

JILPT 資料シリーズ

No.151 2015年5月

地域における雇用機会と就業行動

地域における雇用機会と就業行動

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

ま え が き

わが国全体で見ると景気回復傾向が鮮明になりつつある今日でも、その水準には地域差が残る。こうした中、2014年12月に「まち・ひと・しごと創生総合戦略」が策定されるなど、地方創生が政府全体の重点課題となっている。そこでは、地域からの若年者流出とそれに伴う地域の衰退が問題視され、若年者の地元定着や大都市圏からのUIJターン促進が重要な論点になっている。そして、若年者の地方定着・還流のためにも、地域に良質な雇用機会を創ることが求められており、地域雇用政策の重要性はいつそう高まっているといえる。

そこで当機構では、地域の雇用創出や就労支援の取組みについて、地域人口の構成や変動の視点もふまえた調査を行った。本資料シリーズは、その結果を取りまとめたものである。

本調査結果が、各方面における政策議論に貢献することができれば幸いである。

2015年5月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 菅野 和夫

執筆担当者

氏名	所属	執筆担当（初出順）
高見 具広 <small>たかみ ともひろ</small>	労働政策研究・研修機構研究員	序章、第2章、第3章、 付属資料
風神 佐知子 <small>かぜかみ さちこ</small>	中京大学経済学部准教授	第1章

プロジェクト研究「労働力需給構造の変化と雇用・労働プロジェクト」

サブテーマ「雇用機会の創出と労働移動に関する研究」

「地域における雇用機会と就業行動に関する研究」参加者

（肩書きは2015年3月時点）

風神 佐知子
かぜかみ さちこ 中京大学経済学部准教授

渡邊 博顕
わたなべ ひろあき 労働政策研究・研修機構統括研究員

高見 具広
たかみ ともひろ 労働政策研究・研修機構研究員

齋藤 圭介
さいとう けいすけ 労働政策研究・研修機構臨時研究協力員

塩谷 昌之
しおや まさゆき 労働政策研究・研修機構臨時研究協力員

厚生労働省 職業安定局地域雇用対策室
こうせいろうどうしょうしよくぎょうあんていきょくちいきこようたいさくしつ

目 次

序 章 地域雇用における問題（総論）	1
1. 地域雇用に関する問題の所在	1
2. 地方圏における若年者流出と地域社会	3
3. 地域雇用に関する取組みの概観	6
4. 本資料シリーズでの議論の特色と構成	10
第1章 地域の雇用創出力とその差を生み出す要因について	11
1. 本章の目的	11
2. 雇用創出力とその差の要因分析	13
3. 雇用創出の政策効果に差を与える要因—実際の政策を例に—	19
4. 要約と結論	23
第2章 地方圏における雇用機会と若年者定着の課題—ヒアリング調査から—	25
1. 問題意識	25
2. 本調査研究のアプローチ	25
3. ヒアリング調査地域と聞き取りの対象	32
4. ヒアリング地域における現状と課題	36
5. 地域における対応—雇用創出と UI ターン促進の取組み—	44
6. 議論	50
第3章 結論と含意	56
1. 前章までの議論の整理	56
2. 製造業立地の効果と課題	56
3. 地域人口と雇用機会	57
4. 地域での若年者定着と大都市圏からの還流に向けて	58
参考文献	60
資料編（ヒアリング記録）	65
[北海道東川町・東神楽町（+旭川市の状況）]	
ハローワーク旭川	66
東神楽町 まちづくり推進課	68
東川町 定住促進課	71

[石川県能美市（+小松市の状況）]

ハローワーク小松	74
能美市 市民生活部地域振興課、産業建設部商工課	78
能美市「ワーク・イン・レジデンス制度」活用者①	86
能美市「ワーク・イン・レジデンス制度」活用者②	88
能美市「ワーク・イン・レジデンス制度」活用者③	90

[長野県岡谷市（+諏訪市の状況）]

ハローワーク諏訪 岡谷出張所	91
岡谷市 経済部産業振興戦略室、経済部工業推進課	94

[鳥取県、鳥取県鳥取市]

鳥取労働局	98
鳥取県 商工労働部雇用人材総室就業支援室	100
鳥取県 商工労働部雇用人材総室労働政策室	104
鳥取県 地域振興部とっとり暮らし支援課	106
鳥取市 経済観光部経済・雇用戦略課	109
鳥取市 企画推進部中山間地域振興課	112

[高知県本山町、土佐町（+高知市の状況）]

ハローワーク高知	115
本山町 まちづくり推進課	117
土佐町 産業振興課	122
NPO 法人れいほく田舎暮らしネットワーク	126

[長崎県小値賀町（+佐世保市の状況）]

ハローワーク佐世保	130
小値賀町 総務課	132
小値賀町雇用創造協議会	135
おぢかアイランドツーリズム	139

[宮崎県綾町（+宮崎市の状況）]

ハローワーク宮崎	142
綾町 企画財政課	146

[沖縄県、沖縄県うるま市]

沖縄労働局	150
沖縄県 商工労働部労働政策課	154
沖縄県 商工労働部情報産業振興課	157
沖縄県 企画部地域・離島課	159
うるま市 経済部企業立地雇用推進課	162

序章 地域雇用における問題（総論）

本資料シリーズでは、地域雇用に関する問題と地域雇用創出の取組み、若年者を中心とした就業行動や地域間移動について議論する。まず、本章では、地域雇用における問題の所在、地域雇用創出の取組みについて既存調査研究を概観し、本書の論点を提示したい。

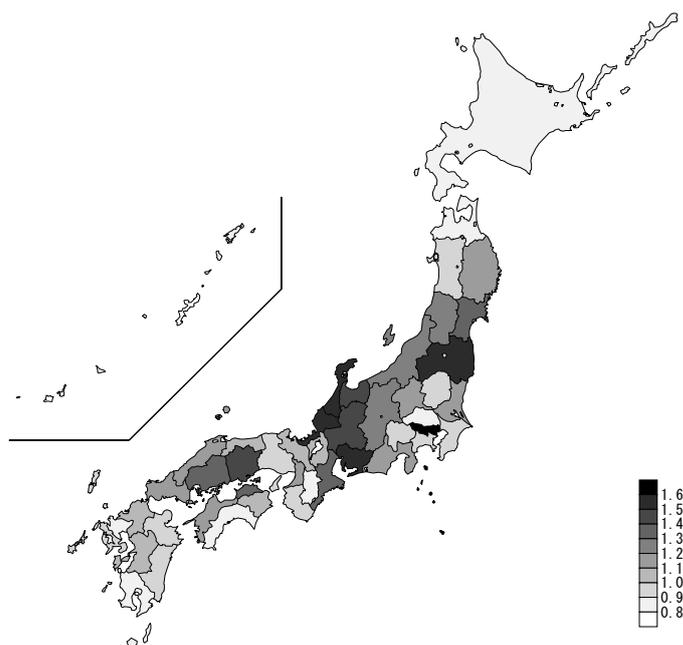
1. 地域雇用に関する問題の所在

（1）雇用情勢の地域間格差

地域雇用に関して、まず問題の所在を確認することから始めよう。雇用対策において、地域ごとの対応が必要とされる理由は、雇用情勢に地域差が大きいことに加え、取りうる対策も地域の実情に合わせたものが効率的・効果的とされることにある。

雇用情勢に関する地域差は、完全失業率や有効求人倍率の都道府県間格差をもって議論されることが多い。わが国全体でみると景気回復傾向が鮮明になりつつある今日でも、その水準には地域差が残る。例えば、図序－1をみると、東北・北海道や四国・九州・沖縄などで有効求人倍率が相対的に低い地域がみられるなど、雇用情勢に依然地域差があることがうかがえる。同様に、完全失業率や賃金水準にも地域差が存在している。

図序－1. 都道府県別の有効求人倍率（2015年2月）
（新規学卒者を除きパートタイムを含む 全国平均=1.15倍）
出典：厚生労働省「職業安定業務統計」



こうした雇用情勢の地域間格差は、産業の地域的な偏在によってもたらされている部分が多い¹。大都市圏と比べて地方圏では雇用吸収力のある産業が乏しく、雇用機会が相対的に限られる地域が多い。そのため、雇用状況の地域間格差は以前から存在し、特に不況期になると公共事業などの行政需要が地域の雇用を下支えしてきた面があった²。バブル崩壊後の1990年代においても、政府が公共事業を拡大したため、地方圏においても景気後退の影響を大きく受けることはなかったといわれる。

2000年代前半には輸出型産業の牽引による大都市圏の景気回復が進んだが、同時期には構造改革によって公共事業削減と財政支出の抑制が進んだことから、公共事業に依存する地方の経済停滞をもたらし、大都市圏と地方圏との格差が鮮明になった³。2008年の世界的な金融危機（リーマン・ショック）は、地域雇用に与えるダメージも大きく、円高やアジア地域とのコスト競争激化も背景に、製造業企業が地域に立地する工場等を閉鎖・撤退する動きが相次いだ。その場合、従業員を他の工場へ配置転換することで雇用は保障する企業も多かったものの、配置転換に応じられない者の多くは離職を余儀なくされた。こうした、地域に立地する製造業工場の閉鎖・撤退・縮小の動きは、製造業への依存度の高い地域の雇用情勢に多大なダメージを与え、緊急の雇用対策が各地で求められた。

（２）地域における問題認識

では、地域では近年の雇用情勢についてどのように認識されているのか。労働政策研究・研修機構（2012）によると（図序-2）、市町村では、「地域にある企業・事業所の規模が小さいので雇用機会が少ない」「正規従業員の求人が少なく、パート・アルバイトなど非正規従業員の求人が多い」「世界同時不況による影響で雇用状況が低迷したままである」「地域の産業が農林漁業など第一次産業が中心で、地域に雇用を生み出す場が少ない」「公共事業の減少によって雇用機会が減少した」「雇用機会を求めて他の地域に転出する人が多い」「企業の倒産、撤退・閉鎖、事業の再編によって雇用機会が減少した」などの回答が多い。地域において、雇用機会の量と質両面で多様な問題が認識されていることがわかる。とりわけ、地域の中心的産業が第一次産業で雇用機会が乏しいこと、企業の倒産や撤退・閉鎖による雇用問題発生などは、その地域独自の対策の必要性を提起していよう。

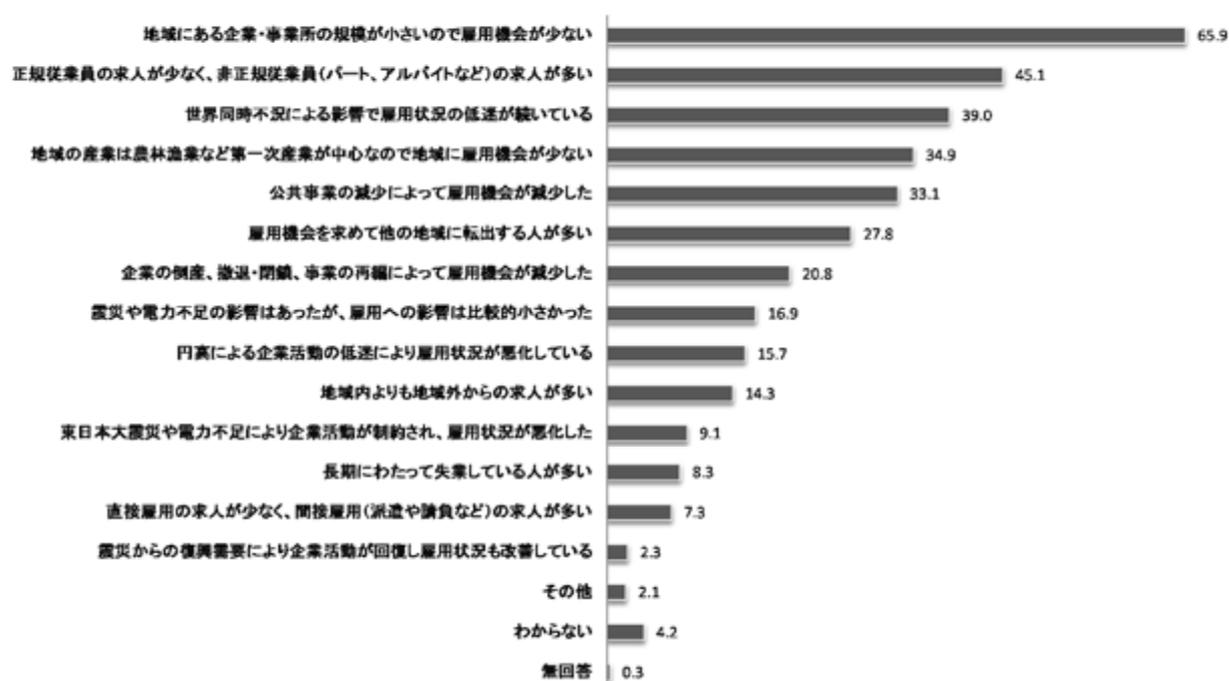
¹伊藤ほか（2008）によると、雇用情勢の厳しい地域では、製造業の集積が弱く、その反面、卸売・小売業や飲食店・宿泊業、サービス業などの第三次産業や公共投資に関連した建設業、医療・介護保険に関連した医療・福祉といった政府依存型産業のウェイトが高い。これに対し、雇用情勢の良好な地域では製造業のウェイトが高いという違いがある。

²樋口（2005）参照。

³樋口（2005）によると、1997年から2003年の期間で、首都圏や愛知県・静岡県などの東海地方に比べ、北海道や東北、関西、九州の各県の失業率は大きく上昇した。

図序-2. 雇用情勢に関する市町村(自治体)の認識
(出典:労働政策研究・研修機構(2012))

(%)



2. 地方圏における若年者流出と地域社会

雇用情勢の地域間格差、地域が抱える雇用の量と質の問題は、それ自体が対処すべき地域雇用の課題である。加えて、雇用機会の地域差が地方からの労働力流出を引き起こし、地域コミュニティの弱体化・危機にまでつながる可能性を考慮すると、地域雇用問題は地域社会にとっていっそう多大なインパクトをもつ政策課題と認められよう。

特に近年では、若年者の「東京一極集中」や、それと表裏一体の関係にある地方圏の若年流出に政策的関心が集まっており、地域に若年者が定着・還流(UIターン)するための取組みが国全体としても政策課題となっている⁴。そして、取り組むべき課題のうちでも、地域における雇用創出は大きなテーマと言える。

もっとも、東京など大都市圏への若年人口流入は近年に始まったことではない。1950年代中頃から1960年代までの高度経済成長期には、地方圏から三大都市圏(東京・大阪・名古屋圏)への若年者の大幅な流入がみられた⁵。一方、若年流出後の地方では、地域人口の高齢化や地域コミュニティの弱体化などの問題が引き起こされた⁶。

⁴ 政府の「まち・ひと・しごと創生本部」の問題意識は、わが国全体で進行している人口減少と、その背景を成している東京一極集中にある。人口減少では、少子高齢化に起因する部分も大きいだが、それと同時に、若年層が地方から東京圏に流入傾向が強いことが、東京での出生率が特に低いこととあわせ、少子化をいっそう加速していることが指摘される。地方においては、若年人口の流出がこのまま進めば、少子化と相まって地域の加速度的縮小が避けられないとして警告が発せられている。増田編著(2014)も参照。

⁵ 統計からは、三大都市圏の各県が大幅な流入超過を示す一方で、三大都市圏以外のほとんどすべての県が流出超過であった。渡辺(1994)参照。

⁶ 高度経済成長期における農村部の人口流出と、流出後の過疎の実態について考察したものに今井編著

1970年代には国内人口移動は大きな変化を見せる。1970年代初頭から三大都市圏の流入超過は急激な減少を見せ、1976年には三大都市圏全体で流出超過という事態になった⁷。その後、1980年代の好況期には、三大都市圏のうち東京圏のみで流入人口が増加し、「東京一極集中」と呼ばれるようになった⁸。東京圏の流入超過は、バブル経済後の1990年代半ばには落ち込みがみられたものの、2000年代以降再び拡大する傾向にある⁹。

このように「東京一極集中」が議論される一方で、時系列的な傾向に基づき若年者の「地元志向」「地元定着」を指摘する研究もある（太田（2010）、江崎（2006）など）。例えば、江崎（2006）は、1970年から2000年にかけて、高卒者の県外就職率、県外進学率がともに低下したことを示すとともに、三大都市圏にいったん他出した地方出身者のUターン率が高まっていることも実証している。分析からは、地方圏から三大都市圏へという若年者の移動傾向は弱まっていることがうかがえる。

このように、若年者の地域移動に関しては、「東京一極集中」と「地元定着」がともに指摘される状況にあり、問題の所在はやや見えにくい。こうした中、地方圏における若年流出は、問題として依然活発に提起される状況にある¹⁰。地域における若年流出問題を議論するにあたっては、問題の所在をもう一度整理することが肝要だろう。

まず、「東京一極集中」は、三大都市圏内での大阪・名古屋圏の相対的地位の低下と対をなす言葉として多く使われるが、「東京圏のみで若年者の流入傾向がみられる」という状況認識は必ずしも正確でない。地方中枢都市（広域中心都市とも言う）や県庁所在都市への人口集中傾向も同時進行しているからである。宮尾（1994）によると、1980年代後半は、都市の階層的なネットワークの重要性が増すことで、札幌、仙台、広島、福岡といった地方中枢都市の成長が加速し、1990年代には各県の県庁所在都市（あるいはそれに準ずる都市）が拡大、各県内の「一極集中」が加速したと述べる。これに対して県内の中小都市では人口減少傾向を示した地域も少なくない。さらに、都市部から離れた農山村地域では、人口減少や高齢化の状況の深刻さが指摘される状況にある¹¹。こうした傾向は近年まで続いており、同じ地方圏でも地域によって若年流出の程度に差がある可能性がうかがえる。そのため、若者の「地元定着」という言説についても、こういった位置づけの地域でも一律に「地元定着」と言えるかには留保が必要だろう。

（1968）がある。

⁷ 石川（2001）は、1960年代から1970年代への著しい変化を「人口移動転換」という言葉で表している。

⁸ 高度経済成長期と異なり1980年代に東京圏のみ人口流入が見られた背景には、産業構造の違いが指摘される。重化学工業の発展とともに「太平洋ベルト地帯」を形成した高度成長期と異なり、産業構造のハイテク化・サービス経済化の進展によって「東京一極集中」へと推移した。八田・田淵（1994）参照。

⁹ 2000年代以降の東京圏における人口流入拡大は、高度経済成長期やバブル経済期に続く戦後3回目の東京圏への人口一極集中期と言われる（井上 2011）。井上によると、その内実は、過去の一極集中とは異なり、進学や就職で東京圏に出てきた若者が30歳を過ぎても地方部に戻らない傾向が強まっていることであり、東京圏への一極集中というより「一極滞留」と呼ぶべき、新たな現象である。

¹⁰ 例えば、石黒ほか（2012）など。

¹¹ 農山村地域における人口減少や高齢化の深刻な状況については、大野（2008）など参照。

問題の所在に関しもうひとつ考慮すべきは、人口の自然減少の進行・深刻化である。山本（2013）によると、かつての過疎は主に若者の大量流出に起因したが、今日の過疎では、若者流出に加えて、少子化、無子化による集落消滅の危機すら現実の問題として立ち現れつつあるとし、近年の過疎は、「若者流出型過疎（1970年当時）」から、「若者流出型過疎」プラス「少子型過疎（1990年頃以降）」へと深化、変容していると述べる。そして、今日ではこれに加えて、高齢人口の減少すら出てきており、過疎は新しい局面に入ってきたと論じる。こうした状況下での若者流出は、流出の量以上に、地域に多大なインパクトをもたらしている可能性がある。

問題の状況を整理しよう。地方圏においては、人口の自然減が進む中で、若年層流出が続くことにより地域人口減少に歯止めがかからない状態を招いている。国全体でも、東京における若者の滞留が少子化を加速させることが問題としてあらためて認識され¹²、解決が求められている状況といえる。なお、若年流出の状況は、地方圏の中でも一律でなく、都市の位置づけや都市圏に含まれるか否か等で問題の程度に差がある可能性がある。このような状況認識に立てば、地方圏における「若年流出」は今日でも問われるべき問題として存在しているといえる。

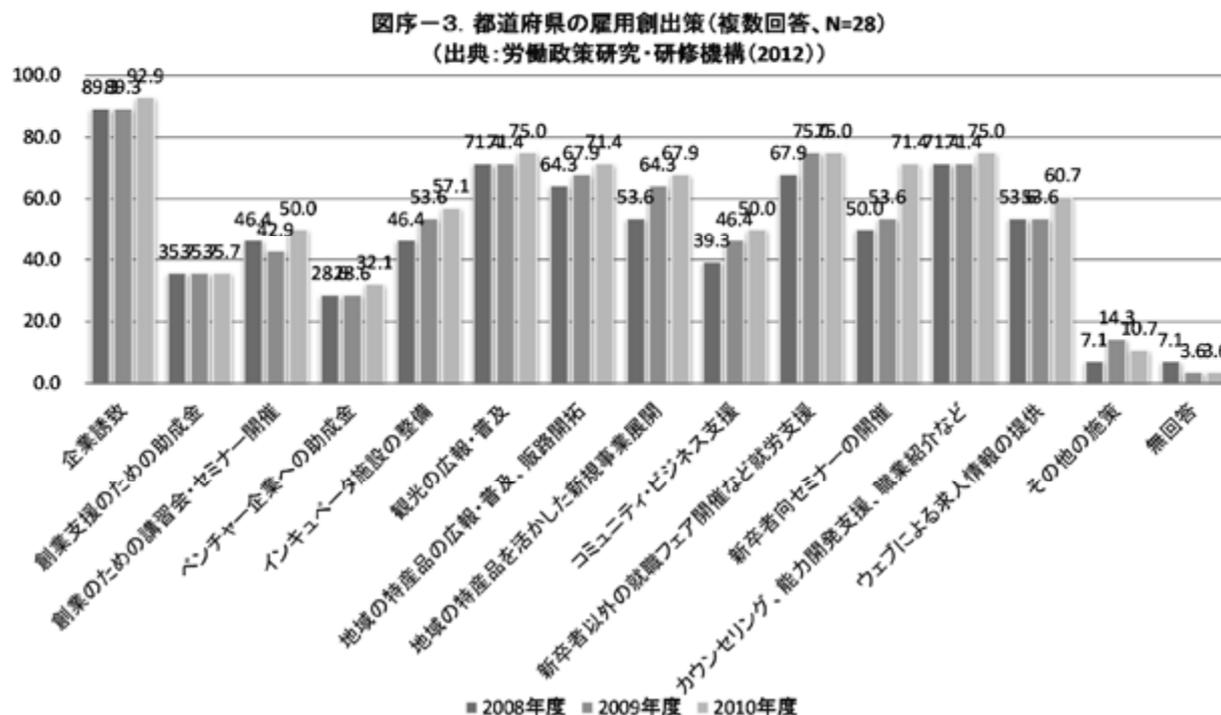
なお、地方圏から大都市圏への若年流出が存在する背景として、これまで就学機会（大学等）の地域的偏在に加え、雇用機会の地域間格差が議論されてきた。たしかに、近年の地域移動は、就職に伴う移動というより大学等への進学に伴う移動という特徴が強いが、雇用機会の地域差も無視できない要素である。経済学では、所得水準や雇用機会の地域差と労働者の地域移動との関連について実証研究が積み重ねられてきた¹³。例えば、太田（2007）は、都道府県別にみると高卒者の県外就職率と高卒新卒求人倍率とが極めてはっきりした負の相関関係にあるとし、新卒労働市場の需給が芳しくない地域では積極的に県外就職が行われていることを示す。また、時系列的にみても、県外就職率は高卒求人倍率が高いときには上昇し、低いときには低下するという特性をもつことを示し、近年の若い人の「地元志向」は、他地域における優良な雇用機会の減少に起因している側面があると論じる。既存研究は、地方圏における若年者の定着・還流を促す上で雇用機会創出が求められることを示すが、雇用機会の量を増やすだけでなく、質も含めて地域に魅力ある就労の場を創り出すことが必要といえる。

そして、地域に雇用機会が乏しく、若年流出が続くことによる地域社会へのダメージはきわめて大きいものがある。例えば、農村地域では、高度成長期の若年層流出（社会減少）に自然減少が続くことによって地域の少子高齢化が急速に進み、一次産業の担い手確保の問題や、地域コミュニティ維持が危機に陥った状況が「過疎」「中山間地域」「限

¹² 増田編著（2014）など参照。

¹³ 例えば、渡辺（1994）では、高度成長期以降、雇用機会と所得格差が人口移動にとって大きな意味を持ち、「人が雇用機会を求めて、より高い所得を求めて」移動するかが検証されている。

界集落」といった言葉で問題提起されてきた¹⁴。地方都市においても、「空き家問題」や中心商店街の空洞化問題といった、地域経済や地域コミュニティ弱体化の問題と無縁ではない¹⁵。地域に雇用の場が確保されることは、労働力流出を防ぎ、地域社会を維持するために重要な課題と言える。



3. 地域雇用に関する取組みの概観

(1) 地域における雇用創出の取組み

次に、地域雇用創出と就労支援の取組みを概観しよう。

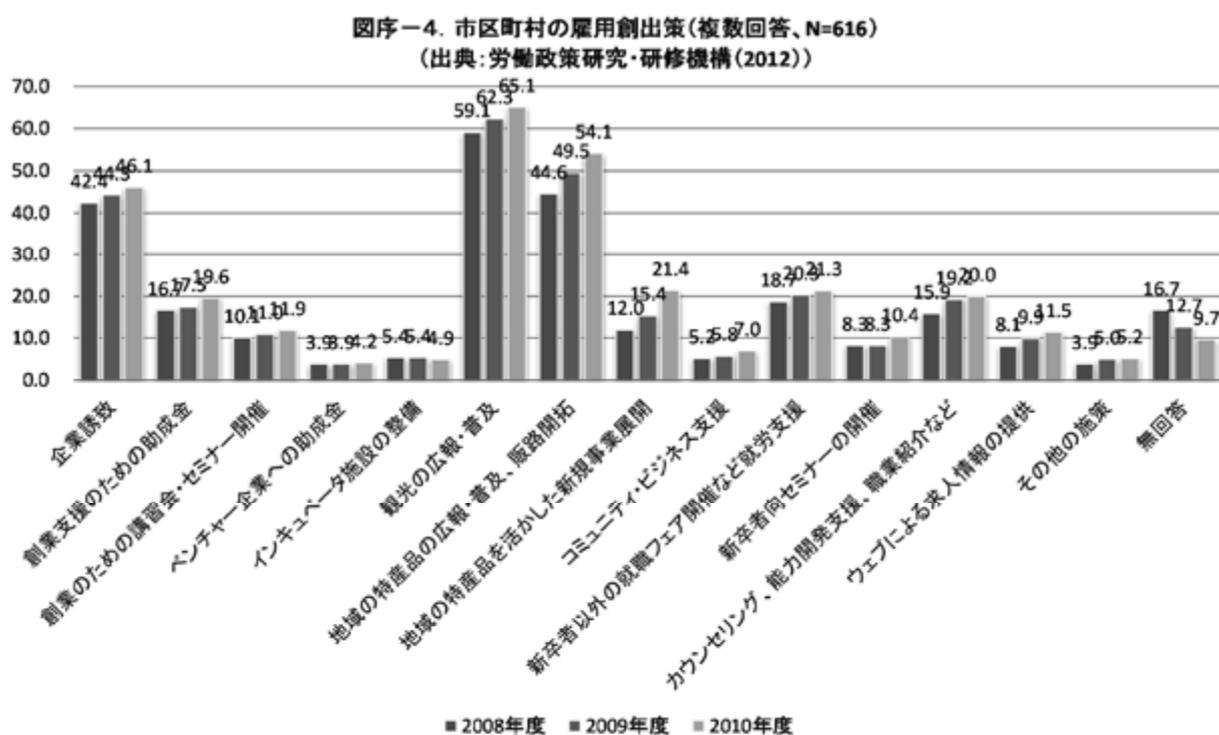
労働政策研究・研修機構(2012)では、地方自治体が2008年度から2010年度の3年間に実施した雇用創出策について整理している。まず、都道府県の雇用創出策をみると(図序-3)、およそ9割の自治体で「企業誘致」が実施されているほか、「観光の広報・普及」「カウンセリング、能力開発支援、職業紹介など」「新卒者以外の就職フェア開催など就労支援」「地域の特産品の広報・普及、販路開拓」といった施策が7割ほどの

¹⁴ 小田切(2009)、大野(2008)、保母(2013)など参照。小田切(2009)は、農山村、特に中山間地域で3つの空洞化が進んでいると論じる。高度経済成長期の人口流出とその後の自然減によって発現した「人の空洞化」が1つ目。2つ目は、人口自然減少の中、親世代のリタイアによる農林業の担い手不足の顕在化、その結果としての耕作放棄地の急速な増大など「土地の空洞化」。3つ目は、人や土地の空洞化による集落機能の脆弱化という「むらの空洞化」である。小田切は、この3つの空洞化と並行して、地域住民がそこに住み続ける意味や誇りを見失いつつあるという「誇りの空洞化」が深層で進んでいると指摘する。

¹⁵ 大型ショッピングセンターが郊外に立地することによる中心商店街の空洞化、コミュニティの弱体化については多くの指摘がある。矢作(2005)、矢作(2014)、山川(2004)など参照。例えば、矢作(2014)は、人口減少が急で高齢化率も高い都市では、一定レベル以上の質と量の都市機能(行政サービス、医療、教育、文化活動)を持続することが難しくなると指摘し、いかにして都市の持続可能性を高めるかを議論する。そして、中心市街地の衰退は、人口減少(人口流出と出生率低下)という中長期的トレンドと、郊外型大型店の進出による地域経済の空洞化に要因があると指摘する。

自治体で実施されている。

市区町村の回答結果をみると（図序－4）、6割ほどの自治体で「観光の広報・普及」が行われているのが特徴で、「地域の特産品の広報・普及、販路開拓」「企業誘致」がこれに続く。都道府県と市町村の雇用創出策には共通する部分も多い一方で、相違点もみられる。具体的には、都道府県レベルでは企業誘致の比重が高い一方、市町村レベルでは企業誘致よりも観光や地域特産品を活かした雇用創出策に軸足を置いている例も多いことがうかがえる。



既存研究では、雇用創出の規模とスピードの両面で、地域に製造業が立地することの効果が大いだとされる¹⁶。実際、都道府県レベルを中心に多くの自治体が製造業等の企業誘致に力を注いできた。また、地域の成長分野・戦略分野を設定し、企業誘致を組み合わせるなど戦略的な産業構築を図っている地域もみられた¹⁷。

ただ、企業誘致に頼る雇用創出の危うさを指摘するものもある。岡田（2005）は、技術先端型分工場が地域に立地した場合の波及効果は、本社への利益移転構造があるために限られると指摘した。また、千野（2013）は、1980年代と比べて2000年代は、地域への製造業立地が就業者数に与える影響が低下したと述べる¹⁸。さらには、誘致した工場

¹⁶ 伊藤ほか（2008）参照。

¹⁷ 伊藤ほか（2008）では、戦略的企業誘致によって半導体関連産業の集積と雇用創出に成功した熊本県の取組み、人材の育成と技能の継承を通じて雇用を拡大させるという間接的・中長期的な戦略をとっている山形県長井市などの取組みが紹介されている。

¹⁸ この背景として、「労働集約型の製造業」比率が低下し、「資本集約型製造業」比率が上昇したという、製造業の質の変化を指摘する。

が閉鎖・撤退するというリスクも存在し、その際に地域が被るダメージはきわめて大きい。誘致の際に自治体が負う財政的負担が大きいことも多々あり、製造業等の企業誘致の費用対効果については、結論がやや定まっていない論点と言える。

もっとも、企業誘致自体がそもそも困難な地域も少なくない。特に、一次産業中心で他の産業が乏しい農村地域では、一次産業の振興や付加価値向上により十分な所得を確保する仕組みを作ることが第一の課題となる。一つの方策は、大規模農業など一次産業の効率化を進め、価格競争力を高めることであろう¹⁹。ただ、中山間地域などの条件不利地域では一次産業の効率化は難しく、価格競争力に限界がある。そこで付加価値を高めるため、地元農産物のブランド化、加工や販売（6次産業化）を通じた付加価値向上が求められるところとなる²⁰。

なお、地域の一次産業では、担い手の高齢化と後継者不足が課題とされるが、地域外からの若者の受け入れを通じて一次産業の振興を図る試みも行われている。ひとつの例は、農業研修を通じた農業未経験者の受け入れである。また、Iターン者の力を生かして林業の活性化を行っている例もみられる²¹。

観光による地域活性化や雇用創出への効果も無視できない。観光振興による交流人口拡大は、地域活性化のみならず、地域の魅力を広く知らしめ、移住者を呼び込むことにもつながる²²。なお、観光のスタイルは、地域資源を活かした「着地型観光」が注目されている²³。

なお、地域に雇用機会が不足している農村地域では、移住者の地域起業への期待も大きい²⁴。IT関係、クリエイター、芸術家、飲食店の経営など「手に職を持つ人」をター

¹⁹ 時事通信社編(2015)では、秋田県大潟村や長野県川上村における大規模農業の事例が紹介されている。例えば大潟村では、大規模農業に支えられ、村民1人あたりの所得が県内トップクラスを維持している。そして、大潟村の男性は進学などで県外に出ても、農業を継ぐために帰ってくるケースが多い。その際、伴侶を連れて帰ることもよくあるという。周辺市町村では兼業農家が多いが、大潟村は専業で家族ぐるみの農業を営む。夫婦で子育てしやすい環境にあり、合計特殊出生率は2.2程度で推移しているという。長野県川上村も、高原の冷涼な気候を生かしたレタス栽培が全国最大の出荷量を誇るまでに成長し、高所得が人口の定着に大きな役割を果たす。農家の年代別割合で30～40代が約3割を占めるのも特徴である。

²⁰ 地域資源を活かして6次産業化による地域活性化を果たした事例としては、柚子加工製品の開発と販売による活性化に成功した高知県馬路村や、離島という地理的不利の中、「さざえカレー」などの開発と販売に活路を見出した島根県海士町、山にある葉っぱを料理用のつまものとして商品化に成功した徳島県上勝町などの事例が紹介されている(伊藤(2011)、金丸(2009)、労働政策研究・研修機構(2011)など参照)。

²¹ 藻谷・NHK広島取材班(2013)では、市の面積の8割を山林が占める岡山県真庭市において、木材資源を活かしたバイオマス発電の取組みで雇用を創出し、若者定着にも寄与していることが紹介されている。

²² 千野(2013)によると、地方圏の新たな雇用創出策として、観光振興が期待を集めているのは、①交流人口の増加が期待されること、②観光の経済や雇用に与える効果が他の民間消費や民間投資と比べて相対的に高いこと、③今後わが国の観光市場の拡大余地が相応に大きいこと、などがある。

²³ 大社(2013)は、インターネットの普及などの情報化を背景に、旅のニーズや顧客層が変化し、旅の形態は、旅行会社が主導する「行こうよ(発地)型」から、地域が主導する「おいでよ(着地)型」が求められるようになったと述べる。そして、地域の観光関連事業者だけでなく、他産業の事業者や地元住民を含めた地域全体で来訪者を受け入れてもてなす態勢づくりが急務になったと論じる。

²⁴ 筒井ほか(2014)によると、農山村地域において、移住者による地域のなりわいづくりは、移住者にとっての生活の糧を得る、もしくは自己実現を成し遂げるという移住者にとってのみ効用があるわけではない。コミュニティにとっても潜在的にあった地域資源を移住者もつよソモノ視点で利活用されるという

ゲットにした移住支援策を行う地域もある²⁵。地方都市においても、コミュニティの再生や商店街空洞化への対応として起業支援を行うケースもみられる。

このように、地域における雇用創出については、各地域における取組み、成功事例がこれまで多数紹介されてきた。そして、成功事例を参考にしつつも、その地域に合った雇用創出・地域づくりが求められる状況にある。

（２）国による地域雇用政策

次に、国による地域雇用対策について簡潔に整理する。地域が主体となる雇用対策の代表例は、2005年度から開始された地域提案型雇用創造促進事業（旧パッケージ事業）であろう。この事業は、雇用機会が不足している地域における自発的な雇用創造の取組みを支援する趣旨をもつ。事業のスキームは、まず地域において関係者が協議会を構成し、その地域の創意・工夫に基づいて策定された事業の提案をコンテスト方式で選抜して委託するものである。旧パッケージ事業のスキームは、現在の実践型地域雇用創造事業にまで受け継がれ²⁶、地域における雇用創出や就業支援の面で着実な効果を示してきた。

（３）移住定住促進の取組み

雇用対策とはやや異質であるが、地域における移住定住促進の取組みについても概観しておこう。地域への人口定着や呼び込みは、人口減少問題を抱える地域にとって大きな課題である。人口を呼び込むには、産業振興・雇用創出だけでは必ずしも十分ではない。魅力あるまちづくりを行うこと、生活環境をPRすることも移住定住促進策として大きな意味をもっている。特に若年層の地域定着・還流を促すためには、子育て支援の充実や子育て環境のPRが効果的な方法の一つであり、地域で積極的に取り組まれている。特に、自治体による子ども医療費助成等の子育て支援策は、近隣からの子育て世帯の呼び込みに大きなアピールとなっている。郊外的位置づけにある市町村においても、子育て支援や住環境の整備によって近隣からの移り住みを促す動きが活発にみられる。

これに加え、魅力ある「まちづくり」を行うことによって地域の魅力を高め、遠方まで含めて広くアピールする自治体もみられる。近年では、若年者の地方への移住志向の

メリットがあると述べる。

²⁵ 「手に職をもつ人」の呼び込みについては、徳島県神山町における「ワーク・イン・レジデンス」の取組みが知られる。これはNPO法人グリーンバレーが進める空き家の再生と若者の定住をめざしたプロジェクトで、町の将来に必要なと考えられる職種の働き手や起業家を「逆指名」し、住宅や土地を提供するプログラムであり、これまでにパン屋、デザイナー、カフェなどを起業する人が移住してきている（筒井ほか（2014）参照）。

²⁶ 実践型地域雇用創造事業は、雇用機会が不足している地域における自発的な雇用創造の取組みを支援する趣旨をもつ。具体的には、地方公共団体の産業振興施策や各府省の地域再生関連施策等との連携の下に、地域の協議会が提案した雇用対策に係る事業構想の中から、コンテスト方式により「雇用創造効果が高いと認められるもの」や「波及的に地域の雇用機会を増大させる効果が高く、地域の産業及び経済の活性化等に資すると認められるもの」を選抜し、当該協議会に対し事業の実施を委託するものである。

高まり（「田園回帰」）が指摘される中²⁷、大都市圏での移住フェア等に参加し I ターン者の呼び込みを図る自治体も多い。外からの移住者（I ターン）の受け入れは、地元出身者の U ターンにもつながる可能性が指摘されており²⁸、地域にとってメリットが大きい。

4. 本資料シリーズでの議論の特色と構成

前節まで概観したように、これまでの議論においては、地域雇用の現状・課題については、マクロ的な都道府県間比較などに基づいて産業構造や雇用情勢の地域差が多く議論されてきた。他方で、雇用創出・地域活性化の取組みについては、各地域の取組事例（成功事例）の紹介が積み重ねられてきた。以下の章では、こうした既存調査研究をふまえ、時に批判的検討も加えながら、地域雇用に関する今後の議論のためのひとつの土台を提供することを目指す。

第 1 章では、計量分析によって、地域の雇用創出力を高める要因として地域の産業集積や労働力流入、人口構成面が検討される。具体的には、まず地域に製造業²⁹が立地することの他産業分野への雇用面の波及効果について、産業集積や労働力流入がある地域ではその波及効果が高まるかが検討される。次に、国による地域雇用政策を例に、その雇用創出効果が、高齢化率や生産年齢人口比率など地域の人口構成によって変わりうるかが検証される。

第 2 章では、地方圏でのヒアリング調査に基づき、地域の雇用機会と若年者の地域間移動との関係を考察する。一口に「地方圏」といっても、多様な産業集積のある地方都市と、一次産業の比重が高い農村地域とでは、地域雇用をめぐる状況・課題、対策の方向性が大きく異なるだろう。また、農村地域であっても、近隣に通勤可能な都市部をもつ地域では、雇用機会や人口変動の面で多分に異なりうる。こうした問題意識に基づき、主に市町村レベルの機関を聞き取り対象とし、地域の人口規模や産業構成、近隣都市への通勤割合をもとに、事例地域を「地方都市」「都市部から離れた農村地域」「郊外的位置づけをあわせ持つ農村地域」に暫定的に分類した上で、地域雇用の状況・課題、地域の取組みについて比較検討している。

第 3 章では、本報告書の分析で得られた点をまとめ、政策的インプリケーションを提示する。具体的には、地域に製造業が立地することの効果、地域人口と雇用機会の関係、地域における若年者定着と大都市圏からの還流に向けての課題について議論する。

²⁷ 小田切（2014）、山下（2014）など参照。例えば、小田切（2014）は、内閣府世論調査の結果をもとに、近年の田園回帰志向の主役は、中高年層から若年層にシフトしつつあると指摘する。そして、30~40代における気運の高まりが大きいとし、独身者だけでなく、既婚世代、子どもを持つファミリー世代に、農山漁村への関心が生まれていることを論じている。

²⁸ 小田切（2014）は、近年の「田園回帰」志向の高まりの中、農山村移住の多くは、都市出身のいわゆる「I ターン」であるとしつつも、それが地元出身者の U ターンを刺激しているという事例も紹介している。

²⁹ 第 1 章では「地域以外へ輸送できる財・サービス分野」という概念をもって検討される。

第1章 地域の雇用創出力とその差を生み出す要因について¹

1. 本章の目的

本章は、地域における雇用の創出力と、その創出力に差異を与える要因について考察することを目的とする。雇用が新たに生まれると、地域にはその新規雇用だけでなく、新たに職についた者がレストランやホテル、病院、クリーニング業者などを利用することで、さらに追加的な雇用が生じる。では、1つの新規雇用が生じた場合地域にはどのくらいの雇用が生じるのだろうか。また、その雇用創出力に差を与える要因は何であろうか。本章では特に地域の雇用創出力に着目する。雇用の創出力については、地域の雇用量全体の変化を対象とした研究、新規起業の雇用を対象とした研究などがある。本章では特定の地域に限定することなく日本全体を対象とし、かつ、因果関係が明確な範囲で論じたい。

地域の雇用創出力について、経済学的理論モデルを構築した研究として Moretti (2010a)、Moretti (2010b)が知られている。地域に、地域以外へも輸送できる財・サービスの分野で新規の雇用が生じると、雇用量が増加したことと、(労働供給曲線を右上がりとして仮定すると)賃金が上昇することで、地域のレストラン、ホテル、不動産、クリーニング、法律事務所など地域で消費される財・サービスを生み出す分野への予算が増加し、追加的な雇用が生まれる。追加的な雇用は、1) 消費者の地域で消費される財・サービスへの好みとその財の生産技術、2) 地域以外へも輸送できる財・サービスの分野で生じた雇用のスキル(賃金) —なぜなら賃金が高いほど地域で消費される財・サービスへ使用される額が増えるため—、そして3) 労働供給と住宅供給の弾力性に依存するという。

地域への雇用創出について実証分析を行った研究として、Carrington(1996)、Black, McKinnish and Sanders (2005)、Moretti (2010b)、Moretti and Thulin (2013)などが挙げられる。これらのうち、Moretti (2010b)ではアメリカの1980、1990、2000年の国勢調査を使用し、製造業で新たに雇用が1つ生まれると非製造業で1.59人分の仕事が生じると推計している。新規に創出される仕事のスキルが高いほどこの効果は高くなり、製造業の高技能な仕事が1つ増えると非製造業で2.52人分の仕事が生まれる。これに対して、製造業の低技能な仕事が1つ増える場合は非製造業で1.04人分の仕事が生まれる。高技術産業、低技術産業でも同様な結果が生じることを明らかにしている。Moretti and Thulin (2013)では、失業保険制度が整い、労働移動率がアメリカよりも低いスウェーデンと、Moretti (2010b)のアメリカの結果を比較している。スウェーデンでは製造業で新たに1つの仕事が増えると非製造業では0.48人分の雇用が生まれるという。また、スウ

¹ Kazekami(2014a; 2014b)の一部を基に加筆・修正している。

エーデンにおいても、高技能、高技術産業の製造業で雇用が生じたときほど非製造業での雇用創出量が多くなることが明らかにされている。

地域以外へも輸送できる財・サービスの分野で新たに雇用が創出されたときに、地域で消費される財・サービス分野への波及を通じ地域の雇用が増加する雇用創出力は、どのような要因によって地域別に差が生じるのであろうか。本章では特に、産業の集積度と就業者数の規模および労働流入率に着目する。

産業が集積すると企業間での知識や情報のスピルオーバー効果や、中間財市場や労働市場が厚くなることから、企業の生産性が上昇し、(集積経済が存在している地域と周辺地域との) 均衡名目賃金は上昇する(Moretti, 2010a)。実質賃金の上昇は住宅価格の上昇(住宅供給の弾力性)と集積経済から得られる利益の大きさに依る。集積経済による生産性の上昇が大きく実質賃金が増加した場合、地域で消費される財・サービスへ使用される額が増加するので、地域に波及して追加的に創出される雇用量は集積経済の恩恵を受けないときより多くなる。そこで、推計の初期時点²において産業が集積している地域ほど雇用創出力が高くなっているのか分析する。

労働者の増加は、一般的な生産関数の仮定では限界性を低下させる。その一方で、労働者の増加は集積経済の効果により生産性を上昇させる(Moretti, 2010a)。したがって、就業者数規模が新規に生じる仕事の賃金を高めるのならば、そこから追加的に生じる地域の雇用量も増加する。また 2005 年以降³人口が減少している日本においては、人口(労働者)の規模が雇用創出力に与える影響を考察することは意義のあることであろう。なお、本章の後述の推計では就業者数の規模ではなく、人口密度について検討する。さらに、労働流入率は産業の集積にも関連するが、これが高い地域では労働供給の弾力性が高くなり、雇用創出力が高くなると予測できる。

本章では、さらにもう一つの方法として、実際に施行された政策を例に取りその政策による雇用創出に差を生じさせている要因を探ることで、地域の雇用創出力に差異を与える要因を考察する。本章では地域雇用創造推進事業を取り上げる。この事業は政策の対象を失業給付などのように人とするのではなく、地理的地域を対象としている。地理的地域を対象とする政策は近年他の国々⁴でも施行されている政策である。市場の失敗が存在するときや労働移動が不完全なときに経済合理的政策と言われている。地理的地域を対象とした雇用政策の研究としては、雇用増加量のみならず、雇用増加に伴う人口流

² 第 2 節で述べる(1)式の推計方法では、新規・追加雇用によりその地域に労働者が集積することで雇用創出力が上昇する効果は含まれている。

³ 人口減少が何年から始まったかについては議論があるが、2005 年の国勢調査では戦後始めて前年の人口を下回った。その後若干の人口増加あるいは静止期間を経て、人口減少社会になっている。<総務省統計局 <http://www.stat.go.jp/info/today/009.htm>>

⁴ イギリスでサッチャー政権期に、都市産業地域を回復するため軽減税と規制緩和をそれらの地域を対象に行ったことを基にしている。その後アメリカやヨーロッパ、中国、台湾、韓国などで実施されている。

入による住宅価格や家賃の高騰までも含めて政策は対象地域の厚生を高めているかを検討した Busson, Gregory and Kline (2013)がある。彼らはアメリカの Empowerment zone program の政策効果について検討し、正の雇用増加効果と労働流入を伴っていないことを明らかにしている。また地理的地域を対象とした政策の有効性および最適配分については、Kline and Moretti (2013)が、雇用コストが高く市場の失敗が存在しているときに、雇用コストへの助成金は生産性の低いところへ配分することが最適配分になると理論モデルを用いて証明している。さらに、Kline and Moretti (2014a)は集積経済の観点から、特定の地理的地域に補助金が出された場合、労働移動により集積経済の効果はキャンセルアウトされると理論モデルで示し、Kline and Moretti (2014b)はアメリカの製造業を用いてテネシー河流域の開発効果について分析すると政策の経済合理性は疑わしいと言う。

本章では、実際に施行された政策の雇用創出効果は地域の高齢者の割合、生産年齢人口の割合、人口密度の割合別に異なるのか分析する。少子高齢化は長年の社会的懸念事項であり、高齢化が都市部より先に進んだ地方では過疎化も同時に進んでいること、日本全体で人口が減少していることからこれらの要素について検討する。

以下、本章の構成を示す。次節では、地域以外へも輸送できる財・サービスの分野で新規に雇用が生まれた際に地域で消費される財・サービスを生み出す分野で追加的に増加する雇用量を計測する。さらに、その雇用創出力に産業の集積度と就業者数の規模および労働流入率は影響を与えているのかを考察する。続く3節では、実際に行われた政策を例に、政策効果は地域の高齢者割合や生産年齢人口割合、人口密度によって差が生じているのか観察する。最後に4節で結果をまとめ、結果から示唆される政策的含意について述べる。

2. 雇用創出力とその差の要因分析

(1) 雇用創出力の算出

新規事業の開始などで、地域以外へも輸送できる財・サービスの分野で新たに雇用が生まれた際に、それによって地域で消費される財・サービスを生み出す分野でどの程度の雇用が生じるのか、以下の式で算出する。

$$\Delta N_{ct}^{NT} = \alpha + \beta \Delta N_{ct}^T + \gamma d_t + \varepsilon_{ct} \quad (1)$$

ΔN_{ct}^T と ΔN_{ct}^{NT} はそれぞれ地域 c の地域以外へも輸送できる財・サービスの分野、地域で消費される財・サービスを生み出す分野のログをとった雇用量の変化、 d_t は年次ダミーを示す。標準誤差は地域レベルでクラスターする。

地域以外へも輸送できる財・サービスの分野への外生的な労働需要の変化を捉えるた

めに、Bartik(1991)に倣った以下の操作変数を用いた推計を行う。

$$BIV_c = \sum_j \omega_{c,j,t-s}^T (\ln(N_{j,t}^T - N_{c,j,t}^T) - \ln(N_{j,t-s}^T - N_{c,j,t-s}^T)) \quad (2)$$

これは地域 c の時点 $t-s$ から時点 t へかけての、地域以外へ輸送できる財・サービス分野内の産業 j の国全体の労働需要変化を、 $t-s$ 時点の産業シェア $\omega_{c,j,t-s}^T$ で重み付けして足し合わせた値である。地域 c 内の労働需要変化は取り除かれている。 j には中産業分類を用いる。

