

第6章 雇用者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雇用者アンケート調査」結果の概要を示す¹。

1 回答者の基本属性

まず、回答者の内訳を概観する。回答者の性別分布をみると（図6-1）、男性45.0%、女性54.8%であり女性の割合がやや高い。年齢の分布をみると（図6-2）、「20歳代」（24.8%）、「30歳代」（20.5%）といった若年層が比較的多いが、「60歳代」まで幅広く分布している。

家計の中での位置づけをみると（図6-3）、「主たる生計維持者である」が31.0%であるのに対し、「主たる生計維持者でない」割合も58.0%あった。

基金事業の仕事に就く前の就業経験有無をみると（図6-4）、87.2%の人に就業経験があり、就業経験なしは12.1%であった。

就業経験がある人のうち、基金事業の仕事に就く直前の仕事（＝直前職）における就業形態をみると（図6-5）、「正規の職員・従業員（一般職員、正社員）」が40.0%と最も多く、「パートタイマー・アルバイト」（27.7%）、「契約社員（有期雇用契約）」（19.1%）が続く。

図6-1 回答者の性別(N=2131)

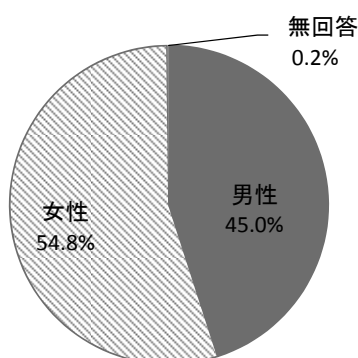


図6-2 回答者の年齢分布(N=2131)

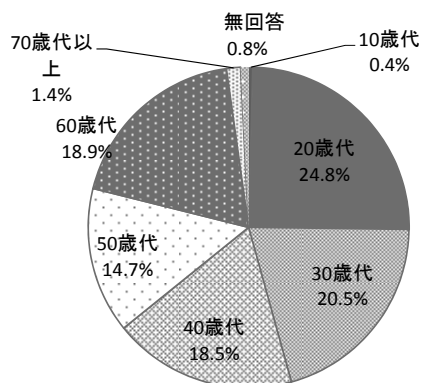
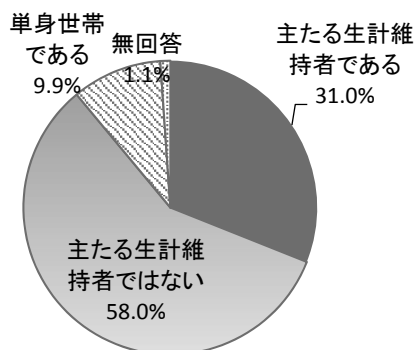


図6-3 家計の中の位置づけ(N=2131)



¹ 第2章で述べたように、雇用者アンケート調査の対象は、平成24年度重点分野雇用創出事業・地域人材育成事業で雇用された個人である。

図6-4 基金事業の仕事に就く前の就業経験有無(N=2131)

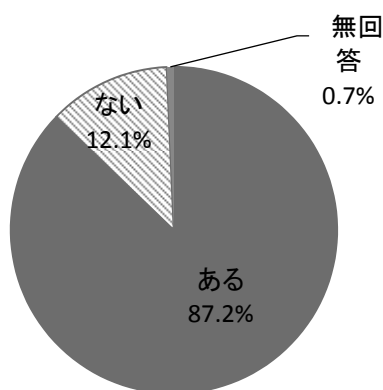
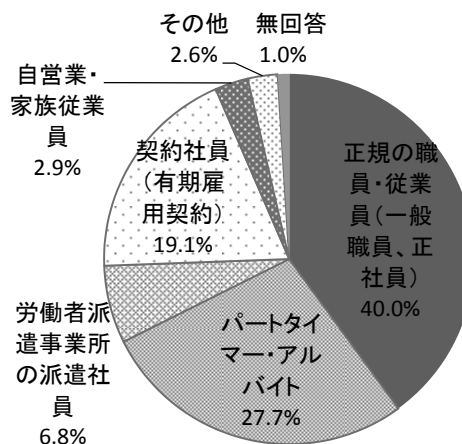


図6-5 直前職の就業形態(N=1858)



2 「基金事業の仕事」に就いた経緯

次に、基金事業の仕事に就いた経緯についてみてみたい。基金事業の仕事に就く直前の仕事(直前職)を辞めた理由を見ると(図6-6)、「自己都合による」が最も多く(46.9%)、「契約期間の満了」(25.0%)、「定年退職」(8.1%)、「事業主都合による」(6.8%)が続く。

基金事業の仕事に就く直前の仕事を探していた期間(=失業期間)についてみると(図6-7)、「1ヵ月未満」(27.0%)、「1ヶ月以上3ヶ月未満」(22.6%)の割合が大きい、「1年以上」という回答も16.5%ある。

基金事業の仕事への応募理由をみると(図6-8)、「仕事内容が希望と合致したから」(49.6%)、「労働時間、休日、通勤が希望の範囲内だったから」(45.4%)、「経験・技能を活かせると感じたから」(37.7%)といった回答割合が大きい。

図6-6 直前職を辞めた理由(N=1858)

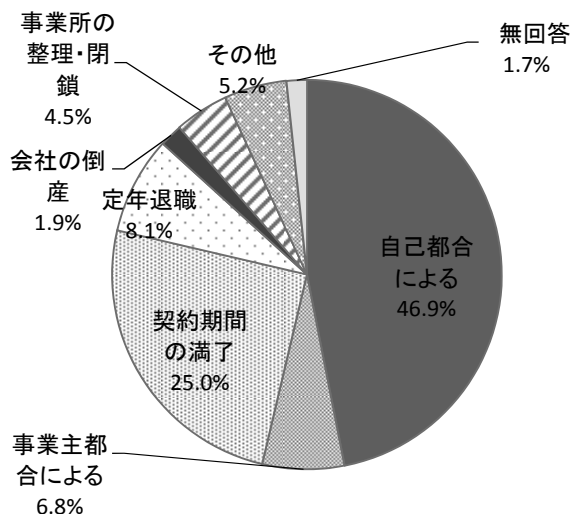


図6-7 基金事業の仕事に就く直前の失業期間(N=2131)

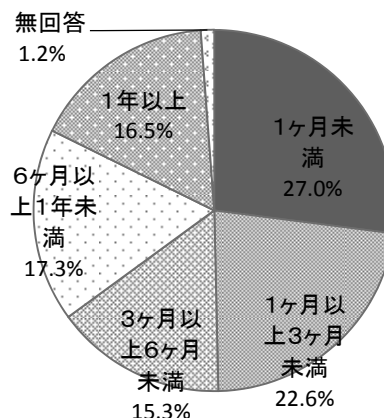
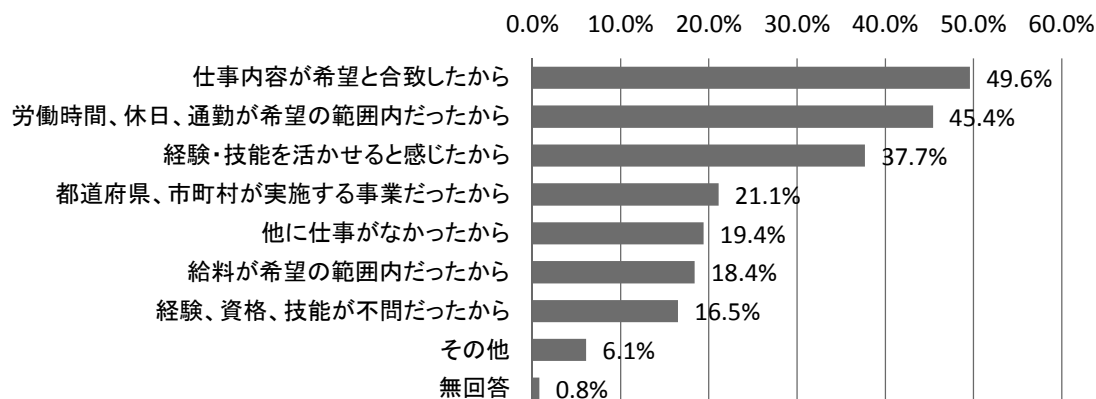


