

就職氷河期世代支援の推進に向けた 全国プラットフォーム（第4回） 議事録

（開催要領）

1. 開催日時：令和4年5月12日（木）17:00～17:40

2. 場所：テレビ会議システムによる開催

3. 出席者：

議長	山際 大志郎	全世代型社会保障改革担当大臣
	黄川田 仁志	内閣府副大臣（会議の途中まで議長代理）
副議長	深澤 陽一	厚生労働大臣政務官（代理出席）
構成員	野田 聖子	孤独・孤立対策担当大臣
	田畑 裕明	総務副大臣（代理出席）
	岡本 三成	財務副大臣（代理出席）
	池田 佳隆	文部科学副大臣（代理出席）
	宮崎 雅夫	農林水産大臣政務官（代理出席）
	石井 正弘	経済産業副大臣（代理出席）
	木村 次郎	国土交通大臣政務官（代理出席）
	伊東 香織	岡山県倉敷市長
	伊藤 正俊	特定非営利活動法人KHJ全国ひきこもり家族会 連合会理事長
	大村 秀章	愛知県知事
	工藤 啓	認定特定非営利活動法人育て上げネット理事長
	玄田 有史	東京大学社会科学研究所所長
	関水 徹平	立正大学社会福祉学部准教授
	古賀 信行	日本経済団体連合会審議員会議長（代理出席）
	林 恭子	一般社団法人ひきこもりUX会議代表理事
	堀 有喜衣	独立行政法人労働政策研究・研修機構副統括研究員
	三村 明夫	日本商工会議所会頭
	宮脇 正道	鳥取県湯梨浜町長
	森 洋	全国中小企業団体中央会会長
	清水 秀行	日本労働組合総連合会事務局長（代理出席）
（陪席）	宗清 皇一	内閣府大臣政務官

(議事次第)

1. 就職氷河期世代支援施策の実施状況と今後の取組について

(配布資料)

- 資料1 就職氷河期世代の就業等の動向
資料2 就職氷河期世代支援施策の実施状況と今後の取組について
資料3 地域就職氷河期世代支援加速化交付金について
資料4 就職氷河期世代の中途採用及び職場実習・職場体験等
(社会人インターンシップ)に関する調査研究<ポイント>
資料5 大村 秀章議員 提出資料
資料6 伊東 香織議員 提出資料
資料7 工藤 啓議員 提出資料
資料8 伊藤 正俊議員 提出資料
資料9 林 恭子議員 提出資料
資料10 十倉 雅和議員 提出資料
資料11 三村 明夫議員 提出資料
資料12 森 洋議員 提出資料
資料13 芳野 友子議員 提出資料

参考資料 社会人インターンシップ事例集

(概要)

○林室長代理 ただ今から第4回就職氷河期世代支援の推進に向けた全国プラットフォームを開催いたします。本日は御多忙のところありがとうございます。内閣官房就職氷河期世代支援推進室室長代理の林です。会議の進行役を務めさせていただきますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。

議長である山際大臣が急な公務で遅れて会議に出席する予定となりましたので、その間は黄川田副大臣に議長代理を務めていただきます。

また、愛知県の大村知事は御公務のため、17時半頃御退席の予定と伺っております。

それでは、早速議事に入りたいと存じます。

冒頭の山際大臣の御発言については、会議前に動画で撮影しておりますので、これよりお流しいたします。

○山際全世代型社会保障改革担当大臣 皆さん、こんにちは。山際大志郎です。

就職氷河期世代支援について、昨年10月に前任の西村大臣から引き継いだ後、昨年末に

就職氷河期世代支援に関する行動計画を取りまとめるなど、政府内の司令塔として取り組んできました。今後ともよろしくお願い申し上げます。

さて、平成のバブル景気の崩壊以降、雇用環境の厳しい時期に就職活動を行った就職氷河期世代の方々には、不本意ながら非正規雇用で働いている方、あるいはひきこもり状態にある方など、様々な課題に直面してきた方々が含まれています。これは当事者やその御家族だけの問題ではなく、我が国の将来に関わる重要な課題であるとの認識の下、政府として就職氷河期世代の就労や社会参加の支援にしっかりと取り組んでまいります。

