

担い手・雇用の創出に向けた産業活性化
に関する調査報告書

令和2年3月

小浜市議会産業教育常任委員会

目次

1. はじめに	P 1
2. 調査の進め方	P 1
3. 取組経過	P 2
4. 本市の現状	P 3
5. 調査対象施策	
(1) 起業支援	P 5
(2) 雇用のミスマッチ解消	P 8
(3) サテライトオフィス	P 12
6. 提 案	P 14
7. おわりに	P 16

1. はじめに

近年、日本は本格的な人口減少時代に突入し、地方都市においては、少子・高齢化や東京一極集中等による人口流出が加速しており、本市においてもこれらの現状への対策が迫られている。

このような中、政府においては、東京一極集中の是正等を掲げ、企業の地方移転に対する優遇税制措置など各種施策を実施しているところであるが、現時点においては期待していた効果を見いだせていないのが現状である。

当委員会では、これら喫緊の課題に対し、今後の施策となる若者、女性などの移住・定住の促進に向けた重要なポイントである市内産業の「担い手・雇用の創出」に関する調査に焦点を絞り、今後の産業活性化ならびに人口減少に少しでも歯止めをかけるための施策立案に向けた調査を実施してきたところである。

これらの取組みの結果を踏まえ、各委員の意見を集約した当資料を、産業教育常任委員会として本市の産業振興等につなげる報告書とする。

2. 調査の進め方

「担い手・雇用」に関する問題は、各分野多岐に存在しており、これら全てを調査対象とすることは調査論点ならびに調査効果の散見につながる恐れがあることから、本調査は「商工業」に着目した上で、特に今後の重要施策である若者・女性を中心とした新たな雇用を生む「起業支援（小規模事業者）」、既存企業の安定した雇用を目指した「企業（求人）と求職者との雇用のミスマッチの解消」を大きな調査ポイントに位置づけた。

また、働き方改革などで注目を集める“テレワーク”の一つである「サテライトオフィス」は起業支援ならびに雇用のミスマッチ対策にも関連する取組みであり、今回、雇用創出における市の新たな分野として研究項目に設定したところであり、本年度は、上記3つの調査項目に関する本市の現在の計画、政策、各事業の確認および先進地視察を踏まえた比較検証、市内関係団体との意見交換会、委員間討議等による調査・研究を進めた。

3. 取組経過

年月日	調査・取組内容
令和元年 6月18日	調査テーマ決定（議長への通知）
7月5日	閉会中の委員会調査議決
8月9日	担当課ヒアリング【産業部商工観光課】
8月30日	・雇用創出に向けた取組みの現状について
9月10日	（起業支援、雇用のミスマッチ解消関連既存事業）
9月27日	意見交換会【小浜商工会議所】 ・今後の雇用創出の取組みについて（起業支援）
10月21日	先進地視察【福井県福井市、鯖江市】 ・サテライトオフィスの取組みについて
11月6日	先進地視察【岡山県西栗倉村】 ・起業支援の取組みについて
11月7日	先進地視察【徳島県神山町】 ・多様な雇用の創出について（サテライトオフィスなど）
12月4日	委員間討議 ・視察先と本市との比較検証等
令和2年 1月17日	委員間討議 ・今後の起業支援施策について ・サテライトオフィス誘致について
2月12日	研修および意見交換会【ハローワーク小浜】 ・雇用の現状と対策について
2月21日	委員間討議 ・今後の雇用のミスマッチ解消に向けた取組みについて
3月4日	委員間討議 ・調査報告書について

