

## 2016年度 職業安定分科会における年度目標の評価について（案）

2016年度の目標として職業安定分科会において設定した年度目標について、当該分科会が実施した評価の結果は、概ね以下のとおりである。

### 1. ハローワークにおける職業紹介・人材確保等

#### ① ハローワーク求職者の就職率について

2016年度の就職率は31.3%であり、前年度実績は上回ったものの、目標の32.4%を下回った。

雇用情勢が着実に改善する中で、新規求職者数は減少している。また、長期に渡る雇用情勢の改善の中で、就職するにあたり制約等が多い求職者の割合が相対的に高くなる傾向にあり、結果として就職までに時間がかかり、就職率を押し下げることになった。

引き続き、ハローワークの基本業務の徹底に取り組むとともに、個々の求職者の状況等に応じたきめ細かな就職支援、ハローワークと訓練実施機関の連携による就職支援や公的職業訓練の修了者に対する担当者制の就職支援などを一層推進し、就職率を高めていく必要がある。

#### ② ハローワーク求人の充足率について

2016年度の実績は16.7%であり、目標の18.3%を下回った。

雇用情勢が着実に改善する中で、新規求人数が増加し、新規求職者数が減少した影響により、求人充足率が低下することとなり、目標を下回った。そのため、未充足求人に対するフォローアップ等求人者サービスの一層の強化に取り組んでいく必要がある。

#### ③ ハローワークにおける正社員求人数について

2016年度の正社員求人数は4,656,832人であり、目標の4,250,000人を上回った。

雇用情勢が着実に改善する中で、求人開拓について、求人の「量」の確保から正社員求人の確保を含む求人充足を意識した求人の「質」の確保へと重点の転換を図った結果、目標を上回る実績となった。

④ ハローワークにおける正社員就職件数について

2016年度の正社員就職件数は788,904件であり、目標の870,000件を下回った。

正社員就職を希望する者に担当者制の支援を行う等により、求職者の応募機会の拡大に努めたが、求職者数自体の減少（対前年度比5.8%減）が続いており、正社員就職者数の実績が伸び悩んだ。

⑤⑥ 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）について

2016年度の重点支援対象者数の実績は76,001人であり、目標73,600人以上を上回った。また、重点支援対象者の就職率の実績は92.4%と目標88.5%以上を達成しており、適正な事業運営がなされている。引き続き適正な事業運営に努める。

⑦ 雇用保険受給者の早期再就職割合について

2016年度の雇用保険受給者の早期再就職割合は36.2%であり、目標の36.6%を下回った。

長期に渡る雇用情勢の改善の中で、就職するにあたり、制約等が多い求職者の割合が相対的に高くなる傾向にあり、結果として早期再就職に至らず、就職率を押し下げることになった。このため、これらの者の就職促進に向け、認定手続後の相談窓口への誘導強化や、個別支援等のきめ細かな支援サービスの実施に取り組んでいく必要がある。

⑧⑨ 就職支援プログラム事業（開始件数、就職率）について

2016年度の開始件数の実績は約10.0万件であり、目標の9.4万件を上回った。また、就職率の実績は85.5%であり目標の83.0%以上を上回った。

就職支援ナビゲーターによるきめ細かな支援を実施した結果、開始件数及び就職率ともに目標を上回る実績となった。

⑩ 求職者支援制度による職業訓練（基礎コース終了3か月後の就職率、実践コース終了3か月後の就職率）について

2016年度4月1日から2016年9月末までに終了した訓練コースの修了3か月後の実績については、基礎コースは58.8%であり、また、実践コースは62.6%であり、基礎コース及び実践コースともに目標を上回った。当該実績は年度前半に終了したコースの値であるが、2015年度の実績の傾向を踏ま

えると年度実績も目標の水準を上回ることが期待できる。

ハローワークにおける職業紹介等については、大半は目標を達成したものの、就職率・求人充足率等については目標を下回る実績となった。

このため、引き続き、求職者へきめ細かな就職支援を行うとともに、求人充足を図るための積極的・能動的マッチングの推進などの求人者サービスの充実に向けた取組を行う等、目標の達成を目指した取組を進めるべきである。

## 2. 失業なき労働移動の推進

### ⑪ 労働移動支援助成金（再就職支援奨励金）による再就職者に係る早期再就職割合について

2016年度の早期再就職割合は54.1%であり、目標（50%）を上回った。

これは、支給要件を厳格化するとともに、求職活動のための休暇を与えた事業主への助成額の引上げなど助成金の趣旨に沿った活用がなされるよう適正化・見直しを行ったこと等により、早期再就職が促進されたものと考えられる。

### ⑫ 労働移動支援助成金（再就職支援奨励金）による再就職者のうち、雇用形態がフルタイム労働者（期間の定めなし）である者の割合について

2016年度の雇用形態がフルタイム労働者である者の割合は65.1%であり、目標（64.2%）を上回った。

これは、支給要件を厳格化するとともに、良質な雇用の再就職が実現した場合の助成額を優遇するなど助成金の趣旨に沿った活用がなされるよう適正化・見直しを行ったこと等により、雇用の質の向上が図られたものと考えられる。