本日で4回目となる全国プラットフォームの場において、これまでの施策の実績などに関するフォローアップの結果や今後の取組の方向性について、有識者、地方自治体、当事者や支援団体、経済界や労働界の皆様と率直な意見交換を行うことができれば幸いです。

まず、私からこれまでの取組状況と今後の方針について申し上げます。

政府としては、これまで就職氷河期世代支援に集中的に取り組む、ハローワークにおける専門窓口の設置、採用企業への助成の強化など、支援策を整備して実行に移し、一定の成果を上げてきました。しかしながら、2020年に入ってから新型コロナ感染症が拡大し、雇用情勢が厳しくなる中、正規雇用者を30万人増やす目標の進捗については、2019年から2021年にかけて3万人の増加にとどまりました。このため、政府としてまずは3年間の集中取組期間の3年目である今年度の施策の実施に全力を挙げるとともに、3年間の集中取組期間を「第一ステージ」と捉えた上で、令和5年度からの2年間はこれまでの施策の効果も検証の上、効果的・効率的な支援を実施し、成果を積み上げる「第二ステージ」と位置付け、就職氷河期世代支援に取り組むこととしたいと存じます。第二ステージを含めた取組により、正規の雇用者を30万人増やすことを目指すことといたします。

また、これまでの就職氷河期世代の公務員での採用推進についても、令和5年度、令和6年度も継続することとしたいと存じます。地方公務員の積極的な採用について、引き続き国として要請するとともに、新たに独立行政法人等に対しても採用の要請をしていくことといたします。「隗より始めよ」との考えの下、国家公務員での採用に取り組んでいきますが、経済界の皆様方におかれましても、引き続き就職氷河期世代の採用や正社員化に積極的に取り組んでいただきますようお願い申し上げます。

本日は、これまでの取組状況のフォローアップ結果や今後の取組方針について、御出席の皆様から忌憚のない御意見を拝聴させていただくことを期待しております。よろしくようお願い申し上げます。

○林室長代理 ただいまの大臣のビデオメッセージに関して、私から関連する資料の補足説明をさせていただきます。

資料1の1ページ目を御覧いただきたいと思います。先ほど山際大臣からもお話がありましたけれども、就職氷河期世代の正規雇用者数30万人増との目標に対する進捗状況です。役員が2年間で6万人増えており、正規の職員・従業員から移行した部分もあると思われますけれども、正規の職員・従業員自体は2019年からの2年間で3万人の増加となりました。

た。

3 ページ目を御覧ください。就職氷河期世代支援の実績として、ハローワークの職業紹介により正社員に就職された方は2年間で20万人、キャリアアップ助成金により正規雇用などへ転換された方は7万人となるなど、施策は一定の成果を上げておりますが、2 ページ目の右側の図にもあるとおり、コロナ禍の下で正規雇用から離職された方々との差引きで、正規雇用者数は伸び悩んだと考えております。

次に、資料2を御覧いただきたいと思っております。

1 ページ目に、山際大臣から御表明いただきました就職氷河期世代支援に関する今後の取組方針について、2 ページ目に、公務員などでの採用推進について詳細を記載しております。同じく3 ページ目以降は、関係府省における個別の施策の実施状況、その評価、今後の取組などを記載しております。

これら個別の施策のうち、地方自治体の取組を後押しする交付金について、資料3で取組事例などの紹介をさせていただいております。

資料4は、就職氷河期世代の中途採用や社会人インターンシップに関する実態調査を行った結果です。

3 ページ目を御覧いただきますと、人手不足を背景に中途採用を拡大する意向の企業は74%に上っております。スキル習得・向上やマッチングの支援などにより、就職氷河期世代の中途採用を一層拡大できることを示す結果となっております。

