

第7章 課題への取り組みの状況

1 はじめに

第6章で見たように、自治体では雇用創出策を強化する必要があるというところが多かった。その上で、雇用創出策を企画・立案し、実行していく上での課題・問題点として、雇用問題担当者の人材不足あるいはノウハウの不足を指摘する自治体が多かった。また、人材の不足や自治体の規模、財源の問題から、雇用創出に単独で取り組むことが難しいということも浮かび上がった。そこで、この章では、自治体における課題への取り組みの状況を、雇用問題担当者の人材確保と育成およびネットワークの形成に焦点を当てることにする。

まず、各自治体の雇用対策担当者の人材確保の状況を確認する。自治体によって人材を確保しているところと人材を確保していないところがあるであろう。そこで、人材を確保しているという自治体についてはどのようにして人材を確保したのか、また、人材を確保していない自治体ではどのようにして人材を確保する予定なのかを確認する。人材を確保するといっても、その方法はいくつか考えられる。ここでは、内部育成と外部からの採用という2つの方法について、自治体の現状と今後の方針を検討する。

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

2 雇用対策の企画立案担当者の人材の確保の状況（雇用問題担当者票 問11）

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

第7-1表はその結果である。全体的な回答結果を見ると、「人材の数・質ともに確保されていない」という自治体が7割近くあり、次いで「人材の数は確保されているが人材の質は確保されていない」という自治体が1割強となっている。

自治体区分別に見ると、都道府県レベル以外は「人材の数・質ともに確保されていない」という回答が多く、市・区よりも町、町よりも村で人材の数・質ともに確保されていないという回答の比率が高くなっている。

「その他」の回答の具体的な記述は、第7-2表にまとめてある。記述内容を見ると、雇用創出あるいは雇用問題の専任の人材ということでは確保されていないという記述が見られる。これは、雇用創出のとりまとめ担当部署の有無についてみた第4章の結果と関係している。また、雇用問題担当者を設置する余裕、必要がないとの指摘も見られる。このほか、市

町村合併後に人員の確保について対応することを期待するという回答も見られる。

第7-1表 雇用対策担当者の人材確保の状況

		雇用対策の企画立案実施担当者の人材確保の状況					合計	
		人材の和・質とも確保されている	数が質は確保されていない	人材の質は確保されているが数は確保されていない	人材の数が確保されているが質は確保されていない	その他		
都道府市区町村	都道府県	度数 32.1%	3	73	55	241	33	432
	市	度数 6.9%	0	1	2	7	2	12
	区	度数 0.0%	7	111	47	584	41	790
	町	度数 0.9%	3	27	9	162	6	207
	村	度数 1.4%	1	0	1	13	0	15
	不明・無回答	度数 6.7%	1	0	1	13	0	15
	合計	度数 3.4%	50	215	121	1013	85	1484

第7-2表 雇用創出等、雇用対策の企画立案実施担当者の人材確保状況【その他の内容】

雇用問題担当者票 問 11	
都道府県	<ul style="list-style-type: none"> 各課各事業の担当制になっており、一概にいけない。
市	<ul style="list-style-type: none"> (過不足については) どちらともいけない (2市で同様の記述)。 ハローワークが中心となっており、自治体では特にそういった担当者は確保されていない。 市町村においては、専属の人材を配置する余裕もないし、必要もない。 現在、当課の労政担当者は2名という状況からして大きな企画をする場合には、人材に不足が生じる。 雇用創出策の推進についての人材・質は確保されていない。 雇用対策については、多くの経常的事業の一つ。 雇用対策の企画立案の実施については、ハローワーク、及び県などとの連携を重要視しているため、また行政全体の職員数の削減もあり、その必要性を含め、検討が必要。 雇用対策等までの実施には至っていない。 事務分掌に「就業支援に関すること」を加え、新たに嘱託職員の配置を行った。 職員はいるが雇用対策の専門知識はもっていない。 人材の数や質の問題ではない。 人材確保というか、労政担当としての職務の中で雇用対策に従事している。
区	<ul style="list-style-type: none"> 記述なし。
町	<ul style="list-style-type: none"> その時々々の首長の施策方針等により、変わる。 その他の業務もあり、十分とはいえない。 企画立案など実施していない。 規模が小さく、他の仕事と兼務している。 兼務である。(5町で同様の記述) 現有戦力で対応(商工係)。 雇用創出、雇用対策として、とくに何もしていないので、確保云々が言えない(2) 雇用対策の部署を設けていない。 産業課内に商工担当として配置している。 産業振興課、総務企画課において今後具体的に担当課を検討する。 市町村合併により新市において対応されると思う。 市町村合併後。 商工会と連携し各種立案他を実施しているので問題ない。

	<ul style="list-style-type: none"> • 人員不足。 • 人材の数及び質の確保状況は一概に判断できない。 • 人材を確保する予定がない。 • 数は不足、質は不明。 • 専任の担当はおらず、兼任が多くの事務・事業の一つとして担当している。 • 専門員は必要がない。 • 担当部署である水産商工グループの職員が担当。 • 担当部署及び担当者が不明確の為。
村	<ul style="list-style-type: none"> • 村としては、雇用対策には、力を入れているが人材については確保していない。 • 他の仕事と兼務。 • 担当部署が決まっているが、雇用対策のみに人をはりつけていない。 • 雇用対策を担当する専門の人材確保を考えていない。 • 単に産業系の職員が担当者として全体の取り集めを行っている。
不明	<ul style="list-style-type: none"> • 記述なし。

