

厚生労働省提言型政策仕分け（第2回）

開催日時：平成24年6月8日（金）14：00～15：00

開催場所：厚生労働省専用第12会議室

○阿部座長

ただ今より、厚生労働省版「提言型政策仕分け」会合を開催したいと思います。本日は、「リーマンショック後の雇用対策」の仕分け2日目です。前回の議論を踏まえて、さらに議論を深めまして、最後に仕分け結果を提言として取りまとめたいと思いますので、よろしく申し上げます。

本日は小宮山大臣がご出席していますので、ご挨拶をいただきます。

○小宮山厚生労働大臣

皆様にはお忙しい中、また、今日は蒸し暑い中をお集まりいただきまして、ありがとうございます。前回も出たかったですけれども、公務のために出席できませんでしたので、今日は改めましてご挨拶をさせていただきたいと思います。

ご承知のように、私もずっと特別委員会で一日座っているので、なかなか出て来られないのですが、「社会保障と税の一体改革」、これはもう野田政権の最重要課題として取り組んでいるところです。ただ、昨年、私どもが行いました仕分けの中でも、とにかく各省の中で、また、局縦割りみたいなことでですね、いろいろなことがうまく動いていないのではないかというご指摘もあり、私のほうから、厚生労働省は割と、仕分けも我がこととしていろいろとこれまでも取り組んできていますので、提言型の仕分けについても、やはり指摘をいただいたことにしっかり取り組みたいと思ひまして、すべてにわたって、局の壁を、実は取り払いたいののですが、なかなかそうは言っても現実的には、やはり何かテーマを絞ってということで、今回はそういう趣旨でお願いをしているところです。

今日は、前回に続いて、「リーマンショック後の雇用対策」について、いろいろな観点からの率直なご意見をいただいて、取りまとめをいただきたいと思いますし、今後も「国民の健康づくりの推進」、また「医療と介護の連携」など、部局間にまたがって、見方によっては縦割りになって、もっと効果的にできないかご指摘いただいているような点についてもご議論をいただきたいと思いますので、是非、忌憚のないご意見をいただいて、よい取りまとめをしていただくようお願いを申し上げます。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す。ここでカメラは一旦退室をお願いします。

まず、前回の議論において、委員の皆様からご意見、ご質問をいただき、宿題となっていた事項について担当部局から簡潔にご説明いただいた後、引き続いて議論という流れで進めさせていただきたいと思ひます。

それでは、職業安定局及び職業能力開発局から、合わせて5分程度で宿題事項

についての説明をお願いします。

○職業安定局地域雇用対策室長

資料 3「前回委員より指摘のあった事項について」に基づいて順次ご説明します。

まず、①「関係局の連携による介護人材確保のための対策」についてです。現在、安定局によるハローワークへの福祉人材コーナーの設置、奨励金の支給、雇用管理改善のための支援、老健局による介護職員処遇改善加算の創設、社会・援護局、能力開発局による人材確保の対策を行っています。今後については、職業安定局、社会・援護局、老健局、資料にはありませんが、職業能力開発局が連携し、今後の人材確保の対策について検討を行っています。また、地方での介護の人材の確保のために、都市に住む人でUターン・Iターンを希望する人に対して、現在支援を行っている地方就職支援コーナーがあります。このコーナーと福祉人材コーナーとの連携について、検討していきたいと考えています。

○職業安定局雇用開発課長

続いて、②の雇用調整助成金と同様のドイツの制度についてです。7頁をご覧ください。まず、ドイツの制度がどのようなものかです。最初の○にありますように、事業主が経済的な要因等により操業短縮を行い労働者の雇用を維持した場合に、賃金減少分の一部、具体的には60%ですけれども、それを補填する「操業短縮手当」というものがあります。この操業短縮手当については、日本と同様に、リーマンショック後に支給要件の緩和が行われています。具体的には、2つ目の○の(1)にあります。1つは、通常、支給期間は6カ月以上ですが、それを最長で24カ月まで延長したというものです。もう1つは、通常、賃金の減少が10%以上の従業員が全体の3分の1以上であることが要件になっていますが、それを、賃金が10%以上減少した労働者が1人でもいれば助成対象にするという要件緩和を行っています。その結果、その下にありますように、ドイツでも日本と同様に、リーマンショック後に操業短縮手当の利用が大幅に増えている状況にあります。

ただし、以上の要件緩和については、その下の(2)にありますように、すべて昨年限りで元の状態に戻されています。日本においても、こういったドイツの状況や、本日の委員の皆様方のご指摘、さらには、利用者である労使のご意見等もお伺いしながら見直しをしていく必要があると考えています。

○職業能力開発局能力開発課長

③についてです。8頁から9頁にかけて、職業訓練実施機関の質と、少しでも高い就職率に向けての管理の状況に関して、4点ほどに整理しています。①として委託費について、就職実績に応じたインセンティブを設定しています。②として、就職実績を踏まえて委託訓練の実施機関の選定を行っています。有意に低い実施機関については委託しないようにしています。③として、「就職支援責任者」