あわせて、参考資料として社会人インターンシップの事例集も配付させていただいております。

以上、資料1から4についてポイントだけ御説明を申し上げました。詳細の説明は割愛させていただきますが、後ほど御高覧いただければありがたいです。

続きまして、御出席の閣僚から御発言を頂戴したいと存じます。

野田大臣、よろしく願いいたします。

○野田孤独・孤立対策担当大臣 孤独・孤立対策担当大臣の野田聖子でございます。担当大臣の立場から申し上げます。

コロナ禍の長期化や物価高騰等による国民生活への影響が懸念される中、孤独・孤立対策の重要性がさらに高まっています。氷河期世代の方々も、長引くコロナ禍の影響で一層厳しい状況に置かれていると認識しており、こうした方々の孤独や孤立の問題にも取り組むことが必要と考えています。

昨年末、「孤独・孤立対策推進会議」において、政府として初めて「孤独・孤立対策の重点計画」を決定いたしました。重点計画では、孤独・孤立対策の基本方針ごとに、就職氷河期世代への支援も含めた各府省庁の施策を取りまとめており、政府一体となって推進しているところです。

先月公表した「孤独・孤立の実態把握に関する全国調査」の結果も踏まえて、重点計画に沿って、就職氷河期世代の方々も含め、孤独・孤立を抱えるの方々へ支援を届けられるよ

う、取組を一層進めてまいります。

以上です。

○林室長代理 ありがとうございます。

続きまして、有識者や各団体の皆様から、就職氷河期世代支援に関する取組状況や御意見などにつきまして、御発言をいただきたいと思っております。

まず、有識者の皆様からお願いしたいと思っております。

玄田議員、お願いいたします。

○玄田議員 氷河期世代対策の取組に関する評価について一言申し上げます。

本日の資料2の「②取組状況とその評価」には、ハローワークの職業紹介などにより施策が一定の成果を上げてきたとあります。実際に2年間で約20万人が正社員就職するなど、私もおおむね同様の意見でございます。ぜひ今後も引き続き重層的な新規の就職支援などの継続を期待しております。

加えて、資料1の支援策の実績の詳細を見ますと、非正規雇用労働者を企業内で正社員転換することを支援するキャリアアップ助成金（正社員化コース）により、2年間で約7万人の氷河期世代が正社員化しているのも見逃せない成果であると考えております。実際に非正社員でも、もう一步の後押しやサポートがあれば正社員化が可能な氷河期世代の方々がとても多いという声を地域若者サポートステーションの取組などからも伺っております。ぜひ今後とももう一步の支援を粘り強く継続していただけることを望んでおります。

私からは以上です。

○林室長代理 ありがとうございます。

次に、堀議員、お願いいたします。

○堀議員 労働政策研究・研修機構の堀と申します。

私からは3点お願いを申し上げます。

第1に、氷河期世代の支援を2年延長すること、御英断だと思います。また、「隼より始めよ」という精神で公務員の中途採用に力を入れているという点は、大変重要だと感じます。ぜひ継続していただくとともに、採用後の定着についての御経験を社会で広く共有し、氷河期世代の採用をさらに広げる起爆剤となっていただくことを期待しております。

第2に、これまでややもすれば男性を念頭に置きがちであった就労支援に関しては、女性の支援にも力を入れていくことが求められます。就職氷河期はまず高卒者から始まり、次に女性大卒者、そして、最後に男性大卒者まで及んでいったという経緯があります。より手厚い支援が必要です。

第3に、支援が進んできた場合、一般就労への移行が難しい方の割合が高まってくるものと思われまます。正規就労への支援とともに、社会参加を重視した支援についても引き続き継続・拡充するようにお願いいたします。

以上です。

○林室長代理 ありがとうございます。

次に、関水議員、お願いいたします。

○関水議員 立正大学の関水と申します。

就職氷河期世代への集中的支援がさらに2年間継続されるということで、不安定就労や社会的孤立の状態にある方たちや、コロナ禍によってさらに、あるいは新たに生活不安を抱えた方たちに、安定した生活を立て直す足がかりが提供されることを期待しています。

