

特集(1) これからの地域雇用戦略を考える

はじめに

大分大学経済学部地域経済研究センター長
阿 部 誠

地域経済研究センターは、地域経済がかかえる課題や政策を議論するために、専門家を招聘したシンポジウムを毎年開催しているが、今回は地域雇用の問題をとりあげ、地域の雇用拡大にむけた戦略について議論した。

グローバル化の下での生産の海外移転や産業構造の変化が進むなか、地方圏の経済的な疲弊が指摘され、地域間の格差の拡大も認識されているが、それは地域の雇用問題に直結している。全国的に失業や雇用の問題が社会問題となっている今日、とくに地域産業が困難に直面した地域、立地企業の撤退した地域、あるいは中山間地域などでは、雇用が縮小し、失業問題が深刻化している。雇用機会があっても非正規雇用者が中心で、雇用の質に問題がある地域も少なくない。こうした雇用・失業問題はワーキング・プア問題など地域の人々の暮らしにも大きな影響を及ぼしている。

地域の人々の安心できる暮らしのためには、地域経済を再生し、地域に雇用をつくり出すことが、今日の重要な課題となっている。しかし、全国的に雇用情勢が厳しいなか、経済的な基盤が脆弱な地域で雇用を拡大することは難しく、また生産の海外移転が進むなかで企業誘致も難しい。こうした状況の下では地域の自立的な発展が求められるが、その手かがりを見いだすことも、また容易でない。

その一方、政府も、地域経済の活性化や地域雇用の拡大をめざす、さまざま

(2)

な政策を進めている。その一部では成果が認められるものの、地域の雇用情勢を大きく変えるものとはなっておらず、政策の効果は限られている。

今後、地域に雇用機会を創出するためには何が求められ、どのような条件を整備する必要があるのだろうか。また、自治体に求められ、効果が期待できるのは、どのような支援政策なのだろうか。こうした点について議論するため、2011年1月22日に「地域雇用戦略を考える」というタイトルのシンポジウムを開催した。シンポジストには、地域雇用の実態や雇用創出の取組み等について各地で調査をされてきた日本労働政策研究・研修機構の伊藤実氏、各地の実態を踏まえて地域雇用再生の方向について問題提起されている東京大学の佐口和郎教授、そして地域雇用の分析や雇用政策についての専門家である大分労働局の安蒜孝至氏を招聘した。シンポジウムでは3名のシンポジストの報告およびフロアからの発言を受けて、地域での雇用創出のあり方について議論した。今回のシンポジウムを通じて地域雇用創出の方向について議論が深まったと思われる。この特集には、このシンポジウムのすべての報告と議論を採録した。

お忙しいなかを本シンポジウムにご参加いただいた3人のパネリストの方に厚くお礼申上げる。また、シンポジウムの開催にあたって、今年度も大分経済同友会のご後援をいただいた。記して感謝申し上げたい。

第4回地域経済研究センターシンポジウム これからの地域雇用戦略を考える

日時： 2011年1月22日（土） 13時30分～17時

会場： 大分大学経済学部101号教室

主催： 大分大学経済学部

後援： 大分経済同友会

プログラム

主催者挨拶 下田憲雄（大分大学経済学部長）

基調講演「地域雇用創出の成功要因」

伊藤 実（日本労働政策研究・研修機構）

報告1「大分県の雇用・失業情勢」

安蒜孝至（大分労働局職業安定部長）

報告2「地域雇用政策の進化と課題」

佐口和郎（東京大学経済学研究科教授）

パネル・ディスカッション

パネリスト 伊藤 実

安蒜孝至

佐口和郎

コーディネーター 阿部 誠（大分大学経済学部教授）

(4) これからの地域雇用戦略を考える

報告者紹介

いとうみのる
伊藤実氏 (独立行政法人労働政策研究・研修機構 特任研究員)

【経歴】

1979年法政大学大学院博士課程修了後、雇用促進事業団職業研究所研究員、労働政策研究・研修機構統括研究員を経て、2009年4月から現職。商学博士。
厚生労働省地域雇用創造推進事業等選抜・評価委員会委員、東京商工会議所労働委員会委員、NHKラジオ「ビジネス展望」レギュラーコメンテーター。
青山学院大学大学院法学研究科講師、中央大学商学部講師などを兼務・歴任。

【専門分野】 人事管理論、産業・経営論、地域経済論

【著書】

『成功する地域資源活用ビジネス：農山漁村の仕事おこし』学芸出版社、2011.3
『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』（共著）、雇用開発センター、2008.6
『地域雇用創出の新潮流：統計分析と実態調査から見えてくる地域の実態』（共著）、労働政策研究・研修機構、2007.4
『失業構造の研究』（共著）、日本労働研究機構、2001.3
「人事革新の新潮流：成果主義への過剰適応と人事管理の多様化」『アットワーク』1号、日本労働研究機構、2000.3
その他「中小企業の人事・賃金制度改革」「技術革新とヒューマン・ネットワーク型組織」など多数。

あんびる たかし
安蒜孝至氏 (大分労働局職業安定部長)

【経歴】

法政大学経済学部経済学科卒業
平成7年厚生労働省（旧労働省）入省
職業安定局、職業能力開発局等を経て、平成21年7月より現職。

さぐち かずろう

佐口 和郎 氏 (東京大学大学院経済学研究科教授)

【専門分野】 雇用システム論, 社会政策論

【略 歴】

1955年 愛知県に生まれる
 1984年 東京大学大学院経済学研究科博士課程修了
 同年 東京大学経済学部助手
 同助教授, ペンシルベニア大学客員研究員等を経て
 2000年 東京大学大学院経済学研究科教授
 経済学博士

【主な近著】

『事例に学ぶ地域雇用再生』(編著), ぎょうせい, 2010年
 「雇用制度の生活維持機能」『社会福祉研究』106, 2009年1月
 「制度派労働研究の現代的価値—社会政策研究との関連で」『社会政策研究』1(1),
 2008年10月
 「地域雇用政策の展開と課題」『地域政策研究』34号, 2006年3月
 “The Role of the Senior HR Executive in Japan and the United States:
 Employment Relations, Corporate Governance and Values,” *Industrial
 Relations*, 44(2), April 2005 (with S. Jacoby and E. Nason)
 『講座・福祉社会第2巻, 福祉社会の歴史—伝統と変容』(共編著) ミネルヴァ書
 房, 2005年

あべ まこと

阿部 誠 (大分大学経済学部教授)

【略 歴】

1983年3月 慶應義塾大学大学院経済学研究科博士課程単位取得
 1983年4月 大分大学経済学部講師
 1985年4月 大分大学経済学部助教授
 1995年10月～現在 大分大学経済学部教授
 2004年8月～2008年8月 大分大学経済学部長を兼任

【専門分野】 社会政策論, 労働経済論, 地域経済論

【主な近著】(共著書)

久野国夫編『産業と労働のニューストーリー』法律文化社, 2004年
 仲村政文, 蔦川正義, 伊東維年編『地域ルネッサンスとネットワーク』, ミネルヴァ
 書房, 2005年
 坂脇昭吉・阿部誠編『現代日本の社会政策』ミネルヴァ書房, 2007年

基調講演

地域雇用創出の成功要因

伊藤 実 (労働政策研究・研修機構特任研究員)

今日は、約1時間、日本の、特に大都市圏を除いた地方圏がどうなっているのかという話をします。特に大分県というわけではありません。皆さんが大分県のことは一番よくご存知のはずですから、大分県じゃないところが一体どうなっているのだろうか、さらに日本の将来をどう展望したらいいのか、そういう話をしたいと思っています。

いろんな地域が努力していますが、効果が出たことと出ないところがあります。大きな枠組みとし

ましては、昭和40年代、日本の社会が経験した高度経済成長モデルを、夢をも一度ということで行っているところは、ほとんど失敗しています。

例えば、大規模な工業団地を造成して、そこに企業を呼ぼうとしても、ほとんど売れない。その運営を任された第三セクターはとんでもない赤字を背負い込んで、最後は清算に追い込まれる。それから、大規模な箱物を造ると、箱物建設の大前提となっている需要予測が、いい加減な数字を基にして立てられています。それでオープンした後、実際どういうことになるかということ、計画の半分も人が来ない。我慢してやっていると、累積赤字が膨らんで潰れてしまう。大失敗の例が、隣の県にあるシーガイアです。あれはとんでもない巨大投資をして、実は需要予測の半分も客が来ないのにずっと続けたものですから、最後にはギブアップしたというわけです。そういうケースが、日本中あち



(8) これからの地域雇用戦略を考える

こちらにあります。

こういうところばかりですと日本は沈没してしまいますが、細かく調べていきますと、あまり注目されなかった、つまり大規模ではなかったというところに、非常に参考になるケースが散見されます。うまくいっている地域の成功要因を吸収して、自分たちのところに合ったものに再構成するというのが、一番重要だと思います。

この再構成するというのが日本の社会は大変苦手です、すぐ猿真似をしてしまうんです。一例を挙げますと、東北の遠野市が「どぶろく特区」を申請して、結構成功したんですね。どぶろく公社を設立して、そこで20人位の雇用が生まれたりしましたが、翌年の特区申請で、二百以上の自治体がどぶろく特区を申請してきました。マーケットを見ていれば、非常に簡単な道理で、無理だということがわかるはずですよ。どぶろくの消費量はそんなに多いものではないからです。ですから、柳の下に二匹目、三匹目のドジョウはいません。当然うまくいきません。成功例を紹介するのはいいんですが、それを猿真似してもうまくいかないということですね。自分の地域の特性に合ったものに再構成するというのが重要です。

実は、一昨日からこちらに来ていまして、別府の街を見て歩きましたが、大変心配になりました。表通りの旅館はまあきれいなところがまだ散見されますが、一步裏に入りますと、廃屋と言っては失礼ですが、ほとんどお客があまり来なくて、たぶん設備投資ができないんでしょうね。ですから、タイルが剥がれた外壁とか、コンクリが剥がれて鉄筋が露出したようなホテルが、あちこちにありました。それを放置しておきますと、東京の近郊に水上温泉というところがありますが、ここは高度成長期には大変隆盛しましたが、今は川沿いの大規模なホテルが廃屋になって無残な姿をさらしています。

静岡県に熱海市というところがありますが、これも財政再建団体寸前まで追い込まれて、必死に街を改造しました。それでどういうふうになったかと

いいますと、閉鎖してた旅館とかホテルを介護用施設に衣替えしまして、今やホテルは介護施設になっています。これはこれでうまくいったわけです。ですから、よほど発想の転換をしないと、大規模なところほどやられる可能性が高いということです。ですから、別府みたいに歴史があって大規模という、かなり危険だということです。

個人的には、比較的好きとといいますか、好んで行く所は、別府は大体素通りしまして、湯布院や黒川温泉といったところに行きます。日本の伝統である「おもてなし」が隅々まで行き届いている。難点は、少々高いことですが、一年中行くわけじゃありませんから、年に一回や二回は、ほかの経費を節約すれば行ける範囲内です。

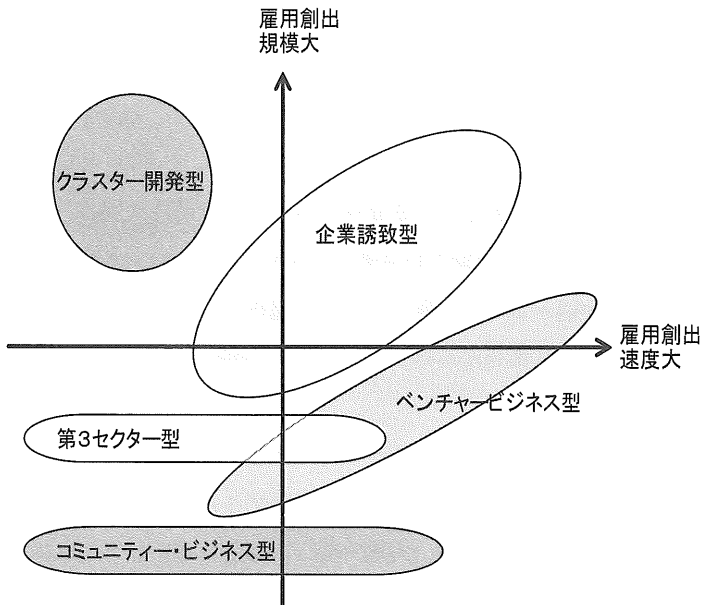
それから、湯布院や黒川温泉がどうしてうまくいくかといいますと、日本全体が少子高齢化してきましたから、団体で行動するという国じゃなくなってきているわけです。ですから、お一人様も受け入れられるというようにすれば、うまくいくはずです。これも高度成長期と発想が全く違います。

高度成長期のモデルをそのままにしてお客を集めようというようなことを考えたら、これはもう無理です。アジアの中国とか韓国、台湾から人を呼ぶしかないわけです。大規模施設で頑張っている代表は、石川県にある加賀屋という旅館です。非常に大規模な旅館で、台湾や中国から団体客を呼び込んでいます。日本人だけを相手にすると、加賀屋さんはもたないと思いますね。ですから、最近、台湾に旅館を建設して海外進出しています。ですから、加賀屋さんの経営戦略というのは、明らかに国内ではなくアジアに向かっています。そこまでやるんでしたら大丈夫でしょうが、日本国内でビジネスをやろうとしますと、やはり少子高齢化が大前提になります。ですから、経営戦略や地域雇用戦略を組み替えていかななくてはならない。

そういうのが大前提にありまして、では日本の中で今どうなっているのかということ、極めて概念的に示したのが雇用創出の類型という図です(図1)。

(10) これからの地域雇用戦略を考える

図1 雇用創出の種類



資料出所：労働政策研究・研修機構『地域雇用創出の新潮流』2007年

勿論、これに当てはまらない例はいっぱいありますが、ざっくりやるとこういう様相になっています。

真ん中にある楕円形なのが「企業誘致型」です。これは成功しますと、縦軸の方の雇用創出規模が非常に大きい。それからスピードも速い。九州ですと福岡県が自動車産業の組立工場を誘致して、非常に雇用創出効果の大きな成果を上げています。

トヨタ自動車等ずいぶん調査をさせていただいて、実は学位論文を書いた時も、トヨタの工場に半月ばかり通い、毎日職場でいろいろな方の話を聞かせてもらって、それで書いたという経験があります。九州に工場を建てるというので、竣工した当時から何回か調べに行きましたが、稼動した時は悲惨でした。ちょうどバブル経済が崩壊した後の不況にかち合いまして、私が行った時は操

業度が30パーセント程度だと言っていました。ラインがほとんど止まったようなスピードで、調査する私にとっては大変助かりましたが、工場の方は真っ青でしたね。何をやったかという、さすがトヨタで、そのときは仕事が暇ですから、徹底的に改善とか工程の見直しをやっていました。

そのうちアメリカでハリアーという車が売れ出しまして、一気に稼働率が上がって本格操業に移行しました。当時は宮田工場と言っていました、3,600人ぐらいの雇用を新たに創出していました。今やトヨタの最先端工場の一つで極めて競争力の高い工場になっています。さらに、周辺に部品メーカーも出てきましたから、雇用創出量は相当の規模になっているはずです。

それから、九州に限定しますと、熊本県もうまいことやっています。半導体産業に目をつけまして、飛行場の周辺に半導体産業を呼び寄せた。東京エレクトロンですとか、ソニーですとか、いろんな企業が出てきました。

県の企業誘致の方に話を聞きますと、やはり戦略的に動いたということが成功を呼び寄せています。戦略的にどう動いたかという、工場の用地を造成して、誰でも来てくださいというやり方ではなく、最初から特定の産業に目をつけたわけです。1990年代後半、当時の細川知事は、賢人会議を設置し、いろいろな専門の方の意見を聞いたところ、東北大学の半導体の専門家が、ここは半導体の生産に向いている土地だという発言をしたそうです。それで半導体産業に目をつけて徹底的に誘致したという訳です。

東京事務所に企業誘致の担当者を配置して、どぶ板作戦で企業情報の収集をしています。企業が工場用地を探しているといった話をキャッチすると、知事が勧誘のために直接乗り込むといったこともやっていました。当時の知事は女性の方でした。知事とは2回ぐらい会ってお話を聞いたことがありますが、幼稚園の先生出身です。福祉・教育出身の方がなぜ企業誘致に熱心なのか聞いたところ、福祉では食えませんと言っていました。

しかし、半導体産業はずいぶん競争力がなくなってしまいましたから、今は

(12) これからの地域雇用戦略を考える

太陽光パネルなどの自然エネルギー関連産業にシフトしつつあります。産業構造の転換に合わせようとしているわけです。

企業誘致は、成功すれば非常に効果も大きいのですが、日本の製造業は海外にどんどん出ていますから、過大な期待を抱くのはかなり無理があります。幸いこちらはキャノンの工場が集積していますが、進出の理由をキャノンに聞きましたら、経営者の出身地といった回答が返ってきました。偶然の結果なのですね。

以前、青森県の八戸に行きましたら、先端工業団地に半導体の真空装置を造っているアルバックという会社がありましたが、やはりその社長が「会長が視察に来てアメリカ時代に住んでいたところと雰囲気が似ていて、それで決めてしまった」と言っていました。後で大騒ぎになり、担当者が詳細に調べましたら、工業用水が足りないなどいろいろと問題があることが判明しました。ただし、青森県と八戸市が道路や工業用水といったインフラを整えてくれたので、進出が実現したという次第です。たまには個人の例外的な理由もありますが、それはごく例外的です。ですから、運もあります。企業誘致はどこでも期待とおりに実現するとは限らないのです。

それから、左側に「クラスター開発型」というのがありますが、「クラスター」というのは葡萄の房という意味ですけど、関連産業が芋づる式に進出してくるという意味です。文部科学省と経産省が地域を指定して実施しましたが、ほとんどうまくいっていません。唯一うまくいっているのが、神戸市のケースです。これは市役所が音頭をとったんじゃなくて、神戸大学の医学部の先生が主導した計画です。大震災がありましたから、やっぱり健康とか命とかそういうものをメインにして産業集積を進めようというので、それで目をつけたのがバイオ関連産業です。

ただし、バイオ産業はあまり雇用を生みませんから、先端科学につながる医薬や健康関連の産業を幅広く誘致するという作戦です。神戸空港のある広大な

埋め立て地を造成し、そこに仕分けで「世界一じゃないとだめなのか」と蓮舫議員にやられた理化学研究所が中核施設として進出しています。理研が来れば企業はつられて集まってくると思いますが、当初はなかなか思わしい結果が出なかったようです。

