

ハローワークにおける 正社員就職増大対策の推進

平成22年6月

職業安定局首席職業指導官室(北條憲一首席) [主担当]

1. 施策体系上の位置づけ

評価対象事業は下図の網掛け部分に位置付けられる。

| 基本目標Ⅳ 経済・社会の変化に伴い多様な働き方が求められる労働市場において労働者の職業の安定を図ること | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--------------|---------|-----------------------------|-----------------|--|---|--|---|------------------------------|---|--------------------------|
| 施策大目標 分野 | 1 | 2 | 3 | 4 | | | | | | | | |
| | | 強化 需給調整機能 | 雇用機会の創出 | 労働者等の特 性に応じた雇用 の安定・促進 | 求職活動中の生 活の保障 | | | | | | | |
| <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">施策中目標</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>公共職業安定機関等における需給調整機能の強化及び労働者派遣事業等の適正な運営を確保すること。</td> </tr> </tbody> </table> | | | | | 施策中目標 | | 1 | 公共職業安定機関等における需給調整機能の強化及び労働者派遣事業等の適正な運営を確保すること。 | | | | |
| 施策中目標 | | | | | | | | | | | | |
| 1 | 公共職業安定機関等における需給調整機能の強化及び労働者派遣事業等の適正な運営を確保すること。 | | | | | | | | | | | |
| <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">施策小目標</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>公共職業安定所における需給調整機能を強化すること。</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>労働者派遣事業、職業紹介事業等の適正な運営を確保すること</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>官民の連携により労働力需給調整機能を強化すること</td> </tr> </tbody> </table> | | | | | 施策小目標 | | 1 | 公共職業安定所における需給調整機能を強化すること。 | 2 | 労働者派遣事業、職業紹介事業等の適正な運営を確保すること | 3 | 官民の連携により労働力需給調整機能を強化すること |
| 施策小目標 | | | | | | | | | | | | |
| 1 | 公共職業安定所における需給調整機能を強化すること。 | | | | | | | | | | | |
| 2 | 労働者派遣事業、職業紹介事業等の適正な運営を確保すること | | | | | | | | | | | |
| 3 | 官民の連携により労働力需給調整機能を強化すること | | | | | | | | | | | |

その他、以下の事業と関連がある。

なし。

2. 現状・問題分析

(1) 事前評価実施時における現状・問題分析（平成18年度）

①現状分析

有効求人倍率が1倍を超える中で、正社員に係る求人倍率は0.6倍程度に留まっている。

②問題点

求職者の多くが正社員として就職を希望しているにも関わらず、ニーズに見合うだけの求人が確保されていない状況にある。また、求職者の中には、正社員求人であるにもかかわらず企業規模等にこだわり、応募をためらうケースが見られるなど、ミスマッチが生じている。

③問題分析

パートタイム労働や派遣・請負といった不安定な雇用を繰り返すことにより、技能・知識を蓄積する機会が失われ、本人の将来のキャリア形成の支障となるとともに、社会にとっても、産業や経済を支える人材の育成が図られないこととなるおそれがある。

④事業の必要性

少子高齢化の急速な進展に伴い、今後労働力人口の減少が見込まれる中で、我が国の経済社会の活力を維持するためには、高い就労意欲と能力を有する労働者が安定的に雇用され、社会の支え手として活躍し続けることが重要である。

(2) 事後評価実施時（現状）における現状・問題分析

①現状分析

依然として厳しい雇用失業情勢の下、平成21年度の有効求人倍率が0.42倍、正社員に係る有効求人倍率は0.26倍となっている。

②問題点

依然として厳しい雇用失業情勢の下、求人の総量、とりわけ正社員に係る求人が不足しており、求職者のニーズに見合う求人が確保されていない状況にある。

③問題分析

パートタイム労働や派遣・請負といった不安定な雇用を繰り返すことにより、技能・知識を蓄積する機会が失われ、本人の将来のキャリア形成の支障となるとともに、社会にとっても、産業や経済を支える人材の育成が図られないこととなるおそれがある。