### ⑬ 産業雇用安定センターによる出向・移籍の成立率について

2016年度の出向・移籍の成立率は61.8%であり目標（61%）を上回った。

企業への訪問件数を増やし（147,587件→168,358件）、出向・移籍の対象者情報の収集、確保等に努めるとともに、キャリアコンサルティングによる個々の労働者の出向・移籍に当たっての課題把握、支援メニューの策定、必要に応じた各種講習・訓練等を実施したことにより、目標を達成したものと考えられる。

労働移動支援助成金（再就職支援奨励金）については、早期再就職を果たした者の割合に係る目標及び雇用形態がフルタイムである者の割合に係る目標のいずれも達成した。引き続き昨年度に行った見直し内容の着実な実施や実態把握を行い、早期再就職及び安定的な雇用の実現に取り組むべきである。

また、産業雇用安定センターの移籍・出向の成立率に係る目標についても達成した。引き続き、積極的に企業訪問を行うとともに、個々の労働者の出向・移籍に当たっての課題把握、支援メニューの策定、必要に応じた各種講習・訓練を実施し、より一層円滑な出向・移籍の実現に取り組むべきである。

### 3. 若者の就労促進

#### ⑭ ハローワークの職業紹介により、正社員に結びついたフリーター等の数について

2016年度の実績は約30.8万人であり、目標の30.0万人を上回った。「わかものハローワーク」等の支援拠点を中心としたきめ細かな個別支援や、就職支援ナビゲーター（訓練担当）の配置による訓練機能の強化等により目標を達成した。

#### ⑮ 学卒ジョブサポーターによる支援（正社員就職者数）について

2016年度の実績は約19.2万人（大卒等約13.3万人、高卒等約5.9万人）であり、目標の19.5万人（大卒等13.6万人、高卒等6.0万人以上）を下回った。

これは、景気の回復に伴う企業の採用意欲の改善等により、利用者数が想定以上に減少したことによる。

#### ⑯ 新卒応援ハローワーク（正社員就職者数）

2016年度の実績は約9.8万人であり、目標の10.2万人を下回った。

これは、景気の回復に伴う企業の採用意欲の改善等により、相談件数が想定以上に減少したことによる。

フリーター等の正社員就職の目標については、わかものハローワーク等の支援拠点を活用し個別支援を徹底するとともに、トライアル雇用等の各

種支援策の活用や、ジョブカフェ・地域若者サポートステーション等関係機関との連携を引き続き実施することにより、取り組んでいくべきである。

また、学卒者等についても、これまで以上に地域の実情やニーズを踏まえたものとなるよう各都道府県の目標達成状況や取組状況に応じ、学卒者の就職支援に全力で取り組む必要がある。新卒応援ハローワーク等において、ジョブサポーターによる個別支援を徹底するとともに、学校や関係省庁とも連携を図り、就職支援に取り組んでいくべきである。

#### 4. 高齢者の就労促進

##### ⑰ 生涯現役支援窓口でのチーム支援による就職率について

ハローワーク全体の55歳以上の求職者が減少する中、生涯現役支援窓口への支援対象者の誘導強化により、窓口利用者は23.1%と大幅に増加したものの、50代後半層は希望賃金が高く、一般事務の職業などへの希望者が多いため、就職件数は22.1%の増加に留まり、55歳以上の就職率の目標をわずかに下回った。①高年齢者向けの求人の確保、②現状の労働市場や自己の有する職業能力の認識など、求人・求職両面からの課題がある。なお、65歳以上の就職率は、支援チームによる職業生活の再設計に係る支援を実施するなど、支援対象者のニーズに応じたきめ細かな就労支援に積極的に取り組んだ結果、就職率は62.9%となっており、目標の50.0%を12.9ポイント上回る実績となった。

##### ⑱ シルバー人材センターにおける会員の就業数について

高齢者に多様な就業機会を提供し、シルバー人材センターの利用者を増加させるため、2016年度より、介護、育児分野等での派遣の仕事の開拓等を重点的に実施。その結果、対前年度実績で693,962人日増の70,540,968人日という実績となったが、目標(71,000,000人日)は下回った。

生涯現役支援窓口での取組みについては、55歳以上の就職率が70.7%となっており、目標をわずかに1.3ポイント下回っているが、2016年度から新たに設定した65歳以上の就職率は62.9%となっており、目標を12.9ポイント上回る達成状況となった。

引き続き、生涯現役支援窓口への支援対象者の誘導強化に努めるとともに、①高年齢者の雇用に意欲的な企業や就職希望の多い業種、職種に的を絞った求人開拓、②労働市場における求人の職種や労働条件、有する職業能力や資

格に関する評価など自己理解の促進のためのガイダンスの実施など、高年齢者の再就職支援に積極的に取り組むべきである。

シルバー人材センターにおける会員の就業数については、前年度を上回っているが、目標達成には至っていない。その要因としては、シルバー人材センターを活用したい企業等からのニーズはあるものの、マッチングがうまくいかなかったことが挙げられる。以上を踏まえて、今後は、マッチングに重点を置いた施策を講じるべきである。

