

終章 地域雇用戦略のための提言

1 はじめに

以上、市町村が雇用問題にどのように取り組んでいるか、アンケート調査結果を中心に見てきた。重複を厭わず前章までの概要を整理すると、次のようになる。

(1)市町村では「雇用の場が少ない」という自治体が7割に達している。その理由は、もともと地域に労働力を吸収する機会が少なかったこと、さらに、もともと少なかった雇用機会が失われたという2つによるものである。家電等の組立が典型的であるが、地域の雇用を支えてきた企業の中には、相対的に安い賃金と労働力が豊富なことを理由に地方に進出した企業が含まれている。そうした企業が賃金をより安く抑えるために海外シフトした場合、地域の雇用機会の喪失につながる。国内の生産体制の再編といった企業行動も同様の影響がある。仮に、そうした雇用機会の喪失があったとしても、それを補うだけの雇用機会があれば、雇用問題は深刻化しないかもしれない。しかし、雇用機会を十分確保できないことが地域の雇用問題を深刻にしていると考えられる。

(2)雇用問題に対する基本的な認識をみると、自治体の長の多くが、雇用問題を重要な課題として認識しており、また、雇用問題の担当者も雇用創出への取り組みを拡大させることが必要であると考えている。では、雇用対策としてどのような方針であるかということ、内発的な雇用創出だけで雇用問題に対応することは難しく、外発的な雇用創出が必要という考える自治体の長が多い。

一方、地理的環境、人口構成などから、外発的な雇用創出を期待できない地域では内発的な雇用創出に取り組むことになるが、そのための情報やノウハウが不足しているため、必ずしも適切な政策的対応が採られてはいないところが多い。

(3)雇用創出に取り組むにあたって、それが独立したものである場合と総合計画の一部に含まれている場合とをあわせて、雇用創出についてビジョンや計画を持っている自治体は1割程度の自治体にとどまる。また、ビジョンや計画には、具体的な数値目標、政策評価（費用対効果）が含まれている自治体はまだ少ない。

また、ビジョン・計画のとりまとめなど、雇用創出を担当する部署（担当者）が置かれていないところもある。

(4)各自自治体が実施した雇用創出策をみると、企業誘致やそれを前提とした工業団地の整備といった外発的な雇用創出策が多い。助成金、創業支援施設の設置、コミュニティビジネスの運営支援といった内発的な雇用創出策を打ち出している自治体はわずかである。また、構造改革特区の認定を申請、認定されたものが「ある」という自治体が1割強、地域再生計画の認定を申請、認定されたものがある自治体は1割未満にとどまる。一方、4割の自治体では雇用創出策として「特別なことは何もない」としており、雇用問題への具体的な取組にも地

域によって差がある。

(5)雇用創出策を企画・立案し、実行していく上での課題として、雇用問題担当者の人材充足状況をみると、「人材の数・質ともに確保されていない」という自治体が2/3にのぼっており、雇用問題担当者の人材不足を指摘する自治体が多い。しかし、自治体の財政状況が厳しいことを考えると、いたずらに人数を増加させるのではなく、人材の質を高めることに取り組む必要がある。

また、自治体内の人材ですべてを完結するだけではなく、特定の政策課題に対して（特命で）外部人材を導入するなどの工夫をする必要がある。

(6)市町村が単独で雇用創出に取り組むには限界があるので、周辺の自治体とのネットワークを形成して取り組むことが有効な場合もある。既に他の自治体とネットワークがある自治体は、1割以下であるが、4割以上の自治体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考えている。自治体間のネットワークに対して、他の地域における取り組みの具体例の情報、他の地域と協力した雇用創出策の実施といったものが期待されている。

雇用創出に取り組む上で、こうした横のネットワークだけではなく、都道府県との縦のネットワークもまた必要不可欠である。上記のように、多くの市町村が企業誘致に取り組んでいるが、企業が地方に進出する場合、補助金や税制上の優遇措置だけではなく、自治体の素早い対応や人材の確保をも求めている。そのために、ワンストップで対応可能な担当部署（担当者）の設置、企業が求める人材ニーズを把握し、育成に力を注ぐ必要がある。

上記の点は、第1章で取り上げた諸先行研究の示唆と整合的である。こうした現状を考えると、佐口(2004)、佐口(2006)による指摘が示唆に富む。すなわち、地域雇用政策の条件として、地方自治体が立案・執行の中心となり、結果の責任まで負うという点が明確であること、政策理念が明示され、それを実現するための一貫性と体系制を有した手段が備わっていること、経済政策や地域開発一般に解消されない固有の意義を有していることとされている。そして、地域における施策に企業がどれだけ参画できるか、効率・公正・持続性の観点から政策の対象をどこに絞り、その上で、どのような実施主体が政策を担うのが望ましいか、さらに、地域での政策・施策にハローワークが能動的かつ柔軟に関わっていくことが重要であるとしている¹。また、樋口(2005)や伊藤(2005)が指摘するように、地域が主体的に雇用創出を行い、必要となる意欲の高い人材を育成し、配置するように雇用戦略を作成する必要がある。そして、自治体の長が強いリーダーシップをもち、自治体の職員が地域の特性にあった産業・雇用創出計画を企画立案することが重要になり²、企画立案力を高めるような教育・人

¹ 佐口(2006)は大阪府以外の国および市町村の施策についてふれられていない。

² その他、自治体における人材育成の重要性について、日本経営協会(2004)『人材白書』は、地方分権の展開に伴う時代環境の変化のなかで、地方自治体における人材育成全般の課題を調べている。それによれば、今後重点的に育成しなければならない人材のタイプとして、専門家・スペシャリストであること、そして、必要性が増す能力として政策立案力が指摘されている。なお、この調査は地方自治体の人材育成全般について取り上げたものである。

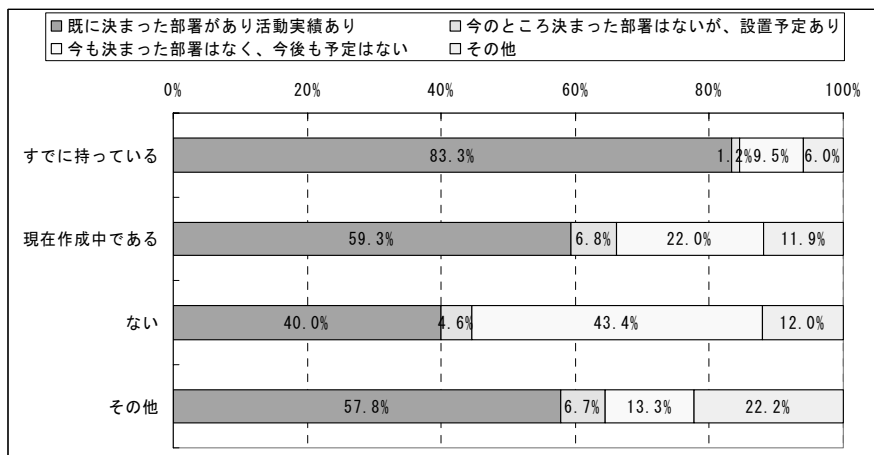
材育成システムの整備・拡充が今後の国・中央官庁の果たすべき役割になると考えられる³。

こうした指摘は、地域において雇用創出に取り組む上での枠組みが抽象的なレベルで提示されるに留まり、枠組みの中にある「変数」間の関係はどのようになっているのかは検討されていない。そこで、以下では試論的に、地域雇用戦略を通じて雇用創出に取り組む際に、自治体の取り組み態勢をはじめとした諸要因が相互にどのような関係にあるのか、前章までの重複を厭わず検討していきたい⁴。

2 地域雇用戦略の全体像

まず、第8-1図は、雇用創出のビジョンの有無と雇用創出のとりまとめ部署の設置状況との関係をクロス集計した結果である。雇用創出のビジョンを持っているという自治体の方が雇用創出のとりまとめ部署を設置している比率が高い。

