

第1回モノづくり部門会議会議録

日時：平成27年8月19日（水） 午後6時から午後8時

場所：クリエイション・コア東大阪 研修室C

○中小企業振興会議モノづくり部門会議委員

出席委員：糸野委員、阿児委員、高島委員、高田委員、田中委員、宮野委員
大本委員、吉田委員

欠席委員：本多委員、西松委員

○事務局

鶴山モノづくり支援室長、田中モノづくり支援室次長、久保労働雇用政策室次長
野下モノづくり支援室主査、中川モノづくり支援室主任

開会

- ・委員・事務局の紹介
- ・本部会の位置づけについて説明

1 はじめに

- ・本多委員を副部会長とすることについて承認。
- ・必要に応じて学識経験者・有識者4名での会議を開催することについて承認。

2 モノづくり支援施策について

(1) 平成27年度実施施策について

(2) モノづくり支援再興戦略における課題

- ・モノづくり支援施策（平成27年度実施施策、モノづくり支援再興戦略における課題）について資料1～資料4に沿って事務局より説明。
- ・本日の議事の進め方について、前半に「事業承継及び技術継承」を議論し、後半に「モノづくり人材育成・確保」を中心に議論をしていくことについて承認。

3 中小企業経営実態調査について

- ・中小企業経営実態調査について、資料5～資料8に沿って事務局より説明。

委員 昨年、東大阪市が実施したアンケート調査結果や先ほどの事務局からの説明の中で、5人以下の事業所の事業承継が今後どうなるかによって東大阪市が大変なことになるとの分析をしているにもかかわらず、調査対象として1～4人の事業所が870社で全体の3分の1以下である。東大阪市では、1～4人の事業所が、60%近くの比率を占めている。5～19人の事業所をあわせると90%程度を占めることとなる。政策立案において対象となる事業所数があまりにも少ないことから、実態を拾えないのではないかという危惧がある。昨年、実施した実態調査では、調査対象件数が2816件に対して1～4人が47%、5～19人が37%となっており、この調査からも

かけはなれている。このままでは、実態に沿わないアンケートになるのではないかと。昨年のアンケート結果からも20人以上の事業所は、事業承継に対してはそれほど心配はいらぬとの結果がでているので、もっと零細企業に重点を置くべきである。せっかくのアンケート調査なので、税金の無駄使いにならないような実態調査をしていただきたい。

→ (事務局) 昨年のアンケートは、経営戦略等を広く確認するもので比較的回答しやすい形であったが、今回は、事業承継に特化したアンケートであり、おそらく回収率が相当下がるのが予想されることから、最終的にはヒアリングを行い、事例を積上げることで実状を確認し対応策を検討していく。そのために、回答をいただくことを念頭に置き、組み立てを行ったところであるが、小企業層の総数そのものが少ないことに対して、どのような方法が適切か考えていながら対象のあり方を検討する。

委員 昨年のアンケートでは、1～4人の対象件数が1328件であり、500件も減少している。データをもっているにもかかわらず、わざわざ500件も減らすことについて疑問を感じる。

→ (事務局) 前回と今回とを比較検証しながら、指摘いただいたことを踏まえて考えていきたい。

委員 技術交流プラザから、対象を増やすことはできるのか。

→ (事務局) 技術交流プラザのデータを使用するのは難しい。我々が持っている別のデータを活用することになると考えている。別のデータというのは、前回のアンケートを行った際に活用したベースのデータである。ただし、前回とデータ元が違うためまったく同じにはならない。また、予算的な制約があり母数をそれほど増やせない中で、できるだけ小規模層の比率を増やす方向で考えていきたい。

委員 今回の調査対象には、法人格を持たない個人事業所も入っているのか。個人事業所の事業承継は大変難しい問題である。アンケートを見ると、法人格の事業所のみを対象にしているように見える。このままでは、法人格を持たない事業所が上手くひろえないのではないかと。

→ (事務局) ご指摘をいただき、あらためて調査票を確認すると、個人事業所は問3を答えようがない。途中で回答ができない設問があると、そこから先へは進まなくなってしまう。全員が回答できない設問は最後に持っていくなどの工夫をしたい。あわせて、個人事業者を含めて、今ある設問が有効かどうかという点も確認していく。

