

## 参 考 资 料

(1)調査票

(ア)

雇用の地域間格差とその対応に関するアンケート調査

都道府県知事調査票

問1 貴自治体では地域での雇用創出を地域振興の中でどのように位置づけていますか(○は1つ)。

- |   |                               |   |
|---|-------------------------------|---|
| 1 | 地域の雇用創出を最優先課題に位置づけて取り組んでいる    |   |
| 2 | 地域の雇用創出を比較的優先度の高い課題として取り組んでいる |   |
| 3 | 地域の雇用創出を複数の課題のなかの1つとして取り組んでいる |   |
| 4 | 地域の雇用創出はそれほど優先度が高い課題ではない      |   |
| 5 | その他(具体的に                      | ) |

附問 すべての方にうかがいます。問1のようにお考えの理由を具体的に記入してください。

【理由】
------

問2 地域で雇用を創出するためにどのような方法を重視していますか(○は1つ)。

- |   |  |   |
|---|--|---|
| 1 | 地域内の既存企業の活性化や地域内での起業による雇用創出を重視する                           |   |
| 2 | どちらかといえば、地域内の既存企業の活性化や地域内での起業による雇用創出を重視する                  |   |
| 3 | 地域内の既存企業の活性化や地域内での創業による雇用創出と他の地域から企業を誘致することによる雇用創出を同じく重視する |   |
| 4 | どちらかといえば、他の地域から企業を誘致することによる雇用創出を重視する                       |   |
| 5 | 他の地域から企業を誘致することによる雇用創出を重視する                                |   |
| 6 | その他(具体的に   | ) |

附問1 すべての方にうかがいます。問2のようにお考えの理由を記入してください。

【理由】
------

附問2 すべての方にうかがいます。貴地域で雇用創出に取り組むにあたり、どのような業種での雇用創出を目指しますか(○は3つまで)。

1	農林水産業
2	建設業
3	製造業 → 附問3に進んでください。
4	電気・ガス・熱供給・水道業
5	情報通信業
6	運輸業
7	卸売・小売業
8	飲食店・宿泊業
9	金融・保険業
10	医療、福祉
11	その他サービス業
12	その他(具体的に )
13	特定の業種にはこだわらない

附問3 附問2で「3 製造業」とお答えの方にうかがいます。具体的に製造業のどのような業種を考えていますか。

【例:自動車・同附属品製造業、電子部品・デバイス製造業】
------------------------------

問3 地域雇用創出のために、貴自治体ではどのような取組を行っていますか(○はいくつでも)。

1	マニフェストや公約の中に地域の雇用創出を掲げた
2	総合計画などに雇用創出のための取組を掲げた
3	雇用創出のための新たな対策を行った
4	雇用創出のための対策を強化した
5	役所内に雇用問題担当部門(担当者)を新設した
6	役所内の雇用問題担当部門(担当者)を増員した
7	地域雇用創出のための研究会等を設置した
8	地域雇用創出について市区町村と対応について協議した
9	企業誘致のためにトップセールスを行った
10	他の自治体の取組事例について調べた
11	他の自治体と協力体制を構築した
12	その他(具体的に )
13	特にない

問4 地域雇用創出に取り組む上で、国、都道府県、市区町村はそれぞれどのような役割をはたしていくのが望ましいとお考えですか(○は1つ)。

- |    |  |
|----|--|
| 1  | <u>市区町村が地域雇用創出に取り組むのが望ましい</u>                  |
| 2  | <u>市区町村が中心となり、都道府県と協力して地域雇用創出に取り組むのが望ましい</u>   |
| 3  | <u>市区町村が中心となり、国、都道府県と協力して地域雇用創出に取り組むのが望ましい</u> |
| 4  | <u>都道府県が地域雇用創出に取り組むのが望ましい</u>                  |
| 5  | <u>都道府県が中心になり、市区町村と協力して地域雇用創出に取り組むのが望ましい</u>   |
| 6  | <u>都道府県が中心となり、国と協力して地域雇用創出に取り組むのが望ましい</u>      |
| 7  | <u>都道府県が中心となり、国、市区町村と協力して地域雇用創出に取り組むのが望ましい</u> |
| 8  | <u>国が地域雇用創出に取り組むのが望ましい</u>                     |
| 9  | <u>国が中心となり、都道府県と協力して地域雇用創出に取り組むのが望ましい</u>      |
| 10 | <u>国が中心となり、都道府県、市区町村と協力して地域雇用創出に取り組むのが望ましい</u> |
| 11 | その他(具体的に )                                     |

附問 すべての方にうかがいます。問4のようにお考えになる理由を記入してください。

【理由】
------

問5 今後、地域の雇用創出に取り組む上で、国はどのような役割を果たしていくべきだとお考えですか。具体的に記入してください。

【地域雇用創出における国の役割】
------------------

自由記述: 貴地域における雇用問題の現状、雇用創出への取組、今後の課題についてお考えのことを書いてください

--

(イ) 雇用の地域間格差とその対応に関するアンケート調査  
(都道府県雇用問題担当者票)

I 貴自治体の雇用失業情勢全般について

問1 3年前(2005年頃)と現在を比べて、貴自治体内の市区町村の雇用情勢は全体としてどのように変わりましたか(○は1つ)。

- |   |                |   |
|---|----------------|---|
| 1 | 改善している         |   |
| 2 | どちらかといえば改善している |   |
| 3 | 3年前と変わりはない     |   |
| 4 | どちらかといえば悪化している |   |
| 5 | 悪化している         |   |
| 6 | その他(具体的に       | ) |

附問1 すべての方にうかがいます。3年前(2005年ころ)に比べて貴自治体の市区町村間の雇用情勢の差は、全体としてどのように変化しましたか(○は1つ)。

- |   |                        |   |
|---|------------------------|---|
| 1 | 市区町村間の雇用情勢の差が拡大している    |   |
| 2 | 市区町村間で雇用情勢の差は3年前と変わらない |   |
| 3 | 市区町村間で雇用情勢の差が縮小している    |   |
| 4 | その他(具体的に               | ) |
| 5 | わからない                  |   |

附問2 すべての方にうかがいます。貴自治体の市区町村間の雇用情勢の差は、3年前(2005年ころ)に比べてどのように変化しましたか(○は2つまで)。

- |   |                            |   |
|---|----------------------------|---|
| 1 | 3年前に雇用情勢が好調だった地域は現在も好調である  |   |
| 2 | 3年前に雇用情勢が好調だった地域でかげりが見えている |   |
| 3 | 3年前に雇用情勢が不調だった地域で改善が見られる   |   |
| 4 | 3年前に雇用情勢が不調だった地域は現在も不調である  |   |
| 5 | その他(具体的に                   | ) |
| 6 | わからない                      |   |

附問3 雇用情勢が改善していない市区町村についてうかがいます。雇用情勢が改善していない理由は何ですか(○はいくつでも)。

- |   |                            |   |
|---|----------------------------|---|
| 1 | もともと雇用を生み出す場がない            |   |
| 2 | 企業の撤退、倒産、廃業などにより雇用の場がなくなった |   |
| 3 | 採用を控える企業が多い                |   |
| 4 | その他(具体的に:                  | ) |
| 5 | わからない                      |   |

附問4 すべての方にうかがいます。3年前(2005年頃)に比べて現在の雇用の指標はどのように変化しましたか。正規従業員と非正規従業員について回答してください(それぞれ○は1つ)。

		増加	やや増加	変化なし	やや減少	減少	わからない
正規従業員	求人数	1	2	3	4	5	6
	求職者数	1	2	3	4	5	6
	賃金	1	2	3	4	5	6
	労働時間	1	2	3	4	5	6
非正規従業員(パートタイマー、アルバイトなど)	求人数	1	2	3	4	5	6
	求職者数	1	2	3	4	5	6
	賃金	1	2	3	4	5	6
	労働時間	1	2	3	4	5	6

## II 貴自治体が独自に企画、実施した雇用創出策について

問2 貴自治体では雇用創出についてのビジョンや計画を作成していますか(○は1つ)。

- |   |                         |   |
|---|-------------------------|---|
| 1 | 作成している → 附問1～3に進んでください。 |   |
| 2 | 作成していない → 問3に進んでください。   |   |
| 3 | その他(具体的に:               | ) |
| 4 | わからない                   |   |

附問1 問2で「1 作成している」とご回答の方にうかがいます。貴自治体が雇用創出のビジョンや計画を作成したのはいつですか。

平成( )年度

附問2 ビジョンや計画を作成する際、どのようなことに注意しましたか(○はいくつでも)

- |   |               |   |
|---|---------------|---|
| 1 | ビジョンや計画の実行可能性 |   |
| 2 | 数値目標の明示       |   |
| 3 | 政策評価(費用対効果)   |   |
| 4 | 地域の特徴を活かすこと   |   |
| 5 | その他(具体的に:     | ) |
| 6 | わからない         |   |

附問3 ビジョンや計画を作成する際、参考にした他の自治体のビジョンや計画がありますか。

- |   |                     |                |
|---|---------------------|----------------|
| 1 | 他の自治体のビジョンや計画を参考にした | → 附問4に進んでください。 |
| 2 | 参考にしたビジョンや計画はない     | } 問3に          |
| 3 | わからない               |                |

附問4 附問3で「1 他の自治体のビジョンや計画を参考にした」とご回答の方にうかがいます。どの地域を参考にしましたか。

--

問3 貴自治体では過去3年間に独自に企画、実施した雇用創出策がありますか。

なお、以下でいう独自に企画、実施した「雇用創出策」とは、雇用創出に結びつく政策のことで、産業政策、能力開発、求職者への支援などのことをいいます。

- |   |           |                  |          |
|---|-----------|------------------|----------|
| 1 | ある        | → 附問1～6に進んでください。 |          |
| 2 | ない        | } 問4に            |          |
| 3 | その他(具体的に: |                  | 進んでください。 |
| 4 | わからない     |                  | )        |

以下の附問は、問3で過去3年間に独自に企画、実施した雇用創出策が「1 ある」とご回答の方にかがいます。

附問1 過去3年間に貴自治体が独自に企画、実施した雇用創出策はどのようなものですか(各年度とも○はいくつでも)。

	平成17 (2005)年度	平成18 (2006)年度	平成19 (2007)年度
企業誘致	1	1	1
創業支援のための助成金	2	2	2
創業のための講習会・セミナー開催	3	3	3
ベンチャー企業への助成金	4	4	4
インキュベータ施設の整備	5	5	5
観光の広報・普及	6	6	6
特産品の広報・普及、販路開拓支援	7	7	7
コミュニティ・ビジネス支援	8	8	8
就職フェア開催などの就労支援	9	9	9
新卒者向の企業見学会	10	10	10
教育訓練、能力開発支援(補助金など)	11	11	11
その他の施策(具体的な内容を次ページの欄に記入してください)	12	12	12

附問2～7にお答えください。

附問6、7にお答えください。

過去3年間に実施したその他の施策の内容	
平成17 (2005)年度	
平成18 (2006)年度	
平成19 (2007)年度	



附問2 附問1で「企業誘致を実施した」とご回答の方にはうかがいます。どのような方法で企業誘致を行いましたか(○はいくつでも)。

1	自治体のウェブページで進出企業を募集した	
2	進出についてのアンケート調査を実施した	
3	企業訪問を実施した	
4	知事などによるトップセールスをおこなった	
5	パンフレットを作成・配布した	
6	説明会を開催した	
7	企業誘致専門の部署(担当者)をおいた	
8	首都圏などに企業誘致担当者をおいた	
9	企業誘致優遇策を新たに作った	
10	企業誘致優遇策を充実させた	
11	その他(具体的に	)
12	わからない	

附問3 貴自治体独自の誘致企業に対する優遇策はありますか(○はいくつでも)。

1	助成金・補助金、奨励金	
2	税制上の優遇策(税の減免、不均一課税など)	
3	低利融資制度	
4	電気・水道などインフラストラクチャー面にかかる料金の減免や補助	
5	用地・建物取得費用の引き下げや分割払い	
6	専任の担当者によるフォローアップ	
7	その他(具体的に	)
8	特に優遇策はない	
9	わからない	

附問4 企業誘致の実績についてうかがいます。

(1)過去3年間に貴自治体に進出を決定した事業所数・企業数はどれくらいですか。		事業所・社
(2)過去3年間に貴自治体で操業を開始した事業所数・企業数はどれくらいですか(3年以上前に誘致・進出を決定した事業所・企業でも、この期間に操業開始したところは数に含めて回答してください)。		事業所・社

附問5 事業所・企業が進出したことで貴自治体にどのような効果がありましたか(○はいくつでも)。

- |   |                                   |
|---|-----------------------------------|
| 1 | 地元から正規従業員が採用された                   |
| 2 | 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)が採用された |
| 3 | 間接雇用(請負社員や派遣社員など)が増加した            |
| 4 | 他の地域からの転入者数が増加した                  |
| 5 | 他の地域への転出者数が減少した                   |
| 6 | 賃金の引き上げ効果があった                     |
| 7 | 地元企業との取引が増加した                     |
| 8 | その他(具体的に: _____)                  |
| 9 | わからない                             |

附問6 貴自治体が独自に企画、実施した雇用創出策のうち、平成 18 年度と平成 19 年度の施策による雇用創出の数値目標と実績を記入してください。数値目標がない場合は実績のみを、具体的な成果を把握していない場合や成果がわからない場合は、△を記入してください。

	平成 18(2006)年度		平成 19(2007)年度	
	目標	実績	目標	実績
記入例:企業誘致	雇用創出100人	雇用創出80人	雇用創出120人	△

附問7 貴自治体が独自に取り組んだ雇用創出策の成果を総合的に見てどのように評価していますか(○はいくつでも)。

- |   |                  |
|---|------------------|
| 1 | 期待を大幅に上回る効果があった  |
| 2 | 期待を上回る効果があった     |
| 3 | 概ね期待通りの効果があった    |
| 4 | 期待したほどの効果はなかった   |
| 5 | 期待を大幅に下回る効果であった  |
| 6 | その他(具体的に: _____) |
| 7 | 現段階では効果はわからない    |
| 8 | 効果を把握していない       |

問4 貴自治体では、他の都道府県と協力して地域雇用創出に取り組んでいる事業はありますか(○は1つ)。

- |   |       |               |
|---|-------|---------------|
| 1 | ある    | → 附問に進んでください。 |
| 2 | ない    |               |
| 3 | わからない |               |

附問 問4で「1 ある」を選んだ方にうかがいます。協力している都道府県名と事業名をご記入ください。

協力している都道府県名	事業名

問5 地域の雇用創出に取り組むうえで、国の役割としてどのようなことを期待しますか(○はいくつでも)。

- |   |                                   |   |
|---|-----------------------------------|---|
| 1 | 雇用創出のための補助金や助成金の整備・拡大             |   |
| 2 | 雇用創出に関する成功事例についての情報提供             |   |
| 3 | 雇用創出のノウハウの情報提供                    |   |
| 4 | 地域再生マネージャーなど、雇用創出に取り組む人材の派遣、人材の交流 |   |
| 5 | 雇用創出に関する職員研修の実施、支援                |   |
| 6 | ハローワークとの連携                        |   |
| 7 | その他(具体的に: _____)                  | ) |
| 8 | 特にない                              |   |

問6 過去 3 年間で地域振興や産業政策、雇用政策を実施する際に国の制度を活用したことがありますか(○は1つ)。

- |   |                  |               |
|---|------------------|---------------|
| 1 | 国の制度を活用したことがある   | → 附問に進んでください。 |
| 2 | 国の制度を活用したことがない   |               |
| 3 | その他(具体的に: _____) | )             |
| 4 | わからない            |               |

附問 問6で「1 国の制度を活用したことがある」を選んだ自治体にかがいます。活用した国の制度の所管省庁と制度の名称をご記入ください。

省庁名	名称

問7 貴自治体が雇用創出に取り組む上での課題は何ですか(○はいくつでも)。

- |   |                           |
|---|---------------------------|
| 1 | 雇用創出に取り組むための財源が不足している(ない) |
| 2 | 雇用創出のノウハウがわからない           |
| 3 | 雇用創出を担当する職員が不足している(いない)   |
| 4 | 市区町村の協力が得られない             |
| 5 | 企業関係者からの協力が得られない          |
| 6 | 地域住民の関心が低い                |
| 7 | その他(具体的に )                |

Ⅲ 以下では地域再生計画についてうかがいます。

問8 貴自治体では、これまでに地域再生計画の認定を受けたことがありますか。県単独、複数県共同、県市町村共同で認定された場合についてお答えください(市町村単独、市町村共同は含めないでください)。

- |   |                     |                                  |
|---|---------------------|----------------------------------|
| 1 | 認定を受けたことがある(取消済を含む) | →附問1、2に進んでください。<br>} 問9に進んでください。 |
| 2 | 申請したことはあるが認定されなかった  |                                  |
| 3 | 申請したことがない           |                                  |
| 4 | その他(具体的に )          |                                  |
| 5 | わからない               |                                  |

附問1 問8で「認定を受けたことがある」とお答えの方にうかがいます。地域再生計画が認定された時期と名称、支援措置の内容、雇用創出の実績を記入してください。具体的な数を把握していない場合は、△を記入してください(複数ある場合は、お手数ですがすべての計画について書いてください)。

認定年 (平成)	計画の名称	支援措置の内容	雇用創出 の実績
( )年度			
( )年度			
( )年度			
( )年度			
( )年度			

附問2 地域再生計画による雇用創出効果を総合的に見てどのように評価していますか(○は1つ)。

1	期待を大幅に上回る効果があった	
2	期待を上回る効果があった	
3	ほぼ期待通りの効果があった	
4	期待を下回る効果であった	
5	期待を大幅に下回る効果であった	
6	その他(具体的に	)
7	現段階で効果はわからない	
8	効果を把握していない	

IV 以下では産業・雇用関連の構造改革特区計画についてうかがいます。なお、以下でいう「産業・雇用関連」の特区とは、農業や観光産業、小売業や製造業等の地域の産業支援に資する産業政策や、能力開発・求職者に対する支援等の雇用創出施策などに関連した特区計画を指します。

問9 貴自治体では、これまでに産業・雇用関連の構造改革特区の認定を受けたことがありますか。都道府県等が認定された特区計画により、貴自治体に規制の特例措置が適用されたケースも含めてお答えください(○は1つ)。

1	特区の認定を受けたことがある(取消済を含む)	→問10に進んでください。
2	特区を申請したことはあるが一度も認定されなかった	} 自由記述
3	特区を申請したことがない	
4	その他(具体的に	) →問10に進んでください。

問10 認定された特区計画では、どのような規制の特例措置の適用を受けましたか。複数の計画認定を受けた場合は主要な計画1つについてお答えください。

【主な規制の特例措置】

以下では問10で記入された主要な1つの産業・雇用関連の特区計画についてうかがいます

問11 認定された特区計画の現状についてお答えください(○は1つ)。

- |   |                                  |
|---|----------------------------------|
| 1 | 規制の特例措置が全て継続しており、現在も計画を継続している    |
| 2 | 規制の特例措置の一部が全国展開されたが、現在も計画を継続している |
| 3 | 規制の特例措置の全国展開に伴って計画認定が取り消された      |
| 4 | 規制の特例措置の全国展開とは関係なく認定を取り消した       |
| 5 | その他(具体的に )                       |

問12 認定された特区計画では、主にどのような雇用への効果を期待していましたか。直接的に期待される効果に限定してお答えください(○はいくつでも)。

- |   |                                       |
|---|---------------------------------------|
| 1 | 地域外からの企業誘致による雇用機会の創出                  |
| 2 | 新規起業による雇用機会の創出                        |
| 3 | 地域に既にある企業等の雇用機会の拡大                    |
| 4 | 地域に既にある企業等の雇用縮小の抑制                    |
| 5 | 地域の人材の技能・技術の向上                        |
| 6 | 他地域からの人材の流入                           |
| 7 | その他(具体的に )                            |
| 8 | 特に雇用への直接的な効果を期待していなかった → 問13へ進んでください。 |
- 附問1、附問2に進んでください。

附問1 問12で「1 地域外からの企業誘致による雇用機会の創出」～「7 その他」を選んだ自治体にうかがいます。このうち最も重視していた雇用への効果はどれですか。問12の選択肢 1～7から1つ選んで記入してください。

最も重視していた雇用への効果( )

附問2 雇用への効果について、ねらいとする産業はありましたか(○は1つ)

- |   |                |
|---|----------------|
| 1 | ねらいとする特定の産業はない |
| 2 | 特定の産業をねらいとしていた |

【具体的な業種を記入してください:例 農業、ソフトウェア業、医薬品製造業など】

問13 認定された特区計画の実施にあたって、貴自治体ではどのような取り組みを行ってきましたか(○はいくつでも)。

- |   |                            |   |
|---|----------------------------|---|
| 1 | 特区担当窓口の設置                  |   |
| 2 | 広報誌等による計画概要の周知             |   |
| 3 | 住民・企業向け説明会の開催              |   |
| 4 | 常設ホームページ設置やウェブによる特例措置利用の受付 |   |
| 5 | 地域関係者を含む協議会等の設立            |   |
| 6 | 地域関係者による特区計画の運営            |   |
| 7 | その他(具体的に                   | ) |
| 8 | 特にない                       |   |

問14 貴自治体では、認定された特区計画に関連する雇用創出施策がありますか(○はいくつでも)。

- |   |   |   |
|---|---|---|
| 1 | 貴自治体(市区町村)で独自に策定・実施している関連施策がある          |   |
| 2 | 都道府県の地域政策の一環として実施している関連施策がある            |   |
| 3 | 地域再生計画等、国の地域政策の一環として実施している関連施策がある       |   |
| 4 | その他(具体的に                                | ) |
| 5 | 認定された特区計画に関連させた雇用創出施策はない →自由記述に進んでください。 |   |

附問 1 認定された特区計画に関連する雇用創出施策の実施を開始した時期はいつ頃ですか(複数ある場合は取り組みが最も早かったものについてお答えください)。

平成( )年( )月

附問 2 認定された特区計画に関連する雇用創出施策はどのようなものですか(○はいくつでも)。

- |   |                         |   |
|---|-------------------------|---|
| 1 | 企業誘致                    |   |
| 2 | 工業団地の整備                 |   |
| 3 | 創業支援施設の設置               |   |
| 4 | 起業への助成                  |   |
| 5 | 事業主への雇用助成               |   |
| 6 | コミュニティ・ビジネス運営支援         |   |
| 7 | 産学官連携の構築・支援             |   |
| 8 | 職業訓練、カウンセリング、職業紹介等の就労支援 |   |
| 9 | その他(具体的に                | ) |

問15 認定された特区計画の現時点までの効果はどのようなものですか(それぞれ○は1つ)。

	おおい に効果 があっ た	ある程 度効果 があっ た	あまり 効果が なかつ た	ほとんど 効果が なかつ た	把握し ていな い	想定し ていな い
計画による企業進出	1	2	3	4	5	6
計画による新規開業	1	2	3	4	5	6
雇用創出・雇用の伸び	1	2	3	4	5	6
土地利用等の資源活用の進展	1	2	3	4	5	6
観光客数・関連産業の売上高等	1	2	3	4	5	6
計画による地域経済への波及効果	1	2	3	4	5	6
計画による地域関係者の連携	1	2	3	4	5	6

問16 貴自治体では、認定された特区計画の現時点までの効果を、全体としてどのように評価していますか(○は1つ)。

1	おおいに満足している	} → 問17 に進んでください。
2	ある程度満足している	
3	どちらともいえない	
4	やや不満である	} → 附問に 進んでください。
5	おおいに不満である	
6	まだわからない	
7	その他(具体的に	

附問 問16で3～7を選択された方にうかがいます。現時点までの効果に満足していない理由はどのようなものですか(○はいくつでも)。

1	認定計画の周知や地域関係者の利害調整等に時間を要するから
2	認定計画を進めるためのハード面の整備(農地整備等)に時間を要するから
3	認定計画を進めるための財政措置等、補完的な施策がないから
4	認定計画と同じような特区が多くの自治体で実施されているから
5	規制の特例措置の全国展開のタイミングが早過ぎるから
6	規制の特例措置の利用が煩雑で実施主体の意欲が減退してしまうから
7	認定された特例措置では当該規制の緩和が不十分だから
8	関連する他の規制の特例措置が認定されないから
9	その他(具体的に



問17 貴自治体では、認定された特区計画の今後の効果についてどのような見込みをお持ちですか(それぞれについて○は1つ)。

	おお い に 見 込 が あ る	あ る 程 度 見 込 が あ る	あ ま り 見 込 が な い	ほ と ん ど 見 込 が な い	わ か ら な い	想 定 し て い な い
計画による企業進出	1	2	3	4	5	6
計画による新規開業	1	2	3	4	5	6
雇用創出・雇用の伸び	1	2	3	4	5	6
土地利用等の資源活用の進展	1	2	3	4	5	6
観光客数・関連産業の売上高等	1	2	3	4	5	6
計画による地域経済への波及効果	1	2	3	4	5	6
計画による地域関係者の連携	1	2	3	4	5	6

自由記述: 貴地域における雇用問題の現状、雇用創出への取組、今後の課題についてお考えのことを書いてください


調査にご協力くださりありがとうございました。

(ウ)

雇用の地域間格差とその対応に関するアンケート調査  
市区町村長調査票

問1 貴自治体では地域での雇用創出を地域振興の中でどのように位置づけていますか(○は1つ)。

- |   |                               |   |
|---|-------------------------------|---|
| 1 | 地域の雇用創出を最優先課題に位置づけて取り組んでいる    |   |
| 2 | 地域の雇用創出を比較的優先度の高い課題として取り組んでいる |   |
| 3 | 地域の雇用創出を複数の課題のなかの1つとして取り組んでいる |   |
| 4 | 地域の雇用創出はそれほど優先度が高い課題ではない      |   |
| 5 | その他(具体的に                      | ) |

附問 すべての方にうかがいます。問1のようにお考えの理由を具体的に記入してください。

【理由】
------

問2 地域で雇用を創出するためにどのような方法を重視しますか(○は1つ)。

- |   |  |   |
|---|--|---|
| 1 | 地域内の既存企業の活性化や地域内での起業による雇用創出を重視する                             |   |
| 2 | どちらかといえば、地域内の既存企業の活性化や地域内での起業による雇用創出を重視する                    |   |
| 3 | 地域内の既存企業の活性化や地域内での創業による雇用創出と他の地域から企業を誘致することによる雇用創出を同じように重視する |   |
| 4 | どちらかといえば、他の地域から企業を誘致することによる雇用創出を重視する                         |   |
| 5 | 他の地域から企業を誘致することによる雇用創出を重視する                                  |   |
| 6 | その他(具体的に   | ) |

附問1 すべての方にうかがいます。問2のようにお考えの理由を記入してください。

【理由】
------

附問2 すべての方にうかがいます。貴地域で雇用創出に取り組むにあたり、どのような業種での雇用創出を目指しますか(○は3つまで)。

1	農林水産業
2	建設業
3	製造業
4	電気・ガス・熱供給・水道業
5	情報通信業
6	運輸業
7	卸売・小売業
8	飲食店・宿泊業
9	金融・保険業
10	医療、福祉
11	その他サービス業
12	その他(具体的に
13	特定の業種にはこだわらない

附問3 附問2で「3 製造業」とお答えの方にうかがいます。具体的に製造業のどのような業種を考えていますか。

【例:自動車・同附属品製造業、電子部品・デバイス製造業】
------------------------------

問3 地域雇用創出のために、貴自治体ではどのような取組を行っていますか(○はいくつでも)。

1	マニフェストや公約の中に地域の雇用創出を掲げた
2	総合計画などに雇用創出のための取組を掲げた
3	雇用創出のための新たな対策を行った
4	雇用創出のための対策を強化した
5	役所内に雇用問題担当部門(担当者)を新設した
6	役所内の雇用問題担当部門(担当者)を増員した
7	地域雇用創出のための研究会等を設置した
8	地域雇用創出について都道府県と対応について協議した
9	企業誘致のためにトップセールスを行った
10	他の自治体の取組事例について調べた
11	他の自治体と協力体制を構築した
12	その他(具体的に
13	特にない

問4 地域間の雇用格差に対応するために、国、都道府県、市区町村はそれぞれどのような役割をはたしていくべきとお考えですか(○は1つ)。

- |    |   |
|----|---|
| 1  | 市区町村が独自に地域雇用創出に取り組むのが望ましい               |
| 2  | 市区町村が中心となり、都道府県と協力して地域雇用創出に取り組むのが望ましい   |
| 3  | 市区町村が中心となり、国、都道府県と協力して地域雇用創出に取り組むのが望ましい |
| 4  | 都道府県が地域雇用創出に取り組むのが望ましい                  |
| 5  | 都道府県が中心になり、市区町村と協力して地域雇用創出に取り組むのが望ましい   |
| 6  | 都道府県が中心となり、国と協力して地域雇用創出に取り組むのが望ましい      |
| 7  | 都道府県が中心となり、国、市区町村と協力して地域雇用創出に取り組むのが望ましい |
| 8  | 国が地域雇用創出に取り組むのが望ましい                     |
| 9  | 国が中心となり、都道府県と協力して地域雇用創出に取り組むのが望ましい      |
| 10 | 国が中心となり、都道府県、市区町村と協力して地域雇用創出に取り組むのが望ましい |
| 11 | その他(具体的に )                              |

附問 すべての方にうかがいます。問4のようにお考えになる理由を具体的に記入してください。

【理由】

問5 今後、地域での雇用創出に取り組む上で、国はどのような役割を果たしていくべきだとお考えですか。お考えを記入してください。

【地域雇用創出における国の役割】

自由記述: 貴地域における雇用問題の現状、雇用創出への取組、今後の課題についてお考えのことを書いてください

アンケート調査は以上です。調査にご協力くださりありがとうございました。

(エ)

雇用の地域間格差とその対応に関するアンケート調査  
(市区町村雇用問題担当者票)

I 貴自治体の雇用失業情勢全般について

問1 3年前(2005年)と現在を比べて、貴自治体の雇用情勢は変わりましたか(○は1つ)。

1	改善した	} 附問に 進んでください。
2	やや改善した	
3	3年前と変わりはない	
4	やや悪化した	
5	悪化した	
6	その他(具体的に	

附問 問1で「4 やや悪化した」「5 悪化した」を選択された方にうかがいます。雇用情勢が悪化している理由は何ですか(○はいくつでも)。

1	地域の産業構造の特徴(第一次産業が中心など)から、もともと雇用を生み出す場が少ない
2	地域にある企業・事業所の規模が小さいなどの理由から雇用を生み出す場が少ない
3	企業の倒産、撤退・閉鎖、事業の再編によって地域の雇用の場がなくなった
4	公共事業の減少によって雇用機会がなくなった
5	その他(具体的に:
6	わからない