2016年度評価

評価シート

# 1. ハローワークにおける職業紹介

項目	2014 年度 実績	2015 年度 実績	2016 年度 目標	2016 年度 中間評価実績 (4~12 月)	2016 年度 実績
①ハローワーク求職者の 就職率(※1)	30.9%	31.1%	32.4%	31.8%	31.3%
②ハローワーク求人の 充足率(※2)	20.4%	18.5%	18.3%	17.0%	16.7%
③ハローワークにおける 正社員求人数	4,142,819 人	4,382,601 人	4,250,000 人	3,415,150 人 (進捗率 80.4%)	4,656,832 人 (進捗率 109.6%)
④ハローワークにおける 正社員就職件数	880,166 人	842,647 人	870,000 件	591,260 件 (進捗率 68.0%)	788,904 件 (進捗率 90.7%)
⑤マザーズハローワーク 事業(重点支援対象者数)	71,560 人	73,918 人	73,600 人	56,553 人 (進捗率 76.8%)	76,001 人 (進捗率 103.3%)
⑥マザーズハローワーク 事業(重点支援対象者の 就職率)	87.5%	91.2%	88.5%	92.8%	92.4%
⑦雇用保険受給者の早期 再就職割合(※3)	33.3%	36.3%	36.6%	35.6% (4~11 月)	36.2%
⑧就職支援プログラム事業 (開始件数)	114,370 件	108,840 件	94,000 件	78,852 件 (進捗率 83.9%)	100,460 件 (進捗率 106.9%)
⑨就職支援プログラム事業 (就職率)	82.4%	85.8%	83.0%	87.3%	85.5%
⑩求職者支援制度による 職業訓練の就職率(※4)	53.0% (基礎)	56.4% (基礎)	55% (基礎)	59.6% (基礎) (4~6 月速報値)	58.8% (基礎) (速報値)
	57.6% (実践)	61.0% (実践)	60% (実践)	61.9% (実践) (4~6 月速報値)	62.6% (実践) (速報値)

(備考)

※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か月以上の雇用期間が定められているものに限る。)

※2 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か月以上の雇用期間が定められているものに限る)

※3 早期再就職者数（注） / 受給資格決定件数

（注） 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）。

※4 2016年度実績は、2016年4月1日から2016年9月末までに終了した訓練コースの修了者に占める訓練修了3か月後までに雇用保険適用就職した者の割合である。

- ・基礎コースの就職率＝就職者数÷（修了者数－次訓練受講中・次訓練受講決定者数）
- ・実践コースの就職率＝就職者数÷修了者数

（関連する中長期目標）

20～64歳の就業率 81%

2016年度目標設定における考え方

- ① 就職率②求人充足率③正社員求人数④正社員就職件数⑦雇用保険受給者の早期再就職割合  
・「平成28年度の経済見通しと経済財政運営の基本的態度」（平成28年1月22日閣議決定）における実質GDP等の見通し及び2015年度の実績見込みを踏まえて設定。
- ⑤⑥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）  
・既存拠点については2015年度の実績見込み、拡充拠点については過去の拡充拠点の実績を考慮して設定。
- ⑧⑨就職支援プログラム事業（開始者数、就職率）  
・開始者数については就職支援ナビゲーターの配置数及び就職支援ナビゲーター支援対象者数等の目安を考慮して設定。就職率については過去3年間の実績を踏まえて設定。
- ⑩ 求職者支援制度  
・就職率については、2014年度実績から2015年度実績（速報値※4～9月末終了コース）を考慮して設定。

施策実施状況

（2016年度に実施した主な取組）

- ① 就職率、② 求人充足率、④ 正社員就職件数  
・マッチング強化に直結する基本業務の質的向上  
・能動的マッチング、広域マッチングの積極的展開等による求人充足サービスの強化  
・雇用保険受給者、正社員就職を希望する者、公的訓練受講者等、対象者に応じたきめ細かな就職支援の積極展開  
・求職者ニーズに応じた求人開拓や未充足求人に対するフォローアップの強化

【参考】

	2015年度		2016年度
・新規求職者数	5,506,444人	→	5,189,317人
・新規求人数	9,232,644人	→	9,734,285人
・就職件数（充足数）	1,711,713人	→	1,626,527人

### ③ 正社員求人数

- ・ハローワークに求人者支援員を配置し、求人充足を意識し、求職者ニーズを踏まえて、求人「質」の確保を重視した求人開拓を実施。
- ・「正社員転換・待遇改善実現プラン」に基づき、2014年9月以降事業主に対する正社員求人提出の働きかけを強化するなど、正社員求人の拡大に係る取組を実施。

【参考】	2015年度		2016年度
・求人確保・求人指導援助推進費予算額	: 31.4億円	→	31.6億円
・求人者支援員数	: 903人	→	924人

### ⑤⑥ 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）

- ・子育てをしながら就職を希望する女性等を対象に、子ども連れで来所しやすい環境を整備し、担当者制によりきめ細かな職業紹介等を実施。

【参考】	2015年度		2016年度
・マザーズハローワーク事業予算額	: 28.8億円	→	30.3億円
・就職支援ナビゲーター数	: 231人	→	257人
・事業拠点数	: 184箇所	→	189箇所
・新規求職者数	: 220,740人	→	220,843人