の設置平成 24 年 4 月から導入しています。基本的には、訓練が終わった後の就職を支援する体制は整えているわけですが、やはり、就職率の向上のために、意識的に就職支援責任者を置く方向で本年 4 月から改正しています。④としては、訓練機関が訓練サービスの質の向上を図るために、ISO 等の国際標準の仕組みが整理されています。厚生労働省内部でも検討していて、昨年 12 月にガイドラインを取りまとめています。今後はこれを周知徹底し、参考にさせていただくことが、就職率の向上にもつながっていくと考えています。

○職業能力開発局育成支援課長

続いて、④です。キャリア支援企業創出促進事業における「キャリア開発アドバイザー、人材育成コンサルタントによる企業支援」について、具体的にどのような支援を行っているのかについてご説明します。キャリア開発アドバイザーあるいは人材育成コンサルタントは、労働者の職業能力開発が段階的・体系的に行われることを促進するために、事業主が「事業内職業能力開発計画」、これは職業能力開発促進法において企業が定めることになっていますが、この計画を作成するための支援を行っています。この計画は、各企業において労働者の職業能力開発のために、仕事の種類やレベル別に、具体的に何をどのように身に付ければよいか、そのためにはどのような訓練を行うのかを整理して明らかにするものです。これにより、企業側、従業員側の双方が、企業の人材育成の考え方や方針への認識を共有化することで、計画的な訓練の実施に結びつくと考えています。

この計画の作成については、まず、各企業において人材育成の基本方針を明らかにし、その上で各職務に必要な職業能力を明確化する。これらを踏まえ、どのような訓練ニーズがあるかを把握し、確認をして、訓練体系を具体的に作成する。そのような手順で行われるのが一般的です。アドバイザー、コンサルタントは、こうした企業の行う計画策定あるいは訓練の実施などに必要な助言、アドバイス、情報提供を行っているものです。

○職業安定局地域雇用対策室長

⑤「雇用創出基金事業が失業率の地域間格差に与えた影響」についてご説明します。12 頁をご覧ください。基金の各地域への交付額については、有効求人倍率などの指標や各地域の必要額に基づいて算定しています。その結果は、14 頁の下のグラフの真ん中に縦線がありますが、これが基金の実施時期です。これを見ますと、基金の実施前と実施後について、失業率が最も高い県と最も低い県の差が縮まっている結果になっています。

続いて、⑥です。「雇用創出基金事業に対する地方公共団体の評判」です。15 頁をご覧ください。平成 23 年に行われました JILPT の調査研究「地方自治体における雇用創出への取組みの課題」の結果を用いています。これに基づきますと、概ね高評価をいただいています。一方、課題もあります。17 頁の真ん中から下のほうにありますように、「雇用の継続性が不確実」などの課題が挙げられています。

⑦「雇用創出基金事業の成功事例と失敗事例」についてです。18頁から19頁にまとめています。「ふるさと雇用再生特別基金事業」「緊急雇用創出事業」「重点分野雇用創造事業」のそれぞれについて検証しています。

「ふるさと雇用再生特別基金事業」については、基金により実施した事業の継続と、その事業による雇用創出を目的としていますので、事業が継続できた事例と継続できなかった事例について検証しています。「緊急雇用創出事業」と「重点分野雇用創造事業」は、一時的な雇用の場の確保を目的としています。このため、この目的の達成に加えて、プラスαのあった事例、また、一時的な雇用の確保が不十分であった事例について検証しています。詳細については時間の関係もありますので割愛させていただきます。資料をご覧ください。以上です。

○阿部座長

ただ今の説明あるいは第1回におけるやり取りを踏まえて、ご議論いただきたいと思います。委員のどなたからでも結構です。

○宮山委員

ただ今ご説明いただきました資料3の8頁の③「職業訓練実施機関の質の管理の状況」で、就職支援責任者を設置したとあります。その関係で2点だけ確認させてください。これは、新たに委託する場合にその要件としたのか、それとも、いままで既に委託したところにも適用されるのか。これが1点目です。

それから、委託費への上乗せのための予算措置があったのかどうか。これら2点についてお尋ねします。

○職業能力開発局能力開発課長

訓練は3カ月から6カ月が基本でして、毎年度終わっていきます。平成24年4月ですから、これは新たにということですが、

2点目は、その後のコストは上乗せしているのかということですが、上乗せはしておりません。

本来なら就職支援体制は訓練機関において設けるべきものなのですが、少し形式基準のような話ですが、設けることで、体制を整えていくインセンティブ、促進要素にしていこうと考えています。

○宮山委員

わかりました。ありがとうございます。

○阿部座長

どなたかご意見などございませんか。

では、私から。前回、私が質問したところで、⑤の「雇用創出基金事業が失業率の地域間格差に与えた影響」についてです。今回、お作りいただいた参考資料3の14頁のグラフは、平成19年に格差のピークを打って、平成20年からはも

うその差は小さくなりつつあるのですね。平成20年と21年に1本直線が引かれています。その後に基金事業が実施されたわけで、ネットの効果はどれぐらいあったのか、このグラフからだとなかなかわかりづらいと思うのです。あるいは、もうトレンド的には差がなくなりつつあったところでお金を出したようにも読めるのです。その辺りをどのように評価するかはやや難しいのかなと、お聞きして思いました。これは個人的な感想です。