問2 現在の雇用の指標は3年前(2005年)に比べてどのように変化しましたか。正規従業員と非正規従業員について回答してください(それぞれ○は1つ)。

		増加	やや増加	変化なし	やや減少	減少	わからない
正規従業員	求人数	1	2	3	4	5	6
	求職者数	1	2	3	4	5	6
	賃金	1	2	3	4	5	6
	労働時間	1	2	3	4	5	6
非正規従業員(パートタイマー、アルバイトなど)	求人数	1	2	3	4	5	6
	求職者数	1	2	3	4	5	6
	賃金	1	2	3	4	5	6
	労働時間	1	2	3	4	5	6

## Ⅱ 市町村合併について

問3 貴自治体は過去5年間(平成15～19年)に市町村合併をしましたか(○は1つ)。

- |   |                           |
|---|---------------------------|
| 1 | 市町村合併をしていない → 問4に進んでください。 |
| 2 | 市町村合併をした → 附問に進んでください。    |

附問 合併前と比較して、雇用問題への取り組みや対応に変化はありましたか(○はいくつでも)。

- |    |   |
|----|---|
| 1  | 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                                   |
| 2  | 合併後に雇用創出のビジョン・計画をとりまとめた<br>(総合計画などの1項目として雇用創出が挙げられている場合も含みます) |
| 3  | 合併後に雇用創出や雇用問題担当の部署(担当者)を新設した                                  |
| 4  | 雇用創出策のための予算を組んだ   |
| 5  | 雇用創出に関する情報収集などの調査を行った   |
| 6  | 雇用創出に関する研究会・協議会等をつくった   |
| 7  | 雇用創出に結びつく施策を実施した  |
| 8  | 議会で雇用創出に関する質疑の数が増えた   |
| 9  | 地域の企業、NPO、NGO、住民が雇用創出に積極的に取り組むようになった                          |
| 10 | 地域再生計画など、国の施策に申請・採択された  |
| 11 | 他の地域と共同で雇用創出に取り組むようになった                                       |
| 12 | その他(具体的に: )   |
| 13 | 合併前後で特に変化はない  |
| 14 | わからない   |

## Ⅲ 貴自治体の雇用創出策について

※以下でいう「独自に企画、実施した雇用創出策」とは、雇用創出に結びつく政策のことで、産業政策、能力開発、求職者に対する支援などのことをいいます。

問4 過去3年間(平成17年～平成19年)に貴自治体独自に企画、実施した雇用創出策がありますか(○は1つ)。

- |   |                   |
|---|-------------------|
| 1 | ある → 附問1に進んでください。 |
| 2 | ない → 問5に進んでください。  |
| 3 | その他(具体的に: )       |
| 4 | わからない             |

附問1 過去3年間に貴自治体が独自に企画、実施した雇用創出策はどのようなものですか(各年度とも〇はいくつでも)。

	平成17 (2005)年 度	平成18 (2006)年 度	平成19 (2007)年 度
企業誘致	1	1	1
創業支援のための助成金	2	2	2
創業のための講習会・セミナー開催	3	3	3
ベンチャー企業への助成金	4	4	4
インキュベータ施設の整備	5	5	5
観光の広報・普及	6	6	6
特産品の広報・普及、販路開拓支援	7	7	7
コミュニティ・ビジネス支援	8	8	8
就職フェア開催などの就労支援	9	9	9
新卒者向の企業見学会	10	10	10
教育訓練、能力開発支援(補助金など)	11	11	11
その他の施策 (具体的な内容を下に記入してください)	12	12	12

→ 附問2～8  
に進んでく  
ださい。

→ 附問6～8  
に進んでく  
ださい。

3年間に実施したその他の施策の内容	
平成17 (2005)年度	
平成18 (2006)年度	
平成19 (2007)年度	

附問2 附問1で「企業誘致を実施した」とご回答の方にはうかがいます。どのような方法で企業誘致を行いましたか(○はいくつでも)。

- |   |                          |
|---|--------------------------|
| 1 | 自治体のウェブページに掲載して進出企業を募集した |
| 2 | 進出についてのアンケート調査を実施した      |
| 3 | 自治体職員が企業訪問を実施した          |
| 4 | パンフレットを作成した              |
| 5 | 説明会を開催した                 |
| 6 | 専任の担当者をおいた               |
| 7 | 企業誘致コーディネータなど外部人材を活用した   |
| 8 | その他(具体的に )               |

附問3 企業誘致を行う際、貴自治体独自の優遇策にはどのようなものがありますか(○はいくつでも)。

- |   |                                 |
|---|---------------------------------|
| 1 | 助成金・補助金、奨励金                     |
| 2 | 税制上の優遇策(税の減免、不均一課税など)           |
| 3 | 低利融資制度                          |
| 4 | 電気・水道などインフラストラクチャー面でかかる料金の減免や補助 |
| 5 | 用地・建物取得費用の引き下げや分割払い             |
| 6 | その他(具体的に )                      |
| 7 | 特に企業誘致の優遇策はない                   |
| 8 | わからない                           |

附問4 過去3年間に貴自治体に進出を決定した事業所数・企業数は合計どれくらいですか。また、そのうち操業を開始した事業所数・企業数の合計はどれくらいですか。

進出した事業所数・企業数	事業所・社
うち操業を開始した事業所数・企業数	事業所・社



附問5 過去3年間に事業所・企業が進出したことで貴自治体や周辺地域にどのような効果がありましたか(○はいくつでも)。

- |   |                                  |
|---|----------------------------------|
| 1 | 地元から正規従業員を採用した                   |
| 2 | 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)を採用した |
| 3 | 間接雇用(請負社員や派遣社員など)が増加した           |
| 4 | 他の地域からの転入者数が増加した                 |
| 5 | 他の地域への転出者数が減少した                  |
| 6 | 賃金の引き上げ効果があった                    |
| 7 | 地元企業との取引が増加した                    |
| 8 | その他(具体的に: _____)                 |
| 9 | わからない                            |

附問6 貴自治体が独自に企画、実施した雇用創出策のうち、平成18年度と平成19年度の施策による雇用創出の数値目標と実績を記入してください。数値目標を設定していない場合は実績のみを、具体的な成果を把握していない場合や成果がわからない場合は、△を記入してください。

	平成18(2006)年度		平成19(2007)年度	
	目標	実績	目標	実績
記入例:企業誘致	雇用創出700人	雇用創出253人	雇用創出1000人	△

附問7 貴自治体が独自に取り組んだ雇用創出策の成果を総合的に見てどのように評価していますか(○は1つ)。

- |   |                 |   |              |
|---|-----------------|---|--------------|
| 1 | 期待を大幅に上回る効果があった | } | 附問8に進んでください。 |
| 2 | 期待を上回る効果があった    |   |              |
| 3 | 概ね期待通りの効果があった   |   |              |
| 4 | 期待を下回る効果であった    |   |              |
| 5 | 期待を大幅に下回る効果であった | } | 問5に進んでください。  |
| 6 | 現段階では効果はわからない   |   |              |
| 7 | 効果を把握していない      |   |              |
| 8 | その他(具体的に _____) |   |              |

附問8 貴自治体の雇用創出策の成果が目標を上回った(下回った)要因は何だと思えますか。具体的に記入してください。

--

問5 貴自治体では、地域雇用創出に取り組む上で他の市町村(他の都道府県の市町村も含む)と協力して取り組んでいる事業はありますか(○は1つ)。

- |   |       |                   |
|---|-------|-------------------|
| 1 | ある    | → 附問に進んでください。     |
| 2 | ない    | } 問6へ<br>進んでください。 |
| 3 | わからない |                   |

附問 問5で「1 ある」を選んだ自治体にうかがいます。協力している市町村名(他の都道府県の市町村も含む)と事業名をご記入ください。

協力している市町村名	事業名

問6 貴自治体では、過去3年間で国の機関、県と協力して雇用創出に取り組んだ事業がありますか(それぞれ○は1つ)。

		ある	ない	わからない
国	労働局	1	2	3
	安定所(ハローワーク)	1	2	3
	その他(具体的に )	1	2	3
県		1	2	3
振興局		1	2	3
同じ都道府県内の他市区町村		1	2	3
他の都道府県の市区町村		1	2	3
その他(具体的に )		1	2	3

↓  
附問へ進んでください。

附問 問6で「1 ある」に該当する事例についてうかがいます。国、県と協力して取り組んだ事業はどのようなものですか。具体的に記入してください。なお、複数ある場合は、代表的なもの1つについてご回答ください。

--

問7 貴自治体では過去3年間に実施した地域振興、産業政策、雇用政策で国の事業を活用したことがありますか(○は1つ)。

- |   |                         |
|---|-------------------------|
| 1 | 活用したことがある → 附問に進んでください。 |
| 2 | 活用したことがない               |

附問 問7で「1 活用したことがある」を選択された方にうかがいます。省庁名と事業の名称をご記入ください。

省庁名	名称

問8 地域の雇用創出に取り組むのに当たり、国の役割としてどのようなことを期待しますか(○はいくつでも)。

- |   |                                   |
|---|-----------------------------------|
| 1 | 雇用創出のための補助金や助成金の整備・充実             |
| 2 | 雇用創出に関する成功事例についての情報提供             |
| 3 | 雇用創出のノウハウの情報提供                    |
| 4 | 地域再生マネージャーなど、雇用創出に取り組む人材の派遣、人材の交流 |
| 5 | 雇用創出に関する職員研修の実施                   |
| 6 | その他(具体的に: _____ )                 |
| 7 | 特に期待するものはない                       |

問9 貴自治体が雇用創出に取り組む上で中心になって行動しているのはどなたですか(○はいくつでも)。

1	市区町村長	
2	自治体の職員	
3	大学の研究者など学識経験者	
4	地域の企業関係者	
5	地域再生マネージャーなどの外部人材	
6	地域住民	
7	議会の議員	
8	商工会議所、商工会など経営者団体	
9	NPO、NGOなどの関係者	
10	その他(具体的に	)
11	わからない	

問10 貴自治体が雇用創出に取り組む上での課題は何ですか(○はいくつでも)。

1	雇用創出に取り組むための財源がない	
2	雇用創出のノウハウがわからない	
3	雇用創出を担当する職員がいない	
4	雇用創出に取り組む地域関係者がいない	
5	地域関係者の関心が低い	
6	雇用創出以外に緊急度が高い課題がある	
7	その他(具体的に	)

IV 以下では地域再生計画についてうかがいます。

問11 貴自治体では、これまでに地域再生計画の認定を受けたことがありますか。県市町村共同、市町村単独、市町村共同で認定された場合についてお答えください(県単独、複数県共同は含めないでください)(○は1つ)。

1	認定を受けたことがある(取消済を含む)	→附問1、2に進んでください。 問12に進んでください。
2	申請したことはあるが認定されなかった	
3	申請したことがない	
4	その他(具体的に	
5	わからない	)

附問1 問11で「認定を受けたことがある」とお答えの方にはうかがいます。地域再生計画が認定された年度と名称、支援措置の内容、雇用創出の実績を記入してください。雇用創出の実績数を把握していない場合は、△を記入してください(複数ある場合は、お手数ですがすべての計画について書いてください)。

認定年度	計画の名称	支援措置の内容	雇用創出の実績数
平成 ( )年度			
( ) 年度			
( ) 年度			

附問2 地域再生計画による雇用創出効果を総合的に見てどのように評価していますか(○は1つ)。

1	期待を大幅に上回る効果があった	
2	期待を上回る効果があった	
3	ほぼ期待通りの効果があった	
4	期待を下回る効果であった	
5	期待を大幅に下回る効果であった	
6	その他(具体的に )	
7	現段階で効果はわからない	
8	効果を把握していない	

V 以下では産業・雇用関連の構造改革特区計画についてうかがいます。

なお、以下でいう「産業・雇用関連」の特区とは、農業や観光産業、小売業や製造業等の地域の産業支援に資する産業政策や、能力開発・求職者に対する支援等の雇用創出施策などに関連した特区計画を指します。

問12 貴自治体では、これまでに産業・雇用関連の構造改革特区の認定を受けたことがありますか。都道府県等が認定された特区計画により、貴自治体に規制の特例措置が適用されたケースも含めてお答えください(○は1つ)。

1	特区の認定を受けたことがある(取消済を含む)	→ 問13に進んでください。
2	特区を申請したことはあるが一度も認定されなかった	} 問21に進んでください。
3	特区を申請したことがない	
4	その他(具体的に )	

問13 認定された特区計画では、主にどのような規制の特例措置の適用を受けましたか。複数の計画認定を受けた場合は主要な計画1つについてお答えください。

主な規制の特例措置：

以下では問13で回答された主要な1つの産業・雇用関連の特区計画についてうかがいます

問14 認定された特区計画の現状についてお答えください(○は1つ)。

- |   |                                  |   |
|---|----------------------------------|---|
| 1 | 規制の特例措置が全て継続しており、現在も計画を継続している    |   |
| 2 | 規制の特例措置の一部が全国展開されたが、現在も計画を継続している |   |
| 3 | 規制の特例措置の全国展開に伴って計画認定が取り消された      |   |
| 4 | 規制の特例措置の全国展開とは関係なく認定を取り消した       |   |
| 5 | その他(具体的に                         | ) |

問15 認定された特区計画では、主にどのような雇用への効果を期待していましたか。直接的に期待される効果に限定してお答えください(○はいくつでも)。

- |   |                                       |   |
|---|---------------------------------------|---|
| 1 | 地域外からの企業誘致による雇用機会の創出                  |   |
| 2 | 新規起業による雇用機会の創出                        |   |
| 3 | 地域に既にある企業等の雇用機会の拡大                    |   |
| 4 | 地域に既にある企業等の雇用縮小の抑制                    |   |
| 5 | 地域産業の担い手の確保・人材活用                      |   |
| 6 | 地域の人材の技能・技術の向上                        |   |
| 7 | 他地域からの人材の流入                           |   |
| 8 | その他(具体的に                              | ) |
| 9 | 特に雇用への直接的な効果を期待していなかった → 問16へ進んでください。 |   |

附問1 問15で1～8に1つでも○をつけた方にうかがいます。このうち最も重視していた雇用への効果はどれですか。問15の選択肢1～8から1つ選んで記入してください。

最も重視していた雇用への効果( )

附問2 雇用への効果について、ねらいとする産業はありましたか(○は1つ)

1 ねらいとする特定の産業はない

2 特定の産業をねらいとしていた



具体的に:例 農産物加工、ソフトウェア、医薬品など

問16 認定された特区計画の実施にあたって、貴自治体ではどのような取り組みを行ってききましたか(○はいくつでも)。

1 特区担当窓口の設置

2 広報誌等による計画概要の周知

3 住民・企業向け説明会の開催

4 常設ホームページ設置やウェブによる特例措置利用の受付

5 地域関係者を含む協議会等の設立

6 地域関係者による特区計画の運営

7 その他(具体的に )

8 特にない

問17 貴自治体では、認定された特区計画に関連する雇用創出施策がありますか(○はいくつでも)。

1 貴自治体(市区町村)で独自に策定・実施している関連施策がある

2 都道府県の地域政策の一環として実施している関連施策がある

3 地域再生計画等、国の地域政策の一環として実施している関連施策がある

4 その他(具体的に )

5 認定された特区計画に関連させた雇用創出施策はない →問18に進んでください。

附問1 問17で1~4を選んだ方にうかがいます。認定された特区計画に関連する雇用創出施策の実施を開始した時期はいつ頃ですか(複数ある場合は取り組みが最も早かったものについてお答えください)。

西暦( )年( )月

附問2 認定された特区計画に関連する雇用創出施策はどのようなものですか(○はいくつでも)。

1	企業誘致	
2	工業団地の整備	
3	創業支援施設の設置	
4	起業への助成	
5	事業主への雇用助成	
6	コミュニティ・ビジネス運営支援	
7	産学官連携の構築・支援	
8	職業訓練、カウンセリング、職業紹介等の就労支援	
9	その他(具体的に	)

問18 認定された特区計画の現時点までの効果はどのようなものですか(それぞれ○は1つ)。

	効果がおおいに あった	ある程度 効果があった	あまり 効果がない	ほとんど 効果がない	把握していない	想定していない
計画による企業進出	1	2	3	4	5	6
計画による新規開業	1	2	3	4	5	6
雇用創出・雇用の伸び	1	2	3	4	5	6
土地利用等の資源活用の進展	1	2	3	4	5	6
観光客数・関連産業の売上高等	1	2	3	4	5	6
計画による地域経済への波及効果	1	2	3	4	5	6
計画による地域関係者の連携	1	2	3	4	5	6

問19 貴自治体では、認定された特区計画の現時点までの効果を、全体としてどのように評価していますか(○は1つ)。

1	おおいに満足している	} 問20に 進んでください。
2	ある程度満足している	
3	どちらともいえない	} 附問に 進んでください。
4	やや不満である	
5	おおいに不満である	
6	まだわからない	
7	その他(具体的に	

)



附問 問19で3～7を選択された方にうかがいます。現時点までの効果に満足していない理由はどのようなものですか(○はいくつでも)。

1	認定計画の周知や地域関係者の利害調整等に時間を要するから
2	認定計画を進めるためのハード面の整備(農地整備等)に時間を要するから
3	認定計画を進めるための財政措置等、補完的な施策がないから
4	認定計画と同じような特区が多く自治体で実施されているから
5	規制の特例措置の全国展開のタイミングが早過ぎるから
6	規制の特例措置の利用が煩雑で実施主体の意欲が減退してしまうから
7	認定された特例措置では当該規制の緩和が不十分だから
8	関連する他の規制の特例措置が認定されないから
9	その他(具体的に )

問20 貴自治体では、認定された特区計画の今後の効果についてどのような見込みをお持ちですか(それぞれについて○は1つ)。

	ある おおいに見込 がある	ある ある程度見込 がある	見込 がない あまり	見込 がない ほとんど	わから ない	想定 してい ない
計画による企業進出	1	2	3	4	5	6
計画による新規開業	1	2	3	4	5	6
雇用創出・雇用の伸び	1	2	3	4	5	6
土地利用等の資源活用の進展	1	2	3	4	5	6
観光客数・関連産業の売上高等	1	2	3	4	5	6
計画による地域経済への波及効果	1	2	3	4	5	6
計画による地域関係者の連携	1	2	3	4	5	6

VI 以下では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)についてうかがいます。

※以下では、特に断りのない限り、地域提案型雇用創造促進事業および地域雇用創造推進事業をあわせて(新)パッケージ事業と記述します。なお、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)については、下記のウェブページをご覧ください。

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/chiiki-koyou/package/index.html>

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/chiiki-koyou/index.html>

問21 貴自治体ではこれまでに(新)パッケージ事業に申請、採択されたことがありますか(○は1つ)。

1	(新)パッケージ事業に採択されたことがある(継続中も含む)	} 問22に進んでください。
2	(新)パッケージ事業に申請したが、採択されなかった	
3	(新)パッケージ事業に申請したことはない	} 自由記述に進んでください。
4	その他(具体的に )	
5	わからない	

問22 採択されたのはいつですか。なお、パッケージ事業と新パッケージ事業両方に採択された地域の方は両方の採択年、事業名を書いてください。

	事業名	採択年
パッケージ事業		平成 ( )年
新パッケージ事業		平成 ( )年

問23 どのような経緯で(新)パッケージ事業に申請しましたか(それぞれ○は1つ)。

	市区町村長の発案	自治体職員の発案	議会関係者の発案	労働局からの要請	都道府県からの要請	協力の要請 他の市町村から	他の自治体のパッケージ事業展開を見て	その他
パッケージ事業	1	2	3	4	5	6	7	8
新パッケージ事業	1	2	3	4	5	6	7	8

具体的な経緯を記入してください。

パッケージ事業	
新パッケージ事業	

問24 (新)パッケージ事業を企画する上でどのような点を重視しましたか(それぞれ○はいくつでも)。

	地域産業の維持、再生	転換 地域産業の高度化、構造	新規事業を通じた地 域産業の高度化、構造	新規事業を通じた新た な地域産業の創出	生活関連産業の振興	地域人材の育成	外部人材の活用	その他
パッケージ事業	1	2	3	4	5	6	7	
新パッケージ事業	1	2	3	4	5	6	7	

具体的な内容を記入してください。

パッケージ事業	
新パッケージ事業	

附問 最も重視していた点はどれですか(それぞれ○は1つ)。

	再生 地域産業の維持、	転換 地域産業の高度化、構造	新規事業を通じた地 域産業の高度化、構造	新規事業を通じた新た な地域産業の創出	生活関連産業の振興	地域人材の育成	外部人材の活用	その他
パッケージ事業	1	2	3	4	5	6	7	
新パッケージ事業	1	2	3	4	5	6	7	

問25 (新)パッケージ事業を申請・認可する前に独自の雇用創出策を実施していましたか(○は1つ)。

1	実施していた	→ 附問に進んでください。 } 問26に } 進んでください。
2	実施していない	
3	わからない	

附問 どのような施策を実施していましたか。具体的に記述してください。

--

問26 (新)パッケージ事業を企画する上で他の地域の取組を参考にしましたか(○は1つ)。

- |   |                 |                    |
|---|-----------------|--------------------|
| 1 | 他の地域の事例を参考にした   | → 附問に進んでください。      |
| 2 | 他の地域の事例を参考になかった | } 問27に<br>進んでください。 |
| 3 | わからない           |                    |

附問 どの地域の取組を参考にしましたか。具体的に記述してください。

都道府県名	市区町村名	事業名

問27 (新)パッケージ事業を実施する上で地域関係者(自治体職員、企業関係者、地域住民、地元の学識経験者など)以外の外部人材を活用しましたか(○は1つ)。

- |   |                   |                    |
|---|-------------------|--------------------|
| 1 | 外部人材を活用した         | → 附問に進んでください。      |
| 2 | 外部人材を活用しなかった      | } 問28に<br>進んでください。 |
| 3 | わからない             |                    |
| 4 | その他(具体的に<br><br>) |                    |

附問 どのような外部人材を活用しましたか。具体的に記入してください。

記入例: 地域再生マネージャー、観光カリスマ、他地域の大学の研究者、他地域のNPOなど
---

問28 (新)パッケージ事業によって以下にあげるような雇用に対する効果はありましたか(それぞれの項目について○は1つ)。

	効果があった	効果があった どちらかといえば	いえない どちらとも	効果がない どちらかといえば	効果はなかった	わからない
地域外からの企業誘致による雇用創出	1	2	3	4	5	6
新規起業による雇用創出	1	2	3	4	5	6
既存の企業における雇用創出	1	2	3	4	5	6
既存の企業における雇用減少の抑制	1	2	3	4	5	6
地域人材の確保、育成	1	2	3	4	5	6
地域人材の技能・技術の向上	1	2	3	4	5	6
他の地域からの人材の流入	1	2	3	4	5	6
その他(具体的に )	1	2	3	4	5	6

問29 (新)パッケージ事業の企画、申請、実施を通じて以下にあげるような効果はありましたか(それぞれ○は1つ)。

	効果があった	効果があった どちらかといえば	いえない どちらとも	効果がない どちらかといえば	効果はなかった	わからない
雇用創出策の企画・立案のノウハウ蓄積	1	2	3	4	5	6
雇用創出策実施のノウハウの蓄積	1	2	3	4	5	6
地域が持つ資源の再発見	1	2	3	4	5	6
地域資源の外部への広報・普及	1	2	3	4	5	6
地域の利害関係者間の協力	1	2	3	4	5	6
都道府県とのネットワーク形成	1	2	3	4	5	6
同一都道府県内自治体とのネットワーク形成	1	2	3	4	5	6
他都道府県自治体とのネットワーク形成	1	2	3	4	5	6
労働局とのネットワーク形成	1	2	3	4	5	6
ハローワークとのネットワーク形成	1	2	3	4	5	6
その他の効果(具体的に )	1	2	3	4	5	6

問30 貴自治体の(新)パッケージ事業の成果を総合的に見てどのように評価していますか(○は1つ)。

- |   |                    |   |
|---|--------------------|---|
| 1 | 期待以上の雇用創出効果があった    |   |
| 2 | 期待通りの雇用創出効果があった    |   |
| 3 | 期待したほどの雇用創出効果はなかった |   |
| 4 | 現段階では雇用創出効果はわからない  |   |
| 5 | その他(具体的に           | ) |

附問 すべての方にうかがいます。(新)パッケージ事業の成果を上のように評価する理由を具体的に記入してください。

--

問31 (新)パッケージ事業によって創出された雇用で現在も維持されている雇用はどれくらいですか(○は1つ)。

- |   |                  |   |
|---|------------------|---|
| 1 | ほとんどの雇用が維持されている  |   |
| 2 | 8割くらいの雇用が維持されている |   |
| 3 | 6～8割の雇用が維持されている  |   |
| 4 | 4～6割の雇用が維持されている  |   |
| 5 | 2～4割の雇用が維持されている  |   |
| 6 | 2割以下の雇用が維持されている  |   |
| 7 | わからない、把握していない    |   |
| 8 | その他(具体的に         | ) |

自由記述: 貴地域における雇用問題の現状、雇用創出への取組、今後の課題についてお考えのことを書いてください。

--

## (2)自由記述

以下には調査票の自由記述欄に記載された文章を掲載する。掲載にあたり、地域名が特定化される記述は内容を損なわない範囲で修正した。ただ、市区町村長調査、市区町村担当者調査については都道府県名までは修正しないで掲載してある。また、首長調査と担当者調査で重複した記述が見られるが、そのまま掲載した。

### (ア)都道府県知事調査

- 最近の原油・原材料価格高騰による収益低下、個人消費の低迷、景気の先行き不透明さから、県内企業による求人手控え感が拡大し、有効求人倍率の低下が継続しており、依然として地域間格差も顕在化している現状にある。このため、地域による自発的な雇用創出を推進するため、労働局とも連携しながら、地域雇用創造推進事業の提案を促進している。また、昨年10月に策定した「雇用開発計画」における新規雇用創出目標330人を達成すべく、計画の推進に努めている。
- 優秀な技術者・技能者の養成と高度な技術・技能の継承を促進するとともに、若年者の適性にあった職業能力の開発等を支援する。また、中高年齢者・障害者等の能力発揮ができるよう、職業能力の開発や就職活動を支援するほか、県内立地企業の退職者の高い能力を中小企業の事業活動に活かす仕組みの構築を図り、少子高齢社会においても必要な産業人材を確保するとともに、働きやすい労働環境の整備を図り、安定した県民雇用の実現に取り組む。
- 本県の若者就職支援センター(ジョブカフェ)では、カウンセリング等と併せて独自の求人開拓と職業紹介も行っており、このことが、高い就職率と定着率に結びついている。このことから分かるように、雇用問題は、地域の実情を把握し、それぞれの地域に合った施策を展開できる地方自治体が主体的に対応することが適当であり、公共職業安定所が行う無料職業紹介業務は早期に地方に移管すべきである。
- 人口減少、少子高齢化の進展や雇用形態の変化などの状況を踏まえ、働く上で課題が多い若年者、女性、中高年、障害者に対する就業支援に重点的に取り組んでいる。次の施設を設置している。若年者－ヤングキャリアセンター、若者自立支援センター。女性－女性キャリアセンター。中高年－団塊世代活動支援センター。障害者－障害者雇用サポートセンター。起業家・ベンチャー企業に対するワンストップでの総合窓口として、創業・ベンチャー支援センターを設置している。「立地するなら〇〇へ」を合言葉に企業立地の促進を図るため、「企業誘致大作戦」を展開した。その成果・ノウハウを最大限に活用して「チャンスメーカ〇〇戦略」を展開している。
- 県では、人口の社会減対策が重要な課題であり、全国的な人口の都市集中化の流れの中で、特に首都圏方面への若者を中心とした県外流出が続いており、未来の産業振興に必要な人材の確保に懸念を持っております。このため、政策プランの中で、ものづくりを中心とする地場産業の育成や高付加価値化、健康関連産業など成長が期待される産業の育成など産業振興とともに企業誘致による就労機会の拡大などを通じて雇用創出に取り組むこととしております。また、併せてジョブカフェ事業、首都圏大学との連携やUターンサポートデスクの設置など若年者雇用対策などの強化に取り

組んでおります。

- 本県の場合、約4年間1倍台で推移してきた有効求人倍率が、今年5月に1倍を切ったところではあるが、本県企業には、依然として人材不足感がある。また、本県の人口は、このままのペースだと、22年後には約18万人が減少となる。こうしたことから、知事就任以来、Uターン就職の促進に努めてきた。知事就任間もない頃、東京浅草で、県出身の20才代を中心とする若者たちの集まりに出席する機会があったが、そのとき、私から若者達に県内企業の魅力を伝えると、「そんなにいい企業があるとは知らなかった」「知っていれば、県内で就職したかった」など非常に関心を持つ人が多くいた。そこでまず取り組んだのが、県外へ進学した学生を対象に、東京・大阪・名古屋・金沢で開催している「就職セミナー」や、県内企業と直接、接する機会として年末年始の帰省時期に開催している「Uターンフェア」である。いずれも採用環境の変化にいち早く対応し、開催時期、場所、回数を見直したことなどにより年々参加者は増加し、昨年度、多くの参加があった。私自らも、東京での「学生向けセミナー」や「Uターンフェア」「父母向けセミナー」に出席した。おそらく、知事自らこれほど就職セミナーに出席するのは他にはいないと思うが、参加した学生達は、熱心に耳を傾けてくれた。これらの取り組みにより、県外大学への進学者の「Uターン就職率」については、過去3か年で徐々に上昇し、県外流出数は、18年3月卒では3423人だったものが、直近の20年3月卒では3069人まで縮小してきたところである。20年度においては、その他にも①県内企業のインターンシップに、県外大学進学生が参加できるよう周知の強化②9月29日より、県労働雇用課内においても、求人や求職の受理ができるなどの直接的な職業紹介の実施③高校同窓会との連携による働き盛りUターン促進事業④首都圏など大学71校を訪問しての県内企業の魅力のPRなどに取り組んでいる。さらに、県内大学からの県外流出が漸増するという新たな課題に対応するため、新たに県内4大学で本県企業の魅力等を伝える学内セミナー等も開催している。また、より効果的にUターン就職を進めるためには、若者に魅力ある企業の誘致は何より重要である。若者には、今ある地元企業にもたいへん素晴らしい企業があることもPRしているが、「これなら東京で就職しなくても県内で就職しよう」と思わせるような働き口がないとならない。しかも、なるべく多彩で多ければ若い人が定着する。昨年7月に国の第1号同意を受けた本県の企業立地促進計画では本計画に基づいて申請のあった企業立地件数は、本年7月現在で19社、新規雇用数は634人と全国トップクラスの成果をあげている。幸いにも、本県の就業構造については、生産年齢人口のうち働く者の割合や女性の働く者の割合、また、若者を含めた正規雇用者の割合が全国1位となるなど、全国で最も望ましいものとなっている。今後ともUターン促進と企業誘致は車の両輪の如く積極的に取り組んでいくこととしている。
- 首都圏の大企業を中心に「少子化の進展」や「年齢等人員構成の適正化」などにより、新規学卒者の採用が旺盛であることから、多くの学生の関心・興味が首都圏の企業に向いている。この結果、文系・理系にかかわらず、県内大学生の流出やUターン就職学生も減少しており、本県企業は新規学卒者の確保に苦慮している。このような状況が続くと、益々都市と地方との格差が広がる。
- 本県の有効求人倍率は、1倍台を維持しており、全国平均を上回っているものの減少傾向が続いており、現下の雇用情勢は、改善の動きが弱まり、注視を要する状態にある。今後、少子高齢化の



