

## 令和6年度厚生労働省行政事業レビュー(公開プロセス)

議 題：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

開催日時：令和6年6月17日(月)14:10～14:52

開催場所：中央合同庁舎第5号館 専用第14会議室

出席者：石田委員、井野委員、大屋委員、島田委員、橋爪委員、松村委員（五十音順）

### ○総括審議官(行政改革推進室長)

それでは、時間がまいりましたので、4つ目の事業であります「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」を始めます。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。

### ○職業安定局

職業安定局の首席職業指導官の國分と申します。私から就職氷河期支援の事業について御説明いたします。

まずスライドの1ページです。就職氷河期世代とは、バブル後の雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った層ということで、職務経歴を積めていない、自分に自信が持てない、今後の展望を抱けないといった課題を抱えている方がおられます。世代の明確な定義はありませんが、おおむね30歳代後半から50歳代前半を指すものとされており、

2ページです。政府といたしましては、骨太の方針等に基づきまして、2020～2022年度を第1ステージ、2023～2024年度を第2ステージと位置付けており、その中で、ハローワークの専門窓口による支援が盛り込まれているところです。

3ページは割愛させていただきまして、4ページ、事業の概要です。個々人の課題に対応した支援を行うため、令和2年度から全国のハローワーク92箇所に専門窓口を設けまして、キャリアコンサルティングや生活面の相談、職業訓練のアドバイス、求人開拓など、チーム支援を行っております。就職後の定着支援まで一貫して行うということが、この事業の特徴かなと思っております。支援対象は、概ね35歳から56歳と幅を持たせておりますが、この世代の方全般ではなくて、安定して就労した経験が少ない、概ね直近1年間で正社員として雇用されていない、それから直近5年間で正社員での雇用が1年以下など、安定した就労経験が少ない方を対象にしています。

5ページ、専門窓口の体制ですが、予算は6年度は約20億円ということで、予算執行率は、暫定値ではありますが、5年度は92%となっています。専任スタッフとして、キャリアコンサルティング等に係る専門相談を行うアドバイザー、求人開拓やセミナーを行うコーディネーター、初回相談等の一般的な相談を行う職業相談員を配置しておりまして、6年度は合計368人という体制となっております。

6 ページ、就職支援の実績です。これまで目標設定してきております正社員就職率は年々上昇しており、5 年度の実績は 62.3%となっています。その下の参考の表に、支援対象者数、就職件数、相談件数を付けておりますけれども、年々いずれの数字も上昇している状況です。なお、全国の有効求人倍率は、5 年度平均で 1.29 倍と、前年度を少し下回る状況です。

7 ページ、求人の状況ですが、求人は本来、年齢不問が原則ですが、この就職氷河期世代に関しては例外として認められておりまして、世代の方々に限定する求人、あるいは歓迎する求人ということで、年々総数としては増加している状況で、令和 4 年度、令和 5 年度は 20 万人分を超える状況となっております。

下の所ですが、求職者の希望職種です。事務職が多いのに対して、左側の求人では事務職が少ないということで、ミスマッチも見られる状況です。また、就職件数につきましては、求人の少ない事務職が最多となるなど、ハローワークの一般求人も活用しながらニーズに沿ったマッチングを図っている状況です。

8 ページ、定着支援の状況ですが、令和 4 年度に就職した方の定着率、3 か月後で 75.6%、6 か月後で 66.4%と、年々上昇しておりますが、まだ水準としては課題があるかなと見ております。成果は一定程度出てきているとは思っておりますが、まだこの辺りの支援の状況が課題かなと思っております。こうしたこともありまして、事前勉強会を踏まえて、この 6 か月後の定着率につきましては、レビューシートの 6 ページにも記載しておきましたが、新たに長期アウトカムとして目標設定することといたします。

9、10 ページにつきましては、実際の就職事例を 4 つ載せたものです。詳細は割愛しますが、いずれも正社員経験が少なく、不安、諦めが見られる方に、丁寧に寄り添いながら、関係機関とも連携しながら就職に結び付けております。

