

「令和元年度 第1回尼崎市産業振興連絡会議」議事要旨

日時：令和元年7月4日(木) 午後2時00分～4時30分

場所：中小企業センター 4階 401会議室

1 出席者（50音順）

<構成員>

尼崎経営者協会、尼崎商工会議所、尼崎民主商工会、株式会社ティグレ、関西学院大学、協同組合
尼崎工業会、協同組合阪神中小企業労務協会、兵庫県中小企業家同友会

<事務局>

尼崎市

2 会議録

～事務局より資料に基づき説明～

・来年から働き方改革が始まるため、残業を削減する取り組みを事前に試みている。設備を導入してもそれを使うのは人であるため、やはり人を育てなければいけない。大企業に良い人材が取られているため、自社に合わない人も雇用せざるを得ない状況だが、そのような従業員への教育が毎日の課題となっている。

・外国人労働者の受け入れを始めている企業もあるが、入国等手続きの都合で実際より入社が遅れており、スムーズにいかない課題もある。M&Aに関しては、売り手と買い手のマッチングが難しく、お互いの提示金額が合わない、既存従業員の雇用を継続して欲しいが難しいなど、条件面のすり合わせが課題となっている。

・事業承継が出来ずに廃業される会社が多い。事業を維持していく大変さを知っているため、家族や従業員に継いでほしいと積極的に言えない社長が多い。良い技術を持っており、資産が残っている状況でも事業を閉める決断をする会社が多いことから、目に見えて事業承継が増えていっているとは感じず、中小企業にとって厳しい状況に変わりはない。

・機械を導入したことで、同じ製品を全員が同じように作れることが当社の強みとなっている。今の若者に何年も掛けて職人技術を教え込むのは難しい。5S活動を実施したり、展示会等に積極的に参加することで、従業員のモチベーションも上がっている。人材を確保することが難しい状況のため、会社の希望する時間ではなく、従業員の働ける時間に合わせて働いてもらう仕組みも作っている。

・市の制度で無料職業紹介があるが、企業側も人材としてどんな人がいるのか情報を見ることが出来るのか。ハローワークでは企業側は求職者を待っていることしか出来ない。求職者をスカウトするには民間企業が運営する有料のサービスを利用する必要がある。

・新卒採用で内定を出しても断られる等、採用が課題となっている。高卒採用に至っては会社見学すら来ない状況である。直接高校の進路指導担当を訪問したりもしているが、大手企業に新卒者は取られている。人材を確保するには、尼崎商工会議所が行っているしごと体感ゼミナール等を通して、小学生から繋がりを持っていく必要がある。また、大学生が事業を継ぐことを支援をしている自治体もあると聞く。

・年2回景況調査を行っているが、人材系の課題は毎回上位に上がってくる。尼崎市には一人親方のような事業所も多く、多忙な状況で人集めをしなければならず、社長に高負荷がかかっている。市の

無料職業紹介は良い制度だと思うが、企業が過去にどんな人材を採用してきたか、先に情報を集めておくことで、企業側に人材が必要となった段階ですぐに適当な人材を紹介できるようになり、より良い制度になると思う。

- ・地域の活性化は、地域に根付いた中小企業の頑張りに比例すると思う。30～40代の引きこもりで働くことが出来ない人たちが全国にたくさんいる。そういう人たちの社会復帰支援は、地域社会が考えなければいけない。

- ・人手不足の状況が続いており、入社してもすぐに辞めてしまう。外国人従業員においては、国民性や言葉の問題等もあり、会社への帰属意識を持たせることが難しい。実際に外国人を雇用している企業によれば、初期費用の問題や、簡単な業務しか任せられない等の問題を抱えている。

- ・事業承継は収入面も課題であり、会社の代表になっても必ず収入が上がるわけではない。

- ・人が集まらないため、昨年初めて民間の求人情報サイトを使ったところ 100名はすぐに集まった。費用はかかったが、費用をかけたなら人は集まるということが分かった。行政の求人制度は企業に対して求職者情報を開示すべきである。

- ・高校生のインターンシップについて、インターンシップへの積極的な参加と授業カリキュラム達成とを両立させなければならない。もっと高校生は企業と関わるべきで、企業人が学校にいった話をする機会を設けるべきだと考える。

- ・数年前まで尼崎の製造業界での優先順位は、カネ・モノ・ヒトの順番であったと感じている。採用上手な企業は人が魅力的である。人手不足は峠を越えており、製造業は応募がある。しかし、人と接するサービス業は人手不足に陥っている。

- ・若い人材の応募が少ないのは、有料の就職サイトを活用している企業が早くから採用しているからである。若い世代は自分のスキルを提示して、企業からのオファーを待っている。個人のキャリア情報を開示して、企業が求職者へオファーをかけられる仕組みにしないと、行政のシステムも若い人の採用には役に立たない。

- ・若い世代はある程度実力をつけたら上京したい。当社でも入社4～5年の経験者が辞めていくため、逆に上京を一度経験しており、地元へのUターン志向の強い層をターゲットに採用して育てていこうと考えている。

- ・次世代の産業人材育成として、子供たちに尼崎の企業に目を向けてもらう取り組みを続けている。今後もものづくり体験のような、子どもたちにもものづくりに関わってもらえる機会を増やしていく。教育委員会からは、学校の先生は市内企業について詳しくないと聞いたため、市内工場見学・職場体験受入企業マップを作成した。先生や保護者に市内企業に目をむけてもらうように取り組んでいくと同時に、今後もしごと体感ゼミナールやオープンファクトリー等を通して、子供たちの記憶に市内企業が残るような事業を実施していく。

以 上