進行により急激な人口減少の中で、本県経済の維持発展を図っていくためには、若年者、中高年齢者、障害のある方、女性、外国人など就職困難な方への支援が重要であり、現在様々な対策を行っていますが、今後さらに積極的に進めていく必要があると考えます。本県では、国の「地域再生」の提案募集に対して人口や行財政基盤、自治能力が一定の程度を超える府県に国の出先機関の事務、権限を委譲することなどを内容とする「〇〇県政令県構想」を提案しています。この構想では、国と県が相互に行っている事務の政令県への一元化や国の事務・権限の政令県への委譲により、産業集積の推進に必要な計画策定や企業の新たな事業展開に伴う立地や雇用者の確保を政令県において一元的に行うことにより、政令県における経済活性化や雇用創出を図ろうとするものです。

□ 〈雇用問題の現状〉我が国の経済情勢は、世界的な金融不安や、原油・原材料高などの影響により、「景気後退」という非常に厳しい局面を迎えており、雇用情勢も、特に中小企業では、収益の悪化や景気の先行き不透明感から、「人手不足感」はあるものの、求人が控えられている状況。ハローワークへの有効求人数も、昨年7月以降13ヶ月連続で対前年同月比10%以上の減少を続けるなど、雇用情勢は一段と厳しさを増している。こうした状況においては、①正規雇用等の安定的な雇用の確保、②雇用のミスマッチの解消や、③緊急的な雇用の確保の取組など、きめ細かな雇用対策を迅速・的確に実施することが極めて重要。〈雇用創出への取組〉このため、企業立地支援制度を活用した誘致活動を積極的に行い、平成19年度からは正規雇用を中心に重点を置いた助成制度に拡充するとともに、今年度からは対象業種も拡大するなど、雇用の場の創出の取組を推進。総合就業支援拠点「ジョブパーク」では、専門のカウンセラーによるきめ細かな支援を行うとともに、「企業応援団」の活動を強化して、潜在的な求人の掘り起こしを積極的に実施し、正規雇用を中心とした雇用の確保を促進。緊急的な雇用対策として、①労働局と一緒に、正社員の求人確保等を要請、②厳しい経営環境にある中小企業に対するセーフティネットについて、市長と連名で国に緊急要望、③さらに緊急的な雇用の受け皿づくり(雇用創出への取組)として「技継承事業」等を実施。〈今後の課題〉しかしながら、有効求人倍率は、昨年4月以降1倍を割り込み、一時0.85倍まで落ち込むなど、依然として低下傾向。また、正社員の有効求人倍率も、0.5倍台で推移するなど、厳しい状況。今後さらに、雇用情勢の悪化も懸念され、予断を許さないことから、先手先手の雇用対策の実施が重要。今後とも、現地現場の状況を的確に把握するとともに、経済・雇用情勢の変化に迅速に対応しながら、「オール〇〇」体制で、的確な雇用対策を強力に推進。

□ 1.雇用問題の現状。近年、全国の有効求人倍率が1倍前後で推移する中で、本県では0.7倍前後で推移しており、平成20年8月には0.68倍と厳しい状況にある。その要因は、有効求人数の増加が低迷していること及び有効求職者数が増加傾向にあることである。また、職業別にみると、事務的職業の有効求人倍率が最も低く0.2倍台で推移しており、その一方で、専門的・技術的職業では1.5倍程度あるなど、職業によって求人と求職の人数に差がある、いわゆる「雇用のミスマッチ」が顕在している。2.雇用創出への取り組み(1)企業立地促進法に基づく「県地域産業活性化基本計画」の策定(平成19年10月国同意)。県地域における産業集積の形成及び活性化を図っている。実施

主体：県地域産業活性化協議会（県・市町村・経済団体等の団体）。集積産業：電子・電機・液晶関連産業、自動車部品関連産業、繊維関連産業、食品・健康科学関連産業、木材・パルプ・紙加工関連産業及び卸売・物流関連産業。成果目標：企業立地件数：70 事業所、新規雇用数創出件数：3058 人、製造品出荷額：883 億円増。※目標年次：平成 23 年度。(2)企業立地の促進。県及び市町村が立地企業に対する助成及びフォローアップを充実し、新規立地の拡大及び立地企業の振興を図っている。(3)次世代・地域資源産業育成支援。企業の成長段階に応じた事業の実用化及び事業化の支援を行っている。(4)経営革新による新たなビジネスモデルの創出。中小企業が新商品等の新事業に3～5年計画で活動し、経営向上を図る取り組みを承認して活動を支援している（新商品の開発・生産、新サービスの開発・提供、商品の新しい生産・販売方式導入、サービスの新しい提供方法導入等）。(5)地域雇用創造計画の策定・国同意による雇用拡大や人材育成事業等の実施。市町村、商工団体等と協議会を設立し、中小企業の雇用創出等を図る「地域雇用創造推進事業」（国事業）に応募中。10 月中旬…第3者委員会（コンテスト方式による審査）。12 月頃～…採択後事業実施（平成 22 年度まで）。(6)液晶ディスプレイ関連産業製造中核人材育成。中小型液晶パネルや液晶ディスプレイの応用製品の開発など、液晶ディスプレイ関連産業において、戦略的な新技術・新製品の企画、開発ができる技術者の育成。(7)基盤的産業人材育成及び高度専門人材育成。ものづくり分野での基盤的産業人材育成や高度専門人材育成等を行う。(8)工業高校実践教育導入。産業界と工業高校の実践的な人材育成プログラムの充実を図り、産業界と工業高校の連携によるものづくり人材育成の仕組みの構築を目指す（①回路設計、②ソフトウェア開発、③機械加工、④電力供給、メンテナンス分野等）。3.今後の課題。雇用の機会を一層拡大することが必要であり、そのため県内企業の増設等やトップセールス等による企業誘致の取組みを強化する必要がある。製造業を中心にエンジニアなど専門的な人材が不足する一方で、事務的職業では求人数が不足するミスマッチが顕著であり、ミスマッチ解消が必要。このためには、総務部門の誘致やマザー工場化の促進などによる求職希望者の多い雇用の機会を拡大すること、求職者のスキルが向上すること、経営者も従業員のモチベーションが高まる雇用環境に改善することなどを同時進行で推進していくことが課題であると考えている。

□ 県内の民間企業の障害者雇用率は全国平均を下回っているため、障害者の雇用の場の確保が検討課題となっている。

□ 雇用問題の現状：本県においても、少子高齢・人口減少社会が到来し、労働力人口の減少が確実に予想される中で、原油・原材料価格の高騰などの影響で、経済情勢が先行き不透明なこともあり、雇用に関する様々な課題が生じている現状にある。県内中小企業は求人を控えており、対前年度比で9ヵ月連続減少している。平成 20 年7月の有効求人倍率は、1.10 倍の状況にあるが、正社員の有効求人倍率は 0.62 と倍低い水準に留まっている。雇用創出への取組み：県経済の活性化と雇用の創出のために、本県の特性を生かした新たな産業の創出などにより、地域経済を支える中小企業の経営革新の促進や、創業の支援、企業誘致などを推進し、雇用の受け皿づくりに努めている、雇用対策としては、県内外の大学生の県内企業への就職を促進するとともに、即戦力となる人材の

UJIターン就職を促進する施策や、職業能力形成の機会に恵まれなかったいわゆるフリーターやニートの職業的自立のための施策に重点的に取り組んでいる。今後の課題：地域産業の活性化のための取組みと連携し、今後とも、人口減少の流れをどのように緩やかにし、人口減少下の少子高齢化に対応するため、労働力をどのように確保するかを課題として、県内就職のための仕組みづくりに向けた取組みや、若者の職業的自立に向けた取組み、職場環境の整備に向けた取組みなどを重点的に展開していく。

- 本県の有効求人倍率は、全体ではこの数年 0.8 倍台後半で推移しているが、地域別にみると産業が集積し1倍を超える地域と、基幹産業である農林水産業の停滞等により大変厳しい地域との格差があるとともに、若年者(15～24 歳)の完全失業率、就職後3年以内の離職率が全国平均を上回っているなど厳しい状況にある。このため、雇用・就業機会の拡大に向け、全庁を挙げて、就職・能力開発の支援に重点を置いた雇用の安定対策、雇用の創出・維持の源泉となる既存産業の高付加価値化・高度化、新産業の創出、企業誘致の推進に鋭意取り組んでいるところである。特に、これからの地域社会を担う若年者の雇用対策については、平成 16 年に設置したジョブカフェ(若年者就職支援センター)において就業から職場定着に至るまできめ細かい支援を行っているとともに、平成 18 年には、経済界・教育機関・保護者団体・NPO・行政で構成される「若年人材育成推進機構」を設立し、運営を委託し、地域が一体となって若者の人材育成に努めている。ここのところの景気の低迷から雇用情勢の悪化が懸念されている中、持続的な活力ある地域社会を築いていくためには、住民の生活と直結する雇用の安定を図っていくことが何よりも重要であると考えており、地方の行財政が大変厳しい状況にはあるが、国等関係機関との連携を深めながら、地域資源を活用した内からの雇用創出、企業誘致による外からの雇用創出を総合的に図って参りたいと考えている。
- 近年では最も雇用情勢が悪かった平成 14 年度と比較すると、本県の有効求人倍率や完全失業率等の状況は大幅に改善している。しかし、正規社員は一貫して減少傾向、非正規社員は大幅に増加傾向であり(総務省「就業構造基本調査」による)、また求人総数のうち正社員の求人数は半分以上で低調に推移した。戦後最長といわれた今回の景気回復過程において、非正規労働の比重が増すこととなった。本県では、自動車産業や半導体・システムLSI等の先端製造業の誘致・振興を図っているが、米国経済の悪化による自動車産業の低迷や一部メーカーの派遣社員の人員削減、及び半導体産業の九州への進出計画の中止など最近の雇用情勢の悪化も含めて、景気・雇用動向の先行きを懸念しているところである。
- 雇用の地域間格差については、都市部と地方との格差に限らず、地方の県内においても地域間格差が生じており、また、その格差は拡がりつつあると認識している。県北地域においては、自動車関連企業や半導体関連企業が集積していることや地理的好条件等により、企業誘致が進んでいる。一方、県南地域においては、これらの企業が少ないことや地理的不利条件等から企業誘致になかなか結びつかない状況であり、県北地域と県南地域との雇用状況を比較すると、有効求人倍率をとっても2倍以上の格差が生じている。また、高校新卒者の県内就職率においても、県南地域は大きく下回っている。県においては、この県内雇用状況の地域間格差是正のために、県南地域における

企業誘致を強力に推進していくとともに、今年度から、各地域の市を中心に地域が自発的に創意工夫をし、地域のニーズや状況、特性に応じた産業・雇用創出施策推進の取組に対する支援事業「産業・雇用創出事業」を新たな取り組みとして実施している。この事業では、地域が自発的に創意工夫をし、雇用創出に取り組んでいくことが重要であることから、まず、地域の市町村を中心に経済団体、企業等が一体となった推進組織「地域産業・雇用創出協議会」を設立することとしている。そして、この協議会で、「産業・雇用創出計画」を策定し、計画に基づき、企業誘致や新産業創出、業種転換、人材育成等の具体的な産業雇用創出を図っていくこととしている。現在、県南地域の4市において、市を中心に協議会が設立し、地域の特性に応じた産業・雇用創出計画を策定し、計画に基づく事業を展開している。具体的な事業としては、「1.5 次産業、IT・サービス産業の企業誘致」、「地場産業振興策として新分野進出支援、地域連携の強化」、「人材育成を基軸として地域産業の振興」、「環境モデル都市に向けた地場産業プロジェクトの推進」などがあげられる。最後に、地域においてこれらの取組を実施し、産業・雇用を創出していくための重要なポイントは、各地域の首長の明確なビジョンと強いリーダーシップにあると考える。首長の果たす役割は絶大であり、首長の考えのもとに描く明確なビジョンとそれを実現しようとする強力なリーダーシップのもと、職員や市民が一体となって実践していくことが成功の鍵であると考えます。

- 本県のような地方にあつては、全国的な景気拡大の影響もほとんどないままに縮小傾向へと移行しており、雇用情勢が悪化している状況にある。産業の振興及び地域経済の活性化を大きな課題のひとつと捉え、昨年策定した本県の総合計画においては、雇用対策を戦略のひとつとして掲げ、新規立地起業件数や新規雇用創出数を目標値として設定し、企業誘致を戦略的に推進するための体制づくりを行うなど、新たな雇用創出のための取組みを総合的に進めているところである。本県は、大消費地から離れている上に高速交通ネットワークの整備が遅れているため、高速道路等の整備促進を図るなど、物流、交流機能の強化が大きな課題であると考えます。
- 全国は、有効求人倍率の上昇に伴い完全失業率が低下している。一方、有効求人倍率はやや改善しているが完全失業率は高止まりのまま推移している。このような状況が続くと、全国平均との格差は今後拡大していくと思われる。その主な要因としては下記のことが考えられる。①雇用の場の不足…産業振興の遅れ。離島県のため他県への労働移動に制約がある。②若年者の高失業率…就業意識が低い(=キャリア教育が不十分)。高い公務員志向。高い県内志向。遅い進路決定。高い離職率(入職時のミスマッチ)。③ミスマッチの発生(H18 年一般職業紹介就職率 29.6%、充足率 30.9%)…産業構造の変化や高度化に伴い、求人側と求職側に職業観、技能、職種、年齢、経験、労働条件等様々なミスマッチが発生している。求人企業の求める人材像や雇用条件等が求職者にうまく伝わっていない。また、求職者についても、企業調査が不十分。魅力ある職場環境になっていない(働きに見合った賃金になっているか? キャリアパス制度が準備されているか? など)。正規採用の求人が少ない(H18 年有効求人倍率 0.46 倍のうち正社員は 0.19 倍)。高い県内志向(県外への就職が少ない)。親の仕事に対する意識(教育)が不十分。これまで、産業振興や雇用対策に取り組んできたが、期待したように雇用情勢が改善されていない。その要因については、今後、多角的

に踏み込んだ実態調査と分析を行い、課題に応じた対応策を検討する必要がある。これまでの関係者の意見を踏まえた大まかな評価は概ね以下のとおりである。県民一丸となった取り組みが必要→県民運動の展開・浸透強化。県民意識の向上が必要→県民運動の展開・広報事業等の強化。雇用対策については、これまで以上に取り組みを強化する必要がある。→課題に対応した対策の拡充・強化。雇用支援策や制度が県民に十分周知されていない。→ワンストップサービス及びマンツーマン支援。今後とも、みんなでグッジョブ運動の浸透を図りつつ、産業界や教育機関等と連携を強化し、全国平均化に向けて全力で取り組んで参りたい。

#### (イ)都道府県担当者調査

- 有効求人倍率は全国的にも高いが、正社員有効求人倍率は1倍を下回っている。このため、知事と労働局長の連盟で県内経済5団体に対して、「正規雇用求人の確保」について要請活動を実施しており、本年度も実施予定である。新規学卒者の雇用情勢については、平成19年度卒業生は高い内定率を維持しているが、平成20年度卒業生は高校生を中心に求人数が昨年マイナスとなっている。また、求人と求職の職種のミスマッチは依然として解消されていない。求人企業合同説明会（面接会）を実施しても、大学・短大生等はいわゆる「名の通った企業」や従業員規模の大きな企業に集まる傾向が見られる。このため、中小規模の企業の人材確保という課題が今後も継続すると思われる。さらに、地域別求人倍率は地域により求職者にとって有利不利の状況も今後も継続すると思われる。
- 人口減少、少子高齢化の進展や雇用形態の変化などの状況を踏まえ、働く上で課題が多い若年者、女性、中高年、障害者に対する就業支援に重点的に取り組んでいる。次の施設を設置している。若年者－ヤングキャリアセンター、若者自立支援センター。女性－女性キャリアセンター。中高年－団塊世代活動支援センター。障害者－障害者雇用サポートセンター。起業家・ベンチャー企業に対するワンストップでの総合窓口として、創業・ベンチャー支援センターを設置している。「立地するなら〇〇へ」を合言葉に企業立地の促進を図るため、「企業誘致大作戦」を展開した。その成果・ノウハウを最大限に活用して「チャンスメーカー〇〇戦略」を展開している。
- 県では、人口の社会減対策が重要な課題であり、全国的な人口の都市集中化の流れの中で、特に首都圏方面への若者を中心とした県外流出が続いており、未来の産業振興に必要な人材の確保に懸念を持っております。このため、政策プランの中で、ものづくりを中心とする地場産業の育成や高付加価値化、健康関連産業など成長が期待される産業の育成など産業振興とともに企業誘致による就労機会の拡大などを通じて雇用創出に取り組むこととしております。また、併せてジョブカフェ事業、首都圏大学との連携やUターンサポートデスクの設置など若年者雇用対策などの強化に取り組んでおります。
- 本県の雇用創出に係る取組については、「県新長期構想」(改訂)において、目指すべき将来像として、「活力ある産業と働きがいがある〇〇」を掲げ、その重点戦略「競争力のある元気な産業づくり」の中で、新産業の創出、次世代型企業の支援・育成等による産業全体の国際競争力の向上、

戦略的な企業誘致の推進、産業活力を支える人材の総合的育成・確保、地場産業の経営安定化・基盤強化の推進等々が掲げられており、商工労働部を中心に各部局において具体的に取り組んでいる。例えば、本県では、地域には過疎化の問題があり、このため、雇用機会の創出に直結する企業誘致に対する地元市町の関心は高く、県としても優遇制度を設けて積極的な誘致活動を行っているのはじめ、地域雇用開発促進法に基づく「県〇〇地域雇用開発計画」を策定し、創業、誘致の企業・事業主が雇用に伴う国の助成金などの支援制度を活用できるよう措置している。本県の雇用失業情勢は、有効求人倍率が徐々に低下してきており、また、新規求人数が対前年同月比で減少傾向が続いていることや新規求職者が対前年同月比で増加するなど、予断を許さない状況にある。全体として有効求人倍率は、全国より高い水準を維持しているが内容を見ると、正社員有効求人倍率が 0.6 倍前後と低迷している雇用形態のミスマッチ、職種間・年齢層別のミスマッチ、雇用機会が不足する能登地域など地域格差のミスマッチ等々がうかがえ、企業誘致や融資による雇用の創出、人材の育成・確保による職種間等のミスマッチの解消等々が今後とも雇用対策として重要であると認識している。

- 首都圏の大企業を中心に「少子化の進展」や「年齢等人員構成の適正化」などにより、新規学卒者の採用が旺盛であることから、多くの学生の関心・興味が首都圏の企業に向いている。この結果、文系・理系にかかわらず、県内大学生の流出やUターン就職学生も減少しており、本県企業は新規学卒者の確保に苦慮している。このような状況が続くと、益々都市と地方との格差が広がる。
- 〈雇用問題の現状〉我が国の経済情勢は、世界的な金融不安や、原油・原材料高などの影響により、「景気後退」という非常に厳しい局面を迎えており、雇用情勢も、特に中小企業では、収益の悪化や景気の先行き不透明感から、「人手不足感」はあるものの、求人が控えられている状況。ハローワークへの有効求人数も、昨年7月以降13ヶ月連続で対前年同月比10%以上の減少を続けるなど、雇用情勢は一段と厳しさを増している。こうした状況においては、①正規雇用等の安定的な雇用の確保、②雇用のミスマッチの解消や、③緊急的な雇用の確保の取組など、きめ細かな雇用対策を迅速・的確に実施することが極めて重要。〈雇用創出への取組〉このため、企業立地支援制度を活用した誘致活動を積極的に行い、平成19年度からは正規雇用に重点を置いた助成制度に拡充するとともに、今年度からは対象業種も拡大するなど、雇用の場の創出の取組を推進。総合就業支援拠点「ジョブパーク」では、専門のカウンセラーによるきめ細かな支援を行うとともに、「企業応援団」の活動を強化して、潜在的な求人の掘り起こしを積極的に実施し、正規雇用を中心とした雇用の確保を促進。緊急的な雇用対策として、①労働局と一緒に、正社員の求人確保等を要請、②厳しい経営環境にある中小企業に対するセーフティネットについて、市長と連名で国に緊急要望、③さらに緊急的な雇用の受け皿づくり(雇用創出への取組)として「技継承事業」等を実施。〈今後の課題〉しかしながら、有効求人倍率は、昨年4月以降1倍を割り込み、一時0.85倍まで落ち込むなど、依然として低下傾向。また、正社員の有効求人倍率も、0.5倍台で推移するなど、厳しい状況。今後さらに、雇用情勢の悪化も懸念され、予断を許さないことから、先手先手の雇用対策の実施が重要。今後とも、現地現場の状況を的確に把握するとともに、経済・雇用情勢の変化に迅速に対応しながら、「オ

ール〇〇」体制で、的確な雇用対策を強力に推進。

- 1.雇用問題の現状。近年、全国の有効求人倍率が1倍前後で推移する中で、本県では 0.7 倍前後で推移しており、平成 20 年 8 月には 0.68 倍と厳しい状況にある。その要因は、有効求人数の増加が低迷していること及び有効求職者数が増加傾向にあることである。また、職業別にみると、事務的職業の有効求人倍率が最も低く 0.2 倍台で推移しており、その一方で、専門的・技術的職業では 1.5 倍程度あるなど、職業によって求人と求職の人数に差がある、いわゆる「雇用のミスマッチ」が顕在している。
- 2.雇用創出への取り組み(1)企業立地促進法に基づく「地域産業活性化基本計画」の策定(平成 19 年 10 月国同意)。県地域における産業集積の形成及び活性化を図っている。実施主体:県地域産業活性化協議会(県・市町村・経済団体等の団体)。集積産業:電子・電機・液晶関連産業、自動車部品関連産業、繊維関連産業、食品・健康科学関連産業、木材・パルプ・紙加工関連産業及び卸売・物流関連産業。成果目標:企業立地件数:70 事業所、新規雇用数創出件数:3058 人、製造品出荷額:883 億円増。※目標年次:平成 23 年度。(2)企業立地の促進。県及び市町村が立地企業に対する助成及びフォローアップを充実し、新規立地の拡大及び立地企業の振興を図っている。(3)次世代・地域資源産業育成支援。企業の成長段階に応じた事業の実用化及び事業化の支援を行っている。(4)経営革新による新たなビジネスモデルの創出。中小企業が新商品等の新事業に 3~5 年計画で活動し、経営向上を図る取り組みを承認して活動を支援している(新商品の開発・生産、新サービスの開発・提供、商品の新しい生産・販売方式導入、サービスの新しい提供方法導入等)。(5)地域雇用創造計画の策定・国同意による雇用拡大や人材育成事業等の実施。市町村、商工団体等と協議会を設立し、中小企業の雇用創出等を図る「地域雇用創造推進事業」(国事業)に応募中。10 月中旬…第 3 者委員会(コンテスト方式による審査)。12 月頃…採択後事業実施(平成 22 年度まで)。(6)国・県の雇用関係助成制度を活用した雇用促進。労働局と連携して雇用開発奨励金(※①)や地方再生中小企業創業助成金(※②)などの助成制度のリーフレットを作成し広く PR。※①「地域雇用開発計画」(県策定)の国同意取得(22 年度まで)。※②県内全域における創業を対象とした国の地方再生中小企業創業助成金の対象業種として「飲食店、飲食料点小売業又はその他の小売業」を国に届出済(平成 20 年 3 月)。(7)事務管理部門雇用創出事業補助金の創設。総務・企画・会計などの事務管理業務を新たに実施(県外からのアウトソーシング含む)する場合に、人件費、通信料等を補助。(8)地域別求人企業ガイダンス。求職登録者を対象として、地域ごとに求人登録企業による会社説明会を開催し、業務内容の詳細や求める人材の考え方を直接求職者に PR(2ヶ月に1回程度)。(9)求職者向けインターンシップ。概ね 35 歳以上の求職者に対するインターンシップ(職場体験講習)を実施し、雇用のミスマッチや早期離職を抑制。(10)液晶ディスプレイ関連産業製造中核人材育成。中小型液晶パネルや液晶ディスプレイの応用製品の開発など、液晶ディスプレイ関連産業において、戦略的な新技術・新製品の企画、開発ができる技術者の育成。(11)基盤的産業人材育成及び高度専門人材育成。ものづくり分野での基盤的産業人材育成や高度専門人材育成等を行う。(12)工業高校実践教育導入。産業界と工業高校の実践的な人材育成プログラムの充実を図り、産業界と工業高校の連携によるものづくり人材育成の仕組みの構築を目指

す(①回路設計、②ソフトウェア開発、③機械加工、④電力供給、メンテナンス分野等)。3.今後の課題。雇用の機会を一層拡大することが必要であり、そのため県内企業の増設等やトップセールス等による企業誘致の取組みを強化する必要がある。製造業を中心にエンジニアなど専門的な人材が不足する一方で、事務的職業では求人数が不足するミスマッチが顕著であり、ミスマッチ解消が必要。このためには、総務部門の誘致やマザー工場化の促進などによる求職希望者の多い雇用の機会を拡大すること、求職者のスキルが向上すること、経営者も従業員のモチベーションが高まる雇用環境に改善することなどを同時進行で推進していくことが課題であると考えている。

□ 県内の民間企業の障害者雇用率は全国平均を下回っているため、障害者の雇用の場の確保が検討課題となっている。

□ 雇用問題の現状:本県においても、少子高齢・人口減少社会が到来し、労働力人口の減少が確実に予想される中で、原油・原材料価格の高騰などの影響で、経済情勢が先行き不透明なこともあり、雇用に関する様々な課題が生じている現状にある。県内中小企業は求人控えており、対前年度比で9ヵ月連続減少している。平成20年7月の有効求人倍率は、1.10倍の状況にあるが、正社員の有効求人倍率は0.62と倍低い水準に留まっている。雇用創出への取組み:県経済の活性化と雇用の創出のために、本県の特性を生かした新たな産業の創出などにより、地域経済を支える中小企業の経営革新の促進や、創業の支援、企業誘致などを推進し、雇用の受け皿づくりに努めている、雇用対策としては、県内外の大学生の県内企業への就職を促進するとともに、即戦力となる人材のUJIターン就職を促進する施策や、職業能力形成の機会に恵まれなかったいわゆるフリーターやニートの職業的自立のための施策に重点的に取り組んでいる。今後の課題:地域産業の活性化のための取組みと連携し、今後とも、人口減少の流れをどのように緩やかにし、人口減少下の少子高齢化に対応するため、労働力をどのように確保するかを課題として、県内就職のための仕組みづくりに向けた取組みや、若者の職業的自立に向けた取組み、職場環境の整備に向けた取組みなどを重点的に展開していく。

□ 地域の産業活性化に直結するような事業の拡充とともに、地域の実情に応じて機動的に事業計画を修正できるなど裁量が拡大することが望まれる。また、雇用の創出には経済の活性化が必要であるが、三位一体の改革以降、地方は疲弊しており、税財源の移譲など地方の財源確保が必要である。

□ 近年では最も雇用情勢が悪かった平成14年度と比較すると、本県の有効求人倍率や完全失業率等の状況は大幅に改善している。しかし、正規社員は一貫して減少傾向、非正規社員は大幅に増加傾向であり(総務省「就業構造基本調査」による)、また求人総数のうち正社員の求人数は半分以上で低調に推移した。戦後最長といわれた今回の景気回復過程において、非正規労働の比重が増すこととなった。本県では、自動車産業や半導体・システムLSI等の先端製造業の誘致・振興を図っているが、米国経済の悪化による自動車産業の低迷や一部メーカーの派遣社員の人員削減、及び半導体産業の進出計画の中止など最近の雇用情勢の悪化も含めて、景気・雇用動向の先行きを懸念しているところである。



□ 本県の平成 20 年8月の有効求人倍率は 0.56 と、1年以上連続して下降傾向が続いている。また、県外への人口流出が続くとともに、全国よりも早く高齢化が進行しており、労働力人口の減少及び高齢化が進んでいる。地域の活性化のためには、まず働く場づくりが必要であり、地域の産業の集積を生かせる企業や今後の成長が見込まれる分野など戦略的な企業誘致活動の推進、県内企業の新技術・新製品等の発掘及び販路開拓支援等に取り組んでいる。また、地理的なハンデがほとんどない IT 関連産業の集積も進んでいるほか、豊富な農林水産資源を活かした製造業や輸送機械関連産業、バイオ関連産業等の集積が県内それぞれの地域特性として見られるため、これら産業集積のさらなる推進に取り組んでいるところである。さらに、こうした取組みに関連して、人材育成、UI ターン対策、マッチング支援、産学官の連携推進、中小企業やベンチャー企業への支援等、体系的な取組みを進めている。しかしながら、物流のコストと時間でハンデを負っており、今後の企業立地や地域産業の活性化のためには、交通インフラの早期整備が期待される。なお、昨年度から、地域ごとに雇用対策連絡会議(県、ハローワーク、市町村、経済団体等で構成)を設置し、新たな雇用創出に向けた施策の検討等を行っており、地域雇用創造推進事業など国の事業の活用について検討を重ねている。今後、地域の特性を活かした、市町村の自主的な取組みを支援していくこととしている。