これまでひきこもりを経験した方たちとの関わりの中から、当事者同士のつながりの重要性を実感しています。就労や効率・成果といった側面からは否定的に捉えられがちな「できないということ」に悩み苦しんできた当事者同士だからこそ分かち合えるものがあり、そのつながりから得られる安心感が次のステップを踏み出すベースになると思います。当事者同士のつながり、特に自助会などの当事者活動を、活動場所・活動資金の提供などの面から支援することで、当事者が安心をベースに次のステップに進むサポートができると考えています。

関連して、ひきこもり支援・居場所等の事業を進める際には、自治体の委員会の構成員になるべく多くの当事者に参加してもらい、支援者と当事者が対等なパートナーとしての関係を築くよう努めることが、当事者の必要に応える支援を提供していくことにつながると思います。

以上です。

(山際全世代型社会保障改革担当大臣入室)

○林室長代理 ありがとうございます。

先ほど山際大臣が到着されておりますので、御報告いたします。

続きまして、地方三団体の皆様からお願いいたしたいと思います。

それでは、大村議員、お願いいたします。

○大村議員 皆さん、こんにちは。愛知県知事の大村です。

それでは、私から申し上げます。愛知県では就職氷河期世代の就職・正社員化、職場定着の促進、そして、多様な社会参加の実現に向けて、官民が一体となってプラットフォームを先駆けて設置しておりまして、今年度の主な取組は資料5-1にありますとおりです。例えば就職・正社員化に向けた取組として、キャリアコンサルティング、紹介予定派遣制度を活用した職場実習で50人、そして、IT技術スキルアップと職場実習の雇用型訓練で10人の正規雇用を目指しておりまして、2021年度は50人近くが正規採用されました。着実に実績を上げていきたいと思っています。このほか、県職員の採用として、2017年以降、就職氷河期世代に対して42人を正規採用させていただいております。

次に、資料5-2のとおり、市町村におきましても、就労準備支援と家計改善の一体的実施、ひきこもり支援に特化したワンストップ窓口の設置、ハローワークとの協定による包括的な就労支援等、効果を上げる取組が行われておりまして、こうしたものを県内市町村の皆さんに広く横展開していきたいと思っております。

そして、就職氷河期世代支援の集中的な取組期間についてであります。これからも時間をかけてしっかりと職業訓練、居場所づくり等をやっていく必要がありますので、ぜひ国におかれましては、2023年度以降も引き続き必要な財政措置を講じていただきますようお願いいたします。

以上です。ありがとうございました。

○林室長代理 ありがとうございました。

次に、伊東議員、お願いいたします。

○伊東議員 ありがとうございます。倉敷市長の伊東香織でございます。

資料6をご覧ください。

倉敷市では、生活困窮者の自立支援として、「倉敷市生活自立相談支援センター」を中心に、関係各機関を横断的につなぐネットワークを就職氷河期世代支援のプラットフォームとして構築し、その中で、就職氷河期世代の方々の実態、また、ニーズに応じた支援を行っております。

次の資料6の②は、倉敷市が作成した資料でございます。この資料をご覧くださいますと、現在就職氷河期世代の方だけではなく、その親世代の方や子世代の方、特に親世代の方が後期高齢者となられ、子世代の方は就職活動を始める時期となっておられることから、倉敷市といたしましては、就職氷河期世代の支援をあらゆる世代を対象とした世帯全体の課題として取り組んでいく必要があると考えております。

続いて、3ページ目をご覧ください。本年4月から倉敷市では、このような課題全般の支援体制を強化するため、新たに「福祉支援連携室」を設置し、この機関を基にして、重層的支援体制整備事業への移行準備事業に取り組んでいるところでございます。

支援を必要としているそれぞれの方に、より良い支援を継続できるよう取り組んでまいりたいと思っておりますので、国庫補助基準額等の引上げ等の財政支援をお願い申し上げます。

