

みやざき成長戦略会議 議事録（要約版）

日時：令和4年11月14日（月） 午後3時～午後4時10分

会場：市長室

講師：小川 智矢 氏（株式会社インタークロス代表取締役）

【講演内容】

【市長】

今日はお運びいただきありがとうございます。

宮崎市の成長戦略会議という名前で、各専門家の皆さんや、こちらがこれは、という分野を代表するような方から、様々なご意見ご指摘、意見交換させていただいてるんですけども、やっぱりコロナもあって、なかなか民間の方々との話をする機会が少ないし、一方で、ちょっと私としては、市長就任後、経済面において施策を打っていくべきか、いろいろ考えていきたいし、ヒントを得たいと思って開催をしています。

これもただ単にいろんな各界の専門家を集めて、シナリオ通りに会議をやっても、結局一人一人の発言時間が5分10分しかなく、それで終わってというより、ちゃんと一人一人、こうやって時間をしっかりとって意見交換まで中身のある、特にいろんな目的が複数あったり、ずれたりするとよく分からないので、ひとえにこの宮崎市の経済が今後成長していくために、何が必要かという施策を考えていく上で、何か洞察を得られればありがたいと思い、今までお呼びしています。

例えば宮崎の労働局長さんだったり、また九州経産局から課長さんに来ていただいたり、また、民間は全国各地でこういう公民連携とかまちづくりに関わってる人を呼んでいるんですけど、宮崎市で雇用関係も含めて非常にお詳しい方から、ぜひその知見を共有させていただきたいと思ってます。どうぞよろしくお願ひします。

【講師】

初めまして。株式会社インタークロスの小川と申します。どうぞよろしくお願ひいたします。

題目を「労働市場に身をおく中小企業の一経営者が「時流、強み、課題」から考えてみた話」で、ちょっと自信なさげかもしれないですけど、ITに関しては、私は研究者だったり評論家ではありませんので、あくまで労働市場、人材市場に身を置く、中小企業の一経営者としての視点から、

今日はお話をさせていただきたいという思いで、こんな題目にしております。

まず初めに簡単に弊社の紹介も踏まえてさせていただきたいなと思います。2006年に創業した会社でありますけれども、現在は企業向けの採用のお手伝い、それから、働き手個人のキャリア形成の支援という両面から、事業を展開しております。

「人と組織の可能性を引き出し紡ぐことにより、前向きな社会の創造に貢献するとともに全社員の物心の幸福を追求する」というものを経営理念としてまして、労働市場におけるハブ的な役割を果たすべく、また地域の活性化を図るべく日々取り組んでおります。

大きく分けると二つ、企業向けのサービス、求人サイトの運営であったり、あとは直接的に、プロ人材と言われるような方を含む、人材の紹介というのを企業様向けに行っているような事業、一般的な有料職業紹介というふうに呼ばれますけれども、そうしたものと反対の、今度は転職をされる方であったり、求職者を含め、個人の方のキャリア形成支援というのも、宮崎キャリアデザインスクールという屋号を持って、施設を運営しております。

企業さんのクライアントとしては、自治体さんもそうですが、地元の企業さん、それから全国の企業さんであったり、今、誘致企業として宮崎市に立地されておりますIT系の企業さんであったり、そういった企業さんの採用をお手伝いしております。

職業訓練、人材育成への事業として運営しております訓練については、基本的には6ヶ月間、600時間をかけて、月曜から金曜までの日中の時間で、様々なカリキュラムを運営しておりますが、基本的にはWeb IT系を専門とした職業訓練を実施しております。

就職先としては、IT企業に限らず、現在は非IT企業、一般の企業の中でもIT系の職種というのが求められておりますので、業種、企業さん様々ですけれども、職種としては、Webクリエイター、インターネット広告運用であったり、通販サイトの運営スタッフであったり、特にB to Cを営む不動産屋さんとか、小売業なんかでも今、こういった通販サイト運営者が重宝されています。

職業訓練に関して、これまで80コースを運営してまして約1,200名程

度のキャリアチェンジを支援しております。

企業向けの採用事業においては1,500社、今1,600社ぐらいになってると思いますけど、これくらいの企業さんのお手伝いをしております。

2006年に創業して2010年からこの民間のサービスとしての人材サービスを提供しており、2015年には、宮崎市さんとともに「宮崎市ICT連絡協議会」、通称ITプラスを立ち上げさせていただいて、今、役員を務めさせていただいて8年目を迎えているところでございます。

それから2019年にはこの我々が開発している、自社で開発している求人サイト及びその仕組みというものを、日南市さん、高鍋町さんだったり、それから子会社を通じて鹿児島等地方の展開というのを進めております。我々の自己紹介でした。

