

2010 年度  
労働政策審議会点検評価部会  
中間評価 (抄)

## 2010年度 年度目標の中間評価について

2010年度の目標として各分科会で設定された年度目標について、厚生労働省において中間的な自己評価を実施し、その結果について点検評価部会において議論を行い、中間評価としてとりまとめた。

各分科会において、2011年度の目標を設定するに当たっては、当部会の中間評価における指摘の趣旨を踏まえながら、「雇用・人材戦略」に掲げられた2020年の中期目標の達成のために、適切な目標が設定されることを期待する。

※ 中間評価は2010年12月時点で把握できる直近の各種指標（概ね2010年4月～10月頃の数値）に基づいて行ったものであり、東日本大震災による影響は反映されていない。

### （経済の動向等）

わが国経済は、外需や政策の需要創出・雇用下支え効果により持ち直してきた。しかしながら、急速な円高の進行や海外経済の減速懸念により、2010年夏以降、先行きの不透明感が強まり、雇用情勢も厳しい状況となった。

これに対応して、政府は、2010年末から2011年初以降の景気下振れリスクに対応するため、「3段階の経済対策」に基づき、予備費を活用したステップ1、補正予算によるステップ2を実施し、景気・雇用の両面から経済の下支えを図ってきた。しかし、東日本大震災や電力不足の影響により、当面、生産活動や雇用への深刻な影響が懸念される。

### （各分科会において設定された年度目標の動向）

◎ 年度目標が設定された41の指標のうち、2010年12月時点で把握できるデータを基に、28の指標について中間的な評価を行った。このうち、21の指標で実績の前年度比（差）が目標の前年度比（差）を上回る実績となっている。主な指標の動向は以下のとおりである。（各項目の括弧内は各資料における対応する項目の番号）

#### ○ ハローワークにおける職業紹介（資料1の1、資料2の1～3,12）

就職率（常用）、雇用保険受給者の早期再就職割合、正社員求人数について、直近の実績が前年同期を上回っているが、目標達成に向けて、引き続ききめ細かな就職支援等に取り組む必要がある。求人充足率（常用）についても、充足数が増加（前年同期比8.1%増）する一方で求人数も増加（前年同期比12.0%増）したため、直近の実績が前年同期を下回っており、目標達成に向けて、求人の未充足対策の徹底に取り組む必要がある。

#### ○ 若者の就労促進（資料1の2、資料2の4～7）

フリーター等の正規雇用化について、10月末現在で約17.7万人、単月実

績が約2万人で推移しており、目標達成に向けて着実に実績をあげている。若年者試行雇用事業の開始者数は、10月末時点で40,713人と、既に年間目標(38,000人)を上回った。同事業の常用雇用移行率は、前年同期比でわずかに下回った(0.4%ポイント減)ものの、概ね例年のとおりとなっている。また、新規高卒者内定率については、厳しい就職環境下にもかかわらず、学校関係者との連携により、前年同期に比べ改善の兆し(3.0%ポイント増)をみせている。

○ 高齢者就労促進(資料1の3、資料2の8~11)

中高年齢者試行雇用事業について、開始者数はすでに年間目標(2,550人)を達成した。常用雇用移行率も現在のところ目標値(77%)を上回っている。

○ 女性の就業率の向上(資料1の10、資料2の17~18, 23~25)

マザーズハローワーク事業について、担当者制による就職支援を受けた重点支援対象者数及びその就職率ともに2010年4月から9月までの累計実績(25,082人、86.5%)が前年同期(19,570人、79.7%)を上回っており、目標達成が期待できる。

○ 障害者就労促進(資料1の11、資料2の26~29)

ハローワークにおける障害者の就職率が2010年4月から10月までで前年同期比1.5%ポイント増(13.2%)となっており、目標(16%以上)に向けて順調に推移している。また、障害者試行雇用事業の開始者数・常用雇用移行率についても、いずれも4月から10月までで前年同期比で増加(開始者数:36.5%ポイント増(6,628人)、常用雇用移行率:1.1%ポイント増(86.4%))しており、目標(開始者数:8,600人以上、常用雇用移行率:83.0%以上)の達成が見込まれる。

