

令和6年度第1回滋賀県中小企業活性化審議会における会議議事録

1 日 時：令和6年7月31日（水）15:00～17:00

2 場 所：滋賀県庁危機管理センター大会議室

3 出席者：浅見宣義、遠藤良則、岡澤則子、北村嘉英、木村茂、佐藤祐子、上西保、
杉本久美、高井文彦、塚本礼仁、永井茂一、藤澤佳織、堀江啓子、宮川富子、
宮本麻里、村田弘司、山下悠、山本身江子

（※敬称略、五十音順）

4 内 容

■開会

（資料確認）

<商工観光労働部長挨拶>

・お忙しい中、また猛暑の中御出席いただき感謝申し上げます。また、平素は県行政とりわけ商工観光労働行政に格別の御配慮をいただき、併せて感謝申し上げます。

・今年度も4カ月が過ぎ、県では来年度予算編成に向けて検討を進めているところだが、本日は、昨年度実施計画の検証について御意見を賜りたい。また、人口減少が非常に加速化している状況で産業政策をどのようにしていくかについても幅広く御意見を頂戴し、それらを踏まえて来年度の予算編成を進めてまいりたい。皆さまから忌憚のない御意見等をよろしくお願い申し上げます。

（会長代理の指名）

<会長>

・私の不在の際には、第4期から当審議会の委員を務めていただいております、これまでの議論の経緯等々についてもよく御存じの塚本委員に会長代理をお願いしたいが、よろしいか。

<委員>

・はい。

<会長>

・皆さんよろしいか。

（会場より拍手）

<会長>

・月末の大変お忙しい中、御参集賜り感謝申し上げます。外は 40 度近い猛暑・酷暑で、作業現場等では 40 度を超えているかもしれない。そんな中で頑張っておられる方に負けなように、しっかりと審議賜りたい。

・連日連夜オリンピックでの日本選手の活躍が報道され、日本の代表として頑張っている選手の姿には心打たれるものがある。大変な苦労の中でオリンピックに出場しているとのことなので、帰って来られた暁には、我々もできる範囲でまたサポートしていきたい。

■ 議題 令和 5 年度滋賀県中小企業活性化施策実施計画の検証について

(事務局から資料により説明)

<会長>

・それでは、ただいまの報告の内容に関する御質問、御意見を賜りたい。

<委員>

・海外展開や DX 推進に関する支援を毎年のように利用している。人材育成について、例えば、DX 人材育成の研修等は支援対象だが、セミナーや勉強のための時間を確保しようと思うと日常業務が滞ってしまうのが現場の実態。また、大学で修士を取らせる形で DX 人材を確保しようと人の配置を考えるが、最近では、男性の育児休暇取得者が非常に増えてきていることもあり、マンパワーがどうしても足りない。人材育成のための支援は手厚いが、人材育成の時間を確保するための代替人材の確保も支援対象となれば、より活用しやすいのではないか。

<労働雇用政策課長>

・人材育成のために外部の研修を受講させている間の人材補充や、男性育休取得時の人材補充が難しい、ということは課題として認識している。

・国の男性育休支援制度では、補充の人材を確保した場合に助成金が給付される。また、育休取得者の同僚の方々に対する、いわゆる応援手当の支給についても助成金を受け取ることができる場合がある。このような支援制度を活用いただくこともできるのではと考えている。

・しかし、リスクリングについてはそうした制度がなく、国に対して要望しているが、なかなか良い答えが頂けなかった。今後どのようなことができるか検討が必要。

<委員>

・この検証は、なぜ目標を達成したのか、なぜ駄目だったのか、具体的に掘り下げてどう

であったかという点が足りないのではないか。そこを掘り下げて次につなげないと、課題がそのままになって同じことの繰り返しになる。資料 02【別冊】に「実施後の課題」が書いてあるが、この課題を次にどのように生かしてつなげるのか分かりにくい。

