

## 第7章 雇用創出策実施の課題

### 1 はじめに

今後、自治体が雇用創出に取り組むにあたり、取り組むべき課題、解決しなければならない問題としてどのようなことがあるのか。本章ではこの問題を検討する。

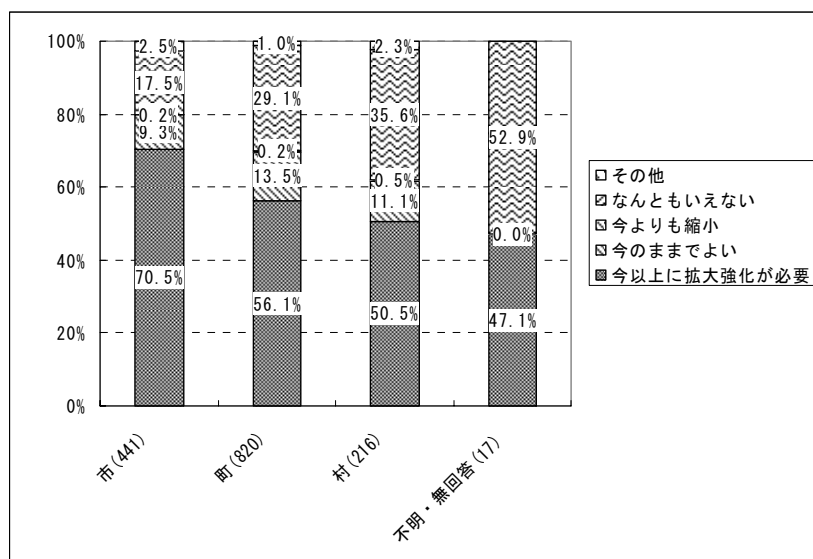
以下では、市町村が雇用創出についてどのように取り組んでいこうとしているのか、その理由とともに確認する。そして、雇用創出への取組と市町村における雇用問題の位置づけ、雇用失業情勢との関係を検討する。次に、各自治体が雇用創出策を充実する上でどのような問題点や課題があるのかについてみていく。市町村が指摘した課題としては、人材の不足、財源（予算）の不足、情報の不足、雇用創出・雇用対策のノウハウ不足に集約できる。さらに、自治体における課題への取り組みの状況を、人材確保と育成および地域間ネットワークの形成に焦点を当てて、検討する。

### 2 雇用創出への取り組み

さて、各自治体では、雇用創出への取り組みについて、今後どのように対応していこうとしているのか。「今以上に拡大強化する必要がある」などの選択肢から択一回答してもらった。第7-1図はその回答結果である。市町村の区分と回答結果に関連についてみると、連関係数を計算してみると、0.102 と大きくない。独立性の検定の結果は5%水準で統計的に有意であった(p=0.011)。

全体的に傾向は、市、町、村の順で雇用創出への取組を強化することが必要であるという比率が高い。

第7-1図 雇用創出への取り組みの強化の必要性



市町村の中でも雇用問題をどのように位置づけているかによって、今後の雇用創出への取組をどう考えるか異なると考えられる。そこで、市町村長が雇用問題をどのように位置づけているか、今後の雇用創出への取組をクロス集計してみた。上記のように、市町村間で回答傾向が異なるので、ここでは市町村別の3重クロス集計を行った。その結果が第7-1表である。独立性の検定の結果、市については統計的に有意ではなかったが、町 (p=0.054)、村 (p=0.024) については統計的に有意であった。全体的に、雇用問題が政策的課題として優先度が高いほど雇用創出の拡大ニーズが高い傾向がある<sup>25</sup>。

第7-1表 市町村別雇用問題の位置づけと今後の雇用創出への取組強化の必要性

				雇用創出への取組強化の必要性				合計	
				強に今 必要 が以上	ま 今 い での よま	も な い えと	そ の 他		
市	雇用 問題 の 位 置 づ け	最優先課題	度数	44	2	2	3	51	
			相対度数	86.3%	3.9%	3.9%	5.9%	100.0%	
		複数の課題の中 の1つ	度数	128	21	34	5	188	
			相対度数	68.1%	11.2%	18.1%	2.7%	100.0%	
		それほど優先度 は高くない	度数	2	0	0	0	2	
			相対度数	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	
	その他	度数	1	0	0	0	1		
		相対度数	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%		
	合計			度数	175	23	36	8	242
				相対度数	72.3%	9.5%	14.9%	3.3%	100.0%
町	雇用 問題 の 位 置 づ け	最優先課題	度数	36	5	6	0	47	
			相対度数	76.6%	10.6%	12.8%	0.0%	100.0%	
		複数の課題の中 の1つ	度数	73	16	25	4	118	
			相対度数	61.9%	13.6%	21.2%	3.4%	100.0%	
		それほど優先度 は高くない	度数	0	0	2	0	2	
			相対度数	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%	
	合計	度数	109	21	33	4	167		
		相対度数	65.3%	12.6%	19.8%	2.4%	100.0%		
	村	の 雇 用 問 題 の 位 置 づ け	最優先課題	度数	8	3	0		11
				相対度数	72.7%	27.3%	0.0%		100.0%
複数の課題の中 の1つ			度数	3	2	5		10	
			相対度数	30.0%	20.0%	50.0%		100.0%	
合計		度数	11	5	5		21		
		相対度数	52.4%	23.8%	23.8%		100.0%		

次に、市町村の雇用情勢と雇用創出策の拡大の必要性との関係を検討するために、対数線型モデルを推計した。第7-2表はその推計結果である。主効果を見ると、雇用失業情勢については「雇用の場が不足」だけがプラスで有意で、雇用創出策の拡大の必要性については「今以上に拡大強化」、「その他」がプラス、「何ともいえない」がマイナスでそれぞれ有意である。

交互効果については、「雇用の場が不足」については、「今以上に拡大強化」、「今のままでよい」、「その他」がプラスで有意、「労働力需給がバランス」についても、「今以上に拡大強化」、「今のままでよい」、「その他」がプラスで有意、「求人求職のミスマッチ」については、「今以上に拡大強化」、「今のままでよい」がプラスで有意となっている。「十分な求人があり、人手不足」については、「何ともいえない」を除き、マイナスの符号になっているが、いずれも統計的