最近久しぶりに行ってみましたら、様変わりしていました。ポートライナーから眺めますと、空地が少なくなりまして、がらがらだったポートライナーが満員になっていました。乗ってくるのは若い学生さんたちです。医療・介護系の大学が進出してきたからです。当初の目論見どおり、葡萄の房のごとく関連産業が進出してきており、非常に例外的な成功例です。ただ、莫大な金がかかるということです。

こういうのをもう一つ日本でつくれるのかなという、たぶん無理でしょうね。ですから、これは記念碑的に神戸市のやったものが残るという、たぶんそういう位置づけになると思われます。ただし、小規模にやる分には全く問題はありません。神戸市の発想を消化しまして、あんな大規模にはではなく、地域で身の丈に合った産業集積を進めるには、考え方としてはなかなか優れています。それが「クラスター型開発」です。

それからもう一つは、どこでもやっている「ベンチャービジネス」です。日本ではベンチャービジネスがなかなかうまくいきませんが、融資体制も不十分ですし、失敗すると二度と立ち上がれないといった社会的な要素がある上に、若者がだんだん挑戦心を無くして、寄らば大樹の陰で安全志向になってしまっていますから。ですから、成功例があまり出てきません。

ベンチャービジネスが育ちにくい風土がありますが、そうした中でも行政がしっかりサポートすると育つんです。どういうところで育ったかという、札幌駅の北口周辺にソフトウェアを開発している企業が集積しています。「サッポロバレー」と呼ばれて一時有名になりました。これは調べてみると大変面白いケースでして、北大工学部の先生のマイコンゼミから卒業生が次々と企業を

(14) これからの地域雇用戦略を考える

興したんです。それが成功して、ちょっと大きくなると社員がどんどん独立してくわけです。それがサッポロ駅周辺にソフト開発メーカーとして集積したというのが経緯です。

これには札幌市が非常にテコ入れをしたんです。土地を造って売るとかではなくて、コミュニケーションをとれるような施設を造ったわけです。そうしますと、そこにいろいろな人が集まってきて、そこから新技術が生まれたり、新たなビジネスが生まれたりし、それが育っていったということです。ですから、ベンチャービジネスを育てるためには、公的セクターの支援が必要です。

IT産業は、残念ながら東京に集積していますが、渋谷に面白い会社があります。EZナビという会社ですが、社長は30歳代で発想が非常に面白かったですね。新人研修は富士山登山とかで、それは自分が山好きだからやっている。目的はと聞いたら、全員が助け合いながら厳しい環境下で登頂するという、それが唯一の目的だという。会社に入ると、正面に社員バーがありまして、会社が全部経費をもって、ただ酒飲めるといところです。そこで意見交換、コミュニケーションを活発にするというのが狙いです。

また、相手をしてくれた女性人事部長は、4時になったら、“すみません、子どもの迎えがあるので先に帰ります”と言って帰ってしまうという会社です。それから、通勤手当は、通常の企業と逆の発想でして、近いとこほど額が大きくなるんです。遠くに行けば行くほど減額されてしまう。どうしてかという、近くに住むということは、東京ですとコストもかかるし、それから通勤時間をカットしてより多く働いてくれるわけですから、その分いっぱい手当をあげた方がいいという発想です。これは伝統的な考え方と逆のやり方です。そういう企業も育ちますから、ベンチャービジネスというのは、全部が全部というわけじゃないですけど、非常に面白い。

これまでのケースは都市部ですが、中山間地になるとそうはいきません。第三セクターとかコミュニティー・ビジネスとかをうまく立ち上げる。それぞれ

の土地に合ったパターンで開発を進めるということが重要です。あそこで成功したからうちでもやろうとしても、そう簡単にうまくはいきません、というのが実態です。

次に、政策的論点というのは、結局、地域は地域経済の構造、つまり産業構造に規定されており、どういう産業を集積していくかが重要です。産業集積は、どうしても時代の変化とともに変わっていきます。例えば、繊維産業が隆盛だったのが、あるとき繊維産業が没落していき、そのあと何をやるんですかということになる。構造転換をうまくやらないと、地域は限りなく衰退していきます。ですから、そこの地域特性に合った産業構造は何かという、そこが重要です。

それから二番目は、人に絡んだことで、全く逆立ちしているところが多い。職業訓練をやる側のニーズだけで一生懸命教育をやっちゃうわけです。何が間違っているかということ、卒業生が就職できないことです。需要側の企業のニーズと全く違うことをやっているからです。

以前、私が沖縄を調べた時、職業訓練校で素形材の訓練やっているんですね。素形材というのは鉄を赤く溶かして鋳型の中に入れて、重要な基幹部品を造っている。確かに素形材は製造業の基礎ですが、なんで沖縄でやるのということ。平たく言うと、そこにそういうことを専門にしている教員がいたからなんです。沖縄は製造業が育ちにくい土地で、工業用水がない。それから県民性が製造業に向いてない。つまり、東北人みたいに粘り強くこつこつやるというのに全然向かない人たちですから、いくら製造業を根づかせようとしても無理なんです。

そうすると、観光とかの方が向いているんですね。大体、定時に終わってすぐ帰るといった人が多いですから、残業が続いたりすると辞めてしまう。トヨタ自動車の工場に沖縄出身の期間工がずいぶん入っています。優秀だから正社員にならないと言うそうです。ほとんどの人はノーと言うんですね。お金が貯

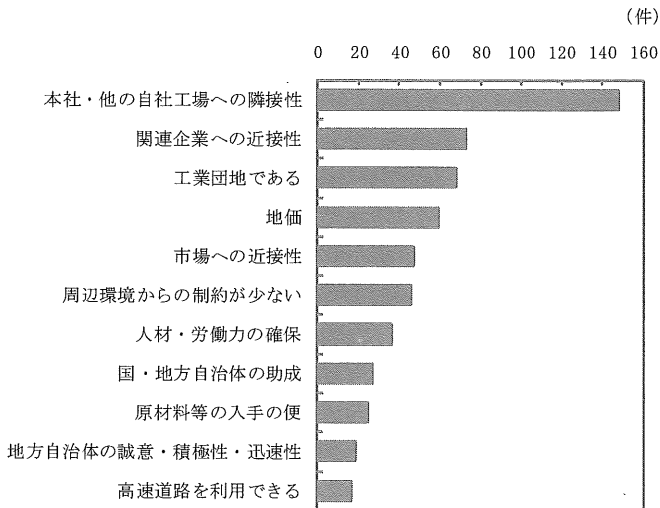
(16) これからの地域雇用戦略を考える

まると沖縄に戻ってしまう。貯めたお金がなくなるとまたやってくるという、そういう土地柄ですから、製造業には不向きなんです。

地域の企業が、どういう人材を欲しがっているのかを調べないと、ミスマッチが発生します。ミスマッチはすり合わせがうまくいかないということですが、二つのレベルで出てきております。まず産業政策のところ、どういう産業、どういう企業を呼ぶか、それからどういう人材を教育してあげれば、企業も助かるし、就職も非常にうまくいくのか、というところがギクシャクしています。

企業誘致に関しましては、地方自治体は真剣に検討しないといけないということです。企業誘致はどういう論理というか、メカニズムで動くのだろうかという、補助金をいくら積んでも来るものではありません。たまには補助金に目がくらんで進出して来る企業もあるでしょうけど、大半は図2のグラフにありますように、自分の会社の事業所、工場の配置ですとか、取引関係の会社ですとか、マーケット等の関連で進出地を決めてくるわけです。

図2 最も重要な立地選定理由



資料出所：経済産業省「工場立地動向調査結果」より作成

自動車産業の誘致で九州がうまくいったというのは、今後アジア市場が伸びるということがわかっていましたから、そこに誘致活動してうまく乗ったということです。ですから、こういう脈絡がないところがいくらトヨタ詣をしても、ムダ骨になるということです。

それから、戦略的に呼ぶといっても、あまりにも特定産業に偏った企業誘致をしますと、後でとんでもないしっぺ返しを食らうことになります。

例えば、東北の優等生で北上市があります。企業誘致に成功してすごく元気がよかったですね。ところが、リーマン・ショックの後はものすごい不況になっちゃいまして、エレクトロニクスメーカーばかりを呼びすぎたためです。ですから不況になると歯止めが効かないぐらい深刻な状況になってしまったわけです。

それから九州も、調べてびっくり仰天したのは、鹿児島に出水市というところがありますが、ここはダブルパンチでやられています。NECとパイオニアが1年のうちに両方とも撤退してしまったのです。他に大規模事業所はなく、約900人が解雇されました。どうしてそういうふうになったのかというと、元々はNECが進出してきて、テレビパネル用の大きな工場を造ったんですね。プラズマディスプレイという新技術が出た時は非常に元気がよかったです。そのうちNECは競争についていけなくなって、当時プラズマのトップメーカーの一つだったパイオニアに、工場の4分の3を売却したわけです。

しかし、パイオニアも液晶が予想外の勢いで技術レベルを上げてきたため、さらにパナソニックなどとの価格競争力に敗れた結果、パイオニアも撤退することになりました。ぽっかり大工場が空いています。それで、市は3年間固定資産税を取らないで、その間に工場を買ってくれそうな会社を必死に探していますが、いまだに手を挙げる企業が現れないと頭を抱えています。固定資産税の税収が1年で2億か3億ぐらいパーになっています。

また、整理解雇された人たちが再就職した先は、京セラと取引してる中小部

(18) これからの地域雇用戦略を考える

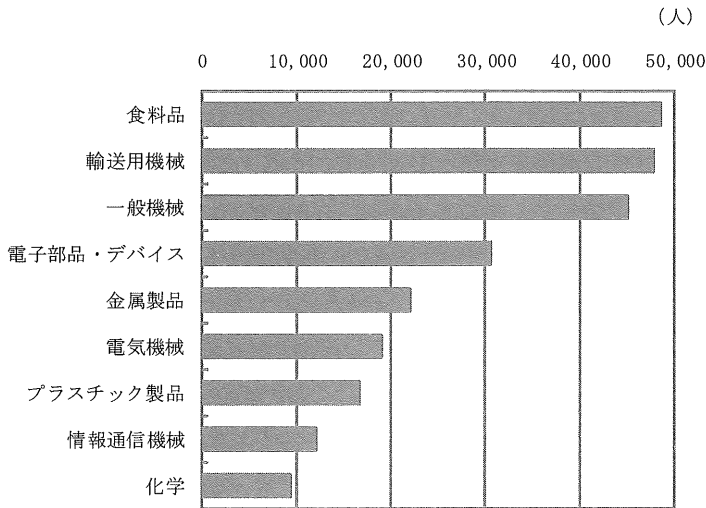
品メーカーですが、賃金は半額近くに落っこっちゃったと言っていました。当然、消費の縮小ですとかいろんな経済的な負の影響が市に襲い掛かっています。ですから、あまりにも特定産業、特定企業に依存すると、ある時やられてしまう危険性があります。企業誘致というのは、そういう恐ろしさを持っています。

では、企業誘致はどのようなやり方がいいのかといいますと、データを調べると浮き出てくる実態は、ハイテク産業だけじゃなくて、食料品関連産業が重要な産業だということがわかります。一昨年、東北経産局で調査をやったんですが、東北各県で頑張ってるのはほとんどが食料品関連産業です。しかし、県はこのことに気がついていないようです。相変わらず自動車だとか電機などのハイテク産業を呼ぼうと必死になってやっているわけです。

ところが、着実に地域で雇用を増やしているのは、食料品関連産業なんです。だが、食料品関連産業はあまりぱっとしない印象ですし、自動車産業みたいに一挙に2,000人とか3,000人の雇用を生み出すわけじゃない。ですから進出してきてもマスコミが取り上げないんですよ。だけど、食べ物に関連する産業というのは、簡単には撤退しないですよ。着実に頑張るわけです。

それをちゃんとデータで調べますと、図3のように一番雇用を創出しているのは食料品関連産業です。それからもう一つ、実は2003年からリーマン・ショックまで、日本の製造業は大変快調で、輸出型産業が地方に進出して多くの雇用を創出しました。しかし、地方に進出してどういう雇用を増やしたかという、ほとんどが派遣労働者なんですね。地方の大工場では、地元から採用する人ではとても足りませんから、ほとんど派遣労働者で埋めたわけです。根無し草みたいな人たちですから辞める人も多いですし、それから派遣切りといった問題にもなったように、契約を打ち切られると一斉に消えてしまいます。北上市のハローワークのデータ見ますと、2007年頃の求人というのは、例えば求人全体が100としますと、その8割は派遣の求人ですよ。集まってくるのは

図3 工場立地に伴う雇用予定従業者数(2002～2008年)



資料出所：経済産業省「工場立地動向調査結果」より作成

地元の人ではなく、全国から集まってくるんですね。派遣労働者が何をやらされているのかということ、日々仕事内容が変わる人が多い。これでは熟練技能なんか育つわけがないわけです。単純作業を繰り返しますから、転職もなかなか難しくなってしまいます。ですから、企業誘致は、ハイテク産業や輸出産業を引っ張ってくればそれでいいというものではないのです。

もうすでに話しましたように、ネットの情報というのは非常に便利で役に立ちますが、決定的には役に立たないということです。最近の若者の能力が落ちてきているのは、実はこれが最大の要因だと思っています。ネットから得た情報は、あまり価値がないんです。どうしてかということ、誰でも手に入りますから、その程度の情報でビジネスがうまくいくと思ったら大間違いです。ですから、最近の若者は、アナログの情報で最後の詰めができなくなってきているんじゃないかと考えています。自動化というのをどうやって進めるかというのを研究すればすぐわかることです。

(20) これからの地域雇用戦略を考える

自動化というのは、8割ぐらいまでは簡単にできますが、最後の2割を自動化することは、8割まで自動化した10倍ぐらいの時間とコストがかかるんです。とりわけ最後の5パーセントというのは、そこにたどり着くまでに使った金と時間の、もしかしたら2〜3倍かかってしまうはずなんです。ですから、日本の企業は、最後は熟練工に頼るわけです。その方が簡単なんです。でも熟練工は、いずれ退職してしまいますから、在職中に何とかそのノウハウをコンピュータで吸い上げようと悪戦苦闘しているわけです。

では、ほんとの情報ってどこにあるのかというと、アナログ情報の中に入っています。ですから、熊本県が成功したのは、アナログの先端社員みたいな人たちを東京に張り付かせて、どぶ板作戦で企業誘致活動をしたためです。ですから、情報、ITというのは便利ですけど、決して決定的に優位ではないということです。ITの世界で優位なのは、とんでもない莫大な量を瞬時に処理するという時は有利ですが、個別に何かの案件を決めていくというときは、ITじゃ勝負にならない。最後は人と人です。今、決定的に能力の高い人材は、意外とおじさんみたいな行動をとっています。足で稼ぐわけです。勿論情報もちゃんと取りますけど。

ところで、大都市圏とかけ離れた不便なところは全滅かということ、そうとばかり言えません。長野県に小川村というところがありますが、冬のオリンピックをやった白馬村の近くですけど、田んぼが全然ない山あいの急峻な所に張り付いたような村で、昔は貧しい村落でした。米を作れないので、みんなあわとかひえを食べていたと言っていました。そのあわとかひえを使って、「おやき」という伝統食を作っていましたが、地元出身の漬物会社の社長がそれに目を付けまして、村おこしをしたわけです。

おやきや漬物を製造販売する「小川の庄」という会社を設立して、高齢者を社員にして頑張った結果、今では年商7億円、100人位の人を雇っています。しかも、おやきや漬物の原材料となる農産物を地元の農家から調達していま

す。年間で1億5,000万円の規模になりますから、農業の振興にも寄与しています。

こうしたところの成功要因に関しましては、資料に書いてありますが、一つはやっぱりキーパーソンというか重要人物がいることです。もたれあいではなく、ビジネスの主役が明確でないと成功しません。例えば役場とか市町村がローテーションで人を換えるといったことをやると、絶対成功しないですね。中心人物が全責任をもってやるわけです。そういう人がいるかないかが重要です。中心人物の多くは、とんでもない高学歴、すごいキャリアの人ではなく、普通の人です。高卒で、村会議員をやっていたとか、高校出て漬物会社に入って、たまたま能力高くて社長になったとか、そういう人がやっているんです。

それから、島根県の山の中に、卵かけご飯用の醤油「おたまはん」を開発した吉田ふるさと村という会社がありますが、実質上経営トップの役割を担っている代表取締役専務という人がいますが、この人は平たく言えばフリーターだったので驚きです。ぶらぶらしているなら村に帰って来いとか言われて、自分では拉致されたと言っていましたけど、連れ戻されたそうです。それで頑張って、今や村最大の企業になっています。今、80人の社員を抱え、「おたまはん」が一番売れたときは年間51万本売れたそうで、今でも30万本前後売れているそうです。

中山間地といった不便な地域で会社を設立するには、やはり単独では無理があるので、第三セクター方式が良いようです。ただし、行政は、金は出すけど口は出さない、というのが理想です。それから、必ず食材は地元から調達する。そうすると地元の農業をテコ入れできますから。さらに、農産物をそのまま売るのではなく、付加価値を付けて大都会に売り込むことが重要です。これは地産地消の「しょう」が違いまして、「しょう」は消費じゃなくて「商」、つまり商いです。

六次産業化というのは、農業の一次と、加工生産する第二次産業と、それか

(22) これからの地域雇用戦略を考える

ら販売する第三次産業がみんな集まると六次産業になるという意味です。それから、面白いことをやるとマスコミが注目しますから、あっという間に宣伝費をかけないで全国に知れ渡ります。

マスメディアの威力の一例を挙げますと、岐阜県の山奥に明宝村というところがありますが、そこで捨てていた完熟トマトでケチャップを作ったおばちゃんたちがいます。テレビで取り上げられたら、その日は夜の10時半になっても注文の電話とファックスが鳴り止まなかったそうです。翌日から売上高が急増しています。

それから、秋田県の大潟村に、生産法人を経営する涌井さんという方がいますが、減反政策に反対して出荷するたびに機動隊が阻止し、それをテレビが全国に放映しますと、次の日は電話が何千件と来たそうです。そうすると、注文をさばくためにガレージみたいなところをコールセンターにして、オペレーターは農村のおばちゃんたちですからみんな訛っている。ところが、それがかえって評判にもなったりして、今や固定客が3万人もいるそうです。ですから、中山間地などでは、話題提供や情報発信の能力が問われることになります。

地域雇用政策に関しましては、ミスマッチの解消だけでは現状を改善することはできません。そもそも雇用の場がないことが問題ですから、企業誘致や起業に努力しないといけないということです。それから、地域の人材ニーズに合った人材を養成しなければならない。

