

令和2年5月27日
厚生労働省
人材開発統括官

民間競争入札実施事業
若年者地域連携事業の実施状況について（平成30年度、令和元年度）（案）

1 事業の概要

（1）目的

若年者を取り巻く雇用環境については、完全失業率が改善傾向にあるものの、全年齢計に比べて高い水準で推移するとともに、フリーターについてもいまだ多い状況にあり、また、大学卒業後3年以内の離職率が3割程度であるなど、一部で厳しい状況が続いていることから、若年者の個々のニーズに応じたきめ細かい就職支援が必要である。

若年者の就職支援については、平成15年6月「若者自立・挑戦プラン」に基づき、関係府省の政策の連携強化及び総合的な推進を図るとともに、地域による若年者対策への主体的な取組を推進するため、都道府県が地域による若年者のためのワンストップサービスセンター（通称ジョブカフェ。以下「センター」という。）を設置しているところである。

厚生労働省としては、都道府県の強み・特色を活かした若年者雇用対策を推進するため、若年者地域連携事業をセンター等において実施することとする。

（2）事業内容

地域関係者との連携の下、若年失業者やフリーター等の若者（40歳代前半までの不安定就労者を含む。）を広く対象に、若年労働者の早期離職を防止するとともに、安定した雇用に結びつけることを目的とし、地域の実情を踏まえ、以下に掲げる事業（職業紹介事業に該当する事業を除く。）を実施するため、都道府県労働局（以下「労働局」という。）が適切と認められる民間事業者（以下「受託者」という。）に対し、若年者地域連携事業を委託するものである。

① 次世代を担う若年者の不足が見込まれる企業における人材確保支援

産業政策を所管する都道府県のネットワークや民間（受託者）の強力な情報発信力を活用し、地場・伝統産業などの次世代を担う若年者の不足が見込まれる企業の説明会・見学会、職場実習機会の提供等を行う。

② 地域の特性を踏まえた若年者に対する雇用支援サービス

離島・半島に居住する若者に対するネットカウンセリング等、地域の実態を踏まえ、ハローワークによる支援が行き届かない若年者に対して提供することが必要な雇用支援サービス等を行う。

③ UIJターン就職に係る支援

UIJ ターン就職に係る受入れ支援として、都道府県の有する転出者情報を活用した優良企業の案内、移住支援・生活支援と一体となった情報提供等の支援を行う。

④ 地域の人材流出防止・地元定着に係る支援

若年者の地元定着を図るため、地域における学卒就職者を集めた合同入社式・入社後の合同研修の実施による地域の中小企業で働く若年者のネットワーク構築支援・職場定着支援等を行う。

⑤ 都道府県が創意工夫し自ら企画・立案した、都道府県の強み・特色を活かした事業

都道府県が創意工夫し自ら企画・立案した、都道府県の強み・特色を活かした事業を実施する。

(3) 受託者の決定経緯

「若年者地域連携事業民間競争入札実施要項」に基づき、7 労働局で入札参加者から提出された企画書について、労働局及び専門的知識を有する外部有識者で構成する技術審査委員会において審査した結果、いずれも評価基準を満たしていることを確認した。7 労働局において開札を行った結果、いずれも予定価格の範囲内であることを確認し、その上で総合評価を行い、落札者を決定した。入札参加者数と落札者は以下のとおりであった。

事業所番号	入札参加者数	落札者
事業所番号 1 (北海道労働局)	2	キャリアバンク株式会社
事業所番号 2 (青森労働局)	1	キャリアバンク株式会社
事業所番号 3 (東京労働局)	1	公益財団法人東京しごと財団
事業所番号 4 (大阪労働局)	5	株式会社東京リーガルマインド
事業所番号 5 (福岡労働局)	3	公益社団法人福岡県雇用対策協会
事業所番号 6 (長崎労働局)	3	一般社団法人日本青少年育成協会
事業所番号 7 (鹿児島労働局)	3	鹿児島県職業能力開発協会

(4) 契約期間

平成 30 年 4 月 1 日～令和 3 年 3 月 31 日 (3 年間)

(5) 事業実施状況評価期間

平成30年4月1日～令和2年3月31日(2年間)

2 確保すべきサービスの質の達成状況及び評価

(1) 確保すべきサービスの質に関する要求水準

利用者に対してサービス内容に関するアンケートを実施し、「非常に役立った」「役立った」の回答数が80%以上であること。

(2) 評価

利用者に対するアンケート調査の結果は以下のとおり。「非常に役立った」「役立った」と回答した者の割合はいずれの労働局も80%を上回っていた。

①アンケートの実施結果

【設問】あなたが利用したサービスの内容は役立つものでしたか。

選択肢①：非常に役立った

選択肢②：役立った

事業所 番号	選択肢	平成30年度		令和元年度	
1 (北海道)	①	56.3%	95.9%	58.1%	96.7%
	②	39.6%		38.6%	
2 (青森)	①	64.4%	97.2%	65.8%	96.9%
	②	32.8%		31.1%	
3 (東京)	①	56.9%	96.4%	59.3%	96.9%
	②	39.5%		37.6%	
4 (大阪)	①	49.7%	87.4%	46.1%	85.8%
	②	37.7%		39.6%	
5 (福岡)	①	37.0%	89.0%	36.4%	88.2%
	②	52.0%		51.8%	
6 (長崎)	①	68.8%	97.0%	68.6%	96.2%
	②	28.2%		27.6%	
7 (鹿児島)	①	67.6%	97.3%	60.6%	96.6%
	②	29.7%		36.0%	

② アンケートの実施状況

事業所番号		平成 30 年度		令和元年度	
		対象者数	回答者数	対象者数	回答者数
1 (北海道)	対象者数	9,896 人	98.7%	10,313 人	97.8%
	回答者数	9,767 人		10,087 人	
2 (青森)	対象者数	5,608 人	99.8%	5,451 人	99.3%
	回答者数	5,596 人		5,414 人	
3 (東京)	対象者数	3,178 人	98.6%	4,040 人	98.3%
	回答者数	3,132 人		3,973 人	
4 (大阪)	対象者数	992 人	92.9%	1,568 人	94.0%
	回答者数	922 人		1,474 人	
5 (福岡)	対象者数	2,796 人	89.6%	2,693 人	89.6%
	回答者数	2,504 人		2,414 人	
6 (長崎)	対象者数	2,169 人	57.9%	2,604 人	56.4%
	回答者数	1,255 人		1,469 人	
7 (鹿児島)	対象者数	3,545 人	42.4%	4,024 人	42.0%
	回答者数	1,503 人		1,692 人	

