

## 2018年度 職業安定分科会における年度目標の評価について

2018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

2018年度の就職率は30.9%であり、目標の31.5%を下回った。

これは、長期にわたり雇用情勢が改善している中で、求職活動に困難を抱える求職者のウェイトの高まり等を背景に、新規求職者数の減少（-4.4%ポイント）以上に、紹介件数が低下（-11.5%ポイント）しているためと考えられる。

このため、求職者担当者制、予約相談などの個別支援の強化や、求職者の希望や経験等を踏まえた求人情報の積極的な提供等、個々の求職者の状況に応じたきめ細かな就職支援に取り組むことにより、紹介件数を確保する取組を実施すべきである。

#### ② 人材確保対策コーナー設置ハローワークにおける人手不足分野の充足数について

2018年度の充足数の実績は140,029人であり、目標の139,700人を上回った。

これは、事業所訪問などによる求人条件見直し等の求人充足支援、事業所見学会や就職面接会の開催等により、充足が促進されたためであると考えられる。

#### ③ ハローワークにおける正社員就職件数について

2018年度の正社員就職件数は702,935件であり、目標の720,000件を下回った。

これは、正社員就職を希望する者に担当者制の支援を行うとともに、非正規での就職を希望する求職者に対して正社員求人への応募を働きかけた結果、就職率（正社員）は27.6%と過去3年平均（27.3%）よりも高かったが、正社員就職を希望する求職者が対前年度比6.4%減と過去3年平均（6.0%減）よりも減少率が大きかったことから、正社員就職件数が伸び悩んだため

であると考えられる。

このため、引き続き、ハローワークを利用していない潜在的求職者層への来所勧奨等の働きかけを行うべきである。また、正社員を希望する求職者に対しては、求職者の希望や経験等を踏まえた求人情報の積極的な提供、応募の働きかけ、応募書類の作成など、担当者制による支援を行うとともに、求職者ニーズを踏まえた求人の確保、求人内容の見直し、条件緩和の働きかけを行うべきである。

④ マザーズハローワーク事業（重点支援対象者の就職率）について

2018年度の重点支援対象者の就職率の実績は93.1%であり、目標の89.9%を上回った。

これは、個々の求職者の状況に応じたきめ細かな就職支援等により、重点支援対象者の就職が促進されたためであると考えられる。

⑤ 雇用保険受給者の早期再就職割合について

2018年度の雇用保険受給者の早期再就職割合は38.8%であり、目標の37.5%を上回った。

これは、雇用保険受給者に対する認定日の職業相談やきめ細かな就職支援を行ったことにより、早期再就職が促進されたものと考えられる。

⑥ 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

2018年度4月1日から2018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60.3%、実践コースは65.1%であり、基礎コース及び実践コースともに目標の55.0%、60.0%を上回った。

これは、訓練開始前から訓練修了後において訓練受講者に対し、指定来所日におけるきめ細かな就職支援を行ったことにより、訓練受講者の就職が促進されたものと考えられる。当該実績は年度前半に終了したコースの値であるが、2017年度の実績の傾向を踏まえると2018年度実績も目標の水準を上回ることが期待できる。

⑦ 生活保護受給者等就労自立促進事業の支援対象者の就職率について

2018年度の実績は66.7%であり、目標の67.0%を下回った。

これは、地方公共団体にハローワークの常設窓口を増設する等、両機関が一体となり、個々の求職者の状況等に応じた就労支援プランの策定等のきめ細かな就職支援に取り組んだことにより、2015～2017年度の実績平均

(66.4%)を上回る実績となったものの、複合的な課題を有する者等、より長期的かつ手厚い支援が必要な支援対象者が増加しており、それらの者の就職件数が伸び悩んだためであると考えられる。

このため、地方公共団体とハローワークの職員等で構成される就労支援チーム内で密に連携をする中で、支援対象者の就労準備状況を適切に見極めつつ、個々の支援対象者の状況に応じてきめ細かな就労支援を実施していくこととし、実績向上に努めていくべきである。

