

# 人材・雇用・事業主体

－ 経済産業省の施策 －

## (1)地域人材バンク事業について(事業の背景・必要性)

- 地域経済活性化と地域経済・雇用を支える中小企業・小規模事業者の成長・持続的発展は表裏一体。
- 中小企業・小規模事業者は、この10年程度の間、約100万社減少(1999年484万者→2012年385万者)するなど厳しい状況にある。
- こうした状況の中で、人的資本に寄るところが大きい中小企業・小規模事業者において、必要とする優秀な人材が不足している。
- 中小企業・小規模事業者の人材確保に当たっては、大企業に比べて待遇・条件等が一般的に低いと考えられていることのほか、
  - ・知名度が低いこと(働く魅力等が十分発信できていない)
  - ・一方で、一旦就職しても離職してしまうこと(事業者・人材双方の理解や取組が不十分)などの課題がある。
- こうした課題を踏まえ、中小企業・小規模事業者が必要とする優秀な人材の確保に向けた支援を中小企業・小規模事業者政策として推進する。

# (1)地域人材バンク事業について(地域中小企業・小規模事業者の人材面での現状①)

●中小企業・小規模事業者は、雇用の面で、地域経済の中心。(都道府県ごとの企業規模別の従業者割合)

|      | 大企業   | 中規模事業者 | 小規模事業者 |      | 大企業   | 中規模事業者 | 小規模事業者 |      | 大企業   | 中規模事業者 | 小規模事業者 |
|------|-------|--------|--------|------|-------|--------|--------|------|-------|--------|--------|
| 北海道  | 14.8% | 52.7%  | 32.5%  | 石川県  | 12.6% | 52.2%  | 35.2%  | 岡山県  | 14.6% | 53.6%  | 31.8%  |
| 青森県  | 8.9%  | 54.6%  | 36.5%  | 福井県  | 11.1% | 50.4%  | 38.5%  | 広島県  | 21.4% | 50.7%  | 27.9%  |
| 岩手県  | 11.9% | 52.8%  | 35.3%  | 山梨県  | 8.3%  | 49.1%  | 42.6%  | 山口県  | 17.9% | 49.8%  | 32.3%  |
| 宮城県  | 14.9% | 53.2%  | 31.9%  | 長野県  | 12.9% | 49.6%  | 37.5%  | 徳島県  | 9.0%  | 48.8%  | 42.2%  |
| 秋田県  | 7.0%  | 54.4%  | 38.6%  | 岐阜県  | 13.1% | 50.9%  | 36.0%  | 香川県  | 18.1% | 49.9%  | 32.0%  |
| 山形県  | 12.2% | 50.6%  | 37.2%  | 静岡県  | 17.1% | 49.8%  | 33.1%  | 愛媛県  | 14.1% | 50.3%  | 35.6%  |
| 福島県  | 15.6% | 48.7%  | 35.7%  | 愛知県  | 29.6% | 47.1%  | 23.3%  | 高知県  | 7.3%  | 50.3%  | 42.4%  |
| 茨城県  | 12.1% | 49.8%  | 38.1%  | 三重県  | 13.5% | 50.7%  | 35.8%  | 福岡県  | 24.9% | 48.9%  | 26.2%  |
| 栃木県  | 14.4% | 47.1%  | 38.5%  | 滋賀県  | 16.2% | 50.6%  | 33.2%  | 佐賀県  | 7.7%  | 54.7%  | 37.6%  |
| 群馬県  | 19.3% | 47.0%  | 33.7%  | 京都府  | 23.8% | 46.0%  | 30.2%  | 長崎県  | 7.5%  | 53.1   | 39.4%  |
| 埼玉県  | 19.2% | 47.7%  | 33.1%  | 大阪府  | 33.6% | 43.7%  | 22.7%  | 熊本県  | 9.1%  | 53.1%  | 37.8%  |
| 千葉県  | 23.4% | 45.2%  | 31.4%  | 兵庫県  | 19.0% | 49.8%  | 31.2%  | 大分県  | 14.6% | 49.9%  | 35.5%  |
| 東京都  | 58.9% | 30.1%  | 11.0%  | 奈良県  | 5.4%  | 53.3%  | 41.3%  | 宮崎県  | 7.6%  | 52.0%  | 40.4%  |
| 神奈川県 | 24.2% | 47.8%  | 28.0%  | 和歌山県 | 12.1% | 45.7%  | 42.2%  | 鹿児島県 | 12.7% | 48.6%  | 38.7%  |
| 新潟県  | 14.8% | 50.7%  | 28.0%  | 鳥取県  | 6.2%  | 56.3%  | 37.5%  | 沖縄県  | 11.3% | 52.5%  | 36.2%  |
| 富山県  | 16.4% | 51.7%  | 31.9%  | 島根県  | 7.0%  | 53.0%  | 40.0%  | 全国計  | 30.3% | 43.9%  | 25.8%  |

