

# 第1章 調査で確認したかったことと調査の概要

## 1 はじめに

この章では、調査研究を進める上で持っていた問題意識を記述する。

地域雇用対策の主体が国から地方自治体へと移りはじめ、地域の雇用対策は大きく変化している。法制度面でも地方分権一括法（2000年）によって国と地方の役割分担を明確にされ、自治体への権限委譲の方針が打ち出された。改正雇用対策法（2000年）、職業安定法の改正（2003年）、さらに、改正雇用対策法（2007年）によって自治体が主体的に雇用政策に取り組む際の支援が行われることになった。このように、地域の雇用対策は地域が主体となり、地域の状況を踏まえて、各地の特徴を活かすようなものへと転換しつつある。

こうした制度や政策面の変化をふまえ、地域雇用に関する研究の視点も徐々に変化している。従来の地域雇用に関する研究では地域を限定したケーススタディが多く行われてきた。これに対して、われわれが地域雇用の研究を開始する上で、ポリシー・メーカーに焦点を当てて地域雇用を検討することとした。すなわち、自治体、とりわけ市区町村が雇用政策でどのような役割を果たすべきか、国はどのような役割を果たしていけばいいかということである。

こうした問題関心に近い研究として佐口（2004）の議論を参考にした<sup>1</sup>。佐口の議論は、地域雇用政策が「産業振興策に埋没する雇用開発や、対症療法としての雇用対策」となりがちであることから出発する。そして、そもそも地域レベルでの雇用政策とは何かという問に対して、地域雇用問題は多様であるにもかかわらず、これまで政策的対応は全国一律なものに近く、固有の意味での雇用政策の可能性が浮かばないと批判している。その背景には、地域雇用問題が多様であることに加え、各自治体や地域諸組織・住民の主体性が発揮されなかったという事情があると指摘している。

雇用が生産の派生需要であることから、地域雇用政策と地域産業政策もまた密接に関係しており、分離して議論するのは現実的とはいえない。鈴木（2004）は地域産業政策における自治体の役割について、地域における産業集積を前提として、地域産業政策を高度化し、地域の産業集積に対応した政策を立案するには、各自治体が産業集積に対応した産業政策を立案する必要があり、そのために、自治体職員の専門的能力を高める必要があると論じている<sup>2</sup>。地域産業政策は地域の自然環境や既存の産業集積を所与として推進されるべきで、時としてハイテク型産業の育成のような中央政府の戦略的な産業政策が地域産業政策の対象にならないこともある。また、産業集積が個別市町村あるいは複数の市町村にまたがって集積することから、今後は都道府県の産業政策と同時に市町村の産業政策が重要となり、したがって、地域産業政策を分権化することが不可欠である。さらに、地域の産業集積の実態に即した開

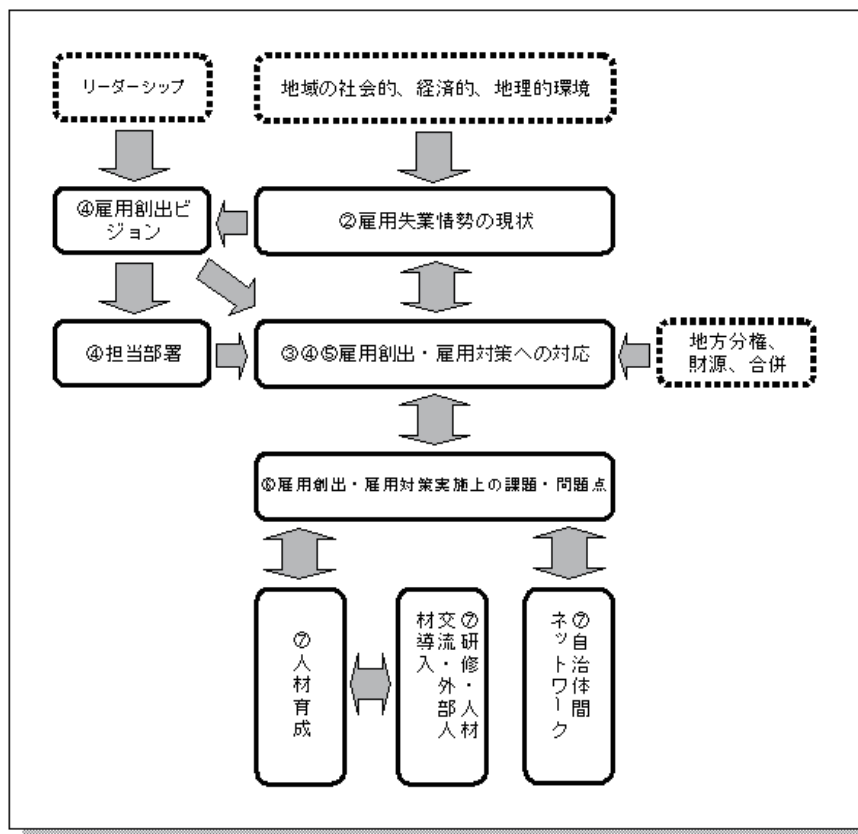
<sup>1</sup> 佐口和郎（2004）「地域雇用政策とは何か」神野直彦他編『自立した地域経済のデザイン』有斐閣、第9章。

<sup>2</sup> 鈴木茂（2004）「地域産業転換を支える公共部門の役割」神野直彦他編前掲書、第6章。

発計画を作成し、地域の研究者・技術者を産学共同研究に組み込むコーディネート力を持った自治体職員の排出が求められる。そのためには、特定の行政課題に対する専門的知識を蓄積したスペシャリストの養成が不可避の課題となる。

こうした議論を踏まえて、地方自治体ではどのような雇用創出策を実施しているのか、施策を実施している自治体と実施していない自治体の違いは何か、その効果はどうかといった点について調べた。その際、第1-1図のような仮説的な地域雇用創出の枠組みを設定した。この枠組みでは、地方自治体が雇用創出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（手段）の方向性が決まる。雇用創出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。雇用創出策のとりまとめの担当部署が設置されれば、専門知識を持った人材が求められ、雇用創出の企画・立案、実施に関する研修ニーズを高める。同時に、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人材の質を高めることにつながると考えた。

第1-1図 仮説的な市町村における雇用創出の枠組



## 2 過去2回の調査結果の概要

上に示した枠組みの下、過去2回、地方自治体を対象にアンケートを実施した。以下では市区町村に焦点を当てて調査結果の概要を紹介する。

### (1) 2004年調査結果の概要<sup>3</sup>

第1-1図に示した枠組みに沿って、まず、各自治体の長が雇用問題をどのように位置づけているかについてみると、全体的な傾向として、市町村では「地域振興の複数の課題の中の1つ」と位置づけているところが多い。そのために、市や町に比べて村では地域内の起業における雇用創出を重視する内発的な雇用創出を重視するという比率が高い。これは、企業誘致など外発的な雇用創出をしたくても土地が確保できないという地理的上の制約、誘致した企業で働く人材がいないなどの理由による。そのため、内発的な雇用創出に重点をおく地域が多い。一方、既に企業誘致に成功し、産業基盤が出来上がっている地域や地域の企業だけでは雇用創出が期待できない場合、外発的な雇用創出を重視する傾向がある。しかし、ビジョン・計画をもっている自治体は、市では13%、町村では3%以下で、どのようにして雇用創出をするのか、ビジョンや計画が「ない」自治体が多い。また、地域産業政策の計画はあるが、雇用創出数の目標や産業政策と雇用創出政策との関係は明確でない。

次に、自治体で雇用創出策の取組み態勢の状況を見ると、市では雇用創出策のとりまとめ部署が既にあり、活動実績があるという自治体が多いのに対して、町の4割、村では6割が今も決まった部署がなく、今後も予定がない。とりまとめ部署（担当者）がある市町村とそうでない市町村との違いは、雇用創出に関するビジョン・計画の有無がとりまとめ部署の有無に関係しており、自治体が雇用創出に取り組む態勢の整備状況と関係すると考えられる。

地方自治体による具体的な雇用創出策としては、2003年度に実施した施策では「企業誘致」、「起業への助成金」、「その他」が多かった。しかし、「特別なことは何もない」と回答した自治体が町の5割以上、村の7割近くにのぼる。雇用創出策の実施状況を決める要因として、雇用問題が最優先であるという自治体の方が、「企業誘致」、「工業団地の整備」、「その他の施策」といった施策を実施していると考えられる。「雇用創出のビジョン・計画をもっている」という変数については、「企業誘致」「企業助成金」「その他の施策」を実施する効果を持つと考えられる。こうした傾向は、2004年でも確認できる<sup>4</sup>。

今後の雇用創出への取組みについては、市、町、村の順で雇用創出への取組み強化が必要であるという回答の比率が高い。また、自治体が考える地域雇用創出を実施する上での課題

<sup>3</sup> 2004年調査では都道府県知事、市区町村長、都道府県および市区町村の雇用問題担当者を対象にアンケートを実施した。

<sup>4</sup> さらに、雇用創出策の1つとして、構造改革特区を利用した雇用創出の効果に注目したアンケートを2006年に実施した。結果は、「効果あり」という自治体が全体の4分の1で、特区を実施した自治体と実施していない自治体を比較しても政策効果は主観的評価でも客観的評価でも確認されなかった。このことから、構造改革特区のような規制の特例措置を活用する政策手法だけでは十分に機能する訳ではなく、自治体独自の雇用創出策と関連づけて活用することが求められる。

としては、①産業構造などの地域の社会・経済的状況、人口構造などの要因に加えて、②財源の不足、③人材の不足、④雇用創出のノウハウ（とりわけ内発的雇用創出のノウハウ）の不足、⑤求人・求職情報の不足という5つに整理することができる。

市町村職員の人材に限定し、雇用創出の企画立案担当者の人数と人材の質の確保の状況を被説明変数として回帰分析を行ったところ、人材の数・質ともに確保されている場合には雇用創出ビジョンがあること、担当部署による活動実績があることが有意に正の効果がある。しかし、人数か人材の質のどちらかが不足している自治体では担当部署の活動実績だけが有意に正の効果がある。また、必要な人材の数・質を確保できている自治体、または人材の数、質いずれか一方が確保できている自治体では職員の研修の実施が有意に正の効果がある。

市町村が雇用創出に取り組む際の課題として、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、情報の不足、人材の不足といった点が挙げられる。これらの課題に対応する施策の1つとして、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をとりあげた。この政策では地域が主体となって地域資源を活用することに主眼がおかれること、計画の作成から実施までの過程において労働局、ハローワーク、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こと、隣接する市町村が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こと、さらに、他地域の取組事例・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そった施策を企画できることなど、地域雇用創出政策を実施する上でのインキュベータ機能を果たすことが期待される。しかし、この事業の効果は必ずしも明確ではなかった。

## (2) 2008年調査結果の概要<sup>5</sup>

2008年調査についても市区町村調査の結果を中心に紹介する。まず、地域の雇用状況をふまえて市町村がどのような雇用戦略を持っているのか検討し、市町村の雇用戦略の類型化を試みた。前回の調査では雇用戦略のビジョンを持っていない自治体が多かった。しかし、平成の大合併後の市町村長選挙において、マニフェストの中に雇用創出を掲げたところも多い。そこで、改めて市町村がどのような雇用戦略のビジョンを持っているのか確認した。その際、市町村の雇用戦略については雇用創出の政策的な位置づけ、どのような雇用創出を重視するのか、戦略的産業は何か、そして、雇用創出に中心になって取り組む主体としてふさわしいのはどこか、といった観点から、市町村の雇用戦略を第1-1表のように3つに類型化した。

この雇用戦略によって市町村の雇用創出への取組み態勢や具体的な雇用創出策の企画・立案が行われる。

---

<sup>5</sup> 2008年調査でも全国の都道府県知事、市区町村長、都道府県および市区町村の雇用問題担当者を対象にアンケートを実施した。以下では市町村を中心に調査結果を見ていく。

第1-1表 市町村の雇用戦略の類型

	雇用創出の位置づけ	雇用創出で重視する方法	雇用創出を中心になって取り組むべきところ	戦略的産業
タイプ1	複数課題の中の1つと考えているところが多い。	外発的雇用創出重視を重視するところが多い。	都道府県中心で雇用創出と考えているところが多い。	製造業での雇用創出に期待しているところが多い。
タイプ2	最重要課題と考えているところが多い。	内発・外発両方重視するところが多い。	市町村中心で雇用創出と考えているところが多い。	卸売・小売業、飲食店・宿泊業、医療、福祉、情報通信の雇用創出に期待するところが多い。
タイプ3	複数課題の中の1つと考えているところが多い。	内発的雇用創出重視を重視するところが多い。	国中心で雇用創出と考えているところが多い。	製造業、建設業、農林水産業に期待するところが多い。

市町村がどのような態勢で雇用創出に取り組んでいるのかをみると、雇用創出に取り組むにあたり、合併が1つの契機になっている。合併を経験した市町村のうち、合併を契機に雇用戦略のビジョンを新たに作った自治体が35%、合併を契機に新たに雇用創出に取り組みはじめた自治体が20%、雇用創出の担当部署を新設したという自治体が15%となっている。しかし、合併を経験した市町村の40%近くでは雇用創出への取組みに変わりはない。さらに、市町村長アンケートのデータと市町村の雇用問題担当者アンケートのデータからマッチングデータを作成し、雇用戦略のビジョンとの関係を検討した。

市町村が独自に雇用創出策を実施しているのか、実施しているのならどのような雇用創出策を実施したのか、こうした点について整理した。その結果、アンケート回答自治体のうち独自の雇用創出策を実施したところは約47%、雇用創出策の内容では企業誘致が多く、ほかに観光・特産品の普及、マーケティング支援、各種就業支援が比較的多い。また、雇用創出に取り組む自治体の比率は高くなっているものの、企業誘致以外の雇用創出策の実施比率は高くても30%程度である。さらに、企業が雇用創出策を実施しているかどうかは、市町村の区分や雇用戦略のあり方によって決まっていることが確認された。

では、自治体が独自に実施した雇用創出策の効果はどうであったのか。調査結果を見る限り、様々な雇用創出策を実施している自治体では「雇用状況が改善している」という回答比率が高いが、因果関係は明らかではない。また、独自の雇用創出策に対する自治体の主観的評価は、企業誘致のような外発的雇用創出施策は肯定的ではあるが、その評価は他の施策に比べて低い。

