

令和4年12月7日（水）

【第24回北陸地域連携プラットフォーム】

質疑・意見交換

【司会】

それでは続きまして、質疑・意見交換に入りたいと思います。

先ほどの北陸財務局の資料13ページに、本日のディスカッションのテーマが提示されています。こちらのテーマに沿って御意見をいただければと思います。または、日本政策投資銀行北陸支店、宮原副調査役に対する御質問などでも結構でございます。

【メンバー】

質問がありまして、日本政策投資銀行の宮原様からいただいた資料の28ページ目には、新型コロナの雇用への影響と対応ということで、それぞれ北陸と全国と、製造業と非製造業の長期的な人手不足への対応の棒グラフがあると思うんですけども、製造業と非製造業で、例えば北陸の製造業で②番の離職防止がすごく少なく、非製造業の場合は30%にも及んでいるということと、その次の③番の多様な人材の活用というのが、製造業の北陸の場合は25.8%、非製造業の場合は3.8%とすごく少なくなっているという違いがあるんですけども、この辺はどういった違いだと認識されているかお聞きしたいんですけども、よろしいでしょうか。

【宮原副調査役】

そうなんです。これは結構、製造業と非製造業で割と分野っていうか、分類が大きく変わったので面白いなと思っていて、やはり非製造業のほうも、新幹線が開業して、販売であったりとか小売ですね。あと、宿泊とかホテルとか飲食とかそういったところで、これまではあまりフォーカスされてなかったけれども、やはり人手がかかる雇用の場が増えてきて、急激に人手不足感っていうのが非製造業においても高まってきたので、まずは量の確保というところに注力しようと思っている企業が多いんじゃないかなというふうに、結果を見て分析をしました。

製造業のところについては、ずっと基盤としてはあって、人手不足というのも最近は、

急激にはなってきましたけれども、雇用形態としてはあまり変わってはいなくて、人手不足といったところにも、きっとこれまでもチャレンジ、取り組んでこられたところから、量よりも、その次のステップとして質の向上、質のところで今ある人たちをどう高めるかとか、省力化、付加価値化に取り組んでいくというか、そういう量よりも、次の質の向上みたいところに注力しているという差が出てるんじゃないかなと見てます。

【メンバー】

ありがとうございます。非製造だと思っんですけども、やはりこの棒グラフのとおりで、離職する若者が多くてですね、これをどうするかというのは結構日頃からやられておりまして、日本政策投資銀行様も今おっしゃってたように、人材をどういった意味で活用していくかということ。我々についてもそうなんですけれども、重きを置くところが違うなどということは感心して聞かせていただきました。

なので、多様な人材の活用ということで、どのようにされているのかということをお伺いもしたいし、それから、今と違った仕事をするという一つのチャレンジを投げかけていくということでは、我々がやってるのは人事制度を変えたりとかですね、そういった評価内容も変えたりとかですね、そういったこともある程度は有効じゃないかなというふうに、今の説明を聞いて思った次第です。

【司会】

ありがとうございました。それでは、そのほか御意見、御質問ございますでしょうか。

【メンバー】

今日はお二人にはありがとうございました。

まずですね、私どもは、各企業のヒアリングをやってるんですが、特に製造業、サービス業、建設業での人手不足が深刻になってるんですが、やはり通信機器とかベアリング、ボルト、ナットとか、食品、医薬品とか、幅広い製造現場でお話を伺ったんですが、その対応策でお話をお聞きしたところですね、やはり新規採用の強化に向けた学校訪問や研修プログラム、そしてまた生産工程のマニュアル化による多機能の推進とかですね、端末タブレットを使っているとか、非常に中小企業も工夫されてます。

それで、お二人の話にあったように、やはり質を求めてですね、中小零細企業といえど

も積極的に投資をなさっています。ですから、人手を増やすよりも、やはり省力化に皆さん努力しているというのがよく見えます。

例えば、事業の再生の補助金とか、あとは新工場を建てる費用とかですね、いろんなことで政府系金融機関のそういうのがありますから、そういった活用が見られます。

あとですね、例えば富山県に関しては、ちょっと前までは105万人台だったんですが、今は102万人に落ちているんですね。それで、ただ人口減少したのじゃなくて、外国人の労働者が帰ってきてないわけなんですね。だから、それはもう日本は円が安いわけですから、それをないものねだりしててもどうしようもないので、じゃ、どうするかということは、やはり例えば、最近、食材を自販機で販売する。今まで作った、それも自販機で24時間。セキュリティの問題はよく言われるんですが、それも今、防犯カメラとか遠隔地でいろんな映像も見れますし、いろんな工夫されていることにちょっとびっくりしてるところであります。

