

実績評価書

(厚生労働省3(V-3-1))

<p>施策目標名</p>	<p>高齢者・障害者・若年者や就職氷河期世代・外国人材等の雇用の安定・促進を図ること(施策目標V-3-1) 基本目標V:意欲のあるすべての人が働くことができるよう、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3:労働者等の特性に応じた雇用の安定・促進を図ること</p>
<p>施策の概要</p>	<p>(1)高齢者雇用 ・ 高齢者については、高齢者等の雇用の安定等に関する法律(昭和46年法律第68号。以下「高齢法」という。)に基づき、希望者全員が65歳まで働ける制度の導入が企業に義務付けられているが、令和3年6月1日時点で、21人以上規模企業の99.7%で、①65歳までの定年引き上げ、②継続雇用制度の導入、③定年の定め廃止のうちいずれかの措置(高齢者雇用確保措置)を実施済みである。この65歳までの雇用確保措置(義務)に加え、70歳までの就業機会を確保するため、事業主に対して高齢者就業確保措置(※1)を講じることを努力義務とする改正高齢法が令和3年4月に施行された。 ※1 次の①～⑤をいずれかの措置(高齢者就業機会確保措置)を講ずる努力義務 ①70歳までの定年引き上げ ②70歳までの継続雇用制度の導入(子会社、関連会社等に加えて、他の事業主によるものを含む) ③定年廃止 ④70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入 ⑤70歳まで継続的にa又はbに従事できる制度の導入 a 事業主自らが実施する社会貢献事業 b 事業主が委託、出資(資金提供)等する団体が行う社会貢献事業</p> <p>・ 生涯現役社会の実現に向けた環境を整備するため、65歳以上の定年延長や雇用継続制度の導入、高齢者の雇用管理制度の整備等や高齢者の有期契約労働者の無期雇用への転換を行う事業主に対しては、助成金を支給し、企業における高齢者の就労を促進している。また、働く意欲のある高齢者求職者の再就職支援のため、全国の主要なハローワークに「生涯現役支援窓口」を設置し、65歳以上が活躍できる求人の開拓等を推進するとともに、(公財)産業雇用安定センターにおいて高齢者退職予定者のキャリア情報等を登録し、その能力の活用を希望する企業に対して紹介する「高齢者退職予定者キャリア人材バンク事業」におけるマッチングを実施している。</p> <p>・ 高齢者が地域で働ける場や社会を支える活動ができる場の拡大のため、地方自治体を中心となって設置された協議会等からの提案により、地域の様々な機関が連携して、高齢者の就業を促進する「生涯現役促進地域連携事業」を実施し、高齢者の雇用・就業に向けた地域の取組を支援している。</p> <p>・ シルバー人材センターにおいて、定年退職後等の高齢者の多様な就業ニーズと地域ニーズをマッチングし、高齢者の生きがいの充実、社会参加の促進を通じて地域社会の活性化等を図る。</p> <p>(2)障害者雇用 ・ 障害者については、障害者の雇用の促進等に関する法律(昭和35年法律第123号。以下「障害者雇用促進法」という。)に基づき、障害のある人の就労意欲が高まっている中で、障害のある人が、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、障害のある人と共に働くことが当たり前の社会の実現に向けて、障害者雇用対策の一層の充実を図っていくことを目的として、以下のような取組を実施している。</p> <p>1)中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等の強化 優良中小事業主に対する認定制度及び特例給付金制度について、適切かつ円滑に施行されるよう、必要な周知・啓発を行う。また、障害者雇用率が令和3年3月1日に引き上げられることを踏まえ、ハローワークと地域の関係機関が連携し、障害者の雇用経験や雇用ノウハウが不足している障害者雇用ゼロ企業等に対して、採用の準備段階から採用後の職場定着まで一貫した企業向けチーム支援等を実施し、中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等の強化を図る。 また、障害者就業・生活支援センターについて、令和2年度に続き、リモート面談等に必要なポータブル機器やWi-Fi環境の導入等設備面の整備を行うほか、地域の支援機関等に対して蓄積したノウハウの提供等を通じて就業支援の推進を図る。 このほか、技術革新や新型コロナウイルス感染症への対応として、企業においてオンラインでの採用活動の導入やテレワーク実施の機運が高まっていることから、障害者のテレワークによる雇用を推進するための取組を行っている。</p> <p>2)精神障害者、発達障害者、難病患者等の多様な障害特性に対応した就労支援の強化 精神障害者、発達障害者、難病患者である求職者についてハローワークに専門の担当者を配置するなど多様な障害特性に対応した就労支援を推進する。特に、近年、雇用者数や就労希望者数が大幅に増加している精神障害者については、一般に職場定着に課題を抱えるケースが多く見られること等から、雇入れ支援に加えて、雇用された後の職場での定着支援についても更に充実・強化を図る。</p> <p>3)障害者の雇用を促進するためのテレワークの推進 ICTを活用したテレワークについては、政府全体で導入の推進を行っているところであるが、障害者においても、多様な働き方の推進や通常の職場での勤務が困難な者等の雇用機会の確保の観点から、障害者の雇用を促進するためにテレワークの推進を図る。</p> <p>4)公務部門における障害者の雇用促進・定着支援の強化 公務部門における障害者雇用については、全ての国の行政機関が法定雇用率を達成したことを踏まえ、今後は採用された障害者の職場定着支援や支援体制づくりのため、ハローワーク等に配置する職場適応支援者による定着支援を引き続き推進する。</p> <p>(3)若年者雇用 ・ 若年者については、青少年の雇用の促進等に関する法律(昭和45年法律第98号)に基づき、1)若者の適職選択に資するよう、職場情報の積極的な提供、2)一定の労働関係法令違反の求人者について、ハローワークなどでの新卒求人の不受理、3)若者の雇用管理が優良な中小企業についての認定制度(ユースエール認定)により、若者の適職選択と企業が求める人材の円滑な採用の支援等を実施している。</p> <p>・ 新卒者・既卒者(卒業後おおむね3年以内の者)専門の「新卒応援ハローワーク」において、広域的な求人情報の提供や、就職支援セミナー・面接会を実施しており、学生や既卒者の支援を専門に行う相談員である就職支援ナビゲーターを配置し、担当者制を基本とした個別相談、求人の紹介等就職までの一貫した支援に加え、就職活動開始前の学生等に対する早期の支援を実施することとしている。</p> <p>・ フリーター(35歳未満で正社員就職を希望する求職者)を対象に「わかものハローワーク」等で、就職支援ナビゲーターの担当者制による個別相談支援、正社員就職に向けたセミナーやグループワーク等各種支援、就職後の定着支援を実施している。</p>

<p>(4)外国人雇用</p> <ul style="list-style-type: none"> 外国人については、労働施策総合推進法(昭和41年法律第132号)に基づき、「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」(以下「外国人雇用管理指針」という。)を策定し、ハローワーク等において、外国人を雇用する事業主に対し、雇用管理の改善に向けた助言・指導等を行っている。 平成31年4月1日から新たな在留資格「特定技能」による外国人材の受入れが開始されたことに伴い、外国人雇用管理指針の見直しを行い、近年の労働関係法令の改正内容を含め、事業主が遵守すべき事項等を盛り込み、事業主等への周知・啓発を行うとともに、事業所訪問等による雇用管理改善のための助言・援助や雇用維持のための相談・支援等を実施している。 ハローワーク等における多言語相談支援体制の整備を図るとともに、コロナ禍において来所が困難な外国人求職者からの相談に対応するため、多言語に対応したハローワークコールセンターを継続して設置している。 また、ハローワークの外国人雇用サービスセンターや留学生コーナーでの外国人留学生等に対する相談支援の実施、定住外国人等に対する相談支援の実施、外国人就労・定着支援研修の実施により、外国人求職者等に対する就職支援を実施している。 <p>(5)その他生活困窮者等の就労支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ハローワークが自治体と連携して生活保護受給者・生活困窮者等の就労に向けた支援及び就職後の職場定着支援を実施し、就労による自立を促進している。特に新型コロナウイルス感染症の影響等により増加が見込まれる生活困窮者等に対する就労支援を強化する。

<p>施策実現のための背景・課題</p>	1	<ul style="list-style-type: none"> 少子高齢化が急速に進行する中で、経済社会の活力を維持するため、意欲ある高齢者が年齢に関わりなく、生涯現役で働き続けることができる社会の実現に向けた取組みの推進が求められている。そのため、引き続き65歳までの希望者全員の雇用確保措置の導入に向けた取組を行うとともに、65歳以降の高齢者については、それ以前と比べて体力や健康状態その他の本人を取り巻く状況がより多様なものとなることに配慮しつつ、70歳までの就業機会の確保についても進めていく必要がある。 また、法的な義務や努力義務に基づく事業主による雇用・就業機会の確保のほか、高齢者の再就職支援やキャリア形成支援、地域における多様な雇用・就業機会の確保などもあわせて進める必要がある。
	2	<ul style="list-style-type: none"> 障害者の雇用者数が過去最高を更新している中で、特に職場定着支援に課題の多い精神障害者の就職件数の増加に対応するため、雇入れ支援に加えて、雇用された後の職場での定着支援についても充実・強化することが求められている。このため、障害者の雇用経験や雇用ノウハウが不足している障害者雇用ゼロ企業等を中心とする法定雇用率未達成企業に対して、求人ニーズに適合した求職者の開拓等の準備段階から採用後の定着支援まで一貫した「企業向けチーム支援」を実施し、企業の障害者雇用における支援を行う必要がある。また、発達障害者、難病患者などについても、新規求職申込件数、就職件数ともに増加しており、引き続き、それぞれの障害特性に応じたきめ細かな支援を行う必要がある。 近年、障害者雇用は着実に進展し、同様に「福祉から雇用」への流れも進展している一方、雇用施策と福祉施策の制度が縦割りになっていること等による課題、就労支援ニーズの増大に対応する必要性が生じてきた課題、現行制度が抱えている課題といった雇用・福祉施策の双方で整理・解決していくべき課題等も顕在化している。 このため、雇用施策と福祉施策の更なる連携強化に向け、障害者のニーズの把握と就労能力や適性の評価の在り方、障害者就労を支える人材の育成・確保、障害者の就労支援体系の在り方等について、具体的な検討の方向性を議論し、この方向性を踏まえ、今後、労働政策審議会障害者雇用分科会において、具体的な議論を進めることとしている。
	3	<ul style="list-style-type: none"> 若年者雇用については、新規卒者等の就職率の改善が進む一方で、就職を希望しながらも未就職のまま卒業する者や、最初の職場を早期に離職し、技能や知識の蓄積が不十分なまま、短期的な就業を繰り返す者も少なくない。また、不本意非正規雇用労働者割合は低下傾向にあるものの、25～34歳層が全年齢平均に比べて高くなっている。 新型コロナウイルス感染症の影響を特に受ける業界における新規卒者等の採用は厳しい状況にあることから、第二の就職氷河期世代を作らないよう、こうした業界への就職を希望する専門学校生を始めとする新規卒者等への重点的な支援が必要である。
	4	<ul style="list-style-type: none"> 在留外国人の増加やその多国籍化・多言語化に加え、新型コロナウイルス感染症の影響を受ける外国人労働者の増加に伴い、ハローワーク等における相談体制を整備し、円滑な就職活動が可能となるようきめ細かな支援が必要とされている。
	5	<ul style="list-style-type: none"> 高齢者・障害者等に加え、母子家庭の母、生活保護受給者などの様々な就職が困難な者の雇用機会の確保を図ることが求められる。

