

事業名 (事業番号)		正社員就職増大対策費 (20-081)					
実施主体		都道府県労働局					
事業概要		正社員雇用のメリット等の周知により正社員求人の提出を促すとともに、求職者に対する企業説明会、面接会の実施等によるマッチング機能の強化、就職後の職場定着を支援					
年 度		平成 17	18	19	20	21	
予算額 (千円)		—	—	1,090,092	1,372,331	1,047,341	
目 標 と 評 価	目 標	—	—	雇用形態が正規雇用（正社員）である求人の充足率について、前年度以上の割合の確保	①雇用形態が正規労働者（正社員）である求人割合：44%以上 ②公共職業安定所の常用求人の充足割合：22%以上	①雇用形態が正規労働者（正社員）である求人割合：47%以上 ②公共職業安定所の常用求人の充足割合：27%以上	
	実 績	目 標 の 達 成 度 合 い	—	—	達成（実績 24.2%（前年度：23.5%））	① 達成（実績 46.2%） ② 達成（実績 24.6%）	—
		事 業 執 行 率	—	—	フォローアップ率 100%（100%/100%）	フォローアップ率 100%（100%/100%）	—
	評 価 結 果	—	—	A	A	—	

〈調査結果〉

1 職業相談業務の実施状況（項目 2-イ関係）

本事業については、安定所が、労働局需給調整機関として有効に機能し、求人者・求職者双方の信頼を高めていくことを目的として、「公共職業安定所における求人充足サービスの強化について（平成 20 年 3 月 31 日付け職発第 0331023 号各都道府県労働局長あて厚生労働省職業安定局長通達）別添「求人サービス向上業務実施要領」（以下「実施要領」という。）に基づき、安定所に職業相談員であるキャリアサポーターを配置し、中小企業を中心に、正社員求人や仕事と子育てが両立しやすい求人の確保、生産性向上に資する基盤人材の確保に向けた支援等を実施するものであり、平成 20 年度においては全国に計 396 人（定数）が配置されている。当該取組を実施する安定所（以下「実施安定所」という。）においては、基本的に「求人充足サービスの実施」及び「安定所における正社員就職増大対策の推進」に関するすべての取組を実施することが望ましいとされているほか、キャリアサポーターを配置する実施安定所については、「安定所における正社員就職増大対策の推進」及び「中小企業の基盤人材確保に向けた支援」を必ず実施することとされている。当該取組の内容は、表 1 のとおりである。

表1 実施要領に基づく取組の内容

<p>(1) 求人充足サービスの実施</p> <p>ア 求人者に対する個別支援の強化</p> <p>(ア) 求人担当性（職種別等）及び事業所担当制の導入</p> <p>(イ) 積極的な事業所訪問と詳細な求人ニーズの把握</p> <p>(ウ) 求人充足に向けたコンサルティングの実施</p> <p>(エ) 求人者のニーズを踏まえた「求人充足プラン」の策定</p> <p>(オ) 求人充足パンフレットの作成</p> <p>(カ) 未充足求人に対するフォローアップ</p> <p>イ 求人者のニーズに応じたマッチング方式の導入【必要に応じ実施】</p> <p>(ア) 求職者情報の積極的な提供と求職開拓等の推進</p> <p>(イ) 安定所の管轄区域を越えた求人・求職のマッチングの推進</p> <p>(ウ) 応募期日を設定する方式の活用</p> <p>ウ 求人及び求人事業所のPR機会の積極的な提供</p> <p>(ア) 企業説明会等の開催</p> <p>(イ) 求人者自身の作成した求人広告の展示【必要に応じ実施】</p> <p>(2) 安定所における正社員就職増大対策の推進</p> <p><u>ア 正社員求人促進パンフレットを活用した求人者に対する働きかけの強化</u></p> <p><u>イ 求職者に対するマッチングの強化</u></p> <p>① セミナーの実施</p> <p>② 事業所見学ツアーの実施</p> <p>③ 企業説明会等の実施</p> <p>ウ 職場定着支援の実施</p> <p>(3) 中小企業の基盤人材確保に向けた支援</p>

