

令和元年秋の年次公開検証（「秋のレビュー」）

（3日目）

新卒・若者向け就業支援

令和元年11月13日（水）

内閣官房 行政改革推進本部事務局

○出席者

司 会：星屋行政改革推進本部事務局次長

平将明行政改革担当副大臣

評価者：大屋雄裕評価者（取りまとめ）、石堂正信評価者、塚原月子評価者、

土居丈朗評価者、永久寿夫評価者

府省等：厚生労働省、財務省主計局

○星屋次長 それでは、次のセッションを始めたいと思います。

テーマは「新卒・若者向け就業支援」であります。

評価者の先生を御紹介いたします。

慶應義塾大学法学部教授、大屋雄裕様でございます。取りまとめをお願いいたします。

公益財団法人交通協力会常務理事、石堂正信様です。

株式会社カレイディスト代表取締役、塚原月子様でございます。

慶應義塾大学経済学部教授、土居丈朗様でございます。

株式会社PHP研究所取締役・専務執行役員、永久寿夫様でございます。

出席省庁は、厚生労働省、財務省主計局です。

それから、政務から平副大臣が出席されてございます。

それでは、まず、行革事務局より説明いたします。

○事務局 それでは、資料に沿って御説明いたします。

1 枚目を御覧ください。

就業率、卒業者の就職状況、フリーター等の就業状況についてですが、リーマンショック後と比べ、就業率等の状況は改善されています。

2 ページ目を御覧ください。今回取り上げた3つの事業に関する対象年齢層や役割を示したものです。

新卒応援ハローワークは、新卒者と既卒3年程度の者に対して学卒ジョブサポーターが支援を行うもの、わかものハローワークは、おおむね45歳未満の者に対して、就職支援ナビゲーターが中心になり支援を行うもの、ジョブカフェは、都道府県が設置・運営していますが、45歳未満の者に対して厚生労働省が連携して雇用対策を実施しています。ハローワークに行きづらい若者のアクセスしやすい窓口となり、都道府県の強み、特色を生かした就職支援を展開しています。

3 ページ目を御覧ください。「新卒応援ハローワークとわかものハローワークの設置地域」についてです。

いずれも支援効果が大きい、あるいは支援対象者が多いとされる地域に設置することとなっています。

左下の表はハローワークの併設状況です。新卒、わかもの、両ハローワークが併設され

ているのは8施設であり、通常ハローワークとの併設は16施設となっています。

なお、これらの設置地域が、現時点においても、元々の設立要件と合致しているかといった点は判然といたしません。

4 ページ目を御覧ください。

ここでは施設の処理量を整理していますが、その前提として、学卒ジョブサポーター、就職支援ナビゲーターの支援業務に関し、ジョブサポーター等の業務量や処理量の比較に必要な就職者数といった直接の効果を測る数値が把握できていないこと、示された数値は、それぞれの表の注2にあるように、自己就職などの他の数値も含んでいること、また、労働局において採用している学卒ジョブサポーターや就職支援ナビゲーターの人数を厚生労働省に報告する仕組みとなっておらず、ジョブサポーター等の実際の人員数が分からないことから、人数等を基にした分析ができなかったため、施設当たりの処理量としてまとめたものです。

上段は、新卒応援ハローワークの都道府県別の来所者、就職者を1施設当たりの処理人数に整理し直したのですが、地域によって大きな差があることに加え、当該ハローワークへの来所者数は大きく減っています。また、学卒ジョブサポーターは関与したものの、別の場所で就職した者も含んだ数値となっています。

下段は、わかものハローワークの処理人数をもとに、わかものハローワーク非設置県①と設置県②に分けた上で、それぞれの処理人数を整理したものです。

①の非設置県の赤で網かけした新規登録者等の数字は、わかものハローワーク非設置県において、処理人数が最も多かった地域の数値となっています。その数値と②のわかものハローワーク設置県の処理人数を比較した結果、赤丸を付した都道府県数は、わかものハローワーク設置県にもかかわらず、処理人数が非設置県を下回っていた地域です。また、わかものハローワークへの来所者数も減ってきています。

5 ページ目を御覧ください。学卒ジョブサポーターと就職支援ナビゲーターの採用要件や業務内容を整理しています。

上段にあるように、どちらも採用要件に差はなく、求められるスキルに違いはありません。

中段は業務内容の比較ですが、職業相談・職業紹介、エントリーシートや履歴書等の作成相談、面接指導等を行っています。また、いずれも担当者制・予約制となっているようです。

最下段は予算人数の推移を示しています。

6 ページを御覧ください。

上段は、これらの事業におけるインターネットや電話、メールを活用した施策を整理しています。

緑の枠で示した上の2つは新卒者向け、青の枠で示したものはフリーター向けの施策ですが、募集企業を検索することはできず、あくまで自分で職探しをする、あるいは調べた

後にハローワーク等に出向いてもらうことを前提とした施策となっています。

下段は成果指標です。先ほど来申し上げていますが、右に記載したように、他の成果も含んだ数値となっており、本事業による直接の成果を測るものではありません。毎年度の目標値については、前年度実績をもとに人口増減や就職率の状況等を参考としつつ設定された目標値でしかないものです。

7ページを御覧ください。次のような問題提起を念頭にした主な論点です。

1つ目は、リーマンショック後と比べて雇用環境が改善していることや、就職氷河期世代への重点支援が開始されることも踏まえて、取り上げた3つの事業の対象者や内容を見直す必要がないか。

2つ目は、各施設の支援件数、インターネットやSNS等を活用した業務の合理化も視野に、施設の適正配置による設置箇所数の見直しが図れないか。

3つ目は、学卒ジョブサポーターや就職支援ナビゲーターの業務内容や必要スキルを踏まえて、例えば、いずれの業務も行える者として採用し、運用の中で必要に応じてそれぞれの業務を遂行するなど、何らかの合理化策が図れないかという問題提起です。

それらが可能であれば、人数の見直しのみならず、例えば、今後、通常ハローワークにおいて同種の役割を持つ者を置くような場合に、そちらにシフトさせていくこともできるようになるのではないかと考えられます。

4つ目は、事業効果を測るための適切なアウトカム目標の設定が必要ではないかということです。

事務局からの説明は以上です。

○星屋次長 ありがとうございます。

それでは、厚生労働省から説明をお願いいたします。

○厚生労働省

厚生労働省の資料でございます。今の事務局の資料と重複するところもございまして、その辺は省略しながら、また、事務局のほうから、当方から出した資料も含めて整理していただき、また、主な論点をいただきましたので、そういったことにも触れながら説明したいと思っております。

1つ目のページでございます。これは事務局の資料の基になるものでございまして、ちょっと補足的に説明をさせていただきます。

新卒者につきましては、御承知のとおり、経済状況が良いということで、内定率、就職率はかなり高くなっております。一方で、就職できない人がいますので、そういった方々に寄り添い、一人にしない、諦めさせないということで支援をしております。

年齢層としては新卒と既卒3年ということでございまして、御留意いただきたいのが、大学生だけではなくて、高校生も学校が中心に就職支援をしておりますが、後半、あるい

は1月以降とか、あるいは卒業した後については、高校生の就職支援もしております。実際、大学生が多く約87%ですが、高校生も12%程度をこちらの方で支援しているという状況でございます。

