

令和5年度第1回長野県中小企業振興審議会 議事録

日時：令和5年8月31日（木）13:00～15:00

場所：長野県庁 特別会議室

内容：

- 1 開 会
- 2 挨 拶
- 3 議 事

(1) 中小企業振興策の実施状況について（報告事項）

ア 令和4年度の中小企業振興策の実施状況【資料1-1】

イ 長野県ものづくり産業振興戦略プランの総括【資料1-2】

(2) 県内の価格転嫁・賃上げの動向と課題について【資料2】

(3) 長野県就業促進・働き方改革アクションプランの見直しの方向性について【資料3】

——以下発言内容——

(2) 県内の価格転嫁・賃上げの動向と課題について

(赤田委員)

価格転嫁について、7割の企業が何らかの形で転嫁ができてるのは良かったと思う。小規模の企業の進捗が心配。会社規模別のデータがあれば今後教えていただきたい。

(糸井委員)

長野経済研究所で賃上げや価格転嫁に関するアンケート調査を実施した。小規模企業の原材料価格への転嫁および賃上げが特に厳しいという結果。いかに価格転嫁を進め、賃上げに動いていけるかが今後の大きな課題。

中小企業に対し、国でも賃上げ税制や、設備投資に関する固定資産税の特例措置等により対応していただいているが、長野県でも更なる支援を考えていただきたい。

(滝沢課長)

中小企業融資制度資金の中で設備投資を応援するために、現在の経営革新に取り組む企業に対し、3年間実質無利子となるような利子補給の制度を設けている。今後も生産性向上に資するような取組については検討を深めてまいりたいと考えている。

(中島委員)

JAMでは、価格交渉促進月間の今年度3月に取組状況調査を実施。そのデータを元にお話しさせてもらう。

納入取引先からの価格交渉において、買う立場では多くの会社が要請に応じていた。転嫁を受け入れることで、納入取引先の廃業を避け、安定供給を実現させる必要があるという回答も。ただし売る立場での調査結果では、材料部品費の高騰分は69%の企業で何らかの価格転嫁ができていたものの、エネルギー価格は52%、労務費に関しては40%にとどまっており、協議しなかった、できなかった企業も46%存在。

価格交渉を行うには企業物価が高騰したことの証明が有効。製品部材の価格上昇分は証明しやすいが、エネルギーや労務費の上昇分を証明するデータの作成は、多大な時間と労力が必要。以上のことからエネルギーや労務費の価格転嫁をより重点的に後押しをしていただけるとありがたい。

また、発注者側への働きかけもお願いしたい。パートナーシップ構築宣言も長野県の宣言企業で大企業は少なく、中小企業が多いように見受けられる。価格転嫁は大企業の協力なくしては進まない。

今回の春闘で、転嫁できていなくても改善分を獲得した企業がある。ただしそれは、消費者物価の上昇や人への投資を優先させただけであり、そのような状態が続くと中小企業の体力がどんどん減っていってしまう。ぜひ大企業側への働きかけをお願いしたい。

(滝沢課長)

パートナーシップ構築宣言の大企業の宣言が進んでいないことについて

国では大企業にどのように価格転嫁に対応しているのかを実名で公表するような取組みを開始しており、非常に効果があると認識。エネルギー価格や労務費に対する価格転嫁は非常にハードルが高く、しっかりと原価計算をして価格交渉できるようにしていくことが重要。

今年度7月から産業振興機構に設置しているよろず支援拠点でもサポート専用窓口を設けた。しっかりと発信していきたい。発注者側から働きかけがあるような取組みというのは課題だと認識。検討してまいりたい。

(平林委員)

経営者の方の話を聞くと、昨今の風潮の中で価格転嫁の受け入れは歓迎するという者もいる一方で厳しいという声もある。業種によって状況も違うので一律に決められない問題。会社同士の信頼関係の中で進めていかなければならない。

価格転嫁、価格折衝の中には、その会社にしかできないという強みを考えていくべき。皆同じものを作っていれば、必然と安い会社と取引をする。安い高いだけでなく、品質の面も含めて差別化をアピールしながら折衝していく流れに今後変わっていくと思う。

(滝沢課長)

製造業につきましては製造受託型から提案型研究開発型への転換促進という形で掲げている。こうした取組みをさらに強化してまいりたい。

(古後委員)

資料2の調査に非正規とかフリーランスの方の賃金動向が入ってないのではないかと。把握をお願いしたい。多様な働き方も増えていくと思うので、交渉力がない立場にある方々のフォローをぜひお願いしたい。