- ・補助金の申請に人を割く余力がない中小企業・小規模事業者もいる。県や市の補助金や支援制度は、一部の申請できる人だけが手を挙げて支援してもらっているように感じる。全体への大きな呼びかけだけではなく、あなたのところは対象だからどうぞという形で発信するなど、フォローする対策があればよいと思う。

- ・現場での人材育成は難しい。業種によって求める能力は違うが、大学や高校の段階で、ある程度即戦力になるような、コアな部分の能力や適応力を付けるような教育・指導を、教育委員会等と一緒に進めていくことも大切。

- ・最近では、職安を使って就職する人は少ないのではないか。有料の様々な求人サイトが沢山ある。職安やジョブパークだけではない幅広い形で、滋賀らしい人材確保・人材育成の制度ができるとよいと思う。

＜中小企業支援課長＞

- ・なぜ目標を達成したのか、なぜ駄目だったのか、また、課題を次にどのようにつなげるのかはまさに御指摘のとおり、検証の重要な部分と考えている。資料だけでは伝わりにくい点は申し訳ないが、各事業担当課では、課題等についてしっかりと検討した上で今後の施策に生かしている。この場で委員から改めて御指摘いただいたので、引き続きしっかりと対応してまいりたい。

＜労働雇用政策課長＞

- ・人材確保について非常に難しい御意見をいただいた。県としては基本的にはハローワークや、しがジョブパークなどの就労支援施設を通じた就労支援を行っているが、御指摘のとおり、現在は就労につながる様々な支援サービスがあり、大学生の就職活動でも、いわゆるキャリアセンターが活用されないといった課題があると聞いている。

- ・御指摘のようなサービスは民間企業が運営しているので県の関与は難しい。県では今年度から、産業ひとづくり懇話会や協議会において、若者の確保や定着、足りない人材の確保に向けた取組について検討している。今いただいた意見等含めて議論を深めながら、今後の施策について検討してまいりたい。

＜委員＞

- ・地場産業の職人の仕事は、いわゆる OJT で、就業後、一から教えており、技術習得・人材育成に非常に時間のかかる業態であるため、技術の承継が難しい。今は企業努力でやっているが、この技術を習得したら1段階昇給するというような給与体系等の工夫が必要。

- ・技術習得のための教育機関があればよいが容易ではないので、例えば、企業努力だけで

は育成が困難な部分の教育を支援するようなセクションができればよいと思う。

- ・女性が働くときのハードルはまだ非常に高い。我が社にも働くお母さんが何人もいるが、皆で協力し合ってなんとか乗り越えている。保育園から子どもが熱を出したと言われると仕事が途中でも迎えに行かなければならず、その仕事のカバーは同僚がしなければならぬ。女性が働きやすい環境づくりに関して、もっと議論が必要。

<イノベーション推進課長>

- ・地場産業は、一部を除いて大変厳しい状況にあると認識している。現在、人材育成のための産地組合への補助や、地場産業を知っていただくための教育プログラムへの補助を実施しているが、これらがどれだけ後継者につながっているかは難しいところ。

- ・地場産業では新しい挑戦等色々な取組もされているので、構想段階ではあるが、例えばインターンシップのような、実際に働いて現場を知っていただく取組も今後は必要ではないかと考えている。

<女性活躍推進課長>

- ・県が運営するマザーズジョブステーションに、子育て中の方が就職したいという相談に来られる。フルタイムを希望するが、子どもがまだ小学生で帰宅時間が早く、色々な行事もあるため、やはりパートでしか働けないという声が多い。一方で企業側は、正社員やフルタイムで働ける人材を求めておられ、ミスマッチが生じている。

- ・パートで働き始めて途中から正社員に登用される制度や、短時間正社員制度等、様々な制度を取り入れてお互いのニーズがうまくマッチするように、好事例を発信してまいりたい。

<委員>

- ・我が社では子ども2人を保育園に預けているお母さんが正社員として時短勤務で働いているが、本人が非常に頑張っているので成り立っている。人によっては、環境が整わないと働けないということもある。

- ・子どもたちが学校に行っている間だけでも働きたい人もいる。時間は短くてもよいので働く意欲のある人をどうやって見つけるかだが、ハローワークだけではなかなか難しい。