御指摘の中で、就職までさせずに、就職の前段階の支援だったのではないかということではありますが、御承知のとおり、大学生の場合、自分で見つけて自分で応募するということがありますので、その応募に至る段階の支援をするということを中心にやっております。

もちろん既卒の場合については、職業紹介まで至る部分もございしますが、そういった前段階の支援もして就職に結びつける、自己理解をしていただくとか、そういったことを支援するという含めた就職者を出すということが、事業の目的としては目指すべきものではないかと思っております。

一方で、国が全ての大学生をやるとか、そういうことは考えていませんで、もちろんできるだけ利用していただきたいということもございしますが、国としては、大学生は、秋以降、なかなか決まらなかった方についての支援をする、あるいは在校生、あるいは既卒の場合、4、5、6月とか、その辺につきましては、在校者は少ないので、既卒の方の支援を集中的に行うといった形になっております。これが今の新卒の関係でございます。

それから、わかものハローワークについてでございます。これはフリーター等の方の正社員化を目指すということでございます。就職支援するということでは同じですが、新卒求人、いわゆる日本的雇用慣行の中では、いまだ新卒と労働市場が分かれておりますので、新卒求人と違う部分で就職支援をしている。フリーター等であっても、職務経験がある方もおりますので、そういったことも踏まえて、その方々の強みとかを見つけながら就職支援すると。

特徴的なのは、ほかでやらないということではございませんが、グループワークみたいな形で集団で集まっていたいただいて、4日とか、あるいは8日とか、1～2週間集まっていたいただいて、就職支援だけではなくて、目指すべき方向を一体感を持ちながら支援したりということで正社員化を進めております。

ここにつきましては、確かに雇用情勢がいいということで利用者が減っている部分もございしますが、データの申し上げますと、もちろんフリーター等の正社員化は全体としては進んでおりますが、例えば25～34歳層につきましては、フリーター等が平成20年には87万人だったのが、平成30年には82万人となっております。

数は減っておりますが、人口比で見ると、人口比に占める先ほどの25～34歳のフリーター等の割合は、5.2%だったものが平成30年には6.2%と、この年齢層は余り減っていないということがあります。ほかの年齢層は減っている部分もありますし、景気の状態に応じて正社員化の施策効果は出ていると思っておりますが、やはりフリーター等の方がまだ残されているということで、そこへの支援は政策としては重要だと考えているところでございます。

地域連携事業は先ほど事務局から説明があったとおりでございますが、都道府県と連携した施策をやっていくという中で、職業紹介をやっている自治体は一部ございしますが、職

業紹介自体をやるのは少ないので、その前段階の産業政策と連携した説明会とか、セミナーとか、そういったことを中心にやっていただいて、ハローワークなどに誘導するということをございます。

ちなみに、行政事業レビューシートにも1人当たりコスト等が出ておりますが、若年者地域連携事業の場合は、先ほどの職業紹介だけではありませんが、就職者数が3.4万人程度ですので、単純に平均すると1人当たり3.3万円程度ということになります。

一方、新卒の方につきましては、先ほど事務局から御指摘がありました、広義の意味で就職につなげたのが18.9万人ということになりますと、1人当たり5.4万円、それから、わかものハローワーク、年長フリーター等につきましては、就職者数24.6万人ですので、1人当たり1.2万円ということになります。

ただ、御指摘がありましたように、間接的というか、支援の程度が違うのではないかと、箱としての新卒応援ハローワークということに限りますと1人当たり7.9万円、わかものハローワークにつきましては、わかものハローワーク、わかもの支援コーナーということになると4.8万円ということで、コストは上がります。

我々として考えていますのは、新卒応援ハローワークで1人当たりのコストがかかっているということにつきましては、先ほど申し上げたように、新卒応援ハローワークは高校生の支援もしておりますので、実はこのハローワークだけではなくて、普通のハローワーク本所では高校との連携ということをしております。いわばセーフティーネットと、あるいは高校との連携で職業紹介とか支援をするだけではなくて、学校へ出向いたりとか、そのような出かける機会も多いということで、元々コストがほかよりはかかっているのかなと考えているところでございます。

それから、全体の問題意識でも出されました、雇用情勢等が改善している中でということでございます。

○星屋次長 済みません。論点に係る事項は後ほどやりますので、手短にお願いします。

○厚生労働省 分かりました。では、そこは省略いたします。

事業概要につきましては、資料にあるとおりですが、1つ補足で、先ほど申し上げました新卒者の場合については、職業紹介、それから、その前段階の履歴書の指導ということだけではなくて、大学、高校等にも出向くということがございます。

全ての大学ということではなくて、なかなか支援が行き届かない場合、あるいはセカンドオピニオンの、それから、就職が決まらなかった方を切れ目なく就職につなげるため、当然、大学での支援は、キャリアセンターが最近やっておりますが、それが終わって、できなかった、難しかった後に、一からハローワークということではなくて、ハローワークというところもあるのだよということを知っていただいて、円滑に就職につなげていただくということで、外回りが多くなるということがあります。

それから、既卒者等でございますが、求人開拓をメインにしているわけではございませんが、場合によっては企業訪問もするというのが新卒の場合のジョブサポーターでございます。そういったことで、外回りとか外の関係が多くなるということですので、相談とか対面のところがほかよりは少なくなるような傾向にあるということでございます。

補足説明は以上でございます。

○星屋次長 ありがとうございます。

それでは、評価者の先生方からお願いします。

では、大屋さん。

○大屋評価者 御説明ありがとうございます。

まず、ちょっと確認からさせていただきたいのですが、アウトカム指標として挙げられている数字については、これは行革事務局からも説明があったとおり、広義の関与した人数であって、新卒応援ハローワークとか、わかものハローワークにおけるサポートと、就職実績との関連性については、必ずしも明らかではないという理解でよろしいでしょうか。

○厚生労働省 行政事業レビューシートの新卒の方を御覧いただきたいと思います。2枚目になりますが、色々な意味があると思いますが、広義の意味でいうと、平成30年度で実績値18万7845人というのがジョブサポーターがかかわったという意味で、例えば、学校に出向いた場合に、学校で支援した人が結果として就職したということも含むという意味では、影響はありますが、直接度はもちろんちょっと離れているのかなと。

ただ、一方で、その上に、新卒応援ハローワークの正社員就職数9万6850人、これは新卒応援ハローワークといういわば箱というか、その場所における支援ということで、5割程度でございますが、これについては、新卒応援ハローワークがまさにマンツーマンで支援したということなので、直接度はより高い部分になるかと思っております。

一方、フリーター等のレビューシート、584番の2枚目をごらんください。ここに24万6467人とありますが、これはわかものハローワークだけではなくて、コーナーとか、あるいは本所のハローワークでそういう年齢層に当たるフリーターも入っております。そういう意味では、この予算との対応関係が少し離れているのではないかという御指摘はあると思いますが、正社員化ということでは指標としています。

