

## 会 議 録

会議の名称	令和5年度第7期第2回戸田市中小企業振興会議
開催日時	令和6年1月22日(月) 午後2時~午後4時10分
開催場所	戸田市役所 5階 501会議室
会長氏名	結城剛志
出席者氏名 (委員)	金子秀一、徳永光昭、富岡聡子、丹野一城、黒井英樹、土肥悦子、 廣瀬倫理、高橋一能、安田裕美、松浦睦子、松井千依、今井祐之、
欠席者氏名 (委員)	
説明のため出席した者	戸田市商工会事務局 鈴木課長
事務局	香林部長、野崎室長、谷島担当課長、柄澤主幹、本田副主幹、吉崎主事
議題	【雇用1】 (1) 戸田市の雇用対策の現状と課題 (2) 意見交換 (3) その他
会議結果	会議録のとおり
会議の経過	会議録のとおり
会議資料	別紙のとおり
その他	傍聴人なし
議事録確定	令和6年2月9日

事務局

(新年のあいさつ/明けましておめでとうございます。本年もよろしくお願いたします)それでは只今から、令和5年度 第7期 第2回 戸田市中心企業振興会議を開会させていただきます。

本日の中小企業振興会議の事務局ですが、環境経済部部長の「香林」、経済戦略室長の「野崎」、担当課長の「谷島」、主幹の「柄澤」、労働農政担当の「本田」と経済企画担当の「吉崎」の6名で務めさせていただきます。

まずは、配布資料の確認をさせていただきます。

お手元に資料を11点配布しております。

- 1) 意見交換のために事前に考えてきていただきたいこと
  - 2) 「戸田市中心企業振興会議」【パワーポイントの会議資料】
  - 3) A3 1枚 景気動向調査の分析結果に係る既存施策及び対応策の考察
  - 4) A3 1枚 前回会議(令和5.10.16)での各委員発言
  - 5) クリップどめ 戸田市雇用対策協定
  - 6) クリップどめ 求人・求職バランスシート
  - 7) 若者の採用・育成に積極的で雇用管理の優秀な中小企業を応援しますと記載された ユースエール認定制度のチラシ
  - 8) 教育訓練給付制度のご案内
  - 9) 戸田市就労状況アンケート調査結果
  - 10) 令和5年度 働き方改革推進支援助成金のチラシ
  - 11) (ふりがな付き)第7期戸田市中心企業振興会議委員名簿
- 資料について、過不足等ございませんでしょうか。

事務局

( \* 委員出席状況について報告 )

本日の委員出席状況ですが、松浦委員から30分程遅れるとの連絡を受けており、委員13人全員の出席となっております。

戸田市中心企業振興会議規則第5条第3項で定める半数以上の出席であり、会議は成立いたしますことをご報告します。

土肥委員、廣瀬委員、高橋委員は、今期初めての出席となりますので、一言ずつご挨拶をお願いいたします。

土肥委員

戸田民主商工会の事務局をしている。戸田民主商工会は一人で事業している方や家族経営、あとは従業員5人とか10人ぐらいまでの企業の方、そうした方と一緒に勉強したり色々相談をしたりしながらやっている、民主商工会という事務局にいる土肥である。

事務局

それでは続きまして廣瀬委員お願いする。

廣瀬委員

ラモ・テクノロジーの廣瀬である。喜沢でITコンサルティングの会社を営んでいる。日本中5拠点に社員がおり、アメリカとベトナムにも20名ぐらいいる。オレンジキューブ出身である。

事務局  
高橋委員 では続いて高橋委員お願いする。  
武蔵野銀行のソリューション営業部の高橋である。私はソリューション営業部という部署で、創業や補助金や事業計画に関する事、また資本政策等に関する内容を担当し、中小企業の支援を、主に取引のある企業を担当している。6期に引き続きよろしくお願い申し上げます。

事務局 それでは、本日の流れに従いまして進めさせていただきます。  
なお、戸田市中心小企業振興会議規則第5条第5項の規定において、「議長が必要と認めるときは、委員以外の者を会議に出席させ、意見を求めることができる。」とされており、前回の会議で承認いただいたことから、今回も戸田市商工会事務局職員に会議にご出席いただいております。  
(商工会事務局 挨拶)

ここからの進行は、戸田市中心小企業振興会議規則第5条第2項の規定により、結城会長にお願いしたいと思います。  
結城会長、よろしくお願いいたします。

#### 【議題1】戸田市の雇用対策の現状と課題について

結城会長 それでは、只今から、議題1「戸田市の雇用対策の現状と課題について」審議を進めていきたいと思います。  
まず、事務局から説明をお願いします。

事務局 事務局より説明【戸田市の雇用対策の現状と課題について】

事務局(柄澤)より説明【前回の振り返り】

結城会長 議題1は、このパワーポイントのスライドにある1ページ目の下のところと、それからいま追跡調査として報告があった二つの資料、これが議題の一つ目の内容ということでよいか。

事務局 このあと私から戸田市とふるさとハローワークがやっていることは説明するが、今までもらった意見の追跡調査について、もし何か意見があれば。

結城会長 了承した。ではまず、今年度の中小企業会議では人材確保、雇用の問題と、それから事業承継の問題を中心に議論していきたいというのが事務局の提案で、それからこれまでやってこなかった初めての試みとして、前回の会議での委員の発言内容に対して、事務局が詳しく後追いの調査をして、その報告書を作ったという事。この範囲で委員から確認しておきたいことがあったら、自由に発言を求める。