推計に用いたデータは「事業所・企業統計調査」の1986、1991、1996、2001、2006年データである。地域単位は東京大学空間情報科学研究センターの金本良嗣教授が提供している、都市雇用圏の2000年コードを用いる。地域以外へ輸送できる財・サービス分野として製造業⁵、地域で消費される財・サービス分野として製造業以外の産業を用いる。但し、鉱業、農林水産業、公務を除く。

表1-1はOLSとIV推計による β の値と、推計期間の平均値を用いて地域以外へ輸送できる財・サービス分野で1つ雇用量が増加したときに地域の地域で消費される財・サービス分野で何人分の仕事が創出されるかをIV推計による結果を基に算出した値を示している。1列目では新たに生まれる雇用として製造業の男女の雇用を考え、2列目ではそれを男性に限定している。1986年から1996年にかけては、(2)式の操作変数を用いた推計で1.229、つまり、製造業で仕事が1%増えると、波及的に非製造業で約1.23%の仕事が増える。すなわち、製造業で雇用が1増えると、0.413の仕事が非製造業で生まれる。これはMoretti(2010b)のアメリカの結果(1.59)より小さく、Moretti and Thulin(2013)のスウェーデンの結果(0.48)に近い。なお、日本の労働移動率はアメリカより低く、ヨーロッパの地域間移動より高い(Iwulska, 2012)。また、表1-1にある通り、労働移動率の低下している1996-2006年の時期には非有意である⁶。Moretti(2010a)が言及している、非製造業における地域の雇用創出量は労働供給の弾力性に依存することと整合的である。

⁵ 本章では掲載しないが、kazekami(2014a)では地域以外へ輸送できる財・サービス分野を特定地域に集積している産業、地域で消費される財・サービス分野を消費地に合わせて各地に分散している産業とした場合も推計している。

⁶ 地域以外へ輸送できる財・サービス分野の賃金水準は雇用創出力に影響を与えるがこの期間の製造業の賃金は低下していない。

表1-1 雇用創出力の推計結果

1986-1996		推計係数	標準誤差	推計係数	標準誤差
OLS	ΔN	0.552 *	0.317	0.513 *	0.271
IV	ΔN	1.229 *	0.745	0.724 ***	0.204
	操作変数(1段階目)	0.071	0.066	0.176 *	0.095
	F値(Prob > F)	3.788 (0.053)		13.172 (0.0003)	
	追加的雇用創出力/1新規雇用	0.413 *	0.250	0.155 ***	0.044
1996-2006					
OLS	ΔN	0.869 ***	0.150	0.819 ***	0.145
IV	ΔN	0.373	0.526	0.196	0.265
	操作変数(1段階目)	0.009 ***	0.003	0.019 ***	0.004
	F値(Prob > F)	10.141 (0.0016)		26.116 (0.000)	
	追加的雇用創出力/1新規雇用	0.090	0.127	0.032	0.043
サンプルサイズ		538		538	

*, **, ***は10, 5, 1%有意水準を示す。

標準誤差は地域別にクラスタしている。

1986-1996は1986年から1991年と1991年から1996年にかけての2期を推計

1996-2006は1996年から2001年と2001年から2006年にかけての2期を推計

1列目は地域以外へも輸送できる財・サービスの分野として男女製造業、2列目は男性製造業を用いている。

(2) 雇用創出力に差を与える要因の分析

次に、地域の雇用創出力は何によって差が生まれるのか上述の推計を基に考察する。日本は人口減少、高齢化問題に直面していることから、集積経済からの恩恵が減ること、高齢化による労働供給と消費の低下、さらには消費の低下に伴う労働需要の低下が懸念される。そこで、地域の産業集積度、就業者数規模、労働流入率が雇用創出力に与える影響をみてみよう。前述の式(1)を次のように変える。

$$\Delta N_{ct}^{NT} = \alpha + \beta_0 \Delta N_{ct}^T + \beta_1 F + \beta_2 \Delta N_{ct}^T \times F + \gamma d_t + \varepsilon_{ct} \quad (3)$$

F は地域差を生み出す要因ダミーである。産業集積度は Ellison and Glaeser (1997) による指標を基に、地域別の指標を以下の通り構築する。

$$EG_c \equiv \frac{G_c - (1 - \sum_{i=1}^N S_i^2) H_c^*}{(1 - \sum_{i=1}^N S_i^2)(1 - H_c^*)} \quad (4)$$

$H_c^* = \sum_{k=1}^K (N_{ck} / \sum_{k=1}^K N_{ck})^2$ は地域 c の Herfindahl index であり、 N_{ck} は地域 c の事業所 k の雇用者数、 K は地域 c の事業所数を示す。 G_c は $G_c = \sum_i (S_{ci} - S_i)^2$ で、 S_{ci} は地域 c の i 産業の雇用者数が地域 c の全産業雇用者数に占める割合、すなわち $S_{ci} = N_{ci} / TRE$ 、(N_{ci} は地域 c の i 産業の雇用者数、 TRE は地域 c の雇用者数) を示す。 S_i は i 産業の雇用者

数が国全体の雇用者数に占める割合、すなわち、 $Si = NE_i / TNE$ 、(NE_i は i 産業の雇用者数、 TNE は国全体の雇用者数) を示す。指標の値が大きいほど、産業が集積している地域であることを示す。

産業集積度を F に用いて推計する際は、右辺の ΔN_{ct}^T には短期⁷の、左辺の ΔN_{ct}^{NT} には長期の雇用量変化率を用いる。(1)式の左辺および右辺の長期の雇用量変化率には産業集積の恩恵に伴う雇用量変化率も含まれている。つまりここでは、推計期間の初期時点の産業集積度の差による地域以外へ輸送できる財・サービス分野での雇用創出力の差が長期の地域で消費される財・サービス分野での雇用創出量に差を与えているかを推計する。また、地域以外へ輸送できる財・サービス分野をランダムに分割し、左辺の ΔN_{ct}^{NT} を ΔN_{ct}^T に変え、推計期間初期の産業集積度がその後の地域の地域以外へ輸送できる財・サービス分野内での雇用増加量にどのような影響を与えているかを推計する。

次に、地域以外へ輸送できる財・サービス分野の就業者数規模を考える際は、サンプルを就業者数規模別に区切り、それぞれのサンプルで式(1)を推計し結果を比較する。区切り方は、推計期間の初期時点(1986年)の男女の製造業の就業者数を四分位で区切る。

さらに、要因ダミー F に労働流入率を用いる際は、労働流入率として流入人口のログ変化を用いる。流入人口は地域の労働需要の増加が流入の要因になることから、内生性の問題が生じる。そこで、推計期間の各県からの流出人口を推計初期時点で地域 c に移住している者の割合で配分した値を操作変数とする。すなわち、

$$SP_c = \sum_g (P_{rg} \times R_{rc} \times M_g) \quad (5)$$

で求められる。 P_{rg} は推計初期時点での g 県出身者に占める r 県居住者の割合⁸、 R_{rc} は r 県住民に占める c 地域住民の割合、 M_g は推計期間の g 県からの流出人口を示す。

データは第2節(1)で用いた「事業所・企業統計調査」を使用する。ただし、集積経済について地域以外へ輸送できる財・サービス分野の短期雇用変化の情報を得るために94年の調査と当該調査の99年の簡易調査も併せて用いる。労働流入率に用いる流入/流出人口は住民基本台帳から得る。これは1995年から市町村別データが公表されている。

表1-2は(3)式による初期の産業集積度が雇用創出効果に与える影響を推計した結果である。1列目は地域で消費される財・サービス分野での雇用創出に与える影響を推計した結果である。OLSによる推計結果をみると、雇用量変化率と産業集積度の交差項で非有意にプラスである。雇用量変化率と交差項間での相関⁹(多重共線性)を考慮し、雇用量変化率の推計係数をみると有意に正の値である。IV推計による結果においても、雇

⁷ 最も短い期間のとれる2年間の変化を用いる。データの間隔が3年の場合は2/3倍にして調整している。

⁸ 公表データからは地域 c レベルでの移動元、移動先情報が得られないため P_{rg} に R_{rc} を乗じる。

⁹ 雇用量変化率と交差項(雇用量変化率×産業集積度)の相関係数は0.68。

用量変化率、交差項ともに非有意だが正の値である。そこでさらに、雇用量変化率の係数と、交差項の係数に平均産業集積度を乗じた値とを合算した「総効果」を算出した。これによると、雇用量が10%増加すると有意に6.3%の雇用が増加していると言える。つまり、産業が集積している地域では生産性が高まり、地域以外へ輸送できる財・サービス分野の賃金が上昇するため、その分野で働く者の地域で消費される財・サービスへの需要が増加し、地域の雇用創出力が高まっている。

2列目は地域以外へ輸送できる財・サービス分野の産業をランダムに分割し、推計期間初期の産業集積度が地域のその後の、地域以外へ輸送できる財・サービス分野内での雇用創出力に与える影響を分析した結果である。OLS推計では総効果が有意にマイナスの値を示し、IV推計では交差項は有意に負の効果を示し、総効果¹⁰は正の値だが非有意である。産業集積による知識や情報のスピルオーバー効果、労働市場や中間財市場の充実から得られる恩恵は集積による労働費用の上昇で取り消されていると推察できる¹¹。また1列目と2列目の結果から、地域以外へ輸送できる財・サービス分野と地域で消費される財・サービス分野で労働市場が一部分断されていると考えられる。

表1-2 集積経済が雇用創出力に与える影響

		地域で消費される財・サービス分野への効果		地域以外へ輸送できる財・サービス分野への効果	
		推計係数	標準誤差	推計係数	標準誤差
OLS	ΔN	0.388 ***	0.060	-0.756 ***	0.078
	産業集積度	0.002	0.028	-0.098	0.066
	ΔN×産業集積度	1.031	0.334	0.493	0.368
	総効果	0.473 **	0.044	-0.715 ***	0.061
IV	ΔN	0.626	0.427	1.345	0.820
	産業集積度	-0.042	0.131	-0.616 **	0.272
	ΔN×産業集積度	0.048	2.325	-6.453 **	3.013
	総効果	0.630 **	0.315	0.814	0.601
	F値 (Prob > F)	76.453 (0.000)		18.309 (0.000)	
サンプルサイズ		807		807	

*, **, ***は10, 5, 1%有意水準を示す。

標準誤差は地域別にクラスターしている。

推計期間は1991-1996年、1994-1999年、1996-2001年。但し、説明変数は各期間初期からの2年変化。

総効果は雇用量変化率の係数+交差項の係数×平均産業集積度

¹⁰ 雇用量変化率と交差項（雇用量変化率×産業集積度）の相関係数は0.66。

¹¹ 参考として、例えば Mano and Otsuka (2000)は密集していると産業にとって好ましい土地やふさわしい労働者が使用できないとし、使用できる土地あたりの製造業就業者数を用いて密集度を測り、雇用の増加にマイナスの影響があるとする推計結果を得ている。

表 1-3 は集積経済を就業者数規模で捉えた場合の推計結果である。2 節 1 の(1)式を地域以外へ輸送できる財・サービス分野の就業者数規模別に推計した。表 1-3 の IV 推計による β の結果をみると就業者数規模が中規模 1 のところでは有意に正の値となり、小規模地域より雇用創出力が高い。同様に、大規模なところでは有意に正の値を示し、中規模 2 より雇用創出効果が高い。また中規模 1 と大規模を比較すると推計係数は後者の方が大きい。つまり、就業者規模が大きくなるほど大きな雇用創出力となっている¹²。IV 推計の結果を基に算出した追加的雇用創出量においても同様な結果が観察できる。なお、表には掲載していないが、超大規模地域を除いてから 4 分位に分けるなど区切り方を変えても結果は変わらなかった。新たに雇用が 1 つ増えた際に、就業者数規模が大きいところほど集積経済の恩恵を受けて生産性が上昇し、地域の地域で消費される財・サービス分野で追加的に増加する雇用量が多くなっている。集積経済からの恩恵があるならば、住民や企業の集積の誘導などの議論が必要になろう。

表1-3 就業者数規模が雇用創出力に与える影響

		小規模		中規模1		中規模2		大規模	
		推計係数	標準誤差	推計係数	標準誤差	推計係数	標準誤差	推計係数	標準誤差
OLS	ΔN	0.785 **	0.372	0.106	0.070	0.172 **	0.070	0.183 ***	0.060
IV	ΔN	0.177	0.515	0.341 *	0.197	1.574	2.495	0.648 *	0.333
	追加的雇用創出量/1新規雇用	0.043	0.126	0.136 *	0.079	0.606	0.960	0.213 *	0.110
	F値 (Prob > F)	1.658 (0.202)		5.766 (0.0191)		0.371 (0.545)		20.087 (0.000)	
サンプルサイズ		134		136		134		134	

***, **は10, 5, 1%有意水準を示す。

地域別にクラスターしている。

1986年から1991年と1991年から1996年の推計結果

小規模は7238人以下、中規模1は7239人以上14819人以下、中規模2は14820人以上28533人以下、大規模は28534人以上を示す。四分位で区切っている。

次に、表 1-4¹³は労働流入率が高い地域ほど労働市場の弾力性が高くなり雇用創出力が高くなっているか推計した結果である。表 1-4 の上段は OLS で、中段は(2)式の操作変数を用いて、下段は(2)と(5)式の操作変数を用いて(3)式を推計した結果である。いずれの推計でも労働流入率と雇用量変化率との交差項の推計係数は有意に正となり、労働流入率が高い地域ほど、地域以外へ輸送できる財・サービス分野で雇用が生まれた際に、地域に生まれる地域で消費される財・サービス分野の雇用量は多くなっている。また、雇用量変化率と交差項間での相関¹⁴を考慮し、雇用量変化率の推計係数と、交差項の推計係数に労働流入率の平均を乗じた値とを合算した総効果も有意に正の値を示している。

¹² 中規模 1 と中規模 2 の間で、都市の特性に分断があると推察する。

¹³ 表 1-1 の結果で地域以外へ輸送できる財・サービス分野を男女製造業とした際には IV 推計の 1 段階目で操作変数が非有意なことから、表 4 では地域以外へ輸送できる財・サービス分野を男性製造業としている。表 1-2、1-3 ではデータの制約から男女のデータを用いている。

¹⁴ 雇用量変化率と交差項（雇用量変化率×労働流入率）の相関は 0.75。

表1-4 労働流入率が雇用創出力に与える影響

		推計係数	標準誤差
OLS	ΔN	0.514 ***	0.126
	労働流入率	0.010	0.013
	$\Delta N \times$ 労働流入率	0.494 ***	0.075
	総効果	0.820 ***	0.137
	R-sq.	0.763	
IV	ΔN	0.186	0.299
	労働流入率	0.021	0.017
	$\Delta N \times$ 労働流入率	0.805 **	0.339
	総効果	0.684 ***	0.170
	F値 (Prob > F)	21.677 (0.000)	
IV IV	ΔN	0.039	0.280
	労働流入率	0.273	0.190
	$\Delta N \times$ 労働流入率	0.884 ***	0.338
	総効果	0.586 ***	0.197
	Sheaの Partial R-sq. [ΔN , 労働流入率]	[0.0014, 0.004]	
サンプルサイズ		538	

*, **, ***は10, 5, 1%有意水準を示す。

地域別にクラスターしている。

推計期間は 1996年から2001年と2001年から2006年

ΔN は地域以外へも輸送できる財・サービスの分野のログをとった雇用量変化を示す。

総効果は ΔN 、流入率、それらの交差項の推計係数にそれぞれの変数の2001～2006年の平均値をかけて足し合わせた値

IVは地域以外へも輸送できる財・サービスの分野の雇用量変化率に操作変数を用いた推計。IVIVはさらに労働流入率へも操作変数を用いた推計

3. 雇用創出の政策効果に差を与える要因～実際の政策を例に～

この節では、実際に施行された政策を用いてどのような地域的要素によって雇用創出効果に差が生じるのか考察する。地域雇用創造推進事業を例にしてみる。この政策は雇用機会が不足している地域における自発的な雇用創造の取組を支援することを目的としており、地域が雇用対策に係る事業構想を計画し、厚生労働省がコンテスト方式により雇用創出効果が高いと認められるものを選抜する。市町村単位で応募することができ、直近3年間の平均及び直近1年間の有効求人倍率が全国の平均以下である地域に応募資格がある。1地域あたり各年度最大2億円（複数の市町村で実施する場合は2.5億円）が国から支出され、地域内の事業主や求職者向けのセミナー、合同就職面接会などを行う。多くの市町村で地域の農産品を使ったローカルブランドの開発を行っている。2008年開始事業では、81.4%の地域で農林水産分野、66.6%の地域で観光分野の事業を実施している¹⁵。

¹⁵ 厚生労働省 HP 平成20年度採択地域調査結果1「地域雇用創造実現事業終了後の予定および雇用創出効果に関する調査結果平成23年8月」

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000048510.html>

政策効果にどのような差があるのか、Difference-in-difference-in-differences の次式を用いる¹⁶。

$$Y_{ct} = \beta_0 + \beta_1 d_c + \beta_2 TC_c + \beta_3 F_c + \beta_4 d_c TC_c + \beta_5 d_c F_c + \beta_6 F_c TC_c + \beta_7 d_c TC_c F_c + \beta_8 X_{ct} + \mu_{ct} \quad (6)$$

本節では政策実施前後の雇用量変化を観察している。 Y_{ct} は地域 c の t 時点のログをとった次の値である。(1)地域 c に居住する就業者数、(2)地域 c で働く就業者数、さらに産業別に、政策が主に実施された(3)農業部門の就業者数、(4)卸、小売り、サービス産業の就業者数を取り上げる。

F_c は地域の雇用創出力に差を与える要素ダミーであり、次の3つを考える。(1) 65歳以上の高齢者が人口に占める割合が32%以上なら1をとり、それ以外はゼロをとる。32%は2030年の全国平均の予測高齢化率の水準でもある¹⁷。高齢者が多いところでは、消費需要が低下し、それに伴い労働需要が低下する。また、高齢者の割合が高いということは、労働供給量が少なくなり、弾力性が低くなるので雇用創出力が小さくなる。(2) 生産活動年齢人口が58%以下なら1、それ以外はゼロをとる。労働力率ではなく、生産年齢人口を用いるのは、過度に若者が少ないことによる負の効果をおおざっぱに捉えるためである。若者が極端に少ないと、例えば、競争の低下や友人から得る刺激の低下、友人から将来の就職の選択肢について得る情報の低下、また地域での若者がリーダーとなる役割の低下や発言力の低下などが生じるであろう。(3) 1キロ平方メートルあたりの人口が176.65人以上、439.825人以下なら1、それ以外はゼロをとる。人口密度が高いと集積経済や規模の経済効果が働く。一方で、過度の人口密度は交通渋滞など負の面もあるので、ここでは第3四分位の人口密度を用いる。

TC_c はトリートメントグループなら1、コントロールグループならゼロをとる。トリートメントグループは2007年¹⁸から2009年の間に当該事業を実施した地域、コントロールグループは2010年から2013年に実施しかつ2007年から2009年には実施していない地域とする。2010年以前に実施していない理由についての情報はないが、応募したが選抜されなかった、応募資格に満たなかった、情報を得ていなかったなどが考えられる。地域 c の単位として市町村を用いる。トリートメント、コントロールグループは非常に大規模な都市を僅かに含むので人口規模が90th percentile以上の都市は除外する。除外後の都市数は、トリートメントグループで167、コントロールグループで81である。表1-5にトリートメントグループとコントロールグループの政策実施前の平均および傾

¹⁶ 政策効果そのものの推計および結果についてはkazekami(2014a)を参照

¹⁷ 国立社会保障人口問題研究所の2012年1月予測によると2030年の高齢化率は出生率を中位、高位、低位に仮定するとそれぞれ31.6%、30.9% and 32.3%である。(死亡率は中位と仮定)

¹⁸ 2007年から改正地域雇用開発促進法の下で実施されている。

向が等しいとする帰無仮説を検定した際の p 値を示す。両グループではほぼ等しい平均と傾向を示す。失業率と産業構造についてはコントロール変数で調整する。コントロールグループの定め方はこれまでの先行研究で改良がなされてきたが、本節では確実性が高いとされる Busson, Gregory and Kline (2013) の方法を基にしている。彼らはアメリカの empowerment program に応募して非採用となり、後に採用となった地域をコントロールグループとしている。

d_c は時間ダミーであり、2007~2009年の期間以降を1、それ以前はゼロとする。 X_{ct} はコントロール変数で2000年時点の失業率、全就業者に占める製造業の就業者の割合、公的部門の就業者が全就業者に占める割合を示す。地域の要素 F による政策効果差は β_7 で示される。本節ではこの値に注目する。推計は地域別にクラスターする。データは2000、2005、2010年の国勢調査を用いた。

表1-5 トリートメントグループとコントロールグループ

Variable	トリートメントグループ		コントロールグループ		p-値 ^a
	平均	標準偏差	平均	標準偏差	
2005年の水準					
製造業就業者割合	13.16	6.20	15.92	7.80	0.003
公的部門就業者割合	4.57	2.22	4.49	2.43	0.777
失業率	6.09	2.40	5.43	1.90	0.032
高齢者割合	28.76	6.54	27.96	5.26	0.336
生産年齢人口割合	57.89	4.77	58.71	3.91	0.181
人口密度 ^b	314.81	613.89	223.02	396.94	0.221
2000年から2005年にかけての変化					
製造業就業者割合	-9.89	20.53	-11.92	12.32	0.412
公的部門就業者割合	1.54	12.20	1.53	9.07	0.995
失業率	53.41	37.37	49.27	35.65	0.407
高齢者割合	12.86	4.66	13.32	4.99	0.479
生産年齢人口割合	-2.91	2.26	-2.85	1.64	0.845
人口密度 ^b	-17.41	26.20	-27.73	33.34	0.008
サンプルサイズ	167		81		

a: トリートメントグループとコントロールグループの政策実施前の平均および傾向が等しいとする帰無仮説を検定した際の p 値

b: 1キロ平方メートルあたりの人口

表1-6は β_4 と β_7 との結果をまとめたものである。(1)、(2)列は、高齢者の割合が高い地域で政策の雇用創出効果が低下しているのかを推計した結果である。(2)列では産業構造をコントロールしている。第1行の地域 c に住む就業者、第3行の農業分野で働く就業者、第4行の卸、小売り、サービスセクターの就業者で結果をみると、高齢者の割合の高いところでは雇用創出の政策効果が低下しているのが分かる。注目すべきは、第2行の地域 c で働く者（他の地域からの通勤者を含み、他の地域で働く住民を除く）への効果である。高齢者の割合が高い地域で政策効果が低下するという結果は有意には得られない。つまり、高齢者割合の上昇で消費者需要が低下することで雇用創出効果が低下

するという事よりも、供給量の低下による雇用創出効果の低下の方が支持される。

生産年齢人口割合については、(3)、(4)列より、生産年齢人口の割合が低い地域では、対象地域に住む就業者、通勤者を含めた地域で働く就業者、卸、小売り、サービス業の就業者に対し雇用創出効果が低下しているのが分かる（第1、2、4行。4行については非有意だが、p-値は(3)列で10.1%、(4)列で10.7%）。第2行の通勤者を含めた雇用の創出については、上記の高齢者割合の結果と反対に、生産年齢人口の割合が低い地域での政策効果は低くなっている。つまり、地域での若者の割合が少ないと地域の活気が下がり、雇用創出力が低下することが分かる。農業分野については（第3行）高齢者割合の結果と異なり、地域の生産年齢人口の割合は雇用創出の政策効果へ影響を与えていない。特に、本章で取り上げている地域雇用創造推進事業は農業分野での実施が多いので、特筆すべき結果である。

(5)、(6)列は人口密度に関する結果である。人口密度が高いと規模の経済や集積経済の恩恵を受けることから、雇用創出力が高くなると予測したが、本章の推計からは有意な結果は得られなかった。また、要素ダミー変数の取り方（カッティングポイント）を変更しても、有意となる区切りは見つけられなかった。前節では産業の集積や労働者の規模は雇用創出力に正の影響を与え、集積経済の効果を観察したが、非労働力人口を含めた人口の密度では有意な結果は得られなかった。なお、(1)~(6)列すべてにおいて、政策の効果そのものを示す β_4 は有意にプラスの結果、つまり、政策により雇用が創出されているという結果になっている。

表1-6 高齢化率、生産年齢人口の割合、人口密度が雇用創出力に与える影響

Factor (F)	高齢者の割合				生産年齢人口割合				人口密度			
	(1)		(2)		(3)		(4)		(5)		(6)	
	ロバスト 推計係数	ロバスト 標準誤差										
従属変数												
地域に住居する就業者												
dTC	0.055 **	0.027	0.057 **	0.025	0.079 **	0.040	0.077 **	0.035	0.044 *	0.024	0.048 **	0.023
dTCF	-0.083 *	0.045	-0.085 *	0.049	-0.092 *	0.050	-0.080 *	0.044	-0.015	0.039	-0.014	0.039
地域で働く就業者												
dTC	0.053 **	0.025	0.055 **	0.022	0.078 **	0.036	0.077 **	0.032	0.047 **	0.023	0.050 **	0.021
dTCF	-0.061	0.047	-0.062	0.048	-0.087 *	0.048	-0.077 *	0.041	-0.024	0.036	-0.022	0.035
農業												
dTC	0.129 **	0.059	0.129 **	0.056	0.154 *	0.079	0.150 **	0.074	0.104 *	0.058	0.104 *	0.058
dTCF	-0.243 *	0.135	-0.239 *	0.144	-0.148	0.095	-0.135	0.091	-0.028	0.087	-0.019	0.085
卸、小売り、サービス												
dTC	0.047 **	0.023	0.047 **	0.021	0.063 *	0.033	0.060 **	0.029	0.036 *	0.021	0.037 *	0.021
dTCF	-0.084 *	0.047	-0.082	0.052	-0.075	0.046	-0.066	0.041	-0.014	0.032	-0.008	0.033
コントロール変数												
製造業者割合	No		Yes		No		Yes		No		Yes	
公的部門就業者割合	No		Yes		No		Yes		No		Yes	
サンプルサイズ	743		743		743		743		743		743	

***、**は10、5、1%有意水準を示す。

表は時間ダミーとトリートメントダミーの交差項 (dTC) の推計係数と 時間ダミーとトリートメントダミーとFactorの交差項 (dTCF) の推計係数を示す。

従属変数はログをとった値

4. 要約と結論

本章では雇用創出力と、雇用創出力に影響を与える地域の要因について2つの方法から推計した。第一に地域外へも輸送可能な財・サービス分野で新規に雇用が生まれたときに、地域で消費される財・サービス分野で波及的にどのくらいの雇用が生まれるのかを推計し、地域の産業集積度、製造業の就業者数規模、労働流入率はその雇用創出力に差を与えるか検討した。第二に、実際に施行された政策を用いて、その雇用創出効果の差を生み出す要因を検討した。要因として、高齢者の割合、生産年齢人口割合、人口密度を取り上げた。その結果は次のように要約される。

- ① 雇用創出力について、地域以外へ輸送できる財・サービスの分野で新たに雇用が創出されたときに、地域で消費される財・サービス分野で追加的にどの程度の雇用が増加するか推計することでみると、1つ雇用が生まれると0.41人分(新規雇用を男性に限定した場合は0.16人分)の雇用が追加的に生まれていた。これは日本より労働移動率の高いアメリカの結果より小さく、スウェーデンの結果に近い。また労働移動率の低下している近年のデータのみ利用して推計すると結果は非有意であった。先行研究で示されている雇用創出力が労働供給の弾力性に依存することと整合的な結果が得られた。
- ② 地域の雇用創出力に差を生み出す要因について、産業の集積度、就業者数規模および労働流入率に着目して推計した。産業が集積すると企業間での知識や情報のスピルオーバー効果および中間財市場や労働市場が厚くなることから、企業の生産性が上昇し、生産性の上昇が大きく実質賃金が上昇した場合、地域で消費される財・サービスへの需要が増加し、雇用創出力を高める。また一般的な生産関数の仮定では労働者数の増加は限界性を低下させるが、就業者数の規模が集積経済の効果を捉える場合、就業者数規模が大きいところで雇用創出力が高くなる。さらに、労働流入率が高い地域では労働供給の弾力性が高くなり、雇用創出力が高くなる。推計の結果、地域以外へ輸送できる財を作る産業の集積度が高いほど、地域で消費される財・サービス分野での雇用創出力が高くなっていた。しかし、地域以外へ輸送できる財を作る産業内でのその後の雇用創出力では正の効果は観察されなかった。また就業者数規模が大きい地域ほど、労働流入率が高い地域ほど雇用創出力は高くなっていた。
- ③ もう一つの方法として、実際に施行された政策を例に地域の雇用創出力に差を与える要因を考察した。地域の高齢者割合、生産年齢人口割合、人口密度について分析した。高齢者割合の高いところでは、分析対象地域に住む就業者、農業分野で働く就業者、卸、小売り、サービスセクターの就業者への雇用創出の政策効果が低下していた。しかしながら、通勤者を含む分析対象地域での就業者への雇用創出力には影響を与えていなかった。つまり、高齢者の割合の上昇で消費者需要が低下することで雇用創出効果が低下するというよりも、供給量の低下による雇用創出効果の低下の方が支持

された。生産年齢人口の割合が低い地域では、対象地域に住む就業者、地域で働く就業者、卸、小売り、サービス業の就業者に対し雇用創出効果が低下していた。生産年齢人口の割合が低い地域では、高齢者割合の結果と反対に、通勤者を含めたそこで働く就業者への政策効果は低くなっていた。つまり、地域での若者の割合が少ないと地域の活気が低下し、雇用創出力が低下する。農業分野については高齢者割合の結果と異なり、地域の生産年齢人口の割合は雇用創出の政策効果へ影響を与えていなかった。人口密度については有意な結果は得られなかった。

本章で得られた雇用創出力に差を与える要因は高齢者の割合や生産年齢人口の割合、産業や労働者の集積など企業や労働者がコントロールできる要因ではない。都市をどのようにデザインするかなど地域レベルでの抜本的対策が必要となる。また、本章で取り上げた要因は雇用創出力に差を与える要因の一部に限られるが、いずれにおいても人口減少、高齢化社会と日本がここ数10年に渡り直面している問題であり、今後ますます深刻化する問題である。具体的対策については、地域ごとの固有の条件を勘案して分析されるべきであろう。

第2章 地方圏における雇用機会と若年者定着の課題

—ヒアリング調査から—

1. 問題意識

本章では、地方圏におけるヒアリング調査の結果から、地域雇用と若年者の定着に関わる現状・課題を整理するとともに、地域における雇用創出・地域活性化の取組み、UIターン促進の取組みについて議論する。

序章で概観したとおり、産業の地域的偏在もあり、雇用情勢には地域間格差が大きく、地域雇用の課題も多様である。地域には、雇用機会の量が乏しいという問題があるばかりでなく、雇用の質に関わる様々な問題があることも無視できない。

こうした地域雇用の課題は、地域からの若年者流出にも関係していよう。進学に伴う地域移動が地方における若年流出の主要な部分を占める近年でも、地方圏が大都市圏（とりわけ東京）に比べて雇用機会の量・質が劣ることに、若年者が地方に定着・還流しない一因があるとされる。問題の所在を平易な言葉で述べるならば、「地方には仕事がないので帰らない」という話をどう考え、どう対処するかが求められているといえる¹。

本ヒアリング調査の焦点は、地域の雇用（創出）と若年者の地域定着との関係にある。このテーマにおける論点として、大きく次の2点を挙げたい。1点目は「地方では「仕事がない」ために若者が流出するのか」である。これは、地方でも企業の人手不足が言われる昨今の状況を鑑みれば、そうシンプルな答えが得られる問いではない。この点、「地方には仕事の選択肢が乏しい」という言い方がされることもあるが、「どのように乏しいのか」が問われなければならない。2点目は「若年層の地域定着・還流のために何が必要か」であり、雇用機会の面を含め、当事者のニーズがどこにあるのかを知ることである。これは今後の行政的支援のあり方にも関わる論点である。以上の点を議論するため、地方圏におけるヒアリング調査を企画・実施した。次節以降では、本調査研究におけるアプローチとヒアリング調査地域について説明した上で、地域雇用の現状と課題、地域の取組みの考察へと進みたい。

2. 本調査研究のアプローチ

まず本調査研究のアプローチから説明する。地域雇用の現状と課題を考察するにあたり、大きく次の2点に留意しつつ調査研究を行った。「地域」をどのような単位・類型で議論するかという点と、地域ごとの若年層の流出入をどう推測するかという点である。

¹ この点、序章でふれたように、時系列的な傾向に基づき若年者の「地元志向」「地元定着」も指摘される場所であるが、本章は過去と比べた変化を考察するものではなく、問いの立て方がやや異なる点に留意したい。本章は、近年でも地方圏において若年流出が問題と認識されている状態を重視して、その背景を検討するものである。

順番に説明したい。

（１）本章の議論における「地域単位」と「地域類型」

序章で概観したように、これまで地域雇用の現状把握に関してはマクロ的な指標（雇用情勢等）に基づき都道府県レベルの議論が多くなされてきた一方で²、雇用創出の取組みについてはミクロレベルでの取組事例（成功事例）の紹介が積み上げられてきた³。ただ、両者（課題と解決策）を結びつける視点が弱いことに加え、「どのような地域で若年者が定着・還流するのか」「地域の雇用機会はどう関わるのか」を問うには、両者のアプローチにはそれぞれ不足する点がある。そのため、若年層の地域定着を促すにあたっての地域雇用ならではの論点、議論すべき方向性がやや見えにくい状況ともなっていた。本章では、地域を議論するにあたって、その「分析単位」と「類型」に注意を払うことで、今後の議論のための一つの（仮説的）土台を提供することを試みる。

①議論する「地域の単位」

まず、地域の産業構造・就業構造を議論する際に、都道府県レベルで地域特性を比較検討するだけでは、よりミクロなレベルでの実態をつかみ損ねる懸念がある。小内(1996)は、もはや市町村の特質をモザイク的に組み合わせた形では都道府県の特質を捉えきれなくなっているとし、都道府県単位の分析のみでは地域社会変動の実相を十全には明らかにしえぬと論じる⁴。県レベルの特質は、人口の集中する県内中心都市の傾向を大きく反映するものであり、その他の地域については目配りが不足しがちになるのである。人口移動を議論する際にも、県間移動（大都市圏への集中など）とともに県内移動（県庁所在都市など規模の大きな都市への集中など）も無視できないことから、県レベルの比較検討のみでは地域の若年流出問題に十分答えられないだろう⁵。

さらには、「地元には仕事がないために若者が定着・還流しない」という地域関係者の問題意識と同じ水準で地域の状況を議論するには、都道府県レベルだとやや範囲が広すぎるきらいがある。ただ、市町村レベルでは居住地と従業地が多分に異なりうるという

² 周（2007）は、労働市場の地域区分について客観的な基準が開発されなかったため、ほぼすべての既存研究が、便宜上「地域」を行政単位である都道府県または地域ブロックに従って区分したものであると述べる。そして、行政区画は、現実の経済活動の地理的まとまりの範囲とはしばしば大きく乖離するとする。

³ 市町村レベルの成功事例もあるが、集落や商店街といったよりミクロなレベルでの取組み、キーパーソンに焦点を当てた事例紹介がなされることも多い。

⁴ その理由として、都道府県の性格が当該市町村間の不均等発展の結果、産業変動にともなう人口変動を介して人口集中傾向を強める一部の市町村のあり方に大きく左右されることを述べる。

⁵ 若年者の地域移動に関して、「地域からの流出」なのか「地元定着」なのかを議論するにあたって、都道府県レベル、地域ブロックレベルでの考察のみでは議論の材料としてやや不足するきらいがある。県内移動も含めて考察し、一律な結論を求めるのではなく、どういった地域で流出し、どういった地域で定着しているのかを地域特性（産業構造や都市レベル等）と関連付けて考察することが必要だろう。本章は全国的な傾向をみる調査設計をしていないため、この点は、暫定的な結論を示すにとどめ、今後の研究の仮説としたい。

別の問題があり、地域の雇用機会と居住地選択との関係は描きにくい。この点、加茂(1998)や周(2007)など、居住者の通勤範囲を考慮した圏域(=経済圏・生活圏)をベースとして地域労働市場を分析した研究が参考になる⁶。本稿も、「地域の雇用機会(労働市場)」を議論するための地域のレベルとしては、市町村レベルに居住者の通勤圏などを加えた地域単位が相対的に適すると考える。

②議論のための「地域類型」

地域雇用創出の取組みについて、これまで地域の取組事例(成功事例)が数多く紹介されてきた。個々の事例が他の地域の取組意欲を喚起する部分は多々あるものの、それらを個別にみただけでは政策的含意に限界があろう。本章では、この点、地域を暫定的に分類・整理した上で、類型ごとの地域雇用の状況・課題や取組みの方向の相違を議論する。これまで紹介されてきた地域の取組事例も、地域類型の中に位置づけなおす作業を行うことで、新たな含意をもたらす可能性がある。

では、地域の雇用機会と人口変動を議論する際に、地域をどう類型化することが有効だろうか。これまでの地域分類では、主に地域の人口規模や産業構成、人口の流動性等をもって分類が試みられてきた⁷。同時に、マクロ的観点からは、「都市」「農村」という概念類型を用いた地域社会に関する議論が積み上げられてきた。

「都市／農村」区分に対しては、全国的な都市化が進行する中、一次産業従事者が地域就業人口の多数派を占める意味での「農村」が乏しくなるなど、実質的な意味で「都市／農村」を区分することは困難になりつつある⁸。ただ、「基盤産業」として農林業が存在する地域は依然存在し⁹、土地利用の面で耕作地や山林の占める割合が高い地域も少なくない¹⁰。また、「都市」「農村」といった用語は、近年の文献でもそれぞれの地域にお

⁶ 加茂(1998)は、地域労働市場を分析する際の「分析単位地域」について、日常的な労働者の移動圏すなわち通勤圏とするのが適するとし、公共職業安定所の管轄区域が中心都市の通勤圏と一致するケースが多いという理由から、公共職業安定所管轄区域を分析単位としている。また、周(2007)は、金本・徳岡(2002)の設定した「都市雇用圏」を分析単位として、失業率・就業率の分布構造、地域間格差の動向を分析している。

⁷ 地域分類は、都市社会学や経済地理学などに研究の蓄積がある。倉沢(1969)、小内(1996)、森川(1998)など参照。

⁸ 山本(1998)は、過疎農山村といえども、家族の小・核家族化、職業の非農林業(非一次産業化)といった都市的傾向が現れているとし、現代の過疎地域では、少なくとも農業(ないし第一次産業)がマジョリティの職業とはいえないこと、過疎地域と全国の職業構成は基本的に同型化しており、そこにあるのは程度の差に過ぎないと論じる。

⁹ 保母(2013)は、「農林業は、かつて農村の基幹産業であったが、今では、土木建設業がいわば基幹産業になっている農村も少なくない」とし、「しかし、農村にとって農林業は、そのうえに加工産業や観光などの多様な産業と文化を花開かせる「基盤産業」であることには変わりはない」と述べる。

¹⁰ 例えば、農林水産省は、土地の利用態様などにより、宅地率の高い地域、耕地率の高い地域、林野率の高い地域等に類型化できるとし、旧市区町村(平成22年2月1日現在の市区町村の区域内に含まれる昭和25年2月1日現在の市区町村)ごとに「農業地域類型」を設定している(農林水産省「旧市区町村別農業地域類型」(平成25年3月28日改正)参照)。これによると、地域は「都市的地域」「平地農業地域」「中間農業地域」「山間農業地域」に区分でき、宅地率やDID面積割合が高いなどの特徴をもつ「都市的地域」

ける問題の所在を論じる際に一般に用いられている¹¹。何よりも、地域の雇用機会と人口移動との関係を議論するにあたり、「都市／農村」類型は、地域を相対的に位置づけるための有用な理論的尺度であろう¹²。例えば、同じ「地方圏」であっても、一定の人口規模・集積があり多様な産業集積のある地域（≒都市地域）と、人口規模が小さく一次産業が中心の地域（≒農村地域）とでは、直面している状況・課題や取組みの方向が大きく異なる可能性がある。地域を分析する際の基本的視覚として、その価値は依然失われていないと考えられる。

ここで、都市／農村の区分とともに、都市の中にも階層性が存在するという議論がなされてきた。例えば、人口移動は、東京圏への集中傾向とともに、地方中枢都市や各県の県庁所在地等に集中する傾向があり、一方で県内の中小都市や農村地域の人口減少が指摘されるなど、幾層もの階層構造を成している¹³。こうした人口移動傾向は、雇用機会の量・質に関する都市レベルの格差（階層差）を反映している部分であろう¹⁴。同時に、製造業集積都市とサービス業中心の都市など、都市の産業構造上の特徴にも留意が必要である¹⁵。さらには、国土の地帯構造への着目から、大都市圏という中心から離れた縁辺部の地域労働市場や若年流出問題を議論するものもある¹⁶。このように、雇用機会と人口移動との関連を問うには、東京圏と地方圏を対置させるのみでは十分でなく、「地方」の中にいくつもの層・類型があることに留意して検討する必要があるだろう。そして、先行研究からは、地域の労働市場に起因する若年流出の問題は、中小都市、産業集積に乏しい都市、国土の縁辺部に位置する都市などに特に顕著に現れることがうかがえる。

もうひとつ、本稿の考察では、居住者の通勤範囲から、郊外的な位置づけにある地域を区分したい¹⁷。都市近郊にあり中心都市への通勤者割合が高い地域は、通常「郊外」と

と、耕地率や林野率が高い地域である他の3類型（≒農村的な地域）とが区分できよう。

¹¹ 保母（2013）は、農林水産省「農業地域類型」を基に農山村の所在を確認し、特に「中間農業地域」「山間農業地域」を合わせた「中山間地域」における問題に焦点を当てている。他にも、山本（2013）や佐々木・川井田・萩原（2014）、藤波（2010）なども、「都市」や「農村」を意識的に研究対象とした例である。

¹² 人口の地域間移動の要因を巨視的に説明する際に用いられる「プル（pull）とプッシュ（push）の理論」では、「農村地域」は、相対的に就業の場が乏しいことで人口を送り出す地域として存在するのに対し、「都市地域」は、就業の場が豊富で周囲から人口を引きつける地域として存在する。大友（1997）参照。

¹³ 宮尾（1994）参照。

¹⁴ 磯田（1995）は、1980年代後半の人口移動パターンが、三大都市圏の中心都市や地方中枢都市など、一部の階層がより上位となる中心都市への人口集中に特徴づけられること、それが、「事業所サービス業」「金融・保険・不動産業」・卸売業などの都市の経済的高次機能の動向と関係が深く、サービス経済化の進展による中心都市の雇用吸収力の増大が関係していることを示す。

¹⁵ 太田（2007）の、有効求人倍率が高い地域で県外就職率が低いという結果は、製造業の集積とも関わろう。

¹⁶ 加茂（1998、2002）、岡橋（1990）、森川（1998）など。岡橋（1990）では、所得水準と財政を通じた受益・負担比率によって、都道府県間の関係を見ると、そこには大都市圏を中心とした格差構造がはっきり認められるとし、「三大都市圏」「地方中核都市と工業地域を擁する諸県」「その他の遠隔諸県」を区分する。ここでの「その他の遠隔諸県」（東北・山陰・四国・九州地方の一部）が縁辺部（岡橋は「周辺地域」として論じる）の所在を示そう。

¹⁷ 既存研究の地域分類においても、人口流動性などに基づいて郊外的位置づけの市町村を区分するものがある。ただ、郊外が、雇用機会と人口変動の観点から特異な位置にあることを議論したものは乏しい。

呼ばれる¹⁸。一般に「郊外」は中心都市に比べて地価が低く、中心都市で就業する者の居住地として発達してきた。特に家族を形成し子どもを育てる者（子育て世帯）が中心都市から郊外に移り住み、マイホームをもつ動きは広く見られてきた。郊外自治体は、宅地造成や住宅建設を進めることで中心都市に比べた住宅取得のしやすさを高めることに加え、子ども医療費助成など子育て支援の充実を図ることなどによって、近隣からの子育て世帯の呼び込みに成功しているところも少なくない¹⁹。

地域雇用と人口移動との関係を扱う本稿で、「郊外」を区分することの利点は2つある。まず、その市町村内に雇用機会が乏しい場合でも、近隣の都市部に通勤可能であれば、居住者の就業の場に関する問題は相対的に小さいだろう。特に農村地域においては、都市部に通勤可能か否かで顕著な違いがある可能性がある。また、農村地域では一般に人口減少が著しいとされるが、郊外的位置づけをもつ農村地域ならば人口面の様相が異なる可能性がある。こうした理由から、本章では、近隣都市への通勤割合を考慮し、一次産業の比重が高い農村地域を、近隣の都市部に通勤可能な地域／通勤可能でない地域に区分して考察したい²⁰。

③実証上の課題と戦略

以上を整理しよう。まず、地域雇用を議論する「分析単位」としては、居住者の通勤圏を考慮した生活圏・経済圏レベルが適する。そして、議論の土台となる「地域類型」としては、「都市」「農村」「郊外」といった地域類型、都市の中での階層性や産業構造をふまえた検討が必要と考えられる。ただ、こうしたアプローチに基づき実際の調査（ヒアリング調査）を行うにあたっては、実証上の課題もある。

まず、ヒアリング調査では、上記の地域単位の状況を聞き取るのに適した機関を見つけることは困難である。加茂（1998）は、この点、ハローワーク管轄区域を単位として分析（加茂の場合は量的分析）する方法を採用している。ハローワーク管轄区域を単位とした検討は、その地域一帯の労働市場を分析するのに有益である一方、居住者の通勤圏と合致しない場合もあり²¹、調査対象としてそれだけでは十分でない。

¹⁸ 若林（2007）は、郊外とは、単に都市の近郊のことではないとし、都市の近くであってもそこから人びとが通勤しない農村は、郊外とはいえないと述べる。

¹⁹ 増田編著（2014）において、若年女性の人口増加率の上位に挙げられている市町村では、郊外的位置づけ（「ベッドタウン型」）の市町村が多い。

²⁰ この点、徳野（2002）のいう「都市近郊の農村」「過疎農山村」類型、加来（1998）のいう「近郊農村型自治体」「孤立農村型自治体」類型に近いものがあろう。加来（1998）は、地域への出勤率（産業中心性）、地域外への出勤率（ベッドタウン性）、農業就業者比率（農村性）、人口増加率（都市性）をもとに宮崎県内市町村を類型化し、郡部の自治体であっても、都市と対比される農村といった単一の性格でくくられるのではなく、「近郊農村型」「孤立農村型」「都市一体型」「ベッドタウン型」の4類型からなることを示す。なお、「近郊農村型自治体」は、地域外への出勤率が高く、農業就業者比率が高い自治体であり、「孤立農村型自治体」は、農業就業者比率が高いが、地域外への出勤率は低い自治体という特色をもつ。類型の作り方で本稿の方法とは異なるが、参考となる区分である。

²¹ 都市部にあるハローワークが都市圏外にある農村地域も管轄している場合など。

こうした理由から、本ヒアリング調査の対象は主に市町村レベルの機関としつつ、聞き取りにおいては居住者の通勤圏もふまえた状況を聞き取るとともに、調査対象市町村を管轄するハローワーク・労働局への聞き取りを合わせて行うことで、より広域（≒労働市場圏）での地域の状況を把握するよう努めた。具体的には、ハローワークの聞き取りでは、直接の調査対象自治体の状況のみならず、その地域の中心都市の雇用情勢等を聞き取ることで、その地域一帯の状況を把握するよう心がけた。

もうひとつ、地域類型を実際のヒアリング地域に当てはめる際の課題がある。本章では、人口規模と産業構造、居住者の通勤範囲をもとにヒアリング地域（市町村）を上記の類型に分類して考察しようとするものである。ただ、市町村単位で「都市／農村」を区分することの困難も指摘され、現在は、行政的な区分よりも、人口集中地区（DID）をもって実質的な都市地域の所在を把握することが多い²²。

こうした実証上の問題がありながらも、市町村単位で見ても、一定の都市地域を含む自治体が直面する状況・課題と、都市地域をもたない自治体の状況・課題とは大きく異なるだろう。この理由から、本章の考察では、産業構造や人口規模を考慮し、実質的な都市地域（人口集中地区）を含む自治体を「都市部＝地方都市」、都市地域をもたず一次産業比率が高い自治体を「農村地域」と便宜上区分した²³。そして、農村地域に区分される自治体のうちでも、近隣の都市部に通勤可能なケースを別途区分し、「郊外的位置づけをあわせ持つ農村地域」とした。郊外的な位置づけにあてはまらない農村地域は「都市部から離れた農村地域」に分類した。

以上から、本稿では「地方都市」「都市部から離れた農村地域」「郊外的位置づけをあわせ持つ農村地域」という3つの地域類型を暫定的に設定し、それぞれの地域における地域雇用の現状・課題、取組みの方向について、その類似点と相違点を検討する。このアプローチにより、雇用機会と若年流出入に関わる状況・課題や取組みが、地理的な位置づけによって大きく異なる可能性があることを議論したい。

（2）若年層流出入の推測

本調査でもう一つの留意した点は、市町村レベルでの若年層流出入の推測である。転入・転出といった人口移動を捉えるには、「国勢調査：移動人口集計」や「住民基本台帳移動報告」といったマクロ統計も利用可能である。それぞれの公表統計には利点がある

²² 大友（1997）によると、かつては市部が都市地域、その他が農村地域に相当するとされていたが、市町村合併などを経て、周辺の農村地域を含めて市域を設定することが多くなり、市部が実質的な都市地域としての実態を示さなくなってきた。行政区域に基づいて都市と農村を区別することは困難な状況にある。

²³ なお、行政区域内に人口集中地区をもち本稿で「地方都市」に区分した自治体でも、過疎化が進行する実質的な「農村地域」を行政区域内に抱えるケースもみられる。特に市町村合併に伴う行政区域の広域化で、実質的な都市地域と農村地域の両方を含む自治体はより一般的になったと考えられる。こうした自治体は、抱える課題や対策も多様であり、ヒアリング事例に基づき個別に議論したい。

一方、活用上の限界もある²⁴。本稿ではその分析目的から、根本（2013）を参考に、「国勢調査」（各年）の年齢別人口を用い²⁵、市町村単位で年齢階層別の人口増減図を描くことで若年層の流出入の動きを推測する方法を採用した。この方法は、5年前の調査における1つ下の年齢階層の人口を差し引くことで、各年齢層の流入超過分を推測するものである。自然増減を考慮できないため高年齢層の傾向を読むには適さないが、若年層の流出入傾向を推測するには問題が少ないだろう²⁶。