□ 本県においては、平成 17 年に策定した「県総合的雇用対策」に基づき全庁的な取組のもとに雇用施策を推進し、さらに、本月3月には、「ビジョン」を策定し、挑戦5として「新時代に対応した戦略的な産業おこし」に取り組んでいるところである。しかしながら、本県の有効求人倍率は平成 20 年度7月で 0.55 倍と低迷しており、全国トップの愛知県の 1.67 倍、全国平均の 0.89 倍と比べ、格差は大きく依然として厳しい状況である。その主たる要因としては、中小企業の割合が高く求人活動が低迷していること、比較的大きな求人・経済波及効果が見込まれる製造業等の産業集積が弱いこと、さらに、社会資本の整備、特に交通情報インフラの整備の遅れから企業の立地面において非常に不利な状況になっていることがあげられる。近年、地域間競争の激化がいわれているが、以上のように本県をはじめとした地方においては、全国的に同じ条件のもとで競争できるような条件は十分に確立されていない状況である。条件の悪い地方においても他地域との競争にチャレンジできるような最低限の産業基盤が必要ということである。また、地方が独自の創造的な施策を検討・実施するにしても、厳しい財政状況が大きなネックとなっている。国から地方への更なる財源移譲や地方税財源の充実確保が必要ということになる。国におかれては、以上のことを念頭に置かれ、各種制度を充実していただくよう期待するものである。

#### (ウ)市区町村長調査

□ 地域事業者の活性化や雇用の場の創出の取組

□ 通年雇用促進協議会の設立、補助金の支出、支援員の雇用、企業訪問の実施、事業主・労働者対象のセミナーの開催、新分野進出企業の視察、通年雇用化実態調査の実施、技能講習の実施

□ 若年層の都市志向が高く、新規学卒者の地元就職率が低くなっております。今後は一次二次産

業を中心として魅力ある雇用の場の創出と後継者の確保づくりが課題となってきました。

- 本町では企業誘致、起業は、町の規模、地理的条件から期待できず、基幹産業である農業振興が一番効果的である。農業者数の維持や農業の活性化により、消費の拡大とともに商工業の活性化に繋がり、雇用創出にも寄与することができる。
- 北海道は日本の宝庫と言われて来た。日本の全面積の22%を抱えながら、人口は560万人、日本の総人口の4%余りだ。航空路が100以上も結ばれ、鉄道は陸続きなのに、何故に北海道の発展が無いのだろう。近年の地球温暖化現象により、北海道は暖かく成り、米も全国レベルまでに食味も改良された。他の食材も豊富で実に旨い。北海道に生れ育って幸を感じずにいられない。なのに、政治、経済に始まり、資本力、脳力、技術、人材、地域構造すべてが中央集権で開道以来、外地で有り、日本の植民地で有り蝦夷地なのか？北海道に1000万人の人が住み、日本の産業の一翼を担う地域に国策で推進すれば、新たな夢と希望が持てるのだが。今の政治では…。
- 少子高齢化・過疎の進行による本町の生産年齢人口の減少を背景とする雇用問題の対策として、起業チャレンジ条例の制定や近隣市町村との協議会の設置等の対応を行っているが、全町的には依然として厳しい現状である。農村地区が農業で生計が成り立つように、国は日本の農業政策をしっかりと立てていただきたい。
- 公共事業の減少を受けている建設業の新たな事業進出やその雇用対策。季節労働者の通年雇用化。大規模肉用牛生産牧場の雇用・人材確保。職業能力の開発促進(人材育成)。新たな雇用の場の創出(地場産品を使った加工業や観光産業の創出)。
- 地方では依然として不景気が続いている。このような中で、雇用も厳しい状況であり、雇用対策に関しては苦慮している。
- 当町では、「存在するあらゆる資源」を町民の知恵と勇気で「新たな起業・新たな就労の場」に活かす挑戦を目標としています。
- 当地域の雇用状況は、公共職業安定所管内の有効求人倍率が0.53倍(平成19年度全数)と全国平均の1.02倍を大きく下回るなど、国内景気の回復から立ち遅れ、厳しい状況に置かれております。このような中で、当市では、「新規高等学校卒業者雇用奨励金」や「障害者・高齢者等雇用奨励金」などの助成金による支援を実施しているほか、優遇制度の拡充による企業誘致の推進、地元企業に対する情報収集や支援体制の構築による地域産業の振興等を図りながら、雇用の創出に向けて取り組んでおります。国においては、求人倍率の低い地方に対して重点的な支援をお願いしたいと考えております。
- 当市は、りんご、米をはじめとする農業を基幹産業とするまちであるため、工業・商業のウエイトは小さく、当市の産業基盤は強いとは言えない状況にあり、一時期の商店街、企業の繁盛は見られない。しかし、「農業発展が国を守る一助になる」ことを、国がしっかりとしたビジョンを示すことが肝要である。食を粗末にして繁栄した国家はないし、日本の農業を強固なものにしたうえで、工業・商業を考えて行くべきでないかと考える。そうすれば必然的に、雇用創出や地域振興・活性化はやって来るはずであり、当市としても農業振興を中心に推進すると同時に、地元企業のやる気を喚起させ雇用

創出、人口流入に繋げていきたい。

- 若者の県外への流出を防ぐため、雇用の場の確保が必須であり、それに伴い、生活に見合う賃金の底上げが必要である。しかし、地方における経済力等の限界もあり、それらと配慮した国の支援が地域間格差の是正につながるものとする。
- 長期にわたって続く景気低迷などの影響を受け商工業停滞傾向にあり、雇用機会の確保が求められています。このため、既存企業の振興、企業誘致などの各種産業振興施策を一体的に推進し、魅力ある雇用の場の創出に努めるとともに、各関係機関と連携しながら人材育成研修機能の拡充UIターン促進の促進、失業者を始め高齢者・女性・障害者雇用の促進、雇用の安定、雇用機会の拡充などを推進していく必要があると考えております。また、すべての就業者が健康・快適な勤労生活を送れるよう労働環境の充実に向けた啓発活動の推進を始め、勤労者福祉を充実していく必要もあると考えております。
- わが国の経済は、戦後最長の回復基調にあるとされてきましたが、地方においては好調感を体感することもなく、更にはサブプライムローン問題・原油価格の高騰など経済の先行き不透明感が増すなかで、特に、地方経済を取り巻く環境には大変厳しいものがある。このようななかで、より質の高い安定した雇用創出を図るため、地域特性を最大限に活かした戦略的な企業誘致を推進するとともに、地場産業の生産基盤を確立するための工業団地整備、産学官連携による新産業の創出や起業支援などの事業を積極的に展開しているところである。
- これまでは高速交通網の整備が企業誘致の必要条件であったが、現在は人材を求めて企業が立地する時代になったと言われていています。現在、当市を含む近隣の市町及び県と協力し、〇〇地域産業活性化協議会を組織しており、企業立地促進法に基づく事業を展開しています。その中で人材養成等事業を行っており、企業が求める人材を増やすことが、企業誘致や地域産業の振興につながることを期待しております。
- 当地域の有効求人倍率は、平成20年7月末現在で0.51倍と全国及び県平均を大きく下回っており、雇用状況は依然として厳しい。また、高校卒業生数も10年前と比較し半減しており、今後、いかに地元定着策を推進していくかが課題である。これまでも地域企業のニーズに即した人材を養成することが必要と考え、パッケージ事業や企業立地促進法を活用した人材育成事業を実施してきており、今後も継続していくべきと考えているが、当市企業の7割は従業員数が20人以下の中小企業であり、企業独自での人材育成策の実施は難しく、行政の支援等が不可欠となるが、市単独での実施は予算面などから非常に厳しいのが実状である。今後も国・県等の補助を活用し、地域の求職者・在職者・新規学卒者の人材育成を図っていくとともにハローワークや商工会議所など関係機関と連携のうえ雇用対策事業を実施していきたいと考える。また、当市における雇用創出は企業誘致によるものが多く、専門部署を設けるなど体制を強化し、更なる誘致活動に取り組んでいる。
- 企業には収益の確保という絶対条件がある訳で、中山間地域への企業誘致(進出)にはかなりなむずかしさがあり、単純に雇用格差という面から考えると中山間地における雇用創出は中山間地ならではの創出が必要であり、今まさに地球温暖化が世界的地球的な問題となっている今こそ森林環

境税的な税の創出と、その税を有効たらしめる意味で継続的な森林整備を主体とした中山間環境整備(自然環境)を図っていくことにより雇用創出が図れるのではないかと。

- ①一次産業の活性化を図らない限り、雇用創出は進みません。②食の安全の確保を国の重点の施策にすれば雇用の幅が広がると思う。
- 特になし(国策として、景気対策、経済対策の大投資を期待する。)
- 地域において雇用創出を図れば良いのですが、今弱小市町村に於いて、何の事業を起こす財源力が全く無い状態。
- 本市はある程度、雇用が創出されており切迫感はない。しかしながら、本市西部地域の団地開発において、職住近接を掲げ工業用地を造成済みであり、積極的に企業誘致に取り組んでいる。組織的にも専門部署を設置し人員を手当しているところである。
- 働く場が少なく、若者が定住しない。人口の流出は、地域での消費の減少に結びつき、いろいろな業種に影響を与えるとともに、自治体の財政基盤の脆弱化に結びつき、将来に大きな不安となっている。企業誘致をしたくとも、高速交通体系(高速道路)の整備遅れもあり、厳しい状況。道路網の整備を急いでもらいたい。地元に戻って来たいが働く場がないとの声を多く聞く。会社に勤務し、土日の農業もできる、このことは当地域にとって理想とするところである。地域の農業は、兼業農家に頼る部分が大きく、働く場がないことにより、人口の流出が続くと一次産業の振興にも大きく影響する。
- 前段で記述したとおり、本市を含めた本県の雇用情勢は、非常に厳しい状況下におかれており現在、本市のハローワーク管内における有効求人倍率は全国平均を大きく下回る 0.5 倍を割っています。そのため、本市では、地域経済の活性化と良質な雇用確保のため、これまで培われてきた産業集積や人材などの地域資源を利用しながら、発展性の高い分野を中心とした企業の誘致をはかるとともに、市内企業の業務拡大や設備投資を促進しております。今後につきましても、雇用の創出・拡大のために雇用吸収力の高い企業・業務の誘致および既存企業の振興をはかるべく、これまで以上に国、県等の関係機関と連携を深めて行くことが最重要課題であると考えております。
- 本市では国の地域再生計画の認定を受け、厚生労働省の地域雇用創造推進事業に取り組んでおり、事業利用者の就職実現など雇用創造効果が表れて来ています。しかし、受け皿となるべき企業の求人状況は依然厳しいものがあり、企業誘致や既存企業の活性化が重要な課題と捉え、今後取組みを強化して参りたいと考えております。
- ①雇用形態の多様化等により、パートなどの非正規社員が多くなってきている。②国の委託を受け、19 年度から雇用創造推進事業に取り組んでいるが、即効性のある施策となっていない面がある。③景気の低迷、原油価格の高騰等により地域の企業倒産が続いている。離職者の再就職が課題となっている。
- 正規雇用人数の減少に伴い、パート労働者数が増加している。雇用の安定を目指し、県立大を最大限に活かし、産学の連携を強め商工業に力をつけたい。
- 当地域では雇用問題が人口減少を拡大させるといっても過言でなく、町にある資源を使い農林水産物の加工に活用する添加物を製造する会社を創った。今後はこの素材を使って町内業者の加工

品の生産をとおして町民の雇用拡大を図りたいと考えています。

- 順調だった自動車部品は一服状態。土建、小売、木材関連など倒産や廃業が相次ぎ雇用は最悪。とくに若年層と40代後半から50代は深刻な状況。カンフル剤が必要だ。都内の中小企業の集積地と町内企業の技術交流等を通じ、新規創業を模索中だが短期間での成果は難しい。技術や専門知識のある定年退職者の呼び込みによって、新規創業にむすびつけられるか、具体策を検討している。
- 本市を含む地域においては、若年者が就職・進学を機に県外に流出する割合が高く、人口減少・高齢化が進行している。また、これらの者がUターンした場合には、非正規雇用者の増加のリスクもあり、若年者対策が重要となっている。企業誘致により直接的に雇用を確保する努力は全国で行われていることであり、確実な成果が見込まれないことから、企業を支える人づくりに取組み、地域産業界全体の底上げと誘致の際のメリットとなりうる優秀な人材の育成を図っている。特に入社後、数年を経過した若手技術者に対し、地域の高専や企業の協力により、技術セミナーを開催している。課題は国の補助金に頼らず継続的な取組ができるような仕組づくりを、組織面・財政面でつくりあげることである。
- 企業誘致に関して他の自治体も取り組んでいるが、ほとんどが成果をみていない(特に町村)。国レベルの大きな力がないと無理なのではないか。
- 町内に大きな会社がありグローバルビジネスを展開しているが、更に地域の活性化と雇用確保に向けて地域資源を活用した産業づくり(地域ビジネスの創出)に努めたい。
- 近年、非正規雇用が増大している。このことは、地方自治体が少子化対策等を進める上で大きな問題となっている。
- 新規の企業誘致を世界の潮流の中で当地域に優位な面をしっかりと見据えて積極的に行う必要を感じている。そのためには一市町村ではなく、広域的な結束の中で大きな力として活動しなければならないと考える。現在の一市町村単位では他地域との差別化や優位性は容易に見出せなくなっている。高速道や新幹線、航空等の高速交通の重要性と、世界の中の当地域と言った事をどう考えて行くか。そして、どうアピール出来るかを常に意識し行政経営を行わなければならない。
- 全国的な雇用情勢の悪化に比例して当市においても、有効求人倍率等、雇用指標は徐々に悪化している。雇用創出の為、当市の比較的恵まれた立地特性(環首都圏に隣接)を生かし、新規企業誘致に力を入れており、本年度に「産業支援センター」を設置する予定である。
- 森林資源を活用した環境対策、エネルギー対策を強力で押し進めたい。具体的な試案については、いずれお示ししたい。他にも集落力を活用した町村の垣根を越えた取り組みも考えているところです。いずれにしても、国や県の職員は本気で日本国の資源の活用と持続する社会の本質を見極める勉強をしてほしい。
- ○○県○○地域全市町村が県の指導・援助のもと一致して人口の減少、過疎化に歯止めをかけるような施策を展開する必要と地方の活性化対策を国が強力で押し進めてもらいたい。
- 公共事業の減少により建設業においては、人員の合理化が進められようとしているなかで、財源を

確保し効率的な公共事業の実施を図る。町内業者の高齢化、後継者不足、さらには原材料の高騰、観光面においても宿泊客の減少等地域経済の活力は低迷しております。この様なことから商工会をはじめとし関係団体と連携し、地域資源を活かし交流人口の拡大を図り雇用創出に努める。

- インフラ整備もままならない中山間地域にとって、企業誘致を考えた見向いてももらえない状況にある。自宅から他市町村への通勤可能な距離に働き口があっても、インフラ整備の遅れから若者はほとんど都会へ出てしまい、雇用格差以前に生活環境の格差の方を解決しなければ地方は消滅してしまう。今、地方は切り捨てられようとしているが、都会だけが良ければそれで良いのか。食糧自給率他、諸問題を含め、国策の貧困さを嘆く。当方の努力不足と言われれば返す言葉なし。
- 工業団地の充実や新たな企業立地の誘導により、魅力ある就業の場の確保、又、雇用創出を目指す。特産品の開発や販路拡大を通じて地域ブランドの確立を図り、活力ある地場産業のまちを目指す。
- 本市は、近隣都市圏で中心的な役割を果たし、長く昼間人口がプラスで推移しておりましたが、H7の国勢調査から、産業構造の変化等により、マイナスに転じました。これにより生産年齢人口が減少し、少子高齢化が進展しています。雇用の場を確保し、若者の定住を促すことが、本市の喫緊の課題であるととらえています。
- 本市の雇用情勢は、中小零細企業と同様に厳しい状況にあります。雇用情勢を好況に転ずるには、既存企業の景気回復が求められますが、原材料、燃料などの高騰、受注単価の引下げなどによって厳しい経営に直面しております。このため大幅な求人増は期待できませんので、市は新たな企業の誘致に積極的に取り組み、新たな雇用創出に繋げるべく、努力しているところであります。しかし、市外から新たな企業を誘致するには、他の自治体にはない「本市の強みと魅力」を企業にアピールし、認知してもらうことが重要であります。今後はこうした「地域の強み」と「市の魅力」を具体的に構築することが大きな課題であります。
- 人口が減少傾向にあるわが国において、東京や大阪など大都市においては、ほとんど人口の減少はみられないように思う。一方で地方は、「限界集落」という言葉に代表されるように特に農山村部で人口が激減している。小さな田舎町には若者の働く場所が少なく、都市への人口流出が続いている。私たちの町も例外ではなく、平成11年ごろをピークに人口減少を続けている。雇用の創出は喫緊の課題ではあるが、地域内の起業や既存企業の活性化には限界もある。国の規制緩和の影響もあり、パートや派遣等の低賃金で働く者の割合も増加しており、安定した雇用の創出には企業誘致は欠かせないと考えている。雇用創出は、その地域の実情にあったものでなければ長続きせず、その意味では市区町村が主体的に考え努力することは当然であるが、県や国の人的、経済的支援や協力も重要であると考えている。
- まちづくり3法などにより、開発が規制されているため、地域振興が打ち出せず、そのため新規雇用創出の取り組みも難しいのが現状。
- ①本町の工業は、大手の家電・自動車メーカーをはじめ、多数の中小企業などによって構成され、地域経済の大きな活力となっている。しかし、長引く不況や激化する企業間競争、また、経済活動

のグローバル化・ボーダーレス化が進み、生産コストの高い日本から生産の拠点を海外に移転する等の影響により、町内の中小企業もその例外ではなく、雇用規模等が縮小傾向にある。こうした状況の中、本町産業の振興と雇用機会の拡大を図るため、積極的に企業誘致を行うことを目的として、平成19年6月、企業誘致条例を制定。町内に工場等を新增築する事業者を対象に、一定の要件をクリアすれば、事業所設置奨励金が交付される。②企業誘致条例に付加価値をつけるため、大学連携サテライトオフィスと産学官連携の友好協力協定を結び、事業所が持つ技能・技術の維持・継承・高度化を目指すとともに、大学をはじめとする研究機関との連携による新分野・新技術への取組みに対する課題・問題解決等ができるよう、既存企業等についてもサポートできる体制を本年中に構築する。③高齢化の進展により、今後大きな雇用創出が期待される医療・福祉分野などにおける創業・新分野進出を積極的に支援し、雇用の拡大を目指す。

- 本市においても雇用情勢については比較的恵まれた状況にあると考えられているが、実質的には厳しい状況に置かれていると認識しており、雇用創出への取組みも積極的に行っていく必要があると考えている。雇用創出の最も重要なポイントは企業誘致であると考えており、道路の全面開通により立地のメリットが拡大されるため、積極的にPRを行い、企業誘致につなげていきたい。
- 本市は求人倍率の比較的高い県内の自治体であるが、所管の公共職業安定所の話では、求人ではパートの割合が比較的高く、正規雇用を望む求職者とのミスマッチ等により雇用に結びつかないケースが多いとのことである。また、近年は、市内に本社のある大手建設会社の倒産も相次ぎ、厳しい労働雇用情勢が続いている。こうした中、本市では独自事業として、就業援助相談を開催し、就業に関する情報提供と内職の斡旋などの労働就業援助をはじめ、離職者等雇用企業奨励金(非自発的失業者及び障害者を雇用した中小企業に対する奨励金)及び若年層トライアル雇用支援奨励金(国の若年者安定雇用促進事業に取り組んだ中小企業に対する奨励金)の交付により、雇用の安定を図っている。雇用創出への取組としては、企業誘致活動として、専門嘱託員を配置し、企業訪問や各種説明会への参加など、情報収集に努めている。また、「企業立地促進法」に基づく基本計画を群馬県と共に作成し、誘致企業への優遇制度を設け、企業負担の軽減を図り、企業が立地しやすい環境を整備することにより、雇用の創出に努めている。
- 雇用問題については、既存企業の活性化や新規企業の誘致により解決を図っていきたい。雇用問題を単体で考えるのではなく経済問題等、企業が雇用創出できる経済状況を構築していく必要があると考える。
- 本来、国のあるべき姿としては工場や住宅といった都市の役割、水や食料供給等の農山村の役割を明確にすることが望ましく、そのために農振法が都市計画法がある。そして税収の少ない農山村には地方交付税等を通して全国どこに住んでいても等しくサービスを受けることのできるのが望ましい国の姿であるとする。しかし、昨今はその地方交付税等が年々大幅な減額となってきており、地域間の格差が目立つようになった。国の将来を考えると優良農地はできるだけ残しておくことがベターと考えるが現実にはそれも許されない。前記したように、もっと開発がしやすい仕組みを考えていただきたい。

- 本市では平成 15 年に「雇用問題に関する懇談会」を平成 16 年に「経済に関する懇談会」を設置し、景気対策と雇用問題に取り組んで来ました。その中で、企業誘致や創業支援などの施策を展開し、新たな雇用の創出に繋がり、成果が徐々に表れてきていると実感しています。また、失業中の悩みやフリーター・ニートに関する相談事業、失業者を市で直接雇用する緊急雇用対策事業を実施して参りました。さらに、平成 19 年に団塊世代の一斉退職に対する雇用問題、退職後の人生設計を支援するため「2007 年問題を考える懇談会」を設置しました。今後も雇用問題全般にわたる課題に積極的に取り組みたいと考えています。
- 既存の企業の雇用情勢の把握と共に雇用の促進をうながし、又、新規の企業の進出を図り雇用の拡大を図る。
- 近年において本市の労働力人口が減少に転じているなか、市内での雇用機会の拡大や就労の促進などにより、経済的活力の維持向上に努めなければなりません。地域の雇用を促進するためにも、市内の既存産業の活性化や新たな地域産業の創出など、より一層の産業振興に努めることが有効であると考えます。優良企業誘致などにより雇用増加を図るとともに、団塊の世代に代表される熟年世代、若年、女性、障害者など、だれもが働きやすい環境づくりを進める必要があります。本市は、子育てしやすいまちの実現や安心・安全な市民生活のための環境づくり、さらには自然環境の保全や活用等、だれもが住みやすく働きやすいまちとなるよう、様々な施策をバランスよく推進しており、本市の将来像である「人・自然・産業が調和した快適創造都市」の実現に努めているところです。なお、本市は、交通の要衝となっております。道路網では4つの高規格幹線道路に囲まれ、市内では主要国道の4号及び4号バイパスと16号が交差しております。また平成24年の圏央道開通に合わせて、4号バイパスの4車線化が予定されており、さらには道路が事業化され、その早期完成を国土交通省へ要望しているところです。鉄道網も整備されています。また、本市は、人材をはじめとした様々な経営資源の確保が容易であり、企業等の受け入れ態勢が整っております。このような本市の強みを活用し、新たな地域産業の創出や雇用の拡大に資するよう、積極的な企業誘致や産業育成に取り組んでおります。
- 地場産業である被服製造業は家内工業的な色彩が強く、賃金も安いとため、就職希望者が少ない。一方、市内2か所の工業団地については、管理的立場にある社員は本社採用となっており、雇用のほとんどは製造ラインで働く作業員である。最近では派遣社員やアルバイトというように低賃金で働く者も多く、雇用の質の低下が顕著である。昨年、県の産業団地に大型商業施設がオープンしたが、ここで働く従業員もほとんどがアルバイトである。いずれにしても、雇用や景気に対する国の抜本的な対策が望まれるところである。
- 市はベットタウンとして発展したまちであり、就業者も市外に勤める市民が多い。約 60%の市民が市外に勤務している現状がある。又、若年者の「東京」志向は大きく、流れを変えることは難しいものがある。雇用創出への取組としては、国・県・商工会議所・就労に係る関係各機関との連携による講座、セミナー、就職面接会、職業能力開発講座、職業相談等の事業を実施している。今後の課題としては生活圏、広域的視点、地域の特性を十分にふまえながら、継続して各種事業を実施すると共



に「東京」志向を変え、優秀な人材を地域に集めることができるような魅力ある企業誘致（企業立地促進条例の制定）、職場環境の充実を図ることが挙げられる。

- 産業の振興は雇用の創出をはじめ税収確保、地域経済の活性化などの観点から重要である。今後も効果的な産業の振興に向けた取り組みを展開していきたい。
- 本市では、製造業を基幹産業として県内でも有数の工業集積を有しており、工業の発展とともにまちも発展を続けてきました。バブル崩壊以降、長期に低迷していた景気動向がようやく上向き傾向を示していたものが、昨年の後半から、景気の停滞感が強まってきており、一時回復基調を見せていた有効求人倍率も1倍を割り込んでいる状況が続いています。特に、本市の地域においては、中小規模の事業所が多く、各企業は景気の悪化とあわせ、新たな雇用は困難との判断をしているものと思われ、求人倍率は県内でも下位に位置しています。このような中で、本市においては、用地確保の面などから、大規模な企業誘致による雇用創出は困難であるため、既存の企業の活性化を図り、経営者の雇用意向を高めるための施策・事業の展開を図っています。主な取り組みとしては、公共職業安定所が事務局である地区雇用対策協議会が実施する就職合同面接会の実施への支援や障害者雇用等に取り組む企業の視察研修、市民への求人情報の提供を実施しています。また、平成17年度から就職相談や各種セミナーを開催する「若年者就労支援事業」を実施しています。さらに本年度から、国が実施するトライアル雇用事業と連動し、若年者を継続的に雇用する事業者を支援する「若年者雇用定着支援事業」を実施しています。このような施策・事業の実施によりどの程度が雇用に結びつくのかは未知数ではありますが、雇用については、市民が安定的な生活を営む上で、また、まちの活性化に非常に重要な問題でありますので、新規創業者への継続的な支援を含め、今後ともハローワークや商工会など関係機関と連携を深め取り組んでいく必要があると考えております。
- 少子高齢化や産業構造の変化により、高齢者、障害者、女性等の勤労意欲が向上しており、それらに対応する雇用環境の整備が求められている。また、地域内では、若者層の勤労意欲に対応できる職場が少なく、地元産業への定着が減少している。このような中、景気の低迷から、旧来の工業団地内では、空き事業所や空き用地が発生している所もある。今後は、県や商工会と協力し、既存企業の経営改善への支援や優良企業の誘致を進め、雇用機会の受け皿を拡大するとともに、求職者のスキルアップや採用情報提供システムを充実させ、企業のニーズに対応できる人材育成等双方に雇用創出のための施策を推進していく必要があると考える。
- ここ数年で大型商業施設が3ヶ所オープンし雇用の創出が図られたが、パート、アルバイトといった非正規雇用となっている。本町は農商工のバランスのとれた産業を目指しており、工業系の振興を図るべく企業誘致に取り組みたい。
- 本市における雇用問題は何といても若年層に魅力的な職場がなく、流出に歯止めがかからない現状にあることである。象徴的な事例としては、基幹産業である漁業従事者の高齢化及び後継者不足が深刻な状況となっている。加えて、水産加工業は雇用の需要はあるものの、労働条件などの課題から安定した雇用が確保できず、外国人研修制度を活用し、その不足を補っている現状にある。

これらの問題は本市の産業構造にかかわる問題であり、一朝一夕に解決できることはできないが、起業の促進やふるさと融資の積極的な活用により雇用創出に努めているところである。また、大型SCの出店やスパリゾートの進出の動きもあり、雇用効果に期待しているところである。

- 当市は農水産業を中心に、工業、商業もバランス良く発展していますが、近年、若い世代の人口の社会流出が続いています。この流出を止めるためには、定住を促す魅力ある職場の確保が欠かせません。雇用創出への取り組みとして、既存企業への支援により企業経営の合理化を図るとともに、優良企業の誘致を積極的に取り組み、活力と躍動感に満ちたまちづくりを推進していきたい。
- 雇用問題は日本全体の景気対策があつてこそ解決できる問題であると考え。日本経済が下火であれば、雇用創出の取組などやっても一時的なパフォーマンスにすぎないと考え。まず、自国の足もとをかためるために国内の景気回復の政策を！！
- 仕事センターを設立し、障害者、高齢者、若年者等の一般の就労になじみにくい方々のための「就労の総合窓口」の設立を目標にとりくんでいる。
- 現在、市ではセーフティネットとして障害者の雇用対策事業及びひとり親に対する就労支援を積極的に展開している。また、地域雇用と密接に関連している地域産業の振興、育成支援については市の地域振興課が中心となって商工会等の関連組織と協働して推進している。シリコンバレー形成構想による地域経済の活性化、産官学の協働による良質なものづくり人材の育成、職業的自立・生活安定に向けた緊急総合対策等の施策と協調して取り組んでいきたい。実際にシナジースキーム事業については、商工会が中心となって市が支援しながら、地域の産業と「ものづくり支援〇〇推進委員会」を設置して、市内ものづくり企業と人材とのマッチングを通しての人材確保、障害者の積極的人材登用、ものづくり企業の市外への情報発信等により地域産業の活性化・地域雇用創出への取り組みを進めている。また、昨今景気の低迷によって雇用環境も一段と厳しくなっているので、国の大規模な経済対策が望まれる。
- 本市を所管するハローワークでの求人倍率は、ここ数年 1.00 を下回っていますが、半面、全体での求人倍率は、1.2から1.4と大幅に上回っており、本市の市民は、当該ハローワークの管外で雇用を求めていることが窺えます。このことを捉えますと、雇用に関しましては、本市、また近隣自治体内に限らず、広域的に捉える必要があるものと考えております。
- 近隣企業への通勤圏にはあるが、村内に企業がないと、最後は会社の近くへ転出してしまう。村内に働く場所を確保しなければ過疎は止まらない。
- 本市は、ベットタウン的な性格を有しており、住宅地が多く、新たな大規模商業用地の確保が困難な地域である。そのため、既存の工業団地や商業施設の景気動向により雇用情勢も影響を受けやすい。また、隣の市には、県政総合センターや公共職業安定所といった国や県の行政機関があるが、本市は労働行政に関する直接的な支援窓口が乏しい現状がある。本市では、重点施策の一つとして「産業の活性化と雇用の創出」を掲げており、この目標を達成すべく様々な事業に取り組んでいる。特に、就労支援事業のひとつとして行った「地域職業相談室」の設置により、公共職業安定所の職業紹介業務を市内の施設で行えるようにしたことは、市民が就労に向けた活動を行う際

に活用され、市民の雇用機会を増やすことができたと考えている。雇用問題は、景気の動向に左右されやすいものではあるが、今後とも創業支援と職業安定の支援といった2本の柱を中心に、市内産業の活性化と合わせて雇用創出に取り組んでいきたい。