4. 本市の現状

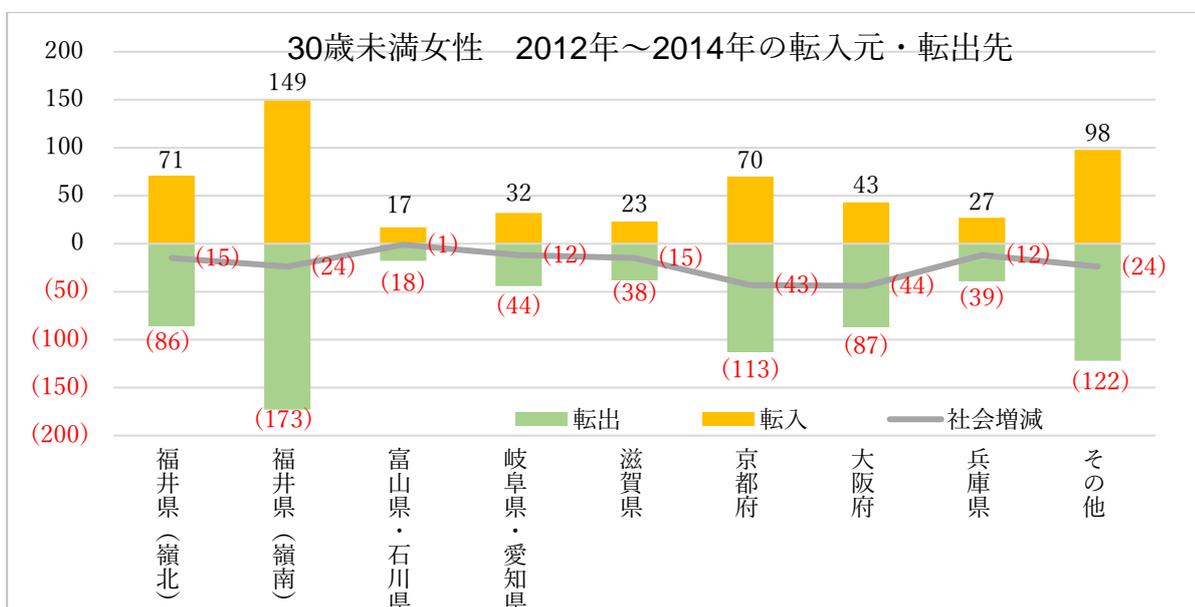
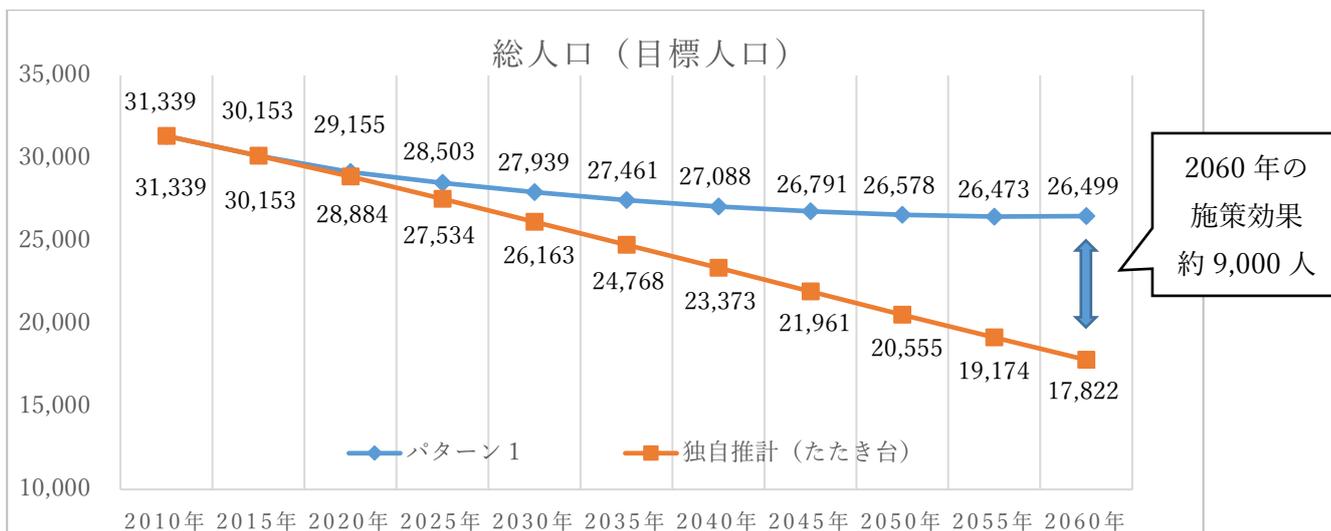
ア 人口推移等

国勢調査によると、2010年（平成22年）の本市の人口は約31,340人で、1980年（昭和55年）以降一貫した減少傾向が続いており、30年間で約2,700人減少している。

また、2012年～2014年の3年間の調査では、近隣全ての都道府県に対して479人の転出超過となっている。（その内、社会減の著しい30歳未満の女性については190人の転出超過）

小浜市人口ビジョン（2015年（平成27年）時点）によれば、2060年には本市の人口は17,822人となる推計であり、特に生産年齢人口は2010年からほぼ半減し、年少人口は2010年の約42%まで減少すると見込まれている。