## 2. 成長分野等への人材移動

### ⑧ 労働移動支援助成金（再就職支援コース）による再就職者に係る早期再就職割合について

2018年度の早期再就職割合は70.3%であり、目標の55.0%を上回った。

これは、再就職を実現した者のうち45歳以上の者の早期再就職割合が昨年度と比較して上昇(47.2%→55.2%(182人/330人))しており、雇用情勢の改善もあり、比較的再就職が困難とされる45歳以上の者の再就職が促進されたためであると考えられる。

### ⑨ 労働移動支援助成金（再就職支援コース）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

2018年度の雇用形態がフルタイム労働者である者の割合は75.2%であり、目標の67.6%を上回った。

これは、2016年度から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、フルタイムでの雇用に向けた再就職支援の実施に対するインセンティブが高まり、その効果が徐々に発現した結果、雇用の質の向上が図られたためであると考えられる。

### ⑩ 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

2018年度の出向・移籍の成立率は68.1%であり、目標の64.0%を上回った。

これは、雇用情勢の改善により受入れを希望する企業情報が増加している中で、昨年度に引き続き積極的な企業訪問を実施(187,490件)したことに加え、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・訓練等を実施したためであると考えられる。

### 3. 高齢者・外国人の就労促進

#### ⑪ 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

2018年度の実績は、55～64歳が79.6%、65歳以上が69.5%であり、それぞれ目標の75.8%、62.9%を上回った。

これは、生涯現役支援窓口において、個別求人開拓など積極的に求人開拓に取り組んだためであると考えられる。

#### ⑫ シルバー人材センターにおける会員の就業数について

2018年度就業延べ人日数は、69,770,994人日であり、目標の71,000,000人日を下回った。

これは、事業者等からの仕事の依頼が増加する一方、会員数は減少しており、依頼された仕事に対し、就業を希望する会員が不足していたためであると考えられる。

このため、女性の会員が少ない現状を踏まえ、女性をターゲットとした会員拡充に努めるとともに、特にマッチングが難しいホワイトカラーとして活躍していた高齢者にも馴染む分野の職域拡大に努めるべきである。

#### ⑬ 外国人雇用サービスセンター等を経由した留学生の就職件数について

2018年度の実績は2,293件であり、目標の2,000件を上回った。

これは外国人雇用サービスセンター等における個別支援や、留学生向け就職面接会（2017年度は上半期9回、下半期11回、2018年度は上半期7回、下半期19回）に加え、外国人雇用サービスセンター等における個別支援や来日して間もない留学生への就職意識啓発、外国人雇用管理アドバイザーによる企業支援等を実施したことにより、留学生の就職が促進されたためであると考えられる。

2018年度評価

評価シート

# 1. ハローワークにおける職業紹介・人材確保等

項目	2016年度 実績	2017年度 実績	2018年度 目標	2018年度 中間評価実績 (4～10月)	2018年度 実績
① ハローワーク求職者の 就職率(※1)	31.3%	31.5%	31.5%	30.9%	30.9%
② 人材確保対策コーナー 設置ハローワークにおけ る人材不足分野の充足数	26,715人 (12箇所)	26,898人 (12箇所)	139,700人 (84箇所)	84,958人 (84箇所)	140,029人 (84箇所)
③ ハローワークにおける 正社員就職件数 (参考) ハローワークにお ける正社員と常雇パート 就職件数	788,904件 (参考) 正社員と常雇パ ート就職件数 1,107,338件	752,590件 (参考) 正社員と常雇パ ート就職件数 1,058,641件	720,000件	426,636件 (参考1) うち45歳未満: 275,696件 うち45歳以上: 150,940件 (参考2) 正社員と常雇パ ート就職件数 608,184件	702,935件 (参考1) うち45歳未満: 452,834件 うち45歳以上: 250,101件 (参考2) 正社員と常雇パ ート就職件数 992,528件
④ マザーズハローワーク 事業(重点支援対象者の 就職率)	92.4%	92.9%	89.9%	93.4% (9月末時点)	93.1%
⑤ 雇用保険受給者の早期 再就職割合(※2)	36.2%	38.3%	37.5%	37.5% (10月末時点)	38.8%
⑥ 求職者支援制度による 職業訓練の就職率 (※3)	基礎コース 58.9% 実践コース 63.8%	基礎コース 58.0% 実践コース 65.0%	基礎コース 55.0% 実践コース 60.0%	基礎コース 61.0% (4月分速報値) 実践コース 65.0% (4月分速報値)	基礎コース 60.3% 実践コース 65.1%
⑦ 生活保護受給者等就労 自立促進事業の支援対象 者の就職率	66.4%	67.0%	67.0%	65.2%	66.7%

