

## 平成 30 年度 尾張地域産業労働会議における主な発言要旨

日時：平成 30 年 9 月 25 日（火）

午後 2 時から午後 4 時まで

場所：愛知県三の丸庁舎 地下 1 階 B101 会議室

### （全体）

- ・「イノベーション」という言葉が一つのキーワードになっていると思う。イノベーションというと製造業を思い浮かべるが、あまりにも急激な変化に小売業界も戸惑っており、販売方法の変化に追いつくことが困難な状況である。商業者、ひいては商店街、まちづくりをどうするかも重要になってくる。
- ・イノベーションは製造業に限ったものではなく、世界的にみても第三次産業の比重が増えてきていると思う。製造品出荷額等第一位というだけでなく、どのように産業構造が変わるのか、GDP はどうなのか、などもふれてはいかがかと思う。
- ・資料からはモノづくりに重きを置いている印象を受ける。施策一つ一つを見れば商業への支援策もあるだろうが、頭出しの資料にももう少しあってもよいのかと思う。
- ・愛知県は女性の活躍促進に取り組んでいるが、今回の資料からは関連の記述が少ないように感じる。

### （中小・小規模企業の企業力強化について）

- ・休廃業の増加への対策として、創業者支援に力を入れている。また生産性向上の必要性も感じている。従来の施策を工夫して、新しい要望に応えていきたい。
- ・生産性の向上といっても、生産設備の増設は資金面で断念せざるを得ない。
- ・生産性向上支援について、今年度、実験的に連続セミナーを開催したところ好評だったため、引き続き取組を進めたい。
- ・新産業振興センターを市役所と連携して開設する。成長産業への参入促進等を目指す。

### （事業承継について）

- ・事業承継に効果があるのは、現状は税制だけのように見受けられる。県独自の、横一線で効果のある施策を期待したい。
- ・事業承継の制度はある程度整っているが、継承者の掘り起し、事業承継の実態把握が重要である。
- ・経営者の高齢化、休廃業者の増加が問題となっており、事業承継が課題であるため、事業者側の情報を得ることが大事だが、デリケートな話題も含むこともあり、情報収集しづらい。
- ・休廃業により地区内事業者数は減少傾向であり、事業所の減少は経営指導員の減少につながるため、伴走型の支援が難しくなることを危惧している。事業承継支援が重要だと感じている。
- ・会員事業所にアンケートをしたところ、3 分の 1 が事業を継続しないと考えており、会議所運営の危機的状況である。今後、継続したいが後継者が決まっていない企業への働きかけを考えていきたい。
- ・事業承継は、地域の活性化には是非必要なことなので取り組んでいきたい。

### （就労の促進・能力の活用）

- ・技術の伝承がなかなかできていない状況。人手不足で、新入社員が入ってこず、派遣でも集まらない。
- ・人材育成というより、まず労働力の確保が喫緊の課題となっているのが中小企業の現状である。
- ・管内は小規模な事業所が多く、後継者不足、人を雇う余裕がないという問題を抱えている。
- ・人材確保と育成は切実な現場の声である。
- ・技術力、現場力、技能者の育成についての支援が必要である。
- ・企業にとって、人材不足は非常に深刻な問題で、高齢化と技術継承者の不在による技能の喪失は、企

業力の低下につながる。

- ・人材不足が一番大きな課題である。地元中小企業は従来から新卒採用が難しく、市内の大学と連携して離職した既卒者を地元呼び戻す支援策を検討中である。
- ・ハローワークでは、今後の労働力人口の減少も見据え、支援の軸足を求職者から求人者に移し色々なサービスの取組をしていく。中小企業はこのまま何もしないと人が集まらない。もっと企業の魅力を発信することが必要である。
- ・求職者の状況では、65歳以上の高齢者が増えている一方で若年者の定着が厳しい状況にある。このアンバランスの解消が課題である。
- ・求職者は65歳以上が増加し、44歳以下が減少している。求人とのマッチングが進まない状況で、求人が増加し新規求職者も若干増加しているが、2回目以降のハローワーク利用者が減少している。若年者はハローワーク以外でも求職活動するため、今後は、自力で求職活動できない65歳以上の高齢者の就労支援を手厚くしていく。
- ・国でできないような、県独自の、障害者を置き去りにしない施策を進めてほしい。
- ・メンタルヘルス不調者の対策をさらに充実させてほしい。

#### (高齢者の雇用について)

- ・高齢者雇用についてはハローワークと協力して進めており成果がでている。
- ・高齢者雇用促進と地域活性化を目的とした「生涯現役促進地域連携事業」を地域と連携し進めていく。
- ・高齢者の雇用は、個々の産業人としてのキャリアが異なることや賃金体系をどうするのか、難しい面があり、そういった点にも何かコメントいただけるとありがたい。

