

令和7年度厚生労働省行政事業レビュー（公開プロセス）

議 題：生涯現役支援窓口事業

開催日時：令和7年6月19日(木) 13:00～13:43

開催場所：中央合同庁舎第5号館 共用第6会議室

出席者：池田委員、上山委員、大屋委員、加藤委員、島田委員、寺田委員
(五十音順)

○総括審議官(行政改革推進室長)

定刻となりましたので、行政事業レビューの3事業目「生涯現役支援窓口事業」に関しての事業プロセスに移りたいと思います。冒頭、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

よろしくお願いいたします。職業安定局高齢者雇用対策課長の武田と申します。私からは、ハローワークの生涯現役支援窓口事業について御説明いたします。お手元の資料3ページを御覧ください。生涯現役支援窓口とは、全国の主要なハローワーク300か所に高齢者等への支援に特化した窓口を展開する事業です。事業に当たっては、事業担当責任者、職業相談員、求人支援員、就労・生活支援アドバイザー等から構成される支援チームを結成して、高齢者一人一人の状況に応じた丁寧な支援を行っているところです。主な支援の内容としては、職業生活の再設計や年金受給者である求職者の職業生活に係る相談・援助、それから、高齢者向けの求人開拓、シルバー人材センターや自治体との連携等を行っている事業です。

4ページです。この事業の構成ですが、主に下の3者の支援員によってチーム支援を行っています。左下にある就労・生活支援アドバイザーが、これはキャリアコンサルタントとかファイナンシャルプランナー等の資格者ですが、個々のニーズに応じた「生涯設計就労プラン」というものを策定して、これに基づく支援を行っているということです。右上の求人者支援員は、高齢者でも活躍できる求人の開拓、事業主へのアドバイス、シルバー人材センターとの連携等を行っています。それから、右下の職業相談員が、就労・生活支援アドバイザーの作った就労支援プランに基づいて、職業相談・職業紹介等を行っているということで、3者が連携してチーム支援を行っています。

5ページです。生涯現役支援窓口の支援対象者ですが、中ごろにあるとおり、おおむね60歳以上の方で、①②③とありますが、長期失業、離転職を繰り返す者、その他就労困難であると判断した者、この方々が対象となっています。

6ページを飛ばして7ページです。高年齢求職者の現状です。左側が求職者ですが、この方々の求人の希望職種を見ると、一番最初が分類不能の職業ということで、なかなかターゲットを決めきれない方が多いということです。それから、運搬・清掃・包

装等従事者の次に事務従事者というのが多くなっていますが、一方で、右側の求人職種を見ると、事務従事者は左上の3.3%ということで、非常に少なくなっていて、求人としてはサービス職業従事者、保安職業従事者のような職種が多いということで、ミスマッチが生じている。これによって高齢者の就職支援がなかなか難しくなっているということです。

8 ページです。生涯現役支援窓口の体制です。令和6年度の予算として28億4,300万円ということで、執行率は99.2%となっています。それから、生涯現役支援窓口の設置数・人員ですが、設置箇所数は先ほど申し上げたとおり300か所、中核的に支援を行う就労・生活支援アドバイザーが181人、求人者支援が178人、職業相談員が280人という構成で支援を行っているということです。

9 ページです。60～64歳、65歳以上と分けて支援対象者数と就職率を掲げております。令和6年度は、60～64歳については33,880人、就職率は92%ということです。65歳以上は、新規の支援対象者は60,810人、就職率は90.6%となっております。

10 ページ以降が就職支援事例です。これを簡単に御説明すると、母親の介護を必要とする65歳男性への支援として、担当者制支援により仕事を紹介ということで、求職活動を行うことが久しぶりだった方に応募書類添削を行う等の伴走支援を行っているということです。

