

第 16 回振興会議に向けた事前意見一覧

委員名等	事前意見																																
柴野委員 北海道職業能力 開発大学校	<p>「事業承継+α」について ◎主にものづくり人材育成・輩出側としての意見、提案、質問など</p> <p>1. 事業承継</p> <p>(1)実態調査(中小企業等実態調査)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>事業承継について「課題は特にない:約 55%」ということは「何らかの課題がある:約 45%」となるが、一方で「特に相談する必要がない:約 85%」というのは、自力で対応しようとしている企業が一定数存在することを示唆しており、そのような企業の特定と支援は急務</li> <li>改めて調査結果をみると、「後継者候補も後継者もない」との回答が、代表者年齢別では約 42%なのに対し業種別では約 27%と異なっており、調査数が異なっていることも含めて理由を確認したい</li> </ul> <p>(2)啓蒙活動</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>事業承継を支援する小樽市の取組は良いので、パンフレットの配布やセミナー案内だけではなく、「後継者・後継者候補の確保」、「後継者の育成」を課題とした企業には積極的に訪問して説明してはどうか</li> </ul> <p>(3)その他</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>他自治体を実施している事業承継者への補助金等の取組は、財政的な課題もあるが小樽市でも検討する価値はある</li> <li>製造業、建設業関係者からの回答で、課題として 20%を超えた「後継者候補の育成」には北海道能開大の「事業主推薦入試制度」も有効な手段であり活用いただきたい</li> </ul> <p>2. 人手不足、人材確保</p> <p>(1)北海道能開大応用課程修了生(2020.3～2024.3)の就職について</p> <table border="1" data-bbox="295 986 1209 1070"> <thead> <tr> <th>本社所在地</th> <th>北海道</th> <th>東京都</th> <th>大阪府</th> <th>神奈川県</th> <th>他県</th> <th>合計</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>就職者(人)</td> <td>165</td> <td>106</td> <td>27</td> <td>17</td> <td>50</td> <td>365</td> </tr> </tbody> </table> <p style="text-align: center;">↓</p> <table border="1" data-bbox="295 1114 1209 1198"> <thead> <tr> <th>本社所在地</th> <th>札幌</th> <th>江別</th> <th>帯広</th> <th>千歳</th> <th>小樽</th> <th>旭川</th> <th>他市町</th> <th>合計</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>就職者(人)</td> <td>114</td> <td>7</td> <td>7</td> <td>6</td> <td>5</td> <td>5</td> <td>21</td> <td>165</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> <li>ほとんどの学生が北海道出身ではあるが、北海道内への就職者は約 45%</li> <li>北海道外企業も人材不足のため求人は多く、最終的には学生の判断であり、給与、福利厚生などを単純に比較されると北海道内企業は不利な状況</li> <li>仕事と暮らし、過ごしやすい気候、素晴らしい自然環境を活かした趣味などトータルでみたワークライフバランスの良さや生活コストの違いなど、小樽に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</li> </ul> <p>(次ページへ続きます)</p>	本社所在地	北海道	東京都	大阪府	神奈川県	他県	合計	就職者(人)	165	106	27	17	50	365	本社所在地	札幌	江別	帯広	千歳	小樽	旭川	他市町	合計	就職者(人)	114	7	7	6	5	5	21	165
本社所在地	北海道	東京都	大阪府	神奈川県	他県	合計																											
就職者(人)	165	106	27	17	50	365																											
本社所在地	札幌	江別	帯広	千歳	小樽	旭川	他市町	合計																									
就職者(人)	114	7	7	6	5	5	21	165																									