(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 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）。

※3 2018年度実績は、2018年4月1日から9月末までに終了した訓練コースの修了者等に占める訓練修了3か月後までに雇用保険適用就職した者の割合である（実績が集計可能となるのが、訓練コース終了の8か月後のため）。

- ・基礎コースの就職率＝就職者数÷（修了者等数－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÷修了者等数

（関連する未来投資戦略2018における目標）

○20～64歳の就業率 81%

#### 2018年度目標設定における考え方

① ハローワーク求職者の就職率

・2017年度の実績を維持し、31.5%に設定。

2017年度 新規求職者数（実績）：4,952,341人

2017年度 就職件数（実績）：1,557,605件

2017年度 就職率（実績）：31.5%

② 人材確保対策コーナー設置ハローワークにおける人材不足分野の充足数

・人材確保対策コーナーを設置しているハローワークにおける人材不足分野（福祉、建設、警備、運輸分野）の充足数（コーナー利用者以外も含む）の昨年度実績（148,144人）から2015～2017年度の平均前年度増減率（-5.7%）を踏まえ139,700人とした。なお、人材確保対策コーナーについては、2018年度に全国12箇所から84箇所に拡充している。

③ ハローワークにおける正社員就職件数

・2017年度実績（75万2,590件）に過去3年間の対前年度比の平均値（-5.08%）を乗じ（71万4,509件）、720,000件に設定。

④ マザーズハローワーク事業（重点支援対象者の就職率）

・2015～2017年度の実績及び新設拠点の初年度実績から算出した重点支援対象者数の平均（79,558人）及び就職件数の平均（71,504件）を踏まえ、目標値89.9%（71,504人÷79,558件）とした。

⑤ 雇用保険受給者の早期再就職割合

・2015～2017年度の実績平均（36.9%）を考慮し、37.5%に設定。

⑥ 求職者支援制度による職業訓練の就職率

・就職率は雇用情勢の影響を受けやすいため、目標値は単年度の数字のみでなく長期的なスパン

で検討すべきとの中央訓練協議会における意見、目標設定時点における各労働局の就職率にバラツキがある（基礎コースは 16 局、実践コースは 13 局が目標未達成）ことを考慮して、2018 年度の目標値は前年度と同水準（基礎コース 55.0%、実践コース 60.0%）とした。

