 指標12（わかものHW等を利用し就職したフリーターのうち、正社員として就職した者の割合）は、これまでと同水準の目標を維持する。

【達成目標4】 外国人雇用

- ・ 指標13（外国人雇用サービスコーナー等の職業相談件数）は、R3年度に目標値を達成したことから、R4年度目標値は過去3年度平均をとり、目標水準を引き上げる（R4年度目標値：300,000件）。
- ・ 指標15及び指標16（外国人雇用サービスコーナー等を利用した外国人求職者の就職件数及び就職率）は、R4年度目標値は過去3年度平均とする。
- ・ 指標14（外国人就労・定着支援事業受講者数）は、R3年度は新型コロナウイルス感染症の影響で受講者数が減少したが、R4年度以降は受講者数が戻るが見込まれるため、R4年度目標値は5,500人とする。また、受講者の就労・定着の促進を図るためには、当該事業における研修コースの質を担保する必要があることから、新たな指標として「受講者アンケートにおいて満足していると回答した者の割合」を設定する。
- ・ 国内企業で勤務する外国人労働者の賃金や勤務形態、労働時間等を把握できる統計をR5年度に新設する方針であり、今後、外国人労働者の待遇改善や就業支援、専門性の高い人材と企業とのマッチングなどに活用する予定。

【達成目標5】 その他

- ・ 指標17～指標19は引き続き目標達成を目指す。

生涯現役支援窓口事業の概要

令和4年度予算額 2,863,091（3,016,934）千円

- 300箇所のハローワークに高齢求職者の支援に取り組む「生涯現役支援窓口」を設置し、職業生活の再設計に係る支援等、チーム支援を総合的に実施しつつ、特に65歳以上の者の再就職支援を重点的に取り組む。

ハローワーク

生涯現役支援窓口

<支援対象者>

- 概ね60歳以上の高齢求職者

<主な支援内容>

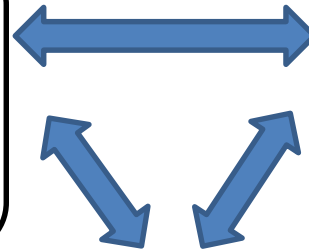
- 高齢期の生活を踏まえた職業生活の再設計や年金受給者である求職者の職業生活に係る相談・援助
- 本人の状況に応じたチームによる手厚い支援
- 高齢求職者向け求人情報の開拓・提供（65歳以上が就業可能な短時間の求人開拓を強化）
- シルバー人材センターとの連携した軽易な就業等に関する情報の提供
- 地方自治体と連携した高年齢者支援の実施

【就労・生活支援アドバイザー167人(139人)】

<主な支援業務>

- 個々のニーズ等を踏まえた「生涯設計就労プラン」策定
- キャリア・コンサルティング、生活設計に係るガイダンス、就労後のフォローアップの実施
- 職場見学・職場体験・セミナー等の実施に係る企画調整 等

<支援体制>



【求人者支援員 178人(208人)】

<主な支援業務>

- ◆ 65歳以降でも活躍できる求人の開拓
- ◆ 高齢者の職域の拡大に係る事業主へのアドバイス
- ◆ シルバー人材センターでの軽易な就業等に関する情報収集 等

【職業相談員 300人(300人)】

<主な支援業務>

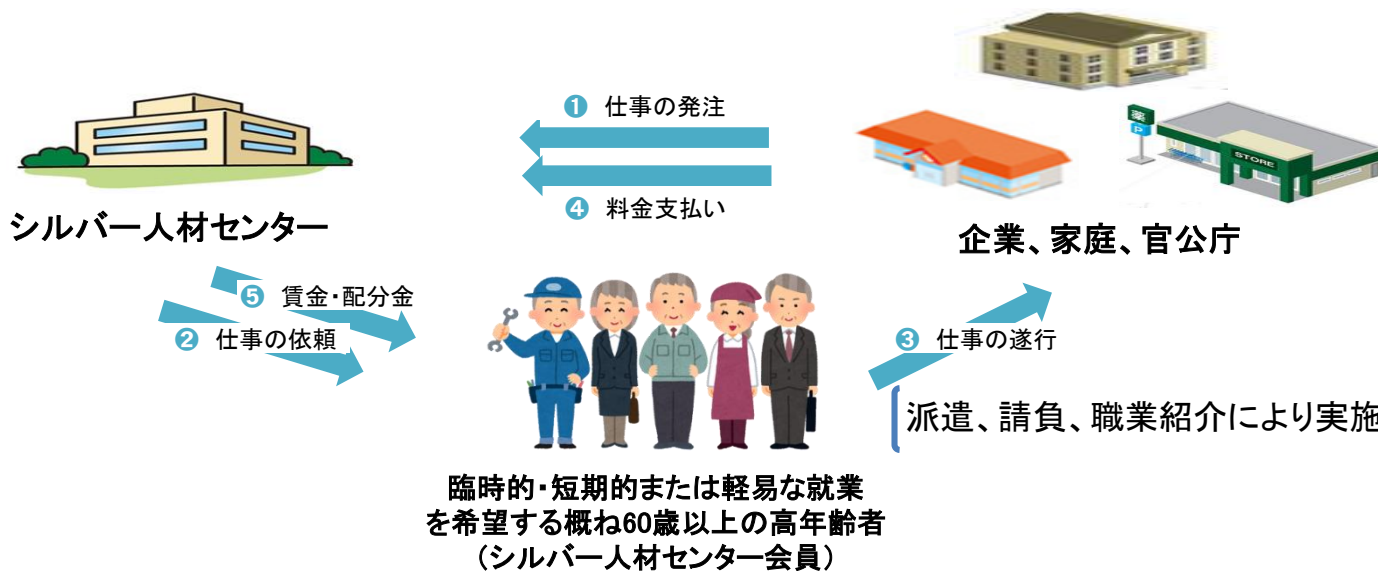
- 「生涯設計就労プラン」に基づく職業相談・職業紹介等の実施 等

シルバー人材センター事業（概要）

臨時的・短期的または軽易な就業(*)を希望する高年齢者に、シルバー人材センターが就業機会を提供

○ シルバー人材センターの概要(令和3年度)

