

中小企業振興会議の意見

◆テーマ

事業承継+a (aは、人手不足と人材確保)

◆意見

・事業承継について

- 状況を把握し廃業の代案や支援策を検討するため、全事業所を対象とする実態調査を実施すべき。
- 令和5年度実施の中小企業等実態調査において、特に相談する必要がないというのが約85%もある。なんとか自力で対応しようとしているのか、もう諦めているのか分からないが、そういう企業も一定数存在するということを指しているのもので、そのような企業の特定と支援は急務。
- 他の自治体が実施している事業承継者への補助金等の取組というのは検討する価値はある。
- 創業を希望している人の中には、ゼロや1からスタートという方と、承継できるものがあれば基盤みたいなものもあるので、そういうやり方で事業を始めたいという方がいらっしやればキャッチしやすいと思う。そういう方をどう承継に結びつけていくかというようなことはちょっと考えられる。
- 今まで実施してきている支援や相談窓口などの成果と検証を踏まえた上で実施していくということが基本。この辺のところを正確に行い、再構築を行っていくことになると思う。
- 承継後、しっかりした経営ができる環境を作ってあげるアドバイザーというか、勉強するようなシステムが必要。
- 小樽に帰ろうと思っている人に対して情報発信をしていくのはどうか。その中の一枠に事業承継というのがあるならば、この商売だったら少し自分の退職金をつぎ込んでやってみようかなという人もいると思う。そこら辺の情報発信をもっと広く積極的にしてはどうか。
- もう少し現場を、足で情報を取りに出るということを今こそやられていくべきかと思う。
- 事業所のマッチングを行っているところが複数あるが、市でこれをネットワーク化して、どこかの窓口に行かれた方が、この複数のマッチングサービスすべてにワンストップで登録できるようなことをすれば、間口が広がるのではないかと。
- 情報をオープンにした事業承継に特化した求人サイト的なものがあればコアな人材が集まってくるのではないかと思う。そこにアクセスした人材を逃さず、ニーズにあった会社を紹介することで救えるという展開ができるのではないかと。その場合、事業承継を前提に、1～3年程度紹介した会社で幹部として活動してもらうインターバルタイムを設けることも必要かと思う。
- 後継者塾のようなものを立ち上げて、後継者塾に入ってから引き継ぐ、或いは引き継いでから塾に入る。それをクリアして、後継したあとの事業継続に対して補助金が出るというようなことをするのはどうか。

・人手不足、人材確保について

- 小樽で住んで働くことの良さを具体的に数値化して HP で紹介するなど、若年者の関心を高める取組を強化してはどうか。
- 企業と学校の懇談会のようなものを増やすか、規模を大きくしてはどうか。
- ある自治体では海外留学生の受け皿を作っている。小樽市でもそういうことを考えてくれると助かる。
- 求職者は HP で数ある会社の中から魅力のある会社を選ぶ傾向にある。社長の声より社員の声に反応するようだ。ものすごく待遇がよく、社風もよく、人材育成もできている素晴らしい会社であっても HP にそれを反映させないと求職者は来ないという現実がある。各社の HP を見直すような機関があればいい。
- さまざまな就労ニーズに柔軟に対応することで、中小企業が人材を確保している事例がある。市内中小企業が多様な働き方を提供できる強みを生かして人材確保ができるように、小樽地域雇用創造協議会等を活用しつつ、市として支援を続けることが重要と考える。