

第1章 製造業集積地域における人材育成・能力開発の取組み — 本調査研究の背景と概要 —

第1節 中小製造業における人材育成・能力開発—外部教育訓練機会への高い依存度—

図表 1-1 は、厚生労働省が 2008 年に実施した「能力開発基本調査」の結果から、企業が Off-JT（業務命令に基づき、通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練）を実施するために支出する費用の内訳を、常用雇用者数規模別に集計したものである。

図表 1-1 Off-JTに係る費用の内訳（各費用項目が占める内訳の平均値）

(単位：%)

	社内の人件費	社外に支払う人件費	社内の施設設備費・管理費	社外に支払う施設使用料	教材費	研修委託費、参加費	その他
30～49人	17.0	18.1	3.4	4.3	8.5	44.6	4.1
50～99人	15.3	17.0	1.5	3.6	8.5	50.2	3.8
100～299人	14.6	17.0	1.9	4.3	7.9	51.8	2.5
300～499人	17.2	19.8	2.9	6.3	6.8	41.9	5.3
500～999人	17.7	24.8	3.5	7.2	6.7	34.3	5.8
1000～4999人	20.0	24.1	5.1	12.1	6.9	25.8	6.1
5000人以上	23.4	19.5	11.5	9.8	8.5	20.7	6.7

資料出所：厚生労働省[2009]。

注：「社内の人件費」—社内の研修施設および教育訓練部門の社員の給与・手当など。

「社外に支払う人件費」—社内で研修を実施した際に社外の講師・指導員に支払った謝金など。

「社内の施設設備費・管理費」—社内の研修施設及び教育訓練部門の建物の減価償却費、光熱費、賃貸料など。

「社外に支払う施設使用料」—社内の研修において用いる施設・設備の借り上げ金、共同施設の管理費・利用費など。

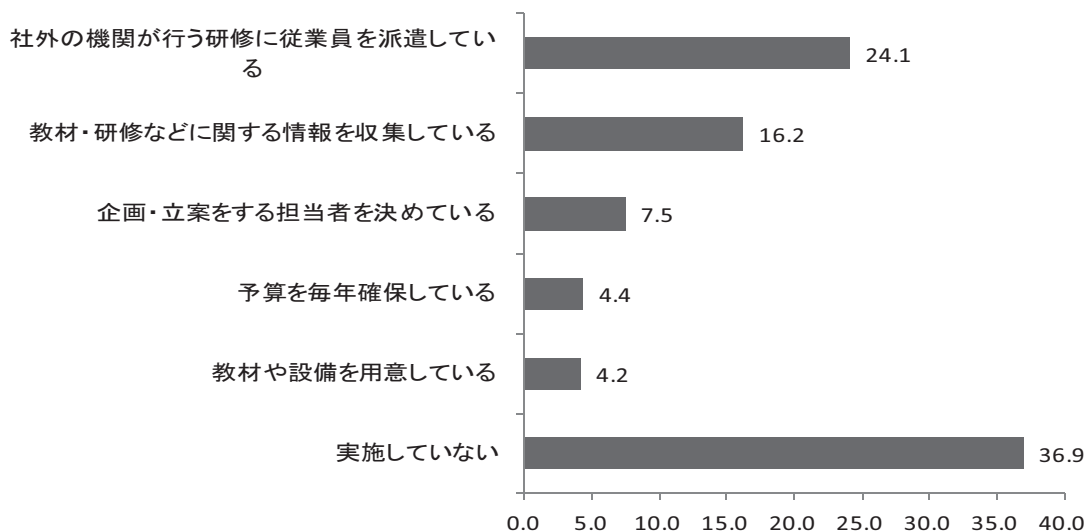
「教材費」—教育訓練に使用する教材費、教材の開発費など。

「研修委託費、参加費」—教育訓練すべてを外部機関に委託した場合の費用、社外セミナーの参加費、国内外留学費用など。

この集計結果によると、常用雇用者数の規模が小さい企業では、社内の研修施設・教育訓練部門の建物の減価償却費、光熱費などにあたる「社内の施設設備費・管理費」や、施設の借り上げ金や共同施設の管理費・利用費などにあたる「社外に支払う施設使用料」の割合が小さく、「研修委託費・参加費」の割合が大きくなる傾向にある。「研修委託費・参加費」の割合の平均は、常用雇用者 1000～4999 人の企業では 25.8%、5000 人以上では 20.7%であるのに対し、30～49 人の企業では 44.0%、50～99 人の企業では 50.2%と 1000 人以上の企業の 2 倍近い比重を占めている。中小企業の Off-JT の主要な機会が、社外で行われている教育・研修機会の活用であることがうかがえる。

