

特集 地域企業の人材戦略

静岡県は、県内企業の経営革新を促す
プロフェッショナル人材の確保を支援するため、
平成27年12月1日に
「静岡県プロフェッショナル人材戦略拠点」を
静岡商工会議所・清水事務所内に開設しました。
そこで今回の特集では、
地域企業が潜在的な力を
開花させて成長し、
地域経済全体の活性化につなげる
人材戦略について
中嶋壽志マネージャーに
うかがうとともに、
静岡県・静岡市が取り組んでいる
人材確保策について紹介します。
(文責・企画広報室)



プロ人材の力で地域企業を成長に導く



静岡県プロフェッショナル人材戦略拠点
マネージャー

中嶋壽志 さん

大きな曲がり角を迎えた静岡県

静岡県の人口は、このところ大きく減少
しています。これは死亡数が出生数を上回
る自然減に加えて、県外への転出が県内への
転入を上回る社会減が大きな原因です。
2015年は、転出超過数の多さは全国
ワースト5位。

静岡県から他の地域に人が移動してい
るのは、なぜか。それは、雇用の場が少なく
なっているからです。

静岡県の製造品出荷額をみると、平成
19年は19兆円を超えて、愛知県、神奈川県
に次いでいましたが、リーマン・ショックを経
た平成26年は16兆円と3兆円も減少し、
大阪府に次いで第4位となっています。

製造品出荷額が減った要因のひとつは、
自動車産業の製造方法の変化にあります。
完成車メーカーは過去最高益を上げ、
海外現地生産は5割増えしており、グローバ
ルにみると、自動車産業が成長産業である
ことは間違いありませんが、国内の生産台
数は2割減っており、国内だけでみると、自

動車産業は成熟産業と言えます。

また、国内における自動車産業の生産拠
点は、トヨタ自動車から愛知から九州へ、日産
自動車から神奈川から九州へ、関東自動車工
業がトヨタ自動車東日本として静岡から
宮城へと、静岡県周辺から移転しています。

かつては輸出産業の花形であったエレクト
ロニクスにおいても、シャープが台湾の鴻海
(ホンハイ)に支援を仰いでいるように、テレ
ビも、家電製品も、携帯電話も競争力を失
い、日本で作れなくなっています。

自動車産業のウエイトが高かった静岡県
の産業は、新しい成長産業を育てていかな
ければいけないというローカルイノベーション
の課題に直面しています。これは日本の
課題でもあり、それが静岡県により先鋭的
に現れていると言えます。

首都圏・大都市圏に流入する若者

このように、日本のリーディング産業が大
きく変わるなかで、20代を中心に、若者は
毎年、10万人が地方から首都圏に転出し
ています。

大学生・大学院生に「最も働きたいと思
う勤務地」を聞いたところ、東京・大阪・愛
知・神奈川・福岡・兵庫・京都・北海道・埼玉の
大都市圏が75%以上を占めました。

また、大卒者を採用しても、従業員30人
未満の中小企業では4割以上が2年以内
に離職しています。

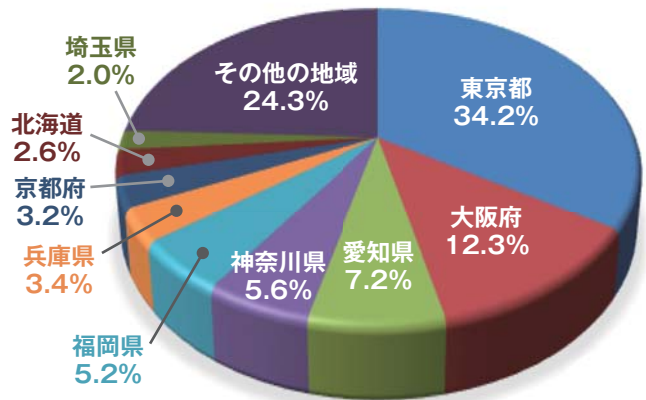
結局、地方の企業は、生産性が低く、賃
金が低く、若者から見ると、魅力ある職場
が地方にはありません。仕事の中身を高度

新卒就業者(大学)の事業所規模別離職率

	5人未満	5~29人	5~99人	100~490人	1000人以上
1年目まで	36.1%	27.0%	18.6%	13.8%	8.4%
2年目まで	50.1%	40.3%	29.3%	23.0%	15.5%

出典：リクルート「ワークス大卒求人倍率調査」(2014年4月)、厚生労働省「新規学卒者の事業所規模別・産業別離職状況」、中小企業庁「中小企業の雇用状況に関する調査」(2014年8月公表)

