

様式第3号（第13条関係）

会議録

会議の名称	令和6年度第2回朝霞市産業振興基本計画推進委員会
開催日時	令和6年12月17日（火） 午後2時00分から午後4時00分まで
開催場所	朝霞市民会館 301会議室
出席者及び欠席者の職・氏名	出席者： 委員8名（福田会長、高橋（甚）副会長、小丸委員、加藤委員、小寺委員、小須田委員、栗原委員、長島委員） 事務局5名（大瀧産業振興課長、佐藤同課長補佐、鍋島同課産業労働係長、浪江同課同係主事、清水同課同係主事） 欠席者： 委員3名（高橋（隆）委員、清水委員、佐藤委員）
議題	1 開会 2 あいさつ 3 議事 （1）朝霞市ワーク・ライフ・グッドバランス企業の認定について （2）朝霞市の産業労働の実態について 4 その他 5 閉会
会議資料	次第 資料1 朝霞市ワーク・ライフ・グッドバランス企業認定制度認定基準 資料2 株式会社オミクス不動産 申請書・チェックシート・ヒアリングシート 資料3 株式会社ライフプラス 申請書・チェックシート・ヒアリングシート 資料4 朝霞市の産業労働の実態について（参考） 令和6年度朝霞市ワーク・ライフ・グッドバランス企業認定制度更新対象企業 建設業の現状と課題 【参考資料】埼玉土建 2024年度 賃金アンケートのまとめ 読んで分かる働き方改革
会議録の作成方針	<input type="checkbox"/> 電磁的記録から文書に書き起こした全文記録
	<input checked="" type="checkbox"/> 電磁的記録から文書に書き起こした要点記録
	<input type="checkbox"/> 要点記録
	<input type="checkbox"/> 電磁的記録での保管（保存年限 年）

	電磁的記録から文書に書き起こした場合の当該電磁的記録の保存期間	<input checked="" type="checkbox"/> 会議録の確認後消去 <input type="checkbox"/> 会議録の確認後 か月
	会議録の確認方法 委員全員による確認	
傍聴者の数	0人	
その他の必要事項		

審議内容（発言者、発言内容、審議経過、結論等）

1 開会

（事務局 浪江）

定刻となりましたので、令和6年度第2回朝霞市産業振興基本計画推進委員会の会議を始めさせていただきます。

本日は、高橋（隆）委員、清水委員、佐藤委員から所要により欠席との御連絡をいただいております。朝霞市産業振興基本計画推進委員会条例第7条第2項の規定により、「委員会は、委員の過半数が出席しなければ、会議を開くことができない」とありますので本会議は成立となりますことを御報告させていただきます。それでは、会の進行について福田会長お願いいたします。

（福田会長）

よろしくお願いいたします。まず、本委員会は、原則公開することとなっており、傍聴要領に基づき傍聴を許可したいと思います。事務局、本日の傍聴希望者はいらっしゃいますか。

（事務局 浪江）

本日の傍聴希望者は、ただいまのところいらっしゃいません。

（福田会長）

本日の傍聴希望者は、現在いないとのことですが、会議の途中で傍聴希望者が来られた場合には、入室していただきます。

続きまして、本日の配付資料と予定などについて、事務局から説明をお願いいたします。

（事務局 浪江）

資料の確認をさせていただきます。

・次第

- ・資料1 朝霞市ワーク・ライフ・グッドバランス企業認定制度 認定基準
- ・資料2 株式会社オミクス不動産 申請書・チェックシート・ヒアリングシート
- ・資料3 株式会社ライフプラス 申請書・チェックシート・ヒアリングシート

また、資料3につきまして、事前送付で事業者確認中の項目がある旨お伝えしましたが、本日の配付資料が確定版となります。

- ・資料4 朝霞市の産業労働の実態について（参考）
- ・令和6年度朝霞市ワーク・ライフ・グッドバランス企業認定制度 更新対象企業建設業の現状と課題

・【参考資料】埼玉土建 2024年度 賃金アンケートのまとめ

・読んで分かる働き方改革

以上です。お手元がない資料がありましたらお声掛けください。

次に、本日のスケジュールについて説明します。本日の議事は、朝霞市ワーク・ライフ・グッドバランス企業認定について、朝霞市の産業労働の実態についての2つとなります。議事が終わりましたら、事務局から事務連絡を行い、本日の会議は午後4時頃に終了の予定です。

