

令和4年8月31日

【照会先】

職業安定局 地域雇用対策課

課長 竹内 聡 (内線5319)

課長補佐 窪田 智子 (内線5865)

(代表電話) 03(5253)1111

(直通電話) 03(3593)2580

報道関係者 各位

令和4年度「地域雇用活性化推進事業」の 採択地域に、10地域を決定しました

厚生労働省は、雇用機会が不足している地域や過疎化が進んでいる地域などが、地域の特性を生かして「魅力ある雇用」や「それを担う人材」の維持・確保を図るために創意工夫する取組を支援します。この「地域雇用活性化推進事業」（令和4年度開始分）の採択地域に、10地域を決定しました。

地域で効果的に「魅力ある雇用」や「それを担う人材」の維持・確保を図るためには、産業構造や地理的要因といった特性を踏まえた取組が必要です。

「地域雇用活性化推進事業」では、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などと連携した上で、地域独自の雇用活性化の取組を実施します。具体的には、地域の市町村や経済団体などの関係者で構成する地域雇用創造協議会が提案した事業構想の中から、雇用を通じた地域の活性化につながると認められるものをコンテスト方式で選抜し、その実施をこの地域雇用創造協議会に委託します。

令和4年度の募集は、令和4年4月8日から令和4年6月3日にかけて行い、外部の有識者を含む選抜・評価委員会での審査を経て、以下の10地域を採択しました（各採択地域の事業概要は別添1参照）。採択地域において、令和4年10月から事業を開始する予定です。

【採択地域】

- | | | |
|-------------------|--------------|-----------------|
| 1. 北海道茅部郡鹿部町 | 2. 宮城県気仙沼市 | 3. 愛知県新城市 |
| 4. 滋賀県長浜市 | 5. 奈良県宇陀郡曽爾村 | 6. 香川県小豆郡地域（※1） |
| 7. 高知県高知市 | 8. 福岡県飯塚市 | 9. 宮崎県延岡市 |
| 10. 鹿児島県薩摩国地域（※2） | | |

※1 土庄町及び小豆島町

※2 阿久根市、薩摩川内市及びさつま町

※3 地域の雇用創出目標数などの詳細は別添1をご覧ください。

【別添1】 地域雇用活性化推進事業（令和4年度開始分）採択地域一覧および事業概要

【別添2】 地域雇用活性化推進事業の概要

【参考】 「地域雇用活性化推進事業」 ホームページ

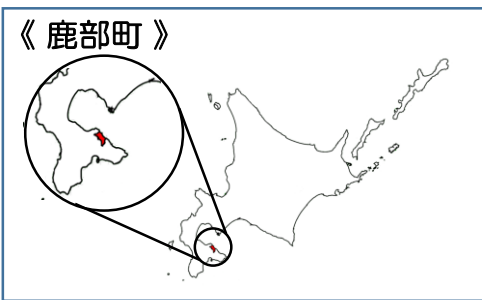
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_03839.html

地域雇用活性化推進事業(令和4年度開始分)採択地域一覧

地域名			地域分類	事業タイトル	ページ 番号
1	北海道	茅部郡鹿部町	雇用機会不足地域	海と温泉と食の恵みを生かす人材が輝くまち鹿部 ～地域経済循環拡大による雇用拡大事業～	3頁
2	宮城県	気仙沼市	過疎等地域 (被災地域)	幸せに働く！女性・若者・子育て層に選ばれるまち気仙沼 人材環流プロジェクト	4頁
3	愛知県	新城市	過疎等地域 (過疎地域)	サステナブルな働き方・暮らし方創出へ！ 新城市働き方改革プロジェクト	5頁
4	滋賀県	長浜市	雇用機会不足地域	やさしさと進取の気風で選ばれる「ながはま」 (機会を生かし維持進化し続けるまちへ)	6頁
5	奈良県	宇陀郡曾爾村	雇用機会不足地域	中山間地域における仕事・雇用の「見える化」及び移住・定住との連携	7頁
6	香川県	小豆郡地域 (※1)	過疎等地域 (過疎地域)	デジタルを活用した発信力向上を起点に、 企業と地域の魅力を伝えてつながる「島ワークプロジェクト」	8頁
7	高知県	高知市	過疎等地域 (過疎地域)	県都としての雇用の創出と雇用のマッチング ～いきいきと働けるぼっちりなまち こうち～	9頁
8	福岡県	飯塚市	過疎等地域 (被災地域)	働く場所をつくり、住む場所として選ばれる雇用活性化プロジェクト	10頁
9	宮崎県	延岡市	過疎等地域 (過疎地域)	デジタル化推進で企業と人材の魅力向上 ～未来を切り開く延岡雇用創出プロジェクト～	11頁
10	鹿児島県	薩摩国地域 (※2)	過疎等地域 (過疎地域)	『仕事×ライフスタイル×キャリア』 夢・未来応援プロジェクト	12頁

※1 土庄町及び小豆島町

※2 阿久根市、薩摩川内市及びさつま町

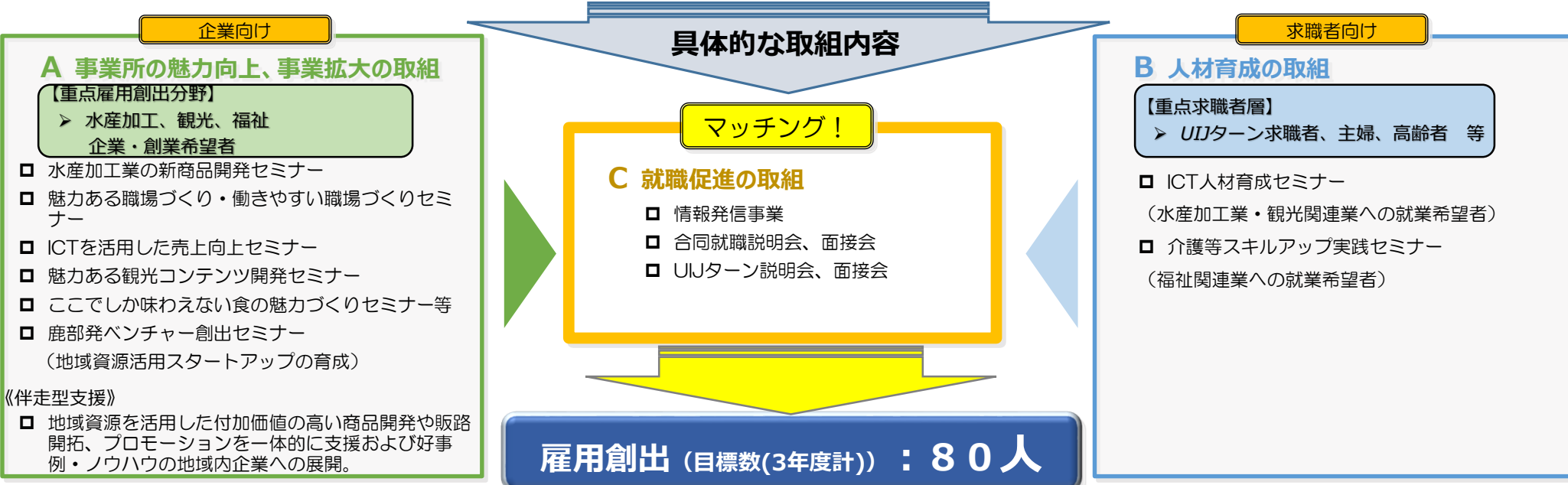


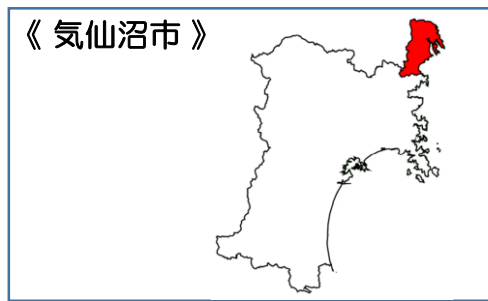
事業 タイトル	海と温泉と食の恵みを生かす人材が輝くまち鹿部 ～地域経済循環拡大による雇用拡大事業～				
人口 (※1)	3,811人	人口減少率(※2)	7.84%	高齢化率 (※1)	38.8%

