

# 人材確保と育成 喫緊の課題

座談会

## 「生む。育てる。呼び込む」

### 産・政・官で県経済の発展を

県の経済環境を良くし、従業員の賃金を上げ、経済の好循環を作るためには持続的な企業の成長が必要だ。しかし中小企業の環境は厳しさを増している。例えば少子高齢化による市場の縮小、または多層化する下請構造や円安に起因する仕入れ価格の上昇、さらにはますます厳しくなる労働力の確保などだ。こうした問題に取り組むためには行政・政治・民間企業がこれまで以上に一体となって課題解決に向けて取り組む必要がある。そこで奈良県から森本一産業部長、自民党県連政調会長で経済労働委員長の池田慎久氏を招き、県内中小企業有志の会長・社長6人と議論してもらった。

#### 企業の現況

―それぞれの企業の現況を教えてください。

**萩原** 物流業界は1990年の規制緩和で新規参入がしやすくなり、市場の飽和化、それに伴い価格競争が激化した。さらに今年はいわゆる「2024年問題」が業界を直撃。慢性的な人手不足の中で働き方改革を進めなければならぬというジレンマを抱えている。当社では従業員の住居を手配し、近畿圏から時には北海道まで、ペナランから未経験者までを従業員として迎え入れた。労働力の流出が指摘されている奈良県だが、住民の獲得という貢献もしている。

**中塚** 少子高齢化で住宅設備業界も今まさに危機的状況にあるが、当社が成長できたのは高級ホテルを対象としたオーダーメイドの風呂の開発など価格競争に巻き込まれない市場に方向転換できたから。そしてそれが実現できたのは自社工場の保持と技術を持った社員を雇用し続けることができたから。不況の時も安易にリストラせず、乗り越えた成果が今出ている。

**向山** 当社は、2022年に東証TOYO PRO Marketに上場した。上場できたのは「ナジ」を産む事業を展開できたからだ。「Rebonally(リボナリー)」という革製品ブランドの立ち上げから始まり、近年では「Zeta(ゼータ)」と名



日ホリ加工株式会社  
代表取締役社長

ユニットバス成形をはじめFRP(繊維強化プラスチック)の総合メーカー。売り上げは約120億円。

中塚信二郎氏



スケーター株式会社  
代表取締役会長

鴻池 良一氏

1950年にスケーター万年筆株式会社を設立。現在は企画メーカーとして、プラスチック日用品の製造販売、ファンシー雑貨メーカーとして成長。売り上げは約160億円。

「デジタルアーカイブ」の三つの柱で事業を展開している。鴻池 当社は時代のニーズを探り、消費者にとって必要なものを提供し続けてきた。キャラクターなど著作権を取得し、「企画メーカー」として弁当箱や箸、水筒といった日用品からアウトドア用品などカテゴリは100を超え約2000のアイテムを展開している。幅広い展開ができるのは日頃からたゆまぬマーケティングへの努力やアイデアを持って仕事

する経営環境にはない。そんな中で利用者満足度を高めていくか。当施設ではご家族の方には24時間面会いただけるようにしており、また、おいしい食事をできるだけ提供できるように努めている。一方で障がいの度合によっては予算以上の付加価値をつけて対応せざるを得ない現状があり、この価値をやめてしまおうと利用者離れにもつながる。限られた予算の中で、一人一人の尊厳を守り、人らしい生活を保持し、工夫を

ようないか。森本 われわれ産業部の役割は県内企業の皆さまが何を求めているかを知り、そのニーズからどのような支援ができるのか政策を立案し実行することだ。昨年5月、山下知事が就任し、県内企業をまわって企業の声を集めることを始めている。いわば「御用聞き」だ。これまで〇社のヒアリングを終えている。今日の我々どちらかと言えば聞く立場。しかし今の話だけでも各企業の苦勞や努力があり、今日の成長があるのがわかる。職員も民間企業のような経営感覚を持ち、人口減少や高齢化といったシニクしていく社会の中で実態に合わせた政策を作っていくべきではないかと思っただ。

