

いわき市中小企業・小規模企業振興会議 議事録

1 会議概要

(1) 開催日時 平成 31 年 3 月 15 日(金) 13:30~14:30

(2) 開催場所 市役所議会棟第 3 委員会室

(3) 出席者(順不同・敬称略)

○ いわき市中小企業・小規模企業振興会議委員(11 名中 10 名出席) (順不同、敬称略)

区 分	所属等	職氏名等		出欠
中小企業・ 小規模企業	福島県中小企業家 同友会いわき地区	副会長	丹野 勇雄	出席
	いわき経済同友会	幹事	佐久間 一枝	(欠席)
大企業		市内大手企業復旧・復興懇談会		
中小企業 団体等	いわき商工会議所	事業理事・中小企業振興部長 (兼)中小企業相談所長	佐藤 博史	出席
	いわき地区商工会 広域連絡協議会	主任主査	川島 秀一	出席
	いわき産学官 ネットワーク協会	インキュベーションマネージャー	奥瀬 円	出席
	支援関連等専門家	NPO 法人 TATAKIAGE JAPAN 理事長	小野寺 孝晃	出席
		税理士	木幡 仁一	出席
		マーケティングアドバイザー	橘 あすか	出席
金融機関	ひまわり信用金庫	常務理事兼地域支援部長	坂本 新輔	出席
	いわき信用組合	常勤理事兼業務企画部長	本多 洋八	出席
関係行政機関	いわき市	産業振興部長	石曾根 智昭	出席

○ 事務局(6 名)

所属等	氏名等	
産業振興部	次長兼総合調整担当	高田 悟
産業創出課	主幹兼課長補佐	荒木 学
	課長補佐兼産業振興係長	持地 史隆
	主査	吉田 真章
	主査	戸部 洋一
商業労政課	課長	阿部 通

(4) 次 第

① 開 会

② 協議事項

(1) 今後連携して取り組むべき新たなテーマの検討について

(2) 今後のスケジュールについて

③ その他

④ 閉 会

2 内容等

事務局より、各委員において行った事業評価及びヒアリング内容を踏まえた総括を説明し、今後連携して取り組むべき新たなテーマについて、事務局(案)として「人財の確保・育成」を提案し、また、今後の連携事業構築に向けたスケジュール(案)について説明した後に、各委員間での意見交換を行った。

意見交換の結果、事務局(案)である「人財の確保・育成」を今後の重点テーマとすることを決定し、今後は、事務局において各委員へのヒアリング等を実施しながら、新たな連携事業の概要について、次回の会議において協議することとした。

なお、委員間での意見交換の概要は次のとおり。

A 委員

- ・奨学金返還支援は成果が出ているので、まだまだ可能性がある取り組みだと感じており、今後も継続していくべきと感じている。
- ・人財確保は勿論大事であるが、受け入れ側の会社が良い会社であり、魅力的な会社であることが重要であるため、会社側を高める取り組みが大事である。
- ・経営基盤強化に関する分野については、経営発達補助金によりかなりの部分がカバーされていると感じており、成果報告会でも素晴らしい発表がされたと感じている。
- ・施策パンフレットはとても良い取り組みではあるが、周知に向けての取り組みを強化する必要があると感じている。
- ・創業・事業承継分野に関しては、難しい分野であると感じており、M&A については売り手側の視点が思い浮かぶが、逆に買い手側の視点として、市内に留まるような承継を促す観点からも買い手側に働きかけるような取り組みも有効なのではないかと感じている。
- ・やはり魅力ある会社を増やすことが重要であり、総合的な視点から良い会社に対する表彰制度も有効ではないか。
- ・人財確保・育成に関しては、支援機関からの働きかけも大事だが、会社自身による努力が必要な分野でもある。

B 委員

- ・重点テーマ(案)については、「企業は人なり」と言われるように、重要なテーマである。
- ・補助事業による最大の成果は売上や販売量となるので、いかにこういった企業を売り込んでいけるかといった支援が必要であると感じている。
- ・行政としても、今後の可能性を秘めた企業は大きく PR して伸ばしていくような取り組みも必要ではないかと感じている。

C 委員

- ・人財育成の視点で最近多くの相談が寄せられているのが、経営者の方が自身のスキルアップのために研修やセミナー等に参加する場合に補助金はないか、といった内容であり、こういった経営者に対する研修費用等に関する補助があれば、企業としてのスキルアップにも繋がるのではないか。

D 委員

- ・現在、社会人向けのスキルアップビジネススクールが手薄であると感じており、大学等と連携してこういったものを出来ないかと考えている。
- ・事業承継分野に関しても、M&A センターと連携し、「事業承継と交流人口拡大」のようなテーマで連携事業ができないかと考えているので、この分野についても進めていきたい。

E 委員

- ・合同研修については、東京墨田区が区の事業として、自社で研修を実施できないような中小・小規模企業向けに新卒者の合同研修を行っており、こういったものも有効ではないか。
- ・今後、市内の景気は後退していくことが想定されており、やはり「協業」は重要なキーワードになると感じており、現在個社が良い事業を行っているのであれば、これを横に繋げるような取り組みも重要なのではないかと感じている。
- ・ホームページについてはやはり課題であり、今回の事業評価を機に意識的に調べてみたが、それでも見つからない事業もあった。