○ 人材育成(資料1の4, 12~15、資料2の13~14, 30~36)

緊急人材育成支援事業による職業訓練については、11月末までの受講者数(171,629人)は既に目標(150,000人)を達成している。就職率についても10月末時点の就職率(65.3%)は目標(60%)を上回っているが、訓練修了者が増加する中で引き続き現在の水準を保つよう取り組む必要がある。

ジョブ・カード取得者数は、10月末までの実績(12.2万人)が前年同期(8.7万人)と比べ40.2%増加しているものの、年間で25万人(前年度比53.4%増)という高い目標を設定しており、目標とする水準には達していない。22年夏以降、ジョブ・カード様式の簡略化等の取組を進めているところであるが、引き続き達成に向けた取組が必要である。

公共職業訓練については、受講者数は10月末時点(122,278人)では前

年同期（131,687人）を下回っている（7.1%ポイント減）。また、就職率については、施設内訓練は10月末時点（78.7%）では前年同期（71.9%）を上回っており（6.8%ポイント増）、目標に近い水準であるが、委託訓練については、9月末時点（61.4%）では前年同期（65.6%）を下回っており（4.2%ポイント減）、厳しい雇用情勢の中、目標達成に向けた取組が必要である。

○ ディーセントワーク（ワークライフバランス、安全衛生対策）

（資料1の16～17、資料2の37～41）

週労働時間60時間以上の雇用者の割合について、2010年10月までの実績では前年同期から0.2%ポイント増加している。このため、助成金制度の活用促進や労働時間等見直しガイドラインの周知啓発を行うとともに、特に労働時間が長い業種を念頭に置きつつ、その要因も分析しながら、労働時間設定改善コンサルタントの診断指導を更にすすめるなど、各企業における具体的な取組強化のための一層の取組が必要である。

労働災害の発生件数は直近の2010年10月までの実績では前年同期比で2.0%増加している。この大きな要因は世界的な金融不況の影響で、経済活動が全般的に停滞していたことも影響し、2009年の労働災害発生件数が前年比11.4%減と大幅に減少していたことにある。業種別に見ると、小売業、介護施設等の第3次産業における労働災害の増加が顕著になっており、これらの業種において安全衛生管理が十分に確立していないところもあるので、集団指導や説明会などの基本的な対策が必要である。

上記のとおり、2010年12月までの状況で見れば、一層の取組が必要と思われる指標も見られるものの、全体としては概ね順調に推移している。しかし、東日本大震災や電力不足の影響が懸念されるところであり、2011年度予算における雇用対策は当然のこと、地震の被災者等の雇用対策に全力で取り組むことが必要である。2011年度目標については、震災による影響が不確定な中で、必要に応じて目標の見直しを行うなど、柔軟な対応が必要ではないか。

（評価の在り方等についての委員意見）

なお、各委員から評価の在り方等について、以下のような意見があった。年度評価を実施するに当たっては、このような視点も参考としながら、評価そのものに要するコストも考慮しつつ、労働行政の一層の進展に資するべく、評価手法の改善を行っていくことが望ましい。

○ 評価手法についての指摘

- ・ 政策への投入コストや結果の質的内容、景気の影響などにも着目した評価が必要ではないか。
- ・ 行政だけでなく関係者の役割にも注目して評価を行ってはどうか。
- ・ 評価の対象となる事項の時間軸をはっきりさせ、評価を実施する施策

のまとまりをそろえるなど、評価シートの改善を行ってはどうか。

- 評価の根拠となる指標の取り方についての指摘
  - 把握が年1回のみ指標については、年度途中で取れる代理指標を採用すべきではないか。また、年度途中で法改正等があった場合は、臨時調査を行ってはどうか。ハローワークの施策の地域ごとのデータやパフォーマンスの背景にある情報を把握してはどうか。
- 目標設定の在り方等についての指摘
  - 目標設定に当たり、当初の想定から環境変化があった場合は、年度途中での改定も考えてはどうか。2020年の目標についても必要に応じて提言できる場が必要ではないか。広く経済社会全体の観点から労働政策の在り方について検討すべきではないか。

