

令和4年度海部地域産業労働会議における主な発言要旨

日時：令和4年7月29日(金)

午後1時30分から3時まで

場所：海部総合庁舎401会議室

(地場産業、企業の現状・課題について)

- ・コロナウイルスの影響で、特に飲食店においては、宴会や人が集まる機会が激減し、各店舗では営業時間の短縮に迫られるなど、売上利益とも減少が続いている状況である。
- ・蔓延防止重点措置の制限下においては、国や県の給付金や支援金、また市町村独自の対策が講じられ、何とか営業を続けられているのが現状である。
- ・飲食に関連している卸業者も影響を受けており、第7波のオミクロン株の蔓延で、学校や保育園の閉所により給食やおやつ納入業者も急な対応が必要になり、食材のロスが生じるなど、大きな影響を受けている。
- ・原料高騰、さらに物流停滞による原料の入荷遅延により取引機会の損失が増加している。
- ・電気代の急激な高騰により、経費が圧迫されている。
- ・国内向けの事業所は、コスト高の転嫁が進まず苦戦しているのに対し、国外輸出事業所は、円安により収益が上乘せされてきている。
- ・業界としては、コロナに対する無用なアナウンスを控えて、旅行業界とともに人流の活発化を推進する流れになってほしい。
- ・現在、組合員8名であるが今年度末で1組合員が廃業する。
- ・組合員の年齢が高く1組合員を除き後継者が不在である。
- ・分業制の工芸品は下請け業者の消滅によって工程の1つが途絶えると商品によっては作成できない物が出てきている。
- ・今後組合員の廃業、死亡等により会員数の減少が続くものと思われる。
- ・生産、販売共に年々少なくなって来ているが、現在はコロナ禍により極端に減少している。
- ・今後他組合との合併も考えて行かなくてはならないのではないかと考えている。
- ・本市における地域の地場産業では、工芸の尾張七宝及び甚目寺の刷毛ブラシがあるが、事業者の高齢化及び後継者不足が現状であり、本市が抱えている課題でもある。
- ・名古屋市のベッドタウンということもあり、人口が増加しており、学習塾や美容院の出店が多い。また、子育て世代が多いということで学習塾の出店が多い。
- ・小売業については、スーパー、ドラッグストア、コンビニエンスストア11店が競合している状況であるが、宅地開発が進んでいる結果、大規模な工場や商業施設誘致が非常に困難な状況になっている。
- ・産業、工業については、下請けの小規模事業者の割合が多く、このような事業者は、技術者の高齢化や後継者不足で、今後どういう対応をとっていくのかまだ不透明な状況である。
- ・南側は工業地帯を控えているので、求人関係は、製造業、運送業の求人が多い印象を受けているが、企業からは人材確保が難しいという声が聞かれる。
- ・北側は、田園地帯であり、そちらの方については個人事業が多く、後継者不足に悩んでいる状況である。
- ・行政としててこ入れするのが難しい現状ではあるが、企業の悩みを聞きながら、課題解決に向けてやっていきたい。

(雇用の状況と対応等について)

