

令和4年度第2回長野県中小企業振興審議会 概要

日時：令和4年12月1日（木）14:00～16:00

場所：長野県庁 議会増築棟 404、405号会議室

内容：

- 1 開 会
- 2 挨 拶
- 3 議 事

（1）次期 産業振興プランについて

（向山会長）重点施策は全て“人”に直接関わるものかと思うが、現行のプランに基づく人材の採用や育成の取組の評価と次期プランへの継続性等について聞かせてほしい。

→主な取組としては、働き方改革の促進を通じて優秀な人材を確保していくことを進め、一定程度成果が出ている。一方で、働き方改革の推進はコロナ禍で各業界の取組が停滞している他、人手が足りない状況が顕在化するなどの課題もある。本プランは世界で伍する産業の創出・振興を掲げ、上位層の人材をどう確保していくかの視点で記載をしている。全体の人事育成・確保については総合計画で各産業分野でどのように対応していくのかを記載している。仕事を探している人と人手不足分野をマッチングさせる、労働市場に参加できていない方をどう参画させるか、県外に流出した人材をどう引っ張ってくるか、そういった視点で記載を検討している。

（向山会長）人材をテーマに意見交換したい。採用難や人材育成、働き方改革等について県の支援を受けた方がいれば、体験を踏まえてご意見をいただきたい。

（赤田委員）高度人材は大卒等の人材をイメージするが、中小企業の場合は技術屋というよりも熟練のワーカーが足りていない。職業能力開発協会のマイスター派遣制度をやっているが予算が足りなく講座ができない。また、講座の内容も各企業の隙間をついたような教育をしてほしいとの要望もあるが枠がとれない。実際に鉄を削っている人のリーダークラスを増やすために講座数の増などの取組をお願いしたい。

（向山会長）こういった意見はどこに反映されるのか

→重点施策2に人材関係を記載。人材不足が顕著で、5万人の求人に対して、求職者は3万人で足りていない。特に専門的・技術的職業、生産工程の職業等が足りていない。スキルアップや外部専門人材の活用支援、外国人材の活用に向けて、働きやすい環境づくりを進めていきたい。

（向山会長）県内企業がアジアとの競争の中で打ち勝つためにも5～10年のスパンで打ち勝っていくための方策の検討と併せて、短期的な取組として作業に関わっている人のスキルを上げていくことが必要。

近年、企業が作るものが人命等に直結する仕事も増えており、そういったリスクをなくすためにも作業者のスキルアップが欠かせない。

上伊那では品質改善活動を地域の中小企業と（大手・中堅企業が）一緒に実践する取組を行っている。自社ではあたりまえに使っているツールでも、中小企業の製造現場の皆さんに学んでいただくだけでも大きな効果がある。

高度な技術者育成も大切だが、製造現場で働いている人のレベルを上げて、アジアでは真似できないものにするという取組への支援を。大手や中堅企業が中小企業のニーズに合わせて人材育成を行うのも実践的で効果的では

→5 ページに人材育成講座のK P I を掲げているが、数だけではなく中身を見直していくことで、指摘を踏まえた形で実践していきたい。

（向山会長）アジアの方が安くものを作る中でも、日本に発注が来るのは、リスクにきちんと対応・説明ができる中小企業が多いから。新しいイノベーションを起こすのも良いが、リスク管理がしっかりできるということも重要。

（北沢委員）人材育成が非常に大切。デジタル化に本気で取り組んでいく必要。そのためには製造業の後継者の意識を変えていく必要がある。製造業の後継者が成功している事例から学ぶような機会を作してほしい。

（佐藤委員）自社の社員のスキルアップが重要。勉強会にも出てもらうようにはしているが、業務を外れることで仕事にも影響が出てしまい、ここでも人手不足が影響している。新卒や若手の人材確保に苦慮しており、ベトナムの人材で補っているが日本語習得等に苦慮している。チームを引っ張っていく人を育てたい。

（向山会長）上伊那では15年前から地域の子供に対して地元で働いている人と話をする機会を設けており、こういった活動を通じて地元で働こうとする子供が一人でも増えればよいと思っている。こういった取組も県の施策に入れてもらえれば。