### ⑦ 雇用保険受給者の早期再就職割合、⑧⑨ 就職支援プログラム事業（開始件数、就職率）

- ・雇用保険受給資格者の早期再就職を図るために、職務履歴書の書き方や面接の受け方等のセミナーを実施するとともに、早期の再就職の意欲が高い者であって支援の必要性が高い者に対しては、就職支援ナビゲーターが担当者制により個々のニーズに応じて、計画的に一貫した支援（就職支援プログラム）を実施。

【参考】	2015年度		2016年度
・就職支援プログラム事業予算額	: 22.5億円	→	19.4億円
・プログラム開始者の就職件数	: 93,599件	→	87,615件
・就職支援ナビゲーター数	: 515人	→	450人

### ⑩ 求職者支援制度による職業訓練の就職率

- ・雇用保険を受給できない求職者に対して、職業訓練の機会を確保するとともに、一定の要件を満たす場合には訓練期間中の給付金を支給し、訓練開始前から訓練期間中、訓練修了後と一貫してハローワークが早期の就職を支援。
- ・2016年度に開講した訓練コース数は、基礎コース1,196コース、実践コース2,195コース、受講者数は基礎コース10,447人、実践コース21,857人。
- ・ハローワーク内において制度や訓練コースに関する情報を求職者に提供するとともに、福祉事務所など関係機関への周知依頼や関係機関職員に対する説明会、訓練実施機関による受講者向け訓練説明会など、周知のための取組を地域の実情等を踏まえて実施。

## 2016 年度施策実施状況に係る分析

### ① 就職率、② 求人充足率

- ・雇用情勢が着実に改善する中で、新規求職者数は減少している。また、長期に渡る雇用情勢の改善の中で、相対的に就職困難性の高い求職者の割合が高くなる傾向にあり、結果として就職に至らず、就職率を押し下げることになった。
- ・求人充足率についても、雇用情勢が着実に改善する中で、新規求人数の伸びが当初見込みを大きく上回り、新規求職者数が見込み以上に減少するなど労働市場が逼迫してきており、従来、比較的、求人充足率が高かった製造業等においてもマッチングしにくくなっていることから、結果として求人充足率を押し下げることになった。

### ③ 正社員求人数、④正社員就職件数

- ・雇用情勢が着実に改善する中で、求人開拓について、求人の「量」の確保から正社員求人の確保を含む求人充足を意識した求人の「質」の確保へと重点の転換を図った結果、目標を上回る実績となった。
- ・正社員就職を希望する者に担当者制の支援を行う等により、求職者の応募機会の拡大に努めたが、求職者数自体の減少（対前年度比 5.8%減）が続いており、正社員就職件数の実績が伸び悩んだ。

### ⑤⑥ 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）

- ・雇用情勢が着実に改善する中で、積極的かつきめ細かい就職支援に取り組んだ結果、担当者制による支援を受けた重点支援対象者数は、目標を上回る実績となった。また、重点支援対象者の就職率も目標を達成した。

### ⑦ 雇用保険受給者の早期再就職割合、⑧⑨ 就職支援プログラム事業（開始件数、就職率）

- ・長期に渡る雇用情勢の改善の中で、相対的に就職困難性の高い求職者の割合が高まる傾向にあり、結果として早期再就職に至らず、再就職割合を押し下げることになった。
- ・また、就職支援プログラム事業の開始件数及び就職率については、就職支援ナビゲーターによるきめ細かな支援を実施した結果、雇用情勢が着実に改善していることもあり、それぞれ目標を上回る実績となった。

### ⑩ 求職者支援制度による職業訓練の就職率

- ・訓練受講時から訓練修了後において訓練受講者に対してきめ細やかな就職支援を行った結果、2016 年 9 月までに終了した訓練コースの修了 3 ヶ月後の就職率については、基礎コース及び実践コースともに目標を上回る実績となっており、また、2015 年度の実績の傾向を踏まえると年度実績も目標の水準を上回ることが期待できる。

## 施策の達成状況を踏まえた評価及び今後の方針

### ① 就職率、②求人充足率

- ・ 求職者担当者制による予約相談等、求職者に対する個別支援の強化を行うことにより、求職者の状況等に応じたきめ細かな就職支援に一層取り組む。
- ・ 求人部門と職業相談部門の連携を強化することにより、求人充足会議の活性化による積極的・能動的マッチングの推進、求人担当制による適格求職者の洗い出しや求人条件緩和の提案、また、求職者のニーズに応じた求人や良質求人確保、未充足求人に対するフォローアップなどに取り組むとともに、就職面接会、職場見学等の各種マッチングイベントも行うことにより、更なる求人充足サービス徹底に取り組む。

### ④ 正社員就職件数

- ・ 正社員転換・待遇改善実現本部で策定した地域ごとのプランに基づき、次の取組の一層の推進を行う。
  - ▷ 正社員を希望する求職者に対しては、そのニーズを踏まえた求人情報を積極的に提供し、応募を働きかける。
  - ▷ 非正規での就職を希望する求職者等に対しては、現在の雇用情勢の中で正社員求人に応募するメリットを説明し、正社員への応募を働きかける。
  - ▷ 正社員求人確保や求人開拓による良質求人確保に努める。
  - ▷ ミニ面接会、企業説明会等の積極的な開催により、マッチング機会の確保に努める。

