

第1回厚生労働省提言型政策仕分け

開催日時：平成24年5月25日（金）9：59～12：01

開催場所：厚生労働省共用7会議室（5階）

出席者：秋山委員、阿部委員、和泉委員、中山委員、宮山委員、脇坂委員

○総括審議官（事業仕分け室長）

定刻となりました。皆様お揃いですので、ただ今より、「第1回厚生労働省版提言型政策仕分け」を開催いたします。私は、厚生労働省事業仕分け室長の二川でございます。どうぞよろしくお願いたします。委員の皆様におかれましては、ご多忙中のところ、本会合にご参加いただきまして、ありがとうございます。当省の政務三役からは西村副大臣が出席しておりますので、初めに、西村厚生労働副大臣よりご挨拶をお願いいたします。

○西村厚生労働副大臣

皆様、おはようございます。厚生労働副大臣の西村でございます。有識者の先生方には、今日は大変お忙しいところ、私ども厚生労働省の提言型政策仕分けのためにお集まりをいただき、大変ありがとうございます。本日、例の社会保障と税の一体改革の特別委員会が開会されておまして、小宮山大臣は答弁のためにそちらのほうへ出席しておまして、私が代わってご挨拶をさせていただきます。

社会保障と税の一体改革をはじめ、厚生労働省が所管する分野は大変幅広く、そして、一つひとつが大変重要なものであるわけですけれども、同時に、国民の皆様からどのような目線で見られているかということは、常に注意を払い、仕事に取り組んでいくべきだろうと考えております。

厚生労働省は政権交代後、独自の事業仕分けを省として行うなど、積極的に取り組んできたところではありますが、今回初めての試みといたしまして、「提言型政策仕分け」という形で、いままで部局間で縦割りになっていたものを、もう少し効率的にできないか、効果的に実施することができるのではないかと、そういった観点から今回の仕分けを行っていただくことになりました。是非、有識者の先生方には忌憚のないご意見、ご指導をいただき、さらに国民の皆様から信頼される厚生労働行政が展開できるように取り組んでいきたいと考えております。とにかくスピード感を持って取り組んでいくことが大事だと思っております。今日は、第1段といたしまして、「リーマンショック後の雇用対策」というテーマで行わせていただきますけれども、次回以降も何卒よろしくお願いたします。

○総括審議官（事業仕分け室長）

それでは、カメラの方は一旦ここで退室をお願いいたします。資料1にありますが、まず、委員の方々を50音順にご紹介いたします。

株式会社ケアーズ白十字訪問看護ステーション代表取締役の秋山正子委員です。獨協大学経済学部教授の阿部正浩委員です。生活経済ジャーナリスト/キャリア

カウンセラーの和泉昭子委員です。元学校法人ホンダ学園常務理事の中山弘委員です。埼玉医科大学医学部特任教授の宮山徳司委員です。学習院大学経済学部教授の脇坂明委員です。

資料1にありますように、この政策提言仕分けでは、今日は、「リーマンショック後の雇用対策」がテーマですが、それ以降は、「医療と介護の連携」など5つのテーマを取り上げる予定です。また、本会合の審議については、この議論を録画したもの及び、議事録を後日、厚生労働省のホームページに掲載する予定です。

また、本日の会議の進め方ですが、委員のどなたかに座長をお願いして進行していただきたいと考えております。恐縮ですが、本日は、委員の皆様事前に決定をいただきました阿部委員に座長をお願いしたいと思っておりますので、これ以降の進行については阿部委員をお願いいたします。

○阿部座長

本日の座長をつとめます阿部です。どうぞよろしくをお願いいたします。はじめに、本会合の設置目的や進め方について確認したいと思いますので、資料1をご覧ください。

本会合は厚生労働省の複数部局にまたがる分野等について、現行の諸施策の効果を組織横断的に検証・評価するとともに、今後の政策の在り方を提言することを目的としています。

私たち第三者の目で、現在行われている施策をしっかりと検証・評価し、今後の効率的で効果的な政策の形成に活用できるよう、提言していきたいと思っております。

本会合の進め方としては、1テーマにつき、2日間の日程で実施したいと考えております。仕分け1日目は、担当部局から「施策の現状」を説明していただき、様々な論点について、委員の皆様で自由にご議論をいただきたいと思っております。仕分け2日目は、1日目の議論を踏まえ、追加の議論を行います。そして、仕分け結果を提言として、取りまとめていくことを考えておりますので、どうぞよろしくをお願いいたします。

それでは、本日の議事を進めていきたいと思っております。本日は、「リーマンショック後の雇用対策」をテーマとして取り上げます。まずは、担当部局から現状についてご説明いただきます。説明については、職業安定局から一括して、15分以内を目安に、ポイントを絞って、簡潔にお願いします。また、手元の資料にて説明を行う場合には、どの資料に沿っているのかを明確にした上で、お願いいたします。

○職業安定局長

職業安定局長の森山です。今日は職業安定局と職業能力開発局ということで、こちらに来ております。お手元の資料に基づきまして、ご説明いたします。今ありましたように、ポイントを絞ってということですので、施策シート1を中心に

説明したいと思います。施策シート2と3とありますが、まず2頁の施策シート2をご覧くださいと、リーマンショック時に講じてきた緊急の雇用対策に関する「主な計画」あるいは「主な審議会」等々が書いてありまして、下には「主な成果目標及び成果実績」があります。3頁の施策シート3については、これから説明いたします事業あるいは制度の予算額、対象者数といったものを整理しているところです。こちらは必要に応じてご参照いただければと思います。

1頁の施策シート1は、表題にあるように、2008年秋のリーマンショックに端を発した世界的な金融危機によりまして、世界的規模で急速な景気後退が進行し、外需が大幅に縮小したことによって、日本の雇用情勢が急速に悪化したということです。左側を見ると、2007年（平成19年）の完全失業率は3.9%まで下がっておりましたが、2009年には5.1%まで上昇しております。

もう少し詳しくご覧いただくために、5頁をお開きください。こちらは年度別ではなくて、月単位で出ておりますが、完全失業率と有効求人倍率の2つの数字をグラフにしたものです。例えば2006年7月の有効求人倍率を見ていただきますと、こちらは有効求人倍率の直近のピークで、1.08倍に達しておりますが、リーマンショック後に大幅に低下し、平成21年7月は谷のところですが、0.43倍まで低下いたしました。

1頁に戻りまして、このように厳しい状況の中で、リーマンショック後に私どもが行ったものは、平成20年度の第2次補正予算以降、いわゆる“雇用を「守る」” “雇用を「つなぐ」” “雇用を「創る」” という3つの観点から、緊急の雇用対策をいろいろと講じてきたところです。まず、“雇用を「守る」” ということでは、そこに書いてあるように、雇用調整助成金の見直しを行いました。

「雇用調整助成金」とは、景気の変動などの経済上の理由により、事業活動の縮小を余儀なくされた事業主に対して、解雇をするのではなく、休業等を行うことによって、いわゆる労働者の雇用の維持を図った場合に、休業手当に要した費用を助成する制度です。この助成金については、制度対象の拡大あるいは助成額の支給日数の上限の拡大等を行い、より多くの事業主がこの助成金を活用し、雇用維持を図ることができるようにしたところです。

主なところだけご覧いただきますと、9頁は「雇用調整助成金の拡大」です。上の「生産量要件」を左側と右側で見ると、最近6か月の生産量が前年同期と比べて10%以上減少しているところを対象としておりましたが、支援を必要とする事業主が迅速に利用できるように、最近3か月の生産量が直前3か月又は前年同期と比べて原則5%以上減少している事業主まで拡大いたしました。

また、下にある「助成額」「助成率」に関しては、従来は大企業で1/2、中小企業で2/3でしたが、大企業で2/3、中小企業で4/5に引き上げました。さらに、労働者を解雇していない場合は大企業で3/4、中小企業で9/10まで引き上げたわけですね。いちばん下の「支給限度日数」も1年で100日以内、3年で150日以内としておりましたが、3年で300日以内に拡大いたしました。

こうした制度見直しの結果、ピーク時の平成21年10月には制度を利用する事業主は延べ10万社、雇用を維持された労働者は平成21年7月がピークで253万

人でした。また、雇用調整助成金の利用後 1 年経過後の事業所の廃止率は 1% 未満ですし、利用後半年経過後の労働者の雇用維持率は約 94% です。こうした状況を見ますと、雇用調整助成金はリーマンショック後の厳しい雇用情勢の中で、雇用の維持に貢献したものと考えているところです。

1 頁に戻りまして、いまのは“雇用を「守る」”ということでの雇調金の説明でしたが、次は“雇用を「つなぐ」”ということです。“雇用を「つなぐ」”ためにもいろいろありますが、ここでご説明したいのは、「公的な職業訓練制度の拡充」です。リーマンショック後の深刻な雇用情勢の下、製造業等を中心とした雇用調整によりまして、離職を余儀なくされた方について、失業期間の長期化などが懸念されていたため、個々人の能力を高め、次の就職先をより見つけやすくするように、公的な職業訓練を拡充いたしました。そこに書いてあるように、「緊急人材育成支援事業の実施」、これはその後、「求職者支援制度」に恒久制度化いたしました。また、「公共職業訓練の拡充」を行ったわけです。

16 頁には、「離職者を対象とした職業訓練について」があります、上が「公共職業訓練」、下が「求職者支援制度」です。上の公共職業訓練ですが、離職者訓練で主に雇用保険受給者を対象として、実践的能力を習得するために無料の職業訓練を実施する制度です。国、独立行政法人の高齢・障害・求職者雇用支援機構、あるいは都道府県が行う施設内訓練と都道府県が民間教育訓練機関等に委託して行う委託訓練の 2 種類があります。公共職業訓練については平成 21 年度補正予算で訓練規模の拡充を行い、平成 22 年度、23 年度と引き続き同規模で実施いたしました。