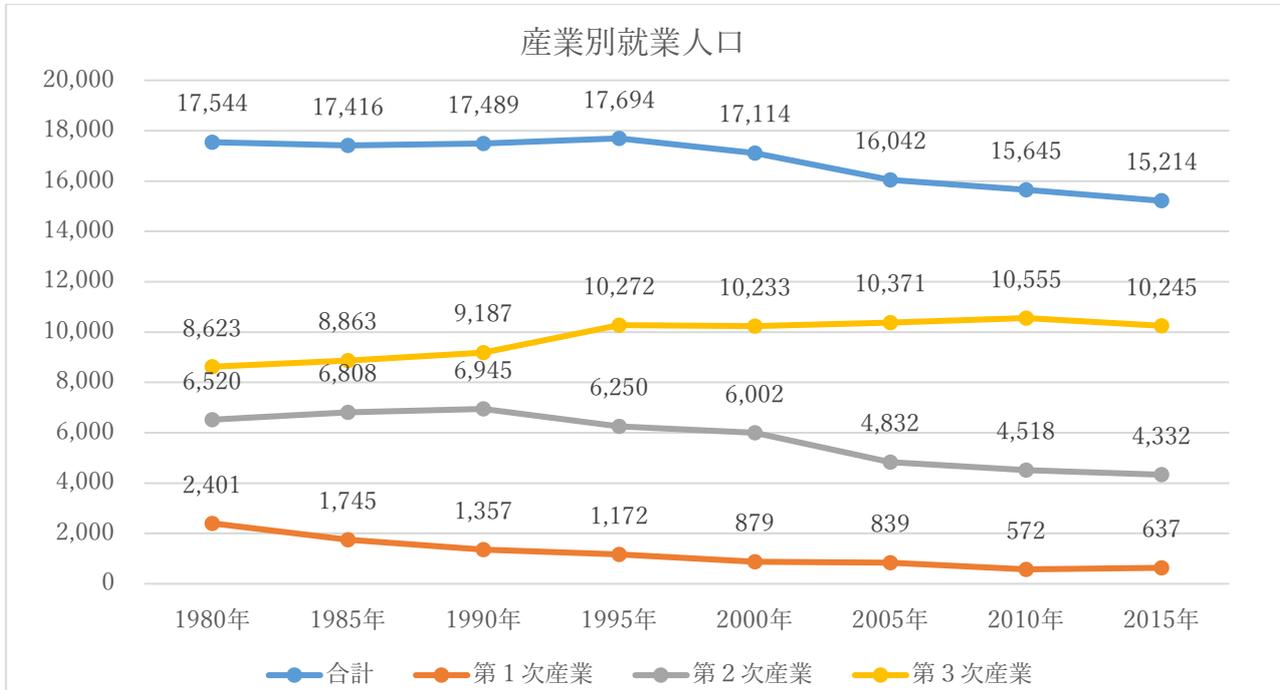
このような現状を踏まえ、第5次小浜市総合計画では、現状の32,000人（計画策定当時）の人口が「これ以上減少しないことが望ましい」と定義され、また、小浜市人口ビジョンでは長期的に人口規模の安定を保つため、出生数の増加と転入超過への転換を実現することにより、2060年の人口規模を27,000人程度とすることを目指しているところである。



出典：小浜市人口ビジョン

○業種別就業人口

本市の就業者は 1995 年をピークに減少に転じている。産業大分類別には、第一次産業、第二次産業は減少傾向にあり、第三次産業は緩やかな増加傾向にある。第一次産業の割合は一貫した減少傾向、第三次産業の割合は一貫した増加傾向にあり、第二次産業の割合は 1990 年をピークに減少傾向に転じている。



出典：小浜市人口ビジョン、小浜市統計書

イ 本市各種計画における雇用の創出等関連施策の位置づけ

本市では現在、最上位計画である第5次小浜市総合計画において、雇用の安定・促進等への取組みが定義されており、また、平成27年に策定された（R元.8月改定）特に人口減少に対応する行動計画である「まち・ひと・しごと創生 小浜市総合戦略」では、今後の施策の方向・基本目標として、本調査テーマでもある、「産業の振興、安定した雇用の創出による働きやすいまち」が4つの柱の一つとして掲げられているところであり、雇用の創出・雇用のミスマッチ解消を大きな目標に掲げ、各種事業に取り組み、めざすべき将来の姿として地元就職率の向上、本市での起業増加などを設定している。

また、今後、北陸新幹線延伸を見据え、現在策定中である小浜市新まちづくり構想やアクションプラン、その他各種計画においても人口減少対策ならびに産業振興施策として、雇用の創出等に関する取組みが多面的に位置づけられることが予想される。

5. 調査対象施策

(1) 起業支援

ア 現状

本市では、小浜市、小浜商工会議所、(株)日本政策金融公庫、福井銀行(株)、(株)福邦銀行、小浜信用金庫が連携し、市内創業の促進を目指す「創業支援事業計画」を策定（平成 27 年 5 月国認定）し、創業相談など連携した各種支援を実施している。

○近年の創業支援者数は下記表のとおり

	支援（相談）人数			左記のうち創業に至った人数		
	小浜市	小浜商工会議所	(株)日本政策金融公庫	小浜市	小浜商工会議所	(株)日本政策金融公庫
H28	19	11	5	9	8	3
H29	8	7	2	2	5	2
H30	8	13	3	5	12	3