よろしいか。今日はスライドがたくさんあって、宿題も事前にあったようなので、進めたいと思う。

事務局(吉崎)より説明【戸田市の雇用対策の現状と課題】

結城会長

後ほど委員から現在の雇用状況や採用に関して、どういう困難を抱えているかについて色々な話を聞きたいと思っている。

今事務局からの説明は、戸田市で現状どういう雇用対策、就業支援をやっているかの説明であった。

話を聞いた範囲で、雇用対策協定に基づく様々な施策は、おそらく就業者側と  
いうか、働く側の支援が多いのかなという印象を持った。それで戸田市内で働  
きたい人がたくさんいて、求人数よりも多いという事なので、あとは戸田市が  
支援している就職支援セミナー等で形成しているスキルが、求人をしている市  
内の事業者の求めるスキルとマッチしているかということが問題になると、そ  
ういう印象を持った。

それから、補足の資料がたくさんあったが、わかるだろうか。結構具体的な制  
度の紹介のための紙の資料が付いているので、後ほど目を通してもらえればと  
思う。

では、ここまでの範囲で事務局の説明に対して、質問や意見等あったら、お願  
いする。

なにも無いようなので、このまま進める。

それでは議題2に進んでよいか。議題2、おそらく今日の本題になると思うの  
で、こちらのテーマについて事務局から説明をお願いする。

### 【議題2】 意見交換

事務局

議題2「意見交換」、事務局より説明

事務局

それでは、以上の説明をふまえ委員には、事前に考えてきてもらった運輸業・  
建設業・その他の業種の雇用対策、人材確保のために何ができるのかという  
テーマで意見交換をしてもらいたいと思う。

結城会長

まず説明してもらった内容が、2024年問題というようにいわれているが、時間外労働の労働時間の上限規制がある事で、特定の産業で、運輸業と建設業で人手不足が直接に影響を受けるのではないかと、という問題である。おそらく人手不足自体はすべての産業が抱えている問題であるから、皆がそれぞれの事業者、事業を行っている立場・観点から、採用・雇用・人を探すという時に、どのような困難や難しさを抱えているのかということをお話してほしい。行政が仲介・支援すれば、応募する働く方の労働者の側も安心して応募できるというようなことがあると思うので、どのような問題を抱えているのかということをお話してもらいたい。

前半の事務局から説明があった内容について確認しておきたいことなどがあつたら、はじめに確認してほしい。質問はあるか。

では、この会議や行政として何ができるのかということとはまず置いておいて、皆が率直にどういう問題を感じているのかということをお話を、1人ずつ聞いていきたいと思う。

金子委員

名簿順で聞いてもいいか。金子委員はどちらかというと事業承継の問題か。

零細企業のため、事業承継の問題につきましても我々の零細企業は、家族でやっているのが多く、お父さんお母さんがやっておられ、子どもはいるが子どもに継がせるだけの利益というか、うまみがない。今夫婦でやっているのがぎりぎり、その息子なり、次の世代に十分養っていけるような賃金が払えない。それと同時に、子どもたちも、きれいな仕事というか、汚い仕事あるいは残業がある仕事には就きたくないというような、そのようなこともあり、なかなかうまくいかないというのが現状である。だから、だんだん年を取るにつれて、やっている店舗が消えていってしまう。それについては社会情勢もあるが、前みたいに適正な利益を取るのとは難しくなっているというのも、一つの原因だと考えている。なかなか事業承継というのは難しい。

結城会長

この席で委員に聞きたいこと、事務局にお願いしたいことなどはあるか。

金子委員

そうはいえ、必ずしも自分のところのものも継承していかなくてはいけないので、その打開策のヒントになるようなものがあればと思っているが、こればかりはちょっと難しいかと思う。

結城会長

委員から何かコメントはあるか。

今井委員

弊社の方で後継者不足というのはいろんな企業の方でも出ており、やはり親族内でなかなか今承継ができないケースが増えている。お客様の中にもそういう課題を抱えているお客様が非常に多い。弊社ではやはり第三者への引継ぎをするサポートということで、独自の事業承継のマッチング支援を行っているが、同じエリアだけでなく、幅広くいろんな地域で事業を引継ぎサポートをしている。また、新しく事業をやるにしても全くゼロからスタートするのではなく、今ある既存のお客様であるとか、ノウハウを引き継ぐことで、新たな担い手を探すというような活動をしている。我々だけではなく、いろいろな機関と連携をしながらやっているが、そのようなことも活用しながら、せっかく地域に残っているのを、どう継続して皆に続けてもらうかという取り組みが課題かと思うので、選択肢の一つとしてそういうことがもしあれば、活用してもらえればと思う。そのような地域のお客様もいると思うので、声を掛けてもらえればと考えている。以上である。

結城会長

では、順番に聞いていきたいと思う。徳永委員はどうか。

徳永委員

弊社は、建設業でもあり、製造業でもある。人手不足で困っている。ただ、だいぶお金を使って人を採用しているので、すごく費用がかかっているのだけが気になっている。具体的にいうと、人材紹介などそういうところに頼っていて、そこは成功報酬を相当取る。年給の30%は取る、35%いくところもある。だから、お金がかかっているということが一番ネックで、そういう人がすぐ辞められると困る。

もう一つは、せっかく採用しても頑張りのきかない人が多い。頑張りがきかないというのは、昔だったら若い時には相当残業した。だが、今働き方改革で、あまり長時間労働をさせないようにしている。なぜか知らないが、仕事に対する頑張りがない人がすごく増えて、それが将来会社にどう影響するのかというのは、非常に気になっている。うちの会社もブラック企業になってしまうわけにはいかない。世の中の会社はブラック企業が多いと思う。本当は、手当等で解決できるのが一番いいと思っている。残業代を労働時間分適正に払えば、昔は収入が増えるので喜ばれた。ところが今はもうお金の問題ではない。長時間労働が悪いということになっているので、お金の問題ではなくなっている。そこは本当に心配している。頑張りがきかない。