以上でございます。

○林室長代理 ありがとうございます。

次に、宮脇議員、お願いいたします。

○宮脇議員 鳥取県湯梨浜町長でございます。宮脇と申します。よろしく申し上げます。

先ほど来、各地方公共団体の方がおっしゃいましたようなところまで、我が町はその域に達していませんけれども、現状として実施しておりますことにつきましては、役場職員、これは保育士でございますけれども、今年度から特別枠としてこの世代の採用枠を設けたこと、それから、企業が町民を採用した場合の雇用促進奨励金の支給要件に、子育て世代などと同様に就職氷河期世代の人も対象としたこと、それから、福祉分野では令和2年度から「暮らしサポートセンターゆりはま」というものを設けまして、多機関の連携による重層的・包括的支援体制を構築し、相談業務を行っております。また、生活困窮に関する新規相談件数も、令和元年度に比べ令和2年度と3年度は大幅に増えてきております。

国におかれましては、これから孤独・孤立に関する取組を本格化されると認識しております。このひきこもり関係の話になりますと、大変自治体単位でやっつけようとするのが難しい問題、要するに、知っている人のところに入っていったらどう思われるか辺りの制約みたいなところでストップしてしまうような気になって、うまく取り組めておりません。その辺りをきちんと守れるような仕組みができればと思っているところでございまして、またぜひそういう機会の創出もお願いできればと思っております。

働き盛りの世代が仕事に就く意義は大きいですから、我々町村の現場の実情に応じて実施する様々な施策に対する支援ですとか、あるいは困り事、抱える課題には伴走型の支援ということも必要であると思っております。アウトリーチを取り入れて、寄り添った支援を行いたいと思っております。

先ほど伊東市長さんもおっしゃいましたように、財政的な面も含めて国の御支援をお願いいたしたいと思っております。

以上でございます。

○林室長代理 ありがとうございます。

続きまして、当事者、支援団体の皆様からお願いいたしたいと思っております。

それでは、工藤議員、お願いいたします。

○工藤議員 工藤です。

認定NPO法人育て上げネットでは、東京都立川市と連携し、地域就職氷河期世代支援加速化交付金を活用した、立川市就職氷河期世代就労支援プログラム「シャフト・プログラム」を令和2年11月から実施しています。シャフト・プログラムでは、就職だけではなくフリーランスとして働く「スモール・ビジネス」など、多様な働き方を支援しています。また、オンラインでも対面でも支援できるようにしています。このような工夫により、僅か1年半で約140名が相談に来られ、そのうち約80名が継続利用、うち半数が就労等を実現しました。現場では、就職氷河期世代支援のニーズに対する効果を実感しています。オンラインでの支援は、コロナ対応に限らず在職中や子育て中など就職氷河期世代特有の多様な状況の方が参加しやすいという利点があります。また、スモール・ビジネスは、本格的な就労へのステップとして自信を取り戻し、前向きになるなどの効果もあります。

現場での支援活動を通じて、2点意見を申し上げます。

まずは就職氷河期世代への支援の効果がある一方で、まだまだ支援を必要とする方がたくさんいることから、先ほど大臣より御発言がありましたように、本事業の令和5年度以降の継続実施を強く望みます。

2点目として、行政による就労支援は、対面支援と正社員就職というゴールが原則でしたが、今回の経験を生かし、オンラインによる支援とスモール・ビジネスなど多様な働き方、社会との関わり方について、各府省の他の就労支援の分野にも拡大していただきたく、御要望を申し上げます。

ありがとうございます。

○林室長代理 ありがとうございます。

次に、伊藤議員、お願いいたします。

○伊藤議員 KHJの伊藤と申します。よろしくお願いいたします。

今までの経緯から、就労への具体的な取組に関しては、仕事の切り出しやITを使ったりモートワーク等、ウィズコロナを見越した取組が進んでおり、生きづらさを抱えた方々の特性に寄り添った就労形態の多様化が随分進んできたように思います。

そして、行政における就労支援の取組も承知しており、この3年間の取組は間違いなく進んでいることを評価するとともに、2020年から始まったコロナの蔓延により目標が達成できなかったことは致し方ないことだったと認識しております。さらに今後の取組に期待したいところです。

