

# 前回委員より指摘のあった 事項について

- ①関係局の連携による介護人材確保のための対策……………1
- ②ドイツにおける雇用調整助成金の類似制度の状況……………7
- ③職業訓練実施機関の質の管理の状況……………8
- ④キャリア開発アドバイザー、人材育成コンサルタントによる企業支援…10
- ⑤雇用創出基金事業が失業率の地域間格差に与えた影響……………12
- ⑥雇用創出基金事業に対する地方公共団体の評判……………15
- ⑦雇用創出基金事業の成功事例と失敗事例……………18

(職業安定局・職業能力開発局)

## ①関係局の連携による介護人材確保のための対策

- 職業安定局で実施している介護人材の確保のための取組の状況は、以下のとおりです。
  - ・ 福祉分野（介護・医療・保育）の人材確保のため、福祉人材コーナーの設置【参考資料1参照】
  - ・ 身体的負担の軽減に資する介護福祉機器や、処遇改善、労働時間管理等の雇用管理改善に資する制度の導入・運用に対する助成（介護労働環境向上奨励金）【参考資料2参照】
  - ・ 介護労働安定センターによる、雇用管理改善（募集採用、労働時間、賃金制度、職場でのコミュニケーションなど）に関する相談援助【参考資料3参照】
  
- 老健局では今年度から介護職員処遇改善加算を創設しています【参考資料4参照】。また、社会・援護局、職業能力開発局でも人材確保の取組を行っています。
  
- 今後、以下のとおり、介護人材の確保のための更なる取組を検討していきます。
  - 1) 現在、職業安定局、社会・援護局、老健等各局で連携し、今後の人材確保対策等を検討しています。
  
  - 2) 地方への就職希望者（Uターン・Iターン希望者）に対しては、地方就職支援コーナーで支援を実施していますが、地域における介護人材確保のため、福祉人材コーナーとの連携を今後検討していきます。

### ※地方就職支援コーナー

地方等就職希望者の個々のニーズに応じ、相談員によるきめ細かな相談援助、職業紹介及び地域の生活関連情報の提供を行う。【参考資料5参照】

## 福祉人材コーナーの概要

全国の主要なハローワークに「福祉人材コーナー」を設置し、福祉分野(介護・医療・保育)の人材確保に向けてマッチング機能の強化を図る。

- ・ 各都道府県原則1箇所を設置。人材確保の困難な都市部等は複数設置。(57箇所)

### <支援内容>

- ① 介護分野の就業経験者等による求人充足に向けての助言・指導
- ② 求人者に対する雇用管理改善・人材確保に資するセミナー等の開催
- ③ 求職者に対する担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介
- ④ 求職者に対する就業に関するセミナーや社会福祉施設等への見学会等の開催

介護人材の確保を進めるためには、介護労働者の雇用管理改善を進め、介護職員等の定着を図ることが必要である。このため、計画に基づき介護福祉機器を導入・運用することにより雇用環境の整備を図った事業主に要した経費の一部を助成するとともに、雇用管理改善に資する制度を導入・適用する事業主に要した経費の一部を助成する。さらに新たなサービスを開始した事業主を支援するため、一定の加算を行う。

## 1. 支給対象、要件

### I 介護福祉機器を導入する場合

- ① 計画（3ヶ月から1年）に基づき介護福祉機器の導入・運用を行う事業主
- ② 介護福祉機器の使用を徹底する等の研修を実施していること
- ③ 雇用管理責任者を選任していること

### II 雇用管理制度等を導入する場合

- ① 計画（6ヶ月から1年）に基づき雇用管理改善に資する制度の導入・適用を行う事業主
- ② 計画期間終了後の事業所職員の定着率が80%以上であること
- ③ 雇用管理責任者を選任していること

※ I、IIは併給可能となることもあります。

## 2. 支給額

### I 設備等導入

設備の導入及び研修に要した費用の1/2（上限300万円）

### II 制度等導入

雇用管理改善制度等の導入に要した費用の1/2（各項目（※1）及び総額（100万円）に上限額を設定（※2））

- ※1 ①増員に関する措置(30万円) ②体系的処遇改善に関する措置(40万円)  
③報酬管理に関する措置(40万円) ④労働時間管理に関する措置(40万円)  
⑤能力開発に関する措置(20万円) ⑥健康管理に関する措置(20万円)

※2 II制度等導入に係る助成を受けた事業主のうち、新規サービスを開始した事業主が一定の要件を満たした場合はIIの支給額に10万円が加算されます。

## 介護職員の労働環境向上のための取組

### 1 介護福祉機器の導入等



### 2 雇用管理処遇制度等の導入



要した経費の一部を助成

介護労働者の確保・定着

# (財)介護労働安定センターにおける雇用管理改善等援助事業

## 雇用管理改善等援助事業

### (1) 概要

- **積極的な事業所訪問等による雇用管理の改善に関する相談援助を行う。**  
その他、**外部コンサルタント**による専門的な相談や**ヘルスカウンセラー**による心身の健康確保に係る相談を行う。

### (2) 実績

#### 〔雇用管理に関する相談援助〕

	平成23年度実績(22年度)
雇用管理相談援助(インストラクター)	63,665件(74,677件)
雇用管理コンサルタント相談援助	1,154件(852件)
ヘルスカウンセラーによる健康相談	712件(493件)

#### 〔雇用管理相談援助(インストラクター)を受けた事業主の離職率〕

	21年度	22年度	23年度
相談援助を受けた事業所の離職率	11.9%	12.5%	12.0%
全産業平均	16.4%	14.5%	-
介護職種平均	17.0%	17.8%	-