もう 1 つが下の「求職者支援訓練」です。これは法律を制定し、恒久制度にしたものですが、12 頁にあるように、リーマンショック発生以降については、「緊急人材育成支援事業」を行いました。これはその後の「求職者支援制度」につながるわけです。第 1 のセーフティネットである雇用保険を受給できない人について、最後のセーフティネットである生活保護の受給者となるのを防ぐ、いわゆる第 2 のセーフティネットを整備するために、平成 21 年度補正予算で、「緊急人材育成・就職支援基金」を創設し、平成 21 年 7 月から雇用保険を受給できない方に対して無料の職業訓練と、訓練期間中に給付を行う基金訓練を新たに実施いたしました。この基金訓練は平成 23 年 9 月に終了し、平成 23 年 10 月からは法律に基づき、恒久化された第 2 のセーフティネットとしての「求職者支援制度」を実施しているわけです。これらの取組みによりまして、平成 20 年度には 13 万人であった公的な職業訓練の受講者は、平成 21 年度には 24 万人、平成 22 年度は 46 万人、平成 23 年度は 41 万人と大幅に増加いたしました。公的な職業訓練の拡充は、失業者の再就職に重要な役割を果たしたと考えているところです。

最後に 1 頁の左の下、“雇用を「創る」”ということです。“雇用を「創る」”とはまさに雇用を創出するわけですので、「雇用創出基金事業」を創設いたしました。雇用創出基金事業は、離職を余儀なくされた失業者の雇用機会を創出するために、緊急的に国が人件費を全額負担することで、民間企業等において失業者の当面の雇用の場を確保するものです。平成 20 年度第 2 次補正予算では、地域の

実情や創意工夫に基づき、継続的な雇用機会を創出するために、（ふるさと雇用再生特別基金事業）を創設するとともに、一時的な雇用機会を創出するため、（緊急雇用創出事業）を創設いたしました。

また、右にあるように、平成 21 年度第 2 次補正予算では、介護、医療等の成長が期待される分野で新たな雇用機会を創出するために、（重点分野雇用創出事業）を創設するとともに、地域の企業等で、雇用しながら、研修等を行って人材を育成するために、（地域人材育成事業）を創設いたしました。これらの事業については、その後の補正予算等で順次積み増しを行いまして、最終的には平成 20 年度第 2 次補正予算から平成 22 年度補正予算までで、合計 1 兆 500 億円を積み立てたところです。

これだけではわかりにくいと思いますので、代表的なところだけ説明いたします。30 頁をご覧くださいと、先ほどいくつか基金を申し上げましたが、その 1 つである「緊急雇用創出事業」の仕組みのうち、特に右の図をご覧ください。この基金の場合、厚生労働省から各都道府県に対して交付金を交付いたします。各都道府県は複数年度にわたり、執行することが可能な基金の造成をし、雇用情勢を踏まえて各年度への事業配分の判断をして、雇用創出が図られるような事業計画を立てます。その上で都道府県・市町村は民間企業等が求職者を新たに雇い入れる何らかの事業を委託することにより、雇用創出を図ります。民間企業等は人件費を含む事業費全額を委託費の中から賄うことが可能です。また、この図にもあるように、都道府県が直接事業を実施すること、あるいは市町村が実施する事業に補助することも可能です。こうした基金事業によりまして、平成 20 年度から平成 23 年度まで合計 80 万人の雇用を創出することができたことから、リーマンショック後の雇用情勢が急激に悪化した中において、雇用機会の創出に貢献したと考えているところです。

最後になりますが、1 頁に戻りまして、そうした“雇用を「守る」”“雇用を「つなぐ」”“雇用を「創る」”という対策を講じた結果、左上のグラフに書いてあるように、日本の雇用情勢の悪化の度合、これは悪化をしているわけですがけれども、悪化の度合は諸外国と比べると、限定的なものにとどめることができたと考えております。現在の雇用情勢は大震災もあったことから、依然として厳しい状況にあるものの、リーマンショックにより急激に雇用情勢が悪化した 4 年前の状況からは、徐々に改善しつつあります。こうした状況を踏まえて、現在の雇用対策についても見直しをしていく必要があると考えております。

具体的には今日もご議論いただくことと思いますが、雇用情勢に持ち直しの動きが見られるという現状を踏まえて、いわゆる雇用維持施策のほうから人材育成、地域の雇用創出といったものに基軸を移していく必要があるかと考えているところです。今日の提言型政策仕分けの場において、委員の皆様方からのご提言、ご意見、ご議論等を今後の雇用対策に反映させていただきたいと考えております。ポイントを絞りましたので簡略になりましたが、どうぞよろしく願いいたします。

○阿部座長

次に、仕分け室から論点の説明をお願いいたします。

○総括審議官（事業仕分け室長）

担当部局とは少し視点を変えて、仕分け室からリーマンショック後の雇用対策についての論点を提示したいと思います。資料3の1頁、リーマンショック後、これまでいろいろな雇用対策をしているわけですが、見直す必要があるのではないかとということで、共通の論点を挙げております。いま担当部局から説明があったように、こういった対策は緊急に講じたわけですが、その後の経済情勢あるいは雇用失業情勢等も持ち直しの動きも見られることから、これを見直していく必要があるのではないかとということです。その際の共通の問題意識ですが、人材育成や雇用創出など、「守る」「つなぐ」「創る」といったことで雇用対策があるわけですがけれども、成長分野あるいは非正規雇用の労働者等といったところに重点化していく必要があるのではないかとという問題意識を持っております。

「成長分野」としては、論点の1頁の中程にあるように、「新成長戦略」として閣議決定している、「グリーン・イノベーション」「ライフ・イノベーション」といった4つの分野を伸ばしていこうということです。そして、これらの分野を伸ばすことで強い経済を目指し、こういった分野に雇用対策を集中させていってはどうか、このような問題意識で雇用対策を見直す必要があるのではないかとということです。

ご承知のように、非正規雇用の労働者が増加しておりまして、1頁の下にはグラフがあります。徐々に増えているわけですがけれども、おおよそ3分の1ぐらいということでして、非正規雇用の方については、社会全体としての人的資本の蓄積が弱まっていくのではないかとか、あるいは労働者個人にとっても、職業能力開発が報われないとか、そういった機会に恵まれないなどといった指摘があるわけですね。そのような意味で、どのような形の雇用対策をしていくかがポイントではないかと思っております。

次頁の「論点1」ですが、これまでは雇用維持ということで雇用調整助成金があったわけですがけれども、今後は雇用調整助成金の支給要件や適正な助成内容をどう考えるかという論点です。先ほどの担当部局からの説明にもあったように、雇用調整助成金の支給要件は、リーマンショック前とショック後では助成対象も拡大し、助成額や期間なども拡大したということです。その結果、下のグラフにもあるように、平成19年度はわずか2億円という額でしたが、平成21年度には6,500億円と増えて、その後は2,300億円余に減ってきております。

一方、その財源となる安定資金ですが、平成19年度、20年度には1兆円を超える財源があったものの、平成23年度には予算ベースで1,600億円と激減しておりますし、しかも7,800億円を借り入れているという状況です。また、このグラフの左に吹出しで書いてありますけれども、この雇用調整助成金というのは産業構造の転換を先送りする危険をはらんでいるのではないかなどの指摘もあるわけですね。もちろん、ディマンド・ショックの場合はこういった助成金が必要だと

いう考え方もあるわけですが、一方ではそういった指摘もあるということです。こういった辺りについて、今後どのように考えていくかが論点かと思えます。

次頁の「論点 2」は、効果的な人材育成施策の推進のために、どのように取り組むべきかということです。①として、公的な職業訓練をより効果的に就職につなげるようにするには、どのような取組みを行うべきかといった論点があるかと思えます。まず初めに、いま行われている職業訓練が就職に有効に結び付いているのかどうかということです。表にあるように、また、先ほどの担当部局からの説明にもあったように、「施設内訓練」「委託訓練」とそれぞれあるわけですが、どちらかと言うと、委託訓練のほうが就職に結び付く比率が少し低いということが1つあるかと思えますし、資料の上の表の下の（参考）に、「関連就職の割合」がありますが、要するに、訓練を受けて、その訓練に応じた仕事に就いたかどうかという割合です。ご覧いただきますと、「公共職業訓練」の施設内訓練の場合は67%、委託訓練の場合は59%。「基金訓練」の場合は54%で、それぞれパーセンテージに違いがあります。これらをより有効な就職に結び付けるにはどうしたらいいか、要するに、訓練したことによって、そういう職に就けるかどうか。数字で言うと、まだ足りない部分があるのではないかということです。

また、そういった訓練を就職に有効に結び付けていくためにも、訓練コースの内容や期間といったものを、地域ニーズなどを踏まえたものにしていく必要があるのではないか。訓練も訓練しっぱなしではいけないので、ハローワークによって就職支援を強化していくなどといった対策が必要ではないか、このような論点があるかと思えます。これまでも公共職業訓練をして、その施設がいろいろ就職支援をしており、ハローワークもそれに関わってきているわけですが、「留意点」に書いてあるように、訓練機関によって就職支援体制にバラツキがあるのではないか。要するに、一生懸命やっているところと、そうではないところがあるのではないかとか。ハローワークの就職支援の関わり方がそもそも不十分なのではないか、バラツキがあるのではないかといったことがあって、一層の連携策についてご議論いただく必要があるのではないかという問題意識があります。

次頁に入り、「論点 2」ですが、効果的な人材育成のためにどのように取り組むべきか。②として、企業内の人材育成機能が低下している中で、これを強化していく必要があるのではないかという論点です。具体の数字で言いますと、上のグラフにあるように、企業の人材育成の取組みが後退しているのではないかということです。この数字だけで捉えるのはどうかということがありますが、しかし、「OFF-JT に対する企業の支援」で、企業が労働者一人当たりには支出する費用が、平成20年から平成23年にかけて低下している、あるいは自己啓発をする従業員に対して企業が支出する費用についても低下していることから、企業の取組みは少し後退しているのではないか。

一方、企業の取組みを促すために、公的な支援はどうあるべきかという論点があるかと思えます。この頁にあるように、今やっている事業を3つほど書いてあります。1つは「キャリア形成促進助成金」で、事業主が実施する訓練経費を

