

# 愛知県産業労働計画策定委員会各部会の議事要旨

## 第3回 愛知県産業労働計画策定委員会 産業部会議事要旨

日時:平成27年8月4日(火) 午後2時から午後4時まで

場所:愛知県産業労働センター18階

- サービス産業の振興は、女性の活躍促進や地方創生の観点から重要なテーマであり、製造業の高度化につながる愛知県らしいサービス産業を活性化させる取組などについて議論が行われた。
- 事業承継等のニーズ把握や、小規模事業者へ支援を行き渡らせる上で、融資業務を通じて企業と密接な関係を有している金融機関と行政が連携して施策を実施することが重要であるという意見があった。
- 人材の高度化と定着率向上に向けて、インターンシップや、先生が中小企業を見学する機会の提供など、教育界と産業界が連携した人材育成の必要性について議論がなされた。

### (サービス産業の振興)

- ・製造業が盛んな愛知県は、東京と比較してサービス産業が弱い地域である。若い世代において男性に対する女性の割合が他地域と比較して低い現状を是正するためにも、女性にも魅力的な愛知県らしいサービス産業を戦略的に振興することが重要である。
- ・愛知県らしいサービス産業の1つは、モノづくり産業の高度化に繋がるソフトウェア産業などが考えられるのではなかろうか。航空産業においても、MRJの初フライト後には、メンテナンスなどのサービス業的な要素のある業務が増えることが想定されている。
- ・地方部では、小さな店舗で複数のサービスを提供する総合的なサービス産業が発展するのではないかな。
- ・地域の小売業など身近なサービスも含め、多様なサービス産業を支援する上で、県庁においてサービス産業を総括的に担当する所属を明確化することも必要ではないかな。

### (小規模事業者への支援)

- ・小規模事業者の多くは日々の業務に精一杯であり、自ら行政の支援施策を活用することができない現状にある。相談窓口やセミナーなど、利用者を募る施策に加えて、支援側が小規模事業者を拾い出す活動も必要だと考える。その際、融資などで小規模事業者を数多く訪問している金融機関と連携することも肝要ではないかな。

### (金融機関との連携)

- ・金融機関は、企業の信用格付けを行う際に、財務面の定量的な分析に加えて、事業の可能性を定性的に評価することが求められている。加えて、中小企業支援に関する金融機関同士の競争も激化している。
- ・これまでも産・学・官・金の連携事業を多く実施してきたが、形式的なものが多く、実効性が低いことを課題に感じている。金融機関の現場職員が行政の施策を活用することは、中小企業の事業を定性的に評価する上でも有効だと考えるので、金融機関が協力しやすい中小企業支援策を充実していただきたい。
- ・中小企業が補助金等の申請書を作成する際も、金融機関がアドバイスを行える要素は多いと感じている。
- ・今回策定するビジョンにおいて、金融機関に対する期待についても盛り込むべきである。

### (人材育成について)

- ・産業の活性化には能力を持った人材がカギとなるが、近年、中途採用した従業員の傾向を見ると定着率が低い。入社前に仕事内容を理解してもらう取組が必要だと感じている。
- ・工業高校等で実習に用いる工作機械は旧式のもが多く、学生のスキルを中小企業の現場で活用できるレベルまで高めることができていない。県内に集積している大手工作機械メーカーと連携して、教育現場で活用する工作機械の高度化に取り組むことはできないか。
- ・学校の先生が中小企業の現場を深く理解する機会が増えると中小企業への就職が促進されると考える。具体的には、先生が愛知ブランド企業を訪問するような取組は検討できないか。
- ・高度人材を養成するため、自社負担で従業員を大学院へ派遣している。こうした取組に行政の支援があるとありがたい。

### (M & A 事業承継について)

- ・事業承継に悩む中小企業・小規模事業者にとって、M & A は選択肢の一つとなりつつある。しかし、企業を売却することに対しマイナスのイメージが先行しており、買いたい企業に比べて売りたい企業が少ない状況にある。事業が継続できるのであれば、企業を売却することは必ずしもネガティブなことではないため、M & A のイメージアップに繋がる取組を検討できないか。
- ・事業承継や M & A のセミナーを開催しても、マイナスのイメージが先行して参加者が集まらない。よろず支援拠点、金融機関、税理士、商工会議所など、中小企業と密接に関わりを持つ支援機関も事業の承継に関するニーズを開拓するのに適しているのではないか。