出典：小浜市商工観光課

※複数個所に相談している方がいるため重複あり

○起業支援にかかる本市の主な事業（R 元年度）【商工観光課所管】

本市では、創業時の財政的支援を行う「創業チャレンジ事業補助金」、「特定エリア空き店舗対策事業補助金」の他、起業相談者向けセミナー、創業応援マガジン発刊などによる起業機運の醸成など、各種団体と連携した起業希望者向け支援事業などを実施しており、今後さらに各事業の効果を高めていく必要があることを確認した。

イ 意見交換会【小浜商工会議所】

起業支援等において市と連携し各種事業を実施している小浜商工会議所（中小企業相談所）の取組みならびに商工会議所会員企業などの現状把握、また、今後必要な施策に関する意見交換を実施し、特に起業の促進に向けた取組みとして下記のような情報・意見が得られた。

(商工会議所での起業相談の現状)

- ・副業に関する相談が増えている。
- ・建設業の独立が多い。
- ・起業相談者は、市・商工会議所などの相談窓口は敷居が高いと感じている。
- ・起業希望者数およびニーズ把握までに至っていない。(マンパワー不足)
- ・商店街などの空き家（店舗）活用は必要であるが、水回りや面積の条件において、実際に活用できる空き家は少ない。

(今後必要な取組み)

- ・起業希望者数およびニーズ把握。
- ・起業時の金融機関融資手続きへのサポート。
- ・事業承継引継ぎセンター等と連携し、廃業予定企業においては、家族間のみでなく第三者への事業承継の推進。
- ・起業を念頭においた地域おこし協力隊の募集。

ウ 先進地視察（事例）

【岡山県西粟倉村】

当村は、2008年に百年の森構想（村の理念）に着想後、2015年からはローカルベンチャースクールを開始、森林関係の起業、雇用の増加のみならず、小規模ながら多様な分野の若い起業家（移住者）が増え、12年間で34の事業が生まれている。

地域外の若者が西粟倉村に移住・起業するに至るプロセスには「ローカルベンチャースクール」などでの後押しの効果が大きく、また、ローカルベンチャーの考え方である「失敗しても元の姿に戻るだけ」という考え方が、若者のチャレンジしやすい雰囲気を生み出していると考えられる。

* 西粟倉村のローカルベンチャーとは

これまでの地方創生の考え方である、「まちに足りない、他より劣っているところを解消する」という考え方ではなく、「現状、地域にない価値を積みあげていく、増やしていく」という考え方で、当村の(株)森の学校 代表取締役 牧氏が提唱したのが始まり。

西粟倉村の特徴

- ・ 百年の森構想の村の理念が上手く村内外に発信され、その取組み・考え方が都市部住民の共感を生み、ローカルベンチャースクールなどを通して移住・起業につながっている。
- ・ 行政と民間の方向性が統一されており、それぞれの得意分野で役割を分担し、小さな行政を実現している。
- ・ 移住者の呼び込みにおいては、ローカルベンチャーの取組みに賛同する10自治体と広域で連携をし、そのプログラムにおいて、首都圏の移住・起業を希望する若者などの支援にあたるNPO法人から人材を獲得している。また、村の中に起業をサポートする仕組みが整っており、起業家が起業希望者を応援する雰囲気もある。
- ・ 補助金に頼らずに自立した運営をしていただくため、当初から起業にあたっての補助金は交付せず、その代わりに、融資手続きなどできる限りのサポートを行っている。

【徳島県神山町/NPO法人グリーンバレー】

当町は、人口5,000人ほどの町であるが、1997年のとくしま国際文化村プロジェクト、1999年のアーティストレジデンス事業による外国人アーティストの招聘、2005年徳島県により光ファイバー網の整備が行われたことが、ビジネス展開のさらなる追い風となり、都市部企業のサテライトオフィス進出の増加につながっているものである。現在の都市部からのサテライトオフィスや起業家の誕生は、当初から想定していたものではなく、アーティストレジデンス事業において、外国人という新たな人材が入ってきたことにより、町全体に他地域から人材を受け入れることへの抵抗が少なくなり、それらが現在までの町の取組み、都市部の若者の移住につながってきたものである。

神山町/NPO法人グリーンバレーの特徴

- ・移住（起業）促進に向けたPRにおいて、「誰でもいいから、町に来てほしい」ではなく、町に必要な「働き手」・「起業家」、さらには入ってほしい空き家をあわせて逆指名し、自分たちで事前に業種を特定することで町のデザインを行っている。
- ・移住した方のつながりで別の移住者が誕生するなどの想定外のサイクルが発生し、多様な職種、趣味思考の人材から新たなサービスが生まれ、地域内の経済循環も生まれている。
- ・定期的に、新たな店舗、サテライトオフィスを見学する町民向けバスツアーを実施するなど、町民理解を得るための努力を行っている。