ここで、東京都特別区部における人口増減図を時系列的に描いた図2-1をみよう²⁷。まず、各年とも「20～24歳」層で大幅な増加が見られる。この多くは大学進学等による流入と推測できる。また、時系列的に見たときの違いも大きい。「1990～1995年」では「25～29歳」以降の層で減少が見られ、東京23区外への一定の流出があったことをうかがわせるが、近年になるほど流出超過はなくなり、直近の「2005～2010年」では、40代まで増加傾向（流入超過傾向）が続いている。大学進学等で東京23区内に流入した若年層が卒業・就職後も東京23区内に滞留するとともに、その後の年齢層でも流入超過が続く様子がうかがえる²⁸。こうした方法で地域における若年者の流出入傾向を推測し、地域の置かれている状況を検討する材料とした。次節では、ヒアリング調査地域について話を進めよう。

²⁴ まず、「住民基本台帳移動報告」は、各年（各月）での市町村レベルの移動（転入・転出）を把握可能であるが、年齢別の集計が行われていない点で、本稿の分析目的にはやや適しない。「国勢調査」は、10年おきに地域間移動を調査し、「移動人口集計」を公表している。これは、市町村レベルで、性別・年齢別に5年前時点からの転入・転出数を把握できる点で優れている。転入元の地域、転出先の地域も把握可能である。ただ、5年前時点の居住地を回顧式に尋ねる方法で把握しているため（2010年調査では2005年10月1日時点での居住地を回顧式に尋ねている）、回答者の記憶違い等による誤記入の可能性を排除できない。

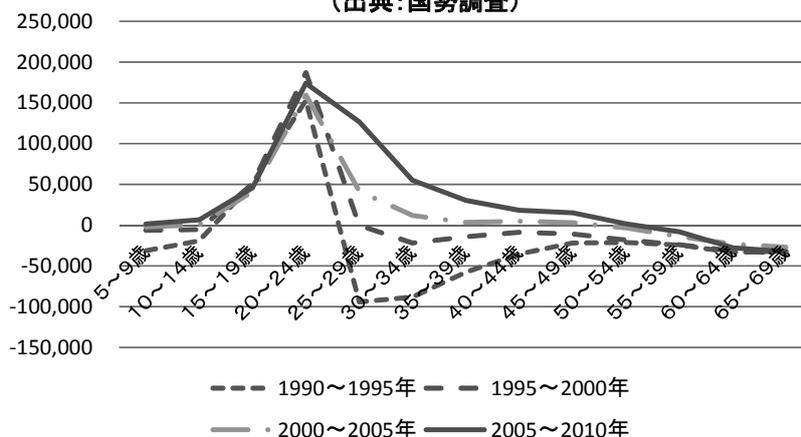
²⁵ 直近の傾向を推測するには「住民基本台帳」の数値をベースとした方が適するが、進学移動の際には住民票を移さないケースも多いとされることを考えると、「住民基本台帳」ベースでは若年層の地域移動の実態とややずれる可能性を排除できない。そのため、本稿では「国勢調査」データをベースに推測を行ったものである。

²⁶ なお、国勢調査の「移動人口集計」の数値と見比べた場合、年齢別の大きな増減傾向（グラフの形）には大きな違いはないものの、数値にはやや相違がみられた。高年齢層における差は、本稿で採用した「人口増減図」が自然減少を考慮できないことによる部分が大きいと考えられ、「移動人口集計」を用いる利点が高い。一方、若年層における数値の差は、「移動調査」が回顧式調査のため誤記入の可能性を排除できないこと、国外への転出者分の数値が加味されていないこと等による部分が大きいと推測できる。そのため、若年層の流出入傾向は、本稿の「人口増減図」のほうが若年流出入の実態により近いものとする。

²⁷ 1990年、1995年、2000年、2005年、2010年国勢調査を参照した。

²⁸ なお、この結果は地方圏へのUターンが減ったことを意味するとは限らない。23区外の多摩地域や埼玉・千葉・神奈川といった東京大都市圏の郊外に移り住む人が減少した、もしくは郊外から都心に移り住む人が増加したという側面も否定できないからだ。江崎（2006）によると、1990年代後半以降の首都圏都心地域の人口増加（都心回帰）は、バブル崩壊後の地価下落と分譲マンションなど供給物件の価格下落を背景として、戦後の首都圏において長らく継続してきた人口の郊外化の弱まりを意味するとされる。

図2-1. 東京都区部における年齢別人口増減—時系列—
(出典:国勢調査)



3. ヒアリング調査地域と聞き取りの対象

(1) ヒアリング調査地域

ヒアリング調査では、以上のアプローチに基づき地方圏より調査地域を選定した。なお、地方圏といっても、地方中枢都市（札幌市、仙台市、広島市、福岡市）は若年流出に関する状況が多分に異なることから²⁹、本調査対象から除外している。

その上で、まず地方都市と農村地域を比較する観点から、それぞれの類型に当てはまる地域を選ぶことに留意した。また、農村地域については、先に述べたように近隣の都市部へ通勤可能か否かで雇用機会や人口面で性格を大きく異にする可能性があることから、地域の中心都市への通勤者の割合をふまえ、近隣の都市部へ通勤圏にある地域とそうでない地域からそれぞれヒアリング地域を選ぶよう考慮した。

もっとも、実際には、上記の基本的視覚をふまつつも、雇用創出や地域活性化、若年者の地域定着に強い問題意識をもつ自治体、雇用創出・地域振興や移住・定住促進に積極的に取り組んでいる自治体に率先して話をうかがったことから、各自治体が行っている施策にも注目すべきものが多い。本章は主に地域分類に位置づけなおした考察を行うものであるが、地域で行われている取組みもそれぞれ独自で優れたものであり、多くの政策的示唆をもたらすことを特記したい（資料編所収のヒアリング記録を参照のこと）。

ヒアリング地域名、地域の特徴、ヒアリング機関を表2-1に整理した。本調査は、大きく分けて8つの地域を対象としている。①北海道東神楽町・東川町（+旭川市の状況）、②石川県能美市（+小松市の状況）、③長野県岡谷市（+諏訪市の状況）、④鳥取県、鳥取県鳥取市、⑤高知県本山町・土佐町（+高知市の状況）、⑥長崎県小値賀町（+佐世保市の状況）、⑦宮崎県綾町（+宮崎市の状況）、⑧沖縄県、沖縄県うるま市である。

²⁹ 札幌市、仙台市、広島市、福岡市について年齢別の人口増減をみると、それぞれ「20～24歳」層を中心に大幅な流入が見られる点で東京都区部と共通している。こうした地方中枢都市は、教育機関の集積、雇用機会の集積があることで、東京圏等への流出問題は抱えながらも、広域から若年人口が集中するという側面もあわせ持ち、地方圏における若年流出問題を議論する本調査の問題関心とはやや異なることから、対象から除外したものである。

表2-1. ヒアリング調査地域一覧

地域名	地域の特徴	ヒアリング機関
北海道東神楽町、東川町 〔+旭川市〕	・人口は東神楽町9,292人、東川町7,859人で増加傾向 ・農業(稲作)が基幹産業。旭川市への通勤率も高い ・宅地造成、住宅建築支援、子育て支援、まちづくりの取組み	ハローワーク旭川 東神楽町役場(まちづくり推進課) 東川町役場(定住促進課)
石川県能美市 〔+小松市〕	・人口48,680人で増加傾向 ・製造業集積(生産用機械器具、繊維、電子部品・デバイスなど) ・「ワーク・イン・レジデンス制度」で、手に職を持つ人の移住促進に取り組む	ハローワーク小松 能美市役所(市民生活部地域振興課、産業建設部商工課) 「ワーク・イン・レジデンス制度」活用者〔個人〕
長野県岡谷市 〔+諏訪市〕	・人口52,841人、人口はやや減少傾向 ・精密加工の製造業集積。諏訪市など諏訪地域一帯が経済圏・生活圈 ・地元の中小製造業振興、Uターン促進で積極的な取組み	ハローワーク諏訪岡谷出張所 岡谷市役所(経済部産業振興戦略室、経済部工業振興課)
鳥取県 鳥取県鳥取市	・人口は、鳥取県588,667人、鳥取市197,449人で近年やや減少傾向 ・電子部品・デバイス関連の製造業が集積 ・企業の事業再編等による大量離職に際し、就業支援・雇用確保の取組み ・成長戦略の策定と雇用創出の中長期的取組み ・移住促進に積極的。子育て環境PR、移住支援メニュー充実	鳥取労働局 鳥取県庁(商工労働部雇用人材総室就業支援室、商工労働部雇用人材総室労働政策室、地域振興部とっとり暮らし支援課) 鳥取市役所(経済観光部経済・雇用戦略課、企画推進部中山間地域振興課)
高知県本山町、土佐町 〔+高知市〕	・高知県北部中央(嶺北地域)に位置し、林野率が高い中山間地域 ・人口は本山町4,103人、土佐町4,358人で人口減少傾向 ・農林業が基幹産業。活性化に取り組む ・移住促進に熱心。地域の移住者団体の活動も寄与	ハローワーク高知 本山町役場(まちづくり推進課) 土佐町役場(産業振興課) NPO法人れいはいく田舎暮らしネットワーク
長崎県小値賀町 〔+佐世保市〕	・長崎県五島列島の北端に位置する離島 ・人口2,849人で減少傾向 ・農業・漁業が基幹産業 ・観光、農業の振興策が若年者のUターンに寄与	ハローワーク佐世保 小値賀町役場(総務課) 小値賀町雇用創造協議会 おぢかアイランドツーリズム
宮崎県綾町 〔+宮崎市〕	・宮崎県中西部の中山間地域。農業が基幹産業 ・人口7,224人で大きな変動なし ・照葉樹林の保全、有機農業など長年の地域づくりに特徴 ・就農希望者、工芸家を中心に移住者多い	ハローワーク宮崎 綾町役場(企画財政課)
沖縄県 沖縄県うるま市	・人口は沖縄県1,392,818人、うるま市116,979人で増加傾向 ・雇用情勢厳しく、労働環境改善も課題 ・若年層が定着・流入。出身者の地元志向も強い ・うるま市に「沖縄IT津梁パーク」設置。雇用創出に取り組む	沖縄労働局 沖縄県庁(商工労働部労働政策課、商工労働部情報産業振興課、企画部地域・離島課) うるま市役所(経済部企業立地雇用推進課)

注①:人口は2010年国勢調査の数値に基づく

注②:〔+〇〇市〕とは、調査対象の自治体を管轄するハローワークでの聞き取りにおいて雇用情勢等を把握した、管轄区域内にある中心都市を指す

なお、本ヒアリング地域については、これまでの調査研究等で好事例として紹介されている地域も多い。簡単に紹介しておこう。まず、宮崎県綾町は、保母(2013)や木下(1997)で、自然生態系を生かした長年のまちづくりの取組みが紹介されている。高知県嶺北地域(土佐町・本山町など)における6次産業化の取組み、本山町における栽培米のブランド化は、関(2014)に紹介がある。長崎県小値賀町における観光振興の取組みについては、金丸(2009)や大社(2013)で紹介されている。長野県岡谷市における地域中小製造業の取組みと展開については、関・辻田(2001)に詳細な紹介がある。また、沖縄県における情報通信産業の発展、特に沖縄県うるま市に設置された「沖縄IT津梁パーク」の展開については関編(2012)で解説されている。なお、自治体の移住促進策は、近年、新聞・雑誌等によって特徴ある施策が多く紹介される状況にある。ヒアリング地域の中でも、例えば石川県能美市における「ワーク・イン・レジデンス制度」や、鳥取県鳥取市における手厚い移住促進メニューが紹介されている。このように、本調査地域は、既存文献や報道等によって好事例地域として紹介されている地域も多い。本調査は、こうした既知の情報をふまえつつも、雇用機会と若年者定着に焦点を合わせて地域の状況・課題や取組みを把握することに一つの特徴がある。そして、調査結果に基づ

き、類型的な再構成を通じて、地域の状況・課題や取組みについて考察しようと試みるものである。

（２）主なヒアリング内容とヒアリング先

ヒアリングの主な内容は、「a. 地域の産業・雇用機会と雇用情勢」「b. 雇用創出・地域活性化の取組み」「c. 地元出身者の地域移動とU I ターンの状態」「d. 移住定住促進の取組み」という、大きく4点に集約される。

「a. 地域の産業・雇用機会と雇用情勢」については、主に地域を管轄する労働局やハローワークに聞き取りを行った。なお、管轄ハローワークのヒアリングにあたっては、調査対象市町村の状況にとどまらず、当該ハローワークの管轄区域全体（特に地域の中心都市）の産業や雇用情勢の話をうかがった。例えば、北海道東神楽町・東川町を対象とするヒアリングの際には、同地域を管轄するハローワーク旭川に聞き取りを行い、東神楽町・東川町の状況のみならず、地域の中心都市である旭川市の状況についても話をうかがっている。同様の方法により、本調査対象地域の近隣都市である石川県小松市、長野県諏訪市、高知県高知市、長崎県佐世保市、宮崎県宮崎市についても、ハローワークでの聞き取りで雇用情勢等を把握した。結果、ヒアリングの直接の対象とした市町村の状況だけでなく、その地域の中心都市の状況、もしくは中心都市と調査対象市町村を含む地域一帯（＝労働市場圏）の状況を考察することが可能となっている。

「b. 雇用創出・地域活性化の取組み」については、主に地方自治体の産業・雇用担当部局に聞き取りを行った。「c. 地元出身者の地域移動とU I ターンの状態」「d. 移住定住促進の取組み」については、主に地方自治体の移住定住担当部局への聞き取りを行った。なお、地域の方の意見・問題意識を広く集める観点から、各機関・部局の所管業務の範囲を超えてお話をいただいた部分も多くあることに留意したい³⁰。

本章では、地域の特徴をふまえて類型に位置づけなおした考察を行うため、「国勢調査」（2010年）に基づき、各地域の人口規模³¹、産業構成、居住者の通勤範囲を表2-2に整理した。まず、人口規模や産業構造から、都市地域・農村地域を相対的に区分した。鳥取県鳥取市、沖縄県うるま市、長野県岡谷市、石川県能美市は、人口規模が相対的に大きく³²、産業構成でも第2次・第3次産業比率が高く多様な産業集積がうかがえることから、本稿では「都市部」に分類し、「地方都市」として扱う。ハローワークでの

³⁰ この点、本章の議論は、時に所管業務の範囲を超えて地域の実情をご教示いただいた地域関係者のお話に負うところが大きい。もちろん本章に残る誤りは執筆者の責任であるが、多大なご協力に対し、記して感謝の意を表したい。

³¹ 人口規模に関しては、実質的な都市の所在、規模を表す人口集中地区の人口（DID人口）も示している。

³² 市内に5000人以上の人口集中地区（DID）を含み、実質的な都市地域を有することから、自治体全体を便宜的に都市部と区分した。しかし、同一自治体の中には都市地域以外（＝農村的地域）も含まれることが往々にしてある。特に自治体合併によって広域化した自治体では、都市地域をもつ自治体が、同時に農村地域特有の問題（過疎等）を抱えている場合がある。ヒアリング事例に基づき個別に考察したい。

聞き取りで雇用情勢等を把握した、北海道旭川市、石川県小松市、長野県諏訪市、高知県高知市、長崎県佐世保市、宮崎県宮崎市も、地方都市として考察の対象とする³³。

表2-2. ヒアリング地域の人口規模と産業構造(出典:「国勢調査」2010年)

市区町村名	人口 (DID人口)	就業者 総数	第1次産 業比率	第2次産 業比率	第3次産 業比率	特記事項 (特徴的な産業)	他市町村 への通勤 割合	通勤割合が高い 近隣都市
【ヒアリング地域(市町村)】								
北海道東神楽町	9,292 (-)	3,480	24.7%	12.9%	59.9%	農業(24.6%)	55.9%	旭川市(47.2%)
北海道東川町	7,859 (-)	3,814	24.0%	24.6%	49.4%	農業(23.1%)	40.6%	旭川市(32.2%)
石川県能美市	48,680 (7,356)	22,170	2.3%	48.9%	46.7%	製造業(42.5%)	50.6%	小松市(20.3%)
長野県岡谷市	52,841 (43,677)	24,897	1.9%	43.4%	53.6%	製造業(36.1%)	33.9%	諏訪市(11.0%)
鳥取県鳥取市	197,449 (99,472)	102,661	5.2%	22.4%	64.5%	-	6.4%	-
高知県本山町	4,103 (-)	1,777	24.0%	14.5%	61.2%	農業(18.0%)、林業(6.0%)、建設業(10.1%)、公務(8.4%)	31.3%	なし (高知市(6.1%))
高知県土佐町	4,358 (-)	2,181	24.0%	17.5%	58.0%	農業(19.7%)、林業(4.1%)	21.1%	なし (高知市(3.3%))
長崎県小値賀町	2,849 (-)	1,284	35.4%	9.6%	55.0%	農業(18.8%)、漁業(16.6%)、公務(7.2%)	1.2%	なし (佐世保市(0.1%))
宮崎県綾町	7,224 (-)	3,204	29.1%	24.6%	45.3%	農業(27.9%)	37.8%	宮崎市(25.6%)
沖縄県うるま市	116,979 (57,375)	36,776	5.0%	20.5%	66.0%	建設業(14.1%)	43.5%	沖縄市(15.7%)
【上記ヒアリング地域の近隣都市】(※ヒアリング対象地域を管轄するハローワークにて雇用情勢等の聞き取りを行った地域)								
北海道旭川市	347,095 (319,717)	155,057	2.4%	16.7%	76.8%	-	6.0%	/
石川県小松市	108,433 (34,162)	56,553	2.0%	35.7%	58.5%	製造業(28.8%)	26.8%	
長野県諏訪市	51,200 (16,637)	29,336	2.8%	30.4%	63.9%	製造業(23.7%)	34.0%	
高知県高知市	343,393 (276,087)	151,700	2.9%	14.8%	77.7%	-	14.3%	
長崎県佐世保市	261,101 (152,951)	119,628	4.4%	17.9%	75.5%	-	9.6%	
宮崎県宮崎市	400,583 (276,902)	193,384	4.9%	15.5%	73.0%	-	7.3%	
全国計	128,057,352	59,611,311	4.0%	23.7%	66.5%			

注: 就業者総数、産業別の就業者比率は、従業地による15歳以上就業者数に基づく

一方、北海道東川町、北海道東神楽町、高知県土佐町、高知県本山町、長崎県小値賀町、宮崎県綾町は、人口規模が小さく第1次産業比率が相対的に高いことから、本稿では「農村地域」に分類した³⁴。なお、この「農村地域」のうちでも、近隣の都市部に通勤可能な地域かどうかで2つに区分した。「通勤割合が高い近隣都市」欄をみると、北海道

³³ 本稿が考察対象とする地方都市は、県内の中小都市クラスの都市、あるいは国土の縁辺部に位置する県庁所在都市クラスの都市といえ、結果を読む際に留意が必要である。

³⁴ もっとも、当該地域の第1次産業比率の水準を見るかぎり、第1次産業従事者が地域就業者の主要部分を占めているわけではない。ただ、相対的にみると他地域と比べて人口規模が小さく第1次産業比率が高いことに加え、土地の利用態様をみても(農林水産省「旧市区町村別農業地域類型」(平成25年3月28日改正)参照)、北海道東神楽町は「平地農業地域」、北海道東川町、長崎県小値賀町、宮崎県綾町は「中間農業地域」、高知県本山町、高知県土佐町は「山間農業地域」に区分され(土佐町は一部が「中間農業地域」に区分)、「都市的地域」に区分されている自治体はない。これらの状況を勘案し、本稿ではこれらの自治体を「農村地域」と分類するに妥当と判断した。

東神楽町、北海道東川町、宮崎県綾町は他の地域と比べて近隣の都市部（それぞれ旭川市と宮崎市）への通勤割合が高い。そのため、本稿では異なる位置づけとして扱い、「郊外的位置づけをあわせ持つ農村地域」という名称で分類した。近隣に都市部をもたない高知県土佐町、高知県本山町、長崎県小値賀町は、本章では「都市部から離れた農村地域」として考察する。

なお、聞き取りの対象は市町村レベルの自治体を中心としたが、2つの県（沖縄県・鳥取県）にも聞き取りを行った。これは、県の産業政策や移住促進策が市町村の施策と密接に関連する場合があるという理由による。まず、鳥取県は、県として移住促進に熱心であること、県内企業による大量離職に直面した際の雇用対策や中長期的な雇用創出策で県が大きな役割を果たしている点に特徴があり、聞き取りを行った。沖縄県に聞き取りを行った背景には、沖縄県の状況が県レベルにおいて際立った特徴をもっていることがある。端的に述べるならば、失業率が高いなど雇用情勢が厳しい状態にある一方、地方圏としては異例の人口増加・人口流入を続けているという、地域の雇用機会と人口との関係において「特異な位置づけ」にある地域であり³⁵、雇用労働担当部局と移住定住担当部局の両方に聞き取りを行った。

さらには、地域振興・移住促進の核となっているNPO等や、移住を経験した個人にも必要に応じてヒアリングを行っている。まず、地域振興や移住促進においては、自治体のみならず、NPO等の民間組織の果たす役割も大きい。また、移住者個人の観点も重要であり、ケース数は少ないが移住の経緯や現在の生活等について聞き取りを行った³⁶。

次節以降では「地方都市」「都市部から離れた農村地域」「郊外的位置づけをあわせ持つ農村地域」という3類型を暫定的に設定し、考察を進めたい³⁷。まず、対象地域における地域雇用の現状と課題から検討しよう。

4. ヒアリング地域における現状と課題

（1）地方都市における地域雇用の課題

まず、地方都市における地域雇用の現状と課題から検討する。結論から述べるならば、

³⁵ この点、那覇都市圏については、高い失業率の下での急激な人口増加と人口集中（都市化の進行）が、「過剰都市化」として研究の対象とされてきた。鈴木（1986）参照。

³⁶ なお、「NPO法人れいほく田舎暮らしネットワーク」と「おぢかアイランドツーリズム」のヒアリングにてご対応いただいたインフォーマントも移住者（Iターン者）であったことから、Iターンの経緯や生活について少々お話をうかがっている。

³⁷ 本稿の3類型は、地方の中心都市と郊外を区分する点で「都市雇用圏」（金本・徳岡（2002））の区分にも近いが、やや異なる。都市雇用圏は「中心都市」と「郊外」を設定するものであり、残余カテゴリーとして非都市雇用圏（≒農村地域）が区分される。例えば、本調査地域のうち石川県能美市と沖縄県うるま市は、2005年国勢調査に基づく都市雇用圏では「郊外」に区分される。それは近隣都市（それぞれ小松市と沖縄市）への通勤者割合が高いことなどによる。同区分に基づく、北海道東神楽町、東川町、宮崎県綾町も「郊外」という同様の区分に分類されるが、表2-2で人口規模や産業構成を見るかぎり、この2市と3町は大きく異なる。このことから、本稿の考察では、能美市とうるま市は「地方都市」に分類して考察した。

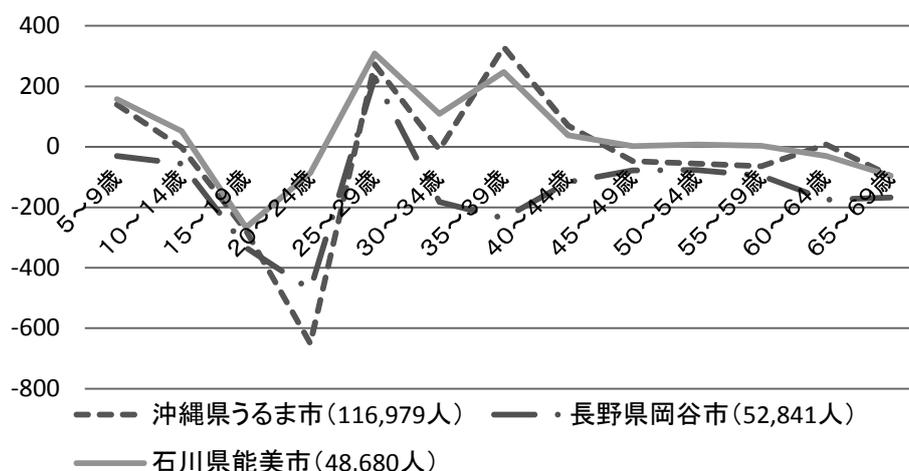
地方都市では、雇用機会の量というより質にかかわる課題を抱えており、とりわけ大卒者にふさわしい雇用の場が限られることから、進学で地域を離れた出身者のUターンが期待よりも少ないという課題を認識している。以下で詳しくみていきたい。

①ヒアリング地域について

ヒアリングを行った地域のうち「地方都市」にあたるのは、石川県能美市、長野県岡谷市、鳥取県鳥取市、沖縄県うるま市である。このうち、石川県能美市と長野県岡谷市は製造業集積地域という性格が強い³⁸（表2-2参照）。

地方都市は人口面でどのような特徴がみられるのか、人口増減図をみてみよう³⁹（図2-2）。ここでの特徴は、「15～19歳」「20～24歳」層で減少をみる一方、「25～29歳」層を中心に一定の増加が見られることにある⁴⁰。ここから、地元出身者が大学等進学を機に地域外に大幅に流出するものの⁴¹、新卒就職のタイミング等である程度のUターンがあることに加え、周辺町村から就業機会を求めて一定の人口流入があるものと推測される。

図2-2. 調査地域における2005-2010年の年齢別人口増減
—地方都市—
(出典:国勢調査)



②雇用機会の質の問題

一定の産業集積がある地方都市では、雇用機会の絶対量が不足するというよりも、むしろ求人企業と求職者の求める仕事との間でミスマッチが先鋭化していることが課題と

³⁸ 石川県能美市は、小松市に隣接し、輸送用機械大手コマツ関連の企業集積がみられること、繊維関係や電機電子関連の製造業も立地している。

³⁹ 図2-2では鳥取県鳥取市の結果は掲載していない。同一の図に掲載するには人口規模の違いが大きすぎることに加え、鳥取市ではリーマン・ショックや市内製造業の再編の影響が大きく、2005～2010年における人口変動は他の年に比べて極めて厳しい状況にあった。そのため、人口面から地域の位置づけを議論するには適さないと考えたためである。

⁴⁰ その後の年齢層の傾向は都市によって異なるが、これは郊外的位置づけの近隣市町村への人口流出がみられるかどうかなどによると考えられる。

⁴¹ 当該地域から通学できる大学が乏しいこともあるが、通える距離に大学がある場合でも、進学校の学生の進学先は、必ずしも「地元大学」ばかりにはならない。この点、石川県能美市などで言及された。

して認識されている⁴²。

まず、求人側では、人手不足の業種・職種が広がりを見せる。人手不足は、建設や介護福祉関係にとどまらず、販売やサービス関連の広範な職種・業種にまで人手不足がみられる地域もある⁴³。

人手不足の業種・職種がある一方で、求職者側に事務職希望が多くあって充足しないことが、もう一方の問題として挙げられる。求職者の事務職希望の背景には、土日休みを希望するなど平日・日中の勤務に対する強い希望があり、職種というより希望条件のミスマッチの部分が大きい⁴⁴。このように、求人・求職ミスマッチの背景には、賃金や労働時間など労働条件面の問題があり、「雇用の質」に課題の中心があるといえる。

なお、この人手不足とミスマッチの状況は、雇用情勢が厳しいとされる地域でも大きく変わらない。例えば、沖縄県は、有効求人倍率で見ると1倍を大きく下回り、完全失業率も高いが⁴⁵、都市部を中心に広範な人手不足が表れてきており、介護、看護、保育、建設、コールセンター、接客給仕などが人手不足分野となっている⁴⁶。雇用機会の絶対量が不足するというよりは強いミスマッチがある状況といえる。

③県外進学者のUターン不足と大卒者にふさわしい雇用の場の問題

まず、本調査対象とした地方都市では、進学・就職等を機にした若年層の流出について問題を認識しており、三大都市圏や近隣の地方中枢都市（札幌・福岡等）などへの流出が聞かれる点で共通していた⁴⁷。

若年者流出の背景として、ヒアリングでは、大卒者の雇用の場が限られる問題が指摘された。具体的には、製造業の集積地域では高卒就職の状況は良好であるものの、大卒者（特に文系）の就職の受け皿としては不十分といえる。例えば、製造業の集積地域である長野県岡谷市や石川県小松市・能美市では、地元高卒者（工業高校など）の就職状況が良好であることがうかがえた。一方、大学等進学で地元を離れた者のUターン就職

⁴² 特に現在では、地方圏においても、有効求人倍率が1倍を超える、もしくは1倍に近い状態にある地域が少なくない。また、総計として1倍を下回る場合でも、業種別・職種別にみると1倍を大きく超える業種・職種が少なくないことも背景にある。

⁴³ 例えば長野県の諏訪地域では、販売職やサービス職の求人倍率（パート除く常用）が高いことがミスマッチの中身としてある（ハローワーク諏訪岡谷出張所ヒアリング記録参照）。また、高知市でも、販売職の求人倍率が高く、人手不足が生じている（ハローワーク高知ヒアリング記録参照）。佐世保市でも、小売り・サービスの求人が地域の求人を引っ張っている（ハローワーク佐世保ヒアリング記録参照）。宮崎市では、医療福祉・介護関係、タクシー業界、建設業（土木技術者・建築技術者）に人手不足があらわれている（ハローワーク宮崎ヒアリング記録参照）。

⁴⁴ ハローワーク宮崎、ハローワーク諏訪岡谷出張所のヒアリング記録参照。

⁴⁵ 2014年11月の有効求人倍率は0.77倍で、完全失業率は5.2%。

⁴⁶ 沖縄労働局ヒアリング記録参照。

⁴⁷ 例えば石川県能美市では、進学を機とした金沢や関東・関西への移動があり、長野県岡谷市では進学先として関東が挙げられる。九州では福岡の存在が大きく、宮崎市では関西・関東と並んで福岡への進学が多いこと、長崎県佐世保市では就職先として愛知とともに福岡が挙げられる。また、旭川市では札幌市への移動の多さが言及された。詳細については各ヒアリング記録を参照のこと。

には不足を感じており、その背景として大卒者にふさわしい雇用の場が地元で乏しいことが挙げられた。

なお、製造業の集積が乏しい地域、地場産業の雇用吸収力が弱い地域では、高卒就職でも地域の外（県外など）に転出するケースが少なくない。例えば、宮崎県宮崎市では、高卒就職においても県外就職が少なくなく⁴⁸、県外で就職する理由として、地元には希望する働き口が乏しいことを挙げる。男性の高卒者の場合は製造業を希望することが多く、関東、関西、名古屋に出ることが多いという。長崎県佐世保市でも県外就職が少なくない状況が指摘された⁴⁹。

地元出身者がUターンしない理由として、地元企業の採用行動にも要因が求められる。つまり、地方の企業は中途採用（欠員補充）が主で、即戦力募集を行うケースも少なくない。加えて、新卒求人が出る時期が遅い場合もあり、結果として新卒就職のタイミングで戻れる雇用の受け皿に乏しい状況となっている⁵⁰。

学生の就職活動のやり方にも要因の一端がある。特に文系大卒者の就職活動では有名企業志向が強く、それが地方にUターン就職しない背景と認識されている。また、目先の労働条件を見比べてしまうと、地方の企業は大都市圏の企業にはどうしても劣るといふ点も指摘される。以上のような背景から、地方都市では、大学進学等で地元を離れた若者のUターン就職が少ないという課題を共通して認識している。

④課題の整理

地方都市の直面する状況・課題を整理したい。地方都市では、雇用機会の量の不足というより雇用機会の質に関わるミスマッチの課題を抱えており、企業の採用行動、学生の意識に関わる問題もあって大卒者の地元へのUターンが期待ほどには進まないという課題を抱えている⁵¹。

こうした地域雇用の課題は、地域社会にとってどう問題なのか。雇用機会の量が比較的豊富な都市部といえども、地元出身の大卒者がUターンしないことは、若年流出問題が無縁でないことを意味する。こうした地域の中核を担う人材の流出は、地域コミュニティの弱体化を招こう。この点、地方都市では中心市街地の空洞化問題や、高齢者など

⁴⁸ 2014年3月の高卒就職者944名のうち、県内557、県外387。ハローワーク宮崎ヒアリング記録参照。

⁴⁹ 佐世保市に特徴的な産業として造船業があるが、地元の工業高校卒は、造船業の関係では大量に採用しておらず、昔から愛知県など県外に人材を供給してきたという。ハローワーク佐世保ヒアリング記録参照。

⁵⁰ 例えば、旭川市の状況について、企業の内定時期が（大都市圏に比べて）遅く、地元に戻ってきたい人も帰ってこられない問題があったことが指摘される。その背景には、まず企業の中でその年に辞める人を調べて、辞める人がいる場合に欠員補充をするという考え方だったことがある。ハローワーク旭川のヒアリング記録参照。

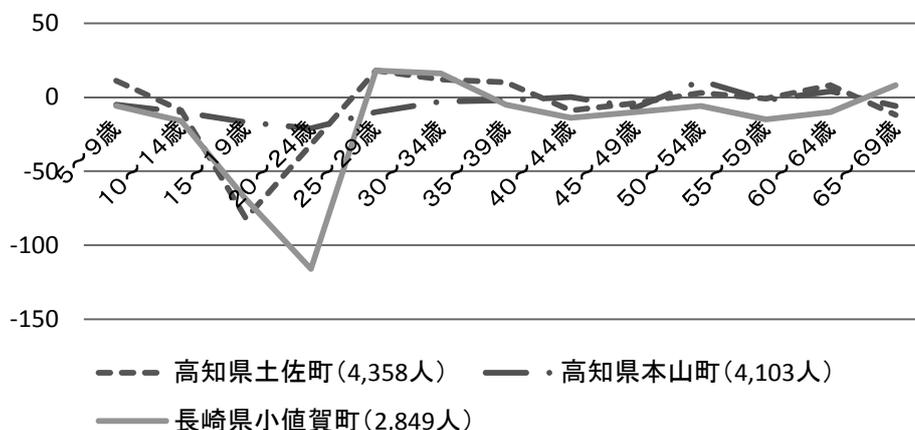
⁵¹ あくまで今回調査対象とした地方都市における状況の整理であり、対象地域からみて、地方の中小都市や国土の縁辺部に位置する都市にあてはまりがよいと考えられる。一方、地方中枢都市をはじめとする大都市や国土の中核地域に位置する都市では状況が異なる可能性がある。

の「買い物弱者」の問題などが指摘される場所である⁵²。地方都市が、人口面で大きな減少を見ていない場合であっても、周辺地域（農村地域等）からの一定の流入があることによる場合も多く、地域一帯の状況を考えるならば、地元出身者の域外（大都市圏などの県外や県庁所在都市）への労働力流出は課題と言えるだろう。

（２）都市部から離れた農村地域における地域雇用の課題

次に、農村地域、特に通勤可能な都市部をもたない農村地域の現状と課題を検討する。結論から述べるならば、この地域は都市部に比べて雇用機会の絶対量に関する問題が大きく、進学等で地元を離れた者が「帰りたくても帰れない」状況になりがちである。

図2-3. 調査地域における2005-2010年の年齢別人口増減
—都市部から離れた農村地域—
(出典:国勢調査)



①ヒアリング地域について

ヒアリングを行った地域のうち「都市部から離れた農村地域」にあたるのは、高知県本山町、高知県土佐町、長崎県小値賀町である。このうち、高知県の本山町と土佐町は隣接する関係にあり、ともに山林の占める割合が高い地域（中山間地域）である⁵³。高知市内へは車で約1時間の距離にあり、若干の通勤者はいるものの、基本的な生活圏・経済圏は両町を含む嶺北地域にあるといえる⁵⁴。長崎県小値賀町は五島列島の北端に位置する離島であり、近隣の都市部である佐世保からフェリーで約2時間半の距離にある。便数が限られていることもあり、佐世保市内は通勤圏になく、基本的な生活圏・経済圏は

⁵² なお、「地方都市」に区分される地域でも、実質的な都市部（人口集中地区）だけでなく、実質的な農村地域も抱える市も多い。例えば、市全体としては人口増加している石川県能美市は、市内の74の町内会のうち約6割の集落で30年前と比べて人口減少しており、とりわけ中山間地域では人口が加速度的に減少しているなど、人口減少は他人事ではないという問題意識をもっている。石川県能美市は、中心市街地空洞化といった都市地域特有の問題とともに、過疎化という農村地域的な問題も認識しているといえる。

⁵³ 農林水産省「農業地域類型」（平成25年3月28日改正）によると、高知県本山町と土佐町は山間農業地域にあたる（土佐町の一部は中間農業地域にあたる）。また、長崎県小値賀町は中間農業地域にあたる。

⁵⁴ 嶺北地域は、土佐町、本山町のほかに大豊町、大川村の3町1村からなる。

町内（島内）に限られる。

ここで、都市部から離れた農村地域の人口増減図をみると（図2-3）、「15～19歳」「20～24歳」での大幅な流出超過に特徴があり、「25～29歳」以上の年齢層でも流入超過がみられることは少ない。多くの地元出身者が進学・就職を機に流出するとともに、出身者のUターンが極めて乏しく、人口変動面では厳しい状況に置かれていることがうかがえる⁵⁵。

②雇用機会の量の問題

一次産業が大きな比重を占める農村地域においては、民間の事業所の数が限られ、雇用機会の量自体が乏しい。例えば、農業・林業が主要産業である高知県土佐町では、地域の雇用機会として、役場、農協、スーパーマーケット、建設会社、森林組合の作業班、農協出資の農業法人の現場、老人ホームなどの介護・福祉の仕事、病院などでの看護師の仕事があるくらいとし、民間の事業所が少ないことが課題と述べる。高知県本山町でも、若い人の就業先として、役場、森林組合、農協、病院が大きいとする。長崎県小値賀町でも同様の状態にある。このように、民間の事業所の数が限られ、雇用機会の量自体が乏しい状況は、若年者の流出にも大きく影を落としている。

③若年者が「帰りたくても帰れない」問題と一次産業の後継者問題

聞き取りを行った農村地域では、進学・就職等を機にした若年層の流出について、強い問題意識をもっていた。ヒアリング調査からは地方都市との流出程度の比較は十分にできないが、出身地域から通える進学先・就職先がより乏しいことを考えると状況はより深刻といえる。流出先は様々で、県内移動（県庁所在都市への移動等）もあるが、そればかりでなく広域（三大都市圏や地方中枢都市）への流出がうかがえた⁵⁶。

そして、地域における就業先の乏しさから、進学等で地元を離れた出身者が「帰りたくても帰れない」状況にある⁵⁷。地元出身者のUターンは、地方都市よりも一層厳しい状況といえる。加えて、地域の主要産業である一次産業（農業・漁業）は後継者不足の問題を抱えている。背景に一次産業が「もうからない」こと、親が子に後継ぎを勧めな

⁵⁵ もっとも、後に述べるように、本ヒアリング地域は、近年、地域活性化の熱心な取組みによって、移住者の流入がみられるなど人口変動面で比較的よい傾向がうかがえる地域である。人口増減図の示す状況は、過疎化に歯止めがかからない他の農村地域では更に厳しい可能性がある。当人口増減図は、この位置づけにある地域が、人口面で非常に厳しい状態におかれるという構造的な問題を示すためのものである。

⁵⁶ 例えば、高知県本山町では、高校卒業後に町を出る人が多いが、進学先は県内（高知市内）か関西が多い。高知県土佐町でも、地元の中学校を卒業後、高知市内の高校に進学するなど、半分くらいが町を出、加えて高卒後の流出もある。長崎県小値賀町でも、高校卒業とともに進学でも就職でもほとんどの人が島を出る。進学先は福岡が多く、長崎、関西、関東に行く人もいる。詳細はヒアリング記録を参照。

⁵⁷ 高知県土佐町では、「意識としては、地元に通じる場があったら地元に住みたい、帰ってきたいという若者は以前より増えてきているが、帰ってくる先、勤め先が限られる問題がある」という。長崎県小値賀町でも「若い人でも働く場があったら島で働きたいという気持ちがある」という。ヒアリング記録参照。

いことが指摘される。さらには、「地元には仕事がない」「農業・漁業はもうからない」という地元の人の意識も若者流出を加速させていることがうかがえた。例えば、長崎県小値賀町では、町の主要産業である漁業の後継者不足が深刻な課題と認識されているが、その背景には燃油高や魚価の低迷など「もうからない」ことが要因として認識され、そのために漁師が子どもに後を継ぐことをすすめないことが挙げられた⁵⁸。

④課題の整理

以上を整理したい。農村地域は、雇用機会の量に関わる問題が大きい。そして、地域の就業機会が乏しいことにより、進学等で地元を離れた者が「帰りたくても帰れない」状況にある。加えて、一次産業の担い手の高齢化と後継者が不足する問題も抱えている。また、「地元には仕事がない」「農業・漁業はもうからない」といった地元の人の意識（いわば「固定観念」ともいうべきもの）も若年流出のひとつの背景とされる⁵⁹。

こうした地域雇用の現状は、地域社会にどのような問題をもたらすであろうか。雇用機会の乏しさに起因する若年流出は、地域で進む少子高齢化をますます加速させ、地域コミュニティを危機的状況にさらすこともつながろう。この点、地域の危機感は強く、一次産業の振興や移住促進など様々な取り組みを行っている。第5節で検討したい。

（3）郊外的位置づけをあわせ持つ農村地域

一次産業の比重が高い農村地域であっても、近隣に通勤可能な都市がある場合は、地域雇用に関する状況が異なりうる。近隣の都市部に就業機会が一定程度あるからである。こうした地域は、「郊外」という地理的条件を兼ね備えていることで、自市町村内での雇用機会創出にそれほど固執しなくてよい状況にあるともいえる。

①ヒアリング地域について

本調査において該当する地域は、北海道東川町、東神楽町、宮崎県綾町である。3町の中心都市への通勤割合について表2-2をみると、一次産業の比重が高い農村地域という意味では長崎県小値賀町や高知県本山町、高知県土佐町と大きな違いはないものの、近隣都市（この場合、旭川市や宮崎市）への通勤率が高いことが特徴といえる⁶⁰。

この地域の人口増減図をみると（図2-4）、「20～24歳層」で落ち込みがみられる点

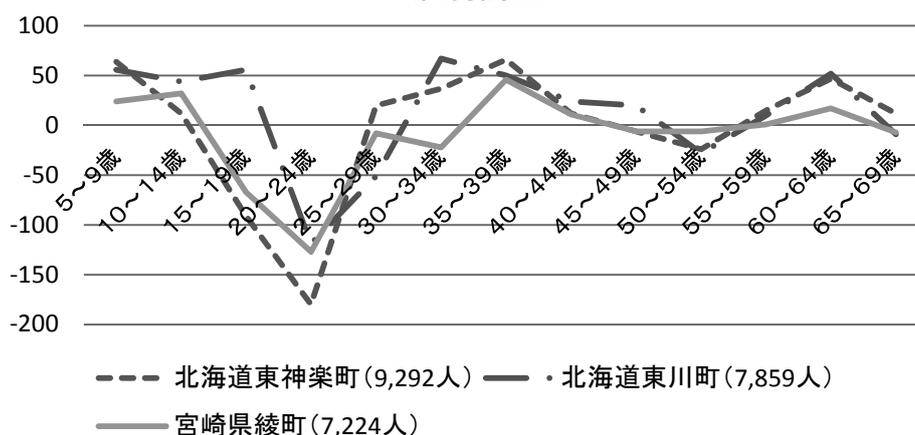
⁵⁸ 小値賀町総務課ヒアリング記録を参照。

⁵⁹ 高知県嶺北地域で活動する移住者団体であるNPO法人れいほく田舎暮らしネットワークは、「基本的には「田舎には仕事がない」という感覚で子どもを高知市内や県外に出す親御さんが多い」といい、「当団体は、「本当にそうなのか」ということをもう一度考えられるような意識に地元の人をしたいと考えている」と述べる。ヒアリング記録参照。

⁶⁰ 綾町では、宮崎市のほかに、製造業の工場が立地する近隣の国富町への通勤率も高く、それも合わせると町外への通勤率は3割を超える。

は、「地方都市」「都市部から離れた農村地域」と共通している。多くは進学に伴う人口流出とうかがえ、地方圏（地方中枢都市や大都市以外）の人口変動に共通するひとつの特徴といえる。ただ、30代層、子ども層（「5～9歳」「10～14歳」）に流入傾向がうかがえることも特徴である。これは子育て世帯の転入が多いという郊外的地域の特徴を示しているといえる。

図2-4. 調査地域における2005-2010年の年齢別人口増減
—郊外的位置づけを合わせ持つ農村地域—
(国勢調査)



②人口面の状況と課題

地方圏にあっても、人口面で増加基調にある郊外自治体においては、「人口減少」は目の前の課題とは必ずしもなっていない⁶¹。本ヒアリング地域のうちでも、北海道東神楽町は、人口増加基調が続いているとともに、15歳未満の年少人口比率が道内トップの数字である。北海道東川町、宮崎県綾町も同様に人口増加基調にあり、地域の課題は人口減少とは別のところにあるといえる⁶²。

ただ、この位置づけの地域にも雇用機会と地域人口に関わる課題がないわけではない。まず、雇用機会の面で中心都市の魅力が低下すれば、郊外地域が人口を呼び込もうにもおのずと限界が生じよう。

また、若年人口の増加は、近隣からの移り住みが多くを占めるものであり、地元出身者の定着・Uターンに課題を抱えている点で大きな違いはない。ヒアリング地域では共通して、進学・就職等を機とした若年層の流出とUターンの不足について課題を認識し

⁶¹ 東神楽町、東川町、綾町における人口面の状況が良好といえるのは、近隣に比較的大きな規模の都市（旭川市と宮崎市）をもつことも背景として考えられ、どのクラスの都市の郊外でも（例えば中小規模の都市の郊外でも）同様の状況がみられるかには結論を得ていない。更なる検討が必要となる。

⁶² 例えば、北海道東神楽町では、新しく転入してきた人の町内活動参加など、住民意識や地域コミュニティをどう維持していくかに課題を認識している。課題に対処するため、町の120周年記念誌を作成することや、町内7地区ごとに「まちづくり計画」を策定するなど、住民意識を高める取組みを行っている。

ていた⁶³。例えば、北海道東神楽町の人口は30代で増加しているが、地元出身者が戻ってきている、もしくは遠方から移住者が入ってきているというより、宅地造成等により近隣市町村からの流入層が多い部分が大きい。一方で、人口ピラミッドで20代の人が少ないという問題を認識している。町の人口トータルでは人口増加基調にある中、地元出身者のUターン問題はある意味「潜在化」していると言える。

(4) 地域における課題と雇用の位置（まとめ）

以上、ヒアリング地域を大まかに分類することで、地域雇用の状況・課題について整理・検討した。地方都市と農村地域とでは、雇用機会の量か質かで課題の重点が異なるものの、進学等で地元を離れた大卒者のUターンが進まないという課題認識では共通している。地元出身者が地域に戻らないことは地域コミュニティの弱体化に直結し、とりわけ人口減少が進む農村地域では過疎、限界集落といった地域コミュニティの危機にまで至る危険性がある⁶⁴。都市部でも地域コミュニティの弱体化は無縁ではない。なお、農村地域のうちでも近隣の都市部に通勤可能な地域では、やや状況が異なることもうかがえた。こうした郊外的位置づけをあわせ持つ地域では、雇用機会の面で近隣の都市部に依存する部分もある一方、居住地としての魅力を高めることによって近隣からの若年層の呼び込みに成功している自治体もある。この取組み自体は示唆の多いものであるが、一方、地域の中心都市における雇用機会の魅力が、郊外的地域を含む地域出身者の定着・Uターンに影響する面もある。郊外的位置づけの地域でも、地域雇用の問題と全く無縁ではないと言える。

5. 地域における対応—雇用創出とUターン促進の取組み—

(1) 地方都市における取組み

前節では地域雇用の状況・課題について検討を行った。それを受けて本節では、こうした課題を打開するための地域の取組みについて検討する。まず地方都市における取組みからみていきたい。

①雇用創出の取組み

まず、雇用機会の質に課題の中心がある地方都市においても、雇用創出の重要性が低

⁶³ 北海道東神楽町では、高校卒業後の進学先は札幌など大学が多数あるところに向かってしまい、大学に進学して地元を離れた者は、就職のタイミングではあまり戻ってこないという。宮崎県綾町でも、大学は子どもの学力に応じたところに進学するので宮崎とは限らず、大学・専門学校は福岡に進学することが多いという。県外に出た者は男女とも新卒就職のタイミングではUターンしないという。

⁶⁴ 県全体としては人口増加基調にある沖縄県においても、那覇など本島南部の都市部への人口集中（過密）の一方、本島北部の農村地域や離島などでは人口減少が進み、過疎化が問題とされている（沖縄県地域・離島課ヒアリング記録参照）。県という地域レベルで見れば人口増加傾向であっても、もう少しミクロレベルで地域をみると、県内の都市部と農村地域で人口変動について直面する状況が異なることを示している。

いわけではない。とりわけ製造業等の立地によって良質な雇用機会を創出することは地域において重要な位置を占め、企業誘致が地域にとって重要な雇用創出策となってきた。

雇用機会の量的創出は、雇用情勢の厳しい地域、もしくは地元企業の閉鎖・撤退等に伴う大量離職（＝雇用喪失）があった地域ではとりわけ喫緊の政策課題となる。例えば、沖縄県うるま市は、雇用失業情勢が厳しい地域であり、県が主導して情報通信関連産業の誘致を行うなど大規模な雇用創出策が行われてきた⁶⁵。また、鳥取県鳥取市は、2010年頃から市内立地企業の事業再編などによる製造業従事者（技術者など）の大量離職に見舞われ、県・市・労働局が連携して離職者支援を行うとともに、新たな雇用の受け皿を創出するための産業政策を積極的に進めてきた⁶⁶。県レベル（鳥取県）でも、緊急的な雇用創出に取り組むとともに、地域の強みを活かした成長分野を掲げ、やや長期的なスパンで県内産業を成長させる政策を推進している。

②就業支援の取組み

地方都市においては、雇用の受け皿を創ると同時に、ミスマッチという課題に対応するため、地域の雇用機会に求職者をどう結び付けるかという就業支援もきわめて重要になる。この点、地域の労働局やハローワークがマッチングの工夫や充実に取り組んでいる。例えば、求職者側に事務職希望が多くある背景には、子どもをもつ女性で就業時間帯や平日勤務の要望が強いといった事情があった。こうした事情をふまえ、求職者側のニーズを細かく聞き、それに合致する他の職業を勧めるなどの取組みが行われている⁶⁷。

同時に、求人側への働きかけも行われている。ひとつは、企業に正社員求人を出すよう促す取組みである⁶⁸。もうひとつは、求職者側の希望する就業時間帯に配慮した求人を出すよう促すことである。例えば、福祉関係の仕事は夜勤もあるが、少しでも休みを土日にするよう、求人側に働きかけている⁶⁹。業種によっては企業も人手不足を強く認識する状況にある中、求職者側のニーズに合致した求人を出してもらうことが、企業の人手不足解消にとっても有効な方法と考えられている⁷⁰。