		達成目標/課題との対応関係		達成目標の設定理由		
<p>各課題に対応した達成目標</p>	目標1 (課題1)	高年齢者の雇用・就業機会の確保その他高年齢者の活躍を促進するために必要な支援を行うこと	70歳までの就業機会の確保等やハローワークによるマッチング支援その他多様な就業機会を確保する取組等により、意欲のある高齢者が年齢にかかわらず活躍できる生涯現役社会を実現するため。			
	目標2 (課題2)	障害者の雇用の促進その他の職業生活における自立の促進を図ること	特に職場定着支援に課題の多い精神障害者の就職件数の急増や、新規求職申込件数、就職件数ともに増加している発達障害者、難病患者などについても、引き続き、それぞれの障害特性に応じたきめ細かな支援を行うことが求められるため、①多様な障害特性に応じた就労支援の推進、②障害者及び企業への職場定着支援の強化、③障害者差別禁止及び合理的配慮の提供に係る事業主支援と相談支援の実施等を行う必要があるため。			
	目標3 (課題3)	若年者の雇用の安定・促進を図ること	若年者の雇用の安定・促進を図ることで、若年労働力が減少する中で、次世代を担う若者が安定した雇用の中で経験を積みながら職業能力を向上させ、働き甲斐をもって仕事に取り組んでいくことができるようにするため。			
	目標4 (課題4)	外国人材の安定した就労を図ること	相談体制の多言語化を進めつつ、様々な在留資格を有する外国人について円滑な就職活動を可能とし、その就労の安定を図ることが必要とされているため。また、我が国で就職を希望する留学生に対し、より一層の就職支援が必要であるため。			
	目標5 (課題5)	就職困難者等の円滑な就職等を図ること	高齢者・障害者に加え、母子家庭の母、生活保護受給者などの様々な就職が困難な者の雇用機会の確保を図る必要があるため。			

		区分	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
<p>施策の予算額・執行額等</p>	<p>予算の状況(千円)</p>	当初予算(a)	129,540,737	129,546,597	136,550,897	153,535,197	146,920,176
		補正予算(b)	-258,869	0	520,685,363	293,172,132	-
		繰越し等(c)	-15,947	135,514,594	-179,648,108	60,396,230	-
		合計(a+b+c)	129,265,921	265,061,191	477,588,152	507,103,559	-
		執行額(千円、d)	114,682,899	119,201,186	451,279,639	467,779,458	-
	執行率(%、d/(a+b+c))	88.7%	45.0%	94.5%	92.2%	-	

	施政方針演説等の名称	年月日	関係部分(概要・記載箇所)
施策に関する内閣の重要政策(施政方針演説等のうち主なもの)	①ニッポン一億総活躍プラン ②働き方改革実行計画 ③経済財政運営と改革の基本方針 ④未来投資戦略2017—Society 5.0の実現に向けた改革— ⑤経済財政運営と改革の基本方針2018～少子高齢化の克服による持続的な成長経路の実現～ ⑥第198回国会における衆議院厚生労働委員会における厚生労働大臣所信表明演説	①平成28年6月2日(閣議決定) ②平成29年3月28日(働き方改革実現会議決定) ③平成29年6月9日(閣議決定) ④平成29年6月9日(閣議決定) ⑤平成30年6月15日(閣議決定) ⑥平成31年3月8日	①希望出生率1.8の実現 ①若者の雇用安定・待遇改善 ②子育てが困難な状況にある家族・子供等への配慮・対策等の強化 介護離職ゼロの実現 ⑦高齢者への多様な就業機会の確保 ⑧障害者、難病患者、がん患者等の就労支援 ②5. 病気の治療、子育て・介護等と仕事の両立、障害者就労の推進 7. 女性・若者が活躍しやすい環境整備 9. 高齢者の就業促進 ③第2章1(1)④病気の治療、子育て・介護等と仕事の両立、障害者就労の推進 ⑦若者が活躍しやすい環境整備、高齢者の就職促進 第3章3(1)⑨生活保護制度、生活困窮者自立支援制度の見直し ④第2ⅡA3(2)ii)⑤若者や就職氷河期世代の活躍支援 ⑥障害者等の就労促進 iii)②中高年・高齢者の就業・転職促進 ⑤第2章. 力強い経済成長に向けた重点的な取組 1. (2)②高齢者雇用の促進 ③障害者雇用の促進 4. (1)⑤外国人材への支援と在留管理等 (2)従来の外国人材受入れの更なる促進 ⑥ 改正出入国管理法に基づく新たな外国人材の受入れについては、本年4月の施行に向けて、介護・ビルクリーニング分野における受入環境の整備、適正な労働条件と雇用管理の確保、労働安全衛生対策の実施、適切な社会保険の適用促進、安心・安全に医療機関を受診できる環境の整備などに取り組み、外国人材がその能力を有効に発揮できる環境を整備してまいります。

達成目標1について		高齢者の雇用・就業機会の確保その他高齢者の活躍を促進するために必要な支援を行うこと								
測定指標	指標1 生涯現役支援窓口での就労支援チームによる就労支援を受けた65歳以上求職者の就職件数 (アウトカム)	指標の選定理由	生涯現役社会の実現に向けては、特に65歳以上の雇用・就業機会の確保が重要である。そのため、高齢者の就労支援を実施している「生涯現役支援窓口」での就労支援チームによる支援対象者のうち65歳以上の高齢者求職者の就職件数を測定指標とした。							
		目標値(水準・目標年度)の設定の根拠	目標値については、過去の実績を踏まえて設定した。							
		基準値	年度ごとの目標値					目標値	主要な指標	達成
		-	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和3年度		
		-	9,275件	19,342件	25,741件	32,577件	38,497件	38,497件	○	○
		13,074件	24,548件	31,517件	36,091件	42,772件				
	指標2 シルバー人材センター会員の就業数 (アウトプット)	指標の選定理由	シルバー人材センター会員の就業数は、シルバー人材センターの会員がどれだけ就業機会を提供されたかを計る指標として、もっとも適切な指標である。							
		目標値(水準・目標年度)の設定の根拠	目標値については、過去の実績を踏まえて設定した。 (参考)平成27年度:69,847,066人日、平成28年度:70,540,968人日							
		基準値	年度ごとの目標値					目標値	主要な指標	達成
		-	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和3年度		
-		71,000,000人日以上	71,000,000人日以上	70,000,000人日以上	70,000,000人日以上	66,000,000人日以上	66,000,000人日以上		△	
	70,447,859人日	69,770,994人日	68,489,650人日	63,410,842人日	63,456,987人日					
指標3 65歳～69歳の就業率 (アウトカム)	指標の選定理由	人生100年時代を迎え、働く意欲のある高齢者がその能力を十分に発揮できるよう、高齢者の活躍の場を整備することが必要である。その際、65歳から70歳までの就業機会の確保については、65歳までと異なりそれぞれの高齢者の特性に応じた活躍のため、多様な選択肢を整備することで、70歳までの就業機会を確保することを目指しているため、指標として設定した。								
	目標値(水準・目標年度)の設定の根拠	令和3年度の目標値は、成長戦略フォローアップ(令和元年6月21日閣議決定)における目標値(令和7年に51.6%)を踏まえ、令和2年実績値から年数で按分した値を目安値として設定した。 (参考)毎年の実績値は総務省「労働力調査」-「基本集計 全都道府県」-「長期時系列データ」-「年齢階級(5歳階級)別就業者数及び就業率」に記載されている就業率(65～69歳)の結果から引用。								
	基準値	年度ごとの目標値					目標値	主要な指標	達成	
	平成30年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和7年度			
	46.6%	-	-	-	-	50%	51.6%		○	
	44.3%	46.6%	48.4%	49.6%	50.3%					