<sup>25</sup> それぞれの項目間の効果を確認するために、対数線型モデルを推計してみたが、主効果、交互効果ともに有意でないセルが多いので、省略する。

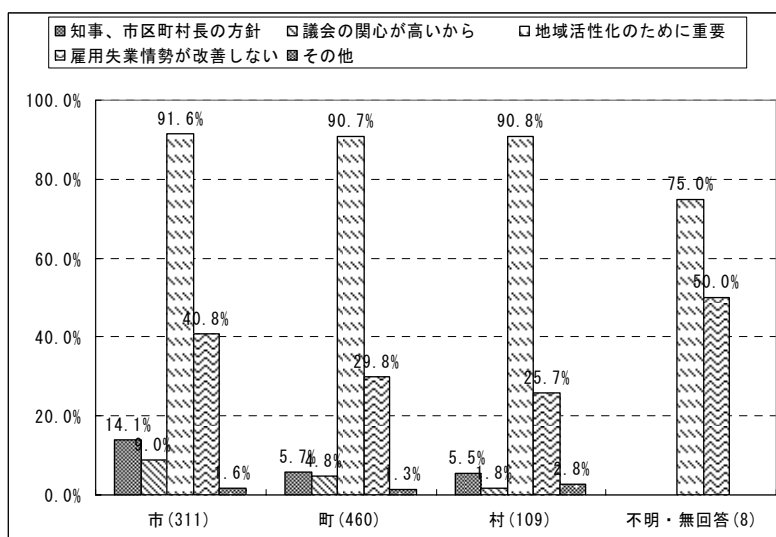
に有意ではない。

第7-2表 雇用失業情勢と雇用創出策の拡大に関する対数線型モデル推計結果

		雇用創出策の拡大の必要性				主効果
		今以上に拡大強化	今のまま	何ともいえな い	その他	
市町村の雇用失業情勢	雇用の場不足、求人不足	2.278*** (4.532)	1.453** (2.406)	1.077 (0.681)	1.208** (2.397)	0.869* (1.860)
	労働力需給が バランス	2.100** (2.251)	3.693*** (3.753)	2.565 (1.374)	2.314** (2.486)	-1.466 (-1.619)
	十分な求人 で人手不足	-2.645 (-1.566)	-0.143 (-0.112)	1.466 (0.668)	-1.067 (-0.954)	-1.466 (-1.699)
	求人求職のミ スマッチ	2.399** (2.578)	2.472** (2.469)	1.466 (0.668)	1.331 (1.411)	-1.466 (-1.699)
主効果		1.546*** (3.578)	0.143 (0.267)	-2.565* (-1.748)	1.578*** (3.663)	

注) \*\*\*は1%水準、\*\*は5%水準、\*は10%水準で有意であることをあらわす。

第7-2図 雇用創出への取り組み強化が必要な理由（複数回答）



全体的な傾向として、「人手不足」という場合を除いて、雇用失業情勢を問わず、雇用創出のための施策の強化が必要であるとしている<sup>26</sup>。

では、なぜ雇用創出策を「今以上に拡大強化する必要がある」のであろうか。その理由を整理したのが第 7-2 図である。自治体区分別に見ても、いずれの自治体レベルでも雇用創出への取り組みが「地域活性化のために必要」という回答が多く、「雇用失業情勢が改善しないから」という理由がそれに続いている<sup>27</sup>。また、その他についての記述内容のうち、町・村に特徴的なのは、人口の流出や過疎対策として雇用創出が必要であるという記述である。このことは、地域に雇用機会がないので人口が流出し、過疎化が進んでいることを意味しており、雇用問題担当者票問 1 の回答結果と整合的である。

### 3 雇用創出策を実施する上での問題点や課題

では、各自治体が雇用創出策を充実する上でどのような問題点や課題があるのか、具体的に記述してもらった。記述内容で比較的多いものとしては、①人材の不足（48 市、62 町、20 村の計 130 市町村）、②財源（予算）の不足（45 市、45 町、5 村の計 95 市町村）、③情報の不足（43 市、38 町、6 村の計 87 市町村）、④雇用創出をはじめとする雇用対策のノウハウ不足（32 市、37 町、9 村の計 78 市町村）が挙げられている<sup>28</sup>。

ここで、「人材の不足」という場合は、ポリシーメーカーとしての自治体職員の「人材」という場合と、地域や地域企業といった人材一般という場合が考えられる。さらに人材の質と人材の数の 2 つに分類できる。また、情報については、雇用失業に関する統計的情報、雇用創出につながる産業政策、雇用創出の具体的な方法・ノウハウ、地域振興策、求人・求職情報といった項目が具体例としてあげられていた<sup>29</sup>。

### 4 ここまでの小括

本章では今後、自治体が雇用創出に取り組むにあたり、取り組むべき課題、解決しなければならない問題としてどのようなことがあるのかについて、回答結果を概観した。回答結果をまとめると、以下のようになる。

第 1 に、地域活性化のためや雇用失業情勢が改善しないとといった理由から、今後雇用創出への取り組みを強化する必要があるという自治体が半数以上に達する。町村の中には過疎化、人口流出対策として雇用創出への取り組み強化が必要としている自治体がある。

<sup>26</sup>雇用創出策拡大の必要性と失業率の高さについて分散分析を行ったところ、統計的に有意( $p=0.08$ )であるが、多重比較の結果は、「今以上に拡大強化」と「今のままでよい」との間だけが統計的に有意差があった( $p=0.016$ )。

<sup>27</sup>「雇用失業情勢が改善しないから」と回答した地域の完全失業率、有効求人倍率について平均値の差の検定を行った。その結果、完全失業率は 1%水準で有意で、当該地域の方が完全失業率が高かった。一方、有効求人倍率は統計的に有意ではなかった。

<sup>28</sup>自由記述の内容を検討・整理の上、多重回答として集計した。

<sup>29</sup>紙幅の都合上、具体的な記述内容の引用は省略するが、この点については、労働政策研究・研修機構(2006)の調査シリーズを参照されたい。

第2に、雇用創出への取り組みを強化する上での主な問題点として、人材（公共部門、民間部門の2つ）の不足、財源（予算）の不足、情報の不足、雇用対策のノウハウの不足の4点が挙げられている。このほか、交通アクセスや地理的な状況を挙げる自治体もあった。

これらの問題から、次章では人材の不足および雇用創出を含む雇用対策のノウハウの不足に焦点をあて検討を行う。もちろん、その他の課題を解決する必要がないというのではない。確かに、財源に制約があれば職員の数が増えることができない。しかし、公共部門の人数に制約があるならば、研修など研鑽の機会等を通じて人材の質を高める必要がある。このように、これらの課題は相互補完的な関係にある。

## 5 課題への取り組みの状況

以上で見たように、自治体では雇用創出策を強化する必要があるというところが多かった。その上で、雇用創出策を企画・立案し、実行していく上での課題・問題点として、雇用問題担当者の人材不足あるいはノウハウの不足を指摘する自治体が多かった。また、人材の不足や自治体の規模、財源の問題から、雇用創出に単独で取り組むことが難しいということも浮かび上がった。

この節以降では、自治体における課題への取り組みの状況を、雇用問題担当者の人材確保と育成およびネットワークの形成に焦点を当てることにする。まず、各自治体の雇用対策担当者の人材確保の状況を確認する。自治体には人材を確保しているところと人材を確保できていないところがある。そこで、人材を確保しているという自治体についてはどのようにして人材を確保したのか、また、人材を確保していない自治体ではどのようにして人材を確保する予定なのかを確認する。さらに、人材を確保するといっても、その方法はいくつか考えられる。ここでは、内部育成と外部からの採用という2つの採用経路について、自治体の現状と今後の方針を検討する。

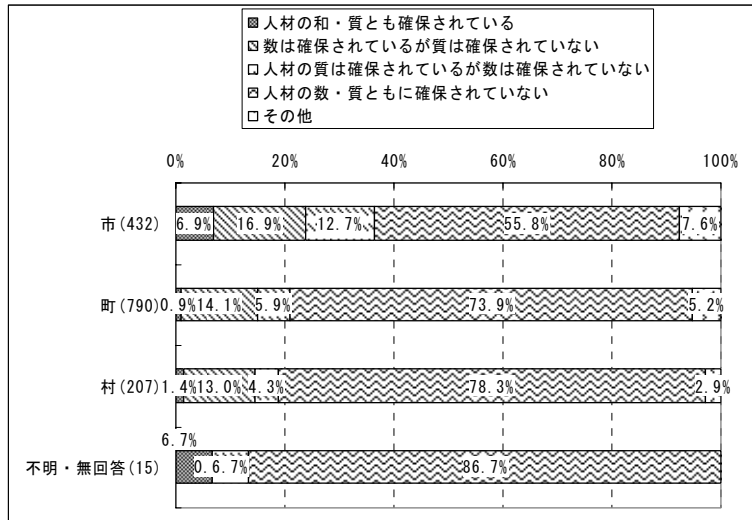
また、人材の不足や自治体の規模、財源の問題から、雇用創出に単独で取り組むことが難しいという場合には、都道府県との縦のネットワークや周辺自治体と横のネットワークを形成して取り組むことも考えられる。ここでは、アンケート調査に回答した自治体が既にネットワークを形成しているかどうか、どのようなネットワークなのか、その活動内容は何か、そして、現在はネットワークを形成していなくても今後のネットワーク参加の可能性波動化について、アンケート結果を見ていくことにする。