今、IT企業の誘致等のスタートアップにおいて資金調達支援をし、何十億円が動いている世界がある一方で、実際に働く人が、賃上げの実感できていない状況。

長野が賃金が安いから選ばれるのではなく、地域も一緒に盛り上がり夢が持てるような話をしたい。不利な状況でも光が当たるような取組に力を入れてほしいと思う。

(滝沢課長)

非正規の方や不利な状況にある方にも光が当たるように取組んでまいりたい。今のスタートアップ、IT企業の関係も魅力あるものにしていくのも県の役割だと思っている。

(伊藤委員)

銀行の立場から全体的なトレンドをお話させていただく。

原材料費、人件費、エネルギーコストの上昇によって、収益性は低下傾向にある。

ただし、原材料費は比較的価格転嫁しやすい流れの中で、人件費や特にエネルギーコストの上昇が、お客様の財務環境にボディブローのように効いてきており、転嫁しにくい印象。一方、自助努力でやろうという側面も。そういった部分の対策が必要。

電気については、国の支援や、PPAや自家消費、太陽光発電とか様々なものもあるが、併せて自分たちの電力は自分たちで生み出す動きも必要と考える。

(滝沢課長)

強靱で健全な経済構造への転換という価格対策の柱のもと、省エネ設備、再エネ設備の導入支援をしている。エネルギーコストを削減する支援も引き続き考えてまいりたい。

(石井委員)

小規模の宿泊業飲食業は本当に大変厳しい状況。ネット予約の普及により安い方が嗜好される。安いから利益が出ず、給料も上げられない悪循環に見舞われている。

弊社は建設業であるが、県が実施している事業共同購入事業等を発信して、様々な業種ごとにこういう補助があるということを発信していただければ観光業も助かるのではないかと思う。

先ほど、平林委員が申し上げた他社とは違う強みを各社ごと打ち出して、価格交渉するといいかと思う。皆と差別化できるものがあればいいと思うが。どうか県の方からも後押ししていただきたい。

(滝沢課長)

共同購入については環境部の事業ではあるが、産業労働部も一緒になってPRしなければならないものだと考える、連携をとりながらPRしてまいる。経営革新を目指すような企業に対しては、特別な支援も実施しているため、PRしてまいる。

(石黒委員)

7割という価格転嫁の数字は多いなという印象。弊社もこの7割の価格転嫁できている企業に入るのかもしれないが、実際にはできている製品とそうではないものがある。賃金の上昇についても然り。

弊社の業種は医薬品の製造販売。顧客はご高齢の方も多く医薬品の価格を上げてしまうと顧客の健康維持にも影響してしまうのではないかということにも危惧を覚えて、大きな価格改定は行えないという側面もある。

エネルギーのコストの上昇については、弊社でも水道代や電気代がかからないように社員皆で協力していることもあり、変化の良いきっかけにもなっている。

現在人手不足で、賃金競争力が大変重要。長期的には、賃料を上げることは会社のためにもなると考えている。厳しくても実現していくしかないということで、工夫をしている状況。

(滝沢課長)

各企業ごとのそれぞれの実情に沿った相談、支援体制が重要だと考える。
またエネルギー価格については既に支援もしているところであるが、普及についても今後環境部と連携しながら進めてまいりたい。

賃上げについては我々もできる限りの措置を絞ってまいりたいと考えている、
いろいろと事情をご教示いただければ幸い。

(北沢委員)

現在全国的に製造業を中心に取引価格の適正化が行われている。しかし、原材料費の上昇分は比較的価格転嫁しやすい一方で、人件費分を反映させることは容易ではない。業種によっても価格引き上げはまだら模様。

世界的なインフレの高まりにより、日本でもようやくデフレから脱却の見込みが出て来た。パートナーシップ構築宣言を中心に、大企業と中堅中小企業のサプライチェーンの中で取引価格を適正化・引き上げに向けて皆が努力している。大企業の取り組みが遅れているという声も一部あるが、(公取や中小企業庁の指導もあり)多くの大企業は積極的に参加している。是非長野県の企業の皆さんも取引価格の適正化に積極的に声を上げていただきたい。

