

実績評価書

(厚生労働省4(V-2-1))

<p>施策目標名</p>	<p>社会・経済状況の変化に対応しつつ、地域、中小企業、産業の特性に応じ、雇用の創出及び雇用の安定を図ること(施策目標V-2-1) 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2: 社会・経済状況の変化に対応しつつ、雇用機会を創出するとともに雇用の安定を図ること</p>																
<p>施策の概要</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 少子高齢化が進み、人口減少局面に入っている我が国の経済社会情勢の中、人手不足の問題が顕在化するとともに、地域における安定した雇用の創出等が課題となっている。これらの問題に対して、①地域、②中小企業、③産業というそれぞれの観点から、施策を実施している。 ・ また、新型コロナウイルス感染症による影響を受けた労働者の雇用維持に対する支援を継続しつつ、業種・地域・職種を越えた再就職等を促進している。 <p>【1. 地方創生に向けた地域雇用対策の推進】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 主な施策として、地域雇用の課題に対して、国や都道府県の施策と連携を図りつつ、地域における良質な雇用の実現を図る取組を実施する都道府県を支援する「地域活性化雇用創造プロジェクト」を実施している。 <p>【2. 雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の推進】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 事業主が就業規則や労働協約の変更による雇用管理制度の導入を通じて従業員の離職率を低下させた場合(※1)や、事業主が生産性向上に資する人事評価制度を整備して生産性の向上、賃金アップ及び離職率低下を実現した場合(※2)等について、雇用関係助成金(※3)により支援している。なお、こうした助成金は平成30年度から、雇用管理改善に資する助成金を整理統合して、「人材確保等支援助成金」として実施している。 ※1 令和4年4月1日以降、当該取組を支援する人材確保等支援助成金(雇用管理制度助成コース)の計画の受付を休止している。 ※2 令和4年4月1日以降、当該取組を支援する人材確保等支援助成金(人事評価改善等助成コース)の計画の受付を休止している。 ※3 雇用保険二事業に係る保険料を原資として事業主に支給されるもの。 <p>【3. 産業構造の変化や景気変動等に対応した雇用対策(雇用の維持と労働移動の円滑化)】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 令和2年以降、雇用調整助成金の抜本的拡充を行い、支給要件の緩和等により事業主の雇用維持の取り組みを支援しており、引き続き、感染が拡大している地域・特に業況が厳しい企業に配慮しつつ、雇用情勢を見極めながら段階的に縮減していく。 ・ 新型コロナウイルス感染症及びそのまん延防止のための措置の影響により休業させられた労働者のうち、休業中に賃金(休業手当)を受けることができなかつた方に対して新型コロナウイルス感染症対応休業支援金等を支給している。 ・ 雇用情勢や産業構造の変化を踏まえた労働移動の円滑化を図るため、転職・再就職支援のための助成金を支給している(労働移動支援助成金、中途採用等支援助成金)ほか、正規雇用労働者の中途採用比率の公表義務付け等を行っている。 ・ 新型コロナウイルス感染症の影響により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、在籍型出向により労働者の雇用を維持する場合に、出向元及び出向先の双方の事業主に対して一定期間の助成を行っている(産業雇用安定助成金)。 ・ 労働力の産業間、企業間移動の円滑化に寄与するため、出向・移籍による労働移動に関する情報提供・相談等をおこなう産業雇用安定センターによるマッチング体制を強化している。 ・ コロナ禍での非正規雇用労働者等に対する労働移動支援事業(求職者支援制度の拡充、民間派遣会社を通じた研修・紹介予定派遣等の支援を行うことで、伴走型の支援を提供する)。 																
<p>施策実現のための背景・課題</p>	<p>1</p>	<p>地域における人口流出や少子高齢化といった課題に対し、地方創生の観点から、地域に魅力のある仕事をつくとともに、そこに必要な人材の育成等を推進する必要がある。</p>															
	<p>2</p>	<p>雇用創出の中核的な担い手である中小企業等では、採用意欲がありながら人材が確保できない等の雇用管理上の課題を抱えており、人材不足が顕著となっている。この解消のためには、現在就業している従業員の職場定着を高めるなど、雇用管理改善の取組を通じた、「魅力ある職場づくり」を推進する必要がある。</p>															
	<p>3</p>	<p>今後大幅な需要拡大が見込まれる看護、介護、保育分野といった社会保障関係分野や、技能労働者の入職が減少傾向にある建設分野をはじめ、各産業分野において人材不足問題が深刻化している。介護事業所の雇用管理責任者について、介護労働安定センターが実施する雇用管理責任者の講習を受講した事業所では雇用管理責任者の選任割合が高いが、全事業所ベースでは5割程度の状態が続いている。</p>															
	<p>4</p>	<p>産業構造の変化等に伴い、人材を必要とする成長産業等への人材移動が可能な労働市場を実現するとともに、景気変動等の影響による労働者の失業を予防する必要がある。</p>															
<p>各課題に対応した達成目標</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">達成目標/課題との対応関係</th> <th>達成目標の設定理由</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>目標1 (課題1)</td> <td>地方公共団体による産業政策と一体となった雇用創出の取組を支援する等により、地域における安定した雇用の創出等を進める。</td> <td>地域に魅力ある仕事をつくとともに、そこに必要な人材の育成等を進めていくためには、各地域の創意工夫を活かした取組等を支援することが必要となるため。</td> </tr> <tr> <td>目標2 (課題2)</td> <td>中小企業事業主等を対象とした雇用管理改善等の取組支援により、職場定着を促進させ、人材不足の解消を図る。</td> <td>中小企業等における人材不足を解決するためには、中小企業等における雇用管理改善の取組を通じて「魅力ある職場づくり」を創出し、現在就業している従業員の職場定着を高める必要があるため。</td> </tr> <tr> <td>目標3 (課題3)</td> <td>人材不足分野の事業主を対象とした雇用管理改善等の取組支援により、職場定着を高めるとともに、人材の確保を進める。介護事業所において雇用管理に責任を有する者を対象に、雇用管理全般について講習を実施することにより、雇用管理責任者選任の働きかけを行う。</td> <td>人材不足分野において職場定着を高め、効果的に人材確保対策を実施するためには、事業主等を対象とした雇用管理改善等の魅力ある職場づくりの取組支援が必要であるため。雇用管理責任者選任の事業所の方が離職率が低い傾向にあり、雇用管理責任者選任の働きかけを行う取組支援が必要であるため。</td> </tr> <tr> <td>目標4 (課題4)</td> <td>労働者の転職・再就職支援、出向・移籍支援の強化等により、事業規模の縮小等の際の離職を余儀なくされる方を含めた労働者の転職・再就職を援助・促進するほか休業等による雇用維持を支援する。</td> <td>成長分野等への人材移動を進めるためには、離職を余儀なくされる方を含めた労働者の転職・再就職支援や出向・移籍支援に取り組む必要があるため。また、景気の変動、産業構造の変化、その他経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた事業所の労働者の失業を防止する必要があるため。</td> </tr> </tbody> </table>		達成目標/課題との対応関係		達成目標の設定理由	目標1 (課題1)	地方公共団体による産業政策と一体となった雇用創出の取組を支援する等により、地域における安定した雇用の創出等を進める。	地域に魅力ある仕事をつくとともに、そこに必要な人材の育成等を進めていくためには、各地域の創意工夫を活かした取組等を支援することが必要となるため。	目標2 (課題2)	中小企業事業主等を対象とした雇用管理改善等の取組支援により、職場定着を促進させ、人材不足の解消を図る。	中小企業等における人材不足を解決するためには、中小企業等における雇用管理改善の取組を通じて「魅力ある職場づくり」を創出し、現在就業している従業員の職場定着を高める必要があるため。	目標3 (課題3)	人材不足分野の事業主を対象とした雇用管理改善等の取組支援により、職場定着を高めるとともに、人材の確保を進める。介護事業所において雇用管理に責任を有する者を対象に、雇用管理全般について講習を実施することにより、雇用管理責任者選任の働きかけを行う。	人材不足分野において職場定着を高め、効果的に人材確保対策を実施するためには、事業主等を対象とした雇用管理改善等の魅力ある職場づくりの取組支援が必要であるため。雇用管理責任者選任の事業所の方が離職率が低い傾向にあり、雇用管理責任者選任の働きかけを行う取組支援が必要であるため。	目標4 (課題4)	労働者の転職・再就職支援、出向・移籍支援の強化等により、事業規模の縮小等の際の離職を余儀なくされる方を含めた労働者の転職・再就職を援助・促進するほか休業等による雇用維持を支援する。	成長分野等への人材移動を進めるためには、離職を余儀なくされる方を含めた労働者の転職・再就職支援や出向・移籍支援に取り組む必要があるため。また、景気の変動、産業構造の変化、その他経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた事業所の労働者の失業を防止する必要があるため。
達成目標/課題との対応関係		達成目標の設定理由															
目標1 (課題1)	地方公共団体による産業政策と一体となった雇用創出の取組を支援する等により、地域における安定した雇用の創出等を進める。	地域に魅力ある仕事をつくとともに、そこに必要な人材の育成等を進めていくためには、各地域の創意工夫を活かした取組等を支援することが必要となるため。															
目標2 (課題2)	中小企業事業主等を対象とした雇用管理改善等の取組支援により、職場定着を促進させ、人材不足の解消を図る。	中小企業等における人材不足を解決するためには、中小企業等における雇用管理改善の取組を通じて「魅力ある職場づくり」を創出し、現在就業している従業員の職場定着を高める必要があるため。															
目標3 (課題3)	人材不足分野の事業主を対象とした雇用管理改善等の取組支援により、職場定着を高めるとともに、人材の確保を進める。介護事業所において雇用管理に責任を有する者を対象に、雇用管理全般について講習を実施することにより、雇用管理責任者選任の働きかけを行う。	人材不足分野において職場定着を高め、効果的に人材確保対策を実施するためには、事業主等を対象とした雇用管理改善等の魅力ある職場づくりの取組支援が必要であるため。雇用管理責任者選任の事業所の方が離職率が低い傾向にあり、雇用管理責任者選任の働きかけを行う取組支援が必要であるため。															
目標4 (課題4)	労働者の転職・再就職支援、出向・移籍支援の強化等により、事業規模の縮小等の際の離職を余儀なくされる方を含めた労働者の転職・再就職を援助・促進するほか休業等による雇用維持を支援する。	成長分野等への人材移動を進めるためには、離職を余儀なくされる方を含めた労働者の転職・再就職支援や出向・移籍支援に取り組む必要があるため。また、景気の変動、産業構造の変化、その他経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた事業所の労働者の失業を防止する必要があるため。															