それで、私どもの対応としてはですね、そうした企業の工夫や取組に対して補助金の申請のお手伝いとか、例えば人材のマッチングを盛んにやっています。東京のビッグサイトでマッチングをやっているのですが、非常に中身が工夫されています。ですから、今、当たり前のようにパンフレットもなく、QRコードを使ってスマートフォンを展開するとか、それで今まで印刷したものとか、そこの販促のお手伝いする人をかなり減らしてるとか、それで中小零細企業でも資源の有効活用で、例えば植物から作った容器とかですね、それで環境にもかなり意識されています。

ですから、お二人が言っておられた点で一番賛同できるのは、いろいろあっても、やはり質の転換が必要じゃないかと思います。

【司会】

ありがとうございます。そのほか御意見、御質問はございますでしょうか。

【メンバー】

1番、2番、3番とディスカッションのテーマがございますけれど、私どもの立場から申し上げますと、製造業の現場の中身についての省力化でありますとか、人手不足解消のための有効な方策というのは、なかなか現場の工程とかそこまで分かるわけではないので、難しいんですけども、単純に1番の人手不足の現状の要因について申し上げますと、

私どもも景気動向調査等で定期的に調査はしております、その中では、この10月の調査では、人員の状況の不足については、やはり3分の2ほどの企業様が不足感があって、採用についてもやはり新卒の採用が中心であったものを、今後は中途採用を増やしていきたいというようなことで、中途採用に活路を求めているという、そういうような状況は読み取れます。

ただ、この1、2、3とある中でいうと、1番はそういうことで何となく分かるんですけども、2番の状況になると、私どももちょっとお答えを出しにくいんですけど、最近私どもがやっているスタートアップの支援であるとか、そちらの部署の者に、やはり付加価値を高めるにはどうすればいいのかというようなことを聞いてましたら、実際こちらにある宮原様の資料でいうところの24ページ、25ページにもございましたけれど、単純な省力化投資では確かに付加価値は高まらないというのはそのとおりでございまして、確かに人件費であるとか償却費とかのそういった固定費、あと営業利益を、これらが会社の付加価値になるんでしょうけれども、単なる会社の付加価値でない、商品の付加価値を高めていく必要が最近あるんじゃないかというようなことを担当者が言っています。今ほどお話にもございましたが、やはり今は従来のような大手企業がプロダクトでサービスをどんどん提供していくとか、そんな時代ではないと。スタートアップ企業であっても、画期的な商材等を武器に大きく付加価値を高めることができる。これらは、じゃ、どういうことかと申しますと、恐らくお客様の付加価値というのが、今、インターネットの進展でSNSで拡散したりだとか、いろんなことでの商品的な付加価値というのが伝わりやすいというんでしょうか。お客様の行動を理解して、それに合わせた形での商品提供をすることによって付加価値を高められる。そういった動きというのがやはりこれからの一つのこちらの地域の成長につながることでできると。そういったことが支援できればよいなということを担当者が申してました。

ですから、今後はやはりこの地域であっても、お客様のカスタマージャーニーとその本人は言っていましたけど、本当の意味でのお客様の行動とか求めるものを理解した形での商品開発、そこを進めていくことが一つの活路なのかなというようなことを思った次第でございまして。

【司会】

ありがとうございました。中小企業のお取組、それからお取引先の問題意識、それから

御担当者の考え方というのを御紹介いただきました。

【メンバー】

先ほど宮原さんと鈴木さんのほうから御説明があつて、その裏づけという意味ではないですけども、春と秋にですね、年2回、企業を対象とした景況感とか、あるいは業績等に関してアンケート調査を行っております。

最近では10月にアンケート調査を実施しております、その中で経営上の課題、何かありますかということをお聞きしています。まだ集計作業は終わってないんですけども、一番多かったのがやはり回答の3分の2で、人材の育成・確保と回答した企業が非常に多くなっているということで、やはり人手不足が経営上、大きな心配事になっているということはそのとおりだと認識しております。