### (海外支援について)

- ・県の海外駐在事務所が減少する中、海外支援施策の充実も重要な視点である。特定の国に県の支援拠点を設置するのが難しいのであれば、グローバル展開を行っている大企業と連携した海外支援も有効かもしれない。
- ・ミラノ万博への食品産業の出展など、海外拠点を設けなくても実施が可能な支援があるのではないか。
- ・海外から県内へ誘致した外資系企業が定着できないことも問題であり、適切な対策を検討すべきである。
- ・外国人労働者や外国人による起業も増えてきているため、ビジョンの中に関連した記載があるとよい。

### (その他)

- ・数値目標の設定と事業の達成度の考え方について、整合性を高めることが望ましい。
- ・愛知県は中部地方の中核的な県である。産業振興全般において地域をリードする意気込みを表明すべきではないか。
- ・愛知県は農業も盛んな地域であることから、農業の工業化に力を入れることも重要である。
- ・企業立地は用地不足が大きな課題である。市町村と協力した工業用地の造成なども検討するべきである。
- ・光熱水費や原材料の価格上昇は中小企業の経営を苦しめている。国が中心となり、インフラの充実などの対策を実施していただきたい。
- ・ロボット開発への補助は大学中心のプロジェクトが多いため、産業向けの施策が充実されるとありがたい。
- ・金融機関と連携して各地で施策を実施する動きはみられるが、東三河での施策をさらに充実して欲しい。
- ・女性活躍の促進は重要なテーマであり、理系女子の増強、工場のイメージ改善、女性の創業支援などに取り組んでまいりたい。

### 第3回 愛知県産業労働計画策定委員会 労働部会議事要旨

日時:平成27年7月30日(木) 午前10時から正午まで

場所:愛知県産業労働センター18階

- 総論的な目標に加えて、問題点を明確化することが可能な数値目標を設定するべきであるとの指摘があった。また、各種施策を、個別の中小企業に対して着実に伝える仕組みについても議論された。
- 女性・高齢者・障害者・外国人の就労に関して活発な議論が行われた。働く上で、時間や能力的な制約のある人材の活躍を促進させるためには、勤務体制や作業環境に関する工夫など、現場レベルでのノウハウの共有や経営者への啓発が大切であるという意見が多く出た。
- 人材育成については、技術力に加えて教育力を有する指導人材を育成することが重要であるという意見があった。

#### (目標の設定と施策の実施)

- ・中期計画に総論的な目標を設定する必要性は理解できるが、課題を的確に把握するための数値目標を設定する必要もある。
- ・例えば、障害者雇用の観点では、雇用率が高く事業所数の少ないエリアと、雇用率が低く事業所数の多い地域のどちらが多く障害者を雇用しているのか？女性活躍においては、M字カーブの谷が深いこと自体が問題なのか？本来、解決すべき課題は、働く意識があるにも関わらず、職に携わることができない社会的弱者の現状を改善することにある。
- ・データ化することが難しい課題が多いが、個別施策は、具体的な課題を把握できる数値目標に基づき実施されるべきである。
- ・個々の中小企業を支援するためには、困難に直面している中小企業に対し、立案された施策を直接届ける仕組みが大切である。単なるセミナーで事業を終了させるのではなく、経営者同士の交流を促進させたり、中小企業の現場に一步踏み込んだりする取組を盛り込んで欲しい。
- ・行政が予算を措置して直接支援を行うことには限界がある。補助金等の施策実施に加えて、社会的な仕組み作りやコーディネーターなどの役割を担うことも重要である。

