

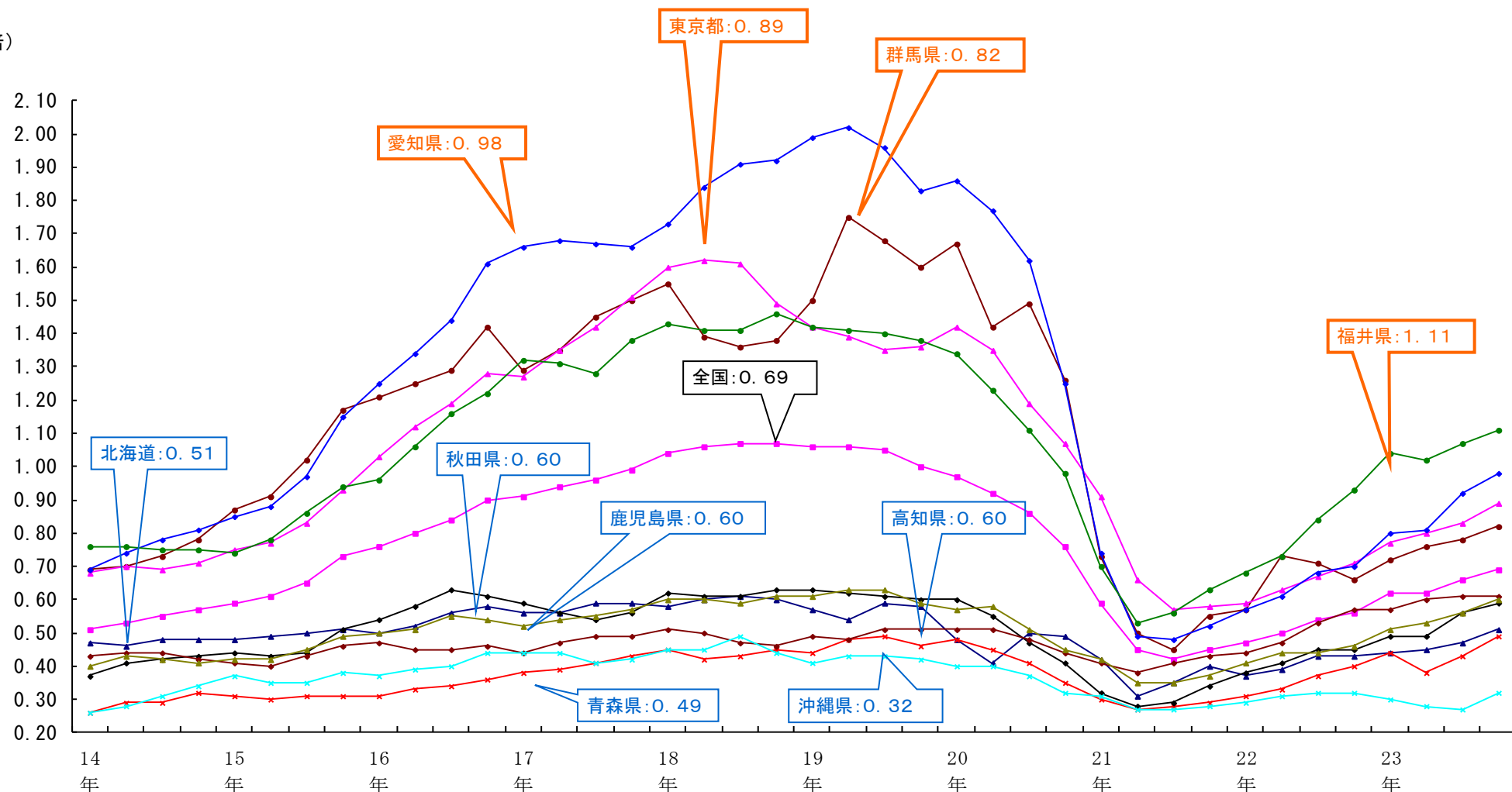
新たな地域雇用創出の推進に係る現状と課題等

平成24年 雇用政策研究会 第7回資料

平成24年7月
厚生労働省職業安定局

○ 地域の雇用失業情勢は、景気後退時には格差が縮小する一方で、景気拡大時には格差が増大する傾向にある。

(倍)



(資料出所) 厚生労働省「職業安定業務統計」

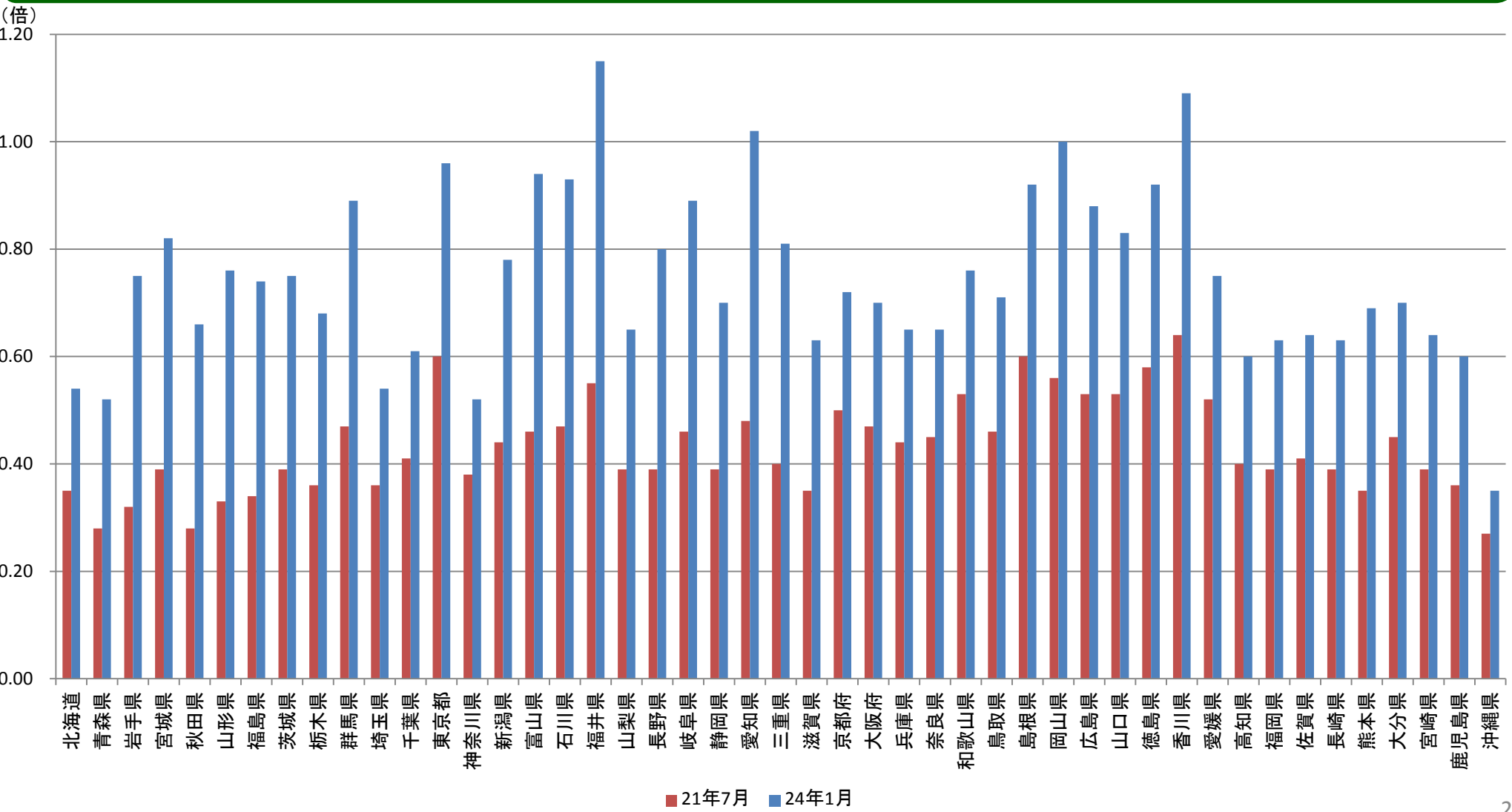
(注) 1. 上位4都県、下位6県とは、平成17年4月～23年12月平均の上位4都県、下位6県。

2. グラフは四半期の数値。

3. 全国、県名の横の数値は、23年10月～12月期の有効求人倍率(季節調整値)。

都道府県別有効求人倍率の状況

○ 有効求人倍率を都道府県別にみると、全国的に直近の最低であった平成21年7月に比べ平成24年1月は上昇している。特に、福井県などの北陸地方での伸びが大きい。



- 都道府県ごとの平成23年11月～平成24年1月の新規求人倍率(平均)と、直近最低であった平成21年5～7月の新規求人倍率(平均)とを比較。
- 新規求人倍率は全国的に改善しているが、上位10都県の顔ぶれは、直近最低の2年半前とほぼ変化がない。
この傾向は、下位10道県についても同様と言える。
※ 宮城県は、東日本大震災の復興需要による上昇と考えられる。

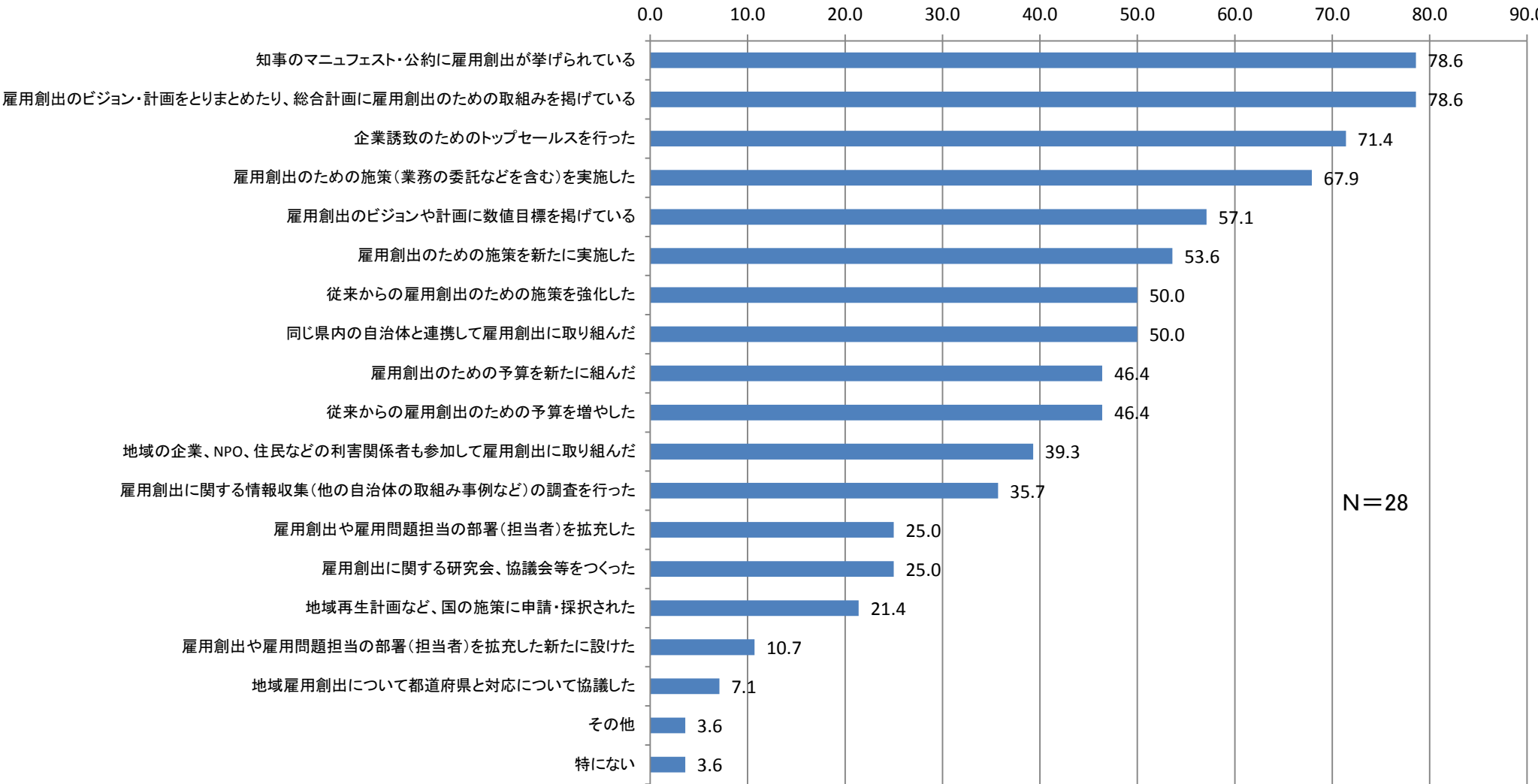
(上位10都道府県)

現在	都道府県名
1	福井県 (8)
2	宮城県 (25)
3	香川県 (3)
4	愛知県 (13)
5	東京都 (4)
6	広島県 (6)
7	岡山県 (5)
8	徳島県 (2)
9	島根県 (1)
10	石川県 (17)

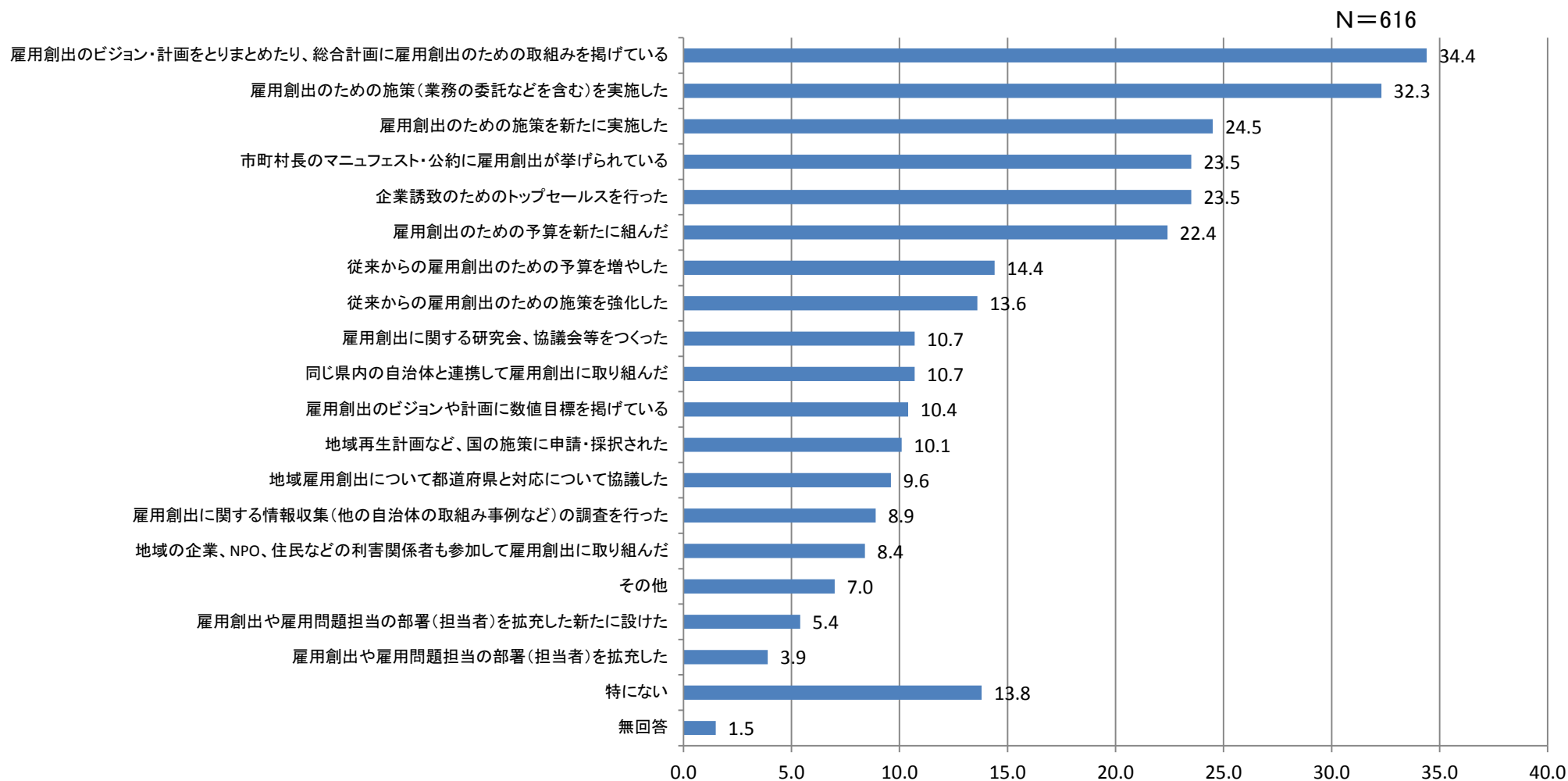
(下位10都道府県)

現在	都道府県名
38	高知県 (31)
39	滋賀県 (29)
40	山梨県 (26)
41	宮崎県 (37)
42	鹿児島県 (42)
43	埼玉県 (43)
44	神奈川県 (41)
45	北海道 (45)
46	青森県 (47)
47	沖縄県 (46)

○ 都道府県が行う雇用創出の取組みの結果を見ると、「知事のマニフェスト・公約に雇用創出が挙げられている」と「雇用創出のビジョン・計画をとりまとめたり、総合計画に雇用創出のための取組みを掲げている」が最も多く、続いて「企業誘致のためのトップセールスを行った」が続いている。

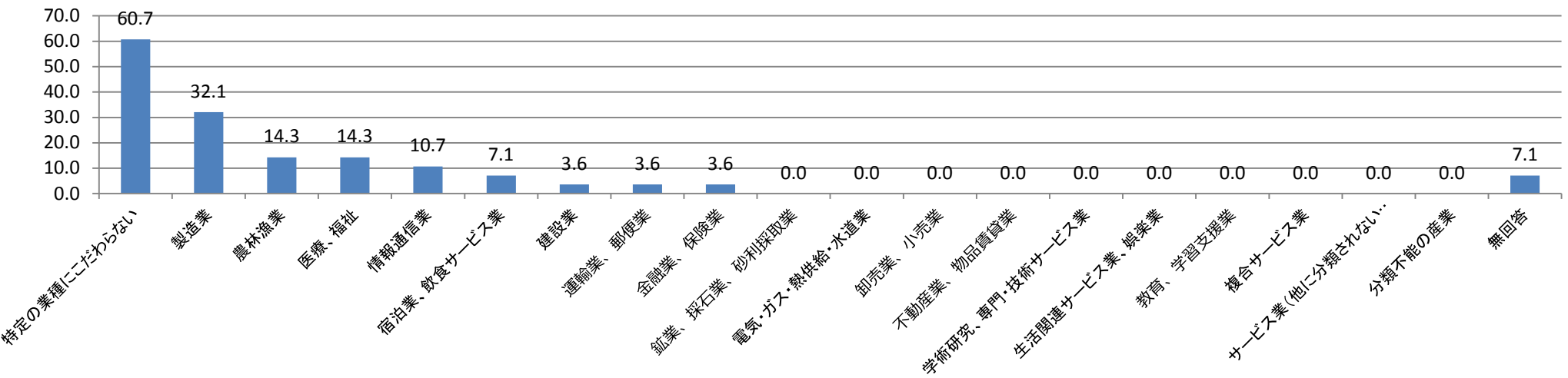


○ 市区町村の行う雇用創出の取組みの結果を見ると、「雇用創出のビジョン・計画をとりまとめたり、総合計画に雇用創出のための取組みを掲げている」が最も多く、以下、「雇用創出のための施策(業務の委託などを含む)を実施した」、「雇用創出のための施策を新たに実施した」が続いている。