※1：R3.1.1時点

※2：(H28.1.1の人口 - R3.1.1の人口) / H28.1.1の人口。なお、全国平均は1.10%

地域の現状・課題	事業の全体像
<ul style="list-style-type: none"> 有効求人倍率が0.4倍と函館管内の半数以下、北海道全体の約3分の1と低水準。少子化・高齢化の進行により、高齢化率約40%。 雇用機会の拡大と定住促進を図るため、鹿部町地域就労サポートセンターを開設。観光をハブとして、町内の各産業の連携を深め、経済循環の拡大と雇用拡大に努める。 町内唯一のホテルの閉鎖により、宿泊機能の再生を核とする観光業の振興が喫緊の課題。 基幹産業である水産加工業の経営革新、地域資源を生かした新しい仕事づくりにより、町内の雇用吸収力を高める必要。 同時に、慢性的な人手不足に悩まされる福祉事業の担い手育成、魅力ある事業環境の整備とマッチング機会の充実が求められている。 	<p>基幹産業である水産加工業、外貨獲得等を実施。特に、水産加工業・観光関連産業においては、「につぼんA級グルメのまち連合」に所属し進める「食」を核としたここでしか味わえない商品づくりを加速し、関連産業への波及効果を得る。これらの取り組みを通じて創出された雇用需要を充足するための能力習得セミナーをUIJターン者の確保等、定住人口の確保に向けた取り組みと一体的に展開。これまで地域外に流失していた人材・資本の域内循環を生み出し、経済効果・雇用機会の確保につなげる。</p>



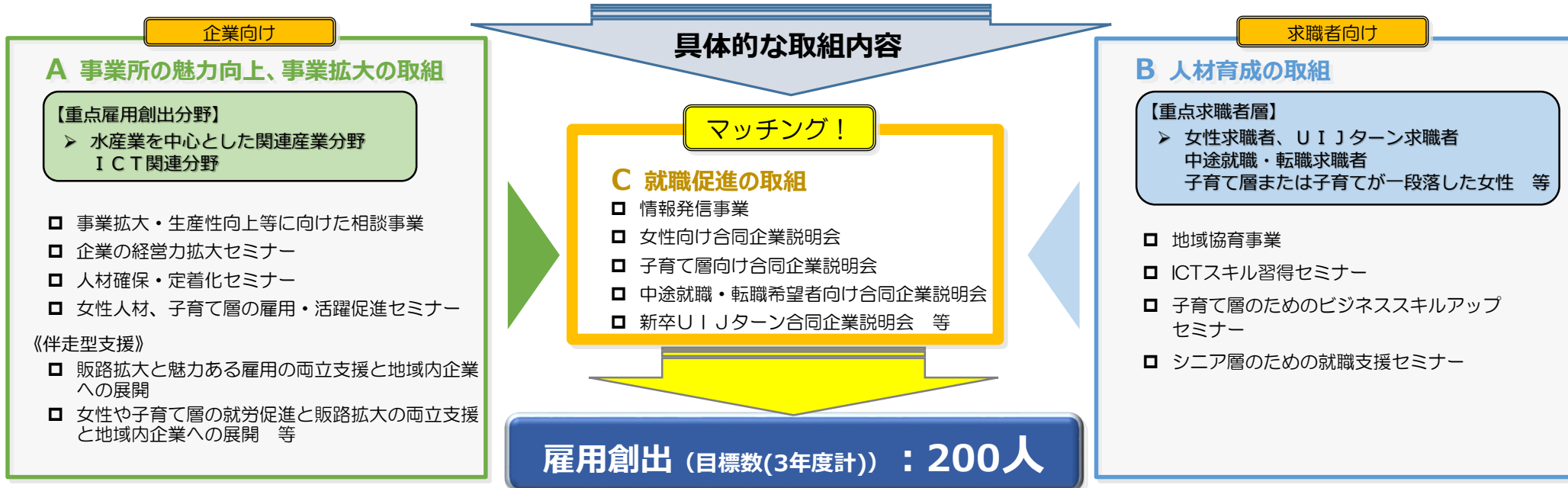


事業 タイトル	幸せに働く！女性・若者・子育て層に選ばれるまち気仙沼 人材還流プロジェクト				
人口 (※1)	61,445人	人口減少率(※2)	7.92%	高齢化率 (※1)	38.42%

※1：R3.1.1時点

※2：(H28.1.1の人口 - R3.1.1の人口) / H28.1.1の人口。なお、全国平均は1.10%

地域の現状・課題	事業の全体像
<ul style="list-style-type: none"> ・人口は昭和55年以降社会減が続いており、東日本大震災以降は人口流出が加速化し、若者、特に女性のUターン率の低下が顕著である。 ・有効求人倍率は1.30倍となっているものの、情報処理・通信技術者で0.14倍、一般事務職では0.34倍と雇用のミスマッチが発生している。 ・第一期事業では合計103名の雇用が創出。縁故採用が中心だった企業が大卒採用に乗り出すなど雇用環境の改善に向けた萌芽が生まれている。 ・一方で、求職者の大多数は市内への求職を選んでいない。この要因について、特に女性においては、福利厚生面について、職場の環境整備や子育て層ならではの配慮の必要性について十分な対応ができておらず、育児休暇の取得実績がない中小企業も多く、これらの要因が特に女性求職者の敬遠につながっていると考えられる。 	<p>第一期事業では多くの企業との信頼関係が構築されており、この基盤を軸に雇用環境の抜本的な改善に取り組む。まずは、事業拡大・定着化のセミナーにより生産性向上と販路拡大、待遇改善をはかるとともに、育休の取得奨励やテレワークの導入など、優秀な人材の確保に努める企業が業務の在り方を見直し、企業が多様な働き方を実現する際の伴走支援を行う。</p> <p>また、ヒアリングを通じ子育て層の就労意欲が高いことが分かっており、集中的なスキルアップセミナーを開催するとともに市内企業説明会を通じて市内企業と求職者のマッチングを行う。さらには、コロナ社会、人口減少社会への対応を見据え、企業のDXに関するセミナーを開催するとともに、企業の発信力の強化を図ることで、女性・若者・子育て層の還流を通じた地域雇用の活性化を目指す。</p>

