

市町村の地域雇用創出施策の動向と課題

渡辺 博顕

(労働政策研究・研修機構 研究員)

1. はじめに

地方分権が進んできたこと、そして、財政の悪化によってこれまで地方の雇用を支えてきた公共事業の継続が難しくなっていることから、雇用創出に取り組む主体のウエイトが国から自治体へと移りつつある。今後、地方分権化によって地方自治体、とりわけ地域の経済・社会状況を把握しやすい市町村においても雇用創出策の主体的な取り組みが期待されている。また、いわゆる平成の大合併を契機として、市町村が雇用創出に取り組みはじめています。

ところで、個々の自治体によって社会・経済状況や雇用・失業情勢が異なっているにもかかわらず、それぞれの状況に応じた政策的対応が採られているわけではなく、また、何らかの雇用創出策が講じられている市町村とそうでないところが存在しています。既存の地域雇用創出に関する調査研究では好事例の紹介が中心であり、自治体全体の雇用創出への取り組み状況についてはあまり把握されてこなかった。市町村ではどのように雇用創出に取り組んでいるのか、そしてどのような課題を抱えているのか。また、この小論では自治体を対象に実施した2つのアンケート調査結果に基づいて、上記の点について検討していくことにする¹⁾。

以下の構成は、2節において既存の調査研究の流れを整理する。3節では雇用創出策への取り組み状況を概観する。4節では市町村が雇用創出策を実施する上での課題や問題点を検討する。その上で、これらの課題に対応する施策の例として、厚

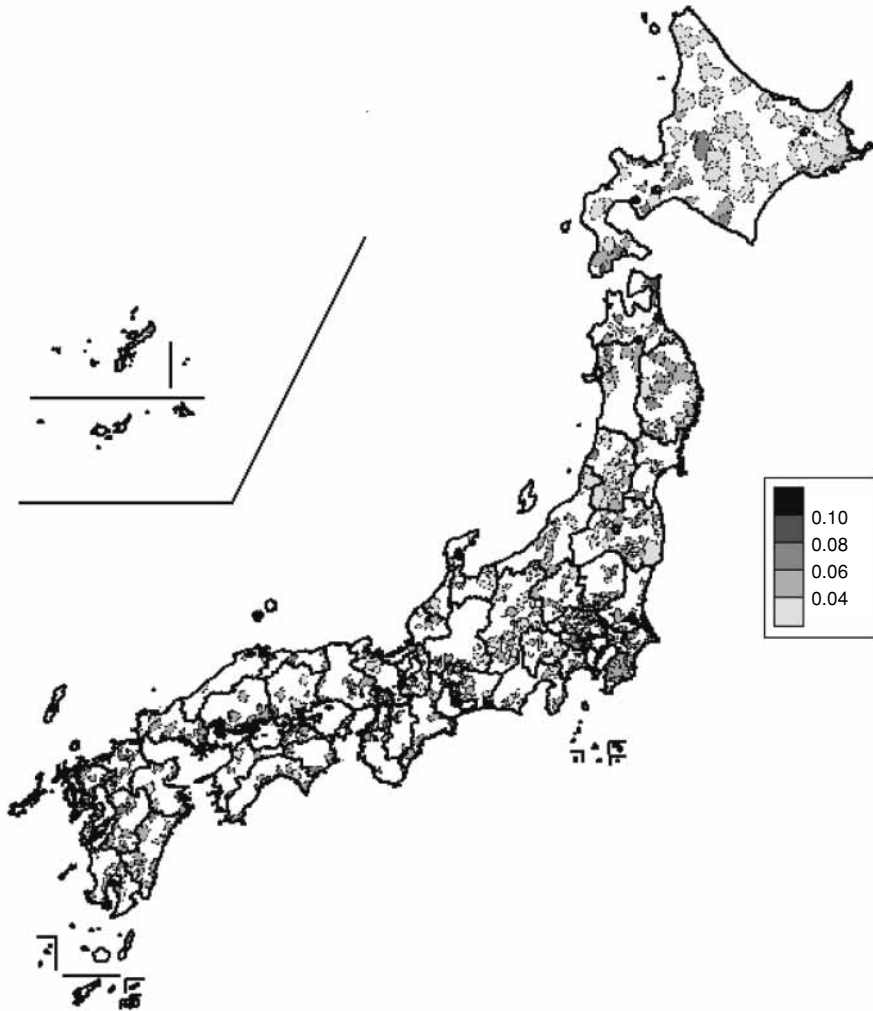
生労働省による地域提案型雇用創造促進事業（以下、パッケージ事業）、地域雇用創造促進事業（以下、新パッケージ事業）を取り上げる。おしまいに、これまでの議論を総括し、地域雇用戦略のための若干の提言を行う。

2. 既存の研究の論点

この節では、後の議論の展開と関連するものに限定して、既存の地域雇用対策に関する研究の論点を整理する。図表-1に示されるように、地域間には失業率の格差が観察される。既存の地域雇用に関する研究では、こうした地域間の失業率格差の状況と、その要因が取り上げられてきた。たとえば、水野（1992）では都道府県間の失業率格差が比較的安定的であることを指摘している。水野の研究を踏まえて、勇上（2005）は都道府県別データを用いて地域間失業率格差の実態とその要因を検討し、地域の失業問題の背景には労働力、産業構造など地域特性が影響していることを指摘している。その上で、政策的含意として、各地域の実情に即した雇用対策が必要であると論じている。

では、これまでどのような地域雇用対策が実施されてきたのか。第二次世界大戦後の日本における地域の雇用・失業対策は、①政府直営事業方式（失業対策事業など）、②広域職業紹介政策方式（職業紹介制度活用による地域間労働力配分の調整など）、③民間企業活動活用方式（雇用保険法〈1974年〉による解雇抑制、雇用継続、雇用創出