結城会長

実感としてはよくわかる。例えば、マッチング支援で行政のシステムを使えば、求人のコストを下げるということに役立てられるかもしれない。

徳永委員 今手段として人材紹介といったが、いろいろなところに網を張っているが、やはり人材紹介が一番結果を出しやすい。一番駄目なのが何かというとホームページ。コンサルタントなど、いろいろな人を集めてホームページを改めたらどうかといわれて、何回も改修した。ホームページだけでも相当お金をかけたが、結局ホームページはあんまり役に立っていない。それはなぜだったかという、アクセス回数など、変える前・変えた後どうかというのを調べていた。でも中小企業の場合、見ている人なんていないのである。だから、弊社の場合には、お金をかけて人材派遣とかで人を集めている。だが、なかなか求める人材が集まってこない。特に、技術者は全然集まってこない。もう少し給料を高く提示して集めようとか、そういう戦略の方にきている。

結城会長 例えば、どういう技術者が必要で、その技術を育成するために行政が労働者のスキル形成にどういう支援をしたらよいかとか、そういうことについて意見はあるか。

徳永委員 そこをなんとかしてほしいと思う。技術者不足というのはすごく大きい。弊社の場合、技術を中心にした会社なので、そこが弱ってくると駄目である。そこは、何かいい意見をいただけると助かる。

結城会長 何かコメントはあるか。

黒井委員 中小企業家同友会の黒井である。自分の会社の観点から、徳永委員の意見を本当に身に染みて理解できる。うちは人材紹介はちょっと予算的に難しく躊躇しているが、30%40%という世界で、今技術者という話があったが、私ども建設業の施工管理技士という資格のいわゆる監督さんがほしくて対応しているが、いたちごっこで徳永委員がいていた、給料を上げればというが、大企業がどんどん給料を上げてくる。そこに追いつこうとすると、もう届かなくなってきて、年収フィーの30%40%というのはものすごく大きく、私どもの企業もそうだが、中小企業家同友会でも話をよくするが、なかなかそこに手を出していけないというところで、比較的細かい活動の中でやっているというのが現状というところである。

黒井委員 後ほど話をしようと思っていたが、昨年私どもの企業がチャレンジしたが、埼玉県がやっている中小企業の奨学金返還支援事業補助金というのがあり、それがすごく良かったかなと思っている。あくまでも技術者というより、新卒であるが。会社の就業規則に規定して認定を取っている、多様な働き方実践企業だと、月々の奨学金を会社が本人に補助するが、弊社は1万円でやっているのだが、そのうちの2/3が6年間だけ補助してくれる。求人票には奨学金支援制度あり、ということが謳えて、大学からは少しいい反応があった。少しだけ明るい話である。ただ、技術者の問題というのは、本当に会社の存続の危機だと日々感じている。

安田委員 奨学金返還の話は、募集の時には結構反応があったりするのかな。

黒井委員 昨年の10月に弊社は取得したが、そこからすぐに大学から連絡が来て、こういう制度はどのような仕組みなのか、という話があった。実は生徒から1人質問があってという話を聞いて、思っていたよりも良かったなという。

私も中小企業同友会の中で勧められて実際にやってみたが、少し手続きなどが面倒だが、比較的反応があった事例だったと感じた。

事務局 事務局から今、正面にホームページを出させていただいた。これはちなみに多様な働き方、実践企業になるためにはそれ自体が大変であったか。

黒井委員 私が直接やっているわけではないので何ともいえないが、シルバーやゴールド等ランクのようなものがあったかと思う。当方はそれ程高いものではないので、比較的難しくはなかったような気がする。

事務局 働く先の企業が、例えばこのような支援があるという所であれば、一つプラス要素になるのかとと思っているので、ぜひ埼玉県のこのような認定等も使ってもらえればありがたいと思う。あと廣瀬委員から情報提供で、ジョブコンプラスという、工場とか製造業の求人を専門でやっているホームページというか、マッチングサイトのようなものがある。中を見たら、作り方が非常にうまいというところもあって、この広告の作り方が、寮費が無料で好待遇の宣伝である等も出ており、年間これ位のお金が貯まるである等、地方の人に、都内で働かないか等。都内で働かないかという中身を見たのだが、東京都内でなく、東京の端の市であったり、言葉に間違いはないが、地方から高校卒業の人とかをターゲットにしているのかは不明だが、お金が貯まるであるとか、非常に若者が魅力に感じそうな募集の使い方をしていると感じる。カップルもOKであるとか、軽作業のみであるとか、祝い金があるとか、女性も活躍している等、ターゲットをそれぞれの会社で少し絞って、求人をいろいろ工夫されているというところである。月収40万円以上可能であるとか、時給1,900円など、引越し費用が無料であるとか、このようなきらびやかな広告もあり、月収例で37万円や38万円等、いわゆる高給であろうというような出し方をしているようなところもあったので、廣瀬委員からもらったジョブコンプラスの情報ということで、ぜひ見ていただければと思う。情報提供は以上である。