## 6 雇用対策の企画立案担当者の人材の確保の状況

雇用対策の企画立案担当者の人材の確保の状況について、人数と人材の質にわけて「人材の数・人材の質ともに確保されている」など5項目から択一回答してもらった。

第7-3図は市町村の区分とのクロス集計結果から作成したものである。行政区分による違いがあるかどうか、独立性の検定の結果、統計的に有意となっている（ $p=0.000$ ）。

第 7-3 図 雇用対策担当者の人材確保の状況



第 7-3 表 ポリシーメーカーの人材確保についての多項ロジスティック回帰結果

被説明変数	説明変数	B	標準誤差	有意	Exp (B)
人材の数・質とも確保されている	定数項	0.511	2.178		
	人口5千人以下ダミー	0.236	1.268		0.789
	人口5-1万ダミー	-0.392	1.161		1.480
	人口1-3万ダミー	-0.246	0.914		1.279
	人口10-30万ダミー	0.453	0.517		0.635
	人口30万以上ダミー	0.898	0.770		0.407
	ビジョン有ダミー	0.964	0.511	*	0.381
	とりまとめ部署ありダミー	1.993	0.647	**	0.136
	町ダミー	-0.686	0.911		1.985
	村ダミー	0.297	1.268		0.743
研修参加ダミー	1.336	0.656	**	0.263	
数は確保されているが質は確保されていない	定数項	0.493	1.226		
	人口5千人以下ダミー	0.148	0.521		0.863
	人口5-1万ダミー	-0.375	0.457		1.455
	人口1-3万ダミー	0.121	0.382		0.886
	人口10-30万ダミー	-0.068	0.328		1.070
	人口30万以上ダミー	0.202	0.590		0.817
	ビジョン有ダミー	0.295	0.362		0.745
	とりまとめ部署ありダミー	1.309	0.235	***	0.270
	町ダミー	0.01	0.378		0.990
	村ダミー	0.205	0.561		0.815
研修参加ダミー	0.817	0.475	*	0.442	
人材の質は確保されているが数は確保されていない	定数項	0.830	1.639		
	人口5千人以下ダミー	0.295	1.009		0.744
	人口5-1万ダミー	0.905	0.721		0.405
	人口1-3万ダミー	0.948	0.515	*	0.387
	人口10-30万ダミー	-0.022	0.416		1.022
	人口30万以上ダミー	0.889	0.595		0.411
	ビジョン有ダミー	0.481	0.426		0.618
	とりまとめ部署ありダミー	1.382	0.365	***	0.251
	町ダミー	-1.607	0.569	***	4.987
	村ダミー	-0.928	0.893		2.529
研修参加ダミー	1.388	0.512	***	0.250	
-2 対数尤度 266.304					
カイ2乗 121.928					
有意確率 0.000					
擬似決定係数 0.190					

全体的な傾向を見ると、「人材の数・質ともに確保されていない」という地域が多く、特に市よりも町、町よりも村で「人材の数・質ともに確保されていない」という回答の比率が高くなっている。

その他の回答の具体的な記述には、雇用創出あるいは雇用問題専任の人材ということでは確保されていないという記述が見られる。これは、雇用創出のとりまとめ担当部署の有無についてみた結果と関係していると思われる。また、雇用問題担当者を設置する余裕がない、あるいは必要がないとの指摘も見られる。このほか、市町村合併後に人員の確保について対応することを期待するという回答も見られる。

次に、自治体の人材確保の状態を決める要因を検討するために、多項ロジスティック回帰分析を行ってみた。「人材確保の状況」を被説明変数とし、自治体の人口規模を「5千人以下」「5千人超1万人以下」「1万人超3万人以下」「3万人超10万人以下」「10万人超30万人以下」「30万人超」に分け、「3万人超10万人以下」をベースとするダミー変数、「雇用創出のビジョン・計画あり=1」とするダミー変数、「雇用創出策のとりまとめ部署があり=1」とするダミー変数、「研修参加経験があり継続=1」とするダミー変数、市をベースとする市町村ダミーを説明変数とした。結果は第7-3表にまとめてある。

推計結果を見ると、統計的に有意な変数が少ないが、「雇用創出のビジョンあり」と「雇用創出担当部署あり」に注目していく。「雇用創出のビジョンあり」については、「人材の質・数ともに確保している」場合にプラスで統計的に有意である。また、「雇用創出担当部署あり」については、「人材の質・数ともに確保している」「人材の数は確保しているが質は確保されていない」および「人材の質は確保されているが数は確保されていない」場合に有意である。言い換えると、雇用創出のビジョンをもち、活動実績があるという自治体では人材の質・数ともに確保されていることになる。担当部署だけが有意な場合は人材の質か数のバランスがとれていないことになる。

なお、研修ダミーについてはいずれもプラスで有意となっている。研修の効果については、改めて検討する。

## 7 人材確保の方法

では、既に人材の数・質とも確保で出来ている自治体と、わずかではあるが「人材の数・人材の質ともに確保されている」と回答している自治体、そうでない自治体とを分けて、雇用対策担当者の人材を確保する方法として、各自治体ではどのような方法をとっているのか、今後の方針はどのようなかをたずねてみた（第7-4表）。

まず、自治体区分の上段の行には「人材の量・質とも確保できている」と回答した自治体についてどのようにして雇用対策の企画立案実施担当者の人材を確保したのか、集計した結果である。人材が確保できていると回答した自治体そのものが少ないので、注意が必要であるが、全体的に「役所内の他の部署から異動させて特別に研修を受けさせず、自己啓発させた」とい

うところが多い。

これに対して、人材が確保できていないと回答した自治体が、どのように人材を確保しようとしているのか、回答結果を見ると、確保できている自治体と傾向が異なっている。すなわち、

一方、「人材の数・人材の質ともに確保されていない」という自治体ではどのようにして人材を確保する予定なのか複数回答で尋ねてみた。回答結果は第7-5表のようになっている。

一般に、必要な人材を自治体の内部で育成するか、外部から採用するかという方法が考えられる。もし、自治体の内部で人材を育成することが難しいとするならば、外部人材の活用することが考えられる。ここでの回答結果を見ると、前者の方法を考えている自治体の割合は、「役所内の他の部署から異動させて特別の研修を受けさせる」がおよそ1/4、「役所内の他の部署から異動させて特別の研修を受けさせずに自己啓発させる」がおよそ2割等となっている。

一方、後者の方法を考えている自治体については、国や都道府県での関連業務経験者に期待するところより、民間企業での関連業務経験者に期待している回答が多い。また、わずかながらあるが、公募したという自治体もある。

第7-4表 雇用対策の人材が確保できている自治体・確保できていない自治体における人材確保の方法（単位：％）

	人材確保の状況	国、都道府県経験者	民間経験者	役所内で異動、特別研修	役所内異動自己研修	公募	その他
市	確保	10.0	10.0	10.0	70.0	6.7	6.7
	不足	10.5	15.3	28.8	18.3	4.4	44.1
町	確保	0.0	0.0	0.0	57.1	0.0	42.9
	不足	4.5	9.8	22.7	24.4	4.9	43.6
村	確保	33.3	33.3	0.0	33.3	0.0	33.3
	不足	4.0	9.4	22.1	16.8	4.7	53.0
不明	確保	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	不足	0.0	20.0	0.0	30.0	10.0	40.0

