

第4章 雇用創出の計画と組織態勢

1 はじめに

前章では、アンケート調査結果に基づいて、市町村が雇用失業情勢をどのような方法で把握しているのか（あるいは把握していないのか）、把握した実態に対してどのような方針で対応しようとしているのか、概観してきた。市町村の雇用失業情勢の認識は現実の雇用失業統計の数値にだけでなく、地域の経済的・社会的状況を加味して対応しようとしていると予想される。

本章では、雇用問題に取り組む組織態勢がどれだけ整っているのかという点に焦点をあてる。今後、地方への権限委譲が進むとすれば、雇用創出についても自治体が積極的に取り組んでいくことが求められる。そのような政策ニーズに対して、自治体、とりわけ市町村がどのように取り組んでいるのか、その際、どのような課題を抱えているのか。この章ではこれらの点を検討していきたい。

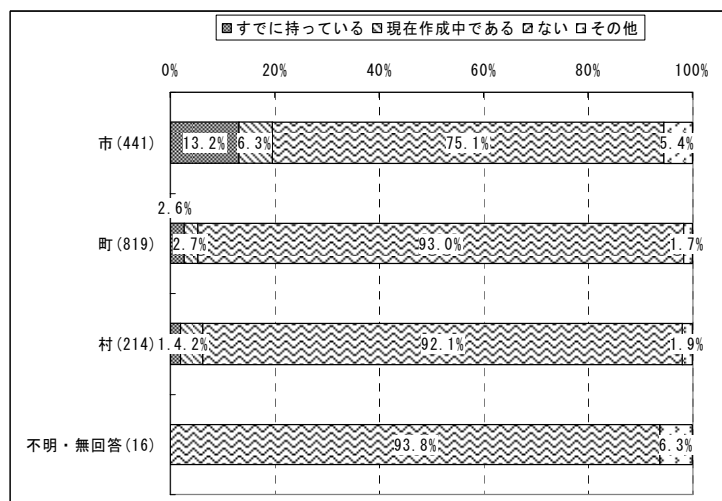
以下では、次のような視点から議論を進めていくことにする。まず、自治体における雇用創出について具体的なビジョンや計画の有無、ビジョンや計画がある場合には、作成の経緯、作成の参加者、内容、見直しの時期といった点について整理していく。アンケート調査に回答した自治体ではどのような地域を目指しているのか、特に、雇用という側面から探っていく。次に、自治体で雇用創出策を企画・立案・実施する場合、どこの部署が担当しているのか、担当者が決まっているのかどうかを確認する。

2 雇用創出についてのビジョンや計画について

(1) 雇用創出についてのビジョンや計画についての有無

まず、自治体では雇用創出のビジョンや計画を持っているのかを確認する。

第4-1図 雇用創出に関するビジョンや計画の有無



第4-1図は、雇用創出についてのビジョンや計画があるかどうか、市町村別に集計した結果である。独立性の検定を行った結果、統計的に有意な差があった ($p=0.000$)。全体的な傾向を見ると、市町村では雇用創出についてのビジョンや計画が「ない」と回答したところが多い。ビジョン・計画を有する比率が相対的に高い市においても13%にとどまり、町村ではビジョン・計画をもっているところが3%以下である。

雇用創出に関するビジョン・計画の有無に関して「その他」と回答した場合、その具体的な内容を見ると、「総合計画などの一部として取り上げられている」あるいは「産業政策等何らかのビジョン・計画は持っているが、雇用創出についてはふれていない」、「合併を控えており合併後の自治体で対応する予定である」という記述が多かった。

こうした記述からわかるように¹、地域産業政策についての計画はあるものの、それによってどれだけの雇用創出を目標とするかは明らかではない。また、産業政策と雇用創出政策との関係についても明確になっていないとようである。

ところで、雇用創出のビジョンや計画の有無を左右する要因は何なのか。どのような市町村ではビジョンや計画があり、どのような市町村ではビジョンや計画がないのであろうか。雇用創出に関するビジョンや計画の有無を決める要因を探るために変数間の関係を検討してみた。

雇用創出を中心になって担うのにふさわしい主体がどこかについての回答結果とビジョン・計画の有無の関係に注目する。第4-1表は、市町村長が雇用創出に取り組むべきと考えているところと雇用創出のビジョン・計画の有無（上のパネル）、雇用問題担当者が雇用創出に取り組むのにふさわしいと考えているところと雇用創出のビジョン・計画の有無（下のパネル）について、線型対数モデルによって推計した結果である。主効果を見ると、市町村長が雇用問題に取り組むのにふさわしいのが「国」という場合、符号がプラスで統計的に有意である。しかし、「市町村」の場合、符号がマイナスで統計的に有意である。雇用創出のビジョン・計画が「あり」、「作成中」では符号がマイナスで統計的に有意となっており、「なし」については符号がプラスで統計的に有意となっている。