※先進地視察まとめ

視察先は、必ずしも移住・起業や雇用創出を当初から目指していたものではなく、まちの理念・目標を達成する取組みの中で派生したものである。移住者、起業家等を増やすためには行政等の金銭的補助は一定の役割を果たすものではあるが、一時的なものであることが多く、それらを踏まえると、まちの理念を掲げ共感を得ること、そしてまちのファンを増やし、関係を築く中で、心地よいゆるさの提供・充実したソフト面のサポートを行い、都市部住民や若者がチャレンジしやすい雰囲気・環境をつくることが今後の重要なポイントである。

○本市施策への活用ポイント【西粟倉村・神山町】の共通点

- ・行政が民間に多くの事業を任せ、双方の得意な分野を発揮し、サポートし合っており、民間側には重要なキーマンが存在している。
- ・細かい計画ではなく、まちの理念が分かりやすく内外に発信されており、その理念への共感をきっかけに移住・起業家が誕生している。
- ・移住さらには定住を前提とせず、自分たちのまちをチャレンジの場として提供している。
- ・一気に移住・起業家が増えたわけではなく、一人の移住者が別の移住者を呼ぶというサイクルが発生し、行政は移住に向けたPR費などに多くの出費をかけておらず、民間のノウハウや人脈が上手く活用されており、人のつながりを大切にしている。
- ・WEBサイト（自治体または民間）が魅力的で充実している。（WEBサイトを見て移住を決めた方もいる）
- ・まちの経済循環を意識して取り組んでいる。
- ・移住者、起業家、企業のサテライトオフィスなどの増加が、地域の担い手・雇用の創出、産業の活性化の一助となっている。

エ 今後の課題

現在、本市では補助金の創設等各種支援により年間数名の起業者が誕生している。市が把握している起業者以外にも一定数の起業者が存在することなども踏まえると、現在の取組みにおいて一定の効果が認められる一方、今後さらなる起業者の増大を図る上においては、下記の事項の充実・強化が課題である。

- 地元雇用者数の増加につながる支援。
- 起業後の継続支援。
- 起業者のニーズを踏まえた支援。
- 市の「理念（どのようなまちにしたいか）」の周知。
- 今後の成長産業（分野）などを見据えた戦略的支援。
- 廃業企業の第三者（若者や移住者など）への承継
- 起業希望者等との積極的な接触、サポート・相談体制の充実
- 若者の考え方への柔軟な理解。

(2) 雇用のミスマッチ解消

ア 現状

○求人・求職状況【ハローワーク小浜管内（小浜市・若狭町（旧上中町）・おおい町・高浜町）】

令和元年12月時点におけるハローワーク小浜管内の有効求人倍率は、全国1.57倍、福井県2.04倍に対して「1.93倍」となっており、求人数、求職者数の状況（新規学卒を除きパート含む）は下記表のとおりである。

※求人数、求職者数の状況（新規学卒を除きパート含む）

	H28 年度	H29 年度	H30 年度	令和元年10月		11月		12月	
					前年同 月比		前年同 月比		前年同 月比
新規求人数	4,932	5,136	4,834	373	▲ 2.6	339	▲ 29.1	332	3.1
新規求職者数	2,213	2,154	2,014	151	▲ 12.7	105	▲ 25.5	95	▲ 24.0
新規求人倍率	2.23	2.38	2.40	2.47	0.26	3.23	▲ 0.16	3.49	0.91
有効求人数	13,367	14,370	13,836	997	▲ 10.7	1,030	▲ 10.6	990	▲ 9.3
有効求職者数	8,447	8,131	7,637	623	▲ 3.4	566	▲ 7.8	512	▲ 4.1
有効求人倍率	1.58	1.77	1.81	1.60	▲ 0.1	1.82	▲ 0.06	1.93	▲ 0.11

出典：ハローワーク小浜 雇用失業情勢（令和元年12月内容）

なお、平成 30 年においては、産業別で「製造業」、「建設業」、「医療・福祉業」、「卸売業・小売業」の求人数が多く、職業別の求人・求職バランスシート（令和元年 12 月）によると、特に「専門技術職」、「サービス」、「輸送機械運転」、「生産労務」において、求人数が求職者数を大きく上回るミスマッチが発生している。

一方で、事務職は求人倍率が 0.81 倍で、特に女性において求人数に対して求職者数が多い状態となっている。

○若者等の地元就職意向状況

市内高校生ならびに地元出身の大学卒業予定者を対象に過去実施したアンケート調査において下記のような結果が出ている。

1) 市内学生（高校生・専門学生・大学生）へのアンケート（H27.6 実施）
Q 将来小浜に住みたいか。またその理由。*643 名回答 <ul style="list-style-type: none"> ・住みたい 13.1% 【理由】愛着がある 50% ・住みたくない 46.2% 【理由】希望する仕事がない 45.8%
2) 平成 31 年 3 月大学卒業予定者（若狭、若狭東、美方高校出身）へのアンケート（H30.8 実施）
Q 地元以外での就職を決意した理由（主なもの）*42 名回答 <ul style="list-style-type: none"> ・働きたい職種の企業がない。 ・地元には何もない ・その他 大手企業（都会）への就職志向
3) 高校生（若狭高校、若狭東高校、美方高校 3 年生）へのアンケート（R元.7 実施）
Q 将来就きたいと考える職業（複数回答）*587 名回答 医療系：102 名、教師・保育士：80 名、公務員：78 名、モノづくりの職業：62 名、福祉・介護関係：46 名、コンピューター・IT 関係：43 名 など

