

第2章 地域雇用創出と農業

第2章 地域雇用創出と農業

(執筆担当 友末忠徳)

第1節 茨城県における地域雇用創出

1 地域雇用創出研究会の発足

茨城県で113年にもわたって地方紙を発行している茨城新聞社にとって、地域活性化や地域貢献が最重要テーマであることは言うまでもない。しかし、現実には紙面を毎日、製作していると、いつの間にか、その重要性を忘れがちである。他紙に先駆けてスクープした記事が紙面を飾ったり、部数が増えたり、広告収入が増加したりするたびに喜び、他紙に出し抜かれたり、売り上げが落ちたりするごとに憂い、そのようなその日暮らしを反省することも多い。

生涯一記者を目指して、この業界に身を投じたは筆者だが、年を取るに従って編集部門以外の仕事にも携わらなければならなくなった。新聞販売店との付き合いを主な業務とする販売局の責任者を務めたり、もっぱら広告代理店などと接触する東京支社長を経験したりして、やっと編集局に戻り、局長になって2年間が経過し、これから腰を据えて紙面改革に取り組もうとした矢先の1999年8月、社長のお鉢が回ってきてしまった。新聞社を取り巻く諸情勢から断ることもできず、記者の親玉として記事を書ける立場の「主筆」という肩書を交換条件に、代表取締役社長のポストに就かざるを得なかった。

それからしばらくして、やっと社長業に慣れたと思ったら、厚生労働省茨城労働局の幹部が来社して、「茨城県雇用開発協会の会長を民間から出したいので、協力してほしい」と、突然の要請を受けた。当然のごとく、「そんな能力もないし、社業が忙しいので」と断ったが、「新聞社は中立な立場であるし、それほど手間がかかるわけでもないから」と、引き下がってくれる様子がない。渋々、「私の一存では決めかねるので、新聞社の最高意思決定機関である局長会に諮らうえ返事をする」と、お引き取りを願った。局長会では、引き受けない方向でまとまると高をくくっていたところ、「せっかくの話だし、地域に貢献できるのだから」との意見が多数を占め、結局、引き受ける羽目になってしまった。

2001年5月の総会で、筆者は前任の副知事からバトンタッチを受けて、茨城県雇用開発協会の会長に就任した。それと前後して、事務局から業務概況の報告を受けると、障害者と高齢者の雇用問題を専ら扱っており、一般の労働市場が厳しさを増しているのにもかかわらず、新規学卒者やリストラによる失業者などへの対応がほとんどなされていない現実を思い知らされた。

新聞社の業務でも、その日暮らしを戒めていただけに、引き受けたからには雇用開発協会の役割にも新しい分野を切り開こうと、準備に乗り出した。また、地方紙として社会貢献を

考えるうえでも、雇用問題に取り組む必要があるとの認識に基づき、半年後の2001年12月に、官民挙げて地域の雇用問題に知恵を絞り、新たな雇用を創り出していく方策を探る「地域雇用創出研究会」を発足させた。メンバーは茨城労働局の職業安定部長をはじめ茨城県商工労働部の労働政策課長、茨城大学の教授、茨城県経営者協会と常陽地域研究センターの専務理事、民間から人材育成・派遣企業の代表、社長、専務、それに茨城県雇用開発協会の会長で構成し、座長を筆者が務めて、事務局を雇用開発協会と新聞社が担当することにした。

初会合で運営方法、検討テーマを話し合い、①地域での生き方、働き方のシステムづくり②幅広い人材の育成、及び③地域のリーディングインダストリーの育成、に沿って論議を進めていくことにした。会合は2カ月おきに開催し、第2～4回でテーマごとに具体的な検討を重ねて、その内容を事務局がまとめて茨城新聞の紙面にも概要を掲載した。5回目には総括協議を行い、6回目に報告書の在り方を検討。その結果に基づき、第7～8回にテーマとそれ以外の協議事項について補足の検討を行ったうえ、第9～10回で報告書を取りまとめた。この間、13カ月を要したが、メンバーの方々は大変お忙しいにもかかわらず、毎回、熱心に意見を出してくれて、雇用創出の重要性をあらためて痛感させられると同時に、地域活性化に対する熱い思いに頭が下がる気持ちでいっぱいになった。

2 地域雇用創出研究会報告書

メンバーにとって努力と知恵の結晶になる報告書は、「地域から『職』を創る」とタイトルがつけられ、A4判16ページのボリュームになった。巻頭言で地域雇用創出研究会の設立趣旨に触れ、テーマに沿っての検討成果を紹介したうえ、緊急提案と特別提案に分けて各方面への問題を提起している。そして、最近の茨城県における雇用動向についても分析して、地域の雇用問題を考えるための参考にしてもらうことにした。