3 人材確保の方法

わずかではあるが既に人材の数・質とも確保できている自治体と、そうでない自治体とを分けて、雇用対策担当者の人材を確保する方法として、各自治体ではどのような方法をとっているのか、あるいは、今後の方針はどうかをたずねてみた。

まず、人材の量・質とも確保できている 50 自治体についてどのようにして雇用対策の企画立案実施担当者の人材を確保したのか、複数回答でたずねてみた。結果は第 7-3 表に示してある。また、その他の回答の具体的な記述内容は第 7-4 表にまとめてある。

全体の結果を見ると、「役所内の他の部署から異動させて特別に研修を受けさせず、自己啓発させた」というところが多い。この傾向は、都道府県市区町村の別に見ても変わりはない。ただし、人材が確保できていると回答した自治体そのものが少ないので、注意が必要である。

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

第 7-3 表 雇用対策の人材が確保できている自治体の人材確保の方法

		雇用対策担当者の人材確保の方法(確保できているところ)						合計	
		関国連や 経した都 験道府 者事県 仕事 事 の で	民 た 間 仕 企 業 の で 経 験 連	署 役 特 か 所 内 に 異 の 研 動 他 の 修 さ の せ 部	署 役 か 所 内 の 他 の 自 己 研 鑽 さ せ 部	公 募 し た	そ の 他		
都 道 府 県 市 区 町 村	都道府県	度数	0	1	1	6	0	2	9
		行%	0.0%	11.1%	11.1%	66.7%	0.0%	22.2%	
	市	度数	3	3	3	21	2	2	30
		行%	10.0%	10.0%	10.0%	70.0%	6.7%	6.7%	
	町	度数	0	0	0	4	0	3	7
		行%	0.0%	0.0%	0.0%	57.1%	0.0%	42.9%	
	村	度数	1	1	0	1	0	1	3
		行%	33.3%	33.3%	0.0%	33.3%	0.0%	33.3%	
	不明・無 回答	度数	0	0	0	0	0	1	1
		行%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	
合計		度数	4	5	4	32	2	9	50
		行%	8.0%	10.0%	8.0%	64.0%	4.0%	18.0%	100.0%

第7-4表 雇用対策担当者の人材確保の方法【その他の内容】

雇用問題担当者票 問11 付問1	
都道府県	・ 役所内の他の部署から異動させて特別に研修は受けさせていないが、以前の業務経験等を生かし、支障なく業務遂行している。
市	・ 非常勤嘱託員として雇用。
区	・ 記述なし。
町	・ 現在の人材の中で、やりくりしている。
村	・ 記述なし。
不明	・ 広域で設置している協議会が確保している。

第7-5表 人材が確保できていない自治体の雇用対策の人材確保の方法

		雇用対策担当者の人材確保の方法（確保できていないところ）						合計		
		関国連や 経し都 験た道 者仕府 事県 ので	し民 た間 仕企 者業 ので 経関 験連	署役 特から 所内 に異 動他 の 修さ せ部	署役 所内 から 異 動他 の さ せ部	公 募 し た	そ の 他			
都 道 府 県 市 区 町 村	都道府県	度数	0	1	3	3	0	3	6	
		行%	0.0%	16.7%	50.0%	50.0%	0.0%	50.0%		
	市	度数	24	35	66	42	10	101	229	
		行%	10.5%	15.3%	28.8%	18.3%	4.4%	44.1%		
	区	度数	1	1	1	0	0	5	6	
		行%	16.7%	16.7%	16.7%	0.0%	0.0%	83.3%		
	町	度数	25	54	125	134	27	240	550	
		行%	4.5%	9.8%	22.7%	24.4%	4.9%	43.6%		
	村	度数	6	15	33	25	7	79	149	
		行%	4.0%	9.4%	22.1%	16.8%	4.7%	53.0%		
	不明・無	度数	0	2	0	3	1	4	10	
		行%	0.0%	20.0%	0.0%	30.0%	10.0%	40.0%		
	合計		度数	56	107	228	207	45	432	950
			行%	5.9%	11.3%	24.0%	21.8%	4.7%	45.5%	100.0%

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

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

この質問に対する回答では「その他」が 4 割以上あったが、その具体的な記述内容を第 7-6 表にまとめてある。この表をみると、「確保の予定がない」「特に予定がない」といった記述が多く、人材確保の目処が立っていない自治体が多い。また、雇用創出担当者まで手が回らないといった記述や、合併後の課題という記述も見られる。