また、議事に入る前に、皆様にお願いがございます。本会議は、会議録を作成する

に当たり、録音をさせていただきます。つきましては、御発言の際は挙手をしていただき、会長からお名前を呼ばれてから御発言いただくようお願いいたします。以上です。

2 あいさつ

(福田会長)

委員の任期満了に伴い、今回で現在の委員構成での会議は最後となる予定です。全ての議事が終了しましたら、最後に皆様からお一人ずつ、これまでの御感想をいただく時間を設けたいと思いますので、御承知おきください。

3 議事

(1) ワーク・ライフ・グッドバランス企業認定について

(福田会長)

それでは、議事1、ワーク・ライフ・グッドバランス企業の認定について、認定基準やヒアリング結果を交えて事務局から説明してください。

(事務局 清水)

それでは、ワーク・ライフ・グッドバランス企業の認定の目安について説明させていただきます。資料1を御覧ください。

朝霞市ワーク・ライフ・グッドバランス企業認定制度は、昨年度中に皆さまから御意見をいただきながら、見直しを行ったところです。これに伴い、認定の目安も変更し、今回の認定から始めて適用されますので、改めて説明いたします。

新たな認定基準では、4つの点を満たす事業者を認定するものとしており、1点目は審査の前の前提となりますが、朝霞市ワーク・ライフ・グッドバランス企業認定制度実施要綱第2条第1項に規定する企業として、①法人その他の団体で、市内に本社又は事業所等を有するもの、②常時雇用する労働者を有して事業活動を行うもの、③中小企業基本法に定める中小企業者又は一般社団法人、一般財団法人等であるもの、④暴力団その他反社会的団体等に関連していないものなど、以上4つを満たしていること。2点目、チェックシートの必須項目、関係法令の遵守にチェックがされていること。3点目、審査項目7つのうち、3つ以上の項目について、半数以上の設問にチェックが付くこと。4点目、以上3点について、現地調査や提出書類によって確認することとしております。

本年度の申請者は、2社ともにこの基準を満たしておりますが、認定の決定に当たっては、要綱第5条第2項に「決定をするときは、あらかじめ朝霞市産業振興基本計画推進委員会の意見を聞かなければならない。」と定めてありますとおり、この場で皆さまからの御意見を頂戴し、その上で決定したいと考えております。以上です。

(事務局 浪江)

続きまして、認定更新の御報告に移ります。ワーク・ライフ・グッドバランス企業の認定としましては、認定期間満了に伴う更新の認定と新規の認定がございます。

まず、更新の認定について御説明させていただきます。本日追加で資料を配付させていただきました、A4横の表を御覧ください。

朝霞市ワーク・ライフ・グッドバランス企業認定制度実施要綱第6条により、本認定の有効期間は、3年以内としており、今年度更新対象の事業者は4社でございます。事業者に継続の意向を確認したところ、配付資料に記載の3社から更新の申し入れがありました。

更新手続きにおきましては、いずれの事業者も、取組内容について、再度、委員会
で審議する必要があるような大きな変更がなく、認定基準を満たしていることを確
認できましたので、令和5年度第2回委員会にて御承認いただいたとおり、委員会
での再審査は行わず、認定を更新いたしました。以上です。

(事務局 清水)

続きまして、新たに申請のあった事業者のヒアリング結果について御説明します。
まずは、株式会社オミクス不動産です。株式会社オミクス不動産は、朝霞駅東口出
てすぐのビルに事業所を構える不動産会社です。

オミクス不動産につきましても、代表の池田様から直接お話を聞くことができ
ましたので、その時のお話をもとに、チェックシートの補足をさせていただければと思
います。お手元のチェックシートとヒアリングシートを御覧ください。