11 ページ、論点と見直しの方向性です。就職氷河期世代の年齢層が上がる中で、より効果的なあり方を検討する必要があると考えておりまして、具体的な見直しの方向性としては、1 つ目が潜在的な支援対象者にも働きかけを行い、切れ目ない支援を行うために、アウトリーチなど、関係機関との連携強化が必要ではないかということです。2 つ目として、対象となる年齢層をどう捉えていくのか。これまでのノウハウも生かしながら発展的に展開できないかを検討する必要があるのではないかとこの点です。残りにつきましては、参考資料になりますので説明は割愛させていただきます。雑駁となりましたが、以上でございます。よろしくお願いいたします。

○総括審議官(行政改革推進室長)

ありがとうございました。それでは質疑応答に移ります。なお、先生方、お手元にありますコメントシートにつきましては、14 時半から 14 時 40 分ぐらいを目安において御記入いただければ幸いです。それでは、質疑応答に移りますので、発

言される方は、挙手をお願いいたします。

○井野委員

井野です。よろしくお願いいたします。事業期間について教えていただきたいのですが、この事業は初めの3年があって、今は第2期のステージになりますよね。これは事業が続くということなののでしょうか。私はこの5年間という区切りがある事業なのかなと理解していたのですが、資料を読むとちょっと分からなくなっていましたので。

○職業安定局

ありがとうございます。就職氷河期世代として、政府全体としてやるのが、集中的にまずは3年間、そして少し実績は出つつあったのですが、やはり更に推進する必要があるということで、更に2年間ということやってまいりました。これからにつきましては、内閣官房のほうで全体のとりまとめの方向もありますが、やはり全体としてどうするかというのは、ちょっと今私から申し上げることはできないのですが、少なくともハローワークの事業については、やはり一定の成果も出てきているということもあって、第2ステージ終了後も継続したいという思いでおります。

○井野委員

ありがとうございます。

○総括審議官(行政改革推進室長)

では、お願いします。

○石田委員

御説明ありがとうございます。ちょっとレビューシートのほうを見ていたのですが、金額の内容を教えていただきたいのです。資金の流れのところで、8ページに、この事業で、ここは20億という、17億3900万という金額もあるわけですが、この先のところでは各地方の都道府県労働局のほうにいつているということで、就職氷河期支援対策専門窓口の設置とチーム支援の実施、その他というところが皆さん同じになっていて、それぞれ具体的にどういうものに使われているのか、もし分かりましたら教えてください。円単位で細かくというわけではなくて。

○職業安定局

はい、大丈夫です。レビューシートで申し上げますと、3ページを御覧いただければと思うのですが、ちょっとシートが分かりにくいかもしれませんが、内訳とし

では下の段になります。諸謝金と書いてある部分が、15億ほど書いてありますけど、先ほど申しあげました専任スタッフに係る人件費が8割ぐらいを占めておりまして、残りが事業に係る部分です。セミナーを開いたりとか、そういう業務的な経費ということになります。人件費が圧倒的に多いという状況です。

#### ○石田委員

ありがとうございます。人件費となると、就職氷河期に限らず、恐らくハローワークのほうでは、就職支援をされていらっしゃると思うのですが、そこでの比較においては、就職氷河期のところだけを切り取ると、普通の人件費だけれどもその額ですなのか、やはり特別に何らかをするので多くなっているのか、どういう状態でしょうか。

#### ○職業安定局

ハローワークもいろいろな担当するスタッフがおりまして、この事業については就職氷河期世代、それからいろいろな専門窓口、若者であったりとか、それから障害者であったりとか、子育てから復帰される方とか、それぞれの対策ごとに、専任のスタッフ、アドバイザーとか、ナビゲーター、コーディネーターという名称を使いまして運用している形になりますので、この事業に書かせていただいている分については、就職氷河期支援事業として担当していただくスタッフの方への人件費という形になっています。

#### ○石田委員

ありがとうございます。そうすると、年齢がそこで、なおかつ、先ほどの要件の1年内に正社員になっていないとか、そういうのだと、就職氷河期のせいなのかどうかを別として、そちらはともかく、このカテゴリーからのもので人件費を出しているという、そういう括りですか。

それとも、就職氷河期とは何なのかというところの定義もよく分からないところで、同じことを考えながらしゃべっているか分からないのですが、就職氷河期とはいっても、就職を希望していたのに最初から無職で始まらざるを得なかったとか、あるいは非正規ばかりが続いたとか、そういう方もいらっしゃるれば、ちゃんと就職できた方もいらっしゃるってという意味で、就職氷河期と言ってもいろいろな方がいるなと思ったものですから、どういうふうに分けているのですか。

