

地域再生計画

1 地域再生計画の名称

鈴鹿市ふるさと就職者等雇用支援計画

2 地域再生計画の作成主体の名称

鈴鹿市

3 地域再生計画の区域

鈴鹿市の全域

4 地域再生計画の目標

4-1 地域の現状

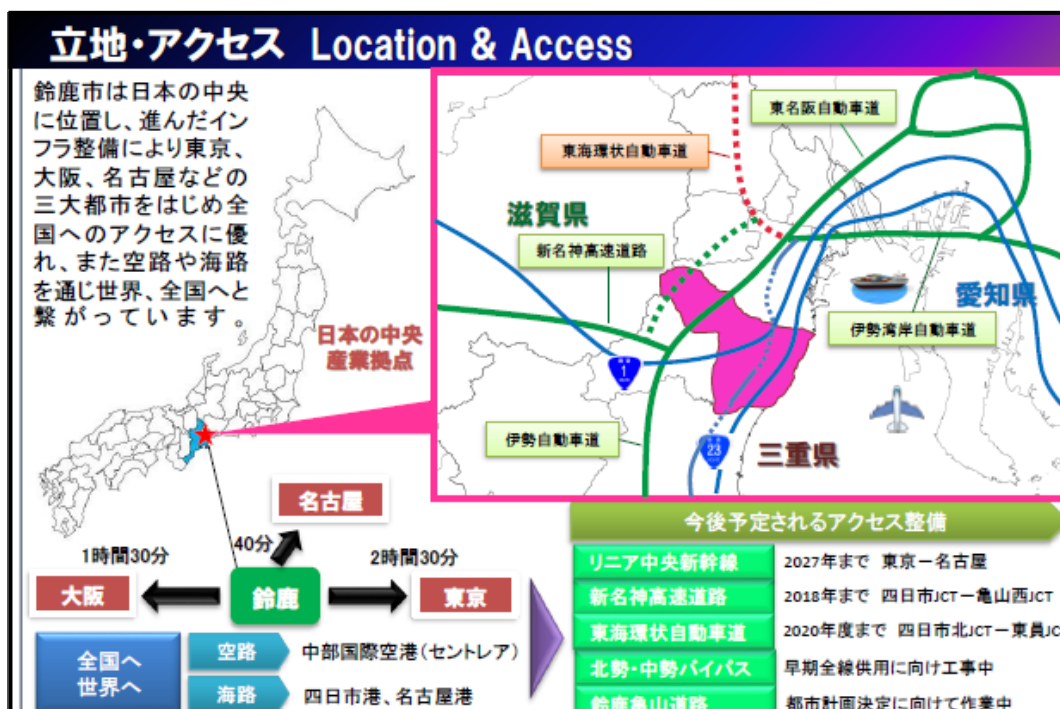
(地勢)

本市は三重県の北部に位置し、北西部は滋賀県に接する標高 1,000mの鈴鹿山脈を軸に扇形に台地、丘陵地が連なり、また東部は低地が広がり、伊勢湾に面して長い海岸線が続いている。さらに、市の中央には一級河川の鈴鹿川が流れ、自然環境は多様性に富み、豊かな自然環境に恵まれている。【図表 1】

また、本市は名古屋市から約 50km、大阪市から約 100km の距離にあつて、名古屋圏や大阪圏に近く、平成 30 (2018) 年度には名古屋市と神戸市を結ぶ新名神高速道路が開通し、併せて(仮称)鈴鹿PAスマートICの供用開始が予定されているなど、交通インフラの整備によりアクセスの利便性が更に向上すると見込まれている。

【図表 1】 鈴鹿市の立地と交通アクセス

※鈴鹿市産業振興部作成資料から引用。



(人口)