地域雇用創出研究会での検討結果を理解していただくためにも、報告書の内容を紹介することにする。

巻頭言である「はじめに」のところでは、「不況下で大きな社会問題となっている雇用問題について、地域社会で活躍されている各分野の方々に解決へ向けたアイデアを出していただき、方向性を見いだしていくのが狙い」と、任意の協議組織として設立された趣旨を説明。そのうえで、テーマの設定に触れ、論議の中身について、「雇用政策を展開している行政の立場、会社経営をしている企業人の視点、学生と日常的に接している教育者の見方、さらに地域社会を見つめているシンクタンクの分析、経済団体の観点など、研究会の会員が現在、籍を置いている『現場』を背景に、様々な角度から展開されたもので、核心に迫る内容と自負している」と強調。会員個人の立場でなく、研究会の事務局を担当した茨城県雇用開発協会と茨城新聞社の責任で、緊急提案と特別提案を行ったことを明記。「雇用問題への対応は多くの方々の知恵と連携が必要となる。報告書が雇用問題を考えるうえで県民の参考になり、地

域社会から新たな動きが出てきて、その成果が地域社会に還元されれば幸い」と結んでいる。

本文に入ると、まずテーマごとの協議結果を紹介している。最初に「地域での生き方、働き方のシステムづくり」のテーマに関しては、地域の中で働くシステムづくりやローカルの働き方を考えるうえで、今、何が求められているのか、①地域特性を踏まえた戦略の樹立②農業に対する再評価の必要性③急を要するミスマッチ対策④企業と学生のパイプ役設置一の視点を提起している。

このうち、地域特性を踏まえた戦略の樹立については、「茨城県で何かをする場合、東京の存在を視野に入れて考えなければならない。そのうえで、県内のそれぞれの地域が将来、どのようになるべきなのかなど、地域の将来像を明らかにすることが先決。それを見据えたうえで、地域での生き方、働き方を考える必要がある」と、問題提起している。

(次に取り上げた農業に対する再評価の必要性については、第2節でその内容を紹介することとしている。したがって、ここでは説明を省略する。)

続いて、急を要するミスマッチ対策に関しては、「茨城県内の高校卒業予定者の就職内定率が3分の2程度にとどまっている。また、例年、就職した高校生の3割ぐらひは離職してしまう。企業側に高校生たちが希望する職種すべてがあるわけでない。教育界はこうした現状を踏まえた指導をしているのか。進路指導の先生方は、どんな教育をしているのか。社会の中で生きていける力をきちんと教えているのか。また、物をつくることの大切さを教えているのか。疑問を感じざるを得ない状況にある」と問題点を分析。それを受ける形で、「学校では人づくり、物づくりの大切さを教えていく必要がある。企業が先生を預かって、仕事の中身を知ってもらい仕組みをつくってはどうか。先生が企業で研修することによって、ミスマッチを減らすことができるのではないかと。先生の社会体験は極めて大事なことである。知識優先の考え方のひずみが現れている。採用する側も、幅広い分野から選ぶ必要がある。今の教育は、出口を多くしてこなかった。学生が多様な選択をできる仕組みを考えることも必要でないか。ミスマッチは新規学卒者だけの問題でない。中高年の場合も、勤めていた企業やポスト、身についた技術やプライドなどが、求職活動や就職をするうえで障害になっている。それを何とか解消できる仕掛けと自助努力が求められる」と、対応策を提案している。

企業と学生のパイプ役が不足している点については、「雇用を考えるうえで、人、学校、企業を結ぶ情報が少ないのは問題でないか。求人はあるが、学校はどこにあるのか分からない。探す手段もない。そのパイプ役をつくり、企業と人の連携を図っていくべきである。パイプ役を経済団体でやろうとしても制度上、困難な面があるので、例えば第三セクターのような機関で対応できないかどうか、検討することも必要だろう」と指摘している。

二つ目の検討テーマである「幅広い人材の育成」に関しては、時代が求めている人材をどのように育成していくのか、本人である学生、送り出す側の教育機関、受け入れる側の企業、団体などが抱えている課題に迫りながら、①希薄な職業意識、②企業内教育の衰退、③新しい人材育成システムの研究、④生きる目的の明確化、⑤教育現場の模索、⑥官民の人材交流、