第8-1図 雇用創出のビジョンの有無と雇用創出のとりまとめ部署の設置状況



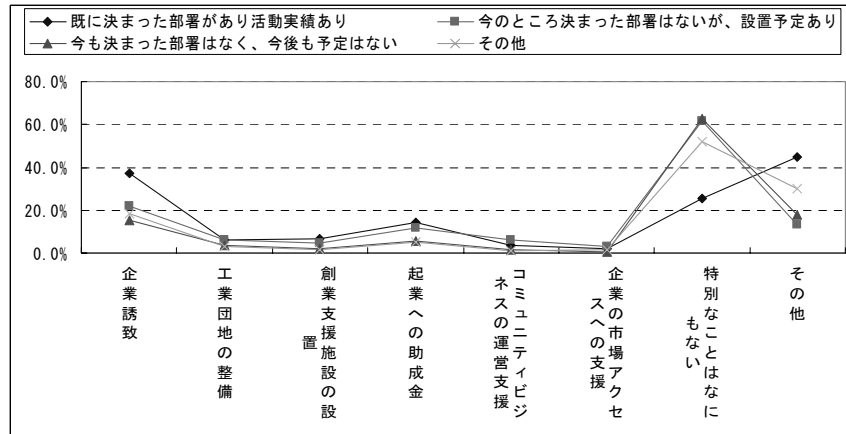
第8-2図は、雇用創出のとりまとめ部署の設置状況と雇用創出施策の実施状況についてのクロス集計結果である。それぞれについて独立性の検定を行ったところ、2003年の施策については、企業誘致、創業支援施設の設置、助成金、コミュニティビジネス支援、その他の施策がそれぞれ有意であった。また、特別なことは実施していないという回答についても有意であった。2004年について見ると、企業誘致、工業団地の整備、創業支援施設の設置、起業への助成金、コミュニティビジネスの運営支援、その他の施策が統計的に有意となっている。また、ここでも特別なことは実施していないという回答についても有意となっている。したがって、地方自治体において、雇用創出策のとりまとめ部署が設置されている自治体の

³ 伊藤実(2005)、前掲書8ページ。

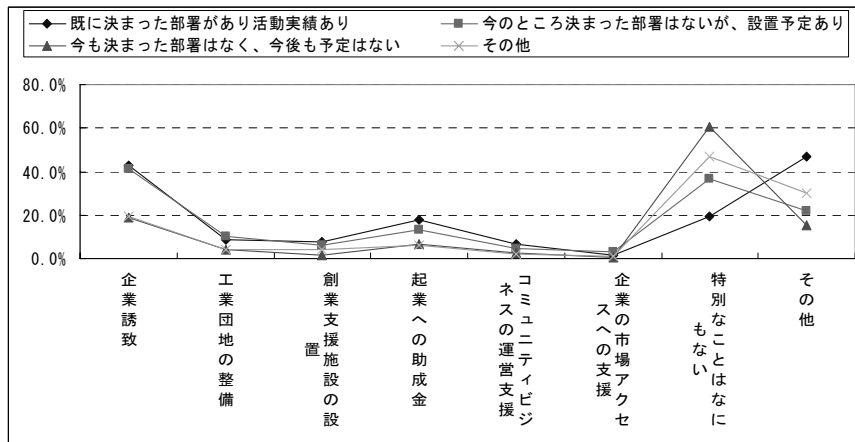
⁴ 以下の集計は、対象を市町村に限定して行った結果である。本来であれば、自治体区分、人口規模、産業構造、予算規模など、地域のおかれた諸要因をコントロールした上で検討するべきであるが、ここでは試論的に検討するにとどめる。

方が、何らかの雇用創出施策が実施される比率が高いことになる。また、雇用創出策のとりまとめ部署が設置されていない自治体の方が、特別な施策を実施しない比率が高いことになる。

第 8-2-1 図 雇用創出のとりまとめ部署の設置状況と施策の実施状況（2003 年）

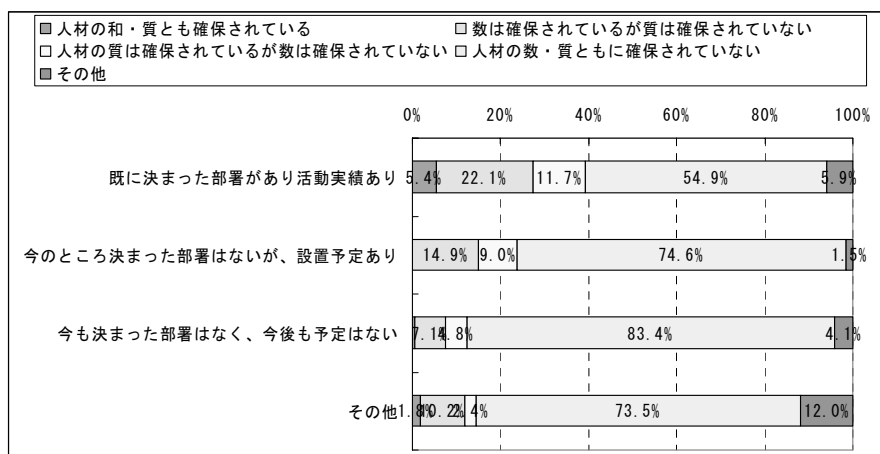


第 8-2-2 図 雇用創出のとりまとめ部署の設置状況と施策の実施状況（2004 年）



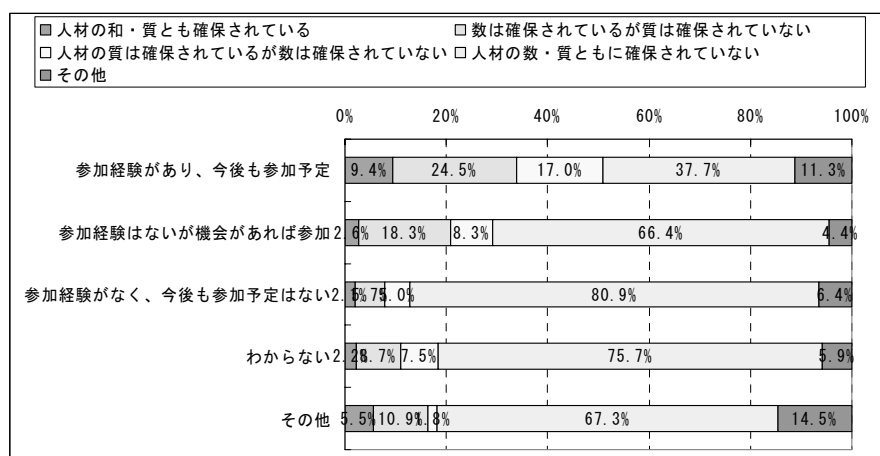
第 8-3 図は、雇用創出策のとりまとめ部署の設置状況と雇用問題担当者の人材の確保の状況についてクロス集計した結果である。雇用創出策のとりまとめ部署の設置状況によって雇用問題担当者の人材の確保の状況に違いがあると考えられる。

第 8-3 図 雇用創出策のとりまとめ部署の設置状況と担当者の人材確保の状況



第 8-4 図は、研修への参加状況と雇用問題担当者の人材確保の状況とのクロス集計結果である。これまでに研修に参加経験があり、今後も参加する意向を持つ自治体の方が、研修への参加経験がなく今後も参加予定がない自治体に比べて人材が確保されたいという比率が高い。特に、人材の数・質ともに確保されていないという回答に差が見られる。

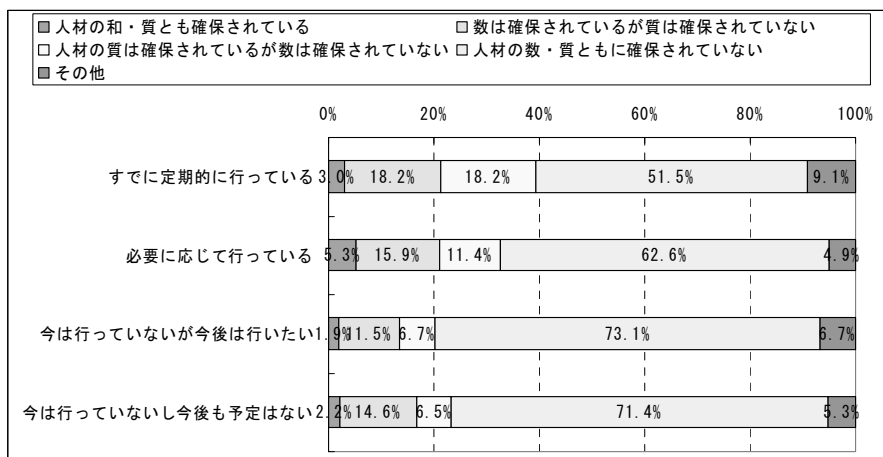
第 8-4 図 研修への参加状況と雇用問題担当者の人材確保の状況



第 8-5 図は、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るかどうかと雇用問題担当者の人材確保の状況をクロス集計したものである。ここでも同様の傾向が見られる。人材の数・質ともに確保されていないという回答に注目すると、他の都道府県出身者を行政職員として中途採用している場合、その比率が相対的に低くなっている⁵。

