

第8章 調査結果のまとめ

以上、2つのアンケート調査結果を概観してきた。各章と重複するが、主要な結果を整理すると、次のようになる。

- (1) 「雇用の場が少ない」という自治体が7割に達しており、また、5年前に比べて雇用・失業情勢が改善した地域の数は少なく、悪化した地域の方がやや多い。こうした背景には、もともと地域に雇用の場がなかったこと、既存の雇用機会が失われたことという2つの理由が多い。
- (2) 雇用問題に対する基本的な認識としては、自治体の長の多くが、雇用問題を重要な課題として認識しており、また、雇用問題の担当者も雇用創出への取り組みを拡大させることが必要であると考えていることがわかる。では、雇用対策としてどのような方針であるかという点、一地域だけの内発的な雇用創出だけで雇用問題に取り組むことは難しく、外発的な雇用創出が必要という考える自治体の長が多い。
- (3) 地域雇用対策に取り組むにあたって、雇用創出についてビジョンや計画を持っている自治体は1割程度の自治体にとどまる。また、ビジョンや計画を作成する際、具体的な数値目標、政策評価（費用対効果）が含まれているケースはまだ少ない。
- (4) 平成15～16年度に各自治体を実施した雇用創出策では企業誘致やそれを前提とした工業団地の整備といった外発的な雇用創出策が多い。起業への助成金や創業支援施設の設置、コミュニティビジネスの運営支援といった内発的な雇用創出策を打ち出している自治体はそれほど多くない。また、構造改革特区の認定を申請、認定されたものがある自治体は1割強、地域再生計画の認定を申請、認定されたものがある自治体は1割未満にとどまる。一方、4割の自治体では雇用創出策として「特別なことは何もない」としており、雇用問題への具体的な取組にも地域によって差がある。
- (5) 雇用対策を企画・立案し、実行していく上での課題として、雇用問題担当者の人材充足状況をたずねたところ、「人材の数・質ともに確保されていない」という自治体が2/3にのぼっており、雇用問題担当者の人材不足を指摘する自治体が多い。
- (6) 既に他の自治体とネットワークがある自治体は、1割以下であるが、4割以上の自治体では他の自治体とのネットワークがあれば参加したいと考えている。自治体間のネットワークに対して、他の地域における取組みの具体例の情報、他の地域と協力した雇用創出策の実施といったものが期待されている。

さて、冒頭の問題に戻って、今回のアンケート調査から今後の地域雇用に対する自治体の対応を整理すると、今後の課題として以下の点について対応することが求められる。

第1に、地域経済、地域雇用に関するビジョンづくりである。今回の調査結果を見ても雇

雇用問題の重要性については自治体の長、雇用問題の担当者ともに認識しているが、どのような地域をめざすのか、明確なビジョンづくりを行っている自治体はまだ少ない。都道府県レベルではビジョンづくりは進んでいるが、市町村レベルでもビジョンづくりを急ぐ必要があると思われる。その際、地域にリーダーシップをもってビジョンづくりに当たる人材がいるかどうかポイントになる。

第2に、雇用問題担当者を含む政策担当者の人材育成が重要になると思われる。従来のようなジェネラリスト型人材育成だけでは限界があり、地域主導の地域活性化や雇用創出に取り組みに十分対応できていないように思われる。場合によってはスペシャリスト型の人材を育成したり、外部からの人材を導入したりするなどの対応が必要であると思われる。

第3に、地域の特色を活かしつつ地域主導で雇用創出に取り組むとしても、1つの自治体が単独で打ち出すことができる施策にも限界がある。そこで、周辺の自治体と共同で雇用創出の取り組む方が効率的な場合もあろう。さらに、情報交換の場としても他の自治体とネットワークをつくり、雇用対策に取り組むことが有益であると思われる。このように、雇用創出に関する自治体間のネットワークづくりも今後の課題の1つとなるだろう。