結城会長 黒井委員に一つ教えてもらいたいのだが、施工管理技士の取得は、実務経験者になるのか。

黒井委員 そうである。級によるが、2級というものになってくると、公共事業等を自分でできるようになるが、それは実務経験が必要になってくる。

結城会長 承知した。

では進めてよろしいか。富岡委員、いかがか。

富岡委員 私は保育であるが、やはり専門職を持っている人材はなかなか難しいと考え始めたところである。ただ学童であるので、勤務時間は短い。基本的には1時から7時までの間なので、その間だけで働ける人という、女の方は働きやすいということはあるが、男の方はなかなか、逆にお給料という面では難しい事業であると思うところである。現在雇用に関しては、今のところ募集はしていないが、集めなければいけないというときには、大変苦労している。

うちの雇用とは関係ないのだが、女の方が働きたいとなったときに、例えばこれから働きたいのだが、学童は空いているか、とかいう連絡がくる。そういったときに、働いていないと預かることができない。おそらく保育も一緒であると思う。一応戸田市は1か月猶予がある。働いていない状態であっても、求職中である方も一応預かることはできるのであるが、1か月しか猶予がない。1か月で就職をし、就労証明書まで出してくるというのは、ハードルが高いであろうと考えるので、女性の声を考えるのであれば、ハローワークで現在求職中であるという証明書を持って来る事ができるのであれば、半年程は、保育できるという制度があるといいと思っている。そんなところである。

結城会長 女性の就業が中断するというのは、以前から問題になっていることであり、保育所と学童の支援を途切れのないものにするという事については、かなり行政の支援が望めそうな分野であると感じる。私も苦労した事がある。

富岡委員 やはり保育所と学童の数では、保育所の方が多く、学童の方はまだ数が少ない状況であったり、地区により多い少ないがあるというのもあるし、保育園の条件と学童の条件が、保育園であると7時から預けられたりするのですが、学童であると8時からになってしまう。やはり条件が変わっていき、逆に働きにくくなるということもやはり少しあるということは解消していかなくてはいけない問題であるとは思ったりする。以上である。

安田委員 長期休みなど、そういうものもいろいろある。女性が活躍しようとする、大変な部分はいろいろある。

富岡委員 コロナの前は結構小学校の方で、教室で預かりなどをやってくれていたのですが、そういったものがなくなっていった。これからまだ需要としてはある分野であるという考えである。

安田委員 学童で弁当を支給してもらえるであるとか、私の住んでいる江戸川区でも始まったのだが、そういうものがあると、また預けて働こうという気になれるが、日々の弁当などそういったものも、働くときのネックとなったりするのではないかという部分は大きいと考える。

富岡委員 朝、何時に起きるのかという話。

安田委員 そうなのである。

富岡委員 大事であると思う。であるから私も給食のサービスを扱っている。

安田委員 大事である。

富岡委員 あとはやはり常勤で働くのであれば、やはり7時までではなく、8時9時までの延長というのはどうしても必要になってくるのではないかと思う。

結城会長 他にコメントはあるか。

丹野委員に話を聞いてもよいか。

丹野委員 商工会青年部の丹野である。私は今回のテーマ、運輸建設業ということだったので、私はそれ以外の業種であるので、青年部内の運輸業と建設業をしている部員に話を少し聞いて、まとめて伝えさせてもらおうと思う。

まず経営する企業の雇用で苦労している点を聞いたのだが、採用活動時の募集の方法、媒体が変化していることが少し苦労しているという話であった。以前は地域や地元の人を募集するときに、折込みチラシというのがかなり有効な手段の一つであったようであるが、今は新聞をとっている人というのも少なくなっている影響で、反響自体がほぼないという状態になっているので、ここ5年程は、折込みチラシというのは利用しないという声があった。一方でリクルート紙、個別名を出すとタウンワークを使っていたようであるが、そこも以前、数年前に比べると年々、一年ごとに反響が薄くなっているという話があった。そんな中で今何をしているかということ、ネットの仲介専門のサイトを使っていて、これもドライバーの専門サイトというもので、ドラEVERというものがあるのを知っている人もいるかもしれないが、そこは実際反響があるようである。

であるがこのドラEVER、仲介専門のところもメリットとデメリットがあって、まずメリットとしてはそのサイト内で簡単に面接の段取りであったり、連絡が取れるということがまず一つメリットであるのだが、一方で簡単に連絡が取れるのはよいが、その分当日キャンセル、無断のキャンセルなどがあるということがあったり、比較的に入り口も入りやすい分、出口も早く去られやすいということがあるようであり、そういった募集は来るけれども、会えなくなったり連絡が取れなくなってしまうというデメリットもあるようである。総合的に何に立ち返っているかということ、口コミであったり、従業員からの紹介というのが、かなり確実性が高いようで、そういったなかで、自社の従業員のお給料を増やしたり、福利厚生を少し工夫するであったり、そういったところに力を入れているという話があった。

先ほど、ホームページはあまり意味がないのではないかという話が徳永委員からあったが、運送業をやっている部員から聞くと、ホームページ、そんなに立派なものではないのだが、職場の環境、こういった仕事しているであるとか、こういった業務があるということをホームページで謳っている中で、数は少ないが年間5、6件程は求職者からの問い合わせがあり、少し話を聞かせてほしいのだが、というようなことがあると聞いた。あとは建設業の部員の話でいうと、業種のイメージで3Kといわれる「きつい、汚い、臭い」というものがやはりあるみたいなので、まずはそこを改善しなければいけないということで、事務所の整理整頓であったり、服装を少しきれいにするであるなど、そういった所を工夫して行っているという話があった。あとは、研修中に資格を取得する支援をするのだが、資格を取った瞬間に別の会社に移ってしまったりであるとか、そういったジレンマがあり苦労しているという話はある。あとは、二番目である。運輸・建設の雇用確保のためにできることでいうと、運送業の話でいうと、運送業といっても規模であったり荷主の状況、労働環境というのがバラバラであるので、一概に言うのが難しいという話であった。であるのでやはり足元を見て、今いる従業員の満足度を上げていくということが、結果的に募集活動に影響してくるのではないかというような話があった。以上である。