#### (女性、高齢者、障害者、外国人の活躍)

- ・子育て中の世代は、子供の体調不良などで急に休む必要がある。小規模事業者は、制度面で大企業に劣る部分は多いものの、従業員同士で顔の見える関係が築きやすく、柔軟な働き方が可能であるため、子育て中の女性にとって魅力的な職場となり得るのではないかと。
- ・子育てに目途がついた女性の再就職を促す「あいち子育て女性再就職サポートセンター」は認知度が向上しており、相談件数が増加している。子育ての経験を仕事に生かす視点が大切だと考えている。また、再就職を希望する女性を受け入れる職場を開拓することも必要だと感じている。
- ・65歳となって働き慣れた職場を離職し、再就職を目指す高齢者は、これまでのキャリアを棚卸して、自己の強みを新たな職場で生かす視点が有効である。
- ・障害者雇用に関しては、「障害者にどのような業務を任せられるのか?」、「勤務時間や給与水準はどの程度が妥当か?」といった疑問を抱える中小企業が多い。
- ・障害者雇用について先進的な取組を行っている企業では、障害者が働きやすくするための作業の工夫や、

育成プログラムなどを保有している。職場見学会などを通じて、障害者雇用に関するノウハウを共有するのは有効な施策ではないか。

- ・障害者雇用を、法定雇用率で管理する現行の仕組みでは、障害の程度が軽度な人から大企業が採用していく傾向にあり、重度の障害を有する人が残りやすいため、中小企業は障害者を雇いにくい状況にある。障害者雇用について、愛知県独自のルールを定めることは出来ないか。
- ・外国人労働者は、日本に入国した労働者自身から、子供世代まで幅広い課題があるものの、統計データが少なく実態がつかみにくい。
- ・外国人労働者が言語や社会風習の違いを乗り越えて、社会の一員となるためには、社会との交流を増やす試みや、仕事のレベルを段階的に高度化させるキャリア形成の仕組みが必要ではないか。

### (ワーク・ライフ・バランス)

- ・年休の取得率も大切だが、年休を取ったために残業が増えるのは本末転倒であり、生産性の向上に取り組み総労働時間を短縮させることが大切である。
- ・人口構造の変化に伴い、子育てや介護など家庭内の課題を有する労働者が増える中で、これまで通りの働き方を維持するのは難しい社会となっている。
- ・組織的に事業を実施する大企業と比較して、小規模事業者では、全社的な売り上げに対する1人の従業員が担うウエイトが大きいため、休みを取得しにくい側面もある。
- ・介護は喫緊の社会課題である。現役世代に対して早めに介護に関する啓蒙を図ったり、介護サービスを充実させたりするなど、仕事と介護を両立させる取組を早急に実施すべきである。
- ・働き方の柔軟性を高めるため、フレックス制度などを導入する企業は多いが、利用が少ない面もある。「自分の働き方は自分で決める」といったように、労働者の意識改革を促す必要もあるのではないか。

### (人材育成)

- ・中小企業は、単独で人材育成の部門を保有することは難しいため、数社で連携して人材育成に取り組む例もある。こうした取組は、他社と人材育成について情報交換が可能となるため、良い影響があるようだ。
- ・人材育成を効果的に実施するためには、技術・技能に加え教育力を有する指導人材を育成する必要がある。
- ・技能検定の活用は、従業員自体の技能を高めるモチベーション向上に加えて、企業側にとっても社内の技能人材の評価の共有と育成をシステムティックに進める上で有効である。

### (その他)

- ・愛知県の現時点での景況は比較的良好であるが、2020年までの中期的な視点で産業労働政策を検討する際には、景気の変動を見据え、不景気となったとしても産業活力や雇用の維持が可能となる計画を立案すべきである。
- ・サービス産業の振興は重要である。製造業が集積する本県では、デザインやマーケティングなどのビジネス支援サービスを提供する事業者が少ない。サービス業の人材育成についても計画的に取り組むべきではないか。