#### ○職業安定局

おっしゃるとおり、ハローワークは就職氷河期世代の方に限らず、いろんな方がいらっしゃる中で、その中で一般的な相談から始めて、その方は就職氷河期世代に当た

って、やはり丁寧にチーム支援とか個別支援をやっていく必要があるだろうという方を、この専門の窓口のほうに誘導していただくという形になりますので、おっしゃるとおり、最初からその窓口で目的としていらっしゃるというよりは、ハローワークで相談をする中で、より丁寧に支援が必要だということで、その専門のチームの窓口のほうに御案内して丁寧に支援をするという流れになるということです。

#### ○石田委員

その丁寧な支援というのは、ハローワークさんのほうでもいろいろな職業支援みたいな形でスキルを学ばせるコースだとかいろいろあると思うのですが、就職氷河期からというところで、雇う側の企業さんとのニーズとの差というのですかね。そのところで、特別に取り組んでいること、そして、それを補うことによって効いているのだというようなところは、どういうポイントになるのでしょうか。

#### ○職業安定局

先ほど、何ていうのか、就職氷河期世代の方に丁寧に寄り添いますという話を、アドバイザーですとか相談員の方がやるのですが、対企業につきましては、コーディネーターという形で求人開拓やセミナーを行うスタッフがおります。その方が企業のほうに働き掛けをして、積極的に企業のほうで採用していただけないかという、何か啓発的な活動も含めて、企業回り、事業所との相談というのか、対応をするスタッフがおります。そこを両者が正にチームを組むことで、丁寧にその方の状況に応じた支援ができるようにサポートをするということです。先ほど求人は、歓迎求人や限定求人が多くなっているというお話をしましたが、企業側の理解は、ある程度増えつつあるといいながらも、やはりその定着のところはまだ十分ではないというところもありますので、その辺りがやはり課題なのかなというように思っているところです。

#### ○石田委員

ありがとうございます。私のほうから、もう1点質問があるのですが、もともとアクティビティーのところ、1万人とか1万4,000人などという目標を立てていらっしゃるの根拠です。全部、上回っていらっしゃるの、最初に対応する人数をここに設定されているのと、実際に正社員の就職率自体を毎年、目標を掲げておられて、それを上回っているということなのですか、そもそもの目標はどのように立てていらっしゃるのでしょうか。

#### ○職業安定局

当初はやはりそれまでの氷河期世代の事業が始まる前に、若者支援を少し延長する

形で、いわゆる延長支援プログラムという形で支援をしたり、そういう事業実績を見つつ、目標水準を立てて事業を進めている。それから、最近の事業目標につきましては、年々実績が伸びてきて、前年度より実績が伸びてきているというのもありますので、前年の実績を下回らないような形で、それを上回るということを目指設定の水準として捉えて対応してきているという状況です。

○石田委員

ありがとうございます。ちょっと、そういうような、前年よりはというのが多いのですが、やはりどうあるべきかという話からすると、もう少し積極的な設定とかということが必要なかなという印象を持ちました。

○職業安定局

ありがとうございます。

○総括審議官(行政改革推進室長)

島田委員から御質問をお預かりしておりますので、代わりに御紹介をさせていただきます。就職氷河期世代の相談者、これは相談を受ける方ということだと思いますが、相談者に共通している特徴や課題、これはほかの世代の方と比べてという意味だと思いますが、現場でこの事業をされている中でお気づきの点を御紹介いただけますか。

○職業安定局

ありがとうございます。先日も現地視察で、ハローワーク池袋を視察いただきましたけれども、その中で出てきていたのは、やはり自己肯定感を持ってないという話が多く現場からありました。やはり、就職氷河期世代という社会状況の環境に置かれたことで、安定して自分の思いどおりの就職活動ができなかった。自分に自信が持てないとか、展望を持ってないとか、そういう挫折を繰り返して、また、その就職を応募するときに躊躇してしまうということで、その成功体験というのか、自己肯定感を持ってない方が窓口にいらっしゃるというような話は多くありました。

○総括審議官(行政改革推進室長)

