

令和6年度第1回岡崎市産業労働計画推進委員会議事録

1 会議の日時 令和6年7月17日（水）午前10時

2 会議の場所 岡崎市役所 西庁舎5階 501号室

3 会議の議題

- (1) 役員選出
- (2) 令和5年度下半期までの進捗確認について
- (3) 令和6年度以降の取組等について

4 会議の委員

(1) 会議に出席した委員（9名）

愛知産業大学 名誉教授	丸山 宏	会長
よつば労務管理事務所 所長	永谷 律子	委員
岡崎商工会議所 専務理事	岩月 幹雄	委員
岡崎市六ツ美商工会 会長	萩原 幸二	委員
岡崎市ぬかた商工会 会長	浅岡 謙治	委員
株式会社まちづくり岡崎 代表取締役	松井 洋一郎	委員
日本政策金融公庫 岡崎支店長	今成 潔	委員
公募委員	岡田 麻希	委員
公募委員	田中 亜矢子	委員

(2) 会議に欠席した委員（1名）

愛知県労働者福祉協議会 岡崎額田支部 副支部長	井口 智章	委員
-------------------------	-------	----

5 説明者

経済振興部商工労政課長 水上 順司
経済振興部商工労政課副課長 市川 浩之
経済振興部商工労政課ものづくり支援係係長 鈴木 智晴
経済振興部商工労政課にぎわい創生係係長 船山 哲

6 役員選出

岡崎市産業労働計画推進委員会要綱第2条の規定により、事務局（市川商工労政課副課長）から会長を指名推薦で選出する方法を提案し、委員が賛同した。萩原委員から丸山委員を会長に推薦する発言があり、委員が賛同したため、会長を丸山委員にお願いすること

となった。また、丸山会長から、会長職務代理者に岩月委員を指名し、委員も賛同したため、会長職務代理者を岩月委員にお願いすることとなった。

7 令和5年度下半期までの進捗確認について（説明）

会長（丸山宏委員）が令和5年度下半期までの進捗確認に関する説明を求め、提出した資料に基づき次の事項について事務局（市川商工労政課副課長）から説明した。

- (1) 基本戦略1 中小企業・小規模事業者の振興 の進捗について
- (2) 基本戦略2 ものづくり産業・新産業の振興 の進捗について
- (3) 基本戦略3 商業機能と観光の連動 の進捗について
- (4) 基本戦略4 創業・起業のしやすい環境の整備 の進捗について
- (5) 基本戦略5 産業人財の育成・働き甲斐の獲得 の進捗について

8 令和6年度以降の取組等について（説明）

会長が令和6年度以降の取組等に関する説明を求め、提出した資料に基づき計画の中間見直しの概要について、事務局（水上商工労政課長）から説明した。

また、令和5年度下半期までの内容と計画の中間見直しをからめた今後の具体的な施策として、「U I J ターン移住促進支援業務」「事業承継支援業務」「岡崎市共創イノベーション推進戦略」について、事務局（市川商工労政課副課長・舩山にぎわい創生係係長・鈴木ものづくり支援係係長）から説明し、委員に意見及び情報提供を求めた。

9 令和5年度下半期までの進捗確認及び令和6年度以降の取組について（意見・情報提供）

事務局の説明後、次の趣旨の意見及び情報提供がなされた。

岩月委員：産業労働計画の目的「仕事のしやすい働き甲斐のある共創イノベーション都市岡崎」は、何がどのような状態になったら達成できるのかということを定量的に図るのが KPI である。資料1の達成見通しにある◎や△等は、施策の実行度であり目標の達成度でない。目標達成度をどのように図るかという、仕事のしやすさ、働き甲斐は、働いている人が感じることであり、市民へのアンケートからでないと図れない。そのため、そういったことがアンケートに盛り込まれている必要がある。同項目で、令和3年度、今回、そして最後にアンケートを実施し、どのように変化したかをもって、目標の達成度が分かる。働き甲斐がある、仕事しやすい人がどれだけ増えたか、なりたい姿への達成度の評価が分かるアンケートとなると良い。そのように見ると、企業側のアンケートには、「他企業との連携」「共創イノベーション」「新しい取組をしているか」という項目で達成度が判断できる。また、「福利厚生」「働き方改革」は企業側が行うことであり、それに対し、働いている市民がどのように受け取るかという、

