

附属機関等会議録

令和4年11月7日

会議の名称	令和4年度 第3回島田市中小企業・小規模企業 振興推進会議
開催日時	令和4年10月31日 10時00分から 11時30分まで
開催場所	島田市役所 第2委員会室
会議の議題	1 開会 2 説明及び意見交換 ・販路開拓事業費補助金について ・人材確保・人材育成に向けた取組にあたって 3 閉会
会議の公開又は全部若しくは一部の非公開の別	<input checked="" type="checkbox"/> 公開 ・ 非公開（ 全部 ・ 一部 ）
会議の全部又は一部の非公開の理由	公開
公開の場合の傍聴人の数	3人
出席者の氏名等	別添資料のとおり
会議の結果	<p>今回会議は、前回会議にて設定したテーマである販路拡大及び人材確保・人材育成について引き続き議論した。</p> <p>販路拡大については、令和2年度まで実施していた販路拡大事業費補助金の概要を示し、復活を視野に入れて新しく運用するための素案を事務局から提示し、それについて議論した。</p> <p>人材確保・人材育成については、目指す姿と事業スケジュールを共有した上で、委員の所属団体で実施する就労支援や課題などについて、今後の施策検討の参考とするために議論をした。</p> <p>委員から挙げた発言（意見や質問等：●）と事務局の発言（回答等：→）は以下のとおり。</p>

【販路開拓事業費補助金について】

- 前制度から宿泊費と旅費を対象外としたことは良い。
- 広告宣伝費は、会場に置くパンフレット等のことでよいか。
→そのように考えている。
- 広告宣伝費という記載だと範囲が広いため、チラシやパンフレットというように、名称を変えてはどうか。
→はっきりとさせることは重要だと思う。
- チラシ等に名称を変えると、細かすぎるので要綱は広告宣伝費にしておき、運用で細かく説明すれば良いと思う。
- 令和元年度の補助金の利用実績について、県内外の内訳はどうか
→当時は、市内の展示会も対象だったため、県内利用が多かったと記憶している。県外の場合、東京や千葉（幕張メッセ）などでの出展が多かった。
- 前制度では、県内の実績が多かったとのことだが、今回の案では県外に特化している印象を受ける。そのあたりの需要はどう考えているか。
→当時は、市内での出展や展示会の開催事業も補助対象としており、自社で開催する感謝祭のようなものも対象としていた。その中に県外や海外開催の大きな展示会に参加した事業者も少数おり、アフターコロナを見据えてその動きが活発になるだろうという点でこの設計としている。
- 原案については概ね問題ないと思う。公平性を考えた時、わかりやすく審査しやすいという点が必要。県外出展の需要に関しては、心配な部分もあるが、大事なことは制度を知ってもらう姿勢だと思う。金融機関、経済団体など様々な組織がここにいるので、展示会等の情報を共有し、補助金を使ってもらうといった連携が大事。

● 展示会に特化というシンプルな形によって、名刺の交換数、商談数、サンプルの送付数など、効果を測りやすい指標があって良いと思う。

● この補助金自体は認知されていたのか

→ どの補助金にも共通するが、知っている方は毎年使う印象がある。使いやすさはあったため、様々なところから話を受けていた。しかし、多数の方に認知されていたかは悩ましい部分もあるため、新制度はしっかりと広く周知していく。

● 自社においても、食の商談会を東京で開催するためにお客様への案内をしていくところ。こういった機会は年に1回や2回ではなく、これから増加していく。県外他社と提携を結ぶ中、その動きはより顕著。補助金をお客様に案内できるパンフレットのようなものがあれば、より一層補助金の存在が広がっていくのではないかと。

● 物産展等のイベントが増えていく中、お客様にこの補助金を案内する際、制度が素晴らしいものとなればなるほど助かると感じる。この事業について単独のチラシも作っていただければ、わかりやすく活用しやすくなるのかなと思う。

→ 従来の補助制度についても、単独でチラシによるPRをしてきた。行政だけでは広がりには限界もあるため、お話しがあった展示会等と連携させて上手く使っていただければと思う。

【人材育成・人材確保について】

● 人材確保は、いかに市で育った人が出ていかず、市に移住する人を増やすということになる。人材育成については難しく、中学・高校からじっくり取り組むことになると思う。地元から出た方が戻った場合に補助金を出す自治体もあるようだ。

● 島田市、焼津市、藤枝市の合同企業ガイダンスはどれほどの規模か。

→ 令和3年度の実績は、3日間の開催で参加企業数は35（うち市内9企業）、参加学生は72人。

- 人材確保・育成は難しい分野。今、若者が何を求めているか言えば、働き方改革という観点でのプライベートの充実と自身の成長の場のような。
- 3年未満で離職する方が多いという話も聞くが、原因はイメージと実際の現場とのギャップがあるということ。それに対し効果的なのは、インターンシップであり動画作成だということで、その方向に促すことが大事なのではないか。
- 企業イメージという点では、プライベートを大事にする働き方改革ということで、就業規則が整っていることが必要だと思う。その点に対応することと本業の兼ね合いは難しい。そういった場合に社会保険労務士の方の力を借りなければならないと思うが、その費用負担をうまく補助できる施策が必要だと思う。
- 離職率の低下に力を入れている。入社してくれた社員に会社を好きになってもらい、母校の先生や後輩に口コミで会社のことを広げてもらうよう力を入れている。例えば、入社して1年ほどは、新入社員の出身校に足を運び、今何をしていて、どのように頑張っているかという話を先生にさせていただいて会社のことを知ってもらい、ご家族に手紙を書くなどして頑張りをお伝えしている。ありきたりかもしれないが、そういった取組を地道に進めている。
- 人材確保については大変な思いをしてやっている。教育という観点では、5、6年前に教育期間を1年から2年にした。入社してすぐに営業ではなく、2年間で教えるべきことを教えている。営業だけでなく様々な役割がある中、適材適所となるように、自分に合うものが見つけられるような取組をしている。最近のことだが、大学に進学したい高校生を採用した上で、採用後4年間は大学に通うことと就業を並行させ、大学の受験料や学費を負担する形の取組を実施している。

