

2011 年度 各分科会における年度目標の中間評価

2011 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、厚生労働省が実施した中間的な自己評価の結果は、概ね以下のとおりである。

※ 中間評価は 2011 年 12 月時点で把握できる直近の各種指標（概ね 2011 年 4 月～10 月頃の数値）に基づいて行った。

（経済の動向等）

日本経済の動きをみると、景気は、東日本大震災の影響により依然として厳しい状況にあるなかで、緩やかに持ち直しているが、東日本大震災の影響に加え、海外景気の下振れや為替レート・株価の変動等によっては、下振れするリスクが存在している。雇用情勢は、持ち直しの動きが見られるものの、東日本大震災の影響もあり依然として厳しい状況である。これに対応して政府は、震災からの復興段階に向け、第三次補正予算を踏まえた「日本はひとつ」しごとプロジェクト・フェーズ 3 や「円高への総合的対応策」の実施を行ってきたところである。

（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 39 の指標のうち、2011 年 12 月時点で中間的な動向を把握できる指標 28 である。このうち、中間評価段階での実績や昨年度推移からの今後の伸びを考え、現時点で半数以上の指標の達成を見込んでいる。目標達成のために、引き続き各施策の着実な実施に取り組むことが必要である。主な指標の動向は以下のとおりである。

○ ハローワークにおける職業紹介

ハローワークにおいては、積極的な求人開拓やきめ細やかな就職支援等が行われている。就職率、雇用保険受給者の早期再就職割合は、前年同期を上回る実績をあげているが、目標には届いていない。正社員求人数が前年同期を上回るなど、求人数が増加しているため、求人充足率は前年同期を下回っている。また、就職支援プログラムについては前年同期の実績を上回っている。例年の年度後半の実績の推移を考慮すると、2011 年度については目標達成が期待できる。

今後はこれらの目標を達成するために、引き続きハローワークの積極的な求人開拓やきめ細やかな就職支援や、就職支援ナビゲーターによる求職者の個々の状況に応じた就職支援に取り組む必要がある。

○ 若者の就労促進

若者の就労促進への対策としては、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による新卒者に対する支援体制を強化するほか、フリーター等に対しては、ハローワークにおけるきめ細やかな就職支援を行われている。

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、前年同期と同水準で推移しており、目標達成に向け着実に実績をあげている。学卒ジョブサポーターの支援については、求人開拓数が既に年度目標を達成しており、就職者数についても目標達成に向け順調に推移している。

新卒応援ハローワークの支援については、利用者数及び就職者数ともに、目標達成に向け着実に実績をあげている。

さらに1月17日から3月末までの間を集中支援期間として、新卒者の厳しい就職環境を踏まえ、関係各省の連携等により未内定者の就職支援を強化し、ジョブサポーター等による個別支援の徹底や中小・中堅企業を中心とした就職面接会の開催などに取り組むこととされており、今後も、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んでいく必要がある。

○ 女性の就業率の向上

女性の就業率の向上に関しては、改正育児・介護休業法の周知・徹底、ポジティブ・アクションの促進、マザーズハローワークの増設などが行われている。

マザーズハローワーク事業については、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ともに、前年同期を上回る実績となっており、例年の年度後半の実績の推移を考慮すると、目標達成が期待できる。

今後は、引き続き、パパママ育休プラスや3歳までの育児のための短時間勤務制度等について、制度の定着を図っていくことや、ポジティブ・アクションについて、中小企業に重点を置いた取組強化を行うことが必要である。また、マザーズハローワークについては、個々の状況に応じたきめ細かな就職支援に取り組む必要がある。

○ 高齢者就労促進

高齢者の就労促進については、ハローワークが中心となり希望者全員が65歳まで働ける制度の普及に努めている他、70歳まで働ける制度については高年齢者雇用アドバイザーによる技術的・専門的支援等が行われている。

中高年齢者試行雇用事業について、開始者数及び常用雇用移行率が現在のところ目標値を上回っており、例年の年度後半の実績の推移も考慮すると、目標を達成することが見込まれる。

今後は、希望者全員が65歳まで働ける制度については引き続き普及啓発指導を行い、70歳まで働ける制度については地域の高年齢者雇用の先進企業事例をセミナー等を通して広く企業に紹介することにより、地域における取組機運の醸成を図る必要がある。また、中高年齢者試行雇用事業の継続的な実施等に取組む必要がある。

○ 障害者就労促進

障害者については、事業主に対する雇用率達成指導やハローワークにおける障害特性に応じたきめ細かな就労支援などにより、その就労促進を図っている。

障害者の就労促進に係る年度目標については、現在、ハローワークにおける障害者の就職件数が、前年同期比10.5%増加となっており、目標を達成することが見込まれる。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、前年同期を上回る実績となっており、例年の年度後半の実績の推移を考慮すると、目標を達成することが見込まれる。

さらに、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も、現段階で大幅に目標を上回っており、目標を達成することが見込まれる。

今後も引き続き、障害者の就労促進を図るため、事業主に対する厳正な雇用率達成指導を実施するとともに、ハローワークと福祉、教育等の関係機関と連携したチーム支援を推進するほか、障害特性に応じた各種支援策講じることなどが必要である。

○ 人材育成

公共職業訓練については、訓練指導員や巡回就職支援指導員による就職支援が積極的に行われている。受講者数は前年同期の実績を下回っているものの、就職率については、施設内訓練は前年同期と同水準であり、委託訓練は前年同期を上回っている。厳しい雇用失業情勢の中、目標達成に向けて、訓練指導員等による就職支援に加えて、民間教育訓練機関に就職支援責任者を配置するなど就職支援機能の強化を図ることや、求人・求職ニーズを踏まえた職業訓練コースの設定が必要である。

緊急人材育成支援事業の受講者数は、事業の認知が進んだことなどから、前年同期の実績を大きく上回っている。また就職率についても前年を大きく上回っている。このため、目標は達成が見込まれる。

ジョブ・カードについては、商工会議所を通じた普及啓発やキャリア形成促進助成金による助成が行われている。取得者数は前年同期を上回っているもの

の、前年よりも高い目標を設定しているため、達成に向けて、労働局や商工会議所などを通じたジョブ・カード制度のより一層の普及啓発が必要である。

また、地域若者サポートステーション（以下「サポステ」）については、設置箇所数が拡充されたほか、PDCAによる目標の進捗管理の導入や、各サポステのスタッフを対象とした研修等が行われている。ニート等の就職等進路決定者数は、昨年度のサポステ来所者の利用開始後6ヶ月経過時点の就職等進路決定者数から、2011年度は当該月に進路決定した就職等進路決定者数としたところ、年度前半で目標の約82%の実績となっており、目標達成が見込まれるが、今後も各人の置かれた状況に応じて個別・継続的に包括的な支援が行われるよう取り組むことが必要である。

