

## 第5章 委託先アンケート調査結果

本章では、「雇用創出基金事業の検証に関する委託先アンケート調査」結果の概要を示す。

### 1 回答事業所の基本属性

まず、回答事業所の内訳を概観する。事業所を運営する組織の形態をみると（図5-1）。「民間企業」が半数超の割合を占め（51.5%）、「社団法人、観光協会、国際協会、商工会等」（13.5%）、「森林組合、農業協同組合、農事組合法人、木材協会等」（8.2%）が続く。

図5-1で「民間企業」と回答した事業所について業種をみると（図5-2）、「その他のサービス業」（29.8%）、「建設業」（22.1%）、「情報・通信業」（17.3%）などの割合が大きいの。

従業員規模をみると（図5-3）、「9人以下」（27.1%）、「10～29人」（27.7%）、「30～99人」（23.3%）、「100人以上」（16.8%）と幅広く分布している。

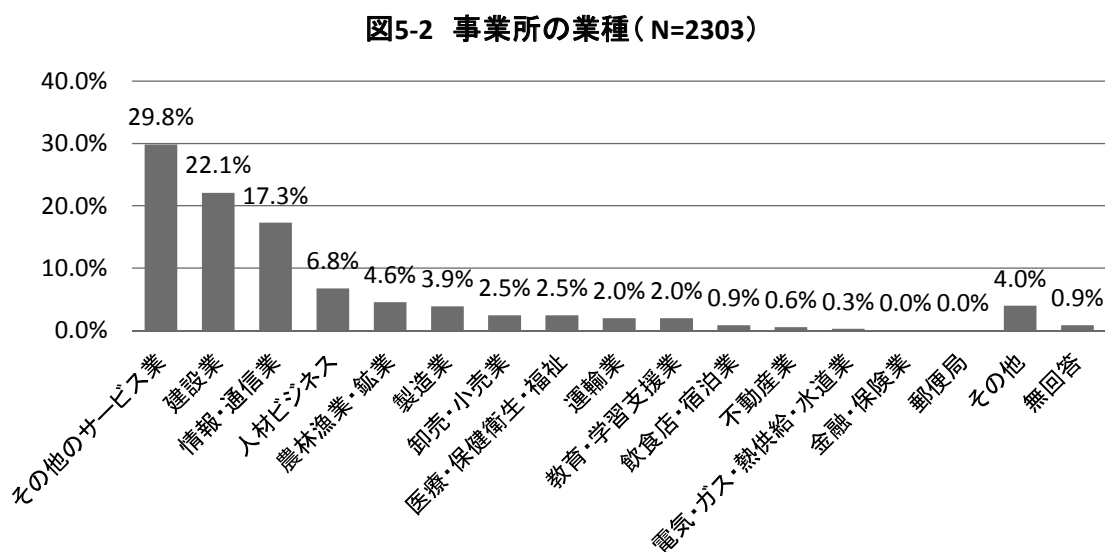
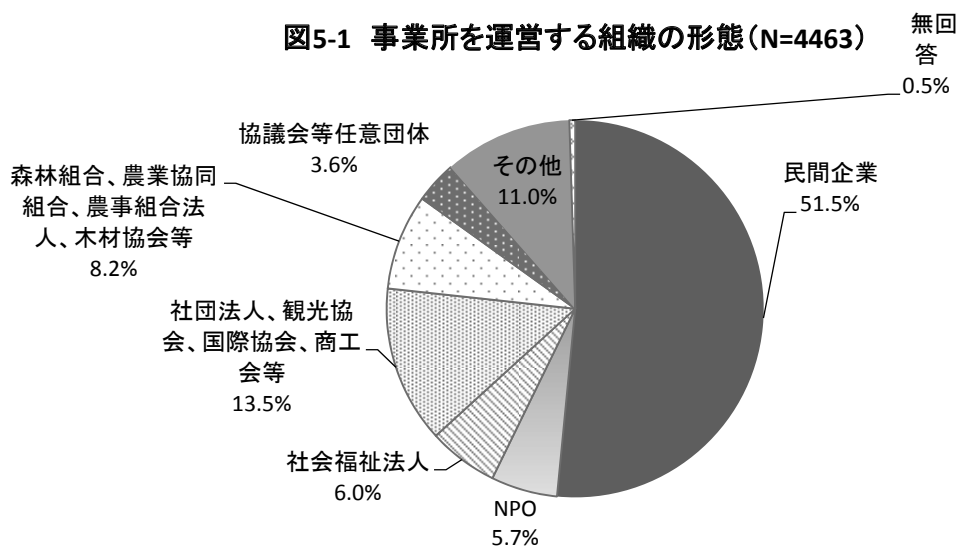
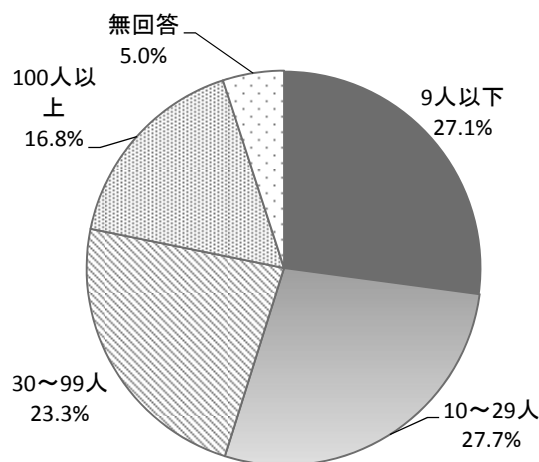


図5-3 事業所の従業員規模  
(N=4463)



## 2 基金事業の受託

次に、事業所が受託した基金事業の事業分野について示す(図5-4)。「農林漁業」(14.9%)、「環境」(13.3%)、「産業振興」(12.7%)、「観光」(11.0%)、「教育・文化」(9.7%)、「介護・福祉」(9.5%)などの割合が大きい。

事業所が基金事業を受託した理由を見ると(図5-5)、「自治体から要請があったから」(41.1%)、「事業を通じていい人材を採用するきっかけとするため」(34.0%)、「既存の事業の拡大を考えていたから」(29.7%)といった理由が挙げられている。

図5-4 事業所が受託した事業分野(N=4463)

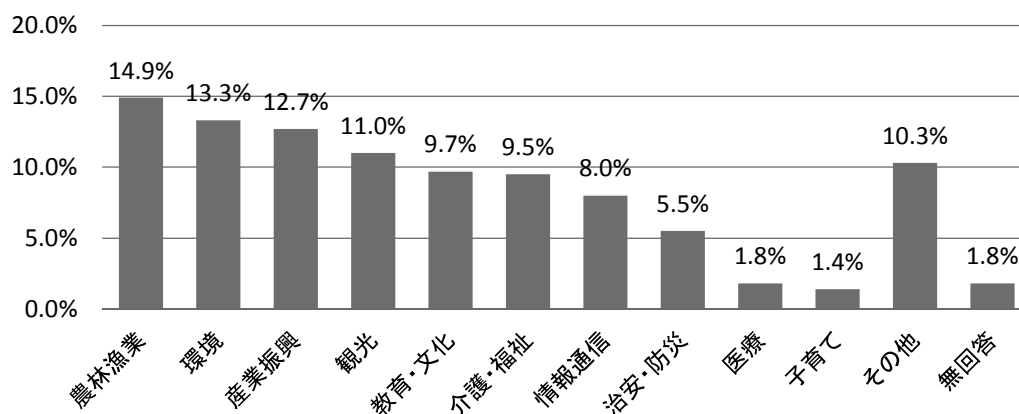
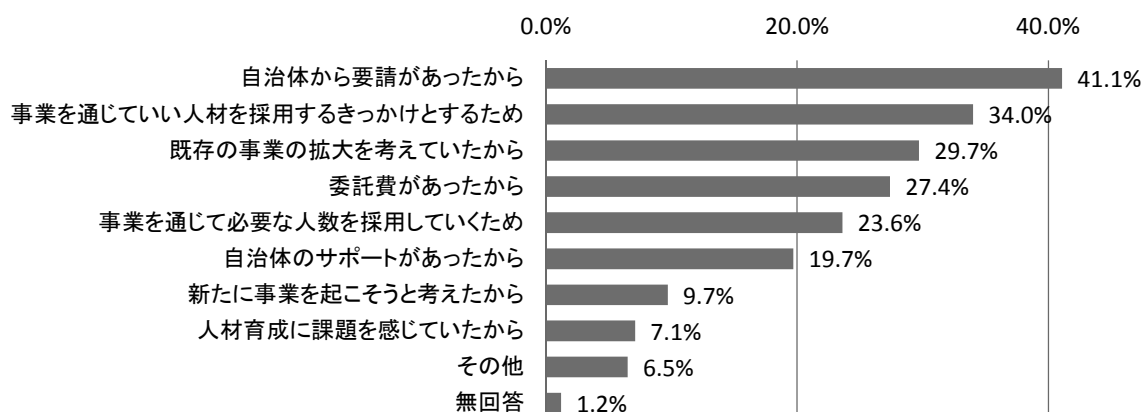