一方で、わかものハローワークがかかわったのは10万人ぐらいですので、半分程度になるかと思っております。

○大屋評価者 ありがとうございます。

今おっしゃったことではあるのですが、就職全体のプロセスを考えると、例えば、我々が見ている学生なんかでも、自分なりに情報を集めて、自分が就職したいという希望につ

いて、それぞれ色々考えて、インターンシップなんかも自分で探して行って、企業さんとのアクセスは何かナビという事業者さんがいるから、そういうところで情報を収集して、就職していくわけですね。

そういった事業者さんを通じての就職が結構多いですし、おっしゃったように、当然、ハローワークの職業紹介を通じて就職される方も結構いるわけですが、この事業がなければ、そういう人は今の何かナビで見つけていただろうという話もあるわけですね。

それに対して、新卒応援ハローワーク、わかものハローワークという形で支援することの強みというか、今言ったように、例えば、民間事業者の競合するかのように見えるサービスと比べて、我々が持っている特徴、あるいは担っている責務の違いみたいなものがあるのだということがあったら、ちょっとアピールしていただきたいのですが。

○厚生労働省 おっしゃるとおり、来た方にもそれぞれ色々な方がいて、自分でかなりできる方や、ちょっと難しいという方もいますが、通常、大学等で御案内するときにも、キャリアセンターなどもかなり力を入れていますので、そこでできる人、あるいはそもそも自分でできる人は、キャリアセンターにも来ていただけないという話もありますので、あまり来ていないのではないかと。

一方で、二極化で、早い方は早いのですが、自己分析が遅い方やスタートがすごく遅い方については、大学だけだとなかなか間に合わない、あるいはどうしても過ぎてしまうという方について、支援をする必要があるのかなと。

それから、最近、発達障害者とまではいきませんが、いわゆるグレーゾーンとか、実際に診断名はつかないまでも、なかなか難しい方が増えていて、これは色々な場面で色々な課題になっております。

若者支援のところでも課題になっておりまして、そういった少し難しい方について、大学だけではなかなか難しく、ある意味、客観的な位置から助言をして、1回ではなかなか難しいので、お付き合いしていく中で、必ずしも医療機関に誘導するのではなくて、その人なりの強みとか、こうやればという自己理解をして、そこを説明すると就職できる方もいますので、ある意味、ハローワークはセーフティーネットですので、そういう人だけをやると、困難者窓口ですよというところに来てくれませんが、少し幅広にやって、大学でできなかった方に対して、セカンドオピニオンとか、その後をフォローするというのが強みかなと考えております。

○大屋評価者 ありがとうございます。

だから、それはラストリゾートというか、難しいところを引き受けている側面があるということだと思います。

その上で、その人たちの来やすさとか、アクセスのしやすさを考えて、新卒応援ハロー

ワーク、わかものハローワークを独自設置したり、既存のハローワークにくっつけたり、あるいはジョブカフェとくっつけるような形で設置をしているのだと思いますけれども、この辺りの設置の方針として、どういうことを考えているのか。これは既設のハローワークでいいでしょうか、これはやはり新設しなければいけないでしょうかということを考えているのかについて、厚生労働省さんのお考えがあったら伺いたいと思います。

○厚生労働省 まず、基本的には若者向けで利便性が高いところと言わせていただいております。その上で、状況は違いますが、もともとハローワークは駅前になくて、結構郊外だったりするという場所的な問題と、最近、ハローワークは大分定着したと我々は思っておりますが、一方で、やはりハローワークと聞くと、失業して雇用保険を受給中の方が行くというイメージも少しありますし、そういう意味では、若者がにぎやかに行きやすい繁華街に近いところのほうが来やすいという、定性的というか、そういう事実はあると思います。そういった中で、場所の便利な駅前等に設置をしていくというのが基本であります。

もちろん、場所によっては、ハローワークの本所のほうも便利なところであれば、その近くということもありますし、最近だと、先ほど御指摘があったジョブカフェという施設等を町なかに造る場合もありますので、そういったところと一緒に造るという相乗効果も考えて造っていくというのが新卒応援ハローワークであります。

わかものハローワークにつきましては、もともとフリーター等の正社員化ということで、非正規雇用が多いところ、今は大分景気が良くなっている部分もございますが、製造業が多いとか、そういう景気の波によるところで置いている部分もございます。

今は来所者が減っているという部分もございますが、そういう意味で、一旦つくった施設を、必要なときには見直すべきだと思いますが、認知度とかもありますので、毎年見直すというよりは一定期間見てという中で、結果としてはあまり見直しが行われていない状況にはなっていると思っております。

○大屋評価者 アクセスのしやすさを考えましたという話は、大変よく分かるのですが、私も名古屋大学というちょっと田舎の大学に長いことおりましたので、その経験からいうと、高校までと大学生から上で流動の仕方が全然違うのです。つまり、免許を取れるかどうかというのが非常に大きくて、田舎に行くと、高校生は電車しか乗れないので駅に集まるのですが、大学生はそんなところは歩かないです。

そういう観点から見て、新卒応援ハローワークは高校、大学の両方を兼ねているのだけれども、同じような設置基準、設置の方針でいいのかなというのはちょっと疑問があります。

これは行革事務局からの論点にも出ていたのですが、物理的にアクセスを求めるということのハードルの高さ、ちょっとお話しされていたように、特にある程度コミュニケーションの傾向に難しいところがある人たちにとって、実際に来て話してくれというところか

らスタートしていいのかなというのは疑問のあるところでは。

別の事業の話でもそうなのですからけれども、最近の若者の傾向として、来て話してくれという、まず来ないと。電話相談でもいいよという、電話は嫌だと、電話するのは気が重いと。一番簡単に気軽にやってくれるのは何かという、SNSで、ラインとかチャットだったらやりますよというようにアクセスの仕方が変わっているわけです。

多分、これは若年層になればなるほどこの傾向はかなり強いと思われまして、もう少し言うと、非常に外交的な人だったら、ふらっと来るのだろうけれども、外交的な人は最初からふらっと就職活動を始めているでしょうという感じがあるのだと思います。

そうすると、やはりインターネットの活用とか、SNSの活用ということを経験のアウトリーチとして考えたほうがいいのではないかと強く思うのですが、この点についてはいかがでしょうか。

○厚生労働省 SNSの活用等については、ハローワークだけではなくて、ニート支援とか、自殺防止関係で取組みを始めています。それこそ無業者のニート支援でも、まさになかなか出てきづらい方ですが、今はSNSではあまり相談まではやっていなくて、周知をやっているというのと、問い合わせ先とか、その程度までやっているということはあります。

我々の事業でもメール相談事業というのがありますが、そういう意味では、かなりチャット的な会話になって、最初はどんな状況か分からない。何度も聞き返さなければ分からない。対面であれば、その場で聞けるのですけれどもということはありません。

ただ、おっしゃるとおり、導入としてSNSが有効だということはありませんので、ハローワークにつきましても、発信とか案内については、かなり取組み始めています。正直、面接して顔を見なければということはないかもしれませんが、そういう意味では、短いやりとりになってしまって、放置されるのがいいのかということがありますので、現状はこの若者対策だけではなくて、かなり発信はしますけれども、相談は対面でやるというのが多くて、一旦来ていただいた後に、遠隔地なのでというのは、ニート支援のサポステなどでも取組みを始めているところがございますので、課題ではあると思います。