3 業務の履行状況

本事業においては、若年者地域連携事業に係る仕様書において、業務ごとに求められる水準を各労働局において設定しており、業務の履行状況については別紙のとおり。令和元年度については、年度途中の時点であるため、平成 30 年度の業務の履行状況について確認したところ、一部の業務については、求められる水準を下回ったが、多くの業務で求められる水準を上回っていた状況である。なお、若年者地域連携事業の支援を受けて就職に結びついた件数は以下のとおりである。令和元年度は、現在数値のとりまとめ中であるが、新型コロナウイルスの影響を受け、3 月に実施予定の事業で一部ができなかった事業もあるものの、多くの事業で平成 30 年度実績を上回る見込みである。

事業所番号	平成 30 年度 (人)
1 (北海道)	4,491
2 (青森)	2,293

3（東京）	1,284
4（大阪）	260
5（福岡）	114
6（長崎）	3,339
7（鹿児島）	1,057

4 実施経費の状況及び評価

（1）本事業の落札額

各労働局における落札金額（税抜）及び各年の契約額（税抜。以下同じ。）は以下のとおり。

事業所番号	3年間分の 落札金額（円）	平成30～32年度の 3年度平均 （円）
1（北海道）	118,895,948円	39,631,983円
2（青森）	115,470,107円	38,490,036円
3（東京）	84,319,869円	28,106,623円
4（大阪）	92,331,000円	30,777,000円
5（福岡）	85,002,000円	28,334,000円
6（長崎）	85,996,853円	28,665,618円
7（鹿児島）	102,271,551円	34,090,517円

（2）経費削減効果

民間競争入札実施前の平成26年度の契約額と、民間競争入札実施後の平成30～32年度の3年度の平均の契約額を比較して削減効果を検証した結果、7労働局平均で契約額は10.3%減少した。

事業所番号	平成26年度	平成30～32年度の 3年度平均	削減率
1（北海道）	42,685,185円	39,631,983円	-7.2%
2（青森）	44,617,593円	38,490,036円	-13.7%
3（東京）	32,525,768円	28,106,623円	-13.6%
4（大阪）	35,426,852円	30,777,000円	-13.1%
5（福岡）	30,777,778円	28,334,000円	-7.9%
6（長崎）	30,819,971円	28,665,618円	-7.0%
7（鹿児島）	37,777,778円	34,090,517円	-9.8%
上記7労働局の削減率平均			-10.3%

5 受託者の創意工夫及び改善実施事項

- 高校生対象の企業説明会を行うにあたって、日程調整を早めに行う提案を受け、学校行事のスケジュールに組み込んでもらえるようになり、参加校数や参加人数が増加するとともに、遠方からの参加者を取り込めるようになった。
- 高校生対象の就職内定者研修において、グループワークや事例研究を多く取り入れた研修内容を実施したことで、就職内定者だけでなく進学予定の生徒も参加させたいとの要望が増えた。
- 地域の魅力をとらえた学生の目に留まるようなチラシ、ポスターを作成するなどの周知・広報を工夫することで、UIJターン就職に係る面接会において、多くの参加者を取り込むことができた。
- 参加者の時間的な制約を軽減するため、短時間でも効果的なセミナーとなるようカリキュラムを見直したことで、参加者の増加につながった。
- 若年者向け企業説明会において、学生が実行委員会のメンバーとなるような事業形態とし、学生に主体的に活動してもらうことで、参加学生だけでなく企業からも共感を得られたことで、参加者の増加に繋がった。

6 競争性改善のための取り組みと分析

(1) 競争性改善のための取り組み

- ①本事業に関し、1者応募が継続していたところ、入札監理小委員会（以下「小委員会」という。）において、新規参入を促すため、評価基準について、具体的なイメージが把握できるよう、過去の提案書を参考資料として提示等がでないかとの指摘を受け、入札説明会の際に過去の提案書を参考資料として配付する取組を行った。
- ②評価項目について、小委員会において、「類似する事業の実施経験が豊富にある。」を明確にすべきとの意見を踏まえ、「類似する事業の実施経験が過去5年以内にある（実施地域は問わない）」へ変更を行った。
- ③従来の実施状況に関する情報の開示について、小委員会において、7道府県の情報開示を統一すべきとの指摘を踏まえ、地域のバランスをとるように見直しを行い、新規参入者が事業を具体的にイメージしやすいように可能な限りの情報開示を行った。
- ④入札参加資格ついて、都道府県の推薦要件及び実績要件を削除している。
- ⑤入札参加資格について、小委員会において、「D」等級を含めるべきとの指摘を受けたが、「厚生労働省における一般競争入札等の取り扱いについて（平成13年1月10日会発第35号）」において、役務の提供にあたっては、予定価格が3,000万円以上となる場合、一般競争参加者にはA等級の格付けが求められており、「(略)ただし、必要がある場合においては、(略)役務の提供等にあたっては予定価格に対応する等級がA等級の場合は二級下位の「B、C」を(略)当該等級に加えて指摘することができる。」とされているため、当該事業において、「D」等級については含めていないものである。
- ⑥入札参加資格について、事業者ヒアリングにて、事業規模が大きく参入をためら

う声があったため、入札参加グループでの参加を認めることとした。

- ⑦評価基準について、第1期においては、「過去の実績等、企画内容とは直接的に関係性の低い項目がこれまで4分の1を占めていたものを、6分の1まで減少させ、第2期においても、過去の事業実績の比重をさらに下げ、また、創意工夫の比重を引き上げることで、新規参入の促進を図った。
- ⑧行政事業レビュー公開プロセスの対象となり、平成29年6月に事業全体の抜本的改善を行う旨が決定されたことから、第2期では「都道府県の強み・特色を活かした事業」、「地方創生に資する人材確保に係る事業」など、事業メニューについて、事業の趣旨ごとに再編したと同時に、セミナー回数等の目標やコーディネーター等の人数要件を削除した。その他、評価基準及び採点表において、類似業務の内容について、具体的に記載することとした。

