

第30回 岐阜県サミット

提言書

平成30年5月9日

“地域の幸せに繋がる” 人手不足対策を

— 定住し働きたいまち：岐阜を目指して

[人手不足を考える委員会]

※ 当提言書は平成30年2月14日に発表されたものである。

一般社団法人 岐阜県経済同友会

はじめに — “地域の幸せに繋がる” 人手不足対策とは —

我が国の有効求人倍率は2017年の平均で1.50倍と44年ぶりの高水準となり、日本経済にとって大きなリスクとなっている。特に、岐阜県の人手不足は全国的にも深刻で(注¹)、熾烈な競争渦中にある県内企業にとって人材の確保が経営上の大きな課題となっている。

加えて、「働き方改革」の名のもと長時間労働の抑制やワークライフバランスへの取組みも求められ、企業の経営環境は一層厳しさを増している。現状の人手不足と政府の進める「働き方改革」とのギャップに、ジレンマを感じている企業経営者も多いのではないかと。

人手不足対策には、主に、(1) 女性、若者、高齢者、外国人など多様な人材の活躍を推進し働き手を増やすこと、(2) より少ない人員で経済活動が回るよう生産性向上を図ること、の2つのアプローチが考えられる。

我々は地方の経済同友会として、この2つのアプローチに加え人手不足への取組みが、“地域の幸せ(地域の継続的な発展とそこで働く人の幸せ)に繋がる”ことを目指す方針とした。

地域の幸せには、土台としてそこに魅力的な仕事があり、良好な住環境があることが必要である。岐阜県には素晴らしい企業や豊かな自然などそのポテンシャルが十分あるが、それをうまく活かしてきれていないのではないかと。

また、地域の継続的な発展には、地域を支える定住人口を一定以上に確保することも重要と考える。長く地域を担う若者の定着を図りながら、新しい家庭を築いてもらい、次の世代に繋ぐ好循環システムで高齢者を支える地域づくりが必要と考える。

我々は人手不足対策が単に労働力不足の解消に留まることなく、地域やそこで働く人の“幸せを増やす”ことに繋がる取組みを理想と考え、その施策について以下を提言する。

(注¹) H29/12月時点、岐阜県の有効求人倍率(就業地別)は2.02倍と全国2位の高さである。

[提言の概要]

当委員会では、地方の経済同友会との立場から「“地域の幸せ※に繋がる” 人手不足対策」をコンセプトに掲げ検討する方針とした。

※「地域の幸せ」：地域の継続的な発展とそこで働く人の幸せ。

“地域の幸せに繋がる” 人手不足対策について、各委員の意見を集約すると、次の通りとなった。

- (1) 地域の継続的な発展には若者の力がある。若者の地域定着策が必要。
- (2) 進学などで県外へ流出した若者を地元へ呼び戻す施策が必要。
(岐阜県に限れば愛知県流出、その愛知をはじめ日本全体では東京圏への流出が多い。)
- (3) 愛知県との連携強化、若者を中心に進む東京一極集中の是正が必要。
- (4) 人を呼び込む原動力として岐阜の魅力を積極的に PR し広く周知させることが必要。
- (5) 将来的には業種に関わらず AI・IOT など先進技術を活用した省人・省力化は必須。
- (6) 生産性向上には、労使が情報や方向性を共有し、労使一体で取組むことが重要。

これらを踏まえ、以下を提言の骨子とした。

<提言の骨子図>

<コンセプト> “地域の幸せに繋がる” 人手不足対策を
人手不足対策が、“地域の継続的な発展とそこで働く人の幸せに繋がる” ことを目指す提言。

提言 I 地域の若者の流出を防ぎ、東京圏から地元への新しいひとの流れをつくるべき。 <意見(1)(2)(3)(4)>

提言 II 人手不足克服のため生産性の向上に取り組むべき。 <意見(5)(6)>

- 提言 I では、「地域の働き手の確保」として特に地域の若者に焦点をあて、
- 提言 II では、AI など先進技術を活用した「生産性向上」に主題をおいた。

提言Ⅰ 地域の若者の流出を防ぎ、東京圏から地元への新しいひとの流れをつくるべき。

地域で生まれ育った若者の定着を図り【地域定着】、進学で流出した人材を呼び戻す【地元への流れ】。
そのためには【岐阜の魅力】を積極的に発信・PRすることが必要である。
【地域定着】＋【地元への流れ】＋【岐阜の魅力】で地域人材の確保を目指す。