### ⑦ 雇用保険受給者の早期再就職割合

- ・ 失業認定部門と職業相談部門の連携強化により、担当者制による予約相談等、個別支援への誘導の強化を行うほか、求職活動支援セミナーの受講勧奨や、窓口相談の利用勧奨の徹底等、雇用保険受給者の状況等に応じたきめ細かな就職支援に一層取り組む。

### ③⑤⑥⑧⑨について

- ・ 今後も目標を達成するために、引き続きハローワークにおいて、個々の求職者の状況に応じたきめ細かな就職支援を行うとともに、求人充足を図るための積極的・能動的マッチングの推進など求人者サービスの充実に取り組む必要がある。

### ⑩ 求職者支援制度による職業訓練の就職率

- ・ 引き続き目標を達成できるように訓練受講者に対するきめ細やかな就職支援を行うとともに、受講者が減少している状況であるため求職者支援制度の利用が有効である対象者層の多くが利用するわかものハローワークやマザーズハローワークにおいて当該対象者層に対する支援の充実を図る。

## 分科会委員の意見

- ハローワークの目標の立て方と、年度目標の立て方を、ある程度は合わせたほうがよいのでは

ないか。ハローワークが積み上がって年度目標になるので、その点を加味しながら次年度以降は目標設定をお考えいただきたい。

- 求職者は大企業や賃金の高さ、休日の多さを重視する傾向があるが、ハローワークにおいては、働く環境や働き方の多様性、小規模事業者の社会的な位置づけなども説明し、視野を広げて就職活動を行うよう促す必要があるのではないか。

## 2. 失業なき労働移動の推進

項目		2014年度 実績	2015年度 実績	2016年度 目標	2016年度 中間評価実績 (4~12月)	2016年度 実績
⑪ 労働移動支援助成金（再就職支援コース（旧再就職支援奨励金））による再就職者に係る早期再就職割合（※1）	（旧制度）	67%				
	（新制度）	(65%) (※2)	45.3%	50.0%	54.0%	54.1%
⑫ 労働移動支援助成金（再就職支援コース（旧再就職支援奨励金））による再就職者のうち、雇用形態がフルタイム労働者（期間の定めなし）である者の割合（※3）		-	-	前年度(64.2%) 以上	64.0%	65.1%
⑬ 産業雇用安定センターによる出向・移籍の成立率		60%	61.3%	61.0%	60.0%	61.8%

（備考）

※1 2014年3月から労働移動支援助成金（再就職支援奨励金）の支給要件が変更されたため、早期再就職割合の設定目標を2015年度から次のように改めた。

- ・旧制度における目標（2014年度以前の設定目標）：  
3か月以内に再就職した者（45歳以上の者に限る） / 5か月以内に再就職した者（45歳以上の者に限る）
- ・新制度における目標（2015年度以降の設定目標）：  
3か月以内に再就職した者 / 9か月（45歳未満は6か月）以内に再就職した者

※2 2014年3月からの支給要件変更に伴い、この実績には、平年度ベースよりも高めに算定される初年度効果が含まれている。

※3 この目標は、2016年度から設定。

（2016年度実績）

- ・労働移動支援助成金（再就職支援奨励金）による再就職者に係る早期再就職者の割合：54.1%  
(2,389人/4,416人：3か月以内に再就職した者/9か月（45歳未満は6か月）以内に再就職した者)
- ・労働移動支援助成金（再就職支援奨励金）による再就職者のうち、雇用形態がフルタイム労働者（期間の定めなし）である者の割合：65.1% (2,860人/4,394人（※）：雇用形態がフルタイ

ム労働者（期間の定めなし）である者／再就職者）

※労働移動支援助成金（再就職支援奨励金）による再就職者（4,416人）のうち、休暇付与支援のみに係る支給申請の対象労働者（22人）を除いている（平成28年度は再就職後の雇用形態を未把握だったため）。

- ・産業雇用安定センターによる出向・移籍の成立率：61.8%（8,160件／13,197件（成立件数／送出件数））

（関連する2020年までの目標）

- 失業期間6か月以上の者の数 2割減少
- 転職入職率（パートタイムを除く一般労働者） 9%
- 産業雇用安定センターの機能強化や民間人材ビジネスの活用により、今後3年以内（2017年まで）2万人の失業なき労働移動を支援

#### 2016年度目標設定における考え方

- ⑪ 労働移動支援助成金（再就職支援奨励金）による再就職者に係る早期再就職者の割合
  - ・2015年度の早期再就職割合（45.3%）を踏まえ、50%と設定。
- ⑫ 労働移動支援助成金（再就職支援奨励金による再就職者のうち、雇用形態がフルタイム労働者（期間の定めなし）である者の割合）
  - ・雇用の質を評価する観点から、労働移動支援助成金（再就職支援奨励金）による再就職者のうち、雇用形態がフルタイム労働者（期間の定めなし）である者の割合を目標として新たに設定。2016年度については、2015年度の実績値（64.2%）を踏まえ、前年度以上と設定。
- ⑬ 産業雇用安定センターによる出向・移籍の成立率
  - ・過去5年間の平均の成立率を（60.9%）を踏まえ、61%以上と設定。

