

プレゼンテーション

テーマ：「北陸の製造業における人手不足の状況と対応の方向性」

説明者：株式会社日本政策投資銀行北陸支店 企画調査課 副調査役 宮原 吏英子

ただいま御紹介いただきました、日本政策投資銀行の北陸支店におります宮原と申します。今日はよろしくお願いたします。このような機会をいただきまして本当に感謝申し上げます。

今日は40分ほどですね、私のほうから「北陸の製造業における人手不足の状況と対応の方向性」をテーマにお話をさせていただければと思います。

まず、本題に入る前に自己紹介と、あと弊行の紹介を少しだけさせていただきたいなと思います。

私は2001年に日本政策投資銀行に入行しました。それ以降、北陸支店と富山事務所を主なフィールドとしまして、北陸地域の経済調査、それから本日のような情報発信の活動を20年近くさせていただいています。

今日もお話しさせていただくんですけども、これまで取り組んできたテーマとしましては、主に女性の就業や働き方、人材育成ですとか、あと、観光まちづくりやサステナブル経営なども、地域の皆様に教を乞いながら進めているところです。

これまでの調査を踏まえて、今回、私の考える北陸の特色と課題というところを少しまとめさせていただきました。

私は、北陸経済連合会の、今は女性活躍推進ワーキングになりましたけれど、その前身の女性部会のおかげからメンバーとして参加させていただいて、北陸の女性経営者の方々、本当にいろんな方々に教をいただきながら、実務の実態や現実と、それでも目指していかなければいけない大きな方向性について考えてきました。そうした中で、北陸の強みとか、あと、もう少し改善の余地があるんじゃないとか、いろいろ思っているところをまとめてみたスライドでございます。

私の考える北陸地域の強みとしては、もう何ととっても、北陸地域は老若男女、多様な働き手を有するといった点です。女性の就業率も高いですし、男性も女性も、それから高

卒人材や外国人材、とにかくフィールドの中にいろんな人たちがいるというのが強みだと思っています。また、盤石な製造業の基盤がしっかりあって、産業として安定しているといったところも、地域の特色の一つでしょう。

一方で少し弱いなと思うところとしては、既にみんな働いてるので、潜在的な労働力が、ほかの地域に比べて少し小さいかなといったところ。付加価値といった点では、付加価値の高い工程に雇用の場がそれほど多くないといったところ。あとは、製造業の基盤がしっかりしているために、企業秘密というか、しっかり自分たちの技術を守り蓄えてきたといった面が流れとしてはありますので、なかなか外部の人たちと気軽に交流するといった点では、ほかの地域の話をつい聞いてくると、少しそこにハードルがあるかなと感じております。

一方で、コロナ禍でテレワークなども浸透してきましたし、いろいろな働き方ができるようになってきました。また、北陸新幹線が開業し、1年半後には敦賀開業を迎えるということで、これからいろいろな可能性を蓄えている地域だろうと思います。

人口減少や人手不足にどういふふうに向かっているのかというのは、割と面白いというか、課題であるけれどもチャレンジしがいのあるテーマではないかと捉えています。人口が減ったとしても、地域経済をしっかり維持・拡大させていくためには、どうしていけばいいのかといったことを大事に考えておりますので、今日のテーマとしましては、設備投資を中心にと御依頼をいただいておりますけれども、それだけではなく、この地域・経済をしっかり維持・拡大させていくには、どういった視点が大事で、そのために設備投資をどういふふうに進めていったらいいのかといったお話をさせていただければと思います。弊行では、こうした視点からいろいろなレポートも出しておりますので、もしよかったら、また御意見いただければありがたいです。

今日の内容ですけれども、北陸地域の人手不足の状況が今どういふ状況なのかということと、まづお示しさせていただいた後に、全国・大企業にはなりますけれども、弊行の調査の中から、設備投資の足下の傾向などを少し御紹介させていただきつつ、最後、北陸地域の潜在力を踏まえて、生産性向上に向けてどのような視点が大事なのかなというところ、次のプラットフォームでも、引き続き人材育成などもテーマに御議論されると伺っておりますので、そういったところにつながるようなお話もさせていただきながら、この後の皆さんの御議論のベースになるようなお話を少しでもできると、私自身もうれしく思います。

弊行がどんな銀行かといったところは、これまで地域の皆様にいろいろと支えていた

きながら歩んできた銀行ですので、ちょっと今さらかなといったところはありますけれど、スライドの中で少し、プロフィールであるとか、どういったところを大事に思ってきているとかですね。支店は金沢にあって、北陸三県を管轄し、富山に事務所がありますといったような体制の話とか紹介しておりますので、ご覧いただければと思います。