- ・子どもがいても正社員で働きたい人が働きやすい環境にしていくという課題について、意見を出し合いながら前へ進めていけたらよいと思う。

<委員>

- ・資料 01【資料】10 ページの点線囲みの中に、賃上げ等が喫緊の課題だということと、それに対して国の動きも見ながら検討していく必要があることが記載されている。今年も滋賀県は最低賃金が 50 円ほど上がる見込みだと報道され、国の動きは 1,500 円へ向けて

加速しており、このままいけば、今年は 50 円、来年も 50 円近く上がってもおかしくない風潮。人件費の増加そのものが経営をかなり圧迫し始めており、さらに、賃金を上げないと人材確保が難しい状況となってきた。前向きに言うと、労働者の生活をしっかり守っていくためには賃金を上げる企業づくりをしていかなければならない。しかし、それに伴うような生産性向上がまだまだというところにジレンマがある。賃上げ等の課題に関して、どのように検討していくのか、どのように支援していくのか。

・最近では、もう外国人も来ないような国力となってしまう、若者が海外へ出稼ぎに行く社会になってきている。30 年近くデフレ経済が続く、中小企業は、賃金を上げなければいけないと分かっているが上げられない状況。しかし、上げないと人も集まって来ない。

<中小企業支援課長>

・賃上げに向けては、価格転嫁の取組がまず必要と考えられるが、県の直近の景況調査では、コスト増加分の 50%以上を価格転嫁できている企業は全体の約 3 割にとどまっている。県としては例えば、経済団体を通じて、コスト増加分についての積極的な協議を呼びかけたり、適切な取引価格への反映を要請したりしている。また、サプライチェーン全体の共存共栄を目指して発注側が宣言する「パートナーシップ構築宣言」への参画を呼びかけて、一部の県補助金の審査において加点措置を実施している。

・今年 2 月には、地方版の政労使会議を開催し、適切な価格転嫁を伴う持続的な賃上げの推進による県内企業の成長と、労働者の所得向上の実現を目指して、共同メッセージが採択されたところ。

・また、6 月には公正取引委員会に対し、実効性のある対策の推進を求める要望をしたところであり、即効性のある対策は県単独では難しいので、国の動きもしっかりと見ながら、どのような対応ができるかを考えてまいりたい。

<委員>

・滋賀県未来投資総合補助金を活用できそうな事業者はこの制度を紹介しても、「時間がない。」「自分だけでは申請できない。」という声が多かったので、申請を支援した事案がある。しかし、サポートセンターに「事業計画や経費明細はこれで合っているか。」等を問い合わせても、事業者自身で判断するようと言われてしまうので、申請作業が難しいと感じた。補助金自体はよいと思うが、サポート体制をしっかりとしてほしい。

・補助金の申請は自分だけでできない方が多いので、社労士や行政書士が申請を支援した際の報酬等、支援費用も補助対象経費に組み込むとよいのではないかと。

<中小企業支援課長>

・滋賀県未来投資総合補助金の申請受付期間はまだ約 1 カ月あるので、サポートセンターの対応が不十分だった件についてはすぐに共有し、申請いただける方を取りこぼさないよ

うに、また、より良いサポートにつながるように働きかけてまいりたい。

・現段階で本件補助金の仕組みを変えるのは難しいが、例えば、今後、同様の事業や新たな制度を検討する際は、申請支援費用についての御意見を反映できないか検討したい。

<委員>

・県内への新規立地の促進は、企業訪問 200 件を目標とし、実績が 283 件で A 評価とのことだが、そこから実際にどのように進み、展開していくのか。

<産業立地課長>

・企業訪問は色々なケースがある。例えば、いわゆる企業誘致という形で、ぜひ滋賀県へ来てくださいと、滋賀県内にない企業を訪問している。また、県内に今立地している企業からの相談にも対応している。例えば、隣の田んぼを埋めて駐車場にしたいがどのような手続を取ればいいのか。最近増えているのは、企業が滋賀県に来て 30 年、40 年が経ち、施設が古くなってきたので新しい工場を建てたいが、今ある工場をつぶして建てるのは時間がかかり顧客が逃げてしまうので、新しいところに工場を建てて、今の工場は新しい工場ができた後に処分したい、そうした手続はどうしたらよいのかという相談。