図5-5 事業を受託した理由(多重回答、N=4463)

表5-1 基金事業を受託した理由(N=4338)  
—事業分野別—

事業分野	事業を受託した理由	事業を通じて必要な人数を採用していくため	事業を通じていい人材を採用するきっかけとするため	人材育成に課題を感じていたから	新たに事業を起こそうと考えたから	既存の事業の拡大を考えていたから	自治体から要請があったから	自治体のサポートがあったから	委託費があったから	その他
		介護・福祉(N=424)	46.0%	43.2%	10.1%	8.7%	22.4%	38.2%	21.2%	26.7%
子育て(N=63)	30.2%	39.7%	9.5%	7.9%	25.4%	42.9%	28.6%	38.1%	7.9%	
医療(N=80)	35.0%	32.5%	5.0%	11.2%	28.8%	45.0%	23.8%	28.8%	5.0%	
産業振興(N=563)	21.5%	29.0%	7.6%	16.3%	34.6%	37.7%	28.8%	25.6%	9.6%	
情報通信(N=357)	16.8%	34.7%	2.8%	8.7%	40.6%	48.5%	11.8%	31.7%	2.5%	
観光(N=485)	28.7%	30.5%	7.4%	16.7%	34.6%	37.9%	27.2%	29.9%	5.8%	
環境(N=582)	15.6%	34.4%	3.4%	4.8%	23.0%	45.0%	16.5%	29.0%	8.4%	
農林漁業(N=655)	24.9%	39.7%	10.2%	9.3%	26.0%	41.4%	20.3%	26.3%	4.6%	
治安・防災(N=245)	22.9%	37.1%	3.3%	4.1%	40.4%	32.7%	9.8%	26.9%	6.1%	
教育・文化(N=429)	21.2%	32.6%	7.7%	8.4%	31.5%	47.1%	19.6%	24.5%	6.1%	
その他(N=455)	15.6%	28.6%	8.6%	7.3%	27.9%	44.4%	13.2%	30.1%	9.5%	

基金事業を受託した理由を事業分野別にみると（表 5-1）、「事業を通じて必要な人材を採用していくため」は「介護・福祉」「医療」分野において（それぞれ 46.0%、35.0%）、「事業を通じていい人材を採用するきっかけとするため」は「介護・福祉」「子育て」「農林漁業」において（それぞれ 43.2%、39.7%、39.7%）、「新たに事業を起こそうと考えたから」は「観光」「産業振興」において（それぞれ 16.7%、16.3%）、「既存の事業の拡大を考えていたから」は「情報通信」「治安・防災」において（それぞれ 40.6%、40.4%）、受託理由として挙げられる割合が相対的に大きい。

### 3 受託した事業における雇用者の採用

事業所が受託した事業について雇用者を採用した際に重視したことは何か。図 5-6 をみると、「やる気・意欲」(86.2%)の割合が際立って高く、「一般常識」(47.4%)、「職場になじめるかどうか」(40.5%)、「専門的知識・技能」(35.9%)がこれに次ぐ。

雇用者の応募と採用に関する事業所の評価をみると(図 5-7)、応募に関しては「応募者の人数は十分だった」では 61.2%が、「応募者の質は適切だった」には 46.0%が「はい」と回答している。雇用者の採用に関しては、「採用者の人数は十分だった」では 79.4%が、「採用者の質は適切だった」には 59.4%が「はい」と回答している。

図5-6 採用の際に重視したこと(多重回答、N=4463)

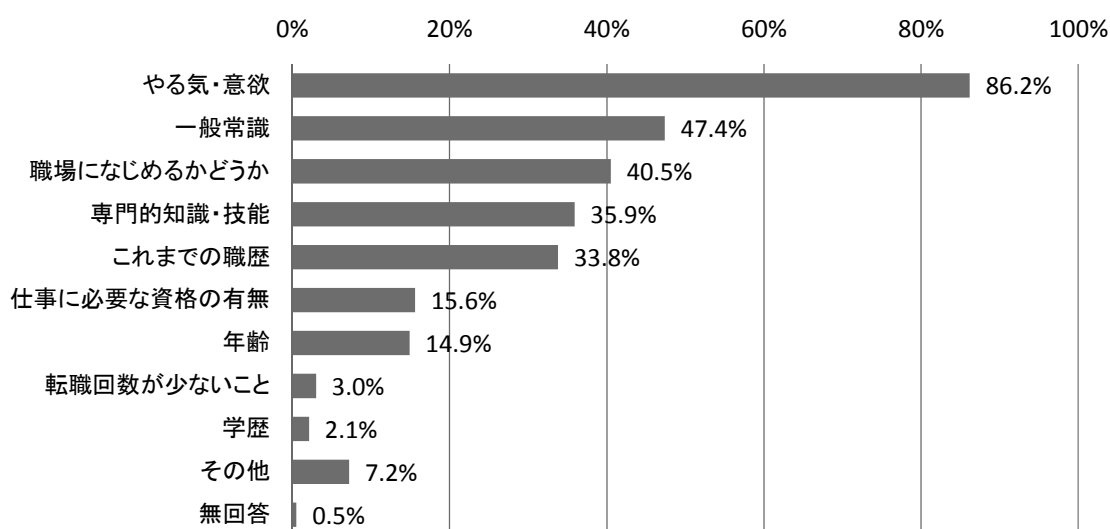
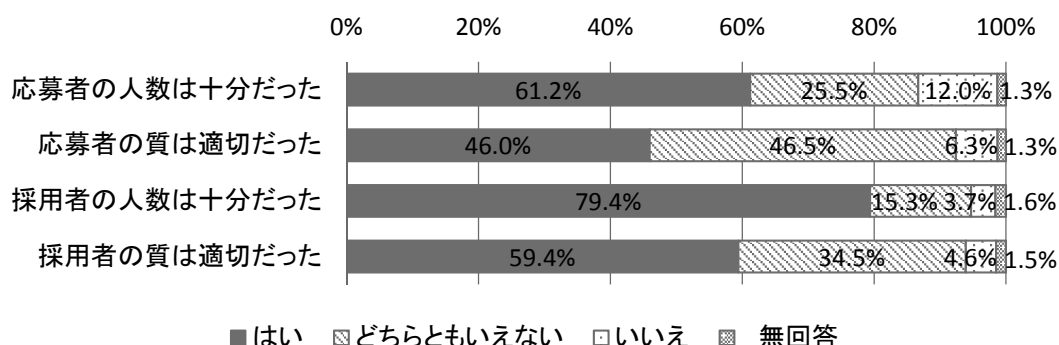


図5-7 雇用者の応募と採用に関する評価(N=4463)



#### 4 事業期間中の状況

事業期間中の雇用者の労働条件・雇用管理についてみてみたい。まず、雇用期間中の賃金について結果をみよう。本調査の設問では、回答者の利便を考慮して月額・日額のどちらかを選択した上で金額を回答してもらったため、集計結果も日額・月額を分けて示す。日額についてみると（図 5-8）、「6～7 千円未満」から「1 万円以上」まで、月額についてみると（図 5-9）、「10～15 万円未満」から「20～25 万円未満」まで広く分布している。

賃金を決定する際に重視したことをみると（図 5-10）、「地域の賃金相場」の割合が最も大きく（56.4%）、「雇用者との社員とのバランス」（34.8%）、「雇用者の技能・経験」（28.1%）がこれに次ぐ。

図5-8 雇用者の平均賃金[日額]

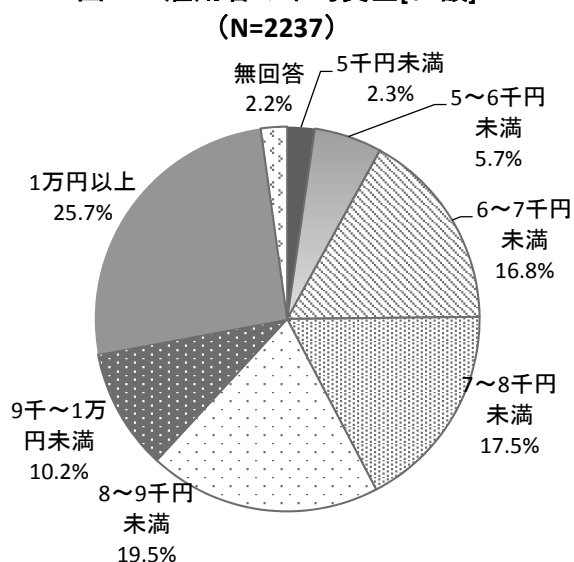


図5-9 雇用者の平均賃金[月額]