この仕分けに関して言えば、政策評価をどのように、その政策のネットの効果を抑えるかやはり非常に難しいと思うのです。景気変動の影響もありますし、それ以外に、地域の状況等々いろいろとあります。皆さんがお仕事をしながら政策評価を実際にやるというのは非常に困難なところもあると思いますし、専門的な能力や知識も必要だろうと思うのです。大事なのは、このようなデータを我々のような研究者に与えて、外部の目から政策評価をしてくれというのも大切なことなのではないかと思うのです。我々はこういうデータはなかなか入手できませんので、ホームページで公開することは大事ではないかと思いました。個人的な感想で質問ではありません。

ほかにはございますか。

○和泉委員

私も、事前に質問させていただいているので特に質問ではありません。いまご説明をいただいている中でいくつか申し上げたいと思ったことがあります。

まず、雇用調整助成金などに関して、ドイツの例がありました。賃金が一定率減った人が全体の3分の1以上という要件を1人以上という要件に一遍に緩和しましたが、やめるときも一気にやめて、もうとっくに終わっているというところも含めて、対応にすごくメリハリがあると感じました。日本とは事情が違いかもしれませんが、よりスピーディでメリハリのある政策を思い切って実行していくことが大切かと思えます。

それから、職業訓練に関しましては、委託のほうが就職率が低いことに驚いています。普通だと民間は委託されたら頑張るので成績はかえって良くなるのではないかと思うものが、達成されていないところに、この前ご回答もいただきましたが、やはりノウハウが十分に引き継がれていない、共有されていない部分があると思います。そこは徹底的に就職支援に結びつけていくことが大切だと思います。

これも何度か申し上げていますが、基本的にこの訓練がほかの民間の学校と違うのは、資格を取得することや技能を身に付けることが目的ではなく、職に就くことが目的です。いろいろなアンケートを見ていても全体的に言えることですが、技能が身に付いて良かったという回答だと高評価とみなされているようですが、そうではない。やはり職に就く人を増やし、失業率を下げるといふ、はっきりとした目的に対しての政策評価をしていくべきですし、それに向けて対処していくことに焦点を決めたほうが良いと思いました。

3点目です。失業率をいかに下げるかについては、職に就いていない、いろいろ

ろな事情で職に就けなかった人に対してのフォローももちろん大切ですが、これもこの前、申し上げていますが、内部労働市場というのですか、企業の中でいかに新規の、これから成長していく分野にリソースを移転していくかと相俟って、新しい失業者を出さない対応が大切だと思うのです。キャリア開発アドバイザーという人は、キャリアカウンセラー的な、あるいは人事的なアプローチではなく、その企業に対しての経営コンサルタント的な視点をもう少し入れてアドバイスをしていくと、その企業が産業構造などの変化に合わせて、人材を企業の中で移転して新しい失業者を出さない形になっていくと思います。

○中山委員

いまの和泉委員の最後のご意見に賛同します。教育、人材育成は手段ですから、その目的は雇用を生むことであったり、それぞれの人のスキルが上がってより良い仕事に就ける、あるいは、非正規から正規に変わっていきけるということですから、やはりその目的に合致した仕組みになっていなければいけない。そう考えたときに、いまの厚労省の政策の中でいろいろと支援している、例えばキャリア開発アドバイザーは企業の中のいわば人材育成プログラムを開発しているのであって、その開発したプログラムがどう能力アップやそれぞれの人の任用などにつながっているかまでは、たぶんなかなか入り込めていないのだと思うのです。それから、雇用という面を見た場合に、企業のニーズと、教育機関がやっていること、あるいは就職したい人のニーズ、そういったものをうまくトータルでマッチングしていくような働きの役割や人が、私もよくわからないのですけれど、いまあまりなくて、個別にそれぞれに支援しているような印象を持っています。その辺を考えてみたらどうかなと思うのです。もう既にやっているというのであれば、ご意見をいただきたいと思います。

○阿部座長

何か、回答するようなことはありますか。特になければ結構ですが。

○能力開発局長

人材育成、教育訓練については、就職が最終到達点なので、基本的に我々も政策目標を毎年定めています。前回も少しご説明しましたが、それぞれの訓練について、就職率目標を掲げて、これがどこまで達成できたかで事業の評価をしています。ご趣旨は、それをもっと明確にしろということでしょうから、そこはさらに心掛けていきたいと思っています。

キャリア開発アドバイザーや人材育成コンサルタントの中には、例えば中小企業診断士の方にやっていただいたりしています。おっしゃるとおり、当然、人材育成は企業側の経営ニーズ、経営戦略から始まって、どういう人を育てていくかということですから、そのような経営的な面も含めてアドバイスできればいいと思います。そういう要素もこれから加味できるようにしたいと思います。いまでも、個々の相談の中ではおそらくそういうことも含めたご相談をしている

と思いますが、それがより体系的にできるように工夫をしてみたいと思います。

実際にこういう方々が相談して、そのアウトカムがどこまで行ったのかについて、実は、2,000~3,000 ぐらいの企業に対してアンケート調査をやっています。もし必要であればまたデータはご紹介しますが、そういうフォローアップもしています。結局は、そこまで行って初めて企業の人材育成や労働者の能力向上のフォローができるということですから、今後ともそこまでのフォローアップをしっかりとっていきたいと思っています。