<p>(続き)</p> <p>柴野委員</p> <p>北海道職業能力 開発大学校</p>	<p>(2)人材確保のための中長期的な取組として</p> <p>a)定住者の確保</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・前回の会議で委員の意見にあった「小樽市を住みたい街」にすることは、定住者の増加につながり労働力の確保にも寄与する。具体的なアイデアがあるわけではないが、小樽ならではの強み・特色を活かした「住みたい街」造りは中長期的な取組として重要</li> </ul> <p>b)女性人材の確保</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・女性が住んで働きたい街として、出産のための医療機関確保は必須であり、育児環境、教育環境の充実も重要</li> <li>・様々な会議体の委員構成の女性比率をできれば30%以上に高めることで、女性の視点からの意見をもっと収集し取組に活かすべき</li> </ul> <p>c)移住者の確保</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・小樽市の「おたる移住・起業「ひと旗」サポートセンター」の取組みを積極的に広報し、移住希望者に活用してもらう</li> <li>・HPの「小樽先輩移住者」の紹介による情報提供をさらに充実させる</li> <li>・北海道能開大でも、将来的には北海道に戻って働きたいと考えている学生が一定数存在するが、そのように考えている若者に移住に関する情報が迅速に届くような取組みを強化</li> </ul> <p>3. その他</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・小樽市 HP のトップバナーにある「事業者の皆様へ」を「小樽の産業」に変更して、小樽の産業、企業を積極的に広報することで、小樽に住んで働いてみたいと考えている方の目にも留まりやすくしてはどうか</li> <li>・何事も他の自治体が実施していることの後追いでは効果は低いので、何とか小樽の強み・特色を活かした独自の取組を実施</li> </ul>
<p>廣瀬委員</p> <p>小樽商工会議所</p>	<p>(人手不足について)</p> <p>自社では斡旋する協同組合を通じて技能実習生を採用している。ベトナム人2名、今後もう1名採用予定。</p> <p>(北海道プロフェッショナル人材センターの活用について)</p> <p>小樽商工会議所税制・労働委員会において昨年、今年の2回にわたり、勉強会を開催。</p> <p>プロフェッショナル人材事業は首都圏に集中する民間人材の地域企業への還流と、デジタル人材の誘致を目的に、民間人材ビジネス事業者を介したマッチング支援事業であり、企業が抱える経営課題の解決に向け、即戦力となる人材やデジタル化に有益な副業・兼業人材の活用を支援。</p> <p>登録人材ビジネス事業者は28社、常用雇用の場合、成約後、年収の35%程度の成約報酬手数料が発生。</p> <p>令和6年度の成約人数は177人(常勤172人、兼業・副業5人)。</p> <p>北海道では、初めてプロフェッショナル人材センターを通じて副業・兼業人材を利用する道内企業等を対象に「副業・兼業人材活用促進補助金」を募集。補助対象経費は、人材ビジネス事業者に対する費用(人材介手数料)、副業・兼業人材に対する費用(報酬、就業地までの交通費、宿泊費)、補助率8/10、補助上限額50万円。</p> <p>小樽では、なかなか周知が進んでいない。</p>

