

平成25年度第2回  
札幌市中小企業振興審議会

会 議 録

日 時：平成26年3月6日（木）午前10時開会  
場 所：STV北2条ビル 地下1階 A、B会議室

## 1. 開 会

○事務局（田中経済企画課長） それでは、定刻になりましたので、平成25年度第2回札幌市中小企業振興審議会を始めさせていただきます。

私は、事務局を務めさせていただきます経済局の田中と申します。よろしくお願いいたします。

本日は、お忙しい中、また、あいにくの天候でございますけれども、お時間を割いていただき、ありがとうございます。

本日は、20名の委員のうち、16名の皆様に出席をいただいております。板谷委員、河道前委員、高木委員、高田委員におきましては、ご都合により欠席とのご連絡をいただいております。

## 2. 議 事

○事務局（田中経済企画課長） それでは、これより議事に入りますが、進行につきましては、内田会長によりお願いいたします。

○内田委員長 それでは、早速、議事に入らせていただきたいと思います。

次第にありますように、最初に4つの報告があります。

前回の審議会でご議論いただきましたご意見と札幌市の取り組み状況について、2番目は平成26年度の経済局予算（案）についてのご報告、3番目は札幌市産業振興ビジョンの進行管理について、4番目に札幌型ものづくりの振興戦略の中間アンケートの結果についての4つの報告を最初にまとめてお願いしたいと思いますので、よろしくお願いいたします。

○事務局（田中経済企画課長） 私からご説明させていただきます。

資料は事前にお送りさせていただきましたけれども、もし足りないものがございましたら、適宜、お申しつけいただきたいと思います。

まず、お手元の資料1をご覧ください。

審議会（平成25年10月30日開催）でいただいたご意見と札幌市の取り組み状況でございます。

10月30日には、2つのテーマ、道内市町村と連携した取り組みについて、市内企業の海外展開の取り組み、促進についてという2つのテーマでさまざまなご意見をいただきました。その中で、かいつまんでご説明させていただきます。

まず、1ページの2の販路拡大支援において、その後、どうなったかという追跡調査が必要ではないかというご意見をいただきました。あわせて、さまざまな施策に対する効果測定が重要だというご意見をいただいております。

当日もご説明をしたところでございますけれども、例えば、右側の取り組み状況でございますが、展示会、商談会につきましては、商談金額などを成果目標に設定して、追跡アンケートなどを行っているところでございます。

本日、追加で1枚資料をお配りさせていただいております。

成約金額、売上高等の把握状況についての1例でございますが、商談会につきましては、1つ目は、北海道・道東キラリ品☆卸隊商談会でございます。これは、道内卸売企業とメーカーとのマッチング事業でございますけれども、商談会開催1年後にアンケート調査を行いまして、その成約と成約見込み額などを調査しているところでございます。

中段の東京インターナショナルギフト・ショーにつきましては、商談実施後、半年ごとに3回のアンケートを行うなどして、その後の状況を把握しているところでございます。

一番下は、6次産業活性化推進事業ということで、道内の1次産業者と市内2次産業者の連携の取り組みに対する補助でございますけれども、それぞれ売上を追跡調査して、ご覧のような数字を把握しているところでございます。

続きまして、資料1にお戻りいただきたいと思っております。

左側の4、女性の視点を取り入れた商品開発、ブランディングが重要なのではないかと女性の活躍に期待するご意見が寄せられたところでございます。これを踏まえまして、本日、この審議会におきまして、女性の活躍を議題として掲げさせていただいたところでございます。後ほどご議論をいただければと思っております。

6番目は、IT業界は人材が非常に足りないという問題があるというご意見が出されました。この人材につきましては、IT業界のみならず、各業界から人材不足は叫ばれているところでございますので、これも今回の審議会の議題とさせていただきます。後ほど、あわせてご議論をいただければと思っております。

2の市内企業の海外展開の取り組み促進についてでございます。

一番下の4の牛乳からアイスクリームの原料を輸出しようとしたが、なかなか難しかったというご意見がありました。

これにつきましては、私ども経済局におきまして、新年度、平成26年4月から、国際経済戦略室を新たに立ち上げまして、海外展開専門の取り組みをさせていただく予定でございます。金融機関や経済団体など、本日お越しの皆様を初めとして、関係の皆様のご協力を得ながら、情報提供などに努めてまいりたいと思っております。

資料1については、以上でございます。

続きまして、資料2の平成26年度経済局事業概要でございます。

お聞きいただきまして、これが経済局の一般会計と言われる予算の事業でございます。

一般会計の予算総額は、一番上の行にありますように、850億9,300万円余りとなっております。中に細かい事業と事業費が記載されておりますけれども、二重丸が平成26年度に新規に取り組む事業、黒丸が既存の事業に若干のレベルアップをして取り組む事業となっております。

まず、産業振興ビジョンに基づく施策展開でございます。

食の分野の予算につきましては、3億1,400万円余りでございます。前年比で約5,000万円増加しているところでございます。右側の健康福祉分野では、約7,000万円増、環境分野は約9,000万円増、1,500万円程度の増となっております。

次に、資料の中段でございます。

全産業を貫く横断的戦略でございます。

先ほどご紹介いたしました、真ん中に北海道の絵がありますけれども、国際経済戦略室の設置ということで、さまざまな取り組みによって道産品の付加価値を向上いたします。それに伴って、輸出の拡大をして、その魅力を知っていただいた方に北海道・札幌に来ていただくということで、インバウンドの増です。先日の会議で、インバウンドという言葉がわかりづらいというご指摘もいただきましたが、海外からの観光客の誘致とご理解いただければと思います。そういうことで道産品の消費の拡大を図っていこうというところでございます。

次に、下段の中小企業の経営革新と基盤強化でございます。

今日の議題になります、多様な人材の確保と育成に関して、2つの新規事業を実施するほか、右側では、融資制度と経営アドバイスの充実というところで、経営力強化支援資金の利率引き下げなどを行いまして、中小企業の経営改善を促す予定としております。

なお、大変恐縮でございますけれども、資料に訂正がございまして、今の③の融資制度の経営アドバイスの充実の2行目の経営革新支援資金貸付金というところは、記載誤りでございまして、削除させていただきます。

なお、最後の利率の引き下げにつきましては、後ほどご説明する時間を設ける予定でございます。

次に、資料3でございます。

分厚い資料になっております。詳細のご説明はいたしません、産業振興ビジョンに基づく各施策の取り組み状況でございます。

簡単に見方だけご説明いたします。

1枚ページおめくりいただきまして、例えば、一番最初に出てくる6次産業活性化推進補助事業とあります。これにつきましては、平成23年が産業振興ビジョンの取り組みの初年度ですので、23年度決算、24年度決算が出ておりますので、それを表示しております。

なお、25年度につきましては、まだ終了しておりませんので、予算額です。さらに加えて、26年度の予算案の金額をお示ししているところでございます。

また、右側の3ページに、例えば外食産業海外展開支援事業費というところをごらんいただけるかと思えます。これは、26年度の新規事業でございますので、23年度から25年度までは数字的にはバーということで表示させていただいているところでございます。

資料3につきましては、以上でございます。

○事務局（松川ものづくり産業課長） おはようございます。

ものづくり産業課長の松川でございます。

私からは、資料4の札幌型ものづくり振興戦略中間年調査報告書の概要版をもとにご説明させていただきたいと思えます。

最初に、札幌型ものづくり振興戦略の策定経過について若干ご説明させていただきます。

当中小企業振興審議会に対しまして、平成21年11月に、今後の札幌市のものづくり産業の振興のあり方について諮問をさせていただきまして、平成23年2月に答申をいただきました。その答申をもとに、平成24年1月に札幌型ものづくり振興戦略を策定しているところでございます。

この戦略では、食料品製造業、金属・機械製造業、印刷業、コンテンツ産業、さらに、IT産業、バイオ産業を本市における主要6産業と位置づけまして、平成23年度から27年度までの5年間を計画期間として、さまざまな施策や、中間年におきましては、市内のものづくり企業にアンケート調査を行いまして、企業が抱える経営課題や札幌市に求める施策について適宜把握して、それを現状に即した施策に結びつけるようにしております。

そこで、中間年の平成25年度に、このたび、市内の企業にアンケートを実施して、その結果を取りまとめております。

1 ページ目をお開きください。

本アンケートにつきましては、札幌市内に本社を置きます主要6産業の企業約1,900社にアンケート状を送付しまして、約3割からご回答をいただいたところでございます。

2 ページ目に、その調査結果の概要を一覧表に取りまとめたものがございます。

本アンケートでは、主に各企業の売上高の変化やその要因、自社の強み、弱み、今後の経営強化のための優先的な取り組みは何ですか、さらには、札幌市に期待します産業振興施策にはどのようなものがございませうかといった質問をさせていただきました。

まず、上の売上高の変化につきましては、全体で売上げが増加した企業の割合が多くなっておりまして、特にIT企業は約6割以上の企業が増加したというご回答をいただいております。

その一方で、印刷業につきましては、約7割から売上げが減少したというご回答をいただきました。

2段目の売上高の増加要因は、既存受注先の業績向上を挙げる企業が最も多くございまして、次いで新規販路の開拓や営業強化となっております。

一方で、売上げが減少した主な要因としては、景気低迷による需要減、同業他社との競争の激化、営業販売不足が挙げられたところでございます。

その下の段の強み、弱みでございませうが、食料品製造業とコンテンツ産業につきましては、品質、金属・機械製造業とバイオ産業につきましては技術力、印刷業につきましてはスピード、IT産業は取引先との信頼関係が自社の強みであると挙げた企業が多くございませう。

一方、弱みでございませうが、どの業種においても営業力が弱みであるという回答が多くなっておりませう。

それから、今後3年間の経営強化のための優先的な取り組みは何ですかというご質問に対しましては、約6割の企業が人材育成を挙げておりませう。続いて、技術力の向上、国内

販路開拓、新製品開発が多くなっています。

1枚おめくりいただき、4ページの右下に棒グラフがございますけれども、人材育成が57.5%と顕著になっております。その次は技術力向上の32.3%、国内販路開拓が29.3%、新製品開発が28.4%と、今後3年間の中でこういった課題に優先的に取り組んでいきたいというのが市内のものづくり企業の現状になっております。

2ページに戻っていただきまして、人材育成の中でも、特に今後どういうことに取り組みたいですかというご質問に対しましては、表の中段にあるように、どの企業もOJTに積極的に取り組みたいというご回答が多くございました。それに加えて、社内研修の開催、社外研修への参加も一定数挙げられてございました。営業職につきましては経験者の採用を挙げる企業が最も多くなっております。

それから、表の一番下の札幌市に期待する産業振興施策ということで、資金繰りに係る融資制度、研究開発に係る補助制度、資金に関する支援策を挙げている企業が多くございます。