団体数1,307団体、会員数68.7万人(男性45.3万人・女性23.4万人)、平均年齢74.1歳、月平均収入3.8万円



地域の経済・社会の維持・発展 など

企業等の人手不足の解消、現役世代の下支え

高齢者の生きがいの充実、健康の維持増進、生活の安定

○ シルバー人材センターが扱う仕事

介護施設・育児施設・スーパーマーケット等への派遣、
福祉・家事援助サービスや清掃、自転車置き場管理、公園管理、植木剪定 など

* おおむね月10日程度以内、または、1週間当たりの就業時間が20時間を超えない就業

高年齢者雇用制度の概要

○ 60歳未満の定年禁止（高年齢者雇用安定法第8条）

事業主が定年を定める場合は、その定年年齢は60歳以上としなければならない。

○ 65歳までの雇用確保措置（高年齢者雇用安定法第9条）

定年を65歳未満に定めている事業主は、以下のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を講じなければならない。

① 65歳まで定年年齢を引き上げ

② 65歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度等）を導入

平成24年度の法改正により、平成25年度以降、制度の適用者は原則として「希望者全員」となった。

ただし、24年度までに労使協定により制度適用対象者の基準を定めていた場合は、その基準を適用できる年齢を令和7年3月31日までに段階的に引き上げること（経過措置）が可能。

③ 定年制を廃止

※高年齢者雇用確保措置の実施に係る公共職業安定所の指導を繰り返し受けたにもかかわらず何ら具体的な取組を行わない企業には勧告書の発出、勧告に従わない場合は企業名の公表を行う場合がある。

※いずれかの措置を会社の制度として導入する義務であり、個々の労働者の雇用義務ではない。

○ 70歳までの就業確保措置（高年齢者雇用安定法第10条の2）＜令和3年4月1日施行＞

定年を65歳以上70歳未満に定めている事業主又は継続雇用制度（70歳以上まで引き続き雇用する制度を除く。）を導入している事業主は、以下のいずれかの措置（高年齢者就業確保措置）を講ずるよう努めなければならない。

※ただし、創業支援等措置（④、⑤）については過半数組合・過半数代表者の同意を得て導入。

① 70歳まで定年年齢を引き上げ

② 70歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度等）を導入（他の事業主によるものを含む）

③ 定年制を廃止

④ 70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入

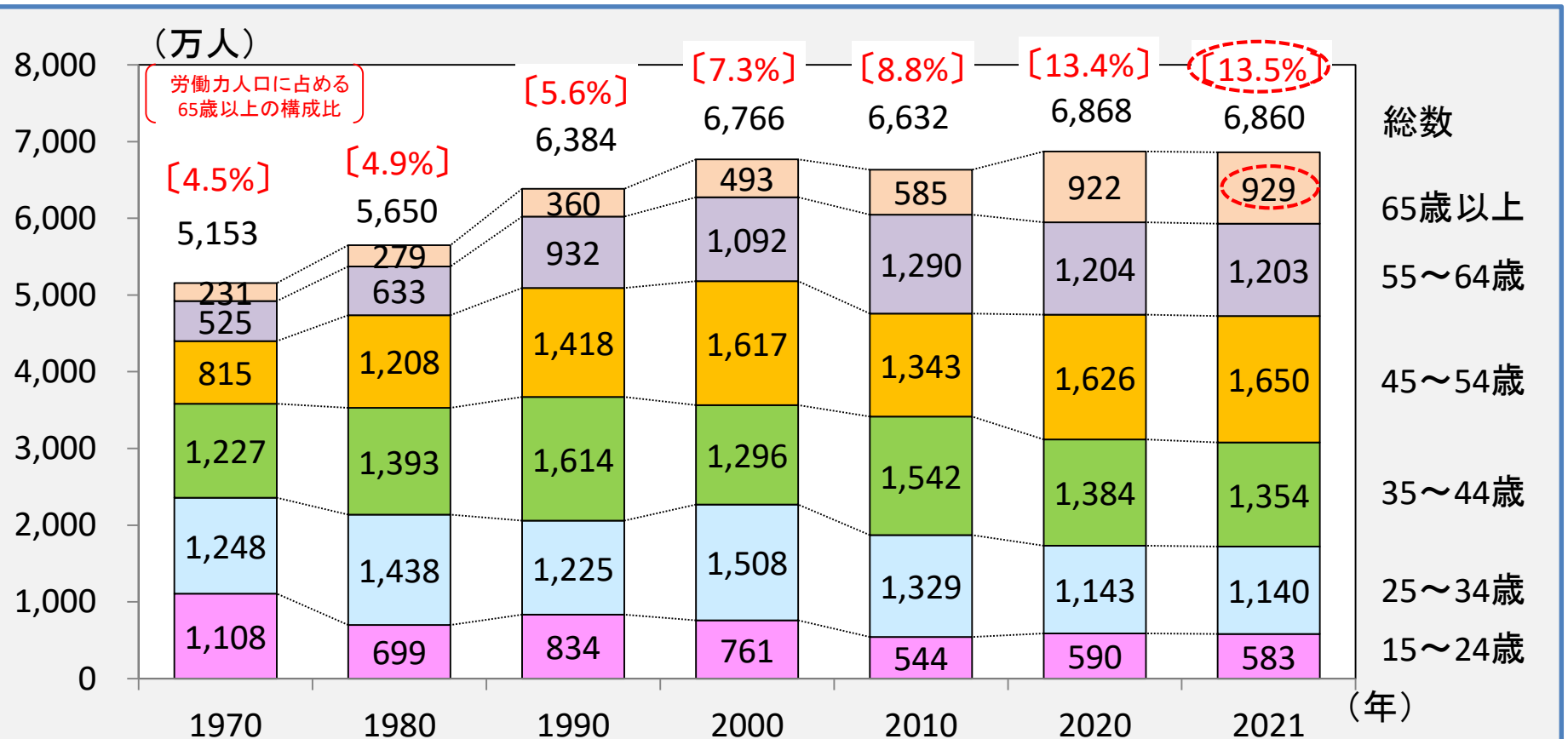
⑤ 70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入

a.事業主が自ら実施する社会貢献事業

b.事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業

労働力人口の推移

高齢者の労働力人口は年々増加。



資料:総務省統計局「労働力調査」(2022)(基本集計)

(注) 1. 「労働力人口」とは、15歳以上の人口のうち、「就業者」と「完全失業者」を合わせたものをいう。

2. 1970年は、沖縄県を含まない。

令和3年「高年齢者雇用状況等報告」の集計結果概要①

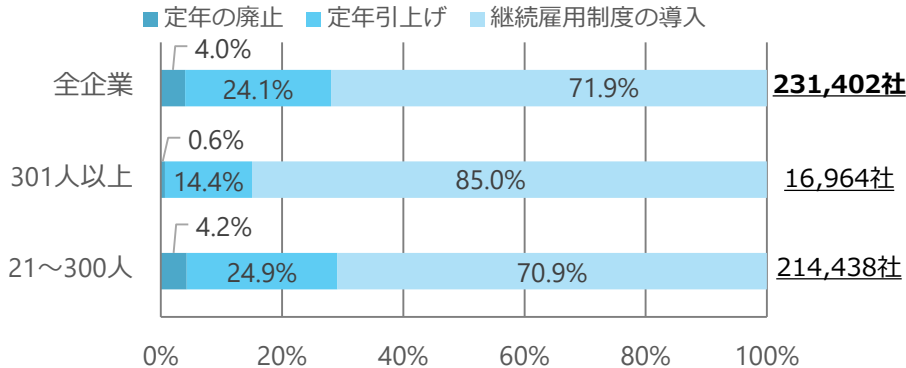
令和3年6月1日現在

〈集計対象〉全国の常時雇用する労働者が21人以上の企業232,059社〈大企業(301人以上規模):16,968社、中小企業(21~300人規模): 215,091社〉