助成するものです。しかしながら、こちらも金額的には若干減ってきておりまして、これも共通論点にあったように、若年者や非正規雇用の労働者、あるいは成長分野といった分野の訓練等、重点課題により一層対応できるようにする必要がありますのではないかとこのところ、現在はこういった制度はあるのですが、それが今後のことにきちんと合うようになっていくかという論点があります。

表の2つ目に、「キャリア支援企業創出促進事業」というのがあります。企業にいろいろな助言・指導をしていくわけですが、数字を見ると、件数などはだんだん減ってきており、支援体制が縮小してきているということですから、これをどのような形で強化なりしていく必要があるかが論点かと思えます。また、「公共職業訓練」の中に、「在職者訓練」というのがありますが、こちらの数字もだんだん減ってきておりますので、この辺も訓練内容を見直す必要があるのではないかとこのことです。

最後の「論点3」ですが、「雇用創出基金事業」をやってきたわけですが、今後はこれをどのようにしていくかということです。先ほどの担当部局からの説明にあったように、各基金事業によって、全体で約80万人の雇用創出が行われたと見られまして、一定の効果はあったということです。しかし、これは平成24年度末で終了しますので、平常時の対策に移行することになるわけですが、これについてどんな形がいいのだろうか。また、平常時の対策ですが、平成24年度予算額、下に3つある62億円、65億円、62億円を全部足しても189億円で、これまで何千億円と投下しているものとはだいぶ違ってきますから、平常時対策としてどのようなことをしていくのかについてご議論いただく必要があるのではないかと、このように事業仕分け室としては考えているところです。以上です。

○阿部座長

ありがとうございます。それでは、質疑応答に入りたいと思います。ただいまの説明に関して、政策がきちんと実施されているか検証するため、委員の皆様から質問などを行っていただき議論をお願いします。質問に対しては、ポイントを簡潔にお答えください。いま論点が3つ、その前には「論点共通課題」とあります。どの論点からでも結構ですので、ご質問いただければと思います。よろしくをお願いします。

○中山委員

「論点2」について、ご質問させてください。人材育成をしながら望む仕事に就いていく、あるいは、ディーセント・ワークといいますか、仕事の質を高めながらありたい仕事に就いていく、そういう意味合いで非常に大事な施策だと思えますが、お金も結構かかっております。そういう中で、「論点2」の資料の下のほうに（参考）ということで、「関連就職の割合」というのがあります。公共職業訓練だと施設内訓練67.4%、委託訓練は59.5%とあります。実は、訓練生や訓練している機関の話によると、必ずしも受講した就職内容が一致していないという話をよく聞くわけですから、そういう意味で、ここに書いてある「関連就職」と

というのはどのぐらいの関連就職なのか。例えば介護の訓練を受けた人がどのぐらい介護に行っているのか。ITの訓練を受けた人がどれぐらいそのままのところに行っているのか。その辺はいかがでしょうか。

○職業能力開発局能力開発課長

「関連就職」は、訓練内容に関連した業種・職種に就職するということで、仕組みとしては、訓練生からの報告に基づいて独法の機構や都道府県の担当職が判断しているということです。業種別の関連就職率は分野が8分野あります。農業・林業・工鉱業系が54.4%、建設系が53.1%、製造系が56.6%、事務系が55.4%、情報系が56.2%、サービス系が47.9%、介護系が71.6%。分類がちょっとバスケットですが、その他が41.5%で、8つの分野をトータルしますと、総計で59.5%です。

○中山委員

分野という括りは結構大きいわけですが、どの程度本当のマッチングになっているのか、おわかりになりますか。

○職業能力開発局能力開発課長

「実際の職業のあっせん」というときに、ハローワークの職員は、ある程度の訓練のイメージというか、情報なら情報を、事務なら事務ということでは見ているのですが、会社が出してくる業務や求人幅が実際執務の上で次元的に異なりますので、そういう意味では、どの程度の相関が厳密にマッチして現場の職員がやれているかというのは、ちょっと説明が難しいというところではございます。

○中山委員

例えばこの資料の下のほうに、「金属加工科」とか「制御技術科」とかありますが、この人たちも、例えば製造業に就職すると関連分野になるわけですね。

○職業能力開発局能力開発課長

なります。

○中山委員

どんな仕事をやっているかにかかわらずそうになってしまうわけで、本当にそこがマッチしているのか。それと、基金訓練などの話で、就労意欲や資格を取るといったことが必ずしも十分ではないのだけれども、とりあえず3か月間受けて、その便益を得ると。それはそれで否定できないところではあります。全体として仕事の質をより高めて、スキルを上げながら次々といい職に就こうという観点でいうと、そこのマッチングが非常に重要なところで、かつ、ハローワークが必ずしもこの辺の中身を把握していなくて、結構そういう話もあるわけですから、ハローワークと高齢・障害・求職者雇用支援機構、中央職業能力開発協会などが

うまく連携しながら、もっとやっていけたらいいのではないかと思います。

○職業能力開発局能力開発課長

最後のほうの連携に関しては、実際に出ている求人のレベルの話はハローワークが詳しいということですので、それを機構や都道府県の訓練実施の場のほうに伝えていくということです。ただ、これは双方向でなければ、なかなかうまく機能しないというところがあります。機構は機構で、実際に労働市場に送り出そうとしている方々の培った資質についての説明をするのですが、ハローワークの職員は訓練の現場を見られているわけではないので、実際に訓練機関の職員が赴いてハローワークの説明をするということもあるし、場合によっては、ハローワークの職員が地域、地域の訓練の実施機関を見に行くというようなことで、立体的に、イメージが狂っていかないように努力しているところです。

○職業安定局長

昨年の仕分けにおいても、訓練施設と安定所、いままさにおっしゃったことについて、連携がうまくいっていないのではないかというご指摘がありまして、私どもは早速、大臣の指示もありまして、安定局と能力開発局で、省内で、とりあえずできること、予算措置についてプロジェクトをつくり、問題点を分析をしました。今日もご議論がありましたが、まず訓練コースの設定のところ、どういう設定をすべきなのかということで、ハローワークには失業者の方が来られて仕事を求める、そういう情報と、まさにもずっとお話をしている機構、県と、訓練を設定するところのコースの設定がきちんと連携をとっているかと。

確かに私どもは、やっていることはやっていたのですが、さらにこういうことをご指示いただいてやりますと、やはり体系的にはなっていないというのが反省すべき点だということで、各所、各局によってばらばらだということもありましたので、これは体系的にやっていかなければいけないだろうということで、その辺りについて、これはすぐにできることもありますので、こういう訓練コースの情報の分析、そして私どもがハローワークで得たことの訓練を設定するところに対する連絡、これらのものを体系的にやっていこうという指示は、もうしております。ただ、これも、全部そうなのですが、それに対する人的予算などもありますので、そこは来年度も含めて引き続きやっていかなければいけないと。

2つ目は、訓練コースの設定をしたら、今度は訓練受講のあっせんということで、私どものハローワークに来られた方に対して、その人がどういう仕事を求めている、もちろん、すぐに仕事が見付かる場合はすぐにあっせんしていますが、もう少し訓練をして能力を高めたほうがいいのではないかというところを、その方の意欲と能力、それから、いま持っているしゃる能力の判定で、そのときにどういう訓練に持っていったらいいのかというところは、ハローワークの窓口に来られた方々に対して、ハローワーク職員がきちんと指導できているか。

このあっせんのところもだいぶありまして、これも反省点ですが、やはり私どものハローワークの職員において、あっせんする仕事、職業の場を与えるという

のは、もちろん勉強してやっているわけですが、訓練校は、実際にどういう能力を持って、どういう訓練をやっているかというところについて、ハローワークに相談に来る方を相手にする職員がそこを熟知しているかというのは確かにありまして、そこもやはり1つの連携のあれだと思っています。それも、やれることについては指示をしまして、ハローワーク職員も、失業者の方が相当増えているものですから、ハローワーク職員自体が訓練施設に行って、何が行われているかと訓練施設を見たほうがより説明できるわけですが、そういうこともやっていかなければいけないということで、そこも指示をしているところです。

それから、最後の、訓練が終わった方の就職支援についてのフォローをしっかりとやっているかどうかということで、これは先ほどから言っていますが、「求職者支援制度」というのを法律で作りました。この求職者支援制度については、法律上きちんとフォローしていくということをやっていますが、そのほかの訓練のことも含めまして、就職支援というものをしっかりとやっていかなければいけないと。要するに、フォローをしていくということです。それから、訓練が終わる直前ぐらいには、どういう状況かとか、仕事の場のあっせんをその段階でしていくということです。その辺も体系的にやっていかなければいけないだろうということで、それは両局で相談して連携を強めていくということです。それについては、また今日ご提言をいただければと思っています。

○阿部座長

関連して、よろしいでしょうか。こういった問題のときに、受講者のモラルハザードの問題というのが指摘されると思うのです。例えば今回の基金訓練の場合も、基金訓練全体の就職率は69.3%であるけれども、関連就職の割合は54.3%で、10%のポイントの違いは、訓練がなくてももしかしたら就職できたかもしれないという人がいるのではないかと。ここからではあまりはっきりしませんが、失業給付や訓練給付をもらうがためにここに来て受けてという人も、もしかしたらいるのではないかと。我々は効率的にこの訓練を使っていただきたいとは思いますが、訓練を受けて、できるだけ早く就職をしてもらうというのがいちばん大事なポイントだろうと思うのですが、その辺りのことについて、例えば訓練を受けている人たちにどのようなインセンティブを与えているかということがあれば、お知らせいただきたいのですが。

○職業安定局派遣・有期労働対策部長

訓練を受ける人についてハローワークでどういう対応をするのかということですが、求職者支援訓練については、先ほど局長が申しあげましたように、法律の中で相当精緻に就職支援の中身を決めています。まず求職者の方についてカウンセリングをして、どういう訓練が合うのかとか、訓練を受ける必要があるのかということを中心にハローワークで判断して、求職者ごとに就職の支援のプランを作りまして、そのプランに則って対応していただくということをしています。その上で、訓練機関と相談して、ハローワークに来所する日について、コースを

あけるといいますか、ハローワークに来られるように設定していただいて、毎月ハローワークに呼び出して、あなたの訓練だとかこういう仕事がいいのだ、というようにアドバイスをするというをやっています。