## 【参考】主な意見要旨（第2回策定委員会以降）

（委：策定委員会、産：産業部会、労：労働部会、地：地域産業労働会議、車：車座集会）

### 中小企業・小規模事業者対策等、地域創生に資する産業の振興

#### （小規模事業者への支援）

- ・産業の裾野を支えているのは、企業の約9割弱を占める小規模企業であり、小規模企業を育成することが非常に重要。事業の持続化・発展という方向で、事業計画の策定から実行までの伴走型支援に今後、力を入れていくべき。（委）
- ・小規模事業者への伴走型支援としてのコンサル機能の強化が求められており、経営指導員の努力が必要。よろず支援拠点のような機能を地域に落とし込むことを検討してほしい。（地）
- ・小規模企業では、人材を育成する能力も商品を開発する力もないので、経営者を指導・支援する対策があるといい。（地）
- ・助成金の窓口が名古屋にしかない。また、実施期間が短いものが多く小規模事業者には大変。補助金と助成金の申請にかかる時間も人材もないので、小規模事業者枠を設けるなど配慮をいただきたい。（車）

#### （金融機関との連携）

- ・これまでも産・学・官・金の連携事業を多く実施してきたが、形式的なものが多く、実効性が低いことが課題。金融機関の現場職員が行政の施策を活用することは、中小企業の事業を定性的に評価する上でも有効なので、金融機関が協力しやすい中小企業支援策を充実していただきたい。（産）
- ・融資などで小規模事業者を数多く訪問している金融機関と行政が連携することも肝要。創業・ベンチャーなど信用の少ない事業者に対する支援も重要。（産、車）

#### （サービス産業の振興、地域創生）

- ・町村部、中山間地に住んでいる方々の支援、コミュニティビジネス、買い物難民と言われる方々の支援も中小企業・小規模事業者が担っている。（委）
- ・製造業が盛んな愛知県は、東京と比較してサービス産業が弱い。（産）
- ・若い世代において男性に対する女性の割合が他地域と比べて低いのが現状。女性にも魅力的な愛知県らしいサービス産業を戦略的に振興することが重要である。（産）
- ・愛知県らしいサービス産業としては、モノづくり産業の高度化に繋がるソフトウェア産業などが考えられる。航空産業でも、MRJの初フライト後には、メンテナンスなどのサービス業的な要素のある業務が増えることが想定される。（産）

- ・ 地方部では、小さな店舗で複数のサービスを提供する総合的なサービス産業が発展するのではないか。  
(産)
- ・ 地域の小売業など身近なサービスも含め、多様なサービス産業を支援する上で、県庁においてサービス産業を総括的に担当する所属を明確化することも必要ではないか。(産)
- ・ 商業振興、商店街の活性化が課題。商業振興をメインにまちづくりを進めることには限界が来ており、住民視点が必要。(地)
- ・ 地元経済を活性化するためには、地域経済の循環が必要。また、地域の会社が、地域の課題解決のために新しい事業を興していくための支援が必要。今後、ソーシャルビジネス・コミュニティビジネスの重要度が増すと思う。(地)
- ・ 若者が草の根でいろんな活動をやっている。若者の力を繋ぐ活動を行政にやっていただきたい。  
(地)
- ・ 大型店舗と既存商店街が共に成り立っていくような施策が求められる。(地)

#### (事業承継、M & A)

- ・ 中小企業では、M&A、自社株の譲渡、個人保証の履行、求償権行使、債務放棄といった法律・会計面での難しい課題がたくさんあるので、そういう部分でのコンサル、サポートが必要。(委)
- ・ 商店街の一番大きな問題点は、後継者不足。空き店舗活用、地域コミュニティをどう守っていくかが課題であり、教育機関などとの連携、定住人口の増加も大事。(委)
- ・ 中小企業にとっても M & A は事業承継の選択肢の一つとなりつつあるが、企業を売却することに対しマイナスのイメージが先行しており、買いたい企業に比べて売りたい企業が少ない状況にある。事業が継続できるのであれば、企業を売却することは必ずしもネガティブなことではないため、M & A のイメージアップに繋がる取組を検討できないか。(産)
- ・ 廃業による商工会・商工会議所退会が多い。創業支援が重要。(地)
- ・ 後継者不足により、伝統的な地場産業が存続の危機。販路拡大しても生産が対応できないのが現実。  
(地)
- ・ 中小企業も商店街も事業承継が大きな課題。小規模企業では、身内や社員に適切な人材がいないし、外部から呼ぶお金もない。後継者養成塾といったものがあるといい。(車)