時間も限られているので、最後に13～14 ページで論点と見直しの方向性です。論点としては、300か所にそれぞれ1人ずつの配置ができる状況に現在なっていないということです。見直しの方向性としては、3者が配置されている窓口と、その配置に至っていない窓口における効果の違いについて検証し、支援体制の強化を図ることを、検討していきたいと考えております。それから、最後に14 ページですが、論点としては、「就労後のフォローアップの実施」があるのであれば、「定着率」のような成果目標を設定すべきではないかということで、見直しの方向性としては、就職後の定着率についても把握し、成果目標として設定するということを検討していきたいと考えております。時間をオーバーしてしまいましたが、以上です。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、質疑応答に移りたいと思います。発言される方は、午前中と同様に挙手をお願いいたします。こちらから指名をさせていただきますので、簡潔に御発言をお願いできればと思います。なお、論点等説明シートにおいて、本事業の個別の論点も示しております。また、先ほど最後に御説明がありましたけれども、担当部局から見直し案も示されておりますので、それらも念頭に御議論をお願いできればと思います。

また、コメントシートにつきましては、議論の状況も踏まえまして、適宜御記入いただければと思います。13時30分頃に、改めてアナウンスをさせていただきます。それでは、質疑応答をお願いしたいと思います。では、御発言の方、よろしくお願いいたします。

加藤委員、お願いします。

○加藤委員

委員の加藤でございます。御説明いただき、ありがとうございます。この事業につきましては、そもそもの目的のところ、年齢に関係なく働くことができる生涯現役社会の実現を図るということを目的とするということで、求職者の就職率をより高くしていくという指標をお示しになられています。自身が60歳を超えて、周りを見ても、こういった仕事に就ける人がいるのだろうか、いろいろ私も考えますが、そういう中で、今回のチームの体制は、300か所のハローワークで、アドバイザーの方、職業相談員の方、求人者支援員と、三つの職種の方でチームを組んで、効果を出していくということかと思います。先ほどの御説明の7ページの所で、事務職のミスマッチの御説明が出たのですが、私が追加で聞きたいことは、全体の件数のミスマッチはないのか。要は、求職する方は左の真ん中の130万件、右側では求人は4万4,000件しかないというようにあって、これが人数かどうか分からないのですけれども、需要と供給の数のミスマッチがあるのかどうか。もし、そのミスマッチがあるということであれば、もっともっと求人を増やすことで、この事業の目的を達成できるのではないかと考えておるのですが、そちらについてお伺いできればと思います。

○職業安定局

7ページで示しているのは、左側が求職者の全体数ということで130万人という数字、それから、右側に示しているのは、特に60歳以上に限定した求人で4万人ということで、求人が少なくなっておるのですが、その他に年齢不問の求人がたくさんございまして、それを合わせると、今、手元に数字はございませんが、求人倍率でいうと1倍以上の求人がございます。ですので、年齢不問の求人の方に、高齢者も受け入れてくださいというお願いをしたりとか、その求人について高齢者用に切り出してもらったりしながら、求人者支援員がいろいろ開拓をしながらマッチングさせていただいていると、そういうことでございます。

○加藤委員

ありがとうございます。そうすると、今、求人者支援員の方は178名ということで、もちろん無尽蔵に増やせば、それはいいのかもしれませんが、不足しているという状況ではないのか、その辺の御認識をお聞かせいただければと思います。

○職業安定局

専門の求人者支援員としては178人ですが、一般の求人の開拓員というのも、常勤職員も含めておりますので、それらが連携してやるということですので、求人者支援員は重要ですので、確保を図っていきたいと思っております。

○加藤委員

ありがとうございました。

○総括審議官(行政改革推進室長)

ありがとうございました。続きまして、池田委員、お願いします。

○池田委員

御説明ありがとうございました。事業の執行率やアウトカムの就職率など、この辺りを見ると、おおむね順調にしている事業かなと拝見するのですけれども、今回、現場に行かせていただいたときに、ハローワークの中での専門のアドバイザーの方が、今回も181人ということがございまして、これが300か所に足りていないという話があります。基本的には対面でのサービスだと思うのですが、こういったアドバイザーの方々が、全ての300局に置けなくても、オンラインなどを通じてアドバイスをするとか、そういったことというのは、一定の効果があるのではないかと考えています。もちろん300か所全部に置けるということは大事なこともかもしれませんが、その辺の活用事例とか今後の方針があれば、是非、教えていただきたいと思います。まず1点目、お願いします。