○ ディーセントワーク

年次有給休暇取得率や週労働時間60時間以上の雇用者割合の改善については、職場意識改善助成金や労働時間等設定改善推進助成金の支給が行われている。また、労働者災害については、墜落・転落災害防止のための安全設備マニュアルの作成や集団指導、被災地域におけるがれき処理や解体工事の現場に対する安全衛生パトロールなどが行われている。

週労働時間60時間以上の雇用者割合は、わずかに前年同期を下回ったが、目標達成に向けては一層の取組が必要である。震災で被害を受けた建物の改修工事等での墜落災害、小売業、社会福祉施設など第三次産業での高年齢労働者の転倒災害等の増加により、労働災害発生件数は前年同期を上回っている。

今後は、年次有給休暇の取得促進及び長時間労働の抑制については、働き方・休み方の改善のためのコンサルタントや助成金制度を活用し、特に長時間労働の抑制等に向け改善を図る必要がある業種等に重点化を図り、個別の助言・指導、助成金の支給を行うことが必要である。また、労働災害については、各労働局で労働災害発生状況を分析し、対策を見直すとともに、被災地においては、復興工事が本格化することから、工事の関係者相互の連絡協議会を行うための枠組みの構築などを通じて、復興工事に伴う労働災害防止対策に万全を期すことが必要である。

2011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等	1
2	若者の就労促進	3
3	女性の就業率の向上	5
4	高齢者就労促進	8
5	障害者就労促進	11
6	人材育成	13
7	ディーセント・ワーク	18

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	2010年度実績	2011年度目標	2010年度実績 (4～10月)	2011年度実績 (4～10月)
①就職率(※1)	25.6%	27%以上	26.0%	26.5%
②雇用保険受給者の 早期再就職割合(※2)	24.9%	24%以上	23.4%	23.8%
③求人充足率(※3)	30.0%	27%以上	32.5%	29.0%
④正社員求人数	2,968,054人	3,146,137人以上	1,669,449人	1,946,674人
⑤就職支援プログラム事業 (開始者数)	132,541件	119,000件以上	69,501人 (4～9月)	78,214人 (4～9月)
⑥就職支援プログラム事業 (就職率)	74.4%	73%以上	75.1% (4～9月)	75.7% (4～9月)

※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 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。)

現状分析

①就職率

ハローワークの積極的な求人開拓やきめ細かな就職支援等により、4月～10月の就職件数の累計実績は前年同期を上回る結果となっており、新規求職申込者数は前年同期を下回る結果となっていることから、就職率は前年同期を上回るものの、就職率は目標には届いていないため、その達成に向けて引き続き注視が必要である。例年1月～3月にかけて新規求職者数の増加及び就職件数の減少により就職率が低下する傾向があるため、引き続きハローワークの積極的な求人開拓やきめ細かな就職支援に取り組む必要がある。

②雇用保険受給者の早期再就職割合

ハローワークの積極的な求人開拓、雇用保険受給資格者に対するきめ細かな就職支援等により、4月～10月の早期再就職者数の累計実績は前年同期を上回る結果となっているものの、雇用保険受給資格決定件数も前年同期を上回る結果となっているため、早期再就職割合は目標を下回る結果となっており、その達成に向けて引き続き注視が必要である。例年1月～3月にかけて就職率が低下する傾向があるため、雇用保険受給者の早期再就職割合についても低下しないよう、引き続きハローワークの積極的な求人開拓やきめ細かな就職支援等に取り組む必要がある。

③求人充足率

求人充足率については、充足数自体はほぼ横ばいで推移(対前年度比0.5%増)しているものの、求人数が増加(対前年度比12.6%増)しているため、4月～10月の累計実績が前年同期を下回る実績となっており、目標達成に向けて引き続き注視が必要である。今年度の求人数の推移を見ると、今後も求人数は増加する傾向にあると予想されるため、求人の未充足対策の徹底に取り組む必要がある。

④正社員求人数

正社員求人数については、4月以降すべての月において前年度実績及び目標を上回っており、この水準で推移すれば目標達成が期待できる。

⑤⑥就職支援プログラム事業(開始者数、就職率)

就職支援プログラム事業の開始者数及び就職率ともに、就職支援ナビゲーターによるきめ細かな支援により、4月～9月の累計実績が前年同期を上回る実績となっており、例年の年度後半の実績の推移を考慮すると、2011年度については目標達成が期待できる。

関係施策の状況

・新規求職者数(常用)

2010年4月～10月 4,531,499人
2011年 " 4,466,013人

・新規求人数(常用)

職員及び求人開拓推進員による求職者ニーズを踏まえた積極的な求人開拓等を実施。具体的には、充足が見込まれる求人を量的に確保するとともに、求職者に適合する求人を確保することが重要であるので、開拓求人の充足状況、求職者のニーズ、求人・求職バランスシート等を踏まえ、充足を意識した求人開拓を実施。

2010年4月～10月 3,626,241人
2011年 " 4,083,460人

・就職件数・充足数(常用)

職員及び就職支援ナビゲーターによる担当者制も含めたきめ細かな就職支援等を実施。具体的には、求職者一人ひとりの状況や特性、就職意欲等を把握し、こうした相談を踏まえ、個人の状況・特性に適した求人情報の提供、的確なマッチング、職業訓練への誘導を図っている。

2010年4月～10月 1,179,048人
2011年 " 1,185,120人

・雇用保険受給資格決定件数

2010年4月～10月 1,242,839人
2011年 " 1,284,448人

・雇用保険早期再就職者数

ハローワークの積極的な求人開拓及び就職支援ナビゲーター(早期再就職支援分)による就職支援プログラムを通じたきめ細かな早期再就職支援等を実施。

2010年4月～10月 291,369人
2011年 " 305,886人

・就職支援プログラム事業就職者数

就職支援ナビゲーター(早期再就職支援分)による就職支援プログラム事業を通じたきめ細かな早期再就職支援を実施。

2010年4月～9月 48,360人
2011年 " 55,682人

今後の取組み

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、求人への充足対策に取り組む。

また、就職支援ナビゲーターによる求職者の個々の状況に応じた就職支援に取り組む。

点検評価部会による評価

・ハローワークのきめ細やかな就労支援についての取組は整ってきているが、職業相談の記録が不十分などの指摘もあるため、このようなことが起因して求職者と企業のミスマッチが起きないように配慮いただきたい。

・景気状況や震災を踏まえると、実績としては相当頑張っているのではないかと。例年1～3月は就職率が減少することなので、この時期にも頑張ってもらいたい。

・「求職に出てこない人」について、指標とすることを検討してほしい。

・ハローワークの対応が機械的ということも聞いたりすることもある。今後本格的な人口減少・少子高齢化社会、さらに厳しいグローバル経済を迎えるに当たって、日本のハローワークが世界のベストプラクティスとなっていきたい。