⁵ なお、雇用創出策のとりまとめ部署が設置の状況と、雇用創出に中心となって取り組むのにふさわしい政策主体についての回答についてクロス集計してみたところ、とりまとめ部署が設置されている自治体の方が雇用創出に中心となって取り組むべき主体として国、都道府県と回答する比率が高かった。また、雇用創出についてのビジョンの有無と雇用創出に中心となって取り組むのにふさわしい政策主体についてクロス集計してみても同様の結果であった（いずれも 1%未満水準で有意）。

第 8-5 図 他都道府県からの行政職員の中途採用実施状況と雇用問題担当者の人材確保の状況



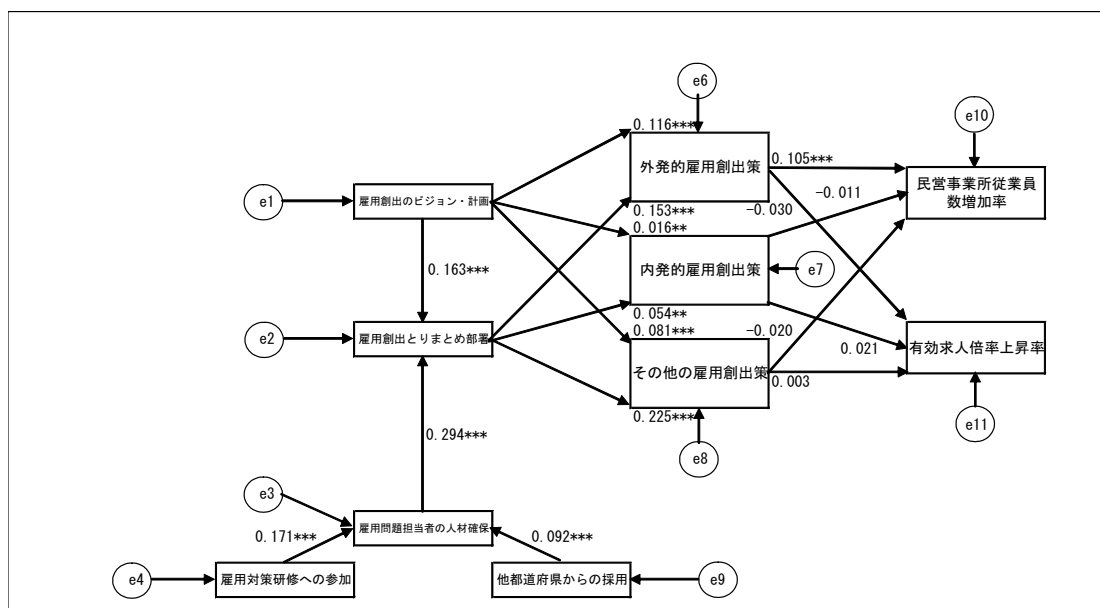
以上から、雇用対策についてビジョンや計画をもつことによって、雇用創出策が企画・立案される方針が決まり、雇用対策についてビジョンや計画を具体化するために、雇用創出策のとりまとめの担当部署が設置されると考えられる。次に、雇用創出策のとりまとめの担当部署の設置によって様々な雇用対策が実施される。他方、雇用創出策のとりまとめの担当部署の設置は専門知識を持った人材の存在によって可能となり、専門知識を持った人材の必要性は、雇用対策の企画・立案、実施に関する研修ニーズを高めると考えられる。さらに、専門知識を持った人材ニーズに対して、自治体内部で育成することによって対応するか、あるいは外部人材を導入することによって対応する。また、外部人材の導入は職員の刺激になり、人材の質を高めることにつながると考えられる。

既に述べたように、各自治体がおかれた地理的環境、人口構成、産業構造、財政状況など経済的・社会的諸要因が大きく影響しているのはいうまでもない。しかし、それ以外にも自治体で政策を企画・立案、実施する際に、上で取り上げたような要因も同時に影響している。

それゆえ、今後、地域雇用政策を考える上で地方自治体の果たす役割が大きくなるとすれば、地域におけるキーパーソン育成という意味でも、自治体（ポリシーメーカー）の人材育成が一層重要になってくる。

以上、市町村が雇用問題に対してどのように対応しているのか、また、どのような課題があるのかについて整理してきた。あらためて個別の変数間の関係から全体的な構図をパス図として描くと、第 8-6 図のようになる。

第 8-6 図 雇用創出への取り組みと実施状況



注) 数値は標準化係数、 e_i は誤差変数。パス係数に付した***は1%水準で、**は5%水準で、*は10%水準で有意であることをあらわす。

パス解析を行うにあたり、雇用創出策の実施状況を因子分析（主因子法、バリマックス回転、固有値1の規準）した。その結果、①外発的雇用創出政策（企業誘致と工業団地整備、累積寄与率 14.286%）、②その他の政策（市場アクセス支援、その他の政策、助成金、累積寄与率 28.571%）、③内発的雇用創出政策（創業支援施設整備・コミュニティ・ビジネス支援、累積寄与率 42.852%）に集約された。次に、その各成分のスコアを説明変数としてパス解析を行った。

なお、ここでは政策の実施状況に注目したので、「特別なことはなにもない」という項目を除いて因子分析を行った。「特別なことはなにもない」についてパス係数を計算すると、ビジョンや計画の有無については-0.121、雇用創出のとりまとめ担当部署の有無については-0.143で、いずれも符号条件はマイナス、1%水準で有意である。また、間接効果は0.017である。

雇用創出のビジョン・計画を作成することが雇用創出策とりまとめ部門の設置を通じて雇用創出策の実施に影響を及ぼす間接効果の大きさを計算すると、外発的雇用創出政策については0.012、内発的雇用創出政策については0.001、その他の政策については0.028となっている。

雇用創出のビジョン・計画を作成することが外発的雇用創出策の実施を通じて民間事業所従業員数増加率（2001-2004年）に影響を及ぼす間接効果の大きさは0.004、内発的雇用創出策が民間事業所従業員数増加率（2001-2004年）に影響を及ぼす間接効果は0.003、同じくそ

の他の雇用創出政策の直接効果は 0.007 である。

施策が雇用に及ぼす効果については、市町村別の完全失業率が 2000 年国勢調査しか利用できないので、ここでは民営事業所従業員数増加率との関係を見る。外発的雇用創出策の実施（2003 年）から民間事業所従業員数増加率（2001-2004 年）への β 係数は 0.080（5%で有意）、内発的雇用創出策が民間事業所従業員数増加率（2001-2004 年）への β 係数は、0.064（5%で有意）。その他の雇用創出政策から民間事業所従業員数増加率（2001-2004 年）への β 係数は 0.054（10%で有意）であった。

さらに、有効求人倍率に及ぼす効果については、外発的雇用創出策の β 係数が -0.035、内発的雇用創出策の β 係数は 0.009、その他の雇用創出策の β 係数は 0.012 で、いずれも統計的に有意ではなかった。

ただし、何らかの施策を実施したとしても、その効果があらわれるまでラグがあると考えられる。そのため、2003 年以前に実施した企業誘致の効果があらわれた可能性があるため、注意が必要である。

