

## 第 2 回 雇用政策研究会 議事概要

## ○佐藤委員

産業が異なるだけではなく、同じ職種自体が減ってしまう、あるいはそのポストがないということで、今後増えてくる異なる産業への転職、異なる職種への転職をどう支援するかが非常に大事ではないか。これからは、転職しようとする人が、少しハードルが高いなと思っても、そう高くないですよ、以前のスキルをかなり使えます等とそういう事例なりノウハウを集めていくことが外部労働市場の整備で非常に大事になるというのがあまり議論されていないのではないかと。

労使コミュニケーションというと、組合や従業員とのコミュニケーションがあると思うが、上司と部下とのコミュニケーションがもっと大事ではないか。労使コミュニケーション調査でも、不平や不満があったときに上司に相談しますかという質問が以前あったが、低下傾向ではないかと思う。やはり現場の管理職と部下とのコミュニケーションが円滑化するということが雇用管理上すごく大事である。

介護職員の離職率について平均をみているが、訪問介護のヘルパーは非正規職員の離職率は13.2%だが、比較すべきは全産業平均ではなく、パートタイム労働者の25.1%であり、その比較では訪問介護のヘルパーの離職率は低い状況であり、そういうところが十分伝わっていない。

また、介護施設も、訪問介護も、離職率は二極化していて、非常に離職率が低く定着している、実際にはきちっと雇用管理して、人も採れて定着している事業所が相当ある。

介護施設は離職率が高く定着率が悪いというメッセージが伝わり、その結果、養成校に学生が進学しなくなってきているということもあるので、正しく現状を伝えることが必要である。また情報を出すことにより、きちんと雇用管理をしているような事業所には人が来るように、そして問題があるところはよくやっているところを見習って改善していく取組が非常に大事であると考えている。

## ○神林委員

労働力人口が頭打ちになっていることと、深尾先生が実施しているマクロの統計でも投入のマンアワーが減ってきているのが経済成長の足を引っ張っているということが非常にコンタクトしている。

日本の90年代の経済成長がなぜ止まったのかということは、結局労働投入が減ったからだという議論が非常に有力なものとして主張されているので、この辺は強調してもよいのではないかと。

若年層での高学歴化が進んで平均的なヒューマンキャピタルが増加しているというマクロの見解と、日本の競争力の源泉には、低スキル、低賃金の人たちのヒューマンキャピタルが国際的に見て非常に高いものを持っているということがそれほど整合的に理解できないという状況になっている。

経済成長が進行するときには生産性の高い分野に労働力が流れていって、それで経済成長が牽引される。そうすると、労働者がどこからどこへ移るのかということ自体が経済成長を改善する要因になっている。ところが、90年代以降の日本は、介護とかサービス産業等、低い生産性の分野に流れており、なぜ人が流れていっているのかを考えなければいけないのではないかな。

#### ○阿部委員

サービス業の生産性が低いのは付加価値生産性で見るとあり、サービスの質等を加味すると実はそうでもないのではないかな。

#### ○鶴委員

外部労働市場について、ハローワーク、地方自治体、民間人材ビジネスがどういう補完関係を持ち、お互いに協力関係を持ってやるかは非常に重要ではないかな。

職業別の入職経路をみると、管理的職業従事者、専門的・技術的職業従事者は民間職業紹介所が、事務従事者や生産工程従事者は公共職業安定所が多い。ハローワークから求人情報提供を始めるが、対象となっている層が少しずれているというのが現状としてある。そうした場合にどういう連携をやっていくのかしっかり見ながらやっていく必要がある。

この3つがどのように連携していくのか、その観点で具体的な政策を考えていく必要があるのではないかな。

転職に伴い賃金減少しているが、転職しやすくする、外部労働市場を発展させるには、賃金システムの話に真正面からいかないと難しいのではないかな。

建設労働者について、技能を得る、一人前になるための期間は結構長い。過去10年ぐらい公共投資が非常に減少してきた等の流れ、一方でこれからオリンピックもある。そういうところに向けて、しっかり目配りしていく必要があるのではないかな。

#### ○玄田委員

民間人材ビジネスと公的な職業紹介がある程度連携していかなければいけないとするならば、民間人材ビジネスがなぜ伸び悩んでいるのか。もしサポートする必要があるとすれば、何をしなければいけないのかといったことを考える必要があるのではないかな。

