

2010年度評価 評価シート

本評価シートの各項目における記載は、各項目の実施主体である厚生労働省による自己評価及び点検評価部会各委員による意見を、点検評価部会事務局にて取りまとめたものである。

目次

1	ハローワークにおける職業紹介等	1
2	若者の就労促進	6
3	女性の就業率の向上	9
4	高齢者就労促進	14
5	障害者就労促進	16
6	人材育成	18
7	ディーセント・ワーク	23
8	その他評価のあり方等についてのご意見	28

1 ハローワークにおける職業紹介等

関連する2020年までの目標

- 20歳～64歳の就業率 80%
- 15歳以上の就業率 57%

項目	2009年度実績	2010年度目標	2010年度実績
①就職率(※1)	23.7%	26%以上	25.6%
②雇用保険受給者の早期再就職割合(※2)	21.4%	22%以上	24.9%
③求人充足率(※3)	32.5%	31%以上	30.0%
④正社員求人数	2,579,090人	前年度実績以上	2,968,054人
⑤就職支援プログラム事業(開始者数)	89,481件	105,000件以上	132,541件
⑥就職支援プログラム事業(就職率)	74.5%	70%以上	74.4%
⑦生活保護受給者等就労支援事業(就職率)	51.0%	60%以上	59.6%
⑧心の健康相談等	—	各労働局キャリアアップ・ハローワーク、キャリアアップコーナーを中心に月2回程度の実施	各労働局平均月7回
⑨ハローワーク利用者の満足度	—	80%以上	85.7%
⑩広報	—	平成22年度下半期の都道府県労働局のホームページに対する満足度(雇用施策に係るもの)について、同年度上半期実績以上	上半期60.5%→下半期67.8%

※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ヶ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1)／受給資格決定件数

(注1) 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

充足数／新規求人数(雇用契約において雇用期間の定めがないか又は4ヶ月以上の雇用期間が定められているものに限る。)

2010年度目標設定における考え方

①就職率、③求人充足率

「2010年度の経済見通しと経済財政運営の基本的態度」（2010年1月22日閣議決定）における実質GDP、完全失業率等の見通し及び2009年度の実績見込みを踏まえて設定。

②雇用保険受給者の早期再就職割合

2009年度実績見込みに加え、雇用失業情勢の悪化に伴う新規求職者の増加及び就職活動の長期化並びに雇用保険の適用要件の緩和による受給者数の増加等を踏まえて設定。

④正社員求人数

・ 求人の絶対数が大幅に不足しているため、求人開拓に当たってはパート及び有期雇用を含めた総量を確保することが重要であり、都道府県労働局に対し求人の総量確保を徹底するよう指示。

・ 一方、多くの求職者は正社員求人を希望しているが、正社員有効求人数が非常に低調に推移しているため、求職者の希望条件に沿った正社員求人の確保も重要となっている。

・ 以上を踏まえ、2009年度は正社員求人割合を目標としていたが、2010年度は正社員求人数を目標とし、前年度実績以上の確保を目指すことを設定。

⑤⑥就職支援プログラム事業（開始者数、就職率）

開始者数については、就職支援ナビゲーターの増員（555人→805人）及び就職支援ナビゲーター支援対象者数（130人）を考慮して設定。

就職率は、2009年度実績見込み及び厳しい雇用失業情勢が引き続き続くことを踏まえて設定。

⑦生活保護受給者等就労支援事業（就職率）

「成長力底上げ戦略」の『「福祉から雇用へ」推進5か年計画』の中で、当事業の支援対象者の就職率を2009年度までに60%に引き上げるという目標が挙げられていることを踏まえて設定。

⑧心の健康相談等

キャリアアップ・ハローワーク及びキャリアアップコーナーにおける心の健康相談等のニーズを2週間に1度程度と見込み、設定。

⑨ハローワーク利用者の満足度

ハローワーク利用者の満足度については、2009年度に実施したアンケート調査において、求職者の約80%が案内・接遇等のサービス提供体制について「満足」又は「まあ満足」と回答した。これを踏まえ、2010年度においては、ハローワーク利用者の満足度調査において、職員の案内・説明・相談・接遇態度等を含むサービスの「総合的な満足度」について、「満足」・「まあ満足」の合計を80%以上と設定。

⑩広報

都道府県労働局のホームページに対する満足度（雇用施策に係るもの）について、前年度実績がないため、下半期実績が上半期実績を上回ることを目指すこととした。

施策実施状況

④正社員求人数

求人開拓推進員：185人（2009年度）→1,400人（2010年度）

⑤⑥就職支援プログラム事業

就職支援ナビゲーター（予算額）：約26.2億円（2009年度）→約36.6億円（2010年度）

就職支援ナビゲーター（予算人数）：555人（2009年度）→805人（2010年度）

就職支援プログラム就職者数：67,205人（2009年度）→96,642人（2010年度）

⑦生活保護受給者等就労支援事業

2010年度は、福祉事務所等の自治体福祉部門との連携を緊密に実施。

就労支援ナビゲーター（予算額）：約11億円（2009年度）→約15億円（2010年度）

就労支援ナビゲーター（予算人数）：334人（2009年度）→437人（2010年度）

支援対象者数：18,226人（2009年度）→21,139人（2010年度）

就職者数：9,297人（2009年度）→12,597人（2010年度）

⑧心の健康相談等

心の健康相談（予算額）：約2.4億円（2010年度新規）

相談実績：8,177件（2010年度）

⑨ハローワーク利用者の満足度

（2009年度までに実施した主な施策）

- ・ハローワークのサービス提供時間の延長
県庁所在地や人口20万人以上の都市に所在するハローワークにおいて、平日夜間や土曜日における職業紹介サービスを実施（2005年に実施箇所を拡大）
- ・ハローワークのサービス総点検
利用者の視点に立ったサービスの総点検を毎年度実施し、職員の自主的な提案に基づく改善を実施（2005年度～）
- ・職員の名札の着用（2005年度～）
- ・接遇研修の推進
（2010年度に新規に実施した主な施策）
- ・ハローワーク業務改善コンクールの実施
全国から応募があった141提案について、第1回業務改善コンクールを開催（2010年7月）と、コンクールで表彰された取組の全国展開
- ・ハローワークの職業相談窓口等における名刺の手交の実施（2010年6月～）
- ・待ち時間調査の実施（2010年10月）と、待ち時間の特に長い所における改善の実施
- ・ハローワークサービス憲章の策定・公表（2011年3月）

⑩広報

都道府県労働局のホームページに対する満足度（雇用施策に係るもの）については、厚生労働行政モニター475名に対し、各自の居住地又は近隣に所在する5労働局を中心に割り当てて、6月と12月の2回に分けて同じ内容の調査を実施した。

（6月回収率：88.2%、12月回収率：81.7%）

【参考】

- ・新規求職者数（常用）：7,646,793人（2009年度）→7,490,639人（2010年度）
- ・新規求人数（常用）：5,583,552人（2009年度）→6,394,145人（2010年度）
- ・就職件数・充足数（常用）：1,814,257件（2009年度）→1,918,406件（2010年度）

2010年度の施策実施状況に係る分析

①就職率

就職件数が2010年度の経済見通し等に基づいた推計よりも+1.5%となったことは、人員体制を強化し、ハローワークの求人開拓に積極的に取り組んだほか、新たに緊急人材育成支援事業による職業訓練の修了者に対する担当者制の就職支援を実施するなどきめ細かな就職支援に積極的に取り組んだ結果と考えられるが、就職件数の伸びを上回る新規求職者数（常用）の増加（2010年度の経済見通し等に基づいた推計より+3.0%）があったため、結果として目標を下回ったと考えられる。

②雇用保険受給者の早期再就職割合

人員体制を強化し、ハローワークの求人開拓、雇用保険受給者に対するきめ細かな就職支援等に積極的に取り組んだ結果、24.9%と目標値及び前年度実績を上回った（前年度比3.5%ポイント増）と考えられる。

③求人充足率

求人充足数が2010年度の経済見通しに基づいた推計よりも+1.5%となったことは、人員体制を強化し、ハローワークの求人開拓に積極的に取り組んだほか、新たに緊急人材育成支援事業による職業訓練の修了者に対する担当者制の就職支援を実施するなどきめ細かな就職支援等に積極的に取り組んだ結果と考えられるが、求人充足数の伸びを上回る新規求人数の増加（推計より+1.8%）があったため、結果として目標を下回ったと考えられる。

④正社員求人数

求人開拓推進員を増員（185人（2009年度）→1,400人（2010年度））し、人員体制を強化して積極的な求人開拓を行った結果、前年度以上に正社員求人を確保（前年度比15.1%増）することができたと考えられる。