島田委員、今のお答えを踏まえて、追加の御質問等がありましたらお願いします。

○島田委員

ありがとうございます。島田です。ハローワークに視察でお伺いさせていただいたときにも自己肯定感の話がありましたが、このことが課題というところが、今はもうネットなどでいろんな活動はできるけれども、やっぱりハローワークのほうに行っ

サポートが必要という方たちの、窓口が接点になる相談員の方たちは、コミュニケーション能力とか、状況把握能力が専門職としてすごく大事だと思っています。そこに対しての教育だとか、ケア、スキルアップのために何か、その予算の中から使われているのかどうか、そうではなかったとしても、どのようにそこを考えられているかということを追加で聞かせていただければ嬉しいです。以上です。ありがとうございます。

#### ○職業安定局

ありがとうございます。この事業の中でという、何か特別な予算を組んでということではないのですが、事業をやる中で、本省で、オンライン会議という形で、この事業の担当者を集めて勉強会をしたり、ほかの労働局、ハローワークで取り入れている好事例などを共有したり、それから現場レベルだと、やはり先生御指摘のとおり、事例検討などのケース会議のような形で、就職してもらうためにはどういうことが必要か、どういうところがその方の支援に足りないかというようなところを、ケース会議の形で持ち寄って、担当者一人が抱えるのではなくて、やはりハローワークの全体としてサポートしていくということを現場のほうではやっております。

#### ○総括審議官(行政改革推進室長)

島田委員、よろしゅうございますか。

#### ○島田委員

ありがとうございます。

#### ○総括審議官(行政改革推進室長)

では、橋爪委員、お願いします。

#### ○橋爪委員

橋爪です。どうも御説明ありがとうございました。やっぱり私がどうしても気になってしまうのは定着支援の部分で、先ほど、レビューの中にも入れてくださるということだったのですけれども、恐らく、その入り口の部分というか、就職、採用に至るまでの部分は、先ほどの、長らく正社員経験がなくて、自己肯定感が低くなってしまった人を一生懸命に励まして。現地視察もお聞きしましたけれど、あなたの良かった所というのを一生懸命言って、せっかく採用まで結び付いたけれど辞めてしまう人が相当数の割合でいると。その離職の理由というのは、結構、人間関係などが一番多いですかねという話があったかと思うのですが。多分、一般の離職理由も人間関係が多いなと思うのですが、ただ、その自己肯定感が低いとか、長く正規の社員として就

労をしてこなかったがために起きる人間関係のトラブルとか、うまい身の処し方ができないなど、あと、年齢層が高いので相談しにくいといったこともあるのかなと思ったのですが。その定着支援の中で、そういう就職した後の、何というか、いろいろな不安だとか、何かあったときに相談できるようなアプローチというのはどのぐらいあるのでしょうか。

#### ○職業安定局

ありがとうございます。きちんとした数として定着支援の数をフォローしているわけではないのですが、やはり、就職して間もなく、1 か月後、3 か月後などに積極的にハローワークの方から声掛けをしたり、あとは、それに限らず、困ったことがあったらいつでも相談していいよという、何というか、つながりを持ってもらうことで安心感を持ってもらうというところが一番大事なので、就職後も切れ目なくというところを、我々、現場も含めて意識をして取り組んでいるところです。

やはり御指摘のとおり、人間関係というのが離職の理由として一番多いのですが、就職をマッチングさせるときには、人間関係まで、その方に合うのかどうかというところは、やはりなかなか分かりにくいところもあるので、そういったところをどうやってサポートできるのかというのは引き続きの課題かなというように思っております。

#### ○橋爪委員

ありがとうございます。

#### ○総括審議官(行政改革推進室長)

ほかにはいかがでしょうか。松村委員、お願いします。

#### ○松村委員

まず細かいことで申し訳ないのですが、私は現地視察に参加できなかったものから。このときの資料で、タクシー運転手に就職された方の事例を後から教えていただいたのですけれど、タクシー運転手に就職されたということは、もともと二種免許を持っておられたということでしょうか、あるいはインターンなどといった形で、もともと持っていない人にも門戸を開いている事例でしょうか。

#### ○職業安定局

すみません。ちょっと個別の所までは詳しく承知していませんが、そのケースかどうかというのがあるのですが、二種免許については、採用になった後で会社で取ってもらうことができるような事業所もありますので、すみません、このケースについては確実なことは申し上げられないのですけれども、そういう可能性は一般

