

《開催要領》

1. 日時 平成 30 年 3 月 16 日(金)14:00～15:40

2. 場所 アイリス愛知 2 階 コスモス 4・5

3. 出席者

内田 俊宏	中京大学経済学部	客員教授
奥野 信宏	公益財団法人名古屋まちづくり公社	名古屋都市センター センター長 【座長】
山田 基成	名古屋大学大学院経済学研究科	教授
石川 泰三	愛知県中小企業団体中央会	専務理事
伊藤 雅則	愛知県商工会連合会	専務理事
小川 正樹	一般社団法人中部経済連合会	専務理事
糟谷 寛和	公益財団法人愛知県労働協会	理事長
加藤 明彦	愛知中小企業家同友会	会長
柴山 忠範	愛知県経営者協会	専務理事
田中 豊	名古屋商工会議所	理事・企画振興部長
鍋澤 宗之	愛知県商店街振興組合連合会	専務理事兼事務局長
三島 和弘	日本労働組合総連合会愛知県連合会	事務局長
森 鋭一	公益財団法人あいち産業振興機構	理事長
加藤 典男	愛知県信用金庫協会	西尾信用金庫専務理事
野原 強	一般社団法人名古屋銀行協会	専務理事
鈴木 幸浩	中部経済産業局	総務企画部長
平川 雅浩	愛知労働局	職業安定部長
吉澤 隆	愛知県	産業労働部長
吉田 和裕	愛知県	産業労働部就業推進監

《議事次第》

1. 開会

2. あいさつ

3. 議題

(1) あいち産業労働ビジョン 2016-2020 進捗状況について

(2) あいち産業労働ビジョン 2016-2020 の追補について

(3) その他

4. 閉会

(開会あいさつ)

○愛知県産業労働部 吉澤部長

「あいち産業労働ビジョン 2016-2020」を平成 27 年 12 月に策定してから 2 年 3 か月が経ち、その間に人口減少をはじめとした社会構造の変化や、産業面・技術面での構造変化があった。「第四次産業革命」

がもたらす技術革新を活用し、付加価値を生み出すビジネスモデルも誕生している。自動車産業では、「Case (Connected, Autonomous, Sharing, Electricity)」と呼ばれる 100 年に一度の変革期が到来しており、愛知県の産業の姿や競争力に大きな変化が起こるといった危機意識を抱いている。これまでにないような技術の非連続的かつ急速な革新を背景として、付加価値の高いビジネスモデルや具体的なイノベーションをどのような形で生み出していくのかが勝負のカギになると考えている。

昨年度フォローアップ会議の中で、計画の中間見直しをすべきとご指摘をいただいたため、本日は、ビジョンの見直しの方向性についてもご説明する。

ご出席の皆様におかれては、忌憚のないご意見をお聞かせいただくようお願い申し上げます。

(座長あいさつ)

○名古屋まちづくり公社名古屋都市センター 奥野座長

当地域は世界最強、最先端のモノづくり地域として、また、世界からヒト、モノ、カネ、情報を引きつけ、世界を先導する「スーパー・メガリージョン構想」の心臓部として、経済を牽引する役割が期待されている。

しかし、現在起きている様々な社会情勢の変化は、これから愛知県の産業、暮らし、働き方等に激しいインパクトを与えるだろう。この状況に対応するためには、今後 10 年間で勝負の期間と考え、愛知県にとっては 50 年、100 年に 1 回のチャンスであると捉えるべきである。本日の会議では、各委員のご意見によって愛知県の産業労働施策をより良いものにしてまいりたいと考えているので、ご協力をお願いしたい。

(議題(1):事務局説明)

○産業労働政策課 犬塚主幹

～資料 1、2、3 に基づき、「あいち産業労働ビジョン 2016-2020」の進捗状況について説明～

(議題(2):事務局説明)

○産業労働政策課 犬塚主幹

～資料 4 に基づき、「あいち産業労働ビジョン 2016-2020」の追補について説明～

(各委員発言)