1. 65歳までの高年齢者雇用確保措置の実施状況

- 雇用確保措置の実施企業数(割合) : 231,402社 (99.7%)
- ※ 31人以上規模企業における雇用確保措置の実施企業数(割合) : 174,078社 (99.9%)

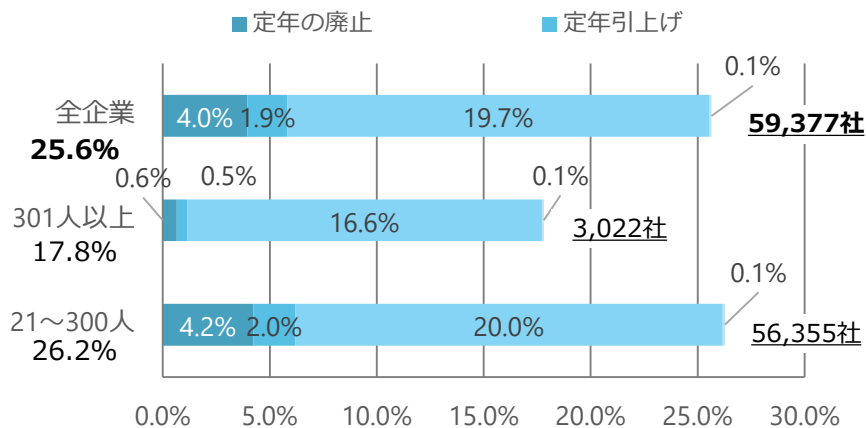
実施企業における措置の内訳



2. 70歳までの高年齢者就業確保措置の実施状況

- 就業確保措置の実施企業数(割合) : 59,377社 (25.6%)

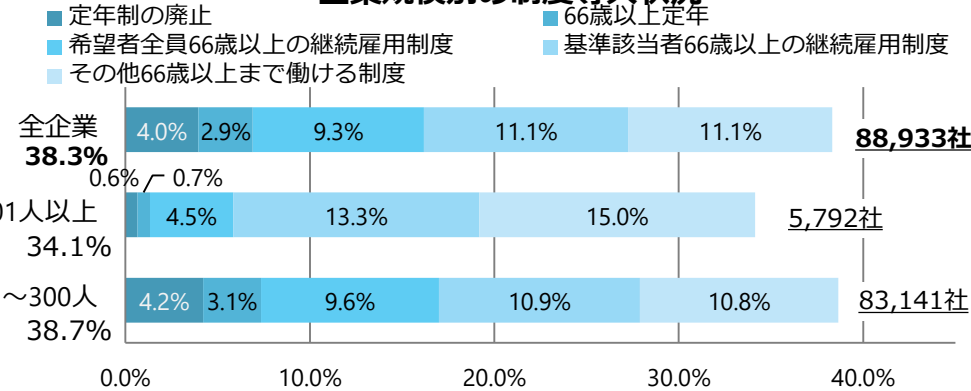
企業規模別の措置実施状況



3. 66歳以上まで働ける制度のある企業の状況

- 66歳以上まで働ける制度のある企業数(割合) : 88,933社 (38.3%)

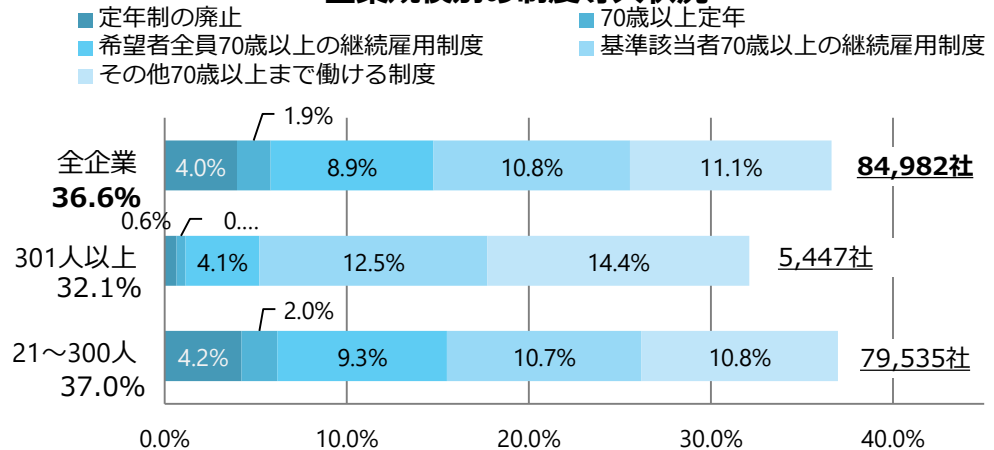
企業規模別の制度導入状況



4. 70歳以上まで働ける制度のある企業の状況

- 70歳以上まで働ける制度のある企業数(割合) : 84,982社 (36.6%)