施策の予算額・執行額等	区分		令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
	予算の状況(千円)	当初予算(a)	113,178,369	137,214,128	779,827,398	763,689,904	765,119,759
		補正予算(b)	0	3,275,653,664	870,882,730	135,871,436	
		繰越し等(c)	0	-271,583,438	688,691,501	430,088,667	
		合計(a+b+c)	113,178,369	3,141,284,354	2,339,401,629	1,329,650,007	
	執行額(千円、d)		74,292,907	3,088,689,365	2,327,870,512	907,374,448	
執行率(%、d/(a+b+c))		65.6%	98.3%	99.5%	68.2%		

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)	施政方針演説等の名称		年月日	関係部分(概要・記載箇所)
	第204回国会における菅内閣総理大臣施政方針演説		令和3年1月18日	(暮らしと雇用を守る) 雇用調整助成金について、これまで対象とされていなかったパートや非常勤の方々に、月額15,000円を支給する特例を来月末まで延長します。緊急事態宣言に伴い、大企業にも特例を拡大します。
	第204回国会 衆議院厚生労働委員会 厚生労働大臣及び働き方改革担当大臣所信表明演説		令和3年3月5日	(感染症対策等) 同時に、感染症が社会経済活動に様々な影響を及ぼす中、現下の厳しさがみられる雇用情勢と、労働市場の変化の双方に対応した機動的な雇用政策を実施していくことが重要です。新設した産業雇用安定助成金による在籍型出向への支援や、新たな分野への円滑な労働移動支援……にも取り組んでまいります。また、引き続き雇用調整助成金制度の適切な運用に努めてまいります。
	第208回国会 衆議院厚生労働委員会 厚生労働大臣所信表明演説		令和4年2月25日	また、雇用調整助成金等の適切な運用による雇用維持……にも取り組んでまいります。