#### (支援制度)

- ・ 興味を示さない中小企業・小規模事業者に対していかに情報を提示していくかが大事。(委)
- ・ 相談窓口やセミナーなどの利用者を募る施策に加えて、支援側が小規模事業者を拾い出す活動、施策を直接届ける仕組みが必要。経営者同士の交流を促進させたり、中小企業の現場に一步踏み込んだりする取組を盛り込んで欲しい。(産、労)

- ・良い施策があっても情報が欲しい人に伝わらなければ意味がない。中小企業・小規模事業者には施策の情報や成果が行き届いていない。(地、車)
- ・ブランド企業の認定企業が減っているので、強くアピールしてほしい。(地)
- ・経営革新計画の承認を受けた事業者への優遇措置があるともう少しメリットがあるのではないか。(地)
- ・商工会議所・商工会への加入の勧奨を強力に進めて欲しい。(地)
- ・展示会の出展支援は大規模なものだけでなく、小規模な商談会に近いものも対象にしてもらえると販路開拓がしやすい。(車)
- ・助成金は製造業ばかりに力が入っているが、サービス業についても、配慮してほしい。また、補助金の申請書が作成出来ず困っている小規模事業者と土業の専門家をうまく結び付けてほしい。(車)

### 次世代産業の育成強化・研究開発機能、立地環境の整備

#### (次世代自動車、航空宇宙産業)

- ・燃料電池車については、これからインフラ整備を含めて、粘り強い努力が必要。(委)
- ・海外の航空産業労働トレーニングセンターでは、企業がやるような分野・レベルのトレーニングまでやっている。県の職業訓練、人材育成プログラムの中でも、現場に近い最先端のレベルも含んだカリキュラムを作ることが、将来的に有効ではないか。(委)
- ・航空宇宙サプライヤーとの商談は中小企業では困難。エアロマートの開催やエアバス等を招聘して商談会を開催してほしい。(車)

#### (その他産業)

- ・ICTの利活用について、もっと充実させるべきではないか。(委)
- ・ロボット開発への補助は大学中心のプロジェクトが多いため、産業向けの施策が充実されるとありがたい。(産)
- ・愛知県は農業も盛んな地域なので、農業の工業化に力を入れることも重要。(産)
- ・IT関連企業は、観光産業などの他産業と融合したサービス展開が必要。産業間の敷居を越える新規事業への支援があると有難い。(車)

#### (研究開発機能、立地環境・事業環境)

- ・企業立地は用地不足が大きな課題。市町村と協力した工業用地の造成を進めてほしい。(産、地)
- ・海外から県内へ誘致した外資系企業が定着できないことも問題。(産)
- ・土地利用に関する法規制が制約となり、企業誘致や大学と一体となったまちづくりが思ったようにならない。(地)
- ・工業団地の区画が大きすぎるので、臨機応援に対応してもらえると有難い。(車)

## グローバル展開

- ・ 県の海外駐在事務所が減少する中、海外支援施策の充実も重要な視点。特定の国に県の支援拠点を設置しなくても、グローバル展開を行っている大企業と連携したり、ミラノ万博への食品産業の出展など、実施が可能な支援がある。（産）
- ・ 海外との取引については需要が見込まれていても、決済など取引の面でも不安があり、二の足を踏んでいる。（車）

## 観光の促進

- ・ 観光は各地域がバラバラで取り組むのではなく、近隣県との連携が非常に大切。また、一市町村だけの観光資源では弱いので、地域全体のネットワークで取り組めるようにしていくべき。（委、地）
- ・ ラグビーW杯、東京オリンピックなどを控え、観光の促進は大変重要。情報インフラ、ITツールなどを整理していくことが必要。（委）
- ・ 地域資源を活かす観光促進策によって、地域経済にプラスになることを期待したい。（地）
- ・ 名古屋でも東京でもホテルが取れない。観光の受け皿をフォローすることが必要。（地）
- ・ 商店街に外国人観光客を呼び込みたいが、インフラが不十分。WIFIの整備等を進めてほしい。（車）

