

## 「平成29年度 第2回尼崎市産業振興推進会議」議事要旨

日時：平成30年3月22日（木）午前9時30分～11時25分

場所：中小企業センター 4階 402会議室

### 1 出席者（50音順）

< 構成員 >

尼崎商工会議所、尼崎信用金庫、尼崎経営者協会、尼崎公共職業安定所、尼崎労働者福祉協議会、株式会社日本政策金融公庫、関西学院大学、協同組合尼崎工業会、近畿経済産業局、産業技術短期大学、兵庫県阪神南県民センター、兵庫県立大学大学院、流通科学大学

< 事務局 >

尼崎市、公益財団法人尼崎地域産業活性化機構

### 2 議事要旨

・中小企業にとって人材の確保は最大の課題であると思うが、どのような状況なのか？

最新の1月の有効求人倍率が1.64倍と過去最高になった。その中でも、人材不足業種として、介護福祉分野や保安警備関係はさらに厳しい状況になっている。また、高校生についても、2.7倍以上になっており、企業にとっての人材確保は厳しい状況である。

・平成30年4月から介護福祉分野や保安警備関係などの業種や、アクティブシニアに特化した支援窓口を開設し、力を入れて就労支援に取り組んでいく。さらに、尼崎市とは雇用対策協定を締結していることもあり、良い連携が出来ている。

・市内企業の経営者の立場からはどのような印象なのか？

高校生が採用できなくなったので、大学生に切り替えたが、最近では求人数が増えて、学生の卒業生数が減ってきたこともあり、大学生も厳しい状況になっている。

・中小企業の良さを伝えないといけない。大きく3点ある。遠隔地勤務がない、学閥がない、リストラがない、これを全面に出さないといけない。グローバルな技術があるのも大切ではあるが、最近の学生は安定を求める子が増えている。

・事業所数の推移は見ているのか。そもそも立地する場所はあるのか。知り合いの事業者で場所がないこともあり、伊丹に移転する事業者がある。

事業所数は、経済センサスで推移を見ている。企業からの問い合わせは増えているが、土地がない状況であり、面積や金額が合わないケースもあるため、マッチングが出来ていない。

・現状、大きな土地としては、兵庫県で埋め立てをしているフェニックス用地があるが、もう少し沈下が落ち着いたら、分譲できると思う。また、兵庫県でもスモールビジネスや情報通信系の企業の誘致も進めている。また、来年度からは、創業関係やIoT、AIなどの支援なども拡充していく。

・廃業率の分析はされているのか。廃業理由が何なのかが必要なのではないかと。

今年度、事業承継についてアンケート調査を実施した。詳細についてはアンケートでは聞きとれていないので、今後ヒアリング等で対応していきたい。

・非常に難しいことではあると思うが、重要なことだと思う。別の調査では、自主廃業が多くなっている結果が出ている。M&Aでも良いので、しっかり技術の承継をしていかないといけないと思う。

・事業承継には、大きく分けて2つのケースがある。事業承継者がいない。この場合はプラットフォームなどのマッチングの支援が必要である。次に、事業承継者はぼんやりしている。この場合は、事業承継する側とされる側の問題がある。特に事業承継する側の問題意識が低い。される側は危機感がある人が多い。また、事業承継は8～13年かかる。

・事業承継には4つのステージがあって、理念の承継、経営の承継、議決権、支配権の承継、歴史の承継がある。

・50歳以上の経営者に個別にヒアリングしてデータベースを持っている。個社によって抱えている課題等も違うので、個別のケアが必要になってくる。

・金融機関と取引がない会社はないと思う。市とタイアップして支援すれば良いと思う。企業も成長や衰退の波が必ずある。元気な時にどう承継していくかが重要になってくる。

・融資がなくなり、売上も減ってきている高齢の経営者の会社であれば、ほとんどが廃業やM&Aを考えている。上手くM&Aで資産を残している事例もある。

・65歳以上の経営者にはヒアリングやアドバイスを実施している。全国に比べると尼崎はまだ若い経営者が多い。

・新規事業創出と事業承継の両立が必要だと思う。その中で土地が必要になるが、限られた土地の中でやっていかないといけない。商店街の上手くいっている例では、ほとんどが土地と経営が分離されている。商業は特に土地が重要になる。

・中小企業庁がベンチャー型事業承継を進めている。事業承継するタイミングは大きな新規事業のチャンスであり、若い人が新たな発想で第二創業した例もある。

・知っている事例でも、家電メーカーの下請け会社がメーカーから受注がなくなったため、新たな事業にチャレンジして成功した事例などがある。ピンチの時に急成長している企業もたくさんある。

・中小企業よりも大手企業の方が深刻ではないかと思っている。市内にある大手でも工場がほとんど動いていないところもあり、従業員が減っている。大企業の引き止めも必要なのではないかと思う。

・最近では若い世代の経営者が増えており、それは事業承継が上手くいっている事例である。そういった事業者は会合等にも出ているところなので、出て来ない事業者がどうなっているかわからない。

・退会の約半数が廃業と移転が要因である。そのうち廃業の分析は出来ていないだが、今後、分析して支援につなげていく。

・二代目は自分が引き継いでいるので、大きな問題ではないが、オーナー社長の70代の方が問題になってきている。ベンチャー型だけではないが、事業承継する前に、自分の会社の強みなどをもう一度見直さないといけない。引き継ぐ側もそのまま引き継ぐだけでは厳しい経済情勢で生き残っていけない。その際に融資や支援が必要になると思うので支援していきたい。

・人材がないので、事業承継出来ないということは避けたいと思う。

・70代の社長とも話す機会はあるが、まだまだ元気であると言われる。現場に近い自分達が一番分かっていると思う。自分達から社長へはなかなか言えないところもあるが、会社への要望等も必要になってくると思う。

・就職における地元志向の学生は増えている。就職する学生の立場からすると成長性のほか安定性を求めているところがあり、企業の永続性の観点から円滑な事業承継は大事なことだと思う。

・今日は非常に勉強になることが多かった。事業承継や起業支援も今後は大学のプログラム等で学ぶ機会を充実させたいと思った。

・全部雇用の概念がある。仕事はあるけど、全員が食べていけるかは別の話しであり、完全雇用ではない。また、概念を変えることによって、生産性人口は減らない。例えば、65歳から70歳に枠組を引き上げることにより、減らないという見せ方もある。

・日本では経営者も官僚も個人が情報を持っているので、承継するのが難しいのではないかと知っている。もう少し変えていかないと上手く引き継げないと思う。

以 上