- ⑦ 生活保護受給者等就労自立促進事業の支援対象者の就職率  
・ 2015～2017 年度の実績平均（66.4%）を考慮し、平均を上回る 67.0%に設定。

### 施策実施状況

（2018 年度に実施した主な取組）

- ① ハローワーク求職者の就職率、③ ハローワークにおける正社員就職件数  
・ 求職者の希望や経験等を踏まえ、求人情報の積極的な提供、応募の働きかけ、応募書類作成に係る助言など、担当者制による支援を積極的に実施。また、民間への委託を通じたハローワークを利用していない潜在的求職者層への来所勧奨等の働きかけを実施。
- ② 人材確保対策コーナー設置ハローワークにおける人材不足分野の充足数  
・ 人材確保の総合専門支援窓口として、人材不足分野において、事業所訪問などによる求人条件見直し等の求人充足支援、事業所見学会や就職面接会の開催等、業界団体と連携したマッチング支援を実施。
- ④ マザーズハローワーク事業（重点支援対象者の就職率）  
・ 子ども連れで来所しやすい環境を整備し、子育てをしながら就職を希望する女性等を対象に、希望や経験等を踏まえた求人情報の提供、担当者制によるきめ細かな職業紹介等を実施。
- |                   |           |           |
|-------------------|-----------|-----------|
| 【参考】              | 2017 年度   | 2018 年度   |
| ・ マザーズハローワーク事業予算額 | : 33.5 億円 | → 34.8 億円 |
| ・ 就職支援ナビゲーター数     | : 273 人   | → 283 人   |
| ・ 事業拠点数           | : 194 箇所  | → 199 箇所  |
- ⑤ 雇用保険受給者の早期再就職割合  
・ 雇用保険受給者の早期再就職を促進するために、民間事業者のノウハウ等も活用した就職支援セミナー等を実施。  
・ 雇用保険受給者に対する認定日の職業相談の実施。
- ⑥ 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、訓練終了後まで一貫してハローワークが早期の就職を支援。  
・ 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、訓練実施機関による受講希望者向け訓練説明会の実施、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の実施など、制度の周知を行っている。

【参考】	基礎コース	実践コース
・2018年度に開講した訓練コース数	: 830 コース	1,727 コース
・2018年度の受講者数	: 6,739 人	16,646 人

⑦ 生活保護受給者等就労自立促進事業の支援対象者の就職率

・地方公共団体においてハローワークの常設窓口を設置する等、生活保護受給の相談で地方公共団体に来所した者等に対して、そのまま就労支援を行えるよう、ワンストップ型の支援体制を全国的に整備し、両者のチーム支援による両機関が一体となった就労支援を実施。なお、2017年度から就職後の定着支援を強化するため、定着支援担当の就職支援ナビゲーターを配置。

【参考】	2016年度	2017年度	2018年度
・事業予算額	: 62.5 億円	→ 70.8 億円	→ 80.5 億円
・就職支援ナビゲーター数	: 1,554 人	→ 1,438 人	→ 1,513 人
・支援対象者数	: 123,400 人	→ 116,224 人	→ 116,700 人
・就職件数	: 81,885 件	→ 77,841 件	→ 77,866 件

2018年度施策実施状況に係る分析

① ハローワーク求職者の就職率

・長期にわたり雇用情勢が改善している中で、求職活動に困難を抱える求職者のウェイトの高まり等を背景に、新規求職者数の減少（-4.4%ポイント）以上に、紹介件数が低下（-11.5%ポイント）しているため、2018年度目標を下回った。

【参考】	2017年度	2018年度
・新規求職者数（常用）	: 4,952,341 人	→ 4,735,538 人（-4.4%）
・紹介件数	: 6,639,537 件	→ 5,877,910 件（-11.5%）
・就職件数（常用）	: 1,557,605 件	→ 1,464,879 件（-6.0%）

② 人材確保対策コーナー設置ハローワークにおける人材不足分野の充足数

・事業所訪問などによる求人条件見直し等の求人充足支援、事業所見学会や就職面接会の開催等により、2018年度目標を上回る実績となった。

③ ハローワークにおける正社員就職件数

・正社員就職を希望する者に担当者制の支援を行うとともに、非正規での就職を希望する求職者に対して正社員求人への応募を働きかけた結果、就職率（正社員）は27.6%と過去3年平均（27.3%）よりも高かったが、正社員就職を希望する求職者が対前年度比6.4%減と過去3年平均（6.0%減）よりも減少率が大きかったことから、正社員就職件数が伸び悩み（対前年度比6.6%減）、2018年度目標を2.4%下回った。

