



BOJ 高知 特別調査

2020年2月10日
日本銀行高知支店

人手不足に挑む — 最近の県内企業の取り組み —

本稿は、芳本秀斗が執筆しました。調査にご協力頂きました企業や行政の皆様には深く感謝申し上げます。本稿の作成に当たっては、日本銀行高知支店のスタッフ、特に奥野聡雄氏、坂田雅人氏から有益なコメントを頂きました。また、図表作成に当たっては、小森宏樹氏、松本洗氏、岡田啓子氏にご協力を頂きました。ここに記して感謝致します。

なお、本稿に示されている意見は執筆者に属し、日本銀行あるいは日本銀行高知支店の公式見解を示すものではありません。本稿に掲載されている情報の正確性には万全を期していますが、当店は本稿の利用者が本稿の情報をを用いて行う一切の行為について、何ら責任を負うものではありません。

本稿の内容について、商用目的で転載・複製を行う場合は、予め当店までご相談ください。転載・複製を行う場合は、出所を明記してください。

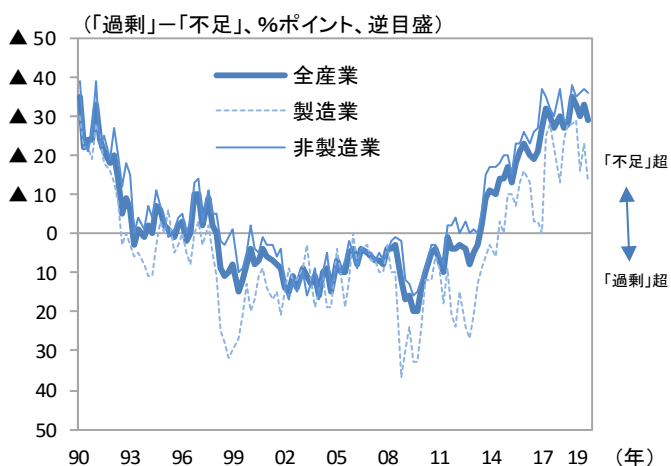
照会先: 日本銀行高知支店総務課(TEL:088-822-0004)

本稿は、インターネット(<http://www3.boj.or.jp/kochi/>)からもご覧頂けます。

1. 人手不足の現状

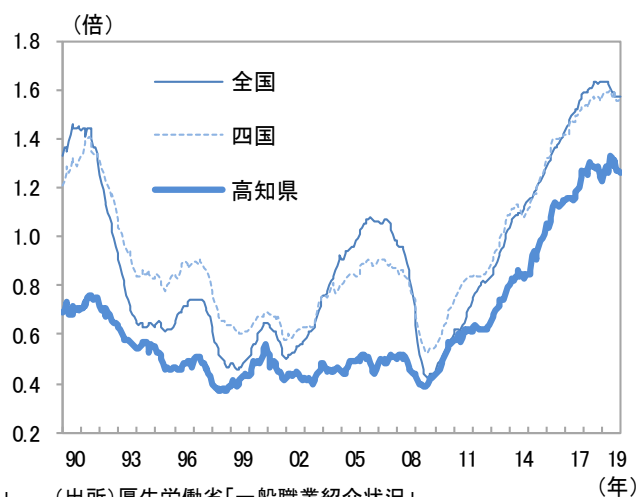
- 日本銀行によるアンケート調査（全国企業短期経済観測調査）によれば、高知県内では、雇用人員が「不足」しているとする企業の割合が、「過剰」とする割合を大きく上回っており、最近では、非製造業を中心にバブル期並みの人手不足感が続いている。実際、高知県の有効求人倍率は、2015年に統計開始以来初めて1倍を突破した後も上昇し、現在も高い水準で安定的に推移している（図表1、2）。
- こうした中、県内の企業からは、新たに人手を確保することがますます困難になっていることや、人手不足の長期化が事業の拡大・承継の障壁になっていることを指摘する声が聞かれている（図表3）。

（図表1）雇用判断D.I.(高知県)



（出所）日本銀行高知支店「全国企業短期経済観測調査(高知県分)」

（図表2）有効求人倍率



（出所）厚生労働省「一般職業紹介状況」

（図表3）人手不足を指摘する声

業界団体	高知県経済の目先の課題は、何と云っても人手不足。若年雇用者を獲得できない状況が数年続いていることもあって、企業の人手不足感は一層深刻化している。
建設	テレビCMを増やす等の取り組みを実施しているが、年々新卒者の確保が困難になっている。採用してもすぐに辞めてしまう若者が増加するなど、離職率が高まっていることも人手不足の深刻化に拍車をかけている。
小売	新規出店により売上の増加を図る方針であったが、新たな人手が確保できず、計画は頓挫した。人手不足の長期化は、事業拡大の最大の障壁となっている。
飲食	人手不足が一段と深刻化しており、時給を引き上げてもパート従業員が集まらなくなってきた。こうした状況では事業拡大を図ることは難しい。
業界団体	企業の後継者不足が深刻化している。事業所の大半の経営者が高齢化している一方、地域経済の縮小に伴い売上が減少していく事業所の後継者になりたいと考える若年層は少なく、現時点で有効な解決策が見つからない。