この質問に対する回答では「その他」が4割以上となっているが、その具体的な記述内容表をみると、「確保の予定がない」「特に予定がない」といった記述が多く、人材確保の目処が立っていない自治体が多い。また、雇用創出担当者まで手が回らないといった記述や、合併後の課題という記述も見られる。

いうまでもなく、この結果は雇用問題担当者の（主観的な）考え方であり、公式の各自治体における人材確保の状況とは異なる。しかし、人材確保の方法が明確に定まっている場合と、そうでない場合とでは、市町村における雇用問題への対応に差が生じることにつながる可能性がある。また、自治体内部での職員のモチベーションに与える影響が異なるように思われる。

## 8 雇用対策の企画・立案、実施するための研修ニーズ

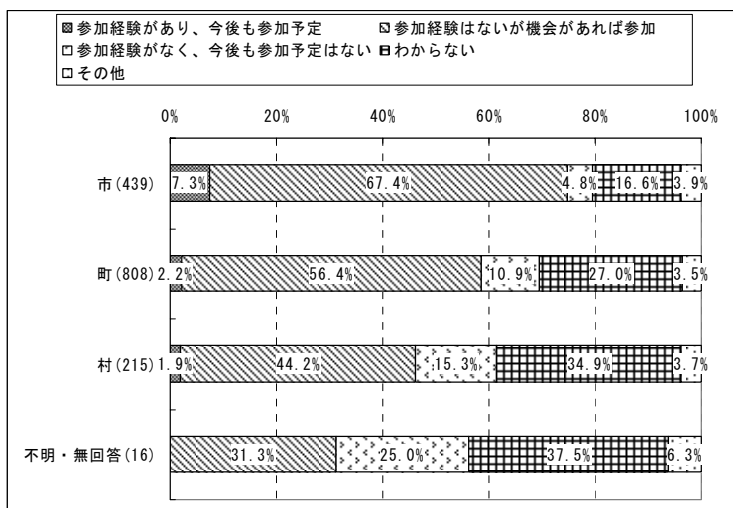
繰り返しになるが、人材確保の方法には大きく分けて2つの方法がある。1つは、現在の人



材の質を高めることであり、もう1つは必要な人材を新たに採用することである。雇用問題担当者の人材を確保できていない自治体では、研修を通じて育成することが人材確保の方法の1つの柱になっていた。そこで、以下では各自治体がこれらの点についてどのように対応しているのかについて、調査結果を整理していく。

まず、人材の質を高めるための方策について検討する。人材の質を高める方法の一つとして、雇用対策を企画・立案、実施する上で必要な知識や情報に関する研修に対するニーズはどれだけあるのか、研修に「すでに参加させたことがあり、今後も参加する予定である」など5項目から択一回答してもらった。第7-4図はその集計結果である。

第7-4図 雇用対策を企画・立案、実施に必要な知識・情報に関する研修ニーズ



全体では、「すでに参加させたことがあり、今後も参加する予定である」はわずかであるが、「これまで参加させていなかったが、今後そうした機会があれば参加させたい」とする自治体が6割近くあり、研修ニーズは大きい。ただし、町・村では機会があれば研修に参加したいという回答の比率が小さくなっている。また、町、村では「わからない」という回答が多い。回答内容についてのコメントを別途確認したところ、調査回答者個人のレベルでは判断できないというものがほとんどであった。

その他の回答について具体的な記述を見ると、職員が研修を受ける必要性は認めつつも、研修を受けさせるための財源がないこと、職員数が不足している中から研修に出す余裕がないこと、研修が有意義なものかどうか分からないといった指摘が見られる。

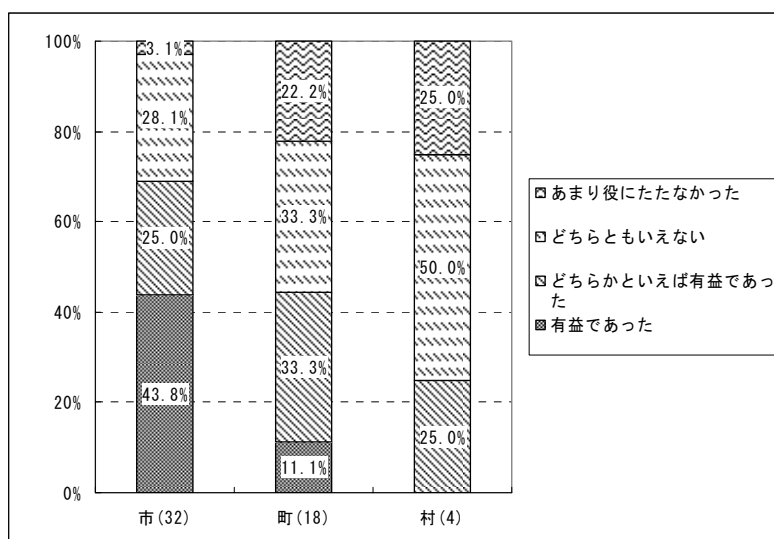
## 9 研修の評価

「すでに参加させたことがあり、今後も参加する予定である」という56自治体に対して、研修が有益であったかどうか、「有益であった」など6つの選択肢から択一回答してもらった。

第7-5図は市町村別の集計結果である。掲載を省略したが、全体では、「有益であった」が3割、「どちらかといえば有益であった」が3割弱と、研修に参加経験を有する自治体のうち6割近い自治体は有益であったと評価をしている。しかし、「どちらでもない」という回答も3割あった。なお、「その他」を選んだ自治体はなかった。

自治体区分別に見ると、研修が有益であったと評価している自治体は都道府県や市に多く、町・村ではどちらでもないという回答の比率が多い。総度数が少ないので、解釈は慎重を期す必要があるが、町村の問題意識、求めている研修内容とは異なっている可能性があり、研修の内容について検討する必要があるだろう。

第7-5図 雇用対策を企画・立案、実施に必要な知識・情報に関する研修に対する評価



一方、これまで受けた研修を「有益であった」、「どちらかといえば有益であった」と評価している自治体では、どのような研修内容が有益であったと評価しているのか。

第7-5表は具体的な記入内容を整理したものである<sup>30</sup>。記述内容を見ると、雇用政策関連の行政施策、内発的・外発的な雇用創出、ネットワーク形成といった内容が評価されている。

<sup>30</sup> もちろん、研修に対する評価は、派遣された自治体が置かれた状況、研修受講者の配属部署や問題意識によって異なると思われる。また、アンケート調査の回答者が研修の受講者でない場合も少なくないと考えられる。したがって、この項目の集計結果は参考にとどめるのが適当であろう。

