

令和元年度 尾張地域産業労働会議における主な発言要旨

日時：令和元年 11 月 29 日（火）

午後 2 時から午後 4 時まで

場所：愛知県三の丸庁舎 8 階大会議室

（新事業展開、事業承継）

- ・企業の発掘、ベンチャーの育成、スタートアップへの支援が重要だと考える。
- ・中小企業は技術的な知見が乏しい。地元大学と連携していきたいが、企画部門を持っていないような中小企業は現場との両立が難しいため大学への接触は難しい。中小企業が研究機関や大学ともしっかりと身近に結びつく場を提供してもらいたい。
- ・この地域のトヨタの関係分野の裾野は広い。下請け事業者がトヨタの方向性に追随し新事業を展開していけるとよい。
- ・航空宇宙産業や先端産業には中小・小規模企業はごく一部しか関わっていない。本当に中小に役立つ補助金が必要である。
- ・小規模事業者の中にもキラリと光るものを持っている事業者もある。そういったところへの支援を期待する。
- ・有松・鳴海絞は国指定伝統的工芸品であるが携わる人が減少し、技術の伝承が難しくなっている。伝統産業を生かすために新商品開発の支援が必要である。
- ・瀬戸は陶磁器産業の廃業が相次ぎ、それ以外の零細企業も事業承継する後継者がいない。国と県と連携して事業承継を進めていきたい。
- ・中小・小規模企業は、販路開拓が弱点である。支援メニューは多くあるが分かりづらく、特に小規模事業者には丁寧な説明が必要である。
- ・小規模事業者の多くは今後の事業承継を考えていない。事業者側からは相談にも来ない。こちらから働きかけることが必要なのではないか。
- ・小規模事業者の廃業が多く、事業承継問題は商工会単独では財政的にも人的にも難しい。助成金が必要である。
- ・ものづくり補助金、持続化補助金を大いに役立てている。こういった制度の継続が望まれる。

（人手不足）

- ・人手不足の影響として、サービス業では閉店や縮小、製造業では外国人の雇用、運送業では仕事があっても受注できない点が挙げられる。
- ・事業所の一番の悩みは「人」の問題である。従業員が雇えない。そのため、女性の再就職支援、外国人雇用に力を入れて取り組んでいる。
- ・地元大学と協力し、若手離職者の再就職支援を検討している。地元就職し、地元企業を支えてもらいたい。
- ・中小・小規模企業は、人材・情報・資金が限られており、イノベーションに対応できない。将来のビジョンも描けないでいる。
- ・人手不足が深刻である。人手不足による廃業もある。外国人就労も一定の効果が見られるものの問題の解決には至っていない。IoT、AIなどの技術を活用した生産効率の向上による解決が望まれるが、資金の確保が容易ではない。資金援助、補助金制度の充実が必要である。
- ・ここ3年で最低賃金が上昇し、規模が小さな事業所では、多様な人材が活躍できる環境づくりよりも、今いる従業員をどのように繋ぎ留めるかが優先されている。
- ・小規模事業者の経営は厳しく、人材不足により人材育成の余裕がない。目まぐるしく変わる環境にお

いて経営者も従業員も疲弊している。人材育成、教育より先に採用についての問題を手掛けてほしい。

- ・今いる従業員が辞めないため事業を縮小する事業所もあれば、経営者の代替わりをきっかけに改善に力を入れ、IoT、クラウド管理、RPA（ロボティック・プロセス・オートメーション）の導入で業務の軽減を図る新しい取組をする事業所もあり、働き方改革、人材確保の対策が大きくふたつに分かれている。
- ・人手不足であり、外国人に目を向ける中小企業が増えているが、外国人技能実習生の実習期間が短い。
- ・商品の開発にしても国産品の質の良い物を作ろうとしても技術や技能を持った職人がいない。習得する時間、忍耐力等が必要であるが、低賃金、長時間労働のしわ寄せで若い人が育たない。
- ・中小・小規模企業の課題は、資金不足、人手不足、専門知識不足、後継者不在である。多様な人材の活用が必要ではあるが、限界がある。高齢者や外国人は継続雇用が難しい。
- ・今後の人手不足に対し、高齢者、外国人、女性の処遇改善で今いる人を繋ぎ留めることが重要である。確保した人材が辞めないような魅力ある職場づくり、モチベーションを上げるような取組が必要である。