⑦人材育成の支援組織—の柱に分けて、打開への道を探っている。

まず、希薄な職業意識については、「今の学生に起業家精神を求めるのはとても無理な相談である。態度や意欲にしても、そういう気概は見当たらないし、何に興味を持っているのか、つかみどころがない。こういう事態を学生だけの責任にしているのか。先生方も本気になって学生を叱ったり、指導しているのか。教える側も現状から脱却しなければ打開への道はない」と、大学現場から反省の弁を込めた問題提起がなされた。さらに、高校の現状についても、「今は上級学校へ行くための授業が中心で、どう生きるか、何を職業として選択するのか、という基本的な教育が十分に行われているとは言い難い。基礎的なレベルの教育を身につけただけでは、企業が受け入れてくれない。先生がそうした変化に気づき、劇的に変化してくれない限り、現状を変えることは困難でないか」と、厳しい指摘がなされている。

次いで、企業内教育の衰退に関しては、「ここ 10 年来、企業内の教育訓練は衰退傾向にある。働く人の研修はこれまで企業で対応してきたが、それが難しくなっている。かつて、企業は学生を採用すると、企業内研修で人材を育て、企業人として企業内カルチャーを育てていくというプロセスがあった。しかし、社会の変化とともに、せつかく社内で育てても転職されてしまったり、海外研修に出せば他に引き抜かれたりして、人材の蓄積が難しくなってきた。そうした背景もあって、企業は即戦力を求める傾向が強くなった。さらに、不況が追い打ちをかけ、企業は今、人を育てる時間も費用もない。こうした現状を反映して、企業は即戦力になる社員を求めたり、アウトソーシングや人材派遣会社に頼ったりしている。それだけ、企業が要求する人材は多様化している」と分析している。

そこで、新しい人材育成システムの研究が必要になっており、「年功序列の人材登用から能力に応じた職能資格制度に多くの企業が切り替える動きが出ている。しかし、能力に対する評価の難しさなど、この人材育成制度にも限界が見え始めている。特に、能力と実力のかい離が顕在化している現状で、実力に応じた人事配置や賃金配分が課題になっている。こうした成果主義を導入していくうえで欠かせないシステムとして、最近、わが国でもコンピテンシー（測定可能な職務行動特性）という評価基準に対する関心が高まっている。企業は組織に新たな活力を吹き込む可能性があるこうした新しい人事処遇制度を研究し、果敢に取り込む必要があるだろう」と、問題提起している。

さらに、生きる目的の明確化に関しては、「研修によって身についた技術の差、資格の差は就職活動をするうえで大きな武器となるが、問題は最終的に自分が何を目指しているのか、何になりたいのか、本人の職業的な目的がはっきりしていないことにある」と問題点を指摘。そのうえで、「スキル研修はできるが、原点に戻った道徳というか、何を目指して人生を送るのかという最も基本的な問題は、研修の領域でなく、教育の分野が担うべきものである。今の学校教育には、生徒や学生に対して将来、どんな職業人になるのかをサポートする対応が見えてこない。受験競争のもと、いい高校へ、いい大学へ入るためにはどうすればいいのかという受験対応教育だけが行われている。実社会へ若者を送り出す教育機関としては、人の

生涯を見据え、どのような人材を輩出するかの観点に立ち、豊かな個性と職業意識を育てる教育も必要でないか」と主張している。

このような指摘に対して、教育現場の模索も始まっている。その現状に触れながら、「大学が幅広い人材育成のために何ができるのか、社会構造の変化に対応できない大学の仕組みがまず問題といえるのではないか。先生と授業を変えれば、大学も変わるのではないか。また、大学院大学をつかって専門的知識を教え、現実的な対応をしていく必要があるだろう。そのほか、学部の融合や地域社会との連携による人材育成なども検討すべきだ」と、思い切った提案をしている。また、インターンシップに関しても、「大学の4年間で1年程度は企業で実習を積む仕組みがあってもいいのではないか。実社会を経験することによって、企業の厳しさを知ることができるし、社会が何を求めているのかも知ることができる。さらに、その学生に対する外部の評価も分かる。在学中に社会体験をして、外部から様々な評価を受けることは、教育的な面からも効果がある」と、大いに推進するよう求めている。

官民の人材交流については、「茨城県の場合、行政と民間の人材交流はそれほどでもないが、県と市町村の行政間交流はかなり進んでいる。また、県内では現在、50事業所ぐらいが外部からの研修生を受け入れているが、研修を終えて職場に戻った後の成果がどうなっているのか分からない。交流による人材育成は必要なことだが、受け入れる側、さらに戻った後の成果を含め、全体の枠組みができていない」と、定着を図るうえでの課題を指摘。特に、官庁に民間の人材が入ることで、行政レベルが上がるとの認識を示している。