第 7-5 表 これまで受けた研修で有益であった内容

雇用問題担当者票 問 12 付問 2	
市	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 雇用対策をはじめとする職業安定行政全般について、総合的かつ体系的に学習でき有益であった。</li> <li>● 雇用施策の推進に必要な基礎知識の習得。・就労支援や労働相談担当者としての実務的なノウハウの習得。</li> <li>● 雇用を創出するという意味で、企業立地やコミュニティビジネスの講義があり有益であったが、失業者や無業者を救済するという方策などの内容が含まれていなかった。</li> <li>● 各自治体の状況を知ることができ、今後どのようにしていくかを考えるうえで参考になった。</li> <li>● 地域における産業おこし、コミュニティビジネス（市民が主体となって自主的に地域の問題に取り組み地域の多様なニーズを満たし地域のニーズを解決していくビジネス）などの地域に密着した経済活動、就労形態の多様性による新たな雇用機会の創出等の内容が有益。</li> <li>● 研修を通じ、他地域との比較等を行う中で視野を広げることができたり、ネットワークの窓口の役目も果たしている。また、国等の情報をダイレクトに得ることができる。</li> <li>● 地区の状況が把握できる。</li> <li>● 雇用対策をはじめ職業安定行政全般について、総合的かつ体系的に学習することができ有益だった。</li> <li>● ①雇用対策についての具体的な実施例、成果等②今後の日本並びに地域の経済情勢、景気動向と雇用の先行③業種の違いによる企業の雇用動向</li> <li>● 企業立地に当っての研修。</li> <li>● 国等の制度の勉強になり、市の制度立案の参考になった。</li> <li>● 雇用情勢や具体的施策説明などにより、有益な情報が得られた。</li> <li>● 量的には多くはないが、地域住民からの問合せ等に対して一定の対応ができるようになっている。</li> <li>● 雇用対策についての最新の動向や国の施策を、実際に調査、企画・立案している担当者の話を生で聞くことが、今後の本市の雇用対策を検討していく上で、参考になった。</li> <li>● 情報の収集</li> <li>● 情報収集や他機関、他市町村の取り組み、雇用情勢など。</li> <li>● 雇用創出のための手法</li> </ul>
町	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 地方公共団体の行う無料職業紹介事業説明会に参加・厚生労働大臣への届け出により事業を行うことができ、地方公共団体ならではの、地域の実情に応じた、きめ細かな求人の開拓が可能。ただし、この事業に対する従事体制が十分に確保されないと実施は困難と感じた。</li> <li>● 企業誘致等</li> <li>● 企業誘致に必要な情報の収集</li> </ul>
村	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 財政的に非常に厳しいので、十分に活用。</li> </ul>

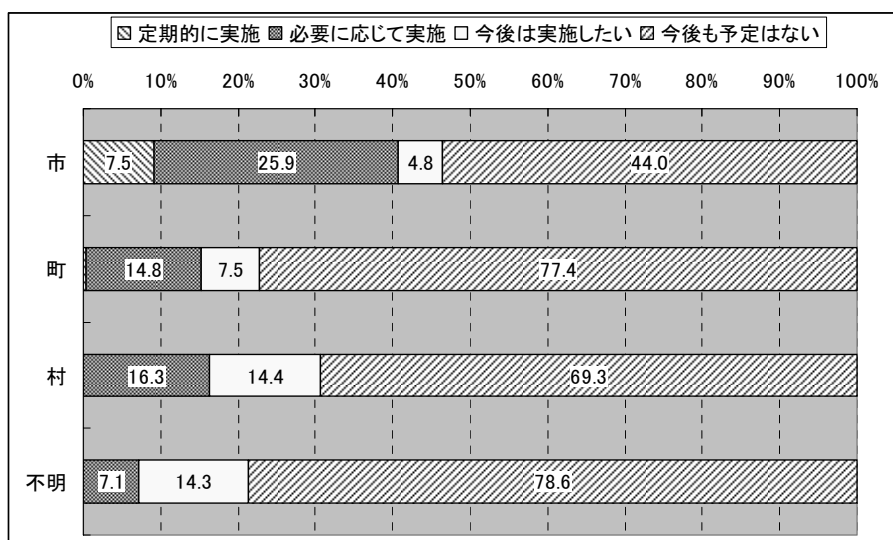
## 10 行政職員の他の都道府県からの採用

必要な人材を確保する2番目の方法として、外部から人材を採用することが考えられる。外部からの採用は、民間企業経験者や特定の部署や業務に限って実施するなど、様々な形が考えられる。ここでは、行政職員について他の都道府県からの中途採用を実施しているかどうかについてたずねてみた。その結果は第7-6図のようになっている。

独立性の検定の結果、統計的に有意となっている(p=0.000)

全体の回答結果を見ると、「今も行っていないし、今後行う予定はない」という自治体が7割となっている。これに対して、「すでに定期的に行っている」という自治体は3%以下、「必要に応じて行っている」という自治体も2割以下である。したがって、両者を併せても何らかの形で他の都道府県から行政職員の中途採用を行っている自治体は2割ほどである。

第7-6図 他の都道府県からの行政職員としての中途採用実施状況



自治体区分別に見ると、他の都道府県から行政職員として中途採用を実施していないし、今後もその予定がないという自治体が多数派である。しかし、市でも3~4割の自治体は何らかの形で他の自治体からの中途採用を実施している。一方、町や村では、何らかの形で他の自治体からの中途採用を実施している比率が15~16%となっている。必要に応じて都道府県出身者を行政職員として採用しているという自治体をいくつか選び出して確認したところ、専門的な知識や能力を必要とする、特定の業務を対象に実施しているというケースが多かった<sup>31</sup>。

なお、他の都道府県出身者の中途採用をこれまでも実施していないし、今後も実施する予定がないという地域について、その理由を確認したところ、財源等の関係から職員数を削減中で

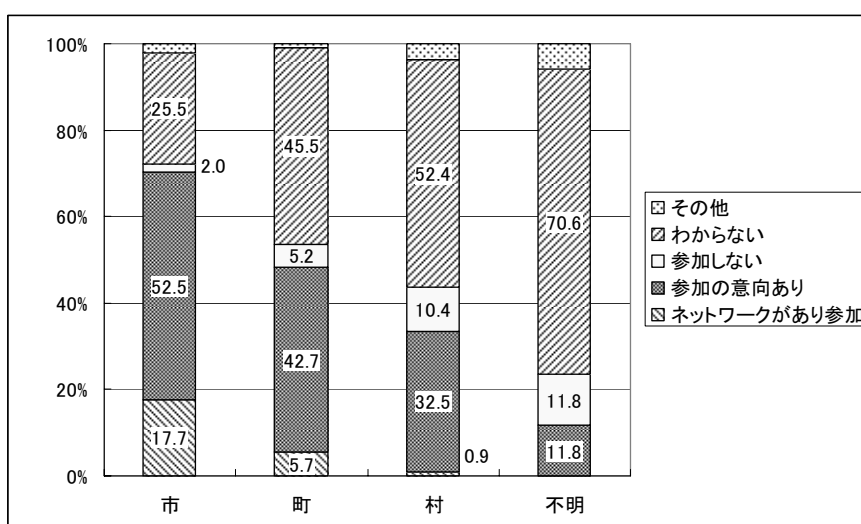
<sup>31</sup> 具体的には、観光関連、IT関連業務の経験者を行政職員として採用している例があった。また、地域の農林水産物のマーケティングを行うために商社経験者を採用した自治体があった。なお、人数はほとんどが1~2名程度である。

あること、他自治体出身者の場合、地域に定着するかどうか不確実であること、合併を予定しており方針が不明といった理由を挙げている。

## 11 雇用創出策についてのネットワーク

自治体が雇用創出に取り組むとき、個々の自治体が単独で取り組む場合もあるだろう。しかし、それが困難な場合も少なくない。これは前章で雇用創出策を実施する上での課題としても指摘されたことである。そこで、他の自治体とネットワークをつくって雇用創出に取り組むことも考えられる。どれだけの自治体がネットワークを形成しているのか、その状況を尋ねた。市町村区分別の集計結果は第7-7図のようになっている。

第7-7図 雇用創出のためのネットワーク参加の意向



独立性の検定の結果、市町村の区分で回答に統計的に有意な関係がある ( $p=0.000$ )。全体の回答傾向を見ると、「すでに他の自治体とのネットワークがあり、参加している」という自治体は1割以下であった。しかし、現在ネットワークを形成していなくても「他の自治体とのネットワークがあれば参加したい」という自治体が4割以上あり、ネットワークに対するニーズは高い。一方、「わからない」という自治体もおおよそ4割あった<sup>32</sup>。

