

会議録（要旨）

会議名	小牧の中小企業振興を考える車座会議（第2回）
日時	平成30年12月2日（日曜日）午後1時30分から
場所	小牧市役所 東庁舎 大会議室
出席者	52名 （内訳） 中小企業者39名 商工会議所関係者6名 市職員7名

1 あいさつ（地域活性化営業部長）

小林地域活性化営業部長よりあいさつ。

- ・中小企業者は、本業としての商品やサービスの提供等のみならず、雇用や地域でのボランティア活動や行事への参加など様々な場面で、地域社会を支える大きな柱である
- ・中小企業を取り巻く経営環境は厳しさが増しており、地域を支える中小企業は減少傾向
- ・地域の中小企業が元気になり、地域経済が活性化するとともに地域社会が発展していく好循環のためにも、地域内の主体的に努力する中小企業を、地域全体で支えていく状況を生み出していくことが必要
- ・自治体・企業・金融機関・市民などが、それぞれの立場で地域の中小企業支援に努めることを明確にするため、小牧市中小企業振興基本条例を施行
- ・本日の車座会議は、このような条例の理念を実現していくため、中小企業者と商工会議所職員、また市職員も交えた中で中小企業の現状や課題を共有し、今後の取り組みにつなげていくための場。またご意見については、平成31年度から行う企業新展開支援プログラムの改定作業に反映させていきたい
- ・平成31年4月には、小牧の産業振興の新しい拠点として「こまき新産業振興センター」を開設し、本市の持続的な産業基盤の形成に努める

2 車座会議

◆第1部：小牧市中小企業振興基本条例のしくみと中小企業を取り巻く背景について

① 第1回車座会議の振り返り（説明1）

第1回車座会議の内容を振り返り、条例制定から本日の第2回までの議論の流れを確認。

② 条例の目的と理念の再確認（説明2）

小牧市中小企業振興基本条例の目的・基本理念を確認。

- ・中小企業は地域社会との協働、地域経済の基盤形成という形で地域と密接な関係。
- ・条例の目的は中小企業の振興＝地域社会の発展と市民生活の向上
→市民憲章の項目「希望と働く喜びのある活気あふれるまち」の実現へ

- ・ 条例の理念
 - ① 地域が連携した中小企業の振興
 - ② 中小企業の主体的な努力を促進
 - ③ 中小企業による地域貢献を促進

③ 中小企業を取り巻く背景について（説明 3）

産業及び雇用に関する各種統計調査及び市が実施したアンケート調査の結果を説明。

- ・ 2060年には生産年齢人口がほぼ半減。（小牧市人口ビジョン（シナリオ1））
- ・ 有効求人倍率 2009年 0.44倍→2017年 2.01倍（春日井ハローワーク業務月報）
※小牧市・春日井市のデータ
- ・ 市内企業アンケートの結果、経営上の課題として「人材の確保」「人材の育成」が最も多く挙げられており、人手不足が報じられる状況を裏付けている

④ 第2部で取り組むテーマの選定（グループワーク 1）

- ・ グループに分かれ、第2部で意見交換するテーマを選定。
 - A：生産性の向上と人材の育成
 - B：人材の雇用と育成
 - C：既存事業の拡大と新事業の展開
 - D：人材の量・質・教育から会社の価値向上の政策
 - E：人材の確保
 - F：人材の確保

◆第2部：地域の各主体は何をすべきか、何ができるのか

① 各主体は何をすべきか、何ができるのか（グループワーク 2）

② 発表、意見交換

※以下ワークシートより抜粋

○Aグループ（生産性の向上と人材の育成）

- ・ データ化、IT導入、ネット活用が必要だが対応できる人材が不足
（小牧市）補助制度はあるが浸透していない、ハードルが高い
→個別企業訪問による周知を拡大してはどうか
（会議所）勉強会を企画しても人が集まらない
→企業との信頼関係醸成、他機関との連携による集客
- ・ 従業員の高齢化
- ・ 経営者が地域活動に時間を取られて本業に手が回らない→地域活動の担い手不足

○Bグループ（人材の雇用と育成）

- ・ 人手確保のため外注しているが、外注先でも人手不足の状況
- ・ 給与、条件で入社先が決まる。中小企業の魅力をどう伝えるか

- （小牧市）企業が事業計画を定めてHPを作成することに対する補助金を始めた
（会議所）理念、方針、計画を作った上で補助金が出る
- ・社員の満足度を上げるために評価制度を整備する

○Cグループ（既存事業の拡大と新事業の展開）

- ・顧客のニーズに応えるべく事業拡大。事業用地・人材確保を小牧市内で
（小牧市）土地の利用規制がある → 規制緩和できないか
（会議所）同じ意見を集約して行政への要望書の提出
- ・外国人（実習生含む）、高齢者人材の活用に関する情報の不足
→外国人雇用について相談できる場所

○Dグループ（人材の量・質・教育から会社の価値向上の政策）

- ・5～10年先を見据えて通年で求人
 - ・高校生の職業体験、インターンシップ
 - ・同友会で共同求人
- } 求人媒体の活用法、ミスマッチ多発
- ・中途採用者に対する成功体験（自信）の植付け、社内表彰、成功報酬
→社員教育に取り組んでも成果が見えにくい
（小牧市）人材育成支援の補助金の間口を拡大してはどうか
（会議所）こまき産業フェスタの活用方法を見直してはどうか
 - ・事業計画の必要性（経営者、会社の夢を持つ）→社員の向上心につながる

○Eグループ（人材の確保）

- ・業種自体が不人気、選択肢に含まれない
- ・交通手段まで考えて立地を選ぶ
- ・社会貢献→学校との連携→認知度向上
- ・採用方法の拡大 就職サイト、自社採用サイトの充実
- ・定着率の向上 評価制度、週休二日制、職場の美化等
（小牧市）住居や働きやすさに対する公的支援を充実させてはどうか

○Fグループ（人材の確保）

- ・人手を確保するのが困難で、採用できても続かないことが多い
→女性、外国人、障害者、高齢者に人材を求めていく
- ・人材育成に対するサポートがほしい
（小牧市）従業員を研修会に参加させることに対する補助金がある
→中小企業は技術より心構えに対する研修がほしい。技術は自社でやる
- ・人口が減少するのは確実なので、採用活動よりも無人化に力を入れている
→AI、ビッグデータは特に小売サービス業で可能性があるが、開示に壁がある
（会議所）商工会議所で商圈データの提供をしている。活用してほしい

③ まとめ

(司会)

- ・ほぼ全てのグループで人材の確保が挙がる等、人手不足が叫ばれる現状を裏付ける結果となった。
- ・次回の車座会議については平成31年2月ごろを予定している。