

事業名 (事業番号)		中小企業人事担当者と年長フリーターとの「ジョブミーティング」の実施 (20-067)					
実施主体		公共職業安定所					
事業概要		中小企業の人事担当者による模擬面接等を行う「ジョブミーティング」を実施し、年長フリーターの常用就職を支援					
年 度		平成 17	18	19	20	21	
予算額 (千円)		—	—	—	10,975	12,318	
目標と評価	目標	—	—	—	ジョブミーティングに参加した年長フリーターのうち、常用就職に結び付いた者の割合60%以上	ジョブミーティングに参加した年長フリーター等のうち、就職に結び付いた者の割合55%以上	
	実績	目標の達成度合い	—	—	—	未達成(実績29.7%) 目標達成率50%	—
		事業執行率	—	—	—	参加者数 31%(1,551件/ 5,000件)	—
	評価結果	—	—	—	D	—	

〈調査結果〉

1 事業執行率等(項目1(1)ーア関係)

本事業は、中小企業の人事担当者による模擬面接等を行う「ジョブミーティング」を実施し、年長フリーターの常用就職を支援するものであり、平成20年度に創設された事業である。

新規事業であることもあり、調査した本事業の実施主体である安定所では、独自に作成したチラシを管内に掲示するほか、新規求職登録者に対しては、同相談で実施している各種事業の説明チラシ一式を配布しているとともに、相談窓口において対応した求職者のうち、ジョブミーティングの実施が望ましいと判断した者に対しては、個別にチラシを郵送するなどしてジョブミーティングの実施を勧奨している。

しかしながら、ジョブミーティングの全国的な実施状況をみると、厚生労働省本省が都道府県労働局に示達した1,044回の開催計画数に対して、実績数は419回と低調とな

っており、また、今回調査した5労働局（北海道、東京、広島、香川及び福岡）についても、表1のとおり、低調となっている。

表1 調査対象5労働局におけるジョブミーティングの実施状況（平成20年度）
（単位：回、人）

区分	北海道	東京	広島	香川	福岡
開催計画数	54	85	23	10	38
開催実績数	18	27	7	6	8
参加者数	73	121	19	32	28
就職者数	33	42	10	12	5

（注）厚生労働省の資料に基づき当省が作成した。

このように、ジョブミーティングの実績が低調となっていることについて、労働局は、次のように説明している。

- ① 雇用情勢の悪化に伴い、事業所の人事担当者等の業務が多忙となり、模擬面接官として協力する中小企業の確保が困難であること（東京、広島、香川及び福岡労働局）
- ② 求人が未充足の中小企業は、模擬面接を行うよりも、通常の採用面接を実施したいと考えていること（東京労働局）

また、ジョブミーティング実施要領によれば、「ジョブミーティングの支援対象者は、常用就職を目指して公共職業安定所に求職登録する概ね25歳以上35歳未満の者のうち、採用の可能性が比較的高いと考えられるにもかかわらず面接において不採用を繰り返す者等であって、本事業の対象とすることによりその常用就職の実現性が高まると見込まれる者とする」となっているが、厚生労働省は、「年長フリーター等に対する支援策として実施している事業であるため、そもそも年齢制限という認識がない」としていることから、実施要領においてわざわざ年齢を制限する必要性は乏しい。

なお、「フリーター等に対する常用就職支援の拡充について」（平成20年12月1日職発第1201006号各都道府県労働局長あて厚生労働省職業安定局長通知）において、対象年齢が「25歳以上40歳未満」に改正されている。

2 類似事業（項目1（1）－イ関係）

本事業は、中小企業の人事担当者に依頼し、模擬面接等の機会を設け、年長フリーターに対して「ジョブミーティング」（面接）を実施し、年長フリーターの常用就職を支援するものであるが、ヤングワークプラザ設置労働局（東京、神奈川、愛知、大阪及び兵庫）、主要都市部労働局（北海道、埼玉、千葉及び福岡）（平成20年度から、宮城、広島、茨城、静岡及び京都労働局、21年度から、群馬、新潟、長野及び岐阜労働局において新たに実施）において実施されている「ジョブクラブ（就職クラブ）方式による就職の促進（20-063）」も同様に年長フリーターの常用就職の支援を目的とし、また、対象者も類似していること、ジョブ

ミーティングの事業実績が低調となっていること等から、本事業を「ジョブクラブ（就職クラブ）方式による就職の促進（20-063）」のメニューに組み込むなど、両事業の統合を図る必要がある。