- ・最低賃金が年々上昇してきている。現在、コロナの影響や原材料の高騰、物価高により、中小規模事業者の経営は大変厳しくなっている。そこに、賃金上昇は、さらなる利益の圧迫となり、経営の持続が危うくなる企業も出てくると思われる。
- ・なかなか難しいとは思いますが、賃金上昇に伴い、価格への転嫁がスムーズにできるシステムができればと考える。
- ・経営が厳しい中で働き方改革が進み、売り手市場と思われる中、経営基盤の弱い小規模事業者が、求人を出しても思うようには応募がなく、人財確保ができない状態が続いている。
- ・今の従業員をいつまで雇用できるかが課題であり、事業を続ける上で、高齢者の雇用が必然となってきた。若い人を雇用できない中で、再雇用した場合の支援強化が必要になると考える。
- ・業界に競争力がなく、資金的にも余裕ないため設備の更新もできず、新規に雇用することなどできない状態になっている。
- ・個人企業では跡継ぎなく、今の代で手仕舞いせざるを得ない状況である。
- ・給料は安いまま据え置かれ、高い賃金を払えないので、人員募集したとしても応募する人がいない。
- ・人員が必要な場合でも、低い賃金では応募がないので、ベトナム人の技能実習生を受け入れて対応している。
- ・雇用の確保、人財力の強化についてはなかなか実施することが難しい。
- ・組合の現状から、雇用する状況にはなかなかならない。七宝焼きは家内工業であり、後継者不在でどちらかという減る一方である。
- ・人財育成の面では、技能の伝承として、七宝焼きアートビレッジにおいて名古屋芸術大学との産学連携プロジェクトとして、授業の中で職人の指導により尾張七宝の制作を行っている。
- ・雇用の確保については、当労働組合は、ここ2-3年、毎年新卒者で10名から15名ほどの雇用をしている。雇用は新卒者で15名ほどあるが、それと同じぐらい若年者が離職していく。新たに受け入れた分と同じ数だけ離職するため、組合員数は変わらないという状況がここ2、3年続いている。現在進行形でいろいろ労使ともに考え、いろんな手立てを打っているが、若年者が定着しないという状況が、ここ2-3年続いている。
- ・毎年新卒者を30名程度入れているものの、流出が多くある。
- ・流通業の中で、スーパーマーケット事業を行っているが、業界的にはどうしても賃金水準が低く、同じ流通業の中でもホームセンター、ドラッグストアに人財が流れていく。そうしたところが大きな課題である。
- ・加入しているUAゼンセンにおいても、流通産業の雇用確保は大きな政策課題であるが、自社の中では、今流出を防ぐため、ワンオンワンのミーティングを広げていくことと、支部の中でコミュニケーションをしっかりとやっていくことで従業員の中に「繋がり」を感じられる活動を増やし、少しずつ流出を減らしていこうとこの春から取り組んでいる。
- ・採用はできるものの、流出が止まらない、募集しても人がなかなか来ない、そういった背景には、今の人は賃金が最優先になっており、あとは立地も一つの要因になっていると感じている。
- ・ある産業では、コロナなどがあって、採用はしたいが先行きが不透明なため、限定的にしているというところがあり、産別によっては、今、半導体不足でなかなか物がつくれない、そのために、今は人が飽和状態であるが、環境が整った際には、人の取り合いになるのではないかとすでに危機感を持っているというところもある。
- ・この地域は、もともと人財確保がしにくいという話を聞いたことがある。その背景には、賃金が高いほうに流れており、現在も、三河を中心に人が流れてしまっている。その穴埋めとして、岐阜や三重から人を呼んで何とか人財を確保していると聞いている。コロナとか環境の変化によっ

て各企業は苦勞しながら、人材確保していると感じている。

- ・当市は、南部のほうに伊勢湾岸自動車道が走っており、湾岸の側道沿いで、大規模な農地転用などがあり、物流施設などの転用が多く出てきているので、雇用関係については、十分あると思われる。詳しい雇用関係まではわかりかねるので、注視していきたい。
- ・令和3年度に新型コロナウイルス感染症の影響を受けている市内の中小企業者等の事業継続及び雇用の維持を下支えするため、アイスタ認証を取得した飲食店に10万円、売上が大きく減少した市内観光バス事業者と法人タクシー事業者に50万円、及び認定農業者に30万円、月次支援金を受けた事業者に5万円をビジネス継続サポート応援金として交付している。
- ・今年度は、新型コロナウイルスの影響に加え、物価高騰の影響を受けている事業者への支援として、市内の200事業者が提供している商品やサービスを、1冊のカタログにして、現役世代の市民4万8000人に配布して選んでもらう、当市オリジナル事業である「アマノギフト事業」を進めていく。この中に、市内事業者が取扱っている商品やサービスが載せてあり、市民の方がこれを選ぶことによって、商品等が届く形になる。これにより、地域の人が、この地域にこういうお店があったということを改めて知ることができ、地域の人と事業者が結びついて、新たな顧客の開拓により、事業が安定することで、雇用確保に繋がればと考えているが、将来的には地域と企業が結びつくような形をとっていきたい。
- ・雇用支援等については、「つしサポ」の出張相談による若者の就職相談会を2か月に1回行うとともに、産休・育休でお休みされたお母様方の就職相談を7月、12月の年2回、ママジョブあいちの出張相談により行っている。