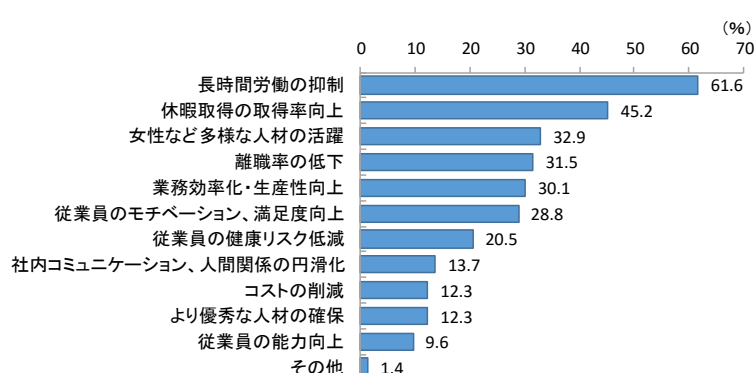
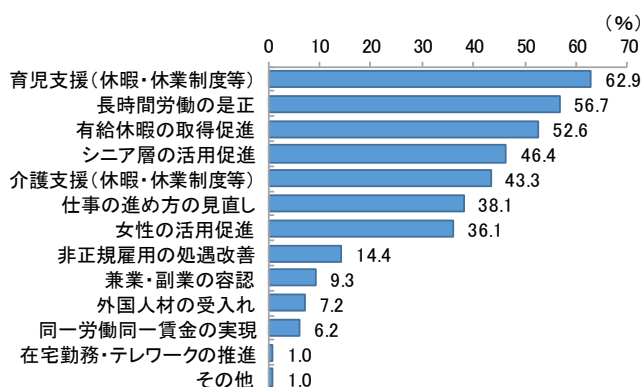
2. 「量」の確保

(1) 概観

- 深刻化する人手不足に対抗して各企業は様々な施策に取り組んでおり、その効果が現れているとする先も少なからず存在する（図表4、5）。
- 各企業の具体的な取り組みは、それぞれが置かれた状況によって区々であり、それらを体系的に整理することは難しいが、本稿では、まず、「量」の面での人手（労働力）確保を目的とした取り組みを紹介する。具体的には、①所得環境・労働環境の改善といった全般的な対応と、②特定の従業員層をターゲットとした対応の2つに大きく分類し、その内容を整理する（図表6）。

（図表4）人手確保等に向けた企業の取り組み

（図表5）人手確保等に向けた取り組みの効果



(注1)複数回答。

(注2)「働き方改革」に向けた取り組みの調査結果。

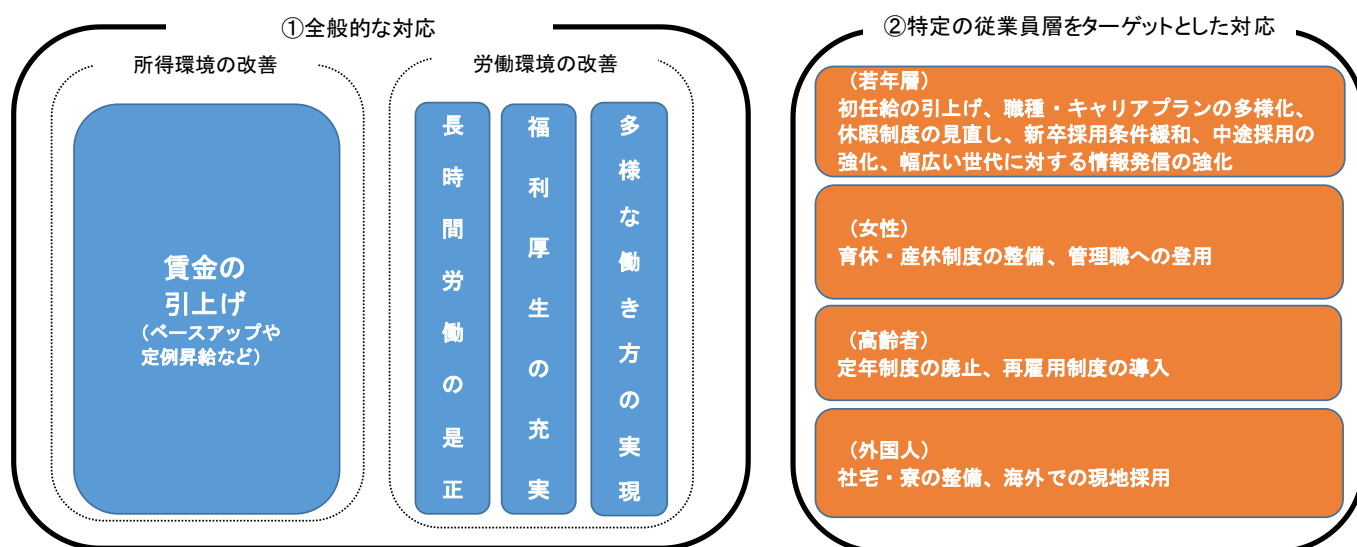
(出所)四銀経済研究所「高知県内企業の「働き方改革」に関する調査(経営情報 2017/11月)」

(注1)複数回答。

(注2)「働き方改革」に向けた取り組みの調査結果。

(出所)四銀経済研究所「高知県内企業の「働き方改革」に関する調査(経営情報 2017/11月)」

（図表6）各企業の取り組みに関する本稿の整理



(2) 所得環境・労働環境の改善

○ 県内では、従業員の繋ぎ止めや新たな人手の確保に向けて、ベースアップや定昇の継続・強化、初任給の引上げなど、幅広い層を対象に給与面での処遇を改善する動きが広くみられている（図表7、8）。最低賃金の引き上げも、こうした動きを後押ししている（図表9）。