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	2010年度実績	2011年度目標	2010年度実績 (4～10月)	2011年度実績 (4～10月)
①ハローワークの職業紹介により正規雇用に関結びついたフリーター等の数	244,316人	240,000人以上	141,609人	142,340人
②学卒ジョブサポーターによる支援(正社員就職者数)	59,903人 ※1	104,000人以上	/	76,721人
③学卒ジョブサポーターによる支援(開拓求人数)	61,011人 ※1	111,000人以上	/	117,420人 ※2
④新卒応援ハローワーク(利用者数(出張相談等含む))	228,952人 ※1	339,000人以上	/	302,477人
⑤新卒応援ハローワーク(正社員就職者数)	30,485人 ※1	53,000人以上	/	34,512人

※1 2010年9月～2011年3月末の実績(累計)(平成23年3月分の岩手局・宮城局が含まれていないため速報値である。)

※2 2011年4月～8月までは、岩手局・宮城局・福島局が含まれていない数値である。

現状分析

①ハローワークの職業紹介により正規雇用に関結びつい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結びついたフリーター等の数は、10月末現在で約14.2万人、目標値まで約9.8万人である。単月実績は約2万人で推移しており、3月末までの5か月間での実績が10万人程度見込まれることから、目標達成に向け着実に実績をあげている。

②③学卒ジョブサポーターによる支援(正社員就職者数、開拓求人数)
学卒ジョブサポーターによる支援については、10月末現在で開拓求人数は約11.7万人、正社員就職者数が約7.7万人である。求人開拓については、7月から実施した被災地の高校生のための集中求人開拓や、奨励金活用の効果が現われているが、新卒者の採用活動のピーク(10月まで)をすぎていることから、年度後半は実績が低調にならないよう注視する必要がある。正社員就職者数については、目標値まで約2.7万人と目標達成に向け順調に推移しているが、求人開拓と同じく年度後半は一層の取組が必要である。

④⑤新卒応援ハローワーク(利用者数(出張相談等含む)、正社員就職者数)
新卒応援ハローワークについては、利用者数が約30.2万人、正社員就職者数が約3.5万人である。利用者数については既に目標の約9割に到達している。就職者数については目標値まで約1.8万人となっており、上半期においては既卒者を中心に、毎月3,000人以上の実績を挙げている。今後は卒業年次の未内定者の就職のため、大学等の関係者と密な連携を図り、ハローワーク・労働局が総力を挙げて取り組むこととしており、3月末までの5か月間での実績が1.5万人以上は見込まれることから、目標達成に向け着実に実績を上げている。

関係施策の状況

- 学卒ジョブサポーターの増員等(平成23年度第1次及び第3次補正予算)
学卒ジョブサポーターの増員(23年度当初:2,003人→第1次補正予算:2,103人→第3次補正予算:2,203人)等により、新卒者の支援体制を強化し、きめ細かな職業相談・職業紹介を実施。
- 新卒者就職実現プロジェクト震災特例措置の開始(23年4月6日)
ハローワークの紹介により、被災地の卒業後3年以内既卒者を採用する事業主に対する奨励金について、支給金額の拡充・要件緩和を実施(1次補正)。さらに対象期間を平成24年3月末から平成25年3月末(被災地以外は平成24年6月末)に延長(3次補正)。これまで、33,495人分の求人が提出され、1,432人の雇用開始(23年4月6日～12月31日)

【3年以内既卒者トライアル雇用奨励金】

卒業後3年以内の既卒者を正規雇用へ向けて育成するため、まずは有期で雇用し(原則3か月、1人月10万円)、その後正規雇用へ移行させる事業主に対し、ハローワークにおいて支給。被災地に居住する3年以内未就職既卒者が対象の場合は、トライアル雇用後の正規雇用での雇い入れに対する奨励金額を50万円から60万円に拡充。

【3年以内既卒者(新卒扱い)採用拡大奨励金】

卒業後3年以内の既卒者も応募可能な新卒求人を提出し、既卒者を正規雇用する事業主に対し、ハローワークにおいて支給。被災地に居住する3年以内未就職既卒者が対象の場合は、100万円(1事業所1人限り)を120万円(1事業所10人限り)に拡充・緩和。

今後の取組み

今後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。

このため、新卒者の厳しい就職環境(2011年10月1日現在、2011年度大学卒業予定者の内定率が59.9%と、過去最低の昨年に続き2番目に低い水準)を踏まえ、関係各省の連携等により未内定者の就職支援を強化し、

- ① ジョブサポーター等による個別支援の徹底
 - ② 中小・中堅企業を中心とした就職面接会の開催
 - ③ 未内定の学生・生徒の保護者への周知
 - ④ 大学等のニーズに応じた支援
 - ⑤ 東京労働局における支援拠点の増設
 - ⑥ 民間就職情報サイトを通じたジョブサポーター・新卒応援ハローワーク等の周知
- に取り組むこととしている。

点検評価部会による評価

・若者の就職の定着について、7・5・3問題を危惧している。定着率の指標というのも重要ではないか。

・学生が中小企業を志望してくれることがまだ少ない。文科省などとも連携して「中小企業も魅力的」というような教育をしていただきたい。

・若者の就労支援には、優れたNPOや民間の力を借りることも重要。

・成長性のある中小企業と優秀な新卒・中途組とのマッチング支援は日本の活力にとって重要。

3 女性の就業率の向上

関連する2020年までの目標

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

項目	2010年度実績	2011年度目標	2010年度実績 (4～10月)	2011年度実績 (4～10月)
①男性の育児休業取得率 ※1	1.38%	4%	—	—
②3歳までの育児のための短時間勤務制度の制度普及率 ※2	54.3%	56%	—	—
③ポジティブ・アクション取組企業割合 ※3	28.1%	34%	—	—
④マザーズハローワーク事業(重点支援対象者数)	48,341人	48,000人以上	25,082人 (4～9月)	27,224人 (4～9月)
⑤マザーズハローワーク事業(重点支援対象者の就職率)	85.1%	85%以上	86.5% (4～9月)	88.7% (4～9月)

※1【厚生労働省「雇用均等基本調査」(平成22年度)】5人以上規模事業所における2009年4月1日から2010年3月31日までの1年間に配偶者が出産した者に占める育児休業取得者(2010年10月1日までに育児休業を開始した者)の割合

※2【厚生労働省「雇用均等基本調査」(平成22年度)】5人以上規模事業所に占める2010年10月1日現在における3歳までの育児のための短時間勤務制度を措置している事業所の割合

※3【厚生労働省「雇用均等基本調査」(平成22年度)】30人以上規模事業におけるポジティブ・アクションに取り組んでいる企業割合

現状分析

①男性の育児休業取得率（※2010年度についての分析）

男性の育児休業取得率は1.38%であり、前年度比で減少した。この要因としては、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6月の改正育児・介護休業法施行等の効果が十分反映されていないことが考えられる。

②3歳までの育児のための短時間勤務制度の制度普及率（※2010年度についての分析）

2010年度の普及率は54.3%（2009年度47.6%）と順調に上昇している。改正法の施行により制度の導入が義務化されたことが普及率上昇の要因といえる。

③ポジティブ・アクション取組企業割合（※2010年度についての分析）

2010年度実績は28.1%にとどまっている。要因としては、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が考えられるほか、特に中小企業においてポジティブ・アクションの意義・必要性が十分に認知されていないこと、ノウハウ・情報不足により、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（重点支援対象者数、重点支援対象者の就職率）