このテーマに関して最後の視点である人材育成の支援組織については、「幅広い人材を育成していくうえで、今の学校に期待することは非常に困難と言わざるを得ない。まして、雇用のミスマッチ対策は、緊急性も高いわけだから、学校以外で何らかの対応組織をつくらないと無理だ」との認識に立ち、「NPO（民間非営利組織）でもいいから、学生に対する就職支援組織をつくるべきではないか。この場合、人材育成の対象は若い人だけでなくもいいはずだ。再就職をしたいと思っている中高年齢者も対象になる。ただ、人材育成の支援組織として、NPOを活用するのはいいが、費用も発生する。経費分を捻出できるような仕組み、例えば就職予備校的なNPOを設立してもいいのではないかと、前向きな提案をしている。

三つ目の検討テーマである「地域をつくるリーディングインダストリーの育成」に関しては、地域産業の牽引車的な役割を担うリーディングインダストリーを起こしていくためには、どのようなアイデア、手法、仕組みが必要なのか、茨城県の地域特性を踏まえ、様々な角度から踏み込んで議論を展開した。その結果、①大胆な転換が必要な企業誘致策、②ベンチャー企業の育成と地域戦略、③農業の持つ将来性、④本腰を入れるべき観光産業―と4本柱の提案をしたうえで、実現のために必要と思われる内容をまとめている。

企業誘致策については、地域産業の中核となるようなリーディング企業を起こしていくためにも、大胆な発想と思い切った政策の転換が求められる、との前提で、「従来のように企業を単体で誘致するのではなく、ベースとなる企業を一群として誘致するとか、誘致に当たっ

ては『経済特区』の指定を受けるとか、さらに特別な規制緩和措置をとってもらうとか、既存の企業誘致政策の枠を超えた考え方が必要だ」と主張。具体的には、計画通りに企業誘致が進まず、未だに売れ残っていて「お荷物」になっている工業団地を、思い切って安く企業に譲り渡し、その代わりにまとまった社員を地元から採用してもらうなど、条件付きで企業誘致と雇用対策を同時に実現するなどの政策を提案している。

次に、ベンチャー企業の育成と地域戦略に関しては、「地域特性などを生かした産業、業種、分野など、ターゲットを絞ったうえで、目標を明確にして起業家の募集や支援の方策を打ち出さないと、学生などベンチャーに挑む人たちの挑戦意欲が高まらないのではないか。また、ベンチャー企業といっても、何でもいいということではうまくいかない。自治体としてどのような地域づくりをしていくのか、行政体としての姿勢を明確にし、そのうえでベンチャー企業の立ち上げに必要な情報の提供など、サポート態勢をつくっていくことが肝要でないか。行政だけでなく、産業界、学术界も入って地域での環境を整え、積極的な育成への支援態勢を明らかにすることが求められている」と、問題点を分析。そのうえで、個人投資家の活用、コーディネーターの配置、効果的な地域間連携の3点を特に強調している。

このうち、個人投資家の活用については、「新規に企業を起こすとすると、さしあたってどこから資金を調達するのかが問題になり、その手法として個人投資家が必要になる。その場合、ベンチャー企業の情報公開も大事だが、個人投資家がベンチャー企業に投資しやすくなるため、ベンチャー企業の内容を見抜く格付け機関が求められる。つまり、投資したくても、どの企業に投資したらいいのか分からない場合、格付け機関の評価が明確にされれば、個人投資家にとって投資しやすくなる。そして、魅力あるベンチャー企業に個人が投資できるようになれば、起業家にとっても励みになるし、何よりも小口でもいいから数多い投資家を集められるようになれば、資金調達の道が開けてくる」と述べている。

また、コーディネーターの配置に関しては、茨城県などの制度融資を有効に活用するための役割を要求している。「この種の制度融資は宣伝が下手なのか、利用状況が鈍い。その理由は手続きが面倒なこともあるが、公的な助成を受けているということでマイナスのイメージが出る、との誤った認識があるようだ」と分析。そのうえで、「利用促進を図り、正しい認識を持ってもらうためには、制度融資や助成金などに関する専門のコーディネーターの配置が必要になるわけだ。ベンチャー企業の育成はリスク・マネジメントが伴う。ベンチャー企業の立場は弱い。財政的なサポートが欠かせない。地場産業を育てていくのであれば、きちんとした支援の仕組みをつくっておかないと、後に続く人たちが出てこない。ベンチャー企業の育成は、税収の確保という面からも、自治体が長期的な視点で対応すべきである」と提案している。

さらに、効果的な地域間連携については、「筑波研究学園都市の先端科学技術を活用する意味からも、研究所や企業、大学などが連携して情報交換などを行っているが、こうした研究機関同士や技術集積の高い地域間の連携が、つくば市に限らず、日立市、鹿嶋市などでも今

後、必要になるだろう。そして、連携効果によるベンチャー企業育成のきっかけづくりが、ますます重要になるはずだ。国立大学同士の連携も、共同研究センター的な施設を設置して、一緒に研究をするなど、可能性を探るうえで検討の価値があるだろう」と問題提起している。