実はこれ、直近は10月期の調査ですから、その前の4月期にやったときにですね、同じような質問をしてるんですけども、そのときにやはり3割ぐらいが人材の育成・確保というところが課題ですとお答えいただいているんです。この3割が6割以上に上がっているということなので、これは何でかなって考えると、やはりコロナの中で、今はウィズコロナ、ポストコロナと足下では言われてますけれども、景気の回復が徐々に大きくなってきていると。これが大きな要因ではないかなというふうに考えております。というのが一つ現状ですね。これが1番目の話かなと。

そして、この人手不足を解消するための対応策、生産性の向上とセットだと思いますけれども、労働生産性を上げていく、あるいは維持するためにはどうしたらいいのかということなんですけれども、人が分母で投資が分子だとすると、やはり人の部分、これがどんどん減っていくと、あるいは維持するのがせいぜいだということであるとすれば、やはり一般で言われてますようにリスクリングですね。そういったものに投資をして能力を高めていくということと、もう一つ、投資拡大という意味においては、DXとかGX、そういった成長分野での拡大を図っていくと。それによって企業が生み出す付加価値を増加させるということが今後重要なのではないかなというふうに考えております。

【司会】

ありがとうございました。

【メンバー】

今、人手不足とか生産性向上などがテーマになってますが、私が最近感じるのはですね、売価をそれぞれ上流から下流、末端まで上げなくてはいけないのではないかと。

今、価格転嫁という言葉でですね、資材が上がった、エネルギーが上がったけど、売価に反映できるとかできないという話も出てますが、これに加えて、やはり従業員の皆さんの賃金も上げなくてはいけない。それから、末端価格が上がってくるわけですから、物価も上がるかもしれないわけですから、その分も確保しなくてはいけない。

そして、生産性向上のためには投資も必要です。投資の原資もないのに投資をすると、先ほどもありましたが、減価償却だけが膨れて全く回収できないなどという事態になる。そうならないためにも、やはり日本中で淀みなく、あるいは濃淡なくプライスが上げられるような、そのときにはどういう方策が取れるのか。なかなか世界でも戦っていけなくなるでしょうし、また、日本から人材が流出するということにもなってくるかと思えます。

もう一点は、プライスを上げようとする、どうしても同業他社、競合先との関係が出てきます。業界として健全な成長のためには、健全なプライスでビジネスができることが重要だと思います。

【司会】

ありがとうございました。生産性向上と付加価値を上げていかなければいけないということで、DX、GXなど成長分野への投資が必要なのではないかというような御示唆がございました。また、成長投資ができるようにプライスの引上げが重要なのではないかと、問題提起もございました。

それでは、そのほか御意見ございますでしょうか。

【メンバー】

お話を聞いて、もっともだとエールを送りたくなりました。

いつもみんな物は平等に上がって、エネルギーのガスだろうが電気だろうが、薬品だろうが何だろうが、全部上がっても、一次下請でもなければ二次下請でもない中小企業の場合は、価格を上げてとはなかなか言えない。そういう中で、どうやってちゃんとみんなが喜ぶような、満足するような賃金と、働き方改革をしていけばよいか悩ましい。

その中でね、この間、これはちょっとうちの会社って見込みあるわって思ったのがです

ね、社員の若い人、あと今入ってきてくださった中途にしても新卒にしても、よく名前と顔が少し一致できないんですが、そんな中、人づくりってこういうもんだなって思ったのは、すごくうれしいことなんですけど、野球部の納会。今みんなどこでも部活とかあんまりやらないのに、うちは何でも昔から続けてやってるんですが、野球部の納会だから出てきてほしいと言われて、行って、「ちょっと悪いけど、全部名札つけてきてね」と言って名札つけてもらって、「あなた、何年目なの」と会話した。考えてみたら、もう野球部は24名集まったんですよ。今、朝間野球とかああいうのって、どこかの応援の集まりがないと集まらないとか聞いているのに、うちは全部社員なわけ。こんないいことはない。それで、流行でも何でも歴史って繰り返されるでしょう。