- 引き続き、市民の雇用機会の拡大及び生活環境の向上に資するため、本市へ立地を行う企業等に対して支援策(固定資産税等の軽減や雇用奨励金の交付)を講じることにより、企業等の誘致及び立地を促進していきたいと考えています。
- 本市内の従業者数は近年減少傾向にあり、とくに製造業における減少率は大きいものである。取組としては、「企業立地促進事業」を立ち上げ、新たな企業の立地・拡大再投資により、雇用の場の創出を図っている。今後は、企業の立地を促進していくことにより、いつその雇用促進を図るとともに、企業、労働者における実態を把握し、課題を抽出した上での施策展開を行っていきたい。
- 雇用の実態の把握が困難であり、実態に即した対策を講じることができない。国等関係機関との連携を密にするとともに、地域独自でも雇用に関する調査・研究に取り組み、有効な対策を講じる必要がある。
- 観光産業が主体であるため、それを活かした地域での雇用創出が今後の課題であると思われる。
- 今後、雇用の確保として、地域での人材の確保と育成を進めていく必要がある。合わせて、地域外からの人材の確保(例えば、首都圏等他地域からの人材確保等)が必要である。若者の流出を食い止めるためにも、新たな産業(企業)の創出が必要である。
- 求人・求職のミスマッチへの対応、賃金など雇用条件の向上が現状の問題点であり、企業活動の活性化を支援し、若年者の雇用創出と市内就職の促進が今後とも課題である。
- 多くの地方自治体と同様厳しい雇用状況であるが、この地に生まれ、この地で生涯を完結できる「地域完結型市政」を政策の柱として取り組んでいる。バブル期に造成した工業団地は完売し、売れる土地はないが、現状で誘致企業の見込みもないまま、企業団地造成を行うことは、リスクも大きく、財政的余裕もないため、造成計画はない。市内の空地に企業誘致の候補地は確保できるが、高速通信網が未整備で進出を断念する企業が目立ち大都市部との格差を痛感しており、国県の施策を期待したい。地元出身の若者の半数が、地元就職を希望しているという調査結果もあり、人口減少に歯止めをかけ地域完結型市政実現のためにも雇用の確保は重要な課題として取り組んでいる。
- 町づくりは、より多くの人から町に住んでもらえるように「定住促進」ということが最重要課題であることはいうまでもなく、過去に工業団地の造成をし、現在は通勤圏としての立地条件もいいので、町独自で住宅団地の造成販売を行っている。全国にみられるように町は、人口が減少し、少子高齢化の現状ではあるが、これを打破するのが雇用の創出であり、定住促進であると考えている。
- 企業の撤退・リストラと就業人口の減少が止まらない中、企業誘致や商工業の活性化施策に取り組んでいる。今後の課題としては地方へいかに企業や人を呼び戻すか、魅力あるまちづくりが必要と考える。このため、企業立地の受皿となる産業団地の整備が必要と考える。現在、中小機構が所管している産業用地の提供業務は平成 26 年3月末までとされているが、日本国内における産業の活性化を図るためにも事業の継続及び新団地造成事業の再開を要望します。

- 全国で少子高齢化が問題になっている中において、雇用創出は地域間で少ない労働力の取り合いとなりかねない。都市からの人口交流も必要であるが、それも有り余ってあるわけでもない。少ない労働力を獲得するためには、さまざまな取り組みの実施と他の地域との差別化を図ることが必要。
- 市の基幹産業である鉄工関連を中心とした製造業では、好調な景気を支える製造現場の人材が慢性的に不足している。また、若者の早期離職、少子・高齢化の進展、母子家庭の母など生活弱者の増加が市の現状でもあり、今後の課題となっている。その対応として、国(ハローワーク)、県(産業技術専門学校)、商工会議所、企業、市が連携して人材育成を図り、雇用へと結びつけていくことが肝要であると思う。
- 元気な高齢者をがいつまでも働けるしくみづくりが急務である。高齢者雇用対策を国がもっと支援してほしい。わが町では格差の前の雇用が進んでいないので論じることはできない。
- 本市は、製造業が市内純生産の産業別シェアの4割弱を占め、全国平均を2倍近く上回る、製造業に特化した産業構造で、製造品出荷額等は県内最大となっている。しかし、従業者数で市全体の4割弱、製造品出荷額で6割弱を占める、技術力、競争力のある少数の大規模事業所への依存度が高く、コスト競争が厳しく付加価値が低い多くの小規模事業所との二重構造となっている。そのため、雇用状況においても大規模事業所への就労を希望する割合が高く、特に新規学卒者がそれら大規模事業所に流れている現状がある。中小零細企業は新しい人材を求めている、なかなか思うような雇用ができていないのが実情である。また、採用してもすぐに辞めていく者も多く、人事管理がスムーズにっていない。このような問題を解消するためには、中小零細企業の優れたものづくり技術に関する情報をもっと高校生に流すなど、啓蒙していくことが必要と考える。
- 今年度(平成 20 年度)産業活性化本部を庁内に立ち上げ、市内の企業団体と連携し、地域経済の活性化と市内産業の育成に努めている。
- 本市の産業構造は第1次産業 19%、第2次産業 22%、第3次産業 57%である。農業においては高齢化のなか後継者がなく新規就業を促進する問題があり、製造業における事業所は128件にとどまる。また、商業においても事業所 806 件であり、大型商業施設におかれ市内小規模商店は閉鎖を続けているなか雇用においては農業に魅力を感じない、製造業においては新規雇用を控え、小規模商店主は雇用の場を新たに求めなくてはならない状況にある。農業においては2地域間交流の促進を県と共に図り、製造業は県企業立地基本計画に基づき新規企業誘致の促進を図る。今後は農業の魅力づくり、住んで楽しい、作って楽しい農業の展開を目指し、既存製造業においては意見交換会など行い情報の共有及び連携を図る。
- ～創意に満ちた活力ある産業のまちづくり～観光・交流を軸として農林業、商工業、地場産業の連携と豊かな自然や地域資源を最大限に活用し、地場産業の活性化に向けた「創意に満ちた活力ある産業のまちづくり」を進めます。施策の体系①果樹・農林業…担い手の育成・確保。農業生産基盤の充実。ブランド化の推進と流通体制の充実。安全で安心な農産物の生産。鳥獣害対策。都市との交流の促進。計画的な森林施業・基盤整備の促進。森林の保全・育成と総合的利用。②ワイン産業…ワインの品質向上とブランド化の促進。PR活動の強化と消費拡大。市民や他産業との連携に

よる振興。③観光・交流…エリアごとの個性化の推進。主要観光拠点の整備強化。市全域のネットワークの構築。文化の見える交流のまちづくりの推進。協働による受け入れ態勢の整備。効果的なPR活動の強化。広域化、国際化に対応した観光地づくりの推進。④商工業…商業、商店街のあり方の検討と商店街の活性化。商工業経営の近代化と体質強化の促進。特産品開発、新産業創出等への支援。企業・事業所の誘致。⑤雇用・勤労者福祉対策…雇用機会の確保と地元就職の促進。勤労者福祉の充実。

- 本村は観光業を中心としていたが、保養所等の解約など自営業が厳しくなってきた。そのため会社勤めの人が増えてきた。若い人たちの就職先は地元だけでは厳しく、大学卒業後そのまま就職する人たちも多い。得意分野、専門分野を生かした仕事に就ける人はまれである。
- 若者の都市流失、就労の場の不足。
- 当地域は県内でも最下位の有効求人倍率となっている地域であり、裏をかえせば企業の業績不振による求人数の減少が原因であると考えられる。既存企業に対する直接的支援は一自治体においては限度があり、非常に難しい面があるので国として積極的な支援を進める中で地方企業を元気にし、雇用創出に結び付くよう事業の展開を望む。
- 人口減少、少子高齢化の時代を迎え、将来に向け安定的な社会を持続していくためには、国全体の均衡ある維持発展が必要であり、各地域における経済活性化、雇用の場の確保は重要である。加えて構造改革の負の面として生じた大都市圏と地方の格差の急激な拡大を抑止し、解消するため、地方の再生は喫緊の課題であり、国において総合的な地域経済の振興策を早急に樹立するとともに、地方自治体の自主的・自律的な取組みに対し積極的な支援策を打出していただきたい。
- 福祉における雇用について、国の福祉、保健介護の中に、人件費に対する考えが無いように見える。予算と対象だけでは雇用は生まれても永つづきしない。人的集約産業としての福祉における人件費をどう位置づけるのかが大きな課題であると考えます。
- 昭和 40～50 年代にかけては、農林業と建設業が雇用の場を確保してくれたが、高度成長と共に若者が都市へと流れ、3Kと言われる農林業、建設業に就労しなくなり、今では高齢化率も4割近くになっている。都市への人口集中だけでなく、山間部でも情報通信業などは経営が可能と思われる。又、農業技術の進歩により、土を使わない農業等、地方の土地の安い所での新しい農業の推進など、企業と自治体が一体となって雇用の創出に向けての取り組みをする時代である。県、国はその橋渡し等の役割が求められているのではないかと。
- 世の中の景気をよくすることに尽きる。
- 当地域でも企業誘致を進めていますが、現実にはあまり進んでいません。用地の確保(広い所、平らな土地)が難しく、又、大企業が仮に進出しても雇用の確保(人材難)はできないと思います。同時に大手の進出により既存企業が消えてしまう心配があります。
- 地域内の高齢化…地域内に安定した働く所が少ないため、町外の仕事に頼らなくてはならず、老人世帯の増加。
- 村内雇用は役場、JA、郵便局等、官公庁関係が主である。他は村外へ通勤しており、この形態が

不変となっている。国道、鉄道、高速からかなり遠く、このアクセスの悪さに加え、山間傾斜地で土地も狭隘な地勢のため、雇用創出の手立てがなかなか打ち出せない。、やはり国・県の広いレベルで雇用の地方への配分をぜひ検討いただきたい。唯一、季節的雇用としてスキー場があるが、通年雇用でないため、若者の流出がいちじるしい。

- 町の工業事業所数・従業者数は、近年減少傾向にあり平成 17 年と7年を比較すると、事業所数は 37.9%減の 33 事業所、従業者数は 35.6%減の 499 人と、どちらも大幅な減少となっており、これらの対策として税収増加や雇用の創出に大きく関わる工業振興をまちづくりの重点施策に位置づけ、20 年度から具体的かつ積極的に取り組んでいる。「ものづくり産業クラスター」(産学官が一丸となって連携・集積することにより、新事業が次々と生み出されるような事業環境が整備され、新たな付加価値が創出されることで町内企業の競争力が高まる体制)形成を工業振興策の柱に据え、既存企業の経営力・技術力向上とともに、そのパワーを集結しながら、新しい企業の誘致などにも取り組み、活力ある工業基盤を構築していく。農家民宿やサービス業関係の充実も必要で、そのために観光資源の活用やPRによる観光人口の増加策も必要。
- 一山村であった我が村は、高度成長期にあわせて到来したスキーブームにより、スキー観光地として発展し、村民の8割近くがスキー関連事業に従事し、観光が主要産業となる観光立村となった。しかしバブルの崩壊後、スキー産業の体質は弱体化し、スキー場の閉鎖、統合、縮小を招き、人員削減、解雇等により雇用の場が奪われ、又宿泊施設もお客様の減少により、供給過多となり、倒産、廃業、自己破産者が出現してきた。特にこの状況に陥った個人経営者は転職、転業したくても雇用の場がないというのが現状である。企業誘致にしても積雪地帯であること、高速道路のインターまで遠いことなどがネックとなり非常に難しい状況である。従って現状は、スキー観光のレベルを上げると共に、天恵の山岳自然景観と、豊かな素晴らしい自然を生かした四季を通した、山岳観光リゾート地の構築をめざし、それにかかわる起業を応援し、新たな雇用創出を考えたい。
- 中小企業における雇用において、当町は下請企業が大部分をしめている。事業所は何とかして、自社製品を開発したと考えている。そのための優秀な人材の確保が必要とされる。また、団塊世代の大量退職による人員の確保も同様である。雇用の創出と取組みは、行政、商工会、テクノセンター、テクノハート〇〇協同組合等により工業立地と技術の向上、新産業の創出に工夫をこらし、産学官の連携に取り組んでいる。
- 人口増対策は一番の悩み。自然も充分きれいな環境もよいが、やはり人の働く場所がなければ、調和のとれた地域とは云えないと思います。道路も充実、水も確保、土地も用意しています。農業は大いに伸ばしてゆくが、やはり若者の希望する職場も必要です。
- 高齢化の地域の生きる道を考える。雇用創出も大事。地域の中には、やるべき大事なことが数多くある。人が少なくても、明るく心豊かな道をさがす。
- 地域に限らず、雇用創出にあたって重大な問題の一つは、少子高齢化の進展にどう対応していくのかということが挙げられます。限られていく労働人口の中で、伝統産業の質を維持していくには、若者の能力開発、技術の伝承と相まって、高齢者の積極的な活用(定年廃止、延長等)が有効で、

そのための施策が課題。

- 市内の企業では、正規雇用により派遣や請負業務に従事する者の方が多くなってきており、その派遣や請負業務の人材については、現在外国人の占める割合が非常に多くなってきている。また、反対に20代の人口が非常に少なくなってきており市外への流出が問題となってきている。派遣や請負業務のための雇用は、時として生産調整の調整弁となっており、所得格差の問題、外国人児童・生徒の教育問題、また言葉が通じないことによる日常生活におけるゴミ出しなどのトラブルが発生してきているため、これらの問題を解決することが課題となっている。
- 地域の雇用の一翼を担ってきた建設業が公共事業の縮減等によって大変厳しい状況に追い込まれている。災害発生時の緊急対応等、業界の果たす役割は大きく、雇用の確保・継続に配慮を要する。新たな企業進出や既存企業の拡張による雇用創出を目論み、初期投資や市民雇用に対する助成措置を盛り込んだ企業立地促進条例を今春制定したが、昨今の不安定な経済状況や物流面で不利な地理的要因も相まって具体的成果に結びついていない。既存企業のフォローアップによる当該企業の拡張、関連企業の立地情報入手などに力を注いで参りたい。
- 少子高齢化が進み、地域の活力が失われようとしています。高学歴になればなる程、田舎へは若者は帰らず、年寄だけの村になっていきます。生家で生活しながら最寄の都市の企業へ勤めることができるようにする。地方の中核となる都市を育成し交通アクセスを確保し、30,000人から50,000人程度の生活圏を創出していく政策を望む。
- 今年度の4月以降求人数が減少している。地元の商工会議所や職業安定所と連携し、若者のJOBフェア(就職面接会)の実施。多くの雇用創出が可能となる企業の誘致の実施。
- 本年度から北海道、秋田、青森へ、市内13有力企業と一緒に求人活動を行っております。初年度としては、成功したと思います。秋田、青森では地元テレビニュースにも紹介されました。参加企業もこの事業に積極的で、5年間位は続ける考えです。
- 光ファイバーネットなどの情報インフラや道路などは市では整備できない。地方も全力で知恵やアイデアを尽くすので戦うための「リング」は公平に与えて欲しい。
- 当地域は、製造業を中心とした工業が盛んで企業進出も多いため、労働力不足が心配されています。今後、正社員雇用の増加が課題となっています。
- 工場の稼働により、下請け企業も含め約3000人の雇用が生まれました。今後も安定的な市内からの雇用が必要となりますが、地元には工業高校がない状況です。小学校や中学校からものづくりに親しむ環境を醸成することが必要だと思われます。市では、産業雇用支援ネットワークを立ち上げ、企業、大学や高校、行政(国・県・商工会など)それぞれが地域の雇用や産業についての情報を共有する場を定期的に開催しています。非常に有益な場となっていますが、これらについては市単独で開催するよりも、雇用の状況を考えると、県が中心になって当該地域全体の広域的な課題として取り組むべきだと考えます。
- 当町の基幹産業である観光業は、観光客の減少により雇用の場も少なくなり、町内の就職が困難になっている。都会や町外に就職する若者が大半を占めている。企業誘致も立地条件が悪く、なか

なか誘致にはいたらない。今後もより一層の観光客誘客や企業誘致に努力し雇用創出を図ってきたい。

- 高齢福祉対策、地域資源を活用した一次、二次、三次産業の枠を取り払った新たな雇用機会の創出を目指していきたい。建設業→農地保全・森林保全、建築業→メンテナンス、水道事業→管理業務、小売業→福祉サービス、などの立ち上げに対する補助(五年間位)。
- 求人倍率が高く、大手企業は自社にて活動ができているが、中小企業は採用活動が厳しい状況にある。
- 当市では、各種雇用統計指標(有効求人倍率など)においては平均を上回る数値を多々得ているものの、その内容については正規雇用と非正規雇用のミスマッチングなど(求職者が正規雇用を求め、求人者が非正規雇用を求める状態)、問題も残っている。よって今後の課題として、正規雇用の一層の創出が必要であると考えている。また、外国人勤労者や高齢者、障害者の雇用推進に向けても力を入れていきたい。
- 本市では、平成 17 年4月に市産業振興協議会が設立され、産業界と行政が協同して、本市における産業の振興策、地域経済の活性化策、地域経済の活性化策について協議を行い、平成 18 年 11 月に市産業振興構想で取りまとめた。地方分権化の進展をにらみ、自治体経営の基盤となる税収の確保を図るとともに、地方自治体としての自立性を高め、市民福祉の向上につなげようとするものであります。地元臨海工業地帯がありながら、地元の雇用が必ずしも多くはない状況であり、今後、産業用地の創出、企業立地と併せ、既存産業の活性化、集積型産業への転換、地元での雇用の拡大等が課題となっている。
- 各市町村には色々な特色があり、それをうまく利用して活性化を図っていくことが大切と考え、職員や町商工会に新しい取り組みなどを投げ掛けている。町として、独自に企業誘致をすることは大変難しいが、魅力ある街づくりで企業や商店が自主的に参入することを狙っている。
- 現在計画中の2地区の土地改良事業を実施する中で、工業用地の確保や幹線道路整備を進めようとしている。しかし、農業を取巻く環境は厳しく、土地改良事業により創出した農地を耕作する農業の担い手を確保すること、農業経営安定化のための特産品の開発や農業法人化の推進等が困難な状況である。また、万博の開催等に伴う高速道路網の整備により、県外の安価な用地を求めて流出する企業が増加する状況がある。
- 本町の周辺市町に自動車関連企業が多く雇用の場は適当にあると考えられ町内よりも町外での就業者が多い。住民生活の向上のため、財政的安定の面で町内への企業進出や既存企業の活性化が必要であり、それにより雇用の創出が図られてくると考える。
- 山間地に企業誘致するときの一番の問題は過疎化と少子高齢化で人材不足であること。雇用の場がないから帰りたいが帰れないという意見もあるが、人がいないから事業活動が拡大できないという会社ばかりである。医療、教育、通勤など人が住むための基本的な基盤整備事業である道路改良と情報通信格差をなくすこと。企業誘致した場合には安定した電力を提供できる地域間格差をなくさなければますます国内のまだら模様は色濃くなると思う。



- 市内の経済活動は活発で、企業立地の動きもある。人口もわずかずつではあるが、増加している。しかし、少子化が進む中、労働力の確保は重要な課題であり、進出検討企業の中には、労働力確保を懸念する声もある。本市では、人口増加の大きな要因となっている外国人の定住化が顕著になってきている。このようなことから、これら外国人と企業をマッチングし、できれば正規雇用が図れるようなシステムを、日本語修得支援などもからめ、構築し、労働力の確保、拡大を図れるよう、国の制度化、支援を期待する。
- 町総合計画の中で、将来都市像や土地利用の基本的方向を明らかにして、今後の魅力あるまちづくりの方向性を定めていこうとしている。多くの市町が農業や小売業など小規模な自営業で収入の減少、後継者不足など困難な状況が続くとともに、町の雇用の根幹を支える工業等の事業所でも従業員数の抑制が続いており、安定した雇用の確保が厳しい状況になっている。こう言った中で、県道バイパス工事などの好条件を活かし企業誘致を進め、雇用の創出を図ることは大きな課題となっている。
- 雇用創出に真面目に取り組もうとしても、工場誘致については、地域条件が悪く、至難の技であり、トップセールスで頑張っても限界があります。第一次産業中心の中山間地の小さな町ですので、農林業が現況で低迷している為、活気がなく、若い人は町外へ出て働き場を求める傾向にあり、これを引き止めるには、地場産業が活性化しないと、私達と同じような町が存立しなくなりますので、地方分権、地方の時代と定義づけるなら、農林水産省が、事故米を返品する判断もなく、結果、今日の食用米への利養追求というような、怒り心頭な状況を招かないよう、輸入での外米のしっかりした調整を行い、国内の農産物に具体的な政策を打ち出して欲しい。
- 農山村漁村地域の再生に国、県も重要課題として取り組むべきだ。
- 小さな地方の町では、高齢化、過疎化が急激に進んでいる。今、近隣市町との合併協議が進展しており 12 万都市が成就できれば、当然、いくつかの課題は解決されるのではないかと期待している。
- 市においては、人口減少、少子高齢化が進む中、商店や農業においては深刻な後継者問題がある一方、地元での就職を望む声も多くあります。街中を整備し、魅力ある商店街にすることで人が集い「賑わいのあるまち」に変える(需要が生まれ、起業する人が現れ、雇用が創出される)。企業誘致及び誘致企業による雇用の促進。農業振興施策により後継者育成や農業就労者の増加に取り組む。中小企業支援を行い地元企業の活性化を図る。などに取り組んでいます。
- 雇用政策は、机上論で解決できるものではない。経済の好・不況によっても変わる事はわかるが、人材育成や自分の適性を確認する為の施設「私のしごと館」も民間委託が始った直後に廃止の方針を出されるなど、国の目指される方向が全く見えない。止むを得ず解雇された人や若者の就業が促進出来れば、少子高齢社会の課題解決にもつながるが、それにも気付かれているのか、いないのか私達にはわかりません。公共職業安定所所長にもお願いしましたが、大いに外に出て職を探し、苦勞している人の思いに立ってほしい。
- 有効求人倍率は全国平均を大きく下回り厳しい状況が続いています。経済のグローバル化と産業

構造の転換に対応するため平成 18 年3月「地域産業振興ビジョン」を策定し「ブランド」の形成と臨海地区に埋め立て中の用地へのエコ産業誘致や少子高齢化に対応するため福祉・医療の充実と 21 世紀を担う人材育成として教育に力を注いでいます。特に出産・育児の不安を無くすため、平成 21 年度に周産期医療センターや子育て支援ルームの開設を図り、学校・公共施設の耐震化の促進を進めています。また、行政と市民との協働を積極的に取組み中高齢者の交流を促進し活力と賑わいのあるまちづくりに取り組んでいます。

- (雇用問題の現状) 厳しい雇用情勢に加えて、本市では製造業などの衰退傾向のため、勤労者が安心して働ける環境が脅かされています。(雇用創出への取組) 年功序列、終身雇用から能力主義へ企業の雇用制度が変化し、働き方の多様化や就業意識の変化が進む中、職業能力の向上などによる勤労者の「価値」を高めるとともに、雇用の促進と安定を図る。(今後の課題) 勤労者が安心して働ける制度や仕組みの整備、事業者や勤労者自身の意識改革が課題と考えます。
- 雇用を取りまく環境は市町村によって多少の温度差があるにせよ、総じて全国的に厳しい状況には変わりなく市町村が対応できるレベルを超えており、国は国策の1つとして早急に支援を行う必要があると考える。
- 本市においては、従来から中高年齢者をはじめとする就職困難者の雇用開発などに取り組むとともに、近年、障害のある方や、一人親家庭の母親など、就職困難者の相談に応じるなど、就労支援にも力を注いでまいりました。しかしながら、景気が悪化し、地方財政が逼迫する中、これらの施策の継続には厳しいものがあります。本市にしても、「地域提案型雇用創造促進事業」を引き継ぎ、本年度から「モノづくり若年者等就業支援事業」にも取り組み、フリーター等非正規雇用の若年層が市内製造業へ就職できるよう努めておりますが、国・府においても更なる経済活性化・雇用創出への取組とともに、本市のような雇用状況の厳しい市町村へのより一層の財政的支援をお願いしたい。
- 地場産業衰退阻止と活性化のため「ブランド」の創出と確立。府との連携強化とトップセールスによる9社の企業誘致の成功。さらなる企業誘致に取り組む。
- 定住自立圏をはじめとする個々の地域の役割・連携を確立するとともに、日本企業の海外流出を防ぐなど国内で雇用を創出できるよう、広域・国域で考え、取り組むべきである。
- 当町においては企業等が少なく、地域での雇用創出については難しい。他市町への流出が多い中、雇用創出のためには、地域の活性化が重要となるが、町内における中小企業の活性化が必要だが、原材料の高騰により、厳しい現状である。企業誘致については適当な場所がないため難しい。町内にある研究機関との構想を進めることにより、地域の活性化を目指し、雇用創出の策を見出ししていきたい。
- 本町は農村地域を抱えるベッドタウンであります。産業は、ぶどうを中心とする農業中心で、既存の地場産業で新たな雇用創出はたいへん難しい状態です。そのような中、近隣市町村等と、職業能力開発講座や求人フェア等を実施していますが、その効果はわずかであり、今後新たな雇用創出にあたり、企業誘致等の新たな産業の創出が課題であります。企業誘致等にあたっては、企業団地などのハードの整備、誘致企業への優遇制度などのソフトの整備が必要ですが、本町の財政

を考えると、必要に問題は多く、今後国等の支援が望まれる。

- 他の地域と比べて就業率が少し低くなっている。今後、働く場の創出とともに、若年者、女性、高齢者、障害者などそれぞれのニーズにあった支援策を講じながら、就業に結び付けていくことが重要である。
- 市では、ハローワーク、商工会議所と連携し、雇用に関する各種問題に取り組んでいる。本市でも平成17年度に実施した工業実態調査等により、市内中小企業が人材確保難であるとの結果を受け、平成20年8月より、既に全国15市で導入済みの就労支援サイトを開設し、地域の雇用創出の支援を行っているところである。ハローワーク管内の有効求人倍率が、県平均を下回るなか、ハローワークの業務再編等により、明石ハローワークの業務が一部移転するなど、雇用創出の場が減少傾向にあることは、危惧せざるを得ない。今後、景気の先行き不安等により、雇用情勢も悪化することも懸念される所であり、国、県、市他関係機関が力を合わせて取り組まねばならないと考えている。
- 当地域には家内工業から発展した製造業、建設業が多く、雇用の場は極めて小さい状況であり、住民は近隣市町へ雇用の場を求めている。地域の活性化のためには若年層の定住の促進は重要課題であり、既存企業や地域内起業家に対しても施策の展開を考えなければならない。また、多くの雇用が求められる企業誘致についても、各方面への情報の呼びかけを行っている。市の厳しい財政状況では単独事業を行うことが困難であり、国・県の制度の充実を願いたい。特に零細企業にも活用できる制度の検討を！
- 雇用対策は若者が対象で、若者が魅力を持つ新産業の誘致が課題となっており、早急な対策を実施することが求められている。立地を生かし先端産業や関連産業等の企業誘致を進め雇用の場の拡充に努めたい。
- 本市には木材、素麺、皮革製品やスポーツ製品の地場産業に衣類その他の繊維製品などを中心とした事業所があるが、事業規模は中小零細であり、不況状況から抜け出せず事業所、従業員数が大幅に減少している現状にある。雇用創出については、県の方針に基づき企業誘致を中心に考えている。雇用創出に取り組むノウハウがなく、又、専門的知識をもつ人材もおらず、人材の育成確保には財源的にも厳しく、独自の取り組みが現状では困難である。
- 村内での雇用創出、拡大は、事業所等の零細、僅少等から無理。財政的にも零細な行政から、工業団地等の土地取得、造成等は困難、よって民間企業等の用地模索に対する支援に限られる。よって雇用拡大については、近隣(工場、事業所)への出稼ぎしかない。学校卒業者(高校・大学)への通勤圏内の事業所等への紹介、斡旋が肝要と考える(行政の企業等への推せん、後見人的な制度)が必要と考える。
- 都会の政治を田舎の自治体には整合しない。田舎には田舎のやり方があります。たとえば、人口何10万人で計画を立てると云われても無理(コンピューター導入問題等一例)、(都市計画、下水道計画、上水道計画、農林業問題)いろいろあります。田舎は都会に対し美しい水・空気・自然環境をそう出しています。食べものも作っています。箸、三宝、おひつ、十箱、三木の口、等々都会へ送っています。

- コスト面あるいは効率面を考えると誰も田舎に進出してくれない。しかし、田舎をブランド化していけば、そこに価値を見出す企業も出て来るかもしれない。地域の資源を発見・発掘して磨きをかけ、世間に認められる価値を築いていくための努力を惜んではならない。定住人口が確保されてこそ地域の存続が図られるのであり、その歴史も文化も守っていけるのである事から、地域で住める環境、つまり地域で働ける環境づくりは行政の最終目標と言える。
- 基幹産業である林業が衰退し、地方の雇用の受け皿であった建設業も公共事業の縮小や入札制度の変化で受注額が大幅に減少し、厳しい状況に追い込まれている。もう一つの大きな雇用の場である観光産業も不況の影響か、入り込み客は大きく落ち込んでいる。当面の対策としては、観光の振興に力を入れる事と新たな雇用創出としてIT会社を民間と協力して立ち上げる予定でいる。若い人の定着を図りたい。
- 山村、過疎地での雇用創出は大変むずかしい。普通の観念では、第2次、第3次産業は無理であるし、第1次産業においても小規模なものではそれで生計を立てられる産業とはならない。
- 地域出身者が戻って来て、生活していくに足る十分な雇用がなく、進学で転出した多くが戻って来ていない。また、近くに働く場がないことにより、生活環境の変化により通勤が難しくなり転出しているように思われる。県が実施している広域での企業誘致への用地保有自治体としての協力。
- 過疎問題や高齢者問題を論じる時、必ずといって、若ものの定着については若ものの働き場所の確保が課題となる。生活基盤を整備し、良き生活環境の自然をもち、定住投資をして若ものが在住する自治体をつくるが為、最大の努力をしているも、若もの雇働場所の不足は如何ともしがたく、最近では若もの不在の介護もおこり、独居老人問題、老人が老人を看る老々介護と社会保障費も拡大している。若ものが地方に田舎に定着することによって多くの地方の課題がなくなる。その為にも若もの雇働、働く場所の確保が第一である。
- 本地域の有効求人倍率は、全国に比べて低水準で推移しており、非常に厳しい雇用情勢が続いている。このような状況の中、県及び県内市町村と県地域雇用創造計画を策定し、地域における雇用機会の創出を図っていく。企業誘致の実現を図るため、低利率融資、課税の優遇措置、法規制緩和等の支援を受けることができる「企業立地促進法」の適用を行っているところであるが、他地域においても企業進出を強力に支援していることから、雇用情勢を大きく改善する状況には致っていない。
- 若者の定住のための雇用がなく、高齢化が更に進む事が予想されるが、地域の機能が弱体化して行く事が考えられる。沿道利用型企业誘致を取り組みたいが、土地利用の規制法によって、企業進出が進められない。
- 景気の低迷や公共事業の縮小等により、地元中小企業の倒産が相次ぐ中、少子高齢化と生産人口の流出は今後も着実に進行するものと思われ、都市部と地方の格差は益々拡大して行くことが予想される。このような中、本町の企業誘致は道路開通効果もあって活発化しており、若干の雇働の場の拡大に繋がってはいるものの、根本的な解決にはほど遠い現状にある。当面の施策として、完売となった工業団地の新たな造成や町における職業紹介事業の開始準備を進めて、雇用促進の