図表-1 2000年国勢調査による市町村別失業率の統計地図

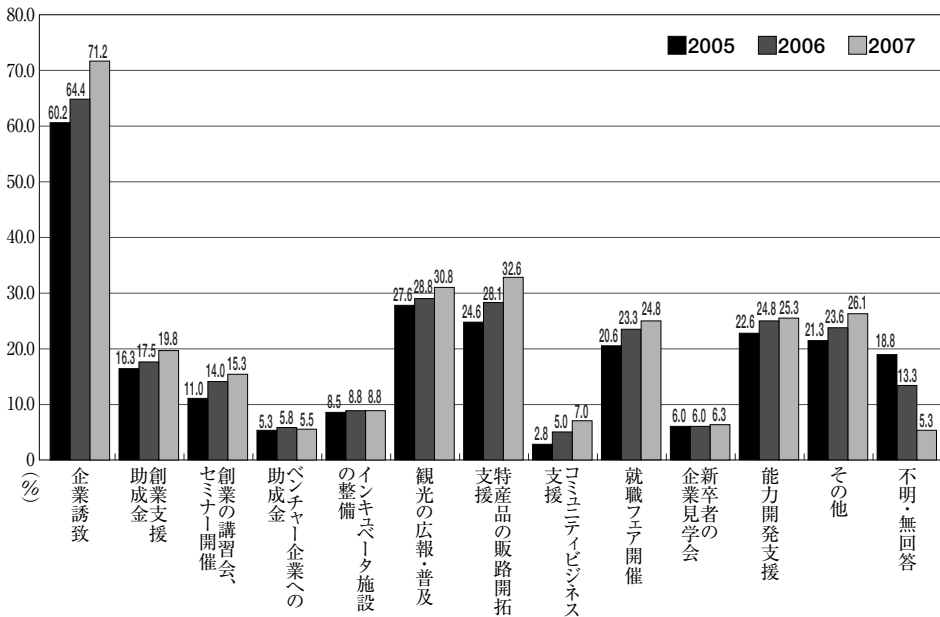


注：白い地域は後出のアンケート調査に未回答の自治体をあらわす

など)の3方式に分類できる(日本労働研究機構1990;高梨1993)。その後、1987年には地域雇用対策を体系立てた地域雇用開発等促進法が制定され、職業能力開発促進法も整備された。このように、日本の地域雇用政策の流れは、失業対策から雇用開発・雇用創出へと転換しているが、根底には地域間格差を縮小し「均衡ある発展」を目指すという考え方があった。

バブル崩壊後、1990年代から2000年代初頭の10年間に日本の失業率は急上昇した。そのため、国による緊急雇用対策や総合雇用対策などが打ち出され、地域求職活動援助事業、緊急地域雇用創出特別交付金事業、地域雇用受皿事業特別奨励金、各種の就労支援事業、地域産業・雇用対策プログラムなどが実施された。その後、財政状況の悪化を背景に地域雇用対策のありかたは大きく変化し

図表-2 市町村が独自に企画、実施した雇用創出策（複数回答、N=400）



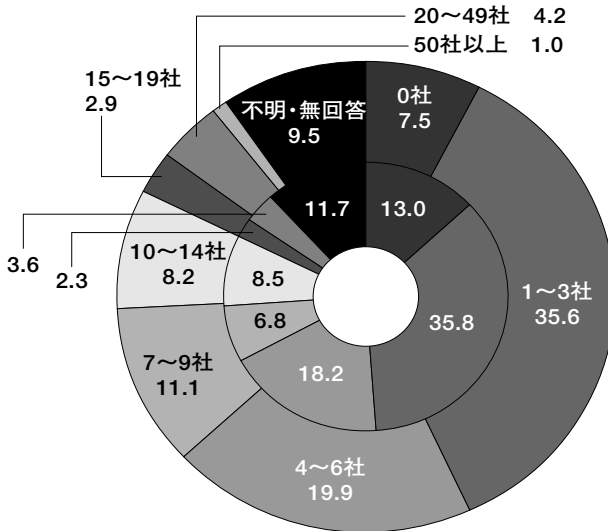
ている²⁾。地方分権一括法（2000年）により国と地方の役割分担を明確にし、自治体への権限委譲の方針が打ち出され、地域雇用対策も地域が主体となり、地域の状況を踏まえて、個々の地域の特徴を活かすようなものへと転換しつつある。また、改正雇用対策法（2000年）、地域雇用開発促進法（2001年）が制定され、職業安定法の改正（2003年）で自治体においても職業紹介事業を実施することが可能となり、自治体が雇用政策を実施することが期待されている。さらに、改正雇用対策法（2007年）に基づき、地域雇用開発促進法（2007年）が改正されたことで、対策の対象となる自治体が①雇用機会増大促進地域、②能力開発就職促進地域、③求職活動援助地域、④高度技能活用雇用安定地域という4つの地域類型が、①雇用開発促進地域（雇用情勢が特に厳しい地域（都道府県））、②自発的雇用創造地域（雇用創造に向けた意欲が高い地域（市町村等））へと再編されている。地域雇用創出においても「選択と集中」が意識されている（労働政策研究・研修機構 2007）。