企業規模別の制度導入状況



令和3年「高年齢者雇用状況等報告」の集計結果概要②

5. 定年等の状況に係る時系列データ（参考）

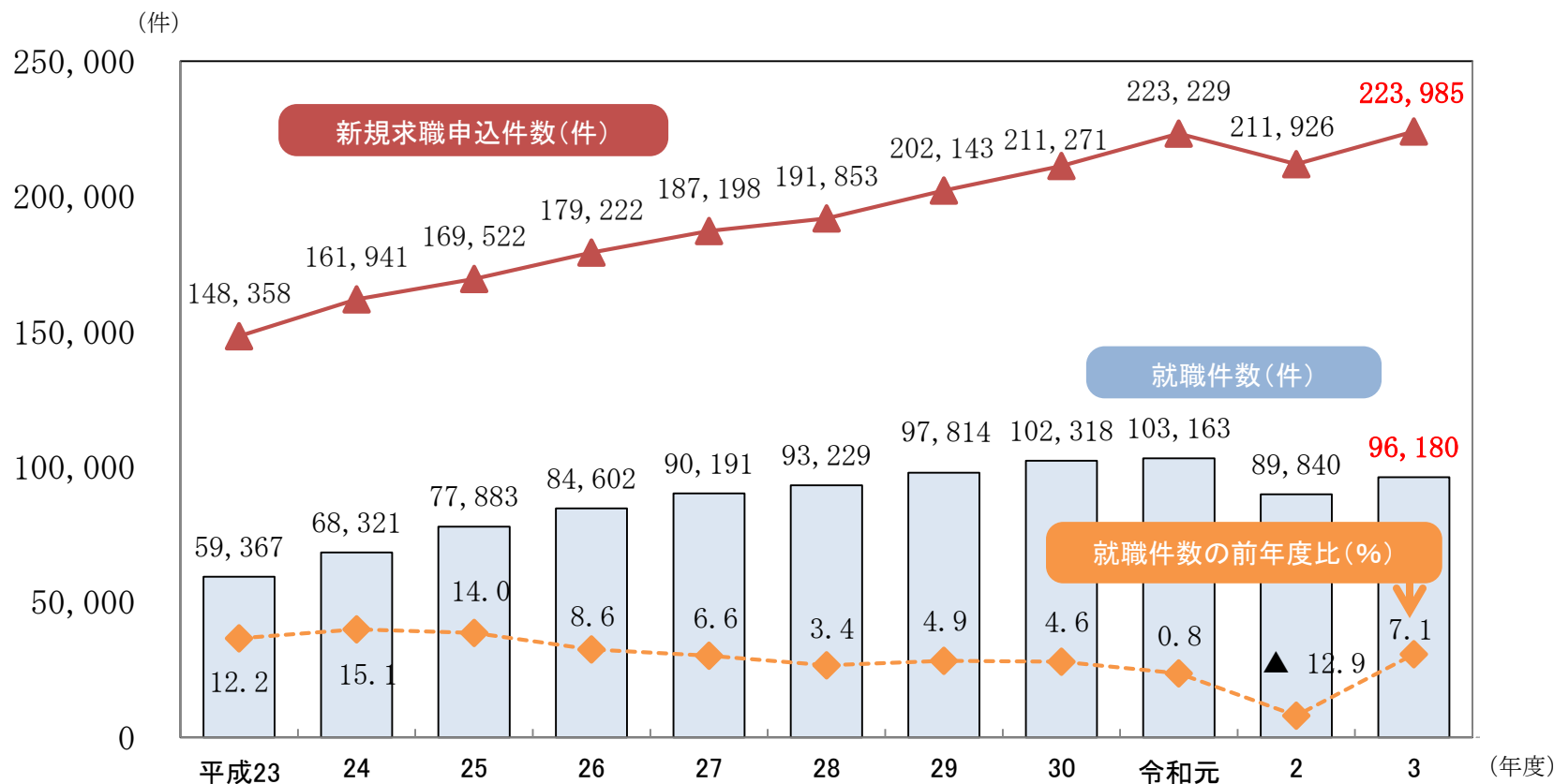
（単位：社）

		平成28年	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年	令和3年
定年の状況	65歳定年企業数	22,764	23,835	25,217	27,713	30,250	35,036
	割合	14.9%	15.3%	16.1%	17.2%	18.4%	20.1%
	66-69歳定年企業数	138	1,048	1,232	1,442	1,565	1,744
	割合	0.1%	0.7%	0.8%	0.9%	1.0%	1.0%
	70歳以上定年企業数	1,575	1,709	1,910	2,164	2,398	2,916
	割合	1.0%	1.1%	1.2%	1.3%	1.5%	1.7%
	定年廃止企業数	4,064	4,064	4,113	4,297	4,468	5,352
	割合	2.7%	2.6%	2.6%	2.7%	2.7%	3.1%
66歳以上まで働ける企業数		-	-	43,259	49,638	54,802	65,300
割合		-	-	27.6%	30.8%	33.4%	37.5%
70歳以上まで働ける企業数		32,478	35,276	40,515	46,658	51,633	62,232
割合		21.2%	22.6%	25.8%	28.9%	31.5%	35.7%

