労働政策審議会職業安定分科会における
「2025 年度評価 評価シート」に対する意見の募集の結果について

令和８年 11 月 13 日
厚　生　労　働　省
職業安定局雇用政策課

厚生労働省において、労働政策審議会職業安定分科会における「2025 年度中間評価　評価シート」について、令和８年７月 31 日（金）から令和８年８月 30 日（日）まで御意見を募集しましたところ、34 件の御意見をいただきました。

このうち、今回御意見を募集させていただいた「2025 年度評価　評価シート」に関してお寄せいただいた御意見の要旨とそれに対する考え方について、内容により分類し、以下のとおり取りまとめましたので、公表いたします。

なお、本意見募集（「2025 年度評価　評価シート」）とは直接関係しない御意見については、以下には整理しておりませんが、今後の職務の参考とさせていただきます。

皆様方の御協力に厚く御礼申し上げるとともに、今後とも厚生労働行政の推進に御協力いただきますよう、よろしくお願い申し上げます。

番号	御意見の概要	御意見に関する考え方
１	（就職後の雇用の質に関する指標を追加するべきという御意見） ・　就職率のみではなく、賃金水準や生活実態などの国民生活の充実度を踏まえた評価指標とするべき。 ・　求職者訓練受講者、外国人求職者も含め、就職率だけで無く、賃金や雇用の安定性など雇用の質を評価すべき。広範な事業評価を求める。（同様の御意見：４件）	本評価シートは、職業安定分科会で取り扱う施策に関連し、施策の PDCA を定期的に回すことを目的として、毎年度の評価項目策定、評価指標の設定を行っております。指標設定に当たっては、ご指摘にあるように、雇用の質を可能な限り踏まえるべきである一方で、継続把握の容易さ、事務負担等も考慮する必要があることから、現時点においてご指摘を反映することは難しいと考えております。いずれにしましても、いただいたご意見は、今後の行政運営での参考とさせていただきます。

2	（新たな指標の御提案） ・　フリーランス新法に関する評価が所管省庁で行われていないため、フリーランス新法第 3 章（就業環境整備）の執行状況を評価項目に組み込むべき。 ・　障害者手帳や難病指定の有無に限らない障害者や難病・慢性疾患患者等への就職支援を独立した評価項目として設置し、本人が希望する勤務時間や雇用形態で就職できた割合、治療と仕事を両立できている割合など、「雇用の質」を評価する指標、障害特性や治療状況に応じた働き方が可能な求人の開拓状況に関する指標を新設するべき。また、当事者の個人情報を十分に保護したうえで、障害・疾患のある求職者の就職状況、離職理由、必要とされた配慮、支援を利用できなかった理由などを調査し、当事者の意見を次年度の目標設定に反映するべき。 ・　就職の公正さ、賃金、雇用形態、合理的配慮、キャリア形成などの「雇用の質」を評価する指標が不足している。特に障害や疾病のある人について、匿名の追跡調査等を導入し、採用差別や合理的配慮、賃金・定着状況等を把握・評価すべき。 ・　若者については独立した評価項目を作成するべき。就職氷河期世代固有の正規雇用率、賃金及び定着率を継続的に把握すべ	本評価シートは、職業安定分科会で取り扱う施策に関連し、施策の PDCA を定期的に回すことを目的として、毎年度の評価項目策定、評価指標の設定を行っております。 職業安定分科会の所掌範囲は労働政策審議会令（平成 12 年政令第 284 号）第六条において、「厚生労働省設置法第四条第一項第五十三号から第五十六号まで及び第五十八号から第六十二号までに掲げる事務に関する重要事項を調査審議すること（障害者雇用分科会及び人材開発分科会の所掌に属するものを除く。）」とされています。 フリーランス・短時間労働者・若年者・障害者、労災施策等に関しては、他に議論する審議会が存在することから、本分科会における事業評価の対象とはいたしませんが、いただいたご意見については、関係部局にお伝えさせていただきます。

	き。 ・　自営業者・フリーランス・短時間労働者を評価対象の空白とせず、これらの就業者についても就業実態を把握するとともに、関係するフリーランス施策、障害者施策、労災施策及び生活保障施策との連携状況も評価すべき。 ・　治療と仕事の両立支援や合理的配慮について、利用後の就業継続まで評価すべき。 ・　日雇い・登録型・短期有期労働者の雇止めや反復失業の実態や就業継続状況を把握・評価すべき。（同様の御意見：３件） ・　高齢者施策において、障害や疾患を抱える高齢者の就労実態も評価すべき。	
３	（年度評価全体のあり方に関する御意見） ・　PDCA サイクルの実効性向上のため、要因分析を外部環境要因と行政側の要因に分けるテンプレートの導入、制度変更等による影響が予めわかっている指標について予め明示しておく等、評価シートの「様式（フォーマット）の見直し」「既存データの見せ方の工夫」「記述ルールの標準化」を行い、評価の透明性を高めてほしい。 ・　未達成要因についてペナルティや、事業の縮小・廃止を含む「撤退基準」の明確化により、実	貴重なご意見ありがとうございます。いただいたご意見については、現時点では、技術的対応可能性などにかんがみて、直ちには実現できない部分も多くありますが、ご指摘の趣旨も踏まえつつ、引き続き効果的・効率的な実施に努めるとともに、評価指標の設定や評価結果の示し方については、透明性と効率等も踏まえながら、随時、改善に取り組んでまいります。

	効性のある軌道修正プロセスを構築してほしい。 ・　「相談件数」「参加者数」「実施件数」など活動量の羅列が中心。政策効果を客観的に判断するためのアウトカム指標も追加すべき。 ・　障害、高齢、外国人、子育てなど複数の就職困難要因を持つ求職者の実態を交差集計して評価すべき。 ・　コスト、定着率、費用対効果を重視した評価への転換を求める。就職率やイベント回数ではなく、紹介１件当たりのコストで評価し、マッチングの精度を上げるべき。各指標について、それぞれの人件費、事業費も評価指標とするべき。	
4	（外国人雇用政策への評価と、国内支援についての御意見） ・　外国籍人材の導入規模を追うのではなく、国内の潜在的な労働力の発掘と、定着について厳格に評価する仕組みに改めるべき。 ・　就職率向上のために外国人雇用を進めるべきではない。人手不足分野、マザーズハローワークにおける就職の内、外国人が占める割合を出すべき。	ご指摘の国内の人材確保に関しても、引き続き、ハローワーク等を通じて全力で取り組んでまいります。
5	（資料内容に関する御意見） ・　定住外国人等の達成率が表及び本文では 105.8%、備考では 105.5%となっている。また、生涯現役支援窓口の 60～64 歳ま	定住外国人の就職件数に係る目標達成率、シルバー人材センターの月次数値と年間合計につきましては、ご指摘のとおり修正いたします。

	での 3 月就職率が 100.4%となっているほか、シルバー人材センターの月次数値と年間合計にも不整合がある。政策拡充の根拠とする前に、これらの数値を訂正し、集計方法を明らかにすべき。	生涯現役支援窓口の就職率につきましては、同じ月の「支援対象者の就職件数」を「支援対象者数」で除して算出しています。支援対象者数は本窓口による支援を受ける者として選定された月に、就職件数は就職に至った月にそれぞれ計上しているため、２月以前に支援対象者となった者が３月に就職した場合は３月の就職件数に計上されます。このため、就職率が 100%を超える場合があります。