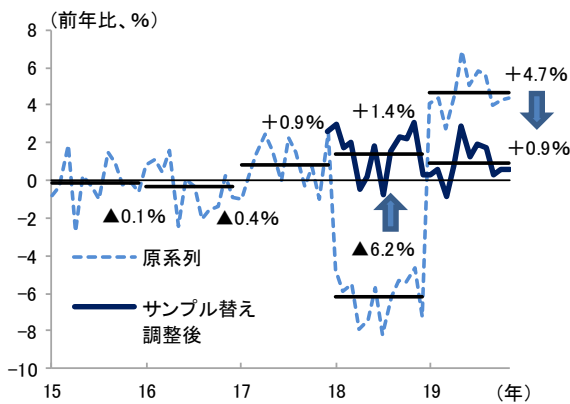
○ また、労働環境の面では、営業時間の短縮といった労働条件の見直しに加え、会社負担の社内旅行や保健室の設置など、福利厚生の充実に注力する企業が増えてきている（図表10）。

このほか、現時点では限られた動きではあるが、副業・兼業の容認やサテライトオフィスの導入など、多様で柔軟な働き方を求める従業員に対応するための取り組みを行う企業もみられ始めている。

(図表7) 所得環境改善の取り組み

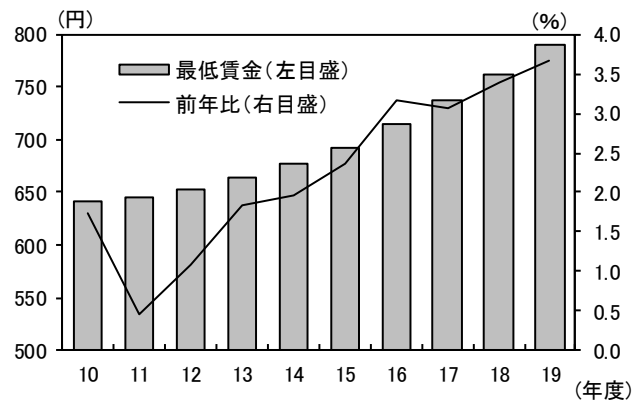
小売	人手不足が鮮明化するなか、ベースアップの幅をこれまでの前年比+1%から同+2%に引き上げ、離職の防止や人手の確保を図る方針とした。
宿泊	最低賃金が引き上げられたこともあって、例年実施している正社員のベースアップだけでなく、パートの時給引上げに踏み切った。

(図表8) 所定内給与(高知県)



(注) 計数は30人以上事業所。計数には、サンプル替えの影響を除くための加工を行っている。
(出所) 高知県「毎月勤労統計調査(地方調査)」を加工して作成

(図表9) 最低賃金(高知県)



(出所) 厚生労働省「地域別最低賃金改定状況」

(図表10) 労働環境改善の取り組み

小売	主婦層の採用強化などを目的に就業時間を短縮したほか、会社負担の慰安旅行を行うなど、従業員の会社に対する愛着を高める取り組みを実施している。
建設	現場作業員の確保が困難化するなか、保健師の採用や保健室の設置を通じて従業員の健康管理を徹底するなど、福利厚生面で他社との差別化を図っている。
飲食	副業の容認や営業時間の短縮といった従業員の負担を軽減する施策によって、従業員の労働意欲を維持できており、離職率が低下した。
情報通信	従業員の通勤負担軽減を企図して、サテライトオフィスを高知市内に設置。今後とも積極的な活用を促し、柔軟な働き方の実現を目指していく。

(3) 若年層をターゲットとした取り組み

- 高知県では、進学・就職を機に県外に転出する若者が多く、多くの企業は、特に若年層の人材不足に直面している。
- こうした中、各企業においては、初任給の引上げのみならず、職種・キャリアプランの多様化や休暇制度の見直しなど、近年の就労意識の変化に対応することで採用力を強化する動きがみられている（図表 11）。
- 教育機関や企業からはワークライフバランスの充実を重視する傾向に加え、転職ありきで就職する学生の増加を指摘する声が聞かれた（図表 12、13）。

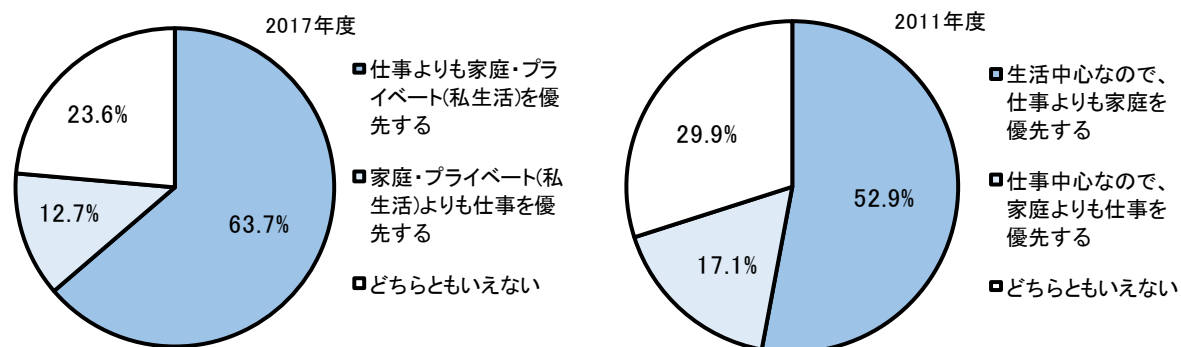
(図表 11) 若年層の確保に向けた取り組み

宿泊	最近の若者は、管理職になることを避けるようになってきている。このため、部門ごとに、管理職を目指す職種（例：調理長）と非管理職として働く職種（例：調理スタッフ）を分けて募集をかけている。
建設	初任給の引上げ幅を拡大していることに加え、ワークライフバランスを重視する最近の若者に対応するため、この業界では珍しく日・祝日を休日としているほか、時間外労働を同業他社よりも短時間に抑えている。
対事業所サービス	将来の夢を持っているにもかかわらず、経済的な問題から進学や上京を躊躇している高校生を転職ありきで採用している。夢を実現するための必要資金が貯まるまでの数年間は、当社の重要な戦力として活躍してもらっている。