#### 施策実施状況

（2016年度に実施した主な取組）

- ⑪ 労働移動支援助成金（再就職支援奨励金）による再就職者に係る早期再就職者の割合
- ⑫ 労働移動支援助成金（再就職支援奨励金）による再就職者のうち、雇用形態がフルタイム労働者（期間の定めなし）である者の割合
  - ・国会等での指摘を踏まえた支給要件の適正化、成熟産業から成長産業への労働移動との政策目的を踏まえた助成内容の見直し（大企業における委託開始時の助成（10万円）の廃止、助成率の見直し、良質な雇用への再就職が実現した場合の助成の優遇等）。
  - ・求職活動のための休暇を与えた事業主への助成（休暇付与支援）の引上げ。
- ⑬ 産業雇用安定センターによる出向・移籍の成立率
  - ・出向・移籍により失業を経ずして円滑に産業間・企業間移動ができるよう、人材の受入れ、送り出し情報の収集・提供を行い、出向・移籍のあっせんを実施。
  - ・人材の受入れ情報の収集等や対象労働者に対してアドバイスやカウンセリングを行う出向等支援協力員の配置数 382人（2015年度）→ 450人（2016年度）
  - ・人材の受入れ情報の収集等のため、企業への訪問した件数

147,587件（2015年度）→168,358件（2016年度）

- ・キャリアコンサルティングの実施、個々の労働者の出向・移籍に当たっての課題把握、支援メニューの策定、必要に応じた各種講習・訓練の実施。

#### 2016年度施策実施状況に係る分析

- ⑪ 労働移動支援助成金（再就職支援奨励金）による再就職者に係る早期再就職割合
- ・早期再就職割合は54.1%であり、目標（50%）を上回った。  
支給要件を厳格化するとともに、求職活動のための休暇を与えた事業主への助成額の引上げなど助成金の趣旨に沿った活用がなされるよう適正化・見直しを行ったこと等により、早期再就職が促進されたものと考えられる。
- ⑫ 労働移動支援助成金（再就職支援奨励金）による再就職者のうち、雇用形態がフルタイム労働者（期間の定めなし）である者の割合
- ・雇用形態がフルタイム労働者である者の割合は65.1%であり、目標（64.2%）を上回った。  
なお、企業規模別にみた場合、雇用形態がフルタイム労働者の割合は、大企業63.8%（2015年度62.6%）、中小企業66.9%（67.7%）となっており、2014年度から助成対象とした大企業についてはフルタイム労働者の割合が前年と比べて向上し、中小企業については利用事業所数が大幅に増加したこと等もあり、やや割合が低下した。  
支給要件を厳格化するとともに、良質な雇用の再就職が実現した場合の助成額を優遇するなど助成金の趣旨に沿った活用がなされるよう適正化・見直しを行ったこと等により、雇用の質の向上が図られたものと考えられる。
- ⑬ 産業雇用安定センターによる出向・移籍の成立率
- ・出向・移籍の成立率は61.8%であり、目標（61%）を上回った。  
これは、企業への訪問件数を増やし（147,587件→168,358件）、出向・移籍の対象者情報の収集、確保等に努めるとともに、キャリアコンサルティングによる個々の労働者の出向・移籍に当たっての課題把握、支援メニューの策定、必要に応じた各種講習・訓練等を実施したこと等により達成したものと考えられる。

（参考）年齢別成立率（2016年度）

年齢区分	新規送出情報(件)	成立(件)	成立率(%)
30歳未満	809	629	77.8
30～39歳	1,506	1,058	70.3
40～49歳	3,681	2,472	67.2
50～59歳	5,221	3,077	58.9
60歳以上	1,980	924	46.7
総計	13,197	8,160	61.8

### 施策の達成状況を踏まえた評価及び今後の方針

- ⑪ 労働移動支援助成金（再就職支援奨励金）による再就職者に係る早期再就職割合
- ⑫ 労働移動支援助成金（再就職支援奨励金）による再就職者のうち、雇用形態がフルタイム労働者（期間の定めなし）である者の割合  
2016年度は目標を達成したことを踏まえ、引き続き、2016年度に行った見直し内容の着実な実施・実態把握を行い、対象者の早期再就職及び安定的な雇用の実現に取り組む。
- ⑬ 産業雇用安定センターによる出向・移籍の成立率  
2016年度は目標を達成したことを踏まえ、引き続き、積極的に企業訪問を行うとともに、個々の労働者の出向・移籍に当たっての課題把握、支援メニューの策定、必要に応じた各種講習・訓練を実施し、より一層円滑な出向・移籍の実現に取り組むこととする。

### 分科会委員の意見

- 失業者の減少に向けた対策は多面的に必要であり、特に就職困難年齢層への対策は急務。単に就業するというだけでなく労働者が、安定した生活が可能な給与体系等の雇用環境を享受できるような労働移動を進めていくべき。