#### (相談事例1)

賃金や労働時間の不満等による離職の常態化を改善したい。

**(支援内容)** 事業所の業務実態と諸規程をチェックし、介護職員の資格に応じた手当の創設など事業所にあった賃金規定づくりを支援。

**(効果)** 新給与体系の策定により離職者が減少。

#### (相談事例2)

新たに開始する通所介護事業に見合った人事制度に見直したい。

**(支援内容)** キャリアパスの必要性を説明し、評価制度をアドバイス。

**(効果)** 新たなキャリアパスを取り入れた人事考課制度の策定により、個々が仕事に対し前向きになり、職場の雰囲気も改善された。

#### 【利用者の声】

- 「介護事業に関する相談窓口がどこなのかわかりにくいため、介護事業における総合相談窓口として、大変助かっている」
- 「他の事業所の取組事例を教えていただき、新規事業開始にあたり大変に参考になりました」「無料ということはありがたかった」
- 「講習だけでなく、ハローワークや県と連携して受講者を就職に結びつけてくれること」
- 「500時間という長い講習の中で、介護を受ける方の自立支援を優先させながらの介護技術、人と人とのコミュニケーションの大切さ、利用者に対し尊厳を持って接することなどをしっかりと学ぶことができ、介護分野への就職に繋がった。」

# 介護職員処遇改善加算の創設について

## 1. 介護職員処遇改善加算の要件

- 介護職員処遇改善交付金の効果を維持するため、介護報酬において介護職員処遇改善加算を創設。
- 交付要件は、現行の処遇改善交付金と同様。
  - ・ 賃金改善計画の策定、介護職員の資質向上の取組 等

## 2. 加算額

- 現行の処遇改善交付金の交付率と同率の加算率を介護報酬総額に乗じた加算額を事業所に交付し、介護職員の賃金改善を図る。
- 主なサービスの加算率は以下のとおり。

サービス名	訪問介護	通所介護	小規模 多機能	グループ ホーム	特養	老健施設
加算率	4.0%	1.9%	4.2%	3.9%	2.5%	1.5%

- 当該加算は、区分支給限度基準額の算定対象から除外する。

# 地方就職希望者活性化事業

首都圏等に設置する3カ所の「地方就職支援コーナー」を拠点とする「送出地」の広域職業紹介機能と、地方等就職希望者の「受入地」での情報発信機能との有機的な連携を図り、「送出地」と「受入地」が一体的に地方等就職希望者への支援を行い、全国ネットワークを活用した首都圏等からの人材の労働移動を促進し、地域雇用の活性化を図る。

## 1 地方等就職希望者への支援

### ○地方就職支援コーナーでの支援

- ・ 地方等就職希望者の個々のニーズに応じた職業相談員（地方就職支援担当）によるきめ細かな相談援助、職業紹介及び地域の生活関連情報を提供
- ・ 首都圏等の大学等に対し各地域で実施する就職面接会等の就職関連情報の提供や大学等の情報を道府県事務所へ提供

### ○受入地での支援

- ・ 道県労働局に配置する雇用対策専門支援員が道府県と連携し地域雇用開発に関する情報収集・提供等を行う。

### ○道府県の出先機関との連携強化

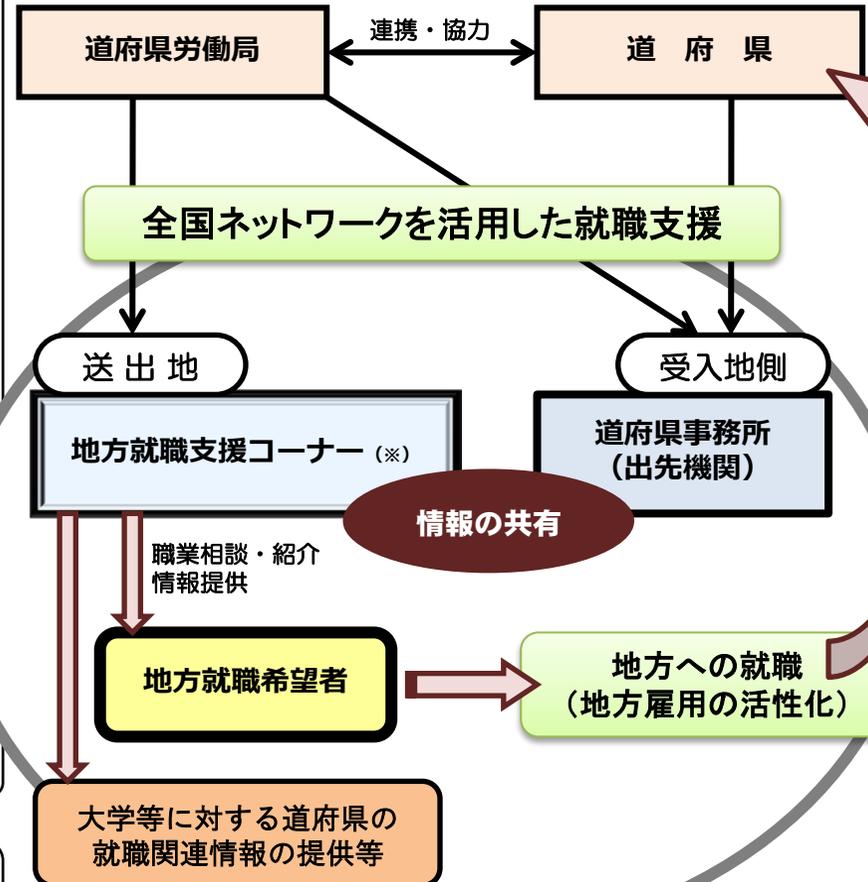
- ・ 地方就職支援コーナーと道府県事務所において地方等就職希望者に係る地方就職支援に関して連携を行う。

