

令和5年度厚生労働省行政事業レビュー(公開プロセス)

議 題：求職者支援制度に必要な経費

開催日時：令和5年6月2日(金) 11:00～12:01

開催場所：中央合同庁舎第5号館(9階省議室)

出席者：赤井委員、伊藤委員、井野委員、大橋委員、大屋委員、加藤委員(五十音順)

○厚生労働省大臣官房総括審議官(行政改革推進室長(以下「総括審議官」))。)

それでは、行政事業レビュー公開プロセスの2つ目の事業に進みたいと思います。求職者支援制度に必要な経費を始めます。それではまず、担当部局から5分以内で簡潔に説明をお願いいたします。

○人材開発統括官

ありがとうございます。人材開発統括官部局訓練企画室の鶴谷と申します。よろしくお願いたします。それでは、横置きの資料を御準備ください。事業の概要から御説明いたします。

2008年にリーマンショックが起こり、雇用情勢が急激に悪化し、長期失業者が増加した問題を踏まえ、雇用保険を受給できない求職者の方々に対し、生活保護に至る前に職業を得ていただくことで、雇用保険制度に戻すという第二のセーフティネットの必要性があったということで、法律を整備し、平成23年から求職者支援制度が始まっているところです。真ん中の制度の概要を御覧ください。求職者支援制度は、雇用保険を受給できない方々が月10万円の生活支援の給付金を受給しながら無料で職業訓練を受講し、仕事に必要な知識や技能を身に付けていただいて、就職を目指していただく制度です。ハローワークにおいては、下のスキーム図にあるとおり、訓練の開始前から訓練の終了後まで一貫した就職支援を実施しているところです。

2 ページの最近の動向を御覧ください。まず、上側は新型コロナウイルス感染症禍の対応です。コロナ禍においては、非正規雇用労働者の離職など、雇用への影響が生じたことから、訓練の対象人員の拡大や給付金の受給要件の特例などを講じてきたところです。これらの措置については、令和5年4月に恒久化などの措置を取っているところです。下側は、デジタル人材の関係です。昨今、あらゆる企業において、デジタル技術の活用が必要になっておりますので、その担い手となるデジタル人材の育成・確保が不可欠なところと見られます。職業訓練においても、デジタル分野の知識を得られる訓練コースの設定促進に取り組んでいるところです。

3 ページの現状を御覧ください。上側のグラフは、受講者数に関するグラフです。黄色が当初の見込み、青色の棒グラフが受講者数の実績です。青色を御覧ください。令和元年からずっと増加しているところで、直近の令和4年度は4万281人の方に受講いただいで

おります。しかし、隣の黄色の所では、当初の見込みが5万2,400で、令和4年度においても実績が当初見込みには届いていない状況です。下側は周知広報の取組で、制度を広く知っていただくためにSNS等を含め、様々な周知広報を展開しているところです。

4 ページを御覧ください。現状の続きでデジタル分野です。上のグラフの左側がデジタル分野の知識が得られる訓練のコース数で、右側がその受講者数です。いずれも増加傾向にあります。しかし、グラフの上の記載の所では、デジタル分野の就職率は60%で、求職者支援訓練の全体の就職率と同じ水準です。

5 ページの論点、見直しの方向性を御覧ください。上側が論点で、大きく分けて2つあります。まず、受講者数の関係ですが、増加傾向にはあるものの対象人員には届いていないという点について、訓練の利用を促進するため適切な訓練の設定や効果的な周知を検討するべきではないかと考えております。論点の2点目です。デジタル分野の関係です。やはり、就職率が成長分野という割には、ほかと同じぐらいということ踏まえて効果的な訓練コースの設定や就職支援を強化すべきではないかと考えております。下の見直しの方向性を御覧ください。まずは、訓練の設定の関係です。法定化された地域職業能力開発促進協議会において、関係者の方々に御協議いただくことで地域における産業展開を踏まえた適切な訓練コースの設定を促進するとともに、訓練の改善を図っていきたいと考えております。

6 ページの受講者支援の関係を御覧ください。ハローワークにおいて、訓練科目の内容を含め、職業訓練コースの具体的な内容について、求職者の方々に理解を深めていただくための取組を積極的に進めるとともに、様々な媒体を通じて周知広報を重点的に実施していきたくと考えております。次に、デジタル分野に関しては、訓練を終了した後の就職率を向上するために、企業が求めるニーズに応じた訓練の設定や就職支援の強化をしていきたくと考えております。

参考資料を補足します。8 ページを御覧ください。こちらは、都道府県別に訓練実施機関から申請いただいた数、そのうち認定した数と開講できた数について示し、それぞれ割合を示しております。割合の根拠になるものは、表の下を御覧いただきますように。地域によって開講率にばらつきがありますので、地域協議会での御協議を使ったり、受講者の支援を強化することで改善していきたくと考えております。

次に9 ページを御覧いただき、下側が職業訓練受講給付金の受給者数の推移です。給付金は、受講者の全てがもらえるわけではなくて、本人収入や世帯収入など基準を下回る方々に支給しているものです。いわば、生活困窮に近い方々に支給している制度です。コロナ禍においては増加傾向にあり、生活困窮の方々の支援として一定の効果があったものと見ています。

