

働き手を増やす

「TDKにかほへ新工場」

3月、TDKはにかほ市内への新工場建設を公表しました。今回の建設は3期計画とされており、更なる拡大も見込まれています。

同時に、今後3年間に東北で2千人の雇用を創出するとの内容も発表されました。「東北」とは北上地区と秋田地区です。特に今回の新工場建設からもわかるように秋田地区での採用が大きなウェイトを占めるものと思われます。もちろん組織再編などによる異動も含まれているとは思いますが、やはり秋田地区での新規採用が活発になるのは間違いないと思います。

今回のTDKによる新たな設備投資と新規雇用の拡大は大変嬉しいことです。当然のことながら市はできる限りの協力をしていきたいと思っています。

■慢性的な人手不足

これまでもTDKのここ数年の採用活動は活発でした。ですが、実際の採用人数は希望する人数の半分以下に抑えてきました。それは地元中小企業の採用活動を阻害しないためでした。

昔のように地元によくの若者がいた時代ではなくなっています。現在は中小企業のほぼすべてが慢性的な人手不足に陥っており、さらにこの状態が広がっていくことは明らかです。

■どのようなスタンスであるべきか

もちろん地元企業の皆さんも手をこまねいているだけではありません。外国人技能実習生を受け入れたり、IoT技術の導入を図ったり、定年年齢の引き上げや採用時の年齢要件を廃止したり、働く時間の既成概念を根本から見直したりと、いろいろな方法で人手不足に対応してきています。

これらは巷間言われている、①人材確保、②生産性の向上、③業務縮小、といった企業が取り組むべき人手不足への対応そのものです。言えることは、いずれもこれまでの雇う側の論理だけでは経営が成り立たなくなっているということです。その一方で、体力に劣る中小企業が大企業並みに従業員の待遇改善を図ることが困難なこともまた事実です。このときに問われてくるのが「行政は何をすべきか」だと私は思っています。

■取り組みの方向性

人手不足対策として言われているのは「働き手を増やす」と「働き手を減らす」の大きく2つです。

「働き手を増やす」とは女性・高齢者・外国人の3者を労働力として確保することです。もう一方の「働き手を減らす」とは人の代わりにAI・IoTを活用することで生産性を向上させることです。前述の地元企業の皆さんの取り組みもまさにこの方向性に則ったものと言えます。

これまでも市は企業人材育成支援事業や就業資格取得助成事業、若者定着セミナーといった形で人を通じての企業支援に取り組んできました。14年前のリーマンショックによる雇用悪化への対策として始められたものもありますが、現在の人手不足対策に効果があるものは今後も継続して実施しています。

今後の行政が取るべき方向性は「働き手を増やす」ことへの更なる支援だと思っています。例えば、女性の働きやすさのためには子育て環境の更なる充実が必要でしょう。高齢者が働き続けるためには健康を担保できる取り組みが必要だと思えます。外国人技能実習生についてはにかほ市で働くことの意義を感じてもらえるような取り組みをしなければならぬと考えています。

既に取り組みを開始している事業もありますが、まだ手付かずの領域があることもわかってきています。その一つが若者への直接的な支援です。今後さらに問題の洗い出しを行いながら、目の前に横たわるこの大きな課題の解決に取り組んでいかなければならないと強く感じているところです。



にかほ市長
市川雄次

創造を

想像する

市政運営から日常の出来事まであらゆるテーマをコラムにしています。過去のコラムは市HPからご覧になれます。