

令和4年度 中小企業活性化施策の実施状況に関する主な意見

検証対象施策	川崎市産業振興協議会からの主な検証意見
2 成長産業の育成振興	
(1) 成長産業分野でのイノベーションの創出	①ウェルテックについて、関心のある企業は知っていると思うが、それ以外の方は知らないのではないかと。モデルハウスなど、もっと市民の身近なところで福祉製品等を公開するのがいいのではないかと。特定の施設だけでなく、もっとオープンに市民の目の触れるところに展示することで周知されるのではないかと。 ②SDGsについて、どのような目標をもち、どう取り組んでいいかわからない。 ③環境対策についても、一定程度取り組んでいる企業が、その取組をさらに進めるためにはどうすればよいのかわかるようにすることが必要ではないかと。 ④ESG投融資については、中小企業への浸透には少し時間がかかるものと考え。中小企業に向けて、今後、金融機関がESG投融資を実施していけば、浸透していくものと考え。 ⑤SDGsについて、脱炭素の取組は大手が行っているが、中小企業がどう取り入れるかは、指針などもないのでわからない。 ⑥かわさきSDGsパートナー制度について、特別融資制度など、認証事業者が受けられるメリットを積極的にPRしていけば、企業のSDGsへの取組も加速するのではないかと。 ⑦近頃、電動の車いすを使って単独で移動している方を見かける。KISの成果ではないかと思われる。 ⑧成長分野について、環境や福祉などの強みを伸ばすことも重要であるが、分野を限定せず、政府の動きなども含め、人材・ネットワーク構築やNEDOの取組、事業再構築、DX等を盛り込んでいくのもいいのではないかと。
(2) 成長産業の拠点における連携促進とブランド力の向上 推進事業	①KBICについては、施設内のPR動画が素晴らしいが、もっと市民の目に触れる別の場所で流した方がいいのではないかと。 ②燕三条では、金属加工技術を観光資源として活用している。新川崎・創造のもり地区や量子コンピューターについても、視察・観光できるような仕組みを取り入れ、大人から子供まで広く周知してもいいのではないかと。 ③イノベーションの創出には多様性が寄与する。量子コンピューターを企業がどう使うのか等、そのアイデアを出せる機会をいかに作れるかが重要である。 ④燕三条の取組がうまく進んでいるのは、民間の力が大きい。オープンファクトリーの取組から始め、見学から販売に繋ぐなど、民間が儲かる仕組みが大事である。

検証対象施策	川崎市産業振興協議会からの主な検証意見
3 中小企業の活性化	
(1) 中小企業の競争力強化・生産性の向上	①生産性向上の取組による自販機での販売の取組は、一般市民にわかりやすい取組であり、一般の方からの「こういった製品がほしい」という声に繋がるようなPRがいいのではないかと考える。 ②中小企業における生産性向上の取組は、導入する際に時間もコストもかかり、余裕のある企業しか対応できない印象である。新規のIT企業やリタイアしたシステムエンジニアなどにアドバイザーになってもらえれば、導入がスムーズに進むのではないかと考える。 ③ITの活用では、ただシステムを導入するだけでなく、社内のIT人材を育成することが重要だと考える。新入社員に業務を学ばせながらIT人材に育て上げた事例もあるが、業務を行っている人材をIT人材に育てることが課題である。 ④わかりやすい事例を紹介し、取り組みやすさを伝えることもいいのではないかと考える。 ⑤中小企業にとってはシステム導入コストが高いという課題があるため、まずは業務を部分的にデジタル化することから取り組んでいくとよいのではないかと考える。 ⑥世代交代で若い方はデジタル化に関心があるため、そういう方々とIT企業とのマッチングができるとよいのではないかと考える。 ⑦アウトカムの成果指標が設定されていることはとてもよい。生産性向上など、他の業務でも設定できるとよいと考える。例えば、「成長産業の育成振興」において、IPOの件数やVCとの連携の取組に関する成果指標を設定するのもよいのではないかと考える。
(2) 中小企業の安定化・強靱化	①市内ではコロナ禍で融資を受けた企業の返済が既に進んでいると聞いた。それが市独自の取組によるものなのであれば、その成果をPRすることで、市内中小企業により広く活用されるようになるのではないかと考える。
(3) 中小企業の成長促進	①知財マッチングの取組は定着しており、大企業が多く参加して、中小企業の選択肢が増えているが、自社の業務とかけ離れた活用は難しいと思われるので、そこを繋ぐためのアドバイスが必要である。

検証対象施策	川崎市産業振興協議会からの主な検証意見
5 産業人材の確保と雇用への対応	
(1) 産業構造の変化や多様な就業形態に応じた就業支援、多様な人材の育成・確保・活用	①ジェンダー含め、多様性のある人材を活用するために、トイレなどの問題がある。誰もが利用できるものへの整備支援があったらよいと思う。 ②シングルマザーなどへの支援も重要ではないか。 ③IT業界も人手不足になっているが、就労ビザの関係で文系大学出身者をエンジニアとして雇用できない。就労ビザの取得要件について、国への提言などが必要である。 ④自社で寮を整備したところ新規採用増に繋がったが、部屋数に限界がある。次の雇用に繋げるため、空き家の紹介などの支援があるとよいと考える。 ⑤障害者や氷河期世代のみならず、量子分野などへの取組に向けて、「高度人材」と言われる外国人の活用をもっと進められるといいのではないかと考える。
(2) 誰もが働きやすい環境づくりの推進	①働き方改革として、シルバー人材の活用が進んでいない。シルバー人材の活用が進めば、中小企業の人材確保や医療費削減などの効果もある。市が積極的に進めてもよいのでは。 ②若い方はシルバー人材の活用について、理解していない。賃金を安く使うための制度ではなく、本来の人材としての活用を伝えないといけない。そのためには中間世代の繋ぎが必要である。 ③今後、大企業が賃金を上げるようになっていけば、上げづらい中小企業は、ますます人材が不足することになる。市としてシルバー人材を活用する新しい制度を作ってもよいのではないか。 ④中小企業側と支援者側でIT化・DXに対する認識にギャップがあるのではないか。例えば、ITスキルを多少持っている社員による小さな取組が、想像以上の成果を生み出した事例がある。そこにギャップを埋める鍵があるのでないか。このような事例の周知、また、リスクリングが重要である。 ⑤市役所がリスクリングをやっていくということも良いのではないか。民間の給料があがってきているので、最近、公務員などでも新卒採用が難しくなっている。中小企業も新卒採用が難しくなってくところでは、人材獲得のため第2新卒や中途を狙うため、獲得人材の対象を変更することもいいと思われる。