10 ページを御覧ください。先ほど、3 ページで受講者数の当初の見込みと実績について示しましたが、そのときよりも長いトレンドで見たものを示しております。下側は雇用失業情勢を示したもので、雇用情勢に合わせて当初見込みを設定していることを御理解いた

だければと思います。

13 ページを御覧ください。訓練の分野別に応募倍率や就職率なども含めて示したものです。分野によって違いがあり、例えば IT やデザインについては、下側から 2 番目の応募倍率を御覧いただき、1 倍を超える応募倍率となっております。要は、定員に対して受講希望の方が多いような状況です。一方、就職率もばらつきがあり、介護や福祉などが高くなっているような状況です。説明は以上です。

○総括審議官

ありがとうございました。それでは、質疑応答に移りたいと思います。先ほどと同様に進めたいと思いますので、発言される方は挙手をお願いします。なお、コメントシートについては、議論の状況を踏まえて適宜記入をお願いします。それでは、御質問、御意見のある委員の皆様方は挙手をお願いします。伊藤委員、お願いいたします。

○伊藤委員

これに関しては、実地での御説明も頂きまして、改めて御礼を申し上げます。そのときに疑問に思った点を中心に、2 点ほど申し上げたいと思います。まず、東京都の支援コースを拝見しましたが、そこでは定員に対して 2 倍近い応募があって、非常に人気のコースで、Web の操作を学ぶ非常に実用的なコースを視察させていただきました。そうすると、やはり、デジタル人材、IT 人材も地域ごとに需給はかなり違う、東京であれば非常にまだ需要が追いついていない、求職者の受けたいということに対して開講数が追いついていない。一方、東京の状況が、例えば地方の道府県においても同じかということ、やはり、それは違うと思うので。例えば、そういった所であればもう少し医療、介護や福祉系のニーズが多いなど、デジタル人材という目標はあるにせよ、就職できるということがアウトカムだとすると、より現地の就職のニーズ、雇用の求人のニーズに合った講座を開講ということが本質的には重要ではないかと思っております。つまり、デジタル人材ありきではなくて、求職者にとっては就職するということがまず大前提であるとする、それに合わせたコースの設定が大事ではないかなと思っております。

それから、この求職者支援制度は、雇用保険の受給資格がない方に対して、雇用保険の中から職業訓練の費用を出すということで、実施校においても雇用保険が財源であるから、なるべく訓練を受けた方が雇用保険に入れるように訓練をしていく、つまり、雇用保険に入れるような職の待遇でもって就職をするということを目指していて、それであれば、本当に雇用保険の事業主等の納得ないし雇用保険の財源としての説明も非常に立つのかなと思っております。そういった視点でもってアウトカムを測ることも大事ではないかと思っております。単純に就職率だけではなくて、雇用保険の認定率などのフィードバックも出さなければ、雇用保険の財源をどこまで使えるのかという議論に至らないかなと思っております。差し当たって以上です。

○総括審議官

ありがとうございます。ただいま2点ありましたが、最終的に就職がアウトカムだとすればコース設定はニーズに合ったものでなければいけない、雇用保険の財源を使うということを見ると、最後をどうつなげていくのかという点についての御回答をお願いします。

○人材開発統括官

ありがとうございます。訓練企画室から御説明させていただきます。まず、1点目ですが、地域によって訓練の応募者の数と就職率は、分野ごとにばらつきがあるのではないかというお話がありました。おっしゃるとおりでして、全国ベースで見ても、分野別にもかなり差がありますが、地域という視点で踏まえると就職率、定員充足率は全てばらつきがあります。そういう意味では、我々としては地域地域できちんと設定を進めていくべきと考えています。

お手元の資料の5ページを御覧いただきたいのですが、下側に地域職業能力開発促進協議会の図を書かせていただきました。これは、都道府県ごとに労使団体の方とか、訓練実施機関の方々に入ってください、いろいろな地域の人材ニーズ等も話し合っていて、来年の訓練をどのように計画していくかということ話し合える協議会となっています。令和4年からできている制度でして、こういったものを活用して、来年の訓練はこの人手が不足しているので手厚めに実施しようとか、実績を見て、応募倍率が非常に高い訓練があったので、そこは訓練のコースを増やす、という取組を昨年度の終わりぐらいから始めているところです。引き続きこういった協議会を活用して、適切な訓練を設定していきたいと考えています。

アウトカムの話で、就職率ですが、現在お示ししている就職率については、訓練修了後3か月以内に雇用保険に入られた方々の就職率です。そういう意味では、アウトカムをきちんとさせていただいているところかと思えます。以上です。

○総括審議官

ただいまの担当部局の回答に対して、伊藤委員、何かありますか。よろしいですか。ありがとうございます。では、加藤委員、お願いいたします。

○加藤委員

加藤です。御説明いただき、ありがとうございます。この制度について、1ページにスキームの記載があります。求職者がいて、その求職者の方を中心に、ハローワークとか訓練実施機関が手助けをして、最後、一番右のとにかく就職に結び付けるというところが最終目標であって、ここの登場人物は企業等になるのだと思いますが、結局そこに至るのが目標だとすれば、そこから逆算してどういう制度を、どういうことをやっていけばいいと

