



【特別企画】

山口県の産学官金トップリーダー
による座談会

山口県の産学官金トップリーダーによる座談会

はじめに

山口経済研究所の機関誌「やまぐち経済月報」に連載してきた「10年後・20年後の山口県経済」における特別企画として、「山口県の産学官金トップリーダーによる座談会」を2023年12月に開催しました。

本座談会では、「山口県経済発展のための産学官金の役割と連携の在り方」及び「人財確保、人財活躍」の2つのテーマについて、山口県の産学官金を代表される5名の方々のそれぞれのお立場から、貴重なご意見をいただきました。



※ 所属・役職は座談会当時
(2023年12月)

司会・進行／西村 健一（一般財団法人 山口経済研究所 理事長）

テーマ1【山口県経済発展のための産学官金の役割と連携の在り方について】

- 西村 本日は「山口県の産学官金トップリーダー座談会」にお集まりいただき有難うございます。

この座談会は、山口県の産学官金を代表される皆様のお考えをお聞きし、弊所の機関誌「やまぐち経済月報」に連載している「10年後・20年後の山口県経済」における特別企画として掲載させていただくとともに、連載全体を弊所の50周年記念事業として冊子化することによりまして、山口県経済の現状と将来像に対する理解を深め、ひいては山口県経済の活性化に資することを目的にしています。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

最初に、行政の代表である村岡知事にお伺いします。山口県は2022年12月、新たな総合計画「やまぐち未来維新プラン」を策定されました。「産業維新」「大交流維新」「生活維新」の3つの重点的な施策を掲げ、「産業維新」を最初に位置付けられています。「産業維新」の中でも、産学官金の連携が特に重要と考えられるプロジェクトについて、その背景と取組み概要をお聞かせください。

産学官金連携強化で脱炭素化を乗り越え「産業の未来をリードする山口県」を実現

- 村岡知事 「やまぐち未来維新プラン」において、「産業維新」を最初の柱に掲げているのは、山口県の持続的な発展を図っていくには、何よりも産業を力強いものにしていかなければいけないという思いからです。

「産業維新」の各施策の中でも、特に産学官金の連携が重要となるのが、産業分野における脱炭素化の推進です。世界的に脱炭素の機運が高まり、脱炭素と経済成長をともに実現するGX（※）関連の新たな動きが加速しています。そうした国内外の動向に機敏な対応が必要ですし、競争力を失いかねない危機感、更なる発展を目指す意

※ グリーン・トランスフォーメーション：化石燃料をできるだけ使わず、クリーンなエネルギーを活用していくための変革やその実現に向けた活動。



欲を産学官金が共有し、ともに困難な課題を乗り越えていくことが、山口県の産業の成長・発展において極めて重要となります。

そうした思いから、2023年3月、「やまぐち産業脱炭素化戦略」を策定しました。同戦略の取組み方針の視点の一つに「産学公金の緊密な連携」を掲げ、脱炭素社会の産業拠点となるカーボンニュートラルコンビナートの実現など、脱炭素化を強力に推進していく方針です。県内の3地域（岩国・和木、周南、宇部・山陽小野田）のコンビナートでは、企業間の連携体制の構築、地域で連携可能な脱炭素化に向けた取組みを進めており、私自身もコンビナート連携会議に参画し、直接意見交換を行っています。

コンビナート企業と密接に関係する港湾の脱炭素化に向け、「徳山下松港港湾脱炭素化推進計画」を2023年度策定します。同計画策定の検討を行う協議会の会長として、山口大学大学院の稲葉和也教授にご就任いただき、同計画の取りまとめにご尽力いただいております。

また、自動車産業における産学官金連携の場として、「山口県自動車産業イノベーション推進会議」を設置し、同会議を推進母体にEVシフトへの対応等を議論しています。2023年度からアドバイザーとして、EV分解研究の第

一人者であり、私の高校の後輩でもある名古屋大学の山本真義教授にご就任いただいております。山本教授からは専門性の高いアドバイスを頂戴し、参加企業の皆様から高い評価をいただいております。

その他、環境・エネルギー関連産業における脱炭素化については、山口大学の上西研教授（学術研究担当理事・副学長）が会長を務められている「山口大学グリーン社会推進研究会」と連携し、大学の研究シーズと企業のニーズのマッチングに取り組んでおります。