○星屋次長 どうぞ。

○永久評価者 今のお話の中にも、直接的な効果というのは測れないというか、分かりづらいつらいつらというところがありましたけれども、それは測れないのか、測れないのかというところがまず1つ。

特にこの対象者で、就職するのがなかなか難しいとなっている方々、コミュニケーション等の困難とか、様々な要因がここに書かれてありますが、多分、その人たちは2回、3回来られるのではないかなと思うのですけれども、そうしたリピーターの方で一定の直接的な効果は分かるのではないかとということで、それはやられているのかどうか。

そうした就職がなかなか難しいという方々に対して、厚生労働省の資料の2ページに主な支援メニューというのがありますけれども、この支援メニューではないところで、そうした方々に対する特別なメニューというのがあるのかどうか。その点をちょっとお伺いしたいのですが。

○厚生労働省 直接的な指標ということであると、業務統計上、今、取っているか、取っていないかということ、取っていない部分もございしますが、もちろん就職支援をして、職業紹介したのを今取れるかということ、取ろうと思えば取れると思います。

ただ、一方で、大学生の場合は自分で見つけてくるための支援が大きいものですから、直接的なハローワークの職業紹介よりは、その前段階の支援も含めて指標とするのが適当だと思って、今は就職者数にしております。

一方で、ハローワークでの支援ではなくて、大学等へ出向いてセミナー等をやったところまで入るのかというのはまた議論があると思いますので、職業紹介だけにしなければいけないとは思っておりませんが、どの段階を取るかということになると、色々な御意見もありますので、場合によっては、取れる指標については、複数取って複眼的に見るほうがいいのかと考えております。

それから、就職が難しい方についてということで、正直、リピーター率がどれぐらいみたいなデータはございませんが、もちろん、一旦就職してまた来る方はおります。その数自体は把握しておりませんが、会社をやめてしまったので、もう一回お願いしますという方はいます。

その方向けのメニューやプログラムがあるかということですが、もちろん、色々なプログラムとかセミナーはありますが、その人によって違うところがありますので、1回ではなくて、そういう方は3回、4回とやりますので、通常は担当者制でその人が得意なこと、苦手なこと、克服した方がいいことを整理していくという中で対応していきますし、場合によっては、常勤でいるわけではありませんが、臨床心理面の方へ案内して、ちょっと不安を和らげたり、あるいは自分の特性にそこで気づいていただいたりということはあると思っております。

○永久評価者 つまり、これが不要な方もたくさんいらっしゃると思うのです。自力で様々な情報にアクセスして、自分で探して自分で就職する方はたくさんいらっしゃる。ですから、そういう方にとっては、確かに何らかの関与はあるかもしれませんが、ちょっときつい言い方ですけども、それほど重要な役割を果たしていない可能性がある。

一方で、本当に頼らなければいけない人はいるわけであって、そういう人は1回就職しても、戻ってくるとか、そういうものでもなくて、同じようなことでも何度も聞いたり、助言を受けたりする方がいらっしゃると思うのです。そういう方がいらっしゃるのかどうか。

そういう人たちにこそ、そうしたサービスを提供しなければいけないという役割があるのだらうと思う中で、そうした特別な支援の仕方があるのかどうかということなのです。そういうことがほかのところでもあるならば、別にそこでも構わないのですけれども、なかったならば、そうしたところに特化する必要があるのではないかということなのです。

○厚生労働省 リピーターの方はいると思いますが、申しわけありませんが、データ的には把握できておりません。

それから、支援は全部同じメニューでやってくださいということではなくて、本人が希望しなければ、丁寧な支援とか、セミナーに必ず参加してくださいとまでは言いませんので、本人が求めるところまで、という支援でやっていますので、そういう意味では、2回ぐらいの方もいれば、3回、4回という方もいるというのは個別には聞いております。

ここでしかない難しい方のメニューがあるかということについていうと、私も個別のカウンセリングとか、その手法を承知していないところはありますが、まさに相談員によっても得意、不得意はありますが、それを積み重ねていくと経験はできてくるということはあると思いますし、外の機関だと、そういうことをやっていただける機関はあまりありませんので、まさに民間の就職支援会社などではなかなか支援に乗りにくい方だと思いますので、そういった方については、来ていただいて何が適当かを探す。

それから、システム的にいうと、一応、職業適性検査とか、そういうものもございます。もちろん、それだけということではなくて、気づきになる部分、どうしても凝り固まってしまって、この職種でなければだめだというときに、意外とそれがきっかけになることもありますので、職業適性検査とか、需給調整機関ならではのものを提供できるということはあるのではないかなと思っております。

○星屋次長 どうぞ。

○塚原評価者 今の先生の御指摘ともちょっと関連するのですけれども、結局、その対象者というのは、濃淡・幅がものすごくあって、新卒応援ハローワークとかわかものハローワークとかが本当にターゲットしていくところというのは、濃淡のどこら辺までなのかというのをある程度やっていかないと、全体としてROIがすごく低くなっていきますよね。結果として、本当にリソースをつぎ込んで支援してあげなければいけない人のところに、必要なリソースをつぎ込めないということになるのではないかということ懸念します。

そういう意味では、これは分析するのは難しいかもしれないのですけれども、色々な濃淡のある対象者にとって、結局、どのような要素が最大限後押しになって、就職に結びついたのか。それがこういったプログラムによるのか、実はこれはついでに寄ってみたけれども、通常ハローワークでよかったとか、自分で色々ネットでやったもので良かったとか、色々あると思うのですけれども、最大限、効いた要素だとか、最終的に就職に結びつ

いたメカニズムをもう少し分析していけると、全体像の中で、どこまでをこのプログラムで支援してあげなければいけなくて、どうやってリソースをつぎ込むか。

主な支援メニューもたくさんありますが、これももちろん濃淡をつけてやっていращやるのだと思うのですけれども、やらなくてもいいものも含まれているかもしれないですし、本当はもっとやらなければいけないことも含まれていると思うので、そういったことが見えてくるのではないかなと思います、その辺りはいかがでしょうか。

○厚生労働省 セーフティーネットとしての国が関与するハローワークというのは、ごもっともな指摘だと思います。対象者の絞り込みという観点では、最初からハローワークが大学に全部出向いてとか、抱えてということではなくて、連携するために行っていますけれども、まずは自己就職、あるいは大学のキャリアセンターが最近力を入れていますので、そちらでやっていただくということで、対象者でこういう人というのはなかなか分かりませんし、大学側も分からないし、本人も分からないので、時期的なものとして、後の方をハローワークが引き受けるという形にしているということで、集中化をしている。

また、どういうところというのも、例えば、大学もどういう大学とありますが、これまでのというのはもちろんありますけれども、場合によってはハローワークに来所される大学が多いなど。お付き合いはないというところについては、潜在的可能性があるということで、その大学にお声がけをすとか、大学のキャリアセンターの代わりにすということではないと我々は思っていますので、単に肩代わりではなくて、実際、コミュニケーションをとりながら、難しさを抱えているというのを聞いたときに、この段階ではこういう御案内をしてくださいと。ハローワークがあるのだよというのを伝えていただくということが大事だと思っています。

