

スマートかつ強靱な地域経済社会の実現に向けた研究会（第4回）
議事要旨

日時：2021年4月2日（金）10時00分～12時10分

場所：web会議（Cisco Webex）

参加委員

松原座長、井口委員、宇佐川委員、大橋委員、坂田委員、田中委員、長山委員、野村委員、浜口委員、林委員、藤井委員、前田委員、松江委員

主な論点

- ①地域経済産業の発展のために不足する人材像
- ②域外人材の新しい関わり方と取組の拡大
- ③地域における人材プラットフォームのあり方
- ④地域の人材市場が克服すべき課題

議事要旨

上記論点について、事務局からの説明及び有識者からのプレゼンテーション。委員からの主な意見は以下のとおり。

①地域経済産業の発展のために不足する人材像

- 地域の中で必要な人材像のひとつは、地域の資源を活かして理想の社会について考えることができ、夢や希望を地域にもたらす「事業の構想ができる人」。
- 不足する人材像として、イノベーティブな人材の育成が肝要。
- 地域の人材交流においてEQの能力が高い人を如何に育てるか、探してくるかが重要。
- STEAM型（科学・技術・工学・数学に加えて、人文の知識を複合した）人材が重要。社会経済や文化に対する理解がないと、ビジネスを生み出すのは難しい。
- 地方から新しい産業を興すためには、足下で、地域では未だデジタル化できていない事項をデジタル化できる人材が必要。
- 単に地方にデジタル人材が来ても融合しない。地元の地域資源を知っている人材と、地域に対して先入観の無いよそ者・若者の融合が重要であり、ソーシャルとデジタルの双方を理解できる人が望ましい。
- 地域性や県民性は地域の強みであり、それを十分理解した上で、なおかつ概念化能力を持った人材を育てていく、或いは探し出していくことが重要。
- 地域の企業は人材ニーズを具体化できていない、DXや人材の流動化に対応できていないことが問題。

②域外人材の新しい関わり方と取組の拡大

- 人材受け入れの間口を広げてハードルを下げるべき。プロジェクトベースで副業人材に参加してもらう、業務委託から始める、といった流れが考えられる。
- 人口減少下で人手不足は必然であり、人の能力を一部分だけでも借りることがポイント。働き手側の兼業副業ニーズは伸びており、短時間、プロジェクト型でも良いので、能力のある兼業副業人材に業務を任せるとも重要。
- 首都圏人材と地方企業のマッチングには、雇用の多様性が重要。優秀な人材ほどキャリアの分断に慎重。副業であれば、キャリア分断せず地方に関与可能。
- 兼業副業人材を受け入れた企業の中には、「組織文化が変わった」「既存社員に刺激を与えられた」と考える企業も一定程度おり、育成効果が出ている。
- 兼業副業の推進に当たっては、企業側の採用条件、受入体制、仕事の切り出しを行えるかが重要。そのためには、地域の支援ネットワークの活用が有益。
- DX とコロナ禍で、兼業副業が一気に加速。働く場が柔軟化し、専門的サービスを提供したり、本業と副業をポートフォリオとして同時にこなしたりする働き方が増える。また今後は専門性を随時更新しながら働くキャリアが普通になる。
- 域外人材の活用のポイントは、事業構想の中に人材のキャリアプランを組み込むこと。成長が続けられる、幅広い経験ができる環境をセットにするなど。
- 副業については、現在の雇用や給与にとらわれることなく「未来の自分のために今がある」といった発想であれば、活力を持って展開できるのではないか。
- 地方ほど労働時間にお金を払うという意識が根付いている。成果にお金を払うという形にしないと、兼業副業含め、首都圏人材とのスムーズな交流が難しい。
- IT 化、テレワークが進み、人材が都市部から地方に移動している。都市部の IT 人材と交わる機会が増えていることは、地方の中小企業にとってチャンス。
- 供給側の観点では、都市部から人材を持続的に供出できるか、という点がポイント。兼業副業が突破口になる期待があるが、持続的に行うためには企業の人事制度、キャリアパス、雇用形態変えていかないといけない。
- 従前の社内マネジメント層を目指すキャリアモデルではなく、キャリアパスを多様化する「複線型」、企業内に閉じない「オープン型」が必要。特に大企業で活躍の場が少ない 50 代をマネジメント人材として地方に還元できるかどうか。
- 域外人材は、各地域で共有財産化することが重要。地域側も定住人口に固執せず、関係人口や交流人口を増やす環境を整備すべき。
- 徳島県美波町では、「二拠点居住」を推進。生活拠点を柔軟に変えられよう、「デュアルスクール（住民票を移すことなく 2 つの学校を行き来可能）」を設置。
- 役職定年を機に今後ボリュームが増えると思われる地元出身の首都圏在住のシニア人材（U ターン）を取り込むことが地域にとって重要。
- 地方に移住したが都市部に戻った方にアンケートをとると、若い人材は「仕事のやりがい」が大きな理由になっている。地方にやりがいのある仕事が必要。
- ベンチャー企業のように、若者にとって魅力的でクリエイティブな仕事を提供する雇用を地方で作っていくことが重要。

