

令和 6 年度「市民と議会の対話集会」記録

産業建設委員会

- 開催日時 令和 6 年 1 1 月 7 日（木） 1 4 : 0 0 ~ 1 6 : 0 0
- 開催場所 苗木公民館（苗木交流センター）ホール
- 懇談先 市内企業（ 1 4 社）、中津川北商工会、中津川商工会議所
- 出席議員 産業建設委員
吉村俊廣（委員長）、櫛松直子（副委員長）（欠席）
鷹見信義、長谷川透、林 友義、園原武嗣、小池菜摘
- 懇談テーマ 市内企業の労働者不足の課題と対策について
- 懇談内容 各企業の労働者不足の現状と課題について

市内企業 A

- ・中津川市の旅館業は、ハイシーズンとオフシーズンで需要が大きく異なるため雇用形態が難しい。オフシーズンに合わせて正社員を雇用し、ハイシーズンはアルバイト雇用で対応している。
- ・アルバイトの接客指導やリーダー的な管理職として 3 0 代 4 0 代を求めているが、その世代は子育て世代で、週末や夏休み期間に働いてもらえないため採用が難しい。
- ・岐阜県もラークーション（子どもが平日に親の休みに合わせて学校を 3 日間休める制度：愛知県では昨年より実施）を導入してもらえれば離職率の低下や雇用拡大に繋がる。
- ・外国人宿泊客が増え、英語対応できるスタッフが必要であるが、英語能力のある日本人の雇用が難しい。
- ・外国人の高度人材や特定技能ビザで外国人を採用しているが、外国人スタッフの日常生活のことを考えると、地元市民との交流が大切。
- ・市が開催している「日本語ひろば」は土日の昼間であり、旅館業・サービス業などは参加できない。平日や夜間の開催であれば参加しやすく、外国人スタッフの離職率の低下に繋がる。

市内企業 B

- ・建設業ではこの課題は待ったなし。人材不足で高齢化が進み、若者が定職してくれない。
- ・建設業は以前、3 K（きつい、汚い、危険）のイメージであったが、国は、新 3 K（給与、休暇、希望）の方針を出している。

- ・給与を上げ、休暇を増やしている。（公共工事でも週休2日、年間休暇119日厳守）
- ・建設業は天候の影響で土日が確実に休めるわけではないため、代休などで対応。
- ・若者は昇給よりも休みを確実に取りたい傾向にある。
- ・ICT技術、最先端の測量技術（3D）などを取り入れ、省力化に取り組んでいる。
- ・災害、豪雨などで大雨が降れば直ちに従業員を集めて対応させるが、現場を守り、部下を守るということを意識している。

市内企業 C

- ・現在は人手不足を感じていない。
- ・外国人を15名採用している。（ここ2年ぐらい）
- ・休暇は年間125日で設定しているが離職率が高い。
- ・物価高の影響で給料に対する不満がある様子。休暇よりも昇給を求める傾向にある。
- ・外国人労働者には、仕事のスキルを伸ばせるような取り組みが必要。
- ・機械化などで効率化をする必要がある。

市内企業 D

- ・400名以上の従業員で、今年の新入社員は0名。それまでは毎年3～5名、多い時は10名以上採用の年もあった。
- ・現在は外国人労働者も採用している。（社員全体の16%）
- ・製造の技術、継承を人のノウハウによって行なってきたが、外国人への言葉の対応として「テビキ」というソフトを活用（スマートフォンで録画した映像を編集し、注記を多言語に翻訳）して効率化している。
- ・新入社員を雇用できない原因を分析。若手社員の意見を聞くため、社員交流会（運動会、食事会、グループディスカッションなど）を開催し、休暇日数年間116日を次年度から4日増やす予定。
- ・食事の場所の改善を図り、育児中の社員の子供の預かり保育について検討中。
- ・給料に対する不満の解消に努め（全国平均時給を上回っている点などを明確に丁寧に社員に説明するなど）、離職率の低下に繋がるように工夫している。（昨年の離職は2名のみ）

市内企業 E

- ・20代9名、30代3名、40代6名、50代以上7名。30代が少ないのは、当社として力を入れていなかったことが反省点。
- ・当社はソフトウェア開発のためのプログラマーや、システムエンジニアの業務。作業スピードは人によって様々で、30代が少ないことが会社としては問題と感じている。
- ・一方、若手が順次毎年入社（20代9名）してくれているので、成長を期待している。
- ・若手に関しては、社員交流を深めるために社内に委員会を設け、意見交換、技術継承、レクレーションなどで若手の育成に努めている。
- ・若手育成にはシニア人材の力を借りている。世代間の関係性をつくるのに時間はかかるが技術を伝えていくよう努力している。

- ・業務の特性上、外国人労働者の採用は難しい。仕様書が決まっているプログラムに関しては可能かもしれないが、現状のブリッジ人材が多言語に対応できないので難しい。今後対応していく必要があると認識している。