大学生・大学院生が最も働きたいと思う勤務地の割合



人材戦略を経営戦略に位置づける

地方が元気になるには、地方の企業が元

なものにして、賃金を高く払える仕事に変えていかないと、若者の採用は難しくなります。

リーマン・ショック以降はしばらく厳しい雇用情勢が続いていました。しかし、アベノミクスを背景にした景気回復に伴い、雇用情勢は一転、売り手市場となってしまいました。県内でも多くの経営者から「人手不足。人が欲しい」という声が聞こえてきます。

明らかに首都圏に雇用が奪われ、地方は人がなかなか採用できなくなっているのです。

地方に新しい成長産業を育てる

地方の魅力を高めるためには、医療機器、航空産業、ロボットなどの新たな成長産業への参入に挑戦していかなくてはなりません。

これからの日本では、たくさん売れるものをつくることは難しいので、いままでの生産現場(量産工場)から、企画・試作・デザイン設計・マーケティング機能をもつ創造する現場(マザー工場)へ変わらなければなりません。

製造業のウエイトが低くなって、かつて製造業で働いていた人は、サービス業に吸収されていますが、地方のサービス業は、介護職など労働集約型で、生産性が低く、給料が安いために地域経済全体が縮小する傾向にあります。そこで、インターネットまわりのビジネスのような、生産性の高い、都市型サービス業、知識集約型サービス業を育てていかなければなりません。そうすれば、若い女性の雇用の場となります。

「プロフェッショナル人材戦略拠点」は、首都圏でいろいろな経営を積んだ人を地方の企業がうまく活用することで、より生産性の高い企業に変えていくことをめざしています。そうすれば、若者の雇用問題も解決できます。

気にならなければなりません。そのためには、時代の変化にあわせて、企業が変わらなければなりません。

バブル崩壊とリーマン・ショックを経験した多くの企業経営者は、これまで守りの姿勢に徹してきました。しかし、これからは攻めの経営に転換していかないと、企業は変わりません。

企業の経営資源は、人、もの、カネ、情報と言われていますが、企業は人の力でしか変われません。人材戦略を、経営戦略の中で、より高いところに位置づけるべきです。

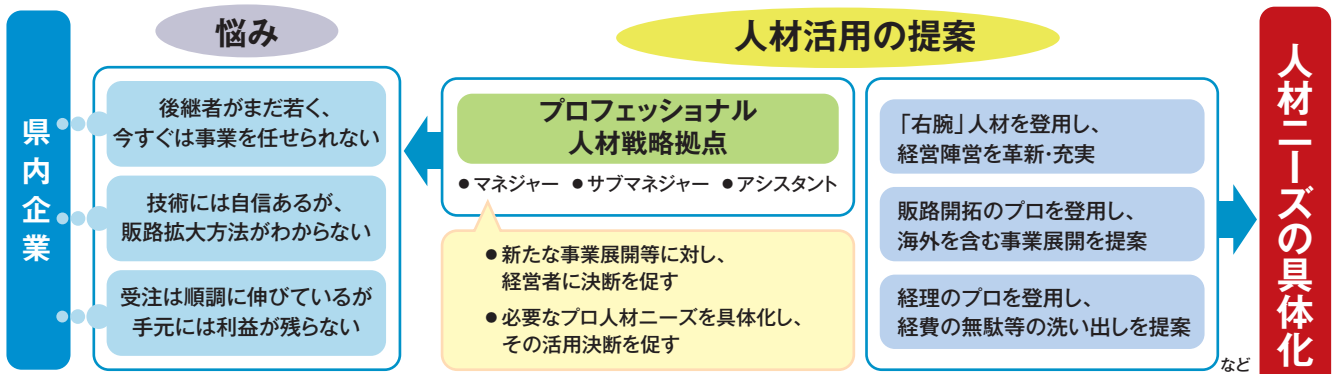
「プロフェッショナル人材戦略拠点」は、首都圏でいろいろな経営を積んだ人を地方の企業がうまく活用することで、より生産性の高い企業に変えていくことをめざしています。そうすれば、若者の雇用問題も解決できます。

広島県のプロフェッショナル人材戦略拠点は、大リーグの十数億円の年俵を蹴つて広島復帰を決断した黒田博樹投手をプロフェッショナル人材のイメージ・キャラクターに使っています。地域の活性化のために頑張ることに仕事のやりがいを見出す人であれば、仕事の成果も出してくれるはずです。

プロフェッショナル人材戦略拠点では、企業が新しい成長ステージに行くには、こういう人材が必要ではないか?と気づいていただき、それに見合った首都圏で活躍するプロフェッショナル人材を、U・I・ターン促進事業費補助金も活用しながら、民間の人材紹介会社の機能を通じてマッチングします。

〈連絡先〉
静岡県プロフェッショナル人材戦略拠点
電話 054・3533・3405

プロフェッショナル人材戦略拠点の事業スキーム



※「プロフェッショナル人材戦略拠点」が掘り起こした人材ニーズは、民間人材マーケットに取り組み、マッチングを支援して人材確保を図る。