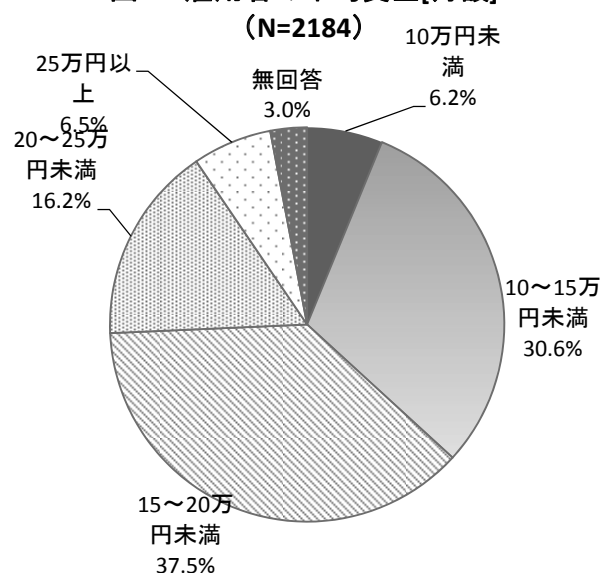
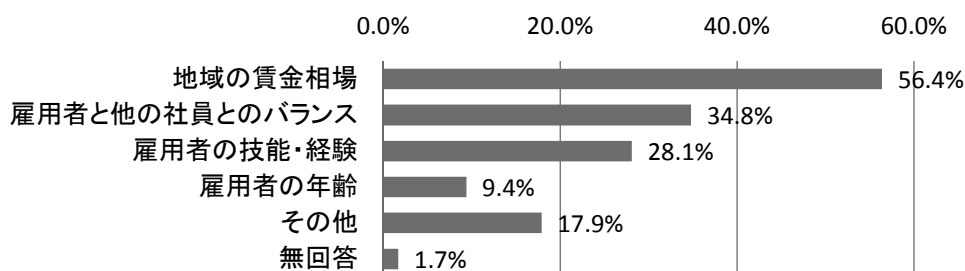
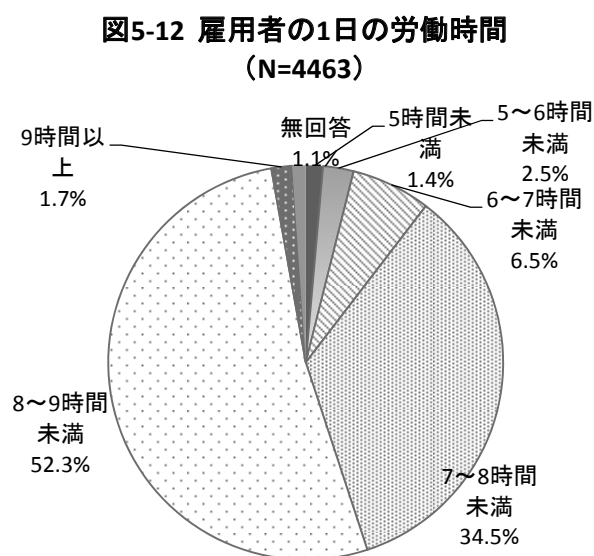
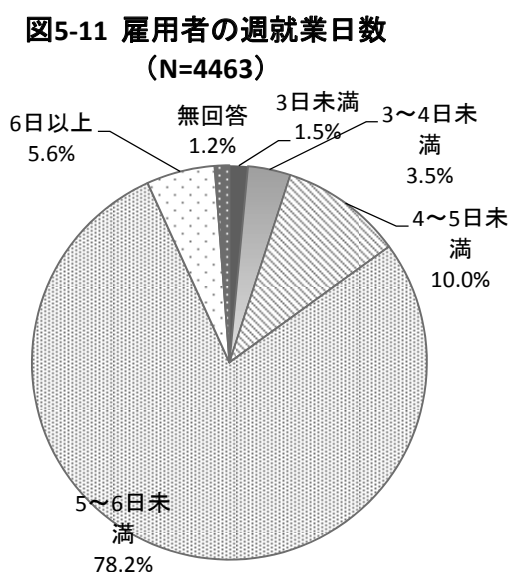


図5-10 雇用者の賃金決定の際に重視したこと  
(多重回答、N=4463)

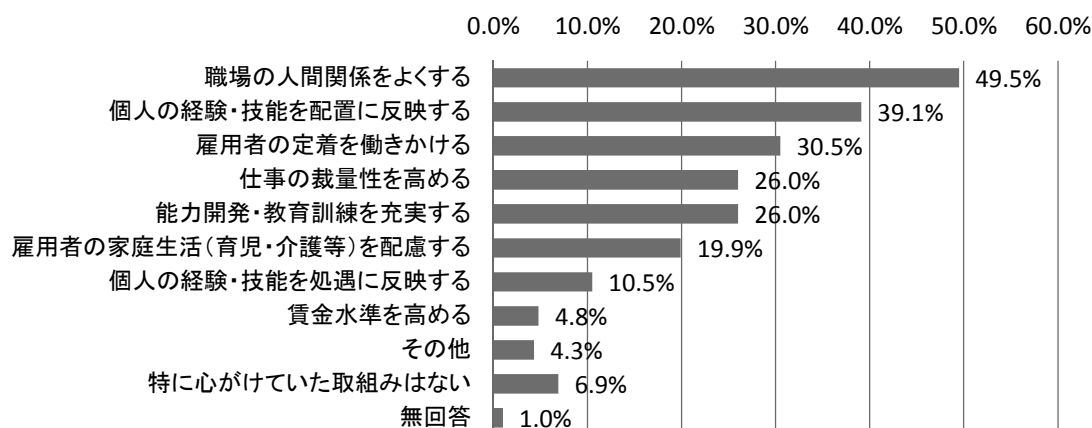


次に雇用者の労働時間についてみたい。まず、週あたりの就業日数をみると（図 5-11）、「5～6日未満」の割合が 78.2%ときわめて大きい<sup>1</sup>。1日あたりの労働時間は（図 5-12）、「8～9時間未満」（52.3%）の割合が最も大きく、「7～8時間未満」（34.5%）とあわせると約 87%を占める。

雇用管理で心がけていた取組みをみると（図 5-13）、「職場の人間関係をよくする」（49.5%）の割合が最も高く、「個人の経験・技能を配置に反映する」（39.1%）、「雇用者の定着を働きかける」（30.5%）、「仕事の裁量性を高める」（26.0%）、「能力開発・教育訓練を充実する」（26.0%）がこれに次ぐ。



**図5-13 雇用管理で心がけていた取組み(多重回答、N=4463)**

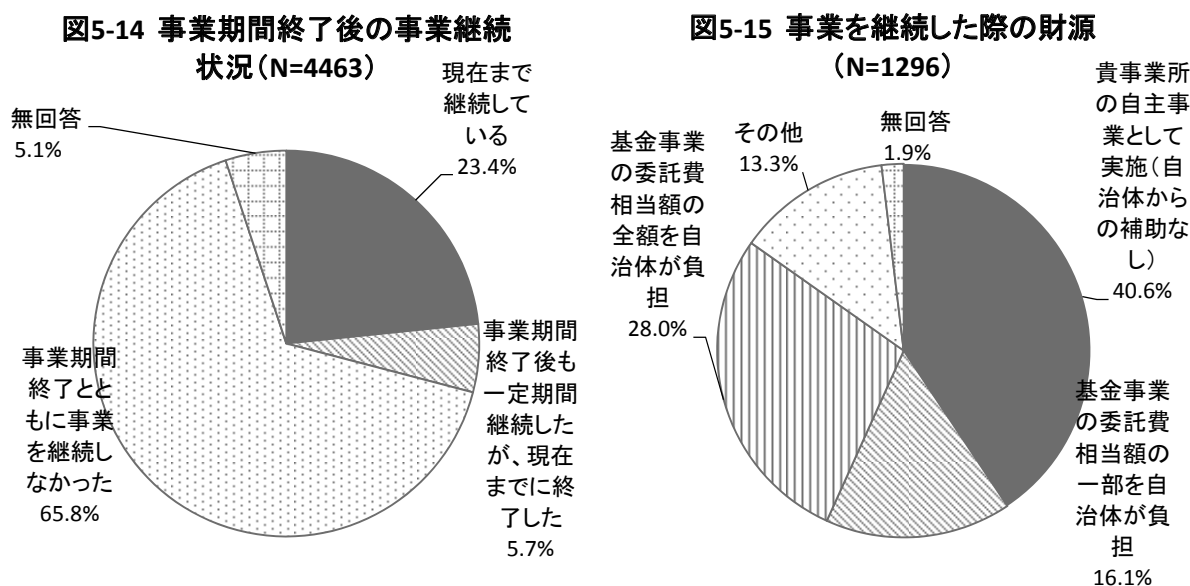


<sup>1</sup> 週の就業日数の回答はほとんどが整数値（「5日」など）であったが、小数点での回答もあったことから、図では「5～6日未満」などの範囲をもたせる形で示した。