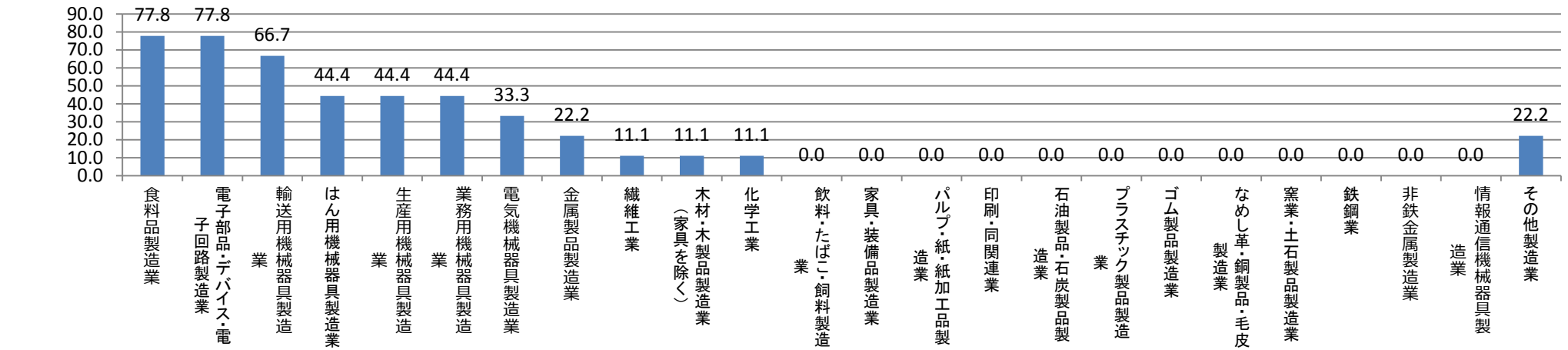


○ 都道府県が雇用創出を目指す戦略的産業については、「特定の業種にこだわらない」が最も多く、以下、「製造業」、「農林漁業」などとなっている。さらに、製造業を戦略的産業とする場合の具体的な業種については、「食料品製造業」、「電子部品・デバイス・電子回路製造業」が最も多く、以下、「輸送用機械器具製造業」などとなっている。

○都道府県の戦略的産業（3つまでの複数回答） N=28



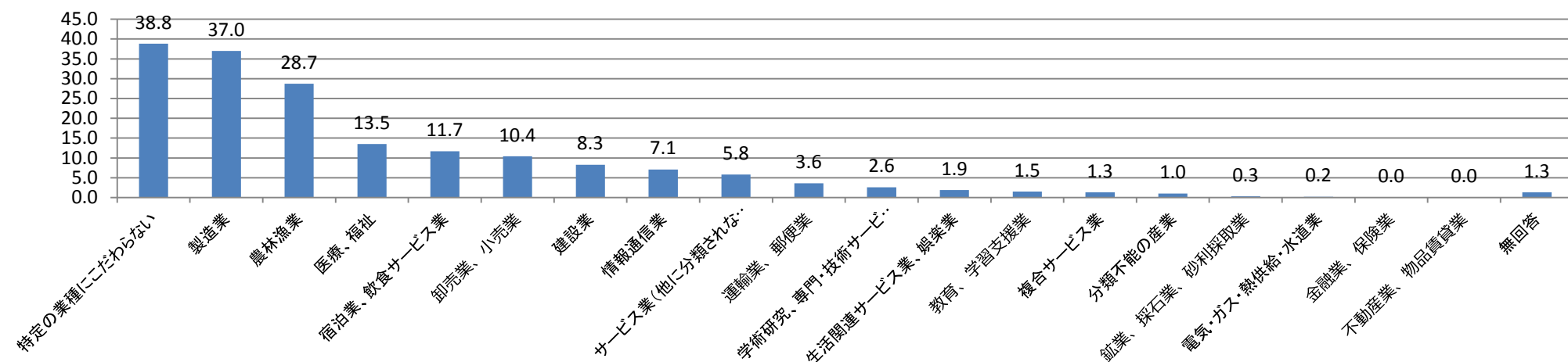
○都道府県の戦略的産業の製造業（5つまでの複数回答） N=9



○ 市区町村が雇用創出を目指す戦略的産業については、「特定の業種にこだわらない」が最も多く、以下、「製造業」、「農林漁業」などとなっている。さらに、製造業を戦略的産業とする場合の具体的な業種については、「食料品製造業」が最も多く、以下、「電子部品・デバイス・電子回路製造業」などとなっている。

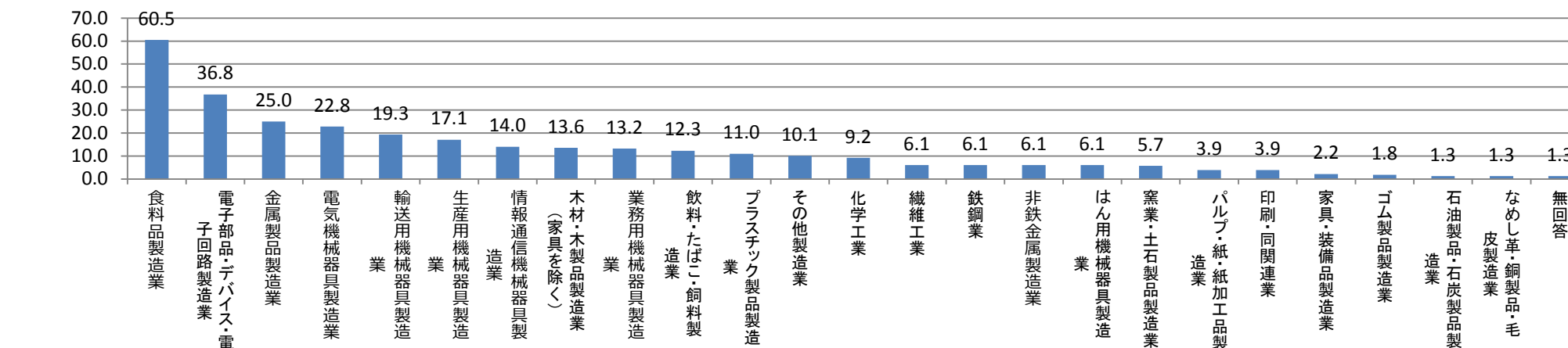
○市区町村の戦略的産業(3つまでの複数回答)

N=616



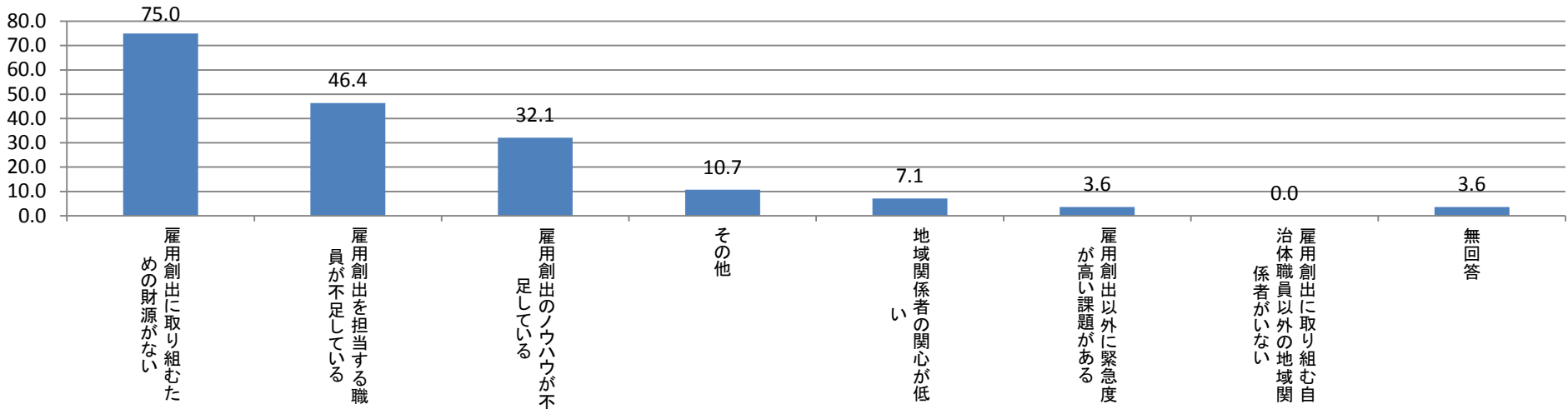
○市区町村の戦略的産業の製造業(5つまでの複数回答)

N=228

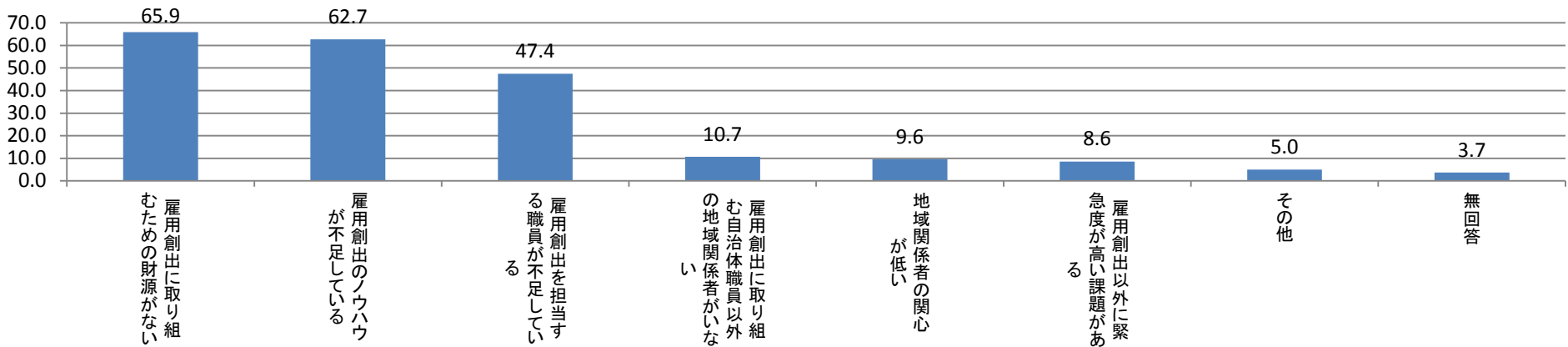


○ 都道府県、市区町村ともに雇用創出に取り組むに当たって直面する課題は、「雇用創出に取り組むための財源がない」が最も多く、以下、都道府県では「雇用創出を担当する職員が不足している」などとなっており、市区町村では、以下、「雇用創出のノウハウが不足している」などとなっている。

○都道府県が雇用創出に取り組む上での課題（複数回答、N=26）

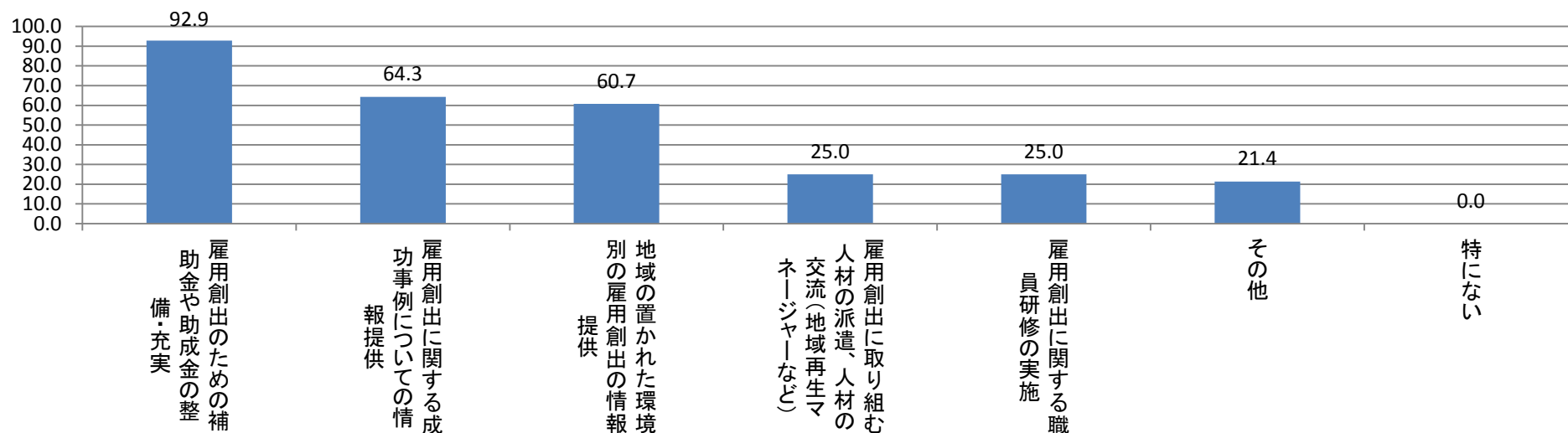


○市区町村が雇用創出に取り組む上での課題（複数回答、N=616）

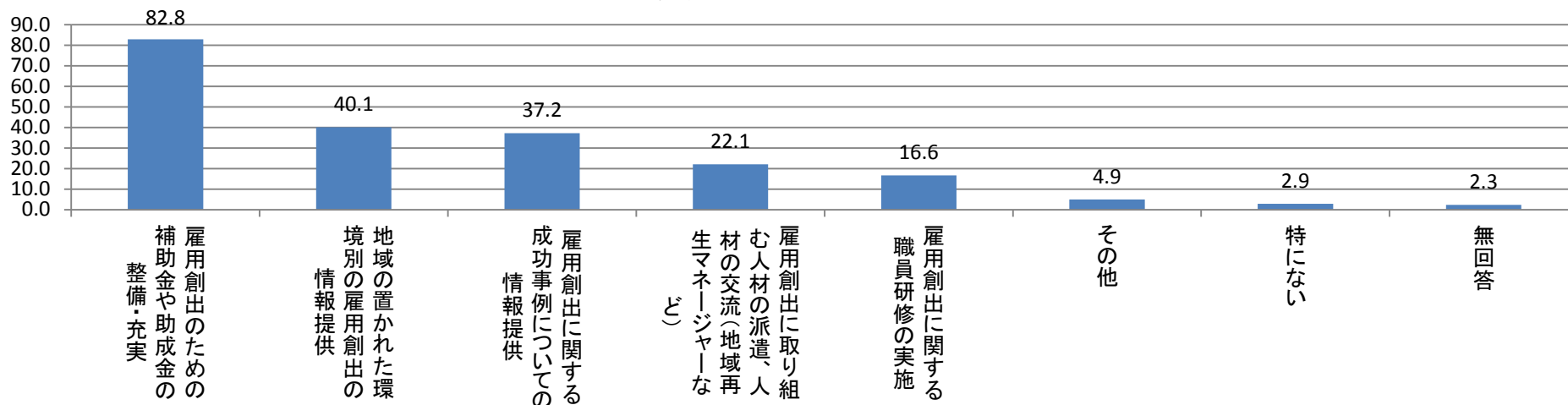


- 都道府県、市区町村ともに雇用創出に取り組むに当たり国に期待することとしては、「雇用創出のための補助金や助成金の整備・充実」が最も多く、以下、都道府県では「雇用創出に関する成功事例についての情報提供」などとなっており、市区町村では、以下、「地域の置かれた環境別の雇用創出の情報提供」などとなっている。

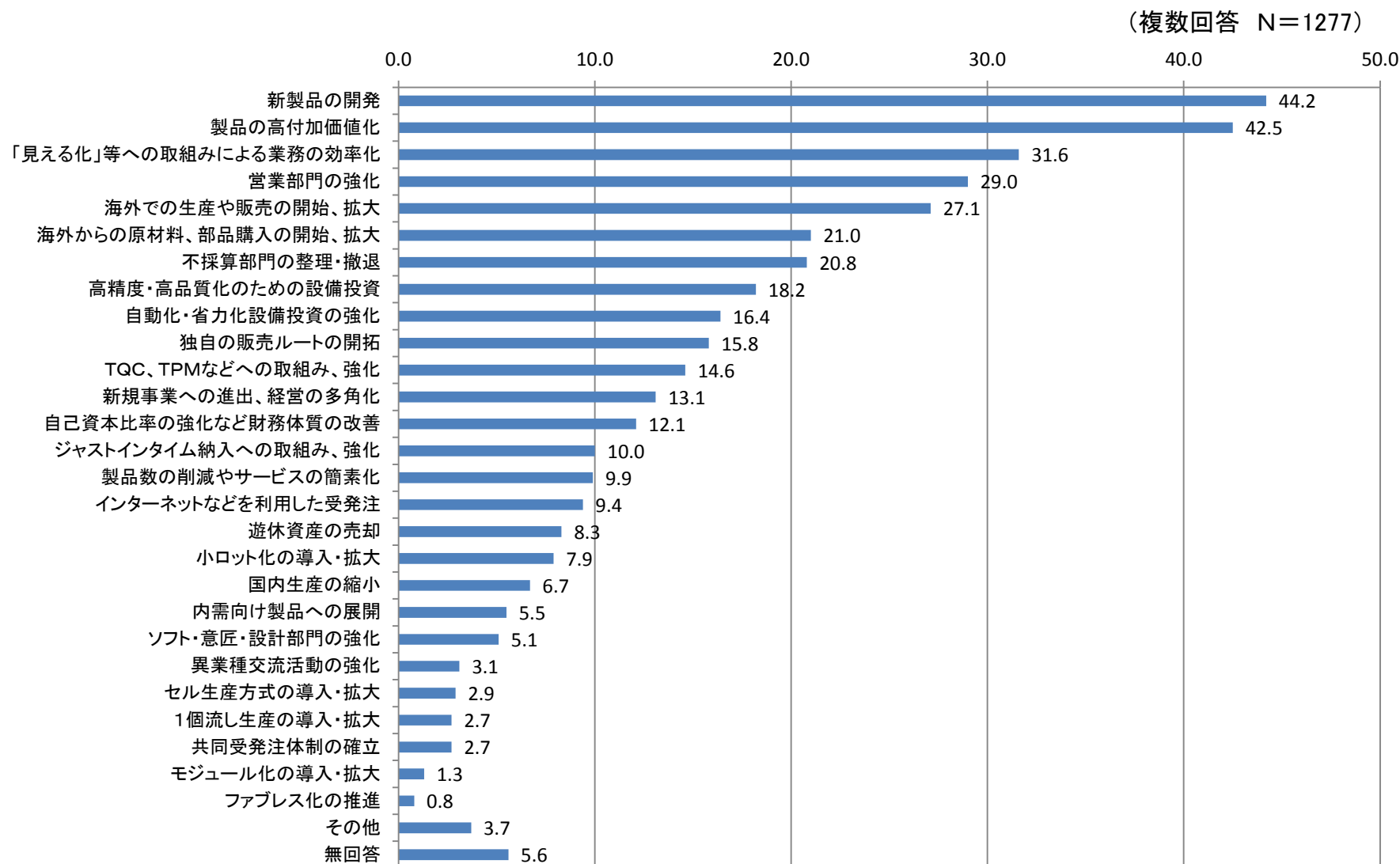
○雇用創出に取り組むにあたり都道府県が国に期待すること（複数回答 N=26）



○雇用創出に取り組むにあたり市区町村が国に期待すること（複数回答 N=616）



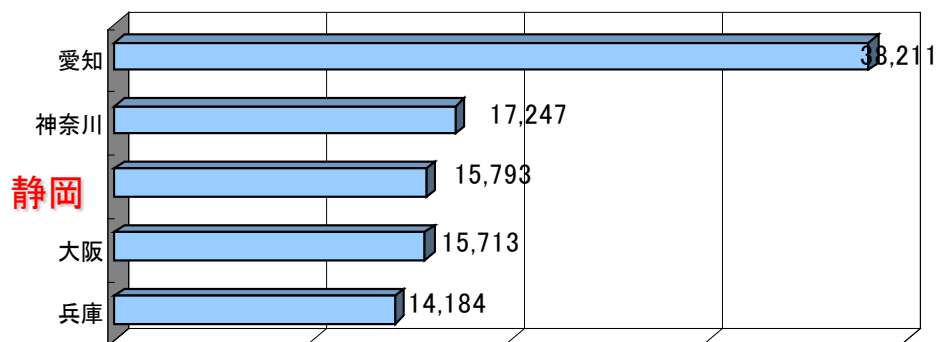
○ 世界同時不況後、東日本大震災が発生するまでの期間に経営、生産面で事業所がどのような取組みを行ったかについては、「新製品の開発」が最も多く、以下、「製品の高付加価値化」、「見える化」等への取組みによる業務の効率化、「営業部門の強化」などとなっている。