### 3. 若者の就労促進

項目	2014年度 実績	2015年度 実績	2016年度 目標	2016年度 中間評価実績 (4~12月)	2016年度 実績
⑭ ハローワークの職業紹介により正社員就職に結びついたフリーター等の数	310,552人	326,447人	300,000人	229,601人 (進捗率 76.5%)	308,351人 (進捗率 102.8%)
⑮ 学卒ジョブサポーターによる支援（正社員就職者数）	198,575人	206,064人	195,000人	146,936人 (進捗率 75.4%)	191,920人 (進捗率 98.4%)
⑯ 新卒応援ハローワーク（正社員就職者数）	104,849人	105,681人	102,000人	75,298人 (進捗率 73.8%)	98,398人 (進捗率 96.5%)

（関連する2020年までの目標）

- 20～34歳の就業率 79%
- 不本意非正規雇用労働者の割合 10%以下

#### 2016年度目標設定における考え方

- ⑭ ハローワークの職業紹介により正社員に結びついたフリーター等の数
- ・ 目標設定時の直近の実績を踏まえ、2015年度の実績見込みを推計し、2016年度の支援対象者数の動向、新規事業の効果等を勘案し設定。
- ⑮ 学卒ジョブサポーターによる支援（正社員就職者数）
- ・ 目標設定時の直近の実績を踏まえ、2015年度の実績見込みを推計し、2016年度の支援対象者数の動向等を勘案し設定。
- ⑯ 新卒応援ハローワーク（正社員就職者数）
- ・ 目標設定時の直近の実績を踏まえ、2015年度の実績見込みを推計し、2016年度の支援対象者の動向等を勘案し設定。

#### 施策実施状況

（2016年度に実施した主な取組）

- ⑭ ハローワークの職業紹介により正社員に結びついたフリーター等の数
- ・ 全国のハローワークにおいて、フリーター等に対し担当者制による個別支援等を実施。支援拠点として設置された「わかものハローワーク」等を通じて、正社員化に向けた支援を実施。
  - ・ 「わかものハローワーク」に新たに就職支援ナビゲーター（訓練担当）を配置して訓練への誘導・あっせん機能を強化。

⑮ 学卒ジョブサポーターによる支援（正社員就職者数）

- ・全国の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きめ細かな職業相談・職業紹介を実施。

⑯ 新卒応援ハローワーク（正社員就職者数）

- ・就職活動中の学生・既卒者が利用しやすい専門のハローワークとして全都道府県に設置された新卒応援ハローワーク等で、大学等との連携を密にし、一人ひとりの特性に応じた個別支援を実施。

2016 年度施策実施状況に係る分析

⑭ ハローワークの職業紹介により正社員に結びついたフリーター等の数

- ・「わかものハローワーク」等の支援拠点を中心としたきめ細かな個別支援や、就職支援ナビゲーター（訓練担当）の配置による訓練機能の強化等により目標を達成した。

⑮ 学卒ジョブサポーターによる支援（正社員就職者数）

- ・景気の回復に伴う企業の採用意欲の改善等により、相談件数が想定以上に減少したことにより実績が目標を下回った。

⑯ 新卒応援ハローワーク（正社員就職者数）

- ・景気の回復に伴う企業の採用意欲の改善等により、利用者数が想定以上に減少したことにより実績が目標を下回った。

（参考）

- ・2017年3月卒業の新規高卒者の内定率（2017年3月31日現在、98.0%）は平成3年3月卒以来26年ぶりの高い水準
- ・2017年3月卒業の新規大卒者の就職率（2017年4月1日現在、97.6%）は平成9年3月卒の調査開始以降最も高い水準

施策の達成状況を踏まえた評価及び今後の方針

⑭ ハローワークの職業紹介により正社員就職に結びついたフリーター等の数

- ・「わかものハローワーク」等の支援拠点において、個別支援を徹底するとともに、トライアル雇用等の支援策の活用や、ジョブカフェ、地域若者サポートステーション等関係機関との連携を引き続き実施することにより、フリーター等の正社員就職に取り組む。

⑮ 学卒ジョブサポーターによる支援（正社員就職者数）

⑯ 新卒応援ハローワーク（正社員就職者数）

- ・2017年3月卒業の新規高卒者の内定率（2017年3月31日現在、98.0%）は平成3年3月卒以来26年ぶりの高い水準、2017年3月卒業の新規大卒者の就職率（2017年4月1日現在、97.6%）は平成9年3月卒の調査開始以降最も高い水準となっているものの、引き続き、学卒ジョブサポーターによる個別支援の徹底や、出張相談等大学との連携を強化し、大学等からの来所勧奨等に取り組む。

分科会委員の意見

## 4. 高齢者の就労促進

項目	2014年度 実績	2015年度 実績	2016年度 目標	2016年度 中間評価実績 (4~12月)	2016年度 実績
⑰ 生涯現役支援窓口でのチーム支援による就職率 (※1)	64.0%	71.3%	55歳以上 72.0% 65歳以上 50.0%	55歳以上 69.1% 65歳以上 62.1%	55歳以上 70.7% 65歳以上 62.9%
⑱ シルバー会員の就業数 (※2)	3,602,944件	3,563,615件	71,000,000人日	54,965,687人日 (進捗率77.4%)	70,540,968人日 (進捗率99.4%)

(備考)