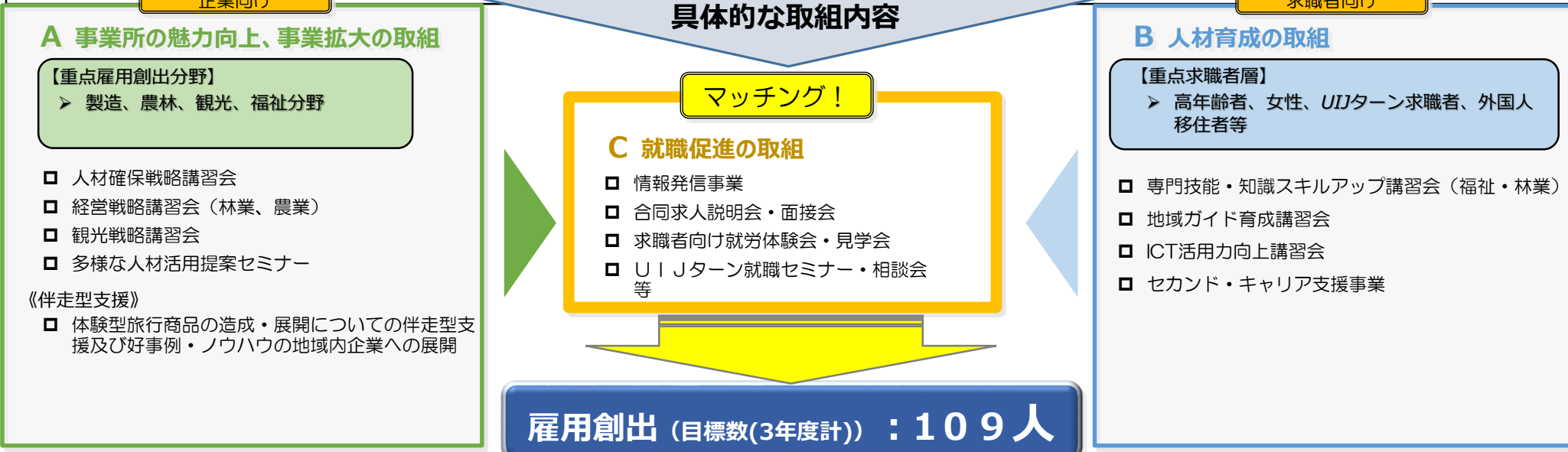
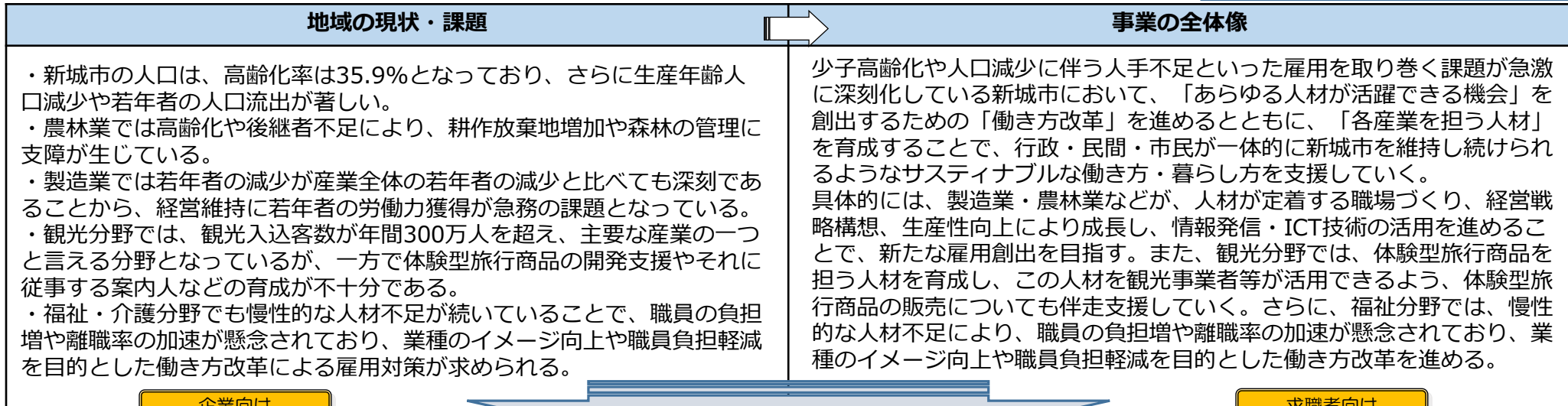


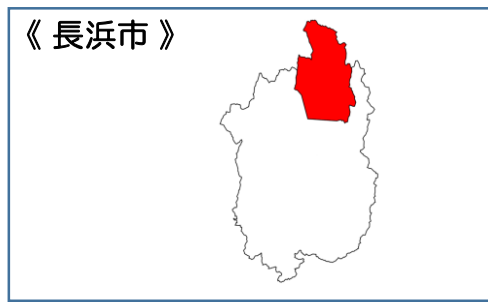


事業 タイトル	サステナブルな働き方・暮らし方創出へ！ 新城市働き方改革プロジェクト				
人口 (※1)	45,245人	人口減少率(※2)	6.81%	高齢化率 (※1)	35.93%