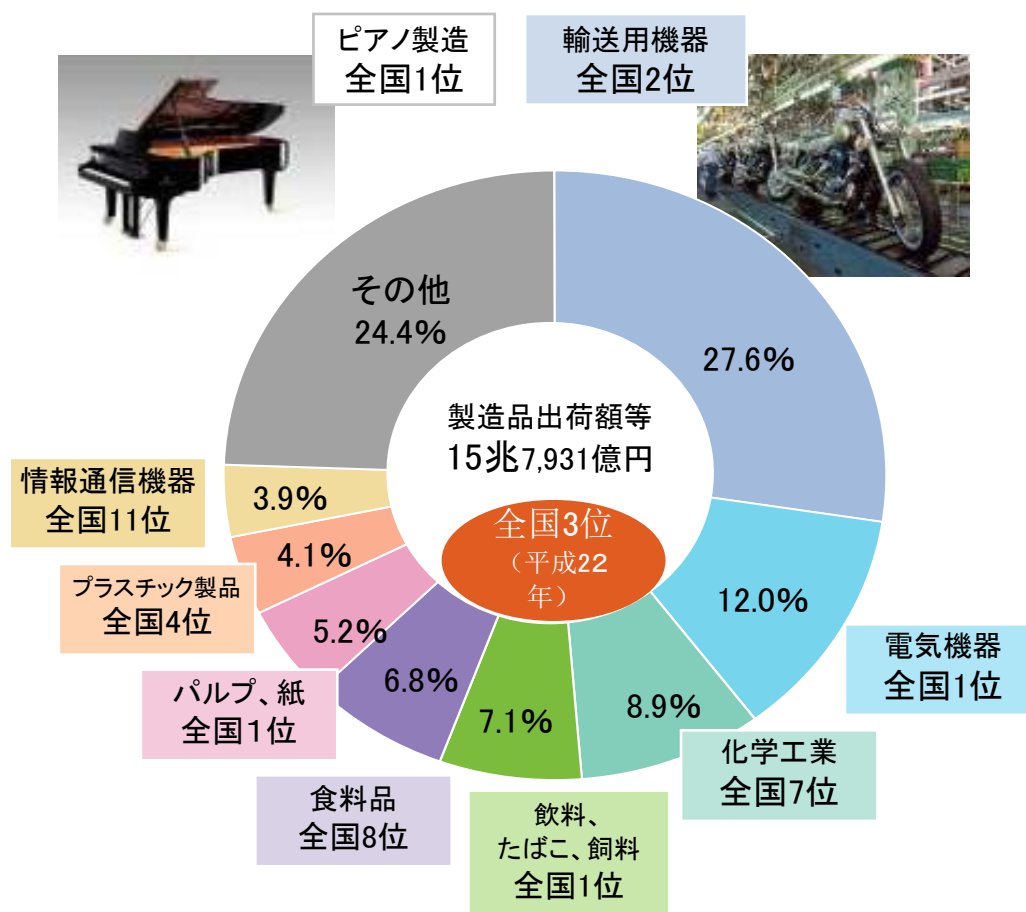
- 静岡県の人口は、377万人で全国第10位、全人口の約3%で、県内総生産も全国10位。静岡県の製造品出荷額等の合計額は約16兆円で、わが国の総出荷額の5.5%にあたり、愛知県、神奈川県に続き、全国第3位となっているものづくりの盛んな県。

人 口	377万人	全国10位 (平成22年)
県内総生産	16兆4,527億円	全国10位 (平成20年度)
1人当たり 県民所得	292万円	全国 5位 (平成21年度)
製造品 出荷額等	15兆7,931億円	全国 3位 (平成22年)

● 製造品出荷額等全国順位



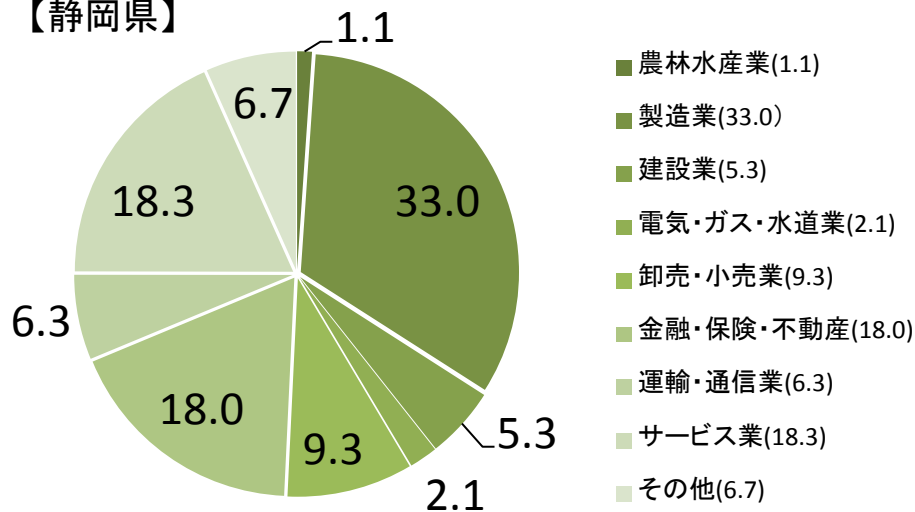
(単位: 10億円、平成22年)



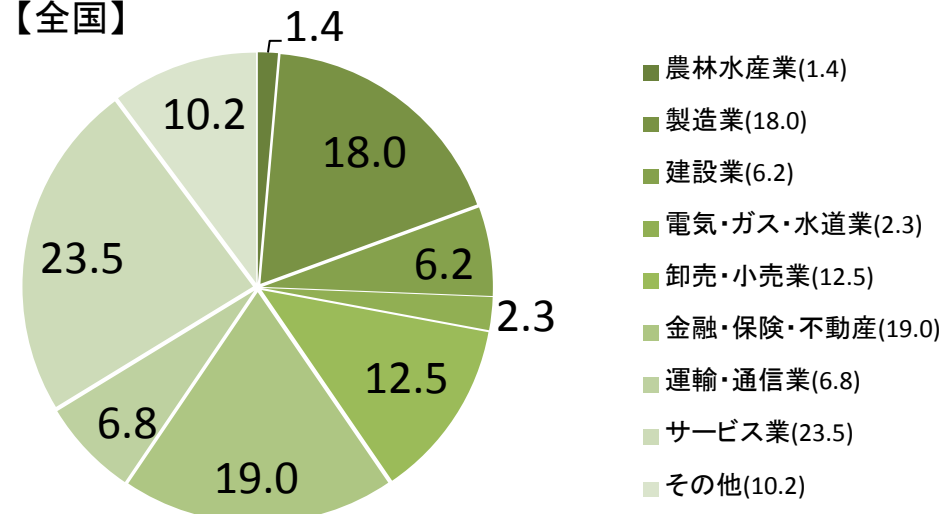
○ 静岡県は全国に比べ製造業のシェアが大きい。輸送用機器や電気機器といった産業の集積が厚いことから、輸出関連などの景気動向に反応しやすい構造であり、リーマン・ショックやその後の円高等では産業・雇用情勢に大きな影響を受けた。

■ GDP(名目)の経済活動別内訳(平成21年度)

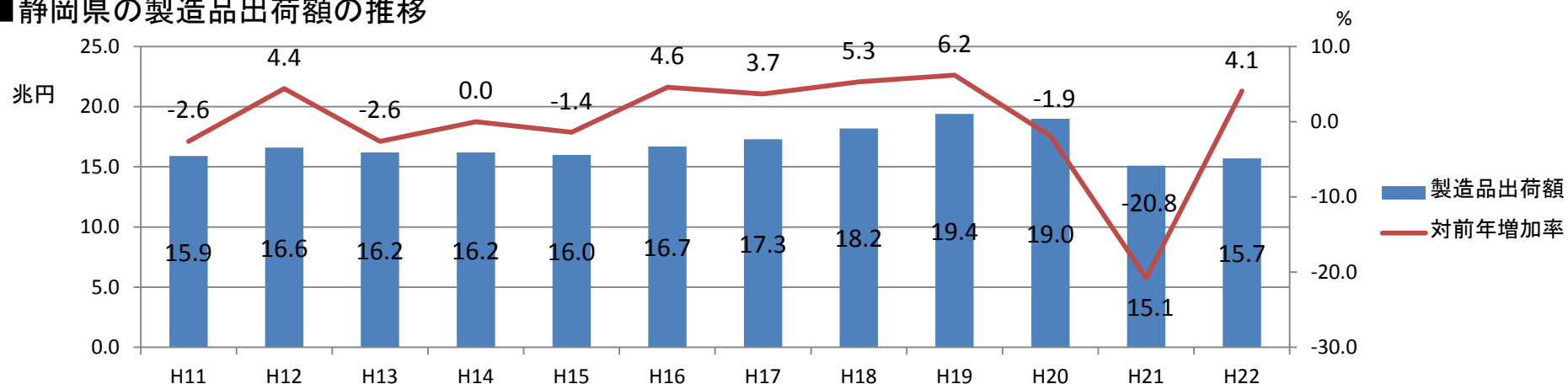
【静岡県】



【全国】



■ 静岡県の製造品出荷額の推移

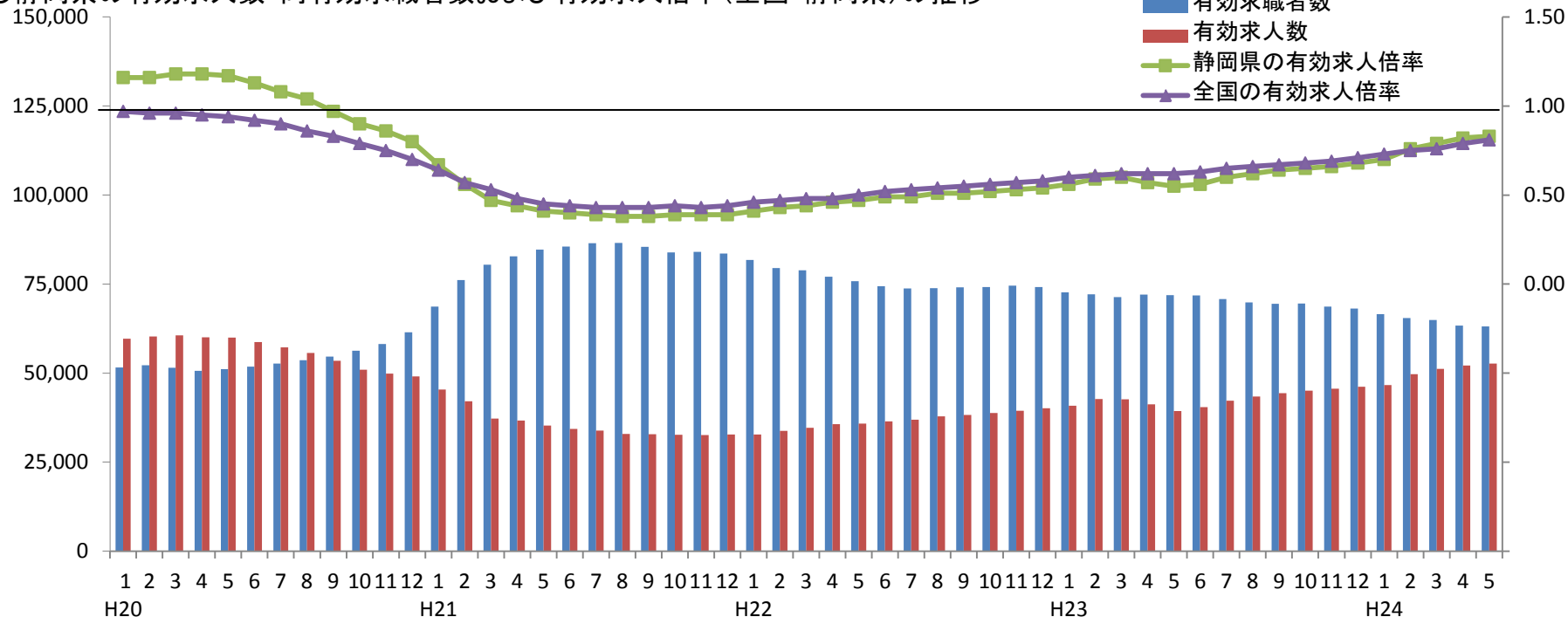


リーマン・ショック後の各県の雇用創出の取組事例①ー3(静岡県)

平成24年 雇用政策研究会 第7回資料

- 平成20年9月のリーマン・ショック以降、有効求人数の減少傾向が顕著になる一方、有効求職者が急増し、有効求人倍率は急落。
- 静岡県の有効求人倍率はそれまで全国を上回って推移していたが、平成21年2月期には全国を下回り、同年8月を底として上昇傾向に転じ、平成24年2月に全国水準を上回っている。
- 平成23年4月、5月は、震災の影響により、有効求人倍率が落ち込んでいる。

○静岡県の有効求人数・同有効求職者数および有効求人倍率(全国・静岡県)の推移



○有効求人倍率の推移(倍)

	月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
平成20年	静岡県	1.16	1.16	1.18	1.18	1.17	1.13	1.08	1.04	0.97	0.90	0.86	0.80
	全国	0.97	0.96	0.96	0.95	0.94	0.92	0.90	0.86	0.83	0.79	0.75	0.70
平成21年	静岡県	0.67	0.56	0.47	0.44	0.41	0.40	0.39	0.38	0.38	0.39	0.39	0.39
	全国	0.64	0.57	0.53	0.48	0.45	0.44	0.43	0.43	0.43	0.44	0.43	0.44
平成22年	静岡県	0.41	0.43	0.44	0.46	0.47	0.49	0.49	0.51	0.51	0.52	0.53	0.54
	全国	0.46	0.47	0.48	0.48	0.50	0.52	0.53	0.54	0.55	0.56	0.57	0.58
平成23年	静岡県	0.56	0.59	0.60	0.57	0.55	0.56	0.60	0.62	0.64	0.65	0.66	0.68
	全国	0.61	0.62	0.63	0.61	0.61	0.63	0.64	0.66	0.67	0.67	0.69	0.71
平成24年	静岡県	0.70	0.76	0.79	0.82	0.83	-	-	-	-	-	-	-
	全国	0.73	0.75	0.76	0.79	0.81	-	-	-	-	-	-	-

資料:厚生労働省

○ 静岡県では、産業界、労働界、福祉・医療界、教育界、国、県、政令市、市町等が「静岡県雇用創造県民会議」を設置し、雇用創造アクションプランを作成。

○ 雇用の創出と人材の供給を2つの柱として、あらゆる分野が連携・協力し、平成25年度までに3万人の雇用創造を目標。

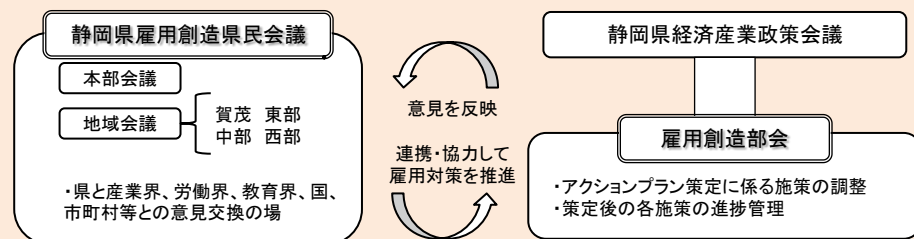
推進体制と進捗管理

1 推進体制

○「静岡県雇用創造県民会議」（本部・地域会議）を新たに設置し、各界・各層の皆様の意見を反映してプランを策定しました。

○策定後も同会議を開催し、連携・協力して雇用対策を推進します。

○庁内組織「静岡県経済産業政策会議」の下に、副知事を部会長とする「雇用創造部会」を設置し、全庁を挙げてプランを推進し、進捗管理等を実施します。



2 進捗管理

○プラン全体：「雇用創造目標（3万人）」についての進捗管理は有効求人倍率を参考にしながら、県内の就職者数及び失業者数の増減により総合的に判断します。

○個別の取組：各取組の代表的な成果目標を進捗管理の対象として設定（戦略的数値目標）し、この成果目標で取組の進捗を管理します。

○プランの進捗状況については、毎年度把握し、公表します。

出典：静岡県雇用創造アクションプランの概要

目標

平成25年度までに3万人の新たな雇用の創造を目指します

産業界、労働界、教育界、国、県、市町などあらゆる関係分野が連携・協力して、新たな雇用の場の創出（雇用の創出）と雇用の場への人材の供給（人材の供給）という労働市場における需要と供給の両面からの確かつ効果的な取組を雇用の質の向上を図りながら実施することで、平成25年度までに3万人の新たな雇用の創造を目指します。

施策展開の「二つの方向」

雇用の創出

～成長分野の産業の育成や地域基幹産業の活性化、企業誘致を積極的に推進し、新たな雇用の場の創出を目指す～

《施策展開の柱》	【雇用誘発人数 45,600人】
(1) 新エネルギー、医療・健康など成長分野の産業の育成	6,000人
(2) 介護・福祉サービスの充実	5,000人
(3) 製造業、建設業など地域基幹産業の活性化	9,600人
(4) 企業立地等の促進	6,600人
(5) 創業等の促進、NPO活動など多様な就業機会の創出	3,700人
(6) 産業施策と連動した民間主体の雇用創出と雇用の質の向上	14,700人

