

地域雇用活性化推進事業のご案内

～地域のアイデアの実現を支援します！～

【資料編】

- ▶ 地域雇用活性化推進事業実施までの流れ・・・・・・・・ P 2
- ▶ 事業応募のための地域要件・・・・・・・・ P 3
- ▶ 地域雇用活性化推進事業支援コンサルタント・
地域雇用活性化推進事業地域支援アドバイザー・・・・ P 4
- ▶ 事業構想提案書及び事業選抜・評価委員会・・・・・・・・ P 5
- ▶ Q & A・・・・・・・・ P 6
- ▶ 【参考】事業構想策定～事業実施にあたって
留意すべきポイント・・・・・・・・ P 7
- ▶ 事業イメージ①（雇用機会不足地域）・・・・ P 15
- ▶ 事業イメージ②（過疎等地域）・・・・ P 16
- ▶ 令和3年度採択地域の事業概要・・・・・・・・ P 17
- ▶ 事業に関するお問い合わせ先・・・・・・・・ P 30

(注) 令和4年度本予算の成立に伴う本事業の予算確保を前提としているため、今後、事業内容等の変更があり得ることにご留意下さい。



地域雇用活性化推進事業実施までの流れ

(1) 事業提案が可能な地域

I. 雇用機会不足地域

次の①、②いずれかに該当する地域

- ① 最近3年間（平均）又は最近1年間（平均）の地域の有効求人倍率が全国平均（1を超える場合には1.00。0.67未満である場合には0.67）以下であること
- ② 最近3年間（平均）又は最近1年間（平均）の地域の有効求人倍率が1未満であって、最近5年間で人口が全国平均以上に減少していること

※ 雇用機会不足地域が事業選抜された場合、地域雇用開発促進法に規定する「地域雇用創造計画」を策定し、厚生労働大臣の同意を受ける必要があります。

II. 過疎等地域

過疎地域の持続的発展の支援に関する特別措置法（令和3年3月31日法律第19号）による過疎地域や重大な災害の被害を受けた地域として別途定める地域

(2) 事業実施までの流れ

STEP①：市町村（特別区を含む。以下同じ。）、地域の経済団体、その他地域関係者等から構成される「地域雇用創造協議会」を立ち上げます

STEP②：協議会において、地域課題や雇用課題を特定し、課題解決に向け重点的に取り組む分野、対象とする求職者層、事業の具体的な取組内容を決定します

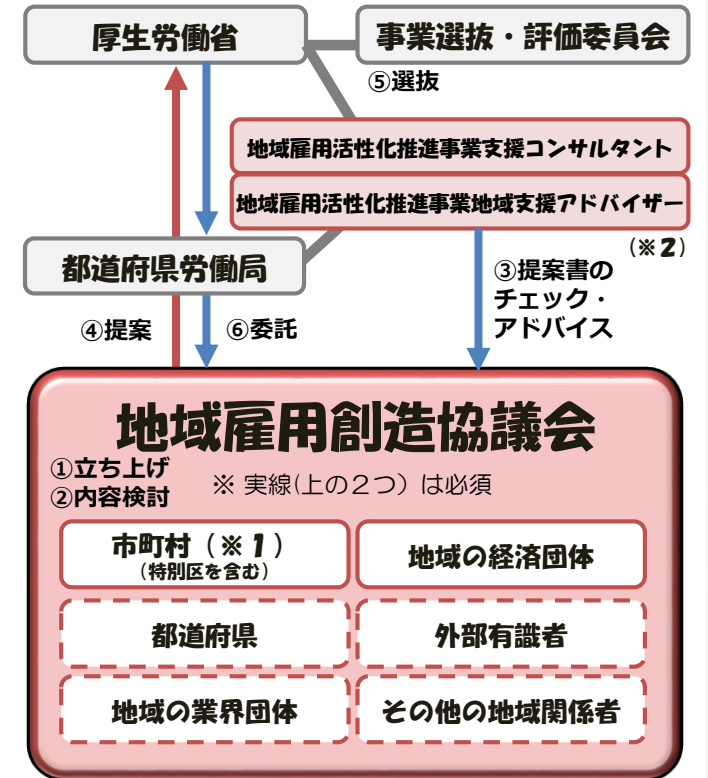
STEP③：協議会において上記をとりまとめた「事業構想提案書」を策定し、提案(※)します
雇用機会不足地域の場合は「地域雇用創造計画」を併せて策定・提出します
(※) 提案にあたっては、原則、地域雇用活性化推進事業地域支援アドバイザーによる「事業構想提案書」のチェック・アドバイスを受けていただきます

STEP④：厚生労働省の「事業選抜・評価委員会」において、実施地域を選抜します

STEP⑤：都道府県労働局と協議会の間で委託契約を締結します

～事業実施までの流れ～

- ① 協議会立ち上げ（設立準備会でも可）
- ② 地域課題等の特定・取組内容の検討
- ③ 地域雇用活性化推進事業地域支援アドバイザーのチェック・アドバイス
- ④ 「事業構想提案書」を策定・提案
- ⑤ 事業選抜・評価委員会で選抜
- ⑥ 委託契約締結



(※1) 複数の市町村での実施も可能

(※2) 地域雇用活性化推進事業地域支援アドバイザーが、応募検討段階等において支援を実施
【当該アドバイザーの詳細については、4ページをご確認下さい】

事業応募のための地域要件

(1) 一地域単独で取り組むケースで、「雇用機会不足地域」と「過疎等地域」の両方に該当する場合

両要件に該当する場合には、「雇用機会不足地域」としての応募となります。なお、「雇用機会不足地域」は地域雇用開発促進法で定義されており、厚生労働省が担う雇用対策の面からすると緊要度が高いことから、事業選抜にあたって加点されます。

(2) 複数の市町村が連携して事業を実施する場合

I. 複数の市町村のうち、一地域以上の「雇用機会不足地域」が含まれている場合、まずは連携地域における有効求人倍率の総数判断(※)を行います。

(※) 《例》 A市とB町が連携して応募する場合

$$\text{連携地域の有効求人倍率} = (\text{A市とB町の有効求人数の和}) / (\text{A市とB町の有効求職者数の和})$$

i. 複数地域における最近3年間(平均)又は最近1年間(平均)の有効求人倍率が全国平均(1を超える場合には1.00。0.67未満である場合には0.67。)以下である場合

➢ 「雇用機会不足地域」としての応募となります。なお、事業選抜にあたって加点されます。

ii. 上記i.に該当せず、一地域以上の「過疎等地域」が含まれる場合

➢ 「過疎等地域」としての応募となります。

II. 複数市町村に「雇用機会不足地域」は含まれておらず、一地域以上の「過疎等地域」が含まれている場合

➢ 「過疎等地域」としての応募となります。

	地域①	地域②	地域③	地域要件
ケース1	不足地域	不足地域	過疎地域	連携地域の有効求人倍率(総数)で判断し、最近3年間又は最近1年間の数値が雇用機会不足地域に該当する場合 ⇒ 「雇用機会不足地域」
				連携地域の有効求人倍率(総数)で判断し、最近3年間及び最近1年間いずれの数値も雇用機会不足地域に該当せず、一地域以上の過疎等地域が含まれる場合 ⇒ 「過疎等地域」
ケース2	不足地域	過疎地域	非該当	連携地域の有効求人倍率(総数)で判断し、最近3年間又は最近1年間の数値が雇用機会不足地域に該当する場合 ⇒ 「雇用機会不足地域」
				連携地域の有効求人倍率(総数)で判断し、最近3年間及び最近1年間いずれの数値も雇用機会不足地域に該当せず、一地域以上の過疎等地域が含まれる場合 ⇒ 「過疎等地域」
ケース3	不足地域	不足地域	非該当	有効求人倍率(総数)で判断し、雇用機会不足地域に該当する場合 ⇒ 「雇用機会不足地域」
ケース4	不足地域	非該当	非該当	有効求人倍率(総数)で判断し、雇用機会不足地域に該当する場合 ⇒ 「雇用機会不足地域」
ケース5	過疎地域	過疎地域	非該当	「過疎等地域」
ケース6	過疎地域	非該当	非該当	「過疎等地域」
ケース7	非該当	非該当	非該当	非該当

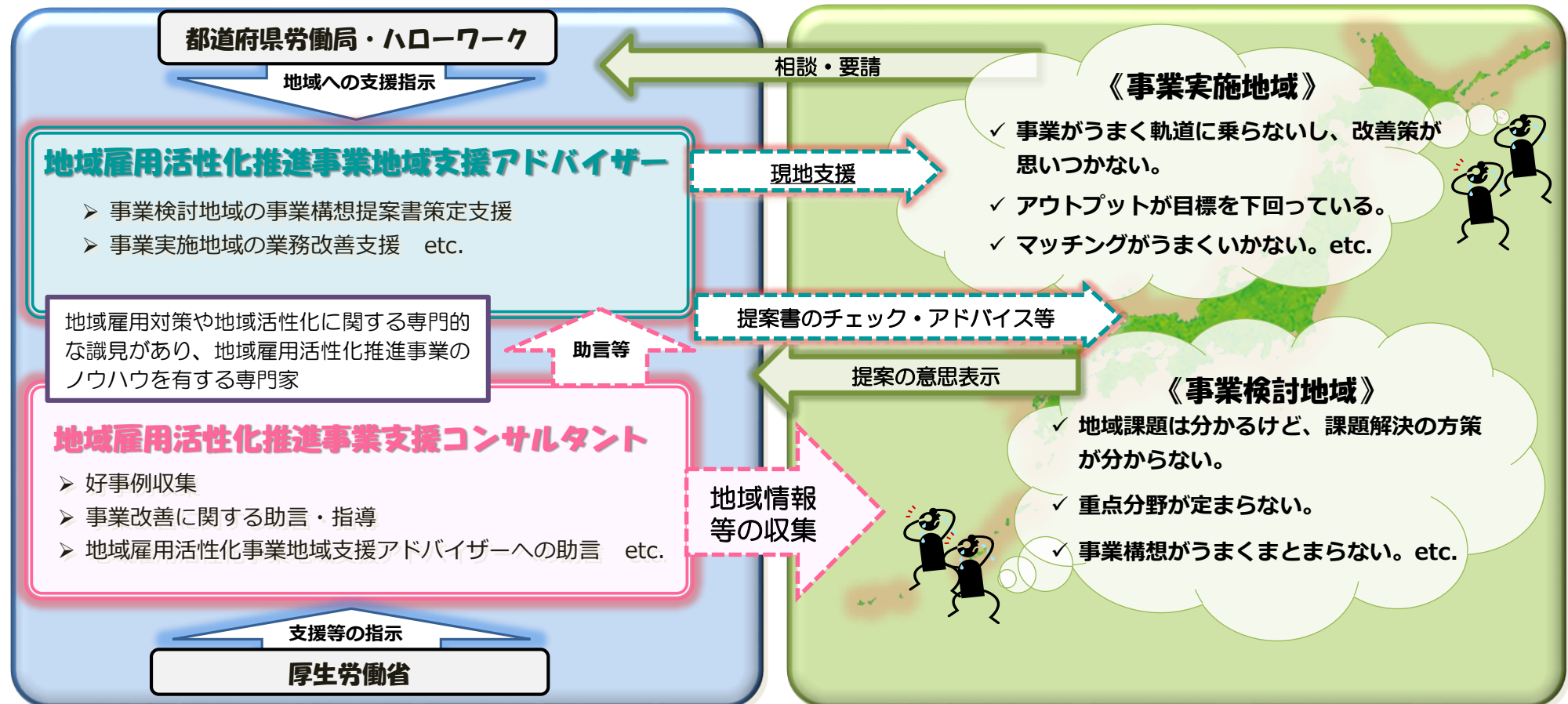
地域雇用活性化推進事業 支援コンサルタント・地域支援アドバイザー

地域雇用活性化推進事業では、地域雇用対策や地域活性化に関する専門的な識見を有する者を「地域雇用活性化推進事業支援コンサルタント」「地域雇用活性化推進事業地域支援アドバイザー」として委嘱しています。