委員 資料4の「2 市内モノづくり企業の事業承継を巡る現状」の円グラフの中で「どのように進めればよいかわからない」の3.8%、「問題であるが検討していない」の10.9%など、全体の20%強の事業承継について問題意識を持っているがどうしたらよいかわからない事業者が対象になると考えながらアンケートを見ていた。また、資料4の棒グラフを見てみると、1～5人の事業者層では、「継承するつもりはない」と回答している事業者が4割弱となっており、違う問題がある。行政は事業所数が減ることに対して問題意識を持っているが、町工場の間は、事業所が減ることによって技術が継承されないことで困っている。事業をつなぐことと技術をつなぐことはイ

コールのようで違っている。今回のアンケートは、事業をつなぐことにフォーカスしているが、同時に5人以下の継承するつもりがない事業者に対して技術をつないでいく事について掘り下げることが絶対に必要である。ただし、今回のアンケートに含めると調査票の枚数が多くなるので、違った手法で行わなければいけない。事業をつなぐことだけに絞って、行政としてどうお手伝いができるのかを把握する目的であれば、この内容、このターゲットでも良いのかなと考える。

委員 アンケートを見ると、選択肢ばかりでコメントを書いてもらう設問がない。回答する事業所が、事業承継をどのように考えているか、何が問題なのかなどが分からないのではないかと。そこまで掘り下げてアンケートをする必要があるのではないかと。

→ (事務局) 全体のフリーアンサーだけでなく、個別項目でも記入いただけることはあると思うので精査していく。特に、全体のフリーアンサーについては、非常に重要だと思っており、付け加えるようにする。

委員 私の会社では事業承継を済ませている。市内にもそのような会社は多くあると思う。事業承継を考える場合、既に事業承継を済ませたところがヒントになるのではないかと。サンプルを目的にしているのであれば、事業承継を済ませたところへのアンケートをより重視すべきではないかと。経験による課題を聞くなどの設問が必要ではないかと。これから事業承継に取り組む会社に対して、良いアドバイスになると思う。

→ (事務局) 実際に代替わりを実現させたところ、その中でどのような課題があり、どう解決したのか、を把握し、事例を積上げていくことが施策化の一番の近道であると考えている。アンケートについては、これ以上、深掘りすると設問が大幅に増えてしまうので、ヒアリングをしていきたい。

委員 実態に対するアンケートということで、ここ3ヶ月などの期間設定をした方が良いのではないかと。昨年度のアンケート調査では、どのように期間設定をしたのか。

→ (事務局) 一般的には、景気動向などを調査する場合に期間を設定し、時間軸で対比していく手法をとるが、私共の前回と今回のアンケートは、特に期間の設定はしていない。アンケート調査が手元に届いて経営者層の立場の方が、その時点の内容をダイレクトに回答いただくことを考えており、期間の設定は行わない。

委員 実態調査を行う中で、昨年度と比べて変わった内容などは把握しなくても良いのか。

→ (事務局) 昨年のアンケートでもそうであったが、景況感が良い企業は事業承継に前向きである傾向がある。また、将来見通しがなかなか立ちにくい企業は、継承するつもりがないとの回答が多い傾向があった。そういったことを考えると、今の景況感がどうであるかという設問も必要になるかもしれない。景況感と事業継承の考え方をクロスすることで、相関関係がはっきりと答えが出てくるかもしれない。スペース的な問題もあるので、調整させていただきたい。

委員 資料4のモノづくり部門会議のテーマに「事業承継および技術継承」とあるが、アンケートを見ると事業のことに絞っている。ただし、知りたいのは承継するつもりがない理由である。にもかかわらず技術継承にかかる設問がない。様々な技術、技能があり、今まで手作業でしていたものが機械で大量にできることもあり、技術はどんど

ん進んでいる。技術を見極めて、残さなければいけない技術と残さなくても良い技術があると思う。そのことから、どのような技術に対して不安があるのかなどの設問は必要ではないか。今のアンケートは、経営上の内容ばかりになっている。例えば、資料7の調査票の問5の中でもう少し詳しく聞いてもらえたら良いのではないか。

→（事務局）今回のターゲットは、事業承継である。東大阪市の最大の売りは、技術力のある企業のネットワークであると考えている。機能面をどう維持していくのが最重要課題であると認識している。そういった意味で技術は非常に大きなテーマで、この調査票に入れ込むとボリュームが大きくなるため、ヒアリングで技術継承についても聞いていく。

委員 ヒアリングで聞く項目は決まっているのか。

→（事務局）今から考えていく。ヒアリング項目は、委員の意見を聞きながら確定させたい。今回の調査では、アンケートの集計だけでなく、ヒアリングを大事にしたい。事業承継の答えについては、今回すぐに出せなくても次年度、再来年度と長期のスパンで考えていきたい。技術面については、我々、事務をやっている人間では見えないところが多いことから、しっかり中身を精査していきたいと考えている。