図6-8 基金事業の仕事への応募理由(多重回答、N=2131)



3 「基金事業の仕事」における就業状況

「基金事業の仕事」における就業状況について回答結果を示す。雇用契約期間については(図6-9)、「9ヶ月以上1年未満」(30.5%)、「3ヶ月以上6ヶ月未満」(26.3%)の割合が大きく、「6ヶ月以上9ヶ月未満」(14.5%)、「1ヶ月以上3ヶ月未満」(12.8%)がそれに次ぐ。

基金事業の仕事における職種をみると(図6-10)、「事務の仕事」(34.7%)、「専門的・技術的な仕事」(30.1%)の割合が大きい。

ここで、性別・年齢別の職種構成をみると(表6-1)、「事務の仕事」は20～40代の女性において、「専門的・技術的な仕事」は30～50代の女性において大きな割合を占めている。また、「サービスの仕事」は20代以下の男性、「保安の仕事」は60代以上の男性、「農林漁業の仕事」は30～50代の男性において相対的に割合が大きいなどの特徴がみられる。

図6-9 基金事業の仕事での雇用契約期間(N=2131)

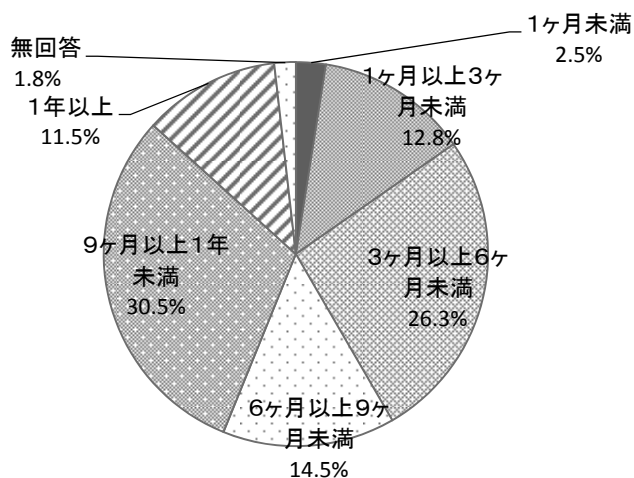
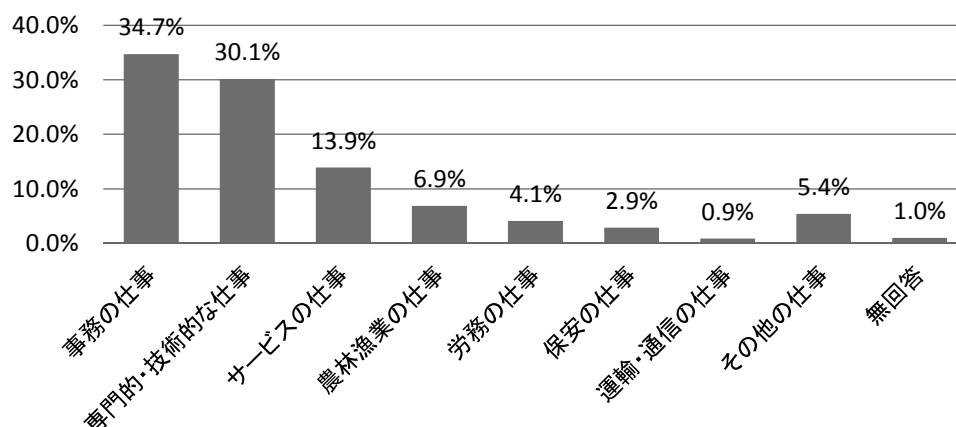


図6-10 基金事業の仕事における職種(N=2131)

表6-1 基金事業における職種(N=2093)
—性別・年齢別—

年齢・性別		専門的・技術的な仕事	事務の仕事	サービスの仕事	保安の仕事	農林漁業の仕事	運輸・通信の仕事	労務の仕事	その他の仕事
		20代以下・男性(N=214)	30.4%	25.7%	21.0%	0.9%	8.9%	1.9%	1.9%
30代・男性(N=147)	27.5%	35.6%	12.1%	1.3%	18.1%	0.7%	3.4%	1.3%	
40代・男性(N=90)	21.7%	37.0%	15.2%	2.2%	14.1%	0.0%	6.5%	3.3%	
50代・男性(N=134)	31.3%	24.6%	12.7%	3.7%	12.7%	1.5%	9.7%	3.7%	
60代以上・男性(N=361)	26.3%	19.9%	16.1%	12.2%	10.5%	1.7%	6.9%	6.4%	
20代以下・女性(N=318)	27.7%	43.1%	16.7%	0.0%	1.9%	0.6%	2.2%	7.9%	
30代・女性(N=282)	34.4%	45.0%	13.1%	0.0%	2.1%	0.4%	1.4%	3.5%	
40代・女性(N=300)	38.7%	43.7%	9.0%	0.3%	3.7%	0.0%	1.3%	3.3%	
50代・女性(N=178)	33.1%	37.6%	12.4%	1.1%	2.8%	0.6%	6.7%	5.6%	
60代以上・女性(N=65)	26.2%	32.3%	9.2%	6.2%	6.2%	0.0%	10.8%	9.2%	

雇用期間中の賃金についての結果を示す。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、集計結果も月額・月額を分けて示す。月額についてみると（図6-11）、「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6-12）、「10～15万円未満」から「20～25万円未満」までを中心に広く分布している。

雇用期間中の労働時間についてみたい。週の就業日数をみると（図6-13）、「5～6日未満」の割合が79.9%ときわめて大きい²。1日あたりの労働時間は（図6-14）、「8～9時間未満」（51.9%）の割合が最も大きく、「7～8時間未満」（29.5%）とあわせれば約8割を占める。

² 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。

図6-11 賃金[日額](N=924)

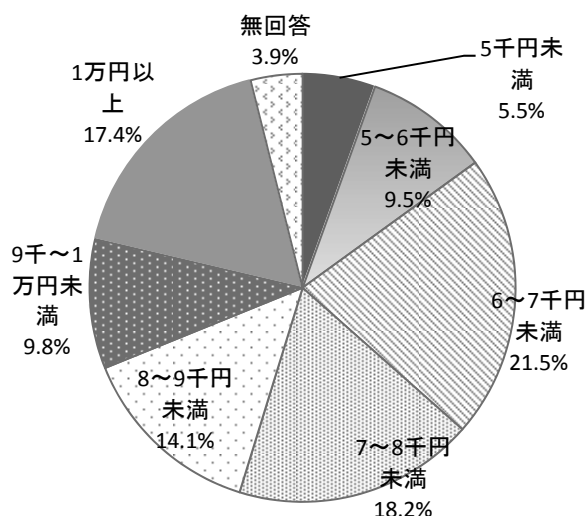


図6-12 賃金[月額](N=1201)

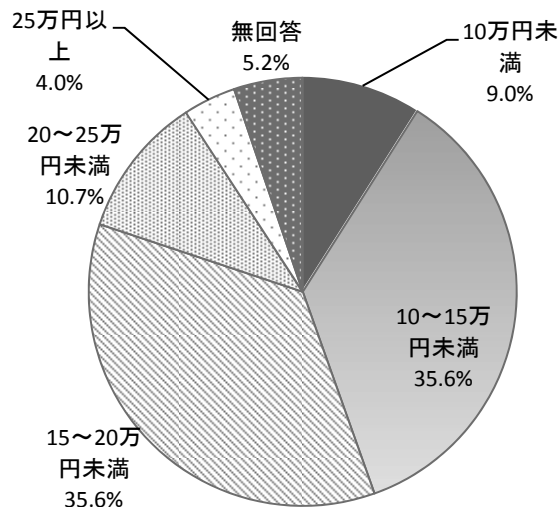


図6-13 週の就業日数(N=2131)