それから、訓練が終了した直後は3か月間の集中支援期間を設けて、その期間中の就職については、例えば職業紹介をしたときにお断りになるのが頻繁だというようなことだと、そもそも3か月間の集中支援期間については就職活動に専念するというのが前提でプランができていますので、そのプランに書いてある内容に違反するということで、給付をお返しいただいたり、場合によっては「3倍返し」と言うのですが、返還するだけではなくて、さらに倍額のを付けて返していただくというようなサンクションも付けて、求職者支援制度は出来上がっています。

ただ、この制度については、十分ではないですが、それなりの人的な手当もできているのですが、公共職業訓練という雇用保険受給者向けの訓練については、まず訓練施設、あるいは委託訓練でしたら委託訓練先が就職のあっせんをされるということを想定しながら、ハローワークの体制が整備されていなかったのです。はっきり申し上げて、人はいないというのが今の状態なのです。それで、公共職業訓練について、求職者支援制度を参考にしながら何か新しい取組みをしようとすると、先ほど局長が申し上げたように、指示はしているのですが、指示してもできないということになって、非常に無力感が漂うものですから、何とか公共職業訓練についての体制を少しでも強化させていただけると、いま申し上げた求職者支援制度に準ずるような対応ができるのではないかと考えています。私どもとしては、是非そういうことで強力に就職支援については取り組んでいきたいと考えています。

○脇坂委員

「論点1」の雇用調整助成金に関連しての質問が2つほどあるのですが、その前に背景をちょっと。「論点1」にもありましたように、雇用保険から莫大な金額が投入されているわけです。これ、そのものは、私はあまり問題視していません。その人がもし失業したら、失業給付で同額の金額を払いますから、これが何兆円になっても、私は問題ないと思っています。ただ、今回は資料2の8頁や9頁にありますように、かなり支給要件を緩和されました。この緩和されたのをどうするかということ判断するのに、参考になるのは、私の知る限り、もともと雇調金制度はドイツの操短手当制度を参考にされましたから、それぐらいしか参考になるものはないのです。いまアメリカで同じようなものが20数州であります。これもあまり歴史がないので、まずはドイツの現在の制度の支給要件と比べてどうなっているのかと。国際相場ということもないですが、ドイツがどうなっているのかということが、今日でなくてもいいですから、もしわかれば、現在の日本の支給要件と比べてどうなっているかというのが1つです。

もう1つは、私は「非正規雇用」という言葉を使うのが嫌いなので、「正社員以外」と言いますが、正社員以外の人たちの雇用までその対象になっているのか

どうか。特に問題となるのは有期雇用です。有期雇用だから関係ないではないかと言っても、ほとんどの有期雇用というのは更新するわけですから、そういう人たちがこの雇調金の対象に現行でなっているのかどうか、これが2つ目の質問です。

○職業安定局雇用開発課長

1点目のご質問のドイツの制度ですが、現時点で詳細を正確に把握していませんので、調べてご報告させていただきたいと思えます。

2点目の非正規の関係ですが、リーマンショック後の状況を申し上げますと、最初のころは非正規は少なかったのですが、雇調金の利用者の中で、非正規の方が徐々に増えてきています。派遣労働者の方も一部助成対象になっていまして、直近の23年度の割合で言いますと、正規が85.8%、派遣以外の非正規が13.1%、派遣労働者は1.2%という状況になっています。

○協坂委員

派遣労働者も対象に入るのですか。

○職業安定局雇用開発課長

派遣元が適用事業所になっていて、派遣元が休業すれば。

○協坂委員

派遣元が休業すればですね。直雇いの有期社員も入るわけですか。

○職業安定局雇用開発課長

はい、被保険者であれば助成対象になります。

○協坂委員

これは、そういう人たちのキャリアなどを考える上での1つの大きな論点でもありますので。対象になるのですね。

○職業安定局長

対象になります。以前は、「雇い入れてから6か月経過した後」というのがあったのですが、震災のときに、そこは。

○職業安定局雇用開発課長

雇い入れてすぐ休業するというのはおかしいので、もともとは被保険者期間が6か月以上ないと助成対象にならなかったのですが、まずリーマンショックのときに、新規学卒者の内定取消しが心配になりまして、要するに、内定はリーマンショックの前に内定されている方が、リーマンショックが起きて、そうすると内定取消しになってしまうので、それを防ぐために、リーマンショックの直後に被

保険者になっただけで助成対象に。要するに、6 か月未満でも助成対象にするようにしました。同じような問題が東日本大震災のときも起きましたので、東日本大震災のときも特例的に6 か月未満でも助成対象にしたということになっています。

○協坂委員

いわゆる正社員以外でいちばん多いのはパートなのです。パート、アルバイトも、いまの基準だとほとんど雇用保険に入りますよね。それも当然この雇調金の対象になっているということですか。

○職業安定局雇用開発課長

雇用保険の被保険者になれば、助成対象になります。

○協坂委員

実際にそれをもらっている人もいるのですね。

○職業安定局雇用開発課長

はい。

○秋山委員

私は医療・介護の分野なので、「論点2」のところで、委託訓練を受けた59.5%の関連就職のところで、介護だけが77.6%ということで、関連職種としては医療・介護・健康のライフ・イノベーションの部門は定着率がいいかなと感じたのですが、実際に現場では、ミスマッチというのか、製造業など全然別の分野の方で、人とあまり対していない方がこういう訓練を受けて、就職したけれども、定着せずに非雇用の状態が続いていく。結局それは、折角、守って、つないで、創っていただいたものを維持するというか、継続するというところにつながらない。でも、今後はこの医療・介護部門では大変人材が不足するので、不景気になったら来る人がいるのだけれども、結局定着しなくて、しっかりとした人が育たないという現場がある。その辺についてはどうお考えか、お聞かせ願えればと思います。

○職業能力開発局能力開発課長

資料2の参考資料の26頁も関係しますので、ご覧ください。「介護分野における従事者の動向等」ということで、現在128万人ぐらいですが、将来的には200万人の前半必要ということで、この中の表で見ても、離職者が他産業に比べてもちょっと多いという状況です。介護分野の訓練の特色としては、わりと出口がはっきりしているので、介護分野の訓練の実施効果としては、他産業よりも80%ぐらいの就職率もありますし、関連も70%と、先ほど説明したように高いということで、訓練をした者の送込み的な話は問題ないのですが、定着を進め

ていくということでは、広い意味では雇用管理をしっかり改善していくということがポイントかと思います。

働く上での悩み、不満等について、介護関係でアンケート調査等もやって、仕事内容の割には賃金が低いという賃金の問題ですとか、業務の負担感、夜勤など、いろいろなことが聞かれています。これは、労働行政の中では、介護保険制度における全体のサービスの中の従事者の部分の改善ということもキーにはなってくると思うのですが、なかなか如何ともしがたい面もある。ただ、労働条件とか能力開発という労働分野の雇用管理の改善を地道にやっていくということも、訓練、就職あっせんと併せて、しっかり行っていかなければいけないと考えています。

○宮山委員

ただいま、介護の現状についてお話がありました。日本における介護というのは、ある面、その技術やシステムが日本の資源だ、財産だと言えるとも思うのです。ですから、大切にしなければいけない。こういう思いではあるのですが、「社会保障と税の一体改革」において、「地域包括ケア」の考え方が出されました。これによると、2025年には介護職を現在よりも100万人増やすと書いてある。非常に期待のできる分野ではあると思います。しかし、こういった期待している、あるいは望んでいる市場拡大が起こるかどうかは、国民がこのサービス、アクセスを受け入れるかどうかにかかっていると思います。

今回は「定期巡回」「随時対応」という新しいものが出ましたが、これを国民が利用するのかどうかということを事業者が大変心配しています。それで、思い切って投資ができない。投資ができなければ、この市場は拡大しないということになるかと思うのです。したがって、将来に向けて国民の多くが歓迎する仕組みをつくっていかないと、ここは育たない。そのためには処遇改善や利用料負担の見直しといったものが必要かと思うのですが、こういう問題について、例えば介護保険制度を運営する部局と皆様方との間で議論をされているというようなことはありますか。

○職業安定局長

この介護の問題については、先ほど来お話がありますように、今後は相当な労働力がここにシフトしていくだろうと。それから、成長分野ということで、医療、介護ということについては国を挙げて対策を進めていかなければならない。サービス面での対策もそうですが、そこにいく人材の確保についての対策もです。いま、私どもの内部では、これは各部局、老健局、社援局、私どもとしては能開局が関係してきますので、プロジェクトチームをつくって内部で議論をしています。ただ、これは、先ほど秋山委員からもお話がありました、いろいろな問題が絡み合っていてまいります。これは今後、介護、医療のところでお話があるでしょうから、介護保険については私からはコメントしませんが、労働でいきますと、介護分野とは大変厳しい労働でもあるわけですから、そういう分野についてのどういうノウハウが必要かとか、どういうものかということ、窓口に来られた方に、

先ほどおっしゃったように、例えば製造業からも仕事があればということで来られる方もたくさんいらっしゃいますので、どういう分野なのかということ、最初のマッチングのところで話しなければいけない。

私どもは、「福祉人材コーナー」というものをハローワークの中につくっているのです。いま、全国に57箇所つくっています。東京や大阪などは複数ありますが、大体1県に1つは福祉人材コーナーを設けている。そこでは、どういう仕事なのか、どういう能力なのかということについて、セミナーを開いたり、介護の専門の方が来られてお話をいただいたりしています。そういうことで、まずマッチングの段階で、いまお話になったようなところができるだけ少なくなるように、違和感がなくなるような形のもとにやっています。

それから、マッチングしたあとの定着の部門で、これは労働部門だけでなく、全体が集まってやっているのですが、労働部門でいけば、いろいろな機械・器具で少し労働の軽減ができないかということで、そういう機械・器具を介護の分野で使われた場合の助成金などは出しています。

