

職業安定局関係

職業安定局所管の分科会等における審議状況

(平成 30 年 3 月 30 日以降)

○平成 30 年 7 月豪雨に関する検討【別紙 1】

平成 30 年 7 月豪雨の影響に伴う経済上の理由により休業等を余儀なくされた事業主について、雇用調整助成金の助成率の引上げ（中小企業：2／3から4／5へ、大企業：1／2から2／3へ。岐阜、京都、兵庫、鳥取、島根、岡山、広島、山口、愛媛、高知、福岡の事業所に限る。）等を内容とする「雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案要綱」が7月18日に諮問され、7月18日から7月24日の間で持ち回り開催された第132回職業安定分科会において「妥当」との結論に至り、答申がなされた。これに基づき、同省令については、7月25日に施行され、7月5日以降に開始した休業等について適用された。

また、ハローワーク等における被災者への対応など緊急の雇用労働対策について、7月31日の第133回職業安定分科会において報告した。

○障害者雇用対策に係る検討【別紙 2】

7月30日にとりまとめられた「今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会」報告書について、8月22日の第77回障害者雇用分科会に報告した。

○教育訓練給付の見直しに関する検討【別紙 3】

6月13日に開催された人生100年時代構想会議において決定された「人づくり革命 基本構想」において、「専門実践教育訓練給付（7割助成）について、第4次産業革命スキル習得講座の拡充や専門職大学課程の追加など、対象講座を大幅に拡大する。また、一般教育訓練給付については、対象を拡大するとともに、ITスキルなどキャリアアップ効果の高い講座を対象に、給付率を2割から4割へ倍増する。」こととされたことを踏まえ、人材開発分科会での検討と併せ、8月22日の第126回雇用保険部会において同給付の見直しについて議論を開始した。

○若者雇用促進法施行令の改正に関する検討【別紙 4】

第196回通常国会において成立した「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」により、労働基準法が改正され、同法に基づく新たな労働時間の上限規制等が設けられたことに伴い、若者雇用促進法に基づく学卒求人不受理の対象条項の追加等を内容とする「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律の施行に伴う関係政令の整備及び経過措置に関する政令案要綱」が厚生労働大臣より8月27日に諮問された。

8月29日の第81回雇用対策基本問題部会において「妥当」との結論に至り、持ち回りにより開催された第134回職業安定分科会においても同様の結論に至り、9月3日に答申がなされた。

これに基づき、当該政令については、平成31年4月1日より施行する。

○労働施策基本方針（仮称）に関する検討【別紙5】

第196回通常国会において成立した「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」により、雇用対策法（改正法：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）が改正され、同法に基づく「基本方針」の策定を行うため、9月5日に第1回労働施策基本方針部会を開催する予定。

なお、本部会は「基本方針」を審議する部会として、労働政策審議会の直下に新たに設置するものである。

○2017年度の年度評価及び2018年度の目標設定【別紙6】

2017年度の年度目標に係る評価及び2018年度の目標設定について、7月31日の第133回職業安定分科会及び8月22日の第77回障害者雇用分科会において審議した。

今後、委員等からのご意見を踏まえ、内容が確定し次第、公表する。

○その他

各種助成金の見直し等を内容とする「雇用保険法施行規則及び建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱」について、3月27日に厚生労働大臣より諮問があり、3月30日の第131回職業安定分科会において、「妥当」との結論に至り、同日答申がなされた。これに基づき、当該省令については、4月1日に施行された。

【参考】分科会等開催実績

- ・ 労働施策基本方針部会 9/5（予定）
- ・ 職業安定分科会 3/30、7/18～7/24（持ち回り）、7/31、8/30～9/3（持ち回り）
- ・ 職業安定分科会雇用対策基本問題部会 8/29
- ・ 職業安定分科会労働力需給制度部会 4/25、5/30、6/27、7/27、8/29
- ・ 職業安定分科会地方連携部会 7/31
- ・ 職業安定分科会雇用保険部会 8/22
- ・ 職業安定分科会同一労働同一賃金部会 8/30
- ・ 障害者雇用分科会 8/22

※ 同一労働同一賃金部会については、雇用環境・均等局資料参照。

これまで、大規模な自然災害による企業活動や雇用への影響等を総合的に勘案し、雇用調整助成金の特例措置を設けてきた。標記豪雨についても、企業活動や雇用への広範な影響が見込まれることから、以下のとおり平成28年熊本地震に伴う特例と同様の特例措置を講じることとする。

○ 特例の内容

＜雇用保険法施行規則の改正による対応＞ ←今回お諮りする審議事項

- ①助成率を1/2⇒2/3(中小企業は2/3⇒4/5)に引き上げ
- ②支給限度日数を1年間で100日⇒300日に延長
- ③雇用保険被保険者として継続雇用された期間が6か月未満の労働者も助成対象とする
- ④過去に雇用調整助成金を受給したことがあっても、
 - ・前回の支給対象期間の満了日から1年を経過していなくても助成対象とする
 - ・受給可能日数の計算において、過去の受給日数にかかわらず、今回の特例の対象となった休業等について新たに起算する

＜職業安定局長通達の改正による対応＞ ←7月17日施行済

- ⑤生産指標(対前年比10%以上減)の確認期間を直近3か月⇒直近1か月に短縮
- ⑥雇用量要件の撤廃(直近3か月の雇用量が対前年比で増加していても助成対象とする)
- ⑦豪雨災害の発生時において起業後1年未満の事業主についても助成対象とする

○ 対象地域

- ①及び②: 岐阜県、京都府、兵庫県、鳥取県、島根県、岡山県、広島県、山口県、愛媛県、高知県及び福岡県
- 上記以外: 全国

○ 適用時期 平成30年7月5日から遡って適用する

概要

- 景気の変動などの経済上の理由により、事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、休業、教育訓練又は出向により、労働者の雇用の維持を図った場合に、それにかかった費用を助成する制度。

支給対象事業主等

- 支給対象事業主：雇用保険適用事業所
- 支給対象労働者：雇用保険被保険者
ただし、休業等の実施単位となる判定基礎期間（賃金締め切り期間）の初日の前日、または出向を開始する日の前日において、同一の事業主に引き続き被保険者として雇用された期間が6か月未満の労働者等を除く。

支給手続き

- 最近3か月の生産指標が前年同期と比較して10%以上減少していること等の支給要件を確認。
- 休業等を実施する前に、実施計画（月単位）を都道府県労働局に提出し、その後、実際に休業等を実施した後に支給申請を行う。

助成内容等

- 休業手当、教育訓練の際の賃金又は出向元の負担額の一部を助成。
 - ・ 大企業：1/2 中小企業：2/3 ※ただし、雇用保険基本手当日額の最高額（8,205円）を日額上限とする。
- 教育訓練を実施した場合は、以上のほか、教育訓練費を支給。
 - ・ 1人1日当たり 1,200円

	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度
予算額(億円)	23	55	6,602	7,257	11,138	2,033	1,175	545	193	83	80
実績(億円)	2	68	6,536	3,249	2,366	1,136	541	70	47	70	27
支給決定件数	518	4,889	794,113	755,989	520,072	329,683	175,739	26,476	14,547	16,160	8,263

豪雨に係る労働相談対応

- 岐阜・京都・兵庫・岡山・広島・愛媛労働局及び管内のハローワークに「豪雨被害特別相談窓口」を設置し、被災した事業主の方々への各種助成金の相談及び被災者の仕事に関する相談に対応
- 豪雨に伴う休業時の賃金などの取扱いについて、「労働基準法等に関するQ&A」を作成し、被災地域の事業主団体に、雇用調整助成金の活用と併せて周知(7月11日～)

関係機関と連携した取組

- 日本経済団体連合会、日本商工会議所及び全国中小企業団体中央会に対し、平成30年7月豪雨に係る雇用維持等に対する配慮について要請(7月27日、7月30日)

新卒者

- 岡山県、広島県及び愛媛県の新卒応援ハローワークに「被災学生等特別就職相談窓口」を設置し、被災した就職活動中の学生などに対する個別の相談や、被災により、計画どおりの新卒採用を行うことが困難な事業主などに対する相談を実施
- 新入社員の解雇を防止するため、新入社員を当面の間、休業させる場合にも雇用調整助成金が利用できるよう、「雇用保険被保険者期間6か月以上」要件を適用除外とする特例を措置

雇用保険(被災者への失業給付の特例支給等)

○平成30年7月豪雨に伴う雇用保険の特例措置

- ① 災害救助法適用地域及びその隣接地域に所在する事業所が災害で休業したことにより、被保険者が一時離職する場合(事業再開後の再雇用が予定されている場合)についても、基本手当を支給
- ② 激甚災害法の対象地域に所在する事業所が災害で休業したことにより、被保険者が休業して賃金を受けることができない場合についても、基本手当を支給
- ③ 激甚災害法の対象地域に居住する被保険者については、自己都合で退職した場合であっても、給付制限期間(通常3か月)を1か月に短縮
- ④ 雇用されていた事業所が激甚災害による被害を受けたため離職を余儀なくされた者(②の適用対象者を含む。)の基本手当について、所定給付日数を最大60日延長
- ⑤ 雇用保険の基本手当受給者が、災害の影響によりハローワークに来所できない場合に、失業認定日の変更を可能とする(事前の申出は不要)、他のハローワークでも失業認定の手続きを可能とするなど、柔軟な運用を実施