さて、雇用創出に関するビジョンや計画は 2 つの経路で雇用創出策の実施について効果を持つと考えられる⁶。1 つ目の経路は雇用創出策を実施するかどうかの直接効果である。雇用創出に関するビジョンや計画があることによって何らかの雇用創出策が実施されることになる。もう 1 つの経路は、雇用創出についてのビジョンや計画を持つことによって、それを具体的に企画・立案・実施に移す雇用創出策のとりまとめ担当部署が設置されることになる。この部署が設置されることによって何らかの雇用創出策が実施される。

一方、雇用創出策のとりまとめ部署が設置するためには、それを支える人材が市町村レベルで確保されていなければならない。市町村レベルにおいて人材の数と質が確保されることによってより専門性の高い担当者から構成される担当部署が設置され、雇用問題に対応することが可能になる⁷。

では、人材確保の方法としてどのようなものがあるのか。一般の企業と同じように、職員を採用して内部で育成することが考えられるが、現実問題として、財源の制約から大幅な人員の増加は期待できない。この小論では 2 つの方法を採り上げた。すなわち、雇用創出に関する研修やセミナーを通じて能力開発や情報の収集・ノウハウの蓄積を方法と、もう 1 つは、必要に応じて外部から専門性の高い人材の交流を行ったり、(余裕があれば) 採用することで

⁶ 市町村が自ら主体となって雇用創出に取り組もうとすることと、雇用創出について明確なビジョン・計画を持つこととは関係があると考えられる。今回の調査データで確認すると、直接効果 (β 係数) は 0.078 (1%水準で有意) であった。このような関係は、雇用創出だけではなく、地域振興や町おこし、産業政策についてもあてはまると考えられる。

⁷ 雇用創出のビジョン・計画を作成することが雇用創出策とりまとめ部門の設置を通じて雇用創出策の実施に影響を及ぼす間接効果の大きさを計算すると、外発的雇用創出政策については 0.012、内発的雇用創出政策については 0.001、その他の政策については 0.028 となっている。

なお、市町村別民間事業所従業員数増加率のデータは勇上研究員、市町村別有効求人倍率のデータは労働政策研究研修機構周研究員によって作成されたものである。データの利用について、記して両研究員にお礼を申し上げます。

ある。自治体独自で人材を育成するには時間がかかるので、その間の対応のために、他の都道府県など、外部からの人材採用や人材交流を行うことによって、多様な人材を確保することができる。また、研修やセミナーを通じて人的なネットワークが広がる可能性もある。このように、より専門性の高い人材を育成することが今後の市町村における雇用問題への対応において重要になるとと思われる。

ところで、雇用創出のビジョン・計画の策定、雇用創出策の実施状況、自治体の人材育成、いずれにおいても市に比べて町、村では実施比率が低かった。現状では雇用問題に十分対応できていないが、自治体の合併を通じて新たに展開を行う予定であるという自治体も少なかつた。確かに、財源、人口、自治体の職員数など、独自に雇用創出策を実施するには制約が多い。こうした事例が例外的に成功したものか、あるいは他にも同様の例があるのか、その効果が一時的なものかあるいは持続可能なものか、今後具体的な事例を収集し確認する必要がある。

3 むすびにかえて：市町村に求められること

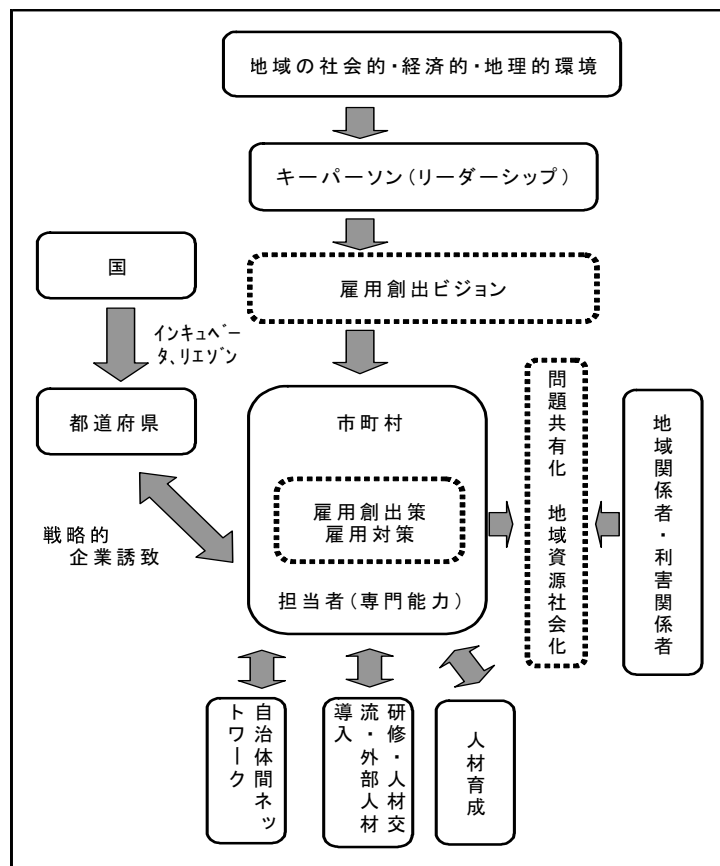
以上、この小論では、地域雇用のビジョンづくり、ポリシーメーカーの人材育成が地域雇用対策とどのような関係にあるのかについて、アンケート調査結果を中心に整理した。主な論点を整理すると、雇用対策についてビジョンや計画をもつことによって、雇用創出策が実行され、また、雇用対策についてビジョンや計画を具体化するために、雇用創出策のとりまとめの担当部署が設置される。次に、雇用創出策のとりまとめの担当部署の設置は、専門知識を持った人材の存在によって可能となり、専門知識を持った人材の必要性は、雇用対策の企画・立案、実施に関する研修ニーズを高める。また、自治体ではより幅広い人材を採用することによって多様な人材ニーズに対応し、それによって職員の刺激になり、人材の質を高めることにつながると考えられる（第8-7図）。

今後の地域雇用創出に取り組むにあたり、市町村においても地域経済、地域雇用に関するビジョンづくりが必要であると考えられる。雇用問題の重要性については自治体の長、雇用問題の担当者ともに認識しているが、どのような地域をめざすのか、明確なビジョンづくりを行っている自治体はまだ少ない。都道府県レベルではビジョンづくりは進んでいるが、市町村レベルでもビジョンづくりが必要であると思われる。その際、リーダーシップをもってビジョンづくりにとりくむキーパーソンが地域にいるかどうかポイントになる。また、地域の特性を活かした産業・雇用政策を企画・立案する上でも、雇用問題担当者を含む政策担当者の人材育成が重要になるとと思われる。その際、従来のようなジェネラリスト型人材育成だけでは限界があり、地域主導の地域活性化や雇用創出に取り組みに十分対応できていないように思われる。場合によってはスペシャリスト型の人材を育成したり、外部からの人材を導入したりするなどの対応が必要であると思われる。

少子高齢化を考えたとき、地方自治体でも中核的な市とそれ以外の市町村とでは状況が異

なるし、一律な対応を期待するのは現実的ではないと思われる。当然のことながら、人口規模やその年齢構成、産業構造等、自治体ごとに特性は大きく異なる。規模が小さいところは人材に乏しく、また、そういった地域では人口が高齢化しているところが少なくない。そういう地域に企業誘致を行い、外発的な雇用創出を行うのは事実上難しいと思われる。むしろ、内発的な雇用創出を中心とする政策を実施することが現実的な対応である。すべての自治体を一律に考えるのではなく、地域特性によって、いくつかのタイプ別に分けて対応することが必要である。

第 8-7 図 市町村の雇用創出の全体像



第 2 に、個々の市町村において、雇用についてのビジョンは産業政策、地域開発政策と密接に関係している。雇用は生産の派生需要と位置づけられることを想起すれば、地域産業政策のビジョンと地域雇用創出のビジョンとが不可分な関係にあると思われる。しかし、現実には産業ビジョンと雇用ビジョンがどのような関係にあるのか、必ずしも明確ではない。それゆえ、産業政策と雇用政策が密接不可分であることを考えると、産業ビジョンと雇用ビジョンとの両方を意識することが重要であると思われる。