第7-6表 雇用対策担当者の人材確保の方法【その他の内容】

雇用問題担当者票 問11 付問2	
都道府県	<ul style="list-style-type: none"> 福祉、農業等関連部局との連携を行う。 雇用創出のプラン作成と事業実施を一括して、管理できるように組織の見直しを図る必要がある。
市	<ul style="list-style-type: none"> 異動した職員が研修など受け自己啓発する。 各事務事業の所管部署職員の資質向上に努める。 確保の予定なし。(14市で同様の記述) 検討中。 現状で対応。(5市で同様の記述) 現状は関連する課でそれぞれ個別に動いている(例:企業誘致は商工、障害者の雇用は福祉…等)。 現担当者に研修・自己啓発させる。 雇用創出策について問題意識が乏しいため。 雇用対策の企画立案実施担当の係等を作る予定はない。(2市で同様の記述) 今のところ人材確保の方策はない。 今後検討していく。 採用予定は無いので自分たちの能力をあげていく。 財政状況が厳しく、人材確保が難しい。(7市で同様の記述) 職員の体制については機構改革を行う中で、対象を検討する。 職員定数も減少しているため、明確な方向性は現在のところ不明。 人材だけで雇用対策は図れない。 人事担当課と検討していきたい。 全体的に不足している。総合的な合理化を行う必要がある。 他の機関との連携により、必要な情報を収集するなど補う。 対応策は決まっていない。 担当部署を設立し、度々に研修などを受けさせたい。 担当部門の独立化。 地域性もありしばらく状況を見る。 未定・不明(21市で同様の記述)。 目前に合併問題などを控え、どの部署も業務量が増え、内容も多岐に渡っている。それに対して、人材は不足しており、じっくり腰をすえて取り組む余裕もない。
区	<ul style="list-style-type: none"> 特に確保の予定無し。数の確保は困難である。 雇用対策のみの担当ではなく、各事業課における企画立案実施担当者により対応している。 未定。 地域の関連NPO等との協働を図る。
町	<ul style="list-style-type: none"> 確保しない、予定なし。(82町で同様の記述) 業務を兼務しており雇用創出まで手が回らない。(12町で同様の記述) 検討中。 現在、当地域では雇用対策について緊急性を用していないため、人材確保は考えていない。 現在の担当者が研修等により自身の質の向上を図る。(9町で同様の記述) 現状で対応する。(2町で同様の記述) 雇用に関しては、ハローワークとの連携で対応する。 雇用対策の担当者は必要ない。 雇用対策の部署がない(補助事業の窓口のみ対応)。 広域での雇用創出を希望する。 合併後検討する。(16町で同様の記述) 国、県との連携。 国・県より人材派遣。 今後の取り組み次第で確保等の検討を行う。 財源の確保が難しい。(6町で同様の記述) 市町村レベルより県がやるべき。(2町で同様の記述) 商工業担当者が兼務する。 職業安定所との連想を強化。 人事異動等による内部対応。 専門的に人材を確保することは、今の雇用体制では難しい。

	<ul style="list-style-type: none"> ● 単独で行うより、ハローワーク等専門の部署で行ってほしい。 ● 地方の中小自治体で確保しても、雇用創出には結びつきにくい。 ● 地方自治体として雇用創出をどのように展開するかなどの施策を計画し、その政策に応じた、組織体制なりを充実させる。 ● 当係人員2人で全ての業務（商工振興・観光全般）実施人材確保の予定はない。要望しても却下されている。 ● 当町における雇用創出策への関心はうすく、トップレベルで問題視されていない。 ● 本町で確保することに、必要性を感じない。県が主体的に行うべきである。 ● 未定（16町で同様の記述）。
村	<ul style="list-style-type: none"> ● 異動と特別の研修を受けることも良いと思うが、研修は民間企業同様の方法をとる方が良い。 ● 確保しない。（22村で同様の記述） ● 兼務で対応を考えたい。（2村で同様の記述） ● 検討中。 ● 研修。 ● 現在のところなし（2村で同様の記述）。 ● 現状のまま。 ● 合併後の検討となる。（11村で同様の記述） ● 財源的にも厳しい状況であり、採用、または研修等はなし。 ● 財政が厳しい中、現状を維持するのがせいっぱい。 ● 財政問題又、小さな単位での雇用対策は非効率。 ● 小規模自治体では、専門職を置く事は難しい。 ● 人的、財源的理由で不可。 ● 担当の職員の裁量に任せる。 ● 未定（7村で同様の記述）。 ● 役所内人員が自己啓発。
不明	<ul style="list-style-type: none"> ● 確保する予定はない。 ● 現在の人数の中で対応するしかない。 ● 合併のため。

4 雇用対策の企画・立案、実施するための研修ニーズ（問 12）

繰り返しになるが、人材確保の方法には大きく分けて2つの方法がある。1つは、現在の人材の質を高めることであり、もう1つは必要な人材を新たに採用することである。以下では各自治体がこれらの点についてどのように対応しているのかについて、調査結果を整理していく。

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

この表を見ると、全体では、「すでに参加させたことがあり、今後も参加する予定である」はわずかであるが、「これまで参加させていなかったが、今後そうした機会があれば参加させたい」とする自治体が6割近くあり、研修ニーズは大きい。

こうした回答傾向は、自治体区分別に見ても変わりはない。ただ、町・村では機会があれば研修に参加したいという回答の比率が小さくなっている。また、町、村では「わからない」という回答が多い。回答内容についてのコメントを別途確認したところ、調査回答者個人のレベルでは判断できないというものがほとんどであった。