達成目標1について		地方公共団体による産業政策と一体となった雇用創出の取組を支援する等により、地域における安定した雇用の創出等を進める。								
測定指標	指標1 地域活性化雇用創造プロジェクト事業を利用した求職者の正社員就職件数及び事業を利用した事業所における正社員等雇入れ数(アウトカム)	指標の選定理由	国や都道府県の施策との連携を図りつつ、魅力ある雇用機会の確保や企業ニーズに合った人材育成、就職促進等の地域雇用の課題への対応に取り組む都道府県を支援する本事業は、地域における良質な雇用の創出・確保の推進に資するため、当該事業における正社員就職件数等を指標として設定した。							
		目標値(水準・目標年度)の設定の根拠	各地域の事業実施による正社員等雇入れ数は、地域雇用の現状や課題、地域の関係者の意見、費用対効果等を勘案し事業実施地域が提案したものを、外部の有識者で構成される評価・選定委員会において妥当性を判断した上で設定した。 ※令和4年度の目標値は、事前分析表では事業開始時の企画提案書に記載されているアウトカム目標の(6,457人)を記載していたが、本事業は、毎年、事業実施地域に事業状況を報告させ、進捗が悪い県(アウトカム目標の2/3に到達していない事業がある県)に事業の見直しをさせているところ、当該見直しの結果を踏まえアウトカムの目標値を6,256人に修正した。							
		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30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和4年度	○	◎
		-	3,257人	4,477人	5,351人	6,761人	6,256人	6,256人		
	6,676人	8,688人	9,475人	12,105人	10,473人					

達成目標2について		中小企業事業主等を対象とした雇用管理改善等の取組支援により、職場定着を促進させ、人材不足の解消を図る。								
測定指標	指標2 人材確保等支援助成金に係る中小企業団体助成コースの支給を受けた事業協同組合等の構成中小企業者の本事業終了時における求人充足率(アウトカム)	指標の選定理由	施策目標の達成手段である人材確保等支援助成金の目標が達成されているかを測定することが、施策目標の達成状況を測定するために妥当であるため。							
		目標値(水準・目標年度)の設定の根拠	本助成金(中小企業団体助成コース)の活用により、構成中小企業者の労働環境の向上が図られ、人材の確保が促進されていることを確認するため、本助成金の支給を受けた事業協同組合等の構成中小企業者における本事業終了時の常用労働者に関する求人充足率の平均がハローワークにおける求人充足率(令和元年度13.3%、令和2年度14.0%、令和3年度12.9%)を一定程度超えることを目標に、直近の充足率や有効求人倍率の上昇傾向も考慮した。 (参考)直近の実績値(R4年度)は、分母:事業協同組合等の構成員である中小企業者の求人数(177人)、分子:求人充足数(98人)から算出している。							
		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30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和4年度	○	×
		-	35.0%	35.0%	35.0%	35.0%	70.0%	70.0%		
	68.8%	77.1%	76.0%	72.3%	55.4%					

測定指標	<p>指標3 【令和3年度】 人材確保等支援助成金に係る 外国人労働者就労環境整備助成コースの支給を受けた事業主の事業所における令和4年4月末時点の外国人労働者の定着率(アウトカム)</p> <p>【令和4年度以降】 人材確保等支援助成金に係る 外国人労働者就労環境整備助成コースの支給を受けた事業主の事業所における支給後6か月後の外国人労働者の定着率(アウトカム)</p> <p>※ただし、外国人労働者が2人以上10人以下の場合は、外国人労働者離職者数が1人以下であること</p>	指標の選定理由	<p>施策目標の達成手段である人材確保等支援助成金の目標が達成されているかを測定することが、施策目標の達成状況を測定するために妥当であるため。</p>						主要な指標	達成	
		目標値(水準・目標年度)の設定の根拠	<p>・ 本助成金(外国人労働者就労環境整備助成コース)の活用により事業所における外国人労働者の定着が図られたかを確認するため、外国人労働者の定着率を目標とする。なお、他コースについて設定されている目標を考慮すれば、本来「支給後6か月後」の定着率を目標とすることが適当であるものの、令和3年度中の支給決定は最速でも令和4年2月以降となり評価までの期間が6か月に満たないことから、令和3年度については「令和4年4月末時点」の定着率を目標としている。</p> <p>・ 目標値については、外国人労働者の離職率や支給決定後3か月以内の定着状況であること等を踏まえて設定した。令和4年度以降については準準化して「支給後6か月後」の定着率を目標として設定した。</p>								
		基準値	年度ごとの目標値					目標値			○
			年度ごとの実績値								
		-	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	令和4年度			
-	-	-	-	90.0%	90.0%	90.0%					
	-	-	-	-	100%						
【参考】指標 人材確保等支援助成金に係る中小企業団体助成コースの支給を受けた事業協同組合等の構成中小企業者の本事業終了時における求人充足数	実績値										
	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						
	424	848	672	596	98						

達成目標3について 人材不足分野の事業主を対象とした雇用管理改善等の取組支援により、職場定着を高めるとともに、人材の確保を進める。介護事業所において雇用管理に責任を有する者を対象に、雇用管理全般について講習を実施することにより、雇用管理責任者選任の働きかけを行う。