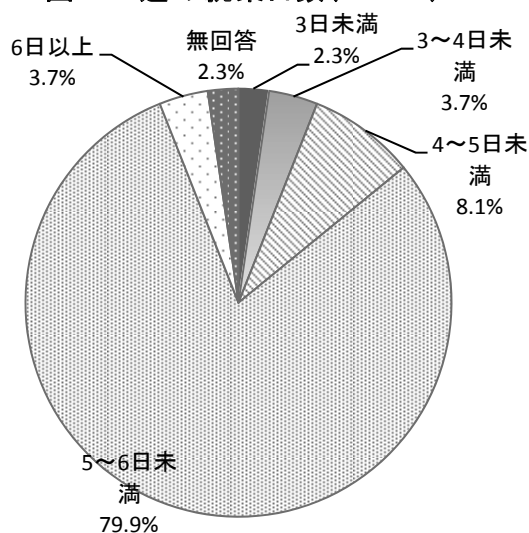
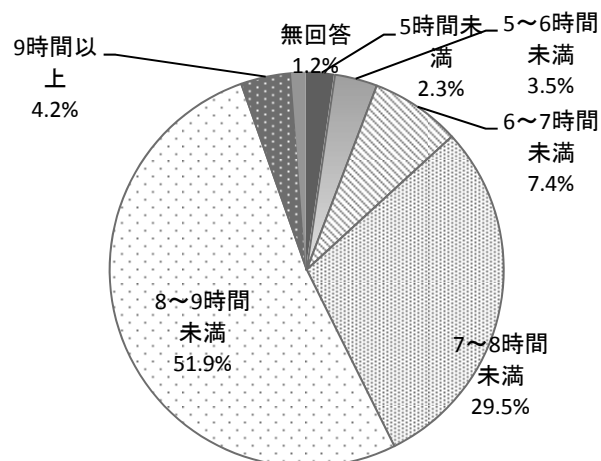


図6-14 1日あたりの労働時間(N=2131)



4 「基金事業の仕事」終了後の就業状況

(1) 就業の有無と勤め先の就業継続状況

ここでは、基金事業の仕事(雇用契約期間)が終了した後の状況について調査結果を示す。まず、現在(=本調査時点)の就業有無をみると(図6-15)、76.1%の人が就業、23.7%が非就業であった。

就業している人について勤め先をみると(図6-16)、「基金事業でのお仕事」と同じ勤め先で働いている」が46.0%、「基金事業でのお仕事」とは別の勤め先で働いている」が46.2%という結果であった。

ここで、現在の就業有無、基金事業の勤め先と同一か否かから3カテゴリーを構成し³、性別・年齢別の状況をみよう(図6-17)。まず、「同じ勤め先で就業継続」の割合をみると、「20代以下・男性」(54.2%)、「20代以下・女性」(51.0%)など、男女とも20代以下の若年層で大きい。これに対し、「60代以上・女性」「60代以上・男性」「40代・男性」「50代・男性」「50代・女性」では「同じ勤め先で就業継続」の割合が小さく(それぞれ15.4%、18.7%、22.1%、26.9%)、「非就業」の割合が大きい⁴。

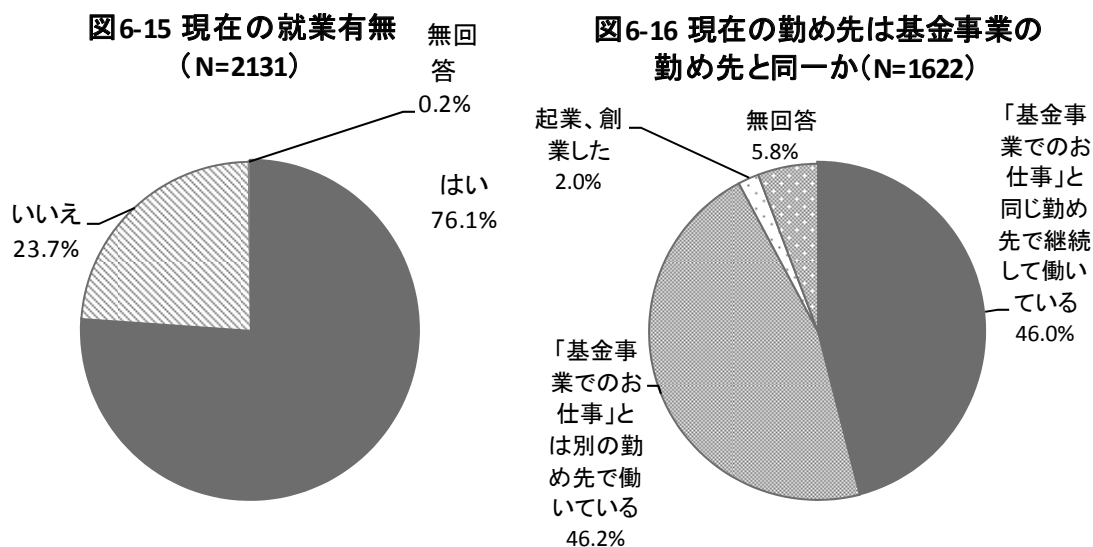
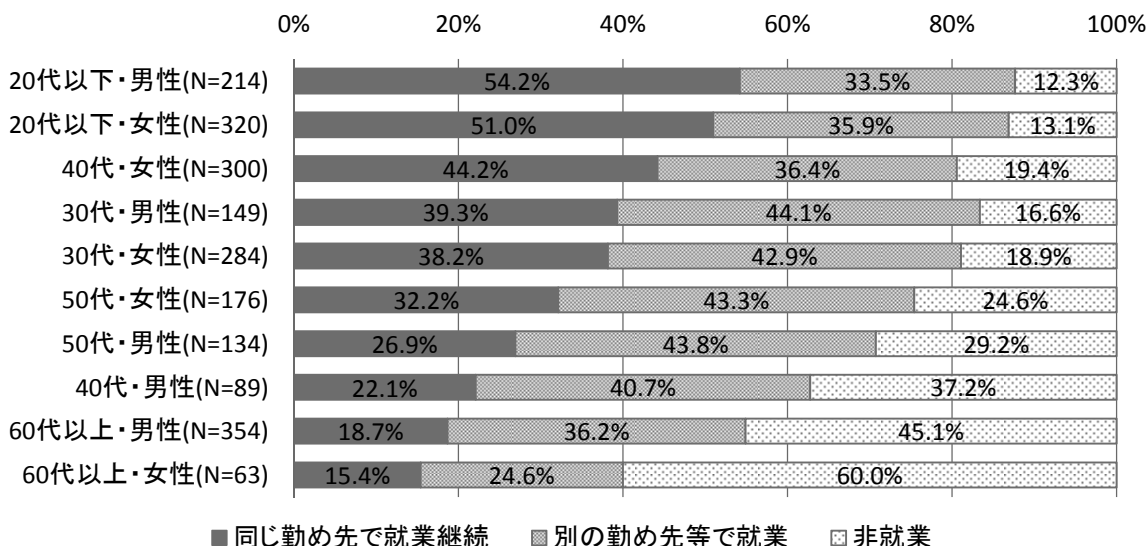


図6-17 就業有無と勤め先の継続有無(N=2083)
—性別・年齢別—



³ 現在の就業有無の回答「はい」でかつ「基金事業でのお仕事」と同じ勤め先で働いている」ケースを「同じ勤め先で就業継続」、現在の就業有無の回答「はい」でかつ「基金事業でのお仕事」とは別の勤め先で働いている」「起業、創業した」ケースを「別の勤め先等で就業」、現在の就業有無の回答「いいえ」のケースを「非就業」として集計した(無回答は除く)。

⁴ なお、男性、女性とも60代以上では非就業の割合が最も高いが、後に図6-21でみるように、「仕事を探している割合」が40~50代の男性ほど高くない点にも留意して結果をよむ必要がある。