第4-1表の上のパネルで、市町村長が市町村で雇用創出に取り組むのが望ましいと考えていることとビジョン・計画をもっているという変数との交互効果は、マイナスでしかも統計的に有意となっている。このことは、市町村長が雇用創出に市町村で取り組むのがよいと思っているものの、それをどのように取り組み、実現していくか、ビジョン・計画として具体化できていないことを意味している。

次に、雇用問題担当者の場合、雇用創出に取り組むのにふさわしいところがどこであっても、ビジョン・計画が「ない」という回答との交互効果の符号がプラスで統計的に有意となっている（市町村は有意でない）。

¹ そのほか、町、村では合併を控えており合併後の自治体で対応するという記述も見られた。自治体が合併後に雇用創出のビジョン・計画を作成したかどうかについては後述する。

第4-1表 ビジョン・計画の有無と雇用創出の主体（対数線型モデル）

		雇用創出のビジョン・計画			主効果
		あり	作成中	なし	
雇用創出を担うべきと市町村長が思うところ	国	0.315 (1.596)	-0.252 (-0.988)	-0.008 (-0.060)	0.513*** (4.201)
	都道府県	0.007 (0.032)	0.303 (1.183)	-0.052 (-0.363)	0.069 (0.508)
	市町村	-0.867*** (-2.599)	0.323 (1.111)	0.093 (0.562)	-0.330** (-2.082)
	主効果	-0.411*** (-2.793)	-0.981*** (-5.895)	2.357*** (26.887)	
雇用創出を担うべきと担当者が思うところ	国	0.802 (0.677)	-0.461 (-0.427)	1.544* (1.712)	2.56*** (3.028)
	都道府県	1.006 (0.817)	0.445 (0.398)	1.606* (1.694)	1.609* (1.800)
	市町村	0.191 (0.155)	-0.622 (-0.548)	0.666 (0.713)	1.846** (2.102)
	商工会議所、商工会等	0.511 (0.393)	0.125 (0.106)	1.866* (1.877)	1.099 (1.166)
	主効果	7.13E-017 (0.000)	0.511 (0.495)	1.946** (2.230)	

注：（ ）の数値は標準化効果。また、***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。

雇用創出において自立した地域作りを行おうとしている市町村の方がむしろビジョンや計画を持っていないということは、矛盾しているように思われる。しかし、市町村が雇用創出の中心適役割を果たしていかなければならないという認識と、そのために何をすべきかが明らかになっていないところに、市町村の雇用問題への取組が抱える問題点があり、そのギャップを埋めるようサポートすることが国あるいは都道府県が今後果たすべき役割の1つとして考えるべきであろう。

今後、市町村が主体となって雇用創出に取り組んでいくにあたり、明確なビジョン・計画に基づいて諸施策を実行することが1つの課題となると思われる。

残念ながら、他のアンケート調査で得られたデータを利用しても、ビジョン・計画の有無と

の関係は明らかにできなかった²³。

(2) ビジョンや計画の作成経緯

第4-2表はすでに雇用創出に関するビジョンや計画を持っている自治体が、いつ作成したのかを集計したものである。

第4-2表 雇用創出に関するビジョンや計画の作成年度

		ビジョンや計画を作成した年度								合計	
		1997年以前	1998年	1999年	2000年	2001年	2002年	2003年	2004年		
市町村	市	度数	5	1	2	5	14	12	17	3	59
		市の%	8.5%	1.7%	3.4%	8.5%	23.7%	20.3%	28.8%	5.1%	100.0%
	町	度数	3	1	3	4	3	4	2	2	22
		町の%	13.6%	4.5%	13.6%	18.2%	13.6%	18.2%	9.1%	9.1%	100.0%
	村	度数	1	0	0	1	0	0	0	0	1
		村の%	33.3%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%
合計		度数	9	2	5	10	17	16	19	6	84
		都道府県別	10.7%	2.4%	6.0%	11.9%	20.2%	19.0%	22.6%	7.1%	100.0%

市町村の中には比較的早い時期に雇用創出のビジョンや計画を作成しているところがあるが、全体を見ると、2000年以降にビジョンや計画を作成した自治体が8割以上に達する。もちろん、アンケート結果では、ビジョンや計画の具体的な内容が明らかではない。そのため、雇用創出に関するビジョン・計画といっても自治体によって内容に差があると思われる。

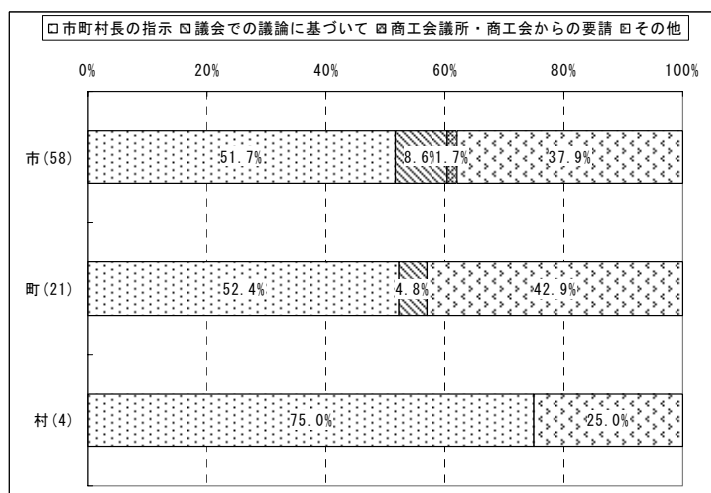
アンケート調査に回答した自治体のほとんどが雇用創出に関するビジョンや計画を持っていない中、ビジョン・計画がある自治体はどのような経緯からそれを作成したのであろうか。第4-2図は、これを市町村別に集計した結果である。独立性の検定の結果、市町村間で回答結果に有意な差はない ($p=0.935$)⁴。

