

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5回） 議事録

（開催要領）

1. 開催日時：令和5年5月18日（木）17:15～17:55

2. 場所：テレビ会議システムによる開催

3. 出席者：

議長	後藤 茂之	全世代型社会保障改革担当大臣
副議長	羽生田 俊	厚生労働副大臣（代理出席）
構成員	小倉 将信	孤独・孤立対策担当大臣
	長谷川 淳二	総務大臣政務官（代理出席）
	宮本 周司	財務大臣政務官（代理出席）
	築 和生	文部科学副大臣（代理出席）
	藤木 眞也	農林水産大臣政務官（代理出席）
	西村 康稔	経済産業大臣
	西田 昭二	国土交通大臣政務官（代理出席）
	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
	小林 健	日本商工会議所会頭
	十倉 雅和	日本経済団体連合会会長
	林 恭子	一般社団法人ひきこもりUX会議代表理事
	藤岡 清人	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
	堀 有喜衣	独立行政法人労働政策研究・研修機構統括研究員
	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
	芳野 友子	日本労働組合総連合会会長
（陪席）	藤丸 敏	内閣府副大臣
	鈴木 英敬	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1-1	就職氷河期世代の就業等の動向（内閣官房提出資料）
資料1-2	就職氷河期世代支援策の実績とPDCAサイクルの取組状況について （内閣官房提出資料）
資料1-3	「就職氷河期世代支援に関する新行動計画2023」に基づき実施する事業 （内閣官房提出資料）
資料2	玄田有史議員 提出資料
資料3	堀有喜衣議員 提出資料
資料4	関水徹平議員 提出資料
資料5	大村秀章議員 提出資料
資料6	宮脇正道議員 提出資料
資料7	工藤啓議員 提出資料
資料8	林恭子議員 提出資料
資料9	藤岡清人議員 提出資料
資料10	十倉雅和議員 提出資料
資料11	小林健議員 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

(概要)

○吉岡次長 では、お時間になりましたので、ただいまから、第5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、御多忙のところ御出席いただきまして、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次長の吉岡でございます。進行役を務めさせていただきますので、どうぞよろしく願いいたします。

まずは、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の議長でございます、後藤大臣から御挨拶をいただきたいと存じます。よろしく願いいたします。

○後藤全世代型社会保障改革担当大臣 どうも、皆様、こんにちは。

本日は、御多用のところをお集まりいただきまして、ありがとうございます。全世代型社会保障改革担当大臣の後藤です。

岸田内閣の発足当初、私は厚生労働大臣として、就労支援やひきこもり状態の方々の社会参加支援など、就職氷河期世代支援に取り組みました。昨年10月からは、就職氷河期世

代支援を担当する大臣として「就職氷河期世代支援に関する新行動計画2023」を策定するなど、一人でも多くの方々に必要な支援をお届けできるように、各府省の施策を総動員して取り組んでまいりました。

就職氷河期世代の方々には、希望する就職ができず、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、当事者やその家族だけの問題ではなく、社会全体で受け止めるべき重要な課題であると考えております。

とりわけ、この3年間、新型コロナウイルス感染症の拡大の影響により社会経済活動が制約され、国民の皆様が厳しい状況に直面する中、こうした就職氷河期世代で様々な課題に直面されている方々は、一層厳しい状況下で過ごしてこられたものと承知しています。

こうした認識の下、政府としては、これまでの3年間、全国92か所のハローワークに就職氷河期世代専門窓口を設置し、正社員として採用した企業への助成を行うなど、相談、教育訓練から就職、定着まで切れ目のない支援を行ってきました。また、ひきこもり状態の方々の社会参加の支援のため、身近な基礎自治体における支援体制の構築を進めてきました。

その結果、ハローワークの職業紹介により正社員就職を実現できた就職氷河期世代の方々は3年間で32万人となるなど、施策は一定の成果を上げてきたと考えております。

加えて、新行動計画では、施策の実施状況等を踏まえながら、より効果的・効率的な支援となるよう施策を強化しています。例えば、ハローワークの専門窓口の体制を拡充するとともに、今年度より、キャリア形成・学び直しを総合的に支援するためのセンターを全都道府県に新たに設置したところであり、キャリアコンサルティング等の支援を行っています。