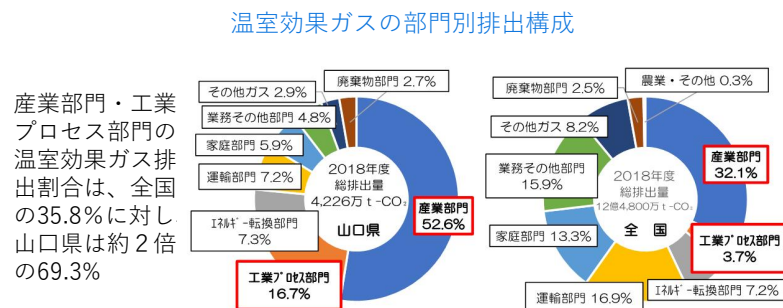
中小企業における脱炭素化も大変重要です。普及啓発等を着実に進めていく方針で、山口フィナンシャルグループ様等に中小企業の取組みを後押しいただいております。このように、産業分野における脱炭素化は、産学官金がそれぞれの得意分野を活かしながら連携を強化し、効果的な取組みを実行することが重要となります。今後も関係主体との連携を一層密にしながら、脱炭素化という大きな変革を乗り越え、「産業の未来をリードする山口県」の実現に全力で取り組む所存です。

◇ やまぐち未来維新プラン：
<https://www.pref.yamaguchi.lg.jp/soshiki/19/185791.html>

◇ やまぐち産業脱炭素化戦略：
<https://www.pref.yamaguchi.lg.jp/soshiki/34/200301.html>

県内各地で脱炭素化の動きが進展 産学官金が一体となった推進体制構築を

- 西村 村岡知事からお話をいただいた、今後の山口県経済にとって重要課題となるカーボンニュートラル対応について、山口県の基幹産業である製造業の強みをどのように活かすべきか、産業界を代表するお立場から、川上会頭のお考えをお聞かせください。
- 川上会頭 山口県は、岩国・和木、周南、宇部・山陽小野田、下関の各地域に製造業が集積し、3つのコンビナートを擁する全国有数の工業県です。しかし、工業県であるが故に、産業部門・工業プロセス部門の温室効果ガス排出割合が全国の約2倍に達します。



(資料) 山口県産業労働部産業脱炭素化推進室「やまぐち産業脱炭素化戦略」(2023年3月)

2030年度の温室効果ガス46%削減、2050年のカーボンニュートラル実現は極めて高いハードルですが、企業だけでなく、行政、教育機関、金融機関等が一体で取り組みを進めなければなりません。

そうした中、各地域で脱炭素化の取り組みが着実に進んでいます。周南コンビナートでは、石油化学メーカーが中心となり、各社の自家発電設備で燃料として使用する石炭の一部をアンモニアに代替する体制づくりを進めています。周南地域では古くから隣接する企業が相互に協力関係を醸成してきた強みがあり、行政の手厚い協力も仰ぎながら、全国の他地域に先駆けた脱炭素化の取り組みを加速させています。

宇部・山陽小野田地域や周辺地域においても、大手企業各社が独自に年度ごとの二酸化炭素削減計画を策定するなど、カーボンニュートラルの実現に向けた取り組みを進めています。



下関地域では、木質バイオマス専焼としては国内最大級となる「下関バイオマス発電所」が2022年から運転を開始しました。また、私が会長を務める(株)長府製作所等が出資する「長府バイオマス発電所」の本体工事が2023年4月に始まり、2025年1月の営業運転開始に向け、順調に工事が進んでいます。年間約30万tの木質ペレット100%を発電の燃料とし、年間の送電予定量は、下関市の世帯数約13万世帯を超える一般家庭約16万世帯分に相当します。

このように、大手企業を中心に脱炭素化の取組みが進んでいますが、脱炭素化に係る新たな取組みには大きなコスト負担が生じます。周南コンビナートにおけるアンモニア活用についても、アンモニアを混焼するバーナーの開発や関連の設備投資など、コスト面で解決すべき課題を多く抱えています。さらに、技術力や知識・ノウハウの不足、障壁となる規制の緩和等も課題として挙げられます。

一方で、中小・零細企業にとっては脱炭素化の取組みを単独で進めるのは難しく、そうした機運も醸成されていない状況です。脱炭素化の取組みは、二酸化炭素排出量

の多い大手製造業が主体となるべきですが、取組みの裾野を広げるには中小・零細企業のほか、幅広い業種の企業や一般家庭においても意識付けが必要となります。今後、支援体制の強化、補助金の充実等のサポート体制を強化し、産学官金が一体となった脱炭素化の推進体制を構築しなければなりません。