² 雇用創出に関するビジョン・計画の有無とその他の変数との相関係数を計算すると、相関係数が最も大きい変数は、自治体区分が市であることをあらわす「市ダミー」の0.210（1%水準で有意）であった。その他の変数の中では、失業率が高い自治体で雇用創出のビジョン・計画を作成していることも考えられる。そこで、2000年国勢調査ベースの完全失業率との相関係数を計算すると、0.100（1%水準で有意）と高くはない。さらに、特区や地域再生計画の申請・認定を念頭に雇用創出のビジョン・計画を作成したとも考えられるので、特区の申請・認可された市町村であることをあらわす「特区ダミー」、地域再生計画の申請・認可された地域であることをあらわす「地域再生計画ダミー」について相関係数を計算すると、それぞれ0.055（5%水準で有意）、0.159（1%水準で有意）であった。

³ ビジョン・計画の有無を決める要因については、たとえば市町村長のマニフェストの中に雇用問題への対応を掲げていたり、市町村長のリーダーシップでビジョン・計画を作成するということが考えられる。しかし、アンケート調査では市町村長のマニフェストやリーダーシップをあらわす指標を採っていないので、それらとの関係について検討することは今後の課題とする。

⁴ ビジョンや計画の作成経緯と作成時期とについて差があるかどうか、独立性の検定を行ったが、統計的に有意な差はなかった ($p=0.505$)。

第4-2図 雇用創出に関するビジョンや計画作成の経緯



市町村いずれにおいても「市町村長からの指示」でビジョンや計画を作成しているところが多い。このことは、市町村長のリーダーシップがビジョン・計画作成を作成する上で重要な役割を果たしていると考えられる⁵。また、「その他」の記述内容としては、「都道府県や協議会の方針」、「補助金受給の必要要件」、「自治体の総合計画に基づいて」、「地域の関係者からの要請によって作成した」といった回答が見られる。また、担当部署からの発案によって雇用創出のビジョンや計画が作られたという事例もわずかであるが含まれていた。

市町村長からの指示で雇用創出のビジョン・計画を作成したという自治体が多としても、実際に作成にあたったのは誰なのか。既に取り上げた先行調査事例がそうであったように、雇用を含む地域振興を考える際、地域が抱える問題・課題を地域関係者や利害関係者間で共有しあいながら取り組むことが望ましい⁶。

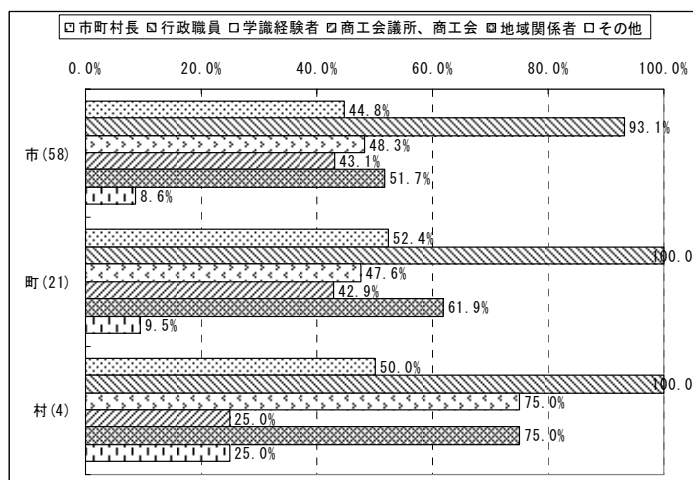
そこで、地域住民がビジョン作成の段階から参加しているのかどうかを含め、誰が地域雇用創出のビジョン・計画を作成したのかを確認する（第4-3図）。全体の結果を見ると、「行政職員」という自治体が9割以上のほか、「学識経験者」「市町村長」「商工会議所、商工会」という自治体がそれぞれ4割ほどとなっている。この中で、およそ半数の自治体で「地域関係者」がビジョン・計画づくりに参加している。また、雇用創出ビジョン・計画を作成する際、市より町村の方が地域関係者の参加比率が高い。

町村における地域振興が困難であることが指摘されている。その理由として予算の制約などいくつか指摘されている。しかしながら、地域住民と問題を共有化するという点で、町村は相対的に取り組みやすい環境にあると思われる。