<p>西尾委員 (一社)北海道中 小企業家同友会 しりべし・小樽支 部</p>	<p>1 事業承継についての課題(問題意識)の違い 事業承継に対する考え方は、おおまかに分けると、</p> <p>①「事業承継をしたいが難しい、相談先がわからない」という経営者 ②「事業承継を考えていないが、機会があれば考えられる」という経営者 ③「まったく事業承継をする気がない」という経営者</p> <p>があると思います。上記①の方には、窓口へのつなげ方が主たる施策となると考えます。上記②と③の方には、事業承継をしようと考えてもらう方法が施策になると考えます。「事業を続けるかやめるかは経営者の自由」ではありますが、中小企業は社会(地域)のインフラであり、地域と中小企業の盛衰は一体と考えています。事業承継を考えていない経営者に対しても、振興会議として、小樽市の施策として取り組むことが重要であると考えます。</p> <p>2 具体的な施策について</p> <p>①令和3年の答申書の提言(2)では、創業希望者と事業の引継を考えている経営者とのマッチングを推進していくことが提言されています。ここでは、上記①の「事業承継をしたい」経営者が想定されています。</p> <p>「事業承継をしたいのに、できない、難しい」という経営者については、その理由の分析・把握をしなければならないと思っておりますが、令和5年度中小企業等実態調査報告書(第14回会議の資料6)の内容から把握すべきことを確認したいです。</p> <p>また、この場合の主な施策は、相談窓口や支援窓口につなげる施策だと思います(相談しても、諸事情から承継できないことはあるでしょうし、それはやむを得ないと思います。私としては、そもそも相談につながれないことを減らしたいです。)。現在、様々な窓口があり、小樽市も取り組んでおられますので、その周知方法や相談しやすさなどを検討して、新たな施策を考えることになると思います。</p> <p>②次に、上記②③の「事業承継は考えていない。自分の代で終わる」という経営者についても、まず、その理由の分析・把握をしなければならないと思っております。これも、令和5年度中小企業等実態調査報告書(第14回会議の資料6)の内容から把握すべきことを確認したいです。</p> <p>こちらの場合の苦労は、廃業しようとしていることを把握するのが難しいことだと思います。人に知らせたくない(経営状態を含めて)、やる気がないことは公にしない、大事な店を他人に渡す気はない、など廃業予定だと言わないことは多いと考えられますし。ただ、明確に廃業を考えていない段階でも、その可能性がある経営者を把握することは大切だと思います。その方の事業と承継の重要性、必要性を話すことが第一歩のように思います。</p> <p>ただ、これをやろうとすると、調べて呼びかける人の確保の問題が大きそうです。振興会議には、様々な経済団体の方が参加されていますので、それぞれの団体で取り組みそうなことを相談したいです。</p> <p>③他方、創業希望者を探す、増やすための施策は、よくわかっていません。こちらについての窓口がいくつもあることは知っていますが、活用状況を知らないため、施策についての意見も出しにくいです。ただ、創業希望者は、まさに「希望」している方なので、窓口のアピールがうまくできれば、その後は進めていけるように思います。また、うまくいかなかったケースの検討材料も得られやすいように思います。ですから、現状の分析・把握がしやすく、それに基づく施策も考えやすいのではないのでしょうか。</p> <p>(次ページへ続きます)</p>
---	---

<p>(続き)</p> <p>西尾委員 (一社)北海道中小企業家同友会 しりべし・小樽支部</p>	<p>3 人材不足については、現在、人材確保に関するセミナーなども行われています。その有効性を検討することが大事でしょうか。</p> <p>この問題についても、意見を言えるほど考えてはいませんが、新卒採用と中途採用では、施策も異なるように思います。また、求職者側の問題はいろいろあると思いますが、経営者側の姿勢として考えるべきものがあるのだろうと思います。</p> <p>新卒者(学生)の採用については、本人、学校の先生、親御さんのそれぞれの考え方を知り、対応する必要がありそうです。</p> <p>新卒者でない場合も、本人の考え方を知って対応することは同様ですが、状況によって、学校の先生、親御さんの考え方を知り、対応する必要もありそうですでしょうか。</p> <p>思いつくのは、企業と学校の懇談会のようなものを増やす、規模を大きくする、人材確保に関するセミナーを自社でどう活かすか検討できる場を設けるなど・・・です。</p>
<p>伊澤委員 (一社)小樽物産協会</p>	<p>事業承継について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・市の人口、産業等の資料で、この 30 数年の間でこれほどまでに人口や事業所数が減少していたかを痛感いたします。とりわけ生産年齢人口と下げ止まってきた社会減の推移を今後注目していきたいと思います。</li> <li>・事業承継に関しては今まで実施してきた支援や相談窓口での成果と検証を踏まえて実施していくことが望ましいと思います。</li> <li>・アンケート調査に関しては、全体の 6 割弱を占める 4 人以下の事業所の実態を把握することが必要と思われます。</li> <li>・アンケート結果によるニーズは情報提供、金融支援、後継者とのマッチング等が主なのでそこを中心に考えればよいのでは。</li> </ul> <p>その他</p> <p>今回のテーマとは別に産業分類別の検証とそれぞれの現状と課題、方向性等を議論していくことも大事だと思います。同時に域内連関を高める取り組みが必要だと思います。</p>
<p>徳満委員 (一社)小樽観光協会</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事業承継について、事務局や役員などへの相談はなく、調査も行っておらず把握していません。</li> <li>・人材不足について、前回以降、改善した状況はあまり見られないようです。タイマーをはじめとする仕事紹介サイトや派遣会社の活用のほか、人手不足・社員の福利厚生の上の両面から、定休日を設けるようになった事業所もあるように、各事業所で工夫しながらギリギリの状況で運営している事業者が多いように聞いています。</li> </ul>
<p>栗原委員 北海道中小企業団体中央会後志支部</p>	<p>継承で問題になるのは3点。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・人材の確保</li> <li>・継承時にかかる経費と相続による、継承企業の財務の悪化への対策(財産の相続比率と税問題)</li> <li>・継承後の事業経営の健全化のための財務処理等、経営の基礎を継承者が獲得すること</li> </ul> <p>どれもがかけても継承が失敗するのが目に見えるのが大変です。</p>