また、就職氷河期世代支援に取り組む地方自治体を後押しする交付金において、複数の自治体の連携による広域的支援を強化しているほか、ひきこもり状態の方々の社会参加支援については、支援を行う人材の育成などを強化しています。

あわせて、「第一ステージ」では、国家公務員・地方公務員全体で約1万4千人の採用を行ったところであり、「第二ステージ」においても積極的な採用に取り組んでいきます。経済界の皆様におかれましても、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3年間に講じてきた施策の実績や就職氷河期世代の就労などの動向について、政府として総括的な検証作業を行った結果を御報告させていただきます。その上で、今後、「第二ステージ」において取り組むべき課題や対応などについて、御出席の皆様から忌憚のない御意見を頂戴できれば幸いです。

本日の議論が実り多いものとなることを期待して、私の御挨拶とさせていただきます。どうぞよろしくお願い申し上げます。

○吉岡次長 ありがとうございました。

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。西村経済産業大臣、よろしく願いいたします。

○西村経済産業大臣 経済産業大臣の西村康稔です。

私も、後藤さんの前々任ということで、全世代型社会保障改革担当大臣として、このプラットフォームの立ち上げに携わりました。現場でも意見交換をさせていただいたり、有識者の皆様、大変お世話になりまして、ありがとうございました。

まさに就職氷河期世代の方々への支援、一人一人の人生にとっても、また、我が国の将来にとっても重要な課題であります。個人の問題だけではなく、社会全体で受け止めるべき重要な課題であると常々考えているところであります。

令和4年度におきまして、経済産業省におきましては、中小企業における就職氷河期世代の方を含めた多様な人材の活躍を後押しするために、企業に対する人材の活用に関するセミナー、マッチングイベント、年間約600回開催をしております。地域ぐるみで人材確保に取り組む民間企業に対する支援を行っているところであります。

加えて、デジタル人材の育成プラットフォームにおきまして、地域企業と共同したオンライン研修プログラム、自宅でも受けられますので、こうしたものを実施し、地域のDXを推進する人材を400名以上育成しているところであります。また、経産省自身も、政府目標に沿って予定を上回る採用を行ってきております。

現在、日本は構造的な人手不足に直面していると思います。今こそ、この人手不足を起点として、契機として、多様な人材の活躍をより一層進めていく絶好の機会であります。令和2年度に実施した取組に加えて、リ・スキリングからキャリアアップまでの一体的な支援などを行うことによって、多様な人材のキャリア形成をさらに後押ししていきたいと思っております。就職氷河期世代の方々への支援もしっかりと行ってまいりますので、よろしく願いいたします。

○吉岡次長 ありがとうございました。

次に、小倉孤独・孤立対策担当大臣、よろしく願いいたします。

○小倉孤独・孤立対策担当大臣 一昨年の2月に設置されました孤独・孤立対策担当大臣の立場から申し上げます。

社会環境の変化に加えて、コロナ禍の影響等により、我が国で深刻化してきた孤独・孤立の問題は、重要な政策課題となっています。政府においては、就職氷河期世代の方を含めて、孤独や孤立を抱える方々に必要な施策を関係省庁が連携して総合的に実施しています。就職氷河期世代の方への支援については、政府の孤独・孤立対策の重点計画におきまして施策の一つとして位置づけ、その上で、就職氷河期世代の方の就労や社会参加の支援を推進しております。

また、今後、政府として孤独・孤立対策を安定的・継続的に実施するべく、今国会に孤独・孤立対策推進法案を提出し、現在、御審議をいただいているところであります。法案が成立をした暁には、令和6年4月より内閣府に孤独・孤立対策推進本部を設置し、新た