○和泉委員

長くなっていけないのですが、1 つだけ。いまのお話だとすごくよくわかるのですが、評価の仕方がアンケートによるものについて、もう一度よく精査しなくてはいけないのではないかと考えています。もちろん、種類によってやりにくいものもあると思いますし、地域によっても違うと思います。例えば、「ふるさと」と「重点」と「成長」の中で、「ふるさと」は概ね高評価だったと書いてまとめてありますが、私には、どうもあれが高評価だったようには思えません。なぜかと言うと、継続的な雇用を前提にして高いコストをかけてやっているけれども、ずっと定着している人が、ほかの事業に比べればいるようで、客観的に見たときに、継続的であるという感じの数字ではなかった気がします。これも前回申し上げているのですが、返さなくてもいいお金を出しているときのアンケートは当事者には注意して行わないと、技能が身に付いて良かったとか、経験が増えたというだけでは、それが実績としてたまっているとは限らないのではないかと考えています。難しいとは思いますが、アンケートの取り方とか、できるものに関しては、なるべく客観的な数値で評価できるような検証の仕方が大事ではないかと思いました。

○職業安定局地域雇用対策室長

ふるさと雇用再生基金事業については地域雇用対策室で担当しています。先ほどご指摘がありましたように、ふるさと雇用再生特別基金事業が概ね高評価ということについては、これは都道府県に対するアンケートの結果で、このような結果になっています。「技能が身に付いた」など、こういったものは、実際に雇われた方に対するアンケート調査です。ご指摘いただいたものはもっともなことです。今後、アンケート等を評価する際には是非参考にさせていただきたいと思っています。

○秋山委員

介護職員に関して、かなりたくさん資料を付けていただいたのですが、これも、介護事業者にとっては一時しのぎにお金をもらえるということで、実際に、労働者自体が本当に定着して継続しているかという評価がつかないと、これは実態としては評価ができません。これだけの事業をしたことはよくわかりますが、その後の定着、継続という点で、もう一度見直しをしていただきたいと思います。

ます。

○協坂委員

論点 1 と論点 2 について、それぞれあります。論点 1 の雇調金については、リーマンショックの前に戻すことには私は基本的に賛成ですが、業種指定はない状態だということを確認したいのです。第 1 次オイルショック以降は、雇調金は製造業が中心でした。前回もらった資料では、それでもまだ製造業が多いですが、製造業ばかりではないので。いちばん懸念しているのは、産業構造の転換を遅らせてしまうのではないかとということが雇調金にありますから、絶対に業種指定をするような形にはしないで欲しいのです。それがなければ、私はこの雇調金制度は労働者の安定的なスキル形成として良い制度だと思っています。

論点 2 についてです。この議論全体で、いわゆる正社員でない人たちの能力開発が私はやはり重要だと思っています。そのときに、非正社員と一括りにしてあるのですが、非正社員というのは、非正規雇用の非常に多様なものです。例えば契約社員とか派遣社員と、期間の定めのないパートタイマーとでは全然違いますから、実際に政策をされるときには、制度設計されるときも適用されるときも、きめ細かくやって欲しいと思います。

1 つの重要なものとして、前回もこれを指摘されたのですが、資料 1 の 22 頁の 2 番目にある、非正規労働者に職業訓練を受けさせる事業主に対して助成金を行う制度です。これは非常に良い制度なのですが、対象企業は、年間の職業能力開発計画を作成している事業主なのです。年間の職業能力開発計画をしているときに、正社員でない従業員が入っていなければ、それでもう終わりですよ。これが私の質問です。もちろん、このような制度があると気がついたら、入れれば助成金がもらえるのだというきっかけにはなると思います。この 22 頁にある制度は非常に重要な制度だと思いますが、これを本当に活かせるような、正社員でない労働者、それもいろいろなタイプの正社員でない労働者がいますので、そのような形でやっていただきたいと思います。私個人は、前回から議論になっているような、正社員以外の人たちの問題は、とにかく能力開発さえすれば半分以上解決すると思っています。企業が使わないはずがないと思っています。

○職業安定局雇用開発課長

1 点目の雇調金の関係です。ご指摘の業種指定は、リーマンショックの前に既に廃止されています。確かに雇調金は、リーマンショックの直後は製造業の利用が多くて 9 割近くあったのですが、その後、それ以外の産業、サービス業や建設業などの利用が増えていまして、直近ではもう 5 割ぐらいになっています。そういった中で、現段階で業種指定を復活させるとか、そういう議論はあり得ないのではないかと考えています。

○職業能力開発局育成支援課長

キャリア形成促進助成金のご質問についてですが、まず企業が企業内職業能力

開発計画の中で、先ほど言いましたように、訓練の体系とか、これは正規・非正規含めてですね、そのような体系を整備していただいて、それに基づいて訓練実施したものに対してこれを助成するものです。この助成金については、まだ利用が低いのではないかとというご指摘もあろうかと思ひまして、さらにこのようなPRは積極的にしていきたいと思っています。