雇用調整助成金

- 平成30年7月豪雨に伴う経済上の理由により、事業活動の縮小を余儀なくされた事業所の事業主に対する特例措置(平成30年7月5日以降に開始した休業等について適用)

【特例措置の内容】

- ① 休業を実施した場合の助成率を引き上げる【中小企業:2/3から4/5へ】【大企業:1/2から2/3へ】
 - ② 支給限度日数を「1年間で100日」から「1年間で300日」に延長する
 - ③ 新規学卒採用者など、雇用保険被保険者として継続して雇用された期間が6か月未満の労働者についても助成対象とする
 - ④ 過去に雇用調整助成金を受給したことがある事業主であっても、
 - ア 前回の支給対象期間の満了日から1年を経過していなくても助成対象とする
 - イ 受給可能日数の計算において、過去の受給日数にかかわらず、今回の特例の対象となった休業等について新たに起算する
 - ⑤ 生産指標の確認期間を3か月から1か月へ短縮する
 - ⑥ 平成30年7月豪雨発生時に起業後1年未満の事業主についても助成対象とする
 - ⑦ 最近3か月の雇用量が対前年比で増加していても助成対象とする
- ※①及び②については岐阜、京都、兵庫、鳥取、島根、岡山、広島、山口、愛媛、高知及び福岡の各府県内の事業所に限る。

○ 主な被災地における対応状況

<岡山労働局>

- 豪雨災害による雇用調整助成金の相談件数:34件(平成30年7月9日～7月20日)
- 平成30年8月初旬に、倉敷市真備町を中心とした被災事業主を対象に、関係機関(倉敷市、商工会等)と連携しつつ雇用調整助成金に関する説明会を実施予定。(その後も複数回実施予定。)

<広島労働局>

- 豪雨災害による雇用調整助成金の相談件数:209件(平成30年7月9日～7月20日)
- 平成30年8月中旬から、労働局内に雇用調整助成金に係る相談等特別窓口を開設予定

<愛媛労働局>

- 豪雨災害による雇用調整助成金の相談件数:10件(平成30年7月9日～7月20日)
- 事業主団体(経営者協会、商工会連合会等)、金融機関へ雇用調整助成金リーフレットを発送済

○ 厚生労働省本省における対応状況

- ・ 雇用調整助成金の周知リーフレットを作成し、被災地域を管轄する労働局へ送付
- ・ 豪雨災害による雇用調整助成金の活用に係る周知リーフレットを厚生労働省ホームページへ掲載
- ・ 経済団体等へ被災事業主に対する雇用調整助成金制度の周知依頼を実施

派遣労働者

○ 以下の内容について大臣名で主要経済団体、職業安定局長名で人材派遣関連団体に対して要請(7月30日)

【派遣元事業主の団体】

- ・ 労働者派遣契約の解除等があった場合でも、派遣先と協力しながら派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ること
- ・ それができない場合でも、まずは休業等を行い、雇用の維持を図るとともに、休業手当を支払うこと

【派遣先となる主要経済団体】

- ・ 派遣労働者の方々等の雇用の安定とその保護を図るために配慮すること
- ・ やむを得ず労働者派遣契約を継続しない場合であっても、労働者派遣法第29条の2等に基づき、派遣労働者の新たな就業機会の確保や、休業手当等の支払に要する費用の負担等の措置を講じること

○ 派遣労働に関する労働者、派遣会社・派遣先からの相談について、派遣会社や派遣先における新たな就業機会の確保や休業手当等に関する責務についてまとめた、派遣労働に関するQ&Aを公表(7月13日)

特定非常災害特別措置法

平成30年7月豪雨による災害が、7月14日に特定非常災害特別措置法(以下「法」という。)に基づく「特定非常災害」に指定されたことを受け、その被害者の権利利益の保全等を図るため、行政上の権利利益に係る満了日の延長及び期限内に履行されなかった義務に係る免責に関する措置等を行うこととされた

○ 行政上の権利利益に係る満了日の延長に関する措置(法第3条関係)

・平成30年厚生労働省告示第276号により指定された行政上の権利利益等について、その満了日を延長

※ 有料職業紹介事業の許可の有効期間の延長、無料職業紹介事業の許可の有効期間の延長、労働者派遣事業の許可の有効期間の延長、障害者雇用調整金の申請期限の延長など

○ 期限内に履行されなかった義務に係る免責に関する措置(法第4条関係)

・特定非常災害発生日(6月28日)以降に履行期限が到来する一定の義務について、平成30年7月豪雨による災害を理由として履行されなかった場合、当該義務が平成30年9月28日までに履行されたときは、その不履行に係る行政上及び刑事上の責任を免除

※ 本取扱は、本来の義務の免除、履行期限の延長を行うものではない

※ 外国人雇用状況届出、障害者雇用状況報告、高齢者雇用状況報告、雇用保険被保険者となったことの届出等の提出義務など

1. 趣旨

我が国の障害者雇用については、近年、障害者の就労意欲の高まり、企業理解や取組の進展、就労支援機関等の支援体制の充実等により、大幅に雇用者数が増加するとともに、雇用障害者に占める知的障害者や精神障害者の割合が高まるなど、大きな変化が生じている状況にある。こうした中、「働き方改革実行計画」(平成29年3月28日働き方改革実現会議決定)において、「多様な障害特性に対応した障害者雇用の促進、職場定着支援を進めるため、有識者による会議の場を設置し、障害者雇用に係る制度の在り方について幅広く検討を行う」とされたことを踏まえ、障害者雇用促進制度の中心的役割を果たす障害者雇用納付金制度や雇用率制度のほか、各種支援策について、今後の在り方の検討を行う。

2. 主な検討事項

(1)障害者雇用納付金制度の在り方について、(2)障害者雇用率制度の在り方について、(3)その他

3. 参集者(五十音順、敬称略。◎座長)

◎ 阿部 正浩	中央大学経済学部教授	塩野 典子	株式会社富士通ソーシアルサイエンスラボラトリ
漆原 肇	日本労働組合総連合会総合労働局雇用対策局長		ビジネスマネジメント本部長代理
加賀 時男	日本身体障害者団体連合会副会長	志賀 利一	横浜やまびこの里相談支援事業部長
工藤 正一	日本盲人会連合 総合相談室室長	眞保 智子	法政大学現代福祉学部教授
久保 厚子	全国手をつなぐ育成会連合会会長	長谷川珠子	福島大学行政政策学類准教授
栗原 敏郎	株式会社大協製作所代表取締役会長	本條 義和	全国精神保健福祉会連合会理事長

4. 開催状況(平成29年9月～平成30年7月)

第1回(平成29年9月20日) 研究会の開催について、今後の研究会の進め方について、障害者雇用の現状等について 等

第2回～第6回 関係団体からのヒアリング 等

平成29年10月23日 全国精神保健福祉会連合会／日本発達障害ネットワーク／全国就業支援ネットワーク
平成29年10月30日 全国手をつなぐ育成会連合会／日本盲人会連合／全国就労移行支援事業所連絡協議会／全国重度障害者雇用事業所協会
平成29年11月 7日 日本難病・疾病団体協議会／就労継続支援A型事業所全国協議会
平成29年11月24日 日本身体障害者団体連合会／障害者雇用企業支援協会／日本経済団体連合会／日本商工会議所／日本労働組合総連合会
全日本ろうあ連盟(意見の紹介)

第7回～第13回(平成30年2月～6月) これまでのヒアリング等を踏まえた意見交換
論点整理

- ・ 障害者雇用の質の向上について
- ・ 中小企業における障害者雇用の推進について
- ・ その他、障害者雇用促進制度の在り方について 等

第14回、第15回(平成30年7月) 研究会の取りまとめ ⇒ 平成30年7月30日 研究会の報告書 公表

今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会報告書の概要①

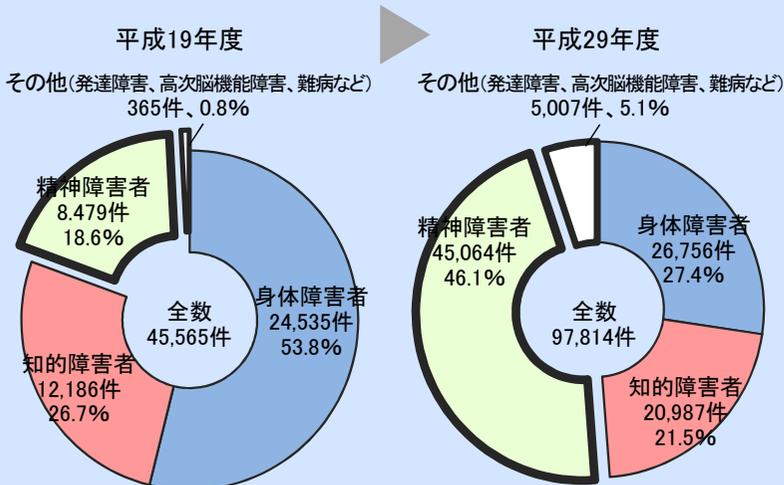
I はじめに

- 障害者の希望や能力、適性を十分に活かし、障害の特性等に応じて活躍できることが普通の社会、障害者と共に働くことが当たり前の社会を目指しているところ。
- 企業理解の深まりや障害者の就労意欲の高まり等により、障害者雇用の量的側面は着実に進展。企業や地域の就労支援機関における理解促進等の雇用の質の改善が見られる一方、多様な特性に対応した職場定着支援や就労環境の整備等が、より一層重要な課題。
- 働き方改革実行計画を踏まえ、平成29年9月から本研究会を開催。関係団体のヒアリング等の後、多くの意見が提示された課題等を踏まえて議論を行い、今後進めていくことが望ましいと考えられる政策の方向性について、報告する。