人材の供給

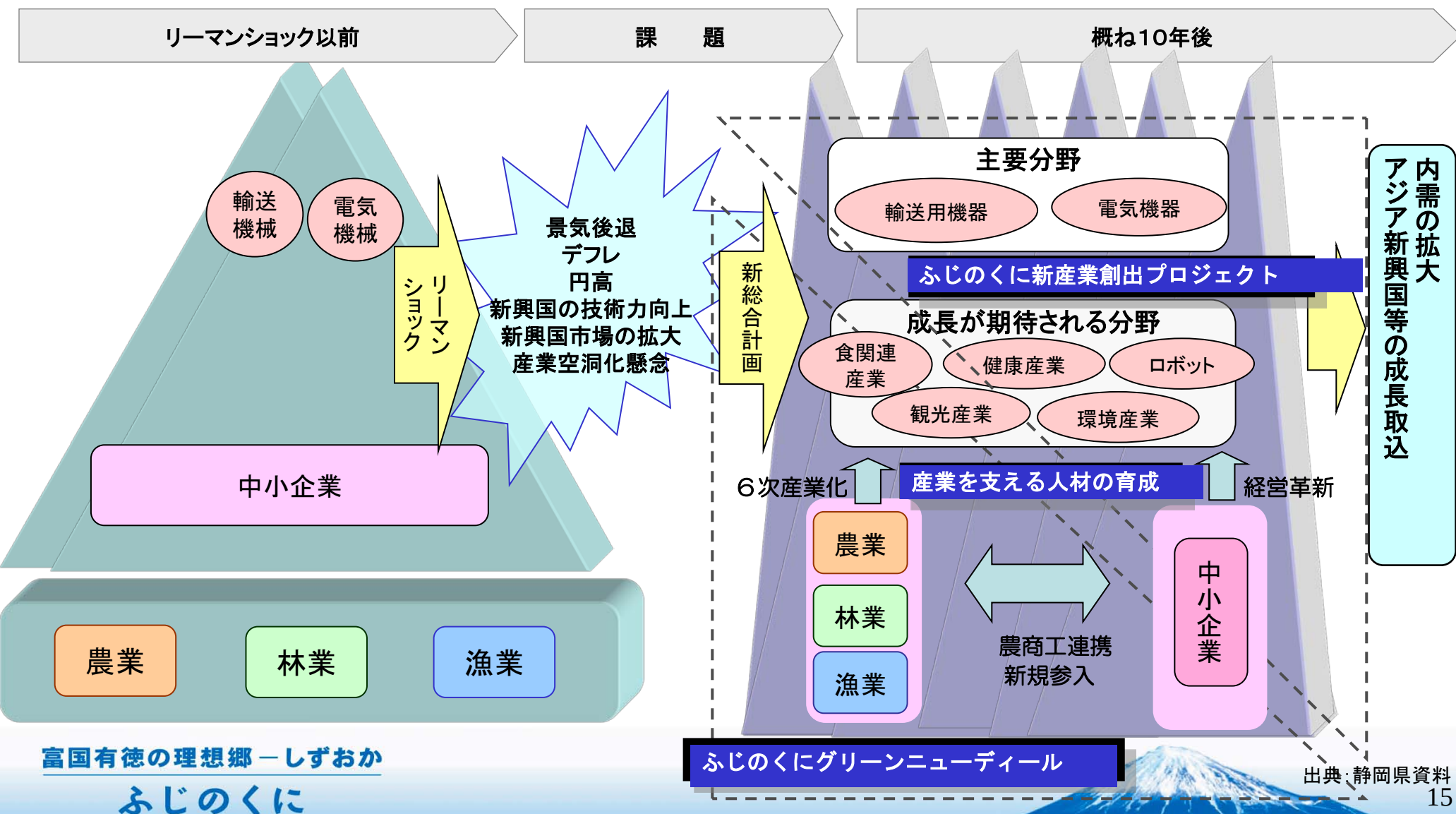
～雇用のマッチング促進と未来を担う人材の教育・育成を両輪とし、労働市場のニーズに応じた人材の供給を目指す～

《施策展開の柱》	【雇用誘発人数 30,400人】
(1) 雇用のミスマッチ解消など雇用のマッチング促進	16,900人
(2) 未来を担う人材の教育・育成や能力開発の支援	13,500人 14

リーマン・ショック後の各県の雇用創出の取組事例①－5（静岡県）

平成24年 雇用政策研究会 第7回資料

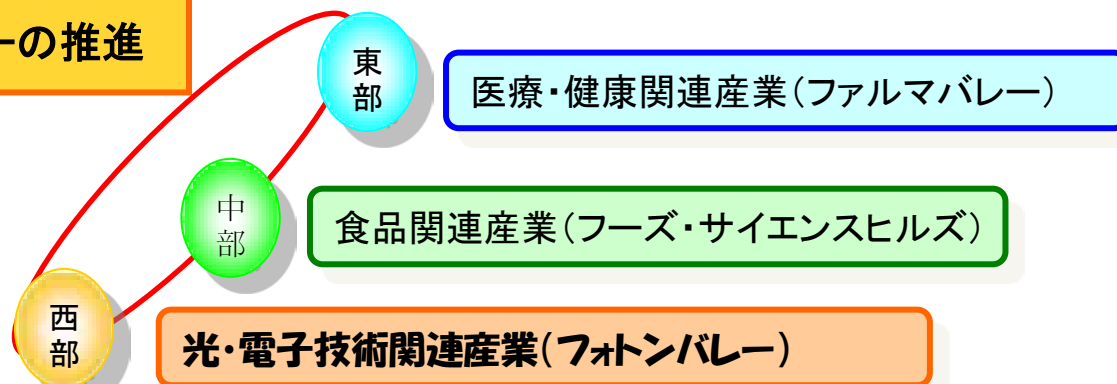
- 静岡県では、従前より実施している新産業集積クラスターや、中小企業成長基盤強化事業による新成長分野への参入支援などにより、多極的な産業構造の構築を目指すことで、急激な経済情勢の変化に対応できる力強い労働市場の基礎を築く方向性。



- 新産業集積クラスターの取組(H14～)として、静岡県東部で医療・健康関連産業(ファルマバレー)、中部で食品関連産業(フーズサイエンスヒルズ)、西部で光・電子技術関連産業(フォトンバレー)を集積。

- フォトンバレーでは、産・学・官が連携し、この構想に沿った人材育成の取組等も実施。

新産業集積クラスターの推進



【光産業創成大学院大学】

- 光技術を活用して創業する学生向けの大学。光技術・光産業の「浜松ホトニクス」の資本で開校。経営、光技術の専任教員18名(学生2人に対して1人の手厚い体制)で支援。

→ 平成17年度の開学より**25社**が創業。次第に雇用も生み出されつつある。

- レーザーによるものづくり中核人材育成講座などを実施し、地域の人材育成に貢献。

【浜松医科大学】

- 浜松工業技術支援センターと連携した最新のレーザー装置による医療技術の開発。

【企業】

- 「浜松ホトニクス」を中心とした光技術・光産業の企業群。

- 光産業創成大学院大学の実施する講座による人材育成。

- 浜松工業技術支援センター、浜松技術専門学校及びポリテクカレッジ浜松による技術面での支援、人材育成

【静岡県工業技術研究所浜松工業技術支援センター】

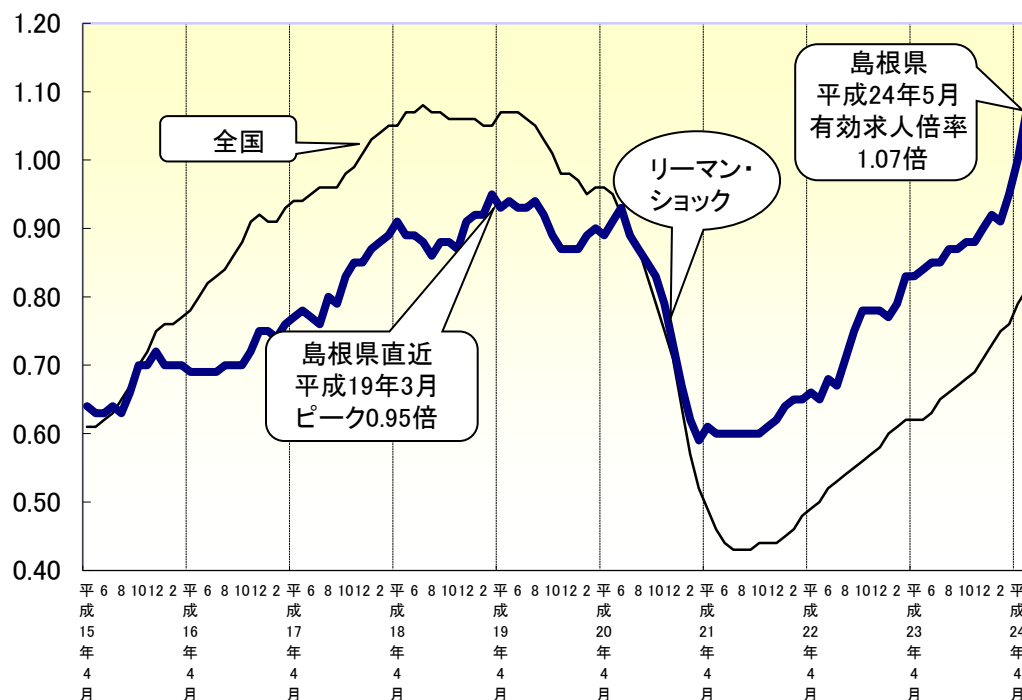
- フォトンバレー構想の推進拠点。光産業のクラスターと関連しながら機械設備等を設置。企業との共同研究、技術相談、設備利用、研修生の受入れ、講習会の実施等。

- 光技術に関する在職者の研修コースの開発と、研修コースの活用による人材育成。

- 浜松医科大学と連携した最新のレーザー装置による医療技術の開発(再掲)。

○ リーマン・ショックの影響を受けて有効求人倍率は悪化したが、全国平均と比較すると悪化幅は小さかった。これは、製造業等の割合が低く、建設業等の割合が高い島根県の産業構造なども影響したものと考えられる。

島根県・全国の有効求人倍率の推移

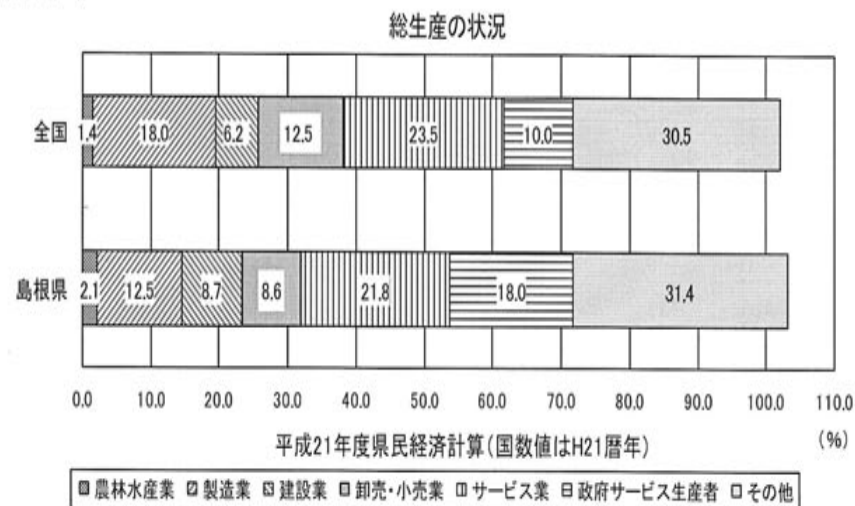


出典：島根労働局資料

島根県の産業構造

産業構造

産業別総生産の構成比を全国と比較すると、製造業、卸・小売業の割合が低く、建設業、政府サービスの割合が高い。



出典：平成24年度商工労働行政の概要

○ 島根県では、①「ものづくり」「IT産業」等を重点業種と位置付け、必要な人材の育成に取り組むとともに、②雇用創出効果の高い企業誘致を県政の最重要課題と位置付け、誘致を成功させるために、企業が必要とする有能な人材の確保に取り組んでいる。

商工労働部の施策展開

〔本県の産業構造の特徴〕

公共投資依存型の建設業や、政府サービスのウエイト大

県内経済を牽引すべき製造業の割合が低い

2次・3次下請型中小企業や、労働集約型の中小企業が多い

公的需要が縮小する中で、
民需主体の産業構造への転換が必要

〔県の取組み〕

「しまね産業活性化戦略」で決定した重点分野

ものづくり産業の振興

- 新産業の創出
- 県内企業の強化支援
- 企業誘致

IT産業の振興

- IT人材の育成
- IT産業の集積

地域資源を活かした産業の振興

- 県産品の販路開拓・拡大の支援
- 観光の振興
- 中小企業の振興

産業と雇用の好循環

「島根県総合雇用対策の方針」で決定した重点施策

産業人材の育成

産業人材の確保

若年者の県内就職促進

〔目標・効果〕

産業構造の転換を進め、県経済の活性化を図る

「島根県総合雇用対策の方針(改訂版)」の概要

趣旨

雇用情勢に関する課題に対応し、「しまね産業活性化戦略」リンクさせた産業振興にも資するため、今後4年間「H24年度～H27年度」を見通した雇用対策の方向性と重点的あるいは緊急的に取り組む対策を策定。

背景

- 企業の求人ニーズと求職者の希望・職種のミスマッチ
- 公共事業の削減
- リーマン・ショックに端を発した景気低迷
- 東日本大震災の発生及び円高の長期化による雇用情勢悪化の懸念

課題

- 純い求人倍率の回復と地域によるバラツキ（差の拡大）
- 高校生の県内就職率の上昇に対応した受け皿づくり
- 誘致企業による大量採用計画への対応
- 建設業の人員整理事業所数、解雇者数の増加
- 新規採用の抑制
- 地域産業に必要な人材育成への対応

雇用対策の基本的な方向

- 1 産業の振興等による雇用の維持・創出
- 2 産業を担う人材の育成
- 3 人材の確保と就業支援
- 4 建設産業対策
- 5 短期的な雇用創出効果

重点施策

1. 産業人材の育成

- 方向性
「IT産業」と「ものづくり産業」において必要とされる人材の段階に応じた育成
- 目標
・ものづくり産業分野における技能検定及び県技能評価認定制度合格者数：260名（H27）
・Ruby入門等受講者数：200名（H27）
・産学官連携組織構築市町村数：8市（H27）
- 主な取り組み
○小中学校段階
・地域の教育資源を活用した体験活動の実施などふるさと教育の推進
・高等技術校等を活用した職業・技術教育の実施
○高等学校段階
・産業界を担う将来のスペシャリストを育成する取組の実施
・産業人材育成コーディネーターの増員配置
○大学、高専、高等技術校等段階
・大学生等を対象としたRuby等OSSをテーマとした講座の開設
・高等技術校の機械加工科における産業振興に資する職業訓練
○就業後段階
・ものづくり産業の中核人材を育成する各種講座の実施
・産業技術センターに設置した島根先端電子技術研究拠点を活用した電気電子分野に係る高度技術者の養成講座の実施
・企業の職業能力開発推進者等の人材育成担当者に対する支援
・産業人材育成をより効果的に実施するための関係機関による産業人材育成ネットワーク会議の開催

2. 産業人材の確保

- 方向性
・県外在住者に対する取組の推進
・高校生に対する取組の推進
・企業自らの取組の推進及び支援
・理工系人材の確保推進
- 目標
・県内企業の採用計画人員の充足率（代替指導：立地企業等の充足率）：毎年度100%（H27）
- 主な取り組み
・県外での企業説明会の開催など学生と県内企業との新たな交流の場の創出
・高校生向けの企業説明会の開催
・理工系大学生の学生を対象とした企業見学や研修会、企業経営者との交流会の実施

3. 若年者の県内就職の促進

- 方向性
・効果的な出会いの場の設定
・関係者、関係機関の理解促進
・ふるさと教育、キャリア教育の推進
・「ジョブカフェしまね」における就業支援の充実
- 目標
・県立高校生の県内就職率：80%（H27）
・ジョブカフェしまね利用者の就職者数：1,400名（H27）
- 主な取り組み
・県内企業が直接高校、大学等へ出向く出前ガイダンスの実施
・保護者向け企業見学会の開催
・インターンシップの実施
・ジョブカフェしまねによる就職マッチングの促進

- 島根県では、人材育成推進体制を強化するため、関係者で構成する会議を開催。「産業人材コーディネーター」や「企業誘致・産業振興スタッフ」の配置により、関係者間のネットワークを構築しているほか、ふるさと島根定住財団、しまね県産業振興財団などの関係機関とも連携し、一体となって雇用創出のための取組を実施。

人材育成体制の確立



【雇用対策推進会議の活用】〔H19～〕

産学官連携による総合的な産業人材育成プログラムを構築するため、産業界、経済団体、教育機関、行政機関、学識経験者からなる雇用対策推進会議により人材育成プランや具体的取組を検討。

【島根県産業技術センターの人材育成支援】

企業人材の受入れ(研修生)、島根大学等の学生を対象とした人材育成を実施。

【ふるさと島根定住財団によるUIターン支援】

総合ポータルサイト「くらしまねっと」を通じて、また、定住フェア等への来場者に対してUIターン求職登録を勧め、登録者数を拡大し、就職に結びつける。このほか、移住生活体験事業等を実施。

連携した雇用創出の取組

【産業人材育成ネットワーク会議の開催】

〔H24～〕

産業人材育成のための支援制度や教育訓練に関して、行政機関、産業振興財団、ふるさと島根定住財団、商工団体等で開催する産業人材育成ネットワーク会議を開催。

【産業人材育成コーディネーターの配置】

〔H20～(2名)、H23～(4名)〕

地域の関係者、企業とのネットワークを持つ産業人材育成コーディネーターを東部地域、西部地域に各2名を配置。産業人材育成・確保に向けた地域の産業界・教育現場・行政等との橋渡しをする。

【企業誘致・産業振興スタッフの配置】

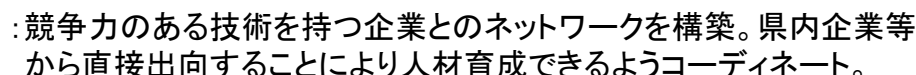
企業誘致に実績のある福間敏氏を企業誘致・産業振興スタッフとして招聘。各地域の競争力のある技術を有する企業等とネットワークを構築、誘致活動を実施。