④事業の必要性

①～③を踏まえ、引き続き正社員求人を確保し、不安定就労を余儀なくされている非正規労働者について、雇用の安定を図る必要がある。

(現状・問題分析に関連する指標)

| | | H17 | H18 | H19 | H20 | H21 |
|---|------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 1 | 有効求人倍率 | 0.94 倍 | 1.02 倍 | 0.97 倍 | 0.73 倍 | 0.42 倍 |
| 2 | 正社員の有効求人倍率 | 0.59 倍 | 0.63 倍 | 0.61 倍 | 0.48 倍 | 0.26 倍 |
| (調査名・資料出所、備考等) 指標 1, 2 資料出所：職業安定局調べによる。 | | | | | | |

3. 事業の内容

(1) 実施主体

公共職業安定所（ハローワーク）

(2) 概要

正社員として就職する機会を増大させるため、キャリアサポーターを配置し、事業主に対する正社員雇用のメリット等の周知により正社員求人の提出を促すとともに、求職者に対する企業説明会、面接会の実施等によるマッチング機能の強化、就職後の職場定着を支援する。

(3) 目標

正社員としての雇用を希望しているにも関わらず、不安定就労を余儀なくされている非正規労働者について、正社員求人確保することとし、雇用の安定を図る。

(4) 予算

会計区分：労働保険特別会計雇用勘定

平成23年度予算要求（拡充に係る分）：一百万円

ハローワークにおける正社員就職増大対策の推進全体に係る予算の推移：

| H19 | H20 | H21 | H22 | H23 |
|-----------|-----------|-----------|-----------|-----|
| 1,090 百万円 | 1,372 百万円 | 1,047 百万円 | 1,039 百万円 | — |

4. 事前評価の概要（必要性、有効性、効率性）

(1) 必要性の評価

少子高齢化の進展に伴って、今後、労働力人口の減少が見込まれる中で、我が国経済社会の活力を維持することが必要であるが、正社員としての就職を希望しているにもかかわらず、実現できていない求職者も数多く存在し、所得格差の拡大が懸念されていることから、我が国社会が抱える問題として、民間ではなく国の責務として実施する必要がある。

(2) 有効性の評価

本事業の実施により、正社員求人数の増加及び正社員求人充足率向上が見込まれる。

(3) 効率性の評価

本事業は、求人者、求職者の双方に対して、それぞれ助言・勧奨等を行うものであり、手段として適正である。

また、本事業は、求職者が正社員として就職する機会を増大させるものであり、多数の労働者の安定雇用を実現することから、当該事業を実施しなかった場合と比較して、将来の社会的コストを削減することが期待できる。

5. 事後評価の内容（必要性、有効性、効率性）

(1) 有効性の評価

①政策効果が発現する仕組み（投入→活動→結果→成果）

求人者、求職者それぞれに対する助言・勧奨等

- 正社員に係る求人数の増加及び求職者の実情理解の促進
- 正社員求人充足率向上

②有効性の評価

正社員求人数については、公共職業安定所において、事業主に対して、正社員雇用のメリットを求人開拓の実施等の機会において周知を行ってきたが、予想を上回る厳しい雇用失業情勢の中、減少している。しかしながら、非常に厳しい雇用失業情勢により求人の総量が減少する中において、平成21年度の正社員求人割合（44.3%）は雇用失業情勢が悪化する以前よりも高い実績（平成18年度比+0.5%、平成19年度比+0.2%）となっている。

また、正社員求人充足率、常用求人充足率も年々増加しているところであり、非常に厳しい雇用失業情勢の中、本事業は有効だったと評価できる。

③事後評価において特に留意が必要な事項

経済状況の動向による求職者数等の変動が、正社員求人充足率及び有効求人倍率に影響することに留意する必要がある。

(2) 効率性の評価

①効率性の評価

本事業は、求人者、求職者の双方に対して、それぞれ助言・勧奨等を行うものであり、手段として適正であった。

また、本事業は、求職者が正社員として就職する機会を増大させるものであり、多数の労働

者の安定雇用を実現することから、当該事業を実施しなかった場合と比較して、将来の社会的コストを削減することが期待できる。

②事後評価において特に留意が必要な事項

経済状況の動向による求職者数等の変動が、正社員求人の充足率及び有効求人倍率に影響することに留意する必要がある。

(3) その他（公平性、優先性等評価すべき視点があれば記載）

特になし。

(4) 政策等への反映の方向性

貧困対策等の観点から、非正規労働者の正社員化が社会的に求められているところであり、非正規労働者数の推移の状況等を勘案し、引き続き正社員就職増大を図る必要がある。本事業の実施方法については、求人開拓業務の効率化を図るため、本事業の主な業務である正社員求人の確保について、平成23年度から求人全般の開拓を行う求人開拓事業に統合する予定。