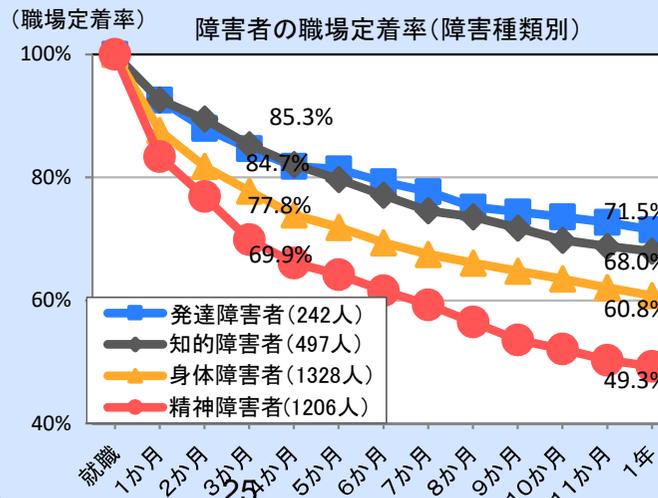
II 障害者雇用の現状と課題、本研究会における議論の論点

- 制度の機能強化や就労支援体制の強化等とも相まって、障害者雇用者数は毎年着実に増加するとともに、障害種別についても多様化。
- 精神障害者の職場定着率が低い傾向。
- 雇用障害者の年齢別の状況を見ると、身体障害者は高齢者の増加傾向。知的障害者や精神障害者は若年層が増加傾向にあり、高齢層の雇用者割合は限定的。
- 精神障害者のほか、重度の身体障害者や高次脳機能障害者、難病患者等については、体力面の制約や通院等の必要性から働き方の維持が困難となるケースが多い一方、ICTの進展等に伴うテレワーク等の活用により柔軟な働き方が認められてきている。
- 中小企業の中には障害者を全く雇用していない企業(障害者雇用ゼロ企業)も多く、常用労働者100人以下の中小企業における障害者雇用は依然停滞。
- 地域の就労支援機関によって、受けられる支援に大きな差。

障害者雇用者数の着実な増加とともに、障害種別も多様化



精神障害者の職場定着率が低い傾向



ICTの進展等に伴うテレワーク等の活用により、柔軟な働き方が可能に



今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会報告書の概要②

Ⅲ 多様な働き方のニーズ等に対応した障害者の雇用の質の向上に向けた取組の推進

1. 障害者の雇用の質について

- 就労を希望する障害者の障害特性等が多様化する中、その希望や特性等に応じた働き方を実現するためには、雇用の質に着目した取組が必要。
- 雇用の質のとらえ方として共通する考え方は、「希望や特性に応じて、安心して、安定的に働き続けることができる環境が整っていること」。
- こうした環境を整えるために、障害者差別禁止・合理的配慮の提供の徹底や、ハローワーク等における支援に加えて、2. 及び 3. を踏まえた検討を進めることが考えられる。

2. 多様な希望や特性等に対応した働き方の選択肢の拡大

① 週所定労働時間20時間未満の障害者の雇用に対する支援措置の創設

短時間であれば就労可能な障害者等の雇用機会を確保するため、週所定労働時間20時間未満の常用労働者として障害者を雇用する事業主に、障害者雇用納付金財政を活用して、特例的な給付金による負担の調整を行う仕組みを、制度上組み込んでどうか。

② 自宅や就労施設等での障害者の就業機会の確保

一般雇用への転換を進めるとともに、通勤等に困難を抱える障害者の就業機会を確保するため、在宅就業障害者支援制度について、施設外就労の形で業務を発注する場合の在宅就業障害者特例調整金等の額の上乗せや、施設外就労の場合等には算定基礎を発注額とすること、一般雇用への転換に積極的な在宅就業支援団体に対する助成措置の創設等の見直しを考えられるのではないか。

③ 希望する障害者のテレワークの推進

都市部の未充足求人と、地方部での就労希望者のマッチングを促進することが求められる。また、障害者特有の雇用管理等の課題についても整理を進め、障害者と企業の双方にとって適切な職場環境でのテレワークが実現するよう取組を進める必要。

3. 安心して安定的に働き続けられる環境の整備

① 精神障害者等の個別性の高い支援を要する場合の支援の充実

障害者本人の障害理解や支援機関同士での情報連携等を促すとともに、事業主による環境整備を促すため、就労に向けた情報共有フォーマット(就労パスポート)を整理し、利活用の促進を図ってはどうか。その際には、支援機関同士の具体的な情報連携の進め方等についても整理して示すことが求められる。

② 中高年齢層の障害者が希望により長く安定的に働ける環境の整備

中高年齢層の障害者を長く雇用し続けられるよう、事業主が、自治体や家族、支援機関等の協力も得つつ、本人との間で、配置転換や就業時間の設定等から、安定的な住まいや居場所作りの確保までといった、職業生活全般の再設計を丁寧に話し合う場を整えていくことが望ましい。

③ 地域における就労支援体制の機能強化

地域における就労支援体制の現状等を踏まえ、障害者就業・生活支援センターについて、今後、次の取組が期待される。

- ・ 「地域の支援機関のネットワークのハブ」として、支援機関等への助言・相談支援の実施や、ノウハウの移転等、地域全体の支援力の底上げを図ること
- ・ 事業主団体や地域の事業主との関係構築による事業所開拓や障害者理解を促進すること
- ・ 企業内で実際に障害者の雇用管理に携わっている社員等に対する相談支援をすること
- ・ 難病患者や依存症といった多様化する障害者や、生活困窮者等で障害のうかがわれる方等に対する支援を充実していくこと

④ 障害者雇用の質の向上に向けた事業主の取組に対する支援措置の創設等

長期間にわたり雇用継続してきた障害者については、雇用率制度におけるカウントを上積みする措置を講ずることも考えられる。

中途障害の場合を含め、障害者に対するoff-JT等に積極的に取り組む事業主に対する支援措置を講ずることが考えられる。

今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会報告書の概要③

IV 中小企業における障害者雇用の推進

1. 中小企業における障害者の雇用状況と支援措置

- 常用労働者100人以下の中小企業については障害者雇用が比較的停滞。また、障害者雇用ゼロ企業のほぼ全てが中小企業。
- 現行の、企業ニーズに合わせた支援計画に基づく採用準備段階から定着支援までの一貫した支援に加え、本研究会で議論した週所定労働時間20時間未満の雇用に対する支援措置等は、障害者雇用ゼロ企業を含む、障害者雇用のイメージが十分につかめていない中小企業の観点からも、取組の選択肢となる。

2. 障害者の働きやすい環境を整備する中小企業の認証制度の創設

障害者に係る雇用管理等の取組が優良な中小企業について、その事業活動の活性化の支援や、障害者が安定的に働き続けられる環境の整備に資する観点から、公的な認証制度を創設することが考えられるのではないかと。

3. 中小企業に対する障害者雇用調整金及び障害者雇用納付金の適用

障害者雇用調整金の支給及び納付金の徴収を行う制度が適用される企業の範囲を、常用雇用労働者50人以上(現行100人超)の中小企業に拡大することが考えられるのではないかと。

V 障害者が長く安心して安定的に働き続けられる環境整備に繋げる制度の在り方

1. 障害者雇用率制度の在り方

障害者が安定的に働き続けられる環境の整備に向けて、事業主が障害者の雇用環境や業務内容の整備を計画的に実施できるよう、今後の法定雇用率見直しに当たっては、労使及び当事者並びに有識者の議論により決定していくこととしてはどうか。

2. 障害者雇用納付金制度の在り方

(障害者雇用調整金について)

中小企業の環境整備を支援する財源の確保等のため、経営基盤が比較的安定している大企業や、利用者ごとに障害報酬が支給される就労継続支援A型事業所について、障害者雇用調整金の支給上限額等を設定することが考えられる。

(障害者雇用納付金財政の調整機能について)

障害者雇用納付金財政の持続可能性を確立するため、単年度収支が赤字になった場合には、赤字額の程度に応じて翌年度以降の調整金の額を減額させる仕組み等を導入することも考えられるのではないかと。

第1章 基本構想の考え方

我が国は、健康寿命が世界一の長寿社会を迎えており、今後の更なる健康寿命の延伸も期待される。こうした人生100年時代には、高齢者から若者まで、全ての国民に活躍の場があり、全ての人々が元気に活躍し続けられる社会、安心して暮らすことのできる社会をつくる必要があり、その重要な鍵を握るのが「人づくり革命」、人材への投資である。

(略)

第六に、より長いスパンで個々人の人生の再設計が可能となる社会を実現するため、何歳になっても学び直し、職場復帰、転職が可能となるリカレント教育を抜本的に拡充する。

第5章 リカレント教育

リカレント教育は、人づくり革命のみならず、生産性革命を推進するうえでも、鍵となるものである。リカレント教育の受講が職業能力の向上を通じ、キャリアアップ・キャリアチェンジにつながる社会をつくっていかなければならない。