2008年調査では地域産業政策の関連で、企業誘致を取り上げた。産業集積地の自治体だけではなく、雇用機会に乏しい自治体でも様々な優遇策を講じ、地元への企業立地を求めた。調査結果を見ると、企業誘致を実施した自治体における平均誘致件数は7.3社である。自治体が講じた誘致企業施策が誘致企業数に及ぼす効果は、製造業特化係数（産業集積の代理変数）、雇用戦略を前提として「企業訪問」など積極的な働きかけをした自治体で誘致企業数に有意に多いことが確認された。なお、「助成金・補助金、奨励金」など立地企業に対する優遇措置の有無による誘致企業数の差は確認できなかった。

続いて、構造改革特区の雇用創出効果を検討した。2008年の調査によれば、産業・雇用関連の特区のみを実施している自治体は回答市町村の1%程度に過ぎず、特区のみならず、自治体独自の雇用創出施策や国の地域再生計画も含めて地域雇用対策に取り組んでいる自治体が相対的に多い。地域の雇用情勢が比較的良好な自治体ほど特区を活用し、地域再生計画は雇用情勢の厳しい自治体が高確率で実施しているという違いはあるものの、いずれも財政力の低い自治体が国の制度に参加しており、さらに雇用創出に関する市町村長のリーダーシップや自治体職員のコミットメントも、自主的な施策の実施確率を有意に高めている。地域の雇用情勢や財政力などの観察可能な要因を一定とすると、独自の雇用創出策を持ち得ない自治体が、構造改革特区や地域再生といった国の制度を活用して地域雇用対策を講じていることが示唆された。また、企業誘致策や新規開業・創業支援、地域の産学官連携の構築など、特区計画を補完する独自の雇用創出策を実施している自治体ほど、認定後の取組の継続を通じて、自治体が認識する特区の雇用創出効果が高まることが示された。

以上の結果から、地域雇用創出策として構造改革特区制度を評価した場合、これまでの特区制度への参加構造は、結果として雇用効果に結びつきにくいものであったことを示している。財政措置を伴った雇用創出策を補完的に用いることが求められているといえる。

地方再生計画と地域提案型雇用創造促進事業（パッケージ事業）および地域雇用創造推進事業（新パッケージ事業）を取り上げた。雇用状況が悪い地域を対象として企画のコンテスト方式で支援するパッケージ事業は、自治体の主体的な取組みを重視する雇用創出策に沿ったものである。

まず、回答自治体の2割が地域再生計画に申請認定され、1割がパッケージ事業または新パッケージ事業に申請・認定されていた。パッケージ事業に申請・認定された自治体は3つの雇用戦略タイプのうちタイプ2（雇用創出が最重要課題で、内発・外発両方重視し、卸売・小売業、飲食店・宿泊業、医療、福祉、情報通信等の分野での雇用創出を市町村中心で取り組む）の市町村の構成比が高く、この施策の趣旨と整合的である。採択自治体では農林水産業、飲食店・宿泊業を戦略的産業とする比率が高いことから、地域資源を活かした雇用創出をめざしていることと考えられる。さらに、パッケージ業に採択された自治体ではそうでない自治体に比べて雇用戦略がより具体化されている。（新）パッケージ事業に対する自治体による評価が決まる要因を回帰分析した結果、「雇用創出策ノウハウの蓄積」、「雇用創出・人材

育成」の成果が上がるほどパッケージ事業の評価も高くなる。また、内発的雇用創出を重視する場合、市町村中心で雇用創出を行うという場合および都道府県が中心になって雇用創出を行うという場合もパッケージ事業の評価が高い。

最後に、「市町村が雇用創出に取り組む上での課題」について、調査結果を見ると、市町村が雇用創出に取り組む上での課題は財源問題、ノウハウ不足、人材不足という結果になっている。

これらの要因が独自の雇用創出策の実施状況とどのような関係にあるか検討すると、「地域人材の不足」、「財源不足」の課題を抱えている市町村では独自の雇用創出を実施していない。また、独自の雇用創出策を実施している自治体ほど「雇用創出のノウハウ不足」を課題として指摘している。自治体が抱える課題は自治体の取り組み状況によって異なっており、地域における雇用創出に取り組む前に人材不足に対応し、雇用創出策に取り組んだ後にも雇用創出のノウハウを提供しつつ地域人材の育成を継続するような支援が必要である。

### 3 調査の概要

#### (1) 調査の方法

過去2回の調査を踏まえて、今回は①都道府県の雇用問題担当者調査、②市区町村の雇用問題担当者調査の2種類の調査を実施することにした。このうち区については東京23区を対象を限定して調査を実施した。また、2011年3月11日に発生した東日本大震災による影響および原子力発電所事故の影響等を考慮した。

①都道府県の雇用問題担当者調査および②市区町村の雇用問題担当者調査は自治体の雇用問題担当者宛に発送した。自治体によっては雇用問題担当部署（担当者）がないので関連する部署（担当者）に回答してもらった。

なお、調査項目が雇用問題担当部署（担当者）だけでは回答できない場合もあるので、複数の該当する部署に回付することによって回答を依頼した。

#### (2) 調査名

- ①地域における雇用創出の取組みの現状と課題に関するアンケート（都道府県調査）
- ②地域における雇用創出の取組みの現状と課題に関するアンケート（市区町村調査）

#### (3) 調査対象

- ①全国の都道府県（岩手県、宮城県、福島県を除く44自治体）
- ②全国の市区町村（岩手県、宮城県、福島県の市町村および調査時点で局地激甚災害地域に指定された自治体を除く1,618自治体）

(4) 調査方法等

質問紙による通信調査（郵送法）。返送方法は電子メールまたはファクシミリによる回答も可とした。

(5) 調査項目

各調査の調査項目は第1－2表の通りである。質問・選択肢の詳細は巻末の参考資料の調査票を参照されたい。

第1－2表 調査項目の概略

都道府県調査	市区町村調査
<p>問1 自治体の雇用状況全般、</p> <p>問2 雇用情勢の推移、附問 雇用状況が厳しい人の属性、</p> <p>問3 雇用創出策の実施状況、</p> <p>問4 戦略的産業、附問 戦略的製造業の業種、</p> <p>問5 雇用創出に取り組む上での留意点、</p> <p>問6 過去3年の実施した雇用創出策の内容、附問1 企業誘致の方法、附問2 企業誘致をめざす産業、附問3 誘致をめざす製造業業種、附問4 企業誘致のための優遇策、附問5 企業誘致によって進出した企業数および操業を開始した企業数、附問6 企業誘致の効果、</p> <p>問7 雇用創出策の数値目標と実績、</p> <p>問8 雇用創出策の成果についての評価、附問 雇用創出策の効果のブレの原因、</p> <p>問9 他の自治体との連携の状況、附問 連携している自治体名と事業の内容、</p> <p>問10 国の事業の活用状況、附問 活用した事業名、</p> <p>問11 国に期待する役割、</p> <p>問12 雇用創出に取り組み際のキーパーソン、</p> <p>問13 雇用創出に取り組む上での課題、</p> <p>問14 地域再生計画の認定状況、附問1 認定された地域再生計画の内容、附問2 地域再生計画による雇用創出策の効果、</p>	<p>問1 自治体の雇用状況全般、</p> <p>問2 雇用情勢の推移、附問 雇用状況が厳しい人の属性、</p> <p>問3 雇用創出策の実施状況、</p> <p>問4 戦略的産業、附問 戦略的製造業の業種、</p> <p>問5 雇用創出に取り組む上での留意点、</p> <p>問6 過去3年の実施した雇用創出策の内容、附問1 企業誘致の方法、附問2 企業誘致をめざす産業、附問3 誘致をめざす製造業業種、附問4 企業誘致のための優遇策、附問5 企業誘致によって進出した企業数および操業を開始した企業数、附問6 企業誘致の効果、</p> <p>問7 雇用創出策の数値目標と実績、</p> <p>問8 雇用創出策の成果についての評価、附問 雇用創出策の効果のブレの原因、</p> <p>問9 他の自治体との連携の状況、附問 連携している自治体名と事業の内容、</p> <p>問10 国の事業の活用状況、附問 活用した事業名、</p> <p>問11 国に期待する役割、</p> <p>問12 雇用創出に取り組み際のキーパーソン、</p> <p>問13 雇用創出に取り組む上での課題、</p> <p>問14 地域再生計画の認定状況、附問1 認定された地域再生計画の内容、附問2 地域再生計画による雇用創出策の効果、</p>



第 1 - 2 表 調査項目の概略 (続き)

都道府県調査	市区町村調査
<p>問 15 雇用創出の基金による事業の実施状況、附問 1 - 1 ふるさと雇用再生特別基金事業の内容、附問 1 - 2 ふるさと雇用再生特別基金事業のこれまでの効果、附問 1 - 3 ふるさと雇用再生特別基金事業の今後の効果、附問 1 - 4 ふるさと雇用再生特別基金事業の課題、附問 2 - 1 緊急雇用創出事業の内容、附問 2 - 2 緊急雇用創出事業のこれまでの効果、附問 2 - 3 緊急雇用創出事業の今後の効果、附問 2 - 4 緊急雇用創出事業の課題、附問 3 - 1 重点分野雇用創造事業の内容、附問 3 - 2 重点分野雇用創造事業のこれまでの効果、附問 3 - 3 重点分野雇用創造事業の今後の効果、附問 3 - 4 重点分野雇用創造事業の課題、</p>	<p>問 15 雇用創出の基金による事業の実施状況、附問 1 - 1 ふるさと雇用再生特別基金事業の内容、附問 1 - 2 ふるさと雇用再生特別基金事業のこれまでの効果、附問 1 - 3 ふるさと雇用再生特別基金事業の今後の効果、附問 1 - 4 ふるさと雇用再生特別基金事業の課題、附問 2 - 1 緊急雇用創出事業の内容、附問 2 - 2 緊急雇用創出事業のこれまでの効果、附問 2 - 3 緊急雇用創出事業の今後の効果、附問 2 - 4 緊急雇用創出事業の課題、附問 3 - 1 重点分野雇用創造事業の内容、附問 3 - 2 重点分野雇用創造事業のこれまでの効果、附問 3 - 3 重点分野雇用創造事業の今後の効果、附問 3 - 4 重点分野雇用創造事業の課題、</p> <p>問 16 パッケージ事業の申請・採択状況、附問 パッケージ関連事業の申請・採択状況、</p> <p>問 17 パッケージ事業・パッケージ関連事業の事業名、</p> <p>問 18 パッケージ事業申請の経緯、</p> <p>問 19 パッケージ事業企画上の留意点、</p> <p>問 20 パッケージ事業申請以前の独自の雇用創出策の実施状況、附問 独自の雇用創出策の内容、</p> <p>問 21 パッケージ事業の戦略的産業、附問 パッケージ事業における戦略的製造業業種、</p> <p>問 22 パッケージ事業企画の際に参考にした自治体の有無、附問 参考にした自治体名と事業内容と理由、</p> <p>問 23 外部人材の活用状況、</p> <p>問 24 パッケージ事業の雇用・人材面の効果、</p> <p>問 25 パッケージ事業の雇用・人材面以外の効果、</p> <p>問 26 パッケージ事業の成果の総合的評価と課題</p>

(6) 調査時期

2011年11月15日～11月30日。なお、今回の集計では2012年1月20日までの期間に回収した質問紙を集計対象とした。

#### (7) 発送数と回収数

各調査の発送数、回収数、回収率は第1－3表の通りである。

第1－3表 調査票の発送数、回収数、回収率

調査名	発送数	回収数	回収率
都道府県調査	44	28	63.6%
市区町村調査	1,618	616	38.1%

#### 4 調査結果の概要

この調査シリーズの構成と主な内容は以下の通りである。

第2章では地方自治体における雇用状況を取り上げた。まず、地方自治体による雇用状況の認識について見た。その結果、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」、「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」、「企業の倒産、撤退・閉鎖、事業の再編によって雇用機会が減少した」、「公共事業の減少によって雇用機会が減少した」、「世界同時不況による影響で雇用状況の低迷が続いている」といった回答が多い。また、市区町村では「地域の産業は農林漁業など第一次産業が中心なので、地域に雇用を生み出す場が少ない」といった回答が多い。

この3年間の自治体の雇用情勢の変化については、都道府県レベルでは半数の自治体が雇用情勢は改善のきざしが見えるとしていたものの、市区町村レベルでは3/4以上の自治体で悪化ないし不調のまま推移している。雇用状況が厳しい年齢階層を見ると、都道府県、市区町村とも「年齢層に関係なく全体的に厳しい」という回答が多い点で共通しているが、都道府県では「20歳代後半から30歳代前半くらい」も雇用情勢が厳しいとする点が特徴となっている。

第3章では都道府県および市区町村における雇用創出の取組み状況について整理した。一般的な雇用問題への取組みとして、都道府県では「知事のマニフェスト・公約に雇用創出が挙げられている」、「雇用創出のビジョン・計画をとりまとめたり、総合計画に雇用創出のための取組みを掲げている」、「企業誘致のためのトップセールスを行った」、「雇用創出のための施策（業務の委託などを含む）を実施した」、「雇用創出のビジョンや計画に数値目標を掲げている」、「雇用創出のための施策を新たに実施した」、「従来からの雇用創出のための施策を強化した」、「同じ県内の自治体と連携して雇用創出に取り組んだ」などとなっている。市区町村では「雇用創出のビジョン・計画をとりまとめたり、総合計画に雇用創出のための取組みを掲げている」、「雇用創出のための施策（業務の委託などを含む）を実施した」、「雇用創出のための施策を新たに実施した」、「市町村長のマニフェスト・公約に雇用創出が挙げられている」、「企業誘致のためのトップセールスを行った」、「雇用創出のための予算を新たに組んだ」などとなっている。

地方自治体が2008年度から2010年度の3年間に実施した雇用創出策としては、都道府県では「企業誘致」、「観光の広報・普及」、「カウンセリング、能力開発支援、職業紹介など」、「新卒者以外の就職フェア開催など就労支援」、「地域の特産品の広報・普及、販路開拓」といった施策が挙げられる。市区町村では、「観光の広報・普及」、「地域の特産品の広報・普及、販路開拓」、「企業誘致」などが挙げられる。

都道府県、市区町村とも戦略的産業として挙げた業種と企業誘致を目指す業種は同じ傾向にある。そして、企業誘致のために、「助成金・補助金、奨励金」、「税制上の優遇策」といった優遇策が講じられている。誘致の実績は、都道府県平均で65.5社、市区町村平均で3.7社となっている。企業誘致によって、「誘致企業によって地元からの正規従業員の採用があった」、「誘致企業によって地元からパートタイマーやアルバイトの採用があった」、「間接雇用の採用があった」の効果が挙げられている。