・特に昨年は、新しい企業よりも、今立地している企業からの相談への対応が多く、相談を受けた後に、関係所属や手続を調べてフォローしたのが、先ほどの件数の合計となっている。

<委員>

・滋賀県にとっては、この 283 件のフォローアップが一番重要になってくる。他府県からも進出したいという企業の声はたくさん上がっていると聞いているので、具体的に立地が進むように是非施策を進めていただきたい。

<委員>

・実施状況の検証の全体像について、A または B 評価の事業が 85.8%を占めて一定の成果を上げたとか、未来を見据えた意欲的な支援ができた、教訓としては、情報発信方法の見直しや施策の充実を図っていくということは分かったが、昨年の事業で、すごく成功してうまくいったのでぜひ強化したいという部分があれば教えていただきたい。逆に、失敗して達成できなかったのも、より強化しなければいけないという部分はあるのか。

<商工観光労働部次長>

・これから最も力を入れて取り組んでいくべきだと考えているのは、本日も各委員から多くの御意見をいただいている、人材の部分。人手不足や、お越しいただいた方に定着いただくこと、現場での人材育成が難しくなっていること等について今後どのように取り

組んでいくのかは、重点的に力を入れなければならない大きな課題と認識している。

<委員>

・確かに人材不足。リスキリング等で新たな能力を身に付けてもらうことも大事だが、女性の活用・活躍も1つのポイントだと思う。

・資料 02【別冊】12 ページの「女性の起業トータルサポート事業」を見ると、女性の創業および事業承継者数について、目標 44 名に対して実績は 75 名とあり、とても成果が上がっている。5 ページの「マザーズジョブステーション」は、目標 980 件に対して実績は 899 件と、B 評価だが就職件数は増えている。人手不足の中で、県外から来てもらう、外国人に来てもらうという視点も大事だが、今ある人材としての女性と高齢者に活躍・進出してもらうか。女性については、数字を見ると一定の成果が出ていると思う。

・地元の企業に聞くと、女性のスタートアップ・起業は多く、肌感覚では男性が4割で女性が6割。昨年の事業も成果が上がっているので、働く人・事業をする人を増やすには、外国人も大事だが、高齢者と女性にターゲットを絞ってもっと強化する方が良いと思う。

<女性活躍推進課長>

・女性の起業支援については令和3年度から、県立男女共同参画センターに女性の起業応援センターを設け、商工会議所や商工会、産業支援プラザ等関係団体に協力いただきながら、セミナーやオンライン相談、チャレンジショップ支援、コワーキングスペース設置等、様々な方面から支援しているところ。非常にニーズが高く、20 名定員のセミナーはいつも申込者数が定員を超えている。

・昨年度の創業および事業継続 75 名という実績の内訳は、新規で開業した方が5名で、事業をもう閉じようかと思っていたがセミナーやリスキリング、様々な相談を行った結果、事業を継続して新たな展開ができたという方が 70 名。今年度も、関係団体と協力しながら、女性の起業支援に力を入れてまいりたい。

<委員>

・女性の起業支援の実績は継続が多く、新規はまだまだこれからかと思うが、需要はかなりのあるので、ぜひ応援していただきたい。

・高齢者の活用について、全国でシルバー人材として登録されている高齢者は、対象人口の2%台だが、長浜市は登録者数が多くて4%台となっており、全国で10本の指に入る自治体。高齢者の働く意欲がとても高い。しかし、高齢者向けの仕事は単純作業が多く、かつてのキャリアを生かせるような仕事は少ない。この人手不足の時代に高齢者を活用しない手はない。高齢者に過去の技能や経験を生かせるような仕事をもっと提供して、高齢者の労働人口を生かす施策も考えていただきたい。