そういう意味では、定性的になりますが、実際、来所の経緯が学校からの誘導か口コミというのが多いので、場所とか時期で、そういうハローワークがあるよという、ある程度そういう状況になったときに、ハローワークが使えるようになって、御質問どおりではないかもしれませんが、集中化をする努力はしていると。

それから、どういうメニューが効果があるのかというのは、なかなかこれはというものはないというか、うまく整理はできておりませんが、先ほど言ったように、メニューはありますが、全部それを強要するわけではないということ、それから、うまくいかなかったときに、手間のかかるセミナーとかに参加してくださいといっても嫌がるとか、そういう方もいますけれども、信頼関係のある中で、ちょっとうまくいかないときに、やってみようよとか、そういうことを提案していくということで、押しつけ型でこれやってくださいというよりは、どちらかというと、相手を見ながら支援をしているというのが実態だと思っています。

○塚原評価者 済みません。質問の仕方が悪くて伝わっていない部分もあったかもしれな

いのですが、結局、この事業というのはすごく長く続く性質のある事業だと思うのですが、どのように丁寧なPDCAを回していられるのかなど。何がどう効いたのかというメカニズムの分析なくしてPDCAは回せないと思うので、そこをお伺いしたいなと思ったのです。

○厚生労働省　そういう意味では、個別支援の中で、エントリーシートの記載方法などは当然ですが、どちらかというと、対面で個別模擬面接などをやっていただくとか、あるいはお互いに面談形式で自己の説明をしていただく。それで、客観的に振り返りをするというような、やはり対面で話を聞くというよりは、本人にもやって、その振り返りをするとか、そういう形のものがいいということ。

それから、定着にもつながるのですが、実際に企業の方の話を聞くという場面も効果があると聞いておまして、より意欲が高まるというか、職場見学会ばかりではありませんが、場合によってはミニ面接会みたいな、あるいは面接の前段階みたいなものを企画すると、企業の方の話を聞けますので、よりイメージがつかめることによって、それが伝わるというか、学生のイメージも進歩していくということだと思います。これは高校生、大学生もそうなのですが、職場を見ると、その就職先を知るだけでなく、自己理解というか、就職へのイメージが大分つかめていって、自分の説明もうまくできるということがあるとは聞いています。

これは手間がかかるのですが、対面での模擬面接とか、どこかへ連れていって体験させるというのは効果があるとは思っています。ただ、キャパ的になかなか全部できないという話は聞いております。

○星屋次長　では、石堂さん。

○石堂評価者　今までのお話の関連になるかと思うのですが、国のハローワークを通じた就職支援というものについて、その独自性を発揮する。こういう分野がいいのではないかというお話が今出ていましたが、レビューシートの中で、新卒、フリーターの両方で同じ表現になっていますけれども「民間等による支援では不十分な部分」という表現が出てまいりますね。それに対するセーフティーネットだという表現が出てきて、そのときに「支援者層」「支援時期等」という表現があるのですね。

ここの分野はハローワークがしっかり対応しなければだめだという表現だと思うのですが、これをもう少し具体的に、支援者層、支援時期、民間で不十分だというのは一体何を意味しているのか、ちょっとお聞きしたいなと思ったのですが。

○厚生労働省　例えば大学生でいえば、自分で情報提供サービスを見て、応募してという方がいますので、そういった方は自分で探すこともできますし、面接に行くこともできる。

そのまま内定が得られればということですので、自分がどういう適職というか、やっているか見つけられない人、それを大学でやってもなかなか難しかった人、そういう意味では、着手が遅いということ。理解だけではなくて、多分、着手が遅い部分もあるのですが、そういう方の支援をしていくというのがあるかと思っています。

既卒者の場合は、労働市場においてももちろん既卒者市場というのは大分ありますので、ハローワークだけではないということがあります。特に専門職とか、看護師とか福祉系もそうですし、あるいはITなども、それ向けの民間の職業紹介会社などが結構ありますので、希望の仕事がちゃんと決まっている場合については、そういうところのサービスを利用して就職できるのではないかと。

一方で、そういうものが分からないというか、職種転換をしたいとか、あるいは同じ職なのだけでも、自信がないので資格を身につけたいという方については、ハローワークに来ていただいて今の職務能力や経験の棚卸しをして、自分をよく説明して就職するだけではなくて、場合によってはキャリアチェンジをしなければいけないので、ハローワークとしては、民間にないというか、民間より得意な部分としては、職業訓練につなげるという部分もありますので、そういうキャリアチェンジが必要な人については、訓練に誘導することもできるのかなと思っています。

○石堂評価者 余りにも全体的な言い方になってしまうかもしれませんが、行財政改革で民間でやれるものは基本的に民間にやらせるという流れの中で考えると、よほど特色がなければ、就職支援という活動は全部民間に行ってしまうような気ずらすのですね。

先ほど来おっしゃっている就職が非常に難しい人に、物すごく手間暇かけてやるとか、そういうことは確かに民間ではなかなか対応できないかもしれないとか、そういうきっちり差別化できるものを把握して、それを中心にやっていくという考え方はおありなのですか。

○厚生労働省 まず、民間の活用というか、一緒にやるというのは、国のハローワークが独占していたのは昔の時代ですので、徐々にやっていって、今では民間の職業紹介事業者にはこんなものがありますよというリストもハローワークに備えついたりとか、求人情報についても、もちろん事業主の同意があれば提供できるようにとか、そのような色々な連携なり、プラットフォームとしてハローワークの情報を活用できるようにというような仕組みも設けてきております。

そういった取組みをする中で、最初から対象者を絞るというのは、例えば、障害者雇用とか、明確にわかる部分についてはいいのですが、新卒とか若者の場合については、正直、先ほども言った、来やすい、来ていただきたいというところがありますので、あまり対象者を絞って難しい方だけ対応しますという、そもそも来ていただけなくなるし、ハード

ルも高くなりますので、ある意味、少し広目に、民間との差別化は必要だと思いますが、一般的に使ってもいいのだよという雰囲気を出す部分もある中で、困難な人を支援することが必要なのかなと思っております。

○石堂評価者 今のお話からヒントを得るとすれば、要は、就職活動全体の社会の入り口みたいな役割という感じかなと思うのですけれどもね。いずれにしても、官民の競争の非常に激しい分野になっていくと思いますので、その差別化ということが必要ではないかなと私は思います。

もう一点、先ほどアウトカムのお話があったときに、示されたアウトカムは事業効果を測るには必ずしも適切ではないのではないかという観点からの御意見だったと思うのですけれども、私、具体的に18万何千とか24万という数字を見たときに、社会的に必要とされる就職支援の中で、これがどのぐらいインパクトのある数字なのかというのが全く分からないなという感じがしたのです。

