

取り組むべき視点②

若者に魅力のある環境づくりや地元定着、生産性向上による人手不足への対応

人手不足は、少子高齢化による生産年齢人口の減少など我が国の構造的な問題などが要因で深刻化しており、AI、IoT、ビッグデータの活用などにより、労働生産性を向上させる必要がある。

◆現在の取組例（小樽市としての取組例）

企業誘致促進事業	<ul style="list-style-type: none"> ・石狩湾新港地域や銭函工業団地への食品関連や物流関連企業の誘致を促進 ・IT 関連企業の市内中心部への進出を支援するための「IT 関連企業等誘致促進補助金」制度の創設（利用実績なし）
親子企業見学会	<ul style="list-style-type: none"> ・小中学生とその保護者を対象に、働く現場や地場の製品、産業技術について理解を深めるため、市内企業や施設の見学会を実施
若者就職マッチング支援事業	<ul style="list-style-type: none"> ・高校生と大学生を対象に、「企業見学会」、「企業出前説明会」、「インターンシップ」「先輩との交流会」などを実施
先端設備導入計画の認定	<ul style="list-style-type: none"> ・生産性向上特別措置法に定められた設備投資を通じて労働生産性の向上を図るための計画である「先端設備等導入計画」の認定を受けた場合に、機械装置などに係る固定資産税が3年間ゼロに軽減される特例などの支援が受けられる ・受付を開始した平成30年6月からの認定件数は29件

◆振興会議におけるこれまでの意見から

- 例えば小樽の高い家賃など、暮らしづらい状態が人口流出原因の大きなウエイトを占めている。若手や若年労働者が小樽に住みたくなる環境をどのようにつくっていくか。
- 小樽で暮らすよりも、札幌から通いながら交通費を払ったほうが、むしろ優位に生活ができると言われているが、そこをどこまで是正できるか。
- アルバイトの時給のミスマッチに関しても、小樽でも札幌と同程度の賃金がもらえるならば、学生が商店街や市場で働くことも、もしかしたら可能かもしれない。

① 賃金のミスマッチ

- 大学生を含めた若い女性が東京に流れている。出産適齢年齢の女性がいなくなることが地方の人口減の理由であるため、女性が地元で定着する方法を作るといところで特化してやらないと成果は上がらない。
- 企業説明会では、高卒の女性が20～30人いて、ほとんどが事務職を希望している。そうした場合、事務職を希望する30人の女性高卒者を小樽市内の企業で全員受け入れられるか疑問だと思う。女性事務員の受け入れ体制も考えていかなければならない。
- 結婚すると札幌に住む。共働きで車2台。決定的なのは奥さんの勤め先が先札幌だから手稲に住んでしまうこと。

② 女性の就職先

- 若者は就職時に道外に出ることが多い。道内にも良い企業がまだまだあることをアピールし、市内に定着させ、小樽の技術を継承していきたい。
- 大学があり、高校もたくさんあるにも関わらず、人材確保ができていないことには、いろんな理由が考えられるが、それよりは若者が定着できるような小樽市の魅力を含めたアピールが必要なのかなと。
- 一番の問題は人手不足。札幌への就職も多いが、新卒者の保護者にも少し小樽に目を向けてもらいたい。

③ 企業アピール(保護者向けも重要)

企業のPRに関する取組は既に行われているものもある。(若者就職マッチング支援事業など)

- 「生産性向上による人手不足への対応」について、AI や IoT を使い、生産性を向上させるということであるが、基本的に中小企業が AI や IoT を使えるかが疑問。
- 新卒採用の仕方を知らない会社が多い。人手不足の会社は、既卒の採用のその後をどうしていくかということが少し抜けているのではないか。（新卒も既卒も）企業の採用、雇用は、教育とセットである。

④ 知識不足(先進技術や雇用)

◆新型コロナウイルス感染症による影響から

- 北海道では道外への就職などによる人口流出の減少などにより転出者数が減少したため、転入超過（令和2年4月から10月までで3,000人超の流入増）となっているが、本市においても転出超過ではあるが転出規模は縮小している。
- テレワーク導入の広がりなどにより、ワークライフバランスの改善や業務効率化などの効果が得られている。
- 宿泊業や飲食業においては利用客の減少により余剰人員が生じているが、建設業や製造業では人手不足になっているなど業種によりバラツキがある。

⑤ 人の動きや働き方の変化

【取組の方向性】

- ・賃金や時給を上昇させるためには、売上や利益率の向上が必要。
- ・女性新卒者から選ばれる企業を増やす取組（女性新卒者の受け入れ先の確保）が必要。
- ・若者が希望する業種の企業の誘致や、地場企業の事業内容に加え、福利厚生面などの周知方法の検討
- ・人手不足解消に向け、業務のIT化や新卒採用に関する知識の向上が必要なため、業務のIT化や女性の雇用に関する勉強会やセミナーの開催。
- ・産学官金連携によるビジネスコンサルティングを行うネットワークの構築