



★下記内容についてのお問い合わせ窓口
九州財務局総務課企画係 (Tel: 096-206-9727)

①人手不足対応の支援について

企業経営者A

○人材を県外に流出させないことは重要だが、国全体では改善されない。抜本的な対策により人手不足が解消されれば、潜在経済成長率はもっと上がる。

企業経営者B

○人手不足感よりマッチングに課題があると認識。その中で県の高校生のインターンシップを助成する制度はすばらしく、今後は大学生、専門学校生等も含めた企業とのマッチングの支援が必要。

②人手不足の現状認識と対応について

企業経営者C

○人手不足といっても、非効率な人材の投入に未来はない。全要素生産性を向上させるため、最新鋭の設備の投入、革新的な工法の導入で付加価値を増進する必要がある。

企業経営者B

○世界の産業がものすごい勢いで変わりつつあり、ここで設備投資しないと乗り遅れるという危機感があり、地震被害からの復旧プラスということで、今までの1/3の人力で済む設備投資を実施。

企業経営者D

○離職者が多いことが課題。給与が低い、休みが少ないといった離職要因を克服するためには、利益率のレベルをもう一段階上げなければならないが、企業経営は本当の競争時代を迎えたと認識。

企業経営者E

○介護医療事業を売却し事業を1/3に再構築。2年以上を要したが、一人当たりの生産性は倍以上になり、派遣職員は要らなくなり、辞める社員もいなくなった。

③外国人材の活用について

企業経営者A

○当社は200人以上のベトナム人など多数採用しているが、安く入れようとするのは間違いで日本人並みに待遇している。コストは変わらないが、良質な労働力を確保出来、大きな戦力になっている。

企業経営者F

○近時、経営する自動車学校にベトナム人、ネパール人のお客が増えて、インストラクターが言葉の面で疲弊。このため、高度な母国語で教習できるようにネパール人等を採用し成果を出している。

企業経営者G

○外国人材を活用しつつ、企業活動を彼らの母国にも展開し、帰国後の受け皿にもなるなど、互いにメリットのある発展的な関係性を構築する必要がある。

企業経営者H

○熊本は技能実習生の失踪者が多く、その原因は語学が出来ず、文化の違いを感じての失踪と聞く。日本に来て良かったというような環境を産学官民が連携して作っていく必要がある。

④ファシリテーター(財務局長)の総括

○日本の労働生産性は主要先進国7か国中最下位と低く、非製造業、サービス産業の改善が急務であるが、中小企業のIT化も含めケースバイケースで支援機関(金融機関含む)が連携して取り組む必要がある。

○米国ギャラップ社の調査によると日本の労働者のエンゲージメント(熱意・やる気)は139か国中132位と低く、生産性の向上には根底のところでは社員のモチベーション向上が必要。そのため、就労環境の改善が重要。

※以上を踏まえ、働き方改革を含めて金融機関等の支援機関、行政との一層の連帯連携が肝要。