

令和4年度 知多地域産業労働会議における主な発言要旨

日時：令和4年8月23日（火）

午後1時30分から午後3時30分まで

場所：愛知県知多総合庁舎 3階 大会議室

【意見交換】

地域の現状と取組について

- ・愛知労働局では、「デジタル人材育成に関する課題と対策」を今年度の重点課題の一つに掲げている。
- ・激しく変化するビジネス環境に対応するため、企業におけるDXへの取り組みが急務になっていると認識している。
- ・ハローワークとしては、「職業訓練によるデジタル分野の重点化」と題して、喫緊の課題であるデジタル人材育成に主眼を置いた訓練コース、IT技術の知識・技能を習得させる訓練等、昨年以上に設定することとなっている。
- ・知多地域学生就職情報センターの事務局を担っており、知多地域の商工会議所、商工会とともに、地元の人材、学生に地元企業に就職し、地域の力になってもらおうと平成当初から、約30年以上取り組んでいる。地元企業からは、昨今のデジタル化によりオンラインでの就職活動が主流になっている昨今、Face to Faceでの人材確保活動が好評である。
- ・「人財育成委員会」を組織し外国人就労や女性の活用等にも力を入れて、地元の力になってもらおうと取り組んでいる。
- ・「企業問題対策委員会」を設置し、「働き方改革」、「女性の働き方」、また、ITやデジタル化の導入促進などの解決に取り組んでいる。
- ・中小企業、小規模事業者等々において、人が足りないという話は聞いている。
- ・「人づくり委員会」を設置し、地元の中・高生を対象とした育成に着眼し、毎年、中・高生に地場産業としての地元企業を知ってもらうための活動に取り組んでいるが、斜陽的な産業となり、人が欲しい企業は多くても、来てもらえないという需給バランスが崩れた現状のため、将来に目を向けた取り組みを進めている。
- ・人材確保が非常に喫緊な課題である。5年に1度しか人材を採用しないような事業所は、欲しい時にすぐに雇用できないので、地道に継続して人材確保のための企業説明の場を設けている。
- ・デジタル人材が欲しいので雇用するが、なかなか定着していないのではと感じている。
- ・「70歳雇用」のこともあるので、リカレントというか、自社内でデジタルのスキルを高めてもらいながら追いついていくことに力を入れていかざるを得ないのではないかと。
- ・人手を確保するためには、今まで働いていない人たちに働いてもらうなど、潜在的な需要を掘り起こすことが必要である。
- ・働きたいと思ってもらえるように事業所の魅力を高めていくことも重要で、健康経営、SDGsやCSR等に取り組む、社会の役に立っている良い事業所だという魅力を発信することも必要だと思う。

- ・デジタル化への対応力、リーダーシップ、マネジメントのような働く人の質や能力を上げていくことも重要ではないか。
- ・零細の製造業や建設関係から、人手がないという話はよく聞いている。
- ・デジタル人材については、零細・小規模の企業にとって、雲の上の話なのかなという気がしないでもない。
- ・デジタル人材は、自分のスキルや能力が認められるような転職のチャンスがあれば、直ぐにそちらへ行ってしまう。
- ・商工会で支援している中小零細企業には、まずその第一歩からPRし、支援をしていかなければならない。
- ・経済を戻していくということで、通常の形での営業が始まっている。しかし、働く人が一回辞めてしまった後、すぐには戻ってきてくれない。募集をかけても採用まで結びつかない。
- ・特に建設業については慢性的に人手不足なところがあり、募集をしても人が来てくれない状況が、ここ数年続いている。
- ・コロナ等の状況があり、外国人が日本に来ることができなくて困っている企業もあった。
- ・デジタル人材の不足について、顕在化してきているところもあるかと思う。中小企業だけではなく、個人事業主にも必要とするところもあるかと思う。
- ・商工会青年部の活動として、職業体験事業を実施している。小学生を対象に地元の仕事を知ってもらおうと、地道に活動に取り組んでいる。
- ・何年もかけて技術等を習得させて、やっと現場でその技術を発揮してもらおうと思った矢先に、給与の高い大手等に転職する。
- ・若者等で起業しているケースは多いが、モノづくりの県である愛知県の中でもほとんどがサービス業であり、製造業を創業するケースは、ほとんど見当たらない。
- ・OJTによる実践により、自らの知識や能力を高めることができる環境づくりに力を入れている。
- ・技能実習生の監理団体として活動していると、外国人経営者も相談に来る。労働保険の一人親方の中には、外国人などがいる。また、「法人成りしたい」との相談への対応や確定申告支援なども行っている。
- ・少子高齢化が進む中で、労働人口が少なく地場産業である水産加工場では、人手不足により、外国人の労働者なしでは事業の継続ができない状況である。また宿泊や外食といったサービス業も例外ではなく、外国人の雇用の場が広がってきている。
- ・町内に大学があるものの、卒業生が就職するところがない。
- ・新たに雇用する場合、外国人を雇用することが多い。
- ・建設業や清掃業については、外国人の雇用保険加入手続きをするパターンが多い。
- ・人材力を強化するためには、事業所自体が、それに応えるだけの経営力と財政力がないと確保や支援ができない。
- ・当商工会の管内においても、建設業、製造業を中心に慢性的な人手不足となっている。
- ・当商工会としては、まず職員が自らのデジタル化を進めるのが大事と考えるが、どこから手をつけていいかわからない。