地域雇用活性化推進事業支援コンサルタント
厚生労働省が委嘱し、事業の好事例の収集・分析を行うとともに、好事例を踏まえた事業の改善に関する助言・指導や地域支援アドバイザーに対する支援ノウハウのアドバイスを行います。

地域雇用活性化推進事業地域支援アドバイザー
労働局が委嘱し、**応募地域に対して事業構想提案書の策定支援を行う**とともに、**実施地域からの要請等**に応じて現地に赴き、事業の進捗・検討状況から課題等を分析し、事業実施に必要なアドバイスを行います。

支援スキーム



(※) 提案に当たっては、原則、地域雇用活性化推進事業地域支援アドバイザーによる「事業構想提案書」のチェック・アドバイスを受けていただきます。

事業構想提案書及び事業選抜・評価委員会

(1) 事業構想提案書の策定と提案

事業構想提案書（ひな型）

1. 事業タイトル
2. 地域の名称
3. 事業実施区域に関する事項
4. 労働力の需給状況その他雇用の動向に関する事項
地域の現状・課題（人口・産業・雇用）、地域重点分野、対象求職者層、目標（事業を通じた雇用創出数）
5. 地域の活性化のための取組事項
 - (1) 実施主体・体制
 - (2) 地域重点分野に係る取組
 - ① 事業所の魅力向上、事業拡大の取組、
 - ② 人材育成の取組、
 - ③ 就職促進の取組（具体的な取組内容、スケジュール等）
 - (3) 事業終了後における地域の活性化に向けた計画予定等
 - (4) 本事業によらない地域独自の取組
6. 計画期間
7. 目標の達成状況に係る評価に関する事項

※ その他、別紙にて、アプトプット・アウトカム指標及び設定根拠、協議会構成員一覧・組織図、各取組の詳細内容・スケジュール、地域独自の取組に係る詳細内容、必要経費の概算（予定額）等を添付

(2) 事業選抜・評価委員会による実施地域の選別

地域から提案された事業構想は、事業選抜・評価委員会（下記参照）が「魅力ある雇用やそれを担う人材の維持・確保効果が高いと認められるもの」や「地域の産業及び経済の活性化等が期待できるもの」を選抜するとともに、事業実施期間中の評価・事業継続の可否を判断します。

▶「事業選抜・評価委員会」

事務局：厚生労働省職業安定局地域雇用対策課

委員：地域雇用対策や地域活性化に関する専門的な識見を有する者のうちから、職業安定局長が委嘱

選抜のポイント

事業の趣旨・目的等	事業実施区域における課題を十分に把握・分析した上で、地域重点分野や対象求職者層が設定され、協議会として、課題解決に向けた戦略が描けており、また、地域の独自事業との相乗効果が期待できるものとなっていること
取組内容	地域重点分野に係る取組の内容が地域課題の解決に繋がるものとなっており、事業実施にあたり、支援対象者や事業実施機関の選定が適切であり、事業の周知等が効率的かつ効果的なものとなっていること
事業効果	アウトプット目標及びアウトカム目標が適切・的確に設定されており、事業効果が示されていること
その他	地域における関係機関等との連携・協力が担保されていること

Q & A

▼ 事業の要件について

Q 地域雇用創造協議会には、地域の経済団体等の参加は必要ですか。

A 地域雇用創造協議会については、地域の市町村及び経済団体の参加は不可欠です。地域に複数の経済団体がある場合、全ての団体が参加する必要はありません。

Q 「雇用機会不足地域」と「過疎等地域」では、取組内容に違いがありますか。

A 両地域ともに、魅力的な雇用の確保・拡大を図った上で求職者とマッチングするという点は共通ですが、「雇用機会不足地域」では地域内在住の求職者の能力開発や人材育成、「過疎等地域」ではUIJターン就職希望者の能力開発、人材育成及び地域への誘導並びに新規学校卒業予定者等の地域内就職の働きかけが中心になってくると考えています。

Q 複数の市町村が連携して事業を実施する場合、隣接している必要はありますか。また、県境を越えた連携は可能ですか。

A 連携して実施する必要性が認められる場合、隣接している必要はなく、また、県境を越えた連携も可能です。

▼ 事業の経費について

Q 事業に必要な経費は、地域雇用創造協議会に対し、どのようなタイミングで支払われますか。

A 毎年度の事業終了後の精算払が原則ですが、一定の手続きを踏めば、概算払いも可能です。ただし、事業開始年度の概算払までには、契約日から起算し、概ね3ヶ月程度の期間を要しますので、その間の資金は協議会等に立て替えていただく必要があります。

▼ 事業運営について

Q 事業実施に当たって、事業全体の運営や進捗管理、関係行政機関及び関係団体等の連絡調整を行う者を配置することは可能ですか。

A 「事業推進員」として、事業規模等に応じた適切な人数を配置することが可能です。

▼ 「伴走型支援」について

Q 「事業所の魅力向上、事業拡大の取組」における伴走型支援は必ず実施する必要がありますか。

A 「事業所の魅力向上、事業拡大の取組」における新分野進出等に資する講習会は実施する必要がありますが、伴走型支援は必須ではありません。なお、「人材育成の取組」及び「就職促進の取組」についても必須となります。

Q 「事業所の魅力向上、事業拡大の取組」のうち、選定事業所に対する伴走型支援の具体的な内容を教えてください。

A 伴走型支援は、新分野進出等の講習会に参加した事業所等を中心に支援の対象とする事業所を選定し、選定事業所が新分野進出等に取り組む際に、協議会が伴走し支援するものです。具体的な支援内容は、商品デザイン、販路開拓等に必要の専門アドバイザーの派遣やマーケティング調査費、機器等借損料の支弁等を想定しています。

なお、当該取組は、地域における新分野進出等を通じた魅力的な雇用の確保・拡大の好事例を収集し、地域内に展開するために実施するものであり、特定の事業所に利益を与えることが目的でないことに留意する必要があります。

▼ 求職者について

Q 求職者の考え方を教えてください。

A 事業の対象となる求職者は、
① 地域内在住の求職者（在職者（在職求職者及び正社員転換希望者）、及び地域外在住の求職者で、当該地域内での就職・正社員転換を希望している者（UIJターン就職希望者を含む）
② 新規学校卒業予定者、新規学卒者
であり、求職・正社員転換の意思のない者、単なるスキルアップ目的の在職者は対象外です。

【参考】事業構想策定～事業実施にあたって留意すべきポイント

➤ 事業の本旨を踏まえる

- ✓ 事業は、労働保険特別会計雇用勘定における雇用安定事業又は能力開発事業として行う委託事業であるため、その趣旨を踏まえて事業構想の策定や事業実施に取り組む

➤ 地域において、「魅力ある雇用」や「それを担う人材」の維持・確保を図るための事業であることを意識する

- ✓ 他の地域課題の解決を目的としない
- ✓ （魅力ある）雇用の維持・確保効果や（スキルアップ）人材の維持・確保効果が大きい事業を目指す

➤ 「魅力ある雇用」を維持・確保するためには、事業目標と事業所の目標を一致させる

- ✓ 「魅力ある雇用」の維持・確保という目標と事業所の利潤最大化という目標を一致させる
- ✓ 利潤が出る可能性を事業所に意識させる

➤ 活性化事業を受講した事業所にも雇用創出を目的とした事業であることを周知する

- ✓ 事業の目的は雇用創出であるので、「A 事業所の魅力向上、事業拡大の取組」を受講した事業所に「B 人材育成の取組」や「C 就職促進の取組」の実施時期や内容を紹介し、合同就職セミナー等への参加や、受講した求職者の採用を促して、受講効果（収益アップ等）が雇用に結びつくようにする

【参考】事業構想策定～事業実施にあたって留意すべきポイント

➤ キーパーソンや関係者の役割を明確化する

- ✓ 事業構想段階～事業実施中におけるキーパーソンや市町村、経済団体、地域雇用創造協議会等関係者それぞれの役割を明確化し、それを確実に遂行する体制の構築が重要

➤ 行政が積極的に関与する

- ✓ 事業取り組みに当たっては、地域雇用創造協議会に任せきりにせず、行政が積極的に関与し続けることが重要

➤ ハローワークや労働局と連携する

- ✓ 事業所・求職者と密接な関係を有し、求人・求職動向を的確に把握しているハローワーク・労働局と連携・協力しながら事業に取り組む

➤ 再委託や委嘱した場合においても協議会が主体的に実施する

- ✓ 伴走型支援やマッチングの取組等を再委託する場合又は講師・専門家・アドバイザー等を委嘱する場合にも、再委託先等へ任せきりにすることなく、再委託先から専門家としての知見を得つつ、協議会が実施主体として事業を主導する

【参考】事業構想策定～事業実施にあたって留意すべきポイント

▶ 地域連携による広域実施を意識・検討する

- ✓ 経済圏・生活圏は必ずしも行政区域毎に形成されておらず、地域住民や事業所も行政区域を意識していないことから、異種・同種地域との連携により、ポテンシャルを最大限発揮できる環境を整える

▶ 地域としての統合性を意識する

- ✓ 事業の成果を得るためには、地域が実施してきた施策や将来的な展望との関連性を持つことが望ましい。
- ✓ 事業の成果をムダにしないためには、事業終了後の取り組みとの統合性を意識する

▶ 各取組間の整合性と連動性を意識する

- ✓ 目標に掲げるアウトプット・アウトカムを達成するためには、3つの取組（「A 事業所の魅力向上、事業拡大の取組」、「B 人材育成の取組」「C 就職促進の取組」）それぞれの整合性と連動性を意識
- ✓ 事業内容が統合的で、連動性のある構造になっているということは、課題に対する目的が適切、かつ各取組の役割の関係が明確で、相乗効果が期待できる
→ このためには、次ページの10の要素を考えていく必要がある

地域雇用活性化推進事業の要素

背景と現状

①地域課題

②地域の志

③地域資源

事業の全体像

④重点分野

⑤コンセプト

⑥事業名

⑦体制

事業メニュー

⑧
A 事業所の魅力向上、
事業拡大の取組

⑨
B 人材育成の取組

⑩
C 就職促進の取組

背景と現状

① 地域課題

- ✓ すべてのスタートは地域課題の整理から始まる
- ✓ 当該地域内外の環境条件を整理・分析し、雇用に関する課題をまとめる
 - ⇒ 統計データや地域内事業所・求職者のニーズ・シーズ調査結果などの具体的なエビデンスに基づいた分析が重要

② 地域の志

- ✓ 上記課題に対して、地域はどのような使命（ミッション）を持って立ち向かうのか、どのようなワークスタイルやライフスタイルが実現できる地域にしたいのかとその構想（ビジョン）を決定
 - ⇒ 総合計画にありがちな地域名を変えたら別の地域にも当てはまるようなビジョンではなく、当該地域だからこそ出来る暮らし、ここだからこそ成り立つ産業の在り方を検討することが重要

③ 地域資源

- ✓ 「地域の志」を実現するために活用できる地域の様々な地域資源をピックアップ
 - ⇒ 統計データや地域内事業所・求職者のニーズ・シーズ調査結果などの具体的なエビデンスに基づいた分析が重要

事業の全体像

④ 重点分野

- ✓ 上記①～③を踏まえ、地域において重点的に「魅力ある雇用」や「それを担う人材」の維持・確保を図る、具体的な産業分野を設定

⑤ コンセプト

- ✓ 事業の全体像を示すコンセプト（ストーリー）を明確化
⇒ 地域としての統合性、取組の整合性を図るためには、この事業が何を目指し、何をやるのかをシンプルに表現できることが必要

⑥ 事業名

- ✓ コンセプトを端的に表現した事業名を決定

⑦ 体制

- ✓ 協議会の体制について、コンセプトや重点分野を踏まえ協力体制をとりたい団体等を決定
⇒ 本事業の成否は如何に地域の関係者を巻き込めるかにかかっている。市町村の部署間の連携はもとより、地域の商工関連団体、農林水産関連団体、第3セクターやNPO等の事業に必要な協力体制の構築が重要