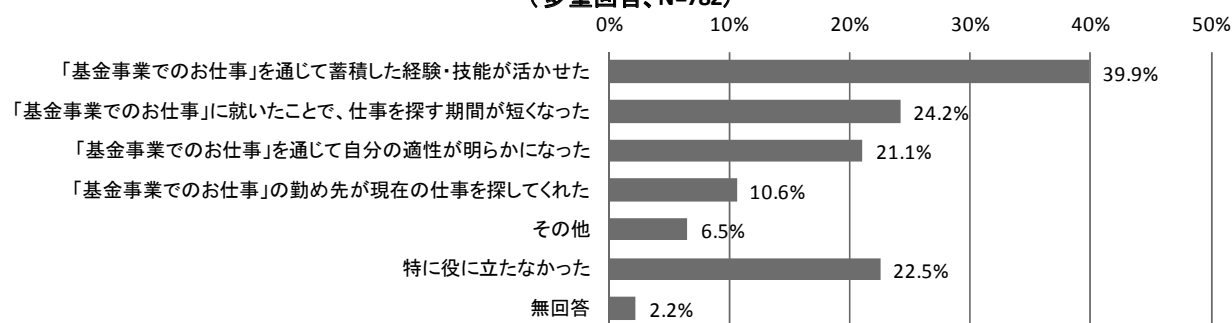
(2) 基金事業の仕事とは別の勤め先での就業者の状況

ここで、「基金事業でのお仕事」とは別の勤め先で働いている者について、基金事業の仕事に就いた経験は現在の仕事に就く上で役に立ったのかをみよう(図 6-18)。結果、「基金事業でのお仕事」を通じて蓄積した経験・技能が活かされた」という回答が最も多く(39.9%)、「基金事業でのお仕事」に就いたことで、仕事を探す期間が短くなった」(24.2%)、「基金事業でのお仕事」を通じて自分の適性が明らかになった」(21.1%)と続く。逆に「特に役立たなかった」という回答は 22.5%であった。

基金事業の仕事経験が役立ったことについて雇用契約期間別にみると(表 6-2)、「基金事業でのお仕事」を通じて蓄積した経験・技能が活かされた」は、雇用契約期間が「9ヶ月以上」「6~9ヶ月未満」のときにその割合が大きい(それぞれ 48.1%、40.1%)。また、全体の割合は大きくないが、「基金事業でのお仕事」の勤め先が現在の仕事を探してくれた」の割合も雇用契約期間「6~9ヶ月未満」「9ヶ月以上」で相対的に大きい。

仕事内容別にみると(表 6-3)、「基金事業でのお仕事」を通じて蓄積した経験・技能が活かされた」は、「専門的・技術的な仕事」「サービスの仕事」において割合が大きい⁵(それぞれ 56.1%、43.6%)。「仕事を探す期間が短くなった」は、「保安の仕事」「事務の仕事」において割合が大きい(それぞれ 35.3%、27.9%)。「基金事業の勤め先が現在の仕事を探してくれた」は「サービスの仕事」「農林漁業の仕事」において相対的に割合が大きい。

図6-18 基金事業の仕事経験は現在の仕事に役立ったか
(多重回答、N=782)



⁵ 「運輸・通信の仕事」でも高いが(60.0%)、サンプル数がきわめて小さいため結果は参考程度にとどめたい。

表6-2 基金事業の仕事経験が役立ったこと(多重回答、N=762)
—基金事業の雇用契約期間別—
(別の勤め先での就業者)

		「基金事業でのお仕事」に就いたことで、仕事を探す期間が短くなった	「基金事業でのお仕事」を通じて蓄積した経験・技能が活かされた	「基金事業でのお仕事」を通じて自分の適性が明らかになった	「基金事業でのお仕事」の勤め先が現在の仕事を探してくれた	その他	特に役に立たなかった
雇用契約期間	3ヶ月未満 (N=105)	24.8%	32.4%	21.0%	5.7%	8.6%	27.6%
	3～6ヵ月未満 (N=220)	26.4%	33.2%	21.8%	9.5%	9.1%	26.4%
	6～9ヶ月未満 (N=120)	24.2%	40.8%	24.2%	15.8%	5.0%	20.0%
	9ヶ月以上 (N=317)	23.7%	48.9%	20.8%	11.7%	5.0%	20.2%

表6-3 基金事業の仕事経験が役立ったこと(多重回答、N=758)
—基金事業の職種別—
(別の勤め先での就業者)

		「基金事業でのお仕事」に就いたことで、仕事を探す期間が短くなった	「基金事業でのお仕事」を通じて蓄積した経験・技能が活かされた	「基金事業でのお仕事」を通じて自分の適性が明らかになった	「基金事業でのお仕事」の勤め先が現在の仕事を探してくれた	その他	特に役に立たなかった
基金事業の職種	専門的・技術的な仕事 (N=223)	22.0%	56.1%	18.4%	8.5%	4.5%	18.4%
	事務の仕事 (N=276)	27.9%	27.5%	22.1%	9.4%	9.1%	26.8%
	サービスの仕事 (N=110)	20.9%	43.6%	20.9%	16.4%	7.3%	23.6%
	保安の仕事 (N=17)	35.3%	17.6%	23.5%	0.0%	11.8%	29.4%
	農林漁業の仕事 (N=47)	21.3%	38.3%	23.4%	12.8%	4.3%	21.3%
	運輸・通信の仕事 (N=5)	20.0%	60.0%	40.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	労務の仕事 (N=31)	16.1%	38.7%	19.4%	6.5%	6.5%	32.3%
	その他の仕事 (N=49)	32.7%	51.0%	28.6%	24.5%	4.1%	18.4%

(3) 非就業者の状況

図 6-15 では、現在の就業有無について 23.7%が「いいえ」と回答していたが、そうした現在就業していない者の状況をみたい。基金事業の仕事終了後の就労経験有無をたずねたところ(図 6-19)、就労経験が「ある」のは 25.7%であったのに対し、就労経験が「ない」という回答が 66.2%であった。

また、同じ者(非就業者)に現在仕事を探しているかをたずねたところ(図 6-20)、「仕事を探している」が 71.7%であり、「仕事を探していない」は 22.4%であった。

「仕事を探している」割合について、性別・年齢別にみてみたい(図 6-21)。結果、「40代・男性」(96.6%)、「50代・女性」(92.3%)、「30代・男性」(91.7%)において、非就業者のうちで「仕事を探している」とする割合が特に大きい。

図6-19 基金事業後の就労経験有無
-現在非就業者- (N=505)

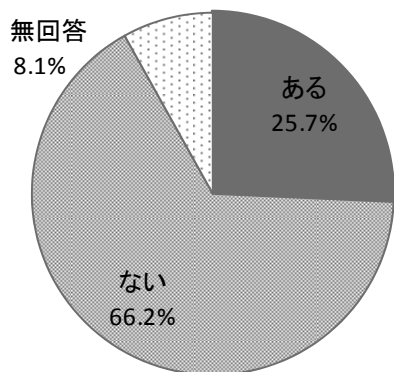


図6-20 現在仕事を探しているか
-現在非就業者- (N=505)