先ほど例に挙げた東北の北上市では、県とか国はだめだから、市が独自に動き出しています。東京エレクトロンという半導体の装置産業の現役の技術者をスカウトしてきて、徹底的に管内の企業ニーズを調べさせたんです。そうしましたら、公共職業訓練と全然違うニーズがあるということがわかり、CADの技術者養成をすることになりました。北上市の職業訓練組織で、CADの研修をやりましたら、研修修了者には10倍くらいの求人が来て、右から左に売れていってしまうと言っていました。

最後に少し宣伝しますと、厚生労働省も一生懸命やっています。私も審査員の一人なのですが、パッケージ事業というのをやっています。職業紹介や教育研修などに関してうまいプランを作ると、それに3年間助成金をつけますという事業です。しかし、やっぱり限界があるんです。何が限界かという、人材を受け入れてくれる企業がなければ、無駄になってしまいます。

そこで、最近は「実現事業」というのを始めたんです。新製品開発したらそれに3,000万円ぐらい助成金つけてあげるから、ちゃんと企業を興しなさいという政策です。成功事例の第1号が現れました。高知県から。面白いですよ、鯉節を使ってネコの餌を開発したんです。ですから、働く場が少なすぎるなら、最後は起業が必要になります。

今、衰退日本と言われていますが、要するに働く場がなかったら、訓練するよりも先に企業をつくるしかない。大都市圏では何とかできますが、中山間地では第三セクターでいくしかないようです。それもシーガイアみたいにばかげた箱物じゃなくて、身の丈に合ったビジネスを、小さく生んで大きく育てることが重要で、ゆめゆめ高度成長期の夢をもう一度というのはだめです。

少子高齢化が進行している日本国内では、地域振興にも新たな枠組みを構築しなければなりません。観光を例にしますと、これまで主流で現在も主流の座にあるようですが、団体観光客を重視しすぎますと、家族連れ、個人グループ、それからお一人様といった需要を見逃してしまいます。また、アジアを中心とした観光客の誘致にも努力しなければなりません。

今年の1月に長野県の白馬というところに行きましたら、スキー場に大勢の外国人がいました。スキー客全体の3分の1が、オーストラリア人といった光景です。それからもっと面白いのは、スキー学校の教師が英語で教えていました。また、リフトの世話をしている係員も、オーストラリア人でした。ですから、オーストラリア人がいなくなったら、このスキー場も閑古鳥だろうと思った次第です。

(24) これからの地域雇用戦略を考える

このように、地方圏で雇用創出するには、中央政府が作った規格に合わせて計画を立案し、多額の補助金を支給されて事業を行うといった時代ではなくなっています。地域自らが計画を立案し、前例にとられることなく独自の事業を、身の丈に合った規模で展開していく必要があります。日本の若者がスキーを余りしなくなったなら、アジアの国からスキー客を呼んでくるといった発想の転換が求められています。

(拍手)

報告 1 大分県の雇用・失業情勢

安蒜 孝至（大分労働局職業安定部長）

皆さん、こんにちは。大分労働局職業安定部長
あんびる
の安蒜と申します。本日はこのような場でお話する機会をいただき、大変うれしく思っております。まず始めに、自己紹介を簡単にさせていただきたいと思うのですが、私は大分労働局に所属をしております、大分労働局は厚生労働省の地方機関、いわゆる国の出先機関であります。そして、具体的には、県内7か所のハローワークと5箇所の労働基準監督署を管轄しております、私



はハローワーク部門の担当部長という役職を拝命しております。また、私は厚生労働省から出向してきておまして、大分県に赴任してから今月でちょうど1年半となります。出身は茨城県なのでありますが、親の実家が千葉県の松戸市というところにありまして、その辺りでは、安蒜という名字は多少メジャーな名字となっております。しかし、少し離れますと、ほとんどいなくなってしまうので、茨城県ではたぶんうちの家族だけだったのではないかと思います。そして、おそらく大分でもうちの家族だけだと思います。また、安蒜のビルという字は、ニンクのニクという字でありまして、大きいビルとかいてニンクと読みます。このため、中華料理屋等に行きますと、メニューに書いてある場合が結構ありますので、見かけた場合は、ぜひ私のことを思い出していただければと思います。

それでは、お手元にお配りしている資料に従いまして、県内の雇用失業情勢

(26) これからの地域雇用戦略を考える

と、大分労働局が重点的に取り組む雇用対策についてご説明させていただきたいと思います。また、大変恐縮なわけですが、私はこのような場が不慣れでありますので、お聞き苦しい点があろうかと思いますが、ご容赦をいただければと思います。

それでは、まず大分県の就業構造にどのような特徴があるのかについてご説明をさせていただきたいと思います。資料の図1のグラフをご覧ください。こちらは、時点が少し古くなってしまいますが、平成19年の産業別の就業者数、すなわち県内の労働者がどのような産業分野でどれ位働いているか、これらをグラフにしたものとなっております。左の大分県のグラフをご覧くださいなのですが、こちらは、就業者数の多い産業を濃い色で示しております、まず1番多いのが卸売・小売業、そして2番手が製造業、3番手が医療・福祉業、4番手がサービス業、5番手が建設業、そして6番手が農業、このような順番になっております。

また、右の全国のグラフと比較をしていただきたいのですが、1番多い卸売小売業の大分県の全体の就業者に占める割合は17.3%となっております、全国の17.4%とほぼ同じ水準となっております。また、2番目に多い製造業と、4番目に多いサービス業は、大分県の割合が全国を若干下回っておりまして、残りの農業と建設業と医療福祉業はその逆となっております。このため、これらの3つの分野、農業と建設業と医療福祉業で就労している方が多いということが、当県の就業構造の特徴の一つということがおわかりになるかと思ます。

そして、これらの分野の当県の水準が他県と比較してどのようになっているか、これらを整理したグラフが、図2から図4となっております。まず、図2の農業分野の大分県の水準は7%となっております、ご覧になっていただければおわかりになると思うのですが、他県と比較しましても高い水準となっております。そして、その下の建設業分野の大分県の水準は10%でありまして、

こちらも他県と比較して高い水準となっております。そして、図3の(4)の医療福祉業分野の大分県の水準は12%となっております、こちらも他県と比較して高い水準となっております。

そして、次に図4の(6)の製造業のグラフをご覧いただきたいのですが、こちらの大分県の水準は15%となっております、先ほどもお話をさせていただきましたとおり、全国の水準を若干下回っております。そして、他県と比較しますと、山形から群馬までの南東北から北関東、そして、富山から滋賀までの北陸・中部地域等で特に割合が高くなっておりまして、それらと比較しましても当県は平均的な水準となっているところです。

しかし、製造業という括りは大きな括りとなっております、この中には、食品を製造するものから石油や鉄鋼を製造するもの等まで、様々な分野が含まれております。このため、それらをもう少し詳しく分類して整理したものが、図5と図6となっております。

こちらは、製造業を、比較的国内市場型となります「生活関連型の製造業」、そして、比較的輸出型となります「基礎素材型の製造業」と「加工品製造型の製造業」、これらの3つに分類して整理したものととなっております。

まず、生活関連型の製造業は、飲食料品等を製造するものという整理にしているところではありますが、大分県の割合は26%と、全国の中でも比較的低い水準となっております。

そして、図6の(2)の基礎素材型の製造業は、鉄や石油等を製造するものという整理にしているところではありますが、大分県の割合は29%と、全国的にみて比較的高い水準となっております。

また、(3)の加工品製造型の製造業は、自動車やカメラなどの加工品を製造するものという整理としているところではありますが、大分県の割合は44%となっております、全国的にみて比較的高い水準となっております。

そして、これらのことを総括させていただきますと、当県の製造業分野の就

(28) これからの地域雇用戦略を考える

業構造の特徴としまして、比較的輸出型の分野で就労している方が多いという点があることがおわかりになろうかと思えます。

また、これは、次にお話をさせていただこうと思っているのですが、当県の雇用失業情勢は、これらの製造業分野を中心に大きく悪化しております。そして、それらの要因となっておりますことが、只今申しましたような就業構造の特徴にあるものと考えております。

それでは、続きまして、当県の雇用失業情勢の動きについてご説明をさせていただきたいと思えます。図7のグラフをご覧ください。

こちらは、県内の有効求人倍率等の推移をグラフにしたものとなっております。濃い青の棒線の有効求人数は、ハローワークで募集中の全ての求人の数、そして、薄い青の棒線の有効求職者数は、ハローワークで求職活動を行っている全ての求職者の数、そして、赤の折れ線が、有効求人数を有効求職者数で割った倍率、すなわち、ハローワークで求職者1人に対し、何件の求人があるかを表すこととなります有効求人倍率となっております。

こちらは皆さまご承知のとおり、依然として厳しい状況が続いているところでありまして、赤い折れ線の有効求人倍率は、平成19年11月と12月には1倍を超える水準となっております。しかし、その後、濃い青の棒線の有効求人数が減少することとなりまして、平成20年9月のリーマンショックの時期までは、これら求人数の減少を主たる要因として倍率が低下しております。そして、リーマンショック以降は、薄い青の棒線の急激な増加、すなわち、解雇や雇い止め等による求職者の急激な増加が要因として加わることになりまして、倍率が更に悪化しております。そして、平成21年度になりましてから、8月、11月、12月と、実質過去最低の水準となります0.44倍を3回ほど記録することとなっております。そして、平成22年1月以降は、持ち直しの傾向となっておりますところではありますが、直近の倍率は0.57倍となっております、依然として0.5倍台、すなわち、求職者2人に対して求人が1件しかないというような厳

しい状況がまだまだ続いております。

それでは図8をご覧ください。こちらは、有効求職者数の対前年、対前々年の増加幅の推移をグラフにしたものとなっております。青の棒線が対前年の増減、緑の棒線が対前々年のものとなっております。青の棒線をご覧くださいますと、こちらは、リーマンショックの翌月の平成20年10月からプラスに転じておりまして、その後急激に増加しております。そして、平成21年6月から減少傾向となっております、平成22年2月以降はマイナスで推移することとなっております。しかし、これらは、比較する前年の状況が悪くなった時期に入っているということが要因となっているところでありまして、緑色の対前々年の増加幅の良かった時期との比較をご覧くださいますと、求職者はまだまだ高い水準で推移しているということがおわかりになるかと思えます。

それでは、次に図9をご覧ください。こちらは、有効求人数の対過去3年間の比較をグラフにしたものとなっております。棒グラフが有効求人数を表しておりまして、濃い青が当年、薄い青が前年、オレンジが前々年、グレーが前々々年となっております。また、折れ線は当年の前年等に対する割合を示しておりまして、赤が対前年、青が対前々年、黒が対前々々年となっております。求人は早い時期から減少が始まっておりますので、3年前にさかのぼって対比をさせていただいているところなのですが、対前年の赤の折れ線と対前々年の青の折れ線が回復傾向で推移しているのに対しまして、対前々々年の黒の折れ線は概ね65%程度の水準で横ばいで推移しております。このため、求人の水準は悪かった時期と比較すれば回復していると言えるのですが、良かった時期と比較しますと、まだまだ低い水準に留まっているということがおわかりになるかと思えます。

それでは、図10をご覧ください。こちらは産業別の新規求人数の推移をグラフにしたものとなっております。水色が、卸売・小売、宿泊・飲食サービス業、緑色が医療・福祉業、赤が製造業、青が派遣、請負業を含むサービス業、

(30) これからの地域雇用戦略を考える

茶色が建設業，紫が情報通信，運輸，郵便業となっております。こちらは，ご覧になっていただければおわかりになりますとおり，赤の製造業と，青の派遣・請負業を含むサービス業が大きく落ち込んでおりまして，その後低い水準で推移しております。そして，水色の卸売・小売・宿泊・飲食サービス業と緑色の医療・福祉業は比較的一定水準かつ高水準で推移しております。製造業分野を中心に雇用失業情勢が悪化しているというお話を先ほどさせていただいたところでありますが，それらがこのグラフからもおわかりになるかと思いません。

それでは，次に図11をご覧ください。こちらは雇用形態別の新規求人数の推移をグラフにしたものとなっております。水色が正社員，赤が常用パート，黒が正社員を除く常用フルタイム（いわゆる期間工や期間社員），グレーが非常用（いわゆる短期の臨時の求人）となっております。こちらもお覧になっていただければおわかりになりますとおり，赤の常用パートとグレーの非常用が比較的一定の水準で推移しているのに対しまして，水色の正社員と黒の常用フルタイムは減少傾向で推移しております。特に，黒の常用フルタイムの減少が大きくなっておりまして，こちらは，製造業等で期間工等の採用が抑制されているということが要因の一つになっているものと考えております。

それでは，図12をご覧ください。こちらは，職業別の有効求人と有効求職者の割合，いわゆるハローワークで求職者の方にお渡ししておりますバランスシートと呼んでいるものとなっております。濃い青の棒線が有効求人数，薄い青の棒線が有効求職者数，そして折れ線が有効求人倍率となっております。右から2番目にあります生産工程・労務の職業で，薄い青の棒線が濃い青の棒線を大きく上回っておりまして，いわゆる求人，求職のミスマッチが大きい状況となっております。そして，こちらは，製造業等を離職され，同じく製造業等での再就職を希望される方が現在多い状況となっておりますので，これらが要因になっているものと考えております。また，左から3番目にあります事務的

職業でもミスマッチが大きい状況となっているところでありますが、こちらは女性を中心に事務職を希望される方が多い状況となっておりますので、それらが要因となっております。

それでは、次に図13をご覧ください。こちらは、産業別の求人の充足率をグラフにしたものとなっております。濃い青の棒線が新規求人数、薄い青の棒線が充足数、そして、折れ線が充足数を新規求人数で割った充足率となっております。充足数という数は、求人募集している事業主が、求職者を雇い入れた数となっております。このため、充足率は求人募集している事業主が、どの程度求職者を雇い入れることができているかを表すものとなっております。求人と求職者の間には、先ほどもお話をさせていただきましたとおり、希望職種や賃金等を要因としたミスマッチが存在しております。このため、現在のように有効求人倍率が低い状態でありましても、充足しない求人は生じております。そして、全体の充足率は43%と、約4割の水準となっているところです。また、先ほども申しましたとおり、製造業を離職して、製造業での再就職を希望される方が、現在、多い状況となっております。このため、産業別で見ますと、製造業の充足率が54%と高くなっております。また、医療福祉分野の充足率も48%と、全産業の水準を上回る状況となっておりますが、こちらが1番求人の多い分野となっておりますので、濃い青の棒線と、薄い青の棒線の差が一番大きい、すなわち、充足しない求人が最も多い状況となっております。このため、後ほどの対策の部分でもお話をさせていただきたいと思っておりますが、これら医療福祉分野の未充足求人を有効活用するということが、課題であると考えております。

県内には7か所のハローワークを設置しておりまして、北部と中部には、中津所、宇佐所、別府所、大分所、そして、南部と西部には、佐伯所、豊後大野所、日田所を設置しております。そして、これらの管内の特徴としましては、北部と中部に製造業分野の企業が多く立地しているという点が特徴となっております。

(32) これからの地域雇用戦略を考える

ります。

そして、図14をご覧いただきたいのですが、こちらは各ハローワーク別の有効求人倍率の推移をグラフにしたものとなっております。こちらは、北部と中部のハローワークを実線で記載しておりまして、南部と西部のハローワークを点線で記載しております。こちらはご覧になっていただければおわかりになると思うのですが、グラフ左側の部分では、実線のグループが点線のグループを上回っております。そして、平成20年9月のリーマンショック直後を境としまして、その順番が入れ替わっております。直近では、水色の宇佐所が最上位になりますなど、やや順番が入れ替わっている状況とはなっておりますが、これらは、先ほどもお話をさせていただきましたとおり、北部と中部に製造業分野の企業が多く立地しているということが、要因になっているものと考えております。

以上が県内の雇用失業情勢についての説明となります。それでは、次に大分労働局が重点的に取り組んでいる雇用対策についてご説明をさせていただきたいと思えます。

対策については大きく4点ほどお話をさせていただきたいと思っております。まず始めに、ハローワークの再就職支援機能の強化についてお話をさせていただきます。

ハローワークの基本的な業務は、簡単に申しますと、できる限り多くの求人を確保しまして、それらを求職者の実情に応じて的確に紹介するということとなります。このため、まず、「求人の総量を確保するための積極的な求人開拓」に取り組んでいるところです。県内の事業所は約2万事業所ほどとなっておりますので、年度内にその全ての事業所を訪問することを目標に実施しております。また、求職者の実情に応じて的確に職業紹介を行うということは、ハローワークの最も基本的な役割となっております。このため、求職者の属性に応じて職業相談を行うための専門の窓口をハローワークの中に設置してありまし

て、担当者制等によるきめ細かな職業相談を実施しております。具体的には、非正規労働者を対象としたキャリアアップハローワーク、子育て中もしくは子育て終了後の女性等を対象とするマザーズサロン、新卒の学生や学卒未就職者等の若年者を対象とする新卒応援ハローワーク、医療・介護分野での就労を希望する方を対象とした福祉人材コーナーを各ハローワークに設置しているところです。

大きな2点目は、「セーフティネット、職業訓練の充実・強化」についてです。只今、求人の確保とそれらの的確な紹介についてお話をさせていただいたところではありますが、求職者の求職活動中の生活の安定を図るということも、国が果たすべき重要な役割となっております。このため、雇用保険制度により支援を行っているところではありますが、今般の雇用失業情勢の悪化に伴いまして、非正規労働者のうちの特に短期間での就労を繰り返しているような方が、雇用保険の支給対象にならないということが問題となったところです。このため、雇用保険の適用範囲を拡大するための見直しを行っているところでありまして、具体的には雇用保険の適用基準は従前「6カ月以上の雇用見込み」を必要としていたところではありますが、これを「31日以上雇用見込み」で足りるというような緩和を行ったところでもあります。

また、雇用に関するセーフティネットは、只今申しました雇用保険制度になるところではありますが、社会保障制度全体として考えますと、最後のセーフティネットとなりますのは、生活保護制度となります。そして、雇用保険制度の機能強化は、先ほどもお話をさせていただきましたとおり、順次行っているところではありますが、それでも、雇用保険のセーフティネットによりカバーすることができない方、例えば、雇用保険の支給期間内に再就職することができないような方は増加している状況となっております。そして、それらと併せまして、県内の生活保護受給者も増加傾向で推移しているところでもあります。

このため、求職者の方が生活保護に至る前の段階で、就職に結びつけるとい

(34) これからの地域雇用戦略を考える

うことが必要となっているところでありまして、このために、第2のセーフティネット施策、すなわち、雇用保険と生活保護との間をつなぐ新たなセーフティネット施策の整備を順次行ってきたところでもあります。