(図表 12) 就労意識の変化を指摘する声

教育機関	これまでは、一度入社した会社で一生働きたいと考える学生が多かったが、現在は、就職を自己成長のステップとして捉え、ある程度成長を感じることができれば転職すればよい、という考え方の学生が増えている。
対事業所サービス	採用活動に携わると、①転職ありきで就職する、②高賃金であることに加え、福利厚生や労働条件を重視する、といった今どきの学生の就労意識の変化を実感する。

(図表 13) 若年層の就労意識の変化



(注 1) 2017 年度調査:「あなたは、仕事と家庭・プライベート(私生活)のどちらを大切にしたいですか。」との問いに対する回答。

2011 年度調査:「あなたは仕事と家庭のどちらを大切にしたいですか。また、その関係についてどう考えていますか。」との問いに対する回答。

(注 2) 2017 年度調査は、インターネット調査会社に登録してあるリサーチモニターである全国の 16 歳から 29 歳までの男女(有効回答数 10,000)を対象に、2017 年 10 月 27 日から同年 11 月 13 日までの間に実施したインターネット調査。2011 年度調査は、全国の 15 歳から 29 歳までの男女(有効回答数 3,000)を対象に、2011 年 12 月 28 日から 2012 年 1 月 13 日までの間に実施したインターネット調査。

(出所)内閣府「平成 30 年版 子供・若者白書」

- このほか、最近では、若年層の人材を確保するため、新卒採用条件の緩和や中途採用の強化など、採用範囲の拡大に取り組む企業も増えている（図表 14）。
- 県外大手企業との賃金格差や低い知名度といった弱みを補うため、地域の学校と連携し、小中学生を対象とする出前授業に取り組む先などもみられる。こうした企業は、幅広い世代に対する情報発信を通じて自社の認知度を向上させ、中長期的な採用力を強化することを目指している（図表 15）。

（図表 14）採用範囲の拡大

情報通信	新卒はこれまで大学生しか採用してこなかったが、募集しても集まらない状況が続いているため、今年は、採用の対象を大卒から専門学校生にまで緩和している。
小売	県の地方創生移住支援事業を通じて地元に戻ってきた若者や、よさこいを通じて高知県の魅力を知り、移住してきた夫婦を雇用している。従来は、県内の人材ばかりに目が向いていたが、今後は県外の若年層もターゲットとして、より多くの人材を確保していきたい。
製造業	ここ数年、中途採用を積極化しており、民間の人材紹介会社を通じて、U・I ターン希望者や金融機関出身者などを確保できている。

（図表 15）幅広い世代に対する情報発信の強化

小売	当社のインターンシップやセミナーに参加する大学生を増やすため、県内の大学に学生との仲介役を担ってもらっている。 また、数年前から県内の工業高校に出前授業を実施しており、最近では、高校側から学生を紹介してもらえるようになった。小中学校にも足を運んでおり、自動車に興味を持つ子どもを増やし、将来、自動車関連の仕事に従事してもらえるよう努めている。
建設	将来、就職の際に自社を選択肢の一つとしてもらうため、小中学生への会社紹介や職場体験を実施している。志望先がほぼ決まっている高校生や大学生を対象にした企業説明などと異なり、純粋な気持ちで自社を知ってもらうことができる。

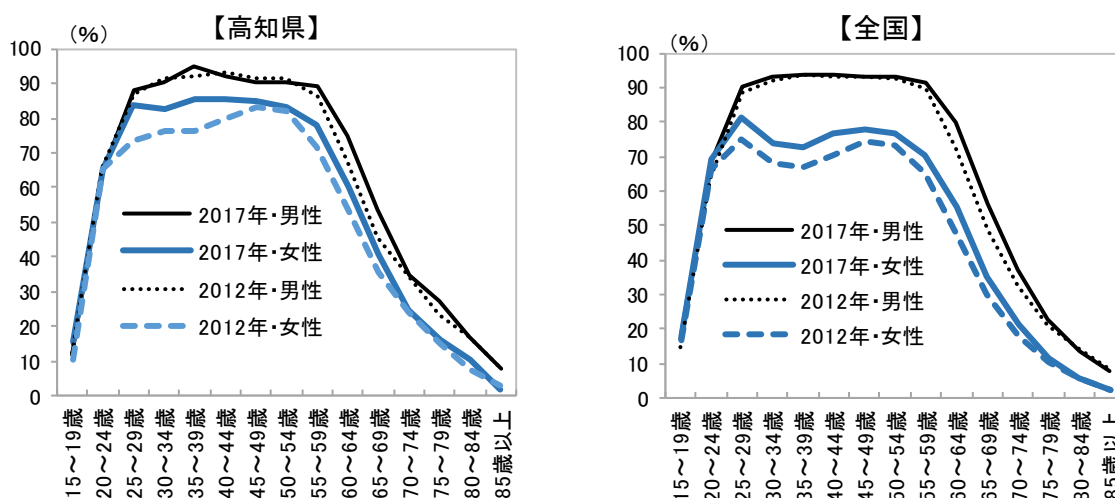
(4) 女性や高齢者をターゲットとした取り組み

- 人口の減少が続く中、ここ数年、県内の多くの企業は、女性や高齢者を労働力の供給源として活用している。
- 女性については、働きやすい労働環境の整備や処遇の改善を図り、積極的に雇用する動きがみられている。高齢者についても、人事面での制度・運用を見直し、年齢による就労制約を緩和・撤廃する動きが広がっている（図表 16）。
 - 当県は、元々全国よりも女性の有業率が高かったが、ここ数年、20～40 代前半の有業率がさらに上昇し、男性の水準に近付きつつある。また、男女ともに 50 代後半～60 代の有業率もはっきりと上昇している（図表 17）。

