

## 三重県中小企業振興条例（仮称）検討分科会における主なご意見

## 1 第1回検討分科会（10月11日）主なご意見

## 精密機械、電子部品製造

○県内の本社工場では、地元の工業高校等から実習生を受け入れているが、結果として、15年間採用に結びついておらず、人材の確保に苦労している。一方で、他県にある工場では、行政（地元自治体）の協力の下、地元高校からの就職の斡旋や紹介など安定して人材を確保できている。

○県内の本社工場を拡充するためには、用地購入など更なる投資が必要であり、採算を考えると難しい。現在、固定資産税のみの負担や設備リース費用の立替など多様な支援メニューで、他県の自治体から引き合いが来ている状況。

○直近2年の業績は増益傾向であり、また、当社にも優れた技術があるにも関わらず、それらをうまく情報発信しきれておらず、人材の確保につなげることができていない。

## 車ディーラー事業

○就職したいという学生の応募が毎年多くあり、人材の確保についてはうまくいっている。中小企業が人材を確保するためには、キャリア教育のなかで、経営者が自社の良さを語る事が重要だと考える。大学などに出向いて、自社の強みや魅力を説明することで、高校生や学生は感動し、興味を示す。小中学校の生徒への語りかけも効果があるかもしれない。

○行政の窓口業務での対応には不満があり、例えば、制度等がないことは全て否定するという体質を改善して欲しい。法律、規制に縛られることなく、高い次元で物事を考えて欲しい。

○高いスキルを持った大企業のOB人材など定年退職後も働きたい人はたくさんいる。例えば、OB人材のコーディネーター制度を作って、各個人のニーズに合った勤務形態で雇い、企業が成長するための必要な人材を確保することが重要である。

## 医療・光学分野等に関する製品の製造販売

○中小企業の振興に関して、行政が取り組むべきことは、創業の促進、人材育成、納税の意識の醸成である。企業はそもそも利潤の追求をするとともに、社会への貢献に寄与すべき存在であるが、国内の中小企業の7割が未納状態に陥っている。

○中小企業において一番大事なことは人材育成である。中小企業は大企業と比べて資本力もなく、人材を確保・育成することは非常に難しい。中小企業が国際競争力のある優秀な人材（グローバル人材）を確保・育成するためには、自社ネットワークだけでは難しく、それらを支援することが行政の役割。

○中小企業には、大企業にない強みがあり、それは、地域に根差した存在であり、地域の雇用を守る存在であり、経営者の迅速な判断力・実行力である。一方、中小企業の弱みは世の中の変化に弱いことである。需要、生活様式、市場が変化している中、中小企業はその変化に対応できておらず、情報収集力が不足している。その結果が後継者問題や廃業へとつながっている。

○後継者問題には、非上場株式の評価において大きな課題がある。匠の技を持った団塊世代の人材のノウハウをどのようにして次世代に継承していくか、社会の循環を作っていく必要があり、教育が重要である。

○県が前向きな中小企業を支援する仕組みは良いこと。ビジネスプランを考え、他社と差別化を図り、戦略的なものにして、それを評価してもらう。あとは、課題である人材確保・育成については、税制などの法制度も含め、県が支援いただければ意欲のある中小企業者が増える。

### **食品加工、卸売**

○現在の食品・流通業界は厳しく、従来の販売方法ではやっていけない。いかに付加価値をあげていくかを考え、加工品を製造・販売している。ただ、食品加工をはじめからは、大手の小売業者からも問い合わせが来ているが、小規模事業者としては、生産能力に限界があり対応できていない。

○道路などインフラ整備により、利便性が向上した反面、地域の人材が流出し、若者などを確保することができなくなった。入社してくる若者がおらず、従業員を募集しても定年退職後の人材であり、地域の雇用の維持には貢献しているかもしれないが、高齢化が進んでいる。

○県などの補助金も活用しながら、新商品の開発をし、地元の食材を使った今までにない商品を開発できた。これらは、地元の新聞や広報誌にも取り上げられている。

○地域の雇用を維持していくために、紀北町で操業していかなければならないと思う反面、流通事情、販路拡大、人材確保のためには、県でも北勢地域に工場を移転、進出したほうが良いと思うことがある。県においても北と南では、雇用や消費動向においても環境が全く異なる。