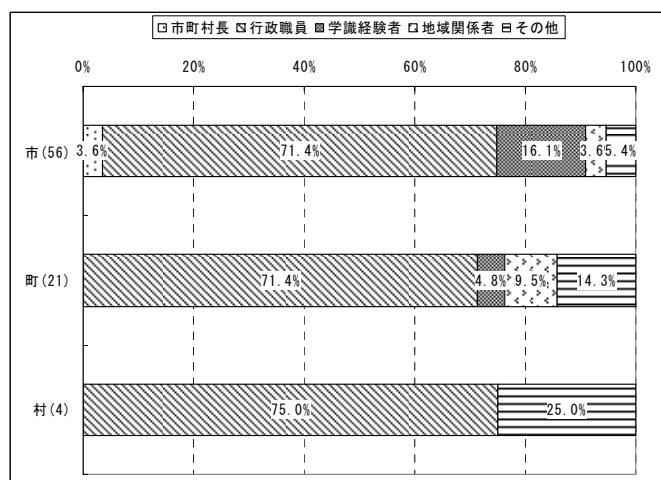
⁵ 市町村長が雇用問題を政策課題としてどのように位置づけるか、優先度が高い場合にはビジョン・計画があると考え、検討してみたが、いずれも統計的に有意ではなかった。

⁶ ここでいう地域関係者が具体的に誰を指すのか。アンケートの記述を見ると、ビジョン・計画作成の参加者には、雇用開発協会、労働組合、各種支援団体、地域の商工関係者、地域住民から選ばれた者が含まれている。ただし、明確な傾向があるわけではない。

第4-3図 雇用創出ビジョン・計画を作成した人（複数回答）



第4-4図 作成時に中心になった人



したがって、地域住民と問題意識を共有するためにはどうすればいいのか、その仕組みづくりが必要である。こうした取組例として、アンケートに回答した自治体においても、行政と地域住民との間で定期的にミーティングを開催するといった取組がなされている。

さらに、参加者のなかで、ビジョンや計画を中心になって作成した人は誰なのか⁷。第4-4図はこの間に対する回答の集計結果である。全体の回答結果を見ると、「行政職員」が中心となってビジョン・計画づくりをしたという自治体が7割以上ある。これは、自治体区分別に見ても回答傾向に大きな変化はない。

ところで、市町村がビジョン・計画を作成する際、シンクタンクを利用する場合もあるだろう

⁷ ここでいう「中心になって」という意味は、「指導的立場で」「リーダーとなって」ビジョン作成にあたった人について回答することを期待したが、回答者によっては、「実際にビジョン・計画作成に関する作業を行った」あるいは「ビジョンを作成する上で発言力・影響力が強かった人」と解釈し、質問意図が正確に伝わらなかった可能性がある。

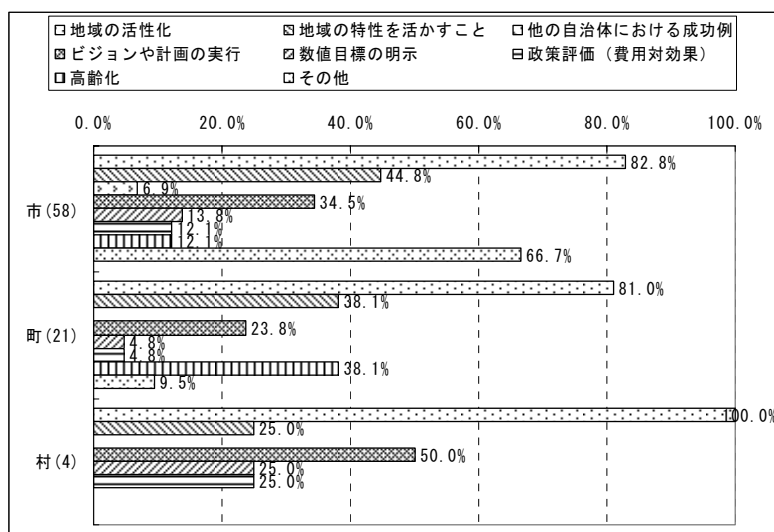
う⁸。ビジョンや計画の作成する上でシンクタンクを使ったかどうかをみると、「使わなかった」という自治体が2/3となっている。シンクタンクを使ったという自治体については、「地元のシンクタンクを使った」という自治体と「他の都道府県のシンクタンクを使った」という自治体がそれぞれ2割以下であった。シンクタンクを使う場合でも、地域のシンクタンクを活用した自治体と他の都道府県のシンクタンクを使った自治体とほぼ同じだけあった。

(3) ビジョンや計画の内容

次に、雇用創出に関するビジョンや計画の内容についての回答結果を見ていく。まず、ビジョンや計画を作成する際、どのような点を重視したのか、「地域の活性化」など8項目について複数回答してもらった（第4-5図）。