○愛知県中小企業団体中央会 石川委員

「資料 3」の進捗管理指標については、概ね順調に進捗しているという印象である。施策の柱 1 の「中小・小規模企業の企業力強化」に関連して申し上げます。中小・小規模企業は人手不足の深刻化に加えて、働き方改革、事業承継、技能承継など様々な課題が山積している。特に、経営資源の乏しい小規模企業については個社での課題解決が難しく、事業協同組合等で連携することが有効である。

進捗管理指標の「34」に関連して、当団体に加盟する事業協同組合の数は、平成 30 年 2 月末時点で 1,090 組合と、減少に歯止めがかかり、増加に転じている。行政におかれては、中小企業をとりまく環境が目まぐるしく変化する中で、着実に施策を行っていただきたい。

○愛知県商工会連合会 伊藤委員

「あいち産業労働ビジョン 2016-2020」策定から約 2 年が経過し、当初の目標以上に成果がでてい

のもある。様々な社会変化に対応しながらPDCAを廻し、目標達成に向けて取り組むことを期待している。

当団体が支援の対象としているのは、企業数の約 8 割強を占める従業員 20 人以下の小規模企業だが、急激な産業構造の変化についていくことが難しい傾向にある。

特に、事業承継については、今後 10 年間に半数以上の小規模企業が後継者不足により廃業する懸念がある。小規模企業は地域振興の担い手でもあるため、事業の持続的発展を支援していく必要がある。行政におかれては、中小・小規模企業の企業力強化とともに、若手後継者の育成支援に取り組んでいただきたい。

数値目標について、例えば経営革新計画では策定件数が目標となっているが、計画を策定した企業の売上向上といったアウトカムの視点も考慮していただきたい。

○中部経済連合会 小川委員

世界的に社会情勢が大変ドラスティックな動きをしている中で、「資料 4」の追補ビジョンは、的確にポイントをついており非常によいと思う。

当団体では、平成 30 年 2 月に中部版「Society5.0」を提唱しているが、当地域は企業の大きさに関係なく、IT 人材が不足しているように感じている。大学等では IT 人材を多く輩出しているものの、その就職先が当地域にないために東京に流出してしまう現状がある。そのため、行政におかれては、「社会人に対する IT 教育の促進」や「IT 企業の集積づくり」をお願いしたい。

また、海外の高度人材をもっと愛知県で受け入れるべきである。そのためには、インターナショナルスクールや外国語に対応した病院の設立など、海外高度人材の暮らしやすい地域づくりが必要である。

現在、海外だけでなく、東京や大阪、福岡においても、イノベーションの促進やベンチャーの育成に力を入れているため、この地域でもしっかりと取り組んでいく必要がある。当団体としても、来年度以降、イノベーションの促進に向けた事業に取り組んでいく予定であり、愛知県にもその支援をお願いしたい。

○愛知県労働協会 糟谷委員

現在は、「人生 100 年」と言われるように、働き方の考え方も大きく変化している。これまでは、年金がもらえる 65 歳まで働く方が多かったが、最近ではそれ以上の年齢の方が求職するケースが増えたように感じる。これからの時代は、「長寿」を「生涯現役」とプラスに捉える必要があると考えている。

「資料 3」の進捗管理指標の「289」に関連して、当団体では子育てをしながら再就職を目指す女性の不安や悩みを取り除くことを主な目的として活動する「ママ・ジョブ・あいち」を 4 年前から愛知県から受託して運営している。数値目標だけで見ると、策定時より減少している状況であるが、その原因として、名古屋市が平成 29 年 4 月に創設した「なごやジョブサポートセンター」の取組や、愛知労働局の「マザーズハローワーク」に相談者が流れ、相対的に「ママ・ジョブ・あいち」への相談件数が減少したことが考えられる。

今年度から新たに、子育て中の女性が遠方へ出かけにくいことを考慮し、県内 30 か所にカウンセラーを派遣し、相談業務を行う事業を始めた。また、来年度 4 月から、初めて面談した方について、他団体の支援が必要なようであれば、すぐに紹介できる仕組みを作った。今後は、地の利を活かした相談業務を行ってまいりたい。