測定指標	<p>指標4</p> <p>高年齢労働者処遇改善促進助成金を活用し、賃金規定等改定計画に基づき処遇改善された事業所に雇用される60歳から64歳までの高年齢労働者数</p> <p>(アウトカム)</p>	指標の選定理由	雇用形態にかかわらず公正な待遇を確保する観点から60歳から64歳までの高年齢労働者の処遇改善に向けて取り組む事業主を支援することとしており、当該助成金を活用した事業主に雇用される60歳から64歳までの高年齢労働者のうち、実際に処遇改善につながった労働者数を測定することで、高年齢者雇用確保措置による雇用の確保だけでなく、高年齢労働者の処遇改善の度合いを把握できるため、指標として設定した。							
		目標値(水準・目標年度)の設定の根拠	目標値は、令和6年度末までの4年間に現在の高年齢雇用継続給付を受給している者(約57万人)の3分の1の処遇改善を行うことを念頭に、初年度は各事業主における準備等もあつたことを踏まえて設定した。							
		基準値	年度ごとの目標値					目標値	主要な指標	達成
			年度ごとの実績値							
		-	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和3年度	x	
		-	-	-	-	-	29,000人	29,000人		
-	-	-	-	-	0人					

達成目標2について		障害者の雇用の促進その他の職業生活における自立の促進を図ること								
測定指標	<p>指標5</p> <p>公共職業安定所における就職件数(障害者)</p> <p>(アウトカム)</p>	指標の選定理由	障害者の雇用の促進を図るためには、ハローワークが中心となり、障害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が重要であることから、ハローワークの就職件数を測定指標として設定した。							
		目標値(水準・目標年度)の設定の根拠	令和3年度の目標値については、実績を踏まえて設定。(参考:就職率)令和元年度:46.2%、令和2年度:42.4%、令和3年度:42.9%							
		基準値	年度ごとの目標値					目標値	主要な指標	達成
			年度ごとの実績値							
		平成29年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和3年度	○	○
		97,814件	前年度実績(93,229件)以上	前年度実績(97,814件)以上	前年度実績(102,318件)以上	前年度実績(103,163件)以上	前年度実績(89,840件)以上	89,840件		
		97,814件	102,318件	103,163件	89,840件	96,180件				
	<p>指標6</p> <p>障害者の雇用率達成企業割合</p> <p>(アウトカム)</p>	指標の選定理由	民間企業における障害者雇用は着実に進展しているものの、依然として過半数の企業が雇用率未達成の状況である。今後、更なる障害者の雇用の安定・促進を図るためには、引き続き、企業に対する雇用率達成指導に努める必要があることから、雇用率制度の達成企業割合を測定指標として設定した。							
		目標値(水準・目標年度)の設定の根拠	雇用率達成企業の割合は、従来、過去10年(制度改正のあった2011年、2013年及び2018年を除く)の平均伸び率以上の水準を目標として設定していたが、令和3年度目標については、令和2年度中に引上げが予定されている法定雇用率0.1%の引上げの影響を考慮して設定した。(参考)平成28年度:48.8%							
		基準値	年度ごとの目標値					目標値	主要な指標	達成
			年度ごとの実績値							
		平成30年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和3年度	○	△
45.9%		46.5%以上	前年度実績と比較して1.5%pt以上上昇(平成30年6月1日現在)	前年度実績と比較して1.4%pt以上上昇(令和元年6月1日現在)	46.7%以上(法定雇用率0.1%引上げの影響を踏まえ設定)(令和2年6月1日現在)	47.4%以上(法定雇用率0.1%引上げの影響を踏まえ設定)(令和3年6月1日現在)	47.4%			
	50.0%	45.9%	48.0%	48.6%	47.0%					
<p>指標7</p> <p>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</p> <p>(アウトカム)</p> <p>※ 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</p>	指標の選定理由	障害への受容や認知が不十分であるなど、就職にあたって困難性を有する者を支援することは、障害者の雇用の安定・促進を図る上で重要であることから、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、就職実現に向けた次の段階へ移行した者の割合を測定指標として設定した。								
	目標値(水準・目標年度)の設定の根拠	令和3年度の目標は、直近3ヶ年平均を踏まえた数値として設定した。※就職を重視した支援を明確にするため、職業紹介を行った時点で次の段階へ移行したものとすると、令和2年度より目標値の設定の仕方を変更。(参考:変更後の実績)平成29年度:69.0%、平成30年度:70.4%、令和元年度:73.3%								
	基準値	年度ごとの目標値					目標値	主要な指標	達成	
		年度ごとの実績値								
	平成29年度～令和元年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和3年度	○	○	
	70.9%	70%以上	73.4%以上	74.3%以上	70.9%以上	72.8%以上	72.8%以上			
	73.9%	74.5%	76.8%	74.8%	78.7%					

測定指標	<p>指標8</p> <p>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、就職に向けた次の段階へ移行した者のうち、就職した者の割合</p> <p>(アウトカム)</p>	指標の選定理由	障害への受容や認知が不十分であるなど、就職にあたって困難性を有する者を支援し、就職に結びつけていくことは、障害者の雇用の安定・促進を図る上で重要であることから、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、就職実現に向けた次の段階へ移行した者のうち、就職した者の割合を測定指標として設定した。							
		目標値(水準・目標年度)の設定の根拠	就職を重視した支援を明確にするため、職業紹介を行った時点で次の段階へ移行したものとすなど、令和2年度より目標値の設定の仕方を変更。 (参考:変更後の実績)平成29年度;82.2%、平成30年度;85.1%、令和元年度85.7%							
		実績値は、次の段階への移行者に占める就職者数より算出。 それぞれの実数は以下のとおり。								
		令和元年度: 7,206/10,124=71.2% 令和2年度: 6,739/8,327=80.9% 令和3年度: 7,907/9,354=84.5%								
		基準値	年度ごとの目標値					目標値	主要な指標	達成
		年度ごとの実績値								
平成29年度～令和元年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和3年度				
84.3%	60%以上	61.2%以上	65.1%以上	84.3%以上	84.3%以上	84.3%以上		○		
	64.7%	69.5%	71.2%	80.9%	84.5%					

達成目標3について		若年者の雇用の安定・促進を図ること								
測定指標	<p>指標9</p> <p>新卒応援ハローワークにおける利用者数</p> <p>(アウトプット)</p>	指標の選定理由	新卒者の就職支援については、これを専門に担う「新卒応援ハローワーク」の利用を進めていくことが重要であるため、「新卒応援ハローワークにおける利用者数」を指標として選定した。							
		目標値(水準・目標年度)の設定の根拠	目標設定については、利用者数の推移等を勘案し、算出する。 (参考)平成27年度実績:58.5万人、平成28年度実績:51.3万人							
		基準値	年度ごとの目標値					目標値	主要な指標	達成
		年度ごとの実績値								
		-	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和3年度		
		-	480,000人	430,000人	390,000人	356,000人	360,000人	360,000人		△
		449,415人	399,420人	363,176人	324,420人	351,441人				
	<p>指標10</p> <p>就職支援ナビゲーター(旧:学卒ジョブサポーター)の支援による正社員就職者数</p> <p>(アウトカム)</p>	指標の選定理由	若年者の雇用の安定を図るという観点から、新卒者等の正社員就職が重要であると考えため、全国のハローワークの「就職支援ナビゲーター(旧:学卒ジョブサポーター)の支援(※)による正社員就職者数」を指標として選定した。 ※ 新卒者等の個々の状況に応じた就職活動の相談の進め方やエントリーシートの作成相談などのきめ細かな就職支援・求人開拓等を実施							
		目標値(水準・目標年度)の設定の根拠	目標設定については、支援対象者の推移等を勘案し、算出する。							
		基準値	年度ごとの目標値					目標値	主要な指標	達成
		年度ごとの実績値								
		-	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和3年度		
-		191,000人	169,000人	182,000人	178,000人	172,000人	172,000人	○	△	
	197,227人	187,845人	183,704人	158,615人	163,165人					
<p>指標11</p> <p>わかものハローワーク等の新規登録者数</p> <p>(アウトプット)</p>	指標の選定理由	フリーター(35歳未満で正社員就職を希望する求職者)の就職支援については、これを専門に担うわかものハローワーク、支援コーナー及び支援窓口の利用を進めていくことが重要であるため、「わかものハローワーク等の新規登録者数」を指標として選定した。								
	目標値(水準・目標年度)の設定の根拠	目標設定については、令和2年度の利用者数等を勘案し、算出する。 (参考)平成27年度実績:-、平成28年度実績:-								
	基準値	年度ごとの目標値					目標値	主要な指標	達成	
	年度ごとの実績値									
	-	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和3年度			
	-	-	-	-	130,000人	130,000人	130,000人		◎	
	-	-	-	179,114人	180,608人					

測定指標	指標12 わかものハローワーク等を利用して、就職したフリーターのうち、正社員として就職した者の割合 (アウトカム)	指標の選定理由	<ul style="list-style-type: none"> フリーター支援事業について、より適切に効果を測定できるアウトカム目標を設定するため、わかものハローワーク、支援コーナー及び支援窓口を利用して就職したフリーターのうち、正社員として就職した者の割合を令和2年度から指標として設定した。 年度ごとの実績値=(わかものハローワーク、支援コーナー及び支援窓口を利用して正社員就職したフリーターの数)/(わかものハローワーク、支援コーナー及び支援窓口を利用して就職したフリーターの数) <p>平成29年度 66,192/98,437 平成30年度 66,024/100,531 令和元年度 57,374/88,771 令和2年度 41,842/67,928 ※令和2年度より、対象年齢を概ね45歳未満から概ね35歳未満に変更 令和3年度 46,992/74,057 (参考)平成27年度実績:-、平成28年度実績:-</p>							
		目標値(水準・目標年度)の設定の根拠	同上							
		基準値	年度ごとの目標値					目標値	主要な指標	達成
			年度ごとの実績値							
		-	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和3年度		
		-	-	-	-	66%	64%	64%	○	△
			67%	66%	65%	61.6%	63.5%			