2010 年度中間評価  
評価シート

## 目次

1	ハローワークにおける職業紹介	7
2	若者の就労促進	8
3	高齢者就労促進	10
4	緊急人材育成支援事業による職業訓練	12
5	就職支援プログラム事業	13
6	生活保護受給者等就労支援事業	14
7	心の健康相談等	15
8	ハローワークのサービス改善	16
9	広報	17
10	女性の就業率の向上（女性M字カーブ解消）	18
11	障害者就労促進	20
12	サポステによるニート等の就職等進路決定者数	22
13	ジョブ・カード取得者数	23
14	公共職業訓練（離職者訓練）	24
15	自己啓発を行っている労働者の割合	25
16	<u>ワークライフバランスの実現</u>	<u>26</u>
17	職場における安全衛生対策の推進	28

項目		
16 ワークライフバランスの実現(①年次有給休暇取得率及び②週労働時間60時間以上の雇用者の割合)		
関連する2020年までの目標	前年実績	2010年の目標
①年次有給休暇取得率: 70% ②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	①47.1% ②9.2%	①50.4% ②9.2%
2010年の実績		
②9.5%(前年比0.2ポイント増)(1~10月)		
現状分析		
<p>①年次有給休暇の取得率は、1993年の56.1%をピークに低下し、2000年には50%を下回り、2008年47.4%、2009年47.1%と近年は47%前後の横ばいで推移している。約3分の2の労働者が「みんなに迷惑がかかる」、「後で多忙になる」、「職場の雰囲気取得しづらい」などの理由で、年次有給休暇の取得にためらいを感じており、取得率の向上のためには、年次有給休暇を取得しやすい職場の環境づくりが課題である。</p> <p>②週労働時間60時間以上の雇用者の割合は、2004年の12.2%をピークとして減少し、2009年には9.2%、2010年には9.5%(1~10月)となっている。これは、長時間労働の抑制に向けた労使による取組の推進や近年の景気の動向も影響しているものと考えられる。</p>		
関係施策の状況		
<p>○職場意識改善助成金 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。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・2009年度 763件支給</li> <li>・年次有給休暇取得率 実施前29.9% → 実施後47.5% (17.6ポイント上昇) (2007年度) (2009年度)</li> <li>・所定外労働時間 実施前127.9時間 → 実施後83.7時間 (34.6%削減) (2007年度) (2009年度)</li> </ul> <p>○労働時間等設定改善推進助成金 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。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・2009年度 35団体支給</li> <li>・年次有給休暇取得率 実施前36.1% → 実施後42.5% (6.4ポイント上昇) (2008年度) (2009年度)</li> <li>・所定外労働時間 実施前170.1時間 → 実施後123.8時間 (27.2%削減) (2008年度) (2009年度)</li> </ul>		



#### 今後の取組み

年次有給休暇の取得促進については、休暇の取得しやすい職場環境づくりが必要であるため、各企業において取得率の目標の設定や、その達成に向けた労使の取組、特に、年次有給休暇の計画的付与制度の活用促進等について、「労働時間等見直しガイドライン」の周知などを通じて積極的に働きかけていく。

長時間労働の抑制については、特に総実労働時間が長い業種に属する企業に対し、恒常的な長時間労働の防止に向けた各企業における具体的な取組の強化のため、助成金制度の活用促進や上記ガイドラインの周知を通じて積極的に働きかけていく。

#### 点検評価部会における指摘

・週労働時間60時間以上の雇用者の割合について、景気回復により労働時間が増えるという説明であれば、行政の説明として弱いのではないか。もう少し精緻な分析を行うべきではないか。