## 就業促進等（人口減少）、生き生きと働ける社会の実現

### （人材確保・定着）

- ・ 各大学は、大企業に学生を送るかが、新しい学生を入れることにつながる。中小企業が後回しになり、人材不足の原因にもなっている。（委）
- ・ 中小企業にとって人材の確保が喫緊の課題。必要な人材が確保できない状況が続いており、企業の魅力を高めるため、中小・小規模企業の支援を強めて欲しい。（委、地、車）
- ・ 地域で人や産業を呼び込む取組の推進は、過疎化で悩んでいる町村にとっては喫緊の課題。強力的に推進していただきたい。（委）
- ・ 学校の先生が中小企業の現場を深く理解する機会が増えると中小企業への就職が促進される。先生が愛知ブランド企業を訪問するような取組があるといい。（産）
- ・ 人口流出に歯止めが効かず、若者を地元から離れないようにするのが難しい状況。人口流出と人材確保の対策を特にお願したい。（地）
- ・ 工業高校生は全部大企業に持っていかれてしまうので、大卒をやむなく採っているのが現状。（車）

- ・規模の小さい企業ほど優秀な学生一人でも大きなインパクト。大学生に中小企業の実態と魅力をPRする機会を増やしてほしい。(車)
- ・県主催の合同就職面接会等への参加者数を増やしたり、参加が苦手な中小企業を支援するなどマッチング機会を充実させてほしい。(車)
- ・学生のコンプライアンス意識が低いため、ブラック企業やブラックバイトなどの問題が生じている。学校教育において労働法規の基礎的な学習が必要。(車)

#### (人材不足業種の支援)

- ・高校や大学の先生を訪問して確保に努めているが、市内の航空関連企業が人材確保にかなり苦慮している。(地)
- ・建設業の求人市場では、運送業や警備業と一括りにされており、業種としてのアイデンティティが低下している。(車)

#### (非正規雇用労働者)

- ・格差・不均衡が拡大し、非正規労働者が増え続けて4割弱を占めている。キャリアアップを一層促進し、正社員化に向けた取組を加速していただきたい。(委、地)
- ・女性の働く場が少なく、特に40,50歳代では非正規で低賃金の仕事しかない。女性が育児後に正社員からパートに変わっていることが問題であり、働く時間が短いとか育児上での制約で、責任のある仕事から誰でもできる仕事に振りかえられてしまうのはもったいないこと。(委、車)
- ・学生の多くが借金を抱えて社会に出ており、借金を抱えた生活から抜け出せない、そのために結婚できない等の社会問題が生じている。(地)
- ・社会的に問題を起こしている者の多くが無職や雇用が安定しない状況であり、社会が荒んでいる原因にもなっている。非正規の下支え、皆で支え合う考え方が必要。(地)

#### (女性の活躍)

- ・女性の就業意欲は高いが環境が整っていない。特に保育で困ることが多く、女性があきらめずに働けるようにしてほしい。(委、車)
- ・小規模事業者は、制度面で大企業に劣る部分は多いものの、従業員同士で顔の見える関係が築きやすく、柔軟な働き方が可能。子育て中の女性にとって魅力的な職場となり得る。(労)
- ・子育て経験を仕事に生かす視点が大切。再就職を希望する女性を受け入れる職場を開拓することも必要だと感じる。(労)
- ・女性が働く上で、労働時間が長いことがネック。男性の長時間労働が是正され、8時間労働がきっちり守られるような仕組みがあれば女性の社会進出が促進される。(地)
- ・営業は女性の方が向いているので、もっと活用すべき。(車)

### (高齢者の活躍)

- ・65歳となって働き慣れた職場を離職し、再就職を目指す高齢者は、これまでのキャリアを棚卸し、自己の強みを新たな職場で生かす視点が有効。(労)
- ・団塊世代の年齢が上昇する中、働く意欲のある高齢者の雇用環境の整備が急務であり、高齢者も70歳くらいまではしっかり働ける。社会での企業OBの活用が重要であり、高齢者雇用を促進する助成があるといい。(地、車)
- ・高齢者は業務中に負傷するリスクも高いので、労働災害などの面で高齢者を雇用する中小企業への配慮をお願いしたい。(車)