測定指標	<p>指標4 人材確保等支援助成金に係る 介護福祉機器助成コースの支給を受けた事業主の事業所における支給後6か月後の労働者の定着率(アウトカム)</p>	指標の選定理由	<p>施策目標の達成手段である人材確保等支援助成金の目標が達成されているかを測定することが、施策目標の達成状況を測定するために妥当であるため。</p> <p>(補足) ●労働者単位の定着率 数式: 右の介護労働者数のうち、助成金の支給決定日の6ヶ月後の当日の属する月の末日時点で在籍している介護労働者数/機器を導入した日の属する月の前月末に在籍していた介護労働者数</p> <p>●事業者単位の定着率 数式: 1 (ア)右の人数のうち、助成金の支給決定日の6か月後の当日の属する月の末日時点で在籍している介護労働者の人数/(イ)機器導入日の前日に在籍していた介護労働者の人数 =支給決定日の6か月後の当日の属する月の末日時点定着率(①)</p> <p>数式: 2 (ウ)右の人数のうち、(ア)の1年前時点で在籍していた介護労働者の人数/(エ)機器導入日の前日の1年前の同じ月・日に在籍していた介護労働者の人数 =支給決定日の6か月後の当日の属する月の末日時点定着率の前年同期の定着率(②)</p> <p>3 ①の割合と②の割合を比較し、①の割合が高かった場合「改善」</p> <p>・ 令和元年度までは、助成金コースの活用により雇用管理の改善や離職率の改善が図られたかを確認するため、労働者単位の定着率を目標としてきたが、人材確保・定着の観点から、前年比で見て事業所全体の離職防止等を進めることが重要と考え、令和2年度については、定着率の測定を労働者単位から事業所単位に変更したところである。</p> <p>・ しかしながら、事業所単位で目標の達成度を測定したところ、新型コロナウイルスの影響など事業所起因以外の理由でやむを得ず離職する労働者がいたと考えられ、結果として令和2年度の目標が大幅に未達成となったところ。</p> <p>・ このことから、令和3年度については、定着率の測定を再び事業所単位から労働者単位へ戻した。ただし、定着率の目標値は、実績値の平均値等を考慮して90%と設定している。</p>						主要な指標	達成	
		目標値(水準・目標年度)の設定の根拠	目標設定にあたり、過去3年の実績を踏まえ設定。								
		基準値	年度ごとの目標値					目標値			○
			年度ごとの実績値								
		-	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	令和4年度			
-	93.9%	93.9%	80.0%	90.0%	90.0%	90%					
	91.0%	92.2%	35.1%	91.0%	90.5%						
指標5 人材確保等支援助成金の「雇用管理制度助成コース(建設分野)」及び「若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース(建設分野)」(※)の支給を受けた中小建設事業主の事業所における支給後6ヶ月後の労働者の定着率(アウトカム)	指標の選定理由	<p>施策目標の達成手段である建設事業主等に対する助成金の目標が達成されているかを測定することが、施策目標の達成状況を測定するために妥当であるため。</p>						主要な指標	達成		
目標値(水準・目標年度)の設定の根拠	<p>本助成金により中小建設事業主の事業所における雇用の安定等が向上したことを客観的に把握する観点から、本助成金の支給を受けた中小建設事業主の事業所における支給後6ヶ月後の定着率を過去3カ年の実績の平均を踏まえ95%以上と設定する。</p> <p>(参考)直近の実績値(R4年度)は、「分母:助成金の対象となった事業または制度の開始時点の調査対象事業所が直接雇用する雇用保険一般被保険者の数(1,948人)」、「分子:分母(1,948人)から本助成金の支給決定後6ヶ月の間に調査対象事業所を離職した数(55人)を差し引いた数」から算出している。</p>										
基準値	年度ごとの目標値					目標値	○				
	年度ごとの実績値										
-	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	令和4年度					
-	95%	95%	96%	96%	95%	95%					
	97.1%	94.9%	96.1%	94.7%	97.3%						

測定指標

<p>指標6 雇用管理責任者を選任している介護分野の事業所の割合 (アウトカム)</p>	指標の選定理由	雇用管理責任者を選任していない介護事業所より、雇用管理責任者を選任している介護事業所の離職率の方が低い傾向にあるとともに、雇用管理改善の各種と取組を実施している割合も高い。							
	目標値(水準・目標年度)の設定の根拠	計画目標策定にあたり、(公財)介護労働安定センターが実施している「介護労働実態調査」の結果を参考に、過去の実績を踏まえ平成27年度に目標を50%と設定したところ。令和8年度までの計画目標を策定するに当たり、同様に上記理由で実績を踏まえて50%と設定したところ。							
	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	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和8年度		×
	-	50%	50%	50%	50%	50%	50%		
	44.7%	40.8%	37.9%	24.2%	29.2%				
<p>指標7 雇用管理責任者講習の受講を契機として雇用管理責任者を選任した事業所の割合 (アウトカム)</p>	指標の選定理由	介護事業所における適切な雇用管理改善、労働者のメンタルヘルス対策などの介護分野の特徴を踏まえてた対応など、介護事業所の魅力ある職場づくりのために必要な知識やノウハウの取得を促すための雇用管理責任者講習を実施しており、同講習の受講を契機として、実際に雇用管理責任者が事業所に配置されることが望ましいため、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	計画目標策定にあたり、過去の実績を踏まえ平成27年度に目標を80%と設定したところ。令和8年度までの計画目標を策定するに当たり、同様に上記理由で実績を踏まえて80%と設定したところ。							
	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	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和8年度		○
	-	80%	80%	80%	80%	80%	80%		
	91.1%	83.4%	86.0%	85.7%	85.1%				
<p>【参考】指標8 介護労働者の採用率</p>	実績値								
		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			
	介護労働者の採用率	18.7%	18.2%	16.2%	15.2%	16.2%			
	全産業平均	15.4%	16.7%	13.9%	14.0%	15.2%			
<p>【参考】指標9 介護労働者の離職率(全産業平均との比較)</p>	実績値								
		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			
	介護労働者の離職率	15.4%	15.4%	14.9%	14.3%	14.4%			
	全産業平均	14.6%	15.6%	14.2%	13.9%	15.0%			
<p>【参考】指標10 雇用管理責任者講習に関する実施状況</p>	実績値								
		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			
	受講事業所数	-	6,120事業所	4,138事業所	5,959事業所	5,795事業所			
	受講者数	-	6,837人	4,667人	7,092人	6,513人			