- ・「よろず相談所」という窓口を設けており、最近、非常に目立っているのが、農業分野と外国人からの相談である。農業分野で雇用の供給が顕著になってくると思う。
- ・クラウドファンディングも農業関連のものが非常に増えている。
- ・当市においても建設業等の業種において人材不足と聞いている。
- ・就職説明会に参加した事業者から、「人を募集してもなかなか応募が無い」、「今回初めて参加する」という声が聞かれた。数年に一回程度募集している事業者は、どうやって募集するのかわからないということも課題。
- ・当市においてもDXの人材確保についてはかなり課題として認識している。学校側と産業側とのマッチングなどが、課題の多い分野ではないかと認識をしている。
- ・外国人の就労支援の一環として、ウクライナからの避難民の就労支援をして欲しいとの相談があった。外国人就労支援では、言葉の問題が一番難しい問題だと認識しており、緊急的な課題だと思っている。
- ・人手不足について、特に製造業を中心に声が聞かれている。
- ・雇用対策協議会を立ち上げ、就職フェア・就職ガイダンスといった場を設け、また、先生方と企業のマッチング、企業見学会などを実施し、企業の採用の実現に向け取り組んでいる。
- ・市単独で「働きやすい企業表彰」という表彰制度を設け、ダイバーシティや外国人の雇用・活躍の支援等に取り組む企業を表彰し、それが横展開されることを期待し周知している。
- ・DXの活用に関しては、これからも企業へ情報発信しながら、人材育成事業の中小企業・大学等のカリキュラムを受講してもらう際の受講のしやすさに発展させたい。
- ・労働生産性の向上を図るために、先端設備等導入計画を作成し町の認定を受けた場合には、先端設備等に係る固定資産税を当初3年間ゼロとする特例措置を設けている。
- ・今年は産業まつりを3年ぶりに行う予定だが、その中で企業のPRブースを新たに設け、商工会や農協の協力を得て町内の若手従業員や農家など、人にスポットを当てて、企業や町のものづくりのPRを行い、若い人にもものづくりの素晴らしさを知ってもらえるような産業まつりにしたい。
- ・近隣の大規模店舗では比較的好い賃金で募集するため、最低賃金で募集しても良い人が集まらないという声がある。最低賃金が高くなることはいいことだが、中小の事業者にとっては少し大変なのかなと感じている。
- ・まだコロナの影響で観光業者等が苦しい状況であり、臨時交付金を利用し、宿泊促進事業費補助金として宿泊利用者に対して宿泊費の一部を助成している。
- ・今年度、「起業・法人設立支援補助金」として、町内で起業し会社を設立する者に対し、設立までに要する費用の一部を補助することによって、地域経済の活性化と雇用の創出を図っている。
- ・昨年度企業向けにアンケートを行った結果、約2割の事業所が、「従業員数が減少した」と回答しており、また約3割の事業所が、「十分な人材が確保できていない」と回答しており、一部の企業・業種では、人手不足が見られる状況である。
- ・人づくりについては、各労組が企業とともに苦労しながら進めている状況である。
- ・中小の労組を対象に、新たな活力を生み出すための研修会や男女間の格差・不平等解消についての研修会を実施している。

県に求める施策等について

- ・工業高校を工科高校に名称を変更するだけでなく、これまでのイメージを払拭して、モノづくりの現場で即戦力になる人材の育成ができる環境づくりをお願いしたい。
- ・外国人の雇用に関して、県から紹介のあった「外国人雇用促進事業」は非常に良いと思うが、知多地域で、できれば外国人が相談に乗る形が良いのではないかと思う。

その他

- ・行政施策等を事業者繋いでいくということも商工会議所等の大きな役割だと思うので、情報をできるだけ我々に届くように配慮して欲しい。
- ・インターネット等を活用すればアクセスできると思うが、いろいろな情報がある中で、どこにどうアクセスするか難しい面もあるため、このような情報交換会があるとありがたい。商工会議所、商工会の県組織でも、勉強会等を開催しているので、そういった場を活用すれば効率的ではないか。

座長によるまとめ

- ・デジタル人材の育成については、せっかく育てたデジタル人材がすぐに転職してしまうなど、なかなか企業に定着しないという問題もあるということであった。
- ・県の事業については、どれくらい実績があるか教えて欲しいという発言もあった。
- ・デジタルスキルのある学生を育てても、地場産業的な中小企業ではそういった人材を採用できないのではないかという意見もあった。だからこそ社内でデジタルの知識に秀でた人材を育成することが重要だということであった。
- ・人材育成や能力向上の前にそもそも雇用がしっかりできていないところもあるので、雇用ができる企業をしっかりと育ててから人材育成に繋げていくべきという意見もあった。
- ・地域によっては外国人労働者なしでは地域経済が回らないという実情があり、外国人労働者への様々な支援が必要なのではないかということであった。特に重要なのは、言語の問題はもちろんのこと、外国人労働者が創業する場合の税務相談や各種申請などの経営支援について、今後は日本人と同等の支援が必要ではないかということであった。
- ・他にも、デジタル人材について、学校側と産業がミスマッチを起こしているのではないかという意見もあった。これは私からも質問したいところであるが、デジタル人材の育成と一口に言っても、企業によってどこまでのレベルを求めているかが様々ではないかと思う。例えば、エクセルができればいいというところもあれば、パイソンなどを使ってプログラムを組んで欲しいところもある。企業がどこまでのレベルを求めているのかという点と、学校でどこまでを教えるべきなのかという点がミスマッチを起こしているのではないかと思う。
- ・商工会議所や商工会においてもデジタル人材が不足しているという意見もあった。
- ・今後、県として「あいちの産業を担う人財力の強化」「デジタル人材育成」を進めていく際にどのようなフォローをしていくのかということについて、本日出た意見が課題になるのではないかと思う。