いう話になるのだと全体像を理解しているところです。

最終的に就職に直結するという有用な事業として、特にこの制度の利用率を高める方策として何が必要なのかということで考えてみたところですが、どんなに優秀な方、訓練を受けて就職意欲のある方がいらっしゃっても、最終的に企業等に入っていただかないと何も意味がないということです。そこのニーズを把握されていると説明いただいています、採用ニーズをしっかりと踏まえた形でこの制度ができる必要があるのだと思います。そうしたときに、こういう訓練を受けて能力を高めた方というのは、当然ない方よりはいいのですが、それ以外の要素、就職に当たって企業から求められている部分がないのか、もっとベーシックな所なのかほかの所なのか、それを伺いたいというのが1点目です。

あと、就職率を高めるための訓練実施機関という観点で見たときに、今、選択肢が十分なのか。いろいろな分野のものを準備されているということで、13 ページにも分野は出ているのですが、どうしてもメジャーなものに行きがちかと思うのですけれども、そこが十分に担保されているかというところのお考えを伺いたいというのが2点目の質問です。その観点でもう1つ、訓練実施機関の評価というのをどのようにやっているかです。一定程度レベルが確保されているということでの認定はされているのでしょうか、結果としての最終目標である就職率に結び付いているかどうかという観点での訓練実施機関の評価をどのようにやっているかというところを伺いたいというのが、今の観点での御質問3点です。

最後は、意見ということで聞いていただければいいのですが、この事業は求職者支援の制度ということで俎上に上がっているのですけれども、国としてみれば人材不足の業界というのは、たくさんあるのだと思います。不勉強で恐縮ですが、介護の所とか、やはり国策としてそういう人手不足の業界に人材を、恣意的にというところとあれかもしれませんけれどもあえて申し上げれば、恣意的に送り込むような訓練実施機関の認定とか、ハローワークでの施策的な対応というのを関連機関との連携の下でやるということも、主たる目的にはしなくても何か施策に折り込んでいいのかなと思うのです。その辺りを何かコメントがありましたら頂ければと思います。以上です。

○総括審議官

ありがとうございます。企業の採用ニーズを踏まえた形にする必要があるのではないかという観点から、訓練実施機関に関して2つ御質問がありました。また、最後の御意見についてもコメントがありましたらお願いいたします。

○人材開発統括官

ありがとうございます。最初の御質問の企業ニーズの所ですが、先ほども御説明させていただいたとおり、地域協議会等においては、企業の採用ニーズなどを踏まえて訓練の設定をしているところです。ただ、就職するに当たって、できない場合のベーシックな所の

不足か何かのお話があったやに思うのですが、よろしかったでしょうか。最終的に就職に至るというときには、仕事の中身の話だけではなくて、その方々が求めている働き方と合うかどうかという問題もあるかと思うのです。要は、働き方の問題です。求職者支援訓練を受けられている方々には、育児や介護等の家の事情で長い時間は働けないという方もいらっしゃるので、当然、雇用保険に入れる労働条件では無理という方もいらっしゃいます。そういった方々も、もちろん就職支援はさせていただいて、雇用保険には入れないけれども就職していただいている状況です。ですので、就職率等を見ても、雇用保険に入った就職率は6割ぐらいであっても、それ以外の所も含めて見ると、もう少し就職していただいている状況なのかなと思っています。

2点目に関してです。分野がこれで足りるかどうかというお話ですが、分野については、今回お示しさせていただいたのは、主立ったものだけを入れさせていただいています。これ以外にも、その他の所でたくさん用意しています。例えば、建築系のCADという建設関係のものとか、DTPグラフィックスとか、いろいろな種類を用意しています。分野については企業だけではなくて、受講者のニーズ等も踏まえて設定するようにしているところです。

最後、訓練の評価の関係です。資料を戻っていただいて、1ページを御覧いただきたいのですが、我々としては、最終目標としては、受講いただいた後に就職につなげていただくのが一番いいので、まずは就職で評価させていただいているところです。右下の緑っぽい所に奨励金と書いてあって、受講生1か月当たり訓練を実施されている機関に幾ら払っているかというのをお示ししているところですが、実践コースで5~7万円というように、ちょっと幅を持たせて書かせていただいています。実は、訓練修了後、就職率が高かった訓練コースについては、ベースは5万円ですが、例えば1万円多めに払う、2万円多めに払うというような成功報酬型での支給をしていますので、これで質の担保も図っているところです。以上です。

○総括審議官

ありがとうございました。加藤委員、追加のコメントはありますか。どうぞ、お願いいたします。

○加藤委員

御回答いただき、ありがとうございます。今の最後の訓練実施機関の評価というか、そこをどう反映させているかというところで、奨励金の幅を持たせているというお話がありましたが、そもそも認定を継続するかどうかという判断もあるのかなと考えています。認定継続の場合は、特に就職率がいい所は奨励金を高くしているというお話は理解いたしました。もっと悪いほうの話というか、就職率は高くないのだけれども、このまま認定を継続するのかどうかという所も何かしらの御判断をされているかどうかということを追加