これまで実施した雇用創出のための取組みの主観的な評価は、都道府県では半数以上が「概ね期待していたとおりの雇用創出効果があった」と肯定的な回答を寄せているが、市区町村では半数近くが「現段階では雇用創出効果はわからない」と回答している。

地方自治体が雇用創出に取り組むにあたって直面する課題としては財源、情報、人材が挙げられる。これを反映して、地方自治体では国に期待することとしても財源、情報、人材の3分野で支援することを求めている。

第4章と第5章では国による地方自治体の支援について取り上げた。第4章では地域再生計画、雇用創出の基金による事業（ふるさと雇用再生特別基金事業、緊急雇用創出事業、重点分野雇用創造事業）を取り上げた。その結果、

- (1) 地域再生計画の認定を受けたことがある地方自治体では地域再生計画の雇用創出効果について、都道府県の1/4近くが「概ね期待していたとおりの雇用創出効果があった」と、市区町村の4割以上が「期待していた以上の雇用創出効果があった」または「概ね期待していたとおりの雇用創出効果があった」と回答している。しかし、「現段階では雇用創出効果はわからない」という回答が都道府県、市区町村とも4割以上あり、効果の把握が今後の課題となる。
- (2) 「ふるさと雇用再生特別基金事業」については都道府県、市区町村とも現段階まで肯定的な評価が与えられている。しかし、都道府県、市区町村とも「利害関係者が連携して取り組んだ」という項目で肯定的な傾向が弱い。今後の政策効果の見込みについては、都道府県では「利害関係者の連携」と「地域経済活性化」が、市区町村では「雇用の拡大」「創出された雇用の持続」「利害関係者の連携」「地域経済の活性化」が肯定的ではあるものの相対的にその傾向は弱い。さらに今後の課題として、都道府県、市区町村とも、創出された雇用の継続性および正規雇用につながらないことを挙げている。
- (3) 「緊急雇用創出事業」についても都道府県、市区町村ともに現段階までは肯定的に評価している。しかし、都道府県・市区町村ともに「人材の資格や能力を活かすこと」が、都道

府県では「事業による雇用・就業期間」、市区町村では「地域の雇用情勢に弾力的な対応」という点に課題が残るとしている。緊急雇用創出事業という性質上どこまで対応できるかわからないが、人材の能力や資格などを活かすことにも今後取り組む必要がある。

- (4)「重点分野雇用創造事業」についての現段階までの主観的評価をみると、都道府県、市区町村とも肯定的である。しかし、都道府県、市区町村とも「創出された雇用が持続している」「利害関係者が連携」という点で課題が残る。今後の見通しについては、都道府県、市区町村とも「創出された雇用の持続」については否定的な見通しであり、「事業による利害関係者の連携」についてもあまり期待できないと考えている。さらに、重点分野雇用創造事業については、都道府県、市区町村とも雇用の持続性と雇用の正規化につなげていくことが課題となっている。

第5章ではパッケージ事業に焦点を当てた。まず、事業継続中を含めて約14%の市区町村がパッケージ事業に取り組んでおり、そのうち2/3がパッケージ関連事業にも採択されている。パッケージ事業に申請した経緯は半数以上が自治体職員の発案によるものである。

パッケージ事業の企画立案に当たり、3割が他の自治体の事例を参考にしており、企画にあたり、「地域人材の育成」、「地域の資源を活かした雇用創出」、「地域人材の技能・技術の向上」、「既存の地元企業における雇用創出」、「地元住民による新規起業を通じた雇用創出」などに留意して企画している。また、雇用創出を目指す戦略的産業としては、製造業（「食料品製造業」、「金属製品製造業」など）、「農林漁業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「情報通信業」、「卸売業、小売業」などとなっている。さらに、1/3の自治体が外部人材を活用している。

パッケージ事業の雇用創出に関する効果については、「新規起業による雇用創出」「既存の地元企業における雇用創出」「既存の地元企業における雇用減少の抑制」「正規従業員の増加」「非正規従業員の増加」「間接雇用の増加」「地域人材の育成」「観光客の増加、観光関連産業の売上増加」「その他の雇用や人材育成関連の効果」については肯定的である。

パッケージ事業の雇用創出以外の効果に関しては、「地域が持つ資源の再発見、活用」「国、労働局、ハローワークとのネットワーク形成」「雇用創出策の企画・立案のノウハウの蓄積」「雇用創出策の実施のノウハウの蓄積」などの項目は肯定的な傾向が強い。

パッケージ事業の成果を総合的に評価してもらったところ、8割が肯定的に回答している。

パッケージ事業終了後の課題として、「雇用創出のための取組みを実施するための財政的な制約があること」、「雇用創出のための取組みの効果がわかりにくいこと」、「雇用に対する効果が現れるまで時間がかかること」、「創出された雇用がパートやアルバイトなど、非正規雇用が多いこと」、「有効求人倍率など雇用指標の改善に結びつきにくいこと」、「若年者の雇用創出につながりにくいこと」、「雇用創出のための取組みの継続を担う人材が不足していること」などが挙げられている。

## 5 残された課題

この調査シリーズは、自治体を対象に実施したアンケート結果の概要を速報的にとりまとめたものであり、分析的な議論まで踏み込んでいない。より詳しい分析を行うためには、アンケートで得られた資料だけではなく、人口、事業所数、従業者数、完全失業率や有効求人倍率といった雇用指標など自治体別の資料とあわせて分析する必要がある。さらに、過去2回の調査で得られた資料と合わせて縦断的な分析を行い、その結果をとりまとめる予定である。

## 第2章 地方自治体の雇用状況について

### 1 はじめに

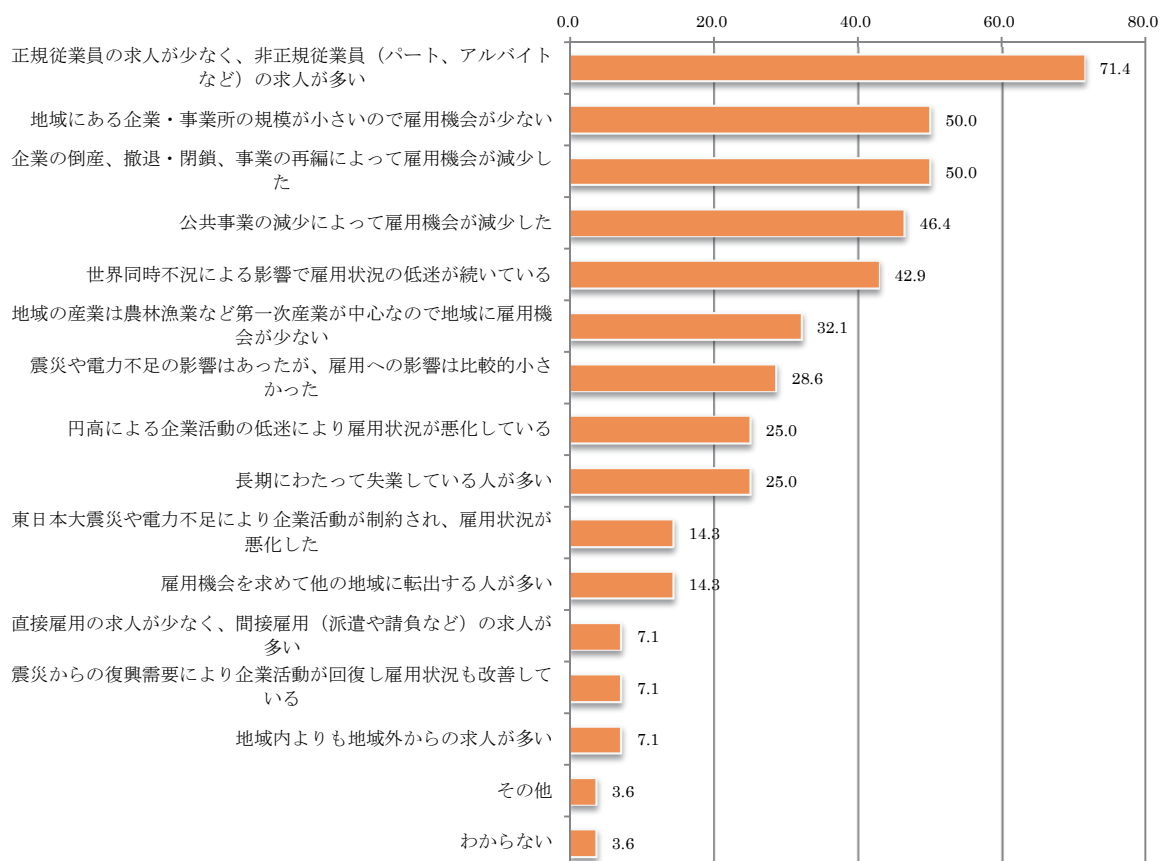
この章では地方自治体における雇用状況の概要を確認する。個々の地域の雇用情勢の背景にはその地域特有の人口構成や産業構造、企業活動の状況があると考えられる。そこで、地方自治体の雇用創出の取組みに目を向ける前に、地方自治体における雇用状況を見ておくことにする。

調査では地方自治体の雇用情勢全般、この3年間の雇用情勢の推移、さらに、雇用情勢が厳しい年齢階層を回答してもらった。

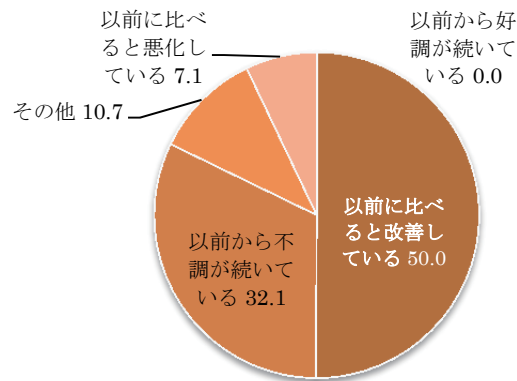
### 2 地方自治体の雇用情勢

それぞれの地域では雇用についてどのような状況にあるのであろうか。まず、都道府県の回答結果を見ると、「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」が71.4%で最も多く、以下、「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」（50.0%）、「企業の倒産、撤退・閉鎖、事業の再編によって雇用機会が減少した」（50.0%）、「公共事業の減少によって雇用機会が減少した」（46.4%）、「世界同時不況による影響で雇用状況が低迷したままである」（42.9%）などの順になっている（第2-1図）。

第2-1図 都道府県の雇用情勢（複数回答、N=28）

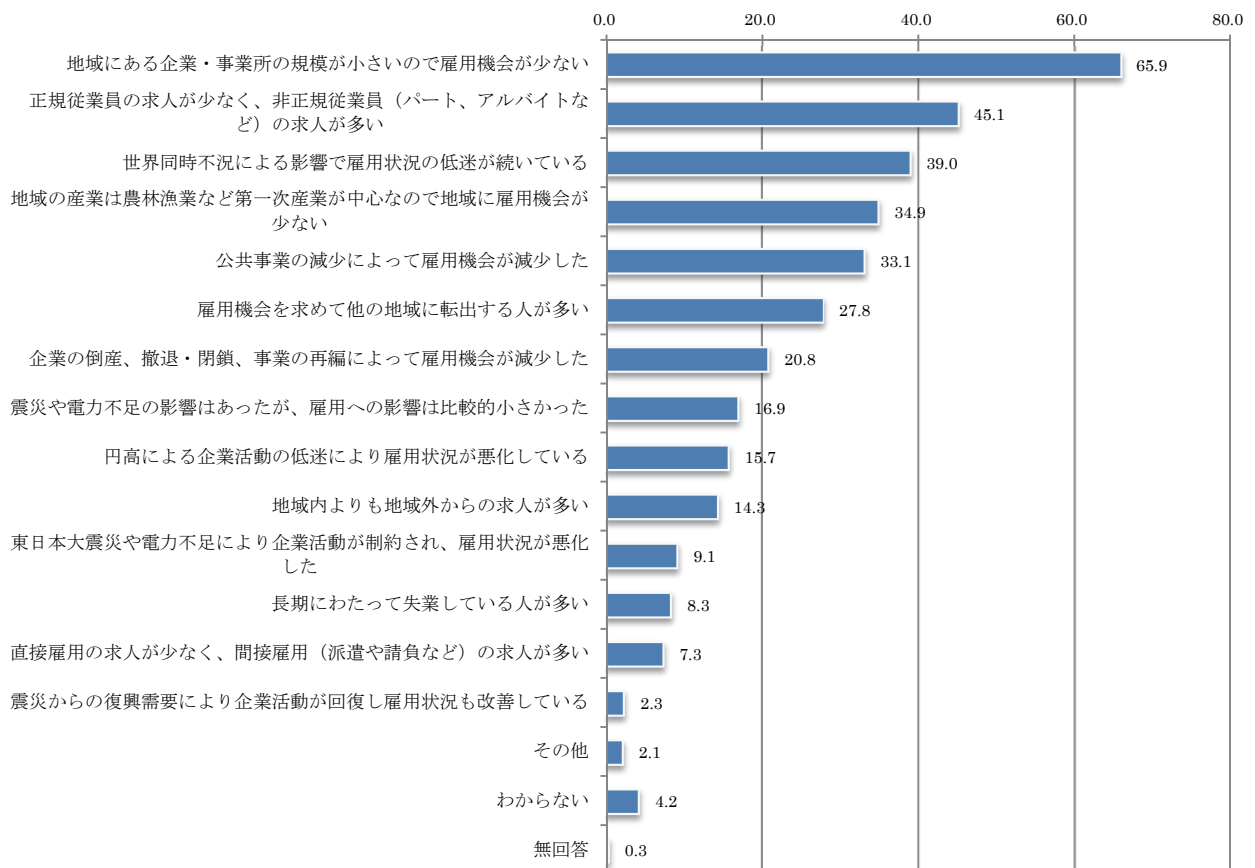


第2-2図 都道府県の雇用情勢の推移(択一回答、N=28)



この3年間の自治体の雇用情勢の変化については、「以前に比べると改善している」という回答が50.0%で最も多く、以下、「以前から不調が続いている」(32.1%)が続いている。都道府県レベルで見ると、半数の自治体で雇用情勢は改善のきざしが見えるものの、4割の自治体では悪化あるいは不調のまま推移している(第2-2図)。

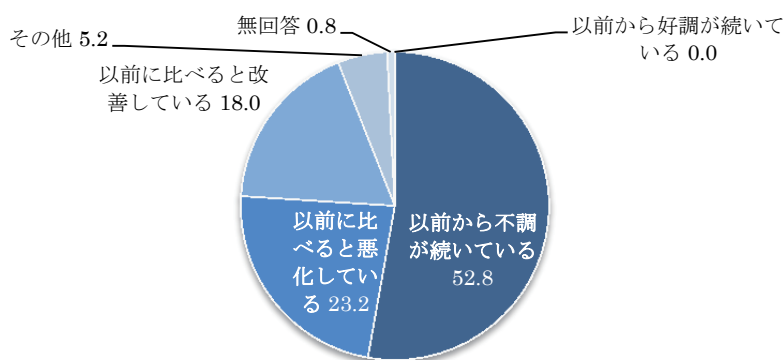
第2-3図 市区町村の雇用情勢の推移(複数回答、N=616)