それから、賃金の問題です。賃金はそもそも介護保険のところに問題がありますが、その賃金のところの待遇の改善ということについて、広い意味での賃金の問題というものを、介護労働安定センターというところもありますし、介護の雇用管理の専門家も設けていまして、その方々ができる限り実際の現場に行っているいろいろな相談などができるようにしているところです。しかし、最初のお話にありましたように、全体のいろいろなところから知恵を出さなければいけないという認識は持っています。

○阿部座長

この介護の分野も、医療の分野もそうだと思うのですが、有効求人倍率そのものはかなり高い状態でずっと推移しているわけで、労働市場がそれなりに機能していれば、そういった場合には賃金が上がっていくということだと思うのですが、それがそうはならないというところに問題がある気がしてならないのです。そうすると、市場をできるだけ機能させるように、いろいろな取組みをしていかなければいけない。例えば介護保険や医療保険の問題も含めて考えないといけない。「賃金が上がらないから定着しない」という問題はもう見えているわけですから、そこを考えていかないと、キャリアパスをどうしろとか、職業訓練を一生懸命やりましたと言っても、結局定着しないままではないかと思うのです。それはまた議論していただければと思います。

○和泉委員

いくつか伺いますが、論点ごとではなくて、まとめて伺っていいでしょうか。

○阿部座長

どうぞ。

○和泉委員

「論点 1」に関してですが、雇用調整助成金に関しては、数値上見ると、一定の効果があって、平常時にということでも私もいいと思っているのですが、いただいた方たちの事業所へのアンケートで、満足度などを聞いていますが、これはどのような形で聞いているのか教えていただけますか。変な言い方ですが、雇用調整助成金は返さなくてもいいお金なので、もらって不満だという答えをする人はほとんどいないと思うのです。有効であった、ほぼ満足というような資料しか見えていないので、もしほかに聞いていることがあれば教えていただきたいと思います。つまり、もらったときともらわなかったときとでどれぐらいの効果の差があるのかが、いただいた資料の中ではちょっとわからなかったもので、教えていただきたいです。

あと、これは事前にお伺いして教えていただいたのですが、評価というよりも次の段階へということでも考えを言わせていただきますと、雇用調整助成金には休業に対する手当と訓練を受けたときの手当とあると思います。平成 20 年には休業と訓練の比率が 93.7%と 6.3%の割合だったものが、22 年になりますと 68.7%と 31.3%と、急激に増えていると教えていただきました。この理由の 1 つは訓練に関する金額が増えたからではないかというご指摘でしたが、私自身も含めて、リーマンショックのあとは非常に仕事が少なくなって、暇な時間が正直ありました。私たちは、暇なときには勉強しようということで、あいた時間を、平常になったときにより高い付加価値のものが提供できるようにするための準備期間としたのです。お金を単純に差し上げるというよりは、次につながる形での支援をするほうが有効に使われるかと思うので、例えば平常時に戻すときにも、一律に元に戻すというよりは、訓練のほうを少し拡充する形の配分にするといいのかなと思いました。

もう 1 つ、世の中非常に厳しいので、例えば原発事故後の節電で、みんなが節電したあと、その危機を過ぎたら元の状態に戻るかということ、みんなが節電体質になっていて元の水準に戻らないのと同じで、リーマンショックですごく効率化が進んでいるので、もう人が要らなくなってしまっているわけです。ですから、ショックが終わって平常時に戻っても、元の人員が必要かということ、会社ではもうそれだけのリストラチャリングで、様々な面で効率化を図っているので、それほど人が要らなくなっているということがより進むような気がします。ですので、休業だけではなくて、訓練のほうのウエイトを増やす、あるいはそちらに働きかけるような政策があるといいと思いました。

ちょっと散慢になりますが、「論点 2」のほうも続けて申し上げてよろしいでしょうか。あるいはお答を伺ってからのほうがいいですか。

○阿部座長

とりあえずそこまでにしましょう。

○和泉委員

それでは、もしアンケートのやり方がわかったら教えてください。

○職業安定局雇用開発課長

まず、1点目のアンケートについてです。直近のものでは今年2月に、雇調金というのは毎月計画届を出して月ごとに支給申請をしていただきますので、それを2回以上使っている方を対象に、ハローワークの窓口でアンケート用紙をお配りしてお答えいただきました。その結果です。雇調金が、「雇用の維持に役立った」が92.9%、それ以外に、「まあまあ役立った」というのがありまして、それを含めると99.6%になるという結果です。

2点目の、教育訓練の関係です。ご指摘のように、いま雇調金を利用されている企業の中で教育訓練をされる方が増えています。それはおっしゃるように、単に休業するよりも教育訓練のほうが景気が回復したときに将来の発展につながる、また、その企業の生産性の向上にも結びつくということもあります。事業所数で見ますと、15.2%が教育訓練をされています。ただし、これもご指摘のように、休業の場合は休業手当に対する助成だけなのですが、教育訓練の場合はその間の賃金に対する助成に加えて教育訓練費として一定額を、中小企業で事業所外訓練の場合は6,000円、大企業だったら4,000円など、そのような教育訓練費が別途支給されることになっていきますので、支給額で教育訓練の割合を見ると、15%の倍の30%を超えるような状況になっています。

今後リーマンショック後の状況を踏まえていろいろな見直し、検討をしていかなければいけないと思っています。そのときに、おっしゃるようなことは非常に大事な論点だと思っています。一方で、実は教育訓練は不正受給も多いのです。そういったことをどのように考えるか、また、教育訓練については他の助成金もありますので、それとの関係をどうするのか、そのようなことを踏まえて効率的な仕組みを考えていきたいと考えています。

○和泉委員

いまの1つ目は、そのようなアンケートは見たことがあるのですが、それが甘い感じがしたので、それをもう少し評価するものがあるかという質問でした。

○職業安定局雇用開発課長

すみません、質問を誤解していました。実は、いまやっているアンケート調査はこれしかないのです。ご指摘のように甘いこともあるかもしれませんが、聞き方をさらに検討してまいりたいと思います。

○和泉委員

お願いします。

○職業安定局雇用開発課長

リーマンショック前に労働政策研究・研修機構がやったアンケート調査があり

ます。この結果を見ますと、「雇調金がなければ解雇や希望退職の募集を行った」という事業所が 54%です。それから、助成金の効果についても細かく聞いています。「受注回復後、速やかに対応できた」というのが 76%に上っています。

雇調金を利用される企業は、昔は大企業が多かったのですが、最近は中小企業が多くて、直近では 98%ぐらいが中小企業になっています。中小企業というのはなかなか人が集まらない。特に、中核となるような人材、要するに、いろいろなことができる多能工は非常に貴重な人材でなかなか集まらない。一旦手放すと再雇用は難しい。そういう中で、中核人材の引き留めに非常に役立ったという意見も 40%ぐらい出ています。

○和泉委員

そのアンケートのほうが良いかと思います。

○職業安定局雇用開発課長

このような聞き方も検討させていただきます。

○和泉委員

もう 1 つ、「論点 1」に関してです。確かに、教育訓練は不正受給も多いのかなと思ったのです。そもそも今回の共通課題に、成長分野へのシフトがあります。かつて繊維の業界がだんだん衰えていく中で、いまの繊維業界はグラスファイバー事業や環境事業など、同じ会社の中で新しいことにどんどん取り組んでいます。これは正確な情報ではないかもしれませんが、教育訓練を実施する場合には、計画段階で結構申請が拒否されることもある。「特に現在やっていることをさらにレベルアップするための教育訓練では給付は受けられなくて、いままでやっていなかった分野の仕事に対応するための教育訓練であることが必要だ」という書き込みを見たことがあります。これに対する裏付けは取っていないのですが、もしそうであれば、私はこれは逆に良いことだと思いました。

というのは、新しい成長分野への移転は、必ずしも個人の単位で人が動くだけでなく、同じ企業の中で業態が変様することは十分にあります。そのときに、いままでやってきたことではなく、より成長性の高い分野の教育訓練を受けることに関して給付し、インセンティブを与えるような形にし、不正受給の問題は後で検証するような形で補うようにすれば、社内での移転が進むのではないかと思います。

○職業安定局雇用開発課長

いまの教育訓練のご指摘についてです。確かにリーマンショックの前や直後は通常の助成額以上に助成することもありまして、ハローワークは非常に厳格に助成の訓練計画を審査させていただいていました。しかし、リーマンショックの後には一度に大量の事業所をお救いしなければいけないこともあって、教育訓練についても、要件を緩和して欲しいという要望がありましたので、判断基準を大幅に

変えまして、ネガティブ・リストに該当しない限りは幅広く認めるように方針を変えています。そのネガティブ・リストでは何が該当にならないかという、例えば入社時の研修や新任管理職研修などのもともとやることになっていたようなもの、それから、安全衛生法などの法令で義務づけられたものなどは対象にならないのです。そういったもの以外で職業に関するもの、あるいは今後の生産性の向上に結びつくものであれば幅広く認めるように現在はなっています。

○阿部座長

私も、いまのご質問に非常に興味を持って聞いておりました。外部労働市場を通じて産業構造を変えようというのか、それとも内部労働市場を通じてやるのかは非常に大きな問題だろうと思うのです。今回出てきた資料で、休業と訓練とでは、その後企業がどうなったのかについてのデータもなさそうですし、あるとしたら、満足度が高いかどうかという資料ぐらいでしょうから、もう少し詳しいデータをお集めになって、休業給付と訓練給付でその後に企業がどう変わったのか、訓練の中身がどうなるとどのように変わるのかなど、そうしたものを集めていただいた上で、訓練給付のインセンティブのようなもので産業構造を変えていこうなどの議論はあってもいいのではないかなと思うのです。是非、データの整備もお願いしたいと思います。

○職業安定局雇用開発課長

雇調金の利用後の効果、事業所の存続割合や労働者の雇用状況は調べているのですが、ご指摘のような休業と教育訓練で分けて取ってはいませんので、検討させていただきたいと思います。