両側から見ていくことで、目的が達成できたのかを評価することになる。中間の時点で、指標の達成度を目算をもって、施策を行っていくと良い。

萩原委員：基本施策3-3について、共同事業費補助金については、当商工会でも活用させていただいている。事業を実施するモチベーションにも繋がっており、実績も少しずつ伸びている。しかし、最近では、物価高騰の影響も鑑みて、さらなる大きな事業行えるよう、また地域振興の効果も期待できるため、支援をお願いしたい。また、基本施策3-5について、この施策の具体例が分かると良い。例えば、当商工会内では上和田町のエルエルタウンやピアゴ等が大型施設となるが、エルエルタウンでは、春まつりを企画実施されており、当商工会でもお手伝いをさせていただいている。駐車場の一部を会場にして、主に子ども向けに、出店や動物とのふれあい等を実施し、地域振興にも役立っていると考えます。こういった取組にも力をいれていきたい。ひとつひとつ課題を解決していきたい。

浅岡委員：基本施策3-3について、毎年秋にぬかたふるさとまつりを実施している。地元物産品販売、ステージイベント等を実施し、地域の方に楽しんでもらうとともに、地域を知ってもらう機会となり、幅広く多くの方に来場いただいている。毎年盛況で、コロナ明け以降過去にないほどの盛り上がりとなっている。市からも支援をいただいている。しかし、物価高騰の影響で、出店者に負担がかかっていることもあるため、更なる支援を検討いただきたい。また、中山間地域の強みを活かす取組として、おかざきかき氷街道は、8年目となるが、多くの方に楽しんでもらっている。地元で採れた軟水をつかった氷で、トッピングも必ず地元のものを実施している。ブランド協議会からの補助を有効に活用させていただいている。今年は、家康公スイーツとコラボをし、ファンが増えており好評となっている。オクオカのマップも好評で、額田地域を訪れる人がよく利用している。引き続き多くの方を引き込む施策を続けていきたい。

岡田委員：資料3のU I J ターン移住促進支援事業について、Y E G（岡崎商工会議所青年部）に9年ほど所属しているが、コロナ禍でY E Gへの入会が増えている。若手起業家を中心に、毎年約60名ずつ入会している。コロナ禍で感じるのが「今どきの働き方」で、拠点は岡崎にあっても働く場所は岡崎に限っておらず、発信力がある人が多い印象。中には、他地域から岡崎に引っ越してきて、岡崎に魅力を感じ、熱いまちであることを発信している人もいる。Uターンで戻ってきてQURUWA戦略に関わっているメンバーもいる。岡崎市に魅力を感じて起業し、まちづくりに関わることに魅力を感じている。計画に、新たにU I J ターンについて加えるのであれば、そのよ

うな形で他地域から来た方、岡崎に戻ってきて、岡崎に魅力を感じていたり、起業していたりする方の声を集めてみたらどうかと考える。Y E Gには乙川マーケットの企画をしているメンバーもあり、岡崎を盛り上げたいと思っている人が多い。一方で、市が実施する補助金等の活用が浸透していない。商工会議所への相談は一般的だが、市に相談機関があることは知られていない。市に相談機関があることを積極的に発信していくことで、達成の数値も上がるのではないかと考える。Y E Gでは、あきんど塾、あきんどゼミという地元企業を知ってもらうイベントを毎年行っており、市にも支援していただいている。今は高校生を対象としており、すぐ就職に結びつかなくても、高校卒業後、大企業に就職して、転職するときに岡崎でこんな話を聞いたなと思い出してもらえるような、地元に戻って働くことを促進したいという想いもある。

田中委員：若者、組織づくりに当社として取り組む中で、共創、リスキリング等新しいことを進めることに対し、経営者は未来を見て動いているが、従業員は、目先のことに囚われていて動くことができないというところにギャップを感じている。市として共創を進めていても、実際に自分事として置き換えて実施できる人がどれくらいいるのかというところは組織の中でも起きているため、市としてもそのギャップを埋めていく必要がある。決して特別ではなく、楽しくおもしろいことであり、自分たちがそこへ参加するとわくわくするという絵を描いてあげることが大事だと考えている。アンケートを実施し、取り組みの達成ももちろん大事だが、同時に、新しいことに取り組んだ先に何があるのかイメージを沸かせてあげると良い。共創し、困ったとき助け合える温かい社会を作れるイメージを伝え、若者に繋がる絵を描けて、それが当たり前だと言われる社会をつくれたら良いと思っている。就職活動中の若者は、やりたいことを明確に持っている方が少なく、とりあえず事務がしたい等夢を描けていない。企業側にも理由があると思っており、未来を描かせてあげられてないというのも課題の一つと捉えている。