## 選ばれる企業に向け努力 人材確保、共通の目標を 向山 良い人材を育て流出防ぐ 鴻池 企業ブランディング急ぐ

ピングや3D立体ホログラム、ドローンショーなどによる「次世代のエンターテインメント」、貴重な文化遺産や重要文化財などをデジタル形式で保存・保護し、歴史を未来へ残す

に臨んでくれている社員がいるから。お客さまのニーズに真剣に当たってこそ、キャラクターデザインやデジタルコンテンツや電子レンジ用鍋「クック膳」、横型ランチャージャーなどの

#### 政・官の立場

―各企業の現況を聞いてこの



株式会社西和物流  
代表取締役社長

萩原 良介氏

物流会社。1996年にトラックを1台で王寺町で運送会社として創業。現在のグループ全体の売り上げは約100億円。



株式会社日ホリ加工  
代表取締役社長

向山 孝弘氏

1990年に商社業からスタート。当初は携帯キャリアの代理店からスタート。現在はDXを使った空間再生事業などを展開。

県内には約4万5000の事業所があるが、内訳は中小企業がほぼ100%だ。総じて人、モノ、金といった経営資源は不足しており、激化する競争に立ち行かない、または次の世代の後継者が見つからないといった問題を抱えている。県が進めていけないといけないのは、経営資源が不足する企業の救済だけでなく、どうすれば成長戦略を描けるのか、その後押しをしていくこと。公的な支援機関もあり、その役割も果たしていると思うが、政治の視点からもより企業の実態に合わせた支援の在り方を学ばなければならないと思う。

12月24日座談会右面  
カラー10段



# 企業、行政、政治一体で県経済の発展を

## 労働力不足

「労働力の不足が経営の大きな足かせになっている。奈良県の県外就業率は、2015年の国勢調査から1・3ポイント改善したものの、依然として20年の調査では27・3%と全国第3位の水準にある。つまり奈良県で育った人が7割近く県内で働いていない。どうすればこの状況を打破できるか。」

中塚 当社は、高卒者の採用を積極的に進めており、県内の高校生を対象に工場見学バスツアーを行うが、高校生に当社だけでなく県内の知っている企業を尋ねても誰も答えられない。都会にある企業と県内の企業のブランド格差は深刻だ。もちろん賃金格差もある。大阪など都市企業の下請け構造である限り、県内の賃上げ幅は都市以下になってしまうことは明白だ。こうした現状を打破するためには、下請構造からの脱却やオリジナルブランドの創出などに取り組まなければならない。

当社はブランド構築を目的として大阪の都心部にショールームを設けるなどしている。今年も国立大学の学生の獲得にも成功したが、こうしたエッジの効いた見せ方が学生にとって効果があると感じている。

向山 当社では今年、5%の賃上げを実施したが、どこまで続けられるのか不安もある。採用で大きな課題を上げるとすれば、求人・転職のエンジニアの活用が不足する中小企業では彼らの力が必要ではあるが、彼らがサポートするのは入社まで。退職者が出たとしても違約金支払い期間の3カ月を過ぎれば今度はせっかく入った新人社員に転職のオファーをしていく。

彼らにとって学生や新入社員は手数料をもらわず「商品」。学生はこうした実態を知った上で企業選びをしてほしい。県内企業の就業率を上げるためにも、「働く」ということに対するリテラシーを学ぶ必要があるのではと思う。

また事業規模に応じた適切なオフィス環境が不足しているという実態もある。現状では企業が大きくなると、「奈良ではなく大阪や東京へ」という流れが県内で生まれ大きくなった企業は当然、故郷にも愛着がある。行政や政治にはこうした問題に真摯(しんし)に取り組みしてほしい。