更には、カーボンニュートラルを実現するための手段の一つとして安全な原子力開発が考えられます。開発に向けた機運醸成を期待しています。

「長府バイオマス発電所」



デフレの流れが変わろうとする中、中長期的な視点で価格転嫁や賃上げの検討を

●西村 山口県経済の強みや課題が、今後の環境変化によって、どのように変化していくのかについて、金融界の代表として重本支店長のお考えをお聞かせください。

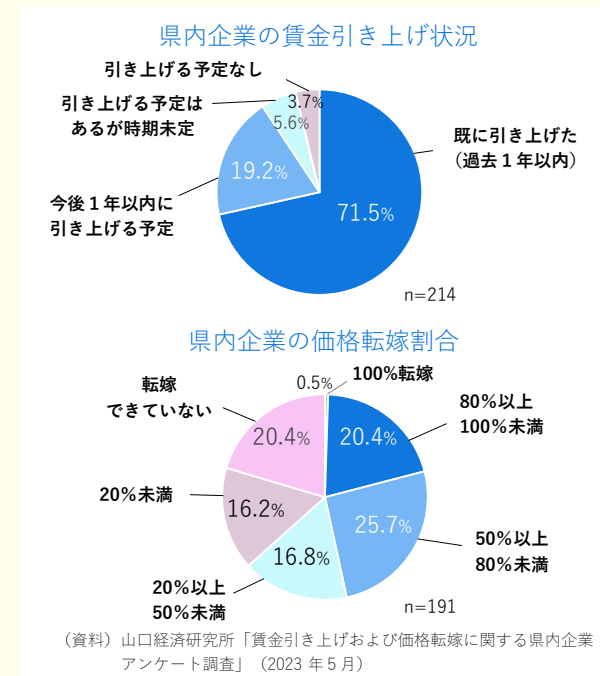
●重本支店長 日本経済は長らく、デフレの状態が続きました。企業は売上を増やせず、人件費抑制等のコストカットのほか、自社製品の価格を引き上げないことで顧客をなんとか維持するといった行動を余儀なくされました。そうした行動は個々の企業にとっては合理的な面が

ありましたが、日本経済全体でみると「合成の誤謬（※1）」として縮小均衡への動きを生み、前向きな行動がなかなか出ませんでした。

近年、世界的な原材料価格の上昇やインフレにより、日本でもコストプッシュ（※2）型の物価上昇が起きたことを契機に、



仕入価格の上昇に直面した多くの企業は、製品・サービスの販売価格の設定について見直しを迫られました。また、人手不足の深刻化に応じて、賃金の設定が経営上の大きな課題として浮上しています。



※1 個人や個々の企業がミクロの視点で合理的な行動をとった結果、社会全体では意図しない結果が生じること。

※2 賃金や原材料の値上げ等に伴う生産コストの上昇。

県内の経営者の中には、「物価と賃金が緩やかに上昇する世界」よりも、「両方とも横ばいで変わらない世界」の方が望ましい、なぜなら「経営計画等を策定する際、前年と同じ方が楽だから」といった声が聞かれます。問題は、価格や賃金の設定に見直しを迫る要因は、一時的なのか、これからも残るのかです。

価格設定については、大手企業と中小・零細企業では交渉力に差がある場合が少なくありません。また、「値上げすればお客が逃げてしまう」との声もあり、価格転嫁は容易でないケースもみられます。賃上げについても、「利益が出てないから上げられない」といった回答が少なからず聞かれることは事実です。

それでも、中には、仕入価格の上昇に対応して価格の設定に柔軟性を確保し、工夫を凝らながら、したたかに価

格を引き上げる企業は散見されます。これらの企業は経営上の選択肢を広げることができており、県内企業においても、将来を見据えた投資や賃上げを検討する余力を持ちやすくなります。

山口県民は、人が良く、保守的で慎重と言われることもあります。そのために、価格の引き上げや賃上げに遅れをとってしまうと、経済の望ましい循環を実現する制約となることが危惧されます。

同じことは、金利にも言えます。10年後、20年後の山口県経済の姿を考えると、物価や賃金が緩やかに上昇するのであれば、金利も当然調整されることになるでしょう。企業が将来の事業計画を策定する上で、中長期的な物価や賃金の変動による影響を考えることが、これまで以上に求められるようになると思います。

「知の拠点」を目指し、地域のための人材育成、課題解決、グリーン社会実現へ貢献

●西村 山口県の産業構造が変化せざるを得ない中で、教育・研究機関が企業や地域社会との連携を強化する取組みについて、学界の代表として谷澤学長にお伺いします。

●谷澤学長 本学は2023年1月、「明日の山口大学ビジョン2030」を公表しました。「知の創造としなやかな人材の育成により地域に・世界に貢献する山口大学」を中心的目標に定め、地域の基幹大学として「知の拠点」を目指しています。本学の果たすべき役割として、地域の求

める人材の育成、地域の課題解決への貢献、グリーン社会の実現への貢献の3つが挙げられます。

1つ目の地域の求める人材育成については、山口県立大学、山口学芸大学とともに、「一般社団法人やまぐち共創大学コンソーシアム」



を設立し、文部科学省から採択された「地域活性化人材育成事業・SPARC」を進めています。この法人は、さらに同省から「大学等連携推進法人」に認定され、3つの大学が連携して「SPARC」を推進し、地域との共創によって、地域の求める人材の育成に努めています。

特に力を入れているのが、「文系DX人材」の育成です。3大学がそれぞれの強みを持ち寄った共通のカリキュラムと各大学の特色を活かした独自カリキュラムからなる教育プログラムによって、DX人材の育成を進めていく方針です。同時に、理系のデジタル人材の育成にも力を注ごうと、工学部の再編を計画しています。情報系学科の強化、もしくは情報学部を設立し、定員増によって大学院も強化する予定です。