※中規模事業者・小規模事業者について

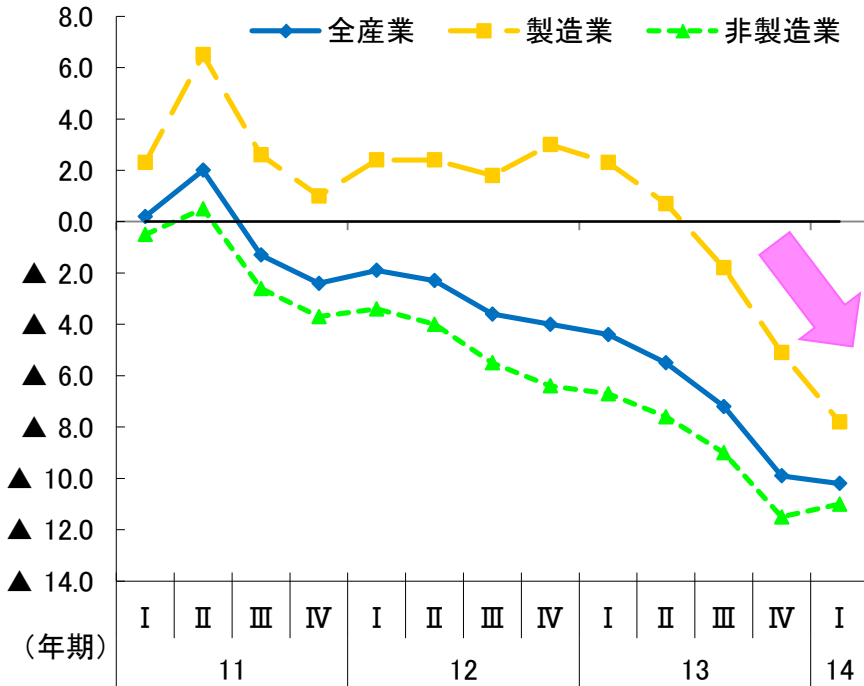
| 業種     | 中規模事業者(以下に該当し、小規模事業者を除いた事業者) |     | 小規模事業者 |
|--------|------------------------------|-----|--------|
|        | 資本金                          | または | 従業員    |
| 製造業その他 | 3億円以下                        |     | 300人以下 |
| 卸売業    | 1億円以下                        |     | 100人以下 |
| サービス業  | 5,000万円以下                    |     | 5人以下   |
| 小売業    |                              |     |        |

# (1)地域人材バンク事業について(地域中小企業・小規模事業者の人材面での現状②)

●中小企業・小規模事業者にとって優秀な人材の確保はますます困難な状況。

中小企業の従業員過不足DIの推移

(DI、今期の水準)