初めに、必須項目となっている関係法令の遵守につきましても、就業規則の提出
や、ヒアリング時における36協定締結の確認及び年次有給休暇の取得日数、時間外
勤務時間の時間数等の報告によって、確認を行いました。

次に、チェックシートの審査状況を報告いたします。株式会社オミクス不動産は、
「1 経営者の理念表明と推進体制」、「2 長時間労働の抑制」、「3 休暇の取得促
進」、「5 多様な働き方の推進」、「6 働きやすい職場づくりの推進」、「7 地域・
社会貢献活動」の6つの項目について、項目ごとに半数以上のチェックが付いている
状況でございます。

具体的な取組を2つ紹介しますと、1つ目に、「5 多様な働き方の推進」に関連
する取組として、コロナ禍の際に、満員電車を避けるために出勤時間を1時間遅れに
したことで、社員の働き方が改善された実績を踏まえ、今も継続して取り組まれてい
るとのことです。2つ目に、「6-3 従業員の健康管理」に関連する取組として、
月に1度外部から整体師を招き、社員に施術を行うことで、事務職という職業柄注意
が必要な健康管理に配慮した取組も行っております。

また、SDGs宣言書においてワーク・ライフ・バランスへの取組について宣言さ
れており、トップが率先してワーク・ライフ・バランスの推進に力を入れている会社
です。
株式会社オミクス不動産の説明については以上です。

(福田会長)

ただいま、3点説明がありました。認定基準の説明、更新企業の報告、新規認定1
社目の説明です。御質問や御意見ありますか。

(高橋(甚)副会長)

更新企業について、1社辞退とのことですが、可能な範囲で理由を伺ってもよろし
いですか。

(事務局 浪江)

業務拡大により体制の整備を行っているため今回は辞退したいと伺っておりま
す。

(栗原委員)

「4 女性活躍の推進」については、チェックが半数以下ですが、全体として基準
を満たしているという解釈で合っていますか。

(事務局 鍋島)
御認識のとおりです。

(福田会長)
それでは、2社目の説明を事務局からお願いします。

(事務局 清水)

続きまして、株式会社ライフプラスへのヒアリング結果について御説明します。株式会社ライフプラスは、溝沼に事業所を構える、住宅リフォーム企業です。

今回のヒアリングでは、代表の阿部様から直接お話を聞くことができましたので、その時のお話をもとに、チェックシートの補足をさせていただければと思います。

お手元のチェックシートとヒアリングシートを御覧ください。初めに、必須項目となっている関係法令の遵守につきましては、就業規則の提出や、ヒアリング時における36協定締結の確認及び年次有給休暇の取得日数、時間外勤務時間の時間数等の報告によって、確認を行いました。

次に、チェックシートの審査状況を報告いたします。株式会社ライフプラスは、「1 経営者の理念表明と推進体制」、「2 長時間労働の抑制」、「3 休暇の取得促進」、「4 女性活躍の推進」、「6 働きやすい職場づくりの推進」、「7 地域・社会貢献活動」の6つの項目について、項目ごとに半数以上のチェックが付いている状況でございます。

特徴的な取組としましては、月に1度行われている会議を様々な用途に活用されており、(1) 項目6の働きやすい職場づくりに広く関連する取組として、住宅設備メーカー等の外部から講師を招き、設備取扱い上の注意点などを直接学ぶ機会を設けることで、労働安全衛生に配慮し、また、自社社員が講師となり、他の社員に対し講義を行う自己研さんの場とする他、(2) 項目6-2のハラスメント対策に関連するものとして、他社のハラスメント事例を共有の場とするなど、会議を幅広く活用されていることです。

また、他にも、項目6-1に関連する資格手当の支給や、項目6-4に関連する商工会等の実施する表彰制度に社員を積極的に推薦するなど、社員のモチベーションを高める取組も行っており、働きやすい職場づくりに特に力を入れている会社と見ることができるかと思います。以上です。

(福田会長)
御質問や御意見ありますか。

(福田会長)

御質問等ないようですので、2件の朝霞市ワーク・ライフ・グッドバランス企業認定について、ここまでの内容を産業振興基本計画推進委員会の意見とさせていただきます。事務局は、今回の委員会の意見をもとに手続を進めてください。