な重点計画を作成するなど、国及び地方における孤独・孤立対策をさらに強力に推進をしたいと考えております。

以上です。

○吉岡次長 ありがとうございます。

続きまして、私から、政府提出の資料につきまして説明させていただきます。

お手元に届いているかと思いますが、資料1-1を御覧いただきたいと思います。

資料1-1は、これまで3年間の就職氷河期世代の中心層の就業等の動向について、総括的に検証を行ったものでございます。

1ページ目、2020年以降、新型コロナウイルス感染症が拡大し、その影響によりまして雇用情勢が厳しくなる中、正規雇用労働者は、2019年からの3年間で8万人の増加となっております。役員につきましては、3年間で10万人増加しておりまして、年齢上昇に伴って正規雇用労働者の一部が移行したものと考えられます。

不本意ながら非正規雇用に就かれている方につきましては、7万人の減少となっております。正規雇用労働者の増加に寄与したものと見られます。

2ページ目、就職氷河期世代の就労支援といたしましては、正規雇用労働者を5年間で30万人増やすという目標を掲げておりますけれども、その達成のためには、正規雇用労働者からの移動よりも、正規雇用労働者への移動を増やすことにより、純増させる必要がございます。今回、推計を行いまして、正規雇用労働者から役員に移動された方は7万人程度と見られることから、他のグループから正規雇用労働者への移動は、少なくとも15万人程度の規模になったと考えております。政府といたしましては、非正規雇用等から正規雇用労働者への移動を支援する施策を講じてきておりますが、次の3ページ目を御覧いただいて、主な施策の実績を御紹介したいと思います。

ハローワークの職業紹介により正社員に就職された方が3年間で32万人、キャリアアップ助成金により正規雇用等へ転換された方が10万人となるなど、施策は一定の成果を上げていると考えているところでございます。

続きまして、ひきこもり状態に関する政府の調査の結果が昨年度末に公表されておりますので、それを御紹介いたします。

資料の10ページ、内閣府が公表いたしました「こども・若者の意識と生活に関する調査」を基に、就職氷河期世代に概ね該当する40歳から54歳の1.4%程度が「広義のひきこもり群」に当たるといった結果となっております。

続きまして、資料1-2を御覧いただければと思います。

資料1-2は、これまでの3年間の就職氷河期世代支援策の実績やPDCAサイクルの取組状況について、総括的な検証を行ったものでございます。

1ページ目、主な就労支援策の実績に加えまして、ひきこもり支援体制の整備に取り組む自治体数も増加しているところでございまして、就職氷河期世代支援は、一定の成果を上げていると考えております。これまでの施策の実績を踏まえまして、実績が目標を下回

る事業を終了させるなどの施策の見直しを行うとともに、成果が上がっている施策やニーズにきめ細かく対応するための施策の強化を図ってきております。今後とも着実に実行してまいりたいと考えております。

2ページ目以降につきましては、個々の施策・事業ごとに、「第一ステージ」における取組状況と評価、その評価に基づいた施策・事業の見直し、それについてお示ししているところでございます。

最後に、資料の1－3ですが、昨年末に策定いたしました「就職氷河期世代支援に関する新行動計画2023」に盛り込んだ施策・事業を紹介しております。

以上、簡単にポイントのみでございませぬけれども、御説明は以上でございませぬ。

続きまして、有識者や各団体の皆様から、恐縮ですが、それぞれお一人1分程度を目安に、就職氷河期世代支援に関する取組状況や御意見等につきまして御発言をいただきたいと思ひます。それでは、まず、有識者の皆様からお願いしたいと思ひます。玄田議員、お願いいたします。

○玄田議員 提出いたしました資料2の1枚目からは、若年期に深刻だった氷河期世代の男性の正社員率や就業率は、40代の中年期に差しかかり、以前のバブル世代に匹敵する水準に達しつつあることが見て取れます。資料にはありませんが、女性でも、新しい世代ほど正社員率と就業率が確実に上昇しています。背景には、個々人の努力に加え、就職氷河期世代支援プログラムが一定の効果を持ったほか、2000年代以降に若年雇用対策が充実してきた成果と考えられます。

一方、資料2の2枚目を見ていただきますと、氷河期世代では、前の世代より実質賃金が男女ともに大きく下がっています。今後、氷河期世代の支援には、正社員化や社会参加の促進に加え、賃金増加の更なる働きかけや、将来の高齢期での継続就業に向けた環境整備が必要に思ひます。