中小企業の Off-JT の主要機会が社外教育訓練機関の活用である事は、中小製造業を対象を限定した調査からも確認することができる。労働政策研究・研修機構（以下「JILPT」と記載）が 2010 年に、機械・金属関連の中小企業を対象に実施した「中小製造業（機械・金属関連産業）における人材育成・能力開発に関するアンケート調査¹」によると、基幹的人材（企業の生産活動の中核となる人材）を対象とした Off-JT の取組みのうち、最も多くの企業が実施していたのは「社外の機関が行う研修に従業員を派遣している」であった。回答企業の約 4 分の 1 が実施しており、Off-JT を行っていない企業を除いた企業群（回答企業全体の 63.1% [=100.0-36.9]）においては 38.1% が実施していることとなる（図表 1-2）。

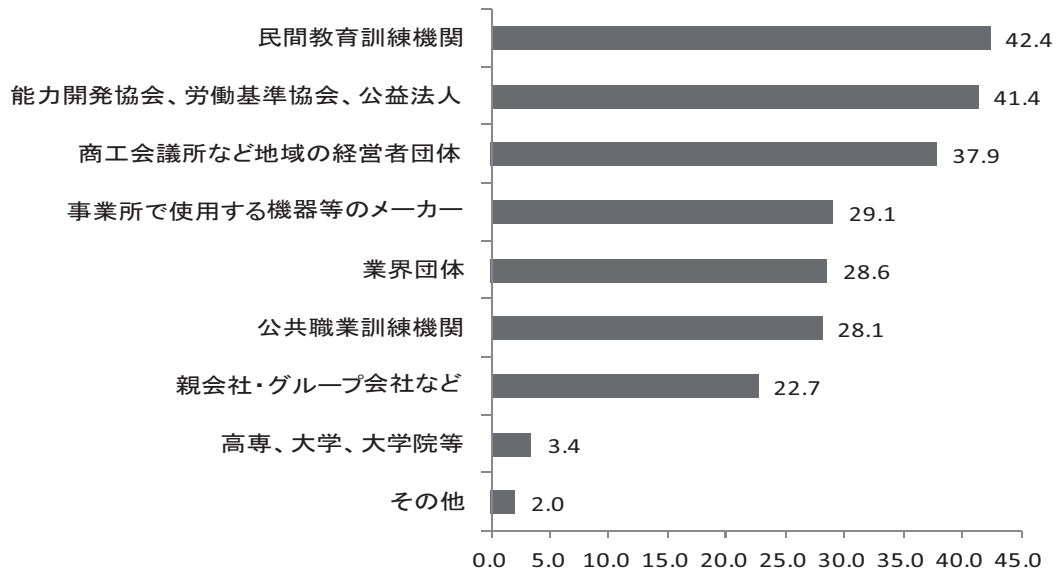
図表 1-2 中小機械・金属関連産業における基幹的人材を対象とした Off-JT の取組み
（複数回答、単位：%）



「社外の機関が行う研修に従業員を派遣している」企業が、こういった機関に従業員を派遣しているのかをたずねたところ、「民間教育訓練機関」、「能力開発協会、労働基準協会、公益法人」、「商工会議所など地域の経営者団体」といった回答が比較的多く、いずれも 4 割前後とほぼ同様の回答率となっている。

¹ 本調査は 2010 年 2～3 月にかけて、機械・金属関連企業が多く立地する七都府県（東京・大阪・愛知・福島・長野・広島・福岡）の 5～299 人の企業と、そこに勤務する従業員を対象に実施した調査である。企業調査は 3282 社に配布され、回収数は 842（有効回収率は 25.7%）であった。調査方法や調査結果の詳細については労働政策研究・研修機構編 [2012b] を、調査結果を基にした分析については同 [2011] を参照のこと。

図表 1-3 Off-JTのために従業員を派遣している社外の機関（複数回答、単位：％）



注：基幹的人材を対象とした Off-JT の取組みとして、「社外の機関が行う研修に従業員を派遣している」と答えた 203 社の回答を集計。

第 2 節 「地域」における人材育成・能力開発の取組みへの着目

1. 製造業集積の形成要因

経済地理学の古典的な理論の 1 つであるウェーバーの「工業立地論」²によると、工業立地を左右するのは、①原材料の調達や生産物の出荷においてかかる輸送費と、②素材加工過程における労働費である。ここでいう「工業立地」は、ウェーバーの理論の主旨を踏まえると、は「製造業を営む企業の立地」と置き換えても差し支えないと思われる。