### (障害者の活躍)

- ・障害者にどのような業務を任せられるか、勤務時間や給与水準はどの程度が妥当かといった疑問を抱える中小企業が多い。(労)
- ・軽度な人から大企業に採用され、中小企業が障害者を雇いにくい傾向がある。(労)
- ・中小企業が障害者を雇用するための後押しが必要。先進企業の見学会など受け入れ方を経営者自身が学ぶことも必要。(労、車)
- ・精神障害、知的障害では満員電車に乗れない人も多いなど配慮が必要。連続勤務を避ける、時短勤務を取り入れるなど工夫により対応は可能であり、従業員に目が届く中小企業の方が障害者雇用に向いているのではないかと。(車)
- ・ハローワークや県・市がいろいろな支援をしているが、バラバラにやっており、連携が必要。(車)

### (外国人の活躍)

- ・日本に入国した労働者だけではなく、子供世代まで幅広い課題があるものの、統計データが少なく実態がつかみにくい。(労)
- ・外国人労働者が言語や社会風習の違いを乗り越えて、社会の一員となるためには、社会との交流を増やす試みや、仕事のレベルを段階的に高度化させるキャリア形成の仕組みが必要。(労)
- ・高度な外国人の活用が不足。ソフトウェア開発を誘致するなどの対策が必要。(地)
- ・外国人技能実習生を受け入れており、非常に真面目で助かるが、3年で帰ってしまうので、制度を早く5年に延長してほしい。また、組立は職種に入らないが、熟練の技が必要なので、対象に入れてほしい。(地、車)

### (介護対策、メンタルヘルス等)

- ・介護は喫緊の社会課題。現役世代に対して早めに介護に関する啓蒙を図ったり、介護サービスを充実させたりするなど、仕事と介護を両立させる取組を早急に実施すべき。(労)

- ・介護される側への助けはあるが、介護する社員への助けがないのが現状。最後に頼る場所が必要であり、地域包括支援センター等のPRを積極的に実施してほしい。（地、車）
- ・男性も介護に参加できる仕組みを作っていかなければならない。今後、介護に伴う早期離職や休暇取得が増えてくると思う。（地、車）
- ・メンタルヘルスがどこの企業も悩み。昔は腰痛による休業が多かったが、今はうつ病が多く、防止対策が必要。（地）

#### （ワーク・ライフ・バランスの促進）

- ・ワーク・ライフ・バランスの他、公正な労働や、労働の対価の充実、処遇、働き方など、ディーセント・ワークの実現が問われている。（委）
- ・大企業と比べ小規模事業者では、全社的な売り上げに対する1人の従業員が担うウエイトが大きいため、休みを取得しにくい。（労）
- ・年休の取得率も大切だが、年休を取ったために残業が増えるのは本末転倒であり、総労働時間を短縮させることが大切。また、時間外労働は、労働組合がある企業は組合が守ってくれるが、組合のない企業の実態を把握し、支援することが必要。（労、地）
- ・働き方の柔軟性を高めるため、フレックス制度などを導入しても利用が少ない。労働者の意識改革を促すことも必要。（労）
- ・ワーク・ライフ・バランスについて実効性ある取組が必要。男性の育児休業取得率などは、思い切った対策がなければ進展は難しい。（地）
- ・20代の男性は育児、家事への抵抗が少ないが、企業側の社風が問題。イクボスを増やすことで、働き方や職場環境が変わると思うので、行政からの企業への働きかけが大事。全事業主がイクボス宣言するくらいの意気込みでやってほしい。（地）
- ・少子化問題と言われている割には保育の受け入れ体制が弱いので、受け皿をしっかりとしてほしい。保育園、学童保育など企業外でのインフラ整備が必要であるが、自治体によって支援が異なる。（地、車）