次に、市区町村レベルの回答結果を見ると、「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65.9%で最も多く、以下、「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」（45.1%）、「世界同時不況による影響で雇用状況が低迷したままである」（39.0%）、「地域の産業が農林漁業など第一次産業が中心で、地域に雇用を生み出す場が少ない」（34.9%）、「公共事業の減少によって雇用機会が減少した」（33.1%）、などの順になっている（第2-3図）。

この3年間の自治体の雇用情勢の変化については、「以前から不調が続いている」が52.8%で最も多く、以下、「以前に比べると悪化している」（23.2%）が続いている。都道府県レベルでは半数の自治体が雇用情勢は改善のきざしが見えるとしていたのに対して、市区町村レベルでは改善している地域は2割以下で、3/4以上の自治体で悪化ないし不調のまま推移している（第2-4図）。

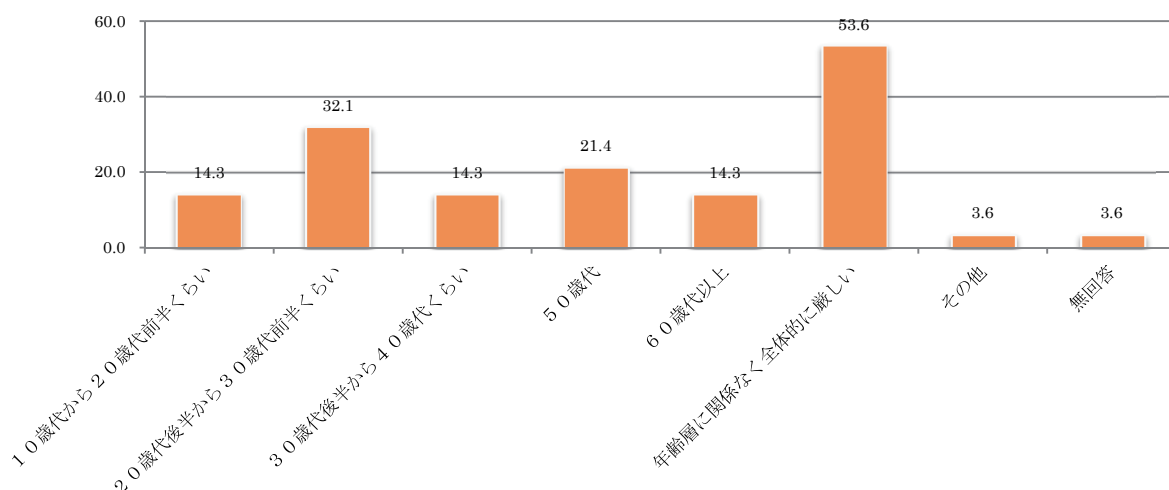
第2-4図 市区町村の雇用情勢の推移(択一回答、N=616)



### 3 雇用状況が特に厳しい年齢階層

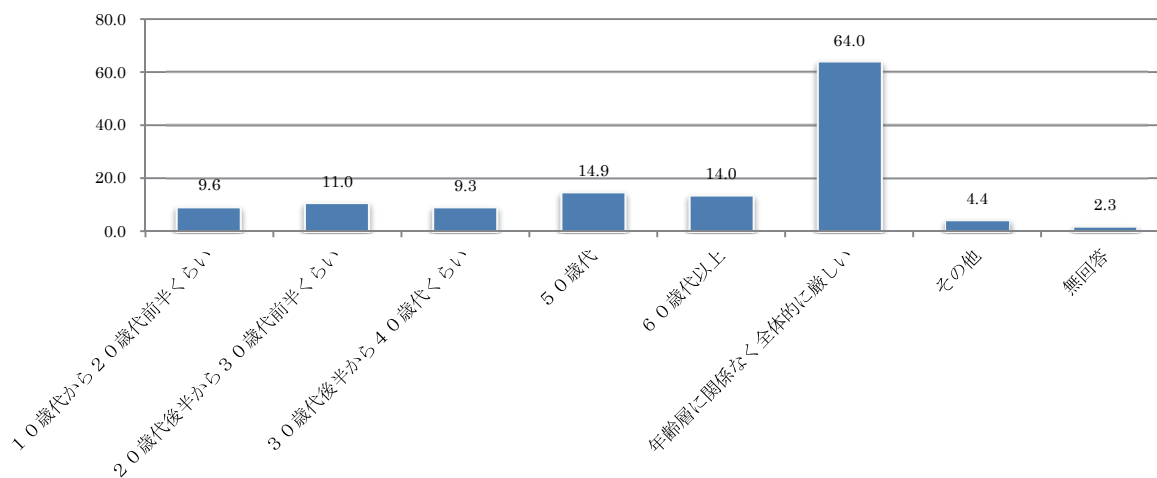
では、地域の雇用状況の厳しさには年齢階層によって違いがあるのか、それとも年齢階層とは関係なく全般的に厳しいのか。

第2-5図 都道府県で雇用情勢が特に厳しい年齢層(複数回答、N=28)





第2-6図 市区町村で雇用情勢が特に厳しい年齢層(複数回答、N=616)



都道府県についてみると、「年齢層に関係なく全体的に厳しい」という回答が53.6%で最も多く、以下、「20歳代後半から30歳代前半くらい」(32.1%)、「50歳代」(21.4%)などとなっている(第2-5図)。

一方、市区町村についてみると、「年齢層に関係なく全体的に厳しい」という回答が64.0%で最も多く、以下、「50歳代」(14.9%)、「60歳代以上」(14.0%)などとなっている(第2-6図)。

都道府県、市区町村とも「年齢層に関係なく全体的に厳しい」という回答が多い点で共通しているが、都道府県では「20歳代後半から30歳代前半くらい」の比較的若い年齢層も雇用情勢が厳しい。

#### 4 小括

この章では地方自治体における雇用状況の概要について、地方自治体の雇用情勢全般、この3年間の雇用情勢の推移、さらに、雇用情勢が厳しい年齢階層を見た。主な点を整理すると、以下ようになる。

- (1) 雇用情勢全般については、都道府県、市区町村とも「正規従業員の求人が少なく、パート・アルバイトなど非正規従業員の求人が多い」、「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」、「企業の倒産、撤退・閉鎖、事業の再編によって雇用機会が減少した」、「公共事業の減少によって雇用機会が減少した」、「世界同時不況による影響で雇用状況が低迷したままである」といった回答が多かった。また、市区町村では「地域の産業が農林漁業など第一次産業が中心で、地域に雇用を生み出す場が少ない」といった回答が多かった。

- (2) この3年間の自治体の雇用情勢の変化については、都道府県レベルでは半数の自治体が雇用情勢は改善のきざしが見えるとしていたものの、市区町村レベルでは3/4以上の自治体で悪化ないし不調のまま推移している。
- (3) 雇用状況が厳しい年齢階層を見ると、都道府県、市区町村とも「年齢層に関係なく全体的に厳しい」という回答が多い点で共通しているが、都道府県では「20歳代後半から30歳代前半くらい」雇用情勢の厳しさが特徴となっている。

### 第3章 地方自治体における雇用創出の取組み状況

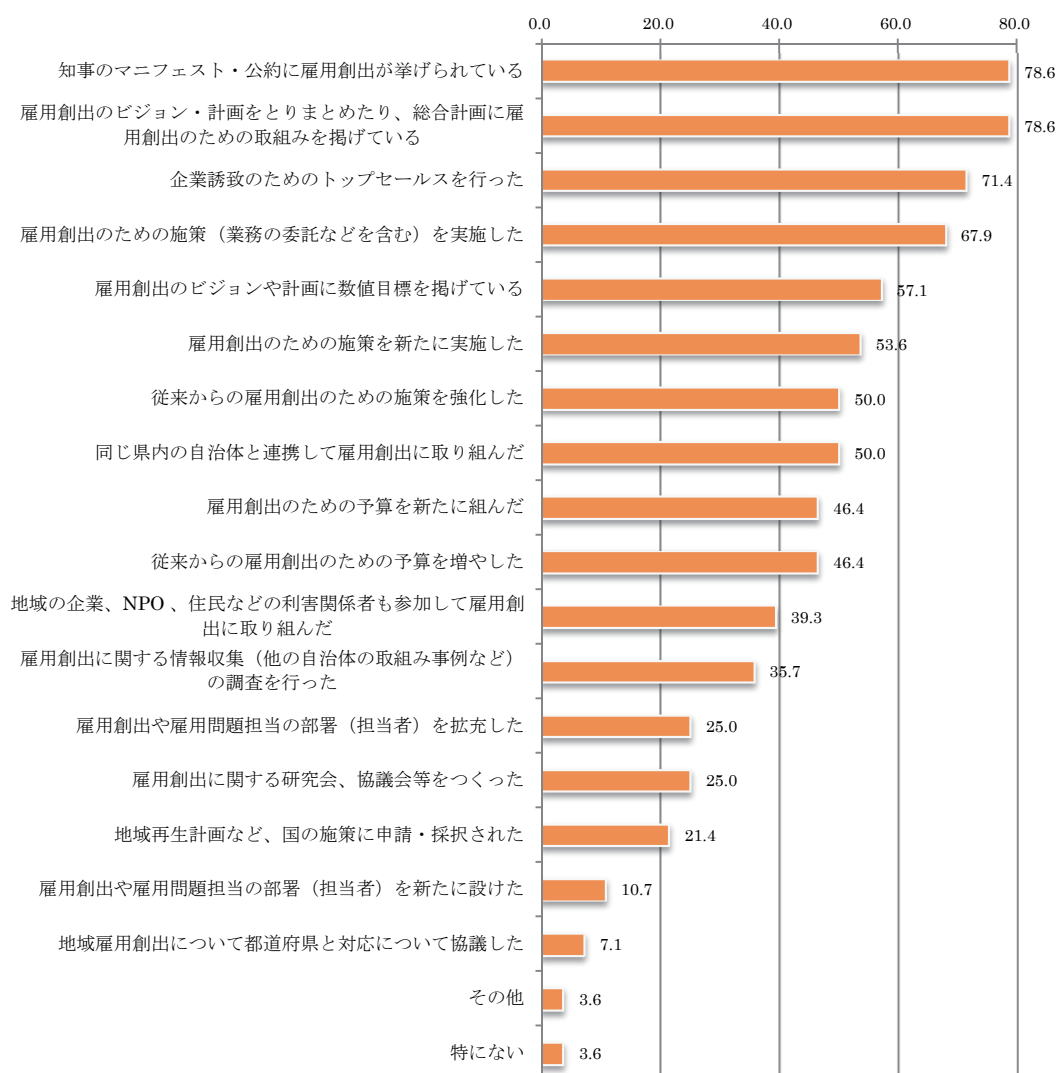
#### 1 はじめに

この章では都道府県および市区町村における雇用創出の取組み状況について調査結果を概観していく。以下でいう雇用創出策とは、雇用創出に結びつく政策のことで、能力開発、求職者に対する支援などのほか、雇用創出を目標とした産業政策を含んでいる。

#### 2 自治体の雇用創出策

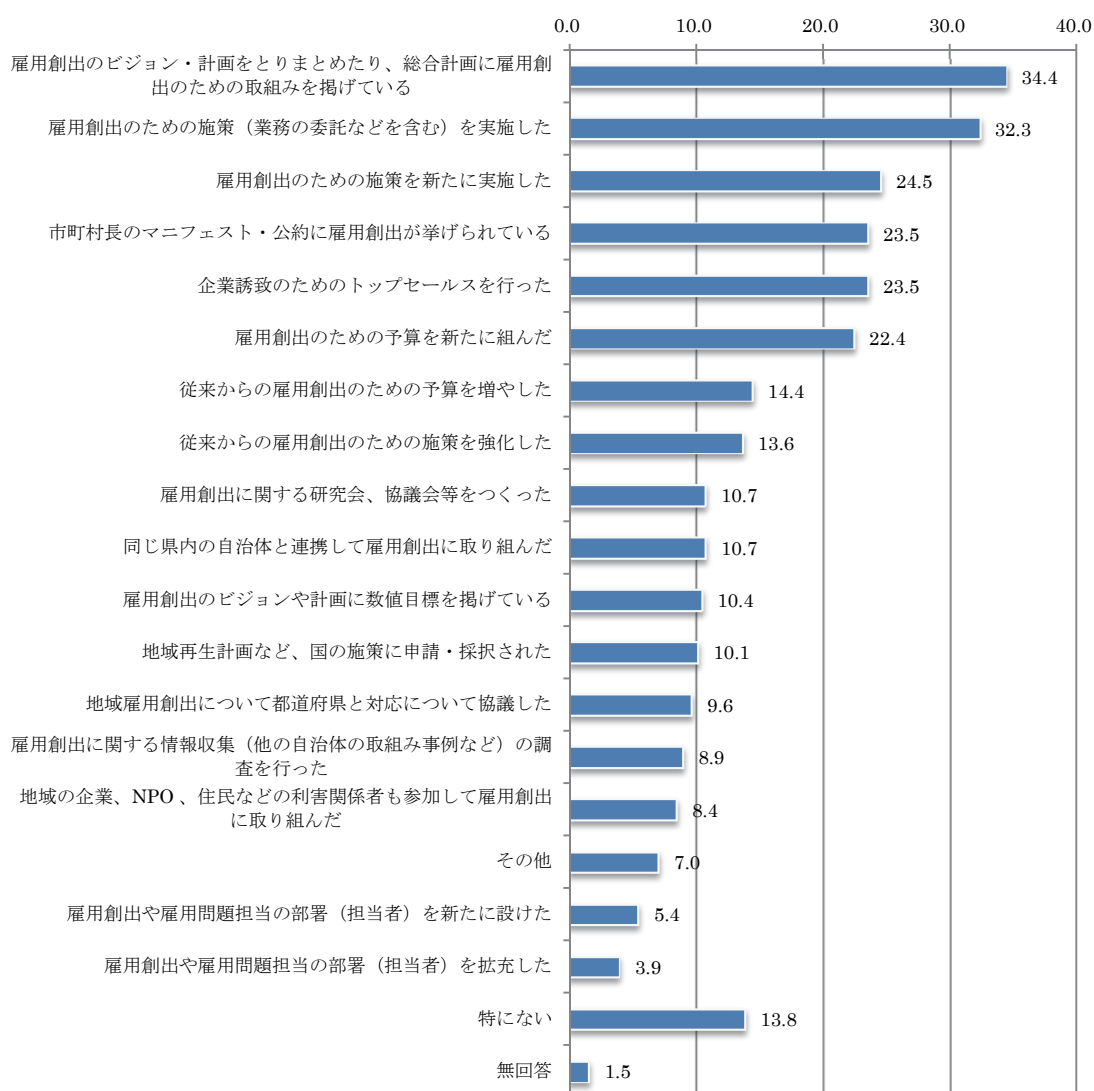
まず、地方自治体が雇用創出のためにどのような取組みを行っているのかを確認する。

第3-1図 都道府県の雇用創出の取組み(複数回答、N=28)