○愛知中小企業家同友会 加藤委員

中小企業にとっては、生産性の向上に努めることで付加価値の向上につなげることが重要である。当社の例では、ルーティンワークや単純作業の無人化・自動化を進めることで、働き方改革を実現するとともに、従業員が技術向上や高付加価値な新しい仕事に取り組む時間を確保している。

今回の追補について、「方針」と「計画」がうまくつながっていない部分もある。例えば、生産性向上を方針とするのであれば、行政としては、企業の技能・技術を高めるために「技能検定の受検件数」や「受検の補助件数」を計画に組み込み、支援すべきである。また、施策の柱 1 の「研究開発支援の強化」は、研究開発に取り組む一部の企業を念頭においたものではないか。「企業を成長させるための事業環境づくり（支援体制の強化）」という文言でなければ、中小企業全般の活性化とつながっていかないと考える。

愛知県プロフェッショナル人材戦略拠点事業で企業訪問を多く行ってきた中で、経営者が自社の本当の課題を発見できていないことが多いと感じる。そのため、まずは経営者を対象とした教育を行うことが先決であると思う。

なお、施策の柱 7 にある「外国人の雇用」に関しては、奥が深いものであり、ただ受け容れるだけで上手くいくものではないと考えているため、大いに議論の必要性がある。

○愛知県経営者協会 柴山委員

「資料 4」の追補ビジョンにおいて、横断的な施策として「イノベーションの促進・生産性の向上」が掲げられたことについては賛成である。

しかしながら、施策の柱 7 の「人手不足対策の推進」において、多様な働き手の活躍を促進することで単に労働力の確保に注力してしまうのであれば、イノベーションの促進や生産性の向上には結びつかず、むしろ逆行する動きにつながりかねない。

また、施策の柱 8 の「働き方改革の機運醸成・推進」については、すでに世間に広まっているものの、具体的にどこから手をつけていいのかわからず、手探り状況にある中小企業が多い。本来の生産性向上につながるよう、正しい働き方改革の取組方法を指導していくべきであると考え。したがって、施策の柱 7、8 についてはもう少し検討していただきたい。

○名古屋商工会議所 田中委員

「資料 2」の成果達成目標について、順調に進捗していることから、より高い水準へ上方修正をご検討いただければと思う。社会情勢の変化への柔軟な対応という意味で、今回の追補はよいことだと思う。

今般、当会議所では、2018 年～2020 年までの 3 か年の中期計画を取りまとめた。「デジタル革命をはじめとした大変革への挑戦」と、2027 年のリニア開業を見据えた「名古屋にしかない魅力と個性の創出に向けたまちづくり・エリアプロモーション」を大きなテーマとしている。具体的な中小企業支援施策としては、事業承継、IT 化の推進、ビジネスマッチング等を重要なテーマとして取り組んでいきたい。

また、「資料 4」の追補ビジョンは、当会議所の課題認識とベクトルを同じくするものであり、引き続き、県と連携しながらこの地域の発展のために取り組んでいく。

○愛知県商店街振興組合連合会 鍋澤委員

個人消費は今一つ盛り上がっておらず、地域の商店街にとって厳しい状況が続いている。中小企業庁

の「商店街実態調査」では、「経営者の高齢化による後継者問題」、「集客力、話題性のある店舗・業種の減少」、「後継者の不在を原因とした店舗等の老朽化」等が課題となっている。さらに、来年 10 月には消費税率が 10%に引き上げられ、軽減税率も導入される予定であり、商店街の小規模店舗では、経理事務の増加も懸念される。

こうした中で、商店街だけでは地域コミュニティ機能の維持が難しくなっているのが現状であり、地域活性化を目的とした、大学等との連携による「商店街地域連携促進事業」には期待している。参加した商店街では、大学生等の柔軟な発想によって新商品開発を行い、マスコミ等に取り上げられる事例もあり、モチベーションアップにつながっている。