資料: 中小企業庁・(独)中小企業基盤整備機構「中小企業景況調査」

未充足求人状況

うち中小企業: 約35万人

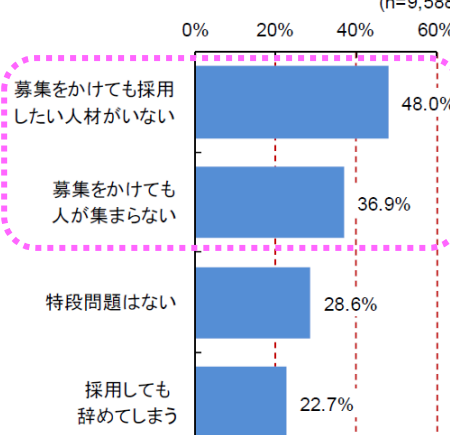
未充足求人数

約70万人

資料: 厚生労働省「平成25年上半期雇用動向調査」に基づき  
経済産業省で作成

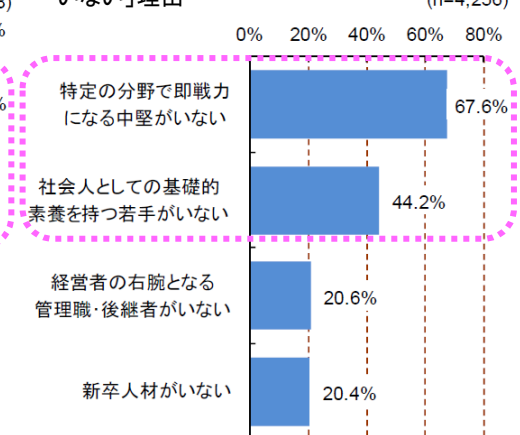
中小企業・小規模事業者が抱える人材に関する問題点・課題

人材採用に関する問題点・課題 (n=9,588)



(n 数は無回答を除く。無回答: 792)

「募集をかけても採用したい人材がいない」理由 (n=4,256)



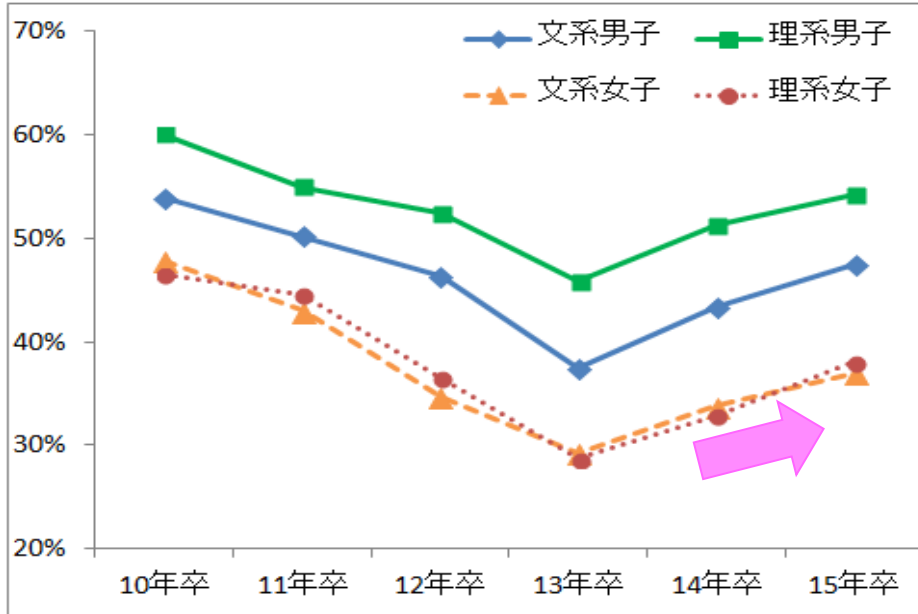
(n 数は無回答を除く。無回答: 345)