これらの点は、第1章で引用した佐口(2004)の記述と概ね符合している。その他、樋口(2005)では、地域が主体的に雇用創出を行い、必要となる意欲の高い人材を育成し、配置するように雇用戦略を作成する必要性を指摘している。すなわち、地方への財源の委譲が進み、自治体の権限が強化されることによって、政策を立案し、実施していく地域のリーダーが求められる。しかし、地域活性化のためにはリーダー人材の育成が必要であり、地域の人材戦略が必要となる。そして、戦略を講じる上で目標を明確にし、主体が誰で、どう協力推進していくのか、目標実現のために作戦を講じ、効果の検証を通じて修正を施していかなければならないという。

同様の指摘が佐口(2006)においても見られる。そこでは、地域雇用政策という場合の条件として、地方自治体が立案・執行の中心となり、結果の責任まで負うという点が明確であること、政策理念が明示され、それを実現するための一貫性と体系性を有した手段が備わっていること、経済政策や地域開発一般に解消されない固有の意義を有していること、すなわち、従来の人的資本投資への支援、労働需要喚起のための企業への支援の他に、地域レベルでの労働市場での仲介組織に着目し、需給双方での効果的支援の促進といった条件が備わっていないとし、大阪府を中心に実施された主体の連携によって実施された地域雇用政策が紹介されている。地域における施策に企業がどれだけ参画できるか、効率・公正・持続性の観点から政策の対象をどこに絞り、その上で、どのような実施主体が政策を担うのが望ましいか、さらに、地域での政策・施策にハローワークが能動的かつ柔軟に関わっていくことが重要であるとしている⁶。

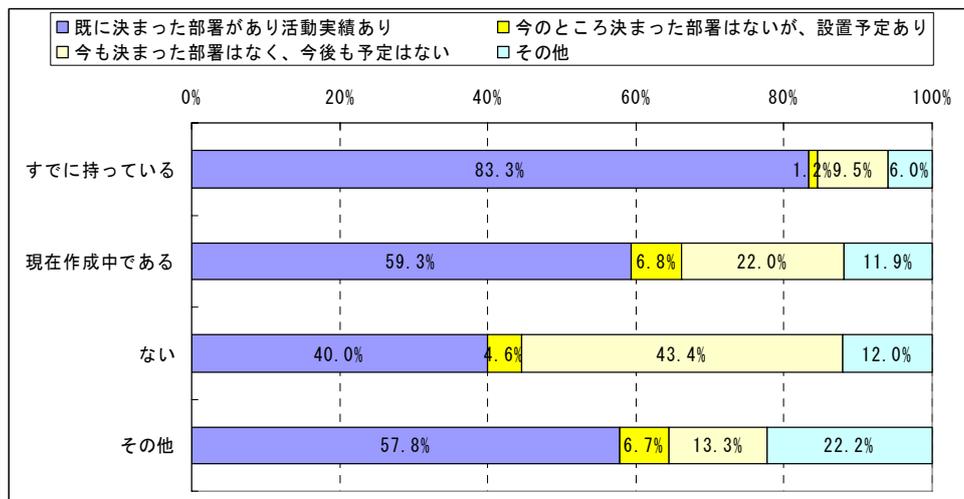
⁶ ただし、佐口和郎(2006)「地域雇用政策の展開と課題」『地域政策研究』第34号。

伊藤(2005)においても、雇用問題への取り組みの中で、企画立案力を高めるような教育・人材育成システムの整備・拡充が今後の国・中央官庁の果たすべき役割として指摘されている⁷。そして、自治体の長が強いリーダーシップをもち、自治体の職員が地域の特性にあった産業・雇用創出計画を企画立案することが重要になると述べている⁸。

ただ、これまでの議論では、地域において雇用創出に取り組む上での枠組みが抽象的なレベルで提示されている。しかし、枠組みの中にある「変数」間の関係はどのようになっているのかは検証されていない。そこで、試論的に、地域雇用戦略を通じて雇用創出に取り組む際に、自治体の取り組み態勢をはじめとした諸要因が相互にどのような関係にあるのか、クロス集計のレベルで検討してみたい⁹。

