

地域での人材定着のために何をすべきか

急激な人口減少時代が目前に迫っている。今年5月に日本創成会議が2040年までに896自治体で若年女性が半数以下に減少するという推計を発表した。若年女性人口の減少が続くと人口の再生産力が低下し、総人口の減少に歯止めがかからなくなるという。この「消滅可能性都市」の指摘は日本中に衝撃を与えた。

こうした人口急減を背景に、いま地方では県外への人口流出が大きな問題となっている。総務省の住民基本台帳人口移動報告をみると、地方県、地方都市では20～24歳層の転出者数が多い一方で、大都市圏では同じ年齢層の転入者数がきわめて多い。つまり若年層が地方から大都市圏へ移動したために、地方では働き手となる若年層が減少しているということを意味している。

それにくわえ、中小企業の多くの業種で人手不足が深刻化している。とくに建設や介護といった求人倍率の比較的高い業種などでは、近隣県との労働力のとり合い状態になっていることが容易に想像できる。いかに地域に人材をよびこみ、定着させるかがいま求められている。

今年9月に安倍内閣は「まち・ひと・しごと創生本部」を発足させた。「まち・ひと・しごと創生法案」が国会に提出され、その後、創生会議のなかで総合戦略の骨子案も示された。その内容は、東京圏における過度の人口集中の是正、若年層の就労・結婚・子育ての希望の実現、地域の特性に即した地域課題の解決の3点を基本的視点として、まち、ひと、しごとの創生の好循環をつくりだすというものである。

これらの基本的視点はそのとおりであるが、問題は総合戦略骨子案に示された政策パッケージである。その一部をみると、地域を支える個別産業分野の戦略促進、地域における国際競争力の強化、企業の地方拠点機能強化、企業等における地方採用・就労の拡大、などがあげられている。これらを見るかぎり、産業や企

業の事業活動を活発化させて雇用を創出するという従来型の戦略から抜け出しきれていないという印象をうける。

それでは、どのような選択肢があるだろうか。ここで逆の流れを考えてみる必要がある。事業の活性化によって就業機会を創るという流れではなく、労働者がここで働きたいと思えるような労働条件・生活環境に改善すれば、それが労働力確保につながり、事業も活性化するという逆の発想である。いわば、トリクルダウン型からボトムアップ型へ地域戦略を転換することである。いまは人手不足の時代であるから、新規の雇用創出よりも、労働・生活環境の整備・改善のほうが、人材の定着には効果的であるように思われる。

しかし実際には、人材の定着には程遠いことが地方で起こっている。たとえば、直近では山形市、札幌市と立て続けに市議会で公契約条例案が否決された。トラック運転手の特定最賃でいえば、1980年代に全国にさきがけて高知県で大型運転者最賃が新設されたのをきっかけに、その後いくつかの県でも同様に新設に向けた運動が始まったが、結局、使用者側の反対にあい断念せざるをえなかった。建設業や運輸業などの業種は人手不足で厳しい状況にあるため、こうした地域ミニマムをつくり労働条件を改善した方が、労働力を確保したい使用者にとっても有利に働くはずである。

その他にも着手すべきことはたくさんある。就職やスキルアップのために職業・教育訓練も不可欠であるし、その地方で生活をしていくために医療・介護・保育などの社会サービスの充実も重要である。働きやすく住みやすい、長期的に安定した基盤を地域レベルでつくることによって、人材が定着し、産業・企業が活性化する。さらには、地域も活性化する。地域を軸にしたこれからの労働運動が期待される。

(連合総研主任研究員 麻生裕子)