

地域再生計画

1 地域再生計画の名称

市内企業人材確保推進事業

2 地域再生計画の作成主体の名称

岩手県遠野市

3 地域再生計画の区域

岩手県遠野市の全域

4 地域再生計画の目標

4-1 地方創生の実現における構造的な課題

1. 市内製造業等の底上げの必要性

遠野市内の既存企業は、平成28年経済センサスでは67社あり、そのうち大企業の工場1社を除き、67社すべて中小企業で構成されている。地域経済分析システムによると、製造業の付加価値額は平成28年で32,461百万円に対し、平成30年には42,300百万円と順調に推移している。また、平成28年経済センサス調査によると、製造品出荷額も増加傾向にあるため、本市の製造業は地域の稼ぐ力を牽引する産業の一つであるといえる。

しかし、本市の製造業は、地元企業に対する認知度の低下及び人手不足の顕著化による人材獲得ノウハウ不足という課題がある。

①地元企業に対する認知度の低下

・令和2年度に市内高校生向けに実施した就職に関するアンケートによると、回答者172人のうち製造業へ就職を希望している方が20人だったが、ほぼ全員が市内でも知名度が高く、待遇が良いと言われる企業のみを候補に挙げていた。

・岩手大学の調査では、県内に本社を持つ企業を1社も知らない学生の割合が40%を占めていると発表している。このことは、本市の学生においても顕著に表れており、令和3年度に市内高校生の就職希望者へ実施した市内企業の認知度アンケートでは、90%以上の方が知っているという回答した企業は3社のみで、その3社以外は知名度が50%を下回っており極端に低い結果となっている。また、知名度の高い3社以外は就職先の選択肢に入っておらず、そもそも知らないという結果となっている。このことから、就職活動が始まってからようやく地元企業を知るのでは遅く、小中学校のころから地元企業を知ってもらう取組を実施する必要がある。

・地元企業の認知度が低い（就職先の選択肢に入らない）原因として、若者女性が活躍できる職場が極めて少ない（と思われる）ことも原因の一つとして挙げられる。市内企業へのアンケートによると、働く女性向けの取組や支援を実施している企業は少数であることがわかった。（女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定している事業者：回答39社中、策定していると回答したのが8社）このことから、官民一体となって働く女性に優しい企業文化の醸成を図っていく必要がある。

これらのことが原因により、市内企業の多くは採用活動に困難を極めているケースが多い。先にも記述したとおり、来年度以降、大手製造業のサプライヤー誘致による大プロジェクトが始動するため、これまで以上に企業間の格差が問題となってくることが懸念されている。実際に地元企業からはネガティブな声も届いており、これまで以上に雇用確保が困難になる企業が増加することが懸念される。

②人手不足の顕著化による人材獲得ノウハウの不足

・これまで、就労を希望する方を主体とする就職ガイダンスや事業見学会などの雇用施策を実施し、企業はそれらに参加することで人材を獲得することができた。しかしながら、年々市内事業所の求人数が増加し、市内就職希望者数が減少している。（市内事業所の求人数：H22年度98人→R1年度133人、市内就職希望者数：H22年度41人→R1年度31人）このような人口減少による人手不足の中、今までと同様にイベントに参加するだけでは求職者が集まらなくなっていることから、積極的に就労環境の整備や自社の魅力のPRを行うことが必要となっている。また、市内のみで実施していた就職ガイダンスを市外で実施する等、市外人材もターゲットとして視野に入れた取組を実施する必要がある。

・令和3年度に市内商業施設を会場として事業所紹介展示を行ったところ、自社の魅力を十分にPRできる資料や写真等を準備できず、企業は人手不足の認識はあるものの人材獲得のノウハウがないことが課題として浮彫になった。その結果、就業希望者へ魅力がきちんと伝わらず会社に対するマイナスイメージ、誤った印象を与えてしまい労働力確保の機会を損失している。このことから、人材獲得や魅力発信のノウハウを学ぶための人材育成や研修等が必要であり、企業の魅力やニーズに合った支援を伴走的に実施していく必要がある。

以上の2点から、今後はものづくり教育等の積極推進や積極的な情報発信等により地場企業の認知度や魅力の向上を図っていくとともに、官民連携はもとより民と民の連携をより一層強めていく取組が必要となってくる。また、働く女性に対する支援や子育て支援を絡めながら地域一体となって地域の稼ぐ力を牽引する産業の底上げをしていく必要がある。