○中小企業は、地域を支える、あるいは地域の雇用を守る存在であることから、「人」が大事である。人材がいけないことには、企業として成り立たない。

○地域活性化のため、商工会などとも協力して、いろいろな取組をしているが、中小企業の振興を末端まで浸透させるような条例にしてほしい。また、様々な補助制度があるが、使い勝手が悪く、書類作成など事務手続も煩雑である。

○また、補助金での支援も短期間で一気にやってしまうのではなく、徐々に、例えば10年間継続して支援してもらう方が事業継承についてもうまくいく。事業を継続していけるような支援をお願いしたい。

## 2 第2回検討分科会（10月17日）主なご意見

### 精密機械、電子部品製造

○小規模事業者支援を条例に書き込むにあたっては、雇用の維持を考え、本当に頑張っている事業者を対象とすべき。

○アンケート結果について、経営者が答えると理想を書いてしまう。経営者と社員（従業員）では温度差がある。それらを正確に分析・把握することは難しい。

### 車ディーラー事業

○アンケート調査について、県内6万社の声を拾えるものではない。7割の企業が法人税を納めていないといわれる中で、それらの企業が、本当に雇用が大事と言っているかどうか、調査結果をもう少し分類することが必要。

○県は、アンケート結果を正確に分析・把握し、そのうえで企業と企業のマッチングを支援すべき。

### 工作機械製造

○何故、今条例を作るのか、条例を作って何をめざすのか。コンセプト、ビジョンを明らかにすることが重要で、魂が入っていないと本当の意味で中小企業の振興につながらない。

○条例では、三重県の特徴をいかに出していくかが焦点である。その際、安倍政権でいわれている「女性の活躍・進出」なども条例に盛り込むべき。

○中小企業が成長しないと、地域の雇用や税が減り、地域が衰退していく。

○中小企業の全てを支援していくというのは無理であり、どこに、どういう支援が必要かの判断ができる目利き人材が必要。

○企業の成長には、いい人材の確保・育成が必要で、経営者の右腕となる人材の育成、高校や大学を卒業後県外で就職している人材を三重に戻す施策を考えることも必要。

### 工業用刃物製造

○抽象的な言葉で条例をまとめても何の意味も持たない。中小・零細企業が商売をしていくにあたって、本当に困ったときにどういった支援ができるかを、もう少し具体化したものが見えてこない、肌で感じない。

○仕事や社会参画において、女性と男性が区別されることは反対であるが、女性にしかできないこと、男性にしかできないことがあり、やる気のある女性が平等に働ける社会、職場を作っていくにはどうしたらいいか考えてほしい。

### 食品製造販売

○個人商店から企業になりつつある中で、今後さらに成長していくために一番重要なのが「人」と感じている。

○中小企業は、地域の雇用を守るという役割がある一方、県外から優秀な人材を引っ張ってくることは、周りに対立する概念があるが、県全体で見れば、優秀な人材の集積ができるという点でプラスである。

○人材流入に対して、資金面や情報面で支援していく体制を作ることは、中小企業、ひいては県にとってもプラスになる。条例には、そういった点を盛り込んでどうか。

### 食品加工、卸売

○経営革新計画の認定を受け、経営に関する視野が広がるとともに、人とのつながりができた。

○人材を自社で育成しても、ある程度まで育つと離れていってしまい、給料を上げて引きとめようとするとうと経営を圧迫する。結局、自分で経理や仕入れ、販売など全ての業務をしなければならない。

### 公認会計士

○条例は、三重県の独自性を示すことが大事で、零細企業であっても、伝統のある産業が多いところに特徴がある。

○中小企業を援助するためのものではなく、あくまでやる気のある中小企業を支援していくものとするべき。

### 大学教授

○経営者は、もっと従業員に対して、自社の良い点や、どのように働いてほしいといったメッセージを発信するべきであり、それが中小企業で働いていく魅力につながる。

### 辯護士

○経営指導員の中には、税理に関する相談も受けることができるようになりたいといった意欲ある者もあり、県はそういったところへの支援とともに、相談窓口利用の周知・啓発を積極的に行うべき。

○県はリスク分散の相談支援や金融支援を積極的に行うべき。