強化に努めているところである。町内への進出企業は都市部で敬遠されがちな金属加工関連等の製造業が中心であるが、今後の課題としては、新卒者の希望する求職業種が事務系や技術・専門職等に偏重しているところから、この求人と求職のミスマッチを如何に解決するかが最大の課題となる。現在のところ町として具体的な方策を見出すことはできず、逆に農村部の事務系・技術系の受け皿となっている公務員や農林漁業団体、JRやNTT・郵政等の公益企業、金融機関等の求人は減少しており、国レベルの大胆な社会構造の変革が望まれる。困難な課題ではあるが、これをクリアすることができれば農村部からの若年層の流出に歯止めが掛かり、地方の将来展望は大いに開けるものと思われる。

- 県においては、地域創造推進計画を策定して県ぐるみで雇用の創出策を実施している。本町においてもトップセールスを含めた、企業誘致活動を精力的に行っている。
- 人口減少、若者の県外流出に対応するためには産業振興が重要となる。そのためには、均一的な支援ではなく、「選択と集中」により、競争力を有する企業を重点的に支援していく必要がある。それにより、「自立した地域経済への転換」を目指していくものとする。
- 【雇用問題の現状】本市の20以上雇用事業所の主なものは、製造業、医療福祉、建設、運輸であるが、業種全般にわたり雇用者数が小規模な事業所が多く、職種も限定されていることから、新卒者を中心に地元就職は少なく大半が県外就職している。【雇用創出への取組】①本市にある3つの高校と職業能力開発短期大学校、県立大学、理系大学、及び地域内企業との産学連携による産業人材の育成と、受け入れ先である企業との連携。②産業人材の還流による内発型企業立地。【今後の課題】①地域内企業の異業種への進出や産業構造の転換をスムーズ、且つ着実に行える産官連携策の構築と実施、併せて人材の確保。②地域産業の展開方向とそれと連携した人材の育成・確保。
- 現在、当町は企業誘致と内発型の産業振興(地場企業振興)を両輪で行っている。企業誘致に関しては、一部上場企業の関連工場の3社の誘致に成功し、製造品出荷額は県内の3割を占めている。現在は全国的な誘致合戦の中で、新規の企業立地は難しい状況にあるが、既存企業へのアフターフォローを強化する中で、増設・雇用増を導き出してきた。また、町営の貸工場をもっており、新規創業者への初期投資軽減のために工場を提供し、ベンチャー企業、中小企業の支援を行っている。企業誘致と内発型産業振興を両輪で行うことにより、その相乗効果で地域雇用の拡大を目指している。
- 若年労働力は町外、県外に流出しておりそのことが集落の崩壊や山間自治体の崩壊につながります。日本の食料自給を守る上でも、中山間地域対策は国の責任として取り組んでいただきたい。
- 求人倍率の低い県北地域では、先行き不透明なこの時期での新たな設備投資はなく、企業も慎重になっており、雇用創出に苦慮している。
- 日本社会が人口減少局面に入り、少子・高齢化へと進行していく中で、地域においても労働人口の減少等雇用状況は、大変厳しいものとなってきている。こうした中で、各関係機関と連携を図り、地域一体となって雇用問題に取り組む必要がある。

- 最近の傾向として産業集積が進められているが、大規模な工業団地や立地条件の良い都市部周辺に集中してしまい、山間部は厳しい状況にある。しかし、地域の特徴(地域資源)を活した方策を考えて活性化につなげていきたい。
- 町の現状…本町は、県で一番小さな町で、人口密度が一番高い町です。住民のほとんどが隣接の市で働いており、雇用については、比較的恵まれているベッドタウンとしての町を形成している。自動車道のインターチェンジが町西部に設けられており、流通センターが町の北部にあり、物流拠点となっている。雇用対策については、H18年度無料職業紹介所を役場内へ開設し、地域住民の町内企業等に就職希望者の雇用推進、福祉サービスの推進している。
- 現実には、従業員確保が難しい企業もあるので、都会での不安定雇用されている人→地方に帰って働くことができる情報を得る事が簡単にできるシステムを造る事。過疎地、人口の少ない地域では、公務員役場職員、郵便局先生等は重要な雇用の職場という考えで、一律の考え方を適用すべきではない。また、競争原理だけでもいけない。
- 本町では近年企業誘致が活発に動いており、雇用創出にある程度寄与していると思われていますが、現状で求人難の状況が続いています。募集してもなかなか人が来ないため、外国人労働者に頼っている企業も多くあり、職歴もあるかもしれませんが、若者の定住にそのまま結びついているわけではありません。しかし、今後も企業誘致をはじめとした産業振興に積極的に取り組み、雇用創出に努め、定住を促進し、町づくりと活性化を図っていかねばならないと考えています。
- 雇用の地域間格差の解消こそ、経済はもとより、福祉・教育・文化等あらゆる面の地域間格差の解消につながり、国全体の活気と発展につながるという強い信念と長期的視点に立って、国家・国民の生活基盤の安定と向上のための、国の責任において積極的、且つスピーディーな雇用政策を展開して頂きたい。
- 企業誘致が雇用の創出・確保に連がるものと思う。そのため、企業誘致促進本部を設置し、取り組んでいるが、十分な成果は得られていない。工場等立地促進制度の見直しなどを行い、積極的に推進してまいりたい。
- (厚生労働省で言えば)国の地域での直接窓口であるハローワークは、地域雇用・労働の窓口であり、その地域にある以上ハローワークにおいては積極的に自治体と協力・連携して雇用創出等に取り組む姿勢を持つことが必要である。市としても県との協力・連携も進めながら、地域の住民・企業のニーズに応えるべく取り組みを引き続き考え、一步一步進めて行きたいと考えている。
- これまでの景気の長期低迷を背景に、企業は人員整理や派遣社員、パートの活用を進めるなど、雇用形態が大きく変化している。また、若年層では、定職を持たないフリーターやニートの増加が、個人消費の落ち込みや税収の低下、社会保障費の負担増をもたらすなど様々な問題が懸念されている。こうしたことから個人の価値観の変化などにも配慮の上、若年の就労支援を強化することが重要と考える。また、大量の団塊の世代が定年退職を迎えるいわゆる 2007 年問題への対応が必要になっており、退職後も技術・技能やノウハウを持つ人材がものづくりを継承するなどの方策や、退職した人材を活用したコミュニティビジネス、地域づくりの担い手の育成などの方策が重要になると考

えられる。

- 国としての経済対策、景気対策が良好であることが前提。
- 地元就職やUターン就職を促進するため、産業基盤の整った魅力あるまちづくりに取り組む。地域雇用創出のためには地域の活性化が重要であり、地場産業・伝統産業の後継者育成に対して支援する。市単独で雇用創出策を展開することが難しく、国・県の関係機関と連携した取り組みが必要である。魅力ある地域資源の活用と地域経済の循環を通して、雇用と賑わいを創出する。
- 有効求人倍率は県内トップクラスだが、雇用のミスマッチ等が有り厳しい状況に有る。又新規高校卒業生の県外就職率が高い。
- 過疎化による高齢化率進行のため、既存企業の活性化や地域内での起業が厳しい現状にある。そのため本村の基幹産業である農業の振興を図ることにより、担い手農家、農業後継者の確保に努め、地域特性を活かした農産物のブランド化及び生産量の増加を目指す。また、加工品の生産、販売にも工夫し農業方面からの雇用創出を促進していきたい。
- 公共事業の激減により、建設従業者が約 300 人の失業者が出ている(人口約 11,000 人)。雇用の場の確保は喫緊の課題である。そのためにも、建設業から異業種(林業)へシフトを図り、プラントの誘致を進めている。
- 国が過疎問題を重視し、中山間地域の雇用創出に真剣に取り組まねば、早い時期に過疎地域の自治体は崩壊すると考える。過疎地住民の所得確保策を創出すべきと考える。
- 公共事業の減少で建設業・中小企業の雇用は厳しい状況にありますが、今後も国・県・市の連携を図りながら雇用創出を図って参りたい。
- 県の中心市に隣接のため、町単独で雇用創出よりも市での勤務、雇用創出の方が大切。そして、町には土地、人、水が少ない。
- 当町では、3年前(平成 18 年度)より、周辺市町とともに、地域提案型雇用創造促進事業に取り組んでいる。1町単独ではできない事業また補助がなければできない事業であり、この事業は雇用創出の面では非常に重要である。今年度が最終年度となるため、来年以降の取り組みをどうするかが現在、また今後の課題である。
- 現在進めている企業誘致を「誘致型」による地域活性化とするならば、並行して「内発型」による振興策として、町内の若い方々の雇用の場がないという状況に対応するための「起業化支援助成金制度」を創設して、地域資源を活用してのビジネス機会の創出を図っている。
- 現在、本市を取り巻く雇用環境は、有効求人倍率が 0.3 を割り込むといった数字にも現れているように、非常に厳しい状況にあります。都市部のみの好景気とは裏腹に、地方である本市においては景気的好転は見られないのが現状です。そこで本市は、新規雇用者を増やすために企業誘致活動を展開し、また、高齢者の生活安定のためにシルバー人材センター事業の充実を図る取り組み等を進めております。その他にも、既存の地場製品のブランド力を高め、地域の活性化や新規産業の創出を図るといった取り組みも進めているところです。ただ、本市には企業を誘致するにも工業団地等の受け皿がないため、今度はそうしたハード面での整備が課題であると認識しております。

- 当市を含む公共職業安定所管内は全国よりも低い有効求人倍率で推移しています。また、企業立地を促進するうえでも、高速道路といった交通体系の整備も十分に整っていないうえ、地理的条件も良くない状況であり、効果的な成果はあまりあがりません。そこで、当市の地域資源をはじめとした観光資源を活かして、観光産業の発展による雇用創出に取り組むため、平成 18 年度より国の支援策である地域提案型雇用創造促進事業(パッケージ事業)を活用し、目標を上回る効果を生みだしています。しかし、観光産業を発展させていくためには、近隣市町村も巻き込んで広域的な観点から取り組む必要があります。パッケージ事業は平成 20 年度で終了してまいいますので、今後どのようにして雇用を創出していくことができるのかが課題だと考えます。
- 平成 19 年度より国の事業、地域雇用創造推進事業(新パッケージ事業)の採択を受け、地域資源である森林資の利活用と、グリーンツーリズムによる雇用機会の創出に取り組んでいる。ソフト事業が中心であるが、事業成果を見守りながら、新たな雇用創出へと展開して行きたい。そのためにも、ハードも含めた国の事業に期待している。
- 農林業及び公共事業に依存した建設業従事者が大半を占める本村の雇用実態において、米や木材の価格の明るい先の見えない長い低迷に、公共事業の激減、又、誘致した企業における生産基盤の国外への移転方針に伴う従業員の削減等々により、雇用問題は益々深刻化している。村では、行政特区の取得活用による地場産業の創出、活性化に取り組んでいるが、全体的な雇用者の底上げとなる対策、取組が課題である。
- 全国的な傾向であるが、本市において若年者の失業率が、他の年齢層に比べ高い状況が続いている。一方で市内の新卒者は市外に就職する傾向が顕著であり、地元企業(特に中小企業)が人材確保に苦慮しているという問題を抱えている。
- 高齢者の雇用、観光産業の振興を推し進めることが課題。
- 農林水産業に携わる人が、幸福になることが、美しい日本を守っていきます。
- 雇用問題は、小さな自治体では施策に限界があり効果が出ないと考える。都道府県が中心となって、ソフト面も含めた制度、施策に取り組んでいただきたい。
- 中心地にある商店街等の活性化による雇用の創出を図る。
- 地理的な条件に厳しい山村においては、地場産業の活性化による雇用の創出以外に道はない。通勤圏内における企業誘致を広域で推進したい。国・県の支援もお願いしたい。
- ①高齢者が地域で生きいきと暮らす為には、農商工の育成の中で、僅かな金でも働くことによって手にできる環境を整える必要がある。②21 世紀の課題は、水、食糧、エネルギーです。地方は小泉構造改革によって切り捨てられようとしています。これからは我が国の食糧自給率を上げる為に地域農業の再生のために、全力を傾注する必要があります。
- 本町を含めた地域では、自動車産業を中心とした製造業の雇用圏内にあるが、現状は地域間に雇用の格差があると考えられる。道路の整備が進み、他方面からの交通アクセスの利便性も向上する反面、この地域の各市町村が、魅力あるまりづくりに積極的に取り組んでいかなければ、単なる通過点(地域)となる恐れもある。特産物の商品化、PR 化を県または国と連携して事業に今後取り組むこと



が課題である。

- 本町においては、既存企業の計画、用地の確保等の観点からなかなか進捗していないのが現状。しかしながら周辺地域においては、自動車関連産業の進出、拡大効果により全体的に雇用の確保は改善していると考え。今後は、全体的な動向を見極めながら土地用計画に基づく用地の確保に取組み、雇用の拡大、人々の増加を図りたい。
- 市における雇用問題の現状として、本市だけに限ったことではないと思いますが、建設業や農林水産業の低迷といったことに起因する雇用情勢の悪化があります。このため、企業誘致や新産業の創出、既存企業の新事業展開といった課題に取り組み、地域の雇用の場の確保に努めているところですが、地方における閉塞感は根強くあり、ここ数年企業の倒産件数は増加傾向にあります。企業倒産により職を失う従業員の中途受け入れをする企業も少なく、域外に流れるといった状況にあります。また、高卒者の就職状況を見てみますと、大企業志向が強く域外への流出が顕著です。地元企業では、企業としての生き残りをかけて優秀な人材の確保を行い技術や知識の継承、開発力の強化を行いたいと考えているようですが、思うような人材の確保ができていない状況にあります。このため、市のほうで関係機関と連携しながら、人材確保に向けUIターン者の確保、大学との連携によるインターンシップ事業にも取り組んでいます。有効な手段とは成りえていない状況です。既存企業の新事業展開についても、経済の先行きが不透明な中、新たな投資に対して慎重な姿勢をとっており、国の施策として様々な振興メニューが用意されているにも関わらず積極的に活用するに至っていないのが現状です。
- 働き手の需要、供給のバランスにおいて、未だ地域は取り残され、都市部への若い働き手の流出は止まらない状況である。
- 雇用にかかる地域の現状にはかなり厳しいものがありますが、一方で地域行政の最前線に立つ市町村には、雇用にかかる行政リソースは全くといってよい程与えられていません。地方分権により権限や財源を付与し、現場に最も近いところで雇用拡大に関する施策展開をはかる環境が整うことが望ましいと思います。労働局を中心とした現在の雇用行政は、地域の産業施策との連携が十分図りづらい部分もあると思われ、雇用拡大に具体的に結び付くような施策展開が困難な状況にあると考えます。
- 地域間の雇用格差解消には、どうしても国の積極的な支援が必要不可欠であると思われる。現在、若者の流出が続き地域の活力は低迷の傾向にあり、早急な対策が必要となっているが、1つの自治体では財政的な面からも十分な対応は難しいのが現状である。
- 企業誘致に取り組むにあたり、人材の確保が最大の懸案と思われる。若者は都心へ転出し、更には少子化や高齢化が伴い、地元で働く者が減少し続けているため、雇用の場があっても、そこで働く人材がいなくなることが、今後心配される。地場企業が事業拡大をするにあたり、支援策の拡大が今後の課題である。
- 市は、基幹産業である農業漁業の低迷と公共事業の激減により、雇用の場が大幅に失われ、過疎化、高齢化に拍車がかかっている。現在、地域の特色を活かした観光産業の振興を図るとともに、

企業誘致を積極的に推進し、雇用の場の創出に努めている。地理的なハンデがあり市の自助努力にも限界があることから、国・県の人的、財政的、また法制などの大幅な支援が望まれる。

- 景気低迷が続き、地場企業の不振は深刻な状況であり、少子高齢化、人口流出に追い打ちをかけている。若者の雇用の場の確保と定住促進を図るため、企業立地適地調査を行い、企業誘致の受け皿を整備する次年度以降、本格的な営業活動を行うに当たり、営業ノウハウなど各種知識、情報が不足している。
- 大型店舗閉鎖等もあり、住民アンケートの結果からは、雇用や経済に不安を感じている者も多いようである。今後も地場産業の育成や企業誘致については積極的に取り組んでいく必要があり、企業誘致にあたっての優遇措置や魅力ある個店の創出などに取り組んでいきたいが、その際の財源やノウハウなど有益な情報をどのようにして確保していくかが課題である。
- 本町は、地理的、地勢的、極めて大きいハンデキャップを負っているため、企業誘致等には非常に難しい状況である。
- 地方都市における雇用の現状は、1市町村だけの取り組みではなかなか解決していくことは困難と思われる。均衡ある雇用の創出を図る観点からも、地方都市でも取り組みやすい支援制度の創設を期待する。本市では本年度から3年間の予定で県産業・雇用創出事業に取り組むこととしておりますが、必要に応じて国の支援制度等もお願いしていきたいと考えている。
- 町内に県の工業団地がまだ 20ha ほど遊休しています。坪5万円と価格が高かったのが大きなネックでしたが、今回県も3割ほど価格を引き下げられたので手頃な値段となりました。又、町も誘致の為の助成を高めましたので、条件的に他地域に遜色なくなったと思います。是非企業の転出等を検討中の会社をご紹介します。期待しております。
- 本地域は東九州有数の工業都市として発展してきましたが、一方で、都市部や県都から遠隔であること、物流環境整備が立ち遅れていることなど、地理的条件に恵まれていない地域であり、事業所数や就業者数の減少及び住民の市外流出に歯止めがかからないなど、地域経済の停滞が顕著となっています。このようななか有効求人倍率は過去3年間、年度平均で 0.50 前後を低調に推移し、平成 19 年7月には0.39 倍にまで落ち込むなど、全国でも雇用情勢が厳しい本県下でも、とりわけ本市は最下位の位置付けにあります。職種別では、事務職及び生産工程・労務職の倍率が極端に低く、これら職種の求人拡大が必要となっています。そのため、本市では上記問題の解決のため、次の2つのアプローチを行っております。一つ目は、平成 19 年3月に官民協働で策定した「工業振興ビジョン」の具現化推進です。その大命題は「対外競争力のある自立型企业群の集積を図り、企業間の競争力強化により成長し、生産工程・労務職の求人拡大に繋げる」というものですが、これには技術の向上が不可欠であり、その鍵を握る「設計に携わる人材の圧倒的な不足」という大きな課題に直面しております。よって、製造装置や製造ライン等の高付加価値取引案件に対応・受注し得る企業の育成を図るため、当該専門分野に主眼をおいた人材育成を図る必要があります。二つ目は、地方都市であることを利点に、市街地型産業(情報サービス等)の立地を積極的に行い、中心市街地の活性化により非常に求職要望の多い事務系・サービス系の雇用の創出を図ることを目指してお

ります。しかしながら、当該産業分野のニーズに沿った人材育成を図るシステムが脆弱であることが課題となっております。現在、これらの課題解決に向け、地域雇用創造推進事業を活用し、必要な人材の育成を行っております。これら人材が本市産業を活性化させることにより、さらなる雇用の場の創出に繋げようというものです。

- 平成20年5月に「雇用対策連絡会議」が設置され、作業部会等についても、協議を進めているところです。これから勉強していきます。
- 農村部の農業法人等の育成をもっと強化し、雇用が生まれ、安定的な生活が営まれる環境を作ってほしい。
- 現在ある企業だけではなく、色々な業種の企業誘致を進めていきたい。
- 本市は、かつお節製造などの水産加工業が主であり、その経営者は若手雇用を望みハローワークへの求人募集も懸けている。しかし、その職業は3K労働（「きつい」「汚い」「危険」）として捉えられ、若年労働者に敬遠されているのが現状であり、このため人手不足も顕著となった。そこで外国人研修制度を導入し雇用対策をとってきたが、全国的な問題となっている制度の趣旨と実態がそぐわない外国人の単純労働の就業問題等の指摘により、安定した人材確保がされていた水産加工業や市は困惑している実情があるため早急な解決を望んでいる。
- 公共事業の減少による建設業の倒産や、高齢者介護施設や医療施設での人材不足が見られる。賃金の水準が低い。国内最低レベルである。企業誘致がより難しくなっている。誘致企業の撤退がある。
- 本町は農業を基幹産業とした過疎化・少子高齢化の進む町である。現在の課題として、少子化が進み、人口減少が顕著となることで、地域の衰退が懸念される。この対策として第一に考えていることが企業誘致である。地場産業に加え、企業誘致による雇用の場の確保と若者の定住化を一体として捉え、魅力のあるまちづくりを進めていくことが急務である。また、本町の現状は農林水産業関連や金型企業が主な就労先であるが、職種に限りがあるため希望する職を求め県外へ流出する若者が多い。従って雇用力のある自動車産業や電子部品など、地元並びに通勤可能な範囲に誘致することが農村地帯活性化の最大の課題である。
- 都市部から遠くはなれ、高齢化が進行した本町では、外部からの誘致は厳しいものがあるが、あきらめず方策を検討していきたい。地域内からの雇用創出の道もさぐりたい。
- 地域振興や経済浮揚を図る上で、離島航路は生命線であり、若い世代の定着を図り、新たな産業、雇用創出への取組ができるよう、生命線の格差是正が図られ、より一層の財政支援及び各種政策を強く要望します。
- 本県は失業率が全国の2倍で推移しているため、県内のハローワークを強化してもらい、希望する市町村役場内へ、国による就職相談窓口や求人情報検索タッチパネル端末機の設置をお願いしたい。又、就学時から就業することの意義や意識を高めるような教育関連部門の強化や、障害者、高齢者、生活保護世帯など社会的弱者に対する就労支援を拡充してもらいたい。現在、社会問題化しているワーキングプアやニート、ひきこもり問題などを考えると、市民の生活を預かる行政の長とし

て、労働、結婚、育児といった人間として当然の営みを実現できる社会の実現を目指し、市民と協働しながら市政運営していきたいと考えている。

- 農地開発、土地改良事業の農業基盤が整備されたが、その後の農業政策は大規模な放棄地対策を行なえず農村、中間山地は過疎化になっている。地域の活性化の為に遊休地を利用した施策を展開する必要がある。地産地消で安心して生活できる地域づくりをしていきたい。農林水産関係の雇用創出対策を重点とした施策を講ずる必要がある。
- 近年エコツーリズム等の観光産業が盛んとなっているが、雇用関係は厳しい状況が続いている。今後は、農漁業の後継者育成とともに、エコツーリズム等の観光産業の振興を図るなかで、若者の雇用機会の創出を図り、併せて高齢者を含めた村民の雇用対策を強化していくことが課題であり、関係機関の制度活用による人材育成、就職相談、広域市町村との連携による通勤圏内の雇用機会の創出を図ることを考えられる。
- 雇用対策に真剣にとり組んでほしい。若年層の失業は社会の損失に等しい。ハローワークのみで職業紹介をするシステムをもっと求職者が身近かに相談できるよう、自治体にも権限と予算を出す努力をしていただきたい。
- 本町を含む近隣市町は、大規模な宅地開発による人口増加を進める市もあれば、本町のように過疎が急速に進む町もあり、各市町村が個別に雇用問題に取り組むのは難しいと考える。また、大阪圏が通勤エリアであるため、本地域から大阪エリアへの人口流出、また都市部への回帰現象もおきている。日本の食糧自給率の向上を国策と位置づけ強力な推進がなされるなら、本町のみならず本地域全体の雇用創出につながるの思いもあります。

#### (エ)市区町村担当者調査

- 起業化の際における資金の問題。
- 郊外型大型販売店の進出により、一時的に雇用の拡大(パート)につながったが、駅前商店街を中心に今後地域経済に多大な影響を受けることが予想される。第一次産業が基幹産業である当地域において、地域と一体となった新たな産業おこしを行う必要がある。
- 国の雇用対策に係る政策は認めるが、中小企業者は融資策や利息の補てん等よりも実働できる仕事を充実してほしいのが実態と思う。仕事が多くなれば、稼働率が高くなり、必然的に雇用の充実が図られ、賃金等のアップも期待できる。加えて、雇用創出に向けた取組みも容易に行う機会を得るものと確信している。
- 地理的に他の地域と異なる課題が多いことから、国が進めていく事業を積極的に活用、進めていくことを今後やっていきます。特にコストとして重くのしかかる燃料費高騰からなる主産業漁業とそれに次ぐ観光業との連携により雇用の創出を図るために人材育成もからめた産業振興を緊急に取り組みます。
- 当村の企業の事業所の規模が小さく雇用の機会が少ない。公共事業の減少により、企業の倒産や商店の閉鎖がおきている。海岸に面しており平野部が少なく、企業誘致も進まない。ガソリン等の

高騰により観光入込客が減少しており、観光関連施設や飲食店の売上の落ち込みがある。

- 雇用の創出については、本村での取りくみがまだ乏しく、ノウハウもないので、どのように着手したらよいかわからない。いわば「未知の分野」です。
- 現在、雇用対策については独自の取組みはありません。季節労働者に関しては、地域で構成する「季節労働者通年雇用促進協議会」においてすすめているところです。当町は町村合併を協議中であることから、この部分についても今後新町ができれば可能性はあると思います。
- 現状：一次産業の漁業の衰退、水産加工業、漁協、信用金庫、建設業、公共機関の役場、社会福祉法人の施設等での雇用が考えられますが、雇用先が一部に限られるためほとんど町外の雇用となっている。取組：現状維持の状況にあり、特段取組は行っていないが、高卒予定者に対しては地域の雇用にも共催で企業説明会等の実施（ハローワーク主催）。課題：少子化により高卒者数も減少し、町内での雇用の場も少なく又雇用を希望する者も少なく、町内で働きつづける魅力ある町づくりが大切と思います。
- 経済情勢の悪化、過疎化 etc…などで雇用環境は非常に厳しい。地域の市町村や道の施策には限界があり、国による経済的全体の底上げがベースになれば雇用環境は改善しない。
- 地域内での新規就職場所がほとんどないので、高校卒業後は地域外への就職がほとんどである。現状の中で、企業の進出及び雇用の創出は皆無に等しい。
- ①季節労働者の通年雇用化、②地域に密着した雇用対策の推進、③職業能力の開発促進（人材育成）
- 企業誘致及び新規企業立ち上げなど、現状では小規模自治体は難しい。経済の右下りはどんどん進む中、自治体は雇用創出は大変であり、現実的に無理。企業破綻が続く中、小さな自治体は生き残ることも必死。地元就職先がない為に、若い人は札幌など地方へ流出してしまう。
- 雇用は全国的に厳しい状況であり、地方ではさらに厳しい状況である。今後より一層国と市町村が連携し施策を実施する必要があるが、その際、国の事業等について、もっと市町村に使いやすいものを作る必要があると思う。
- 基幹産業である農林業の不振や長引く不景気により、現在の雇用の場を維持することが当面の課題となっています。町職員も年々減少しており雇用対策を専任する職員を置ける状況ではありません。新たな雇用創出については町内に動きがあった段階で、国や道の事業で利用できるものはないか検討することになります。
- 日本の現実的な状況として、企業等に雇用増を求めても限界があり、新たな産業での雇用創出も経営が成り立たないと継続性が保てなく、倒産するのは必然である。景気の支えがない限り、国の資金を投入するだけでは何の解決にもならない。地方の疲弊を理解しているならば、交付税等の配分を戻し、地方での事業化等に取り組みできる財源確保対策を緊急に望むものである。
- 景気の冷え込みにより、雇用状況は非常に厳しい状況にある。地元では就職先がないため人口の流出も止まらない状況にある。建設業においても公共工事等が減少し、季節労働者が通年雇用されない状態が続いている。大企業の工場進出により若干の雇用は見込めるが、長期的に対策を考

える必要がある。国の一極集中的なものの考え方ではなく地方への経済向上の政策を期待するものである。

- 当市の雇用状況は、数年前と比べ改善傾向にありますが、全国状況とは開きがあり、未だに厳しい状況が続いております。この様な中で、当市では「新規高等学校卒業者雇用奨励金」や「障害者・高齢者等雇用奨励金」などの雇用創出のための取り組みを実施しているところであります。しかし、市単独の雇用創出には限界があるため、国の支援策を活用しながら、関係機構と連携した取り組みを進めて参りたいと考えております。
- 若者の県外への流出や通年型観光が困難な事による季節労働者の就労環境等、地域が抱える現状を踏まえ、雇用の受皿を増加させるため、地域資源を活用した食品加工業等における新規創業者の育成を図るとともに、既存会社の事業拡大や企業誘致を重視する施策を具現化させる必要がある。
- 一次産業中心の町のため、雇用の場が少ない。一次産業従事者も高齢化が進み、若者の町外への流出が続いているので、何らかの雇用対策が必要と思われる。
- 当地域の総合産業(六次産業化)のために農業分野での販路拡大及び新商品開発の取組、観光産業におけるホスピタリティーの見直し、薬草栽培の事業化支援を課題として取り上げ、その解決のため新パッケージ事業を現在も実施している。
- 雇用情勢は、平成 18 年度には改善傾向にあったものの、19 年夏以降の原油価格の高騰やサブプライムローン問題など景気の先行き不透明感もあり、有効求人倍率が低下傾向にあり、地方における経済や雇用を取り巻く環境は厳しい状況にある。
- 有効求人倍率については、県内では比較的高い方であるが、現在では1倍を割り込み、一般求職者にとっては厳しい状況にある。企業誘致が比較的順調に進み、雇用創出もなされているが、既存企業への雇用に不安材料がある。県内や地域ブロックの人材流出を防ぐ雇用の場の創出を当地で行う使命を感じている。企業誘致や雇用対策で成果を上げ、税収増につなげているが、地方交付税等の減額で、財政状況は好転できない。努力をしている地域への財政的措置を願う。
- 土地、地理条件についての制約は近年改善されてきている。現在は労働力の地元提供について見通しが悪い。地元の高校生は、進学率が向上しているが、一方で地元への U ターン者は増えてはいない。潜在的に、都市部へ流出した地元出身者は相当数いると思われるが、一定年齢を超えると U ターンしにくくなっている。企業の誘致とあわせて、求人に応えられる労働力の集積が必要である。
- 当地域の有効求人率は、全国及び県平均を大きく下回っており、雇用状況は依然として厳しい。また、高校卒業者数も 10 年前と比較し、半減しており、今後いかに地元定着策を推進していくかが課題である。これまでも地域企業のニーズに即した人材を育成することが必要と考え、パッケージ事業や企業立地促進法を活用した人材育成事業を実施してきており、今後も継続していくべきと考えているが、当市企業の7割は従業員数が 20 人以下の中小企業であり、企業独自での人材育成策の実施には難しいものがあり、行政の支援等が不可欠となるが、市単独での実施は予算面などから非

