

令和元年度山梨県中小企業・小規模企業振興会議における意見

～ 主に「人材不足、働き方改革」について ～

1 現状の認識・課題

(学生など求職者の動向)

- 少子化により、若者が親元を離れず地元で就職したいニーズは結構ある。
- 就職ガイダンスにいつも出ている企業は知っていても、それ以外は知られていない。そのため、若者から見ると「山梨には就職先がない」となる。
- 「若者がすぐに辞める」と言われるが、逆にとらえると、転職が活発になっているとも言える。
- ワーク・ライフ・バランスも多様化しており、(ワーク・ライフ・バランスが)自分に合っていると感じれば、労働者は定着するし、人材確保にもつながる。

(人材不足・人手不足)

- (経営者団体が実施した) アンケート調査によると、中小企業の5割に人手不足感があり、その状況が2年間続いており、解消の目処が立っていない。
- (商工団体が行う調査で) 人手不足を経営課題の1位に挙げていたのは建設業だけ。
- 総合建設業は一級建築士がいないと成り立たないため、人材の奪い合いになっている。
- 社内教育がしっかりしている企業は、定着率が比較的良い。
- 通年採用や外国人労働者受入の流れは一過性ではない。
- 労働環境が厳しくても、福利厚生を充実させ人材確保に取り組んでいる企業がある。
- 人材紹介会社のCMなどが非常に増えてきているが、需要がそれだけあるということ。
- 産業構造が変化しており、IT業界は新卒でも高給にも係わらず人材不足である。

(働き方改革)

- 働き方改革で労働時間短縮の取組があるが、従業員の多くは、時間外手当を生活給の一部としている現状があり、単なる労働時間短縮には副作用がある。
- 中堅の製造業で、毎年若者を採用して教育しても、数年で大企業に行ってしまうため、働き方改革に取り組むことにより、若者の定着を図っている事例がある。

2 人材不足、働き方改革の促進に向けた提案

(全般)

- 「人手不足」と「人材不足」は切り分けて考えた方が良い。
- 人材不足、働き方改革の議論には、生産性向上の観点も不可欠。
- 人材不足への取組には、新卒採用のみではなく、転職者をどのように受け入れるのかといった観点も必要。

（企業の魅力発信）

- 高校生に対して県内企業の情報を伝える施策を進めてもらいたい。
- 中小企業は、インターネットやSNSを活用して、自社の技術・職場環境について情報発信する必要がある。
- 県内企業のPR・プレゼンテーション能力向上を支援する必要がある。
- 企業の魅力発信をしようにも、やり方が分からない企業もあるので、スキルのある専門家による支援が必要だ。

（マッチングの促進）

- 合同就職説明会の開催方法については、同一会場で一斉に開催するやり方と、自治体や各団体が個別に開催するやり方があるが、どちらにも一長一短ある。
- 教育側と産業側が連携し、職業体験の場を増やすことにより、業界に対する若者の理解が深まり、就職者を増やし離職者を減らすことにつながる。
- 特に、技術系の企業にとっては、職業体験は非常に有効だ。
- 企業の就職担当と学生をマッチングさせる機会を増やす必要がある。
- マッチングの機会を増やすことで、回数を重ねるごとに企業がプレゼンテーションのコツを自然と身につけ、PRがうまくなる。
- 山梨県には移住先としての魅力があるので、やまなし暮らし支援センター等の窓口を活用して、転職者を引き込む活動も必要。

（経営の方向性）

- 中小企業の働き方改革には、経営者と労働者の価値観を一致させる努力が必要で、経営者が我慢しないといけない場面もある。

3 その他

- 国が新たに設定した「中小企業魅力発信月間」をPRして、中小企業の魅力を発信してもらいたい。
- 市町村と商工団体の連携が薄いので、県から市町村に働きかけてもらいたい。
- 国・県・市町村・商工団体との連携をこれまで以上に強化してもらいたい。
- 県が統計資料を出しているが、中小企業は使いこなせていない。
- 産業連関表は県レベルでは整備されているが、市町村レベル（少なくとも市レベル）で整備されるとありがたい。
- 工業系の学生・宝石学校の学生への支援を行政や業界で行い、学生の環境や待遇を良くしていくことが必要。
- やる気のある企業・中核企業への支援は積極的に実施されているが、零細企業を含め幅広い企業を対象に、底上げをする支援にも力を入れる必要がある。
- 現計画（山梨県中小企業・小規模企業振興計画）は中小企業の「成長・発展」に主眼が置かれているが、「持続的発展」という切り口も入れてもらいたい。