○職業安定局

就労支援・生活支援アドバイザーは181名ということで、300か所に足りていないことに関しては、予算の限りがございますが、拡充していきたいと考えております。いない所につきましても、常勤職員でキャリアコンサルタントとか、そういった資格を持った方が補ったりとか、おっしゃっているように、今、実績は把握しておりませんが、オンラインによる支援というのも重要であろうと考えております。その辺は今後の課題として検討させていただきたいと思います。オンラインにつきましては、使える機器の設置台数が、今現在は限られている状況でございますので、その整備も含めて検討していきたいと考えております。

○池田委員

ありがとうございます。もう1点は、その現場に行かせていただいたときに、いわゆる法人開拓というのでしょうか、職業を増やしていく法人サイドの営業のようなお仕事をされている方がお一人いらっしゃって、先ほどのミスマッチというのは、もしかすると、就職されている方もそうだけれども、求人をされる企業側のその辺の御理解というのでも促していけるのかなと思います。この辺の法人サイドの開拓の人材などは、今、現状どのくらいいらっしゃって、どのようにされていくのかというのは、これはミスマッチにおいては解決方法の一つかなと思いますが、お考えがあれば、是非お聞かせください。

○職業安定局

法人の開拓は、求人者支援員という方が担っておりまして、今現在は 178 名を置いておりまして、この方々が、求人の開拓とか、事業所回りをして、高齢者に向けた求人を出してくださいとお願いしたりとか、関係機関との連携を図っているところでございます。まだ 178 名と足りないのですけれども、これは高齢者に特化した方でございますが、そのほかにも、常勤も含め求人開拓をする方がおりますので、そういった者との連携も図りながら、法人開拓を進めていきたいと考えております。

○池田委員

ありがとうございます。

○総括審議官(行政改革推進室長)

ありがとうございました。続きまして、上山委員、お願いいたします。

○上山委員

論点と見直しの方向性の所で、「3 者が配置されている窓口とその配置に至っていない窓口における効果の違いについて、都道府県労働局から提出される支援実績及び 3 者の配置状況に基づき検証し、支援がより効果的なものとなるよう支援体制の強化を検討する」と書かれています。この方向性としては、すごくいいのだろーと思います。必ずしも 3 者を全 300 か所に置く必要はないのだろーと思うので、ここのところの検討は進めていただければいいなと思います。現状、就労・生活支援アドバイザーや求人者支援員は全然足りていない状況だと思うのですけれども、一方で執行率は非常に高いのですが、もともと意図していた各 300 か所に 1 人ずつ置くとなると、予算は足りていなかったというお話になってくるのですか。

○職業安定局

人件費が予算でございますので、実際に 300 か所に全員を置くということを仮定したものからすると、やはり予算は足りていないということであろうかと思います。ただ、雇用保険財政等が厳しい中で漸増ということで進めておりまして、足りていない所におきましては、資格を持っている常勤職員なども活用しながら、きめ細かい支援のほうを行うよう努力しているところでございます。

○上山委員

そういう意味でいくと、もともと事業として 300 人を置けないという前提で事業を進めなければいけないという形になっているわけですね、今のお話だと。

○職業安定局

今はそういう状況でございます。

○上山委員

分かりました。それでいいつつ、就職率は非常に高いというのが9ページとかに出ているかと思いますが、一つ教えていただきたいのですが、60歳以上あるいは65歳以上の方で、生涯現役支援窓口以外の窓口経由で、求職相談とか就職をされる方というのはいらっしゃるのでしょうか。ハローワークにお邪魔したときには、高齢者の方は高齢者用の窓口みたいな形になっていたかと思うので、高齢者の方は皆さん生涯現役支援窓口に行くということになるのでしょうか。

○職業安定局

ハローワークの体制等にもよりますが、今、60歳以上の求職者というのは、先ほど7ページにございましたが、130万人ぐらいの方がいらっしゃって、基本的には、一般の窓口に来ていただいて、その後、きめ細かい支援を希望される方とか、そこで相談をして、この方はなかなか就職が難しい、いろいろ課題があると、そういった方々を、生涯現役支援窓口のほうに誘導していくというのが基本的なスタイルです。新宿を御覧いただいたかもしれませんが、新宿の場合は、全体55歳以上で受けて、その中で支援対象の方を選別して、チーム支援を行うというパターンでしたが、一般的な窓口に来ていただいて、支援対象の方につきまして、生涯現役支援窓口に来ていただくパターンと、両方があるかと思っております。