○脇坂委員

資料2の18、19、20頁にある自己啓発支援やOFF-JT支援のデータについてです。これは能力開発基本調査での、いわゆる正社員についての数値だと思っています。先ほども言いましたように、正社員以外の人たちにどれだけこのようなOFF-JTや自己啓発支援ができるかがポイントだと思っています。金額まではわからなくても、どのぐらいの企業が正社員以外の人たちにこれを行っているのか。極端なことを言ってしまうと、正社員よりも正社員でない人たちにそのような機会があるかどうか、正社員と同じ金額は使えなくても、それがあろうか。私は決定的に重要だと思っています。まず、データがあるかどうか。それから、そのような施策を考えられているのか。いろいろなキャリア形成促進助成金などがありますが、いわゆる正社員以外の人たちのところまで広げる、私はそちらをむしろ優先的にしたほうがいいと思っています。そのようなことを考えられているかどうか、その辺をお聞きしたいと思います。

○職業能力開発局総務課長

本日も提供している18頁以降のデータは、いまお話がありましたように、正

社員について調査をしている数字です。この調査の中では非正社員の方々の、このような額のデータは取っていない状況です。ただ、例えば OFF-JT の実施状況については、同じこの調査の中で、正社員と正社員以外で事業所ベースの調査を取っています。正社員は 71.4%、正社員以外では 32.9%と、差が出ているという直近のデータがあります。

○労働政策担当参事官室企画官

18 頁の左下の注) のところに、「平成 14 年度、平成 16 年度調査は正社員一人当たりの平均額」とあります。

○職業能力開発局総務課長

失礼しました。修正させていただきます。額のデータは、いまご指摘がありましたように、正社員・非正社員込みで分類していない数字で取っています。

○脇坂委員

まずデータで分けたものがあるのかどうか。基本的には、やっている割合も安定社員以外が低くて金額も小さいと思うのですが、それは企業としては当然なのです。そういったところに手厚く、むしろ、正社員のほうにあまり補助せずに、正社員以外のところに手厚くするような政策転換というのでしょうか。

○職業能力開発局長

ちょっとよろしいですか。政策的には、資料 2 の 22 頁をご覧いただきたいのです。「キャリア形成促進助成金」というものがあります。Ⅱの 1 にあるように、一般の労働者に訓練をさせる場合は OFF-JT の経費・賃金助成は 1/3 なのですが、非正規労働者に訓練する場合は 1/2 というように、よりインセンティブを高めるようにやっています。ただ、今後さらにそういうところを強化しろというご指摘はそのとおりだと思います。

○中山委員

いま、正規・非正規の話がありました。非正規の訓練は額も少ないし、実施率も低いと思うのです。もう 1 つ、大きな問題だと思いますのは、結局、日本の非正規社員が給料も低いのですね。つまり、雇用のフレキシビリティはもともと非正規の趣旨だったのですが、日本の非正規の場合は同時に給料も低いのです。かつ、もともと日本は年功賃金、終身雇用、それと企業がかなり社会保障的な福利厚生でカバーしていたような社会で、ある意味、企業の保障によって生活が成り立っていたのです。ですから、就職してお金が増えて、結婚し、子どもが生まれて、教育して、大学にやってというような流れができたのです。いまは非正規が増えたことによってそのような流れができなくなって、結果的に、ご存じのとおり、非正規の人は結婚の率が非常に低い。やはり自分の将来に対してなかなか希望を持ってない状況にある。

そこを脱却しようと、厚労省でも、「望ましい働き方ビジョン」などを今年やられています。拝見すると、そのとおりだと思うのです。全員参加型社会、人材立国、ディーセント・ワークだと、極めてそのとおりだと思うのですが、一方で、この思いに対して施策がついていっているのかなと思うのです。いろいろな取組みをされているし、書いてあることはそのとおりだと思うのです。この論点共通の課題について私は述べているのです。そうやって考えたときに、1 頁に、「非正規雇用の労働者の増加」とある、ここを何とか将来に希望が持てるような働き方や仕事に変えていくように社会を変化させていく。そのような意味で、ここで今日議論になっている施策の「論点 1」から「論点 3」はどのような観点で進めているのか、そこを教えてくださいませんか。

○職業安定局派遣・有期労働対策部長

お答えします。いま委員からご紹介いただきました、「望ましい働き方ビジョン」は、正規雇用以外の方につきまして横断的に取り組むための総合的ビジョンとしてまとめたものです。今後、私どもは、これを使って来年度の概算要求や今後のプラン作りをしていくという考え方です。ですから、必ずしもいま全部出来上がっているかというのと、そうではありません。その上で、委員のご指摘のように、非正規労働者につきましては、雇用が不安定であること、経済的自立が困難であること、職業キャリアの形成が十分できていない、セーフティネットがまだ不十分ではないか、などのご指摘がありまして、このような論点を解消していかなければならないと考えています。

その場合に、いろいろな支援策が、いまの段階でも設けられているものはあるのですが、十分に機能していないものや、仕組みとして不十分なものがあります。例えば非正規労働者の方について私どもがいま考えていますのは、非正規から脱却したいという方を支援するような枠組みが大事だと思っています。非正規のまま働きたい方には、もちろんその形態の中で処遇を公正な処遇に変えていく方向だと思いますが、そうでない方はできるだけ希望をかなえる方向で対応する。そういった支援策が必ずしも十分に効いていない。

外部労働市場を通じて、例えばフリーターの方をマッチングして正社員で就職していただくことは昔からやっていたのです。ハローワークを通じて年間 20 万人、30 万人を正社員として就職させていました。先ほどから議論がありました、内部労働市場を通して、有期の方あるいは派遣の方を直接雇用の正社員にしていくという方向での支援策は、あるにはあるのですが、実際にはあまり効いていません。そういった部分も含めまして、先ほどから議論になっていますキャリアアップと組み合わせ、非正規の方の技能をアップすることを通じて正社員化する、あるいは公正な処遇を確保していく方向です。キャリアアップは今後の非正規対策に相当大きな比重を占めるのではないかと考えています。単純に処遇を改善するといってもできないので、能力開発と組み合わせるといふことだと思っています。

先ほど、局長がご説明しました「求職者支援制度」、これはもともと、緊急人

材育成支援事業ということで、雇用状況が悪化したときに対応するものとしてスタートしたのですが、去年10月から恒久制度になりました。恒久制度になるときの趣旨が、まさに非正規労働者をターゲットとして、能力アップしていただくことの支援を手厚くやろうという考え方が中核です。そのような取組みが徐々に始まっていますが、いろいろな対策を組み合わせる能力アップをして、処遇改善なり正社員転換なりを進めていくことに取り組んでいきたいと考えています。

○脇坂委員

いまおっしゃった、いわゆる非正規の中で、正規になりたい人たちだけに焦点を絞るというのは、私は根本的に間違っていると思っています。正規でない人で多いのは圧倒的にパートタイマーなのです。正規労働者はフルタイムプラス残業と考えて、だから、なりたくないのです。私は、短時間正社員が普及すればいいのですが、普及しないときには、その人たちは短時間であっても、ずっと働いて、それなりにスキルアップ、能力アップをしなければいけないのです。ですから、そういう形の焦点の絞り方、そのような人たちが圧倒的に数が多いのです。正規でない人で、パートが多くて、パートのうち8割から9割はフルタイム正社員には移りたくない。その人たちの労働力資源は非常にもったいない。そこでのいろいろな訓練をしないと。非正規が悪いわけではなくて、その人たちのスキルが上がっていかばいいのです。そこを政策対象から外すのは、私は間違っているなと思います。

○職業安定局派遣・有期労働対策部長

先生のおっしゃるとおりです。説明が不十分で誤解を招いたと思います。まず、正社員になりたい方は、契約社員や派遣労働者で特に若手の方に非常に多く、事態が深刻な方が多いのです。ですから、キャリアを含めて相当集中的に支援していかなくてはいけない層だと思っています。それ以外の方、要するに、非正規に留まることを考えている方も、いまの状況に満足されているのではなくて、できるだけ雇用が安定したほうがいいでしょうし、処遇も当然よくなったほうがいいと考えています。そのための均衡処遇なりを実現する方向で、能力アップも非正規労働者の方に重点的にやっつけていかなければいけないというのも全く同じ考えです。いちばん優先順位が高いという意味で申し上げたので、非正規について力を入れる必要があるのは、我々も常にそう思っています。正社員ではなく、非正規を重点にやっつけていくことが今後の大きな流れではないかと考えています。

○中山委員

非正規の働き方についてです。教育訓練もさることながら、派遣の場合でも契約社員の場合でも、非正規は職域がかなり限られた領域だけで仕事をしていて、そこからなかなか脱し切れない。また、法律も、この領域で仕事をしなさいと逆に縛っている部分もある。本来は、非正規から正規に転換していくようにという趣旨で作っている法律なのでしょうけれども、現実には定型的業務以外にはできな

いような状況が現場にはかなりある。ですから、自分自身がスキルアップをしようと思っても、教育も受けられないし、スキルも上げられない。したがって、ほかの所へ移動していけないという現実がある。

ご存じのとおり、デンマークのようなフレキシキュリティはそこをもっとセットでシステムとして組み込んでやろうとしているのですが、日本の場合はシステムとしてではなく分断された形で企業に委ねられているので、なかなかそこが恒常的に変わっていない印象があるのです。ですから、教育をするのと同時に、やはり職域を。例えば正社員であれば職域を変えながらステップアップしてキャリア構成ができるのです。そのようなプログラムがある。それがなかなかできていない現状があるので、そういったことを義務づけるとか、あるいはそういったことにインセンティブを付して、そのようなことをすれば給付金を増やすなど、そういった刺激をしながら、働く質が上がるようなことを同時に考えられたらいいのではないかと思います。いかがでしょうか。

○職業安定局派遣・有期労働対策部長

まず、いわゆる日本の場合の正社員につきましては、委員がおっしゃいますように、就職した後にはいろいろな仕事を経験してキャリアアップしていくことで仕事をするのは、1つの形として出来上がっています。ヨーロッパ的な職務給や職種給とは違って、職能給という形で賃金体系も出来上がっています。ご本人の能力や将来伸びる可能性などを考えながら賃金決定をしていくという、1つの体系が出来上がっています。いわゆる非正規労働者の方につきましては、いま委員がおっしゃったように、このような職種あるいは仕事に就いては一時的に働くことを想定していて、いろいろな仕事に就けるという形にはなっていないのは事実ですし、それを見越しながらの賃金設定になっています。日本国内で職務給などになっているのは非正規労働者だと思います。

