

平成29年度山梨県中小企業・小規模企業振興会議における意見

1 経営や技術等に対する支援の充実について

経営革新計画の承認はハードルが高いイメージがある。承認を受けた企業に対するインセンティブがあると企業の関心が高まり、承認件数も伸びるのではないかと。

経営革新計画（の策定）は本来は補助金ありきではなく、新たな取り組みにより企業力を向上させることが本来の目的である。

経営革新計画が承認された後のフォローも大切である。

国の「ミラサポ」は使い勝手も良く支援の入り口として活用しやすいが、年間3回までとなっている。最近の事業者の要望は高度化しているため、3回での解決は難しい。

専門家派遣は効果の高い事業であり多くの利用がある一方で、年度末が近づくと予算の消化状況により利用が制限される懸念がある。運用を工夫するなど、制度の拡充をして欲しい。

2 人材の確保について

学生の希望する企業が県内にないという意見を良く聞くが、実際にはないのではなく知らないという側面もあるため、うまくPRする必要がある。また、人材を確保するためには、企業の魅力を向上させる必要がある。

インターンシップに対して前向きに考える企業が増えているが、体制を整えても学生が来ない状況も見受けられる。県の就職情報サイトへの登録も（企業は）積極的に行ってくれているが、登録する情報の内容が紋切り型で面白みに欠けることが多い。企業がPRをもっと工夫する必要がある。

U・Iターン就職を推進するために、進学で県外に出る学生に、（大学等の）在学中から卒業後数年にかけて、県内企業の情報を届ける仕組みが必要ではないか。また、進学する前の段階で地元の企業に関心を持ってもらうことも大切ではないか。

似たような取り組みを、県、COC+（大学等）、企業や個人でも行っていることがあるので、それらを連携させて集約することが重要である。

プロフェッショナル人材のマッチングを図っても、その人の能力に見合った賃金を払えないため、（その企業で）雇い入れることができないことがある。1社で雇えないのであれば、複数の企業でその人材をシェアできる仕組みができると面白い。

人材確保のためにも、働き方改革は経営課題として重要になっている。特に、長時間労働の是正に経営者は苦労している。

人手不足も大変だが、今後は人材不足のほうが深刻な問題になる。再雇用の義務化以降つなぎ止めてきた人材が、徐々に65歳を迎え現場を離れつつあり、代替りの人材を確保できていない。将来、景気が悪化しても、人材不足は続くのではないか。

3 その他

資金融資において、保証料に対して補助をする仕組みがある。補助を実施している自治体では融資の利用が伸びている状況も見られることから、同様の動きが広がることを期待している。

(第三者への)事業承継において、県外から(事業承継の)候補者を探したことがあったが、やまなし暮らし支援センターの支援は頼もしく感じた。

県の施策・計画について考える際には、他都道府県との競争という視点も必要。例えば企業誘致において、山梨県に立地するメリットについて、(他都道府県と比較した)具体的なシミュレーションを行い提示するなど、魅力をアピールすることが必要だろう。

県内のものづくり企業に就職した学生に対する奨学金返済補助は良い施策である。最近、有利子奨学金や教育ローンを利用している家庭は多いが、今の施策は対象(となる業種)が限られているので、対象が拡充されることを期待している。

中小企業の生産性向上に向けた支援が重要である。遠回りかも知れないが、それにより(企業に)人を雇う体力が付き、雇うことでさらに生産性が向上し、ひいては事業が拡大するという循環が生まれる。