【参考】指標15 雇用調整助成金の延べ支給 決定件数	実績値							
	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			
	5,919件	6,401件	2,967,401件	3,126,547件	1,788,694件			
【参考】指標16 産業雇用安定助成金の出向 計画届受理件数(労働者 ベース)	実績値							
	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			
				12,814人	4,440人(速 報値)			

※ 令和4年度から令和8年度は第5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	<p>第14回政策評価に関する有識者会議労働ワーキンググループ(令和5年8月4日開催)で議論いただいたところ、以下のご意見があり、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。</p> <p>【達成目標1の指標について】</p> <p>① 地域活性化雇用創造プロジェクトについて、事業実施地域別の実績値、達成度を参考指標などで示すことはできないか。進捗が悪い県については要因分析し、それに応じた施策を更に検討すべきではないか。このような、地域別の達成度の相違をいかに考慮し施策の向上につなげるかという観点からの達成度の評価も今後可能であれば検討してはどうか。</p> <p>⇒ 実施地域ごとの進捗状況については事業年度ごとに把握しているところである。進捗状況が悪い地域については、要因分析を行った上で、それに応じた事業内容の見直し案を提出させ、その内容について、第三者委員会に諮問の上承認しているため、ご指摘のとおり対応している。実施地域ごとの実績値、達成度を示すことについては、政策評価はあくまでも政策の評価であり、地域ごとの実施状況を評価するものではないためなじまないと考えているが、一方でご指摘の地域別の達成度の相違を考慮して施策の向上につなげるという点については、大変重要であると認識しており、引き続き、上記のとおり、地域別の要因分析を踏まえ、事業全体の施策の向上につなげてまいりたい。</p>
	<p>【達成目標2の指標2について】</p> <p>② 指標2について、人手不足が強まりなどを理由として、今後の目標値を据え置くということであれば、「効率性の評価」における「令和4年度を除き実績も目標を大幅に上回っている」との書きぶりは見直すべきではないか。この書きぶりだと、単年度を除き実績が良いなら目標引き上げが適切なように思える。</p> <p>⇒ ご指摘を踏まえ、「本指標である求人充足率は一般的なハローワークでの求人充足率を大きく上回っている」へと修正し、「令和4年度を除き実績も目標を大幅に上回っている」との記載及び「(令和4年度においては目標値を達成しなかった理由は「有効性の評価」及び「現状分析」にて記載済み。)」との記載を削除した。</p>
	<p>【達成目標2の指標2について】</p> <p>③ 求人充足率を指標としているが、求人充足数の実数を把握して、その増加率も指標に加えてはどうか。</p> <p>⇒ 本助成金の助成対象とする事業協同組合等の、構成中小企業者の募集する求人数によって、毎年度の求人充足数が変動することが想定されるため、測定指標にはなじまないと考えるが、ご指摘を踏まえ、「人材確保等支援助成金に係る中小企業団体助成コースの支給を受けた事業協同組合等の構成中小企業者の本事業終了時における求人充足数」を参考指標として記載することとする。</p>
	<p>【達成目標3の指標6について】</p> <p>④ 目標値を達成するには、雇用管理責任者講習の受講者数の増加や、雇用管理責任者を選任することの事業所にとってのメリットのPRやインセンティブの付与に取り組んでいく必要がある。選任の義務化も含めて検討いただきたい。</p> <p>⇒ 雇用管理責任者の選任については、介護労働安定センターによる雇用管理相談援助のための事業所訪問の機会等、これまで様々な機会と捉え、事業所への周知・勧奨に努めてきたところであるが、今後、労働局及びハローワークにおいても、雇用管理責任者講習の受講者数の増加や、これまで以上に選任することのメリットのPR等に工夫して取り組み、選任の勧奨等を推進してまいりたい。なお、選任の義務化については中期的な検討課題とさせていただきます。</p>
	<p>【達成目標4の指標13について】</p> <p>⑤ 中途採用等支援助成金は意義のある助成金であり、目標未達の理由をもう少し丁寧に見て、それを踏まえた取組を強化していただきたい。</p> <p>⇒ 目標未達の原因は、ウィズコロナ・アフターコロナを見据えて段階的に事業活動が再開され、再び人手不足となっていること等により、中途採用計画の認定を受けた事業主が労働者の雇い入れに至らなかったことと考えている。これを踏まえ、令和5年7月下旬に、中途採用計画を提出している事業主に対し、助成金部門と求人部門及び職業紹介部門が連携して求人充足支援等のフォローアップを行うこと等を指示する内容の通知を都道府県労働局あてに発出した。</p>
<p>【施策目標の在り方について】</p> <p>⑥ 労働余剰の時代から人手不足の時代に移行する中、マッチングの改善や向上を踏まえた施策目標の在り方を検討いただきたい。</p> <p>⇒ ご指摘を踏まえ、施策目標の見直しについて今後検討してまいりたい。</p>	

目標達成度合いの測定結果	(各行政機関共通区分)④【進展が大きくない】
	(判定結果) B【達成に向けて進展あり】
	<p>【達成目標1 地域における安定した雇用の創出等】</p> <p>・ 指標1(地域活性化雇用創造プロジェクト事業を利用した求職者の正社員就職件数及び事業を利用した事業所における正社員等雇入れ数)について、令和4年度の目標達成率は167.4%であり指標の達成状況としては「◎」(目標を大幅に上回る)と判断した。</p>