資料: 中小企業庁「中小企業の雇用状況に関する調査」(2014年8月公表) 4

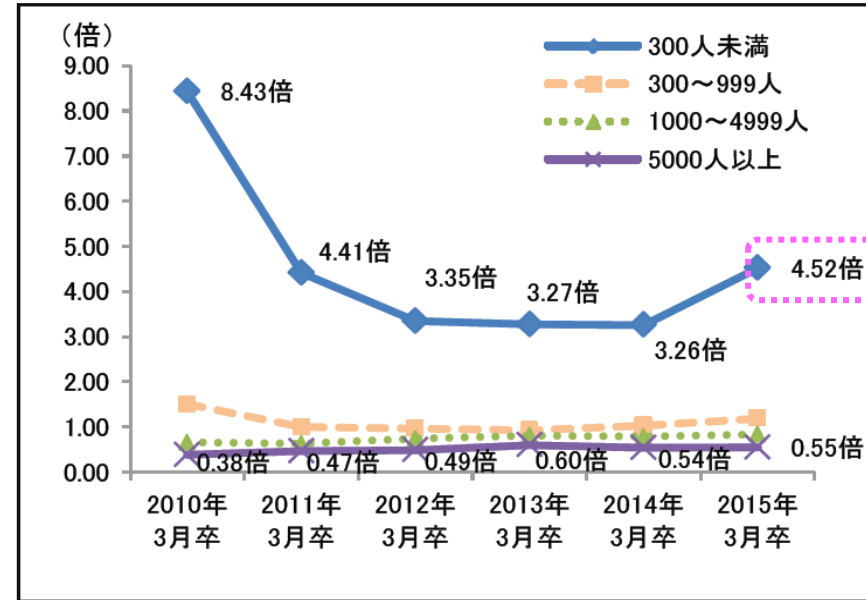
# (1) 地域人材バンク事業について(地域中小企業・小規模事業者の人材面での現状③)

● 中小企業における若者人材の不足。事業所規模が小さくなるほど高まる新卒就職者の離職率。

新卒者の大手企業志向



従業員規模別求人倍率の推移(大卒)



※「絶対に大手企業がよい」+「自分のやりたい仕事ができるのであれば大手企業がよい」  
資料: マイナビ「2015年卒マイナビ大学生就職意識調査」(2014年3月)

資料: リクルート「ワークス大卒求人倍率調査」(2014年4月)

新卒就職者(大学)の事業所規模別離職率

|       | 5人未満  | 5~29人 | 30~99人 | 100~499人 | 1000人以上 |
|-------|-------|-------|--------|----------|---------|
| 1年目まで | 36.1% | 27.0% | 18.6%  | 13.8%    | 8.4%    |
| 2年目まで | 50.1% | 40.3% | 29.3%  | 23.0%    | 15.5%   |