第7-8表は、「その他」の回答について具体的な記述を整理したものである。記述内容を見ると、職員が研修を受ける必要性は認めつつも、研修を受けさせるための財源がないこと、職員数が不足していることで、その中から研修に出す人数的な余裕がないこと、研修が有意義なものかどうかわからないといった指摘が見られる。

第7-7表 雇用対策を企画・立案、実施に必要な知識・情報に関する研修ニーズ

		雇用対策の企画立案のための研修への参加の意向					合計
		り参加 加予 定	い参加 れば機 会が あな	加予 定は 後 な	わ か ら な い	そ の 他	
都道府 市区 町村	都道府県	2 7.1%	22 78.6%	1 3.6%	2 7.1%	1 3.6%	28 100.0%
	市	32 7.3%	296 67.4%	21 4.8%	73 16.6%	17 3.9%	439 100.0%
	区	0 0.0%	9 69.2%	0 0.0%	3 23.1%	1 7.7%	13 100.0%
	町	18 2.2%	456 56.4%	88 10.9%	218 27.0%	28 3.5%	808 100.0%
	村	4 1.9%	95 44.2%	33 15.3%	75 34.9%	8 3.7%	215 100.0%
	不明・無	0 0.0%	5 31.3%	4 25.0%	6 37.5%	1 6.3%	16 100.0%
	合計	56 3.7%	883 58.1%	147 9.7%	377 24.8%	56 3.7%	1519 100.0%

第7-8表 雇用対策を企画・立案、実施に必要な知識・情報に関する研修ニーズ【その他の内容】

	雇用問題担当者票 問12 その他
都道府県	<ul style="list-style-type: none"> 行政で行なわれている会議などへ参加しており、今後も参加予定。
市	<ul style="list-style-type: none"> 職員が確保できれば参加させたい。 開催場所、参加料、内容に応じて。 必要に応じ対応。 今のところ、スタッフ不足につき、余裕がない。 有益で必要性が認められるものであれば参加。 本市の場合ハローワークの出先機関として高齢者職業相談所を（相談員2名）開設し雇用対策に対応している。研修については機会があれば参加を考えております。 研修があれば参加したい。 そのような研修の情報を提供いただきたい。 雇用対策専任の職員が確保できれば、参加に前向き。 検討したい。 職員に対して、必要な研修であれば、参加者を募って研修機会を与える。 そうした機会があれば参加したい意向はあるが、財政難のため遠方で泊を要する研修等への予算は、まずつかない状況にある。 ハローワークの担当者にその都度教示を願っている。 経費と現実的状況に応じ参加を考慮。
区	<ul style="list-style-type: none"> 未定。
町	<ul style="list-style-type: none"> 参加したいが、予算等の問題がある。 かつてのような兼務ではなく専門職として育成するのであれば参加させたい。 （専属の職員配置・研修等の機会）があれば参加可能と思われる。 担当者が未配置であり、予算の確保も困難。 研修が行われる場所による。 専門の窓口がないから。 有益な研修であれば参加したい。 有意義な研修があれば参加したい。 あまり費用がかからず、短期間であれば参加可能と思われる。 財政的に無理、又合併を踏まえて検討。 参加費用がない。 雇用対策の具体的方針が定まれば参加させたい。 出席できない。 財政の問題もあり、費用が少額で済むのなら。 研修に参加させるよりも、職員自身が地域雇用の実状を把握し、各事業・施策に反映できるような体制にすることが先決である。 現時点でも会議が重複する場合が多い。日程等調整できれば、参加したい。 理事者の考え方なのでわかりません。 参加させたいと思うが、研修先（場所）が近場の場合ということになるだろう。 雇用対策については、商工会、ハローワーク等と連絡を密にして実施している。 研修させたいが、人的に不足でありむずかしい。 合併するまではない。合併後のことはわからない。 厳しい財政状況にあり、何とも言えない。
村	<ul style="list-style-type: none"> 参加させたいが、財政的理由で無理であろう。 現在まで参加はしていないが今後、新市に於いて協議（5）。 職員には異動があり専門的なものとなれない。現在では研修が有意義がわからない。 当村で必要な事業が、雇用対策補助事業の要件に適合する場合に実施している。参加予定は臨機応変に対応する。
不明	<ul style="list-style-type: none"> 協議会の考えが分らない。

5 研修の評価

研修に「すでに参加させたことがあり、今後も参加する予定である」という 56 自治体に対して、研修内容についての評価を「有益であった」など 6 つの選択肢から択一回答してもらった。

第 7－9 表がその集計結果である。この表を見ると、全体では、「有益であった」が 3 割、「どちらかといえば有益であった」が 3 割弱と、研修に参加経験を有する自治体のうち 6 割近い自治体は有益であったと評価をしている。しかし、「どちらでもない」という回答も 3 割あった。なお、「その他」を選んだ自治体はなかった。

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

第 7－9 表 雇用対策を企画・立案、実施に必要な知識・情報に関する研修に対する評価

		研修の評価				合計
		あ 有 益 た で	あ 有 益 た で と い え ば か	ど ち ら か も い え ら な い	ど ち ら か も い え ら な い か っ た	
都 道 府 県 市 町 村	都道府県	度数 1	1	0	0	2
		行% 50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	市	度数 14	8	9	1	32
		行% 43.8%	25.0%	28.1%	3.1%	100.0%
町	度数 2	6	6	4	18	
	行% 11.1%	33.3%	33.3%	22.2%	100.0%	
村	度数 0	1	2	1	4	
	行% 0.0%	25.0%	50.0%	25.0%	100.0%	
合計		度数 17	16	17	6	56
		行% 30.4%	28.6%	30.4%	10.7%	100.0%