(海部地域の雇用情勢について)

- ・令和4年6月のハローワーク津島の有効求人倍率は1.19倍であり、尾張地域で見ると、6月は春日井の1.21倍より低いが、一宮、半田、瀬戸、犬山と比べて高い。4月、5月では、ハローワーク津島の有効求人倍率が尾張管内で一番高い数値となっている。
- ・6月の津島ハローワークの新規求職者は758人で、愛知県全体では6月は19,263人となっている。愛知県全体に占めるハローワーク津島の割合は3.93%となっている。
- ・6月の愛知県全体のパート、学卒を除く、常用新規求職者は、11,858人で、どういふ状況で求職申込したかという点、離職者が7,709人、在職者が3,360人、無業者が789人である。5月から離職者、在職者の方の新規申し込みが増えている。5月は比較的にコロナが落ち着いていたことも一つの要因と分析している。
- ・ハローワーク津島の新規求職者の年齢別割合では、45歳以上が58.4%、愛知県では、45歳以上が51.2%ということで、ハローワーク津島の方が45歳以上の中高年求職者の占める割合は高い。65歳以上は、ハローワーク津島では全体の18.1%、愛知県では全体の14.2%であり、65歳以上の新規求職者についてもハローワーク津島の割合は高い。
- ・高齢者等の雇用の安定に関する法律で65歳までの雇用確保措置義務が定められ、さらに昨年の4月から70歳までの就業確保努力義務が設けられたことから、今後、高齢者の求職申込が増加することが予測される。
- ・外国人の新規求職者全体に占める割合は、ハローワーク津島では6月は3.7%、愛知県では6月は8.8%であり、ハローワーク津島の外国人求職者の割合は、県下の占める割合の約半分以下である。
- ・4月から6月の新規求職者の就職希望地を見ると、どこでも良いを含めると地元で就労を希望する方、就労できる方は全体の9割ぐらいになる。
- ・4月から6月の新規求職者の求職申込書に記載する際のこだわり条件の6項目(職種、勤務時間、

就業形態、休日、勤務地、賃金)のうち、フルタイムで一番多かったのが職種、2番目に勤務地、3番目に休日、賃金は4番目であった。パートタイムでは、1番目に勤務時間、2番目に職種、3番目に勤務地、4番目に休日となっており、賃金は割と低い。

- ・6月のハローワーク津島の新規求人は1,603人、愛知県が48,004人であるので、ハローワーク津島の占める割合は3.33%であり、新規求職者の割合に比べて少ない。
- ・新規求人については、愛知県全体ではこの1年間ずっと増加傾向にあり、ハローワーク津島においてもほぼ増加傾向にある。
- ・ハローワーク津島の新規求人の規模別は、99人以下の事業所が全体の56.7%となっている。愛知県全体では46%であり、津島は小規模事業者からの求人申込みが多い。
- ・ハローワーク津島の新規求人の産業別は1番目に医療福祉、2番目に建設業、3番目に製造業となっている。愛知県全体では、1番目が医療福祉、2番目が製造業、3番目が卸売小売となっている。
- ・6月の愛知県全体の新規求人の産業別数値で、宿泊業、飲食サービス業は、前年同月比マイナス6.3%になったが、4月と5月については、全国、愛知県とも大きく増加した。
- ・6月末の愛知県下の派遣事業所は3,557事業所あり、そのうちハローワーク津島の管内は68事業所となっている。有料職業紹介事業所は、6月末で愛知県下に2,039事業所、ハローワーク津島の管内は27事業所となっている。特徴としてハローワーク津島の規模の割に派遣事業所と職業紹介事業所が少ない。
- ・新規高校卒業予定者の求人説明会を今年3年ぶりに開催し、168社の事業所に参加いただいた。6月1日から高卒求人の受付開始し、6月末までにハローワーク津島で受理した求人件数は前年比16%増加した。
- ・ハローワーク津島の4月から6月までの雇用調整助成金の取り扱い状況は、前年同期比で35.9%減少している。厚生労働省においても昨年夏以降減少傾向であり、同様の傾向である。