さらには、地元企業の雇用の質（賃金、労働時間、両立支援制度等）を改善することで地域の雇用機会の魅力を高めることも、労働政策上重要な課題といえる。例えば、沖縄県では若年者の早期離職率の高さが大きな課題とされるが、その背景には、若者の就

⁶⁵ うるま市経済部企業立地雇用推進課、沖縄県商工労働部情報産業振興課ヒアリング記録参照。

⁶⁶ 鳥取県商工労働部雇用人材総室就業支援室、鳥取市経済観光部経済・雇用戦略課ヒアリング記録参照。

⁶⁷ 沖縄労働局ヒアリング記録参照。ハローワーク宮崎でも、事務職以外の第2希望を聞き、サービス関係や福祉関係で土日休みの事業所の仕事を勧めるなどの取組みの話が聞かれた。

⁶⁸ 沖縄労働局ヒアリング記録参照。正社員求人確保の取組みは、ハローワーク高知でも言及があった。

⁶⁹ ハローワーク宮崎ヒアリング記録参照。求人側も人手不足なので、少しでも求人の中身を変えていこうという意識になっているという。沖縄労働局においても、企業に求職者側のニーズを伝えて、土日どちらかの休みの求人を出せないかなどの働きかけを行っている。

⁷⁰ 沖縄労働局ヒアリング記録参照。

業意識ばかりでなく、県内企業の労働環境も問題と認識されている。具体的には、観光関連産業などの小規模零細企業が多く、法令遵守や人材育成、休暇制度の整備面などに課題が多いと認識されている。こうした課題に対処し、行政では、労働条件を確保するために企業の知識・認識を啓発する取組みを行っている⁷¹。若年者の早期離職が依然大きな問題である中、こうした雇用の質改善に向けた施策も、企業の人手不足解消に有効であろう。

③若年者の地域定着・移住促進の取組み

先に見たように、地方都市では出身者のUターンが期待ほど多くないことを課題と認識していた。この点、Uターン就職フェア等を通じた地元企業の紹介や、地元就職奨励金などのUターン促進の取組みも行われている。同時に、職業相談を通じた細やかなマッチングも若者の地方就職支援として有効である。Iターンについても、「移住への憧れ」から「実際の移住」までのハードルは高く、きめ細やかな相談体制が大事である。この点、鳥取県鳥取市は、きめ細やかな相談体制による就職支援に取り組み、多くの移住実績を積み重ねている。鳥取市は移住に関する支援メニューが充実していることも大きい。移住希望者それぞれに専任の相談員がつき、仕事面を含め移住にともなう困難をひとつひとつ解決していくことで実現に向かって話が進められる点に大きな特長がある⁷²。

加えて、地域外に出た出身者等との人的ネットワークを（再）構築することも、注目すべき地域の取組みといえる。これには結局「縁のある人」しか呼び込めないという地域の問題意識が背後にある⁷³。例えば、長野県岡谷市では、岡谷市出身者など市に縁のある企業経営者等とのネットワークを再構築する地道な活動を通して、市内企業への発注や、若年者のIターン受入れにも効果がみられた⁷⁴。

地元へのUターン促進のためには、地元の子どもたちへの「早くからの意識付け」も重要である。長野県岡谷市は、製造業中心の地域であることから、文系大卒者の就職の受け皿が乏しく、県外進学者にUターン就職してもらうためには、就職活動を行うタイミングで情報提供するのでは限界があると認識している。そこで、小中学生の段階から、

⁷¹ 沖縄県商工労働部労働政策課のヒアリング記録参照。県では、福利厚生や健康管理がしっかりしており人材育成も行うなど従業員を大切にしている企業では社員の定着もよいのではと考えている。

⁷² 鳥取市中山間地域振興課ヒアリング記録を参照。「鳥取市はいろいろな移住促進策を行っているが、単発でやって効果が上がるものはない。トータル支援が大事で、そのコーディネートを相談員が行い、どんどん移住のハードルを下げ、取り払ってあげることが大事」という。

⁷³ 石川県能美市においても、徳島県神山町を参考に、IT事業者のサテライトオフィス誘致の取組みをしているが、現在までのところ誘致に苦労しているという。その理由は、企業の中で「なぜ（他ではなく）能美市なのか」という説明が立ちにくいからだと言う。この点、例えば社長が地元出身者であれば、オフィス開設の場所として選択される可能性が高まろう。そのため、「能美市に縁のある人を発掘したいと考えている」という。ヒアリング記録を参照。

⁷⁴ 「岡谷市の産業振興を考える懇談会」事業について、岡谷市経済部産業振興戦略室・工業振興課ヒアリング記録参照。

地元企業や製造業の魅力に触れさせ、将来の地元就職に結び付けるという取組みを進めている⁷⁵。中長期的な形でしか成果としてあらわれない地道な取組みであるが、問題の根本を見据え、解決に向けて動かそうという、地域の並々ならぬ熱意がうかがえる事例である。

④地域コミュニティ活性化の取組み

このほか、地域コミュニティ活性化の取組みも行われている。地方都市特有の課題として中心市街地の活性化があり、高齢化と過疎が進む農村地域ではコミュニティ維持が切迫した課題である。つまり、コミュニティ再生は地方都市・農村地域を問わず課題ともいえるが、この課題に対処する地域の取組みを紹介したい。

地域コミュニティ再生のための一つの方策は、「手に職をもつ人」の呼び込みであろう。市内に人口集中地区と中山間地域の両方を抱える石川県能美市では、移住支援と起業支援を組み合わせた「ワーク・イン・レジデンス制度」を創設し、この課題に積極的に取り組んでいる。この制度の目的はコミュニティ再生にあり、起業家はそれ以外の人よりも地域に貢献できるという思いがある。実際、カフェや農業関係、地場産業である九谷焼陶芸作家などの起業家による制度活用があり、移住実績という意味での成果は想定以上と市では評価している。ただ、市の目指しているところはもっと先にある。つまり、大事なものは、移住してくるだけでなく、いかに地域コミュニティとつながるかを認識しており、今後移住者が地域とどれだけつながっていきけるか、地元住民の意識変化をもたらせるかに注視している。能美市の「ワーク・イン・レジデンス制度」は、単なる移住促進策に留まらず、地元の人々の意識変化などを含めた地域コミュニティの再生を狙っている点で、今後の展開が注目される取組みである。

また、鳥取県鳥取市では、中心商店街にある空き店舗を活用して植物工場（「まちなか植物工場」）を設置した。そこでは、地元製造業を離職した技術者で、LED、電池の知識を持っている人を採用するなど、地域の資源を活かした雇用創出を実現するとともに、中心商店街の空洞化という地域課題の克服を図っている⁷⁶。

（２）農村地域における取組み

①地場産業の活性化—6次産業化・ブランド化、担い手確保策等

次に農村地域での取組みについて検討しよう。前節でみたように、農村地域では雇用機会の絶対量が乏しいという課題があった。そのため、取組みの方向はまずは雇用機会

⁷⁵ 地元の小学生に地域の製造業企業の魅力に触れさせる「ものづくりフェア」や、地元中小企業の中学校への出張授業などの取組みについて、岡谷市経済部産業振興戦略室・工業振興課ヒアリング記録参照。

⁷⁶ 実践型地域雇用創造事業「快適・環境都市 鳥取」における取組みである。鳥取市経済観光部経済・雇用戦略課ヒアリング記録参照。

の量的創出に向けられる。ただ、条件不利地域ゆえに企業誘致は困難である。地域資源を活かした（内発的な）雇用創出が求められるゆえんである。特に、近隣に通勤可能な都市部をもたない農村地域では、内発的な雇用創出の必要性がきわめて高い。

本調査の事例地域においても、地域資源を活かした雇用創出の活発な取組みが見られた。例えば、長崎県小値賀町は、離島という地理的不利を抱える中、地元産の落花生を活用した商品開発や販路の拡大を進めており、今後は島内に加工場を建設することによって雇用の受け皿を拡大するという戦略を描いている⁷⁷。また、高知県本山町は、稲作には条件不利な中山間地域にある中、付加価値を付ける取組みとして始めた特別栽培米「土佐天空の郷」のブランド化が成功し、農家の所得向上を果たした⁷⁸。

地域の雇用創出の取組みは、若い人の雇用の受け皿も生み出している。長崎県小値賀町では、「おちかアイランドツーリズム」が中心となって民泊事業・古民家事業などの観光振興を進め、交流人口の大幅な拡大がもたらされるとともに、若い人の雇用の受け皿を作り出した。そして、観光の仕事にひきつけられた島外からの I ターン者流入が進むとともに、それまでほとんど見られなかった地元出身者が U ターンするという流れも作り出しつつある⁷⁹。

農村地域では、一次産業の後継者不足という課題も抱えている。これには、一次産業が「もうからない」ことが大きい。この点、一次産業で収入が確保できる地域では、後継者問題は深刻にならない可能性も示唆された。例えば、北海道東神楽町では、町内の農家は半分以上が専業で、農地の規模も大きく、収入面で安定しているという。そして、農家の後継者は、進学等でいったん外に出て帰ってくる人が多いという⁸⁰。

また、地域の主要産業における担い手確保と若年者の移住促進の両方を狙うものとして、地域外から就農希望者を受け入れることで担い手を確保しようという動きもみられる。例えば、長崎県小値賀町では、農業研修制度を設け、給与助成などを行っており、島外から比較的若い就農希望者の呼び込みに成功している⁸¹。

⁷⁷ 小値賀町雇用創造協議会ヒアリング記録を参照。厚生労働省「実践型地域雇用創造事業」を活用した地域活性化の取組みの好例といえる。

⁷⁸ ブランド化の成功には、地域の若手農家の問題意識を出発点とし、専門家の知恵も借りながら、栽培や出荷の際の基準を厳しく設定したことが寄与している。本山町ヒアリング記録参照。

⁷⁹ 具体的には、商店街でも U ターンで居酒屋・弁当屋などを起業する人が増えたという。これには、観光で外貨を稼ぐようになったことによる経済面の変化と意識変化が大きい。外に出た出身者は「島が経済的に元気になってきているのが目に見えてわかるので、帰ってきて生活していけると思えるようになった」こと、また、「U ターンの人を迎える島の人の意識が変わった」ことがある。おちかアイランドツーリズムヒアリング記録参照。

⁸⁰ 北海道東川町でも、農業後継者は帰ってくる人が多いという。宮崎県綾町でも、「農業の後継者は、会社の定年退職まで帰ってこない人もいるが、帰ってくる人はいったん外で就職して揉まれてから「やっぱり田舎がいい」などの理由で 20 代で帰ってくる人がみられる。農家の後継者問題や結婚問題は深刻な問題となっていない。キュウリなどのハウス栽培で生計を立てられるからではないか」という。

⁸¹ 小値賀町雇用創造協議会ヒアリング記録参照。なお、農業研修制度は、小値賀町担い手公社の事業である。

②移住者への期待

一次産業の比重が高い農村地域では、地元出身者のUターンが乏しいという課題を抱える。その背景には地元の雇用機会が限られ、「帰りたくても帰れない」状況があった。加えて、地元の人における「地元には仕事はない」「農業・漁業は儲からない」といった意識（固定観念）も若年流出を加速させている側面がうかがえた。

こうした局面を打開するため、地域では移住者（Iターン）に対する期待が比較的大きい。地元出身者が「帰りたくても帰れない」状況にあることもあるが、地域に「選んできて入ってきた」移住者が、外からの視点で地域資源の魅力を再発見することが往々にしてあるからである。さらには、移住者が地域で起業することは、地元の人に「やっていける」ことを見せることで、地元の人々の意識変化につながる可能性がある⁸²。本調査の事例からも、長崎県小値賀町ではIターン者が観光振興の中心となっており、外からの視点で地域の隠れた魅力を再発見したことが地域活性化の起点のひとつとなっている。そして、交流人口が増え、地元経済が潤う中で、地元の人自身が地域の魅力を再発見することとなった。地元の意識変革は出身者のUターンを促すことにもつながっている⁸³。Iターンが、地元の意識変革を通じて、Uターンを導くという構図が垣間見られた。

実際、こうしたIターンにかける期待の大きさもあり、農村地域では東京・大阪などで開催される移住促進フェアに積極的に参加し、大都市圏からのIターン呼び込みを図る自治体も多い。そして、自治体のみならず地域の移住者団体等も移住促進に関わるケースも見られ、地域への移住定住を後押ししている。例えば、高知県の嶺北地域で活動する移住者団体である「NPO法人れいほく田舎暮らしネットワーク」は、移住希望者に対して丁寧な相談体制と移住後のフォローを提供し、移住者にとって大きな安心を提供している。農村地域への移住定住には不安や困難が少なくない中、こうしたフォローがあることは移住を大いに後押しする。実際、高知県への移住者のうち嶺北地域への移住が大きな割合を占めているが、この背景には当団体の活発な活動が寄与している部分が大きいと地域では認識されている。自治体が、同じ志を持った民間団体と連携することによって、移住促進で大きな効果を生むことがうかがえた。

（3）郊外的な農村地域における「まちづくり」の取組み

近隣の都市部に通勤可能な地域では、その地理的優位性によって近隣からの若年人口の呼び込みに成功しているケースも少なくない。これに加え、居住の魅力を高める「まちづくり」に取り組むことで広くアピールし、近隣からのみならず遠方からも若年層の移住促進に成功している自治体もみられる。本調査の事例もそれに該当するだろう。

例えば、宮崎県綾町は、照葉樹林の保全を起点とした50年にも及ぶまちづくりの取組

⁸² 「NPO法人れいほく田舎暮らしネットワーク」ヒアリング記録を参照。

⁸³ 「おちかアイランドツーリズム」ヒアリング記録参照。

みを継続しており、それを確立した住民自治が支えている。特に、近年では「ユネスコエコパーク」への登録や有機農業の取組みが注目されることも多く、就農希望者や、自然環境に惹かれた工芸家の移住の動きが続いている。

北海道東川町も「写真の町」としての取組みを長年にわたって続け、それに連なる事業のアイデアも豊富である。また、景観に配慮したまちづくりを行うなど、町の魅力を高めた結果、近隣・遠方問わず移住者を集め、町内でカフェ等の起業が相次いでいる。

こうした地域では、魅力的な「まちづくり」の取組みが広くアピールし、「魅力的な町」と認知されたからこそ、近隣からのみならず遠方からも移住者を呼び込めるものと推察される。ただ、事例からもわかるように、こうした取組みは決して一朝一夕に成し遂げられるものではない。移住者に「選ばれる」地域は、長年にわたる地道な「まちづくり」の成果といえる。

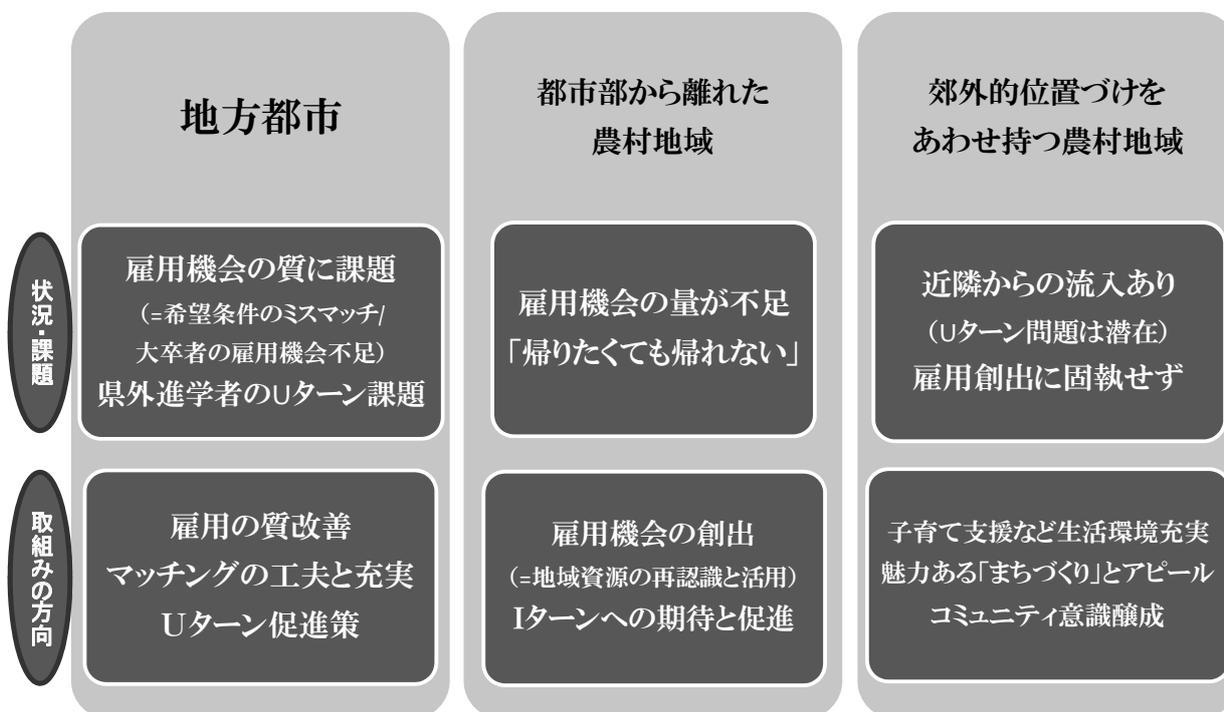
6. 議論

(1) 地域雇用の状況・課題と取組み—地理的位置づけによる相違

前節までの議論をふまえて論点を整理しよう。若年者が地方に定着・還流するには、その地域に就業機会があることがきわめて重要な条件である。ただ、地域の雇用機会と若年者の地域間移動との関係は、都道府県レベルの議論や、地理的条件への目配りを欠いた個々の事例研究ではいくぶん見えにくいものがあつた。この点、本稿では、人口規模と産業構造、居住者の通勤範囲をもとに、ヒアリング地域（市町村）を分類して考察を行った。具体的には、「地方都市」「都市部から離れた農村地域」「郊外的位置づけをあわせ持つ農村地域」という類型をもとに比較検討を行い、地域雇用の状況や抱えている課題、取組みの方向性が、地域の地理的位置づけや産業構造によって大きく異なる可能性があることを考察した⁸⁴。

⁸⁴ このたびの調査は調査事例の数にも限りがあることから、類型が網羅的でないなど、この整理には不十分な点も多い。今後の課題にするとともに、本章での整理は仮説的・暫定的なものとして提示したい。具体的な課題として、現時点では2点を認識している。1点目は「郊外」類型についてであり、地方圏における郊外といっても、一次産業中心の地域ばかりではないだろう。例えば、加来（1998）のいう「ベッドタウン型自治体」（市町村外への出勤率が高いが、農業就業者比率は高くない自治体）は、本稿の考察対象になっていない。2点目は、都市の中の多様性への目配りであり、本稿では製造業比率の高い都市とそうでない都市の違いを一部議論したものの、それだけでは足りず、都市規模や中心性など都市の中の階層性には考察が及んでいない。本章の考察は、地方の中小都市もしくは国土の縁辺部に位置する都市には比較的当てはまりがよいと考えられるが、地方中枢都市をはじめとした大都市などには当てはまらない部分も大きいと考えられる。地方都市の状況をより丁寧に整理することも今後の検討課題としたい。

図 2-5 事例地域における地域雇用の状況・課題と取組み
—地理的位置づけによる相違—



ヒアリング調査に基づき、「地域雇用の状況・課題」と「取組みの方向」について、地理的位置づけによる相違を暫定的に整理した（図 2-5）。

まず、地方都市においては⁸⁵、業種によっては人手不足が鮮明になる中、賃金・労働時間などの労働条件面の問題を背景とする雇用ミスマッチ（＝希望条件のミスマッチ）が問題化するなど、雇用機会の質に課題の中心がある。そして「希望する仕事がない」「大都市圏と比べて労働条件面（賃金等）で見劣りする」などの理由から、大学進学等で県外に流出した若者の U ターンが期待ほど進まないことに課題を認識している。なお、製造業の集積地域では、高卒就職の状況が良好であるものの、大卒者の地元就職・U ターンは十分ではなく、地域の製造業が必ずしも大卒者の雇用の受け皿となっていない。こうした課題に対処する取組みとしては、求人側・求職者側双方への働きかけによるマッチングの工夫と充実、雇用の質改善であり、同時に、地元出身者の U ターン促進のために相談体制の充実や情報発信・意識付けにも熱心に取り組んでいる。

都市部から離れた農村地域の場合、課題認識は大きく異なる。課題の中心は雇用機会の量の不足であり、公的機関や一次産業などの他に若い人の雇用の受け皿が乏しいことから、地元出身者は「帰りたくても帰れない」状況にある。雇用機会の創出が喫緊の課題であるが、企業誘致は望みにくく、大規模農業による効率化が難しい地域では、地元農産物のブランド化や 6 次産業化など、地域資源の再認識と活用によって局面を打開し

⁸⁵ 本章で考察対象とした地方都市は、県内の中小都市、もしくは県庁所在都市であっても国土の縁辺部に位置する都市であることに留意して結果を読む必要がある。

ようと取り組んでいる。また、地元の雇用機会の乏しさから出身者のUターンを望みにくく、Iターンへの期待も大きい。その地域に「選んで入ってくる」Iターン者の起業等によって地域の魅力が再発見されることは、地元の意識変革にもつながり、場合によってはUターンまで促せるなど、地域への貢献は小さくない。

農村地域にあっても、近隣に通勤可能な都市部がある場合は、状況がやや異なる。まず、近隣の都市部に一定の雇用機会が存在することから、市町村内での雇用機会創出にそれほど固執しなくてよい状況にある。人口面では近隣から子育て世代などの一定の流入が見られ、人口減少が目目の前の課題となっていない場合もあるが、地元出身者のUターンが多くない点は他の地域と同様の課題認識をもつ。こうした地域は、子育て支援など生活環境を充実させることで近隣からの人口の呼び込みを図っているが、魅力的なまちづくりを行い、広くアピールすることで、遠方から移住者をひきつける事例もみられる。新しい住民も少なくない中、コミュニティ意識の醸成にも取り組まれている。

なお、地方の都市部と農村地域では、雇用機会の量か質かで問題の重心が異なるものの、地域雇用課題があることで出身者（特に大卒者）の地元定着・還流に困難を認識している点で共通する⁸⁶。つまり、雇用機会の絶対量が乏しい「農村地域」ばかりでなく、雇用機会が一定程度揃っている「地方都市」でも、若年者の地域定着・還流には課題を抱えている。背景には地方圏と大都市圏とで労働条件面に差があることが大きい。加えて、学生の就職活動の実態をふまえるならば地方に大手企業・有名企業が限られることも要因として無視できない。

こうした状況をふまえて地方に魅力ある雇用機会をどう創るのが問われている。もちろん企業誘致によって労働条件面で良質な雇用を創出することもひとつの方向だろう。ただ、上記の問題に加え、鳥取市の事例が示すように、企業誘致には撤退のリスクも見逃せないものがあり、企業誘致のあり方は、ひきつづき議論が必要な論点の1つと考えられる。一方、そもそも企業誘致を期待できない地域も少なくなく、地場産業の振興も重要な課題である。特に農村地域では、主要産業である一次産業活性化のアイデアが切に求められるところである。

（2）就業の場と居住の場との不一致－自治体単位で効果を測ることの困難

地域の雇用機会と人口移動との関係を考察する際に、難しい問題の1つは居住地選択に関わる。つまり、就業する場所と居住する場所が、市町村レベルでは多分に異なりうることである。

例えば、自治体（市町村）が地域の雇用機会の魅力をアピールして現役世代の呼び込

⁸⁶ なお、実際にどの程度の若者が地元定着、Uターンしているのかという点（程度）は、ヒアリング調査からは結論を得られない。同じ「戻らない」（という認識）でも地域によって程度の差はあると考えられる。特に都市部と農村地域とでは程度に違いがあろう。この点の解明は量的な分析が待たれるところである。

みに成功したとしても、そこで就業する人が同一市町村内に居住するとは限らない。これは自治体、特に雇用機会が比較的豊富な市町村が移住促進策を行うにあたっての課題としてどうしても残ろう。つまり、雇用機会の創出や移住促進を市町村レベルで行うのは、いわば近隣自治体の「ただ乗り」を防げず、施策に関わる費用対効果の観点からは課題となる。ヒアリング地域でも、長野県岡谷市や石川県能美市が居住地選択の問題を指摘していた。長野県岡谷市では、近隣市町村に居住して通勤する人もおり、移住促進の効果がみえない問題を認識する⁸⁷。居住地選択の問題は、産業が集積し就業機会の豊富な地方都市が移住促進を行う際には、抱えざるをえない問題と言えるかもしれない。

この点、郊外的位置づけの市町村では、雇用機会面では中心都市に依存する部分がありつつ、居住地域としての魅力を高めてきた点で、地域の雇用機会と人口移動との関係を考察する際に特異な位置にある。ただ、中心都市も含め地域の雇用機会の魅力が低下すれば、その郊外地域も影響を受けよう。地域の中心都市における雇用機会は、地域の居住地としての魅力にも大いに関係するといえる。郊外的位置づけの地域といえども、地域雇用の問題に無縁とは言えない。

さらには、移住促進策が行政単位のみで行われる場合、近隣市町村間での人口の取り合いになる危険性もある。例えば、子ども医療費助成など子育て支援を充実させること自体は望ましいが、周辺自治体間でより有利な条件を出しあつての人口争奪競争に終始するならば、自治体財政を圧迫するとともに、地域全体の利益にかなうものとも言い難い⁸⁸。つまり、近隣からの人口の奪い合いの一方、地域全体（生活の場と就労の場を含めた圏域）としてみると雇用機会がないと人は呼び込めない。より広域の単位で、共通の利益にかなう戦略を練る必要が生じるゆえんである。実際、前述の居住地選択問題を認識する長野県岡谷市では、近隣市町村と連携し、諏訪地域として UI ターン促進の取組みを行っている⁸⁹。このように、地域の雇用機会をどう創出するか、移住促進をどう行うかは、市町村という行政単位を超えて、より広域の地域全体・圏域で方向性・戦略を定め、連携して取り組む必要があるだろう。

もちろん県の役割も忘れてはならない。近年の移住促進の取組みにおいては、県が一定の役割を担うケースもある。例えば、鳥取県は、早くから県内市町村や民間団体と連携して移住促進の取組みを行ってきた。地元就職の奨励金などのサポートなどは市町村が行い、県は PR イベントなどで鳥取の魅力全般を売り込んでいくなどの活動を行って

⁸⁷ この点、「国勢調査」で岡谷市に関わる通勤移動をみると、「市外から岡谷市への通勤者」「岡谷市から市外への通勤者」という双方向の人の流れが多分にあり、近隣市町村と密接な相互依存関係にある。

⁸⁸ 近隣自治体間の競争ばかり加熱すると、ともすれば、地域全体の利益に反する「社会的ジレンマ」の状態をもたらしかねない。

⁸⁹ 「諏訪圏移住交流推進事業連絡会」の設置等。岡谷市経済部産業振興戦略室、工業振興課ヒアリング記録を参照。

いる⁹⁰。県は、「森のようちえん」など子育て環境を PR するイベントを活発に行うことなどによって鳥取県の魅力を高め、県全体として子育て世代の呼び込みに成功している。

（３）人口変動までのタイムラグ—雇用創出策の効果を短期的に測ることの困難

地域での雇用創出が若年人口の定着・還流をもたらすか、その効果を測る際の問題は、移住増加等の人口変動があくまで雇用創出の波及効果であることも関係しよう。つまり、地域が移住促進をも志向した雇用対策・雇用創出策を行ったとしても、人口変動面で実際の成果を計測できるのは一定期間の経過を待たなければならない⁹¹。その意味で、雇用創出策が人口変動に及ぼす効果の成功・失敗を短期的な指標で測ることには困難が付随すると言える。

むしろ、宮崎県綾町や北海道東川町の事例にみられるように、移住者呼び込みのひとつのカギは長年にわたる地道な地域づくりにあった。しかし、そうした取組みは一朝一夕に成し遂げられるものではないことも同時に認識すべきである。地域が人口増加という成果を手にするためには、短期的な視野での産業振興・地域振興では難しいことを裏付けると同時に、政策評価の面では困難な課題として残るだろう。

（４）地域におけるUターンへの期待とIターンの位置づけ

地域においては、地元出身の若者が地域に定着して就業すること、もしくは進学等で地元を離れた者がUターンすることへの期待が大きい。特に地方都市では、地元出身者の定着・Uターン促進のために就業支援等の取組みを熱心に行っている。本章でも、鳥取県鳥取市や長野県岡谷市、石川県能美市の取組みについて紹介したとおりである。

農村地域においてもUターンへの期待こそあるが、地元の雇用機会が乏しいために「帰りたくても帰れない」状況にあり、望みが薄いことを認識している。そうした事情もあり、農村地域では、外からの移住者（Iターン）への期待が高くなる。実際、農村地域では大都市圏での移住促進フェア等に参加して呼び込みを図るなど、大都市圏からのIターン促進に熱心な地域も多い。先述したように、Iターンが先行して地域活性化が進むことで、出身者の意識変革を経由してUターンを導く可能性もあるなど、地域への貢献は小さくない⁹²。

ただ、Iターンには地域雇用政策が関与する余地があまり大きくない可能性もある。大

⁹⁰ 鳥取県とっとり暮らし支援課ヒアリング記録参照。

⁹¹ ただ、景気の好転で地元の雇用情勢が改善（雇用機会が増加）することによってUターンが増える可能性はある。例えば、鳥取県では、近年Uターンの伸びが目立つとし、企業誘致の効果もあるが、地元企業の採用意欲が向上したことが大きく、仕事の面で帰りやすい環境になってきたことを背景に挙げる。鳥取県とっとり暮らし支援課ヒアリング記録参照。

⁹² 「IターンがUターンを刺激する」という小田切（2014）の知見と一致する。

都市圏から地方への I ターンの目的は生活環境が大きく⁹³、仕事面での魅力が移住を促すケースは稀といえるからである。逆に言うと、「地方には仕事が乏しいから I ターンが進まない」という命題はあまり成立しているとは言えず、I ターン促進のために地方での雇用創出という政策的目標を掲げることは難しい。

一方で、U ターンの促進には行政的支援が強く求められよう。地元の就業機会における選択肢の乏しさから U ターン就職を諦めているケースや、情報不足によるミスマッチ、地元企業の採用行動に関わる問題など、U ターンを阻害する要素が多いからである。もちろん地元志向や愛着といった心理的側面も無視できないものの、U ターンの状況には地域の雇用機会の量と質の問題がより直接に反映されており、地域雇用政策として取り組むべき課題を多く提示している。

⁹³ 例えば、自然豊かなところで暮らしたい、田舎で子育てをしたい、サーフィンをしたいなど。その場合、仕事は移住後に探すというケースも少なくない。

第3章 結論と含意

1. 前章までの議論の整理

以上の各章での検討をふまえ、あらためて本報告書の論点と政策的含意を提示したい。

既存調査研究をレビューした序章に続く第1章では、計量分析によって、地域の雇用創出力を高める要因として地域の産業集積や労働力流入、人口構成面が検討された。具体的には、まず地域に製造業¹が立地することの他産業分野への雇用面の波及効果について検討された。そして、産業集積度の高い地域ほど、労働力流入率の高い地域ほど、製造業雇用増加が他産業の雇用増加をもたらす波及効果が高まることが実証された。次に、国による地域雇用政策（地域雇用創造推進事業）を例に、その雇用創出効果が地域の人口構成によって変わりうるかが検証された。そして、地域の高齢化率が高い場合、生産年齢人口比率が低い場合には雇用創出力が弱まることが実証された。

続く第2章では、地方圏におけるヒアリング調査に基づき、雇用機会と若年者の定着・還流に関する課題が検討された。地域雇用の現状・課題や取組みの方向は、地域の地理的な位置づけによって異なりうる。主に雇用機会の質に課題を抱え、若年者のUターン不足、とりわけ大卒者の雇用の受け皿に課題を認識している地方都市に対し、都市部から離れた農村地域では雇用機会の量が乏しいことに課題の中心がある。地元出身者は「帰りたくても帰れない」状況にあり、地域活性化のためIターンにも期待が大きい。同じ農村地域でも、郊外的位置づけを合わせ持つ地域は、状況がやや異なり、近隣からの転入がみられるとともに、雇用機会の創出にそれほど固執しなくてよい状況にある。取組みの中心は、子育て支援などの生活環境の充実と、それによる近隣からの人口の呼び込みであり、加えて魅力的な「まちづくり」の取組みとアピールを行うことで、遠方からも移住者をひきつけるケースがみられる。同じ地方圏にあっても、地域の地理的な位置づけによってこのような相違があることが検討された。

第1章と第2章は、まず、地域雇用について地域の人口構成や産業構造をふまえて考察を行った点で共通する。また、議論を行った地域の単位・水準にも共通点がみられる。つまり、市町村レベルをベースとしつつも通勤圏を考慮したより広域の生活圈・経済圏をもって地域雇用の問題を議論していることである。以上の特徴をもった各章をふまえ、本報告書の最後にくつつかの論点・含意を提示したい。

2. 製造業立地の効果と課題

まず、地域に製造業が立地することの効果はどう考えるかである。製造業が集積する地域とそうでない地域とでは、地域の雇用機会の面でどのように異なるのか。これは主

¹ 第1章では「地域以外へ輸送できる財・サービス分野」という概念をもって検討された。

に地方都市における地域雇用の論点の1つであろう。

この点、まず第1章では、製造業が地域に集積することによる地域全体での就業機会増加効果が計量的に検証された。また、第2章では、ヒアリング調査結果から、製造業集積地域では高卒者の地元就職の状況が良好であるなど、若年者の地域定着に関して一定の違いがあることがうかがえた²。

こうした検討をふまえれば、製造業立地は地域における雇用機会や若年者定着に関して一定の効果を持っていると推測できる。ただ、製造業誘致には様々な問題・リスクも付随する。序章でレビューしたように、誘致企業が地域経済に与える影響の限定性が指摘されることに加え、誘致企業には撤退のリスクもある。

これに加え、製造業誘致を市町村が単独で行うことには困難がある。それは財政的負担が重いことに加え、市町村レベルでは費用対効果の面で効果が見えにくい問題がある。市町村による誘致活動も活発であるものの、本稿でみたように、企業立地が近隣市町村も含め広域に対して経済効果を及ぼす点を考慮すると、市町村レベルより広域で雇用機会創出の戦略や対策を練ることが重要であろう。この点、県における雇用創出戦略の重要性も忘れてはならず、県と市町村との連携のあり方も問われよう。こうした点を含め、地域雇用における製造業立地の費用・効果の問題は、引き続き議論すべき論点と言える。

3. 地域人口と雇用機会

地域の人口構成と地域雇用との関係も本稿の主題であった。第1章では、地域の人口構成の雇用創出力への影響が検討され、高齢化率の高い地域、生産年齢比率の低い地域では雇用創出力に限界があることが検証された。また、労働力流入率の高い地域ほど雇用創出力が高いことも確かめられた。このように、域外からの流入を含め就業可能人口を確保することが地域の活力を高める意味でも重要という含意が得られた。

ただ、難しい問題もある。第2章で、地域に雇用機会が乏しいことにより若年者（＝生産年齢人口）が流出するという問題が議論されたからである。第1章の含意とあわせれば、若年流出が続き、高齢化率が高まる地域では、地域経済がいつそう活力を失ってしまうという悪循環に陥る可能性も示唆される。逆に考えれば、地域の魅力が若年層を引きつけ流入がもたらされれば、それが地域の活力を生み、それが更なる労働力をひきつけるという好循環に入る可能性もうかがえる。

このように、地域人口と地域雇用とは密接な関連が認められるものの、両者の関係は一方方向のものではない。雇用創出や人口増加に関わる地域政策は、両者の密接な関係性に十分目配りしながら行う必要があることがあらためて確認された。

² ただし、第2章で述べたように、大卒者の雇用の場としては十分ではない。

4. 地域での若年者定着と大都市圏からの還流に向けて

労働条件面で魅力ある雇用機会は、大都市圏と地方圏とではその有無に大きな格差がある。雇用機会が量的に揃っている地方都市であっても、賃金水準や有名企業・大企業の数では大都市圏にどうしても劣る。この側面で比較・議論する限り、大都市圏（とりわけ東京圏）の大学等に進学した地方出身の若者が、就職時に地元に戻ることで大きな潮流になることには、期待する余地は乏しい。

もっとも、地方では新卒就職時に帰ってこなくても、もう少し後のタイミングで地元に戻ってきてほしいという思いもある³。例えば、家庭を持ち居を構えるタイミングである。その際にアピールできるよう、仕事の面だけでなく、生活環境を含めたトータルの魅力を PR する取組みが行われている。

こうした地方の取組みは、雇用の質（労働条件面）で大都市圏に劣ることをある程度認めつつ、それに代わる生活環境面の魅力で若い人にアピールしようという戦略に見える。これは、上記の地域間格差をふまえれば妥当な方向といえる。ただ、雇用の質には多様な側面があり、大企業・有名企業や高賃金では満たされない部分も大きい。「地方で働くこと」自体が優位性を持ちうる可能性について最後に議論したい。

例えば、近年の若者における職業観の調査結果をみると、賃金の高さや安定性への志向もみられるものの、そればかりではない⁴。むしろ、現代の若者は「仕事のやりがい」や「働きやすさ」を重視しているといえる。そして、この 2 つの質的側面においては、地方だからといって一概に劣るものではないだろう。

まず、「働きやすさ」の面では、地方にひとつの優位性がある。それは、通勤時間を含めた時間面の違いが大きい。就業時間帯が朝型であるが、通勤時間が短く、家を出る時刻は大きく変わらない⁵。また、残業時間が短く⁶、通勤にかかる時間も短いため早く帰宅でき、家族と過ごす時間や休息の時間を長く確保できる⁷。仕事と生活との両立が容易という「働きやすさ」では、地方で働くことに優位性がある⁹。

ただ、「働きやすさ」だけではやや訴求力が弱い。「仕事のやりがい」が伴うか否かが

³ 例えば、佐世保市における問題意識について、ハローワーク佐世保ヒアリング記録参照。

⁴ 内閣府子ども若者・子育て施策総合推進室（2012）参照。全国 15 歳から 29 歳までの男女を対象とした調査において、「仕事を選ぶ上で重視していること」の結果をみたところ、「安定していて長く続けられる」や「収入が多い」への回答割合が高いが、同時に、「自分の好きなことができる」「休みが多い」「多くの人の役に立つ」といった事柄を重視する者も多い。

⁵ 総務省『平成 23 年社会生活基本調査』によると、東京圏に比べて地方圏では、通勤時間が短く、出勤時刻（家を出る時刻）はほとんど変わらない。

⁶ 渡邊（2007）によると、南関東と比較して、東北、北関東、北陸、東海、中国、九州では残業時間が短い。

⁷ 総務省『平成 23 年社会生活基本調査』によると、東京圏に比べて地方圏では、平均帰宅時刻が大きく異なる。そして、平均就寝時刻も早く、睡眠時間も長い。

⁹ もちろん、育児休業制度など両立環境の整備を進めて女性の就業参加を容易にすることも、「働きやすさ」を高めるためには重要な施策である。

カギになる。地方では、地元出身の若者が戻らない理由を「地方では自己実現できないから」「やりがいのある仕事が乏しいから」と分析している¹⁰。それは前述の大手企業の乏しさ等に起因するだろう。「やりがい創出」の面からすれば、大企業の本社機能や研究開発拠点が地方移転すれば、大卒者の雇用の受け皿として期待できるなど、インパクトが大きいかもしれない。ただ、そればかりに期待するわけにはいかないだろう。もっとも、「やりがい」は、高賃金や大企業・有名企業勤務だけが形作るものではない。第2章で言及したヒアリング調査においても、地方においてやりがいを創出する、自己実現できるための地域の創意工夫がみられた。例えば、石川県能美市における「ワーク・イン・レジデンス制度」は、「地方で自己実現できるための仕組み」としても機能している¹¹。また、長崎県小値賀町での観光の仕事は、賃金面で必ずしも条件がいいわけではないにもかかわらず、各地からのIターンの若者をひきつけている。北海道東川町でも、助成金など特別な移住支援を行っていないにもかかわらず、魅力的なまちづくりを続けてきたことで、町内での起業が増えるなど、若い人を呼び込んでいる。近年注目されている移住者の地域起業も、やりがいを重視する若者の志向を多分に反映していよう。

重要なのは、地方圏が労働条件面で大都市圏にかなわない面がある中でも、場合によってはそれ以上に若者をひきつける「やりがい」を生み出せる可能性が潜在していることだ。困難な課題ではあるが、地方において「やりがいをもって働く」「自己実現できる」ための仕組みづくりにこそ、地域の創意工夫が求められているといえるだろう。

¹⁰ 例えば、ハローワーク小松のヒアリング記録を参照。

¹¹ 能美市ヒアリング記録、能美市「ワーク・イン・レジデンス制度」利用者ヒアリング記録を参照。

参考文献

(邦文)

- 石川義孝 (2001) 『人口移動転換の研究』京都大学学術出版会.
- 石黒格・李永俊・杉浦裕晃・山口恵子 (2012) 『「東京」に出る若者たち—仕事・社会関係・地域間格差』ミネルヴァ書房.
- 磯田則彦 (1995) 「わが国における 1980 年代後半の国内人口移動パターンと産業構造の変化」『経済地理学年報』第 41 巻第 2 号.
- 伊藤実 (2011) 『成功する地域資源活用ビジネス』学芸出版社.
- 伊藤実・金明中・清水希容子・永久寿夫・西澤正樹 (2008) 『地域における雇用創造—未来を拓く地域再生のための処方箋』財団法人雇用開発センター.
- 井上健二 (2011) 『地域の力が日本を変える—コミュニティ再生と地域内循環型経済へ』学芸出版社.
- 今井幸彦編著 (1968) 『日本の過疎地帯』岩波書店.
- 江崎雄治 (2006) 『首都圏人口の将来像—都心と郊外の人口地理学』専修大学出版局.
- 江崎雄治 (2007) 「地方出身者の U ターン移動」『人口問題研究』63-2.
- 大社充 (2013) 『地域プラットフォームによる観光まちづくり—マーケティングの導入と推進体制のマネジメント』学芸出版社.
- 太田聰一 (2007) 「地域の中の若年雇用問題」労働政策研究・研修機構編『地域雇用創出の新潮流』プロジェクト研究シリーズ No.1, 第 3 章.
- 太田聰一 (2010) 『若年者就業の経済学』日本経済新聞出版社.
- 大友篤 (1996) 『日本の人口移動—戦後における人口の地域分布変動と地域間移動』大蔵省印刷局.
- 大友篤 (1997) 『地域分析入門 [改訂版]』東洋経済新報社.
- 大西隆 (2004) 『逆都市化時代—人口減少期のまちづくり』学芸出版社.
- 大野晃 (2008) 『限界集落と地域再生』北海道新聞社.
- 岡田知弘 (2005) 『地域づくりの経済学入門—地域内再投資力論』自治体研究社.
- 岡橋秀典 (1990) 「「周辺地域」論と経済地理学」『経済地理学年報』第 36 巻第 1 号.
- 小田切徳美 (2009) 『農山村再生—「限界集落」問題を越えて』岩波書店.
- 小田切徳美 (2014) 『農山村は消滅しない』岩波書店.
- 小内透 (1996) 『戦後日本の地域社会変動と地域社会類型—都道府県・市町村を単位とする統計分析を通して』東信堂.
- 加来和典 (1998) 「通勤と地域類型」山本努・徳野貞雄・加来和典・高野和良『現代農山村の社会分析』学文社, 第 3 章.
- 金丸弘美 (2009) 『田舎力—ヒト・夢・カネが集まる 5 つの法則』日本放送出版協会.

- 金本良嗣・徳岡一幸（2002）「日本の都市圏設定基準」『応用地域学研究』第7号，応用地域学会。
- 加茂浩靖（1998）「わが国における労働市場の地域構造—1985年と1993年の比較考察」『経済地理学年報』第44巻第2号。
- 加茂浩靖（2002）「わが国「周辺地域」における県庁所在都市の労働市場特性—宮崎職安管轄区域の看護労働市場の分析を中心として」『経済地理学年報』第48巻第1号。
- 木下謙治（1997）「生態系を生かした町づくり（宮崎県綾町）」鈴木廣・木下謙治・三浦典子・豊田謙二編『まちを設計する—実践と思想—』九州大学出版会。
- 倉沢進（1969）『日本の都市社会』福村出版。
- 佐口和郎（2004）「地域雇用政策とは何か—その必要性と可能性」神野直彦他編『自立した地域経済のデザイン—生産と生活の公共空間』有斐閣。
- 佐々木雅幸・川井田祥子・萩原雅也編著（2014）『創造農村—過疎をクリエイティブに生きる戦略』学芸出版社。
- 時事通信社編（2015）『全論点 人口急減と自治体消滅』時事通信社。
- 周燕飛（2007）「都市雇用圏からみた失業・就業率の地域的構造」労働政策研究・研修機構編『地域雇用創出の新潮流』プロジェクト研究シリーズ No.1，第2章。
- 白垣詔男（2000）『命を守り心を結ぶ—有機農業の町・宮崎県綾町物語』自治体研究社。
- 鈴木広（1986）『都市化の研究—社会移動とコミュニティ』恒星社厚生閣。
- 関満博（2014）「過疎地域の地域資源を見直した産業化—嶺北地域の取り組み」関満博編『6次産業化と中山間地域—日本の未来を先取る高知地域産業の挑戦』新評論。
- 関満博編（2012）『沖縄地域産業の未来』新評論。
- 関満博・辻田素子（2001）『飛躍する中小企業都市—「岡谷モデル」の模索』新評論。
- 高橋誠（1991）「都市近郊農村の社会変化に関する地理学的研究—とくに概念的枠組みを中心に—」『人文地理』第43巻1号。
- 橘木俊詔・浦川邦夫（2012）『日本の地域間格差』日本評論社。
- 千野珠衣（2013）「薄れる公共事業・工場誘致・観光振興の効果」みずほ総合研究所・岡田豊編著『地域活性化ビジネス—街おこしに企業の視点を活かそう』東洋経済新報社。
- 筒井一伸・嵩和雄・佐久間康富著（2014）『移住者の地域起業による農山村再生』（JC総研ブックレット No.5）筑波書房。
- 徳野貞雄（2002）「現代農山村の内部構造と混住化社会」鈴木広監修・木下謙治・篠原隆弘・三浦典子編『地域社会学の現在』ミネルヴァ書房，第14章。
- 内閣府子ども若者・子育て施策総合推進室（2012）『若者の考え方についての調査報告書』。
- 根本祐二（2013）『「豊かな地域」はどこがちがうのか—地域間競争の時代』筑摩書房。
- 八田達夫・田淵隆俊（1994）「東京—極集中の諸要因と対策」八田達夫編『東京—極集中

- の経済分析』日本経済新聞社, 第1章.
- 樋口美雄 (2005) 「日本で地域による雇用戦略が必要な理由」 樋口美雄・S=ジゲール・労働政策研究・研修機構編『地域の雇用戦略』日本経済新聞社, 第1章.
- 藤波匠 (2010) 『地方都市再生論—暮らし続けるために』日本経済新聞出版社.
- 保母武彦 (2013) 『日本の農山村をどう再生するか』岩波書店.
- 増田寛也編著 (2014) 『地方消滅—東京一極集中が招く人口急減』中央公論新社.
- 宮尾尊弘 (1994) 「東京と地方の都市システム」 八田達夫編『東京一極集中の経済分析』日本経済新聞社, 第9章.
- 藻谷浩介・NHK 広島取材班 (2013) 『里山資本主義—日本経済は「安心の原理」で動く』角川書店.
- 森川洋 (1998) 『日本の都市化と都市システム』大明堂.
- 矢作弘 (2005) 『大型店とまちづくり—規制進むアメリカ、模索する日本』岩波書店.
- 矢作弘 (2014) 『縮小都市の挑戦』岩波書店.
- 山川充夫 (2004) 『大型店立地と商店街再構築—地方都市中心市街地の再生に向けて』八朔社.
- 山下祐介 (2014) 『地方消滅の罨—「増田レポート」と人口減少社会の正体』筑摩書房.
- 山本努 (1998) 「過疎農山村研究の新しい課題と生活構造分析」 山本努・徳野貞雄・加来和典・高野和良『現代農山村の社会分析』学文社, 第1章.
- 山本努 (2013) 『人口還流 (Uターン) と過疎農山村の社会学』学文社.
- 労働政策研究・研修機構 (2011) 『中山間地の雇用創出』JILPT 資料シリーズ No.82.
- 労働政策研究・研修機構 (2012) 『地方自治体による雇用創出への取組みと課題』JILPT 調査シリーズ No.101.
- 若林幹夫 (2007) 『郊外の社会学—現代を生きる形』筑摩書房.
- 渡邊博頭 (2007) 「ワーク・ライフ・バランスの地域間の違いについて」 労働政策研究・研修機構編『仕事と生活—体系的両立支援の構築に向けて』プロジェクト研究シリーズ No.7、第4部第2章.
- 渡辺真知子 (1994) 『地域経済と人口』日本評論社.