市町村ともに、「地域の活性化」、「地域の特徴を活かすこと」、「ビジョンや計画の実行可能性」などが多い。とりわけ、「地域の特徴」を指摘する自治体が多い。

第4-5図 ビジョン計画で重視した点（複数回答）



これらのビジョン・計画作成上の留意点についての因子分析することによって潜在変数を探ってみた。

⁸ シンクタンクの利用はプラスの効果とマイナスの効果両方に作用することが指摘されている。プラス面としては、外部の視点から地域が抱える問題点とその対応を客観的に指摘できることである。一方、マイナス面としては、シンクタンクが主体となってビジョン・計画を作成した場合、地域住民の考えや地域資源、地域の実情を反映しない、画一的なものになる危険性があることである。したがって、シンクタンクを利用する場合、長期にわたり地域と交流を持ち、地域住民と同じ視点でシナリオをとりまとめていくことが求められる。外部の研究者、NPO等を活用する場合も同様である。

第 4-3 表 雇用創出のビジョン・計画作成時の留意点に関する因子負荷量

	1	2	3
高齢化	0.556	-0.222	-0.008
政策評価（費用対効果等）	0.495	0.163	0.140
ビジョンや計画の実行可能性	0.434	0.162	0.076
地域の特徴を活かすこと	0.100	0.649	0.218
数値目標の明示	0.037	0.450	-0.070
その他	-0.089	-0.058	-0.567
地域の活性化	0.092	0.001	0.561

主因子法、バリマックス回転、固有値 1 の基準により 3 因子が抽出された。第 1 因子は、「高齢化」「政策効果（費用対効果）」、「ビジョンや計画の実行可能性」からなる「政策効果の因子」である（累積寄与率 11.013%）。第 2 因子は、「地域の特徴を活かすこと」「数値目標の明示」からなる「地域特性活用因子」である（累積寄与率 21.430%）。第 3 因子は「地域の活性化」「その他」の項目からなる「地域活性化因子」である（累積寄与率 31.635%）⁹。

上記のように、第 2 因子の「地域の特徴を活かすこと」は「地域の特徴を活かすこと」「数値目標の明示」という 2 つの項目から構成される。このうち、前者について具体的にどのような地域の特徴を活かすのか、記述してもらった。記述内容を整理したのが第 4-4 表である。この表を見ると、地域の特徴は大きく 2 つに分けることができるように思われる。すなわち、

①地域の地理・自然環境上の特徴を活かすこと、

②地場産業の特徴を活かすこと、

である¹⁰。

しかしながら、ここで挙げられた地域の特徴を活かすことと、それを具体的にどのように雇用創出に結びつけるのか、どれだけの雇用創出が期待されるのか、アンケート調査に対する回答からは具体的な手段が明確になっていない。

⁹ 「他の地域における成功例」については、第 1～第 3 因子の数値がいずれも小さいので、分析から除外して計算した。また、「その他」の項目の符号がマイナスになっているが、この要因について「その他」の具体的な記述内容を検討してみたが、理由はわからなかった。ここで、項目の中で高齢化が異質な印象を受けるが、地域の政策課題の中で高齢化対策が重要な課題であることからこのような結果になったと思われる。