今後は、高齢な経営者が多いため、商店街であまり進んでこなかった IT を活用した情報化の促進等にも取り組んでいく。

○日本労働組合総連合会愛知県連合会 三島委員

現在、春闘では 5 年連続の賃上げを達成し、前年実績を超えている状況であり、この流れをさらに加速させてまいりたい。しかし、労働組合の組織率が低下していることは非常に残念に思う。

当団体でも、「人手不足」と「働き方改革」は重要なキーワードとして捉えており、「多様な人材の活躍」や「生産性向上」、「取引の適正化」の取組を、賃上げと同時並行で進めていかなければならないと考えている。

行政におかれては、中小企業に対する法改正等の周知や環境整備の支援をお願いしたい。また、取引の適正化については、日本全体の商慣行の見直しが必要な点も考慮が必要である。

「資料 2」の成果達成目標に関して、①障害者雇用率がいまだ全国 46 位であること、②有給休暇の取得率が横ばいであること、③労働時間が年間 2,000 時間を超えていること、④若年者の早期離職率がいまだに 30%を超えていること、⑤女性活躍について、労働人口の M 字カーブが全国に比べて深いままであること、⑥女性管理職比率が非常に低いこと、⑦男性の育児休暇取得がほとんど行われていないことといった点に問題意識がある。こうした内実の要因を分析し、今後の取組に活かすとともに、愛知県公契約条例の運用を通じて、これらの課題解決に取り組む企業への配慮を検討してほしい。

○あいち産業振興機構 森委員

今回の追補ビジョンは、本計画の策定後に社会情勢が大きく変化してきたことを指標や考え方の中に的確に反映させていると思う。特に、施策の柱 1 に目に見える形で「事業承継」という言葉が出てきたことを高く評価したい。事業承継は従来から懸案事項であったにもかかわらず、非常にセンシティブな問題のために表に出てくるのが少なかったが、今回の追補で明記されることは非常に重要なことである。

当団体の来年度以降の取組として、事業承継については、「あいち事業承継ネットワーク」の事務局として、中心的な役割を担っていく。特に、中小企業庁が今後 10 年間に事業承継の集中期間としていることから、国や県と協力しながら、しっかりと対応していく。また、中小企業の経営者人材を対象とした塾を立ち上げており、「次世代産業の視点」、「自身の事業を理解し、今後の経営マネジメントを考える視点」から、親族への事業承継だけでなく、従業員への承継も選択肢としていただきたいと考えている。

このほか、発明協会とコンソーシアムを組んだ「知財総合支援窓口」の運営や、平成 30 年 9 月から 10 年間に期間とした新しい「中小企業応援ファンド」の運用、海外ビジネスのハンズオン支援にも力を入れて

いく。

○愛知県信用金庫協会 加藤委員

信用金庫の主要顧客である中小企業の実績は、総じて堅調であり、拡大傾向にあると分析している。しかし、堅調な企業とそうでない企業との間で二極化が進んでいるのが実態で、原因としては経営課題を的確に把握できていないことや、課題を見つけてもそれを解決できる人材が不足していることが考えられる。

また、人材不足への対応として、製造業では機械化や効率化といった改善方法があるが、サービス業では設備投資による人手不足への対応が難しい状況もあり、団体客を断る事例や経営者が体調を崩して廃業する事例も見られている。

一方、自動車関連企業は、設備投資が非常に旺盛である。しかし、将来的に訪れる EV 化等の問題は、経営者の頭の片隅にはあるようだが、目先の忙しさに心を奪われているようである。

○名古屋銀行協会 野原委員

県内企業の設備投資について。直近 12 月の日銀短観によると、今年度、東海三県の設備投資計画は、前年度比プラス 11.3%と、4 年連続の高値となっている。そのため、行政におかれては、中小企業の技術開発支援や設備投資の支援に引き続き取り組んでいただきたい。