以上です。

○吉岡次長 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 ありがとうございます。労働政策研究・研修機構の堀と申します。

今、玄田先生が御指摘されたような正社員化の傾向は、私どもの調査研究でも同じように見いだされているところであります。しかしながら、正社員化が進む中で、3点留意点もあると考えております。

第1点目は、氷河期世代の特徴は、人口に占めるボリュームが大きいということです。正社員割合が改善されても、不安定な状況にある層が量的に大きくなるため、割合だけではなく量的な側面も併せて検討していくことが重要だと考えます。

第2点目ですけれども、後から正社員になった場合には、正社員として働いても収入はそれほど伸びておりませぬ。よって、現時点で同じ正社員という雇用形態であっても、上の世代と同じような人生を送ることが難しい人が多い世代であり、氷河期世代のこどもた

ちにもその影響が及んでいく可能性があると考えます。

第3に、正社員化への支援と同時に、非正社員として就業している者については、就業継続のための支援を、また、無業の者については、就労支援だけでなく、福祉による支援についても拡充し、社会参加に軸足を置いた支援を一層お進めいただきたく存じます。

以上です。

○吉岡次長 ありがとうございます。

本日、御欠席の関水議員より資料4が提出されておりますので、後ほど御覧いただければと思います。

続きまして、地方自治体の皆様からお願いしたいと思います。それでは、まず、大村議員、お願いいたします。

○大村議員 愛知県の大村です。よろしくお願いいたします。

それでは、私からは資料5を提示させていただいております。それに基づいて申し上げます。

愛知県では、全国に先駆けて設置いたしました、愛知就職氷河期世代活躍支援プラットフォームで、地域が一体となって取り組んでおります。本県における今年度の主な取組は、まず、資料の5-1でございますが、4つ項目があります。

まずは、左上の「就職・正社員化への支援」ということで、紹介予定派遣制度を活用した職場実習に加えまして、個別支援で早期に就職を目指す2つのコースに拡充をいたしまして、定員を増員して実施をしております。

また、IT技術スキルアップと職場実習を組み合わせた雇用型訓練の定員も増員し、両事業を併せて95人の正規採用の実現を目指しております。

このほか、右方ですが、県職員として、2016年度の採用試験からやっております、17年度の採用からやっております、これまでに53人を採用しております。今年度も採用試験を行う予定ということで、しっかりと進めていきたいと思っております。

続いて、資料の5-2でございますが、昨年度から県のコーディネートで、市町村の福祉・労働担当者と地域若者サポートステーション担当者が意見交換をする場を設けております。今年度はさらに地域ごとに意見交換を実施することで、市町村の担当者との強い連携体制を築いてまいりたいと思っております。

市町村における様々な取組につきましても、愛知県のプラットフォームにおいて共有するとともに、他の市町村への情報提供も積極的にやっております。

愛知県としては、就職氷河期世代支援の集中取組期間の「第二ステージ」におきましても、引き続き一人一人の状況に合わせた支援体制の充実を図りまして、今後とも積極的な支援に取り組んでまいります。

以上です。

○吉岡次長 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 湯梨浜町長の宮脇でございます。本日はありがとうございます。

資料6の1ページを御覧いただきたいと思います。就職氷河期世代に対し、本町では、その右側に書いておりますような支援制度を単町で設けて、企業の方を支援する形で促進を図ろうという努力をしているところでございます。

また、氷河期世代に対しての御説明のあった、記載してあります「第二ステージ」の取組を、なお一層強力に進めねばと思っているところでございます。

我が町におきまして、まず、「隗より始めよ」ということで、職員の採用に当たり、専門職の雇用に当たりまして、特別枠を設けて採用試験などを実施しているところですが、必ずしも成果は芳しくないと思っているところでございます。この辺り、PRの方法とか、そういう、より多くの人に受けていただくための努力というのも一層頑張っまいらねばと考えているところでございます。