他方、価格転嫁を躊躇している企業も少なくないが、その大きな要因は取引価格・販売価格を引き上げることで今の顧客・市場を失ってしまうことへの不安や懸念があるためだ。業種により異なるため一斉に価格の引き上げは難しい面があるが、日本国内の狭い市場に固執せず、例えば海外への輸出に尽力するのも一つの方法。EC等を積極的に進めて、長野県の魅力的な商品・製品をアメリカやヨーロッパへ販売することや、インバウンド客を長野県に積極的に連れてきて食料品や商品を大いに購入してもらう等、海外市場を対象にすれば売り上げが大きく増えることを実感するような事例を増やすことが、全体の販売価格・取引価格の引き上げに繋がる契機になる。

(滝沢課長)

昨年の12月に価格転嫁と賃上げを促し、地域経済の活性化に取り組む共同宣言というものを、経済団体、労働団体の皆様方また国の機関と宣言させていただいた。
そういった機運醸成をしっかりと図ってまいりたい、今の経済情勢に即した振興策を打ち出していかなければならない中で現在、輸出の促進や対策もしておりますので、今後とも対策を考えてまいりたい。

(酒井委員)

同一労働同一賃金を目指していくという方向性が非常に重要。経営者層の皆さんが理解し、それに取り組んでいくということが非常に重要であると認識。

県としても現地機関の役割が大きく、例えば労政事務所が自ら各企業のトップの方とお話をして、この重要性を要請するといったアクションをしっかりとしていただきたい。

(木下課長)

同一労働同一賃金はこれまでも取り組んでいるところだが、各企業における職場環境の充実が今後も重要になってくることは十分承知。

県の機関を含め、各企業にも労働環境の充実を改めてお願いしたい。

(向委員)

人材を育成して人材を企業の方に送り出すという立場で話をさせていただく。

資料p17 調査結果の概要として、新卒者確保のために初任給増額に力を入れている企業が多いという状況は、私達にとっても学生に地元定着を促進する非常に大きなファクター。ただし初任給等々のお金だけではなくて、統一した何かをやっていると、非常に小さいけれども突出した強みがあるというところに学生は非常興味を持つ。そういったところの深堀もぜひご検討いただきたい。

研究のシーズは多くある一方で、企業の方々が私どもの研究を十分にご理解していない状況がある。その逆も然り。マッチングに向けての改善もご協力をお願いしたい。

(滝沢課長)

給与体系も良くなる方が人材確保につながると考える、産業界の皆様方とも意思疎通を図りながら一緒に考えてまいりたい。

企業と大学とのマッチングも大変重要な課題だと思っている、今後とも対応してまいりたい。

(百瀬委員)

弊社では太陽光発電で値上げ前の7割方は賄えるようになってきている。価格転嫁の好例をひとつ紹介させていただく。総売上額に占める顧客が占める割合を出し、その比率を電力料金に乗して交渉するという形にして進めたところ、電力費を上乗せさせていただいたことがあった。これを様々な取引先へ提案してみたが、自助努力で吸

収してくれと言われることもあり、全ての取引先に対して上乘せさせてもらえたわけではない。

労務費については弊社で7年計画で総人件費、一人当たりの付加価値額を20%上げることが目標。よろづ支援拠点にも協力を仰いでおり、DX化も進めているが思うようにアップしていかないという状況。

同一労働同一賃金について、130万の壁に直面している人も多く、賃金を上げて労働時間を減らしたい希望がある。その方が働かない分を補填するのは困難。

自助努力の中で価格も人件費も上げていかないといけないので、どのように業務改善ができるか着目しないといけない中で、社内ではできない部分は県の支援等もお借りしながら進めている状況。

（滝沢課長）

価格転嫁やDX関連についてはそれぞれ県の方でサポートする機関があるが、さらに皆様方のお役に立てるような取組が必要だと感じている。

130万円の壁の問題については、全国的な問題。こういう状況があるということをしつかり国に伝えてまいりたい。

（佐藤委員）

賃金を上げていかなければならない中でどういう魅力を各社で作って、人材を確保していくのが課題。価格転嫁についてもこれから検討される政策を私達も取り入れながらともに企業が発展していければ。

(3) 長野県就業促進・働き方改革アクションプランの見直しの方向性について

(石井委員)

まだまだ女性の方が家事の時間が多いと報道されている中で女性活躍の場を作るためには、延長保育の充実や未満児保育等の金銭的な補助が必要と思われる。児童館も3年生までしか受け入れない地域もある。小学生までは見ていただける環境があるといいと思う。また、県でも男性の育児休暇取得の促進もお願いしたい。