ただ、レビューシートにもありますように、目標値を達成しているというところは、達成していないものもありますけれども、これは一つの参考にはなると思うのです。ただ、その目標値自体が一体何を意味するのかがまた分からないなという感じがしまして、厚生労働省さんとして、この目標値を超えれば何が達成できるのだということを目指しているのかがこのアウトカムからは見えないなと感じたのですが、そこはいかがですか。

○厚生労働省 ありがとうございます。

どれぐらいのインパクトがあるかということで申し上げますと、先ほど広義と狭義とありましたけれども、例えば大卒でいうと、52万人ぐらいの大学生がいて、今、新卒応援ハローワークという箱で支援しているのが8.4万人ということになります。

その中には強弱がありますが、これを多いと見るか、少ないと見るかですが、先ほど言った大学に出向くということまでいうと、もっと大きくなってしまいますが、先ほど言ったように、ハローワークが全部やろうという、ハローワークの専有率が高いといいのですけれども、まさに大学に出向いて、セミナーとか、そういうことをやることによって就職していただけるというのが、まず第1段階、ハローワークに直接来ていただくまでいれない人たちが増えるほうが効率的だという部分はございます。

その中で、ハローワークに来ていただいているのが今8.4万人いると。高校生は18万人のうち1.2万人ですので、やはり高校生は数も少なくなっていますが、高校が中心にやっただけですので、その後のセーフティーネットとしてやっているという意味では妥当というか、何割ならいいかという目標値はありませんが、経年的にこれが増え過ぎてもいけないというか、民間で自立的にいける部分があれば、もちろん増えていくのはいいと思いますけれども、現状としては、今、8.4万人程度を負っておりますし、これを増やすというよりは、できれば軽い支援で就職できる人を増やすことが大事だと思っております。

○石堂評価者　そういう意味では、平成31年度ですか、例えば、新卒のところで18万2000人という数字が出ていますよね。これはどのように計算されたものなのですか。

○厚生労働省　ここは前年度、平成30年度の目標値が16万9000人だったところに対して、実績が18万7000人でした。それを踏まえて目標値は30年度より高くなっているのですが、やはり実績を踏まえるということがどうしてもありますので、ただ、利用者数が減る部分もございまして、前年度の目標値と実績値を踏まえてというのが実態なので、専有率云々から機械的に出すというよりは、前年度実績を踏まえて、ちょっとは落ちるだろうというぐらいのところを設定しております。

○石堂評価者　やはりアウトカムの設定は、ゼロベースといったらちょっと言い方はよくないかもしれませんが、何を目指しているのだということから考えていただく必要があるような感じがいたします。

　　以上です。

○星屋次長　今は大体1つ目の論点と4つ目の論点を中心でしたが、2つ目と3つ目もありますので、適宜お願いしたいと思います。

　　では、土居さん、お願いします。

○土居評価者　新卒応援ハローワークとわかものハローワークの設置箇所に関連するところで、少し婉曲的な表現にはなるのですが、行革事務局の資料の2ページで、令和2年度からは35歳以上の就職氷河期世代の支援を新たに始めるということになっていると。ただ、その場合は、通常ハローワークでの専門窓口で支援する予定にしておられるということなわけです。

　　それでいて、行革事務局の資料の5ページの一番下の注2にありますように、就職氷河期世代向けの支援というのは、さらなる就職支援ナビゲーターの増員を予定しているというわけですから、増員するということで支援という表向きのインプットにはなっているのかもしれないけれども、これがより効果的にそういう支援につながらないと意味がないわけですね。

　　それでいて、新卒応援ハローワークとわかものハローワークは、先ほど厚生労働省から説明がありましたけれども、あえて通常ハローワークではないところに、わざわざ家賃を払ってまで別途専門ハローワークをつくったり、併設したりしている。

　　だけれども、今度の就職氷河期世代への支援は、今のところ、そういうことは考えておられないと私は聞いておりますけれども、通常ハローワークの中に窓口を造るという形で対応すると。

そうすると、新卒応援ハローワークやわかものハローワークは、年齢層がもう少し低いということもあるでしょうし、先ほど来議論があったように、対象者が通常のハローワークまで出向くのがおっくうだとか、色々な理由があって、あえて別の施設を造ったという対応関係ですね。今回、あえて氷河期世代に対してはそうしなかったというのは、そうしなかったというか、今のところ、そうしないつもりだということか分かりませんが、何か理由があるのでしょうか。

○厚生労働省 氷河期世代支援につきましては、経緯的にいうと、年長フリーター等ということで、年齢層が上がってくる中で若者施策を延長するという形でやってきました。そういう中で、若者というと通常は35歳までを指すのですが、45歳程度までということでわかものハローワークの中でこれまでも取り組んできました。

一方で、これは人によるのですが、実際、40歳代だと、わかものハローワークとか、若者が集積しているところに入りづらい方もいるという声も聞いていて、実際の利用者数でいうと1割程度ということで、それが多いか、少ないかはありますが、声を聞くと「若者」というフレーズですずっとやるのがいいのかなというのはございます。

今回、氷河期世代を特に集中的に政府として3年間やっていくときには、そういう現場感覚も踏まえて、50歳とかまでわかものハローワークという、若者が来やすいというのと逆の意味で、さすがに来づらいのではないかとということです。

わかものハローワークとは別のところでやろうという中で、もちろん発想として専用の出張所を造るというのものもあるかもしれませんが、委員御指摘のように、今は基本的には本所のハローワークの中で、氷河期コーナーというのを設けると。今も先行的に大阪等で始めておりますが、通常の窓口で2つとか3つ造ってやっていく中で、誘導するというのをやっております。

これがどうかと。効果というのは、そういう意味では、試行的に始めている部分がありますので、窓口の設置の仕方、誘導の仕方はどういうものが効果的かというのは、走りながら考える部分もあろうかと思っております。氷河期世代支援は実は私の担当ではないところでやることになりましたが、そのように聞いているところでございます。

○土居評価者 逆に翻って考えたときに、今、既にある新卒応援ハローワーク及びわかものハローワークと別途設置しているハローワークというのは、行革事務局の資料の4ページを見ると、別途設けたから、より良く誘導できたのだ、支援できたのだと言えるのかというところは、私が思うには、そうだというお墨つきがなかなか与えられない。

わざわざ通常のハローワークとは違う窓口にしたのだが、それが功を奏したとまではなかなか言いにくいような状況になっているのではないかと思いますけれども、その点、厚生労働省の中で、設置のあり方についての検証とか再検討とか、きちんとそういうことをなされたことはあるのでしょうか。

○厚生労働省 冒頭で御説明したように、大きな見直しはしてこなかったのが実態で、非正規雇用対策としてやっていたので、非正規雇用が多いであろう地域に設置をしてきた。今、雇用情勢がいい中で、利用者は減っているという実態もあるという中でいうと、数的にバランスが悪いということはある。

ただ、申しあげましたように、景気も循環がございますので、直ちにということではないと思っておりますが、どこかで見直しをするべきではないかということは、未来永劫同じ場所にいなければいけないということではないですし、特に新卒応援ハローワークは、拠点として各県に1つはあった上で大学等とありますが、わかものハローワークは、先ほども言ったように、非正規雇用の転換なので、それに応じてどうかという論点は今後も課題だと思っております。