(図表 16) 女性、高齢者の確保に向けた取り組み

製造業	女性が働きやすいよう、産休・育休制度を整え、有給休暇の取得も奨励してきた。今後とも、女性がモチベーションを高く持って仕事ができるよう、管理職の女性比率目標を新設するなど、女性が活躍できる体制をさらに整えていく。
小売	従業員に占める女性比率が上昇している。当社の従業員も「はちきん」的な行動力のある人材が多い。今後は、その中でも優秀な人材を積極的に管理職へ登用していく。
対個人サービス	若年層は欲しくても集まらない状況であるため、定年制を廃止して高齢者の雇用を増やすことで、人手不足を何とか補っている。
対事業所サービス	当社では定年制度を設けていない。また、老化防止や体力維持を目的とした高齢者向けの作業プログラムを開発し、高齢者の労働参加を積極的に支援している。
小売	退職者の再雇用に注力している。若年層に比べて体力が劣るものの、ノウハウの継承や人材育成という面で、ベテラン層には大いに貢献してもらっている。

(図表 17) 年齢別有業率

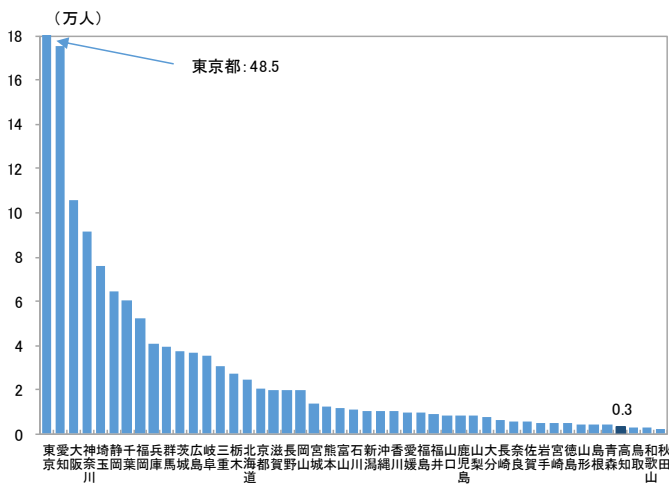


(出所) 総務省「就業構造基本調査」を加工して作成

(5) 外国人をターゲットとした取り組み

- 上述した取り組みを積極的に行っているにも関わらず、十分な人手が確保できていない企業は多い。こうした中、当県でも、今後は外国人材に対する依存度が高まっていくとの指摘が多く聞かれる。
- 都道府県別でみた外国人労働者数は全国で4番目に少なく、県内の従業者数の1%に満たない(図表18、19)。これは裏を返せば、この先、外国人材を活用する余地が大きいことを示唆している。実際、このところ、外国人労働者の雇用は、徐々にではあるが着実に拡大している(図表20)。
- 農林漁業や製造業に加え、小売や建設など、かつて外国人材が殆ど活用されていなかった業種でも外国人の雇用が増加してきている(図表20)。
- 地域別にみると、最近では高知市以外の地域でも雇用が拡大しており、人口減少が進む地域における雇用の担い手として、外国人材に対するニーズが高まっていることが窺われる(図表21)。

(図表18)外国人労働者数



(注)2019年10月末の計数。
(出所)厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ(令和元年10月末現在)」

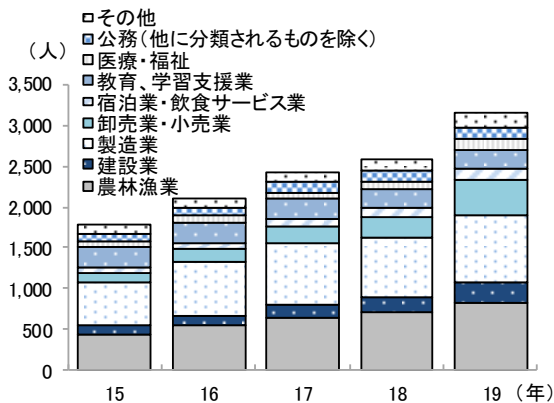
(図表19)従業者数に占める外国人労働者の割合

	高知県	全国
全産業	0.7	1.9
農林業	11.9	7.4
漁業	10.1	6.1
製造業	2.3	3.8

(%)

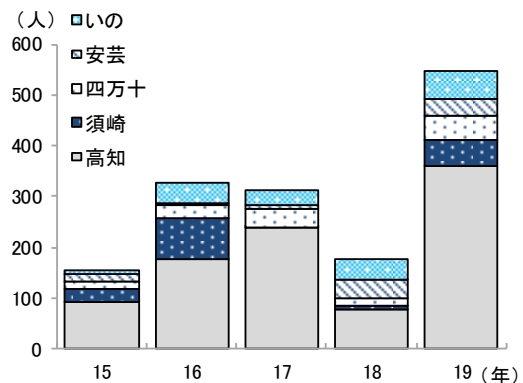
(注1)全産業は公務を除くベース。
(注2)高知県と全国を比較し、比率が高い方をマーカで表示。
(出所)総務省「平成28年経済センサス-活動調査」、厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ(平成28年10月末現在)、高知労働局「外国人の雇用状況について(平成28年10月末現在)」を加工して作成