(中小企業の支援施策について)

- ・新型コロナウイルスの感染が拡大しており、市内の事業者は、売上減少により非常に厳しい状況が続いている。一つの対策事業として、昨年度に引き続き、津島市プレミアムつき商品券事業を展開して、プレミアム率50%という設定をする。昨年は、1人当たり5冊までで発行し、大変好評であったが、外れた方からの苦情もあったので、今年度は1人2冊を上限とし、3万6千冊発行し、皆様に幅広く使用してもらえ設計とした。
- ・中小企業の支援資金支援では、セーフティネット保証4号、5号の申請が昨年度51件、今年度もこれまでに28件あった。
- ・本市においても企業誘致は積極的に、力を入れて行っている。立地規制を緩和する区域を、宇治、白浜、鹿伏兎の3ヶ所設定し、補助金の制度を設け、積極的に企業進出を支援していきたい。これまで、この3地域で16社の企業を誘致した。今後も引き続き、進出企業と既存企業との提携による市産業の活性化や市民の雇用、市民の市外への転出の抑制、定住促進を図って参りたい。
- ・新型コロナウイルスの感染は収束が読めないが、当市としては、今後も、国や県の動向を注視しながら、関係機関の皆様と連携し、事業者の支援に努めていきたい。
- ・本町では、今年度、プレミアム商品券事業として、「はるちゃんげんき応援券」を7月1日時点で在住の住民の方に配布している。消費を促し、事業者の売上に寄与しようとするものである。
- ・新型コロナウイルス感染症拡大が今後も続く可能性が大きく、投資も冷えてきており、さらに電気・ガスの価格高騰の中、中部電力が価格転嫁の上限を撤回するという話も出ているなど、今後はコストがどんどん高くなり、その結果中小事業者の財力が厳しくなると見込まれるので、貸付事業などの充実が必要になってくると思われる。

- ・商工、産業に関する支援事業として、プレミアム商品券を、町内の全戸にポスティング案内して、令和3年度と同様の、1万円で1万3000円の30%のプレミアム率で、1万4000冊を発行した。多くの皆さんにいきわたるようにして、中小企業の店舗数200店舗ぐらい参加いただいているので、そちらに支援等を行っていきたいと思っている。
- ・町独自の事業として、飲食店、サービス業、工場等、接客されるお客様がある事業所が、空気清浄機や空気清浄機付エアコンなどコロナ対策用備品を設置する場合、1事業所につき上限30万円を交付する、新型コロナウイルス感染症対策の強化支援補助金事業を実施している。令和3年度は2700万円9月補正で134件の事業者に交付した。溢れてしまった事業所もあったので、令和4年度も4月末から行った。要望が予算を超えたため、当初予算は1800万円、6月補正で1500万円付けまして、全部で110事業所を想定し現在9月末まで応募を受け付けている。
- ・8月以降に、今年の3月までに愛知県の時短協力金を受けられなかった、主に喫茶店や夜8時まで営業して、時短にならない事業所に1事業所あたり6万円を協力支援金として10月末まで支給していく予定である。
- ・プレミアムつき商品券は、これまでプレミアム率10%、2000冊発行してきたが、令和2年は、プレミアム率20%、冊数を3000冊とした。令和3年、4年は、プレミアム率は据え置きになるが、3000冊から、4000冊とし、村民内外にかかわらず、どちらの方も買えることとしている。
- ・物価高騰関係は、村民限定の商品券配布になるが、今年1世帯当たり1万円の商品券を配るということで、消費喚起にもつながると考えている。

(人財力の強化について)