第8-1図は、雇用創出のビジョンの有無と雇用創出のとりまとめ部署の設置状況との関係をクロス集計した結果である。雇用創出のビジョンを持っているという自治体の方が雇用創出のとりまとめ部署を設置している比率が高い。このクロス集計表について、独立性の検定を行ったところ、1%水準で統計的に有意となっている。

第8-1図 雇用創出のビジョンの有無と雇用創出のとりまとめ部署の設置状況



第8-2図は、雇用創出のとりまとめ部署の設置状況と雇用創出施策の実施状況についてのクロス集計結果である。それぞれについて独立性の検定を行ったところ、2003年の施策については、企業誘致（1%水準で有意）、創業支援施設の設置（1%水準で有意）、起業への

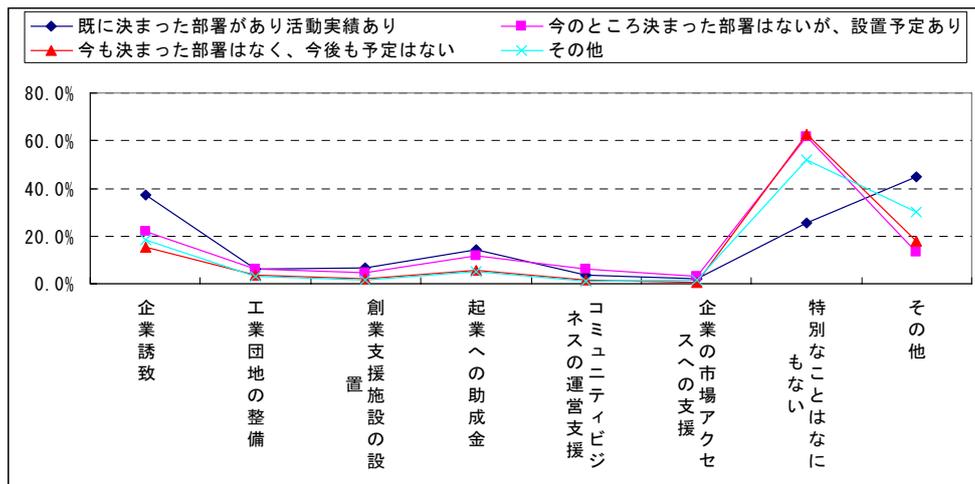
⁷ 伊藤実(2005)、前掲書8ページ。

⁸ その他、自治体における人材育成の重要性について、日本経営協会(2004)『人材白書』は、地方分権の展開に伴う時代環境の変化のなかで、地方自治体における人材育成全般の課題を調べている。それによれば、今後重点的に育成しなければならない人材のタイプとして、専門家・スペシャリストであること、そして、必要性が増す能力として政策立案力が指摘されている。なお、この調査は地方自治体の人材育成全般について取り上げたものである。

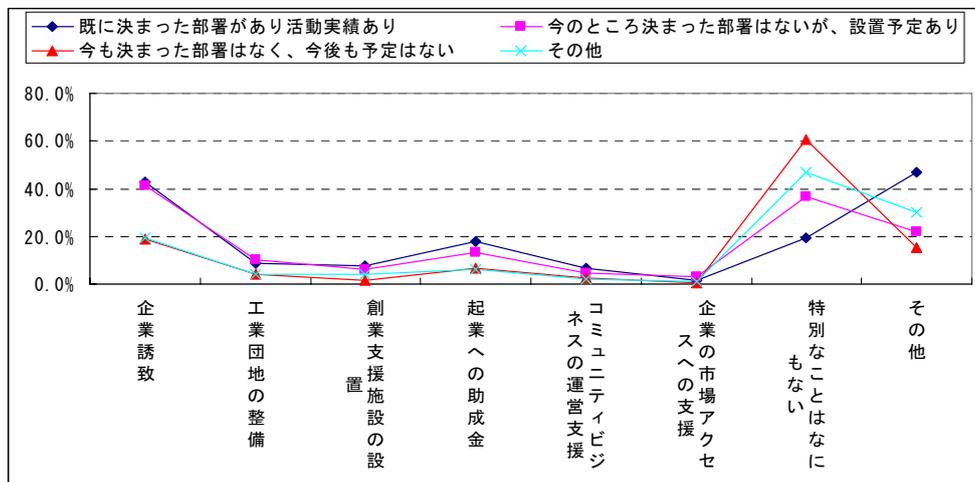
⁹ 以下の集計は、対象を市町村に限定して行った結果である。本来であれば、自治体区分、人口規模、産業構造、予算規模など、地域のおかれた諸要因をコントロールした上で検討するべきであるが、ここでは試論的に検討するにとどめる。