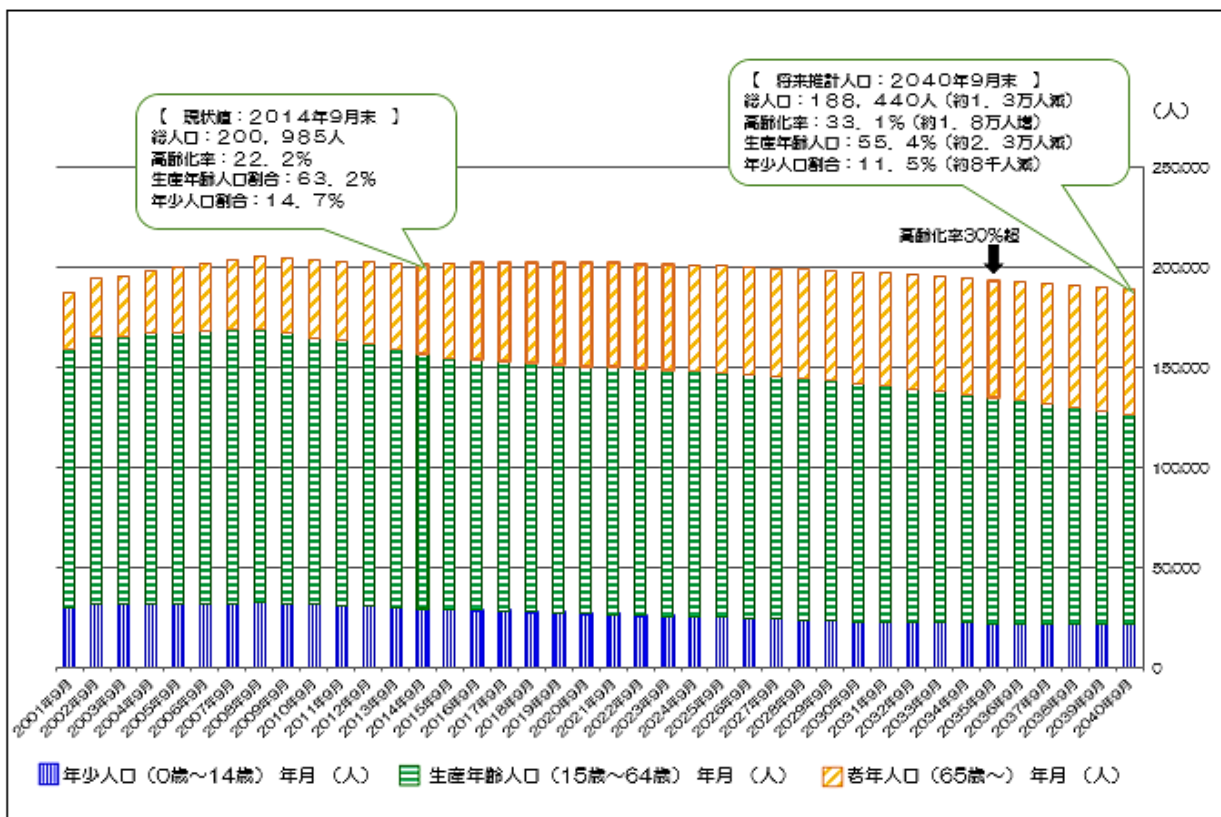
本市の人口は、平成 21 (2009) 年 1 月に約 20 万 5 千人のピークを迎え、その後は、社会経済環境の変化などから減少局面に入っている。なお、平成 29 (2017) 年 3 月 31 日現在の住民基本台帳上の総人口は、20 万 151 人となっている。

今後の推計については、平成 25 (2013) 年 12 月の国立社会保障・人口問題研究所の将来推計によれば、三重県全体と比較すると減少の傾向は緩やかではあるが、平成 52 (2040) 年には、18 万 440 人となり、平成 12 (2000) 年当時の人口水準にまで減少すると予測されている。【図表 2】

なかでも、人口の社会減少については、平成 21 (2009) 年以降、転出超過の状況が続いており、ここ 2 年の転入超過状況を見ると、特に 15 歳から 29 歳までの年齢層が本市から転出する傾向がある。【図表 3】

【図表 2】 鈴鹿市の人口推移及び今後の予測

※鈴鹿市総合計画 2023 から引用。



【図表 3】 鈴鹿市の転入超過状況 (単位：人)

※「住民基本台帳人口移動報告」から作成。

年度	0-14歳	15-29歳	30-44歳	45-64歳	65歳以上	転入超過数
H27	-142	-205	-108	-112	27	-540
H28	-22	-242	32	-7	26	-213

(産業)