ネットワーク構築体制の強化



- ## 産業人材コーディネータ

：ネットワークを活かして、ものづくりの高度な技術を有する企業の技術者等を講師として招聘できるようコーディネート。

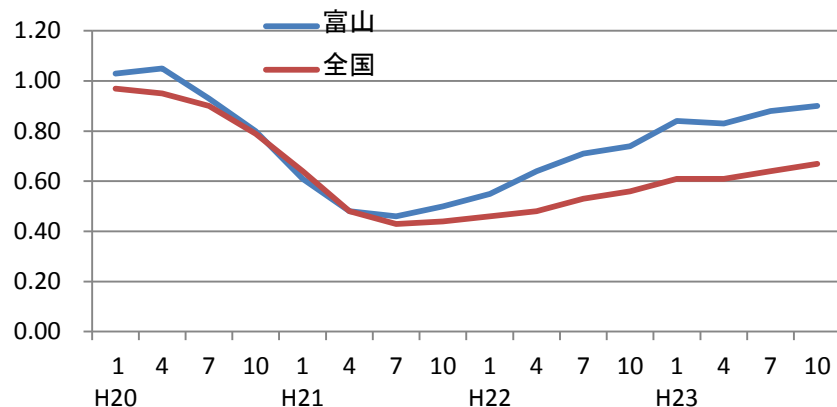


- ・誘致企業の新增設により今後4年間(H24年度～H27年度)で2,000名の新規雇用の創出を目指す。

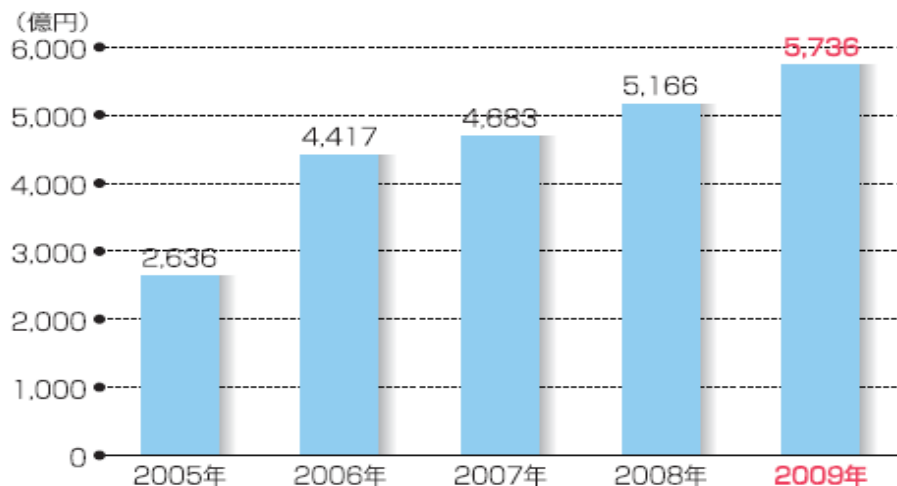
出所：島根県HP

○ 富山県は、リーマン・ショックの影響を受けて有効求人倍率は悪化したが、全国と比較して回復が早かった。特に、この地域に集積している医薬品製造業・関連産業は不況に強い産業であり、リーマン・ショックの影響を受けなかった。

■富山県の有効求人倍率の推移

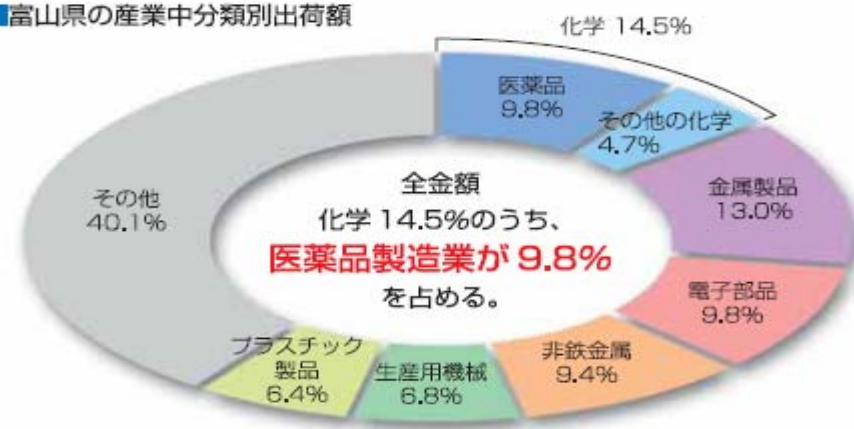


■富山県医薬品生産金額の推移

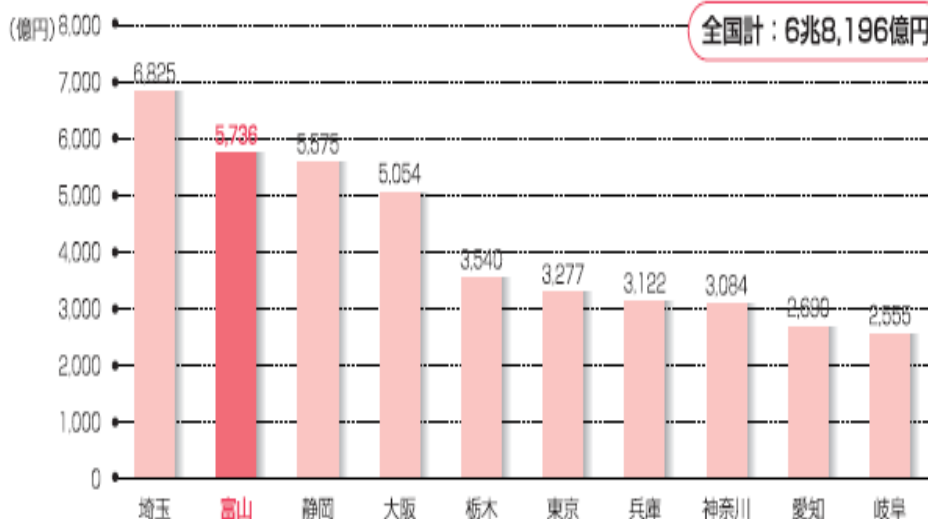


※ 2009年の医薬品生産金額は対前年比で11.0%の増。

■富山県の産業中分類別出荷額



■主要都道府県別医薬品生産金額 (平成21年)



○富山県では、医薬品産業が好調である理由として、法改正による要因、政策による要因、産業の性質による要因といった要因が考えられる。一方で、薬剤師が不足しているといった課題もある。

富山県で医薬品産業が好調である理由

法改正による要因

薬事法の改正(2005年4月1日～)により、医薬品製造のアウトソーシングが完全自由化される。
→富山県内の製薬企業において、国内製薬企業や外資系製薬企業からの医薬品の受託製造が増大。

政策による要因

政府によるジェネリック医薬品(後発医薬品)使用促進施策により、県内のジェネリック医薬品製造企業が好調になる。

→富山県におけるジェネリック医薬品製造企業:日医工(株)、富士製薬工業(株)、(株)陽進堂 等

産業の性質による要因

医薬品は人が生活していく上で必要不可欠なものであり、その需要は景気の変動等の影響を受けにくい。

課題

製薬企業には薬剤師の有資格者が必要であるが、薬学履修課程の修業年限の変更(4年→6年)による新卒者の減少、調剤薬局等の増加による需要増加等により、中小製薬企業の薬剤師確保は難しい状況にある。

○ 富山県は、産業が集積している「医薬品産業」のさらなる競争力強化のため、戦略的に取り組んでいる。

戦略的な取組み

「富山県医薬品産業活性化懇話会」報告書(平成22年3月)

各企業の技術力・開発力の強化

地域力の向上・情報発信

世界市場への展開

I 製造技術力の強化

- ① 研究開発の促進
- ② 新分野・先端技術の活用
- ③ 製造管理技術の向上
- ④ 製造機能効率化・連携

III 情報発信と関連産業との連携等

- ① 企業情報の発信
- ② 関連産業との連携
- ③ 新展開への取組み

V 国際化の推進

- ① バーゼルとの交流の促進
- ② 技術提携の促進
- ③ 海外進出への支援

II 人材の確保

- ① 薬業教育の充実
- ② 人材確保の展開
- ③ 技術承継等の充実

IV 企業立地しやすい環境づくり

- ① 企業立地の促進
- ② 物流効率化の促進
- ③ 技術支援機能の強化

目指すべき方向

医薬品製造業・関連産業の集積を活かした「くすりの生産拠点」

確かな製造技術に基づく
高い医薬品生産能力

関連産業と一体となった
開発・生産体制

世界に通用する
スペシャリティファーマの集積

世界に羽ばたく「薬都とやま」の実現へ

○ 富山県は、関係者と連携しつつ、医薬品産業を活性化させるための様々な事業を実施。

医薬品産業活性化推進事業 <受託製造推進等事業>

<概要>

大手メーカーの製造管理者等を富山県に招き、製薬企業と医薬品関連産業の集積について紹介し、ビジネスマッチングの場を設置。

製造管理者の招聘等

富山県では、1日半で
原薬製造から最終製品化
(容器印刷等含む)まで
確認可能



(株)龍角散・第一三共ヘルスケア(株)を招聘

大手製薬企業の
製造管理者等の招聘

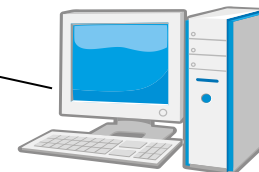
県内製薬企業・医薬品関連企業見学、
研究会等開催

(企業見学) 製薬企業2社、関連企業2社
(研究会) 出席者80名

大手製薬企業と県内企業との間で 委受託製造に向けた協議が進展

[HP掲載]

- ・製薬メーカー概要
(製造能力・設備・
製造品目等)
- ・受託希望情報
- ・薬業統計
- ・外国語版HP 等



[HP掲載]

- ・「富山のくすり」PR
- ・配置の特徴等
- ・くすり箱の配置希望の問合せ 等

「富山のくすり」総合ポータルサイト

受託希望情報を掲載し、
委受託マッチング窓口を開設

インターフェックス共同出展

※県内製薬企業等出展支援事業
(大規模な国際展示会に出展する製造企業を支援し、販路拡大を図る事業)



受託製造増加も視野に薬連と県内7社が
協同出展

受託製造の
さらなる増加を目指す

○ 富山県では、薬事研究所(県の機関)等を活用し、富山県薬業連合会との連携による県内製薬企業を対象とした技術支援を実施。

◇ 品質管理部門のレベルアップ

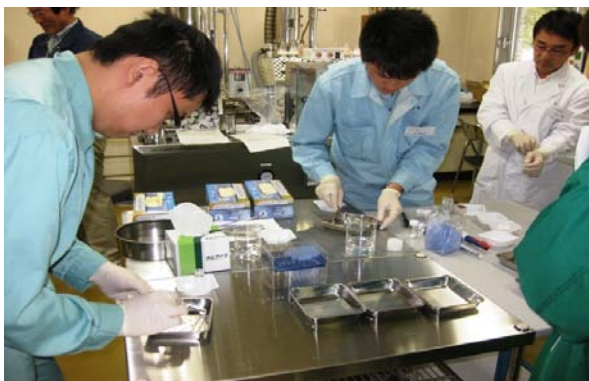
※ 県の補助事業

- ・外部精度管理調査の実施※(H21～)

◇ 製造部門のレベルアップ

- ・富山県製剤技術研修会(座学)の開催(H20～)
- ・製剤技術実習の実施※(H22～)

今年度実施した「洗浄バリデーション」の実習風景



添加・回収実験



洗浄後の拭取り検査

出典:富山県資料

- 富山県では、産学官連携による研究の取組を実施。例えば、大学に寄附講座を開設する形で企業を支援。

1 寄附講座『免疫バイオ・創薬探索研究講座』

設置目的

- 免疫システムの異常に基づく免疫病の予防、診断、治療及び創薬研究の推進

目 標

- 「くすりの富山」の更なる発展や創薬の学術的な支援
○富山を、県内製薬企業等と連携し、研究基盤シーズの拡充やグローバルな研究展開が可能な拠点とする。

設置期間

- 第Ⅰ期：平成19年4月～22年3月(3年間)
○第Ⅱ期：平成22年4月～25年3月(3年間)

富山県
(700万円)/年

民間企業
県内12社、県外1社
(2,800万円/年)

【出典】富山県資料

寄附

富山大学大学院医学薬学研究部
【免疫バイオ・創薬探索研究講座】
高津客員教授

技術指導・助言

薬業界

2 和漢薬連携研究推進事業

- ・講 座 名：和漢薬製剤開発研究部門
- ・設置期間：第Ⅱ期、平成20年4月～24年3月(4年間)
- ・スタッフ：佐竹元吉客員教授、紺野勝弘客員准教授
- ・研究課題：
 - ①富山県ブランドの和漢薬製剤等の開発支援に関する研究及び教育
 - ・新たな富山オリジナルブランドの開発(エッセン)など
 - ②漢方医療情報に関する研究及び教育
 - ・配置販売員への研修及び県民に対する和漢薬の啓発・教育など
 - ③国際的貢献・支援
 - ・現地での動植物調査や試験栽培指導
 - ・「薬用植物の保護に関するWHO会議」実行委員会として開催支援
 - ・ミャンマー政府からの留学生を受入れ、薬局方の策定などについて指導・支援

富山県
(11,000千円)

薬業界
(11,000千円)

寄附

富山大学
和漢医薬学総合研究所
(和漢薬製剤開発研究部門)

研究教育活動

○ 富山県では、県内製薬企業のニーズを踏まえ、薬事研究所(県の機関)と富山大学が連携し、薬学部学生に対して、より製造現場に近い製剤に関する講義・実習を実施(平成24年度)。

対 象：富山大学薬学部創薬科学科3年生 50名

＜実施内容＞

- ◇ 講 義 「富山のくすり学」のうち「医薬品開発」「製造法等」
(2回)
- ◇ 製剤実習 (於:富山県薬事研究所)

テーマ：顆粒及び錠剤の製造及びその物性評価(案)

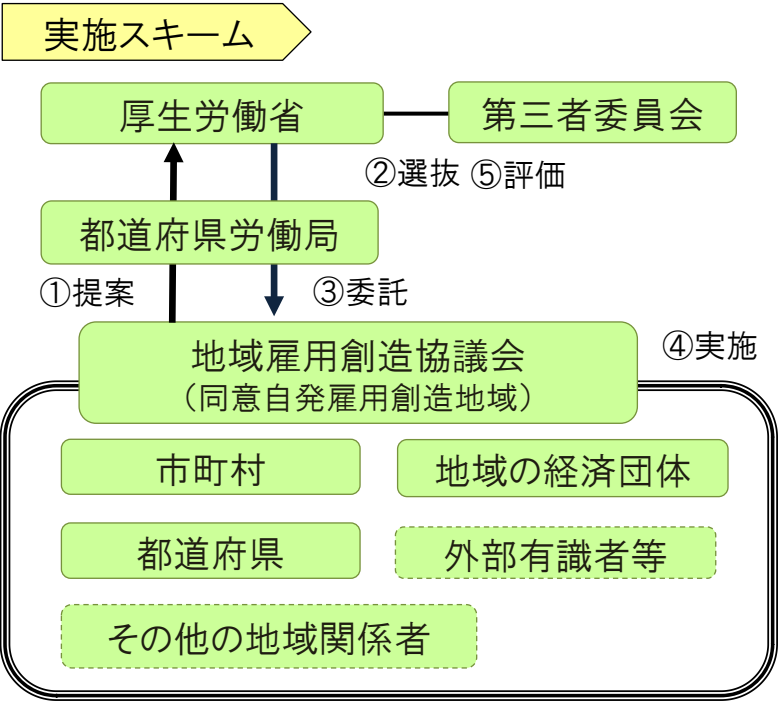
	製造方法	物性評価
顆 粒	・流動層造粒法 ・攪拌造粒法	みかけ密度、安息角、 水分量、粒度分布
錠 剤	混 合→造 粒→ 打 錠→コーティング	錠剤硬度、崩壊度

《概要》

「地域雇用創造推進事業(パッケージ事業)」と「地域雇用創造実現事業」を統合して、新たに「実践型地域雇用創造事業」として実施し、地域活性化の取組とそれに即した実践的な人材育成等を一体的に進めることにより、雇用創造効果の向上を図る。

※「地域雇用創造推進事業」:雇用機会が不足している地域の自発的な人材育成等の雇用創造に向けた取組を最大3年間継続的に支援

※「地域雇用創造実現事業」:「パッケージ事業」を通じて育成した人材を活用し、地域活性化に資する事業の実施を最大3年間継続的に支援



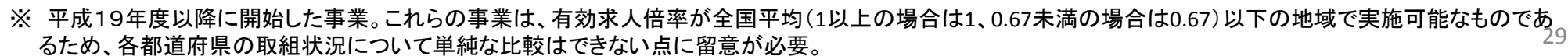
事業内容

- 地域の特性を活かした重点事業分野を設定(複数可)のうえ、地域の創意工夫による以下の雇用対策事業を策定、実施
- ①雇用拡大メニュー(事業主向け)
事業の拡大、新事業の展開等を支援することにより、地域の雇用機会の拡大を図る
例:能力開発のためのセミナー、研修、労務管理等に関する相談 等
 - ②人材育成メニュー(求職者向け)
地域で求められている人材を育成することより、地域の雇用につなげる
例:地域内外の講師によるセミナー、先進地派遣研修、専門的人材の育成 等
 - ③就職促進メニュー
上記①②のメニューを利用した求職者・事業主などを対象に地域求職者の就職促進を図る
例:求人情報の収集・提供、就職面接会の開催、求職者に対する相談 等
 - ④雇用創出実践メニュー
上記②で育成した求職者を雇用し、地域の産業及び経済の活性化等の資する事業を行うことにより、波及的な雇用機会の増大を図る
例:観光資源を活用した観光商品の開発、開発した商品のネットによる販売促進 等

- 実施期間 同一地域における事業期間は3年以内
- 事業規模 1地域あたり各年度2億円(雇用情勢の悪い地域の複数の市町村で実施する場合は2.5億円)を上限
- 対象地域

- ① 1又は複数の市町村であること
- ② 最近3年間(平均)及び最近1年間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、0.67(1の2/3)未満である場合には0.67)以下であること

平成24年 雇用政策研究会 第7回資料



～天塩町(北海道)～人口3,782人

地域課題

- 基幹産業の一つである酪農業では、その過酷な労働環境から求人が未充足になるなどのミスマッチが生じていた。
- 豊富な地場産品がありながら、ものづくりのノウハウが不足。
- 地元特産品等のナショナルブランド化が課題であり、地域食材の高付加価値化や販路拡大を担うノウハウ・加工技術をもつ中核的人材の育成が必要。

具体的取組

1. 地域の企業や求職者を対象に、地域課題解決に必要な人材を育成

人材育成事業等

- ・畜産技術
- ・地場食材メニュー開発
- ・特産品販売手法等のセミナー開催

育成した地域求職者を雇用

2. 育成した求職者を直接雇用し、地元食材を利用した新商品開発・販路拡大等を実施

地域資源循環型産業活性化プロジェクト

- ・天塩町の乳製品や海産物を利用した地域ブランド商品の開発・販路拡大
- ・酪農向け新混合飼料の開発等の事業を展開

3. 開発した商品を地域に還元し、経済活性化、雇用創出

開発品の提供

(例) チュウチュウプリン



- ・商品販売による経済活性化、第3セクターでの雇用創出
- ・原材料製造(畜産業)への雇用拡大の波及効果

67名が就職(創業含む)

成果・効果

- 「チュウチュウプリン」や「タコキムチ丼」を開発。特にチュウチュウプリンはTVで紹介されたこと等に伴いヒット(23年度は20万本販売)した。第三セクターで生産・販売を開始し、スタッフを拡充。現在、第三セクターの売上の1/3以上を占める重要な商品となっている。また、新たな酪農飼料を開発し、大幅に乳量が増産(約1.3倍)。
- 畜産技術のセミナーの受講者から、畜産業者等に36名が就職。その後、これらの畜産業者等が規模拡大のためにさらに67名の雇用を創出。

～和束町(京都府)～人口4,482人

地域課題

- JAPANブランドの「宇治茶の主産地」でありながら、「和束茶」としてのブランド力は低く、人口減少と少子高齢化により後継者も不足。
- 茶の流通形態が単一化されており、新しい流通経路の開拓が必要であるが、そのノウハウを持った人材が不足。
- 町域の75%が山林で平地が少なく、大規模農業経営は難しく、また企業誘致も困難なため6次産業化に取り組むことが必要。

