

～緊急時の「まもる」雇用政策から、今後は、「つくる」「そだてる」「つなぐ」雇用政策に軸足を移行～

「つくる」

- ・「雇用をつくる」人材
 - －未知の世界、時に非常に厳しい環境に、「面白そうだ」「やってみよう」という気持ちで、積極的に飛び込んでいく前向きな気持ち、姿勢・行動力、「最後までやり抜く」「タフネス」、自分の頭で考え課題を解決しようとする素養のある人材のこと
 - こうした人材は、「企業の潜在的な成長力を顕在化させ、成長産業等への事業展開を支える」「雇用管理の改善等による雇用の質を高め企業の魅力を向上させる」「自ら開業・起業し、社会の潜在的なニーズを顕在化させる」「中小企業の海外事業展開の礎となる」などにより雇用を創出する
- ・雇用創出企業の支援
 - の開業・起業、ベンチャー企業等の支援
- ・中小企業等の雇用管理改善の推進
- ・女性の働く場の改善と企業実績の改善
- ・高齢化に対応した働きやすさの推進

「そだてる」

- ・構造転換に対応した人材育成支援の方策
 - －日本の成長を担う産業(健康、環境及び関連するものづくりのほか、アジア市場を取り込む製造業、観光・農林漁業等)の人材育成支援
 - －イノベティブな職種、ソリューションなど付加価値寄与度の高い職業への転換に必要な人材育成支援
- ・「人材育成」から「人材形成」へ
 - 年齢に関係なく教育訓練を続け、「人材そのものを形作っていく」必要
- ・社会人の学び直し支援
- ・日本的長期雇用慣行の再評価

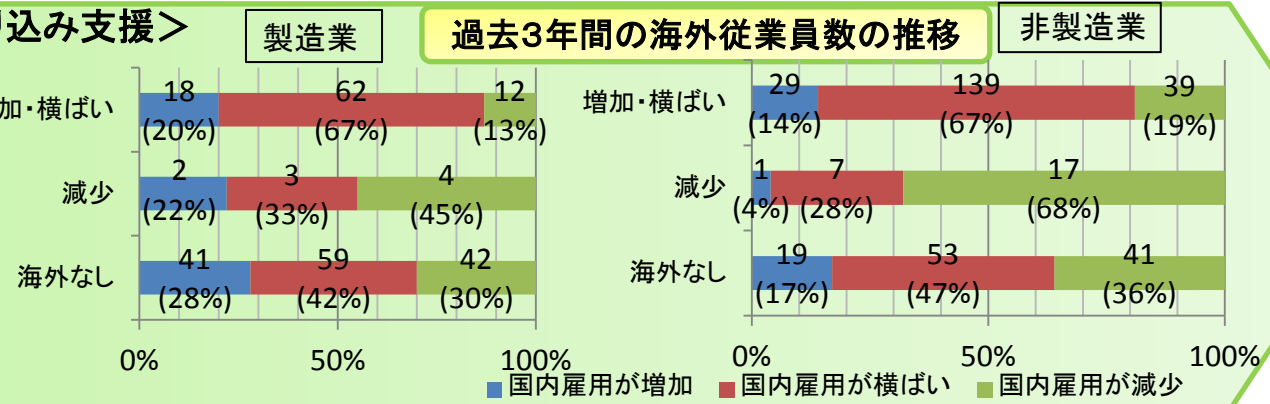
「つなぐ」

- ・ハローワークのマッチング機能向上のための取組の推進
 - 特に成長分野の企業、同分野を希望する求職者、教育訓練機関などには、特化した支援を実施
- ・福祉人材ハローワークや農林漁業就職支援コーナーによる産業ごとの効率的なマッチングの実施
- ・民間の人材ビジネス、教育訓練機関との連携の検討