## 2 地方合同就職面接会の開催

国と地方公共団体とが連携し、地域の実情に応じた「地方就職希望者」と「地方企業」との合同面接会の開催

## 3 地方人材還流支援相談会の開催

ふるさと回帰フェア期間中、首都圏在住の地方等就職希望者を対象に、生活関連情報等も含めた就職相談を行う「地方人材還流支援相談会」の開催



※ 地方就職支援コーナー3カ所の内訳：東京都（品川所）、愛知県（名古屋中所）、大阪府（ハローワークプラザ難波）

## ②ドイツにおける雇用調整助成金の類似制度の状況

### ○ ドイツの制度

ドイツには、経済的要因等により事業主が一時的に操業短縮を行い、労働者の雇用を維持する場合、労働時間短縮に伴う賃金減少分の一部（60%）を補填する操業短縮手当があります。

### ○ ドイツのリーマンショック後の対応

#### (1) リーマンショック後の支給要件の緩和

- 1) 支給期間（通常6か月）について、2009年下半期に最長24か月まで延長。
- 2) 支給期間延長以外にも、2009年から、「3分の1以上の従業員の賃金が10%以上減少」という支給要件を「1人以上の従業員の賃金が10%以上減少」とするなどの要件緩和を実施。

※ドイツの申請企業数（月平均）

約1.0万件（2008年）→約5.6万件（2009年）→  
約4.9万件（2010年）→約2.0万件（2011年（推計））

※ドイツの対象労働者数（月平均）

約10万人（2008年）→約114万人（2009年）→  
約50万人（2010年）→約15万人（2011年（推計））

#### (2) 緩和した支給要件の現在の状況

- 1) 支給期間については、2010年には最長18か月、2011年には最長12か月と徐々に短縮し、2012年からは通常の6か月となっている。
- 2) その他の要件緩和措置について、2011年末に廃止。

### ○ 雇用調整助成金の支給要件の検討に関する今後の方向性

ドイツの状況（リーマンショック後の特例措置を2011年末までに廃止）も参考にしながら、今後の経済情勢や雇用情勢に応じて、今回の提言型政策仕分けの委員の皆様からの御意見や利用者である労使の意見も聴きながら、要件緩和措置の廃止等について具体的に検討していきます。

### ③職業訓練実施機関の質の管理の状況

○ 委託訓練において、訓練機関の行う訓練の質を担保することは非常に重要であり、以下の取組みを行っています。

#### ① 委託費について、就職実績に応じたインセンティブの設定。

(参考) 就職実績に応じたインセンティブについて

委託費は、「訓練実施経費」（1人1月5万円）と「就職支援経費」で構成される  
ところ、「就職支援経費」については、就職率に応じてその額が変動する仕組みとして  
いる。

- |       |            |      |
|-------|------------|------|
| ・ 就職率 | 75%以上      | 2万円  |
| ・ 就職率 | 55%以上75%未満 | 1万円  |
| ・ 就職率 | 55%未満      | 支給なし |

#### ② 就職実績を踏まえた委託訓練の実施機関の選定。

新たに委託先とする場合、講座受講者の就職状況や就職支援の実施見込み等を踏まえて選定する。訓練の実施実績がある場合、直近の受託訓練コースの就職率が同一地域の同一・類似分野の他の訓練コースに比して、有意に低い場合は委託しない。

※ その他、公共職業訓練（施設内訓練）の訓練基準等を参考とするとともに、職業訓練を担当する者の要件を定めて、委託訓練の実施機関の訓練の質を担保。

#### ③ 訓練機関に「就職支援責任者」を設置することを委託訓練の実施機関の選定要件として設定。（24年4月から導入）

(参考) 就職支援責任者の業務

- ・ 過去の受講者に対する就職実績、安定所が作成した受講者の就職支援計画等を踏まえ、受講者に対する就職支援を企画、立案すること

- ・ 受講者に対するキャリア・コンサルティング、ジョブ・カードの作成の支援及び交付等の就職支援が適切に実施されるよう管理すること
- ・ 就職支援に関し、公共職業能力開発施設、公共職業安定所等の関係機関及び訓練修了生の就職先候補となる事業主、事業主団体等と連携し、情報を確保し、訓練修了生に案内等情報提供が行えるようにすること
- ・ 訓練修了者及び就職を理由として中途退校した者の就職状況を把握、管理すること

④ 訓練機関が職業訓練サービスの質の向上を図るために取り組むべき事項を具体的に説明したガイドラインを作成、周知。(23年12月～)

(参考) 「民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドライン」

「ISO29990 (非公式教育・訓練のための学習サービスサービス事業者向け基本的要求事項)」を踏まえ、民間教育訓練機関が提供する職業訓練サービスとマネジメントについて、それぞれの質の保証や向上に関する取組を支援するツールとして作成。

※ なお、委託先の選定については、各都道府県がそれぞれの判断により、企画競争入札又は一般競争入札により行っています。

#### ④ キャリア開発アドバイザー、人材育成コンサルタントによる企業支援

- 「キャリア開発アドバイザー」と「人材育成コンサルタント」は、労働者の職業能力開発が段階的かつ体系的に行われることを促進するため、事業主が「事業内職業能力開発計画」を作成するための支援を行っています。
- この計画は、従業員の職業能力開発を、仕事の種類や、レベル別に、何を身につけたら良いか、そのためにどのような訓練を行うかを整理するものであり、一般的には、経営理念、人材育成の基本方針、各職務に必要な職業能力、教育訓練体系等を明らかにするものです。
- これにより、企業側、従業員側双方が、その企業における人材育成の考え方や方針への認識が共有化され、計画的な訓練の実施に結びついてくことを期待しています。
- この計画の作成の仕方としては、その企業の経営理念を踏まえ、人材育成の基本指針を明らかにし、その上で各職務に必要な職業能力の明確化、訓練ニーズの把握・確認等を経て、訓練体系の作成を行うのが一般的ですので、「キャリア開発アドバイザー」や「人材育成コンサルタント」は、これらの企業の行う計画作成作業に当たって、助言・指導や情報提供等を行っています。
- なお、「キャリア開発アドバイザー」は、主に職業能力開発サービスセンターへの来訪企業に対し助言・指導や情報提供等を行っているが、「人材育成コンサルタント」は、企業訪問により助言・指導や情報提供等を行っています。