(教育訓練給付の拡充)

専門実践教育訓練給付（7割助成）について、第4次産業革命スキル習得講座の拡充や専門職大学課程の追加など、対象講座を大幅に拡大する。また、一般教育訓練給付については、対象を拡大するとともに、ITスキルなどキャリアアップ効果の高い講座を対象に、給付率を2割から4割へ倍増する。

経済財政運営と改革の基本方針2018について (平成30年6月15日閣議決定)(抄)

第2章 力強い経済成長の実現に向けた重点的な取組

1. 人づくり革命の実現と拡大

④リカレント教育

(教育訓練給付の拡充)

専門実践教育訓練給付（7割助成）について、第4次産業革命スキル習得講座の 拡充や専門職大学課程の追加など 対象講座を大幅に拡大する。また、一般教育訓練給付については、対象を拡大するとともに、ITスキルなどキャリアアップ効果の高い講座を対象に、給付率を2割から4割へ倍増する。

ハローワークにおける求人不受理

・若者の「使い捨て」が疑われる企業等が社会問題化

- 新卒時のトラブルは、職業生活にわたる段階的な職業能力の形成に大きく影響を及ぼすおそれ。
- 一定の労働関係法令違反を繰り返す事業所を新卒者に紹介しないよう対応する必要。
- 若者雇用促進法にハローワークにおける求人不受理が規定。

不受理となるケース

(1) 労働基準法及び最低賃金法に関する規定

- ① 1年間に2回以上同一条項の違反について
是正指導を受けている場合
- ② 違法な長時間労働を繰り返している企業として
公表された場合
- ③ 対象条項違反により送検され、公表された場合

(2) 職業安定法、男女雇用機会均等法及び育児介護休業法に関する規定

- ① 法違反の是正を求める勧告に従わず、公表された場合

＜基本となる不受理期間＞

法違反が是正されるまで
+ 是正後6カ月経過するまで

送検された日から1年経過するまで
(ただし、是正後6カ月経過するまで延長)

法違反が是正されるまで
+ 是正後6カ月経過するまで

不受理となる違反

○新卒一括採用という雇用慣行や心身の発達過程及び家族形成期にあるといった青少年に固有の事情を踏まえ、

1. 過重労働の制限等に関する規定
2. 仕事と育児等の両立等に関する規定
3. その他青少年に固有の事情を背景とする課題に関する規定

として、以下に係る条項違反が求人不受理の対象。

- ✓ 賃金、労働時間等関係
- ✓ 労働条件明示関係
- ✓ 均等関係
- ✓ 両立関係
- ✓ 年少者の労働条件関係

対象条項

【具体的な対象条項】

(1) 過重労働の制限等に関する規定

- ・ 強制労働の禁止（労働基準法第5条）
- ・ 賃金関係（最低賃金、割増賃金等）（労働基準法第24条、第37条第1項及び第4項、最低賃金法第4条第1項）
- ・ 労働時間（労働基準法第32条、第36条第6項（第2号及び第3号に係る部分に限る。）、第141条第3項）
- ・ 休憩、休日、有給休暇（労働基準法第34条、第35条第1項、第39条第1項、第2項、第5項、第7項及び第9項）

(2) 仕事と育児等の両立等に関する規定

- ・ 出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等（男女雇用機会均等法第9条第1項、第2項及び第3項、第11条の2第1項）
- ・ 妊娠中、出産後の健康管理措置（男女雇用機会均等法第12条、第13条第1項）
- ・ 育児休業、介護休業等の申出があった場合の義務、不利益取扱いの禁止等（育児・介護休業法第6条第1項、第10条、第12条第1項、第16条、第16条の3第1項、第16条の4、第16条の6第1項、第16条の7、第16条の10、第18条の2、第20条の2、第23条の2、第25条、第52条の4第2項、第52条の5第2項）
- ・ 所定外労働等の制限（育児・介護休業法第16条の8第1項、第16条の9第1項、第17条第1項、第18条第1項、第19条第1項、第20条第1項、第23条第1項、第2項及び第3項、第26条）
- ・ 妊産婦の坑内業務の制限等（労働基準法64条の2第1号、第64条の3第1項、第65条、第66条、第67条第2項）
- ・ 男女同一賃金の原則（労働基準法第4条）
- ・ 性別を理由とする差別の禁止、セクハラ等（男女雇用機会均等法第5条、第6条、第7条、第11条第1項）

(3) その他青少年に固有の事情を背景とする課題に関する規定

- ・ 労働条件の明示（労働基準法第15条第1項及び第3項、職業安定法第5条の3第1項（労働者の募集を行う者に係る部分に限る。）、第2項及び第3項）
- ・ 年少者に係る労働基準（労働基準法第56条第1項、第61条第1項、第62条第1項及び第2項、第63条）

※労働基準法の規定については、労働者派遣法第44条（第4項を除く。）の規定により適用する場合を含む。

※男女雇用機会均等法の規定については、労働者派遣法第47条の2の規定により適用する場合を含む。

※育児・介護休業法の規定については、労働者派遣法第47条の3の規定により適用する場合も含む。

労働政策審議会 労働施策基本方針部会 委員名簿

平成30年9月5日現在

(公益代表)

あべ まさひろ 阿部 正浩	中央大学経済学部教授
あらかし たかし 荒木 尚志	東京大学大学院法学政治学研究科教授
おくみや きょうこ 奥宮 京子	弁護士（田辺総合法律事務所）
こすぎ れいこ 小杉 礼子	独立行政法人労働政策研究・研修機構研究顧問
とぼし りつ 土橋 律	東京大学大学院工学系研究科教授
ひぐち よしお 樋口 美雄	独立行政法人労働政策研究・研修機構理事長

(労働者代表)

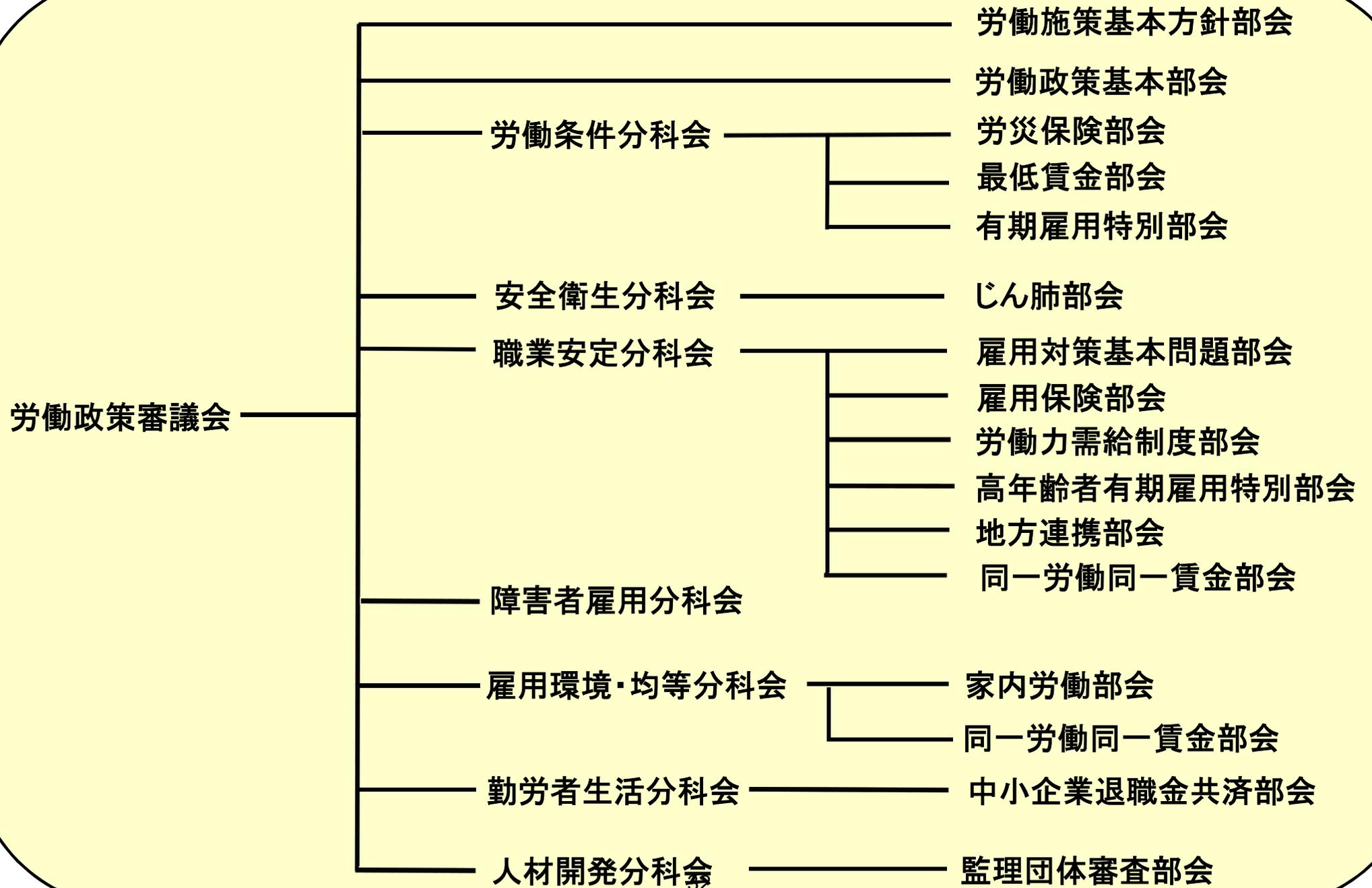
あいはら やすのぶ 相原 康伸	日本労働組合総連合会事務局長
しば しんいち 柴 慎一	日本郵政グループ労働組合中央副執行委員長
しばた けんじ 柴田 謙司	情報産業労働組合連合会書記長
なかがわ いくえ 中川 育江	日本労働組合総連合会宮崎県連合会会長
やすこうち かたひろ 安河内 賢弘	JAM会長
やまなか しのみ 山中 しのぶ	全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会中央執行委員