さて、当会KHJ全国ひきこもり家族会連合会は、そのようなことを踏まえて、今後の取組に関して次のように要望いたします。

(1) 「ひきこもり基本法」の3年以内の法整備を要望します。ひきこもりは制度設計に入っていないため、基礎自治体でもどのように対応してよいのか分からないとの声が上がっております。加えて、基礎自治体の対応にばらつきがあり、全国で格差のない対応を求められております。経済的困窮に陥るひきこもり者及びその世帯の生活支援のための法的根拠の整備、障害者枠にとらわれない新しい社会保障制度の構築が求められていると思います。

(2) 5年に1度行われる「国勢調査」の項目に「国民の生活様式調査項目」を取り入れ、国民の生活状況の把握が進むことで、予防対策ができると思います。これまでの取組は対症療法的な取組であることは否めません。そこで、まずは定期的な実態調査をお願いしたいと思います。

(3) 新たな人生を共に歩むことができる相談支援員の養成（ピアサポーターの活用）を含む人材育成を要望いたします。ひきこもり状態がどのようなことなのか理解できない相談員がおられます。それゆえ、間違った対応をしてしまったり、相談が途絶してしまったりしております。

(4) 新たなひきこもり施策と連動した相談機能が付いた「居場所」の基礎自治体での設置。もちろん御家族も集えるところになります。家庭から一般社会へ出るには高いハードルがあり、心のケアを含む当事者が安心して過ごすことができる場所の創設が求められております。

これらの要望は、今まで国が目標にしてきた国の在り方に一石を投じ、新たな価値観の創造になり、誰もが取り残されない国民生活が保障されることになろうと思います。

以上です。

○林室長代理 ありがとうございます。

次に、林議員、お願いいたします。

○林議員 ひきこもりUX会議の林です。

コロナ禍でひきこもりに対する支援が滞りがちになっている中、このたび第二ステージとして支援が2年間延長されたことにつきまして、ほっとしたというのが率直な気持ちです。コロナ禍によって居場所や仕事を失いひきこもりになった人、精神状態が悪化した人なども多くいる中、息長く適切なサポートが進んでいくことを期待しています。そのサポートについて、本日は5点お伝えしたいと思います。

1つ目は、アウトリーチについてです。アウトリーチ支援を進める上で、目標をひきこもり状態から引き出すことではなく、寄り添っていく「隣人」になることとしていただきたいと思います。

2つ目は、当事者主体の居場所が全国各地で広がりつつある中、資金や場所の確保、人材の不足が大きな課題となっています。当事者の活動に直接支援が届くような仕組みをつくっていただければと思います。

3点目として、知られることを恐れ居住地の支援窓口には行かれない当事者も多いことから、近隣の自治体が連携して支援を進める広域連携支援を進めていただきたいと思います。

4点目として、今日の資料の3枚目にありますように、超短時間雇用への支援をお願いします。1日2時間、週2日というような超短時間から働けるようになれば、働きたいと思っているひきこもり当事者にとって手が届きやすい支援となります。

最後に、まだ多くの自治体では、ひきこもり支援の窓口が明確化、一本化していないことから、この就職氷河期世代支援の情報すら現場には届いていないという声を聞いています。まずは全ての区市町村において実態調査を実施し、ひきこもり支援窓口の明確化と一本化を進めていただきますようお願いいたします。

以上です。

○林室長代理 ありがとうございます。

続きまして、経済界、労働界の皆様からお願いいたしたいと思います。

それでは、十倉議員の代理として、古賀審議員会議長、お願いいたします。

○古賀氏 経団連の古賀でございます。

私からは2点申し上げたいと思います。

1点目は、先ほどの御報告を聞いていて、この活動の中で累計20万人の氷河期世代の方々が正社員化されたことはハローワークの大きな功績だろうと私は思います。少なくとも20万人の方が正社員を経験したわけですから、大いなる前進だと考えます。ただ、ネットでは3万人の増加という状況ですので、まだまだ取組が足りないということでありましょう。第2期においては、取組をさらに先鋭化していく必要があると考えております。