(図表20)業種別・外国人労働者数の推移



(注)各年10月末の計数。
(出所)高知労働局「外国人雇用状況の届出状況」

(図表21)地域別・外国人労働者の増加数の内訳



(注1)各年10月末の計数。
(注2)高知県内の職業安定所別に集計したもの。
(出所)高知労働局「外国人雇用状況の届出状況」

- 実際に外国人労働者を雇用している企業をみると、本来確保したい国内人材の代替として活用しているケースが多い。いくつかの先からは、女性や高齢者の採用にも限界があり、外国人労働者に頼らざるを得ない状況になりつつあるとの声も聞かれた。
- 一方で、外国人材を雇用することで、懸案であった人手不足の問題が解決し、円滑な事業承継や生産性の向上に繋がっているといった前向きな評価も聞かれている（図表 22）。
- こうした国内人材の代替にとどまらず、最近、一部の企業では、事業の海外展開を進めていくために必要な貴重な戦力として、外国人材を積極的に雇用・育成する動きもみられている（図表 23）。

（図表 22）国内人材の代替として外国人を雇用している事例

飲食	高知県では、女性の就業率が元々高く、人材供給のバッファーが少ないため、やむなく外国人に頼らざるを得ない状況となってきた。
製造業	国内人材の不足を補うため、事業所近くの住居を提供して、ベトナム人実習生を雇用している。当社のような労働集約的な企業では、外国人労働者に頼らざるを得ないのが実情。
業界団体	個人経営の農家には後継者不足に悩んでいる先が多いが、近年、外国人労働者の雇用により安定した収入を得られるようになったことで、親族間での事業引き継ぎに繋がるケースが増加している。
小売	今年度からベトナム人実習生を雇用している。惣菜加工等の作業を任せているが、ベトナム人は勤勉な性格であり、非常に助かっている。日本人労働者が接客に回ることで、サービスの質の向上も同時に実現することができた。
業界団体	一部の企業では、県内大学と連携して海外留学生を対象とする会社見学を開催するなど、質の高い若年外国人材を獲得しようとする動きがみられる。

（図表 23）海外展開を推進するために外国人を積極的に雇用している事例

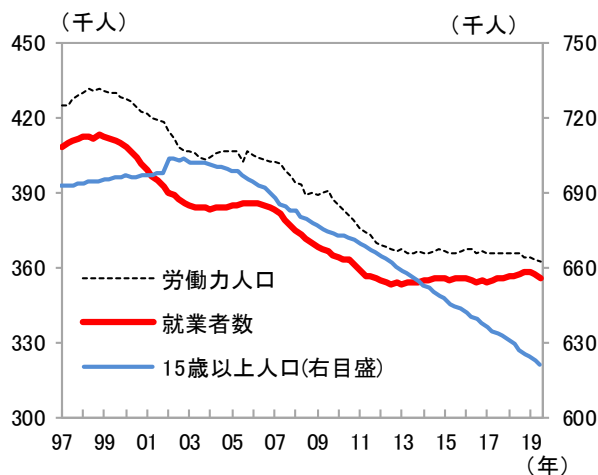
製造業	当社はベトナムに製造拠点を有しているが、高知県内の工場でもベトナム人実習生を雇用している。実習生の多くは、日本の工場で経験を積んだ後、当社のベトナム工場に転じ、両者の連携強化に貢献している。
建設	国内市場の縮小を見据えて積極的な海外進出を図っているが、その過程で現地に高校を建設し、日本語を教えるクラスを設けた。卒業後は当社の従業員として雇用し、戦力として活用していく方針。

3. 「質」の向上

(1) 人材育成の必要性

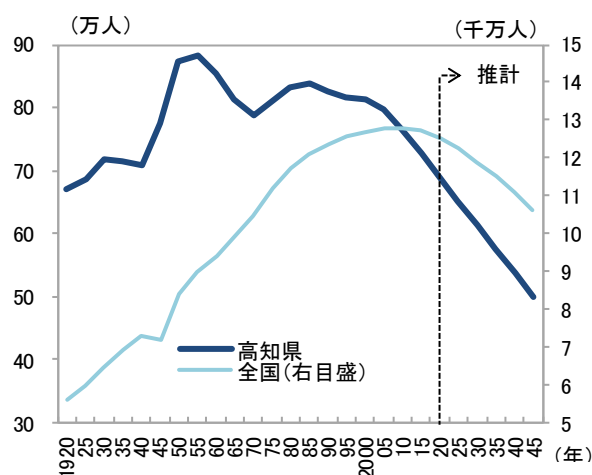
- これまでみてきたとおり、県内企業は、様々な取り組みを通じて、「量」の面で
の人手確保を図ってきた。実際、人口が全体として減少する中であっても、女性や
高齢者の雇用の増加を主因に、ここ数年、県内の就業者数（実際に職に就いている
人の数）は横ばい圏内で踏みとどまっている（図表 24）。
- しかしながら、県内の有効求人倍率は高止まり、企業の手不足感も、ここ数年、
ほとんど解消されていない。問題の根源にある人口減少を食い止めるためには、出
生率の引き上げや県外からの移住促進といった抜本的な取り組みが必要である
が、それには相応の時間を要する。女性や高齢者の追加的な労働参加にも、いずれ
限界がくると考えられる。これらは、労働力の「量」を確保する取り組みだけでは、
人手不足の問題を解決するには不十分であることを示唆している（図表 25）。
- こうした中、各企業がこの問題を乗り越え、持続的な成長を実現するためには、
「量」の確保に加え、限られたマンパワーの「質」をいかに引き上げるかが一層重
要となってくる。その際には、従業員一人当たりの稼ぐ力（労働生産性）を向上さ
せるための「人材育成」に積極的に取り組むことが不可欠となる。