2つ目の地域の課題解決への貢献については、2016年に山口県や県内の高等教育機関とともに設立した「大学リーグやまぐち（※）」において、若者の県内定着促進

※ 産学官金の広範なネットワークを形成し、それぞれの特性を活かした様々な連携事業の実施を通じて、若者の定着促進並びに高等教育機関の地域貢献力及び教育・研究水準の一層の向上を図ることにより、地域社会の発展に寄与することを目的に設立した団体。

を図るとともに、県内の高等教育機関との連携を深め、産業界、行政、金融機関にもご協力いただき、地域連携等に係る課題の共有等に取り組んでいます。また、本学は山口市と宇部市にキャンパスがあり、両市と地域課題を共有・把握するために、山口市と「やまぐち地域共創プラットフォーム」、宇部市と「うべ・未来共創プラットフォーム」を設立し、課題解決に向けた取組みを進めています。

3つ目のグリーン社会の実現への貢献については、本学が中心となって「山口大学グリーン社会推進研究会」を立ち上げています。研究会には、民間企業、行政、金融機関にもご参加いただき、8つの部会で様々な観点から、近未来を見据えたカーボンニュートラルにつながる取組みを進めています。例えば、二酸化炭素を排出しない水素製造法の開発や淡水と海水の塩濃度差を用いた発電などをあげることができます。

山口大学中高温微生物研究センターでは、通常より少し高い温度で活動する熱に強い微生物を使って、食品廃棄物等からアルコールを醸造し、水素に転換して燃焼、発電する実証実験を県内の酒造メーカー等と行っています。

本格稼働すれば醸造所の電力の3分の1程度を賄うことができます。こうした近い将来に社会実装が見込まれる身近な技術開発も進めています。

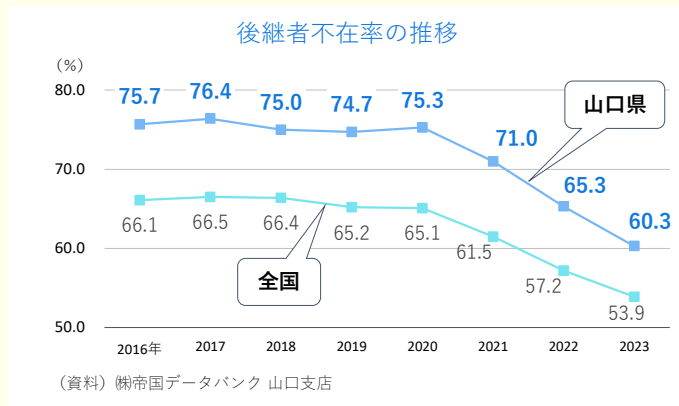
容易に分解でき、ケミカルリサイクル性を付与したプラスチック（高分子材料）開発もグリーン社会に貢献します。このように、あらゆる視点からグリーン社会の実現に貢献していきたいと考えています。

「大学リーグやまぐち」が主催する
「ガクセイ社会科見学」の様子



「地域の豊かな未来を共創する」をパーパスに掲げ、地域の課題解決に取り組む

- 西村 地域価値向上企業グループであり、山口経済研究所を設立した(株)山口銀行を傘下に有する(株)山口フィナンシャルグループの棕梨社長にお伺いします。地域の独自性や資源を活かす事業展開についてお聞かせください。
- 棕梨社長 **山口県は全国有数の工業県ですが、その反面、全国的にみても温室効果ガス排出割合が高い地域です。また、少子高齢化が進み、後継者不在率も高いという地域課題を有する「地域課題の先進県」だと認識しています。一方、そうした課題を解決すべく、産学官金が連携して積極的に取り組みを推進している点が、地域の独自性だ**



と言えます。

当社は「地域の豊かな未来を共創する」をパーパス（使命・存在意義）に掲げています。地域の課題と向き合い、地域の皆様とともに課題解決に向けて行動することが、地域の豊かな未来につながると確信しています。そうした観点から、カーボンニュートラルの実現、事業承継など、重点的に取り組む地域課題を抽出し、グループ一丸となって、課題解決に向けた取り組みを展開しています。

例えば、カーボンニュートラル実現に向けた支援については、2023年4月、グループ会社のワイエムコンサルティング(株)が「CO₂削減ロードマップ策定支援」の取り扱いを開始しました。地域企業の二酸化炭素排出量の測定、カーボンニュートラル実現に向けた計画策定等を支援しています。また、事業承継については、グループ会社の山口キャピタル(株)がノウハウを有す「サーチファンド」を通じた支援を強化しています。優秀な若



手経営者・サーチャーを地域に呼び込み、地域企業の事業承継問題や地域の過疎化、若手人財の不足等の多様な社会課題を解決して企業の成長・変革を実現することを目的とし、県内で初となる地域中核企業の事業承継を実現しました。

