

各部会での検討状況

＜産業部会：第1回 令和元年10月29日、第2回 令和2年2月12日＞

項目	委員意見
視点、 目指す べき姿	<ul style="list-style-type: none"> ○ 「基本的な考え方」の1番目に、「愛知の経済と雇用、地域社会を支える中小・小規模企業の企業力強化と持続的な発展を第一とし、本計画の基盤に据える」とはっきりうたっていることは中小企業にとって非常にありがたい。 ○ 県内各地域の中小・小規模事業者の声を聞いて進めていくことで一層強化を図るなど、推進体制や具体的取組の中で、経済団体との連携強化などを盛り込んでいただきたい。 ○ 目標の「闘える」は少し刺激が強いので、例えば「世界に輝く」などの柔らかな表現の方が、SDGsを推進している世の中にも合っているのではないかと。 ○ 目標の「都市」は「拠点」という表現の方がよいのではないかと。「闘える」は、今は十分に闘えていないと捉えられる可能性もあり、刺激が強いイメージもあるため、場合によっては「たたかう」と平仮名でもいいのではないかと。「飛躍」は「バージョンアップ」のような、現状から変わっていく、スイッチングするといったイメージの変更を考えていただいてもよい。 ○ 愛知独自の成長モデル(愛知型成長モデル)について、どこで尖るかといった独自性の根拠をもう少し明確に表現するとわかりやすいのではないかと。 ○ 「目標達成に向けた2つの好循環の創出」について、従来のベクトルの延長線上にあるような表現ではなく、躍動感が溢れるようなインパクトのあるワードが必要。また「企業や人の誘引」も首都圏との関係が重要。
施策の 体系等	<ul style="list-style-type: none"> ○ 地域や機関が別々にスタートアップ支援を行うのではなく、地域全体で連携して支援を行うことが重要であり、そうした地域であることを強く発信していただきたい。 ○ 中小企業支援とイノベーションやスタートアップ支援といった施策とのバランスを考えた方向性を検討してほしい。 ○ スタートアップも、モノづくり中小企業も、新事業の展開や研究開発といった課題は全く同じ。モノづくり中小企業は既に設備を有しており、スタートアップの新たなプレイヤーとして重要な存在。スタートアップと中小企業が分断されすぎないような議論をすべき。 ○ 今までの中小・小規模企業の技術・基盤などを生かしつつ、新たなスタートアップも、うまくこの地域で花開くように誘導していくことが重要。 ○ 人や企業、モノ、情報を集めるため、刺激のある「まち」愛知である必要があり、刺激や面白さという部分では、商業、サービス産業の振興は少し記載が弱いので工夫していただきたい。 ○ この地域に人を呼び込むためには、産業系のイベントなど、産業目線で何か目玉があるともつと人は来るのではないかと。 ○ 女性を、地域経済の担い手、プレイヤーとしてしっかり位置づけていただきたい。 ○ 柱5は従来型の延長線上の就労支援のように見える可能性もあるので、クリエイティブな業種や職種の拡充といった意味合いも含めて、表現を工夫していただきたい。 ○ 中小企業のIT化支援について、特に小規模企業の底上げを図ることからもしっかり位置づけていただきたい。 ○ 中小・小規模企業に人材育成の大切さが伝わる効果のある具体的な方向性や施策を盛り込んでいただきたい。 ○ 他の産業へ進出するにあたり、頑張る中小企業が多様な変化に対応できるようバックアップが必要。

＜労働部会：第1回 令和元年11月1日、第2回 令和2年2月10日＞

項目	委員意見
視点、 目指す べき姿	<ul style="list-style-type: none"> ○ 「基本的な考え方」として、中小・小規模企業の企業力強化と持続的な発展を第一としていただいたことについて感謝申し上げる。 ○ 目標の「世界と闘える「国際イノベーション都市」への飛躍」のうち、「闘える」という表現が刺激的すぎるのではないか。 ○ 目標の「都市」という表現は、県レベルの計画では適していないのではないか。 ○ 働く喜びや、やりがい、そして生きがいが人生をより豊かにするといった視点を計画に反映させていただきたい。 ○ イメージ戦略的に、愛知で働くことがステータスとなるような施策にも力を入れていくことが必要。
施策の 体系等	<ul style="list-style-type: none"> ○ 生き生きと働ける環境づくりというのは、時間や場所、家庭との両立だけではなく、職場環境にも影響を受けることがあるとともに、働きがいを感じながら働くことは、企業の人材マネジメント力が強く関係していることから、こうした点も考慮していくべき。 ○ 中小企業は、働き方改革が進まない、働きやすい環境づくりが整備できない、ワーク・ライフ・バランスが保てないという状況にあり、いかにフォローしていくかが重要。 ○ 愛知県で働き方改革が進んでいるかどうかは、中小企業で働き方改革が進んでいるのかが、非常に大きなポイントになると認識。 ○ 意欲のある方への支援やリカレント教育等を進めていくことが重要だが、意欲がない、または低い方たちに対しての支援も考えていくことが必要。 ○ 大企業で積んだキャリアを中小企業で生かせる人材の好循環ができる社会風土が醸成されるとよい。 ○ 「人材の獲得」は、柱5と柱6の両方に跨った課題ではないか。海外からの高度人材の受け入れや、首都圏から優秀な人材を呼び込む施策は柱6に近いので、こうしたニュアンスを加えることも検討。 ○ 中小企業等に就職することも含め、大学や高校の教育の中で、様々な選択肢があるということも教えることもよいのではないか。 ○ イノベーション人材の育成は、アイデアを形にする思考力や、新しいことにチャレンジしていく精神、コミュニケーション能力を持って異業種の人と交流してアイデアを得ることも重要であり、知的活力のある人をいかに育成するかが重要。 ○ 産業界や大学が、どうすれば働くことと学ぶことを両立できるのか、あるいは休職して学んだらどうなるのかを考えることが必要。 ○ 「高度なモノづくり人材等の育成支援」について、高度ではなくても、ベーシックなモノづくりを行う人材を育てていくことも重要。 ○ 最先端技術も重要だが、これまで培ってきた確かな技術をもつ中小企業をどのように生かしていくのかという視点が必要。 ○ 計画策定後、現実が進んだときには、スピード感を持ち、フレキシブルに事態に制度をあわせたり、支援の仕組みを作るというような体制をとることが重要。