2. 若年者就労環境調査及び人材育成の必要性

・遠野市は、子育てするなら遠野というスローガンを掲げており、子育て支援にも力を入れている。子育てに関する様々なニーズを調査した「わらすっこニーズ調査（令和元年度_調査回答：就学前児童保護者674名、小学生保護者835名、計1509名）」によると、少子化の要因として考えられることとして、「安定して働ける職場がない」という回答が41.8%もあり、回答の上位に位置付けられている。また、収集された意見の中には「子育て世帯が夫婦で子供を育てられる職場作りを希望する」「職場での子育て理解の向上について市から促してほしい」「働き方改革等により両親が子供との時間を多く持てるような職場環境を整備してほしい」等、職場の就労環境に関する様々な意見があげられている。

・岩手県では、仕事と子育ての両立支援など男女が共に働きやすい職場環境づくりに取り組む企業等を認証し、顕著な成果があった企業を表彰する「いわて子育てにやさしい企業等」という取組を行っている。県内では180社認定企業があるが、市内では8社（ほとんどが建設業）しか認定されていない。実際に、市内企業の育児休業取得率は極めて少なく、特に若い女性が、出産・育児のために会社を辞めるという選択を選ぶ傾向にある。こういった企業の現状について具体的に調査するとともに、就労環境整備を促進する取組を行っていき「遠野市の企業は子育てにやさしい」と認知されていくことで、遠野市で安心して働ける環境づくりを進めていく必要がある。

・令和3年3月に策定された遠野市男女共同参画基本計画中のアンケート調査によると、「ワークライフバランスの状況」について、64%の事業所で「進んでいる（ある程度進んでいる）」と肯定的な評価となっているが、市民アンケートによると「仕事と家庭のバランスが取れている」と回答する市民は23%にとどまっており、企業と就労者の考え方・感じ方にはギャップがあることがわかった。

このことから、ライフステージに応じた働き方を実現するため、育児休業や短時間勤務制度、その他の両立支援等、就労者のためのこれらの制度整備の促進や制度活用しやすい環境整備を施策間連携を行いながら実施していく必要がある。また、環境整備をするにあたっては、企業の理解と熱意ある人材の育成が鍵であると考えするため、企業の人材育成と並行して取組を実施していく必要がある。

・市内企業の雇用環境の実態や勤労継続の意欲等について、具体的に調査し、実態に応じた改善プログラムを検討・実施する必要がある。

・市内製造業を取り巻く環境について、今後は大手製造業のサプライヤーパーク誘致により半導体関連の仕事増が見込まれることから、事前に半導体を取扱う市内製造業者向けの人材育成研修を実施する必要がある。

3. 若年者人口流出におけるU I ターン人材確保等の課題

・本市ではU I ターン人材確保向けの事業として若年者定着促進家賃助成や、で・くらす遠野定住促進事業における移住支援を行っているが、多くは遠野市へ移住したい方（した方）を対象としており、既に遠野市に興味を持った方に対する支援となっている。このことから、そもそも遠野市について知らない、興味がない方向けのしごととくらし情報を盛り込んだ魅力発信コンテンツを開発する必要がある。魅力発信にあたっては、移住支援関係機関や、各種インフルエンサー等と連携して盛大に情報発信していく必要がある。

・これまで開発してきた魅力発信コンテンツは遠野市へ移住したい方（した方）を対象としているため、HP等に掲載しておけば興味のある方の目にとまるようになっていた。しかし、遠野市を知らない方向けに開発したコンテンツを市HP等に掲載しただけでは間違いなく効果は見込めない。よって、ビックデータ等に基づいた根拠ある情報発信を行い、デジタル技術をフル活用し、広告効果を最大限発揮させる工夫をしていく必要がある。

4. 市内企業の伴走支援の必要性

これまで記載してきた課題を解決するための取組を実施するにあたって、官民連携が必須であり、民との連携をトータルコーディネートする役割が官には必要になってくる。この人材を配置することにより、企業の情報収集から情報発信、さらには就職マッチング支援や伴走支援等を円滑に行い、効果的に課題解決を図っていく必要がある。

4-2 地方創生として目指す将来像

【概要】

遠野市では、遠野スタイル創造・発展総合戦略（平成27年策定）における遠野市の将来像に、遠野らしさを生かし育むとともに、その魅力を積極的に発信することにより「永遠の日本のふるさと遠野」の創造を掲げている。また、本市の最上位計画である第2次遠野市総合計画（平成27年策定）との整合性を図りながら、分野横断的に取り組む戦略として総合戦略を位置付けている。