(2) 分析

①一者応札が継続している要因について

第2期では、7都道府県のうち、2地域で1者応札となった。東京については、第1期においては、2者応札であったが第2期で1者応札となった。青森については、第1期に引き続き1者応札となった。その他の5地域では、市場化テストの取組の効果により第2期において競争性の改善が図られた。

事業者へのヒアリングから、青森においては、県内の事業者において、参入の検討をしていたが、他の地域の応募を優先したこと、事業規模から事業実施体制が組めないといった声があった。また、地域の特性として、県内に参入が期待される入札参加資格を持った事業者が少ないという特徴がある。しかしながら、第1期の応札者と第2期の応札者が異なる事業者であることから、競争性が見込めないものではないと考えられる。東京においては、ヒアリングの結果、入札に参加するに当たり、他の地域の事業を受託した場合、東京局分の人員確保までは難しいと判断したとの意見があった。人材確保が容易な規模の小さい他の地域の事業との競合がネックになっているものと思われる。

②1者応札解消のための検討について

事業内容について、更に見直せる部分がないか検討を行った。すでに、平成29年度の行政事業レビューにより抜本的見直しは行っており、事業選定、事業評価も地域の関係者である都道府県労働局、都道府県商工労働部、教育委員会、事業主団体、外部有識者等の地域の関係者で構成する協議会で行う仕組みとなっており、その地域に必要な事業が適切に行われる仕組みを事業自体に備えている観点から、さらなる見直しは現時点では必要がないものと思われる。

競争性確保のためのさらなる改善という点からも、複数の事業者が応札できるよう、小委員会からの指摘等も踏まえ、第1期、第2期にかけて、上記(1)①から⑧に記載した競争性確保のための改善を図ってきたところである。今後とも、少しでも新規参入者が参入しやすい環境を醸成するため、引き続き入札説明会参加者等に対するヒアリング、入札参加が期待される事業等への周知・広報の強化等、競争

性改善の取組を進めて参りたい。また、こういった取組を通じて、事業の質を確保しつつ、コスト削減のための取組を進めて参りたい。

7 全体的な評価

(1) 実施状況

① 法令違反行為等の状況

実施期間中に受託者が業務改善指示等を受けた、又は業務に係る法令違反行為等をした事実はなかった。

② 外部有識者による評価

厚生労働省内で開催された雇用保険二事業に関する懇談会（※）において、経営者団体、民間企業等の代表者により、厳格な目標管理及び評価が行われている。

※ 雇用保険二事業の財源を拠出する使用者の代表により、本事業を含む雇用保険二事業の各事業について、目標の妥当性、実績を毎年厳しく審査され、目標を達成していない事業については、「廃止又は抜本的見直し」などの厳しい評価を受けるもの。

③ 入札状況

入札に当たり、入札実施要項について労働局のホームページへの掲載、過去の入札説明会参加事業者等に対する声かけなど、幅広く周知を図るとともに、入札参加資格の緩和（入札参加グループでの参加を可能に）、新規参入事業者が不利にならない評価ウエイトの設定、公告期間の延長・前倒し、過去の契約実績・企画書の配付等を第1期と同様に引き続き実施した。また、平成29年度の厚生労働省行政事業レビュー（公開プロセス）結果も踏まえ、都道府県ごとに事業関係者、外部有識者等で構成される協議会を労働局主導で設置し、当該協議会において毎年度、本事業の実施内容の決定や目標管理を行うスキームを創設するとともに、事業内容を大括り化することで、都道府県の強み・特色を活かし、効率的かつ効果的に実施することとした。このうち、事業内容の大括り化については、これまで企業説明会の実施、職場実習の実施など、15の個別の事業内容を細かく提示していたものを、「都道府県の強み・特色を活かした事業」「地方創生に資する人材確保に係る事業」など、事業の趣旨ごとに再編することとする大幅な見直しを実施した。これらの入札に参加しやすい環境の整備に努めた結果、5労働局で複数応札を実現することができた。（下表参照）。また、青森労働局については、1社応札であったものの、第一期の市場化テストの入札業者とは異なる事業者が契約業者となっていることから、新たな業者を取り込めたものと推測できる。

事業所番号	民間競争入札 導入前	第二期	平成26～30年 度増減
1（北海道）	1	2	200%

2 (青森)	3	1	-66.7%
3 (東京)	3	1	-66.7%
4 (大阪)	1	5	500%
5 (福岡)	1	3	300%
6 (長崎)	1	3	300%
7 (鹿児島)	1	3	300%

※参考（市場テスト第一期の状況）

事業所番号	民間競争入札 導入前	第一期	平成 26～27 年 度増減
1 (北海道)	1	1	0.0%
2 (青森)	3	1	-66.7%
3 (東京)	3	2	-33.3%
4 (大阪)	1	1	0.0%
5 (福岡)	1	1	0.0%
6 (長崎)	1	1	0.0%
7 (鹿児島)	1	1	0.0%

④ 対象公共サービスの確保されるべき質に係る目標達成状況

利用者のアンケート調査の結果は、「非常に役立った」、「役立った」と回答した者の割合がいずれの労働局においても目標の 80%を上回っており、目標を達成することができた（2（2）参照）。

⑤ 経費削減状況

民間競争入札実施前の平成 26 年度の契約額と、民間競争入札実施後の平成 30～32 年度の 3 年度の平均の契約額を比較して削減効果を検証した結果、7 労働局平均で契約額は 10.3%減少した。（4（2）参照）。

(2) 全体評価

上記（1）④のとおり、サービスの質に関して受託者は高い評価を得るなど、委託事業を円滑に実施していた。

また、受託者の決定に際しては、上記（1）③のとおり、一般競争入札（総合評価落札方式）により実施したが、事業全体としては、概ね競争性が改善したものと思われる。各契約では、7 労働局のうち 2 労働局において 1 者応札となり、競争性の確保は十分とは言えない結果となったものの、5 労働局において改善がみられ、また 1 者応札であった青森労働局においては、前回の入札業者とは異なる業者が参入したことから、一定の競争改善が見られたものと思われる。