市内企業 F

- ・特殊機械設備、メンテナンス等の事業で従業員は6名、うち4名が20年勤続。
- ・国家資格が必要で仕事を覚えるのに年数が必要。
- ・新入社員のうち1名が60代の経験者をUターン就職で採用。
- ・業態的に取引先からの要望で休日や夏休みなどの作業依頼が多いため、社員の休暇について課題はある。
- ・社員が休暇をとれるように、社内規定の見直しを進めている。
- ・給料面は、資格、手当等の社内規定を明文化して、給料に反映されるよう明確にした。
- ・人材募集はハローワークなどでは難しいため、ネットの求人サイト（インディードなど）を活用しているが、業務が特殊なため採用に繋がらない。（アクセス件数は多い）
- ・昨年、20代女性を1名採用。業務の特性上、女性の採用を敬遠しがちであったが、顧客からの評価は高く、採用の枠を狭めないことが大切だと認識した。
- ・資格取得のための時間と教育は、社員への先行投資として必要と認識した。今後の社内の勤務形態などの工夫（産休対応など）も検討している。
- ・従業員の採用が難しい業種であるが、諦めることなく声をかけながら続けていきたい。

市内企業 G

- ・従業員200名以上で、うち外国人労働者40%、主に食材加工業務。
- ・最新技術の機械を取り入れた工場を現在建設中。
- ・勤続10年の外国人技能実習生もあり新制度が始まるが、できるだけ長く働いてもらえる仕組みを整えていきたい。
- ・外国人従業員の入社後の教育訓練や技術研修を行っている。
- ・技術継承のテキストを作成。（インドネシア語、ベトナム語、中国語）
- ・毎週日本語の習得のために小テストを実施。
- ・技術スキルと勤務年数で人事評価。
- ・マネージャークラスに昇格した従業員は、チームの代表として定期的に生産会議に出席し、議事録（外国語）を従業員全体で情報共有している。
- ・フルオートメーションの機械化も業界全体として研究が進んでいるため、今後は当社も最新型の機械の導入を検討していきたい。

市内企業 H

- ・社員20名弱の建設コンサルタント業で、人材不足を感じている。5年前から募集に力を入れている。
- ・長期的な視点では、新卒を積極的に採用して教育。
- ・技術者に関しては業務上専門的な資格が必要。中途（経験者・資格保有者）を募集。

- ・新卒採用については企業説明会（県・市）に積極的に参加し続け、最近は知名度が上がってきたと感じる。
- ・昨年と今年は企業説明会からの縁や、高校の保護者間の縁で地元の高校から採用することができた。
- ・経験者採用は Web を活用。全国に資格保持者は 100 人程度。Web 面談では 1 回目に即採用を出さないと他社に取られる。過去に 2 名採用したが離職。離職を防ぐには当社で働く理由と中津川で生活する理由の両立が必要。
- ・他社との比較だけでは P R が難しい。会社のイメージ U P や、給料と休暇を改善。
- ・D X、アウトソーシング、M&A などとも考えながら取り組んでいる状況。

市内企業 I

- ・一般鋼材の卸、加工、販売で、3 K ということもあり加工担当の人材を採用できていないが、その他の部門は人材不足とまでは感じていない。
- ・リニア関連の鋼材需要も増え、仕事が増えているので規模拡大を考えたいが、現状社長の縁故採用でまかなっている。
- ・今年若手社員（25 歳）を採用。社員教育プログラムが無く、昔ながらの「見て勉強せよ」という職場で、本人もわからない状況であり教育に苦慮。

市内企業 J

- ・建設業で 8 名の従業員、平均年齢は 58 歳で 10 年ほど新入社員はいない。
- ・今年度、地元高校に求人を出したが 0 名。恵那農業高校では就職希望者 18 人と少なく、小さい会社に来ないのは当然だと感じた。
- ・工業高校は一人当たりの求人倍率が高く、特に都市圏（名古屋・東京など）への就職が人気。地元の魅力がないと感じた。
- ・定年延長、休暇拡大、週休二日等でイメージ U P し、周知に努力しているが成果は出していない。

市内企業 K

- ・和菓子屋で、あと 5 年もすれば 60 歳を超える従業員となる。30 代 40 代の求人を出しても全く応募はない。
- ・待遇改善にも取り組み、離職・転職を防ぐ努力をしているが人は増えない。
- ・加子母で育った子たちが市外県外に出ても、また帰ってきて加子母で働いてくればよいが、この問題は深刻で、結果働く場所が無くなり、いずれ加子母が無くなるのではないかという危機感を抱いている。
- ・30 代 40 代の人材を確保するためには、仕事と子育てがセットで保証できなければならない。空き家対策も含めた環境づくりを考える必要がある。
- ・市内で人材を取り合うことは望ましくない。移住で住んでもらうことに取り組むべき。