今日は何か共通の言語が持てるかな、ということ考えた時に「デジタル化」というのが一つ、自治体さんでも取り組まれておられて我々の雇用市場の中でもトレンドとなっているキーワードの一つかな、というふうに思って今日は取り上げております。

デジタル田園都市国家構想の中では、課題として人口減少・少子高齢化、過疎化・東京圏への一極集中、地域産業の空洞化というのを課題として定義し、デジタルの実装を通じた地域の社会課題の解決とか、地方の自主性・主体性の向上ということをお大義として挙げておりますけれども、これは我々も無縁ではなく、様々な企業でも、こういったことが波及して影響が出てくるものと感じております中での「DX」、「デジタルインフラ」、「人材育成」、こういったワードは、民間企業の中でも、話題に上ることが多いキーワードかなというふうに思っております。

デジタル人材育成、2026年までに230万人を育成するという数えられておりますけれども、職業訓練のデジタル分野の重点化というのが含まれてまして、訓練と言いましてもいろんな分野で職業訓練ってのは実施されてるんですが、大工さんを育成するようなもの、やっぱり金属加工もそうですし、パソコンのオフィスソフト、エクセル・ワードなんか教えられる訓練校さんってのもありますが、我々はその中でデジタル分野に一応位置しております、この分野の重点化というのが、今、急がれているというところです。

宮崎におけるトレンドについて少し取り上げたいなと思います。

一つ私からお出ししているのが一般事務に替わる受け皿として定着し

た I T 系 オフィスワーク です。

宮崎市内に立地している I T 企業 全て ではなく、昨年度 我々 の方 で実施した、30 社 を対象に、30 社 から回答 を得られた もの に なります けれども、誘致 企業 として立地 している I T 系 オフィスワーク 従事者 数の推移 を年度別 で見た ところ、順調 に と言いますか、かなり 大きく 伸ばします。

宮崎 県の一般事務 の平均給与、これ インディード が取得 している、県内 の事務 案件 で約 4 万 7000 件 のデータ をもと に算出 しているものが、月給 17 万 3760 円。

相場 かと 言われれば 何となく 相場 あたり かな というふう に 思います。あくまで これ 平均値 ですけども、相場 とも そんなに 乖離 がない かな というふう に 思います。それから、I T 系 オフィスワーク の平均給与 という ことで、I T 系 オフィスワーク として ますのは 非専門職。エンジニア とか、ウェブデザイナー とかの 専門職 ではなく、あくまで 未経験 から 従事 できる ような、I T 系 の企業 ではある もの の、非専門職、事務系 の仕事 から 算出した もの が 18 万 6836 円 という ことで、我々 の顧客 の求人 をもと に算出 して ますが、1 万数千円 程度 ですけども、既存 の事務職 よりも、少し 給与 (総支給額) が 支払われて いる かな と思います。

これは 月給 で 賞与 は 含まれません。月給 ベース の額面 で、正規 職員 に 契約社員 も 含まれます。

I T 系 オフィスワーク という のが、一般事務 に 代わる 受け皿 として 定着 しつつある かな というふう に 見えています。

理由は いくつかある と思っ て まして、まずは 求人倍率 を 見て いき まして も、事務系 だけ 違った 動き を する ん です。

求人倍率 が、事務系 だけ ニーズ ある 職種 というふう に 捉えられ ます けれど、この 中に I T 系 オフィスワーク っていう のも、求職者 から 見ると、割と ニーズ ある 職種 だ という のが 定着 して いく 理由、それから 今、宮崎市 に立地 している 企業さん、県内 も そう ですけども、中途採用 メイン で 実施 する わけ ですけども、新卒 で 地元 の企業 に 事務職 として 入った 形 っていう のが、途中で 転職 を しよう といった ときに、それまでの 経験 であつたり とかを 生かし ながら 移って いきたい と 考えた ときに、いきなり その 専門職 に キャリアチェンジ する っていう のは なかなか 難しい 中で、I T 企業 っていう のが 受け皿 となっ て います。

それから、単純 に 業界 のイメージ、自分が 今 属 している 産業 が どう なる かって いく か という のは なかなか いい 見通し が 立てられ ない 中で、何となく I T 系 と言われる と、成長 産業 なん じゃない か という、単純 に イメージ の話

もあるかな、というふうに思っております。

これはもう少しミクロな話にはなりますけども、そんなデジタル分野の人材育成を提供している、我々宮崎キャリアデザインスクールの受講者数の申し込み数は、2019年から20年、21年と伸びて来ております。

これは我々が何か施策を変えたということではなくて、同じようなカリキュラムをこの2、3年提供はしているんですが、この2020年、21年、どういう時期だったかと言いますと、なかなか集合型の研修、人が一堂に集まる機会というところを、皆さんそんなに喜んでおられるような時期ではないわけですが、その中でも2倍近くの申し込みが2021年についてはありました。