マザーズハローワーク事業の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、個々の求職者の希望やニーズに応じたきめ細かな就職支援により、4月～9月の累計実績が前年同期を上回る実績となっており、例年の年度後半の実績の推移を考慮すると、2011年度については目標達成が期待できる。

関係施策の状況

①男性の育児休業取得率

- ・改正育児・介護休業法の周知・徹底
- ・男性の育児休業取得促進事業（イクメンプロジェクト）の実施
- ・次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の策定等及び認定の取得促進

②3歳までの育児のための短時間勤務制度の制度普及率

- ・改正育児・介護休業法の全面施行（2012年7月1日に従業員規模100人以下も適用）
- ・両立支援助成金（子育て期短時間勤務支援助成金）の支給

③ポジティブ・アクション取組企業割合

- ・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）
- ・企業の男女間格差の「見える化」を推進
- ・ポジティブ・アクションに関する総合的な情報提供
- ・中小企業におけるポジティブ・アクション導入に対する支援
- ・ポジティブ・アクション実践研修の実施

④⑤マザーズハローワーク事業（重点支援対象者数、重点支援対象者の就職率）

- ・事業拠点数を5箇所増設：163箇所（2010年度）→168箇所（2011年度）
- ・新規求職者数：107,265人（2011年4月～9月）
103,989人（2010年4月～9月）

今後の取組み

①男性の育児休業取得率

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・徹底を引き続き行う。

また、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定等を推進するとともに、2011年6月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整備が進むよう支援を行う。

さらに、イクメンプロジェクトの実施等により、男性の育児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

2012年7月1日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。

また、両立支援助成金(子育て期短時間勤務支援助成金)の支給等の施策により制度の定着を促進する。

③ポジティブ・アクション取組企業割合

ポジティブ・アクションの趣旨及び内容の正しい理解、さらにはポジティブ・アクションに取り組むことの企業にとっての意義について、広く理解されるよう一層の周知徹底を図る。特に、機会均等推進責任者の積極的な活用を促進するとともに、中小企業に重点を置いた取組を促進するなど、企業が具体的な取組を行うことができるよう必要な助言及び情報提供を積極的に行う。

また、男女間格差の実態把握が十分なされていない現状を踏まえ、使用者団体・業種団体、労働組合と連携し、男女間格差の状況やその要因の「見える化」を図るための業種別支援ツールを作成・普及することにより男女労働者間の格差解消に向けた労使の具体的な取組を促進する。

あわせて、若い女性が将来のビジョンを描けるようにするため、企業に対して、メンター制度の導入等のノウハウの提供や情報提供等の支援を行う。

④⑤マザーズハローワーク事業

今後も、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。

点検評価部会による評価

・女性の就業については、妊娠、出産などの後に継続雇用ができる環境があるかというのが大切。

・女性、高齢者、障害者などの就職促進に関する取組は、円高などの影響による現在の景気の下では大変厳しい。中小企業へのより一層の支援をお願いしたい。

・高齢人口が増え生産人口が減ると、社会保障制度など、この国の仕組みを支えていけない。女性の就業率の向上は国家課題と認識して取り組んでいくべき。

・女性は非正規労働者が多く、非正規労働者の処遇改善が重要である。

・日本の出生率が低いことや、優秀な女性を活用できないことは、日本の競争力にとって致命的である。出生率の向上と女性の就業率の向上は全力をあげるべき政策課題と考える。

・女性の就業率向上のためには、長時間労働の是正とともに103万円、130万円の壁の撤廃が必須である。

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	2010年度実績	2011年度目標	2010年度実績 (4～10月)	2011年度実績 (4～10月)
①希望者全員が65歳まで働ける企業の割合(※1)	47.9% ※4	2012年の高齢者雇用状況報告において50%以上、かつ、2011年の高齢者雇用状況報告よりも1.6%ポイント以上		
②「70歳まで働ける企業」の割合(※2)	17.6% ※4	2012年の高齢者雇用状況報告において20%以上、かつ、2011年の高齢者雇用状況報告よりも0.8%ポイント以上		
③中高年齢者試行雇用事業(開始者数)	4,959人	4,200人以上	2,972人	3,101人
④中高年齢者試行雇用事業(常用雇用移行率)(※3)	78.1%	77%以上	78.5%	77.5%

※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。

※4 2010年度の実績は2011年6月1日現在の数値で把握する。

現状分析

①②希望者全員が65歳まで働ける企業、「70歳まで働ける企業」の割合

2011年6月1日現在の高年齢者雇用状況報告において、希望者全員が65歳まで働ける企業の割合は前年から1.7ポイント増の47.9%、「70歳まで働ける企業」の割合は前年から0.5ポイント増の17.6%であり、着実に進展しているものの2010年度の目標(50.0%、20.0%)を下回る結果になった。

しかしながら、希望者全員が64歳まで働ける企業の割合で見ると、50.8%と半数を上回っている。これは、高齢法において義務づけられている高年齢者雇用確保措置の義務年齢が、経過措置により段階的に引き上げられ現在64歳となっていることから、これに連動した制度としている企業が一定数あるためである。

また、平成18年の改正高齢法施行から約5年が経過し、ほとんどの企業に高年齢者雇用確保措置が浸透してきた(95.7%)一方で、法律の義務を超えた高齢者雇用の取り組みである希望者全員65歳まで働ける企業及び70歳まで働ける企業の普及啓発に努めてきたところであるが、企業の経営環境の厳しさなどもあり、一定の成果にとどまったと考えている。

③④中高年齢者試行雇用事業(開始者数、常用雇用移行率)

2011年度の中高年齢者試行雇用事業について、開始者数及び常用雇用移行率が、現在のところ目標値を上回っており、例年の年度後半の実績の推移も考慮すると、目標を達成することが見込まれている。本制度は有効活用され、中高年齢者の再就職の促進に寄与している。

関係施策の状況

○高年齢者雇用確保措置実施済み企業の割合:95.7%(2011年6月1日現在)

高年齢者雇用確保措置未実施企業に対してはハローワークによる個別指導等を実施している。

○(独)高齢・障害・求職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・専門的支援(相談援助延べ件数):21,098件(2011年4月～10月)(希望者全員が65歳まで働ける企業及び「70歳まで働ける企業」については、高齢法の義務を超えた措置を講じることとなるため、高年齢者雇用アドバイザーを中心に実施してきたところ)

○定年引上げ等奨励金:2,070件(2011年4月～10月)

今後の取組み

①希望者全員が65歳まで働ける企業の割合

公的年金支給開始年齢(報酬比例部分)の65歳への引上げが平成25年度から開始されることに伴い、65歳まで希望者全員の雇用が確保されるよう、労働政策審議会の議論を踏まえ、雇用と年金を確実に接続させるための法整備について検討するとともに、引き続き普及啓発指導を行う。