的にはありますので。

○松村委員

ありがとうございます。それから、定着率なのですが、何とのか、定着できなかった人のフォローという大変なのですけれど、仮に、定着できなかったとしても、これを契機に、もう一回トライしてみようと前向きになり、次で定着できたということなら、成功と言ってもいい。最初で定着したというのと同じぐらい評価してもいいのではないかと。でも、これでめげてしまって、元に戻ってしまったというか、その後のパスも追えなくなったということだとすると、やはり定着できなかったというネガティブな評価にもなると思う。定着できなかった人の追跡のようなこと、その後どうなったのかというようなことは、追えたり、あるいは指標として捉えたりということは可能なのでしょうか。

○職業安定局

本当に、おっしゃるとおりです。一旦、離職した後、もう一度ハローワークのほうに来ていただくという方もいらっしゃいますし、その後、また別の所に就職というケースもあります。ちょっと正確な数字はございませんが、やはり一定の数、違う所に就職しているという方もいらっしゃいますので、御指摘のとおり、どういう形でこの事業の評価をするというのは難しいところはあると思うのですけれども、一旦は、最初に丁寧に時間を掛けて就職までサービスをしているということもあるので、1度目の就職の所の定着率というところで評価をしていくのかなと思っているのですけれど、本当に、御指摘のとおり、別の所に就職して、その後、続いていければ、その方にとっては望ましい形になると思うので、そういう方々、そういうケースをどうやって評価していくのかというのは、引き続き考えていければと思います。ありがとうございます。

○松村委員

すみません、繰り返して申し訳ないのですが、ここで示された定着率という目標が悪いと言っているわけではなく、それ以外の所も見られないかという意図だったので。正に御回答のとおりで十分満足しました。実際に新卒でも、もちろん100%の定着ではなく離職するということとはごくごく普通にあるので、ここだけに執着する必要はないと思って発言しました。以上です。

○総括審議官(行政改革推進室長)

では、大屋委員、お願いします。

#### ○大屋委員

御説明ありがとうございました。私も氷河期世代のど真ん中ですので、まだ取り残されている同朋はかなりいるということは承知しております。この事業で、特に難しいところに、厚生労働省の皆さんに取り組んでいただいていることには大変有り難く思っております。引き続きよろしくお願ひしたいと思っております。

その上で、やはり気になるのは、定着率のところ、おっしゃっているように何度も出てきている話ですが、非常に難しいところを対象にした事業なので、なかなかうまくいかんということは承知の上ですが、ひとつには、指標には取り込んでいただけるそうですので、それで、もう一段お願ひしますというのと、あるいは、要するに何らかのバックグラウンドがあつて、つまり、何らかの医療的、福祉的な措置を必要とする人が、こういう層には入つているということも考えられるのではないかと。そういった医療機関や福祉機関との連携について、この事業の中でお考えになっているかというところについて確認させていただきたいと思ひます。

#### ○職業安定局

ありがとうございます。まずは入り口の所は、やはり民間の NPO など若者支援をやつていて、その流れで年長フリーターから氷河期世代の支援をやつていふような所もありますので、そういったところと連携をして、まず、入り口の所で支援対象者を、より積極的に把握していきたいということです。それから、やはり、いろいろな不安や悩み、メンタル、精神的なところのサポートも先生の御指摘のとおりですので、今、必ずしもそういう所と十分に連携できていないところも多いのですが、やはり、そういったところを丁寧にサポートするということで、精神的なサポートをできるような機関とも連携を図ることが重要かなと。あとは、地方自治体などでもいろいろな支援事業があるので、そういう行政機関との連携。それから、定着支援という意味では、やはり企業側の団体、商工会や連合会などがありますので、そういう所とも連携を強化していくことが必要かなというように思ひます。

#### ○総括審議官(行政改革推進室長)

コメントシートの記載を進めていただきながら、引き続き御質疑を賜りたいと思ひます。いかがでしょうか、お願ひします。

#### ○石田委員

非常に大事だと言ひながら 20 億掛けてやつていふ事業なので、やはり、これだけ掛けてきて、どれだけ効果があるのかということについても、ある程度、定量的か、何らかのデータ分析ができていればいいなと思ひますけれども、何か、そういうことというのはあるのでしょうか。