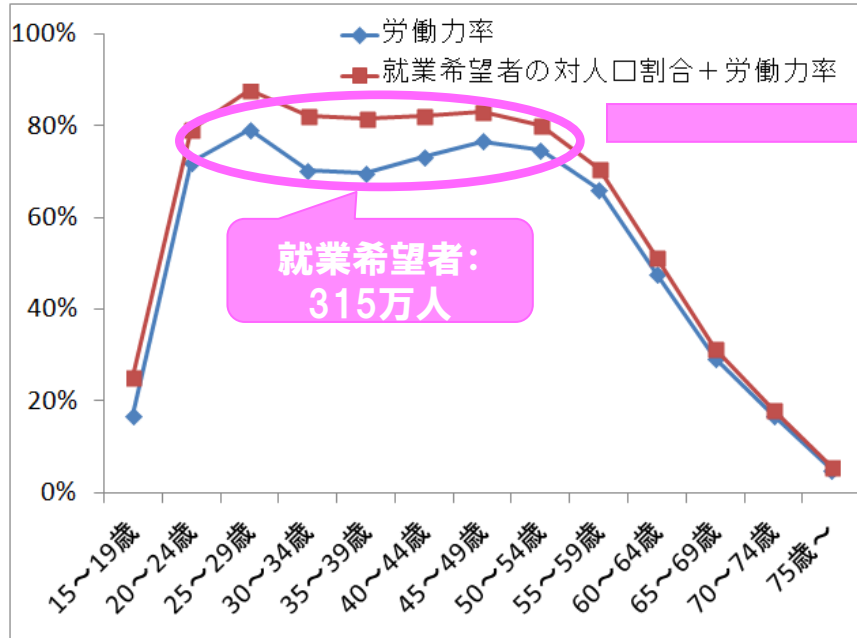
新卒就職者の半数以上が  
2年以内に離職

資料: 厚生労働省「新規学卒者の事業所規模別・産業別離職状況」

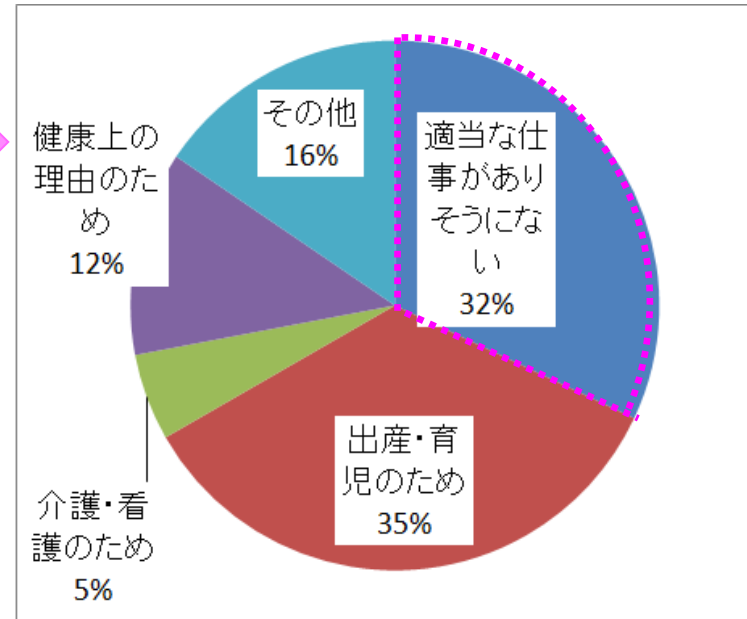
# (1)地域人材バンク事業について(地域中小企業・小規模事業者の人材面での現状④)

## ●女性やシニアでは就業希望者多数。

女性の労働力率(M字カーブ)



※求職していない理由



資料:内閣府「平成26年版男女共同参画白書」(2014年6月公表)

年齢別有効求人倍率(26年7月)

|        |      |
|--------|------|
| 45~49歳 | 0.81 |
| 50~54歳 | 0.93 |
| 55~59歳 | 0.96 |
| 60~64歳 | 0.67 |

ひと(求職者)が  
しごと(求人数)よりも多い

## (1) 地域人材バンク事業について(中小企業・小規模事業者の人材確保を巡る課題と対策)

### 発掘

● 中小企業・小規模事業者は、その実態や魅力を若者、女性、シニアに十分発信できておらず、十分に知られていない。

⇒ 地域の中小企業・小規模事業者をよく知る者が、多様な人材に向けて中小企業・小規模事業者の実態や魅力の発信を支援することで、多様な人材の発掘を行う。

### 紹介 ・ 定着

● 中小企業・小規模事業者は、多様な人材との関係作りの機会が不足し、また就業後の研修等を十分に実施できていないため、離職率が高い。

⇒ 中小企業・小規模事業者に就業するに当たっての中小企業・小規模事業者を良く知る機会の提供、就業後の研修の実施、事業者側の受入体制の整備等を支援することで、定着率を高める。