8 今後の事業

本事業の市場化テストは今期が2期目であるが、事業全体を通した実施状況は以下のとおりである。

- ① 事業実施期間中に、受託民間事業者が業務改善指示等を受けたり、業務に係る法令違反行為等を行った実績はない。
- ② 厚生労働省内で開催された雇用保険二事業に関する懇談会において、経営者団体、民間企業等の外部有識者の代表者により、厳格な目標管理及び評価が行われており、実施状況のチェックを受ける体制が整っている。また、都道府県ごとに事業関係者、外部有識者等で構成される協議会を労働局主導で設置し、当該協議会において毎年度、本事業の実施内容の決定や目標管理を行うスキームを創設しており、事業の中でも、実施状況のチェックを受ける仕組みを設けている。なお、事業の調達にあたっては、公共調達委員会のチェックを受けることとなっている。
- ③ 第1期の開札には、複数応札が7労働局のうち、1局のみであったが、第2期においては、5労働局で複数応札が実現しており、事業全体としては、競争性は一定程度確保できている、また、ある一定の者に対して有利となるような入札要件も付していないため、広く競争性を確保する環境は整えられている。
- ④ 対象公共サービスの確保されるべき質に係る達成目標について、目標を達成しているかという点においては、利用者のアンケート調査で「非常に役立った」、「役立った」と回答した者の割合がいずれの労働局においても目標の80%を上回っており、目標を達成することができた。
- ⑤ 従来経費と契約金額（支払金額）とを比較した場合、第1期、第2期ともに節減効果を上げている。

上述のとおり、本事業については、「市場化テスト終了プロセス及び新プロセス運用に関する指針」に定める市場化テストを終了する基準を概ね満たしており、良好な結果を得られていることから、今後の事業に当たっては、市場化テストを終了し、当省の責任において行うこととしたい。

市場化テスト終了後においても、これまで官民競争入札等管理委員会における審議を通じて厳密にチェックされてきた公共サービスの質、実施期間、入札参加資格、入札手続及び情報開示に関する事項等を踏まえた上で、引き続き公共サービスの質の向上、コストの削減等を図る努力をしてまいりたい。

提案すべき事業内容について

●平成30年度から平成32年度の各年度において、以下の事業を実施するものとする。

(北海道労働局)

項目	必要性 (○=必須、×=不要、空欄=任意)	仕様書に明記された実施内容・実施趣旨	支援対象者数 (目標)	事業者から左記目標を上回る目標提示があった場合は、その目標数等を記載	左記、目標等に対する実績	
					H30年度 (実績)	R1年度 (2月末時点)
I 次世代を担う若年者の不足が見込まれる企業における人材確保支援	○	①北海道の企業を対象とした企業説明会 求職者が減少する中、企業における人手不足感は強く、特に中小企業においては、若年層の採用・育成が喫緊の課題となっている。 今後、北海道の産業を担う人材の確保を図るため、北海道の企業（特に人手不足感が強いと思われる建設業、宿泊業、医療・福祉業等の産業（※参照）や地域の特色を活かした食、ものづくり産業等）を対象とした企業説明会を開催。当該企業の魅力等を発信し、若年者に北海道の事業者や産業・職場への理解を深めてもらい、地元企業への就業意欲の喚起を図る必要がある。 ※平成29年3月高校卒業生（3月末）の全産業平均道内求人充足率41.4%である一方、建設業28.0%、医療、福祉25.9%、平成25年3月高校卒業生の3年後離職率は、建設業：56.4%（全国48.3%）、宿泊業、飲食サービス業72.0%（全国66.1%）、医療、福祉：51.4%（全国46.7%）、製造業39.0%（全国28.7%）。 ②北海道の企業を対象とした企業見学会 求職者が減少する中、企業における人手不足感は強く、特に中小企業においては、若年層の採用・育成が喫緊の課題となっている。 北海道の産業を担う人材の確保を図るため、若年者が実際に企業を訪問し、その際に当該企業が、仕事の魅力や普段の働き方等についてPRするとともに、参加者との意見交換を行うことにより、地元企業（特に人手不足感が強いと思われる建設業、宿泊業、医療・福祉業等の産業や地域の特色を活かした食、ものづくり産業等を含めて訪問）に対する若年者の理解を促進し、就業意欲の喚起を図る必要がある。	2,650人	—	2,902人	3,180人
II 地域の特性を踏まえた若年者に対する雇用支援サービス	○	①高校生等を対象としたセミナー 北海道においては、新規高等学校卒業生就職内定率が98.2%（29年3月）と全国平均99.2%を下回り、全国でワースト4位。また、北海道・東北地域の大学生の就職内定率は、96.5%と全国6地域において下から2番目の状況となっている。高校生や大学生等に対して、正社員としての就職活動の進め方等についてセミナー等を実施することにより、正社員就職を支援するとともに、北海道の労働市場、地元企業の情報等を発信し、地元企業への就業意欲の喚起を図る必要がある。 ②来所が困難な若年者に対するネットカウンセリング 広大な地域を管轄する北海道においては、地理的特性により雇用支援サービスへのアクセスが困難な者があり、こうした者に対して、インターネットによるカウンセリング等を実施する必要がある（ハローワーク、ジョブカフェ、若者サポートステーション等支援機関がない地域に居住する求職者へのフォロー、支援機関へ出向くことのできない求職者へのフォロー体制の構築）。 ③フリーター等へのセミナー等 今後、北海道において生産年齢人口の減少が予測される中、フリーター等（※参照）の雇用促進も重要な課題であることから、フリーター等を対象とした就職支援セミナー等を開催し、フリーター等の就業意欲の喚起を図るとともに、居住地以外の企業を含めた情報等を発信する等、就職に係る選択肢を幅広く提供していく必要がある。 ※ハローワークにおけるフリーターの取扱実績（有効求職者数）：北海道 221,670人、全国 4,811,355人。全国平均102,370人の2倍となっている。	4,770人	—	5,758人	5,775人
III UIJターン就職に係る支援	○	北海道の企業、イベント情報の発信 北海道の人口は、平成9年の570万人をピークに、全国より約10年早く人口減少局面に入り、今後も人口減少が進行することが見込まれている。また、北海道の生産年齢人口の割合は、2010年の63.3%（全国63.8%）から2040年には50.8%（全国53.9%）に低下する一方、高齢者人口の割合は2010年の24.7%（全国23.0%）から2040年には40.7%（全国36.1%）に上昇すると推計されており、全国を上回るスピードで高齢化が進行すると見込まれている。 今後、人口減少下における若年労働力の確保を図るため、本州に居住する、大学生を含む若年求職者に対し、北海道の食（農林漁業含む）、ものづくり産業や観光業等地域の特色を活かした産業を担う企業の情報、外国語を活用する仕事の求人等の案内、移住に係る各自治体等の生活情報、UIJターン等イベント情報等を大学への訪問やインターネット等の活用等により発信し、北海道での就業意欲の喚起を図る必要がある。 また、札幌以外の各地域において開催する面接会等の情報を札幌のジョブカフェ利用者等に周知し、参加を勧奨することで地方都市への就職の促進を図る必要がある。	100人	—	108人	149人
IV 地域の人材流出防止・地元定着に係る支援	○	①高校生等に対する入職前事前講習会 平成25年3月卒で3年後までの離職率は高校生で48.7%（全国40.9%）。大学生は37.6%（全国31.9%）となっており、地元企業に就職した若年者の早期離職を防止することが大きな課題となっている。このため、内定を得た高校生や大学生等を対象に、入職に向けた心構え等について講習会を実施し、円滑な職業生活への移行を促進する必要がある。 ②地元大学生等を対象としたセミナーの実施による企業情報の提供 北海道の人口は、平成9年の570万人をピークに、全国より約10年早く人口減少局面に入り、今後も人口減少が進行することが見込まれている。また、北海道の生産年齢人口の割合は、2010年の63.3%（全国63.8%）から2040年には50.8%（全国53.9%）に低下する一方、高齢者人口の割合は2010年の24.7%（全国23.0%）から2040年には40.7%（全国36.1%）に上昇すると推計されており、全国を上回るスピードで高齢化が進行すると見込まれている。 今後、人口減少下における若年労働力の確保を図るため、自治体とのネットワークを活用した北海道内の大学生等を対象とした企業情報セミナーを実施し、地元企業に関する情報を提供することで、北海道内での就業意欲の喚起を図り、卒業時における北海道から北海道外への人材の流出を防止するとともに、札幌以外の企業への就職促進についても強化していく必要がある。	800人	—	1,428人	1,413人
V その他都道府県のニーズに応じた支援	×					