(英文)

- Bartik, Timothy J., 1991, *Who Benefits from State and Local Economic Development Policies?*, W.E. Upjohn Institute for Employment Research: Kalamazoo, Michigan.
- Black, Dan, Terra McKinnish and Seth Sanders, 2005, “The Economic Impact of the Coal Boom and Bust”, *The Economic Journal*, 115 (April), pp.449-476.
- Busson, Matias, Jesse Gregory and Patrick Kline, 2013, “Assessing the Incidence and

- Efficiency of a Prominent Place Based Policy”, *American Economic Review* 103(2): pp.897-947.
- Carrington, William J., 1996, “The Alaskan Labor Market during the Pipeline Era”, *Journal of Political Economy*, 104(1), pp.186-218.
- Ellison, Glenn and Edward L. Glaeser, 1997, “Geographic Concentration in U.S. Manufacturing Industries: A Dartboard Approach”, *Journal of Political Economy*, 105(5), pp.889-927.
- Iwulska, Aleksandra, 2012, “Golden Growth: Restoring the Lustre of the European economic model country benchmarks”, *World Bank*.
- Kazekami, Sachiko, 2014a, “Local Multipliers, Mobility and Agglomeration Economies”, *mimeo*
- Kazekami, Sachiko, 2014b, “Incidence, Optimal Use and Rational of the Place Based Job Creation Programs”, *mimeo*
- Kline, Patrick and Enrico Moretti, 2014a, “People, Place, and Public Policy: Some Simple Welfare Economics of Local Economic Development Programs”, *The Annual Review of Economics* 6, pp.629-662.
- Kline, Patrick and Enrico Moretti, 2014b, “Local Economic Development, Agglomeration Economies and the Big Push: 100 years of Evidence from the Tennessee Valley Authority”, *the Quarterly Journal of Economics* 129: 275-331.
- Mano, Yukichi and Keijiro Otsuka, 2000, “Agglomeration Economies and Geographical Concentration of Industries: A Case Study of Manufacturing Sectors in Postwar Japan”, *Journal of the Japanese and International Economies* 14:pp.189-203.
- Moretti, Enrico, 2010a, “Local Labor Markets” in *Handbook of Labor Economics*, 4(B), Eds. Orley Ashenfelter and David Card, North Holland
- Moretti, Enrico, 2010b, “Local Multipliers”, *American Economic Review: Papers & Proceedings* 100, pp.1-7.
- Moretti, Enrico and Per Thulin, 2013, “Local Multipliers and Human Capital in the United States and Sweden”, *Industrial and Corporate Change*, 22(1), pp.339-362

資料編

(ヒアリング記録)

(注意点)

- ・ ケース（地方自治体）の並びは、総務省の設定している「全国地方公共団体コード」の順番に基づく。
- ・ 同一地域の中では、地域全体の産業・雇用機会や雇用情勢の話を中心とする労働局・ハローワークのケースを最初に置いている。

【北海道東神楽町・東川町（+旭川市の状況）】

ハローワーク旭川

インタビュー日時：2014年11月10日 16:00～17:00

インフォーマント：所長、企画調整部門産業雇用情報官

インタビュアー：高見、塩谷

1. 管轄地域¹の主な産業・雇用機会と雇用情勢

- ・平成26年9月の有効求人倍率は0.88²で、近年にはない高さだが、バブル期のような全体的な底上げ感はない。建設現場や医療介護などの極端に高い業種が引っ張っているため、全体的に浮かび上がっている実感はない。
- ・旭川は、以前は家具（旭川家具）の町だった。かつては地元の木材を使った婚礼家具（食器棚やタンス等）を製造する工場が集積していたが、海外からの輸入家具の増加やホームセンターや通販で安い組み立て式の家具が販売され売れ行きを伸ばしたこと等により工場の海外移転や廃業が進み家具製造企業が淘汰され、現在は中小規模の企業がデザイン家具の製造として生き残っている。
- ・酒造りは男山酒造や高砂酒造が有名。最近、海外で日本酒がブームになっていることもあり少し元気が出てきたが、雇用のニーズは大きくない。
- ・近年は観光が良い形になってきた。旭山動物園、ラベンダー畑（富良野）など。旭川から十勝までを、北海道ガーデン街道として盛り上げるなどの取組みが行われている。
- ・雇用の規模では、製紙工場や、医療関係の繊維産業が大きい。
- ・バブル期にはいろいろな企業の誘致があったが、バブル崩壊後に撤退が相次いだ。北海道はコールセンター誘致にも力を入れたがうまくいっていない。
- ・地域の建設会社は介護事業に進出している。介護だと銀行の融資が受けられる。介護業界は、新しい施設ができると人が流れるなど、介護の中でしか人が動いていない。給料を上げない限り介護業界以外から人が入ってこない。
- ・ハローワークにくる求職者は、90%以上が地元の方で、地元で就職したい人がほとんどである。
- ・建設業界は人手不足になっている。賃金差があるので東北地方の被災地に人が行って

¹ 管轄地域は、旭川市、富良野市、上川郡（鷹栖町、東神楽町、当麻町、比布町、愛別町、上川町、東川町、美瑛町）《帯広・名寄公共職業安定所の管轄区域を除く。》、空知郡のうち上富良野町、中富良野町、南富良野町、勇払郡のうち占冠村。

² 新規学卒者を除きパートタイムを含む常用。

しまう状態。若い人やとび職では、東北の方が賃金が 2 倍近いのでそちらに流れる傾向にある。

2. 地元出身者の地域移動

- ・旭川市に入ってくるのは高齢層。医療が充実している中心部に集まる。若い人は中心部から出て行き郊外に居住するという構造になっている。
- ・地元の人は高校を卒業したら、進学する人はほぼ札幌に行く。高卒で就職する人は旭川に残る人が多い。
- ・大卒者の就職はネームバリュー、大手志向の部分が多い。職業意識が低いのが問題。また、土日休みの事務員でないと友達と会えないという理由で就職口を選ぶ傾向もある。大卒だと特にそう。
- ・旭川の企業は内定時期が遅く、地元に戻ってきたい人も帰ってこられない問題があった。企業が採用計画を作るのは通常は春だが、旭川では 12 月。まず企業の中でその年に辞める人を調べて、辞める人がいる場合に欠員補充するという考え方だったので。ただ、最近是人材不足で企業の意識が変わり、早めに動くようになった。
- ・新卒での U ターン就職は期待していない。旭川は住みやすいが、将来的な生活設計を考えたときに経済面で厳しいこともある。
- ・大卒者が U ターンするには、核となる産業が必要。IT 関係が望ましい。しかし、プログラマーはいても、システムエンジニアが地域にはいない。システムエンジニアのレベルまで教えられる機関がないので。たとえ企業が進出して求人を出したとしても人材がないので道外からの I ターンを狙うしかないという状況にある。

以上

東神楽町 まちづくり推進課

インタビュー日時：2014年11月10日 13:30～15:00

インフォーマント：課長補佐

インタビュアー：高見、塩谷

1. 東神楽町における人口変動

- ・東神楽町は、2013年10月に人口が1万人を超えた。北海道の他の町と変わらず、昭和の時代には人口が減少し、一時5,000人規模になったこともあったが、宅地の造成を繰り返し、ここ20年くらい人口増加を続けている。旭川市に隣接しているという地理的条件に恵まれていたので、スーパーなどの出店が続いた。ただ、造成は今年で終わりの予定で、これ以上の人口増加は望みにくい。
- ・旭川近郊の自治体の中でも東神楽町では特に人口増加が著しい。その要因は旭川市中心部からの距離が近いことが大きい。比布町、当麻町などでも宅地造成を行っているが、旭川市中心部から距離があるため東神楽町に比べて人口を呼び込めていない。
- ・町内でも、旭川市に食い込んでいる形の「ひじり野地区」で人口増加が続いている。町の人口の約半分は「ひじり野地区」に集中している。
- ・人口が増えたので、今後は人口を減らさない工夫しなければならない。最初に造成した地区では、すでに子供が少なくなっているところもある。

2. 出身者の地域移動とUターン

(1) 出身者の地域移動傾向

- ・住民基本台帳の数値によると15歳未満の年少人口比率は道内でトップの数字であり、子供の割合は多い町だが、人口ピラミッドで20代の人が少ないという問題を抱える。
- ・町内には高校がないので旭川市内の高校に通い、高校卒業後の進学先は札幌など大学が多数あるところに向かってしまう（旭川市内の大学も4つのみのため）。また、大学に進学して地元を離れた者は、就職のタイミングではあまり戻ってこない。
- ・町内には大卒者の就職先が役場・農協・介護施設くらいしかないこともあり、地元に戻ってきた人の多くは旭川市内に通勤している。高卒で就職する人は旭川市内に就職する人が多い。
- ・町内では農業（米作り）も盛んであるが、農家の後継者が最近戻ってくる傾向にある。大卒後のUターン、もしくは少し別のところで働いてから地元に戻って農業を継ぐ動きが近年見られる（全て男性）。新規就農者はほぼない。最近では、農業高校に通う女性

も多く、卒業後は農協などに就職する。町内の農家は半分以上が専業で、農地の規模も大きく、収入面で安定している。

(2) 近隣からの人口流入と遠方からの移住

- ・町の人口は30代で増加しているが、地元出身者が戻ってきている、もしくは遠方から移住者が入ってきているというより、宅地造成により近隣市町村から流入する層が多いことによる部分が多い。
- ・医療費が中学生まで無料であり、保育関連の施設が豊富であるなど、旭川市と比べて子育て支援が充実しており、子どものいる世帯やこれから子どもを持つ予定の層が入ってくる。また、旭川市内に比べて地価が安いこともある。
- ・都市計画が厳しいので、広い区画でお店を起業することは難しい。起業を希望する人は東川町などに住む傾向にある。
- ・遠方からの移住者の呼び込みについては、東京へ行って説明会を行うこともある。ただ、ネームバリューとしては、美瑛町や東川町が人気であり、東神楽町はまだまだアピールできていない。

3. 地域活性化の取組みと課題

- ・「花のまち」としての地域活性化の取組みを行っている。町民が町をきれいにしようという動きが基となっている。町内会単位で集まって、花壇の整備などを行っている。新しく入ってきた人に対して町内活動に参加してもらうために、町内会長さんが苦労していると聞く。
- ・東神楽町では町内を7つの地区に区分して地域コミュニティの問題などを検討している。
- ・「ひじり野地区」住民の多くは旭川市などから転入してきた人で、町内会に入りたくない人がいるなど、地域コミュニティをどうやって維持していくかが課題。
- ・「ひじり野地区」の居住者は、9割以上が旭川へ通勤しており、町役場など町の中心部へ来ることは少なく、東神楽町の住民という意識が弱い。町の120周年の記念誌を作成するなど住民意識を高める取組みをしている。
- ・今年、現町長の目玉政策として、町内7つの地区ごとに「まちづくり計画」を策定したところ。地区ごとに抱える課題などが異なるため、町で1つというより、地区ごとに未来像をイメージして町づくりをしたほうがよいと考えたため。最近始まった取組みであり、10年後を見据えてやっていく。
- ・まちづくり計画の取組みについては、それぞれの地区にある公民館が中心となって、町職員を派遣し、地区住民が集まる中、地域の目標と、地域の課題を誰（行政／住民／協働）が解決するのかを検討している。

- ・町の課題は、現在の居住者が定住することと、旭川空港が町内に立地しているのに観光客が少ないこと。旭川市などと協働して観光の拠点を作り、観光振興に取り組んでいきたい。

以上

東川町 定住促進課

インタビュー日時：2014年11月11日 10:00～12:00

インフォーマント：課長

インタビュアー：高見、塩谷

1. 東川町の人口変動と雇用機会

- ・東川町の人口は、昭和25年には1万人あったがその後減少し、昭和47年に8000人を切り、平成5年に7000人を切るまでになった。その後の人口増加で42年ぶりに8000人に戻ったところ。
- ・人口増加の要因を1つ挙げるのは難しい。平成6年から新たな宅地分譲などが始まっていることもあるが、人口が微増なりとも増えている背景には、「写真の町」をはじめとした町づくりの事業も関係している。
- ・就業の場は町内のほか旭川市内も多い。ただ、大きな企業があるわけではないので、東京と同じ条件で働く場があるかと言ったらそれはない。

2. まちづくりの取組み

(1) 「写真の町」とそれに連なる事業

- ・昭和60年の宣言以来、「写真の町」としてのまちづくりを行ってきた。平成6年から「写真甲子園」という取組みを行っている。今年は521校の参加があり、その中から18校に絞って町で本選を行った。写真の町の事業に連なって、他の事業がぶらさがっている形。
- ・オリジナルの「婚姻届」を交付する事業を行っている。役所に提出する婚姻届は、通常はコピーを交付されないが、東川では控えを出している。控えを出すから記念になる。婚姻届はどここの自治体にも提出できるのでこのアイデアが可能。1年間で、道外から20組、町内とあわせて140組ほどの届出があった。郵送では受け付けていないので、東川町まで来て申請してもらう。
- ・町で生まれた子どもにハンドメイドの椅子を贈る「君の椅子」事業を行っている。旭川大学の提案で始め、現在では5町で行っている。地域産業の活性化にもつながっている。
- ・ふるさと納税を活用した「ひがしかわ株主制度」を実施している。一口1000円で、こういった政策メニューに投資するのか選択できるのが特色。株主特典として、地場産品が送られてくるのに加えて、町内の公共施設で年間6泊まで無料で宿泊（1万円以

上投資の場合）できるなど体験交流メニューがある。現在の株主数は 3,111 人、投資額は 9,500 万円。株主のうち約 1,100 人が道内、約 1,000 人が東京、残りがその他の地域。写真の町事業に関わっている人などが多い。

- ・東川町は全戸地下水の町、上水道の通っていない町である。景観計画を全長全域にかけており、特に「グリーンヴィレッジ」ではこだわった建築規制が入っている。
- ・婚姻届も株主制度も町職員のアイデア。町長はどこの町でも行っていない取組みこそ行う価値があるという考えで、職員の研修派遣にも積極的である。
- ・イベントの多い町で、写真甲子園、ドライブラリー、トライアスロンなど、6～9 月には毎週のようにイベントがあり、町職員もボランティアで参加したりしている。

（２）景観にこだわった住宅の整備

- ・東川町は、旭川市内への通勤者が多いなど形の上では旭川のベッドタウンであるが、通常のベッドタウンとは少し異なる。こだわりのある分譲地が多く、生活にこだわりのある人が入ってくる。例えば、景観にこだわった分譲地として「グリーンヴィレッジ」があり、1 区画 130～150 坪とかなり広い。建築規制が厳しい分譲地であり、全て三角屋根にする、緑地面積 20%以上等、土地の購入者には建築緑化協定を結んでもらっている。他に、コミュニティ創出のため玄関は道路側に作ること、毎月 1 回緑地管理作業に参加すること、町から贈られる木は必ず植えることなど決まりが多い。
- ・町の規定を順守し、個々にこだわりを持った人が移住してくる。また、緑地管理活動への参加義務があるので、コミュニティ意識が希薄になることが起きにくい。
- ・現在の町長が平成 15 年に就任し、その頃から景観住宅や起業支援、アパート支援などの取り組みがスタートした、平成 15 年の選挙は市町村合併が争われた選挙で、合併反対の現町長が勝利したことで、まちづくりの取り組みがその後加速した。
- ・お試し移住の取り組みも行っている。旅行の拠点など夏場の利用が多いが、冬場に入ってくる人は本気で移住を考えている人といえる。
- ・「北方型建築推進事業」などの景観住宅の建築支援事業を行っている。土地開発公社で販売する分譲地を購入した人で、「東川風住宅設計指針」に則り、三角屋根、色、壁の色、敷地面積の 20%以上を緑地にするなどの様々な基準をクリアした上で、北海道が定める北方型の基準を満たしている場合に 200 万円の補助を実施している。

3. 出身者の地域移動と U I ターン

（１）地元出身者の地域移動傾向

- ・町の出身者は高校卒業後、旭川、札幌、道外など、一度は町外に出る人が多い。その後、30 歳くらいになって帰ってくる人もいるが、絶対数として多いわけではない。農業後継者は帰ってくる人が多い。たいてい、一回外に出てから帰ってくる。

（２）地域への移住の傾向

- ・平成 25 年度実績で転入は約 420、転出は約 380 で、自然減が 80～100 という状態。転入者の年齢は 20～30 代が多い。道内から移り住む人が多いが、道外（東京・滋賀など）からの転入者及び移住者も 70 人ほどいる。都会から移住する人は、水と景色のことを移住理由として挙げる。また、空港へ 10 分で行けることもプラス。移住を考える人はアクセスのことを気にするので。「グリーンヴィレッジ」入居者は 30～40 代の子育て世代で共働き家庭が多い。「友遊団地」は道外からのシニア層が多い。
- ・地元の「北工学園」という専門学校に日本語学科を開設し、アジア系の学生を 50 人以上受け入れている。国際交流を推進するとともに、1年～1年半は住民にカウントできる。

（３）地域における起業の増加

- ・新規起業家への支援事業を行っている。新規に起業した場合、既存の業者が違う分野で起業し 300 万円以上投資した場合、100 万円上限で補助している。
- ・ただ、助成金など特別な移住支援を行っているわけではない。まちづくりを行ってきたことで、町内での起業が増え、町の雰囲気はよくなって若い人を呼び込んでいる。
- ・今年に入ってから既に、イタリアンレストラン、靴下屋、雑貨屋、お好み焼き屋など個人経営の新規開店が続き、既に 6 件の応募がある状況。若い人が開店するパターンが 4～5 年前から目に見えて増えてきた。ここ 4、5 年で 30 を超える。旭川市内など近郊から移住してきて起業する人が多いが、最近では町の出身者が U ターンして起業する動きも見られる。
- ・お店の売り上げは、オンとオフがはっきりしているのが課題で、5～10 月はよいが、冬場には結構落ちる。東川町を知っている人はまだ少ない。東川は旭岳に行く人が寄っていくケースが多いが、旭山動物園、美瑛、富良野に行くような観光客が東川に立ち寄る数は少ないので、呼び込む余地があると考えている。

以上

【石川県能美市（+小松市の状況）】

ハローワーク小松

インタビュー日時：2014年10月30日 15:00～16:30

インフォーマント：所長、求人・雇用援助部門統括職業指導官

インタビュアー：高見、塩谷

1. 管轄区域¹の主な産業・雇用機会

- ・管轄しているのは小松市、能美市、川北町の2市1町。人口は、小松市が約10万9000人、能美市が約5万人、川北町が約6000人で、管内人口は約16万5000人。
- ・小松市より能美市の人口が増えているのは、能美市の方が金沢に出やすいからではないか。川北町も人口が増えていて注目されているが、財政が豊かなど独特の要因もある。金沢の隣接する野々市も人口が増えている。その次が能美市。野々市はベッドタウンで工場がほとんどないにも関わらず人口が増えている。金沢に出やすい場所というのは若い人に魅力がある。小松から金沢に出るには1時間かかるので遠く感じる。
- ・能美市の住宅地は地価が金沢や野々市と比較すると安く、持ち家を構えるのにいい位置というのがある。金沢市民の人が家を建てようと思ったら、金沢市内では広いところを求められないので、野々市か能美市か川北町に行くという意識で、金沢市の南部に住宅地が集中する傾向にある。
- ・小松管内は製造業の比率が高い地域。石川県全体でみると、卸小売り、サービス、医療関係がトップスリーで製造業が4番目。この地域は、製造業がダントツの1位で少し異なる。
- ・手取川の扇状地に位置しており、広い平野があるのでもともとは穀倉地帯。水が豊富にあるので工場立地に有利であり、小松市や能美市、川北町は、北陸地域の中でも製造業関係のひとつの拠点になっている。
- ・本地域では生産用機械製造のコマツ（小松製作所）が代表的な企業。リーマン・ショック後は一時低迷したが、ここ2年くらいは好調。海外向けの鉱山機械は需要が低迷しているが、国内向けは、震災復興や国土強靱化、東京オリンピックの関係で需要がある。さらに排ガス規制の関係で駆け込み需要のピークを迎えている。
- ・コマツ関連企業は現在大変忙しく、残業が多くなっている。ハローワークや派遣会社にも人材を紹介してほしいという問い合わせがあるが、人手が足りず、満足に紹介で

¹ 管轄地域は小松市、能美市、能美郡川北町。

きない状況にある。

- ・コマツは小松市に栗津工場、金沢市に金沢工場があり、コマツ本体の従業員は約 3000 人。他に関連する企業が多数あるので、地域として影響力が大きい。
- ・ほかの主な産業は電気機械器具の製造。有機 EL や iPhone 向けパネルなどを製造。
- ・繊維工業については、北陸はもともと盛んな地域であったが、市場のグローバル化によって海外に生産拠点が移るなどで縮小した。炭素繊維は、利益率が高いこともあり、県として力を入れている。
- ・小松にはバス製造業の工場がある。現在、外国人観光客の増加、東京オリンピック関連の需要もあって業界も好調。また、高速バス事件の影響で運転手を二人制にするなど規制が厳しくなった結果、中小零細企業が撤退し、かといって需要があるので大手企業が参入するという企業の入れ替わりが起り、新しいバス製造の需要が出てきて業界が忙しくなっている。
- ・他にも、間仕切りパーテーション製造の 1000 人規模企業が 2 社ある。介護施設が増えて部屋やトイレの間仕切りの需要があること、オリンピック需要もあり、業界が好調で忙しい。高卒の正社員求人を多く出している。
- ・小松には航空自衛隊の基地もあり、家族含めて相当数が居住している。自衛隊は生活のベースが平均的な県民レベルより高いこともあるので、その消費行動は飲食その他含めて地元経済に貢献している。
- ・小松管内の在住者が金沢まで通勤することはあまりない。通勤に 1 時間くらいかかることと、金沢まで行かなくても仕事があるので。
- ・製造業で女性の働く場所は男性と比べて圧倒的に少ない。3 交代制勤務の製造ラインはほとんど男性。繊維関係の工場でも同じ。高卒では女子のほうが就職率が低く、進学率が高い。地元には、男性が主体的に働いて女性は補助的という雰囲気もある。

2. 地域における求人・求職の状況

- ・求人倍率は、北陸三県は全国でも上位であり、ここ 1,2 年はトップ 10 に入っている。今年 8 月でみると石川県全体では 1.36 倍、小松管内は 1.18 倍で、石川県全体と比べると若干低い、1 年半くらい 1 倍超えており、雇用情勢はよい。
- ・リーマン・ショック後は、小松所管内の有効求人倍率が 0.24 まで落ちて、県内最下位になった。金沢市周辺は色々な業種があるため、そこまでの変動はないが、ここではコマツの調子が悪くなったら地域全体が影響を受ける。
- ・コマツ関連企業は忙しい一方で人手不足の状態。こういう業界は何年も先まで見据えられるものではなく、正社員の求人という形ではなかなか募集しない。また、リーマン・ショックの経験から正社員採用に及び腰になっている面もある。
- ・技術がなくてもまじめにやってくれる人を企業は求めている。製造業の作業環境に耐

えられる人材。ヤル気さえあればスキルは入社後にいくらでも教え込むことができる。

- ・求職者が減っている中で、その中身が 3,4 年前と変化している。以前は会社都合でやむなく離職した人が比率として高く、就職意欲が高かったので比較的すぐ就職が決まっていた。最近の求職者は、会社都合よりもむしろ自己都合で離職した人、もしくは在職中の人でもっといい条件のところはないかという求職者が増えている。一般的には失業してハローワークに来るというイメージだが、現在は新規で求職登録に来る人の約 3 分の 1 が在職中の人。また、失業中の人と在職中の人なら在職中の人のほうが能力が高い場合が多く採用になりやすい。
- ・大手企業は求人を出せば人が集まるが、中小は求人を出しても集まらないのに加えて、いままでいた従業員が「忙しくなって体がもたない」という理由で辞めていく人もいる。また、景気がいいことから次の仕事はなんとか見つかるだろうと思って辞める人もいる。また、3、4 年前に不本意な就職しかできなかったという人で、大手の求人が出るとよりよい条件を求めて応募者が殺到するケースもある。
- ・電機関係については、他の地域の工場を閉鎖・縮小した関係で従業員が配置転換で管内の工場に来る動きがある。

3. 出身者の地域移動傾向

- ・石川県内の事業所への県内就職率 97.9%と高く、県全体と比べても小松管内では高い。
- ・高卒での就職率は、石川県全体では約 18%だが、この地域は 25%くらいある。高校に入るときの意識が他の地域と違うと見ている。もともと製造業が盛んで、両親や祖父母の代から高校を卒業したら地元の製造業に就職するという姿をたくさん見ているので、そういう意識で高校に進学する生徒が多い。そこが他の地域と違うところ。
- ・男性のほうが就職率が圧倒的に高い。地元の工業高校の学生は例年 8 割（今年は 9 割）が就職し、ほとんど正社員採用される。意識の高い子供は工業高校や商業高校に進学し、地元のいい企業に就職するという意識が強い。
- ・地元では、学力が高くても 3 年後の就職を考えて工業高校を選択するケースもあり、金沢市などと高校の選び方が異なる。現在は工業高校向けの求人が多すぎて企業に推薦できない状況にある。
- ・高卒求人は、小松管内では 7 割くらいが非公開の指定校制度をとっている。10 人以上募集する企業では工業高校だけでは集められないので、工業高校で 4 人、普通高校に 2 人ずつなどと割り当てている。企業と高校との長年に渡って築かれた信頼関係があり、毎年確実にこのくらい採用するという流れで来ている。そのため、工業高校に行く人は意識もはっきりしている。
- ・普通高校卒は、約 4 分の 1 が就職で残りは進学。金沢近辺の大学や専門学校に進学する人が多いが、地元の進学校の学生は全国レベルで進学先を探すのでほとんど県外（関

東・関西など)に出してしまう。

- ・ 県外に出た大学生は、都会に慣れると、就職活動の際に労働条件などを比較してしまい、地方に目が向かないのでは。大学を卒業し会社に入るときにはどうしても目先の条件を見てしまうから。都会とこちらでは労働条件や規模が全く違う。
- ・ 金沢にある工学系の大学に通学する人では製造業に就職する人もいるが、県外の大学に行った人はこちらで就職するのは難しい。
- ・ 企業は大卒を欲しくないわけではないが、採用できない。地元の企業は、地元の高校生の優秀な人は来るが、大卒の優秀な人は来てくれないとぼやいている。ただ、工業系の大卒者のニーズは強いが、文系の学生に対するニーズはあまりない。事務の雇用機会が少ないので。金沢にはサービス関連が多いのでそちらに就職する人がかなりいるが、小松は製造業が中心なので工業系の大卒者がほしい。
- ・ UI ターンについては、ハローワークではあまり把握していない。U ターン就職したいといった窓口での相談は無いに等しい。大卒を中心にした就職面接会を数年前より年 2 回、小松市・能美市と共催で行っているが、UI ターンについては大きな数字になっていない。

4. 若年者の地域定着のために

- ・ 都会と同じものをこの地域に求めても、それはない。都会にはない魅力がここにはあるというのでないと難しい。若者は目先の幸福感を見ているが、生涯をみたときに地方でのんびり子育てもして地域の人とかかわってという価値観が高くなれば、魅力はあると思う。住環境に関しては北陸はかなりいいので、価値観をどこに求めるかで大きく違ってくると思う。モノの面では都会に分があるが、情報は田舎にいても入ってくる。地方といっても金沢近辺などの都市部は住みやすい面もある。
- ・ 自分の時間を多く取れ、住環境を含めて、地域とのつながりもあり、仕事や収入もそれなりにある生活を求めるワーク・ライフ・バランス的価値観が若者に広がってくれば、状況は変わるかもしれない。モノばかりにとられると都会に太刀打ちできない。あまりにも田舎になると不便なので難しいと思うが、金沢周辺くらいだと、田舎の部分がある一方で便利なところも適度にあるので良いと思う。
- ・ 地方では企業の残業に対する目を厳しくし、必ず時間は確保されれば魅力になると思う。

以上

能美市

市民生活部地域振興課、産業建設部商工課

インタビュー日時：2014年10月31日 10:00～12:30

インフォーマント：地域振興課課長、商工課課長補佐、商工課企業誘致推進室課長補佐

インタビュアー：高見、塩谷

1. 能美市における人口変動と産業・雇用機会

(1) 能美市の概要と人口面の特徴

- ・能美市は2005年2月に旧根上・寺井・辰口の3町が対等合併し今年で10年目。旧寺井町は九谷焼が地場産業としてある。旧辰口町は温泉地を抱え、面積的には一番広いが、森林の占める割合が6割であり、北陸先端科学技術大学院大学が立地している。
- ・人口面は、石川県全体で漸減する中、金沢近郊の自治体（野々市市、川北町など）では増加傾向にある。能美市も人口増加傾向であり、合併当時から2000人弱増加した。
- ・市全体で人口が増えているといっても、中山間地域では人口が加速度的に減少している。市内の74の町内会のうち約6割の集落で30年前と比べて人口減少している。そのため、市全体として人口が増えているといっても人口減少は他人事ではなく、この現状をどうやって市民と共有して歩んでいくかが課題。
- ・市居住者の平均年齢は県内で2番目に若いですが、町内会単位で見ると、中心地から離れた地区、従来の調整区域の高齢化率は高い。
- ・市のウィークポイントは、商業施設が少ないことによる利便度の低さ、「買い物弱者」の問題である。小松市や白山市に郊外型の大きなスーパーマーケットがあり、その商圏10キロが両方とも能美市に重なっているため、同じ形態の大型スーパーが市内に成立しない。市内の小さなスーパーマーケットは日用品レベルのものを買う店でしかなく、商店街としての魅力に乏しい。また、冬場は雨が多いこともあり、傘を差して両手に荷物を抱えて買い物をするよりは、車で近隣市の大型スーパーに買い物に行くのが基本となる。このように商業施設的にみて中心市街地と呼べるところがないのが課題としてある。

(2) 能美市の主な産業・雇用機会

- ・能美市の産業は、国勢調査の就業人口で見ると、第一次産業は少なく、第二次産業の中で製造業が大半を占め、産業全体の約3割を占める。第三次産業は卸売・小売業とサービス業が大半を占める。事業所ベースでも同じ傾向にある。
- ・市内製造業では、生産用機械製造のコマツ関連企業が多数立地し、生産額の約半分を

占める。残りの半分は金沢にある津田駒工業や澁谷工業などに供給する企業が占める。小松市はほぼコマツの企業城下町といえるが、能美市はコマツ関連だけではない。

- ・電子部品・デバイス関係も多いが、加賀東芝（パワーデバイス、電力制御）で700人強の雇用がある。また、平成24年6月にジャパンディスプレイが操業開始し、就業者が約200人増えた。
- ・加賀東芝は2年前に浜岡と北九州の工場を閉鎖して能美市の工場に統合し、従業員を配置転換した関係で、ここ2年ほどで300人強の単身赴任者を受け入れた。加賀東芝は約20年前から創業しているが、2006年に増強、加えて2011年にも他の工場の統廃合があり、ここ10年ほどで従業員規模に一気に増やした。
- ・ジャパンディスプレイも5年ほど前に姫路の工場を閉鎖し、姫路から川北町にある工場に相当数の従業員が配置転換で入ってきた。
- ・繊維関係では東レなど大手企業も立地するが、北陸地方では繊維産業がもともとの地場産業であり、多くの事業所が残っている。カーテン生地や、車のシートなど。
- ・窯業の内訳はほぼ九谷焼の生産。かつては瓦の製造もあったが、現在はほとんどない。九谷焼の生産額については減少傾向にある。

（3）女性の就労状況

- ・北陸地域はもともと繊維産業が盛んで女性が働くのが当たり前の地域柄であり、保育園など子育て施設が充足している。能美市の合計特殊出生率は1.57と高く、30~40代の女性労働力率も80.8%で全国平均を13ポイント上回っている。北陸3県が「住みよさランキング」などで上位なのは、働く意識が高い女性が多く、受け皿もできているという面が大きい。こういう風土と社会インフラ整備は30~40年前からできている。
- ・製造業中心の地域なので正社員求人は男性のほうが多く、女性はパートで働いている人が多い。
- ・家族の支援という面では、三世同居は少なくなっているが、近居は多い。
- ・女性の場合、他の地域では30~40代で子育てがひと段落して働き出すが、この地域では20代から働き出す人が多い。ある企業（製造業）が、川崎に立地していたときには30代後半からしか女性をパート採用できなかったが、小松市に拠点を構えたら20代半ばからパートで働く女性が多く採用できたとのこと。そのまま結婚・子育て期間で少し休むものの、若い時から仕事ができるとスキルアップできる。検査系の仕事など、50代になると目の関係で難しくなるので、若い頃から就業できるメリットは大きい。そのため、その企業は川崎の工場を閉めて小松の工場を増強し、能美市にも新たな工場を立てるという企業判断をした。
- ・なお、昔ながらの集落部では「女性が働くのは当たり前」という意識が強い。そういうのが嫌で、集落のコミュニティに若い人が入れないという課題もある。

(4) 若年者の就業機会

- ・大卒者の働く場としては、工場でも営業や経営系の仕事があり、ないことはないが、それが魅力に感じるか、田舎に帰ってきてまでその仕事をしたい魅力があるかという問題がある。
- ・特に大卒文系については地元就職が少ない。就職先として公務員しかないという事情がある。地場の企業を成長させることが受け皿のひとつになるかと考える。
- ・合同就職面接会では、求人・求職ともに数はあるが、成立は少ない。求めているものが違うと感じる。接客や介護・福祉関係は求人が多いが求職が少なく、逆に一般事務は求職が多いという状況でマッチングしない。例えば、事務系の求人のところに入人が殺到して横にある旅館のところには人が来ない状況がみられる。また、大卒者は業種どうこうではなく、ネームバリューのあるところに入りたいという傾向があることも背景にある。
- ・能美市の企業は中途採用も多い。技術力の高い企業の求人が出た途端に、そちらに流れることもある。技術力のある企業に人が集まる。中小企業レベルでは企業のランクがはっきりしていて、いい企業の求人が出ると、労働条件のよいところに流れる面もある。労働者の側ではスキルを次に活かせるし、企業も腕のある人が欲しいという事情もある。

2. 地域活性化の取組み

- ・2年ほど前に、徳島県神山町を参考に、「能美の里山でサテライトオフィス」という企業誘致の仕組みを作り、東京のIT業者を誘致のために回った。IT関連業務では東京と地方で時間差がなく、IT環境が整った田舎ならどこにも誘致可能。また、能美市には北陸先端科学技術大学院大学という他にはない強みがあり、北陸新幹線も金沢まで延伸開業する。ITに限らず、IT環境を使うデザイナーの人でもいい。
- ・この仕組みは、地方で自己実現しながら働くというコンセプトをもち、地方でクリエイティブな仕事をしてもらうための仕掛けである。小松空港や金沢からも近くて田舎住まいができる。地方でしかできない自己実現のフィールドを提案できるといいと考えている。工場を呼び込むには限界もあるので、このような取組みをしている。
- ・2、3回回ったら、主旨には賛同してくれる会社が渋谷にあったが、なかなかはじめの一步が踏み出せない。背景には「なぜ能美市なのか」という説明が社内できないことがある。徳島県神山町の場合は、SANSAN社長との縁があって同社が神山を選び、それが誘発剤となって次々と企業が進出した。能美市には市と縁のある方でIT関係者がいない。能美市に縁のある方を発掘したいと考えている。

3. 出身者の地域移動

(1) 地元出身者の地域移動傾向

- ・高卒就職は、ハローワークが各高校にうかがい、就職希望者を把握して、企業向けにお知らせをしている。今年は求人が多く、希望通り就職できていると考える。派遣社員でも優秀な人材は企業が正社員として雇用してしまっているのが、派遣会社にいい人がいない人手不足の状況にある。ハローワークに比べ、人材育成をしている派遣会社の方が魅力ある人材が多く、採用されやすいと企業関係者から聞いた。
- ・普通高校の優秀な人、部活をがんばった人などは、コマツや東レなど大手企業に就職する。長い縁があるので、地域の学校からいい人材（男女とも）を採用している。
- ・普通科高校卒は半分位、大学や専門学校に進学する。大卒者は金沢市内の企業や地場の企業に就職する人も多いが、そこで自己実現できるかの問題がある。
- ・金沢に進学する場合、ほとんど金沢市内に住む。地元で就職するには金沢大学・金沢工業大学など地元の大学に行くのが一番強い。東京や大阪の大学に出してしまうと、地元との採用のパイプがないので戻ってきづらい。
- ・金沢の大学に進学した人は、県外の大学に進学した人より地域に残る人が多い。7割方は石川県など北陸3県の企業に就職する。地元の大学を選ぶ時点で将来のことを考えているなど、地元志向が強い人といえる。
- ・大学で県外に出してしまうと、そのまま地元に戻ってこない。外に出してしまうと、自己実現できる職場が地元にあるかと考えてしまうのではないか。帰ってきたい人もいるが、帰ってきた時にいい仕事があるのか、大学と企業とのパイプの問題に加え、大学で学んだことを活かせるかという自己実現の問題が大きい。
- ・これまでUターンしてきた人もいるが、家庭の事情で自己実現をあきらめて帰ってくるパターンが多い。ここで自己実現できる環境があれば当然帰ってくるので、その素地を作らなくてはいけない。「ワーク・イン・レジデンス制度」はその仕組みの一つ。

(2) 地元出身者の地域定着のために

- ・地元の製造業企業では、東京本社からの単身赴任者が多く、地方はワーカーのみの雇用を担う形。工場の中に、研究開発の拠点が併設されワーカー以外の雇用機会が生まれるなど、東京で学んだ人がそのスキルを活かせる場所があれば良い。工場だけだと、東京や大阪の大学で学んだ若者がそのスキルを活かせる受け皿とはならない。そのため、好むと好まざるにかかわらず、東京・大阪周辺の企業にそのまま就職してしまう。戻りたいという気持ちも強いかもしれないが、生活の面や、地域で自己実現できない面があって帰ってこない。
- ・この点、企業の本社を移転するというのもひとつの方法であるし、企業の研究機関として地方にそこしかないというのがあれば良い。

4. 移住・定住促進の取組み

(1) 移住・定住促進の制度

- ・定住促進の制度は、どこからどこへ移り住んで住宅を取得したかによって、定額で支援する仕組み。例えば、家族で県外から中山間地域に移住し、地元の建築業者を使って建築設計をした場合は、最大 80 万円支援している。
- ・子育て支援も充実しているが、子育て支援は石川県内の各市町村が競い合うように充実させている。医療費助成は、全国的に見ても中学校卒業までというのはあるが、18 歳までというのは少ない。同市では以前から行っているもの。ただ、子育て支援など人の成長に関わる政策は国が一律でやってもらえれば、地方がそこで税を投入して競い合っているのはそもそも好ましくないのではとも感じる。石川県内だけで奪い合いをしていても、県・地域全体をみたときに有益ではない。県外から田舎にいかにか人を呼び寄せられるかが最も重要。
- ・ワーク・イン・レジデンス制度は起業家を対象として、定住促進補助金に上乗せで助成する仕組み。最大 150 万円支援。150 万円と 80 万円とは別に支給されるので、最大 230 万円になる。

(2) ワーク・イン・レジデンス制度 (WIR 制度)

①制度設立の目的

- ・目的は地域コミュニティの再生にある。起業家はそれ以外の人よりも地域に貢献できる。大事なのは、移住してくるだけでなく、いかに地域コミュニティとつながるか。
- ・商圏の関係で大型のマーケットが当地域に進出できない中で、地域のコミュニティの魅力高め、個性的な就業者に出店してもらうための支援策でもある。
- ・九谷焼という地場産業を手当てし、地域ブランドを高める目的もある。「ブランド総合研究所」が発行している調査結果をみると、産品購入意欲度の指標で、伝統産業のある自治体はブランドイメージが高いが能美市は 2012 年度で 175 位に過ぎない。同じ九谷焼のある自治体と比べてもかなり低い位置にある。せっかく九谷がありながら地域の中で魅力が共有化されておらず、九谷焼研修所の卒業生の進路も市外が多いなど問題が顕在化してきている。そういったスキルを学んだ方が市内に定着してブランドイメージを高めてもっと交流人口・定住人口の拡大につながれば有効な手段と考えた。九谷焼は、手に職を持てばこれで生活していける。
- ・ブランドに着目した理由は、能美市の知名度が低いことがある。せめて「九谷焼といったら能美市」というようなイメージを喚起できるようにしたい。地元の意識としても、九谷が当たり前になっていて、域外の人に九谷の良さを発信できていない。業界や行政だけの仕事ではなくて、地域全体として能美市のいいところは発信しなければいけない。市民ひとりひとりにネットワークがあるので、口コミなどで、ひとりひと

りが営業マンになってくれればという思いがある。

- ・旧来のコミュニティが弱くなったので、地域の人々にも意識を変えて欲しいという目的もある。空き家の問題も含めて、まだまだ地元の人には他人事意識がある。たとえば、空き家に関する相談も多く来る中、空き家バンクに乗せてもいいという地元の人に限られ、空き家の提供件数が足りない問題がある。
- ・制度設立の経緯は、その後認定第 1 号となるソーセージ工房が能美市に移住し起業するという話を聞いた際に、市の定住促進のモデルケースにしたいという思いから、なんとか支援する方策はないかと考え、制度として整備したもの。

②制度の手ごたえ、効果

- ・制度創設して 2 年目でこれまで認定者は 8 人（交付決定は 10 人）。内訳は、カフェや農業関係が 3 人、九谷焼の関係が 5 人。年間 2 件くらいかと想定していたので、これまで成果は想定以上である。九谷焼関係が多いのは、市職員が関係者とネットワークを持っており、口コミによるものも大きい。しかし、決して九谷焼に限定しているわけではなく、お店の起業など広がりをもった制度にしたい。個人商店が中山間地域に起業すれば、地域防災という観点でもすごく助けになる。
- ・同制度は、町内のどの地区に居住するかによって助成金額が異なる。中山間地域での起業に手厚く支援しているのは、コミュニティの維持や、防災、ケアの関係もある。
- ・同制度は徳島県神山町をモデルに作ったが、呼び込んでいる人は神山町と違いがある。IT 関係者にも来てほしいが、今のところは能美市に縁がないということ。神山町はキーマンに IT 関係者とのつながりがあり、IT 関係者の呼び込みに至ったが、能美市は九谷焼という伝統産業があるなど強みが異なり、結果、移住者の中身も異なる。

③今後の課題

- ・今後移住者が地域とどれだけつながっていけるかが課題。税をかけて期待するだけの効果があるかということ。地元の方が外から入った人と地域行事で関わりをもつとか、日常的にコミュニケーションを図ってはじめて効果がある。地元住民の心の壁を低くしていかないと、ここで自己実現したいという方がいてもそれを受け入れられるだけの素地ができない。この制度も、地元の人が魅力を発信してくれればいいのだが、「行政がやっている」という意識が残っている。人口が減っている集落でも危機感がない。同居していなくても近くに住んでいるから。意識改革には時間がかかる。
- ・制度利用の移住者に期待しているのは、ネットワークを組んで、イベントやメディアを活用しながら、周囲に発信していくこと。発信することで内部の人に次の方を受け入れられるような意識付けになる。成功事例が 1 つでも 2 つでもあれば、内部の人の意識改革につながり、外部には地域のブランディングやプロモーションにつながる。

- ・移住者だけではなく、地元の人にも制度を活用してほしい。レストランを作る、高齢者の集えるサロンを作るなども制度の対象になるので。そうすればコミュニティの活性化にもつながる。これまで地元の人々の起業事例はないが、買い物弱者対策の中で空き店舗をつかって商店を作った事例があり、別の制度の枠で支援している。WIR 制度は年齢制限もないので、シニアの方が自己実現のためにお店を構えるのでもよい。
- ・制度の広報については、HPでも行っているが十分ではない。かといって首都圏に出向いてプロモーションしたところで効果は限られる。行政だけが情報発信するのではなく、地元住民の口コミで広がっていくのが望ましい。最終的には、移住者がネットワークを作り、日頃行っていることなどを発信してほしいと願っている。

5. 地域における課題など

(1) 市内企業の従業員における居住地選択の問題

- ・市内の雇用は増えたけれど、それに見合っただけの定住人口が増えていないのが課題。能美市にある工場の従業員として単身赴任で来た人でも、近隣自治体のアパートに住むケースが多いので。単身赴任者は男性がほぼ 100%。能美市に立地する電機関連製造業の従業員向けアンケートから居住地別人口をみると、能美市が約 2 割、金沢市が 2 割強、野々市市が約 2 割。地元雇用者はもちろん能美市内に住んでいるが、単身赴任者は 7 割方、金沢市や野々市市に住んでいる実態がある。単身赴任者は、料理を作りにたくない、外食したいという希望があるが、そういったニーズに応える魅力が能美市にはなく、人口が集積し商業施設のある金沢市や野々市市に住むものと推測できる。
- ・家族連れにとっては、金沢市、野々市市近郊には高校が多いこともあり、高校の選択肢が多いという魅力があるという話も企業の方から聞いた。それに比べると能美市では選択肢が少ない。金沢南部のほうから能美市まで通勤するには車で 15~20 分程度で通勤には問題ないが、学生が自転車で通学するには厳しい距離にある。本来であれば工場が立地する能美市に居住してほしいが、必ずしもそのようにはなっていない。
- ・繊維関連企業の従業員は能美市内に住んでいる割合が高い。能美市に単身赴任者向けの社員寮があることと、地元雇用の割合が高いことによる。繊維産業のような長期的な視点でのビジネスをしているところと半導体など短期的な視点のビジネスとでは、地元から雇用している割合が違う。
- ・単身赴任者が能美市ではなくて能美市の周りに住んでいるので、単身赴任者の家族にターゲットをしばり定住を促すアプローチを検討中。漠然と都心部に行って能美市をプロモーションしていても効果には限界がある。
- ・北陸地域の強みは、子育てや教育の環境、災害のリスクが低いこと。そういうことを伝えつつも、若い人にとっての魅力を考え、コミュニティにどっぷり入るのではなく、商業施設やプライベートな時間を過ごせる環境を整備したい。しかし、規制があっ

ままならない面もある。

- ・ 地方自治体の国に対する最大の要望は、土地利用(都市計画、農業振興地域整備計画)の権限の一部を地方自治体を信頼して預けて(渡して)ほしいということ。むやみな乱開発を行うのではなく、如何にしたら地域に人が住み続けられコミュニティを持続できるは地域でしか判断できない。それこそが地方創生ではないか。

(2) 北陸先端科学技術大学院大学との連携

- ・ 地域には北陸先端科学技術大学院大学(先端大)が立地。先端大は、地元の人が行く大学ではなく、東京や大阪の大学を卒業した人が2年間やってくる。大学在學生は、3割強が外国人。能美市で教育を受けても、外に出て行ってしまうのが残念。
- ・ 地元の企業に就職してもらうための支援策はある。これまで10年ほどで10人ほど、外国人も含め地場の中堅企業に就職した。将来的には研究開発の役割を担ってもらう見込みになっている。そういう人の知見が地場の企業の成長にもつながる部分があり、更に多くの卒業生が地元にとどまってもらうためにも、地元の人が他人事意識になっている点の意識改革を図っていきたい。
- ・ 最近は大学も地域に目が向いてきて、産学間連携が増えてきた。5年前と比べてかなり状況がよくなっている。大学ランキングで3年ほど前に低位になった。連携実績がないところに大学予算が下りないこともあり、大学でも生き残りのために、トップ層の企業だけでなく地域の企業へと目を向けるようになってきた。共同研究の数などの連携が次の予算獲得の大きな条件になっている。
- ・ もともと大学院は、情報・マテリアルなど尖った研究をしているところである。知識科学の分野では地域にも門戸を開いて、地域の企業と一緒に成長しようという動きになっている。
- ・ こういう大学が立地する地域は全国でも数少ない。外国人が多い(25%)というのも魅力。立地地域は過疎化が進み子供の数も少ない状況にあるが、「保育園の頃から外国人と交流でき、スーパーグローバル人材を育成できる」などの強みを発信していければと考える。
- ・ 先端大という強みを活かすような職場を作るのが課題であり、加えて、修了生が地域で起業できるような流れができればよいと考える。

以上

能美市「ワーク・イン・レジデンス制度」活用者① (ハム・ソーセージ工房 店主)

インタビュー日時：2014年10月31日 13:30～14:00

インフォーマント：ハム・ソーセージ工房 店主

インタビュアー：高見、塩谷

1. 経歴と仕事内容

- ・38歳、男性。家族は妻と子ども1人（5歳、保育園）
- ・仕事内容は、ハム・ソーセージの製造と販売。2013年、「ワーク・イン・レジデンス制度」を活用して能美市に移住。
- ・広島県上瀬野町出身。地元の高校卒業後、岡山の専門学校を経て、金沢市やフランスにてフランス料理人の修行をした。

2. 能美市への移住と制度活用 の経緯

- ・高山にて修行中、家族で立ち寄った能美市の「いしかわ動物園」や近隣の自然環境、豊かな景色が気に入った。
- ・出店場所を探す際、安曇野や長野方面なども含めて全国的に探したが、現在の場所の景色が印象に残っていたことと、土地を探してくれる設計者の方がいたので話が進んだ。また、近隣に大型の商業施設がないので独自性が出しやすいというメリットも感じた。
- ・「何もないところに最初に1軒お店ができて、その後いろいろなお店や人が集まってくる」というような場所にしたいという思いもあった。
- ・ワーク・イン・レジデンス制度での助成は、開業資金がかかる中で助かった。こういうお店は石川県内にほとんどないし、最初はどううまくいかないだろうと思っていたので、いろいろなものを切り詰めることを考えていた。そうした際に助成があることを知り、資金面でも支援があるならということ移住・開業の決め手になった。

3. 現在の仕事と生活

- ・現在の仕事には満足している。現在開店から1年半で、こういうソーセージ屋は最初の3年は稼げないのが常識と考えていたが、客の入りも良く順調でありがたい。今までになかった場所で今までになかったものを提供していることで、口コミで評判が広がっているみたいで、土日には福井や金沢からも来店者がある。ただ、仕事が忙しく、家族と過ごす時間が十分に取れていないのが課題。

- ・ワーク・イン・レジデンス制度を活用して移住してきた方を集めたイベントができたらよいと考える。人間的に面白い人が集まってきているので。移住者のコミュニティとして発信できると面白いと考えている。
- ・パッケージのデザインを頼む際など異業種の連携になるので、そこに行政の支援があるとありがたい。異業種を「つなげる人」と「つながるための財源」が必要。

以上

能美市「ワーク・イン・レジデンス制度」活用者② (九谷焼陶芸作家)

インタビュー日時：2014年10月31日 14:00～14:30

インフォーマント：九谷焼陶芸作家

インタビュアー：高見、塩谷

1. 経歴と仕事内容

- ・43歳、男性。家族は妻と子ども1人（中学生）
- ・仕事内容は九谷焼の製造（陶芸作家）。九谷焼には通常絵付けが入るが、白の器にこだわって作陶している。2014年、ワーク・イン・レジデンス制度を活用して小松市より移住した。
- ・愛媛県松山市出身。地元の高校を卒業後、京都にある短大を経て、瀬戸にある陶芸の職業訓練校で学んだ。
- ・職業訓練校に在学中、能美市にある「九谷青窯」からの求人票をみて、下積み生活が長い業界事情の中、最初から「手作りの器」を製作できるという求人内容に魅かれて、観光がてら能美市の「九谷青窯」を訪ねた。その際のもてなしがよかったので、そのまま就職し、10年間勤めた。
- ・在職中に知り合った妻（小松市出身）と結婚。その後独立し、妻の実家に近い小松市に住居と作業場（窯）を構え、10年ほど居住した。

2. 能美市への移住と制度活用経緯

- ・移住の理由は周囲の環境を変えたかったこと。「どこかいいところはないか」と考えていたところに、知り合いから建築と不動産をしている設計者を紹介してもらい、一番先にこの土地を提案された。そのままとんとん拍子に話が進んだ。
- ・ワーク・イン・レジデンス制度があることも設計者が教えてくれた。ちょうど土地を買って家を立てるためにいろいろコストを考えるタイミングにその話を聞いたので、「ここしかない」という思いになり移住を決めた。助成額は、九谷焼という括りもあり、トータルで約140万円いただいた。
- ・小松市の集落では、若い人に公民館の当番を押し付ける、頻繁な会合など合理的でない部分が多く、人付き合いがわずらわしかった。また周辺環境も雑多で、自分は何も無い、自然環境のみの静かなところ、人工物の少ないところを求めていた。ちょうど家のローンも払い終わったタイミングで移住を考えた。当初は金沢も候補だったが、最終的にはこの土地の自然環境が気に入った。