（多様な人材の活用）

- ・産休、育休を取得し働き続ける女性社員は増えているが、配属される職場によっては働き方に差がある。製造現場では体力面で働き続けることが難しい。高齢者も製造現場では体力面で働き続けることが難しい。女性や高齢者が働き続けるにはどうしたらよいか労使の課題である。
- ・女性の活躍には、企業内保育所増設の必要性を感じている。保育所がある企業は定着率が高い。企業主導型保育施設の設置基準の緩和や補助金の増額を検討されたい。働きやすい企業は働き続けることができる企業だと考える。
- ・外国人材の受け入れでは、登録支援機関へ委託するには費用がかかる。委託料を支援してほしい。また、登録支援機関の信用情報サービス制度も必要である。
- ・外国人労働者、技能実習生は、地域にとっては生活者である。コミュニケーション、ゴミ出しの問題等基礎自治体レベルでのきめ細やかな対応が必要である。
- ・働き方改革の本質は生産性の向上である。中小企業が変わろうとしているのであれば、事例の共有や足並みを揃えた行政のサポート等の取組も必要である。
- ・障害者雇用については、障害者に対応するための社内教育が必要である。外国人雇用については、生活支援が必要である。この二つの問題は労使だけでは解決できない。行政で対策をしてほしい。
- ・女性、高齢者について、潜在的な人材の活用に取り組んでいるが、これらの人たちはフルタイム勤務を望まない。ワークシェア、ロボット化等によって働きやすさを考えていかないと人手不足感は解決しないのではないかと。

（魅力ある地域づくり）

- ・名古屋駅からの速達性、高速道路・幹線道路によるアクセスの優位性等の強み生かし観光都市を目指している。インバウンドの誘客をさらに増やしていきたい。
- ・名古屋コーチン発祥の地、小牧のPRに力を入れているが、ブランド力にはネーミングが重要であることを実感している。
- ・皆、セントレアに目を向けているが、BCP（事業継続計画）の観点からも名古屋空港へも目を向けるべきではないか。
- ・県に求めることは、中長期的な計画での若者が集まってくるような魅力ある街づくりである。
- ・賃金の高い東京から愛知県へ人を呼び込むには、今後国と県との強い連携が必要だと考える。
- ・陶磁器産業は代表的な地場産業であるが、零細事業所がほとんどを占めている。人手不足であるが、

経営が厳しく採用条件を良くできない。若い労働力は名古屋、豊田に取られる。外国人労働者にしても、実際に働く場は条件の良い別の市である。人を呼び込む、定着させる、地域格差を解消できる取組を御検討いただきたい。

- ・若者が地元へ目を向けるような情報発信が不足している。中小企業単独では難しい。若者が SNS で拾えるような情報発信を取込んでいく必要がある。この地域に行ってみたくなるような特筆すべきものを展開していくことが必要である。人が集まる情報発信が課題である。

(その他)

- ・スタートアップも大切であるが、廃業をどうするか。人手不足倒産だけは避けなければならない。
- ・モノづくり愛知として、若年層だけでなく子供のころから愛知県独自の教育制度により将来世界に通用する技術を身に付けるようになってほしい。
- ・人口減少で生産性の向上が必要である。IT 機器を中小・小規模企業が使いこなせないという意見を多く聞く。IT リテラシーを持つ人材を養成することが必要である。離職者、在職者に公的な訓練を提供することが必要である。
- ・最近の新入社員は働きやすい環境、やりがいを求めて会社を選ぶ傾向が大きくなっている。働く人の考え方が変わってきているが、それに対して中小企業はどれだけ変わっているか。
- ・働き方改革には課題が多く出てきている。現状では、建設関連で労働時間短縮に大きな問題がある。下請けにしわ寄せがきている。
- ・女性の活躍、災害被害の分散という観点からもテレワークが有効である。
- ・昨今、大規模な自然災害が各地で発生し甚大な被害を受けている。事業所の防災・減災対策、BCP 計画作成支援が必要である。