提案すべき事業内容について

●平成30年度から平成32年度の各年度において、以下の事業を実施するものとする。

(青森労働局)

項目	必要性 (○=必須、×=不要、空欄=任意)	仕様書に明記された実施内容・実施趣旨	支援対象者数 (目標)	事業者から左記目標を上回る目標提示があった場合は、その目標数等を記載	左記、目標等に対する実績	
					H30年度 (実績)	R1年度 (2月末時点)
I 次世代を担う若年者の不足が見込まれる企業における人材確保支援	○	①建設業、医療・福祉等を中心とした企業説明会 県内企業は殆どが中小企業で、若年者への情報発信する機会も少ない中、特に建設業、医療・福祉産業は他の職業と比較して人手不足状態となっている(平成28年度の青森県内の職業別新規求人倍率は全体1.54倍である一方、建設関係は6.12倍、医療関係は3.34倍、福祉関係においては2.59倍)ことから、当該産業等を担う人材の確保を図るため、企業説明会を開催し、当該企業の魅力を発信し、当該産業に対する理解を深め、職業意識の醸成を図る必要がある。 ②建設業、医療・福祉分野等を中心とした企業見学会等 平成28年度の青森県内の職業別新規求人倍率は全体1.54倍である一方、建設関係は6.12倍、医療関係は3.34倍、福祉関係においては2.59倍と、他の職業と比較して人手不足状態となっている。当該産業等を担う人材の確保を図るため、若年者が企業を訪問することにより、当該企業が仕事の魅力や普段の働き方等についてPRするとともに、参加者との意見交換を行うことにより、当該産業に対する若年者の理解を促進し、職業意欲の醸成を図る必要がある。	2,200人	—	2,719人	2,234人
II 地域の特性を踏まえた若年者に対する雇用支援サービス	○	遠隔地等のために来所が困難な若年者に対するネットカウンセリング 遠隔地等のために雇用支援サービスへのアクセスが困難な若年者に対して、インターネットによるカウンセリングや就職関連情報の配信等を行う必要がある。	30人	—	36人	16人 (述べ29人)
III UIJターン就職に係る支援	×					
IV 地域の人材流出防止・地元定着に係る支援	○	①高校生に対する就職前事前講習会 高校生については、県内就職率の割合が高いものの、1年後の離職率20.5%(全国平均18.1%)、3年後の離職率49.5%(全国平均40.9%)と全国平均を上回っており、若年者の早期離職を防止することが課題となっている。このため、就職内定者を対象に入職前に職業生活に円滑に移行できるように就職に向けた心構え等について講習会を行う必要がある。 ②若年者に対する就職後の講習及び経験交流会 新規大学等卒業者の1年後の離職率18.2%(全国平均11.8%)、3年後の離職率37.5%(全国平均31.9%)、新規短大等卒業者の1年後の離職率18.1%(全国平均17.9%)、3年後の離職率47.4%(全国平均41.7%)と全国平均を上回っており、地元企業に就職した若年者の早期離職を防止するために、若年者が就職後に抱える仕事に関する悩み等の解決を支援するため、職場におけるコミュニケーション能力に関する講習会や就職した者同士で自ら抱える悩み等を共有し、その解決方法について意見交換を行う経験交流会を開催し、職場定着に向けた支援を行うことが必要である。	580人	—	1,154人	1,057人
V その他都道府県のニーズに応じた支援	○	若年者就職支援施設のワンストップ相談窓口の設置 県の媒体を活用した広報を実施し、若者が来所しやすいワンストップ相談窓口として、ジョブカフェとハローワークの連携によるカウンセリング、セミナー、企業面接会等への誘導することにより、若年者のニーズに合わせた支援を実施する必要がある。	1,000人	—	2,467人	2,604人