(使用者代表)

いまき としゆき 今木 繁行	清水建設株式会社代表取締役副社長
こばやし はるひこ 小林 治彦	日本商工会議所産業政策第二部長
さくま かずひろ 佐久間 一浩	全国中小企業団体中央会事務局次長・労働政策部長
なかにし しほみ 中西 志保美	アメニティ計画（株）代表取締役
みずもと のぶこ 水本 伸子	株式会社IHI取締役常務執行役員
むくた きとし 椋田 哲史	一般社団法人日本経済団体連合会専務理事

(五十音順、敬称略)

労働政策審議会 構成図



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。

2017年度評価

評価シート

1. ハローワークにおける職業紹介・人材確保等

項目	2015年度 実績	2016年度 実績	2017年度 目標	2017年度 中間評価実績 (4~10月)	2017年度 実績
①ハローワーク求職者の就職率(※1)	31.1%	31.3%	31.3%	31.4%	31.5%
②人材確保対策コーナー設置ハローワークにおける人材不足分野の充足数 ※新設	—	26,715人	26,800人	15,623人	26,898人
③ハローワークにおける正社員就職件数 (参考)ハローワークにおける正社員と常雇パート就職件数 ※新規	842,647件 (参考)正社員と常雇パート就職件数 1,178,605件	788,904件 (参考)正社員と常雇パート就職件数 1,107,338件	760,000件	455,028件 (参考)正社員と常雇パート就職件数 648,077件	752,590件 (参考)正社員と常雇パート就職件数 1,058,641件
④マザーズハローワーク事業(重点支援対象者の就職率)	91.2%	92.4%	89.3%	92.6% (9月末時点)	92.9%
⑤雇用保険受給者の早期再就職割合(※2)	36.3%	36.2%	36%	36.4% (9月末時点)	38.3%
⑥求職者支援制度による職業訓練の就職率(※3)	基礎コース 56.4% 実践コース 60.9%	基礎コース 58.9% 実践コース 63.8%	基礎コース 55.0% 実践コース 60.0%	基礎コース 59.5% (4月分速報値) 実践コース 66.1% (4月分速報値)	基礎コース 58.3% 実践コース 65.1%
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 ※新規	—	—	65%	65.2%	67.0%

(備考)

※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か月以上の雇用期間が定められている者に限る。)

※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 2017年度実績は、2017年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者等に占める訓練修了3か月後までに雇用保険適用就職した者の割合である(実績が集計可能となるのが、訓練コースの終了の8か月後のため)。

- ・基礎コースの就職率=就職者数÷(修了者等数-次訓練受講中・次訓練受講決定者数)
- ・実践コースの就職率=就職者数÷修了者等数

(関連する中長期目標)

○20~64歳の就業率 81%

2017年度目標設定における考え方

- ① 就職率③正社員就職件数⑤雇用保険受給者の早期再就職割合
 - ・「平成29年度の経済見通しと経済財政運営の基本的態度」(平成29年1月20日閣議決定)における実質GDP等の見通し及び2016年度の実績見込みを踏まえて設定。
- ② 人材確保対策コーナー設置ハローワークにおける人材不足分野の充足数
 - ・充足数については、2016年度の実績を考慮して設定。
- ④ マザーズハローワーク事業(重点支援対象者の就職率)
 - ・既存拠点については2014~2016年度の実績、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。
- ⑥ 求職者支援制度
 - ・就職率については、2014年度実績から2016年度実績(2016年度実績は速報値(4~9月末終了コース))を考慮して設定。
- 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
 - ・就職率については、過去3か年の平均を考慮して設定

施策実施状況

(2017年度に実施した主な取組)

- ① 就職率
 - ・PDCA目標管理手法による業務運営等を通じた、マッチング業務の質的向上
 - ・窓口利用のメリット周知等を通じた来所者に対する窓口誘導の強化
 - ・求職者担当者制、予約相談等のきめ細かな支援

【参考】	2016年度		2017年度
・新規求職者数	: 5,189,317人	→	4,952,341人
・新規求人数	: 9,734,285人	→	10,244,048人
・就職件数(充足数)	: 1,626,527件	→	1,557,605件

② 人材確保対策コーナー設置ハローワークにおける人材不足分野の充足数

- ・人材確保の総合専門支援窓口として、雇用吸収力が高い分野において、事業所訪問などによる求職者のニーズを踏まえた求人条件見直し等の求人充足支援や事業所見学会・就職面接会の開催など業界団体と連携したマッチング支援を実施。

③ 正社員就職件数

- ・求職者の希望や経験等を踏まえつつ、正社員求人への応募を働きかけ、担当者制による支援を積極的に実施。

④ マザーズハローワーク事業（重点支援対象者の就職率）

- ・子育てをしながら就職を希望する女性等を対象に、子ども連れで来所しやすい環境を整備しきめ細かな職業紹介等を実施。
- ・早期の就職を希望する者等を重点支援対象者に選定し、担当者制による個々の求職者の状況やニーズに配慮した支援等を実施。

【参考】

	2016 年度	2017 年度
・マザーズハローワーク事業予算額	: 30.3 億円	→ 33.5 億円
・就職支援ナビゲーター数	: 257 人	→ 273 人
・事業拠点数	: 189 箇所	→ 194 箇所

⑤ 雇用保険受給者の早期再就職割合

- ・雇用保険受給者の早期再就職を図るために、就職可能性を高める就職活動支援セミナー等を実施。
- ・雇用保険受給者に対する認定日の職業相談の実施。

⑥ 求職者支援制度による職業訓練の就職率

- ・雇用保険を受給できない求職者に対して、職業訓練の機会を確保するとともに、一定の要件を満たす場合には訓練期間中の給付金を支給し、訓練開始前から訓練期間中、訓練修了後と一貫してハローワークが早期の就職を支援。
- ・ハローワーク内において制度や訓練コースに関する情報を求職者に提供するとともに、福祉事務所など関係機関への周知依頼や関係機関職員に対する説明会、訓練実施機関による受講者向け訓練説明会など、周知のための取組を地域の実情等を踏まえて実施。
- ・2017 年度より、就職活動のノウハウを習得していない者など、安定就職を目指すために特に支援が必要と考えられる者に対しては、担当者制による個別支援を実施。

【参考】

	基礎コース	実践コース
・2017 年度に開講した訓練コース数	: 991 コース	1,925 コース
・2017 年度の実受講者数	: 8,126 人	18,696 人

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

- ・生活保護受給者や児童扶養手当受給者、生活困窮者などの就職困難者について、地方公共団体からの支援要請を受け、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により、支援を実施。ハローワークは担当者制により、個々の支援対象者の状況に応じた就労支援をきめ細かに実施。

2017 年度施策実施状況に係る分析

① 就職率

- ・ハローワークの基本業務の徹底に取り組むとともに、就職支援などを一層推進した結果、就職率は目標を上回る実績となった。

② 人材確保対策コーナー設置ハローワークにおける人材不足分野の充足数

- ・雇用情勢が着実に改善する中で、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結果、目標を上回る実績となった。

③ 正社員就職件数

- ・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）以上に求職者数が減少し（対前年度比 4.6%減）、正社員就職件数の実績が伸び悩んだ。（対前年度比 4.6%減）

④ マザーズハローワーク事業（重点支援対象者の就職率）

- ・雇用情勢が着実に改善する中で、積極的かつきめ細かな就職支援に取り組んだ結果、担当者制による支援を受けた重点支援対象者の就職率は目標を上回る実績となった。

⑤ 雇用保険受給者の早期再就職割合

- ・雇用保険受給者の就職促進に向け、認定手続き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できた結果、目標を上回る実績となった。

⑥ 求職者支援制度による職業訓練の就職率

- ・訓練開始前から訓練期間中、訓練修了後と一貫して訓練受講者に対して、担当者制による個別支援などきめ細かな就職支援を行った結果、2017 年 9 月までに終了した訓練コースの修了 3 か月後の就職率については、基礎コース及び実践コースともに目標を上回る水準で推移しており、また、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

- ・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結果、就職率は、目標を上回

る結果となった。

【参考】	2016年度		2017年度
・事業予算額	: 62.5億円	→	70.8億円
・就職支援ナビゲーター数	: 1,554人	→	1,452人
・支援対象者数	: 123,400人	→	116,224人
・就職件数	: 81,885件	→	77,841件