# キャリア支援企業創出促進事業

## 【事業の目的・概要】

企業における労働者のキャリア形成を促進するため、企業に対しキャリア形成支援に関する助言・情報提供、講習及び診断サービス（キャリア健診）等を実施、あわせてキャリア形成支援に取り組む優良企業の評価を行うとともに、その特徴を分析・整理し、幅広く企業等に発信することにより、キャリア形成を支援する企業の取組みを創出し促進する。



### 中央拠点

- ①キャリア開発アドバイザー、人材育成コンサルタントに対する研修の実施
- ②労働者のキャリア形成を促進するための資料・各種パンフレット等の作成
- ③キャリア健診の実施要請、キャリア健診結果の集計・分析
- ④企業内キャリア形成支援に関する研究会の開催
- ⑤キャリア形成支援優良企業表彰事務等の実施

### 地域拠点（都道府県職業能力開発サービスセンター）

#### キャリア開発アドバイザー（全国で53人）

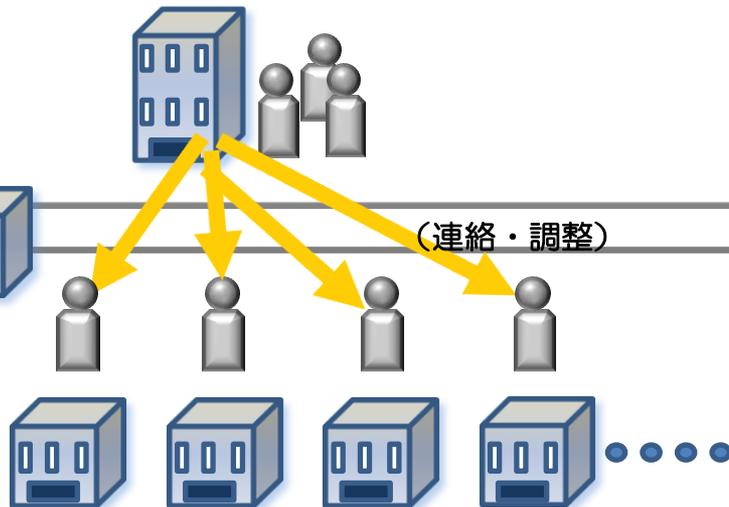
→ 地域拠点における業務全般（主に企画調整、窓口相談・情報提供等）

- ①キャリア形成指針の周知啓発
- ②事業内職業能力開発計画の作成に関する相談・事例提供等
- ③キャリア形成促進助成金に関する相談
- ④職業能力開発推進者講習の企画・実施
- ⑤上記①～④を通じ把握した企業ニーズに即し、コンサルタントをコーディネート
- ⑥収集した企業のキャリア形成支援に関する好事例の取りまとめ（訪問要請）

#### 人材育成コンサルタント（全国で91人）

→ 事業主訪問による専門的助言等の実施を担当

- ①事業内職業能力開発計画の作成に際し個別企業の課題の洗い出し支援
- ②個々の企業ニーズに即した人材育成カリキュラムの策定や能力評価制度の整備に係る専門的助言
- ③企業のキャリア形成支援に係る好事例の収集



人材育成コンサルタント（キャリア健診担当）  
（全国で24人）

→ 中央拠点からのキャリア健診の実施要請を受け、各担当地域の企業に出向きキャリア健診を実施

## 【実績】

	（助言指導件数）	（情報提供件数）
20年度：	173,885件	203,885件
21年度：	161,355件	184,184件
22年度：	113,821件	121,167件
23年度：	89,051件	101,648件

## ⑤雇用創出基金事業が失業率の地域間格差に与えた影響

- 雇用創出基金事業は、リーマン・ショック以降、全国的に雇用情勢が悪化する中で、地域間の雇用情勢の格差の是正よりもむしろ、失業者の雇用の場の確保を目的として全国で実施した施策です。
- しかしながら、雇用創出基金の各地域への交付限度額については、有効求人倍率、有効求職者数などの指標や各地域の必要額に基づいて算定するなど、リーマン・ショックの影響等を踏まえ、雇用情勢にも配慮した形で算定しています。
- この結果、各地域への交付額及び各地域での雇用創出数は別紙1のとおりです。一般的に、交付額に応じて雇用創出数が増加しますので、雇用情勢の悪い地域の雇用情勢の改善に資する形になったのではないかと考えています。
- なお、雇用創出基金事業の実施前と実施後の失業率の地域差を比較したところ、最大県と最小県の格差は縮まっているという結果が得られています。【別紙2参照】