⑤⑥就職支援プログラム事業

就職支援ナビゲーターを増員（555人（2009年度）→805人（2010年度））し、支援体制の充実を図った結果、就職支援プログラム開始者数について目標値及び前年度実績を上回る（前年度比48.1%増）とともに、就職率については目標値を上回り、前年度並の成果を上げたと考えられる。

⑦生活保護受給者等就労支援事業

2010年度において、予算額を増加し（約11億円（2009年度）→約15億円（2010年度））、関係する就労支援ナビゲーターを増員（334人（2009年度）→437人（2010年度））したことにより、支援対象者は21,139人と前年度比16.0%増に止まっているものの就職者数は12,597人と前年度比35.4%増となり、2009年度の就職率（51.0%）から8.6%ポイント改善の59.6%とほぼ目標を達成している状況にある。

これについては、自治体から就労経験や就労意欲が乏しい者等、就労支援がより難しい者に対する支援要請を多く受け、職業相談・職業紹介に至るまでに相当な期間を要したものの支援対象者のニーズに的確に対応した就労支援が行われたと考えられる。

⑧心の健康相談等

2010年度からキャリアアップハローワーク及びキャリアアップコーナーを中心に、臨床心理士、弁護士等による生活関連相談を実施しているところであるが、2010年4月及び7月に関係通知を発出し、求職者のニーズを踏まえた積極的な事業運営を行うよう徹底を図ったことも奏功し、目標値を上回ったと考えられる。

⑨ハローワーク利用者の満足度

2010年度のハローワーク利用者満足度調査（2010年11月～12月実施）では、「総合的な満足度」において、求職者85.7%、求人者93.7%と目標を大きく上回った。

ハローワークにおけるサービス改善については、人員体制や端末整備等を別としても、サービス提供時間の延長やサービス総点検、名札着用・名刺手交、研修の推進など、多くの取組を積み重ねてきたことに加え、2010年度においては新たに業務改善コンクールを行ったところである。これらの取組によって、ハローワークのサービスレベルは着実に改善されており、その成果が上記の結果に表れていると考えられる。

なお、利用者満足度に影響を与える求職者や求人の増減については、2010年度の調査実施時期は2009年度の同時期に比べて、有効求職者が5.7%減、有効求人が23.8%増となっており、これらも満足度を高める方向に寄与したことが考えられる。

⑩広報

各都道府県労働局においてアンケートの指摘に忠実に改善作業を行ったことと、厚生労働省本省において、上半期の調査結果から満足度の高い労働局のホームページの特徴を分析し、具体的な改善ポイントを共有して指示したこと等により、下半期の実績が上半期を上回ったと考えられる。

施策の達成状況を踏まえた評価及び今後の方針

①就職率、②雇用保険受給者の早期再就職割合、③求人充足率、④正社員求人数、⑤⑥就職支援プログラム事業

今後も引き続きハローワークにおいて積極的な求人開拓やきめ細かな就職支援等を行うとともに、求人の充足対策に取り組む。

⑦生活保護受給者等就労支援事業

既に分析したとおり、ほぼ目標を達成できたと考えているが、生活保護受給者等の一定の増加や、自治体からより就労が困難な者に対する支援を要請されることが見込まれるところ。

今後は、一定の増加が見込まれる生活保護受給者等や就労が困難な者に対する支援を効果的かつ効率的に行うことができるように、自治体が行う生活支援等とより緊密に連携し、自治体とハローワークそれぞれの役割分担を明確にするとともに、支援対象者のニーズにマッチした支援施策を的確に実施するため、労働局・ハローワークと自治体が締結した協定に基づきチーム支援を行う「福祉から就労」支援事業による就労支援の強化を図る。

⑧心の健康相談等

より多くの相談に対応できるよう、2011年度から相談拠点を拡充し、キャリアアップハローワーク及びキャリアアップコーナーに加えて、全国の主要なハローワークにおいても心の健康相談を実施する。

⑨ハローワーク利用者の満足度

ハローワーク利用者の満足度については、求職者について85.7%、求人者について93.7%と目標を達成した。2011年3月にはハローワークサービス憲章を策定したところであり、今後もこれまでの取組を継続し、より満足度の高いサービスレベルを目指す。

⑩広報

都道府県労働局ホームページ（雇用施策に係るもの）の改善作業については、目標を達成することができた。このため、2011年度については新たな目標を設定し、職業安定行政の主要新規施策の周知啓発による施策の認知度の向上を図る。

点検評価部会委員の意見

- ・雇用の海外流出の要因分析が必要。
- ・キャリア教育については、若年段階での教育も大きな問題である。自治体や文部科学省と連携をしっかりとってほしい。
- ・「生活保護受給者等就労支援事業」では、就職率の上昇がみられるが、生活保護受給者は増加している。就労・自立の意志がある者を支援しているハローワークに求められる役割は大きい。
- ・働けるのに生活保護を受けている人を減らすことが重要。今後は、働ける人、就職者数増加も含めて目標を掲げるべき。

2 若者の就労促進

関連する2020年までの目標

- 20歳～34歳の就業率 77%
- フリーター数の約半減(ピーク時比) 124万人(ピーク時217万人)

項目	2009年度実績	2010年度目標	2010年度実績
①ハローワークの職業紹介により正規雇用に関わったフリーター等の数	212,398人	23万人以上	244,316人
②新規高卒者内定率	93.9%	90%以上	95.2%
③若年者試行雇用事業の開始者数	52,852人	38,000人以上	69,524人
④若年者試行雇用事業の常用雇用移行率(※1)	78.9%	80%以上	79.2%

※1

若年者試行雇用事業の常用雇用移行率の「常用」とは、雇用契約において雇用期間の定めのない雇用であって、1週間の所定労働時間が、同一の事業所に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間と同程度であるものを指す。

2010年度目標設定における考え方

- ①ハローワークの職業紹介により正規雇用に関わったフリーター等の数
フリーター等正規雇用化支援事業において、2008年度(195,153人)及び2009年度(212,398人)の実績から、2010年度は21万人～23万人の達成が見込めることから(最小：2009年度と同等の21万人以上、最大：2009年度と2008年度と同じ増分(対前年度差1.7万人増) $21.2\text{万人} + (21.2\text{万人} - 19.5\text{万人}) = 22.9 \approx 23\text{万人}$)、上方値の23万人以上とした。
- ②新規高卒者内定率
厳しい就職環境により過去最低並みの内定率(89.7%・2002年3月卒)を下回ることが懸念されるが、高卒就職ジョブサポーターの増員等により90%以上と設定。
- ③若年者試行雇用事業(開始者数)
2010年度予算の対象者数(計画数)を目標として設定。なお、予算の対象者数については、過去5年間の支給実績等を勘案して決定(2005年度：41,930人、2006年度：41,102人、2007年度：36,192人、2008年度：32,749人、2009年度：39,412人なので平均の38,277人 $\approx 38,000$ 人以上とした)。
- ④若年者試行雇用事業(常用雇用移行率)
長期間に不安定な就労を繰り返す就職困難な者が含まれることから、引き続き現在の水準の維持を目標として設定。

施策実施状況

○高卒・大卒就職ジョブサポーター(学卒ジョブサポーター)

【2009年度の取組】

- ・ 年度当初530人だった高卒・大卒就職ジョブサポーターについて、緊急雇用対策(2009年10月23日)で618人、さらに2次補正(2009年12月8日)で928人(予算額約21.5億円)に増員配置し、新卒者に対するきめ細かな就職支援を実施。

【2010年度の取組】

- ・ 年度当初928人(予算額約32億円)だった高卒・大卒就職ジョブサポーターについて、予備費(2010年9月10日)で1,753人、さらに1次補正(2010年10月8日)で2,003人(予備費・補正予算額約52億円)に倍増配置し、新卒者支援の更なる強化を図った。特に年度末には、関係各省でも連携し、未内定者への徹底した電話等による呼び出し、個別支援等の「卒業前最後の集中支援」を実施。これにより、2010年度は63,101人もの新卒者等の就職が決定した。
- ・ なお、大学新卒者については、2010年10月1日現在の内定率が過去最低を大きく下回るなど非常に厳しい就職環境であったが、2011年2月1日現在から4月1日現在の内定率は過去最大の上げ幅となった。
- ・ 高卒新卒者については、求人倍率が就職氷河期と同程度に落ち込む中、95.2%と前年度よりも1.3ポイント増となった。

○3年以内の既卒者をトライアル雇用する企業や採用する企業に対する奨励金

【2009年度の取組】

—

【2010年度の取組】

- ・ 雇用対策法に基づく「青少年雇用機会確保指針」を改正し(2010年11月15日施行)、卒業後3年間は新卒として応募できるようにすることを盛り込むとともに、予備費・補正予算において、3年以内既卒者(新卒扱い)奨励金、3年以内既卒者トライアル雇用奨励金等を創設、拡充・延長した(予備費・補正予算額502億円)。
- ・ さらに、2010年2月1日から、当該奨励金について、未内定者への特例的適用を実施し、2010年度は17,200人もの既卒者等が雇用を開始した。