事業メニュー

⑧ A 事業所の魅力向上、事業拡大の取組

- ✓ 上記①～⑦を踏まえ、地域内事業所が新分野進出、販路拡大、生産性向上、雇用管理改善、職域開発等(以下「新分野進出等」という。)を通じて魅力を向上し、地域内における「魅力ある雇用」の確保に繋がる講習会等を企画
 - ⇒ 求職者ニーズを踏まえた「魅力ある雇用」に変えていくことをイメージした講習会の内容とすることが重要。特にUIJターン就職希望者は、都市部の雇用環境や給与水準等に準じた就労を求めて求職活動を行うケースが多いことを意識
- ✓ 地域における好事例となるような地域内事業所による新分野進出等の取組に係る伴走型支援を企画（任意実施）
 - ⇒ 伴走型支援の事業所選定に当たっては、事業構想策定時点から地域内事業所への汎用性・波及性の高い取組が期待できる事業所の目星を付けておくことが重要

⑨ B 人材育成の取組

- ✓ 上記⑧を通じて確保する「魅力ある雇用」や地域内事業所の担い手となる人材を育成する講習会等を企画
 - ⇒ 事業コンセプトに基づくものだけでなく、地域内事業所が現在必要としている人材のイメージを調査し、その人材として必要となる知識や技術を学ぶ講習会等を企画することが重要

⑩ C 就職促進の取組

- ✓ 上記⑧により確保を図った「魅力ある雇用」と⑨により育成した「それを担う人材」をマッチングさせる合同企業説明会や就職面接会を企画
- ✓ UIJターン就職希望者に対する地域見学会や就業体験、就職面接会を企画
- ✓ SNS、ホームページ、求人専門誌（サイト）を活用した地域情報・求人情報の発信を検討
 - ⇒ 各種情報の発信に当たっては、主なターゲットとする求職者層（若者、子育て中の女性、高齢者、UIJターン就職希望者等）の各種情報の入手手段を把握することが重要

その他

- **10の要素が決まれば、次に事業目標（各取組におけるアウトプット及びアウトカム）の設定、講習会や就職面接会等の回数・スケジュールの検討、所要額を検討する**

事業目標（各取組におけるアウトプット及びアウトカム）の設定

- ✓ 事業実施により生じ得る雇用・就職効果について、具体的な数値目標を設定
 - ⇒ 地域における産業・経済の動向や労働市場の状況等を踏まえ、合理性の認められる範囲で、定量的な数値目標の設定が必要
 - ⇒ 具体的には、

【アウトプット指標】

- **A 事業所の魅力向上、事業拡大の取組**
事業を利用した事業所の数等（単位：社）
- **B 人材育成の取組、C 就職促進の取組**
事業を利用した求職者（UIJターン就職希望者を含む）、正社員転換希望者の人数等（単位：人）

【アウトカム指標】

- **A 事業所の魅力向上、事業拡大の取組**
事業を利用した事業所が、事業効果により雇用した人数、非正規雇用の従業員について正社員転換を図った人数等（単位：人）
- **B 人材育成の取組、C 就職促進の取組**
事業を利用した求職者（UIJターン就職希望者を含む）が事業効果により就職した人数、正社員転換者数等（単位：人）

本事業は、費用対効果が高く効率的である方が評価され、アウトカムとなる雇用、就職及び正社員転換に要する1人当たりの経費が100万円を超えると失格となる

事業イメージ① (雇用機会不足地域)

地域の現状と課題

- ✓ 地域産業は金属加工業を主とした製造業が中心であるが、販路が限られており、近年、受注量が徐々に減少している
- ✓ △△市の製造業は一般的に技術力は高いが、エンドユーザー向け製品ではなく事業者向け中間財を主に製造しているため、認知度が低く、景気変動や製品トレンドに影響を受けやすいため、唯一無二の技術を持つ事業所が数社あるにも関わらず安定的な経営を行えていない
- ✓ 新型コロナウイルス感染症の影響により、△△市では令和2年の有効求人倍率は0.85となり、雇用情勢が急速に悪化している
- ✓ テレワークをはじめ新しい生活様式に対応した働き方が求められているが、△△市内にはテレワークで生産性が維持出来ない企業やノウハウが乏しく取組が進んでいない企業がある
- ✓ 介護・福祉分野は依然として人手不足が続いている



目指す地域雇用活性化の姿

- 金属加工業では数社が有している唯一無二の技術を活かした上で、部品単位ではなく地域の多くの事業所が関わってモジュール化することで、地域の製造業全体として付加価値やブランド力を高めて技術力を発信していく
近年は技術力が認知されはじめ、今後は宇宙、航空、医療分野との取引が期待されており、従来にはなかった先進的分野に関わる魅力ある雇用を創出していく
- 市内企業がテレワークやオンライン会議等を導入・機能させるとともに、ICTを利活用して自社の生産性を向上していく
- 労働時間の制約やブランク等はあるものの、働く意欲のある子育て世代や子育て後の女性が就職に必要なスキルを身に付け、ワークライフバランスを実現した雇用につなげていく
業界初心者が介護・福祉分野で働くための知識・技能を身に付け、新たな雇用を創出していく

地域雇用活性化推進事業の内容

事業所の魅力向上、事業拡大の取組

- ①製造業向け講習会、伴走型支援
 - ・最先端技術、AI活用、販路開拓、雇用管理改善等の講習会
 - ・大学・高専教授、航空宇宙研究・開発機関技術者、公設試験研究機関技術者、国立試験研究機関技術者等からのアドバイス、フォローアップ等
- ②働き方、ICT活用の講習会、伴走型支援
 - ・テレワーク導入、リスクマネジメント、ワークライフバランスの講習会
 - ・ICT活用、デジタルマーケティング、情報発信力、電子商取引の講習会
 - ・社会保険労務士、ICT技術者、ICTアドバイザー、ECアドバイザー等からのアドバイス、フォローアップ等
- ③好事例情報提供
 - ①②の取組によるマッチング好事例を地域内に情報提供し、横展開を図る

人材育成の取組

- ①技術者講習会（NCフライス技術、3DCAD技術）
- ②マーケティング講習会（販路開拓方法、先端技術の売り込み方）
- ③就職のための講習会（ICT・ビジネススキル、即戦力、介護基礎）等

就職促進の取組

- ①合同就職セミナー、オンライン面接会
- ②講習会情報発信等

事業の成果

3年度間で120人の魅力ある雇用のマッチング、観光・製造業のまちPR

事業イメージ② (過疎等地域)

地域の現状と課題

- ✓ 地域産業は農業と食料品製造業が中心であるが、少子高齢化や人口減少によって担い手の減少や地域内マーケットの縮小が進み、以前に比べて低迷している
- ✓ 農業、食料品製造業以外は、医療・福祉、建設、小売り等しかなく、極端に仕事のバリエーションが乏しい
- ✓ 地域内事業所のほとんどが中小零細企業であるため、地場製品のブランド化ができておらず、地産地消で完結しており、そもそものマーケット規模が小さい
- ✓ 高校卒業とともに大半が進学・就職で市外に転出し、進学した者の大半は卒業後に市外で就職している
- ✓ 高校卒業後に一旦は市内で就職した者でも、市外の方が魅力的な仕事がある、現在の仕事では将来像が描きづらい等の理由から早期に離職し、若年者を中心に近隣の中核都市や東京に転出する者が多く、人口減少や高齢化に歯止めがかからない



目指す地域雇用活性化の姿

- 地域の中心産業である農業、食料品製造業を新しい切り口から活性化させ、〇〇市で働くことに誇りが持てるようにする
- スマート農業を積極的に取り入れ、農業生産性向上を図るとともに、専門家によるフォローを受けながら6次産業化を進め、ブランド力を高めていく
- 食料品製造業の経営力、技術力を強化し、従来地域内には存在していなかったブランド化戦略、マーケティング、デザイン等を通じた新分野進出、販路開拓、職域開発等により、eコマース展開はもとより、超長期保存食やアレルギー除去食製造、食品加工技術を応用した化粧品製造等に関わる魅力的な雇用を創出するとともに、雇用管理改善により働きやすい職場環境を整備する
- 魅力的な雇用や働きやすい職場環境を通じて、従来〇〇市で働くことを敬遠して転出していたような者を食い止める
- 魅力的な雇用を支援する環境が充実していることを積極的に情報発信し、U I J ターン転入を促進する

地域雇用活性化推進事業の内容

事業所の魅力向上、事業拡大の取組

- ① 農業者・農業法人向け講習会、伴走型支援
 - ・ 現状分析、生産性向上、販路開拓、経営改善等の講習会
 - ・ スマート農業有識者、食の6次産業化プロデューサー、マーケティング専門家、中小書企業診断士、大学教授等によるアドバイス、フォローアップ等
- ② 食料品製造業向け講習会、伴走型支援
 - ・ 農商工連携、食産業連携、新分野進出戦略、食品ロス防止策・活用策、販路開拓、付加価値の付け方、ブランド化戦略、雇用管理改善等の講習会
 - ・ マーケティング専門家、先進事例実施事業者、中小企業診断士、地域商社、県産業技術支援センター等によるアドバイス、フォローアップ等
- ③ 好事例情報提供
 - ①②の取組によるマッチング好事例を地域内に情報提供し、横展開を図る

人材育成の取組

- ① 新しい農業講習会（農業基礎、スマート農業、6次産業化の進め方）
- ② マーケティング講習会（ニーズ把握、販路開拓方法、ブランド化）等

就職促進の取組

- ① 合同就職セミナー、面接会
- ② U I J ターン説明会・面接会（近隣中核市や東京での情報発信 等）
- ③ U I J ターン就労体験
- ④ 講習会情報発信 等