一方、これまで受けた研修を「有益であった」または「どちらかといえば有益であった」と評価している自治体では、どのような研修内容が有益であったと評価しているのであろうか。有益であった研修の内容を具体的に記入してもらった³。その結果を整理したのが第 7－10 表である。記述内容を見ると、雇用政策関連の行政施策、内発的・外発的な雇用創出、ネットワーク形成といった内容が評価されている。

³ もちろん、研修に対する評価は、派遣された自治体が置かれた状況、研修受講者の配属部署や問題意識によって異なると思われる。また、アンケート調査の回答者が研修の受講者でない場合が大半であると考えられる。したがって、この項目の集計結果は参考にとどめるのが適当であろう。

第7-10表 これまで受けた研修で有益であった内容

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

6 行政職員の他の都道府県からの採用（問 17）

必要な人材を確保する 2 番目の方法として、外部から採用することが考えられる。外部からの採用は、民間企業経験者や特定の部署や業務に限って実施するなど、様々な形が考えられる。ここでは、行政職員について他の都道府県からの中途採用を実施しているかどうかについてたずねてみた。その結果は第 7-11 表のようになっている。

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

自治体区分別に見ると、他の都道府県から行政職員として中途採用を実施していないし、今後もその予定がないという自治体が多数である。しかし、都道府県の 5 割以上、また、市や区でも 3~4 割の自治体は何らかの形で他の自治体からの中途採用を実施している。一方、町や村では、何らかの形で他の自治体からの中途採用を実施している比率が 10 数%となっている。必要に応じて都道府県出身者を行政職員として採用しているという自治体をいくつか選び出して確認したところ、専門的な知識や能力を必要とする、特定の業務を対象に実施しているというケースが多かった⁴。

第 7-11 表 他の都道府県からの行政職員としての中途採用実施状況

		他の都道府県からも行政職員として中途採用しているか				合計		
		にす 行で つに て定 い期 る的	必 行っ てに 必要 に 応じ て	な 今 行い は が 行 つ た 今 後 は い	な 今 は 行 つ て い な い 予 定 は な い			
都 道 府 県 市 区 町 村	都道府県	度数	4	10	0	11	25	
		行%	16.0%	40.0%	0.0%	44.0%	100.0%	
	市	度数	30	103	19	246	398	
		行%	7.5%	25.9%	4.8%	61.8%	100.0%	
	区	度数	0	4	0	6	10	
		行%	0.0%	40.0%	0.0%	60.0%	100.0%	
	町	度数	3	113	57	591	764	
		行%	0.4%	14.8%	7.5%	77.4%	100.0%	
	村	度数	0	33	29	140	202	
		行%	0.0%	16.3%	14.4%	69.3%	100.0%	
	不明・無 回答	度数	0	1	2	11	14	
		行%	0.0%	7.1%	14.3%	78.6%	100.0%	
	合計		度数	37	264	107	1005	1413
			行%	2.6%	18.7%	7.6%	71.1%	100.0%

なお、他の都道府県出身者の中途採用をこれまでも実施していないし、今後も実施する予定がないというところに理由を確認したところ、財源等の関係から職員数を削減中であること、他自治体出身者の場合、地域に定着するかどうか不確実であること、合併を予定してお

⁴ 具体的には、観光関連、IT 関連業務の経験者を行政職員として採用している例があった。また、地域の農林水産物のマーケティングを行うために商社経験者を採用した自治体があった。なお、人数はほとんどが 1~2 名程度である。

り方針が不明といった理由が挙げられた。

7 雇用創出策についてのネットワーク（問 13、同付問 1、同付問 2）

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

集計結果は第 7-12 表のようになっている。全体の回答傾向を見ると、「すでに他の自治体とのネットワークがあり、参加している」という自治体は 1 割以下であった。しかし、現在ネットワークを形成していなくても「他の自治体とのネットワークがあれば参加したい」という自治体が 4 割以上あり、ネットワークに対するニーズは高いように思われる。一方、「わからない」という自治体もおよそ 4 割あった⁵。

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

第 7-12 表 雇用創出のためのネットワーク参加の意向

		雇用創出のためのネットワーク参加の意向					合計
		他の自治体とのネットワークに参加している	他の自治体とのネットワークがあれば参加したい	参加しない	わからない	その他	
都道府県市区町村	都道府県	3 10.7%	20 71.4%	0 0.0%	4 14.3%	1 3.6%	28 100.0%
	市	78 17.7%	231 52.5%	9 2.0%	112 25.5%	10 2.3%	440 100.0%
	区	0 0.0%	7 53.8%	1 7.7%	5 38.5%	0 0.0%	13 100.0%
	町	46 5.7%	347 42.7%	42 5.2%	370 45.5%	8 1.0%	813 100.0%
	村	2 0.9%	69 32.5%	22 10.4%	111 52.4%	8 3.8%	212 100.0%
	不明・無回答	0 0.0%	2 11.8%	2 11.8%	12 70.6%	1 5.9%	17 100.0%
	合計	129 8.5%	676 44.4%	76 5.0%	614 40.3%	28 1.8%	1523 100.0%