○若年者等正規雇用化特別奨励金

【2009年度の取組】

- ・ 若年者等正規雇用化特別奨励金(支援対象者:25～39歳)について、引き続き実施。2009年度は、18,153件の就職が実現した。

【2010年度の取組】

- ・ 雇用保険法施行規則を改正(2010年12月1日施行)し、若年者等正規雇用化特別奨励金のうち、「トライアル雇用活用型」の支給対象者(25～39歳)について、25歳未満の者も対象に含めるよう年齢枠を拡大したこと等により、2010年27,606件の就職が実現した。

(その他)

- ・ 新卒者雇用・特命チーム第3回会議(2011年1月21日実施)

2010年度の施策実施状況に係る分析

①ハローワークの職業紹介により正規雇用に関わったフリーター等の数

ハローワークの職業紹介により正規雇用に関わったフリーター等の数は、2011年3月末現在で244,316人、目標値達成率は106%となっており、若年者の完全失業率が高止まりするなど全体の雇用情勢が厳しい中、目標を大きく上回る実績をあげており（前年度比15.5%増）、きめ細かな職業相談・職業紹介がフリーターの正規雇用の実現に有効な手法であったといえる。

②新規高卒者内定率

非常に厳しい就職環境下（高校新卒者の求人倍率が就職氷河期の最も厳しかった時と同水準となったほか、大学新卒者については2011年4月1日現在、内定率が調査開始以来過去最低と同率。）にもかかわらず、前年同期に比べ改善の兆しをみせている。

これは、前年度の厳しい就職環境を踏まえて、高校新卒者については、高卒就職ジョブサポーターを増員（779人→1,084人）し、未内定者の個別支援を徹底するとともに、ハローワーク及び学校などの関係者が連携し、例年以上に早期からの支援に総力的に取り組んだ結果と分析している。

また、大学新卒者については、大卒就職ジョブサポーターを増員（149人→919人）するとともに、大学新卒者等を専門に支援する新卒応援ハローワークを設置し、大学等との連携の下、大学訪問等による未内定者の早期把握、学生等に対する個別支援（エントリーシートの作成指導や面接指導、応募先の選定等）や求人開拓等に取り組んだ。さらに平成23年2～3月にかけては、卒業前の最後の集中支援として、ジョブサポーターから未内定者への電話連絡の徹底、呼び出しによる個別支援を行うなど総力を挙げて支援に取り組んだ。これにより、厳しい就職環境であったが、大学新卒者の就職内定率の2月1日から4月1日の伸び率は、13.6ポイント増と調査開始以来過去最大の改善となった。

③④若年者試行雇用事業（開始者数、常用雇用移行率）

常用雇用移行率は79.2%と、目標値にはわずかに0.8ポイント届かなかったもののほぼ達成しており、前年比を0.3ポイント上回っているほか、開始者数が69,524人と、目標値（38,000人）を大幅に上回る（前年度比31.5%増）など、フリーターの正規雇用化に一定の成果が見られた。

施策の達成状況を踏まえた評価及び今後の方針

各施策の実績の進捗状況を注視しながら、引き続き現行の施策の推進に取り組む必要がある。

新規学卒者の就職環境は非常に厳しかったため、2010年度に引き続き、求人状況も注視しながら、ジョブサポーターによるきめ細かな就職支援を行うなど、新卒者が一人でも多く就職に関わっていくよう、学校等の関係者と密な連携を図りながら、ハローワーク・労働局が総力を挙げて取り組む。

また、フリーター等を支援するため、若年者等正規雇用化特別奨励金（トライアル雇用活用型）について、対象年齢の拡充を行ったところであり、引き続ききめ細かな就職支援を行う。

なお、東日本大震災により新卒者の就職に非常に大きな影響が出ていることから、震災により内定取消しを受けた学生・生徒等を対象とした、全国の新卒応援ハローワークの「学生等震災特別相談窓口」等における相談・就職支援、ジョブサポーターによる就職が決まるまでのきめ細かな支援、被災した3年以内の既卒者を採用する場合の助成額の増額や要件緩和、これを活用した全国での求人確保等に取り組んでいるところであり、引き続き被災した新卒者の就職促進のために全力を尽くす。

点検評価部会委員の意見

- ・ 若年者試行雇用事業については、目標として掲げている開始者数、移行率が2009年度よりも増加しているのは良い傾向である。
- ・ 若年者試行雇用事業について、開始者数の目標については、もう少し高く目標を設定することが必要。

3 女性の就業率の向上

関連する2020年までの目標

- 男性の育児休業取得率 13%
- 25歳～44歳までの女性の就業率 73%
- 第1子出産前後の女性の継続就業率 55%
- 25～44歳までの女性就業率 73%

項目	2009年度実績	2010年度目標	2010年度実績
①男性の育児休業取得率	1.72%	3%	1.38%
②3歳までの育児のための短時間勤務制度の制度普及率	47.6%	50%	54.3%
③ポジティブ・アクション取組企業割合	30.2%	30%	28.1%
④マザーズハローワーク事業(重点支援対象者数)	39,483人	39,500人以上	48,341人
⑤マザーズハローワーク事業(重点支援対象者の就職率)	80.8%	74%以上	85.1%

2010年度目標設定における考え方

- ①男性の育児休業取得率
 新成長戦略における2020年度の目標値13%と2008年の実績値1.23%から、各年順調に取得率が上昇するとした場合の2010年の数値を目標とした。
- ②3歳までの育児のための短時間勤務制度の制度普及率
 2012年7月に常時雇用する労働者が100人以下の企業も含め制度が義務化されることから、2013年度の普及率の目標を現在の育児休業制度の規定の普及率と同率程度(約65%)を目標とし、2008年度の実績値38.9%から各年順調に規定率が上昇するとした場合の2010年における数字を目標とした。
- ③ポジティブ・アクション取組企業割合
 2014年度の目標(40%)を前提に、直近の2006年度実績(20.7%)から、順調に取組企業割合が上昇するとした場合の2010年における数字を目標とした。
- ④マザーズハローワーク事業(重点支援対象者数)
 既存拠点については2009年度実績見込みを踏まえ設定するとともに、マザーズコーナー拡充(15箇所)に伴う支援対象者増加分(1拠点当たり100人×15箇所)を追加して目標を設定。
- ⑤マザーズハローワーク事業(重点支援対象者の就職率)
 2009年度実績見込み及びマザーズコーナー拡充分15箇所の就職率見込み(63%)を踏まえて目標を設定。

施策実施状況

①男性の育児休業取得率、②3歳までの育児のための短時間勤務制度の制度普及率

(2009年度に実施した主な施策)

- ・ 育児・介護休業法の改正 (2009年7月1日公布)
- ・ 男性の仕事と育児の両立意識啓発事業 (予算額: 0.1億円)
- ・ 一般事業主行動計画策定等支援事業(予算額: 7.4億円) (新成長戦略に掲げられている「2か年集中プラン」に基づき、2009年度創設)
- ・ 中小企業子育て支援助成金(予算額: 23億円) (2006年度から2011年度の時限措置)
- ・ 両立支援レベルアップ助成金 子育て期の短時間勤務支援コース (予算: 1.3億円)

(2010年度に実施した主な施策)

- ・ 改正育児・介護休業法の施行 (2010年6月30日)
- ・ 男性の育児休業取得促進事業(イクメンプロジェクト)(予算額: 0.3億円)(男性の仕事と育児の両立意識啓発事業から継続)
- ・ 一般事業主行動計画策定等支援事業(予算額: 5.2億円) (新成長戦略に掲げられている「2か年集中プラン」に基づき、2009年度創設、2010年度で終了)
- ・ 中小企業子育て支援助成金(予算額: 33億円) (2006年度から2011年度の時限措置)
- ・ 両立支援レベルアップ助成金 子育て期の短時間勤務支援コース (予算: 2.6億円)

③ポジティブ・アクション取組企業割合

(2009年度に実施した主な施策)

- ・ ポジティブ・アクション周知啓発事業 (予算額: 1.0億円)
 - ・ 経営者団体との連携による「女性の活躍推進協議会」の開催
 - ・ 均等・両立推進企業表彰 (均等推進企業部門) の実施
- ・ ポジティブ・アクション推進戦略中核事業 (予算額: 2.0億円)
 - ・ ポジティブ・アクションに取り組むための総合的な情報提供
 - ・ ポジティブ・アクション実践研修等のカリキュラムやテキスト作成等の企画業務の実施
- ・ ポジティブ・アクション地域展開事業 (予算額: 0.2億円)
 - ・ 人事労務担当者等を対象に、取組方法等のノウハウ等を提供するための研修を実施