達成目標4について		外国人材の安定した就労を図ること								
測定指標	指標13 外国人雇用サービスコーナー等の職業相談件数 (アウトプット)	指標の選定理由	外国人労働者が増加する中で、外国人雇用サービスコーナー等において、担当者制等によるきめ細かな相談・支援を実施することは、外国人求職者の円滑な就職活動を可能とし、その就労の安定に資するものであることから、測定指標として選定した。							
		目標値(水準・目標年度)の設定の根拠	令和3年度の目標値については、過去の実績を踏まえて設定している。							
		基準値	年度ごとの目標値					目標値	主要な指標	達成
			年度ごとの実績値							
		-	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和3年度		
		-	195,000件	195,000件	185,000件	185,000件	270,000件	270,000件		○
		178,019件	178,762件	226,470件	400,384件	286,313件				
	指標14 外国人就労・定着支援事業受講者数 (アウトプット)	指標の選定理由	日本の職場におけるコミュニケーション能力の向上を目的とした研修を実施することは、外国人労働者の就労や職場定着につながり、就業促進・就労安定に資するものであることから、測定指標として選定した。							
		目標値(水準・目標年度)の設定の根拠	令和3年度の目標値については、過去の実績を踏まえて設定している。							
		基準値	年度ごとの目標値					目標値	主要な指標	達成
			年度ごとの実績値							
		-	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和3年度		
		-	4,250人	4,250人	9,000人	9,500人	6,000人	6,000人		×
		4,221人	4,311人	5,527人	3,327人	3,019人				
	指標15 外国人雇用サービスコーナー等を利用した外国人求職者の就職件数 (アウトカム)	指標の選定理由	今後外国人労働者が増加していくことが見込まれる中で、受け入れる外国人材が安定した就労を確保できるよう、外国人求職者のニーズを的確に把握し、職業相談・紹介を実施する必要がある。 ハローワークにおいては、高度外国人材を対象とした外国人雇用サービスセンター、日本で就職を希望する留学生を対象とした留学生コーナー、日系人等の身分に基づく在留資格の外国人を対象とした外国人雇用サービスコーナーを設置しており、これらの外国人コーナー等を利用して就職した外国人求職者の数を指標として選定した。							
		目標値(水準・目標年度)の設定の根拠	令和3年度の目標値については、過去の実績を踏まえて設定している。							
基準値		年度ごとの目標値					目標値	主要な指標	達成	
		年度ごとの実績値								
-		平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和3年度			
-		-	-	14,595人	15,300人	14,900人	14,900人	○	△	
	14,629人	14,460人	15,335人	14,856人	12,355人					
指標16 外国人雇用サービスコーナー等を利用した外国人求職者の就職率 (アウトカム)	指標の選定理由	外国人労働者が増加する状況にあつては、就職件数も増加する方向に働くが、外国人労働者とその雇用を希望する企業のマッチング状況を把握するため、測定指標として選定した。								
	目標値(水準・目標年度)の設定の根拠	令和3年度の目標値については、過去の実績を踏まえて設定している。								
	基準値	年度ごとの目標値					目標値	主要な指標	達成	
		年度ごとの実績値								
	-	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和3年度			
	-	21.0%	21.0%	21.0%	21.0%	18.0%	18.0%		△	
	21.9%	21.0%	19.2%	14.5%	15.7%					

達成目標5について		就職困難者等の円滑な就職等を図ること								
測定指標	指標17 特定求職者雇用開発助成金 (特定就職困難者コース) の支給対象者の 事業主都合離職者割合 (アウトカム)	指標の選定理由	本助成金は、高齢者、障害者等の就職困難者が、継続して雇用する労働者として雇い入れられることを促進することを目的としていることから、支給対象者について、雇入れ後に継続雇用が図られているか否かを評価するため。							
		目標値(水準・目標年度)の設定の根拠	支給対象者の事業主都合離職割合が支給対象者でない雇用保険被保険者の事業主都合離職割合以下となることを目標とした。 (参考)平成27年度:支給対象者1.0%<一般2.6%、平成28年度:支給対象者0.9%<一般2.3%)							
		基準値	年度ごとの目標値					目標値	主要な指標	達成
		-	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和3年度		
		-	助成金の支給対象者でない雇用保険被保険者の事業主都合離職割合以下	助成金の支給対象者でない雇用保険被保険者の事業主都合離職割合以下	助成金の支給対象者でない雇用保険被保険者の事業主都合離職割合以下	助成金の支給対象者でない雇用保険被保険者の事業主都合離職割合以下	助成金の支給対象者でない雇用保険被保険者の事業主都合離職割合以下	助成金の支給対象者でない雇用保険被保険者の事業主都合離職割合以下	○	◎
			支給対象者0.9%<一般2.0%	支給対象者1.0%<一般1.8%	支給対象者1.2%<一般1.8%	支給対象者1.0%<一般1.7%	支給対象者1.1%<一般1.9%			
	指標18 生活保護受給者等就労自立 促進事業による相談件数 (アウトプット)	指標の選定理由	生活保護受給者数が高止まりにあることに加え、住居確保給付金受給者等が増加傾向である中、生活保護受給者や生活困窮者等の自立支援を担当する地方公共団体とハローワークが一体となって支援することは、生活保護受給者・生活困窮者の円滑な就職活動を可能とし、その就労の安定・促進に資するものであることから、本事業による相談件数を測定指標として選定した。							
		目標値(水準・目標年度)の設定の根拠	令和3年度の目標値については、令和2年度実績を含めた過去3か年度の実績を踏まえて設定した。							
		基準値	年度ごとの目標値					目標値	主要な指標	達成
		-	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和3年度		
		-	605,000	612,000	599,830	572,242	577,500	577,500		○
			623,014	618,111	594,269	592,355	606,414			
指標19 生活保護受給者等就労自立 促進事業による 支援対象者の就職率 (アウトカム)	指標の選定理由	生活保護受給者数が高止まりにあることに加え、住居確保給付金受給者等が増加傾向である中、生活保護受給者や生活困窮者等の自立支援を担当する地方公共団体とハローワークが一体となって支援することは、生活保護受給者・生活困窮者の円滑な就職活動を可能とし、その就労の安定・促進に資するものであることから、本事業による就職率を測定指標として選定した。 (参考)令和3年度実績値66.1%は、分母:支援対象者数(103,005人)、分子:就職者数(68,039人)から算出したもの。								
	目標値(水準・目標年度)の設定の根拠	令和3年度の目標値については、令和2年度実績を含めた過去3か年度の実績を踏まえ、設定した。								
	基準値	年度ごとの目標値					目標値	主要な指標	達成	
	-	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和3年度			
	-	65%	67%	67%	66.4%	63.7%	63.7%	○	○	
		67%	67%	65.4%	59%	66.1%				

※ 平成29年度から令和3年度は第4期基本計画期間である。

学識経験を有する者の 知見の活用	第12回政策評価に関する有識者会議労働・子育てワーキンググループ(令和4年8月31日開催)で議論いただいたところ、以下の11点について意見等があり、これを踏まえ、以下に示すような評価書の修正等を行った。
	【達成目標1の指標2について】 ① 新型コロナウイルス感染症の影響で就業者数が減少したとのことだが、コロナ禍以前から既に目標未達の状況である。シルバー人材センター以外の高齢者の就業の選択肢が広がっている中で、就業者数によって施策効果を測ることが妥当なのか疑問である。 ② シルバー人材センターは制度として定着している段階であるため、就業者の属性分析等により質的改善を目指す段階ではないか。70歳までの就業機会を確保するための措置についての努力義務が導入された段階で、どのような質的な目標を設けるか検討すべきである。 ⇒ 高齢法第38条第1項において、シルバー人材センターは高齢退職者のために就業の機会を確保し、提供することが規定されている。このため、シルバー人材センターが果たすべき役割を評価するための指標としては、「就業延人員数」が適当であると考えていることから、目標は妥当と考えている。一方、70歳までの就業機会確保措置の努力義務が課されるなど、高齢者の就業先が従来よりも多様化している現状を踏まえ、より現状に適した目標設定とすることについて検討する。
	【達成目標1の指標3について】 ③ 指標3に記載している「65歳～69歳の就業率」の算定には、シルバー人材センターの会員が就業したケースも含まれるのか。 ⇒ 当該指標における就業率は総務省実施の労働力調査から引用しており、15歳以上の人口に占める「就業者」の割合で計算され、本調査における「就業者」の定義は調査期間中に収入を伴う仕事を1時間以上した者等である。このため、シルバー人材センターの会員が調査期間中に1時間以上就業していれば「就業者」に該当するため、就業率の算定に含まれることになる。