■ 若者の定着【地域定着】

「生まれ育った地域で働く」ことに喜びや幸せを感じる心が、自然に育まれるためには、幼少期や学生時代からの体験や教育がとても重要である。

<県に求める若者の【地域定着】のための施策>

- ①幼少期から「親子職業体験」「子ども参観日」など家庭教育を充実させ、小中学生への「職業体験」「企業見学」、高校生への「インターンシップ」を拡充させる。
- ②専門学科（商業・工業高校等）の拡充を図る。
- ③学校の教職員への地元企業周知活動を強化する。
- ④小学校～高校で、段階に応じAIやICT関連などデジタル教育を強化する。

上記施策は、既に「第2次岐阜県教育ビジョン」〔H26～30年度〕にも盛り込まれ県も推進していることは理解しているが、経済界との連携を深化し一層の推進、内容の充実を望むものである。

それぞれの施策は下記の考えに基づくものである。

- ①県内には優良な企業・産業が多くあるが一般的な知名度が低く、就職に結びつかないことが課題である。産学官で連携を強化し、在学中から「働くこと」に触れ、労働観を学び、県内企業や産業を知ってもらうことが重要である。
- ②高卒就職者は地元企業にとって貴重な人材（注²）である。専門学科（商業・工業高校など）の教育をより一層充実させ、定員の拡大を図るべきである。
- ③教職員にも地元企業をよく理解してもらう必要がある。学生に影響力のある教職員の中にも地元企業への意識があることが、地元就職への後押しとなる。
- ④デジタル社会が進むのは確実で、今後は業種・職種に関わらずデジタル技術の知識は必要。将来のデジタル社会で活躍するには、小さい頃からAI・ICTなどに慣れ親しみ、地域で先進技術に強い人材を育てる取組みが必要である。先進的なICT教育を進める岐阜市（注³）の取組みを全県に広げるべきである。

（注²） 岐阜県では、高卒就職者約4千人の8割が県内企業へ就職している。

（注³） 2020年のプログラミング教育必修化に先駆け人型ロボット Pepper を教育現場に導入するなど、「教育立市」を掲げる岐阜市は「ICT教育を実施する自治体」のモデルケースに選出されている。

本県の教育基本理念には、「地域社会の一員として持続可能な地域社会づくりに貢献できる“地域社会人”の育成を目指す」とある。

基礎学力の習得に加え、少子高齢化で、より長く働くことを求められる子供たちのためにも、キャリア教育や働く意義など労働教育の重要性が増していると考える。その充実により多くの“地域社会人”が輩出されることを期待する。

■ 進学などで地元を離れる人材を呼び戻すには【地元への流れ】

本県では大学進学者の 8 割が県外の大学に進学し（注⁴）、県外に流出する契機となっている。県外へ進学した学生を呼び戻し、県内企業への就職に繋げる取組みが必要である。

＜県や国に求める施策＞

- ① 県は可能な限り多くの大学と「就職支援協定」(注⁵)を締結し UIJ ターンで若者を呼び戻す。
- ② 首都圏大学の地方移転や地方大学の振興を進め、学生の東京一極集中を是正すべき。
- ③ ①・②のために愛知県との連携を強化する。

それぞれの施策は下記の考えに基づくものである。

- ① 県は既に各大学と「就職支援協定」を順次締結し、県外へ進学した学生の呼び戻しに注力しておりこの取組みは大いに評価される。協定の成果を検証しながら、更なる内容の充実と締結大学数の拡大を期待したい。
- ② 若者の東京流入は大学進学か就職時が大半で、進学しそのまま就職するケースも多い。昨年から全国知事会が求めていた「東京 23 区の大学定員増を認めない」法案が国会に提出される予定だがこれだけでは不十分である。大学の地方移転と地方大学の充実を図り、進学時の東京流入を一定に抑え、地方に留まる若者を増やす必要がある。地方創生の観点からも学生の東京一極集中の是正を強力に促すべきである。出生率の低い東京から地方への新しい人の流れをつくることで、人口減少のペースを抑制する効果も期待できる。
- ③ ①・②を進めるにも岐阜県単独では効果が限定される。愛知県との連携を強化し、合同フェスや地域大学の振興など共同で若者を地元へ戻す“戦略的パートナー”としての関係を築くことを強く期待する。愛知県は本県など近隣県から若者を吸収し、同数程度を東京圏へ排出している。愛知県にも中部地方の中核都市として、若者の呼び戻しに率先して取り組むことを期待したい。