都道府県の回答結果を見ると、「知事の Manifesto・公約に雇用創出が挙げられている」と「雇用創出のビジョン・計画をとりまとめたり、総合計画に雇用創出のための取組みを掲げている」がともに 78.6% で最も多く、以下、「企業誘致のためのトップセールスを行った」(71.4%)、「雇用創出のための施策（業務の委託などを含む）を実施した」(67.9%)、「雇用創出のビジョンや計画に数値目標を掲げている」(57.1%)、「雇用創出のための施策を新たに実施した」(53.6%)、「従来からの雇用創出のための施策を強化した」(50.0%)、「同じ県内の自治体と連携して雇用創出に取り組んだ」(50.0%) などとなっている（第 3-1 図）。

第 3-2 図 市区町村の雇用創出の取組み（複数回答、N=616）



一方、市区町村の回答結果を見ると、「雇用創出のビジョン・計画をとりまとめたり、総合計画に雇用創出のための取組みを掲げている」が 34.4% で最も多く、以下、「雇用創出のための施策（業務の委託などを含む）を実施した」(32.3%)、「雇用創出のための施策を新たに実施した」(24.5%)、「市町村長の Manifesto・公約に雇用創出が挙げられている」

(23.5%)、「企業誘致のためのトップセールスを行った」(23.5%)、「雇用創出のための予算を新たに組んだ」(22.4%) などとなっている(第3-2図)。

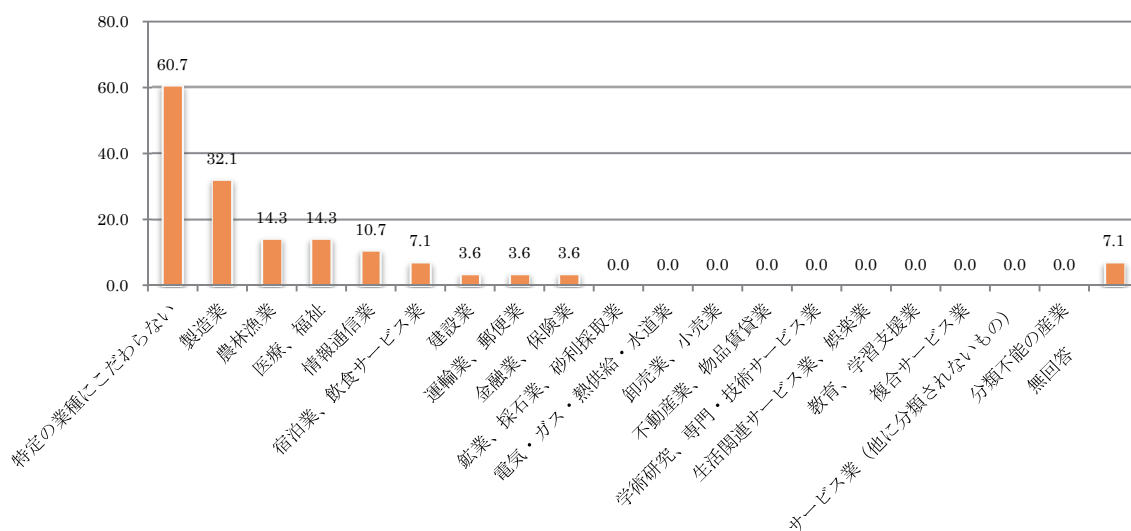
都道府県と市区町村を比べると、都道府県の8割近くで雇用創出についてのビジョンや計画が作られているのに対して、市区町村では1/3にとどまる。また、都道府県知事の8割がマニフェストや公約に雇用創出を掲げているのに対して、市区町村長では2割強にとどまる。

ただし、前章で確認したように、都道府県と市区町村の置かれた状況が異なっており、それに応じて政策課題としての雇用創出の位置づけも異なってくるので、地方自治体の雇用創出の取組み状況を評価することには注意が必要であろう。

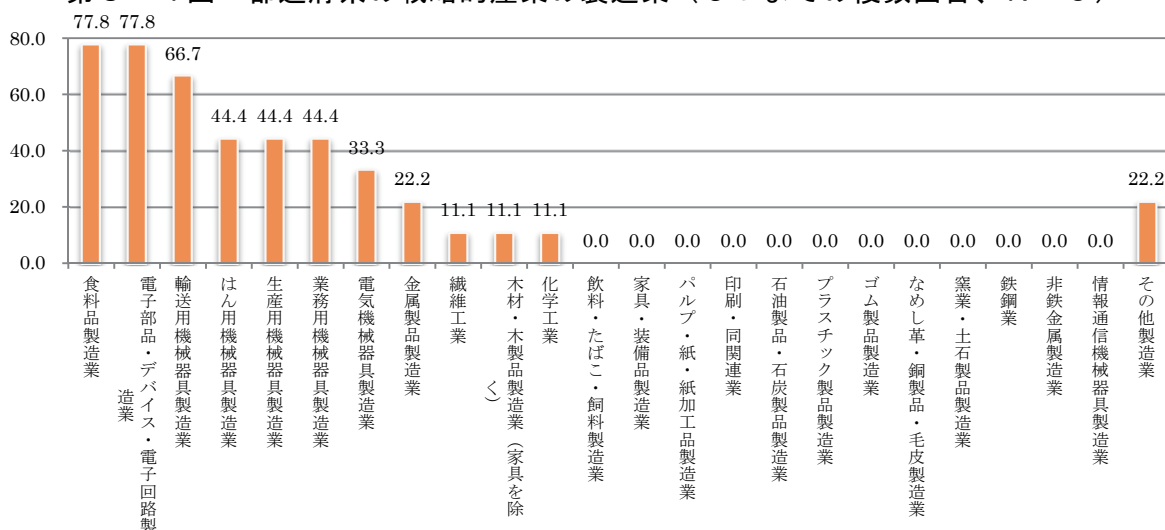
### 3 雇用創出を目指す戦略的産業

次に、雇用創出を目指す戦略的産業を定めているかどうか回答してもらった。また、戦略的産業が製造業の場合、具体的な業種も回答してもらった。

第3-3図 都道府県の戦略的産業(3つまでの複数回答、N=28)

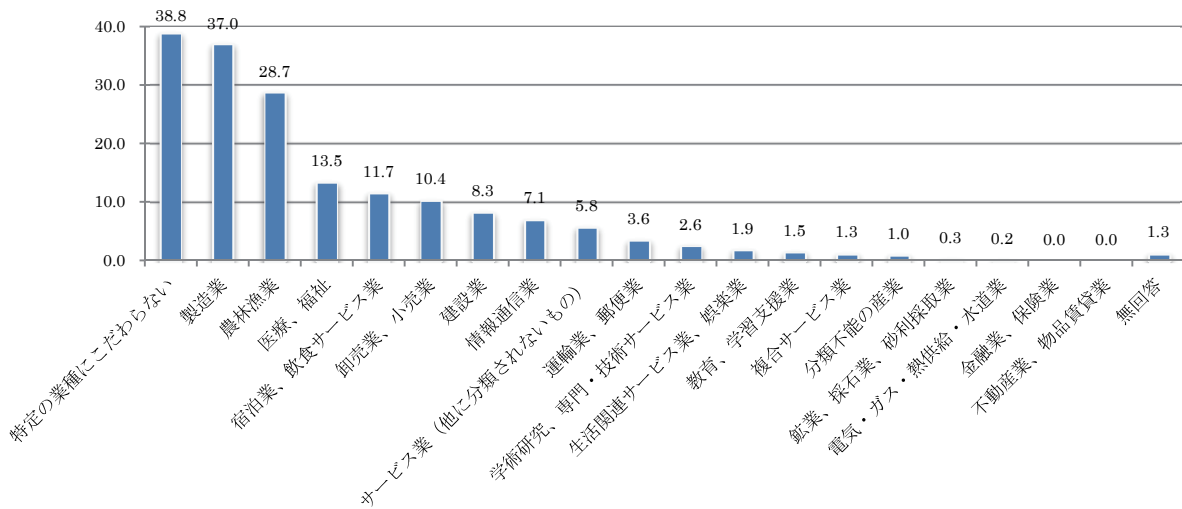


第3-4図 都道府県の戦略的産業の製造業(5つまでの複数回答、N=9)

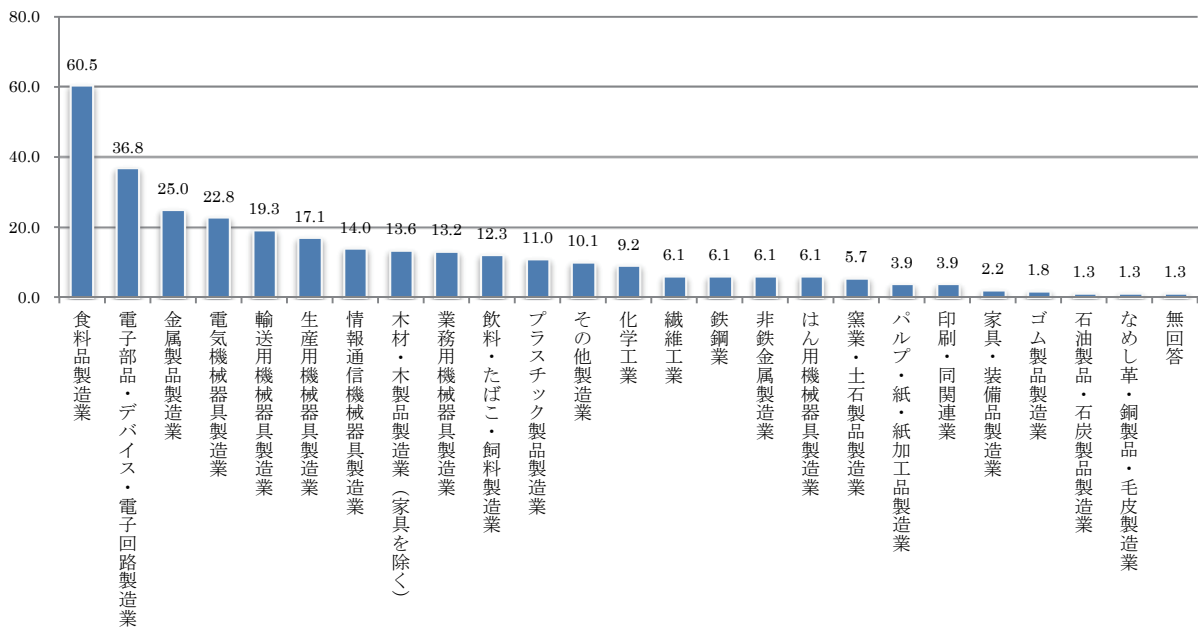


都道府県の回答を見ると、「特定の業種にこだわらない」という回答が 60.7%で最も多く、以下、「製造業」(32.1%)、「農林漁業」(14.3%)、「医療、福祉」(14.3%)などとなっている(第3-3図)。さらに、製造業を雇用創出を目指す戦略的産業とする場合、具体的な業種は何か、5つまでの複数回答してもらった。その結果、「食料品製造業」と「電子部品・デバイス・電子回路製造業」が 77.8%で最も多く、以下、「輸送用機械器具製造業」(66.7%)、「はん用機械器具製造業」(44.4%)、「生産用機械器具製造業」(44.4%)、「業務用機械器具製造業」(44.4%) などとなっている(第3-4図)。

第3-5図 市区町村の戦略的産業(3つまでの複数回答、N=616)



第3-6図 市区町村の戦略的産業の製造業(5つまでの複数回答、N=228)



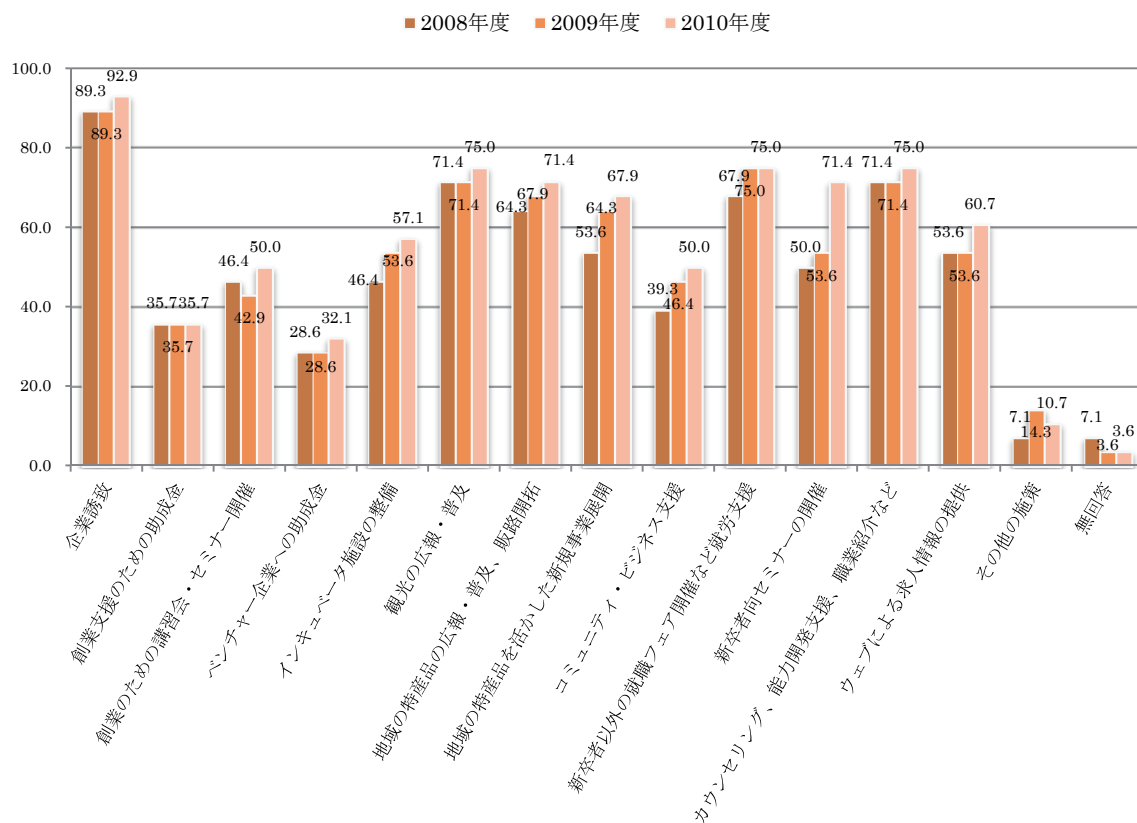
市区町村の回答を見ると、「特定の業種にこだわらない」という回答が38.8%で最も多く、以下、「製造業」（37.0%）、「農林漁業」（28.7%）、「医療、福祉」（13.5%）などとなっている（第3-5図）。製造業を雇用創出を目指す戦略的産業とする場合の具体的な業種については、「食料品製造業」が60.5%で最も多く、以下、「電子部品・デバイス・電子回路製造業」（36.8%）、「金属製品製造業」（25.0%）、「電気機械器具製造業」（22.8%）などとなっている（第3-6図）。