で伺えればと思います。

○総括審議官

回答をお願いいたします。

○人材開発統括官

ありがとうございます。おっしゃるとおりでして、就職率が悪い過去実績を持っている訓練機関については、認定ができない仕組みも別途作っているところですので。以上です。

○総括審議官

よろしいでしょうか。お願いいたします。

○加藤委員

ありがとうございます。そうしますと、それによって認定を取り消された事例がどの程度あるものなのかというのを参考にお聞かせいただけますか。

○総括審議官

回答できますか。

○人材開発統括官

ありがとうございます。認定を取り消すのではなくて、過去の実績を見て認定しないという方法を取っています。途中で中止にするわけではなくて、認定する前に、これは駄目だよねというようにして排除していきます。数は、正確には手元にはないのですが、そんなにはなかったやに思います。年に10件程度です。

○加藤委員

そうしますと、入口の所での選別をしていると御回答いただいたと理解いたしましたが、実際に訓練実施機関として認定された後の実績を何らかの形で評価して、例えば奨励金を上げるという事例もあるでしょうし、そこでもう1つ逆のパターンで、認定を取り消すという部分は、そういう選択肢を持ち合わせていらっしゃるかどうかという点はいかがなのでしょうか。

○人材開発統括官

言い方がまずいのかもしれないのですが、認定したけれども取り消すのではなくて、認定する前に申請いただいた段階で、認定はできないと判断して排除するというやり方を取っています。というのも、認定した後に中止にすると受講生に御迷惑が掛かるので、認定

ができないというやり方で排除する方法を取っています。

○総括審議官

次のときから認定しないということです。既に開講しているものについては、受講生のことを考えて、途中でやめることはしないと。行政が止めることはしないと、こういうことです。よろしいでしょうか。ほかの委員の皆様方、いかがでしょうか。では順番に、まず赤井委員からお願いいたします。

○赤井委員

ありがとうございます。その関連もあるのですが、この制度は求職者支援訓練を行う制度なので、訓練を行うことは重要です。必要な人に訓練を行って就職率を高めていくということで、それをいかに効率的・効果的に、効率的というのは、同じ費用であればできるだけ効果を高めるという意味ですが、どのぐらい行われているのかというところが究極的な議論になるのかなと。そういう意味では、説明も見直しの論点で多くされていると思うのですが、いろいろなデータとか制度がどうなっているのかとか、そういう所の説明責任をもうちょっと増やしていくのがいいのかなと思うのです。

そこに関して、実際にこの訓練を行って、業者を入れ替えたりインセンティブのシステムとかを作られていると思うのですが、工夫というか、費用をこのように掛けたり制度を変えたりすると就職率がどう変わるのかとか、その辺りのシミュレーションとかはどのぐらいされていますか。その結果としてこの制度が出来上がっているとか、その辺りを教えてください。

○総括審議官

今の改善によるものをあらかじめシミュレーションしているのか。

○赤井委員

シミュレーションというか、いろいろ考えながらされてきていらっしゃると思うのですが、もっとお金を入れれば就職率が更に上がるのかどうなものなのか。あと、5万円から7万円というようなインセンティブの仕組みがありましたよね。あの制度を入れる入れないで実際どのようなことが起きているのかとか、その辺りを教えてください。

○総括審議官

5万円、7万円を入れたときの議論とかを御紹介いただくなど、その辺りの御説明をお願いいたします。

○赤井委員

お願いいたします。

○人材開発統括官

ありがとうございます。就職率の要件については、就職率が何パーセントだと1万円払うという率は時々見直しているのですが、直近のものを御紹介させていただきます。コロナ禍でシフトが減らされた方でも受講できるようにということで、短期間・短時間の訓練を導入させていただいています。そのときに、就職率のパーセンテージが低くても付加奨励金をもらいやすくする制度を導入させていただいていました。具体的に言うと、基本的には35%以上の就職率だと1万円お支払、60%以上だと2万円お支払のところを5%ずつ下げている状況で、30%でも1万円払うし、55%でも2万円払うというように5%下げているのです。

今回、実は廃止しているのですが、どのぐらい影響が出るのかというのを見ました。30%以上 35%未満、本来、付加奨励金はもらえないけれども、もらえていたコースがどのぐらいあるかを調べたら、全コースのうち8%ぐらいが当たっている状況でした。逆に、上の2万円の刻みの所は、55%以上60%未満で、本来はもらえないのに2万円もらっていた所は、全コースの中の2%に当たる訓練コースでした。これに多めに上げていた状況です。ただ、こういう甘い訓練基準を作っていたところ、短期間・短時間の就職率は、実はほかの通常ベースよりも少し悪い状況でして、これを上げたいなと思いましたので、今回、見直しをさせていただいたという事例があります。以上です。

○赤井委員

ちょっとややこしいので、十分理解できたか分かりませんが、いろいろ試行錯誤で、効率性から言えばお金をたくさん出して、その分、成果がどのぐらい上がるか、逆にお金を節約しても、成果が落ちなければそれはそれで効率的だということになるので、その辺りは試行錯誤されていらっしゃると思います。そういうことで、今の制度がいろいろなことで効率的になっているのだということを説明していただけると、より制度の価値が上がるのかなと思います。以上です。