(注⁴) 県内高校生の大学進学先：県内 19%、県外 81%（多い自治体は①愛知県 47.6%②東京 6.3%③京都 4.5%）（H27 年度文部科学省「学校基本調査」）

(注⁵) 岐阜県は H28/2 から各大学と UIJ ターンの促進を目的とした「就職支援協定」の締結を進めている。締結大学数 14 大学（岐阜県：H29.11.1 現在）

■ 【岐阜の魅力】アピール

若者の地域定着や地元を離れた人材を呼び戻すために、地域にある魅力的な仕事や住環境を広く周知しなければ若者を惹きつけることは出来ない。

<アピールできる岐阜の魅力>

(仕事・産業) 「関の刃物」「美濃焼」など匠の技を誇る伝統産業から、航空・輸送機や金型など個性的な技術をもつ企業まで幅広く集積している。例) 包丁刃物、和洋食器・タイル、木製机等、油圧シリンダ、給排水バルブは出荷額全国 1 位。航空機関連産業の従業員数は全国 2 位。

(まち・環境) 共働き世帯の割合が多く (全国 7 位)、子育てと仕事が両立できる環境がある。

教育環境もよく、豊かな自然がある。例) 水力エネルギー (同 1 位)、森林率 (同 2 位)。

(生活その他) ゆとりある生活ができる。例) 持家率、居住スペース、勤労者世帯貯蓄高 (ともに同 7 位)。

人口当たりの飲食店数 (居酒屋等除く) が全国 1 位で、飲食店の集積地「玉宮地区」などの魅力的な場所があり、地元の食材「飛騨牛」「鮎」などの食を楽しむことができる。

白川郷など 7 つの「世界遺産」や、「アニメの聖地」など魅力的な場所が多数ある。

全国順位：出典「統計からみた岐阜県の特徴やじまん」岐阜県環境政策部(H29/1 更新)

<キャッチフレーズ>

「岐阜ライフはトータルコストで安い」「住環境が整いワークライフバランスが実現できるまち」「世界最先端のものづくりが体感できる岐阜」「日本一の ICT 教育のまち」「岐阜は日本の真ん中。三大都市圏が近く便利で地の利がある」など

上記などの魅力をキャッチフレーズなども使いながら、積極的に発信・PR する。県内外問わず幅広く周知していくことが、将来的に若者の定着や地元へ戻る動機に繋がっていくと考える。

■ 提言 I のまとめ

H29 年 7 月に県が実施した「第 1 回若者版県政モニターアンケート調査」では、全体の約 8 割が岐阜県に愛着や親しみ、誇りを感じると回答した。地域の若者の多くが地元で愛着を持っていることは喜ばしく、大きな可能性を感じる。

しかし「将来岐阜県で就職したいか」との問いでは「是非したい」は 32.5% と一定数に留まった。「したくない (4.8%)」を除き、「機会があればしたい (26.5%)」、「どちらともいえない (36.1%)」と流動的な回答をした 6 割を超えるこの層を如何に県内就職に繋げることが鍵となるのではないかと考える。

【地域定着】、【地元への流れ】で挙げた施策と【岐阜の魅力】を磨き更にアピールすることで、若者が県内企業に就職し、地域の発展や幸せにその力を存分に発揮してくれることを期待したい。

提言Ⅱ 人手不足克服のため生産性の向上に取り組むべき

少ない人員で経済活動を回すため、AI・IOT・ICT など先進技術の導入により省人・省力化を図るべきである。そのためにも、労使間でベクトルを共有し、労使一体となって生産性向上に真摯に取り組むことが重要である。

■ AI・IOT・ICT など先進技術の導入により省人・省力化に取り組むべき

県内企業には、省人・省力化のための先進技術（AI・IOT・ICT）導入支援を望む声が多い。既に県では、製造業・ものづくり分野の IOT を中心に実施しているが、幅広い業種、様々な規模の企業が活用できるような支援策を求める。

<県に求める支援策>

- ①「セミナー・勉強会・研修」など、効率的に“学べる場”の更なる充実・提供。
- ②皆が“体験・イメージできる場所※”の提供。（ソフトピアジャパンの活用を含む）
- ③好事例の展開や「自社へのアレンジ」方法の“指導・導入支援や助成”の充実。