それから、バイオ産業につきましては、地域ブランドに関する取り組みということで、北海道の自然、バイオのイメージを国内外にうまくPRするお手伝いをしてほしいという意見もございました。

最後に、9ページでございます。

この戦略では、主要6産業に対する数値目標を設定しております。現況といたしましては、食料品製造業、バイオ産業は増加傾向にございますが、それ以外につきましては横ばい、ないしは減少となっております。

今回のアンケート結果に加えまして、引き続き、業界団体の皆様や各企業訪問を通じまして、さまざまなご意見を把握し、施策の見直し、あるいは新規事業の検討を行いまして、戦略に掲げまして、戦略に掲げました目標値の達成に向けて取り組んでいきたいと考えております。

私からは以上でございます。

○事務局（田中経済企画課長） 今の調査結果に基づきまして、人材の確保・育成につきましては後ほどの議題とさせていただいているところでございます。もう一点、ご指摘のあった融資制度につきまして、この場でご説明させていただきたいと思っております。

札幌市中小企業融資制度のご案内というパンフレットと、資料5といたしまして、札幌市中小企業融資制度の主な改正内容についてという資料をお配りしております。

札幌市では、中小企業向けに低利な融資制度を設けまして、さまざまな資金を創設するなど、資金繰り支援を行ってまいりました。

まず、23年度ですが、札幌市が産業振興上の重点分野として位置づけております食、観光、環境、健康、福祉の関連の企業に対しましては、低利な資金といたしまして、さっぽろみらい資金を創設しております。また、24年度におきましては、中小企業の皆様へのアンケート結果を踏まえまして、資金需要の強い期間が1年以内の短期資金について、

通常の事業資金よりも利率を引き下げる短期サポート特別枠を創設しております。

また、平成25年度におきましては、観光、流通、工業関連の設備資金を統合いたしまして、業種制限を撤廃いたしました大型設備投資支援資金をつくるなど、より使いやすい制度への見直しを行っているところでございます。融資実績が対前年度比で約5倍となるなど、利用実績は大きく伸びております。また、さっぽろみらい資金短期サポート特別枠につきましても、対前年度で堅調に利用が伸びているところでございます。

また、26年度でございますが、4月に予定されております消費税率の引き上げによる中小企業の皆様の経営環境の変化が見込まれることから、経営力強化支援資金の利率の引き下げ、また、保証料補給の割合の引き上げなどを行いまして、同資金の活用を一層深めて経営改善をしていただくという予定でございます。

今後も、その時々々の景気動向、金融環境の状況に応じまして、皆様のご意見を伺いながら、資金繰りの支援に万全を期してまいりたいと考えております。

資料1から4までのご説明については、以上でございます。

なお、申し送れましたが、発言をいただくときにはマイクをご利用いただきたいと思います。正面の席の皆様は、お手元のマイク、左右の席の皆様はハンドマイクをお届けいたしますので、そのマイクをお使いになってご発言いただければと思います。

よろしく願いいたします。

○内田委員長 どうもありがとうございました。

それでは、後でまとめてご意見をいただくということですので、議事に入りたいと思います。

人材確保、人材の育成及び女性の活躍について、事務局から説明をお願いしたいと思います。

○事務局（田中経済企画課長） それでは、資料6をごらんください。

テーマの一つ目の人材確保・育成の取り組みについてでございます。

まずは、札幌市の取り組みについてご紹介を申し上げます。

まず、左上でございますけれども、今後10年間の札幌市のまちづくりの指針を定めました札幌市まちづくり戦略ビジョンにおきまして、目指すべき姿といたしまして、将来を担う創造性豊かな人材の育成活用や、女性を初めとする誰もが活動できる社会の実現を目指すこととしております。

また、右側でございますけれども、札幌市産業振興ビジョンにおきましても、札幌市経済を支える中小企業の経営革新と、経営基盤強化として、労働力人口が減少する中、若年層を安心して確保することができる活力ある中小企業の育成を掲げております。

また、先ほどご説明させていただいたとおり、札幌型ものづくり振興戦略のアンケート調査においても、企業の皆様が今後の優先的取り組みとしまして人材育成を掲げているところでございます。

中段でございますけれども、これらを踏まえまして、経済局の実施する具体的な人材育

成の具体的な取り組みについてご説明させていただきます。

まず、1の職業相談・紹介事業の充実についてでございます。

人材確保の核となる職業相談窓口体制についてご説明いたします。

市内には、3カ所のハローワークがございますが、市民が職業相談を受けやすいように、北海道労働局と連携いたしまして、北区にある札幌市就業サポートセンターを中心としまして、全10区で職業相談・職業紹介事業を実施しております。

平成25年度につきましては、約6,000人が就労に至る見込みとなっております。

次に、②の若年層への就職支援についてでございます。

来年度新規にフレッシュスタート塾事業を実施する予定でございます。この事業は、就職活動がうまくいかなかったなどの理由によりまして、就職が決定しないまま卒業した新卒未就職者への支援でございます。

事業内容でございますが、まず1カ月間の座学研修を通じまして、その研修生に就職に必要な能力を身につけさせ、その後、2カ月間の職場実習を通じまして、実際に仕事を行う上でのノウハウを取得することで、早期の正社員での就職を支援するものでございます。職場実習受け入れ企業としましても、費用負担がない中で、研修生の能力や適正などを見きわめて採用を判断できるということで、企業側にもメリットがある事業だと考えております。

次に、企業向け若年層雇用安定助成金事業でございます。

この事業は、食や観光などの分野の企業が25歳から34歳までの若年求職者を正規雇用する場合に、1人当たり20万円を助成するものでございます。

右側に参ります。

③の正社員・フルタイムを目指した就労支援といたしましてSkipさっぽろという事業を実施しております。

この事業は、資格取得などを支援することで就職に結びつけていただくものでございます。パソコンや簿記など46種類の講座を用意しております。来年度につきましても、より就職に直結するようなメニューを設けたいと考えております。

その下の④の企業と求職者のマッチング支援でございます。

中小企業雇用情報発信事業でございます。

具体的には、「お仕事なう」というホームページを運用しております。採用意欲のある企業の賃金や休日などの情報、あるいは、実際に働いている方の1日を紹介するなど、仕事の内容や魅力が伝わるような情報を提供しているところでございます。

札幌市内に事業所があり、先ほどご紹介した札幌市就業サポートセンターに求人を出している企業であれば、無料で情報を載せることができるようになっております。

続きまして、4の人材育成の取り組みについてでございます。

まず、1の経営、創業に関する人材育成でございます。

中小企業経営セミナー等事業を実施しております。



まず、市内の中小企業者に対しまして、6次化や販路拡大などをテーマといたしましたセミナーを実施しております。また、創業者向けに具体的な資金調達の方法など、専門的なセミナーを実施することとしております。昨年度の実績といたしまして、受講者のうち、23名が起業に至っているところでございます。

次に、②の製造業・建設業の人材育成でございます。

ものづくり産業人材育成支援事業を実施しており、事業内研修や外部研修機関への従業員派遣等の事業に対しまして補助金を交付するものでございます。来年度におきましては、市内の小・中学生を対象にしたものづくり企業への職業体験の実施を検討しております。

最後に、③のIT・コンテンツ産業の人材育成でございます。

IT利活用ビジネス拡大事業におきまして、営業に必要なスキルを身につけるための研修を実施しているほか、コンテンツ人材育成事業におきましては、映像などの制作、編集に必要な機材を低廉な価格で提供するデジタル工房を設置するとともに、若手のクリエイターの制作技術の向上のための事業を実施しております。

このような事業を行っているところでございますが、一番最後に5として論点と書かせていただいております。こういった取り組みを踏まえていただきまして、人材育成・確保に対する課題や市の事業に対するご意見などをいただければと思います。

続きまして、資料7もあわせてご説明させていただきます。

左上のグラフをごらんください。

女性の有業率でございます。

札幌市は、全人口に占める女性の割合が政令指定都市で最も高い都市でありますけれども、残念ながら、女性の有業率は全国平均を下回っております。グラフの一番薄い青色でございますが、特に30代の女性の有業率が極端に下がっていることが見ていただけるかと思えます。

次に、②の女性の就職希望職種でございます。

この中で、特に黒線で囲んだところをごらんください。事務と販売とあろうかと思えます。棒グラフの左側の濃い青が有効求人数、薄い緑が有効求人者数でございますが、ごらんいただくとおり、こういうギャップが生じているところでございます。

なお、このグラフ自体は、男女の区別なくとったものでございますので、必ずしも女性だけをあらわしたものではありませんが、別途、本紙で実施しておりますアンケート調査によりまして同じような傾向が読み取れることから、こういう状況があると認識しております。

次に、③の企業から見た課題でございます。

ご覧いただくとおりですけれども、8割以上の企業の方が課題があると言っております。それについては、家庭責任の考慮する必要だとか、時間外がなかなかさせづらいなどのご意見をいただいているところでございます。

下に行きまして、④の女性の起業の課題でございます。

中小企業白書によりますと、男性と比べて経営に関する知識、ノウハウが不足している、あるいは、事業に必要な専門知識、ノウハウの不足などの回答があります。

また、男性の診断士が多い昨今でございますので、なかなか相談がしづらい、あるいは、女性同士の交流の場が欲しいという声をいただいております。

そこで、右側の⑤でございますが、簡単にまとめさせていただくと、再就職を希望する多くの女性が、子どもの預け先がないなどの就職の壁に直面して、就職をあきらめたりするケースが多いと。あるいは就労のミスマッチ、また、相談窓口で女性がほとんど配置されていないということが挙げられております。

そこで、具体的な取り組みでございますけれども、離職の予防、ミスマッチを解消する就業サポート、女性が起業する際の相談の窓口の充実や交流の場が必要と考えております。具体的な取り組みといたしまして、平成26年度には、離職予防のため、新規に女性社員の活躍応援事業を予定でございます。

具体的には、産休、育休、子育て中で職場復帰や再就職を目指している母親、父親を対象に、子育てと仕事の両立などをテーマとした講座を開催するほか、企業向けには、子育て中の女性社員に対しまして職場が支援できることなどにつきまして、企業に対する出前講座を実施することとしております。

次に、②の就労支援でございます。

就業サポートセンター等事業を実施しておりますが、再就職を希望する女性を対象としたセミナー、カウンセリングなどを行いまして、これまでに3,000人以上が就労に至っているところでございます。また、字が小さくなってございますが、マザーズハローワーク、あるいは中小企業新戦略発掘プロジェクトなどにつきましては、国において実施されている事業をご紹介しているところでございます。

次に、③の起業支援でございます。

来年度、26年度の新規事業といたしまして、女性起業家育成事業を実施する予定でございます。

具体的には、週1回、女性の中小企業診断士による起業前、起業後の経営相談を行いまして、創業時に活用いただけるベンチャー支援事業などの補助金や、創業支援資金などの融資の活用につなげていただきたいと考えております。