弊行の紹介の中で、一つだけお話しさせていただきたいのは、重点項目として、2030年を目標に、グリーン、カーボンニュートラルや脱炭素への取り組みですとか、しなやかな産業基盤の構築、防災などのレジリエンス、そういった分野をしっかりとサポートしていく推進体制を取っていかうという流れになっています。

その手段としてイノベーションをどういうふうに起こしていったら、そこに向けてしっかり移行していくロードマップをどう作っていくかということをお大事にしていますけれども、今日のお話の人手不足への対応といった話も、産業基盤がしなやかに、かついろいろな環境変化に耐えながらも、北陸地域がしっかりと産業として基盤をこれからも構築していくか。そのためにイノベーションをどういうふうに起こしていったら、どういうふうに移行をしていくべきなのか。そこに設備投資がどう関わってくるかとかですね、そういったようなところともつながっているかなと考えております。

いよいよ本論のところですね。Section 2で、北陸地域の人手不足の状況といったところをお話しさせていただければと思います。

まず、最初のスライドですけれども、足下の有効求人倍率の数字を載せました。資料をお出ししたとき9月が最新だったんですけど、今10月になっています。10月は、倍率は若干下がりましたがけれども、やはり全国と比較すると、北陸地域は高く、特に福井県では55か月連続で全国の最高となっています。もう2倍近い数字に迫っています。

右側のところに、有効求人数と求職者数を載せていますけれども、有効求人数、これは求められてる働き手の数ですね。コロナ禍で1回がくっと落ちましたが、またコロナ前に迫るところまで上昇しており、今は3県合計で7万人を超えているような状況です。一方で、求職者数、仕事を求める人の数っていうのはあんまり変わってないんだなということは、推移としても見ていただけるかなと思います。

その次の12ページは、職業分類別にこの有効求人数と求職者数をお示しさせていただいたスライドになります。コロナの前後で何か変化はあったかなと思って見てみたんですけど、コロナの前後や、足下の2021年もそんなに大きな変化は起きてないですね。サービス業であるとか、専門技術といった資格が必要な職業、販売職、それから、製造業に

とってはなくてはならない生産工程職、そういった職業で不足が強いといったところは、コロナの前から足下も変わってないかなといったところでは、

この推移を見てみたのが、次のスライドになります。主に不足感の強い4つの職種をピックアップしまして、上の段は北陸地域、下の段は全国を示しています。見ていただくと、そんなに違いはないんですけど、北陸のほうは、新幹線の開業が2015年でしたけれども、それ以降、販売職とかサービス職とか、そういったようなところで求人数がぐっと上がっています。特に販売ですね。ここが全国と少し違うところかなと思います。ですので、これまでは、北陸の場合、製造業の生産工程職に割と雇用の場がしっかりとありましたけれども、もしかすると今後は、販売職とかサービス職などに求人や求職が広がってくるというようなことも、可能性としてはあるかもしれないですね。

職業構成比で見てみましても、全国と北陸の3県を、男性・女性それぞれで並べてみましたが、北陸は、人手を要する工程、生産工程職のウェイトが全国比で高くなっている。全体的な働き手が減っていく中で、北陸地域の人手不足感が強くなってしまっているのは、こうしたようなところも要因になっているかなと考えたりします。

次に、15ページのスライドで、北陸の労働力人口が今後どうなっていくんだろうかといったところを、少し数字でお示ししております。「人手不足、人手不足」といった声も聞こえる一方で、「北陸は労働力率が高いから良い」といったような話もコロナ前は聞かれたりですとか、「うちは高卒人材採ってるので大丈夫」とおっしゃる企業の方もいらっしゃったりして、実際どれくらい減っていくんだろうかといったところもちよっと疑問に感じてですね、2015年のそれぞれの年齢・性別の労働力率がそのまま保持されると仮定して、そこに社人研が出している人口の推計値をそのまま掛けて、今後の労働力人口を予測してみました。そうすると、2015年から2045年で北陸地域の労働力人口は39万人減るという結果になりました。

年代別で見ると、30代・40代の働き世代の減少率が最も高くなります。2045年という、今20歳を迎える子供たちが43歳、働き盛りに差しかかる頃ですね。今年生まれた人たちが社会人になってくるかなという年でもあります。例えば富山県は16万人くらい減る試算になるんですけど、私が住んでる高岡市と大体同じくらいの規模なので、緩やかに25年かけてではありますけれども、やはりこれだけの数が減少するという事は大きなインパクトを与えるんじゃないかと考えています。