#### (外国人の雇用について)

- ・外国人雇用については、単なる雇用だけでなく、「住む」「家族と地元とのコミュニケーション」「地元と融和する仕組み」に、市役所と力を入れて取り組んでいる。
- ・人材不足対策として、外国人就労へシフトする時期に来ているのではないかと。
- ・外国人の雇用については、単なる雇用なのか、それとも日本人では誰も承継しない事業がある場合の事業承継も視野に入れるのか、一度お考えいただければと思う。
- ・留学生については、地域に残りたいと思う方が残れるよう支援を、また単なる雇用というだけでなく、愛知県の力を底上げするためにどう活用するかのご検討をされてはいいかと思う。
- ・人手不足対策で外国人を雇用したいと思っているがコミュニケーションに不安のある事業者は多い。県の施策として、企業と外国人の橋渡しを柔軟に対応できる派遣のようなサービスが作れないか。

#### (働き方改革について)

- ・働き方改革についての動きが大事な時期にきている。中小企業も含めた労働者へのアプローチを愛知県としてどのようにやっていくのかが、一つの大きな支援策になる。また、働き方改革というものの、人手不足により有休が取りづらく、残業も上限いっぱいになっている。勤務間インターバルの時間を何時間に設定するかという課題もある。
- ・管内の事業所は中小、零細が中心で、働き方改革について社内での取組を進めるよう企業訪問をしているが、皆さんは事業承継が一番の関心事となっており、社内の取組は後回しになっている。
- ・働き方改革関連法の3つの柱である「残業時間の上限規制」「有休の計画的付与」「同一労働同一賃金」の中で、企業からの質問で一番多いのは「有休の計画的付与」である。企業からは「有休を5日も取ると仕事が進まない」という意見が多数ある。ワーク・ライフ・バランスへの取組が課題である。
- ・愛知労働局は6月から「AICHI WISH」という愛知労働局独自の取組をしている。企業の実情に応じた

働き方改革をすることによって、魅力ある職場づくりを実現する。働く環境の改善、待遇の改善が人手不足解消になっていくように後押しをしていく。

- ・労働者の待遇改善や労働環境の改善が労務費の圧迫につながる中、働き方改革は何から手を付けて良いかわからない事業者が多く、支援が必要である。
- ・働き方改革に対応できない小さな事業者は多い。人手不足も問題である。シルバー人材センターの業務は商売敵という認識であったが、今は、協力者となっている。

#### (職場環境の改善)

- ・連合愛知では年 4 回の労働相談があり、パワハラ・セクハラ相談、賃金未払い、残業代不払いの相談が増加してきている。また、36 協定を締結していない企業が 4 割程度あり、こういった企業に対し県として対応できないか。正常な労働環境を作っていくという視点が大事だと思う。それにより、生き生きと働ける環境が整備されるのではないかと感じる。
- ・UA ゼンセンが行った「悪質クレーム対策（迷惑行為）アンケート調査」では、かなりの人が被害にあっていると分かった。行き過ぎたサービスが問題である。
- ・安心して働ける環境が必要で、そのために行政や我々のような団体ができることをすることが大事。

#### (立地環境について)

- ・企業誘致が実績を上げつつあるが、新しい企業が来ることによって既存の企業の従業員確保が難しくなる。それに伴う労働移動により、労働不足に拍車がかかる。人材不足対策が一番の課題である。
- ・企業誘致について、立地環境の規制緩和も含めて県の支援をいただきたい。
- ・用地が必要な時に取得できない、用地確保の難しさがある。従業員の通勤面を考えると近隣に増設したいが用途の規制でできない。事業を拡大し、雇用を増やす機会を失ってしまう。規制緩和が必要ではないかと感じる。

#### (地域の現状)

- ・統計結果からも、商工業者、小規模事業者は加速度的に減少している。
- ・中小・小規模企業は変化に対応できない。将来のビジョンを立てられない事業者が多く、廃業につながる。中小企業は人材や情報、資金が限られており、既存事業の拡大や新事業育成は難しい状況。
- ・小売りでは消費者ニーズに対応できず廃業となり、それが地域の活力の低下、買い物弱者の問題につながることを危惧している。

#### (その他)

- ・災害時について、マイナスを減らす、減災についてもふれてはどうかと思う。
- ・教育力にも視点をあて、大学発ベンチャーを育てる、人材育成のすそ野を広げる教育力を高める支援が必要である。
- ・東海道沿いの旧商業地域はシャッターが下りて、駅前の新商業地域はどんどん発展している。旧商業地域を何とかしたいが、どうにもならない状況である。高齢者の増加を捉え、買い物しやすいまちづくりが事業者の活路の一つと考えている。
- ・小規模事業者の専門化、複雑化する課題に対応できるよう経営指導員のレベルアップが求められていると危機感を感じている。
- ・当地域の強みであった地域内で一貫して織物の仕事を完結するということが、事業者の廃業でできなくなっている。繊維の産地ごとで閑散期繁忙期が異なることから、産地間ワークシェアができないか検討している。