(木下課長)

男性が家庭に帰る取組みは大事。課題も認識しており、保育の問題は市町村と一緒に進めていく。

(伊藤委員)

女性の社会進出が進み、M字カーブも上昇している一方で、男女の意識格差は顕在。各企業でも法改正に伴う制度は整備されてきているが、どう運用するかが非常に大事。日本全体の課題だと考えている。

例えば2022年4月から義務化された男性の育児休暇取得促進の取組自体を知らない企業も従業員も多いだろうし、知っていたとしてもできていない企業も多い。情報を知らないと意識の変わらない男性管理職もいると思われる。好事例の発信だけでなく、運用していくための働きかけも必要なのではないか。

人手不足で例えば外国人人材は、円安トレンドで競争力が弱まってる中で確保しにくい。各企業のIT化や生産性向上のための努力を発信していきながら長野県全体で取り組む必要があると感じている。

(木下課長)

男性育休の取得浸透に関しては未だに知られてない状況が見受けられるということ承知している。

県では今年度より、職場環境改善アドバイザーが企業訪問し、男性育休の取得の部分も重点的に説明する取組を始めている。男性育休の取得がこの社会のあり様を変える一つの重要なファクターであり、力を入れていきたい。

外国人材も労働環境、職場環境が良くなければ、日本及び長野県の企業を選んでもらえない。日本人の方が企業を選ぶのと同様、職場環境を企業の皆様と整えてまいりたい。

長期的には省力化自動化を企業の皆さんと取り組む必要を感じている。短期的には女性の活躍や高齢者、障がい者の方々等にも労働市場への参画をいただきながら複層的に考えていかなければならない。

(古後委員)

社内で女性活躍を推進するプロジェクトチームを作っている会社から話を聞くと、会社の方から声掛けをして、女性社員だけを集めてチームを作るものの、今の立ち位置やよし悪しすらわからないというような話も聞くので、まずは広く情報が交流できるような場があるとすごくいいと思っている。

根本的な話になるが、女性活躍は、人によっては合わないこともあり、女性活躍を推進することよりも多様なキャリアデザインやライフデザインの仕方を同時に考えるということが大切なのでは。管理職30%女性にするという統一目標も男性の育児休業の取得も、会社や家庭によっては合わないということもある。一つの方向に向かうのではなく、多様なあり方があって、その中で自分たちで判断していいんだよという環境作りに向かうといい。

女性が40代になると子育て、介護、自分の体調など、さまざまな問題が重なり、昇進を断るケースがある。例えば1年間、昇進させてみるというお試し施策を取り入れている県外企業もある。今までの昇進の基準とか考え方とは違うことをするとまた、様々な発想が出てきて多様な形が生まれるのではないか。

(木下課長)

他社でこういった動きがあるか等、様々な情報が共有できる仕組みを検討してまいる。女性の活躍においても、責任を押し付けられて嫌な方も確かにいらっしゃる。そういう方もいるということ踏まえながら進めてまいる。

(平林委員)

日本の労働人口が減るのは分かり切っている。それをどうするか。1インプットに対し、1.5や2アウトプットできる人を育てるのか、外国人を入れるのは1つだが、アウトプットのやり方を考えていかなければいけない。

今人材が足りないことについて、職場で一日何をやってるのかという方がいる。そういう方をどう活用するか。適材適所を考えていかなければならない。

その人のモチベーションをどう高めるかも重要で、人が足りない足りないというが、もっと力を発揮できる人もいる。うまくやりくりすれば、産業界におけるアウトプットはもっと増やせる。単純労働でない部分もあるが、今ある人材の中でやりくり

してできるのではないか。その中にIT化もある。その人の発揮できるベースを高める必要がある。

人によっては安定してるところを抜けて、自分の力を発揮できる新しいところへ行ってもらえるくらいの取組をしていくべきなのでは。

(木下課長)

人対人といった介護や建設の手当は省力化が難しい、労働力のシェアリングも意識として皆さんに持っていただくことが必要。ここにきて大手中心に例えば週休3日制の導入に伴い副業を認めるという流れも出てきている。検討してまいる。

(中島委員)