今成委員：公庫の取り組みとしては、2つ柱がある。1つはセーフティネット機能として、震災やウイルス等の影響を受けた経営者の支援がある。もう1つは、国の政策に則った取組みがあり、創業や事業承継、企業再生に加え、海外に出ていく中小企業を支援することに力を入れている。市の取組みとはかなり親和性が高く、今後も協力しあっていきたい。計画全体の大きな印象として、2025年に人口減少の局面に入るが、日本全体が同じ状況になっていると感じる。その中で経済活動とかが停滞させないためには、やはり出ていく人を減らし、呼び込む、また交流する人口を増やすことが大事だと考える。U I J ターン移住支援業務を計画の中に入れることは非常に良いことと考えており、これをどう活かすかが、今後の進め方の大きなポイントとなる。岡田

委員が話したように、岡崎で創業したい、働きたいとのことで新たに岡崎へ来た人の声が非常に大事だと感じている。また、今岡崎にいない人に対して、その声を発信する機会を考えていく必要がある。共創イノベーション戦略の中にもあるが、若者に対する教育が必要と考える。今いる若者に対して岡崎で働きたいと思わせるアプローチを考えていく必要があると考えている。公庫へ創業の相談に来る人は多いが、創業したい人の中には時間や場所を選ばない、創業場所は岡崎でなくても良いという人がいるのも事実であり、そういった人に岡崎で創業することのメリットを伝える機会が必要と考える。若年層へのアプローチについて、若者の意見を吸い上げるべきと考えており、そのひとつに市民アンケートが重要と考えている。市民アンケートには、今働いている人に対する項目が多く、学生やこれから働く人に対する項目が少ないと感じるため、充実させても良いのではと考える。

永谷委員： 仕事のしやすい働き甲斐のあるという点で、基本施策5を中心にしている。アンケートは非常に重要と感じており、働きがいを感じるのは労働者、市民である。市民アンケートには働くことに対する項目があり、そのギャップと、経営者が感じる課題をマッチングする必要がある。そのため、市民と企業のアンケートが別々のものでなく、ある程度整合性がとれていないと、基本施策5-5の具体的なセミナー等幅広く設定されているため、どこを重点的に実施していかなければならないのかが見えてこないのではないかと考える。事業者アンケートの中で、働き方の部分だと、コロナ禍から変わってきている。テレワークの推進は進んでいるが、中小企業では導入に至っていないところもある。例えば、設問15で、働き方改革やワークライフバランスの取組ということで書かれているが、「実施済み」とは、単純に制度があるかどうかを実施済みというのか、運用ができていて実施済みとなるのか、さらにはこの課題は何かをうまく精査できるようなアンケート項目にできると良い。最近の働き方改革として、中小企業の動向としては、残業は非常に規制が入り落ち着いてきている。しかし、柔軟な働き方について、どのようにしたら取り入れられるか悩んでいる企業が多い。今年の10月から正社員が50名以上の企業は社会保険の適用拡大になり、労働時間が週20時間以上の方が、社会保険の適用対象となる。また、賃上げもあるため、扶養の範囲内で働くという働き方に困っている方が女性を中心に非常に多い。柔軟な働き方ができる会社かという具体的なところが本格的になってきた。そういった部分で、扶養の範囲内で働く人が縮小していくと考える。企業が、制度がある中でなぜ実施できないのか、課題を拾い、また市民アンケートの中で、育児や介護の両立だとか、なぜ両立できなかったかを拾い、うまくマッチできるような支援の内容を具体化して実施できると良い。また、U I J ターン移住支援業務について、非常に良い取組みと感じる。若者に目が行くが、高齢の方の働き方も非常に課題となっている。事業承継も合

わせて、そういう事業にも結び付けられたら良いと考える。中間見直しのスケジュールについて、事業者向けアンケートを生命保険会社のノウハウを活用するとのことだが、活用の方法を具体的に教示いただきたい。

事務局（水上商工労政課長）：連携協定を締結している生命保険会社を活用し、アンケートの実施が可能であることを確認済みである。生命保険会社の外交員に各企業を回っていただく予定であるが、具体的にどう回るか等進め方については、検討中である。できるだけ、企業が重複しないような形で進めていきたいと考えている。