なお、もう一点の相談件数ですが、政情が、国際情勢による物価高騰の中、コロナの5類への移行、それから、企業における賃上げの機運など、国民生活に若干好循環への兆しが見えているようにも感じますが、生活困窮に関する新規相談件数は、令和4年度は37件と、前年の54件よりもかなり少なくなっているのですけれども、それが依然としてコロナ前の件数を大幅に上回っているのが現状でございます。そのため、資料6の2ページに書いてございます、就職氷河期世代支援の取組として、重層的支援体制整備事業、これを本格的にしっかりと稼働させるように進めてまいりたいと考えているところでございます。

支援が必要な方に対して、就労支援、生活支援等を継続してきちんと提供できるよう、国におかれまして、そのための職員の能力、知識の向上とか、あるいは財政的な支援につきまして、御配慮を賜るようお願いいたしたいと思っております。

以上でございます。

○吉岡次長 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 ありがとうございます。

認定NPO法人育て上げネットの工藤です。

資料7になります。

正規雇用30万人増の目標や、成果分析の必要性については理解しました。しかしながら、就職氷河期世代一人一人の置かれている状態は様々で、正規雇用から遠く離れたところにいらっしゃる方もおります。何よりも、本人とつながり、孤立させないこと、すなわち、アウトリーチによる支援が重要だと考えています。

正規雇用者だけではなく、支援につながった人数やオンラインを含めた「居場所」への参加、スモールビジネスの実施についても、KPIとして評価することが重要です。この点、令和5年度の加速化交付金においては、非正規雇用や自営・内職を含めた就業者数と、社会参加者数についても、KPIとして明示された点を非常に大きく評価したいと思っていま

す。

実際に、育て上げネットの現場では、利用者から、「正規雇用や就労支援を押しつけられなかったからこそ参加に踏み切れました」という声を聞いています。10年以上自宅にひきこもり状態で、買物に行けなかった方が、オンラインで自ら作った作品を販売することに成功して、自信をつけて、今は通いのアルバイトまで進んだケースもあります。今後、就職氷河期世代支援においては、アウトリーチ、社会参加、正規雇用以外の働き方について、実態や効果を把握し、実績として評価していくべきだと考えます。

さらに、これらの考え方について、加速化交付金だけではなく、就職氷河期世代支援の他の政策、さらには若者や女性など、他の就労支援の分野にも広げていくということを期待しています。

お時間、ありがとうございます。

○吉岡次長 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 ありがとうございます。

ひきこもりUX会議の林と申します。

資料の1ページ目を御覧ください。

支援のニーズについてですが、ひきこもり当事者たちは、同じような経験をした人とまず出会いたいと思っています。また、「相談したくない」という声の裏には、実は「相談したけれども理解されなかった」、「説教をされた、傷つけられた」という声があります。まず、必要なのは心理的安全性の確保された「当事者会や居場所」、そして、支援者向けの研修だと考えます。

2ページ目ですが、先ほどもお話にありましたように、3月に内閣府から公表された実態調査結果からも分かりますように、ようやく女性のひきこもりが可視化されつつあります。ですが、女性に特化、配慮した支援は現在ほとんどなく、自治体の職員の方からは「必要ない」と言われることもあるなど、理解が進んでいないのが現状です。

ひきこもりの当事者は、その多くが「働きたい」「自立したい」と思っています。しかしながら、現状の支援ではハードルが高過ぎ、どこにもつながれないままの状態となっています。3ページ以降にありますように、就労や自立の手前の段階の支援として、まずは当事者会や居場所への直接的な支援が必要だと考えます。

また、これまでの「自立」や「就労」を目的とした、また、「治療」や「矯正」、「訓練」などの当事者自身を変化させるための支援から、当事者の強みや持ち味を生かすような支援、そして、「生きていていい」と思えるための支援の構築のために、支援者向け研修会の内容の刷新を要望いたします。

以上です。ありがとうございます。

○吉岡次長 ありがとうございます。

次に、藤岡議員、お願いいたします。

○藤岡議員 特定非営利活動法人KHJ全国ひきこもり家族会連合会の藤岡でございます。

まず、1 ページ目を御覧いただくと、これは社会参加の機会の確保について述べておるものでございます。

ひきこもり支援の推進、まず、御尽力いただいている厚労省をはじめ関係省庁の関係者の皆様には感謝を申し上げます。ひきこもり支援は、就職氷河期世代支援の推進の進め方、これは「第二ステージ」は2年間しかない、これにそぐわない長期にわたる支援が必要だと思います。