出典：小浜市商工観光課 ほか

上記アンケートのとおり、人口減少（流出）の抑制のために、地元出身の若者の U ターン等による地元企業への就職促進は喫緊の課題であるが、若者の多くは、「地元には希望する仕事がない」との潜在的な意識があるなど、若者の定住、地元就職において、企業と若者の間に職種および労働条件・内容等においてミスマッチが生じており、今般の人口流出の要因の一つとなっている。

○若者の雇用創出等に向けた本市の事業

本市においては、雇用のミスマッチの解消に向けた取組みとして、ふるさと教育やOBAMAでワーキングプロジェクト事業などの「将来を担う若年層（小・中・高校生など）に対する地元企業への愛着・意識の醸成」、大学卒業予定者を対象とした合同企業説明会などの「地元企業と大学卒業予定者等とのマッチング」の大きく分けて2つの取組みを展開している。

OBAMAでワーキングプロジェクト事業は次世代を担う若者の地元就職を促す事業であり、現時点において事業効果を検証するのは困難であるが、例えば、合同企業説明会などの企業と若者のマッチングにおいては、市内企業のさらなる情報発信など事業内容に改善の余地があることを確認した。

イ 意見交換会【ハローワーク小浜】

ハローワーク小浜によると、小浜管内における企業（求人者）と求職者の間に生じている雇用のミスマッチの要因は主に次の3つであり、現在、当所において下記のような対策を講じている。

（1）職業能力の不一致

企業が必要としている「能力」と労働者がもつ「能力」の不一致

対 策
・求職者に対する職業訓練の実施による知識の習得や資格の取得支援及び訓練修了者に対するきめ細やかな就職支援の実施
・トライアル雇用、有期実習型訓練制度の活用

（2）情報の不完全性

求人側・求職者側ともに、どこにどのような求人・求職者が存在するかすぐに知ることができない。

対 策	
企業（求人者）向け	求職者向け
・管内雇用失業情勢資料の作成・配布 ・求人者ニーズに応じたきめ細やかな支援の実施 ・職員の事業所訪問等による事業所ニーズの把握 ・求職者情報の提供 ・求人票の詳細記入指導 ・積極的なマッチングの実施	・管内雇用失業情勢資料の作成・配布 ・相談窓口における管内事業所情報の積極的な提供 ・応募希望者に対する職場見学の実施、所内企業説明会の開催 ・潜在求職者の開拓 ・窓口における積極的なマッチングの実施 ・キャリアコンサルティングによる就職支援

(3) 労働者や企業の選考

職業、年齢、賃金、雇用形態、地域などについて、求職者の希望と企業側の希望が不一致。

対 策	
企業（求人者）向け	求職者向け
<ul style="list-style-type: none">・労働施策総合推進法に基づく応募年齢制限の撤廃指導・正社員求人確保対策・賃金アップや休日増、残業時間の縮減などの求職者の応募が期待されるような求人条件の緩和依頼・応募希望者の具体的なニーズを踏まえた求人開拓	<ul style="list-style-type: none">・管内状況を踏まえた、きめ細やかなキャリアコンサルティングによる就職支援・求人開拓

ウ 先進地視察（事例）

【福井県鯖江市/㈱わどう・LIFULL FaM鯖江オフィス】

L I F U L L FaMは、地域に住む子育て中の女性にとって働きやすい職場環境を創出することで、子育てなど家庭の事情により時間や働き方が制限され、企業の採用条件等によりこれまで安心して働くことができなかった“女性就労希望者”の受け皿として重要な機能を果たしている。

○当市施策への活用ポイント

- ・当企業のように、女性と企業間のミスマッチの状況を踏まえ、働く側のニーズに対応した労働環境をつくる取組みは斬新であり、雇用のミスマッチ解消に向けては、求職者に対する企業側の理解が必要である。
- ・空き家の利活用を基本的な考えとして持っており、空き家は地域のお荷物ではなく、資源としてそれがかえって若者や女性が働く環境に効果的なものとなっている。
- ・代表である山岸氏自体が東京からのIターン者であり、自身の経験から「行政の考えの柔軟さや地元民の協力的な姿勢、市外の者が移住し、活躍したくなるような適度な“ゆるさ”」などが混合したまちの雰囲気づくりが重要なポイントである。