また、国におきましても、中小企業経営力強化資金制度ということで、創業後7年以内の女性が低利に融資を受けられる制度を実施しております。

安倍内閣の日本再考戦略におきましても、女性の活躍、促進が明記されておりました、女性に注目が集まっているところでございます。

そういった中で、最後に論点とさせていただきますが、女性の起業や就労に関する、皆さんがお持ちになっている実情、あるいは、今ご説明した支援策に対するご意見などをいただければと存じます。

○内田委員長 どうもありがとうございました。

きょうのご報告と議題について一括してご説明いただきました。

これから、ご報告いただいた内容について、各委員からご意見、ご質問等を伺いたいと思います。

事務局からのメモでは1人4分ほどとなっておりますけれども、ご自由にやってください。後半は時間が少ないので何も言えませんので、早く手を挙げてご発言願えればと思います。

○守委員 いろいろとご報告を聞きながら、本当にいろいろなことをたくさんやって大変だというのが率直な感じですが。

一番最初に、別紙で見ました成約金額、売上高等の把握状況についてということで、商談会をやった成果が出ております。この商談会については、私も札幌卸商連盟の会員でここに出席させていただいておりますので、少し感想を申し上げたいと思います。

まず、キラリ品☆卸隊についても、インターナショナルギフト・ショーについても、お客様とのマッチングは双方が初めて会う機会の商談会でありますので、簡単に成約はありません。成約は簡単ではないということで、さあ、成約はどうだったのですかというアンケートを毎回とられると、恐らく、1年や2年は全く商談にならないところが出てきている中でアンケートを出されると、もういいということになりかねないのです。

こういうことは確かに大事ですけれども、出展者に次に行こうという意欲を持たせるような形でやっていかないと、逆に、こういうことをやることによって萎縮してしまっただけという思いを持ちました。

それから、海外の国際経済戦略の件です。確かに、国も道も市も一生懸命海外に出てやれと言っていますけれども、非常に海外に出て商談をするのは難しいです。我々が思っているような法律で動いてくれるわけではないし、今、法律があることが、来年もそのままやれるわけではありません。

そこで、注意を払った形での支援をしっかりとさせていただきたいと思います。そのために何をやるのかということでの追加支援を考えていかないと、累々たるしかばねになるのではないかという心配をいたします。

それから、せっかくいただいた資料ですので読ませていただきましたが、資料3です。

振興ビジョンの取り組み状況をずっと見ますと、同じ項目がたくさん出てきて、管轄ごとに、これはうちもやっているし、向こうもやっているという意味で書いていると思うのですが、もう少し簡単にならないのでしょうか。わかりやすく読み取ればいいという思いを持ちました。話はまだまだありますけれども、この辺で終わります。

私が今言った商談会の件について、メインに話をさせていただきました。

○事務局（田中経済企画課長） 資料3の取り組み状況についてです。

ご指摘の点はもともとと存じますけれども、一応、テーマに分けた際に、どちらかに分けづらいものについては両方にお示しをして、きちんとやっているということをご紹介しようという趣旨でございまして、わかりづらい点をご容赦いただきたいと思います。

○内田委員長 ほとんどコアのところをお話になさってしまったので、あとは難しいかもしれせん。

一つだけ、私もそれを聞いてあれなのですけれども、公的部分としては、やはり分析が主になるのは仕方がないと私も思っております。分析よりも実質だというのがこの委員会によく出る実質的な内容です。それで、公的な部分が実質をやるということは難しいと思うので、それをやれる人たちはどういう人たちか、自分たちでつくろうと思うのではなく、どういう人たちが札幌にいるのかです。銀行や商社がどのぐらいご用達になるかは知りませんが、つまり、金は貸すし、ただし、そこで札幌市が何かのサポートしながらやるようなこと、そういうところまで踏み込まないと同じ議論がずっと続くだろうと私は思います。

それで、役所が分析するのは主たる仕事なので当たり前なのです。実際に分析したものが実際に自分たちのところに響いてこないのではないかと、それを分析した結果をどういうふうに動かしてくれるのだというご質問が、これまで私が感じている意味では、まとめるというところが主だったので、そこは、担い手を育てるというのがいいのか、今、いろいろな機能を持っている企業がありますけれども、それをどう動かして、その仲介の役割をさせるかというようなどころまで、少しずつ役所での思考を広げてほしいというのが主だと思いますので、それを一度お考えいただければと思います。

○三箇委員 先ほど、ものづくり課長から説明がありました、この冊子の最後の9ページです。

3番の札幌型ものづくり振興戦略の目標値の現状の最後に平成27年度の目標値とあります。私のところは、機械金属製造業に属していますけれども、これが420億円。かなり高い目標金額ですが、現実には、つい先日でも小樽の鉄筋加工製造業者が廃業いたしました。道内にはほかに2社あります。今の道内の鉄筋の消費量では2社で十分に間に合うということです。

やめた理由は、新聞等では電気料の値上げ等も書いてございますけれども、設備もかなり古いということで、更新するのは莫大な費用がかかるということだと思います。我々が日常に使っている鋼材は、鋼材販売業者は、札幌というか北海道は再編成に入っています。そういうことからすると、この目標額は高過ぎるのではないかと私は思います。

それと、印刷業とコンテンツ業です。

印刷業は確かにかなり減ってきている部分もあって、だんだん減ってきていますよと。これについてもかなり高い目標額を立てていると。この辺は、どういうところからこういう数字が出てきたのか、その辺もお伺いしたいと思います。

○事務局（松川ものづくり産業課長） 目標値の設定につきましては、過去のトレンドを追ってつくっております。ただ、リーマンショック以降のトレンドを見て、大体10%ぐらいの伸びは、これから頑張れば達成するのではないかとということで当時その目標値を設定しましたが、この間、円高から円安に振れたり、電力料金が上がったり、今度は消費

税率が上がるということなどで、いろいろな社会状況の変化が目まぐるしくこの計画期間内に起きております。一旦、目標値は決めましたけれども、それに近づくべくいろいろな施策を次々に売っていくことで、市内の企業の皆さんの意欲を我々が盛り上げる、そのお手伝いをするところが大きな仕事になると思いますので、なるべくこの目標値に近づくような支援策をいろいろと打っていきたいと思いますが、現状は厳しいと理解しております。

○三箇委員 了解いたしました。

○内田委員長 どうぞ。

○大嶋委員 中小企業団体中央会の大嶋でございます。

人材の関係で、私は中小企業の立場から申し上げます。

私どもも、会員の声をいろいろと聞いておまして、先ほどの市の調査の結果と同じような内容となりますが、政権が変わりまして上向きになってきたということもあるのですが、中小企業の経営上の問題点は何かというようなアンケートを実施しました。これは毎年7月時点で実施している中小企業の労働事情実態調査の中で、経営上の隘路について調査しております。その中で、人材不足、要するに質の不足を訴える企業が増えてきております。また、量の不足です。労働力不足についても、人材不足の企業が増えてきております。それだけ企業活動が活発化していることが反映されているのではないかと思います。最近の声として、先ほどソフトウェアの問題がありましたが、業界からは必要人員の確保がなかなか難しいという声が聞かれますし、運送業では運転手が不足しているということです。運送業の役割も多くなってきたのだらうと思いますが、最近、若い人が余り運転手になりたがらないという声もよく聞かれます。

それから、電気工事や建設業関係は技能士が不足しております。今、国の公共事業も政権が変わって割と増えてきているのですが、お役所で発注しても、体制が整っていないので受けることができないのです。しかしながら、そういう技能士は育成するのに何年もかかるのです。それが今後の大きな問題だという声が聞かれます。

それから、長期的に見ますと、少子高齢化が進展して、この後、国では15歳から64歳と言っている生産者年齢の人口がどんどん減少するということです。近い将来の問題として、経営者がその時々状況に応じて柔軟に対応していかなければならないのですが、果たしてどうなるのかというのが大きな問題です。その中でよく話に出ているのは、女性と高齢者をいかに活用するかという大きな問題が将来は出てくるのではないかということです。

先ほど、安倍内閣の成長戦略のお話がありました。確かに、女性の活躍を促すことが必要だということや、労働市場の改革が必要だという国の方針が出されております。しかしながら、日本の雇用の状態を見ますと、私ども中小企業もそうですが、どうしても、新規学卒者を採用して教育訓練や人事異動を繰り返しながら長期的に人材育成をして、企業内で昇進するという日本企業の特徴があるわけです。しかしながら、人材育成の問題について、私ども中央会の支部役員会等においてもそういう話が出るのですが、人材を育成す

るにも、中小企業はお金と時間がないとか、指導体制がなかなか難しいというお話があります。要するに、社内に指導する人材がないとか、具体的にはどんな研修をやればいいのかということですね。最近はいろいろなことが企業経営者に求められ過ぎなので、ちょっと考え過ぎの面もあるかもしれませんが、そういう声が強いわけです。

今日の資料では女性の活用となっております。国では、安倍総理大臣は、女性を活躍させるために両立支援というものを打ち出していまして、保育所の整備なども含まれていると思いますが、これだけで果たしてうまくいくのかなと思います。現実的に正規雇用、非正規雇用の実態を見ますと、日本国内の正規雇用の7割が男性で、非正規雇用の7割ぐらいは女性なのです。日本では雇用の男女格差が、他のOECD加盟国などと比べて大きいと言われるのは、やはり、日本の雇用環境もあるし、日本の伝統的な母親像といえますか、結婚して子どもができたなら、「子育て優先」ということもあります。また、「終身雇用」ということもあるものですから、女性が勤めて、出産・子育てで一時的に復帰するときには、どうしても非正規就労となることが多い実態にあります。しかしながら、将来、労働人口が減るわけですから、その辺をどうするかという問題です。国は国で考えていると思いますが、それぞれの地域でいろいろな事情がありますので、それに対応した支援策が何か必要ではないかと思います。

例えば、女性が仕事に復帰するためには、職業訓練等の能力開発も必要であると思えますし、短期間のパート・アルバイト的なものから労働力を高めるためには、そのための費用負担もあるわけでありまして。このための国や自治体の支援策もさることながら、女性が復帰するための訓練費用については、税制面で配慮するとかが必要であると思えます。女性の雇用を促すという面では、単に公共団体だけでなく、国の施策や我々のような雇用する中小企業の立場も考えながら、総合的に考えていかないと難しいと思えます。

いずれにしても、当面ではないにしても、役員会などで話をするのは、将来、これがどうなるのか、そういうときに高齢者や女性を活用していくことが必要ではないかということです。

今、生産年齢は64歳となっておりますけれども、将来は70歳ぐらいになるかもしれませんね。国の方針として、70歳まで働いてくださいということになるかもしれません。いずれにしても、そういう問題が将来的にはあるということです。