戦略的産業については都道府県、市区町村ともに回答傾向が似ており、「特定の産業にこだわらない」ところが多いほか、「製造業」「農林漁業」といった産業を雇用創出を目指す戦略的産業に位置づけているところが多い。また、製造業についても「食料品製造業」「電子部品・デバイス・電子回路製造業」を雇用創出を目指す戦略的産業に位置づけているところが多い。

#### 4 過去3年間の雇用創出策

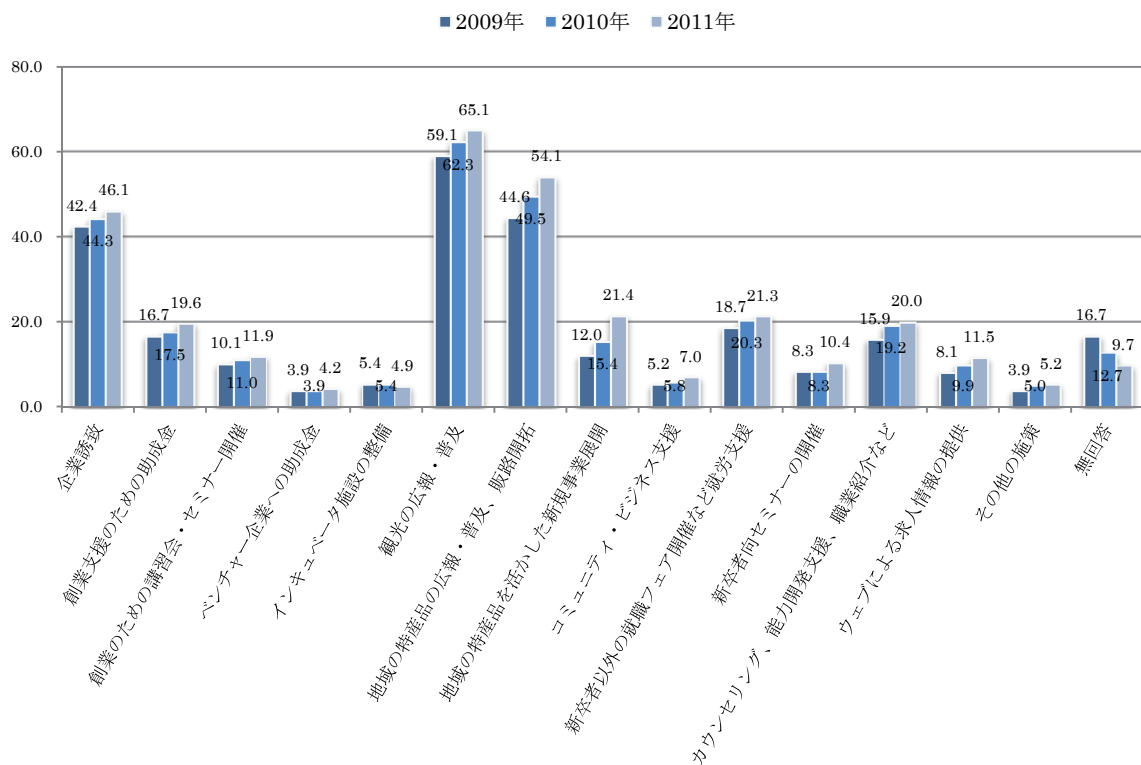
地方自治体ではこれまでどのような雇用創出の取組みを行ってきたのか。2008年度、2009年度、2010年度の3か年について回答してもらった。

第3-7図 都道府県の雇用創出策（複数回答、N=28）



都道府県の回答結果を見ると、およそ9割の自治体で「企業誘致」が実施されているほか、「観光の広報・普及」「カウンセリング、能力開発支援、職業紹介など」「新卒者以外の就職フェア開催など就労支援」「地域の特産品の広報、普及、販路開拓」といった施策が7割ほどの自治体で実施されている。また、これら以外の施策も実施比率が高まっており、「インキュベータ施設の整備」や「コミュニティビジネス支援」では2008年度と2010年度の実施比率を比較すると10%ポイントほど高まっている（第3-7図）。

第3-8図 市区町村の雇用創出策（複数回答、N=616）



一方、市区町村の回答結果を見ると、6割ほどの自治体で「観光の広報・普及」が行われているほか、「地域の特産品の広報・普及、販路開拓」「企業誘致」などを実施している自治体が多い。市区町村の雇用創出策は観光関連の施策と企業誘致が主であり、能力開発や就労支援、創業支援関連の施策を実施しているところは2割かそれ以下である。ただ、これらの施策の実施比率は徐々に高まっている（第3-8図）。

## 5 企業誘致をめぐる

世界同時不況が発生するまでは地方自治体による企業誘致が加熱し、「企業誘致競争」とまでいわれていた。現在でも都道府県と市区町村とは比率こそ異なっているものの、企業誘致は地方自治体における外発的雇用創出策の柱となっている。そこで、地方自治体が企業



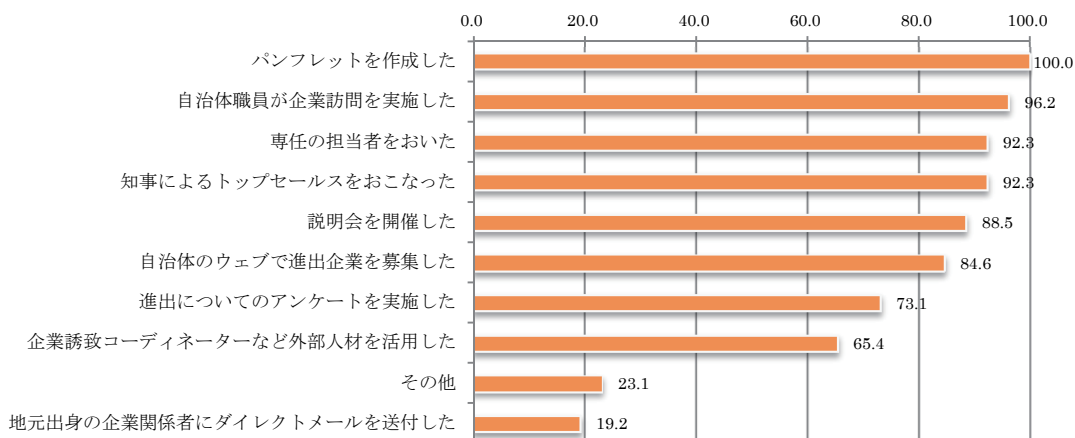
を誘致するためにどのような取組みを行ったのか回答してもらった。

都道府県の企業誘致の取組みでは、「パンフレットを作成した」が 100.0%であったほか、「自治体職員が企業訪問を実施した」(96.2%)、「専任の担当者をおいた」(92.3%)、「知事によるトップセールスをおこなった」(92.3%) などについてはほとんどの自治体を実施している(第3-9図)。

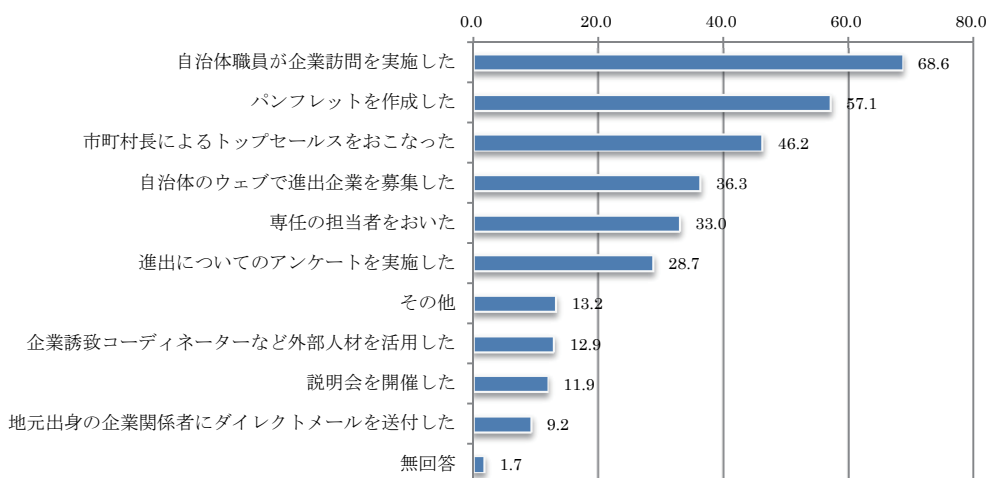
市区町村の企業誘致の取組みでは、「自治体職員が企業訪問を実施した」が 68.6%で最も多く、以下、「パンフレットを作成した」(57.1%)、「市区町村長によるトップセールスをおこなった」(46.2%) などとなっている(第3-10図)。

企業誘致による雇用創出を目指している場合でもその取組は都道府県ではある程度類似性がみられるが、市区町村では自治体間で差がある。

第3-9図 都道府県の企業誘致の取組み(複数回答、N=26)

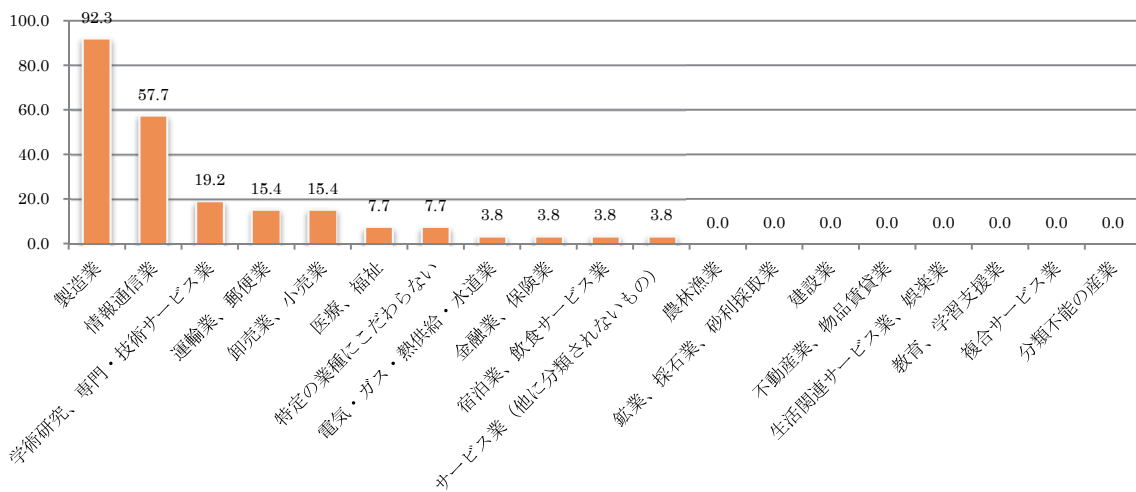


第3-10図 市区町村の企業誘致の取組み(複数回答、N=303)

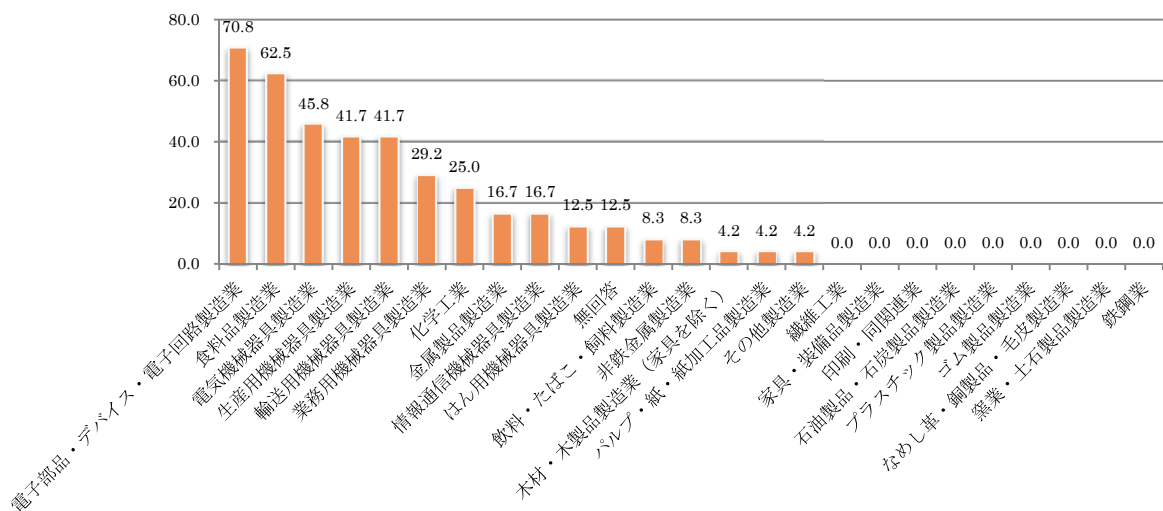


では、具体的にどのような業種の企業の誘致を目指しているのか、複数回答してもらった。都道府県では「製造業」が92.3%、「情報通信業」が57.7%となっているが、それ以外の業種は相対的に少ない（第3-11図）。製造業の具体的な業種としては、「電子部品・デバイス・電子回路製造業」が70.8%で最も多く、以下、「食料品製造業」（62.5%）、「電気機械器具製造業」（45.8%）、「生産用機械器具製造業」（41.7%）、「輸送用機械器具製造業」（41.7%）などとなっている（第3-12図）。

