

平成30年度 中小企業団体等との意見交換会について

日 時：平成30年8月21日（火） 14：00～16：30

場 所：北九州市 本庁舎 特別会議室B（3階）

出席者：アドバイザー1名（大学教授）、中小企業団体4名、中小・小規模企業4名、金融機関、大学、労働団体各1名、FAIS、北九州市

1 次 第

- 開会あいさつ、出席者紹介及び産業経済局長挨拶
- 会議の趣旨説明（事務局より説明）
- 中小企業振興にかかる取組及び課題について（各参加者等より発表）
 - ・議題1 **事業承継対策**
 - ・福岡県事業引継ぎ支援センターの講演
 - ・議題2 **人手不足対策**
 - （1）IT等を活用した生産性向上について
 - （2）地元就職促進に向けた取組み
 - ・会議参加者による発表
- フリーディスカッション、アドバイザーの意見

2 参加者の講演（発表）内容及び主な意見

【議題1 事業承継対策】

- ・福岡県事業引継ぎ支援センターでは、毎月毎月相談件数がどんどん増えていて、スタッフが足りない状態であり、後継者がいないということが深刻化しているということの裏返しである。
- ・今ある中小企業385万社には1社当たり15人従業員がいることになるが、生産年齢人口が減少する中、この人数を維持していくとなると、170万社になり、いわゆる200万社がなくなるということになる。
- ・中小企業庁によると、廃業した約2万9,000社（年間）の約半分が経常利益が黒字であり、黒字なのに何でやめなければいけなかったのかということで、深刻な問題として国は非常に危惧している。
- ・借金があると会社を引き継ぐことなど出来ないと誤解して、相談にも来ず廃業を選択する経営者がたくさんいる。
- ・M&Aを行う企業が求めているのは「人」である。人がいない会社は、どんなに技術力があっても要りませんと言われることがある。
- ・事業承継とは、事業を未来に向かって継続させるということ。
- ・事業承継で一番大事なことは、「決める」ことである。いつ辞めるか、いつ渡すかというところを決めると、それに対してスピード感、時間軸が出てくる。
- ・まずは、ピリオドを決めて、それに向かって、3年、5年、10年かけてしっかりと準備を進めていくのか本当の事業承継である。
- ・M&Aでは、やはり債務超過の場合、可能性は低くなるため、福岡県事業引継ぎ支

援センターに相談があっても、実際に壇上に上げられるは2、3割で、あとは壇上に載せられないこともたくさんある。

- ・事業承継をこれから行う人向けに勉強の場をもっと設けてもらったら良いのではないかな。
- ・会社を引き継いだ者としては、親が活着ている間に引継ぎが出来て、かつまだ色々相談できる状況にあるのでありがたいなと感じている。
- ・熟練技能者の技術の承継をどのように行っていくかということも大変重要である。業界としてその技能・技術をどう残していくかということについて、中央会などの業界団体に注目していただきたいと考えている。
- ・工業用の刃物の再研磨に関して、全国で組合組織を作っているが、技能検定を実施してメンバーの技能の承継を行い、業界全体としての技能のレベルをキープしてきた。しかしながら、受験者数の減少で毎年の継続が非常に難しくなっており、数年に1回という方向性になっている。
- ・100年つなぐ企業というのは、誰が社長をやってもそれなりに上手くいくシステムというものが存在している。それぞれの中小企業において、会社が支持を受けている要因、習慣、風土、慣習などを改めて知って、組織的運営をしっかりと行っていく必要がある。

【議題2 人手不足対策】

<IT等を活用した生産性向上について>

- ・パンの生産現場において、工程が職人にゆだねられていたものを、各工程ごとに標準時間を定めて時間割を作成し、その目標に向けて努力したところ、劇的に生産性が向上した。それぞれが更なる工夫を積み重ねることによって、15人でやっていた作業が、1人、2人減っても現場は回っている。
 - ・ITや機械を入れると、それに合わせてルールと仕組みが出来上がり、人が合わせて動かなければなくなり柔軟性が低くなってしまう。ルールに合わせても人がきちんと動けるような仕組みを整備しないと、IT活用の効果はあまり得られないのではないかな。
 - ・伝票関係がものすごく多くて、朝から晩まで事務員が入力している作業をRPAを活用して24時間で行う取組を開始した。
 - ・IT導入補助金に関して、昨年度はクラウドがものすごく推されたが、今年はおっぱらRPAである。無料期間があるので、自分仕様でやってみてどれが一番良いか確かめて、自分達のニーズに合わせたものに固めていくのが良い。
 - ・IT導入補助金やもの補助は、補助金が出るから良いものにしましょうということで、要らない投資になっていたりすることがある。支援機関もベンダーの言いなりにならないように勉強していく必要がある。
-
- ・銀行のコールセンターにおいて、電話を受ける数の業務量をAIで予測し、必要人