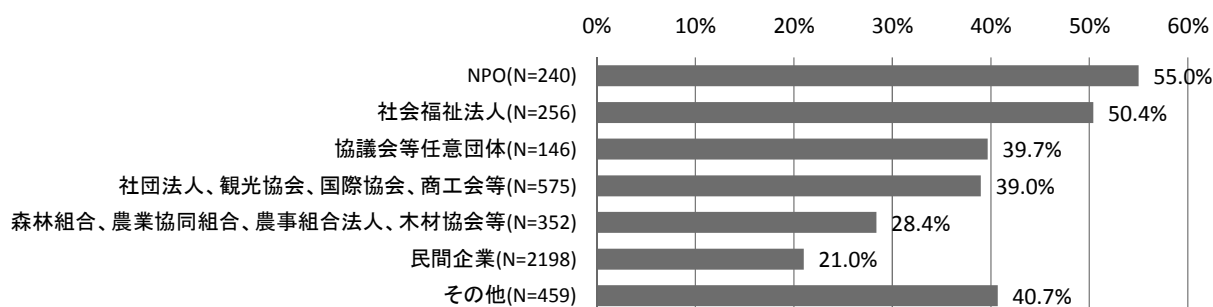
## 5 事業期間終了後の事業の継続状況

事業期間終了後の状況をみよう。まず、事業期間終了後の事業継続の状況は（図 5-14）、「事業期間終了とともに事業を継続しなかった」割合が大きく（65.8%）、「現在まで継続している」は 23.4%、「事業期間終了後も一定期間継続したが、現在までに終了した」は 5.7%であった<sup>2</sup>。

また、「現在まで継続している」「事業期間終了後も一定期間継続したが、現在までに終了した」事業所に事業期間後の財源を尋ねたところ（図 5-15）、「事業所の自主事業として実施（自治体からの補助なし）」（40.6%）、「基金事業の委託費相当額の全額を自治体が負担」（28.0%）、「基金事業の委託費相当額の一部を自治体が負担」（16.1%）という結果であった。



**図5-16 事業期間終了後の事業継続割合 (N=4226)**  
—組織形態別—



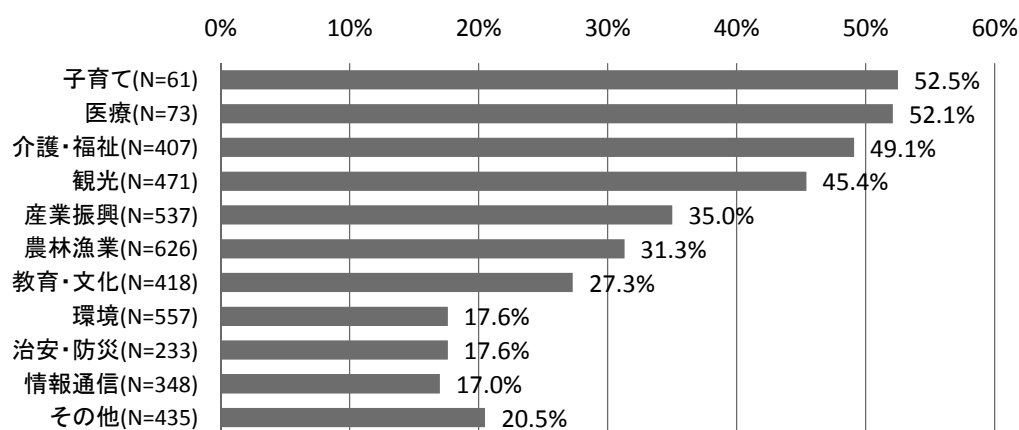
<sup>2</sup> 第2章の付表からわかるように、事業によって目的が異なり、必ずしも全ての事業において事業継続・雇用継続を目的としているわけではない。たとえば、緊急雇用事業の目的は一時的な雇用機会を創出することであり、継続雇用につなげることではない。以上から、回答結果を解釈する際には注意が必要である。以下の図表についても同様。

ここで、事業継続状況について「現在まで継続している」「事業期間終了後も一定期間継続したが、現在までに終了した」を合計した割合（事業期間終了後も事業を継続した割合）を、組織形態別に示す（図 5-16）。結果、「NPO」（55.0%）、「社会福祉法人」（50.4%）でその割合が比較的大きい。それに比べると、「民間企業」では事業継続割合が小さい（21.0%）。

事業継続割合を受託事業分野別に見ると（図 5-17）、「子育て」（52.5%）、「医療」（52.1%）、「介護・福祉」（49.1%）、「観光」（45.4%）分野においてその割合が比較的大きい。

図5-17 事業期間終了後の事業継続割合（N=4166）

—受託事業分野別—



## 6 事業期間終了後の雇用の継続状況

事業期間終了後の継続雇用の状況については（図 5-18）、「継続して雇用しなかった」割合が大きく（49.9%）、「全員を継続して雇用した」は 11.0%、「一部を継続雇用した」は 30.7%であった。

「全員を継続して雇用した」「一部を継続雇用した」事業所について、継続雇用者の雇用形態をみよう（図 5-19）。結果、「全員を非正社員として雇用した」（47.7%）割合が最も大きく、「一部を正社員、その他を非正社員として雇用した」（24.6%）、「全員を正社員として雇用した」（24.3%）がこれに次ぐ。

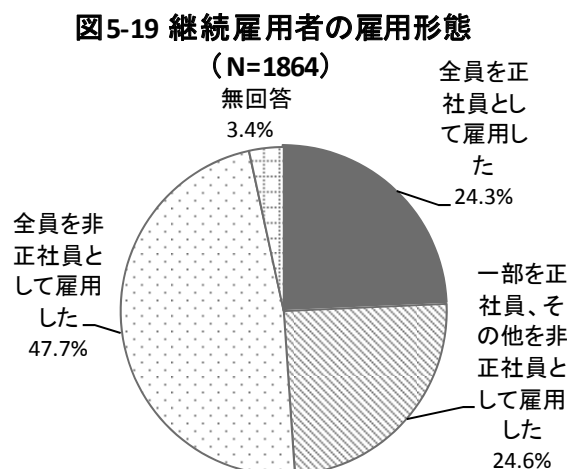
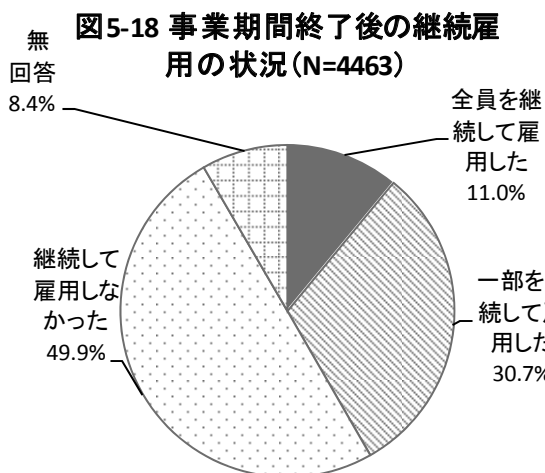
ここで、「全員を継続して雇用した」「一部を継続雇用した」を合計した割合（事業期間終了後の雇用継続割合）を組織形態別に見よう（図 5-20）。結果、「民間企業」（42.2%）と比較して、「社会福祉法人」（77.2%）、「NPO」（61.4%）などでは雇用継続割合が大きい。

受託事業分野別に見ると（図 5-21）、「介護・福祉」（72.3%）、「医療」（64.8%）、「子育て」（60.3%）の分野では継続雇用した事業所の割合が比較的大きい。

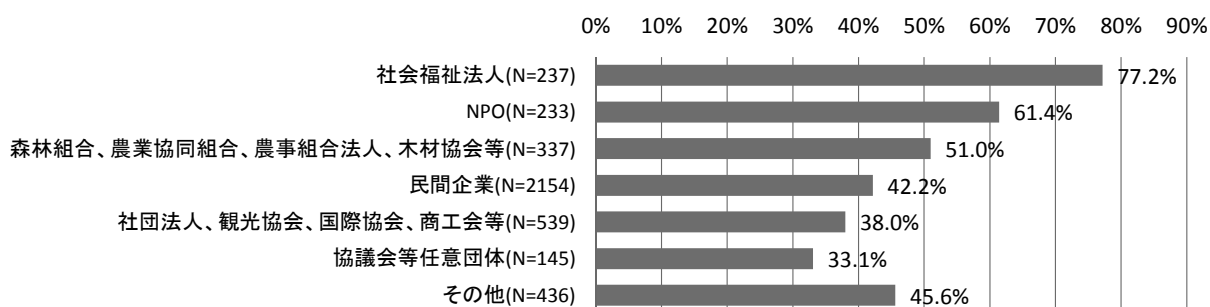
ここで、事業期間終了後も継続雇用した事業所について、継続雇用者を決定した際に重視したことをみると、「事業期間内での働きぶり」（76.6%）、「やる気・意欲」（73.9%）、「雇用