○土居評価者 そうすると、それに合わせて、今度は就職支援ナビゲーターの方なのですが、就職支援ナビゲーターは、結局、氷河期世代向けの支援に回る分、45人減として要求されているということなのですけれども、今度はナビゲーターの方ではありますけれども、人員配置とかを含めて、そうした方がいいとして45人の振りかえを提案されたと理解してよろしいのでしょうか。

○厚生労働省 今、御指摘があったように、わかものハローワークで氷河期世代向けにやっていた部分については、新しく造る方に45人ということで、マイナスということであります。

トータルでいうと、この資料上では元年度は294人ですが、来年度要求は264人という形で30人減ということにしております。ここは45人減だけではないのかということについては、実はナビゲーターは専門性が高く、相談員はナビゲーターよりも少し専門性が低いのですが、普通の相談員もマイナスにしております。

そういった中で、一気に減らし過ぎるのはというのもありますし、丁寧な定着支援をするということで、少し減りを抑えてマイナス30ということになっておりますが、基本的に氷河期に移すということで約1割減させておりますし、ここにあるように、過去、多いときに560ぐらいあったものは、まさに業務量に応じて減らしてきています。

拠点についてはしていませんが、拠点はなかなか頻繁に変えられませんので、そういう意味では、相談員の数で対応しているというのが現状でございます。

○土居評価者 今おっしゃったような人数の調整、変更ということについては、単に今のわかものハローワークが35歳以上は氷河期世代支援に移行するというので、ある種の人口比みたいなことでそうしたとか、何か根拠はあるのですか。

○厚生労働省 予算上は、もともと氷河期対策ということで、45名程度というのを本省でマクロ的にしていたものがありますので、45ということでありまして、実際、利用者数等でいうと1割程度というのがございますので、波がありますが、そういった中で、45だとちょっと多いですけども、約300の1割ぐらゐは減らさざるを得ないかなと考えております。

○大屋評価者 ジョブサポーターのお話なのでですけども、この方々は基本的に任期付雇用でよろしかったでしょうか。

○厚生労働省 はい。そうでございます。

○大屋評価者 そうすると、ちょっと不安になってくるのは、先ほどの塚原先生の御指摘にかかわってくるのですが、来る方も千差万別だから、どういう方にどういう支援が有効かというのはぱっと言いにくい、あるいは数的に分析しにくいという事情もよく分かるのですけれども、ジョブサポーターの方々は、質的なものとしてそういう経験値みたいなものを持っておられると。これがきちんと共有され、継承されるようになっているのか。

もう一つ言うと、この辺りをきちんと集積すると、EBPMではなくてEBMの話になるわけですが、要するに、証拠に基づいて、あなたはこういうタイプだから、こういう診断なり、対策なりをするといいですよということが割と自信を持って言えるようになるわけですよ。

そうすると、要するに、色々な人に来てほしいから間口を広く取りましょうではなくて、例えば、大学なり、民間事業者なりが見たところ、この人はこういうタイプだよということが分かった時点で、割と自信を持ってあなたはこれをやったほうがいいですよこちらから言えるようになるという形で、完全に就職する側の自己判断・認識に依存するのではなくて、割と有効性の高い支援ができるようになることが期待できると思うのです。

もう一つ言うと、そういうことをきちんとすると、その中で、学卒ジョブサポーターと就職支援ナビゲーターの違いがどこにあるのかみたいなこともきちんと見えてくるようになると思うのですが、この辺りの経験の共有、検証・分析の仕組みについて、本省のほうできちんとされておるのでしょうかというのと、そこから、例えば今の2職種の違いについて、明確な回答をお持ちですかという点について、今、おありでしたらお答えいただければと思います。

○厚生労働省 採用の要件は同じだという御指摘が事務局から出されておりますが、まさに相談員としての要件としております。一方で、職務内容が違うということがございます。

質の確保については、分かりやすくいうと、キャリアコンサルタントという国家資格がありますので、これだけということではありませんが、サンプルで調べた例でも、キャリ

アコンサルタントの資格保持者の採用に努めていますので、かなりいるということでございます。

ただ、それは基礎的なものなので、何々向けに強いかというのはありますので、実際、学卒ジョブサポーターについては、本当の学卒者に対応するというのと、場合によっては企業訪問もしていますので、企業への理解が深いとか、そういったことは個人の特性はあるのかなど。

組織としてという、キャリアコンサルタント向けだけではなく、キャリアコンサルタントの質の向上というのは色々なことで取り組んでおまして、ちょっと記憶が曖昧ですけども、例えば、就職氷河期向けのキャリアコンサルタントの留意点みたいな本、あと、仕事と治療の両立についてのキャリアコンサルタントが留意すべき手法とか、こういう質問をしたほうがいい、してはいけないとか、そういうことを本省で検討会を回して作ったものについては、現場にも提供したり、それがそのまま学卒ジョブサポーターとかに生かせるかは議論がありますが、そういうテーマを絞ったものについての素材は提供して、それぞれ難しそうだなということについては、参考になるという、キャリアコンサルタントの資格を持っていればいいということではなくて、そういったツールも提供するように努めております。

○星屋次長 では、副大臣、どうぞ。

○平行政改革担当副大臣 幾つか基本的な質問ですけども、新卒応援ハローワークとわかものハローワークというのは、おのおの何年前から取り組んでいるのでしょうか。ざくっとでいいです。

○厚生労働省 新卒応援ハローワークは平成22年度からで、わかものハローワークは平成24年度であります。わかものハローワークのほうは、前身というか、その前に非正規キャリアアップセンターとか、そういったものもございました。

○平行政改革担当副大臣 民間サービスで対応困難な人たちがいる。それに対するサービスが必要だというのはよく分かりますが、有効求人倍率も失業率も劇的に変わってきているし、あと、厚生労働省は景気は循環だと言ったけれども、人口動態から見ても働き手不足は中長期的に見通せているわけなので、そういった中で、ほぼ経費が一緒というのは多分あり得ないと私は思うので、そこはやはり工夫をして全体に減らすべきだろうと思います。

あわせて、リアルなところとバーチャルなところというか、ウェブ上の話のベストミックスというものが多分あるのだらうと思っていて、困難な人はなかなか来てくれないのだと思うのですが、一方で、先ほどチャットボットとかSNSという話があったので、あちこち

ファシリティを造るというよりは、リアルとバーチャルのバランスをどうするかということと、あと、全体的なコストは落としていくという基本的な考え方が必要のような気がしますけれども、何か見解があれば。

○厚生労働省 コストとしては、新卒については、利用者数の減に伴って人を減らしているということがございます。一方で、ジョブサポーター、新卒の相談員の非正規雇用労働者の処遇改善の部分も実はやっています、1人当たりの単価が上がっている部分もございますので、人を減らしている数ほど予算は減っていないというのはございます。

工夫としては、本当に新卒も厳しい時期は、実は既卒者を雇った場合の助成金もありまして、それについては、今はやめて経過措置だけここに残っております。そういった意味で、本当に厳しいときにはもう少し付加して、それを今はやっていないということでございますが、基礎的な部分として相談体制は残しているというのが実態で、工夫はさせていただいているかなと思っています。