3. 現在の仕事と生活

- ・現在の仕事環境、生活環境には満足している。
- ・近隣づきあいの面では、近くに昔ながらの集落があるが、場所的に入る集落を選べる位置だったので、そこに入らず、団地のある若い集落のほうに入った。
- ・若い人が集落に入ってその習慣を変えていくのは大変。それを移住者に求めるのは酷。移住者同士のつながりから新しいコミュニティを作って地域に定住できるようにするのが現実的と考える。
- ・この業界で独立して稼いでいくのは大変。自身は1日に100くらい生産し、仕事は安定している。最初は営業活動が大変だったが、有名なギャラリーに買ってもらえてからは、仕事が安定している。

以上

能美市「ワーク・イン・レジデンス制度」活用者③ (焼き菓子製造・販売)

インタビュー日時：2014年10月31日 15:00～15:30

インフォーマント：焼き菓子製造・販売 店主

インタビュアー：高見、塩谷

1. 経歴と仕事内容

- ・37歳、女性。父親と2人暮らし。2014年、ワーク・イン・レジデンス制度を活用して加賀市より移住。お店を開いて約5ヶ月。
- ・石川県加賀市出身。地元の中学を卒業後、高校は小松市にある高校に通い、その後、金沢市にある調理の専門学校に通った。卒業後、小松市でカフェや保育園の給食調理の仕事に就き、加賀市から通勤していた。

2. 能美市への移住と制度活用経緯

- ・自分のお店を持ちたいという希望があった中、ウクレレサークルで知り合った人が「空き家を活用して何かしませんか」という制度があることを教えてくれ、現在の場所(古民家)を紹介してくれた。最初見に来たときは仏壇がまだ置いてあって怖いなど思った。
- ・ワーク・イン・レジデンス制度があることもその知り合いの人が教えてくれた。家の作りが気に入ったので移住を決めた。探し始めてから決まるまで時間はあまりかからず、とんとん拍子で話が進んだ。

3. 現在の仕事と生活

- ・現在の仕事には満足している。お客さんは平日は主婦、休日は若い人も来てくれる。
- ・近隣との付き合いは、近所の70歳の方がいろいろ世話を焼いてくれる。お弁当を作って持って来てくれたこともある。
- ・今後の希望は、お菓子もできてお茶もできて、ワークショップもできたらと思っている。現在は1人で切り盛りしているので、なかなか手が回らない。

以上

【長野県岡谷市（+諏訪市の状況）】

ハローワーク諏訪 岡谷出張所

インタビュー日時：2015年1月28日 10：30～13：00

インフォーマント：出張所長

インタビュアー：高見、塩谷

1. 管轄区域¹の主な産業・雇用機会と雇用情勢

- ・岡谷市は中小製造業の集積地域で、部品加工メーカーが多い。諏訪市には規模の大きな工場もあるが、岡谷は中小事業所が集積している。2013年度末時点で諏訪地域の産業別雇用保険適用事業所数をみると、はん用機械器具製造業の事業所数が86、被保険者数が2414人と多い。最近では自動車部品関係が多く、宇宙工学関係も手がけている。
- ・諏訪管内における雇用保険適用事業所の産業別割合をみると、製造業の割合が高いものの、過去5年間でやや低下し、医療・福祉の割合が少し高まっている。
- ・2014年11月の有効求人倍率²は1.04。リーマン・ショック後に製造業の受注減などの影響があった関係で、2009年5月には0.35まで低下したが、その後上昇し、2014年は1倍以上の水準で推移している。
- ・求人には大きく分けて2種類ある。欠員補充の求人と、「いい人がいたら採用したい」という求人であり、いい人が見つかるまで恒常的に出しているような後者の求人が相当数あると考える。景気が後退して収益が悪化すると、「いい人がいたら」という求人は取下げになる。例えば、製造業では若くて未経験でもやる気など人間性をみて採用し技術者として育成したいというニーズがあるが、景気が悪くなると育成の余裕がなくなり、求人も取下げになる実態がある。
- ・欠員補充の求人は景気にあまり関係しないため、現在求人倍率の上昇として表れてきているのは、欠員補充の求人の増加ではないと考える。

2. 地域における主な求人と求職者の希望する仕事

- ・常用（パート除く）の求人倍率を職種別にみると、事務職で0.39と低い一方で、販売職1.07、サービス職1.93とミスマッチが生じている。土日休みを希望するなどの理由

¹ 岡谷出張所の管轄区域は岡谷市と下諏訪町であるが、以下の数値はハローワーク諏訪全体での管轄区域のものである。諏訪地域は一つの労働市場圏を形成しているので、岡谷市だけで就業構造をみるとずれることもある。

² 新規学卒者を除きパートを含む。常用（パート含む）の有効求人倍率は0.99。

が背景で、職種 mismatches と言うより希望条件 mismatches といえる。

- ・保安警備の仕事は求人倍率 10.00 で、常に募集が多い一方で仕事がかつというイメージがあり人手不足。建設の求人倍率も 6.52 で人手不足の状態。
- ・建設業や福祉などのサービス職の人手不足は、景気に関係なく恒常的なもの。
- ・製造業関係の求人倍率は 1 倍を下回っており、人手不足の状態にはない。これには、大手の工場の生産工程の仕事で、派遣として求人が出ていることも関係する。

3. 出身者の地域移動と U・I ターン

- ・高卒就職では、地域の外にそれほど出ていない。2014 年 3 月卒でみると、高卒就職総数 345 人のうち、諏訪地域への就職者数が 281 人、長野県内の諏訪地域以外が 43 人、県外が 21 人と、大半が諏訪地域内で就職する状況。
- ・新規高卒者に対する求人は多い。製造業企業は高卒を採用して技術者を育てたいというニーズをもっている。工業高校でなくても普通科高校卒でもかまわない。基礎ができていくかというより、まじめさや人柄などをみて採用し、育成しようという意識。
- ・もっとも、工業高校卒でも、就職ばかりでなく大学や専門学校に進学する人も多い。卒業生のうち 4 割くらいが進学者。
- ・大学進学に関しては、地元で大学があまりないこともあり、関東に目を向ける子供が多い。関西や中京圏よりも関東が多い。

4. 就業支援の取組み

- ・県主導で U・I ターン促進事業を行い、労働局も連携している。昔はハローワークが主催して、お盆や正月など学生が帰ってくる時期に合わせて地元で U・I ターン就職説明会・ガイダンスなどを行っていたが、現在は行っていない。
- ・県の U ターン促進事業は、県外進学者で U ターンを希望する学生への情報提供、三大都市圏での企業説明会、県出身の学生が多い大学との協定締結による U ターン就職促進などの取組みを行っている。
- ・県の I ターン促進事業は、東京・大阪・名古屋に「移住・交流センター」を設置し、相談員による相談業務や情報提供、移住フェアの開催などを行っている。労働局からも職員 1 人を常駐させ、ハローワークの端末も置いて、職業紹介・職業相談の体制を整えている。
- ・現在の問題は若者が地元で進学せず、都会集中型になっていること。都会の生活に味をしめたら田舎にはなかなか帰ってこないというのが人間の心理としてある。大学卒業時のタイミング、結婚し子どもが生まれるタイミングを逃したら、親の介護などの事情がない限り U ターンでさえ危うい。タイミングを逃さず地方から情報発信することが必要である。

- ・ 給与だけで比較するのではなく、家賃の違いや一戸建てを持てるなど、生活全般をみれば田舎の生活にも魅力がある。進学で外に出て行く若者のニーズを把握し、ニーズに合った発信をすることが重要。発信のタイミングも大学卒業時では遅いので、もっと前から情報提供していくのがよい。
- ・ 学生の就職観を変えていくことも課題。有名企業への就職に目が向いているなら、田舎にはそんな企業は少ない。頑張っている地元企業を知ることも大事であるし、価値観を変えていくためのキャリア教育も求められる。

以上

岡谷市
経済部産業振興戦略室、経済部工業振興課

インタビュー日時：2015年1月28日 14:00～16:00

インフォーマント：産業振興戦略室 産業振興企画主幹、産業振興企画担当主任
 工業振興課 雇用対策・人材活用担当主幹

インタビュアー：高見、塩谷

1. 岡谷市における人口変動と産業・雇用機会

(1) 人口・地理的側面

- ・2014年12月1日時点での人口50,613人。市の人口は1980年の62,210人がピークで、そこから減少が続いている。諏訪地域¹全体でも人口は減少傾向にある。
- ・地理的には、諏訪湖に面し、山に囲まれた盆地なので、平地が少ない。周辺市町村に比べて平均地価が高いが、衣食住環境がコンパクトにまとまっていることが利便性を高めている。
- ・諏訪地域の6市町村は、経済圏・生活圏がほぼ一緒。岡谷市の居住者は諏訪市に通勤する人も多い。逆に、地価の高い岡谷市を避けて近隣市町村に住み、岡谷市の工場に通勤するケースも多い。諏訪地域内の遠い場所でも50分以内で行ける。
- ・人によっては塩尻、松本方面や南の伊那方面まで通勤するケースもある。

(2) 主な産業・雇用機会

- ・岡谷は製造業中心の産業構造。事業所構成をみると、製造業21.7%であり、2割を超えているのは長野県内で岡谷市のみ。従業員数の構成をみると、製造業従事者が38.4%を占める²。
- ・歴史的にみると、明治・大正期は製糸業地として発展したが、戦後は精密機械工業が発展し、「東洋のスイス」と呼ばれた。現在は、超精密な加工を得意とする各種基盤技術が集積する精密工業都市として進化している。
- ・10～20年ほど前まで、セイコーエプソンが地域の仕事の根幹をなし、中小零細企業がそれに連なる企業城下町的な構造の時代があった。現在はセイコーエプソン工場の海外移転に伴い、そういった構造はほぼ残っていない。
- ・セイコーエプソン移転後、地域の企業が独自に新しい取引先を開拓してきた。その過程で企業間の連携が多く見られた。

¹ 岡谷市のほか、諏訪市、茅野市、下諏訪町、富士見町、原村の6市町村。

² 2012年経済センサスー活動調査による。

- ・近隣の諏訪市は、(岡谷と比べて) 製造業に加え温泉を利用した観光産業が発達しているという違いがある。諏訪にはセイコーエプソンの本社機能が残っているが、メインの事業所は別のところに移転している。

(3) 若い人の就業先

- ・地元の高卒就職の状況はよい。岡谷工業高校は地元企業とのコネクションがあり、製造業の就職先が豊富にあることで就職率が高い。普通科高校2校のうち1校は進学校。もう1校は就職の割合が全体の3割ほど。小売、サービス業への就職が中心であるが、製造業でも技能重視ばかりでなく人物重視による採用も増えており、普通高校からの就職も見られる。
- ・地元企業は、中小企業の多くは、未経験者を育成する余裕がないため、中途採用により高いスキルを持った「即戦力人材」を採用する傾向が強い。
- ・基礎的な技術の習得機関として県の「岡谷技術専門学校」が地元にある。修了生の就職状況はよいものの入学者自体が少ないという問題があり、人材育成の機関として十分に機能していない。専門学校の資格がないため入学者にとって学歴にならないというハンディも関係する。企業が在職者の訓練の場として活用しているケースは多くある。
- ・地元は中小規模の企業が多いので、大卒者を定期的に新卒採用できる会社は多くない。また、製造業が多いことから大卒なら文系よりは理系の工学系を採用したいという会社が多い。しかし、最近では高校の就職と同様に技能重視ばかりでなく人物を評価しての採用も多くあることから文系の学生に対しても選択肢が広がり始めている。

2. 産業振興の取組み

(1) 企業支援の体制整備

- ・製造業の支援を担当する職員を産業振興担当の副市長や経済部長を含め、17名配置し³、手厚い支援を行っている。昔から手厚い支援体制を組んできた。
- ・図面を見ることができるアドバイザーも数人配置しており、外から発注がきたら、この会社に話をしたらよいのではとコーディネートできる体制。また、職員の資質として、日頃からコミュニケーションを積極的にとり、企業との信頼関係を築いている。あわせて、技術がわかる専門の職員も雇用している。
- ・地元企業が販路を開拓する際に、零細企業ゆえにホームページ有無が信用に関わる部分があるため、市がホームページ構築費用を助成したこともある。

³ 諏訪市では2名体制であり、それに比べると岡谷市は大変手厚い体制をとっている。

(2) 「岡谷市の産業振興を考える懇談会」事業

- ・ 岡谷市に縁のある企業経営者等との懇談会である「岡谷市の産業振興を考える懇談会」事業を東京・名古屋で年1回ずつ行っている⁴。参加者には「産業大使」としての名刺を渡し、岡谷市のPRをお願いしている。
- ・ 岡谷市の出身者で関東・中京圏で活躍している企業経営者や大学教授等が主に参加しているが、対象となる職業や身分は特に定めていない。事業開始当初は、同窓会名簿を参照するなどして声かけを行った。
- ・ 事業の目的は企業誘致の足がかりにすることにある。ただ、現在は企業誘致にこだわらず、人的ネットワークがもとで、市内企業への発注に結びついたり、ふるさと納税にも効果があったりと、多様な効果を発揮している。
- ・ 懇談会に参加した大学教授が、指導学生に岡谷市の工場を就職先として紹介したのがきっかけで、新卒でのIターン者受け入れにつながった例もある。

3. 移住・定住促進の取組み

(1) Uターン促進のための大学訪問事業

- ・ 大卒Uターン者の採用を希望する企業に対しては、市と商工会議所の担当者も同行して大学（キャリアセンター）を訪問し、挨拶するとともに求人票を置いてくる活動を行っている。企業単独での訪問だと大学も受け入れてくれない場合もあるが、自治体や商工会議所が同行することで、同行企業に信用を付与できるとともに、地域の熱意も伝えられる。そういう形で関東や中京、北陸などの大学を年間約30校まわっている。
- ・ 訪問する大学は企業のリクエストに基づくが、製造業の会社が同行することが多いため、工業系の大学を中心に訪問している。
- ・ 一般に大手企業が大学にお願いに行くケースは聞くが、中小企業と自治体、商工会議所の3社が大学訪問するケースは珍しく、大学側からも評価されている。

(2) 広域での移住促進のための市町村連携

- ・ 「諏訪圏移住交流推進事業連絡会」を設置し、近隣市町村と連携し、諏訪地域として人を呼び込む活動を行っている。幹事会を月1回程度開いている。実際、諏訪地域に移住を希望する人の8割は、移住を希望する市町村が決まっていないので、広域での移住促進の取組みは効果的。
- ・ 岡谷というのは最初のうちは全面に出さず、諏訪地域のガイドブックを持参し、Uターンとして諏訪地域に関心を持ってほしいという活動を行っているところ。

⁴ 東京では平成20年から、名古屋では平成21年から実施している。

(3) 「職」を売りにした移住促進策

- ・移住フェアなどの場で、諏訪市や茅野市は観光や自然環境などを PR しているが、岡谷市は働く場所や企業の集積を PR して現役世代の呼び込みを図っている。移住に結びついた実績はまだないが、ブースでの移住相談から手応えは感じている。

(4) 地元就職に対する早くからの意識付け

- ・大学生が就職活動をするタイミングで地元就職を勧めても限界がある。また、高校生になると文理選択で進路がある程度定まってくることから、その前の中学生の段階で意識付けに取り組む必要がある。具体的には、地元の企業に中学校でキャリア教育の出張授業をしてもらい、地元企業の魅力や製造業の楽しさを伝える取組みを来年度から本格的に始める。教育委員会と市（工業振興課）の連携での企画。今年度 1 校試験的に行ったら学生の反応がよかった。地元就職という形で実を結ぶのは何年も先だと思うが、将来を見据えた地道な取組みが必要と考える。
- ・毎年 2 月に行っている「ものづくりフェア」は、地元の子供たちのキャリア教育の意味合いもある。今年で 12 回目。地元企業約 150 社の協力があり、企業の製品展示のほか、授業の一環での小学生の見学もあり、焼入れやハンダ付けなどを体験する。高校生や大学生の研究発表の場もある。

(5) 移住促進における課題

- ・対東京というときに岡谷という 5 万人規模の 1 つの市で乗り込んでもアピール力が弱い。軽井沢など認知度の高いところは単独で活動できるが。岡谷単独ではなく、諏訪広域の看板で活動した方が、認知度も高いので、活動を行いやすい。
- ・働く場所と住む場所が必ずしも一致しないことにどう対処すべきかが課題。岡谷市には雇用の場が豊富にあるので、U ターン就職の呼び込みに成功したとしても、岡谷市の企業に就職した人がどこに住むかまではコントロールできない。住む場所を決めるのは、病院や小学校が近いことなど居住地としての魅力。諏訪地域は 20～30 分で通勤できる範囲なので、岡谷市に住むとは限らない。また、諏訪地域として移住者を呼び込めたとしても、居住選択になると、子育て支援などで近隣市町村と人の取り合いになる側面がある。岡谷市で働いてもらうだけでなく、岡谷市で暮らしてもらうためにどうするかを課題として認識している。

以上

【鳥取県、鳥取県鳥取市】**鳥取労働局**

インタビュー日時：2014年8月7日 10:00～11:00

インフォーマント：職業安定部職業安定課 地方労働市場情報官

インタビュアー：高見、塩谷、齋藤

1. 鳥取県の雇用情勢について

- ・鳥取県の雇用情勢は、2000年くらいまでは有効求人倍率が全国平均を大きく上回って推移していた。2000年代半ばの景気拡大期に都市部の景気拡大が波及せず、取り残された。そうした中でリーマン・ショックの影響を受け、さらに悪化した。少し持ち直したところで2011年から三洋電機コンシューマエレクトロニクス（三洋電機 CE）の事業再編の影響等を受け停滞。ようやく2013年頃から有効求人倍率は上向き、2014年5月に有効求人倍率が1.02倍と16年ぶりに1倍を超えた¹。
- ・ただ、2013年からの有効求人倍率上昇の過程で増えたのは主にサービス業の派遣の求人。正社員の求人は依然として少ない状況。
- ・県内の地域差をみると、鳥取市など東部は米子市などの西部に比べて有効求人倍率が低い。米子市は商業の街であるなど産業構造の違いが一因にある。また松江など県外のほかの都市に近いこともある。
- ・中国地方の中の位置づけをみると、以前より鳥取県は他の県に比べて雇用情勢が悪い。中国地方では岡山県や広島県の雇用情勢がいい。
- ・職業別の有効求人倍率をみると²、飲食物調理の職業（1.30）、接客・給仕の職業（2.26倍）、建設躯体工事の職業（7.13倍）、土木の職業（1.76倍）、福祉関連の職業（1.44倍）で求人倍率が高く、人手不足の状況。一方で、一般事務の職業（0.17倍）や機械組立の職業（0.24倍）では求人倍率が低い。求人・求職のミスマッチが見られる。

2. 県内企業における大量離職発生の状況について

- ・三洋電機コンシューマエレクトロニクス（三洋電機 CE）関連の離職者数³は、平成23年分が432人、平成24年分が200人の計632人。そのうちハローワークへの求職登録数は

¹ 新規学卒者を除きパートタイムを含む。なお、その後、有効求人倍率の季節調整の改訂が2015年1月に実施され、2014年5月の有効求人倍率は0.99倍へ改訂された。季節調整の改訂後の数値でみると、2014年12月に1.05倍となり、16年ぶりに1倍を超えている。

² 鳥取県の職業別常用有効求職・求人状況（平成26年6月）参照。パート含む常用で、職業計は0.78倍。

³ 三洋電機 CEだけでなくテガ三洋や千代三洋など関連会社含む。

533 人である。

- ・求職登録者のうち男性は 233 人で、6 対 4 の比率で女性の方が多い。
- ・もともと三洋電機 CE で働いていた人では男性の比率が高かったが、事業再編の際に県外への配置転換を受け入れられない人が離職になった経緯があり、県内に持ち家があるなどの理由で女性の方が離職した人が多かった。
- ・離職した人の多くはラインの技能工。技術者は県外転出も多かった。
- ・雇用保険受給期間中（約 1 年）に再就職した人の比率は約 67%。1 年後以降の再就職状況は把握していない。雇用保険の月額が 27 万円くらいで、再就職先の月給が 15 万円位の場合も多いので、受給期間中に積極的に再就職しない人もいる。
- ・三洋電機 CE 離職者の再就職先の業種は、製造業が 36.1%。そのうち電子部品・デバイスが 6.9%、電子機械器具製造業が 11.1%であり、離職前と同じような企業に再就職できた割合はこの程度である。同じ製造業でも食料品製造業、繊維工業への就職も多い。同時期の誘致企業（繊維工業や食品製造業）に再就職した人も多い。
- ・製造業以外でも、サービス業 11.1%、卸売業・小売業 10.8%、医療・福祉 10.8%などへの再就職が多い。女性の離職者が多かったので、こういう業種に再就職した人も多かった。
- ・数ケースであるが、離職者で起業したケースもあった。
- ・逆に製造業での再就職にこだわった人は、すぐに再就職先が決まらなかった可能性がある。特に男性では多かったと推測される。
- ・2012 年、日立金属株式会社鳥取工場でも大量離職問題が発生した。事前の情報では 200 人規模と聞いていたが、実際蓋を開けてみたら 149 人とどまった。この背景として、前年に三洋関連の離職者の再就職状況が思わしくないという情報が伝わり、県外への配置転換を選んだ人も多かったのではないかと推測される。

3. 離職者支援などの取組み

- ・ハローワークでは、キャリアコンサルタントの資格をもった相談員（アドバイザー）が企業の求人開拓や求職者の相談に乗っている。離職者には、離職前に職種や資格、キャリアなどの求職者情報を登録してもらっている。
- ・県や市と緊急雇用対策本部を設置し、離職状況、求人などの情報交換を行った。

以上

鳥取県

商工労働部雇用人材総室 就業支援室

インタビュー日時：2014年8月7日 14：00～15：30

インフォーマント：室長、課長補佐

インタビュアー：高見、塩谷、齋藤

1. 鳥取県の雇用情勢

(1) 近年の雇用情勢

- ・ 県内の経済雇用情勢は持ち直し傾向。有効求人倍率は、今年5月に16年ぶりに1倍を超えた。一方で、ミスマッチの起きている分野が拡大しており、今後、ミスマッチや構造的失業などへの対応が求められる。また、人口減少傾向が続く中で労働力不足への対応が求められる。
- ・ 求職者側は事務職希望が顕著で、雇用の場が不足している。逆に、人手不足の職業も多い。接客・給仕職業、看護師・保健師・助産師、建築・土木・測量技術士、保安の職業など。以前から人手不足にあった介護などに加え、販売や飲食関連の仕事にも人手不足が広がっている状況。なお、有効求職として分類不能の職業が約900人いるが、それはハローワークに求職登録したときに希望が決まっていない人であり、そこをうまくマッチングさせることが課題。
- ・ 産業大分類別に事業所数および従業者数をみると¹、両者とも平成21年に比べて平成24年ではほぼ全ての業種で減少傾向にある中、「医療、福祉」のみ事業所数、従業者数とも増加傾向にある。製造業の減少傾向に関しては、三洋電機 CE などの大量離職の影響が大きく、その影響で廃業になった飲食業があるなど、地域全体での雇用喪失がみられた。また、飲食業や小売業は従業者の高齢化が著しく、後継者問題などで廃業が続き、事業所数・従業員数とも減少傾向にある。この点、商店街の衰退が問題になっている。
- ・ 今後、人口減少、特に生産年齢人口の減少傾向が続き、労働力が不足してくることを成長戦略の中で課題としている。課題を克服するためには、全員参加型社会を目指して、女性、高齢者、障害者などを含めた多様な働き方を推進し就業率を高めていくこと、県民1人当たりの労働生産性を高めていくことが大事と考えている。

(2) 県内企業における大量離職の状況

- ・ 県東部（鳥取市など）では、三洋電機 CEBU の他、日立金属、鳥取電気製造、ライツ・ア

¹ 経済センサス基礎調査の調査結果参照。

ドバンスト・テクノロジーなどにおいて従業員の大量離職があった。県西部や中部においても大量離職問題が発生した。三洋電機関連のカーナビを作っていた企業など。

- ・三洋の傘下企業は、ここ 10 年くらいで三洋が下降する中で、リスク分散で取引先を様々なところに広げているし、独自の路線でビジネスをしているケースが多い。逆に三洋オンリーできた企業は厳しい状態に追い込まれた。
- ・三洋電機 CE の事業再編・大量離職には何段階かあった。まず第 1 弾の事業再編に伴う大量離職発生が平成 24 年 1 月にあった。再編前の従業員数約 1200 人について、企業側は県外への配置転換約 450 人、鳥取勤務約 750 人という形で再編・配置転換をしようとしていたが、そのタイミングで約 430 人が離職した。大量離職の第 2 弾は平成 25 年 1 月の三洋完全撤退の時期にあたり、約 200 人の離職があった。製造ラインの技能者の他、製品開発に携わった技術者の離職もあった。
- ・三洋離職者の再就職先はサービス業が多い。製造業で働きたいという希望が多い中、不本意ながらという人も。また、再就職した人のうち非正規など安定的でない仕事についている人も多い。製造業を希望するが受入先がないというミスマッチがある。

2. 産業振興・雇用創出の取組み

(1) 県における経済成長・雇用創出の計画

①緊急雇用・経済対策 H26 アクションプラン

- ・現在、雇用創出に関して取り組んでいる計画は 2 つ。1 つは「緊急雇用・経済対策 H26 アクションプラン」(平成 26 年 7 月策定)。「雇用創造 1 万人プロジェクト」に続くものであり、知事公約に基づき緊急で 1 万人の雇用達成という目標を掲げる。「中小企業チャレンジ・人材育成・人材確保」「経済再生成長戦略分野・企業誘致」「農林水産、観光、医療福祉、教育分野」「当面の雇用維持・処遇改善対策(緊急雇用)」などにより、県庁全体で 1 万人の雇用を達成しようというもの。平成 23 年から取り組んでおり、平成 26 年度計画分も合わせると既に 1 万人を超える見込みである。たとえば、人材確保・育成策のひとつとして、創業セミナー開催などの「女性の創業応援事業」や、障がい者の創業・企業の支援等の「障がい者雇用推進事業」、県内高校生・大学生のキャリア教育等を行う「県内企業魅力発見支援事業」を実施している。
- ・女性の創業支援は、企業誘致の方が一度に大規模な雇用創出が期待できるものの、女性が起業することで商店街の再生にもつながり、ひとつひとつの規模は小さいが着実に雇用創出につながるものとする。現在も、飲食やカイロプラクティス、ヨガ、学童保育などで起業する女性がいるので、そうした動きを支援していきたい。

②鳥取県経済再生成長戦略

- ・雇用創出に関して取り組んでいる計画のもう 1 つは、「鳥取県経済再生成長戦略」(平成 25

年4月策定)。「鳥取県経済成長戦略」(2010)における戦略的推進分野8分野に、三洋電機事業再編などの影響を受けて、新戦略を追加したもの。やや長期的なスパンの計画として、県内産業を成長させる中で2020年までにGDP700億、新規雇用を7000人達成しようという成長戦略。経済成長戦略での戦略的推進分野8分野は、「環境・エネルギー(エコカー・太陽光・リサイクル)」「次世代デバイス(電機・電子関連産業)」「バイオ・食品関連産業」「健康・福祉サービス関連産業」「まちなかビジネス」「コミュニティビジネス」「観光ビジネス」「農林水産資源関連ビジネス」。

- ・鳥取は、もともと電機・電子・デバイス関連産業の出荷比率が高く、その強みを生かして「次世代デバイス」という成長分野を掲げている。LED分野で中小企業が生き残るには、一般家庭向けは対抗できないので、植物向けとか道路照明、体育館照明のLEDなどニッチな分野で新しいものを作っていく方向。産業技術センターが技術評価を行い、ブランド化しようという取組みもある。平成25年の「鳥取県経済再生成長戦略」では、次世代デバイスに、補強する意味で医療イノベーションが加わった。医療イノベーションは、県中部に医療機器メーカーを誘致したので、それを生かした戦略になっている。
- ・「バイオ・食品関連産業」を成長分野とした理由は、県東部や中部の農林業、県西部の水産業を生かすことがある。鳥取大学での基礎的な研究を生かして、産学官連携で取り組んでいる。
- ・「環境・エネルギー」を成長分野にした理由は、もともと環境分野に熱心な県であることがある。鳥取環境大学が立地し、環境を基礎にして産業を生み出そうという土壌がある。環境分野での雇用創出については、ひとつはISO取得など企業が環境分野に関係していくことによる。また、バイオマス発電の場合、木の切り出しでの林業の雇用、チップ工場、バイオマス工場の一連の流れで雇用が生まれ、雇用創造効果が高い。電気料金が高い中で、県内でバイオマス発電所が何箇所か立ち上がってきており、雇用創出効果が高い。
- ・成長分野のうち、「まちなかビジネス」「コミュニティビジネス」はうまくいっていない。後継者が不足していることによる商店街衰退の問題があり、この分野の目標をいかに達成していくかが課題。

(3) 企業誘致の状況

- ・最近の企業誘致の状況は、ここ数年は毎年10社ほどの誘致に成功しており、概ね順調。企業進出の背景には、地震のリスクが低いこと、人材確保に対する企業の期待感がある。平成24年度以降は、100人超規模の企業の進出が進んでいる。
- ・特に、就業希望者が多い事務職の雇用機会が期待されるカード会社や、キャラクターフィギュア製造の会社は若者にとって魅力のある職場と感じる。また、県の成長戦略との関係で誘致した医療機器製造企業もある。
- ・どういう企業を誘致するかについては、いままでは雇用情勢が悪い中、雇用の受け皿を増

やす意味であり分野にこだわらずに誘致してきた。

- ・EVベンチャーの進出もあったが、ベンチャーは売れて資金が入るまでのタイムラグを耐えられない面があり、誰がそのリスクを引き受けるかが課題。事前にきっちりリスク評価をしなければいけないと考えている。

3. 就業支援の取組み

- ・「鳥取県技術人材バンク」という無料職業紹介事業を、鳥取県オリジナルの施策として行っている。技術コーディネーターがマッチングを行う。コーディネーターは鳥取に3名の他、大阪2名、東京1名を配置している。
- ・技術コーディネーターは製造業で長く勤めていた人などで、企業の技術的なニーズを詳細に聞ける強みがある。企業の技術ニーズを把握した上で、離職技術者に面談を行い技術評価をきっちりして企業に紹介していく。マッチング率がかなり高い。これから人材が不足してくる中で有効と考えている。求職者には、求職登録票に技術・経験・知識などの自己PRを書いてもらった上で詳しく面談し、マッチングしている点が特徴。
- ・現在の登録者は鳥取在住の方ばかりだが、力を入れているのは、県内企業の事業再編の影響などに県外に配置転換になった人の登録を促すこと。配置転換で県外に出た人でも、県内に家族を残しているなどの事情で地元に戻りたい人もいる。県外の人に、人脈をたどりながらコーディネーターがアクセスして、人材バンクに登録してもらうことを考えている。
- ・「労働移動緊急対策事業」は、大量離職が発生している中で、製造業離職者を正社員として受け入れた企業に対して100万円の奨励金を支給するもので、この施策によって再就職・労働移動が促進されており、鳥取県オリジナルな施策といえる。
- ・大量離職の発生に際しては、商工団体や労働団体、金融機関、支援機関、行政機関（労働局、県、離職に関係する市町村等）といった関係機関が「緊急雇用対策会議」を開催して支援について協議を行うなど、連携して対応してきた。県側から事業再編、離職の状況を提供し、それに対する対策の意見交換をしてきた。

以上

鳥取県

商工労働部雇用人材総室 労働政策室

インタビュー日時：2014年8月7日 15:30～16:00

インフォーマント：室長、課長補佐

インタビュアー：高見、塩谷、齋藤

○人材育成施策について（「鳥取県戦略産業雇用創造プロジェクト」）

- ・「鳥取県戦略産業雇用創造プロジェクト」は、平成25年10月からスタート。プロジェクト期間は平成28年3月末まで。
- ・対象となる事業所は鳥取県内に所在する事業所。対象となる業種は、①指定主要業種として、電子部品・デバイス・電子回路製造業、電気機械器具製造業、情報通信機械器具製造業が指定されている。また、②指定関連業種は、「指定主要業種」に関連する事業として、鉄鋼業、非鉄金属製造業、金属製品製造業、はん用機械器具製造業、生産用機械器具製造業、業務用機械器具製造業、情報サービス業、航空運輸業、インターネット付随サービス業、道路貨物運送業が挙げられる。
- ・プロジェクトの推進体制は、行政や経済団体、金融機関などの関連団体から構成される「プロジェクト推進協議会」の下に、大学教授や実務家からなる「イノベーション・テクノロジー・センター」を置く。その下に位置づける「コンソーシアム」に企業から参加してもらうようにしている。現時点でのコンソーシアム参加企業数は125社。うち電機・電子関連が81社、素形材関連が31社、ICT関連が13社。
- ・人材育成の対象となるのは、鳥取県内に所在する事業所に在職中の方である。協議会参加企業に対して、ビジネスの両輪である「新事業支援」と「人材育成支援」をプロジェクトを通じてハンズ・オンでサポートする。
- ・人材育成支援としては、主に集合型で実施する「標準高度化教育」、各企業が求める教育を個別実施する「オーダーメイド型教育」、プロジェクトで講師が企業に出向き実践的に個別実施する「ハンズ・オン教育」からなり、それぞれのステージに対応したトータルな人材育成を支援するもの。中小企業では新事業展開を担う人材育成が課題となっており、企業の実情等をふまえてプログラムを提供している。また、事業開発への新しい取組みを促すチャレンジングな仕掛けを模索している。
- ・「標準高度化教育」における研修のプログラムは、「現場スタッフ育成」「現場リーダー育成」「生産革新リーダー育成」に分かれている。いずれも中堅以上の社員を対象とする。
- ・各企業が保有している技術力を生かして海外展開などを含めたイノベーションを目指す。
- ・企業の人材を育成し事業を拡大してもらうことで、良質な雇用を増やしてもらうことを目

指す。雇用創出の目標は 1,000 人。平成 25 年度末までに 300 人の新規雇用が創出された¹。

- ・イノベーション・テクノロジー・センターではこれまで集合研修を中心とした人材育成の土台作りを行ってきた。参加企業の活動意欲も高まっており、これから個々の企業の現場に入り込んだ実践的な指導の段階に入る。

以上

¹ 参加企業における新規雇用数の合計であり、「このプログラムに参加したことで増えた雇用」という観点での雇用創出効果は測りにくい。

鳥取県 地域振興部とっとり暮らし支援課

インタビュー日時：2014年11月20日 14:00～15:30

インフォーマント：係長

インタビュアー：高見

1. 鳥取県への移住・定住の傾向

(1) 移住の傾向

- ・2011年度に就任した知事が、任期4年間で移住者2,000人という目標を掲げた。そこから、市町村窓口を通じて移住してきた人、あるいは市町村が何らかの理由で移住者として把握した人を報告してもらってカウントしている。2013年度末時点で、2011～2013年度の移住者数は累計2,172人。
- ・2013年度の移住状況をみると¹、年齢別にみると20～30代が多い。理由別にみると、20～40代は就職が中心。結婚・子育ても目立つ。50代以上は、退職による帰郷、田舎暮らし志向が中心。移住元の地域別にみると、近畿地方（大阪府、兵庫県等）からの移住者数の伸びが目立つ。移住者数が増加した理由は、東日本大震災以降の安全志向や県内企業の求人増加に加え、県及び市町村による施策の充実による効果もみられるようになったと考えられる。
- ・鳥取県への移住者は近年増加傾向にある。この4年間で目標の1.5倍くらいいきそうな勢い。鳥取に限らず西日本では、東日本大震災以降、首都圏からの移住の流れがきている。首都圏からの移住者は若い人が多い。小さい子どもを持つ人は、安心・安全な子育て環境を求めてという理由で移住する人も多い。
- ・UIターン別にみると、Uターンの伸びも目立つ。これは少し前に比べると仕事が増えている影響もある。有効求人倍率も上がって、仕事の面で帰りやすい環境になってきた。企業誘致の効果もあるが、地元企業の採用意欲が向上したことが大きい。

(2) 移住者の内訳

- ・実際に移住してくる人は、サラリーマンのほか、手に職を持っている方も多い。デザイナー、イラストレーター、似顔絵師など。移住の理由は、東京だと通勤に時間がかかり、職場の空間も狭い。ある程度の空間がないといい創作活動ができないという理由がある。
- ・地域に足りないものを、手に職がある人が来てそれを仕事にしているケースもみられる。ほとんどお店がない鹿野地区で居酒屋を開いて客もぼちぼち入っている例など。

¹ 「鳥取県への移住状況について(平成25年度末現在)」(平成26年6月12日 とっとり暮らし支援課)。鳥取県ホームページでの公表資料を参照。

- ・移住者は起業・創業支援のような制度は使っていない。もともとやっていた仕事を鳥取に移り住んでからも続けているので。
- ・移住の目的は「仕事があるから」というのも若い人では多いが、「田舎で暮らしたい」「田舎で子育てしたい」という人も一定数いる。

2. 移住定住支援の取り組み

(1) 市町村・民間団体との連携と分担

- ・鳥取県の移住促進策は、2007年度の取組み開始当初から市町村と連携して行ってきたことに特徴がある。また、空き家を掘り起こして移住者とマッチングするなどの取り組みを行うNPOといった民間の団体とも連携している。
- ・鳥取県独自の仕組みとして、「移住定住推進交付金」の制度がある。例えば、空き家を移住者が活用する場合の改修費用について、市町村が民間団体に委託して行う場合、市町村負担額の2分の1を県が負担する。また、民間団体に空き家バンクの運営を委託する場合に、その運営費の半分を県が負担している。
- ・移住促進の取組みは、鳥取市や智頭町など鳥取県東部の自治体が早くから熱心に取り組んできた。最近はその動きが中部、西部にも広がってきた。
- ・地元就職の奨励金などのサポートは市町村が行い、県はPRイベントなどで鳥取の魅力全般を売り込んでいくなどの活動を行っている。

(2) 子育て支援、子育て環境のPR

- ・鳥取県では、特に子育て環境を売りにして都会からの移住定住を促している。
- ・子育てについては、「子育て王国」として県全体でいろいろな取組みを行っている。不妊治療、医療費の助成、保育教育の充実など。市町村レベルでこうした取組みを行っている事例は全国にみられるが、県全体として行っていることが特徴。
- ・同時に、子育て世帯に来てもらえるようなPRをしている。ひとつが「森のようちえん」であり、都会の人にアピールしている。イベントの時は必ずPRしており、代表の人にきてもらい話をしてもらっている。代表の人も東京の移住者。
- ・「森のようちえん」は5年前に1園目がオープンし、現在5つある。森の中で雨の日も雪の日も、大人の見守る範囲で子供たちを自由に行動させる保育を行っているのが特徴。鳥取以外での同様の取組みが土日のみだったりする中で、鳥取の「森のようちえん」では平日にそうした保育を行っていることが特徴。そうした保育環境に魅力を感じて移住してくる人もいる。

(3) 相談体制

- ・県商工労働部所管の「ふるさと鳥取県定住機構」が、Uターン就職支援、無料職業紹介に

加え、田舎暮らしの良さなどを発信している。また、「移住定住サポートセンター」を県から委託して運営してもらっている。鳥取県にある本部のほか東京や大阪にも相談員が駐在し、移住促進イベントを行うなどしている。このように、移住に伴う仕事と暮らしの両方の相談ができる体制を作っている。

(4) 新しい取組みと今後の方向性

- ・新しい取組みとして、「鳥の劇場」という演劇のNPOとタイアップして、演劇を見てもらい、その合間に「森のようちえん」のお話をするようなイベントを東京で行った。
- ・移住定住策の考え方として、まず鳥取に目が向いていない人に目を向けてもらい、目が向いた人に詳しい具体的な情報を伝えて、実際に来て体験してもらい、受け入れるという流れがある。現在はその中でも「鳥取に目が向いていない人に目を向けてもらう」ための取組みに力を入れている。例えば、雑誌に掲載する場合でも、今までは「田舎暮らし」の雑誌に発信していたものを、子育て雑誌に載せるなどしている。
- ・地方で何か事を起こしたいというような人に鳥取に目を向けてもらい、鳥取の課題なども伝え、実際に来てもらって自分に何ができるのかを考えてもらうような事業を検討している。

3. 地元出身者の地域移動傾向

- ・地元高校生の進路調査によると²、高校卒業後の進学先は約2割(23.9%)が県内、約8割(76.1%)が県外に進学する。男女でいうと男性の方が県外進学率が高い(80.2%)。県外の進学先は近畿地方が約5割(48.7%)と多い。中でも大阪府が最も多い。2時間半くらいでアクセスできるので、広島、岡山よりも近いことがある。次いで中国地方(27.3%)、関東地方(13.0%)と続く。
- ・大学卒業後の就職先は、県内・県外が約半々(県内49.0%、県外50.6%)。男性に比べて女性では県内に戻ってくる割合がやや高い。
- ・県外の勤務地では、近畿地方が最も多く(50.0%)、中国地方、関東地方と続く。男女別にみると、男性では近畿(39.2%)のほか関東(25.9%)もやや多い。女性では近畿(58.9%)が過半数を占める。
- ・県内企業への就職を考えたことがある人はけっこう多いが(男女計で約7割)、結果的に帰ってこられない人も多い。

以上

² 県は、平成20年に県内高等学校を卒業した者のうち大学等に進学した者を対象として平成24年にアンケート調査を実施した。その結果は「Uターン状況実態調査報告書」として県ホームページ上で公開されている。

鳥取市
経済観光部 経済・雇用戦略課

インタビュー日時：2014年8月6日 15:00～16:30

インフォーマント：参事、雇用政策係主幹

インタビュアー：高見、塩谷、齋藤

1. 鳥取市における産業・雇用機会と雇用情勢

(1) 主な産業・雇用機会と雇用情勢

- ・鳥取市内は製造業（電気電子、金属）・建設業の比率が高い。
- ・鳥取地域は県内でも有効求人倍率が依然低い（2014年6月は0.80倍）。県全体だと1倍を超えた。県内で比較すると、米子市は周辺に境港市や松江市などがあり、鳥取市と比べて雇用情勢がよい。
- ・雇用の質が課題。5月の県の有効求人倍率が16年ぶりに1倍を超えたが、正社員の6月の有効求人倍率は0.51倍で、全国平均（0.68倍）と比べると開きがある。鳥取地域は0.42倍で県全体よりさらに低い。若い人を中心とした雇用の質、量はまだ不十分。
- ・対策は、5月にハローワークと連携して従業員50人以上の市内企業542社を訪問し、122人の正社員求人を確保。企業誘致を積極的に行い、今後見込まれる求人に対応するため、求人・求職マッチング支援サイトの運用を9月から始める。

(2) 市内企業の事業再編等による離職発生の状況

- ・平成22年から今年度まで製造業を中心とした事業再編が続いている。大きな会社では、エプソン、三洋電機 CE、日立金属、三洋関連の企業（テガ三洋、千代三洋工業、三洋電気 CEBU など）、日立フェライト、鳥取電機製造で離職者が発生。そのほか誘致企業のケースも。
- ・1ヶ月に20人以上の人員を整理するケースでは、労働局に再就職援助計画を出さなければならず、上のケースはその手続きがなされたもののみ。ここにあらわれないところで、規模の小さい企業で事業をたたんでいるケースもあり、全体の広がり把握できない。
- ・三洋電機関連の離職は最近落ち着いているが、その他の企業では今年度まで離職の動きが続いている。
- ・離職者は、製造系への再就職希望が多いが、有効求人倍率が低く、希望する職種以外への転職も多い。例えば営業職に就職した人や、教員の免許を持つ人は学習塾に転職した人もいる。介護系の求人は、ヘルパー2級の資格保有者が求人要件の場合が多く、資格をとってから再就職する人が多い。

- ・同じ製造業への転職といっても、電子部品の製造業で働いていた人がパチンコ玉など金属加工の製造の仕事に転職するケースもある。例えば、ライツ・アドバンスト・テクノロジー株式会社は、働きながら金属加工にも役立つ資格を取得させていたので、比較的再就職先が決まっている。
- ・再就職が決まっていない人はそれなりの理由がある。資格、スキルなどもあるが、一番大きい要素は年齢。20代の人早く決まる。30～40代はまだいいが50代の人再就職に苦労する。ずばぬけたスキルを持っている人は再就職しやすいが。

2. 雇用創出・就業支援の取組み

(1) 雇用創出の取組み

- ・平成22年6月に「鳥取市雇用創造戦略方針」を策定。その後、三洋関連の事業再編等を受け、それまでの戦略を引き継ぐものとして平成26年3月に「第3次鳥取市経済再生・雇用創造戦略」を策定した。
- ・製造業等の企業誘致のほか、「鳥取市スマート・グリッド・タウン構想」をはじめ環境分野での新産業の創出にも力を入れている。
- ・企業誘致に関しては三洋電機跡地への誘致が進んでいる。鳥取市内にある三洋電機の跡地は約6ヘクタール。既に3社の誘致が決まっている。
- ・誘致企業には県と市両方から手厚い助成を行っている。また、無料の高速道路「鳥取自動車道の供用により鳥取市までは「意外と近い」ことをPRして誘致活動を行っている。
- ・これまでヤマトコンタクトサービスやJCB鳥取カードセンターなど、女性の求職者に希望者が多い事務職の企業やコールセンターも進出。津波でデータを一瞬で失うリスクを回避するために鳥取に進出するケースもある。
- ・環境分野に関して、スマートハウスは実証実験の段階。初期投資がかなりかかる。増やしていく構想があるが、予算面の目処を立てるのに苦労している。
- ・雇用面では、太陽光パネルが普及すると、パネルを施工・設置する工務店などの雇用が発生する。土木工事、屋根の工事、電気工事など。

(2) 就業支援の取組み（鳥取市求人・求職データベース）

- ・鳥取市の無料職業紹介所は、三洋離職を受けて平成23年11月に機能強化し、正職員と雇用アドバイザーを、それまで2人のところを5人に増員した（元銀行員、元営業職の人など）。
- ・ただ窓口でやるだけではマッチングは難しいので、求人企業、求職者データを登録してデータベース化することでマッチングをやりやすくした。7月末現在、雇用アドバイザーが506社の企業訪問し、424社の企業を登録している。求職者は455名登録があり、421名

の就職が決まっている。製造業離職者の登録が多い。就職成功率はかなり高い（92%）。

- ・雇用アドバイザーが、求職者と十分に面談し、希望する職種・労働条件を把握。それに近い求人を探して紹介。企業側のニーズも把握しているのでマッチングしやすい。
- ・雇用アドバイザーが企業訪問し、求人開拓。必要な人材、スキルを企業に聞きに行く。タイミングがよければまだハローワークに出していないものも把握できる。例えば、事務員を1人ほしいが、ハローワークに求人を出すと人気職種のため応募が殺到する。人事として選考が大変になるので、市のアドバイザーに「いい人を紹介してほしい」と要望がきてマッチングすることもある。企業の人材ニーズを先行的につかんでいる。
- ・ハローワークがライバル視している。反面、市内の企業が危ないなどの情報、求人情報の融通など、情報交換などで連携している。マッチング自体で県や労働局と分担、住み分けはしていない。求職者は市のデータベースとハローワーク、県のデータベースにも同時に登録しているケースも多い。

（3）実践型地域雇用創造事業「快適・環境都市 鳥取」

- ・平成23年12月の三洋電機CEの離職者にアンケート調査をした結果、要望をふまえて、「エネルギー管理コース」「次世代型総合的エネルギーマネジメントコース」という2つのコースを作った。初年度は受講者がきて白物家電や電子部品の企業への就職につながったが、現在（3年目）は、三洋関係の人の多くが既に再就職しているのでセミナーに受講希望者が集まらず苦勞している。
- ・介護のヘルパー2級をとらせる「サービス介助人材コース」はその後の就職状況がいい。資格をとってから応募する人、研修だけ受けてその後再就職しない人もいる。
- ・コミュニケーション能力を高める「おもてなし人材育成コース」もあらゆる分野の就職に結びついている、面接の際に有効。1ヶ月で見違えるように変わる。
- ・事業の継続要件（セミナー受講者数、就職者数）をクリアするのは結構大変。
- ・LEDを活用した「まちなか植物工場」事業には、三洋電機CEを離職した技術者で、LED、電池の知識をもっている人（50代男性）を実践支援員として採用した。
- ・「まちなか植物工場」には、東京のIT企業が見学に来て同様の事業を希望したため、鳥取市青谷町の廃校になっていた小学校の校舎を市が無償で貸し出し、1階部分を植物工場にした。
- ・その他、炭の成分を活用して蓄電池をつくる事業も行っている。通常は白金を使うが、より安くできる。企業から技術指導を受け研究開発段階。3年間では完成しないが、引き続き開発し、製品化すれば爆発的な雇用発生が見込める（1000人を見込む）。

以上

鳥取市
企画推進部 中山間地域振興課

インタビュー日時：2014年11月21日 10:00～11:30

インフォーマント：主任

インタビュアー：高見

1. 移住定住促進の取組み

(1) 移住定住促進に関わる経緯

- ・鳥取市は平成16年11月に1市8町村で合併した。合併当時の人口は約20万2千人で山陰最大の都市であったが、合併以降人口減少が進み、平成26年度当初では約19万3千人まで落ち込んでいる。
- ・平成18年に移住定住促進に乗り出したのは、全国的に見ても早いほう。前市長のときから、人口減少に対する危機感があったので。
- ・移住促進のターゲットは若者と団塊世代。40～50代の方と比べると動きやすいので。
- ・国の「地方創生」の動きに合わせ、「賑わいのある『すごい！鳥取市』創生本部」を、前にあった組織を発展改組する形で創設した。その下に部会とPTを置き、人口増加対策を進めている。現在は転出超過（社会減）の状態であるが、平成31年には社会増に持っていきたいと、市長が発表したところ。