一方で、工作機械等で特定の部品が供給不足になり、設備投資しようとしても計画どおり動けない事例も見られている。日銀短観においても、設備判断 D.I.がマイナス 2.0 と不足超過となっている。この指標がマイナスになることは減多になく、バブル期とリーマンショックの時期に次いで 3 度目となる。この原因が、景気の良さによる一時的な需給のアンバランスであればいずれ解消すると思うが、廃業等の問題が背景にあるとすれば、構造的な「人手不足」に加えて「モノ不足」も成長の阻害要因であると考えられる。行政におかれては、設備投資の支援に加えて、その実行状況もフォローしていただきたい。

最後に、「資料 4」の追補ビジョンについて、最近の技術動向の変化を踏まえ、非常に時宜を得たものになっていると思うが、自動運転や Society5.0 への対応について検討する際に、企業側の技術対応だけを考えるのではなく、道路や交通量の収集などの公共インフラ整備といった行政側の主体的な取組も施策に入れていただけるとよいと思う。

○中部経済産業局 鈴木委員

「資料 4」の追補ビジョンについて。追補にあたっては、IoT・AI の導入だけでなく「セキュリティの確保」も念頭に置くような記述をしていただきたい。これは、セキュリティ面で問題が発生すれば、サプライチェーンから排除されてしまう事態に発展する恐れがあるからである。

次に、野原委員からも指摘があったが、工作機械等で、人手不足を原因とする設備投資の遅滞が発生しており、当局としても、生産性向上等の支援施策を通じた生産性革命の実現に支障をきたすことを懸念している。

こうした中、人手不足への対策として、経営者の方の動機づけも重要であると考えている。2025 年には現在の経営者の約 7 割が 70 歳を超え、GDP では 22 兆円の損失となるという計算が出ている。そのため、「自身の事業が将来に渡り生き残っていけるのか」、「自社の技術を残すべきか」といった将来の見通しに関する見極めが必要であり、万が一、見通しが立たないのであれば早めに市場から撤退し、余剰人員を

別の市場に投入して新たな労働力として利用するという視点も必要ではないかと思う。

○愛知労働局 平川委員

現在、女性・若者・高齢者・障害者等の雇用促進に取り組んでいる。そのアプローチとして、「ハローワークでのマッチングの促進」や「多様な人材の働きやすい環境の整備」を掲げている。求職者については、就職にあたり課題を抱えている方が多いため、ハローワークのノウハウを活用した個別支援を行っている。

また、労働行政の最大の課題は「働き方改革」であると捉え、企業側に対して多様な人材が働きやすい環境整備をお願いしている。従来、ハローワークは失業者の就職支援に重きを置いてきたが、今後は、企業の人材確保や産業発展に資する支援という観点からも取組を進めてまいりたい。

○中京大学 内田委員

「資料 4」の追補ビジョンについて、2025 年のアジア競技大会、2027 年のリニア開通など、2020 年のその先を見据えた計画の方向性を考えていく必要がある。その意味では、横断的な施策として「イノベーションの促進・生産性の向上」を追加していただいたことは妥当だと思う。

また、「資料 4」の「現行計画策定後の主な経済社会の変化」の中で、「情報処理技術の飛躍的な発展、IoT・AI 等の分野における革新的なイノベーション」、「自動車産業における変革期の到来」、「第四次産業革命による『Society5.0』の実現」の 3 点は、特に今後の経済社会に劇的な変化をもたらす項目であると思う。この 3 点を中心とした変化が、それぞれの施策の柱にどう影響するのかを検討していく必要がある。

「資料 2」の進捗状況について、成果達成目標の現状値が既に目標値を超えている指標については、目標を上方修正してもよいのではないかと。反対に、「中小企業の製造品出荷額等の全国シェア」など、現状値が低下しているにもかかわらず目標値が高止まりしているものは、適宜、微修正が必要ではないかと。

また、「中部地域の航空宇宙産業の生産高」については、MRJ の納入時期が遅れていることもあり、目標値が妥当かどうか。量産化の時期によって目標値が大きく変動するのではないかと。