<p>林(忠)委員 小樽港湾振興会</p>	<p>本年6月17日現在、当会に加入する会員数は23団体(企業)であり、その多くは、倉庫業、運送業などの港湾関係業種が主となっておりますが、前回の会議で前任の大田委員からもお知らせしたとおり、業界としては、事業承継をどうするか議論はあまりしたことはなく、小樽港の取扱貨物量の推移や対ロシアの制裁などに着目した中で、事業継続をどのように図っていくかの議論がなされているのが実情といえます。</p> <p>少子高齢化が進む小樽市においては、まずもって生産年齢人口の確保が大変に厳しい中、本市の人口対策を今後どう実行していくかは別な問題として議論するとしても、本日のテーマである「事業承継プラスアルファについて」の当該プラスアルファである「人手不足、人材確保」の解決は、今後、事業承継を克服するための喫緊の課題であり、前提条件として必要不可欠といえます。</p> <p>当会議には、北海道職業能力開発大学校から柴野校長先生がご出席なさっておられますが、私としては、能開大は、厚生労働省所管の(独法)高齢・障害・求職者雇用支援機構が設置する全国にわずか10校(短期大学校を含めても、25校)しかない、生きた技能・技術力を身につけられる「ものづくりの実践技術者」の育成を使命とした教育機関であり、この施設が、正に「ものづくりのまち・小樽」の地に立地することは、今回と同様のテーマで人口減少に悩む他都市との比較では、とりわけ若手技術者の人材確保の面で極めて優位であろうと考えております。</p> <p>また、第15回の会議録の中で、後継者育成に向けて、能開大の事業主推薦制度について興味深く読ませていただきました。小樽市中小企業振興条例に規定する中小企業振興の基本理念の一つとして、「市、中小企業者等、大企業者、経済団体、金融機関、大学等及び市民が協働すること」が掲げられておりますが、今後ますます能開大の学生の皆さんに対する小樽市内の企業の得意分野や強み、積極的な宣伝、売込みなどを進めることができれば、人手不足、人材不足の解決策の一つにつながるかと考えております。</p> <p>人口増加対策、少子高齢化対策は、全国的に極めて難しい問題ではありますが、さまざまな課題を克服し、小樽が「訪れてよし」の観光のまちと言われるだけでなく、真に「住んでよし、働いてよし」の「ものづくりのまち」となることを、心から願っております。</p>
<p>鈴木委員 小樽市商店街振興組合連合会</p>	<p>小売店については、ほぼ家族経営なので、子供に継がせる価値があるかどうかを親がどう判断するかが問題。そこには他者の入り込む余地はほぼないですね。よほど特殊で貴重な存在で他人で継がせる価値があれば別ですが。もしあれば、それをネット上で継ぐ工夫もあるようですが。</p> <p>商店街的には相談にのりたいですが、そのノウハウを是非成功例として残し、公表してほしいです。(無記名でもよい)</p>
<p>井上委員 (一社)北海道機械工業会小樽支部</p>	<p>事業承継についてですが、行政でいろいろなメニューがあるのは添付資料にて承知いたしました。そこで、事業としては成り立っているのに、後継者が不在で廃業しているというケースがどれくらいあるのか知りたいです。ビジネスマッチングする前の制度上の空間があるように思います。</p> <p>市(行政)の振興策を運営・運用するだけでなく、この街に必要で、なくせない、なくしたらいけない業務を行っている会社が先行きについて消極的になっているなどの情報を集めるのも、仕事として必要なことではないでしょうか？</p> <p>公正性をどう保つかも行政としては前提の姿勢ですが、お客さんと販売高があるのに店じまい、会社じまいをすることにならないようにするために、そのような視点を持って振興課職員が情報を持つ(集める)ことの方が大事なように思います。各店主(事業主)もどうしたらよいかの情報が無いのだと思います。</p> <p>コロナの時に体験しましたが、中小事業主は制度は判っていても、申請や登録が求められるときに、書込、記述が求められるので、みな尻込みしていました。やはり足と耳で集めていく泥くささが必要なのでは？</p>