表2 本事業とジョブクラブ（就職クラブ）方式による就職の促進（20-063）との類似点

区分	ジョブクラブ（就職クラブ）方式による就職の促進(20-063)	中小企業人事担当者と年長フリーターとのジョブミーティングの実施
目的	年長フリーターについては、「希望職種が明確になっていない」、「自分に自信がなく自己否定感が強い」、「就職に対するあせりが強い」といった状況からの <u>確な就職活動を行えない者が多く、こうしたことが滞留の要因のひとつとなっている。</u> これらの者の常用雇用を実現するためには、これらの者同士が相互に交流する場を設けることにより、あせりを解消し、自信を取り戻し、就職への意欲を高めることができるようにした上で、年長フリーターの就職成功体験の紹介や、効果的な就職活動のためのノウハウの習得、適切な就職先の選択等についてグループワークの手法等を駆使しながら支援し、主体的な就職活動を促進していくことが効果敵である。このため、 <u>若者支援を行っている NPO 法人等民間のノウハウを活用し、若者が経験交流・グループワーク等の中で、適職の探索や就職活動方法の習得等を行い、主体的に就職活動が展開できるように支援するジョブクラブを実施し、年長フリーターの常用就職の促進を図る。</u>	年長フリーターに対しては、採用面接の場面においてクリアすべき諸課題の説明や自己アピール等を的確かつ十分に行えるようにすることによってその常用就職を促進するとともに、 <u>中小企業の人事担当者に対しては、年長フリーターについての理解を深め、その採用を積極的に検討する端緒とさせること等を目的として、中小企業人事担当者が年長フリーターの模擬面接等を行う「ジョブミーティング」を実施する。</u>
支援対象者	① 概ね 25 歳以上 35 歳未満（※） ② 常用就職を希望する者又は常用就職することが適当と認められる者 ③ 本事業の趣旨に照らし、常用就職の促進を図るためにはジョブクラブへの参加が適当と認められる者	① 概ね 25 歳以上 35 歳未満（※） 35 歳を超えた者であって、本事業が当該者の就職を実現する上で効果的であると判断される場合は可 ② 採用の可能性が比較的高いと考えられるにも関わらず面接において不採用を繰り返す者等であって、 <u>本事業の対象とすることによりその常用就職の実現性が高いと見込まれる者。</u> <u>ただし、ジョブクラブでの支援を得て求職活動を行う者を、本事業の対象とすることは差し支えない。</u>

- (注) 1 厚生労働省の資料に基づき当省が作成した。
2 下線は、類似点を示し、当省が付した。
3 ※部分については、「フリーター等に対する常用就職支援の拡充について」（平成 20 年 12 月 1 日職発第 1201006 号各都道府県労働局長あて厚生労働省職業安定局長通知）において、ジョブクラブは、「30 代後半の不安定就労者」を、ジョブミーティングについては、「25 歳以上 40 歳未満」に改正されている。

なお、本事業については、上記「ジョブクラブ（就職クラブ）方式による就職の促進（20-063）」のほか、表 3 に掲げる事業とも類似しており、これらの事業との統合の余地もある。

表3 本事業とフリーター常用就職支援事業の推進（20-062）、若年者に対する効果的な集中支援による就職の促進（20-104）との類似点

事業名	事業概要	類似点
○20-067 中小企業人事担当者と年長フリーターとの「ジョブミーティング」の実施	中小企業の人事担当者による模擬面接等を行う「ジョブミーティング」を実施し、年長フリーターの常用就職を支援する。	・ジョブミーティング 「常用就職を目指して公共職業安定所に求職登録する概ね25歳以上35歳未満の者のうち、採用の可能性が比較的高いと考えられるにもかかわらず面接において不採用を繰り返す者等」に対して、中小企業の人事担当者が模擬面接を行う。
○20-062 フリーター常用就職支援事業の推進	フリーターの常用雇用化を促進するため、全国のアロワーワークにおいて、フリーター常用就職サポーター等の担当制による一貫した就職支援を実施する。	・就職活動に必要なスキル向上 フリーター求職者（35歳未満）に対して、予約制による就職活動に必要なスキル向上のメニューの一環として、模擬面接を行っている。
○20-104 若年者に対する効率的な集中支援による就職の促進	若年者に求められる能力要件である協調性、コミュニケーション力などの職業意識などの付与に対応するため、就職支援講座を行い、当該講座終了後に就職に至らなかったものに対して就職先の業種を意識した短期集中型の職業訓練（若年者向け短期委託訓練）を行う。	・就職カステップアップ講座（就職基礎能力養成講座） 35歳未満の若年者を対象に、早期の就職を促進するためにビジネスマナーや職場におけるコミュニケーション能力など、就職のための基礎的能力を体系的に習得する講座であり、講座には模擬面接も含まれている。

(注) 厚生労働省の資料に基づき当省が作成した。

3 特別会計と一般会計の混在により評価が不十分（項目3-U関係）

本事業の経費については、下記4のとおり、特別会計と一般会計からの予算措置が混在しており、一般会計で予算措置を行うものと特別会計で予算措置を行うものについて、支出項目が適切に整理されていないことから、特別会計としての事業評価が行えないものとなっている。

4 一般会計と特別会計の経理区分の明確化（項目5関係）

本事業に要する経費は、面接官を依頼する中小企業の人事担当者へ支給する諸謝金・委員等旅費、事務経費等の庁費となっているが、表4のとおり、調査した5労働局すべてについて、本事業に係る経費は、特別会計及び一般会計から支出されている。

表4 5労働局における平成20年度予算額及び執行額 (単位：千円)

区分		北海道労働局	東京労働局	広島労働局	香川労働局	福岡労働局
予算額	特別会計	525	835	216	104	372
	一般会計	477	838	236	103	371
執行額	特別会計	0	93	51	58	8
	一般会計	153	152	0	26	73

(注) 厚生労働省の資料に基づき当省が作成した。

なお、一般会計と特別会計の支出区分についての厚生労働省の考え方について、事例表12頁参照。