令和５年度 第２回千葉県中小企業振興に向けた研究会 委員意見概要（R5.10.31）

議題
（１） 第４次ちば中小企業元気戦略の総括について
（２） 中小企業が直面している課題・対応策・県の支援策について
（３） 中小企業の人材確保に向けた魅力発信について

（１）第４次ちば中小企業元気戦略の総括について

・産学官連携は進んでいるとの説明だったが、相談支援件数の表を見ると減少している。どういった理由なのか分かりづらい。
・目標達成状況について、経営革新計画の承認件数は未達成である。これは、計画の名称が「革新」なので難しいことに取り組まなければいけないと理解されがちだが、実際は、自社にとって「革新」的であれば良い。また、計画承認のメリットが、補助金の加点があるくらいで、小さいので、独自の優遇措置があれば良いと思う。

（２）中小企業が直面している課題・対応策・県の支援策について

・県が年内に始めるとの説明があった「生産性向上に資する設備投資補助金」について、様々な場面でＰＲしていただきたい。特に、製造業は、今後設備投資をしないと生き残れないと思うので、ぜひ周知徹底をしていただきたい。
・同補助金は、現在制度設計中とのことであるが、ソフトウェアの導入により生産性向上につながるものもあるので、対象にして欲しい。
・県独自補助である事業再構築のちばチャレンジ補助金について、事務局の審査や対応に係るクレームが、他の経済団体などに入っている。設備投資補助金は、同様の状況にならないよう、対象設備などを事前に明確に示して欲しい。
・県では、中小企業にとって、非常に良い様々な政策を行っているが、なかなか伝わっていない。ホームページに掲載するだけではなく、マスコミなどを活用して、しっかりＰＲして欲しい。
・自ら設備投資や生産性向上に取り組めている企業はごく一部。設備投資補助金は、非常に有益であるが、並行して専門家派遣もセットで進めていただけるとありがたい。
・飲食店サービスを経営しているが、人手不足が課題。大企業は求人にお金をかけられるが、中小企業は厳しい。県主催で合同面接会をやっていただくとか、求人に対する何らかの補助があれば、中小企業は非常に助かる。
・現代の学生は、「自分の能力を向上させたい」という思いが中心にあり、フリーランスなど、個人で働くことに抵抗がなくなっている。
・円安を活かしてインバウンドをうまく取り込んでいくべきだと思う。観光地で収穫体験

ができるなど、農家にも好影響を与えられる施策も重要だと思う。
・賃金が上昇している東南アジア向けに色々な商品の販売を考えていくことは重要。
・原材料が高騰する中、どこを目指して生産性向上に取り組むのか。海外は、産業用の電気代が安いので、他国と競争するのは難しい。海外に進出したい中小企業にとっても、その国の社会情勢を考慮することも重要。

（３）中小企業の人材確保に向けた魅力発信について

・県では、様々な採用支援策はあるが、入社してもすぐ離職してしまっては意味がない。企業の魅力は、経営者と従業員が考えるものは全く別であり、また、魅力だけでなく、悪い点もきちんと伝えないと、入っても現実を知りすぐに辞められてしまう。人材面の支援では、確保だけでなく、定着の観点が重要ではないか。
・雇用される側は、給料だけではなく、残業が少ないとか、実家から通えるとか、全体のバランスを見て仕事を決めている。企業の魅力は、人によって捉え方が異なる。
・魅力発信するに当たって、ＳＮＳの発信は非常に効果的。特に、若い人には、インスタグラムの効果が高い。
・人材確保の支援ばかり強調しているが、社風も大事。社内におけるコミュニケーションの取り方が悪い社員も多く、新しい人を迎える側の社員を教育するという観点も、人材定着には大事だと思う。
・中小企業の中には、求人サイトの活用方法を知らない方も多いので、そういった支援もあれば良いと思う。
・求人に多くかける余力がない企業や、自社の売りが分かっていない企業も多いと感じる。東京に近いという立地優位性を活かして、もっと効果的なＰＲができるのではないかと思う。
・若手社員のモチベーションを維持するために、ジョブローテーションなどで、他部署を経験させ、会社全体を把握できるような取組をしている。
・社員にとって、自社の魅力を再確認したり、モチベーションアップにつなげられるよう、例えば、製造業などの業種ごとに、同年代の社員が意見交換できるような場を設けてみてはどうか。
・インターンシップに参加する学生は、急増しており、今年は90%以上の学生が参加している。大学一年生の時から、企業の現場を見る機会があると良いと思う。
・テレワークを重視する学生や、転勤を嫌う学生なども多く、最近は、大企業志向の傾向はあまり感じていない。
・インターンで中小企業に行くと、「距離感が近い」との理由で就職を決める学生が多い。
・インターンシップで、経営者と働くことは大きなインパクトであると感じている。
・学生のアンケートでは、８割以上が、企業の規模は関係ないと答えている。
・インターンシップを実施する余裕のない中小企業も多いので、補助する仕組みがあると良いと思う。

・大学３年生が対象のインターンシップだと、就職と直結するような企業しか選ばれないので、１年生の学生向けのインターンシップの開催などにより、就職の選択肢の幅が広がり、中小企業に就職するきっかけになると思う。
・「働きやすい職場」など、募集が抽象的なことが多いので、どういった経験が学べるとか、より詳細な内容を示して募集することが重要だと思う。

【委員】

1	中山 健	共立女子大学	学識経験者
2	小谷 健一郎	千葉商科大学	学識経験者
3	浅野 美希	食育ネット株式会社	中小企業者
4	小倉 秀一（欠席）	株式会社いまでや	中小企業者
5	熊谷 正喜	ハイテック精工株式会社	中小企業者
6	菰岡 翼	有限会社松山商事	中小企業者
7	董 麗萍	株式会社ロボット応用ジャパン	中小企業者
8	細矢 孝（欠席）	株式会社ＣＭＳ	中小企業者
9	三浦 慎	株式会社三英	中小企業者
10	浅井 鉄夫	特定非営利活動法人ＩＴＣちば経営応援隊	支援機関
11	近藤 利砂	千葉県中小企業診断士協会	支援機関
12	安田 勝行	千葉県信用保証協会	支援機関