【参考】	2017年度	2018年度
・新規求職者数（常用）	: 4,952,341 人	→ 4,735,538 人（-4.4%）
うち正社員希望求職者数	: 2,724,071 人	→ 2,548,963 人（-6.4%）

・正社員求人数 : 4,984,001人 → 5,132,083人 (+3.0%)

④ マザーズハローワーク事業（重点支援対象者の就職率）

・個々の求職者の状況に応じたきめ細かな就職支援等により、2018年度目標を上回る実績となった。

⑤ 雇用保険受給者の早期再就職割合

・雇用保険受給者に対する認定日の職業相談やきめ細かな就職支援を行ったことにより、2018年度目標を上回る実績となった。

⑥ 求職者支援制度による職業訓練の就職率

・訓練開始前から訓練修了後において訓練受講者に対し、指定来所日におけるきめ細かな就職支援を行った結果、2018年9月末までに修了した訓練コースの修了3か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、2017年度実績の傾向を踏まえると2018年度実績も目標の水準を上回ることが期待できる。

⑦ 生活保護受給者等就労自立促進事業の支援対象者の就職率

・地方公共団体にハローワークの常設窓口を増設する等、両機関が一体となり、個々の求職者の状況等に応じた就労支援プランの策定等のきめ細かな就職支援に取り組んだことにより、2015～2017年度の実績平均（66.4%）を上回る実績となった。しかし、複合的な課題を有する者等、より長期的かつ手厚い支援が必要な支援対象者が増加しており、それらの者の就職件数が伸び悩んだことにより、目標としていた67.0%には届かなかった。

施策の達成状況を踏まえた評価及び今後の方針

① ハローワーク求職者の就職率

・求職者担当者制、予約相談などの個別支援の強化や、求職者の希望や経験等を踏まえた求人情報の積極的な提供等、個々の求職者の状況に応じたきめ細かな就職支援に取り組むことにより、紹介件数を確保する取組を実施する。

② 人材確保対策コーナー設置ハローワークにおける人材不足分野の充足数

・人材確保対策コーナーにおける求人者への求人充足に向けた助言、指導を行うとともに、求職者に対する担当者制によるきめ細かな就職支援を行う。また、業界団体と連携したセミナー、事業所見学会、就職面接会等の開催によりマッチング支援の一層の推進を図る。

③ ハローワークにおける正社員就職件数

・正社員を希望する求職者が減少している現状を踏まえ、引き続き、ハローワークを利用していない潜在的求職者層への来所勧奨等の働きかけを行う。また、正社員を希望する求職者に対しては、求職者の希望や経験等を踏まえた求人情報の積極的な提供、応募の働きかけ、応募書類の作成など、担当者制による支援を行うとともに、求職者ニーズを踏まえた求人の確保、求人

内容の見直し、条件緩和の働きかけを行う。

④ マザーズハローワーク事業（重点支援対象者の就職率）

・引き続き個々の求職者の状況に応じたきめ細かな就職支援に取り組む。

⑤ 雇用保険受給者の早期再就職割合

・引き続き雇用保険部門と職業相談部門の連携により、窓口相談の利用の勧奨を徹底し、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等、雇用保険受給者の状況に応じたきめ細かな就職支援に取り組む。

⑥ 求職者支援制度による職業訓練の就職率

・訓練受講者に対するきめ細かな就職支援を行うとともに、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制度の周知を行い、訓練が必要な者に対し、受講をあっせんする。また、訓練開始前から訓練期間中、訓練修了後まで一貫してハローワークが早期の就職を支援していく。

⑦ 生活保護受給者等就労自立促進事業の支援対象者の就職率

・地方公共団体とハローワークの職員等で構成される就労支援チーム内で密に連携をする中で、支援対象者の就労準備状況を適切に見極めつつ、個々の支援対象者の状況に応じてきめ細かな就労支援を実施していくこととし、実績向上に努めていく。