常に厳しいのが実状である。今後も国・県等の補助を活用し、地域の求職者・在職者・新規学卒者の人材育成を図っていくとともにハローワークや商工会議所など、関係機関と連携のうえ雇用対策事業を実施していきたいと考える。また、当市における雇用創出は企業誘致によるものが多く、専門部署を設けるなど体制を強化し、更なる誘致活動に取り組んでいる。

- 村単独では雇用創出の政策実施は難しい。また、日本経済は中央中心で動いており、地方経済は良くなっているよりは原油高騰などで悪くなっており、新規雇用は拡大よりは退職補充で止まっている。
- 雇用対策については、基本的に民間主導で行うことが重要と考えています。緊急的な行政による雇用創出では、経済的にも一時的な効果しか得られず、波及効果が期待できません。自治体としては、人材育成の支援、情報提供といった側面支援が中心となり、雇用については、民間が積極的に行う。そのために、その地域において、雇用の場となる企業の誘致が急務となると考えています。地域の中のコミュニティビジネスや、現存産業のイノベーションによる雇用創出はどうしても、時間、人、金が必要となります。働きたいという人のニーズと、地域再生とは一体的に関連しているのですが、どうしても行政主導雇用創出策よりも、企業誘致といった外部資本導入による雇用確保の方がより現実的なのが実情です。
- 若年層の離職率が高く、地元企業では困っていることから、教育行政と併せての取り組みを望みます。戦後復興期の国民意識が目標と思われるような経済政策を期待するところです。
- 本市はある程度雇用が創出されており、切迫感はない。しかしながら、当市西部地域の団地開発において、職住近接を掲げ工業用団地を造成済であることから、積極的に企業誘致に取り組んでいる。尚、これに係る専門部署も設置しているところである。
- 当町は、ベッドタウンとして、住宅地供給の面でこれまで大きな役割を果たして来た。人口も年間約1,000人ずつ増加しており、県内No1の人口増加率を誇っている。人口の増加に伴い、商業施設の立地が進み、第三次産業への従事者は、確実に増加していると思うが、ほとんどは、パートやアルバイトなどの非正規従業者であると思われる。今後は、製造業である第二次産業の振興を図り、正規従業者の増加を目指したいと思っている。
- 本町では雇用創出施策として企業誘致に重点を置いており、昨年企業誘致行動計画を策定し、担当課として秘書政策室を設置。また、今年度は外部から専門員として人材を導入している。これからは地域雇用における明確な計画と政策担当の人材育成がますます重要になってくると思う。
- 雇用の創出・拡大のため雇用吸収力の高い企業・業務の誘致および既存企業の振興などより、地域経済を活性化させあらゆる年代の就労意欲を満たすよう、所得の向上や安定した雇用形態の定着促進をはかるとともに、求職者が希望する職業に就けるよう、求職者の能力開発を支援し、企業が求める優秀な人材を育成しておりますが、これまで以上に関係機関との連携を深めていきたいと考えております。
- 雇用創出の受皿としては、企業誘致や既存企業の活性化が不可欠ではあるが、短期間で実現するものではないことから、新パッケージ事業による求職者のスキルアップ、地域活性化を図る取り組

みは有効と考えている。

- 財政が厳しい時期にあたり、行政として自ら雇用創出のための、公共投資(財政支出)などの事業化が困難であること。地域の中心的企業の倒産(多くは経営不振)が続き、離職者が増加している。こうした方々の再就職が課題となっているが、行政として即効性のある有効な対応が打ち出せていないでいる。若年者の都会志向が依然として強いことから、県とタイアップして高校生のインターンシップの活用、市内各企業の見学会などを重点的に行い、地元企業についての理解を深めるよう努力している。
- 正規雇用人数の減少に伴い、パート労働者数が増加している。雇用の安定を目指し、大学を最大限に生かし産学の連携を強め商工業に力をつけたい。
- 昭和40年代後半から縫製業を中心として、農山村まで進出し、農山村の生活様式も一変した時代もありましたが、その後、バブル崩壊の影響をもちに受けた形で、事業所の縮小撤退、倒産により働く場がなくなりました。またそれに追い打ちをかけるように、少子高齢化の波が押し寄せ、企業誘致はおろか、県北部の雇用情勢はますます厳しい状態となっております。低賃金を求めて海外流出している製造業を主体として、もっと国内に目を向けた雇用環境の整備について食糧の自給率向上と共に、国策によるテコ入れを図らなければ、将来の日本はありません。
- 3世代同居率が非常に高く、地域内での長期安定雇用を求める者が多い。電車、バス等の交通は未発達で専ら自家用車での移動となるため、生活圈イコール労働圏となりある意味隔離されている。夜間の町のにぎわいはなく、夜勤は敬遠され求人とのミスマッチが多い。大学進学や就職のため地元を離れる若者が多く、戻ってこない者も多い等の問題が挙げられる。雇用創出については、企業誘致や新規受注に魅力的な地域となるため、地域企業の人材育成による地域全体の技術レベル向上など、産業界を活性化させるような事業を展開しているところである。今後も企業の実態把握に努め、非正規雇用の問題等の課題解決に努めていきたいと考えている。
- 今年度より、雇用対策及び産業振興を含めた形で事業を計画している。何せノウハウがないものですから、苦勞しているところです。
- 雇用対策はできることからやるしかないので町内の中核企業は、グローバルビジネス展開しており、補完的な意味での地域活性化を図るため地域ビジネス(地域資源を活用した産業づくり)の創出に取り組み雇用の拡大を目指したい。
- 非正規雇用が近年かなり増加しており、不安定な労働環境の中で、少子化対策などの効果は期待されていない状況にある。今後の取組みとしては、企業誘致でも正社員の採用などある程度安定雇用を図られることも条件の一つにしていきたいと考えている。
- 当地域は、直近の有効求人倍率の比較で、厳しい雇用情勢が続いている。現在取り組んでいるパッケージ事業では、農業・観光等地域資源の再発見・ブラッシュアップを行うことで、それらに付随する業種を含めた雇用の拡大をすすめている。パッケージ事業は平成20年度で終了するため、来年度以降の雇用創出に対する支援等をどのような方法で行ってゆくかが課題となる。
- 全国的な雇用情勢の悪化に比例して、当市においても、有効求人倍率等雇用指標は徐々に悪化



している。雇用創出の為、当市の比較的恵まれた立地特性を生かし、新規企業誘致に力を入れており、本年度に「産業支援センター」を設置する予定である。

- 本市は、製造業を中心とする中小企業が多いことから、経済のグローバル化に伴う国際競争の激化や生産拠点の海外移転等に伴う受注機会の減少により一段と厳しさを増すとともに、産業の空洞化が進行している状況にあることから、積極的な企業誘致活動を行い5件の企業進出が決定し、地域産業の振興と雇用の確保が図られつつある。今後も新規企業の誘致を図るとともに既存企業の体質強化による雇用の確保を図っていく必要があると考えている。
- 本村では、立地企業が少ないため、他市町村の企業に就職する村民がほとんどであります。少ないながらも、村長が毎年村内企業を訪問し、企業情勢の聞き取りと、雇用の確保を働きかけております。現在は、村長自ら営業本部長として、企業の立地に努めており、今後も積極的に誘致活動を行い、村民の就業の場の確保に努めて参ります。
- 当管内の有効求人倍率は全国平均比で非常に低くなっている。当町は、これといった資源はないが、交通アクセスには恵まれており、これまで工業団地を造成し企業誘致を図ってきました。現在分譲する用地はないので造成したいと思っているが、企業のオーダーはしばしば性急であり、各種法令の制約ですぐに対応できない。都市計画法や農地法等の緩和措置があればと思います。町の責任で開発がスピーディに実施できればと思います。
- 過疎化がすすみ、人口の半分以上が65歳以上で、そのうち7割が70歳以上です。村の主な産業は農業ですが、著しい高齢化が問題となっており、若い担い手が少ない状況です。現在、外部からのI・Uターン等で、就農者を一人でも多く増し、魅力のある農業作りをしていく事が大きな課題となっております。
- ほとんどの方が雇用されているが他市町村や県外での雇用が多く、人口が年々減少してきている。広域的企業誘致を図り、道路等の整備をすることにより自宅より通勤することができれば人口減にも歯止めかかるのでは？
- 企業誘致活動により数社から良い返事が期待できる状況にある。工場が稼働すれば地元採用の従業員等が見込め、雇用問題は改善される。新たな工場用地等の開発が皆無なことから、どのようにして雇用拡大を図っていくが今後の課題である。
- 関係機関や団体、企業等と連携しながら、勤労者の福利厚生、働きやすい職場づくりに努め、広域的な連携も含めて雇用・就労機会の拡大と安定など、安住を促進する雇用・就労の場の充実を進める。
- 「パッケージ事業について」採択されるにはハードルが高すぎる。アウトプットなど求める数値目標が高すぎる。
- 商店経営者の高齢化や後継者不足による廃業が続いている。また、近隣に大型店の出店が相次いだことにより、消費者離れが進み地元商店街への客足も年々減少している。
- 雇用問題の現状:若者を受け入れるより即戦力になる高齢者を雇用する傾向にある。雇用創出への取組:ハローワークからの随時情報提供。今後の課題:高齢者の雇用率増加に伴う若者雇用低

下の改善に努める。

- 雇用の現状では、大型店舗進出、事業所の進出により、地元雇用が若干ではあるが伸びてきているように思われる。本市には、雇用促進協会という組織があり、市内企業に加入の促進をよびかけ、求人情報の発行や研修等行っているところである。今後、ますます雇用の場の提供については取り組んでいかなければならないと考えている。
- 現在、雇用創出を図るため、企業誘致活動を積極的に取り組んでいる。しかし、地理的条件の良くない本市への誘致は大変厳しい状況にある。このため、他の自治体にはない魅力をいかに創出し、施策に反映するかが課題である。
- 当町に産業団地があり、周辺市町にも工業団地が多数有り、職種を厳選しなければ雇用は十分確保出来ると考えられるため、切迫した状況にない。
- 近隣市町の工業団地に人が流れてしまっている。大規模工業の誘致が必要になる。
- 本町は、県境にあるため、さらに高速交通機関からも離れているため、企業立地もなかなか難しい。地域格差を解消する観点からも、総合的な国土開発の計画が必要で、地方の少子高齢化や雇用問題などの解決を図るべきと考える。
- 雇用の創出に向けては、就職支援センターを充実させると共に工業団地の造成による企業誘致を図っていきたいと考えているが、昨今の世界規模の景気の低迷、不安から雇用情勢の悪化を懸念しており、国に於いて景気対策を講じていただくよう期待している。
- 本市は求人倍率の比較的高い自治体であるが、所管の公共職業安定所の話では、求人ではパートの割合が比較的高く、正規雇用を望む求職者とのミスマッチ等により雇用に結びつかないケースが多いとのことである。また、近年は、市内に本社のある大手建設会社の倒産も相次ぎ、厳しい労働雇用情勢が続いている。こうした中、本市では独自事業として、職業援助相談を開催し、就業に関する情報提供と内職の斡旋などの労働就業援助をはじめ、先に挙げた離職者等雇用企業奨励金及び若年層トライアル雇用支援奨励金の交付により、雇用の安定を図っている。雇用創出への取組としては、企業誘致活動として、専門嘱託員を配置し、企業訪問や各種説明会への参加など、情報収集に努めている。また、「企業立地促進法」に基づく基本計画を県と共に作成し、誘致企業への優遇措置の充実などを図っているが、厳しい財政状況等により整備が進まず、実際の誘致に至っていないのが現状である。
- 雇用対策に予算も必要だが、国県市共に雇用創出できる経済状況の構築が急務であると考えます。
- 公共事業、民間需要共に低迷しているので現状維持ができない様子が伺える。中山間地域への企業進出を積極的に支援して欲しい。またそれを促す高速道路や通信インフラの整備をお願いしたい。観光客誘致にもつながる経済的なひろがり期待できる観光と建築関連が促進できれば雇用の向上につながるのではないかと考える。
- 正規従業員が減少し、非正規従業者(パート・アルバイト・派遣)が増加しています。正規従業員の数の人が派遣で働いているという現状もあります。

- 近年、雇用者全体に占める非正規雇用者の比率が大きくなっており、本市においても低賃金・低処遇の不安定就労者の増加が懸念されているところです。労働者の職業観や就労意識の多様化という側面もあり、各学校段階を通じての職業教育など、雇用担当機関のみならず、社会全体が協力して対応する必要があると思われます。また、本市においては、産業の振興と雇用機会の拡大を図るため、積極的な企業誘致に取り組んでいます。企業へ対しては、より一層の雇用の拡大に繋がるような産業振興支援策と併せて、適切な採用や雇用形態を促す実効性のある対策の必要性を感じています。そのほか、本市は都心への通勤圏にあることから、市内での雇用創出に努めると同時に、国をはじめとした関係機関の連携による広域的な雇用対策が望まれます。
- 市はベッドタウンとして発展した自治体である。このことから、市民就業者の約 60%が市外に勤務している現状がある。雇用創出については、地域産業の振興、活性化を図ることにより、創出されるものである。今後の課題としては、生活圏、広域的視点、地域の特性を踏まえながら、平成 20 年に制定された条例により、取組促進を図る。
- 産業の振興は雇用創出はもとより、税収確保や地域経済活性化の観点から重要な課題である。今後も有効な産業振興にかかる取り組みを力強く推し進めていきたい。
- 雇用問題の現状…市内には、地域の経済を支え、職業の場として地域と密接なつながりのある企業が数多く立地しており、その多くは中小規模の事業所で占められています。有効求人率は、県内においても低位の数値となっており、非常に厳しい雇用情勢下にあります。雇用創出への取り組み…公共職業安定所等の関係機関との連携により、若年者、中高年者、女性及び障害者などの状況に応じた就労情報の提供に努めるとともに、シルバー人材センター等とも連携し、高齢者の就業支援を行います。産業構造の転換や技術革新の進展に対応するため、技術講習会等による職業能力の向上を支援します。今後の課題…中小規模の製造事業所が多いため、営業活動や技術開発が困難であるほか、経営者の高齢化に伴い、後継者の確保と人材不足を解消するため、若年者の雇用を促進する。公共職業安定所と連携し、市内に職業相談の場を提供して就労機会の確保に努める。工場移転により空き地ができるが、その後マンション等が建設され計画的な工場誘致ができない状況であるが、今後、工場跡地等について情報を収集、県、商工会等と連携し、企業誘致を図りたい。
- 地域内の雇用の動向については、指定統計を基には握しているため、年度毎の資料が無く、雇用の実態を数値的に確認していない。
- 当町の昼夜間人口は 70%台で推移している。近郊のベッドタウンという特性もあり、都市での就業者も多い。人口増によって地域での就業者総数は増加したが、ここ数年は横ばいの状態にあると思われる。
- 雇用創出等の雇用問題は、経済問題と密接不可分であり、とりわけ国内景気及び世界経済の景況に左右され、今回の米国経済の金融危機に端を発した、世界的な景気後退により一地方自治体の雇用施策には限界があると痛感させられる。国の迅速な景気対策の出動を期待する。
- 本市における良質な観光・地場製品の PR に力を注ぎ、地域産業の魅力を向上し、活性化させるこ

とにより、雇用の場の確保を図ってまいります。また、〇〇再生復興起業基金の活用促進を図り、起業家の育成・支援をすることにより雇用の場の創出に努めてまいります。併せて、多くの地元雇用が見込まれる大型小売店舗等や、建設予定のある宿泊、温浴施設の早期開業に大いに期待しております。

- 現在、本市が取り組んでいる観光立市、及び港湾を活用したまちづくりなどを通じて、いかにして雇用の創出へと結びつけるかが、今後の課題である。
- 雇用には恵まれた環境にあると考えるが、急速な高齢化を踏まえると、市の活力を維持していくためには、雇用の創出は大きな課題である。新産業の創出やコミュニティビジネスの支援などと合わせ、国や県とも連携しながら、就労希望者のスキルアップなどの支援も進めている。
- 就労支援事業の実施について検討中。(無料職業紹介所)
- 雇用関連の事業や情報収集などは、近隣にあるハローワークや労働基準監督署などから得ている。今後も連携を密にして行っていく予定である。
- 中小企業(特にものづくり関係の製造業)が多いため、その技術や技能の継承が円滑に行われるように、ものづくり企業への若者の就労を支援することを目的として、ものづくり企業若者就職サポート事業(企業見学会、セミナー、キャリアアドバイス)を行っている。しかし、参加する若者の数が伸び悩んでいる。就職していない若者を一人でも就労(正社員)へ結びつけていけばいいかが今後の課題である。
- 商工業振興については、小規模事業者に対する融資あっせんを中心的施策として実施している。創業融資あっせん制度を開始した。自治体の立地上、工業用地の造成用地はなく、インキュベータ施設の整備についても、費用対効果の点で難しい。
- 地域内就職を望む人が多いが、有効求人倍率も都内に比べ低く、また、企業を誘致するような場所も現状では無い状況である。このような中、雇用問題と合わせて、地域産業の活性化が特に重要な課題と考えている。
- 雇用情勢としましては、完全失業率は改善し、有効求人倍率も全国を上回って上昇してきましたが、原油高等の影響で状況は足踏み状態となっています。市では、就職面接会、就職活動支援セミナー、若者向け就職活動基本セミナーなどを行っています。就職活動支援セミナーでは、保育サービスを、子育て中の方の就職活動の環境整備の一環として実施しています。また新卒者から 34 歳以下の方の就業を支援するため、就職活動の基本について学ぶ若者向け就職活動の基本セミナーを実施しています。今後も雇用形態の多様化、あるいは若年層のニートや、フリーター問題などについて充分配慮した施策を展開していく事が求められていると考えます。
- 以前から職業難の状態が続いており、職に就きたいと考えていても、雇用先が限られている。新たに雇用先が増加するためには、島内の産業が発展し、村の財政が安定しなければならないと考える。
- 本市は、住宅地が多く新たに大規模な商業用地の獲得が難しいため、既存の工業団地や商業施設に雇用の場を頼らざるを得ないが、景気の動向に左右されやすいのが現状である。2007 年問題

の影響もあつてか、新卒者の採用は上向いているが、25歳から35歳までの若年層の一部は非正規雇用などの不安定な就労状況から抜け出せない者も多く、依然として中高年齢者の就労状況もあまり良い状況とはいえない。本市としては、今年度より就労支援の拡充措置としてキャリア・カウンセリングを受けられる窓口を設置し、雇用のミスマッチを防ぎ、安定した就労ができるように取り組んでいる。

- 市は特徴として典型的なベッドタウンであり、産業も飲食、小売り、サービス業が圧倒的に多く、その中でもいわゆる個人商業店舗が高い割合を占めている状況にあります。また、高度成長期に宅地造成が行われた結果、市内に大規模商業店舗や工場を誘致するような土地も確保が難しい状況にあります。その為、雇用創出するための基盤が弱いという、高齢化に伴う後継者等の問題もあり、雇用を創出よりも現産業をいかに維持し、伸ばしていくことが重要な課題となっております。
- 本市内の従業者数は近年、減少傾向にあり、特に1事業所あたり最も従業者数の多い製造業が平成13年から平成18年にかけて、約19%減少している。こうした状況を受け、市内での雇用促進や経済の活性化を目的とした「企業立地促進事業」をスタートし、雇用の場の創出を図っている。今後は、企業立地促進事業を進め、雇用の場の創出をいっそう図るとともに、企業・労働者の実態を把握する。
- 地域における労働情勢の把握に当たっては、労働局、ハローワーク等への依存が大きく、現状では自治体として雇用問題への取組みを抜本的に行うことが困難となっている。また、担当部署において、労政事務は他の業務との兼務になっており、積極的に労働関係施策を推進するためには、体制強化・整備が必要となる。
- 観光産業が主体であるため、その特色を活かした雇用振興策が今後の課題であると考えられる。
- 今後、雇用の確保として、地域での人材確保と育成を進めていく必要がある。合わせて、地域外からの人材の確保(U.I ターン)が必要である。若者の流出を食い止めるためにも、あらたな産業(企業)の創出が必要である。
- 進出企業をはじめとする地元企業の求人や採用に関する情報を学生にアピールし、U.I ターンに結び付けたい。
- 地域にある企業、事業所の規模が小さいため、求人数の増加が望めない。若年層が働ける雇用の場の確保の一環として、企業の誘致に重点を置き取り組んでいる。地域内で操業している企業、事業所の支援と併せて雇用問題に取り組む必要があると考える。
- 少子高齢化、人口減少に伴う、就業者の減少が予測され企業の存続もあやぶまれる事態になりかねない。パートなどの臨時雇用者が増加している。正規雇用の働きかけを行う必要がある。大学や専門学校へ進学した人達が地元(ふるさと)で就職したいと思える職場を創出したい。企業は経費の削減を考えて地方に進出して来ているが撤退という問題もある。
- 県外に出た学生の中でも、帰省して地元で働くことを望んでいる学生は多いと思うが、なかなか就職先がないのが現状である。土地や物価が安い地方に本社機能等に移転した企業に対し、税金や電気料の優遇措置を講じるなどして、企業誘致を図るべきであると思う。雇用のミスマッチについて

も、若者の関心のある産業を育てていくべきである。

- 現在行っている取組を今後も継続していきたい。
- 雇用機会の創出には、景気回復による企業の設備・投資拡大が必要であり、国としての景気刺激策が急務である。また、企業においては収益性向上のため設備投資において人的省力化を目指していることから雇用機会の創出とのギャップをどのように埋めるかが課題。その他、個人消費の拡大のためには非正規社員という不安定な雇用形態ではなく、正規社員化を促す必要がある。
- 企業の撤退・リストラと就業人口の減少が止まらない中、企業誘致や商工業の活性化施策に取り組んでいる。今後の課題としては、地方へいかに企業や人口を呼び戻すか、魅力あるまちづくりが必要と考える。
- 直近の職安の管轄が、2市にまたがっているので、本市のみの有効求人倍率がわからない状況である。しかしながら、2市分の有効求人倍率は非常に厳しい状況となっている。これは、原油価格、原材料価格などの高騰の影響により、求人意欲が低下しているためと考えられる。基本的に景気の動向によって、求人需要が大きく左右されるので、国、県において経済対策に意を注いでいただきたい。
- 雇用状況は高水準(有効求人倍率 1.2~1.4 倍)にあったが、原油価格高騰等に起因した急激な景気の後退のため本年度4月から悪化している。平野部では既存の 15 工業団地に加え、工業団地を造成中であり、操業開始3年後に新規雇用を見込んでいるほか、鉄道についても関連企業による雇用の拡大を期待する。また山間部の産業振興を推し進め、雇用の場の創出を図る必要がある。
- 都市部と異なり、輸送に不利。雪の心配がされる。(現実ほとんど心配なく、近年は雪もほとんどふらない)
- 地域では、交通の便も悪く大企業の進出を望んでいますが、なかなか思うようにいきません。市町村の合併、農協の合併、森林組合の合併、商工会の合併等により働く場所もどんどん減り、若者は他地域へ行ってしまいが現状です。なんらかの国からの助成がないと当地域はきびしいと思います。
- 県外進学学生の U ターン就職が5人に1人という現状にあり、地元企業への就職を促進すべく、県と共催で、東京、大阪、名古屋での合同企業説明会を年一回開催している。また、学生が帰省する年始に、県内において県内企業との合同企業説明会を主催している。
- 雇用の多くは当町の大企業の関係企業に依存している。今後は、第1次産業での雇用により生産力を強化し、2次、3次産業への展開、そして観光産業の活性化をめざし、地域の活力を育てていきたい。
- 冬の降雪という地理的ハンデがあり、自動車産業等の大規模工場を誘致するのは困難である。この様な現状では企業誘致による雇用創出は、法人税等の低減など、直接的で恒久的な方策が必要になるのではないかと考える。
- ①働く職場が都会とちがって少ない。②本年は特産品選定に係わり、これも雇用創出策であり、PRに力を入れたいと思います。
- 平成20年度において、若者の就職活動を応援するジョブカフェの出張開催を実施した。来年度以

降も実施予定。

- 依然厳しい経済状況が続き中小企業を中心に、地方の各企業も厳しい状況が続いています。各企業の雇用についても人材派遣等に対応しているため正社員の雇用は少ない。また地方進出の企業も少ない現状では、地方の求職者には厳しい状況が続いています。市の雇用対策としても、「企業ガイダンス」の開催・求職者にハローワークへの紹介、また新規進出等の企業に助成金の交付等を行なっています。今後は、国としても企業に対しての制度融資だけでなく、人材派遣制度等の見直しを行ない就業しやすい法律整備等の体制作りで雇用の促進を望むものです。
- 少子高齢化、原油の高騰、アメリカにおけるサブプライムローンに端を発した大手証券会社の倒産等先行きが見えない中で一層社会不安が広がる中、雇用の問題は大きな課題である。以上の視点から本市の雇用問題の現状をみると、果実と温泉の町である。農家の高齢化、観光関連への安定的な就業等の課題を抱えている。県と連動した企業立地促進助成金交付要綱及び市独自の工場誘致条例を制定して新たに企業を誘致することにより、新たな雇用の創造に取り組んできた。今後については、地元企業を訪問する中で、要望のあった企業合同説明会等新たな事業を展開出来ればと思う。
- 市町村合併を予定しており、今後の合併協議で新町の方針が協議される。
- 過疎の本町においては、民間レベルにおいて成立する産業が存在しない。国全体の経済の後退の影響を直接受け、反発する可能性も低い。国が小さな政府を目指して、行革を行っているが本町のような少子高齢化が進んでいる地方は大きな自治体になる必要があるのではないかと考えている。ただ、財源への問題はありますが…。国全体が経済発展優先から国民生活重視(格差の是正)に方向転換しないと、本町のような町は、課題への根本的な解決はできないと思います。
- 地域は、全国的にみても雇用創出については求人状況が高水準に推移しています。原油高等でいく分落ち込みも見受けられますが、今後もこの傾向は続くものと思われます。
- 企業誘致による雇用機会の創出も課題ではあるが、地域産業を発展させるため地域の人材の技能・技術の向上、後継者の育成も重要な課題であると考えている。
- 雇用の創出は既存企業の育成、拡充、新規企業の誘致が重要と考える。
- 原油、原材料高の中で中小企業の経営状況が厳しい為、雇用を控える事業所もあり、企業、行政、商工会議所、労務対策協議会が協力して、企業の魅力を紹介し、ガイダンス等を積極的にかつタイムリーに行うなど、雇用創出への取組を行っている。
- 県外企業情報の収集が必要。企業に売却する土地がない。
- 上下水、環境、ゴミ、労働で担当1人。とてもできません。
- 雇用施策は、国の支援策、連携策の影響が大きい。
- 町担当としての全町的な雇用状況の把握ができていない。
- 当村は基幹産業が個人経営による、民宿、ホテル、旅館である。低迷する観光産業の復活が雇用創出のかぎをにぎっている。
- 合併して町になりました。雇用創出策がありません。

- 雇用の創出よりも、今後の人口の減少での生活、コミュニティの維持、企業の雇用確保が困難になる状況に適切な対応策がない。就職先の選択肢が少ない、若者の都市部への流出が続いている。大学等への進学地元へ戻る率が非常に低い。働く場はあるが、求職と求人 mismatches を解消できない。
- 正規雇用より、派遣社員や請負業務の社員が増加しており、このことは、雇用の安定性や所得格差を生じる要因となっている。また、派遣社員などには、外国人の雇用が多い。そのため、正規雇用を増加させることが必要であるため、今後も積極的に工場誘致を行っていかうと考えている。
- 当市では、市内の事業所とのネットワークが無く、情報データが皆無である。又商工会の活動も中小企業の集まりで、大中企業が加入しておらず、現在市で取り組んでいるのは、企業誘致事業のみであります。なお、農村地域工業等導入地区の事業所のみ管理しているのが現状であります。
- 公共投資の縮減等に伴う、建設業界の不振をはじめとして、全般的に雇用状況は芳しくない。若年層を除き、求人倍率も 1.0 を長く下回ったままである。市としても新たな企業進出や既存企業の拡張による雇用創出を目論み、初期投資や市民雇用に対する助成措置を盛り込んだ企業立地促進条例を今春制定したが、昨今の不安定な経済状況や、物流面で不利な地理的要因も相まって、具体的な成果に結びついていない。
- 企業が少ないため、企業誘致が最重要課題。又、高齢者人口も高いため、雇用に対しては関心が少ないように思う。
- 町の人口は減少しています。少子高齢化も深刻であり、高齢化率が 35% となっています。雇用対策以前に雇用する人が少ないのが現状であります。企業に誘致する土地はありますが働く人が少ない現状です。10 年後、20 年後を考えた地域再生計画が必要です。
- 少子高齢化により人口の減少が進む中、企業誘致は町の重要な課題であるが、なかなか条件の合う企業がないのが現状である。
- 農林業で経営が成り立ち、雇用が創出される施策が考えられるか、工場誘致でもない限り、簡単には現状は変わらない。いずれにせよ、幹線道路が整備されなければ、雇用の創出はむずかしい。
- 近年の景気の低迷により、各種産業は、苦しい経営状況にあり、求人数が減少している。人材を育てるため積極的な支援や雇用の促進を図る必要があると考えている。今後も商工会議所、職業安定所と連携し、若者ジョブフェア（就職面接会）の実施、多くの雇用創出が可能となる企業誘致を継続的に行っていく。
- 少子化の影響等により、中小企業においては、若年労働者の確保が難しい状況にある。雇用の創出ではなく、人材の確保が大きな課題である。
- 当初は、地理的制約による大規模企業誘致が困難な中、雇用の受け皿となる企業が無く雇用機会を求め人口の流出による地域の衰退が見られる。雇用創出策として企業誘致企業助成等の特別な施策は実施してないところではあるが、県、地域自治体で構成する企業立地研究会の参加、市内の人口定住化検討会等今後の雇用対策についての取組みを行っている。今後、雇用問題への位置づけ方向性を整理し、県、周辺自治体と連携をとり地域の特性を活かした産業、雇用政策を企画・