具体的には、平成20年度の補正予算により「緊急人材育成・就職支援基金」と呼ばれる基金を創設しておりまして、これらを財源として、雇用保険を受給できない求職者の方が職業訓練を受講する場合に、その間の生活費等を支給する制度、具体的には「訓練・生活支援給付」という制度を創設しております。

また、今回の雇用失業情勢の悪化に伴いまして、離職と同時に住居を喪失される方の増加も大きな問題となったところです。このため、これらの方に対しまして、住宅の初期入居費用等を貸付する制度も第2のセーフティネット施策として整備をしております。こちらは、当初、ハローワークで融資の受付等を行ってきたところではありますが、その後、県や社会福祉協議会が行う支援措置が十分に整備されることになりましたので、現在は、それらの機関と連携して、利用者をそれぞれの窓口へ誘導することとしております。

また、「公共職業訓練、基金訓練への求職者の積極的な受講あっせん」についてであります。職業訓練を受講するということは、求職者にとりまして、再就職の可能性を高めるための有効な手段となります。このため、求職者への職業訓練の受講あっせんに積極的に取り組んでいるところであります。また、従来、職業訓練のあっせんは、雇用保険の受給者を中心に行ってきたところでありますが、先ほどもお話をさせていただきましたとおり、雇用保険を受給することできない求職者の増加が問題となっているところです。このため、これらの方を対象とした職業訓練、通称「基金訓練」と呼んでいるところでありますが、こちらを先ほど申しました「緊急人材育成・就職支援基金」を財源として行うこととしております。

大きな3点目は、雇用を維持するための対策についてです。こちらは、お聞きになったことがある方もあるのではないかと思います。雇用調整助成金を

事業主に支給する方法により、対策を実施しております。そして、雇用調整助成金は、経営の悪化等により事業活動の縮小を余儀なくされる事業主が、従業員を解雇せずに休業を行うような場合に、事業主が休業に要した費用の一部を支給するものとなっております。こちらの利用状況については、対象労働者は一時期よりは減少しておりますものの、まだまだ、高い水準となっているところです。

それでは次の表をご覧ください。こちらは、雇用を創出するための対策となっております。今まで、再就職支援機能の強化やセーフティネット機能の強化、また、雇用維持対策の実施についてお話をさせていただいたところですが、これらは、原則として、現に発生した失業者や失業の予防を対象とした対策となっております。しかしながら、雇用失業情勢の改善をより効果的に進めてまいりますためには、先ほど伊藤先生からもお話がありましたとおり、

雇用を創出するための対策

○ 地域雇用創造推進事業（パッケージ事業）等の実施

地域の市町村、経済団体等の関係者が、地域で求められる人材の育成等を通じて、地域産業の活性化等を図る「地域雇用創造推進事業（パッケージ事業）」及び「地域雇用創造実現事業」を実施する。

〔パッケージ事業実施地域：中津市、宇佐市、豊後高田市、竹田市、由布市〕
 〔地域雇用創造実現事業実施地域：宇佐市、竹田市〕

○ 緊急雇用創出事業の実施

離職を余儀なくされた労働者につながる雇用機会を提供することを目的に、県が厚生労働省から資金の交付を受けて創設した基金を財源に、労働者を6カ月間雇い入れて実施する「緊急雇用創出事業」を実施する。

○ ふるさと交付金事業の実施

求職者に継続的な雇用機会を提供することを目的に、県が厚生労働省から資金の交付を受けて創設した基金を財源に、労働者を3年間雇い入れて実施する「ふるさと交付金事業」を実施する。

(36) これからの地域雇用戦略を考える

雇用を創出するための取り組みが重要となるところです。

このため、労働局としましても、これらの取組を行っているところでありまして、まず、地域の市町村や経済団体等の関係者の方が地域で求められる人材を育成すること等を通じまして、地域産業の活性化等を図ることを目的としております「地域雇用創造推進事業」、通称「パッケージ事業」と呼んでおります事業と、「地域雇用実現事業」を実施しております（参考1、参考2参照）。

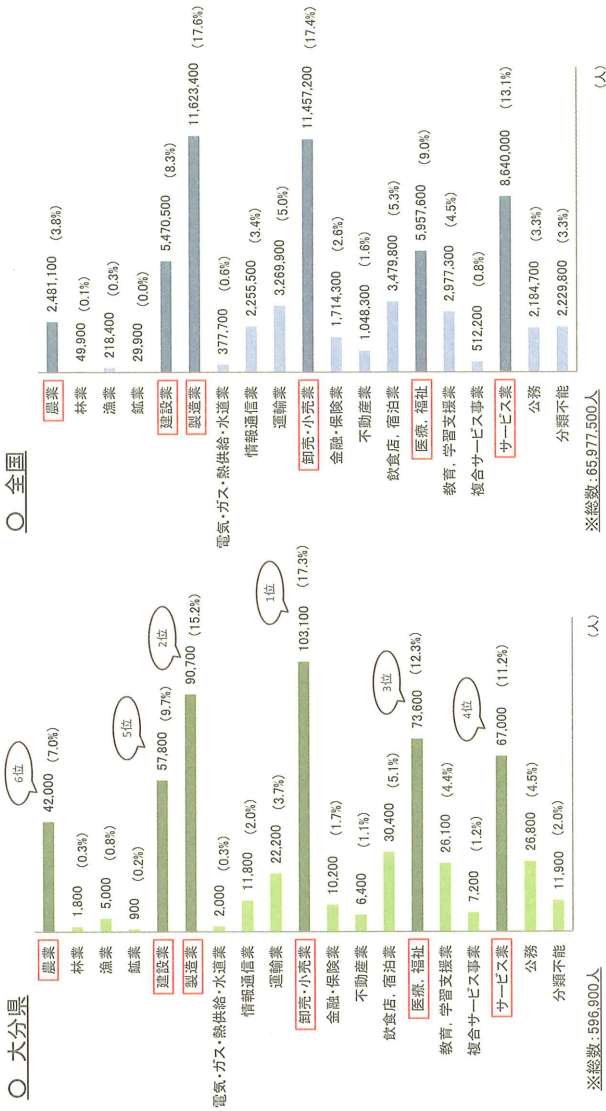
こちらは、労働局から、各地域に事業を委託する方法としているのですが、県内では、中津市、宇佐市、豊後高田市、竹田市、由布市が事業を実施しております。

また、その下の「緊急雇用創出事業」と「ふるさと交付金事業」は、県が厚生労働省から資金の交付を受けて創設した基金を財源として行うものとなっております。こちらは、労働局が実施主体となっているものではないのですが、県と連携して事業の実施に取り組んでいるところです。

以上、雑駁な説明となり大変恐縮ではありますが、私の報告とさせていただきます。ご清聴ありがとうございました。

(拍手)

図1 産業別就業者数(大分県)

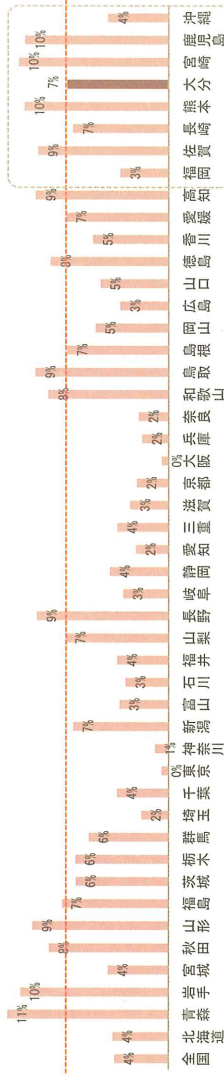


※カッコ内は各分野の就業者数が就業者総数に占める割合

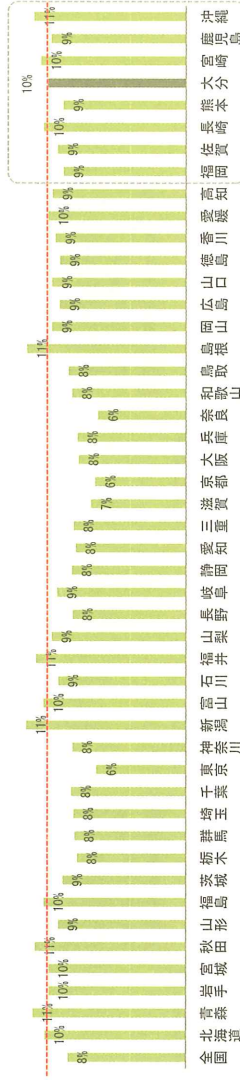
資料出所:総務省「19年就業構造基本調査」

図2 産業別就業者の割合(全国比較)(その1)

(1) 農業



(2) 建設業

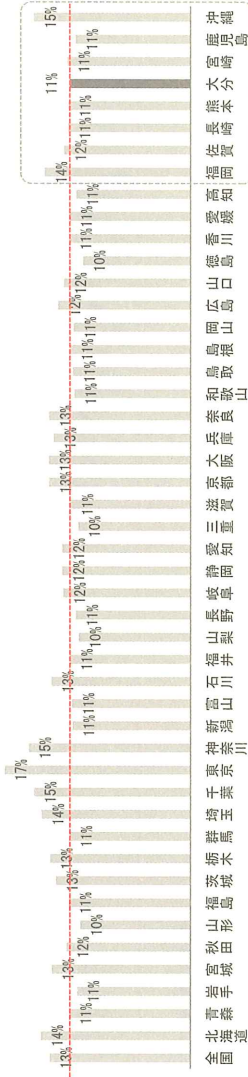


※割合は各分野の各都道府県の就業者数が各都道府県の就業者総数に占める割合

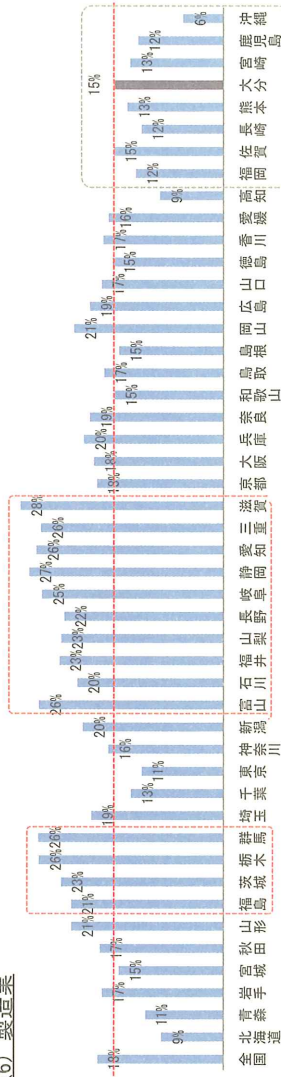
資料出所:総務省「19年就業構造基本調査」

図4 産業別就業者の割合(全国比較)(その3)

(5) サービス業



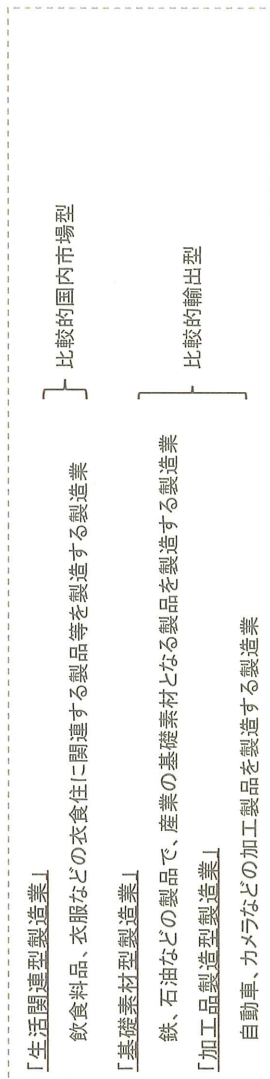
(6) 製造業



※割合は各分野の各都道府県の就業者数が各都道府県の就業者総数に占める割合

資料出所:総務省「19年就業構造基本調査」

図5 製造業の類型別就業者の割合(全国比較)(その1)



(1) 生活関連型製造業



※割合は各分野の各都道府県の就業者数が各都道府県の製造業全体の就業数に占める割合。資料出所：総務省「18年事業所・企業統計調査」

図6 製造業の類型別の就業者の割合(全国比較)(その2)

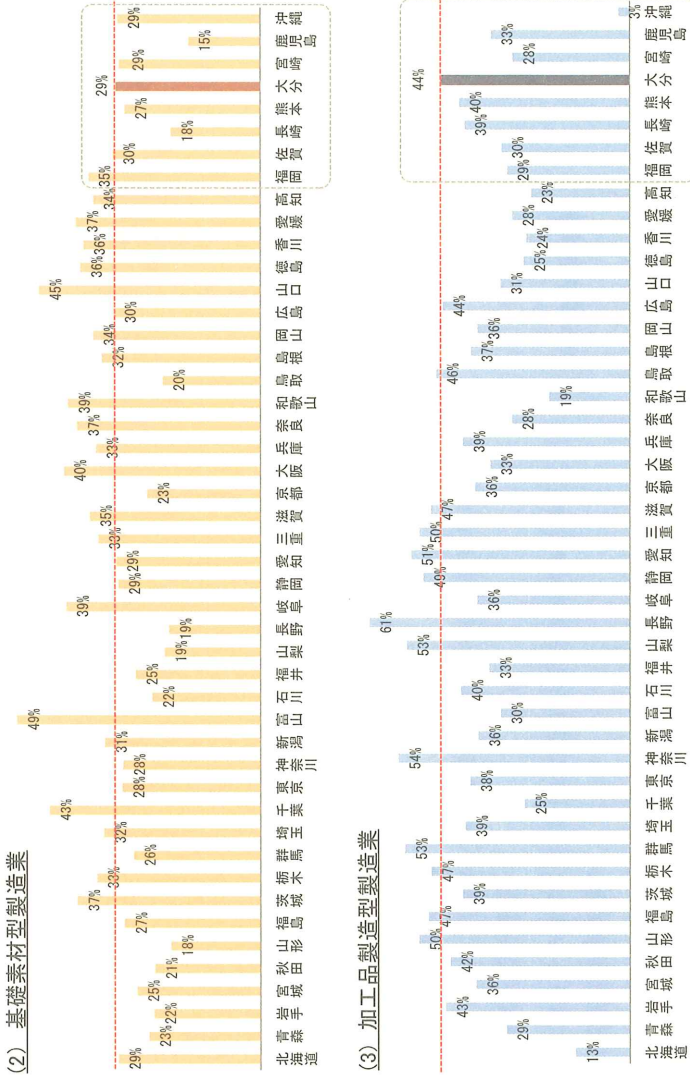
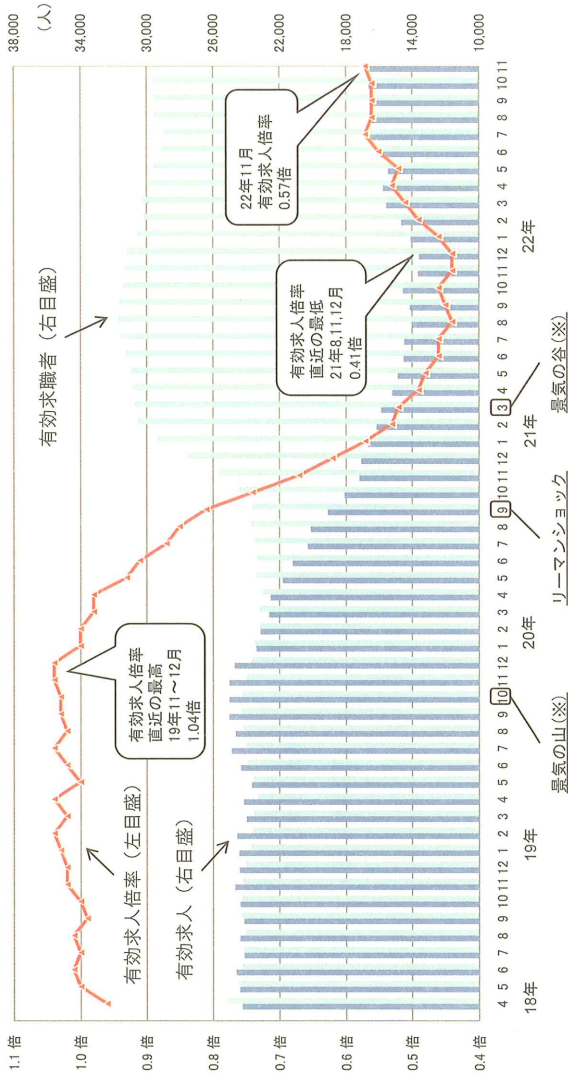


図7 有効求人倍率、有効求職者、有効求人（大分県）

○ 大分県の22年11月の有効求人倍率は最悪期よりは回復しているものの、依然として0.5倍代と低い水準。



※内閣府が認定した全国 の状況。

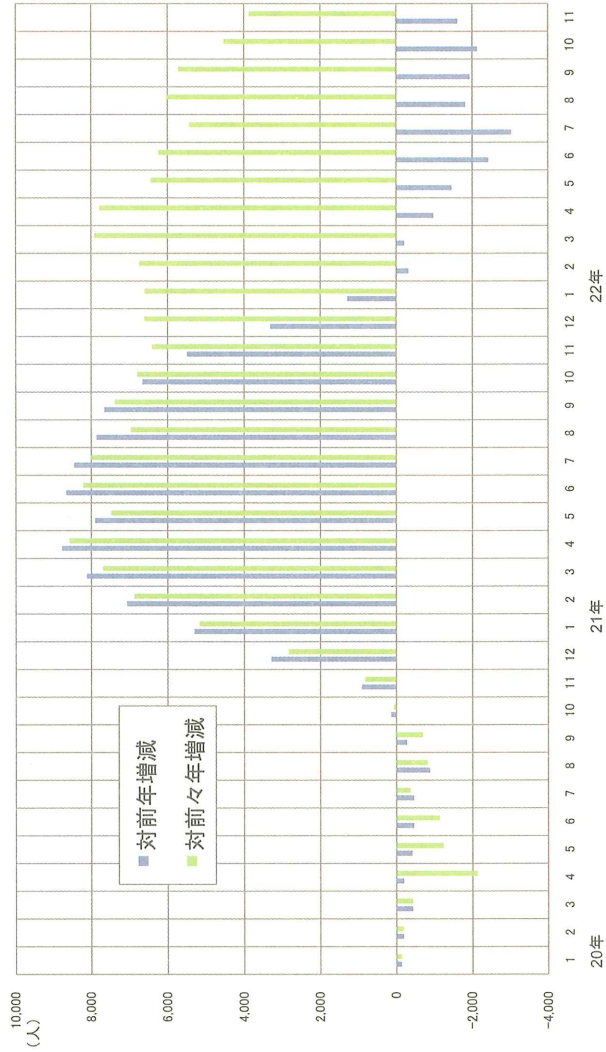
※有効求人倍率等は総数(パートを含む一般)の状況。季節調整値。

資料出所 有効求人倍率等：大分労働局調べ、景気動向指数研究會資料」

(44) これからの地域雇用戦略を考える

図8 有効求職者数の対前年、対前々年増加幅の推移(大分県)