#### ○職業安定局

おっしゃるとおり、今、まずは正社員就職率というのを目標に掲げてやっております。やはり今後、定着率というところを、もう1つの長期アウトカムとして設定をするので、もう少し、離職理由や定着できなかった理由とか、先ほど松村委員からも御指摘いただいたように、ほかの所に就職をしたケースなど、そういった形で、より事業の成果を積極的に測るように努めてまいりたいというように思っております。

#### ○石田委員

ありがとうございます。その定着率なのですが、すみません、こういう言い方はすごく失礼だと思うのですが、今、就職サイトはたくさんある中で、ハローワークにいらっしゃる方は、地域性もあると思うのですが、真面目な方が多いなという。逆を言うと、ちょっとなかなか民間のものではなく、やはりハローワークの方にお世話になるほうがよいという方もいらっしゃるのかなと、すみません。これはイメージだけで恐縮なのですが。そのときに、就職氷河期の方だからというところと、そうではなくハローワーク利用の方とでは、何か定着率などに差はあるのでしょうか。

#### ○職業安定局

そこは、やはりそれぞれ対象となる方々が違うので、一概に定着率が高い、低いというのは、ちょっと単純に比較できないところはあります。でも、やはりこの定着率が6割、7割という水準は、やはり高くはない、ちょっと低いのかなというように思っております。そういったところは、氷河期世代特有の、学校を卒業してから一定の期間経ってしまっていると、それから、安定した就労の経験が少ないという世代特有の問題もあろうかと思えます。そういったところは、世代だからと、ひとくくりにするのではなく、その世代の中でも、やはり個別性というのか、個々の課題はそれぞれ違うところもありますので、そういったところは、ほかの窓口と同じように、丁寧に支援をしていくということが基本になろうかなと思っております。

#### ○石田委員

ありがとうございます。そういう意味では、やはりこれ、受ける側の企業があつてなんぼというところかと思うのですが、ちょっと就職率が上がってきているというのは、コロナと、今の人手不足みたいな全体の趨勢にも似ているなという気はするので、この事業自体が効いているからとだけで言えるのかというのは微妙かなという印象を持つのですが。いずれにしても、企業側が、どういう人材をこの年代に対して欲しているのかということと、働く側とのミスマッチをどれだけこの事業で埋められるのかということ腐心されていらっしゃると思うのですが、何か、その辺について対

応されていることを教えてください。

#### ○職業安定局

そうですね、本当にそのとおりで思っております。やはり初年度はコロナの影響もあって実績が伸びていなかったところが、年々、人手不足といわれるような状況下で事業のほうの定着等もありますし、また、事業として、職員、スタッフのほうのノウハウが蓄積されて伸びている部分、要因は幾つもあると思いますので、先ほど申しました限定求人や歓迎求人、求人総数というのは着実に増えてきているので、そういったところで企業側の理解も一定あるのかなとも思っておりますけれど、ただ、それに甘んじることなく丁寧に企業側の理解も求めながら支援をやっていくことが重要かなというように思います。

#### ○総括審議官(行政改革推進室長)

先生方、コメントシートの記載をどうぞよろしく願いいたします。ほかにいかがでしょうか、では、お願いします。

#### ○石田委員

すみません。私ばかり申し訳ありません。頭の体操とさせていただければなのですが、正社員にこだわる必要があるのかという。要は、就業するということと、短期であろうが、非正規であろうが、ともかく安定的なというか、自分が生きていくために十分な収入をちゃんと得られて生きていけるかというところだと、今の時代、正社員にこだわる必要があるのかというのが、どういう考え方なのかというのが1点です。

あと、定着率を6か月で測ろうということなのですが、気持ちは分かるのですが、もともと支援の対象が、1年間正社員になったことがない人ということだと、頑張って定着率は1年というところで測ってみて、もっと低くてもいいのですが、1年頑張れるかという測り方もあるような気はするのですが。その辺り、6か月に設定した理由など、何か思いがあれば教えてください。