※1：R3.1.1時点

※2：(H28.1.1の人口 - R3.1.1の人口) / H28.1.1の人口。なお、全国平均は1.10%



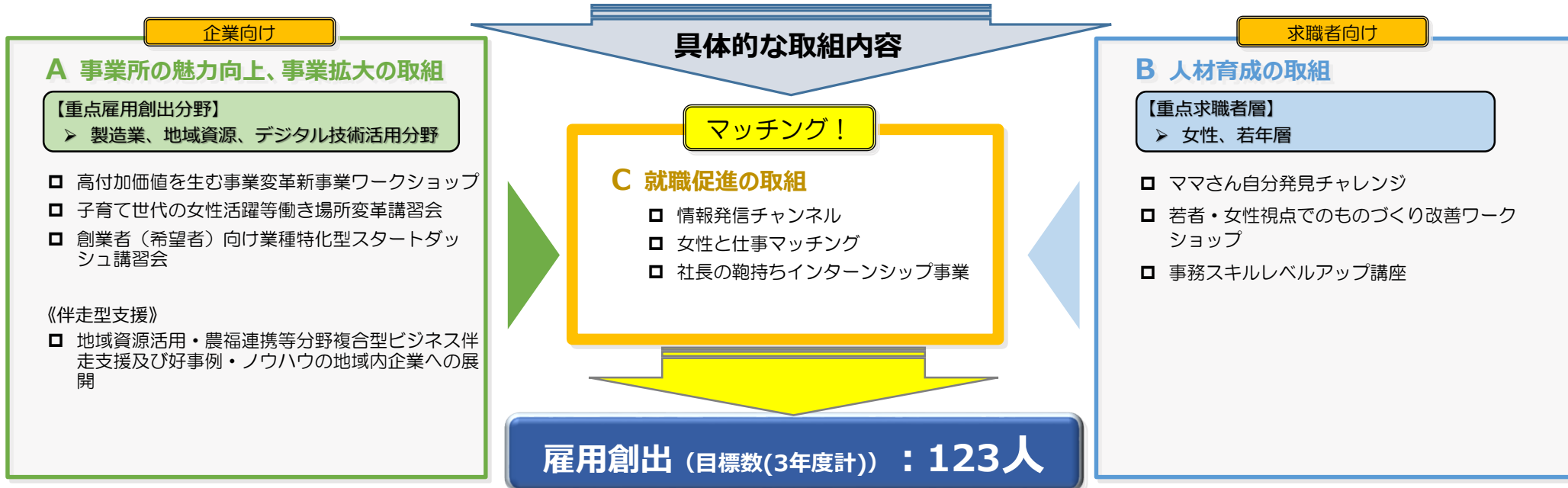


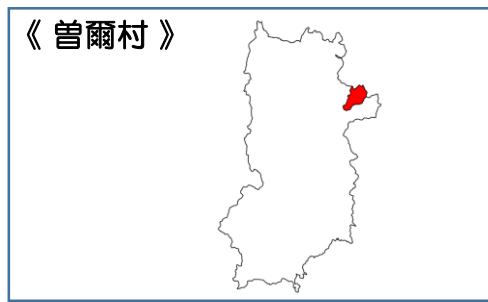
事業 タイトル	やさしさと進取の気風で選ばれる「ながはま」 (機会を生きし維持進化し続けるまちへ)				
人口 (※1)	116,840人	人口減少率(※2)	3.43%	高齢化率 (※1)	28.4%

※1：R3.1.1時点

※2：(H28.1.1の人口 - R3.1.1の人口) / H28.1.1の人口。なお、全国平均は1.10%

地域の現状・課題	事業の全体像
<ul style="list-style-type: none"> ・コロナ禍も3年目に入り働く場所や働き方の多様化が進展している ・地域経済の景況感も回復傾向にあるが、将来を担う人材の確保がネックとなっている ・人口の自然減や社会減以上に、労働力人口の減少が進みつつある ・人口減少では女性若年層(20代)の社会的減少が最も多い ・若年層の長浜市からの転居したい理由は「希望する仕事や職場がない」がトップ ・市内には豊かな自然や歴史文化遺産、ニッチな市場で特色を持つ製造業などがあり「魅力あるしごと」のシーズは多く存在する ・地域の起業家精神を持つ人材のコミュニティ形成が一定進みつつある 	<p>第1期(令和元年ー令和3年度)の結果と振り返り、市政の方向性、長浜市が持つ強みを生きし、選ばれるまちを目指してリソースをボトルネックに集中させることで「魅力あるしごと創造・ミスマッチを解消するための働き方改革とスキル向上・多様なマッチング機会の提供」をおこなう。</p> <p>A 今後の成長分野として見込まれる事業分野(ICT活用・フードテック等)のシーズ紹介とプロジェクト創出、企業の働き方改革、新規創業者の事業成長促進、雇用創出効果の高い地域資源・農福連携等分野複合型ビジネスへの伴走型支援を実施</p> <p>B 重点求職者層「女性・若年層」を対象にスキルアップとミスマッチ解消のための仕事への理解深化を促す機会を提供</p> <p>C 情報発信と共にA Bに関わる企業・人材のマッチングを実施</p>



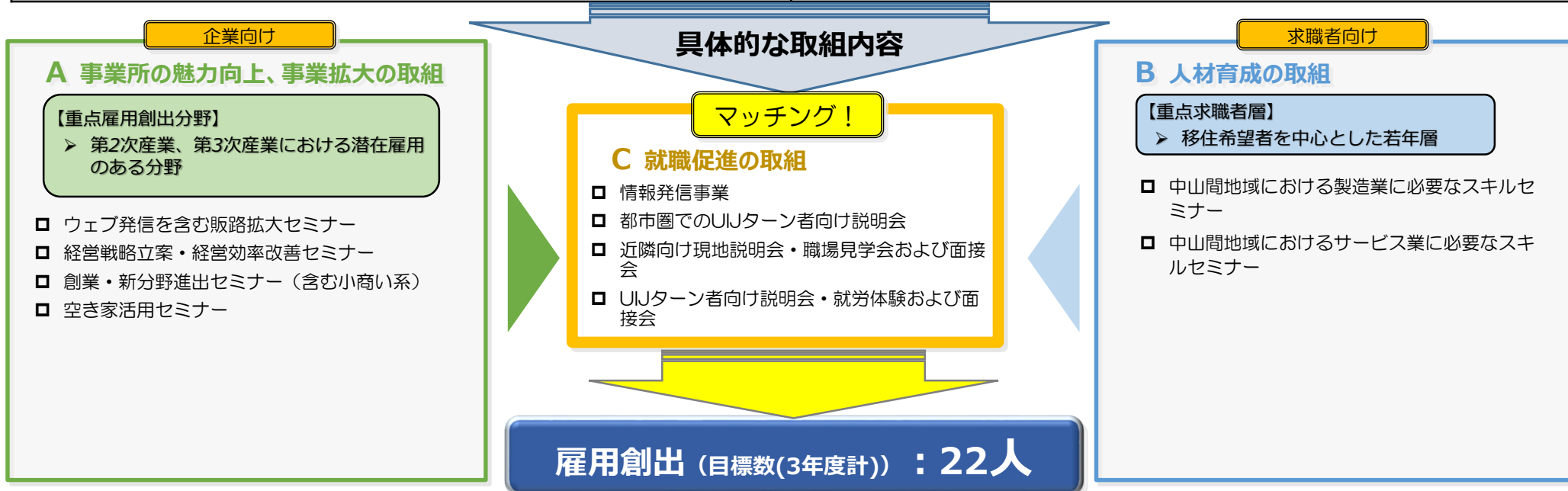


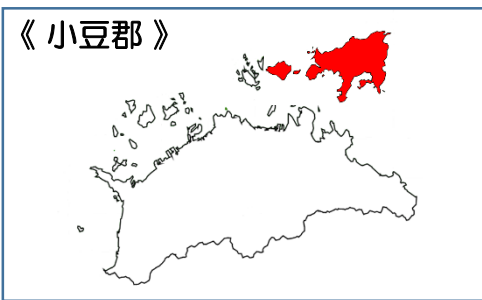
事業 タイトル	中山間地域における仕事・雇用の「見える化」及び移住・定住との連携				
人口 (※1)	1,392人	人口減少率(※2)	13.51%	高齢化率 (※1)	52.34%

※1：R3.1.1時点

※2：(H28.1.1の人口 - R3.1.1の人口) / H28.1.1の人口。なお、全国平均は1.10%

地域の現状・課題	事業の全体像
<ul style="list-style-type: none"> ・従来の基幹産業である農林業の分野において、販路拡大や商品開発を図ったり、地域おこし協力隊の積極登用によって後継者の育成に取り組んでおり、農家志望の移住者は増加傾向である。 ・年間約50万人が訪れるなど観光需要は豊富で、キャンプ場など起業する方が増加しており、この分野においても移住者は増加傾向である。 ・製造業においては昔から村内事業者が点在しているが、規模が小さく、情報発信の面などで課題を抱えており、潜在雇用があるにも関わらず、若年層の労働力とうまく連結できていない状況が起こっている。 ・曽爾村内の製造業における潜在雇用を見える化することが重要な課題である。 	<ul style="list-style-type: none"> ・特に手つかずの状況である製造業を中心に各種講習会を通じて地域内の雇用の魅力アップをサポートし、雇用を確保する。雇用情報を発信し、見える化を図る。 ・また、それを担う移住者が"村なじみ"ができるよう各種講習会で育成、サポートした上で、説明会や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。 ・農林業、観光業以外の分野に焦点を当てることで、多様な雇用環境を創出することを目指す。年間100人以上移住の相談実績がある本村において、安定し、多様性のある雇用環境は、移住希望者にとっての魅力となり、曽爾村への人流を促進するものである。