社会参加と定着支援についてなのですが、社会参加の流れを今の資料に示しておりますけれども、昨年度、当会が実施した本人への調査では、「就労経験あり」が7割を超えて、就労意欲についても、「7割超」の方が「現在働きたいと思っている」との回答でありました。これに対し、一気に就労というのはハードルが高いということもあり、先ほど出ております居場所、あるいはピアサポーターとしての活動などで社会参加の機会を作ることが必要であります。

しかしながら、現在の支援施策では、ボランティアを基本として報酬が出ない制度設計などが中心となっております。高知県でのピアサポートセンターでの、元当事者の相談支援あるいは訪問支援などで報酬を得られる仕組み、このようなレアな取組があります。ぜひ、このようなピアサポート活動を通じて社会参加の機会となり、報酬が得られる先端的な取組を他県でも推進していける水平展開をお願いします。

なお、非正規にも就けない状態の人に対しては、短時間での就労から始められる仕組み、あるいは障害者手帳を有していなくても、ここに書いてあります就労継続支援事業所のサービスなどを利用できる仕組みも必要であります。江戸川区では15分からの就労を可能として効果を上げてしていると聞いております。当会の本部事務局内でも、本人の希望を尊重した働きやすい就労形態を進めております。職場の人間関係などの悩みに寄り添い、一人で抱え込まないようにする必要があると思います。

また、近年のコロナ禍でのオンライン業務も増えていることから、自宅から出られない当事者が社会参加する有効なツールとして、テレワークの取組を就労継続支援事業所で取り組むところも出ております。しかしながら、自治体によっては、1週間に一度の通所を義務付けるなど、テレワークの意義を理解していないところもございます。通所は1か月に一度でよいとか、それも事業者の訪問によって代替できるなどの措置により、利用者の負担は軽減できると思いますので、本人が不必要に負担感あるいは抑圧を感じることはない配慮の働きかけをお願いします。

さらに、市町村プラットフォームの設置ができつつありますけれども、既存の会議体を使うところもあり、重層的支援体制整備で対応するところもあると聞いております。十分な活動ができるよう、県のフォローが必要と思います。

さらに、定着支援の関係でございますけれども、ハローワークでの紹介により就労した場合、職場に合わないから転職したいと希望を出しても、継続して働くことに執着し、当

事者の意見を尊重しないということもあり、その背景は、継続勤務がハローワーク職員の評価につながると聞いています。これは全てのハローワークがそうではないと考えますが、当該職場の実情を把握しないまま、そのような指導は問題であると考えますので、御配慮願います。

以上でございます。

○吉岡次長 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をしたいと思います。十倉議員、お願いいたします。

○十倉議員 ありがとうございます。私からは、就職氷河期世代の活躍支援に向けた取組について、お話しいたします。

資料10を御覧ください。

経団連の団体会員であります地方別経済団体では、都道府県プラットフォームへの参画やメールマガジンの配信、機関誌、ホームページ等を通じた会員企業への周知など、様々な活動を展開しております。都道府県労働局や自治体等と連携して開催したセミナー・合同説明会では、多くの就職氷河期世代の方が参加され、実際に正社員として採用した企業もあると伺っております。経団連では、引き続き、こうした取組の横展開を図るとともに、通年採用や既卒者採用の一層の活用などを通じて、就職氷河期世代を含めた積極的な採用の検討を呼びかけてまいります。

以上でございます。

○吉岡次長 ありがとうございます。

続きまして、小林議員、お願いいたします。

○小林議員 日商の小林でございます。

資料11を御覧ください。

その中で、まず1ページ「中小企業の人手不足、採用の動向」です。

我々日商の調査では、中小企業の6割以上が人手不足の状態にある中で、2022年度に採用を行った企業の5割以上が、新卒・中途・非正規を問わず、予定人数の確保ができていないという状況であります。また、全く採用できなかったという企業も1割弱でございます。