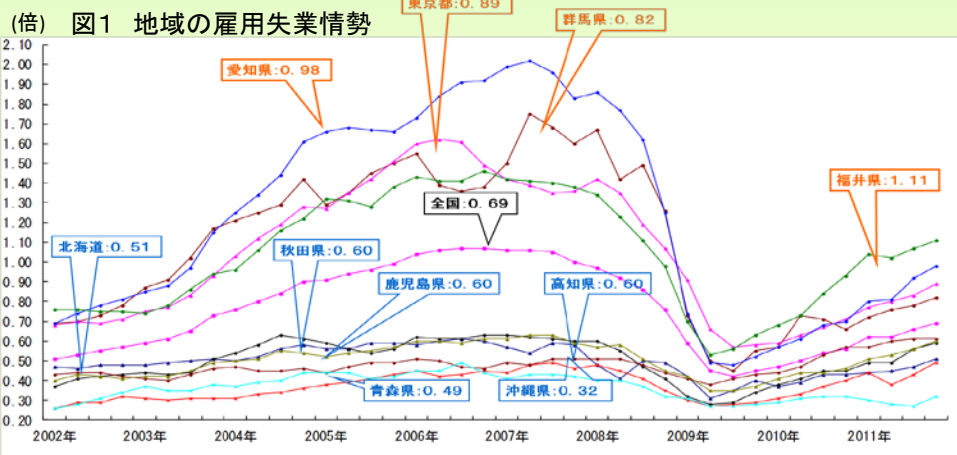
＜グローバル人材の育成、海外市場の取り込み支援＞

- ・「グローバル人材」の育成
 - －海外事業展開に寄与する人材の育成
 - －海外現地での実践的育成の支援
- ・海外利益の国内雇用への還元促進
 - 海外展開の利益が国内雇用、設備投資等に還元される仕組みの中期的検討の必要性

※ 国内事業と海外事業はむしろ補完的な場合が多く、海外事業展開している企業のほうが、国内雇用が増加又は維持するケースが多く見られる。



○ 地域の雇用失業情勢は、景気後退後には格差が縮小する一方で、景気拡大時には格差が増大する傾向にある。



主な課題

- 一部の産業に依存するタイプから主要産業の多様化を図る等、産業構造の転換等を図る地域の取組に合わせた雇用対策が必要。【図2】
- 地域での企業誘致等のためには、雇用創出のノウハウ等を有する地域雇用のキーパーソンのほか、地域ネットワークの構築等を通じた必要な人材の確保・育成が重要。【図3、4、5】

対応策

- 地域が有する雇用創出につながる社会経済的な環境の把握、キーパーソン確保・育成のための地域の取組を支援。
- 産業構造が転換する中、今後の地域を支える産業の育成を図る産業政策と一体となった人材育成等の雇用対策を推進。都道府県レベルで地域の関係者(産・学・官・金融機関等)の協議会等による取組を支援。

図2 リーマンショック後、地域の主要産業の多様化を図る動き(静岡県)