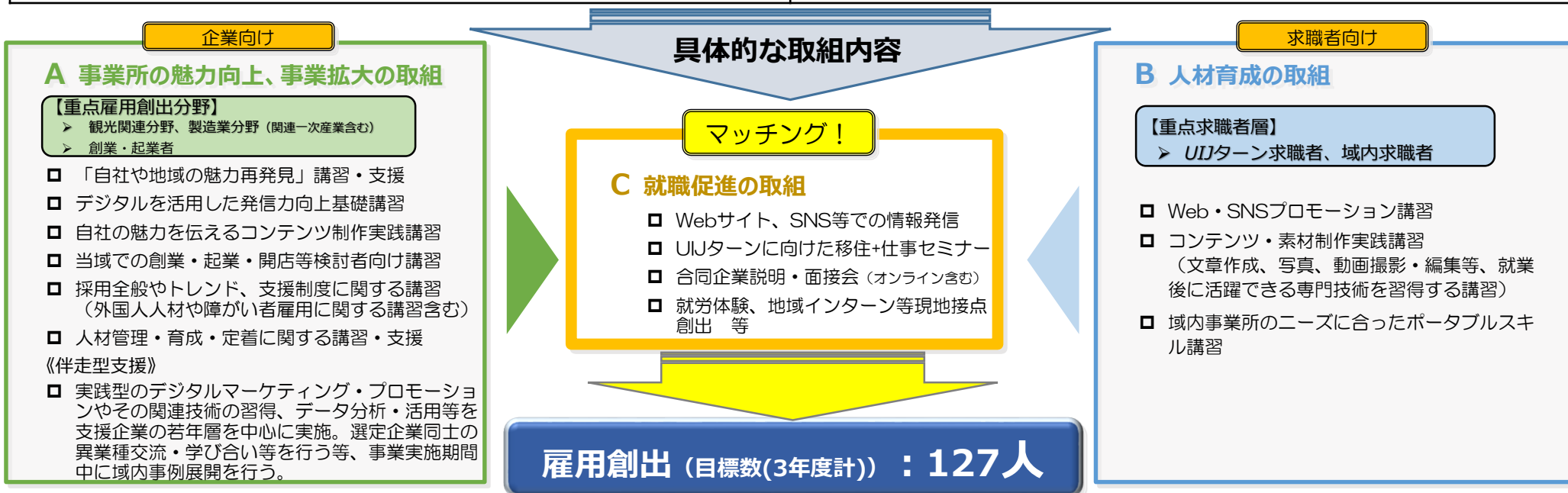


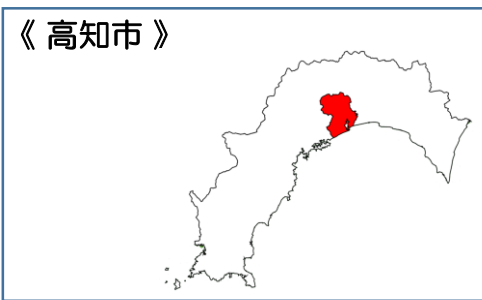
事業 タイトル	デジタルを活用した発信力向上を起点に、 企業と地域の魅力を伝えてつながる「島ワークプロジェクト」				
人口 （※1）	27,733人	人口減少率（※2）	8.31%	高齢化率 （※1）	42.4%

※1：R3.1.1時点

※2：（H28.1.1の人口 - R3.1.1の人口） / H28.1.1の人口。なお、全国平均は1.10%

地域の現状・課題	事業の全体像
<ul style="list-style-type: none"> ・UIターン者が年間約450人（人口比約1.6%）転入するが、郡内人口は毎年約500人ずつ減少。20年後には人口1万人減（約35%減）、生産年齢人口5千人減（約38%減）と予測。郡内に1校ある高校は、9割の学生が進学等で島外に転出。新卒でUターン就職するケースはほぼ無い。 ・UIターン者の転入後残存率は約5割。地域を離れるほとんどが、就業者世帯（全UIターン世帯比75%）。域内での転職はごくわずかで、多くが転職＝小豆郡を離れる。また、一般的にもだが新卒早期離職は多い。 ・現在はコロナの影響もあり求人数15%程落ちているが、R1年時は有効求人倍率が最大2.6倍にもなった。慢性的な人手不足状況であるため、コロナ後の地域経済回復時には急激な人手不足が予想される。 ・人事・福利厚生、業務面ともに都市部企業との条件・環境の開き大。 	<p>観光の島・食の島“小豆島”の観光業と食品製造業の飛躍の「鍵」は、ネット発信も含めたデジタル活用である。社内の反発を招かない導入口としてSNS等でのネット発信を据えることで、興味を持つ従業員を増やし、ネットでの発信重要性も感じてもらう。それをきっかけに、自社ではたらく魅力の発見をし、定着しやすい社内文化・環境にも波及させていく。</p> <p>【A】デジタル化の素地、商品・サービスの発信強化、自社の魅力の訴求も含めた採用力向上。マッチングする素地をつくる</p> <p>【B】適性がある人材のネットプロモーション専門性やデジタルに関する技術を高め、よりマッチングができるような人材育成を行う</p> <p>【C】企業・産業の定性的な情報発信を中心に、島ではたらく魅力を感じていただけるような良好な接点の創出を行い、マッチング懸念点を克服</p>