女性活躍は男性の協力なしに進まないのをお願いしたい。

制度面では拡充進んできているが、休むと周囲に迷惑をかけてしまって申し訳ないという意見が本当に多い。周りへの負担を考えるような制度もあるとありがたい。

未満児の問題、兄弟姉妹が別々の園に入れられているケースも何とかならないか。

産業分野別のサービスの部分では、労働環境や労働時間にも触れた方がいいのではないか。

総務省が先月発表した令和4年の就業構造基本調査の結果を見ると、長野県のテレワーク率全国的に見ても低い。テレワークに適した産業がそもそも少ない長野県で、しかも障害者の方に向けてテレワークが本当に適しているのか。

地域会議部分にはそれぞれの地域の特色を分かりやすくしてもいいのでは。

(木下課長)

どういう業務ならテレワークに向いているのか、障がい者の方にも合うテレワークなど、今後も企業の意見を聞きながら進めてまいりたい。

委託事業になるが、こういった部分であればテレワークとして業務を整理することができるんじゃないかという企業支援をさせていただいている。その中で先ほどの障がい者の方にもテレワークをご活用いただけるように部分的な導入を進めていきたいと思っている。

保育の関係、問題は認識。各部局と連携しながら進めてまいる。各地域の特色も例えば上伊那の郷土愛プロジェクトはいい例、地域による取組を全県展開できるようにあればしっかり進めていきたい。

(桑井委員)

長野経済研究所で実施したアンケート調査結果の中で、企業の取組として、従業員へアンケート調査を実施し、自社に足りない制度等を提案してもらい、実際に導入した企業がある。このほか福利厚生などを充実させた企業もある。中小企業にもこのような支援があるといい。

インターンシップについては、学生以外、高齢者にも同様の仕組みがあってもいいのでは。また、労働力人口の構造では、これまで象徴的だった女性のM字カーブもほぼ解消され、労働力率の水準も男性の労働力率に近づいている。今後、高齢者層の底上げが重要になる。ターゲットを絞っていくことも必要だ。

また、先ほどのアンケート結果の中で、人材不足の中、製造業であれば多能工化や複数の業務担当等、人事制度そのものを見直したいという課題が増えてきている。中小企業が社内の全ての体制を変更することは難しく、どう対応していくべきなのか企業は悩んでいる。大きなパッケージでの支援なども考えてほしい。

このほか現在、産業労働部で実施しているSDGs登録制度で登録した企業が2,000者を超えるまでになっている。登録企業のSDGs人材に地域の社会的課題に参加してもらうことも一案だ。例えば、林業ではこれから迎える皆伐後の再造林等には多くの人手が必要になる。こうした人材に作業に関わってもらい、その対価としては森林税や市民税から支給する。社会課題の解決に向けて企業が意識の高い方々の副業を認め、人材が交流していく中で、新たなものが生まれる可能性もある。こういった取組もプランに入れていただくといいと思う。

(木下課長)

インターンシップのような、お試しで働いてみるというような試みは4月から県で地域就労支援センターを開設しており、Jobサポという愛称で実施している。定着率を重視し、ミスマッチがなるべく起きないように短期間のお試しで就労して頂いているが、受入れ企業さんの理解があって成り立つ事業。副業も企業様のご理解をいただく必要があり、啓発を進めていきたいと思っているのでよろしくお願いしたい。

(赤田委員)

これまでも女性は家庭という役割の中で十分活躍していただいていたが、今後は経済を支える役割に移ろうとしていることが女性活躍という表現なのだろうか。

弊社にも女性のパートの方勤めているが、地域で見えても女性で管理職等の責任を持つ役割を任せたくない方が多いと感じている。家庭のこともあり、勉強する時間も取れないシングルマザー等にどうやってお願いできる仕事を見つけ、適正なお給

料を払うのが課題。子供を預ける場や働く時間を少しでも確保し、全体的な年収を増やしていく取組は必要だと思う。女性活躍の部分には、社会的弱者の方の対応についてももう少し入れていただいてもいいのではないかと感じている。

同一賃金同一労働の話については、新入社員ができる仕事を50代の人がしていた場合、50代の人給料を新入社員と同等にしていけるのか。賃金を上げていかなければいけないが、実際にはスキルが賃金に見合っていないこともある。しかし、給料を払わないと転職されてしまうという恐怖感もある。

個々がスキルを上げるための環境を会社で準備することも大事だが、自身が将来設計をする中でどのように賃金を安定させてやりがいのある仕事を見つけるかに結びつけるための学びの場が必要。こういう学びが長野県ではできるということを発信する、働く本人の勉強しようとする意識を変えていく、といった取組が急務であると感じている。

(木下課長)