ウェーバーは輸送費を決定する本質的な要因を、輸送されるものの重量と距離であるとする。そして製造に使用される原料を産出地の空間的分布に着目して、①どこでも存在する「普遍原料」と、②特定の場所でのみ産出される「局地原料」に分類する。「局地原料」についてはさらに、②-a 製造物の中にその全重量が残る「純粋原料」（例：機械で使われる部品）と、②-b 製造過程においてその重量の一部あるいは全部が減少する「重量減損原料」（例：銑鉄生産の原料としての鉄鉱石）に区分する。その上で、輸送費を最小にするという原理に則ると製造業を営む企業は、①普遍原料のみを原料とする場合は製造物の市場に立地し、②局地原料を材料とする場合は、「原料指数」（＝局地原料の重量/製造物重量）が 1 を超えると原料産地（あるいは原料が入手しやすい港のそばなど）に立地する傾向が、1 を切ると消費地に立地する傾向が強まるとする。1 の時は理論上、立地自由となる。

つまり、製造業の企業は輸送費を考えた場合、原料供給地か、消費地か、その中間のいずれ

² ウェーバーの「工業立地論」について詳しくは Weber [1909=1986] を参照のこと。なお、本章での「工業立地論」に関する記述は、富田 [2006] によっている。

れかに立地する。ただ、労働費の占める割合が大きい業種では、企業が輸送費に基づいて立地を決めるとは限らない。こうした業種の企業は、労働費の低い土地に立地する事により増加する輸送費よりも労働費の節約分のほうが大きい場合には、労働供給地に立地する。そして、各企業が以上のプロセスにそって立地を検討・実施していった結果、原料供給地、消費地、労働供給地のいずれかに、多くの企業が集中して立地するという現象が生じうる。こうして生じた集積をウェーバーは「偶然集積」と呼ぶ。

一方、ウェーバーは、様々な利益が得られるために企業が集積を形成する可能性を指摘する。企業が集積から得ることのできる利益としてウェーバーは、①機械の修繕などを専門とする企業が集積地域に成立し、集積を形成する企業はこれらを活用する事で生産費を節約できる、②集積が形成されると、弁護士や会計士などと言った専門サービス業が成り立ちやすく、集積を形成する企業はこれらを利用することができる、③原材料の購入や製造物の販売にあたって大規模な取引をすることが可能になり費用を節約できる、④ガス、水道、道路施設等の一般間接費の負担が孤立的な立地の場合よりも少なくなる、と言った点を指摘する。こうした集積の利益のことをウェーバーは「集積因子」と定義し、集積因子に必然的帰結として形成された集積を「純粹集積」と呼ぶ。

2. 地域における学習機会への着目³

ウェーバーが指摘・理論化したような生産・販売上の利益に関わる様々な要因によって、製造業の企業は集積を形成しうる。そして一度集積によって形成された地域は、集積を構成する企業の成長を規定しうるのである。

とりわけ先進国において、企業の成長はイノベーション（技術革新）に依存し、イノベーションは具体的には知識の創出・普及・応用に依存する。そして、知識の創出や応用の学習（ラーニング）は空間と関係があり、地域との関連でとらえることができる。地域の企業と大学などの高等教育機関、公設試験研究機関とのネットワークをとおした相互作用・交流によって、イノベーションが生まれる。とくに、形式知（**codified Knowledge**）の場合、このような相互作用による学習が効果的であるが、地域産業では形式知よりも暗黙知（**tacit Knowledge**）が豊かに埋め込まれており、これをフェイス・トゥ・フェイスの人的接触によって具体化し、伝達と共有を実現できる。このときまさに地域のなかで企業間ネットワークによる接触の利益が生まれ、地域産業のイノベーションがみられることになる。「知識が地域で組織的に増幅する」循環構造が形成されるのである。

こうした議論の代表格が Porter[1998]の「産業クラスター論」⁴と Florida[1995]⁵の「学習

³ 以下の本節における記述は、大木 [2011] の内容の一部を、本章の構成に即して抜粋・修正したものである。

⁴ ポーターは、クラスターを「特定分野における関連企業、専門性の高い供給業者、サービス提供者、関連業界に属する企業、関連機関（大学、業界団体）が地理的に集中し、競争しつつ同時に協力している状態」と定義する。