(図表 24) 労働市場における分類別人口(高知県)



(注) 計数は季節調整値。季節調整値は、X-12-ARIMA を用いて当店算出。直近は 2019 年 3Q。
(出所) 総務省「労働力調査」(2019 年 11 月 29 日公表時点)を加工して作成

(図表 25) 先行きの人口の見通し(高知県・全国)



(出所) 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」

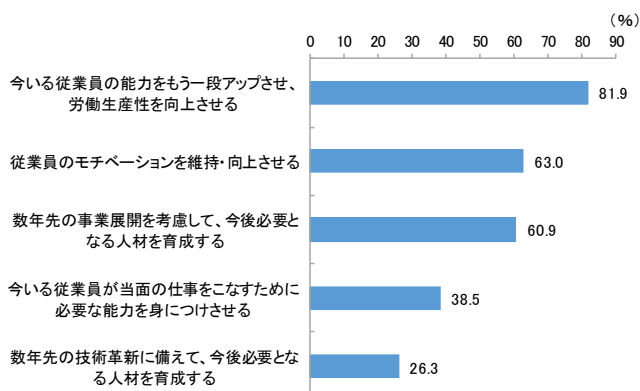
(2) 人材育成の現状と課題

- 人材育成に関する最近の取り組みをみると、職場内での教育・訓練を中心とした OJT (On-The-Job Training) を柱に据えている企業が多い。具体的には、チューター制度やジョブローテーション制度の導入、社員の能力開発を行う専担部署の設置などが実施されている (図表 26)。
- 一方で、人材育成が思うように進まないことを懸念する企業も少なからずみられる。いくつかの先では、現場の繁忙度の高まりや中堅指導者の人材難などにより、OJT が十分に機能しなくなっており、いわば「人手不足が人手不足を生む」形となっている。また、旧来の長期雇用を前提とした社員の育成制度が、働き方の多様化や情報技術の急速な進展といった最近の環境変化に対応できていない可能性も指摘されている (図表 27-29)。

(図表 26) 人材育成の取り組み

小売	新入社員の能力向上のため、チューター制度を充実させているほか、年間 20 回以上の研修を実施している。各社員が会社全体の状況を理解して仕事を遂行できるようにするため、ジョブローテーション制度も導入した。
卸売	専担の人材育成推進部署を新設するなど、社員の育成制度を整備。これにより、会社に対する愛着心を高めるとともに、生産性の向上に取り組む。

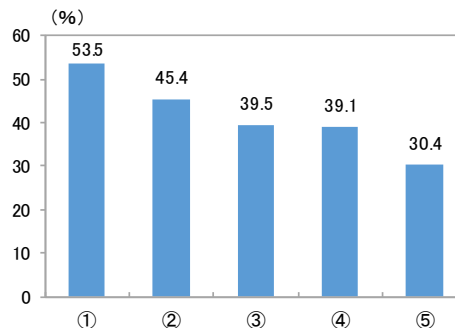
(図表 27) 企業が人材育成を行う目的



(注) 企業に人材育成に取り組むに当たっての目的を尋ねたもの(上位3つを複数回答)のうち、上位5項目を並べたもの。

(出所) 厚生労働省「平成 30 年版労働経済の分析」

(図表 28) 人材育成の課題



- ① 従業員の業務が多忙で、人材育成に充てる時間を確保できない
- ② 上長等の育成能力や指導意識が不足している
- ③ 従業員が能力開発に取り組むため不在にしても、その間、他の人が業務を代替できる体制が構築できていない
- ④ 人材育成を受ける従業員側の意欲が低い
- ⑤ 社内で人材育成を積極的に行う雰囲気がない

(注) 複数回答の結果をまとめているもののうち、上位5項目を並べたもの。

(出所) 厚生労働省「平成 30 年版労働経済の分析」

(図表 29) 人材育成が進んでいない企業の声

行政機関	県内の中小企業の中には、従業員数が少なく、仕事に追われているため、人材の確保・育成に時間をかける余裕がないという先が多くみられる。
建設	就労意識の変化によって、入社してもすぐに離職する若者が多くなっている。そのために人材育成が進まず、半ば諦めモードである。
対個人サービス	チューターを担う従業員自身が近年の IT 化・デジタル化の進展に追いついていないため、社員教育のノウハウ継承が上手くできず、若手人材が育ちにくい。