○上山委員

分かりました。今の7ページ、全体で130万件以上の求職希望があるということだと思いますが、9ページだと、そのうちで生涯現役支援窓口で捕捉しているのは10万件弱になるのではないかと思いますけれども。

○職業安定局

そうですね。

○上山委員

チームを300か所にそれぞれ1人ずつ置いて拡充することによって、この支援人数というのは増えて、より効果的な形にはなってくるのでしょうか、それとも、それほど変わらないのでしょうか。今の時点である程度想定などは分かったりしますか。

○職業安定局

全てが全て、きめ細かい支援が必要な方ではございませんので、その中から支援対象

者を選定いたしまして支援を行っているのが現状でして、そこは現在の体制でも一定程度できているのかなと思っているところでございます。

○上山委員

分かりました。先ほども触れたのですが、論点の見直しの方向性はいいと思いますが、実際の現状把握というのがよく分からないので、正直なところ、まず、そのところをきちんとやっていただいて、進めていただければと思います。よろしくお願いします。

○総括審議官(行政改革推進室長)

ありがとうございました。続きまして、寺田委員、お願いできますか。

○寺田委員

寺田です。よろしくお願いいたします。御説明ありがとうございました。まず、執行率も高く、かなり実績を上げておられるということで、オンラインになりましたけれども、実際の現場を視察させていただいた際にもお伺いしたのですが、例えばリピーターとかをチェックされておられるのか。要するに、何度も利用される方、何度も利用されるということは、例えば、就職して3か月たって戻って来られるとか、就職して、数週間で辞めて、もう1回戻って来られるみたいな方を、何らかの形で把握しておられるのかということを知りたいと思っています。それから、リピーターでなくても、例えば、就職された後、何箇月定着しているのかなど、紹介した職場から何らかのフィードバックを受けているのかということもお伺いしたいです。あと、やはりスキルがないと駄目だと思うので、スキルがないと駄目ではないものもありますが、スキルがあったほうがよりいいということだと、例えば職業訓練等の紹介も併せてやっておられるのか。職業訓練に結び付いた場合に、何らかの指標として成果として出しておられるのか。その3点についてお伺いしたいです。よろしくお願いします。

○職業安定局

就職支援につきましては、大体、最長3か月を目途として、1回ではなくて、何回かその間に来ていただいて、就労プランを作りながら、きめ細かく面接指導をしたり、履歴書を一緒に作ったり、そういった格好で、何度か来ていただいて就職支援しているということです。最長3か月を目途に、就職を実現させるべく支援を行っているところで

す。

それから、就職後のフォローですが、3か月後に、電話等によりまして、どのような状況なのかということを知ることしております。そういった中で、定着状況を把握したり、もし辞めてしまった場合には、また、おいでいただけませんかというように促したり、そのようなことをしております。

職業訓練につきましても、必要な方には、あっせんをしております。職業訓練の部門

というのが別にありますので、訓練が必要な方、御希望される方については、そちらの部門のほうに誘導し、職業訓練をしていただく。そこの職業訓練に至った実績につきましては、そちらのほうでカウントして計上しているという流れでございます。以上です。

○寺田委員

分かりました。ありがとうございます。

○総括審議官(行政改革推進室長)

よろしいですか。それでは、島田委員、お願いします。

○島田委員

島田です。御説明いただきまして、ありがとうございます。幾つか、本質的なことかもしれませんが、もう一度教えてください。私は今回現地に伺えなかったのですが、御説明いただきましてこの事業の目的と意図は理解をしているつもりです。そこから言うと、本来、この事業は、何がどうなったら大成功と言えるのか、もう一度お言葉を伺いたいと思います。これが1点目です。

