

令和元年度山梨県中小企業・小規模企業振興会議 地域部会における意見

～ 主に「人材不足、働き方改革」について ～

1 中北地域部会（中北地域県民センター） 令和元年6月28日開催

【主要な意見】

- 人材不足が恒常化している状況下では、（人材確保のために）企業が自分たちの魅力をPRすることや、発信する場を作ることが必要。
- 働き方改革には、トップ、企業側の意識改革と、働く人側の意識改革の両方が必要で、それをどのように進めていくかが重要。

【その他報告事項】

- 産休・育休中の社員の代替社員の確保が難しい。その社員が有資格者の場合は特に難しい。（必要な期間だけ）カバーしてもらえる人材バンクがあると助かる。
- 福利厚生制度がしっかりしている企業は、比較的人材確保ができています。特に、産休・育休をしっかり取得できる企業は、定着率が良い。
- （支援機関が）就職セミナー等を開催しても、参加企業は集まる一方で、学生は集まらない。中途（採用）の人はほとんど参加してくれない状況。
- （事業者が）就職セミナー等に参加しても、学生が来てくれない。ハローワークでも若者をほとんど見かけない。求めている人材が労働市場にいないように感じる。
- 勤務体系がシフト制の職場だと有給休暇が取りづらい。
- ベテランの従業員や管理職には、休みを取らない・取らせない感覚があり、若手従業員は、休みたいけど休めない風潮があったが、最近は変わり始めている。
- 働き方改革で、単に休みを増やすだけだと会社の業績が下がるので、業務の効率化に取り組む必要がある。
- 企業立地に伴う事業所の開設が予定されており、多くの地域雇用が生まれることになるので大変喜ばしい。地域経済の発展に期待している。

2 峡東地域部会（峡東地域県民センター） 令和元年6月27日開催

【主要な意見】

- 人材確保が難しく常態化している。定着率も悪く、特に若者が定着しない。
- 業種により事業環境が異なるため、（人材不足に係る）課題も業種ごとに異なる。
- 働き方改革は、従業員には良いことだが、経営者にとっては困難な課題である。

【その他報告事項】

- 業種によっては、人材を外国人に頼っている状況が見られる。
- 旅館業・観光農園などは、忙しい曜日・時期（繁忙期）に限られるため、正規雇用を抱え続けるのが難しい。繁忙期も（業界内で）一緒であるため、仮に人材バンクを作っても、うまく機能しないだろう。
- 大学への進学時、就職時に人材が（県外へ）流出している。
- 工業分野で、人材の育成に苦慮している。
- 若手従業員が職場に定着してもらう取組として、各企業の若手従業員同士で交流できる機会を設けてはどうか。
- （支援機関へ）人材不足に関する相談はあるが、働き方改革に関する相談はあまりない。中小企業の経営者は、働き方改革まで目が届かない（注力できない）のではないか。
- 働き方改革がどのようなものか把握できず、対応に苦慮している。
- 世の中では値上げのニュースを聞くが、中小企業は（大手企業から）値下げを求められている状況で、従業員の賃金を上げることも難しい。
- シニア世代、外国人に頼るのは「その場しのぎ」にしかない。若者が地元で就業して、地元で定住することが大事。

3 峡南地域部会（峡南地域県民センター） 令和元年6月27日開催

【主要な意見】

- 特に若者の人員確保が難しく、確保できてもすぐに辞めてしまう。
- 人材不足で悩んでいる企業は、シニアや外国人の雇用を考えているところが多い。
- 人材確保のためには、職場だけでなく、地域の魅力を高めないといけない。

【その他報告事項】

- （建設業の）仕事の魅力を知ってもらうため、高校生を対象に出前講座を行っているが、（参加者の）多くは他の分野に就職してしまう。
- 建設業では、天候により工期が遅れると土日に取り戻すことがあり、就業時間や休日が不規則になるため、若者に敬遠される。
- 家族従業員を中心に事業を行ってきたところでは、従業員の採用ができず、事業規模を縮小しているところもある。
- そもそも、Uターン就職する新卒の学生が少ないことが課題。
- 新卒採用をして人を育てて行くことと、中途採用で即戦力を得ることには一長一短があり、そのバランスが悩ましい。
- 外国人労働者を確保するため、寮を新設するなど福利厚生を充実させている企業もある。その取組が日本人の確保にもつながることを期待している。
- 外国人労働者の雇用については、支援機関側でもノウハウが不足しており、事業主をサポートする体制が整っていない。
- 人材不足が深刻なため、経営者は働き方改革まで考えが至らない。
- 有給休暇取得の義務化に伴い、就業規則に関する相談が増えてきている。
- 事業主は魅力ある職場づくりに取り組んでいるが、従業員に伝わっていない。
- 町内に立地した企業の雇用において、企業・労働局・町が協力してリクルート活動を行い、従業員を確保できた成功事例がある。

【主要な意見】

- 人材不足に苦勞している。知恵を絞って解決策・解消策を図っている。
- 非正規雇用の社員を教育して、力をつけて戦力にして（正規雇用に切り替えて）いくなど、（会社の）中から工夫をして人材を育成していく対応も必要。
- 働き方改革は、会社がアクションをいかに起こすか。そして従業員にどのように理解を得てやっていくのかに成否がかかってくる。

【その他報告事項】

- 隣接する都県と比較して最低賃金が低いため、県境の事業所では人が集まらない。求職者がいても、マッチングでうまくいかないことが多い。就職しても定着しない。
- 以前は、募集をすれば人が集まってきたが、最近は集まらない。
- 日本人の技術者が十分に採用できないので、不足する分は外国人の採用を検討しているが、制約が多く簡単に日本に呼ぶことができない。
- 今いる熟練の従業員の高齢化が進む一方で、後継者として期待していた従業員も定着せず、本当に困っている。
- 現時点では、人材にはそれほど困ってはいない。ただし、採用できても如何に定着させるかが一番の課題である。
- 人材不足で困っている企業は、業績が良いところが多い。地域（経済）を牽引している企業も多いので、企業側への支援も必要。
- 人材確保が難しいのであれば、人を増やすのではなく、人が必要な仕事を減らすという逆転の発想も必要。
- 週に1日を定時退社日にしたところ、抵抗はあったが、やったらやったなりに何とかなった。時間内に業務を終わらせるための効率化を従業員が意識するようになった。
- 働き方改革のルールに従うと「納期が間に合わなくなる」と諦めるのではなく、生産性を上げる努力を、会社と従業員で相互に促し合いながら進めている。
- 大企業や中小企業が働き方改革に取り組んだしわ寄せが、小規模事業者に来ないようにしてもらいたい。