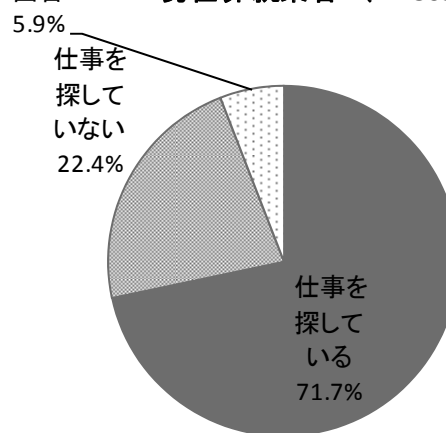
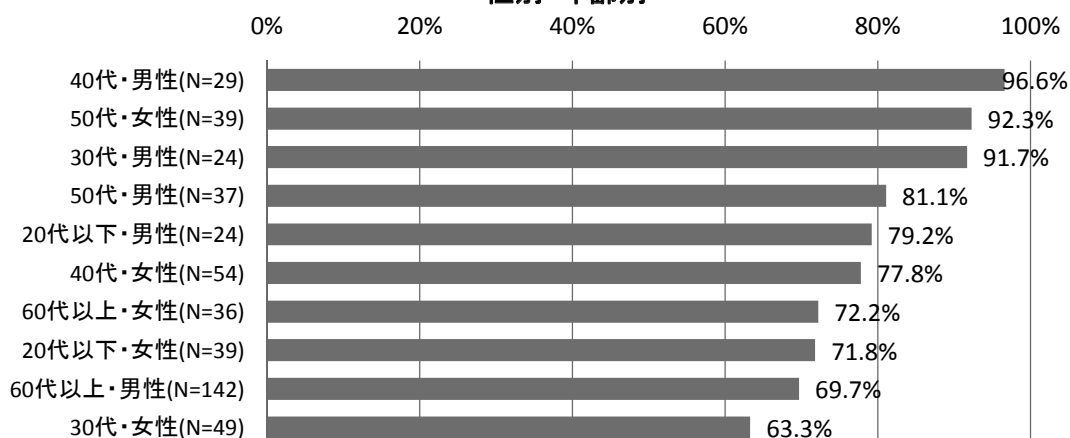


図6-21 非就業者のうち仕事を探している割合(N=473)
-性別・年齢別-



6 「基金事業の仕事」に対する評価

最後に、回答者全員を対象にした設問で、基金事業の仕事に対する評価をみよう。図6-22をみると、基金事業の仕事が「大変役に立った」は41.2%、「役に立った」は48.1%と、約9割の人が肯定的な評価をしている。逆に「役に立たなかった」(1.6%)、「まったく役に立たなかった」(0.9%)といった否定的な評価は合計で3%弱という結果であった。

基金事業の仕事が「大変役に立った」「役に立った」と回答した者について、その理由をたずねると(図6-23)、「経験・技能の蓄積につながった」という割合が最も高く(37.4%)、「仕事の内容が合っていた」(27.0%)、「当面の収入が得られた」(21.7%)がこれに次ぐ。

基金事業の仕事が「役に立たなかった」「まったく役に立たなかった」と回答した者にその理由をたずねると(図6-24)、「経験・技能が身につかなかった」(30.9%)、「雇用期間が

短かった」(29.1%)などの理由があげられた⁶。

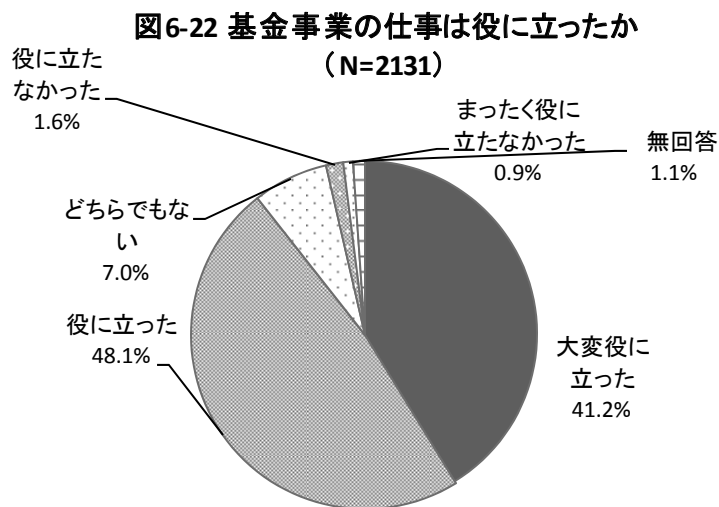


図6-23 基金事業の仕事が役に立った理由 (N=1903)

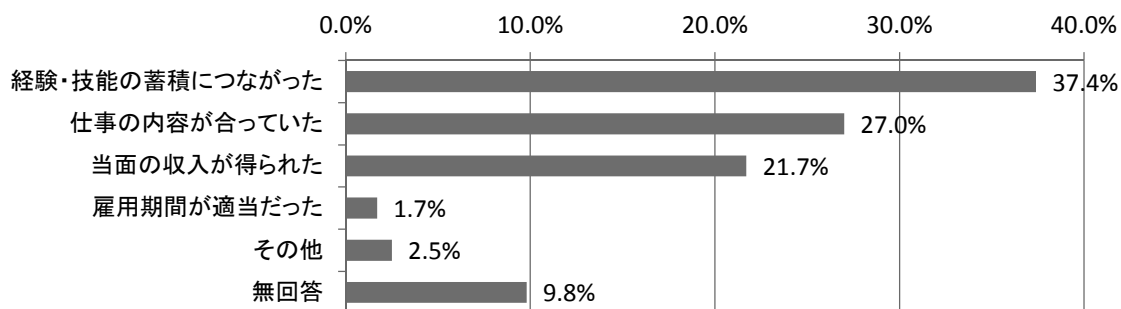
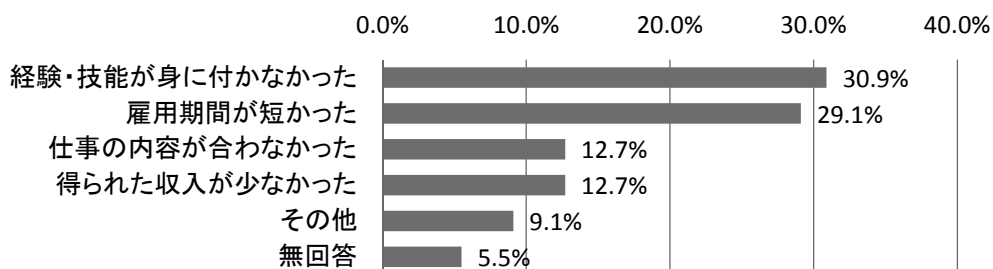


図6-24 基金事業の仕事が役に立たなかった理由 (N=55)



⁶ ただし、N=55 とサンプルサイズがきわめて小さいので結果は参考程度にとどめたい。

7 小括

以上、「雇用創出基金事業の検証に関する雇用者アンケート調査」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) 基金事業での雇用者の内訳は、女性がやや多く（図 6-1）、年齢層は 20 代から 60 代以上まで幅広い（図 6-2）。また、家計の主たる生計維持者以外の人も少なくない（図 6-3）。

(イ) 基金事業の仕事は、「事務の仕事」「専門的・技術的な仕事」「サービスの仕事」などが多く（図 6-10）、賃金は月額でいうと「10～15 万円」「15～20 万円」であり（図 6-12）、週 5 日程度の就業で 1 日の労働時間は「7～8 時間未満」「8～9 時間未満」が多い（図 6-13、図 6-14）。

(ウ) 基金事業の雇用契約期間が終了後の調査時点で約 76%が就業している（図 6-15）。就業者のうち基金事業の仕事と同じ勤め先で就業継続していたのは約 46%、別の勤め先等で就業していたのは約 48%であった（図 6-16）。

(エ) 基金事業の雇用契約期間が終了後の調査時点で約 24%が非就業の状態にある（図 6-15）。非就業者のうち、仕事を探している者の割合は約 72%であった（図 6-20）。

(オ) 性別・年齢別にみると、男性・女性とも 20 代以下の層では、基金事業の雇用契約期間が終了した後も同じ勤め先で就業継続している割合が大きい。これに対し、60 代以上の男女、40～50 代の男性、50 代の女性は、同じ勤め先での就業継続の割合が小さく、調査時点で非就業の割合が大きい（図 6-17）。そのうち、40～50 代男性、50 代女性の非就業者は、仕事を探している割合も相対的に大きい（図 6-21）。

(カ) 基金事業の仕事に対する評価は、役に立ったという肯定的な評価が約 9 割にのぼる（図 6-22）。役に立った理由としては「経験・技能の蓄積につながった」が最も多く挙げられる（図 6-23）。

(キ) 調査時点で基金事業の仕事とは別の勤め先で就業している人においても「基金事業でのお仕事」を通じて蓄積した経験・技能が活かされた」という評価の割合が約 40%あった（図 6-18）。なお、雇用契約期間が「9 ヶ月以上」「6～9 ヶ月未満」、職種が「専門的・技術的な仕事」「サービスの仕事」の場合に、この評価の割合が特に大きい（表 6-2、表 6-3）。