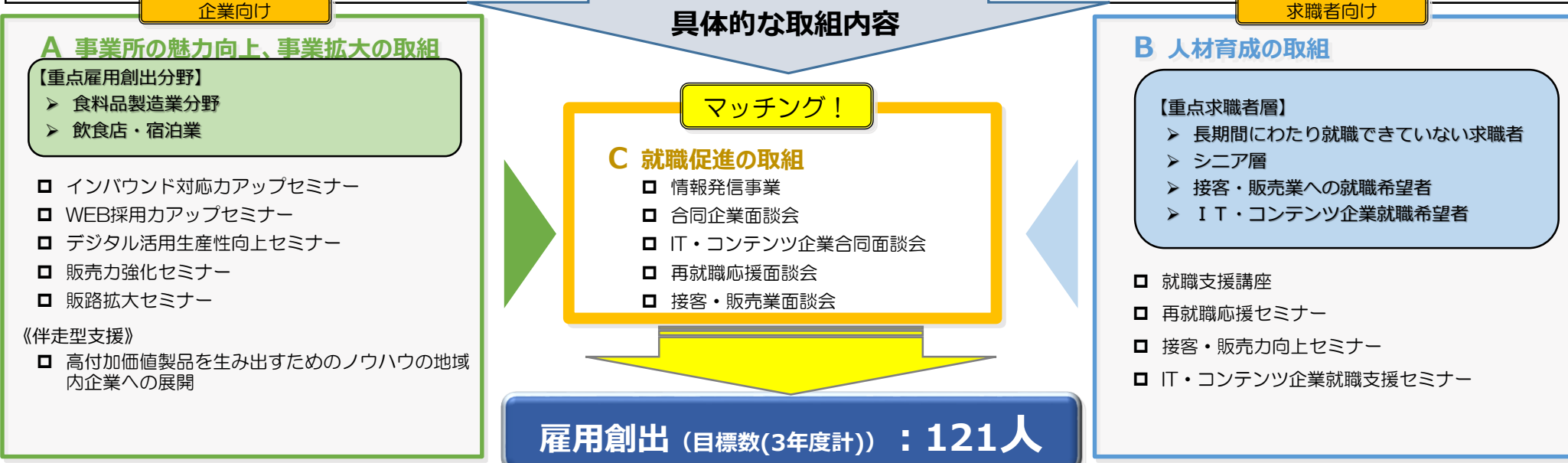
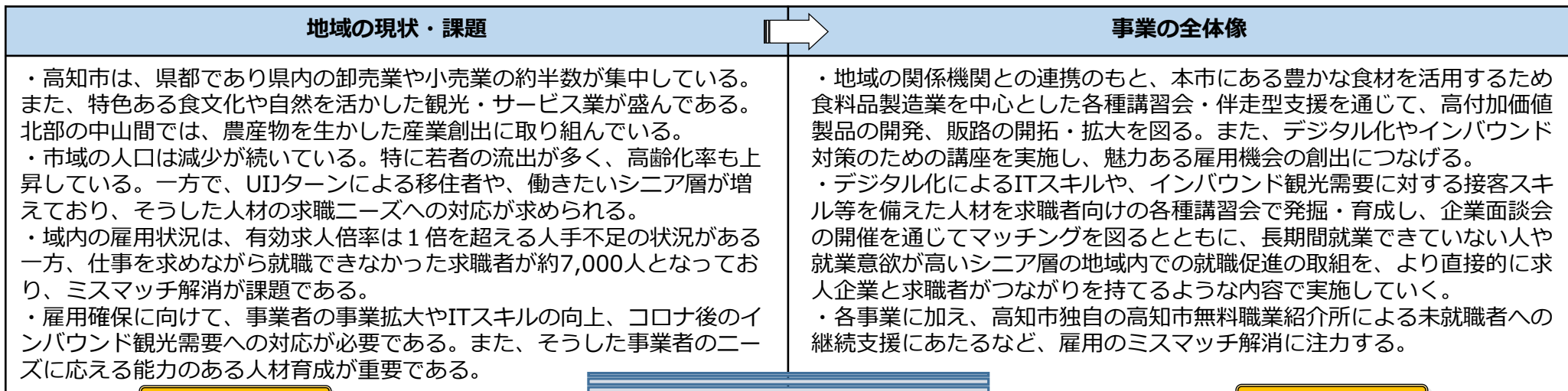




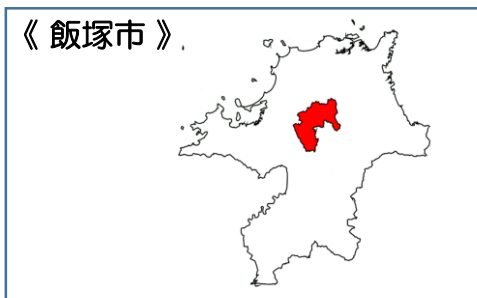
事業 タイトル	県都としての雇用の創出と雇用のマッチング ～いきいきと働けるぼっちなまち こうち～				
人口 (※1)	325,218人	人口減少率(※2)	3.22%	高齢化率 (※1)	29.9%

※1：R3.1.1時点

※2：(H28.1.1の人口 - R3.1.1の人口) / H28.1.1の人口。なお、全国平均は1.10%



福岡県飯塚市 《 過疎等地域 》

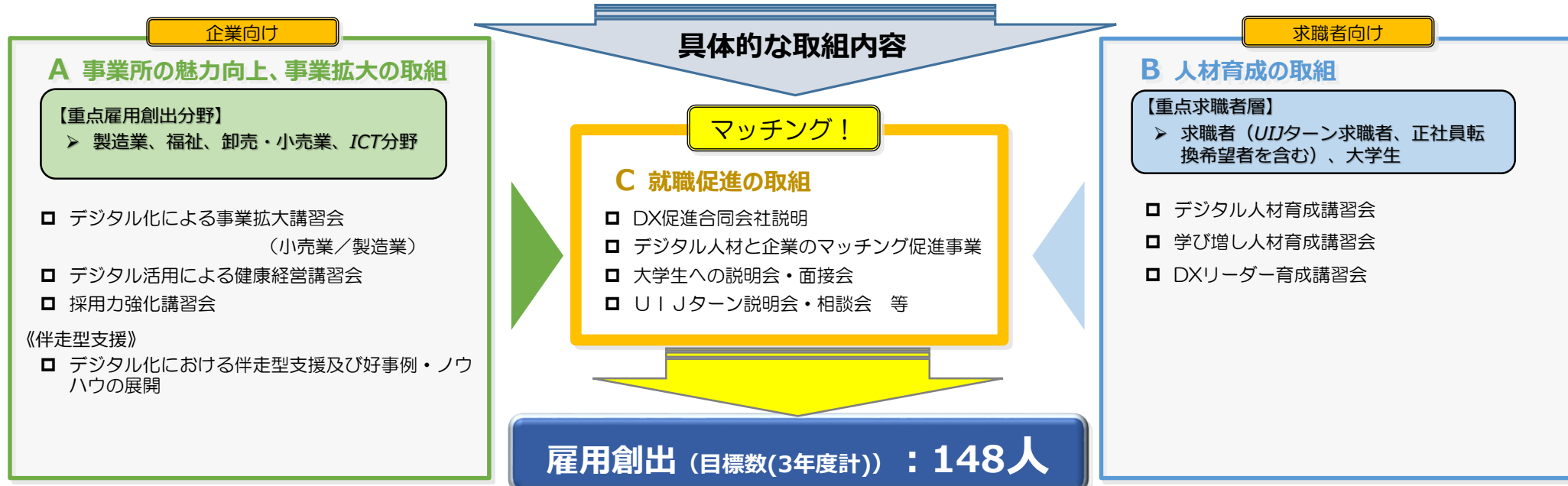


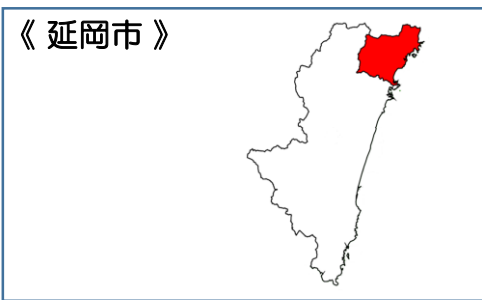
事業 タイトル	働く場所をつくり、住む場所として選ばれる雇用活性化プロジェクト				
人口 (*1)	127,552人	人口減少率(*2)	2.27%	高齢化率 (*1)	31.78%