委員 問5の設問について、拾えるものがあるのであればデータとして上がってきた方が良くと思うので、もう少し工夫をしていただくようお願いしたい。

また、企業規模については、聞かないで良いのか。

→（事務局）アンケートを送付する段階で分かっているが、小規模層の企業を増やす場合にどうなるか、また、ヒアリングのことを考えるとヒアリングシートとして利用する場合、従業員規模という設問があった方が分かりやすいと思うので検討したい。

委員 アンケート調査について、本日いただいた意見を反映させ、9月14日発送、10月2日締切のスケジュールで進めていく。

・アンケート調査票の詳細については、阿児委員、西松委員、本多委員、糸野委員の4名により最終確定することについて承認。

4 モノづくり人材育成・確保について（フリーディスカッション）

委員 モノづくり人材育成・確保について、フリーディスカッションを行いたい。

→（事務局）製造業を営まれている方々にお聞きしたい。今の時代、人材不足であると思われるが、どのような人材育成をしているのか。どこかに修行・勉強に行かせるということはしているのか。

委員 私の会社では、薬品メーカーの開発事業の研究室へ送り込み、そこで技術指導していただく。完成した薬品は自社専用とすることが我が社のノウハウである。また、自社専用の機械を自社で開発することで、機械にノウハウが入っている。

委員 私の会社の場合は、新入社員の技術教育カリキュラムをつくって1年間の計画書のもとで教育を行っている。新入社員の教育以外では、国の事業であるが、昨年からは始まったマイスター制度を活用している。マイスター制度は、昨年できたばかりの制度なので、知らない事業者も多いのではないかと。

委員 我が社の一番の課題は、人材育成のシステムがなかったことである。今までは、ほとんどが中途採用であったが、今年度は高卒、大卒を採用した。今期から3期の間は、特に人材育成の制度確立のための予算を組んでいる。普通の技術で普通の機械で普通の仕事をしている我が社が残っていくためには、人間の力を育てなければいけないが、どういうカリキュラムでやっていけば良いか非常に難しい。

また、技能検定を受けさせており、社内評価だけではなく第3者評価により自信につながっている。あわせて、資格を取る人材が増えることで共通言語ができる。

委員 他の地域の事例を紹介すると、技術者が人材バンクのようなところに登録をし、技術者が必要な企業に派遣をしている。その際に、県や市が補助をしている事例がある。期間については半年や1年間で、つきっきりで教えるようなシステムがある。技術継承で言えば、このような方法もあるが、東大阪市には同様のシステムはあるのか。

→ (事務局) 東大阪市にはない。資格の取得等により個人の力量が上がった場合に、キャリアアップにつながることも他社に行ってしまう可能性があり、そういう展開を促すことにならないかという危惧があるが、経営層の皆様は気にしていないのか。

委員 私が経営者になったのが2年前で、当時は終身雇用でなくても良いと考えていた。その中で人材育成をどうするのか考え、社内の研修制度を一気に増やした。当時の幹部には、2、3年で辞めていく社員もいるのになぜ無駄な事をするのかという意見もあったが、例えば、3年で辞めていった社員が、次の職場で評価された場合に、我が社の評価につながるなど広がっていったら良いなと思っている。我々は大企業と違い、報酬で引き止めることはできないので、経営ビジョンにより仕事が面白いと思わせ続けるしかない。人を育てることが人を外に出すことに繋がるとは思わない。

委員 学生に東大阪市の中小企業で働くという気が、はなから無いように思える。大学生が楽しみながらモノづくりをする機会があれば良いのではないか。これは、人材を育成する前の段階の問題である。ここの議論をもっとしても良いのではないか。

委員 今の教育は、小学校で社会見学があり、中学校で職業体験があり、高校でインターンシップという形で職業教育をずっとしているが、就職ではなく就社である。どの組織に勤めるかという教育しかしていないのではないか。興味のあることができる会社に勤めるか、会社がなければ自分で会社を興すという職業教育をやっていないのではないか。すぐに効果が出るものではないが、働くということ自体をもっと変えていかなければいけないのではないか。