人材育成については政府も1兆円投資するとも言っておりますし、リスキリングの場をどう設定するか行政としても考えてまいりたい。

(百瀬委員)

個人の責任でのスキル向上は必要だと感じている。

女性活躍は大事だと思うが、一方で家庭教育がきちんとされないまま社会人になっている方が増えている印象。教員不足等もうたわれている中でどれだけ「働く」ことに意識を持って仕事を選んでいるのかという層が少しずつ出てきている。

今の世の中の風潮として、働く人たちに重きが置かれ、会社経営者の方々は受け入れざるを得ないといった風潮があることにジレンマを感じている。

女性が上にいけばいくほど、逆パワハラにも気をつけなければいけない。下からのパワハラが男女間で起きるということに注意する必要がある、会社としても就業規則整備が必要。

70歳以上の活用は労災も増える。体に負担がかかるといって、70歳でリタイアしたいと訴える人も多い。社内で労災が起きない環境整備もしなければいけないが、一方で肉体は衰えるものなので、どのように健康維持しながら70歳まで働ける環境を作るのかという社会全体でそういうイメージをきちんと持つ必要がある。

(木下課長)

例えばジョブカフェ信州で高校生向け教育講座や労政事務所で新入社員向けに「働くこと」とはという講座を巡回して実施している。

これで教育が全て足りていうわけではないが、こういったところも力を入れながら進めてまいりたい。

(向委員)

長野県就業促進・働き方改革アクションプランに一般名詞ではない工科短大が何度も出てくることに違和感がある。

(木下課長)

表記に関しては修正したいと思う。

(酒井委員)

女性活躍の固定的役割分担意識を見直す部分に注目している、県議会においても複数回質問をしており難しい問題。

セミナー開催だけでは不十分、経営者の意識改革が必要。地域振興局長が管内の事業所に出向き、経営者の方々への働きかけを積極的に行っていただきたい。

(北沢委員)

全国各地の商工会議所の会員企業が取り組んでいる働き方改革などの取り組みの一端を紹介した。1人の子供を18歳まで育てるのに各自治体は学校や各種施設費などの公的支出が累計3,000万に上るという試算もあると聞く。そういう子どもたちが都市部に出て行って育った地方に戻ってこないことが毎年起きている。この深刻な事態を認識して手を打つ必要があり、各地の商工会議所ではいろいろ検討がされている。義務教育や高校教育の中で地元に対する愛情、地元愛を育てるとともに、もう少し各地の高校、大学、専門学校で地元での就職に際してどんな企業が何をしているかという職業のマッチングに力を入れている地域もある。こういった取り組みを本格的にやらないと子供を育てるための公的支出が結果的に都会に奪われることとなる。自治体としても重大な損失になると言える。

また、それぞれに地域では新しい仕事を求める人は潜在的に少なくないが、職安に掲載された仕事の案内だけではそれが自分に向いているのかわからないため、企業が求人を出しても採用に繋がらない例も少なくないと聞く。そこで企業は単に求人を出すだけでなく、それぞれの仕事の内容をもっと分かりやすく説明するように努力して

いるところが増えている。こうした努力を続けないと、「潜在的な転職ニーズはあるにもかかわらず企業が求人を出しても採用が出来ない」、という就職のアンマッチを解消できない。

(木下課長)

キャリア教育の充実をご指摘の通り、更なる充実を図ってまいる。各企業の業務内容がわかりづらいという部分については現在、専門家を派遣して各企業さんの採用力向上の支援をしているが、改めて企業内容や特色をしっかりと打ち出していくようにと、いうことで進めてまいりたい。

(石黒委員)

就業促進ということに関しては地域の愛情を育てることが非常に重要だと思う。外から人を呼び込むよりも、信州の今いる人たち、それから今ある人・もの・カネ・情報を活かすことのが一番いいと思っている。

小学生ぐらいの若年層から信州のこの会社は何やってるんだということをもっと知ってもらえたらいいなと思っている。地域の産業への愛着を持ってもらうと大人になっても信州に残りたいと思ってもらえるのではないかと思う。

弊社は学生のインターンシップにも力を入れており、学生さんも実際のことがよくわかり、弊社にとっても自分たちのスキルの見直しにもなり、テスト的に非常に良い。このインターンシップも学生だけでなく、中途採用や移住者の方にも広げていけると非常にいいと思う。

(木下課長)

キャリア教育の充実及び企業を知っていただく機会の拡大に関し、ご指摘のとおりぜひ進めてまいりたい。