②「70歳まで働ける企業」の割合

地域の高年齢者雇用の先進企業事例を都道府県労働局が実施するセミナー等を通して広く地域の企業に紹介することにより、地域における取組気運の醸成を図るとともに、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構の高年齢者雇用アドバイザーが行う技術的・専門的な支援を効率的に実施するなど、生涯現役社会の実現に向けた環境の整備を図る。

③④中高年齢者試行雇用事業(開始者数、常用雇用移行率)

継続して実施し、中高年齢者の常用雇用の機会の拡大を図る。

点検評価部会による評価

- ・女性、高齢者、障害者などの就職促進に関する取組は、円高などの影響による現在の景気の下では大変厳しい。中小企業へのより一層の支援をお願いしたい。
- ・有期雇用で60歳を迎える人が増えている。有期か否か問わず、雇用と年金の接続を考えていく必要がある。
- ・高齢者の雇用について、雇用と年金を確実に接続させるための法整備の検討とあるが、企業に対する規制だけでなく、行政として施策の推進を図ることにより高齢者の就労を推進していく必要があるのではないか。
- ・高齢者雇用については、たしかに規制だけではうまくいかないと思う。何か他の支援策なども考えていかなければならない。
- ・日本が知識立国を実現するには年齢にかかわらず多様な知識を用いることが必要である。

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	2010年度実績	2011年度目標	2010年度実績 (4～10月)	2011年度実績 (4～10月)
①ハローワークにおける障害者の就職件数	52,931件	前年度以上	31,085人	34,351人
②障害者の雇用率達成企業割合 ※1	45.3%	47%以上		
③障害者試行雇用事業(開始者数)	10,650人	9,000人以上	6,631人	6,738人
④障害者試行雇用事業(常用雇用移行率)	86.4%	86%以上	86.4%	87.4%
⑤精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を修了した者のうち、就職に向けた次の段階(※2)へ移行した者の割合	—	60%以上		77.3% (4～9月)

※1

【厚生労働省「障害者雇用状況報告」】56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無いこと。

※2

就職(トライアル雇用、精神障害者等ステップアップ雇用含む)、職業紹介、職場実習、職業訓練・職場適応訓練へのあっせん、面接訓練

現状分析

①ハローワークにおける障害者の就職件数

ハローワークにおける障害者の就職件数については、障害特性に応じたきめ細かな就労支援などにより、2011年4月から10月までの就職件数が34,351件と前年同期比10.5%増となっており、目標(52,931件)を達成することが見込まれる。特に精神障害者の就職件数(10,652件)が前年同期比28.2%増、発達障害などのその他の障害者の就職件数(747件)が前年同期比37.3%増となっている。

②障害者の雇用率達成企業割合

障害者の雇用率達成企業の割合について、2011年度目標の達成は2012年6月1日時点の障害者雇用状況報告で確認することとしているが、2011年6月1日時点の雇用率達成企業割合(45.3%)は、2010年度目標(45%)を上回っているほか、雇用障害者数(36万6千人(前年比6.8%増))が8年連続で過去最高を更新するなど、民間企業における障害者雇用は、着実に進展している。

③④障害者試行雇用事業

障害者試行雇用事業については、2011年4月から10月までの開始者数が6,738人(前年同期比1.6%増)であることから、これまでの伸び率を考慮すると、目標(9,000人以上)を達成することが見込まれる。

また、常用雇用移行率については、2011年10月までの実績(87.4%)において、目標(86.0%)を1.4ポイント上回っている状況(前年同期比においても1.0ポイント増)であり、直近3年間の月毎の実績の推移において、下半期に実績が大幅に落ち込んでいないことを踏まえると、今年度においても同様に実績が推移するものと考えられるため、このまま目標を達成することが見込まれる。

⑤精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を修了した者のうち、就職に向けた次の段階へ移行した者の割合

2011年9月時点において、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2,191人、うち就職に向けた次の段階へ移行した者は1,692人の77.3%であり、目標(60%以上)を17.3%ポイント上回っている状況である。

なお、本事業については2011年度から開始した事業であるため、過去の実績等から年度実績を推計することは困難であるが、近年のハローワークにおける精神障害者全体の就職件数が大幅に増加していることなどを踏まえると、同じく精神障害者に係る本指標が下半期で大幅に落ち込む可能性は低いことから、目標(60%以上)を達成する見込みである。

関係施策の状況

○民間企業の実雇用率 1.65%

民間企業の障害者数 36万6千人

〔障害種別雇用者数 身体障害者28万4千人/知的障害者6万9千人/精神障害者1万3千人〕

※2010年7月に制度改正(短時間労働者の算入、除外率の引き下げ等)があったため、2011年とそれ以前の数値を単純に比較することは適当でない状況。

○ハローワークにおける「チーム支援」の実績(2011年4～9月)【速報値】

・支援対象者数:12,451人(前年同期比10.6%増)

・就職件数:4,609人(前年同期比8.3%増)

今後の取組み

①ハローワークにおける障害者の就職件数

就職件数は、前年同期を上回る実績であり、目標に向けて順調に推移していることから、引き続き、ハローワークが福祉、教育等の関係機関と連携した「チーム支援」を実施するとともに、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ことにより、目標を達成する。特に急増する精神障害者や発達障害者等については、「精神障害者雇用トータルサポーター」や「就職支援ナビゲーター(発達障害者等支援分)」による専門的支援を行うとともに、障害特性に応じた各種助成金の活用により、その就職促進を図る。

②障害者の雇用率達成企業割合

2010年7月の制度改正の影響を踏まえつつ、ハローワークによる事業主に対する厳正な雇用率達成指導を引き続き実施する。特に障害者雇用が低調な中小企業に対して重点的に指導を行う。

③④障害者試行雇用事業

開始者数及び常用雇用移行率ともに前年同期比を上回るなど、目標に向けて順調に推移していることから、引き続き、事業の趣旨・目的を踏まえ、真に必要なとされている者に実施するなど事業の効果的な運用に努め、目標を達成する。

⑤精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を修了した者のうち、就職に向けた次の段階へ移行した者の割合

就職に向けた次の段階へ移行した者の割合は、2011年4月から9月においては目標を上回っているところであり、引き続き、精神障害者の求職者に対するカウンセリングや就労準備プログラム、事業主への意識啓発等の総合的な支援を実施し、目標を達成する。