⁵ これは、アンケート回答者個人ではネットワークへの参加について判断できないという内容が多かった。自治体区分別に見た場合も同様である。

第7-13表は「その他」の回答の記述内容である。この表を見ると、「ネットワークが有益であれば参加」、「町や村では合併後」に検討という記述が比較的多い。

第7-13表 雇用創出のためのネットワーク参加の意向その他の内容

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

では、「すでに他の自治体とのネットワークがあり、参加している」という自治体はどのような地域とネットワークを作り、そのような活動を行っているのか。ネットワークの具体的な内容を整理したのが第7-14表である。

記述内容を見ると、ネットワークの範囲は周辺自治体間、あるいは同一都道府県内の自治体、ハローワークの管轄内の自治体という場合が比較的多い。また、活動内容については、一部の自治体において企業誘致やインキュベータ事業などといったことに取り組んでいる事例もあるが、多くは情報交換、就職面接会・就職説明会といったものになっている。

第7-14表 雇用創出のためのネットワーク参加の意向その他の内容

雇用問題担当者票 問13 付問1 ネットワークに参加している地域；ネットワークの活動内容	
都道府県	<ul style="list-style-type: none"> ● 南関東の都県等；各県の雇用対策事業の情報交換を行う。 ● 九州（沖縄を含む）；担当者会議を年1回開催し、情報交換を行っている。 ● 四国4県共催のUターンフェアを開催したのを契機に、4県の雇用対策担当者連絡会を開催。
市	<ul style="list-style-type: none"> ● 兵庫県；情報交換 ● 北海道に所在する市（6市）と北海道に所在する全市；年に1度、情報交換を実施。 ● 近隣市町；就職面接会（あっせん）、ハローワークも共催。 ● 神奈川県と県内の自治体；雇用情勢や雇用対策等の情報交換。 ● 全国（経済産業省委託事業の実施地域）；連絡会議における情報交換等。 ● 大阪府（他に大阪労働局、連合大阪、関西経営者協会：名称「大阪雇用対策会議」）；大阪における雇用・失業情勢への対応。 ● 県内の9市町村；雇用失業情勢の把握と対応、各種雇用対策の検討。 ● 大阪府内の7市、府、国機関；労働関係セミナー、相談会、合同面接会。 ● 埼玉県東部労働商工センター管内市町村；講演、視察研修など。 ● 大阪府内の7市3町；北大阪地域における労働行政関係機関と、労働団体、使用者団体等が、地域の労働に関わる課題や問題を解決していくため相互に連携・協力。 ● 周辺2市6町；就職説明会、県北企業訪問、就職面接マナーアップ講座。 ● 北海道内の市；労働行政の取り組み内容等の情報交換など。 ● 周辺2市6町；事情視察情報交換。 ● 道内各市；年1回の全道会開催。 ● 富山県西部地域雇用促進会議；富山県西部地域求職活動援助計画を効果的に推進。 ● 京都府北部地域活性化等雇用対策推進協議会；地域の経済・雇用の動向、雇用維持、労働移動の円滑化及び雇用創出の取組に関する協議を行う。 ● 県内の自治体；企業誘致に関する事業。 ● 地域労働ネットワーク。 ● 地域；地域の経済及び雇用の動向意見交換。 ● 隣接2市；企業誘致活動。 ● ハローワークが管内地域雇用対策連絡協議会を開催し、管内7つの自治体・7つの商工会・ハローワーク；最近の雇用失業情勢や雇用対策の取組み状況について情報交換等。 ● 職業安定所管内等；情報交流等。 ● 広島地域高度技能活用雇用安定会議（高度技能活用雇用安定地域の3市8町で構成）；各団体の実施施策と連携を図りながら、地域の雇用開発に係る方策の検討及び事業実施。 ● ①関東甲信静地区集積活性化連絡協議会（東日本）、産業のまちネットワーク推進協議会（全国）。；①総会、研修会、中央省庁陳情②定例会、総会、メーリングリストによる情報交換。 ● 政令指定都市 首都圏八都県市；各地域の課題に対する討議、情報交換など。 ● 静岡県、県内で企業立地を推進している市町村；東京・名古屋・大阪地区の建設会社や金融機関を訪問し、情報収集、工業用地をPRしている。 ● 広島県東部地域（2市2町）；新規卒者対象合同求人説明会、Uターン就職相談会等。 ● 首都圏；雇用対策に関する意見交換。 ● 公共職業安定所、1市3町；新社会人の祭典。 ● 徳島県北西地域1市5群；地域内の雇用についての意見、情報交換。 ● 周辺3市3郡；地域の産業・雇用情報の交換・収集・分析、地域雇用促進についての意見交換、地域雇用開発に資する各種調査の計画と実施。 ● 県内周辺地域；情報交換。 ● 地域管内；高等学校就職担当者及び行政機関が参加する企業視察等。 ● 公共職業安定所管内；情報交換及び地域における円滑な雇用対策の推進に係る協議。 ● 1市3群；職業安定機関、地方公共団体、経済団体等との間の雇用問題に関する相互連携の強化、雇用情勢の把握及び対応を図る。 ● 宮崎県北（2市5町1村）；就職説明会。 ● 周辺郡市；企業や他市の政策の情報交換等。 ● 福岡県筑後地域の8市及び福岡県筑後労働福祉事務所；情報交換及び研修会。 ● 秋田県北部；地域雇用開発促進法に基づく計画の効果的実施等。 ● 県内の西部地区；県西部地域雇用関係機関連絡会議（年1回ないし2回）、高校の進路指導主事・行政・職安・商工会議所・民間の情報関係担当職員との情報交換。

