

(案)

労働政策審議会職業安定分科会報告書

中小企業における技能の受け手となる人材の確保に係る支援について

1. 問題の所在

平成19(2007)年以降、団塊の世代が短期間に職業生活からの引退過程に入ることにより、熟練した技能や高度な技術・知識を有する労働者が急激に不足し、これまで企業内で蓄積されてきた優れた技術・技能等が急速に失われていくことが懸念されるが、資源の乏しい我が国にあっては、優れた技術・技能等を有する人材は、国を支える最も重要な基盤となるものであり、このいわゆる2007年問題に的確に対応し、次世代への円滑な技術・技能等の継承(以下「技能継承」という。)を実現することは、現下の最重要課題の一つである。

このような中、技能継承に係る企業の状況をみると、規模が小さくなるほど若手従業員の確保が難しく、優れた技術・技能等が維持できないことが懸念されている。意識面を見ても、2007年問題に危機意識を持つ要因のトップは「意欲ある若手・中堅層の確保が難しいこと」であり、特に300人未満の中小企業においてこのことが顕著となっている。

一方、我が国の若者をめぐる状況をみると、平成16年において若年失業者は約150万人、フリーターは213万人、いわゆるニートは64万人、となっており、その合計は400万人に達している。

我が国の中小企業には、世界に誇る優れた技術・技能等が多く集積しているが、以上の状況を踏まえ、中小企業における優れた技術・技能等の受け手となる人材の確保に係る支援を強力に推進していくことが、我が国の喫緊の課題である技能継承を実現していく上で極めて重要であるとともに、若者が将来、社会の中核として活躍できるようにする観点からも必要不可欠な対策であると考ええる。

2. 対策の方向

中小企業の状況をみると、大企業と比較し、賃金や福利厚生をはじめ、労働条件や雇用環境に格差がみられ、人材確保を円滑に進めていく状況は厳しい。

このような中、中小企業には、「採用に関する費用についての資金助成」を望む声は多い。さらに、自社PRを十分には行えず、また、採用専従者を

配置できないなど、採用に向けた取組を十分に行えないところも多く、団塊世代の退職に当たって「人材の獲得手段の充実」を求めるニーズも高い状況にある。このため、中小企業の職場の魅力を高めつつ、中小企業のニーズに合った受け手人材の雇入れに向けた支援について、様々な角度から取組を進めていくことが重要である。

一方、新卒者をはじめとする若手人材が志望企業を選択する際には「自分がやりたい仕事ができること」を重視すると言われていていることから、中小企業が若者にとって働きがいのある場でもあることを積極的に周知していくこと等の取組も重要である。

以上のような状況・ニーズを踏まえ、技能継承に計画的に取り組む中小企業（以下「技能継承中小企業」という。）の人材確保を円滑かつ効果的に図っていくためには、以下の支援策について、法制的な措置を含め、検討を進めることが適当である。

（１）円滑な雇入れの促進に向けた支援

○ トライアル雇用の推進に向けた支援措置の創設

技能継承の受け手人材についてトライアル雇用の手法を採用することは、中小企業にとっては雇入れ人材の技能継承の受け手としての適性等を見極める観点から、また、雇入れ人材にとっては当該中小企業の職場を十分に知り、技能の受け手となるか否かの判断を行う観点から、マッチングについて大きな効果を発揮するものと考えられる。

このため、技能継承の受け手人材に係るトライアル雇用を推進する技能継承中小企業に対する支援措置を創設する。

○ ハローワークにおけるマッチング機能の強化

ハローワークの職業相談、若者等を対象とした合同就職面接会、トライアル雇用対象求人による合同就職面接会等において、技能継承中小企業の求人や技能継承の取組、仕事の内容等について積極的に情報提供を行う。さらに、中・高校生の就職活動準備から職場定着までの一貫したきめ細かな就職支援を担う若年者ジョブサポーターを活用し、技能継承中小企業と若者等のマッチングの強化を図る。

○ 委託募集の活用による効果的な採用システムの確立

中小企業単独では採用に向けたノウハウや取組が不十分な実態がある中で、円滑な人材の確保を図っていくためには、ノウハウ等を有する事業協同組合等の団体が、これら個々の中小企業に代わり、採用に向けた取組を積極的に推進していくことが適当であり、このために必要な措置を講ずる。

また、このことは、同種の事業を行う中小企業の共同の募集を促し、募集人員や職種等の拡大による求職者へのアピール度の増大や知名度のアップ

プの点からも、人材確保に効果的である。

○ 中小企業と学校とのネットワークづくり等の推進

生徒が職業に関する生きた情報を得ることをねらいとした「キャリア探索プログラム」の講師や、在学中の就業体験による職業意識の啓発をねらいとした「ジュニアインターンシップ」の受入先企業として、技能継承中小企業を活用するなど、中小企業と学校とのネットワークづくりや中小企業を深く知る機会の提供に努める。

(2) 雇用管理改善に向けた支援

独立行政法人雇用・能力開発機構における事業主を対象とした雇用管理講習会の内容に、技能継承中小企業の雇用管理改善を盛り込むとともに、若者の雇入れに係る企業の好事例の収集等を推進する等により、技能継承中小企業の雇用管理改善に係る相談・援助機能を強化する。

(3) 就職後の定着に向けた支援

雇入れ人材の職場への定着は、円滑な技能継承に不可欠である。このため、労働者のニーズが高いにもかかわらず中小企業の取組が遅れているメンタルヘルス対策に係る支援を強化するとともに、地域の商工・業界団体等と連携して、若者の職場定着のための研修に技能継承中小企業の参加を促すなど、職場定着に向けた取組を推進する。

3. 対策の推進に当たっての留意点

中小企業における技能継承への支援については、人材の確保の観点のみならず、職業能力開発の観点からも所要の措置を講ずる必要がある。

このため、今般とりまとめられた技能の受け手となる人材の確保に係る支援についても、労働政策審議会職業能力開発分科会において検討されてきた技能継承に係る職業能力開発施策と相俟って、一体的・総合的に推進されることが重要である。

また、技能の受け手となる人材の円滑な雇入れの促進に向けた支援については、制度が適切に運用され、所期の政策目的に沿った効果が上がるよう、制度設計や運用に当たって、十分な配慮を行うとともに、技術・技能の継承が特に困難な小規模な企業においても活用が図られるよう、積極的な周知や手続等に係る負担軽減に努めていく必要がある。

もとより、冒頭に記したとおり、次世代への円滑な技能継承の実現は現下の最重要課題の一つであり、今後とも中小企業の実態、ニーズ等の十分な把握に努めつつ、人材の確保に向けた効果的な支援策について、検討を続けていくことが適当である。