一番最初に申し上げました現状としては、特に人材・職人が不足して困っているのが我々の業界の声です。将来に向けて、安倍総理が雇用戦略の中で女性の活用とか製造業や建設業で余っている人材を、そちらにうまく異動するという政策を打ち出しているということもあるのですが、日本の雇用慣行を踏まえるとなかなか難しいのかなという感じを持ったものですから、本日の議題からはずれましたが申し上げた次第であります。

○内田委員長 どうもありがとうございました。

○菅野委員 システムデザイン開発の菅野です。

私は、IT企業で、IT関連のソフトウェアを開発しております。

資料4の中にIT産業とありますが、これはITレポートから抜粋していると思うのです。僕は、このITレポートをつくったIT推進協会の副会長もやっているのですが、3,800億円というのは今年集計した数字ではないかと思っております。ですから、平成27年は、4,000億円くらいは行くのではないかと思っております。業界的には、IT業界は製造業の中で6位か7位だったと思います。従業員は2万人を抱えています。これは製造業の中では第2位です。食品関連が圧倒的に多いです。そういう意味では、もう少しいくのだろうと思っております。

それから、資料6ですが、中段あたりに、人材確保の取り組みで、就業相談・紹介事業の充実とあるのですけれども、我々のIT協会としても、各大学に行って、IT業界はこうですよという説明もしているのですけれども、ここは説明していなかったかもしれません。我々IT業界は、3K、5Kなどと言われてはいますが、業界としても、企業としても、そういうところは改善しようとしておりますし、随分変わっていると思います。

ここにあるように、裾野が非常に広がってきていますから、ITの仕事の仕方は随分変わってきています。ですから、協会としても、こういったところに説明に行く必要があればやります。IT業界は人材が足りないのですが、こういうところから少しでも入ってくるようにできればいいと思っておりますので、ぜひお願いしたいと思います。

それから、下にフレッシュスタート塾事業とあります。我々は、企業に人が入ってきたときに、すぐ使えないというか、役に立たないという言い方はおかしいですが、そういうことを言われます。では、役に立てるようにするためにはどうすればいいかとなると、IT企業はいろいろと業態が違いますので、うちのような小さな3、40名でやっているところだと、業態によってどういう人材が必要かというものがあるのです。ですから、業態によってOJTなりをするというふうに、カテゴリーに分けてやったほうがいいと思うのです。例えば、大手の技術者を派遣している場合と、我々のような社内に技術者を抱えてやっている企業は、即戦力というのは性質が全然違うのです。そういうところがありますので、ここはもう少し工夫してやってほしいと思います。

我々は、即戦力が欲しいわけですが。即戦力にするためには、半年なり1年なり給料を払って外に出して、あるいは中で一生懸命教育するのです。補助金がありますけれども、なかなか大変です。ですから、できれば学生のうちにそういうことをやってくれればいいなと思うのです。給料を払わなくていいし、入ってきたらすぐに使えますからね。荒っぽい考え方もしませんが、そういうことができないかという気がします。法的な問題や学校の問題があるのでしょうけれども、そういうことも考えられないかと思っております。

それから、資料7の女性のことで。我々は技術者が足りないのですが、例えば、優秀なプログラマーがいて、結婚をして、退職や休職をするわけですが。そして、離れてしまうと、申し訳ないですけれども、まず戻ってこられないです。技術がどんどん変わるからです。もちろん、業態の体系によっても違います。技術者を派遣しているようなサービスを

している会社だと、ちょっと今日は休むわけにはいきません。これは女性特有なことかもしれないかもしれませんが、子どもが熱を出したとか、この間うちの社員が子どもがインフルエンザになってしまって、奥さんが休めないから俺が休みたいな話になってしまいます。そうすると、インフルエンザは熱が下がってから2日間ぐらい行けないでしょう。

そこで、我々と同じような業態をとっている仲間何人かが、そういった女性の方でプログラムを組める方にプログラムを組んでもらえないかと思っています。もちろん、我々はIT関連なので、オンラインもできますし、ネットでできますので、そういう方法がとれないかと思っています。

例えば、我々もプログラムを1から10まで完成してもらわなければならないのではなくて、8割できればいいのです。全部が全部やると、細かいことを詰めなければいけませんから大変です。8割の仕事ができればいいのです。そして、8割の仕事に対して、技術者は時給が高いので、こういう言い方は変かもしれませんが、最低賃金が700幾らですから、例えば800円か1,000円ぐらいでやってくれとお願いするのです。我々技術者は1人雇ったら大体40万円、50万という価格がついてしまうのです。ところが、もし1,000円でやっても、160時間やってもらったら16万円で済むわけです。

そして、自宅でオンラインでやるとどういうことが起きるかという、例えば、子どもが寝たら仕事をすればいいのです。子どもが起きたらやめていいのです。我々も、安くやってもらうから、お金の支払いも、我々は研修をして受け入れますから、受け入れたら翌日にすぐに払ってしまうのです。プログラムを組むと、後で、ここはどうなっているとか、ここをこうしてほしいとか、つまらないことをごちゃごちゃ言わないとかね。ただ、セキュリティもあるし、それがコピーされたらどうなるとか、さまざまな越えなければいけないハードルがたくさんありますけれども、そういったやり方ができるのです。

我々も、女性については、子どもが寝たら仕事をして、お父さん、ちょっと待っていてね、私、稼ぐわと言って、ぱっとプログラムを組んで、翌日には納品すると、その翌日にはすぐにお金が入ってくるとかね。そんな仕組みがつかれないかと思うのです。

それは、我々の業界の人たちに聞いてみると、それはいいね、できたらやってみようよと言います。ただ、やるのはいいのです。ネットもできるのです。でも、そういった技術者がどこにいないのかがわからないのです。やがて信頼関係ができてくると、前にあの人に頼んだから、きっとあの人ならやってくれると、そういった仕組みがつかれるのです。

我々の中には、こうやったらいいだろうねというものがあります。それをうまくやる方法はないのかなという気がします。

我々は技術者がいなくて大変です。技術も仕事の仕方今どんどん変わっていています。ですから、もとに戻るまで1年ぐらいかかってしまいます。中小でやっていると、どうしてもお客さんとの会話が重要になってきますから、いなければ困るところがあります。

そういったニーズは必ずありますし、僕らも、いろいろと手を変え、品を変え、技術者



の不足をどのように補っていかうかと考えています。ぜひ、その辺のところを検討していただいて、施策等でやっていただければと思います。

○内田委員長 どうもありがとうございます。

今の話は、問題がいっぱいありましたが、おもしろいですね。いろいろなところで、いろいろな試みをしているのです。事情はがらっと変わってしまうのですが、身障者の人が在宅で仕事ができないかということで、パソコンのプログラムの学習を遠隔から教えて、かなり長時間研修をやらせて、順番にコードを上げていくのです。そして、ある福祉の企業から事業をもらって、その人たちに与えるということを実際に行っているところがあります。

そういう意味では、今、人材育成はいろいろな形でできるようになっているということを入れて行政もやられたほうが良いと思います。

今のお話は、いろいろな問題点について具体的なご指摘があったのですが、工夫すればできる要素がかなりありますので、勉強されると良いと思います。

○阿部委員 マミープロの阿部と申します。

私は、女性の活躍の仕方をメインにお話をさせていただきたいと思います。

まず、資料の7ページです。

2の具体的な取り組みの右下にある中小企業庁の新戦力発掘プロジェクトを昨年から活用させていただきまして、実際に5名ほどの主婦に来ていただきましたが、2月までの事業ということでしたので、マッチングということで、今回、結果的には5名のうちの3名の子婦を雇用することに至りました。最長で6カ月間、インターン生を迎え入れられるという機会がありましたので、私たちのところは、最長で2カ月、短くても1カ月というふうにインターン生を受け入れたのですけれども、その中で、その方の資質や今までの経験や性格等を把握することができて、お互いにいいところも悪いところもわかり合えたので、すごくよい機会を与えていただいたと思っております。2月までで、今後はどうなるかはまだ聞いておりませんが、そういう機会をどんどん活用できるような仕組み・機会があると良いと思いました。

私の会社には、私も含めて全員が子育て中のお母さんで会社を切り盛りしております。20名ほどのスタッフがおりますが、そのうちの1割は正社員で、フルタイムで働いております。そのうちの半数以上はパートタイムで働いております。私どもの会社には、ママナビという媒体をやっておりますので、2万人の会員がおりますけれども、皆さんに話を聞いてみると、正社員でフルタイムで働くというのは、子どもが小さいと、保育所の問題やワーク・ライフ・バランスの問題もあって、すぐにそういう形で働くのは難しいという意見がすごく多いです。私の会社の正社員のスタッフも、もともとはパートからスタートして、徐々に働き方を変えて正社員になるという働きやすいスタイルをとっているところで、正社員になりたいと言ってくれるスタッフも多くいます。

その中の1つに、今もお話がありましたように、最近よく耳にするとありますが、テレ

ワークという仕組みを採用しております。私たちもIT系なので、自宅でパソコンがあって、オンラインでつながっていれば、デザインをしてもらったものをメールで送って、あとは電話とかメールでやりとりをするというスタッフが3名ほどおります。その方たちは、お子さんの数が多いか、もしくはお子さんが小さいので、会社に行って何時から何時までというスタイルで働くのは厳しいところがあるのです。

ただ、そういう道でずっとやりたいという人もいれば、そういう経験を経て会社に就業したいという人もいます。お母さんたちは社会復帰のブランクをすごく気にする方が多いです。そういう意味では、今、IT系の方からもお話がありましたように、私たち会員の方たちにも元プログラマーという方も非常に多いのです。ただ、イメージとして、今までの経験の中で残業しなければいけないというのがすごく頭にあるので、プログラマーとしてもこの世界に戻りたいのだけれども、残業があるからその道にはなかなか戻れないという声もあるので、在宅として、テレワークとして、オンラインでつながっていれば仕事もできるというお話でした。ですから、そういうミスマッチが起こらないように、マッチングできるステージがあると、主婦の方をもっともっと活用するステージができ上がるのではないかと思います。

それから、女性の就業希望職種というところで、私たちもそうですが、事務をやりたいという方が非常に多いのです。これはどうしてかということ、事務しか経験がないからということが根底にあるからです。ただ、私の会社でも、今、事務しかやったことのない子に営業職をやらせてもらっています。主婦の方は、自分の子どもを一人育て上げているという人生の大きな経験をしているので、事務にこだわらなくても、いろいろな職種にチャレンジすることができると思うのです。

2番に離職予防とありまして、労働者への講習とあります。労働者の講習ももちろんですが、これから就職を希望する方へのセミナーの中で、事務職をやりたいくても、なかなかハードルが高いわけですから、いろいろな職種にチャレンジする必要性を少しずつ訴えていただければいいと思います。また、企業側が、子育てをしている主婦の人や介護をしている人を積極的に受け入れようとするステージができ上がっていないのも現実です。