「あいち UIJ ターン支援センター」については、現状、首都圏の大学等での新卒の UIJ ターン希望者に重きを置いているようだが、実現可能性から、愛知県など東海出身者のうち、首都圏や関西圏で就職後 5～10 年ほどスキルを身に付けた地元出身者の U ターンを重視することも検討していく必要がある。

観光について、現在は「訪日客の宿泊延べ人数」等でデータを把握していると思うが、「単に宿泊のみか、実際に県内を観光しているのか」等、目標に対する達成度を的確に把握するためには、「観光地や集客施設における訪日客の割合」といった実質的な指標への変更も検討してほしい。

○名古屋大学 山田委員

昨年度この場で、単にフォローアップするだけではなく、世の中の変化に合わせて見直し・修正していただきたいとお願いしたところ、早速取り組んでいただいたことに感謝申し上げる。

「自動車産業の 100 年に一度の大変革」に対して、その対応・実現にどれほどの時間をかけるのかという視点が非常に重要であると考えている。昨今、「第四次産業革命」や「Society5.0」が叫ばれることの意味は、これまで 10 年や 20 年の時間をかけていたことを 1 桁の時間で成し遂げようというスピード感の変化を表している。したがって、追補ビジョンにおいてもこうした視点でご検討いただきたい。

「資料 2」の成果達成目標が全体的に順調に進捗していることは大変結構であるが、ロボット市場が急

速に拡大している現在において、「ロボット製造業の製造品出荷額等の全国シェア」が策定時より低下又は横ばいであることは、地域としてあまり嬉しくない状況である。ロボットは、「ハード」、「ソフト」、「サービス」が一体化したものである。人手不足への対応や、AI・IoT の活用といった視座に立つと、愛知県が第 3 の柱としているロボットが広がっていかねば、「モノづくり愛知」の将来はないのではないかと危機感を抱いている。

最後に、中小企業への支援方法について、県内各地で様々な組織や団体等が、色々なセミナーや催しを実施しているが、それぞれが同じようなことをしていても仕方がないため、「どの機関」が「どこ」で「どう」支援を行っていくかを整理していただきたい。

○名古屋まちづくり公社名古屋都市センター 奥野委員

山田委員も指摘していたが、ロボットの問題に関して一言申し上げると、やはり「シェア」が重要である。

また、「Society5.0」に関連して、「資料 4」の「あいちのポテンシャル」に「基幹大学、工学系大学の集積」とあるが、これを掲げて何の意味があるのか。産業の AI、IT、IoT 化や、暮らし方・働き方の変化、海外高度人材の受入れが進むこれからの時代とのズレを感じる。

○産業労働政策課 犬塚主幹

本日の会議で、各委員から様々なキーワードをご指摘いただいた。産業面では、「オープンイノベーションの促進」、「Society5.0 への対応」、「産業分野の企業・人材の集積」、雇用・人材面では、「働き方改革、多様な働き方、従業員の定着、リカレント教育」への対応や、「経営者人材・後継者人材・IT 人材の集積に対する取組」、「海外高度人材をどう捉えていくか」ということ。計画全体については、「方針と計画」、「柱と柱」、「柱と施策」の整合性についてご意見をいただいた。これらを踏まえて、今後の検討を進めてまいります。

(閉会あいさつ)

○愛知県産業労働部 吉田就業推進監

本日はお忙しい中、ご参加いただき感謝申し上げます。本日の会議で、複数の委員から「働き方改革」というキーワードをご発言いただいた。県では来年度、働き方改革の機運の醸成を図るため「働き方改革推進キャラバン事業」を実施し、中小企業を対象としたセミナーを開催していく。また、長時間労働の是正や働き方の見直しの促進を目的とした「職場環境改善支援事業」において、個別の企業に対し、働き方改革普及員や働き方改革アドバイザーを派遣し、その取組を支援していく。

今後は、本日いただいたご意見や、県内企業、県民の皆様の声に耳を傾けながら、産業労働ビジョンに掲げる目標の達成に向けた取組を積極的に進めてまいります。皆様におかれては、引き続きご支援、ご協力をお願い申し上げます。