立案、それを実施していくための態勢整備を強化する必要がある。

- 製造業が多いため、地域からの雇用を進めるには、小さな頃からものづくりに親しむ環境が必要と思われる。また、工業高校(又は工業科)の設置も必要である。交通の整備も進んでいることから多様な企業の進出が想定される。しかしながら、農用地の転用や水利権、補助事業による制約など課題やハードルが高く、優良な土地の提供が難しい状況である。地域の実情にあった規制の緩和や柔軟な対応など、地方が活性化するための支援と施策が必要と思われる。
- 当町の基幹産業である観光業は観光客の減少により雇用の場も少なくなり、町内の就職が困難になっており、都会や町外に就職する若者がほとんどである。企業誘致も立地条件が悪く、なかなか誘致にはいたらない。今後もより一層の観光客の誘致や企業誘致に努力し雇用創出したい。
- 地方自治体においては、業務を複数兼務することが多く、担当者により雇用創出への取組が異なる。そのために雇用に関する事業の取組にムラができてしまい、一定水準以上の事業ができていない。また、地元企業や商工会議所と連携不足によって実態の把握ができていないことも要因の1つと思われる。
- 当市では、各種雇用統計指標(有効求人倍率など)においては平均を上回る数値を多々得ているものの、その内容については、正規雇用と非正規雇用のミスマッチなど(求職者が正規雇用を求め、求人者が非正規雇用を求める状態)問題も残っている。よって今後の課題として、正規雇用の一層の創出が必要であると考えている。
- 企業誘致後の雇用確保が課題である。また雇用者のために住宅団地も今後検討課題となる。
- 工業用団地造成完了し、企業誘致を計画中。
- 雇用については、町独自では大変難しく、町商工会との連携が重要と考える。ただ、町が企業誘致に提供できる土地は無いのが現状であり、民間の間で進められている。
- 県緊急地域雇用特別基金事業費補助金の交付を受けて、本町が直接雇う人、また、委託事業を通して間接的に雇う人など雇用拡大に努めた。本町をとりまく地域は、求人倍率が全国的にみても高いところであり雇用創出というよりも、企業の要望に沿った企業立地が実現できるよう自治体としても協力しているのが現状であり、今後も企業誘致、進出希望の実現に努める。また、高齢者の特別養護施設、ケアハウスなどの進出希望の実現にも、行政としての支援・協力を努めていきたい。
- 林業・水産関連事業等の地域産業については、高齢化による後継者や労働力不足が深刻化している状況。現在、本市では海洋深層水等の新たな地域資源の開発を試金石に、既存産業との農商工連携を推進し、新事業の創出や雇用拡大につなげていきたいと考えている。
- 現状の職員規模では、本件に関して取組むのは難しい。
- 規模の大きい工場があるものの、町外の人材派遣会社による非正規従業員の増加により、地域雇用増にはなっていないと思われます。その他の事業所も、今のような不安定な経済社会情勢では雇用拡大も見込めないと考えます。町としては、今後は企業誘致の取組が課題となります。
- 当町においては、本年10月目途に雇用創造協会内に運営委員会(ワーキングプア)を設置し、今後の町の雇用施策の方向性を模索していくことにしている。

- 有効求人倍率は全国平均を大きく下回り厳しい状況が続いています。経済のグローバル化と産業構造の転換に対応するため、「産業振興ビジョン」を策定し、「地域ブランド」の形成と臨海地区に埋め立て地へのエコ産業誘致や少子高齢化に対応するため福祉、医療の充実と 21 世紀を担う人材育成として教育に力を注いでいます。
- 市では有効求人倍率が全国平均と比較して低い状況が続いており、雇用状況の改善に努めていかなければならない。現在本市では、地域就労支援事業を行っており、働く意欲がありながら様々な阻害要因により就職出来ない市民を就職困難者と位置付け、就職に向けた様々な支援を行っている。また大企業の市内事業所の市外転出が相次いでいるなか、新たな企業の誘致を行っていく必要があり、全国でもまだ例の少ない、産官学が連携した街づくりを行っている地域を中心に新興企業の誘致を積極的に進めている。今後はこうした労働者支援と企業立地支援を結びつけ、誘致企業に対して雇用創出を働きかけると共に、市内就職困難者を企業に就職できるよう支援を行っていくことが肝要であると考えます。
- 中高年齢者の失業者が多い。中高年齢者、母子家庭の母親等は、正社員(フルタイム)就業形態を望まず、地元就業の傾向が強い。しかし、本地域ではモノづくり企業が多く、技術者を望んでいる点でミスマッチが生じている。
- 雇用情勢は引き続き厳しい状況となっている中、各関係機関と連携を図り、雇用創出に取り組んでいきたい。また、今後の課題として、求職者の方が就労に結びつくよう、更なる能力開発講座の充実を図っていきたい。
- 本市内の中小企業零細企業にとっては、原材料の高騰、原油高、金融不安などにより、経営を圧迫されており、採用を手控える企業もあるものの、技術継承、経営の活性化を図るため、採用ニーズは高いものがある。しかしながら、製造業を中心に若手人材の確保がかなり厳しいものがある。一方、長期フリーター・転職者などの若年者にとっても正規雇用への道は大変険しい(企業の新卒採用志向)ものがある。この間行なってきたパッケージ事業の経験を生かし、引き続き若年者層と市内モノづくり企業との雇用マッチングを市の施策として、本年度新規事業を積極的に取り組んでいるものがあります。
- 町内の事業所数が従前より少なく、住民の多くは町外へ働きに出ている状況である。
- 市は、他の地域と比較して就業率が少し低くなっている。今後、働く場の創出とともに、若年者、女性、高齢者、障害者などそれぞれのニーズにあった支援策を講じながら、就業に結び付けていくことが重要である。
- 産業団地への企業の進出が続き、市街地に大型SCが今秋オープンする中で、求人に対して求職者が不足している。一方で、人気のある「一般事務職」の募集は限定されており、いわゆるオフィス不在の地となっている。現在、雇用促進住宅の廃止問題もあり、労働者への安価な住宅の供給が急務となっている。
- 市内産業のほとんどが下請けの製造業であるため、大卒技術系や高卒工業系のニーズが高いが、他地域でも同様のニーズが高い状態のため、そちらに人材が流出する傾向にある。他方、大卒文

系や、高卒女子、高卒普通科、商業科などの求職者の希望を満たす職種がない。(総務、経理、営業部門は都市部に集中している、サービス業関連が少ないなど)ため、企業の欲しい人材と、実際に求職している人材に大きなミスマッチがある。そこに企業側の人手不足の感じと求職者側の「仕事がない」という感じにつながっている。この「感じ」の解消をいかに取り組むかが課題である。

- これと言った産業がなく、地理的な悪条件から企業誘致も難しい状況にあり、安定した雇用の創出は困難を極める。現在、豊富な森林資を活用しようと、林業再生事業に取り組んでいる。「安全・安心」をキーワードとした国産製造品の需要が高まっており、国産材としてブランド力の向上が今後必要となる。
- 本市は製造業の盛んなまちです。課題として企業の国内外への転出が考えられます。補助金での企業誘致合戦が本当に国のために良いのかが疑問です。人口の少ない本市では補助金での誘致は難しく、ベットタウンとしての価値も、国全体での人口減少の中では落ちています。限界市町村を作り出さないような政策を打ち出してほしいものです。
- 当町は大企業がなく小規模企業がほとんどである。地元産業(製薬業)も隆盛とは言えない状況である。また、官公庁から発注される公共土木工事なども少なくなっており、ますます雇用創出は困難となっている感がある。
- 雇用創出の取り組みは非常に重要であり、過疎高齢化の中では厳しい状況にありますが、観光客を滞在型にするために、農業体験等が実施できる体制づくりが急務です。また、96%の森林を活用した雇用創出も検討しております。環境面における村外者の協力。間伐の実施による健全な森林づくり。
- IT技術を活用した雇用の創出と定住人口の増加をめざして取り組み中。
- 本市では、低迷する雇用情勢から早期に脱却するため、現在、雇用推進計画を策定中であり、雇用の確保に努めているところです。
- ○○地域の有効求人倍率は県平均を下回っており、若者等の働く場として、企業誘致に取り組んでいる。
- 当地域の雇用の現状については、都市部や他地域への労働人口の流出が続いているような状態である。しかし、当町内の産業は、農業、漁業等の第一次産業が主であり、第二次、第三次産業についても小規模事業者がほとんどであるため、労働者も飽和状態であり、新規の雇用の場の創出という点に限れば当町内では大変難しいと思われる。
- 特に一次産業の担い手が減少していることが問題となっている。しかし、一次産業振興の財源やノウハウを学ぶ機会がなく、十分な対応ができていないことが現状であり、また課題であると言える。
- 雇用創出に向けての企業誘致が今後の課題である。
- 本地域の有効求人倍率は、全国に比べて低水準で推移しており、非常に厳しい雇用情勢が続いている。このような状況の中、県及び県内他市町村と鳥取県地域雇用創造計画を策定し、地域における雇用機会の創出を図っていく。企業誘致の実現を図るため、低利率融資、課税の優遇措置、法規制緩和等の支援を受けることができる「企業立地促進法」の適用を行っているところであるが、他

地域においても、企業進出を協力を支援していることから、雇用情勢を大きく改善する状況には至っていない。

- 温泉の宿泊者数の減少等による旅館の経営悪化、雇用の悪化が懸念される。
- 本町においては道路の開通により企業の誘致活動が活発化しており、今般、9年ぶりの企業進出が決定した。これにより既設工業団地が完売となったため、新たな工業団地の造成を行っているところである。しかしながら、企業の誘致に成功しても近隣市町村からの雇用も多く、一定の地元雇用はあるものの町が期待するほどの雇用に繋がらない場合も多い。その要因の一つとして、当面の実施可能な施策として、町が独自に雇用の斡旋をできるよう職業紹介事業者の認定を受けるべく現在準備中で、認定後は町による迅速な求人情報の提供や斡旋事業により、町民の雇用機会の拡大に繋がることが期待されている。
- 新規学卒者(高校生)の地元就職率が3割を切るなど、人材の流出に歯止めがかからない状況にある。
- 無料職業紹介所を開設するなど雇用対策には重点をおき施策実施している。しかしながら今後の企業からの求人要望には対応できるのか不安があり、今後(新)パッケージ事業にも取り組んで積極的に対応していきたい。
- 地域資源を活かした産業の創設を柱として、有機農産物の振興、コミュニティビジネスに向けた新たな取り組みも生れ始めた。特に食品の地域ブランドとして定着しつつある。本町も、中山間地域で加工者の高齢化や担い手不足に悩んでいる。今後は、農商工官が一体となって継続して発展させ、新たな雇用の場づくり、定住促進を図りたい。
- 企業誘致の取組、産業支援センターの設立。
- 多数の勤労者施設の維持管理のため、雇用対策等の取組が不十分となっている。今後も国等からの施設の受入れ要請があるものと思われるが、この事が今後の課題である。
- 公共工事の減少等、景気低迷による建設業、製造業(特に縫製、機械器具製造業)を中心とする求人の落ち込みが厳しく、有効求人倍率は県下で唯一 1.0 倍を下回っている。また、雇用のミスマッチによる若年層の早期離職問題に対し、企業側から支援施策を講じるよう求められている。新産業の創業支援、育成及び地域経済を支える地域産業の活性化と、それを支える人材育成に取り組むとともに、企業誘致による雇用の場の拡大、地場企業振興のための労働力の確保、若者の地元定着の促進が喫緊の課題と考える。
- 企業誘致等による新たな雇用の場の確保、若年層の雇用の確保等、人口減社会状況の中で、定住政策の面からも喫緊の課題となっている。
- 工業中心の町であり既存の企業において、地域人材の確保等、ハローワークを通じて実施され雇用については安定している。
- 町内の誘致企業では、従業員不足の傾向にある。少子高齢化による、町内の生産年齢人口が減少傾向にある。さらに、町内には県立の高校がなくなり、町外への人材流出が懸念される。高校卒業者の地元への就職に繋がっていないのが現状である。

- 新たな雇用創出をしていくためには、企業誘致も大切であるが、既存が撤退しない様な新たな投資等を促進させる呼水となる支援等が必要である。
- 地域内の雇用状況(求職・求人状況)の変化を見極めながら、あらたな課題等に対する必要な取り組みを実施していけるよう日々情報収集に努め、関係機関と一体となって実行していくことが重要であると考え。
- 雇用情勢については、新規学卒者は改善傾向が見られるものの、高齢者、障害者は依然として厳しい状況にあり、高齢者の就労も不安定な実態があります。このため、国・県を始め〇〇地方雇用対策協議会など関係団体と連携を図るなかで、新規学卒者を始め若年者やUターン就職希望者、団塊の世代等に対し、様々な就労情報の提供と各種セミナーや相談事業を行い、雇用対策の総合調整機能を果たすことにより、雇用の安定と促進に取り組む考えです。
- 雇用の創出がマニフェストとなっている。雇用を促進するには、労働力の確保が急務となっており、市、市内高校、企業(代表)とで協議会を設立した。
- 町では、無料職業相談所を開設しています。求人、求職の登録を受付けていますが、求人に対して求職希望者少ない状況があります。しかし、町を管轄するハローワークでは、有効求人倍率は県平均を大きく下回っています。町は、工業団地も整備され、進出企業も活発で、求人要望になかなか対応できていないのが現状です。
- 国、県その他団体が似たような事業(セミナーやカウンセリング等)を実施しており、市独自の事業展開が難しい。今後は、各機関と事前調整してそれぞれの特色を打ち出していくか、若しくは共同(協同)実施する等、連携した取り組みが必要である。企業誘致や創業支援による雇用創出に取り組むほか、若年者の早期離職やニート問題などを解決するため、勤労観・職業観の意識改革を促す。地元就職やUターン就職を促進するため、産業基盤の整った魅力あるまちづくりに取り組む。各機関と連携して効果的に事業を実施するほか、地場産業・伝統産業の後継者育成に対して支援する。
- 少子高齢化、過疎化の進行等、取り巻く環境は厳しく、高等学校卒業後の若者の都会への流出は大きな課題である。(雇用の場の確保)。企業誘致を行ってきたが、交通アクセス(空港、鉄道、道路)が悪いこと、大量高速情報ネットワークの整備が遅れていること、人口規模から安定的に従業員の確保が難しいことから、外から誘致は困難。
- 有効求人倍率は県内トップクラスだが、雇用のミスマッチ等が有り厳しい状況にある。又、高等学校卒業者の県外就職率が高い。
- 市町村における雇用問題への対応の現状は、雇用政策は国が行うものであり、市町村が行う政策であるという認識の無さにより、雇用問題に対する取組態勢が整っていない。自治体職員に政策を立案し、実施していく地域のリーダーとなるように求められている。自治体の現状に応じた雇用の創出を目指すために、どのような雇用形態を重視するのかを明確にする必要がある。
- 過疎化による高齢化率進行、既存企業の活性化や地域内での企業及び、地域外からの企業誘致は極めて厳しい現状である。基幹産業の農業の振興に取り組み、地域の活性化を図り、雇用創出

につなげたい。

- 景気の悪化により、雇用が不安定化している。国の出先が集中している為、本市独自の予算や職員が少ない。その為、国においての政策や予算の充実を望んでいる。
- 中小企業等の雇用は厳しい状況にあります。今後も、国、県の指導の下、各自治体との連携を図りながら雇用創出を図って参りたい。
- 当市は雇用問題については他業務との兼務で1名の職員が担当をしています。現状では、ハローワークから雇用情報を送付していただき、それを窓口に掲示する他には対策は行っておらず、取組の手段を考えている状況です。今後は、全国の同じような規模の自治体が雇用創出にどのように取り組んでいるかを学び、また国、県との連携を強化することで、現在、横ばいになっている雇用状況を好転できればと考えます。
- 地方としては雇用の場が無いことに苦慮している。しかし、今は、高学歴社会であり、若者が希望する職種が地方には無い。ねじれた現状に地方は疲弊するばかりである。
- わが町は農林業が中心な町である。合併により中心地である旧久万町へ人口が流出し、その他の村はさびれる一方である。企業誘致を行い、雇用創出するのが今後の課題である。
- 雇用に対する効果を検証できるのはこれからとなるが、是非、地域が一丸となって効果のあるものにしたい。
- 本町は、大手企業の撤退があり、大量の離職者が発生し、若者の流出や失業者の増加、地域活力の低下、財政の悪化など雇用の低迷ばかりで、地域経済への影響が懸念されていましたが、厚生労働省のパッケージ事業を認定され、雇用対策を実施してきました。しかしながら、現在も若者の働く職場(特に男性)がなく、大変厳しい状況にあります。平成20年4月より、パッケージ事業で行った雇用相談事業の継続事業として、地方公共団体が行う無料職業紹介所を開設し、雇用相談事業を行っています。毎日かなりの相談者が来られており、働きたいのに働く場所がないということが実感できます。今後も、雇用対策や企業誘致等職場の確保についてより一層推進していく必要がある。
- 本町を所管している公共職業安定所の統計によると、有効求人倍率は厳しい状況となっております。働きたくても働く先がないという現状を打破することが、本市における雇用関係の喫緊の課題であり、雇用の確保や地域の活性化という観点からも企業の誘致等に力を入れて取り組んでいきたいと考えております。
- 全国的にもかなり低い有効求人倍率で推移していますが、当市を含む公共職業安定所管内は全国の有効求人倍率を下回った状態が続いています。そこで、当市の地域資源を柱として、観光産業の発展による雇用創出に向けて、パッケージ事業を活用しながら、目標数値を達成してきました。しかし、より観光産業を発展させていくためには、近隣市町との連携が必要不可欠となってきます。今後どのようにして、雇用を創出していくことができるのかが課題だと思えます。
- 景気の低迷により、工業団地への企業立地が進まない。1.5次産品(特産品)の新たな取り組みを推進していきたい。

- 現段階では大規模な企業誘致は難しく、雇用創出には地場産業の掘り起こしが必要不可欠であるが、地域内において、取組や問題意識が不足している感がある。
- 全国的な傾向であるが、本市において若年者の失業率が、他の年齢層に比べ高い状況が続いている。一方で市内の新卒者は市外に就職する傾向が顕著であり、地元企業(特に中小企業)の人材確保に苦慮しているという問題を抱えている。
- 人口6万人規模での雇用問題では、いずれも場当たりのしかできず、県、国レベルでの雇用を期待したい。
- 市内の雇用状況は既存企業の閉鎖や規模の縮小による人員削減がある半面、企業誘致を行い地元雇用の創出を図っている。しかし、実際に企業誘致を行ったことで雇用創出に効果が出ているかは不透明な部分があり、また、企業側の新規雇用についても若年者対象が多く、中高年齢者の雇用については、依然厳しい状況である。市単体での雇用施策には限界があり、ハローワークや県、周辺自治体との連携を密にして相互の情報を共有する必要があると考える。また、国による抜本的な政策も必要と考える。(景気対策、中小企業に対する助成、雇用創出のノウハウなど)
- 人員不足を解消し、雇用創出・景気促進を担当する職員を置くとよいと思う。
- 昨年度から、農林商工課が担当になったが、実際に何を行ったらよいのかわからない。具体的に対応するためには、自分達がまず、問題意識を持たねばならないが、全く手さぐりの状態である。
- 当町は、農業を基幹産業としているが、年々農家戸数の減少と就農人口の減少する中、余剰労働の雇用創出を町内で見出すことを課題としている。町北部を農村地域工業導入地区に指定し企業誘致を推進しているが、数年は思うように進んでいない状況にある。今後も雇用創出に向け企業誘致を行うが、農業と商工業が連携した企業が誘致できればよいと思われる。
- 本町は、県内において行政面積が小さく、大企業が進出する程の工業用地を確保＝雇用確保する点は、とても困難な状況である。国や県が推進する新パッケージ事業への協力、参入は、もちろんのこと、地域に見合った新企業の進出が可能になるよう、県との情報交換(提供)の機会を増やしていくことが、第一の課題であると考えられる。
- 当地域では、現在自動車産業及び関連産業の進出が顕著である。しかしながら本町においては、民地の造成済土地があるものの当該地に震動を発生させる企業は駄目なことから、今のところ進出企業の目途は立っていない。自動車関連企業が多く進出しているが長期的視点に立つと本町としては多様な産業の進出も望ましいとも考えている。又、造成地の確保がリスク負担の点から困難であり、企業誘致活動が十分に機能できない点が課題である。周辺地域では自動車産業の進出拡大の効果により、雇用の問題については改善されており、雇用の観点からは急務とは言い難い。
- 雇用問題専任の職員を配置する。雇用問題の予算を計上する。県全体で雇用促進に取りくむ。企業誘致を首長が積極的に進める。宅地造整など住める環境をととのえる。
- 求人・求職について、職種・業種間の偏りが大きく、製造業のまちにもかかわらず、ものづくりばなれが進んでいる。中小企業が殆どであるため、新卒者が大企業や資格・能力を活かせる場を求め、県外流出する傾向に拍車がかかり、若い労働力減少が深刻となっている。求職者、事業主双方の

意識改革と、両者のマッチング、若年者の職業教育など、内側からの取組も必要と考える。

- 本地域における雇用創出は喫緊の課題です。しかし、地理的ハンデ等から近年企業の進出は少なく、雇用の場の創出は難しい問題となっています。1つの自治体では財政的な面からも雇用創出施策を実施するには限界があり、地域間格差解消のためには国による手厚い支援策の実施を希望致します。
- 企業誘致では、地理的悪条件はもとより、人材の確保が課題である。地場企業の事業拡大における支援策の検討(国・県・市町)
- アドバイザー事業により、新規雇用の創出へつながることと期待している。
- 企業誘致を行いたいですが、平地が少なくまた水が豊富にあるわけでもないため、あまり水を必要としない企業を誘致して雇用拡大を図りたい。これから3年後高速道路が隣町まで供用されるので、そうなると飛躍的に交通の便がよくなり、流通もスピードアップし、雇用の拡大にも期待がもてる。
- 本町は地理的、地勢的に極めて大きいハンデキャップを負っているため企業誘致等には非常に難しい状況である。
- 現状:過疎化がスパイラルに深刻化。雇用情勢・形態の格差拡大。後継者不足による産業の低迷。課題:条件不利地域。インフラ未整備(用地、道路、通信等)。産業のクラスターと連携がなく、情報交換の場が少ない。三位一体改革などによる建設業界の衰退。地域産業の雇用の場が少ない。取組:上記課題を是正し、雇用創出をなげるべく、国と連携して実施(今年度より)。但し、ソフト面のみ。
- 本町には県の工業団地が開発されており、未分譲地が多数残されているため、企業誘致を推進し、企業立地において雇用を創出していきたい。
- 雇用創出について、ノウハウがわからない状態のため、成功事例等について、研修を行っていただければと思います。
- 人口減少、少子高齢化の中での雇用は限られており、維持・拡大はなかなか難しい現状である。規模の小さい自治体では、雇用の問題をトップがどう位置づけるかで大きく変わってくると思うが、本町では難しい問題であると思う。
- 交通アクセスがあまり良くないので、地場産業の振興に努めたい。
- 現状:県内では、大型企業誘致が進むなかで、一部がとり残された状況となっている。郊外型大型商業施設がオープンし、一時的な有効求人倍率の改善も見られたが、内容はパート雇用が中心であり、また最近では従来の水準へ戻りつつある。取組:現在の雇用を維持するために地場企業への支援と新規雇用確保のため、製造業やコールセンターの誘致活動を行っている。課題:市内に利用可能な平野部が少なく、大規模な工場用地を確保するのが困難である。また、進出企業からはできるだけ短い期間で稼働できることを要求されるケースが多く、事前に用地を確保しておくことが望ましいが、企業の確約がない時点で多額の公費を投入し用地造成することはリスクが大きい。
- 働く場所の確保が重要だと考える。そのためにも企業誘致を積極的に進めていきたい。
- 本地域は地域有数の工業都市として発展してきましたが、一方で、都市部や県都から遠隔である



こと、物流環境整備が立ち遅れていることなど、地理的条件に恵まれていない地域であり、事業所数や就業者数の減少及び住民の市外流出に歯止めがかからないなど、地域経済の停滞が顕著となっています。このようななか有効求人倍率は低調に推移し、全国でも雇用情勢が厳しい本県下でも、とりわけ本市は最下位の位置付けにあります。職種別では、事務職及び生産工程・労務職の倍率は極端に低く、これら職種の求人拡大が必要になっています。そのため、本市では上記問題の解決のため、次の2つのアプローチを行っております。一つ目は、官民協働で策定した「工業振興ビジョン」の具現化推進です。その大命題は「対外競争力のある自立型企业群の集積を図り、企業間の競争力強化により成長し、生産工程・労務職の求人拡大に繋げる」というものですが、これには技術の向上が不可欠であり、その鍵を握る「設計に携わる人材の圧倒的な不足」という大きな課題に直面しております。よって、製造装置や製造ライン等の高付加価値取引案件に対応・受注し得る企業の育成を図るため当該専門分野に主眼をおいた人材育成を図る必要があります。二つ目は、地方都市であることを利点に、市街地型産業(情報サービス業等)の立地を積極的に行い、中心市街地の活性化により非常に求職要望の多い事務系・サービス系の雇用の創出を図ることを目指しております。しかしながら、当該産業分野のニーズに沿った人材育成を図るシステムが脆弱であることが課題となっております。現在、これらの課題解決に向け、地域雇用創造推進事業を活用し、必要な人材の育成を行っております。これら人材が本市産業を活性化させることにより、さらなる雇用の場の創出に繋げようというものです。

- 雇用の問題点の現状…現在本町には6社の誘致企業があり、雇用総数は約 1,500 人、その中の1社が 20 年度に工場増設を行い、現在 1,200 人いる雇用者を 350 人増員する予定である。また、雇用状況は 15%が正規職員で、残りは契約、派遣等の非正規職員となっている。今度の工場増設に伴い、会社側は 60%以上を直接雇用するという事であるが、本町のような小さな自治体では(5,400 人)逆に雇用人員を確保するのが困難な状況である。雇用創出への取り組み…町内者の雇用を促進するには、先に述べたとおり、求人数はあるものの、職種の関係で町内在住者の希望者が少ないのが実状である。今後は製造業以外の企業誘致も必要と思う。今後の課題…町外からの雇用者が多く占めており、道路の整備や駐車場の確保は急務である。又、本町への定住促進のため住宅等の整備も必要と考えている。
- 地域の雇用情勢は、非常に厳しい。雇用対策における課題としては、求職者と企業間での「雇用ミスマッチ」や市内企業が求める人材不足、また、長期的には人口減少や少子高齢化、団塊世代の退職等による労働不足などが考えられる。このような現状を踏まえ、今後の雇用対策については、若者の健全な就業機会の醸成や、高齢者の就業促進仕事と家庭の両立支援、職業紹介機能や能力開発の強化、産業構造の変化に対応した再就職の斡旋等を進めていくことが重要であると考えている。このため、中小企業経営者に対する金融面での支援や、新製品・新技術の開発や、需要開拓事業・地域雇用創出促進事業などの実施、市産業支援センターを中心とした地域産業の育成・振興、農業分野への新規就業促進等を引き続き行うとともに、今後も新分野への進出支援や、企業誘致活動に積極的に取り組んでまいりたい。

- 本市の大企業の閉鎖に伴い、多数の離職者の発生が懸念される。従業員は約 600 人で、市やハローワークでは相談窓口を設け、早期再就職の支援を行っているが、まだまだ不安定な状況にある。また、本市では中小企業、特に小規模企業が多く、従業員を受け入れ難いのが現状であり、新たな進出企業が望まれる。
- いろいろな地域の方々は頑張っているが、最近はパートや契約雇用での安価な雇用が増大しており、なかなか雇用を確立するまでには至らない。なので、企業や起業家が現状を変えるようなものに使える資金であればとてもありがたいのではないかな？
- 全国的に経済が低迷している中で、地方への企業誘致は厳しい状況にある。
- 本地域においては、公共工事の減少等による建設業の不振、特産品の販売減により地域経済にかなりの痛手となっている。そのため、雇用創出に取り組むことは緊急的な課題となっている。また、これまで、コールセンターの融資、繊維関係の企業を誘致して来たが、地域経済活力を与えるまでには至っていない。今後は、企業誘致策を推進する一方で地元の文化や産業を活かした産業の振興と人材育成を図っていきたい。
- 女性や中高齢者に合った企業の誘致及び既存企業の振興を図ることが、これからの課題である。
- 雇用創出は大変難しい問題である。新パッケージ事業についても取り組んでみたが、過疎地においては新たな産業、企業進出あるいは国庫事業等によるハード事業の導入がなければ事業条件をクリアできず事業提案は難しい。
- 新規求職者数よりも新規求人数が上回っている現状であるが依然として失業率が高い。パッケージ事業は、3年間の委託事業ではあるが、単年度ごとに雇用実績が求められるので、ハードルが高い。事業利用者の就職への努力も必要である。事業利用者に資格が得られるような事業内容が必要かと思われる。
- 都市計画法に係る土地が多く企業進出がむずかしい状況にある。また農業を営むことに重点がおかれ、土地利用の規制があり人口の減少につながっていくのではないかなと思われる。個人的なカフェやレストラン、喫茶店が増えつつあり、観光客のいやしの場になっている。体験型施設が完備されてきて観光客の伸びが期待される。民泊なども合併してから増加傾向にある。食の安全ということで地産地消に努めており協議会も設立されてきた。
- 総合計画に沿って、農漁業の後継者育成と観光産業の振興を図るなかで、若者の雇用機会の創出、高齢者を含めた住民の雇用対策を強化していくが課題である。
- 町内の若年層が町外へ就職として流出している。雇用の場の創出。
- 当地では、雇用創出とは地域活性化であり地域振興である。地理的ハンデにより交流人口の増加や安心安全な生活基盤の確立こそが雇用創出につながると思うが、行政サービスを維持するだけのコストが年々増加する中で、それらの取り組みや対策を講ずるだけの財源を確保できないのが現状であり、国、県等の地域特性に応じた施策支援を求めたい。

---

JILPT 調査シリーズ No.60

地方自治体における雇用創出への取組みに関する調査

発行年月日 2009年6月25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  
研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

印刷・製本 有限会社 太平印刷

---

©2009 JILPT

\* 調査シリーズ全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)