(2) 朝霞市の産業労働の実態について

(福田会長)

続きまして、議事の(2)朝霞市の産業労働の実態についてに入ります。

この議事につきましては、本委員会の目的である産業振興基本計画の進捗管理という視点で、本市における事業者や労働者を取り巻く実状を正しく理解し、委員会と

しての共通認識を図りながら、今後の施策の展開を検討するという趣旨で議論したいと思います。

本日は、本市の建設業における労働者を取り巻く環境などを取り上げながら、進めてまいります。

今年10月に最低賃金が改正され、埼玉県は時間額1,078円となり、前年比50円アップという過去最大の上げ幅となりました。一方で、中小事業者にとっては苦しい状況も少なくなく、政府が目指す物価と賃金の好循環の先行きが見えづらい中で、企業の健全経営との均衡を考慮しながらも、先進諸外国との賃金比較や若年層の人材確保などの観点から、今後もより一層の引上げが不可欠となります。特に、建設業では、働き方改革関連法の適用開始を受け、賃上げを含めた労働環境の改善が求められています。

まずは、埼玉土建一般労働組合朝志和支部書記長の小須田委員から、本市の建設業における現状と課題などについて、御説明と御意見をいただきます。

その後、委員の皆様それぞれのお立場から御意見を伺いたいと思います。建設業に限らず事業者の実態や労働者、消費者として感じている環境の変化、また、産業振興基本計画における施策のあり方などを意見交換していただきたいと思います。それでは、小須田委員お願いします。

(小須田委員)

埼玉土建朝志和支部は、朝霞市、志木市、和光市の3市在住の方で構成されているため、これから報告する内容は、朝霞市を含む3市や全国の状況となりますので御承知おきください。

1点目は、働き方改革を受けての事業者の状況についてです。人出不足の状況は大きく変わっていません。建設産業従事者は平成9年でおよそ68万5,000人いましたが、現在は47万9,000人といわれています。若い人の建設業界への就職は減り続け、同時に高齢化も進み、特に個人工務店は廃業が進んでいます。対策の一環として外国人労働者の受入れが行われておりますが、2023年10月には過去最高の14万4,981人が日本で従事しています。現在はベトナムが最も多く、次いで中国、フィリピンとなっています。

朝霞市在住の組合員は987人で、そのうち50人が外国人労働者です。外国人労働者が増えているが人手不足というのが現状です。

2点目は、労働時間についてです。2024年4月1日から建設業で時間外労働の上限規制が適用になりました。2024年9月に行われた日刊建設工業新聞社によるアンケートによると、上限規制を超過しなかった事業所は全体の3%、反対に超過した事業所は97%に上ります。本来であれば、適用直後とはいえ超過0を達成すべきところですので、引き続き状況を注視する必要があると思います。建設業の特徴として、季節によっては台風や落雷等により想定外の出勤や仕事ができない期間が発生する一方で、公共工事では依然として年度末に工期を迎える案件が多く集中することなどが挙げられ、一つの事業所の中だけで改善できるものではありません。建設業界が一体となって取り組む必要があります。

続いて有給についてです。多くの事業所でまだまだ改善が必要です。そもそも建設業では休みが日曜日だけという働き方が長く行われており、まずは週休2日にすること、それと同時に有給を取得できる、取得させる働き方や事業所内の体制に変えることが早急に求められています。そのためには賃金を変えずに工事現場での4週8休を徹底させることが必要です。今年の始めの調査では4週8休以上の現場は25.3%と確実に前進はしているもののまだまだ低い数字です。大手企業に対して秋

に行った調査では3～4割程度の達成状況という回答も挙がっています。適正工期の確保が労働時間の改善、有給の確保などの改善につながっています。

併せて、配付した「読んで分かる働き方改革」のパンフレットを御覧ください。埼玉土建で作成し、これをもとに組合員さんに取り組んでいただいたり、社労士を招いて相談会を開催したりしています。パンフレットの内容は当たり前の方が書いてあるように見えますが、建設業界ではできていないこともあります。