地域論 (learning region)」⁶である。前者は、グローバル化といった環境変化のなかで、これまでの輸送費や労働費などの生産コストを最小化する産業集積よりもむしろ、ドラッカーが指摘する「知識集約化の時代」⁷において重要なイノベーションを創出する場としての産業集積を重視している。つまり、これまでの産業集積研究⁸において手薄であった集積内企業にとっての競争優位性やイノベーションの概念を導入した点が特徴である。そして、イノベーションの重視という観点からは、知識ベースの競争（地域特有のニーズや要求水準の高い洗練された顧客ニーズなどの言語化が難しい「暗黙知」に属するような知識）や Badaracco[1991]が「埋め込み型知識 (embedded Knowledge)」と呼ぶような知識⁹を獲得することと密接に関連している。

もう1つの特徴としては、これまでの産業集積論が企業（とくに工場）の集積に集中しているのに対して、クラスター概念¹⁰には、企業のみならず大学、研究機関、地方自治体などの多様な組織を包含しているという特徴がある。地域内の研究機関・訓練機関や大学の存在は、専門的なスキルや知識を持った人材を輩出するだけでなく、専門的な情報へのアクセスを比較的安価なコストで可能とすることによって、集積内の企業の生産性向上に貢献することができる。

後者は、知識経済の時代における地域をイノベーションと学習の空間と捉え、その特徴を「知識やアイデアの貯蔵庫として機能し、それらのフローを促進する環境やインフラを提供する」ことにあると考えたことが特徴である。Florida[1995]によれば、学習地域には知識、アイデアの地域への流入や学習を容易にする4つのインフラがあり、1つは、サプライヤーとエンドユーザーへの信頼と複雑な相互依存関係によって成り立つ「製造インフラ」、2つは、継続的な学びによって知識人材を教育訓練する「人的インフラ」、3つは、人・モノ・サービスのグローバルな動きを支える「物的通信インフラ」、4つは、フレキシブルで分散的な企業間や政府組織のネットワークによる「産業ガバナンス」から学習地域が構成されると指摘した。さらに Florida[2005=2007]は、経済社会の中心となる単位が工業化時代の大企業から地域に取ってかわり、地域において経済機会と才能、仕事とクリエイティビティ、イノベーションと経済成長が有機的に結びつくことを指摘している。

また、Asieim [1996]は、Marshall [1890=1966]の「産業地区 (industrial district)」(中

⁵ 地域が競争力(イノベーション)を生み出す仕組みに「学習」という概念を適用した議論が「学習地域 (learning region) 論」である。

⁶ 金井・松原・丹羽 [2006] は、これまで論じられてきた「学習地域」論について先行研究をレビューしている。

⁷ Drucker [1993] は、こうした時代における主要な経済資源(生産資源)は、資本でもなく土地・労働でもなく、知識となると指摘している。

⁸ これまでの産業集積に関する議論については、松原 [2006] 及び山本 [2004] を参照。

⁹ 粘着性の高い情報と言い換えることもできる。情報の粘着性については von Hippel [1988]、同 [1994] を参照。

¹⁰ クラスター戦略の日本での展開については、山崎 [2002] を参照。

小製造業が集積する地域を「産業地区」と定義。外部経済（external economies）¹¹という概念を提示して特定産業が集積するメリットに言及）の考え方を参照に、産業の地域的集中化が生じる原因として、労働市場の形成、支援産業の発達、技術の波及の3点を挙げ、内発的な技術能力やイノベーション能力が備わった形態を学習地域とみて、中小企業の集团的学習を重視した論を展開している。

さらに、学習地域論には、学習地域を構成する地域の企業の役割を中心に論じる場合と、Feldman and Florida[1994]に代表されるように、地域のイノベーション能力形成における地方自治体、大学、研究機関といった非企業的な組織の役割に注目する研究もある。かれらは、アメリカにおいて、製品イノベーションは、先進的な技術的なインフラを有する州に集中するという仮説を検証し、両者の関連性の強さを実証した。これは、知識のスピルオーバーから次なるイノベーションが導かれる知識変換のプロセスでは、地理的な局地化がみられることを明らかにしたと考えられる。