第7章 雇用創出基金事業の効果と課題

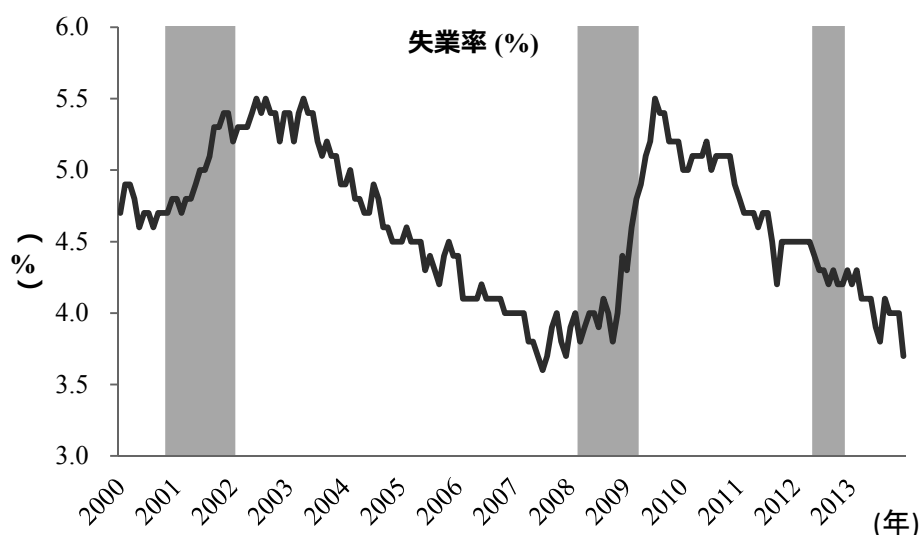
雇用創出基金は2008年9月のリーマン・ショックなどに起因する Great Recession に際して雇用情勢の悪化に対応し、緊急的に失業者の当面の雇用の場を確保するため、雇用創出基金事業の柱として2008年度の補正予算で1,500億円の基金が創設されて以来、東日本大震災の影響等による失業者の雇用の場を確保するための施策としても活用されつつ、累次の基金のスキームとしては、ふるさと雇用再生特別基金事業、緊急雇用事業、重点分野雇用創造事業、起業支援型地域雇用創造事業などが実施されてきたところである。これらの累次の対応に累計1兆6,810億円の交付金を準備し、2012年度までで104万人の雇用を創出してきたところである。

7.1 リーマン・ショック後の雇用情勢

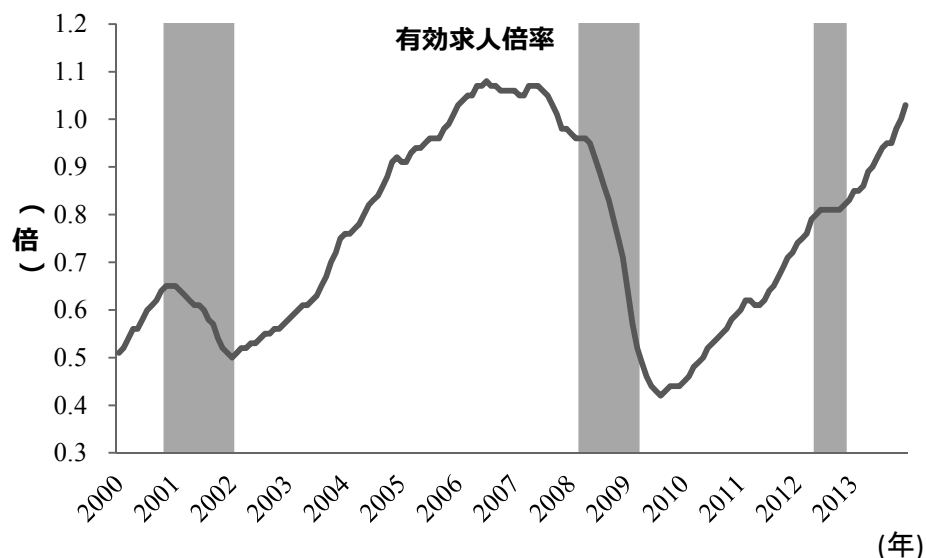
まず、本章ではリーマン・ショック後の雇用情勢について簡単に振り返っておきたい。以下のグラフは、2000年から2013年にかけての失業率と有効求人倍率の推移である。内閣府の景気動向指数研究会の報告によれば、我が国の景気は2008年2月を山としてすでに景気後退局面に入っていたところであるが、2008年9月のリーマン・ブラザーズ証券の破綻やその後の米国議会における金融安定化法案の迷走などにより急速に景気が悪化

図7-1: 失業率と有効求人倍率の推移

(1) 失業率



(2) 有効求人倍率



出典: (1) 総務省統計局「労働力調査」、(2) 厚生労働省「一般職業紹介状況」

注: 影をつけた期間は景気後退期であるが、直近の景気の谷は2012年11月と仮置きしている。

し、雇用にも極めて大きな悪影響が及んでいるのが読み取れる。¹

これらの極めて厳しい雇用情勢の下、累次の雇用創出基金事業は我が国の雇用を下支えする効果があったと考えられる一方で、問題点もいくつか指摘されている。この報告書最終章では労働政策研究・研修機構が実施した地方公共団体向け、委託先向け及び雇業者向けの3種類のアンケート調査やヒアリング、さらに、研究会における議論などを踏まえて、基金事業の評価について総括する。

7.2 雇用創出基金事業の評価と課題、課題に対する取組み

地域における雇用拡大については、JILPT (2012) などにより労働政策研究・研修機構においても調査や研究を進めてきたところであるが、今年度はアンケート調査、ヒアリング結果、研究会での議論などを実施した。これらから得られる雇用創出基金事業の肯定的な評価、問題点を指摘する意見など、また、問題点の解決のための方策や課題に対する取組みの3点について概観すると以下の通りである。

¹ より詳しくは、内閣府「平成21年度年次経済財政報告」第1章 急速な景気後退に陥った日本経済、及び厚生労働省「平成21年版労働経済の分析」第1章 労働経済の推移と特徴、特に輸出企業については滝澤ほか(2014)などを参照。

(1) 肯定的な評価

- ・地方自治体では雇用創出基金事業の効果として「これまで実施できなかった事業を行うことが出来た」点を評価している (図 3-4、図 3-5)。
- ・地方自治体では雇用創出基金事業の中でも、特に、ふるさと雇用再生特別基金事業については「事業によって雇用された方の多くが委託先での継続雇用につながった」点を評価している (図 3-10)。
- ・地方自治体では雇用創出基金事業の効果について「地域の実情に則した取組が可能」な点を評価している (図 3-15)。
- ・委託先及び雇用者へのアンケート調査結果の週就業日数や 1 日の労働時間から、ほぼフルタイムの雇用が提供された点を確認できる (図 5-11、図 5-12、図 6-13、図 6-14)。
- ・委託先及び雇用者へのアンケート調査結果の月額賃金結果から、10-25 万円の平均的な額が支給されており、月額 10 万円未満は 10%未満の極めて小さい割合でしかない点を確認できる (図 5-9、図 6-12)。
- ・雇用者へのアンケート調査結果から基金事業の仕事は「大変役に立った」と「役に立った」の割合が合わせてほぼ 90%に達する点を確認できる (図 6-22)。