施策の達成状況を踏まえた評価及び今後の方針

① 就職率

・2017年度の目標を達成したことを踏まえ、引き続き求職者担当者制、予約相談等、個別支援の強化を行うことにより、個々の求職者の状況に応じたきめ細かな就職支援に一層取り組む。

② 人材確保対策コーナー設置ハローワークにおける人材不足分野の充足数

・2017年度の目標を達成したことを踏まえ、引き続きハローワークにおいて、個々の求職者の状況に応じたきめ細かな就職支援を行うとともに、人材確保対策コーナーの増設による支援拠点の拡充（29年度12か所→30年度84か所）を図るなど、人手不足分野における求人充足に取り組む。

③ 正社員就職件数

・2017年度については、求職者数の減少の見通し以上に求職者数自体の減少が続き、目標達成には至らなかった。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、正社員を希望する求職者に対しては、担当者制や予約相談により、求職者の希望や経験等を踏まえた求人情報の積極的な提供、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を行う。

④ マザーズハローワーク事業（重点支援対象者の就職率）

・2017年度の目標を達成したことを踏まえ、引き続きハローワークにおいて、個々の求職者の状況に応じたきめ細かな就職支援を行うとともに、マザーズコーナーの増設による支援拠点の拡充（29年194か所→30年度199か所）を図るなど、子育てをしながら就職を希望する女性等への支援に取り組む。

⑤ 雇用保険受給者の早期再就職割合

・2017年度の目標を達成したことを踏まえ、引き続き、雇用保険部門と職業相談部門の連携強化により、担当者制による予約相談等、個別支援への誘導の強化を行うほか、求職活動支援セミナーの受講勧奨や、窓口相談の利用勧奨の徹底等、雇用保険受給者の状況等に応じたきめ細かな就職支援に一層取り組む。

⑥ 求職者支援制度による職業訓練の就職率

・2017年度の目標を達成したことを踏まえ、引き続き、求職者に対する訓練制度の周知を実施

するほか、担当者制による個別支援など訓練受講者に対するきめ細かな就職支援を行い、就職率の向上を図る。

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

- ・ 2017 年度の目標を達成したことを踏まえ、引き続き、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で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する。

分科会委員の意見

2. 失業なき労働移動の推進

項目	2015年度 実績	2016年度 実績	2017年度 目標	2017年度 中間評価実績 (4~10月)	2017年度 実績
⑧労働移動支援助成金（再就職支援コース（旧再就職支援奨励金））による再就職者に係る早期再就職割合	45.3%	54.1%	55%	52.0%	55.1%
⑨労働移動支援助成金（再就職支援コース（旧再就職支援奨励金））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（※1）	—	65.1%	前年度（65.1%） 以上	67.1%	67.6%
⑩産業雇用安定センターによる出向・移籍の成立率	61.3%	61.8%	61%	70.7%	69.5%

（備考）

※1 この目標は、2016年度から設定。

※2 2017年度実績は以下のとおり。

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者の割合：55.1%（1,277人／2,316人：3か月以内に再就職した者／9か月（45歳未満は6か月）以内に再就職した者）

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：67.6%（1,540人／2,279人（※）：雇用形態がフルタイム労働者（期間の定めなし）である者／再就職者）

※ 労働移動支援助成金（再就職支援コース）による再就職者（2,316人）のうち、休暇付与支援のみに係る支給申請の対象労働者（37人）を除いている（平成28年度以前に制度の対象だった者は再就職後の雇用形態を未把握だったため。）。

⑩産業雇用安定センターによる出向・移籍の成立率：69.5%（8,213件／11,818件（成立件数／送出件数））

（関連する中長期目標）

○ 失業期間6か月以上の者の数 2割減少

○ 転職入職率（パートタイムを除く一般労働者）9%

○ 産業雇用安定センターの機能強化や民間人材ビジネスの活用により、今後3年以内（2017年まで）2万人の失業なき労働移動を支援

2017 年度目標設定における考え方

- 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者の割合
- ・労働移動支援助成金（再就職支援コース（旧再就職支援奨励金））による再就職者に係る早期再就職割合について 2016 年度の実績値（54.1%）を踏まえ、55%と設定。
 - ※「早期再就職割合」とは、支給対象者（離職後 9 か月（45 歳未満の者は 6 か月）以内に再就職した者）のうち、3 か月以内に再就職した者の割合をいう。
- 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（期間の定めのない）である者の割合）
- ・2016 年度途中に見直した制度内容を、着実に実施していくことを踏まえ、目標は 2016 年度の実績値（65.1%）以上と設定。
- ⑩ 産業雇用安定センターによる出向・移籍の成立率
- ・出向・移籍の成立率は、雇用情勢の変化や、出向・移籍が困難な異業種間移動の占める割合により変動するため、目標値の設定に当たっては過去 5 年間の実績の平均値（61%）を踏まえ、61%と設定。

施策実施状況

（2017 年度に実施した主な取組）

- 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者の割合
- 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（期間の定めのない）である者の割合
- ・2017 年度より、求職活動のための休暇を与え、早期（離職後 1 か月以内）に再就職を実現させた場合に事業主に対する助成の優遇措置を新たに実施。
- ⑩ 産業雇用安定センターによる出向・移籍の成立率
- ・人材の送付対象者のニーズを踏まえた受入れ情報の収集、対象労働者に対してアドバイスやカウンセリングを行う出向等支援協力員の配置数を増員 450 人（2016 年度）→484 人（2017 年度）
 - ・人材の受入れ情報の収集等を目的とした企業への訪問件数の増加 168,358 件（2016 年度）→190,839 件（2017 年度）
 - ・キャリアコンサルティングの実施、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・訓練の実施。

2017 年度施策実施状況に係る分析

- 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
- ・早期再就職割合は 55.1%であり、目標（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

- ・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（65.1%）を上回った。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

- ・出向・移籍の成立率は 69.5%であり、目標（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等によって達成したものと考えられる。

（参考）年齢別成立率（2017 年度）

年齢区分	新規送出情報(件)	成立(件)	成立率(%)
30歳未満	763	624	81.8
30～39歳	1,530	1,200	78.4
40～49歳	2,972	2,127	71.6
50～59歳	4,609	3,156	68.5
60歳以上	1,944	1,106	56.9
総計	11,818	8,213	69.5

施策の達成状況を踏まえた評価及び今後の方針

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

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

- ・2017 年度は目標を達成したことを踏まえ、引き続き、2016 年度以降に行った見直し内容の着実な実施・実態把握を行い、適宜見直しを図りつつ対象者の早期再就職及び安定的な雇用の実現に取り組む。なお、2018 年度においても、職業紹介事業者に再就職支援を委託した際に支給する委託開始申請分の廃止を行うなどの見直しを行う。

⑩ 産業雇用安定センターによる出向・移籍の成立率

- ・2017 年度は目標を達成したことを踏まえ、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。

分科会委員の意見

3. 若者の就労促進

項目	2015年度 実績	2016年度 実績	2017年度 目標	2017年度 中間評価実績 (4~10月)	2017年度 実績
⑪ハローワークの職業紹介により 正社員就職に結びついたフリー ター等の数	326,447人	308,351人	292,000人	174,223人	289,403人
⑫学卒ジョブサポーターによる支 援（正社員就職者数）	206,064人	191,920人	191,000人	110,769人	197,227人
⑬外国人雇用サービスセンター等 を經由した留学生の就職件数 ※新設	1,656件	1,563件	1,750件	821件	2,042件

（関連する中長期目標）

- 20～34歳の就業率 79%
- 不本意非正規雇用労働者の割合 10%以下
- 外国人留学生うち日本国内での就職率 5割

2017年度目標設定における考え方

- 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
- ・ハローワークにおいてフリーター等の正社員化の実現に向けた支援を行っているところであり、正社員就職者数を目標として設定している。2017年度は、前年度見込みに支援対象者数の動向（対前年度比▲7.2%）等を勘案し設定。
- ⑫ 学卒ジョブサポーターによる支援（正社員就職者数）
- ・新卒応援ハローワークにおいて学卒ジョブサポーターによる新規学卒者等への就職支援を行っているところであり、その正社員就職者数を目標として設定している。2017年度は、前年度見込みに支援対象者数の動向（対前年度比▲5.1%）等を勘案し設定。
- ⑬ 外国人雇用サービスセンター等を經由した留学生の就職件数
- ・「日本再興戦略2016」及び「グローバル・ハブを目指した対日直接投資促進のための政策パッケージ」において2020年までに外国人留学生の日本国内での就職率を現状の3割から5割に上昇させることが目標として明記された。これを踏まえ、外国人雇用サービスセンター等を經由した外国人留学生の就職件数について、段階的に取組を達成するため、2017年の就職件数を1,750件と設定。