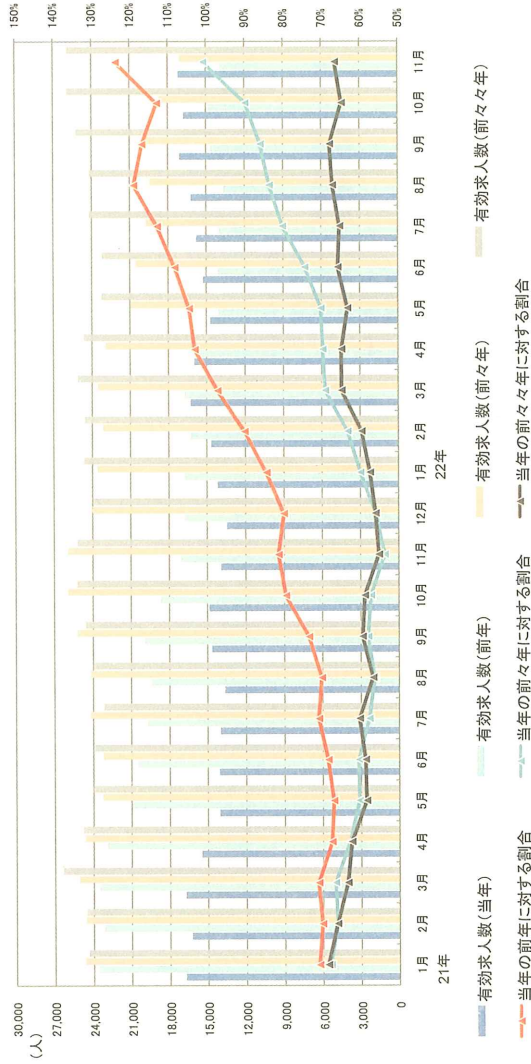
○ 有効求職者数の対前年増減は平成20年10月より増加に転じその後急増。21年6月以降、増加幅が減少し22年2月に減少に転ずる。ただし、対前々年増加幅は依然として高い水準で推移。



資料出所:大分労働局調べ ※総数(パートを含む一般)の状況。原数値。

図9 有効求人数の対前年、対前々年、対前々々年比較(大分県)

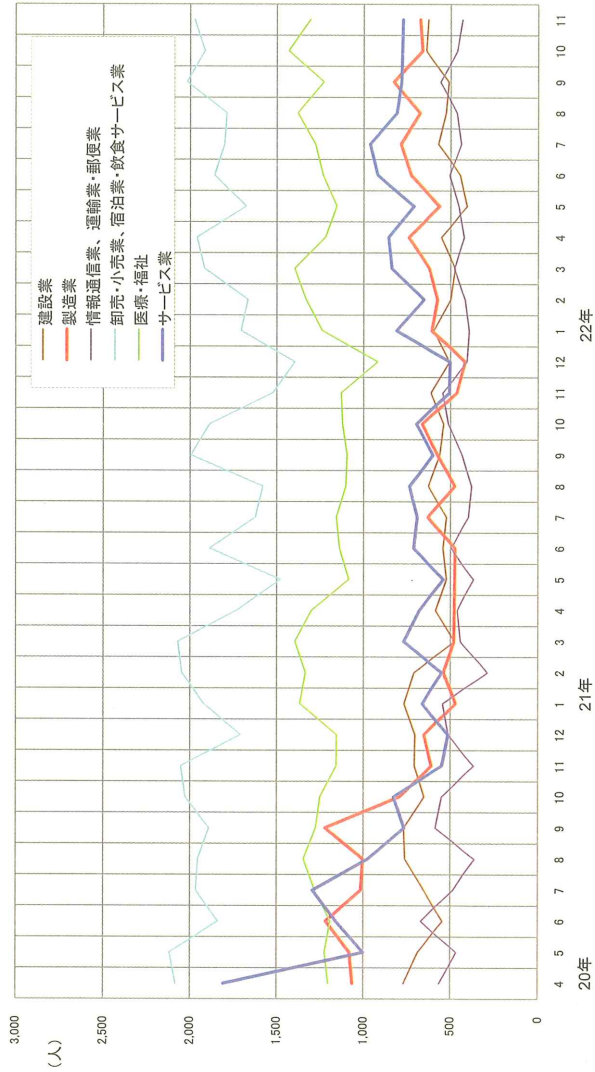
○ 有効求人数は低い水準で推移。(22年11月の前年に対する割合:124%、前々年:101%、前々々年66%)



資料出所:大分労働局調べ ※総数(パートを含む一般)の状況。原数値。

図10 産業別新規求人数の推移(大分県)

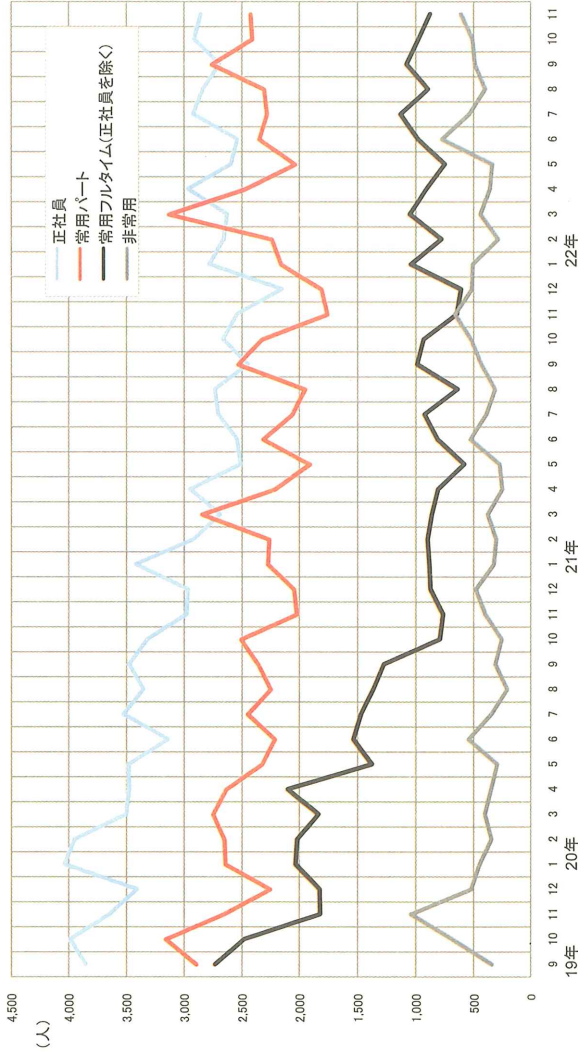
○ 製造業、サービス業(派遣、請負業を含む)が大きく減少。卸売・小売業、宿泊業、飲食サービス業、医療・福祉業は比較的一定水準かつ高水準で推移。



資料出所: 大分労働局調べ ※総数(パートを含む一般)の状況。原数値。

図11 雇用形態別新規求人数の推移(大分県)

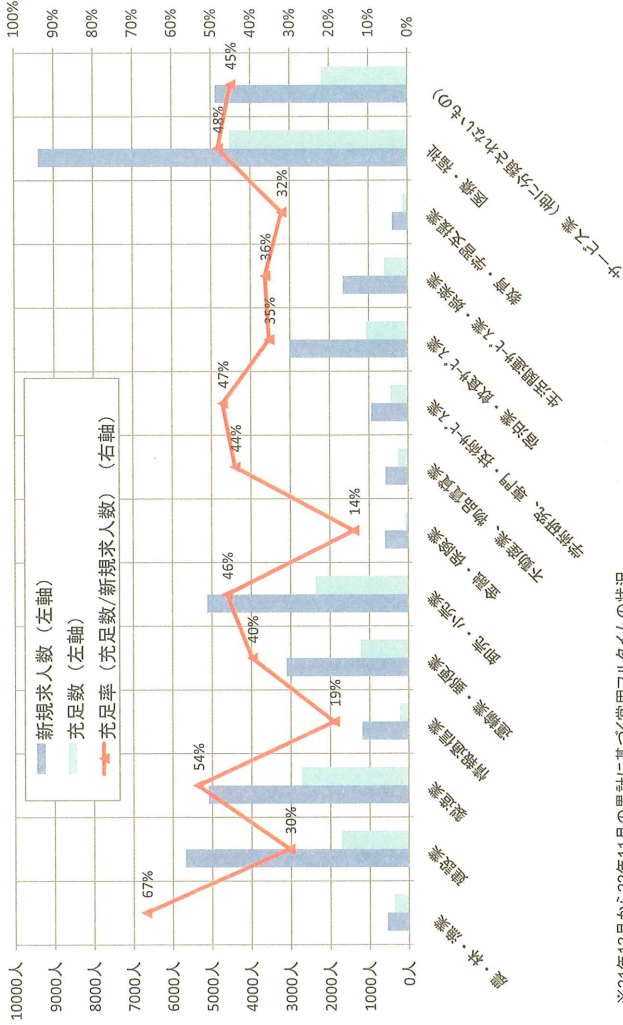
○ 常用パート、非常用求人は比較的一定の水準で推移し、正社員、常用フルタイム等求人は減少。特に常用フルタイム求人の減少が大きい。(形態別の割合*：正社員42%、常用パート36%、常用フルタイム14%、非常用7%)



資料出所：大分労働局調べ ※原数値 ※常用：雇用契約において雇用期間の定めがない又は4カ月以上の雇用期間が定められているもの。
*21年12月から22年11月の累計値に基づく状況

図13 産業別求人充足率(大分県)

○ 製造業で充足率が高く、医療・福祉業で新規求人数と充足数の差が大きい。(全産業の充足率:43%)

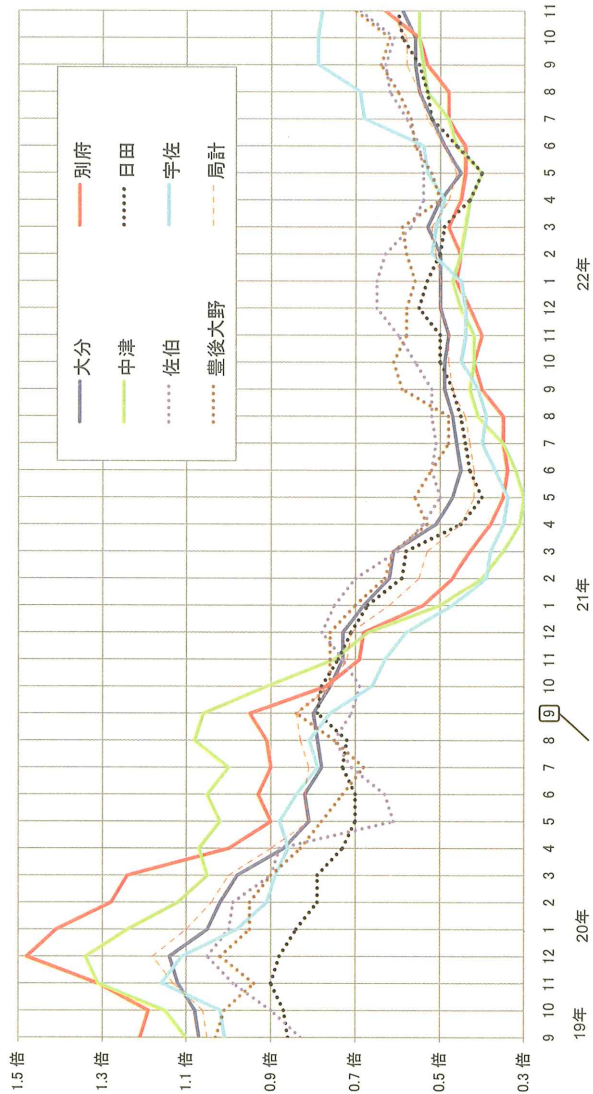


※21年12月から22年11月の累計に基づく常用フルタイムの状況。

※充足数/ハローワークで受け付けした求人が充足した数。

図14 ハローワーク所別有効求人倍率の推移(大分県)

○ 22年11月：宇佐所0.78倍、豊後大野所0.70倍、佐伯所0.69倍、別府所0.63倍、日田所0.60倍、大分所0.59倍、中津所0.55倍、局計0.58倍



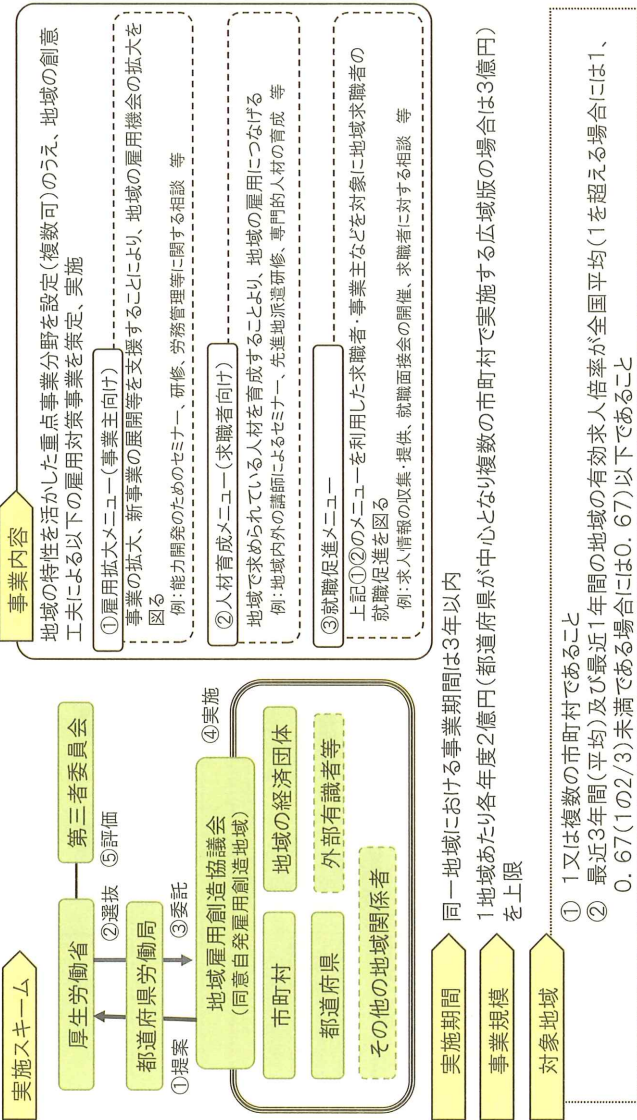
※総数(ハートを含む一般)の状況。原数値。

(参考1)

地域雇用創造推進事業(パッケージ事業)

《概要》

- 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
- 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、コンテスタ方式により雇用創造効果が高いと認められるものを選抜し、当該協議会に対してその事業の実施を委託

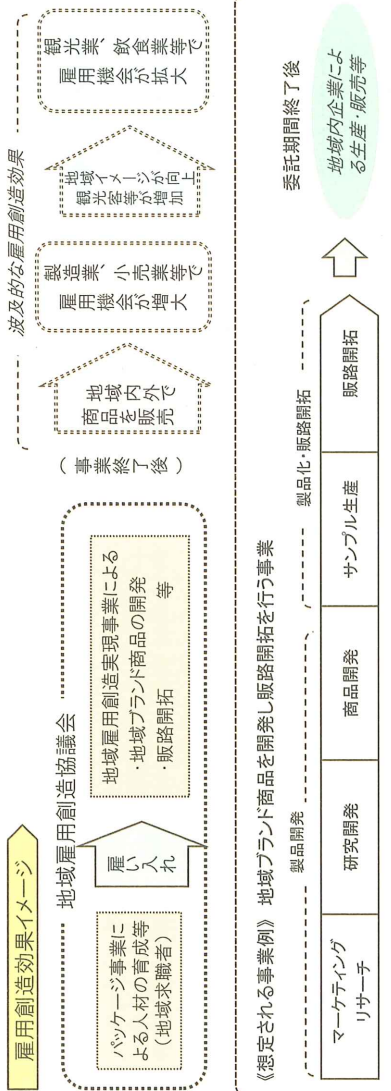


(参考2)

地域雇用創造実現事業

《概要》

○ パッケージ事業を実施する地域雇用創造協議会から、パッケージ事業による支援を通じて育成した人材等を活用し、波及的に地域の雇用機会を増大させる効果が見込まれる地域の産業及び経済の活性化等に資する事業の提案を受け付け、そのうちの雇用創造効果の高いと認められる事業の実施を、事業を提案した協議会へ委託する。



報告 2 地域雇用政策の進化と課題

佐口 和郎（東京大学大学院経済学研究科教授）

はじめまして。佐口と申します。

限られました時間の中でどうい話をしようかと、一応レジメはそのように作ってきたんですけども、皆さんのいろいろなお話をふまえて、少し重点を置きながら話をしてみたいと思います。

先ほど、伊藤さんのお話を聞いていて、なるほどと思ったことがたくさんあるんですけども、食品産業のこの話がありました。私が調査したときにも、一つ非常に印象的な企業がありまし



た。それは伊那市の伊那食品工業という会社です。それほど大きくない会社ですけども、経営者の方が大変有名で、マスコミにも取り上げられている方です。寒天の加工をやっている所だったのでですけども、それだけじゃなくて、それを医療だとか介護関係の方にも応用し研究機関も持っているという企業です。この企業は、経営面だけでなく雇用という点でも優良企業なんです。ほとんど非正規雇用の方がいない。それから女性の方が継続して正社員で働いている。年に1回海外への社内旅行を実施しているという企業なんです。勿論首都圏のように賃金は高くない。けれども、その伊那という地域の自然環境、子育て環境、物価水準を考えると、暮らしていくには、実質的には十分な賃金水準・労働条件といえます。そういう企業が現に存在しているということは、私にとって印象的で、しかもそこは進取の気質に富んでいまして、海外展開は勿論していますし、常に新しいものを目指している企業でもありました。このよ

(54) これからの地域雇用戦略を考える

うな企業が地方にあるということは、これからの日本の地域雇用、さらには日本の雇用全体のことを考えていく場合も大事なことなんじゃないかなということ強く感じたわけであります。