※ 各年の高年齢者雇用状況等報告の集計結果のうち、常時雇用する労働者が31人以上の企業に限定して集計

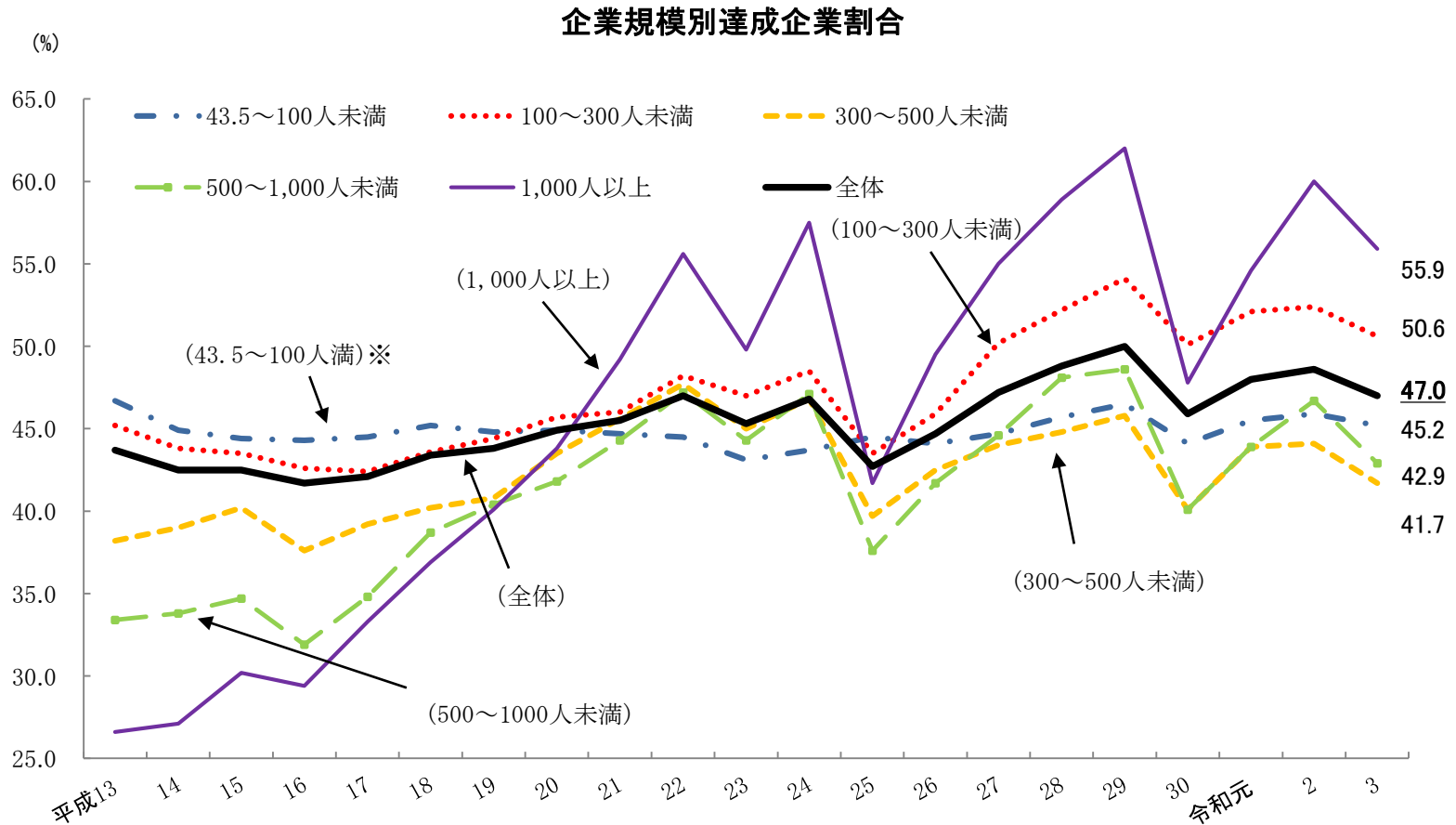
ハローワークにおける障害者の職業紹介状況

○ 令和3(2021)年度のハローワークにおける障害者の就職件数は96,180件と、2年ぶりに増加。新規求職申込件数は223,985件と、コロナ禍以前の水準を上回った。



障害者の雇用の状況(企業規模別)

○ 全体として実雇用率は順調に伸びているものの、特に中小企業の実雇用率が遅れている。



※平成24年までは56～100人未満、平成29年までは50～100人未満
 ※令和2年までは45.5～100人未満
 ※令和3年からは43.5～100人未満

精神障害者雇用トータルサポーターの支援状況

- ◎ ハローワークにおいて、本人に対するカウンセリングや就職に向けた準備プログラムを実施するとともに、事業主に対して、精神障害者等の雇用に係る課題解決のための相談援助等の業務を実施

	配置人数(※1)	移行率(※2)	就職率(※3)
令和4年度	229		
令和3年度	229	78.7%	84.5%
令和2年度	237	74.8%	80.9%
令和元年度	237	76.8%	71.2%
平成30年度	245	74.5%	69.5%
平成29年度	392	73.9%	64.7%

※1 平成30年度から、トータルサポーターの勤務時間・日数を統一したため、配置人数が大幅に変動している。

※2 相談支援終了した者のうち、就職に向けた次の段階(①就職(トライアル雇用含む)、②職業紹介ができる段階への移行、③職業訓練・職場適応訓練へのあっせん)へ移行した者の割合。令和2年度より、就職準備段階から就職まで一貫した支援が行えるよう、トータルサポーターが職業紹介も実施できるよう取扱を変更。②について、実際に職業紹介を行った者に限定することとしたため、移行率の計上方法は、令和2年度から異なっている点に留意。

※3 就職に向けた次の段階に移行した者のうち、就職した者の割合。※2に記載のとおり取扱変更があったため、就職率の計上方法は、令和2年度から異なっている点に留意。

若者の就職支援対策について

新卒者等への就職支援

- ◆ 全都道府県にワンストップで新卒者等を支援する「**新卒応援ハローワーク**」を設置（全国56か所）
 - ◆ 学校等との連携の下、「**就職支援ナビゲーター**」（※）によるきめ細かな支援
- 【実績】求人開拓数：**約13.8万件**（令和3年度） 就職決定者数：**約16.3万人**（令和3年度）
※『新卒者の就職支援』を専門とする職業相談員。企業の人事労務管理経験者などを採用。

個別支援による相談



【主な支援メニュー】

- 担当者を決めての個別支援（定期的な求人情報の提供、就職活動の進め方の相談、エントリーシートや履歴書などの作成相談、面接指導など）
- 職業適性検査や就職活動に役立つ各種ガイダンス・セミナーなどの実施
- 在職者向け相談窓口、就職後の職場定着のための支援