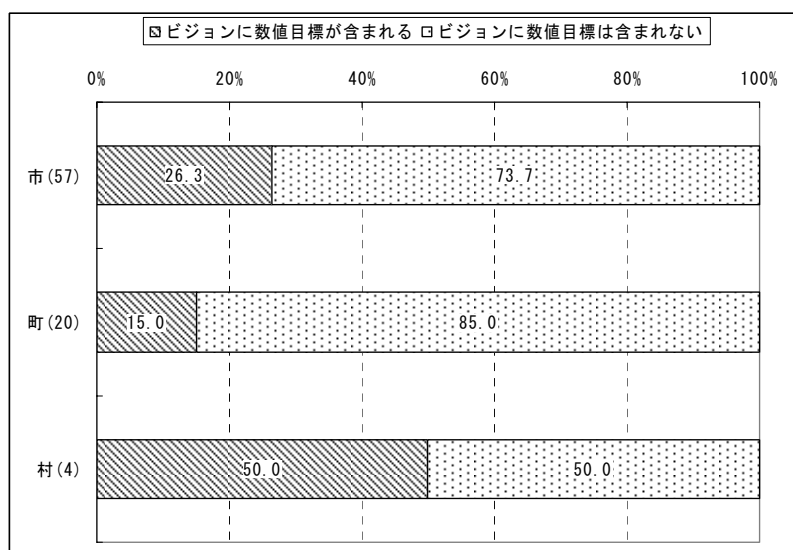
¹⁰ ここでも町、村からの回答が少ないので一般化はできない。

第 4-4 表 雇用創出に関するビジョンや計画における「地域の特徴」

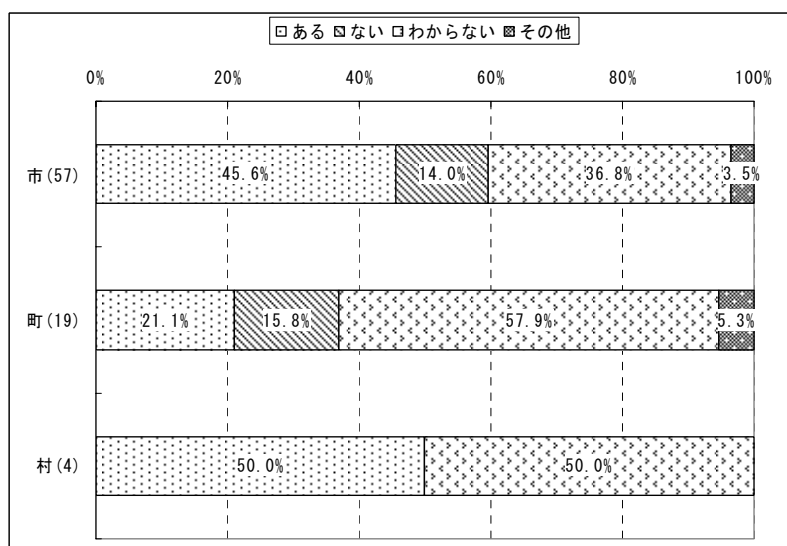
雇用問題担当者票 問 14 付問 3	
市	<ul style="list-style-type: none"> 市独自の取組みによる医療産業都市構想。空港などの施策を推進することにより、雇用に結びつける。 誘致企業を始めとする雇用の場の確保。 自然と歴史に恵まれているので、観光産業と農林業とのタイアップにより雇用創出をはかる。 (産業振興ビジョン) これまで培われた技術のリサイクル分野での応用や、下請中小企業の新分野、新事業への進出の動きに併せた新たな技術の集積。(雇用促進計画) 本県独自に実施した求人・求職者のニーズ調査の結果(雇用のミスマッチの状況等)を踏まえて作成。 地域に蓄積されてきた多様な産業や都市インフラのポテンシャルを最大限活用する。 地元の生産物を活用。 城下町としての歴史、風土や商業集積、情報関連企業集積、研究機関や大学等の立地などの本市の特性を活かして、商店街の活性化を図り観光客の一層の誘致や企業の誘致を強化する。 地域資源を活用した産業振興(地域資源:火力発電所・石炭灰・竹資源・等) 自然、景観、食品、人材などの地域資源。 他地域に比べ製造業の占める割合が大きく、特に電子・精密部門が盛んであるため、これを核としたい。 産業集積地。豊富な観光資源。 人口集積、既存産業、大学、交通と都市基盤、自然、歴史遺産、文化資源 地場産業の振興と発展をまちづくりに活かそうと考えている。 研究機関の集積や、豊かな自然に恵まれた地域資源を活用した産業振興を推進する。 市の南西部区域において企業誘致事業を実施しており、進出される企業にも積極的に地域住民を雇用するよう働きかけている(奨励金制度あり)。 大学が多いことから特に若年者の雇用対策に力を入れる。 不況にあえぐ地元中小企業者には、建設業や商業が業種として多いため、これらの需要を喚起することが肝要と考えた。 エコタウン構想における中心的役割及び「新事業創出促進法」に基づく高度研究材集積地区指定による新たな産業振興。 市民の高い環境意識と積極的な環境行政・資源ごみの高度な分別収集からリサイクル関連企業の誘致。 地域の魅力づくり(例)市の特徴ある商品をブランドとして創出する。 財源的自立や激化する都市間競争への対応。
町	<ul style="list-style-type: none"> 地域らしさ「海・山・温泉」といった自然、伝統文化の資源活用による雇用創出。 県のほぼ中央であり、町の中央部に走る JR 線、国道などの交通の利便を活かし、豊かな自然を保つこと。 海洋資源の利用等。 良好な自然資源の保全に努め、体験交流型の観光地としての魅力を高める。・広域幹線道路の整備などにより、立地条件が向上することを踏まえ、研究開発型産業、ベンチャー企業などの誘致を推進する。 本町は農業を中心とした町なので、一次産業に付加価値を付け、本町の豊富な観光資源と一次産業を結びつけた体験型観光の造成。 観光と地場産品(農畜品) 農業と観光。 農業と関連する計画。 他の地域に無いものを活かす事が特徴に繋がるが、市には、豊富な自然、山、森林が有る。これを活かす事業。 地場産業の明確な位置付けと活性化策。 町は、第一次産業(漁業・農業)が主な産業であるため、それらを活かす。 特産物の付加価値。 本町の特徴である農村地帯、花き、近郊、温泉やキャンプ場等を生かしたものの。 地域的に観光資源が多くあるのでこれを活かしたい。 恵まれた自然環境を生かした、滞在型観光、新たなアグリリゾート策により地域雇用の増加を目指す。 地域の一体となった計画
村	<ul style="list-style-type: none"> 山間地、豊かな自然、豊かな土地 女性、高齢者の勤勉性。 地域資源の活用と、オンリーワンを探す。指目す。