(2010年度に実施した主な施策)

- ・ ポジティブ・アクション周知啓発事業 (予算額: 1.1億円)
- ・ ポジティブ・アクション推進戦略事業 (事業を統合・予算額: 1.6億円)
 - ・ ポジティブ・アクションに取り組むための総合的な情報提供
 - ・ 人事労務担当者等を対象に、取組方法等のノウハウ等を提供するための研修を全国で実施
 - ・ 中小企業にコンサルタントを派遣し、取組の効果的な方法や問題点について検討・分析

④⑤マザーズハローワーク事業

- ・ 予算額: 約21.4億円(2009年度) → 約22.1億円(2010年度)
- ・ 事業拠点数: 148箇所(2009年度) → 163箇所(2010年度) (15箇所増)
- ・ 新規求職者数: 180,665人(2009年度) → 198,481人(2010年度)

2010年度の施策実施状況に係る分析

①男性の育児休業取得率

男性の育児休業取得率については、2009年度の実績が1.72%に対し2010年度は1.38%と取得率が低下し、目標の3%を達成することはできなかった。

男性の育児休業取得率の向上に対しては、主に次の取り組みが行われた。

- (ア) 2010年6月30日に、父親の育児休業取得を促進するための規定を盛り込んだ、改正育児・介護休業法が施行された。
- (イ) 男性の育児休業取得促進事業では、2010年度にイクメンプロジェクトを行い、「イクメン」の認知度の向上や社会的気運の醸成に取り組んだ。
- (ウ) 2009年から「2か年集中プラン」として一般事業主行動計画策定支援事業を行った結果、2011年4月に策定等が義務となった101～300人規模の企業の届出率は同月末時点で70%となった。また、2010年度の認定企業数は170社、累計で1,015社となった。

目標未達成の要因としては、男性の育児休業について社会的気運の醸成や、制度を利用しやすい職場環境の整備がまだ不十分であることその他、職場に迷惑がかかることや取得する必要性を感じなかったこと、家計への影響等の理由により育児休業を取得しない男性が多かったこと、また、2010年度雇用均等基本調査における男性の育児休業取得率は、2009年4月1日から2010年3月31日の間に配偶者が出産した男性の育児休業取得率を2010年10月1日現在で調査したものであり、2010年6月の改正法施行や2010年度に行った施策による効果は十分反映されていない。

②3歳までの育児のための短時間勤務制度の制度普及率

2009年度実績の47.6%に対し、2010年度は54.3%と普及率は順調に上昇し、目標の50%を達成した。

3歳までの育児のための短時間勤務制度の制度普及率の向上に対しては、主に次の取り組みが行われた。

- (ア) 2010年に施行された改正育児・介護休業法により制度の導入が義務化された（常時100人以下の労働者を雇用する企業は2012年7月から適用）。
- (イ) 制度の普及のために両立レベルアップ助成金（子育て期の短時間勤務支援コース）を支給。
2009年度（実績280件／見込250件）、2010年度（実績620件／見込358件）とも当初の見込みを上回る実績となった。

目標達成の要因としては、改正法の施行により制度の導入が義務化されたことが大きな要因と言える。助成金の支給についても、制度導入の義務化とともに普及を後押しする結果となった。

③ ポジティブ・アクション取組企業割合

ポジティブ・アクションの推進については、ポジティブ・アクション周知啓発事業及びポジティブ・アクション推進戦略事業を実施している。ポジティブ・アクション推進戦略事業については、事業を効率的・効果的に行うため、2010年度に事業を統合した結果、予算額が前年度比で約30%減となっている。

目標設定当時（2007年度）の20.7%から2009年度は30.2%と取組企業割合は上昇しており、これまでの取組の成果は上がっていると考えられるが、2010年度実績は28.1%（前年度差2.1%減）に留まり、目標未達成となっている。この要因として、各企業において制度面での男女均等取扱いが確保されたという認識などに伴い、実態把握が十分になされていないことなどが考えられる。また、特に中小企業において、ポジティブ・アクションの意義・必要性が未だ十分に認知されていないことや、ポジティブ・アクションに取り組む際のノウハウ・情報が不足しており、具体的な取組に繋がっていないことが考えられる。

④⑤ マザーズハローワーク事業

マザーズハローワーク事業については、事業拠点を拡充するとともに、2009年度末に「子育て女性等の再就職支援に係る事例集」を取りまとめ、全国の担当者間で共有を図ることにより、支援ノウハウの向上に努めたこと、関係機関との連携強化による出張セミナー相談の充実を図ったこと等により、重点対象者数（前年度比22.4%増）、就職率（前年度比4.3ポイント増）ともに目標値を上回る成果を上げている。

施策の達成状況を踏まえた評価及び今後の方針

①男性の育児休業取得率

依然として、取得率が極めて低調な現状を鑑み、パパ・ママ育休プラス等の制度の普及を始めとした改正育児・介護休業法の周知・徹底を図るとともに、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の策定等を推進する。また、2011年6月30日に創設された、次世代育成支援対策推進法の認定を受けた事業主に対する税制優遇制度を周知し、認定の取得促進を図るなど、仕事と家庭の両立がしやすい職場環境の整備を進める。それに加え、イクメンプロジェクトの実施等により、男性の育児参加についての社会的気運の更なる醸成を目指し、施策を進める。

②3歳までの育児のための短時間勤務制度の制度普及率

目標は達成しているものの、2012年7月から常時雇用する労働者が100人以下の企業についても、制度の導入が義務化されることから中小企業に対する周知や定着の働きかけを行う。

③ポジティブ・アクション取組企業割合

上記の分析を踏まえ、ポジティブ・アクションに関する総合的な情報提供の充実を図りつつ継続して実施する他、以下の取組を実施する。

- ・男女の均等度合いを労使で把握し、ポジティブ・アクションにつなげるためのシステムづくり（均等に見える化）等を推進する。また、労使一体となってポジティブ・アクションに取り組もうとする全国的なムーブメントにつなげていくためのポジティブ・アクション取組会議を開催する。

- ・大企業に比べ取組の遅れている中小企業について、全国の中小企業においてポジティブ・アクションに取り組むための汎用性の高い実践的導入マニュアルを作成・配布することにより普及促進を図る。

④⑤マザーズハローワーク事業

引き続き子育てしながら就職を希望する女性等に対して、個々の状況に応じたきめ細かな就職支援に取り組む。

点検評価部会委員の意見

- ・男性の育児休業取得の低下については、重く受け止めるべき。
- ・（男性の育児休業取得について）イクメンプロジェクトも行われているが、男性は職場に迷惑がかかると考えている人が過半数であり、希望と現実のギャップを踏まえた今後の対応が必要ではないか。
- ・ポジティブ・アクションの取組みについて趨勢的に上昇だが、昨年度は低下している。正しい意識、必要性について浸透させる必要がある。
- ・厳しい結果をどう今後につなげていくかが重要である。女性対策はこのところ推進力が落ちているように感じる。予算の配分にもつなげてほしい。
- ・女性の就労が経済に寄与していく。ゴールドマンサックスのレポートではウーマノミクスとして女性の労働力率が上昇した場合の具体的な消費拡大や投資の増加について述べており、実現させることの意味を強調している。
- ・ポジティブ・アクション取組企業割合については、女性の活用の進んだ企業ではポジティブ・アクションの取組みが終了していることも考えられるので、取組みが進んだ企業についても動向を分析すべきではないか。
- ・指標が結果指標のみになっているが、育児休業の取得に影響する背景事情についても述べるべき。

4 高齢者就労促進

関連する2020年までの目標

○60歳～64歳の就業率 63%

項目	2009年度実績	2010年度目標	2010年度実績
①希望者全員が65歳まで働ける企業の割合(※1)	46.2%(2010年6月1日時点)	50%以上	—
②「70歳まで働ける企業」の割合(※2)	17.1%(同上)	20%以上	—
③中高年齢者試行雇用事業(開始者数)	6, 217人	2, 550人以上	4, 959人
④中高年齢者試行雇用事業(常用雇用移行率)(※3)	77.3%	77%以上	78.1%

※1 希望者全員が65歳まで働ける企業の割合

65歳以上の定年の定めをしている企業、定年の定めを廃止した企業、希望者全員を対象とした65歳以上までの継続雇用制度を導入している企業 / 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第52条第1項に基づく高年齢者雇用状況報告を提出した31人以上規模の企業

※2 「70歳まで働ける企業」の割合

70歳以上の定年の定めをしている企業、定年の定めを廃止した企業又は70歳以上までの継続雇用制度(希望者全員又は基準に該当する者を対象とする制度)を導入している企業のほか、企業の実情に応じて何らかの仕組みで70歳以上まで働くことができる制度のある企業 / 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第52条第1項に基づく高年齢者雇用状況報告を提出した31人以上規模の企業