者本人の希望」(57.3%)などが重視されている割合が大きい(図5-22)。



**図5-20 事業期間終了後の雇用継続割合(N=4082)**  
—組織形態別—



**図5-21 事業期間終了後の雇用継続割合(N=4022)**  
—受託事業分野別—

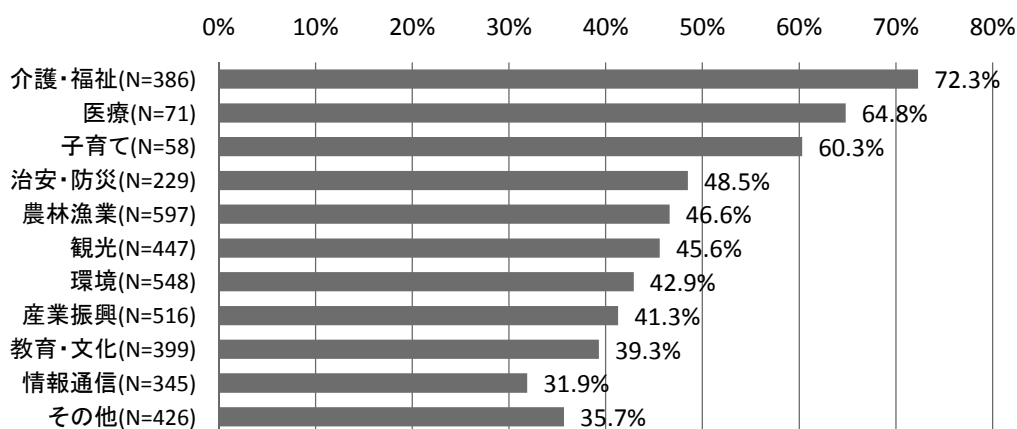


図5-22 継続雇用者の決定の際に重視したこと  
(多重回答、N=1864)

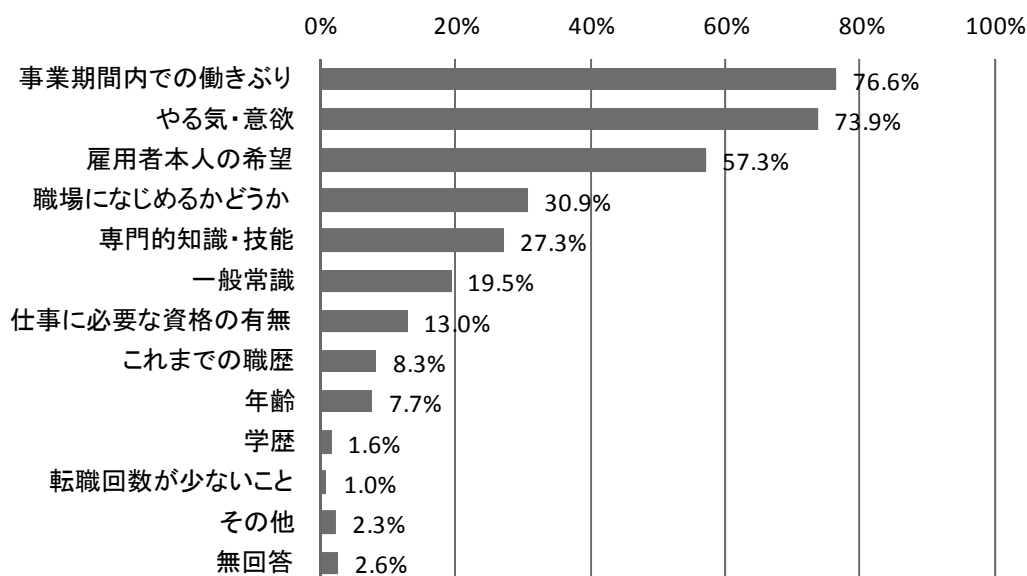
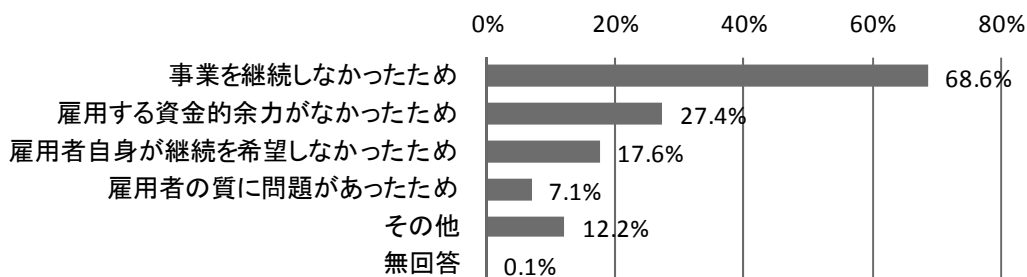


図5-23 継続雇用しなかった理由  
(多重回答、N=2226)



次に、雇用者を継続して雇用しなかった事業所について、その理由をみてみたい(図5-23)。「事業を継続しなかったため」の割合が大きく(68.6%)、「雇用する資金的余力がなかったため」(27.4%)、「雇用者自身が継続を希望しなかったため」(17.6%)がそれに次ぐ。

継続雇用しなかった理由を組織形態別に見ると(表5-2)、「民間企業」においては「事業を継続しなかったため」という理由が多く挙げられる傾向にあるのに対し(75.8%)、「社団法人等」や「NPO」では「雇用する資金的余力がなかったため」という理由が挙げられる割合が大きい(それぞれ43.4%、39.3%)。また、「社会福祉法人」では「雇用者自身が継続を希望しなかったため」の割合も一定程度を占める(37.0%)。

従業員規模別に見ると(表5-3)、「100人以上」「30～99人」など従業員規模が大きい事業所ほど「事業を継続しなかった」という理由が挙げられる割合が大きいのに対し(それぞれ80.7%、75.9%)、「9人以下」「10～29人以下」など規模が小さい事業所では、「事業を継続しなかった」に加え、「雇用する資金的余力がなかった」という理由が挙げられる割合が比

表5-2 継続雇用しなかった理由(N=2219)  
—組織形態別—

		事業を継続しなかったため	雇用者の質に問題があったため	雇用する資金的余力がなかったため	雇用者自身が継続を希望しなかったため	その他
組織形態	民間企業(N=1242)	75.8%	8.7%	19.8%	20.5%	9.8%
	NPO(N=89)	53.9%	5.6%	39.3%	15.7%	20.2%
	社会福祉法人(N=54)	35.2%	13.0%	25.9%	37.0%	20.4%
	社団法人等(N=334)	61.7%	1.5%	43.4%	10.5%	12.9%
	森林組合等(N=165)	71.5%	13.3%	29.1%	18.2%	12.7%
	協議会等任意団体(N=97)	53.6%	4.1%	39.2%	10.3%	14.4%
	その他(N=238)	58.8%	3.4%	34.9%	11.3%	17.6%

表5-3 継続雇用しなかった理由(N=2127)  
—従業員規模別—

		事業を継続しなかったため	雇用者の質に問題があったため	雇用する資金的余力がなかったため	雇用者自身が継続を希望しなかったため	その他
従業員規模	9人以下(N=652)	55.8%	7.2%	41.3%	18.7%	15.0%
	10～29人(N=624)	69.6%	8.7%	28.0%	19.1%	10.6%
	30～99人(N=493)	75.9%	6.7%	20.9%	16.0%	11.2%
	100人以上(N=358)	80.7%	4.7%	12.3%	15.1%	11.2%

表5-4 継続雇用しなかった理由(N=2196)  
—事業分野別—

		事業を継続しなかったため	雇用者の質に問題があったため	雇用する資金的余力がなかったため	雇用者自身が継続を希望しなかったため	その他
事業分野	介護・福祉(N=107)	47.7%	12.1%	23.4%	29.0%	16.8%
	子育て(N=23)	65.2%	13.0%	43.5%	21.7%	4.3%
	医療(N=25)	72.0%	4.0%	28.0%	20.0%	8.0%
	産業振興(N=303)	70.3%	6.3%	31.7%	16.2%	9.9%
	情報通信(N=235)	77.4%	5.1%	20.4%	12.3%	7.7%
	観光(N=242)	52.5%	7.0%	39.7%	21.1%	15.3%
	環境(N=312)	70.8%	9.9%	26.3%	20.5%	11.9%
	農林漁業(N=319)	63.6%	9.1%	32.6%	19.4%	12.9%
	治安・防災(N=114)	75.4%	3.5%	21.9%	19.3%	14.9%
	教育・文化(N=242)	74.8%	2.5%	23.6%	12.4%	13.6%
	その他(N=274)	75.5%	8.0%	20.1%	14.6%	12.0%

較的大きい（それぞれ 41.3%、28.0%）。

事業分野別にみると（表 5-4）、「情報通信」「治安・防災」「教育・文化」などでは「事業を継続しなかったため」という理由が多く挙げられる<sup>3</sup>（それぞれ 77.4%、75.4%、74.8%）。