だから私は、デジタル化はね、そこに必要な部署はデジタル化をすればいいけれども、ただ、アナログでいい部分はいっぱいあるんじゃないかと。そういうふうになんでもかんでも今はこうだからって、偉いだ、何だではなく、やはり人づくり、人の気持ちをつかむためには、やはり先ほどおっしゃったように、やはり社員の給料も上げてやらないと、物が上がってるんですから。それをきちっとやれる会社にするには、やはり人とのコミュニケーション。コロナでちょっと休んでる期間が多かったんで、その野球部の監督は、「いや、今回はいい結果が出せなくてすみませんでした」、「そんなことないわよ。こうやって私も見たことのない、入って2年生だとか1年生部員がこんなにいるじゃないの」って。「この子たちがまた頑張ってくれるよ」ってということで、それで、3年ぶりに納会をやったんですね。そしたら、みんな生き生きして、うちの社長も「やはり続けてきてよかったね」と言うような、ちょっと全くこれとは関係ないもので、余計なことでしょうけど、そういう思いをしています。

【司会】

ありがとうございました。ただいまのお話は、デジタル化、効率化というところだけではなくて、従業員の皆さんの待遇面もありますけれども、アナログでいい部分、特にコミュニケーション、それからエンゲージメントというのも重要じゃないかという御示唆をいただきました。

【メンバー】

退職する人はね、下がっていくんじゃないかなと。会社のために頑張りたいっていう。

【メンバー】

そうなんですよ。

【メンバー】

あと、私もいいですか。我が社の話をちょっとしたいと思います。

最近、多関節のロボットがすごいはやっていて、この前、東京で展示会があったんですが、そこに新しい多関節のロボットを出して、そのロボットをずっと私、見てたんです。

そうするとね、デモで動かしてるだけなんですけど、1日に1回ほどね、何かちょっと止まったりしてるんです。そうすると、その時々にはロボットメーカーの人がピュッと来て、シュシュッと直してくれるんです。人には見つからんように、ちゃんと動いてはいたんですが。ということは、買ったお客さんだって、1日ずっとデモで動かしてるだけでちょっとずつ止まるっていうことがあるっていう機械が、結構止まるんじゃないかなという気がするんですよ。

そこで、何が言いたいかというと、省人化で、人がいないから人の代わりにロボットを使いましょう。1人要らなくなりました。ただし、そのロボットを動かすために、もっと今のデジタル人材、IT人材という作業員以上の人が必要になってくるっていうことを考えると、小さな企業で1人1台、2台ロボットを入れるようなところだと、恐らく今現在のロボットではなかなか、設備投資したけど省人化になりませんでしたということになってくるんじゃないかなと。ただ、やはりもっと10台、20台入れられるような、ある程度の規模の企業になってきて、ようやく効果が出てくるんじゃないかなと思うんです。そうすると、この中小零細、小さな会社っていうのはどうやっていけばいいのかな、これは1社じゃなかなか難しいのなら、何社か集まってということもできないのかな、とかですね、何かしないと、人がいないのは、実は我が社も人材、人がいないので困ってるんですが、やはり中小零細の人はもっと困ってると思うんです。そういうときに、紙では設備投資しなさいって言うんですが、なかなか書いてあるとおりにしたって、その成果って出てこないんじゃないかなということを思うんで、何かもう一工夫ないと、本当の小さな企業っていうのは省人化できないんじゃないかなっていうような気がしています。どうすればいいかという解決策は私ないんですが、製造業の省人化、自動化では今思っているところです。

【司会】

ありがとうございます。省人化投資、果たしてIT人材が必要っていうところで、なかなか難しいのではないかとといったような問題提起がございました。

【メンバー】

2点コメントさせていただきます。

先ほど福井県の雇用状況の御紹介を宮原先生からいただきましたけれども、実は最近、福井県で求人倍率の議論になりますと、大体この数字は本当だろうかという議論になっていて、本当にこの高い数字が続くのはいいことなんだろうか、何かおかしいことが隠れてるんじゃないだろうか。

今日、宮原先生のお話を伺いまして思いましたのは、その省力化投資がなかなかやりにくい産業構造になってるのではないとか、あるいは、求職者のほうもですね、求職意欲をなくしてるのではないとかですね、そういうあまり地域経済にとってよくないマイナスの要因が隠れてるような気がしてならないです。