※3

中高年齢者試行雇用事業の常用雇用移行率の「常用」とは、雇用契約において雇用期間の定めのない雇用であって、1週間の所定労働時間が、同一の事業所に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間と同程度であるもの(ただし、60歳以上の高年齢者の1週間の所定労働時間についてはこの限りではない。)を指す。

2010年度目標設定における考え方

①希望者全員が65歳まで働ける企業の割合

高年齢者等職業安定対策基本方針(2009年厚生労働省告示第252号)(※1)に基づくもの。

②「70歳まで働ける企業」の割合

同上

※1 高年齢者等職業安定対策基本方針(抜粋)

平成25年3月までに、すべての企業において確実に65歳までの高年齢者雇用確保措置が講じられるようにするとともに、知識・経験を活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(65歳以上定年企業等)の割合を平成22年度末を目途に50%とし、平成25年3月までにさらなる普及に努める。

また、65歳までの雇用の確保を基盤としつつ、団塊の世代が平成24年には65歳に到達し始めることを見据え、65歳を超えて「70歳まで働ける企業」の割合を平成22年度末を目途に20%とするなど、年齢にかかわらず働き続けることができる雇用の場の拡大に努める。

③中高年齢者試行雇用事業(※2)(開始者数)

2010年度予算上の開始者数を2010年度目標として設定。

なお、2010年度予算の積算については、①2006年度から2008年度までの実績、②中高年齢者試行雇用事業の対象者と、緊急人材育成・就職支援基金事業(2009年度第一次補正予算で造成)の実習型雇用支援事業(※3)の対象者は45歳以上の者については一部対象者が重複することを勘案して行っている。

※2 中高年齢者試行雇用事業

求人職種の職務経験がない等により直ちに常用雇用が困難であるとハローワークが認めた45歳以上の求職者について、常用雇用を前提に試行雇用を行うもの。

※3 実習型雇用支援事業

未経験の求職者等を原則、6か月間の有期雇用で雇い入れ、実習や座学などを通じて企業のニーズにあった人材に育成し、その後正規雇用へとつなげるもの。

④中高年齢者試行雇用事業(常用雇用移行率)

過去の常用雇用移行率を踏まえて目標を設定(2006年度 75.5%、2007年度 76.2%、2008年度 76.1%)。

施策実施状況

・試行雇用奨励金(中高年齢者トライアル雇用奨励金)(予算額):約6.4億円(2009年度)→約3.2億円(2010年度)

・定年引上げ等奨励金(予算額):約106.6億円(2009年度)→約55.4億円(2010年度)

・高齢・障害者雇用支援機構の高年齢者雇用アドバイザーによる技術的・専門的な支援(相談援助延べ件数):32,893件(2009年度)→33,702件(2010年度)

・高年齢者雇用確保充実奨励金を創設(事業主団体が傘下の事業主を対象として希望者全員が65歳まで働ける制度の導入や、70歳まで働ける制度の導入等の高年齢者雇用確保措置の充実を図るための相談・情報提供を行う事業を実施した場合に助成)(2010年度新規事業)

2010年度の施策実施状況に係る分析

③④中高年齢者試行雇用事業(開始者数、常用雇用移行率)

緊急人材育成・就職支援基金事業の実習型雇用支援事業と一部対象者が重複する可能性があることから、開始者数の目標値を低めに設定したところであるが、想定していたよりも利用する者が多かったため、半年間で年間目標値に達した。また、常用雇用移行率についてみても、78.1%(前年度比0.3ポイント増)と目標値を上回っている。

施策の達成状況を踏まえた評価及び今後の方針

③④中高年齢者試行雇用事業(開始者数、常用雇用移行率)

開始者数、常用雇用移行率共に目標値を上回っており、厳しい雇用情勢が続く中で、本制度が有効活用され中高年齢者の再就職の促進に寄与している。2011年度については、目標値を開始者数4200人以上、常用移行率77%以上としているところであり、今後も継続して実施し、中高年齢者の常用就職の機会の拡大を図る。

点検評価部会委員の意見

・ 質的評価の基準として雇用主体、例えば、社会的企業といったNPOやある種ミッションを掲げる企業で雇用を吸収しているのではないかと考えるが、そうした雇用主体についての分析を検討してほしい。

5 障害者就労促進

関連する2020年までの目標

○障害者の実雇用率 1.8%

項目	2009年度実績	2010年度目標	2010年度実績
①ハローワークにおける障害者の就職率	16.8%	16%以上	18.2%
②障害者の雇用率達成企業の割合	47%	45%以上	—
③障害者試行雇用事業(開始者数)	8,545人	8,600人以上	10,650人
④障害者試行雇用事業(常用雇用移行率)	84.3%	83%以上	86.4%

2010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率

2009年度の実績見込み(15.7%:4～11月までの実績から算出)を踏まえて目標を設定。

②障害者の雇用率達成企業の割合

障害者の雇用率達成企業の割合については、2009年6月1日現在の数値(45.5%)に過去4年の平均伸び幅(+1.0%ポイント)及び制度改正の影響を踏まえて設定。

③④障害者試行雇用事業(開始者数、常用雇用移行率)

開始者数及び常用雇用移行率について、2009年度の実績見込みを踏まえて設定。

施策実施状況

○ハローワークにおいて以下の取組みにより就職支援を実施

- ・ハローワークが中心となり、地域の福祉、教育等の関係機関と連携して就職に向けた準備から職場定着までの一連の支援を行う「チーム支援」(予算額):約5億円(2009年度)→約5億円(2010年度)
- ・障害者試行雇用事業(予算額):約11億円(2009年度)→約10億円(2010年度)
- ・精神障害者や発達障害などの障害特性に応じたきめ細かな支援の実施(精神障害者就職サポーター、若年コミュニケーション能力要支援者就職プログラムなど)
- ・改正障害者雇用促進法(*)の施行(2010年7月)を踏まえた厳正な雇用率達成指導の実施

(*)障害者雇用納付金制度が適用される対象範囲を常時雇用する労働者が200人を超える企業に拡大。

障害者の雇用義務の基礎となる労働者及び雇用障害者に短時間労働者(週20時間以上30時間未満)を追加。

2010年度の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率

2010年度の就職率は、18.2%（前年度比1.4%ポイント増）であり、目標を達成した。また、就職件数は雇用情勢が厳しいにもかかわらず、2009年度の45,257件から大きく伸び、過去最高の52,931件（前年度比17.0%増）であった。障害種別ごとの就職件数は、精神障害者の就職件数14,555件（対前年度比33.2%増）が、身体障害者及び知的障害者よりも増加数が多く、精神障害者の就職件数を把握するようになった1995年度以降、初めて知的障害者の就職件数を超えた。

これは、(ア)近年、企業におけるCSRの浸透等により、障害者雇用に対する企業側の意識が変化してきたこと、(イ)就職を希望する障害者が増加していること、(ウ)雇用率達成に向けた事業主指導を厳正に行っていること、(エ)各種助成金の支給、福祉、教育等の関係機関と連携したチーム支援等の雇用支援策を行っていることから、障害者の雇用も進んだものと考えられる。

③④障害者試行雇用事業（開始者数、常用雇用移行率）

障害者試行雇用事業については、開始者数が10,650件（前年同期比24.6%増）、常用雇用移行率が86.4%（前年同期比2.1%ポイント増）でともに目標を達成した。開始者数については、障害者の働きたい意欲の高まりなどを背景に就職を希望する障害者が増えたことなどが開始者数の増加につながったものと考えられる。

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率

就職率は、前年同期を上回る実績であり、目標も達成している。引き続き、ハローワークが中心となり福祉、教育等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。特に、急増する精神障害等の求職者については、一層の雇用促進を図ることが重要である。

③④障害者試行雇用事業（開始者数、常用雇用移行率）

開始者数及び常用雇用移行率は前年度実績を上回り、目標を達成している。引き続き、事業の趣旨・目的を踏まえ、事業の効果的な運用に努める。

点検評価部会委員の意見

・ 質的評価の基準として雇用主体、例えば、社会的企業といったNPOやある種ミッションを掲げる企業で雇用を吸収しているのではないかと考えるが、そうした雇用主体についての分析を検討してほしい。

6 人材育成

関連する2020年までの目標

- 公共職業訓練受講者の就職率:施設内80%、委託65%
- ジョブ・カード取得者数 300万人(累計取得者数)
- 地域若者サポートステーション事業による就職等進路決定者数10万人(累計)
- 自己啓発を行っている労働者の割合 正社員70%、非正社員50%