<sup>3</sup> この結果は、「情報通信」「治安・防災」「教育・文化」分野で事業継続割合が高くないという結果（図 5-17）と整合的である。

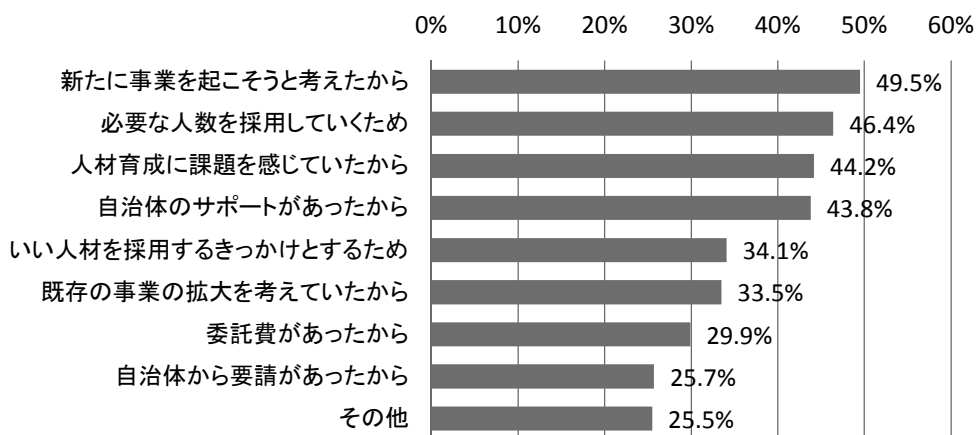
「子育て」「観光」では「雇用する資金的余力がなかった」という理由が多く挙げられる（それぞれ 43.5%、39.7%）。さらには、「介護・福祉」では「雇用者自身が継続を希望しなかったため」という理由も比較的大きな割合を示している（29.0%）。

## 7 基金事業の受託理由による事業継続・雇用継続状況の違い

ここでは、基金事業の受託理由によって事業期間終了後の事業継続・雇用継続状況に違いがあるかを検討する。まず、受託理由別の事業継続割合をみよう（図 5-24）。「新たに事業を起こそうと考えたから」「必要な人数を採用していくため」「人材育成に課題を感じていたから」といった理由で受託したケースでは事業継続割合が比較的大きい（それぞれ 49.5%、46.4%、44.2%）。これと比較して、「自治体から要請があったから」という理由で受託したケースでは事業継続割合が比較的小さい<sup>4</sup>（25.7%）。

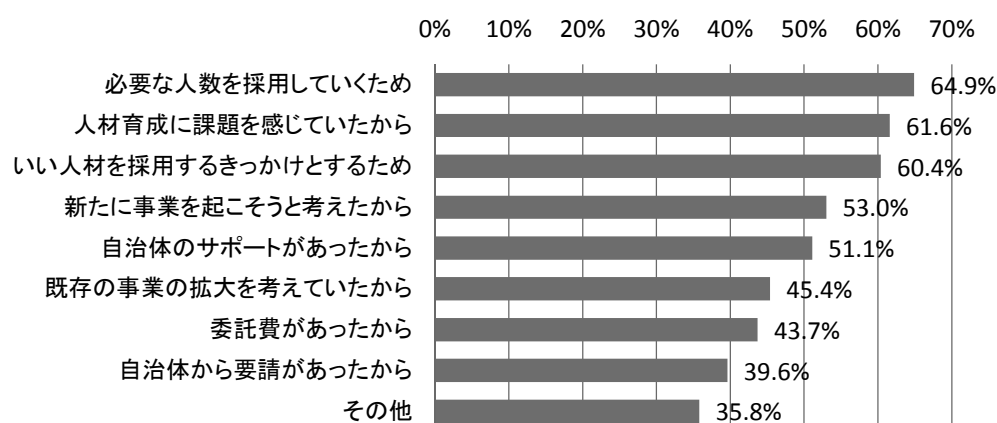
雇用継続割合についても同様のことがいえる（図 5-25）。「必要な人数を採用していくため」「人材育成に課題を感じていたから」「いい人材を採用するきっかけとするため」などの理由で受託したケースでは雇用継続割合が大きい（それぞれ 64.9%、61.6%、60.4%）。これと比べて、「自治体から要請があったから」という理由で受託した委託先は雇用継続割合が比較的小さい（39.6%）。

図5-24 事業期間終了後の事業継続割合(N=4193)  
—事業受託理由別—



<sup>4</sup> なお、基金事業の受託理由に関する設問は多重回答であることに留意する必要がある。雇用継続割合についても結果も同様。

図5-25 事業期間終了後の雇用継続割合(N=4048)  
—事業受託理由別—



## 8 委託先調査結果からみる基金事業の効果

基金事業を受託した事業所は、基金事業についてどのような効果を感じ、またどのような課題・要望を感じているか。まず基金事業の効果からみよう。図5-26をみると、「既存事業の拡大につながった」(41.1%)、「基金事業をきっかけとして、必要な人数の採用につながった」(31.3%)という効果を感じている割合が大きい。

組織形態による違いをみると(表5-5)、「基金事業をきっかけとして、必要な人数の採用につながった」は「社会福祉法人」において(56.0%)、「人材育成を充実させることができた」は「社会福祉法人」「NPO」において(それぞれ31.1%、31.0%)、「新規事業の立ち上げに成功した」は「NPO」において(26.6%)、「既存事業の拡大につながった」は「社団法人等」「NPO」「協議会等任意団体」「民間企業」において(それぞれ50.7%、49.6%、47.4%、45.6%)、相対的に効果を感じている割合が大きい。

受託事業分野による違いをみると(表5-6)、「基金事業をきっかけとして、必要な人数の採用につながった」は「介護・福祉」「医療」分野において(それぞれ55.1%、46.2%)、「基金事業をきっかけとして、質の高い人材の採用ができた」は「子育て」分野において(30.0%)、「人材育成を充実させることができた」は「介護・福祉」「子育て」「農林漁業」分野において(それぞれ29.0%、26.7%、25.6%)、「既存事業の拡大につながった」は「情報通信」「教育・文化」「観光」分野において(それぞれ56.0%、52.1%、51.1%)、相対的に効果を感じている割合が大きい。

図5-26 基金事業の効果(多重回答、N=4463)

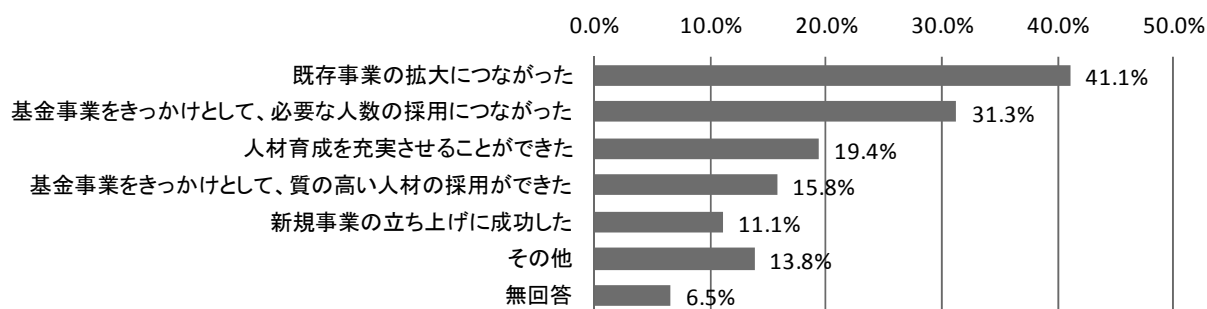


表5-5 基金事業の効果(N=4171)

—組織形態別—

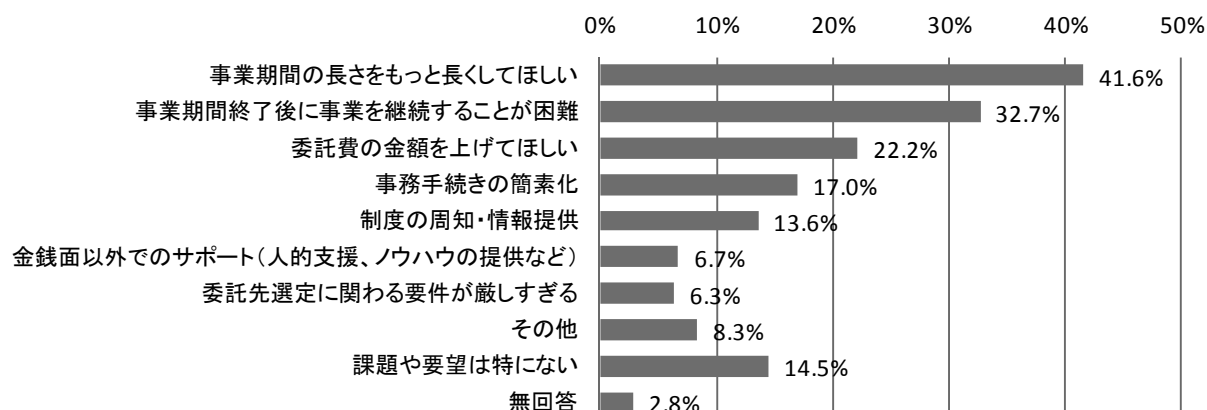
組織形態	組織	基金事業をきっかけとして、必要な人数の採用につながった	基金事業をきっかけとして、質の高い人材の採用ができた	人材育成を充実させることができた	新規事業の立ち上げに成功した	既存事業の拡大につながった	その他
		民間企業 (N=2137)	30.5%	16.0%	19.5%	7.8%	45.6%
NPO	(N=248)	42.3%	21.8%	31.0%	26.6%	49.6%	9.7%
	社会福祉法人 (N=257)	56.0%	20.2%	31.1%	12.1%	22.6%	10.1%
	社団法人等 (N=574)	30.3%	15.0%	17.2%	17.8%	50.7%	11.8%
	森林組合等 (N=338)	34.6%	18.9%	25.4%	10.4%	36.7%	13.9%
	協議会等任意団体 (N=156)	34.6%	14.1%	16.0%	21.2%	47.4%	17.3%
	その他 (N=461)	32.1%	18.4%	17.6%	13.0%	40.6%	20.0%