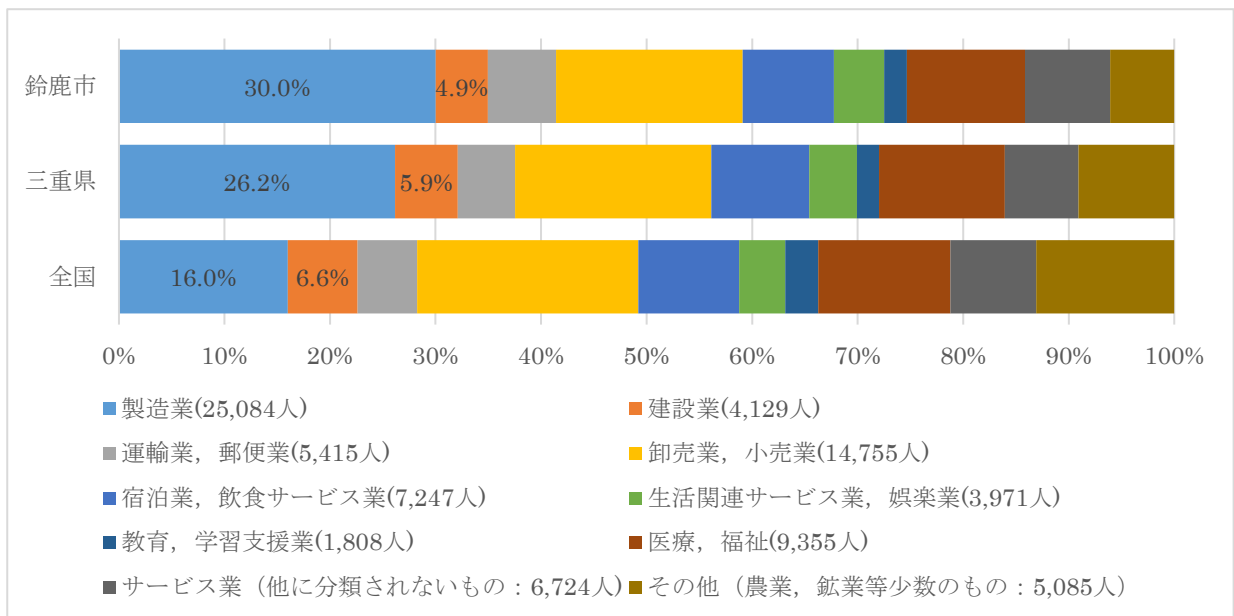
本市には、戦前、市内中心部に海軍工廠、海軍航空隊等軍事施設が置かれ、道路、水道等インフラが整備されていたことから、戦後、有効な産業施設として転換を図るなどして、さまざまな企業の誘致に取り組み、昭和 25 (1950) 年には、全国に先駆けて「鈴鹿市工場設置奨励条例(現鈴鹿市工業振興条例)」を制定して、積極的な企業誘致政策を展開した結果、本田技研工業株式会社をはじめ現在の産業構造を方向付ける主要企業が多く市内に立地することとなった。

また、昭和 40 年代からは公的工業団地の造成にも着手し、現在では、製造品出荷額で県下第 2 位を誇る工業都市としてのポジションを確立するに至っている。

本市においては、農業、漁業、商業、工業それぞれに特色があり、バランスのとれた産業構造を有しているが、業種別に見ると製造業に従事する労働者の割合が全体の約 30% と、全国や三重県と比較しても突出しており、本市のものづくり産業は、裾野の広い自動車産業を中心に産業集積が進み、地域経済を牽引する中核であることがうかがえる。【図表 4】

【図表 4】従業者数割合(事業所単位) 2014年

※「経済センサス」から作成。



4-2 地域の課題

本市は、前述のとおり自動車産業を基軸として、航空宇宙産業などの次世代産業、医療や食品に関する住生活関連産業等の産業集積を図り、基盤のしっかりした産業構造を構築するために重点施策として企業誘致を推進しているが、新規立地企業も含めて経営資源が限られている中小企業においては、採用活動に十分な時間や人員や費用をかけることが難しく、必要な人材の確保という点で課題を抱えている。特に中堅・中小のものづくり企業や、防災力強化といった地域のまちづくりに必要な建設業などにおいては、