項目	2009年度実績	2010年度目標	2010年度実績
①公共職業訓練(離職者訓練)(受講者数)	191,466人	220,000人	165,307人(速報値)
②公共職業訓練(離職者訓練(施設内訓練))(修了3か月後就職率)※1	73.9%	80%	78.3% (2011年1月末まで修了コース)
③公共職業訓練(離職者訓練(委託訓練))(修了3か月後就職率)※1	62.4%	65%	60.9% (2011年1月末まで修了コース)
④緊急人材育成支援事業による職業訓練(受講者数)	120,890人 (2009年度の実績は受講申込者数)	150,000人	289,250人
⑤緊急人材育成支援事業による職業訓練(修了3ヶ月後の就職率)※2	60.2%	60%	69.2% (2010年1月～2010年12月末まで修了コース)
⑥ジョブ・カード取得者数	16.3万人 (新規取得者数)	25万人 (新規取得者数)	22.4万人 (新規取得者数)
⑦サポステによるニート等の就職等進路決定者数	4,660人 (当該年度における就職等進路決定者数)	7,000人 (当該年度における就職等進路決定者数)	3,341人(4～9月) ※サポステ利用登録から6か月経過後の実績
⑧自己啓発を行っている労働者の割合(正社員)	42.1% (調査対象は2008年度)	50%	41.7% (調査対象は2009年度)
⑨自己啓発を行っている労働者の割合(非正社員)	20.0% (調査対象は2008年度)	30%	18.4% (調査対象は2009年度)

※1 公共職業訓練の就職率 = 就職者数 ÷ 修了者数

※2 緊急人材育成支援事業による職業訓練の就職率 = 就職者数 ÷ (回答者数 - 訓練希望者数)

2010年度目標設定における考え方

①②③公共職業訓練

受講者数については、厳しい雇用失業情勢が続く中、雇用のセーフティネットの一翼を担う離職者訓練について、今後成長が見込まれる介護・福祉、情報通信等の分野を中心に、2009年度に引き続き、22万人分の職業訓練計画数を設定。就職率については、2009年度における実績を踏まえ設定。

④⑤緊急人材育成支援事業

受講者数については、厳しい雇用失業情勢が続く中で、非正規労働者など雇用保険を受給できない者に対するセーフティネットとしての機能が果たせる訓練機会を確保する観点から、2009年度における受講申込者数約12万人を踏まえ、15万人と設定。就職率については、公共職業訓練(委託訓練)の実績を踏まえ設定。

⑥ジョブ・カード取得者数

新成長戦略における2020年までの目標として300万人(累計取得者数)が掲げられており、ジョブ・カード推進協議会においては、2012年度までに100万人(累計取得者数)の目標が掲げられているところである。2009年度までの実績を勘案し、それぞれの目標を達成すべく、2010年度の目標を25万人(新規取得者数)として設定。

⑦サポステによるニート等の就職等進路決定者数

2009年度前期の実績から一所あたり平均50人の就職等進路決定者数が見込めるものと推計。この実績を元に2010年度は、ノウハウの蓄積、実施箇所数の増加、アウトリーチ事業の拡充等を勘案して目標を7,000人と設定。

⑧⑨自己啓発を行っている労働者の割合(正社員、非正社員)

「能力開発基本調査(2010年(対象年度は2008年度))」における、自己啓発を行った者の割合、「正社員:42.1%、非正社員:20.0%」を踏まえ、2020年目標に向けての中間値として、2010年度の目標を「正社員:50%、非正社員:30%」と設定。

施策実施状況

①②③公共職業訓練

離職者等の再就職に資する総合的な職業能力開発プログラムの展開
(予算額:336億円(2009年度)→295億円(2010年度))

④⑤緊急人材育成支援事業

2009年度補正予算額:2,906億円(2009、2010年度分)、2010年度補正予算額:1,000億円(事業期間の延長分)

⑥ジョブ・カード取得者数

ジョブ・カード制度関係事業 予算額:198億円(2009年度)→154億円(2010年度)

⑦サポステによるニート等の就職等進路決定者数

地域若者サポートステーション事業 予算額:17億円(2009年度)→19億円(2010年度)

⑧⑨自己啓発を行っている労働者の割合

- ・キャリア形成促進助成金
2009年度予算額:0.69億円／支給実績:0.31億円、支給決定件数:154件
2010年度予算額:0.72億円／支給実績:0.44億円、支給決定件数:203件
- ・キャリア・コンサルティング普及促進事業
予算額:約1億円(2009年度)→約0.8億円(2010年度)
- ・教育訓練給付 予算額:約62億円(2009年度)→約70億円(2010年度)

2010年度の施策実施状況に係る分析

①②③公共職業訓練

現時点での速報値では、(独)雇用・能力開発機構から都道府県等へ、委託訓練の主体が変わる移行期であることもあり、都道府県の委託訓練受講者数の実績が目標(141,226人)の59.4%(83,831人)に止まったことなどから、委託訓練受講者数は119,260人となっている。

また、厳しい雇用失業情勢の影響等もあり、施設内訓練の就職率は78.3%、委託訓練の就職率は60.9%となっている。

④⑤緊急人材育成支援事業

職業訓練の受講者数については、2009年度における受講申込者数(12万人)を踏まえ、15万人を目標としたところ、289,250人と目標を大きく上回った。要因としては、訓練コースの開拓が進んだことや事業の周知広報等により求職者に広く認知されたことが考えられる。また、訓練終了3か月後の就職率は69.2%と着実に目標を達成している。

⑥ジョブ・カード取得者数

ジョブ・カードセンターによる普及促進活動やジョブ・カード制度に係る訓練を受けさせる事業主に対するキャリア形成促進助成金による助成の実施等により、新規取得者数は2009年度の16.3万人から2010年度は22.4万人と増加したものの、目標未達成となっている。これについてはジョブ・カード制度の認知度の不足等が要因と考えられるところ。

⑦サポステによるニートの就職等進路決定者数

地域若者サポートステーション事業については、2010年度の目標7,000人に対し、直近の実績は3,341人(2010年4～9月)であり(利用開始後6か月後の状況を把握するもので、最新の実績は2010年9月利用開始者の状況となる。)、残り6か月分の実績が出た段階で評価を行う。

⑧⑨自己啓発を行っている労働者の割合

2010年度調査(調査対象は2009年度)では、自己啓発を行った者は、正社員では41.7%(前回調査42.1%)、正社員以外では18.4%(前回調査20.0%)となっており、前回調査からほぼ横ばいである。これは、2008年の経済状況の悪化などを背景に、企業がOFF-JTや自己啓発支援に支出した費用の労働者の一人当たりの平均額が横ばいであること、自己啓発に係る助成制度の利用が十分に進んでいないこと等が一因と推測される。

【参考】

- ・企業がOFF-JTに支出した費用の労働者一人当たり平均額
2.5万円(2007年度)→1.3万円(2008年度)→1.3万円(2009年度)
- ・企業が自己啓発支援に支出した費用の労働者一人当たり平均額
0.8万円(2007年度)→0.4万円(2008年度)→0.4万円(2009年度)
- ・正社員の自己啓発に対して支援を行っている事業所割合
79.6%(2007年度)→66.5%(2008年度)→62.2%(2009年度)
- ・非正社員の自己啓発に対して支援を行っている事業所割合
53.8%(2007年度)→41.3%(2008年度)→38.0%(2009年度)
- ・自己啓発に問題があったとした労働者の問題点(忙しくて自己啓発の余裕がない)
正社員(59.0%(2007年度)→55.8%(2008年度)→56.1%(2009年度))
正社員以外(36.2%(2007年度)→36.5%(2008年度)→36.1%(2009年度))
- ・自己啓発に問題があったとした労働者の問題点(費用がかかりすぎる)
正社員(35.0%(2007年度)→37.7%(2008年度)→36.5%(2009年度))
正社員以外(32.5%(2007年度)→35.7%(2008年度)→32.7%(2009年度))

施策の達成状況を踏まえた評価及び今後の方針

①②③公共職業訓練

受講者数については、労働局や都道府県といった関係機関による地域訓練協議会等を通じて求人・求職ニーズや応募状況などを把握し、より適切な職業訓練実施機関の開拓、ニーズを踏まえた十分なコース設定に努め、目標に向けて取り組んでまいりたい。

また、就職率については、厳しい雇用失業情勢が続く中、引き続き、訓練指導員や巡回就職支援指導員による訓練修了生に対する就職支援に積極的に取り組むとともに就職率が低調な訓練コースの見直しにより改善を図る。

④⑤緊急人材育成支援事業

今後とも訓練ニーズを反映したコースの設定、訓練修了者の就職支援に積極的に取り組み、訓練受講者の就職に結びつくよう努める。

⑥ジョブ・カード取得者

ジョブ・カード取得者については、目標未達成となったところである。

なお、年度後半は、年度前半と比較して取得者数の増加が見られた。これは、ジョブ・カード様式の簡略化(平成22年7月)や緊急人材育成支援事業(基金訓練)の一部のコースにおけるジョブ・カード作成指導の必須化(平成22年10月施行)等の取組の効果によるものと考えられる。