表5-6 基金事業の効果(N=4104)

—事業分野別—

事業分野	事業	基金事業をきっかけとして、必要な人数の採用につながった	基金事業をきっかけとして、質の高い人材の採用ができた	人材育成を充実させることができた	新規事業の立ち上げに成功した	既存事業の拡大につながった	その他
		介護・福祉 (N=410)	55.1%	20.7%	29.0%	12.0%	32.0%
子育て	(N=60)	33.3%	30.0%	26.7%	16.7%	31.7%	20.0%
	医療 (N=80)	46.2%	20.0%	20.0%	17.5%	36.2%	11.2%
	産業振興 (N=540)	28.9%	15.2%	17.2%	18.3%	47.6%	14.8%
	情報通信 (N=343)	22.4%	18.7%	19.0%	10.5%	56.0%	12.5%
	観光 (N=468)	33.5%	19.7%	16.9%	18.6%	51.1%	10.7%
	環境 (N=533)	32.3%	13.1%	15.9%	3.8%	37.1%	22.3%
	農林漁業 (N=616)	34.1%	17.0%	25.6%	10.7%	41.4%	14.1%
	治安・防災 (N=234)	31.2%	17.9%	14.5%	9.0%	41.5%	20.5%
	教育・文化 (N=397)	29.0%	16.6%	22.7%	8.8%	52.1%	11.3%
	その他 (N=423)	29.1%	13.0%	22.0%	10.6%	42.3%	18.2%

図5-27 基金事業に関する課題・要望(多重回答、N=4463)



## 8 委託先における基金事業の課題・要望

最後に、委託先における基金事業の課題・要望をみたい。課題・要望については、「事業期間の長さをもっと長くしてほしい」（41.6%）、「事業期間終了後に事業を継続することが困難」（32.7%）の割合が大きく、「委託費の金額を上げてほしい」（22.2%）、「事務手続きの簡素化」（17.0%）などがそれに次ぐ（図5-27）。

事業所の組織形態による違いをみると（表5-7）、「事業期間の長さをもっと長くしてほしい」は「NPO」「協議会等任意団体」「社団法人等」「社会福祉法人」において<sup>5</sup>（それぞれ61.0%、56.1%、51.6%、50.8%）、「事業期間終了後に事業を継続することが困難」は「社団法人等」「協議会等任意団体」「NPO」において（それぞれ43.7%、40.0%、39.4%）、相対的に要望をもっている割合が大きい。

従業員規模による違いをみると（表5-8）、「9人以下」の事業所において、「事業期間の長さをもっと長くしてほしい」（49.9%）、「事業期間終了後に事業を継続することが困難」（35.6%）といった要望の割合が大きいといえる。

事業分野による違いをみると（表5-9）、「事業期間の長さをもっと長くしてほしい」は「観光」「子育て」「介護・福祉」「教育・文化」において（それぞれ52.3%、50.0%、49.5%、49.3%）、「事業期間終了後に事業を継続することが困難」は「観光」「産業振興」「教育・文化」において（それぞれ41.5%、39.1%、38.1%）、「制度の周知・情報提供」は「情報通信」において（22.1%）、相対的に要望をもっている割合が大きい。

<sup>5</sup> なお、「民間企業」では、「事業期間の長さをもっと長くしてほしい」という要望の割合は相対的に大きくない（35.7%）。

表5-7 基金事業に関わる課題・要望(N=4336)  
—組織形態別—

		事務手続きの簡素化	事業期間の長さをもっと長くしてほしい	委託先選定に関わる要件が厳しすぎる	事業期間終了後に事業を継続することが困難	委託費の金額を上げてほしい	金銭面以外でのサポート(人的支援、ノウハウの提供など)	制度の周知・情報提供	その他	課題や要望は特にならない
組織形態	民間企業(N=2137)	21.2%	35.7%	8.4%	30.6%	28.2%	6.3%	15.4%	9.7%	14.8%
	NPO(N=248)	15.0%	61.0%	4.9%	39.4%	22.0%	9.8%	12.6%	8.5%	8.9%
	社会福祉法人(N=257)	23.1%	50.8%	5.0%	27.7%	16.5%	9.6%	13.8%	7.3%	15.8%
	社団法人等(N=574)	10.2%	51.6%	4.1%	43.7%	15.9%	5.9%	11.3%	4.7%	14.7%
	森林組合等(N=338)	11.3%	43.3%	6.5%	32.3%	20.7%	6.2%	12.5%	7.9%	16.7%
	協議会等任意団体(N=156)	12.9%	56.1%	1.9%	40.0%	12.3%	8.4%	16.1%	3.2%	14.8%
	その他(N=461)	13.6%	47.6%	2.8%	35.2%	15.3%	7.4%	12.5%	11.0%	17.0%

表5-8 基金事業に関わる課題・要望(N=4139)  
—従業員規模別—

		事務手続きの簡素化	事業期間の長さをもっと長くしてほしい	委託先選定に関わる要件が厳しすぎる	事業期間終了後に事業を継続することが困難	委託費の金額を上げてほしい	金銭面以外でのサポート(人的支援、ノウハウの提供など)	制度の周知・情報提供	その他	課題や要望は特にならない
従業員規模	9人以下(N=652)	18.2%	49.9%	4.8%	35.6%	21.3%	8.4%	14.0%	6.0%	13.4%
	10～29人(N=624)	16.1%	41.5%	5.8%	35.2%	23.6%	7.6%	13.6%	8.8%	14.6%
	30～99人(N=493)	19.3%	40.4%	7.2%	32.4%	25.1%	6.2%	14.9%	9.8%	13.5%
	100人以上(N=358)	16.8%	37.9%	8.5%	29.9%	21.7%	3.8%	14.7%	10.0%	19.6%

表5-9 基金事業に関わる課題・要望(N=4267)  
—事業分野別—

		事務手続きの簡素化	事業期間の長さをもっと長くしてほしい	委託先選定に関わる要件が厳しすぎる	事業期間終了後に事業を継続することが困難	委託費の金額を上げてほしい	金銭面以外でのサポート(人的支援、ノウハウの提供など)	制度の周知・情報提供	その他	課題や要望は特にならない
事業分野	介護・福祉(N=414)	23.4%	49.5%	6.0%	29.0%	18.6%	8.7%	15.9%	8.5%	14.3%
	子育て(N=60)	20.0%	50.0%	3.3%	36.7%	26.7%	11.7%	11.7%	6.7%	15.0%
	医療(N=78)	12.8%	47.4%	2.6%	24.4%	21.8%	3.8%	12.8%	14.1%	21.8%
	産業振興(N=555)	16.2%	47.0%	3.4%	39.1%	19.3%	7.6%	13.5%	8.8%	14.8%
	情報通信(N=357)	17.1%	30.8%	11.8%	30.5%	26.1%	5.0%	22.1%	9.0%	14.3%
	観光(N=480)	15.2%	52.3%	3.5%	41.5%	16.7%	10.2%	13.3%	6.0%	11.3%
	環境(N=575)	14.8%	33.7%	6.4%	33.4%	27.5%	4.2%	12.0%	8.5%	17.6%
	農林漁業(N=642)	16.5%	46.4%	5.3%	28.0%	20.9%	7.0%	14.2%	8.9%	15.4%
	治安・防災(N=240)	23.3%	36.3%	11.3%	32.1%	31.3%	7.5%	12.9%	8.3%	17.9%
	教育・文化(N=420)	16.0%	49.3%	8.3%	38.1%	22.1%	5.5%	9.0%	7.6%	13.3%
	その他(N=446)	19.7%	32.5%	7.6%	32.7%	28.5%	5.6%	14.8%	10.3%	15.9%