提案すべき事業内容について

●平成30年度から平成32年度の各年度において、以下の事業を実施するものとする。

(東京労働局)

項目	必要性 (○=必須、×=不要、空欄=任意)	仕様書に明記された実施内容・実施趣旨	支援対象者数 (目標)	事業者から左記目標を上回る目標提示があった場合は、その目標数等を記載	左記、目標等に対する実績	
					H30年度 (実績)	R1年度 (2月末時点)
I 次世代を担う若年者の不足が見込まれる企業における人材確保支援	○	①人手不足分野等を対象とした企業説明会等 介護・保育・看護等の社会保障分野や2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会の開催を控えた建設分野などにおいて、有効求人倍率が5倍近くになるなど、都内の人手不足が深刻化している。当該人手不足分野を担う人材の確保を図るため、企業説明会等を開催し各分野に関する職業理解や業界の魅力等を発信することで若年者の就業意欲の喚起を図る必要がある。	120人	—	109人	104人
II 地域の特性を踏まえた若年者に対する雇用支援サービス	○	①若年者を対象とした集団的就職活動の支援 東京の有効求人倍率は2倍を超えているものの、東京局管内における44歳以下の月間有効求職者数は、全国平均2万人に対し、約10万人前後と他地域と比べて非常に高い傾向にある。また、臨時的・短期的な就業を繰り返し不安定就労期間が長期化することで正社員就職への意欲や自信を失いかけている若者も5～6万人程度存在する。こうした若者と求人企業のマッチングを促進するため、グループワーク等を活用した集団での意欲喚起や求職活動に必要な知識の付与が必要である。 ②フリーターに対する就職支援 東京都内ハローワークにおける44歳以下のフリーター等の月間有効求職者数は、全国平均9千人に対し、5～6万人と全国都道府県の中でも突出して高い傾向にあり、こうした者に対して、「自己理解」「仕事選びの軸」「不安や課題」等を整理することで就職活動の基礎を作り、面接対策等の実践的な支援により就職準備性を高めていくことは、早期正社員就職、職場定着の実現を図るうえで必要である。	3,500人	—	3,543人	3,620人
III UIJターン就職に係る支援	×					
IV 地域の人材流出防止・地元定着に係る支援	×					
V その他都道府県のニーズに応じた支援	○	若年人材の採用に向けた企業向けサービス 東京都には27万を超える企業が存在しており、その99%が中小企業である。これらの企業の若年人材の採用意欲は旺盛であるが、ノウハウ不足のため人材確保や職場定着に至らない企業が多く、企業に対し若年者の採用や職場定着に関する支援策の実施が必要である。それにより若年者の一層の就職支援にもつながる。	120人	—	124人	122人

提案すべき事業内容について

●平成30年度から平成32年度の各年度において、以下の事業を実施するものとする。

(大阪労働局)

項目	必要性 (○=必須、×=不要、空欄=任意)	仕様書に明記された実施内容・実施趣旨	支援対象者数 (目標)	事業者から左記目標を上回る目標提示があった場合は、その目標数等を記載	左記、目標等に対する実績	
					H30年度 (実績)	R1年度 (2月末時点)
I 次世代を担う若年者の不足が見込まれる企業における人材確保支援	○	<p>①若年者に対する企業説明会の実施 大阪府の平成28年度における全職業計(常用計)の有効求人倍率は1.41倍と平成以降過去最高となっているが、職業別の有効求人倍率においては、特にものづくり、建設、運輸、介護等の産業を中心に、人手不足状態(順に1.72倍、4.71倍、2.73倍、4.33倍)となっている。当該産業を含む地域の企業の人材確保を図るため、企業の説明会を開催し、企業の魅力等を発信し、若年者の職業意欲の喚起を図る必要がある。</p> <p>②若年者に対する中小企業職場見学会の実施 大阪府の平成28年度における全職業計(常用計)の有効求人倍率は1.41倍と平成以降過去最高となっているが、職業別の有効求人倍率においては、特にものづくり、建設、運輸、介護等の産業を中心に、人手不足状態(順に1.72倍、4.71倍、2.73倍、4.33倍)となっている。当該産業を含む地域の企業の人材確保を図るため、若年者が実際の企業を訪問し、当該企業が仕事の魅力や普段の働き方等についてPRするとともに、参加者との意見交換を行うことにより、当該産業に対する若年者の理解を促進するとともに、職業意欲の醸成を図る必要がある。</p> <p>③若年者に対する職場実習機会の確保 大阪府の平成28年度における全職業計(常用計)の有効求人倍率は1.41倍と平成以降過去最高となっているが、職業別の有効求人倍率においては、特にものづくり、建設、運輸、介護等の産業を中心に、人手不足状態(順に1.72倍、4.71倍、2.73倍、4.33倍)となっている。当該産業を含む地域の企業の人材確保を図るため、若年者が実際の企業において業務を経験し、自らの適性や能力について見極めることにより、ミスマッチを防ぎ、職業理解の促進を図る必要がある。</p>	1,150人	1,250人	562人	533人
II 地域の特性を踏まえた若年者に対する雇用支援サービス	○	<p>①(フリーター等を含む)若年者に対する就職支援 大阪府においては、15-44歳の失業率が全国の数値と比べて高い傾向にあり(全国3.8%、大阪5.0%※推計値)、こうした者に対して、正社員雇用を促進するため各種セミナー、カウンセリング、職場見学会、企業との交流会等の就職支援を行う必要がある。</p> <p>②高校未就職卒業生・中退者に対する就職支援 大阪府においては、国公私立高等学校における中途退学率が全国と比べて高い傾向にあり(全国1.4%、大阪1.9%)、高校未就職卒業生・中退者については、不安や悩みを抱えているものが多いため卒業後や退学後の進路が不明になりやすく、就職支援をより手厚くする必要があることから、高校未就職卒業生・中退者を対象とした職場見学会や定期的な就職情報の提供等を教育関係機関と連携を図りながら実施する必要がある。</p>	1,400人	1,590人	853人	1,956人
III UIJターン就職に係る支援	○	若年者のUIJターン就職に関する支援 大阪府は、他都道府県への転出超過数が約1万人と近畿圏では最多となっているなか、大阪府における人材の流出を防止し、他府県の高校から大阪府の大学等に進学する者が卒業後、大阪府で就職すること等を促進するため、「しごと」だけでなく「くらし」に関するきめ細かい情報提供・相談を実施するとともに府内の企業情報や地域の魅力を他府県出身の若年者に発信する必要がある。	100人	-	7人	3人
IV 地域の人材流出防止・地元定着に係る支援	○	若年労働者及び企業の職場定着促進に関する支援 新規学卒者の卒業後3年以内離職率は高止まりしており、全国と比較しても大阪府は若年者の職場定着を促進することが課題となっている(H25新規学卒者3年以内離職率 高校：全国40.9% 大阪43.3%、大学：全国31.9% 大阪32.9%※大阪は参考値)。このため、若年労働者が就職後に抱える職場に関する悩み等の解決を支援するため、職場におけるコミュニケーション能力の向上に関する講習会や就職した者同士で自らが抱える悩み等を共有し、その解決方法について意見交換を行う経験交流会を開催し、継続就業に向けた支援を行う。また、企業に対しても若年者の職場定着支援を行う必要がある。	200人	-	85人	35人
V その他都道府県の人材確保に係る支援	○	地元企業のニーズを反映した若年者等に対する就職支援 新規学卒者の卒業後3年以内離職率は高止まりしており、全国と比較しても大阪府は若年者の適職選択を促進することが課題となっている(H25新規学卒者3年以内離職率 高校：全国40.9% 大阪43.3%、大学：全国31.9% 大阪32.9%※大阪は参考値)。若年層のうち、職業意識が不明確である者、就職活動の準備ができていない者等の企業で働くために必要な基礎的なスキルが身に付いていない者については、就職活動の長期化や就職後の早期離職が懸念されるため、グループワークを活用した集団的就職活動支援を中心に職場見学会、職場実習等の支援を行う。また、支援を行うにあたっては、大阪府内企業のニーズや現状を十分に把握しつつ実施する必要がある。	240人	-	103人	146人