第3に、市町村には雇用創出、雇用対策のメニューがあまりないといわれている⁸。市町村の雇用創出政策の実績をみると、実施された政策が地域特有の資源を活かすようなものになっていない。一方、雇用対策の人材がないという制約の下で、市町村レベルでどのような雇用対策が可能なのかを考えることも重要になる。雇用対策が産業政策、地域活性化政策と密接に関係があるとすれば、地域の内発的な雇用創出、あるいは外発的な雇用創出を行う際に、ポリシーメーカー内の人材をどう確保するのか、検討が必要である。

第4に、今後必要なポリシーメーカーの人材像として専門家、スペシャリストの必要性が指摘されている。雇用創出の企画・立案・実施のノウハウをもったスペシャリストに対するニーズが高いといっても、ある分野に限定した専門家が求められているわけではない。しかし、専門的な知識が必要とされているのは事実である。そのために担当者に政策形成研修を受けさせている自治体もある。スペシャリストの育成という場合、市町村で育成できる可能な自治体がどれだけあるか、どこまで育成できるのか、外部人材の活用という場合にも現在のシステムの中でどこまで実現可能なのか、検討が必要であろう⁹。

第5に、国、都道府県という縦のネットワークと、周辺市町村との横のネットワークを考えていく必要がある。その際、地域雇用創出に取り組む上で、国、都道府県、市区町村それぞれがどのような役割を果たすべきか明らかにされていないので、今後検討していく必要がある。

第6に、自治体では政策企画力、政策形成能力を高めることが求められている点が指摘されている。自治体における政策の企画・立案への取り組みの例として構造改革特区あるいは地域再生計画を取り上げると、短い募集期間中にアイデアを出せたかどうかは、自治体として何を行うべきか、企画力が問われたとも考えられる。これまでは、都道府県レベルと市町村レベルでは政策の企画力、政策形成の役割が異なっていた。しかし、今後は市町村レベルにもそれらが求められると考えられる。では、何をもって政策形成能力というのか検討する必要がある。

こうしたなか、地域雇用創造バックアップ事業、地域提案型雇用創造促進事業、地域創業助成金からなる地域雇用創造促進事業の効果が注目される。

本稿で取り上げたアンケート調査でも市町村の課題として、雇用創出のビジョンや計画をつくり、それを具体化するノウハウや、情報、人材が不足している自治体を支援することが挙げられている。特に、地域が主体となって雇用創出に取り組むことから、地域資源を活用することに主眼がおかれる点、計画の作成から実施までの過程において、労働局と市町村が連携して取り組むことによって縦のネットワークが生まれる点、隣接する市町村がいくつか

⁸ 自治体に対する聞きとり調査でもこの点が指摘されている。また、アンケート調査で自治体が実施したその他の施策の例として緊急雇用創出基金事業、雇用奨励金、求職者・転職希望者向け・起業関連セミナー、ガイダンス、職業相談・カウンセリング、各種講習会の開催、インターンシップ、資金融資・融資斡旋を挙げる自治体が多い。

⁹ また、その際、人材が育つまでの期間は自治体あるいは地域の状況を熟知したシンクタンクの活用、充実も選択の1つかもかもしれない。さらに、外部に政策形成集団を作り、それを活用することも考えられる。

共同で事業に取り組むことによって横のネットワークが生まれる点、さらに、他地域の取組についての事例・関連する情報を得ることが出来る点で市町村のニーズにあっているなど、地域雇用創出政策についてのインキュベータ機能を有していると考えられる。

現在のところ、地域雇用創造促進事業の効果測定は今後の課題となるが、市町村のおかれた経済的・社会的環境と事業内容を考慮して、どのような条件で効果的に雇用が創出されたかを検証していく必要がある。今後、自治体の権限が強化されると思われるが、そうしたなかで、地域の特色を活かした雇用創出政策を立案し、実施していくために、地域のリーダーが求められる。そのために、地域のリーダー人材の育成が急務であり、地域雇用戦略を講じる上でビジョン（目標）を明確にし、その実現のためにどのような政策・施策を講じるべきか、取り組むことが必要であろう。

参考文献

- [1]伊藤実(2005)「総論」労働政策研究・研修機構『労働政策研究報告書 No. 31 失業・就業の地域構造分析に関するマクロデータによる研究』所収。
- [2]伊藤実・勇上和史(2005)「日本における地域雇用政策の変遷と現状」樋口美雄・S=ジゲール・労働政策研究・研修機構編『地域の雇用戦略』日本経済新聞社所収。
- [3]稲継裕昭(2003)「パブリック・セクターの変容」神野直彦・森田朗・大西隆・植田和弘・刈谷剛彦・大沢真理編(2003)所収。
- [4]稲継裕昭(2006)『自治体の人事システム改革』ぎょうせい。
- [5]大前孝太郎(2006)「新たな手法による地域作りへの期待」『ESP』1月号、21-25 ページ。
- [6]大森彌・卯月盛夫・北沢猛・小田切徳美・辻琢也(2004)『自立と協働によるまちづくり読本』ぎょうせい。
- [7]岡田知弘・川瀬光義・鈴木誠・富樫幸一(2007)『国際化時代の地域経済学(第3版)』有斐閣。
- [8]岡本亮介(2003)「空間経済学から見た地域活性化」『ESP』3月号、44-48 ページ。
- [9]橘川武郎・連合総合生活開発研究所編(2005)『地域からの経済再生』有斐閣。
- [10]佐口和郎(2004)「地域雇用政策とは何か」神野直彦・森田朗・大西隆・植田和弘・刈谷剛彦・大沢真理編(2004)所収。
- [11]佐口和郎(2006)「地域雇用政策の展開と課題」『地域政策研究』第34号、28-39 ページ。
- [12]佐々木信夫(2004)『地方は変わるか』筑摩書房。
- [13]佐々木信夫(2006)『自治体をどう変えるか』筑摩書房。
- [14]佐々木陽一編(2006)『元気なまちのスゴイしかけ』PHP 研究所。
- [15]島田晴雄(1986)『労働経済学』岩波書店。
- [16]下平尾勲(2006)『地元学のすすめ』新評論。
- [17]下平尾勲・伊藤維年・柳井雅也編著(2006)『地域産業の再生と雇用・人材』日本評論社。
- [18]神野直彦(2002)『地域再生の経済学』中央公論新社。
- [19]神野直彦・森田朗・大西隆・植田和弘・刈谷剛彦・大沢真理編(2004)『新しい自治体の設計④自立した地域経済のデザイン』有斐閣。
- [20]鈴木茂(2004)「地域産業転換を支える公共部門の役割」神野直彦・森田朗・大西隆・植田和弘・刈谷剛彦・大沢真理編(2004)所収。
- [21]関満博(2002)『現場主義の知的生産法』筑摩書房。
- [22]関満博(2006)『変革期の地域産業』有斐閣。
- [23]関満博・横川照康(2004)『地方小都市の産業振興戦略』新評論。
- [24]関満博・関幸子(2005)『インキュベータと SOHO』新評論。
- [25]関満博・及川孝信(2006)『地域ブランドと産業振興』新評論。

- [26] 関満博・遠山浩(2007)『「食」の地域ブランド戦略』新評論。
- [27] 田中博秀(1978)「日本の労働政策」『季刊労働法別冊第2号労働経済学』総合労働研究所所収。
- [28] 中村圭介(2004)『変わるのはいま』ぎょうせい。
- [29] 仲村政文・蔦川正義・伊藤維年編著(2005)『地域ルネッサンスとネットワーク』ミネルヴァ書房。
- [30] 樋口美雄(2005)「日本で地域による雇用戦略が必要な理由」樋口美雄・S=ジゲール・労働政策研究・研修機構編『地域の雇用戦略』日本経済新聞社所収。
- [31] 御園慎一郎(2006)「構造改革特区と地域再生—その意義と系譜—」『地域政策研究』第34号、7～16ページ。
- [32] 本山康之・岡田徹太郎(2005)「地方政府の行政能力」『季刊行政管理研究』No. 109、32-53ページ。
- [33] 森田朗・神野直彦・大西隆・植田和弘・苅谷剛彦・大沢真理編(2003)『新しい自治体の設計① 分権と自治体のデザイン』有斐閣。
- [34] 勇上和史(2007)「規制緩和を活用した雇用創出—構造改革特区の効果」労働政策研究・研修機構編『地域雇用創出の新潮流』労働政策研究・研修機構所収。