松井委員：株式会社まちづくり岡崎を代表している立場として、中心市街地の中小零細企業と日々向き合っている。その中で、どうする家康や東海オンエア、QURUWAA戦略、市や商工会議所、また様々な関係機関協力のもと、まちの賑わいは10～15年前に比べ相当の回復基調にある。一昨年アンケートを会社で実施したところ、70%以上が自分の代で廃業すると回答した。それに対し、昨年度、市内各所で事業承継セミナーを実施したところ、思っている以上に中小零細企業は廃業に向かっているとヒアリングで感じた。公庫や商工会議所等の協力のもと、セミナーには多くの方が参加され、グループワーク等で意見交換を重ねると、「辞めるつもりだったがもう少しやってみよう」、「可能であれば、事業を誰かに継いでもらいたい」という意見も出てきた。岡崎だけでなく全国の零細企業でも、6割は黒字なのに、廃業される実態がある。まちの機能として、市民に必要とされていて、利益も出ている状態なのに辞めざるを得ない状況を、セミナーや相談会等で支援していきたい。おせっかいな支援をまちづくり会社としてやっていきたい。行政だけ、金融機関や支援組織だけではできないことを、地域に密着したまちづくり会社として、岡崎の中心市街地がモデル地域となるよう、スムーズな事業承継を促進していきたい。また、経済産業省の産業構造審議会の中では、大きく3つ、中堅企業の活力向上、地域の人事部、地域と企業が連携して地域の中で人材を育てていくという構想を議論している。岡崎市でもそういった部分を各所で協力しながら進めていくことができれば、優秀な人材が岡崎から出ることなく、市内で起業・スタートアップをし、活力向上に繋がると考えている。

【アンケートについて】

萩原委員：事業者アンケートの設問6、直近3年間で取組んでいることという点について、キャッシュレスの導入について触れられている。キャッシュレス決済が進んでいる店と、現金決済で時代についていけないお店があるが、どう支援していくかという点があげられる。子どもや若い人はキャッシュレス時代で、現金をほとんど使わない。商工会のまつりでは、子どもマルシェで金銭の大切さ、キャッシュレスの取組みを伝

えている。ＩＴサービスの導入として、チャットＧＰＴ等の研修会を実施している。商工会では、高齢者の方も多いため、時代の流れを感じており、常に取り組んでいかないといけないということを感じている。青年部ではＨＰやInstagramを始めたが、なかなかグレードアップができていない。当商工会では、６月にクイズラリーを実施し、アナログなやり方だけでなく、新しい取組としてスマホ片手に事業所を回ってもらったが、デジタルなやり方は、事務局としても集計がやりやすいという意見もあった。アンケートは課題が見えてくると考えている。アンケートの取り方についても、商工会員は積極的に回答いただけるため、商工会の組織をうまく使っていただきたい。年配の方も多いため、アナログのアンケートとデジタルでのアンケートを両方実施できると良い。

永谷委員：先ほど設問 15 の働き方改革、ワークライフバランスについて触れたが、最近では、ハラスメントの問題が非常に多い。ハラスメントにも多くの種類があり、カスタマーハラスメントに対応したい会社も多い。是非そういったその項目も入れてほしい。様々な団体を活用して取り組んでほしい。紙で実施したほうが良い方もいる。幅広い世代の方に調査がいくようお願いしたい。基本施策 5-5 職場環境・労働環境等の改善支援について、ハラスメントの防止とあるが、アンケート調査で触れられていなかったため、入れていただきたい。

浅岡委員：市民アンケートは実施後どう活用していくのか検討の余地がある。市民アンケートの取り方が、ＬＩＮＥだけだと偏りが出るのではないかと感じるため、幅広く実施するには紙でも実施する必要があると感じる。ＵＩＪターンの話で、額田地域の移住の相談窓口には、43 件の相談がある状況である。ぬかた商工会の会員は 300～310 ほどで、個人の人は廃業する人も多いが、コロナ禍以降額田地域が注目されており、最近でも 6 件の新規入会者があり、そのうち 4 件が地元でない方であった。自然豊かな地域として、オクオカの発信もプラスになっているのではないかと考える。そういったことを含め、ＵＩＪターンに繋がられるように進めていきたい。また、額田地域のＪＡの跡地で、廃虚になった建物を活用し、地域の人が何人か加盟して、「やまびこ」という組織作っている。様々な発想でイベント等を実施しており、農作物の販売や田植え等を実施し、市外からも多くの人が来ている。そういったことで、地域の発信をすることで、自然を愛し、地域に住む人が増えると良いと感じている。