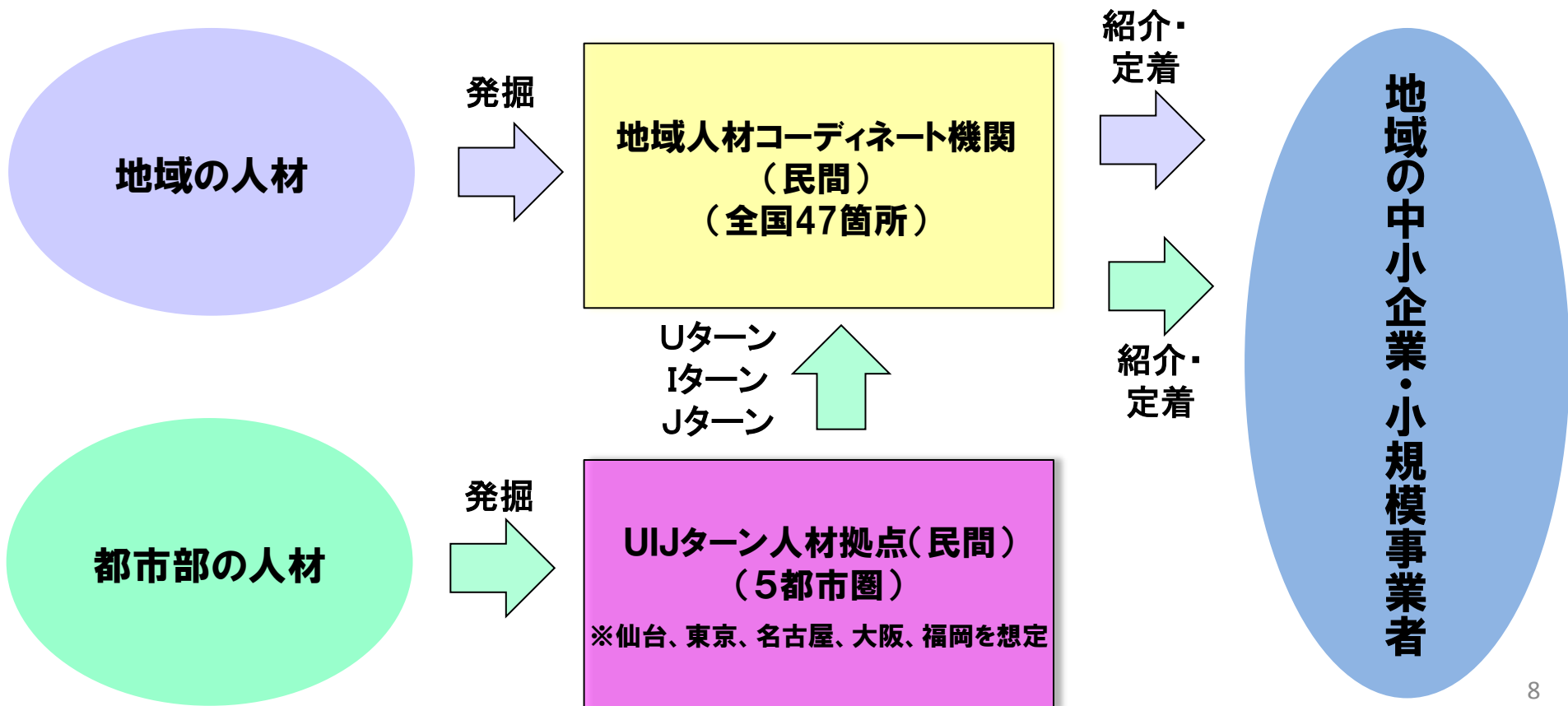


地域人材バンク事業（平成27年度概算要求約18億円）

地域と都市部から多様な人材を発掘し、紹介・定着まで一貫支援する中小企業・小規模事業者の人材確保対策を実施。

## (1) 地域人材バンク事業について(地域人材バンク事業の全体像)

- 地域と都市部の多様な人材の中から、地域の中小企業・小規模事業者のニーズに即した優秀な人材を発掘し、紹介・定着まで一貫支援する。
- 地域の中小企業・小規模事業者の実態をよく知る者が事業者と人材の橋渡しをすることが重要。
- 中小企業・小規模事業者で35万人程度の人材が不足する中、若者とともに、発掘が難しい主婦やシニアも対象に、初年度には10万人の参加を目指す。
- 5年後には、①中小企業・小規模事業者の人材不足状況を可能な限り低減することを目指す。  
②各地域や中小企業・小規模事業者における取組の自立化を目指す。





## (1) 地域人材バンク事業について(地域の人材確保への対応)

- 地域の中小企業・小規模事業者の魅力や人材ニーズを把握するコーディネート機関(民間)が、事業者と人材を橋渡しすることが重要。これを各都道府県に設置する。
- 当該機関は、地域の若者、主婦、シニア等 多様な人材から事業者が必要とする優秀な人材を発掘、紹介し、採用後の定着支援を一貫して行う。
- ハローワーク、地方自治体及び関係機関、地方大学等と連携する。