## 緊急雇用創出基金事業の各都道府県への交付額及び各都道府県における雇用創出数

		交付額(億円)				雇用創出数(人)			
		合計	ふるさと雇用再生特別基金事業	緊急雇用創出事業	重点分野雇用創造事業	合計	ふるさと雇用再生特別基金事業	緊急雇用創出事業	重点分野雇用創造事業
1	北海道	431.6	82.1	148	201.5	26,960	2,372	14,617	9,971
2	青森	221.2	73.8	77	70.4	19,997	2,554	12,258	5,185
3	岩手	203.1	64.9	77	61.2	15,787	2,223	7,425	6,139
4	宮城	215.9	59.9	94.3	61.7	16,819	2,315	12,273	2,231
5	秋田	194.6	68.5	72.8	53.3	12,402	2,535	7,430	2,437
6	山形	219.2	52.4	81.4	85.4	16,317	1,998	10,772	3,547
7	福島	247.4	59.7	103	84.7	17,166	2,048	11,638	3,480
8	茨城	254.3	47.8	109.3	97.2	20,406	2,502	12,721	5,183
9	栃木	211.9	46.6	102.9	62.4	16,248	1,536	10,651	4,061
10	群馬	181.6	34.0	95.6	52	13,966	1,312	10,392	2,262
11	埼玉	261.9	54.2	149.7	58	20,526	2,298	14,713	3,515
12	千葉	241.4	57.6	118.3	65.5	14,858	1,682	10,317	2,859
13	東京	425.6	57.6	213.9	154.1	54,976	1,770	44,317	8,889
14	神奈川	340.5	60.8	180.7	99	25,192	2,124	13,893	9,175
15	新潟	239.2	60.6	93	85.6	17,880	2,210	11,726	3,944
16	富山	192.9	54.5	70.5	67.9	12,768	2,049	8,098	2,621
17	石川	169	44.1	71.3	53.6	13,529	1,522	8,581	3,426
18	福井	126.9	41.9	59.7	25.3	10,928	1,525	7,199	2,204
19	山梨	143.8	45.4	63.9	34.5	9,112	1,588	5,788	1,736
20	長野	201	42.5	107.2	51.3	17,235	1,440	12,845	2,950
21	岐阜	269.2	34.2	98.6	136.4	18,149	919	12,421	4,809
22	静岡	362.4	41.3	148.5	172.6	25,015	1,154	15,524	8,337
23	愛知	396.6	52.6	255.7	88.3	33,618	1,199	27,688	4,731
24	三重	213.2	43.8	105.7	63.7	14,950	1,287	10,010	3,653
25	滋賀	179.2	50.3	94.6	34.3	12,506	1,432	9,494	1,580
26	京都	242.8	46.8	83.7	112.3	18,483	1,296	12,183	5,004
27	大阪	494.2	69.9	187.6	236.7	37,304	2,258	25,402	9,644
28	兵庫	345	59.1	149.1	136.8	31,518	2,600	20,548	8,370
29	奈良	140.4	50.1	56.9	33.4	8,365	1,286	5,360	1,719
30	和歌山	124.2	43.8	49.5	30.9	8,648	1,389	5,091	2,168
31	鳥取	137.4	53.9	51.9	31.6	9,340	1,586	6,310	1,444
32	島根	129.5	41.1	52.6	35.8	9,010	1,108	6,030	1,872
33	岡山	170.8	34.5	82.3	54	12,282	1,192	8,725	2,365
34	広島	218.4	41.1	106	71.3	13,387	1,394	7,841	4,152
35	山口	144.4	34.0	67.6	42.8	11,581	1,087	8,089	2,405
36	徳島	173.5	46.6	50.9	76	9,646	1,592	4,757	3,297
37	香川	112.5	32.8	48.7	31	7,606	1,092	4,848	1,666
38	愛媛	147.4	45.1	61.4	40.9	11,034	1,511	7,162	2,361
39	高知	158.2	66.0	50.3	41.9	11,231	1,807	7,031	2,393
40	福岡	317.9	69.7	137.9	110.3	29,224	3,593	15,709	9,922
41	佐賀	160.9	57.1	55.2	48.6	10,484	2,099	5,969	2,416
42	長崎	180.9	61.7	64	55.2	12,187	2,131	7,051	3,005
43	熊本	212.7	61.7	79.9	71.1	17,408	2,637	10,776	3,995
44	大分	162.8	48.0	74.9	39.9	12,994	1,843	8,974	2,177
45	宮崎	172.4	63.3	63.7	45.4	9,310	1,938	5,770	1,602
46	鹿児島	206.8	68.0	75.3	63.5	17,096	2,387	9,578	5,131
47	沖縄	203.3	74.6	58	70.7	11,095	2,727	5,195	3,173
合計		10,500	2,500	4,500	3,500	796,543	86,147	521,190	189,206

※ 重点分野雇用創造事業の交付額、雇用創出数に平成23年度補正予算で積み増した震災等緊急雇用対応事業、雇用復興推進事業は含まない。

※ 雇用創出数については、平成20年度から平成23年度までの雇用創出数を足し上げたもの(平成22年度までは実績。平成23年度は見込み(計画ベース)。)