具体的取組

1. 地域の企業や求職者を対象に、地域課題解決に必要な人材を育成

人材育成事業等

- ・製茶業者の経営・販売スキルの強化
- ・茶産業の担い手育成(6次産業化)
- ・おもてなし(接客等)等のセミナー開催

育成した地域
求職者を雇用

2. 育成した求職者を直接雇用し、地元食材を利用した新商品開発・販路拡大等を実施

茶産業を核に着地型観光の創造

- ・和束茶を使用した商品開発
- ・観光と和束ブランドのPR等の事業を展開

3. 開発した商品を地域に還元し、経済活性化、雇用創出

(例) 和束茶の佃煮 ほうじ茶ぷりん



開発品
の提供

- ・創業等による内発的雇用創出、商品販売による経済活性化

104名が就職(創業含む)

成果・効果

- お茶の加工食品分野でセミナー受講者**39名**が創業。茶の6次産業化を目指したお茶の直売所を活用し、さらに**48名**の創業者が生まれた。
- これらの創業者が開発した「和束茶の佃煮」「ほうじ茶ぷりん」「お茶のソフトふりかけ」等が、各種コンクールで優秀賞等を受賞。特に「和束茶の佃煮」はTVで取り上げられ、和束町の特産物として定着し、観光誘客に効果が上がっている。
- セミナー受講者同士のネットワークが構築され、新たなグループ**11団体**が組織されるなど、地域コミュニティの再生と町全体の活性化につながっている。

～西栗倉村(岡山県)～人口1,684人

地域課題

- 企業の撤退、倒産等による働く場の減少や少子高齢化により人口が急激に減少。
- 持続可能な地域であり続けるために、豊かな森林資源を活かした産業振興と子育て世代等の受入れ・定住の促進が最大の課題。

具体的取組

1. 地域の企業や求職者を対象に、地域課題解決に必要な人材を育成

2. 育成した求職者を直接雇用し、地域資源を利用した新商品開発・販路拡大等を実施

3. 開発した商品を地域に還元し、経済活性化、雇用創出

人材育成事業等

- ・森林管理・林業経営の知識・技術
- ・木製家具製造技術
- ・体験観光プログラム等の企画・運営等の研修を開催

育成した地域求職者を雇用

「森の学校」による地域雇用創造の実現

- ・間伐材を利用した木材製品開発
- ・木材品質管理等の事業を展開

開発品の提供

森の学校 (例) ハンガー



- ・商品販売による経済活性化、第3セクターでの雇用創出
- ・結果として移住者増加の波及効果

125名が就職(創業含む)

成果・効果

- 林業関係技術及び木材関係技術の研修等の受講者のうち、**44人**が地域内事業所等に就職。
- 地域資源の森林を活用し、原材料の供給から最終製品まで生産できる村を目指す総合プロデュース会社「株式会社西栗倉・森の学校」を村と地域内企業が出資して設立。**30人**の雇用を創出した。
- 波及的な効果として、**27家族43人**が移住し、結果的に過疎対策にも貢献した。

～土佐清水市(高知県)～人口16,029人

地域課題

- 土佐清水市は、鉄道も高速道路も無く東京から最も遠い地域とされており、流通コスト面で大きなハンデを負っている。このためリーマン・ショック以降、製造業等の企業撤退もあり、もともと脆弱であった地場産業も衰退し、雇用の場が失われていた。
- 土佐清水市は、海の幸や野菜は豊富であるが、それらを加工する製造業が存在せず、すべて市外へ材料として提供しているため収入が低い。
- 後継者問題に加え、地場産業の活性化に取り組むことが必要。

具体的取組

1. 地域の企業や求職者を対象に、地域課題解決に必要な人材を育成

人材育成事業等

- ・新商品開発手法
- ・製造技術習得
- ・販売営業スキル等のセミナー開催

育成した地域求職者を雇用

2. 育成した求職者を直接雇用し、地元食材を利用した新商品開発・販路拡大等を実施

土佐清水ブランド創造事業

- ・地域資源を活用した新商品開発
- ・付加価値のある商品開発
- ・土佐清水商品の販路拡大等の事業を展開

3. 開発した商品を地域に還元し、経済活性化、雇用創出

開発品の提供

(例) サバ漬丼



- ・市が中心となり地元産業界・経済団体・議会も含めて一体的に第三セクターを立ち上げ、事業継続、雇用創出

282名が就職(創業含む)

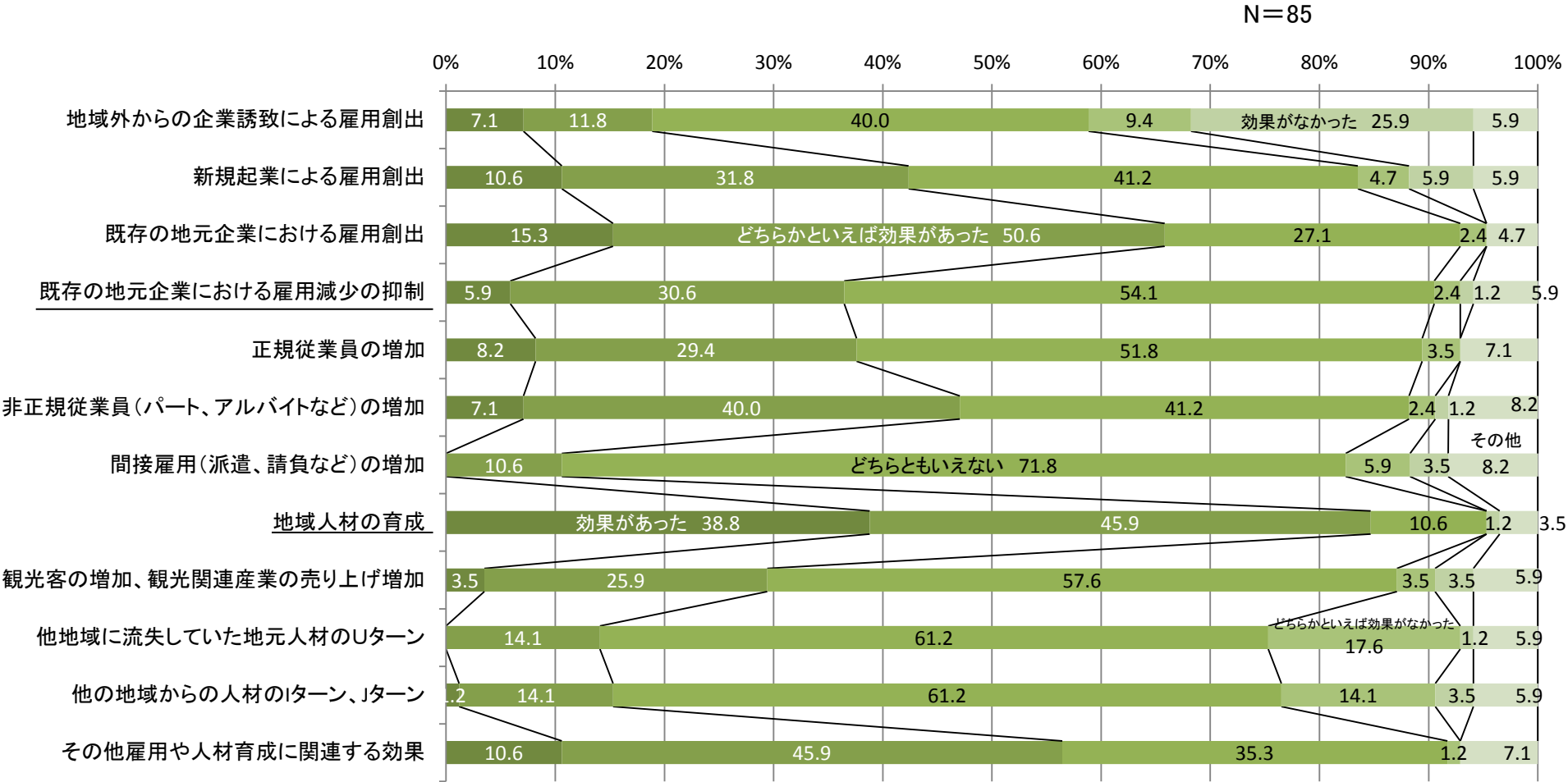
成果・効果

- 各種人材育成セミナー等を受講した地域求職者等の**282名**が就業。
- 新たに開発された商品等の提供、製造・販売増に伴う地域活性効果による新規雇用(約**100名**が第三セクターに就職)。
- 新規学卒者の市内就職者**10名**の実現(若者の市外流出防止効果)。
- 地場産業に製造工場ができたことにより、原材料の加工による付加価値等が発生。

地域雇用創造推進事業(パッケージ事業)の雇用創出に関する効果

平成24年 雇用政策研究会 第7回資料

○ パッケージ事業の雇用創出に関する効果の結果を見ると、「地域人材の育成」について、「効果があった」と「どちらかといえば効果があった」との回答が80%を超えている。また、「既存の地元企業における雇用創出」についても、65%を超えている。

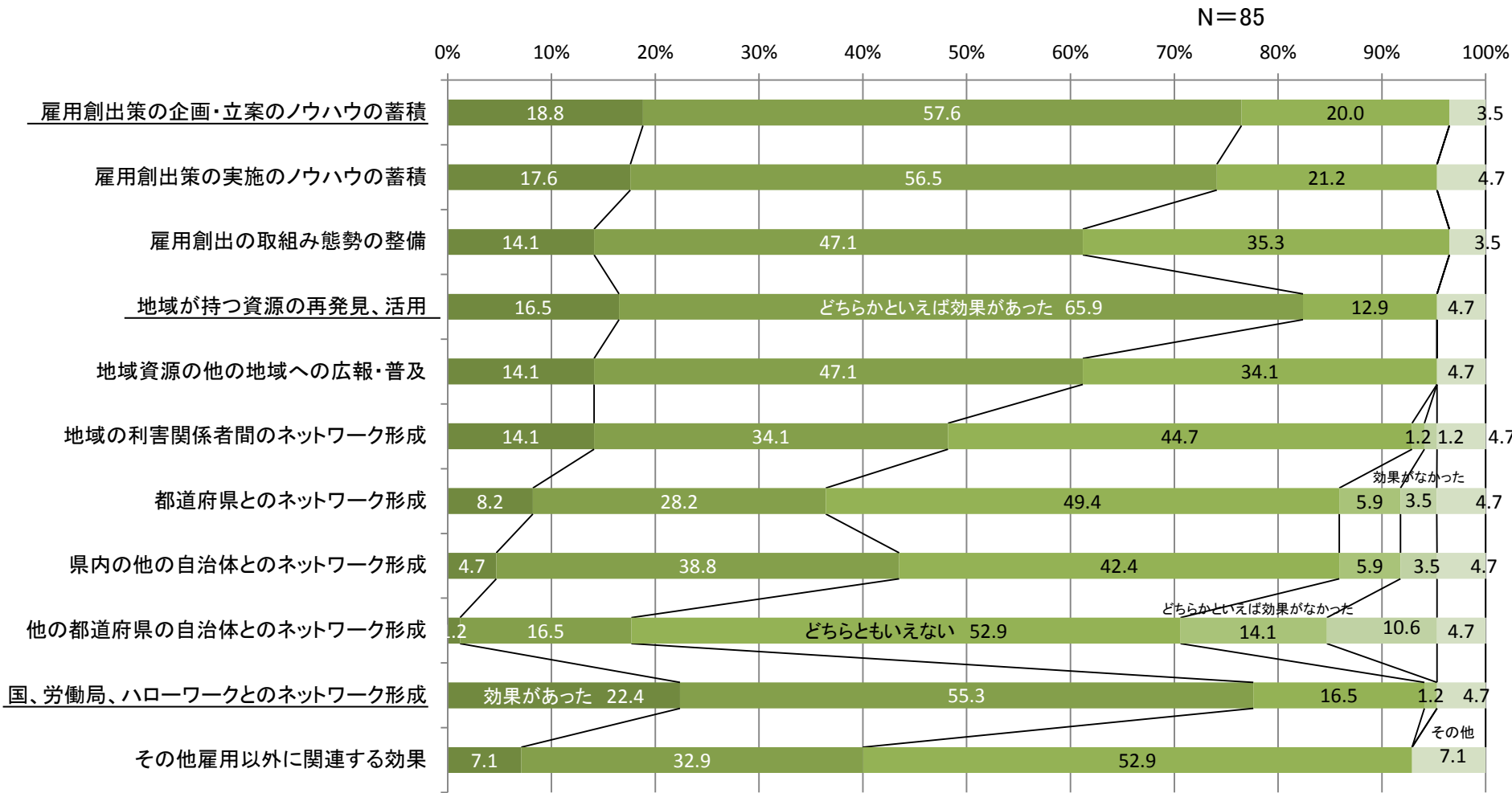


(資料出所)「地方自治体における雇用創出への取組みと課題」 JILPT 調査シリーズNo.101 2012年3月

地域雇用創造推進事業(パッケージ事業)の雇用創出以外に関する効果

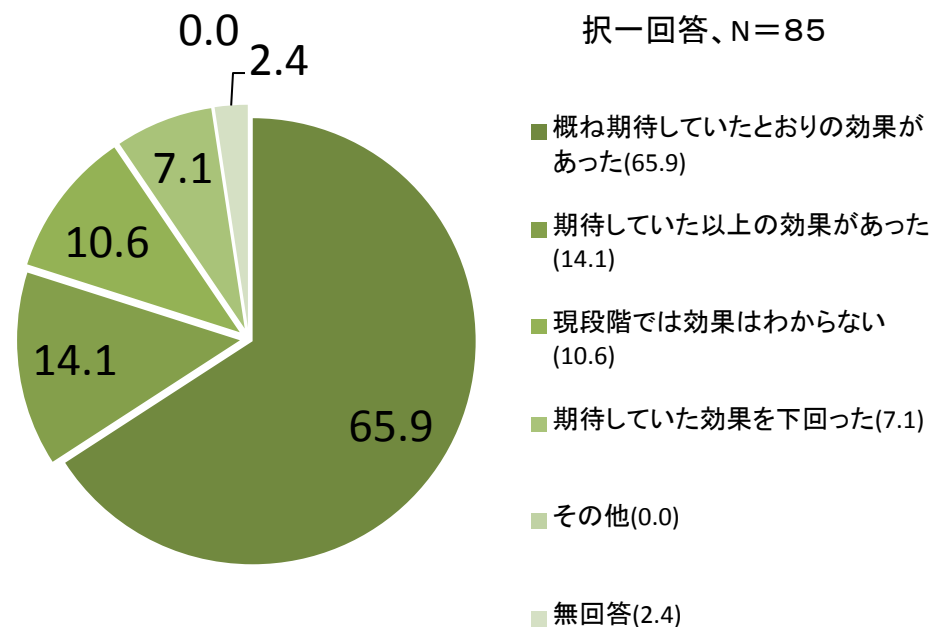
平成24年 雇用政策研究会 第7回資料

○ パッケージ事業の雇用創出以外に関する効果の結果を見ると、「雇用創出策の企画・立案ノウハウの蓄積」や、「地域が持つ資源の再発見、活用」、「国、労働局、ハローワークとのネットワーク形成」などに効果があったと回答されている。



(資料出所)「地方自治体における雇用創出への取組みと課題」 JILPT 調査シリーズNo.101 2012年3月

- パッケージ事業の成果の総合的な評価としては、「概ね期待していたとおりの効果があった」又は「期待していた以上の効果があった」が8割を占めている。
- また、実施地域の声としては、事業実施期間中のアドバイス、終了後の支援を求める声がある。