※1 就職件数／新規支援対象者数

2013年度については担当者制による就職率を指標としていたが、2014年度以降はチーム支援による就職率を指標としている。

※2 2015年度まではシルバー人材センターにおける契約受注件数を指標としていたが、2016年度はシルバー会員の就業数を指標としている。

(関連する2020年までの目標)

○ 60～64歳の就業率 67%

### 2016年度目標設定における考え方

⑰ 生涯現支援窓口でのチーム支援による就職率

・2016年度以降は、特に就職が困難な65歳以上の高年齢求職者を重点的に支援することを踏まえ、55歳以上の就職率に加え、65歳以上の就職率も目標として設定。

⑱ シルバー人材センターにおける会員の就業数

・シルバー人材センターの会員の就業機会を表す指標としてこれまで契約受注件数を用いていたが、一契約あたりの就業期間が長い派遣による就業が増えており、また、今後とも派遣による就業を推進することとしていることから、会員の就業機会をよりの確に把握できるよう就業延べ人日数を用いることとし、目標値として、前年の実績に過去3年間のうち最も高い伸び率1%を乗じて71,000,000人日と設定。

### 施策実施状況

(2016年度に実施している主な取組)

⑰ 生涯現役支援窓口でのチーム支援による就職率

・全国の主要なハローワーク80カ所に生涯現役支援窓口を開設し、高年齢求職者に対して支援チームによる職業相談・職業紹介や職業生活の再設計に係る就労支援等を総合的に実施している。

⑱ シルバー人材センターにおける会員の就業数

- ・現役世代の下支えや人手不足で悩む企業に対して、シルバー人材センターの高齢者に就業機会を提供する「高齢者活用・現役世代雇用サポート事業」等の実施により、就業機会を拡大する取組を強化。

2016 年度施策実施状況に係る分析

⑰ 生涯現役支援窓口でのチーム支援による就職率

- ・ハローワーク全体の 55 歳以上の求職者が減少する中、生涯現役支援窓口への支援対象者の誘導強化により、窓口利用者は 23.1%と大幅に増加(※)したものの、50 代後半層は希望賃金が高く、一般事務の職業などへの希望者が多いため、就職件数は 22.1%の増加に止まり、55 歳以上の就職率の目標をわずかに下回った。①高年齢者向けの求人の確保、②現状の労働市場や自己の有する職業能力の認識など、求人・求職両面からの課題がある。なお、65 歳以上の就職率は、支援チームによる職業生活の再設計に係る支援を実施するなど、支援対象者のニーズに応じたきめ細かな就労支援に積極的に取り組んだ結果、就職率は 62.9%となっており、目標の 50.0%を 12.9 ポイント上回る実績となった。

※ 2015 年度利用者 18,755 人→2016 年度 23,084 人(うち 65 歳以上 39%(8,992 人))

⑱ シルバー人材センターにおける会員の就業数

- ・高齢者に多様な就業機会を提供し、シルバー人材センターの利用者を増加させるため、2016 年度より、介護、育児分野等での派遣の仕事の開拓等を重点的に実施。その結果、対前年度実績で 693,962 人日増の 70,540,968 人日という実績となったが、目標(71,000,000 人日)は下回った。
- ・目標達成に至らなかった要因としては、シルバー人材センターを活用したいという企業等からの発注は増加したもののその仕事を希望する会員がいない等の理由でマッチングがうまくいかなかったことが挙げられる。

(参考)

全センターのうち 2016 年 1 年間で 67%のセンターが何らかの理由により企業等からの発注に「対応できなかった」と回答。(高齢者雇用対策課アンケート調べ)

「対応できなかった」と回答したセンターのうち、主な理由は以下の通り。

- |                        |     |
|------------------------|-----|
| ・希望する会員がいなかった          | 37% |
| ・発注者と料金や日数の折り合いがつかなかった | 20% |
| ・能力をもつ会員がいなかった         | 20% |
| ・民間事業者で対応できるものと考え辞退    | 6%  |
| ・会員と料金や日数の折り合いがつかなかった  | 6%  |

施策の達成状況を踏まえた評価及び今後の方針

⑰ 生涯現役支援窓口でのチーム支援による就職率

- ・55 歳以上の就職率については、70.7%となっており、目標をわずかに 1.3 ポイント下回っているが、2016 年度から新たに設定した 65 歳以上の就職率は 62.9%となっており、目標を 12.9 ポイント上回る達成状況となった。

引き続き、生涯現役支援窓口への支援対象者の誘導強化に努めるとともに、①高年齢者の雇用に意欲的な企業や就職希望の多い業種、職種に的を絞った求人開拓、②労働市場における求人の職種や労働条件、有する職業能力や資格に関する評価など自己理解の促進のためのガイダンスの実施など、高年齢者の再就職支援に積極的に取り組む。

⑱ シルバー人材センターにおける会員の就業数

- ・ 2016 年度就業延べ人日数については、前年度より増加したが、目標達成には至らなかった。至らなかった要因としては、シルバー人材センターを活用したいという企業等からの発注は増加したもののマッチングがうまくいかなかったことが挙げられる。今後は、シルバー人材センターにおけるマッチングに重点を置いた施策を講じてまいりたい。

分科会委員の意見