### 人材育成・強化

#### （職業能力開発、労働生産性の向上）

- ・人材育成施策は多くの関係者により、いろんなことがやられている。全体を見渡して、どこの部分が足りなくて、どの部分に調整が必要か、効果的に進めるために施策の深掘りが必要。（委）
- ・高度人材を養成するため、自社負担で従業員を大学院へ派遣しているが、こうした取組に行政の支援があると有難い。また、県内に高度ポリテクセンターのような教育施設があるといい。（産、車）

- ・中小企業が数社で連携して人材育成に取り組み、良い影響が出ている例もあり、こうした地域の人材を地域で育てる仕組みが重要。また、大企業OBを活用し、中小企業をサポートするような独自の仕組みがあるといい。(労、車)
- ・人材育成を効果的に実施するためには指導人材を育成することが必要。特に、小規模企業は、働き手がいなくて経営者が労働者とならざるを得ないという悪循環になっているので、経営者自身が学ぶ機会をもっと充実させていただきたい。(労、地)
- ・デザインやマーケティングなどのビジネス支援サービスを提供する事業者が少ない。サービス業の人材育成についても計画的に取り組むべき。(労)
- ・海外の商談において現地で技術指導する際に語学力は必須。高等技術専門校では技術だけでなく、語学、英語教育を取り入れて欲しい。(地)
- ・従業員のモチベーションを高めるために、技能士などの資格取得が有効。(車)
- ・中小企業間の出向、異動等の人事交流について、県が間に入りプラットフォームをつくってほしい。(車)
- ・労働関係の助成金は制度が多く仕組みや申請手続きが複雑。また、使える社内研修への助成がない。(車)

#### (キャリア教育・学校教育)

- ・地元の小中学校の教育に熱心に取り組んでいるが、大学進学や就職で若者が外へ出て戻ってこない。地元で適切な働き場所がないということもあるが、優れた産業技術があるのに次の世代に伝わっていないのは残念。(委)
- ・産業政策と教育に携わる方々との橋渡しを強化していただきたい。インターンシップや職場体験を受け入れる人材が社内にはいないので、手伝ってくれるコーディネータがいると有難い。(委、車)
- ・工業高校等で実習に用いる工作機械は旧式のものが多く、学生のスキルを中小企業の現場で活用できるレベルまで高めることができていない。(産)
- ・工業高校や商業高校の定員が減っていることが問題。専門高校の充実が必要。(車)
- ・専門性は入社後に習得させることができるが、人間性や働く覚悟は学生時代に身につける必要がある。学校へ中小企業の社長を派遣して働くことの意義を伝えるような出前講座をやるといい。(車)
- ・学校の先生の教育、特に、親の教育が必要とつくづく感じる。(車)

#### その他

##### (支援機関の連携・交流、仕組みづくり)

- ・行政が予算を措置して直接支援を行うことには限界がある。補助金等の施策に加えて、社会的な仕組み作りやコーディネートなどの役割を担うことも重要。(労)

- ・県と市町と商工会、商工会議所がタイアップして、民間の方々がさらに活躍していただける場をつくっていただきたい。（地）

#### （計画の方向性）

- ・全体の施策の方向性については異論がない。骨子の方針にもとづいて戦略的に進めてほしい。（委）
- ・ネットワーク社会が進んでいくと、モノの作り方、売り方も変わってくるので、長期的な視点から研究し、計画を作成していただきたい。（委）
- ・中部地方の中核的な県として、地域をリードする意気込みを表明してほしい。（産）
- ・現時点での景況は比較的良好であるが、中期的な視点で景気の変動を見据え、不景気となったとしても産業活力や雇用の維持が可能となる計画を立案すべき。（労）
- ・相互に関連する施策があり、トピックスや重点化するなどわかりやすい内容にしてほしい。（地）

#### （目標設定）

- ・明確な数値目標を立ててP D C Aを回していくことが非常に大事。（委）
- ・数値目標の設定と事業の達成度について整合性を高めることが望ましい。（産）
- ・課題を的確に把握するための数値目標を設定することが必要。（労）
- ・内容の悪いものが改善されるよう見える化し、進捗管理してほしい。（地）