エ 今後の課題

今後、若者・女性と企業の雇用のミスマッチの解消を図る上においては、下記の事項の充実・強化が課題である。

- 各企業の雇用・求人状況、若者・女性の求職状況の詳細把握
- 市内企業の魅力向上
- 若者等への企業情報の周知強化
- 女性の就業人口の拡大
- 若者等への市内企業への愛着・意識の醸成

(3) サテライトオフィス

ア 現状

近年、政府による働き方改革、災害時等の業務継続対応（BCP）、また、東京オリンピックなどの渋滞緩和などの対策として企業等のテレワークが推進されており、全国的にサテライトオフィスを含む企業のテレワーク導入率は緩やかな増加傾向にある。

本市においても、北陸新幹線など高速交通網の整備等により、今後、都市部企業によるサテライトオフィス進出の可能性を有しており、行政として、かねてから誘致への検討を進めているところである。このような中、当委員会としても、サテライトオフィスの必要性ならびに本市にもたらす効果について検証を進めるべく、先進地視察等による調査・研究を行った。

イ 先進地視察（事例）

【福井県福井市（越廼サテライトオフィス）/鯖江市（LIFULL FaM鯖江オフィス）】

当調査においては、行政と民間の双方の取組みについて調査すべく、県内2ヶ所の視察を行い、サテライトオフィスに関する基本的な知識から実際の運営までの把握を行った。

福井市と鯖江市のサテライトオフィスの目指すあり方は多少違うが、いずれも市外の人・企業を地元呼び込み、産業の活性化を図ることを目的としており、現在の小浜市としては着手していない新規分野での事業である。

自治体により地域等の特性が異なっており、サテライトオフィスが本市にもたらす具体的効果等の検証には至っていないが、現時点において、本市には以下のようなメリットならびに懸念事項があげられる。

メリット

- 特に IT 系分野は成長産業で若者の関心が高い。
- ITスキル、情報通信関連の人材育成につながる。
- これまでにない業種の仕事が生まれ、雇用ならびに若者の転出抑止につながる。
- 空き家の利活用が可能。
- インターネット環境の整備により業務が可能であり、施設の初期投資が抑えられる。
- 大規模企業と比較し、誘致の可能性が高い（企業にとってリスクが低く、働き方やコストの面においてメリットがある。テレワークへの企業意識が向上している）。

懸念事項

- 新企業の参入により地域性が失われる可能性がある。
- 未知の分野であり、不明な点が多い。
- 市全体（行政・民間）の IT（情報通信）知識が乏しい。

ウ 今後の課題

当委員会では先進地視察等において、サテライトオフィス誘致は、若者ならびに女性の雇用の受け皿としてミスマッチ解消に一定の効果があることを認識したところであるが、当誘致は全国での競争が激化しており、本市の施策として取り組む場合においては、下記の課題を確認したところであり、現時点において積極的な誘致を提言しうるだけの根拠、情報は得られておらず、継続した調査分析を行う必要性を感じたところである。

- 企業、市民（求職者）の現状調査、分析。
 - インターネット環境の整備における課題整理。
 - 誘致には、市の熱意、地元住民の協力が不可欠。
 - 専門知識を有する人材、企業間の連携を生むキーマン、リーダーの存在。
 - 多様なサテライトオフィスの在り方の研究。
- （その他 起業支援の課題と一部共通）

6. 提 案

担い手・雇用の創出および確保は、定住による人口流出の抑制、UI ターン促進による人口増加に深く関係し、地域経済、産業の活性化に大きな効果をもたらすもので、早急な対策、取組みが必要であり、当委員会として、本調査における先の課題を踏まえ、今後の施策の方向性として、また、既存施策を実行する際の留意点として次の提案をする。

起業者の創出に向けた取組みについて【起業支援】

(1) 市の“理念”の発信強化（発信⇒共感⇒共有）

本市のまちづくりの根幹である「食のまちづくり」をキーワードに、市のまちづくりの理念をこれまで以上に強く発信し、市内外の多くの方の“共感”を得ること。また、市民・市内企業・起業者が今後目指すべき市の理念を“共有”し、行政は地域住民と各企業との横連携の役割を担い、産業における経済好循環を創出すること。

(2) 起業時、起業後における棲み分けた支援

起業者にとっての不安材料は起業までの初期段階とあわせて、起業後の地域との関わり、安定した経営である。現在実施している起業時の支援に加え、行政・民間一体となり熱意と柔軟性を備えた“起業後のサポート”を行うこと。またそれらの体制を可視化することにより、安心感を与え、起業者のチャレンジ意欲の向上に向けた取組みを行うこと。

(3) 地域おこし協力隊（移住+起業）の積極的な活用

地域おこし協力隊に対する、きめ細かなサポート、起業支援体制の充実を行うこと。

雇用のミスマッチの解消に向けた取組みについて

(1) 企業（求人側）、求職者のニーズ把握、雇用のミスマッチの要因分析

求人・求職のバランス、ニーズ、地域の特性、産業・企業の動向・成長力と学生の就職活動動向をあわせた調査・分析を継続的に実施すること。また、市内求人・求職状況について市民に周知を図り、課題を共有するよう努力すること。