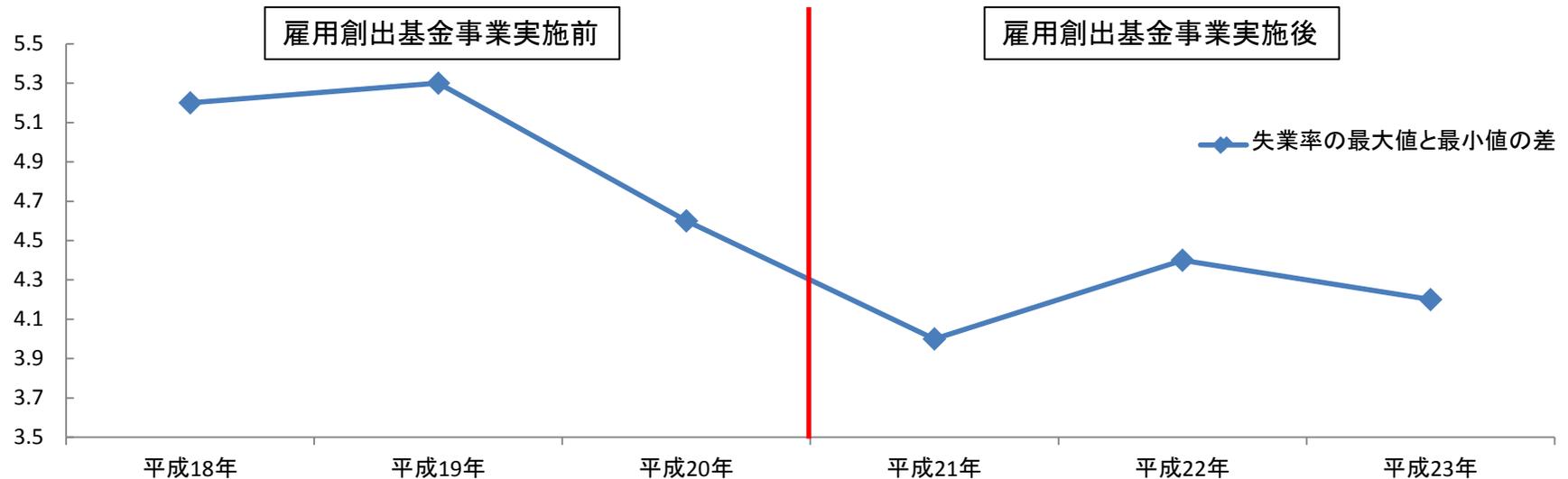
## 雇用創出基金事業実施前と実施後の失業率の地域間格差について

- 基金事業実施前と基金事業実施後の失業率が最大の県と最小の県の差を比較したところ、その差は縮まっていた。

(単位:ポイント)

(暦年)	雇用創出基金事業実施前			雇用創出基金事業実施後		
	平成18年	平成19年	平成20年	平成21年	平成22年	平成23年
失業率が最大の県と最小の県の差	5.2	5.3	4.6	4	4.4	4.2

※ 総務省「労働力調査」に基づき作成



## ⑥雇用創出基金事業に対する地方公共団体の評判

- 概ね高評価で、特に、地域のニーズに沿った形で、雇用の拡大や人材育成がなされている点について評価がされています。
- 一方、雇用の継続性が不確実である、等の課題も挙げられています。

課題は各事業の性質を反映したものと考えられ、例えば、緊急雇用創出事業は、分野等を問わず一時的な雇用の場の提供を目的としているため、一時的な雇用の場の提供がその後の雇用に結びつかない点が主な課題とされています。

重点分野雇用創造事業は、一時的な雇用の場を提供するものですが、次の雇用につながることを想定して、成長分野での事業や人材育成のための事業を実施するものであるため、その後の雇用の継続性が主な課題となっています。

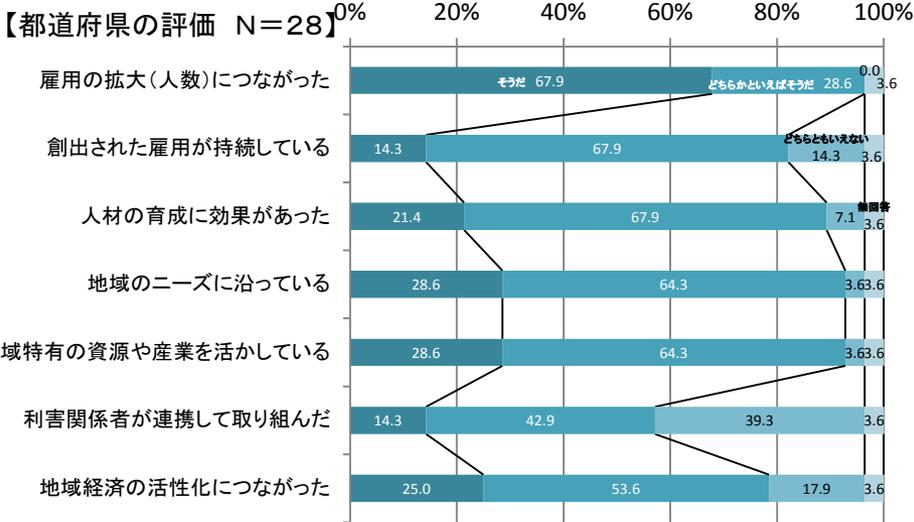
ふるさと雇用再生特別基金事業は、事業や雇用の継続を目的としているため、創出された雇用の継続性が不確実である点が主な課題となっていると考えられます。なお、重点分野雇用創造事業よりは同旨の回答割合は低いものとなっています。

# 雇用創出基金事業に関する自治体の評価について①

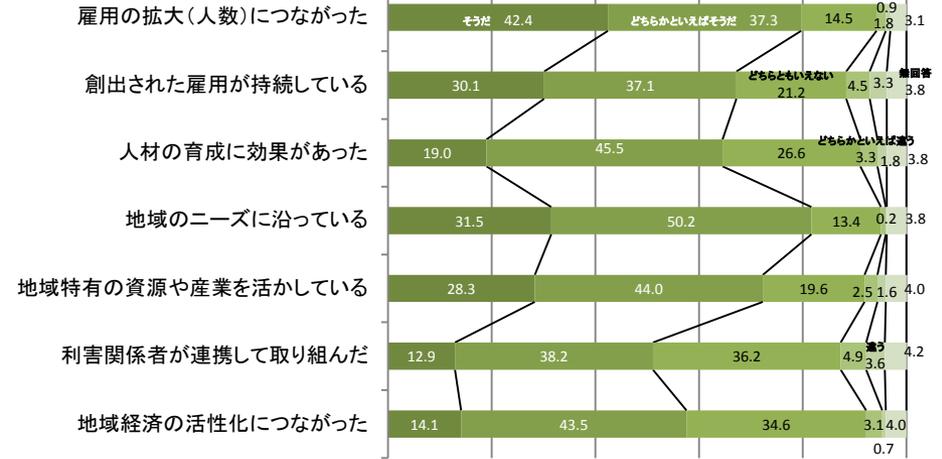
出典「地方自治体における雇用創出への取組みと課題(2012年3月)」(JILPT)