○総括審議官

ありがとうございます。議論の途中ですが、コメントシートの記入がまだの委員の皆様は、記入を進めていただくようお願いしたいと思います。記入が終わりましたら、事務局にお渡しいただきますようよろしくお願いいたします。では、質疑を続行したいと思います。大橋委員、井野委員の順番で御発言いただけますか。

○大橋委員

ありがとうございます。数点あるのですが、まず、今の質疑の中で、就職率がやはり重

要であると。他方で、雇用保険が適用されない就職も重要であるとおっしゃられたと認識しています。ということは、現在、雇用保険の対象で就職率を出されているものについては、見直されたほうがいいのではないかと。つまり、雇用保険が適用される就職以外にも重要だとおっしゃられるのであればという認識なのですが、ちょっと前提なので、私は正しく理解していますか。

○総括審議官

では、まずその点から回答をお願いいたします。

○人材開発統括官

ありがとうございます。我々としては、この制度は雇用保険を受給できなかった方を、雇用保険を受給できるようにする、安定的な雇用につなげる制度だと思っていますので、最終的には雇用保険の適用就職率が重要なのかなと考えています。

○総括審議官

コロナ特例だから違うことをしていたということなのですか。基本的には、最終的には雇用保険に適用することが目的なのは変わっていないですね。

○人材開発統括官

はい。

○総括審議官

短時間・短期間のものをどう評価するのかというのをちょっと補足してください。

○人材開発統括官

先ほど申し上げた短時間・短時間については、何を変えていったかということ、一番最初に申し上げたとおり、訓練実施機関に事業を実施していただくときに、奨励金というお金を払っているのですが、訓練修了後の就職率を見て、就職が非常にいい訓練については、単価を高め、払う制度を取っているところです。ただ、コロナ禍において、短時間や短時間の訓練コースをたくさん作りたいという意思もあったことから、刻みとなっている就職率を少し甘くして、基準を下げている状況を取っていたところです。ただ、下げたこともあったのか、蓋を開けると最終的に短時間と短時間の訓練コースについては、最終成果の就職率が通常の訓練よりも落ちてしまったということがありました。やはり就職率は高いほうがいいので、今回、基準を甘くするという所は廃止させていただいたところです。

○総括審議官

今の回答を前提に、引き続きお願いいたします。

○大橋委員

ありがとうございます。それでは、多分、現状の KPI のままでいくということを前提にしたときに、就職率というのはある意味結果だと思っています。求職者と雇用者の2つの視点がある意味交錯した結果であるので、この結果を目指す場合のアウトカムを1つ作る必要があるのではないかという認識でいます。求職者については、今回アンケートでの満足度というようなものも頂いていますが、実は求職者の視点で見たときに、本来、求職しようと思ってこのプログラムを受けたにもかかわらず、就職できなかったという方は一体どうされているのかということについて、もう少し突っ込んだ分析が必要ではないかという印象を持っています。

2点目は、雇用主あるいは雇用者に対して言うと、このプログラムに対して期待しているものは一体何なのか、なぜこのプログラムを受講した人が場合によると雇用するに値しないという結果に至っているのか、そこの辺りの視点がこの中では見て取れないなという感じがしています。この2つが達成されれば、自然と就職率というのは結果として表れてくるのだらうと思われまますので、そうした点につながるある意味中間的なアウトカムを作っていただくことが重要ではないかなと思います。その上で、このプログラムの内容という話になっていくのだらうと思います。

縷々、協議会の取組についても頂いたところですが、1万円、2万円の差というもののインセンティブだけなのかなというのが1つ感じるところがあります。もう少し協議会がプログラムの内容についても踏み込んで関与していただくことが重要ではないかという印象を持っています。そのためには、先ほど申し上げた求職者の視点及び雇用主あるいは雇用者の視点というものをしっかり把握するというのを、これは多分、協議会にしっかりやっていただくという形なのかもしれないと思っていますが、そういうことなのかなと。これは何千もあるプログラムの話をしているわけですから、地域によっても職種によっても状況が違うということを考えてみると、このレビューシート上は全国で書かざるを得ないとは思いますが、全国のものを見て施策を作るというよりは、地域別・職種別で状況の違いというものをしっかり反映させていくことが重要なかなと思います。今回、地域別の状況もデータとして頂いているところですが、更に踏み込んだ分析は可能ではないかということをおもいました。

○総括審議官

ありがとうございます。ただいま、大橋委員からも、なぜ就職できなかったのかという労働者サイドの話と、なぜ採用しなかったのかということの分析をした上での中間的アウトカムの設定が必要ではないかというお話とか、協議会が中身にもっとコミットメントすべきではないか。あるいは、地域別のみならず、職種別も含めて更なる分析が必要ではな