フリーターへの就職支援

◆ 「わかものハローワーク」、「わかもの支援コーナー」等の設置

フリーターの正社員就職の支援拠点として、
『わかものハローワーク』（全国22か所）、『わかもの支援コーナー』等を設置（全国195か所）を設置。

【実績】ハローワークにおけるフリーターの正社員就職者数：**約10.8万人**（令和3年度）

セミナーの様子

【主な支援メニュー】

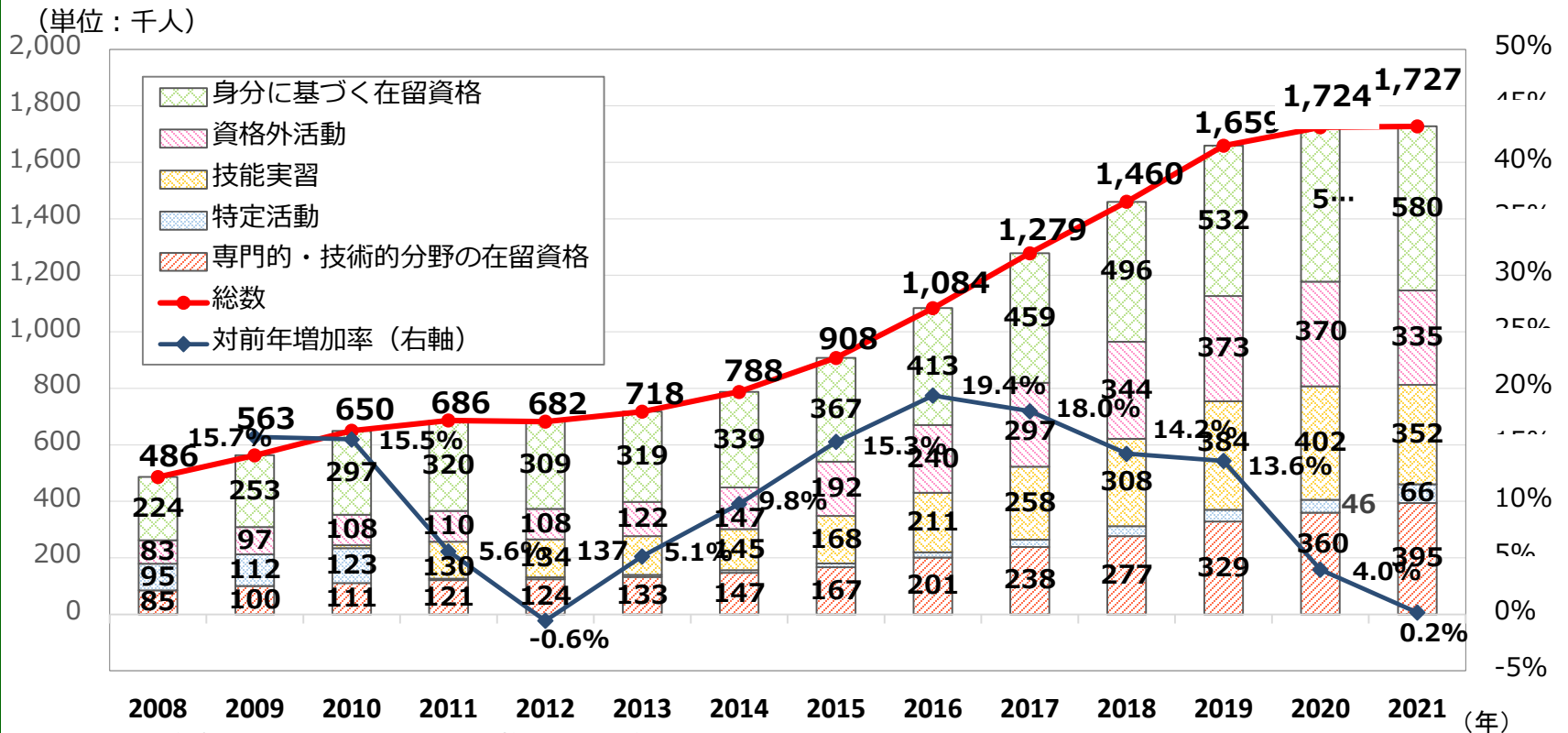
- 初回利用時のプレ相談の実施、担当者制によるマンツーマンでの個別支援
- 正社員就職に向けた就職プランの作成、職業相談・職業紹介
- 正社員就職に向けたセミナー、グループワーク等の各種支援メニュー
- 就職後の定着支援の実施 等



※設置数は令和4年4月1日現在

在留資格別にみた外国人労働者数の推移

- 日本で就労している外国人は、2021年10月末時点で過去最高の**172万7,221人**。
- 在留資格別にみると、「特定活動」(前年比 44.7%増)、「専門的・技術的分野の在留資格」(同 9.7%増)、「身分に基づく在留資格」(同 6.2%増)の伸び率が大い。



出典：厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況」(各年10月末現在)

注1：「専門的・技術的分野の在留資格」とは、就労目的で在留が認められるものであり、経営者、技術者、研究者、外国料理の調理師、特定技能等が該当する。

注2：「身分に基づく在留資格」とは、我が国において有する身分又は地位に基づくものであり、永住者、日系人等が該当する。

注3：「特定活動」とは、法務大臣が個々の外国人について特に指定する活動を行うものである。

注4：「資格外活動」とは、本来の在留目的である活動以外に就労活動を行うもの(原則週28時間以内)であり、留学生のアルバイト等が該当する。

日本で就労する外国人のカテゴリー(総数172.7万人の内訳)

出入国管理及び難民認定法上、以下の形態で就労が可能。

① 就労目的で在留が認められる者 約39.5万人 (いわゆる「専門的・技術的分野の在留資格」)

- 一部の在留資格については、上陸許可の基準を「我が国の産業及び国民生活に与える影響その他の事情」を勘案して定めることとされている。

② 身分に基づき在留する者 約58.0万人 (「定住者」(主に日系人)、「永住者」、「日本人の配偶者等」等)

- これらの在留資格は、在留中の活動に制限がないため、様々な分野で報酬を受ける活動が可能。

③ 技能実習 約35.2万人

- 技能移転を通じた開発途上国への国際協力が目的。
- 平成22年7月1日施行の改正入管法により、技能実習生は入国1年目から雇用関係のある「技能実習」の在留資格が付与されることとなった。

④ 特定活動 約6.6万人 (EPAに基づく外国人看護師・介護福祉士、ワーキングホリデー、外国人建設就労者、外国人造船就労者等)

- 「特定活動」の在留資格で我が国に在留する外国人は、個々の許可の内容により報酬を受ける活動の可否が決定。

⑤ 資格外活動 (留学生のアルバイト等) 約33.5万人

- 本来の在留資格の活動を阻害しない範囲内(1週28時間以内等)で、相当と認められる場合に、報酬を受ける活動が許可。

「専門的・技術的分野」に該当する主な在留資格

在留資格	具体例
教授	大学教授等
高度専門職	ポイント制による高度人材
経営・管理	企業等の経営者・管理者
法律・会計業務	弁護士、公認会計士等
医療	医師、歯科医師、看護師
研究	政府関係機関や私企業等の研究者
教育	中学校・高等学校等の語学教師等
技術・人文知識・国際業務	機械工学等の技術者、通訳、デザイナー、私企業の語学教師、マーケティング業務従事者等
企業内転勤	外国の事業所からの転勤者
介護	介護福祉士
技能	外国料理の調理師、スポーツ指導者、航空機の操縦者、貴金属等の加工職人等
特定技能	特定産業分野(注)の各業務従事者