例えば、一般社員の中に子育てをしているお母さんがぼんと入ったとします。先ほどもお話がありましたように、子どもがインフルエンザになったので休みますとなったときに、周りのスタッフが受け入れられるかどうかという問題もあるのです。そうすると、社内で、子どもが熱を出して、子どもがこうだから、参観日があるからと、何であの人だけ休めるのかという社内での不協和音が生まれるわけです。

これを経営者としてどう判断して、周りのスタッフをどのように導くかという経営者側の問題があります。国も札幌市さんも女性の活躍に取り組んでいきたいと思いますというふうこれから推進していくのであれば、経営者側の意識を改革する必要性もあるのではないかと思います。企業の方へ講習されるときにも、それは絶対的にゼロではないですし、当たり前にあると思うのですが、それをどう受け入れていくかという受け皿をつくることも非

常に大事だと思しますので、その辺もお考えいただけるといいかと思ひます。

○内田委員長 どうもありがとうございました。

○太田委員 私は、女性の起業支援についてお話をさせていただきたいと思ひます。

女性の起業は2タイプありまして、まずは、ご主人やご家庭があるので、とんとんでいい、赤でなければいいという趣味の延長のタイプです。もう一つは、男性並みにと言うと語弊がありますが、きっちりと収入を得て生活をしていく程度の収入を得ると言う2タイプがあります。どうもマスコミ等では趣味のほうが取上げられてしまうので、女性の起業は少々低く見られていると感じております。

今からお話しするのは、その中でも、きちんと食べられる起業を目指す方々のご支援もさせていただく立場としていろいろとお話をさせていただきます。

女性の起業は、数十年、この業界を見てまいりましたが、なかなかうまくいっていないというか、パターン化しているというか、いつものパターンねというところが多いのです。なぜそうなっているかという、やはり、男性がこのシステムをつくっていらっしゃるからだと思ひています。しかも、奥様とお話をされていない忙しい男性がつくっていることが一番の問題であると思ひていますので、このシステムを抜本的に変えないと、女性の起業は発展しないと考へています。

そこで、女性の起業支援を長年やっている立場から、女性の起業支援では三つの問題があると思ひています。

まず1つ目は、女性の起業の場合は、男性と違ってバックグラウンドがあります。家庭の事情があつて、昨今の問題で、男性がうつ病や社会からドロップアウトされて、奥様が家計を担わなければならないというところも大変増えてきました。ですから、バックグラウンドを聞きながら、単年度ではなく、長年にわたって寄り添ってご支援をする必要があるので、どうも起業のご支援は、単年度、起業塾を開催するというものが多いような気がしています。

2つ目は、女性の起業は融資や銀行との取引を行わないものが大変多くあります。今回も女性起業の支援策として、融資前提で診断士の活用があると聞いたのですが、融資がない場合、いろいろな起業支援メニューがあるのですけれども、どのメニューにも乗れないのです。結局、メニューに乗れず、相談して終わりということが多いのですが、女性の起業の場合はそうではなく、手元資金がなく、ネットワークを活用してやられる方が多いので、なかなかメニューに乗れない、融資が受けられないということが多いと思ひます。

3つ目は、抜本的な理由なのですけれども、なぜ女性起業支援がうまく続かないかという、女性起業家を支援する側が食えないところに問題があります。私も女性の起業家支援を長年やってまいりましたが、調査事業を受けてきた以外では、ほとんどボランティアでやらせていただいている状況です。というのも、起業家がお金を持っていないので、そこからコンサルフィーが取れないということが抜本的な問題です。

それを解決するというか、今回、チャレンジなのですが、女性の起業の支援をしたいと

思っている女性の士業、国家資格を持っている女性たちを集めて、エゾナーという組織を3月3日に立ち上げました。公認会計士、税理士、弁護士、行政書士、理学療法士、助産師等、国家資格を主に持っている女性たちを集めて、その方たちが女性起業家を支援することによって食えるシステムをつくらうと思っています。

例えば、セミナーにその方たちを出したり、彼女たちの名を売って、彼女たちが企業支援等で食える状況をつくらうとしています。平たく申し上げると、女性士業界のAKBとかモーニング娘のようなものを組織して、起業のメニューによってユニットを組んで、売り出して、お客様や講師として活躍してもらって、世の中に出て名前を売っていただいて、卒業していただくというシステムをつくらうと思っています。

私は、つくくさんとか秋元さんのようになって、ピンハネしようと思っています。

3月18日、女性不動産鑑定士が開業されることをきっかけに、商店街で起業セミナーを女性たちで行うことになりました。今まで、セミナーは産業振興センターなどでやっていたと思いますが、住民の中、お客様のところに行って起業塾をやってみることができないかということで、今、起業塾をやらせていただける商店街やまちづくりをされている方たちに会いにいこうと思っています。ですから、もしそういった方がいれば、ぜひ教えていただきたいですし、基本的にこのエゾナーは任意団体で動こうと思っています。原資がありませんので、まずは起業家の方にご相談をして、どういった支援が必要なのか、本当に起業するべきなのかというところのコンサルジュをする必要がありまして、それを私がやろうと思っているのです。

今回、支援事業で診断士をお雇いになるということですが、お声かけをいただければ、今後、起業家の卵や女性士業の方たちを青田買いができます。どうぞ、もし将来の札幌を担う女性たちがご希望でありましたら、ぜひ私どもにコミットいただけたらと思います。

最後に、昨今、男性の賃金が下がり、終身雇用がなくなり、しかも4人に1人が独身という状況になった場合、今の女性の働き方や女性の扱い方が、日本の社会の働き方の先進事例になると思っています。女性、男性と区別せずに、能力があるものは等しく評価するというダイバーシティ的な考え方を札幌でも先進的に実践していただくべく、ぜひ、私ども士業等が、そこにお金がつくる、スキームをつくることにご協力いただければと思っています。

○内田委員長 よろしいですか。

最後のお金のところを別にしたら、今の状況をほとんど説明されました。役所の人たちは、そういうことを余り知らないと思うので、きちっと頭に入れてやっていただきたいと思います。

女性の活用というイメージがかなり変わっていますので、それを踏まえた上でやっていけば、道は必ず開けます。情報を知らずして、昔のイメージのまま女性を活用しようとしても絶対に成功しませんので、そこはきちんと頭に入れておいていただきたいと思います。

○矢橋委員 北海航測の矢橋でございます。

資料の6について3点ほどございます。

②の若年層への就職支援、フレッシュスタートの件です。

私は、個人的にビッグイシューというホームレス自立支援の雑誌の団体を立ち上げました。その際にレッツ円山、今は名称が変わりましたが、そちらの方々とおつき合いをさせていただいております。そこに若者サポートステーションがございます。そこの方々にもお手伝いをいただいた関係で、私の会社と若者サポートステーションの取引になったのですが、そこでニートの方をたくさん抱えていたということで、その方々の社会復帰というよりも、社会にどうやって出たらいいかわからないので、1人預かってもらえないかという依頼がありました。理科系の大学を卒業されて2、3年目ぐらいの若い方だったのですが、インターンシップという形で、当社で1カ月間預かりました。

非常にいい方で、無遅刻、無欠席で、しかも技術力もあったものですから、2、3年ずっと自宅でパソコンをいじっていた程度なのですけれども、当社のGIS的な部門では非常に基礎的なところをよくやってくれました。不幸にしてほかの会社にとられてしまったので、当社は採用できませんでした。そんな関係もあったので、このフレッシュスタートは、こちらでは1年目ということで、2、3年目のニートの方はかぶらない可能性がありますけれども、レッツ円山というか、まちづくりというか、そういう部門の方々との横断的な取り組みもいいのかというふうに考えました。

2点目です。

4番目の人材育成の取り組みの②の製造業・建設業の人材育成です。

当社は建設業でございまして、私は、「若力会」と言いまして、測量・設計業の若手で集まっている会の会長を仰せつかっております。その事業で、小学校測量体験学習会を毎年行っております。18年目になりますので、1年に1校ですから、18校の札幌市内の小学校で測量を教えております。

くしくも、この建物の4階の教育委員会にいつもお世話になっておりまして、小学校を紹介していただくというか、校長会にお願いしていただく形になっているのですけれども、そんなことで18年たちましたので、当時の小学校6年生ですと30歳ぐらいになるということで、そろそろ測量体験学習会を通じて測量のすばらしさに目覚めて測量の仕事についてという話が聞かれれば非常にいい話なのですけれども、いまだにそういうカミングアウトが聞かれないので、それも残念です。技術職というのは、小学生のころからの芽生えとか、そういったものも長いスパンで見えていく必要があると思います。

経済局として、横断的にはなかなかならないかもしれませんが、そういう視点をぜひ持たれたらよろしいと思っております。

体験学習会については、我々は中小零細の建設業ですから、なかなか力がございません。割といいことをやっているとお負しておりますので、もっといろいろな人に見てもらいのですけれども、メディアにプレスリリースをしても、テレビも新聞もなかなか報じてくれ

ません。道新が10年前に1回ぐらいちょっと扱ってくれた程度です。こういったもののプレスリリースのやり方が下手なのかもしれませんけれども、この事業は市の教育委員会の後援もっておりますので、もう少し行政としてプレスに働きかけて、取り上げてやってくださいみたいなことをやってもらえると非常に助かります。ホームページでも伝えておりますけれども、やはり、道新とかテレビとかのマスメディアにはかないませんので、そういったところで知っていただくと、非常に影響もあって、うれしく思います。

次の3点目が最後です。

この資料とは関係ないのですが、私どもの業界で若干話が出ているのは、札幌市役所職員で中途採用の年齢制限を撤廃されたということで、そこに希望する職員が少し増えてきたと聞いております。先ほどからお話がありますが、技術職は十数年からもっと長いことをかけて、いろいろな研修や資格の試験とかの取り組みも全て会社としてバックアップして、ようやくこれから一人前の技術者になるかなというときに、公務員にとられてしまったというのはむなしい話です。せっきやく育った人たちをとらないでくださいということです。

○柴田委員 北洋銀行の柴田でございます。

今、皆さんからいろいろな話を聞いて、非常に勉強になりました。いろいろな情報の一端を得たなという気がしております。特に、女性の起業に関するお話とかネットワークです。

ふと思ったのですが、行政の役割は何なのかというところですが、1つは、ネットワークの中心になって、情報を整理して、皆さんにフィードバックしていくという機能をもっと強めていったほうがいいと思います。この短時間でもいいお話がいっぱいございましたので、札幌市でいろいろな取り組みに関することですね。例えば、女性の起業家に関するお話であれば、その情報を整理して、またフィードバックしていくということです。

ここに、女性起業家の交流の場が少ないという課題があるのですが、場というのは、物理的でなくてもネットでもいいのです。ネットサイトの中にそういうものを札幌市でつくるということです。恐らく、オフィシャルでつくと、かなり信頼性というか重みもありますし、影響力もあると思うのです。そのような取り組みもしていくと、情報の共有化、女性起業家の交流の場につながっていくのではないかと感じました。