(2) 相談窓口の設置と相談体制の整備

- ・市では平成18年に「鳥取市定住促進・Uターン相談支援窓口」を開設し、本格的な人口増加対策に乗り出した。
- ・相談窓口には、移住定住相談を受けるためだけの専任相談員を配置しているのが特徴。鳥取市に3名おり、平成24年12月からは東京・大阪にもそれぞれ1名配置した。東京方面からの相談が増え始めた時期だったので。
- ・仕事関係では、経済・雇用戦略課内に「UIJ ターン希望者無料職業紹介」を設置し、求人情報の提供、就職相談を行っている。
- ・他の自治体でも相談窓口は増えてきたが、専任相談員3人の体制でスピーディーな対応ができるのが強み。必ず1人が最後まで1世帯に付き合うというルールにしており、空き家の案内、雇用相談など相当時間がかかることもあり3名必要。もう少し必要とを感じるくらい。
- ・相談内容は、「どこに移住するか決めていないけれど鳥取市にはどのような施策があるのか」「すぐに移住したいので住宅探しを支援してほしい」「子供が小学校に上がる、

幼稚園に上がるタイミングで自然豊かな鳥取市で子育てしたい」など様々。

- ・相談は直接会うことが信頼関係を築く上でも大事と考えている。相談があれば可能な限り出向いていく。
- ・どういう仕事があるかという条件面だけでなく、相談員が親身になって対応してくれることが移住を決める際には大事な要素。

(3) 移住定住支援策

- ・移住する人の住宅の確保の面では、200万円を上限として、建設費、購入費、リフォームの費用を助成している。これまで189人、約1億5千万の助成を行ってきた。
- ・移住しての就農希望者には、「とっとりふるさと就農舎」において、栽培から販売まで2年間の実践的研修を行っている。また、生活費を1年当たり150万円、7年間にわたって助成する仕組みがある。
- ・お試し定住体験住宅を7棟用意している。また、「とっとり暮らし体験ツアー」という、都会から鳥取市に一度来てもらう事業を行っている。
- ・「若者就職奨励金」として、鳥取市に転入し企業に就職した場合、10万円を交付している。起業でも対象となる。配偶者同伴の場合は5万円の加算がある。これまで106世帯の若者からの活用実績がある。
- ・「空き家運營業務委託」は平成25年6月から始めた事業。地元NPOに委託し、空き家を確保してもらい、NPOにいったん借り上げてもらい、県外の人に貸し出す仕組み。これによって空き家の確保数、入居者も増えた。
- ・そのような中、「日本住みたい田舎ベストランキング」（宝島社「いなか暮らしの本」）総合ランキングで第2位を獲得。特に「自然環境のよさ」「移住者支援制度の充実」「移住者歓迎度の高さ」「日常生活の充実度」が評価された。
- ・鳥取市はいろいろな移住促進策を行っているが、単発でやって効果が上がるものはない。トータル支援が大事で、そのコーディネートを相談員が行い、どんどん移住のハードルを下げ、取り払ってあげることが大事。

2. 鳥取市の移住定住の状況

- ・平成18年の「鳥取市定住促進・Uターン相談支援窓口」開設以降、対応件数は9522件、そのうち鳥取への移住を希望した人は2580人であり、鳥取市に移住を果たした人数は10月末時点で693世帯、1425人あった。
- ・移住者を年齢別にみると20代、30代の割合が高く、30代以下で6割を超える。出身地別では、地理的な近さもあり大阪、兵庫からの移住者が多い。神戸なら1時間半～2時間くらい、大阪なら2時間半あれば十分行けるので、より豊かな自然環境を求めてUターン、Iターンする人が多い。

- ・若い人だと、仕事も大事だが、それ以上に豊かな自然環境、安心・安全なところで子育てをしたいという気持ちで入ってくる人が多い。
- ・東日本大震災以降、首都圏など東日本からの移住定住相談が増えている。その中で安心、安全を求める声も多い。
- ・仕事は、東京と同じ感覚で見つけようと思ったら難しいが、高望みしなければみつかる。最近は無効求人倍率も上がり、仕事は見つけやすくなっている。

3. 出身者の地域移動傾向

- ・地元出身者の進学先は、地理的な近さもあり関西方面が多い。関東や広島、岡山もいるが。地元には鳥取大学や鳥取環境大学があるが、鳥取大学は鳥取市に教育学部と工学部、農学部があり、米子に医学部がある。なので、文系の方は進学で県外に出ることが多い。
- ・就職のタイミングでのUターン就職は多くない。公務員志望の人や看護師、保育士の方は地元に戻ってくるが、文系の方はなかなか帰ってこない。

以上

【高知県本山町、土佐町（+高知市の状況）】

ハローワーク高知

インタビュー日時：2015年1月15日 15:00～16:00

インフォーマント：産業雇用情報官

インタビュアー：高見

1. 管轄区域の主な産業・雇用機会と雇用情勢

- ・2014年11月の高知県全体の有効求人倍率¹は0.85、ハローワーク高知管内²は0.95。
- ・管内の雇用情勢は、リーマン・ショック後の2009年度に有効求人倍率0.47（県全体は0.41）と底にあり、それから徐々に改善してきた。
- ・高知県人口の約4割強が高知市に集中し、管内の人口は県全体の約6割を占める。求人・求職数も管内に一極集中となっている。
- ・管内事業所数は24,169事業所で、主要産業別にみると、卸売・小売業が6,790(28.1%)、宿泊業・飲食サービス業3,567(14.8%)、生活関連サービス業・娯楽業2,319(9.6%)、建設業1,982(8.2%)、医療・福祉1,697(7.0%)、製造業1,338(5.5%)の順となっている。規模別にみると、従業員30人未満の事業所が約95%と中小零細企業が大部分を占めている³。
- ・管内は製造業の割合がきわめて低く、内訳も食品製造関係がメイン。規模の大きな会社も少ないという特徴がある。
- ・本山町は241事業所、土佐町は257事業所のみで農林業中心の地域。管内ではあるが、求人はあまり出ず（ゼロという月もある）、求職者がハローワークを訪問することもほとんどない。

2. 地域における主な求人と求職者の希望する仕事

- ・管内の有効求人倍率が上昇するなかで、ミスマッチが拡大している。正社員求人は依然少ない。事務職の求人倍率が0.24と低い一方で、販売職では2.76と人手不足が生じている。その他、建設や保安の職種でも人手不足の状態。
- ・正社員求人を確保し、正社員就職を増やす取組みをしているところ。

¹ 新規学卒者を除きパートタイムを含む。

² 高知市（旧春野町を除く）、南国市、大豊町、本山町、土佐町、大川村、香美市、香南市が管轄区域。

³ 「平成25年度 業務概要こうち」（ハローワーク高知）参照。

3. 出身者の地域移動とU・Iターン

- ・高知は県や市町村がIターン促進策を熱心にやってきたので、Iターン者は増えているのではないかと聞かされた。当初は定年退職後のシニア世代を移住のターゲットにしていたが、20～40代くらいの若い世代の反応もよかったと聞いたことがある。
- ・地元の出身者は、1990年代くらいまで、高卒就職では県外就職が多く、関西方面に就職する人が多かった。松山など四国の中で移動する人は多くない。交通がやや不便なので。
- ・大学進学も、高知市内には国公立の大学しかなく定員も限られるので、県外の大学に進学する人が多い。進学先は関西方面が多い。大卒後の就職のタイミングではあまり戻ってこない印象。
- ・高知と関西とでは、給与水準など雇用の質に差がある。高知の雇用情勢が良くなったとしても、すぐにUターンが増えるようなことは想定しにくい。
- ・高知市内には、雇用機会を求めての近隣からの人口流入がある。県外に進学した嶺北地域の出身者が高知市内に就職することで県内に戻ってくる(Jターン)場合もある。嶺北地域から高知市内に通勤する人はごく少数いるが、鉄道がないので、バスか自家用車での通勤となる。通勤には約1時間かかる。
- ・地元就職を促すために、一般求職者及び新規学卒予定者を対象に、県内の地域別に就職フェアを毎年行っている。県外大学に進学したUターン希望者などの参加もある。

以上

本山町 まちづくり推進課

インタビュー日時：2015年1月16日 10:00～12:00

インフォーマント：課長、課長補佐、交流推進班班長、
産業振興班 一般社団法人本山町農業公社理事

インタビュアー：高見

1. 本山町の人口や産業・雇用面の特徴

(1) 人口変動面の特徴

- ・町の現在の人口は約3,700人で、減少傾向が続いている。近年の人口減少は、高齢化にともなう自然減の部分が主。社会増減は2008年頃から転出と転入の差が小さくなり、2011年では転入が転出を上回った。2012年以降は転出の方が上回っているものの、転出と転入の差は小さい。
- ・転入転出の差が縮小した要因は、高度成長期のような大幅な転出が見られなくなったことと、2010年から導入した地域おこし協力隊の転入、「田園回帰」の高まりによる移住者がみられることによる。
- ・子供数の減少で保育園3園を1園にしていたところ、最近では子供が増えて定員オーバーとなっている。町内で生まれる子供数は年間20人くらいで最近変わっていないので、子育て世帯の転入が影響している可能性がある。
- ・本山町には、森林管理所や警察署、高知県関係の事務所や砂防事務所など、国や県の出先機関、宿舍、官舎があり、4月の転入・転出はそうした組織内異動（転勤）も関係する。
- ・転入者は、高知県内からが一番多いが、関西から学卒後のUターンがみられること、自治医大系列の病院が町内にあるので県外から医師の出入りがあること、森林管理署などの公務労働の異動があることも関係すると思われる。

(2) 主な産業・雇用機会

- ・町の主要産業は農林業と商業。
- ・高知市内に通勤している人も何人かいる。最近では逆に高知市内から本山まで通勤する人もみられる。高速道路が1988年に開通し、高速道路を使えば約1時間で通勤可能など、行き来が便利になった。
- ・若い人の就業先は、役場、森林組合、農協、病院が大きい。農業公社でも今年若者を2名雇用し、町内での加工や農地を守る取組みを強化しているところ。また、最近では、

喫茶店や自宅でのマッサージ・鍼灸店など、移住者が地域で起業する動きが出てきている。

2. 出身者の地域移動とU I ターン

(1) 出身者の地域移動傾向

- ・地元出身者は、高校卒業後に進学や就職で町を出る人が多い。高卒者は就職よりも大学や専門学校への進学が多い。進学先は県内か関西が多い。多くは新卒就職のタイミングでUターンせず、30～40代の子育て期にUターンする人も何人かいるものの、会社の定年退職まで戻らない人も多い。高知市内で就業している人もいるが、関西で働いている人も多い。出身者は、働き口さえあれば地元に戻りたいという人もおり、農協、役場などの試験を受けている。
- ・農業の跡継ぎでも、50代でUターンしてくる人もいるが、会社の定年退職後に戻ってくる人が多い。農業は収入面で厳しいこともあり、なかなか帰りづらいのではないかと。
- ・農業大学に進学している地域の若者がいるので、地元でUターンしていろいろやれるような受け皿を作りたいと思っている。

(2) 移住（Iターン）の傾向

- ・地域おこし協力隊は、2010年から2012年まで10名が転入し、期間後にそのうち6割が定住した。2013年からは6名が地域おこし協力隊として本山町に転入している。
- ・加えて、田舎暮らしを志向する「田園回帰」の高まりで、移住に関する問い合わせが多くきている。
- ・隣接する土佐町に「有機のがっこう」という有機農業の研修施設があり、その卒業生が近隣の農家で有機農業をやるという形での移住もある。

3. 産業振興・地域活性化の取組み

(1) 米のブランド化の取組み（特別栽培米「土佐天空の郷」）

- ・2008年に「本山町特産品ブランド化推進協議会」を立ち上げ、美しい棚田と継承されてきた農地をいかに次世代に残していくかという取組みが始まった。その一環で、米に付加価値を付ける取組みとして、農薬と肥料を約5割減らす「特別栽培米」作りを農業公社中心に進めてきた。
- ・ブランド化に取り組んだきっかけは、米の単価が下がり、このままでは荒地が広がって生活できないという問題意識を40代くらいの若手農家が共有したこと。条件不利地域の山間部にあって、1人あたりの耕作面積に限られる中、米の単価が平野部と同じように扱われると生活をやっていけない。地元農家は、自分の栽培した米がおいしいと昔から感じていたが、外からも認知されることで付加価値も付けて、販売単価を上

げたいと考えた。

- ・特別栽培米に取り組む前にも、2004年あたりから農業公社で付加価値を付ける取組みを続けてきた。最初は無農薬や有機栽培を目指してやっていたが、そこまでリスクを高めると全体の農地を救うほどの広がりがないと考え、特別栽培米の栽培に転換した。
- ・ブランド化にあたっては、歴史、環境、品質という柱を掲げた。まず、盆地地帯ゆえの激しい寒暖差、良質な土壌があることでおいしいお米が育つという環境面の優位性があった。加えて、本山町では西日本屈指の縄文遺跡と炭化米が発見され、4000年続く農耕の歴史があることもアピール材料になった。さらに、高知らしさということで室戸の海洋深層水のにがりやを稲にかけ、この散布でマグネシウムの含有量が高まり甘いお米が収穫できる面も強みとなった。
- ・収穫後は、大粒の米だけを厳選するという調整をしている。大粒だけを厳選することで、米と米の間に空気が入り、ふっくらと炊き上がるというメリットがある。また、色彩選別機を用いて一粒一粒をチェックし、あめ色に輝く玄米のみを出荷している。さらに、食味分析機等を用いておいしいお米のみを選別している。以上のような出荷基準を設け、70点以下のお米は出荷していない。
- ・基準作りは、専門家の強い後押しもあり、約半年の議論を重ねた末に完成した。専門家の意見を聞いて基準が出来たことが有効だった。
- ・販売・PRにも戦略をもって臨んだ。大型量販店でも、スーパーやディスカウントストアには卸さずに、デパートや米穀店、お米の良さを顧客に正確に伝えられる店を選んで置いてもらった。また、関東に狙いを定めた販売戦略を行った。関西では高知のお米が下に見られるなどイメージが付いていたが、関東ではまだ高知のお米自体が知られていない状況だったので。
- ・2010年に静岡で開かれたお米コンテストで日本一になり、メディアに一気に注目されるようになった。いまだに日本一のお米と言われるなど、受賞効果は絶大だった。
- ・メディアに注目されたことで地元農家の意識も変わった。取組み当初は、高齢の農家は自分の栽培方法にこだわりが強かったので新しい取組みにあまり参加しなかったが、受賞後は、栽培に取り組む農家の数が増え、当初の20名から現在は約40名と倍の農家数になった。町の専業農家のほとんどが参加している状態。それまでは自分のお米がおいしいとは思いつつも、まさか全国の大会で賞をとるまでとは思っていなかった。受賞は地域の農家が盛り上がるきっかけになった。
- ・米のブランド化成功で、農家の収入安定に加え、テレビでよく放映されたりなどで町自体の活性化につながった。「天空の郷」というブランドを使って加工品開発などいろいろやろうじゃないかという雰囲気になってきた。その一つが焼酎作りで、加工品開発は始めたばかり。出荷の際に大粒の米のみを選別すると小粒の米が残るので、それを活用して焼酎や甘酒などの加工品開発に取り組んでいる。

- ・「天空の棚田」という知名度も上がったので、現在はこの棚田を活用して観光客を呼び込む取組みも進めているところ。
- ・農産物の直販所「さくら市」は 2005 年にオープン。現在は年間 15 万人が訪れ、約 1 億 3000 万円の売り上げがある。約 5 割が町外からの買い物客。季節や時間帯によっては置いてある野菜が少ないなど課題もあるので、課題の克服でさらに売上げを伸ばしていきたい。現在は観光で年間約 10 万人が町を訪れており、棚田への注目やアウトドア活動など地域間交流促進の成果もあり、昔に比べたらかなり増加している。
- ・現在は加工品の製造は町外に委託しているが、将来は町内に加工場を作り、雇用につなげたいと考えている。
- ・ブランド化の取組みで新しい農家が増えたかということ、まだそこまでは進んでいない。地域では、米のみで生活していくのは厳しく、多様な農作物を栽培する経営をしている。米の価値が高まることで、このまま行けば今後後継者も出てくるのではないかと地元農家では考えている。

(2) シェアオフィスへの企業誘致

- ・シェアオフィスは県の移住促進策の一環で話があり、手を挙げたもの。
- ・本山町は四国の中央に位置し交通の便もよく(高知空港からも 50 分でアクセス可能)、全家庭に光ファイバーが入っているなど情報面のインフラも整備されているので、シェアオフィスに企業が視察に来る動きがある。視察は主に関西方面から I T 関係企業が多く来る。
- ・現在の入居企業は総合保険代理店。豊かな自然環境の中で仕事をするというのがブームになっており、企業の話からもそういう意図がうかがえる。

(3) 地域全体の活性化に向けて

- ・商工会青年部の人々が、地域資源の木材を活かし、子供の学習机を開発して学校に納入する活動や様々な木材加工品を作る活動を行っている。合同会社も設立し、6 名ほど雇用している。きっかけは、商工会青年部の人々が研修先でそういう取組みの話聞いてきたこと。昨年からは地元の米を活かして焼酎作りもはじめ、販売している。
- ・米のブランド化も、なんとか付加価値を高めたいという思いをもつ農家の人が集まって始まったもの。地元の人々が、地域活性化の取組みを自主的に行う動きがあり、行政もそうした動きを後押ししていきたい。
- ・地域の人々が合同会社など新しい事業を立ち上げた際に事業継続していけるように、例えば 5 年間くらいは土台作りとして、行政として人的支援や資金的支援ができればと考えている。
- ・若い人の地域定着のために、地域の木材や米・野菜・水などの資源を活かした起業を

後押しできるといいのではないか。例えば、空き店舗を活用したクラフト工房をいくつか整備し、若い人が創意工夫を発揮できるコミュニティ作りを支援できたらよい。

4. 移住定住促進の取組み

- ・高知県全体が移住促進に熱心に取り組んでいるが、本山町も県の動きと合わせて、2011年に空き家バンクを開設し、移住交流の窓口も設置した。東日本大震災以降、首都圏の人からの問い合わせが多く、移住懇談会・相談会などの場での感触もよい。東京などでの移住フェアに参加し、相談ブースを出して呼び込みを図っている。
- ・高知県の中でも嶺北地域で移住・定住が進んでいるのは、「NPO 法人れいほく田舎暮らしネットワーク」の活動も大きい。移住前は独自に座談会などを開催し、いろいろな話をざっくばらんに伝えている。移住後も悩み相談や情報交換などを引き続き行えるので、地域に定着してやっつけられる。行政がやりにくいところをNPOがやってくれており、協働がうまくいっている。
- ・他機関との連携は、2ヶ月に1回ほど、嶺北地域の4町村が集まっての意見交換会を開催したり、県のコンシェルジュと連携して体験ツアーを組むなどしている。
- ・課題は空き家の確保。家財道具が置いたままだとか、改修が必要など、すぐに入居できるようないい状態の空き家が少ない。

以上

土佐町 産業振興課

インタビュー日時：2015年1月16日 14:30～15:30

インフォーマント：課長補佐

インタビュアー：高見

1. 土佐町における人口変動と産業・雇用機会

(1) 人口変動面の特徴

- ・人口面は、少子化・高齢化という方向で推移し、人口減少が続く傾向に変わりはない。
- ・一方で、移住者が増えていることも特徴。セカンドライフ型よりは30代くらいの子育て世代の人が多い。
- ・町の年間の出生数が20人くらいという傾向は近年維持できている。子育て世代の移住の動きがある中、来春の小学校入学の1年生が30人を超える可能性があるという話を聞いた。子どもの数が減っていく中で町の学校が1つになり、1学年1学級でずっときた中、30人を超えるとクラスが2つに分かれるので画期的な話。変化を感じている。

(2) 主な産業・雇用機会、若年者の就業先

- ・地元には、役場、農協、スーパーマーケット、建設会社、森林組合の作業班、農協出資の農業法人の現場、老人ホームなどの介護・福祉の仕事、病院などでの看護師の仕事があるくらい。民間の事業所が少ないことが課題。
- ・土佐町の産業では、農林業が中心。若い人の雇用の場としては森林組合がある。事務の仕事は多くないが、現場の伐採の仕事である作業班では10人を超える若者が働いている。あとは、農協、スーパーマーケット、病院、老人ホームが雇用の場としては大きい。
- ・高知市内に通勤する人も少数いるが、土佐町内か隣の本山町で働く人が多い。高知市内へは車で1時間程度かかる。

2. 産業振興の取組み

(1) 農林業の振興

- ・産業振興で力を入れているのは、農業の担い手をつくること、林業労働者を育てること、畜産の牛の頭数を増やすことである。
- ・農業は、農業法人の経営を安定させ、事業も広げ、安定的な雇用を生んでいけるようにしたい。もうひとつは就農者を増やすことであるが、この地域では大規模農業は難

しいので、農産物の生産をする一方で加工品開発など 6 次産業化を進め、生活していけるだけの所得を確保することが大事。当地の加工品開発は柚子製品が主であり、農協の他、農業法人が柚子酢、柚子ジュース、柚子のお酒などを製造している。

- ・米粉製品の開発にも早くから取り組んでいる。ただ、小規模なため、米粉として出荷するにはコスト競争力で新潟などの大規模工場の米粉にかなわない。米粉を売るより、麺やパンなどに製品化している。町内には米粉を活用したパン工房があり、地域の雇用の場になっている。
- ・林業は、昔に比べて材価が低く、林業ではなかなか生活していけない問題がある中、地主・山主ごとの自伐林業ばかりでなく、林業を団地化（大規模化）し、効率化してコストを下げる取り組みが進んでいる。山主に働きかけて団地化を進めた結果、仕事ができる人を雇う流れは一定程度できてきた。
- ・林業従事者は高齢化し、従業者数自体も減ってきている。そうした状況を受け、担い手育成のため、過去には森林組合の若者の雇用に助成金を出す取り組みを行っており、毎年 3 人を上限に 5 年間、計 10 人以上の作業員の雇用に対し、月 5 万円の給与分を助成した。来年度から予算を拡充してまた行う予定。林業技術者の育成では、森林組合や林業の会社が雇用労働でやるのが一番だと考えている。

（２）シェアオフィスへの企業誘致

- ・高知県の中山間地域活性化策として、雇用の場を作り移住で人を増やす目的で「シェアオフィス」の政策があり、土佐町でもその枠組みを活用して取り組みを始めた。
- ・現在はスマートフォンのアプリを開発する会社（本社：横浜市）が 1 社、サテライトオフィスを構えている。現在同社で働いているのは 1 人で、これから 2 人雇用する予定。いずれも地元雇用ではないが、将来的には、地域人材の育成をしつつ地元雇用もし、8 名程度の体制にしたいという構想をもっているという。
- ・1 月末からもう 1 社、飲食業界の人材紹介業の会社（本社：大阪）が入る予定。シェアオフィス入居に合わせて農業分野に進出し、農業人材を育成し、農業法人に人材を紹介する業務を構想している。
- ・入居（予定）企業は、土佐町が地理的に四国のど真ん中に位置するという、地理的な利点を感じている。加えて、最後は人と人とのつながりでこの地域を選んでいると感じる。

3. 出身者の地域移動と U I ターン

（１）出身者の地域移動傾向

- ・町の人口構成をみると、20 代くらいの人口はやはり少ない。高校卒業後に大学進学等で町を出て、外で就職する人が多いからだと考える。

- ・ 地元の中学校を卒業後、高知市内の高校に進学するなど高校進学時に半分くらいが町を出る。町内には高校がないが、隣の本山町に 1 つあり、土佐町から通える。ただ、高校卒業後の進学を考えている人や、部活動でスポーツをやりたいと考えている人は、（本山町の高校には野球部がないなど）地元にいるとどうしてもできることが限られる。高知市内に出る場合は、寮、親戚の家、下宿で生活する人もいるが、親も一緒に出て、仕事はこちらに通う人もいる。
- ・ 高卒就職は少なくなっており、高校卒業後は専門学校や大学に進学した後で就職する人が多い。意識としては、地元に通ける場所があったら地元に住みたい、帰ってきたいという若者は以前より増えてきているが、帰ってくる先、勤め先が限られる問題がある。
- ・ 地元出身者のUターンは、新卒就職のタイミングでは多くない。結婚、子どもができた、家庭の事情などのきっかけが多い。ただ、町では事業所の数が少なく、雇用労働での仕事の機会が乏しいので、なかなか地元に残りにくい。

（２）地域への移住（Iターン）の傾向

- ・ Iターンは、仕事の転勤で来た人のほか、IT 関連や手作り家具の職人など「手に職系」の人。家具職人の人は、独立して家具、椅子などを作る工房を求めて移住してきた。愛媛県出身だが、当地に遊びに来たことがあり環境が気に入っていたこと、山にいた方が材料が手に入りやすいこと、町中だと木工制作の騒音が出る問題があって、田舎で周りの家と離れたところで工房を持ちたいという理由で移住してきた。
- ・ 移住は、嶺北地域全体で増えていると感じる。1 つの要因は、人が人を引っ張ってくることで、もう 1 つは「れいほく田舎暮らしネットワーク」の存在。移住前の様々な相談に応じたり、移住後の地域定着のためのケア、移住者同士のつながりを作ったりしており、この地域へ入ってきやすい環境・状況を作っていることが大きい。高知県内のほかの地域にはあのような存在はあまりない。

4. 移住促進の取組みと地域の課題

（１）移住促進の取組み

- ・ NPO とはふだんから連絡を取り合ったり定期的に会議もしている。移住相談業務も、直営で行う部分もありつつ、委託に出している部分もあり、常に情報交換をしながら移住促進に取り組んでいる。

（２）地域の課題

- ・ 産業振興は、すぐに結果が出るような即効性がないので、行政は長期的な視野をもって取り組む必要を感じている。例えば林業では 30 年、50 年先を考えて動いていかな

ければならない。

- 移住に関しては、空き家に頼るだけでいいのかなど、定住するための居住政策が課題。町内は、土地を持っていない人が宅地の土地を確保するのが難しい状態。移住者だけでなく町民で住む家を探している人もいる中で、戸建てばかりでなく、単身の人向けに集合住宅やアパートも考えないといけない。

以上

NPO 法人れいほく田舎暮らしネットワーク

インタビュー日時：2015年1月16日 13:00～14:00

インフォーマント：移住相談員

インタビュアー：高見

1. 団体の概要

(1) 設立の経緯

- ・2006年設立。土佐町出身で関西に出ていた方が、約30年ぶりに地元に戻ったときに、高齢化・人口減少などで活気がなくなっている地元の現状を見て、地域を活性化するためにNPOを立ち上げた。その中で移住者の呼び込みも活動の1つとして掲げていた。
- ・同時に、NPOとは別に、そのときにいた移住者に声をかけて、交流や情報交換のために移住者の会を立ち上げた。
- ・当初のNPOの構成員は地元の議員や役場の人など忙しい人ばかりで移住促進の活動は前に進みにくかったが、平成22年頃から移住者の会とNPOと一緒に活動するようになり、移住者の会のコアメンバーがNPOのメンバーにもなったことで移住促進が活発に動き出すようになった。
- ・2013年に法人化し、活動範囲がより広がった。

(2) 活動内容と実績

- ・現在の活動内容は、空き家を探すこと、移住相談への対応、移住希望者の希望に沿った物件の紹介、移住後のフォローなど多岐にわたる。
- ・当団体が移住促進に本格的に取り組み始めたのは、東日本大震災が起こるより前。震災以降、問い合わせなど移住に関わる仕事が増えた。
- ・嶺北地域が高知の中でも移住者の多い地域である理由は、震災前から移住促進の取り組みを行い、空き家情報や移住受け入れ経験のストックがあったことで、震災後の移住希望にスムーズに対応できたことが大きい。
- ・インフォーマント自身も移住者であるが、一般に知らない土地で「空き家を探している」といってもすぐに情報が来たり家を見つけられることは難しいが、ここは情報としてストックがあったので、こちらの希望を言うと「こういう物件はどう？」という感じで、的確に対応してもらった。
- ・活動には、地道だが人のネットワーク作りがとても大事。移住してからのフォローも定住につながるので、どんどん受け入れてもその後のフォローがないと、その地に根を下ろすことは難しい。

- ・空き家もたくさんあるが、他人に貸してもいいかどうかは別問題で、地域の人とのコミュニケーションを通じて信頼を得ていくことが大事。
- ・当団体は嶺北地域という広域で活動しているのもメリット。嶺北地域は3町と1村から成り、移住希望者はそれぞれの役場に同じことを聞かなければならないところ、当団体を介せばスムーズに広範な地域から探せる。各自治体の役場との連絡も密にとっている。
- ・過去をみると、月平均で約30組の移住相談がある。
- ・問い合わせは、家族連れで住む環境を変えたいという方が多い。
- ・当団体では、実際に移住しなくても、嶺北のことを好きになってくれる、応援してくれる人（「心族」）を増やすような取組みをしている。そうした中で人によっては移住という形になるし、地域の活性化にもつながる。法人化でそのウェイトも大きくなってきた。
- ・地元でワークショップも多数行っている。醤油作りや、親の介護の勉強、崩れた石垣を積み直す石積みなど。移住者同士、地元の人同士での交流などを図っている。また、都会に比べて文化的な催しが少ないので、外から講師の人に来てもらうのも大事なことだと考えている。

2. 地域への移住者（Uターン）について

（1）移住者の仕事内容

- ・移住者の仕事は、ある程度どこに行ってもやっつけていけるような「手に職」系の人が多い。例えば、IT関係や介護の仕事をする、もしくは個人商店（パン屋、カフェ、宿）を起業するなど。地元の企業に勤めている人もいる。
- ・単身で来る人は仕事が決まっている人が多いが、家族での移住者は、仕事は来てから決める人、もしくは手に職がある人。病院に勤める、介護関係の仕事ができる場合は来てから仕事が決まることも多い。
- ・土佐町に「有機のがっこう」という新規就農をめざす方の訓練機関がある関係で、その卒業生で新規就農される方が毎年数名いる。また、単身者では、農業法人に就職する人や、シェアオフィスに単身こちらに転勤で来た人がいる。地域おこし協力隊で期間終了後に地元に残る人もいる。

（2）移住者における移住経緯と定住の課題

- ・当団体の事務局長は地元の土佐町出身で、大学の頃は京都に行き、そこで現在の妻と知り合い、子どもができたのをきっかけに田舎で子育てをしようと土佐町にUターンしてきた。
- ・彼らは「田舎には仕事がない」という常識に対抗するモデルケースとなるべく、山の

中にある住居の隣にカフェを開いた。最初は周囲から反対されたが、通販事業も含め多くの顧客がつき、成功している。「やりようによってはそういうビジネスもできる」という一つのモデルを地域に示している。

- ・インフォーマント自身は千葉出身。妻と4歳、2歳の2人の子どもがおり、一昨年(2012年)の春にIターンで土佐町に移住してきた。
- ・千葉に住んでいたときから「いずれは自分たちの理想に近い暮らしがしたい」と移住を考えていたが、東日本大震災によって背中を押された。原発事故後の放射能の影響を恐れてという面もあったし、ライフラインなどこれまで当たり前のように動いていたシステムが実は簡単に動かなくなってしまうことを痛感し、価値観が揺れ動かされた。
- ・移住希望をもち、九州や四国、日本海側など移住先をいろいろ探していたが、広く見ている中で土佐町に決めた理由は、Uターン者など先輩移住者の連携がとれていることが挙げられる。人の縁が決め手のほとんどを占める。
- ・実際に住むと、地元の方とのコミュニケーションの中でいろいろなトラブルが発生する。まだトラブルが小さいうちに先輩移住者に相談すると、間に入ってくれ、通訳みたくに取り持ってくれるのでとてもありがたい。Uターンの方は、地元の方の視点、移住者の視点の両方からものを見ることができるので、地域にとっては貴重な存在。
- ・移住してきてから苦労することは言葉と生活習慣。言葉の問題は、方言が強い人もいてコミュニケーションが取りづらい場面があること。生活習慣は、地元の方には移住者がどんな人かという好奇心や心配があるので、うわさ話などが一人歩きしてしまう場合もある。そういう時に先輩移住者が正しい情報を出してくれ、うわさが先行しないようにしてくれる。先輩移住者が集落にうまく溶け込んでいるおかげで、後に続く者もその地域にスムーズに入っていくことができる。

(3) 移住者が地域に与える影響

- ・地元出身者で地域に定着する、一時的に外に出てUターンしてくる人は少数ながらいる。基本的には「田舎には仕事がない」という感覚で子どもを高知市内や県外に出す親御さんが多い。当団体は、「本当にそうなのか」ということをもう一度考えられるような意識に地元の人をしたいと考えている。実際、田舎には「すき間」がたくさんあり、やりようによっては、いくらでも自分で表現したりビジネスしたりする余地がある。
- ・移住者が地域に増えること自体はよいが、その地域で生まれ育った地元の子が地元で暮らしていけるのが地域にとってベストだと考えている。例えば、移住者が地域でパン屋を起業し、ビジネスとして成り立っているのを地元の子に見てもらふこと、「地元にもやりようによっては仕事がある」ことを見てもらふことが大事だと思う。

- ・ 移住者は、移住前よりいい環境を求めて来るので、そういう人が来ていること自体が、地域の環境がいいということを地元の人に気づかせるし、移住者が地域で様々な仕事をし、子育てや生活を成り立たせていることが地元の人に見えれば、「ここでもやっていける」「よそに行かなくてもここでできることはまだまだある」という思いにできる。

以上

【長崎県小値賀町（+佐世保市の状況）】**ハローワーク佐世保¹**

インタビュー日時：2014年11月6日 14：00～15：00

インフォーマント：所長、職業相談部長

インタビュアー：高見、齋藤

1. 小値賀町における求人・求職の状況

- ・小値賀町は離島でかつ産業も漁業・農業中心なので、当ハローワークには求人があまり出ない。出ている求人も漁協などに限られる。島の中では縁故での採用も多く、求人を出さないケースもある。
- ・島の事業所は規模も小さく、10人を超える事業所は福祉か漁協か建設くらい。そういう意味では若い人の雇用の場は限られている。
- ・島の企業が佐世保のハローワークに求人を出す、もしくは島に住んでいる方が佐世保までわざわざ職探しに来るのは手間が大きいので、小値賀町役場で取次ぎという形で紹介できるようにしている。

2. 佐世保市内の雇用情勢

- ・佐世保管内の有効求人倍率は、2014年9月が0.97倍で、県内で一番高い。
- ・最近の小売り・サービスの求人が引っ張っている。昨年佐世保市内に大型ショッピングセンターができ、中央からいろいろなテナントも入ったので、そこに地元の人の雇用が流れてしまい、人手不足に陥った地元の商店主も求人を出す状態になっている。
- ・その他、介護や建設の求人倍率が高く、事務職で低いという構図は全国と変わらない。
- ・ハウステンボスは業績好調。経営陣が変わって2,3年前から良くなってきた。雇用面では、正社員ではないが、期間雇用やスポット的な要員での求人は来ている。
- ・他には誘致企業のコールセンターの求人がきている。佐世保だけでなく長崎県全体でコールセンターの立地が進んでいる。
- ・造船業は、SSKが地元で一番大きな造船所だが、2014年10月に名村造船所の完全子会社になった。その後雇用面では人員削減などはいまのところ行われていない。ただ、子会社になる前の昨年に200人規模の人員削減をしている。雇用調整の影響で、去年はSSKの新規採用がゼロだった。

¹ 管轄地域は、佐世保市（江迎町、鹿町町除く）、北松浦郡佐々町、小値賀町。

- ・造船業は、受注はあるのだけど、韓国や中国との価格競争で新造船の単価が安く、採算が合わないという構造的問題を抱えている。注文は 3,4 年先まで入っているが利益が出にくいという問題がある。また円高の影響を大きく受ける。そうした背景もあり、企業は合併して合理化するという道を歩んでいる。
- ・佐世保から長崎市内に通勤する人はあまりいない。波佐見町にキャノンが立地しているので、そこに佐世保市内から通う人はいる。
- ・都会とは違い、通勤時間 30 分圏内がひとつの目安で、それ以上通勤にかかる人はあまりいない。車での通勤・移動が多い。

3. 地元出身の若者の地域移動傾向

- ・高校卒業後の進学・就職の比率は、就職者が約 4 割程度で進学の方が若干多い。
- ・高卒就職、大卒就職とも、地元の求人は多く出ているが、都会の方も求人が多く出ている、その条件を比べるとどうしても見劣りがする。そうすると都会のほうに行ってしまう。都会で生活すると便利で楽しいこともあり、一旦地元を離れたらなかなか帰って来ない。
- ・就職面談会を行っても、県外の大学に行っている人の参加は少なく、大卒者の U ターン就職は少ない。
- ・県内の公立高校は国公立大学に行かせる指導を行っており、全国レベルで偏差値的に入れるところを生徒に勧める。結果、長崎にも大学はあるものの、進学で県外に出る人が多い。
- ・地元で就職しない人は、福岡に出るケースが多い。福岡は佐世保から 2 時間くらいで行けるので便利な位置にある。
- ・地元の工業高校卒は、造船業の関係では大量に採用していないので、昔から愛知県など県外に人材を供給してきた。
- ・若い人が帰ってくるためには、目先の賃金に加えて将来性も大事。10 年後、20 年後のある程度のビジョンがあれば帰ってくると思う。
- ・市も商工会議所も、一旦地元を出て構わないけれどその後戻ってこられるような環境整備が必要だと言っている。一回外に出て、都会でいろいろな知識や技術を吸収して戻ってきて欲しいが、それを受け入れられるような環境ではない。そこが課題である。

以上

小値賀町 総務課

インタビュー日時：2014年11月7日 14:00～15:30

インフォーマント：企画係長

インタビュアー：高見、齋藤

1. 小値賀町における主な産業、産業振興の取組み

- ・町の主要産業は農業・漁業といった第一次産業。平成22年国勢調査では、産業別で最も従事者が多いのは農業（18.9%）、次いで漁業（16.6%）となっている。
- ・農業では、担い手公社の2年間の研修制度後に就農される方、Uターンで畜産経営、施設経営を行っている人もおり、数は多くはないが何とか後継者が育ってきている。
- ・漁業は厳しい。漁場が遠く、燃油や経費が高いことが影響。魚価も低迷し、面白くない。今後は水産加工など付加価値をつける部分で雇用を生み出せればと思うが、漁協はいまのところ加工に前向きではない。町の総合計画¹で、加工施設の整備を平成28年くらいを目処に行おうと動き始めているところ。
- ・まずは農業から加工に取り組もうと、小値賀町担い手公社が動いている。それが軌道に乗れば水産業もと考えている。
- ・加工といっても、量では勝てないので、小さなことにこだわって付加価値をつけて売り出す方針。「かんころ餅」のように、手間ひまをかけて一生懸命作ったものを島外に送り、ファンを獲得して末永くお付き合いする。「かんころ餅」は五島列島でもあるが、「やっぱり小値賀のものがいい」となるように、物だけでなく地域の人たちの思いも一緒にストーリー性をつけて売り出していきたい。
- ・農業に関しては、以前は商品化されていなかったが、小値賀町担い手公社の取組みや、小値賀町雇用創造協議会での落花生中心の商品開発で基盤ができてきた感じがある。
- ・現在は商品を作るために島外に製造委託しているから、島に落ちる利益の面でどうしても少ない。将来的には島内に工場を作り、そこで商品を製造し販売するような仕組みにしないとイケない。雇用の面でも、工場を作れば一定程度確保できる。
- ・加工場を作ることは、町の総合計画の中に入っており、今年度設計して来年度実施の予定。設計は町の産業振興課と小値賀町担い手公社。町長が加工場建設で雇用を生み出すという問題意識をもっている。初期投資がけっこうかかるので、中身を詰めているところである。

¹ 「第4次小値賀町総合計画 平成26年度～平成35年度」

- ・現在は小値賀町雇用創造協議会の商品開発の仕事で 5 人ほど雇用できているので、平成 27 年 3 月に事業期間が終わっても担い手公社が事業を引き継げるようにしていきたい。
- ・さらには、アイランドツーリズム事業の展開で観光客数は徐々に伸びを見せており、観光業は、町の新たな産業として注目されつつある。自然体験、民泊、古民家事業など様々な体験型観光の取組みを行っている。
- ・町が地域活性化の取組みを行うひとつのきっかけとなったのは、市町村合併をしなかったこと。合併しなかったことで風向きが変わった。外から注目されるようになり、町民の意識が変わり、郷土愛が増した。また、地道なイベントをやっている中で、新聞・マスコミなどが小値賀のことをよく取り上げるようになった。その後都会の不景気もあって田舎に帰ってみようという人も出てきた。
- ・これからの取組みとしては、離島留学制度の勉強会をしようと計画している。海士町に視察に行ってきた。こうした取組みを通じて島の魅力を更に高めていきたい。

2. 人口変動、出身者の地域移動と UI ターン

(1) 小値賀町における人口変動

- ・本町の人口は、平成 17 年の国勢調査では 3,268 人、平成 22 年の国勢調査では 2,849 人となっており、26 年 3 月末の行政人口は、2,699 人と 2,700 人の大台割れとなっている。
- ・昭和 35 年の国勢調査では 1 万人台であった人口が、この 50 年間で 7,427 人・72.3%の減少となっている。一方、65 歳以上の人口は、昭和 35 年の 870 人に対し、平成 17 年 1,279 人で 409 人・47%増加している。高齢者比率では、平成 12 年 35.1%に対し、平成 17 年 39.2%、平成 22 年 43.4%と調査毎に上昇している。
- ・減少の主な要因としては、毎年 60 名ほどが亡くなるのに対し、出生が 15 名程度と少ないことによる「自然減」、また島には大学がなく、高校の卒業生のほとんどが進学・就職のために島を離れてしまうという「社会減」によるもの。
- ・高齢化もあるので人口トータルでは年 50~60 名ほど減少しているが、近年は若い人が増えてきて、結婚も年 2,3 組出てきたし、子どもも増えてきた。人口の減り方も激減ではなく穏やかになってきた状況にある。

(2) 出身者の地域移動傾向

- ・町の出身者は高校までは地元にいる人が多いが、高校卒業とともに進学でも就職でもほとんどの人が島を出る。若いときには一回外に出たがる人が多い。いまは進学 6 割、就職 4 割くらいの比率。進学先は福岡が多く、長崎、関西、関東に行く人もいる。
- ・その後、島の外でいい勤め先に就職し、生活基盤を築いた人はなかなか帰ってこない。

- ・大卒時のUターン就職もめったにない。役場くらいしか新卒での就職口がないのが理由。ほかに介護の仕事はあるが、若者には敬遠される場合もある。
- ・一回は島の外に出ていいと思うが、その後「やっぱり故郷に帰りたい」と思えるような、小さい頃から郷土愛を育むことが大事かと思う。
- ・課題は後継者問題。第1次産業で、親が子に後継ぎとして島に残ることを勧めない。背景には、親の世代では、農業・漁業がもうからずに苦勞してきたことがある。後継者問題を解消していくためには、今の時代にあった工夫をして儲けることができないといけない。

(3) U I ターンの傾向

- ・統計では平成9年から昨年度までで約150名がIターンしており、現在約110名が定住している。町の人口規模2,700人からみて移住者数は多いと感じている。
- ・移住定住の促進策としては、若者定住奨励金と新規就業準備金の2つがある。また、東京での「アイランダー」という離島が集まる移住促進イベントに参加し、Iターン者の呼び込みを図っている。
- ・島の魅力は、生活環境はよいし、地域の人がほぼ顔見知りで子育てや子どもの教育面でもよい。
- ・Iターンでは20～30代の若い人、家族連れも入って来る。問い合わせも多い。Iターン者は観光か農業の仕事に就くことが多い。
- ・Uターンでは60歳を過ぎた団塊世代の方もゆっくりしたいという思いから帰ってくる。そういう人も年金プラス農業や社協の弁当配りなど何かしらの仕事をやっている。
- ・近年では島出身の若者がUターンで戻ってきている。Uターンで帰ってきた人は自営業や、観光、福祉の仕事に就くケースがあるが、中でも老人ホーム、グループホームなどの福祉関係の仕事に就く人が多い。
- ・最近では、島の外にいる出身者からも、雇用の場があれば帰りたいという声をよく聞くようになった。若い人でも働く場があったら島で働きたいという気持ちがある。一度は島を出たいと言うが、何年かすると帰ってきたいという思いを持つ者も多い。

以上

小値賀町雇用創造協議会

インタビュー日時：2014年11月7日 10:00～11:00

インフォーマント：事業推進員

インタビュアー：高見、齋藤

1. 小値賀町における産業・雇用機会と人口変動

(1) 小値賀町の産業や雇用の現状

- ・農業と漁業が町の基幹産業となっている。
- ・農業は、町の地域社会、経済を支える上で重要な役割を担っている。しかし、本町の農業は、生産品の価格不安定、後継者不足による農業従事者の高齢化、燃油、生産資材、飼料、また、輸送コスト等による経費増など、離島であるが故のハンディを背負い、農業経営が大変厳しい状況にある。
- ・畜産業について、本町の肉用牛の飼育戸数、頭数は昭和52年の1,110等をピークに年々減少している。平成13年では、451頭まで減少した。その後、町の期間作目としての和牛の位置づけを再確認し、公的な資金制度等を活用し、増頭対策がとられ、現在は700頭まで復活している。しかしながら、依然として少頭数（1頭～10頭）の飼育農家の高齢化と後継者不足は続いており、多頭飼育農家に頼らざるを得ない状況である。
- ・漁業については、沿岸漁業が主であり、その位置は、県下でも上位にあり、本町の基幹産業として発展してきたが、漁業資源、漁場環境の変化により漁獲量の減少、漁価の低迷、漁業従事者の後継者不足による高齢化、海洋環境の変化による藻場の消失、燃油の高騰、輸送コストによる経費増など、農業と同様厳しい状況である。
- ・商業は、食料品、日用品・雑貨等、飲食店を中心とした小規模零細事業者が大半を占めている。人口減少や少子高齢化、長引く基幹産業（農業・漁業）の不振が続く中、町内の購買利用率は、平成12年68.6%あったものが平成18年62.3%、平成24年58.2%となっており、町外への流出が極めて高くなっている。流出する主な原因として、佐世保市をはじめインターネット、カタログ等通信販売へ流出が顕著に表れている現状である。

(2) 小値賀町の人口変動

- ・島の一番の課題は人口減少。ピーク時に約10,000人いたところが現在は約2,700人まで減少した。農業と漁業が後継者不足で就業者数が減っている状況。

2. 出身者の地域移動とU Iターン

(1) 出身者の一般的な地域移動傾向

- ・高卒時点でほとんどが島外での大学・専門学校へ進学する。就職者も僅かだが、島内に仕事はなく島外に出て行くのが現状である。よって、この時期が島内人口減少率が高い。
- ・大卒時点では、島内には仕事がないため、ほとんどが島外で就職する。その後のタイミングで後継者として帰ってくる者はほとんどなく、島外で家を持ち生活基盤を作ってしまうためである。
- ・若者の島外流出が止まらないことや、Uターン者が増えない理由は、働く場の問題が大きい。本町の基幹産業である第一次産業は受け皿として魅力ある職場とは言えない状況にある。理由は第一次産業に魅力を感じないということ。それは従事する者たちの所得が少ないこと、島というハンディが多く将来に夢を持てる業種ではないことがあげられる。

(2) 移住者（Iターン）の傾向

- ・Iターン者はここ10年余りで100人を超すが、就業期間が定まった職が多く、賃金の問題・定住に値する魅力ある職業がないため、期間終了後は大半が去っていくので、増加にまでは至らない状態である。

3. 小値賀町雇用創造協議会と小値賀町担い手公社の業務

(1) 小値賀町雇用創造協議会

①事業概要

- ・厚生労働省委託事業「実践型地域雇用創造事業」を受託し、農商工連携を通じた新商品開発を実現できる人材、体験型観光を担う人材を育成するセミナー等を実施することにより、関連分野における雇用機会の拡大を目指すものである。
- ・事業内容は主に以下の3つ。
 - ・①就農、加工品開発セミナー、観光戦略セミナーを開催する。
 - ・②農産物栽培技術習得研修や、特産品開発技術研修、販売流通、体験型観光人材育成研修などの人材育成研修を行う。
 - ・③農産物を活用した商品開発事業や、6次産業化に向けた販路拡大・PR事業を実践的に行う。
- ・協議会の構成員は、小値賀町、一財）小値賀町担い手公社、ながさき西海農業協同組合小値賀支店、宇久小値賀漁業協同組合、小値賀町商工会、NPO法人おぢかアイランドツーリズム協会である。

②加工商品開発に関して

- ・農産物の加工商品開発は雇用創造協議会の業務。雇用創造協議会で新商品を提案して、販売は担い手公社が行っている。商品を企画して試作品を作り、品評会などをした後で担い手公社に提案書を出す。
- ・商品の製造は島の外に委託して製造し、出来上がった商品を小値賀島に送り、担い手公社が販売している。
- ・これまで島の落花生を使って「おちか落花生アイス」「ピーナッツペースト」「落花生そうめん」「落花生とうふ」「おちか物語」などの加工商品を開発している。
- ・最近は島内だけでなく九州や東京・大阪でも商品を取り扱っている店舗があり、ネット販売も立ち上げるなど販路を広げている。

③セミナー業務に関して

- ・体験型観光人材育成研修では、アイランドツーリズム協会の人、ガイド部会、民泊を受け入れる方を対象にセミナーを行った。農業6次産業化セミナーでは、島内の農家の人が対象。6次産業化は儲けが目的だが、これまでの島内の販売のやり方では到底所得が上がらない。ネット販売を行ったり、バイヤーと直接話して商品を手にとってもらうようになるためのセミナーを行っている。
- ・セミナー講師を選ぶのに苦労している。セミナーの中身が島民に合っているかどうかまで考えないといけない。
- ・島内にいる若者は就業している者ばかりであり、新たに研修を受けて就業を目指す人が乏しいことから、受講生を集めることに苦労している。最近では、30～40代の人でぼつぼつ島に帰ってくる人もおり、島外でうまく仕事が見つからなくて帰ってくる人、島内に仕事があったら帰りたいという人も出てきているので、そういう人にアピールしていきたい。
- ・企業面談会を年2回行っている。町内の会社を回って求人を募り、それをもとに求職者を集めて直接面談させる。島内のアナウンスもしてもらい、すべての地区の回覧にも回るように準備する。結果、面談会の場で採用が決まってしまうことがほとんど。求人に対して半数以上は充足する。

(2) 一般財団法人小値賀町担い手公社

- ・一般財団法人小値賀町担い手公社は、地域の特性と資源を活かした産業の振興、ならびに人材の育成・確保、農作業等の受託を行い、地域の活性化と住民福祉の増進に寄与することを目的に平成13年に設立。
- ・本町の重点作物である肉用牛、施設・露地野菜を対象に農業技術や経営方法等の実践研修を行い、農業の担い手育成・確保を行っている。また、耕作放棄地の解消や実証