このように、ポーター、フロリダ、フェルドマン、エイシェイムは、地理的接近性を前提とした地域において、知識の交換と学習が進みイノベーションが促進されると捉えている。つまり、地域発展の推進力となるイノベーションを通しての生産性の向上にとって学習は必要不可欠であり、学習のないところにはイノベーションも、したがって、生産性の向上も存在しないということである。

3. 「埋め込まれた学習資源」の多寡と人材育成・能力開発

（1）企業の立地地域における「埋め込まれた学習資源」

実際に、立地する地域における学習機会や学習インフラの多寡、言い換えると立地地域に「埋め込まれた学習資源」の多寡は、中小企業における学習（人材育成や能力開発）に影響を与えているか。先に取り上げた、JILPT「中小製造業（機械・金属関連産業）における人材育成・能力開発に関するアンケート調査」（以下、「JILPT アンケート調査」と記載）の調査結果を分析することで確認していくこととしよう。

この分析を進めるにはまず、地域に「埋め込まれた学習資源」を量的にはかる必要がある。そのために、ここでは、Florida[1995]が指摘した「学習地域」の特徴を利用する。「学習地域」の特徴の1つである「製造インフラ」とは、イノベーションの源泉としての企業間ネットワークと納入業者との関係であり、JILPT アンケート調査・企業調査票の「貴社の主力生産事業所はどのような地域に立地していますか」という質問への回答を利用する。その場合、創出される知識の質とネットワークの信頼性に注目して、「特定の業種に属する製造業企業が集まっている地域」を5点、「大規模なメーカーを中心に、そのメーカーの下請企業が集ま

¹¹ 外部経済とは、生産規模の拡大に伴う外部経済を意味するが、具体的には、①知識や技術の伝播や技術革新の促進、②高価機械の経済的利用、③補助的産業の発達、④特殊技能など労働市場の発達、⑤産業的風土（industrialatmosphere）の醸成、といった集積メリットを挙げている。

っている地域」を4点、「中核となる大規模メーカーはないが、様々な業種の製造業企業が集まっている地域」を3点、「周りに製造業企業が立地していない地域」を2点、「その他」を1点、として得点化を行った。

2つ目の特徴である「人的インフラ」とは、知識ワーカー、絶え間ない人的資源の改善、継続的な教育とトレーニングであり、JILPT アンケート調査・企業調査票の「貴社の主力生産事業所のある地域ではインターンの実施の取り組みがどの程度行われていますか」及び「セミナー・研修会の開催の取り組みがどの程度行われていますか」という質問の回答を利用する。その場合、「積極的に行われている」を5点、「ある程度積極的に行われている」を4点、「どちらとも言えない」を3点、「あまり積極的に行われていない」を2点、「全く積極的に行われていない」を1点、として得点化を行った。3つ目の特徴である「物的通信インフラ」とは、国際指向の物的通信インフラ、電子データの交換であるが、該当する変数がないため、除外した。

4つ目の特徴である「産業ガバナンス」とは、公のルール・規制・制度・非公式な振る舞いによる企業間や政府組織との関連形態のことであり、JILPT アンケート調査・企業調査票の「貴社の主力生産事業所のある地域では技能者・技術者の派遣・受入れなど、企業間における技能・技術の相互指導の取り組みがどの程度行われていますか」及び「高専、大学などと企業との産学連携の取り組みがどの程度行われていますか」という質問の回答を利用する。

以上の作業に基づき、各回答企業が立地している地域における「埋め込まれた学習資源」量を計算した。得点は最低が5点で、最高が25点である。

(2) 「埋め込まれた学習資源」の多寡と中小製造業における人材育成・能力開発

では、「埋め込まれた学習資源」の多寡と、中小製造業における人材育成・能力開発との関連を見ていこう。ここでは先に作成した指標を用いた分析を行うが、この指標は企業の回答の結果を活用して作成しており、教育訓練に積極的な企業ほど企業内外の学習資源を多く活用し、その結果として立地している地域の「埋め込まれた学習資源」が多いと判断している可能性が高い。こうしたバイアスを避けるため、以下では勤務先企業とのマッチングが可能な従業員の回答結果を用いて分析を行う。

① 従業員から見た企業の人材育成の取組みとの関連

従業員から見た企業の人材育成の取組みは、「埋め込まれた学習資源」の多寡によってどのように変わってくるか。人材育成・能力開発の方針については、「埋め込まれた学習資源」が多い地域に立地している企業ほど、「数年先の事業展開を考慮して、その時必要となる人材を想定しながら能力開発を行っている」及び「今の人材を前提に、その能力をもう一段アップできるよう、能力開発を行っている」傾向が強いと、従業員も見ている。つまり、「埋め込