ところで、八幡（1991）³⁾は、地域間格差を縮

小する方法のうち、①財政政策は財政再建による制約と財政への過度の依存が地域の自助努力意欲を喪失させること、②工場誘致は地域側の都合だけで誘致が進むわけではないこと、したがって、③地域の自立的な産業化を重要視するべきで、地域の活性化を促進するための方策として内発的な地域振興を通じた地域雇用創出の重要性と多様な地域類型に合わせた政策手段が必要であると論じている。そして、地域雇用開発の成功要因として、①地域ビジョンの策定と効率的な地域経営の展開、②地域内循環により波及効果を最大化すること、③技術的な問題を解決するために人材開発を行うこと、④マーケット・ニーズに合わせた市場性のある商品を開発すること、⑤事業の採算性の確保と官民の役割分担のあり方への配慮、を指摘している。

地方分権一括法の施行以前は、雇用政策は国の行政、都道府県の行政として考えられてきた。そのため、自治体とりわけ市町村では雇用をめぐる状況変化に対する政策的関心は必ずしも高くなかった（澤井 2003b）⁴⁾。

図表-3 誘致企業数（外側のグラフ）と
操業開始企業数（内側のグラフ）の分布（N=307）



が決まった段階でこれを技術的に具体化し、事業として展開していく人材（工場長や技術者、営業企画担当者など）に対するニーズが高まるとしている。また、これを担う人材を意識的に養成するために他地域、異業種、海外の企業などとの交流機会を通じて技術移転を進めることの重要性を指摘している。その上で、どのような経営方針を重視するかによって地域における人材開発の人材ニーズが異なると論じている。

地域雇用創出のキー

パーソンは市長・町長、行政職員、企業経営者など個人だけではなく、商工会議所、JA、自治体が設置した協議会、NPOなど多様である。それにもなって、人材育成の範囲が企業、行政だけではなく地域住民にまで広がっているといったことが明らかにされている^{6) 7)}。地域雇用創出という視点の事例研究では、リーダーシップを持ったキーパーソンの存在の重要性が指摘されているものの、八幡の指摘ほど議論は具体化していない⁸⁾。

3. 自治体における雇用創出施策の取組み

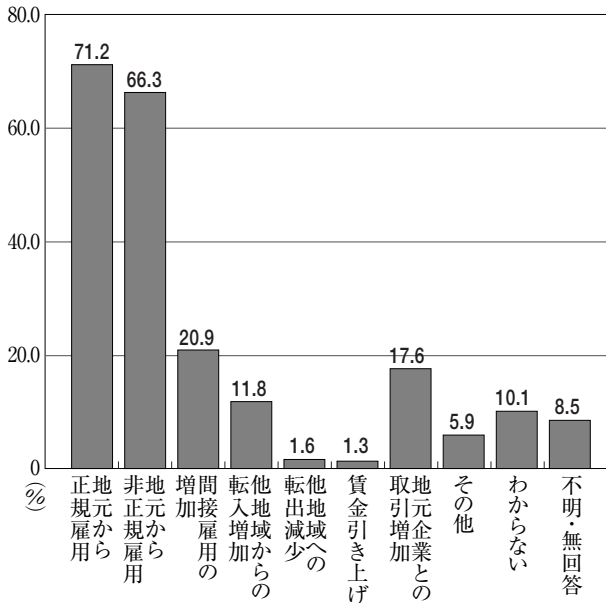
佐口の批判を踏まえて、市町村がどのように雇用創出策に取り組んでいるのか、その効果はどのようなのか、施策を実施している市町村と実施していない市町村との違いは何か、といった点について労働政策研究・研修機構（2009）のアンケート調査にもとづいて確認する⁹⁾。

市町村が独自に企画、実施した雇用創出策にはどのようなものがあるのだろうか¹⁰⁾。過去3年間に独自の雇用創出策があるかどうかをたずねて

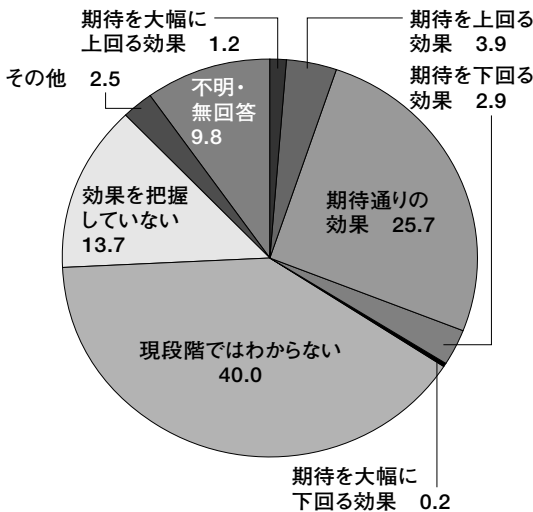
法制度の変更はあったものの自治体全体をみると独自に雇用政策に取り組んでいるところは少なく、依然として産業振興策（特に企業誘致）が地域振興策の中心になっている。これに対して、佐口（2004）は従来の地域雇用政策について「産業振興策に埋没する雇用開発や、対症療法としての雇用対策」になりがちであったと批判的である。

一方、地域における人材育成の重要性についてはこれまでもさまざまな機会に指摘されてきた。たとえば、関・横山（2004: 219-222）は地域産業の担い手としての人材に加えて、地域産業振興をリードする人材の重要性を説いている。地域のリーダー人材の重要性は関だけではなく多くの機会に指摘されていることである（樋口 2005; 伊藤・勇上 2005など）⁵⁾。具体的なリーダー像について既出の八幡は、既存産業がないところに新たな産業を興そうとする場合には、①事業化の初期段階で起業家、プランナー、企業家などリーダーシップを発揮する人材（既存の企業の経営者・予備軍、経営幹部経験のあるUターン者、行政の首長・行政幹部など）が求められ、②事業化の方針