○阿部座長

よろしいですか。ほかに、どうしても言っておきたいことなどありますか。

○宮山委員

いろいろと意見を言わせていただきましたが、これから申し上げるのは、リーマンショック後の雇用対策の評価とは直接絡まない、馴染まないと思いますが、今後の雇用対策に影響すると考えていますので、1点だけ意見を述べさせていただきます。前回も申し上げましたが、本年4月に診療報酬と介護報酬の同時改定があって、その際、いままでにない新たなサービスが創出されました。この新サービスは、これから四半世紀にわたって国民から歓迎されるサービスなのですが、その利用が進まないという雇用機会の拡大にもつながらないと考えます。是非ともこの創出されたサービスの利用が進むように、サービス内容の普及やPR、あるいは利用形態が利用促進につながるかどうか、利用料金がどうか、そういったことも全体で検証を行いながら、利用率の向上につながるようご努力いただきたい。これは要望です。

○阿部座長

そちらから何かありますか。

○職業安定局長

全体的に、いろいろなサービス産業、いろいろな所での雇用を作っていくことはこれから重要だと思っています。いまお話したことにつきましても、厚生労働省内だけでも、先ほど大臣がおっしゃいましたように、関係部局との関係性もありますので、関係局が壁を取り外して連携をしながら、いろいろな対策をやっていきたいと思っています。そういった形で、結果的に様々なサービス産業なども含めた利用の拡大、それから雇用の拡大についてはやっていきたいと思っています。

○阿部座長

皆さん、よろしいですか。それでは、これまでの議論を踏まえつつ、提言の取りまとめに移りたいと思います。前回の議論を踏まえて、私のほうで提言のたたき台を準備いたしましたので、これから皆さんにお配りします。今日の議論等も踏まえて、このたたき台を議論していただければと思います。

(事務局が提言原案を配付)

○阿部座長

若干補足しますが、提言を今日、終わりまでに提出するということでしたので、前回の議論、皆さんの意見を踏まえて、その要点を抽出して提言を取りまとめたつもりであります。これはあくまで私のたたき台ですので、是非、いろいろご議論いただいて、最終的なまとめとしたいと思っておりますので、よろしく申し上げます。どなたでも結構ですので申し上げます。

○中山委員

全体としてよく整理されていると思います。少し個別なところでお話したいと思います。人材育成ですが、ここにも書いてありますように、公的職業訓練が効果的に就職に結び付くことが重要である。①ハローワークと訓練機関の連携による就職支援やその体制整備、③の労働市場の需給状況とリンクしたコース・仕上がり像の設定などとありますが、これはより具体的に進めていくのに人が足りないのではないかという気がするのです。普通の事業仕分けをやっていきますと、経費削減だ、なぜこんなに人が要るのだ、減らせ、減らせという号令になるわけです。ここの部分は、例えば補正予算でかなり予算が付きますが、そこをコーディネートする人が足りないのではないかという気がします。厚労省の直轄の所だけでは人を確保するのも難しいかと思えますし、また、専門スキルということでは、企業で具体的に人事をやっていた人や教育していた人、あるいは教育訓練機関、学校なども含めて民間でOBとか、2007年は団塊の世代が随分退職していますので、そういうスキルのある人はかなりいると思いますので、そういう人も含めてOBを民間人として活用する。そうすれば企業のこともわかっているし、どんな人が欲しいかということもわかっているし、どんな訓練をすればいいかということもある程度わかっている人たちが一緒になれば、働きたい人のニーズ、そして企業のニーズ、その間を訓練でどのようにすれば、そこがつなげられるかがよく考えられると思うので、そういったコーディネータ軍団みたいなものを作って、トータルコーディネートをしたらいかがかなと思います。

いま事業をやるときの資源は、ヒト、モノ、カネ、情報ですが、金は出てくる、物はある程度あるし、人と情報をもっと活かさないと、トータルとしてもつたない気がしますので、そこを検討してはどうかと思います。併せて、これをする和高齢者雇用にもつながりますので、企業も喜び、働く人も喜び、訓練機関も喜び、高齢者雇用になると一石四鳥ぐらいになるのではないかと思いますので、考えておられると思いますが、ご検討されたらいかがかだと思います。

もう1つは、訓練でよく聞くのが、訓練は受けたけれども、なかなか就業に結び付かない。その理由は、例えばもともとあまりやる気がない人が受けているとか、受けた訓練の成果が発揮できる仕事とうまくマッチングしないとか、いろいろあります。ここで考えたいのは、訓練をした後に雇用というのはかなりギャップがあります。そういう意味では間にインターンというか、一時的に雇用をして、

基礎的な訓練で身に付けたものをもう少しブラッシュアップして、実際に自分が企業で働く中で、どのようにモディファイして適応していけばいいのだろうかという働く側の話もあるでしょうし、雇う側も一度使ってみて、そこでさらに自分の会社に適したスキルをもっと身に付けてもらおうというのもあると思います。たぶんこれもやられていると思いますが、もっと積極的に訓練をして、お試し雇用をしながら、さらに実践的訓練をして、それで就職する。この2つのステップを踏んでやるような仕組みで、これに対しては、それでうまくいったら満額支給するとか、そういったことをうまくつなげられたらいいのではないかと思いますので、考えておられるのでしょうか、うまく階段状につながっていく枠組みと、それに対するインセンティブを付けてやったらいかがかと思います。

○阿部座長

いまの件で、最初の中山委員のご指摘ですが、コーディネーターを創設ということで、たぶんそれに近い方はいらっしゃるのではないかとはいえますが、そうでもないのですか。

○職業能力開発局能力開発課長

委託訓練で申し上げますと、就職の支援とか訓練の管理は、都道府県が委託元ですから、委託元を中心に非常勤的な配置というのがあります。ただ、いまおっしゃったアイデアというのは、もう少し幅広いものを含むものではないかと、そのところはいろいろ検討の余地があるのかなと考えています。

