

基本施策 C 3 地場企業の経営資源を強化します

主管課：産業雇用政策課

個別施策

- C3-1 人材育成を支援します
- C3-2 人材の確保を支援します
- C3-3 経営の効率化や生産性強化を図ります

ア 施策の目的

地場企業が、安定した経営を行っている。

イ 基本施策の評価

C c 目標を一部達成しているものの、目的達成に向けた課題の克服などがやや遅れている

ウ 成果指標（「↑」は目標値を上回ることが望ましい指標、「↓」は目標値を下回ることが望ましい指標）

指標名	基準値 (時期)	区分	H28	H29	H30	R1	R2
従業者数4人以上200人未満の事業所の製造品出荷額等[暦年]	1,020億円 (25年)	↑ 目標値	1,020.0	1,020.0	1,020.0	1,020.0	1,020.0
		実績値	903.4	1,390.0	1,227.0	12月確定予定	
		達成率	88.6%	136.3%	120.3%		
【補助代替指標】造船・機械の生産高(長崎県域)[暦年]	5,989億円 (25年)	↑ 目標値	5,989	5,989	5,989	5,989	5,989
		実績値	6,084	6,291	5,298	5,037	
		達成率	101.6%	105.0%	88.5%	84.1%	
【補助代替指標】従業員数4人以上の事業所の製造品出荷額等(長崎県域)[暦年]	16,278億円 (25年)	↑ 目標値	16,278	16,278	16,278	16,278	16,278
		実績値	16,282	17,397	18,286	17,889	
		達成率	100.0%	106.9%	112.3%	109.9%	
法人市民税の課税法人のうち法人税割を課税された法人割合	54.3% (26年度)	↑ 目標値	56.1	57.0	57.9	58.8	59.7
		実績値	55.0	54.3	54.0	53.6	
		達成率	98.0%	95.3%	93.3%	91.2%	

※「従業者数4人以上200人未満の事業所の製造品出荷額等」及び「従業員数4人以上の事業所の製造品出荷額等」の実績値は、それぞれ前年の実績値を表示(12月確定予定)。

平成28年の実績値は、平成27年工業統計調査が実施されなかったため、過去5回分の実績値から推計。

エ 評価結果の妥当性

本部会での議論を踏まえて考えると、評価結果については妥当であると判断する。

オ 審議会における政策評価に関する意見

なし

カ 審議会における施策推進に向けた提案

- ウイズコロナ、アフターコロナにおいては、リモートワークをはじめ、AI、RPA、クラウドの活用など業務プロセスをいかにデジタル化するかであり、今後取組みが進むと思うが、デジタル化への取組みの巧拙で中小企業の生産性は大きく変わってくると思うので、経営の効率化や生産性の強化を図るうえでは、従来の支援だけではなく、デジタルトランスフォーメーションへの支援も検討していただきたい。
- C3-2 人材の確保の支援については、移住を推進する取組みの一つに「ワーケーション」がある。今後、人口減少対策を考えるうえで、リモートワークが進めば都会の企業に勤めながらも長崎で生活できるようになる。このためには都会に負けない教育を受けさせることができるようになることが必要である。これを頭に置いて、支援を行う必要がある。
- 大学生の就職支援のためキャリア教育をしているが、現在の学生は就職活動をインターネットで行っている。長崎大学の学生のうち、「Nなび」を利用しているのは、7.8%程度という結果もある。取組みを進めるうえでは費用対効果を考えながら進めていただきたい。
- 長崎の企業だけで新しいことを考えるのではなく、他地域とオンラインでコラボができると思う。新しく、人と人が会わないようにするVRやデジタルツインを活用したスマート設計、スマート工場、スマート農業・水産業など、新しいものが出てくるチャンスだと思う。長崎の事業者だけにとらわれず、ものづくりの力を持った他地域の企業などとコラボレーションして長崎のマーケットで成功したら、世界に羽ばたいていただくようなことを考えていただきたい。
- 高校生の地元就職について、子どもが就職先を選ぶのはなかなか難しいので、保護者と連携しながら進めるとよいのではないかと。また、県と連携し進めていただきたい。
- 県内就職率の向上を図るためには、収入面をはじめ良い職場があることを情報発信する必要があるため、企業と連携して取組みを進めていただきたい。
- 高齢者の活用の視点も持っていただきたい。高齢者になっても働きたいという人はたくさんいると思う。高齢者は専門的な知識やスキルなど、若者以上に能力がある人は多いと思う。
- 現在、就職する若者の数は、退職する団塊世代の2分の1であり、都市部と地方の給与の差が大きいことなどから、昨年度まで地方の企業は人材の確保が難しかった。現状は、コロナの影響で採用数を絞る企業が多いことや、リモートで仕事ができるようになるなど大きな環境変化が起こっているため、人材確保のチャンスであるため積極的な取組みを進めていただきたい。
- 高校生は県内出身者がほとんどであることや、就職の窓口を学校が行うことから県内就職につながりやすい。このコロナ禍で県内就職をアピールするいい機会なので、何らかの取組みをお願いしたい。
- 大学生は県内の大学に進学した県外出身者が県内就職する割合は10%にとどまるなど、県外からの進学者か県内の進学者かで県内の就職率が違う。どこにターゲット

を定めるかが重要であり、そういう情報を地元企業とも共有をお願いしたい。

- 「Nなび」の利用者は県内大学生の約7%という数字があるが、能動的に活用しているのは、県内出身の大学生ということである。Nなびには学生に対して個別に情報発信をする機能があると聞いている。県内大学生の9割がNなびに登録していると聞いているので、そういう機能を使って上手にアプローチを行うなど、今まで以上の取り組みをお願いしたい。
- 来年度の採用から状況が様変わりするだろうと思う。早急に対策を進めていただきたい。
- 日本企業の生産性が低い要因として、中小企業が多いからという話がある。中小企業としても生産性を上げたいと考えているが、どうしていいかが分からない。生産性向上のセミナーがあるが、内容が漠然としており、自分の会社で何をしたいかが分からない。業態別のセミナーの実施や伴走型の支援など、行政と企業が手を取り合って生産性を上げる取り組みを進める必要がある。
- デジタルトランスフォーメーションの取り組みについて、行政が率先して進めることで長崎の企業も進むのではないかと。スピード感をもって真剣に進めていただきたい。
- 仕事に何を求めるかを大学生にアンケートを取ると、やりがいを重視しており、その結果、県外に出ている。県外企業では入社4、5年目の社員が出身大学に行き、どんな会社なのかを後輩に伝えているが、県内企業ではそういう取り組みがない。学生は身近な先輩がやりがいを持って働いていることを参考にするので、県内企業も取り組むとよいのではないかと。
- 女性の県外流出が進んでいるが、流出先である商業都市では女性の経営者が多く、そういうところは割とその地域に人が残っている。女性の意見は大事だと思うし、市の審議会でも女性の割合を増やす必要があると思う。また、女性が働きやすい職場という観点も必要だと思うので検討していただきたい。

キ 次期総合計画の策定に向けた意見

なし