委員 中小企業には、非常に優秀な人材は来ない。長い間、求人しても来ないという時期があったが、やっと毎年採用できるようになった。そういう取り組みを通して、日頃から子供たちに中小企業を見せることが必要であると感じた。我が社は、小学校3年生から工場見学を受けて入れている。中学生は3日間の職業体験をしてもらおうが、しんどいだけで終わってしまうと二度と来なくなってしまう。しんどいけど達成感があり喜んでもらえるように工夫をしている。高校生ではインターンシップを受け入れているが、最近の東大阪市は積極的に受け入れるようになっている。布施北高校の100人を超える実習生を受け入れている企業があることは、東大阪市ならではのと思う。

これをもっともっと広げていく必要がある。

委員 東大阪市は、町全体が人を育てる事ができる。中小企業家同友会で住工共生を提案させてもらったが、事業所と住居が混在しているということは、子供の生活圏の中に生き活きとした大人の働く姿がある町である。今までのようにセパレートしてしまうと、土日の疲弊した大人の姿しか見なくなるので、子供は働くはずがない。共生している町は、人を育てる力を持った町であることが住工共生のテーマとしてあった。東大阪市の来れば、人として成長するというコンセプトが重要である。モノづくりのまちという狭義に捉えるのではなくて、人が育つ町というところから、様々な施策ができるのではないか。

委員 やりたいことを学ぶ人が、やりたいことを追い求めて独立したり他社に行ったりすることはいたしかたない。他社に行くことで、技術の提供や協力しあうなどネットワークを広げていけるとプラス思考で考えていく必要があるのではないか。また、学生に興味をもっていただくという話があったが、その前に、仕事を好きになるためにどのような取組みが良いかなど考えていく必要があるのではないか。

委員 人材育成ではないが、資料3の「2 モノづくりワンストップ推進事業」について意見を述べたい。前回の振興会議でも零細企業への支援が急務であるとの話が再三にわたってあった。そのことで、私自身は、モノづくりワンストップ推進事業が非常に重要であるとかねてから考えていた。販路拡大にかかるコーディネータが4名、技術支援にかかるコーディネータが3名、計7名のコーディネータがいており、予算額を7で割ると一人当たり292万5千円となる。これが高い安いという話ではない。仕事を多くすれば、もっと給料を上げて評価していただきたい。私がコーディネータに力を入れていただきたいことは訪問活動である。あるコーディネータに話を伺ったところ、4人で年間448件の訪問を行ったとのことであった。1人当たり112件、1月で見ると1人当たり8件ということになる。5月にたまたま我が社に訪問に来たコーディネータに、どのような企業を訪問しているのか尋ねたところ、技術交流プラザ登録企業、セミナー参加企業、新聞に取り上げられた企業を中心に訪問しているとのことであった。そのような企業は自立しているので、逆にそのような事ができない企業に訪問すべきではないか。

現在は、1月当たり8件の訪問であるが、営業職では1日で20件程度まわっている。それを考えると2日もあれば訪問できる件数である。これらのことから、せっかくお金を出して実施している事業なので、訪問活用の内容を改善していただきたい。できれば、1人でも良いので公募で熱意のあるコーディネータを選んでいただきたい。現在のコーディネータに辞めていただくことではなく、予算としても1人増でお願いしたい。

私の考えでは、1日当たり5件の訪問で、実際に会えるのは3件程度になると思うので、十分可能であると考え。実際に寝屋川市が行っているが、訪問活動のノルマを課すことが必要である。

このような活動をやっていければ、現在、壊れているネットワークの再構築につな

がる。また、大企業では、技術開発部門の統廃合が進んでおり、パートナーを探している時代である。中堅企業についても外注先が廃業し替わりが見つからずに困っている。東大阪市が企業訪問レポートを発信していけば、中堅企業がそれを楽しみにすることになる。

このことで、お客さんも喜ぶ、零細企業がこの事業を実施している市を見直し信頼をする。さらに、市内企業がコーディネータの訪問を待つ状態になる。少しの予算の増額と仕事内容を変える事により、誰でも評価してくれる事業になるのではないか。それを、市がすぐさま手を打つかどうかである。ぜひ検討いただきたい。他市でも様々な成功事例がある。5人で年間3000件の訪問は可能である。2年で全ての企業をまわることができる。こんなに少ない費用で効果の上がる施策はないのではないか。

委員 次回の会議にてモノづくりワンストップ推進事業の具体的な活動内容や成果などを報告していただくようお願いしたい。

5 その他

- ・第2回モノづくり部門会議について、平成27年11月9日（月）18時よりクリエイション・コア東大阪において開催。

閉会

＝第1回モノづくり部門会議 終了＝