補論 アンケート調査の概要

以下、この報告書の分析で利用するアンケート調査の概略を紹介する¹⁰。

(1) アンケート調査の目的

全国の都道府県、市区町村を対象に地域レベルでの雇用問題の認識と対応の状況、今後の課題を把握することを目的としてアンケート調査を実施した。

(2) 調査の方法

2004年4月1日現在の都道府県と市区町村 3171 に対して、2種類の調査票(都道府県知事・市区町村長用調査票、都道府県・市町村雇用問題担当者用調査票)を用意し、郵送法によって調査した。

(3) 調査項目

都道府県知事・市区町村長用調査票、都道府県・市町村雇用問題担当者用調査票の調査項目は以下の通り。

補論-1 表 調査項目の概要

①都道府県知事、市区町村長調査票	②雇用問題担当者調査票
問1. 今後の地域振興の中での雇用問題の位置付け 問2. 地域の雇用問題を改善するために重視する戦略 問3. 雇用の場を確保図る施策を中心になって担うべきところ	問1. 現在の雇用情勢 問2. 5年前・現在の現状、1年後・5年後の見通し 問3. 雇用情勢の把握について 問4. 平成15年度に実施した施策、平成16年度以降実施予定の施策 問5. 雇用創出策を充実する上での課題 問6. 構造改革特区・地域再生計画の申請・認定 問7. 雇用創出の取り組みに最もふさわしいところ 問8. 雇用創出への取り組み強化の必要性 問9. 雇用創出についての質問や議論の機

¹⁰ アンケート調査票および単純集計結果については、労働政策研究・研修機構(2006)『市町村における雇用問題への対応』、資料シリーズ No. 〇〇を参照。

	会 問 10. 雇用創出策のとりまとめを担当する 部署 問 11. 雇用対策の企画立案実施担当者の確 保 問 12. 雇用対策についての研修への職員の 参加 問 13. 他の自治体とのネットワークについ て 問 14. 雇用創出に関するビジョンや計画 問 15. 地元以外の人材の活用 問 16. 地元以外の人材活用の充実について 問 17. 他の都道府県からの行政職員の中 途採用
--	--

(4) 回収数および回収票の内訳

①都道府県知事・市区町村長用調査票 1171 票（回収率 36.9%）

②都道府県・市町村雇用問題担当者用調査票 1547 票（回収率 48.8%）

③回収票の内訳

回収した調査票の内訳を補論-2表に示す。なお、都道府県知事・市区町村長票については、都道府県知事・市区町村長の代理回答と思われる調査票を含んでいる。

補論-2表 回収表の内訳

	都道府県知事、市区町村長票	雇用問題担当者票
都道府県	31(2.6%)	28(1.8%)
市	340(29.0%)	443(28.6%)
区	14(1.2%)	14(0.9%)
町	596(50.9%)	826(53.4%)
村	148(12.6%)	219(14.2%)
不明	42(3.6%)	17(1.1%)
合計	1171(100.0%)	1547(100.0%)

注) カッコ内は各調査回収数の構成比である。

知事・市町村長用調査票

問1 今後の地域振興の中で雇用問題をどのように位置づけておられますか。次の中からあてはまるものを1つ選び、番号に○をつけてください。

- 1 雇用問題は地域振興の中の最優先課題であると認識している
- 2 雇用問題は地域振興に関する複数の課題のなかの1つとして認識している
- 3 雇用問題は地域振興の中でそれほど優先度が高い課題ではない
- 4 その他(具体的に)

付問 問1のようにお考えの理由を具体的に記入ください。

【理由】

問3 地域における雇用の場の確保を図る施策は、国、都道府県、市区町村のどこが中心となって担うべきだと思いますか。次の中からあてはまるものを1つ選び、番号に○をつけてください。

- 1 雇用の場の確保を図る施策は、国が担うべきである
- 2 雇用の場の確保を図る施策は、都道府県が担うべきである
- 3 雇用の場の確保を図る施策は、市区町村が担うべきである
- 4 その他(具体的に)

付問 問3のようにお考えのその理由は何か。具体的に記入ください。

【理由】

問2 地域の雇用問題を改善するための戦略として、どのようなものを重視されていますか。次の中からあてはまるものを1つ選び、番号に○をつけてください。

- 1 地域内の産業を活性化するなど、内発的な雇用創出を重視する
- 2 他の地域からの企業誘致など、外発的な雇用創出を重視する
- 3 内発的な雇用創出と外発的な雇用創出を同じ程度重視する
- 4 その他(具体的に)

付問 問2でご回答いただいた戦略の内容を具体的に記入ください。

【具体的な戦略】

自由記述(貴地域における雇用問題の現状やその対策、雇用創出についてお考えの事をご記入ください)

雇用問題担当者用調査票

I はじめに貴地域の雇用失業情勢についてうかがいます。

問1 貴地域の現在の雇用失業情勢はどのようなものですか。次の中から近いものを1つ選び、番号に○をつけ
てください。

1 雇用の場が不足しており求職者に比して求人が少ない →下の付問1、2にご回答ください

2 おおむね労働力需給のバランスがとれている

3 十分な求人があり人手不足の状況にある

4 求人は十分あり、求職者も多いが、求人・求職者間でミスマッチがあり就職できない者が多い

5 その他(具体的に)

付問1 「1 雇用の場が不足しており求職者に比して求人が少ない」とご回答された地域の方にはうかがいます。
求人が特に不足しているのはどの年齢層ですか。次の中からあてはまるものを1つ選び、番号に○を
つけてください。

1 20歳代前半まで

2 20歳代後半から30歳代

3 40歳代から50歳代

4 60歳代以上

5 年齢層に関係なく全体的にきびしい

6 その他(具体的に)

付問2 「1 雇用の場が不足しており求職者に比して求人が少ない」とご回答された地域の方にはうかがいます。
雇用の場が不足している主な理由はなんですか。次の中からあてはまるものをすべて選び、番号に○
をつけてください。

1 もともと地域内や周辺地域に雇用の場がない

2 地域内や周辺地域にあった企業が撤退、倒産・廃業などした結果、雇用の場がなくなった

3 公共事業の減少によって雇用の場がなくなった

4 景気の低迷の長期化で雇用調整を実施する企業や採用を控える企業が多い

5 その他(具体的に)

問2 貴地域の全体的な雇用失業情勢は、5年前に比べてどのように変化しましたか。また、1年後、5年後の雇
用失業情勢はどうなると思いますか。それぞれあてはまるものを1つ選び、番号に○をつけてください。

	大幅に改善	いくらか改善	大きな変化は ない	いくらか悪化	大幅に悪化	わからない
(1)5年前と比 べた現在の状 況	1	2	3	4	5	6
(2)1年後の 見通し	1	2	3	4	5	6
(3)5年後の 見通し	1	2	3	4	5	6

問3 貴地域では雇用失業情勢をどのようにして把握していますか。あてはまるものすべてを選び、番号に○をつけ
てください。

1 ハローワークの資料によって把握している

2 地域で独自に調査して把握している

3 シンクタンクなど外部の機関に調査を依頼して把握している

4 その他(具体的に)

5 特に把握していない

II 以下では貴地域が最近実施した雇用創出策についてうかがいます。
なお、以下でいう「雇用創出策」とは、「雇用」に結びつく政策のことで、雇用機会を創出する
産業政策、能力開発、求職者に対する支援などのことを意味します。

問4 貴地域ではこれまでどのような雇用創出策を実施しましたか。また、今後、どのような雇用創出策の実施を
予定していますか。(1)平成15年度に実施した施策、(2)平成16年度以降に実施予定(実施中を含む)の
施策についてそれぞれあてはまるものをすべて選び、番号に○をつけてください。