F 委員

- ・女性活躍推進企業に対するインセンティブの拡充なども必要ではないかと感じている。
- ・女性経営者は自分のライフプランを事業活動のために変更するなど、負担を背負い込みながら行っているケースが多い。
- ・人財育成の視点としては、創業後のアフターフォローを充実させたいと考えている。
- ・雇用と納税に貢献する企業を育てていくことが重要であり、自分の経験からも、行政と民間の管理職、経営者が共同で、ひとつのプロジェクトを行うことで、両者共にノウハウやスキルを身に着けることが出来ると感じており、プロジェクト型の人財育成を充実していただきたい。

G 委員

- ・市内には、とても素晴らしい「ものづくり企業」が立地しているが、こういった企業を中学、高校などの早い時期に知ってもらうような取り組みが必要である。
- ・育成の視点としては、企業としての温度差や従業員自身の意識が大きく影響する分野だが、既に企業家同友会において行われている合同入社式と連携し、その後のスキルアップ研修なども各機関が連携して進めていくことにより、こういった温度差や個人の意識改革にも繋がるのではないかと感じている。

H 委員

- ・人財育成に関するキーワードは「いわき所縁の人」であると考えており、いわき所縁の第二新卒者、いわき所縁の UIJ ターン、いわき所縁のシニア世代といった「いわき所縁」をキーワードに人財確保に努めることが重要であると考えている。
- ・第二新卒のように首都圏で働いていた人を、受け入れる側となる市内企業がスムーズに受け入れるといった雰囲気を醸成していくことが重要である。
- ・外国人労働者の関係については、大学より、市内で働くことを希望している留学生もたくさんいると聞いている。
- ・こういった部分で何か課題となっており、何をすべきかを検討していくことが重要であり、これを踏まえて、受け入れ側となる事業者教育も進めていくべきであると感じている。

I 委員

- ・人財をキーワードとすると、確保の難しさや定着率の問題など様々であるが、やはり「企業は人なり」であり、事業承継も「人」の問題であるように、市内企業の課題の根本は「人」であると感じている。
- ・魅力ある企業を増やすことが重要であり、どのように魅力を伝えるかが問題である。
- ・突然首都圏並みの給料にすることは困難であり、勤務環境や働き方を魅力あるものとし、社員の満足度を高めることが必要となる。
- ・人財育成はやはり企業自らの努力が必要ではあるものの、そういった人財育成に関する機運を盛り上げていくことは我々の役目ではないかと感じている。
- ・合同企業説明会も行われているが、企業によっては若者の志向を敏感に察知して工夫している企業もあれば、逆にこういったことに対応できていない企業も多い。
- ・人財不足が進む現状を踏まえれば、人を確保しようとする意識が必要だが、こういった意識が足りない企業も多いのが現状である。
- ・職場定着に向けたセミナーなどについても、毎回参加しているのは意識の高い一部の企業のみであり、新たな企業の参加は少ない状況である。
- ・こういった意識を変えていくような取り組みが必要なのではないかと感じている。
- ・経営者層に対するビジネススクールなどは有効であると感じているので、今後、事業構築に向けて進めていくことはとても良いと感じている。
- ・市内に無理矢理残ってもらうといった視点はあまり良いとは考えておらず、市外に出て活躍する人は外で活躍した後に市内に帰ってきてもらうといった視点が重要であると考えている。
- ・戻ってきてもらうといった視点も大事だが、それだけではなく、いわきに縁のない人も呼び込むような仕組みづくりも必要である。
- ・これには、「いわき市」そのものをブランディングしていくことが必要となるので、「生活のしやすさ」や特に「働きやすい環境」、「社員を大切にするイメージ」などをブランディングしていくことが重要であると考えている。
- ・このような取り組みを進めることで、職場選びの候補に入るような地域にすることを目指していきたい。
- ・合同入社式についても効果があると考えており、市内の同期入社の新入社員が職種を超えたネットワークを築いてくれば、悩みや痛みの共有に繋がり、職場定着率の向上にも繋がるのではないかと感じている。
- ・新入社員に限らず、横の繋がりについては強化策が必要だと考えており、年数を重ねお互いが管理職等になった際には、そこからイノベーションに繋がることもあるのではと感じている。

J 委員

- ・市の現状が実際どうなのかと感じている方も多いと思うが、市内では建設業従事者が多く、現在の建設業は震災前の水準まで戻ってきている状況であり、国の報告によれば2年後には建設業従事者が3~4万人程度不足するといった調査結果が出ている。
- ・このような状況から、国においては、職種別の検定試験を設け、クリアした外国人を雇用するといった取り組みが進められている。
- ・また、今後は「人手不足倒産」が中小・小規模企業の中から多く出てくることが予測されており、国においては、その対応としてIT化による生産性向上等を推奨しているが、実際の経営者は60代以上が多いのが現実であり、その対応は簡単なものではない。

- ・このような中、消費増税に伴う軽減税率制度の導入などもあるので、POS レジやスマートフォンなど、導入が容易なツールの活用について、セミナー等を通して支援していくことが重要となる。
- ・このようなことも人財育成の一つであり、このようなツールを使えるようにならないと、今後の事業存続が厳しいものになるといった警笛をならすことも必要であり、商工団体、経済団体、金融機関及び行政が一体となって、事業者が一早く現状を知る環境整備を行っていくことが必要となる。
- ・また、創業者を5年から8年程度かけて伸ばしていくような仕組みづくりも育成であると考えている。