※1：R3.1.1時点

※2：(H28.1.1の人口 - R3.1.1の人口) / H28.1.1の人口。なお、全国平均は1.10%

地域の現状・課題	事業の全体像
<ul style="list-style-type: none"> ・人口は平成7年以降、減少局面。労働力人口も減少傾向。 ・産業別就業者数において卸売業・小売業、医療・福祉、製造業、宿泊業・飲食サービス業で全体の64.2%を占める。 ・地域経済循環率（域内の所得が域内で還流する割合）は78.6%と低く、生産面では製造品出荷額が、雇用面では雇用者所得と一人あたり付加価値額（労働生産性）が低く、支出面では消費の市外流出が課題。 ・市の経済政策で目標とする「市民一人ひとりの所得の向上」を実現するためには地域経済の好循環（所得の好循環）をつくる必要がある。 ・令和元年度採択事業の雇用者数（アウトカム重複排除）の達成率は137.0%で一定の成果を得ている。 	<p>令和元年度採択事業で注力した求職者のITスキルの向上と事業所のIT化への取組を更に深め、同時にこれらの取組が産業全体のIT化を図り、生産性の向上や競争力の強化、市民の利便性の向上につながる、そのようなデジタルトランスフォーメーションを目指し、デジタル化の推進に重点的に取り組む。</p> <p>「地域経済の好循環（所得の好循環）」をつくるためには生産、分配、支出の規模を拡大しつつ、地域経済循環率を高めることが重要であり、その一環として求人と求職者のデジタル化を中心とした雇用活性化事業を推進する。</p> <p>なお、本事業における就職促進の取組は飯塚市が住む場所として選ばれるためにも重要な事業と位置付けている。</p>



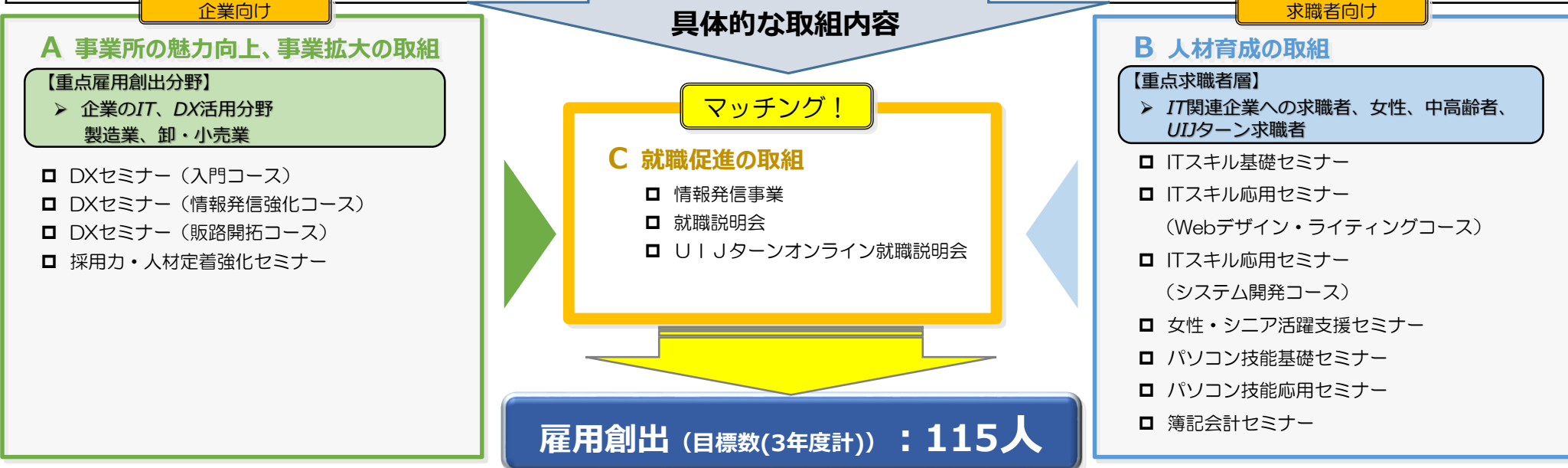


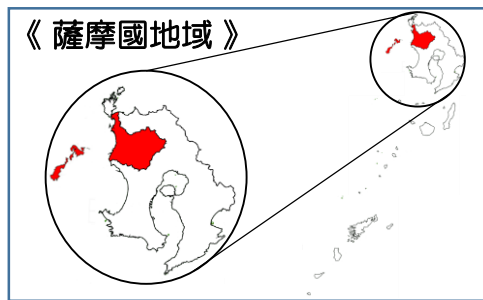
事業 タイトル	デジタル化推進で企業と人財の魅力向上 ～未来を切り開く延岡雇用創出プロジェクト～				
人口 (※1)	118,138人	人口減少率(※2)	5.43%	高齢化率 (※1)	34.18%

※1：R3.1.1時点

※2：(H28.1.1の人口 - R3.1.1の人口) / H28.1.1の人口。なお、全国平均は1.10%

地域の現状・課題	事業の全体像
<ul style="list-style-type: none"> 平成27年からの5年間で若年層(15～24歳)の人口が1,126人減少、進学・就職による若者流出が継続している。 人口減少に伴い事業所数や就業者数が減少する中、地域経済の規模縮小及び地域産業を支える人材不足への対策が大きな課題となっている。 延岡公共職業安定所管内の有効求人倍率は令和3年度は1.26倍となり、全国平均1.16倍より高くなったが女性に希望の多い事務系職業の有効求人倍率は0.76倍と低い。 就業者の全体数が減少する中で女性及び55才以上の就業者数は増加している。 長期総合計画において、IT産業の集積促進を主要施策に位置付け、デジタル人材の確保・育成、産業分野のデジタル化、DXの推進を図ることとしている。 	<p>地元中小企業の活性化を図るとともに、地元求職者のスキルアップ並びに企業とのマッチングを行い、雇用を創出・確保する。また、それを担う人材(求職者)を各種セミナーで育成した上で、就職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>具体的には、重点分野となるIT活用等を含めたデジタル人材の育成やDX推進に関連する分野のセミナー等を中心に実施する。また、近年の求職者の高齢化や女性活躍社会の推進、働き方改革の推進といった多様な働き方へ対応するための企業向け、求職者向けセミナーを実施する。併せて、本市企業の魅力ある雇用情報を発信し、UIJターン希望者等の地域への誘導や新規大卒者の地域内就職を促進する。</p>