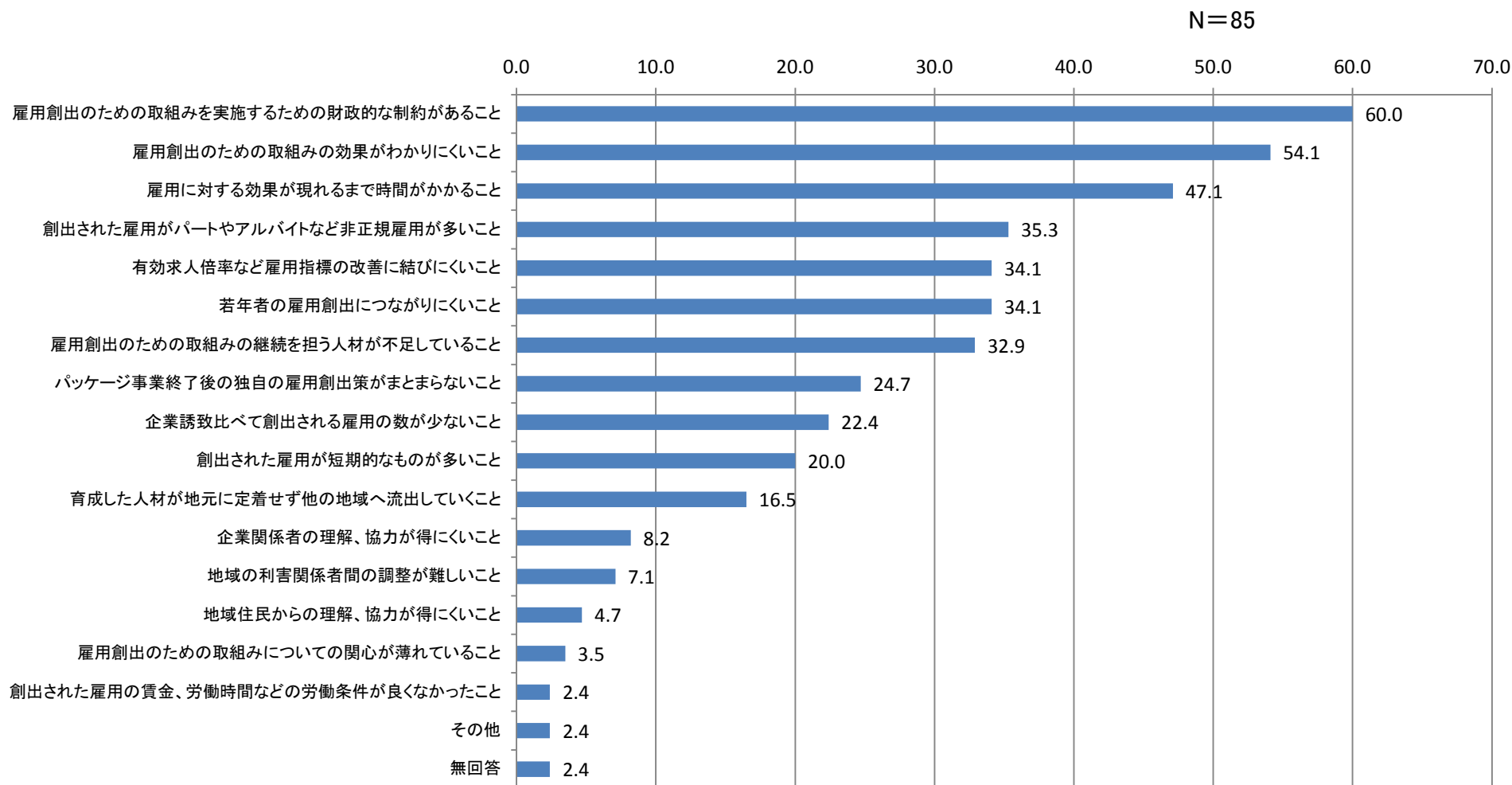


(資料出所)「地方自治体における雇用創出への取組みと課題」 JILPT 調査シリーズ No.101 2012年3月

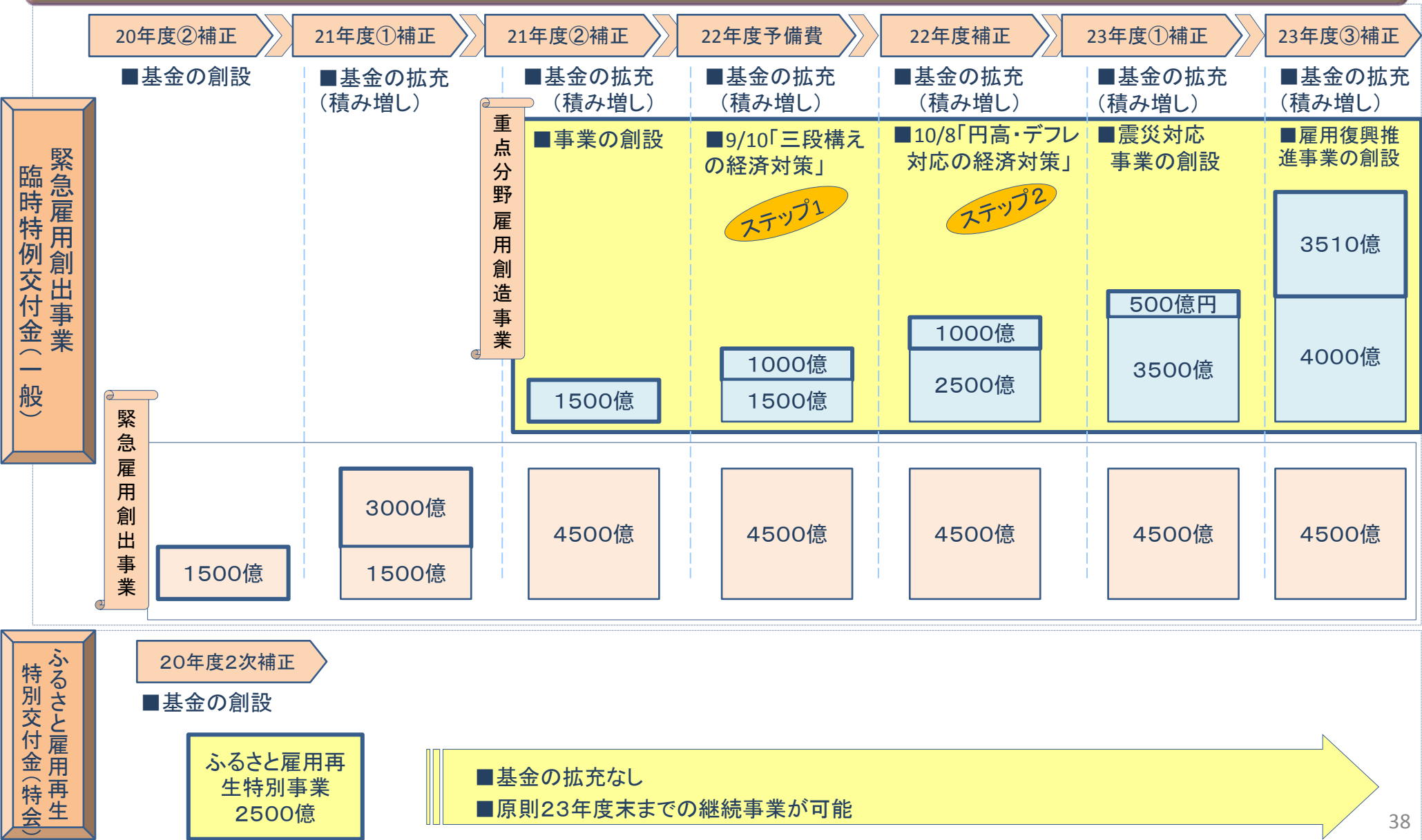
実施地域の声(例)

- ・ 事業実施期間中に、このまま事業を進めて行って効果・成果を得られるのかと迷うことがあったが、事業費にアドバイザー謝金を積んでいなかったことから有識者等に頼ることができなかった。事業実施期間中も相談できる仕組みを作ってもらいたい。
- ・ 事業実施期間中や事業終了後も指導等を受けられるような支援をしてもらいたい。事業終了後、収益事業にスムーズに移行できるような仕組みを構築してもらうなど、何らかの支援をしてもらいたい。

○ パッケージ事業終了後の課題については、「雇用創出のための取組みを実施するための財政的な制約があること」が最も多く、以下、「雇用創出のための取組みの効果がわかりにくいこと」、「雇用に対する効果が現れるまで時間がかかること」などとなっている。



- 「緊急雇用創出事業」は創設以降、数回の積み増しを経て、「重点分野雇用創造事業」の創設などの制度拡充が図られている。
- 「ふるさと雇用再生特別基金事業」は、創設以来、基金の規模に変更はない。



雇用創出基金事業の比較

事業名	ふるさと雇用再生 特別基金事業	緊急雇用創出事業	重点分野雇用創造事業				
			重点分野 雇用創出事業	地域人材 育成事業	震災等緊急雇用 対応事業	雇用復興推進事業	
						事業復興型 雇用創出事業	生涯現役・全員参 加・世代継承型雇用 創出事業
趣旨	地域の実情や創意工夫に基 づき、地域の求職者等の継 続的な雇用機会を創出	離職を余儀なくされた非正規 労働者等の <u>一時的な雇用機 会を創出</u>	介護、医療等成長 が期待される分野 で <u>新たな雇用機 会を創出</u>	地域の企業等で、 雇用しながら研修 等を行い、人材を 育成	震災の影響等による失業者 等の雇用機会を創出	被災地において、被災者の安定的な雇用機 会の創出	
						産業政策と一体と なって、雇用面から事 業所へ支援	モデル性のある雇用 機会を創出
事業規模	2,500億円（特別会計） （20年度2次補正） 都道府県にふるさと雇用再 生特別基金を造成	4,500億円（一般会計） 〔 20年度2次補正1,500億 21年度1次補正3,000億 〕 都道府県に緊急雇用創出事 業臨時特例基金を造成	7,510億円（一般会計）				
			〔 21年度2次補正 1,500億円 22年度予備費 1,000億円 22年度補正 1,000億円 〕	〔 23年度1次補正 500億円 23年度3次補正2,000億円 〕	23年度3次補正1,510億円		
			都道府県に造成した緊急雇用創出事業臨時特例基金に積み増し				
実施主体	地方公共団体から民間企業、 NPO等に委託	地方公共団体から民間企業、 NPO等に委託又は <u>地方公 共団体が直接実施</u>	地方公共団体から民間企業、NPO等に委託又は <u>地方公共団体が直 接実施</u>			地方公共団体が雇 入りに係る経費を 助成	地方公共団体から民 間企業、NPO等に委 託
対象分野	限定なし	限定なし	介護、医療、農林、環境・エネルギー、 観光、地域社会雇用、教育・研究、都 道府県が設定する4分野		限定なし	将来的に被災地の雇 用創出の中核となる ことが期待される事 業	若者・女性・高齢者・ 障害者が活躍できる 事業
雇用期間	<u>1年以上</u> <u>（23年度まで更新可）</u>	<u>原則6ヶ月以内。更新1回 可（実質1年以内、被災者 は複数回更新可）</u>	<u>1年以内</u>	<u>1年以内</u>	<u>1年以内</u> （被災者は複数回更新可）	<u>期間の定めのない雇 用等</u>	<u>1年以上</u> <u>（27年度まで更新可）</u>
主な実施 要件	事業費に占める新規に雇用 された失業者の人件費割合 は1/2以上	事業費に占める新規に雇用 された失業者の人件費割合 は1/2以上	事業費に占める新規に雇用された失業者の人件費割合は1/2以上			産業政策の観点から の支援を受ける等	事業費に占める新規 に雇用された失業者 の人件費割合は1/2 以上
				新規雇用失業者の 人件費以外の事業 費の内、研修費用割 合は3/5以上			
実施期間	平成23年度まで	平成23年度まで	平成24年度まで		平成24年度 （一部平成25年度）まで	平成27年度まで （平成24年度までに開始した事業を3年間支援）	
実績	20年度 72人 21年度 24,429人 22年度 31,692人 23年度 29,847人	20年度 4,552人 21年度 187,678人 22年度 190,027人 23年度 141,778人	21年度 497人 22年度 80,148人 23年度 105,942人		被災3県（計画） 45,576人 被災3県（実績） 41,448人 （平成24年5月末時点）		

39

○ふるさと雇用再生特別基金事業で8万6千人、緊急雇用創出事業で52万4千人の雇用創出が図られている。
○重点分野雇用創造事業で38万2千人の雇用創出が図られており、現在も自治体において順次事業を実施している。

(単位： 億円 、 人)

		ふるさと雇用再生特別基金事業	緊急雇用創出事業	重点分野雇用創造事業				
				重点分野雇用創出事業	地域人材育成事業	震災等緊急雇用対応事業	雇用復興推進事業	
							事業復興型雇用創出事業	生涯現役・全員参加・世代継承型雇用創出事業
平成20年度	事業額	0.2	9.9	—	—	—	—	—
	雇用数	72	4,552	—	—	—	—	—
平成21年度	事業額	490.0	1,266.7	0.6	0.5	—	—	—
	雇用数	24,429	187,678	142	355	—	—	—
平成22年度	事業額	861.1	1,510.2	606.9	405.1	—	—	—
	雇用数	31,692	190,027	53,303	26,845	—	—	—
平成23年度	事業額	1,092.7	1,564.9	1,313.9	835.2	457.0	1.1	—
	雇用数	29,847	141,778	67,499	38,443	30,595	341	—
平成24年度	事業額	10.4	—	446.8	435.4	1,559.1	478.0	50.0
	雇用数	370	—	21,769	19,106	78,067	44,482	1,672
合 計	事業額	2,454.3	4,351.7	2,368.3	1,676.2	2,016.1	479.1	50.0
	雇用数	86,410	524,035	142,713	84,749	108,662	44,823	1,672

注1) 平成23年度実績は集計中のため、平成24年3月末日時点の事業計画をとりまとめたもの。ただし、事業復興型雇用創出事業は実績。
注2) 平成24年度は、平成24 年3月末日時点の事業計画をとりまとめたものである。
注3) 緊急雇用創出事業は平成23年度末で終了している。

事例紹介① 地域人材育成事業【IT分野】 北海道旭川市「IT・産業人材育成事業」

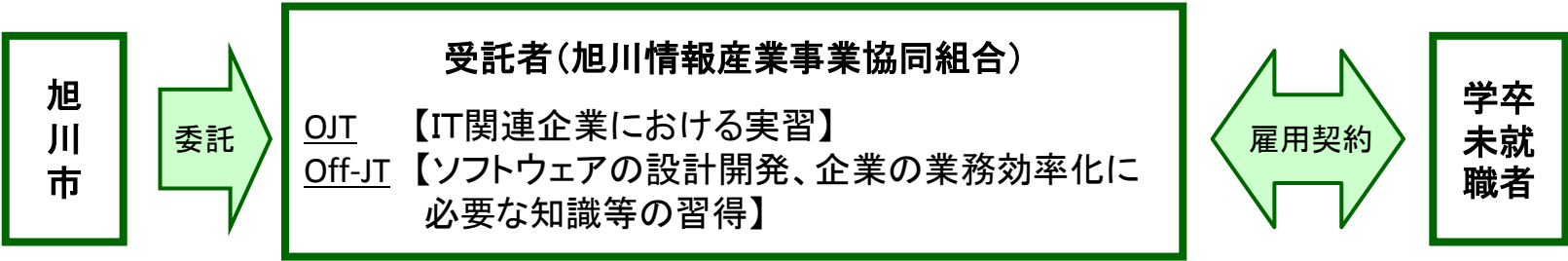
事業背景

- 学卒未就職者、首都圏からのUターン技術者等の地場企業への就業促進及び定着が課題。
- 技術者等を雇用し人材育成を行うことは、企業にとってコスト負担が多大。
- 経済のグローバル化が進む中、情報関連企業は新たな分野への事業拡大を図ることが必要であり、専門技術者の雇用・養成へのニーズが存在。
- 従業員のIT技能向上により地場企業全体の経営効率化を図ることが必要。

事業内容

- 旭川市より委託を受けた旭川情報産業事業協同組合が学卒未就職者等を雇用。
- 協同組合は、OJT、OFF-JTの組み合わせにより、専門技術者として必要な能力、ワード・エクセル等の基礎的IT技能、企業経営効率化を図る中核的人材となるために必要な能力を習得させ、IT産業の就業マッチングと、新規分野への事業拡大・経営の効率化に必要な技能を持った人材を育成。

事業フロー



事業効果

- 15名の雇用機会を創出(平成22年度実績)。
- 事業終了後、11名の雇用が決定。地域のIT技術者の養成に貢献。
(受託者:1名、関連会社:6名、他社:4名)

事例紹介② ふるさと雇用再生特別基金事業【農林漁業分野】 青森県五所川原市「地域ブランド商品開発販売事業」

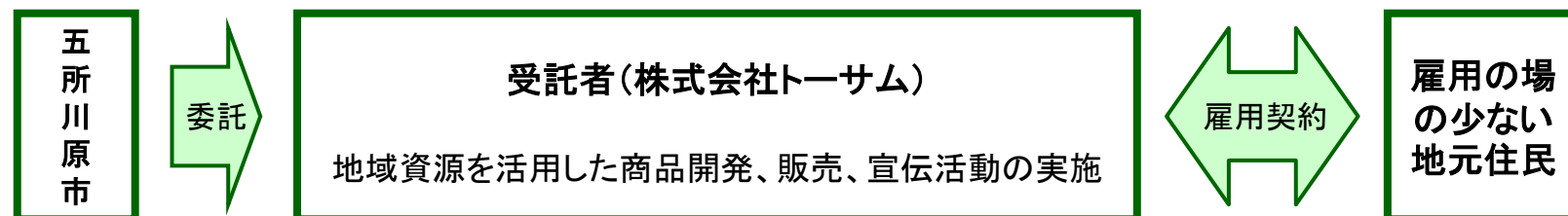
事業背景

- シジミ、リンゴ、馬肉等の地域資源、立佞武多(たちねぶた)など様々な観光資源が存在するにもかかわらず、これら資源が地域イメージをアピールするに至っていない現状。
- 地域資源を素材とした商品を企画開発し、ブランド商品として確立するための販売戦略を展開し、雇用機会の創出と地域経済の活性化を図ることが必要。

事業内容

- 五所川原市から委託を受けた受託者が地域の求職者等を雇い入れて事業を実施。
- シジミを使用したこだわりの商品、海の幸・山菜等山の幸を使用したレトルト食品、路地栽培野菜等の里の幸の真空パック加工、地場産の米や大豆を素材とした商品等、安全安心な奥津軽こだわりの地場産品を開発。
- 道の駅において試食展示会や特別販売会を実施。
- 県内外のイベントに参加し、宣伝広告や展示試食を兼ねた特別販売会を展開。

事業フロー



事業効果

- 事業の実施による新たな雇用創出は2名、うち1名が受託者に継続雇用。
- 事業終了後、五所川原市が新たに地域ブランド推進協議会を立ち上げ、ブランド商品としての認定、商標の使用許可、商談会出品への経費助成や広報面での支援を実施。

事例紹介③ 地域人材育成事業【ものづくり産業分野】 山形県「地域伝統工芸担い手育成事業」

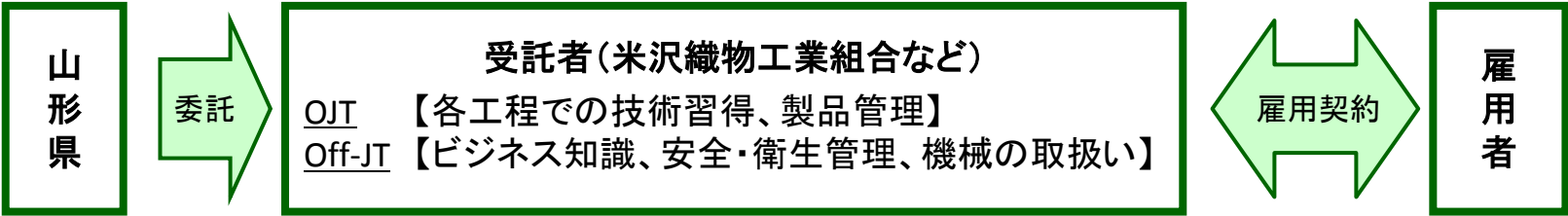
事業背景

- 歴史と確かな技術に基づく伝統的地場産業である将棋駒、山形仏壇、優れた地場産業であるニット工業等が存在。
- 消費者の嗜好の多様化、安価な外国製品等との競争激化、生産者の高齢化による生産規模の縮小に伴い、後継者の確立等が課題。
- 優れた技術を受け継ぐ者の育成、伝統的な地場産業の振興、雇用創出が必要。

事業内容

- 山形県から、伝統的な地場産業の生産組合（米沢織物工業組合、長井紬織物工業協同組合など）、組合傘下の企業等に委託し、受託者が失業者を雇用（3社、25名）。
- OJTとして事業所内の各作業工程を通じた知識・技術の付与、OFF-JTとして新入社員研修等、各種の座学研修による知識の付与を行い、地場産業の技術を受け継ぐ者を養成。

事業フロー



事業効果

- 25名の雇用機会を創出（平成22年度実績）。
- 事業終了後、19名が受託者に継続雇用。
- 伝統産業における後継者が確保でき、生産規模の維持につながった。

事例紹介④ 地域人材育成事業【産業振興分野】 新潟県佐渡市「コールセンター就業人材育成事業」

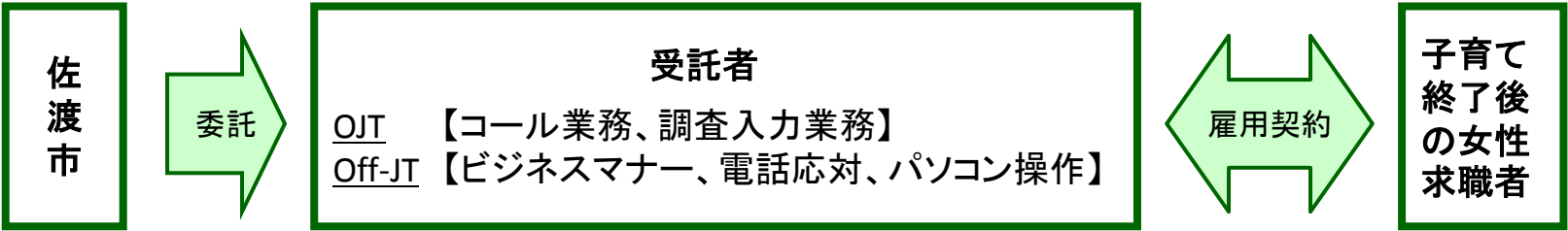
事業概要

- 豊かな自然に囲まれ、IT関連産業にとって業務に集中できる環境であること、子育て後の女性の雇用の場が少ないことから、市では従前よりコールセンターの誘致を展開。
- 基金事業において、平成22年度からコールセンター業務に関する人材育成事業を実施。

事業内容

- 受託者は、地域の求職者を雇用し、ビジネスマナー・パソコン操作などの基礎研修、電話の発信（アウトバウンドコール）業務などの実践研修を実施。これにより、コールセンターのオペレーターとして必要な知識・技術を付与。

事業フロー



事業効果

- 佐渡市が誘致したコールセンター関係企業に対する人材の供給として基金事業を活用。
- 40歳以降の子育てを終えた女性10名の雇用機会を創出。
- 事業終了後、8名が継続雇用。

