

中小企業支援専門部会（令和5年2月20日開催）主なご意見（要旨）

1 人材確保と若手社員の離職防止、技能継承について

- (1) 企業にとって、人材確保と従業員の離職、転職防止が大きな課題となっている。昔ながらの手法で特効薬はないが、従業員とのコミュニケーションを大事にしており、一人ずつ向き合って話を聞いてあげるようにしている。
- (2) 若者を会社に繋ぎとめるためには、働き方改革や給料も大事だが、「遣り甲斐」が必要。
- (3) 若い従業員が入って来ず、世代交代ができない。将来、入職してもらうために、子どもの頃から職業体験をさせて、仕事の魅力を伝えるような取り組みをしている。
- (4) 学校は週休二日だが、会社に入ると4週7休。若者は給料よりも休み、ワークライフバランスを重視する。
- (5) 従業員の高齢化が進んでいる。若い人への技能継承の仕方が分からないという声がある。ポリテクセンターの講座や県の「リスクリング補助金」を活用していきたい。
- (6) 空き店舗を埋めるためには、地元で新しいことを始めたい人、若い人の誘致を図るしかない。世の中に必要なのは新たな付加価値を生み出すことだと思うので、何が世の中に足りていないのかを見つめる教育、こんなサービスもあったらいいなと考えさせる教育をしてほしい。若い人の夢の実現をサポートする施策が必要。

2 物価上昇による経営への影響と対策について

- (1) 会員への景況調査では、仕入れ単価の上昇が一番の課題となった。粗利が出ない、賃上げができない、エネルギー価格が上昇する、そのような状況で、どのように付加価値を付けて、商品・サービスを提供するかを考えなくてはいけない。
- (2) 製造コスト、特に電気代の値上がりが響いている。コロナはもはや経営への影響はない。価格転嫁は一部が認められ、あとは自助努力せよと言われる。高い見積もりを出すと買ってもらえない、という市場原理があるので、単に価格転嫁すればいいのではなく、企業は特有の技術を持たないといけない。
- (3) 公共工事の入札は、発注側の必要経費の積算から、受注側の資材の仕入れまでにタイムラグがあり、その間に資材価格が上昇する。発注側はタイムラグを縮め、リアルタイムの物価を反映した積算を行ってほしい。

3 パートナーシップ構築宣言の推進について

- (1) 日本の企業が、長期のデフレと低成長から抜け出すためには、物価高に打ち克つ成長力と賃金の上昇を実現するかどうかが鍵になる。国内の従業員の7割が働く中小企業が仕入価格の上昇分を価格転嫁しないと、賃上げの原資を生み出せない。パートナーシップ構築宣言を、まずは活用し、そして周知することが大切な第一歩目。22日の「中小企業の振興と人材の育成等に関する県民会議」でも議論してほしい。
- (2) 最初に県商工会議所連合会から、「経済5団体で連携し、パートナーシップ構築宣言を県内企業に広めていってはどうか」と話しがあり、宣言の文案をみたとき、「これは、やらないといけない」と思った。賃上げをするには、適正な価格転嫁は不可欠。会員企業に会報を送るときにパートナーシップ構築宣言の登録用紙を同封するのも一つの手。
- (3) ものづくり企業の多い富山県において、パートナーシップ構築宣言に取り組む企業のすそ野を広げることが、素晴らしい発想。元請・下請の関係ではなく、協力企業という意識で実現してほしい。
- (4) これまで日本はなぜ賃上げできなかつたのか。下げられないから上げることができない。欧米諸国では、いろいろな形の中で下げることができるが、日本の場合、雇用は継続しながら、先行きが見えない中で賃金を上げ続けていくということを求められる。労働法制や社会保障制度の改革を望む。103万円、106万円、130万円、こういった壁があるが、いろいろな雇用形態で働いている人と制度との矛盾が出てきている。