学識経験を有する者の 知見の活用	<p>【達成目標1の指標4について】</p> <p>④ 高年齢労働者処遇改善促進助成金に関する指標4の令和3年度実績値が0人となった要因として、新型コロナウイルス感染症の影響以外に何か要因はあるのか。要因を明らかにしておかないと、今後に向けた改善ができないのではないか。</p> <p>⇒ 新型コロナウイルス感染症の影響以外では、令和3年度は事業初年度であり、周知・広報が効果的に実施できなかった。また、事業主が高年齢雇用継続給付の受給総額を減らすためにどのような取組をすればよいか、どの程度賃上げした場合に高年齢雇用継続給付の受給総額が減少するのか等について、分かりにくい制度となっていたことも要因として考えられる。そのため、事業主が取り組みやすい仕組みとなるよう、制度設計の在り方も含めて検討を行っているところ。</p>
	<p>【達成目標2の指標5について】</p> <p>⑤ コロナ禍での実態を明らかにするため、新規求職申込件数の増減状況も踏まえ、就職率等を参考指標として記載してはどうか。</p> <p>⇒ 指摘を踏まえ、「目標値(水準・目標年度)の設定の根拠」欄に就職率を記載した。</p>
	<p>【達成目標2の指標7及び指標8について】</p> <p>⑥ 精神障がい者は2018年に雇用義務対象となったが、実績評価書に記載の通り、就職件数が増加する一方、障害特性から職場定着に課題が残る。精神障がい者の就労促進・職場定着を進める観点から、短時間労働者への特例措置も実施されていることから、精神障がい者の職場定着率などを新たに指標として設けてはどうか。</p> <p>⇒ 精神障害者の職場定着については、職場環境や人間関係その他疾病、投薬管理など様々な要因が影響しうると考えられることから、政策評価の指標として設定することについては慎重な検討が必要であると考えている。</p>
	<p>⑦ 指標7及び指標8における支援を受け、次の段階に移行した者の実数を示すことで、相談支援の状況が明確になるため、記載をお願いしたい。</p> <p>⇒ 指摘を踏まえて、指標7及び指標8の実績値の算出式及び各年度の分母・分子の実数を指標7及び指標8の目標値の設定根拠欄に追記した。</p>
	<p>【達成目標3について】</p> <p>⑧ 施策目標に「就職氷河期世代」という文言が明記されているにもかかわらず、本評価書には就職氷河期世代に対する記述がない。今後、就職氷河期世代についても記載することのだが、既に政府として就職氷河期世代への支援に取り組んできて、3年間で正規雇用を30万人という目標を掲げていたが未達成となった。そのため、参考指標でもよいので、本評価書に何らか記載をすべきである。</p> <p>⇒ 指摘を踏まえ、施策目標において「就職氷河期世代」を明記する予定であることから、令和3年度の実績を記載した本実績評価書においても、現状分析欄(達成目標3部分)に、就職氷河期世代に対する支援についての記載を追記した。なお、令和4年度以降、具体的には、新たに「ハローワークの専門窓口における正社員就職率」と「特定求職者雇用開発助成金(就職氷河期世代安定雇用実現コース)の支給対象者の事業主都合離職者割合」といった指標を設定予定である。</p>
	<p>【達成目標4の主要な指標について】</p> <p>⑨ 指標15の就職件数だけでなく、指標16の就職率も主要な指標とするべきではないか。</p> <p>⇒ 指摘を踏まえ、就職率についても達成目標4の主要な指標とすることとした。</p>

評価結果と 今後の方向性	目標達成度合いの 測定結果	(各行政機関共通区分) ③【相当程度進展あり】
	総合判定	(判定結果) B【達成に向けて進展あり】 (判定理由)
		<p>【達成目標1:高年齢者雇用関係】 指標1～指標4 (主要な指標は、指標1)</p> <ul style="list-style-type: none"> 指標1及び指標3は目標値を上回っているため、「○」(達成)と判断。 指標2は目標値には及ばなかったが、目標値に対する達成度合い(実績値/目標値×100)は96.1%であり、「△」(概ね達成)と判断。 指標4は目標値に対する達成度合いが0%(<80%)であるため、「×」(未達成)と判断。
		<p>【達成目標2:障害者雇用関係】 指標5～指標8 (主要な指標は、指標5～指標7)</p> <ul style="list-style-type: none"> 指標5、指標7及び指標8は目標値を上回っているため、「○」(達成)と判断。 指標6は目標値には及ばなかったが、目標値に対する達成度合い(実績値/目標値×100)は99.2%であり、「△」(概ね達成)と判断。

	総合判定	<p>【達成目標4:外国人雇用関係】 指標13～指標16（主要な指標は、指標15）</p> <ul style="list-style-type: none"> 指標13は、目標値を上回っているため、「○」(達成)と判断。 指標14は、目標値に対する達成度合い(実績値/目標値×100)が50.3%(<80%)であるため、「×」(未達成)と判断。 指標15及び指標16は、いずれも目標値には及ばなかったが、目標値に対する達成度合い(実績値/目標値×100)はそれぞれ80%以上100%未満(指標15は82.9%、指標16は87.2%)であり、いずれも「△」(概ね達成)と判断。 <hr/> <p>【達成目標5:その他生活困窮者等の就労支援関係】 指標17～指標19（主要な指標は、指標17及び指標19）</p> <ul style="list-style-type: none"> 指標17は、目標値に対する達成度合い(実績値/目標値×100)が120%以上であり、「◎」(目標を大幅に上回る)と判断。 指標18及び指標19は、目標値を上回っているため、「○」(達成)と判断。 <hr/> <p>【総括】</p> <ul style="list-style-type: none"> 主要な指標(指標1、指標5～指標7、指標10、指標12、指標15)以外の一部の測定指標(指標4)の達成状況が「×」となったが、主要な指標(7指標)の半数以上が「◎」又は「○」となっている。 そのため、判定結果は③【相当程度進展あり】に区分されるものとしてB【達成に向けて進展あり】とした。
評価結果と今後の方向性	<p>(有効性の評価)</p> <p>【達成目標1:高齢者雇用関係】</p> <p>〔1. ハローワークにおける就職相談や改正高齢法施行による、高齢労働者の雇用支援〕</p> <ul style="list-style-type: none"> 高齢者の皆様の希望や就労に関するニーズに丁寧に応えられるよう、全国300カ所のハローワークに「生涯現役支援窓口」を設け、再就職などを支援している。同窓口では、求職者本人の生活状況に応じて、チームによる就労支援を行っている。 これに関する指標である、指標1は、平成29年度～令和3年度の間、毎年度目標値を達成している。また、令和3年の雇用情勢は、65歳以上の完全失業率が、新型コロナウイルス感染症の影響により1.8%(全年齢:2.8%、60～64歳:3.1%)に上昇するなど、厳しい雇用情勢にあった中で、令和3年度も目標値を達成できており、チームによる就労支援が有効に機能していると評価できる。 また、70歳までの高齢者就業確保措置を講ずることを事業主の努力義務とする、改正高齢者雇用安定法が令和3年4月から施行されているが、これに関する指標である、指標3は、目標値を達成しており、当該措置の導入に向けた取組等が有効に機能していると評価できる。 <hr/> <p>〔2. 高齢労働者の処遇改善〕</p> <ul style="list-style-type: none"> 高齢労働者も含め、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保が求められていることから、これに関する指標として指標4を設定していたが、新型コロナウイルス感染症の影響により、高齢労働者の賃金の増額改定に取り組む事業主が少なかったこと等により、目標値を達成することができなかった。 <hr/> <p>〔3. 高齢者の就業機会の拡大や活躍促進〕</p> <ul style="list-style-type: none"> シルバー人材センターでは、会員の高齢者に働く機会を提供することを通じて、会員の生きがいの充実や生活の安定、また、地域社会の発展や現役世代の下支えなどを推進することを目的としており、高齢者の多様な就業ニーズに応える役割もある。これに関する指標である、指標2の令和3年度実績値は、目標値をやや下回った。 これは、新型コロナウイルス感染症等の影響により、高齢者が就業を控えたこと等が要因として考えられる。 	<p>【達成目標2:障害者雇用関係】</p> <ul style="list-style-type: none"> 就職支援ナビゲーターによる障害特性に応じた専門的な支援、就職支援コーディネーターによる、関係機関と連携して就職から職場定着まで一貫した支援(障害者向けチーム支援)を行っている。これに関連する指標である、指標5については、目標値を達成しており、ハローワークにおける障害者の就職支援の取組は有効に機能している。 民間企業における障害者の雇用状況を把握するための指標が指標6であるが、令和3年度は目標達成率は99.2%であるものの、令和元年度及び令和2年度の水準を下回る結果となった。 この要因は、新型コロナウイルス感染症の影響により、企業からの感染防止を理由としたハローワークによる訪問申出の拒否やテレワーク勤務による企業担当者の不在等により、事業所訪問等が十分に出来なかったことから、機会を捉えた有効な雇用指導が十分行えなかったことが考えられる。 特に近年就職件数が増加しているが、職場定着支援に課題の多い精神障害者については、ハローワークに「精神障害者雇用トータルサポーター」を配置し、精神障害者に対するカウンセリングから就職後のフォローアップまでの幅広い支援や、精神障害者の雇用促進・職場定着を図るための事業主支援を行っている。これに関する指標である、指標7及び指標8については、令和3年度実績値は目標値を上回った。 新型コロナウイルス感染症の影響下においても、就職を意識した相談に注力するとともに、実施が困難となった事業所訪問等に代わり電話等を用いての個別求人開拓を行ったこと等が有効に機能している。
	<p>【達成目標3:若年者雇用関係】</p> <p>〔1. 新卒者等に対する就職支援〕</p> <ul style="list-style-type: none"> ハローワークに配置された就職支援ナビゲーターや新卒応援ハローワークが、必要に応じて担当者制による職業相談・職業紹介から職場定着までの一貫した就職支援を行っており、未内定の学生等の正社員就職等を促進している。これに関する指標である、指標9及び指標10については、令和3年度目標値を若干下回った。 新卒応援ハローワークの利用者数(指標9)の目標値を若干下回った要因としては、コロナ禍の影響により新卒応援ハローワークへの来所者数が伸び悩んだことが考えられる。一方で、新卒応援ハローワークの正社員就職者数は83,402人で、前年度(79,891人)と比較すると3,511人(4.4%)増加している。 就職支援ナビゲーターによる未内定者等に対する就職支援のアウトカムとして正社員就職件数が目標値を若干下回った要因としては、上記のように新卒応援ハローワーク等への来所者数がコロナ禍前の水準に至っていないほか、一部の業種(観光等)における求人にも厳しさが残っていたこと等が要因と考えられる。 	