## ■ふるさと雇用再生特別基金事業

※「そうだ」「どちらかといえばそうだ」「どちらともいえない」「どちらかといえば違う」「違う」から回答。



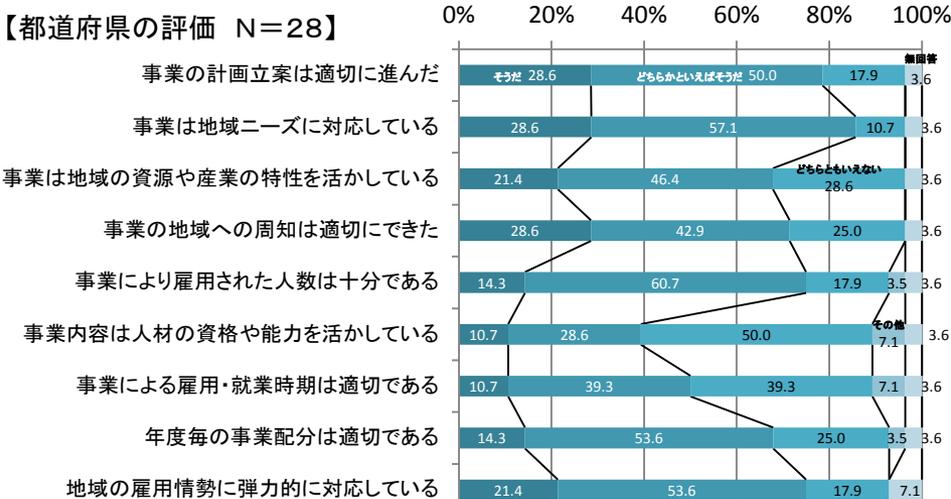
## 【市町村の評価 N=448】



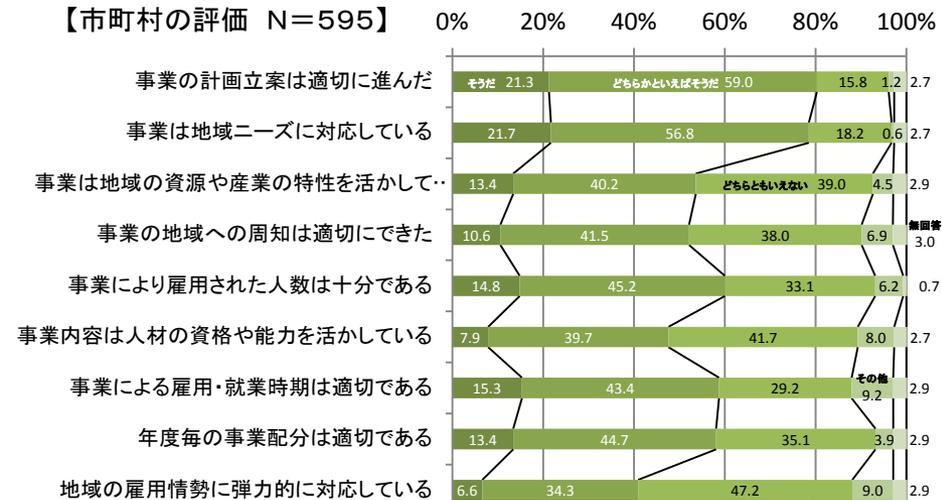
## ■緊急雇用創出事業

※「そうだ」「どちらかといえばそうだ」「どちらともいえない」「どちらかといえば違う」「違う」「もともと想定していない」から回答。

出典「地方自治体における雇用創出への取組みと課題(2012年3月)」(JILPT)



※「その他」は、「どちらかといえば違う」、「違う」又は「もともと想定していない」



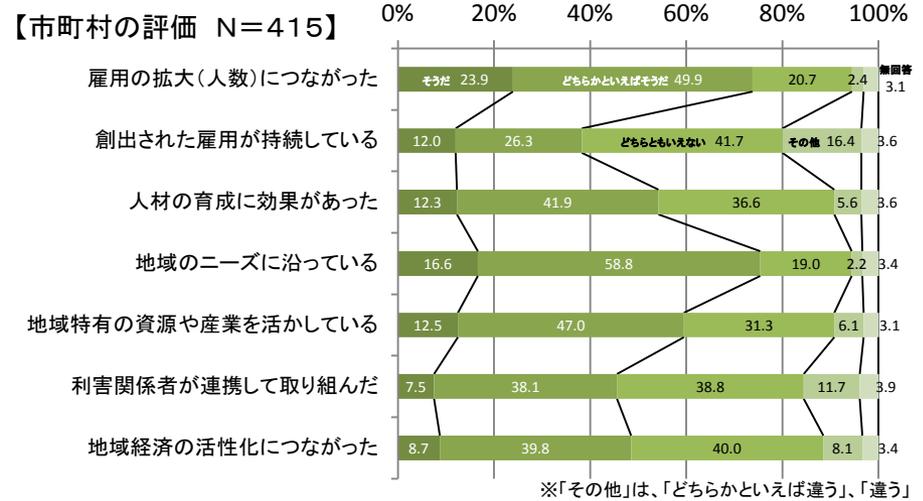
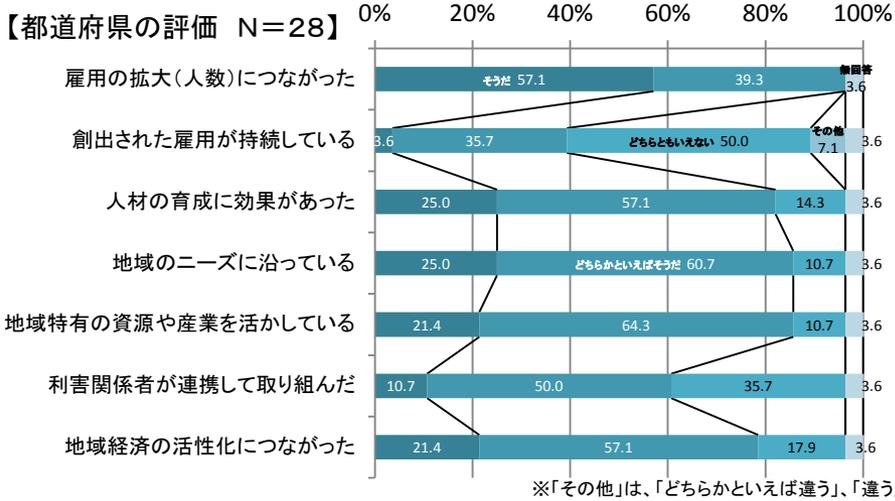
※「その他」は、「どちらかといえば違う」、「違う」又は「もともと想定していない」