図表-4 企業誘致による効果（複数回答、N=307）



図表-5 独自の雇用創出策の評価（択一回答、N=400）



自治体は50.8%で、独自の雇用創出策を実施している自治体と実施していない自治体の比率はほぼ同じ比率であった。

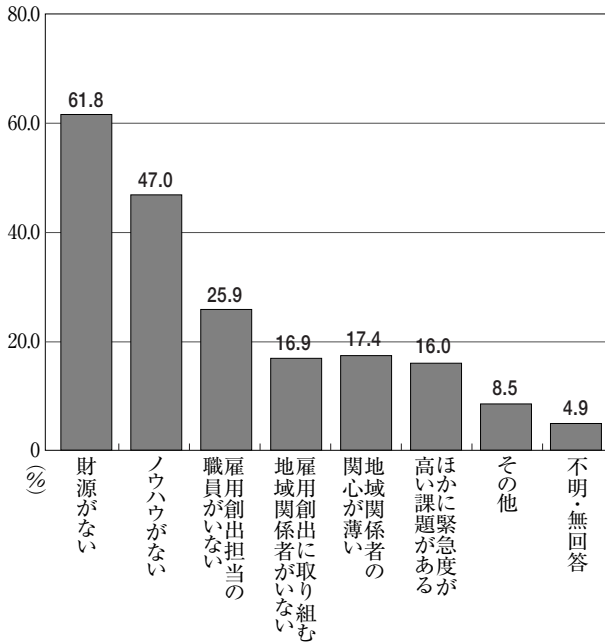
次に、独自に企画、実施した雇用創出策が「ある」という自治体ではどのような雇用創出策を実施してきたのか、2005年、2006年、2007年の実施状況をたずねた（図表-2）。全体的な傾向を見ると、3年間でいずれの施策についても実施比率が高くなっている。市町村が実施した雇用創出策の内容では、多くの自治体が「企業誘致」を実施しており、2007年には71.2%の自治体が実施している。また、「企業誘致」を実施している自治体の比率は3年間の間に11.0%ポイント増加している。

そのほかの施策で多いのは「特産品の広報・普及、販路開拓支援」（2007年で32.6%）、「観光の広報・普及」（2007年で30.8%）、「その他の施策」（2007年で26.1%）、「能力開発支援」（2007年で24.8%）などである。

みた。回答結果を見ると、851自治体のうち、過去3年間に独自に企画、実施した雇用創出策が「ある」という自治体は46.9%、「ない」という自

に、市町村が実施した雇用創出策の中心は企業誘致による外発的雇用創出が多く、地域内の創業・起業やベンチャー企業などによる雇用創出策の実

図表-6 雇用創出に取り組む上での課題
(複数回答、N=851)



施比率は低く、また、就職支援策や能力開発策を実施している自治体は1/4ほどである。とりわけこの間を対象とした期間は自治体による企業誘致競争が行われていたこともあり、自治体の雇用創出策は企業誘致が突出している。

企業誘致を実施したとしても実際に企業進出に結びついたのか(図表-3)。自治体の企業誘致によって進出した事業所数・企業数の平均値は7.3社(標準偏差17.9社)、操業を開始した事業所・企業数の平均は5.0社(標準偏差6.4社)である。誘致事業所・企業数の分布を見ると、「1～3社」が35.6%で最も多く、以下、「4～6社」が19.9%、「7～9社」が11.1%などとなっている。また、操業開始企業数の分布を見ると、「1～3社」が35.8%で最も多く、以下、「4～6社」の18.2%、「0社」の13.0%などとなっている。

次に、企業誘致が地域経済に及ぼした効果については、「地元から正規従業員を採用した」が71.2%で最も多く、以下、「地元から非正規従業員(パートタイマーやアルバイトなど)を採用した」が66.3%、「間接雇用(請負社員や派遣社員など)

が増加した」が20.9%などとなっている(図表-4)。

これまで市町村が独自に企画・実施してきた雇用創出策について、市町村の雇用問題担当者はどうに評価しているのだろうか。効果がわかっている自治体については、「概ね期待通りの効果があった」という自治体が25.7%と最も多く、以下、「期待を上回る効果があった」の3.9%などとなっている。しかし、「現段階では効果はわからない」という自治体が40.0%に達し、また、

「効果を把握していない」という自治体も13.7%あり、半数以上の自治体の評価は定まっていない(図表-5)。

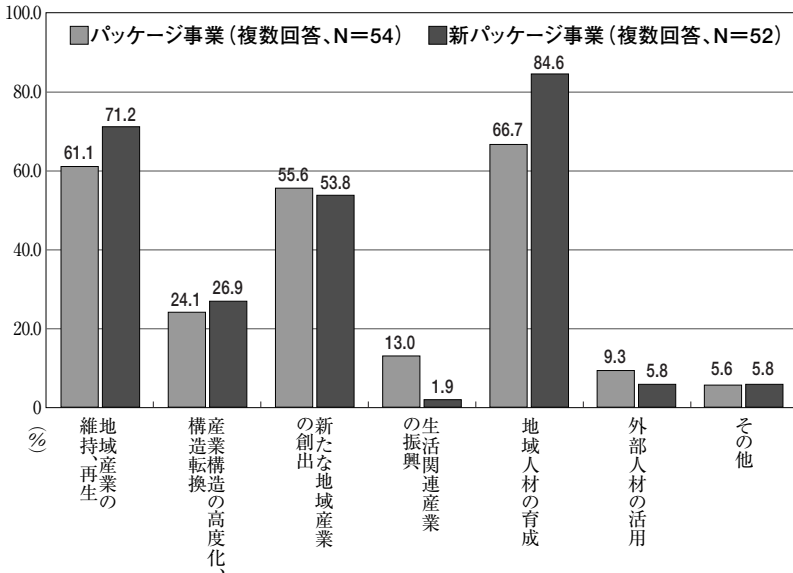
4. 地域雇用政策の課題と克服への取組み

(1) 地域雇用創出の課題

では、各自治体では雇用創出策に取り組む上で、どのような問題点や課題を抱えているのだろうか¹¹⁾。アンケート回答結果を見ると、「雇用創出に取り組むための財源がない」が61.8%で最も多く、以下、「雇用創出のノウハウがない」が47.0%、「雇用創出を担当する職員がいない」が25.9%などとなっている(図表-6)。