<労働雇用政策課長>

・シルバー人材センターでは、働くことを含めて、いわゆる生きがいづくりや、プライベートも含めて充実させること等、様々な取組を実施していただいております、仕事内容については、今までは草刈りのような単純作業が多かったが、過去経験していた仕事を請け負っているというケースも出てきている。しかし、企業等に、シルバー人材センターの登録者にそうした人材がいるという認識があまり伝わっていない面もある。県や市だけでなく、企業でも、そうした人材に活躍いただけるような施策が必要。

・シルバー人材センターは法律上、民間企業を圧迫することのないよう時間制限等があるが、高齢者が短時間でもできるような業務や、在宅でできるような業務の例があるので、そうした活用例を広めていくことが大事だと思う。

■ その他

<会長>

・それでは、「その他」に移るので、事務局より説明をお願いします。

<中小企業支援課長>

・知事から、ぜひとも中小企業活性化審議会の委員の皆様、人口減少の観点から御議論、御意見をいただきたいと要請があった。国立社会保障人口問題研究所による、本県人口の将来見通しの推計では、現状 140 万人である本県の人口は今後大きく減少し、2050 年には約 122 万人に、率にすると 13%程度減少すると推定されている。65 歳以上の人口は若干増加するが、15～64 歳の生産年齢人口が大きく減少し、2050 年には、現状から約 25%減となるとされ、地域経済に様々な影響を及ぼすのではないかと考えられるところ。

・想定される事項としては、人口が減ることにより消費が減少して、国内市場の縮小、また、経済活力の低下が見込まれること。年齢構成の変化に伴い、ニーズが変化して、産業構造が変化していくこと。現状でも人手不足と言われているが、労働力不足がさらに生じること。それに伴い熟練技術の承継がさらに困難になるといったこと等が考えられる。

・そうした状況にあっても、本県経済が今後も持続的に成長・発展していくためには、県の産業施策・中小企業施策で、どのようなことに取り組んでいくべきかについて、幅広く御議論いただきたい。

<会長>

・我々にとって本当に深刻な問題だと思う。これに関して御意見を賜りたい。

<委員>

・人口減少問題は日本全国の話であり、滋賀県の中で食い止めるということは難しいが、

労働人口という意味では、例えば、外国人が働きやすい特区という形で、滋賀県へもっと外国人労働者を誘致できるような仕組みがあればよいのではないかな。

・国の動きに合わせて今年度から「滋賀県ちいさな企業応援月間」が7月に変更となったが、取り組めることがまだあるのではないかな。例えば、私は約20年前から、中学生の職場体験学習の受け入れをして、中小企業で働く魅力を子どもたちに伝えている。

・子どもの頃を思い出すと、多くの家庭では、いい高校へ入って、いい大学へ行って、いい会社へ入りなさいと言われ、中小企業が選択肢に入っていなかった。しかし、地域の暮らしを支えている中小企業が沢山あり、多くの人たちが中小企業で働いているという現実がある。中学校や高校生のインターンシップや職場体験学習の中で、中小企業の位置付けをしっかりと教えることが必要。また、地域の暮らしを守っていくために、地域で起業家として創業する若者を増やす取組や、都市部へ出ていく若者を地域に残すような施策、中小企業で働こう、中小企業を経営しようという若者を育てるような仕組みが必要。

・多くの都市部でも、地元に残すために、奨学金返済を支援して県内企業に就職してもらう制度がある。人口減少は避けられないが、近隣都道府県に比較して、滋賀県には若者が残る、働く人たちが増えるという施策があってもよいのではないかな。

<委員>

・日本は人口が減るが、世界を見ると、2060年に向けて人口は増える。しかし、世界の人口は増えるが、いわゆる生産年齢人口はやはりどの国も減少していく。今ある課題を解決しようと足し算・足し算をしていくと、結果的にこっちとあっちの理屈が合わなくなって立ち行かなくなる。ドラスティックに改革をして、人口が増える地域の良いところを真似するなどのプラスの発想をしないと増えないのではないかな。