続いて、10月からの最低賃金の状況についてです。全国建設業協会による今年7月の調査より、2024年度に賃上げを実施したと回答した企業は約8割に上っています。上げ幅は3～6%が32.1%と最も多い回答でした。賃上げを実施していないと回答した企業は20.5%で昨年比べて1.3ポイント上昇しています。賃上げしなかった理由は「予定していた利益が確保できなかった」が42.2%、「その他」の自由記述は29%で、受注量の減少や物価高騰・人件費上昇などに苦慮する声が集まりました。「24年度から月給を据え置き、週休2日にしたことで労働日数が減少し、時間単価が増額した」など、実質的な賃上げを行っているためという理由も挙がりました。埼玉土建では今年4月に全組合員対象に賃金アンケートを実施しまして、配付の【参考資料】賃金アンケートを御覧ください。徐々に上がっているということが分かります。また、10月に実施した大手企業交渉では、2～5%引き上がったとか、日額、月額ともに微増で少しずつ成果が出ているという話でした。また、8～9月には朝霞・志木・和光の市長懇談を行い、市でも賃金については把握していてこれから対応をすとの回答をいただきました。

続いて、物価高騰の影響についてです。7月実施の帝国データバンクによる調査より、コスト上昇分に対する販売価格への転嫁度合いを示す「価格転嫁率」は全産業平均で44.9%と、前回調査から4.3ポイント上昇しています。建設業は5.7ポイント上昇の43.7%と転嫁が進んでいますが、自由回答では「一部しか価格転嫁ができない」との声も上がっています。建設業の価格転嫁率は、2022年12月調査では36%、23年7月調査では40.8%、24年2月調査では38%、同7月調査では43.7%と推移しており、徐々に転嫁が進んでいることが伺えます。コストの上昇分をどの程度転嫁できているかの質問では、約8割の企業が「多少なりとも価格転嫁できている」と回答していますが、一方で「全く価格転嫁できない」と回答した企業は10.9%と1割を超えています。

埼玉土建の関係企業からは、材料費が上がったら都度単価に反映させているので自分たちの負担はなく、ガソリンは全ての企業が負担しているので結果として経費が上がっている状況です。人件費については、従業員の給料は上げられていないのが現状で、どこも人手不足のため応援を頼むときもある程度の単価でないと断られてしまうことが多いとのこと。また、年一回の元請けとの単価協議を行っており、都度意見を聞き入れているのであまり不満はないとの声も上がっています。以上です。

(福田会長)

ありがとうございます。それでは、それぞれのお立場から御意見を申し上げます。

(小丸委員)

金融機関のお客様を見ても、人材不足、高齢化が一番に上がっている所以どの業種でも共通なのかなと思いました。また、4週8休等は大手ゼネコンも未達成ということで正直驚きました。金融機関の支援先は中小企業ではありますが、県でもパートナーシップ構築宣言を行っていますが、金融機関としても協力していかなければと感

じています。

(福田会長)

賃金と物価の好循環のためのコスト、それを吸収するだけの転嫁や収益力アップ、もちろん人という一番大きな問題もありますが、収益力を上げないと人を雇えないと全てが関わっている中で、現状はまだまだ厳しいというのがよく分かりました。

(加藤委員)

様々な業種の事業者さんを支援している中で、物価高騰によって原価が上がっている話はよく聞きます。数年前は売上拡大の相談が多かったのですが、今年に入ってから経営改善の相談比率が高くなっています。埼玉県のとある市の商業調査では、物価や人件費高騰で困っている声を聞きますが、実際現場でやっていることはOJTでレベルを上げるなどの業務改善であって、セルフレジを導入するなどビジネスモデルを変えることは進んでいない現状です。引き続きDXの推進やビジネスモデルを変えていくことで、人手不足対策を行っていかねばならないと思っております。

(福田会長)

何がネックかは業種や規模によって一律でないとは思いますが、先行きが見えない中でデフレ脱却が進まない状況ですので、それぞれの立場で進めていかないとけないかなと思います。

(小寺委員)

