

平成 30 年度 東三河地域産業労働会議における主な発言要旨

日時：平成 30 年 8 月 21 日（火）

午後 2 時から午後 4 時まで

場所：愛知県東三河総合庁舎 3 階 301 会議室

（イノベーションを通じた生産性の向上）

- ・ 中小企業における IT 化、デジタル革新の遅れを感じる。情報通信関連企業が全国比で極端に少なく危機感がある。地域が自立していくためには、今後産業の中心となる情報通信関連企業を育てていく必要がある。地元でデジタル関連の得意分野を持った企業が立ち上がってきて、県内企業と連携して相互に発展していくことが望ましい。
- ・ 人口減少による AI、IoT を進める中で、中小企業の中では自動化という前に電子化もされていない企業がまだまだある。中小企業によっては財務的な問題で取組が遅れているところがある。
- ・ IoT、AI による生産性の向上は避けて通れない。中小企業がどのような形で IoT、AI を導入するのか、どういう支援ができるのか考える必要がある。
- ・ 最先端技術の開発は生産性の向上、高付加価値化につながるものとの期待が大きいが、そのためには中小・小規模企業への投資が非常に重要である。県には金融面の支援や補助制度の拡充に力を入れてもらいたい。
- ・ ビジネスサポートセンター、よろず相談拠点などで創業支援の相談には応じているが、なかなか次のステップに続かない。創業の場合は金融的な支援がどうしても必要になる。

（次世代産業の育成・強化）

- ・ 自動車産業では、EV 化によって環境が大きく変わる企業をどう支えていくのか、もう少し踏み込んで書いてあると今回の見直しにマッチするのではないか。なお、自動車の EV 化により部品点数が少なくなるため、特にエンジン部品メーカーでは、それにどう対応してよいか分からないという不安感を持っている。

（グローバル展開への支援）

- ・ ビジョンの中に海外展示会の支援を強く入れてもらいたい。日本の農産物の加工品はアジア圏では貴重で単価が高く売れる。東三河にはチャンスだが、売る方法がわかっていない方もおり、支援が必要である。
- ・ 農産品の海外輸出に取り組んでいく必要があるが、市町村でやるのはなかなか厳しいため、県レベルなどもう少し広域で連携したい。

（就労の促進・能力の活用）

- ・ この東三河地域は若い労働力が流出しているので、何らかの支援をしなければいけない。全国から学生が集まる豊橋技術科学大学の学生に、豊橋に残ってもらうためには、地域に魅力がないと残ってもらえない。研究職の求人増、大企業の誘致が必要だと思う。
- ・ 奥三河の若者は、大学進学で地域を離れると、名古屋、東京でそのまま就職してしまう。その中には、本人がしたい仕事が、地元や地域にあることを知らないため地元を離れてしまうケースもあると聞く。高校生・中学生時代に地域の産業をアピールし、宣伝効果を上げる必要がある。
- ・ 「子育て世代包括支援センター、地域包括センター（介護）」の認知度が低く、活用されていない。そこで相談できれば、仕事と介護や子育ての両立ができ、辞める人が減ったり、フルタイムで働ける人

が多くなるなど、働く人口が増える。周知を図り、活用していく取組が必要である。

- ・地域特性を産業振興に活かすことが重要であると考えている。田原市臨海部は県内でも有数の製造業等の集積地であり、多くの優秀な人が働いている。これら事業所からの定年退職者の方々に地元中小企業等を紹介する取組を今年から始めた。このことは、人材不足対策に資するとともに、将来的には交流を通じて請負仕事等の増加にもつながっていくのではないかと期待している。
- ・看護分野の再就職希望はあるが、介護分野では再就職希望がほとんどない。介護分野の働く環境を行政と一体で考えなくてはいけない。
- ・新規求人を受け付けても、未充足のまま更新、次に繰り越していくところが大半である。勤務時間や休日など労働条件が求職者と合わず充足率が低い。特に介護をはじめとした人手不足分野の業種ほどその傾向が強い。ミスマッチ解消のため、求職者、求人者双方の希望条件の緩和が必要である。
- ・職業訓練では、産業界からの要請を踏まえた高度な人材育成だけでなく、誰もが就労し、生計を立てられるようにする役割も求められている。
- ・障害者の職業能力開発の推進や雇用機会の拡大を図るため、今後ともしっかりと取り組んでいく。
- ・優秀な外国人雇用の促進にあたって、外国人は単身赴任ではなく、家族帯同型がかなり多いため、地域内で教育環境が整っていることが重要である。
- ・留学生の就職、地域定着の促進、受け入れた方々の家族の教育インフラを考えてもらいたい。子供がまだ小さい若い研究者が日本で学ぶ場合、教育インフラが地域の中にあれば、海外からの人材も集まりやすい。
- ・海外からの研修生に技能・技術をしっかりと伝えることは、グローバル化になるが、逆に企業としては技能・技術の流出にもなるので、その危険性もしっかり管理していかないといけない。

(生き活きと働ける環境づくり)

- ・超高齢化社会で介護による離職というのは非常に大きな問題である。ビジョンにも書かれているがきちんと働き手の働く環境を整えないと産業そのものも発展しない。
- ・働き方改革関連法の周知以前に、現行法令そのものが守られていない。36 協定や最低賃金を知らない事業所があるため、周知が必要である。
- ・愛知労働局、ハローワーク、労働基準監督署が連携して、特別プログラム「AICHI WISH」を6月からスタートさせている。魅力ある職場づくりが人手不足解消につながることをアピールしながら、働き方改革を推進した事業所に対し特別メニューで人材確保対策支援をしていく。
- ・中小企業では人手が足りず、残業をしてやっと納期に間に合わせているような状況で、なかなか働き方改革に手をつけられないため、どうしたらよいかが課題である。
- ・ビジョンの中に障害者という言葉が一言も入っていない。障害者が働きやすい職場であれば、高齢者でも女性でも働きやすいということであるため、このことは入れるべきだと思う。

(その他)

- ・愛知県の中でもエリア毎に課題が異なる。三河の中でも東と西では全然違うので、エリア毎の課題を抽出した上で進めて欲しい。
- ・ビジョンを策定するだけでなく、知られていない項目をいかに知らせていくかを具体的に盛り込んだ施策とする必要がある。
- ・円安と原油価格の上昇で原材料価格が上がっている。業種によって競争力のあるところはスムーズに価格転嫁できるが、それが難しい事業所もあるため厳しい状況である。
- ・来年10月の消費税引き上げや、オリンピックのインフラが来年ぐらいに終わることによる景気の低迷が不安である。