・人口を増やしたいという目標があるのなら、それに向けて本格的なマーケティングをしなければいけない。観光産業もマーケティングが全然できていないと専門家に指摘される。様々な数値データを取るが、結局生かしきれない。また、行政は担当者が3年くらいで替わってしまう。本当に危機感があるのであれば、専門部署を立ち上げて、担当者を10年は固定して、データ活用とマーケティング力を強化していくことが必要。

・世界の成功事例に目を向けてできることをやっていくべき。具体的には人口を何人にしたいという数値データを県民に共有して、住んでいる人たちがそれぞれが危機感・問題意識を持たないと変わらない。

・やる気があって起業する方が本当に増えているが、このような会議や、経済団体が様々な問題を議論する場には出て来られないし、加入もなかなかされない。そうした方の意見は、ぶっ飛んでいたり、手間がかかったりするもので、芽が摘まれて潰れてしまうようなこともある。若者や、やる気がある人をいかに、既存の中小企業の経営者や団体がサポートできるのかが滋賀県のポテンシャル。そういう取組を行う専門部隊・チームがずっとあれば、若者や、やる気のある人ともつながることができるのではないかな。

<委員>

・「うみのこリターンズ」を実施したい。小学5年生で「うみのこ」に乗るが、就職活動や大学の夏休み、インターンシップ等のタイミングで滋賀に帰って来てもらって、「うみのこ」に乗船して地引網体験や中小企業のインターンシップ・見学を行うというアイデア。出会う県の職員に提案すると反応は良いが、「うみのこ」は教育委員会が担当なので実現は難しいようだ。課題に突き進むための特権を持った部署があれば、このようなアイデアも取り入れて進むことができるのではないかな。

・滋賀県は地場産業や老舗の小さな企業が多い。それらを親族で承継するのもよいが、高卒等のタイミングで、事業を継ぎたいという若者を採るのもおもしろいのではないかな。第三者承継を積極的に推進する県はまだあまりないと思う。

<委員>

・労働力不足に対して外から人を沢山呼んでくるのは難しい。まず、今ここに暮らしている人たちがもっと活躍することが大切だと思う。

・子育てしながら働くことに対して既に様々な支援メニューがあるが、最近、相談に来る人の層が広がっており、私たちは「ミドル層のお姉さんたち」という呼び方をしている、45〜60 歳ぐらいまでの方の相談が増えている。専業主婦を長くしていて働くタイミングを窺っていたとか、今パートで働いているが今後は正社員で働けるだろうか等、様々な相談がある。子育て層だけではなく、少し上の層、シニアと子育ての間のミドル層のサポートもできればよいのではないかな。

・子育てしながら働くとき、ただでさえ再就職は緊張して、いきなり合同企業説明会には行けない。その前に、長い期間働くことから離れていた人がもう1回学べる場所がもっと増えたらよいと思う。

・起業する女性が多いが、規模が小さいものが多い。規模の大きさではなく起業することで自分の人生が豊かになるという視点ももちろん大事だが、労働力という見方をすると、稼げる起業家が事業継続していくことをサポートできるとよいのではないかな。

・再就職までの支援は多いが、その後の継続就労のサポートは少ない。管理職の女性向けの研修は多いが、そうした高いレベルではなく、とにかく仕事を継続していくために、仕事と家庭、仕事と身体のことをどうしていくかという、定着するためのサポートも増えていくとよいと思う。

・様々な資料の中に、まだまだ「両立」という言葉が出てくる。国等のメニューの名称に「両立」という単語が付いていて外せないのも分かるが、お母さん達は、「両立」できていないからもう辞めようかなと考えてしまうので、もう「両立」という言葉はやめてほしい。全て女性が背負わなければいけない、両方ちゃんとできてないと失格ですと言われていく感じがしてしまう。滋賀県独自の、働きやすくて家庭も楽しめるような新しい言葉をつ