また、グループ会社の(株)YMFG ZONEプランニングを中心に、まちづくりや地方創生コンサルティング事業にも積極的に関与してきました。例えば、山陽小野田市では、LABV（※）を活用した全国初のまちづくりプロジェクトとして、商工センターの再整備、銀行店舗の跡地活用等を進め、官民連携のモデルケースとして高く評価されています。

※ Local Asset Backed Vehicle：地方自治体などが保有する土地を原資として、共同事業体に対して現物出資を行い、民間事業者等による出資金と合わせてLABV共同事業体を組成する事業手法。

まちづくりにおいてグループシナジーを発揮した象徴的な事例として、長門湯本温泉を拠点として周辺地域の活性化や観光振興を目指す地域共創プロジェクトがあります。本プロジェクトは、山口フィナンシャルグループが主体となって、温泉街の老舗旅館の抱える事業承継の課題をキャッチし、再生に向けて企画から運営まで一貫して取り組んでいます。そして、(株)山口銀行、(株)YMFG ZONEプランニング、山口キャピタル(株)の3社が連携して、これまで培ってきた知見やリソースなどを活用し、グループの総合力を最大化することで、地域課題を解決する非常に意義のある取り組みです。



テーマ2【人財確保、人財活躍について】

女性を中心とする若者の県外流出を防ぐ 男性の育児参画など社会全体で子育て応援

●西村 2023年8月に山口県の人口は130万人を割り込み、経済活動や地域社会等に大きな影響を及ぼすことが懸念されます。「やまぐち未来維新プラン」では、人口減少の克服を山口県の最重要課題とされていますが、人口減少に対する課題認識と今後の対応についての村岡知事のお考えをお聞かせください。

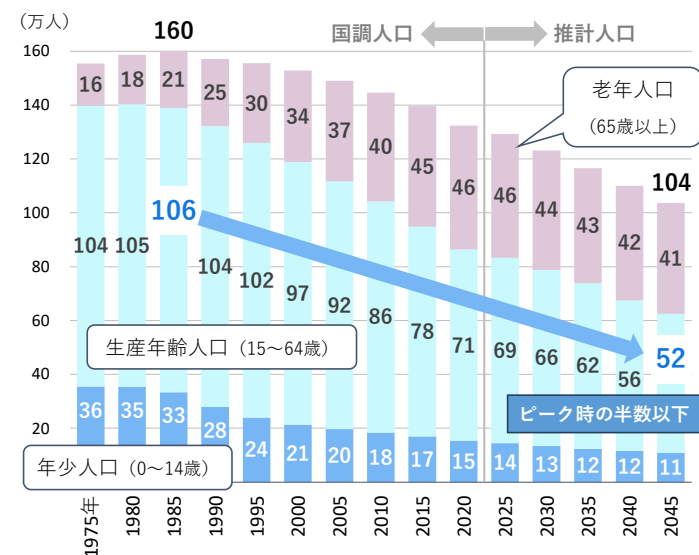
●村岡知事 人口減少は、地域の担い手や企業等の人手不足につながり、産業・経済をはじめ、地域社会や県民生活に深刻な影響を及ぼす県政の最大の課題と認識しています。

山口県の人口は直近ピークの1985年に約160万人でしたが、その後減少を続け、2023年8月には130万人を割り込みました。このまま減少が続くと、2045年には約104万人となり、さらに経済活動の中心を担う15歳から64歳の生産年齢人口もピーク時の半分以下になると推計され

ています。

人口減少の大きな要因は、大学等への進学時あるいは就職時における女性を中心とした若者の県外流出であり、若者・女性を最大のターゲットとして、県内定着の促進

山口県の人口推移と将来推計（年齢区分別）



(資料) 総務省「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口」

にこれまで以上に力を入れて取組まなければならないと考えています。

このため、女性を中心とする若者のニーズにより合致した施策の構築に向けて、2023年度、大学生等の若者にインタビューを実施しました。この結果を踏まえ、若者のキャリアアップにつながるリスキリングや、資格取得に対する支援の充実をはじめ、デジタルを使った新しい働き方の推進、デジタル関連企業やサテライトオフィスの誘致等をさらに進めていきたいと考えています。

また、高校生が地元企業にポジティブなイメージを抱き、大学に進学して就職活動を行う際に地元企業が就職先の選択肢に入るような施策展開を行う必要があります。そのためには、高校生が在学中に地元企業を知り、職場を体験する機会をもっと拡大していくことが重要となります。

もう一つは、少子化の問題です。山口県の合計特殊出生率は全国11位と全国でも上位に位置しますが、出生数はコロナ禍の影響もあり、減少が加速しており、「少子化対策は待ったなし」の状況です。そこで、子育て世代の

