

テーマ：リーマンショック後の雇用対策

提言（取りまとめ）

【総論】

リーマンショック後の雇用対策について一定の成果は確認されるが、労働市場に与えた影響、利用者や自治体の評価など詳細な検証が不十分である。今後は、「望ましい働き方ビジョン」（非正規雇用のビジョンに関する懇談会報告 平成24年3月）の理念を活かし、個々の雇用形態による違いに留意しつつ、非正規雇用の労働者への総合的な対策を強化すべきである。同時に、成長分野と連動した雇用対策に重点を置くべきである。特に、離職者が多く人手不足の状況が続いている介護分野については、省内の関係部局が一体となって、処遇の改善や身体的負担の軽減などの雇用管理の改善を行い、介護労働者の定着の促進に取り組むべきである。また、今後の施策について事後検証が十分行いうるよう、政策評価のための情報や統計の収集、その手法や指標の改善に励む必要もある。

【雇用調整助成金】

雇用調整助成金については、リーマンショックにより大幅に拡充されたままとまっているが、ドイツの類似の制度の状況も参考にしつつ、経済状況の変化に応じて平常時の対応に戻すべきである。その際、教育訓練については、不正受給に留意しつつ、他の助成金で対応することも含め、企業の成長分野展開に資する教育訓練を促す視点も重要である。また、雇用調整助成金利用企業のその後の状況について、詳細なデータを収集分析すべきである。

【人材育成】

人材育成については、公的職業訓練が効果的に就職に結びつくことが重要であり、①ハローワークと訓練機関の連携による就職支援やコーディネーターの配置等その体制整備、②コミュニケーション能力など技能以外の能力の付与、③労働市場の需給状況とリンクしたコース・仕上がり像の設定（例えば、ワード・エクセルの習得にとどまらない高度なIT技術の習得等）、④就職実績が低調な訓練実施機関の状況の検証を通じた訓練機関の入れ替えなど質の管理、⑤企業実習と組み合わせた訓練の強化に取り組むべきである。その際、訓練内容と就職分野の関連の把握、訓練給付目的の受講の抑制、委託訓練の就職実績の引上げに留意しなければならない。

企業内の人材育成への支援については、①中小企業に対する人材育成の助言が重要な役割を担うと考えられるが、助言の内容・実績や助言を受けるための仕組みの検証を行いつつ、効果的に取り組むべきである。②また、非正規雇用の労働者に対する訓練、成長分野での訓練などに一層重点化していく

べきである。

【地域の雇用創出】

地域の雇用創出については、雇用創出のための各基金事業の費用対効果分析、失敗事例も含め自治体の評価を踏まえた詳細な検証が不十分であり、今後類似の事業を行う場合に備えて検証を行い、国、各地方自治体での事例の幅広い共有や一定のガイドラインの整備をしておくべきである。また、地域の雇用創出のための通常対策については、産業政策との連携を強化する施策を展開すべきである。

評価シートに記載された各委員の提言内容

- ・ 職業訓練が効果的に就職に結びつくためには、求職ニーズ／訓練／求人ニーズのマッチング及びフォローアップが極めて重要である。これをコーディネートするための人材補強が必要であり、民間企業OB、学校OBなどを活用すると良いと考える。就職率、定着率の向上に資するとともに、高齢者雇用にも繋がる。
- ・ 産業政策と連携した地域の雇用創出には、厚生労働省の関係部門だけでなく、地方行政、地元企業、民間訓練施設などを加えた地域協働の横断的な取組みが大切だと考える。過去の事例分析も踏まえて実効性ある仕組みを作ってほしい。