くって打ち出せば、滋賀県で働きたい人が増えて、高校生や大学生も「こんなすてきな県にとどまりたいな」、「帰って来たいな」と思ってくれるのではないかな。

<委員>

・人口減少の問題は、社会がうまくいっていないから、若い人が結婚をしない、若い人が子どもを産んで育てる大変さを抱えているということ。この会議には若い方もいるが、これまでの「両立」しないといけない社会で子どもを育ててきた私たちが意見を言って、問題が解決するのか。私たちも、孫の守りをすることや、仕事をしやすい環境をつくることには協力できるが、根本的に人口を増やしたいのであれば、もっと若い人の意見を吸い上げる場所をつくるほうが大事だと思う。

<委員>

・滋賀県は交通アクセスが良く、飛行機も新幹線もすぐ乗れて、高速道路も通っている。日本の真ん中に位置する魅力のある県だが、あまり発信できていない。今までどおりではなく、看板を3つぐらい変えるなどの発想が必要。甲良町では住宅をつくって若い人にもっと来てもらう計画をしていると聞いたが、そのような都市計画や、滋賀県をどのようにするということも含めて、魅力発信の仕方を工夫すべきではないかな。

<委員>

・近年の消費者主義の生活や暮らしの変化、働くことに対する考え方の変化が、人材育成にも影響している。

・娘が学校を卒業し、地元に戻ってから古民家カフェを始めたが、7～8年経ってようやく暮らしが成り立つようになった。独り立ちの女性起業家が生活できるほどの規模に育つには8年も10年もかかる。娘は店だけで精一杯なので、近くにいる家族がやはり様々な支援をするしかない。

・コロナ禍では補助金の申請について丁寧に教えてもらえたが、最近の新しい支援金は、提出締切等の案内はあるが申請書の書き方までは教えてくれない。

・働ける、納税する、子どもたちを育てる、人材育成のためには、小さい頃からあらゆる体験と経験を教育に十分組み込むことが必要だと思う。

<委員>

・金融機関は大きく変わってきている。以前の金融機関は、顧客の事業を厳しく見ていたが、今は、課題解決から入って創業支援、事業支援といった形で、各業種に深く入って行こうとしている。今日は様々な厳しい意見が出ているが全て、私たちの仕事においてもやっていたいかなければならないことと感じている。

・補助金の申請支援においては、採択されるような書き方、というところまで突っ込んだ

支援が求められている。

- ・消費の減少は、収入が上がらないと回復しない。昔はボーナスが入ったらモノを買おうとなったが、今は、金融機関の預金の3分の1が株式投資を通じNISAに流れ、それが皆海外へ行く。

- ・生産年齢人口に関して、パートを活用したくても、時間制限があるので働きたくても働けない。扶養家族から外れずに働ける時間を増やしていかないと、働くことを希望する人が働けなくなる。

- ・今までは管理職は男性が多かったが、女性管理職が活躍できる場所を増やしていく必要がある。

- ・生産年齢人口は64歳までだが、我が社は定年を70歳まで上げて、1週間フルタイムで働くのではなく、9時半から4時までとか、週に3日間といった形で回している。新しい職場に行くことほどストレスがたまることはない。人が増えるわけではなく、若い世代を増やすのも厳しいので、今までの仕事で、責任を外し、短くして、得意な分野で働く・伸ばすという形で現場は対応している。

- ・熟練工の問題について、例えば、建築関連では、家を建てるのに、昔使っていたカンナや金槌は要らなくなっていて機械化されてきている。熟練工がいなくなるので、機械化の導入支援も必要ではないか。

- ・この間、家を直している女性の若い職人がいて、聞くと台湾の方だった。日本で技術を学びたいと修業に来られている。生産年齢人口が減る分、外国人材の活用も必要。

<委員>

- ・認知症の方は、診断されていきなり何もできなくなるわけではない。若年性認知症の場合、診断後も普通に仕事ができるが、日に日にできないことや判断が難しいことが増え、周りへの遠慮もあり離職せざるを得なくなる。ただ、辞めてからも、何か社会とつながりを持ちたい、短時間でもいいから何かしたいということで、ボランティアに参加して下さったりする。そのような、まだ働きたい方、働く力がある人材に目を向ける施策があればよいと思う。