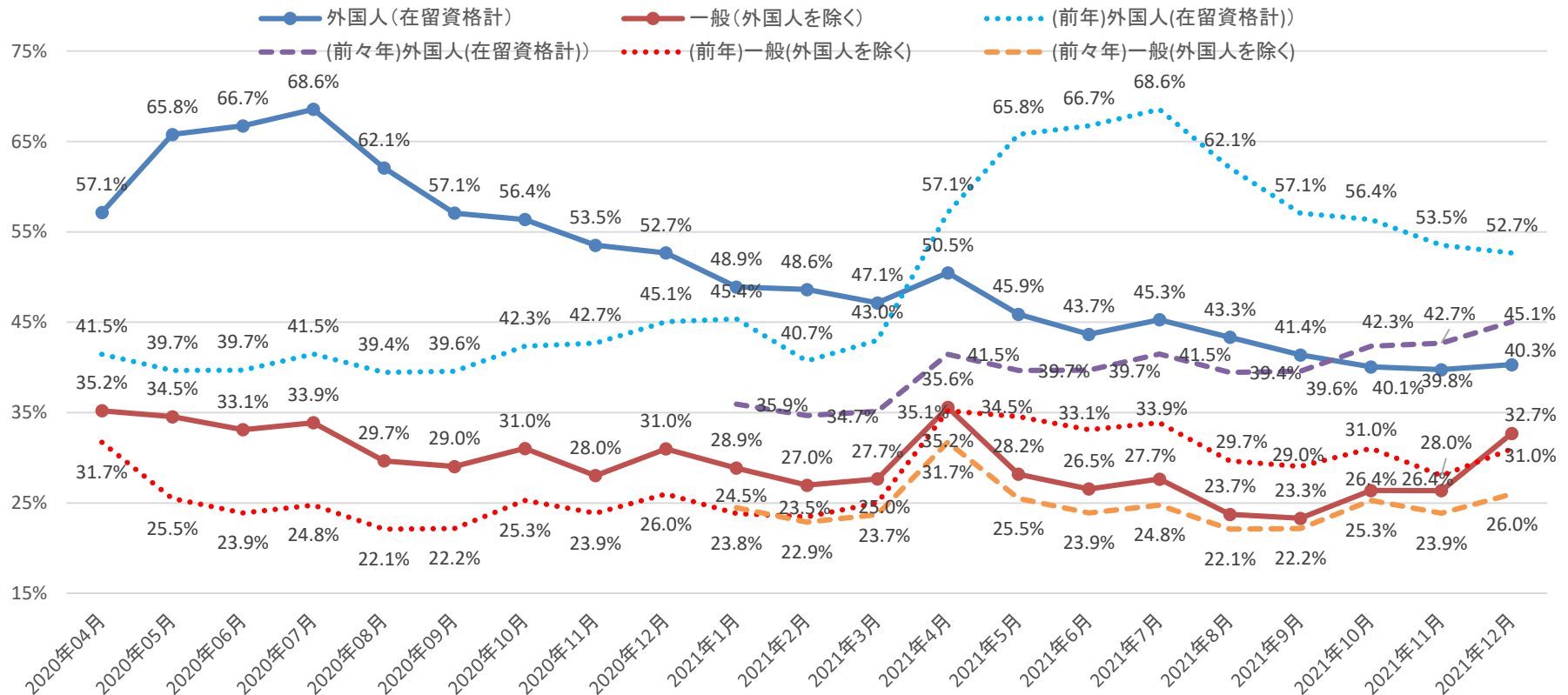
(注) 介護、ビルクリーニング、素形材産業、産業機械製造業、電気・電子情報関係産業、建設、造船・船用工業、自動車整備、航空、宿泊、農業、漁業、飲食品製造業、外食業
(平成30年12月25日閣議決定)

※ 外国人雇用状況の届出状況(令和3年10月末現在)による。外国人雇用状況届出制度は、事業主が外国人の雇入れ・離職の際に、氏名、在留資格、在留期間等を確認した上でハローワークへ届出を行うことを義務づける制度(労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第28条)。なお、「外交」、「公用」及び「特別永住者」は対象外である。

外国人の非自発的離職の割合の推移(在留資格計)

- ハローワークの**新規求職者**(在職中を除く。)における**非自発的な離職(事業主都合)**の割合の推移を**外国人と一般(外国人を除く)**に分けて示す。
- 外国人の非自発的離職の割合は、2020年4月以降増加し、**7月には約7割に達した後、漸減し、直近では40%となっている。**2021年は、**10月以降、2019年同月比※で5ポイント程度下振れしている。**
- 一般(外国人を除く)と比較すると、**最大で35ポイント、直近でも7ポイント程度、外国人の方が高い。**外国人雇用はコロナ禍による景気の変動に影響を受けやすいと考えられる。
- ※ 2020年1月以降はコロナ禍の影響があると考えられるため、2021年1月以降のデータは2019年同月との比較も追記した。

一般・外国人別事業主都合離職率(新規求職者)

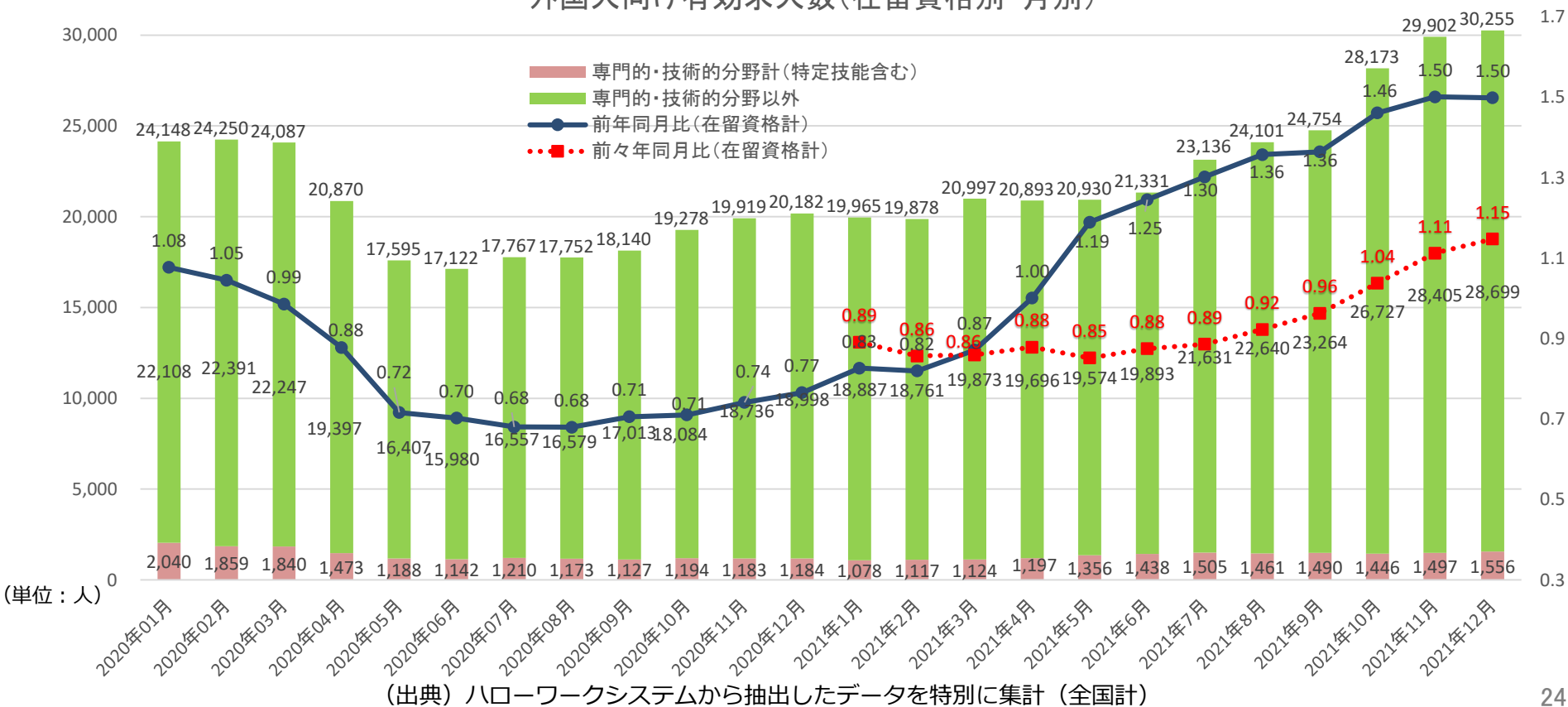


(出典) ハローワークシステムから抽出したデータを特別に集計(全国計)