平成 29 年 11 月の職業別有効求人倍率が、専門・技術職で約 2.0 倍、建設・採掘で約 7.0 倍と高い数値を示しているように、後継者の不在や若年技術者の不足による人手不足の問題に直面している。これは、専門性の高い人材を求める企業側のニーズと、事務職などのイメージしやすい職種を求める求職者のニーズがマッチしていないことに起因しており、本市の基幹産業である中小ものづくり企業等は求める若い労働力を確保できない状況に陥っている。このような状況の中で、若年者層は、進学や就職等のタイミングで市外、県外へ転出する傾向にあり、年間 200 人以上の転出超過が続いている。

こうした若年者層の市外流出や少子高齢化の進展による生産年齢人口の減少は、企業の人材確保の困難化を招き、中小のものづくり企業と建設業の経営に業績低迷や廃業のリスクが高まるといった大きな影響を与えることになる。また、新たな雇用を生み出す企業の新規立地や、既存拠点のマザー工場化等増資を促進する障壁にもなり、本市経済に悪影響を及ぼすことが懸念される。

このようなことから地域経済が衰退すれば、若者の流出をさらに加速させることになり、更に人材不足が深刻になって企業経営が困難になるという負のスパイラルに陥ることが考えられるため、市内中堅・中小企業の人手不足の解決が喫緊の課題である。

4-3 目標

本市では、地方創生推進交付金を活用した「雇用と移住のトータル支援による官民連携人材獲得計画事業」を実施しており、その中で、ものづくり企業の人材確保を促進するために「若年者等ふるさと就職支援事業」として、UIJターン就職の促進による地方創生に取り組んでいる。この事業は、就職支援企業が実施する県外・市外での合同企業説明会に本市のブースを出展し、そこで本市の中小ものづくり企業を20社程度紹介して、就職希望者とのマッチングを図るものであるが、実際にブースに立ち寄った若年者からは、「通勤が難しく、移住するにも費用を負担することが収入的に厳しく応募に躊躇してしまう」、「移住費用をかけても得られるインセンティブが少ない」といった声が多く聞かれ、移住費用の負担が本市への移住、就職を妨げる要因となっている。

そこで、本事業では、新卒・既卒を問わず、若年者が本市への移住や就職を断念する要因となっている引越し代、賃貸住宅への入居費用などの移住費用の一部を支援して、若年労働者の金銭的負担を軽減し移住に対するハードルを低くすることで、企業本来の魅力や競争力を生かした人材獲得を促進し、人材の確保と定着を図る。

【数値目標】

事業	ふるさと就職者等雇用支援事業	年月
KPI	各年度中に支援制度により市内就職した人数	
申請時	—	H30.3
初年度	10人	H31.3
2年目	10人	H32.3
3年目	10人	H33.3

5 地域再生を図るために行う事業

5-1 全体の概要

若年者層の市外流出や少子高齢化の進展による生産年齢人口の減少が、企業の人材確保の困難化を招き、新たな雇用を生み出す企業誘致や、既存立地企業のマザー工場化等増資を促進する障壁になることが懸念され、中小ものづくり企業等の人材確保が喫緊の課題となっているため、若年者が本市への移住や就職を断念する要因となっている移住費用の一部を支援して、若年労働者の金銭的負担を軽減し移住に対するハードルを低くすることで、企業本来の魅力や競争力を生かした人材獲得を促進し、人材の確保と定着を図る。

5-2 第5章の特別の措置を適用して行う事業

まち・ひと・しごと創生寄附活用事業に関連する寄附を行った法人に対する特例（内閣府）【A2007】

（1）事業名：ふるさと就職者等雇用支援事業

（2）事業区分：人材の育成・確保

（3）事業の目的・内容

（目的）

人材不足に悩む市内のものづくり中小企業等が、大都市圏など市外から人材を雇用するときに、若年労働者が本市への移住、就職を躊躇する要因となっている移住費用の一部を支援して、若年労働者の金銭的負担を軽減し移住に対するハードルを低くすることで、企業本来の魅力や競争力を生かした人材獲得を促進し、人材の確保と定着を図る。