- ・高齢者向けのサロンやデイサービスにはあまり行きたがらない人も、「今日バイトしようか」という作業なら、とても喜んで1日過ごして帰られるという話も聞く。認知症カフェ等の集まりで、そうした労働力も活用できるのではないか。

- ・最近、若者向けには、細切れ時間の労働力をアプリで寄せ集める働き方もある。滋賀県独自で、高齢者にはアプリは難しいかもしれないが、シルバー人材センター等に登録していなくても細切れの時間で働くサポートやマッチングをする窓口があればよいと思う。

- ・空き家を利用して、まだ労働意欲がある人、病気でリタイアして戻れない人、短時間しか働けない人、体が続かないという人、そういう方たちが集まって、単純作業といった仕事を持ち込んで手伝ってもらおうという形も、労働力の確保につながるのではないか。

<委員>

・地元の元気な中小企業を大事にするような、また、外からも呼び込むような政策をしてほしい。今、円安が非常に進んでいる。世界の政治情勢の危機もあり、国際情勢は非常に不安定。かつての企業の海外移転が逆転し、多くの企業が日本に帰って来ようとしている。そうした企業は、外国でやっていた工場を日本でやりたいので、工場拡張等を望んでおり、今、空前の引き合いになっている。しかし、国内でそれを提供する土地が少ないのが現実。日本は発展する段階で土地規制を強めるなどしてきたので、土地があまりない。

・事業承継ができない会社も多いが、一方で、海外まで進出している元気な中小企業もある。今を契機として、地元の元気な企業を大事にして育てないとますます疲弊してしまう。そうした企業はちゃんと事業拡張ができて、他の企業との取引が拡大できれば、滋賀県に来てくれる企業も増える。外国の人も、外国企業も増える。

・県では、県南と県北に1つずつ産業団地をつくろうとしているが、土地の規制が非常に多い。事業用の用地を拡大するためには、農地や都市計画にかかる規制の所管部局と、工場立地や企業立地を支援する部局が一体となって、滋賀県の産業発展のためにどうしたらよいかを考えてほしい。農地や住宅地を守ることも大事だが、今は、中小企業の旺盛な意欲を育てなければならない。知事のリーダーシップのもと、規制緩和に取り組んでほしい。隣の福井県は知事主導のもと、福井市と小浜市で、農地を市街地に編入して工場団地をつくろうとしている。日本中で今、知事のリーダーシップのもとにそうしたことが進められている。これは地元の中小企業を守るためでもあり、外からの投資を呼び込むためでもあるので、積極的をお願いしたい。

<会長>

・本日の議題はここまでとさせていただきたい。皆さまから忌憚のない御意見を沢山いただいたので、滋賀県の活性化のために、今後の施策へ反映いただくようお願いしたい。

<中小企業支援課長>

・熱心に御議論賜り感謝申し上げます。次回の審議会について現在、日程調整中だが、10月下旬から11月上旬頃に開催したいのでよろしくお願いしたい。

<会長>

・委員の皆様には議事進行に御協力を賜り感謝申し上げます。進行を事務局にお返しする。

<商工観光労働部長>

・長時間にわたり熱心な御議論をいただき、感謝申し上げます。出生数は、戦後の混乱期を除けば、滋賀県は昭和49年の1万8,300人がピークで、平成の時代は1万3,000人ぐら

いで推移していたが、最近大きく減って昨年は 9,200 人ぐらいというピーク時の半分になっている。その子どもたちが親の世代になった時にまた大きく減っていく。これは、日本の中ではまだ緩やかな減り方で、同じ比較では、全国は 3 分の 1 ぐらいになっている。そこで、大変な危機感を持ちながら、今日は様々な御意見をいただいた。多岐にわたる御意見を頂戴し、短期でできるもの、少し長い目で見えて考えなければならないもの、あるいは、国の中で取り合いをしても仕方ないので世界を含めてどうしていくかということも含めて、いただいた御意見を参考にしながら、今後生かす道を考えてまいりたい。今後とも引き続きよろしくお願い申し上げます。