三つ目の検討テーマであるリーディングインダストリーの育成に関して、第三の提案となる農業のもつ将来性については、このあとの第2節で触れることにする。

第四の提案になるのが、「観光産業にもっと本腰を入れて取り組んでほしい」という要請だ。茨城県の観光は、スポットにとどまっており、地域内や地域間の連携が極めて弱い。観光資源を面的に活用したり、他の施設と結びつけたりして、観光客を誘致するシステムができていない。例えば、県都・水戸市の場合、路面電車を復活させたり、那珂川に屋形船を浮かべたりして、偕楽園と千波湖をはじめ多くの歴史的遺産を面的に結びつけ、観光産業として育てていくような大胆な政策が必要ではないか。観光を産業にしていくことで、雇用の機会は必ず増えていく。さらに、産業資源を観光の中で利用していく仕組みができれば、観光の幅も広がる。茨城県には、つくばのような先端都市に加え、様々な風景と街並み、自然環境が残っている。映画のロケ地としての活用を映画会社などに働きかけることも可能だ。こうした政策を誰が推進していくかが問題だが、地元のやる気ももちろんのこと、行政の果たす役割が重要になろう。

このような三つのテーマに基づく検討結果を踏まえて、2項目の緊急提案と1項目の特別提案をしている。

緊急提案は、雇用のミスマッチ解消と構造改革特区の活用に分けている。雇用のミスマッチに関しては、その発生要因として①不況を背景に企業側の求人が減っている、②求職者の職業選択意識が希薄になっている、③就職情報を提供するパイプ役が不足している、④企業の現状に対する学校の就職担当者の認識が不足している一の4点を指摘。そのうえで、いま以上に企業と学校の間で雇用情報の交換を密にして、パイプ役を果たせるような組織等の立ち上げを提案するとともに、緊急の対応策として、①どんな仕事を選ぶのか、生きる目的を明確にさせる、②先生方の企業内研修を促進する、③アルバイトやインターンシップ、NPOの活用を考える、④教える側の自己革新の必要性を訴える、⑤個人として独立できる仕事づくりを目指す一の5項目を提案している。

次いで、構造改革特区の活用に関しては、第3の検討テーマで触れており、大胆な政策転換による地域振興策の必要性を指摘したり、雇用の受け皿として農業や観光に対して熱い期待を寄せている。こうした産業分野から雇用の可能性を見いだしていく努力も緊急の課題と位置づけ、①第一次産業に対する雇用の可能性を探る、②観光の産業化の可能性を探る一について、総合的な研究をしたうえで、方向付けを求めている。

一方、特別提案では、茨城県内における雇用環境の改善を目指し、全県的な雇用に関する検討機関として、「地域雇用創出協議会」（仮称）の設置を要請している。個別の課題である地域戦略やEQ（対人関係のうまさや精神の安定度を測るこころの知能指数）、新しい人材育

成、ベンチャー企業をめぐる個人投資家の育成などは、この協議会から既存の大学や財団法人の研究機関に調査、研究を依頼する。そして、その成果を踏まえ、対応策を検討して、必要に応じ関係機関や民間企業に雇用の創出、確保に関する提案をしていくものとする。雇用の安定は地域社会を支える極めて重要な課題である。雇用の確保は地域の総力を結集して、関係機関の協力を求めながら対応しなければならない緊急のテーマである。この協議会が、その課題に立ち向かっていく機関となることを期待する必要があるのではないだろうか。

「地域から『職』を創る」と題する地域雇用創出研究会の報告書は、以上のような内容になっており、末尾に茨城労働局職業安定部から提供してもらった「最近の雇用動向について」との資料が添付しており、全国平均に比べても、茨城県の雇用市場が厳しさを増していることがうかがえ、この問題を考えるうえでの参考にしてもらうことにしている。

3 その後の対応

地域雇用創出研究会の報告書が出来上がったのが 2003 年 1 月のことだった。早速、冊子化して、メンバーの所属している組織、団体、企業などに配布したのをはじめ、雇用問題を担当したり、関心のある関係各方面にも配って、緊急提案と特別提案に対する理解と協力、そして実施に向けた対応を要請して回った。また、茨城新聞の紙上にも、1 ページを割いて、この報告書の内容を紹介し、多くの読者に地域雇用創出問題の重要性を訴えかけた。

すると間もなく、茨城県商工労働部に動きがみられた。部長が呼びかけ人となる形で、行政、教育機関、経済団体、雇用対応団体、民間などの関係者で組織する「いばらき雇用創出連絡会」を発足させ、雇用をめぐる諸問題に対する意見の交換や専門家からのヒアリングなどを始めた。その一方で、民間側の受け皿となる茨城雇用人材協会の設立に向けて、茨城県内の企業が準備に入るなど、具体的な取り組みがスタートした。