#### ○職業安定局

ありがとうございます。まず、1点目ですが、もともと政府全体として就職氷河期世代の支援をするに当たって、先生の御指摘にも関連するのですが、労働力調査という調査の中で、正規雇用労働者を30万人増やそうという目的が、まず政府全体の目標としてあって、やはり、そういうところだと、まず事業の成果を測るものとしては正社員就職ということで、政府の方針に合わせる形で事業展開を進めてきたという経緯が1つあります。ただ、その評価に当たっては、やはり不本意の非正規の方を一方

で減らすということもあるので、そこが両面あるのかなというように思います。

それから、定着率の6か月とか1年とか、それは本当に御指摘のとおりかなとも思いますが、やはり、なかなか安定した就労の経験がない方が事業の対象ということもあるので、やはり当面は短いスパンでフォローを、定着支援のタイミングに合わせて1か月、3か月、6か月という形で数字を把握してきているので。では、1年後までフォローをするという、ちょっとその辺りは、定着率を目標設定するに当たって、1年後の状況も把握できるように少し考えてまいりたいと思います。

○石田委員

ありがとうございます。口幅ったいのですけれど、やっぱり企業は年単位で動いている所が多いので、1年やってみないと一回りしないという企業さんは多いと思うので、できれば支援としては、今ここで踏んばってでも1年やってみなさいよというところは、ちょっと見守っていただけると、よりいいのかなという気がしなくはないと思ったところでした。

○総括審議官(行政改革推進室長)

いかがでしょうか。今、お一方からのシートをお待ちしております。引き続き、御質問等々がありましたらお受けいたします。進捗状況ですが、コメントシートは全部頂戴いたしましたので、とりまとめのコメント案について、大屋委員と調整をさせていただきます。しばらくお待ちください。

(とりまとめコメント案作成中)

○総括審議官(行政改革推進室長)

では、大屋委員、お願いいたします。

○大屋委員

それでは、とりまとめコメント案を御紹介いたします。

本事業は、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行い、能力開発の機会をこれまで十分に得られなかった就職氷河期世代の不安定就労者をターゲットにして支援するものでありハローワークに専門窓口を設置し、就職から職場定着まで、きめ細かな伴走型支援を実施している。

現在、本事業の効果測定のための指標は正社員就職率のみであり、その点では一定の効果が出ていることが認められる。一方で、就職から6か月後の定着状況については、過去3年で徐々に高まってきてはいるものの、依然として約3割の方が6ヶ月以内に離職に至っており、引き続き課題があると考えられる。

こうした状況や、本事業の目的が不安定就労者の安定的な就職の実現であることを踏まえると、長期アウトカム指標として新たに設定する支援対象者の就職後の定着率について、向上を図っていくべきである。あわせて定着できなかった支援対象者の自己肯定感や就職意識の変化についても本事業の価値や成果として対外的に示す工夫も必要ではないか。

また現在、人手不足下にある中、支援対象者の定着率の改善を図るためには、職業訓練や職場見学などによりミスマッチを事前に防ぎ、就職後のフォローアップも含めた求職者側に対する取組を行うとともに、就職氷河期世代へのリテラシー向上や定着支援など企業側に対する取組についても充実させていくべきである。

その際、定着できなかった離職者について、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。

併せて、ハローワークへ誘導するための広報の強化に加え、支援対象者の個々人の状況に応じて、例えば、精神的なケアが必要な場合には、医療機関、地方自治体やNPO等の福祉的なサービスにつなぐなど、関係機関との連携をより一層強化していくべきである。

さらに、就職氷河期世代の年齢層が年々上がっていく中で、同じような課題を持つ不安定就労者は就職氷河期世代以外にもいると考えられることから、本事業で得られた知見・ノウハウを生かしながら、経済効果の分析も行いつつ、今後、本事業を発展的に展開していくことを検討していくことが求められる。

以上です。

○総括審議官(行政改革推進室長)

ただいまのとりまとめコメント案について、御意見がありましたらお願いいたします。よろしいですか。では、御了解を頂いたということで取り扱わせていただきます。それでは、公表に当たっての具体的な記載ぶりについては御一任いただければと存じます。よろしいでしょうか。

(各委員了承)

○総括審議官(行政改革推進室長)

ありがとうございます。以上をもちまして、本事業は終了といたします。ここで、次の事業の準備と委員の入替えを併せて行いますので約10分間休憩として、15時の開始とさせていただきます。どうぞよろしくお願いいたします。どうもありがとうございました。

(休憩)