### 地域人材コーディネート機関(全国47箇所)

- 若者・主婦・シニアなど多様な人材ごとに説明会やセミナー等を実施し、中小企業等及び経営者の魅力発信・発掘。
- 多様な人材ごとの合同企業説明会、関係従業員との交流、職場見学・職場実習、個別紹介・業務内容説明等を実施し、中小企業等のニーズに即した地域の優秀な人材を紹介。
- 多様な人材ごとに就職した者を対象に地域の中小企業等の合同研修・技術研修・キャリアカウンセリングなどを実施し、定着を支援。
- 中小企業等に多様な人材の活用事例やノウハウを紹介し、円滑な受入れを支援。

企業情報収集  
企業参加



連携

地方自治体  
商工団体  
地域金融機関



人材の確保

地域  
の人材

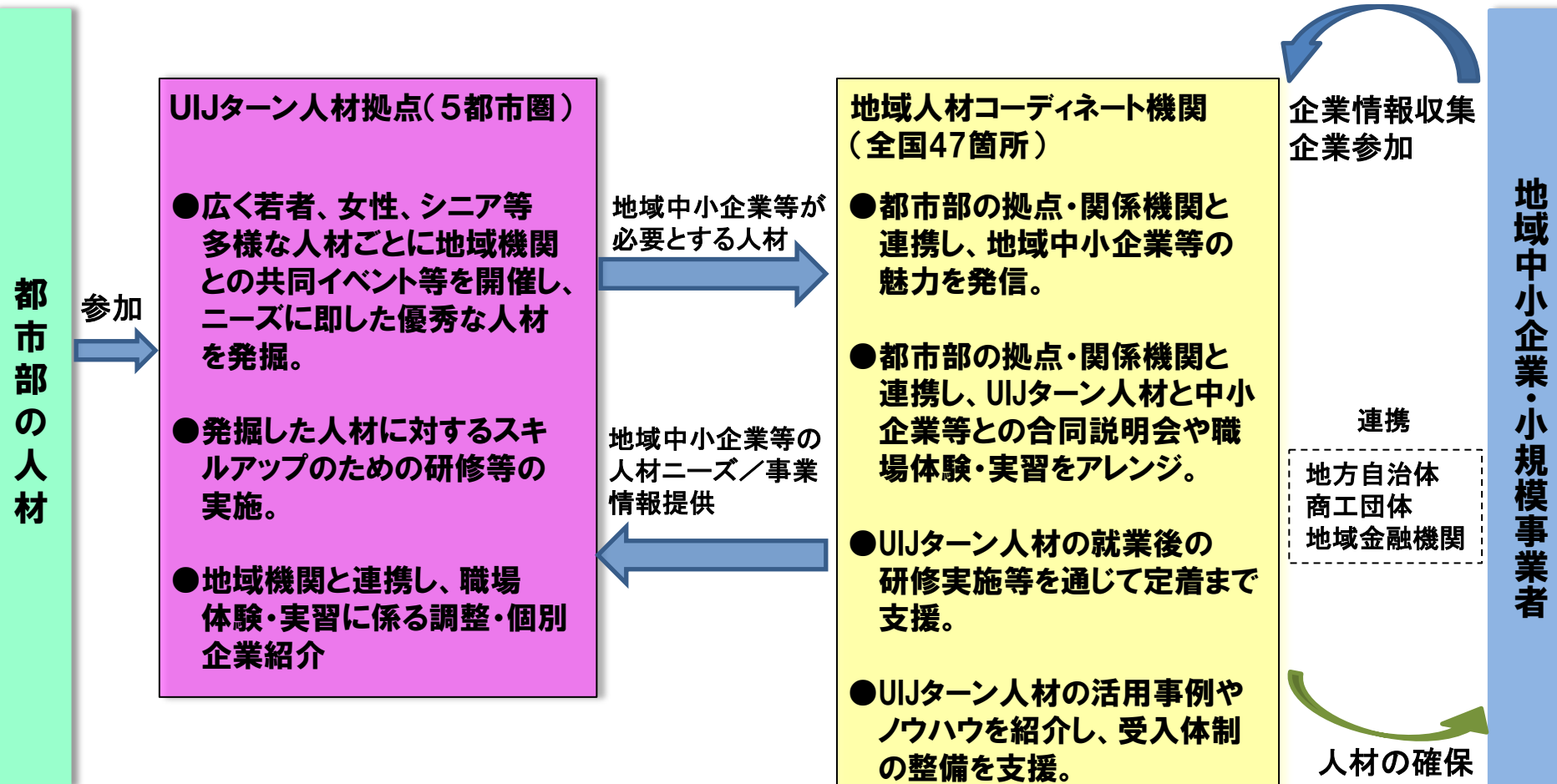
参加



地域中小企業・小規模事業者

# (1) 地域人材バンク事業について(都市部の人材確保への対応)

- 5都市圏に人材拠点(民間)を設置し、優秀な人材を地域の中小企業・小規模事業者へ橋渡しする。
- 地域人材コーディネート機関が、各地域の事業者の魅力や人材ニーズをUIJターン人材拠点に提供。
- UIJターン人材拠点は、5都市圏で、地域の情報を活用して、事業者が必要とする優秀な人材を、若者、女性、シニア等から発掘し、地域につなげる。
- 就業後は、地域人材コーディネート機関において定着支援を行う。



## (2)NPOなど新たな事業・雇用の担い手について

### 背景

- 地域において、事業活動的な手法を用いながら、社会課題の解決など身近なサービス提供を行うNPOの存在感が増している。
- 欧米では、NPOセクターが多くの有給雇用を生み出しており、日本でも潜在的に地域経済の主体として成長する可能性あり。

### 中小企業政策におけるNPOの位置づけ

#### 【現状】

- 中小企業と連携して事業を行うNPOや、中小企業を支援するNPO等を中小企業政策の対象と位置付ける。
- NPOそのものについて中小企業政策の支援の対象とはしていない。

#### 【今後】

- ビジネス手法を活用して地域課題の解決を図る事業活動を行うNPO法人について、中小企業と同等とみなし、中小企業政策の対象とすることについて検討を深化させる。

