

第6回雇用政策研究会（4月16日）議事概要

（江崎岐阜県商工労働部長からの報告）

○加藤委員

- ・資料の10ページ目で高い利益率を実現している例が紹介されているが、高い利益率は雇用に結び付いているのか。

○江崎部長

- ・親が行っていた事業が行き詰まり、子供がその事業を助けて高い利益率を上げているケースがある。また、若い人が仕事の面白さを見出して事業を拡大しているところもあり、雇用に直結している。

○樋口座長

- ・最低賃金の引き上げが、企業の撤退を促進するという指摘があるが、どう考えるか。

○江崎部長

- ・最低賃金の引き上げを気にするのは工場であり、一般の地場産業はあまり気にしていないように思われる。
- ・企業が撤退した際、経営者は外に出るが、残った雇用者をどうするかが問題。製造業で働いていた人は、製造業でしか働けない傾向がある。「ふるさと雇用再生特別基金事業」の利用者が、継続雇用に結びつくかがポイント。

○玄田委員

- ・廃業支援は、金融機関の協力があってビジネスモデルとして成り立ったように思うが、どうやって金融機関を説得したのか。また、自治体自体は、廃業についてどのような取組をしているのか。

○江崎部長

- ・最初は、事業者本人からの申請は少なかった。また、金融機関には、守秘義務があるので事業者本人から了解が得られれば情報提供するようお願いをしていたが、協力的でなかった。しかし、県が全額利子補給をする仕組みにすると問い合わせが殺到し、いくつか廃業の案件が来た。
- ・金融機関としては、当該事業者が廃業することで黒字が出なければならない。ビジネスモデルとして成り立つかどうかは、手さぐり状態でこれからにかかっている。

○樋口座長

- ・廃業する企業を支援することは、金融機関にとってリスクはないのか。

○江崎部長

- ・ビジネスモデルが成り立たなくなっている事業であっても、在庫を抱えており換金できる。在庫を早めに換金し流動化することで黒字が出るので、これを金融商品として成り立たせることが肝要。

○阿部委員

- ・廃業を支援することになった事業に雇用があった場合、どのように対応するのか。

○江崎部長

- ・あと半年事業を継続すれば全員失職するおそれもあることから、スピードが大切である。

(産業別労働力需給について JILPT 久古谷部長から説明)

(地域雇用について地域雇用対策室から説明)

(NPO・社会的企業について三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング 横山主任研究員から説明)

○鶴委員

- ・地域における雇用の創出について基金事業の取組の例が紹介されていたが、財源がいくら切られるものなので、継続的に働くのが難しい。そこで働いて得たスキルが、次に役立つかが大きなポイントだが、「緊急雇用創出事業」ではなかなか難しいのではないかと。
- ・一方「ふるさと雇用再生特別基金事業」は、事例を見ると、そこで身につけたスキルが活かされていく可能性があるように思える。
- ・政府が行う施策として、安定的な雇用に就けるようなスキルを得られるように制度設計をすれば、基金の効率的な使い方ができるのではないかと。悠長なことは言えないので「緊急雇用創出事業」があるのはわかるが、そのあとのことを考えなくてはならない。

○三浦参事官

- ・「緊急雇用創出事業」については、類似の施策を平成 11 年、13 年、14 年といった厳しい雇用情勢の際に行っており、つなぎの雇用として失業者の救済に主眼を置いている。「ふるさと雇用再生特別基金事業」は、「緊急雇用創出事業」に対する指摘を踏まえて、平成 20 年度第 2 次補正に基づき 3 年間の継続的な事業として行っている。
- ・また、「パッケージ事業」も 3 年間行うもので、求職者にセミナーを受講していただきスキルを身につけていただく事業であり、このようなメニューも今後重要であると認識している。

○江崎部長

- ・岐阜県では、「ふるさと雇用再生特別基金事業」の方がしっかり人材が育てられるとして人気がある。「緊急雇用創出事業」でも、いくつか接客業において雇用されたケースもあるが、やはり多いのは草刈りや清掃など。
- ・「緊急雇用創出事業」で農業での雇用創出をしようとしても、事業費割合の半分以上が人件費でなければならないという要件があり、耕作用の重機は高いために活用が難しい。
- ・介護は、人材のレベルが高くないと出来ない業種だが、「重点分野雇用創造事業」を活用するため勉強してもらっているところ。ターゲットとなる業種を特定してもらえると、現場としては使いやすい。

○佐藤委員

- ・社会的企業というのは営利セクターも含まれるが、NPO など非営利セクターについても資料では触れられており、少しずつ重なる部分がある。社会的な役割・機能で分類するのか、法人の性格で分類するのか、整理できないだろうか。

○小杉委員

- ・社会的企業に参加している人の属性については調査していないのか。年金受給者や非課税の範囲で就労している人、一方事業によって生計を立てている人など様々であると思う。
- ・社会的企業での職務経験は、個人のキャリアのなかでどのような位置づけなのか。経験が他の企業で評価されなければ、次の雇用に繋がらず、デッドエンドのキャリアになってしまうのが問題である。

○横山主任研究員

- ・インタビューをしたところ、民間の営利セクターが社会的ニーズを満たす方向に拡大していく傾向が見られた。

○駒村委員

- ・「地方就職希望者活性化事業」について、都市部から地方へ有為な人材を地方に紹介し活性化するという趣旨は分かるが、有効求人倍率を見ると都市部の方が雇用吸収できることから、地方から都市部への逆の移動というのは政策としてありえないのか。

○小川課長

- ・ハローワークの全国ネットワークを通じて、人が余っているところから足りないところへという移動は当然ありうる。

○樋口座長

- ・都道府県外への移動が減り、近隣の市町村内での移動が増えているという傾向があり、地元志向が強まっていることがうかがえる。地域間でのマッチングがうまくなされていないのではないかな。

○江崎部長

- ・若者の動きを決定するほとんどの要因は、職場である。職場があるならば、親のそばに住むという傾向はたしかにあるが、なければ一足飛びに名古屋や東京に出てしまう。

○白木委員

- ・NPO を組織している人のキャリアは調査しているか。NPO の組織運営は、民間でも十分通用するスキルだが、キャリアパスはどうなっているか関心がある。

○横山主任研究員

- ・インタビューによると阪神大震災の際のネットワークが、現在の人脈として広がっていることが分かった。また、組織の高齢化が進むなか、組織としてどのように次に繋げるかが課題となっているようである。