

説

論

事業承継や社会的な環境変化への対応が課題となる中、中小企業にとって社業を支える「経営人材」の確保は重要性を増している。豊かな見識や高度な技術を有する企業OB、現役のビジネスマンを招き入れるには、首都圏など広く県外から募る必要がある。

関係機関と行政が一体で本県出身の有能な経済人や技術者を掘り起こし、県内呼び戻す取り組みを始めてほしい。経営人材を県内企業に迎えるには、資金面での支援がある公的制度をうまく活用するのも一策だ。金融庁は大企業の経験豊富な社員らを、地域の金融機関経由で中小企業に

紹介する事業を2021（令和3）年から展開している。中小企業側に、受け入れた人材の年収の3割を最大2年分給付する。中央と地方の収入格差を埋め、転籍や兼業・副業、出向での移動を円滑化する狙いがある。中小企業にと

1850人を超える。これまでの成約は、県内両行が扱った1件ずつを含めて21件。首都圏の大手食品メーカーの社員が今秋、県中地方の小売業者に入社し（東邦）、首都圏の大企業の社員が県南地方の小売業者に移籍した（福島）。

本県出身者取り込んで

っては人件費の負担軽減につながり、新たな戦力と呼び込むきっかけとなる。

先月末で本県の東邦、福島両行を含む全国約120の地銀、信金、信組が参加し、中小企業からの求人数は1580件、大企業の登録者は約

り、県や経済団体が連携を深めて本県出身の人材発掘を進めてはどうか。県人会をはじめ、大学・高校の同窓会などのネットワークが大きな役割を果たすはずだ。Uターン希望者に年収ギャップを解消する制度の存在を伝えて登録を呼びかけ、県内企業とつなぐよう求めたい。

事業を運営する政府系機関の地域経済活性化支援機構は「事業は黎明期」との認識を示している。今後はさまざまな経済団体を通じて制度をいかに大企業に周知し、浸透させるかが最大の課題となる。本県では金融機関はもとよ

人材不足が深刻化していることを背景に、多様な働き方を認める動きが広がりがつつある。「培った経験を古里で生かしたい」と願う50、60代は少なくないだろう。こうした意欲をいち早く取り込み、県内企業の経営基盤強化に生かすべきだ。（菅野 龍太）

執筆陣をホームページ(<http://www.minpo.jp/>)で紹介