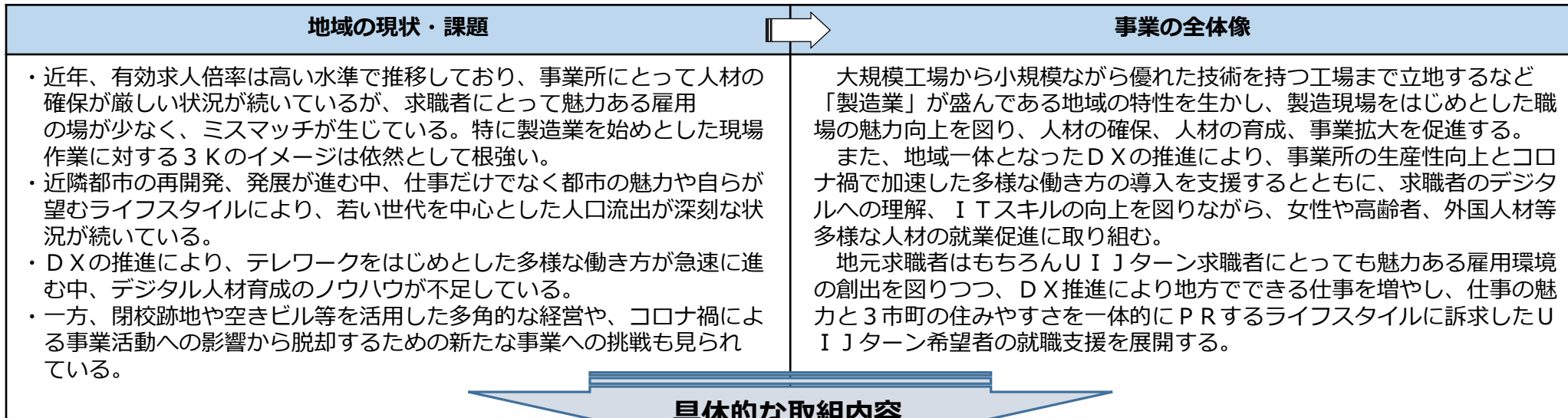




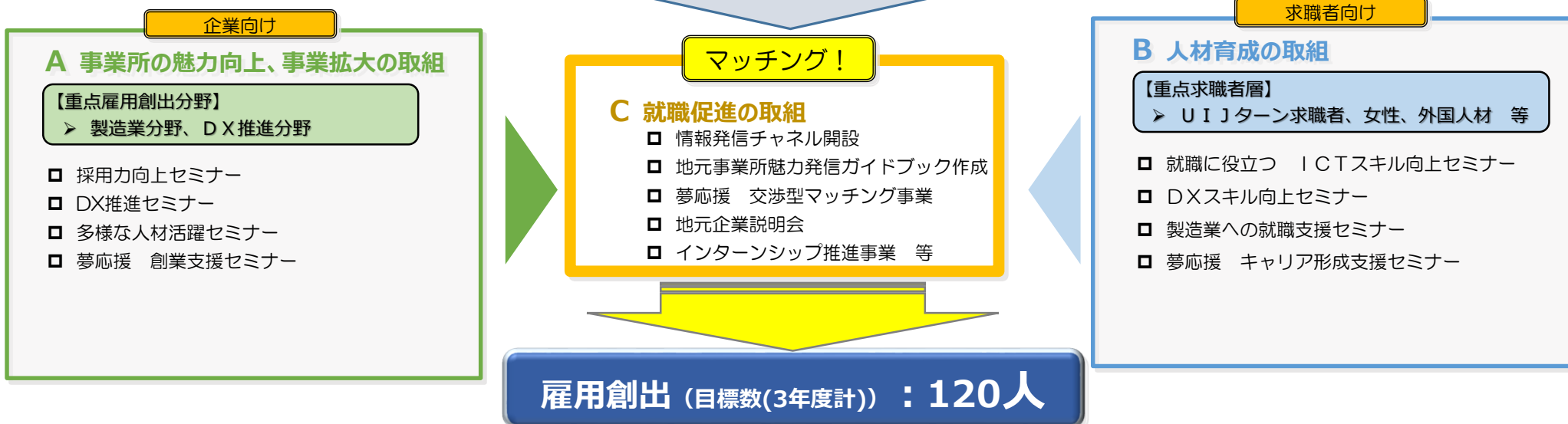
事業 タイトル	『仕事×ライフスタイル×キャリア』 夢・未来応援プロジェクト				
人口 (※1)	133,991人	人口減少率(※2)	7.74%	高齢化率 (※1)	38.2%

※1：R3.1.1時点

※2：（H28.1.1の人口 - R3.1.1の人口） / H28.1.1の人口。なお、全国平均は1.10%



具体的な取組内容



地域雇用活性化推進事業

《目的》

雇用機会が不足している地域や過疎化が進んでいる地域等による、地域の特性を生かした「魅力ある雇用」や「それを担う人材」の維持・確保を図るための創意工夫ある取組を支援する

【提案可能地域】

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

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厚生労働大臣が別途定める地域

【事業規模(委託費上限)】

各年度4千万円

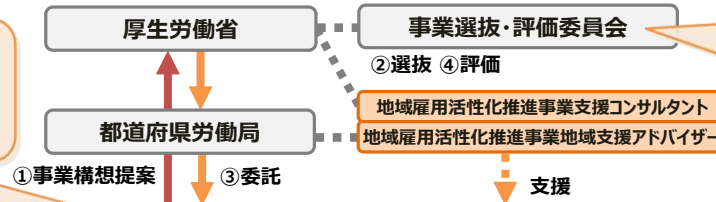
複数の市町村で連携して実施する場合、1地域当たり2千万円/年を加算（加算上限1億円/年）

【実施期間】

3年度以内

《事業スキーム》

- ・地域の課題・実情や地域企業、求職者のニーズ・シーズを把握した上で、事業構想を策定
- ・令和4年度は、引き続き新型コロナウイルス感染症の影響により生じるニーズに対応した事業構想も策定可



地域が提案する事業構想の中から、「魅力ある雇用や人材の維持・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」をコンテスト方式で選抜

事業所向け

A 事業所の魅力向上、事業拡大の取組

魅力ある雇用の確保を図る講習会等の実施

- 例：
- 新分野進出、販路拡大、生産性向上に必要な技術、ノウハウを学ぶ講習会
 - テレワーク（在宅やサテライトオフィスでの勤務）やリモート会議の導入、新しい生活様式に対応した雇用管理改善、職域開発の必要性・手法等を学ぶ講習会
 - 意欲ある企業が行う新分野進出等の取組への伴走型支援 等

魅力ある雇用の確保・拡大

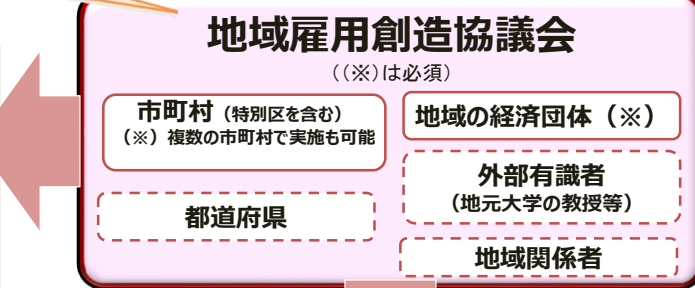
求職者向け

B 人材育成の取組

地域の人材ニーズ等を踏まえた求職者の能力開発や人材育成を図る講習会等の実施

- 例：
- 地域農産物の知識・取扱い・加工等や職業スキル（IT、待遇等）を学ぶ講習会
 - 管理職や事業所の中核を担う人材を育成するための専門的な知識・技能を学ぶ講習会
 - 地域企業における職場体験講習（オンライン型を含む） 等

スキルアップ人材の確保



C 就職促進の取組

A、Bを利用した事業主・求職者やUIJターン就職希望者を対象にハローワークと連携した説明会等の実施

- 集合型又はオンライン型による合同企業説明会・就職面接会
- SNSによる情報発信（講習会、地域情報） 等

面接会等によるマッチング