いかと、こういった御意見がありました、コメントがありましたら回答をお願いいたします。

○職業安定局

職業安定局訓練受講支援室の井上と申します。1点目の御質問の訓練修了者の方々に對するものですが、現在KPIとして設定していますけれども、どこかで時点を区切らなければいけないということで、訓練修了後3か月でどのぐらい就職しているのかということの評価指標とさせていただきます。中間的なものとしては、実際受けている方々が訓練の受講に当たって必要な訓練を受けることができたのか、そして、ハローワークとかにおいて十分な支援を受けることができたのかということで、満足度調査という形で設定させていただきます。当然、3か経過して就職できなかった方についても、ハローワークにおいては継続的な就職支援を行っていますので、そういった状況はよく分析しながら、今後とも改善できる方策を考えていきたいと思っています。求人者という部分についても、訓練生を採用した方々の声をきちんと把握していくことが重要だと思っています。

訓練を受けて就職した方々の状況、またニーズという部分については、先ほど協議会というお話がありましたが、そちらにいろいろ声を反映していく中で、訓練コースに改善として活かしていくことができるのではないかなと思っています。

○総括審議官

大橋委員、追加はありますか。

○大橋委員

よってなのですけれども、見直しの方向性ですが、就職率の向上というのは、もう少し解像度を高めていく必要があるのではないかとことを言っています。2点目ですが、周知広報というものがどれほど必要なのかということも実はよく分からなくて、そもそもハローワークに来ている方なので、既にできているのではないかと感じがしなくもないなど。あるいは、これをやったことの追加的な効果はそんなに大きいものなのかというところが、実はちょっと腹落ちは余りしていないところです。ほかの施策といろいろ並べてみたときに、この広報というのが特段重要であるというところは十分、御説明が必要なかなという印象を持っています。

○総括審議官

今の点についてはいかがでしょうか。

○職業安定局

今、御意見を頂いた周知広報は、資料の3ページに記載させていただいていますが、お

っしやるように訓練を知った契機は、ハローワークの窓口というのが 53%となっていて、当然、制度を知っていただくという意味において、ハローワークの窓口は重要だと思っています。一方、当省のホームページとか、インターネット広告、SNS を通じて知って、ハローワークの窓口に来たという方も全体としては 23%です。特に、インターネット広告、SNS は、このうち 6%という状況ですが、こういった部分については、従前制度を知らなければ来なかったということも考えられます。その意味で、どの程度やるのかという議論は当然あると思いますが、制度をまず知っていただいて、ハローワークに来ていただくと。来ていただいている方には、ハローワークで十分に周知を行っています、制度を知ることによってハローワークに結び付けていくというところは、今後も一定程度やっていく必要があるのではないかなと考えています。

○大橋委員

この事業の取組というよりは、ハローワークの取組の可能性があるのでないかという気もいたします。要するに、ハローワークの周知広報であって、この事業の周知広報ではないのではないかという気もするのですが。

○職業安定局

ありがとうございます。今の点についてですが、失業されてハローワークに来られる方というのは当然いらっしゃいますので、そういった方々全員に訓練の御案内もしています。そういう意味で、来られる方々に対しては周知しているということです。もう 1 点、こちらの資料に書いてある Twitter を活用したものとか民間サイト、そういったものとの連携という部分については、当然、仕事を探す上でハローワークを使わない方というのも一定数いらっしゃいますので、そういった方々に対して求職者支援制度があるのだということをはきちんと伝えることによって、制度を御利用いただくという意味において、ハローワークの中とそれを誘導するための外という両面での周知広報というのがあるのではないかと。それで、後者の部分について、程度の問題はあるかと思いますが、引き続きやっていくことはあるのではないかと考えています。

○総括審議官

大橋委員、いかがでしょうか。よろしいでしょうか。お待たせいたしました。井野委員、お願いいたします。

○井野委員

簡単な質問なのですが、まず、求職者にとって一番大事なのは、入口の所、ハローワークでのカウンセリングになるかと思うのです。こういったところでキャリアコンサルタントとか、専門家の方がこういった形で関与されているのか教えていただけますか。

○総括審議官

回答をお願いいたします。

○職業安定局

御質問ありがとうございます。ハローワークの窓口において、訓練を主に御案内する方々ということで、専任の相談員を配置しています。こういった方々については、今おっしゃられたように、キャリアコンサルタントの資格を持っている方とか、過去に民間企業等において、そういった経験を十分積まれている方を積極的に採用して、サポートできるような体制をしていますので、当然、相談する前提としてそういう素養を持った方々がしっかりサポートできるという形で運用を行っています。

○総括審議官

井野委員、いかがでしょうか。よろしいでしょうか。コメントシート未提出の委員がいらっしゃいましたら、事務局まで送付をお願いいたします。では、大屋委員、お願いいたします。

○大屋委員

まず1つ、簡単な確認です。就職率に地域差とか、コースによる差があるわけですが、これらの数字というのは、受講される方々は事前に知る機会がある状況でしょうか。

○総括審議官

どうぞ、回答をお願いいたします。

○人材開発統括官

分野別、地域別のものということでしょうか。そうですね。そもそもですが、全国ベースなりの分野別の就職率については、周知はしていないのですけれども、ホームページでも公表しているので、誰でも入手することは可能です。ただ、あくまでも全国ベースですので、重要なのはその地域なりの求人の状況を見た後の就職率だと思うのです。それについては、ハローワークで職業訓練の御説明をした際には、最終的な就職を目標にされていますので、カウンセリングの中で、これは就職率が割といいですよとか、そういうお話はさせていただいているところかと思います。