結城会長

詳しく調べてあり、感謝申し上げます。求職者がこういったメディアにアクセスする層であるかということの分析が必要であるのかもしれない。

皆から何か発言はあるか。よろしいか。

事務局で今なにか用意をしているか。

事務局

参考でトラックのマッチングという、運送事業者の話をいただいたので話すが、今、2024年問題で、長距離運送がなかなか厳しい状況に置かれている、これから置かれるというところがある。今、建設業界であるが、大手建設会社が物流センターと連携しながら資材のロスをなくそうという取組みで、アプリを作ったりしているようだ。今まで、行きはロスがあったが、代わりにそのようなサイトやマッチングを利用し、行きないし、帰りも空車で帰ってくるよりは、協力会社と連携して積みながら帰ってくるというような取り組みも、大手企業で始まっているところもある。運送のマッチングで検索するとこの手のアプリのようなものが出てくるが、実際にこのような様々な運送会社間で違うアプリを登録した場合に、どうやって連携がとれるのかということも、こちらとしてはまだ現状を分かっていないような状況ではある。

一応、運送会社の話がでたので、今このような運送会社のマッチングというのが情報としてあるということと、実際にマッチングによって働き方改革というところで、日帰りの運送になった場合に、トラック運送業界の人材募集というところで、ホワイトな時間帯で帰ってこれるようになるというようなこともなくはないようである。

単純なDXだけというよりは、働き方改革と絡めて考えていけるのかと思っている。あとはここにもあるが、SDGsというわけではないが、60%のCO2削減効果が確認されたということで、こちらは変わらざるをえない状況の中で、市町村というか、行政が地元の地場産業の運輸業をどのように支えていけるか、どのような支援ができるのかということを考えながら、参考の情報として用意をした。

廣瀬委員からの情報提供で、全日本トラック協会が女性ドライバーをうまく雇用をしているところがあり、その成功事例が載っている。実際に女性の活躍というページを全日本トラック協会が用意しており、女性トラックドライバー採用成功事例集で、五つの会社を紹介をしている。この事例集をまとめると、9時から15時の勤務体系、長く働ける体制づくり、女子会の企画、家庭の両立が可能である、急の休みも全然OK、託児所と提携を結ぶ等を少し前面に押し出しながらやっているようである。女性に限らずということであれば未経験者もOK、社会人マナーの研修も充実している、社員同士も良好な関係を持っていて、急遽休みになった場合もヘルプ体制を敷いているので全く問題がない。先ほどの日帰り運送、あとは高校生を対象とした物流出前講座というようなことで、実際に高校生を対象にこのような講座を行ったら実際に一人興味を持って採用につながった事例もある。こちらを参考にしながら、戸田市内の企業が苦慮しているところをまとめると採用してもすぐ離職してしまう、業界のイメージがよくない、なかなか出せる給与が少ない、こういった苦労しているところもあり、成功している企業の事例と皆が実際に苦慮しているところの意見と、この辺をどのように改善していくかという視点も絡めながら意見をもらえれば幸いである。事務局の情報提供は以上である。

結城会長

では次の委員に話を聞きたい。黒井委員はどうか。

黒井委員

中小企業家同友会の戸田蕨支部の黒井である。工夫しているところというのは、先ほどコメントした埼玉県中小企業の奨学金の支援が比較的的好评と思っている。私どもの企業の話をする、不動産と建設業行っており、不動産の雇用に関しては、比較的DX化が進んでいる業態であり、RPAを導入したり、少しずつ活動をして何とか今は安定した形で保たれている。併せて比較的未経験でも採用しやすいというところも、一つの利点であると考えている。一方で建設業やリフォームの業態になるが、問題は山積みで、やはり技術者の採用が難しいといって何年も経ってきたので、2年程前からは新卒の採用に少し切替えて動いている。やはり大学等の採用も建設系の大学及び専門学校に関しても、やはり求人の争奪戦が尋常ではなく、3年生の段階でほとんどの生徒は就職先が決まっているような状況がここ数年続いている。まだ就職に至っていない人材を中小企業が採用するというのが正直なところである。また、業界自体の平均年齢が大変高齢化しており、他の中小企業もやっているところは多いのであるが、シニアの活用というところで、65歳以上のシニアを小さい現場の監督として残ってもらったり、そういった工夫をしているのだが、だんだん体調の問題などで引退をせざるを得ないという状況が、毎日のように続いているというのが現状である。

一番の問題はこの2024年問題であり、これは本当にこの場で言い切るのもあれだが、ほとんどの会社はできないのではないかとというのが率直な意見である。やはり現場の、今回コロナがあり社会情勢が変化して、増税論が上がったのは皆承知のことかと思うが、そこに合わせて工期というのがプラスされ、国自体は適正な工期の設定をするようにガイドラインを作って動いているものの、やはり公共事業以外の工事というものはやはり工期を縮めていかないと仕事をとっていけない状況である。

私たちは元受けであるが、下請けの職人などは仕事をしてなんぼであるので、土曜日、時によっては日曜日、晴れている日であれば音の出ないような仕事をやりたいということが現実的にある。そういった職人に仕事を与えなければ、大手の方に逃げていくという悪循環が続いている。まずは週2日のしっかりとした休みがとれるような業界の流れというものを作っていかない限りは、かなり解決は難しいと感じている。それと公共事業などは特にまだまだアナログな部分があり、契約書の紙の量が多く、現場監督も現場を見ながらその作業をしているという形で、それが大現場が終わった後に行うので、比較的夜の残業になってくるところで、企業の方もそこに対する給料の問題や、現場の社員の健康を維持するというのが難しい状況になっているという中での2024年問題なので、正直どこをどうすればよいかということが非常に難しい。