(2) 魅力ある、働きやすい企業づくりの推進

企業が若者のニーズに対応した多種多様な働き方の検討を行えるよう、各種情報提供による意識啓発・改革に向けた環境づくりを進めること。

(3) 市内企業の情報発信の強化

全国の雇用競争を勝ち抜くため、合同企業説明会、インターンシップ、トライアル雇用を積極的に活用し、また、若者が気軽に参加でき、地元企業と多くの出会いの機会が得られるような取組みを検討すること。

地元企業のPRにおいては、企業の夢、将来像など、求職者に期待・夢を与える求人情報の提示と地域への貢献性など地元で働くメリットを発信し、若者の心を掴む効果的なPRを実施すること。

(4) Uターン者等の雇用の受け皿づくりの体制整備

高校等卒業後、都会への憧れや大企業志向により若者が一時的に市外へ転出することは現代においてはやむを得ないことであり、地元での就職を希望する若者と地元企業とのマッチングに向けた取り組みを重点的に強化すること。また、地元の企業が市内で専門分野を学ぶ学生の就職先の受け皿となるよう、教育課程から就職までの長期的な視点での一体的な体制づくりを検討すること。

(5) 市内関係機関の連携ならびに専門人材の活用、育成強化

令和2年に発足する雇用対策協議会の積極的な活用を通じて、各団体が今後の方向性を共有し、役割を明確化することにより、市内雇用に向けた各種取り組みの効果を高めること。また、人と企業のマッチング率の向上に向けて、産業カウンセラー、コーディネーター、人材エージェントなど専門的人材の活用・育成を図ること。

(6) OBAMA でワーキングプロジェクト事業などの充実・強化

市内での地元就職を増やすためには若年期における地元企業への愛着・意識の醸成が必要であることから、現在のふるさと教育、ふるさと体験事業などにより若年層と企業の接点をできる限り増やすなど一層の充実を図ること。

サテライトオフィスの誘致について

(1) 長期的視点における誘致産業の選定

誘致活動においては、U・Iターン、若者の雇用のミスマッチの現状ならびに市内既存企業とのバランス等を踏まえ、雇用確保を前提として、企業間で経済好循環を生む産業・企業を優先した誘致を行うこと。

(2) 多様なオフィスの在り方の研究

多種多様な企業ニーズを踏まえた研究を行い、シェアオフィス、コワーキングスペースなど、企業と地元住民の交流を生む空間・環境づくりに留意して取り組むこと。

また、サテライトオフィスに対する市民理解を得るための必要な取り組みを検討すること。

(3) 空き家等の利活用

オフィスの設置においては、できる限り空き家等の利活用を図り、また、都市計画、まちづくりの方向性、景観などを踏まえた場所の選定・指定などを検討すること。

(4) 専門的人材の活用・支援

情報通信技術のノウハウならびに都市部企業との人脈がある企業・人材を積極的に活用した誘致活動を実施すること。また、全国的な競争が激化する中、本市ならではのメリットの発信、企業の働き方および住まいなどのニーズを踏まえた各種サポートを進め、誘致成果の向上を図ること。

7 おわりに

本年度の調査に設定した「担い手・雇用の創出」は、特に企業の人手不足という面において全国的に喫緊の課題となっており、各自治体においてさまざまな諸施策が講じられている。

今回視察した先進自治体においては、まちの理念を全面に出し、独自の取組みをいち早く手掛け、移住・定住の促進、雇用の創出、人口減少に一定の効果を生んでおり、これらの成果の背景には熱意ある行政職員および民間のキーマンが存在していたことが印象的であった。

本調査では、関係団体の意見ならびに先進地視察で得た知見等を踏まえ、課題解決に向けた提案としたところであるが、冒頭で述べたとおり、雇用に関する課題・取組みは他分野多岐に及んでいる。本調査は特に商工業に絞ったものであったが、本市に息づくすべての産業が、市の理念や方向性を共有し、各種連携により経済が循環し産業が活性化する仕組みを構築することが最も重要である。

最後に、今回の調査にご協力いただき、意見交換等を実施させていただいた関係者の皆様から心から感謝申し上げますとともに、市においては、各団体との意見等を踏まえた当調査報告を真摯に受け止めていただき、今後の市施策の一助となり、本市の産業活性化につながることを期待する。

小浜市議会 産業教育常任委員会

委員長 熊谷 久恵 副委員長 牧岡 輝雄

委員 池尾 正彦 委員 風呂 繁昭

委員 藤田 善平 委員 垣本 正直

委員 佐久間 博 委員 川代 雅和

委員 杉本 和範