評価結果と 今後の方向性	施策の分析 (有効性の評価)	<p>〔2. フリーターに対する就職支援〕</p> <ul style="list-style-type: none"> 不安定な就労を繰り返すフリーターのうち正社員での就職を希望する者に対し、就職ナビゲーターを各都道府県の若者の多いハローワーク等に配置するとともに、より若者の集約を図るため全国28ヶ所に「わかものハローワーク」を設置し、個別的な就職支援等を実施している。 これに関する指標である、指標11及び指標12については、わかものハローワーク等の新規登録者数は目標値を大幅に上回る実績値となった一方で、わかものハローワーク等を利用して、就職したフリーターのうち正社員として就職した者の割合は令和3年目標値を若干下回った。 主な要因は、コロナ禍の影響により一部の事業所の採用活動の中止・遅延が生じたケースがあった。また、こうした状況を背景に求職者がわかものハローワーク等での支援期間中に求職活動を控えるといったケースも見られた。 特にコミュニケーション等に課題が見られる支援対象者において、就職に至るまで長期間を要し、結果、途中で正社員就職を諦めて非正規雇用として就職した者があったこと等が要因と考えられる。
	施策の分析 (有効性の評価)	<p>【達成目標4:外国人雇用関係】</p> <p>〔1. ハローワークでの相談・就労支援(アウトプット)〕</p> <ul style="list-style-type: none"> 外国人雇用サービスコーナー等での多言語相談支援体制を整備するとともに、外国人労働者の就労・定着支援事業を実施している。これに関する指標が、指標13～指標16であり、うち指標13・指標14はアウトプットに関するもの、うち指標15・指標16はアウトカムに関するものとなっている。 ハローワークの新規求職者(在職中を除く。)における外国人の非自発的な離職者(事業主都合)の割合は、総じて一般(外国人を除く。)の新規求職者における非自発的な離職者割合より高く、外国人雇用はコロナ禍による景気の変動等に影響を受けやすい状況にある。 また、外国人求職者の中には、新型コロナウイルス感染症の影響を受けて、収入が減少した等により、離職はしていないものの、転職を希望し、外国人雇用サービスコーナー等を利用する者が増えている。 こうした背景から、外国人雇用サービスコーナー等の職業相談件数(指標13)は令和2年度実績値ほどの水準ではないものの、目標値を上回る状況となり、外国人求職者の相談の拠点として、外国人雇用サービスコーナー等は十分に活用されていると考える。 一方で、外国人就労・定着支援事業の受講者数(指標14)は、新型コロナウイルス感染症の影響により、当初計画していた集合型研修コースの中止等が重なり目標を下回ったものの、受講者アンケートによると、受講者の95%以上が満足しているとの回答を得ており、安定した就労を希望する外国人求職者のニーズを踏まえた必要な事業となっている。 <hr/> <p>〔2. ハローワークでの相談・就労支援(アウトカム)〕</p> <ul style="list-style-type: none"> 外国人雇用サービスコーナー等を利用した外国人求職者の就職件数(指標15)及び就職率(指標16)は、先述した外国人雇用の情勢等の影響を背景として、訪日外国人観光客の入国規制による外国人観光客向けの就職先の減少等により、令和3年度は目標値にやや届かない実績となった。
	施策の分析 (有効性の評価)	<p>【達成目標5:その他生活困窮者等(※1)の就労支援関係】 ※1 母子家庭の母、生活保護受給者等の就職が困難な者</p> <p>〔1. 特定求職者雇用開発助成金により就職困難者等の雇入れを行う企業への支援〕</p> <ul style="list-style-type: none"> 特定求職者雇用開発助成金(特定就職困難者コース)は、高齢者(60歳以上65歳未満)、障害者等の就職困難者を継続して雇用する労働者として雇い入れた事業主に対して、賃金相当額の一部を助成することで、これらの者の雇用機会の増大を図ることを目的とし、ハローワーク又は有料・無料職業紹介事業者等の紹介により雇い入れた事業主に対して、助成金を支給する。 これに関する指標である指標17については、目標を上回る実績を上げており、本助成金の本コースにより就職困難者の雇用機会の増大が図られていると評価できる。 <hr/> <p>〔2. ハローワークにおける生活保護受給者等の就労支援〕</p> <ul style="list-style-type: none"> 生活保護受給者や生活困窮者等の就労による自立を促進するため、地方自治体(福祉事務所等)へのハローワークの常設窓口の設置や巡回相談を実施することにより、チーム支援及び担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介を行うなど、両機関が一体となった就労支援を推進している。 これに関する指標である指標18及び指標19については、いずれも令和3年度目標値を達成するとともに、コロナ禍前の水準と比較しても同程度まで回復していることから、生活保護受給者等に対する地方公共団体とハローワークが一体となった就職支援等が有効に機能していると評価できる。
	施策の分析 (効率性の評価)	<p>(効率性の評価)</p> <p>【達成目標1:高齢者雇用関係】</p> <p>〔1. ハローワークにおける就職相談や改正高齢法施行による、高齢労働者の雇用支援〕</p> <ul style="list-style-type: none"> 指標1については、設置箇所が全国で300箇所となった令和2年度と比較して、65歳以上求職者の就職件数の単位あたりコストが67,164円から62,190円に低下したことから効率的な取組が行われていると評価できる。 指標3については、多様化する高齢期の雇用・就業ニーズを踏まえた取組が求められる中、実績が順調に上昇していることから、効率的な取組が行われていると評価できる。 <hr/> <p>〔2. 高齢労働者の処遇改善〕</p> <ul style="list-style-type: none"> 指標4については、高齢労働者処遇改善促進助成金の令和3年度の実績値が0人となったため、今後の高齢雇用継続給付の受給者数の推移等も踏まえて、必要経費を見直し、当該助成金の令和4年度は予算額を減額した。(参考)令和3年度予算額:3,219,383千円 ⇒ 令和4年度予算額:2,258,980千円 <hr/> <p>〔3. 高齢者の就業機会の拡大や活躍促進〕</p> <ul style="list-style-type: none"> シルバー人材センターの会員数が減少傾向にあることや新型コロナウイルス感染症の影響もあり、目標は達成できなかったものの、令和2年度から令和3年度にかけて予算額が減少しているにもかかわらず事業者数の実績は微増となっており、効率的な取組が行われていると評価できる。

評価結果と 今後の方向性	施策の分析 (効率性の評価)	【達成目標2:障害者雇用関係】 <ul style="list-style-type: none"> 指標5については、人員体制が変わらないにもかかわらず、新型コロナウイルス感染症の影響がある中で、実績が対前年度増となっていることから、効率的な取組が行われていると評価できる。 指標6については、令和3年3月に法定雇用率を2.3%に引き上げたことや新型コロナウイルス感染症の影響等に伴い、従前から法定雇用率未達成企業、障害者雇用ゼロ企業が増加したにもかかわらず、令和2年度と同様の体制で目標値を概ね達成していることから、効率的な取組が行われていると評価できる。 指標7・8については、より効率的かつ効果的な支援を志向し、令和2年度より、就職準備段階から就職まで一貫した支援が行えるように、精神障害者雇用トータルサポーターが職業紹介も実施できるよう取扱を変更した。また、令和3年度には、精神障害者の就労支援にあたって、ハローワークと医療機関との連携体制が一定程度構築されたことから、就職支援コーディネーター(医療機関連携支援分)を廃止し、求職者支援を行う精神障害者雇用トータルサポーターの配置人数を削減した(令和2年度237人→令和3年度229人)。
	施策の分析 (効率性の評価)	【達成目標3:若年者雇用関係】 <ul style="list-style-type: none"> 指標9と指標10については、令和元年度秋の年次公開検証の指摘を踏まえ、令和2年度当初予算において、フリーター等支援事業の就職支援ナビゲーターについて、学卒ジョブサポーターと統合した上で員数を削減している。令和2年度補正予算により、新型コロナウイルス感染症対策として就職支援ナビゲーターの増員等を行ったことなどにより、単位あたりコストは増加しているが、令和4年度には員数の削減や支援対象の重点化などにより支援体制を見直していることから、効率的に事業が実施されていると評価できる。 指標11と指標12については、令和元年度秋の年次公開検証の指摘を踏まえて、わかものハローワークの体制縮小や就職支援ナビゲーターの削減等を行ってきたところであり、概ね効率的に事業が実施されていると評価できる。なお、本事業は令和4年度行政事業レビュー(公開プロセス)でも、実績に応じた体制縮小等について指摘があったことから、今後、一層の効率化について検討を進めることとしている。
	施策の分析 (効率性の評価)	【達成目標4:外国人雇用関係】 <ul style="list-style-type: none"> 指標13の外国人雇用サービスコーナー等の職業相談件数(アウトプット)については、専門相談員の増員や映像通訳の試行的な実施等、多言語に対応した就職相談体制の見直しを適切に実施したことにより、コロナ前の水準と比べて相談件数が増加していることから、効率的な取組が行われているものと評価できる。また、令和3年度予算に対する執行率は概ね例年同様であり、相談1件あたりの経費(執行額/職業相談件数)も妥当なものとなっている。 <p>(参考)相談1件あたりの経費(平成29年度～令和3年度) 平成29年度:5,573円 平成30年度:5,432円 令和元年度:5,933円 令和2年度:2,174円 令和3年度:3,090円</p> <hr/> <ul style="list-style-type: none"> 指標14の外国人就労・定着支援事業に係る受講者数(アウトプット)については、新型コロナウイルス感染症の影響により、当初予定していた集合型研修の延期や中止等が重なり、当研修への申込者数が減少したため目標の受講者数を下回っている。 そうした状況を踏まえ、当初集合型研修として予定していた一部のコースをオンライン研修に切り替える等の対応を行った結果、目標は達成できなかったものの、昨年度に比べてオンライン研修受講修了者数が約3倍増加したことにより、集合型研修を受講できなかった者に対する受講機会確保のための下支えとして一定の効果があったものと評価できる。 令和4年度においては、目標とする受講者の獲得に向けて、オンライン研修の積極的な活用に加え、受講者ニーズの把握や掘り起こし、実施地域の見直しに取り組む等、一層の効率化を図っている。 <hr/> <ul style="list-style-type: none"> 指標15及び16については、新型コロナウイルス感染症の影響を受けて、訪日外国人観光客の入国規制による外国人観光客向けの就職先の減少等により、例年よりも就職件数が減少したため、就職率も目標を下回っているものの、令和3年度予算に対する執行率は概ね例年同様であり、主として就職支援を担当する相談員1人あたりの就職件数(就職件数/相談員数)も妥当なものとなっている。 <p>(参考)相談員1人あたりの就職件数(平成29年度～令和3年度) 平成29年度:78.7件 平成30年度:82.2件 令和元年度:105.8件 令和2年度:99.0件 令和3年度:82.4件</p>
	施策の分析 (効率性の評価)	【達成目標5:その他生活困窮者等の就労支援関係】 <ul style="list-style-type: none"> 指標17については、雇用対策も実施している労働局において、職業紹介を伴う助成金の支給も行っていることから、例えば、事業主に対して、個別に雇入れ等の助言を行いつつ、実際の求職者を念頭に置いた助成金の案内及び職業紹介を行うことができるものである。 真に課題を抱えた事業主に対して、助言、助成金の案内及び職業紹介を一体的に行うことは、助成金の周知の費用対効果を高めるとともに、雇用対策、助成金及び職業紹介の政策効果をそれぞれ高めるものと考えられるため、効率的な取組が行われているものと評価できる。 指標18、19については、地域ニーズに応じて常設窓口又は巡回等によりワンストップ型の就労支援体制を整備しており、効率的な取組が行われていると評価できる。
	施策の分析 (現状分析)	(現状分析) 【達成目標1:高齢者雇用関係】 [1. ハローワークにおける就職相談や改正高齢法施行による、高齢労働者の雇用支援] <ul style="list-style-type: none"> 65歳以上の新規求職者数は、生涯現役支援窓口での就労支援チームによる支援を開始した、平成28年度は約46万人であったところ、令和3年度は約70万人と約39%増加しており、今後の高齢化社会により更なる求職者数の増加が見込まれるなかで、チームによる就労支援等を行う本施策が果たす役割は大きい。 そのため、引き続き高齢者のニーズ等を踏まえたチームによる効果的なマッチング支援により、就職件数の向上に取り組んで行く必要がある。 人生100年時代を迎える中、働く意欲がある高齢者が活躍できる環境整備を図っていくことは、少子高齢化が急速に進行し人口が減少する我が国において、経済社会の活力を維持するために重要である。 70歳までの高齢者就業確保措置の導入に向け、事業主に対して法に基づく指導・啓発を行うとともに、取組を行う事業主に対する個別の相談・援助、厚生労働大臣表彰等による優良事例の普及促進等を行っていく必要がある。