提案すべき事業内容について

●平成30年度から平成32年度の各年度において、以下の事業を実施するものとする。

(福岡労働局)

項目	必要性 (○=必須、×=不要、空欄=任意)	仕様書に明記された実施内容・実施趣旨	支援対象者数 (目標)	事業者から左記目標を上回る目標提示があった場合は、その目標数等を記載	左記、目標等に対する実績	
					H30年度 (実績)	R1年度 (2月末時点)
I 次世代を担う若年者の不足が見込まれる企業における人材確保支援	○	<p>①中小企業を対象とした合同企業説明会 福岡県には14万を超える企業が存在しており、その99.8%が中小企業である。景気の回復に伴い求人が増加する中、新卒者等の意識は大企業志向が強くなる傾向にある。地元中小企業の中には優良企業も多いものの、認知度が低く、新卒者等の応募が少ない地元中小企業の人材確保を支援するため、県とのネットワークを活用し、合同企業説明会を開催する。</p> <p>②サービス業等を対象とした業界別合同企業説明会等 福岡県の産業は福岡都市圏を中心に多くの商業施設が集積し、販売の職業やサービスの職業など第3次産業が中心となっているが、これらの業界についても人手不足の状況にある。県内の有効求人倍率(平成29年4～6月期)は1.34倍である一方、販売の職業は2.21倍、サービスの職業は2.67倍となっており、業界別の合同企業説明会を開催することで、これら業界の人材確保を支援する。</p> <p>③企業の若年人材確保を目的とした採用力向上企業支援セミナー 福岡県には14万を超える企業が存在しており、その99.8%が中小企業である。中小企業の中には、若者の採用(採用活動ルールや若者の就職活動の動きなど)や企業のPR方法の知識不足により、若者の応募につながっていない企業が見られることから、人材確保のための知識やノウハウを伝えるセミナーを開催する。</p>	1,180人	1,250人	1,370人	1,287人
II 地域の特性を踏まえた若年者に対する雇用支援サービス	×					
III UIJターン就職に係る支援	○	UIJターン希望者を対象とした合同企業説明会 県のネットワーク等を活用し、地元企業の人事担当者やUIJターン希望者が直接話せる機会を設けることで、地元企業への理解を図り、その後の応募につなげることを目的とした合同企業説明会を県内で開催する。	200人	—	213人	164人
IV 地域の人材流出防止・地元定着に係る支援	○	若手社員等を対象とした職場定着促進セミナー 福岡県においては全国平均に比べて就職後3年以内の離職率(高卒:全国40.9%、福岡県45.3% 大卒:全国31.9%、福岡県36.9%)が高く、地元で就職した若年者の早期離職が課題となっている。概ね入社後1年の若手社員が職場で円滑に人間関係を築くこと、また、その若手社員の指導的立場の社員に対しても若手社員への対応方法などを助言することにより、若手社員の早期離職を防止するためのセミナーを開催する。	600人 うち若手社員400人 うち指導者200人	660人 うち若手社員460人 うち指導者200人	793人 うち若手社員511人 うち指導者282人	797人 うち若手社員515人 うち指導者282人
V その他都道府県のニーズに応じた支援	×					

提案すべき事業内容について

●平成30年度から平成32年度の各年度において、以下の事業を実施するものとする。

(長崎労働局)