ハローワークにおける外国人向け有効求人数の推移

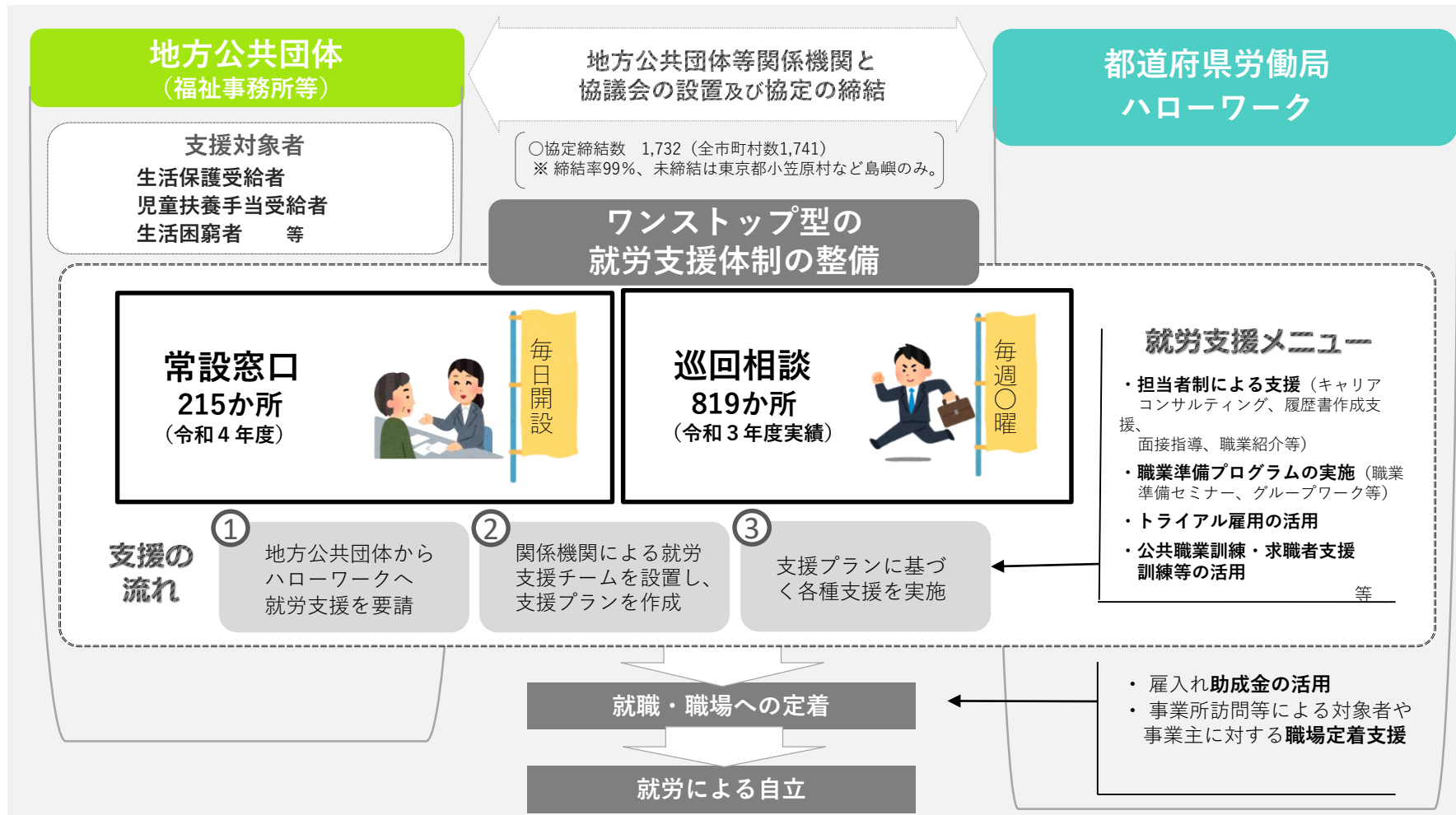
- ハローワークにおける外国人向け有効求人数(在留資格計)*は、2020年5月に2019年同月比で3割程度減少した後、徐々に持ち直し、2021年1月以降、2019年同月比*で緩やかに上昇を続け、2021年10月以降は2019年同月を上回る水準で推移している。
- 求人数の大部分は、専門的・技術的分野以外の在留資格(永住者、日本人配偶者等、定住者等)が占めている。
- ※ 求人受理時に明示的に外国人向けであることを把握した求人。なお、外国人への職業紹介にあたっては、外国人向け求人だけでは不足するため、一般向けの求人から外国人の就職の可能性のあるものを積極的に把握し、紹介している。
- ※ 2020年1月以降はコロナ禍の影響があると考えられるため、2021年1月以降のデータは2019年同月との比較も追記した。

外国人向け有効求人数(在留資格別・月別)



生活保護受給者等就労自立促進事業

労働局・ハローワークと地方公共団体との協定等に基づく連携を基盤に、生活保護受給者等の就労による自立促進を図るため、ワンストップ型の就労支援体制を全国的に整備。地方公共団体にハローワークの常設窓口の設置や巡回相談等により、関係機関が一体となった就労支援を実施。特に、新型コロナウイルス感染症の影響に伴う離職等により増加している生活保護受給者や生活困窮者について、福祉事務所や自立相談支援機関等との連携による就労支援を推進。



生活保護受給者等就労自立促進事業の実績の推移(対象者別内訳)

支援対象者及び就職者数のいずれについても、生活保護受給者が概ね半数を占めており、次いで児童扶養手当受給者、生活困窮者となっている。

令和3年度においては、緊急事態宣言等の影響が大きかった2年度に比べ、支援対象者数は減少し、就職者数は増加している。

支援対象者数	令和2年度	109,908人	→	令和3年度	103,005人	(6.3%減)
就職者数	令和2年度	64,858人	→	令和3年度	68,039人	(4.9%増)