自治体区分別に見ると、市レベルでは「他の自治体とのネットワークがあれば参加したい」という自治体が多い。これに対して、町レベルでは「他の自治体とのネットワークがあれば参加したい」という回答比率と「わからない」という回答比率が同じくらいであり、村レベルでは「わからない」が半数以上あった。

第7-6表はその他の回答の記述内容である。この表を見ると、ネットワークが有益であれば

<sup>32</sup> これは、アンケート回答者個人ではネットワークへの参加について判断できないという内容が多かった。自治体区分別に見た場合も同様である。

参加、町や村では合併後に検討という記述が比較的多い。

第7-6表 雇用創出のためのネットワーク参加の意向その他の内容

雇用問題担当者票 問 13	
市	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 市が出来る範囲のものであれば参加したい。</li> <li>● 県内9市による都市労働行政推進協議会に参加しているが、研修・意見交換が主で、雇用創出策の作成まではいっていない。</li> <li>● 定数削減が進むなか市としての基本姿勢が明確でないため回答は控えたい。</li> <li>● 同じ産業形態をとる自治体となら、前向きに考えたい。</li> <li>● 他の自治体とのネットワークも重要と思うが、県、国レベルの政策研究を待ちたい。</li> <li>● ネットワークの内容が実益に沿うものであれば参加したい。</li> </ul>
町	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 町村合併を協議中であり、結論後検討（3町で同様の記述）。</li> <li>● 雇用対策の取り組み事業、説明会等に参加している。</li> <li>● 雇用に係る情報等については、県から随時流れてくる。</li> <li>● 本町の雇用創出に役立つと判断できれば、検討する。</li> </ul>
村	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 合併後の課題。（4村で同様の記述）</li> <li>● 必要にせまられれば参加したい。</li> <li>● 有益であれば参加したいが参加してないので何ともいえない。</li> </ul>

第7-7表は、「すでに他の自治体とのネットワークがあり、参加している」場合、どのような地域とネットワークを作り、どのような活動を行っているのかを整理ものである。ネットワークの範囲は周辺自治体間、あるいは同一都道府県内の自治体、ハローワークの管轄内の自治体で、活動内容は、一部の自治体において企業誘致やインキュベータ事業の取組事例もあるが、情報交換、就職面接会・就職説明会の共同開催が多い。

第7-7表 雇用創出のためのネットワークの内容

	<p style="text-align: center;">雇用問題担当者票 問13 付問1</p> <p style="text-align: center;">ネットワークに参加している地域；ネットワークの活動内容</p>
<p>市</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 兵庫県；情報交換</li> <li>● 東北道に所在する市（6市）と北海道に所在する全市；年に1度、情報交換を実施。</li> <li>● 近隣市町；就職面接会（あっせん）、ハローワークも共催。</li> <li>● 神奈川県と県内の自治体；雇用情勢や雇用対策等の情報交換。</li> <li>● 全国（経済産業省委託事業の実施地域）；連絡会議における情報交換等。</li> <li>● 大阪府（他に大阪労働局、連合大阪、関西経営者協会；名称「大阪雇用対策会議」）；大阪における雇用・失業情勢への対応。</li> <li>● 県内の9市町村；雇用失業情勢の把握と対応、各種雇用対策の検討。</li> <li>● 大阪府内の7市、府、国機関；労働関係セミナー、相談会、合同面接会。</li> <li>● 埼玉県東部労働商工センター管内市町村；講演、視察研修など。</li> <li>● 大阪府内の7市3町；北大阪地域における労働行政関係機関と、労働団体、使用者団体等が、地域の労働に関わる課題や問題を解決していくため相互に連携・協力。</li> <li>● 周辺2市6町；就職説明会、県北企業訪問、就職面接マナーアップ講座。</li> <li>● 北海道内の市；労働行政の取り組み内容等の情報交換など。</li> <li>● 周辺2市6町；事情観察情報交換。</li> <li>● 道内各市；年1回の全道会開催。</li> <li>● 富山県西部地域雇用促進会議；富山県西部地域求職活動援助計画を効果的に推進。</li> <li>● 京都府北部地域活性化等雇用対策推進協議会；地域の経済・雇用の動向、雇用維持、労働移動の円滑化及び雇用創出の取組に関する協議を行う。</li> <li>● 県内の自治体；企業誘致に関する事業。</li> <li>● 地域労働ネットワーク。</li> <li>● 地域；地域の経済及び雇用の動向意見交換。</li> <li>● 隣接2市；企業誘致活動。</li> <li>● ハローワークが管内地域雇用対策連絡協議会を開催し、管内7つの自治体・7つの商工会・ハローワーク；最近の雇用失業情勢や雇用対策の取組み状況について情報交換等。</li> <li>● 職業安定所管内等；情報交流等。</li> <li>● 広島地域高度技能活用雇用安定会議（高度技能活用雇用安定地域の3市8町で構成）；各団体の実施施策と連携を図りながら、地域の雇用開発に係る方策の検討及び事業実施。</li> <li>● ①関東甲信静地区集積活性化連絡協議会（東日本）、産業のまちネットワーク推進協議会（全国）。；①総会、研修会、中央省庁陳情②定例会、総会、メーリングリストによる情報交換。</li> <li>● 政令指定都市 首都圏八都府市；各地域の課題に対する討議、情報交換など。</li> <li>● 静岡県、県内で企業立地を推進している市町村；東京・名古屋・大阪地区の建設会社や金融機関を訪問し、情報収集、工業用地をPRしている。</li> <li>● 広島県東部地域（2市2町）；新規学卒者対象合同求人説明会、Uターン就職相談会等。</li> <li>● 首都圏；雇用対策に関する意見交換。</li> <li>● 公共職業安定所、1市3町；新社会人の祭典。</li> <li>● 徳島県北西地域1市5群；地域内の雇用についての意見、情報交換。</li> <li>● 周辺3市3郡；地域の産業・雇用情報の交換・収集・分析、地域雇用促進についての意見交換、地域雇用開発に資する各種調査の計画と実施。</li> <li>● 県内周辺地域；情報交換。</li> <li>● 地域管内；高等学校就職担当者及び行政機関が参加する企業視察等。</li> <li>● 公共職業安定所管内；情報交換及び地域における円滑な雇用対策の推進に係る協議。</li> <li>● 1市3群；職業安定機関、地方公共団体、経済団体等の間の雇用問題に関する相互連携の強化、雇用情勢の把握及び対応を図る。</li> </ul>