商店会では、特に飲食店で募集をかけても人が集まらない状況で、応募してくるのは外国人の学生が多いとのこと。話を聞いていると時給を上げれば人が来るといってもないようで、自分の時間を大事にして働くことは二の次というような意識の問題ではないかと思えます。

経営者が現場に立つ、コンビニでは昼夜同じメンバーで働くなど人手不足の状況で営業されていて、特にコンビニは単価が決まっているため価格転嫁ができず時給が上げられない、人手不足が続くという解決の糸口が見つけづらい状況です。

飲食店は特に厳しく、コスト面もありDXは進められないようです。

(福田会長)

生産性向上や価格転嫁等の必要性は感じているが、担う人がいないとか経済的余裕がないとか堂々巡りになってしまっていてここから飛び出していくのが厳しい状況なのだと思います。

東京商工会議所の調べでは、中小企業だけでなく大企業でも進んでおらず、大企業は経済的理由より人手がないという理由のようです。取り組んでいる一部の企業では非常に好調ですが、全体への波及はまだまだという状況です。

(栗原委員)

ハローワークの立場としては、建設業界の事業者さんからは求人を出しても人が集まらないというお声をいただいております。年々求職者の年齢が高くなっていく中で、人手不足といわれている建設、警備、介護等の業種に人を送り込めていないのが現状です。

労働時間についてお伺いしたいのですが、今年4月に上限規制が適用になるときに、事業所は人手不足の相談、労働者は残業代で稼げなくなり生活が苦しくなるとい

う相談もあったと聞いています。

資料を見るとなかなか進んでいない現状が見えますが、仕事があるから休めないのか、収入を得るために残業をしたいのか、労働者の実態はいかがでしょうか。

(小須田委員)

働いた時間を減らせば賃金も減ってしまうので働いているのが現状だと思います。

(福田会長)

副業をしている方もいますか。

(小須田委員)

副業をしている方もいますが、税金等もありあまり稼ぐと、と考えている方もいるようです。

(長島委員)

労働時間やお休みの日数等、労働環境を整えることが必要だと思いました。ドラックストアでも、アルバイトを募集しても応募がなく、その分社員にしわ寄せがくる状況があるので、建設業の現状に共感する部分もありました。

(福田会長)

時給については、コストコが時給1,800円の設定をしたと報道がありました

が、103万円の壁という話もある中で、割り切った働き方をする労働者をターゲットにした時代の先をいく取組だと思えます。ただ、労働者の需要も多様化しているのでマッチングさせていくのが難しいところです。

また、近隣に時給が高い企業があると周りの企業も影響を受けるので、環境変化への適応力をつけていくという点でも、一つ目の議題のワーク・ライフ・バランスもますます大事になってくるのだと思えます。

(高橋(甚)副会長)

労働基準法の元で労働者として働く職人さんと、個人事業主としての親方とでは、元請企業としては、柔軟に対応してくれる親方の方に依頼しやすいというイメージがあります。労働者の職人さんと、個人事業主の親方ではどのような違いがありますか。

(小須田委員)

労働者としての職人さんは、会社に所属するわけですから会社のルールの下で働きます。親方は個人事業主となり自分でルールを決めますので、現場ごとのルールに合わせる方と、自分の決めたルール以上のことはお断りする方に分かれていると聞いています。

(高橋(甚)副会長)

賃上げについては、熊本の半導体製造事業者が取り組んだという話がありまして、採用されている方にとっては当然よいことですが、商工会員の中には「これが相場になると厳しくてやっていけない」と心配している事業者さんもいます。

(福田会長)

資料の中で人手不足の中で外国人労働者が増えているというデータがありました。円安の影響で日本で働くことをためらう傾向があると聞きますが、円安の影響への懸念はありますか。

(小須田委員)

昨年まではコロナや物価高騰の影響で外国人労働者が一時来なくなりましたが、今年度に入ってからまた増えてきました。今後の見通しは、かなり増えていくと思われま

(福田会長)

2024年問題において、特に介護分野の人材不足が課題になっていて、外国人労働者が少なくなるのではといわれていますが、建設業ではあまり心配されていないということですか。

(小須田委員)