<p>松田委員 小樽水産加工品 ブランド推進委員 会</p>	<p>○ 人手不足 製造業者としては今や深刻な問題のひとつ「労務倒産等・・・」 高齢化で人材確保が困難。自治体が海外留学生の受け入れの窓口になっている地域もある</p> <p>○ 事業承継 株を継承する際の個人の資金負担が大きい 後継者不足もあり M&amp;A を希望する方が多いと聞きますが、そもそも継承するだけの企業価値があるかどうかや、株の評価額も事前にわかっておいた方がよいと思う</p>
<p>齋藤委員 小樽市銭函工業 協同組合</p>	<p>プラスアルファとして 組合としての共通課題 ⇔ 《人手不足》 地元に残る人の活性化として 《現在実施していること》</p> <p>① 地元小学校に出向き、会社のPR 地元に会社があってもどんな会社かどんな仕事をしているか意外と知られていない部分があるので、小学校へ行って説明会や企業見学の実施</p> <p>② 海浜清掃⇔SDGs の貢献事業と位置づけ 2022 年より本年で 4 回目。本年は 6/14 に実施。地元企業の家族 113 名・能力開発大学の学生、職員 65 名・ロータリークラブ 25 名総勢 203 名の参加。定着したせいかな今年テレビの取材もあった。</p> <p>《実施には至らないが取り組みを始めていること》</p> <p>① 熟練高齢者の取り込み 就業年齢を 65 歳から 70 歳に引き上げ、各々の事情に合わせて週 3 回勤務や時短勤務とし後進の指導を主に実施。 将来的には組合内でシルバー人材センターのような派遣システムを作れると・・・行政の力をお借りしたい。</p> <p>市への要望・その他</p> <p>① 自動運転バスの導入 ② 外国人労働者の就業に対しての基盤作り→行政の介入・後ろ盾制度（文化の違い・市営住宅の開放・など） ③ 工業団地内の清掃月間？の呼びかけや点検など</p>

<p>馬場委員 小樽市倫理法 人会</p>	<p>事業継承 そもそも、今の時代経営者、経営幹部になりたいと思っている人がほとんどいないという統計が出ていると聞いています。そんな中で家族間の事業継承は別として他人から(社員は除く)事業継承するといった時に、 ①その会社の魅力・理念 ②経営状態(BS, PL) ③コアコンピタンス などの情報をオープンにした『事業継承』に特化した求人サイトの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います。そこにアクセスした人材を逃さずしっかりニーズにあった会社を紹介することで1社救えるという展開ができるのではないかと思います。事業継承を前提に1~3年程度紹介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います。 要は、社長をやりたいけど出会いもないし、仮に会っても本当にこの会社でいいのか?と決めかねているという状態を緩和させてあげることが必要だと思います。</p> <p>人財確保 このことについては弊社もものすごく困っています。 弊社もそうですが、入口戦略ばかりやって出口戦略が出来ていない。入口と出口がセットになって初めて面談ができるという時代になってきています。 今の就職希望者は求人冊子等(入口戦略)から数ある会社のHPを見に行き、そこで魅力のある会社(出口戦略)を選ぶ傾向にあります。たとえ実際に違ってもHPで魅力(社員さんの声、社風、仕事のやりがい)を演出することをしている会社は人材確保をスムーズに行うことができます。社長の声より社員さんの声に反応するようです。 そして実は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もHPにそこをしっかりと反映させていないと求人者はこないという事実があります。 そういった面で各社のHPを見直すような機関があればいいのかもしれない。</p>
<p>中田委員 小樽民主商工 会</p>	<p>1. 小樽民商会内における事業継承、廃業の状況</p> <p>2. 第15回振興会議における意見概要を受けて 小樽民商の機関会議等で出された意見 ◎会内には高齢者を対象とした高齢者の事業主が多い中で、こうしたらいと言え事が少なすぎる。 ◎業種ごとに廃業を考えていて、居抜きでそのまま商売を始められる業者の情報を、この会議で集約して活用することはできないか? ◎仮に第三者が事業を続けてもらえたとして、小樽市に明るい未来が見えない。地元消費者へのアプローチを抜本的に見直す必要があるのではないか? ◎小樽に住む若者を中心に、小樽でどんなモノを作っているのか、あまりに知られていない。職人体験等小樽市が先頭に立ってもっと広げる必要がある。 また、これまで行ってきた同種のイベントで参加者等からどんな声があがっていたのか?それらの分析をもとに市として施策を組み立てているのか? ◎「この会社を残そう」とあるが、自分の会社が選ばれるとは考えにくい。もっと街全体に目が向かないものか? ◎他の自治体による事例もいろいろ、小樽市にそぐうものはあるか? ◎小樽地域雇用創造協議会さんから、様々なセミナーの案内が届いている。一度も参加できずにいて言うのもなんだが、これまで何回開催して、どれくらいの効果があったのか、データがあればお示し願いたい。 ◎札幌から小樽に帰って就職したいと思っている人はいるが、家賃等が高くて叶わない。何とかならないか?</p>