2点目は、経団連としての取組であります。採用活動の現状を経団連で調査いたしますと、新卒一括採用だけではなく多様化を図っていこうという動きが非常に顕在になっています。こういう機運の中で、この問題への取組もさらに進めてまいりたいと考えております。今年度の経労委報告においても、「第2の就職氷河期をつくらない」ということを掲

げながらやってまいりたいと思っておりますので、今後ともどうぞよろしくお願い申し上げます。

以上です。

○林室長代理 ありがとうございます。

次に、三村議員、お願いいたします。

○三村議員 日本商工会議所の三村です。

山際大臣より、令和5年度からの2年間についても引き続き就職氷河期世代の支援に取り組むとのお話がありましたこと、歓迎いたします。

資料11の1ページ目を御覧いただきたいと思います。日商の調査では、中小企業の約6割が人手不足の状態にある中で、2021年度に採用を行った企業の4割超は予定した人数を確保できていない状況であります。

2ページ目を御覧ください。4月27日に東京商工会議所が実施した「企業と学校との就職情報交換会」の参加企業129社に聞いたところ、就職氷河期世代について、「適性があればひと採用を検討したい」と回答した企業は約8割に達しております。

3ページ目を御覧ください。各地の商工会議所の採用支援の取組例を掲載しております。岡山商工会議所では、まさに就職氷河期世代の採用に焦点を当てたセミナーも開催しております。商工会議所としても引き続き取組を進めてまいります。官民が連携し、採用意欲のある中小企業と就職氷河期世代のマッチング支援に加えまして、求職者のスキルアップのための職業訓練の一層の強化により成果が上がることを期待しています。

私からは以上です。ありがとうございます。

○林室長代理 ありがとうございます。

次に、森議員、お願いいたします。

○森議員 全国中央会の森でございます。

中小企業の構造的な経営課題は、人手不足です。新卒者になかなか中小企業に来ていただかず、中途採用を主な手段とせざるを得ない状況であります。そうした中で、就職氷河期世代支援を継続的に推進することは、中小企業においてチャンスとなり、採用意欲のある中小企業に対し採用を推奨し、併せて支援策の普及を進めております。

生産人口が急減する地域において、人材の定着と地域産業や暮らしの維持を図るため、農水産業、製造業、土木建設業など、マルチタスクに異業種で働く方を採用することも有効であります。具体例といたしましては、4月1日現在で48件の「特定地域づくり事業協同組合」が設置されており、就職氷河期世代の人材を掘り起こし、新しい働き方の推進が期待されているところであります。加えて、インターンシップによる就職マッチングも有効な方法でございますので、この取組の拡大もお願いいたしたいと考えます。

全国中小企業団体中央会としては、教育訓練や再教育など、就職氷河期世代の活用について引き続き積極的な働きかけをしてまいります。

私からは以上であります。

(大村愛知県知事退室)

○林室長代理 ありがとうございます。

次に、芳野議員の代理として、清水事務局長、お願いいたします。

○清水氏 連合の清水でございます。

資料1で御報告がありましたが、国はこれまで約650億円以上の予算を確保し、3年間の就職氷河期世代支援に取り組んできました。しかし、残念ながら、最終的に正規雇用者数は約3万人にとどまったという報告でした。

今回、2年間の継続支援が打ち出されましたが、従来の支援を単に継続するだけでは十分な成果を上げることは難しいのではないかと思います。今後、各省庁のこれまでの支援策の検証、他の世代の正規雇用者の増加率との比較など、総合的に分析し、効果的な支援を行うことが重要だと考えます。

連合には、この間も、当事者本人や家族から不安の声が寄せられています。資料13の最後のページに掲載しておりますので、後ほど御覧いただければと思います。

引き続き、当事者の声を十分に踏まえて、当事者が将来に希望を見いだせるよう、各省庁が連携し、丁寧かつ実効的な支援に取り組んでいただきたいと思います。特に様々な業種、職種との雇用マッチングは非常に重要であり、給付、教育訓練をセットにするなど、支援の再構築や拡充は必要だと考えます。