ところで、今の雇用の状況について、先ほど、安蒜さんの方から大分の雇用の状況の話がありました。リーマン・ショックがあって、そのあと、確かにマスコミを賑わせるような、派遣切りという騒動もありました。ただ、全体としては2009年の秋頃までにそういう大きなものは終息しつつあり、正規雇用については非常に大きな整理解雇というのは見えない状況で、雇用調整助成金の機能もあったのかなということが大体見えていたように思います。しかし最近、自動車の大手と、それから一次下請のレベルなんですけど、何社か回ったんですけれども、比較的経営がいいんじゃないかと思っていた一次下請ですら、私の想像よりはるかに雇用状況は厳しいです。実際に最近になって希望退職者募集を行っている企業もありますし、それから賃金調整も勿論あります。採用の手控えということもかなりやっていて、利益率、業績の変動が激しいことにどうやって対応していくかに戦々恐々としているという状況でした。だから、今の雇用状況を考えるときには、あの時の瞬間的なショックだけでなく、その後の継続性、余震をよく見なきゃいけないんじゃないかと考えているところなんです。

もう一つ、雇用政策についてなんですけども、先ほど、安蒜さんの方から雇用政策の説明がありました。私は比較的自由的な立場なので、政策については自由にお話しさせていただくと、たしかに百年に一度の危機ということで、びっくりするほどいろいろな雇用政策が出てきました。その中のいくつかは、例えば先ほどの基金訓練もそうですし、それから、緊急雇用の創出の事業に係わるいろんな基金事業といわれているものも、来年あるいは今年で期限切れです。ですから、そういう点では、今は、正確な評価を雇用政策について行うことが必要な時期なんじゃないかと考えます。

たしかに基金訓練については、方向観としては非常に有意義なことをやられたと思います。実際、雇用保険適用外の方について、その生活支援をしながら訓練を行っていくことは重要な政策だったと思うんですが、現実には雇用に就くということ、それから正規雇用、よい仕事に就くということが難しい状況が続いているんですね。それは需要の問題があるんですけども、しかし、いろいろ聞いてみると、やはりその訓練の内容ですよ、特に委託訓練というものが一体どれぐらい機能しているのか、うまく機能しているのかということが検証されるべきだと思います。

前置きが長くなりましたが、今日お話ししたいことは、地域雇用政策は、私が観察し始めた2000年前後ぐらいからみて、進化を遂げてきているのではないかとということ、それから、そのことにはかなり重要な根拠というか、深い構造的な意義があるんじゃないかということ。さらに進化の過程でいろんな課題が鮮明になってきているのではないかと、こういうことをお話ししたいと思いません。ただ、時間の関係もございますので、根拠のところは端折りまして、事例を中心にお話ししたいと思います。

2001年か2年ぐらいに地域雇用政策について勉強し始めて、いろいろ話を聞き始めたときに、ある県に行って、おたくの地域雇用政策は何でしょうかと話を聞いたら、県の担当の方から、「県にやれることなんてないですよ」というふうに言われまして、「強いてあげれば、国の助成金の説明をいろんな企業の方々にするというのが地域雇用政策です」といわれたわけです。これは私にとって印象的な話で、やはり地域雇用政策というのは、その自治体で独自に企画施行すべきものであろう、それから地域開発や公共事業に埋没しないで、雇用政策のなかに、例えば紹介とか訓練とかそういうものが含まれている必要があるんじゃないか、そういう狭い意味での地域雇用というのをまずは考えてみたわけです。

その後、政策的には非常に進展がありました。これは、実際いろんな自治体

(56) これからの地域雇用戦略を考える

があって、独自に地域雇用政策を持ち始める先進的な自治体もございましたし、2004年に自治体が無料職業紹介機関を設けることができるようになりました。そういう点でも大きな進展があったと考えられます。さらに先に述べた狭い意味の地域雇用政策だけじゃなくて、例えば国の事業であったとしても、それを地域組織や自治体が積極的に活用するということが見られ始めた。先ほどのお話にもあったように、パッケージの提案型の事業も始まっているんですけども、それだけじゃなくて、地域が国のいろんな事業をうまく利用し始めている、そして国の事業が終了しても独自予算で継続・発展させるというようなことも見られ始めている。そういう点でもずいぶん変わってきたなと思います。

それから、もう一つは、産業政策、それから福祉政策との連携も強まった形でのいろんな政策がよく見られるようになってきた。そういう点を考えて、進化しているんじゃないかと思います。

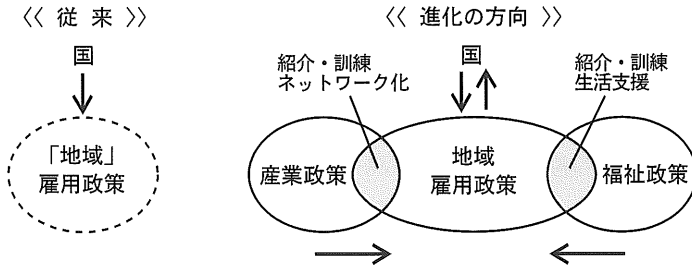
そのことにはどうも重要な根拠があるようだと考えているのですが、時期を考えてみると、90年代の後半ぐらいから日本のいろんな雇用についての指標が変わってきたわけです。最も大きいのは、年功賃金のカーブが変わってきたことが印象的なことなんですけれども、勿論非正規雇用の比率の上昇の問題もあります。また2000年前後にいろいろなその雇用制度上の改革の試みなんかもあったのですけれども、その頃から地域雇用政策がだんだんだんだん進歩し始めているというのは、偶然の一致じゃないと考えられます。

また、付け加えなければいけないのは、生活上の問題、貧困問題とかいうことが問題になってきたその時期に、まさに地域でいろんな政策が展開されてきたということです。

これらのことを、図1に書いてみたんですけども、こんな形で広義の地域雇用政策が包括的に進化し始めている、こんな枠組みでとらえることが有効なのではと、今思っているところです。

端折りますと言いましたその根拠という問題なんですけれども、これまで日

図1 地域雇用政策の進化



本は、基本的には雇用政策はそんなに大きくしないでやってきた。雇用保険が代表的だと思いますし、いわゆる積極的雇用政策というのがそうだと思います。基本的には雇用システムのほうがそれなりにうまく機能していて、そのノイズ調整を政策でやっていこうという形で、これまではやってこられたと思うんです。産業政策とか福祉政策との関係についても、基本的には、雇用政策がそんなに大きくないということもありますけど、それぞれの関連はそんなに強くなかったと言えるかと思います。ところが、繰り返し申し上げているように、90年代の後半ぐらいから、失業の長期化とか、若年者の雇用の問題とか、高年者雇用問題、貧困問題と、いろいろと状況が変わってきてしまう。言い換えれば雇用システムもかなり変わってきている、変質し始めて、その辺を何らかの形で補填していく必要性が発生したのではないかと考えているわけです。

私は、職業紹介とか職業訓練の分野と、雇用政策と福祉の融合の分野の二つに興味があるのですが、今日は、後者のところは話をする余裕がないので、前者の、紹介とか訓練のことに係わって、どんな事例が興味深いのかということについて、少しお話しをしてみたいと思います。

進化の過程と実相というようなところについて、事例の話をしてみたいと思

(58) これからの地域雇用戦略を考える

います。工業高校と地域企業の連携についてです。従来日本では、就職に関して、学校と企業というものは、特に高等学校については、ある種の実績関係というもので結ばれていて、中期的な関係を持つて、密接につながっていると考えられてきました。それがいろいろ雇用の状況が変わって、うまくいかなかった、要するに高卒に対する需要が減って、実績関係が昔のように機能してないだろうというのが一般的な理解だろうと思います。

私が訪ねたのは会津工業高校というところだったのですけれども、そこは会津ものづくり人材育成事業というのをやっていました。これは、元々厚労省は関係なく、文科と経産がやっているプロジェクトの一環で行われているものです。一環でやっていたのだけれど、先ほど言ったように、もうそういう国の枠組みというのは乗り越えて、あまり意識しないでやっているという点が面白いところです。大体こういう地域で連携事業をやる時というのは、大手の企業は、お金は出すかもしれませんが、あまり積極的には参加しないんです。ところがこの場合は、かなり頑張って参加している。というより、こういう仕組みのキーパーソンになっているのが、富士通の半導体関係の子会社の社長さんだった人だということなんです。この事業では、学校と企業が、デュアルシステムという形で連携して、高校生が在学中に企業で訓練を受ける、今度は企業の方から高校に講習を授けにやってくる。それが単位化されている、単位に認定されるというような仕組みを作っています。勿論、ドイツのデュアルシステムのようなあんな深いものではないですけれど。

また、かなり効果的であったと聞いたことですが、ものづくりワーキンググループという、ある種のサークル活動ですけど、そこに、企業関係の技術者たちがやって来て、学生たちを指導するんです。そしてその成果をコンテストに発表したりする、そういうことをやっているということです。

そのときに聞いた話では、地元の企業関係の人たちは、実は、自分はこれまで工業高校を一度も訪問したことがなかった、この事業を通じて初めて訪問し

たということでした。つまり、学校と企業の実績関係があるといっても、それは人事担当の人が関係を持ってるのであって、現場で技術を担っている人たちにとっては、工業高校を直接訪問するとか、工業高校生と触れ合うなんていう機会はなかったわけです。これは、労働を需要する側と供給する側の双方にとっては生きた情報を与えていることになってるんです。それで、企業の側は、生徒について面接試験ではわからないような、情報を得る。生徒の方も、これまでは大手しか見てないような人たちが、地元にもこんないい企業がある、この企業に行くと、やりがいのある、例えば設計関連の仕事をさせてもらえるかもしれないといった情報を得ることが出来るわけです。

確かに短期的にそんなにもすごく就職が伸びるとかそういうことじゃないんですよ。また訓練という点でも、スキルがそこで身につくというより、むしろ職業をするということの心構えが身につくことが大事だというふうに、企業関係の方は言っていました。しかし、そういうことを積み重ねていることが、大きいことなんではないかと考えています。今後のいろんな展開にとって非常に大事な土壌が作られつつある、いわば地域に風穴が開いたというのが一番ふさわしい表現なんじゃないかと。地元の企業同士も、そういう場があって初めて交流ができたということを言っています。

また、地域ぐるみで高校生を大事にしていることが伝わってきます。すぐに地元就職してくれなくてもいいから、Uターンでも戻ってきて欲しいという考え方です。勿論、地元企業は寄付だとか資格を取ることへの援助とか、そういうことをやっています。こういう中で、高校生も地域貢献でものづくりの体験とか楽しさを小学校に教えに行ったり、それから、皆さんたぶんマスコミなどでご存知かもしれませんが、長井工業高校が山形県にあります、そこと同じようにロボットコンテストをやったりしているんです。

これが職業紹介の関係のところで重要な変化が起き始めている、一つの例だと思います。

(60) これからの地域雇用戦略を考える

次に、2番目のU・Iターンについてです。

U・Iターンと言うと過疎対策かと思われるかもしれませんが、私がいくつか見たものは、そういうものではなくて、いわば生活の質のブランド化戦略といってもよいものです。つまり、単に自然だけではなくて、子育て環境とか、それから老後の福祉の環境、そういうことも全部含めて、生活の質というものを高めていく、それをいわば売りにする。それによってU・Iターンを実現するという事なんです。これは、他の論者の表現を借りるなら、賃金の実質的価値を高めることで、企業誘致や良質な労働者・技術者の確保につなげていくことです。このような戦略がとられているところが見られるということです。

例えば島根県の松江を中心としたITソフトの集積があるのですが、そこでは、「島根スタイル」ということで明示的にこうした戦略が追及されています。

それから、3番目の職業訓練での企業間連携についてです。企業間連携と一緒に職業訓練しましょうというふうに言ったときに、やっぱりどういう動機で参加できるかということが問題だと思うんです。このことに関連して紹介する興味深い事例は、私が実際に訪問したわけではなく龍谷大学の辻田さんという方がかなり詳しく調査されて、それについて私はお話を聞いたということなんです。

具体的には、浜松市に浜松産業創造センターというところがあります。ここでは、企業間連携の訓練の際に、例えば、自動車の大手メーカーが、実際に講師とか、それから自社の職場を提供するんです。そこでいろいろな新しい訓練を中小企業の中堅の技能者たちにする。地元の企業がなんで参加するかというと、そこに参加すると、この大手の仕事がもらえるかもしれないという思惑があります。それから、実際にそういう大手企業が自分たちに何を求めているかということもわかるわけです。そういう仕掛けを作りながら事業をうまく回しているということです。

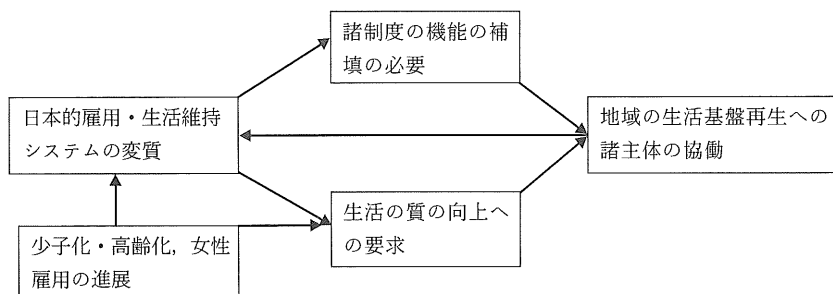
自動車はこれからどういうふうな形で、電気自動車も含めて変わっていくか、非常に流動的なところがあって、少なくとも新しい素材とか高付加価値のものを追求しなければいけないということがあるので、そういうものの研究開発や生産技術面での対応という課題が、先の技能向上とともに浮上しているわけです。浜松の産業創造センターは、こうした意味での地域の技術力向上という公共的目的を、企業の参加のインセンティブに配慮しつつ作り上げている事例といえそうです。

今、たまたま3つの事例を紹介いたしました。これに代表性があるとか、これですべて説明できるかという、そういうことを主張しているわけでは全くなくて、私の仮説に基づいて注目すべきものをピックアップしたに過ぎないことなので、その点も勿論事例の取り上げ方の限界はあるんです。ただ、面白いのは、全部の事例で地域づくりとか地域貢献ということが共通して流れているんです。やっぱりそういう理念の共有がないと、うまくいかないということが重要であるように思われます。

例えば、会津で話を聞いたときに、その企業の人に、工業高校に行く時に業務命令ということでいくんですかというふうに聞いたら、「まあ、でも地域貢献と言えば大丈夫なんですよ」とおっしゃってたんです。地域貢献というのは、それぐらい意味を持っているものとして今、いろんな取り組みのなかで受け止められ始めているんじゃないかと思います。

もう一つ強調したい点があります。今までの話というのは、基本的には日本の雇用の仕組みがいろいろ変わってきて、ほころびが出てきたことへの補填というような観点から、紹介の問題とか訓練の問題とかをお話ししているんですけども、実は、図2にも示したように、こういう地域での取り組みの背景に、もう一つどうもそれとは違う要素がありそうだというふうに思っているんです。それは生活の質の向上への指向です。あるいは、生活の質に求めている内容が変わってきたということかもしれません。少子高齢化が急速に進行し

図2 地域の生活基盤再生への二つの筋道



たりし、女性がどんどん雇用分野に進出する。そうすると、健康だとか子育てというものに対する関心が非常に高くなって来るわけです。それから、女性が雇用分野に出てきますから、女性が負うにしろ、男性が負うにしろ、家事責任を負う労働者というのが非常に増えてくるわけです。そういうこととこれまでの雇用のあり方というものがやっぱりどこかで、特に日本の場合、両立しないということが起きてきているわけです。その中で、高い生活の質の要求に応えていく仕組みというものも作っていく必要があるし、そのことにはそれなりの合理性があると感じられるわけです。ですから、ワーク・ライフ・バランスという政策については、大きな構造上の背景があると考えているわけです。こういう意味でのワーク・ライフ・バランスの実現は、企業価値を高めていく。それから、よい労働者の獲得を実現すると図式が成立する可能性というものがあるのではないかと。先ほど説明したような意味でのU・Iターン促進策が、うまく機能してくるとすると、そういう可能性がより広がっていくことになると思います。

そのときに、冒頭で申し上げた、ああいう優良企業が実際に地方の中になりにいくつかあるということの重要性が浮かび上がります。全く実現されていない夢ではなくて、そういう企業が現実にあるということは、モデルの一つ、現実性を考えるよりどころになるのではないかと考えています。

最後の方の話はディスカッションの方でやりたいと思うんですけど、なぜ地域なのか？ということがやっぱり大事なのだと思います。

一つは、勿論、問題はいろいろ関連していて、当然包括的な施策が地域によっては非常に有効である。

これまで、雇用という手段で何とか解決すればよかったというのが、いや、そうじゃなくて教育だって関係する、生活の場のいろんな仕組みも大事だという、いろんなことが起きてきているので、それぞれを包括的にきちっと扱うということが重要になってきているということが一つ。

それから、勿論、地域であるということは、観察可能性が高くなりますし、いろんな問題への対応の機動性が高くなったり、いわゆるソーシャルキャピタルといわれるような信頼関係の問題も、それを基にしているような仕組みを作ることができるということがあります。

むろんそれぞれについていろんな課題があり、これはまた討論のところでもし機会があればお話しをしたいと思いますが、最後に強調したい点が1点、担い手の問題なんです。これは私の言葉じゃないのですが、地域公共人材という言葉が使われているんですけども、なんで地域かというのを考えるときに、こうした人材を見出すことができるというのが地域の強み、地域でやっていくいろんな政策の強み、政策を施行していく強みなんじゃないかと思います。この人たちは地域への愛着を持ち、しかも、例えば、従来からの住民に限らず、先ほどのU・Iターンの人たちも含まれます。彼らは高い生活の質への指向を持っていますから、そういう担い手になる能力・可能性があるわけです。地域公共人材といえる人たちは単なるミニマムの金銭保障、画一的な金銭保障を求めているわけではなく、よりよい生活、生活の選択肢の幅を広げることを求めている能動的な層であるといえます。だから新しい担い手なんです。これまでの古い共同体の担い手というよりも、外からやってきたり、雇用労働をリタイアして新しく地域のために働きたいという新しい担い手が今、地域を支え始め

(64) これからの地域雇用戦略を考える

ている事例が観察されるということが大事なことなのではないかと考えます。

地域経済学でも論議されているようですが、こうした担い手は多様であることが大事で、あまりにも昔馴染みばかりでやっていると、共有している知識や情報が多すぎちゃって、新しいものなんか生まれません。そうじゃない多様な人たちが集まって新しいものを作っていき、そういう新しい担い手が生まれ始めているし、それを見出すことができる場所に、地域での営みの強みがあるのではないかなと、今のところ考えているわけです。なぜ地域かということに関連しては、この点を強調させていただきたいと思います。

時間がありませんので、これぐらいにしておきまして、後は議論の中でお話しできればと思います。

以上でございます。

(拍手)

パネルディスカッション

【コーディネーター：阿部】 それでは、後半のパネルディスカッションに移っていききたいと思います。

今日のテーマは「これからの地域雇用戦略を考える」ということですので、ごく簡単に「地域の雇用」という問題について、私の方から「地域」という観点をめぐって一言申し上げた後、ご質問を受けたいと思います。