しかし、バブル経済が崩壊してから十数年にわたって続く長期的な不況の中で、有効な雇用対策がそう簡単に打ち出せるはずもなく、しかも行政主導の議論がどうしても官庁対応に偏りがちなため、官民のバランスを考えながら、トータル的な検討がまだ必要との認識に基づき、地域雇用創出研究会のメンバーがそろって活動の再開を求める結果となった。このため、半年後の 2003 年 7 月に検討を再スタートさせた。その際、メンバーが確認したのは、総論に関しては既に議論を終えているので、今後は各論でしかも具体的な雇用対策に的を絞った協議を重ねることと、これまでカバーしきれなかった分野から新たなメンバーに加わってもらうことの 2 点だった。

早速、新メンバーの人選に入り、高校教育を担当している茨城県教育庁高校教育課長をはじめ、農業分野から茨城県農協中央会常務理事、労働界から連合茨城事務局長、公的金融機関の中小企業金融公庫水戸支店長、NPO を代表して茨城 NPO センター「コモンズ」事務局長の 5 人に参加を要請した。5 人はいずれも快諾してくれて、再開後、2 回目の 2003 年 10

月の会合から、議論に加わった。新旧メンバーの認識を共通にするため、これまでの経過と報告書の趣旨、さらにこの後の運営方法などについて、まずは意見を交換した。その結果、従来通り、研究会は2カ月に1度ずつ開催し、とりあえずの具体的な検討テーマに①民間主体のキャリアセンターについて②インターンシップのあり方について一を設定して、議論を再度、スタートさせた。

そして、12月の研究会では、二つのテーマに沿って、各メンバーから基本的な考え方や議論の方向性などについて、意見を出してもらった。その中で、行政側からは、2003～2004年度の雇用対策事業に対する取り組み方針や予算要求に関して説明が行われた。

茨城労働局職業安定部からは、就職内定率が低水準にとどまっている高校生を対象に、就職啓発マニュアルづくりを進めている、との報告があった。若者の視点に立って、職業観や意識づけなどに関して、正しい知識を身につけられるよう、分かりやすい内容にすることにしている。2003年度中にまとめ、2004年度に茨城県内の高校生全員に配布する予定である。また、2004年度事業として、地域産業政策をパイロット的に推進するプロジェクトに、つくば市のビジョンを取り上げ、専門的な商業サービス、新しい農業、筑波山を中心として観光産業などを振興するに当たって、戦略会議となる連絡会に人材情報を提供したり、雇用対策をどう絡めることができるのか、国の立場からつくば市や茨城県とともに研究を進めることにしている。

また、茨城県商工労働部からは、2004年度事業として、茨城県内のハローワークに就職に関するワンストップ・サービスセンターを設置する予算を要求している、との報告があった。求人・求職情報の提供から就職相談、キャリア・カウンセリングなど、職業に関するすべての業務に1カ所に対応するのが狙いである。

このように、地域雇用創出研究会の活動がきっかけとなって、茨城県内で具体的な雇用対策が動き始めているのは大変ありがたいし、それらの対策が効果を上げて、地域の労働市場が少しでも改善されれば、努力が報われことになる。研究会では今後も、具体的なテーマに沿って、議論と提案を続けていきたい。

第2節 地域雇用における農業の位置づけ

1 地域雇用創出研究会での取り組み

茨城県は全国でも有数の農業県である。首都圏の生鮮食糧供給基地として、全県的に野菜や果樹の栽培、畜産の作業が展開されており、かつては北海道に次ぐ第2位の農業粗生産額を誇っていた。1990年代には年間5,400億円ほどを記録したこともあったが、最近では園芸の活発な千葉県に抜かれ、さらにBSEの問題もあって畜産関係の生産額が落ち込み、鹿児島県にも先を越されて、第4位になってしまった。それでも、2002年の統計で鹿児島県を抜き返し、第3位に復帰している。ただ、粗生産額は依然として4,000億円台にとどまったままで、農業後継者の不足や農家戸数の減少が響いているものとみられる。

一方、農業と雇用の関係を見ると、かつては農家の次・三男が都会での有力な労働力となっていた時代があり、不況のたびに雇用調整の対象にされ、農村に戻って農作業に従事して、好況になるとまた都会などに出て働くというパターンが繰り返されたこともあった。その意味では、農村が地域雇用の調整弁としての役割を果たしていた。しかし、少子高齢化社会が進むにつれ、農家のこうした役割が薄れて、雇用の場としての機能はほとんどなくなってしまった。ただ、最近になって、脱サラして農業を始めたり、定年後に土いじりをする人たちがみられるようになった。また、数は少ないが、観光農園や農業法人が就職の場になるケースも垣間見られる。