	<p>施策の分析 (現状分析)</p>	<p>〔2. 高齢労働者の処遇改善〕</p> <ul style="list-style-type: none"> 指標4の、高齢労働者処遇改善促進助成金を活用した、60～64歳までの高齢労働者のうち一定割合以上の賃金増額改定のあった労働者数は、令和3年度実績は0人となったが、高齢労働者の雇用の安定を図るため、事業主の取組を支援することが不可欠である。 そのため、事業主が高齢労働者の賃金の増額改訂に取り組みやすい仕組みとなるよう事業の在り方について検討を進めており、今後は、事業主が処遇改善を計画する段階で、助成金の受給可否について、よりイメージしやすいものとなるよう改正の検討を進める定。 <hr/> <p>〔3. 高齢者の就業機会の拡大や活躍促進〕</p> <ul style="list-style-type: none"> シルバー人材センターは、地域における高齢者の生きがいの充実と社会参加の促進を実行する担い手として高齢者の就業機会を増やすものであり、本施策が果たす役割は大きい。 一方で、シルバー人材センターの会員数は、平成21年の79.2万人をピークに減少を続けており、令和2年度は69.8万人(男性:46.2万人、女性:23.6万人)となっている。企業において、定年後の継続雇用制度の導入等が進む中で、会員数が減少傾向となり、新型コロナウイルス感染症の拡大を受け、高齢者が外出を控えたことも相まって、会員数が減少している。 一方で、介護分野の人手不足が課題となる中、介護周辺業務の切り出し等により、無資格・短時間勤務等が可能な職域開拓を進め、高齢者の就業ニーズとのミスマッチを解消するとともに、潜在するシニア人材の掘り起こしを進める必要がある。
<p>評価結果と 今後の方向性</p>	<p>施策の分析 (現状分析)</p>	<p>【達成目標2:障害者雇用関係】</p> <ul style="list-style-type: none"> 指標5のハローワークにおける障害者の就職件数(令和3年度)は96,180件と対前年度比7.1%増となった。しかし、平成30年度及び令和元年度と比較すると、それぞれ6%、6.8%減少しており、コロナ禍以前の状態には戻っていない。 就職件数がコロナ禍以前に戻っていない要因としては、特に障害者の就職件数の多い「事務的職業」、「サービスの職業」、「運搬・清掃・包装等の職業」の障害者専用求人への回復が遅れていることが考えられる。 指標6の民間企業における障害者の雇用率達成企業割合は、令和3年度は前年度比1.7%減となった。また、障害者雇用ゼロ企業の状況は、2020(令和2)年6月1日時点の30,542社から報告対象外となった企業数(2,811社)を除いた27,731社のうち、新たに障害者を雇用した企業数は3,466社(前年比291社減)と減少した一方で、前年から引き続きゼロ企業となった企業数は24,265社(前年比729社増)と増加したことにより、ゼロ企業脱却割合は12.5%と前年から1.3%低下した。 この主な要因としては、新型コロナウイルス感染症の影響により、感染防止を理由としたハローワークによる訪問申出の拒否やテレワーク勤務による企業担当者の不在等により、機会を捉えた雇用指導を行うにあたり、事業所訪問が十分に実施できなかったこと、障害者の雇用経験がなく、障害者雇用に対する理解やノウハウが乏しい企業に対して有効な方策であるセミナーが十分に実施できなかったことが考えられる。 指標7、8については、精神障害の特性により、新型コロナウイルス感染症による社会の変化や今後への不安を強く感じ求職活動の実施が難しくなるケースがあった。その結果、令和2年度は、精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援終了後、就職に向けた次の段階へ移行した者の割合は目標値を上回ったが、その後就職した者の割合は目標値を下回った。 そこで、令和3年度は、求職者に対して、通常のカウンセリングを実施することに加え、コロナ禍で職場実習の実施が制限される中(令和元年度比18.5%減)であっても、ナビゲーションブックや就労パスポート等の作成支援を通じて、障害特性やアピールポイント、希望する配慮等を整理して事業主に伝える等の取組を着実に実施したことで、支援を中断した者の割合は減少したことから、目標値を上回った。
	<p>施策の分析 (現状分析)</p>	<p>【達成目標3:若年者雇用関係】</p> <p>〔1. 新卒者等に対する就職支援〕</p> <ul style="list-style-type: none"> 指標9の「新卒応援ハローワークにおける利用者数」は、目標を達成することができなかったが、目標達成率及び実績は大幅に改善している。目標値は、学生数の減少や最近の利用状況等を踏まえて設定するとともに、その達成に向けて、これまでの支援・広報に加えて、オンラインの一層の活用に取り組む必要がある。 指標10の「就職支援ナビゲーターの支援による正社員就職者数」は、目標を達成することができなかったが、目標達成率及び実績は大幅に改善している。目標値は、学生数の減少や就職支援ナビゲーターの規模等を踏まえて設定するとともに、その達成に向けて、引き続き、大学等との連携強化等を着実に実施していく必要がある。 <p>〔2. フリーターに対する就職支援〕</p> <ul style="list-style-type: none"> 指標11の「わかものハローワーク等の新規登録者数」は、目標値を大きく超えていることから、実績等を踏まえた目標値の見直しが必要。 指標12の「わかものハローワーク等を利用して就職したフリーターのうち、正社員として就職した者の割合」については、目標を達成することができなかったが改善している。目標値は、現状を維持しつつ、その達成に向けてこれまでの取組を着実に実施するとともに、オンラインの一層の活用等に取り組む必要がある。