（事業の内容）

本市のものづくり中小企業等が、市外・県外から移住した若年労働者を雇用した場合に、当該労働者にかかる移住費用の一部を補助する。

i 対象者の要件

- ・市外からの移住が伴った市内在住の40歳未満の若年労働者（以下、対象労働者という）を正規職員として雇用した、市内に本社、または主な事業所を有する中小ものづくり企業・建設企業であること
- ・対象労働者を雇用してから3ヶ月以内の申請であって、概ね6ヶ月以上雇用する見込みであること
- ・同一の対象労働者を雇用したことを事由に、本事業、または他施策による支援を受けていないこと

ii 対象費用

- ・雇用した対象労働者が引越し業者等に依頼した移送にかかる費用
- ・対象労働者が居住するアパート、マンションなど（但し、社宅を除く）の賃貸借にかかる敷金・礼金・保証料・前払家賃・仲介手数料等といった初期費用

iii 支援金額

- ・20万円以内（但し、上記対象費用の2分の1を上限とする。）

iv 申請手続

- ・所定の書式により、申請書に雇用証明書、対象費用の挙証資料（移送見積書、領収書原本、契約書原本など）、対象労働者の住民票及び申請承諾書を添付して、雇用主である企業が申請する。

→各年度の事業内容

ふるさと就職者等雇用支援事業

初年度）市内の中小ものづくり企業等に対し、対象労働者を雇用した場合に、移住費用（引越し代、賃貸住宅の敷金礼金、保証料等）の一部を支援する。

2年度）初年度に引き続き、市内の中小ものづくり企業等に対して、対象労働者を雇用した場合に移住費用の一部支援を行う。

(4) 地方版総合戦略における位置付け

鈴鹿市まち・ひと・しごと創生総合戦略において、人口減少抑止策として、基本目標1-1に「競争力のある産業の創造と雇用の創出」を掲げ、基本的方向4として「誰もが安心して働ける労働環境づくり」に取り組むこととしている。

また、総合戦略の数値目標として、企業立地に伴う新たな雇用者数を2019年度までに1,000人とすることを掲げており、本事業は労働力の確保という側面から、この目標達成に寄与するものである。

(5) 事業の実施に関する客観的な指標（重要業績評価指標（KPI））

事業	ふるさと就職者等雇用支援事業	年月
KPI	各年度中に支援制度により市内就職した人数	
申請時	—	H30.3
初年度	10人	H31.3
2年目	10人	H32.3

(6) 事業費 (単位：千円)

ふるさと就職者 等雇用支援事業	年度	H30	H31	計
	事業費計		2,000	2,000
区分	負担金, 補助 及び交付金	2,000	2,000	4,000

(7) 申請時点での寄附の見込み (単位：千円)

	H30	H31	計
株式会社丸協食産	100	100	200
計	100	100	200

(8) 事業の評価の方法 (P D C Aサイクル)

(評価の方法)

市内部における実行計画書の検証, 鈴鹿市まち・ひと・しごと創生総合戦略策定推進本部会議での評価・検証と併せて, 学識経験者をはじめ外部組織が参画した鈴鹿市地方創生会議により, 毎年度のK P Iの達成状況からP D C Aサイクルによる評価・検証を行う。

(評価の時期・内容)

毎年6月に, 外部委員で組織する鈴鹿市地方創生会議により本事業の評価・検証を行い, 検証結果を生かした取組方針を決定する。

(公表の方法)

検証後, 市のホームページ等で公表する。

(9) 事業期間 平成30年4月～平成32年3月

5-3 その他事業

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) 鈴鹿市ふるさと就職者等雇用支援事業

事業概要：支援措置の終了後, 本市の単独施策として, 上記5-2で前述した内容と同様の事業を実施する。

実施主体：鈴鹿市

事業期間：平成32年度

6 計画期間

地域再生計画認定の日から平成33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

市内部における実行計画書の検証、鈴鹿市まち・ひと・しごと創生総合戦略策定推進本部会議での評価・検証と併せて、学識経験者をはじめ外部組織が参画した鈴鹿市地方創生会議により、毎年度のKPIの達成状況からPDCAサイクルによる評価・検証を行う。

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

毎年6月に、外部委員で組織する鈴鹿市地方創生会議により本事業の評価・検証を行い、検証結果を生かした取組方針を決定する。

7-3 目標の達成状況に係る評価の公表の方法

検証後、市のホームページ等で公表する。