記述統計的な数値を補完するために、市町村の雇用問題担当者が指摘する課題を引用しよう¹²⁾。自治体が考える地域雇用創出を実施する上での課題としては、産業構造などの地域の社会・経済的状况、少子高齢化の進行に加えて、①人材の不足、②財源の不足、③雇用創出のノウハウ(とりわけ内発的雇用創出のノウハウ)の不足、求人・

図表-7 パッケージ事業および新パッケージ事業を企画する上で重視した点



求職情報の不足に整理することができる。

①人材の不足については、「雇用行政を担当している課が、産業（工業）行政も併せもち、課長以下3名で対応している状況で……（中略）……より実効ある雇用創出施策を作り上げるためには、労働行政班と産業（工業）行政班とを再構築する必要がある……」、「雇用創出策を実施する上で、担当職員は他の業務との兼務職で、時間的制約があり、ノウハウの取得にも限界がある。また、求職情報等についても制約があり、事務的に繁雑である」といった記述から、自治体職員の人数に制約があり、十分な対応がとれないという課題がある。

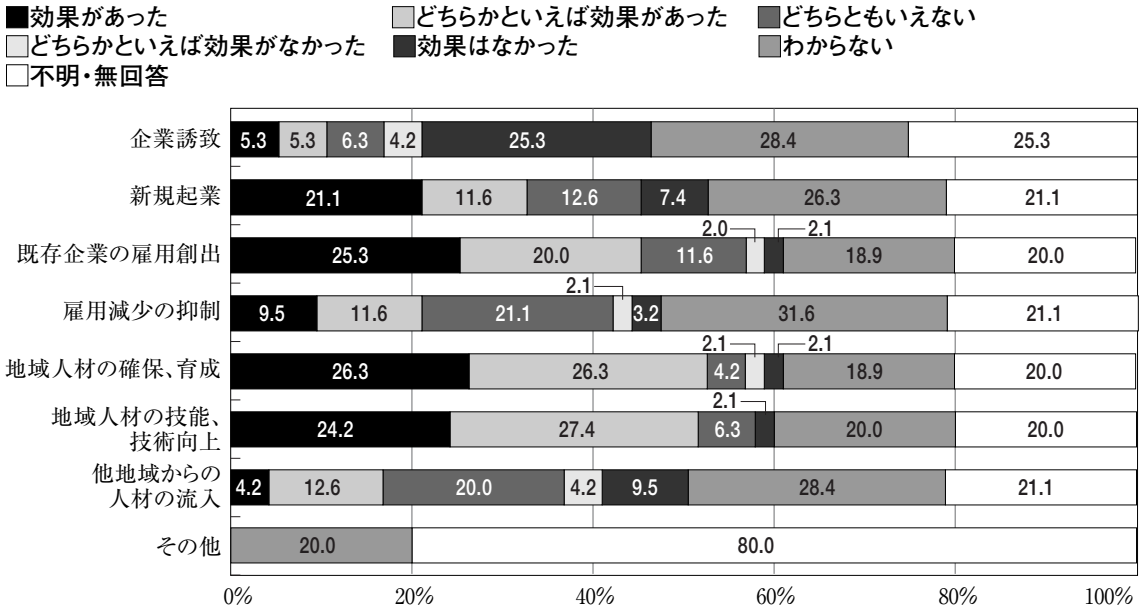
②人員の増員や施策の実施には財源が必要である。財源（予算）不足については、「雇用施策は、国の経済産業施策の動向に大きく左右される。この為一自治体での雇用施策には限度がある。また、無料職業紹介権が自治体にも認められるようになったが、税財源の移譲がない中で雇用施策になかなか踏み出せない自治体も多い」、「国が実施する三位一体の改革の骨子である補助金削減、それ

に伴う税源移譲、さらには地方財政計画の歳出圧縮による地方交付税の減額等により、市町村が中心となって雇用創出策を充実させるのは財政的に厳しい状況にある」、「市が就職説明会や相談会を開催すれば政策上望ましいと思うが、職員では、情報不足で対応は困難。相談員の設置となると予算面、人選的にも困難であるので国なり県からの派遣があると開催も可能になると思う」というように、財源不足と人材の不足は複合的な課題となっている。

③情報およびノウハウの不足について、「特色のない地域性や、ノウハウ不足などから（雇用創出を）どう進めればよいかわからない」、「雇用創出策としては、今まで企業誘致しか実施していないためその他の施策についてのノウハウが無い」、「市町村などの地方自治体には、雇用創出に対する専門的なノウハウの蓄積がない。職業安定法の改正により地方自治体において無料職業紹介事業を行うことができることになったが、人材や財政面も含め、容易に実施できる状況ではない」というように、雇用創出にどのように取り組めばよいのかという全般的なノウハウ、創業支援など内発的雇用創出のノウハウ、自治体による職業紹介のノウハウの不足が指摘されている。

とりわけ、自治体で可能となった職業紹介事業への対応については、「地方公共団体が届け出により無料職業紹介を行えるようになったが、求人開拓のノウハウがないため求人情報を十分に確保することが難しい。ハローワークから求人情報を電子媒体で提供してもらえるようになっているが、オンラインによるリアルタイム情報ではない」と