- ・人財を育成するには、経営者と労働者の意識改革が必要と考えるが、小規模事業者においてOJTには限界があり、この両者の教育訓練ができないのが現状である。そこでOFF-JTが必要。小規模事業経営者、後継者、教育労働者向けの教育訓練を定期的に開催できる仕組みを、この地域でできるようにしてはどうか。
- ・人財力の強化に関しては、各職場で、専門の技術が必要な部署が多々あり、個々人のスキルアップにも繋がるので、全て経費は会社持ちで、必要な資格試験等々を取得してもらっている。
- ・人財力の確保・強化は、十数年来の当労組内の課題であるが、少しでも人財不足が続いてくると、教育がおろそかになってくる。そこで、資格取得等での賃金の割増しを検討しているものの、資格取得と評価制度と従業員のやりがいとマッチするのかが大きな課題になっているので、従業員本人のやりがいと周辺社員の関心やかかわり方をどのようにしていくのが直近の労使での議論になっている。
- ・人財力の強化については、馬力のある会社は、OJT、社外講習、研修等が受けられていると認識している。中小企業では、業務が優先になって、OJTや研修会は二の次になってしまっている。
- ・人財力の強化等に係る現状では、市単独では難しいと考えているので、今後、国や県の動向を見ながら、連携も視野に入れて、事業者支援を進めていきたい。

(今後の施策対応について)

- ・海部地域に関しては、製造分野というよりも小規模事業者やサービス業がちょっと多いイメージを受けている。その中で大きい企業から小さい企業、いろいろな企業があるので、段階的に支援していただくことが、今後必要になってくるのではないかと。
- ・地域ごとでそれぞれ特色があるので、状況等を把握していただきながら、それに合った施策をやっていただくと大変ありがたい。

- ・日本は4月に一括採用するが、欧米では仕事を変った人を採用するので国によって変わるが、OJTとかOFFJTはあまりやらずに商工会議所が集中的にやっている。採用の仕組みが違い、日本の場合はほとんどが中小企業であるので、人材育成については、個々の企業では規模が小さくなかなか難しいところがあるので、なんとか工夫して支援してもらえるとよい。
- ・人財が三河のほうに流れていくという話があった。また、昨年もこの海部地域は、地盤が弱いから工場がなかなかできないという話があった。それは地域の一つの特色を表していて、中小企業が多くておまけに織物が衰退していったというところがあり、これからどう産業を発展させたらよいかというところが大きな課題だろうと思っている。今後とも、力添えをお願いしたい。
- ・心配するのは、ワークライフバランスが男女の性別の違いによるワークライフバランスでは困るということ。家庭で、お前が休んでくれ、俺が仕事するからというのではなく、一人一人が生きがいを持って働くということなので、性別や役割分業によるワークライフバランスにならないように注意していただきたい。

(その他)

- ・消費者の生活様式が変化していく中で、事業者の経営形態も変わってきている。高齢化が進む中で、中小・小規模事業者の役割もますます重要になると思われる。
- ・働き方改革が進んでいるが、実現するには小規模事業者にとっては人財不足、賃金の高騰など様々な課題がある。企業と労働者がお互い成り立つように、対策支援をお願いしたい。
- ・市のまち・ひと・しごと推進委員をやっており、その場でも述べたが、企業誘致をして雇用の場を広げるといふこと、これが市にとって一番今大切なことではないかと思っている。企業誘致をし、またその企業が市に入ってきていただく。それによって、もちろん雇用の人数も増え、少子高齢化対策にも繋がり、市の活性化にも繋がる。
- ・働き方に関しては、4月、10月からの法改正において、育休の問題や、有給休暇の取得もなかなか取りづらい部分もあるので、会社の中の制度を整備していくことから始めようということ、まだ正式決定ではないが、毎週どこかの曜日をノー会議とし、有休休暇を取得しやすい社内整備を、今労使間で話をしている。法定で最低有給休暇5日というところがあるので、きっちり取れる環境を整備していきたい。
- ・育休に関しては、周りの理解と知見を広げることが大事なので、定期的なセミナーを開催し、また、介護離職・介護休職についても、従業員の働く状況とか家庭環境、世代別で見ながら、リスクが孕んでないかを労使の話し合いでしっかりケアしていきたい。