それであれば、「働きたいと思う人たちを新しい労働力として積極的に労働市場の中に

取り込めばいいんじゃないか」という考えに次はなってくるかなと思うんですけども、北陸地域はもう既にみんな働いてますので、「働きたいんだけど働けないんですよね」とか、「今まだ働いてないんです」という人たちが、ほかの地域や全国平均に比べるとどうしても小さい。労働力人口余力は小さい地域になるかと思います。

16ページで並べた3つのグラフ、真ん中が北陸地域なんですけれども、青いところはもう既に今、仕事を持ってる人の層ですね。グレーのところは、今のところ働く意思はなくて、今も働いてない。オレンジの層が、働く意欲はあるんだけど、何らかの、例えば子育てとか介護とか、そういった何らかの要因があって、働きたいけど働けない人といった人たちです。一番手っ取り早いのは、オレンジの人たちを、何とかそのハードルを取り除いて、青いところに持ってくるというのが考え方としてはあると思うんですけども、何せ北陸の人たちは、みんな働いてますので、なかなかこのオレンジの人たち自体が少ない。

参考で愛知県を載せたのは、たまたま名古屋で講演する機会があったので、そのときに愛知の数字を取ったんですけど、20～30代の層でオレンジ色が分厚くなっています。この背景について名古屋の支店の人たちにも聞いてみると、保育園・保育所の整備が追いついてないところがあって、働く意欲はあるけれども、子どもの預け先がなく働けない人が多い。逆に言うと、保育所の整備とかそうした環境を整えば、もしかするとこのオレンジの人たちは青に変わるかもしれないということで、同じものづくり地域ですけども、要因にも違いがあるんだなというのはお分かりいただけるかと思います。

もう一つ、高校を卒業した人たちの進路先というのも、ちょっと気になって調べてみました。2001年と2021年の北陸三県の高校を卒業した生徒の進路先について、20年間でどうなってきたかを取ってみました。そうすると、全体的に高校を卒業する人たちの子供たちの数は減っていますので、全体的には、就職する人数は減っていますし、男性の大学進学者というのも減っていますが、女性の大学進学者は増えているんですね。おそらく、大学の再編で短大から大学になったとか、そういう要因も幾つかあるかなと把握してるんですけども、いずれにしても、女性に限っては大学の進学者が増える。数字上で見るとそういう傾向がございます。

これはどういうことかということ、高校を卒業した人たちが就職先にどの地域を選ぶかというのを、女性だけ数字を出してみたんですけど、18ページの右側の図表ですね。高校卒業者の就職先のグラフです。青い部分が県内の会社に就職した人で、つまり高校を卒

業した人たちは、ほとんど県内に残って就職をします。一方で、大学の進学先について左側のグラフを見ていただくと、高校を卒業して大学に進む女性っていうのは、石川は半数が石川県内に進学するんですけれども、富山だと22%、福井だと35%。北陸域内3県でみると、大体4~5割ぐらいの人たちが域内には残ります。ただ、それ以外の人たちは北陸域外の大学を選択して出ていっているんで、その先の就職先っていうのも、みんながみんな戻ってくるわけではなく、むしろそこで就職する人たちも多いというのが現状かなということです。つまり、高校を卒業して就職する人が減るっていうことは、県内に働き手として取り込める可能性というのは、単純に考えるとだんだんハードルが高くなっていくということではないかと思います。

ちなみに、この数字は私、毎年見ているんですね、数年前は高校卒業者の就職先も99%が県内だったんですね。今回新しく取ってみると、6%も県外を選んでいる人がいるんだなって。もしかすると隣県かもしれないですけども、ちょっとここの白いところが増えてきてるっていうのが意外でした。

北陸域外に出ていった女性の就業意識に関するアンケート調査というのを、これは北陸経済連合会さんが調査されたものを御紹介させていただきます。この調査は、女性の就業意識について、北陸出身で北陸で働く女性と、北陸出身で首都圏で働く女性の意識の差を比べたものなんですけれども、首都圏に出ていった人たちの北陸出身者の意向や希望としては、もちろん働きやすいとか、結婚や子供が生まれても働き続けられるかといったところも高い指標としてあるんですけど、希望の職種があるかとか、男女平等に昇進の機会があるかとか、賃金が男女平等かとかですね、働きがいみたいなのところとか、そういったところを重視するといった結果も出てますので、出ていった人たちを労働力として北陸地域に呼び戻すためには、もう少しいろいろなキャリアの方法があるとか、いろいろな職業選択の幅があるんだということをしっかり見せていく、そういうことも必要かなと思います。

