

事業名

就職氷河期支援対策専門窓口の設置及びチーム支援の実施

外部有識者のコメント

○事業の課題や問題点

- ・人手不足の課題を抱える企業に対し、必要とされる人材を供給することは、我が国にとって喫緊の課題であるが、企業とのマッチングの観点から、「就職氷河期」としての対応が必要な人材に対し、企業の側から見た必要な支援ができているか。
- ・目標の設定、効果の計り方が、本来あるべき姿に即しているか。
- ・コロナや、人手不足の影響を除外した就職率はあがっているのか。
- ・正社員にこだわる必要があるか、それとも、安定的収入、生活ができるかどうかに着目するべきか。

- ・雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代では、正職員としての就職ができずに不安定な仕事に就いている、無職の状態が続いているなどの実態がある。なかなか職場での研修の機会も得られず、就職に必要なスキル、職務経験を身につけることも難しく、就職活動においては不利な状況にある。

- ・ハローワークに専門窓口を設置し、就職氷河期世代の求職者に対し、チームを編成して、就職から職場定着まで支援を行うことが正社員としての就職に有効な手段となっており、参加者からの評価も高い。成功例も多々あるが、就職後半年での定着率が7割に満たない現状もあり、短期間で離職を減らしていくことが課題である。□

- ・氷河期世代の中でも安定就業の経験が乏しいなど対応困難な層を対象とする事業で、個別のフォローなどを通じて救済に取り組んでいる点は高い評価に値する。

- ・就職氷河期世代の特徴と傾向を把握し、解決すべき課題に対してアクションを明確にする必要がある。ハローワークに相談に来るこの世代の特徴に”自己肯定感の低さ”がある（とわかっている）ならば、この課題に対して具体的にどのようなアクションを起こし、その結果どのような効果があったかが明確だとよい。

- ・政府がここにお金を使うことにより世の中に起きる効果、ベネフィットの一つが正社員就職率の向上（生活安定基盤をもたらすことがこの事業の目的）であり、さらには定着率の向上だと思われる。ついては、この数値を具体的に今後どうしていきたいのか、そのために何をすべきなのか、を明確にすべきである。

- ・就職率や定着率が上昇してはいるが、6か月後の定着率が66.4%と定着率が高いとはいえないと考える。採用する企業側に働きかけ求人条件の緩和など、就職支援のためのノウハウは蓄積しているものの、就職後の支援に課題があるのではないかと考える。

- ・離職の理由としては、人間関係が多いということだが、正社員としての雇用経験がないことが何らかの影響を与えているのであれば、それがどのようなもので、企業側へのアプローチが必要なのか、本人に対する支援が必要なのかを分析し、支援方法を検討する必要があるのではないかと考える。

- ・この困難だが重要な問題に一定の成果をあげていることを伺うことができ、良い取り組みがなされていると考える。一方で、成果は外部環境の変化を表している可能性もあり、事業の価値や成果、効率性を対外的に示す工夫が必要である。

○改善の手法や事業見直しの方向性

- ・年間20億円をかけて、どのくらい経済効果があると言えるか、分析できないか。
- ・企業側のニーズを捉えた支援となっているか。
- ・対象者を1年以上正社員として勤務したことがない人とするのであれば、定着率も6か月ではなく1年で見るべきではないか。

- ・ 短期間での離職の要因を見極めることが重要であり、職場での人間関係が主な理由であるのであれば、ビジネスで必要とされる対人スキルや傾聴力、ストレス耐性といった研修プログラムの実施も有益ではないか。
- ・ 定着率向上のために、求職者の適性、能力等を踏まえた就職先を紹介すること、一定期間のインターン実施などでミスマッチを事前に防ぎ、就職後の研修機会の提供などのフォローも有効ではないか。
- ・ 対象者の状況を考えると無理からぬ点はあるが、いったん就業した者の定着率が高いとは言えない状態にあり、事前研修の充実や事後フォローなどを通じてこの点の改善を図るとともに評価の指標とすることが望ましい。
- ・ 就職の可否だけでは、労働市場の状況によって就職率が上がっているのか、相談支援が有効に機能して就職率が上がっているのかが分かりにくいので、求職中から就職、その後の定着支援という時期に分けて、それぞれどのタイミングで、どの程度、相談支援として関わったかを評価できないか。
- ・ 就職後の定着率が必ずしも高くない点はその原因などをもう少し考える必要がある。
- ・ 仮にこの制度で一旦職を得て、それでもその職に定着出来なかったとしても、この就職を契機として自分がどんな仕事に向いているのかを前向きに考え、別の職を見つけた、あるいはそのための具体的な活動を始める契機となったとすれば、定着率が仮に高なくても十分に事業の意義があったと考える。それを示すためには、この制度で職を得た人のその後のパスを、場合によっては外部の力も借りて、調べることも必要ではないか。その上でこのような全体効果を計る成果指標も加えることができないうか検討する余地がある。
- ・ 現場では本人も明確に自覚していなかった点も掘り下げて就業の可能性を広げるなど、頭の下がる真摯な努力も伺える。生活困窮者自立相談支援事業等とも共通するが、このような現場の努力に水を差さないよう、短期的な満足度を測るアンケート調査による評価は避けるべきと考える。

○その他（特筆すべき事項）

- ・ 令和元年の事業開始から5年が経過し、就職率等の数値目標を達成しており、円滑に事業が運営されている。今後高齢期に移行していく就職氷河期世代の安定的な就職の実現は重要であるが、労働力不足により雇用機会が増えている現状において、就職氷河期世代に特化した支援の継続については慎重に検討する必要があるのではないか。
- ・ 就職氷河期世代の不安定就労者は、すでに不安定就労であった期間を長期にわたって経験しており、自己肯定感が低いなど、他の求職者とは異なる支援が必要な可能性が考えられるが、企業側に理解を求めるだけでは限界があり、メンタルケアなども含めた、中には他の相談機関の支援を必要とする場合もあるのではないか。そのようなサービスを提供できる他の機関との連携も強化できないか。
- ・ 正社員である期間が短い、正社員としての採用が遅いなどといった点は、雇用状況が改善された後も、不安定就労であった期間に蓄積できなかったもの（年金保険料の納付額が低いなど）が不利に働く可能性が高く、今後対応を考える必要があると考える。