なお、実施した施策の概要や予算額がわかる資料がございましたら、調査票をご返送いただく際にご同封
くださいようお願い申し上げます。

	企業誘致	工業団地の整備	創業支援施設の設置	起業への助成金	コミュニケーション・ビジネスの運営支援	共同受注システムの構築等企業の市場アクセスの支援	特別なことは向もない	その他
(1) 平成15年 度 に 実 施 し た 施 策	1	2	3	4	5	6	7	8 ↓ 具 体 的 内 容 を 下 に ご 記 入 ぐ だ い し
平成15年度に実施したその他の施策の内容								
(2) 平成16年 度 以 降 実 施 予 定 (<u>実 施 中</u>) の 施 策	1	2	3	4	5	6	7	8 ↓ 具 体 的 内 容 を 下 に ご 記 入 ぐ だ い し
平成16年度以降実施予定(実施中)のその他の施策の内容								

問5 貴地域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りますか。法制度上の問題点、情報、ノウハウや人材の不足等、具体的にお願いします。

--

問6 貴地域では構造改革特区及び地域再生計画の認定を申請し、認定されたものはありますか。それぞれあてはまるものを1つ選び、番号に○をつけてください。

	あ る	な い	申 請 さ れ な か つ た	わ か ら な い	そ の 他
(1) 構造改革特区について	1 ↓ 付 間 1 ～ 3 に ご 回 答 く だ さ い	2	3	4	5 ↓ 具 体 的 内 容 を 下 に ご 配 入 く だ さ い
構造改革特区の申請、認定について、その他具体的に					
(2) 地域再生計画について	1 ↓ 付 間 1 ～ 3 に ご 回 答 く だ さ い	2	3	4	5 ↓ 具 体 的 内 容 を 下 に ご 配 入 く だ さ い
地域再生計画について、その他具体的に					

付問1 貴地域で構造改革特区及び地域再生計画の認定を申請し、認定されたものは何件ですか。それぞれあてはまる数値をご記入ください。

	申請した件数	認定された件数
(1) 構造改革特区について	件	件
(2) 地域再生計画について	件	件

付問2 認定されたのはどのような内容ですか。それぞれの概略をご記入ください。

	概略
(1) 構造改革特区について	
(2) 地域再生計画について	

付問3 構造改革特区及び地域再生計画の効果をどのように評価していますか。それぞれあてはまるものを1つ選び、番号に○をつけてください。

	上 の 効 果 が あ っ た	ほ ぼ 期 待 し て い ら な い	ど ち ら も い え な い	つ り 効 果 は 小 さ か つ た	効 果 は な か つ た	ま だ わ か ら な い	そ の 他
(1) 構造改革特区について	1	2	3	4	5	6	7 ↓ 具 体 的 内 容 を 下 に ご 配 入 く だ さ い
構造改革特区の効果の評価、その他具体的に							
(2) 地域再生計画について	1	2	3	4	5	6	7 ↓ 具 体 的 内 容 を 下 に ご 配 入 く だ さ い
地域再生計画の効果の評価、その他具体的に							

III 以下では、雇用創出に関する貴地域における取り組みについてうかがいます。

問7 雇用創出に中心となって取り組むのが最もふさわしいのはどごだと思えますか。次の中からあてはまるものを1つ選び、番号に○をつけてください。

- 1 国 → 付問1、2にご回答ください
- 2 都道府県 → 付問2にご回答ください
- 3 市町村
- 4 商工会議所・商工会等地域の経済団体
- 5 その他(具体的に)

付問1 「1 国」とご回答の方にかかっています。具体的にはどこがふさわしいと思いますか。次の中からあらはまるものを1つ選び、番号に○をつけてください。

- | | |
|---|-----------------|
| 1 | 都道府県労働局 |
| 2 | ハローワーク(公共職業安定所) |
| 3 | 経済産業局 |
| 4 | その他(具体的に) |

付問2 なぜそのようなようにお考えですか。具体的に記入ください。

問8 貴自治体では雇用創出への取り組みを強化する必要があると思いますか。次の中からあらはまるものを1つ選び、番号に○をつけてください。

- | | | |
|---|-----------------|---------------|
| 1 | 今以上に拡大強化する必要がある | →下の付問にご回答ください |
| 2 | 今のままでよい | |
| 3 | 今よりも縮小する | |
| 4 | なんともいえない | |
| 5 | その他(具体的に) | |

付問 「1 今以上に拡大強化する必要がある」とご回答された方にかかっています。雇用創出への取り組みを拡大強化するのはなぜですか。次の中からあらはまるものを1つ選び、番号に○をつけてください。

- | | |
|---|----------------------------|
| 1 | 都道府県知事、市区町村長の方針だから |
| 2 | 議会の関心が高いから |
| 3 | 地域の活性化のためには雇用創出を図ることが重要だから |
| 4 | 雇用失業情勢が改善しないから |
| 5 | その他(具体的に) |

問9 貴自治体の議会では最近、雇用創出についての質問や議論の機会は2、3年前に比べて増えましたか。次の中からあらはまるものを1つ選び、番号に○をつけてください。

- | | |
|---|-----------------|
| 1 | 2、3年前に比べて多くなった |
| 2 | 2、3年前と同じくらいである |
| 3 | 2、3年前に比べて少なくなった |
| 4 | 2、3年前も今もほとんどない |
| 5 | その他(具体的に) |

問10 貴自治体の雇用創出策のとりまとめを担当する部署がきまっていますか。次の中からあらはまるものを1つ選び、番号に○をつけてください。

- | | | |
|---|--------------------------|---------------|
| 1 | 既に決まった部署があり、活動実績がある | →下の付問にご回答ください |
| 2 | 今のところ決まった部署はないが、設置の予定がある | |
| 3 | 今も決まった部署はないし、今後もその予定はない | |
| 4 | その他(具体的に) | |

付問 「1 既に決まった部署があり、活動実績がある」と回答された地域の方にかかっています。雇用創出策のとりまとめご担当の部署名をご記入下さい。

(担当部署名)

問11 雇用創出をはじめ、雇用対策の企画立案実施担当者の人材は確保されていますか。あてはまるものを1つ選び、番号に○をつけてください。

- | | | |
|---|-----------------------------|----------------|
| 1 | 人材の数・人材の質とも確保されている | →下の付問1にご回答ください |
| 2 | 人材の数は確保されているが、人材の質は確保されていない | |
| 3 | 人材の質は確保されているが、数は確保されていない | |
| 4 | 人材の数・人材の質とも確保されていない | →下の付問2にご回答ください |
| 5 | その他(具体的に) | |

付問1 「1 確保されている」とご回答された地域の方にかかっています。どのようにしてその人材を確保しましたか。あてはまるものをすべて選び、番号に○をつけてください。

- | | |
|---|------------------------------------|
| 1 | 国や都道府県で関連した仕事の経験がある人を採用した |
| 2 | 民間企業で関連した仕事の経験のある人を採用した |
| 3 | 役所内の他の部署から異動させて特別に研修を受けた |
| 4 | 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 |
| 5 | 公募した |
| 6 | その他(具体的に) |

付問2 「4 人材の数・人材の質とも確保されていない」とご回答された地域の方にかかっています。不足している人材をどのように確保する予定ですか。あてはまるものをすべて選び、番号に○をつけてください。

- | | |
|---|------------------------------------|
| 1 | 国や都道府県で関連した仕事の経験がある人を採用する |
| 2 | 民間企業で関連した仕事の経験のある人を採用する |
| 3 | 役所内の他の部署から異動させて特別の研修等を受けさせる |
| 4 | 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、自己啓発させる |
| 5 | 公募する |
| 6 | その他(具体的に) |

問12 雇用対策を企画・立案、実施するうえで必要な知識や情報についての研修に、職員の方を参加させたいと思いますか。あてはまるものを1つ選び、番号に○をつけてください。

- | | | |
|---|------------------------------------|----------------|
| 1 | すでに参加させたことがあります。今後も参加する予定である | →下の付問1にご回答ください |
| 2 | これまで参加させていたかったが、今後そうした機会があれば参加させたい | |
| 3 | これまでも参加させていないし、今後参加しない予定である | |
| 4 | わからない | |
| 5 | その他(具体的に) | |