事業の成果

3年度間で80人の魅力ある雇用のマッチング（うちU I J ターン15人）

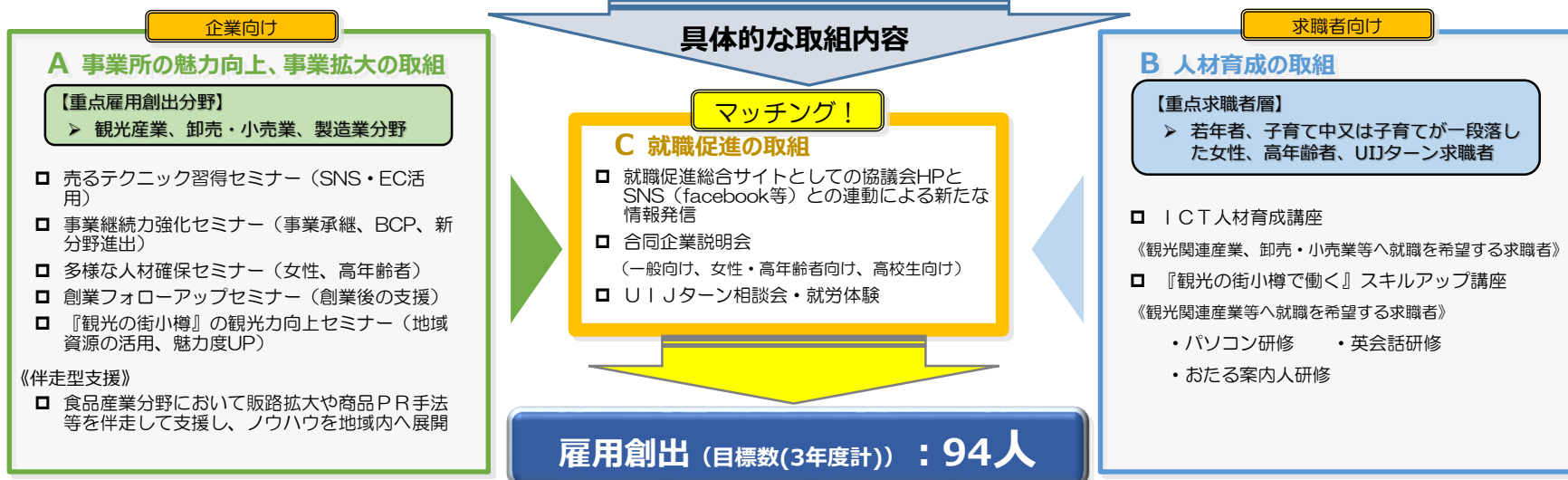
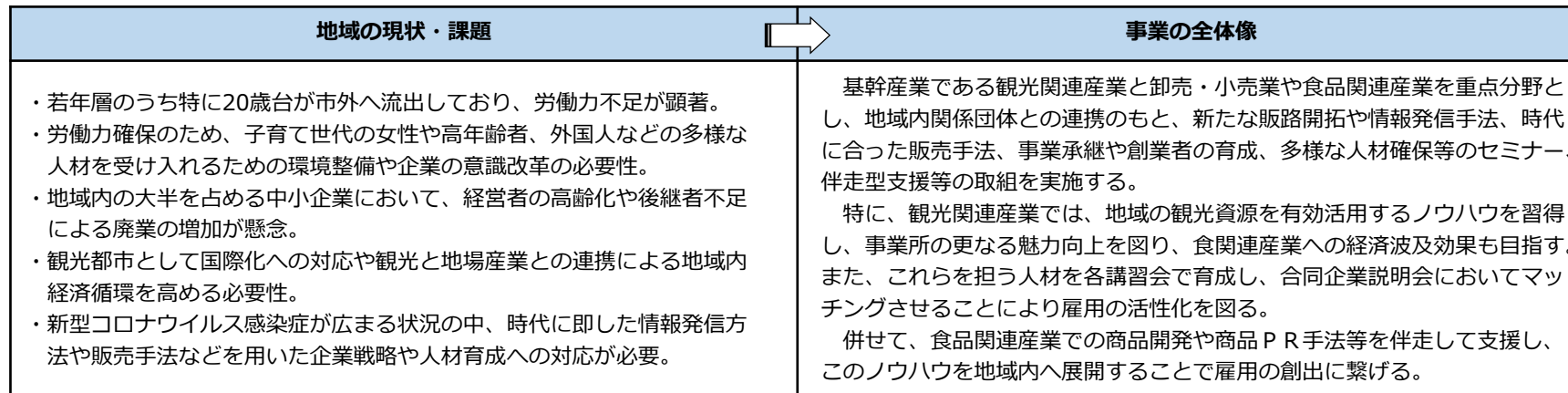
おたるし
北海道小樽市《過疎等地域》



事業 タイトル	『観光の街小樽』に しごとをつくり安心して働けるようにする雇用プロジェクト				
人口 (※1)	114,397人	人口減少率(※2)	8.48%	高齢化率 (※1)	40.44%

※1：R2.1.1時点

※2：(H27.1.1の人口 - R2.1.1の人口) / H27.1.1の人口。なお、全国平均は0.85%



北海道 釧路北部地域（標茶町、弟子屈町、鶴居村） 《過疎等地域》

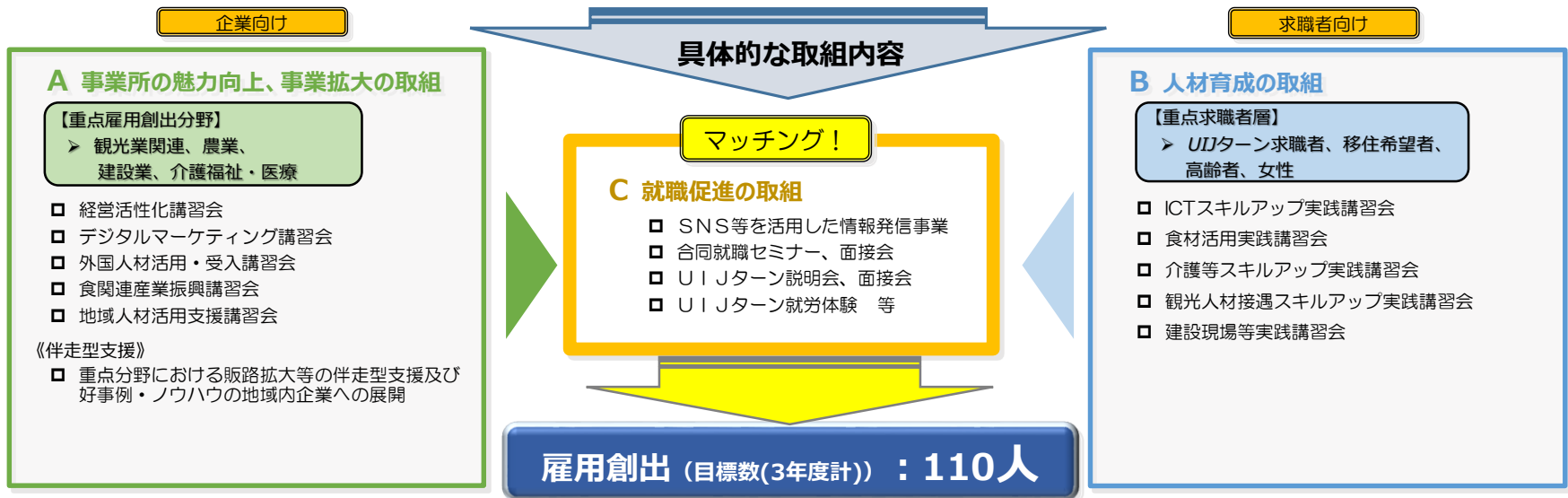


事業 タイトル	はたらくひと・ところプロジェクト ～呼び込む人材・帰ってくる人材～				
人口 (※1)	17,120人	人口減少率(※2)	7.04%	高齢化率 (※1)	38.00%

※1:R2.1.1時点

※2:(H27.1.1の人口 - R2.1.1の人口) / H27.1.1の人口。なお、全国平均は0.85%

地域の現状・課題	事業の全体像
<ul style="list-style-type: none"> 有効求人倍率は1.89倍と高い水準で推移しており、豊かな自然環境に魅せられた移住はあるものの、求人確保ではミスマッチが存在。 人口の自然減や高齢化、社会減も相俟って、労働力人口が平成22年から平成27年の5年間で4.8%減少。 特に若年者人口比率は、30歳未満が全体の約10%。進学や就職に伴い転出した若年層は大半が地域外で就職するなど、若年層の地元離れが顕著。 コロナ禍で経済情勢も悪化する中、求人者は人材確保に苦戦し、人手不足が深刻化。地域内事業者等のICT未活用、認知度・イメージも課題。 地域の知名度不足や住環境上の課題などもあり、生活環境、雇用環境、賃金面等を総合的に勘案すると移住は進まず、厳しい状況。 	<p>外貨獲得産業の観光業関連分野や農業から他分野への成長効果波及のため、「食」をメインテーマとした特産物開発、「飲食業」に着目した参入活性化、ICT活用、デジタルマーケティングなどを推進するほか、観光業、生活インフラに欠かせない建設業、高齢化を支える介護福祉・医療分野では、初心者向け実践講習を通じ、人材のスキルアップと定着を図る。</p> <p>また地域の商工会、観光協会、同友会と連携し、各種セミナー開催や伴走型支援により、就業環境改善や魅力ある雇用確保に取り組むほか、外国人材、高齢者、女性等の多様な人材登用を推進する。</p> <p>更には、地域事業者等の認知度・イメージ向上のためHP、動画サイト、企業ガイドを積極的に活用し、UIJターン求職者等へ魅力を発信するとともに、面接会などでのマッチングを通じ、地域への誘導を推進する。</p>



山形県南陽市《雇用機会不足地域》

《南陽市》

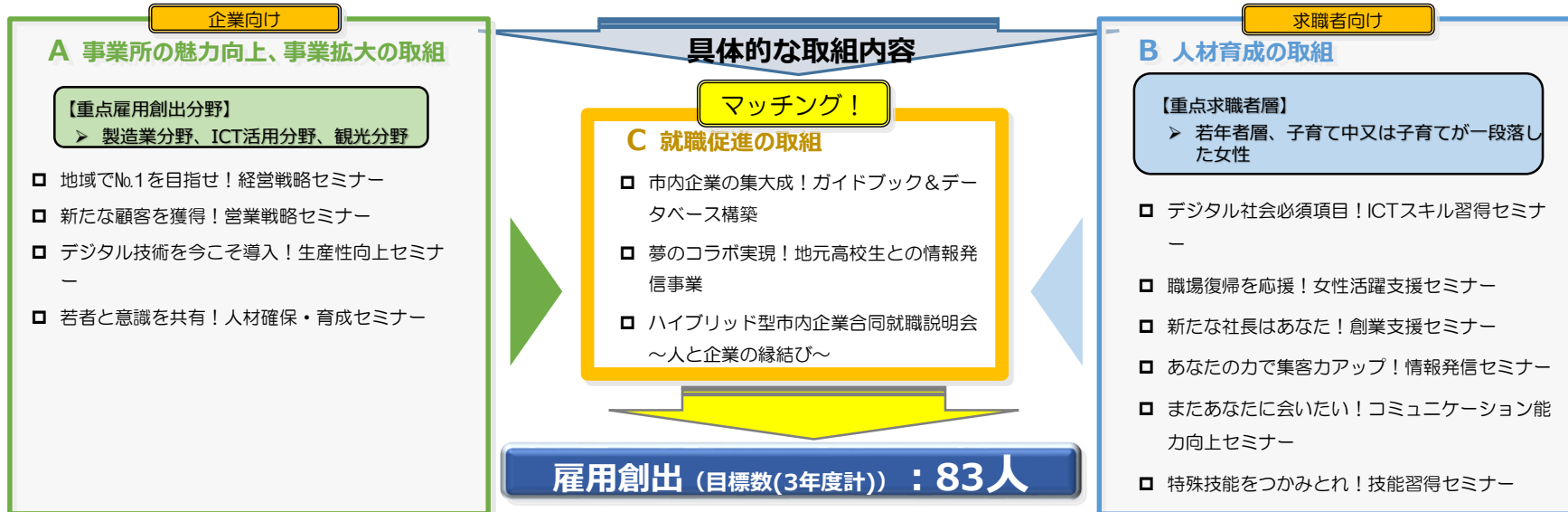


事業 タイトル	南陽市の変革 DX実装加速化プロジェクト (人と企業の縁結び)				
人口 (※1)	31,154人	人口減少率(※2)	5.47%	高齢化率 (※1)	33.08%

※1：R2.1.1時点

※2：(H27.1.1の人口 - R2.1.1の人口) / H27.1.1の人口。なお、全国平均は0.85%

地域の現状・課題	事業の全体像
<p>「当市が抱えるボトルネック」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ コロナ禍によって浮き彫りとなったデジタル化、オンライン化の遅れ ・ デジタルネイティブ世代と他世代との意識の隔たり ・ 若者、女性が活躍しやすい環境の未整備 ・ 少子高齢化による人口の自然減と若者の地元離れ ・ コロナ禍によって生じた交流人口の減少による観光業の売上減少 	<p>本プロジェクトでは、地域の商工会・金融機関・ハローワークなどと連携しながら、デジタルトランスフォーメーションを推進することにより企業の生産性・業務効率のアップを図り、若者・女性が活躍しやすい職場環境を整え、新たな雇用を創出していききたい。</p> <p>また、人材不足については市内企業の大きな課題であるが、事業者と求職者のミスマッチを解消するため、ICTの活用をはじめとするスキルアップのためのセミナーを開催し、併せてオンライン面談も可能とした合同就職説明会を開催し、事業者と求職者とのマッチングを目指す。</p> <p>さらに、地元南陽高校の「市役所部」と連携し、高校生への地元企業の魅力を発信し、将来のUIJターンの誘導を図りたい。</p>