作物の普及拡大などにより、地域の農業支援に取り組んでいる。

- ・農家の所得を上げることをひとつの目的としており、「かんころ」やピーナッツなどを農家に生産してもらい、担い手公社が取りまとめて販売している。
- ・農業の担い手育成を目的として、農業研修制度を行っている。2年間の研修期間があり、その間は月12万5000円が支給される。毎年2名程度を受け入れている。研修生はほとんど島外からで、20～30代の若い人も多い。トマト、メロン、ブロッコリー、アスパラなどを栽培。2年間の研修期間後のビニールハウス購入が2000～3000万円と高いので、担い手公社が保証人になって借り入れの形をとっている。また担い手公社を通じた販売ルートを保証し、確実に売上げをあげられるような仕組みを整えている。

以上

おぢかアイランドツーリズム

インタビュー日時：2014年11月7日 16:00～17:00

インフォーマント：専務取締役

インタビュアー：高見、齋藤

1. 組織・業務の概要

- ・組織は、「おぢかアイランドツーリズム」というグループの中に「NPO 法人おぢかアイランドツーリズム協会」「株式会社小値賀観光まちづくり公社」という2法人を抱える。
- ・インフォーマント自身もIターン者（大阪府出身）。劇団員などを経て、自給自足の生活を求めて移住するところを探る過程で小値賀島に出会った。島に来てから観光の仕事に携わり、島に雇用をつくらなければいけないという問題意識から「NPO 法人おぢかアイランドツーリズム協会」の設立に関わった。その後、古民家の事業を行うために「小値賀観光まちづくり公社」を設立した。古民家の事業を行うのが「小値賀観光まちづくり公社」、体験プログラムを行うのがNPO 法人であり、2法人で担当する事業が異なる。
- ・グループ全体では20人弱の常勤の雇用がある。加えて、体験交流型の観光は労働集約型の事業なので、非常勤の多くの雇用がある。具体的には、民泊の受入先が40軒くらいあることに加え、古民家ステイでも地域の女性約15人が掃除やアメニティの入れ替えなどの仕事をしている。また、修学旅行など大きな団体が野崎島などで自然体験をするときに、島の20～30代の若者約15人にインストラクターの補佐に来てもらっている。
- ・小値賀町には年約2万人の宿泊観光客があり、観光の産業規模は約2億円になる。そのうち「おぢかアイランドツーリズム」の事業で約1億円で、もう半分は、旅館・民宿やお土産屋、居酒屋、食堂など諸々。現在の小値賀町は、漁業の産業規模が約9億、農業が約6億なので、観光業が島の経済に与えるインパクトは大きい。
- ・「おぢかアイランドツーリズム」の年間1億数千万の支出のうち、人件費も含めて80～85%くらいは島内に支出しており、島にお金が落ちる部分が大きい。

2. 観光事業が小値賀町へのUターンに及ぼすインパクト

- ・職員約20人のうち3分の2がIターンできた人。リクナビなどで全国的に募集をかけているので、関東・関西などからも来る。
- ・「おぢかアイランドツーリズム」設立以前は、島では観光の仕事を本格的にやっていな

かったので、観光で外貨を稼ぐようになったことが大きな変化。外貨が増えることで様々な雇用も生まれ、若い人が入ってきたり帰ってきたりするようになった。Iターンも増えているが、Uターンもそれ以上に増えたと感じる。

- ・商店街でもUターンで居酒屋・弁当屋などを起業する人が増えた。島が経済的に元気になってきているのが目に見えてわかるので、帰ってきて生活していけると思えるようになったのではないかな。
- ・外から注目され交流人口が増えることで、地元の人が島の良さを見直し、島の未来が見えるようになった部分も大きい。Uターンの人を迎える島の人たちの意識が変わった。ほんの4、5年前まではUターンで帰ってきたら都落ちみたいな目で見られる雰囲気があったが、いまは「島のために帰ってきてくれた」という意識が変わった。経済面での変化がメンタルの部分にも好影響を及ぼしている。
- ・現在は若い人が離島に興味をもっている。小値賀に興味を持つ人は、その生活スタイルにひかれるのではないかな。離島だと、経済的にも生活的にも島の中で解決しなければいけない部分が多い。自給自足というか、都市経済に巻き込まれていないところに魅力を感じる人がいると思う。職員としてIターンで来る人も、そのような魅力に惹かれて来る人たち。そういう地域でやりがいのある仕事をしたいというのがひとつの動機になっている。
- ・島出身の若い人は好んで町営住宅に入るが、Iターンでくる人は畑つきの一戸建てを望む人が多い。
- ・Iターンで来た人が定住するかどうかは人による。島の中は人間関係が濃く、良きにつけ悪しきにつけプライバシーがないに等しいので。

3. 課題と今後の業務展開

- ・一番の悩みは職員が長く続かないこと。背景に職員に貯蓄ができるほどの給与が出せないことがある。年収で300万円くらいまでしか出せない。それだと結婚し子供が生まれたときに島に定着しきれない。
- ・島では役場以外は子育てに十分な給与を払えない状況にある。島で生活していくにはその給与で問題ないが、子どもの学費が高いことに問題がある。子どもを将来大学に行かせることを考えるならば、1人あたり1,000万円近くかかり、島の給与だとそれだけ貯蓄できないこともあり、結果的に島を出ていく人が多い。そういう意味で職員の入れ替わりが激しく、Iターンで来た職員でも3年目くらいまでしか残らない傾向にある。
- ・島に来るときは独身、あるいは夫婦のみで、仕事にやりがいを感じていても、子どもが生まれて将来の学費を調べたら、いまの給与ではやっていけないとなる。
- ・この点、離島で大学に通う場合に奨学金制度を手厚くするような仕組みがあると良い

と思う。先々に奨学金があるとわかれば、子供が小さいうちから将来のことを考えて島を出ていく必要はないと思う。

- ・業務面での今後の展開は、第一次産品の加工・物産事業に一番伸びしろがあると考えている。

以上

【宮崎県綾町（+宮崎市の状況）】

ハローワーク宮崎

インタビュー日時：2015年2月12日 14:30～16:00

インフォーマント：事業所援助部門 産業雇用情報官

インタビュアー：高見、塩谷

1. 管轄区域の主な産業・雇用機会と雇用情勢

- 管内¹は商業、観光業、農業が主要産業。宮崎市内では、小売商店数の減少に対し、従業員数や売場面積は増加傾向にあることから、店舗の郊外への大型化が進行していることがうかがえる。観光面ではプロ野球、サッカーのキャンプ地として、また各種ゴルフ大会の開催地として定着し、外国人観光客の呼び込み等にも県及び市が積極的に力を入れるなどしている。農業では、温暖な気候と水資源を利用して、トマト、キュウリ、ピーマンをはじめとするビニールハウスによる促成栽培が盛んで、最近ではマンゴーや金柑の栽培も盛んとなり全国的に注目される特産品となっている²。
- 製造業関係は、事業所数は少ないものの、従業員数の多い企業もある。
- 東諸県郡地域（国富町・綾町）は農林業が主要産業。国富町には太陽光パネルの製造業工場があり、雇用吸収力がある。宮崎市内には300人規模のコールセンターが立地している。宮崎市内への通勤者も多い。綾町から宮崎市内まで車で30～40分の距離。
- 2014年4月1日現在の管内人口は428,933人で、県人口の38.4%を占める。
- 2014年12月の有効求人倍率は1.03³。近年改善傾向にある。

2. 地域における主な求人と求職者の希望する仕事

- 職種別にみると、事務職の求人倍率が0.28と低い⁴。販売は0.94と良好な状態（人手不足感が出ているわけではない）。サービス職は介護が含まれるので1.35と高い。生産工程は0.87と、製造業は少し厳しい状態にある。
- 求職者に事務職希望が多い理由は、平日・日中勤務という就業時間帯がはっきりしていることが大きい。事務職の求人が出ると求職者が殺到する。

¹ 宮崎市および東諸県郡（国富町、綾町）が管轄区域。

² 「平成25年度業務概要」（ハローワーク宮崎）参照。

³ 新規学卒を除きパートタイムを含む。なお、常用フルタイムは0.80、常用パートタイムは0.96。

⁴ フルタイムでの倍率。販売、サービスの倍率も同様。

- ・人手不足は、医療福祉・介護関係、タクシー業界、建設業（土木技術者・建築技術者）に出ている。慢性的な人手不足のため、企業は常に求人を出している。
- ・介護福祉の人手不足には、勤務時間帯と休日というネックがあり、仕事内容の割に賃金が低いという問題も大きい。企業も正社員で求人を出して福利厚生を充実させる動きになってきている。それでもなかなか充足にいたっていない。2014年12月の正社員求人500人のうち、充足したのは151人と充足率は低い。
- ・タクシー業界は、乗務員の求人を10人単位で出すことが多い。タクシー乗務員は高齢化が進んでおり、業界では課題となっている。基本は全て正社員求人だが、人手不足のため、日勤のみのパートの求人を出すなど、企業も工夫している。
- ・建設業は、道路補修工事など公共工事が多数出ているが、入札価格が厳しく利益が出ないため、入札を見送る業者が増えている。いままで土木技術者や建築技術者だった人が、生活していくために製造工や倉庫作業員、営業職などに転職する傾向もある。
- ・求職者の意識として、仕事がきつい割には賃金も低い福祉よりは、販売職のパートとして自由な時間に働きたいという傾向もある。
- ・派遣の求人も多い。製造業の生産工程の仕事には派遣社員が多く入っている。「契約期間6か月・更新可能性あり」などの求人、働く者にとっては雇用が不安定。製造業企業に正社員の求人を出してほしいという希望をもって働きかけを行っている。

3. 出身者の地域移動とU・Iターン

(1) 出身者の地域移動傾向

- ・高卒就職においても県外就職が少なくない（2014年3月の高卒就職者944名のうち、県内557、県外387）。関東、関西、名古屋方面に出ることが多く、福岡は多くない。
- ・県外で就職する理由は、地元には希望する働き口が少ない。男性は製造業を希望し、女性は事務職を希望することが多い。自分の希望に合う労働条件で、休日・就業時間帯も希望に合う勤め先を探していくと、地元ではなかなか見つからず、県外に出る傾向にある。
- ・普通科高校卒の場合は、一部公務員就職もいるものの、就職より進学の方が多い。進学先は、福岡、関西、関東などが多い。新卒就職で宮崎にUターンする人は少ない。大卒の新卒求人があまり出ないことや賃金水準が低いことが背景にある。地元の企業は、大卒者を雇うだけの賃金を出せる企業が少ない。
- ・看護師や教員といった職業では地元に戻って働く人もいる。

(2) U・Iターンの傾向

- ・窓口で把握しているUIターン者の傾向については、「学校卒業後県外へ就職したが、体調を崩し離職・帰郷」「親の看護のため（実親、配偶者の親）」「親戚がいる」「定年

退職後帰郷」「知人が移住している」などのケースが見られる。加えて、高年齢者においては、会社都合（閉鎖、業務縮小）や親の介護によりやむなく離職して帰郷（もしくは配偶者の地元に移住）して仕事を探すケースも見られる。以下、3つの具体的事例。

- ・ケース①：東京で30年間ICT関連職に従事。部門閉鎖に伴い帰郷。宮崎の求人状況に愕然としたと本人談。賃金格差を痛感し生活が維持できるか不安を漏らす。（60代男性（単身者））
- ・ケース②：千葉で工業用製品の管理に従事。震災の影響で受注量が減り離職に至る。妻の地元である宮崎に一家で移住。希望する求人なく（業務内容、賃金）、宮崎以外への転居も考えている。（57歳男性（既婚者））
- ・ケース③：福岡で建築設計に従事。母の介護のため実家に戻るようになった。建築関係をあきらめパートで求職活動中。
- ・宮崎に仕事がないわけではないが、三大都市圏に比べて賃金面であまりにも落差がある。最低賃金677円で、パートの時給は700円くらいが主で、高くても800円くらいという状況（薬剤師以外）。

4. 雇用対策・就職支援のための取組み

（1）就業支援の取組み

- ・事務職希望の求職者に対しては、事務職以外の第2希望を聞き、「他にこういう職種はどうですか」といった相談を窓口で行っている。事務を希望する人の大半は土日休みにポイントがあるので、サービス関係、福祉関係で土日休みの事業所の仕事を勧めている。
- ・福祉関係は夜勤もあるが、少しでも休みを土日にするよう、求人側に働きかけている。求人側も人手不足なので、少しでも中身を変えていこうという意識になっている。
- ・企業が求人の変更（例えば賃金を上げるなど）して求人を出しなおしたときには「リフレッシュ求人」として求職者に周知している。
- ・正社員求人については「今がチャンス求人」などと求職者にPRしている。内容は介護士、保健師、正看護師などが多い。
- ・トライアル雇用は、企業にとっても見極め期間があることで受け入れやすく、求職者にも窓口で反応がよく、効果的に活用できている。
- ・求人開拓は、求人者支援員4人が、毎週2人ずつ午前午後、事業所を2～3社訪問して、トライアル雇用奨励金やキャリアアップ助成金などの話をして正社員求人を確保してきている。

(2) U・Iターン支援

- ・県の運営する宮崎就職相談支援センターが「ふるさと宮崎人材バンク」を作り、UIターン就職希望者と人材を求める県内企業とのマッチング業務を行っている。求職者、求人企業それぞれがインターネット上で登録。UIターン者を求める企業は、ハローワークと「ふるさと宮崎人材バンク」の両方に登録している場合もある。

以上

綾町 企画財政課

インタビュー日時：2015年2月13日 10:30～12:00

インフォーマント：係長

インタビュアー：高見、塩谷

1. 綾町における人口変動と産業・雇用機会

(1) 人口面での特徴

- ・人口は2014年10月1日現在で7,316人。2009年から2014年まで7,200人台で推移してきたが、このたび7,300人台に増加した。長期的な人口の推移をみると、高度成長期前まで1万人を超えていた人口は1960年代に減少し、1975年には約7,300人になった。それ以降、途中若干の増減があるもののおおよそ7,200人台で推移してきた。それがこのたび7,300人台に増加した。
- ・高齢者人口が多いため自然減の状態が続いているが、転入転出でみるとおおよそ社会増で推移している。
- ・合計特殊出生率は1.82と高い。これは、子育てをしやすい環境が整っていることが大きな要因。第2子以降の保育料を無料にするなど子育て世帯の負担軽減を図っていることに加え、小中学校もきれいで、遊んでいても安全という地域の環境がある。町で唯一の町立小学校の生徒数は、2011年以降着実に増えている。
- ・町の人口の約9割が町中心部に居住している。

(2) 主な産業・雇用機会

- ・町の産業は農業のウェイトが高く、就業人口の約2割を占める。そのうち、有機農業に取り組んでいる農家は、農家総数の約3割、専業農家の約4割にのぼる。
- ・宮崎市や国富町へ通勤している人も多い。常住する15歳以上の就業者・進学者3,952人のうち、宮崎市に1,148人が通勤・通学している。宮崎市内にはサービス業などの就労機会が豊富で、国富町には製造業の工場がある。また、町内に高校がないため、町内在住の高校生は宮崎市内までバス等で通学している。

2. 地域活性化の取組み

(1) 照葉樹林と有機農業を中心としたまちづくりと住民自治

- ・照葉樹林を中心として、住民自治と団体自治の協働でのまちづくりに約50年取り組んできた。1960年代半ばに、国内最大規模の照葉樹林地帯の伐採計画を、前町長を先頭

とした住民運動で阻止したことがまちづくりの原点となった。その後、国定公園への指定運動を経て、照葉樹林の保全とそれを基盤としたまちづくりで住民の意識も共有されてきた。

- ・1988年に全国初となる「自然生態系農業の推進に関する条例」を制定するなど、町全体で有機農業の振興にも取り組んできた。
- ・農産物直販所である「綾手づくりほんものセンター」を1989年に開設。商品には、有機農産物のランクとして「金」「銀」「銅」の印がついている。町民はもともと自家消費の野菜を栽培していたが、余剰が出るようになったので開設した「青空市場」がもともとなっている。安心・安全の野菜を求めて宮崎市内から買いに来る人も多い。
- ・こうした取組みは、前町長が主導して行ってきたが、町長だけではできない。自然科学系の専門家の助言があったこと、住民参加が進んでいたことが大きい。
- ・綾町では3月議会で予算が成立すると、4～6月かけて町内22の地区を町長が予算の説明に回り、町民の意見を聞いている。平成26年で43年目であり、住民自治が確立している。

(2) 近年の取組み（スポーツ振興、文化振興、ユネスコエコパーク登録など）

- ・1992年からスポーツ観光の取組みを始め、サッカー場、野球場、大型体育館（ドーム）、陸上競技場などのスポーツ施設の整備を進めた。現在ではサッカーJリーグのキャンプを3チーム誘致するなど、プロ・アマ問わず利用が多い。また、約700年前の山城「綾城」の再現など、歴史に基づいた文化施設の整備も進めている。
- ・観光客に滞在・宿泊してもらい、「綾手づくりほんものセンター」で安心・安全なご飯を買ってもらうことで地域経済が循環する。宿泊施設は、夏・秋・冬休みは満杯。
- ・江戸時代から続く風習である「雛山まつり」をはじめ、花火大会、照葉樹林マラソン、綾競馬、工芸まつり、少年剣道大会など、歴史伝統文化に基づいたイベントを多数行っている。
- ・綾町の照葉樹林は、2012年7月にユネスコエコパークに登録された。ユネスコエコパークは、1980年に4カ所が登録され、綾は32年ぶり5カ所目の登録（2015年1月現在、国内の登録は7カ所）。
- ・「ふるさと納税」は、ユネスコエコパーク登録で注目が集まったのを機に納税寄付金額が一気に増えた。2014年度は（1月5日現在）、納税者数53,855人、納税額8億968万円にのぼる。
- ・2007年からは、町の照葉樹林の面積2000ヘクタールを、100年後にその5倍の10000ヘクタールにしていくプロジェクトを、国や県などとともに進めている。植林ではなく天然更新で増やしていくことが特徴。
- ・製造業などの大きな企業誘致、産業振興・雇用創出は宮崎市と国富町に頑張ってもら

い、綾町は綾町にあった農産物の加工や自然を活かしたまちづくりを行う方向。綾町は、平日は宮崎市で働く人が休日に綾で癒してもらえるような施策を行っている。

3. 出身者の地域移動とU・Iターン

(1) 出身者の地域移動傾向

- ・大学進学等のある10代後半で大半が町外に転出する。宮崎市内の大学に進学すれば町内から通えるが、大学は子供の学力に応じたところに進学するので、宮崎に限らない。大学・専門学校は福岡に進学することが多い。県外に出た者は男女とも新卒就職のタイミングではUターンしない。地元には役場と農協以外の雇用の場が乏しく、帰りたいと思っても試験に受からなかったら帰れない状況にある。
- ・男性では、子供が生まれた段階でUターンしてくるケースもみられる。背景に、小中学生までの子育て環境が良いことがある。親が土地を持っていれば家を建てるのが安く済む。当人は仕事の関係でUターンせず単身赴任になってしまうケースもある。
- ・Uターンしてきた当初働く場がない人の場合、役場の臨時職員、委託職員として雇用し、働く場を確保してあげる場合もある。
- ・農業の後継者は、会社の定年退職まで帰ってこない人もいるが、帰ってくる人はいったん外で就職して揉まれてから「やっぱり田舎がいい」などの理由で20代で帰ってくる人がみられる。農家の後継者問題や結婚問題は深刻な問題となっていない。キュウリなどのハウス栽培で生計を立てられるからではないか。

(2) 移住者（Iターン）の傾向

- ・移住者は、就農希望の人、特に有機農業で野菜栽培をしたいという人が多い。「ここなら有機農業ができる」という思いで移住してくる人も多い。土地もなくお金もなくスキルもなしで入ってくる人には、研修センターで1,2年間の研修を行い、やっていけそうなら土地を借りてやっていく。高齢の農家がもっている果樹農園を借りて移住者が農業を行っているケースもある。20～40代の若い人が多い。就農希望の移住者が入ってくる動きは最近に始まったことではない。
- ・工芸家の移住も続き、町内には染織、木工芸、陶芸、ガラス工芸など約40の工房が町内に集積し、「手づくり工芸の里」として綾町の魅力をさらに高めている。40工房のうち約7割が移住者。特に移住促進のための助成を行ったわけではなく、この40～50年の間に自然環境、手づくり文化、歴史に惚れて徐々に移住してきたもの。
- ・この地に住むのは、宮崎市内まで約30分で行ける地理的メリットも大きく、綾に住み宮崎市内で仕事を探すことも可能である。
- ・ユネスコエコパークに登録されて、全国的な注目度も上がったことで、移住希望者も増えている。こちらから呼び込みに行かなくても、移住者の知り合いなどがいれば、「い

いところ」という話が口コミで広まっていく。

- ・近年は移住者がカフェを開くなど地域起業も増えてきた。
- ・綾町に移住者が多く来るのは、自然環境や文化を大事にしてきた昔からのまちづくりが、心（第6感）に訴えるものがあるからだと考える。

4. 移住・定住促進の取組み

- ・町では、若い世代の定住促進対策として3点行っている。
- ・2009年度より「若者定住促進住宅料補助事業」として、民間住宅の家賃の一部を補助し、実質的に町営住宅と同等の低廉な家賃で住むことができるようにしている。2014年9月現在で101件の申請戸数があり、事業による定住人口は345人。既婚であることが申請の条件。
- ・2011年度から「空き家再生事業」として、町が空き家を借り上げて、水回りなどをリフォームし、町営住宅の位置づけにして貸している。改修にかかった費用分を家賃としている。現在まで21軒の空き家を改修し、21戸の世帯が借り、58人が居住する。
- ・「若者定住促進住宅料補助事業」と「空き家再生事業」をあわせると、2014年9月までに403名が事業を通じて綾町に定住を果たしている。内訳はIターン者が約7～8割と多く、Uターン者は少ない。
- ・2011年度から、東京都内で綾町移住相談会・物産展を開催。移住や就農の相談を行っている。

以上

【沖縄県、沖縄県うるま市】

沖縄労働局

インタビュー日時：2015年1月22日 10:00～11:30

インフォーマント：職業安定部長、地方労働市場情報官

インタビュアー：高見

1. 管轄区域の主な産業・雇用機会と雇用情勢

(1) 沖縄県全体の状況

- ・2014年11月の県の有効求人倍率は0.77倍で、1972年以降の最高値を6か月連続で更新中。新規求人倍率は1.12倍。完全失業率は5.2%。
- ・リーマン・ショック前までは、期間工として本土で一定期間集中的に働いた後に沖縄に帰り、また本土に一定期間働きに出るといった働き方をする人も多くいた。寮が完備され、給与もよく、退職後には一時金が出るなど待遇がよかったため、応募者が殺到した。特に1990年頃までのバブル期は県外就職（新卒以外のもの）が多かったが、バブル崩壊後に激減し、リーマン・ショック後も一段と減少した。
- ・リーマン・ショック後の2009～2010年頃は、有効求人倍率が0.2倍台まで落ち込んだ。その時期は県内に雇用機会が乏しく、県外の派遣の仕事や期間労働等の出稼ぎを希望する者も多かった。ただ、リーマン・ショック直後は県外の雇用機会も縮小したため、県外就職数自体は激減した。最近では、県内の雇用環境改善に伴い、県外就職の希望者は減少し、県外の求人が出てもなかなか希望者が集まらない状態になっている。
- ・地域社会、家族関係がしっかりしているので、非正規雇用同士の共働き家庭でも、祖父母や地域の方が子どもの面倒を見てくれるので、生活をやっていける部分もある。県内は1人親家庭も多いが、祖父母に子どもを預けて働きに出ることも多い。独身の時期は親元で生活している人が多く、子どもが生まれても同居もしくは近居しているケースも多い。
- ・沖縄県の非正規雇用率は44.5%で、35歳未満においては50.4%と若者の約半分が非正規雇用の状況。非正規雇用率が高いのは、第3次産業が多いという産業構造上仕方のない面もある。
- ・若年者の早期離職率が高いことも課題。サービス業の離職率が特に高く、全体平均を押し上げている。背景には、労働者の職業意識の低さもあるが、企業の人材育成に対する意識の欠如も関係する。

(2) うるま市の状況

- ・うるま市は、県内でみても雇用情勢の厳しい地域。2010年の完全失業率は18.2%と、県内平均11.0%を大幅に上回り、県内で最も高い¹。2014年11月の有効求人倍率も0.34と県全体より低い。
- ・2013年度の職種別有効求人倍率をみると²、事務的職業(0.16倍)、販売の職業(0.21倍)、サービスの職業(0.46倍)、保安の職業(0.00?倍)など軒並み低く、特に販売やサービス、保安の職業では、県全体の平均と比べてもきわめて低い。
- ・雇用情勢が厳しい背景には、地理的な要因があるのと、目だった産業が乏しいことがある。2010年の産業別就業者数をみると、第2次産業の割合(20.4%)が県平均より高いが、内訳をみると建設業が多い(14.0%)。また、市の具志川地区には高速道路からのアクセスがしにくいこともあり、観光には地理的に不利であるなど、県の東海岸は西海岸に比べて観光業が発達していない。
- ・沖縄の製造業の中心が小規模の食品製造業である中、うるま市に県外から誘致されて入ってくる製造業はガラスや車の部品の製造などの業種で、市の外からも就職希望者が多く集まる。
- ・コールセンターは、県が雇用機会を拡大するために誘致を行ってきた。雇用形態は、プロモーション期間だけの商品対応のために短期の契約社員として雇用する形態が多いが、2年、3年という比較的長期の契約もある。正社員は管理業務や大きなトラブル対応が役割なので、企業は多くの正社員を必要としていないこともある。

2. 地域における主な求人と求職者の希望する仕事

- ・求人倍率が低く、失業率も高い中で、業種によっては企業側は人手不足を感じている。業種間のミスマッチが大きい。特に観光関連の人手不足が表れてきている。
- ・2013年度平均の有効求人倍率をみると³、介護(0.97倍⁴)、看護(1.64倍)、保育(1.23倍)、建設(0.69倍⁵)、コールセンター(1.88倍)、接客給仕(1.37倍)などが人手不足の分野となっている。
- ・求職者の約8割が正社員を希望している一方で正社員求人は約3割しかない。これが大きなミスマッチの原因。実際、ハローワークで正社員求人が出ると充足率が大きく変わる。
- ・新規学卒者の就職内定率は、上昇傾向にはあるものの、特に大卒者で全国平均に比べて著しく低いことも特徴。2015年3月卒業予定の2014年11月末時点での就職内定

¹ 国勢調査の数値による。

² 2013年度の職種計の有効求人倍率は0.29倍。沖縄労働局業務統計を参照。

³ 職種計では0.49倍。

⁴ 介護のうち、介護支援専門員は1.09倍。

⁵ 建設業のうち、建築・土木・測量技術者1.58倍。型枠大工・とび職・鉄筋工等1.04倍。

率は、高卒 52.2%、短大 39.9%、大卒 41.3%。内定率が低い背景には、公務員志向が強いこと、いい就職先がなければ卒業後すぐに就職しなくても許される雰囲気があることが関係する。

- ・ 学生は、親の意向を反映して、公務員や大きな銀行など安定しているところへの就職を望む傾向が強い。飲食や宿泊業などのサービスの仕事に対しては、土日勤務があるなど、ネガティブな印象が本人にも親にも強い。そういう仕事ならばやらなくていいという親の意向もあって就業していない若者もいる。現在は、求人がいろいろ出てきている中で、目移りして踏み出せない部分もあり、選り好みしすぎている部分があると感じる。ただ、不本意な就職は早期離職につながる面があるので、なかなか難しい。
- ・ 高卒就職の場合、飲食店など県内に高卒を求める企業が比較的あるので、選り好みしなければ就職口はある。大卒就職の場合は、公務員や銀行、大企業等の安定した就職口は限られ、かといって飲食やサービスの仕事に就きたい人も少ないため、就職率が低くなる傾向にある。
- ・ IT 業界の中のレベルのミスマッチもある。ソフトウェアの開発でも高卒・専門学校卒で足りてしまう部分がある一方で、ある程度のスキルレベルを備えた人材を欲しいといっても育成する余力もないので、即戦力の募集になり、若い大卒者向けの仕事がない現状がある。

3. 就業支援の取組み

- ・ 有効求人倍率が 1 を下回る状況の中で、雇用機会の確保がまず課題。加えて、離職率の高さ、非正規雇用率の高さという課題に対して雇用の質の確保に重点を置いている。
- ・ 3ヶ月間で7000人分の正社員求人を確保し、2100人の正社員就職を達成することを目標に、正社員化の取組みを行っている。正社員求人を出してもらうことは、企業が人手不足を解消するためにも有効な手段と考えている。
- ・ 企業側の意識をどう変えていくかが課題で、経済団体・業界団体に働きかけをしているところ。特に人手不足分野のマッチング強化に取り組んでいる。
- ・ 加えて、若者の県内就職志向が強いことを問題視している。県内に留まり続けるのではなく、いったん県外で働いてスキルを身につけて戻ってくることも望まれる。県外就職を促すひとつの仕組みとして、県内企業（例えばホテル）で雇用し在籍型出向のような形で3年くらい東京の同業種企業に働きに出て沖縄に戻る仕組みができれば、本人にとっても学習機会が得られるし、県外企業の人手不足や県内企業の高度人材不足の解消にも寄与すると考える。
- ・ 求職者に事務職希望が強いことをどう就職に結びつけるかも大きな課題としてある。事務職希望者は、主婦などで子どもの関係で就業時間帯や平日勤務の要望が強いので、ニーズを細かく聞き、それに合致する他の職業を勧めるなどしている。求人側にも、

求職者側のニーズを伝えて、土日どちらか休みの求人を出せないかなどの働きかけを行っている。

以上

沖縄県 商工労働部労働政策課

インタビュー日時：2015年1月23日 10:00～11:30

インフォーマント：課長

インタビュアー：高見

1. 沖縄県の産業・雇用機会と労働環境

(1) 主な産業・雇用機会

- ・他県との経済格差は存在するものの、人口は増加基調で企業集積も進んできている。
- ・観光産業も順調。2014年は観光客が700万人を突破する見込みで、過去最高水準で推移している。
- ・IT産業の立地も進んでおり、2013年度までで25,000人の雇用を創出し、企業立地は301社を数える。
- ・国際物流分野に関連する部分も伸びてきている。うるま市に国際物流拠点地域を置いており、ものづくり企業などの立地が進む。事業所数は累計607事業所。
- ・ものづくり企業は、素形材、金型製造業など沖縄県にもとともなかった業種で、上場企業も2社入ってきており、関連企業の進出など今後も集積が進むと思われる。
- ・企業にとっては、税制上の優遇措置があること、アジアに近いという地理的優位性、若年労働力が豊富にあること、災害リスクが低いことがメリット。近年はアジア諸国でも人件費が高騰し、言葉や国民性の問題も勘案すると沖縄県の優位性が高まっているといえる。集積が進んできたのはここ10年くらいの動き。
- ・人手不足は、建設業、福祉・介護、看護、卸小売業や観光関連に出ている。なので、産業計でみたときの有効求人倍率は低いですが、新規求人倍率は1を超えている。求人・求職のミスマッチが大きくなっている。

(2) 若年者の就業状況

- ・若い人は、産業構造上、初職からサービスの仕事に就くことが多い。
- ・情報通信業、建設業、観光業、福祉関係は、学生側からすると新卒で入りたくない場合もある。大卒者の望む就職先は公務員や銀行であり、ミスマッチが大きく、大卒者の就職率は7割と低い。
- ・沖縄県の若者は県内就職志向が強いと言われるが、近年では少し薄れてきているのではないか。高卒・大卒とも県外就職が増え、海外での就職も増えてきている。県としても、最初から県内のみを対象にするのではなく、県外での就職も選択肢とするよう、

説明会の場を持つなどして提起している。

- ・ 県外就職を後押しする理由は、県内志向の高さが失業率の高さの一因をなしていること、県内には非正規雇用の働き口ばかりという事情がある。加えて、一度県外に出て、外から沖縄をみる経験をすることは必要と考える。
- ・ 沖縄県は、離職率の高さ、特に若年者の入社 3 年以内の早期離職率の高さが顕著だ。早期離職率は全国平均の倍の水準にある。
- ・ 高い離職率の背景には、定職に就いていなくても周囲が助けてあげるといふ県民性の部分もあるが、それ以外の部分も大きい。まず、非正規雇用の割合が高く、若年者が初職から非正規雇用の仕事に就くので離職率が高くなる傾向にある。正社員に限れば離職率はそれほど高くない。加えて、企業側の問題もあるのではないか。福利厚生や健康管理がしっかりしており人材育成も行うなど従業員を大切にしている企業では社員の定着もよいのではと考えている。

(3) 県内企業の労働環境

- ・ 県の企業は大企業が 1%にも満たず、小規模零細企業が多いという状況。観光に関連する小売業や飲食サービス業の他、食品製造業も小規模企業が多い。なので、法令遵守の点で問題を抱える。残業削減のための取組みも大事であるが、それとともに最低限の労働条件を遵守させるための啓発もしなければならない。
- ・ 就業規則などの規定が整備されていない、人材育成や育児休業などの休暇制度があまり整備されていないという実態がある。開業率の高さも、そうした制度の未整備に係るかもしれない。
- ・ 業種ごとに問題が異なると認識しており、業界団体や、その業界を所管する行政が一体となって改善に取り組む必要がある。
- ・ 宿泊業など人手不足の業界は、優秀な人材を確保するため、正社員としてより良い条件を提示して他社から引き抜くこともあると聞く。従業員の人材育成は基本的には個々の事業所による投資という性格であるが、全体的なスキルの底上げに向けて、行政も企業に何らかの支援をすることが必要。
- ・ 非正規雇用率が高いことは、産業構造上仕方のない部分もあるが、不本意な形で非正規として働いている人の正規化は促していくべき。一方で、一人親世帯も多い中、そうした女性の場合は、非正規雇用が労働時間を短くしたいという労働者側のニーズに合致した形態である場合もある。
- ・ 誘致企業においても、雇用機会の拡大という良い面もある一方、人件費の安さを目的に進出する企業もあり、非正規雇用の増大につながっている。
- ・ 例えばコールセンター企業では非正規割合が6~7割と高いが、この背景には業務の繁閑が大きいことがあり、どうしても短期の雇用にならざるを得ない面がある。

- ・企業側は、正規化が進まない背景として、従業員の県内志向が強く正社員になって県外転勤することを嫌がることを挙げる。その意味では、従業員のニーズに答える形態として、地域限定正社員のニーズもあるのではと考える。

2. 労働政策の取組み

- ・製造業企業の集積に合わせて、職業能力開発校の訓練科目を見直すなど、人材育成の取組みを進めている。高度な技術者を養成する目的の研修は、立地企業と連携しながら研修プログラムを作成している。
- ・法令に関する知識や認識が足りない企業があるので、講座を開催したり、企業に専門家を派遣したりして、企業の認識を引き上げていくよう努めており、あわせて好事例を広く広報する取組みをしている。
- ・就職先に関する学生の希望とのミスマッチに関しては、企業がイメージアップを図れるように、ワーク・ライフ・バランスや人材育成について優良企業の認証制度を設けるなどの取組みをしている。人手不足が鮮明になる中で、優秀な人材を確保するために認証を得たいという企業のインセンティブになればと考えている。

以上

沖縄県 商工労働部情報産業振興課

インタビュー日時：2015年1月21日 14:00～15:30

インフォーマント：基盤整備班主査、基盤整備班主任

インタビュアー：高見

1. 情報通信関連産業の振興に関する取組み

- ・沖縄県は、情報通信関連産業を観光・リゾート産業と並ぶリーディング産業として位置づけている。
- ・1990年以降2013年度まで、沖縄県全体では情報通信関連産業が301社立地し、25,000人の雇用が創出された。
- ・沖縄に情報通信関連産業が立地する理由として、人口増加が続く中で若年労働力が豊富にあること¹、施設整備・インフラ整備や人材育成への行政の支援があること、国内有数の特区制度があること²、リスク分散拠点としてメリットがあること、県民のホスピタリティがあること、リゾートロケーションという魅力などがある³。
- ・創出された25,000人の雇用のうち17,000人がコールセンター企業による雇用。県民のホスピタリティ性が高いこともあり、沖縄県は日本一のコールセンター集積地になっている。
- ・県では、官民連携したクラウド基盤構築のための事業を行っている。具体的には、公設民営のクラウドデータセンター（沖縄情報通信センター）を整備し今年4月の供用開始を目指していることと、県内のデータセンター間を直接接続する高速大容量のネットワーク基盤の構築、東京から沖縄、香港、シンガポールをつなぐ国際海底ケーブルのネットワーク構築などを進めている。

2. 沖縄 IT 津梁パークについて

- ・「沖縄 IT 津梁パーク」は、沖縄県が国内外の情報通信関連産業の一大拠点形成を目指すビックプロジェクト⁴。沖縄県中部のうるま市にあり、那覇空港から沖縄自動車道を利用すると45分ほどで着く位置にある。中城港湾新港地区という埋立地の一部20ヘクタールの土地に、施設用地として整備した。現在は用地の約半分に施設が整備され、

¹ 沖縄県における若年失業率の高さも、裏を返せば労働力があふれていることを意味する。

² 情報産業振興地域制度、情報通信産業特別地区制度の2つの特区制度が用意されている。

³ 実際に立地した企業の中でも、上層部の人に、沖縄県が好きで住みたいという思いが先にあって、企業の立地にいたったというケースもあった。

⁴ 「津梁」とはアジアとの架け橋を意味する。

誘致企業が入居した状態にあり、残り半分は誘致活動が進行中である。県が整備した施設のほか、民間の資金を活用したリースバック方式を活用した施設もあり⁵、この方式で今後も整備していく方向。

- ・「沖縄 IT 津梁パーク」設立の経緯は、2007年の内閣府報告書をふまえ、県が詳細な基本計画の策定、施設の基本設計を行い、2009年6月に最初の施設（中核機能支援施設）の供用を開始した。その後徐々に施設が拡張して現在に至る。現在は、企業24社が入居し、約1,700名の雇用が創出されている。コールセンター企業のほか、BPO 業務を行う企業などが入居している。
- ・入居企業は東京などから立地。県は東京・大阪・名古屋事務所を通じて誘致活動を行っている。

以上

⁵ 企業集積施設への入居希望企業が現れた段階で、県が入居希望企業の要望を汲み取って民間開発事業者を公募して、施設を建設。建設された施設を県が事業者から借り上げて、入居企業に使用許可を出して入居してもらうスキーム。入居企業からもらう使用料と、県が建設事業者に払う賃借料が同額。

沖縄県 企画部地域・離島課

インタビュー日時：2015年1月23日 14:00～15:30

インフォーマント：副参事、地域振興班主任

インタビュアー：高見

1. 沖縄県の人口変動と県内の地域差

- ・日本全体で人口減少の中、沖縄県では人口増加が続く。2025年頃がピークで、その後減少に転じると予測されている。
- ・合計特殊出生率が約1.8と、以前と比べて下がってきているものの、他県と比べれば高い水準にある。
- ・人口増減には県内の地域差が大きい。那覇などの本島南部地域、沖縄市や北谷などの中部地域は、県内人口の大半が居住しており、人口増加傾向が続く。一方で、本島北部地域では、名護市ではサービス業集積などで人口増加しているものの、名護以北の北部3村（国頭村、大宜味村、東村）などでは人口減少している。石垣島を除く離島でも人口減少傾向にある。
- ・県内地域差の背景は、那覇を中心として商業が発展、都市が発達してきた歴史的経緯があり、人口が集積することで就業機会も生まれるという好循環があった。北部は昔から農村地帯であり、人口が中南部に集まる構造にあった。北部は、就業機会の面でも農業・林業・水産業以外にはあまりない。
- ・那覇市内の中でも地域差がある。郊外の宅地開発が進んだことで、中心部は空洞化し、小学校が廃校になるなど子供数が減少している。
- ・離島は、学校、病院、コンビニなどが無いところもある。石垣、宮古、久米島以外の離島には高校がないので、高校進学タイミングで島外に移り住む動きがある。長男が進学するタイミングで、就業する父親だけ島に残して一家で島外に移り住むという話も聞く。家族ごと出てしまうと、その後島に戻る可能性も一層低くなる。
- ・離島の中で石垣島のみ人口増加している背景には、新空港ができたことでマスメディアに取り上げられ、交流人口も増えて産業も発達したので、選り好みしなければ仕事もある程度そろそろ状況になったことがある。地域経済が好循環になっている。
- ・石垣島は、他の離島地域に比べて宿泊する観光客が多いのが強み。市内観光に加え、竹富島や西表島などの離島で自然環境を満喫できる場所があるなど、観光にバリエーションがある。石垣島も一時期は日帰り観光が多かったが、離島観光もする人が増え、観光に時間がかかることで宿泊客が増えた。本島北部など、観光客を呼び込んでも日

帰りで観光できてしまう地域は、どうやって宿泊させるかが課題となっている。

2. 出身者の地域移動とU・Iターン

(1) 出身者の地域移動傾向

- ・昔から県内には就業機会が乏しかったため、大都市圏の景気がいい時期には県外（愛知、東京、大阪など）の建築現場や工場等の季節労働に就職する人が多く、景気が悪い時期には少ないという傾向があった。
- ・県外の大学に進学した人は、就職のタイミングで戻れるような就業機会に乏しいので、県外で就職することも見られる。県内の大学も、例えば琉球大学などは県外出身者も多いが、卒業後県内に残らない人も多い。
- ・沖縄県出身者は地元就職志向が強いと言われるが、その背景には、地元への愛着、親の意向、地域でのつながりが強いことなどいろいろな要素がある。

(2) 県外からの移住（Iターン）

- ・時期にもよるが、「沖縄ブーム」といわれる大幅な転入傾向もあった。現在でも石垣島で移住者が多く入ってきている。
- ・Iターンで入ってきて、「沖縄に住んでみたい」という気持ちで移住してきて、いざ住んでみるとちょっと違うという理由で出てしまう人も多いと聞く。また、定住していくための仕事が乏しいという面もある。

3. 移住・定住促進の取組み

(1) 移住定住促進策の特徴と背景

- ・沖縄県として2014年3月に『人口増加計画』を策定した。背景には、将来的な人口減少予測があり早めの対処が望まれたこと、また、県全体としては人口増加している一方で本島北部や離島地域で人口減少していることに対策が必要と考えたことがある。
- ・取り組みの柱は大きく3つ。①自然増を拡大するための取組み、②社会増を拡大するための取組み、③離島・過疎地域の振興に関する取組。社会増の取組みのひとつとして移住者が定着できる環境を整えることを目指している。
- ・これまでは移住促進の取組みは他県ほど行っていなかったが、今年度から、市町村職員を対象にした移住対策セミナー、シンポジウム、都市部での移住フェア参加などを行い、市町村の取組み機運の醸成を図っている。
- ・移住対策自体は県全体を対象にしているが、特に人口減少が著しい本島北部や離島の過疎地域を手始めとして、それらの地域で取り組んでいる高齢化対策や定住促進策とタイアップする形で取り組んでいる。
- ・県の役割は、市町村が移住者の受け入れ態勢をつくるための意識醸成、きっかけ作り

などの側面支援を行うことと、移住希望者への情報発信を行うことにある。

- ・ 地域をどう振興し人口を維持していくかのひとつの方策として移住促進がある。地域づくりをどう考えるかは移住をどうするか以前の問題として、地域が考えないといけない。時間がかかるが、意識を醸成していくことが必要。
- ・ 県で受けている移住相談の件数は、震災以降 2 年くらい年間 100 件を超えたが、現在は落ち着いて 70～80 件と、以前の水準に戻っている。もちろん県の移住相談を介さない移住のケースも多くあると思われる。

(2) 移住促進における課題

- ・ 人口増加という方向に対して、市町村によっては反応が鈍いことが課題。市町村セミナーの案内をしても集まりがよくないなど。
- ・ 離島・過疎地域では、移住促進といっても、県外から I ターン者を呼び込むというより、進学や就職で那覇や県外に出てしまった出身者に帰って来てほしいという思いが強い。ただ、学校がない、仕事がないから出て行ったので、戻ってきてもらうのは簡単ではない。地域が主体となって地域づくりを進める上で、移住対策は必要な人材を確保するための取組のひとつとなりうるが、市町村によってはこうした認識が十分に共有されていない場合もあり、課題である。

以上

うるま市 経済部企業立地雇用推進課

インタビュー日時：2015年1月21日 16:00～17:30

インフォーマント：課長、雇用推進係主事

インタビュアー：高見

1. うるま市における産業・雇用機会と雇用情勢

- ・沖縄県の非正規雇用率は44.5%（うち若年者は50.4%）と高い。最低賃金は664円、1人あたり平均所得201万円で全国最下位。うるま市は、県平均を大きく下回る平均所得161万円で県内41市町村中39位。
- ・うるま市の失業率は18.2%¹と県内ワースト1位で、全国ワースト5。市のレベルでは全国ワースト。雇用環境が非常に悪い。
- ・市内は持ち家比率が高く（県内2位）、生活保護率が低いのも特徴。家族の助けがあれば生活できる現状がある。なので、失業率が高くても、町に失業者が溢れているような光景が見られるわけではない。
- ・若年者の失業率が特に悪く約25%あり、男女でみると男性で失業率が高い。また、離職率も高い。その背景には、若者が早期離職や転職を繰り返す状況があり、就業意欲も低いと考えている。
- ・県中部地域（うるま市や沖縄市）において失業率が高く、所得水準が低いのは、米軍基地の存在という沖縄特有の歴史的背景があり、基地関係の収入があることが関係している可能性がある。
- ・加えて、沖縄県自体がいびつな産業構造で、一次産業、二次産業が極めて少なく、三次産業に偏っている。企業規模でみても零細企業が多く、雇用環境が良くない。
- ・うるま市の第二次産業は建設業が大半を占め、製造業のウェイトは低い。
- ・観光面でも、通過型観光が多く、市内に宿泊施設が少ないのが課題。
- ・仕事が少ないという状態に加え、労働環境面で企業の評判が良くない問題もある。コールセンターなどのIT企業は、人件費が安いという理由で沖縄に進出したところも多いので、うまくいかなくなっている状況。最近は人手不足を背景として、企業も社員の定着のために労働条件を良くしつつあると聞く。
- ・近隣の北中城村に大規模なショッピングセンターの建設が進んでおり、約3,000名の新規雇用が見込まれていることから、うるま市の就業人口もある程度流れる部分があ

¹ 2010年国勢調査による。

ると推測している。パートタイム雇用が大半と考えるが、IT企業等よりスーパーの店員の方がライフスタイルに合わせやすい部分があるかもしれない。

- ・リーマン・ショック後の雇用情勢の特に厳しい時期には、車の運転代行業などの仕事を夜に掛け持ちして生活をつなぐ人もいた。
- ・愛知の自動車工場等に季節労働に出る人が多いのも特徴。月給30万円に加え一時金が20万円位出るケースも。季節労働の歴史は長く、それで生活をつないでいる人も多くいる。リーマン・ショック後に季節労働が極端に減ったことで、失業率が高まった側面がある。昨年くらいからまた季節労働の求人が増えている。
- ・人手不足の一方で失業率が高い状況については、働く場が安定していないことがある。零細企業で低賃金で働いている人が多いので、潜在的な転職希望者が多く、短期の仕事であっても条件面で魅力があればそこに転職する人が多い。
- ・さらに、国勢調査において失業率が高く出た背景には、実際は仕事を探していない若者（ニート）が家庭に多くいて、体面上「仕事を探している」と回答したケースが多かったことも関係するのではないか。現在は親に経済力があり養ってもらっている若者も多いが、将来的には独身のままの者が増える中で厳しくなると考えられる。
- ・県内における大卒者の就業の場は、銀行、公務員、新聞・テレビ等のマスコミ、電力、大手スーパーなど規模の大きな企業。かなり狭き門なので、希望者を吸収しきれていない。公務員志向が非常に強いのも特徴。

2. 雇用創出と就業支援の取組み

- ・「高い失業率」と「低い市民所得」という課題の解決を図るために、様々な取組みを行っている。大きくは「働く場の確保」「ミスマッチの解消」「就業意欲の向上」の3点。

(1) 働く場の確保

- ・雇用対策、産業振興、企業創業支援、新規事業創出支援、就労支援等を行い、働く場の確保を目指す取組みを行っている。具体的には、製造業企業の誘致、IT企業（コールセンターの他、BPO系など）の誘致などを進めている。労働集約型の企業を誘致するとともに、雇用環境を改善していくことを目指している。
- ・「沖縄 IT 津梁パーク」に企業誘致が進むことで、情報通信関係の就業者数が伸びている。今後は、より高度なスキルが活かせるような雇用の場を作っていきたい。
- ・業種を問わず、広い市場で競争力のある企業が入ってきてくれることが望ましい。人件費の低さで入ってくるだけでなく、製品の付加価値を高め、その中でレベルの高い人の雇用の場が生まれることが望ましい。
- ・市では、製造業系の企業と連携して、東京・愛知などで40名ほどの若者に県外研修を行い研鑽を積んでもらう取組みを行っている。将来を牽引してくれる人たちの人材育

成を行っているところ。彼らが戻ってきた時にスキルを活かせるような雇用の場がまだまだ足りないのが課題。

(2) ミスマッチの解消

- ・ 就業者の増加に向けて、求職者に対して、求職者ニーズと求人企業ニーズがマッチした仕事を紹介することで、スムーズな就業につなげる取組みを行っている。
- ・ 1つは、就職相談や書類添削、模擬面接などの求職者サービスを提供しスムーズな就職につなげる事業を行っている。【就活サポートであえ〜る】
- ・ もう1つは、IT関連・観光関連の人材育成、顧客拡大・経営革新セミナーの実施などにより、2012年度より350名の雇用を創出している。【地域雇用創造協議会】

(3) 就業意欲の向上

- ・ 求職者ならびに若年者を就業につなげていくための就業意欲向上に向けた支援組織を拡充し、キャリア教育など教育現場における支援を続けていく取組みを行っている。【うるま市グッジョブ連携協議会】

3. 出身者の地域移動とUIターン

- ・ 沖縄では出身者の地元志向が強いと言われるが、優秀な人材は以前より県外に出る状況があった。例えば、過去に「国費制」というものがあり、県出身の優秀な若者の大学授業料を負担することで県外の大学（早慶や東大、東北大など）に送り込んでいたが、多くの者がその後地元に戻ってこなかった。優秀な人材を外に出したのはいいが、彼らを受け入れる雇用の受け皿が県内になかったことが課題。優秀な人材を受け入れる土壌を作るために、地元の企業を育てる、もしくは企業を誘致することが重要。
- ・ UターンでもIターンでも、地域活性化のために技術・スキルのある人を集めることを希望している。

以上

JILPT 資料シリーズ No.151

地域における雇用機会と就業行動

発行年月日 2015年5月27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

(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

印刷・製本 富士プリント株式会社

©2015 JILPT

* 資料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/>)