そこで、少し先のスライドにとぶんですけども、21ページですね。付加価値を高める工程は企業によってそれぞれだと思うんですけども、付加価値の高い工程に限られた人数を配置して、戦略的に人を充てていくといったような視点がこれからますます求められるようになってくるのではないかな。そのために設備投資や省力化投資をどう効果的に進めていくかといったような観点を、セットで考えていくということが大事なかなと考えています。

人口が減っていくなかでは、これまでのように、時間や人手を介して、同じものをたく

さん作って売上を伸ばすというようなことではなくて、少ない人数でも、専門性を発揮するとか、創造性を活かして、発想力でもって新しいサービスやモノを創っていく。それから新しい仕組みをつくっていくとかですね、こういったところに人材を充てて利益を伸ばしていくといった視点が必要になってくるというのが言われているところでございます。

そもそも、「人手不足」という言葉でずっと語られてますけれども、不足しているものが足りるようになるのかっていうと、なかなかやはり難しいでしょう。「人口減少」じゃないですけど、もはや「人手減少」みたいな、そういう感覚に近いんじゃないかなと。人手はもうプラスになるとか増えるっていうことをあまり考えずに、省力化投資を進めながら、人は付加価値を生み出す工程とか分野にしっかり振り向けて、生産性の向上を図っていくという視点がますます大事になってくるというところを、20ページでテキストにしています。

次の23ページのところには、地域別で製造業の資本装備率というのを載せてみました。これは、単純に有形固定資産の残高を従業員数で割ったものですが、北陸地域は、全国比や地域別で見ても低くなっていますので、生産性向上の余地はあるかなと。統計の数字だけ見ると、こうした状況になっています。

では、どういった省力化投資が求められているのかといったところですが、ここは皆さんこそよく御理解されてらっしゃるところとと思ってますけれども、人手を補うために省力化投資を進めるといった発想ではなく、事業構造自体を見直して、付加価値の高まる工程に人を移すといったような、積極的で戦略的な省力化投資というのが必要になってくるといったところでございます。これは、現状維持のためではなく、環境変化に応じてビジネスモデルを変えたり仕組みをつくり出したりするためにデジタル投資が必要という、DXの議論とも同じ話です。

26ページからは、少しまたアンケート調査の御紹介をさせていただいております。

北陸の企業が人手不足への対応についてどういうふうに考えているのかというのを、2020年、コロナ禍に突入した1年目に弊行で調査をさせていただいたものがございましたので、コロナの真ただ中で企業の皆様がどういうふうに考えていたのかというデータを御紹介させていただきます。

まず、26ページのところでございますけれども、「人手不足が今後の事業展開の制約になりますか」という質問に対しては、コロナ禍で一旦2020年は落ち着きましたけれども、中長期的には、2020年から見て3年後ですね、人手不足はやはり事業展開の制約になって

くると見ていた企業が、北陸地域の製造業では65.3%という回答になっています。

次、27ページのところですけれども、「特に不足と感じて、長期的に必要となってくる職能人材は何ですか」といった質問をしています。これも左側が製造業の回答で、青いところが北陸の回答になるんですけれども、高かった項目としてはAIとかIoT人材、要するに新しい領域ですね、ここでの不足感というのを挙げていらっしゃる企業が多いと。その次は、製造とか建設等現場の職人で、これは今までしっかり基盤としてあったところが不足していると。つまり、新しい領域と今までの領域の両方が不足していて、長期的に必要なとなってくるというような回答をいただいています。

ただし、「長期的な人手不足への対応についてどう考えていくか」といった回答結果が28ページなんですけれども、特に製造業の北陸の回答を見ていただくと、赤く囲ってる③番と⑤番のところが多いんですね。③番は多様な人材を活用していく、⑤番のところは、省力化とか高付加価値化を進めていくといったお答えになります。コロナでいろいろ厳しい状況の中でも、多様な人材をしっかり活用しながら省力化投資を進めて、高付加価値化を目指していくことが人手不足への対応になると。そういう回答を北陸地域の製造業の企業からお伺いすることができたという結果になっています。

さらに、今後の事業展開に向けて、成長分野に必要な人材をしっかり確保していかないといけないとか、外との事業連携を拡大していかないといけないとか、そういったような回答もいただいています。