# 雇用創出基金事業に関する自治体の評価について②

## 重点分野雇用創造事業

※「そうだ」「どちらかといえばそうだ」「どちらともいえない」「どちらかといえば違う」「違う」から回答。

出典「地方自治体における雇用創出への取組と課題」(JILPT)



概ね高評価であるが、特に、地域のニーズに沿った形で、雇用の拡大や人材育成がなされている点が評価。一方で、以下のような課題も挙げられている。

### 「ふるさと」の課題

- 【都道府県】
- ・創出された雇用の継続性が不確実: 78.6%
  - ・正規雇用につながりにくい: 32.1%

- 【市町村】
- ・創出された雇用の継続性が不確実: 66.5%
  - ・正規雇用につながりにくい: 54.9%
  - ・創出された雇用の規模が小さい: 39.7%

### 「緊急」の課題

- 【都道府県】
- ・事業によって創出された雇用と将来の雇用が結びつかない: 82.1%

- 【市町村】
- ・事業によって創出された雇用と将来の雇用が結びつかない: 82.1%
  - ・手続きが煩雑: 35.6%
  - ・創出された雇用の規模が小さい: 33.8%

### 「重点」の課題

- 【都道府県】
- ・雇用の継続性が不確実: 85.7%
  - ・正規雇用につながりにくい: 57.1%

- 【市町村】
- ・雇用の継続性が不確実: 71.3%
  - ・正規雇用につながりにくい: 70.1%
  - ・手続きが煩雑: 34.0%

出典「地方自治体における雇用創出への取組と課題」(JILPT)

## ⑦雇用創出基金事業の成功事例と失敗事例

### 【ふるさと雇用再生特別基金事業】平成23年度A県B市

※ ふるさと雇用再生特別基金事業は、地域内にニーズがあり今後の地域の発展に資すると見込まれる事業のうち、その後の事業継続が見込まれる事業を実施するもの。  
このため、B市の実施した事業のうち、事業が継続できた事例と事業が終了した事例を検証。

#### ●事業が継続できた事例：地場の特色を活かした商品・サービスを観光客等に有料で提供したケース

地場産品を活用した特産品の研究開発・販売、伝承文化の体験学習施設の運営事業などは、開発商品の販売や観光客の施設利用による収入を得られたことから、委託先により事業や雇用の継続が可能となった。

#### ●事業が終了した事例：商品開発に高度な技術の習得が必要であり、期間中に商品開発までに至らなかったケース

新技術を用いた窯業の商品開発を行う事業については、事業実施期間中に雇用者が新技術を習得できたが商品開発に至らなかったことから、基金事業終了後は、雇用を継続し、商品開発を予定していたところ、事業終了とともに雇用者が退職してしまい、事業継続が困難となった。

### 【緊急雇用創出事業】平成21年度C県

※ 緊急雇用創出事業は、離職を余儀なくされた失業者の一時的な雇用の場を確保する事業。このため、失業者の一時的な雇用の場が確保されていれば事業の目的は果たされているが、失業者の一時的な雇用の場を確保するだけでなくプラスαの効果があった事例と、失業者の一時的な雇用の場として不十分であった事例を検証。

#### ●プラスα効果があった事例：失業者に対する短期の雇用・就業機会創出・提供するだけでなく、その後の事業の継続による安定的な雇用及び地域観光の活性化に繋がったケース

「観光イベントPRキャラバン隊派遣事業」として県内外において地元の観光資源や催事等のPRを行ったところ、平成21年度の観光客入込数は前年度比2.5%増となった。

また、事業実施当時6名だった従業員が平成24年には10名まで拡大。

#### ●失業者の一時的な雇用の場として不十分であった事例：事業内容と失業者のニーズにミスマッチがあったケース

「D研究所 除草・植栽管理事業」は、52名を雇用する計画であったが、失業者からの応募が少なく（24名）、12名の雇用に止まった（雇用期間を延ばして対応）。

## **【重点分野雇用創造事業】平成 22 年度 D 県 E 市（地域人材育成事業）、 F 県（重点分野雇用創出事業）**

※ 重点分野雇用創造事業は、地域ニーズに応じた人材育成等を実施し、雇用に結びつける事業（地域人材育成事業）及び成長分野として期待されている分野での雇用機会を創出する事業（重点分野雇用創出事業）。このため、育成した人材が雇用に結びついただけでなくプラスαの効果があった事例と人材の定着に課題があった事例を検証。

### **● プラスα効果があった事例：育成した人材を雇用に結びつけただけでなく、新たに雇用を創出したケース**

「コールセンター就業人材育成事業」において失業者を対象にコールセンター業務に必要なPC操作や電話応対等のスキルを身に付けさせるなどの人材育成を行った。これにより、コールセンター事業を行う企業の誘致に繋がり、併せて地元住民の雇用の場の創出が図られた。

### **● 人材の定着に課題があった事例：短期間で離職者が生じたケース**

「介護補助員配置事業」は、人材が不足している介護分野での雇用機会の創出を図るものであったが、介護現場未経験者が即戦力としての業務を期待され、職場の状況になじめなかったこと等により、4～5ヶ月で離職する者が多く発生した。

※ 一方で、同事業終了後、事業所に雇用された例も見られた。なお、現在は研修の充実等により改善が図られている。