市内企業 L

- ・酒、食品、プロパンガスなどの小売業で、長年募集しているが採用できていない。

- ・採用したが2日で離職した例もあり、同業他社でも同じような事例を聞いている。
- ・国家資格が必要な業務で1年間の実務経験が必要。
- ・給与や待遇・手当・歩合などの明瞭化に取り組んでいる。
- ・子育て中のパートには、働きやすいように配慮しており（子供の体調不良で休みたい場合など）、パートの定着はよい。
- ・業務を効率化（検針等を通信化、集金をコンビニ払いやクレジット化等）し、営業効率も上がった。
- ・社長自ら担当していた業務（見積もりなど）を改善し、現場の社員に任せ責任を持たせることで、社員の意欲向上と成果に結びついている。
- ・地元で暮らす若者が少なく、若者たちは賑わいを求めて都市部の近いところに住む傾向がある。中津川の大学に通う学生や、市内企業で働く若者の中には、名古屋や多治見にアパートを借りて生活し、そこから通学、通勤をしている。魅力あるまちづくりが必要。

市内企業 M

- ・木製浴槽を製造し、国内、海外で販売、従業員は42名。
- ・出張（長いときは現地で1ヶ月滞在など）が多いため、離職率が10%弱。家族と触れ合う時間が少なくなるという理由で離職するケースが多い。
- ・従業員の平均年齢50歳以上が45%で、高齢化となっている。
- ・高校生のインターンシップ、会社見学などを積極的に受け入れている。
- ・ハローワークや高校からは休みが少ないという指摘を受けている。休暇は現在、年間105日。休みを増やすと売り上げが減ることから、今後、勤務形態の改善を考えている。
- ・65歳までは従業員を大切にする方針で、給与面でサポート。また、従業員への資産形成の勉強会を積極的に取り入れている。
- ・新入社員向けの技術習得マニュアルを作り、しっかりコミュニケーションをとりながら70歳まで長く勤めてもらえるよう努力している。
- ・仕事のイメージチェンジとして、「職人」という言葉ではなく「アーティスト」という表現で募集に取り組んでいる。

市内企業 N

- ・デイサービス、リラクゼーションサロンなどを行っており、人が人を相手する仕事でありロボット導入の話しがあるが難しい状況。
- ・労働者不足を解消するために、リラクゼーションと介護を勤務日によって交代するシフトで工夫している。
- ・退職金を保険業者とコラボして積み増したり、資産運用の勉強会などを提供している。
- ・70代を積極採用しており、20名中5名が68歳以上。幾つになっても必要とされる雇用場所となるよう努力している。
- ・70代の従業員の親御さんは、90歳～100歳で介護が必要な方が多く、親の介護をしながら働ける環境づくりに取り組んでいる。

- ・雇用保険改革が2025年問題として話題になっているが、自己都合でやめた場合の給付金が2025年からは1ヶ月後から支給されることから、人材の流動性が益々上がると思う。（全国のフリーランスが約1,000万人）
- ・働きたいと思われるように、企業の魅力を高めることが重要と考えている。
- ・労働者を保護する流ればかりが進んで、突然離職するような人も当たり前に保護されていることには違和感がある。働けることへの感謝の啓発活動や、労働者向けの教育などにも市で取り組んでもらいたい。

中津川北商工会

- ・小さな企業ほど困っているという印象を持っている。
- ・産業建設委員会の提言に期待をしている。

中津川商工会議所

- ・行政と連携して地元の教育関係を充実させて、将来、地元で働く人材育成が急務と考える。
- ・大学進学は仕方ないが、戻ってきて地元で働く人を増やさないといけない。
- ・かつて学校と企業の就職促進懇談会を行っていたが、形骸化してしまいマッチングしなかった。今日の話を見直しながら、改めて取り組んでいくことの必要性を感じた。

その他

- ・中津川市の職員は、補助金を知らなすぎるので勉強し提案していただきたい。
- ・労働者不足は人口減少であり、企業は限られた人材を奪い合うか、外国人実習生を入れるかの2択になっている。人口を増やして合併当初の8万6千人を目指すべきではないか。3千世帯増えれば、医療、教育、生活、買い物、雇用、介護など、色々な面で行政と民間が繋がるビジネスが出来上がってくる。
- ・新築よりも空き家を活用して、例えば空き家に移住する人には毎年100万円の補助金を出すとか、市の歳入も増えており、「生活する人を増やす」施策など、我々民間にはできないことをできるのが、議会なり市長ではないかと思う。
- ・人手不足の現実として、外国人が暮らしやすいまちにすることも必要。今、ブラジル人のほとんどは日本には興味を持っていない。もはやブラジル・レジストロ交流は労働者不足解消に役に立たないのでは。他の海外都市と友好提携し、労働力を持つてくる努力をするべきでは。
- ・我々は、忙しい仕事の時間を割いてこの場に来ており、我々が来た甲斐があったと思えるような目に見える形で、成果を上げてもらいたい。
- ・具体的にどうしてほしいのか、ということを各企業に聞いたほうが、時間の無駄にならない有意義な時間になったと思う。
- ・今後このような対話集会をするのであれば、より魅力的なまちづくりのために、具体的な話しの吸い上げをしていただくことを期待する。
- ・対話集会には、担当部署も出席したほうが伝わるのではないかと思う。

以上