付問1 「1」すでに参加させたことがある」とご回答された方に向かいます。研修は有益でしたか。あてはまるものを1つ選び、番号に○をつけてください。

- | | | | |
|---|----------------|---|---------------|
| 1 | 有益であった | → | 下の付問2にご回答ください |
| 2 | どちらかといえば有益であった | | |
| 3 | どちらでもない | | |
| 4 | あまり役にたたなかった | | |
| 5 | まったく役にたたなかった | | |
| 6 | その他(具体的に) | | |

付問2 付問1で「1」有益であったまたは「2」どちらかといえは有益であった」とご回答の方に向かいます。どのような内容が有益でしたか。具体的に記入ください。

問13 地域が実施する雇用創出策についての他の自治体とのネットワークがあれば、それに参加したいと思いますが、あてはまるものを1つ選び、番号に○をつけてください。

- | | | |
|---|----------------------------|--------------|
| 1 | 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 | →付問1にご回答ください |
| 2 | 他の自治体とのネットワークがあり、参加したい | →付問2にご回答ください |
| 3 | 参加しない | |
| 4 | わからない | |
| 5 | その他(具体的に) | |

付問1 「1」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」とご回答の地域の方に向かいます。(1)参加されているネットワークはどのような地域で構成されていますか。(2)また、どのような活動をしていますか。

(1)ネットワークに参加している地域
(2)ネットワークの活動内容

付問2 「2」他の自治体とのネットワークがあれば参加したい」とご回答された地域の方に向かいます。ネットワークからどのような情報を得たいと思いますか。あてはまるものをすべて選び、番号に○をつけてください。

- | | |
|---|----------------------|
| 1 | 国の雇用対策の内容 |
| 2 | 都道府県の雇用対策の具体例 |
| 3 | 他の地域における取り組みの具体例 |
| 4 | 他の地域と協力した雇用創出策の実施 |
| 5 | 外国の地方自治体における取り組みの具体例 |
| 6 | その他(具体的に) |

問14 貴自治体では雇用創出に関するビジョンや計画をお持ちですか。あてはまるものを1つ選び、番号に○をつけてください。

なお、すでにビジョンや計画をお持ちの場合、その内容がわかる資料を調査票送付の際、ご同封くださいますようお願い申し上げます。 →下の付問1～11にご回答ください

- | | |
|---|-----------|
| 1 | すでに持っている |
| 2 | 現在作成中である |
| 3 | ない |
| 4 | その他(具体的に) |

付問1 「1」すでに持っている」とご回答の地域の方に向かいます。そのビジョンや計画を作成したのはいつですか。作成年度をご記入ください。

平成()年度

付問2 ビジョンや計画を作成する際、特に重視されたことはどのようなことですか。あてはまるものをすべて選び、番号に○をつけてください。

- | | | |
|---|---------------|----------------|
| 1 | 地域の活性化 | |
| 2 | 地域の特徴を活かすこと | →下の付問3にご回答ください |
| 3 | 他の自治体における成功例 | |
| 4 | ビジョンや計画の実行可能性 | |
| 5 | 数値目標の明示 | |
| 6 | 政策評価(費用対効果等) | |
| 7 | 高齢化 | |
| 8 | その他(具体的に) | |

付問3 「2」地域の特徴を活かすこと」とご回答の地域の方に向かいます。どのような特徴を活かそうとお考えですか。具体的に記入ください。

付問4 ビジョンや計画を作成した理由は何ですか。あてはまるものを1つ選び、番号に○をつけてください。

- | | |
|---|------------------------|
| 1 | 地域の長(都道府県知事、市町村長)からの指示 |
| 2 | 議会での論議に基づいて |
| 3 | 商工会議所・商工会からの要請 |
| 4 | その他(具体的に) |

付問5 ビジョンや計画の作成に参加したのはどなたですか。あてはまるものをすべて選び、番号に○をつけてください。

- | | |
|---|-------------------|
| 1 | 地域の長(都道府県知事、市町村長) |
| 2 | 行政職員 |
| 3 | 学識経験者 |
| 4 | 商工会議所・商工会 |
| 5 | 地域関係者 |
| 6 | その他(具体的に) |

付問6 付問5でご回答いただいた方の中で、ビジョンや計画を中心になって作成した方はどなたですか。

付問5の選択肢の中からあてはまるものを1つ選び、番号をご記入ください。

()

付問7 付問5で「6 地域関係者」とご回答された地域の方には、「地域関係者」とはどのような立場を代表される方々でしたか。具体的に記述して下さい。

()

付問8 ビジョンや計画を作成する際にシンクタンク等を使用しましたか。あてはまるものを1つ選び、番号に○をつけてください。

- | | |
|---|----------------|
| 1 | 地元のシンクタンクを使った |
| 2 | 他府県のシンクタンクを使った |
| 3 | シンクタンクは使わなかった |
| 4 | その他(具体的に) |

付問9 現在のビジョンや計画には数値目標が含まれていますか。あてはまるものを1つ選び、番号に○をつけてください。

- | | |
|---|--------------|
| 1 | 数値目標が含まれている |
| 2 | 数値目標は含まれていない |

付問10 現在のビジョンや計画をフォローアップする予定はありますか。あてはまるものを1つ選び、番号に○をつけてください。

- | | |
|---|---------------------|
| 1 | ある → 下の付問11にご回答ください |
| 2 | ない |
| 3 | わからない |
| 4 | その他(具体的に) |

付問11 付問10で「1 ある」とご回答された方には、ビジョンや計画をフォローアップする時期はいつですか。年度をご記入ください。

平成()年度

IV 以下では地域活性化を図るための地元以外の人材の活用についておたずねします。

問15 貴地域や周辺にある代表的な企業では、企業内異動以外に他の都道府県においても募集・採用活動を行っているところがありますか。(1)新規卒者、(2)経験者の中途採用についてそれぞれあてはまるものを1つ選び、番号に○をつけてください。

	がいてる企業	そのようない	わからない	その他
(1) 新規卒者	1	2	3	4
(2) 中途採用者	1	2	3	4

問16 貴地域や周辺にある代表的な企業で、他の都道府県において募集・採用活動を充実させる必要があると思いますか。あてはまるものを1つ選び、番号に○をつけてください。

- | | |
|---|--------------------------|
| 1 | 必要だと思う → 下の付問11にご回答ください |
| 2 | どちらともいえない |
| 3 | 必要とは思わない → 下の付問2にご回答ください |
| 4 | その他(具体的に) |
| 5 | わからない |

付問1 「1 必要である」とご回答の方には、それはなぜですか。あてはまるものをすべて選び、番号に○をつけてください。

- | | |
|---|-----------------------|
| 1 | 企業が求める人材の数を確保できていないから |
| 2 | 企業が求める人材の質を確保できていないから |
| 3 | 今いる社員の刺激になるから |
| 4 | その他(具体的に) |

付問2 「3 必要ではない」とご回答の方には、それはなぜですか。あてはまるものをすべて選び、番号に○をつけてください。

- | | |
|---|-------------------------------|
| 1 | 企業が求める人材の数を確保できているから |
| 2 | 企業が求める人材の質を確保できているから |
| 3 | 地元の人材(地元出身者を含む)を優先的に採用してほしいから |
| 4 | その他(具体的に) |

問17 貴地域では、他の都道府県からも行政職員として中途採用していますか。あてはまるものを1つ選び、番号に○をつけてください。

- | | |
|---|-----------------------|
| 1 | すでに定期的に行っている |
| 2 | 必要に応じて行っている |
| 3 | 今は行っていないが、今後は行いたい |
| 4 | 今も行っていないし、今後も行おう予定はない |

自由記述

(貴地域の雇用対策や雇用創出への取り組みの現状(成功例など)、課題、国への要望等がありましたらご記入ください)。

労働政策研究報告書 No.93

市町村における雇用問題への対応 ―地域雇用創出の枠組みと課題―

発行年月日 2007年9月30日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23

(編集) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

(販売) 研究調整部成果普及課 TEL:03-5903-6263

FAX:03-5903-6115

印刷・製本 株式会社 上野高速印刷

©2007 JILPT

*労働政策研究報告書全文はホームページでも提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)