私ども銀行なのですが、実は、私どもも一企業として5年ぐらい前から女性活躍支援室をつくっております。私どもの女子行員の活躍を支援していくという部室をつくってまして、そこに女性の悩みとか、就業に関するいろいろなネックとか、今、こういうものの取り組みを数年かけてやってきております。今いろいろとお話が出たような悩みも当然ありまして、これは個別企業として克服していくことではあるのですが、こういうようなものの機能を行政も中心になって情報をとっていく、これは同じことですが、やっていかればいいのかと思います。

それから、女性の起業家に関しては、私どもの取引先でも活躍している女性の経営者は

非常に多くいらっしゃいます。ただ、全体で見ると比率が低いとかまだまだということだ  
と思うのです。

実は、私どもは、4月から、新たな試みで女性経営者の会をつくる下準備をしております。  
目的は同じなのです。女性の方々にお集まりいただいて、女性の事業をしていく上での  
悩みとか、そういうものを共有化した上で発展させていこうということです。うまくい  
くかどうかはわかりませんが、やってみようと思っております。

それから、この数年、女性に限らず、創業とか起業家のマインドが非常に弱いなという  
印象を持っています。これは、いろいろな時代背景や景気の動向等々でそういう状況にな  
ったのだという感じがします。ここに融資制度がいろいろと出ていますけれども、この融  
資制度を見ますと、金利を引き下げるとか、利子を一部補助しますというものが多いの  
ですけれども、起業家とか事業をなさる、もしくは新規事業をやっていく方の最大の資金に  
ついては信用補完だと思のです。金利の問題はもちろんあるのですが、今、金利の水準  
はご存じのとおり大分低いのですから、保証協会もごぞいますけれども、借りられるか、  
借りられないかというか、信用補完の問題だと思います。この辺の枠組みをどうやってい  
くかということですね。創業・起業家に対する融資とか、もし融資がだめならば、私ども  
も一部扱っていますけれども、一部出資です。それと融資をする。それから、ファンドで  
す。従来から、ファンドというのはベンチャーファンドも含めてあるのですが、これをも  
う少し発展的にして、女性起業家ファンドがいいのかどうかわかりませんが、そういうも  
のとか、起業家ファンドをもう少し特定してとか、汎用的に使うという制度をやられると、  
割と使い勝手がいいと思います。それを、各種業界、団体、皆さんのネットワークを含め  
て、情報を共有化する仕組みをつくるのが札幌市という形でいいと思います。

私どもも、個別金融機関としてももちろん努力してまいりますけれども、その辺も連携を  
ぜひ図らせていただければと思っております。

○大石委員 北嶺不動産の大石と申します。

人材確保・育成の取り組みということで、たまたま私は2カ月間の職場実習を受け入れ  
させていただいたのです。その縁で、職業人講話を20人ぐらいの求職者に話したのです。

その内容は、中小企業というのは、小さくてどうしようもないという感覚があるだろう  
ということで、1つは、ヨーロッパでは小企業憲章ということで、経済の中核は小企業で  
あるということです。日本も中小企業憲章で、日本経済の中核も中小企業です。具体的  
には、99%は中小企業だし、働いている人も80%、売り上げも過半を行っております。  
それと同時に、具体的に、中小企業というのは地域を担って、いろいろな取り組みをして  
いますというお話をしたのです。

感想文を見ると、中小企業はそんなに頑張っているのか、全然眼中になかったという話  
をしています。ぜひおたくに勤めたいと言われたのですけれども、うちは人材が充足して  
いるので、そこまでいかなかったのです。1つは、大きな意味で、求職する方が中小企業  
にもっと目を向けるということです。中小企業こそが日本の経済の担い手だというあたり

をどうやって知っていただくのかということをもっともっと大きく打ち出さなければならぬだろうと思います。

地域の振興条例、行政と市民と企業が地域を発展させるのだという趣旨で我々の審議会があるのだと思うのですけれども、これをどう知っていただくかが大事なことかと思っています。

もう1つは、女性の活用ということで、たまたま全国的な異業種団体で女性部会がありまして、経済活性化に寄与する女性の活躍・促進方策についてということでありました。

大きな理念から取り組もうということ、1つだけ、これかなと思ったものがあります。ワーク・ライフ・バランスを推進する制度が整備されたとしても、それを利用する人や周囲の人の理解がなければ真の推進に至らないということです。社会的認知度を高めて、女性の活躍を、福祉とか男女平等論でなく、経済再生論として取り組むべきという機運を高めていくことが強く求められております。いわゆる女性も経済の担い手だということです。全国の異業種団体の女性部会がそういうことを言っております。これはたくさんありますので、後でお渡しします。女性も活躍してもらいましょうということではなく、女性も一緒に経済の担い手になるのだということをもっともっと我々が強化しなければならないと思います。これは勉強させられました。

そういう意味で、大きな機運をどうつくるかということが大事かと思っています。

○山本委員 具体的な取り組みの①、②、③に対して、実情を踏まえてリクエストをさせていただければと思います。

①の離職予防の新規事業には大変期待をしております。というのも、私は今、女性マーケティングをやっているのと、もとリクルートにいたせいもあって、いろいろな企業の経営者から、女性の活用が難しい、どういうふうに行っているのか、リクルートではどうだったのかといういろいろ聞かれる機会が最近は本当に多いのです。そして、今、男女共同参画センターにご紹介したりということをやっています。

この事業の中で、書いてあることは、待遇面が多いと思います。これでの相談はとても多いです。先ほど阿部委員がおっしゃっていたように、シングルマザーとかいろいろな女性を雇いたいものだけでも、やはり、子どものことで休むと、周囲の目があり、どうしたらいいのかということがありますので、制度を整えるとともに、社員たちにどうしたらいいかというテーマだったりします。

また、待遇は整ったのだけれども、上の役職を目指す女性が育ってこないとか、モチベーションが上がるような評価制度をどうしたらいいのかというご相談が来ています。

弊社でも、週3回来ている人たちが育ってきたのです。ただ、時給は上がりたいものの、時間は減ってしまうということで、130万円の壁をどうとらえたらいいのか、弊社ではすごく話し合っているのですが、なかなか進みません。一気に社会保険がとれるという話もありますが、そうすると、大量に雇っていらっしゃる企業側は負担だということもありますので、とても難しい問題ですが、何かしらの手を打てないかと思っています。



②は、サポートセンターにおいてというところです。出向いて、時間をとってというのがとても難しいです。マザーズハローワークに無料の託児サービスがありますが、私も8年前に、起業しようと思ってではなくて、離婚をして、子どもを連れて戻ってきたので、フルタイムで働こうと思って、就職活動をするために子どもを預けたかったのですが、預けられないというのがすごく歯がゆくて、もしそれができたら mismatch も少ないでしょうし、もっといい就職活動ができるのではないかと思います。再就職の準備にも託児ができるようにとか、自宅でも、事務職にしても、エクセル、ワード、パワポは必須になっているので、そういったものが自宅のeラーニングでできるようにしていくとか、そういうふうにしていただければいいかと、採用する側からしてもそう思っております。

③の起業支援のところでは、先ほどからテレワークの話も出ておりますけれども、国の在宅就労支援事業にもかかわったことがあるのですが、そこを卒業していった方々のお話を聞くと、太田委員からもありましたけれども、技術は持ったけれども、相手が探せないところがあります。そういうサイトを通じてですと、マージンをとられて、自給何十円になってしまうという実情がございます。こういった個人事業とか就労する方に対してやっていただくアドバイスの中に、営業力の強化はすごく大事ではないかと思っております。

それから、私は起業する女性からもいろいろ相談を受けることもありますが、収益性が全く見えてないのにやってしまって息詰まることも見えていますので、ビジネスモデルとか、本当に収益が成り立つのかどうかというアドバイスをぜひいただければと思います。

また、大きなロングスパンで考えると、でき上がっている今の大人たちに、女性の働き方とか精神的なところを変えるのはとても難しいですけれども、子どもたちへの教育からそういったものが入っていけばどうなるかなと思っております。

○寒川委員 北海道経済産業局の寒川と申します。

いろいろなお話があったので、出ていないところでお話をしようと思っております。

一つは人材の関係で、今回のテーマでも女性のお話がたくさん出ているのですが、元気な高齢者が非常に多くなっていて、60代の起業が30代の起業に次いで多いという統計も出ていて、20代よりも多いのです。それを経済セクターとして考えたら、すごく重要な経験をお持ちですし、昔のイメージとは随分変わっているので、身近なところでのご支援があったらいいかと強く思っております。

産業振興ビジョン取組状況という資料3の32ページを見ますと、基本施策で、女性、障がい者、高齢者、外国人と書いているのですが、主な取り組みを見る限りは、高齢者が少ないような気がします。これからふえていくということは、マーケットとしても広くなるし、能力を持たれている方が多い層になっていくことを考えたら、そこはとても重要なのではないかと思います。そういった点をぜひお願いできればと思っている次第です。

もう一つは、人材というか、観光の関係でお聞きしたいのと、お願いというのがあって、実は、私は東区に住んでいまして、環状通東からバスに乗りかえて自宅に行っているの

すが、1月の第3週ぐらいでしたか、明らかにASEAN系の方々の集団がいて、全員スマホを持っていて、20人弱ぐらいですが、ガイド系の方は誰もいなくて、全然理解できない言葉だけでやりとりをして、路線バスに乗ろうとしているのです。夜の7時半か8時ごろでしたが、イベントもないし、何もなし、どこへ行こうとしているのか、何をしているのかと思ったら、突然、高齢の女性が日本語で、あんたたち、どこへ行くんだいと話しかけて、もっと驚いたのは、その中に一人、日本語をしゃべれる方がいて、焼肉屋に行くのだ、私たちはインドネシアから来た、去年も来た、その焼き肉がおいしかったので行くのだとあって、十数人で行こうとしているのです。

みんながみんなスマホを持っているという状況を考えたら、先ほどWi-Fiの取り組みのところでありましたけれども、あの取り組みはどれぐらい進めていくのかなど。それから、インバウンドが単純に観光地や繁華街ではなく、東区のそんなところにまで広がってくるというのは、やはり広がりには確実に来ているのだらうと思います。しかも、この中にも、東区の焼肉屋でインドネシア人の方々が目指していくようなお店をぱっと思い浮かべられる方はいないと思うのです。それは彼らのスマホ情報なのです。そういうことを考えると、それに対応したことが必要だと思うのです。