このような観点から、地域の雇用問題を考える際には、将来的に農業分野のポテンシャルを考慮に入れる必要があると判断して、地域雇用創出研究会の発足当初から農業の果たす役割と可能性を議論の対象にしてきた。そして、報告書にも、その検討結果を盛り込んでいる。そして、研究会の再開後に、新メンバーとして農協の役員に加わってもらったのも、雇用面で農業の果たす役割を具体化するために知恵を提供してもらおう狙いがあった。現段階では、まだ踏み込んだ議論に至っていないが、今後の重要なテーマになることは間違いないと考えている。

2 地域雇用創出研究会で示された農業の果たす役割

地域雇用創出研究会の報告書によると、最初の検討テーマ「地域の中での生き方と働くシステムづくり」における第二の視点で、農業に対する再評価の必要性を取り上げている。それによると、「1956年当時、1,437万人いた農林業従事者が、その10年後に1,006万人に減少し、20年後には601万人と半分以下になってしまった。さらに、30年後の1986年には450万人、1996年には330万人まで減ってしまい、この40年間で1,107万人も減少したことになる」と、日本の産業構造の中で農林業の就業者が減り続けている現状を指摘している。

そのうえで、「こうした傾向を受け入れるだけでいいのか、農林業の衰退は深刻な問題だ。この流れは早急に見直すべきではないか。その作業をしてから、地域雇用のあり方を考える必要があるだろう」と、問題を提起している。そして、「収益性は低い、雇用と生きがいの両面から、農業に対する再評価をするべきと考える。雇用効果はそれほど大きいものになると言えないまでも、農業が持つ可能性を探ることが重要ではないか。地域のローカルな雇用問題を検討するうえで、収入が少なくとも、生きがいと組み合わせることで雇用の維持が成り立つ仕組みなどを考える必要がある」と強調している。

また、第三の検討テーマ「地域をつくるリーディングインダストリーの育成」では、三つ目の提案で農業の持つ将来性に触れている。その内容は、「リーディングインダストリーが地域社会の中で雇用の場と税金の負担という二つの課題を背負わされている。このハードルをクリアしないと、企業は社会的使命を果たせない。こうした難しい問題を解くカギは農業に潜んでいるのではないか。つまり、産学官の連携によるバイオ技術の進展を踏まえ、この成果を企業化することで、リーディングインダストリーを育成する芽が出てくる。その可能性について探ってみる必要がある。幸いなことに、茨城県は全国的にも有数の農業県である。水産業、林業の分野を含めて、産業界との接点を探りながら、農業分野からリーディングインダストリー育成の芽を育て、新たな雇用創出の機会を見いだしていく必要があるだろう」という指摘になっている。地域のバランスがとれた発展を目指していくためにも、大いに検討の余地がある課題といえよう。

なお、茨城県の人口、世帯数及び農業の規模は、付属統計図表の7、8、9を参照されたい。

3 ヒアリング結果の考察

今回取り組んだ「農業における雇用労働力のあり方と方向に関する研究」において、調査やヒアリング作業を進める中で、農林水産省と農業法人の関係者から直接、話を聞かせてもらえる機会があった。現状と課題の説明、解説の中から、地域雇用創出を考えるうえで、参考になることも多かったので、ヒアリング結果の考察をいくつかを紹介させてもらうことにする。

農業の場合、もともと自家労働が基本になっており、収穫期などの季節的な雇用労働力の需要が存在するにしても、それがまとまって、しかも安定的に地域雇用を創出する可能性はほとんどない、とあっていいだろう。しかし、少子高齢化社会の急速な進展によって、農家の労働力不足が顕在化し、耕作されないまま放置されている農地が増えている現実を見るにつけ、今後は農業と雇用を結びつける努力が求められる、との認識を強く抱いている。その有力な受け皿として、大いに注目すべきなのが農業法人ではないだろうか。施設園芸や畜産などの農作業をかなりの規模で展開する農業法人が全国的に次々と誕生し、茨城県でも各地で活動を始めている。その一方で、かつては減少の一途をたどっていた新規就農者が次第に