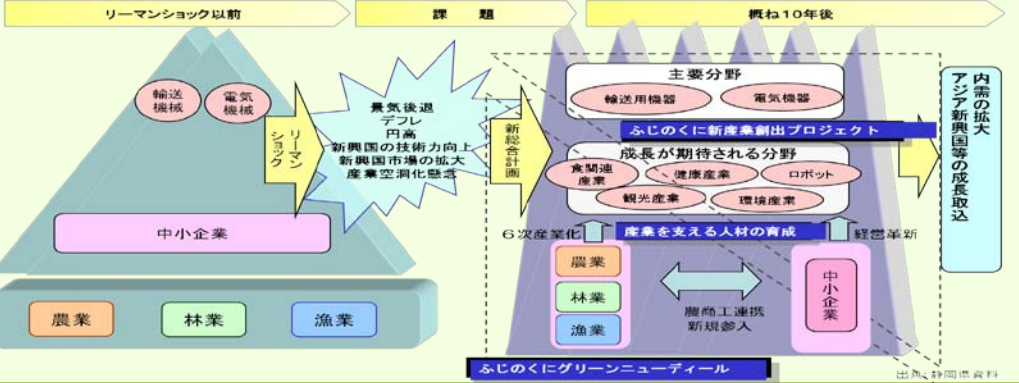


図3 島根県誘致企業の立地理由(100社へのアンケート調査) 単位: 件

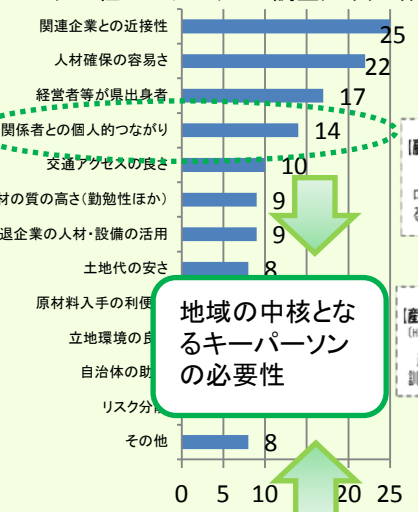
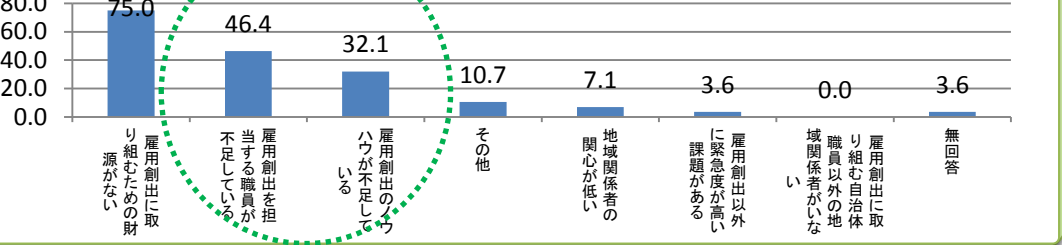


図4 ネットワークの構築により、雇用創出のための人材育成を推進(島根県)



図5 都道府県が雇用創出に取り組む上での課題(複数回答, N=26)