6. 評価指標等

| 指標と目標値（達成水準／達成時期） | | | | | | |
|--|--|-------|-------|-------|-------|-------|
| アウトカム指標 | | H17 | H18 | H19 | H20 | H21 |
| 1 | 正社員求人の充足率 (前年度実績以上／平成19年度) | 23.2% | 23.5% | 24.2% | 26.6% | 32.4% |
| 達成率 | | －% | －% | 103% | －% | －% |
| 2 | 正社員求人割合 (44%以上／平成20年度) (47%以上／平成21年度) | 45.2% | 43.8% | 44.1% | 46.2% | 44.3% |
| 達成率 | | －% | －% | －% | 105% | 94% |
| 3 | 常用求人の充足率 (22%以上／平成20年度) (27%以上／平成21年度) | 20.5% | 20.3% | 21.1% | 24.6% | 32.5% |
| 達成率 | | －% | －% | －% | 112% | 120% |
| 【調査名・資料出所、備考等】 | | | | | | |
| 指標1 | | | | | | |
| 資料出所：職業安定局調べによる。 | | | | | | |
| 備考：平成19年度においては本事業の目標設定を「正社員求人の充足率」としていた。 | | | | | | |
| 指標2、3 | | | | | | |
| 資料出所：職業安定局調べによる。 | | | | | | |

| | | | | | | |
|---|--------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 備考：平成20年度以降は本事業の目標設定を「正社員求人割合」、「常用求人の充足率」としている。 | | | | | | |
| アウトプット指標 | | | | | | |
| | | H17 | H18 | H19 | H20 | H21 |
| 4 | 正社員求人数 | 4,417,851人 | 4,370,447人 | 4,038,005人 | 3,408,698人 | 2,579,090人 |
| | 達成率 | －% | －% | －% | －% | －% |
| 【調査名・資料出所、備考等】 指標4 資料出所：職業安定局調べによる。 | | | | | | |
| 参考統計 | | | | | | |
| | | H17 | H18 | H19 | H20 | H21 |
| 1 | 有効求人倍率 | 0.94倍 | 1.02倍 | 0.97倍 | 0.73倍 | 0.42倍 |
| 【調査名・資料出所、備考等】 指標1 資料出所：職業安定局調べによる。 | | | | | | |

7. 特記事項

(1) 国会による決議等（総理答弁及び附帯決議等含む）の該当

① 有・無

② 具体的記載

(2) 各種計画等政府決定等の該当

① 有・無

② 具体的記載

(3) 審議会の指摘

① 有・無

② 具体的内容

(4) 研究会の有無

① 有・無

② 研究会において具体的に指摘された主な内容

(5) 総務省による行政評価・監視及び認定関連活動等の該当

① 有・無

② 具体的状況

「雇用保険二事業に関する行政評価・監視結果に基づく勧告」（平成22年1月22日）において、本事業の平成20年度目標として、「雇用形態が正規労働者（正社員）である求人割合：44%以上」及び「公共職業安定所の常用求人の充足割合：22%以上」を掲げている。しかし、この指標は本事業のみならず、平成20年度地方行政運営方針（平成20年3月31日厚生労働省）によれば、職業安定行政の重点施策の全体の目標数値として設定されているものであり、また本事業に設置されている職業相談員（キャリアサポーター）に関する指標が設定されていないなど、目標設定が不十分なものとなっている

との指摘を受けた。

これを受け、平成22年度の雇用保険二事業の目標設定において、職業相談員（キャリアサポーター）に関する目標を設定したところ。

(6) 会計検査院による指摘

① 有・無

② 具体的内容

(7) その他