パネルディスカッションを始めるにあたって、雇用については、皆さんご承知のように、90年代以降のこの20年間、日本の社会問題の一つの焦点になってきたということは、あらためて申し上げることもないだろうと思います。とりわけ2008年のリーマン・ショック以降の動きのなかで、雇用がいわば問題の焦点になってきているわけです。現在の菅内閣も、この雇用問題の解決、ここのところに一番重点があるんだということを一貫して言われているわけなんですけれども、その場合に、勿論「全国的な」データとして失業率あるいは有効求人倍率などの指摘があります。しかし、もう一つの焦点になってきているのが、「地域」雇用という問題だというふうに思っており、このテーマを設定いたしました。



地域雇用というときに、なぜそれが一般的な雇用問題ではなくて、地域雇用なのかということなんですけども、先ほど、佐口先生のご報告の最後の部分でもそのことには少し触れられていたと思いますが、当然、全国の動きと地域の動きが無関係ではありません。そういう意味では、ナショナルなレベルの動きが地域に反映しているというべきか、あるいは、地域の動きこそがナショナルな動きをつくっているというべきか、とにかく全国の中で地域というものが位置付けられることは間違いないんです。しかし、ここで関心のあるのは、むしろそういう意味以上に、地域には固有性があるということで、それを意識してこのテーマを設定したわけです。それは、地域の、特に産業構造あるいは経済構造に規定される、あるいは社会構造に規定される部分もあると思うんですね。特に高齢化が進んでいるような地域ということもあると思うんです。ともかくそういう地域経済や地域社会の構造に規定をされて、それが地域固有の問題を生み出していく。そのところから例えば地域間の格差ということが現われるわけですけど、地域間の格差が生まれます。より問題なのは、単に格差があるということ以上に、今日のテーマで言えば、雇用問題のより深刻となる地域が存在しているということではないかというふうに思います。

有効求人倍率なんかでも見ても、かなり大きな格差があって、常に沖縄が最も有効求人倍率が低く、また、東北地方、特に北東北地方は有効求人倍率が低いというようなことがあります。今、県別の失業率が出ておりますけれども、県別の失業率も高いという傾向があり、こういうふうなことがあって、その問題の表われ方は全国的に同じではないということが重要で、そこに地域に問題を設定する意味があるわけです。

したがって、そこでどういうふうに雇用問題を解決し、雇用を創出するかというときには、勿論全国的な政策というものもあるわけですけども、しかし、同時に、問題の背景は地域ごとに違うということを考えるならば、そ

の地域に根ざしてというか、地域の構造、産業構造や経済構造をどうしていくかということと絡めて、地域の雇用の問題をどう解決していくかというようなことが議論をされていく必要があるだろうと思います。そういう意味で、今回、地域雇用戦略ということテーマに掲げたわけです。

同時に、地域というのは、勿論、抽象的な意味で「地域」というものも設定できるんですけども、しかしもう一方で、地域という言葉を使った時には、特に私はそういうふうにするんですけども、地方圏という意味で、つまり大都市圏と異なった所を指すことがあります。こちらの方にいろんな形の問題点が集まっているのではないかと。勿論、大都市圏は大都市圏の問題があるんですが、しかし、地方圏にこそ今大きな問題があるのではないかと、そういう問題意識もあります。そういう意味では、地域という言葉が抽象的な意味での区切りとしての「地域」ということと同時に、地方圏、都市圏に対する地方圏というような意味合いをもって考えることができるんじゃないかと思います。

地方圏を考えてみると、都市圏よりもやはり比較的に産業構造が単純になりやすく、脆弱になりやすいというような側面があります。モノカルチャー的な経済がその典型ですけども、経済変動の影響を受けやすいというようなことがあって、そうした地方固有の問題を考えていかなければならないところが出てくるんじゃないかというふうにも思います。しかし、同時に、我々が地域といったときには、そこは人々が暮らす場ですから、そこを基本にしながら、どういうふうにしてその地域社会や地域雇用をもう一度再構築していくか考えるときの、いわば出発点、土台にもなっている。そういうことを考えながら、地域雇用の今後のあり方をどうするのか、こうした点をこのパネルディスカッションで議論をしていければというふうに思っています。

こちらでいくつか、例えば地域雇用を生み出していくための条件は何かというような論点を設定してはあるんですけども、それを最初から出すより

(68) これからの地域雇用戦略を考える

は、皆さんから、フロアからご質問を受けながら論点を整理し、進めていきたいと思っておりますので、最初にご質問を受けたいと思っております。

今の三人の方の報告を受けて、ご質問のある方は、どうぞ挙手でお願いいたします。

【質問者】 こんにちは。僕は豊後大野市からきました。よろしくお願ひします。

今、私の働いてるところは、障がい者が働くところなんです。で、僕もやっぱ玖珠郡で、障がいがあって。三人の方が今、発表されてましたけど、なんちゅうか、まだまだうちの事務局長とか支店長とか、やらなきゃいけないということがあって、特にどういった点で下の者に回したらいいのかわからないんです。その人は66歳ぐらいで、地方公務員を退職してるんですが、どうしてこれからその後継者を作っていったらいいかなと思って、そこところを詳しく聞きたい。

【コーディネーター：阿部】 後継者というふうに最後におっしゃったんですけど、要するに、障がい者の雇用の場をどういうふうにつくっていくかということでもよろしいんでしょうか。はい、わかりました。

ほかにご質問がございますでしょうか。どうでしょうか。ほかにご質問をいくつか受けたいと思っております。

【質問者】 私は今福祉関係で仕事をしていますけど、ハローワークの方のお話で、有効の新規求人数、充足数の差が非常に大きいという話がありました。なかなか福祉の現場に長い間仕事を求めているというのかな、まあ腰掛といったら悪いんだけど、ちょっとかじってみて、また次の職場にしてみるとか、医療もそういうこともあると思うんですけど。福祉の場合、特に、そこで自分が、そういう人生の命を懸けてみるみたいな生き方をする人が少ないというか、非常に難しい問題だと思うんですけど。経済的にもっといいところを求めて、渡り歩くといったらいけないんだけど、そういうふう

な状況がありますので、常に人手不足なんですね。私も、最初は教育畑から福祉に入って、ボランティアで入ったのに、いつの間にか職員になってくださいみたいなことでした。よくよく見回してみると、いつも人手不足なんですよ。そこは特養だったんですけどね、それもまた卒業して、今の事業所、協同労働でやってるところなんですけど、やっぱりいつも人手不足なんです。だから、私なんか60代を中心に奮戦してるんですけど、若い人がほんとに定着して一緒に仕事ができるような環境を作りたいんですけど、なかなか定着していないという悩みは大きいですね。そのあたり、地域雇用ということ言えば、いい職場になりうるような条件がやっぱり欲しいと思います。

「基金訓練」も今うちの事業所で取り組んでいるんですけど、書類のハードルが高くて、なかなか実際に現場で求人をしてというところまでいかないです。一応来年度もあるということで、今準備中なんですけど、まあそのあたりを聞かせてもらえたら嬉しいと思います。よろしく願いいたします。

【コーディネーター：阿部】 ありがとうございます。それではもう少し。

【質問者】 大分の企業というのは輸出型の製造業が多いと思うんですけども、将来的にはそういった製造業というのは海外にどんどん飛散していく。地元には海外に出て行く企業が多いと思うんですけど、ほんとに地場に密着した雇用というのを考えるときに、大学にしても高校にしてもそうなんですけど、それを担えるような教育が非常に大事だと思うんです。その辺のところを大学としてどういうふう考えているかお聞かせ願いたい。

【コーディネーター：阿部】 ありがとうございます。

【質問者】 大分大学経済学部の薄上と申します。本日はどうもありがとうございました。

地域雇用と中小企業の役割の関係構築をどうしていくかということについてお尋ねしたいと思います。福祉とか、食品加工、製造業でもそうなんですけれども、やはり潜在的に雇用吸収能力のあるのは地元の中小企業だと思う

(70) これからの地域雇用戦略を考える

んですけれども、学生も賃金が安いということで就職したがりませんし、教員サイドとしても、なかなか積極的に就職しろとは言いにくいわけです。今日の先生たちで、その点、他の地域の例とか、地元の大学との関係で、中小企業への就職支援とか雇用がうまくいっているような事例がありましたら、ちょっとご紹介をお願いしたいと思います。

【コーディネーター：阿部】 はい、ありがとうございました。

とりあえず、こちら辺でよろしいでしょうか。ほかに、今ご質問を考えていらっしゃる方がありましたら受けたいと思うんですけれども。よろしければ、今の四人の方からご質問が出ておりますので、それを踏まえながら、いくつかの点についてディスカッションができればというふうに思っています。

今、三つぐらいの疑問が出ていたと思うんですけど、第1番目の障がい者雇用の問題があります。障がい者の雇用機会というのは、大分県の場合は、例えば有名なところとしては「太陽の家」のようなもの、これは身体障がい者の施設ではありますけれども、そういうのがあります。やはり課題が非常に多いという中で、一体雇用をどういうふうに拡大していくのかということについて、何か政策的なものがございませうでしょうか。政策的なところから、もしよろしかったらお願いしたいと思います。

【安蒜】 労働局の安蒜です。

大分県の障がい者雇用の雇用率というのが全体で決まっております、我々はその雇用率の達成に向けて、いろいろ指導等に取り組んでいるところです。また、大分県の雇用率は全国的にも高い水準になっていまして、現在全国5位という状況です。

先ほど申しましたように私は出身が茨城県なのですが、大分県に引越してきました、街中で障がい者の方を見かけるなという印象を受けました。そして実際の状況を見えますと、雇用率も高い状況ですので、障がい者の方全体に対する寛容度が地域として高いかなと思っています。しかし、全体の

雇用率を見ますと、全国5位という状況ではあるんですが、身体障がい者と精神障がい者と知的障がい者、これらを個別に見ますと、知的障がい者と精神障がい者の方の雇用率が全国的に見た場合に、真ん中ぐらいでありまして、身体障がい者に比べて少し低いという状況です。

ですので、私どもとしましては、特に知的障がい者と精神障がい者の方の支援にこれから重点的に取り組んでいきたいと思っております。

【質問者】 すみません、何度もすみませんが、まず言いたいのは、これから私たちがどんどん歳を取っていくわけですが、それでもう会長とか副会長ができなくなって、辞めてしまうじゃないですか。それで次に来る人をどうやって育てていったらいいかということを僕は聞きたかったんです。

【コーディネーター：阿部】 それは作業所ようなところの、例えば所長とかスタッフのことを言われているのですか。

【質問者】 それとか、指導員とか、グループホームとか。グループホームとって、大分県にも13箇所ぐらいあるんですよ。グループホームに4人ぐらいが生活してるんですよ。グループホームの世話人がいて、それで、毎日生活してるんですけど、どうしてもみんな高齢化してくる。だから、死んでいく人もいるし、歳を取っていくばかりで後継者がどうしてもできないんですよ。新しい人が入ってこないし。

【コーディネーター：阿部】 わかりました。それはむしろ先ほどの福祉の人材をどういうふうに確保し、育てていくかという問題とたぶん共通した問題だろうと思います。おそらく先ほどのお話でも、福祉のところには人材がなかなか集まらないという問題と、それがかなり高齢化しているということと重なる問題だろうと思います。福祉の人材は一体どうするのかということで、どこでも問題になっています。リーマン・ショック以降の雇用環境が悪化した時に、それじゃ福祉という話が相当言われましたけれども、実際にはそれが難しいということはかなり議論されましたし、かつ実際にもそこで雇用さ

(72) これからの地域雇用戦略を考える

れる人たちは少なかつただろうと思います。

そういう中で、課題がどこにあるのかということなんですね。これをもう一つ別なことと言えば、地域で雇用創出するときに、企業誘致が難しくなっていたりする時、じゃあ福祉で十分雇用が確保できていくのかということでもあろうと思うんです。その点で何かございますか。

【安蒜】 そうですね、グループホームの担い手不足の問題は、深刻な問題だと思います。

先ほどもお話をさせていただきましたとおり、福祉分野は求人が一番多く、未充足の求人も多いという状況です。ですから、私どもとしましては、福祉分野を希望されていない求職者の方がハローワークにいらっしゃった時に、福祉分野もどうですかというようなお話をさせていただいております。そういう方の中には、今まで製造業に従事していたものの、介護もやってみてもいいかなという方もいらっしゃいますので、そういう方には積極的にそちらの分野の紹介をさせていただいております。

また、福祉分野で腰掛的な方が多い、また、長続きしないという方がいらっしゃるというのも、私どもの方で、未経験者の方を紹介しているということが要因の一つにもなっているのではないかと思います。ですが、実際やってみると適性があるという方もいらっしゃるかと思しますので、なるべくチャンスを広げるように、私どもとしましては、引き続きそれらの取組を続けていきたいと考えております。

あと、グループホームの担い手の問題はなかなか難しい問題だと思うんですが、私どものところにそういう希望がある方がいらっしゃった場合には、いろいろ県や市町村の方で支援措置等があるかと思いますので、そちらにしっかりとつないでいきたいと思っております。

【質問者】 高齢化した場合、次の人を入れていくというのをどうやっていったらいいかということを知りたい。

【安蒜】 実際、今いらっしゃる方が高齢になられて、そろそろ次の方に引き継ぎたいというようなご要望がある場合であれば、直接私どもにお話をいただければ、個別にしっかりと対応させていただきたいというふうに思います。なので、中津ですかね。今どこですか。

【質問者】 豊後大野三重町です。

【安蒜】 三重ですね、豊後大野にハローワークがありますので、そちらにお話をいただければ、個別にご相談に乗らせていただきたいと思います。

【コーディネーター：阿部】 それでは、今の福祉の問題、もうちょっと福祉の問題を議論しましょう。転職が非常に多いというのは、勿論適性という問題もありますけれども、労働条件の問題などが非常に大きい。ですから、これは、福祉政策の根本に係わる問題が一つあると思うんですね。だから、福祉で雇用を増やしていくためには、やっぱり福祉の施策全体が見直されていないとなかなか難しいところがあるんじゃないかと思うんですけれども、この点に関して何かございますか。

【伊藤】 特段専門にやったわけではありませんが、ちょうど研究会をやっているところです。基本的には、福祉関係というのは賃金が全産業で最低なんですね。それから、訓練を積んで入った人がすぐ辞めてしまう。しかも、再びこの分野に戻ってこない人が多い。福祉の雇用の場がこれほど大きくなると、福祉に対する強い思い入れで働かそうとしても、やはりちょっと無理があるようです。当たり前の労働の場として、例えば労働条件を一定水準以上に揃えられるのかといった問題が起きてきます。ところが、現実はそのようになっていない傾向が顕著なようです。

例えば、働く人が小さいお子さんを抱えていると、長時間勤務はできないので、短時間勤務や柔軟な勤務体制を整備する必要があります。また、業務の引き継ぎに手書きではなくコンピュータ化された電子システムを導入すれば、仕事が楽になります。しかしながら、介護関係の多くの会社は規模が小

(74) これからの地域雇用戦略を考える

さいため、システム化を進めるのが難しいようです。

こうした現状を打破するためには、やはり行政が支援して、地域で何社かが協力しながら共有化されたシステムを開発する必要があります。こうすれば、ヘルパーが代わってもパソコン等で情報を検索すれば、すぐに対応することができるようになります。

【質問者】 うちの病院は衛藤病院と申しますけれど、衛藤病院では、行きと帰りのときはバスで送迎もしてくれます。そして、お金は市から出るんです。豊後大野市役所が半額出してくれるんですよ。

【コーディネーター：阿部】 今の福祉の話についてはほかになれば、次に論点を移してよろしいでしょうか。地域経済、あるいは地域産業の構造に係わる問題で、糸永さんの方から出たと思うんですけども。

【佐口】 非常に大事な問題だと思います。なかなかうまい答はないんですけど、私が見た事例でいきますと、例えば長野県に伊那地域があるんですけども、あそこは元々単純な組立加工が中心という印象が強かったのですが、実際行ってみるとものすごく変わってるんです。つまり、かなり精密な加工だとか、それから先ほどのような食品加工もそうですし、臨床試験なんかの専門の委託会社だとか、いろんな産業が展開していました。こうした展開は、元々あった企業の発展や、進出してきた企業の中の従業員が新しく企業をつくったりして実現したのですが、いろいろな人的なネットワークが貢献していたといえます。新しい展開が可能になってくような仕組みが自生的に出来上がっていたんです。ですから、外生的なショックがいろいろな形で起きてくることは、これからもあるわけで、その時に、どれぐらいその地域が対応の能力を持っているのかということだと思います。これからの産業はこれだとか、これからはこれだということではなくて、その時その時のいろんなショックに対してどれぐらい柔軟に対応できるような能力をその地域が作り上げているかということが大事なのではないのでしょうか。そのた

めにも、いろいろなものを積み重ねておく必要があって、例えば、ものづくりの風土という言葉がありますけども、ああいうものなんかも、その類であると考えられます。その地域の中に積み上げられているものがあり、それをさらに維持し生かしていくような、例えば大学なり高専・高校などの機能が有機的に展開されるという、そういうような仕組みがあることで、産業構造の問題についても柔軟な対応が可能になってくるのではないかと思います。

【コーディネーター：阿部】 ありがとうございます。次に、伊藤さんの方から。

【伊藤】 ものづくりの大きな方向としましては、東アジアの国は、もうすでに相当な競争相手ですよ。それゆえ、いくつかの製品領域に関しては、かなわないというところがかかなり出てきています。だからといって、日本のものがづくりが敗北したわけではありません。大量生産する量産型の領域は、かなわないところがかかなりでてきましたが、高度な技術や熟練技能を活かした非大量生産型の領域では、まだまだ強いものを持っています。

例えば、うまくいった例としては、新潟県にスプーンの生産などで有名な燕三条市というところがありますが、ニッパを開発・生産している金属加工会社が、中国から入ってきた製品に驚かされたことがありました。性能は日本製品の8割程度ですが、価格が半値なのです。急きょ市と企業が合同視察団を組織して、中国のメーカーを訪問しました。そこでは見慣れた顔の社員が現れ、彼は研修生として来日し、同じ職場で技能を教えた人たちでした。帰国後、このままでは対応できないので、どう生き延びるかということを探索することになりました。同じニッパでも、例えば中国の切れ味が8だとすると、うちは12とか15にしよう、それは熟練工がいなくてできないので、そう簡単には追いつけないであろうという結論に達しました。ところが、高級ニッパを市場に出したら、美容院から問い合わせが相次いで来るようになりました。ニッパを爪切りに使い始めたのです。電線を切るための工具