ましこま
栃木県益子町《雇用機会不足地域》

《益子町》

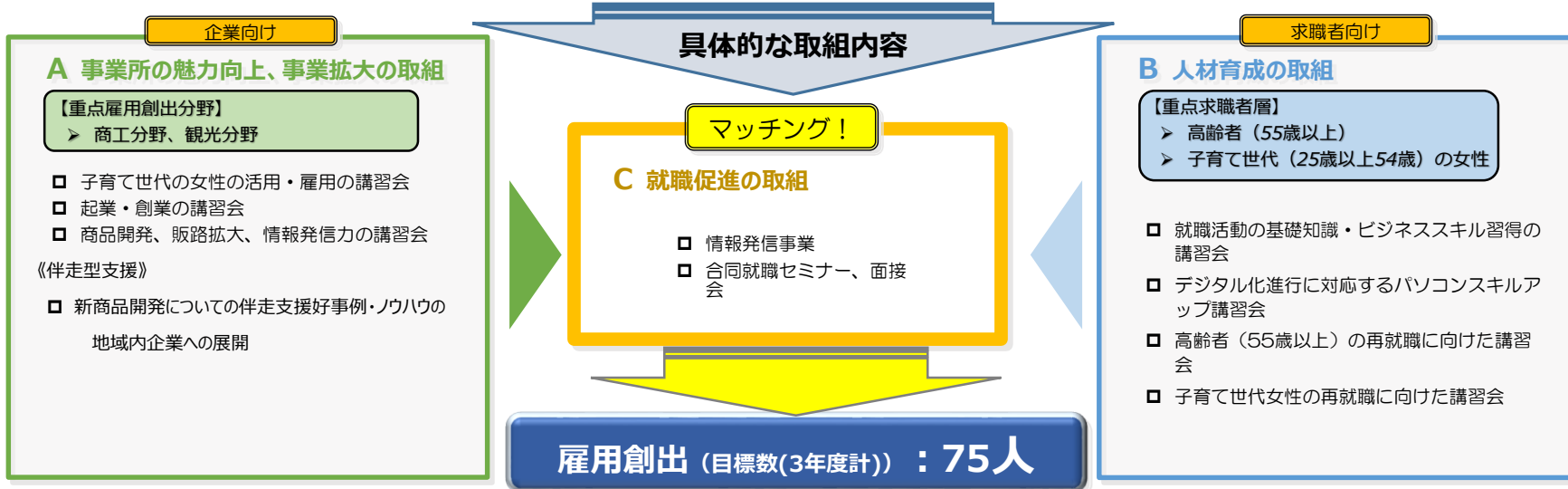


事業 タイトル	「仕事のある町」・「住みたいまち」 益子 Working プロジェクト				
人口 (※1)	22,879人	人口減少率(※2)	5.86%	高齢化率 (※1)	30.57%

※1：R2.1.1時点

※2：(H27.1.1の人口 - R2.1.1の人口) / H27.1.1の人口。なお、全国平均は0.85%

地域の現状・課題	事業の全体像
<ul style="list-style-type: none"> 人口は2000年をピークに減少、一方、老年人口は増加、「人口減少」「少子高齢化」が進行、高齢化率は30.57%の超高齢化社会。 町の基幹産業である益子焼の売上・事業所は減少、大手企業の工場撤退など新たな産業振興、企業誘致が必要な状況。 町に大手企業や大学などはなく、若者等が就職・進学により転出し、ほとんどの若者は戻らず、町外で就職し、労働人口は2000年のピーク比20%以上減少している。 後継者不足、町の賑わいの低下など、商店街の空き店舗は増加傾向、町の活力低下が進み、観光客、移住定住者への影響が懸念される。 有効求人倍率はここ数年1倍未満で推移し、求人不足は100人を超過、雇用のミスマッチもあり、雇用状況は厳しい状況が続いている。 	<ul style="list-style-type: none"> 町商工会会員を中心とする商工分野と観光分野を重点分野に設定し、益子町商工会、町内金融機関、道の駅、DMOなど地域関係機関と連携し本事業を活用、各種講習会、伴走型支援をとおし地域及び地域内事業所の魅力アップを図り、起業・創業を含めた雇用を創出する。 それを担う人材を各種講習会にて魅力ある人材に育成し、就職面接会などでマッチングを図り、地域雇用の安定を目指す。 関係機関と効率かつ効果的な連携を図り、これら起業・創業・雇用の拡大・人材育成の成果が継続的に地域労働力として活用される仕組み・体制を構築し、将来にわたって地域雇用の持続安定を図る。



たかしま
滋賀県高島市《雇用機会不足地域》

《高島市》



事業 タイトル	CHANGE THE たかしま ～みんなで創るニューノーマルな社会へ～				
人口 (※1)	48,203人	人口減少率(※2)	6.58%	高齢化率 (※1)	34.58%

※1：R2.1.1時点

※2：(H27.1.1の人口 - R2.1.1の人口) / H27.1.1の人口。なお、全国平均は0.85%

地域の現状・課題	事業の全体像
<ul style="list-style-type: none"> 有効求人倍率は1倍を割っており、全国平均を大きく下回り、依然として厳しい状態が続いている。 労働力人口については、市内での希望する職種が少なく、大学卒業に市外へと就職する20代が多いため、若年者層の地元離れが顕著になっている。 ウィズコロナ・アフターコロナを見据え、訪れる観光客（国内・国外）に対応できる人材を育成しておく必要がある。 新型コロナウイルス感染症の影響により変化する社会情勢に対応するため、ICTを活用した販路開拓を進めていく必要があるが、効果的にPRできている企業が少ない。 	<p>基幹産業の1つである商工観光業と市内企業が社会ニーズに対応した今後の事業拡大のために情報の効率的・効果的な発信や業務の効率化を行うにあたって必要不可欠なICT活用分野を重点分野に設定する。</p> <p>具体的には、高島市商工会、びわ湖高島観光協会、高島経済会、滋賀銀行など地域の関係機関との連携のもと、各種セミナー、伴走型支援を通じて地域内の商工観光業を中心に魅力ある雇用を確保する。</p> <p>また、それを担う人材を各種セミナーで育成した上で、就職面接会等を通じてマッチングを図り、地域雇用の安定化を目指す。</p> <p>併せて、労働力人口減少や高齢化に対応するため、魅力ややりがいのある雇用を発信し、UIJターン希望者等の地域への誘導や新規大卒者などの将来の地域を担う若い世代の人材を確保していく。</p>

企業向け

A 事業所の魅力向上、事業拡大の取組

【重点雇用創出分野】

➢ 商工観光分野、ICT活用分野

- 高付加価値を生む異業種連携セミナー
- ICTを活用した企業経営力向上セミナー
- 働き方改革・ワークライフバランスセミナー

《伴走型支援》

- 異業種における高付加価値商品展開についての伴走型支援及び好事例・ノウハウの地域内企業への展開

具体的な取組内容

マッチング！

C 就職促進の取組

- 協議会活動情報発信チャンネルの開設
- 合同就職面接会の開催
- UIJターン就労体験
- 大学4年生への企業面接会

求職者向け

B 人材育成の取組

【重点求職者層】

➢ 20～30代の若年層、60代～の高齢者層、UIJターン求職者

- ICTスキル取得セミナー
- “最高のおもてなし”セミナー

雇用創出（目標数(3年度計)）：123人

わづかちょう
京都府和束町 《雇用機会不足地域》

《和束町》

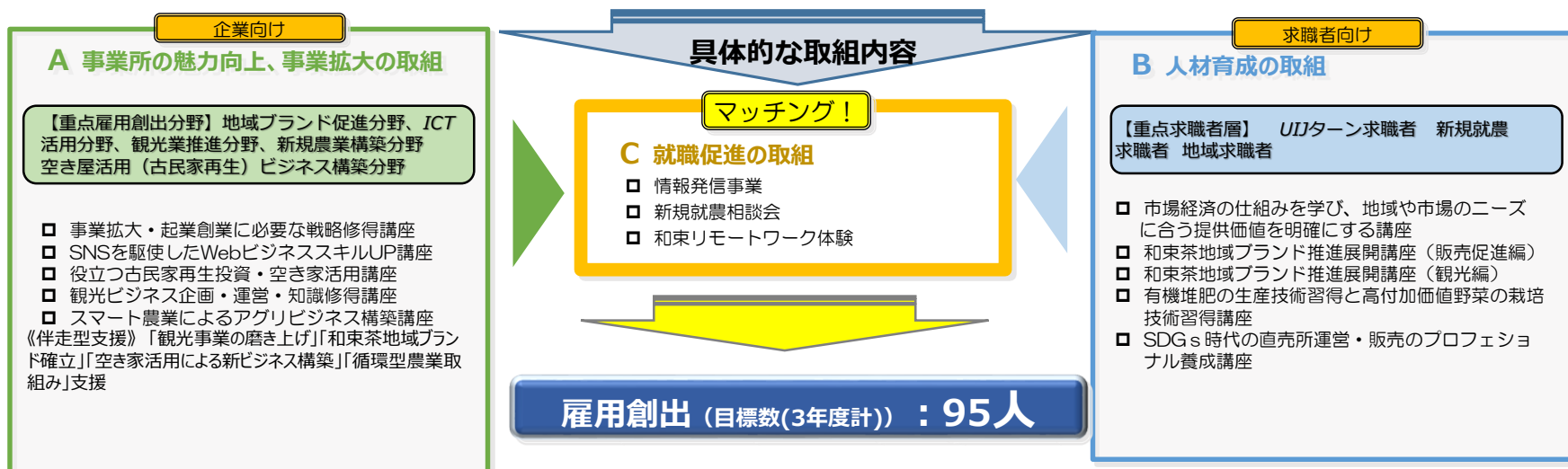


事業 タイトル	茶源郷和束／農商工連携×都市農村交流推進による「茶業+ONE」の雇用創出 - 「ヒト」を育て「モノ」を動かし「地域」を繋ぐ withコロナafterコロナに適応した儲ける仕組みづくり				
人口 (※1)	3,865人	人口減少率(※2)	11.29%	高齢化率 (※1)	46.3%

※1：R2.1.1時点

※2：(H27.1.1の人口 - R2.1.1の人口) / H27.1.1の人口。なお、全国平均は0.85%

地域の現状・課題	事業の全体像
<p>・基幹産業である「茶産業」は、市場の変化が激しく、もはや既存の流通による質が良ければ高く売れるという現状ではなく、海外への販路形成と地域ブランドの確立による産直事業での取引拡大が求められる。</p> <p>・早くから加工用抹茶の原料となる「碾茶」の生産に取組み、茶産業の底支えとなっていたが、静岡や鹿児島などの大規模産地が加工用抹茶の生産に取組み始め、「碾茶」の市場価格が下回る中、コロナ禍により、昨年は例年の生産額30億円を大きく下回る16億円強と未曾有の危機に陥った。</p> <p>・お茶は参入障壁が高い上、茶産業の衰退は、農家の高齢化、後継者問題、荒廃農地の問題をさらに深刻化させ、少子高齢化が進む中、労働力人口を維持していくためには、新規就農者やUJIターン率を上げることが必要。</p> <p>・順調に進んできた観光産業であったが、コロナ禍により、観光産業の核であった教育旅行とインバウンド観光が激減した。今後はさらに近隣の大都市圏を視野にいれた都市農村交流の推進が必要となる。</p> <p>・「和束茶」の地域ブランド確立による茶産業の6次産業化を推進し、その事業の担い手として、疲弊する商工業者の底上げを図らなければならない。</p> <p>・国の働き方改革の施策に合わせ、空き家を活用した企業誘致のための働く場の確保による移住定住施策の充実が求められる。</p>	<p>平成30年度より、町は「地域経済牽引事業基本計画」を策定し、経済産業省の認定を受け、企業誘致や地域内事業者の事業拡大のための基盤整備を行った。また昨年、近畿経済産業局から育成地域ブランドに「和束茶」が認定された。令和5年度には、新名神高速道路を結ぶバイパスが開通し近隣都市へのアクセスが大きく短縮される。これらの強みと和束町の現状・課題を踏まえ、商工会、京都やましろ農協、一財) 和束町活性化センター、京都銀行等と連携し、以下の事業に取組む。</p> <p>①「和束茶」の地域ブランディングによる販路拡大と都市農村交流推進。 ②茶産業を補填する新入りの農産品事業を構築し、年間通じて働ける基盤整備と空き家再生による移住定住促進。 ③マイクロツーリズムを推進し、都市農村交流拡大による観光産業の活性化。 ④6次産業化の担い手となる商工業者の育成。以上により雇用創出を図るため、各種講座による人材育成と地域事業者への伴走型支援を行う。 ⑤就職促進の取組では農繁期の雇用確保とUJIターン希望者のための新規就農相談会の実施と和束スマートワークオフィスを利用し、企業やUJIターン希望者に「和束リモートワーク体験」を実施し、実質的な和束町への企業誘致や起業創業に繋げる。</p>