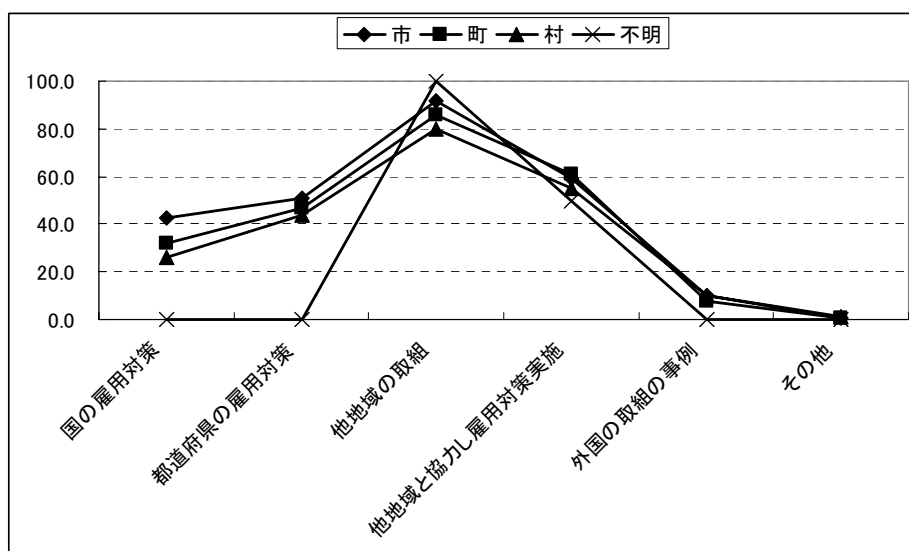
- 宮崎県北（2市5町1村）；就職説明会。
  - 周辺郡市；企業や他市の政策の情報交換等。
  - 福岡県筑後地域の8市及び福岡県筑後労働福祉事務所；情報交換及び研修会。
  - 秋田県北部；地域雇用開発促進法に基づく計画の効果的实施等。
  - 県内の西部地区；県西部地域雇用関係機関連絡会議（年1回ないし2回）、高校の進路指導主事・行政・職安・商工会議所・民間の情報関係担当職員との情報交換。
  - 管内市町村、全道市；国・道レベルの施策周知、検討、情報交換等。
  - 指定都市勤労市民行政主管者会議、九州地区雇用労働福祉会議、指定都市勤労市民行政主管者会議；勤労市民の福祉問題等に関する研究討議、情報交換及び研修を行う。九州地区雇用労働福祉会議・加盟各市の連絡を密にし、各都市の労働福祉行政の向上、発展を図る（いずれも雇用問題に関する討議が中心）。
  - 周辺3市を中心にハローワーク管内の自治体；情報交換・企業見学会の実施。
  - 富山県内9市；情報交換。
  - 京都北部地域；高齢者雇用管理セミナー、求人の確保、等。
  - ハローワーク管内市町、商工会議所、商工会；情報交換、雇用対策の充実。
  - 会津28市町村と経済団体で構成する「会津地域雇用機会増大促進支援協議会」。 「あいづ人材育成・確保事業」「あいづベンチャー創業支援雇用創出事業」「あいづふるさと雇用推進事業」の3本の柱による雇用機会の増大に向けた事業を行う。
  - 周辺地区自治体；新規学卒者雇用対策、就職面接会、優良従業員表彰。
  - 千葉県東葛飾地域；協議会の開催など。
  - 周辺の地域；面接会等、雇用創出事業を実施。
  - 周辺3市ほか自治体；合同就職説明会。
  - 公共職業安定所・労働力確保対策協議会；雇用求人情報の提供・高齢者職業相談会・新規卒業予定者就職面接会。
  - 関東甲信静；工業再配送促進、産業・集積活性化。
  - 埼玉県東部地域；連絡及び協議、研究会、研修会の開催。
  - 八都県市（埼玉県・千葉県・東京都・神奈川県・横浜市・川崎市・千葉市・さいたま市）；八都県市が連携して取り組む雇用・就業対策に関すること。
  - 北大阪地域；各市情報交換。
  - 近隣市町；雇用に関する情報交換。
  - 全道各市、道東6市；情報交換。
  - 津軽地域；情報交換。
  - 阪南8市4町；各市の情報交換、共同の調査事業など。
  - 千葉県、5市；情報交換。
  - 島根県2市4町；就職説明会の開催、求人情報等の提供ほか。
  - 大阪府内7市4町；雇用・労働行政の充実等。
  - 周辺2市1郡；就職面接会、就職相談、適職判定、企業見学会。
  - 三重県南部地域雇用促進協議会；人材誠研修、人材誘致事業等（プラス事業）。
  - 近隣4市；地域のハローワークや経済団体と連携を図り、雇用対策向上に取組み。
- 以下、活動内容のみの記述。**
- 地域雇用啓発、求人求職フェア等の連絡、中小企業支援事業について。
  - 地域内情勢に関する情報交換、諸施策の連携
  - 調査、情報交換、職員研修、自治体合同労働・年金相談
  - 年1回開催している（九州地区雇用労働福祉会議）。
  - インキュベーター連絡会議（創業支援）
  - 面接会・説明会の開催、雇用促進のための調査研究・情報収集。
  - 地域内事業所、自治体、商工会議所で構成する協会により、面接会、セミナー、インナーシップ等実施。
  - 情報交換
  - 労働情報の把握、雇用問題の研究、労働管理の改善、関係機関との情報交換等。
  - 情報交換。



町	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 周辺2市2町； 再就職支援セミナー、障害者就職相談会など。</li> <li>● 職業安定所管轄の隣接市町村；広域連携事業として職業能力開発「パソコン講座」。</li> <li>● 近隣市町村；企業誘致。</li> <li>● 周辺市町村；情報交換。</li> <li>● 近隣市町村；地域の就職面接会、意見交換、地域就労支援の在り方等。</li> <li>● 管内5市町村、地方振興局、ハローワーク；雇用対策等の情報交換。</li> <li>● 同一郡内（一市二町）＋県、ハローワークなど；情報交換、企業訪問（採用要請など）。</li> <li>● 近隣市町村及び商工会（議所）；新規学卒者の就労支援・一般・Uターン者の集団面接会。</li> <li>● 自治体労働行政協議会； 調査・研究・研修及び情報交換等。</li> <li>● 2市2町による雇用対策協議会；就職インフォメーション等の実施による学卒者の求人確保。</li> <li>● 公共職業安定所管内；地域における雇用失業情勢の把握及び対応並びに各種雇用対策の充実及び労働力需給調整機能の充実を図る。</li> <li>● 公共職業安定所管内の自治体、労働基準監督所、高等技術専門校；定期的な連絡会議の開催。</li> <li>● ハローワーク担当区域；求人説明会、新人社員研修等。</li> <li>● 周辺自治体；情報提供・交換・雇用相談員の配置等。</li> <li>● 近隣市町；雇用対策等の情報交換。</li> <li>● 道南圏の1市4町；新規高卒者地元就職促進協議会（新規高卒者に対する就業意識向上）。</li> <li>● 地域雇用対策協議会；新規学卒者を中心とした、集団面接会、情報提供、職場見学等。</li> <li>● 広域市町村圏；情報交換等。</li> <li>● ①近隣9市町村、②県内全市町村、③東北地区；求人要請、雇用失業情勢の把握。</li> <li>● 京都北部自治体；地域内の産業・雇用情報の共有化を図り、円滑な労働力需要調整に必要な協議を行う。</li> <li>● 市雇用対策協議会；県内及び東近江官内の求人・求職情報の交換・収集・他。</li> <li>● 近隣4市町村；年2回程度の協議会を開催（雇用対策推進のための協議・意見交換等）。</li> <li>● 周辺地域；情報交換、情報提供、住民啓発、相互連携。</li> <li>● 山形県庄内南部地域；ハローワークを中心とした雇用情報の共有。</li> <li>● 近隣市町との協議会；会議・研修等。</li> <li>● 周辺地区；就職セミナー・各種研修等。</li> <li>● 徳島県西部雇用対策協議会；情報の交換。</li> <li>● 県内企業誘致関係市町村及び県；企業誘致関連セミナー。</li> <li>● 会津地域雇用情勢の連絡会議、雇用機会増大促進会議；厚生労働省事業</li> <li>● 三重県南部地域；地域雇用機会増大促進支援事業。</li> <li>● 郡市、職安管内；情報交換。</li> <li>● 市及び郡；周辺地域企業への地域からの求人依頼等。</li> <li>● 周辺地域；県内の景況及び労働市場の状況把握、他市町村の現状について意見交換・協議。</li> <li>● 地域振興事業関連地域；人材の育成、人材マッチング事業など。</li> <li>● 管内市町村及びハローワーク；雇用情勢等の地域間把握。</li> <li>● 神奈川県央地域8市1町；雇用関係を含め労働行政施策を協議。</li> <li>● 周辺地区；公共職業安定所を事務局とした雇用対策。</li> <li>● 徳島県北・西部域の市町村、ハローワーク、労働局、徳島県担当課；意見交換や情勢説明が主。</li> <li>● 地域雇用の状況の調査・分析 雇用安定・創出プランの策定等。</li> <li>● 雇用・失業情勢の迅速な把握及び対応並びに雇用対策の情報交換など。</li> <li>● ハローワークを中心とした雇用情報の交換、各町の施策等の情報交換。</li> </ul>
村	<p>以下、ネットワークの活動内容のみの記述。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 移動就職相談所、求職者会社説明会、面接会、地元企業経営者との情報交換等。</li> <li>● 特に有意義な内容はない。</li> </ul>
不明	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 記述なし。</li> </ul>