## 9 小括

以上、「雇用創出基金事業の検証に関する委託先アンケート調査」結果を概観してきた。主な点を挙げると以下のようなになる。

- (ア) 基金事業を受託した事業所は、民間企業が約半数、民間企業以外が約半数という内訳であり（図 5-1）、従業員規模 29 人以下の事業所が約半数を占める（図 5-3）。
- (イ) 基金事業の受託事業分野は、農林漁業、環境、産業振興、観光、教育・文化、介護・福祉などの割合が大きい（図 5-4）。受託した理由は「自治体から要請があったから」という理由以外に、「事業を通じていい人材を採用するきっかけとするため」などが挙げられる（図 5-5）。
- (ウ) 事業期間終了後も事業を継続した事業所は約 29%、事業を継続しなかった事業所は約 66%（図 5-14）。組織形態別にみると「NPO」「社会福祉法人」、事業分野別にみると「子育て」「医療」「介護・福祉」「観光」で事業継続の割合が比較的大きい（図 5-16、図 5-17）。
- (エ) 事業期間終了後も雇用を継続した割合は約 42%、雇用を継続しなかった割合は約 50%（図 5-18）。組織形態別にみると「社会福祉法人」「NPO」、事業分野別にみると「介護・福祉」「医療」「子育て」で雇用継続の割合が比較的大きい（図 5-20、図 5-21）。また、雇用を継続しなかった事業所における理由は「事業を継続しなかったため」の割合が大きく、事業の非継続と雇用の非継続が関連していることがうかがえる（図 5-23）。
- (オ) 「必要な人数を採用していくため」「人材育成に課題を感じていたから」といった理由で事業を受託した委託先では、事業期間終了後の事業・雇用の継続割合が相対的に大きい（図 5-24、図 5-25）。
- (カ) 基金事業の効果としては、「既存事業の拡大につながった」「基金事業をきっかけとして、必要な人数の採用につながった」などが多く挙げられる（図 5-26）。事業分野別にみると、前者の効果は「情報通信」「教育・文化」「観光」分野において、後者の効果は「介護・福祉」「医療」分野において特に多く挙げられる（表 5-6）。
- (キ) 基金事業への要望に関しては、「事業期間の長さをもっと長くしてほしい」「事業期間終了後に事業を継続することが困難」が多く挙げられる（図 5-27）。前者の要望は、組織形態別にみると「NPO」「協議会等任意団体」、従業員規模別にみると「9 人以下」、事業分野別にみると「観光」「子育て」「介護・福祉」「教育・文化」において特に多く挙げられる（表 5-7、表 5-8、表 5-9）。

## -補論-

## 委託先事業者ヒアリング事例①

## —株式会社パソナー—

## 1. 事業者の概要

民間企業（人材ビジネス）。中央官庁・地方自治体の雇用政策、地域雇用政策、産業人材政策に関する企画立案・運用業務のアウトソーシングサービスを提供。雇用創出基金事業の実績は、合計約 250 以上の事業を実施し、約 9500 名以上を雇用した<sup>6</sup>。

## 2. 受託した雇用創出基金事業の類型

## ①新卒未就職者及び若年者の就職支援・人材育成事業

新卒未就職者及び若年者等を一定期間雇用し、社会人としてマインド醸成や基礎的なビジネスマナー・ビジネススキルを習得する為の研修や地域企業の業界や職種に特化した専門研修などのOFF-JTを1~2ヵ月程度実施した上で、地域の受入企業にて3~6ヶ月程度OJTを実施し、働きながら知識・スキルやマインドを習得させることにより、新卒未就職者や若年者等の就職促進を図る事業。

## ②農業分野の就職支援・人材育成事業

就農を希望する失業者に対して、関係機関と連携しながら、就農相談に応じるとともに就農希望者を雇用し、就農に関する基礎知識、農業経営や6次産業化などについて学ぶOFF-JTを実施し、集落営農組織や農業法人等へ派遣を行い、実践研修を実施し、地域ニーズに応じた人材育成と集落営農組織・農業法人等の担い手不足解消を図る。

## ③グローバル人材育成事業

営業実務経験及び語学を含む専門的知識・資格をもった若年失業者を「地域人材訓練生」として新たに雇用し、海外でビジネス訓練を行うことにより、海外で即戦力となるグローバル人材を育成し、グローバル人材が不足している中小企業等に定着させることをめざす事業。

## ④女性の再就職チャレンジ支援事業

就業経験が少なかったり、結婚・出産により就業を中断していたことなどにより、就職・再就職に困難を伴うことが多く、就業してもパートなどの不安定な雇用条件にあることが多い女性に対して、キャリア・コンサルティングなどのきめ細かい相談から、能力開発のため

<sup>6</sup> 「緊急雇用創出事業」「ふるさと雇用再生特別基金事業」「重点分野雇用創造事業（重点分野雇用創出事業・地域人材育成事業）」「震災等雇用対応事業」での合計。

の研修、就業に至る一貫した支援を行い、就業を促進する事業。

#### ⑤地域の成長産業人材育成事業

就学や就業などを通じて一定の能力・知識を有しながらも、就業の機会を得ていない求職者に対して、成長産業（地域資源活用、環境、IT、ソーシャルビジネス、教育、6次産業）に特化した研修や地域の成長企業での実際の職場における実務訓練を組み合わせ実施することで、より高度で実践的な知識や能力の習得を図り、企業に必要とされる産業人材としての育成を促し、雇用・就業機会の創出へとつなげる事業。

#### ⑥医療・介護・福祉分野における人材確保支援事業

離職を余儀なくされた失業者を、労働者派遣事業者を通じて医療機関・介護施設等で業務に従事する労働者として派遣し、就業の機会を確保するとともに、医療機関・介護施設等で求められる資格取得として医師事務作業補助者・介護ヘルパー2級等の資格研修等を受講させることにより、医療・介護・福祉人材を育成し、雇用者全員が派遣期間終了後に雇用期間の定めのない労働契約が結ばれるよう支援する事業。

#### ⑦被災地の雇用創出・人材育成事業

東日本大震災からの復興に向けて、被災した求職者等を新たに雇用し、震災からの再生・復興、産業振興に取り組む企業にて活躍できる担い手・リーダーの育成に取り組む事業。企業の人材ニーズに合わせた即戦力人材を育成する為、OFF-JT（講義等）にて、求職者等の就業意欲の喚起と新しい職種へのチャレンジ意欲の醸成を図る研修や、社会的なコミュニケーション能力を磨く研修、また企業の業界・業種研究を行う研修などを実施。OFF-JT終了後、企業に派遣した上でOJT（職場実習）を実施し、OFF-JTにて習得した知識・スキルを活かしてOJT先企業又は別の企業への就職へ結びつけていく。

#### ⑧産業振興政策の普及啓発・PR調査事業

地域の求職者を雇用し、自治体が実施する各産業振興政策を推進することを目的とした普及啓発・PR事業を実施する事業。事業実施後は、各産業振興政策に係る事務局業務を通じて培った経験やネットワークを活かして就職を目指す事業。

### 3. 事業を受託した経緯

株式会社パソナの強みは、出口の中小企業、もしくは企業につなげていく支援であり、事業を行った後に雇用につなげていくノウハウを有しており、この部分を自治体から期待されている。

若年者の就職支援事業について、株式会社パソナ独自で、未就職の若者を研修して就職につなげるという独自の事業を行っていた。自治体に情報提供したところ、自治体より、地域の産業もしくは地域の課題に特化して同様の事業ができないかと話があり、事業の受託にいたった。

農業分野の就職支援・人材育成事業についても、株式会社パソナが自治体といくつか事業を実施し、その実績を他の自治体に紹介する中で、自治体から声かけがあり、事業の受託にいたったケースが多い。

## 委託先事業者ヒアリング事例②

### —まちづくり B 社—

#### 1. 事業者の概要

市と民間企業、金融機関 4 行の出資を受けて設立された非営利型のまちづくり会社。地域が共感・共鳴・協働するまちづくりの情報基盤を整備するとともに、全国各地にまちづくりの総合拠点を開設し、地域間の連携ネットワークを構築しながら社会起業家の育成・支援に取り組んでいる。

#### 2. 受託した雇用創出基金事業

- ・平成 21～23 年度に地域映像情報発信支援事業を受託。事業の主たる目的は、(市民活動推進センターの指定管理業務を見据えて) 市民活動団体等の情報通信技術の活用支援を通じて、地域の課題や課題解決に向けた取組みなどに関する映像情報を制作、発信し、協働のまちづくりを推進するための環境整備を行うこと。
- ・事業の成果としては、3 名を新規雇用し、映像制作本数 142 本、講座等開催数 128 回、参加人数約 820 名であった。
- ・この事業で新規雇用した 3 名のうち、1 名はその後個人事業主として独立し、残りの 2 名は現在も B 社で継続雇用している。

#### 3. 基金事業の受託による効果

- ・事業の立ち上げ時点に於いて、安定した収入のもとで必要とする人材を確保・育成することができた。
- ・新規雇用した従業員に対して、キャリア形成上の良い機会・実績を提供することができた。

#### 4. 基金事業の活用に苦労した点

- ・失業者以外の人員の人件費や必要十分な管理費の計上が認められなかったため、事業の遂行にあたっての会社負担が経営を圧迫した。
- ・事業の目的とその達成に向けた取組みの考え方について、市役所、議会、B 社の間で十分な共通理解が得られていなかったこと、市側の担当者が変わったことなどにより、基金事業終了後の実施業務の継続に困難があった。
- ・(起業支援を目的とした基金事業に於いて) 事業実施中の創業(開業届の提出や法人登記、事務所の確保、新規事業での人員配置など)が認められなかったため、適切な準備を行うことができなかった。