若者を中心に子育てに関する考えを聞いたところ、多くの方が、夫婦共働きを前提にした子育てをイメージし、また、経済的な負担感、子育て環境に不安を持っておられました。このため、今後、男性の積極的な育休取得や家事・子育てへの参加が当たり前の社会を実現するための環境づくりを強化します。さらに、女性の正規雇用化を図るため、企業のインセンティブとなる支援策も充実していきます。

「育児を楽しもう！～パパのアトリエ～ in 山口」
(イクメンを応援し、男性の積極的な家事・育児の参加を促進するイベント)



山口県の男性の育児に関わる時間は全国46位で、長期の育休取得率（地方公務員の1ヶ月超の育休）も全国最下位です。「男性は仕事、女性は家庭」という固定観念を払拭し、夫婦がともに働くことを前提とし、如何にうまく役割分担できるのかを考えていくことが重要です。

男性が育児に参加する時間が増えると、第2子以降の出生率が上昇するとのデータがあります。男女が共に育児に参画する社会の実現に向けて、山口県が率先して男性の育休取得率の向上や育休取得期間の長期化、育休を取得しやすい職場環境づくりに取り組んでいきます。

また、子育て世帯の経済的支援の更なる充実や、社会全

体で子育てを応援する機運の醸成、意識改革も大切となります。

様々な対策が必要であり、女性を中心とする若者の県内定着に向けた取組みや、少子化対策について、当事者のニーズをしっかりと踏まえ、きめ細かな施策を速やかに構築して実行に移していきます。「やまぐち未来維新プラン」の基本目標「安心して希望と活力に満ちた山口県」の実現に向け、これまで以上に強い危機感をもち、産学官金の連携によって、人口減少に対する取組みに全力で取り組む所存ですので、皆様のご協力をよろしくお願い致します。

激化する人財獲得競争に向け、賃上げとともに稼ぐ力や生産性の向上を

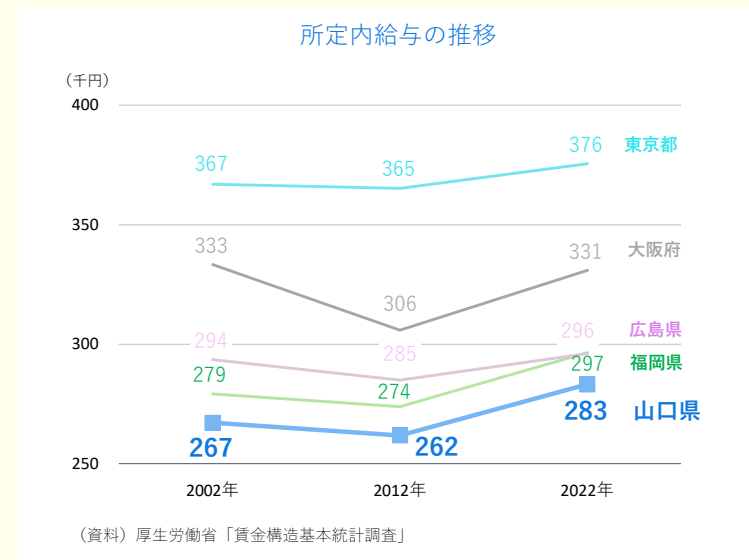
●西村 人手不足は山口県だけでなく日本全体の大きな課題であり、今後、地域間での人財獲得競争が激しくなることが予想されます。そうした中、人手不足が今後の県内企業に与える影響について、重本支店長のお考えをお聞かせください。

●重本支店長 県内の経営者とお話しをすると、最大の経営課題として、一様に「人財不足」を挙げられます。よく人口減少と言われますが、労働力人口の減少はかなり前から始まっていました。それでも、高齢者が長く働かれるようになり、女性の就業が進むことで、全体として労働力不足の影響は限られていました。ところが、団塊の世代が後期高齢者へ移行され、女性の就業の拡大余地が徐々に少なくなってきたこともあって、ここ数年、人手不足が顕在化しています。

同時に、ただでさえ若年人口が少ないために採用難となりやすいもとで、転職市場は活発化しており、経営者は人財の社外流出を懸念せざるを得ません。また、世界と

比べた日本の賃金の低さがクローズアップされ、山口県を含む地方と都市部の賃金の差も無視できなくなっています。

企業は人財を確保するため、初任給や福利厚生だけでなく、給与体系や採用の手段・対象の見直し、社員教育の充実、社員の満足度を上げる工夫、省力化のための投資など、各社の状況に応じたベストな対策を講じ始めています。



ただ、今後、人財を確保していくには競争力のある給与水準、そのための賃上げも必要となるでしょう。賃上げの原資となるのは、基本的に会社の利益ですので、それが十分でない場合には、事業のやり方や中身を見直す必要があるかもしれません。賃上げは一つの契機となるかもしれませんが、続けるためには、企業の稼ぐ力や本当の意味での生産性の向上へ向けた取組みが不可欠です。そうした動きが、賃上げとともに、広がっていくことを期待しています。