先に質問を幾つか申し上げます。かなえたいと思っている状況がある中で、今、レビューシートに書いてくださっているアウトカム指標というのは、そのマイルストーンになり得ているのかどうか、ここに私は少し疑問が感じられます。1個1個それを達成していけると、そのかなえていきたい、本当はこうだったらいいのになというようになっていくと、事業として毎年やっている意味があるのかなと感じるので、今年アウトカム指標をどのように変えていくと考えられているのか、今、お考えがあったら聞きたいのが2点目です。

3点目は、このレビューシートの中のアウトカム、例えば、本事業の支援を受けた方の就職率とか、本事業の支援を受けたケースが何件とあるけれども、支援を受けたいと思っている高齢者の方で、受けられていない方に対しては、どのようなフォロー、あるいはカウントはされていらっしゃるのかと。支援を受けたいけれども受けられていない人がこれぐらいいますと、その人たちはどういう理由で受けられていないのか。恐らく事業ではそういった方をカバーされていきたいのではないかと考えておりますので、この受けられていない人への対応というのを何かされているのか。これが3点目です。

最後なのですが、300 か所あって、そこに三つの役職、特に就労・生活支援アドバイザーを置いていく、300 人を置けたとしたら、具体的に何が起きるのかなと。何かその部分がアウトカム指標にもっとあると。もちろん 300 か所あるから 300 人いるといいというのは頭では分かるのですが、ほかの先生方もおっしゃられていましたが、今や現地にリアルではなくてもいいですし、もっと少ない人数で多くをカバーできる仕組みもあったりすると、人数を増やしていくことだけが今のフォーカスとなっているのも、もしかしたら考え直してもいいのかなと思っています。ですので、もともとの1点

目の質問に戻りますが、本来、何がどうだったら、この事業がいいのかというところから御説明いただけると嬉しいです。お願いいたします。

○職業安定局

高齢者の方の求職者につきましては、多様なニーズを持っていると思っております。年金収入がある方、十分でない方がいらっしゃいますし、資産がある方、ない方がいらっしゃいます。それから、勤務時間につきましても、フルタイムの方もいれば、短く働きたい、週5日ではなくて、週2、3日働きたい、いろいろなニーズがあると思います。そういったニーズに的確に対応した求人を提供してマッチングすることが大きな目的でございます。それから、2のほうでも議論がありますとおり、単に1回就職させただけではなくて、やはり定着して満足感を持って働いていただくということも重要だと思っておりますので、3か月後のフォローアップというのをやっているところでございます。そういうニーズに合った仕事を提供し、満足感を持って働いて定着していただくことが、この支援の目的ではないかと思っております。

そういう意味で、就職率をアウトカムとしておりますが、おっしゃるとおり、単なる就職率だけではなくて、こちらでも議論になっております定着率みたいなものも、マイルストーンとして考えるべきではないかという御指摘も頂いておりますので、その辺はアウトカムとして検討していきたいと思っております。

それから、支援を受けられない方が、どのくらいいらっしゃるのかは把握していないのですが、この支援の対象となる方は、希望者ではなくて、希望も必要なのですが、どういう状況にあるか、就職に課題があるかどうかということで選定して対象にしております。ですので、選定から残念ながら漏れてしまう方もいらっしゃるかもしれませんが、選定をさせていただいて対象にしているというのが現状でございます。

それから、就労・生活支援アドバイザーを300か所に置けるというのは理想なのかもしれませんが、現実には181人でギャップがあるところです。なるべくその予算を確保していきたいと考えておりますが、そこは現実的ではないというか、300か所に置くというのは直ちにはできないわけですので、常勤職員で資格を持っている方等を育成する等によりまして、必要な支援が提供できるように体制を組んでいきたいと考えているところでございます。以上です。

○島田委員

ありがとうございます。頂いたお返事から、なるほどと改めて思ったのですが、多様なニーズがあって、そこにマッチする求人というものも開拓していったりみつけていったマッチングとなると、先ほどの三つのお仕事の中の求職者支援員の方というのが、基本的に開拓をされていくと。そうすると、この開拓がすごく大事なのではないかと思います。物理的に60歳、高齢者以上の方に限定された職だと、先ほど見せていただいた円グラフだと、単に数字を見ると30分の1で、すごい差ではないかと思います、限