福井県で、これは一度調べなきゃいけないねっていう話が出るんですが、具体的に、じゃ、やろうというところまでは行ってないんですけれども、そういう実情がございます。もし機会がございましたらですね、宮原さんのほうでこのあたりを掘り下げて分析していただくと、非常に福井県にとっては参考になるかなというふうにお話を伺って思った次第です。

もう一点、人手不足解消の手だてというのは、皆さんおっしゃってるように、なかなか申し上げるのは難しいんですけれども、私などが思い浮かぶのはですね、財務局さんの資料の11ページにありますような、多様性とつながりによるミクロレベルの対応、これは付加価値向上について掲げておりますけれども、こういったことは人手不足解消についてもですね、繰り返していく、あるいは制度化を考えてみる。今、仲間で集まって対応するってような御提案もございましたけれども、ちょっとそのぐらいしか思いつかないなという気がしております。

ただ、一方で、ちょっと1点だけ申し上げさせていただきたいのが、離職の対応のお話も出ました。このところなんですけれども、せっかく企業を選んでいただいた若者に対してですね、例えばハラスメントなどで労働意欲を損なうようなことを企業側がやってい

ないだろうか。あるいは、人材が集まらないって言いますがけれども、しっかりとした条件を提示できているだろうかというようなことの検討ですね。

福井県も有業者の中で1割ほど離職希望を持っている人がいるとされています。大体、肉体的にきついか、それから賃金が安いとかっていうようなところが理由になるんですけども、特にハラスメントの中小企業の対応をしっかりしようということになってますけれども、今まで若手の離職対応というのは、労働者側の問題として語られることが多かったですけども、企業側はですね、せっかく入ってくれた若者に対して、労働意欲を損なうようなことをやってないだろうかとか、そこら辺の再検証みたいなこともですね、これは人手不足解消と直接つながらないかもしれないですけども、この辺をちゃんとやっておかないと、底が抜けた器に水を注ぐみたいな話にもなりかねないと思いますので、ちょっとコメントさせていただきます。

【司会】

ありがとうございました。ただいま、福井県の求人倍率ですね、本当なのかということと、それから、企業側の対応としても人手不足のために労働環境であったり待遇といったところをしっかりとしなきゃいけない部分もあるんじゃないかという御意見、御示唆がありました。

ほかに、これまでの御意見に対してですね、追加の御意見ですとか御質問とかはございますでしょうか。

【メンバー】

先ほどちょっと言い忘れたんですけど、最近、政府なり経済産業省なりが中小企業の価格転嫁を進めましょうという言い方をしてますね。つい最近の会議でもその方々が来て、そのようなことを言っていましたけど、先ほども言いましたように、上流から末端まで、あるいは中小企業から大企業まで、全てが転嫁できないと成り立たないんですけど、一生懸命、中小企業、中小企業と、この言葉が何十回出てきたか分からないんですけど、要は、サプライチェーン全体が上がっていかないといけないということを全く分かってないのではないかというふうに思うんですが。

【司会】

ありがとうございます。

【メンバー】

経産局さんとの懇談会というか意見交換のことだと思うんですけど、確かに経産局さんのほうからは、中小企業を中心に価格転嫁してくださいという話があったのは認識しております。全体でなく一部だけ価格転嫁してもどこかで行き詰ってしまうので、全体に価格転嫁して、最終的にはエンドユーザーまで含めた価格転嫁をしていかないといけないと。全体が回っていかないというのは、おっしゃるとおりだと思います。じゃ、そのためにどうするかっていうのは、なかなか施策が打ち出せてるわけではないので、問題の認識としては、同じようなところかなと思っております。

【メンバー】

ありがとうございます。同じ考えであるということは心強く感じます。であるとすれば、何かしないと動かないですね。

【司会】

そのほか御意見ありますでしょうか。

【メンバー】

宮原さんの講演を聞いて、2015年から45年までで39万人の労働人口が減ると。これは分かってはいたんだけど、こうやって改めてこの数字を見ると、すごい数字だなと思うんですね。実際、人手不足というより人手減少だというふうにおっしゃいましたけども、そのとおりで、人手はもう増えないものだというふうに、そんな認識に立って、前提として、企業経営なり地域経済というものを考えていかなきゃならない時代なのかなというふうに思ってます。