○大屋委員

ありがとうございます。現地でお話を伺った際にも、ある種、職業イメージに引っ張られてしまっているところがあるという指摘もあります。もちろん、政策をやっている側で

良い職業訓練がそろうように努力することは必要なのですが、労働者側にちゃんとした選球眼というか、それを備えてもらうことも必要だと思いますので、そのような情報提供の努力を更にしていただければと思うところです。というのと、実際に見学も行かせていただいて、事前にこの資料を見た際には、これは大丈夫なのかしらと思ったのです。つまり、Web デザイナーの養成で、HTML とか CSS とか、今は余り使わないような結構古い技術からやっている。これは、カリキュラムデザインがちゃんとできているのかという疑問を持って行ったのですが、現実に伺って、これは非常によく考えられたものだと私は非常に納得いたしました。

つまり、将来のことを考えたら、基礎的な技術からきちんと分かっていないと駄目だということでこのカリキュラムをやっておられるというところには、すごく感銘を受けたのですが、他方で就職率にはすぐ効かないというのも事実なのです。ちょっと微妙な問題はあるのですが、おっしゃるように、雇用保険に入れるレベルの雇用をちゃんと3か月以内に達成することも重要なのですけれども、その後、安定して所得増が実現できるということも重要なのではないかと思います。あの内容で勉強するとその後の飛躍の可能性は伸びるのだけれども、速効性が低いかなということがあったときに、どちらで効いているかというようなことをちゃんと評価できたほうがいいと思うわけです。だとすると、ほかの先生方の御指摘の内容にあったかと思いますが、やや長期的な追跡調査というものを考える必要があるのかなと思いました。以上です。

○総括審議官

ありがとうございます。どうでしょうか。御提案のようなこともあったと思うのですが、何かコメントすることがありましたらお願いいたします。

○人材開発統括官

ありがとうございます。そうですね。現状は、我々は就職率で評価したり、受講者の満足度なりで評価したりさせていただいているところですが、最終的に、例えば賃金がどうかとか、そういった視点も重要かなと思っています。ただ、賃金というのは、こちらですぐに把握するのは難しい状況だったりとか、入ってからしばらくたってからの状況を見ないと分からないという視点も確かにあると思いますので、どういったやり方がいいかというのは現在、我々も課題として考えています。御指摘ありがとうございました。

○総括審議官

ありがとうございました。ただいま、委員の皆様から提出いただいたコメントシートに加えて、これまでの御議論における各委員からの御意見も踏まえて、大屋委員と取りまとめコメント案を作成させていただきます。しばらくお待ちいただければと思います。

○伊藤委員

いいですか。

○総括審議官

伊藤委員、どうぞ。

○伊藤委員

今、長期的な追跡調査という大変重要な御指摘があり、私も全く同感です。先ほど同じことをコメントシートにも書いて送ったところです。それに関して、現地視察で気になった点があります。職業訓練には、雇用保険を受給されて、雇用保険の被保険者番号がある方の公共職業訓練と、そういった資格がない方のこういった求職者支援制度の訓練と2つあって、雇用保険の被保険者番号が付いている方は、もちろん一定の失効しない条件というものはあるのですが、基本的には一旦就職して被保険者番号をもらって、それを一生使えるという形で、一応、雇用保険上は、ナンバーでもって個人の就業履歴がひも付いて、就職している、失業しているということが分かります。

一方で、雇用保険の被保険者でない今回のいわゆる短時間労働者、非正規労働者については番号がないので、ハローワークに来ていただくとまず登録作業があると。その登録作業は、5年間までしか有効ではないということがお話にありました。そうすると、長期追跡というのが可能だったとしても、マックス5年ということになりますし、同じ人が就職、退職というものを繰り返して、また何か別の形で登録しようとしたときに重複が起こってしまうといったことがあって、データベースにそもそもの不備があるのではないかと。一足飛びにマイナンバーを使うべきだとは申しませんが、少なくともより細やかな支援が必要な対象であるにもかかわらず、その方の履歴がうまくひも付かないというのが、これからスキルを身に付けて、長期的な意味で人材としてエンプロイアビリティを付けてもらうという点では、恐らくそこが一番の課題になるのかなと思って聞いていました。

そういう意味では、もう1点申し上げたいと思ったのは、若者に関して言うと、わざわざハローワークを使わなくても、アプリとかでピピピと検索して、いわゆる転職サイトなどを使ってしまうと。もちろん、ハローワークに相談したほうが自分の適性の見極めとか、あるいは無料の職業訓練というのがあって、客観的に見れば様々なメリットがあるにもかかわらず、なかなか周知されていなくて、視察した箇所でも1か月に300人から500人の来所者だと。