項目	必要性 (○=必須、×=不要、空欄=任意)	仕様書に明記された実施内容・実施趣旨	支援対象者数 (目標)	事業者から左記目標を上回る目標提示があった場合は、その目標数等を記載	左記、目標等に対する実績	
					H30年度 (実績)	R1年度 (2月末時点)
I 次世代を担う若年者の不足が見込まれる企業における人材確保支援	○	地域の企業情報やイベント情報等の発信 長崎県や各事業主団体等とのネットワークを活用した県内の企業情報やイベントの情報をインターネット (HP・FB) で発信することで、各種イベントへの集客や学生の企業選択の幅を広げることを目的とする。	-	-	-	-
II 地域の特性を踏まえた若年者に対する雇用支援サービス	○	①離島半島を中心とした企業説明会・面談会の実施 長崎県においては、離島半島を抱えることから県外就職割合が非常に高く (48.7%でH28.3現在全国1位) 特に離島地域においては、64.4%と3人に2人が県外就職という状況である。また、企業のほとんどが中小企業であり、若年者へ企業の魅力を発信する機会も少ない状況である。地元企業の魅力や採用情報を知ってもらうことで地元定着を図る。 ②若年者を対象とした地域の実情に応じたカウンセリング及びセミナーの実施 長崎県は人口減少率が3.4%で九州で一位となっており加えて県外就職割合も高く、若者の県内定着が重要な課題となっている。若年者に対する就職支援、特にハローワークやジョブカフェ等の就職相談機関の支援を受けることが厳しい島嶼部 (離島や公共交通機関が極端に不便な地域) 等に居住している者に対しては、インターネットによるカウンセリング等を実施。また、必要に応じて既存の相談機関へ誘導するほか、カウンセリングやセミナー等を県内で定期的実施することにより若者の正社員就職及び県内定着を図る。	2,080人	-	2,465人	2,769人
III UIJターン就職に係る支援	×					
IV 地域の人材流出防止・地元定着に係る支援	○	①若年者の内定者向けセミナー、定着セミナーの実施 長崎県においては、卒業後3年以内離職率が他県に比べ高い (H26の高卒離職率、全国31.3%、長崎37.2%) 傾向がある、地元企業に就職した若年者の早期離職を防止することが課題となっている。このため、若年就職内定者を対象に、入職前に、入職に向けた心構え等について講習会を実施し、定着率を高める必要がある。 ②若年者向け企業説明会 (ながさきごとみらい博・高校生ブースツアー) の開催 長崎県においては、県外への就職率が他県 (H28.3現在、長崎県48.7%、福岡県21.4%、全国20.9%) に比べ非常に高い。また、最近の求人状況の改善に伴い多くの県外企業から学校へ求人が提出されている。このため就職活動を始める前に地元企業の魅力を知ってもらうことで、県内就職率の向上を図ることを目的とする。	1,560人	-	2,028人	2,136人
V その他都道府県のニーズに応じた支援	○	地元企業の採用力強化への取組みの実施 長崎県においては、中小企業の割合が高く (全国99.7%、長崎県99.9%)、採用・人事を専門とする職員がいる企業が少ないことなどから、若年者への企業の魅力を十分に伝えられていないことが多い。採用担当者対象のセミナーを実施することで、面談会等のイベントで企業の魅力を伝えるプレゼン力を高め、採用力強化につなげる。	60人	-	71人	136人

提案すべき事業内容について

●平成30年度から平成32年度の各年度において、以下の事業を実施するものとする。

(鹿児島労働局)

項目	必要性 (○=必須、×=不要、空欄=任意)	仕様書に明記された実施内容・実施趣旨	支援対象者数 (目標)	事業者から左記目標を上回る目標提示があった場合は、その目標数等を記載	左記、目標等に対する実績	
					H30年度 (実績)	R1年度 (2月末時点)
I	×					
II	○	キャリア・コンサルティングの実施と、ネットカウンセリングの充実 本事業におけるキャリア・コンサルティングは、特に中長期的な支援を必要とする若年者に対し、気軽に相談でき、かつ継続的なカウンセリングを受けられる環境を準備する必要があるため実施するもの。また、当県は離島が多いこともあり、直接の訪問利用が難しい層に向けて、ネットカウンセリングについても充実を図る必要がある。	2,000人	—	2,598人	2,407人
III	○	UIJターン支援員によるUIJターンの促進 都市圏の大学のキャリアセンターと密接に連携し、県が保有する情報を活用して当県出身者等へ「ふるさと鹿児島」の情報提供・周知を行うことで、ふるさとへの回帰を促すこととする。	1,000人	—	1,519人	1,550人
IV	○	①就職情報ネットの充実・拡充 当県では県外の大学・短大への進学が約54%、高校生の県外就職が約48%と若年者の約5割が県外へ流出している（参考：高卒の県外就職割合の全国平均20.9%）。FB・ツイッターによる地元情報発信を強化（セミナー・説明会・面接会等情報、ハローワークインターネットサービス・県ホームページ等へのリンク）する必要があるため。 ②地元企業を知るための各種セミナー・講座 高校生の県外就職が約48%（参考：高卒の県外就職割合の全国平均20.9%）となっているが、県外企業を選択したきっかけに「地元企業を知らないから」という意見が多いことを受け、各種メニューを準備し気軽に参加しながら、地元企業研究や社会人との触れ合いを通じて、今後の職業生活の一助としてもらうために必要である。 ③地元で暮らそう！進路選択フェアの開催 当県では県外の大学・短大への進学が約54%、高校生の県外就職が約48%と若年者の約5割が県外へ流出している（参考：高卒の県外就職割合の全国平均20.9%）。若年者、在学者及び保護者向けに、進学や就職について総合的に考えるイベントを実施し、ブースには大学、専門学校、企業、経営者団体、自治体等が参加することで、就職時のみならず進学時においても、県内という選択肢に目を向けてもらうきっかけを作る。マスコミ等も巻き込み大々的なフェアを開催することで、人材流出防止・地元定着への県民の意識醸成を図る必要がある。 ④高校生及び若年者に対する入職前・後の講習及び経験交流会 当県の高校生については、就職後3年以内に離職してしまう者が46.3%（全国平均40.9%）おり、地元企業に就職した若年者の早期離職を防止することが、県外流出とともに重要な課題となっている。このため、若年就職内定者を対象にして、入職前に心構え等についての講習会を実施することで円滑な職業生活への移行を促進し、就職後には、若年者が抱える職場に関する悩み等の解決を支援するため、職場におけるコミュニケーション能力の向上に関する講習会や、就職した者同士で自らが抱える悩み等を共有し、その解決方法について意見交換を行う経験交流会を開催し、継続就業に向けた支援を行うことが必要である。	51,950人	—	75,702人	56,232人
V	×					