まとめると、中長期的にはやはり人手不足というのは事業展開のハードルにはなるし、IoT人材などの新しい分野や、今までものづくりを支えてくれていた製造・生産現場の職人であるとか、そういった分野で不足は見込まれるんですけども、やはり多様な人材をしっかり活用しながら、省力化投資、付加価値化に取り組んでいきたいという意識はおありで、成長に必要な人材を確保しながら、外とも連携しながら事業展開していきたいという意識は、2020年の時点でお示しをいただいている。こういう戦略にしっかり対応するために、省力化投資・設備投資を効果的に組み込んでいくといったようなところが必要になるかなと考えてございます。

北陸の話はちょっと今、一旦ここまでで、Section3のところから、全国、それから大企業の設備投資の傾向ということで、これは足下、2022年の結果を御紹介しています。弊行で6月に実施して8月に発表しました設備投資計画調査、毎年行ってますけれども、その中で企業行動に関する意識調査というのをアンケートで取ってまして、例

例えばイノベーションとか人的投資・情報化投資とか、そういったようなトピックについて、企業の方々がどのような意識で取り組んでらっしゃるかっていう調査もしています。全国の、大企業になるので少し御参考情報ですけれども、足下の動向として御紹介をさせていただこうかなと思って、スライドを御用意してきました。

32ページのところですけれども、製造業に限って、「投資動機のウエートがどういうふうに変化しているか」というところですけれども、コロナ禍で維持・補修目的が高くなってたところが、今年は、能力増強であるとか研究開発とか、そうしたようなところに投資動機のウエートが復活してきているということが全体の動きになってます。推移で見ても、能力増強の上がり具合が大きくなっています。

「イノベーション推進に向けてどんな取組をしているか。知財などの知的資本をどう活用しているか」といったところも併せて聞いてますけれども、これはやはりなかなか難しく、研究機関等と連携していくとか、部署をつくりましたとか、予算を拡大したとか、体制づくりのところにまずは手をつけていくといったところで、まだ知的資本のデータを活用して何かしようとか、そういったところはやはり全国の大企業であっても、なかなかそこには取り組めていないのが実情です。

「研究開発における最大の課題」としては、ここでもやはり人材不足というのが出てきています。生産や製造の人手というところだけではなくて、全国的にはナレッジのところでの人材不足というのも大きな課題として捉えられてるということなんですね。全国で人材は取り合いになってくるといったところかと思えます。

次のスライドは、「広義の投資における優先度」ということで、どういった投資を優先的に考えてるかといったところですけれども、情報化投資であるとか人的投資みたいなところの優先度が高くなってきていると。ただ、人的投資の内容で見ると、研修を拡充しているとか、働き方改革みたいな健康経営の推進とか、環境整備がまだ主になっていて、なかなかシステムと連動して能力評価をしていくとか、デジタル人材を育成していくとか、そこに取り組んでいる企業はまだ少ないというのが現状です。

「ITとかIoTの活用状況」を見ても、取り組まないといけないと思っているんだけど、体制整えるのがまず先で、デジタル化・事業再構築などDXの取り組みは、全国の大企業であってもまだ浸透はしていないというのが、今、足下の状況です。

ここまで、いろいろなデータの御紹介もさせていただきながら、人手不足をテーマにお話を進めてきました。不足というのか、そもそも減少しているのだから、量の確保も難しいん

ですけれど、それでもやはり継続的に工夫しながら取り組まないといけない。

ただ大事なものは、少ない人数で、どういう分野に人を充てながら付加価値を高めていくか。人材育成や戦略的な配置転換を進めるために、省力化投資に取り組んでいく。それを一体で考えていくことが大事になってくるんじゃないかなと考えてございます。

北陸は、これまでお話ししてきましたように、生産工程ですとか人手を介する雇用の場が多いので、特に人手不足の感覚としては非常に大きくて大変だろうなと思いますけれども、全国の傾向を見てみましても、全国もやはり同じ状況ですので、今後は取り合いという面も強くなってくるかなというのが現実的なところかとは思いますが。

ただ、私が強く思うのが、こういう状況だからこそ、北陸地域の強みである多様な働き手を生かしているかどうかといったところ、今ある資源・持っているリソースをちゃんと付加価値として出せているかといったところをしっかりと見ていく必要があるのではないかなと考えます。