ところで、自治体が作成したビジョンや計画では、どの程度まで具体化されているのであろうか。数値目標を掲げてあるかどうかを例として検討してみた。第4-6図はその結果である。独立性の検定結果、市町村間で統計的に有意な差はなかった ($p=0.494$)。全体的に市町村の雇用創出のビジョン・計画には数値目標が含まれていない自治体が多い¹¹。市町村では、雇用創出についてのビジョン・計画をもっているところは少なく、もっていたとしても、数値目標を掲げて施策を講じるまで具体化されていないと思われる。

第4-6図 数値目標の有無



第4-7図 フォローアップする予定の有無



さらに、ビジョンや計画は実施された政策の実績、経済・社会の変動に伴って評価、見直し

¹¹ なお、村では数値目標を含む比率が50%であるが、集計対象となった村の数が少ないことに注意。

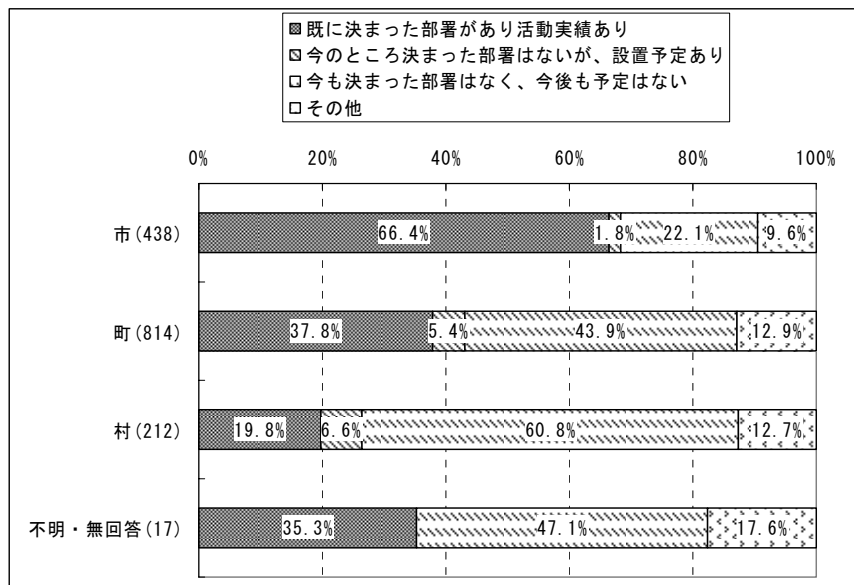
が必要でなろう。そこで、ビジョン・計画の見直しやフォローアップの予定をたずねた。自治体区分との独立性の検定の結果、10%水準で有意な差があった。町で見直しの予定があるという比率が低いほかは、いずれの自治体においても見直し予定があるというところが4割以上ある。しかし、フォローアップの予定についてわからないという回答も4割近くある¹²。なお、見直しの時期は半数以上の自治体が2004年、2005年、2006年の3年間に集中している。

3 自治体における雇用創出策のとりまとめ担当部署

自治体で雇用創出策のとりまとめ担当部署が決まっているのであろうか。「すでに決まった部署があり、活動実績がある」など4項目から択一回答してもらった¹³。

回答結果は第4-8図のようになっている。独立性の検定の結果、市町村間で統計的に有意な差があった(p=0.000)。自治体区分別に見ると、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回答している。とりまとめ担当部署の設置という面から見ると、自治体区分で雇用創出の取り組み態勢には格差がある。

第4-8図 自治体における雇用創出策のとりまとめ担当部署の設置状況



では、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何なのであろうか。いくつかの変数間の関係を検討してみた結果、雇用創出のビジョン・計画の有無と関係

¹² 市町村の総合計画など、全体のビジョンや計画の一部に雇用創出が含まれている場合には、回答者レベルで見直しやフォローアップの有無については「わからない」と回答しているところが多い。

¹³ ただし、「1自治体職員の立場ではわからない」とのコメントがあった。

に注目していく。ここでは、2つの変数の関係について対数線型モデルを推計してみた。第4-5表はその推計結果である。

第4-5表 ビジョン・計画の有無と雇用創出担当の有無（対数線型モデル）

		雇用創出とりまとめ部署			ビジョン・計画の有無の主効果
		実績あり	設置予定あり	現在・今後ともなし	
雇用創出のビジョン・計画	あり	0.800*** (3.771)	-0.125 (-0.689)	-0.482*** (-4.377)	1.307*** (12.601)
	作成中	-0.511 (-1.038)	0.320 (0.939)	-0.138 (-0.615)	-1.203*** (-5.646)
	なし	-0.201 (-0.715)	-0.006 (-0.027)	0.683*** (4.792)	0.222 (1.609)
とりまとめ部署の主効果		-0.891*** (-4.525)	-0.623*** (-4.104)	2.399*** (25.299)	