助成金（1%水準で有意）、コミュニティビジネスの運営支援（5%水準で有意）、その他の施策（1%水準で有意）がそれぞれ有意であった。また、特別なことは実施していないという回答についても1%水準で有意であった。2004年について見ると、企業誘致、工業団地の整備、創業支援施設の設置、起業への助成金、コミュニティビジネスの運営支援、その他の施策がいずれも1%水準で統計的に有意となっている。また、ここでも特別なことは実施していないという回答についても1%水準で有意となっている。したがって、地方自治体において、雇用創出策のとりまとめ部署が設置されている自治体の方が、何らかの雇用創出施策が実施される比率が高いことになる。また、雇用創出策のとりまとめ部署が設置されていない自治体の方が、特別な施策を実施しない比率が高いことになる。このような関係は、改めて指摘するまでもなく当然のことであるが、地域における雇用創出を考えるうえで、従来のような自治体の体制ではなく、雇用創出を地域経営の中に明確に位置づける必要性を示唆していると思われる。

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

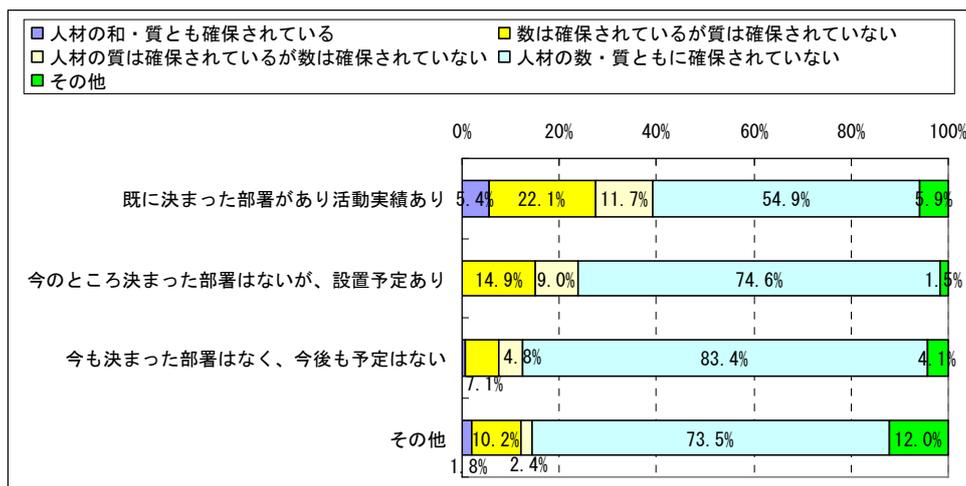


第8-2-2図 雇用創出のとりまとめ部署の設置状況と雇用創出施策の実施状況（2004年）



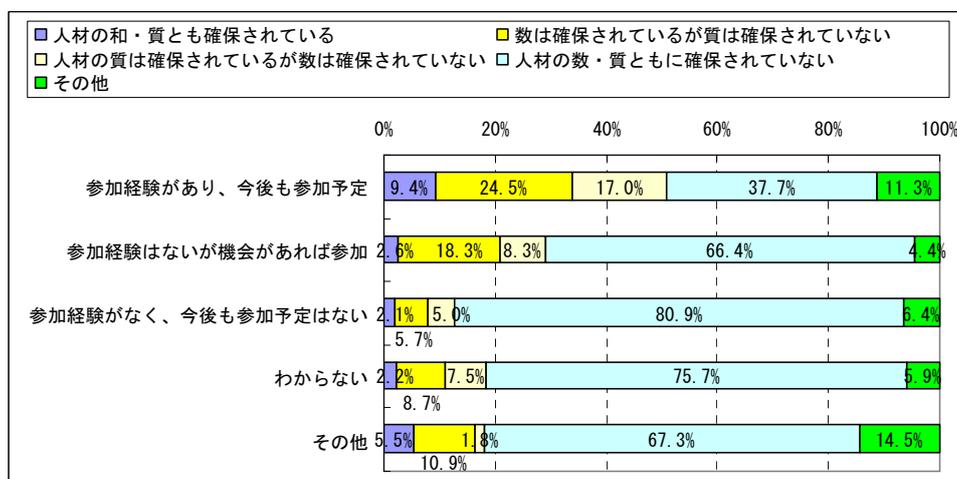
第8-3図は、雇用創出策のとりまとめ部署の設置状況と雇用問題担当者の人材の確保の状況についてクロス集計した結果である。独立性の検定を行ったところ、1%水準で有意であった。雇用創出策のとりまとめ部署の設置状況によって雇用問題担当者の人材の確保の状況に違いがあると考えられる。

第8-3図 雇用創出策のとりまとめ部署の設置状況と雇用問題担当者の人材の確保の状況