もう一つは、人材の絡みで、大昔、宮崎県が新婚旅行、ハネムーンと言われていたころは観光客が非常に多くて、それがだめになって、どうするかといったときに、小・中・高校で、最低3回、宮崎で育った人間は、おもてなしと、自分たちのアイデンティティーと、観光とは何かというものを習って卒業するようにしたいです。それで、少しずつ復活してきているという話も聞きます。将来の観光に携わる人、それから、インバウンドの方をお迎えしてより広げていくためにも、私はだめだどつくづく反省したのですけれども、先ほど言いました突撃していった高齢の女性のような方をつくっていくためにも、長期戦略的に、小・中・高、教育委員会とうまくマッチアップして育てていくことができれば、これだけブランド化している札幌というネーミングの中で、いろいろな人が目指してきてくれているので、そういった人たちにもっと来てもらうためにも、長期的に人材を育てていくといいのかなと思っております。

○高野委員 資料7の女性の活躍のところです。この表の現状と課題の一番左上の図です。

これは、いつも言われているM字カーブで、何十年も前から世界的に問題視されていて、世界ではいろいろな施策等がとられて、M字の30代のところの引っ込んでいる部分が大分もとに戻ってきているのですが、特に札幌では引っ込んでいる状態です。

これは、いろいろな理由がありまして、まず、保育所が足りないという問題もあると思います。また、結婚して子どもができたならやめなければならない流れがまだあったり、企業が休ませてあげられるような状況になっているかなど、いろいろな問題があると思います。

札幌市の中で、やめないでずっと働き続けること、休んでも、いろいろな形で情報をとることによって、休職中の不安がなく、休職をしてまた職場復帰をすると。札幌市は、そ

ういうことを女性の活用ということで大事にしているのだというところを政策の中で見せていただけることを期待しております。

また、2番の具体的な取り組みの離職予防の中で、労働者への講習のみならず、企業側への講習も実施ということで、ここは、企業の方々や経営者の方たちですね。また、そこで働いている人たちが、ワーク・ライフ・バランスというお話も出ましたけれども、そういう視点を持って、男性も女性も働き過ぎないような環境の中で人間らしく働くということをも基本的な求めていくことを、行政としてきちんと伝えていっていただきたいと思っております。

また、一度離職して再就職する場合、どうしても非正規という問題が出てきます。非正規ですと、保険の問題や将来年金の問題など、女性が働く中で不安を抱えている状況になります。ともに働く仲間というか、男性も女性も一緒に働いていくという札幌市をつくっていくことを強調してほしいと思います。

または、人材育成の部分で、ものづくりは北海道にとってはすごく大きなことだと思います。その中で、教育委員会と連携するというお話もありましたけれども、例えば、高校の部活動でそういう視点での取り組みとか、スポーツだけではなくて、そういうものにも組み入れて、勉強だけではなくて、高校生が授業後に横の連携をとりながら学べる環境もご検討いただければと思います。

札幌市の中にはいろいろな部署があると思いますので、いろいろな部署との連携をとっていただいて、いろいろな試みをしていただくことを期待します。

○事務局（田中経済企画課長） 先ほど、寒川委員からWi-Fi環境の整備についてご質問がございました、ご承知のところもあると思いますが、雪まつり期間中など一部で公衆無線のところ、例えば、クレジット会社とかと協力してやっておりますが、具体的にいつまでにどういうところまでは定まっております。ただし、先ほどから申し上げているとおり、今後10年のまちづくりの方向性を定めたまちづくり戦略ビジョンの中で、無線通信環境の充実を図っていかねばならないと明確にうたっておりますので、今後、積極的に取り組んでいかねばならないものと認識しております。

○大嶋委員 先ほど北洋銀行の柴田委員から、お役所の役割についてのお話がありました。私も中小企業者の立場としてわきまえておかなければならないと考えているのですが、中小企業庁では私どものためにいろいろな施策を講じていただいているのですが、基本的な精神はこういうふうになっているのです。

中小企業庁設置の際の基本精神として、中小企業庁の任務は、「一方において、政府部内または一般国民に対して中小企業問題の重要性とその具体的内容、解決等について啓蒙宣伝を行うとともに、他方においては中小企業者に対して、技術、経営その他企業活動全般について、その向上、発展のために必要な啓蒙宣言を行う」とし、「一にも二にも中小企業のサービスであって、それ以上に中小企業のビジネスそのものには立ち入ることはできるだけ避け」、「政府としてなすべきことは責任を持って実行するが、それから先の運

命は中小企業みずからの意思及び能力に委ねる」とあります。

我々は、行政と企業という立場に分かれますと、行政としては一生懸命やっていたかと。しかしながら、役割分担ということで、やはり、我々中小企業は経営上の問題が生じますが、それは乗り切っていかなければならない。したがって、いろいろな問題が出たときに、お役所はそれをバックアップするというか、そういう体制をとっていただきたいのです。

したがって、人材の問題についても、人材不足だとか質と量ですね、これは何とか経営努力して乗り切っていかなければならないわけです。

しかしながら、将来は、先ほど言いましたように、生産年齢人口がどんどん減っていくと、その中で高齢者や女性を活用しなければならないということでもありますので、我々は、将来を考えながらやっていく必要があります。

その中で、女性と高齢者を活用する際に、国のいろいろな支援策があります。例えば、今、安倍首相が言っている女性の活躍を促すために、待機児童解消加速化プランですね。言ってみれば、保育所を整備しようとしているわけです。国の方針がせつかく出たわけですから、都道府県なり市町村は、どういったところにどの程度つくればいいのかということを考えてバックアップしていただきたいと思います。

また、仕事と生活の調和、ワーク・ライフ・バランスの問題です。我々はそういうことも配慮してやらなければならないわけですが、その環境づくりに対する支援です。税制や社会保障制度面での配慮も必要であると思います。

あとは、非正規労働者が増えているということもあります。そういう方の能力を高めるために、我々も努力しますが、我々の努力にも限界がありますので、能力開発費用などのバックアップをしていただきたいと思います。

また、女性が職場復帰するときに、復帰するための能力開発を支援するようなシステムが必要です。どこかへ行って勉強するにはお金がかかるわけです。先ほど私が申し上げたように、例えば税金で、所得税なりを積算するときに控除するとか、補助金という面もありますし、そういう環境づくりをお願いしたいと思います。

最初に申し上げましたが、企業が一生懸命やらなければならないわけですから、国や自治体にはそれをやるためのいろいろな環境づくりをぜひお願いしたいと思います。大きな柱は国によるところが大きいのでしょうけれども、地域のいろいろな事情がありますので、それを踏まえながら、適切な支援策、環境づくりをお願いできればと思います。

そういうことを中小企業者の立場としてお願いを申し上げて、私の発言を終わらせていただきます。

○三島委員 元気な高齢者の代表として、女性の代表として、全道を回っている人間として、3つのことをお話したいと思います。

まず、女性を応援する場合に、気を付けることは理論や理屈で押しつけるよりは、相手に対し何を考えているのだろうかというコミュニケーション能力を発揮し、もっと心から

相談できる場を提供していくことが大事です。難しい言葉で言われると、殻に入って閉ざしてしまう場合が往々にして見受けられます。例えば、なぜ看護師さんが一度やめたら二度と働かないのだろう、なぜ幼稚園の先生が結婚したら働いてくれないのだろう・・・を考えれば自ずと問題点が見えてくると思います。行政だけで考えて作る枠を超え、外部のいろいろな経験をされているプロの方の話等を表に向かって発信させられるような環境づくりをしてくださることが、むしろ行政のお仕事なのかなと思います。1から10まで行政がまとめてやることに対しては、皆様男性も女性もいち組織の中で生きていらっしゃるの、中小企業の中での仕事の在り方の不安・不満を持たれている方々や家庭の中でのアルバイト的なことをやっているような、起業とまでは言わない人たちがすごく多いにもかかわらず、その連携ができていないというのが現状です。多分、ちょっと背中を押すと、ぽんと出ていける女性がたくさんいるのだろうと私は見えています。

次に、北海道のボランティア教育について、環境や人に対するおもてなしとはどういうことなのかということ、小さいときから体ごと学べるような教育の仕方が問われています。これは、行政の方がいいのか、OBの方がいいのかはわかりませんが、そういうボランティアやおもてなしというのは、小さいころから体で覚えるものだと思うのです。理論で教えるものではないのではないかなと思っていて、先ほどの声をかけるお母さんになれるかどうか、それは教育よりは、しつけであったり、家庭で言う教育かなと思いました。

それから、先ほど託児所の話が出ていました。行政の範囲内で考える託児所の数はもう超えているというのです。中央区は予定の数だけあるから全部完了している。でも、中央区にどれだけ子どもを持つお母さんが働きにきていたり、西区にどれだけの方がふえているかということ行政はもうちょっと調べていただきたいのです。そして、お母さんたちの希望や市民の声を聞いた上での計画の練り直しを、絶えず毎年やっていくべきかと思えます。この間、行ったときに、10年ぐらいの前の統計でやっていらしたものがあつたので、それはこのスピード時代には合わないと思いました。

最終的には、先ほど大嶋委員がおっしゃったけれども、国の方針は国の方針でいいのだろうと思うのです。でも、それを受けとめた札幌、北海道は、オリジナルの考えで、北海道でしかできないやり方、札幌でしかできないやり方をきちんと皆さんにお伝えし、見せていくことがすごく大事になってきていると思います。

この間、集まりをしました。実は、ここに出ている女性たちと集まってワークショップをしました。本音で語れるワークショップがとても楽しいすごくおもしろくて学ぶことがたくさんありました。最初はみんなが緊張していたのですが、後半はわんわんで、結果、こう思っていたのは私だけではなかったのかとか、こんなふうにしたらもっとできるのか、等こういう意見の交換の場を提供して下さったからこそ現状の課題解決の一番のポイントとなりえたのではないかなと思います。つまり、女性力を引っ張り出すために、我々のような高齢者の力もあれば、道内で活動し回っている経験者の話もあります。そして、大学でこうあるべきだと教えている先生たちの力も必要です。だから、男性がだめなのではなく

て、一緒になって物事を考える、先ほど環境とおっしゃいましたが、それを、理論でなく、具体的にどうするかということをしちんと決めていただきたいと思います。

また、地域の商店街などのアドバイザーも、診断士はほとんど男性です。男性は、生活者というより、理論的に教えていく事が得意な方が多いようです。生活（家庭）は8割から9割はお母さんが仕切っていると思うので、消費者である女性の人たちの意見をできるだけ素直に聞きながら、自分もこうすべきというときにはお互いにきちっとお話をする環境・場を作りよりよい結果を生み出すことが、診断士の力の見せ所なのではないかと考えます。皆さんと協力しあえる街を創ることが大事だと思うのです。

最後に、今回A3判でカラー版のわかりやすい資料を含め、難しい資料もごさいますけれども、私もだんだん目も遠くなってきてまして、とても見やすくて助かりました。この小さな思いやりの一つ一つがすごく大事ではないかと思っています。