分科会委員の意見

○ ハローワークにおける職業相談において、一人当たりの相談件数は上がってきている一方で紹介件数が減少している背景として、ハローワークに来所する求職者がどのような条件の紹介を求めているのかについて、詳しく分析していただきたい。また、ハローワークにおける紹介件数がどういう状況で増えるのか、どういう状況が紹介の質の改善につながるのかなど、紹介件数の動向等について今後分析していただきたい。

○ 正社員就職を希望する求職者が減少しているとのことであるが、求職者が正規雇用・非正規雇用の労働条件の相違などを理解した上で職を選択できるよう、これまで以上に雇用の質にもこだわりながら取組を進めていただきたい。

○ 人材の確保は中小企業にとって最大のテーマになっており、人材確保を自社のみで行う余裕がない中小企業がハローワークとともに求職者ニーズを踏まえた求人条件の設定や見直し、効果的なアピール方法等について検討することが必要である。また、求人・求職のマッチングをハローワーク単体で行うのが難しいようであれば、コンサルタントの活用等により、適材適所の就職を支援する仕組みを構築していただきたい。

## 2. 成長分野等への人材移動

項目	2016年度 実績	2017年度 実績	2018年度 目標	2018年度 中間評価実績 (4～10月)	2018年度 実績
⑧ 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）	54.1%	55.1%	55.0%	67.6%	70.3%
⑨ 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（※2）	65.1%	67.6%	前年度 (67.6%)以上	76.3%	75.2%
⑩ 産業雇用安定センターによる出向・移籍の成立率（※3）	61.8%	69.5%	64.0%	75.8%	68.1%

（備考）

- ※1 労働移動支援助成金（再就職支援コース）による再就職者に係る早期再就職者の割合：70.3%（232人／330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）
- ※2 労働移動支援助成金（再就職支援コース）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：75.2%（248人／330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）
- ※3 産業雇用安定センターによる出向・移籍の成立率：68.1%（7,539件／11,072件（成立件数／送出件数））

（関連する未来投資戦略2018における目標）

- 転職入職率（パートタイムを除く一般労働者）9.0%

### 2018年度目標設定における考え方

- ⑧ 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

・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について2017年度の実績値（55.1%）を踏まえ、55%と設定。

※「早期再就職割合」とは、支給対象者（離職後9か月（45歳未満の者は6か月）以内に再就職した者）のうち、3か月以内に再就職した者の割合をいう。

- ⑨ 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

- ・2016年度途中に見直した制度内容を、着実に実施していくことを踏まえ、目標は2017年度の実績値（67.6%）以上と設定。

⑩ 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、雇用情勢の変化等により変動するため、目標値の設定に当たっては過去3年間の実績の平均値（64%）を踏まえることとし、64%と設定。

施策実施状況

（2018年度に実施した主な取組）

⑧ 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

⑨ 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

- ・中小企業事業主に対する委託開始申請分の廃止及び再就職支援を職業紹介事業者へ委託した場合に、職業紹介事業者の再就職支援を全く受けずに再就職を実現した者に対する助成の廃止。
- ・申請書の記載例やQ & Aを掲載したガイドブックの作成。

⑩ 産業雇用安定センターによる出向・移籍の成立率

- ・人材の受入れ情報収集等のための企業訪問：187,490件
- ・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。

2018年度施策実施状況に係る分析

⑧ 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

- ・早期再就職割合は、70.3%と、2017年度実績（55.1%）及び2018年度目標（55.0%）を大きく上回った。再就職を実現した者のうち45歳以上の者の早期再就職割合が昨年度と比較して上昇（47.2%→55.2%（182人／330人））しており、雇用情勢の改善もあり、比較的再就職が困難とされる45歳以上の者の早期再就職が図られたことが要因と考えられる。