	<ul style="list-style-type: none"> ● 管内市町村、全道市；国・道レベルの施策周知、検討、情報交換等。 ● 指定都市勤労市民行政主管者会議、九州地区雇用労働福祉会議、指定都市勤労市民行政主管者会議；勤労市民の福祉問題等に関する研究討議、情報交換及び研修を行う。九州地区雇用労働福祉会議・加盟各市の連絡を密にし、各都市の労働福祉行政の向上、発展を図る（いずれも雇用問題に関する討議が中心）。 ● 周辺3市を中心にハローワーク管内の自治体；情報交換・企業見学会の実施。 ● 富山県内9市；情報交換。 ● 京都北部地域；高齢者雇用管理セミナー、求人の確保、等。 ● ハローワーク管内市町、商工会議所、商工会；情報交換、雇用対策の充実。 ● 会津28市町村と経済団体で構成する「会津地域雇用機会増大促進支援協議会」。「あいづ人材育成・確保事業」「あいづベンチャー創業支援雇用創出事業」「あいづふるさと雇用推進事業」の3本の柱による雇用機会の増大に向けた事業を行う。 ● 周辺地区自治体；新規学卒者雇用対策、就職面接会、優良従業員表彰。 ● 千葉県東葛飾地域；協議会の開催など。 ● 周辺の地域；面接会等、雇用創出事業を実施。 ● 周辺3市ほか自治体；合同就職説明会。 ● 公共職業安定所・労働力確保対策協議会；雇用求人情報の提供・高齢者職業相談会・新規卒業予定者就職面接会。 ● 関東甲信静；工業再配送促進、産業・集積活性化。 ● 埼玉県東部地域；連絡及び協議、研究会、研修会の開催。 ● 八都県市（埼玉県・千葉県・東京都・神奈川県・横浜市・川崎市・千葉市・さいたま市）；八都県市が連携して取り組む雇用・就業対策に関すること。 ● 北大阪地域；各市情報交換。 ● 近隣市町；雇用に関する情報交換。 ● 全道各市、道東6市；情報交換。 ● 津軽地域；情報交換。 ● 阪南8市4町；各市の情報交換、共同の調査事業など。 ● 千葉県、5市；情報交換。 ● 島根県2市4町；就職説明会の開催、求人情報等の提供ほか。 ● 大阪府内7市4町；雇用・労働行政の充実等。 ● 周辺2市1郡；就職面接会、就職相談、適職判定、企業見学会。 ● 三重県南部地域雇用促進協議会；人材誠研修、人材誘致事業等（プラス事業）。 ● 近隣4市；地域のハローワークや経済団体と連携を図り、雇用対策向上に取り組み。 <p>以下、活動内容のみの記述。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 地域雇用啓発、求人求職フェア等の連絡、中小企業支援事業について。 ● 地域内情勢に関する情報交換、諸施策の連携 ● 調査・情報交換・職員研修・自治体合同労働・年金相談 ● 年1回開催している（九州地区雇用労働福祉会議）。 ● インキュベーター連絡会議（創業支援） ● 面接会・説明会の開催、雇用促進のための調査研究・情報収集。 ● 地域内事業所、自治体、商工会議所で構成する協会により、面接会、セミナー、インナーンシップ等実施。 ● 情報交換 ● 労働情報の把握、雇用問題の研究、労働管理の改善、関係機関との情報交換等。 ● 情報交換。
区	<ul style="list-style-type: none"> ● 記述なし。
町	<ul style="list-style-type: none"> ● 周辺2市2町；再就職支援セミナー、障害者就職相談会など。 ● 職業安定所管轄の隣接市町村；広域連携事業として職業能力開発「パソコン講座」。 ● 近隣市町村；企業誘致。 ● 周辺市町村；情報交換。 ● 近隣市町村；地域の就職面接会、意見交換、地域就労支援の在り方等。 ● 管内5市町村、地方振興局、ハローワーク；雇用対策等の情報交換。 ● 同一郡内（一市二町）+県、ハローワークなど；情報交換、企業訪問（採用要請など）。 ● 近隣市町村及び商工会（議所）；新規学卒者の就労支援・一般・Uターン者の集団面接会。 ● 自治体労働行政協議会；調査・研究・研修及び情報交換等。 ● 2市2町による雇用対策協議会；就職インフォメーション等の実施による学卒者の求人確保。 ● 公共職業安定所管内；地域における雇用失業情勢の把握及び対応並びに各種雇用対策の充実及び労働力需給調整機能の充実を図る。