まれた学習資源」が多い地域に立地する企業ほど、「将来」あるいは「近い将来」必要な能力を考えて、能力開発の方針を立てている可能性が高い。

図表 1-4 従業員からみた勤務先の人材育成・能力開発の方針

(単位: %)

	n	数年先の事業展開を考慮して、その時必要となる人材を想定しながら能力開発を行っている	今の人材を前提に、その能力をもう一段アップできるよう、能力開発を行っている	個々の従業員が当面の仕事をこなすために必要な能力を身につけることを目的に能力開発を行っている	人材育成・能力開発について特に方針を定めていない	わからない	無回答
【地域における学習資源の多寡別】							
少ない	264	5.3	4.5	36.7	35.2	16.3	1.9
中間	258	7.8	8.5	35.3	30.6	15.5	2.3
多い	204	9.3	13.7	38.7	23.0	13.7	1.5
合計	726	7.3	8.5	36.8	30.2	15.3	1.9

注：1) 企業と従業員のマッチングデータを利用。

2) 「地域に埋め込まれた学習資源の多寡」において、「少ない」は、2 節 1. で示した「埋め込まれた学習資源量」(最低 5 点、最高 25 点) の点数が 5~10 点の企業、「中間」は 11~19 点の企業、「多い」は 20~25 点の企業をさす。以下、図表 1-7 まで同様。

つぎに、「埋め込まれた学習資源」の多寡と企業の人材育成に向けた取組みとの関連を見てみよう。ここでは、教育訓練の方法に焦点を当て、具体的には、従業員から見た、勤務先の OJT、Off-JT 及び社員への自己啓発支援の進め方との関連を分析した。図表 1-5 から明らかのように、「埋め込まれた」学習資源が多い地域に立地している企業ほど、従業員から見ても積極的に OJT、Off-JT 及び社員への自己啓発の支援を展開している傾向にある。第一に、OJT についてみると、「指導者を決め、計画にそって、育成・能力開発を行っている」、「作業標準書やマニュアルを使って、育成・能力開発を行っている」及び「社員による勉強会や提案発表会」といった時間や費用などのコストがかかる OJT にも積極的に取り組んでいる。第二に、Off-JT についてみると、社内の Off-JT よりも時間や費用などのコストがかかる社外の教育訓練機関への従業員の派遣にも積極的に取り組んでいる。第三に、従業員が自主的に行う仕事に関する勉強・学習（通信教育の受講、テキストの購入、セミナー参加、専門学校への通学など）に対して、費用の援助や情報提供などの支援についても、積極的に取り組んでいる。

図表 1-5 従業員からみた勤務先のOJT、Off-JT、自己啓発への支援に関連した
取組みの状況

(単位: %)

	n	OJTの取組み					社外の機関 が行う研修 に従業員を 派遣している	自己啓発へ 支援してい る
		指導者を決 め、計画に そって育 成・能力開 発を行って いる	作業標準 書やマニ ュアルを使 って育成・能 力開発を行 っている	やさしい仕 事から難し い仕事へと 経験させる ようにして いる	関連する業 務もロー テーション で経験させ ている	社員による 勉強会や 提案発表 会		
【地域における学習資源の多寡別】								
少ない	264	28.7	29.9	57.6	21.2	16.7	38.6	25.4
中間	258	35.0	34.9	59.3	25.6	20.5	46.5	33.3
多い	204	37.2	38.2	56.4	26.5	28.9	51.5	37.7
合計	726	33.6	34.0	57.9	24.2	21.5	45.0	31.7

注：1)企業と従業員のマッチングデータを利用。

2)比率は「積極的に進めている」と「ある程度積極的に進めている」の合計。

②従業員の能力開発活動との関連

勤務先が立地する地域における「埋め込まれた学習資源」の多寡と、従業員自身の能力開発活動との関連はどうか。能力開発に関する情報収集活動、およびOJT、Off-JT、自己啓発の取組みとの関連を分析した。

情報収集活動に関しては、図表 1-6 から明らかなように、「埋め込まれた」学習資源が多い地域に立地している企業に勤務している従業員ほど、情報収集活動を行っている割合が高く、またより多くの媒体を活用して情報収集行動を展開している。