→高度人材やデジタルの記載が目立つが、10年スパンで考えたときに、中高生等に着目した取組を入れる必要がある。また、グローバル活動をする上でも外国人材の活用は大事だと思うが、その際の人材育成のサポートについて、生活面でサポートの在り方も含めて考えていかないと定着しないと思う。本プランに記載する部分と総合計画に記載する部分とを考えていきたい。

（石黒委員）人材の獲得に苦慮している。オンラインショップに関する業務ができる人材が社内におらず悩んでいたが、長野県プロフェッショナル人材戦略拠点を活用して副業人材の方に入ってもらった。1週間のうち8時間、社員と一緒に取り組んでいただいたことで、社員のスキルアップにつながった。講座に行くよりも、伴走して仕事をしながら一緒に学ぶことが効果的であったと感じており、今後の計画の中に入っていると良いと思う。

（向山会長）県等が持っている有用な出先機関があるが、こういったサービスを提供しているかを県内の中小企業が知らないことも課題。もっと知事等も制度について周知しても良いかも。

（石井委員）商工会でも職業体験の話をする取組を県下で実施している。

人手については本当に不足しており、特に中小企業は募集してもなかなか応募がない。コロナ過で休みがちになると引きこもりになる子供が増えるのではないかと心配しているが、そういった人をマッチングサイト等で引き合わせていただけるなどの取組をしていただけるとありがたい。

(伊藤委員) 子会社の人材仲介会社があるが、人手不足と併せてプロフェッショナル人材を希望している企業が多い。国も都内企業で活躍した人を地方へという動きに力を入れており、県の施策に支援できると思っている。副業・兼業について紹介できるネットワークを構築したので、顧客のニーズに合わせたビジネス支援ができればと考えている。

(中山委員) 先ほど県の施策の情報発信について意見があったがその通りだと思う。弊社も新しい商品を開発したり、既存の商品を加工して目先を変えて市場に送り出したりしている。その中で1年ほど前にECサイトを立ち上げた。今年県のECサイトの送料補助を活用させていただき本当にありがたかった。小規模事業者でもECサイトをやりたい人は多く客に送料を負担させるのがネックになっていると思うが、こういう良い制度をもっと多くの企業に周知すべき。また企業の皆さんも情報発信のためにWEBやSNSを活用すべき。こういった発信にデジタル人材は必要なく、普段からスマホを使っている若手がいれば、すぐにtwitterやInstagramを初めて新規顧客につながる。

→販路拡大にデジタル技術の活用を記載している。ECサイトを含めたデジタル技術の活用は重要。デジタル技術のサポートに加えて発信力の強化もしていきたい。その際にデザサポ長野というデザイン支援を行う拠点もあるがあまり知られていないので周知をしていきたい。

(向山会長) どんなに小さい企業でもデジタルを活用し、簡単に自社の事業や商品を知らしめてファンを作ることができる。そういった事例の発表会があっても良いと思う。企業の寿命が30年といわれているが、全世界で200年以上続いている企業は5,600社あり、そのうち3,100社以上は日本の企業とのこと。日本の企業が長く継続することをいかに大切にしているかが表れていると思う。県内でも数百年続いている企業がいくつもあると思うが、こういった企業がなぜ長く続いているかを学ぶ機会があっても良いのでは。

(古後委員) 人材育成の部分で、プログラミングを義務教育で学んできた人材の活用についても触れられている。ものづくり企業が子供向けにプログラミング教室を開く取組の手伝いをしているが、企業が地域や子供たちに積極的に関与する仕組みがあればよいと思う。経済産業省の未来人材ビジョンというレポートが今年5月に出ていたと思うが、そこでも企業が教育に主体的に参画していくべきとの記載もあった。そういった取組を長野県でもできれば将来的な人材確保につながると思う。

(2) その他部内で策定中の計画等について (報告事項)

(向山会長) どういう価値をどういう人に提供するかが重要。よく県は地産地消というが、消費が先で生産が後の方が良いと思っている。レストランや食卓でどういった価値を提供す

るかという視点がもっと前面に出た方が良いと思っている。例えばワインを考えたときにワインの産地だけでなく、料理やワイングラス、カトラリー、服装まで含めた最終消費のイメージやビジョンを持ち、それに必要な生産物をそろえていく視点を持って良いのでは。部分部分では良い製品があるが、それが一つの茶室のような、空間のしつらえがサービスですという視点を持って食品やワインの発展を考えていっても良いのでは。