次に、現在ネットワークに参加していないが、他の自治体とのネットワークがあれば参加したいと回答した 676 の自治体に対して、ネットワークからどのような情報を得たいと考えているのかを「国の雇用対策の内容」など 6 項目から複数回答してもらった。集計結果は第 7 - 8 図のようになっている。

第 7-8 図 雇用創出のためのネットワークに期待するもの



全体の傾向としては、「他の地域における取り組みの具体例」が 9 割近くあり、「他の地域とした雇用創出策の実施」が 6 割、「都道府県の雇用対策の具体例」が約 5 割等となっている。

自治体区分別に見ても回答傾向は同様で、他の地域の取り組みについての関心が高い。言い換えると、他の自治体の取組事例を参考にして自分たちの取組の参考にするためにネットワークを活用するということになる。ネットワークを情報交換の場にとどめるのか、そこから一歩踏み出して、雇用創出の共同の取組の場にするか、自治体の姿勢によって異なると思われる<sup>33</sup>。

また、他の自治体と共同して雇用対策に取り組むという自治体は 50~60%であり、国の雇用対策や都道府県の雇用対策についての関心が高いが、国、都道府県の雇用対策についての情報が伝わっていない可能性がある。特に自治体が活用可能な施策メニューについて知りたいという記述が目立った。

## 12 小括

この章では、自治体における課題への取り組みの状況のなかから、雇用問題担当者の人材確保と育成およびネットワークの形成を取り上げて概観してきた。主な結果は以下の通りである。

<sup>33</sup> 自治体が共同して雇用創出に取り組んでいる事例として、パッケージ事業における福島県会津地方を挙げることができる。この事例の最大の特徴は、20 を超える自治体に参加していることである。詳細については、参加地域（会津若松市ほか）のウェブページを参照されたい。

第1に、雇用問題担当者の人材確保の状況を見ると、人数・質ともに確保されていないという自治体が多い。これは、自治体における雇用問題の扱いが兼務となっている場合が多く、専任となっている場合が限られていることとも関係している。こうしたなかで、人材を確保している自治体は人材を確保した方法は、自治体内で通常見られるような役所内の移動と自己研鑽によるものが多い。これに対して、人材を確保できていない自治体における人材確保計画は、役所内の移動と研修または自己研鑽が中心となっている。しかし、人材の確保の目処が立っていない自治体も少なくない。

第2に、人材育成の方法の1つとして研修が挙げられる。既に自治体職員を対象とする研修に参加経験があるところは少ない。しかし、今後は研修に参加したいという自治体が6割近くある。その反面、予算の不足や人員削減に直面しており、職員を研修に出す余裕がないという自治体もあった。

また、内部で人材を育成することが困難な場合、外部から人材を受け入れることも考えられる。この点については、全体の7割以上の自治体において、これまでも他の都道府県出身者を行政職員として中途採用を実施していないし、今後もその予定がないとしている。

第3に、雇用問題に自治体間のネットワークを通じて取り組んでいる自治体の比率は少ない。しかし、半数以上の自治体で機会があればネットワークに参加するという意向を持っており、自治体間のネットワークに対するニーズは決して小さくない。

すでにネットワークに参加している場合、参加自治体は周辺自治体やハローワーク管轄内の自治体となっている。また、ネットワークの活動内容は、情報交換や就職面接会の開催が中心となっている。

## 補論 市町村合併と雇用問題

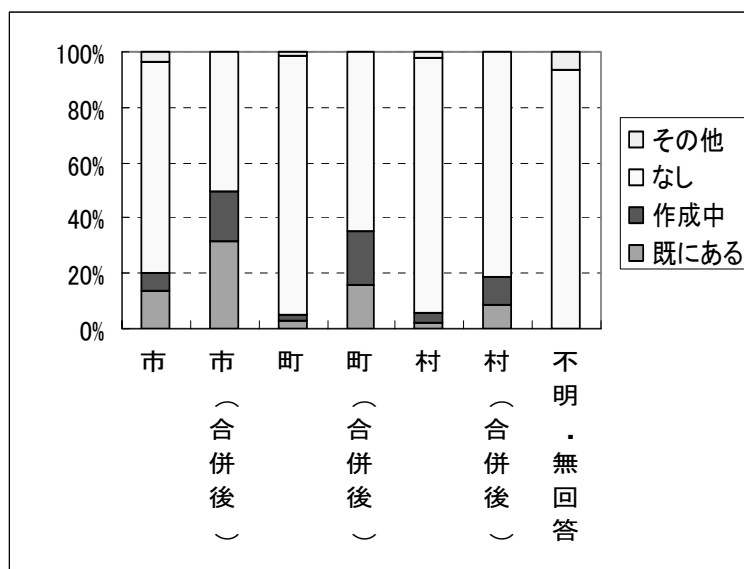
アンケート調査に回答した自治体のうち、「平成の大合併」を経験した自治体に対して、合併前後で雇用政策を中心として何らかの変化があったかどうか追加調査を行った<sup>34</sup>。

まず、市町村合併を経験しなかった自治体の特徴を見ると、独自の取組、独自の地域ブランドを持っている地域が多い。ここでいう独自の取組というのは、雇用創出、雇用対策に関する取組に限らず、いわゆる地域振興全般についての取組を含めたものである。

合併を選択しなかった理由として、合併することによって「地域ブランド」名と市町村名が異なってしまう場合もあり、過去の取組が消えることに危惧を持っていた自治体が比較的多かった。

一方、合併を経験した自治体では、合併前後で雇用対策に関して何らかの変化があったかどうかたずねところ、雇用対策についてのビジョン・計画を作成したという自治体が多かった。補論－1図は、市町村合併前後で雇用創出に関するビジョンや計画を持つ比率がどれだけ変化したかを示したものである。ただし、2つ以上の市町村で合併した場合、それらすべての自治体の状況を把握していないことが多かったので、あくまで参考資料にとどめておく。また、この場合のビジョン・計画という場合、市町村の総合計画の中に雇用に関する項目が含まれるようになったという場合が多い<sup>35</sup>。

補論－1図 合併前後の雇用創出に関するビジョン・計画の有無（参考）



<sup>34</sup> 調査はアンケートを記入した雇用問題担当者を対象に実施した。一部は聞き取り調査を行ったが、ほとんどは電話によるインタビューである。また、担当者が異動している場合も可能な限りアンケート回答者と現担当者から意見を求めるようにしたが、双方からコメントが得られたのはおよそ2割にとどまる。

<sup>35</sup> しかし、ビジョン・計画のもと、政策・施策として具体化し、実施している自治体は少数であった。