⑨ 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

- ・雇用形態がフルタイム労働者である者の割合は75.2%であり、2018年度目標（67.6%）を上回った。これは、2016年度から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、フルタイムでの雇用に向けた再就職支援の実施に対するインセンティブが高まり、その効果が徐々に発現したことで雇用の質の向上が図られたものと考えられる。

⑩ 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 68.1%であり、2018 年度目標（64%）を上回った。これは、昨年度に引き続き積極的な企業訪問を実施（187,490 件）したことに加え、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が、雇用情勢の改善による受入れを希望する企業情報の増加と相まって、達成した要因と考えられる。

（参考）年齢別成立率（2018 年度）

年齢区分	新規送出情報(件)	成立 (件)	成立率 (%)
30 歳未満	607	541	89.1
30～39 歳	1,215	1,001	82.4
40～49 歳	2,548	1,992	78.2
50～59 歳	5,028	3,042	60.5
60 歳以上	1,674	963	57.5
総計	11,072	7,539	68.1

施策の達成状況を踏まえた評価及び今後の方針

⑧ 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

⑨ 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

・目標を達成したことを踏まえ、引き続き、労働移動支援助成金（再就職支援コース）の活用促進を図るとともに、良質な雇用による再就職が実現した場合の助成額の優遇等について周知に努める。

⑩ 産業雇用安定センターによる出向・移籍の成立率

・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

○ 産業雇用安定センターによるあっせんを受けた方のうち、一度就職した後、早期に離職する方々について、数量的な分析や要因分析をしてほしい。

### 3. 高齢者・外国人の就労促進

項目	2016年度 実績	2017年度 実績	2018年度 目標	2018年度 中間評価実績 (4～10月)	2018年度 実績
⑪ 生涯現役支援窓口でのチーム支援による就職率	55～64歳 75.8% 65歳以上 62.9%	55～64歳 69.4% 65歳以上 60.4%	55～64歳 75.8% 65歳以上 62.9%	55～64歳 75.5% 65歳以上 66.4%	55～64歳 79.6% 65歳以上 69.5%
⑫ シルバー人材センターにおける会員の就業数	70,540,968人日	70,447,859人日	71,000,000人日	42,628,627人日	69,770,994人日
⑬ 外国人雇用サービスセンター等を経由した留学生の就職件数	1,563件	2,042件	2,000件	848件	2,293件

(関連する未来投資戦略2018における目標)

○ 60～64歳の就業率 67%

#### 2018年度目標設定における考え方

##### ⑪ 生涯現役支援窓口でのチーム支援による就職率

・2017年度に引き続き、年齢区分ごとの実績を評価することができるよう、「55～64歳の就職率」及び「65歳以上の就職率」に分けて設定。2018年度の目標については、2017年度に目標未達成となったことを踏まえ、2017年度目標と同様に2016年度実績を上回る目標値として、それぞれ75.8%、62.9%に設定。

##### ⑫ 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、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、会員の就業機会を的確に把握できるよう就業延べ人日数を用いている。また、目標値として、前年の実績(70,447,859人日)に過去3年間の平均増加率0.6%を乗じた数値が約71,000,000人日であることから、達成できなかった2017年度目標を維持することとし、71,000,000人日を再度目標に設定。

##### ⑬ 外国人雇用サービスセンター等を経由した留学生の就職件数

・外国人雇用サービスセンター等を経由した留学生の就職件数については、インバウンド需要等の外的要因により変動することを踏まえ、2017年度実績を考慮し、2,000件に設定。

#### 施策実施状況

(2018年度に実施している主な取組)