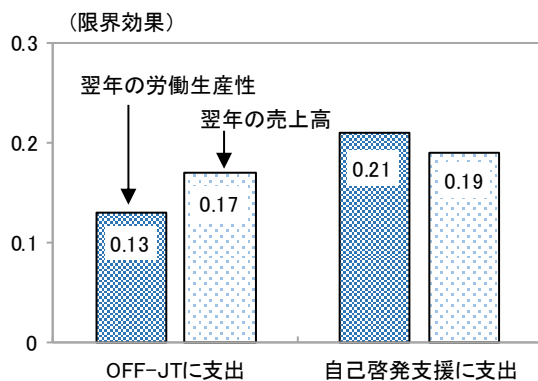
(3) 課題の解決に向けて

- 県内企業の状況を踏まえると、十分な人材育成を行うためには、OJTなどの自前の教育・訓練だけでなく、これを補完・代替するために外部の知識やノウハウを活用することが一層重要になってくると考えられる（図表 30）。
- この点、最近の調査によれば、OFF-JT（Off-The-Job Training）や自己啓発（Self Development）支援などを通じた人材育成は、生産性の向上や離職率の低下などの面で相応の効果があるとされている（図表 31、32）。実際、県内でも外部機関による研修や企業間交換留学に積極的に取り組む企業が増えてきている。また、単に人手を確保するためだけでなく、人材育成コストを節約する手段として、社外で経験を積んだ人材の中途採用を積極的に進めている先もある（図表 33）。
- こうした中、最近では、行政や教育機関も企業や地域の人材供給・育成を支援する取り組みに力を入れている（図表 34）。
各企業において必要となる人材育成は業種や需要の動向などによって様々であるが、人口の減少や企業内の育成能力の低下といった現状を踏まえると、今後とも、産学官金の連携を深め、地域全体として、労働力の「量」の不足を「質」の向上で補う仕組みを作っていくことが必要と考えられる。

(図表 30) 人材育成の具体例

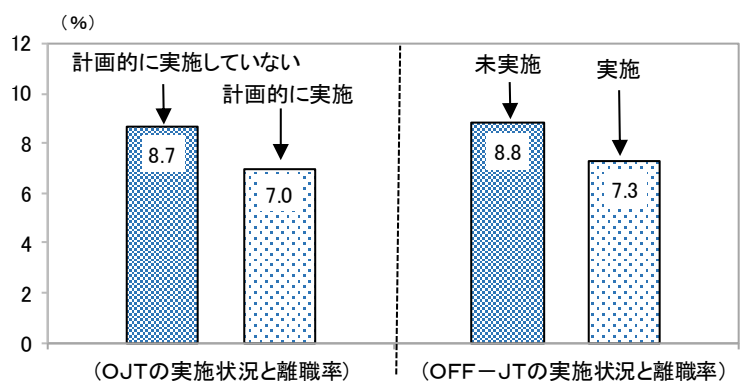
OJT(職場内訓練)	OFF-JT(職場外訓練)	SD(自己啓発)
チューター制度、ジョブローテーション制度など	集合研修、外部研修、企業間交換留学制度など	自己啓発支援制度など

(図表 31) OFF-JT、自己啓発支援の効果



(注) 限界効果とは、例えば、「OFF-JT に支出」した企業は、そうでない企業と比べて翌年の労働生産性を 0.13(=13%)、売上高を 0.17(=17%) 上昇させる効果があることを示している。
(出所) 厚生労働省「平成 30 年版労働経済の分析」

(図表 32) 能力開発の実施状況と離職率



(出所) 厚生労働省「平成 30 年版労働経済の分析」

(図表 33) 県内企業の OFF-JT などの取り組み

小売	整備士が不足しているため、希望する従業員を会社負担で専門学校へ入学させて専門知識を学ばせ、中長期的に戦力となってもらい取り組みを実施。
不動産	社員を1か月程度、四国内の同業他社に派遣するとともに、同期間、相手企業の社員を自社に受け入れる企業間交換留学制度を導入。異なる環境で働くことで社員の成長に繋がっている。
製造業	新卒者を一人前に育て上げるコストが以前より嵩むようになってきているため、近年は若年層の中途採用を積極化している。中途採用者は、自らの経験を活かして即戦力として働いてくれるため、新卒よりも育成コストの負担は少なく済む。

(図表 34) 行政、教育機関の取り組み

行政機関	「土佐MBA」を開講。県内企業を対象に財務・会計知識やマネジメントなどの研修プログラムがある。企業からは、「人材育成のノウハウがない分野について、県主導で行ってくれることは生産性向上に繋がる」との評価を得ている。
教育機関	全国に先駆けて人手不足が進む中で、単純労働の担い手のみならず、比較的専門的な職種についても外国人労働者へのニーズが高まると考え、「日本語学科」を新設。
教育機関	福祉人材の育成のため、理学療法士や作業療法士、言語聴覚士などに特化した「専門職大学」を開学。

4. 終わりに

- 最近、企業経営者から、「人手が足りていれば、注文に応えられたのに」との声が多く聞かれている。このように目の前にある需要を取り逃すことがないように、本稿で述べた労働力の「質」の向上により、「量」の不足を補っていく必要がある。
- 「質」の向上は、中長期的にみても極めて重要である。教育・訓練を通じて知識や技術を蓄積し、創造力を高めた従業員は、新たな製品・サービスを生み出し、それまで埋もれていた需要を、現実の需要として掘り起こすことができる。従業員1人当たりの付加価値が増加すれば、それに応じて報酬（給与）も増加する。これにより、高知県で働くことの魅力が高まれば、多様な人材を県外から誘引し、いずれ地域の出生数の増加にも繋がらう。
- このように、労働力の「質」の向上は、長い目でみれば「量」の問題の解決にも資する。そして、多様で優秀な人材の増加が、更なる生産性の向上に繋がるといふ好循環が生み出されるものと期待される。
- 人手不足は企業にとって困難な経営課題であるが、当県経済が今後とも持続的に成長していくためには、各企業が、行政や教育機関と連携しながら、限られた人材を有効に活用し、その能力や生産性を高めていくことが大切である。

以上