○平行行政改革担当副大臣 ちなみに、今、ハローワークのほうの需要はどうなっているのですか。

○厚生労働省 ハローワークの来所者数は、今はデータがございませんが、もともと景気が良ければ、減っている部分はあるのではないかと。済みません。今、データを持っておりません。

○星屋次長 大屋さんには取りまとめの準備をお願いします。

ほかにどうですか。

では、永久さん。

○永久評価者 今まで議論にはなかったのですが、レビューシートの574の5ページに高校生就職ガイダンスというものがあって、ある学校法人に委託されているというのがありますけれども、学校教育の中で、仕事のあり方とか、働き方とか、就職に対してどのような姿勢で臨むべきかみたいなことをやっていくのは極めて重要なことだと思うのです。

そういう意味でこれは存在しているのかなと思うのですけれども、ホームページを見ると、具体的にこれは学校とか、どこか外の会場でそうしたセミナーとかをやるのでしょうか。これはどのぐらいの規模で、どれぐらいの参加者があって、全国でどのぐらいの数をやられているのか、まず、そういうことを基本的に教えていただけたらと思うのですが。

○厚生労働省 お答えいたします。

就職ガイダンスにつきましては、高校とか中学校からの要望を踏まえまして、現地に出

向いて実施してございます。平成30年度の規模感で申し上げますと、延べであります、参加者数として6万2000人ほどの学生・生徒さんに参加いただいているという状況でございます。

○永久評価者 6万2000というのが多いのか、少ないのかは分かりませんが、全ての学校でやっているわけではないということですよ。生徒の数とかでいうと物すごく小さな割合ではないかなと認識しているのですけれども、こういうことを広めるような方法は考えていらっしゃるのでしょうか。

逆に言うと、これだけの規模では少な過ぎるのか。でも、お金をかけないようにやるということも重要なので、省が違いますけれども、学校教育の一環としてこうしたことはできないものかなと思ったのですが。

○厚生労働省 規模感でいいますと、先ほど高校生の卒業者が18万人という中で、6万人ということですので、全員にやるということにはなっていないと思いますし、そこもなかなか難しいのではないかと考えております。

一方で、労働法教育とか、早期のキャリア教育もそうですが、そういったことは大事だと言われておりますので、我々としては、今、説明したように、要望があったところに応えていくということと、予算との兼ね合いで今はやっている。

一方で、この委託事業だけではなくて、もちろん先ほどのジョブサポーターが行くとか、あるいは労働局の幹部が行くということも、労働法教育ということでは色々やるべきだという御議論がありますので、そういったことはやっております。ただ、この事業で全部を網羅するということはなかなか難しいかなと聞いています。

○永久評価者 もちろんそういうつもりなのではございますけれども、18万人の中の6万2000人というつもりで話をしているわけではないのです。要は、特に就職前の年に限らず、何年間の間にこうしたことを徐々に勉強していくということがとても重要だと思っております、そうしたことを省庁をまたいで色々議論したり、何かの方法を考える必要があるのではないかなと思って御質問をさせていただきました。

○厚生労働省 今、詳細な資料は持ち合わせておりませんが、当然、文科省のキャリア教育というのは、大学、高校とか、色々な段階で従来から取り組んでおりますし、実際に大学などのキャリアセンターとかも、2年生のうちからとか、段階を踏んでやるというのは広まっていると思っております。

○永久評価者 大学とか、最後の出口のところだけの議論ではないという意味です。

○星屋次長 どうぞ。

○石堂評価者 もう時間ですので、手短にします。

ちょっと論点からそれているかもしれませんが、若年者地域連携事業は、レビューシートを見ていきましたら、資金の流れのところで、協議会を作って、そこが出した計画をどう実行するかというところで、最終的に都道府県労働局から適切と認められる民間団体に委託して実施と書いてあるので、ちょっとどきとしたのです。随契なのかなと。あるいは企画競争なのかなと。

ただ、その次のページの発注者のところを見ていくと、競争入札をやっているのだと。そうすると、労働局が適切と考えるという要素をどこに入れているのか。仕様書なのか、総合評価ですから、技術点のところには何か難しいことが書いてあるのかぐらいに思ったのですけれども、これは下の実績を見ていくと、1者応札が4つもあって、特に気になったのが、青森とか岩手とか秋田が軒並み1者応札になっているのです。

そうすると、考えられるのは、同じぐらいの規模の官発注の同種の仕事をしたことがあるということを要件にされると、もうそれだけでほとんど落ちてしまう可能性があるのですが、これは今どうなっていますかと聞くことはいたしませんけれども、そういうことがあると、1者応札がなかなか解消することはないという意味で、今後、ちょっとチェックをしておいていただければありがたいなと思います。

○星屋次長 今の点はよろしいですか。

それでは、そろそろ時間ですので、最後に取りまとめを大屋さんからお願いします。

○大屋評価者 では、取りまとめの案を以下のように示させていただきます。

リーマンショック後と比べ、就業率、失業率等の雇用環境は大幅に改善しており、また、就職氷河期世代への重点支援が開始される昨今の状況変化を踏まえれば、これらの事業について、全体的な見直しを加えるべき時期にあると考えられる。

各事業の位置づけや対象者、支援内容等に改めて整理すべき点がないかを検討し、必要に応じた見直しを実施した上で、各事業が有機的に連携し、効果的な事業となるよう改善を図るべきである。

なお、各事業の直接的な効果を測定できるアウトカム目標を設定し、適切な成果が得られているか検証できるようにすべきである。

第2点です。

新卒応援ハローワークやわかものハローワーク等について、各施設当たりの支援件数等の設置効果などを改めて分析し、インターネットやSNSの活用による合理化の視点等を踏まえつつ、必要に応じて設置数の縮小や統合、ハローワーク本体への吸収等による合理化を検討し、計画的に実行すべきである。

第3点です。

その際、新卒応援ハローワークの学卒ジョブサポーター及びわかものハローワークの就職支援ナビゲーターについては、求められるスキルに共通性が高いと見込まれることから、ハローワーク本体における氷河期世代支援を含め、支援対象者に関係なく、いずれの支援業務も遂行できるものとして採用する仕組みとする等の合理化を進められるよう、検討すべきである。

あわせて、適正配置を進めるため、それぞれの地域における学卒ジョブサポーターや就職支援ナビゲーターの人数や各種の実績を把握できるよう、運用改善を検討すべきである。

また、新卒者が増えている中においても新卒応援ハローワークの利用者数が減少していることや、高い新卒者の就職率を踏まえ、学卒ジョブサポーターに関する業務に割り当てるべき人員数の見直しを検討すべきである。

なお、これらの見直しを行うことにより、限られた人的資源や財源を就職氷河期世代への支援等へ有効活用すべきである。

皆様のほうから何かありますか。よろしいでしょうか。

これは私情ですが、最後の点は、私の世代ですので、ぜひよろしくお願い申し上げたいと思います。

以上です。

○星屋次長 ありがとうございます。

よろしいでしょうか。

それでは、以上でこのセッションを終わりにいたします。

次のセッションは、5分押していますので、15時35分から再開いたします。