定をしているからということではあったけれども。年齢の制限なく、でも、やはり高齢者の方たちのニーズにマッチする、若しくは、その方たちに可能性を見いだしてくれるような所に働きかけていって、そこを変えていくとすると、この支援員の人の育成というのも、すごく重要なのではないかと思いますので、コメントさせていただきます。

○職業安定局

ありがとうございます。私どもも求人支援員は大変重要だと思っております。高齢者はなかなかうちでは難しいという所にも、こういうメリットがあるということを御説明したり、あと、一般の求人のここの部分であれば、高齢者の短時間を希望する方でも仕事ができるということで、仕事を切り出したりとか、そういった仕事をしておりまして、大変重要だと思っております。

非常勤で付けている求人開拓員がこの数字ですけれども、常勤職員として求人開拓をやっている者もおりますので、そういった者の育成も含めて体制を整えていきたいと考えております。

○島田委員

ありがとうございます。ごめんなさい、最後に1個だけ、細かい数字なのでですけども、レビューシートの長期アウトカムで就職率を載せていただいております。2025年度の最終目標年度で86.9%、2024年に83.4%というように、2024年の目標値に対して、成果実績が90.6%と上回り、したがって、達成率が108.6%となっているけれども、多分、目標値にするのは100%なのではないかと。数値の立て方なのだと思いますけれども、何かのロジックがあってこの数値にしているのだと思いますけれども、やはり関わるのであれば、その本事業の支援を受けた人の就職率については100%を目指し、その結果がどうだったのかと見ていくほうが。ビジネスの世界にいた立場からすると、数値の立て方が少し違うのではないかなと思うので、是非、検討いただけるといいのかなと思います。以上です。ありがとうございます。

○総括審議官(行政改革推進室長)

コメントがあれば、どうぞ。

○職業安定局

一応、この目標値の立て方は、上にございますとおり、直近3年間の実績の平均値という形で目標を設定しております。理想的には100%ということですので、100%のつもりで取り組んでおりますが、ただ一方で、ある程度現実的な目標を見据えながら事業を進めていくことも重要だと思っておりますので、現実的なところでの目標設定をしているということでございます。

○総括審議官(行政改革推進室長)

ありがとうございます。議論の途中でありますけれども、コメントシートの記入がまだの方は、記入を進めていただくようお願いいたします。あと数分程度でとりまとめに入りたいと思います。記入が終わりましたら、事務局のほうにお送りあるいはお渡しいただきますよう、よろしくお願いいたします。それでは、引き続き質疑応答を続けたいと思います。では、大屋委員、よろしくお願いいたします。

○大屋委員

まず最初に再確認なのですが、ハローワークが全体としては 544 ある中で、300 か所にこの窓口が設けられているということで、逆に言うと、244 か所には設けられていないと。そうすると、例えば最寄りのハローワークにこういう窓口がなかった場合に、最寄りのハローワークに行って、全年齢向けなり、特定年齢向けの窓口で求職を始めた人がいたとして、それでうまくスラッと見付かれば、それはそれで、もういいわけですね。そして、困難事例については、例えば近隣の窓口を御紹介するというのをやる。窓口が設置されている 300 か所の中でも、先ほどおっしゃったように、スルッと決まる人はこの事業に入ってこないわけで、何らかの問題があるということで、御本人の希望もあり、行政側としても認定した人だけがこの事業に入ってくると。こういう建て付けでよろしいですね。

○職業安定局

はい、そのとおりでございます。ないハローワークにつきましては、設置されているハローワークに誘導したり、現状ある体制で、できるだけきめ細かく対処をするということで、おっしゃるとおりな格好で対応しているところでございます。

○大屋委員

ありがとうございます。その際、特に高齢者なので、物理的な移動が難しいケースも想定できることを考えると、例えば近場のハローワークで、しかし、サービスとしてはこの事業に基づく面談が受けられるみたいなことがあるといいなと思います。ただ、御説明にあったとおり、オンライン機器が限定的であるという事情もあると思いますので、これについては将来的な取組として踏まえていただければと思うところです。これが一つです。