2011年度より、ジョブ・カード制度の見直しを行い、ジョブ・カードの活用対象となる職業訓練を新たに公共職業訓練や基金訓練(2011年10月以降は求職者支援訓練)にも拡大するとともに、対象者を一般求職者や在職労働者、大学生等へ拡大しており、2020年までにジョブ・カード取得者300万人(累計取得者数)に向け求職者及び企業に対する確かな支援を実施しつつ、ジョブ・カード制度の周知、広報を引き続き推進する。

⑦サポステによるニートの就職等進路決定者数

2011年度は、地域若者サポートステーションの設置拠点を拡充(100か所→110か所)するとともに、高校中退者等を対象とした訪問支援による学校教育からの円滑な誘導、学力を含む基礎力向上に向けた支援及び公的職業訓練受講対象者の生活支援を行う継続的支援事業を拡充しており、今後も目標の達成を図る。

⑧⑨自己啓発を行っている労働者の割合

・ 企業による労働者の自己啓発の支援を促進するため、キャリア形成促進助成金について、事業主に対して、引き続き助成制度の周知・広報活動を行う(労働局への移管後は、労働局・安定所においても周知・広報を行う。)こと等により従業員の自発的な能力開発に対する理解・支援の推進を図る。

・ 自己啓発の費用を懸念する労働者のため、教育訓練給付制度について、周知・広報活動を行うこと等により、労働者の自己啓発の実施の促進を図る。

・ 労働者が、キャリアコンサルティングを通じ、自己啓発について考える機会を得ることができるよう、引き続き、民間機関の活用によるキャリア・コンサルタントの養成の推進及び専門性の一層の向上を図る。

点検評価部会における指摘

- ・ ジョブカードについては、取得者の数だけではなくて、就職に対する効果の分析をしておくべき。
- ・ 自己啓発については、どれだけ企業に余裕があるかということに関わってくるため、自己啓発の支援事業者数が減少した差分について公的な支出を行ってまで指標を達成するのか、議論が必要。
- ・ 能開基本調査について、調査票の書きぶりが結果に大きく影響するので、慎重に設計してほしい。
- ・ 緊急人材育成支援事業による職業訓練の方針に関連して、10月からの求職者支援制度の円滑な施行に向けて、求職者に対するハローワークの適切な指導が求められるのではないか。
- ・ 緊急人材育成支援事業では、訓練実施機関の不正受給が発覚する残念な一面があった。10月からの求職者支援制度では不正受給が発生しないように、管理の徹底が不可欠である。
- ・ 自己啓発については、助成金などの政策ツールが縮小してきている。目標設定のあり方もこのままで良いのか再検討が必要。
- ・ 自己啓発を行っている労働者の割合については、正社員よりも非正社員の方が目標との乖離が大きくなっている。非正社員の方についても自己啓発が進むよう、サポートしていくことが重要ではないか。

7 ディーセント・ワーク

関連する2020年までの目標

- 年次有給休暇取得率:70%
- 週労働時間60時間以上の雇用者の割合5割減 ※10%(2008年)を基準
- 労働災害発生件数3割減 ※119,291件(2008年)を基準
- メンタルヘルスに関する措置を受けられる職場の割合100%
- 受動喫煙の無い職場の実現

項目	2009年度実績	2010年度目標	2010年度実績
①年次有給休暇取得率	47.1%(2009年)	50.4%(2010年)	—
②週労働時間60時間以上の雇用者の割合	9.2%(2009年)	9.2%(2010年)	9.4%(2010年)
③労働災害発生件数	105,718件(2009年)	前年比3%減(102,546件、2010年)	107,759件(2010年)
④メンタルヘルスに関する措置を受けられる職場の割合	33.6%(2007年)	メンタルヘルス対策について有識者による検討を開始し、報告書を取りまとめ、その報告書を受けて労働政策審議会での議論を行う。	2010年9月に職場におけるメンタルヘルス対策検討会報告書を取りまとめ公表。報告書の内容等を踏まえ、労働政策審議会において議論を行い、2010年12月22日に報告を取りまとめ、大臣に建議。
⑤受動喫煙のない職場の実現	46%(2007年)	職場における受動喫煙防止対策に関する検討会報告書を取りまとめ、その報告書を受けて労働政策審議会での議論を行う。	2010年5月に職場における受動喫煙防止対策に関する検討会報告書を取りまとめ、報告書の内容等を踏まえ、労働政策審議会において議論を行い、2010年12月22日に報告を取りまとめ、大臣に建議。

2010年度目標設定における考え方

①年次有給休暇取得率

2020年に70%とするため、2008年の実績(47.4%)に、1年当たり1.5ポイントを加えた値を目標値とする。

②週労働時間60時間以上の雇用者割合

2020年に2008年の実績(10.0%)の5割減とするため、1年当たり0.4ポイントを減じた値を目標値とする。

③労働災害発生件数

労働災害発生件数は、その時々々の景気や産業事情により前年に対して増加した年もあるが、平成10年から平成20年までの10年間で、平均すると前年比2%(10年間で約2割)減少している。2020年に3割減とするため、今後10年間、毎年前年比3%減とした上で目標を設定している。

④メンタルヘルスに関する措置を受けられる職場の割合

我が国全体の自殺者が、1998年以降13年連続で3万人を超える中、「勤務問題」を原因・動機の一つとする人が約2,500人に上っている。仕事や職業生活に強いストレス等を感じる労働者が6割を占め、精神障害等の労災認定件数が増加傾向にある中、心の健康対策(メンタルヘルス対策)に取り組む事業所の割合が33.6%(2007年)にとどまっていることを踏まえ、職場におけるメンタルヘルス対策の現状分析を行い、その結果を踏まえた今後の方向性について議論した上で、一定の結論を得ることとし、目標を設定している。

⑤受動喫煙のない職場の実現

職場の受動喫煙防止対策は、これまで快適な職場形成の一環として対策を進めてきたが、「たばこの規制に関する世界保健機関枠組条約」の発効に伴い、諸外国における規制強化が進んでおり、我が国でもたばこの有害性に対する認知度や健康志向の高まりを背景に、当該対策への関心が高まっている。

それにも関わらず、事業場が「全面禁煙」又は「喫煙室を設けそれ以外を禁煙」にする等の対策を講じている割合が46%にとどまっているため、職場における受動喫煙防止対策について見直しを行い、今後の方向性について議論した上で、一定の結論を得るために目標を設定している。

施策実施状況

①年次有給休暇取得率、②週労働時間60時間以上の雇用者の割合

- ・労働時間等設定改善推進助成金 予算額:約3.3億円(2009年度)→約1.9億円(2010年度)
(中小企業の事業主団体が、労働時間等の設定改善を図るため、傘下の事業場に対してセミナーの開催や巡回指導等を団体として実施した場合に、これに要した費用を助成)
- ・職場意識改善助成金 予算額:約7.6億円(2009年度)→約8.5億円(2010年度)
(中小企業が、所定外労働時間の削減、年次有給休暇の取得促進等の必要な措置を講じ、効果的に実施した場合に助成)

③労働災害発生件数

(労働局・監督署における取り組み)

- ・事業者に対する労働災害の再発防止や労働安全衛生法令等の遵守の徹底の指導
- ・死亡災害の大幅な増加を受け、災害増加業種等に対して指導等を強化する「緊急対策」を2010年9月に実施

(中小企業等の事業者に対する技術的支援等)

- ・危険性・有害性等の調査等普及促進事業 予算額:2.4億円(2009年度)→0.9億円(2010年度)
- ・建設業における総合的な労働災害防止対策等推進事業 予算額:5.4億円(2009年度)→3.9億円(2010年度)
- ・交通労働災害等防止対策の推進事業 予算額:0.5億円(2009年度)→0.2億円(2010年度)

④メンタルヘルスに関する措置を受けられる職場の割合、⑤受動喫煙のない職場の実現

(審議会及び検討会等における議論)

- ・2010年5月に職場における受動喫煙防止対策に関する検討会報告書を取りまとめ公表。報告書の内容を踏まえ、労働政策審議会において議論を行い、2010年12月に厚生労働大臣に建議。
- ・2010年9月に職場におけるメンタルヘルス対策検討会報告書を取りまとめ公表。報告書の内容を踏まえ、労働政策審議会において議論を行い、2010年12月に厚生労働大臣に建議。

(主な施策)

- ・メンタルヘルス対策支援センター事業 予算額:4.7億円(2009年度)→5.3億円(2010年度)
- ・快適職場形成促進事業の一部 予算額:3.0億円の一部(2009年度)→2.3億円の一部(2010年度)