最後に個人的な思いも入りますが、山口県の高校生は真面目で優秀な人財が多い、他県と比べると質が違うとの

声を、県外に本社を置く企業の方から聞くこともあります。長年の伝統や教育の成果でもあり、今後もそうあり続けて欲しいと思います。

村岡知事からご説明がありましたが、大切な宝である人財の維持について行政から懸命のアプローチをしていただき、心強く感じています。客観的な評価は難しいのかもしれませんが、人財の県外流出ペースに歯止めをかけるだけでも相当な成果なのかもしれません。今後も産学官金一体で、粘り強い取組みを継続していくことが求められていると思います。

県内企業の魅力を学生に知ってもらう活動、同窓会組織の強化により県内就職を促進

●西村 山口県内の大学・専門学校等の卒業者を採用したいという県内企業のニーズは強い一方で、他府県や海外で活躍した経験を活かして山口県で働いてもらう方が、本人にも県内企業にも有益な場合もあると思います。県内大学等卒業生の県内就職について、谷澤学長のお考えをお聞かせください。

●谷澤学長 就職時に一度県外に出た人を山口県に呼び戻す手段の一つとして、本学では同窓会組織の強化に取り組んでいます。卒業後のつながりを強化するため、昨春の卒業生から、パーマメントに使えるメールアドレスを渡すようにしました。

また、学生に山口県内の地元企業を知ってもらうことも大切です。そうした観点から、先ほどお話した「大学リーグやまぐち」において様々な取組みを進めています。その一環として、山口県の全面的なバックアップをいただき、企業が学生にPRする場となる「山口きらめき企業の魅力発見フェア（Jobフェア）」を毎年開催しています。

加えて、キャリア教育にも力を入れ、1年生を対象に「知の広場」という講義を開設し、村岡知事や棕梨社長

にもご登壇いただきました。

県内大学生の県内就職率は35%というデータがありますが、山口大学の2023年度卒業生の県内就職率は約28%です。但し、その学年の入学時、県内出身者は約24%でしたので、入学時よりも多くの学生が山口県に残ってくれていることになります。本学の入学者に占める県内出身者の割合を増やしていきたいと思います。

山口県は大学進学率が全国平均と比べて低いため、高校生ができるだけ多く県内の大学に進学するよう、各大学が魅力をもっと高め、PRを強化することも大切となります。

「山口きらめき企業の魅力発見フェア（Jobフェア）2023」



各企業は女性が活躍できる場を 「年収の壁」の規制緩和にも期待

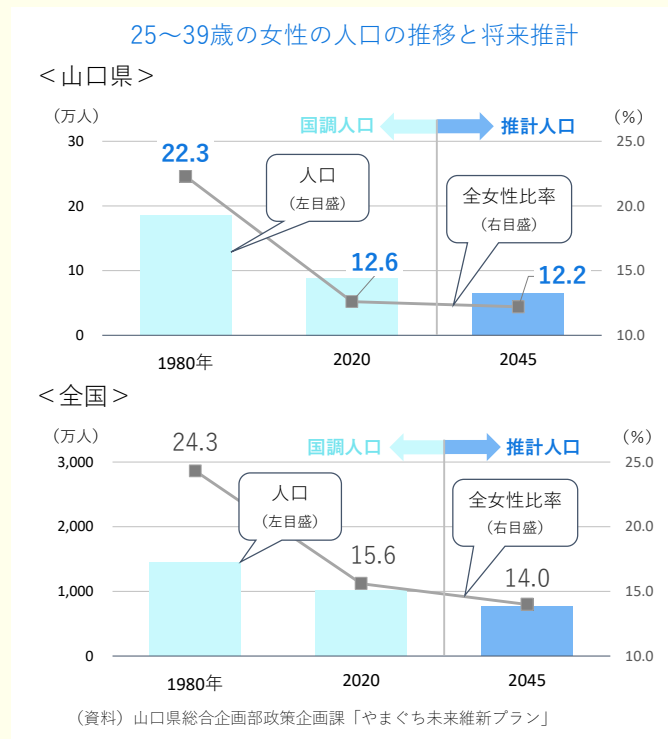
●西村 村岡知事から女性を中心とする若者の県外流出を防ぐ方針と施策についてお話がありました。経済界における女性の活躍促進に向けた取組みについて、川上会頭のお考えをお聞かせください。

●川上会頭 山口県の女性人口のうち、25～39歳の働き盛りの女性の占める割合が低くなっています。(株)長府製作所では、十数年前まで女性の総合職は少なかったのですが、徐々に女性の採用を増やしてきました。まだまだ女性の総合職は少ないのですが、優秀な人財が多く、転勤も厭わないなど、積極的な女性が増えてきている印象です。