技能実習生を受け入れられる企業が増えているというのもあると思います。

(福田会長)

価格転嫁率40%前後という半分もいっていませんが、事業の継続はできるのでしょうか。内部留保もあると思いますが、4割程度の価格転嫁でいつまでもつのかというのは現場の感覚としていかがですか。

パートナーシップ構築宣言や下請法改正など応援団はいるけれども、実態として進んでいない。賃上げの状況についても、原資があって取り組んでいるというよりも、人が集まらない等の理由で他社との比較で無理して取り組んでいる感が拭いきれないので、構造的に見て果たしてどうなのかという懸念があります。現場として厳しい感覚はあるのでしょうか。

(小須田委員)

4割で良しとはできないです。現場として厳しいと感じています。

(福田会長)

ありがとうございます。それでは、以上の内容で委員会の意見といたします。

以上で、本日の議事は全て終了となります。冒頭で申し上げたとおり、現在の委員構成での会議は最後となりますので、皆様からこれまでの御感想等をいただければと思います。

(高橋(甚)副会長)

朝霞市総合基本計画の策定の会議に出席しておりますが、朝霞市は産業中心というよりは都内で働く方の住む街という色が強いですが、それだけでは衰退していくと思うので、今後も事業者を応援していきたいと思

(小丸委員)

多くの金融機関は行政の施策に協力していますが、現状を見るとまだまだ苦労さ

れている方がいて、変えなければならない部分があると感じました。他に支店単位でできることがないか、改めて考える機会となりました。

(加藤委員)

普段は県全体の産業について考える立場ですが、朝霞市を含む県南部は恵まれていると感じています。東京の人件費の影響を受ける、人が流れる等の問題点はありますが、他の地域と比較して様々な産業が入ってくる、若い世代が入ってくる地域というのはビジネスチャンスがあると思いますので、そういった立地を生かして頑張っ

てほしいなと感じています。私たちは実際に手を動かすというよりも、事業者さんがやりたいことを伴走しながら応援する立場にありますので、前向きに考えている事業者さんを応援していきたいと思っています。

また、公的な支援機関を利用する事業者さんが少なく、認知度が低いのかなと感じることがあります。無料で使えるところはたくさんありますが、知られていなくて使われない。事業者さんにはそういう情報もどんどん仕入れて前向きに取り組んでほしいと思います。

(小寺委員)

北朝霞は年々人口が増えていて、若い世帯が多いです。北朝霞商業振興会は若い方に入会していただいている、イベント時には協力して地域を盛り上げていただいています。なかなか個人で変えていくのは難しいので、横のつながりで地域を盛り上げていくのが大事だと思いました。

まだ発展途上ですので、地域の活性化と個々の商売が上手くよう努めていきたいと思っています。本日の有意義な意見交換は持ち帰って役員会で共有し、次の世代に傳承します。

(小須田委員)

このような場でないと接点のない方ばかりですので、様々な立場の方と意見交換をして一緒に自治体を盛り上げていくことは必要だと思います。今後とも力になりたいと思いますので、また機会がありましたらよろしく願いいたします。

(栗原委員)

朝霞、新座、志木、和光の4市を管轄していますが、地元企業は小規模事業者がほとんどで、5名位の事業所さんが97～8%を占めています。

求人状況としては少なく、県内求人倍率1倍程度に対し、朝霞地域は0.6倍程度で推移しています。数字だけを見れば地元就職いただけるはずですが、東京が近いということで高校卒業後、約半数は県外に、県外のほとんどは都内という状況です。地元の優秀な人材をと常に考えてはいますが上手くいっていないと感じており、力を入れていかなければと思っています。

国も人手不足対策に力を入れておりますので、引き続き人手不足の事業者さんにいい人材を送り、地域を盛り上げていければと思います。引き続きよろしく願いいたします。

(長島委員)

どの分野でも課題となっている人手不足が徐々に解消していけばいいなと思います。また、いい事業でも人がいなければ立ち行かないですし、人がいても働く環境が

整っていないければ難しいと思うのでバランスがとれば良いなと思いました。

(福田会長)