(2) 問題点や課題

- ・地方自治体から「事業の委託先として適当な企業や NPO が地域にない (少ない)」との苦勞した点が挙げられている (図 3-7)。ただし、その割合は 50%には達していない。
- ・地方自治体から「事業によって雇用された方の多くが委託先での継続雇用につながらなかった」点を基金事業の効果の問題として挙げている割合が高い (図 3-12)。
- ・委託先へのアンケート調査結果から、事業を受託した理由で最大の割合を占めているのは「自治体からの要請」となっている (図 5-5)。ただし、その割合は 50%に満たない。
- ・委託先へのアンケート調査結果から、基金事業の実施中はほぼフルタイムの雇用であったにもかかわらず、事業期間終了後の継続雇用が 40%余りにとどまり、継続雇用した場合も非正社員の割合が高い点を確認できる (図 5-18、図 5-19)。
- ・雇用者へのアンケート調査結果から、基金事業の仕事が役に立った理由のうちでもっとも多いのは「経験・技能の習得につながった」であるが、それでも 40%に届かない点を確認できる (図 6-18)。

(3) 課題に対する取組みなど

- ・地方自治体から「他の自治体での取組み事例を参考にして、活用できる事業の情報を蓄積する」取組みが課題への対応として挙げられている (図 3-17)。ただし、その割合は 50%には達しない。

- ・基金事業の実施にあたって地方自治体が国に期待する点として「基金事業終了後の取組みの財政的支援」とともに、上の点と関連して「基金事業の成功事例、失敗事例の情報提供」が挙げられている（図 3-19）。
- ・ただし、地方自治体へのアンケート調査結果から、基金事業は産業政策や地域振興のための事業とは関係なく実施されていたり（図 3-8）、事業についての評価の実施割合が低かったりする実態（図 3-6、図 3-17）も明らかとなっている。

これらのアンケート調査、ヒアリング結果、研究会での議論などから得られる雇用創出基金事業に関する評価、問題点、課題などについて、さらに詳しく見ると、以下の通りである。

（肯定的な評価）

まず、評価については、地方自治体へのアンケート調査結果で全体的に見た雇用創出基金の効果（図 3-14）について、「良い」27.2%、「どちらかといえば良い」41.4%となっており、肯定的な効果がほぼ 7 割を占めている点は評価すべきであろう。逆に、「悪い」は 0.2%、「どちらかといえば悪い」は 3.2%を占めるに過ぎない。「どちらともいえない」が 24.8%を占めるものの、これを別にすれば圧倒的に基金事業の効果は肯定的な評価を受けているといえる。この点は雇用創出基金事業を評価するに当たって忘れるべきではない。

個別の点について見ていくと、まず、継続雇用について自治体アンケートから高い評価が得られている。すなわち、ふるさと雇用再生特別基金事業においてももっとも成功したと考える理由でトップに挙げられているのは「事業によって雇用された方の多くが委託先での雇用継続につながったから」であり、69.6%を占めている。緊急雇用事業（平成 20 年度補正予算で創設）が、リーマン・ショック等の影響により離職を余儀なくされた非正規労働者等の一時的な雇用機会の創出をその趣旨としていることを踏まえると、事業実施主体である地方自治体は当該事業趣旨に自縛することなく、柔軟に当該事業を実施し、結果として、緊急時の一時的な雇用にとどまることなく継続的な雇用の確保、創出を事業目標と捉え、事業を実施していたといえる。また、この回答は厳密には「継続雇用が多かったから基金事業が成功した」というものではなく、「基金事業が成功したと考える理由のトップが継続雇用」という形になっているが、日本的な雇用慣行の中で雇用の継続性が一定の比重を持って重視されているのは理解できることである。逆に、次項では問題点や課題の指摘として「継続雇用につながらなかった」点を挙げている自治体も少なくない。これらの評価と問題点については決して矛盾するものではなく、継続雇用の実現と成功と考える比率が何らかの正の相関を有しており、すなわち、継続雇用が実現されれば基金事業を成功と考える割合が高まり、逆は逆であると解釈すべきで

あろう。

また、地方自治体では雇用創出基金事業の効果として「これまで実施できなかった事業を行うことが出来た」点を評価しているケースが多いが、委託先アンケートから「農林漁業」、「環境」、「産業振興」、「観光」が10%を超える事業分野として挙げられている。

「農林漁業」については、就農希望者を対象とする農業担い手の育成、高付加価値農水産品の加工やネット販売による新たな販路の獲得などが、「環境」では、生態系への影響が大きい特定外来生物の駆除などが、「産業振興」では、イベント開催や魅力ある店舗づくりの企画・助言を行うアドバイザーの雇用、商店街の空き店舗の実態調査とそれに基づく空き店舗対策事業の企画立案などが、また、「観光」では、名所案内や観光地のインフォメーション活動のほか、観光グッズの販売などがそれぞれ実施されているとことである。これらの事業については、当然ながら、地域の実情にあった形で取り進められている点についても高い評価を得られているものと考えられる。

さらに、雇用創出基金事業によって提供された雇用は、短期的な雇用とは言え、地域の賃金水準や勤務条件などにかんがみれば、おおむね適切なものであったことが伺える。具体的には、厚生労働省の「毎月勤労統計」の2013年結果²によれば、常用労働者46,129千人の31.5%に当たる13,581千人がパートタイム労働者であるが、雇用者アンケート調査の結果から、1日当たりの労働時間は7-8時間が29.5%、8-9時間が51.9%、さらに、週の就業日数も5-6日が79.9%を占めるなど、ほぼフルタイムに近い労働条件が提供されているケースが圧倒的である。これは委託先アンケート調査によっても裏付けられている。また、賃金についても雇用者アンケートの結果から、月額賃金について10-15万円が35.6%、15-20万円が35.6%、20-25万円が10.7%を占める一方で、10万円未満はわずかに9.0%とどまっている。このように、労働時間・給与の面から雇用創出基金により提供された雇用はかなり良質であったといえる。³ これらの点を考慮すれば、雇用者へのアンケート調査結果から基金事業の仕事は「大変役に立った」41.2%と「役に立った」48.1%の割合が合わせてほぼ90%に達するのも当然であろう。

(問題点や課題の指摘)

問題点や課題としては、そもそも、地域において雇用創出基金事業の受け皿となる企業やNPOがない、もしくは、少ないという地方自治体の意見が多かった。半数には達しないものの、地方自治体向けアンケート調査では45.0%に上っている。この点は、研究会の場においても地方自治体を代表する委員からまったく同じ問題点の指摘がなされて

² <http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/monthly/25/25r/25r.html> (2014年3月3日アクセス)

³ 厚生労働省「賃金構造基本調査」(厚生労働省2014)によれば、2013年で一般労働者の月額平均賃金は男性で326.0千円、女性で232.6千円、男女計で295.7千円となっており、雇用者アンケートの回答者の54.8%が女性であり、主たる家計維持者でない比率が58.0%に上る点を考慮すれば、これらの月額賃金は決して低くないと評価できる。

いたところである。同様に、地方自治体の雇用失業情勢として、「地元にある企業・事業所の規模が小さい」という点も指摘されており、多重回答で 75.3%に上る地方自治体が回答している。⁴他方、雇用創出基金事業について、産業政策や地域振興のための事業とは関係なく実施した地方自治体が 60.5%に達しており、事業を雇用の場を提供する受け皿の企業やNPOの育成と雇用の拡大を同時に進められるような制度設計が必要と考えられる。

前項でも述べた通り、雇用の継続性が重視されるのは当然であり、地方自治体アンケートから「継続雇用につながらなかった」点を問題としてあげている割合が高い。特に、先に指摘した雇用創出基金事業の受け皿がない、もしくは、少ないために生じている問題は、事業や雇用の継続性にもかなりの程度リンクしている可能性がある。すなわち、委託先アンケートにおける事業を受託した理由として、もっとも多く挙げられている理由が「自治体から要請があったから」であり、複数回答のうちの 41.1%を占めており、さらに、事業期間終了後の事業や雇用の継続割合を見ると、事業受託理由として「自治体からの要請」を挙げた委託先では事業継続割合が 25.7%、雇用継続割合が 39.6%と、他の事業受託理由に比べて継続性をもっとも低くなっている。⁵ 事業受託理由が「自治体からの要請」ではなく、「自治体からのサポート」であった場合は、事業継続割合が 43.8%、雇用継続割合が 51.1%に、それぞれ 10%ポイント超にはね上がることから、「要請」でなく「サポート」でとどまるような、規模等の面から適切な事業の受け皿があれば事業や雇用はよりスムーズに継承された可能性が高まるものと考えられる。