図表-8 パッケージ事業および新パッケージ事業の雇用創出への効果（択一回答、N=96）



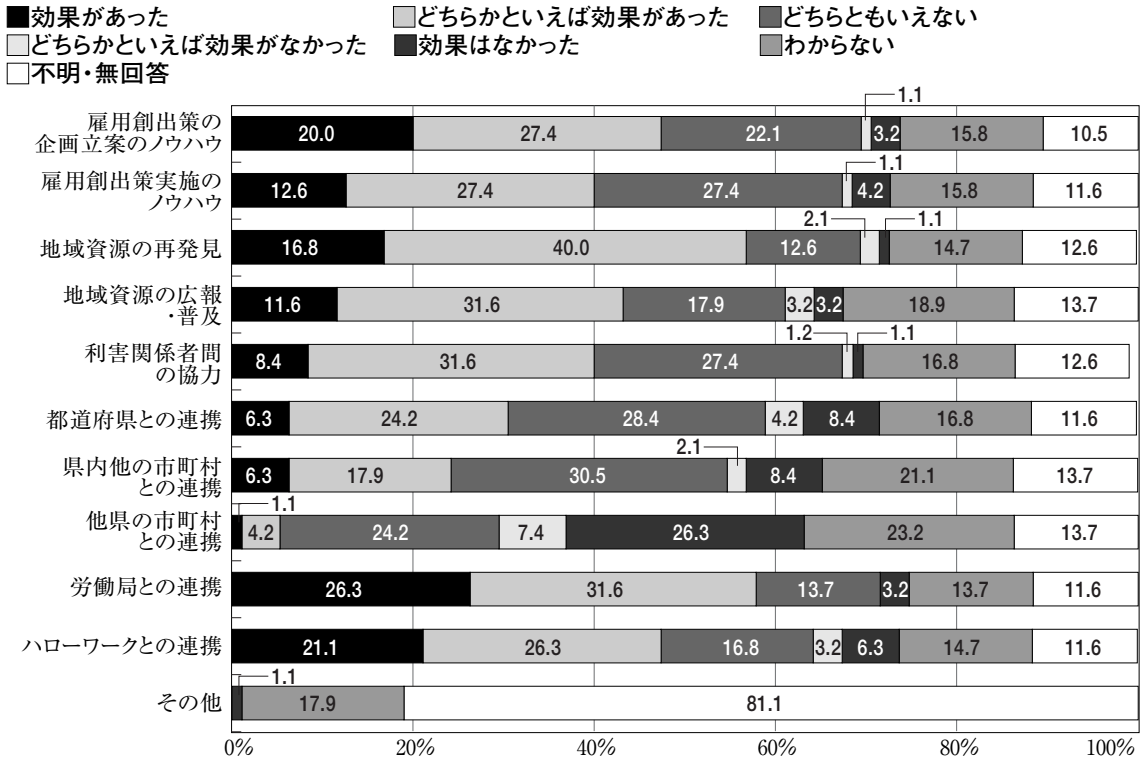
いうように、ハローワークとの連携がとれていないので、求人・求職情報が不足しているという状況が垣間見られる。しかし、数は少ないが、「地元ハローワークは、管内市町村行政との連携が良く、他地域に比べても、スムーズに雇用創出行政ができていると思う。従って、今後においては、こうしたハローワークのノウハウをいかに市町村へさらに浸透させることができるかが課題」、「…ハローワーク職員と市職員がペアで新規学卒向けの求人開拓に向いたり…地元地域とハローワークの有機的な連携が、これからも望まれる…都道府県行政も、雇用創出がかなり行われているが、特に各地域県民局（振興事務所）が、管内の雇用創出についてハローワークと連携を充実させながら、さらなる主体性を発揮して欲しいと思う」との指摘もある。

(2) パッケージ事業の効果

市町村が雇用創出に取り組む上での課題から、雇用創出のビジョンや計画をつくりそれを具体化

するノウハウや、求人・求職情報、人材が不足していることが明らかで、その面で自治体を支援することが求められている。これに対して、地域雇用創出のための支援策として地域提案型雇用創造促進事業（パッケージ事業）、地域雇用創造推進事業（新パッケージ事業）が注目されている（以下、両事業をあわせて「（新）パッケージ事業」とあらわす¹³⁾。この施策は、雇用失業情勢の厳しい地域において、地域の関係者の創意工夫や発想を活かして雇用創出を図ることを目的に、地域の市町村、都道府県、経済団体等が設置した協議会が地域で求められる人材の育成や就職を促進するための事業を企画提案し、コンテスト方式によって雇用創造効果が高いと認められる事業の実施を、厚生労働省から提案した協議会へ委託するものである。地域が主体となって雇用創出に取り組むことから、地域資源を活用することに主眼がおかれる点、計画の作成から実施までの過程において、労働局、ハローワーク、市町村が連携して取り組むことによって縦のネットワークが生まれる

図表-9 パッケージ事業および新パッケージ事業の雇用創出以外の効果（択一回答、N=96）



点、場合によっては隣接する市町村がいくつか共同で事業に取り組むことによって横のネットワークが生まれる点、さらに、他地域の取組み事例・関連する情報を得ることができる点で市町村のニーズにそった施策を企画できることなど、地域雇用創出政策を実施する上でのインキュベータ機能を果たすことが期待される。以下では、地域雇用創出施策としてのこの事業について見ていくことにする。