<p>宇山委員 北海道信用金 庫</p>	<p>○事業承継問題について 特に零細企業については、親族後継者がいない場合は M&amp;A という選択をする経営者は少なく、廃業のケースが多いと思われる。 連携スキームは金融機関と商工会議所や士業と積極的に取り組むことは重要と思う。</p> <p>○人手不足や人材確保について 小樽市だけの問題ではないが、建設業・医療福祉・運輸が人手不足である。 今後も人手不足が続くので、業務の「ムリ」「ムダ」を排除し、少ない人員で成果を出せるよう、自社の改善課題を洗い出すのが大事だと思います。</p>
<p>関口委員 (株)日本政策金 融公庫小樽支 店</p>	<p><u>1 事業承継</u> (日本政策金融公庫の行う事業承継マッチング支援の取組実績)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・2019 年度から東京都内で試行的に開始し、2021 年度から全国規模での取組みが本格化。</li> <li>・申込登録は、2024 年度末までの累計で譲渡希望 5,462 件、譲受希望 12,003 件となっている。申込登録後、お客さまのニーズを踏まえて、累計 2,058 件の引き合わせを実施し、331 件の成約に至っている。</li> <li>・譲渡先の代表者の平均年齢は 67 歳、譲受先の代表者の平均年齢は 47 歳。承継によって世代交代が起きている。</li> <li>・<b>事業譲受の目的は、商圈拡大や取引先・人材確保を目的とする事業拡大が約4割、新市場の参入を目的とする新分野進出が約3割、創業者が受け継いでスタートする「継ぐスタ」が約2割となっている。</b></li> <li>・成約案件を見ると、譲渡側は年商5千万円以下が7割、譲渡価格5百万円以下が5割(中央値 500 万円)と小規模案件が中心。赤字企業(約3割)も成約している。</li> <li>・譲受先は譲渡先よりも比較的規模が大きい。譲受先との経営統合やグループ企業となることで、売上増加や従業員の雇用拡大が期待できる。</li> </ul> <p>(日本政策金融公庫の「小企業の事業継続に関するアンケート」結果)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・60 歳以上の高齢経営者の 21.6%が生涯現役の意向。</li> <li>・生涯現役経営の採算状況は赤字基調が多く、今後の市場規模は縮小と見込んでいる。</li> <li>・生涯現役経営を続ける理由は、生活費の確保や借入金返済のため。収入の満足度は低いものの、7割弱が経営者として働くことに生きがいを感じている。</li> <li>・事業譲渡希望経営者の引退希望年齢は 70 歳代が多い。</li> <li>・<b>後継者がいる又は事業譲渡意向の経営は設備投資が活発。</b></li> </ul> <p>→ 事業承継を機に、事業の効率化やイノベーション促進が図られ、大きく成長する会社が多くあります。市内経済活性化のためには、市として事業承継をさらに後押しする意義があると考えます。</p> <p>→ 事業承継に関係する機関(大学・士業・金融機関等)によるネットワークを構築し、官民による取り組み体制の拡充を図ることも検討いただければと思います。</p> <p>(次ページへ続きます)</p>