○阿部座長

そうすると、提言の項の「人材育成」の①「ハローワークと訓練機関の連携による就職支援やその体制整備」というところで、もう少し具体的に書くということですか。

○中山委員

はい。そういうところでコーディネーターの仕組みを作って。私などのイメージでいけば、例えばキャリア開発アドバイザーが50何人とか、合わせて200人ぐらいです。それ以外にも、もちろんハローワークにはいろいろ個別にアドバイスする方がおられるのですが、1つのハローワークに2、3人そういった人がいて、いろいろコーディネートして、みんな助かったと思えるぐらいの要員の予算を付けておいたら、トータルのお金がうまく回っていいのではないかと気がします。

○阿部座長

2番目のインターンシップも①に含めていく感じでよろしいですか。

○中山委員

インターンシップは別なのかもしれませんが、これはどう思われますか。

○職業能力開発局能力開発課長

従来からのデュアルと言った訓練を実施しています。これも都道府県のほうはやりたいと言っている県もわりとあるのですが、意外に訓練生側が内向きということもないのですが、企業実習を希望しないで、訓練だけ受けたいという人もいると聞いているのです。

○中山委員

そうなのです。とりあえず訓練だけ受けて、生活給付をもらって、はい、さよならというのでは変ですが、就職しない方などが出ることを防ぐことにもなりますので、モラルハザードを防止して、かつリアルにつなげていくということにもなるので、例えばそこをやったら100%給付される、受けないと半額しか出ないといった縛りもかけながら、うまくそういう制度を活かせるようになっ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

既存の訓練だけでなく、トライアル雇用制度も助成金とのインセンティブでやっているところもありますし、いま言ったお話も踏まえて検討させていただきたいと思います。

○職業安定局派遣・有期労働対策課長

ハローワークの立場から報告いたします。前回も申し上げましたが、ハローワークで訓練の受講をあっせんするときに、きちんと本人に合った訓練コースをあっせんするとか、訓練を受けている途中も含めて、訓練が終わったあと、就職支援をするときの人員がないのは間違いありません。そういう手当を是非したいと我々も思っています、いまの委員からのご指摘は非常にありがたいと思います。

この提言の①に「訓練機関の連携による就職支援やその体制整備」と書いてありますので、体制整備の中に、そういった人的な手当も含むと読めれば、いまのままでもいいのかもしれませんが、人的な手当ということを強調して、「も含めた」とか「などが」などと書いていただけたら、さらにありがたいと思っています。

それから、インターンシップ的な雇用という面ですが、これについては若干申しましたが、訓練のあとにトライアル雇用で働いていただくというやり方は可能で、それについてはトライアル雇用の助成金というのもあって、試しに働いていただくというのがあります。ですから、訓練の受講を終了した方についてあっせんするときに、直接、最初から期間の定めのない雇用で採っていただくという選択肢はもちろんあるわけですが、最初にトライアル雇用をぶつけて、そのあと採っていただくという選択肢も当然あり得るわけで、その辺りは運用上工夫してで

きるのではないかと考えています。

最終的に就職させた者について、委託訓練先なりの給付の額を調整するという問題については、これからどのような工夫ができるのかは考えてみますが、トライアル雇用を打つ、打たないで差を付けるのはなかなか難しく、たぶん最終的に就職したかどうかというところで、差を付けるのではないかと考えていますので、何ができるか、これから詰めてみたいと思います。

○阿部座長

ありがとうございます。ほかにいかがですか。

○脇坂委員

論点3ですが、前回も私の質問で失敗の事例も書いていただき、よくここまで出してくださったと思います。ただ、パッと見たら普通の人にはわかりませんが、私は関わったことがあるので、これを読むと、この事業はなぜ失敗したかが何となく見えてくるのです。

このお金はここで終わるかもしれませんが、同じようなものがそれぞれ地域であると出てくると思います。成功したケース、失敗したケースをもっとわかりやすく、単に厚生労働省だけではなく、産業政策等をもっともっと強化すべきです。経済産業省であれ、情報を共有して、同じ失敗を繰り返しているような気がするのです。これの蓄積は案外重要で、成功事例しか残ってこないのです。失敗した事例をある程度わかりやすくしておけば、同じ失敗をしないということですが、この文章には盛り込めないで、少数意見という形で何かやってください。

○阿部座長

入ってはいるのですが。

○脇坂委員

事例をきっちり共有することが、今後、同じようなことが起こったときに重要なことです。どこかその担当部署が必要です。なくなってしまうから、それぞれの県の人とか担当者だけが持っているのです。私の言っていることはわかりますよね。

○中山委員

いまの脇坂さんの意見と関わるのですが、確かにこれまでの雇用創造事業は、研究は別として、先ほどふるさとの話もありましたし、あるいは地域雇用創造事業というのは、いろいろなことにこれまでも取り組まれていると思います。その成果がどれだけあって、うまくいった所は何がうまくいったのか、うまくいかなかった所は何がということ、きちんと分析したほうが良いと思います。