※CAD や RPA 等最新システムを装備した「模擬オフィス」など体感できる場所。

一部大企業を除き、県内にある多くの中小企業では、先進技術の活用が必要と感じながらも、人材・コスト・情報面で課題があり進んでいない状況である。

企業毎にニーズも違い一律の推進は難しいが、各企業が AI・IOT を使うと、どう変わるかを知り、導入した先の世界をイメージできることが第一歩である。県には、そのために必要な環境整備と支援を求めたい。

■ 「生産性革命」と H29 年度補正予算について

昨年 12 月に閣議決定された「経済政策パッケージ」では、「生産性革命」を中期的な課題とし 2020 年度までに集中投資する方針を打ち出した。補正予算でも「サービス等生産性向上 IT 導入支援事業費」に 500 億円を計上し、中小企業の IT 投資を加速させ、日本全体の生産性向上を実現しようとする政策は評価できる。目標とする 2%の生産性向上実現に向け、予算だけに留まらず効果を引き出すためのサポート体制の整備や、本事業で得られたノウハウやツールを汎用できる仕組みづくりも合わせて進むことを期待する。

■ 労使間でベクトルを共有し、一体となって生産性向上に真摯に取り組むべき

先進技術の導入と合わせ、労使間でベクトルを共有し、労使が一体となって生産性向上に真摯に取り組むことが人手不足を克服し、それが企業利益や従業員

の収入増加、地域社会の豊かさなど皆の幸せに繋がると考える。

経営者は、効率化で得られた利益（削減できた残業代など）を従業員へ還元しながら、仕事に誇りを持ち達成感を共有できる組織を作っていくことが大切である。

人手不足を考える上で出口対策として離職防止も重要であるが、労使間でベクトルを共有しながら「いつまでも働き続けたい職場」をつくることが、離職を防ぎ人手不足の克服にも繋がると考える。

▼当委員会で出されたその他の意見を以下に紹介する。

<外国人労働者>

現状、外国人研修生・技能実習生の 98%が東京以外で就労しており、地方の人手不足対策の一助になっている。実際に本県では、人口当たりの外国人研修生・実習生の割合が全国 1 位で外国人依存度が高い。繊維業など一部業種では外国人労働者なしでは事業が成り立たないほど貴重な労働力となっており、受入れ拡大に向け積極的に取組むべきだ。日本は人口減少が課題だが、世界では人口増加が問題。受入れを進める余地がある。

<障がい者雇用>

障がい者雇用者数は年々増加しており、「障害者雇用促進法」には一定の効果がある。民間企業に対しても一定割合で雇用を義務づけるが、国や地方公共団体こそがより法定雇用率を引上げ、率先垂範して雇い入れを進めるべきである。

<未就労者対策>

様々な要因の結果として、社会的参加を回避している人※などを、AI や ICT など先進技術を活用し、テレワークのような仕組みで就労に引上げることが出来れば、様々な問題が解決する。（※所謂「ひきこもり」とされる 15～39 歳の方は全国で 54.1 万人：H28/9 内閣府調査）

<公務員改革>

無駄が多い役所など行政機関こそ AI など先進技術を導入し業務改善や効率化を図るべき。行政コストは、直接的・間接的に民間へしわ寄せがくる。社会的コストを抑えるためにも改革が必要である。業務の無駄を省けば 300 万人以上いる公務員※を減らし、その人材を有効に活用できるのではないか。（※国家公務員 33 万人、地方公務員 274 万人：H26 総務省統計局）

<移住>

潜在的な地方移住のニーズは意外に大きいのではないかと。一度地元を離れた中堅以上の人材に対して、地方移住や地元に戻るための仕組みづくりを整えるべきである。

（大企業に勤め東京など大都市圏に住む 30 代～50 代の正社員に対し、地方移住についてのアンケートで、既に検討中（6.2%）、関心がある（17.3%）、少し関心がある（23.5%）：大正大学・地域構想研究所/H29.9 調査）

<副業>

最低賃金（東京 958 円、愛知 871 円、岐阜 800 円：厚生労働省 H29 年度地域別最低賃金改定状況）を見ても、給与面での見劣りが大都市へ人が流れる一因となっている。地方都市である岐阜では、思い切って副業の解禁を推奨することも一つではないか。