もう一つは、先ほどの島田委員の御発言に関連することなのですが、非常に角が立つ言い方かもしれないのだけれども、私は、こういう事業で目標を 100%にするのはうまくないと思っています。というのは、それをやると、恐らく現場で選別が始まってしまうのですよね。要するに、確実に就職させられそうな人だけをこの事業の対象にするというような前さばきが始まってしまうと思うのです。実際の問題事例の中には、どうにもならない方というのが一定数含まれていると思われるわけで、ただ、その方も

できるだけ拾う努力はしまししょうと。合計で 90%ぐらいいいけばいいので、10 例に 1 件ぐらいはそういうケースがあってもいいということで、今、現場は動いておられると思うのですが、そのような現場の誠実な努力というのを、逆に阻害する危険性があるなと思うわけです。ですので、私自身としては、3 年の平均値でいいかどうかというのは、また別に議論があると思いますけれども、ここは数字として残る目標にパーフェクトを掲げるのは余りよくないと。パーフェクトを目指すというのは、あくまで現場の方の意気込みとしていただければと思っています。以上です。

○職業安定局

就職率については、おっしゃるとおり、現場の意気込みとしては 100%を目指すということですが、私どもは現実的な目標というものを設定しているところです。おっしゃるようなことが、なかなか難しい人を排除するというようなことがないように努めていきたいと思っています。

○総括審議官(行政改革推進室長)

ありがとうございました。そのほか追加の御質問あるいは御意見等はございますか。よろしいですか。それでは、提出いただきましたコメントシートに加えまして、本日の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まして、とりまとめいただいております大屋委員と、取りまとめコメント案の作成に移らせていただければと思います。コメント案が作成できるまで、数分間お待ちいただければと思います。よろしくお願いします。

(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)

お待たせいたしました。それでは、今、大屋委員にとりまとめていただきましたコメント案につきまして、事務局から読み上げをさせていただければと思います。その上で、このコメント案に関しまして、外部の有識者の先生方の間で質疑応答していただければと思います。では、まず事務局からコメント案の読み上げをお願いします。

○会計課長

とりまとめコメント案を読み上げさせていただきます。

労働力人口が減少し、高年齢者の労働力の活用が重要な課題となる中、多種多様な高齢期における就業ニーズに対応するため、職業相談員、求人支援員及び就労・生活支援アドバイザー等から構成される支援チームで対応し、支援対象者の 9 割程度を就職につなげている点は高く評価出来る。

一方で、専門職の一部のみが配置されている窓口が相当数ある。全ての専門職が配置

されている窓口における効果との違いを検証しながら、また、それぞれの専門職の役割も踏まえ、求職者支援・求人者支援の両面の観点から、予算の面も含め、より効果的・効率的な支援体制を構築していくことが必要である。その際、各地域で専門職を確保することが困難となることも想定される。また、より多くの高年齢者が身近なハローワークで本事業を活用できるようにする視点も重要である。このような観点から、本事業の専門職以外の常勤職員との連携を進めるとともに、オンラインの活用についても検討を進めるべきである。

また、現在の成果指標は支援を受けた者の就職率になっているが、現状の目標が真に適切なものになっているのか、支援が必要である者が支援を受けられているのか、求職者が実際に希望するような仕事を得られたのか、定着できているのかなども重要な視点である。これらの状況を可能な限り把握・分析し、支援が必要な者には適切な支援を行うほか、成果目標を見直すことも検討すべきである。以上でございます。

○総括審議官(行政改革推進室長)

ありがとうございました。今、読み上げましたとりまとめコメント案に関しまして、追加等を含めまして、御意見がある方は挙手をお願いいたします。

(意見なし)

○総括審議官(行政改革推進室長)

よろしいですか。ありがとうございました。それでは、このとりまとめコメント案をもちまして、最終とさせていただければと思います。公表にあたっての具体的な記載ぶり等は御一任いただければと思いますが、そのような形でよろしいですか。

(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。では、以上をもちまして、本事業についての公開プロセスは終了させていただければと思います。どうも御協力ありがとうございました。

それでは、ここで次の事業の準備と合わせて休憩とさせていただきたいと思います。次のセッションにつきましては、14時からとさせていただきます。よろしくお願いいたします。

(休憩)