注：（ ）の数値は標準化効果。また、***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。

雇用創出策とりまとめ部署の主効果を見ると、「実績あり」「設置予定あり」「現在・今後ともなし」のいずれも統計的に有意であるが、「実績あり」「設置予定あり」の符号はマイナス、「現在・今後ともなし」はプラスとなっている。「雇用創出ビジョン・計画」の有無の主効果を見ると、「あり」「作成中」については統計的に有意であるが、「なし」については統計的に有意ではない。符号は、「あり」がプラス、「作成中」がマイナスである。

「ビジョン・計画あり」という行に注目し、とりまとめ部署の有無との交互効果を見ていくと、「とりまとめ部署あり」についてはプラスの効果を持ち、1%水準で統計的に有意である。一方、「とりまとめ部署なし」についての交互効果はマイナスの符号で、1%水準で統計的に有意である。したがって、雇用創出のビジョン・計画があることと、雇用創出のとりまとめ部署があり、活動実績もあることとは関連があると考えられる。

これに対して、「ビジョン・計画なし」の場合、「とりまとめ部署があり活動実績あり」との交互効果はマイナスであるが、統計的に有意ではない。しかし、「とりまとめ部署なし」についての交互効果はプラスの符号で、しかも1%水準で統計的に有意となっている。したがって、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つながっており、自治体における雇用創出への取組態勢の整備とも関係あると考えられる。

もちろん、雇用創出のビジョン・計画を持つこと、そして雇用創出のとりまとめ担当部署があることだけで地域に雇用を創出することができるわけではない。担当部署に求められるのは、

ビジョン・計画を具体化し雇用を生み出す仕組みを作っていくことである。第4-2表で見たように、多くの自治体がビジョン・計画作成の際の留意点として地域資源を活かすことを挙げている。そのことと実際に雇用を作り出すことが有機的に結びついていないことに問題があり、両者を結ぶ仕組みを考え、それを具体化することが今後の市町村に期待される役割であろう¹⁴¹⁵。

さて、雇用創出策のとりまとめ部署（担当者）があり、活動実績がある自治体における具体的な担当部署がどこなのかを整理すると、市町村いずれでも雇用創出策のとりまとめ部署は商工（観光）あるいは商工労働関連となっている。これは、地域雇用の問題が地域産業振興と表裏の関係にあり、雇用創出もその延長上に位置づけられているからであろう。しかし、わずかなではあるが、雇用創出担当あるいは雇用おこし担当が設けられている自治体があり、注目される。

3 小括

以上、本章では、自治体、特に市町村が独自に雇用創出を含む雇用問題に取り組む組織態勢がどの程度整備されているのかについて見た。まず、自治体で雇用創出策を企画・立案・実施する場合、どこの部署が担当しているのか、担当者が置かれているのかどうかを確認し、自治体における雇用創出について具体的なビジョンや計画の有無、ビジョンや計画がある場合には、作成の経緯、作成の参加者、内容、見直しの時期といった点について整理した。これまでの結果をまとめると以下ようになる。

第1に、雇用創出策のとりまとめ部署がある自治体の割合は4割以上あったが、「今も決まった部署はないし、今後もその予定はない」という自治体も4割近くある。特に町の4割、村では6割が決まった部署がなく今後も予定がないとしている。組織上のとりまとめ部署の位置づけは、商工（観光）あるいは商工労働関連となっている自治体が多い。

第2に、自治体において雇用創出に関するビジョンや計画をもっている自治体は、現在作成中というところを含めて1割程度であり、大半の市町村では雇用創出のビジョンや計画を持っていない。

第3に、自治体が雇用創出についてのビジョンや計画を作成した時期は、2000年以降が多い。また、ビジョンや計画では、地域の活性化、地域の特性を活かすこと、ビジョンや計画の実行、数値目標の明示といった点に注意が払われている。さらに、ビジョンや計画作成に関わったメンバーについてみると、行政職員はほぼすべての自治体に共通しているが、知事・市区町村長、学識経験者、地元経済関係者等の参加については自治体区分に関わらず5割程度となっている。

¹⁴ 日本労働研究機構（1997）『不況地域の構造転換』、調査研究報告書 No.85、8～9ページの記述を参照。

¹⁵ なお、その他の回答の具体的な記述について見ると、①他の担当部署との兼務、②部署はあるが活動実績がない、③市町村合併前で不明、④その他という4つの記述に分けることができる。このうち、①については、専任ではないものの、雇用創出のとりまとめ担当部署があると考えられる。また、②の場合、その理由が問題になる。これについては、雇用創出策を充実する上での課題について検討する際に取り上げる。

第4に、ビジョンや計画の作成にあたり、シンクタンクを使った自治体は1/3、内容に数値目標が含まれているところも1/3、ビジョンや計画のフォローアップは作成後2～3年というケースが多かった。

以上のように、必ずしもすべての自治体において雇用創出についての企画から実施にいたるまでの組織態勢が整っているわけではない。特に、町、村といった区分では組織態勢の整備が今後の課題となると思われる。

では、雇用創出策の実施状況はどうであろうか。取り組み態勢と同様、自治体の区分によって実施状況に違いがあるのだろうか。次の章では、こうした点について調査結果を整理していく。