施策実施状況

（2017年度に実施した主な取組）

- 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
- ・全国のハローワークにおいて、フリーター等に対し担当者制による個別支援等を実施。支援拠点として設置された「わかものハローワーク」等を通じて、正社員化に向けた支援を実施。
 - ・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連携した就職支援を実施。
 - ・就職氷河期に正社員就職に至らず、離転職を繰り返す「長期不安定雇用者」に対し、「就職氷河期世代等正社員就職実現プラン」として、わかものハローワーク等における個別支援、短期・集中的セミナー、職業訓練への誘導強化、トライアル雇用などを個々の対象者ごとにパッケージ化した集中的な支援を実施。
- ⑫ 学卒ジョブサポーターによる支援（正社員就職者数）
- ・全国の新卒応援ハローワーク等において、学卒ジョブサポーターが担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介等を実施。
 - ・事業主に対して既卒3年以内の新卒扱いについて周知を行うとともに、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を新たに新卒扱いで採用し、1年間定着させた事業主に対して、助成金を支給（特定求職者雇用開発助成金（3年以内既卒者等採用定着コース））。
- 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
- ・外国人雇用サービスセンター等において、学卒ジョブサポーターと大学等担当者が連携し、来日して間もない留学生を含めた就職意識啓発セミナーやインターンシップを実施。
 - ・外国人雇用サービスセンター等において、外国人雇用管理アドバイザーによる、企業に向けた留学生採用促進のためのコンサルティングを実施。

2017年度施策実施状況に係る分析

- 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
- ・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。
- ⑫ 学卒ジョブサポーターによる支援（正社員就職者数）
- ・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・職業紹介等により正社員就職を実現したほか、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、目標を達成した。
- 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
- ・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、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目標を達成した。

施策の達成状況を踏まえた評価及び今後の方針

- ⑪ ハローワークの職業紹介により正社員就職に結びついたフリーター等の数
- ・ 2017 年度の目標について、目標達成には至らなかった。今後は、「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促進に取り組む。
- ⑫ 学卒ジョブサポーターによる支援（正社員就職者数）
- ・ 2017 年度の目標を達成したことを踏まえ、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。
- 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
- ・ 2017 年度の目標を達成したことを踏まえ、外国人雇用サービスセンター等において、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。

分科会委員の意見

4. 高齢者の就労促進

項目	2015 年度 実績	2016 年度 実績	2017 年度 目標	2017 年度 中間評価実績 (4～10月)	2017 年度 実績
⑭生涯現役支援窓口でのチーム支援による就職率(※1)	71.3%	55 歳以上 70.7% 65 歳以上 62.9%	55～64 歳 75.8% 65 歳以上 62.9%	55～64 歳 68.3% 65 歳以上 58.4%	55～64 歳 69.4% 65 歳以上 60.4%
⑮シルバー人材センターにおける会員の就業数(※2)	3,563,615 件	70,540,968 人 日 (進捗率 99.4%)	71,000,000 人日	43,090,166 人日	70,447,859 人日

(備考)

※1 就職件数／新規支援対象者数

2013 年度については担当者制による就職率を指標としていたが、2014 年度以降はチーム支援による就職率を指標としている。

※2 2015 年度まではシルバー人材センターにおける契約受注件数を指標としていたが、2016 年度からはシルバー人材センターにおける会員の就業数を指標としている。

(関連する中長期目標)

○ 60～64 歳の就業率 67%

2017 年度目標設定における考え方

⑭ 生涯現役支援窓口でのチーム支援による就職率

・2016 年度は、特に就職が困難な 65 歳以上の高年齢求職者を重点的に支援することを踏まえ、55 歳以上の就職率に加え、65 歳以上の就職率も目標として設定していたが、2017 年度からは年齢区分ごとの実績を評価することができるよう、「55～64 歳の就職率」及び「65 歳以上の就職率」に分けて設定。55～64 歳及び 65 歳以上の就職率については、2016 年度の実績を踏まえてそれぞれ 75.8%、62.9%に設定。

⑮ シルバー人材センターにおける会員の就業数

・シルバー人材センターの会員の就業機会を表す指標として、2015 年度までは契約受注件数を用いていたが、一契約あたりの就業期間が長い派遣による就業が増えており、また、今後とも派遣による就業を推進することとしていることから、会員の就業機会をよりの確に把握できるよう就業延べ人日数を用いた。また、目標値として、前年の実績に過去 3 年間のうち最も高い伸び率 1%を乗じて 71,000,000 人日と設定。

施策実施状況

(2017 年度に実施している主な取組)

⑭ 生涯現役支援窓口でのチーム支援による就職率

- ・ハローワークの生涯現役窓口を110か所まで増設し、高年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。

⑮ シルバー人材センターにおける会員の就業数

- ・現役世代の下支えや人手不足で悩む企業に対して、シルバー人材センターの高齢者に就業機会を提供する「高齢者活用・現役世代雇用サポート事業」等の実施により、就業機会を拡大する取組を強化。
- ・2017年度においては、シルバー人材センターでの就業体験、市区町村と連携した高齢者の就業への誘導、企業訪問等による退職予定者に対して周知を実施。

2017年度施策実施状況に係る分析

⑭ 生涯現役支援窓口でのチーム支援による就職率

- ・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（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。

⑮ シルバー人材センターにおける会員の就業数

- ・高齢者に多様な就業機会を提供し、シルバー人材センターの利用者を増加させるため、2016年度より、介護、育児分野等での派遣の仕事の開拓等を重点的に実施したが、対前年度実績で93,109人日減の70,447,859人日となり、目標（71,000,000人日）を下回った。
- ・目標達成に至らなかった要因としては、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挙げられる。

（参考）

全センターのうち2017年度において74%のセンターが何らかの理由により企業等からの発注に「対応できなかった」と回答。（高齢者雇用対策課アンケート調べ）

「対応できなかった」と回答したセンターのうち、主な理由は以下の通り。

- | | |
|------------------------|-----|
| ・希望する会員がいなかった | 44% |
| ・能力をもつ会員がいなかった | 16% |
| ・会員と料金や日数の折り合いがつかなかった | 6% |
| ・発注者と料金や日数の折り合いがつかなかった | 6% |
| ・民間事業者で対応できるものと考え辞退 | 4% |

施策の達成状況を踏まえた評価及び今後の方針

⑭ 生涯現役支援窓口でのチーム支援による就職率

- ・支援対象者数、就職者数は増加したものの、就職率の目標は達成できなかった。今後は、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。

⑮ シルバー人材センターにおける会員の就業数

- ・ 2017年度就業延べ人日数については、前年度実績から微減し、目標達成には至らなかった。今後は、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。また、「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。

分科会委員の意見

2018年度の年度目標(案)

別紙6-3

番号	年度目標項目	2017年度の年度目標	2017年度の年度実績	2018年度の年度目標	データ出所
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(※1)	31.3%	31.5%	31.5%	職業安定業務統計
②	人材確保対策コーナー設置ハローワークにおける人材不足分野の充足数	26,800 (実施12箇所における目標)	26,898 (実施12箇所における実績)	139,700 (実施84箇所における目標)	職業安定業務統計
③	ハローワークにおける正社員就職件数 (参考)ハローワークにおける正社員と常雇パート就職件数	760,000件	752,590件 (参考)正社員と常雇パート就職件数 1,058,641件	720,000件	職業安定業務統計
④	マザーズハローワーク事業(重点支援対象者の就職率)	89.3%	92.9%	89.9%	マザーズハローワーク事業業務報告
⑤	雇用保険受給者の早期再就職割合(※2)	36.0%	38.3%	37.5%	職業安定業務統計
⑥	求職者支援制度による職業訓練の就職率(※3)	基礎コース55.0% 実践コース60.0%	基礎コース58.3% 実践コース65.1%	基礎コース55.0% 実践コース60.0%	求職者支援訓練に係る実施状況報告
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	65%	67.0%	67.0%	生活保護受給者等就労自立促進事業実施状況報告
2. 成長分野等への人材移動					
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(※4)	55.0%	55.1%	55.0%	労働移動支援助成金(再就職支援コース)支給決定等状況報告
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(※5)	前年度(65.1%)以上	67.6%	前年度(67.6%)以上	労働移動支援助成金(再就職支援コース)支給決定等状況報告
⑩	産業雇用安定センターによる出向・移籍の成立率	61.0%	69.5%	64.0%	公益財団法人産業雇用安定センター調べ
3. 高齢者の就労促進・外国人の就労促進					
⑪	生涯現役支援窓口でのチーム支援による就職率(55～64歳、65歳以上)	55～64歳:75.8% 65歳以上:62.9%	55～64歳:69.4% 65歳以上:60.4%	55～64歳:75.8% 65歳以上:62.9%	高齢者就労総合支援事業実施報告書
⑫	シルバー人材センターにおける会員の就業数	71,000,000人日	70,447,859人日	71,000,000人日	シルバー人材センター事業統計年報
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	1,750件	2042件	2000件	外国人雇用対策関係業務報告

※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か月以上の雇用期間が定められているものに限る。)

※2 雇用保険受給者の早期再就職割合

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 求職者支援制度による職業訓練の就職率

2017年度実績は、2017年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者に占める訓練修了3か月後までに雇用保険適用就職した者の割合である。

・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)

・実践コースの就職率=就職者数÷修了者数

※4 支給対象者(離職後9か月(45歳未満の者は6か月)以内に再就職した者)のうち、3か月以内に再就職した者の割合を「早期再就職割合」として設定。

※5 雇用の質を評価する観点から、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)である者の割合を設定。

障害者雇用分科会における 2017 年度目標の評価について（案）

2017 年度の目標として障害者雇用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。

（障害者雇用分科会において設定された年度目標の動向）

○ ハローワークにおける障害者の就職件数について

〔2017 年度目標〕	前年度（93,229 件）以上
〔2017 年度実績〕	97,814 件

2017 年度の実績は 97,814 件で、前年度から 4,585 件増加となり、目標を達成した。これは、企業における障害者雇用への理解が進んでいること、就職を希望している障害者が増加していること、関係機関との連携をはじめとした各種の障害者支援等が一定の効果を上げていることなどが要因と考えられる。