- 大企業や在京企業が機能単位で地方に移転しないと、大きな人材の流れは起こらない。大企業が地方に移転し、人材が副業しながら地域に関わる構造をつくれるか、またこうした企業を誘致するための制度設計ができるかが重要。
- プロジェクトを成功させた成果がその人材の履歴書にリンクされる評価システムを実現できれば、今後のキャリアアップにもつなげやすい。

③地域における人材プラットフォームのあり方

- 人材育成にあたって、能力が高い人が会社にいるだけでは意味がない。周囲からの期待（環境要因）や育成に効く仕事があって初めて能力発揮され、それが認められて充実度が上がり、地域の仕事に紐付いていく。中小企業では人手不足により、経営陣が現場の業務を担っているなど、組織内で本来期待されている業務を担えていない。
- 個社での人材受け入れは限界。産学官連携のプラットフォームが必要。人材育成プログラムを整備して、最終的に産業創生プラットフォームに進化させる。
- 個社としての終身雇用ではなく、社会としての終身雇用という考え方のもとに、需要側と供給側で連携しながら新しいシステムを作っていく必要がある。
- 知的な刺激や環境や教育について、成長を視野に入れたプラットフォームのメニューの強化が必要。アジャイルで高速で豊富な経験を積むことができれば、中小企業に勤める個人の成長を通して、企業も地域も成長する。
- 地方ではレガシーが強く、その中で地域の転換が遅れると、大都市と地域の間溝が生まれる。産学連携による学習地域への転換、地域で学び合う社会への転換が必要。
- 人材育成プラットフォームは、需要側の意識改革にも踏み込むべき。運営機関が人材不足で対処できていない場合、地域の大学、高専、高校も活用するべき。
- オンラインプラットフォームを利用した専門人材育成が地域でも行われている。大学はその拠点となり得る。演習重視や脱年齢（スキル重視）など現代的な考え方を取り入れることで、不足している AI データサイエンス人材の育成も可能。
- 大学は現役のトップ人材を地域に指導者として呼びこむことをすべき。オンラインでも十分な教育効果がある。
- 人材育成プラットフォームは、企業が求める人材をもっと明確に細分化して、どんな人材が必要かということを教育側に投げかけて、ミスマッチを防ぐオーダーメイド教育を大学や支援機関がしていけばいいのではないか。
- 大学との連携も重要だが、地域の人材に残ってもらい、かつ企業の求める人材育成という観点で、高校教育に関与できる環境をつくっていけるかが重要。
- 県立 IT 短大では、地元志向の若者が多く、2年間の課程で、IT 活用スキルは4大院卒の人材に引けを取らないレベルの人材育成が可能。
- 日本ではベンチャービジネスが生まれにくい実態。起業無関心層に関心を持たせるためには、身近な成功体験を持つ人との接点を持ちながら、誰でも参加できる仕組みづくりが必要。比較的狭い地域でのワークショップのような仕組みが考えられる。

④地域の人材市場が克服すべき課題

- 高・大卒時に都市部へ流出する若者を地域にとどめたいという意見が多いが、一度地域外に出て戻ってきたもらう方が、地域のためには良いのではないか。
- 大企業と中小企業で3年以内の早期離職率に差がある。早期離職防止のために、個社単位ではなく地域ぐるみで採用、育成する取組が考えられる。地域内で同時期に採用された新人を「地域同期」として悩み相談できる場を提供するなど。
- 地域の人材市場で効率的なマッチングを行うために重要な点は、①就業形態（相応の給与を払うことなど）、②住環境（地方の住環境を好む人への訴求）、③「なぜ働くのか」という理念（成長の機会を与えてもらえることなど）という3点。
- 地域の人材確保における最重要課題は、企業の魅力。所得だけではなく、イメージ戦略、会社の見栄えや福利厚生などにコストをかけることも重要。
- 多種多様化する人材サービスを特性に応じて使い分けることが必要。また募集要件の緩和、仕事の魅力化、自社の相場を知った上での情報発信も課題。どのツールを使えば求める人材を採用できるのか。地域の支援機関が接続役を果たすことも重要。
- 地域で成功事例をいかに生み出し、共有していくかが重要。同じ地域で成功事例が出てくると他の企業の意識が変わる。
- 地方の新卒学生が就職のタイミングで首都圏へ流出することを解決しないと、本質的な問題は解決しない。

以上