員の算出を同時に行うこととし、20名のスタッフの出勤予定表の作成業務をRPA化した。

20名のうち4名程度が余剰となったため、その方々に新しいスキルを勉強していただいている。

- ・労働生産性を向上させるために、分子の部分（販路開拓）も拡大していけるような取組も重要である。

<雇用の状況等>

- ・8年前までは、1人のドライバーを募集するのに、1回の面接で30人～50人が来ていたが、ここ4、5年は1人を募集するのに3ヶ月来ないというのが今の現実。
 - ・人手不足は本当に悩ましいところで、求人を出しても、待てど暮らせど全く応募がないような状態で、この2、3年で顕著にそれをすごく感じる。
 - ・マネージャークラスの人材確保のため、福岡県のプロフェッショナル人材拠点を活用させていただいた。
 - ・労働人口が減少していくが、視点を変えれば全然大丈夫なのではないかというふうに思っている。保育士を確保するため、自分達が子育てでフルタイム働けない保育士に対し、自分の子どもを連れてきて良いというふうにした途端、応募が相当増えた例がある。
- アイデア、やり方次第である。

<地元就職促進に向けた取組み>

- ・地域の活動（少年野球）で関わる子どもに、将来自分の会社で働くようにずっと言ってきたら、1人会社に入ってきた。こういう活動も続けていく必要がある。
- ・親も子供を地元就職させたいが、地元の企業を全然知らない状況である。
- ・高校生、できれば中学生くらいから地元企業に慣れ親しむ、触れ合う機会を設けることができると思う。
- ・親がどういう仕事をしているのか、実際に仕事をしている現場を見ることによって、子ども自身の勉強にもつながり、地元への愛着、就職につながっていくのかなと思う。
- ・「北九州商工会議所」と「北九州・下関まなびとぴあ」が連携して、「企業と大学との情報交換会」を初めて開催する。地元企業の魅力を学生に日々接している教員の方達に知ってもらうことが目的である。
- ・社員の知り合いに会社に入ってもらいたいという思いがある。その方が、辞めにくいとか、友達も知り合いもいて働きやすいとい環境になる。
- ・体験型、体験入社を取り入れており、1週間とりあえず働いてもらって、業務内容や会社の雰囲気を肌で感じてもらって、自分に合う合わないの判断をしてもらう手順を取っている。
- ・若い人に会社に残ってもらうためには、それを受け入れられる社内の体制と、今いる社員の人々にそのことをしっかり理解してもらう必要がある。
- ・社員の子どもや家族、知り合いに、その会社で働きたいと言ってもらえるような会

社を目指していきたい。そのためには、社内の体制、社風づくりが大切である。

- ・高校の先生や大学の先生に、インターンシップを経験させる取組は面白い。地元企業と高校、大学とのパイプづくりを進めていくことは、このまちの仕組みとして大事である。

<外国人の活用>

- ・外国人技能実習制度は、業種が限られており、廃棄物処理業は対象ではないため、もう少し緩和措置があればと思う。
- ・最近の若者は、オフィスワークを志向して、現場で働いてくれる人がなかなかいないため、外国人を雇用していかないと実務が回っていかない。
- ・正社員として、CADができるすごく優秀なベトナム人の方を採用する企業が出てきている。その人々が自国に帰った時に子会社を作ってもらえれば、既に信頼関係が出来ているので海外進出がしやすくなるのではないか。

【事務局（まとめ）】

- ・今回の意見を参考に、中小企業・小規模企業者の振興を図るための施策を適宜実施してまいりたい。
- ・また、各団体においても、本日のご意見等を基に、色々な取組みを進めていただきたい。
- ・ご要望、ご意見があれば、中小企業振興課まで連絡いただければ一緒に取り組ませていただきたい。