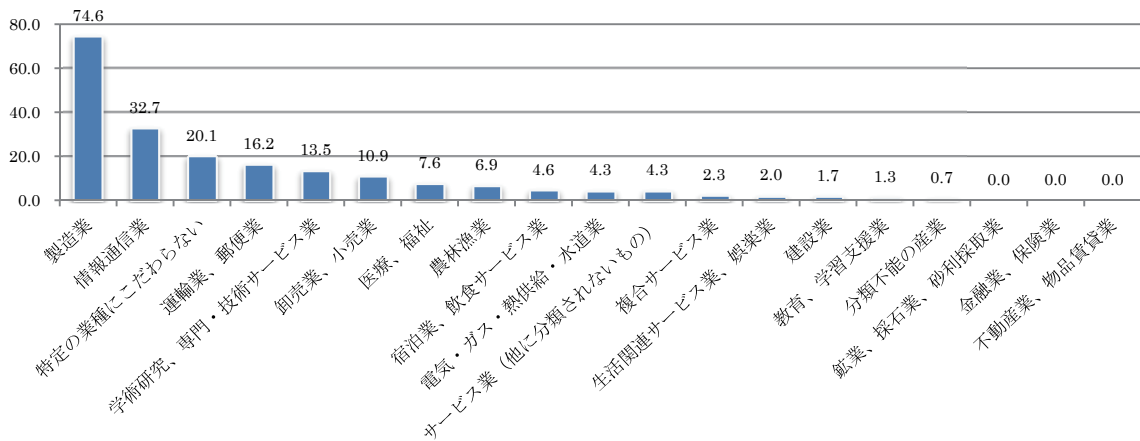
第3-11図 都道府県が企業誘致を目指す産業（3つまでの複数回答、N=26）



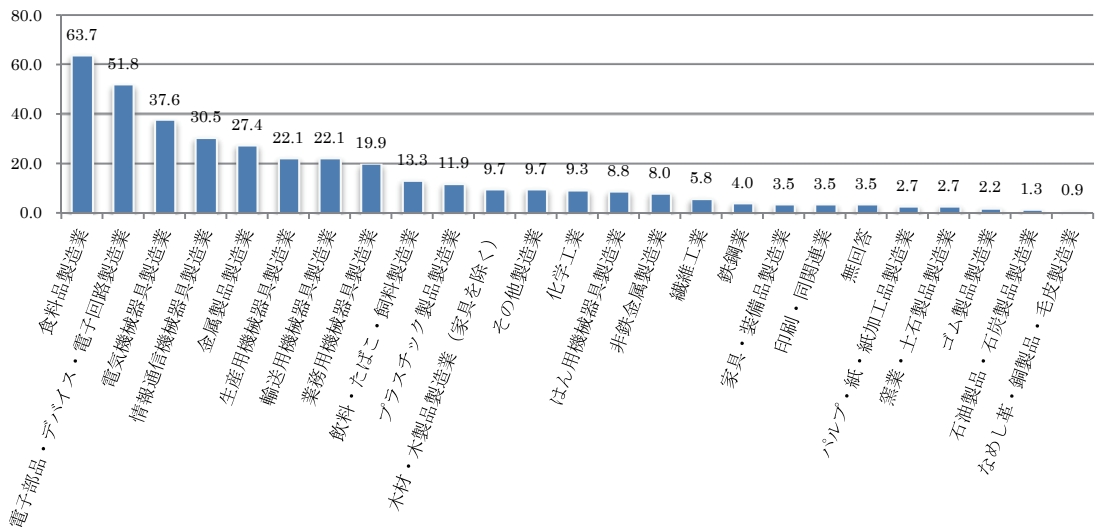
第3-12図 都道府県が企業誘致を目指す製造業の業種（5つまでの複数回答、N=24）



第3-13図 市区町村が企業誘致を目指す産業（3つまでの複数回答、N=303）



第3-14図 市区町村が企業誘致を目指す製造業の業種（5つまでの複数回答、N=226）



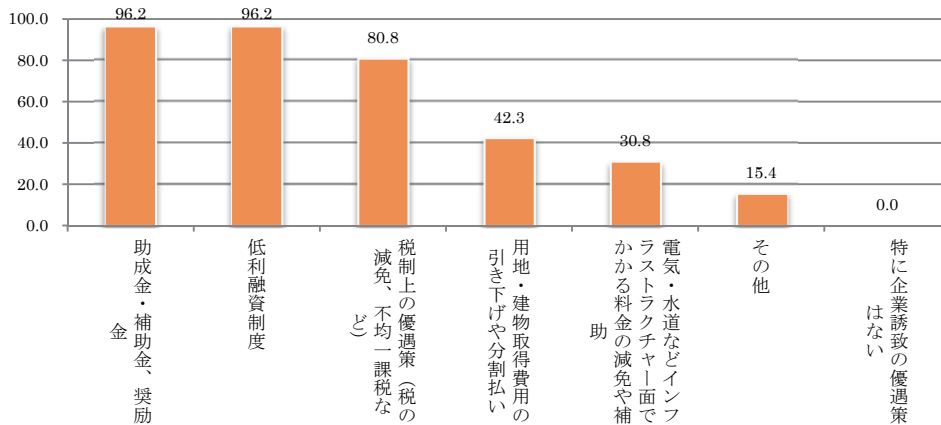
市区町村では「製造業」が74.6%、「情報通信業」が32.7%となっているが、それ以外の業種は相対的に少なく、「特定の業種にはこだわらない」という回答が2割あった（第3-13図）。製造業の具体的な業種としては、「食料品製造業」が63.7%で最も多く、以下、「電子部品・デバイス・電子回路製造業」（51.8%）、「電気機械器具製造業」（37.6%）、「情報通信機械器具製造業」（30.5%）などとなっている（第3-14図）。

都道府県、市区町村とも戦略的産業として挙げた業種と企業誘致を目指す業種は同じ傾向にある。

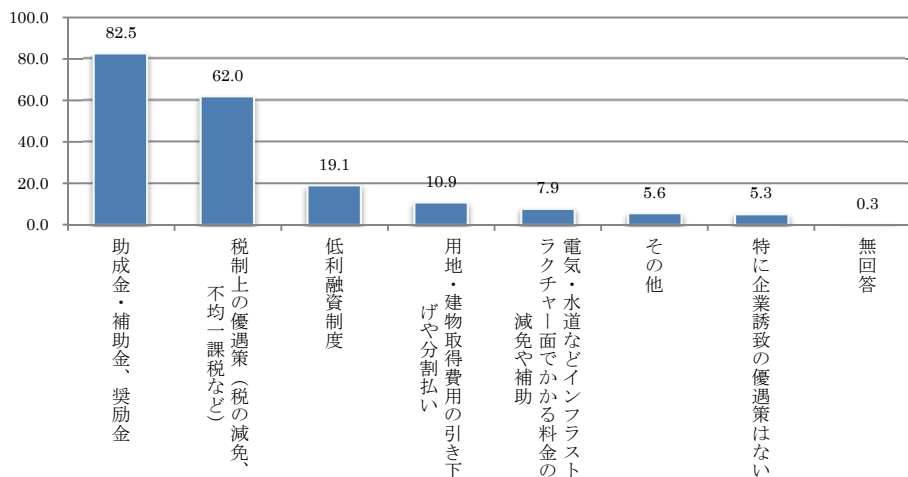
ところで、企業を誘致する際、様々な優遇策が講じられている場合が多い。具体的にどのような施策が講じられているのか回答してもらった。

都道府県の回答結果を見ると、「助成金・補助金、奨励金」と「低利融資制度」がともに96.2%で最も多く、「税制上の優遇策」（80.8%）がこれに続いている（第3-15図）。

第3-15図 都道府県における誘致企業に対する優遇策（複数回答、N=26）



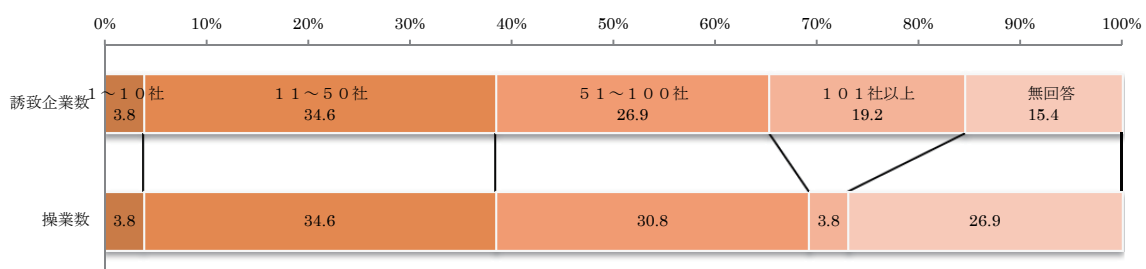
第3-16図 市区町村における誘致企業に対する優遇策（複数回答、N=303）



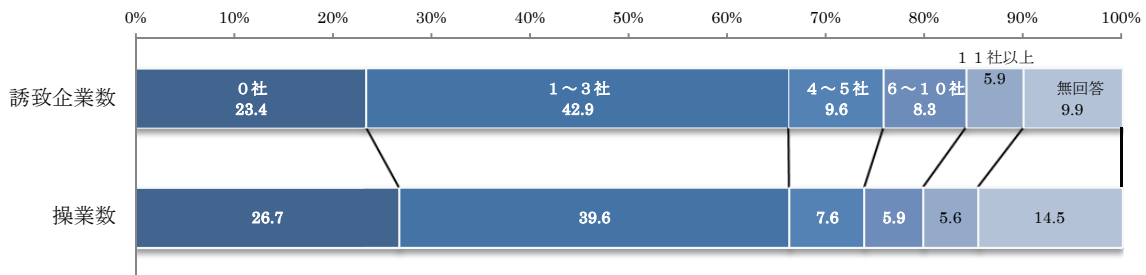
市区町村の回答結果を見ると、「助成金・補助金、奨励金」が82.5%で最も多く、「税制上の優遇策」(62.0%)がこれに続いている(第3-16図)。別途実施した聞き取り調査によれば、個々の市区町村では融資制度を運営維持していくことが難しいが、税制上の優遇策は市区町村が(相対的に)講じやすい施策とのことからこうした結果につながったと考えられる。

次に、自治体の企業誘致の取組みの効果はどうであったのか。2008年度から2010年度の3年間の誘致企業数とそのうちの操業数、地域経済への効果について回答してもらった。

第3-17図 都道府県の企業誘致の実績 (N=26)



第3-18図 市区町村の企業誘致の実績 (N=303)



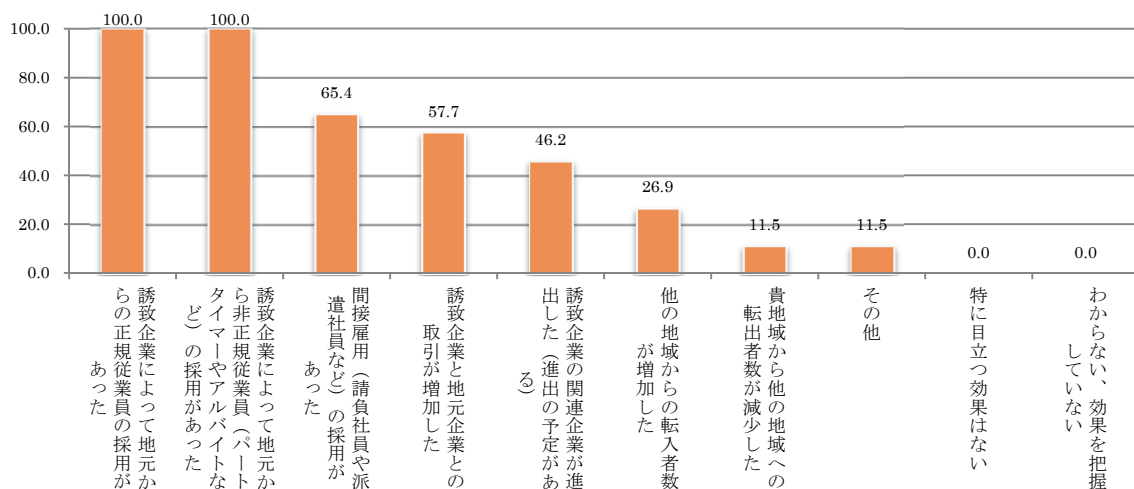
都道府県の誘致企業数の平均は65.5社、誘致企業数の分布を見ると、「11~50社」が34.6%、「51~100社」が26.9%などとなっている。また、誘致企業のうち操業している企業数の平均は52.7社、分布を見ると、「11~50社」が34.6%、「51~100社」が30.8%などとなっている(第3-17図)。

市区町村の誘致企業数の平均は3.7社、誘致企業数の分布を見ると、「1~3社」が42.9%、「4~5社」が9.6%などとなっている。また、誘致企業のうち操業している企業数の平均は3.3社で、分布を見ると、「1~3社」が39.6%となっている(第3-18図)。なお、市区町村ではこの期間の企業誘致の実績が無いところも2割以上ある。

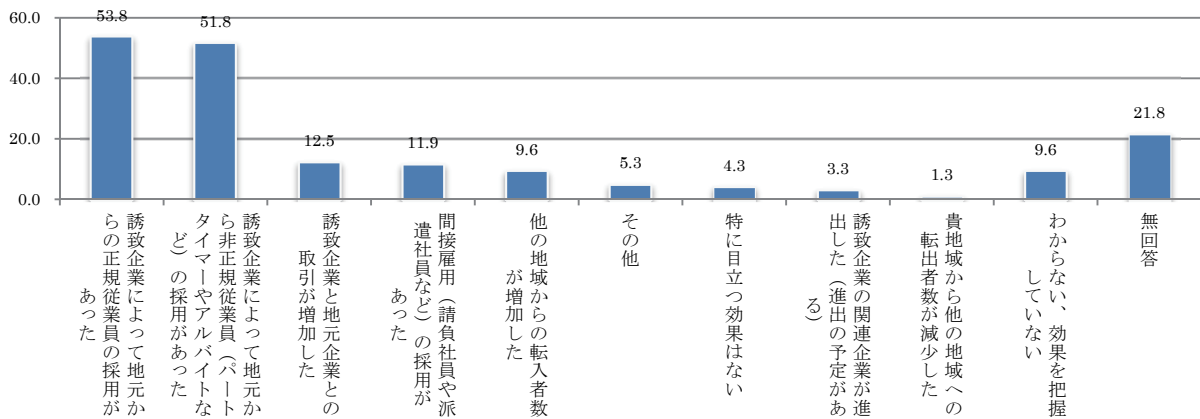
では、誘致によって企業が進出したことによってどのような効果があったのか。

都道府県の回答結果を見ると、すべての自治体で「誘致企業によって地元からの正規従業員の採用があった」と「誘致企業によって地元から非正規従業員(パートタイマーやアルバイトなど)の採用があった」と回答しており、以下、「間接雇用の採用があった」(65.4%)、「誘致企業と地元企業との取引が増加した」(57.7%)、「誘致企業の関連企業が進出した(進出の予定がある)」(46.2%)、「他の地域からの転入者数が増加した」(26.9%)、「貴地域から他の地域への転出者数が減少した」(11.5%)、「その他」(11.5%)、「特に目立つ効果はない」(0.0%)、「わからない、効果を把握していない」(0.0%)となっている(第3-19図)。