第8-4図は、研修への参加状況と雇用問題担当者の人材確保の状況とのクロス集計結果である。独立性の検定を行ったところ、1%水準で有意となっている。これまでに研修に参加経験があり、今後も参加する意向を持つ自治体の方が、研修への参加経験がなく今後も参加予定がない自治体に比べて、人材が確保されているという比率が高い。特に、人材の数・質ともに確保されていないという回答に差が見られる。

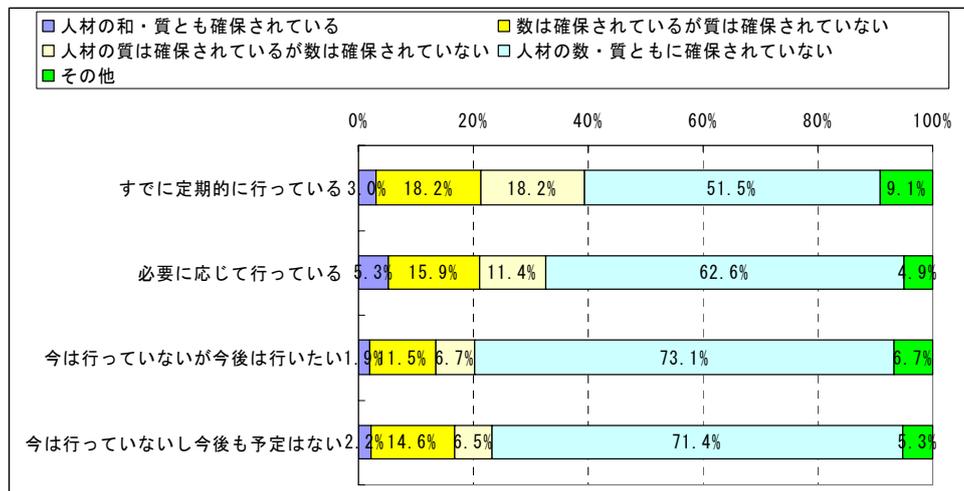
第8-4図 研修への参加状況と雇用問題担当者の人材確保の状況



第8-5図は、他の都道府県から行政職員として中途採用を実施しているかどうかと雇用

問題担当者の人材確保の状況をクロス集計したものである。ここでも同様の傾向が見られる。人材の数・質ともに確保されていないという回答に注目すると、他の都道府県出身者を行政職員として中途採用している場合、その比率が相対的に低くなっている¹⁰。

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



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

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

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

¹⁰ なお、雇用創出策のとりまとめ部署が設置の状況と、雇用創出に中心となって取り組むのにふさわしい政策主体についての回答についてクロス集計してみたところ、とりまとめ部署が設置されている自治体の方が雇用創出に中心となって取り組むべき主体として国、都道府県と回答する比率が高かった。また、雇用創出についてのビジョンの有無と雇用創出に中心となって取り組むのにふさわしい政策主体についてクロス集計してみても同様の結果であった（いずれも1%水準で有意）。