	<ul style="list-style-type: none"> ● 公共職業安定所管内の自治体、労働基準監督所、高等技術専門学校；定期的な連絡会議の開催。 ● ハローワーク担当区域；求人説明会、新人社員研修等。 ● 周辺自治体；情報提供・交換・雇用相談員の配置等。 ● 近隣市町；雇用対策等の情報交換。 ● 道南圏の1市4町；新規高卒者地元就職促進協議会（新規高卒者に対する就業意識向上）。 ● 地域雇用対策協議会；新規学卒者を中心とした、集団面接会、情報提供、職場見学等。 ● 広域市町村圏；情報交換等。 ● ①近隣9市町村、②県内全市町村、③東北地区；求人要請、雇用失業情勢の把握。 ● 京都北部自治体；地域内の産業・雇用情報の共有化を図り、円滑な労働力需要調整に必要な協議を行う。 ● 市雇用対策協議会；県内及び東近江官内の求人・求職情報の交換・収集・他。 ● 近隣4市町村；年2回程度の協議会を開催（雇用対策推進のための協議・意見交換等）。 ● 周辺地域；情報交換、情報提供、住民啓発、相互連携。 ● 山形県庄内南部地域；ハローワークを中心とした雇用情報の共有。 ● 近隣市町との協議会；会議・研修等。 ● 周辺地区；就職セミナー・各種研修等。 ● 徳島県西部雇用対策協議会；情報の交換。 ● 県内企業誘致関係市町村及び県；企業誘致関連セミナー。 ● 会津地域雇用情勢の連絡会議、雇用機会増大促進会議；厚生労働省事業 ● 三重県南部地域；地域雇用機会増大促進支援事業。 ● 郡市、職安管内；情報交換。 ● 市及び郡；周辺地域企業への地域からの求人依頼等。 ● 周辺地域；県内の景況及び労働市場の状況把握、他市町村の現状について意見交換・協議。 ● 地域振興事業関連地域；人材の育成、人材マッチング事業など。 ● 管内市町村及びハローワーク；雇用情勢等の地域間把握。 ● 神奈川県中央地域8市1町；雇用関係を含め労働行政施策を協議。 ● 周辺地区；公共職業安定所を事務局とした雇用対策。 ● 徳島県北・西部域の市町村、ハローワーク、労働局、徳島県担当課；意見交換や情勢説明が主。 ● 地域雇用の状況の調査・分析 雇用安定・創出プランの策定等。 ● 雇用・失業情勢の迅速な把握及び対応並びに雇用対策の情報交換など。 ● ハローワークを中心とした雇用情報の交換、各町の施策等の情報交換。
村	<p>以下、ネットワークの活動内容のみの記述。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 移動就職相談所、求職者会社説明会、面接会、地元企業経営者との情報交換等。 ● 特に有意義な内容はない。
不明	<ul style="list-style-type: none"> ● 記述なし。

次に、「現在ネットワークに参加していないが、他の自治体とのネットワークがあれば参加したい」と回答した 676 の自治体に対して、ネットワークからどのような情報を得たいと考えているのかを「国の雇用対策の内容」など 6 項目から複数回答してもらった。集計結果は第 7-15 表のようになっている。

第 7-15 表 雇用創出のためのネットワークに期待するもの

		雇用創出のためのネットワークへの参加の意向						合計
		国の雇用対策の内容	都道府県の雇用対策の内容	他の地域の取り組み	他の地域との雇用と対協	外国の取り組み	その他	
都道府県市区町村	都道府県	度数 13	18	19	13	5	0	20
		行% 65.0%	90.0%	95.0%	65.0%	25.0%	0.0%	3.0%
	市	度数 98	117	212	136	23	1	231
		行% 42.4%	50.6%	91.8%	58.9%	10.0%	0.4%	34.2%
	区	度数 3	4	7	5	0	0	7
		行% 42.9%	57.1%	100.0%	71.4%	0.0%	0.0%	1.0%
	町	度数 110	161	297	210	26	1	346
		行% 31.8%	46.5%	85.8%	60.7%	7.5%	0.3%	51.3%
	村	度数 18	30	55	38	7	1	69
		行% 26.1%	43.5%	79.7%	55.1%	10.1%	1.4%	10.2%
不明・無回答	度数 0	0	2	1	0	0	2	
	行% 0.0%	0.0%	100.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.3%	
合計	度数 242	330	592	403	61	3	675	
	行% 35.9%	48.9%	87.7%	59.7%	9.0%	0.4%	100.0%	

全体の傾向としては、「他の地域における取り組みの具体例」が 9 割近く、「他の地域とした雇用創出策の実施」が 6 割、「都道府県の雇用対策の具体例」が約 5 割等となっている。自治体区分別に見ても回答傾向は同様で、特に他の地域の取り組みについての関心が高い。

第 7-16 表 雇用創出のためのネットワークに期待するものその他の記述内容

	雇用問題担当者票 問 13 付問 2
都道府県、市、区、町、不明	・ 記述なし。
村	・ シンクタンク等の提案など、新規情報。

8 小括

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

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

の異動と研修または自己研鑽が中心となっている。しかし、人材の確保の目処が立っていない自治体も少なくない。

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

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

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

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