(注) 1 厚生労働省の資料に基づき当省が作成した。
 2 下線は当省が付したものであり、キャリアサポーターを配置する実施安定所で必ず実施することとされている取組を示す。

また、実施要領の別紙において、キャリアサポーター設置要領（以下「設置要領」という。）が定められており、その職務内容は、表2のとおりである。

表2 設置要領に基づく職務内容

<p>(1) 生産性向上に資する基盤人材の確保が急務となっている事業所や仕事と子育てが両立しやすい制度等を有する事業所の情報の収集</p> <p>(2) 正社員求人や仕事と子育てが両立しやすい求人の提出を促すため、求人者に対し、女性労働力の確保や正社員を雇用するメリット等を周知すること</p> <p>(3) 中小企業の実情理解を促すため、企業規模等にこだわり、応募をためらう求職者に対し、中小企業で働くメリットについて理解を促すためのセミナーを実施すること</p> <p>(4) 中小企業の実情理解を促すため、求職者に対し、正社員求人を出している中小企業を中心とした事業所見学ツアーを実施するとともに、当該事業所に勤務している従業員との意見交換をコーディネートすること</p> <p>(5) マッチングを促進するため、求職者に対し、正社員求人や仕事と子育てが両立しやすい求人を出している中小企業の求人情報を提供すること、中小企業を中心とした企業説明会及び合同面接会を実施すること</p> <p>(6) 職場定着を図るため、就職した者に対し、事業所訪問等により、短期間での離職を防止するための相談を行うこと</p>

(注) 厚生労働省の資料に基づき当省が作成した。

今回、5労働局（北海道、宮城、東京、広島及び香川）における業務の実施状況について調査した結果、次のような状況がみられた。

（北海道労働局）

- ・ 北海道労働局では、安定所の体制や求人情勢の違いから、本事業の取組をすべての安定所に実施するよう求めることは困難であるとして、年度当初に取組内容別に「重点実施安定所」を指定し、当該安定所において実施するよう指示している。しかし、年度当初に定めた実施計画で行うこととし、かつ実施要領に基づきキャリアサポーターが必ず実施することとされている「事業所見学ツアー」（8安定所）及び「企業説明会等」（2安定所）を実施していない（平成19年度）。
- ・ キャリアサポーターは、求人充足サービス業務を行う職員を補完する位置付けにあり、職員との役割分担等について、そもそも明確に定められていない。また、同サポーターの活動実績（求人開拓実績、相談受付件数等）について、本省から報告を求められていないことを理由に、把握していないとしている。

なお、実施要領によれば、「各労働局は、別に定める方法により、当該取組の実施状況等について本省に報告する。」とされている。

（宮城労働局）

設置要領には、キャリアサポーターの職務として6つの業務が定められているが、宮城労働局では、本制度が発足2年目であること等から、設置要領に基づく職務のうち、i) 事業所見学ツアー（従業員との意見交換を含む。）、ii) 職場定着支援については実施していない（6安定所）（平成20年度）。

（香川労働局）

香川労働局管内の高松安定所では、実施要領で実施することとされている事項を十分認識していなかったとして、キャリアサポーターが配置されているにもかかわらず、中小企業への理解を深めるためのセミナー、事業所見学ツアー、企業説明会等を全く実施していない（1安定所）（平成19年度及び20年度）

2 評価の実施状況（項目3ーア関係）

厚生労働省は、本事業の平成20年度事業目標として、「雇用形態が正規労働者（正社員）である求人割合：44%以上」及び「安定所の常用求人の充足割合：22%以上」という指標を設けている。しかし、平成20年度地方労働行政運営方針（平成20年3月31日厚生労働省）によれば、この指標は本事業のみならず、職業安定行政の重点施策の全体の目標数値として設定されているものであり、また本事業において設置されている職業相談員（キャリアサポーター）に関する指標が設定されていないなど、目標設定が不十分なものとなっている。