一つ、2020年から小学校でプログラミング教育というのが始まって、今年からは高校でも始まりました。コンピューターの本当の基礎の部分を学ぶ、そういう教育ですけども、こうした高校でのプログラミング教育をやることによって、高校を卒業して就職する者はほとんど地元で就職しますから、少し基礎でもかじった人材が入ってくるような時代なので、それを迎え入れる企業の側も、自社でIT技術者を育てていくというような発想

が、これからますます重要になってくると思います。

高度人材ってなかなか受け入れることができませんので、それは自社で育てる。そして、その育てるということは、人材を育ててもら側にとっても非常に大きなことであって、日本全体として考えると大きなプラスになっていくと思います。

あと、リスクリングの充実という、これは非常に重要で、学校教育としてもやっていく必要があるし、それから企業としてもやっていく。これは日本全体で底上げしていくこと。そこにやはり行政、財政支援なんかも集中していくということで、省力化による生産性の向上と、それから人手不足に対応していくという、そういうことができてくるんじゃないかなというふうに思います。

【司会】

ありがとうございます。そのほか御意見はないでしょうか。

【メンバー】

私は現場に携わっているわけではないので、現場の状況はみなさんの御意見のとおりかと思います。かつてAIが実用化され始めた頃、AIの導入で定型的な仕事をはじめとして多くの職場がAIに取って代われ、人余りになると論じられました。しかし、現在、逆の状況、つまり人手不足が生じているようです。実際に起こっているのは逆なんだと考えますと、多くの現場の皆さん、現状に関して見ても、お二方の意見もそうですけども、ITの人材を育成するということが最も大事なことだというようなことだと私は認識いたしました。以上が本日の課題に関する印象、考えでございます。

【司会】

ありがとうございます。ただいま、今後の人手不足への対応、それから生産性の向上とあったところでは、IT、AIといったところが重要ではありますけど、そもそもそこを担う人材がないので、IT人材の育成からが非常に重要なのではないかと。さらにそのところについては、学校教育から始まってですね、全体で底上げしていかなければいけないんじゃないかというような御意見がございましたけれども、ここら辺のIT人材の育成につきまして、何か皆様の御意見とかですね、個別の企業、業界でもいいんですけども、取組をされているというような事例とかがもしございましたら、何か御意見いただけ

ればと思います。

【メンバー】

そんな簡単に恐らくIT人材というのは育てることはなかなか難しいんですけども、やはり私ども、うちのシステムとかを自前でやるために、例えばリスクリングというんでしょうか。そういうことでできるものではなかなかないことは分かっていますので、別会社をつかって、東京で全く金融業をやったことのない人間がいます。ただ、その人たちは東京の支店に出勤してるかといいますと、ほとんど出てなくてですね、そのままリモートで仕事をしているんです。そういう人たちと、こちらでプロパーで採用した人たちとの仕事のやり方を通じて、こちらにプロパーで採用した人たちは、もともと従業員として採用した人が多いんですが、その人たちはやはりそういったITのスキルというのがアップしてまして、今ではその人たちが従業員に教えてもらうような、そんな形になっていますね。

ですから、やはり多様な人材を採用して、交流を深めていくことによってスキルをアップしていく。そういう方向性というのはやはり、その人たちにただ単に任せるだけではなくて、きちっとその中で仕事を一緒にやっていくことによってスキルをアップする。そういうことはできるのかなという、最近のふと思いです。

ただ、その人たちと話していると、ちょっと話がかみ合わないことが結構あるんですが、そういったことも受け入れながらやっていく必要があるのかなという気がいたします。

【司会】

ありがとうございます。IT人材みたいな全く金融業と関係ない方を採用しまして、そのような人材、雇用の多様化を進めて、その中で人材育成を進めていくというようなところが重要というふうにお伺いいたしました。

また、そういうようなIT人材もやはりどうしても東京にいるということで、リモート勤務で、そういうIT人材を遠隔地、東京からですね、取り込むというようなことも重要な視点なのかなというふうに感じます。

それでは、ほかに御意見等ございますでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは、そろそろお時間となりますので、これで意見交換を終了させていただきたいと思います。活発な御意見をいただきまして、誠にありがとうございました。

以上