とよなか
大阪府豊中市《雇用機会不足地域》

《豊中市》

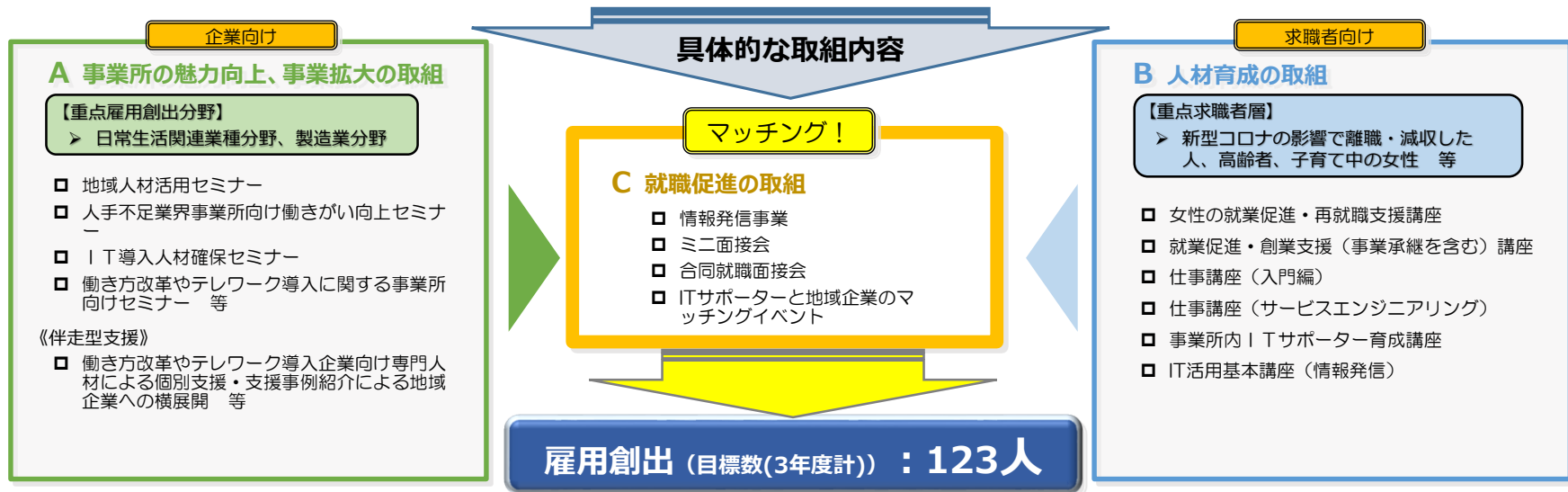


事業 タイトル	住宅都市版しごと創出を通じた 地域内発展と域内経済循環をめざすプロジェクト				
人口 (※1)	400,683人	人口減少率(※2)	-1.82%	高齢化率 (※1)	25.7%

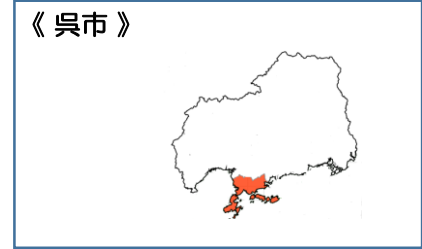
※1：R2.1.1時点

※2：(H27.1.1の人口 - R2.1.1の人口) / H27.1.1の人口。なお、全国平均は0.85%

地域の現状・課題	事業の全体像
<ul style="list-style-type: none"> 大阪府内の中でも事業所数・従業員数は多いものの、有効求人倍率は全国平均や大阪府平均よりも低い。ただし、有効求人倍率は職種によって大きな差があり、特に福祉・介護分野では人手不足が続いている。 夜間人口に比べて昼間人口が少ない。また、就業している市民のうち60%以上が市外で就業している。 コロナ禍の影響により、離職や減収などで生活に困窮している世帯が増加している。 35歳～39歳の女性の労働力率は低いが、子育て中の女性の今後の就業意欲は高い。また、就業意欲はあるが働く場がないシニア人材が多い。 新型コロナウイルス感染症の影響により新たな生活様式に対応した働き方や業態転換が求められているが、対応できている事業所は少ない。 	<p>人手不足やウィズコロナ時代への対応、働き方改革等経営上の諸課題に取り組む事業所を支援することで、職場の魅力を高めるとともに、業態転換・拡大や業務の切り出し（ワークシェア）等を進め、雇用創出をめざす。</p> <p>創出した雇用を活用し、コロナ禍の影響により離職・減収した人や子育て中の女性、シニア人材のマッチングを行う。</p> <p>また、新たな生活様式において在宅勤務やリモートワーク・短時間勤務等働き方の多様化が予想されることから、既存の従業員だけでなく子育て世代やシニア人材が市内事業所において柔軟な働き方を実現できるための環境整備を行う。これにより、地域事業所の経営革新や昼間人口の増加による地域内での新たな経済循環をめざす。</p>



くれし
広島県呉市《雇用機会不足地域》

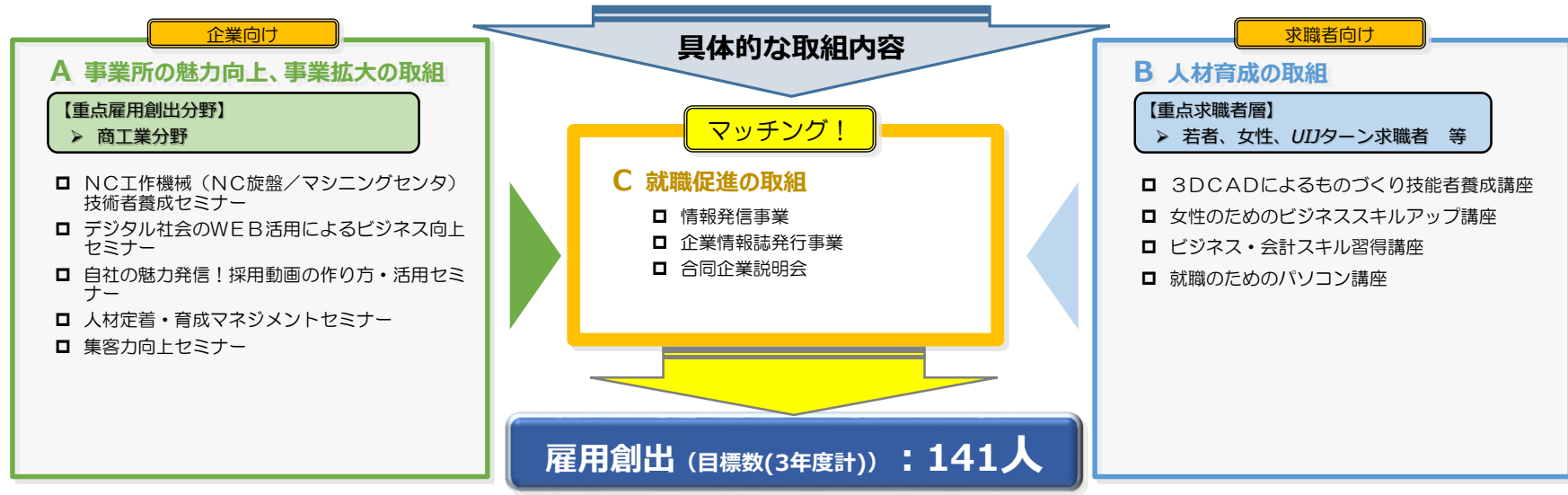


事業 タイトル	誰もがイキイキと働くまち「くれ」雇用創出プロジェクト				
人口 (※1)	221,502人	人口減少率(※2)	5.99%	高齢化率 (※1)	35.5%

※1：R2.1.1時点

※2：(H27.1.1の人口 - R2.1.1の人口) / H27.1.1の人口。なお、全国平均は0.85%

地域の現状・課題	事業の全体像
<ul style="list-style-type: none"> ・地域経済を支えてきた大企業の休止発表に伴い、今後、地域の雇用や関連企業の経営等への極めて大きな影響が見込まれ、地域経済への対応も急務になっている。 ・有効求人倍率は、全国平均や県平均を大きく下回って推移しており、求職者にとって厳しい状況が続いている。 ・雇用のミスマッチが存在し、職種別に大きな隔たりがあり、人口減少、少子高齢化等も伴い、製造業、卸売業・小売業の人手不足が深刻化している。 ・人材の確保が難しい状況が続いており、経営基盤の強化や事業承継が課題となっている。また、大学等の卒業者の就職先が少ないことも課題となっている。 	<p>本市の中心産業である製造業と商業を中心に、商工業分野として重点分野に設定し、地域企業の活性化を図るとともに、地域求職者のスキルアップ並びに地域企業とのマッチングを行う。</p> <p>具体的には、商工会議所を始め、地域の関係機関と連携し、各種セミナーに取り組むことにより、地域企業に魅力ある雇用を確保する。</p> <p>また、それらを担う人材について、各種講座で育成した上、地域企業への就労や、合同企業説明会等を通じてマッチングを図り、地域雇用の安定化を目指す。</p> <p>併せて、労働力人口減少に対応するため、魅力ある雇用を発信し、UIターン希望者等の地域への誘導や新規学卒者の地域内就職を図る。</p>



かまし
福岡県嘉麻市《雇用機会不足地域》

《嘉麻市》

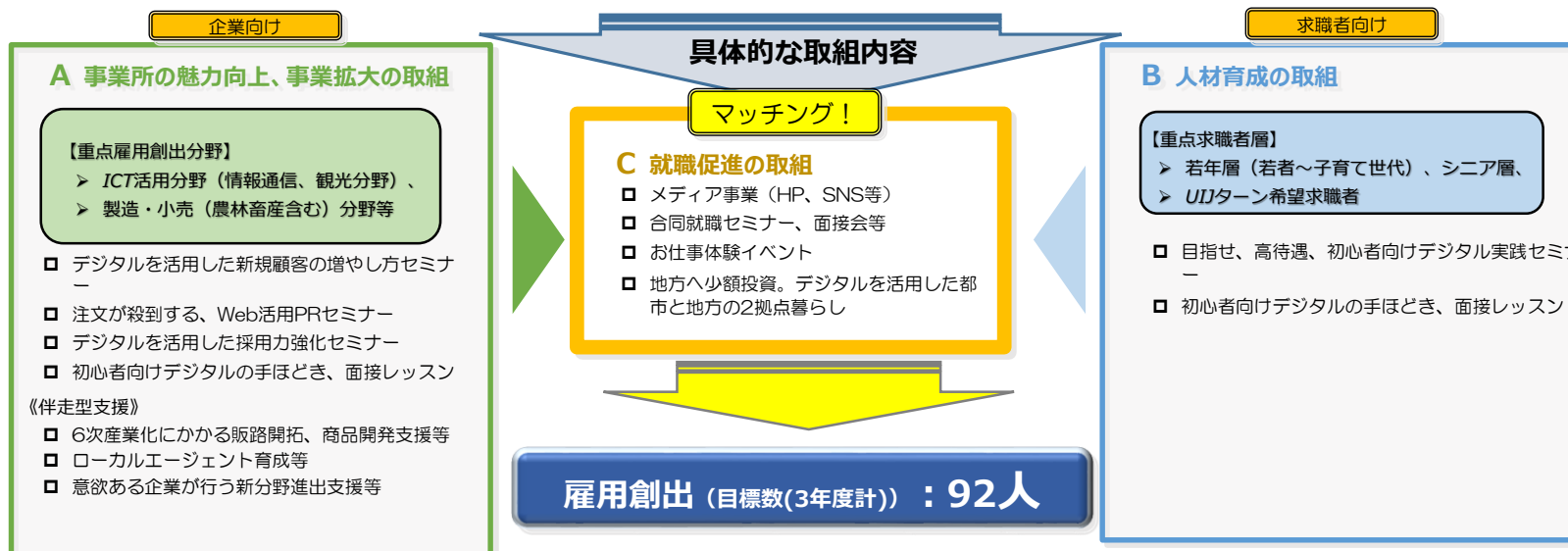


事業 タイトル	嘉麻ワーク ~DX start from オフライン~				
人口 (※1)	37,646人	人口減少率(※2)	8.84%	高齢化率 (※1)	38.70%