<無駄な仕事・過剰なサービスの見直し>

業務を棚卸しして、無駄な仕事を徹底的に排除することはコストもかからず効果も大きい。また日本企業は顧客の言いなり、サービスのやり過ぎが多く見直すべき。24 時間・年中無休営業や宅配における再配達など利便性を追求し過ぎで、逆に疲弊し人手不足を助長している。「おもてなし」は世界に誇る日本の文化の一つであるが、これ以上人手不足が続けば“やめる勇気”、“対価をもらう”ことも検討せざるを得なくなる。

おわりに

我々企業経営者にとって人材の確保と育成は永遠のテーマであるが、昨今の人手不足によりそれが更に困難になっていることを実感する。

今年には明治改元から 150 年を迎えた。我が国は高度経済成長を経て世界有数の経済大国となったが、その原動力の一つに、労使が一体となって懸命に働くスタイルや仕事への誇り、愛社精神をはじめとする勤労観（労働観）があったことは確かである。これはたとえ「働き方改革」の流れにあってもすべて否定されるべきではない。働く時間が短くなったとしても、労使の一体感や勤労観は、生産性を向上させ人手不足を克服する大きな力となり、“地域の幸せ”に貢献できるはずである。

大切なのは、人手不足を飛躍のチャンスと捉え、「働く」ことの意義や労使の在り方をもう一度見つめ直し、残すべきものは残しながら、次の 150 年に向け若者をはじめ皆が将来に希望が持てる社会を繋いでいくことである。

日本経済は、人手不足に加え人口減少や少子高齢化といった構造的問題に直面し暗い話題が多いが、かつて多くの問題を乗り越え発展してきた日本の英知を集結し、一体となって立ち向かえば必ず解決の糸口が見つかるはずである。

そのための一つとして本施策を提言するが、これが岐阜県の“地域の幸せ”や同じ悩みを抱える地方の創生に繋がり、ひいては日本の明るい希望ある未来に繋がることを願いたい。

活 動 経 過

■ 第1回委員会

- ・ 日 時 平成29年7月21日（金） 14:00～16:00
- ・ 場 所 岐阜都ホテル ・出席者 委員15名
- ・ テーマ 人手不足の現状、解消策について

■ 第2回委員会

- ・ 日 時 平成29年9月12日（火） 15:00～17:00
- ・ 場 所 岐阜都ホテル ・出席者 委員16名
- ・ テーマ 提言の方向性について

■ 第3回委員会

- ・ 日 時 平成29年11月27日（月） 14:00～16:00
- ・ 場 所 岐阜都ホテル ・出席者 筆頭代表幹事、委員18名
- ・ テーマ 提言の骨子について

→ 提言発表（記者会見）

- ・ 日 時 平成30年2月14日（水） 13:30～14:15
- ・ 場 所 岐阜商工会議所ビル ・出席者 正副委員長

〔このほか、正副委員長会議を随時開催〕

委員名簿

[平成30年1月現在／五十音順]

委員長

澤田 栄 丸栄石油(株) 代表取締役社長

副委員長

國井 重宏 國六(株) 代表取締役社長

委員

伊藤 謙一 (株)伊藤商会 代表取締役社長
岩田 勝美 (株)岩田鉄工所 代表取締役社長
大澤 章人 (株)小島製作所 代表取締役
川田 康夫 岐阜車体工業(株) 代表取締役社長
後藤 康弘 (株)パールマネキン 代表取締役社長
澤田 伸彦 (株)岐阜ベルト 代表取締役社長
白木 雄一郎 華陽紙業(株) 代表取締役社長
鈴木 岳志 岐阜製版(株) 代表取締役
田澤 太郎 田澤電材(株) 専務取締役
田島 禎行 (株)田幸 常務取締役
堤 健 日本耐酸壘工業(株) 代表取締役社長
徳升 良弘 西日本電信電話(株)岐阜支店 支店長
町田 裕和 オリックス(株)岐阜支店 支店長
矢田 章博 ヤマニ洋紙工業(株) 代表取締役社長
梁瀬 望 日本電気(株)岐阜支店 支店長
吉川 富造 吉川富造事務所 所長
吉田 敬宏 日本プレス工業(株) 代表取締役
渡邊 直哉 朝日設備工業(株) 代表取締役

以上



一般社団法人 **岐阜県経済同友会**

事務局 〒500-8727

岐阜市神田町2丁目2番地
(岐阜商工会議所ビル5階)

TEL (058)264-4936 FAX(058)264-4951
info@gifu-doyukai.com
<http://www.gifu-doyukai.com/>
