

第6回群馬活性化サロン テーマ「群馬で働く人財を増やすために」

◇ 平成30年10月25日開催

◇ ゲストスピーカー 鈴木 文彦 株式会社大和総研 金融調査部 副部長 主任研究員

「群馬で働く人財を増やすために～就業構造からみる次の一手～」講演概要

○群馬県の就業状況・産業構造及び東京都との比較

- ・ 群馬県は就業者に占める製造業の割合が高い工業県である。職種別にみると専門・技術職の割合は太田市、大泉町、明和町など一部の高い地域を除けば全国の平均水準に近い。同じ製造業でも専門・技術職の割合が高いほど、就業者一人あたりの付加価値額、いわゆる労働生産性が高い傾向がある。
- ・ 人口流出先と目される東京都をみると、群馬県と異なり製造業の割合は高くない。情報通信、金融保険、不動産、専門・技術的関連サービス業の割合が高い。職種別にみると専門的・技術的職業、事務職、販売職の割合が高く、生産工程従事者の割合が低い。

○深刻さを増す人手不足の構造要因

- ・ 団塊の世代が大量に退職したこと、少子化は言うまでもなく、高学歴化に伴い若年層の就職年齢が遅くなってきていることが影響。女性や高齢者の労働参加率は高まっているものの、就業者の自然減(少産多死)に追いつかない。
- ・ 国内の有効求職と有効求人ギャップを職種別にみると、介護サービス、飲食店関連、自動車運転、生産工程従事者、建設作業など技能・労務職の人手不足がとりわけ深刻な状況となっている。これらの職種は事務職等に比べ高齢層が多かったこと、それまで多くの就業者を供給してきた高卒層が少なくなってきたことなどが背景にある。専門・技術職でも看護師や社会福祉関係の専門職、製造・建設関連の技術者の人手不足がみられる。他方で事務的職業は以前と変わらず求職超過の状態にあり、大卒層における職種において求職と求人ミスマッチもうかがえる。
- ・ 2015年における25～29歳の就業者をみると、群馬県において女性の就業者数は男性の約4分の3。群馬県で多い生産工程従事者において男性の割合が高いことも一因。対して東京都特別区は男性に対し女性の就業者数は95%と高く、とくに女性の就業割合が高い事務職の層が厚い。女性の営業職の割合が高いのも特色のひとつである。

○解決策としての労働生産性の向上

- ・ 群馬で働く人財を増やすために、求人アピールや若者に住みよいまちづくりも重要であるが、なお大事なものは進学や就職で流出した若者を呼び戻すための安定した年収水準を確保すること。その原資となる粗利(売上総利益)を増やすこと、言い換えれば労働生産性を高めることである。技能・労務職の人手の足りない分はIT化により代替する。そして、専門・技術職を中心に付加価値が高い職種にシフトすること。
- ・ 具体的には、自地域中心の「ご当地商品」から、販路を全国に拡大した「全国ブランド銘品」を目指して経営革新を進めるべき。一足飛びに目指すのではなく、まずはトップブランド並みの質を誇る「地元ブランド銘品」を目指し、次のステップで生産管理体制を整備のうえ販路拡大を図るのがポイントである。

○支援機関の特性を生かしたネットワークの構築

- ・ 地方創生とは「稼ぐ力」を強化して地域の所得水準を向上させること。具体的には地元企業の新製品開発、販路拡大、または創業を促進することに他ならない。地域金融機関はもとより、地元企業の支援の重要性が増している。
- ・ 地方創生のためには、支援機関の特性を生かしたネットワークを構築し、地元企業や創業希望者を支援・育成をすることが重要。もっとも身近かつ重要な支援者は、技術の目利きができる地域中核企業、売れ筋の目利きができる地域商社である。そのうえで、経営革新のタネがあったとして、商工会議所・商工会の伴走型支援はそのタネを基にした新規事業や創業にかかるプロジェクト形成支援に力を発揮するだろう。地域金融機関が得意なのはそのプロジェクト精緻化である。ここで担保や第三者保証がネックとなった場合、必要に応じて政府系金融機関が信用補完の面で支援する。地方自治体は、ネットワークの一番外側から啓発事業その他の側面支援を行う。