※1: R2.1.1時点

※2: (H27.1.1の人口 - R2.1.1の人口) / H27.1.1の人口。なお、全国平均は0.85%

地域の現状・課題	事業の全体像
<ul style="list-style-type: none"> ・ 高齢化率は38.7%と高く、全国平均を大きく上回っている。 ・ 人口の自然減や社会減が進み、労働力人口は5年間で12.5%減少している。 ・ 生産年齢人口では特に20歳から39歳までの若年層の人口流出が著しい。 ・ 有効求人倍率は0.90倍と全国平均を下回る厳しい状況が続いている。 ・ 地域内において、業種、職種による雇用のミスマッチが生じている。 ・ 求職者と事業所のマッチングで、安定した雇用の創出を図ることが急務である。 ・ 市全体において、デジタル分野等の新しい生活様式への対応が遅れている。 	<p>地域の小規模・中小企業の魅力向上・事業拡大の取組を行うとともに、DXの推進により新分野進出に必要な支援を講じる。対面というオフラインからDX化をスタートし、主にDXに対応する人材の育成を図りながら、地域求職者及び地域企業に対して「働き方の新しいスタイル」への見直しを進め、求職者と地域企業とのマッチングを行う。</p> <p>具体的には、地域経済団体、地域の関係機関、大学、外部有識者等と連携し、地域企業に対し、各種セミナー、伴走型支援を通じて魅力ある雇用を創出する。また、それを担う人材を各種セミナーで育成、あわせて創業希望者への支援を行う。</p> <p>労働力人口減少に対応するため、魅力ある雇用をSNS等で発信し、UIターン希望者等の地域への誘導や新規学卒者の地域内就職を図る。</p>



さがし
佐賀県佐賀市《過疎等地域》

《佐賀市》

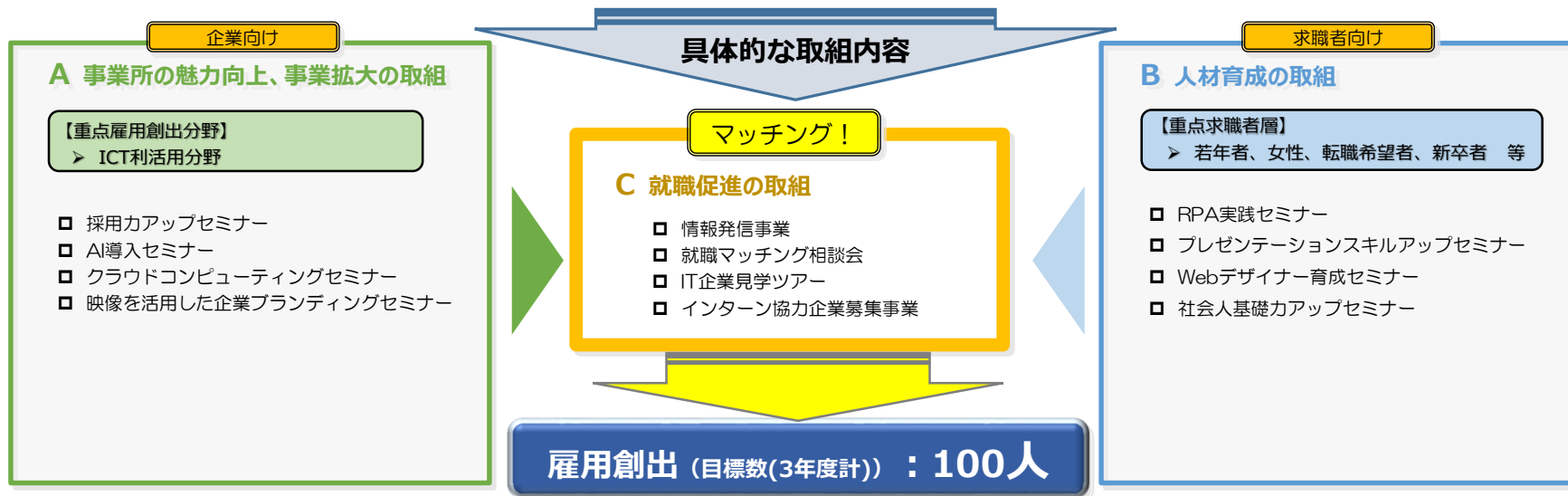


事業 タイトル	魅力と能力を磨く さがICT雇用創造プロジェクト				
人口 (※1)	232,476人	人口減少率(※2)	1.43%	高齢化率 (※1)	27.51%

※1：R2.1.1時点

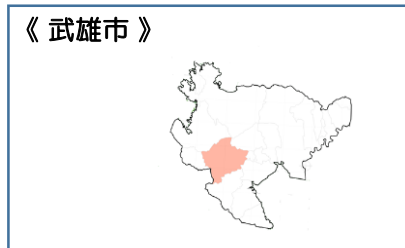
※2：（H27.1.1の人口 - R2.1.1の人口）／ H27.1.1の人口。なお、全国平均は0.85%

地域の現状・課題	事業の全体像
<ul style="list-style-type: none"> ・ 少子高齢化による生産年齢人口の減少に加え、若年層の転出超過が続いている。 ・ 有効求人倍率は高い水準で推移し、求人事業所にとって厳しい状況となっており、人手不足による長時間労働が懸念される。 ・ 近年、IT系企業の進出が増加傾向にあり、進出企業の人材確保も課題となっている。 ・ 毎年夏季には災害級の大雨に見舞われ、従業員の安全確保の必要性やコロナ禍における非対面サービス化への転換の必要性からIT導入への関心を寄せる企業は多い。 	<p>佐賀商工会議所、佐賀県ソフトウェア協同組合、佐賀大学、佐賀県等地域の関係機関との連携のもと、各種セミナーを通じて地域内の魅力ある雇用を確保する。また、それを担う人材を各種セミナーで育成した上で、就職相談会等を通じてマッチングを図り、地域雇用の安定化に繋げる。</p> <p>具体的には、重点分野となるIT活用分野の講習会等を中心に実施するが、今後ソサエティ5.0を迎える中、IT企業に関わらず他業種の企業でもITスキルを持った人材が求められることとなるため、広く市内企業に参加を促し、雇用機会の拡大に繋げる。</p>



雇用創出（目標数(3年度計)）：100人

たけおし
佐賀県武雄市《過疎等地域》

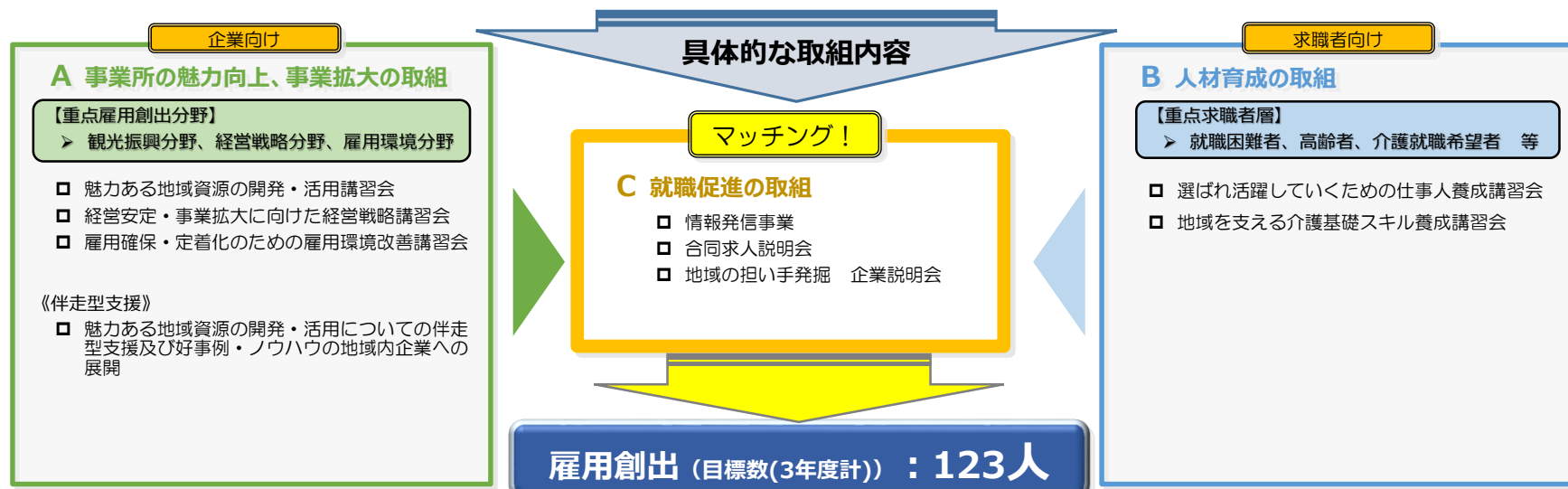


事業 タイトル	『西九州のハブ都市武雄』が始める地域雇用活性化プロジェクト ～人が集まり活躍する都市を目指して～				
人口 (※1)	48,854人	人口減少率(※2)	2.99%	高齢化率 (※1)	30.62%

※1：R2.1.1時点

※2：(H27.1.1の人口 - R2.1.1の人口) / H27.1.1の人口。なお、全国平均は0.85%

地域の現状・課題	事業の全体像
<ul style="list-style-type: none"> 『西九州エリアの交通の要衝』として地理的優位性が高い地域であり、令和4年秋には西九州新幹線開業を控えることから観光関連産業にかかる地域の期待は大きい。 若年層の転出超過による人口減少や高齢化が進行しており、求職者数も年々減少しているため、地域企業の人手不足が深刻化している。 地域経済を支える地場企業の事業が低迷し、後継者問題などの経営体制の課題も相俟って、不安定な経営を続ける地場企業が多い。 高齢化が進む中、介護業界の人材不足が続くと介護事業所等の受入れが飽和し、家庭内介護の増加、ひいては労働者が減少する悪循環に陥る。 	<p>関係機関との連携のもと各種講習会や伴走型支援を実施することで、地域企業の事業拡大や交流・関係人口創出による地域経済の活性化を図り、魅力的な雇用を創出する。</p> <p>具体的には、観光振興分野、経営戦略分野の各種講習会や伴走型支援により、地域経済活性化を図り、雇用環境分野の講習会の実施により地域内において魅力的な雇用の創出を図る。</p> <p>また、事業を担う人材を各種講習会で育成するとともに、地域の地理的優位性を活かして地域外在住求職者などにも働きかけ、就職面接会等を通じてマッチングを図ることで確実な雇用の確保や、人材の活躍による地域経済活性化を目指す。</p>