- ⑪ 生涯現役支援窓口でのチーム支援による就職率
- ・2018年度は、生涯現役支援窓口を全国主要なハローワークに70箇所増設（110→180）し、高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。
- ⑫ 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。
- ⑬ 外国人雇用サービスセンター等を経由した留学生の就職件数
- ・外国人雇用サービスセンター等において、学卒ジョブサポーターと大学等の担当者との連携を強化し、来日早期の者を含めた就職意識啓発セミナー（281回）やインターンシップ（100社、210人）を実施。
  - ・外国人雇用サービスセンター等において、外国人雇用管理アドバイザーによる、企業に向けた留学生採用促進のためのコンサルティングを実施。

#### 2018年度施策実施状況に係る分析

- ⑪ 生涯現役支援窓口でのチーム支援による就職率
- ・個別求人開拓など積極的に求人開拓に取り組んだことなどにより、2018年度の実績は55～64歳が79.6%、65歳以上が69.5%と目標（75.8%、62.9%）を共に上回った。
- ⑫ 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したが、対前年度実績で676,865人日減の69,770,994人日となり、目標（71,000,000人日）を下回った。
  - ・目標達成に至らなかった要因としては、事業者等からの仕事の依頼が増加する一方、会員数は減少しており、依頼された仕事に対し、就業を希望する会員が不足していること等が挙げられる。
- （参考）
- 全センターのうち2018年度において68%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、主な理由は以下のとおり。
- |                        |     |
|------------------------|-----|
| ・希望する会員がいなかった          | 39% |
| ・発注者と料金や日数の折り合いがつかなかった | 24% |
| ・能力をもつ会員がいなかった         | 15% |
| ・会員と料金や日数の折り合いがつかなかった  | 5%  |
| ・民間事業者で対応できるものと考え辞退    | 1%  |

⑬ 外国人雇用サービスセンター等を経由した留学生の就職件数

- ・外国人雇用サービスセンター等における個別支援や、留学生向け就職面接会の実施（2017年度は上半期9回、下半期11回、2018年度は上半期7回、下半期19回）。外国人雇用サービスセンター等における個別支援や来日して間もない留学生への就職意識啓発、外国人雇用管理アドバイザーによる企業支援等を実施したことにより目標を達成した。

施策の達成状況を踏まえた評価及び今後の方針

⑪ 生涯現役支援窓口でのチーム支援による就職率

- ・引き続き積極的な求人開拓等に努める。

⑫ シルバー人材センターにおける会員の就業数

- ・今後、女性の会員が少ない現状を踏まえ、女性をターゲットとした会員拡充に努めるとともに、特にマッチングが難しいホワイトカラーとして活躍していた高齢者にも馴染む分野の職域拡大に努める。

⑬ 外国人雇用サービスセンター等を経由した留学生の就職件数

- ・外国人雇用サービスセンター等において、引き続き学卒ジョブサポーターと大学等の担当者との連携を強化し、来日早期の者への就職意識啓発を実施するとともに、卒業年次（未内定者）及び既卒学生への個別支援を行う。また、企業ごとの面接会を実施することにより、マッチングの機会をより一層提供できるよう努めるとともに、外国人雇用管理アドバイザーによる企業に向けた留学生採用促進のための採用時や人事労務管理上の留意点の相談といったコンサルティングを通じ留学生の受入体制支援に努める。

分科会委員の意見

- シルバー人材センターにおいて、依頼された仕事に対し、就業を希望する会員が不足している背景には、会員のニーズと依頼される仕事の内容にミスマッチがあるのではないかと。また、シルバー人材センターが行う労働者派遣事業が民間派遣業の担う領域を侵すことのないよう、配慮いただきたい。
- シルバー人材センターにおける会員の就業数が減少傾向である要因として仕事の質に課題があるのではないかと。また、アルバイトの賃金が高騰している状況を踏まえ、シルバー人材センターにおける会員への報酬についても施策を通じて対応願いたい。
- 外国人材に対する期待と関心が高まっている状況を踏まえ、外国人材と企業のマッチング事業や外国人雇用管理指針の周知にも力を入れていただきたい。