- Uターン就職という話はすごく難しいと思う。コロナ前に新宿で2年ほど勤務していたが、東京は別格だと思わされた。東京に行ってみてすごく感じた部分。経済の中心、人も集まる、若者も溢れている。東京に行った学生が果たして静岡県に戻ってくるのかとその時に感じた。東京に比べて県内に魅力ある企業が少ないことがあると思う。離職の話と絡めてみても、3年での離職が多いという話は、改善されていますが、辞めた社員がどこに行くかという点で東京方面であって、若者から見るとすごく魅力があり、それを考えると補助金を出すからUターンというのは難しいと思う。親世代で言えば、補助金という話にも魅力を感じるかもしれないが、若者はそうでないと思う。ただ、そこに答えはないので、人材確保はすごく難しいものと感じている。
- 人材確保はニーズがあり、弊社の関連会社でも人材の取次等をしているが、多忙だとの報告を受けている。難しいテーマというのが正直なところでして、これをやればという正解はないと思う。関連会社では、手数料をいただいているが、それにもかかわらずニーズがある状況。ニーズはあるが難しいというのが率直なところ。
- 業界他社において、専門学校へ通う学費を援助しているところがあった。卒業後に入社するとを条件としていたが、途中で退学するなど、結局のところ実務と勉強の違い、ギャップが大きかったのが要因ではないかと思う。志太3市高校生地元企業就職促進事業の中で、学生や企業への意向調査にじっくり時間をかければ、もう少しうまく進むのかなと思う。
- 高校進学の場合、高校の先生に来てもらい学校説明のような話をしてもらい場があります。高校に入学した先輩（卒業生）に、入学後の様子を話してもらい機会もあるが、顔の知れた先輩という点や学生の生の声という点もあり、生徒の心に刺さりやすいのではと思う。就職に関しても同じで、

人事担当や役職者が説明するだけではなく、就職して1年から3年までの方に来てもらうなどして、実際に働いてみた感覚や職場の様子を話してもらうことにも効果があるのではないかな。

- 若い世代は数年で転職するのが3分の1と言われたりしている。静岡から東京に出ることはあると思うが、逆もあると思う。教員の中にも、初めは一般企業に勤めていたが、毎日遅くまでの仕事で体がもたず退職し、大学時に教員免許をとっていたことで教員を目指したという人を何人も知っている。都会に出たが数年で辞めて転職を考える時、静岡に帰ることもあると思う。都会で同様の思いをしている若者をターゲットに、静岡に来てはというアピールができればいいのかなと思う。
- 若者にとって魅力ある職場はどういった職場かを考えると、要は企業に魅力があるかどうかだと思う。休みが多い、賃金が高い、将来のビジョンを持っている、SDGsへの取組がある、安心して働ける環境がある、丁寧な教育や研修がありスキルアップできる、そういった魅力がある職場に中小企業がならなければ、人は引きつけられないと思う。
- 年末になると、公園で炊き出しという報道を目にするが、働くことや住むことに困窮する若者が見受けられる。県や市にそういった方のための相談センターなどがあれば、それをきっかけに地元に戻ってくる気にもなるかもしれない。東京に憧れて上京したが挫折し、しっかり働くことも生活することもできない人たちを受け入れるような体制があれば人材確保も可能ではないかという気がする。
- 採用活動で気づいたが、定年退職してから間もないやる気のある人の中には、かなりいい人材がいる。最近入った人にそのような人がいた。20代、30代が欲しいというのは本音だが、それが難しいのであれば、キャリアもあってやる気のある人に

	<p>焦点を絞ってみるのもいいと思う。</p> <p>→ 高校生や大学生の就職といった話があるが、その関連でデータを示させていただく。市内5高校の令和3年度の卒業生が897人であり、そのうちの就職者は330人で、就職率は36.8%である。令和2年度は卒業生909人のうち就職者378中で、就職率は41.6%であり、進学する学生が多くなっているという傾向がわかる。令和3年度の就職者数330人のうち、市内企業への就職者は74人で22.4%にあたる。純粋に島田市に住んでいる高校生だけというわけではないが参考までに示させていただく。大学生については、把握が非常に難しく市としても数字をもっていない。</p> <p>● 育成となれば各企業で入社後にどのような形でフォローするのかになると思う。そのフォローに対しては市が制度化できるものがあるかもしれない。確保については、市特有かもしれないが、中途採用枠の中で、奥さんの実家が島田という人が増えている。なぜ島田なのかを問うと、子育てをするのに東京は適さない、地縁がある奥さんの故郷に転居して働きたいという答えが返ってくる。キャリアを持つ人がそれを捨ててまで市の試験を受けてくれている例が数件ある。東京で3年程働いて退職した時、ふと地元を思い出すということもあると思う。そういった方や結婚後に子どもを持った人たちにどうアプローチできるか考えることも効果があるのではないか。</p>
提出された資料等	別添資料のとおり
会議を所管する課の名称	産業経済部 商工課
その他必要な事項	