せめて地元の公共工事などは、地元の業者での市内入札などを行ってもらい、例えば大きな工事で1社では請けられないものは、業界ではJVというのであるが、共同企業体などを作り、ある一定の限られた工期の中でうまく調整をした上での、事業というのを強く希望したいと思っている。あとは先ほど女性の話が出たが、やはり現場事務所などの環境も企業の中で努力をしながら、冷房をつけたり、ウォーターサーバーをつけたり、できれば女性の職員向けにシャワー室をつけたりといろいろなことを行いたいのではあるが、なかなかそのコストの捻出ができず、採用に悪循環が生まれているというのが現状である。

結城会長  
松井委員

建設業の実情を話してもらったと思う。他の委員から意見や助言はあるか。私も県の事業、施策を調べていて、言われていた通り、公共事業は土日完全週休2日制にするなど、県内一斉休工日のようなものを作り、音頭はとったりしているようであるが、事務的な部分はアナログだと言われると確かになと思う。入札の書類などで大変な数であると思うので、その部分は私も肝に命じて改善できるようにしたいと思った。以上である。

廣瀬委員  
黒井委員  
廣瀬委員

建設DXのスパイダープラスの製品などはご存じか。  
いいえ。

65,000人の建設屋さんが使っている評判のいいツールがある。今の課題を解決する、興味があればスパイダープラスという会社の製品を一度見てほしい。全てタブレットで現場での処理ができる。書類を持たなくていいというようなものである。入札などは全く対応できないが、現場の処理がとにかく楽になるといことで、中小系の建設会社が入れられている。今それが大変売れているので、サプライチェーンがベトナム・中国から動いているので建設ラッシュであるのだが、その会社は今ベトナムに会社をつくってデリバリーをはじめたり、日本の大手のデベロッパーからすべて発信するというような感じである。

黒井委員  
廣瀬委員  
黒井委員  
廣瀬委員

あとは当方の60代の現場監督がそれを使えるかという問題はある。

それはかなり難しい。

しかし、こういうものがあると助かる。

図面が全てでき、駄目工事の指摘もでき、進捗管理もでき、書類は全ての中に入れてしまうので、丸筒の図面を一切持たないのである。何かあるとその場で入力をする、帰ってから事務がない。先ほど言っていた問題が全て解決されており、大変売れているようである。書かれていることはこのくらいであるから、一度見てもらえたらと思う。

結城会長

続けて土肥委員から発言をお願いする。

土肥委員

戸田民主商工会の土肥である。うちの会員の中でも建設も運輸も、いろいろな業者の人がいるが、少し前にこの2024年問題ということで、皆で勉強会を行ったが、聞けば聞くほどこれはできないと、自分が従業員になりたいという事業主がいたりとなかなかどうしたらいいのだと答えが出なかった。今の建設は下請けの事業主が多い訳であるが、1日15,000円などでやっているわけである。現場は8時半から6時までとなるのであるが、その現場に行くまでの間が2時間かかれば2時間前に集まり、みんなで車に乗りあわせていくなどという形になり、行けば帰りも同じ時間がかかるので、例えばそれを残業とするかといえばそれはとても払いきれないということで、払えれば払いたいのであるが、無理であるという声がたくさん出ていた。あとは運輸もそうであるが、従業員の入れ替わりが激しいようで、ハローワークにも出すのであるけれども、ハローワークからくる人というのはほとんどいない。先程もあったが、従業員の知人や誰かの紹介などしてくるのがほとんどであり、それでも辞めてしまう人は辞めてしまう。運送会社を何か所も経験している方であるといろいろな知恵というか、それは労働者としては良いことではあるが、例えば建設でもそうであるが、運送も現場に9時に着けるといって朝早く混まないようになればもっと早くといった形で出て行って、現場で待って帰り荷物を積んで明日の準備をしているので、大変拘束時間が長いのである。普通であるとあまりそれが残業となっていないところが多く、一定時間残業となりあとの時間はサービス残業と切り捨てられているという形のところが多いので、訴えられれば残業代になるといったところであり、なかなか事業主を助けてくれといったところがあるような感じである。製造業もそうであるが、みんな最低賃金までは出さなくてはならないと思って出すのであるが、それ以上になかなか持っていけないところが多く、今ガソリンから材料代などみな値上がりしているのに、それだけで会社そのものが大変なのである。

では給料を上げると国はいうけれども、どうやって上げたらいいのかと、仕事をもらっているところが単価を上げてくれなければ上げられない。単価を上げてくれという交渉もするのであるが、うまくいく場合もあるが逆に仕事を切られてしまう場合があり、なかなか大変な状況かと思っている。小さい業者がこれから希望をもって仕事をしていく、後継者がどうなるかという問題も、本当に儲かっていれば後継者は自然といるし、自分のところに子どもがいない人であっても、先程のように誰かとマッチングができるというものはあると思うのだが、なかなかそこまでの希望が持てないというか、そのような感じのところが多いように感じている。ただ、大手の業者も大変努力をしており、そういった面もあるけれども、努力が足りない面はたくさんあるかもしれないが、ただその努力を考えている間もなく、自分たちが生きていくのに精一杯であるので、そこをどうしたらよいか話をさせてもらった。市もいろいろなことをやってくれているので、それをもっと紹介しながら、使えるものは使っていながら頑張ればとは思っている。以上である。