森脇 働き手が「働く」ということにリアリティを感じていないことは確かだろう。求人サイトに載っている情報と実際の現場では当然差はあると思うのが我々の世代だが、今の若い



〇プロフィール・未  
森本壮一氏 〇〇

森本 壮一氏



〇プロフィール・未  
池田慎久氏 〇〇

県議会議員

池田 慎久氏

## 森脇 企業を知らなければ定着アツプ 安井 人間力の獲得で付加価値 森本 企業の声聞き施策を周知 池田 企業の成長戦略を後押し

人は「どうして違うのか」ということに戸惑い、そして「自分にはもったいない場所がある」と思い、転職を重ねていく。

ビルメンテナンス業は決して人気の業態というわけではない。「入りたい」と思う新卒者は少ないだろう。しかし実際に働いている人や働く内容を知ってもらえると魅力を感じるのか、当社では入社1カ月を超えると定着率が上がり、1年を超

ここ行っても長続きはしないのではないだろうか。県と教育現場にはぜひそこをお願いしたいと思う。

福祉の仕事は特に人と向き合う仕事。コミュニケーションや思いやり、気配りといった人間力が求められる。現在はハラスメントなど指導する側も慎重にならざるを得ない時代となってきたが、こういう時代だからこそ人間づくりの研修は大事で、人間が欠けてい

えると長く働いてくれる傾向がある。安井 定着や育成を視野に入ると、基本的な「人づくり」も大事なことだと思う。昔と比べて道徳やしつけを厳しく学ぶことが少なくなってきた。実際に社会人になれば最初にぶち当たるのが上司や顧客との人間関係。ここをクリアしなければい

組んでいる。ぜひ当社のことをもっと知ってもらい、皆さんと共に成長できる企業になりたい。

向山 奈良県、または県民としてできることは、良い人材を奈良で採用するということよりは、良い人材を奈良で育てていくこと。そして育てた人材の流出をどう食い止めるか。それを産

仕事面を感じるのはプロボロザルなど県外事業者が請け負うケースが多いこと。対抗できる企業が少ないのも現状だが、JVなどもっと工夫して仕事の県外流出を防ぎ、県内で資金が回る構造を行政と協力して実現していきたい。

安井 大変学びのある座談会で、とても前向きな話を聞いた。私たちは普段同業種の方と話す機会が多いが、こうした異業種の声も聞き、事業に生かすことも大切だと学んだ。業種関係なく、奈良を成長させていこうと思いは共通していると思う。

森本 企業の声を以前よりは聞く機会が増えたが、異業種の対談を直接聞ける機会は貴重だった。県でも中学・高校生と保護者に向けてバスツアーによる企業見学会を行う予定で現在参加企業を募集している。それ以外にも在職者向けのリスケリング、プロ人材紹介などさまざまな補助金を創設している。こうした事業の周知をもっと活用してもらって工夫を今後も続けていきたい。

池田 県内で良い人材を育てていくこと、そして人材流出を防ぐ。そのスキーム構築を急ぎたい。また、県内企業との成長を図るためにも県外からの投資を呼び込む施策も必要だと感じた。



建物の清掃や管理、警備業などビルメンテナンスが主な事業。売り上げは約60億円。

森脇 大統氏



社会福祉法人として障がい者、高齢者の入所施設を運営。今年創業から20年を迎えた。

安井 清悟氏

- 座談会出席者 (順不同)
- ▽萩原 良介氏 (西和物流社長)
  - ▽中塚信二郎氏 (日ポリ化工社長)
  - ▽向山 孝弘氏 (ヒロホールディングス社長)
  - ▽鴻池 良一氏 (スケーター会長)
  - ▽森脇 大統氏 (アスカ美装社長)
  - ▽安井 清悟氏 (中川会理事長)
  - ▽森本 壮一氏 (奈良県産業部長)
  - ▽池田 慎久氏 (県議会議員、自民党県連政調会長、経済労働委員長)

12月24日座談会左面  
カラー10段