今年度は少し減らしてますが、それでも8月時点で150名近くでしたので、おそらく250名ぐらいで着地するかなというふうに思います。

この背景としては、先ほど自分が今身を置いている産業と話しましたけれども、この先どうなっていくのかは、より不透明感が増していく中で、何か自分として今後のキャリアのために、確固たるスキル、知識を手に入れないといけないと思っている方が増えている。

それからIT、ウェブと言われると、何となく遠隔もしくは在宅であったり、旦那さんの転勤について行ってもキャリアを積めるんじゃないか、こういうイメージを持たれる方も多いようで、20代30代ってのが8割いる中で、このようなニーズの伸びというのが確認出来ているのが、我々の実感です。

今度は我々の人材市場に身を置く、我々としての視点で見る課題についても少し触れさせていただきたいと思います。

大きく4つ挙げております。一つ目、デジタル人材不在のデジタル化・DXについて、いろんなところで耳にするものを、それを推進していくための人材というのは、まだまだやはり社内には乏しいのかなというふうに思います。

もちろんコンサルさんであったり、いろんな業者さんはたくさん出てきますけれども、その課題を発見するということはなかなか外部からは難しいなというふうに思っまして、何を置き換えるのか、何を変革していくかというのは、社内の業務のフローであったり慣習であったりいろんなことを理解している方こそが、そのアイデアを出せるんじゃないかなというふうに思っまして、このあたりは一つ大きな課題なんだろうと思っしています。

それから、企業がリスキリングに消極的ではないかなというのが我々の

二つ目の視点です。事業変革や生産性向上のために行うリスクリングですけれども、そもそも人的・時間的・金銭的余裕がない上、そのリスクリングに対する優先度はまだまだ低いがために、進まない現状があるのではないかなというふうに思います。

商工会議所さんであったりポリテクセンターさんでも、いろんなカリキュラムをご用意されていらっしゃるし、外部から講師を招いて、じっくり時間をかけてやられているプログラムもあるように見受けられますけれども、なかなか企業さんとしてそこにリソース、人材を割く、時間を割くということには至っていないんじゃないかなというのが、二つ目でございます。

それから三つ目、職業訓練の定員枠不足ということで書いております。特にデジタル分野においては職業訓練の受講を希望しても、実際に受講できる求職者が限られている。ちょっと矛盾するように聞こえるかもしれませんが、国の方ではデジタル分野の大枠を拡充するというふうにはおっしゃっておられまして、実際2割ほど枠というのは広がってる。

ところが、年間100名程度の枠が120人になったところで、果たしてどれだけの方がその機会を享受できるのかというのは、少し疑問の残るところでもございます。

300人、400人という方が受けたい一方で300人、200人って話ですから、他の学校さん含めると、相当数の方が希望はされるわけですがけれども、実際は100名程度の枠という中で、なかなかこのキャリアチェンジ、新しくスキルを磨いていく機会というのは乏しいのではなかろうかというふうに思っています。

四つ目はうちだけかもしれませんが、大人向けの教育を所管する省庁ってのはどこにあるんだろうかということです。児童、学生であれば文科省、求職者なら厚生労働省、企業なら経済産業省があると思います。

1人親向けなら、高齢者向けなら、というふうな、いろいろ扱いあると思いますが、一般のそういったもの、特別何か属性に該当しない社会人の方の教育というのはあくまで自己責任ということになるんだろうというふうに理解しております。

これも一つ、ポイントなのかなというふうに思っています。結果として所属する組織に恵まれなければ、学び直しの機会はないんじゃないかなというふうに感じるのですが、私の課題でございます。

地方における学び直しに関する課題ということでもう一つ挙げております。社会人になっても生じうる教育格差ということで、学び直しを行う人の傾向というのを厚労省が出していますが、男性、高学歴、正社員、大企

業所属、大都市在住、こういった方たちが学び直しを行うということがあ
るといふふうにしております。

これは阻害要因の影響を受けづらい属性というふうにはレポートでも書
かれておりましたが、学び直しを阻害する要因が少ないから、こう
いった属性の方が、学び直しを行うんじゃないかと。

例えばお子さんがいればお子さんに充てる時間が長くなるためにどう
してもその役目を担っている女性が多いとした場合には、それが一つの学
び直しの阻害要因になっている。大都市圏であれば、いろんな情報が流通
していたり、機会が恵まれている。

それから大企業の方が比較的勤務時間が短いというデータもありまし
て、中小企業の方がどうしても仕事に割く時間が長いがために、学び直し
を阻害される要因があると。

実際に性別や学歴なんかでは、厚労省の能力開発基本調査というところ
で記載がありました。男性だと4割、女性が2割、最終学歴でいうと、中
学高校卒で学び直し、自己啓発等を行った方々は2割、大学卒にすると7
割弱、雇用形態で見ると、正社員は4割の方が考え方を学び行っておりま
すが、正社員以外だと16%。所属企業の規模で言うと、50人未満であれ
ば、4分の1程度、1,000人以上であれば半分程度の方が、何らかの学習
自己啓発等を行っている。