遠野市総合計画の基本構想の共通優先方針として「産業振興・雇用確保」を掲げており、地域産業の振興と企業が求める人材の育成や、新たな事業の創出への支援を図るなど、市民所得の向上と定住人口の拡大に取り組むこととしている。これまでの取組として、若年者継続勤務奨励金の助成等の各種助成や就職ガイダンス・企業見学会の実施等の各種雇用創出支援を実施し、市内で働くことを希望する人が就業できるよう、雇用の維持・確保や新たな雇用の創出を推進してきた。

その結果、平成28年度から令和2年度までの高校生就職希望者の就職率が100%となっており、市内で働くことを希望する人が就業できるための取組としては一定の成果を得ることができた。

しかしながら、新卒者地元就業者数は年々減少しており、平成27年度の実績は77人だったのに対し、令和元年度では41人の実績となり、KPI達成率が約47%と大幅に低迷している状況である。この数字は、遠野スタイル創造・発展総合戦略における重要業績評価指数の中で最も低い数字であり、遠野市が解決すべき喫緊の課題といえる。

遠野市は1955年の47,110人をピークに恒常的な人口減少が続いており、直近の国政調査（2015年実施）では28,062人となっている。（令和3年10月1日現在は25,648人）国立社会保障・人口問題研究所「地域将来推計人口」（平成25年）をもとに本市の総人口・年齢区分別人口の推移を推計すると、2040年には17,786人と、2015年比で総人口が約4割減、生産年齢人口も約4割減となる見込みである。

人口動態においても、特に15歳～19歳、20歳～24歳の転出が転入を上回っており、RESASデータの年齢階級別純移動数の時系列推移によると、2010年から2015年にかけて679人もの10代～20代の若者が流出していることがわかる。

このまま若者の市外流出が進行した場合、市内企業の労働力不足による地域経済の衰退が懸念される。

一方で、遠野市の誘致企業においては、取引先企業を遠野市に誘致し、サプライヤー集積・高効率化による事業基盤の強化と拡大を計画している。遠野市としても、この大きなプロジェクトを地域経済の活性化及び雇用創出の好機とみており、産学官民一体となって地域を盛り上げる取組を実施していくこととしている。

こうした背景を受けて、地域活性化のため市内事業者等との連携をさらに強化し、市内企業の魅力向上及び魅力発信に注力し、若年層を対象に市内企業への就職を促進させる。また、若年層の流出防止及び就労を機会としたUIターンを促進させることで、本市に移住する若者など生産年齢人口の社会増を目指し、人口減少に歯止めをかけることを目指す。

【数値目標】

K P I ①	地方創生交付金事業により就職した就労者数							単位	人
K P I ②	オープンファクトリー参加者数							単位	人
K P I ③	ユースエール認定、トライくるみん・プラチナくるみん、えるぼし・プラチナえるぼし、いわて子育てにやさしい企業等、いわて女性活躍認定企業等 認証のべ事業者数							単位	社
K P I ④	新規学卒・U I ターン・求職者全体の就職件数							単位	人
	事業開始前 (現時点)	2022年度 増加分 (1年目)	2023年度 増加分 (2年目)	2024年度 増加分 (3年目)	2025年度 増加分 (4年目)	2026年度 増加分 (5年目)	2027年度 増加分 (6年目)	K P I 増加分 の累計	
K P I ①	0.00	20.00	20.00	20.00	-	-	-	60.00	
K P I ②	0.00	100.00	100.00	150.00	-	-	-	350.00	
K P I ③	16.00	2.00	2.00	2.00	-	-	-	6.00	
K P I ④	450.00	50.00	50.00	50.00	-	-	-	150.00	

5 地域再生を図るために行う事業

5-1 全体の概要

5-2の③及び5-3のとおり。

5-2 第5章の特別の措置を適用して行う事業

○ 地方創生推進タイプ（内閣府）：【A3007】

① 事業主体

2に同じ。

② 事業の名称

市内企業人材確保推進プロジェクト

③ 事業の内容

これまでの取組により生まれた雇用の場で働く人を確保し、地域経済を維持するため、安心して働くことができる雇用の場があることをPRするためオープンファクトリー事業を実施し、合わせて子育て世代や若年者が働きやすい雇用の場を増加させるため就労環境整備事業を実施するもの。また、UIターンによる就労者確保のためしごとと暮らしを想像できる冊子及び動画を作成し遠野の魅力について広くPRを行うもの。

1. オープンファクトリー事業の開催

① オープンファクトリーの内容

・市内在住の小中高校生及びその保護者、市外在住者で遠野市への就職を考える大学生・UIターン希望者を対象としたオープンファクトリーを開催する。参加企業は自社の事業紹介、自社が持つ技術に関連したものづくり体験ワークショップを実施する。内容は参加企業が自ら企画運営する。