が、いつの間にかネイルアートに使われ、爆発的に売れ出したというわけです。ですから、方向としては、量産ものから少量生産の高級品に移行するといったものです。生き残ってるところはみんなそういうことを必死になってやっています。

しかし、安心するわけにはいきません。中国の若者は、日本の若者より猛烈にアグレッシブで熱心です。金型の仕上げ工程を教えると、目を三角にして一生懸命やるんですね。とても日本の若者は、あの人たちに勝てないですよ。現地の日本人のマネージャーに聞いても、全然気合が違うというわけです。だから、若者はもうやる前から、大半の人は討ち死にですよ、同じところで競争したら。

ただ、全部だめなのかというと、そうではありません。中国の人は、デザインなどはそれほどうまくできません。日本の若者は、漫画やアニメで鍛えられていますから。こうしたことは、世界を見ればもっとはっきりしています。日本がいくら頑張っても、イタリアのデザインには勝てませんよね。イタリア人にそのことを言いましたら「生まれたときからローマ時代の遺跡に囲まれて育っているから、日本人が俺たちにデザインで勝てるわけがない」と威張ってました。

それから、大学と協力しながら新製品を開発するという手もあります。中小企業は試行錯誤しているうちにいいものを作っちゃうということがよくあります。しかし、どうしてそうなるかという原理が解かりませんから、安定した品質の製品を作れないことがあります。原理を解明するには、大学の助力を得れば可能です。長野県の岡谷市にある精密プレスの会社では、それまで機械加工で作っていた部品を、一気にプレスで作れるようにしました。そうするとコストが3割ぐらいで済むことがわかりました。

しかし、どうしてそうなるのかがわからなかったため、若い社員を金属工学の信州大学教授の研究室に送り込んだわけです。大学の支援によって、た

またまできるのではなく、恒常的にできるようになり、その後アメリカの企業から突然60万個の注文が舞い込みました。ちゃんと納品しましたら、120万個くれと言ってきたそうです。

ですから、大学とか高専と地域の企業が意見交換できる場を設置すれば、密接に協力し合えます。さっき佐口先生が言われた長井高校ですが、あそこも田んぼで雑草を取るロボットを高校生が造ったりしている風土ですから、地元の中小企業と高校は、密接に情報交換をしているのでしょう。

【コーディネーター：阿部】 ありがとうございます。

次の、4番目の質問にございましたけれども、中小企業との関係で、中小企業に雇用吸収力があるだろうということで、そこをどういうふうに生かしていくかというご質問だったと思うんですけども。この点について、続いて伊藤先生いかがでしょうか。

【伊藤】 学生はやはり大企業に入りたいですよ。社会的に有名だし、だれでも知っている会社に入れれば、本人も鼻高々になれますから。ただ、大企業の持っている雇用量は、たいしたことはないんです。大企業にはほんの一握りの新卒者しか入れないという現実を、学生にしっかりと教える必要があります。

私も以前、大学で教えていたことがあります。卒業するまでにそういうことをしっかり教えたつもりでした。一番成果が出たと思ってニヤッと笑ったのは、三菱銀行と千葉銀行の両方で内定を一発で通ってきた学生がいましたが、どっちに行くか迷っていたようです。「俺の授業をとってれば答えは明らかなはずだが」と言いましたら、親が承諾しないと言うわけです。最終的には千葉銀行にしましたが、親御さんと会って、あなたの息子は千葉銀行に行けばファーストトラックといって出世頭の可能性がありますが、三菱銀行に行ったらその可能性はかなり低くなると、そういう話をしたら納得しました。

(78) これからの地域雇用戦略を考える

実は、大企業は大企業の論理があります。例えば、山一証券が経営破綻した後、調査で社員の再就職状況を調べに行きました。そうしましたら、残務処理をしていた人事の取締役が、どうやって配置するかというと、東大、一橋大というような一流大学を出た社員は本社勤務、有名大学を出た者は東京の基幹店配置、有名じゃない大学を出た社員は、鹿児島支店とか北海道何とか支店に配属するそうです。ですから、出発点で出世競争、昇進競争に不利な扱いを受けますから、一流大学以外の学生は、大企業ばかりを狙わない方が良いということです。

中小企業の魅力というのは、社長と直接話ができて、入社後どのような仕事ができるのか聞けるわけです。ところが、大企業は職場の範囲が広いですから、入ってみないと解からない。入社したらアラブの国に飛ばされたといった人が大勢います。中小企業はものすごく数が多いですから、調べれば面白い会社はたくさんあります。ただ、会社の情報が、圧倒的に不足しているというのが現実です。

非常に困ったことですが、就職情報会社が提供している企業情報は、学生に人気のある有名大企業ばかりが検索しやすいようになっています。それもあって、学生が有名大企業に殺到するわけです。1万人も2万人も応募があったら、企業はどうやって選別するのか。会ったことのない人をどうやって選別するかというと、それは大学のブランド名でやるしかないわけで、中には大学別にある程度の採用人数を割り当てているところもあります。こうした選別を経た少人数について、面接を行っているようです。

日本中が勘違いの就活をやっているのではないかというのが私の説です。大企業志向の強い学生に、初めからダメというのは無理があります。大企業をいくつか落ちてから、君は大企業に行っても芽が出ないから、中小企業の面白い会社を探せと言うと、諦めて捜しに行きます。職業観やどんな仕事をしたのかといったことを自分なりに考えて話せるようにしておけば、その

うち内定をとってきます。

【コーディネーター：阿部】 じゃあ、佐口先生お願いします。

【佐口】 今のお話で、ちょっと思い出したんですけど、私の調査したところでは、U・Iターン事業に関連して、県の関係機関による無料職業紹介機関が学生登録というのをやらせる事例があります。つまり例えば大学進学で東京へ出て行った学生たちに、登録をさせるわけですね。そこで、県のいろんな情報を彼らに伝えるわけです。例えば、こういう採用が、こういう企業が来ているよとか、現地の中小企業は頑張っているよとか、Uターンで来た人がすごく頑張っているよとか、そういう情報を送り続けて、就職の情報についても送り続けるということをやります。それで地元の中小企業は助かるんです。なぜかという、リクナビ、マイナビは、使用料金がものすごく高いです。中小の人は今、ただでさえコスト削減したいわけですから、そんなところにあまりコストをかけられないんですよ。そういうところに自治体が活躍できるひとつの場所があるのかなというふうに思います。

それから、中小企業もほんとに学生、生徒を知らなきゃいけないという問題がありますね。実際に、私が会津工業高校で企業の人たちからいろいろな話を聞いたときも、事業を通じて初めて具体的によい生徒がいることがわかったとか、もしそうした生徒でも、ただ面接だけで会っていたら、たぶん落としているだろうということでした。実際にものづくりワーキンググループで一緒にものを作ったりとか、そういうことをして、やっぱりこの生徒は非常に優秀であるということがわかったので、それで採りましたと、そういう話をきくことができました。ですから、新高卒未充足求人が中小企業は多いと思うんですけど、そのところはもう少し生徒をきっちり知るといって、そういう仕組みも作らなければいけないと思います。

それから、3番目に、これは伊藤さんがおっしゃったこととつながるので、すけど、勿論中小にもいろんな企業があるので、全部一緒には言えませんけ

(80) これからの地域雇用戦略を考える

ども、私が訪問した時に来てくれた会津工業高校の卒業生で事業に参加している地元企業に就職した人は、たぶん大企業に行ったらできないであろう設計の関係の仕事ができたというので、非常に喜びを感じているんです。ですから、大企業に入ったらできないこともできる中小企業もあるんだということを学生の側も知る必要があります。

最後に、親の説得って、ほんとに重要なんですよね。実は企業の人がこの仕組みで重要だと本音で思ってるのは、自分たちの企業を親に知ってもらったことだということです。生徒たちが親に、こんな企業の研修に行ったよとか、こういう企業が来ているんな話を聞いたよと言う、親に話をしてくれるということがすごく大事だということでした。そんなところから少しずつ変えていくことが大事なんじゃないかと思えますし、そこに地域の雇用戦略の大事な、地味なんだけど、大事なところがあるんじゃないかなと思えます。

以上です。

【伊藤】 今、佐口先生が話された延長線上の具体例で申し上げますと、びっくりするような会社があります。沖縄に地域振興の調査で行った時、美ら海水族館に連れて行かれましたが、その素晴らしさに感激した記憶があります。その時すぐ考えたのは、「巨大な水槽の水圧をどのように受け止めているのであろうか」という疑問です。みんなが水槽を見ているのに、一人だけ変なおっさんが横から水槽のパネルを見ているという光景です。案の定、パネルを何枚も張り合わせていることがわかりました。

後日、パネルを制作している日プラという四国の会社を訪問してみました。日プラはアクリルパネルを造っている会社で、世界の水族館のパネルの7割ぐらいを独占しているようです。社員に有名大学の卒業生は誰もいません。採用した社員は3年間で1人だけ辞めたのがいるといった会社です。

この会社では、新入社員教育として全部の工程を経験させるそうです。どうしてかというと、現場でアクリルパネルを張り合わせる時に、失敗すると

一枚で2億円ぐらい損しちゃうので、張り合わせ用の溶剤を流す時は、非常に緊張するそうです。やはりパネルを造るところから理解してないとうまくできないそうです。それでアクリルパネルの製造工程まで経験させているというわけです。

こうした教育をやると社員の心構えも違ってきて、家族と水族館に行った時、「これはパパが造ったんだぞ」というと子供がお父さんを尊敬するといったことも加わって、社員も仕事に誇りを持っています。こういうのは大企業にはないものでしょう。大分にも調べれば面白い企業があると思うのですが、中小企業も情報発信する必要があります。

学生もマニュアル化されたことばかりを覚えるのではなく、自分の頭で考えていたことをちゃんと伝えるということですね。大学時代に何を考え、何をやったのかというのが出ちゃうわけです。アホなこと考えてアホなことばかり言っていると、やっぱりアホなことを言っちゃいますから、そうすると百戦錬磨の採用担当は、すぐはねるそうです。ですから、就職支援会社の蜘蛛の巣の中に取り込まれないで、正攻法の就活をするということです。

【コーディネーター：阿部】 ありがとうございます。

おそらく中小企業の問題に関しては、労働局というか、ハローワークもいろいろなことをやっていると思うんですけど。後でもう一度そちらの方のお話もいただきますので、政策の方のお話と一緒にまとめてお話をいただくことにしたいと思います。今地域雇用をめぐる、政策というか行政機関は何をやるべきかという点を、最後少し議論をしたいと思います。

この話題は、よろしければ安蒜さんの方から。今のお話と中小企業のマッチングの問題とを併せてお話いただければと思います。

【安蒜】 まず、先ほど、輸出型企業の海外流出の心配というお話をいただいたかと思うのですが、実際私どもの窓口でもそういった話をよく聞きます。工場のことに関しましても、ラインを中国に増やすとか、ベトナムの方に増

(82) これからの地域雇用戦略を考える

やすという話を聞きますので、それはちょっと、先ほどもお話をさせていた
できましたとおり、大分の雇用は製造業がかなり支えているものと思ってい
ますので、それが外に出て行ってしまうとなると、非常に私どもも心配に感
じています。

先ほど伊藤先生から、厚生労働省は助成金をあまり出してはいかんという
お話をいただいたところなのですが、私どもでは、雇い入れに関する助成金
や、中小企業の皆さんが新分野に進出する時に支給する助成金などを支給し
ています。ですので、できればそういったものを活用していただいて、中小
企業の製造業企業の海外流出を、少しでも止められれば良いなというふうに
思っております。

また、先生の基調講演の中で、企業誘致をした企業に頼むだけではなく
て、新しい地場の方と密着した産業を生み出す必要があるというようなお話
もいただきましたので、そういったところを私どもも支援していきたいと
思っております。

あと、中小企業とのマッチングの話は、特に新卒者の問題で、なかなか中
小企業の情報が学生に伝わっていないということが大きいと思います。今ハ
ローワークではいろいろな求人を受付しておりますので、その際に、事業所
の方から細かく企業の情報等をいただいて、それを私どもの職員から学生の
皆さんにお話をするようにしています。

なかなか細かい取り組みではありますが、そういった取り組みを着実に積み
重ねて、全体の内定率向上に努めたいと思っています。

【コーディネーター：阿部】 ありがとうございます。

それでは、行政は一体これから何をすべきかという論点について、佐口
先生に先にお話をお願いします。

【佐口】 たくさんあるんですけど、一つに絞るとすると、職業紹介と職業
訓練の関係なんです。勿論、今の基金訓練についても、そういうことはなさ

れているとは思いますが、やっぱり現実には、両者のリンクがきちっとしてないと思います。対照的に、ほとんど全部正規雇用で、7割ぐらいは就職できている公的な職業訓練機関も実際にあるわけです。そういうところは、職業紹介権も持っていて、非常に充実した訓練を行ってます。これは施設内訓練の事例です。そこでかなり大事なのは教員です。訓練を担当している教員に非常に熱意があって、彼らが訓練生のみならず、企業とも人的な関係を持っているんです。ですから、自分の訓練生たちを十分な情報に基づいて企業に紹介できる。勿論紹介権があるので、求人もくるし、人的な関係もあるので、そこでうまく紹介をすることができるわけです。また就職後3年間ぐらいはモニタリングするんです。ここまですぐにできるかどうかは別として、一つの目指すべき方向を示しているのではないかなと考えています。それからもう一つは、ちょっとこれは逆説的なんですけどね、つまり、地域の取り組みがうまくいっているとって、あまり政策が強くは関与してないところなんです。例えば、地域の産業・雇用とか、勿論地域福祉が進展している場合にはキーパーソンが不可欠です。実際にそれはたぶん偶然性が多くて、いろんなとこにそういう人たちがいるんですけど、そういう人たちがいた時に、彼らが活躍できるような環境を行政は事前につくっておくことが非常に大事なのだと思います。行政は、環境づくりとして何が必要なのかということについていつもウォッチして考えていくということが必要なんじゃないかというのが2番目です。

3番目は、それと関係するんですけど、地域の自治体がそういう問題についてのいろんなマネジメントをしていく能力についてです。これを常に蓄えていくことが必要です。実は自治体にもそういう能力のあるキーパーソンがいる場合もあります。例えば企業誘致の場合には、頑張る有名な人物とかそういうのがいたりするわけです。その人たちは御用聞きさながらに、いろんな企業を回って、何がニーズかということがいつもわかっている、それにつ

(84) これからの地域雇用戦略を考える

いて敏感なんです。こういう能力も含めたマネジメント能力を自治体で培っていくということが必要で、その辺のところは政策的にも大事な課題になってくるんじゃないかと考えています。

【コーディネーター：阿部】 ありがとうございます。

それでは今の論点、伊藤先生からもお願いをしたいと思います。

【伊藤】 一つだけに絞りますと、今まで国の政策は箱物にもすごいお金を投入してきました。破綻したシーガイアが典型例です。元気に活動しているところは、意外と国の支援を受けていないところが多いようです。受けたとしても非常に少額です。国の財政もこういう悲惨な状況ですから、もうそんなに余力がないので、箱物に巨額な助成金を出すとかは考えられない。地域で重要なのは、むしろ情報を共有化する仕組みを作ってあげることです。そこに大学だとか企業の人が集まってきて、意見交換する場とか、その話の中で新規の商談が生まれたりします。それから燕三条市のように、市が率先して視察団を組織して調査に行くといったことなど、情報の共有化にお金を使うのが重要だと思います。

さっきの福祉関係のことも、多分、孤立していると事業規模が小さいですから、無理ということで終わってしまいます。ですから連携が必要で、どうやると共同運用でコスト削減ができるか、もっとうまい働き方が可能になるかを検討して実践することが重要です。さらに、そうした取り組みには、やはり行政がある程度支援しないといけない。自発的に民間企業が協力してやれといっても無理ですから。箱物を造るのに一生懸命じゃなくて、そういうところに力を入れていけば、そんなにお金を使わないで結構できると思っています。

【コーディネーター：阿部】 ありがとうございます。

まだご質問がいろいろあるかもしれないんですけども、予定された時間が来ておりますので、パネルディスカッションの方をこの辺で閉じたいと思

います。

今日、三人のパネリストの方をお招きしてこのシンポジウムを開催しまして、いろいろな論点が出てきたと思います。私の方でそれを多少まとめる必要があるかと思えます。今日のシンポジウムについては、この研究センターに紀要がございますので、いずれその方で文字にして発表することにしております。詳しくはそちらをご覧くださいいただければいいと思いますけれども、少なくとも、従来のような誘致型だけの地域産業振興で雇用創出を展望するということが非常に難しくなっている。そのことを踏まえると、例えば食品産業のような地場に密着した産業をどういうふうに育てるかということが非常に重要になっていますし、そうした産業も含めて、どうやって高付加価値化するか、高技術をベースにしながら製品を開発していく、発展させていく、そういうようなことが地域に求められてきてるだろうというふうに思うんです。そうじゃないと、なかなか雇用が創出できないという議論はやはりとても印象深くお話の中に出ていたと思うんですね。

したがって、人材をどうやって育成するかという点も、そうした地域産業を含めて、高技術の産業や製品を作っていくような人材を、学校と地域とが結合し、学校や地域、そして企業が結びつきながら人材育成をしていくという、そういう論点が出ていたのではないかというふうに思います。

もう一つは、経済変動が常にある中で、例えば単一の産業とか単一の企業に依存したような地域経済というのは常に脆弱性を持つので、そういうことではなくて、経済変動への対応能力、柔軟に対応できるような力を地域としてどういうふうにつくるか、これもまた、それを支える人材の育成とともに重要な課題になっているのではないかと思います。

そして、行政の役割ということが最後に議論をされましたけれども、行政の役割では、行政が何か全部背負って進めていくというよりも、むしろ、例えば情報の発信だったり、あるいは先ほどの、企業、学校などをどうやって

(86) これからの地域雇用戦略を考える

結ぶとかいう、連携をどういうふうにつくっていくかが求められているように思います。その中で地域づくりの、地域の産業を引っ張るようなリーダーも養成されていくのではないかと。キーパーソンという言葉が出ていましたけれども、キーパーソンを育てていくということをやらないと、地域産業そして地域雇用の拡大は非常に難しいのではないかと、そのような議論が今日の中で出されていたと思います。

今日は本当に長時間にわたりまして、お忙しい中を三人のパネリストの方々に本学にお出でいただき、貴重なお話をいただきましてどうもありがとうございました。

また、ご参加いただきました皆さん方には、土曜にもかかわらず、長時間にわたりましてご出席いただきましてありがとうございました。感謝申し上げます。これで本日のシンポジウムを終了したいと思います。どうもありがとうございました。

(拍手)