点検評価部会による評価

・女性、高齢者、障害者などの就職促進に関する取組は、円高などの影響による現在の景気の下では大変厳しい。中小企業へのより一層の支援をお願いしたい。

・全体として障害者雇用は進んできているが、知的障害、精神障害については進んでいない。一層の対策の充実が望まれる。

・多様性社会こそイノベーターな知識立国の前提であるため、障害者就労も重要と考える。

・全体として障害者雇用は進んできているが、知的障害、精神障害については進んでいない。一層の対策の充実が望まれる。

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
- 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	2010年度実績	2011年度目標	2010年度実績 (4～10月)	2011年度実績 (4～10月)
①公共職業訓練(離職者訓練)(受講者数)	166,681人	215,000人	122,278人	107,360人
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	77.6%	80%	78.7%	78.5%
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)※2	63.7%	65%	61.4%	65.4%
④緊急人材育成支援事業による職業訓練(受講者数)※3	289,719人	120,000人	125,668人	205,441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)※4	69.2%	60%	65.4%	73.7%
⑥ジョブ・カード取得者数※5	22.4万人	28万人	12.2万人 (新規取得者数)	15.1万人 (新規取得者数)
⑦ニートの縮減(サポステによるニート等の就職等進路決定者数 ※6)	6,742人 ※8	7,800人	3,906人	6,384人
⑧自己啓発を行っている労働者の割合(正社員)※7	41.7% ※9	50%	—	—
⑨自己啓発を行っている労働者の割合(非正社員)※7	18.4% ※9	30%	—	—

※1

- ・2010年度実績は、2010年4月～2011年3月末までに修了したコース(訓練修了3ヶ月後が2010年7月～2011年6月末までのコース)の実績である。
- ・2010年度実績(4～10月)は、2010年4月～2010年7月末までに修了したコース(訓練修了3ヶ月後が2010年7月～2010年10月末までのコース)の実績である。
- ・2011年度実績(4～10月)は、2011年4月～2011年7月末までに修了したコース(訓練修了3ヶ月後が2011年7月～2011年10月末までのコース)の実績である。
- ・公共職業訓練の就職率＝就職者数÷修了者数

※2

- ・2010年度実績は、2010年4月～2011年3月末までに修了したコース(訓練修了3ヶ月後が2010年7月～2011年6月末までのコース)の実績である。
- ・2010年度実績(4～10月)は、2010年4月～2010年6月末までに修了したコース(訓練修了3ヶ月後が2010年7月～2010年9月末までのコース)の実績である。
- ・2011年度実績(4～10月)は、2011年4月～2011年6月末までに修了したコース(訓練修了3ヶ月後が2011年7月～2011年9月末までのコース)の実績である。
- ・公共職業訓練の就職率＝就職者数÷修了者数

※3

- ・2010年度実績は、2010年4月～2011年3月までの実績である。
- ・2011年度目標及び2011年度実績(4～10月)は、2011年4月～9月までの目標及び実績である。(緊急人材育成支援事業は、2011年9月末で事業終了。なお、同年10月より求職者支援制度を開始。)
- ・2010年度実績(4～10月)は、2010年4月～9月までの実績である。

※4

- ・2010年度実績は、2010年1月～12月末までに修了したコース(訓練修了3ヶ月後が2010年4月～2011年3月末までのコース)の実績である。
- ・2010年度実績(4～10月)は、2010年1月～7月末までに修了したコース(訓練修了3ヶ月後が2010年4月～10月末までのコース)の実績である。
- ・2011年度実績(4～10月)は、2011年1月～7月末までに修了したコース(訓練修了3ヶ月後が2011年4月～10月末までのコース)の実績である。
- ・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)

※5 ハローワーク等でジョブ・カードを交付することが認められた者として、厚生労働省または登録団体に登録されたキャリア・コンサルタントがジョブ・カードを交付した数

※6 2010年度は、地域若者サポートステーション来所者の利用開始後6ヶ月後経過時点の就職等進路決定者数、2011年度は、当該月に進路決定した者の就職等進路決定者数

※7 【厚生労働省「能力開発基本調査」(平成22年度)】常用労働者30人以上を雇用する事業所より無作為に抽出した事業所に雇用される常用労働者から、無作為に抽出した常用労働者のうち「自己啓発を行った」と回答した者の割合

※8 平成22年度4月～平成23年度3月の登録者に係る実績

※9 調査対象年度は2009年度

現状分析

①②③公共職業訓練(離職者訓練)(受講者数、修了3ヶ月の後就職率)

公共職業訓練(離職者訓練)について、今年度は受講者数は21.5万人、訓練終了3ヶ月後の就職率は引き続き、施設内訓練80%、委託訓練65%以上を目標としている。2011年10月末現在における受講者数は107,360人、就職率は、東日本大震災や円高の影響等、引き続き厳しい雇用失業情勢の中、施設内訓練は78.5%と目標をわずかに下回っているが、委託訓練については65.4%と目標を上回る状況となっている。

④⑤緊急人材育成支援事業による職業訓練(受講者数、修了3ヶ月後の就職率)

緊急人材育成支援事業による職業訓練(基金訓練)について、今年度は受講者数は12万人、訓練終了3ヶ月後の就職率は60%以上を目標としている。4月から9月までの受講者数は205,441人、就職率は73.7%(2011年1月から7月までに修了したコースの訓練修了3ヶ月後)と、目標を上回る水準であり、目標達成が見込まれる。

⑥ジョブ・カード取得者数

10月末時点の実績は、前年同時期(12.2万人)より2.9万人増の15.1万人である。

本年度の目標達成のためには、前年度の実績比で25.0%の増加率が必要であるところ、10月末時点の前年同時期からの増加率は23.8%である。

⑦ニートの縮減(サポステによるニート等の就職等進路決定者数)

2011年度については、各月に進路決定した者の数7,800人を目標としているところ、半期(2011年4月～10月)の実績は6,384人であり、達成の見込みである。

⑧⑨自己啓発を行っている労働者の割合(正社員、非正社員)

当該数値は、能力開発基本調査の調査結果に基づいているが、平成23年度調査については現在集計中であることから、中間評価における現状分析は困難である。

なお、昨年度(2010年度)の調査(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、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、ほぼ横ばいであること等が一因と推測される。

関係施策の状況

①②③公共職業訓練(離職者訓練)(受講者数、修了3ヶ月後就職率)

就職率の向上に向けて、訓練指導員や巡回就職支援指導員による、訓練生に対する就職支援に積極的に取り組んでいる。

④⑤緊急人材育成支援事業による職業訓練(受講者数、修了3ヶ月後の就職率)

緊急人材育成支援事業については、2011年9月末で事業が終了し、同年10月から求職者支援制度が開始されている。

⑥ジョブ・カード取得者数

○ジョブ・カード制度推進事業により、商工会議所を通じた普及啓発を実施している。

○求職者支援訓練においてジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティング及び能力評価を実施している。

○ジョブ・カード制度に係る訓練を受けさせる事業主に対し、キャリア形成促進助成金による助成を実施している。

⑦サポステによるニート等の就職等進路決定者数

2011年度は、サポステの設置箇所数を100箇所から110箇所へ拡充。各サポステを指導している若者自立支援中央センターを通じて、PDCAによる目標の進捗管理を導入し、事業目標の達成を意識した業務指導の実施に取り組むとともに、サポステ専門委員会による前年度実績低調団体に対するヒアリング、現地での業務指導、改善への取り組み等を実施。また、目標を達成するため、若者自立支援中央センターを通じ、各サポステへ業務指導を実施し、スタッフを対象として各種研修を実施した。