萩原委員：田中委員が先ほどご発言された「わくわく」といキーワードについては、惹かれる言葉であり、その感覚は重要と感じている。詳しくご教示いただきたい。

田中委員：若い子たちと接して感じることは、会社がどう、市がどうという以前に、自分に何ができるか、自分自身がどう成長できるかを知りたがっている。その姿を企業の中でも憧れやその先を具体的に描いてあげることが大事だと感じている。そういった意味での「わくわく」である。そもそも共創の価値が見えていない。損得ではなく自分がどうありたいから何をするのかの描き方を伝えていくと良いと感じる。

萩原委員：「わくわく」がないと企業も成長できない。わくわくするからいろんなものにチャレンジや、奇跡を起こすことができる。

田中委員：ちょっとした成功体験が重要。大きなゴールでなく、スモールステップの目標を立て、達成したことに対し、周りが喜んでくれることで嬉しいと感じる、そういった感覚を抱けるように、描いてあげることで、若者が大きなゴールに向かった取組に参加してくれるのではないかと考える。

岩月委員：働き方に対する価値観が随分と変わってきており、転職はキャリアアップのために良いことだという認識が変わってきている。また、生産労働人口全体の3割以上の人がスポットワークアプリに登録しており、働きたいときに働くという選択肢をとる人が増えている。一つの会社にとどまることが良い事という昔の認識・評価の仕方を企業側も変えていく必要がある。また仕事のしやすさも移り変わっているため、考えていかないといけない。

永谷委員：飲食店は特に人手不足を感じており、この時間だけでも働いてくれる人が欲しいという状況。若い人だけではなく、介護や様々な事情を持っている人でも、少しの時間なら働けるといえる人はいるが、型にはまった雇用管理内では働くことができないということがリアルに起こっている。今まで雇用管理は型にはめた方が管理はしやすかったが、崩れてきて、個々に管理する時代となってきた。それができないと人手が集まらない。しかし、制度を急に柔軟に変えることは難しい部分もある。若い人の中には、テレワークや様々な制度があって当たり前で、そういった制度がない会社を敬遠するという感覚の方もいる。経営者が対応できるかということもあるが、すぐに取り入れたくても、従業員の理解や、具体的にどの部分からならできるのかということとを具体的に少しずつ進めていかなければならない。単に休みを増やすということだけでなく、様々な柔軟性が出てきている。運送業界の働き方の規制も始まっているが、そのように工夫していかないと経営が立ち行かない。働き方に対するニーズは増えてくると考えている。

岡田委員：事業者アンケートの設問 13 について、外国人の活用という項目がある。所属する自動車学校では、自動車免許を取得しにくる外国人が増えている。運転免許試験場においても、日本免許に切り替える審査を受ける外国人が増えている。市内と市外にそれぞれ事業所を持っているが、市外の事業所においては、2 割が外国人のお客様という現状である。当社でも外国人の受付スタッフを雇用しているが、周りの事業者も外国人の採用を積極的に実施している。必ず外国人の労働力は必要となると感じている中で、外国人の活用に対する支援や外国人に対する居住するための支援、コミュニケーションの支援等がより必要となる。今は外国人を受け入れている事業者自身で外国人のケアを行っている部分が多い。アンケート内でせつかく外国人の支援等に触れているため、選択式での回答のみでなく、フリーワードで回答できる部分があると良い。設問 13 に限らず、働き方改革もだが、各事業者の困りごと等が見える形でできると良い。外国人の活用状況や課題のヒアリングを実施していただきたい。

丸山会長：計画を策定した令和 3 年度の時から見ても、働き方や人の流れ、意識は大きく変化してきている。アンケートには、できるだけそういった変化を反映できるものにしていきたい。議事録作成の段階から関わって進めていく。

10 その他

事務局（市川商工労政課副課長）から、議題に対する意見、質問は 7 月 26 日（金）までに連絡するよう求めた。

次回産業労働計画推進委員会は令和 7 年 2 月 12 日に開催予定であることを説明した。

最後に全ての議事日程の終了を告げ、令和 6 年度第 1 回産業労働計画推進委員会を閉会した。