図表 1-6 従業員の能力開発に関する情報収集行動

	収集活動の有無(単位: %)				収集活動の熱心さの度合い		
	n	収集して いる	収集して いない	無回答	有効数	媒体の数 (平均値)	標準偏差
【地域における学習資源の多寡別】							
少ない	264	60.6	33.3	6.1	248	1.08	1.08
中間	258	73.3	20.2	6.6	241	1.34	1.07
多い	204	75.5	19.1	5.4	193	1.44	1.23
合計	726	69.3	24.7	6.1	682	1.27	1.13

注：1)企業と従業員のマッチングデータを利用。

2)収集活動の熱心さの度合いは、情報収集にあたって活用した媒体数の平均値。

OJT、Off-JT、自己啓発の取組みに関しても、「埋め込まれた学習資源」が多い地域に立地している企業に勤務している者ほど、「OJTを通じた知識・技能の習得」、「勤務先でのOff-JT

の機会の活用」及び「通信教育を受けるなどの自主的な勉強・学習（自己啓発）の実施」をしている割合がより高い（図表 1-7）。

図表 1-7 従業員の能力開发行動—プロセス政策

(単位: %)

	n	OJTを通じた知識・技能の習得	勤務先でのoff-JTの機会の活用	通信教育を受けるなどの自主的な勉強・学習（自己啓発）の実施
【地域における学習資源の多寡別】				
少ない	264	12.9	8.0	8.3
中間	258	17.4	11.6	8.9
多い	204	21.6	16.2	12.3
合計	726	16.9	11.6	9.6

注：1)企業と従業員のマッチングデータを利用。

2)比率は「積極的に行っている」と「ある程度積極的に行っている」の合計。

第3節 本調査研究の概要

これまでの検討・分析から、製造業企業が様々な要因に基づき形成しうる集積地域においてどの程度の学習機会が設けられているかは、外部教育訓練機会への依存度が高い中小企業における人材育成・能力開発を左右することが明らかとなった。

では、製造業集積地域においては、人材育成・能力開発の機会がどのような形で企業や労働者に対し提供されているのだろうか。近年の製造業を取り巻く環境の変化とともに、提供のあり方もまた大きく変化しているのだろうか。あるいは集積地域において、企業や労働者に対し人材育成・能力開発の機会を提供していく上での課題は何か——こうした点について実態を把握することは、中小企業における人材育成・能力開発のあり方をよりよい方向に変えていくための取組みを検討していく上で意義が大きいものと思われる。

そこで労働政策研究・研修機構内に設けられた調査研究プロジェクト『中小企業における人材育成・能力開発』（主査：佐藤厚法政大学キャリアデザイン学部教授）では、日本各地の製造業集積地域において、人材育成・能力開発に関する取組みを積極的に進めていると思われる組織を対象にインタビュー調査を行った。対象となる組織の選択は、『中小企業白書』など中小企業関連の書籍に掲載されている文書の内容や、経済産業省が全国中小企業団体中央会を通じて行っていた「ものづくり分野の人材育成・確保事業」¹²の採択事業所リストなど

¹² 「ものづくり分野の人材育成・確保事業」は、経済産業省が全国中小企業団体中央会に設置した「人材対策基金」を活用して2009年度から実施されており、地域の産業団体や業種別団体等との連携により、中小企業のものづくりの担い手や担い手になりうる者を対象とした研修等を実施する、①大学・高等専門学校・高校等の教育機関、②中小企業団体、③民間企業、等を支援するという内容の事業である。

を参照しながら行っていき、最終的に①山形県米沢地域、②群馬県太田市地域、③東京都大田区地域、④新潟県燕三条地域、⑤静岡県浜松地域、⑥大阪府東大阪地域、⑦愛媛県東予地域、⑧大分県大分市地域で活動する組織にインタビューを行った。インタビューを行った組織の数は、群馬県太田市地域、東京都大田区地域、静岡県浜松地域、愛媛県東予地域が各 1、新潟県燕三条地域、大阪府東大阪地域、大分県大分市地域が各 2、山形県米沢地域が 5 である。インタビュー調査は 2010 年 11 月から 2011 年 12 月にかけて行った。

インタビュー調査における調査項目は下記のとおりである。対象となる組織の活動内容等により各項目につき聴取できた内容には相違がある。なお、インタビュー時間は 1 組織あたり 1.5～2 時間程度であった。