また、雇用者アンケートから明らかになった点として、基金事業の仕事が役に立った理由としては「経験・技能の蓄積につながった」がもっとも高い比率を示しているが、それでも 37.4%と半分に満たない。ただし、この点については、雇用期間の長さや経験・技能の蓄積におおむね正の相関が、また、雇用期間と当面の収入の間に負の相関が、それぞれ見られることから、雇用期間が長くなれば経験・技能の蓄積につながる可能性が高くなることが示唆されていると考えられる。また、仕事内容で分類すると、当然ながら、専門的・技術的な仕事やサービスの仕事などでは経験・技能の蓄積を役立った理由に挙げる比率が高く、逆に、保安の仕事や労務の仕事などでは当面の収入を理由に挙げる割合が高い。視点を転じて、雇用者アンケートの結果から基金事業の仕事が役に立たなかった理由を見ると、「経験・技能が身に付かなかった」が 30.9%と比率は低いものの、もっとも頻度高く挙げられている。雇用者サイドからは、基金事業を通じて、経験や技能を習得することに対するニーズは高いと考えるべきである。

⁴ JILPT (2012) 第 2 章の地方自治体の雇用状況では、都道府県、市区町村とも、「正規従業員の求人が少なく、非正規従業員(パート、アルバイトなど)の求人が多い」や「地域にある企業・事業所の規模が小さいので雇用機会が少ない」が上位に挙がっている。

⁵ 事業受託理由のうちの「その他」を除く。

(課題に対する取組みなど)

地方自治体アンケートから、問題点や課題に対する取組みや国への期待として多く見られたのは広い意味での情報収集活動である。すなわち、今回の基金事業を実施する際に発生した様々な課題に対する取組み、あるいは、今後基金事業を実施する場合に適切に対応するために必要な取組み、のいずれにおいても「他の自治体での取組み事例を参考にして、貴自治体で活用できる事業の情報を蓄積する」がもっとも頻度高く回答されている。同時に、今後基金事業を実施するに当たり国に期待することの回答でも「基金事業の成功事例、失敗事例の情報提供」が2番目の頻度となっている。⁶ 今回のリーマン・ショック後の雇用創出基金事業は、今までに例のない雇用維持・雇用創出の対策となっており、これらの基金事業を受けて実行した地方自治体においても経験の蓄積がないことから、例えば、地方自治体アンケートでも基金事業を実施するに当たり苦労した点として、4番目に「事業を実施するノウハウがなかった」ことが挙げられており、25.6%を占めている。そのため、今後とも、この報告書をはじめとする分析結果などの情報提供が十分に行われる必要があるだろう。その際には、問題点や課題として指摘され、研究会の委員からも意見が出されていた基金事業の受け皿の充実、さらに、雇用の質、すなわち待遇と給与、さらに、雇用者の経験や技能の蓄積などの点からの成功事例と失敗事例などの情報が有益であると推察される。

加えて、地方自治体アンケートから、雇用創出基金事業が他の産業政策や地域振興のための戦略・計画・事業と意識的に組合せて実施された比率はわずか25.1%にとどまっており、むしろ、産業政策や地域振興策とは無関係に実施された比率が60.5%に上っている。もちろん、今回の雇用創出基金事業が極めて緊急に実施され、雇用政策以外の産業政策や地域振興策と連携を図るための準備期間の不足などの事情があったことは容易に想像できる。また、各種の政策が補完的であって相乗効果を生むかどうかについては別途の検討が必要であろう。しかし、国レベルでは、少なくとも制度的には単独実施とともに他の政策との組合せも許容されるようなスキームが必要であることは当然であろう。さらに進んで、雇用対策と産業政策や地域振興策との連携がどのように可能で、効果があるかどうかについての検討も加えられる必要があるだろう。ただし、この雇用創出基金事業の評価できるポイントのひとつとして、すでに見たように、「地域の実情に即した取組が可能」との回答が多く寄せられており、さらに、産業政策や地域振興策については地方自治体により様々なケースが考えられることから、国として一律に枠組みを固定するのではなく、地方自治体として意識的に取り組むべき課題であろうと考えられる。

問題点や課題に対する取組みの最後のポイントとして挙げられていたのは、雇用創出基金事業の評価の実施割合が低い点である。自治体アンケートの結果から、基金事業の

⁶ 1番目は「基金事業終了後の取組みの財政的支援」である。

評価の実施状況は、事前評価の実施が 31.8%(うち、一部の事業で実施は 10.0%)、中間評価が 21.9%(うち、一部の事業で実施が 11.9%)、事後評価が 47.5%(うち、一部の事業で実施が 18.9%)にとどまっており、評価結果の事業への反映も 35.6%(うち、一部の事業で実施が 18.4%)となっている。緊急性の高い事業とはいえ、現在の国の財政状況を鑑みて、事業の評価を実施して評価結果を行政的に事業に反映させることは今後の課題と言えよう。

5.3 まとめと今後の課題

以上、地方自治体、委託先及び雇用者に対するアンケート調査、ヒアリング調査、研究会における議論などを総括して、リーマン・ショックなどに起因する **Great Recession** に際して雇用情勢の悪化に対応し、緊急的に失業者の当面の雇用の場を確保する雇用創出基金事業については、地方自治体や雇用者に向けたアンケートからは高く評価されており、おおむね肯定的な評価を下して差支えないと結論できる。ただし、委託先アンケートからは事業や雇用の継続性について必ずしも十分ではない実情も明らかにされている。自治体からの要請により受託した委託先も少なくなく、これらの委託先では特に事業と雇用の継続性は低い。前節でも述べた通り、事業の本来の趣旨にかかわらず、継続雇用が実現されるかどうかは基金事業を成功と評価されるかどうかのひとつのポイントとなっていることは明らかである。

雇用の継続性ととともに重視されるポイントは経験や技能の蓄積である。緊急に雇用を下支えする基金事業とはいえ、単なる雇用機会の提供にとどまらず、基金事業が提供する雇用機会を通じて経験や技能を蓄積し、例えば、異なる職場での雇用機会を得ることが可能性として高まるような経験や技能の蓄積がなされれば雇用機会の拡大につながることはいうまでもない。収入を得る機会としての雇用と経験や技能を蓄積する機会としての雇用はまったくトレード・オフの関係にはなく両立し得るものであることから、基金事業を展開する際には経験や技能の蓄積が図られるかどうか大きなポイントとなる。

さらに、基金事業を展開するにあたって委託先の受け皿確保の問題や、本事業と産業政策や地域振興策との連携については、緊急に雇用創出基金事業などを展開する際の短期的な課題ではなく、リーマン・ショック直後のような緊急時に至らない段階からの中長期的な雇用政策の課題といえる。また、事業の評価については事業の性格や緊急度にもよるが、より効果的な事業となるよう適宜適切になされるべきであろう。

いずれにせよ、2008 年から展開された雇用創出基金事業は我が国では例のなかった取り組みであり、多くの地方自治体などから評価されてきたところであるが、地方自治体・委託先・雇用者へのアンケート調査、ヒアリング調査、研究会における議論などから本報告書を取りまとめたところであり、今後の事業展開に当たっては、こうした事業にお

ける経験の蓄積が、行政当局において役立てられることを期待したい。

(参考文献)

JILPT (2012) 「地方自治体における雇用創出への取組みと課題」調査シリーズ No.101、
労働政策研究・研修機構、2013年3月

厚生労働省 (2009) 「平成21年版労働経済の分析」

厚生労働省 (2014) 「平成23年 賃金構造基本統計調査」

滝澤美帆、鶴光太郎、細野薫 (2014) 「需要ショックと雇用調整: 2008-09年グローバル
金融危機の下での輸出企業の従業員構成変化」、RIETI Discussion Paper Series
14-J-012、経済産業研究所、2014年2月

内閣府 (2009) 「平成21年度年次経済財政報告」