まず、アンケート調査においてパッケージ事業または新パッケージ事業に採択されたことがある（継続中を含む）市町村は9.3%である。

パッケージ事業では、自治体自らが雇用創出策を企画するが、その際重視した点としては、「地域人材の育成」が66.7%と最も多く、以下、「地域産業の維持、再生」の61.1%、「新規事業を通じた

新たな地域産業の創出」の55.6%などと続いている。また、新パッケージ事業についてもほぼ同じ傾向で、「地域人材の育成」が84.6%と最も多く、以下、「地域産業の維持、再生」の71.2%、「新規事業を通じた新たな地域産業の創出」の53.8%などと続いている（図表-7）。

ここで、パッケージ事業に取り組む自治体の体制について触れておきたい。自治体では地域雇用創出の取組み体制そのものが整備されていない場合が少なくないからである。政策的な基盤がなかったところに（新）パッケージ事業を実施しても事業運営が円滑に進まなかったり、期待した効果が得られなかったりする可能性がある。そこで、（新）パッケージ事業を実施する前に何らかの雇用創出策を実施していたかどうかを見ると、96市町村のうち、27.4%が独自の雇用創出策を実施し

ていたと回答している。また、(新)パッケージ事業を企画する際、96市町村のうち、32.3%が自分の地域と環境や課題が共通していたり、近隣の自治体の取組みの先事例を参考に事業を企画したとしている。さらに、事業を進める上で自治体職員のノウハウや人材の不足を補完するために96市町村のうち34.4%の自治体が外部人材を活用していた。

こうして実施された(新)パッケージ事業の効果について自治体では(主観的に)どのように評価しているのか(図表-8)。アンケート回答結果を見ると、「地域人材の技能・技術の向上」「地域人材の確保、育成」については肯定的な回答傾向が非常に強いのにに対して、「地域外からの企業誘致による雇用創出」については否定的な回答傾向が強い。

(新)パッケージ事業では、雇用に対する直接効果だけではなく市町村の政策企画立案力についてのインキュベータ効果も期待されるが、この点についてどのような効果があったのであろうか(図表-9)。回答結果を見ると、「労働局とのネットワーク形成」「地域が持つ資源の再発見」「雇用創出策の企画・立案のノウハウ蓄積」については肯定的な回答傾向が非常に強い。これに対して、「他の都道府県自治体とのネットワーク形成」は否定的な回答傾向が強い。

これらを踏まえ、自治体では(新)パッケージ事業の成果について4割近い自治体が「期待以上の効果があった」「期待通りの効果があった」と評価している。しかし、「現段階ではわからない」という自治体が3割にのぼっており、市町村のおかれた経済的・社会的環境と事業内容を考慮して、どのような条件で効果的に雇用が創出されたかを検証していく必要があろう¹⁴⁾。

5. むすびにかえて

——地域雇用戦略への提言

市町村における雇用創出策への取組みの状況を概観してきたが、以下のような市町村の雇用創出策の方向性を読みとることができよう。まず、地

域雇用創出に取り組むにあたり、市町村においても地域経済、地域雇用に関するビジョンづくりが必要である(樋口 2005)。雇用についてのビジョンは産業政策、地域開発政策と密接に関係していることを意識することが重要である。雇用問題の重要性については自治体の長、雇用問題の担当者ともに認識しており、市町村合併を契機にどのような地域をめざすのか、マニフェストに雇用創出を掲げたり、明確な雇用創出のビジョンをつくり、総合計画に具体化する自治体が増加している。その際、リーダーシップをもって雇用創出に取り組むキーパーソンが地域にどうかどうかポイントになる。また、地域の特性を活かした産業・雇用政策を企画・立案する上でも、雇用問題担当者を含む政策担当者の人材育成が重要になると思われる。その際、従来のようなジェネラリスト型人材育成だけでは限界があり、スペシャリスト型の人材を育成したり、外部からの人材を導入したりするなどの対応が必要である。こうした人材を育成できる自治体がどれだけあるか、どこまで育成できるのか、外部人材の活用という場合にも現在のシステムの中でどこまで実現可能なのか、検討が必要であらう。

それに伴って、自治体では政策企画力、政策形成能力を高めることが求められている。佐口(2004)では市町村には雇用創出、雇用対策のメニューがあまりないといわれているが、市町村の雇用創出政策の実績をみると、実施された政策が地域特有の資源を活かすようなものになっていないことがその根拠になっている¹⁵⁾。この小論では自治体における政策の企画・立案への取組みの例として(新)パッケージ事業を取り上げたが、地域資源を活かした雇用創出策のアイデアを出せたかどうかは自治体として何を行うべきか、企画力が問われたとも考えられる。これまでは、都道府県レベルと市町村レベルでは政策の企画力、政策形成の役割が異なっていたが、今後は市町村にもそれらが求められよう。

さらに、国、都道府県・周辺市町村とのネットワークづくりも求められるが、地域雇用創出に取り組む上で、国、都道府県、市町村それぞれがど

のような役割を果たすべきか明らかにされていないので、今後検討していく必要がある。地方自治体でも中核的な市とそれ以外の市町村とでは状況が異なり、一律な対応を期待するのは現実的ではないので地域特性によって、いくつかのタイプ別に分けて対応することになろう。

現在のような雇用情勢下では緊急雇用対策が地域雇用政策の中心にならざるを得ないかもしれない。しかし、中・長期的な視点から考えれば、地域の特色を活かした雇用創出政策を企画・立案し実施していくために、地域雇用戦略に基づいた地域雇用創出に取り組む地域の人材育成が急務となる。