インタビュー調査項目

1. 組織の概要（沿革、主な活動内容、事務局の体制など）
2. 組織が立地する地域における製造業の動向・各企業の主な経営課題、人材確保の状況
3. 組織で実施している教育訓練活動
 - ①提供している講座・コースの内容
 - ②主たる受講対象者、年間の延べ受講者数
 - ③受講者の募集方法、講座・コースについての広報活動
4. 教育訓練活動の実施に関する取組みについて
 - ①講座・コースの企画（ニーズの把握・分析等）・作成から実施までのスケジュール
 - ②講師の確保
 - ③講座・コースの評価体制
 - ④講座・コースの評価や、受講者の満足度などを踏まえた講座・コース内容の見直し
5. 教育訓練活動を進める上での他機関との連携の状況
 - ①中学、高校、大学など公共教育機関との連携状況
 - ②業界団体との連携状況
6. 教育訓練活動その他、組織の活動に関する現在の課題と今後の展望
7. 公共政策に対する要望

第 2 章以降に掲載している各集積地域に関するケースレコードでは、インタビューを実施した組織について記載するとともに、これら組織の活動や課題の背景を明らかにするため、その組織が立地する製造業集積地域の概要（業種別構成における特徴、近年の事業所数・従業員数・製造品出荷額の推移など）や、そこで進められている製造業振興に向けた様々な政策的・社会的取組みについてもまとめている。

【参考文献】

(日本語文献)

- 大木栄一 [2012] 「地域に「埋め込まれた」学習資源と教育訓練・能力開発」, 労働政策研究・研修機構編 [2012a] 『中小企業における人材育成・能力開発』, 労働政策研究・研修機構所収.
- 金井朝子・松原宏・丹羽清 [2006] 「学習地域におけるテーマ共有の重要性—東大阪地域の例—」 『研究 技術 計画』 Vol.21, No.3/4.
- 厚生労働省 [2009] 『平成 20 年度能力開発基本調査』.
- 富田和暁 [2006] 「工業立地の基礎理論と実際」, 富田和暁『地域と産業—経済地理学の基礎』原書房所収.
- 松原宏 [2006] 『経済地理学』東京大学出版会.
- 山崎朗 [2002] 『クラスター戦略』有斐閣.
- 山本健兒 [2004] 『産業集積の経済地理学』法政大学出版会.
- 労働政策研究・研修機構編 [2011] 『中小製造業（機械・金属関連産業）における人材育成・能力開発』労働政策研究・研修機構 労働政策研究報告書 No.131.
- 労働政策研究・研修機構編 [2012b] 『中小製造業（機械・金属関連産業）における人材育成・能力開発—アンケート・インタビュー調査結果—』労働政策研究・研修機構 調査シリーズ No.99.

(日本語以外の文献)

- Asieim, B.T. [1996] “Industrial districts as learning regions: a condition for prosperity”, *European Planning Studies* 4(4).
- Badaracco, J.L. [1991] *The Knowledge Link*, Boston, Harvard University Business School Press. (=1991, 中村元・黒田哲彦訳『知識の連鎖』ダイヤモンド社.)
- Drucker, P. [1993] *Post-Capitalist Society*, New York, Harper Business. (=1993, 上田惇生・佐々木実智男・田代正美訳『ポスト資本主義社会』ダイヤモンド社.)
- Feldman, M.P. and Florida, R. [1994] “The geographic sources of innovation: technological infrastructure and product innovation in the United State, *Annals of the Association of American Geographers*, 84(2).
- Florida, R. [1995] “Towards the learning region”, *Future*, Vol.27, No.5.
- Florida, R. [2005] *The Flight of the Creative Class*, New York, HarperCollins Publishers Inc. (=2007, 井口典夫訳『クリエイティブ・クラスの世紀』ダイヤモンド社.)
- Marshall, A. [1890] *Principles of economics*, London, The Macmillan Press. (=1966, 馬場啓之助訳『マーシャル経済学原理Ⅲ』東洋経済新報社.)

- Porter,M.E. [1998] *On Competition*, Boston, Harvard University Business School Press.
(=1999, 竹内弘高訳『競争戦略論 I・II』ダイヤモンド社.)
- von Hippel,E. [1988] *The Sources of Innovation*, London, Oxford University Press. (=1991, 榊原清則訳『イノベーションの源泉』ダイヤモンド社.)
- von Hippel,E. [1994] "Sticky Information and the Locus of Problem Solving"
Management Science, Vol.40, No.4.
- Weber [1909] *Über den Standort Industrien ; Erster Teil,reine Theorie des Standorts*(=1986, 篠原泰三訳『改定 工業立地論』大明堂.)