2ページを御覧ください。

こうした状況で、各地商工会議所では、就職氷河期世代を含む企業の採用支援に積極的に取り組んでおります。ここでは、会社説明会あるいは面接会等、行政と連携した取組例を紹介しております。

商工会議所といたしましても、引き続き取組を進めてまいります。官民が連携し、採用意欲の高い中小企業と就職氷河期世代のマッチング支援、あるいは求職者のスキルアップのための職業訓練の一層の強化等により、成果が上がるということを期待しております。

私からは以上であります。

○吉岡次長 ありがとうございます。

続きまして、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。

私ども中央会では、組合を通じて後継者育成や技能者養成などを行う教育情報提供事業を活用し、人材育成・確保に努めております。先日開催されました政労使の意見交換でも、「人材確保は「コスト」ではなく「投資」である」旨、発言をいたしました。

そうした中で、就職氷河期世代支援を継続的に推進していくため、採用意欲のある中小企業に対して採用を推奨し、あわせて支援策の普及を進める必要があります。

私どもが昨年度実施した労働事情実態調査で、中途採用の実施や採用者の年齢層を調査いたしました。お手元の資料にあるとおり、中途採用を行った企業のうち、35歳から44歳が41.2%、45歳から55歳までが34.1%の採用と、それぞれ大きな割合を占めております。

氷河期世代の採用支援を中小企業が行っていくためには、就職合同説明会やインターンシップが有効と思います。インターンシップに関しては、生活費給付型で、紹介予定型の長期インターンシップが実施できれば、未経験者を採用しても丁寧な人材教育期間を設定できると存じますので、支援策の拡充をお願いいたします。

また、昨年度も発言いたしました「特定地域づくり事業協同組合」は、4月1日現在で80件が設置されており、昨年の48件から順調に増加しております。生産人口が低減する地域の人材の定着のため、経験豊富な40代など、期待する声がありますし、採用された職員のうち、30代から50代は全体の約半数を占めています。今後も、特定地域づくり事業協同組合の設立を通じて、就職氷河期世代の活躍を期待したいと思います。

全国中小企業団体中央会としては、中小企業で働く従業員のリ・スキリングなど、教育訓練を推進し、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。

私からは以上です。ありがとうございました。

○吉岡次長 ありがとうございました。

次に、芳野議員、お願いいたします。

○芳野議員 連合の芳野でございます。ありがとうございます。

資料13になります。

今年度から「第二ステージ」となりますが、単に数値目標の達成をめざすだけでなく、就職氷河期世代の希望を踏まえた安定した就労や生活の実現が重要であると考えます。そのためには、当該対象者の属性や置かれた状況等を把握し、就労や社会参画に向けた適切な支援を行うことが必要です。

連合の労働相談においても、就職氷河期世代の当事者や親などから、就労等に関する不安の声が寄せられています。また、就労支援に加え職場定着を図るためには、長時間労働の是正やハラスメントの根絶など、安心して働き続けられる労働環境の整備が欠かせませ

ん。

国は、これまでの施策の効果検証を適宜行いつつ、各省庁が横断的に連携し、実効的な支援に取り組んでいただくとともに、好事例の水平展開などにより取組の底上げを図っていただきたいと思います。

以上でございます。

○吉岡次長 ありがとうございます。

続きまして、国会対応のために遅れての御参加となりましたが、副議長の厚生労働大臣の代理といたしまして、羽生田厚生労働副大臣より御発言をお願いしたいと存じます。

○羽生田厚生労働副大臣 遅くなりまして大変申し訳ございません。

雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った就職氷河期世代の方々の対応は、我が国の将来に関わる重要な課題と認識しております。このため、厚生労働省としては、政府が定めた令和2年から4年度の3年間の集中支援プログラム等に基づきまして、不安定な就労状況にある方々、そして、中長期にわたり無業の状態にある方、そして、社会参加に向けた支援を必要とする方々に対しまして、それぞれの事情に応じた取組を行うとともに、都道府県レベルのプラットフォームによる社会機運の醸成や支援策の周知等を行ってまいりました。