40ページのグラフはですね、男性と女性のそれぞれの年齢階級別の労働力率を全国と北陸でお示ししています。これはよく御存知の図表で、ただM字カーブを横にしなければなりませんけれども、女性の労働力率というのが圧倒的に高いですし、あとは男女ともにシニア層が働いているというのも特徴的です。老若男女みんな、ずっと現役で働いてるんだなっていうのを改めて感じているところです。

新しい労働力人口を獲得してきて、量を増やすっていう視点ももちろん大事なんですけども、北陸はみんな既に働いてるので余力も小さくて、そういった潜在力といった部分では厳しいところもあるとは思いますが。一方で、今、北陸で働いてる人たちがたくさんいる。しかも女性も男性もシニアも、それから、だんだん減ってはきていますけれども高卒人材も、外国人材も、いろんな人たちが働いてるっていうのは本当に強みだと思います。これから付加価値を高めるために、省力化投資をどう進めていくか、生産性向上に向けた仕組みをどうつくっていくかを考えたり、人材の登用・育成を進めたりするに当たっては、既に企業風土や事業に対する基礎知識や技能がしっかり身につけてる人たちがいるということは、物凄いアドバンテージであるということは考えるところでございます。

北陸の企業の皆さんも、やはりその辺はよく御理解をいただいている、取組を進めていらっしゃると思います。コロナ前、新聞記事でも人手不足倒産であるとか、よく見かけていた時期ですけれども、そのコロナ前の2019年頃ですかね、いろいろと取組を進めてらっしゃる企業の皆さんにお話を伺う機会がありましたので、そうした話を聞きながらまとめた

ものが41ページなんですけれども、単に人手が足りないというよりも、仕組みをつくっていく人材であるとか、システムの構築をしていくとか、プログラムを設計していくとか、生産性向上のためにはどうしたらいいとか、省力化投資を進めたらそれをどういうふう
に評価制度に転用したらいいとか、そういうことを考える専門人材が少ないんだという
のを共通事項として聞きまして、特に製造業の人たちからはそういったようなコメントが
多かったなということを今でも覚えております。

取組としては3つあって、まず1つ目は、人材の新規獲得であるとか流出防止。ここは
そうはいつでも取り組んでいかないといけないといったところですが。ただ、人を獲得する
とか離職させないというために、細やかな評価制度を設定したり、細やかで柔軟な働き方
を設定したことで、モチベーションが高まって、より高度な業務にチャレンジするようにな
ったり、後輩指導にいそしんだりして、人材の育成とか登用につながるんですね。

2つ目は、人材の育成・登用です。女性をはじめ、いろいろな育成や登用のキャリアマ
ップを見せることで、学生たちも自分たちのキャリアを描きやすくなって、Uターンとか
新卒採用に結びついて、結果的に人材の新規獲得・流出防止につながっているっていうこ
ととかですね。そういった流れもうまく循環してるんだなっていうふうに理解しました。

そこに、効果的な、今日は設備投資の面からもハード面をどうするのかというところも
一つ大事なテーマですけれども、この1番と2番をしっかりと促していくために、3つ目と
して、効果的な省力化投資を進めていくという視点が大事になってくるんだろうと思いま
す。単に人が減っているので自動化をしましょうということではなくて、例えば効率化の
成果をしっかり評価に反映させる仕組みであるとか、スキルの向上に活用していくために
設備投資を入れていくとか、省力化投資で1番や2番を実現していくという、3つをセッ
トにして考えていく。その視点が大事かなというのが、いろいろお話を伺っての私の理
解でございます。

最後のまとめですけれども、本当に繰り返しになりますが、北陸地域は製造業の基盤、
脈々と受け継がれている技能であるとか、匠の技、伝統の技術・技能もあります。それか
ら生産工程が多いという点では、5S活動とかQCサークルとかを通して、これまで皆さ
ん、生産性の向上に取り組まれてきた、そういう基盤があるんですね。そうしたそれぞ
れの技や工夫は、せっかく多様な人たちが働いてる北陸ですから、多様な視点でそれぞ
れの工程を結びつけるような人を育てていく。そこにデジタル技術の活用で生産性向上を図
ったり、外部との連携で、外の人たちの知恵とか価値観を取り入れて付加価値を向上させ

たり、そういったことを繰り返しながらスパイラルアップしていくことで、地域や企業の成長につながっていくのではないかなと感じているところです。

いろいろと盛りだくさんでお話させていただきましたけれども、こうしたような視点でもって日頃活動しているところを、今日お話をさせていただきました。何かしら皆さまの御参考になれば幸いです。

私からの話は以上になります。ありがとうございます。

以上