評価結果と今後の方向性	施策の分析 (現状分析)	<p>【3. 就職氷河期世代に対する支援】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ いわゆる就職氷河期世代(概ね1993(平成5)年から2004(平成16)年に学校卒業期を迎えた世代)は、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代であり、希望する就職ができず、現在も、不本意ながら不安定な仕事についている、無業の状態にあるなど、様々な課題に直面している者がいる。 ・ そのような、就職氷河期世代が抱える固有の課題や今後の人材ニーズを踏まえ、令和元年6月に閣議決定した骨太方針2019における「就職氷河期世代支援プログラム」に基づき、就職氷河期世代の就労や社会参加への支援の強化を図り、きめ細かな支援に取り組んできているところではあるが、令和2年の就職氷河期世代の正規雇用者数は令和元年から横ばいにとどまっている。 ・ 新型コロナウイルス感染症の影響で雇用情勢が厳しさを増す中で、今後、ハローワークの専門窓口における就職支援や特定求職者雇用開発助成金(就職氷河期世代安定雇用実現コース)による、就職氷河期世代の者を雇い入れた事業主に対する助成といったような支援を充実させていくことにより、就職氷河期世代が安定した就労につながる支援を推進する必要がある。 <p>(特定求職者雇用開発助成金(就職氷河期世代安定雇用実現コース))</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 正社員経験が無い、正社員経験が少ない就職氷河期世代の方について、正社員として雇い入れた事業主に対して助成を行うことにより、正社員就職を支援した。 <p>(就職氷河期世代専門窓口)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 不安定な就労状態にある方一人ひとりが置かれている複雑な課題・状況を踏まえ、ハローワークに専門窓口を設置し、キャリアコンサルティング、生活設計面の相談、職業訓練のアドバイス、求人開拓等それぞれの専門担当者が就職から職場定着まで一貫した支援を実施した。
	施策の分析 (現状分析)	<p>【達成目標4:外国人雇用関係】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 2021年10月末現在の外国人労働者数は前年比0.2%増の1,727,221人で、コロナ禍での水際対策により、外国人労働者の新規入国が停止された中でも、9年連続で過去最多を更新しており、今後は労働市場における外国人労働者の状況をより詳細に把握・分析し、外国人労働者の就労支援を行う必要がある。特に、永住者等の身分に基づく在留資格を有する者や専門的・技術的分野の在留資格を有する者が増えていることから、ハローワークでの支援が必要な外国人労働者の数は、コロナ後益々増えていくことが予想される。このため、引き続き、ハローワークにおける多言語相談等の体制整備を行っていく必要がある。
	施策の分析 (現状分析)	<p>【達成目標5:その他生活困窮者等の就労支援関係】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 指標17については、目標値を達成していることから、高齢者や障害者等の就職困難者の雇用機会の確保や職場定着につながっており、その雇用の安定を図る上で必要な助成金となっている。 ・ 指標18、19については、新型コロナウイルス感染症の影響が長引き不透明感があることから、引き続き地方公共団体と緊密に連携し、就職困難者等に対し、関係機関の支援チームによる就労支援に集中的に取り組み、目標達成を目指していく。
評価結果と今後の方向性	次期目標等への反映の方向性	<p>(施策及び測定指標の見直しについて)</p> <p>【達成目標1:高齢者雇用関係】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 生涯現役支援窓口での65歳以上求職者の就職件数(指標1)については、順調に推移しているが、今後も65歳以上の高齢者求職者の増加が見込まれることから、引き続き目標達成を目指していく。より効果的なチーム支援のあり方を検討し、より一層の目標達成のための取組を実施していく。 ・ シルバー人材センター会員の就業数(指標2)については、引き続き必要な感染症防止対策を講じつつ、コロナ禍でも高齢者が継続して就業することが可能な就業先の開拓を進めるなどの取組を実施し、目標達成を目指す。 ・ 65歳～69歳の就業率(指標3)については、順調に推移していることから、令和7年度の目標達成に向けて、働く意欲がある高齢者が活躍できる環境整備を図っていく。 ・ 60歳～64歳までの高齢労働者のうち一定割合以上の賃金の改定があった労働者数(指標4)については、新型コロナウイルス感染症の影響により、目標を達成することができなかったものの、高齢労働者の雇用の安定を図るため、事業主の取組を支援することが不可欠であることから、事業主が高齢労働者の賃金の増額改訂に取り組みやすい仕組みとなるよう事業の在り方について検討を進める。
	次期目標等への反映の方向性	<p>【達成目標2: 障害者雇用関係】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 指標5で設定している、就職件数や就職率等については、引き続き、担当者制等による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、ハローワーク、地域障害者職業センター、障害者就業・生活センター等の地域の関係機関との連携(障害者向けチーム支援)、オンラインを活用した面接や職場実習等の取組等の実施により目標達成を目指していく。 ・ 指標6で設定している、障害者の雇用率達成企業割合については、新型コロナウイルスの影響等により目標を達成できなかったものの、労働局において特に障害者の雇用がない企業(ゼロ企業)に対する属性分析を行い、優先的に支援を行う企業を選定し、戦略的に積極的な事業所訪問や障害者雇用に関する相談やセミナー等を行うなど、効率的・効果的に支援していくこととしている。 ・ 指標7及び指標8で設定している、移行率や就職率については、引き続き、精神障害者に対するカウンセリングから就職後のフォローアップまでの幅広い支援や、精神障害者の雇用促進・職場定着を図るための事業主支援の実施により目標達成を目指していく。

評価結果と今後の方向性	次期目標等への反映の方向性	<p>【達成目標3:若年者雇用関係】</p> <ul style="list-style-type: none"> 指標9の新卒応援ハローワークにおける利用者数については、最近3か年の実績(平均値)を基に設定する。目標達成に向けた取組としては、大学等への出張相談等による能動的な業務の遂行や効果的な広報等のほか、特にオンラインによる相談・セミナー等の積極的な実施等により、利用者を確保していく。 指標10の就職支援ナビゲーターの支援による正社員就職者数については、学生数の減少や支援対象者の重点化等に伴う就職支援ナビゲーターの削減等を踏まえて設定する。目標達成に向けた取組としては、引き続き、大学等との連携によるきめ細かな個別支援、求人開拓によるマッチング等を着実に実施していく。 指標11のわかものハローワーク等の新規登録者数は、大幅に目標値を超えていることから、最近の実績(平均値)を基に設定する。 指標12のわかものハローワーク等を利用して就職したフリーターのうち、正社員として就職した者の割合については、同水準の目標を維持する。目標達成に向けた取組としては、引き続き、支援対象者に対するきめ細かな個別支援、グループワークやセミナーのほか、オンライン相談等による支援機会の拡充等を実施していく。 令和4年度事前分析表より、新たに「ハローワークの専門窓口における正社員就職率」と「特定求職者雇用開発助成金(就職氷河期世代安定雇用実現コース)の支給対象者の事業主都合離職者割合」といった指標を設定予定である。
	次期目標等への反映の方向性	<p>【達成目標4:外国人雇用関係】</p> <ul style="list-style-type: none"> 外国人雇用サービスコーナー等での相談件数(指標13)については、令和3年度に目標値を達成したことから、更なる相談支援体制の充実化を目指し、令和4年度の目標値については、過去3年度平均をとり、目標水準の引上げを図っていく(令和4年度の目標値は300,000件とする)。 外国人雇用サービスコーナー等を利用した外国人求職者の就職件数及び就職率(指標15及び16)については、新型コロナウイルスの影響にも留意しつつ、過去3年度の平均値を令和4年度の目標値と設定し、引き続き、専門相談員による外国人求職者の個々の状況に応じたきめ細かな相談支援を行うとともに、ハローワークに提出された外国人雇用状況届出の情報と、ハローワークの求人・職業紹介等の情報を事業所ごとに突合した「外国人雇用事業所データベース」を活用することにより、外国人向け求人の開拓やマッチング機能の強化を図っていく。 外国人就労・定着支援事業受講者数(指標14)については、令和3年度において、新型コロナウイルスの影響により、受講者数が減少したものの、令和4年度以降はコロナ前の状況まで受講者が戻ることも見込まれることから、令和4年度の目標値については、5,500人とする。また、受講者の就労・定着の促進を図るためには、当該事業における研修コースの質を担保する必要があることから、新たな指標として、「受講者アンケートにおいて満足していると回答した者の割合」を設定することにより、引き続き、受講者数が目標を上回るよう受託者と連携して、定住外国人等の就労支援の充実化を図っていく。 また、国内企業で勤務する外国人労働者の賃金や勤務形態、労働時間などを把握できる統計を令和5年度に新設する方針であり、今後、外国人労働者の待遇改善や就業支援、専門性の高い人材と企業のマッチングなどに活用する予定である。
	次期目標等への反映の方向性	<p>【達成目標5:その他生活困窮者等の就労支援関係】</p> <ul style="list-style-type: none"> 指標17については、目標値の達成に向け、労働局において実施する雇用対策と連携を図り、一層の目標達成のための取組みを実施していく。 指標18、19については、順調に推移していることから、引き続き目標達成を目指していく。

参考・関連資料等	<p>【関連法令】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○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(https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=341AC0000000132_20220401_504AC0000000012&keyword=%E5%8A%B4%E5%83%8D%E6%96%BD%E7%AD%96%E3%81%AE%E7%B7%8F%E5%90%88%E7%9A%84%E3%81%AA%E6%8E%A8%E9%80%B2) ○高齢者等の雇用の安定に関する法律(https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=346AC0000000068_20220331_504AC0000000012&keyword=%E9%AB%98%E5%B9%B4%E9%BD%A2%E8%80%85) ○障害者の雇用の促進等に関する法律(https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=335AC0000000123_20200601_501AC0000000024&keyword=%E9%9A%9C%E5%AE%B3%E8%80%85) ○青少年の雇用の促進等に関する法律(https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=345AC0000000098_20220401_504AC0000000012&keyword=%E9%9D%92%E5%B0%91%E5%B9%B4%E3%81%AE) ○雇用保険法(https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=349AC0000000116_20220401_504AC0000000012&keyword=%E9%9B%87%E7%94%A8%E4%BF%9D%E9%99%BA) <p>【関係する計画・通知等】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○「成長戦略フォローアップ(令和元年6月21日閣議決定)」(https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/fu2019.pdf) ○「成長戦略フォローアップ(令和3年6月18日閣議決定)」(https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/seicho/pdf/fu2021.pdf) ○「経済財政運営と改革の基本方針2022について(令和4年6月7日閣議決定)」(https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/cabinet/2022/2022_basicpolicies_ja.pdf) ○「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策(令和4年度改訂)」(https://www.moj.go.jp/isa/content/001374803.pdf) <p>【関連事業の行政事業レビューシート(令和3年度)】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○施策名:高齢者・障害者・若年者等の雇用の安定・促進を図ること(https://www.mhlw.go.jp/jigyo_shiwake/gyousei_review_sheet/2021/2020_5-3-1_saisyu.html)
----------	--

<p>担当部局名</p>	<p>職業安定局 総務課 訓練受講支援室 雇用保険課 外国人雇用対策課 雇用開発企画課 高齢者雇用対策課 障害者雇用対策課</p> <p>人材開発統括官付 若年者・キャリア形成支援担当参事官室</p>	<p>作成責任者名</p>	<p>訓練受講支援室長 平川 雅浩 雇用保険課長 尾田 進 外国人雇用対策課長 吉田 暁郎 雇用開発企画課長 小宅 栄作 高齢者雇用対策課長 宿里 明弘 障害者雇用対策課長 小野寺 徳子</p> <p>参事官(若年者・キャリア形成支援担当) 谷口 正範</p>	<p>政策評価実施時期</p>	<p>令和4年8月</p>
--------------	---	---------------	--	-----------------	---------------