⑧⑨自己啓発を行っている労働者の割合(正社員、非正社員)

○キャリア形成促進助成金支給決定件数 81件(2011年4月～10月)

※2010年度:203件/前年同期:121件(2010年4月～10月)

○教育訓練給付受給者数 87,519件(2011年4月～11月)

※2010年度:124,170件/前年同期:90,106件(2010年4月～11月)

○キャリア・コンサルタント養成数 約70,000人(2002年度～2010年度末)

今後の取組み

①②③公共職業訓練(離職者訓練)(受講者数、修了3ヶ月後就職率)

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指導員による訓練生に対する就職支援に取り組むとともに、次年度に向けて、民間教育訓練機関に就職支援責任者を配置するなど就職支援機能の強化を図っていききたい。

受講者数については、引き続きハローワーク窓口での適切な受講あっせんに努めるとともに、次年度に向けて、労働局等と緊密に連携し、的確な求人・求職ニーズの把握を行い、より求人・求職ニーズを踏まえた職業訓練コースの設定に努めていききたい。

④⑤緊急人材育成支援事業による職業訓練(受講者数、修了3ヶ月後の就職率)

緊急人材育成支援事業については、2011年9月末で事業が終了しているが、引き続き受講者の就職支援に取り組んでいく。なお、同年10月から求職者支援制度が開始されている。

⑥ジョブ・カード取得者数

求職者支援訓練でもジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティング及び能力評価を実施することとしており、今後、更なる取得者の増加が見込まれるところであるが、現時点では、本年度の目標達成のために必要な前年度の実績比の増加率には達していないため、引き続き、労働局や商工会議所等を通じたジョブ・カード制度の一層の普及啓発に努めていききたい。

⑦サポステによるニート等の就職等進路決定者数

ニート等の若者の職業的自立のため、各人の置かれた状況に応じて個別・継続的に包括的な支援が行われるよう、地域若者サポートステーションを通じた支援に引き続き取り組んでいきたい。

⑧⑨自己啓発を行っている労働者の割合(正社員、非正社員)

○企業による労働者の自己啓発の支援を促進するため、事業主に対して、引き続きキャリア形成促進助成金の周知・広報活動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、教育訓練給付制度の周知・広報を行うこと等により、労働者による自己啓発の促進を図る。

○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。

点検評価部会による評価

・第9次職業能力開発基本計画の中で、グローバル人材、高度人材、介護等の成長分野の人材育成が盛り込まれた。どの分野にどの程度の人材を供給するのか明らかにすべきであり、できたら盛り込むことはできないか。

・求職者支援訓練は訓練の質の担保が大切であり、指標による評価が必要ではないか。

・グローバル人材という観点では、厚生労働省も大学の10月入学を支持されたい。

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	2010年度実績	2011年度目標	2010年度実績 (4~10月)	2011年度実績 (4~10月)
①年次有給休暇取得率 ※1	48.1% ※4	51.3%	-	-
②週労働時間60時間以上の雇用者の割合 ※2	9.4% ※4	9.0%	9.5% (1~10月)	9.4% (1~10月)
③労働災害発生件数	107,759 ※4	前年比5%減 ※震災を直接の原因とした災害を除く	65,257 (1~10月)	66,594 (1~10月※震災を直接の原因とした災害を除く)
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% ※5	労働政策審議会の建議を踏まえ、所要の見直し措置を講じる	平成22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て公表。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、平成22年12月22日に報告を取りまとめ、大臣に建議。	・労働安全衛生法の一部を改正する法律案要綱を平成23年10月に労働政策審議会に諮問し、答申を得た。
⑤受動喫煙のない職場の実現 ※3	46% ※5	労働政策審議会の建議を踏まえ、所要の見直し措置を講じる	平成22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て公表。その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、平成22年12月22日に報告を取りまとめ、大臣に建議。	・労働安全衛生法の一部を改正する法律案要綱を平成23年10月に労働政策審議会に諮問し、答申を得た。

※1【厚生労働省「就労条件総合調査」(平成23年)】常用労働者数が30人以上の民営企業における、全取得日数/全付与日数(繰越日数を含まない)

※2【総務省「労働力調査」(平成22年)】非農林業雇用者(休業者を除く)総数に占める週間就業時間(年平均結果)が60時間以上の者の割合

※3「全面禁煙」、「喫煙室を設けそれ以外を禁煙」のいずれかの措置を講じている事業所の割合

※4 2010年調査(目標は暦年設定)

※5 直近の実績値(2007年)

現状分析

①年次有給休暇取得率

年次有給休暇取得率は、1993年の56.1%をピークに低下し、2000年には50%を下回り、2009年47.1%、2010年48.1%と、近年も同様の水準で推移している。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」などを理由に、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。

②週労働時間60時間以上の雇用者の割合

週労働時間60時間以上の雇用者割合は、2004年の12.2%をピークとして減少傾向にあったが、近年2009年の9.2%から2010年に9.4%となり、2011年も9.4%(1～10月)となっている。その要因としては、金融危機の影響で2009年の労働時間が大幅に減少(前年比0.8ポイント減)した後の景気回復で労働時間が増加に転じる中、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。

③労働災害発生件数

我が国の労働災害による休業4日以上死傷者数は、長期的には減少傾向にある。しかし、2010年は対前年で2,041人(1.9%)増の107,759人となり、2011年についても10月末現在の速報値で、3月の東日本大震災を直接の原因(勤務中に津波にのまれる等)とした労働災害の1,547人を除いたとしても、対前年で1,337人(2.0%)増となっている。よって、労働災害が平成22年の数値を更に上回り、2年連続で増加となることが懸念される。この増加の要因としては、震災で被害を受けた建物の屋根の改修工事等での墜落災害や小売業、社会福祉施設などの第三次産業での高年齢労働者の転倒災害の増加などが挙げられる。

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

国内の自殺者数は、13年連続で3万人を超え、このうち約8600人が労働者であり、「勤務問題」を自殺の原因の一つとしている者は2600人に達している。また、強いストレス等を感じる労働者は約6割にのぼり、精神障害等による労災支給決定件数は増加傾向にある。しかしながら、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は2007年の33.6%から2010年の50%に改善しているが、引き続き事業場での取組を進める必要がある。

⑤受動喫煙のない職場の実現

職場における受動喫煙防止対策は、2005年の「たばこの規制に関する世界保健機関枠組み条約」の発効から7年を経て、国際的な動向として規制の強化が進んでいる。その中で我が国でも受動喫煙の有害性に関する知識の普及や健康志向の高まりなどを背景に、労働者の意識が向上している。それにもかかわらず、「全面禁煙」又は「喫煙室を設けそれ以外を禁煙」のいずれかを講じている事業者の割合は64%(2010年)となっている。依然として職場では十分な受動喫煙対策が講じられているとは言い難い状態にあり、対策を強化する必要がある。