最近、地域雇用創造事業のレビューという、いろいろな情報があるホームページを厚生労働省の中で見つけて、その実効へつなぐと、みんな「できた、でき

た」と書いてあるのですが、どこまでがこれで雇用の本当の創造になっているのだろうか。町興しみみたいな所はいろいろなものがあるわけです。平成 24 年度の実践型地域雇用創造事業で、既に 30 の地方自治体が年間 2 億円ぐらいで 3 年間ということで予算を付けて、これからスタートするわけです。見ると、レクチャーみたいなところが結構多くて、これからどうなるかわかりませんが、その辺が本当に有効に機能するようにするためには、過去のレビューがとても大事だと思います。それはここに書いてありますので、いいと思います。見ると、第三者機関で委員会もあるのですが、好事例とそうではない所をしっかりと分析して、それ自体はすごくいいことだと思いますので、お願いしたいと思います。

論点 3 に関してですが、地域の雇用創出は、本当に地域がその気になってやっていかなければいけないわけです。そうすると、これは厚労省の領域だけでも難しいわけで、地域、地方自治体、あるいは産業振興という意味だと、経産省や農水省などいろいろなものが絡んで産業をどうしていくのだという意思の下に、みんな考えないとうまくいかないと思うし、企業の人も含めて産官民学がみんな一緒になってやらないと、なかなか進んでいかない感じがします。その辺はいろいろお考えになっていると思いますが、いま一度地方自治体が中心になりながら、そこを周りで、みんな支えながら、うまく持っていくようなやり方ができたらいいと思います。地方自治体にも予算は来るのですが、忙しくてあまり細かい所まで考えられていない感じもします。その辺が中央とか民間とか、いろいろな所からのサポートがあると、もっとお金も有効になるし、いいのではないかと思います。

去年の緊急の雇用創出などは、やっている人たちの中でもばら撒きだという声も結構あるのです。つまり、予算はあるから、何か申請して、とりあえず通ったが、先はわからないみたいな話が結構あるものですから、本当に有効に活かせるようなものに、いろいろなものを巻き込んでやっていけたらいいなと思います。ですから、ほかも含めて。

○阿部座長

後半の部分は、例えば最後の「産業政策との連携を強化する」で含まれませんか。

○中山委員

そうですね。ここに方法論として新たな枠組みを作ったらどうかと思いますが、言い過ぎですかね。具体的に施策をすべきというと、どういう施策を展開すべきかということであって。

○阿部座長

でも、我々で具体的にどういう施策まで踏み込めますか。それはたぶん不可能だと思います。

○中山委員

では、お任せします。もう一言いいますと、国の予算上はどんどん減額されていっているわけです。緊急などというのが減って行って、たしか論点3でも、地域雇用対策というので、平常時の話だとかこういう予算になってしまうわけです。しかし、地域は地域で、それぞれ地域の予算の中で同じような雇用創造事業を別枠でやっているのではないかと思います。その辺がトータルでうまく機能しながら転がっていくといいと思うのですが、私などはよくわかっていないのです。そういう枠組みのモデル的なものをうまく霞ヶ関がリードしながら、でも、地域が当然主役になってきて、サポートしながら作れると、それがほかにも広がっていくと思います。いまのところは何となくこじんまりとした事業がいっぱいあって、そこで自己完結してしまっている感じがしているのです。

○阿部座長

そのために「地域の雇用創出のための通常対策については」というのが置いてあって、そのあと「産業政策との連携を強化して」とあります。つまりこういった緊急雇用対策だけではできないので、通常の部分については、ほかの省庁がやっていたり、地方自治体がやっているような産業政策との連携を強化して、施策を工夫したり展開していくべきだということによろしいですか。そういう気持だということではないかと思います。

それから、脇坂委員がお話になったことですが、「一定のガイドラインを整備し」ではないということなので、先ほどのお話だと、政府あるいは各地方自治体間の情報共有が重要だということですよ。

○脇坂委員

失敗事例も含めてです。

○阿部座長

失敗事例も含めて書いてありますので、「事例の幅広い共有や一定のガイドラインの整備をしておくべきである」という形に文言を修正して提言ということでもよろしいですか。

それから、先ほどの人材育成のところですが、そのあと中山委員からコーディネーターの配置というのがありましたので、①の部分で「ハローワークと訓練機関の連携による就職支援やコーディネーターの配置等その体制整備」を加えるということによろしいですか。

委託訓練の就職実績の引上げというところもありましたので、最後の部分で「その際、訓練内容と就職分野の関連の把握、訓練給付目的の受講の抑制、委託訓練の就職実績の引上げに留意しなければならない」と追加する。それから、企業実習と組み合わせた訓練を強化すべきだと。デュアルシステムをもう少しやれということだと思いますが、⑤として新たに項目を立てて、企業実習等の組合せ、先ほど言われたインターンシップを付け加えるということによろしいですか。ほ

かにありますか。

先ほど提言をまとめる前の段階で脇坂委員が、非正規雇用の労働者への対策の点で、「非正規雇用者を一括りにして議論するのはどうだろう」ということがありましたので、総論の部分の「非正規雇用の労働者への総合的な対策」の頭に「個々の雇用形態による違いに留意しつつ」と加える。