例えば、営業日で割ると1日に25人ぐらいでしょうかね。マックス20日で割ると15人から25人ぐらいということで、1日の来所者がそれぐらいです。結構、都心のいい場所にあるのですが、スペースも広くて職員の方がたくさんいらっしゃって、でも利用者がとても少ないと。であるならば、待っているよりも若者がうろうろというか、若者が多く集まっている場所に出向いて行って、非正規労働者の方は無料の職業訓練を受けるチャン

スがありますということをもう少し周知しないと、本当にもったいないなと思った次第です。職員は一生懸命待っていらっしゃいますし、指導も丁寧だと思うのですが、そこを利用する初めの一歩がないということを強く感じました。

それから、訓練校でもそうですし、ハローワークでもそうだったのですが、合格体験記というと大変失礼なのですけれども、合格体験記のような形で前の職はこういう仕事でしたと。こういう仕事に応募して、何社行ってここに就職しましたということが手書きのメモで書いてあって、それが壁に貼ってありました。そういう体験談というのは貴重ですが、それをもっと履歴としていかさなければ、もったいないなと思いました。つまり、定期的には貼り替えてしまいますし、自分と同じような立場だった人はどういう葛藤があって、どういうことを工夫して就職に至ったのだろうという体験談をいかにすることが、そもそもにおいて経験が少ない若者とかの就職には貴重なデータだと思います。紙に残して、手書きでデータベース化もされていなくて、もちろん情報管理の観点もあってそうされているのだと思いますが、何かその場その場で捨てられてしまうというか、情報としてあるときは出て、あるときは出なくなる情報になってしまうのが、とてももったいないなと思いました。以上です。

○総括審議官

ありがとうございます。事業実習データベースの話や、アウトリーチのように出張っていくというお話とか、心に響くような体験談の話もそうだと思うのですが、自分も思うようなやり方についての具体的な改善の御提案だと思います。それは、我々として受け止めながらまた考えていくということだと思いますが、特に何かあれば簡潔にコメントをお願いいたします。

○職業安定局

ありがとうございます。ハローワークを御視察いただいて、いろいろ声が出ているというのを見ていただいていると思います。ほかの利用者に対して、こういうケースで就職がうまくいったのだということがよりうまく伝わるように、そういった点は工夫していきたいと思います。若い方がハローワークになかなか来ないという点は、必ずしも訓練に限らない課題ですので、利用者の方に多く知ってもらう取組については、引き続き取り組んでいきたいと考えています。

○総括審議官

それでは、時間になりましたので、取りまとめ役の大屋委員から、取りまとめコメント案の発表をお願いしたいと思います。進行の都合上、読み上げる形かもしれませんが、お願いしたいと思います。

○大屋委員

先生方のコメントを頂き、以下のような形で取りまとめコメント案を提示させていただければと思います。

1 点目です。政府が進める新しい資本主義との関係で、「人への投資」という観点から、本事業は重要な役割を果たすことが期待されているところである。しかし、現状においては、様々な属性の求職者や就職先を対象に、多岐にわたる職業訓練が設定されており、制度全体としての需要量を予測することが困難であること、開講率や就職率などに地域差がみられることが指摘でき、有効な改善策を見出しにくい状況となっている。ついては、地域差などに留意し、制度需要量などの各種指標を整理し、中間アウトカムの設定も検討すること。その上で、事後的な効果検証による制度改善をし、効率的かつ効果的に運営できるような仕組みづくりを検討すべきである。

2 点目です。受講者数は増加傾向にあるが、予算上の定員には届いていないことから、受講対象者向けの周知を効果的に実施するなど、本事業の利用を促進するための方策を検討すべきである。

3 点目です。また、社会の DX の動きを踏まえ、デジタル分野の職業訓練への重点化を進めるべきであり、訓練内容の改善や就職支援を効果的に実施する方策を検討すべきである。

第4点です。その際、本事業が持続的な賃上げを求められている中で安易な労働力を生み出す手段にならないよう、人材育成という名にふさわしい訓練内容にすることが必要である。加えて、想定している就職先への支援に資するような訓練内容になっているのか定期的に受講者の追跡調査などにより確認することも検討すべきである。以上です。

○総括審議官

ありがとうございます。ただいま発表のありました取りまとめコメント案に関して、御意見がありましたら御発言をお願いしたいと思います。いかがでしょうか。大橋委員、お願いいたします。

○大橋委員

ちょっと理解が及んでいなかったら申し訳ないのですが、今の取りまとめの中に、協議会が果たすべき役割ということは盛り込まれているということですか。協議会は完全に中に入った議論ということですか。

○事務局（大臣官房会計課）

協議会だけではなく、当然ハローワークとかもとということも考えて、あえて協議会は頭出しせず、全体として受け止められるようなコメントにさせていただいているということです。

○大橋委員

なるほど。ただ、協議会にしっかり受け止めていただくような発信の仕方というのは重要だなという認識でいました。

○総括審議官

そのような観点を踏まえて、改善について取り組んでいきたいと思います。ほかにはいかがでしょうか。よろしいでしょうか。ありがとうございました。それでは、これも公表に当たっての具体的な記載ぶりは、大屋委員と私どもに御一任いただけますか。ありがとうございます。

以上をもちまして、2つ目の事業については終了としたいと思います。