総合判定

【達成目標2 中小企業事業主等を対象とした雇用管理改善等の取組支援】

- ・ 指標2については、令和4年度において、人材確保等支援助成金に係る中小企業団体助成コースの支給を受けた事業協同組合等の構成中小企業者の本事業終了時における求人充足率を70%とするよう目標を設定していたが、令和4年度実績は55.4%であり、目標に対する達成度合いは79.1%(<80%)であることから、指標の達成状況としては「×」(未達成)と判断した。
 - ・ 指標3については、事業主による外国人労働者の職場定着に対する雇用管理改善の取組を支援し、取組後1年後の定着率を満たす場合に、経費の一部に対して助成金の支給を行う事業であり、指標3は、助成金支給後さらに6か月後の定着率の目標を見るものである。令和4年度については、当該年度に支給決定した事業主に雇用される外国人労働者が対象となり、対象事業主の事業所においては、6か月後も外国人労働者の離職はなかったため、表記のとおり目標を達成している。
- 今後も引き続き、雇用管理改善等の取組支援のために、更なる利用促進等を図っていくことが必要である。

【達成目標3 人材不足分野の事業主を対象とした雇用管理改善等の取組支援】

- ・ 指標4、指標5及び指標7については、令和4年度の目標値を達成している。
- ・ 指標6の雇用管理責任者を選任している介護分野の事業所の割合は29.2%であり、令和4年度の目標値に対する達成度合いは58.4%(<80%)であることから、令和4年度の達成度は「×」と判断した。

【達成目標4 労働者の転職・再就職支援、出向・移籍支援の強化等／休業等による雇用維持の支援】

- ・ 指標11、指標12及び指標14については、令和4年度の目標を達成している。
- ・ 指標13については、令和4年度において、前年度に中途採用等支援助成金(中途採用拡大コース)に係る中途採用計画の届出を行った事業所のうち、実際に中途採用の拡大を図った事業所の割合を53.7%とする目標を設定していたが、実績が想定を下回り、中途採用等目標を達成できなかった。

【総括】

- ・ 主要な指標(5指標)のうち、「◎」が1指標(指標1)、「○」が3指標(指標4及び指標5、指標12)、「×」が1指標(指標2)となった。主要な指標以外の指標の達成状況は「○」が4指標(指標3、指標7、指標11、指標14)、「×」が2指標(指標6、指標13)となった。
- ・ 主要な指標である指標2「人材確保等支援助成金に係る中小企業団体助成コースの支給を受けた事業協同組合等の構成中小企業者の本事業終了時における求人充足率」の達成状況が「×」となったものの、これは、コロナ禍が収束に向かってきた中で、本格的な人口減少による労働供給制約によって、有効求人倍率が回復したことにより、一部業種では深刻な人手不足が発生したことが影響していること、また、残りの主要な指標は全て「◎」又は「○」となっていること、主要な指標以外の指標の半数以上が「○」であることを踏まえ、目標達成に向けて進展があると認められ、現行の取組を継続した場合目標を達成する見込みがないとまではいえないことから、判定結果は④【進展が大きくない】であり、B【達成に向けて進展あり】とした。

(有効性の評価)

【達成目標1 地域における安定した雇用の創出等】

- ・ 指標1については、目標を大幅に上回っていることから、地域活性化雇用創造プロジェクト事業については有効に機能していると評価できる。目標値については、外部の有識者で構成される評価・選定委員会で承認されているところであるが、一部都道府県のプロジェクトが好調であることが目標値を大幅に上回っている理由と考えられる。

【達成目標2 中小企業事業主等を対象とした雇用管理改善等の取組支援】

- ・ 指標2については、令和4年度は未達成となったが、その要因として、コロナ禍が収束に向かってきた中で、本格的な人口減少による労働供給制約によって有効求人倍率が回復したことにより、一部業種では深刻な人手不足が発生したことが影響している。また、令和4年度に本コースの支給を受けた一部の事業協同組合(宿泊業)については、有効求人倍率が高く人手不足が深刻な地域に所在していること、また、宿泊業は勤務形態(休日や就業時間や休憩時間)が特殊であったため求職者から敬遠されたことから、コロナ禍の収束による影響とも相まって求人充足率が大幅に低くなり、助成金全体でも目標とする求人充足率を下回ることとなったと考えられる。
- ・ 一方で、事業に取り組んだ事業協同組合等の求人充足率については、一般的なハローワークでの求人充足率である11.7%(令和4年度)を大きく上回る55.4%となっており、助成事業の実施は中小企業の人材不足解消に寄与していると評価できる。
- ・ 指標3については、事業主による雇用管理改善等の取組により職場定着が図られ、令和4年度は定着率の目標値を達成したことから、助成事業の実施は有効に機能していると評価できる。

【達成目標3 人材不足分野の事業主を対象とした雇用管理改善等の取組支援】

- ・ 指標4の人材確保等支援助成金(介護福祉機器助成コース)の支給を受けた事業主の事業所における支給後6か月後の労働者の定着率は、令和4年度の目標値の90%を達成していることから、人材不足分野の職場定着を高め、魅力ある職場づくりに有効に機能していると評価できる。
- ・ 指標5については、支給後6ヶ月後の労働者の定着率の目標が達成されていることから、本助成金を支給された中小建設事業主の事業所において雇用の安定がはかられていると評価できる。
- ・ 指標6の雇用管理責任者を選任している介護分野の事業所の割合は29.2%と令和4年度の目標値を達成していないが、前年度と比較し約5ポイント程度の増加となっており、今後も引き続き令和8年度の目標達成に向けて着実に取り組んでいく。なお、【参考】指標10の雇用管理責任者講習の受講者数が令和2年度以降増加傾向にあることを踏まえると、雇用管理責任者選任の働きかけを行う取組支援が着実に進んでいると評価できる。
- ・ 指標7の雇用管理責任者講習の受講を契機として雇用管理責任者を選任した事業所の割合は、令和4年度の目標値であった80%を達成していることから、雇用管理責任者選任の働きかけを行う取組支援が有効に機能し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

【達成目標4 労働者の転職・再就職支援、出向・移籍支援の強化等／休業等による雇用維持の支援】

・指標11については、平成30年度～令和4年度の間、毎年度目標値を達成していることから、労働移動支援助成金（再就職支援コース）による事業主への助成により、再就職援助計画対象者等に対する早期再就職支援が有効に機能していると評価できる。