#### ○清家委員

正社員は85年ぐらいから今まで基本的に変わっておらず、途中一時的に増加していることについて、何かうまく説明できるとおもしろいのではないかな。

#### ○樋口座長

地域間の労働移動について、地域間の移動が活発になっている。

地方の学校を出ても大都市圏の企業に就職している。あるいは地方で就職したものの、また移動という形で都市部に集中するようになってきている。これは、地方

の雇用は非常に厳しいということを端的に表していると考える。地域の問題をどう考えているかは非常に重要な今後のテーマになる。

○鶴委員

(2012年に地域間の労働移動が活発になっていることについて) 2012年は震災の後の視点なので、東北地域から若者が外に出ていったという震災に関連した部分がどれぐらい影響しているのか、それを除くとどのようになるかみることはできないか。

○鶴委員

(人材育成に関する問題点に関して) 正社員の働き方が大分変わってきており、その中で問題が出てきているので、訓練と能力開発のあり方ばかり見てもなかなか答えにたどり着かないのではないか。

非正規が増える中で正社員のいろんな責任が非常に重くなり、人材育成に手が回らなくなるという問題があるのではないか。

正社員の働き方というのが大分変わってきている中で、指導する人材が不足している、時間がないという答えが、増えてきているのではないか。

○佐藤委員

今の仕事に必要な能力を身につけると同時に、将来いろいろな仕事が変わったときに適応できるような、つまりOJTで身につけた知識経験をある程度理論的に整理するということが非常に重要になってくるのではないか。したがって、ハウツウも大事だが、ある程度論理的な勉強をやっていくことも重要である。

その際、大学とか大学院の教育がすごく大事になってくると思うが、給付金の利用状況ではそこが伸びていないという課題があるのではないか。

○両角委員

法科大学院など長期の本格的な学びのニーズがどれぐらいあるのか。もしそういうニーズが割とあるということであれば、教育訓練給付ではなくてもっと本格的な制度、例えば法制度の整備ということも必要になってくるのではないか。

○宮本委員

介護保険制度の見直しが検討されており、要支援1・2が外されて、地域支援事業に入っていく、今度は認定事業者以外の多様な主体が生活支援労働をやっていく。

相当なお金が生活支援労働に流れていくことになるが、その分野の労働を捉えていただけないだろうか。

生活困窮者自立支援法が成立した場合、就労準備支援事業、いわゆる中間的就労みたいな仕事も塊として出てくるのが想定されるがどう捉えるか。またそこから正規などに移れるのかが何か捉えられないか留意いただけないか。

○玄田委員

宮本委員の最初の点は賛成で、今回のこの政策研究会の中で、介護から地域生活支援の流れをどうつくっていったら就業につなげるかというのはぜひ研究していただきたい。例えば、宮城にあるCLCというコミュニティライフサポートセンターはかなり具体的な取組をしているので、ヒアリング等情報収集すべきではないか。

#### ○堀委員

建設とものづくりに関しては、高卒に対する需要が非常に大きく、高卒労働者に対する働きかけというのは、今でも非常に重要だと思っている。高卒就職者の一番多いのが普通科出身だが、この人たちに対する働きかけというのはまだまだ弱い。ものづくりや建設あたりは、通常全然なじみがないところであることから、何らかのカリキュラム的な形で取り組んでいくことが必要ではないか。

その際、能力開発の分野で詳しい方たちがコーディネーター役になり、普通高校にもこうした取組を紹介する、体験するような機会を増やしていく必要があるのではないか。

#### ○黒田委員

企業に学び直しをしてきた人を受け入れる土壌がないのであれば、意味がないものになってしまうのではないか。

現在、企業の方と話をすると、よいマネージャーがいらないということが、よく聞かれる。マネジメントというのは専門スキルと捉えるべきだと思うが、可視化しにくい職業能力であり、育てる人を政策的にどう育てるかというのは難しいところだと思うが、少なくともそういったニーズがあることは認識しておくというのは必要ではないか。

#### ○樋口座長

(能力評価に関して) 何をもちて人材の採用を決めているのかということは、労働市場の流動化あるいは円滑な労働移動という問題を考える上でポイントであり、どうやれば外部労働市場をつくることができるのかというような問題と関連してくる。社会的に職業能力を評価するのは難しいとのことは十分理解できるが、どうすればいいのかというところを何か考えていく必要があるのではないか。

先ほど黒田委員が指摘したように職業訓練を受けた人がどういうふうに着職できるのか、そこでは評価制度というのが関連していないとバラバラであるし、訓練は訓練で終わりという話では成果は期待できない。そこをどうつなげていくのかというのは行政的にも重要なポイントになってくるのではないか。