産業振興関係は自治体にとって稼ぎ頭の面もあり、起業するときにはどの自治体にするか選ばれるような自治体間の競争もあります。そのような中で、事業者のためだけの産業振興計画ではなく、生活者が朝霞市でやりたいことを見い出させるような生活と産業を結びつけるプラットフォームを作れるかどうかだと思います。

今後の展望が見出しづらい状況にはありますが、ローカルな観点では見出しやすいかと思います。例えば金融間取引は価格転嫁が難しい実態がありますが、価格転嫁がしやすく、かつ隠れたニーズを満たしうる事業として、高齢者が増えていく中でワンストップで課題解決できる仕組みは、探し回る手間を考えると価格の比較にならないので価格競争になりません。他にも、子育てや介護をしているような方が、これだけの価格を払う価値があると感じる良い雰囲気のカフェなど、地域のブランディングにも関わりますが、今後の展望を見出す上でヒントにする事例を朝霞市が作れるかどうかにかかっていると思います。どのような街にしたいかを朝霞市が示すことで、事業や地域ごとにできることを考えて回り出せば、新しい起業や価値ある事業が出てくるのではないかと思います。どう動かしていくかの構想を描けるかどうか、今後の自治体同士の競争の中で大事なのではないのでしょうか。

また、私が顧問を務めるボランティアチェーン協会というものがありますが、規模の小さい事業者が導入しづらいキャッシュレス等の機器やインボイス等の仕組みを本部がサポートすることで、事業者は売ることやコミュニケーションに専念できます。そのようなビジネスの仕組みを支援する方法もあるのかなと思います。

今後の展望を見出しづらいとはいえ、誰かが次の餌を与えてくれるのを待っているわけにもいかず、中から変えていかなければいけない状況にあります。この会議は続いていくかと思っておりますので、またこのような情報交換の機会がありましたらよろしくお願いいたします。

それでは、議長の座を下ろさせていただきます。スムーズな議事の進行に御協力いただきありがとうございました。

4 その他

(事務局 浪江)

会長ありがとうございました。事務局から2点御連絡です。

1点目、本日の会議録について、1か月程度で事務局にて調製し、皆様に送付させていただきます。その後、皆様に御確認いただいた完成版の会議録を委員の皆様にお送りします。また、会議録については、確定したものを市のホームページに掲載いたします。

2点目ですが、冒頭に申し上げたとおり、本会議が現在の委員の皆様と集まる最後の会議となります。委員の改選については、改めて御連絡させていただきます。

最後に、事務局の産業振興課長大瀧から御挨拶申し上げます。

(事務局 大瀧)

それでは、本日は、御出席いただいている委員の皆様の任期中、最後の委員会となりますので、私の方から一言御挨拶申し上げます。

まずは、この2年間、福田先生をはじめ、委員の皆様には、会議の進行など、様々な御支援と御協力をいただきましたことに改めて御礼申し上げます。お陰様で、今年度につきましても、限られた時間の中で効率的な議論ができたと考えております。

特に福田先生から御提案いただいた、地域の各分野から見た現状と課題を把握することにつきましては、早速、実施方法に取り入れまして、第1回に小丸委員から金融業界から見た現状をお話いただくとともに、今回の第2回では、小須田委員から建設業の現状をお話いただくことができ、今後、施策を推進する上で、対策を取るために参考になる情報をいただけたと感じております。

引き続き、次年度以降につきましても、農業など他の分野の現状なども把握しながら効率的な議論を展開して各分野の課題抽出に努めてまいりたいと考えております。また課題については、すぐ対応できることについては、翌年以降に反映するとともに、長期的な視点での改善が必要な場合は、次期計画に反映できるように取り組んでまいりたいと考えております。

今後も、産業振興基本計画推進委員会を運営していく上で、効率的な議論ができるように、事務局一丸となって努めてまいりますので、福田先生をはじめ、委員の皆様には賜りたいと存じます。

改めて、皆様、御協力をよろしくお願いいたします。本当にありがとうございました。

5 閉会

(事務局 浪江)

それでは、以上を持ちまして本日の委員会を閉会します。本日はありがとうございました。