人手不足が深刻化する中、「2024年問題（※）」もあり、
商工会議所の会員企業からも「人手不足に悩んでいる」

※ 働き方改革関連法の改正によって、2024年4月1日から「自動車運転業務における時間外労働時間の上限規制」が適用されることで、運送・物流業界に生じる様々な問題。

という話をよくお聞きします。但し、人手不足を逆手にとれば、女性の活躍できる素地が広がっていると捉えることもできるので、当社も含め、女性が積極的に活躍できる場を各企業が作っていくことができればと考えています。



但し、女性活躍を推進する上で障壁の一つとなっているのが「年収の壁」です。せっかくアルバイトやパートで働いていても、正社員ではない場合、12月になると「年収の壁」を超えないよう、休みが増えがちとなります。政府は「年収の壁」の見直しを進めており、「壁」の撤廃は難しいにしても、上限引き上げといった規制緩和が進めば、女性の就業促進に向けた機運がより高まってくると期待しています。

女性の働きやすい職場づくりについては、山口県内に47ヶ所の企業主導型保育所が設置されています。当社の本社敷地内にも事業所内保育所が設置され、長府扇町工業団地に立地する各企業が運営を担っています。また、山口フィナンシャルグループ様も、周南市の周南団地支

店を事業所内保育所併設に建て替えられています。こうした事業所内保育所の設置を進めることで、子育てをする女性が安心して働くことができます。

(株)長府製作所内にある
企業主導型保育所「YICキッズ」



社員主導のキャリア構築支援と制度設計により、人財がとどまり活躍する環境づくりを

●西村 人財確保、人財活躍のためには、金銭的インセンティブや物質的な豊かさに偏らない、存在意義、安心・安全、人とのつながりといった取組みが有効と考えられます。棕梨社長には、山口フィナンシャルグループが取組んでいるパーパスが、人財確保・人財活躍、ひいては山口県経済の活性化を促す可能性についてお伺いしたいと思います。

●棕梨社長 **山口フィナンシャルグループのパーパスを策定した翌年、ブランドスローガン「この世界で。この街で。このじぶん。」を策定しました。デジタル化の進む現代社会では、住んでいる地域に関係なく、世界の変化が私達一人一人の生活に直結します。「地域」という言葉は、仕事の規模や未来を限定するというネガティブな表現として使われがちですが、むしろ「地域にこそ無限の可能性が広がっている」という強い思いを、ブランドスローガンに込めています。**

山口フィナンシャルグループのブランドスローガン

この世界で。この街で。このじぶん。

YMfg

じぶんの現在地を、どの視点から見るか？

すぐ近くか、もっと俯瞰かで、景色は変わる。

「地域」を「地域」としてだけ見ていたのは過去だ。

どこにしようと世界と瞬時につながるいま、

「この世界のじぶん」という立ち位置で、

「この街のじぶん」を考えよう。

この街を生きる人は、この世界を生きる人。

この街の人生が、この世界のどこかに影響していくだろう。

そこにはかけがえのない、ひとりひとりの「じぶん」がいる。

それがYMFGのまなざし。それがココロ。

まだ見ぬ景色を、一緒に見にいこう。

山口フィナンシャルグループの社員一人一人がパーパスを自分事として捉え、自身のマイパーパスと結びつけることで、地域のためにできることを真剣に考え、広い視野と誇りを持って行動するスタンスを社員に浸透させていきたいと考えています。

社内においては、積極的にダイバーシティ＆インクルージョンを推進していく方針です。社会やお客様の価値観が多様化する中、お客様に寄り添い、高品質かつ満足していただけるようなサービスを提供するとともに、グループひいては地域にイノベーションを起こしていくためには、組織の多様性を高めて、新たな価値を創造していくことが不可欠だと考えています。

社員が年齢などに関係なく活躍できるよう、人事制度の見直しを進め、若手社員の抜擢や女性管理職の比率向上等の女性活躍の推進、経験に応じたキャリア採用の強化に加え、退職者ネットワークの構築にも取り組み、10名以上が社員に復職しました。

先ほど村岡知事から男性の子育て参加に関するご指摘がございましたが、働く環境整備の一環として、育休取得率の向上を強力に推進し、山口フィナンシャルグループにおける男性の育休取得率100%を目指しています。

環境変化により社員と企業の力学が、今までの企業主導から社員の方が主役になるという力学へと完全に変わってきています。したがって、地域の企業やリーダーは、社員主導のキャリア構築を支援し、また制度設計をいち早く意識に入れ、社会をまず変えていくことによって、人財にとどまって活躍してもらう環境づくりを行うことが重要だと思います。

- 西村 皆様からは、山口県内の産学官金の方々が今後のあるべき姿を考えていただくにあたり、非常に重要な見解や示唆をいただきました。また、山口県への進出を検討している企業にとっても、有益なお話だったと思います。本日は誠にありがとうございました。

※ テーマ2では、人的資本を重視する観点から、「人材」については、「人財」で統一して表記しています。