連合は、今後も就職氷河期世代支援を重点政策と位置づけ、相談活動や関連機関との連携、国や自治体などの支援の周知等に取り組んでまいりたいと思います。

以上でございます。

○林室長代理 ありがとうございます。

これで皆様の御発言が一巡した形となりましたけれども、追加で御発言を希望される方はございますでしょうか。

玄田先生。

○玄田議員 ありがとうございます。

今回の中で3万人しか増加をしていないという点で、非常に謙虚に目標を評価するのは正しいと思うのですが、問題は正社員だった氷河期世代がどこに行ったのかということをもう少し詳細に追跡する必要があると思います。

例えば今回6万人役員が増えたということですが、正社員だったのが役員に昇進した方がその6万人に随分あったりとか、工藤議員がおっしゃったような正社員から望んでフリーランスになった人が結構いるとするならば、それは決して3万人だけではなくて正社員として安定就業を多様な形で実現している可能性もあるので、この正社員だった人々がどこに行ったのか、先ほどのフローとしてはハローワークで20万人にもなっているわけですから、ネットだけではなくあくまでもフローの部分もしっかり今後見極めていただきたいと思います。

以上です。

○林室長代理 ありがとうございます。

ほかにいらっしゃいますでしょうか。

伊藤理事長、お願いします。

○伊藤議員 このプラットフォーム、当初からそうなのですが、ひきこもりの問題は労働問題なのでしょうか。そこの根本的なところがどうも私たち家族会とずれがあるような気がします。ですから、就労に関しての労働施策はいいとしても、その手前のみんなが安心して働ける、生活できる環境をどうつくっていくか、そこもこのプラットフォームで考えていただきたいと、そのように思います。

以上です。

○林室長代理 ありがとうございます。

ほかにございますでしょうか。

林議員、どうぞ。

○林議員 ありがとうございます。

私からは、仕事に就くということは、ひきこもりの当事者や生きづらさを抱えた人にとっても非常にハードルが高く困難であるという状況がいつもあるわけですがけれども、その最も大きな問題の一つが、働く場が安全でないということなのですね。働く場がパワハラ、セクハラ、いじめ、長時間労働とかといったことで、傷ついたり、病を得たりということひきこもる人も非常に多くいます。ですから、就労させることを目指すだけでなく、安心して働ける、安心して勤めることができる職場環境をつくっていくことについても、ぜひ皆さんに考えながら進めていただければと思っております。

以上です。ありがとうございます。

○林室長代理 ほかにございますか。よろしいでしょうか。

では、追加の御発言はないようでございますので、最後に山際大臣から締めくくりの御発言をお願いしたいと思います。

○山際全世代型社会保障改革担当大臣 皆様、本当にありがとうございました。

政府としても、この問題は、ある意味で継続的に、所期の目標である、就職氷河期の皆様方がきちんと自分自身の人生を自己実現できるようにサポートし続けることだと思っております。こういうことで、第二ステージという形で令和5年度からの2年間、さらにこの計画をただ延長するだけではなくて、今日、皆様方からいただきました御意見に基づいてさらに深掘りをして、工夫ができるところを工夫して、前に進めていきたいと思っております。

その上で、この6月過ぎぐらいには政府として骨太の方針をつくっていかなくてはいけないと思っておりますので、当座の目指すべきものとしては、この骨太の方針にきちんと就職氷河期世代の皆様方をサポートする、それを盛り込んでいくことになると思っております。今日いただきました貴重な御意見を踏まえた上で、まずは骨太の方針にしっかり反映できるようにしながら、第二ステージに向けて、今年度が第一ステージの最終年度になります

ので、しっかりと結果が出るように政府全体として皆様方と協力しながら取り組んでまいりたいと思います。

本当に今日は御意見をいただきまして、ありがとうございました。引き続きよろしくお願いたします。

○林室長代理 それでは、本日はこれにて閉会いたします。

皆様、御参加いただきまして、どうもありがとうございました。