・指標12については、令和4年度は目標を達成していることから、労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）による再就職援助計画対象者等に対する早期に安定した再就職を実現するための支援が有効に機能していると評価できる。

・指標13については、目標を達成できなかった。要因としては、ウィズコロナ・アフターコロナを見据えて段階的に事業活動が再開され、再び人手不足となっていること等により計画とおりの中途採用の拡大が図られず要件を満たさなかった等により、中途採用計画の認定を受けた事業主が労働者の雇い入れに至らなかったものと分析する。

・指標14については、令和4年度は目標を達成していることから、成長戦略フォローアップ工程表のKPIが転職入職率とされている施策等の実施により産業構造の変化を踏まえた労働移動が円滑に進んでいると評価できる。

(効率性の評価)

【達成目標1 地域における安定した雇用の創出等】

・指標1について、毎年度、事業実施状況を報告させており、目標値を達成できなかった都道府県に関しては、事業の見直し案を提出させ、第三者委員会の審査を経て事業内容の見直しを行っていることから、効率的に事業が実施されていると評価できる。

【達成目標2 中小企業事業主等を対象とした雇用管理改善等の取組支援】

・指標2については、平成30年度以降、執行額が概ね一定の額を推移しているにも関わらず、本指標である求人充足率は一般的なハローワークでの求人充足率を大きく上回っていることから、効率的に事業が実施されていると評価できる。

・指標3については、令和3年度から予算額を85百万円削減しており、令和4年度の目標値は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。

【達成目標3 人材不足分野の事業主を対象とした雇用管理改善等の取組支援】

・指標4の人材確保等支援助成金（介護福祉機器助成コース）の支給について、雇用対策と職業紹介を一体として実施している各都道府県労働局にて実施しているところ、当該助成金の活用を機に、その他の各種助成金活用の案内や求人に関する助言等に繋げる事ができることから、雇用対策、助成金、職業紹介の政策効果もそれぞれ高めるものと考えられるため、効率的な取り組みが行われているものと評価できる。

・指標5については、過剰な助成にならないよう、支給額において経費の上限額等を定めており、効率的な取組が行われていると評価できる。

・指標6及び7の雇用管理責任者の選任について、【参考】指標10の雇用管理責任者講習の実施方法としてe-ラーニングを進めるなど、受講者が参加しやすいよう見直しを行っており、効率的に事業が実施されていると評価できる。

【達成目標4 労働者の転職・再就職支援、出向・移籍支援の強化等／休業等による雇用維持の支援】

・指標11については、支給対象者である再就職援助計画対象者等の状況を踏まえて毎年度予算を見直しているところ、毎年度目標値を達成していることから効率的に実施していると評価できる。

・指標12については、令和3年度から令和4年度にかけて約9億円削減している中で、目標値を達成していることから効率的に実施していると評価できる。

・指標13については、毎年度、執行実績を勘案した予算規模の見直しを行っており、効率的に事業が実施されていると評価できる。

・指標14については、目標値を達成していることから効率的に実施していると評価できる。なお、本指標は単独の事業等によるものではなく、複数の要因によって実績値が上下するものである。

(現状分析)

【達成目標1 地域における安定した雇用の創出等】

・指標1については過去5年にわたり、事業による雇用者増加数の実績値が目標値を上回っている。地域における良質な雇用の創出・確保の推進に取り組む都道府県を支援する本事業について、今後も適切に運営を行う。

なお、当該事業の目標値は、外部の有識者で構成される評価・選定委員会において妥当性を判断されており、適切と考えている。一方で過去の達成率は高いことから、令和6年度以降の事業採択の際には、事業提案を行う都道府県に対して、目標値の設定についてこれまで以上の精査を促すとともに、評価・選定委員会には目標超過であることを示し、これまでの目標達成状況を踏まえ、目標値の妥当性を検討いただくよう依頼する。

【達成目標2 中小企業事業主等を対象とした雇用管理改善等の取組支援】

・指標2については、令和4年度実績値は、コロナ禍の収束に伴う有効求人倍率の回復による人手不足の発生及び一部の事業協同組合（宿泊業）の地理的要因及び宿泊業という業界における構造的な要因により、目標値を達成できなかったと考えている。一方で、令和3年度までは、目標値を達成し求人充足率も70%程度を推移していることから、引き続き中小企業者における労働力確保及び職場への定着につながる雇用管理の改善に資する事業であると評価し取り組んでいく。なお、目標値については、令和4年度の結果のみをもって見直しの要否までを判断することは困難である。

・指標3の対象事業については、外国人特有の事情に配慮した雇用管理改善の取組を促進することを目的としており、外国人を雇用する事業主による活用が見込まれる事業であるが、計画から支給決定までに2年程度の期間を要する助成事業であることに加え、令和2年度の創設以来新型コロナウイルス感染症の影響下にあり、多くの事業所においては労働者の雇用維持が優先され、外国人労働者の雇用管理改善に取り組むことが困難な状況であったことから、令和3年度は支給実績がなく、令和4年度も支給実績及び予算額執行率は低調だった。

しかしながら、当助成金事業を活用した事業主においては、外国人労働者の雇用管理改善による職場定着の効果が見られ、測定指標の目標値を達成していることから、引き続き周知広報を通じて当助成事業の利用促進を行っている。