結城会長

残業代なんかは人件費が上昇しているという事と、燃料など費用が上がっているなかで、価格に乗せて行けないということが、事業の継続性を難しくしているというような話であると受け止めた。これはいろいろな事業者の方が直面している問題であると思うが、こういった対応が考えられるのか、アイデアがあれば意見をもらいたい。

黒井委員

戸田市などこの辺りはまだまだ恵まれているように感じる。やはり生産性年齢、若い方が外から入ってきて、いろいろな形で目に触れるチャンスというのは多くある。今の平均年齢が埼玉で一番若いので、これはどこがやるかという問題であるが、私たちは、私たち民間企業ができる範囲で街の商業的なようなものを徹底的にやっているところである。戸田市というのはこういう街であると、民間が声を出してやっている。そこで戸田市のいいところを感じてもらって、戸田市にこんないい企業があるのだということを、もっと近くの戸田市の中でやるだけでも意味があると私は思っている。これは他の市ではやっても効果は出ないと思う。そんなことがいろいろな形で協力してできるといいと思う。それだけ若い人たちがここにいるということが大事であるので、何らかの形の反応を少しでも示してくれたらいいと思うところである。少し前向きな話である。

事務局

事務局から情報提供の追加。若い人へのPRというところで、戸田市内の高校でいうと翔陽高校が就職について力を入れている部分があるということである。ホームページを見ると、データとして出しており、令和3年度の卒業生の進路の決定状況というところを出しているのだが、全部で156名おり、56名は4年制大学・短期大学に進学をしており、一番多いのは専門学校への進学である。専門学校は60名おり、これは専門学校ということではいろいろなバラエティのある進学先というところで、医療やこども、デザイン系やITなどが多いような印象である。ここからが皆にお伝えしたいところで、就職についた人はどれくらいいるのかというデータであるが、39名が重複もあるようであるが就職をしているというところであった。就職先の企業名を書いており、この就職先の会社に戸田市内の会社はどれくらいあるのだろうか、私も調べてみたところ、4/39社であった。戸田中央病院、ピンゴルフ、組み立て加工ということで製造にあたると思っているのであるが、あとは運輸業で南日本運輸倉庫であったり、製本の池田紙工、のみであるという状況である。

どこが一番多いかという川口が8/39社で、蕨は3社くらいであった。埼玉県内でいうと21/39が埼玉県内で就職をしているということである。それ以外は都内がやはり多いのかという状況である。業種別に見ると、製造業が全体の6社であり、建設が4社、一番多かったのがサービス業が21社くらいと多かった。サービス業は幅が広いので何ともいえないところもあるが、実際は戸田市内の会社が4社しかないという少し寂しい結果であったので、高校生へのアプローチを考えた時に、例えば翔陽高校に対して企業をもっとPRできるような事ができれば、よりよいのかなと思うところである。これはホームページに載っていた情報であるので、若い人材をという話であったので情報提供をさせてもらった。以上である。

結城会長

他に何かあるか。

徳永委員

この先、どんどん人が減ってくる事は間違いないと思う。少人数で出来る体制を築かないといけないと思っている。今、話に出てこなかったけれど、戸田市はもう少しAIの活用を進めるべきだと思っている。さっきのトラックドライバーは絶対に人が必要だ。建設業だって工事現場には人が行かないといけないし、絶対に人が行かないといけないところは仕方がない。しかし、そうでない部分もあり、例えば設計業務とか役所に出す書類とか、そういうのはデジタル化で国が色々乗り切ろうとしている。AIもその一つだと思っている。AIを調べたが、わかった事が一つあり、それはお金がかからないという事。今までずっと私がこういうものをやるのだったら専門家を呼んでやらないと出来ないと思っていたが、そうではなくて、全然お金をかけなくてAIの方で解決してくれる事がだんだん見えてきたので、一番お金のかからない投資だと思っている。これを戸田市はもう少し推進すべきだと思っている。何かわからない人がいたら、もう少しアドバイスをしたりして、実現出来るようにしてあげたりサポートしたり、そういう事を戸田市は積極的にすべきだと思う。今日言いたいのはAIの活用をやってほしいと言いたいだけである。

結城会長

事業者がAIを活用する時の支援を行政でやってほしいという事なのか。

徳永委員

AIに聞けば、皆、回答をしてくれる。これを推進すれば、もう少し少人数で出来る体制ができるのではと思っている。

松井委員

情報提供の事で、埼玉県では、AIではないが、埼玉県DX推進ネットワークというのを立ち上げていて、色々DX化の相談にのったり、セミナーみたいなものも開催しているので、活用していただければと思う。

あと、社労士を派遣するような取り組みもしているようなので、それも活用いただければと思う。

廣瀬委員

私も今回、各業界の話がわからなかったのでプロンプトエンジニアと言われるChatGPTに言葉をいれて。それを依頼されると儲かるというのがあり、それを入れてきたのがさっき市に事前に出した情報なのだ。ChatGPTで3.5だと駄目で、4.0でお金を払って、自分で、対話型で、質問ではなくて、俺はこう思うがあなたはどう思うかと、相手が人間みたいな感じで会話をし続けると、従前の会話をずっと記憶しているので、前の会話に対して次の会話を考える。それを繰り返していると、実は何々県でこんな採用で成功しているトラック会社があるといい始める。たぶん社員の皆さんがずっと触っていると、こういうようにアイデアを出すと出来るのではというのは、ある一定出来るのだが、注意してもらいたいのは、社内の秘匿情報をチャットGDPにあげると彼らに食われるので、競合他社が調べると御社の情報がでる時があるので、社内情報をいれては駄目というのが今の世の常識になっていて、マル秘情報は入れては駄目。