・1年目は参加希望企業を5社募集し、市内施設に一堂に会して開催する。企業は単なる事業内容の説明にとどまることなく自社の魅力を伝える資料を展示するとともにワークショップを開催する。これにより来場者がものづくりへの理解が深まり、ものづくり産業に興味をもてるようになることを目指す。

- ・2年目は1年目の5社を含む全10社により開催する。会場は各工場とし、実際の作業現場の見学及び業務に関連するものづくり体験ワークショップを開催する。会場は各工場とするが、各事業者の展示物を集めたものを商業施設へ展示し一般公開も行う。各工場で開催することで来場者に企業をより身近に感じてもらうことを目指す。また、昨年度の参加企業が2年目の参加企業にノウハウを伝える場を設け、企業間で情報共有することが相乗効果を生む環境を作る。

- ・3年目は1・2年目の10社を含む全15社により開催する（事業者の自立状況等を鑑みて適宜参加企業を選定する）。会場は各工場とし、実際の作業現場の見学及び業務に関するワークショップを開催する。

② 参加企業向け研修会の開催

- ・企業が行う求職者への採用活動が無味乾燥的な事業内容の説明から自社の魅力を積極的に発信できる採用活動へ変化することを目指す。

- ・研修会では企業の理念・行動指針を再確認する基礎的研修、見学時のプレゼンテーション方法、ワークショップの企画運営方法、効果的な展示資料の作成方法等について学ぶ。

- ・デジタル技術を活用した効果的な魅力発信について学ぶ。

③ 事業のPR

- ・事業周知を広く行うためホームページを作成する。来場を促すため各企業の動画を作成する。その他雑誌やWEB広告、トークイベントの実施によりPRを行う。

④ しごととくらし体験ツアー

- ・2年目以降大学生及びUIターン希望者を対象として体験ツアーを実施する。1年目に開催したオープンファクトリー参加者が興味をもった企業で就業体験を行い、市内に滞在することで、就業のミスマッチを防ぐ。

⑤ 出張！オープンファクトリー就職ガイダンス

- ・2年目から、オープンファクトリー参加企業を中心に、市外の若手人材をターゲットに市外（盛岡市）で就職ガイダンスを実施する。

2. 雇用促進・定着事業

- ・いわて子育てにやさしい企業、わらすっこ条例応援事業者の認証を受け子育て世代が働きやすい企業の増加を目的とし、子育てに優しい職場環境づくりに必要な知識を習得できる企業向けセミナーを開催する。

- ・若者、女性などの雇用定着を図るため、働き方改革関連法の施行やSDGs推進などの環境下における労働・雇用環境の実態や、勤労継続の意欲・可能性を調査する。

- ・市内事業者を対象に、半導体を取り扱う事業者向けの半導体基礎講座を開催する。

3. 遠野の魅力発信事業

- ・事業目的達成のために、デジタル技術を活用した事業を実施する。

① 効果的な広告媒体の分析

データ分析により効果的なPRの内容・媒体を選定し、PRを行う。

② しごととくらし紹介冊子の作成及びシティプロモーション映像の作成

移住定住支援団体である「で・くらす遠野」との協働によりUIターン者向けに就業後の遠野での暮らしをイメージできるような冊子及び映像を作成する。作成物は遠野市を知らない人も目にすることができる媒体・場所を選択し活用する。

冊子は首都圏で開催される移住相談会、首都圏店舗で配布する。動画はHPに掲載するほかネット広告、分析により選定されたPR媒体に使用する。

4 雇用アンバサダーの配置

- ・雇用アンバサダーを会計年度職員として採用する。

- ・各企業を訪問し雇用情報を収集する。

- ・移住相談担当部署と連携し、就職相談やしごととくらし体験ツアー参加者の就職マッチング支援を行う。

- ・雇用に関する助成やオープンファクトリー事業等について市ホームページやSNS等を用いて情報発信を行う。

- ・オープンファクトリー事業の実施にあたり、参加企業に進捗状況を確認し、必要に応じて企画内容について助言する。

④ 事業が先導的であると認められる理由

【自立性】

本事業により、新規就労者の増加が実現することによりオープンファクトリーの有効性が企業に認知され、事業終了後は、企業が自己資金により実施していくことが見込まれる。

【官民協働】

本事業は、企業のPRスキル・就労環境を向上するための事業であり、参加企業や岩手大学も含めた教育機関等との協働により実施する。また、官民それぞれが連携することで幅広い者の参加を促す仕組みとするとともに、それぞれの立場を生かして政策効果をより高いものとする。