現状

大学定員増加や少子化の影響等により、大学進学率が急激に上昇している一方で、大学卒業時に就職も進学もしていない者も増加している。

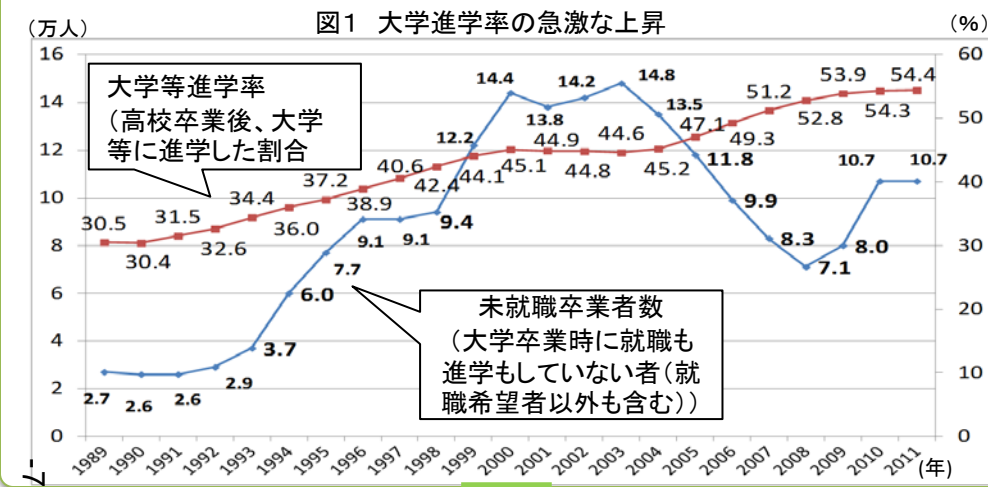


図2 新規大学卒業者の内定率の推移

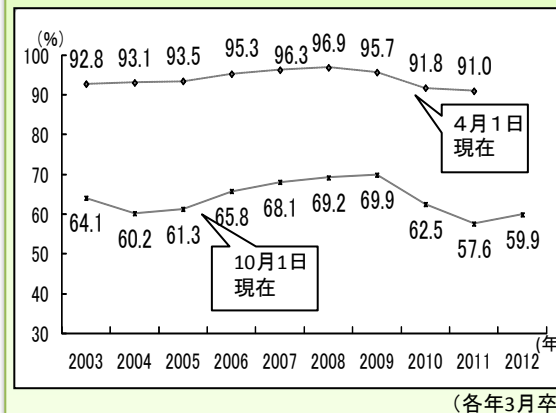
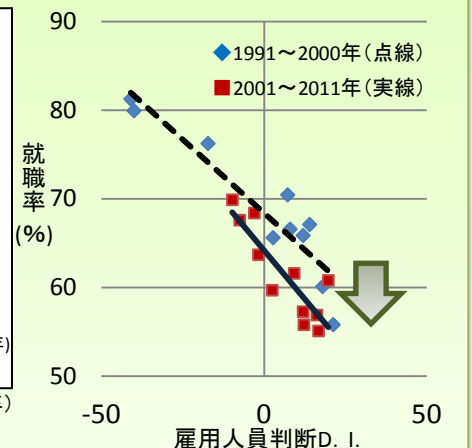
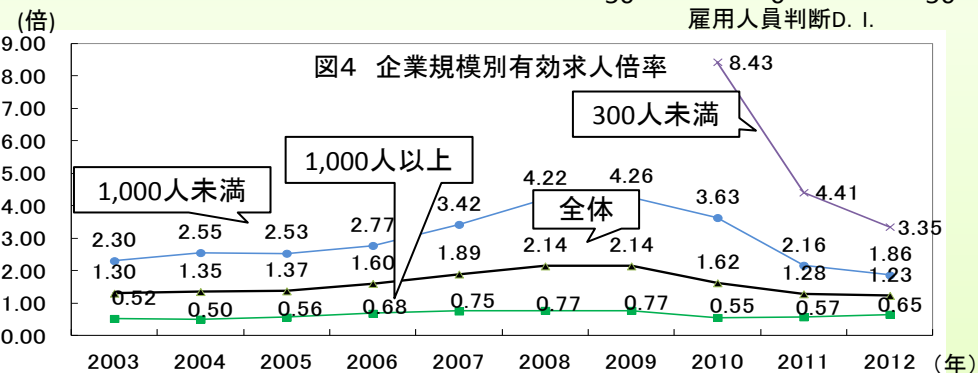


図3 大卒者の就職率と雇用人員判断



主な課題

- 新規卒業者の内定率が低下。また、以前と比較して、同程度の雇用動向の下での企業による大卒者採用意欲が減退している【図2、3】
- 学生の大企業志向が依然根強いことや、採用活動のインターネット化等による知名度優先的な就職活動など、企業規模別のミスマッチが大きな課題となっている【図4】



主な対応策

- 若年者雇用支援の鍵は「手間ひまをかけた」就職支援の推進。
※ ジョブサポーターの個別の就職支援等により、4%ポイント近くの内定率押し上げ効果があったと試算(2010年度)
- 中小企業とのマッチング支援(若者の採用や人材育成等に力を入れている中小企業にプラスの「シグナル」を付与)
- 既卒三年採用の標準化
- キャリア教育の充実、若者のキャリア・アップ支援 等

図5 ジョブサポーターの活動支援

	2010年度計	2011年4月～9月	10月	11月	12月	1月	2月	2011年度計
大卒就職者数	20,613	28,672	6,000	5,756	6,206	5,962	7,744	60,340
うち現役大学生	13,834	4,799	2,845	2,757	3,509	3,671	4,853	22,434

※ 2010年度はジョブサポーターの支援により約1万4千人の現役大学生が就職(9月～3月末)しており、内定率にして3.9%ポイントの押し上げ効果があったと考えることができる。