関係施策の状況

①年次有給休暇取得率及び②週労働時間60時間以上の雇用者割合

○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。

・2010年度 1,195件支給

・年次有給休暇取得率 実施前37.8% → 実施後51.3% (13.5ポイント上昇)
(2008年度) (2010年度)

・所定外労働時間数 実施前169.3時間 → 実施後131.1時間 (22.5%削減)
(2008年度) (2010年度)

○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。

・2010年度 29団体支給

・年次有給休暇取得率 実施前31.7% → 実施後36.5% (4.8ポイント上昇)
(2009年度) (2010年度)

・所定外労働時間数 実施前163.6時間 → 実施後132.2時間 (19.2%削減)
(2009年度) (2010年度)

③労働災害発生件数

商業や介護事業等の第三次産業では腰痛・転倒等の災害が増加していることから、4S活動の推進等の労働災害防止対策について、2011年7月に都道府県労働局に対して指示を行い、対策を強化した。

近年労働災害が増加している陸上貨物運送業については、運転者の勤務実態を踏まえ、過労運転とならない適正な走行管理を指導する等により交通労働災害防止対策を推進してきた。しかし、近年は交通事故による災害に加え、トラックの荷台からの墜落・転落による死傷者が年間約3千人にもものぼり、この数値の抑制が重要となっている。このため、2011年6月に、陸上貨物運送事業の荷役作業における労働災害防止対策の推進について、都道府県労働局あて指示するとともに、荷役作業時における墜落・転落災害防止のための安全設備マニュアルを作成し、このマニュアルを活用して集団指導等を行っている。

東日本大震災の被災地域での復旧・復興工事については、375名が被災し、うち18名の方が死亡している(10月末時点)。復旧・復興工事の安全な実施に当たり、国のリーダーシップのもと、建設業界が個別企業の枠組を超えて協力し、工事の進捗に合わせた対策をすきまなく、強力に推進するため、「震災復旧・復興工事安全推進本部」を建設業界内に設置し、安全衛生管理の体制を強化した。加えて、がれき処理や解体工事の現場に対する安全衛生パトロールを延べ1,015箇所を実施し、災害防止を指導している。また、被災3県に復旧工事の安全衛生対策に関する支援を行う拠点(プラットフォーム)を設置し、専門家による①安全衛生教育への支援、②安全衛生相談、③巡回指導等を実施したほか、アスベストによる健康被害を防止するため、防じんマスクの配布(使い捨て25万枚、フィルター交換式5万個)を行った。

(参考1) 死亡者数は、2011年10月末現在(累計)1,902人で、東日本大震災を直接の原因とするもの(1,057人)を除くと845人であり、前年同期より137人、14.0%減少。

(参考2) 東日本大震災の復旧・復興に関連して10月末までに375名が被災し、うち18人が死亡している。(阪神淡路大震災の復旧・復興に関連した平成7年の死傷者数は944人(うち死亡は40人)。)

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

労働政策審議会の建議を踏まえ、労働者のストレスを確認するためのメンタルチェックの実施及びこの結果を基に申出を行った労働者への医師による面接指導の実施の義務付け等を盛り込んだ労働安全衛生法の改正法案を、2011年12月に国会に提出した。

また、事業者に対して労働基準監督署を通じた個別指導、メンタルヘルス対策支援センターによる事業者からの相談への対応や個別事業場に対する訪問支援などを実施した。

⑤受動喫煙のない職場の実現

労働政策審議会の建議を踏まえ、全面禁煙又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)することなど受動喫煙防止対策の強化を盛り込んだ労働安全衛生法の改正法案を、2011年12月に国会に提出した。

また、受動喫煙防止対策に取り組む事業者を支援するため、①技術的な相談窓口の開設、②たばこ煙の濃度及び喫煙室の換気の状態を把握する機器の貸出、③飲食店等での喫煙室の設置等に関する助成金制度を2011年10月から開始した。

今後の取組み

①年次有給休暇の取得促進及び②長時間労働の抑制

年次有給休暇の取得促進のためには、休暇を取得しやすい職場環境づくりのため、各企業における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。

また、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、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意識を高め、働き方・休み方の見直しを促進することとする。

具体的には、働き方・休み方の改善のためのコンサルタントなどを活用し、特にその改善を図る必要がある業種に対し、「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、個別の改善等を助言することにより、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、年次有給休暇の取得促進、長時間労働の抑制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、その効果を高めることを目的として、助成対象を年次有給休暇の取得率が低い業種や恒常的な長時間労働の実態が見られる業種等に重点化を図る。

③労働災害発生件数

2012年の労働災害を大きく減少に転じさせるため、全国的に労働災害が増加傾向にある①建築工事業、②陸上貨物運送事業、③小売業、④社会福祉施設を重点指導対象業種に設定し、2012年1月から6月末までの半年間の最優先課題として、積極的に労働災害防止対策等を推進するよう都道府県労働局に指示している。

これを受け、各労働局では、管内の労働災害の発生状況を踏まえ、労働災害が増加傾向にある業種や事故の型への対策を進めるとともに、減少傾向にあっても労働災害の発生件数自体が多い業種や、これまで対策を推進してきたにも関わらず十分な効果が得られていない業種等について分析を行い、対策を見直すこととしている。

震災からの復旧・復興については、今後は復興工事が本格化することにより、近接・密集した工事現場で作業が行われ、労働災害が発生するおそれがあることから、近接して行われる工事の関係者相互の連絡協議を行うための枠組みの構築などを通じて、復興工事に伴う労働災害防止対策に万全を期すこととしている。

全ての労働災害の4分の1を占める機械災害については、プレス機械、工作機械等の安全化の促進及び安全装置の適正使用に係る労働安全衛生規則を2011年7月に改正したことから、その周知徹底に取り組んでいく。さらに、機械ユーザーが実施するリスクアセスメントの取組を促進するため、機械譲渡時における機械の危険情報の提供の促進等を図るために、改正労働安全衛生規則が2012年4月に施行予定であり、その周知に取り組んでいくこととしている。

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

労働安全衛生法改正法案の早期成立を図るとともに、引き続き事業者に対して労働基準監督署を通じた個別指導、メンタルヘルス対策支援センターによる事業者からの相談への対応や個別事業場に対する訪問支援などを実施する。

⑤受動喫煙のない職場の実現

労働安全衛生法改正法案の早期成立を図るとともに、受動喫煙防止対策に係る支援事業を活用しつつ、事業場に対する指導・支援、国民のコンセンサス形成のための取組みを実施する。

点検評価部会による評価

・労働災害については、近年減少してきているが、2010年、2011年は増加している。このことは重く受け止めるべき。

8 その他

点検評価部会による評価

・雇用者全体の数が減っている一方で非正規の数が保たれており、非正規労働者の比率があがっている。このような状況において、非正規労働者に特化した指標を作ることも必要ではないか。その際には、賃金や雇用条件の指標が点検評価の指標には入っていないので、政策というよりはマーケットの話であるとは思いますが、雇用の質という観点から議論も必要ではないか。