2010年度の施策実施状況に係る分析

②週労働時間60時間以上の雇用者の割合

- ・長時間労働の抑制に対しては、助成金制度の利用促進や「労働時間等見直しガイドライン」(事業主等が労働時間等の設定の改善について適切に対処するために必要な事項を定めたもの)の周知が有効であると考えられる。
 - ・労働時間等設定改善推進助成金については29団体が利用し、その結果、年平均の所定外労働時間数を取組前の163.6時間から取組後には132.2時間に削減させることができた(19.2%削減)。
 - また、職場意識改善助成金については844企業が利用し、年平均の所定外労働時間数を取組前の169.3時間から取組後には131.1時間に削減させることができた(22.5%削減)。
 - ・都道府県労働局に配置されている労働時間設定改善コンサルタントによって「労働時間等見直し「ガイドライン」の周知を行うとともに、同ガイドラインを用いた個別の改善指導等により、特に残業が多い部署を中心に会社全体で時間外労働を削減させた。
 - ・週労働時間60時間以上の雇用者の割合については、減少傾向で推移しているが、2010年は前年度比0.2ポイント上昇し、目標値を0.2ポイント上回る結果となった。
- その要因については、リーマンショックの影響で2009年の労働時間が大幅に減少(0.8ポイント減)した後の景気回復で2010年の労働時間が増加に転じる中での、恒常的な長時間労働が脳・心臓疾患をはじめとした健康障害や重大な事故につながる過重労働の一因となることについて、理解が十分に深まっていなかったことなどが考えられることから、好取組事例などを組み合わせたより効果的なガイドラインの周知・啓発の方策の工夫や、具体的な成果に結びつく助成制度の運用改善が課題となると考えられる。

③労働災害発生件数

- ・労働災害は長期的には減少傾向にあるが、2010年の労働災害発生件数は、2009年と比較すると1.9%(2,041件)増となった。なお、2008年と比較すると9.7%(11,532件)の減少となっているが、これはリーマンショックに始まる景気の停滞の影響もあって、2009年の件数が前年比で11.4%(13,573件)の大幅減となったことが影響していると考えられる。
- ・2010年の労働災害が増加したことに影響を与えている経済動向等としては、①2010年の鉱工業生産指数が、2009年の81.8から95.6に回復(2005年を100とする)していること、②月総労働時間が1.4時間増(2009年は2.9時間減)となっていることや、③記録的な猛暑による熱中症の影響があげられる。(※2010年の熱中症による死亡者が、8人から47人へと大幅に増加しているほか、暑さによるふらつきや疲労の蓄積等が誘発させたものと考えられる。)
- ・従来から災害多発業種として重点的に指導してきている製造業及び建設業は、災害発生件数がそれぞれ全体で18人(0.1%)減、67人(0.3%)減。しかし、第3次産業での労働災害が増加(具体的には、小売業、社会福祉・介護事業等において増加)。これらの事業場では未だ安全衛生管理が十分に定着しておらず、適切な対応ができていないことが懸念される。また、陸上貨物運送事業は、荷物の積み卸し作業中の墜落や転倒等の労働災害が増加している。
- ・労働局・監督署における事業者への指導については、労働者の安全だけでなく健康の確保など対応すべき安全衛生上の課題が数多く存在し、対象を如何に的確に捉えて十分な対策を講じることがますます重要になっている。昨年9月には、死亡災害が大幅に増加したことを受けて、重点項目を定めた「緊急対策」を講じ、関係事業者への指導等を強化した。死亡災害は減少傾向に向かいつつあり、確実な減少とするため一層の取組が必要である。
- また、「危険性・有害性等の調査等普及促進事業」「建設業における総合的な労働災害防止対策等推進事業(22年度限り)」などを通じ、中小企業の事業者に対する技術的な支援を行い、事業単位としては事業者の活用度、災害防止対策への反映など当初目標の多くを達成しているが、個々の事業者に対する支援とともに波及効果にも着目した事業の有機的な活用が重要である。

④メンタルヘルスに関する措置を受けられる職場の割合、⑤受動喫煙のない職場の実現

- ・職場におけるメンタルヘルス対策及び職場における受動喫煙防止対策については、それぞれ検討会の場での現状分析を行った上、労働政策審議会における議論を経て厚生労働大臣に建議された。
- 上記の議論で今後の方向性を示しつつ、「メンタルヘルス対策支援センター事業」により、事業主からの相談を受け付けたり、実際に個別に企業訪問してメンタルヘルスに対する相談体制づくりを支援することで、メンタルヘルス対策に取り組む事業場の増加を図っているが、各事業場において、専門スタッフが確保され、自立的な取組が行われるには、一定の期間がかかると考えられる。また、「快適職場形成事業」の一環として、職場のたばこの煙の濃度を測定するなど、今後の受動喫煙防止対策を図るための調査等を実施している。

施策の達成状況を踏まえた評価及び今後の方針

②週労働時間60時間以上の雇用者の割合

・景気回復期においても、長時間労働に従事する労働者の割合を減少させるためには、景気如何に関わりなく労働者の過重労働による健康障害の防止に向けた取組が重要であることについて企業等の意識を高め、働き方・休み方の見直しを促進することが必要である。

具体的には、労働時間設定改善コンサルタントなどを活用し、特に労働時間が長い業種に対し、「労働時間等見直しガイドライン」のさらなる周知・啓発を行うとともに、個別の改善等をアドバイスすることにより、恒常的な長時間労働による健康障害への影響に対する認識を醸成し、長時間労働の抑制等をはじめ、働き方・休み方の見直しに向けた労使の自主的な取組を促進する。

また、助成金制度については、所定外労働削減等の成果に結びつく取組を推進するため、審査基準を企業の取組の成果にウェイトを置いて評価するよう改善を図ることにより、より実効性の高い取組への重点的な助成を図る。

③労働災害発生件数

・墜落・転落災害や交通労働災害、猛暑による熱中症など、昨年増加した死亡災害を減少に転じさせるための対策を推進するとともに、多店舗の小売店や新設される介護施設等に対して重点的に指導を行うことで、第3次産業における労働災害防止対策を推進する。

例えば、小売業では、事業場における安全衛生意識や労働災害防止に関する取組が十分でない場合もあることから、転倒災害の防止等のために、4S(整理、整頓、清潔、清掃)活動普及のためのリーフレットを作成し、業界団体に対して要請を行う等の取組を進める。

社会福祉・介護事業対策についても、上記の4S活動とともに、危険予知活動や腰痛対策を含めた「社会福祉施設における安全衛生対策マニュアル」を活用した指導を展開する。

また、陸上貨物運送事業における交通事故の防止に加えて、荷主先での荷の積み卸し中の労働災害の防止も課題であることから、荷主等が積極的に関与することも含めた対策を推進する。

・厳しい経営環境下においても、企業における安全への取組が停滞することなく、生産量、業務量の増加等に対応した安全活動がなされるよう、本年4月にとりまとめた「安全から元気を起こす戦略」を実行し、安全活動に意欲のある企業が、国民や取引先に注目され評価される仕組みづくりなどを進めていく。

・東日本大震災の被災地における復旧・復興工事が安全に実施されるよう事業者に対するきめ細かい指導を実施するとともに、補正予算に基づく事業により被災地に復旧工事等の拠点を設置し、専門家による巡回指導や安全衛生教育支援を実施する。また、建設業界内に「東日本大震災復旧・復興工事安全推進本部」を設置し、「官民一体」となった取組を促進する。

また、震災による夏期の電力需給対策に基づき、職場での節電が求められていることも踏まえて、熱中症予防対策を重点的に実施する。

④メンタルヘルスに関する措置を受けられる職場の割合、⑤受動喫煙のない職場の実現

・職場におけるメンタルヘルス対策については、労働政策審議会の建議を踏まえ、ストレス症状を有する労働者に対する医師による面接指導制度の導入などについて、労働安全衛生法の改正を含め検討している。

・職場における受動喫煙防止対策についても、同審議会建議を踏まえ、原則、全面禁煙または空間分煙を義務化(飲食店等において、それらの対策が困難な場合には、当分の間、一定の濃度又は換気についての基準を守ることを義務化)することなどについて、労働安全衛生法の改正を含め検討している。

点検評価部会における指摘

・労災・安全衛生について、第3次産業の職業病、たとえば介護職員の腰痛など、優先的な対策が必要ではないか。

・週労働時間40時間を超える割合も点検すべきである。日本はEU諸国に比べて著しく高く、労働生産性や産業転換を妨げている。

8 その他評価のあり方等についてのご意見

- ・ 各施策の横串となるような要因分析が必要。
- ・ 「成長」「雇用」「社会保障」が相関するような指標を示し、少しずつ相互乗り入れを進めていく必要がある。