第3-19図 都道府県の企業誘致による効果(複数回答、N=26)



第3-20図 市区町村の企業誘致による効果(複数回答、N=303)



市区町村の回答結果を見ると、「誘致企業によって地元からの正規従業員の採用があった」が 53.8%で最も多く、以下、「誘致企業によって地元から非正規従業員(パートタイマーやアルバイトなど)の採用があった」(51.8%)、「誘致企業と地元企業との取引が増加した」(12.5%)、「間接雇用の採用があった」(11.9%)などとなっている(第3-20図)。

## 6 雇用創出策の評価

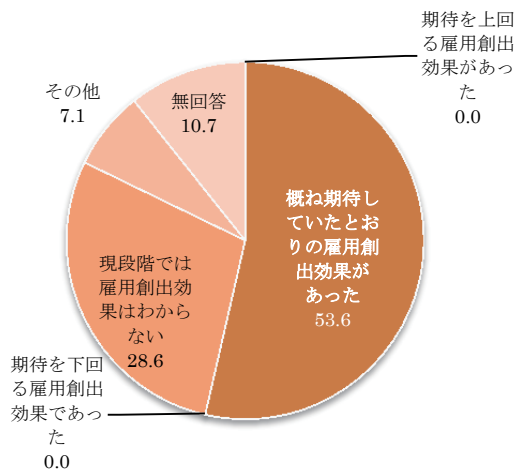
地方自治体ではこれまで実施した雇用創出のための取組みをどのように評価しているのだろうか。「期待を上回る雇用創出効果があった」から「期待を下回る雇用創出効果であった」に「現段階では雇用創出効果はわからない」「その他」を加えた中から択一回答してもらった。

都道府県の回答結果を見ると、「概ね期待していたとおりの雇用創出効果があった」が 53.6%で最も多く、「現段階では雇用創出効果はわからない」(28.6%)がこれに続いている(第3-21図)。

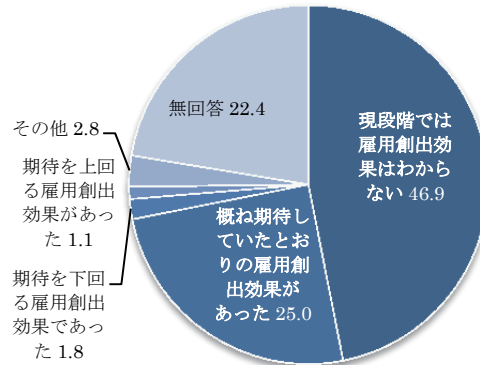
市区町村の回答結果を見ると、「現段階では雇用創出効果はわからない」が 46.9%で最も多く、「概ね期待していた通りの雇用創出効果があった」(25.0%)がこれに続いている(第3-22図)。

都道府県の3割近く、市区町村の5割近くが「現段階では雇用創出効果はわからない」と回答しているが、このように回答した原因として、大半の自治体が世界同時不況以降の景気の長期低迷を挙げている。

第3-21 図 都道府県の雇用創出策の評価  
(択一回答、N=28)



第3-22 図 市区町村の雇用創出策の評価  
(択一回答、N=616)



### 7 雇用創出に取り組むための課題

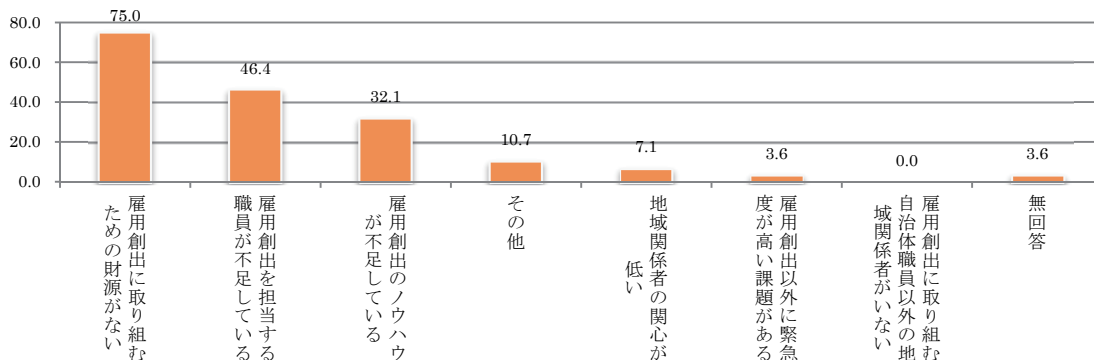
これまでの取組みを踏まえて、地方自治体が雇用創出に取り組むにあたり、どのような課題があるかたずねた。

都道府県の回答結果を見ると、「雇用創出に取り組むための財源がない」が 75.0%で最も多く、以下、「雇用創出を担当する職員が不足している」(46.4%)、「雇用創出のノウハウが不足している」(32.1%) などとなっている (第3-23 図)。

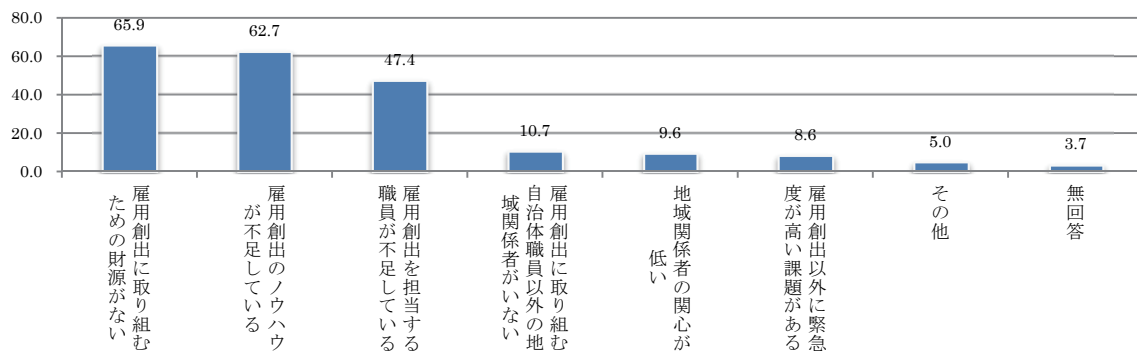
市区町村の回答結果を見ると、都道府県と同じく「雇用創出に取り組むための財源がない」が 65.9%で最も多く、以下、「雇用創出のノウハウが不足している」(62.7%)、「雇用創出を担当する職員が不足している」(47.4%) などとなっている (第3-24 図)。

このように、都道府県、市区町村ともに雇用創出に取り組むにあたって直面する課題は共通している。また、回答比率では10%ほどであるが、雇用創出に取り組む自治体職員以外の人材不足が課題となっている地域がある。自治体の職員の不足を地域の利害関係者が補完することが考えられるが、そういった人材が不足している地域もある。

第3-23 図 都道府県が雇用創出に取り組む上での課題 (複数回答、N=26)



第3-24図 市区町村が雇用創出に取り組む上での課題（複数回答、N=616）



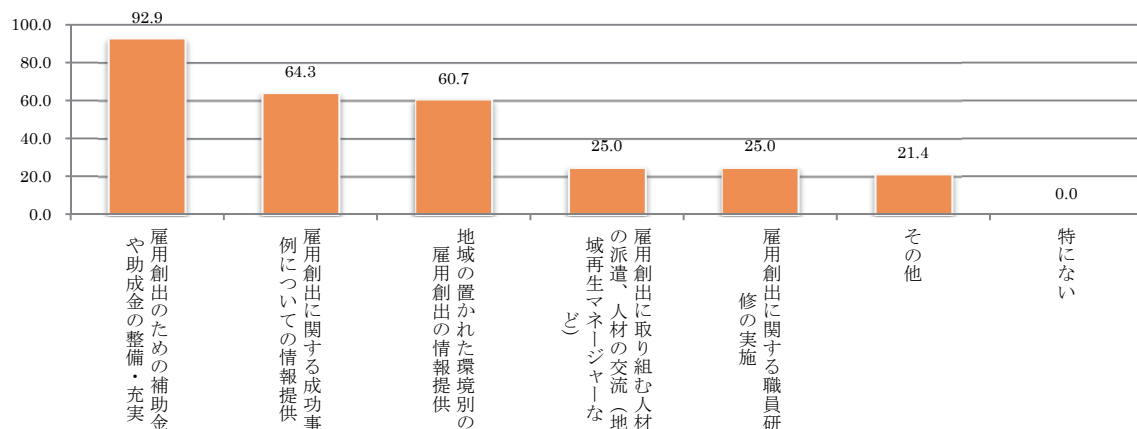
## 8 国に期待すること

では、地方自治体が雇用創出に取り組む上で国にどのようなことを期待しているのか。回答結果を見ると、上で見た課題を反映したものになっている。

都道府県の回答結果を見ると、「雇用創出のための補助金や助成金の整備・充実」が92.9%で最も多く、以下、「雇用創出に関する成功事例についての情報提供」(64.3%)、「地域の置かれた環境別の雇用創出の情報提供」(60.7%)などとなっている(第3-25図)。

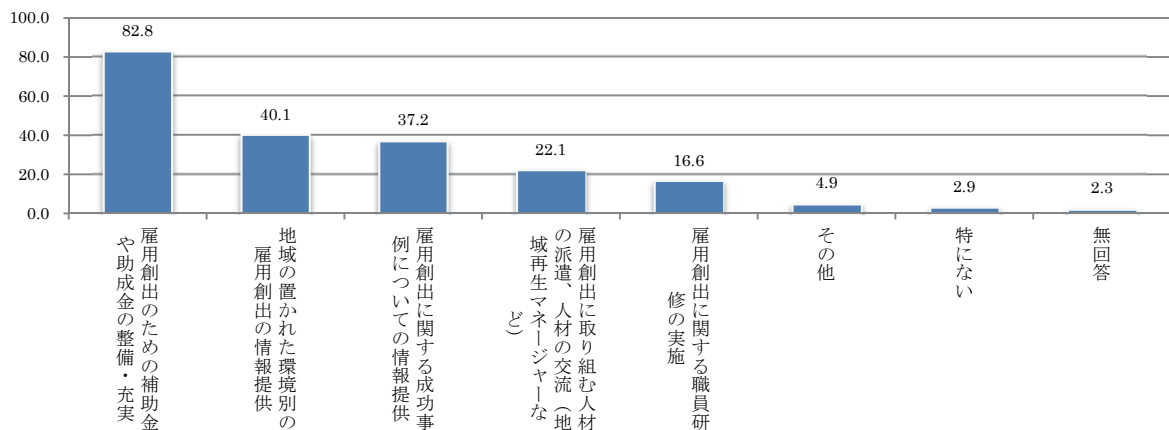
市区町村も回答傾向は同じで、「雇用創出のための補助金や助成金の整備・充実」が82.8%で最も多く、以下、「地域の置かれた環境別の雇用創出の情報提供」(40.1%)、「雇用創出に関する成功事例についての情報提供」(37.2%)などとなっている(第3-26図)。

第3-25図 雇用創出に取り組むにあたり都道府県が国に期待すること（複数回答、N=28）





第3-26図 雇用創出に取り組むにあたり市区町村が国に期待すること(複数回答、N=616)



## 9 小括

以上、この章では都道府県および市区町村における雇用創出の取組み状況に関する調査結果を概観した。主な点を整理すると以下ようになる。

- (1) 全般的な雇用問題への取組みとして、都道府県では「知事の Manifesto・公約に雇用創出が挙げられている」、「雇用創出のビジョン・計画をとりまとめたり、総合計画に雇用創出のための取組みを掲げている」、「企業誘致のためのトップセールスを行った」、「雇用創出のための施策(業務の委託などを含む)を実施した」、「雇用創出のビジョンや計画に数値目標を掲げている」、「雇用創出のための施策を新たに実施した」、「従来からの雇用創出のための施策を強化した」、「同じ県内の自治体と連携して雇用創出に取り組んだ」などとなっている。市区町村では「雇用創出のビジョン・計画をとりまとめたり、総合計画に雇用創出のための取組みを掲げている」、「雇用創出のための施策(業務の委託などを含む)を実施した」、「雇用創出のための施策を新たに実施した」、「市町村長の Manifesto・公約に雇用創出が挙げられている」、「企業誘致のためのトップセールスを行った」、「雇用創出のための予算を新たに組んだ」などとなっている。
- (2) 地方自治体が 2008 年度から 2010 年度の 3 年間に実施した雇用創出策としては、都道府県では「企業誘致」、「観光の広報・普及」、「カウンセリング、能力開発支援、職業紹介など」、「新卒者以外の就職フェア開催など就労支援」、「地域の特産品の広報・普及、販路開拓」といった施策が挙げられる。市区町村では、「観光の広報・普及」、「地域の特産品の広報・普及、販路開拓」、「企業誘致」などが挙げられる。
- (3) 都道府県、市区町村とも戦略的産業として挙げた業種と企業誘致を目指す業種は同じ傾向にある。企業誘致のために、「助成金・補助金、奨励金」、「税制上の優遇策」といった優遇策が講じられている。なお、優遇策としての「低利融資制度」は市区町村では実施比率が低い。企業誘致の実績は、都道府県の誘致企業数の平均は 65.5 社、市区町村の誘致企

業数の平均は3.7社となっている。企業誘致によって、「誘致企業によって地元からの正規従業員の採用があった」、「誘致企業によって地元から非正規従業員（パートタイマーやアルバイトなど）の採用があった」、「間接雇用の採用があった」の効果が挙げられている。

- (4) これまで実施した雇用創出のための取組みについて、主観的な評価を求めたところ、都道府県では半数以上が「概ね期待していたとおりの雇用創出効果があった」と肯定的な回答を寄せているが、市区町村では半数近くが「現段階では雇用創出効果はわからない」と回答しており、その理由として、世界同時不況以降の景気の長期低迷を挙げている。
- (5) 地方自治体が雇用創出に取り組むにあたって直面する課題としては財源、情報、人材が挙げられる。これを反映して、地方自治体では国に期待することとしても財源、情報、人材の3分野で支援することを求めている。