今後の日本の労働市場をどう考えるのかですが、すべて正社員的な形に持っていく大きな方向性を出すという決断はできないのではないかと考えています。ただ、先ほど申しましたように、ご本人の希望、あるいはあるべき方向性を考えた場合に、一定層の方にはいろいろな形で働きたい、いろいろな仕事もしたいし、正社員と同じように働きたいという方がいらっしゃると思いますので、そのような方を誘導する対策は確かに要ります。それは先ほど申し上げたような形での対策です。それ以外の方につきましては、やはり、処遇の公平や公正といった方向で対応していくのではないかと考えています。先ほど、「望ましい働き方ビジョン」について申しあげましたが、そのようなものも参考にしながら、今後どのような支援や助言を企業にやっていったらいいのか、あるいは、どのような支援策、助成措置をおこしていけばいいのかをきちんと詰めていきたいと考えています。

○中山委員

私も、全員を正社員にすべきと思っているわけではなく、やはり、雇用のフレキシビリティとして非正規、雇用する側においても、働く側においても、いろい

ろなニーズがありますから、それはそれでいいと思うのです。その中で、現状を見ると、変えられないということ。私から見ると、そのような職場に行くと、「これはアジアの低賃金労働で、日本の中にアジアの労働市場があるな」と思ったりするのです。そこを変えていこうと思ったら、もっと付加価値の高いところもできるようにしていく。しかし、いま企業は収益性で、人件費ではなく経費で扱えるところでやろうとしているわけです。そこをもっと人件費的な使い方、あるいは仕事が変わっていくような、そのような動機づけをもっとされたらいいのではないかと思うのです。

○職業安定局派遣・有期労働対策部長

日本の企業の中でいわゆる非正規労働者の方の均衡や処遇改善などを考える場合に、委員のおっしゃることはごもっともだと考えます。まず、能力がいまのままでも処遇を上げることは難しいので、能力をアップするのですけれども、アップする場合に従来就いていた仕事だけではなく、それを発展させたような仕事ができるような能力開発など、そのようなことは間違いなく大事です。方向として、いろいろな能力を発揮できるような方向で非正規労働者に留まる方も支援していくことは間違いなく大事だと思います。そのように考えて対応したいと思います。

○和泉委員

「論点 2」について、私もお伺いしたいことがあります。いまのことと少し関係するところもありますので教えてください。まず、実際に働く人の希望と企業側の雇おうという意識のギャップが大きくなっています。なぜ企業が正規雇用で人を雇わないのかと言えば、1 つは国際競争が厳しくなっている中で競争力を上げなくてはならないこと。また、時代、状況に応じてどんどん経営の中身を変えていかなければ間に合わなくなっているときに、例えば年金受給開始の絡みで言うと、20 歳から 65 歳、場合によっては 67 歳、70 歳まで雇用していかなければならないとなると、1 人の人を 1 回雇うと 40 数年間ずっと雇い続けなければいけない。企業自体がどんどん変わっていかねばいけないときに、どのようにその人を活用し続けるか、配置の問題などが出てくる。そのことを考えると難しいので、正規はちょっとということになるのだと思うのです。

そのように考えると、正規雇用を望む場合、一般的には業務は限定されないことになる。最初の時点で、「何々の仕事をお願いします」となっても、もしそこでうまく発揮できなかった場合には 1、2 年で次の仕事になるのです。スキルもさることながら、これからは仕事をしていく上での最低必要な基盤、例えばコミュニケーション能力や課題発見力、あるいは提案力。それから、クライアントや消費者だけではなく、自分以外の人のことを考えて、全体を見て自分はどう動くべきかということ。仕事というのはニーズに応じていくことで、そこが趣味や個人の喜びとは違うところなので、そういった意識のズレに関するトレーニングのようなものをもう少し強化したほうが、実際に企業のニーズに合う人を養成することができるのではないかと思います。実際、雇う側の方たちにいろいろとお伺

いすると、別に何かの資格がということよりも、正規の職員の方については、気が利く、察する力がある、課題発見ができる、効率化できるなど、自ら考え、自ら動く人を採りたいという希望が強くなっています。もし正規労働者を増やしたいという考えが前提にあるのであれば、そこは必要ではないかと思いました。そういった訓練はいまは行われているのでしょうか。

○職業能力開発局能力開発課長

いまから説明申し上げるのは一部の範囲の学科と、あるいは訓練施設も限られた取組みですが、おっしゃったような社会的な基盤の能力の中で、特にコミュニケーション能力の獲得のための取組みについて説明させていただきます。職業訓練の成果を就職につなげるために、当然、各分野の専門知識の習得をやっていいますが、基本的なコミュニケーション能力獲得も重要です。訓練生が入ってくる段階でも個々バラバラですが、いろいろなバックグラウンドから察してあまり持っていないであろうというものに関しては、例えば平成 24 年度からは施設内の学卒者の訓練を行っています。その中で、職業人としての素養を身につける科目として、コミュニケーション能力の向上を図る科目を設定するように努めています。また、求職者支援訓練におきましては、専ら就職に必要な基礎的な技能及びこれに関する知識を付与するための職業訓練として、「基礎コース」を設けています。その中には対人スキルをはじめとして、多くの職種に共通する基本的な能力の取得も意図して、そのようなこともやっています。以上のようなことは限定的な取組みかもしれませんが、このようなこともやっています。

○和泉委員

基本的なところを職を求める人全員が受けるぐらいやってもいいのではないかと思います。というのは、最近、企業内の研修でもコミュニケーション研修や対人スキル研修、先ほども申しました課題発見力などのニーズが非常に強くなってきて、そこに応えられない方は最後まで雇用されにくいことがあるようなのです。それでお伺いしました。

もう 1 点よろしいでしょうか。資料 2 の 14 頁です。私の見方が間違っていなければ、「産業別有効求人数」を見ると、このような分野の企業が人をたくさん欲しいと言っているのが、ここのパーセンテージが多いということでもよろしいですか。それに対して上は、これらを勉強したいと言っている人の数だと思います。例えば IT など、求人数に関しては割合として少ないけれども、それを望む人がすごく多い。当たり前のことですが、人気職種で雇われるためにはより高いスキルが必要で、同じスキルなら、先ほど申し上げたような、対人関係や課題発見などの別のスキルが伴っていないと、競争が激しいので採用されないと思うのです。そうすると、人気が高いものほどより高いスキルが身に付く訓練、あるいは長い期間の訓練を受けて、ハードルをこなしていかないと職に就ける可能性は少ないのではないかと思うのです。そのようなウエイトの掛け方はあるのでしょうか。比較的需要の多いところに行くのであれば低いスキルでも入りやすいのです

が、そうではない実状がここにあると思うのです。皆がやりたいと思っていることと、実際に求人があるかにはかなりミスマッチがあります。その点は、受けに行く人も当然その覚悟をして頑張らないといけないと思うのです。そのような訓練の長さやレベル感の設定は行われているのでしょうか。

○職業能力開発局能力開発課長

おっしゃられていることは、最初のほうに言われた、「関連就職」の議論の本質ともだいぶ関連してくるのかもしれませんが。

○和泉委員

それもそうですが、たとえば IT 分野に携わりたい人はたくさんいますから、単にワードができる、エクセルが少しできるぐらいの人は山ほどいる中で、事務職なら先ほどのそれ以外のスキルになるのかもしれませんが、情報通信のプログラムなどであれば、より高いその分野のスキルがないと雇われなと思います。そうすると、より高いレベルの訓練が行われないと実際にはマッチングできないのではないかと思ったので、そのような配分になっているのかということです。

○職業能力開発局能力開発課長

訓練内容の設定や習得に要する期間については、実際の個々の企業の現場と厳密に一致するわけではありませんが、基本的にはどの職業にも、培うべき能力に、「こうやればベストだ」という形よりは、この能力を培えば最低限というところに訓練期間は設定されていて、離職者訓練としては3か月から6か月の訓練が多いのが実情です。業界や実際の訓練実施機関のいろいろなご意見の中には、例えば IT や情報では、「こういった訓練を長くすればこれこれのスキルについてはもっとできるのに」などの要望は承っています。ただ、離職者訓練の基本的な機能や分野設定に関しては、ハローワークの求人等を見込んで最低限の期間やレベルにしているのが現状です。

○和泉委員

最後にもう1つです。資料3の「論点2」の①で、「施設内訓練」と「委託訓練」では10ポイント、施設内訓練のほうが率が高いのですが、数は委託訓練のほうが多い。委託訓練の効果をより上げていかないと、同じお金を使うのに効率的ではないと思いました。民間の企業から請け負う研修などでは、例えばカリキュラムが適当で役に立ったか、難易度はどうだったか、資料はわかりやすかったか、講師はどうか、時間はどうかなどを事細かにアンケートを取って厳しく評価されて、評価が低い場合は、次の教育機関や次の講師に入れ替えられていくという競争が働いています。教育を受託している機関の競争が働くようにきちんと効果を測定していますか。なぜ施設内のほうが就職率が高いのか、指導したり振り返りを行うなどの検証はされているのでしょうか。

○職業能力開発局能力開発課長

「施設内訓練」のほうが就職率が高いのですが、これは施設自らが直接経営していることもありますし、独法ですと、ものづくり中心にやっていることもあります。そこで教育を担当している訓練指導員もその分野のスペシャリストであり、何回もこのような訓練のクールを回していっている間に、求人企業とのネットワークといった結びつきができてくるメリットの要素があります。ただ、弱点としては、20人、30人といった定員の数があまりこなせない。また、その場合の産業ニーズもあります。

一方で、「委託訓練」は都道府県を中心に委託を出しています。就職率が問題になっているのは委託先になります。製造業関係の施設内訓練をやっている都道府県が委託を出しているのです。受注機関に対して委託元の施設は分野が限られていますが、就職支援に関しては高いノウハウを持っています。就職のノウハウがもし委託先に不足しているのであれば、委託訓練の委託先は民間教育訓練機関ですから、訓練を行う能力は持っていますが、就職支援を行う能力はバラバラです。ですから、これが実際の数字に結びついているわけです。その辺のノウハウをしっかりと伝えて、施設に巡回や就職支援の担当者を置くとともに、訓練機関に就職支援責任者等を置いて、体系的な就職支援を行うように指導しています。