今日は、皆さんのご意見をお聞きし、なるほどということも多々ありましたので、感謝をしながら、私の意見とさせていただきます。ありがとうございました。

○古内委員 石山の商店街で地域密着を目指してスポーツ店を営業しています。

先日、少年野球の南区の13チームの監督、コーチの集まりに参加しました。4～5年前は30～40人の規模でチームを作っていましたが、今年各チームの事情を聞いてビックリです。12～13人のところが3分の1という現実でした。

南区、真駒内地区では、4つの小学校が2つに統廃合になりました。私の石山地区も4つの小学校が2つになるかということで、検討委員会が出来るそうです。グラフや表を見せられて、少子化の時代がくるんだな—とっていましたが本当に本物になりそうです。

子供の姿が見えない、元気な声が聞こえない地域になるのは、とても寂しいものです。地域ぐるみで子育てを応援していく、活動を始めます。私の住んでいる所は高齢化率30%になりそうな地域です。元気な高齢者は誰かの役に立ちながら少しでも、働きたいと考えている人が多いと感じています。女性の働きと同様、高齢者にも同じ視点で考えていただけたらとおもいます。

女性が起業するという点ですが、色々相談できる機関があることを知らずに悩んでいる人が多いのではとおもいます。先ほどの太田委員さんのような相談できる場所と人を活用して知恵を貰い、悩みを聴いて貰う事で、起業する力になるのではないのでしょうか。女性が仕事をする事と、子育ての大事さ、楽しさのバランスをとりながら、生活できる社会が求められているのですね。

○古内委員 小さな石山の商店街でスポーツ店を経営しています。

社員が5人おりまして、中には1人パートがいます。小さいながら、とりあえず社会保険をかけていますので、月末27日になると引き落としが大きくて、間に合うかなとか、そんな経済活動をしているので、皆さんのような大きな会社とは違うのですが、私のところはスポーツ店ですから、今月、少年野球の南区の13チームの監督、コーチが集まった総会がありまして、そこに呼ばれてお話を伺いました。そのときに、今までは、1つ

のチームが大体20人から30人だったのです。10年前は4年生からしか入れないとか、3年生からしか入れないという縛りがあったのですが、今は、来年1年生になる子もいいよというぐらいで、1年生から6年生までの1チームが10人を切るか11人かというところが3チームあって、20人を超えるチームが3チーム、あとは10人台です。それを目の前にして、えっと思いましたね。本当に今年仕入れたスパイクをどうやって売ろうかと思うぐらい、すごく不安になるぐらいで、そういう数字を見せつけられると、これが現状なのだと思いました。間違いなく少子化にはなるよと言われていました。

南区は4つの学校が2つに統廃合になりましたし、今、準備段階に入っているところが私のいる石山地区でも4つの地区が2つになるということで、5年後を目指して準備を進めております。

今、ここにきて、女性は働きなさい、結婚しなくてもいいのかと。私は今、結婚したら南区に住むよという婚活を計画しています。結婚して、南区に住んで、南区で子どもを産んで、南区には高齢者ばかりの施設がいっぱいできてしまったけれども、若い子どもたちの声が聞こえるまちにしたいと思って、地域でそんなことも考えております。

私のいる地域は、高齢化率が30になるかというぐらい高いところなのです。でも、すごく元気なので、元気な人たちで地域の朝市をやったり、今回もやりましたけれども、25人のボランティアがいる中で、地域の90歳までの高齢者を集めてコミュニティーサロンなどをやっているのです。その人たちで、死ぬまで働きたいねと、たくさんのお金は要らないから、月に1万円ぐらいでもいいから、小遣いみたいのがあったら、1年に1回みんなで定山溪温泉に行けるよねと、本当にそういう声があるのです。

どうしてかというと、60歳で仕事が終わって、その前の20年振り返ったときに、みんな物すごくばりばり仕事をしていたのです。60歳で投げ出されて、80歳までの間、みんな息をひそめて生きているのかという話を時々します。私たちは、たくさんのお金ではなくてもいいので、少しのお金でもいいから、いただけるような場ですね。それだって女性です。ここの中に高齢者というものがありましたので、女性という視点ではなくて、そういうことも考えられるかと思っております。

先ほど、阿部委員がおっしゃったように、いきなり起業するのはとても難しいと思います。私も商売を35年やりましたけれども、いきなり起業というのは難しいけれども、まずはパートからスタートして、自分は仕事として事務系が合うのかな、どんなことが合うのかなということでスタートして、私は商工会議所には随分通いました。無料相談所がたくさんあるし、創業者のための勉強会もあります。初めは敷居が高くて、商工会議所には偉い人とか資本金のいっぱいある人しか入れないところなのだろうと勝手に思っていたのですけれども、そんなことないのです。創業塾などもありますし、無料のときもありますから、そういうところをうまく利用して、そこでスキルアップすることもできるし、商売を始めるときに、一体どのぐらいの資本金があったらできるのかなということもきちんと相談の乗ってくれる場所もあるし、そこで起業していらっしゃる太田委員もいらっしゃる

し、いろいろなところがあるということがわかりました。今回、どこか1カ所に行ったら、こんなところがあって相談できるよというものをつくりたいというのは、とても力になりました。

ただ、4人に1人しか結婚しないのですね。そんなことではなくて、結婚して子育ても楽しいよということも物の考え方の中に残していかないと、札幌市もこんなにたくさん保育所をつくりましたけれども、10年後に子どもを産む人が誰もいなくなったら、今度、保育士の皆さんの仕事がなくなるような時代になるのかなと思うときがあります。ですから、長期的によく考えて、極端な考え方でなくて、バランスをとりながら考えていくことが大切かなと、今日のお話を聞いて思いました。

○池田委員 今まで聞いた中で、私は自分の悩みを若干話させていただきたいと思います。

この間、経産省がやっているがんばれ小規模事業者というものに選定いただいて、東京の商談会に行ってきました。そこには150社ぐらいいたのですけれども、多くのブースの方たちと共通していたのは、皆さん改革です。経産省は改革に向かっている企業を集めたのです。その中で皆さんが共通していたのは人材です。それから、持っている技術をどう生かせるかということです。例えば、OEMをやめた企業もいっぱいあるのです。OEMをやめて、自分たちの技術をきちんと表現していける組織にしていきたいという話がありました。

先ほどどなたかがおっしゃったように、仲間がいるということが経営者にとってとても大きな力なのです。1人でも2人でも、そういう仲間のいろいろな事例をいっぱい知ることが、いろいろな人材育成も含めて克服できるのではないかと、私は今回行ってつくづく感じました。いろいろなお客さんがブースに来られたのですけれども、そんなことよりも、近所にいる展示している企業の人たちと会ったほうが本当に勇気をもらいました。そんな商談会もあるのだなと感じました。

実は、私の会社も、昔はOEMがほとんどだったのですが、あるとき社員が、社長、こんなに忙しいのだけれども、人のためのブランドだったらつまらない。でも、自社のブランドだったら幾らでも働きますとあって、5億円ぐらいのOEMをやめたのです。その為赤字になったことがあります。

最近の事例でいきますと、お子さんが沢山おられる職員がおりますが、学校の行事等で仕事を休むことになります。

私はそこで思ったのです。人材育成というのは、うちは社員が60人いますから、60人全員のパターンがあるということです。要するに、60人のカルテが要るのです。私は、今、そのカルテを1つ1つ作っているのです。この人はこういうことだ、この人はこういうことだ、それに対する会話も変えていかなければならないのです。そのために、机も今まで1,500ぐらいの幅しかなかったのですが、2メートルほどの大きい机にして、そこでいろいろな案件をできるように変えました。

最終的に、私は豆屋だから豆道場をつくって、自社で学校をつくろうと考えました。豆



道場という名前です。例えば、雑用という言葉はないとか、全てに意味があるという言葉もあるのです。例えば、雑用というのはないわけです。どんな方たちがどんな仕事をしていてもそれを評価してあげていけるような会社づくりをしていくのです。結局、そういう会社づくりをしていっても、今は利益になっていかないのです。しかし、人で勝負する時代になってきたのです。だから、そういう人たちにスポットライトを当てて、人が育っていくというのが、企業が生き残っていく道なのです。そういう仲間が札幌市にいっぱいできるようになったら本当に心強いです。

冒頭に行ったように、全国にはそういう仲間がいっぱいいるのです。初めて東京であったにもかかわらず旧知の関係のように感じました。企業家同士で悩み、人材とか、技術とか、大手企業とのせめぎ合いの中でどう生きていくかということを経験したわけです。

いつも思うのは、立場上いいかどうかわかりませんが、教育委員会の人たちにも入ってもらって、そういう問題点について話し合う。例えば、夜に懇談会をやらしてもらえば昼間は働けるというのはどうか。京都では、観光学をやっていて、郷土愛が育つような仕事をやっていたりします。

そんなことも含めて、この審議会も、今後、ぜひほかの部局の人たちに入ってもらって、トータルで物事を考えていかなければならないと思います。

ことは、たまたま商工会議所の税制委員長になったものですから、東京に行く機会があって、いわゆる130万円問題を解決しろ、これを解決しないと日本は成り立たないという話とか、問題点を一つ一つひもといっていかなければいけないと最近は思っています。

女性の活躍なくして企業の発展なしというのが我が社の今のコンセプトですので、それに向かって本当に協力し合っていければいいなとつくづく思っています。

今、自分の置かれた現状だけをお話しさせていただきました。ありがとうございました。  
○内田委員長 どうもありがとうございました。

時間を超過してしまって済みません。ただ、私は、札幌市のほかの審議会にも出させていただいていますけれども、これほど充実した議論があったのは久しぶりでしたので、非常にうれしく思っています。

私からは一つだけです。

アメリカの経済学者がやっているものがあって、非常にコンパクトに内容だけを言いますが、利益率が高い企業というのは女性が活躍しているということを数値データで示しています。そして、売上げが大きい企業は女性が余り活躍していないそうです。つまり、売上と利益率の間に女性の活躍のおもしろい対称性があるという論文が出ており、今、非常に注目を浴びています。この点だけをお話ししておきます。

事務局にお返しします。

### 3. 閉 会

○事務局（荒井経済局長） 長時間にわたり、ありがとうございました。

私がまとめるということではなくて、きょうお伺いしたお話を1つ1つ咀嚼しながら、私どもの施策を考え直すきっかけにさせていただきたいと思います。

それから、きょうはお時間が足りなくて、皆さんの思いの何分の一しかお話をいただけていないことをこの雰囲気の中ですごく感じました。審議会の形は年に2回になるかと思えますけれども、ぜひ個別にお話をさせていただきたいと思っています。そんな場をいろいろな形でつくらせていただき、我々事務局の職員もそうですし、委員の皆さん同士で、先ほど三島委員からありましたように、女性の会もやってみたいですけれども、横のつながりができると、皆さんにとっても意味のあると感じましたので、それを来年度は進めていきたいと思っています。ぜひよろしくお願ひしたいと思っています。

今日は本当に長い間、どうもありがとうございました。

以上