あとは、地方における実態ということで、都市部と比較してどうしても
大学への進学率が低かったり、最低賃金が低かったり、上場企業を含めた
大企業が少なかったり、一般的に阻害要因を受けやすい、影響を受けやす
いとされる方が多いのが、地方の特徴なのかなというふうにも思っており
ます。

加えて早期離職者が多いこと、離婚率が高いということも、もう一つ阻
害要因になり得るかなというふうに感じております。

そんな中でこんなこと出来たらいいなということで、何らか最後、私な
りにご提案も含めたいなと思ひまして、妄想ということで留めておいて
ただければと思ひますが、一人一人に学び直しの機会がある社会になると
いいなというふうに感じております。

どのような所属、組織に属していても、または属していなくても、この
新しいスキルや知識を手に入れる環境があれば、私達として地域がもっと
豊かになるのかもしれない。

国の動向、時流みたいなこと、それから宮崎の特徴・強みみたいなもの
をお伝えしました。そして社会人のニーズ、特に若手のニーズということ

も少し触れさせていただきました。

他方では様々な課題があるという中で、学び直し、特にデジタル分野に関する学び直し、リテラシーの向上の機会というのがあるといいなというふうに思っております。

組織を通じた学び直しは既存の仕組み、先ほども少し触れましたが商工会さんであったり県の事業であったり様々なところでございますので、組織を通じたものとしては、そういったものを活用できるのかなというふうに思っておりますが、経営陣を含め、その情報がどこまで伝達されているか、機会が有効に使われているかということを見ると、少しまだ認知できていない、到達してない部分もあるのかなと思う時に、各個人の方々に向けた、学び直しの機会が開かれると良いんじゃないかなというふうに思っています。

カリキュラムでちょっと幼稚な提案になってしまったんですけど、これはまた専門家さんにお話をお伺いするのがいいかなというふうに思いますけれども、キャッシュレスに関すること、デジタルに関すること、クラウド、それからスマホであったり、ノーコード、これは、これまでプログラムを書ける方がプログラムを変えてホームページを作るという時代だったんですが、今そういう知識がない方でも、様々なウェブサイトを作れるような、そういった仕組みがどんどん出て来てますので、必ずしもエンジニアを目指そうという話ではなくて、今ある事業をどうやったらデジタル化していけるか、効率化していけるか、こういったことでリテラシーを高めていける、様々なところに波及していくんじゃないかというふうに考えております。

それから期待する効果の例として、キャッシュレスへの抵抗が薄れていること、それから組織の中の業務効率化がボトムアップによって実現していくこと、社長がこれやりなさいと言ったことだけではなくて、現場から少しずつ改善、効率化の案が出てくるといいなということ。

それから様々な産業とデジタルを活用した販路拡大、生産性アップを実現出来ること、教育現場、PTA売店業務と、これだけ細かい話をしておりますけれども、このデジタル化が進むってのは、私、今個人的にすごく関心のあるテーマだったりするものですから、こういったところで効率化が進むと、関係者や保護者の心理的、経済的負担が軽減されるかなということ、個人事業主やフリーランスの競争力が高まり、地域経済が活性することも実現できるといいなというふうに思っております。

学び直し、リスキリングもそうですけども、生産性向上という切り口で語られることが多いんですけども、もう一つ、エンゲージメントの向上にも寄与するということが言われております。

厚労省の「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」に書いておりますが、時間と労力はかかるが、学びの気運や企業文化・企業風土が醸成・形成されれば、その後の変化に対しても、学びが自走的に進むことが期待される。これは、労働者のエンゲージメントや職場満足度の維持向上、企業の持続的成長にもつながるといふように書かれております。

エンゲージメントとは、多分満足度ということとはちょっと違いますけれども、働き手にとって組織目標の達成と、自らの成長の向上、方向が一致し、仕事へのやりがい、働きがいを感じる中で、組織や仕事に主体的に貢献する意欲や姿勢を示す概念とされている。

このエンゲージメントを向上させるメリットとして、職場の話ですけども、離職率が低下する。これは定着率向上にも繋がりますけれども、心理的安全性の向上によるモチベーション、そして顧客満足度の向上、こういったことが期待できるとして、いろんな企業さんがエンゲージメント向上ということに関心を寄せておりますし、そのための施策、サービスであったりシステムというのもしろんなものが出始めております。

これは職場の話ではありますが、これを地域というふうに置き換えられた場合に、一人一人開かれた学び直しの機会があることで、生産性が高まるだけではなく、地域のエンゲージメントも高まるのではないかというふうに考えております。

簡単ですけども私からの共有は以上とさせていただきます。ありがとうございました。