事例紹介⑤ 地域人材育成事業【その他分野・産業振興】 岐阜県「地場産業販売力強化人材育成事業」

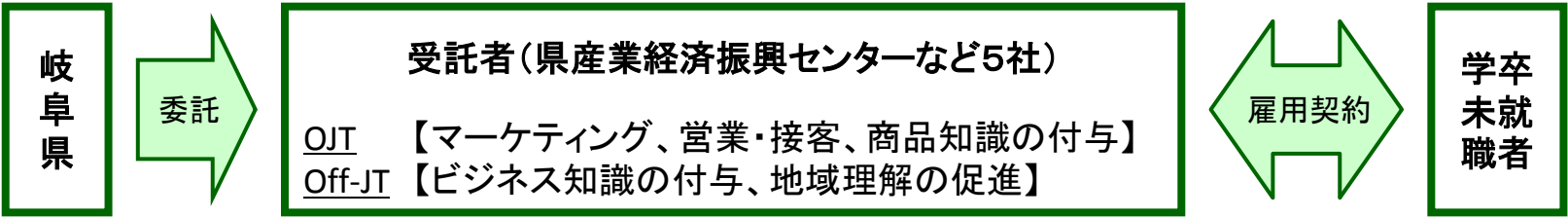
事業背景

- 国内市場の縮小、流通・販売ルートの変化、安価な海外製品の流入等の影響により、県内の中小モノづくり企業を取り巻く環境は厳しさが増している。
- 学卒未就職者及び早期離職者の就職促進、地場産業の販路及び取引の拡大に向けた販売力の強化が必要。

事業内容

- 窯業、和紙製造業等のものづくり産業分野の県内地場企業において、学卒未就職者などの若年者を一定期間雇用し、就職に必要な知識・技術を習得。
- 受託者が、OJTとして中小製造業でのマーケティング、営業まわり、Off-JTとして取引実務、地域の風土・歴史・文化を学ばせ、地域ニーズに応じた人材を育成。

事業フロー



事業効果

- 12名の雇用機会を創出（平成22年度実績）。
- 事業終了後、7名が地場産業関連企業に雇用。

事例紹介⑥ 地域人材育成事業【地域社会雇用分野】 佐賀県「若年技能者育成促進事業」

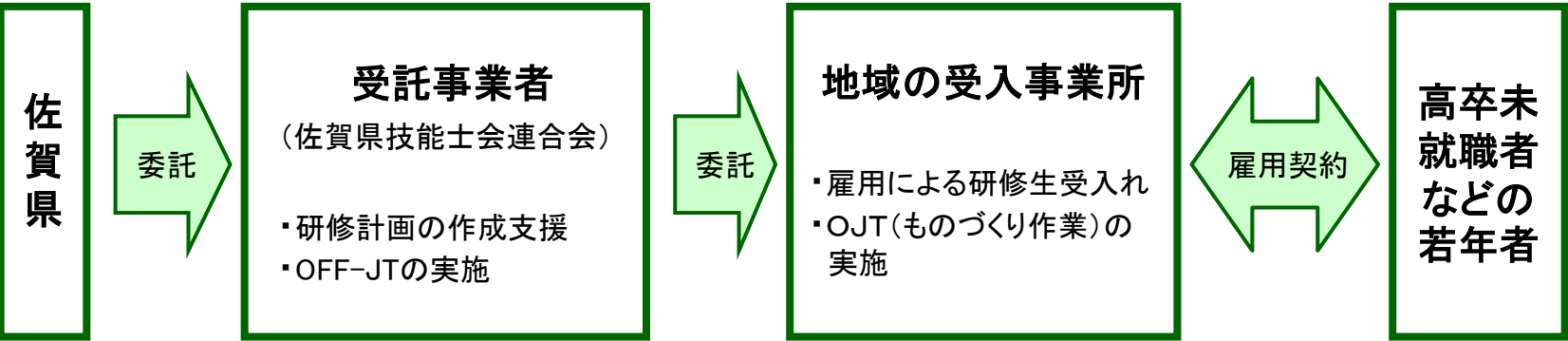
事業背景

- 「2007年問題」と言われた団塊世代の熟練技能者の大量退職、若年者のものづくり離れ等により、県内ものづくり企業における若年技能労働者が不足。
- ものづくりの技能継承が危ぶまれ、県内産業界における若年技能者の育成、確保が喫緊の課題。

事業内容

- 絵付け、畳施工等のものづくり産業分野における若年技能者育成のため、県内地場企業が学卒未就職者など若年者を研修生として一定期間雇用し、就職に必要な知識・技術を付与。
- 受入企業がOJTとしてもものづくりに必要な技能・知識を付与、連合会がOFF-JTとして職人の心構え及び体験研修等の技能講習を実施し、若年技能者として育成。

事業フロー



事業効果

- 学卒未就職者について、平成22年度68名、平成23年度89名の雇用機会を創出。
- 事業終了後、4割が雇用された事業所に継続雇用（平成22年度36名、平成23年度31名）
- 県内の若年技能者の育成・確保が図られた。

- 概ね肯定的な評価であるが、特に、地域のニーズに沿った形で、雇用の拡大や人材育成がなされている点が評価。
- 一方で、創出された雇用の継続性が不確実といった点が課題に挙げられている。

「ふるさと」の課題

- 【都道府県】
- ・創出された雇用の継続性が不確実:78.6%
 - ・正規雇用につながりにくい:32.1%
- 【市町村】
- ・創出された雇用の継続性が不確実:66.5%
 - ・正規雇用につながりにくい:54.9%
 - ・創出された雇用の規模が小さい:39.7%

「緊急」の課題

- 【都道府県】
- ・事業によって創出された雇用と将来の雇用が結びつかない:82.1%
- 【市町村】
- ・事業によって創出された雇用と将来の雇用が結びつかない:82.1%
 - ・手続きが煩雑:35.6%
 - ・創出された雇用の規模が小さい:33.8%

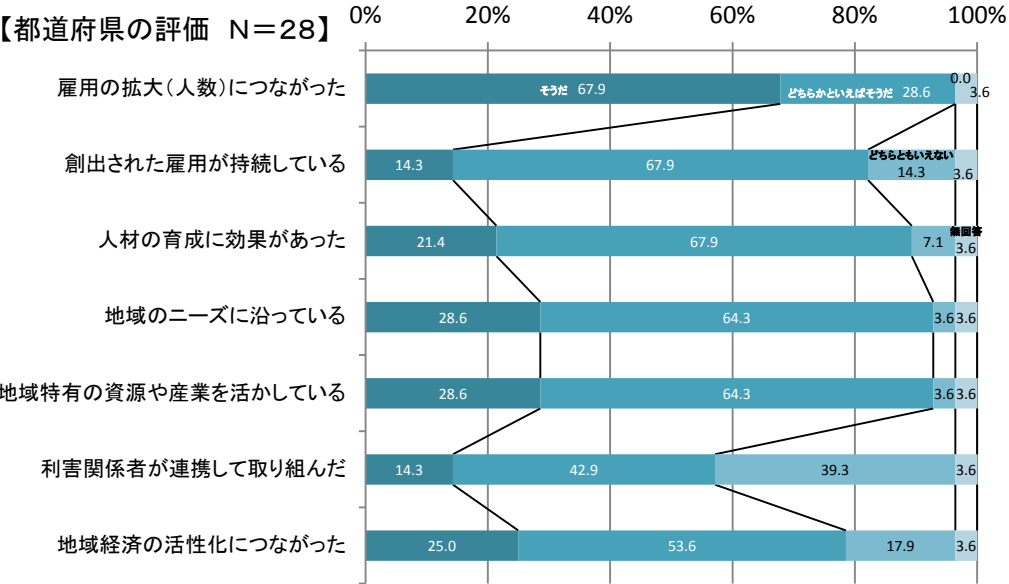
「重点」の課題

- 【都道府県】
- ・雇用の継続性が不確実:85.7%
 - ・正規雇用につながりにくい:57.1%
- 【市町村】
- ・雇用の継続性が不確実:71.3%
 - ・正規雇用につながりにくい:70.1%
 - ・手続きが煩雑:34.0%

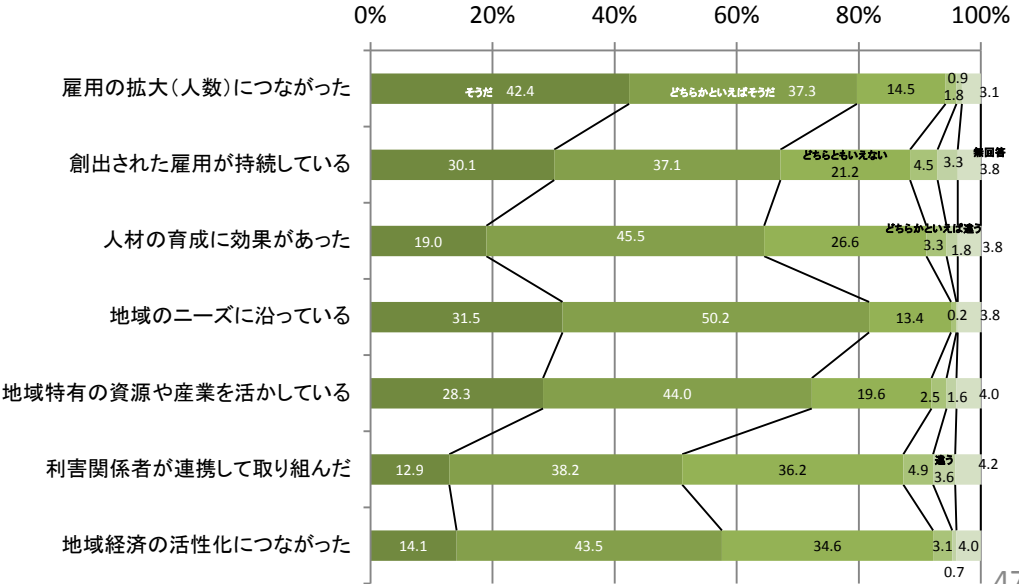
■ふるさと雇用再生特別基金事業

※「そうだ」「どちらかといえばそうだ」「どちらともいえない」「どちらかといえば違う」「違う」から回答。

【都道府県の評価 N=28】



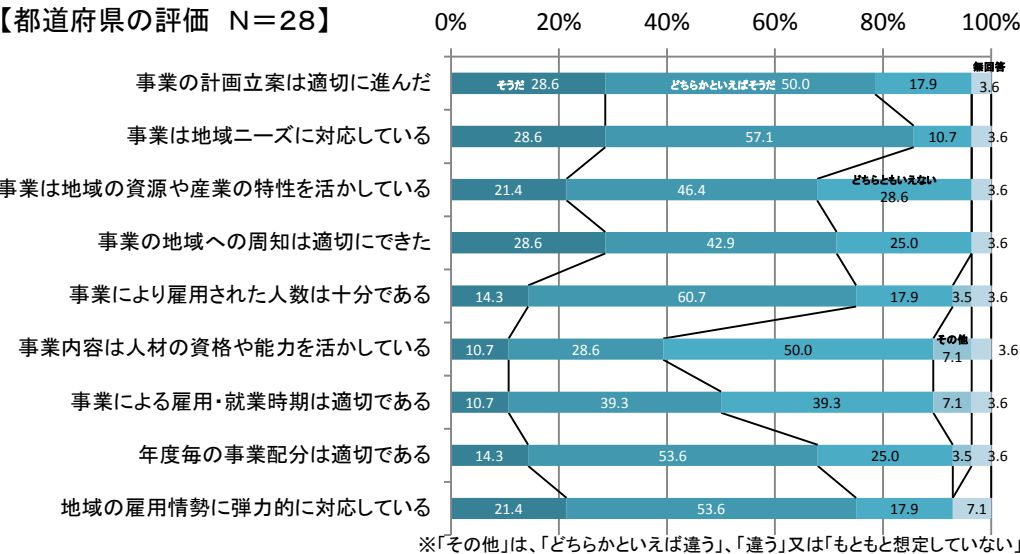
出典「地方自治体における雇用創出への取組と課題」(JILPT)



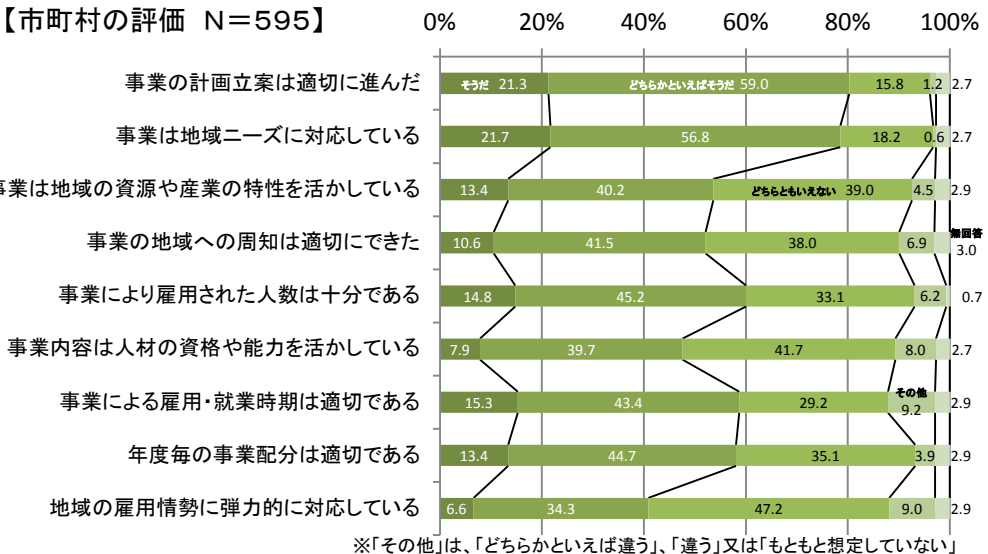
■緊急雇用創出事業

※「そうだ」「どちらかといえばそうだ」「どちらともいえない」「どちらかといえば違う」「違う」「もともと想定していない」から回答。

【都道府県の評価 N=28】



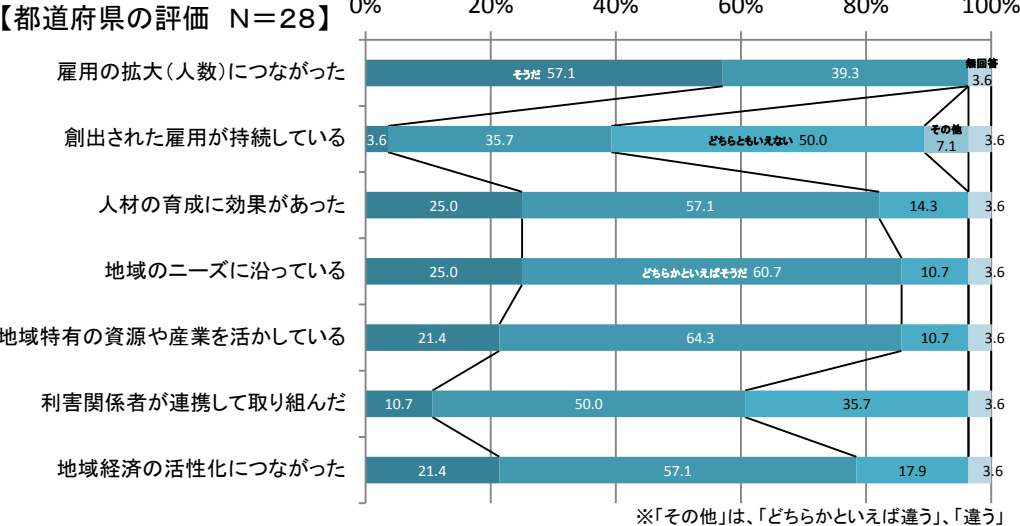
【市町村の評価 N=595】



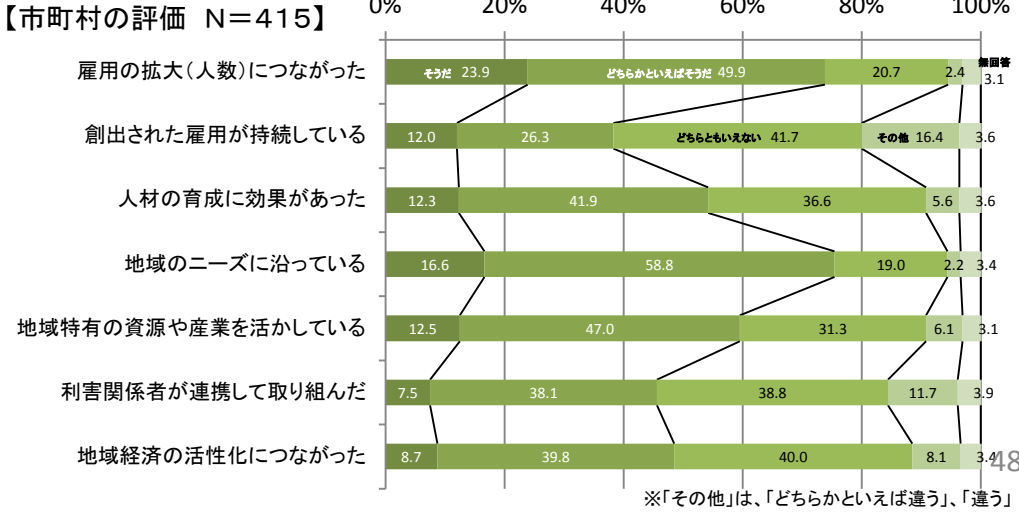
■重点分野雇用創出事業

※「そうだ」「どちらかといえばそうだ」「どちらともいえない」「どちらかといえば違う」「違う」から回答。

【都道府県の評価 N=28】



【市町村の評価 N=415】



- 雇用創出基金事業については、雇用創出や人材育成の面で評価されている一方、雇用期間が短く十分に人材育成できなかったこと等が評価されていない。

都道府県庁に対し、雇用創出基金事業について評価している点と評価していない点について、自由記述にて回答を求める。(回収率:85%)

①評価している点

- 雇用創出がなされたこと、地域で必要とされる人材育成ができたこと、継続雇用につながったこと、今まで取り組めなかった事業に取り組むことができたことといった点等が評価されている。

(回答例)

- ・求職者の雇用創出を図ることができたこと。
- ・短期間ではあるが雇用機会の創出・提供に効果があったこと。
- ・地域の求人ニーズの高い分野で人材が確保・育成される等、地域の実情やニーズに即した事業を効果的に実施できたこと。
- ・人材不足の介護分野や農林業分野における人材育成ができたこと。
- ・事業終了後、正社員として雇用される実績も出ており、継続雇用の創出にも寄与したこと。
- ・地域のニーズはあるが、これまで実施できなかった事業を本基金を活用することにより実施できたこと。
- ・県政における重要課題に対応するための多くの施策の財源として活用できたこと。

②評価していない点

- 継続雇用につながりにくいといった点等が評価されていない。

(回答例)

- ・恒久的な対策として実施できないため、根本的な地域の雇用創出、経済の活性化につながらなかったこと。
- ・継続的かつ根本的な地域の雇用創造にあまりつながらなかったこと。
- ・雇用期間が1年であるため、緊急雇用事業の就労者が地域人材育成事業によるスキルアップ研修に従事できないこと。
- ・継続的な雇用につながらなかったこと。