○ 障害者の雇用率達成企業割合について

〔2017 年度目標〕	46.5%以上
〔2017 年度実績〕	集計中

2018 年の障害者雇用状況報告（2018 年 6 月 1 日時点）の結果を踏まえて分析する予定。

○ 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について

〔2017 年度目標〕	70%以上
〔2017 年度実績〕	73.9%

2017 年度に、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 73.9%であり、目標である 70%を上回った。

精神障害者雇用トータルサポーターに対して、目標及びその進捗を意識した業務実施を指示するとともに、経験交流会の開催により、支援ノウハウの共有を図るなど、支援の質の向上を図るための取組が一定の効果を上げてきていることなどが要因と考えられる。

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。

障害者就労促進

関連する 2022 年までの目標

○障害者の実雇用率 2.3%

(平成 30 年 6 月 15 日閣議決定「未来投資戦略 2018-「Society 5.0」「データ駆動型社会」への変革-」により策定)

項目	2015 年度 実績	2016 年度 実績	2017 年度 目標	2017 年度 実績
①ハローワーク における障害者 の就職件数	90,191 件	93,229 件	前年度 以上	97,814 件
②障害者の雇用 率達成企業割合 ※1	48.8% (2016 年 6 月 1 日時点)	50.0% (2017 年 6 月 1 日時点)	46.5%以上 (2018 年 6 月 1 日時点)	集計中 (2018 年 6 月 1 日時点)
③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 ※2	71.6%	74.6%	70%以上	73.9%

(備考)

※1 2016 年度までは【厚生労働省「障害者雇用状況報告」】50 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。2017 年度以降は、45.5 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ないこと。

※2 就職（トライアル雇用含む）、職業紹介、職業訓練・職場適応訓練へのあつせん

2017 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
2016 年度の実績を踏まえて設定。

- ② 障害者の雇用率達成企業割合
2018年4月1日からの雇用率引き上げ（2.0%→2.2%）に係る影響が正確に推計できないため、直近の実績（2017年6月1日現在）を踏まえつつ、前回の引き上げ時（2013年度（1.8%→2.0%））の状況を参考に設定。
- ③ 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
直近3か年の実績の平均を目標値として設定

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
2016年度の就職件数は、97,814件（前年同期比4.9%増）
＜障害種別ごとの就職件数＞
身体障害者：26,756件（前年同期比0.7%減）
知的障害者：20,987件（前年同期比3.2%増）
精神障害者：45,064件（前年同期比8.9%増）
その他障害者：5,007件（前年同期比9.3%増）
- 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。
2017年度は企業名公表数が0社。

（参考）2017年6月1日現在の雇用状況
・雇用率達成企業割合：50.0%（対前年差1.2pt増）

（参考）2017年6月1日現在の企業規模別の達成割合
50人～100人未満 46.5%（対前年差0.8pt増）
100人～300人未満 54.1%（対前年差1.9pt増）
300人～500人未満 45.8%（対前年差1.0pt増）
500人～1000人未満 48.6%（対前年差0.5pt増）
1000人以上 62.0%（対前年差3.1pt増）
- ③ 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（A）のうち、就職に向けた次の段階へ移行した者（B）の割合
73.9%（A：16,059人、B：11,860人）

（参考）前年度
74.6%（A：16,458人、B：12,275人）

2017年度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

2017年度における就職件数は、97,814件（前年度比4.9%増）と過去最高を更新し、目標を達成した。精神障害者の就職件数（45,064件：対前年度比8.9%増）は引き続き増加傾向にあり、身体障害者（26,756件：対前年度比0.7%減）の就職件数を上回り、就職件数全体の46%を占める状況となっている。

就職件数の増加については、（ア）企業における障害者雇用への理解が進んでいること、（イ）就職を希望する障害者が増加していること、（ウ）関係機関との連携をはじめとした各種の障害者支援等が一定の効果을上げていくことなどが要因と考えられる。

② 障害者の雇用率達成企業割合

2018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。

③ 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

2017年度の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16,059人、うち、就職に向けた次の段階へ移行した者は11,860人であり、その割合は73.9%と目標（70%以上）を上回った。

精神障害者雇用トータルサポーターに対して目標及びその進捗を意識した業務実施を指示するとともに、経験交流会の開催により、支援ノウハウの共有を図るなど、支援の質の向上を図るための取組が一定の効果을上げていくことなど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

① ハローワークにおける障害者の就職件数

就職件数は、前年度を上回っており、目標を達成した。引き続き、ハローワークが中心となり、福祉、教育、医療等の各分野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。また、今後も精神障害者等の求職者の増加が見込まれることから、就職支援コーディネーターや精神障害者雇用トータルサポーター等による専門的な支援を推進していくこととしている。

(参考) 2018 年度の目標・目標設定額の考え方

目標値：前年度以上

目標設定の考え方：2017 年度の実績を踏まえて設定

② 2018 年 6 月 1 日現在の障害者雇用状況

2018 年 6 月 1 日現在の障害者雇用状況については、現在、集計中である。

なお、2017 年 6 月 1 日現在の民間企業における障害者の雇用状況については、雇用障害者数、実雇用率ともに過去最高を更新している。一方で、障害者雇用ゼロ企業が約 3 割あることから、こうした企業も含めた未達成企業に対して、就職面接会や集団指導、職場実習の実施に向けた面接会等を積極的に実施し、改善を図ることとしている。

(参考) 2018 年度の目標・目標設定額の考え方

目標値：2019 年の障害者雇用状況報告（6 月 1 日時点）について、前年度実績と比較して 1.5pt 以上上昇

目標設定の考え方：雇用率達成企業の割合は、過去 10 年（制度改革のあった 2011 年及び 2013 年を除く）の平均伸び率が前年比で 1.5% pt であることから、それ以上の水準として目標を設定

③ 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

様々な取り組みにより 2017 年度の実績は 73.9%と目標を上回った。また、今後も精神障害者等の求職者の増加が見込まれるため、2018 年度においても引き続き、精神障害者雇用トータルサポーターの更なる質の向上を図ることで、求職者に対するカウンセリングや就職支援プログラムの効果を向上させていくとともに、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を積極的に行う等総合的な支援を実施する。

(参考) 2018 年度の目標・目標設定値の考え方

目標値：73.4%以上

目標設定の考え方：直近 3 か年の実績の平均値を目標として設定

障害者雇用分科会で検証すべき2018年度目標(案)

別紙6-6

年度目標項目	2018年度の年度目標	2017年度実績	2017年度の年度目標	データの出所
ハローワークにおける障害者の就職件数	前年度(97,814件)以上	97,814件	前年度(93,229件)以上	職業安定業務統計
障害者の雇用率 達成企業割合	前年度実績と比較して 1.5pt以上上昇	集計中 (2018年6月1日時点)	46.5%以上	障害者雇用状況報告
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、 <u>就職実現に向けた次の段階(※1)へ移行した者の割合</u>	73.4%以上	73.9% (※2)	70%以上	精神障害者雇用トータルサポーター支援状況報告

※1 就職(トライアル雇用含む)、職業紹介、職業訓練・職場適応訓練へのあっせんを指す。

※2 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(A)のうち、就職に向けた次の段階へ移行した者(B)の割合 73.9% (A:16,059人、B:11,860人)

点検評価部会で検証する年度目標に係る実績【手持ち】

年度目標項目	2011年度(H23)	2012年度(H24)	2013年度(H25)	2014年度(H26)	2015年度(H27)	2016年度(H28)	2017年度(H29)
就職件数	59,367件(12.2%増)	68,321件(15.1%増)	77,883件(14.0%増)	84,602件(8.6%増)	90,191件(6.6%増)	93,229件(3.4%増)	97,814件(4.9%増)
障害者の雇用率 達成企業割合	46.8%(1.5%pt増) <2012年6月1日時点>	42.7%(4.1%pt減) <2013年6月1日時点>	44.7%(2.0%pt増) <2014年6月1日時点>	47.2%(2.5%pt増) <2015年6月1日時点>	48.8%(1.6%pt増) <2016年6月1日時点>	50.0%(1.2%pt増) <2017年6月1日時点>	集計中 (2018年6月1日時点)
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	77.5% 3793/4892	61.7% 5290/8572	69.3% 7173/10353	66.4% 8906/12881	71.6% 10316/14411	74.6% 12275/16458	73.9% 11860/16059

その他	2011年度(H23)	2012年度(H24)	2013年度(H25)	2014年度(H26)	2015年度(H27)	2016年度(H28)	2017年度(H29)
障害者トライアル雇用(※) ① 開始者数 ② 常用雇用移行率	① 11,378人 ② 86.9%	① 5,048人 ② 88.2%	① 3,538人 ② 84.3%	① 5,263人 ② 82.9%	① 6,189人 ② 83.9%	① 6,818人 ② 84.6%	① 7,716人 ② 84.5%

※1 2013年度(H25)からは短時間障害者トライアル雇用も含む。
 ※2 2013年4月より法定雇用率1.8%から2.0%に引き上げ。