【地域間連携】

岩手県が実施している、いわて県民計画の中で取り組む家族・子育て分野の仕事と生活を両立できる環境づくり、仕事・収入分野において取り組むライフスタイルに応じた新しい新しい働き方を通じて一人一人の能力を発揮できる環境づくりの取り組みと連動した事業を実施することや、半導体アカデミーと連携した事業を実施することでより効果的な事業を実施できる。

また、県南局キャリア教育研究会に参画することで、人材確保等に関する情報交換等を密に実施し、効果的な事業実施に活かすことができる。

このように、県と市町村がそれぞれの立場を生かして連携を行うことにより、地域全体での活力向上を実現する。

【政策間連携】

子育て担当部署が取り組む「安心して生み育てられる環境作り」男女共同担当部署が取り組む「みんなが幸せになれる働きかたと女性活躍の推進」のためには企業への働きかけが不可欠である。働きかけにより企業がこの取り組みに参加することは企業の魅力の一つとなるため、地方創生推進交付金事業と連携して取り組むことで人手確保に寄与する。また、移住促進部署と連携することでUIターン希望者へ効果的な働きかけができる。

【デジタル社会の形成への寄与】

取組①

・遠野市を知らない、興味がない方及びUIターン希望者を対象とした、遠野の暮らしをイメージできるようなシティプロモーション映像作成及び映像配信広告を行う。

理由①

・遠野市への移住促進を目的としたシティプロモーション映像作成及び配信について、遠野市の人口流出及び少子化の課題を解決する上で重要な役割を持つものであり、ひいてはデジタル社会の形成に寄与する事業であると言える。

取組②

・オープンファクトリー事業参加企業向けの研修として、デジタル技術活用による効果的なプレゼンや展示等、企業の魅力発信効果が高まる工夫等についてのセミナーを実施する。

理由②

・デジタル技術活用により企業の魅力発信力を向上させることによって、人材確保を図り、遠野市の産業の底上げを目指すものであるため、デジタル社会形成に寄与する事業である。

取組③

該当なし。

理由③

⑤ 事業の実施状況に関する客観的な指標（重要業績評価指標（KPI））

4-2の【数値目標】に同じ。

⑥ 評価の方法、時期及び体制

【検証時期】

毎年度 6 月

【検証方法】

遠野商工会に検証組織を設置し、検証を行う。

交付対象事業の実施年度のKPI達成状況を、事業実施年度の翌年6月までに取りまとめた上で、遠野市長から遠野商工会長に対し、商工会法第11条第1項第8号の規定により、外部組織の検証について諮問する。

遠野昇商工会が交付対象事業の効果検証を行う際には、商工団体、金融機関など関係機関・団体で構成する有識者の関与を得ながら、その検証結果を報告する。

【外部組織の参画者】

商工団体 市内の商工業関係者

金融機関 市内金融機関の代表者

その他 各支援機関や大学、行政機関など必要に応じ参画を求める。

【検証結果の公表の方法】

検証結果は、遠野テレビを通じて市民周知を図るほか、遠野市及び遠野商工会の公式ホームページで公表する。

⑦ 交付対象事業に要する経費

- ・ 法第5条第4項第1号イに関する事業【A3007】

総事業費 59,324 千円

⑧ 事業実施期間

2022年4月1日 から 2025 年 3 月 31 日 まで

⑨ その他必要な事項

特になし。

5-3 その他の事業

5-3-1 地域再生基本方針に基づく支援措置

該当なし。

5-3-2 支援措置によらない独自の取組

(1) 該当なし。

ア 事業概要

イ 事業実施主体

ウ 事業実施期間

年 月 日から 年 月 日まで
(2) 該当なし。

ア 事業概要

イ 事業実施主体

ウ 事業実施期間

年 月 日から 年 月 日まで
(3) 該当なし。

ア 事業概要

イ 事業実施主体

ウ 事業実施期間

年 月 日から 年 月 日まで

6 計画期間

地域再生計画の認定の日から 2025 年 3 月 31 日 まで

7 目標の達成状況に係る評価に関する事項

7-1 目標の達成状況に係る評価の手法

5-2の⑥の【検証方法】及び【外部組織の参画者】に同じ。

7-2 目標の達成状況に係る評価の時期及び評価を行う内容

4-2に掲げる目標について、5-2の⑥の【検証時期】に
7-1に掲げる評価の手法により行う。

7-3 目標の達成状況に係る評価の公表の手法

5-2の⑥の【検証結果の公表の方法】に同じ。