注

- 1) 本稿は労働政策研究・研修機構（2007, 2009）に基づいている。なお、自治体関係者や地域関係者を含めた幅広い読者を想定し、記述統計的な手法の範囲で記述した。より厳密な分析結果に関心がある読者は、労働政策研究・研修機構『地方自治体における雇用創出への取組みに関する調査』（近刊）をご覧ください。
- 2) 以下の記述は伊藤・勇上（2005: 341以降）による。また、樋口（2005）、樋口・ジゲール（2005）も参照。
- 3) 八幡は工場の地方立地に限定して取り上げているが、サービス業、小売業の地方立地によっても雇用創出は可能である。例えば、コールセンターの地方立地や大型ショッピングセンターの地方立地によって雇用創出されることを想起されたい。
- 4) 澤井（2003b）は雇用をめぐる状況変化として雇用の流動化と自治体の政策的対応の関係を論じている。
- 5) このことは、キーパーソンの存在は雇用創出への取組みにつながるということの意味しているが、確実に雇用創出につながるということではない。
- 6) 社会的共通資本の存在の効果を指摘する研究もあるが、本研究では十分整理されていないので、機会を改めて検討したい。
- 7) 労働政策研究・研修機構（2007）を参照。
- 8) 関満博による一連の著作をはじめ地域振興に共通する論点の1つに（リーダー）人材の育成があげられている。
- 9) 以下で取り上げるアンケート調査は2008年に全国の都道府県市町村を対象に実施した。アンケート調査票は都道府県知事調査、都道府県雇用問題担当者調査、市町村長調査、市町村雇用問題担当者調査を自記式郵送法によって実施し、都道府県知事30票、都道府県の雇用問題担当者31票、市町村長661票、市町村の雇用問題担当者851票の回収があった。なお、補完的に利用する2004年調査は都道府県知事31票、都道府県の雇用問題担当者28票、市町村長1,140票、市町村の雇用問題担当者1,519票の回収があった。なお、都道府県知

事、市町村長調査票の回答の中には代理回答が含まれている可能性がある。

- 10) ここでいう雇用創出策とは、緊急雇用対策として実施される自治体による短期間の直接雇用だけではなく、雇用創出に結びつく産業政策、就職フェアなどの開催などの就業支援、能力開発などを含む幅広いものである。
- 11) 数値は、自由記述形式での回答結果を整理した上で多重回答として集計した。
- 12) 以下の自由記述は、労働政策研究・研修機構（2007）による。本文で取り上げたアンケート調査結果とは調査時点が異なるが、地域雇用創出に関して市町村が抱える課題は変わっていない。
- 13) 地域雇用創造推進事業の概要およびパッケージ事業の実施地域がどのような施策を通じて雇用創出に取り組んでいるかについては、厚生労働省ウェブページ（<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/chiiki-koyou/index.html>）を参照。
- 14) 自治体による地域雇用創出策が雇用指標に及ぼす効果については、企業誘致が民営事業所従業員数に対して有意に正の効果があるが、それ以外の施策については民営事業所従業員数、有効求人倍率などの雇用指標への効果は非有意である。
- 15) 自治体に対する聞きとり調査でも、この点が指摘されている。なお、アンケート調査で自治体が実施したその他の施策の例として緊急雇用創出基金事業、雇用奨励金、求職者・転職希望者向け・起業関連セミナー、ガイダンス、職業相談・カウンセリング、各種講習会の開催、インターンシップ、資金融資・融資斡旋を挙げる自治体が多い。

文献

- 伊藤実・勇上和史, 2005, 「日本における地域雇用政策の変遷と現状」(樋口ほか編 2005: 331-357).
- 佐口和郎, 2004, 「地域雇用政策とは何か——その必要性と可能性」(神野ほか編 2004: 209-235).
- , 2006, 「地域雇用政策の展開と課題」『地域政策研究』34, 28-39.
- 澤井勝, 2003a, 「自治体の雇用労働政策の新展開」『ガバナンス』31, 20-22.
- , 2003b, 「職業安定法改正と自治体の雇用労働政策」『自治体学研究』87, 8-13.
- 神野直彦ほか編, 2004, 『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.
- 鈴木茂, 2004, 「地域産業転換を支える公共部門の役割」(神野ほか編 2004: 131-158).
- 関満博・横山照康, 2004, 『地方小都市の産業振興戦略』新評論.
- 高梨昌, 1993, 『これからの雇用政策の基調』日本労働研究機構.
- 日本労働研究機構, 1990, 『構造調整と地域雇用の展望』日本労働研究機構.
- 樋口美雄・S. ジゲール・労働政策研究・研修機構編,

- 2005, 『地域の雇用戦略』日本経済新聞社.
- 樋口美雄, 2005, 「日本で地域による雇用戦略が必要な理由」(樋口ほか編 2005: 15-44).
- 樋口美雄・S. ジゲール, 2005, 「経済開発と雇用創出を促進するための地域ガバナンス」(樋口ほか編 2005: 1-13).
- 水野朝夫, 1992, 『日本の失業行動』中央大学出版部.
- 八幡成美, 1991, 「地域雇用開発に関わる諸問題」『日本労働研究雑誌』377: 2-18.
- 勇上和史, 2005, 「都道府県データを用いた地域労働市場の分析——失業・無業の地域間格差に関する考察」『日本労働研究雑誌』539: 4-16.
- 労働政策研究・研修機構, 2007, 『地域雇用創出の新潮

流』労働政策研究・研修機構, プロジェクト研究シリーズNo.1.

———, 2009, 『地方自治体における雇用創出への取組みに関する調査』労働政策研究・研修機構, JILPT調査シリーズNo.60.

わたなべ・ひろあき 労働政策研究・研修機構 研究員。主な著書に『地方自治体における雇用創出への取組みに関する調査』(労働政策研究・研修機構, 2009)。社会政策専攻。