政策評価のところ、和泉委員から「アンケートに基づいた主観的指標も大事だが、それ以上に客観的な指標も大事だろう」というご発言もありましたが、私もそのとおりだと思いますので「政策評価のための情報や統計の収集、その手法あるいは対象となる指標の改善などに励む」と付け加えたいと思います。ほかにありませんか。

○中山委員

当たり前ですが、雇用というのは大事なところで、何百兆円かを生み出すのが働く場で、それを考えると、人がスキルが上がって、雇用が進んで、みんながハッピーに思える施策にお金をメリハリを付けてドンと持ってきたらいいのではないかと個人的に思うのですが、よろしくお願いします。

○阿部座長

あとで個人的な意見を出せる機会もあるそうですので。それでは、皆様からのご意見を踏まえて修正しましたので、最終的な提言を読み上げさせていただきます。

(提言読み上げ)

テーマは「リーマンショック後の雇用対策に関する提言」です。[総論]部分は、リーマンショック後の雇用対策について一定の成果は確認されるが、労働市場に与えた影響、利用者や自治体の評価など詳細な検証が不十分である。

今後は「望ましい働き方ビジョン」（非正規雇用のビジョンに関する懇談会報告平成24年3月）の理念を活かし、個々の雇用形態による違いに留意しつつ、非正規雇用の労働者への総合的な対策を強化すべきである。同時に、成長分野と連動した雇用対策に重点を置くべきである。特に、離職者が多く人手不足の状況が続いている介護分野については、省内の関係部局が一体となって、処遇の改善や身体的負担の軽減などの雇用管理の改善を行い、介護労働者の定着の促進に取り組むべきである。また、今後の施策について事後検証が十分行いうるよう、政策評価のための情報や統計の収集、その手法や指標の改善に励む必要もある。

[雇用調整助成金]については、リーマンショックにより大幅に拡充されたままとなっているが、ドイツの類似の制度の状況も参考にしつつ、経済状況の変化に応じて平常時の対応に戻すべきである。その際、教育訓練については、不正受給に留意しつつ、他の助成金で対応することも含め、企業の成長分野展開に資する教育訓練を促す視点も重要である。また、雇用調整助成金利用企業のその後の状況について、詳細なデータを収集分析すべきである。

[人材育成]については、公的職業訓練が効果的に就職に結びつくことが重要であり、①ハローワークと訓練機関の連携による就職支援やその体制整備、②コミュニケーション能力など技能以外の能力の付与、③労働市場の需給状況とリンクしたコース・仕上がり像の設定（例えば、ワード・エクセルの習得にとどまらない高度なIT技術の習得等）、④就職実績が低調な訓練実施機関の状況の検証を通じた訓練機関の入れ替えなど質の管理、⑤企業実習と組み合わせた訓練の強化に取り組むべきである。その際、訓練内容と就職分野の関連把握、訓練給付目的の受講の抑制、委託訓練の就職実績の引上げに留意しなければならない。

企業内の人材育成への支援については、①中小企業に対する人材育成の助言が重要な役割を担うと考えられるが、助言の内容・実績や助言を受けるための仕組みの検証を行いつつ、効果的に取り組むべきである。②また、非正規雇用の労働者に対する訓練、成長分野での訓練などに一層重点化していくべきである。

[地域の雇用創出]については、雇用創出のための各基金事業の費用対効果分析、失敗事例も含め、自治体の評価を踏まえた詳細な検証が不十分であり、今後類似の事業を行う場合に備えて検証を行い、国、各地方自治体での事例の幅広い共有や一定のガイドラインの整備をしておくべきである。また、地域の雇用創出のための通常対策については、産業政策との連携を強化する施策を展開すべきである。

すみません、[人材育成]の部分で、コーディネーター等の配置を言い忘れましたので、付け加えてもう一度読みます。①ハローワークと訓練機関の連携による就職支援やコーディネーターの配置等その体制整備、ということです。

以上、担当部局におかれましては、この提言を今後の政策に確実に反映していただきますようお願いいたします。それでは、仕分け室長から簡単に一言お願いします。

○総括審議官（事業仕分け室長）

本来でしたら政務三役からコメントすべきところですが、帰られてしまいましたので、私から政務三役に、今日いただいた提言について、しっかりと報告をいたしたいと思えます。また、担当部局においても、提言を尊重し取り組んでいけるように進めてまいりたいと思っております。どうもありがとうございました。

○阿部座長

ありがとうございました。提言については後ほど配付できるように準備しますので、必要な方はお申し出ください。なお、委員の皆様には、本日の限られた時間での議論の中で言い尽くせなかったご意見等がありましたら、お配りしております用紙にご記入いただき、来週11日（月）までに送付いただきたいと思います。ホームページへの掲載手続等の関係から、早々の提出をお願いすることになりますが、ご理解いただきますようお願いいたします。それでは、事務局から次回以降の連絡をお願いします。

○総括審議官（事業仕分け室長）

今回は「長期にわたる治療等が必要な疾病を抱えた患者に対する保健医療分野の支援と就労支援の連携」と「様々な主体が行っている国民の健康づくりに資する取組の一体的・効率的推進」の2つの課題について検証をお願いしたいと思っています。日時は、6月15日（金）の2時から4時、場所はこの建物の専用23会議室（19階）です。よろしくお願いいたします。

○阿部座長

それでは、本日の提言型政策仕分け会合を閉会します。本日はありがとうございました。