増加する傾向を示し、しかも学卒者だけでなく、脱サラ組や定年退職者が農業に魅力を感じて、飛び込んでくるケースも増えている。ただ、個人で農業を始めようとすると、農地の確保からはじまって農機具の購入、技術の習得など、資金的にも、時間的にも、大変な負担を覚悟しなければならない。それでいて、成功の保証があるわけではなく、極めてリスクの大きい挑戦にならざるを得ない。その点、農業法人への就職という形を取れば、いろいろな意味で好都合といえるだろう。しかも、最近の技術革新や運営システムの工夫などによって、重労働や悪い職場環境、休暇の少なさなどから、若者を中心に 3K 職場として嫌われていた農作業が、農業法人化の中ですっかり様変わりして、魅力のある職場になりつつある。この流れは今後、ますます定着していくものとみられ、地域の中で新たな雇用を生み出していききっかけにもなるだろう。

わが国の食糧自給率は現在、カロリーベースで 40%にとどまっている。食料安保という考え方もあり、万に備えて、自給率を高める努力は国策としても重要なテーマのはずだ。農林水産省としては当面 45%まで引き上げ、将来的には 50%を目標にしている。その一方で、日本の農地は約 470 万ヘクタールあり、そのうち約 21 万ヘクタールが耕作されずに、放置されている。農業法人が、これらの放り出されている農地を利用して、食糧生産に当たれば、地域で新規の雇用を創出するだけでなく、食糧自給率を向上させることにもなる。また、農業の環境保全機能を考えれば、新しい地域づくりにも大いに貢献できるはずである。

このような動きを進めていくうえで、検討の余地が残されている問題として、第一次産業と第二次産業の中間に位置する一・五次産業の育成と、交流人口を増やすために将来性豊かな観光産業との連携を課題として取り上げたい。

茨城県は先にも触れたが、全国で第 3 位の農業粗生産額を誇っている。生産量でいえば、第 2 位の千葉県を上回っているに違いない。なぜ、量が多くても金額が少ないのかを分析すると、農作物の市場価格が安いところに起因している。品質管理や系統販売率の低さなども一因になっている。また、せっかくいいものを生産しても、そのまま出荷するだけで、地元で付加価値を高める対応をおろそかにしている。素材を他県に出して、加工された製品を受け入れる U ターン現象が、いろいろな農作物でみられるのが現状だ。そこで、野菜や果物などを地元で製品に加工する一・五次産業をもっと増やす必要がある。それによって、雇用の場も生まれ、税収面でも地元自治体に貢献するはずだ。

都会の人たちにとって、グリーンツーリズムという動きに象徴されるように、農業や農村は一種の観光資源として認識されているのではないだろうか。週末を地方で過ごし、農作業に従事したり、田舎の自然を楽しんだりする家族連れなどが目立つようになってきている。また、観光農園でイチゴ、ブドウ、ナシ狩りなどが人気を呼んでいる。農業法人の運営に当たって、一段の付加価値を高めるためにも、観光の視点を取り入れることは有効な手法になるのではないか。活動の幅が広がれば、当然、雇用の輪が拡大する可能性にもつながるだろう。

地域雇用を考えるうえで、農業分野はまだまだ未開拓とっていい。それだけに、もっと

もっと柔軟な発想で農業が秘めたポテンシャルに注目して、調査、研究活動を積み重ねる必要性を痛感している。

4 共同通信社のアンケート調査

茨城新聞社も加盟して、記事の配信を受けている共同通信社が 2004 年 2 月にインターネットで実施したアンケート調査によると、生産者の高齢化、担い手不足が進んでいる農業が、新たな雇用の受け入れ先になると考えている人が約 70%に達していることが明らかになった。これは、共同通信社のホームページにある農業支援サイト「だんだんたんぼ」でアンケート調査を実施したもので、男性 797 人、女性 1,028 人の計 1,825 人が回答を寄せた結果を分析している。

それによると、農業がこれからの雇用先になるかどうか聞いたところ、22.7%が「とてもそう思う」と答え、46.8%が「どちらかと言えばそう思う」と回答した。「まったく思わない」「どちらかと言えば思わない」と否定的だったのは 27.5%と、全体の 4 分の 1 強にとどまった。また、80.1%の人が、国内農業にとって会社員など農業以外からの新規参入の必要性があると回答。自分自身の農業への参入については、「考える」とした人が 44.3%に達し、「考えない」と答えた人の 46.7%とほぼ拮抗する結果となった。

農業参入のネック（複数回答）は、「農業の技術がない」の 22.4%をトップに、「収入が不安定」が 20.7%、「農業経営が分からない」が 13.6%と続いて、上位を占めた。その一方で、新規参入促進のための施策は、「初期費用などの補助」が 20.3%で最も多く、次いで「農業技術の習得や販売対策」「農地の貸し出しや取得のあっせん」などが続いた。

このような結果から、企業のリストラなどで雇用の回復が遅々として進まない中で、農業を新たな雇用先にするためには、生産者の法人化や企業の参入など、受け入れ側の整備も必要となりそうだ、と結論づけている。