○和泉委員

時間の関係でもう止めますが、いま伺って思ったことです。私たちが普通に仕事をするときには、頼まれるのは訓練であっても成果に結びつかない訓練をしていても仕方がないのです。そもそも受注しているクライアントにはニーズがあって、その目的を果たすための訓練を行っているのです、やはりそこまでも含めた努力を、受託している民間研修機関が頑張らなければいけないのではないかと思います。そのように持っていくための成果の検証をもう少しきっちりとやることで、新たな受託研修機関に取られてしまうかもしれないという危機感を持って自ら努力をしようと思うのです。そういった働きかけをするほうがいいと思いました。もうされているかもしれませんが。

○職業能力開発局長

1点だけ補足したいと思います。実は、このような委託した先には、訓練奨励金という訓練費用を援助しているのです。そのときにインセンティブ措置を取っていきまして、就職率の高いところにより奨励金を高めにする。そのような形を通じて訓練機関自体が就職率をアップするような仕組みはあるのです。さらに働きかけも含めて、いまのご指摘のところはトータルに対応していきたいと思っています。

○阿部座長

時間も徐々になくなりつつあります。

○脇坂委員

「論点 3」が全然手付かずなので、いまから申し上げます。雇用創出基金事業にはこの 2、3 年間すごい金額を投じて、今後は少なくなっていく。大きなポイントは、おそらくこれをされたのは、単に補助金を出したときだけの雇用ではなく、それを出発点として雇用が広がっていくという形でされたと思うのです。いろいろな報告書が上がってきていると思いますが、うまくいっているケースと駄目だったケース、例えば補助金はもらったけれど会社が潰れてしまったとか、そのような悪いケース、良いケースと悪いケースの両方について、この地域ではこうやったのだという、それが本当の検証だと思うのです。どうしてもこういうときは良いケースだけしか出てこないの、良いケースと悪いケースの両方を出して、地域のことは地域の人がいちばん良く知っていますから、どうしてそうなったのか、悪いときはどうしてそうなったのか、良いときはどうしてそうなったのか、そのような形の検証をされたらいいのではないかと思います。

○職業安定局地域雇用対策室長

ご指摘いただきましてありがとうございます。検証につきましては、資料 2 の 32 頁に少しあります。先生のおっしゃるような個別のケースではありませんが、「基金事業を実施しまして具体的にどのような成果があったか」がこちらにあります。基金は何種類がありまして、「ふるさと雇用再生特別基金事業」につきましては、事業を作っていただいて、その事業を基金終了後も継続していただいて、その事業で引き続き雇用していただくとして、雇用を作っていくために実施したものです。こちらについての検証はこの 3 月に実施したばかりで、事業終了直後です。ここを見ていただきますと、「基金事業終了後の就業の有無」は 6 割程度となっています。60%のうち 50%は引き続き委託先の事業所で雇用されています。10%は別の事業所で雇用されています。ほかのものに比べて少し数字が低くなっています。後ほどご説明しますが、ほかの事業は、事業終了後の半年後に実施していますので、半年間で徐々に就職率が上がっていたため、そういった事情があって少し数字的には低くなっています。

こちらは良かったケースに偏っていますが、「技能・経験の蓄積になった」「仕事の内容が合っていた」など、一定の評価をいただいています。

「緊急雇用創出事業」「重点分野雇用創造事業」、これは事業を作っていくのではなく、当面の、つなぎ雇用を提供する事業です。緊急雇用創出事業は、平成 20 年の 2 次補正でまず始まりました。これにつきましては、特に分野を限定せず、どのような分野でも構わないので、つなぎ雇用を作ってくださいとして実施しました。平成 21 年度第 2 次補正で積んだものが重点分野雇用創出事業です。これは、成長分野に絞って事業を実施、つなぎ雇用を作っていただくとして、事業の質が若干変わっています。

「緊急雇用」のほうでは、「基金事業終了後の就業の有無」で、「あり」が 72.4%でした。「役に立った」が約 8 割で、理由としては、「当面の収入が得られた」がいちばん多くなっています。

「重点分野雇用」では、「基金事業終了後の就業の有無」で「あり」が 76%で、「緊急雇用」に比べて就業率が 4%程度高くなっています。「役に立った」が 85%程度で少し上がっています。役に立った理由としては、「技能・経験の蓄積になった」がいちばん多くなっていますので、重点分野を絞ったことでこのようなところに効果が出ているのではないかと考えています。

悪いケースについては、いま説明しましたアンケートの中で、「役に立たなかった」というのがありますので、それを説明します。「役に立たなかった理由」として、「雇用期間が短かった」が 47%程度、「技能・経験が身につかなかった」が 32%程度あります。

○脇坂委員

私が言うのは、もっと広いことで、その地域の産業についてです。この企業がもし駄目になってもいいのです。そこが起点となつてほかの雇用機会が生まれればいいので、もっと、A 県 B 地域の具体的にこれがあつたからどうだったという形の、良いケースと悪いケースなのです。単にその人だけではなくて、雇用創出ですから、それが引き金となつて、そこがワッと広がっていけばいいのです。そのようなことまで含めた検証をして欲しい。ですから、アンケートではなくて、その地域の具体的なケースで、うまくいったケースとうまくいかなかったケース、それが今後とても参考になるのではないかと考えています。

○阿部座長

私の進行がまずかったのか、予定の時間はあと残り 5 分です。私も質問したいことがあるのですが、ほかにも皆さん、まだいろいろ質問したいことがあると思いますので、この後は質問だけを出していただいて、それを次回のこの場でご返答いただきたいと思います。よろしいでしょうか。ご質問のある方がいらっしゃれば質問してください。

○秋山委員

「論点 3」の雇用創出基金、事業が終了してしましますが、例えば「ふるさと創生」は新しい産業で雇用を創出するというだけではなく、故郷は高齢化がガンと進み切っているので、そこに医療・介護の方たちが入って行って、訓練を受けてそこに定着してくれると、逆に地域の活性化につながると考えるわけです。実際、向こうは人員がいなくて困っている。もちろん都会も困ってはいるけれども。そのときに、住まいの問題が絡んでくるのです。いま、厚労省の医政局で、「在宅医療・介護安心 2012」というもので、このようなことをしていこうと示されています。その中に、「人材の育成と確保」ももちろん出てきます。高齢者の住まいの問題を国交省とも絡めて考えていく新しい施策が動いていくので、そこに雇用の創出も併せて考えると、いまこれは終わりになりますが、バラバラではなく、故郷へUターンする人たちへの重点の雇用分野を介護などに限って続けるなり、効率的にするなりして、ほかの部局の方とも交流を持ちながら、そのよ

うな仕掛けが作れないのか。いまはバラバラだけれども、この3つが関連して何かを生み出せないのか、そのようなことを出してこれないのでしょうか。そのように考えましたが、いかがでしょうか。

○阿部座長

ほかのご質問はありますか。

○宮山委員

阿部座長と和泉委員からお話がありました、いわゆるモラルハザードの問題に関してです。「訓練実施機関の質の管理」について、どのような方法を取られているのか、次回で結構ですのでお聞かせいただきたいと思います。

○和泉委員

キャリア開発アドバイザーや育成コンサルタントなど、企業を回って指導される方が全国にいらっしゃると思うのですが、その方が具体的にどのような指導をされているのか教えていただきたいと思います。

○阿部座長

最後に私から質問します。「論点3」に関して2つあります。1つは、失業率の地域間のバラツキに対して、今回の雇用創出基金事業がどのような効果的な影響があったのか、なかったのか、お知らせいただきたいと思います。それから、この雇用創出基金事業で地方自治体がどのような感想を持ったのか、何かコメントがあったのか、その辺りもお聞きしたいと思います。

さらに、「論点1」に戻ります。そもそも雇用調整助成金について、今後の支給要件及び適正な助成内容をどう考えるかという論点が立っていますので、それについても次回議論をしてみたいと思うのです。これに関しては、脇坂委員から、ドイツの制度で支給要件がどうなっているのかという質問がありましたので、それをお調べいただいた上で議論させていただきたいと思います。

ほかに何かございますか。よろしければ本日の議論はこれで終わりにしたいと思います。差支えなければ、西村副大臣から、本日の議論をお聞きになってのご意見、ご感想などがあればお願いしたいと思います。

○西村厚生労働副大臣

座長のご指名ですので。今日は本当にありがとうございました。大変良い議論をいただいたと思っています。特に、効果・成果をきちんと検証してこそそのPDCAサイクルが始まるということ、そして、様々な細かいお話もいろいろいただきました。冒頭に、“雇用を「守る」” “雇用を「創る」” “雇用を「つなぐ」”、この3つの分野だという説明がありましたが、私はやはり、雇用に関しては特に、どの部分、パーツについても、つなぐということはとても大事なことでないかと思っています。

最後に座長から、この雇用創出の事業に対して自治体の感想がどうなのかというご質問がありましたが、そのようなところとも、きっちりとつなぐことが必要になってくると思います。今日いただいた議論を踏まえて、次の第2回目の仕分けのときには省としてもしっかりと準備をして臨みたいと思いますので、またどうぞよろしくお願ひいたします。

○阿部座長

ありがとうございました。本日は、最後に五月雨式にいくつか宿題が出ましたので、是非次回までによろしくお願ひします。それでは、事務局から次回の連絡をしてください。

○統括審議官（事業仕分け担当）

次回はちょうど2週間後、6月8日（金）午後2時からです。次回は、仕分け結果といいますか、提言をおまとめいただきますので、1時間程度の議論でお願ひしたいと思っています。宿題は出ておりますけれども、そのぐらいの時間でお願ひしたいと思っています。場所はこの建物の12階第12会議室を予定しています。よろしくお願ひいたします。

○阿部座長

これで本日の「提言型政策仕分け会合」を閉会いたします。本日はどうもありがとうございました。