<p>(続き)</p> <p>関口委員 (株)日本政策金融公庫小樽支店</p>	<p>2 人手不足、人材確保</p> <p>現有戦力を強化する</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>機械化／自動化</li> <li>多能工化／リスキリング</li> <li>ビジネスモデルの転換</li> <li>外部との連携</li> </ul> <p>×</p> <p>新たな人材を取り込む</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>採用力の強化</li> <li>女性／シニア人材の活躍推進</li> <li>副業人材の受け入れ</li> <li>外国人材の受け入れ</li> </ul> <p>人手不足・人材不足の解消</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人手不足や人材不足の解消のためには、現有戦力を強化しつつ、新たな人材を取り込むことが必要と考えられる。</li> <li>・働き手のモチベーションは必ずしも給与だけではなく、フルタイムでは働けない人、自宅で働きたい人、複数の仕事をかけもちしたい人など求める働き方が人によって異なる。さまざまな就労ニーズに丁寧に柔軟に対応することで中小企業も人材を確保している事例がある。</li> </ul> <p>→ 市内経済活性化に向けて、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、また、女性や高齢者、外国人材の就労機会が拡大するように、小樽雇用創造協議会等を活用しつつ、市としても支援を続けることが重要と考えます。</p>
<p>佐々木委員 連合北海道小樽地区連合会</p>	<p>1, 事業承継</p> <p>(1) 実態調査</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・調査に回答する事業所等件数は全数に近づけるのが望ましい</li> <li>・現在経営者年齢 65 才～の回答で 『後継者候補も後継者もない』『未定』は既に要マーク</li> </ul>	

林(昭)委員 公募市民	<p><b>【事業承継】</b> 事業承継を進めるにあたっては、各市の事例など汎用的に取り入れることができる対応や施策は確立されていると思われるので、小樽市内特有の状況を分析することにより、市内に合ったものを探して、施策を考えることが良いのではないのでしょうか。 市内では小規模事業者がほとんどであるため、まずはそこに絞って対策を進めることも必要ではないかと思えます。</p> <p><b>【人手不足、人材確保】</b> ○建設業界の現状 建設業界においても、若者の就職志向、若年層の人口減などにより、技術者・技能者の新卒採用や中途採用が難しい状況となっており、外国人労働者の雇用も行っているが限定的であり、人手不足が生じているなか、企業の存続に危機感を持っている経営者もおります。 新卒者については、近年、同業種ばかりではなく、他業種への転職のための離職が多く生じている。また、その他の要因として、業務での理想と現実のギャップが大きな要因でもあったと考えられます。 企業側としても、従来の現場での育成から、数年かけて様々な経験を積みながら、順応してもらうよう努力を行っていますが、その効果は大きくは表れていません。 市内には、土木・建築関係の高校もあり、市内の企業でインターンシップの受け入れも積極的に行っていますが、学校側の話では、卒業生が、土木・建築系ではない学校への進学や就職が多くみられるとの話を伺っています。 企業側のイメージアップ、処遇等に向けた取り組みも必要と思いますが、小規模事業者が多い中、経営上の問題から個々の対応は難しい状況もあります。</p>
----------------	--

※参考 委員意見掲載ページ

委員	掲載ページ	委員	掲載ページ
柴野 委員	1～2	松田 委員	6
廣瀬 委員	2	斎藤 委員	6
西尾 委員	3～4	馬場 委員	7
伊澤 委員	4	中田 委員	7
徳満 委員	4	宇山 委員	8
栗原 委員	4	関口 委員	8～9
林(忠) 委員	5	佐々木 委員	9
鈴木 委員	5	林(昭) 委員	10
井上 委員	5		