	<p>【達成目標3 人材不足分野の事業主を対象とした雇用管理改善等の取組支援】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 指標4及び指標5のいずれも、目標とした定着率を達成しており助成事業を通じた雇用管理改善の効果ができていると評価できる。 ・ 指標4の人材確保等支援助成金(介護福祉機器助成コース)について、目標値を達成しているため、引き続き人材不足分野の職場定着を高め、魅力ある職場づくりを進めるため、助成金の周知広報等も含め着実に実施していく必要がある。 ・ 指標5については、一部目標にわずかに届かない年度があるものの、いずれの年度も高い実績が得られており、令和4年度については目標を達成していることから、目標に向けた取組が進展している。 ・ 指標6の雇用管理責任者を選任している介護分野の事業所の割合は29.2%と令和4年度の目標値を達成していないものの、前年度と比較し約5ポイント程度の増加となっている。今後とも令和8年度の目標達成に向けて、引き続き雇用管理責任者の必要性の周知広報及び雇用管理責任者講習等を着実に実施していく必要がある。 ・ 指標7の雇用管理責任者講習の受講を契機として雇用管理責任者を選任した事業所の割合について、目標値を達成しているため、引き続き雇用管理責任者の必要性の周知広報及び雇用管理責任者講習等を着実に実施していく必要がある。 <p>【達成目標4 労働者の転職・再就職支援、出向・移籍支援の強化等/休業等による雇用維持の支援】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 達成目標4に係る指標は、指標13を除き全て目標値を達成しており、労働移動の円滑化が図られていると評価できる。 ・ 指標11については、再就職援助計画対象労働者等の状況に影響を受けるにもかかわらず、毎年度目標を達成していることから、現行の取組が着実に成果を上げていると考えられるため、今後も、離職を余儀なくされた労働者等の円滑な再就職を支援するため、引き続き早期再就職の割合の増加に向けた施策を進めていくことが必要である。なお、実績値のうち「製造業」については、令和3年度は最も人数の多かった当該業種の人数を記載したが、令和4年度は1人であり、全体への影響はなく、指標として参考になるものではないと考える。 ・ 指標12については、令和4年度は目標を達成していることから、現行の取組が着実に成果を上げていると考えられるため、引き続き定着率の割合の増加に向けた施策を進めていくことが必要である。 ・ 指標13については、令和4年度実績値は、ウィズコロナ・アフターコロナを見据えて段階的に事業活動が再開され、再び人手不足となっていること等の要因から、中途採用計画の達成割合が目標を達成できなかったところ。今後は、ハローワークにおいて中途採用計画を提出した事業主の求人への支援を行うこと等、運用の見直しを行うことにより改善を図るものとする。 ・ 指標14については、令和4年度は、目標を達成していることから、現行の取組が着実に成果を上げていると考えられるため、引き続き転職入職率の割合の増加に向けた施策を進めていくことが必要である。
<p>次期目標等への 反映の方向性</p>	<p>(施策及び測定指標の見直しについて)</p> <p>【達成目標1 地域における安定した雇用の創出等】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 指標1については順調に推移していることから、事業提案を行う都道府県や評価・選定委員会に対して目標値が妥当なものとなるよう働きかけを行うとともに、引き続き目標達成を目指していく。 <p>【達成目標2 中小企業事業主等を対象とした雇用管理改善等の取組支援】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 指標2については、令和4年度において目標値を達成しなかったものの、令和3年度までは、目標値を達成し求人充足率も70%程度を推移していることから、今回の結果のみをもって見直しの要否までを判断することは困難である。そのため、引き続き前年度同様に、本助成金の支給を受けた事業協同組合等の構成中小企業者における本事業終了時の常用労働者に関する求人充足率70%に設定し、目標達成を目指していく。 ・ 指標3については、令和4年度の実績値は目標値を達成しているところであるため、引き続き目標達成を目指していく。 <p>【達成目標3 人材不足分野の事業主を対象とした雇用管理改善等の取組支援】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 指標4の人材確保等支援助成金(介護福祉機器助成コース)及び指標7の雇用管理責任者講習の受講を契機として雇用管理責任者を選任した事業所の割合については、順調に推移していることから、引き続き、助成金の周知広報等も実施しながら、目標達成を目指していく。 ・ 指標5については、状況を踏まえた目標を設定した上で、引き続き目標達成を目指していく。 ・ 指標6の雇用管理責任者を選任している介護分野の事業所の割合については、引き続き、雇用管理責任者の必要性の周知広報及び雇用管理責任者講習等を着実に実施し、令和8年度までの計画目標の50%の達成を目指していく。 ・ 指標7についても、引き続き、雇用管理責任者の必要性の周知広報及び雇用管理責任者講習等を着実に実施し、令和8年度までの計画目標の80%の実績を確保していく。 <p>【達成目標4 労働者の転職・再就職支援、出向・移籍支援の強化等/休業等による雇用維持の支援】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 指標11から指標12及び指標14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。なお、指標11の実績値のうち「製造業」については、今後指標として記載しないこととする。 ・ 指標13については、ハローワークにおいて中途採用計画を提出した事業主の求人への支援を行うこと等、助成金の運用の見直しを行うことにより改善を図り、目標達成を目指す。

<p>参考・関連資料等</p>	<p>指標2: 関連事業の行政事業レビューシート URL: https://www.mhlw.go.jp/jigyo_shiwake/gyousei_review_sheet/2022/2021_5-2-1.html 指標3: 関連事業の行政事業レビューシート URL: https://www.mhlw.go.jp/jigyo_shiwake/gyousei_review_sheet/2022/2021_5-2-1.html 指標5: 関連事業の行政事業レビューシート URL: https://www.mhlw.go.jp/jigyo_shiwake/gyousei_review_sheet/2022/2021_5-2-1.html 中の609番 指標11及び指標12: 関連事業の行政事業レビューシート URL: https://www.mhlw.go.jp/jigyo_shiwake/gyousei_review_sheet/2022/2021_5-2-1.html 中の593番 指標13: 関連事業の行政事業レビューシート URL: https://www.mhlw.go.jp/jigyo_shiwake/gyousei_review_sheet/2022/2021_5-2-1.html 中の615番</p>
-----------------	--

担当部局名	職業安定局	作成責任者名	雇用開発企画課長 佐々木 菜々子 雇用保険課長 尾田 進 地域雇用対策課長 福岡 洋志 労働移動支援室長 柴田 栄二郎 建設・港湾対策室長 島田 博和 人材確保支援総合企 画室長 井上 英明 外国人雇用対策課長 川口 俊徳	政策評価実施時期	令和5年8月
-------	-------	--------	---	----------	--------