これらの取組を実施した「第一ステージ」に引き続きまして、令和5年度からの「第二ステージ」においても、関係府省と一緒にになりまして各施策を推進してまいりたいと考えております。

以上でございます。

○吉岡次長 ありがとうございます。

皆様の御発言が一巡したところでございますけれども、残りの時間が少なくなっておりますが、特に何か追加的に御発言を希望される方がいらっしゃいましたら、挙手ボタンを押していただければと思います。

では、西村大臣、お願いいたします。

○西村経済産業大臣 ありがとうございます。

皆さんのお話を聞いて、私が取り組んだ就職氷河期世代支援加速化交付金について一言だけ。

皆さん、ぜひ、資料1-2の8ページと、資料1-3の8ページを御覧いただけるとありがたいのですが、実は、毎年30億円程度を確保してきているのですが、資料1-3、8ページに概要が書いてあります。

自治体がほとんど自由に使える、財務省と我々が相当やりましてこの交付金を作ったのですけれども、結構自由に使えます。左にメニュー例がありますが、例えば、上から2つ目、伴走型支援で、様々な支援措置があります。個別相談もできます。それから、4つ目、就労経験が少ない方もマッチングでうまくできますし、ひきこもりの方への居場所の提供みたいなこともできますし、下から2つ目、奨学金の返還支援みたいなこともできます。

かなりのことをやれるようにしていますので、ぜひお使いいただきたい。

玄田さん、堀さんからいろいろな取組が効果を上げているというお褒めの言葉をいただきましたけれども、でも、林さん、藤岡さん、工藤さんの話を聞くと、ひきこもりの方を含めて、それぞれの事情に応じて取組をまだまだ強化しなくてはいけないということだと思います。

そして、資料1-2の8ページを見ていただきますと、真ん中のところの欄の上のマル3つです。令和2年度、10億円を交付して、約4,000人の就業を実現します。令和3年度は16.8億円で7,300人、4年度も17.9億円交付していますが、まだ13億円あります。後でまた内閣府に確認をしていただいたらいいのですけれども、現場で活動しておられる林さん、藤岡さん、工藤さん、ぜひ各自治体に働きかけてもらって、今日は大村さんも宮脇さんもおられますから、できるだけ自治体に使ってほしいのです。いつも半分ぐらいしか使ってもらえなくてもったいないのです。これを使えば必ず成果が出ますし、いろいろなことができますので、ぜひこれを広げていただきたいということをお願いしたいと思います。

以上です。

○吉岡次長 ありがとうございます。

予定された時間になっておりますが、どなたか御発言はございますでしょうか。

よろしいでしょうか。

それでは、御発言がないようですので、最後に、後藤大臣より締め括りの御発言をいただきたいと思います。よろしく願いいたします。

○後藤全世代型社会保障改革担当大臣 本日は、皆様から貴重な御意見や今後の取組に向けた御説明をいただき、ありがとうございました。

政府としては、3年間の「第一ステージ」の総括的な検証の結果や皆様からいただいた御意見をしっかりと踏まえ、就職氷河期世代の実態やニーズの把握を図りながら、施策の必要な見直しに取り組み、「第二ステージ」において一層効果的な支援を行うことにより、成果を積み上げていく考えでございます。

こうした方針については、この夏に策定する骨太方針において反映させるべく、今後、議論してまいります。

また、岸田内閣が掲げる「新しい資本主義」では、「人への投資」パッケージを5年で1兆円に抜本的に強化するとともに、働く方々の立場に立って、リ・スキリングによる能力向上支援、個々の企業の実態に応じた職務給の導入、成長分野への労働移動の円滑化という、「三位一体の労働市場改革」を進めます。これにより、就職氷河期世代の方々を含め、持続的に賃金が上がる「構造」を作り上げていきたいと思っております。

今後とも、官民が連携し、就職氷河期世代へのきめ細かな支援を行っていくため、皆様の一層の御協力をお願い申し上げ、本日の締め括りの御挨拶とさせていただきます。今日はありがとうございました。

○吉岡次長 ありがとうございます。

それでは、本日はこれにて閉会いたします。ありがとうございました。