一般的な情報を聞いてほしい、みたいなやり方があるので、自分の悩みを単純に聞いてみる、ずっと答えを聞きまくると答えてくれるので、アイデアをくれる可能性はあるので、業態によって多少違うのだが、聞きまくるのは非常に面白い。特に建設不動産だと同業他社はどうやっているのかとか、日本中の情報をくれたり、あともう一つ、私はITなので、ただ人間を入れないと売り上げがあがらない。徳永さんがいっていたように、私らは年収の30%を払わないと人が来てくれない。1人取ると200万とか払う。5人取ったら1000万。借入になるので大変である。ただ、辞められたら、もう終わったみたいな感じで非常に苦しい。パソコンを買ったりとか、クラウドの環境を全部作るので、200万どころの騒ぎではない。今年始めに一週間ラスベガスへ行って、世界中の最新技術が全部集まっているCESへ行ってきた。

新しい技術をとにかく仕入れて日本で売るという事で、今、フランス、トルコ、ドイツ、シンガポール、台湾の会社とも英語でやり取りをしていて、日本であなた達の製品を売りたいみたいな事をどんどんやり始めている。端的に言うとなベビーカー、子どもが泣いて抱くと思うが、売り出されているのが、抱くとベビーカーにカメラが付いていて搬送してくれる。人間が歩いているとなベビーカーがついてくる。曲がろうが止まろうがついてくる。そんなものが売りだされている。あとサムソンが売り出しているが、冷蔵庫の入口と中にカメラがついていて、中に何が入っているか冷蔵庫が全部記憶してくれて、一番びっくりしたのは何が不足していると買いなさいでなくて、今、中にあるもので何を作った方がいいですよ、と教えてくれる。

人間て何の為に生きているのかわからなくなるが、技術がかなり進歩しているので、各分野に応じた新しい技術展が世界中で行われていたりするので、情報難民にならないように、積極的に若い方に、日本国内にも十分あるが、色々な展示会に足を運ぶと状況が変わってきて、それをホームページに書くことによっていろんな風通しが良いとか、若い人に新しい事業をやらせてくれるとか、そういった形になるのではという気はしている。私の体験談として、行って人生変わるくらいの体験をして帰ってきているので、業界の皆さんの最新技術を少し、どこに取りに行くかみたいな形である。今年10月にドバイの方の東欧の1番大きな展示会があるが、それをどうやって仕入れるかはジェット口とかジャイカとかの各国に連絡をし、あなたの国でITの1番大きな展示会はいつやるかと聞くと教えてくれるので、それに行く時にサポートしてくれるのかみたいな形でやると、国の人達が全部サポートしてくれるので、そういったところは多分、市が音頭をとって、世界でこんな動きがあるみたいな事は各業界の皆さんに出して頂くと調べる。調べ方もわからないので、そういう事もやっていただくといいのではと感じた。以上である。

事務局 海外の関係でもし、こういう情報とか機関と繋がりたいという事があれば、戦略室で関東経済産業局と繋がりがあるので、経産局とジェトロは繋がっている。仲介という形ではないが、随時、情報提供等はする事は可能かと思う。もし周りの方でぜひジェトロと繋がりたいとか話を聞きたいという方がいらしたら、問い合わせいただきたい。あと、徳永委員、AIを行政側が進めるべきだという所はChatGPTとか、どのように使えるかというセミナーがあるといいとか、そういう形になるのだろうか。

徳永委員 そうである。例えば先程、社内の情報が洩れてしまうといっても、これは契約によってはお金さえ出せば、防げる方法もあるわけだし、そういう契約もある。だから使い方がいろいろあるという事を市民に伝えてほしいと思っている。

事務局 庁舎内でもChatGPTのプロジェクトチームのようなものが出来上がっていて、その研究成果というか使い方とか諸々発表されていくと思うので、我々としては、市内の事業者にどんどん情報提供させていただき、その上で民間の企業がどのように使えるかというセミナーではないが、ゆくゆくはそういうものを示していける場があれば良いと承ったので、今後の参考とさせていただければと思う。

結城会長 所定の時間をまわってしまい皆の話を伺いたいが、少し割愛させていただいてもよいか。もし、学識経験者として出席の方で、特にこういう話を聞いてもらいたいという事があれば発言いただきたい。何かあるか。

委員 いいえ。

結城会長 議題の2で委員から、今、雇用について抱えている困難について話をいただいた。

以上をもって議題の2は終わりにしたいと思うが、事務局から何かあるか。このまま進めてよいか。

では、最後の議題のその他について、これも審議事項と書いてあるのだが、どういった話なのか。

その他について、事務局より説明願う。

事務局 **【議題3】 その他について**

結城会長 それでは、議題3「その他」について、審議を進めていきたいと思います。事務局から説明をお願いします。

事務局 議題3「その他」、事務局より説明

結城会長	<p>確認だが、今回と次回雇用について委員から話をもらい、それを集約して、戸田市としてどういう事ができるのかという事を事務局が追跡調査し、最後の令和7年度に市長に提案するという流れでよいか。</p> <p>ではその他について確認したい事などあったらお願いします。</p> <p>よろしいか。</p> <p>ではこれで全ての議題を終えたいと思う。</p> <p>議事を事務局にお返しする。</p>
事務局	<p>会長ありがとうございました。</p> <p>それでは、これをもって令和5年度第7期第2回戸田市中心企業振興会議を閉会とする。</p>
	閉会