※支援対象とするNPOの要件としては、(1)特定非営利活動で継続した収益事業(課税事業かつ自主事業)を行っていること、(2)収益事業からの収益により雇用を創出していること、(3)多様な主体と連携し、地域の課題解決や活性化に繋がる活動を行っていること(4)市場の競争において有利となる税制上の恩典を有していないこと、等をベースに今後、検討を深めていくこととしているところ。



### 中小企業と同等とみなせる事業型NPO法人に対し、以下の支援を検討

#### (1)資金面

- 融資・支援を行うための評価基準の策定
  - 新たな資金調達手法(信用保証制度の適用※等)  
※既に商店街活性化法において、商店街活性化支援事業計画の認定を受けたNPOは信用保証制度の適用の対象となっている。
- 等

#### (3)支援面

- 商工会・商工会議所等、中小企業支援機関による支援
- 中小企業支援機関に対するNPO法人支援に係るスキル・ノウハウの習得支援 等

#### (2)人材面

- 創業補助金の対象拡大
- 人材対策関連の中小企業施策の適用
- プロボノ、大企業との連携を促す仕組みの形成 等

#### (4)組織面

- 創業支援における、法人形態、営利・非営利についての周知

### (3) 地域を支えるサービスを提供する事業体について

#### 問題意識

- 地方の鉄道・路線バスは不採算路線の撤退が相次ぐなど、地域を支える基本的なサービスが提供されなくなるおそれ。
- 財政制約、人口減少の下において、地域の社会的課題を経済的手法で解決することの重要性が増大しており、多様な事業体(株式会社・NPO等)が取組を実施しつつある。
- 地域住民に必要な基本的なサービスについては、これらが総合的に提供されることにより、事業の集約化・効率化を図りつつ、新しい共通の社会的価値を創出していくことにより、それぞれの地域のニーズに応えていくことが望ましい。



**地域の公共交通、小売り・生活関連サービス、介護、保育などを総合的・効率的に提供するための事業運営の形態、ガバナンスのあり方等について検討を行う。**

小売 鉄道 バス 保育園 宿泊 GS 介護