宮崎県日向市《過疎等地域》

《日向市》

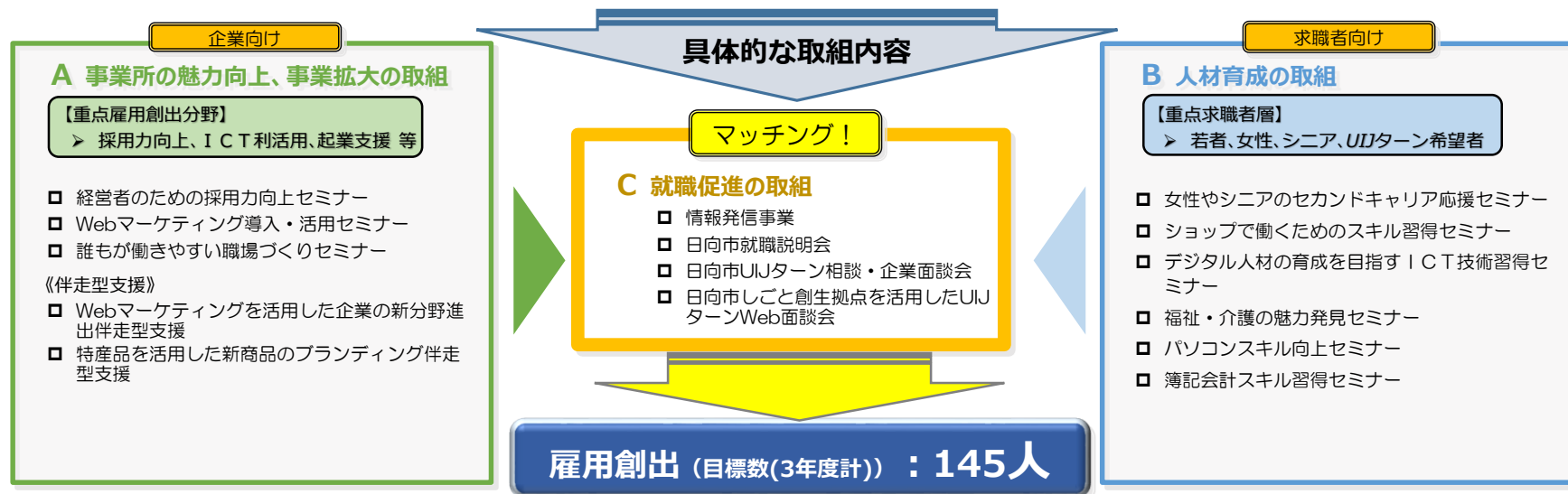


事業 タイトル	日向で暮らそう！～若者と女性に選ばれるまち日向市の雇用創造プロジェクト～				
人口 (※1)	61,283人	人口減少率(※2)	3.26%	高齢化率 (※1)	31.46%

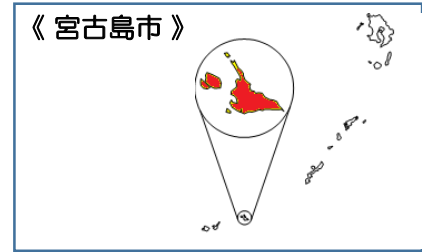
※1：R2.1.1時点

※2：(H27.1.1の人口 - R2.1.1の人口) / H27.1.1の人口。なお、全国平均は0.85%

地域の現状・課題	事業の全体像
<ul style="list-style-type: none"> ・ 少子高齢化や若者、女性の流出等により、総人口、生産年齢人口の減少が深刻化。 ・ 建設、輸送、サービス、生産工程、専門・技術の順で人材不足が顕著だが、一方で、事務系の有効求人倍率は低く、雇用のミスマッチが起きている。 ・ 業種別では、建設、製造、サービス、医療・福祉・介護の人材不足が顕著。 ・ 経営者の高齢化やコロナ禍等により廃業する店舗が増加、一部商店街では空き店舗が目立ち、まちの賑わいが失われつつある。 ・ 市内企業の多くは小規模で、都市部の企業と比べ賃金等が見劣りし、若者の定着を阻んでいる。 ・ コロナ禍により「デジタル化」や「働き方改革」が加速、テレワークの導入、デジタル人材・エッセンシャルワーカーの不足、地方移住・二拠点暮らし志向の高まり等雇用を取り巻く環境が大きく変化。 	<p>関係団体等との連携に努めながら、以下の新たな雇用対策に取り組み、「若者と女性に選ばれるまち日向市」の実現を目指す。</p> <ol style="list-style-type: none"> ①企業の採用力向上、ICT利活用、働きやすい職場づくりを促進するセミナーを開催し、企業の魅力を向上 ②企業の新分野進出、販路拡大を伴走型支援し、効果を地域に波及 ③女性・シニア層のセカンドキャリア応援セミナーを開催し、早期就職を促進、人材が不足する業種へ誘導 ④デジタル人材・エッセンシャルワーカーの育成セミナーを開催し、人材不足を解消 ⑤情報発信の強化に努めながら、地元出身者、UIJターン希望者とのマッチング機会を設け、移住を促進



沖縄県宮古島市《過疎等地域》

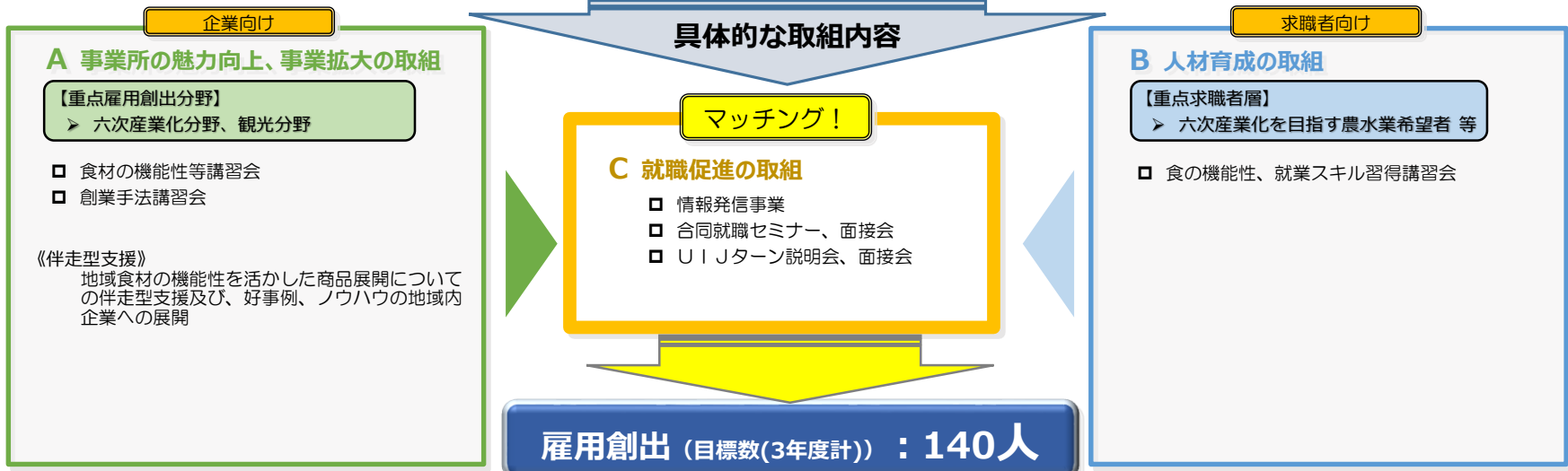


事業 タイトル	機能性が高い地域食材の六次産業化推進と雇用創造				
人口 (※1)	52,289人	人口減少率(※2)	-1.35%	高齢化率 (※1)	24.3%

※1：R2.1.1時点

※2：(H27.1.1の人口 - R2.1.1の人口) / H27.1.1の人口。なお、全国平均は0.85%

地域の現状・課題	事業の全体像
<ul style="list-style-type: none"> 宮古島市の人口は2020年には、52,289人と694人増えているが、平成31年の自衛隊配備による影響が主な要因であり、今後は減少に転ずると予測されている。 年齢別の人口構成をみると近年老年人口（65歳以上）が増加しており、年少人口（0～14歳）の割合を上回るなど、少子高齢化の進展による人口減少が進んでいる。 本市には大学・専門学校等がないことから、高等学校卒業後に進学を望む若年層が必然的に転出するという課題を抱えている。 農畜水産業が観光産業・ICT産業等と連携することによって、地域に新たな価値をもたらし、生産・加工・販売を一体的に振興する六次産業化につなげることで、付加価値向上と新たな観光顧客層の獲得につなげ観光業における正規雇用の促進を図る。 	<p>地域の既存食材（マンゴー、ゴーヤ、シークワサー、サトウキビ、シャコガイ等）の機能性を活かした展開を図る。販売に主眼を置き、販売量の拡大→生産量の拡大→原料となる農産物の生産拡大という順序で雇用拡大に繋げていき、宮古島地域の食材を使用した機能性食品の商品化を目指す。令和元年度の宮古島への入域観光客数は1,061,323人であり、一人当たりの土産買物消費額が県平均値まで増加すると、約72億円の観光収入を得ることが可能となり十分な市場規模があると考えられる。観光客へのアンケート調査結果によると宮古島で生産された土産物が少ないこと、購買欲をそそる商品が少ないことが消費額低迷の理由としてあがっている。本事業により地域食材の機能性を活かした商品を開発することで一人当たりの土産買物消費額の増加による雇用の創出を目指す。</p>



事業に関するお問い合わせ先

問い合わせ窓口	電話番号
厚生労働省職業安定局 地域雇用対策課	03-5253-1111 (内5795)
北海道労働局職業安定部職業対策課	011-738-1056
青森労働局職業安定部職業対策課	017-721-2003
岩手労働局職業安定部職業対策課	019-604-3005
宮城労働局職業安定部職業対策課	022-299-8062
秋田労働局職業安定部職業対策課	018-883-0010
山形労働局職業安定部職業対策課	023-626-6101
福島労働局職業安定部職業対策課	024-529-5409
茨城労働局職業安定部職業対策課	029-224-6219
栃木労働局職業安定部訓練室	028-610-3558
群馬労働局職業安定部職業対策課	027-210-5008
埼玉労働局職業安定部職業対策課	048-600-6209
千葉労働局職業安定部職業対策課	043-221-4391
東京労働局職業安定部職業安定課	03-3512-1654
神奈川労働局職業安定部職業対策課	045-650-2817
新潟労働局職業安定部職業対策課	025-288-3508

問い合わせ窓口	電話番号
富山労働局職業安定部職業対策課	076-432-9163
石川労働局職業安定部職業対策課	076-265-4428
福井労働局職業安定部職業対策課	0776-26-8613
山梨労働局職業安定部職業対策課	055-225-2858
長野労働局職業安定部職業対策課	026-226-0866
岐阜労働局職業安定部職業対策課	058-245-1314
静岡労働局職業安定部職業対策課	054-271-9970
愛知労働局職業安定部職業対策課	052-219-5508
三重労働局職業安定部職業安定課	059-226-2305
滋賀労働局職業安定部職業対策課	077-526-8686
京都労働局職業安定部職業対策課	075-241-3269
大阪労働局職業安定部職業対策課	06-4790-6310
兵庫労働局職業安定部職業対策課	078-367-0810
奈良労働局職業安定部職業対策課	0742-32-0209
和歌山労働局職業安定部職業対策課	073-488-1161
鳥取労働局職業安定部職業対策課	0857-29-1708

問い合わせ窓口	電話番号
島根労働局職業安定部職業対策課	0852-20-7021
岡山労働局職業安定部職業対策課	086-801-5107
広島労働局職業安定部職業対策課	082-502-7832
山口労働局職業安定部職業対策課	083-995-0383
徳島労働局職業安定部職業対策課	088-611-5387
香川労働局職業安定部職業安定課	087-811-8922
愛媛労働局職業安定部訓練室	089-900-5244
高知労働局職業安定部職業対策課	088-885-6052
福岡労働局職業安定部職業対策課	092-434-9806
佐賀労働局職業安定部職業対策課	0952-32-7217
長崎労働局職業安定部職業対策課	095-801-0042
熊本労働局職業安定部職業対策課	096-211-1704
大分労働局職業安定部職業対策課	097-535-2090
宮崎労働局職業安定部職業対策課	0985-38-8824
鹿児島労働局職業安定部職業対策課	099-219-8712
沖縄労働局職業安定部職業対策課	098-868-3701